

## ESG/統合報告 Keyword vol.17

ESG、統合報告。新聞やメディアでよく目にするものの、専門的でよく分からない、という方も多いかもしれません。この分野に精通しているESG/統合報告研究室の研究員が、“いまさら聞きにくい” 初歩的なキーワードの説明とともにポイントを分かりやすく解説します。

### 1 人的資本可視化指針

2022年8月30日に内閣官房の非開示情報可視化研究会から公表された指針。人的資本に関する情報開示の在り方の可視化に関わる期待などの「背景と指針の役割」を説明したうえで、「人的資本の可視化の方法」、「可視化に向けたステップ」が解説されており、「既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引き」となっている。



#### ココがポイント

企業価値の源泉が有形資産から無形資産へシフトしている現代の環境下において、人的資本への投資は競争優位を形成する中核要素であり、「サステナビリティ経営」の重要要素であるという認識が投資家にも広まりつつあります。人的資本を可視化する目的は、「自社の人的資本への投資のインプット、アウトプット、アウトカムを分かりやすく伝えること」を通じてステークホルダーによる自社の人材戦略への理解を深め、「経営者・従業員・投資家等による相互理解の中で、戦略的な人的資本形成、ひいては中長期的な競争力強化や企業価値向上を実現することにある」としています。指針の開示事項は、戦略的な企業価値向上に向けた取り組みを表現して、投資家からの評価を得る「価値向上」に関する開示、投資家からのリスクアセスメントニーズに応え、ネガティブな評価を回避する観点から必要な「リスク」に関する開示の双方が含まれており、全開示項目の開示は求められていないものの、企業は積極的に検討する姿勢が期待されます。

### 2 ジョブ型雇用

職務の内容を明確に定めて、その職務の遂行に必要なスキルを有する人材の活躍を促す雇用の形態を指す。現在、日本の雇用制度においてジョブ型雇用制度が変革の方向性として注目を浴びており、同制度を検討する企業も増えてきている。



#### ココがポイント

日本では、いわゆる「メンバーシップ型」といわれる、職務内容や勤務地などを限定せず、雇用された側は割り当てられた職務に従事する、長期雇用を前提とした雇用慣行が一般的でした。この雇用制度はポテンシャル重視の新卒を一括採用することで、個人を囲い込み、定期的な配置転換によってキャリアアップを図ることによるメリットの享受が可能でした。しかし事業環境の変化や個人の価値観・ニーズが多様化する中で、変化に対応した人材の育成・獲得や、従業員の専門性の向上等の観点で課題も顕在化してきています。「人材版伊藤レポート」ではポストに求められる職務内容を明確にし、その職務の遂行に必要なスキルを有する人材の活躍を促すジョブ型雇用の促進が求められるとし、またジョブ型への移行に向けた移行措置としてメンバーシップ型とジョブ型のハイブリッドにしていく方向性も想定されるとしています。

## 3 リスキリング (Reskilling)

働き方や技術の進歩により社会が大きく変わる環境下において、企業内で新たに必要となる業務のため、または新しい職業に就くために必要とされるスキルや知識の獲得を意味する。リスキリングが世界で注目を集めるようになったのは、2018年の世界経済フォーラム年次会議（ダボス会議）で「リスキル革命」と銘打ったセッションが行われた頃からだと言われている。



### ココがポイント

2020年のダボス会議では「2030年までに世界で10億人をリスキルする」ことを目標に、「リスキル革命プラットフォーム」の構築が宣言され、政府、ビジネス界、教育界の垣根を越えてさまざまな国の政策実験や企業の取り組みを連携させると公表しました。日本国内においては、経済産業省「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において、失われる雇用から新たに生まれる雇用へと円滑に労働力を移動できるよう、企業が従業員のリスキリングを推進することを奨励しています。また「人材版伊藤レポート」では、企業は社員が将来を見据えて自律的にキャリアを形成できるよう、学び直しを積極的に支援することが重要であり、さらにそれぞれの社員が自身の過去の経験やスキル、キャリア上の意向、強い意欲をもって取り組める学習領域等を理解するプロセスを支援することが肝要であるとしています。実際の国内事例として、全社員を対象としたDX（デジタル・トランスフォーメーション）基礎教育を実施する企業も出てくるなど、今後の企業の取り組みが注目されています。

## 4 従業員エンゲージメント

従業員が自社が目指す方向性に共感・信頼し、また企業も従業員と相互に影響し合うことで、共に必要な存在となる信頼関係を表す言葉。



### ココがポイント

従来の長期雇用前提の雇用慣行が変化する中で、企業はいかに自社の優秀な社員を流出させずに留めておくかが課題になっています。また、経営戦略の実現に向けて、社員が能力を十分に発揮するためには、社員がやりがいや働きがいを感じ、主体的に業務に取り組むことができる環境の整備も大切です。人的資本可視化指針では、企業が自社の人的資本への投資や人材戦略を検討する際、従業員が拠り所とする「価値観」まで遡って議論を出発することが、経営層と従業員双方におけるエンゲージメントを高めていく上で重要になると指摘しています。実際に、自社の重要な指標として従業員エンゲージメントを掲げ、その改善に向けて企業理念の浸透を図る試みや、経営者と従業員の対話の場を設けるなど、取り組みも進んできています。