

ディスクロージャー分析

～有価証券報告書における人的資本に関する事項の記載状況(「イノベーション」の観点から)～

主任研究員 公認会計士 綿貫 吉直

2023年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」により、2023年3月期以降の有価証券報告書において人的資本関係の記載が新たに求められている。当ディスクロージャー分析レポートでは「サステナビリティに関する考え方及び取組」の項目の、人的資本に関する記載について「イノベーション」の観点から開示状況を調査した。

はじめに

2022年に政府の取りまとめた「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」や2020年に提言された人材版伊藤レポートにおいて、日本企業の課題としてイノベーション創出の必要性が指摘されている。また、人材版伊藤レポートと呼応する形で取り纏められた人的資本可視化指針において、有価証券報告書における人的資本関係の対応を求めたことが、2023年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」に繋がっている。

当レポートでは、日本企業の課題である「イノベーション」について、2023年3月期の有価証券報告書の開示事例から、各社の取組について調査した。

1.イノベーションの定義とそれに関連した開示の検討ポイント

イノベーションという言葉は、ビジネスの世界では十分に浸透している一方、その意味する内容に関して、明確な定義づけがなされていない場合も多いように見受けられる。ある時は科学技術に関連する革新を意味し、またある時はより広範な意味で「新しい価値の創出」という意味で用いられることもある。また、日常業務のプロセスのちょっとした改善を指すこともあれば、彗星のごとく現れた斬新な製品・サービスもしくはビジネ

ネスモデルのことを指すこともある。

上述の通り、イノベーションが日本企業の課題であり、有価証券報告書における経営方針や人的資本に関連する開示において記載がなされるのであれば、イノベーションの定義やそれを実現していくために何が必要かということについて明確にされている必要があると考えられる。そうでなければ、仮に開示企業の従業員がそれを読んだときに、もしくは投資家が投資意思決定情報としてそれを読んだときに、開示した意図と異なる形で受け取られかねず、有価証券報告書を通じたステークホルダーとの対話が成立しえないからである。そこで、「イノベーション」の定義についての一般論を整理したい。ここではイノベーション論の大家と言われる2人の人物、ヨーゼフ・シュンペーターとピーター・ドラッカーを取り上げる。(*1)

まず、イノベーションという用語は、20世紀の経済学者シュンペーターがその著書『経済発展の理論』において最初に用いたと言われる。シュンペーターはイノベーションとは「価値の創出方法を変革して、その領域に革命をもたらすこと」であり、その初期段階に生じる「新結合」の形態から、イノベーションを5つに類型化している。すなわち、①プロダクトイノベーション（商品やサービスの創出）、②プロセスイノベーション（生産・流通方法の創出）、③マーケットイノベーション（市場の創出）、④サプライチェーンイノ

ベーション（供給方法の創出）、⑤オーガニゼーションイノベーション（組織の創出）の5つである。日本においては、「技術革新」というニュアンスでイノベーションが使われることも多いが、これをシュンペーター流に解釈すれば①や②に関するものと言える。

次にピーター・ドラッカーであるが、彼はその著書『イノベーションと企業家精神』において、「イノベーションとは市場や社会における変化である。それは顧客に対してより大きな利益をもたらし、社会に対しより大きな富の増殖能力、より大きな価値、より大きな満足を生み出す」と述べている。この観点からも、イノベーションが技術革新としての意味合いを超えたより広義の意味合いで使われていることが分かる。またドラッカーは、イノベーションは7つの機会、すなわち①予期せぬ成功/失敗、②ギャップの存在、③ニーズの存在、④産業構造の変化、⑤人口構造の変化、⑥認識の変化、⑦新知識を活用したものであるとしている。詳細は割愛するが、これら7つにより、ドラッカーはイノベーションを、より現実的なものと、蓋然性は低いがインパクトの大きいものに分けて考えている。ここでいう⑦新知識が、テクノロジーをはじめとした最先端の技術を活用したイノベーションであり、成功すれば最も見返りが大きい（そして、華やかである）一方、リスクも最も高いものと捉えている。逆にその対極にあるのが、既存の製品やサービスを展開する中での①予期せぬ成功/失敗であり、こちらもイノベーションの重要な機会であり、最も確実なものであるとしている。そして、イノベーションを推進していく上では、リスクの高い⑦新知識によるイノベーションのみならず、①予期せぬ成功/失敗をはじめとした7つの機会を体系的に分析すると同時に、「知覚的な仕事」、すなわち、「外に出かけ、

観察し、聞いてくる」ことが大切だと主張する。要は、イノベーションは「天才のひらめき」ではなく、目の前にある事象をどのように解釈するかによるものと言える。故にドラッカーは、イノベーションを特別なものとしてではなく、「日常業務とまではいかなくとも日常的な仕事の一つとする必要がある」という。

日本における用語の使い方とイノベーション論の大家2人の定義を踏まえれば、イノベーションは、「技術革新」という狭義の意味合いと、「新たな価値の創出」をはじめとした広義の意味合いの大きく2つに分けられる。人的資本に関する開示との関連では、前者（狭義のイノベーション）の意味合いで用いられる場合、研究開発などへの投資がフォーカスされることになるであろうし、より広義の意味合い、例えばシュンペーターが言うところの新市場の創出たるマーケットイノベーションを志向するのであれば、営業現場の教育がより重要になるかもしれない。また、ドラッカーの言うように、イノベーションが「日常的な仕事の一つ」なのであれば、どのようにその仕組みを整えていくかがイノベーションを推進していく上で重要な点であり、開示上のポイントとなるはずである。

