



信金中央金庫

SCB SHINKIN CENTRAL BANK

地域・中小企業研究所

ニュース&トピックス No. 2022-111

(2023. 1. 19)

〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7 TEL. 03-5202-7671 FAX. 03-3278-7048  
URL <https://www.scbri.jp> e-mail : [s1000790@FaceToFace.ne.jp](mailto:s1000790@FaceToFace.ne.jp)

## サステナビリティ経営の鍵を握る「人的資本」

わらしな 薫品 和寿

### ポイント

- サステナビリティ情報開示への動きが加速する中、企業のサステナビリティの観点から「人的資本」への関心がますます高まっている。
- 「人材版伊藤レポート 2.0」は、「人材版伊藤レポート」（2020年9月公表）の内容をさらに深掘りし、「3つの視点・5つの共通要素」の枠組みに基づいて、企業の取組みを実践的にガイドするようなアイデアや施策や視点を提示するとともに、先進的な取組みをしている企業の事例集も盛り込んでいる。
- 「人的資本可視化指針」は、特に人的資本に関する情報開示のあり方に焦点をあて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含んだ対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂されている。

### 1. 高まる「人的資本」への関心

2022年7月25日に、岸田文雄首相は、企業に対して非財務情報の有価証券報告書等への記載を義務付けることを表明した。また、2022年11月7日、金融庁は、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表した<sup>1</sup>。併せて、「企業内容等の開示に関する留意事項について（企業内容等開示ガイドライン）の一部改正（案）」および「記述情報の開示に関する原則（別添）－サステナビリティ情報の開示について－（案）」も公表している。本改正案は、2022年6月に公表された金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告<sup>2</sup>での提言を踏まえたものである。当該提言を踏まえ、有価証券報告書および有価証券届出書に記載すべき事項を新たに追加する内容が中心となっている。

このうち、有価証券報告書等の「サステナビリティに関する考え方及び取組」欄に記載すべき人的資本に関する事項は、以下のとおりである。

開示事項	必須記載事項
戦略	人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針（例えば、人材の採用及び維持並びに従業員の安全及び健康に関する方針等）
指標及び目標	「戦略」で記載した方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績

また、「従業員の状況」欄には、女性活躍推進法等に基づき、新たに、以下の3つの指標の開示が求められることになっている。なお、女性活躍推進法等の規定による公表をしていない場合には記載は不要とされている。

<sup>1</sup> 金融庁ホームページ (<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/20221107.html>) を参照。2022年12月7日までパブリックコメントに付された。

<sup>2</sup> 詳細は、金融庁ホームページ ([https://www.fsa.go.jp/singi/singi\\_kinyu/tosin/20220613.html](https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613.html)) を参照。

- ① 提出会社およびその連結子会社それぞれにおける管理職に占める女性労働者の割合
- ② 提出会社およびその連結子会社それぞれにおける男性労働者の育児休業取得率
- ③ 提出会社およびその連結子会社それぞれにおける労働者の男女の賃金の差異<sup>3</sup>

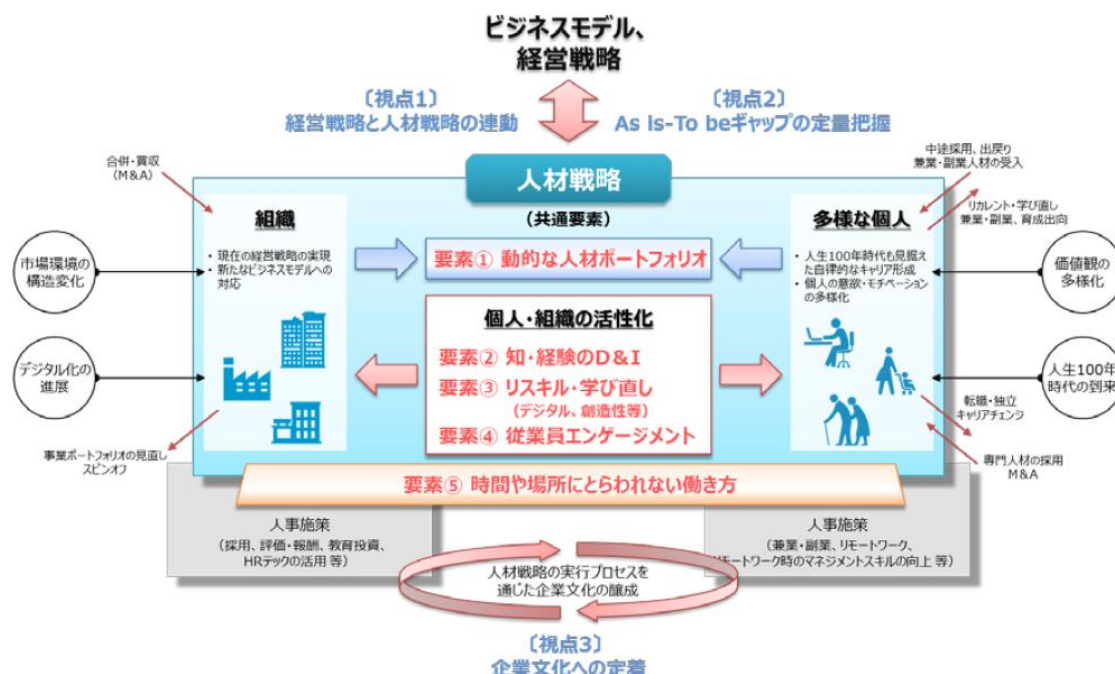
今後、人手不足が懸念され、人材が企業活動のサステナビリティの鍵を握る中、「人的資本」への関心がますます高まっている。

