

福利厚生レポート

人的資本投資・情報開示 [2022年7月発行]

お問合せ先
TEL:03-5533-5713
E-mail: fukurikosei@nissay.co.jp

人的資本開示の動向と 企業における検討ポイント

山形大学学術研究院 産学連携教授
前・慶應義塾大学大学院経営管理研究科 特任教授
岩本 隆
株式会社 HCプロデュース
ISO 30414 外部リードコンサルタント/アセッサー

- 2022年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」において、人的資本可視化指針が公表されることが示されました。
- 本稿では、「人的資本開示の動向」と「企業における検討ポイント」について解説します。

1. 人的資本開示の背景

企業価値に占める無形資産の割合が高まるとともに(図表1)、資本市場や労働市場から企業に対して、無形資産の中で最も重要な人材に関する開示の要求が高まっており、世界各国・地域で人的資本開示の政策の議論が進んでいます。

筆者の研究では、日本では、2021年末の時価総額上位500社の企業価値に占める無形資産の割合は42.8%であり、無形資産価値が米国に比べて低い状態です。(図表2)

アメリカ合衆国第117議会(2021年1月3日~2023年1月3日)では「Workforce Investment Disclosure Act(企業が人的資本にどう投資しているかを開示する法案)」が審議されており、日本でも米国やEU等の海外の国・地域に遅れまいと、人的資本投資の開示の政策議論が進んでいます。

2. 人的資本開示に向けた日本の政策動向

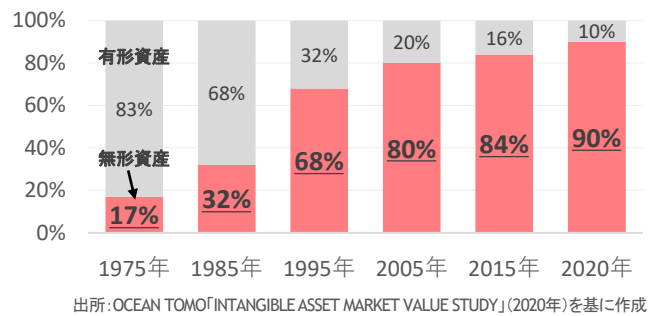
2021年11月に、岸田政権が設置した「新しい資本主義実現会議」の緊急提言で「人的資本への投資の強化」について提言され、2022年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」で「人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備」が明記されました。

具体的な開示指針は、2022年2月に内閣官房に設置された「非財務情報可視化研究会」で議論が進められ、2022年6月20日に開催された第6回の研究会において「人的資本可視化指針(案)」を公表し、ステークホルダーからのニーズをふまえて開示検討すべき19の開示事項例を示しました。(図表3)

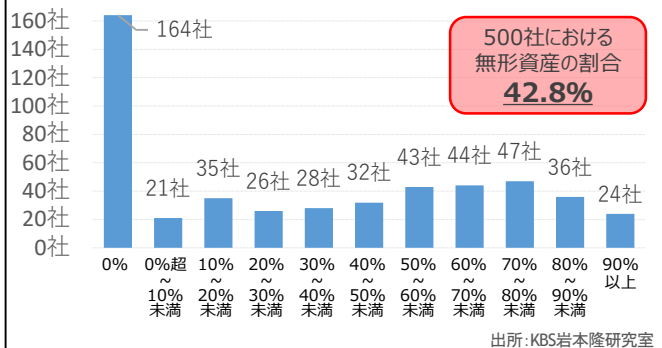
19の開示事項は、「価値向上の観点」と「リスクマネジメントの観点」を含んでおり、これらの開示事項で示される定量的なデータをもとに、ナラティブ(相手が“腹落ち”する物語)として経営戦略に連動した人材戦略について語ることが求められるようになります。つまり、企業の経営者は、資本市場や労働市場のステークホルダーが腹落ちする物語を、人的資本の定量的なデータをもとに語る必要があります。

このように、国による政策議論が進む中、早ければ2023年度以降に日本の上場企業は人的資本開示を拡大・強化することが求められるようになります。

図表1:【米国市場(S&P 500)】時価総額に占める無形資産の割合



図表2:【日本の時価総額トップ500社】
企業価値に占める無形資産の割合の分布(2021年末)



図表3: 人的資本の19の開示事項(例)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
リーダーシップ	育成	スキル経験	エンゲージメント	採用	維持	サクセッション	ダイバーシティ	非差別	育児休暇	安全	身体的健康	精神的健康	労働慣行	強制労働	賃金の公平性	福利厚生	組合との関係	コンプライアンス・倫理
	育成						ダイバーシティ			健康・安全								

