

人的資本の情報開示

～企業価値を高める11の人事戦略要素とKPIを押さえよう～

セレクションアンドバリエーション(株) マネージングディレクター 代表取締役 平康 慶浩

■ ヒトの面から持続可能性・企業価値を高める指標を知る

2020年度後半から適用されている米国証券取引委員会 (SEC) による人的資本の情報開示義務化は、日本の証券取引所でも取り入れられる可能性が高くなっています。時期を同じくして、日本でも2020年9月に経済産業省が「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書」を発表しました。いわゆる「人材版伊藤レポート」です。環境変動の激化とともに、社会の持続可能性について言及しなければいけないことが増えています。同様に、会社の「人的資本」がどのような状態にあるかを明らかにし、自社の持続可能性、企業価値の高さを内外に証明する必要にも迫られています。ただ、実際に人的資本の情報開示を進めている企業ではまだ試行錯誤の域を出ていないようです。現時点では、2018年に発表された国際規格としてのISO30414が、標準的な指針となっていますが、その内容は網羅的で、どこまで対応すればよいかが見えづらくなっています。そこで本稿では、現時点での人的資本開示に対する考え方と、具体的な対応について一定の方向性を示します。この課題への対応は、ヒトの面から企業価値を高めるアクションになりますので、上場・非上場を問わず経営人事戦略策定の参考になるはずです。まず自社の人的資本の状況の確認から始めましょう。(著者)

CONTENTS

1. 「人的資本の情報開示」はなぜ必要なのか
 - 1 人的資本の企業価値への影響
 - 2 日本企業でも人的資本開示が必要なのか
2. 人的資本概念の経営への取り込み
 - 1 人的資本を構成する要素
 - 2 見えづらいものを可視化することの意義
 - 3 人的資本情報公開とは「良い会社」にしていく決意
3. 人的資本情報開示のためのデータ整備
 - 1 集められる情報の整理
コンプライアンス及び倫理/コスト/多様性(ダイバーシティ)/リーダーシップ/組織文化/健康経営/生産性/採用・異動・退職/スキル・組織力/後継者育成計画/労働力確保状況
 - 2 自社の財務指標との相関分析
 - 3 システム化
4. 改善のための取り組み
 - 1 経営戦略との関係性整理
 - 2 KPIから見た企業価値への貢献
 - 3 先手を打つためのリスクマネジメント
5. 公開と継続
 - 1 目標を設定し、実現していく計画化
 - 2 ダイバーシティ&インクルージョンの継続
 - 3 ビジネスイノベーションによる会社と個人の成長

■ 平康 慶浩 (ひらやす よしひろ) :

アクセンチュア、アーサーアンダーセン、日本総合研究所を経て現職。大企業から中小企業まで、150社以上の人事評価制度改革に携わる。大阪市特別参与として区長公募面接、局長・部長昇任面接担当官も務める。グロービス経営大学院准教授、特定非営利法人人事コンサルタント協会理事、上場企業社外取締役。早稲田大学大学院ファイナンス研究科MBA取得。主著に『人生100年時代の「出世」のカラクリ』『出世する人は一次会だけ参加します』日本経済新聞出版社、『逆転出世する人の意外な法則』プレジデント社、『課長1年目の教科書』かんき出版、ほか。



■ セレクションアンドバリエーション(株) :

- 大阪オフィス：大阪府大阪市西区西本町1丁目2-17 サムティ本町グランドビル7F TEL：06-6695-7351
- 東京オフィス：東京都港区南青山2丁目2-15 ウィン青山1403 TEL：03-6869-1563
- URL：https://www.sele-vari.co.jp/