なお、「人的資本」とは、内閣官房「非財務情報可視化研究会」が2022年8月30日に公表した「人的資本可視化指針」（以下3を参照）によると、「人材が、教育や研修、日々の業務等を通じて自己の能力や経験、意欲を向上・蓄積することで付加価値創造に資する存在であり、事業環境の変化、経営戦略の転換にともない内外から登用・確保するものであるなど、価値を創造する源泉である「資本」としての性質を有することに着目した表現」である。すなわち、「人材版伊藤レポート2.0」（以下2を参照）の表現を借りれば、「人材は「管理」の対象ではなく、その価値が伸び縮みする「資本」と言い換えられよう。

## 2. 「人材版伊藤レポート2.0」のポイント

経済産業省の「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」は、2020年9月に、「人材版伊藤レポート」を公表した<sup>4</sup>。本レポートは、コーポレート・ガバナンス改革の文脈で捉えること、持続的な企業価値創造（いわゆる、サステナビリティ経営）という文脈で議論すること、人事・人材変革を起こすために資本市場の力を借りることを試みている。また、「3つの視点・5つの共通要素」が提示され（図表1）、とりわけ、「経営戦略と人材戦略が同期しているか」という視点が強調

（図表1）3つの視点と5つの共通要素



（出所）「人材版伊藤レポート」32頁

<sup>3</sup> 厚生労働省(2022年9月15日)「女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989506.pdf>)を参照。

<sup>4</sup> 経済産業省ホームページ([https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo\\_kachi\\_kojo/20200930\\_report.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/20200930_report.html))を参照。

本レポートは、情報提供のみを目的とした上記時点における当研究所の意見です。施策実施等に関する最終決定は、ご自身の判断でなさるようお願いいたします。また、当研究所が信頼できると考える情報源から得た各種データ等に基づいて、この資料は作成されておりますが、その情報の正確性および完全性について当研究所が保証するものではありません。

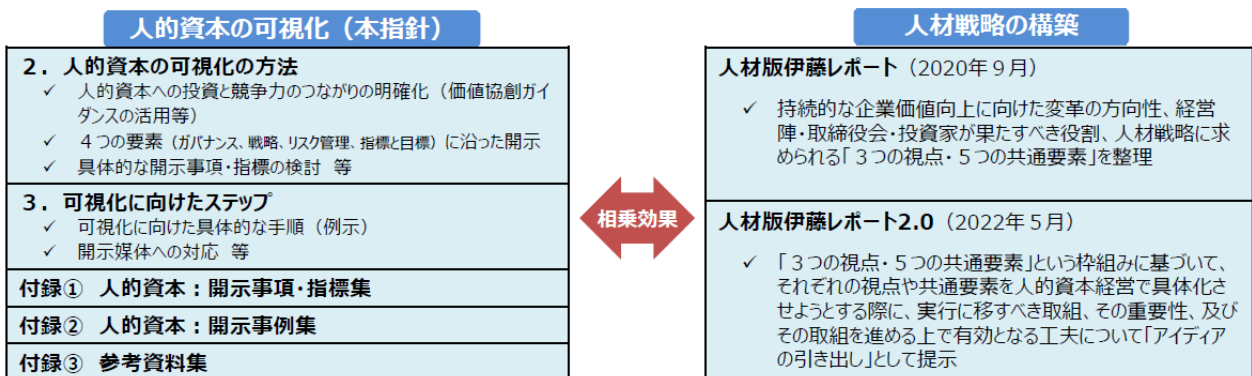
されている。なお、本レポートの内容は、2021年6月に改訂、公表された「コーポレートガバナンス・コード」に反映されている。

