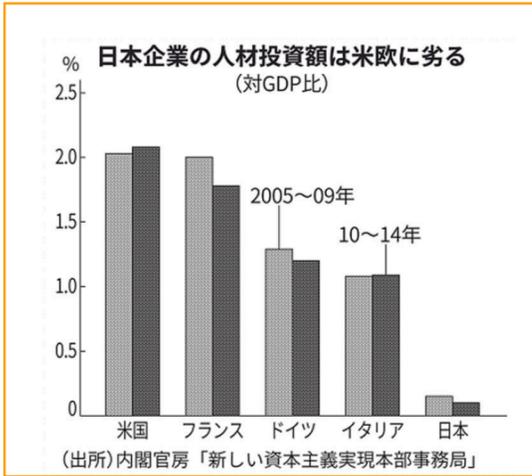


人的資本開示、戸惑う企業



人への投資 開示始動

「人的資本とは聞くが、正直、情報収集すら手が回っていない」。岡山県

の製造業で有報を作る担当者には本音を漏らす。これまで人的投資の戦略的な情報を出した経験がなく、「どの程度まで書くべきか分からない」。3人で分担任して作成するが、負担感は大い。

人的資本の開示に悩む企業は多く、人事コンサルティングなどを手掛けるHCCプロデュース(東京・千代田)には問い合わせる一部非上場企業の約4000社が対象。早ければ23年3月期の有報から始める見通しで、政府は年内に開示要件などを定めて内閣府令を改正し、開示スケジュールを正式に決める方針だ。

人的資本は従業員、または従業員が持つ知識や技能を指す。近年、欧米を中心に従業員を「付加価値を生み出す資本」と捉える動きが広がる。財務情報だけで測れない企業の本質的な価値をみる

個人の知識や技能を企業の資本とみなす「人的資本」の情報開示が一気に進む。政府は早ければ2023年3月期の有価証券報告書(有報)から、企業に人的資本情報の開示を義務付ける方針だ。対象は約4000社にのぼる。世界では人的資本は重要な投資情報。投資家の目は厳しさを増すが、日本では戸惑う企業も多い。情報開示を人的投資の起爆剤にできるか。開示の大変革が始まろうとしている。

有価証券報告書の開示項目

開示項目	記載欄
女性管理職比率 男性育休取得率 男女間賃金格差	従業員の状況
人材育成方針 社内環境整備方針	サステナビリティ情報(新設)
人的資本や多様性の測定可能な指標と目標	

今回、政府は6項目の開示を求める方針で、女性管理職比率と男性育休取得率、男女間賃金格差の3つは数値の明記を義務付ける。女性活躍の推進や男女とも働きやすい職場環境は、付加価値の高い商品を生み出すとの考えから重要な指標だ。3項目以外では「人材育成方針」「社内環境整備方針」のほか、「測定可能な指標と目標」の積極的な記載を求める。

4000社、来年にも義務化

「どの程度まで書けばよいか…」

人的資本情報の開示は欧米で先行する。米国では20年に全上場企業に開示を義務化。現在は新たな項目の開示法案を審議中だ。欧州連合(EU)は14年に従業員500人以上の企業に開示を義務付け、24年から第三者監査の義務化や開示対象企業の拡大を予定する。欧米では設備などの有形資産よりも無形資産の重要性が広く認識されている。

内閣官房の資料によると国内総生産(GDP)に占める人材投資額は米国の2.1%やドイツの1.2%に対して日本は0.1%にとどまる。「企業は内部留保をため込み、人材に投資してこなかった」(パースル総合研究所の佐々木聡氏)日本も変化し始めた。政府は8月に人的資本の「可視化指針」を公表。企業独自の指標や投資家が比較しやすい国内外の開示基準による開示を求める。丸井グループ(東京・中野)は21年3月期の有報でグループ会社間異動の取り組みを記載。従業員アンケートの結果

や今後の方針を定量・定性の両面で示している。ただ情報の可視化がゴールではない。デロイト・トーマツグループが7、8月に東証プライム上場92社を調査したところ、8割以上が人的資本の測定・開示を検討中だが、具体的な実行段階にある企業は2割にとどまる。事業戦略を踏まえた人材戦略を作り、投資家や従業員から評価を受け戦略を見直す。こうした循環で「選ばれる企業」になれるか。日本経済の成長のためにも企業は意識の変革を迫られている。