



マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

マネジメントのための経営財務情報

第614号 この資料は全部お読みいただいて2分です。

今回のテーマ： 他社の一步先を行く「人的資本経営」のすすめ

産業構造の急激な変化、個人のキャリア観の多様化など、企業を取り巻く環境が大きく変わる中、「人的資本経営」が世界で注目されています。経営者は「当社は人材を大切にしている」と言うでしょう。しかし、いま期待されるのは、人材戦略を経営戦略の中核に据え、人材の価値を最大限に引き出し、企業価値向上に繋げる行動力です。

企業価値を生み出す「人的資本経営」

人材を、消費やコストと捉えることを含意する「人的資源(Human Resource)」ではなく、価値を創造する源泉となる無形資産の「人的資本 (Human Capital)」と捉え、投資した人材の価値を最大限に引き出して中長期的な企業価値向上につなげるのが人的資本経営です。米国 S&P500 社における企業価値の約9割は人材などの無形資産が生み出しているといわれます。

人的資本経営の世界的潮流

近年、ISO(国際標準化機構)による人的資本に関する情報開示の国際的な規格 ISO30414 の制定や、米国証券取引委員会(SEC)が米国上場企業に対して人的資本に関する情報開示を義務化した動きは、世界の人的資本経営への取り組みを加速させました。日本でも、経済産業省が「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～(以下、報告書)」、金融庁が「記述情報開示の好事例集 2021(以下、好事例集)」を公表し、人的資本経営に向けた取り組みを推進しています。

人的資本経営に向けた取り組み

報告書は、これからの人材戦略に求められる5つの共通要素を掲げています。人材戦略による持続的な企業価値の向上を図るための指針として活用できます。(※)ダイバーシティ&インクルージョン

1. 動的な人材ポートフォリオ	適所適材・適時適量への人材ポートフォリオの流動最適化
2. 知・経験の D&I(※)	経験や感性、価値観、専門性といった知と経験の取り込み
3. リスキル・学び直し	汎用性の高いスキルや専門性を身につける仕組みと実践
4. 従業員エンゲージメント	企業と個人の対等な関係にもとづく自発性、主体性の創造
5. 時間や場所にとらわれない働き方	いつでも、どこでも、安全かつ安心して働ける環境の整備

好事例集は、人的資本に関する情報開示の有用事例を紹介しています。以下は好事例集に掲載された各企業の取り組みの一例ですが、人的資本経営を進める上で生きた情報を得るために役立ちます。

KPI の設定と公開	女性(管理職・社員・採用)比率、海外従業員比率、障害者雇用率 健康診断受診率、男性育児休業取得率、従業員満足度、年間総労働時間
人的資本投資	ジョブ型雇用、職種変更、社内公募制度、オンライン研修プログラム 人権教育、独立・起業支援制度、トレーニー制度、アルムナイ
就業環境の整備	フレックスタイム制、テレワーク、サテライトオフィス、副業

お見逃しなく！

経済産業省が、2021年度末を目途に人的資本経営の実現に向けた企業向けのガイドラインを取りまとめ、公表する予定です。