

## 「多元的な課題の解決に挑戦」オンライン参加メモ

このシンポジウムは、京都大学の基本理念である**多元的な課題の解決**に挑戦するものでここ数年は、DX（デジタルトランスフォーメーション）、脱炭素社会、グリーン成長戦略をテーマに開催しており、今回は、**人的資本に焦点を当てたシンポジウム**とした。

今回のテーマである**人的資本の捉え方は**様々なものがありますが、

OECD 経済協力開発機構の定義によれば、**個人の持って生まれた才能や能力と教育や訓練を通じて身につける技能や知識を合わせたもの**、と定義されています。

**経済的のみならず、社会的な富を生み出す源泉として、人的資本は才能、能力と教育や訓練で身につけたものの二つの要素から構成**されると考えられています。

さらに、**近年では、教育や訓練を受けるための環境条件が重要**であることも指摘されています。

教育訓練を後押ししてくれるような企業や組織で勤めているのかどうか、

子育てを個人の問題としてだけでなく、**社会の課題として支援**してくれるような社会環境にいるのかどうか、

これら環境条件を整備せず、**人的資本のみを議論**しても、机上の空論に終わってしまうという指摘もある。

デンマークのような環境にありますと、**教育訓練を社会的課題として環境を整備することも重要性を改めて**感じております。

さらに、この**人的資本**については、**資本市場界限でも近年注目**を集めております。

例えば、2020年8月の米国証券取引監視委員会による**人的資本の開示規定の改定**、

日本においては、**上場企業が遵守すべき項目を定めたコーポレートガバナンスコードの2021年6月の改定**などで、**人的資本が重要なテーマ**となっております。

また、この6月に公表された**新しい資本主義のグランドデザイン**および**実行計画**においても、**人への投資と分配**という項目の中で**スキル・アップを通じた労働移動の円滑化や多様性の尊重と戦略の柔軟性、人的資本等の非財務情報の開示、株式市場への開示強化と指針整備**などが掲げられています。

また、何より人材を最も重要な競争力の源泉として成長してきたが、このような企業に対し、日本における**人的資本のあり方**について見直していこうという危惧が、近年非常に高まっている。

このようなことから、本シンポジウムでも**人的資本、しかもダイバーシティや働き方までを含めた広義の人的資本**をテーマとしたいと考え、

ぜひ、これらのプログラムを通じて、多くの気づきを得ていただき、皆様が**人的資本経営のトップランナー**としてご活躍いただくことを心より願っております。

この**人的資本**については京都大学、特に経営管理大学院においても、**ファイナンスや組織論、経営戦略や会計学**などの様々な分野において**研究と教育**を展開しております。

また、マクロ経済や公共政策、ウェルビーイングなどの観点からアプローチされている研究者教員も多数、京都大学には在籍しています。

#### 寄附講座を設置

金融資本市場の活性化と健全な発展を展望致しましておりまして、  
学術成果の実務への応用ですとか、

金融関連業界で活躍できる人材の輩出と目的としております。

大学院生や学部生の方々を対象と致しまして、実務で培った知見を活用しながら、企業、金融や資本市場に関する講義をご提供申し上げているところでございます。

また、あの寄付講座活動の一環といたし、金融や経済の、いわゆるその旬のトピックスに関しまして、専門家の方々の議論を皆様と共有をさせていただくことにも継続的に取り組んでいる。

さて、本日のシンポジウムのテーマでございますけど、先ほど来ご案内があります通り、人的資本を考え、日本および日本企業の価値の持続的向上へとされています。

岸田政権が掲げる「新しい資本主義」では、

人的資本は、資本主義の持続性と強靱性を高める点で大変重要なテーマであるとして位置づけられております。

また、本年6月公表の新しい資本主義のグランドデザインおよび実行計画に、おきましては、人的資本の蓄積を推進することで、労働移動によるステップアップを積極的に支援して行くことが盛り込まれております。