「価値向上」の観点

「リスクマネジメント」の観点

出所: 非財務情報可視化研究会(第6回)人的資本可視化指針(案)P27を基に作成

また、並行して、金融庁金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」でも人的資本を含めた開示の政策議論が進んでいます。2022年6月13日に「金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告－中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて－」を公表し、有価証券報告書にサステナビリティ情報の記載欄を新設し、サステナビリティ情報の中の人的資本の開示として「人材育成方針」、「社内環境整備方針」を記載項目に追加すること、多様性の開示として「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を記載項目に追加することが示されました。

3. 企業における検討のポイント

今後、人的資本を開示することに追われる企業様も多いかもしれませんが、開示以前に企業内部で検討を進めることが重要です。以下、企業における検討のポイントを、企業様からよく相談される点をふまえて説明します。

(1)	主な人的資本情報のデータ化を進める	(2)	データを一元的に管理する仕組み・体制を作る (人事部門と他部門の役割の整理 等)
<p>人的資本情報を開示するためには、人的資本のデータ化・活用を行っていることが前提となります。</p> <p>現状、データが揃っていない日本企業も多いかと思えます。例えば、ISO 30414(以下コラム参照)では、人的資本経営に活用する基本的なメトリック(測定基準)として、11の人的資本領域で58のメトリックが示されております。まずは、このような58のメトリックをもとにデータ化を進めることをお勧めします。</p>		<p>データ化を進める際、「データがさまざまな部門に散在している」、「データがそもそも整理されていない」ということも多いため、人的資本データを一元的に管理できる仕組みが必要となります。</p> <p>そのため、人事部門や経営企画部門等に全社の人的資本データを一元管理する部署を設置し、その部署が司令塔となって、関連部門が連携できる体制を作ると良いでしょう。</p>	
(3)	重要なKPI(重要業績評価指標)の抽出	(4)	ROI(投資利益率)を最大化する 人的資本投資の経営判断をする
<p>データ化を行ったうえで、自社の人材戦略にとって重要なKPIが何かを導き出します。ISO 30414を例にとると、11の人的資本領域における、各KPIの関連性や企業の業績・持続的成長に有効に機能するKPIを明確にします。</p> <p>KPIをデータで説明することは、従業員を含めた全てのステークホルダーの納得感を高めることや、人的資本経営を行ううえで重要となります。</p>		<p>定量的なデータをもとに、人的資本領域のどの領域にどう投資をすればROIを最大化できるかを判断します。</p> <p>単年度のデータでは適切な判断が難しいかもしれませんが、PDCAを行いながら時系列でデータを蓄積していくことで、ROIとの関係性が見えてくるようになります。</p> <p>データ活用の高度化により、予測分析も常態化できるようになるため、自社の将来方針に対する戦略のシミュレーションを行うことも可能になります。</p>	

人的資本を資本市場や労働市場に向けて開示することが政策的に求められるようになってきていますが、開示すること以上に、企業内部で人的資本投資を体系的・定量的に行う人的資本経営が益々重要になってきます。また、体系的・定量的に人的資本経営を行うことによって、従業員の納得感や“腹落ち”感が高まることも期待されます。そして、人的資本経営がすべての企業に実装されることによって、すべてのワークフォースが生き生きと働き、日本全体の生産性が高まることを期待しています。

コラム

ISOによる人的資本報告の国際規格

2011年にISOの中に人材マネジメントの専門委員会(ISO/TC 260)が創設され、人材マネジメントのさまざまな国際規格が開発されていますが、人材マネジメントの国際規格の中で、特に世界に大きなインパクトを与えているのが2018年12月に出版された「ISO 30414」です。

ISO 30414のタイトルは「内部・外部への人的資本報告のためのガイドライン(Guidelines for internal and external human capital reporting)」となっており、人的資本経営の実践(内部)と、資本市場や労働市場への人的資本開示(外部)に係る合計58のメトリックが11の人的資本領域でまとめられています。(図表4)

ISO 30414を活用する目的は、人的資本領域のどの領域にどう投資をすれば、企業のリターンが最適化されるかということ定量的に経営判断するためであり、これは人材マネジメントにROIの考え方を導入するということでもあります。

図表4: ISO 30414が示す「11の人的資本領域」

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
コンプライアンス、倫理	コスト	ダイバーシティ	リーダーシップ	組織文化	組織における健康、安全、ウェルビーイング	生産性	採用、異動、離職	スキル、ケイパビリティ	サクセッション計画	ワークフォース可用性

出所: ISOウェブサイトを基に作成