

昨今、「人的資本経営」という言葉に注目が集まっています。日本総研が昨年12月に行った調査においても、企業規模・市場区分によらず八割以上の方が、人的資本経営という言葉を「知っている」と回答しています。では、なぜ今「人的資本経営」に注目が集まっているのでしょうか。

その背景として、近年の情報通信技術の急速な発展により、経済成長を牽引する要

明日への力

日本総合研究所

リサーチ・コンサルティング部門

コンサルタント 石山 大志

60



因が、有形資産から人的資本を含む無形資産に移行していることが挙げられます。加えて特に日本においては、少子高齢化や生産年齢人口の減少が続く中で、持続的な経済成長を実現するためにも、一人当たりの労働生産性の向上が急務となっています。これらの実態を受け、「人材を企業価値創出の原動力(＝資本)であると捉え、人への投資を戦略的に行いながらROI(投資利益率)を最大限高めていく経営の考え方」である人的資本経営が重要視されるようになって

人的資本経営

①人的資本情報開示の動向

てきました。

人的資本経営に関する取り組みの中でも特に注目されているのは、人的資本に関する情報開示を企業に求める動きです。二〇一八年二月に国際標準化機構(ISO)が人的資本の情報開示に特化した世界初の国際標準ガイドライン「ISO 30414」を発表したことはその代表であり、このような人的資本に関する情報開示を企業に求める動きは欧米において先行しています。日本においても、二〇二一年六月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの補充原則の

中で、人的資本への投資等についての情報開示に関する文言が盛り込まれたことを皮切りに、人的資本の情報開示に関する取り組みが進んでいます。二〇二二年二月より開催されている内閣官房非財務情報可視化研究会では、投資家に開示すべき情報を「中長期的な企業価値向上とのつながりを表現し、投資家からのポジティブな評価を高めることを企図すべき「価値向上」の観点」投資家からのリスクアセスメントニーズに応え、ネガティブな評価を避ける観

略は何か」そのための指標は何か」を深く議論することです。つまり、「各開示指針が示す測定基準に沿うように人的資本情報を開示することが求められるわけではなく、企業が人材戦略にひもついた指標を定めることが求められているのです。二〇二二年五月に公表された経済産業省「人材版伊藤レポート2.0」および「実践事例集」においても企業における実践事例が豊富に掲載されています。例えば、伊藤忠商事株式会社では、「三方よし」の価値創造を支える「働き

点から必要な「リスクマネジメント」の観点から一九項目に整理しています。さらに、金融庁は二〇二三年度にも人的資本に関する一部の情報を有価証券報告書に記載することを義務付ける方針であるなど、人的資本の情報開示に関する注目やその対応は今後より一層加速することが予想されます。

また、前述のポイントを深く議論するた

めにも、人的資本情報をどのように内部で把握・管理するのかという方法論の検討は必要不可欠です。そこで今回は「人的資本経営 ②内部の科学的管理の方法論」と題して、人的資本に関する指標の科学的管理についてご紹介いたします。

* 記事に関するお問い合わせは、pr@web@ml.jp.co.jpまでお願い致します。