人的資本経営とは、文字通り人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、企業価値向上につながる経営の在り方になるわけですがけれども、少子高齢化、技術立国としての地位低下など、我が国が抱えております社会的課題の解決のためには、reskilling やリカレント教育を通じた人への投資、DX時代における人材戦略の再構築をいうものが大きな課題として取り組むべきテーマとなっている。

また、このグランドデザインおよび実行計画におきましては、人的資本などの非財務情報の株式市場への開示強化として真の整備が盛り込まれておりまして、我が国の労働市場のみならず、資本市場についても変革への対応が求められている。

こちら企業価値の多くが非財務情報となっている現在におきまして、

投資家との対話を通じた企業価値の向上は新しい資本主義における成長戦略の中心になります。

人材育成の取り組みを人件費、即ち費用としてではなく、資産への投資と位置付けまして、持続可能な価値創造に繋げることが必要な時代が来たと言うことだと考えてございます。

このように経済社会の大きな変化期を迎える中にありまして、本シンポジウムが産官学それぞれの英知を結集し、新たな発見を導き、そして社会実装へと繋がる契機の一部を担うことになれば、大変意義のあると考える。

<シンポジウム>オリジナルな人的資本を考えるメモ

門、マクロとミクロに視点

成長力→人への投資→労働移動

人材投資→スキルアップ

✕乖離、ギャップ←政府の役割

経営力アップ→賃金アップ

平、経営戦略→人材投資→職員研修→活躍の場→自立と信頼(報償)、コミュニケーション

ヨシ

河、メンバーシップ型 ←年功 →労働の流動性が低い

ジョブ型 ←新しいチャレンジ→キャリアアップ →労働の流動性が高まる

→キャリアアップが重要

石、個人と企業の関係性

就活

スキルを持つ キャリアを高める

企業財務

→キャリアと企業の利益の相関

→人的投資 → 人材流出、転職するチャンス

## 井、ESG 投資

非財務情報の開示

人的資本←投資

人材活用の見極め

適切な企業文化

ESG 分析→KPI

人材育成方針の開示

## 門、人的資本への投資に向けた戦略

ジョブ型 ← 教育キャリア型 →教育制度と雇用制度の乖離

投資家サイド → 人材投資への関心 →新しい組織づくり(日経新聞)

持続的価値 → 経営戦略

新しい資本主義 人への投資と分配

門、マクロ的視点 → 政府、3年で4000億のパッケージ用意 → 効果は不明

成長率1%アップさせるには→2.3兆円

井、ミクロ的視点 → 投資と分配 → 人的資本投資の開示 → 企業価値の向上→さら

なる投資につながる

運用の価値創造 → 金額からのしくみづくり

平、成長に向けた

非財務価値のアジャスト→KPI

成長すれば賃金は上がる→コミットメント

人材のポートフォリオと投資 → 見える化のビジョンづくり

働き方

石、就活における人に価値を置けば

教育格差 → 内→外資への就職 ← 周りの評価は外資の方が高い

河、教育サイトの役割

大学が変わらねば → GPA 評価、インターシップ、キャリアアップを育てる

会社、社員、個人の関係

リスクリンク→

リカレント教育→

日本のオリジナルな対応 → ポジティブ対応

平、キャリア教育の見直し

人とのコラボレーション

井、リスクリング → 企業価値創造には必要

門、メンバーシップ型 → ジョブ型移行

現実的には難しい課題 → 現存する人材での対応 → 本質的な対応にならない

が、みんなで考えるコミュニケーション力

石、時代に合わせて skill up する

河、学ぶことを楽しむ → スキルアップにつながる

人生の課題と合致するミッション

社会貢献の価値、役立つ ← 教育の力

まとめ

メンバーシップ ✕ ジョブ型の是非ではなく

→ ビジネスモデルとして

会社の仕組み、教育のしくみ

→ 改革する ← 経営戦略として

大学 ✕ 企業 → 関係の改革

個人にとってのスキルを → 会社と社員の向き合い方 → しくみ、コミュ化

時代変革に対応する