

人的資本と well-being ~ 学術研究・企業開示におけるトピック ~

細川 吉明

〔Topic1〕人的資本投資額の測定およびその資産性の認識

統合報告書等において人的資本投資関連データの可視化、例えば人的資本投資の金額や利回りを各社独自の方法ながら算定・開示する一部企業の取り組みが見られる。

人的資本投資額について、外部研修に係る費用のみを開示している企業が少なくないと考えられるが、本来的には、人的資本の維持・向上のための活動はより広範にわたるものであるとの考えの下、外部研修費だけでなく、人的資本に係る各種社内活動（研修、面談・サーベイ、人材関連委員会運営・システム運用等）および海外留学・トレーニー等の費用を加算した場合、外部研修費のみと比べて約6.5倍の金額にのぼるとの個別企業の試算もある。

人的資本について、我が国の学術研究では、会計上の資産として認識されるための要件を充たさないこと等から、現時点では貸借対照表（以下「BS」）への計上は難しいとされるが、海外の例えばプロサッカークラブでは、選手の獲得に要した費用を選手登録権という無形固定資産としてBSに計上する例がある。

我が国の企業による人的資本投資関連データの測定等は今後も広がっていくと考えられるが、こうした取り組みは、短・中期的には、当該企業を取り巻く各ステイクホルダーとの対話にも資する他、長期的には、仮に我が国で人的資本会計の導入検討が進展した場合の円滑な対応に資するのではないかと考えられる。

〔Topic2〕well-being が人的資本経営に及ぼす影響

人的資本経営において well-being（以下「WB」）の視点を踏まえることの重要性が指摘されており¹、「WB経営」を標榜する企業も広がりを見せつつある。

従業員の WB に配慮することが人的資本にどのような影響を及ぼし得るかを考えてみた場合、例えば従業員がどれだけ KSAOs（《定義》欄参照）を有していたとしても、身体的・精神的健康状態が悪ければ、最大限

のパフォーマンスを発揮することは難しい。このことは、人的資本の価値を十分に発揮するためには WB に配慮した経営が求められる（WB は人的資本の稼働を高める）ことを端的に示す例といえよう。

我が国における学術研究・企業開示を概観すると、まず学術研究では、働くことを通じた幸せを実感していることは、ワーク・エンゲージメント等を媒介として、企業や従業員自身のパフォーマンスを高める効果等があること、また、かかる幸せの実感を高めるには組織目標の理解・浸透等の施策が効果的であることなどが示されている。他方、個別企業の開示では、従業員エンゲージメント調査結果と自社業績の相関関係を分析し、従業員の「企業の志への共感」「顧客志向」等を高めることが、従業員 1 人当たりの売上高の増加等に寄与することを示す例などは見られるものの、従業員の WB と企業価値の関係を定量的に検証のうえ開示する事例はあまりない。

人的資本および WB に配慮した経営の普及・浸透等に向けて、学術研究・企業開示の相互作用を通じた進展等に期待するとともに、DBJ としてどのような貢献を果たせるか考えていきたい。

《定義》（本稿で扱う主な概念について）

人的資本（KSAOs）…従業員が持つ、特定のタスクを遂行するための情報・個人レベルの能力、パーソナリティ特性等（knowledge, skills, ability, other characteristics）

人的資本投資…企業や従業員自身が行う KSAOs の教育・訓練。

人的資本経営…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、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方。

well-being…「健康とは、単に疾病や病弱な状態ではないということではなく、身体的、精神的、そして社会的に完全に良好ですべてが満たされた状態である」（WHO 憲章）とされており、ここでいう「満たされた状態」が well-being。

¹ 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」（2022/5）において、「Well-beingの視点の取り込み：Well-being は、多義的であり、社員一人一人の価値観や働く目的が異なる中で、その意味するところも人

それぞれである。そのため、経営陣は、中長期的な企業価値の向上につなげる観点から Well-being を捉え、それを高めるために、個々の企業の状況に応じて、多様な人材が能力発揮できる環境の整備や、自律的なキャリア形成の促進等の試行錯誤を重ねる。」と言及されている。