

# 人的資本開示の方向性

## 人事部長クラブ2月例会

日本生産性本部は2月20日、第97期「人事部ワーキンググループ」の座長を務めている。

を都内で開催（オンライン併用）した。当日は「人的資本開示の方向性」をテーマに、事業創造大学院大学教授の1守靖氏が講演した。1守氏は、同本部の「人的

濟産業省の定義を紹介し、投資家が人的資本

の情報に注目し始めた

ことや、ESG投資や

SDGsの動きなどを

背景に、人的資本経営

が注目されていると説

明したうえで、企業が

人的資本経営に関して

取り組むべきことは、

「政府が要求する人的

資本指標の測定・開示

への対応」と「自社の

持続的成長につながる

人的資本経営の導入」

の二つだと述べた。

前者の「政府が要求

する人的資本指標の測

定・開示への対応」に

ついては、上場企業等

に、2023年3月末

以後の事業年度におけ

る有価証券報告書か

ら、サステナビリティ

関連項目として人的資

本（「人材育成方針」

「社内環境整備方針」

間賃金格差」「女性管

理職比率」「男性育児

休業取得率」の情報

開示が義務付けられた

が、1守氏は、同本部

が昨年公表した、23年

3月末決算企業の「有

価証券報告書における

人的資本開示状況（速

報版）の内容を紹介し

ながら、女性管理職比

率は「5%未満」と「5

%未満」の企業が

賃金格差は男性100

に対して女性70が平均

であることなどを説明

した。

後者の「自社の持続

的成長につながる人的

資本経営の導入」につ

いては、「人的資本可

視化指針」に沿って、

有価証券報告書に自社

の人的資本の情報を開

示することが求められ

ているが、その開示状

報告書における人的資

本に関する記述の文字

数は、2000字未満

が約6割で、1000

〜1499字が19・9

%で最多であることな

どを指摘した。

また、同ワーキング

グループが実施してい

る、企業の人的資本経

営の取り組み状況のヒ

アリング結果の一部を

紹介し、人的資本経営

律的社員の育成や企業

ミッションへの共感度

向上、離職率の削減な

どの効果があったこと

などにも触れた。

97期の「人事部長ク

ラブ」は「人材こそ価

値創造の源泉 人的資

本経営の未来展望」を

統一テーマに開催して

いる。問い合わせは同

本部コンサルティング

部、電話03(3511)4031まで。