

「沖縄本島のほぼ半数の自治体で「バブル期を上まわる」地価上昇に」

since 1958
おかげさまで
創刊

財界九州

九州・沖縄の「時流」を知る総合情報誌

テーマレポート

人材投資

事業継続と成長に不可欠となる。



TOP INTERVIEW
筑邦銀行新頭取 鶴久博幸氏
「創立以来の『自主独立路線』を引き継ぎ、既存ビジネスの深化と新ビジネス確立を」

エリアレポート

- 福岡 SVI構想で民間投資呼び込む
- 北九州 環境都市道筋つけたPCB処理
- 佐賀 武雄アジア大設置の動き本格化
- 長崎 急がれる新たな文化施設の整備
- 熊本 県都庁舎の建て替えて基本構想
- 大分 スポーツツーリズムで地域活性化
- 宮崎 宮崎市街地の再開発機運高まる
- 鹿児島 鹿児島市役所で進むICT活用
- 沖縄 正常化の正念場レンタカー業界

事業継続と成長に不可欠となる人材投資

識者の視点



九州産業大 商学部 准教授 木下 耕二氏
(日本生産性本部 主席経営コンサルタント)

経営戦略と人材戦略の連動、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン、多様性と包括）、従業員エンゲージメント、企業文化への定着などを包含する「人的資本」は、わが国では、2023年3月期決算以降、有価証券報告書発行企業に開示が義務付けられた。なぜなのか。

経営資源はヒト、モノ、カネ、情報とされるが、ヒトは、損益計算書の人件費、すなわちコストとして認識される。バブル崩壊などを機に、コストである人件費を削減し利益を増やすことを是とする風潮が強まった。労働力は「人的資源」であり、「資源」を、効果的というより、いかに効率的に使うかという思考が支配するようになった。

経済産業省は20年、「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（人材版伊藤レポート）」を公表し、ヒトを、成長して企業価値創造の担い手となる「人的資本（Human Capital）」と捉え直し、外部登用も含めて確保する必要があったとした。

背景には、GAFANなどが知的財産という無形資産によって大きな利益を享受し、莫大な株式時価総額を誇っている実態がある。日本企業の企業価値における

「人的資本経営は企業価値向上の選択肢」

無形資産比率は、米国企業に比べ圧倒的に低く、人的資本を含めた無形資産比率の向上を通じた企業価値の増大が課題といわれる。

また国連責任投資原則（PRI）において06年、主にESG（環境・社会・企業統治）を投資判断として考慮することが示されたことも影響を与えている。Sには、人権などとともに、従業員も含まれる。多くの機関投資家がPRIに署名したことで、機関投資家や金融機関が、企業のESGへの取り組みなど非財務情報も重視するようになった。企業は、提供する製品やサービスだけでなく、サプライチェーンなどもESGに考慮しているかどうかをチェックされることになった。

こうした中、株主資本主義からステークホルダー資本主義への脱却が図られるようになり、ステークホルダーとして「従業員」が明示された。岸田政権が提唱する「新しい資本主義」もこれと軌を二にする。昨今の人手不足に対する

賃上げも、人件費の増加による人的資本への取り組みとも言える。こうした観点から、「人的資本経営」が時代のキーワードとして注目されているが、なぜ脚光を浴びるかを理解し、下手に踊らされないことも大切だ。企業には固有性があり、経営において何に重きを置くかは、企業それぞれだ。投資の重点は、有形資産か、無形資産か。データベースか、ブランドか、経営プロセスか、人的資本か。人的資本ならば、その重点はトップ層か、ミドル層か、ローワー層か。A事業部門か、B事業部門か。さらに打ち手は、開示か、パスか、人材育成か、エンゲージメントか。人的資本経営は、企業価値向上の選択肢の一つであることも認識しておきたい。

この認識は、特に中小企業にとって重要だ。中小企業の従業員数は、わが国全体の従業員数の7割を占める。そのため経済活動や生活に与える影響は大きい。一般的には収益性が低く、人的資本に投資する原資を捻出するのは容易ではない。その意味では中小企業は、人的資本投資以前に、収益性を高める道筋を明らかにすることが先決である。