

(2) 今月のキーワード 「人的資本開示」

2023年3月期より有価証券報告書を作成する上場企業約4,000社に義務化された人的資本開示は、今年で制度開始から3年目を迎えます。形式的な開示にとどまる企業が今でも多数派ではあるようですが、事業改革や風土改革に結びつけるよう情報発信を工夫している企業も増えてきています。

【人的資本開示の取り組み状況】

人的資本開示とは、企業が従業員のスキルや多様性、働きやすさなど「人」に関する情報を外部に公開する取り組みです。これは、人的資本を企業価値の重要な要素と捉える国際的な潮流や、ESG投資の拡大を背景としています。

経済産業省の調査では、取り組んでいない・もしくは他社と同様の内容の開示にとどまる企業は約5割となっていますが、他社と同様の内容のみならず、独自の内容を含めて開示している企業も約4割ほどあります。また、各社が人的資本情報の開示に取り組むことにより、投資家や経営層との間の議論が促進されたと考える企業が多いようです。経営層や人事部門が人的資本情報の開示を意識して人事施策を推し進めるようになったと考える企業も多くなっています。

【開示のカギは「視座の高さ」にあり】

人的資本開示を積極的に行う企業のなかには、普通なら隠したい情報を取って開示している事例もあります。

エーザイ(株)では、若年離職率のデータや、社員アンケートの結果として、人事政策の柱である「統合人事戦略」を社員の半数が認知していないことなども公表しています。また、味の素(株)では、20代社員のエンゲージメントが他企業に比べ低いことを公表しています。両社に共通するのは、自社の弱みを開示することで取り組むべき課題を明確化し、組織の健全性・透明性を保ちながら成長しようとする姿勢ではないでしょうか。

人的資本開示では、企業が掲げるパーパスの実現に向け、開示を通じて成長ストーリーを描くといった、「視座の高さ」が重要だと考えられます。

【開示による企業価値の向上】

人材の価値を最大限に引き出す人的資本経営は「中長期的な企業価値の向上」を志向しています。視座の高い人的資本開示により、従業員も含めた社内外のステークホルダーに企業の魅力と成長性を示すことができ、信頼関係の構築と企業価値の向上につながるのではないのでしょうか。

人的資本開示から、その企業の魅力や「らしさ」はもとより、企業が考える中長期での成長ストーリーを知ることができます。人的資本を視点に企業を見てみてはいかがでしょうか。

図92. 統合報告書や有価証券報告書において開示している自社の人的資本に関連する情報

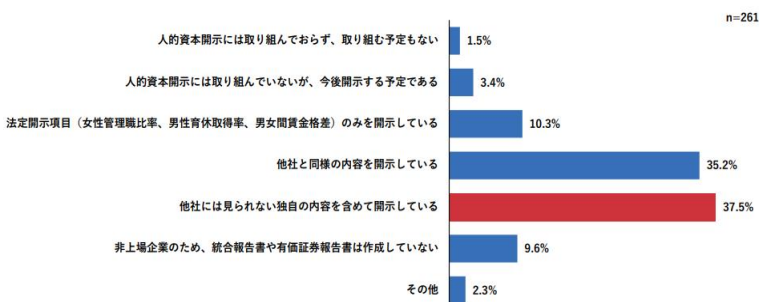
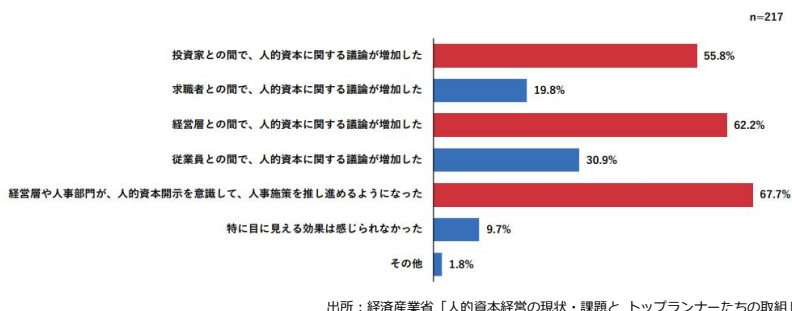


図93. 統合報告書や有価証券報告書において、人的資本開示を行ったことによる効果



出所：経済産業省「人的資本経営の現状・課題と トップランナーたちの取組」