

人への投資

企業の「人的資本」についての情報開示が本格的に動き出す。

政府は従業員の育成法や賃金格差など人への投資を映す 19 項目について「価値向上」や「リスク管理」など 4 つの基準で整理して公表することを企業に促す。

企業の強みと弱みを分かりやすくして投資家の評価に役立てるほか、取り組みが足りない経営者の意識改革につなげる。

「人的資本」とは従業員を事業のコストではなく、価値を生み出す投資対象と捉える考え方だ

この発想に基づくと、投資家は人件費の大きさではなく、従業員の育成に払っている費用が十分かどうかから企業の成長性を判断する。

「非財務情報」とも呼ぶこうした投資の情報開示は多くの企業の課題になっている。

内閣官房は人的資本についての情報開示を促すため、参考とすべき指針を 7 月下旬にもまとめる。ポイントは人材育成など 19 項目の情報について「価値向上」「リスク管理」「独自性」「比較可能性」の 4 つの基準で整理・分類して開示するよう求めることだ。

具体的には、投資の目的を「企業価値の向上」か「リスク管理」かで分類する。例えば従業員のスキルを高める教育への投資は、企業価値を高めるものと位置づけられる。一方でコンプライアンス（法令順守）の研修は、経営のリスクを抑える投資と考えられる。

次に、数値化できる情報かどうかなどを基準に、「独自性」と「比較可能性」の観点で分類する。例えば研修やスキル向上のプログラムは、必ずしも他社と比べて評価すべきものではない。こうしたものは「独自性」に分類される。

一方、管理職に占める女性の比率や男性の育児休業取得率、男女の賃金格差は人材の多様性を測れる指標で、数値での比較が重要になる。「比較可能性」があるこの 3 項目は金融庁が 2023 年度にも、有価証券報告書に記載することを義務付ける。

政府が開示が望ましいとする 19 項目は、企業がそれぞれの業態や戦略に沿うものを選ぶ。そのため、選択の前提となる経営方針を明確に示す必要がある。情報開示を求めることは、企業に市場から高い評価を受ける経営戦略をつくることを促す効果がある。

財務諸表にない「非財務情報」の開示には投資家の関心が高まっているが、企業の取り組みにはばらつきがある。パースル総合研究所が従業員 1000 人以上の上場企業を対象に調べ

たところ、人的資本の情報開示を取締役会や経営会議で優先度の高いテーマとして議論している企業の割合は56%にとどまった。

デジタル化の進展で従業員の発想力がサービスの優劣を決める時代になってきた。

多様な人材がスキルを高め、次々にアイデアを生み出す環境が、企業の競争力を左右する。

人への投資を開示することは、事業のビジネスモデルをグローバルやデジタルに転換していくことにつながる。企業は形式的な情報開示だけにとどまらず、開示に取り組むことで経営そのものを見直す契機とする姿勢が求められる。

日本経済新聞 2022年(令和4年)6月18日(土曜日)

人への投資 4基準で開示

「価値向上」や「独自性」 政府指針案

経営者の意識改革促す

企業の人への投資に関する情報開示が本格化する。政府は従業員の育成や業務改善など人への投資を19項目について「価値向上」や「リスク管理」など4つの基準で整理して公表する。企業は強みと弱みを明らかにし、投資家の評価を促す。開示が求められる。開示が求められる。開示が求められる。

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

企業に対し、4つの基準で開示を促す

- 1 価値向上: スキル向上研修など
- 2 リスク管理: コンプライアンス研修など
- 3 独自性: 研修内容など
- 4 比較可能性: 研修時間など

男女の賃金格差公表 正規・非正規も要請

厚労省案

対面距離の目安 1〜2分に緩和

経団連、コロナ対策

山田氏