「人材版伊藤レポート」の公表後、人材に関する注目度が高まり、企業の中で人的資本に関する課題が認識され始める中、2021年7月に、経済産業省は「人的資本経営の実現に関する検討会<sup>5</sup>」を立ち上げた。2022年3月までに9回にわたる議論が重ねられ、2022年5月、「人材版伊藤レポート2.0」が公表された。本レポートでは、「人材版伊藤レポート」の内容をさらに深掘りし、「3つの視点・5つの共通要素」の枠組みに基づいて、企業の取組みを実践的にガイドするようなアイデアや施策や視点を提示するとともに、先進的な取組みをしている企業の事例集も盛り込んでいる。なお、企業によって、その事業内容や置かれた環境がさまざまであることから、本レポートは、チェックリスト的に取り組むことを求めている。あくまで、企業が、主体的に、どのように人的資本経営を実践すべきか考えていくことが期待されている。

### 3. 「人的資本可視化指針」のポイント

2022年8月30日に、内閣官房の非財務情報可視化研究会が公表した「人的資本可視化指針」は、特に人的資本に関する情報開示のあり方に焦点をあて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含んだ対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂されている。有価証券報告書等における対応も記載<sup>6</sup>されており、企業が自社の業種やビジネスモデル、戦略に応じて積極的に活用することが推奨されている。また、人的資本可視化の前提となる人材戦略の策定とその実践においては、上述した「人材版伊藤レポート2.0」と併せて活用することが期待されている（図表2）。なお、人的資本可視化において企業や経営者に期待されることとして、「経営層・中核人材に関する方針、人材育成方針、人的資本に関する社内環境整備方針などについて、自社が直面する重要なリスクと機会、長期的な業績や競争力と関連付けながら、目指すべき姿（目標）やモニタリングすべき指標を検討し、取締役・経営層レベルで密な議論を行った上で、自ら明瞭かつロジカルに説明すること」が総括として明記されている。すなわち、本指針と人材版伊藤レポートの併用活用による相乗効果で、企業が、さまざまなステークホルダー（従業員、投資家、取引先等）との対話を通じて相互理解を深めることが期待されているといえよう。

（図表2）人的資本可視化指針の役割



（出所）「人的資本可視化指針」3頁

以上

<sup>5</sup> 経済産業省ホームページ([https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/jinteki\\_shihon/index.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/jinteki_shihon/index.html))を参照。

<sup>6</sup> 「2. 人的資本の可視化の方法」を参考に、有価証券報告書において、人的資本に係る「人材育成方針」、「社内環境整備方針」や、これと整合的に測定可能な指標やその目標、進捗状況等を開示する。

本レポートは、情報提供のみを目的とした上記時点における当研究所の意見です。施策実施等に関する最終決定は、ご自身の判断でなさるようお願いいたします。また、当研究所が信頼できると考える情報源から得た各種データ等に基づいて、この資料は作成されておりますが、その情報の正確性および完全性について当研究所が保証するものではありません。

<参考文献>

- ・ 経済産業省(2022年5月)「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～」
- ・ 経済産業省(2022年5月)「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～実践事例集」
- ・ 非財務情報可視化研究会(2022年8月30日)「人的資本可視化指針」
- ・ 宮下優一(2022年11月)「有価証券報告書におけるサステナビリティ開示基準案が明らかに ～企業開示府令等の改正案を公表～」長島・大野・常松法律事務所キャピタルマーケットニュースレター
- ・ (株)日本総合研究所 ESG リサーチセンター(2022年10月3日)「CSRを巡る動き: 人的資本可視化指針案のポイントと企業への影響」

本レポートは、情報提供のみを目的とした上記時点における当研究所の意見です。施策実施等に関する最終決定は、ご自身の判断でなさるようお願いいたします。また、当研究所が信頼できると考える情報源から得た各種データ等に基づいて、この資料は作成されておりますが、その情報の正確性および完全性について当研究所が保証するものではありません。