

人的資本の情報開示に向けて

日本では2023年3月期から、上場企業約4,000社の有価証券報告書で「人的資本情報」の開示が求められるようになりました。内閣府令によると、

(2) 人的資本、多様性に関する開示

人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針及び当該方針に関する指標の内容等について、必須記載事項として、サステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」と「指標及び目標」において記載を求めることとします。

となっています。

今後、この義務化がどこまで広がっていくかは注視しておきたいところですが、過去の例を鑑みれば、対象企業本体のみならず、関係会社、取引先等にも同様の要求が来ることになるだろうことは当然に想像が付きまします。

私どももこれまでクライアント企業に向け、「組織戦略、人材戦略」の重要性をお伝えしつつ、策定のご支援等を行って参りましたが、いよいよ制度的にも「人を大切に経営」が、Mustとなる時代が来ようとしているということでしょう。

多様性の確保は、現在のところ女性活躍の意味合いが強そうですが、今後は性別のみならず、国籍、年齢、キャリア等による違いをなくしていく取り組みが求められることになっていくと思われまします。

人材育成方針とその指標の内容とは、まず形としては研修教育体系が整っている必要があるでしょうし、本質的には、そこに確固たるポリシーが求められることになるでしょう。

「戦略」と「指標及び目標」の記載について、現状では、必須事項とはいえないものの、ガイドラインを参考に企業の裁量で柔軟に書けば良いようにはなっています。そもそも「サステナビリティ」「人的資本」等の用語が、厳密に何を指すのかが定まっていませんし、どんどん変化しているという背景もあることから、

大事なことなので必須とするが、中身は自分たちで考えなさい

というスタンスなのですね。そして開示指針では、**人的資本の可視化は「経営者自らの明確な認識やビジョンが存在すること」が前提**となっています。これはつまり、人事部などの担当者に丸投げして、労務管理と標準的な研修だけ整えておけばいいか程度の考えでいる会社には、「ダメ」の烙印を押そうということなのかなと思われまします。

経営トップ自らが人的資本充実のために行動するか、少なくとも役員としてCHROを指名しての取り組みになっていなければ、世の中に受け入れられないようになっていくのかもしれない。会計で不正をやっしまえば社会的に大きな罰を受けますが、これからは「人事が不正（サステナブルでない）」でも、同様に社会から認められない（現象としては、株価が下がる、取引を切られるなど）ようになっていくとすれば、日本企業の多くがかなりの変革を求められるのではと感じまします。

在中日系企業の皆様は、これに対応する準備ができていますでしょうか？

財務部長はいるけれど人事部長はいない、明確な人事戦略が現地にない、などの状況であれば、是非先んじて変えていっていただきたいと思ひます。マイツでも、これから本テーマについてお伝えしていく機会を増やしていきたいと考えています。ご相談もお請けしておりますので、下記までご連絡いただければ幸いです。