そこで、有価証券報告書の記載においてイノベーションという用語を用いている場合、狭義・広義のどちらの意味合いで使用しているか、また人的資本との関連でイノベーションを推進していく上での取組をどのように開示しているかについての調査結果を紹介する。

(*1) イノベーション論の大家としては、他に「破壊的イノベーション」を提唱したクレイトン・クリステンセンや、「オープンイノベーションを」提唱し

したヘンリー・チェスブロウが挙げられるが、いずれも当レポートが論点とする内容には大きく影響しないと判断したため割愛する。

2.調査結果

JPX400（2024年1月末時点）の2023年3月期決算会社297社を対象に以下の2点を調査した。

① 第2【事業の状況】の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】において「イノベーション」で検索し、当該検索結果から「イノベーション」の定義について「狭義のイノベーション」「広義のイノベーション」「不明」の3つに分類した。なお、定義については明確に定義づけがなされているものに加えて、文脈から判断して分類を行っている。また場合によっては、第2【事業の状況】の1【経営方針、経営環境及び対処すべき課題】に定義の記載がある可能性があるため、必要に応じてそちらを参照している。

② ①でヒットした対象企業の人的資本関係の記載内容を確認し、イノベーションを推進していく上での取組についてどのような記載がなされているかを調査した。ここでは、検索結果を「多様性」、「オープンイノベーション」、「副業の推進」、「DXの推進」、「社内公募・社内ベンチャー」、「心理的安全性の確保」と分類している。

①イノベーションの定義

分類	会社数
狭義のイノベーション	27
広義のイノベーション	14
不明	88
合計	129

有価証券報告書の第2【事業の状況】の2【サステナビリティに関する考え方及び取組】において、調査対象会社297社のうち、約4割の会社（129社）が「イノベーション」という用語を使用していた。ただ、その用語の定義については、

明示的に示している会社は少なく、文脈から判断したものも含めて41社が記載をしていた。狭義のイノベーションには、明示的に「技術イノベーション推進」と記載があったものや、「（イノベーションの推進の一環としての）新技術の追求」とあったものを集計している。また、広義のイノベーションは、例えば「イノベーション（新たな価値の創造）」や、「時代を先取りする価値を創造（スマートイノベーション）」といった技術革新に留まらない内容を含めた記載をしている会社について集計している。

②イノベーションを推進するための取組について

分類	会社数
多様性の確保	60
オープンイノベーション	16
副業の推進	8
DXの推進	5
社内公募・社内ベンチャー	4
心理的安全性の確保	2
合計	95

①の会社を対象に、記載内容を確認し、イノベーションを推進していくための取組について事例を調査した結果、「多様性の確保」が60社と最も多かった。次に多かったのが、ベンチャー企業をはじめとした外部の組織との協業による「オープンイノベーション」であり、以下少数ではあるが「副業の推進」、「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」、「社内公募・社内ベンチャー」、「心理的安全性の確保」が事例として確認された。なお、記載事例は1社で複数の取組（例えば多様性の確保と副業の推進）を行っている場合もあるため、各分類の総数は①とは一致しない。

3.調査結果についての所感

1.で記載した通り、イノベーションという言葉は広く浸透しており、2.調査結果①でも示されるように、今回の調査対象会社の多くが有価証券報告書において記載をしている。一方で、大多数の会社が定義を明確にしないまま用語を使用していた点については今後改善が望まれる。もちろん、イノベーションという言葉だけを単に経営方針や経営戦略を語る上で枕詞的に使用している場合もあると思われる。しかしだからこそ、それを重要な経営課題と認識する会社であれば、自社としてそれをどのように定義し、対応しているかを明示することは、ステークホルダーと対話をしていく上でも有意義であると考えられる。また2.調査結果②において、イノベーション推進のための取組として「多様性の確保」を取り上げる会社が多かったのは、一つには人材版伊藤レポート等の内容が影響している部分もあるかもしれない(*2)。しかし、記載ぶりが「多様性の確保がイノベーションを創出する」的なロジックの会社が多いように見受けられる点については、果たして本当にそうだろうか、と疑問が残る。日本企業が諸外国に比べれば、女性の管理職比率が低かったり、外国籍の従業員が少なかったりするの事実であり、それが一つの経営課題であることは間違いないと思われるが、一方で、多様性を向上させれば自動的にイノベーションが生まれる、と考えるのであれば、事はそんなに単純ではないと思われる。「多様性⇔イノベーション」と単純化される一つの要因は、詰まるところ「イノベーションとは何か」という点が曖昧だからではないだろうか。

(*2)人材版伊藤レポートにおいては、人的資本経営を推進していくための重要な要素（5つの共通要素）として、「非連続なイノベーションを起こしていくための知と経験のダイバーシティ&インクルージョン」を挙げている。

おわりに

今回は、イノベーションをキーワードに有価証券報告書の事例を調査したが、その根底にある問題意識は、サステナビリティに関する取組の記載が求められるようになったことで、開示上の記載がより多岐の領域に及ぶようになり、企業側もその対応に追われて記載を表面的に整えることで手一杯となり、必ずしも開示の質の向上にはつながっていないのではないかと、という点である。人的資本関連の開示においては、イノベーションに限らず、ダイバーシティ&インクルージョンや、ウェルビーイングなど、様々な用語が飛び交うが、その意味が共有されることなく「何となく」使われてしまうのであれば、有価証券報告書（をはじめとする開示情報）を作成する側も利用する側も、益々その意義を見失ってしまうのではないだろうか。流行り言葉を散りばめて体裁を取り繕うのではなく、自社として大切にしたい点を見定め、その本質を追求し表現していくことが、結果的にステークホルダーとの対話に役立つのではないだろうか。

以上