

当レポートでは、2023年1月から2023年12月末の期間で発行が確認できた日経225銘柄204社の狭義の統合報告書（※）を対象に、人的資本に関連する投資額や計画の記載状況を調査した。

（※）「狭義の統合報告書」とは、IIRC フレームワークなどの統合報告ガイダンスを参考にして制作されている報告書、または冊子やWEB サイトでレポート名を統合報告書・統合レポート等と題されている報告書を指す。

- レポートサマリー**
- 人的資本投資として何らかの具体的な投資額を記載している企業は約 3 割
 - 記載している企業のうち約 9 割が教育関連として開示をしている
 - 実績額のみ記載が多数であるが、計画額や経営戦略との具体的な関係まで詳しく記載しているケースも存在

企業価値向上の源泉である無形資産の中でも、特に人的資本について昨今投資家が注視していることは周知の事実であり、人材を資本として考え、その価値を引き出し、企業価値向上の好循環をつくるためには適切に投資を行う必要がある。加えて、2023年6月にISSB（国際サステナビリティ基準審議会）によって公表されたサステナビリティ開示基準IFRS S1号のサステナビリティに関連するコア・コンテンツの1つとして指標と目標の開示が要請されているように、人材戦略についても今後目標と進捗を開示することが求められていくであろう。そこで本レポートでは、人的資本に関連する具体的な投資額や計画について記載状況を把握することを目的とし、以下に調査・考察を行った。

1. 投資額についての記載有無と名称

調査対象の統合報告書のうち、単に「人件費」ではなく、人的資本投資として何らかの具体的な投資額を記載していたのは204社中、57社（28%）であった（図1）。人的資本への投資を強化していく見込み、あるいは強化しているといった文言だけが記載されているケースは散見

されたが、具体的な金額の記載まで行うケースは現状多数派ではないといえる。

次に、どのような名称で開示されているか調査したところ、教育関連（人材育成/開発費・研修費など）として投資額を記載している事例が50社(88%)、一括りに人材関連費として投資額を記載している事例が7社(12%)であった（図2）。

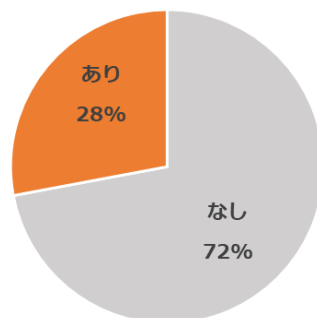


図1 人的資本投資として何らかの具体的な投資額の記載

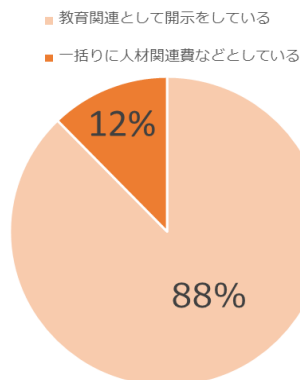


図2 投資額の名称

すなわち、およそ9割弱が、教育関連の観点で投資金額を算出しているということである。ここから、人材確保の段階よりも、既に従業員となった人材の価値を引き出すことに注視した投資となっていることが見て取れる。ただし、人材関連費として一括りに開示されているケースであっても、教育費などが含まれている可能性はある。そういった企業は詳細な分類をせず、包括的に人的資本への投資を捉えているのではなからうか。金額の開示の仕方から、企業の人材への投資の考え方が垣間見える。

以上、提示してきたように、投資金額を記載している社数は日経225銘柄レベルの企業であっても多くはなく、投資額の名称については教育関連になっているケースが多い。すなわち、人的資本投資への重要性を認識している、あるいは認識して必要に応じ、特に教育関連において投資を行っているものの、具体的な投資額を開示するレベルには各社準備が整っていないことが想定される。

2. 記載の仕方

次に、投資金額の記載があった57社について、記載の仕方を調査した(表1)。その結果、最も多かったのは投資実績額のみを記載しているケースで6割となっていた。一方、次いで1割弱を占めていたのは投資の実績・計画の金額の記載をしているケースと、実績・計画の金額だけでなく、投資計画の記載とともに、目指す姿や中期経営計画などの経営戦略との関係性まで示すことができているケースであった。この結果から、ひとまず現状の投資状況を伝えておこうという姿勢の企業が大多数を占めることが読み取れる。

表 1 投資額の記載の仕方

実績額の記載	計画額の記載	計画の記載	目指す姿や中計など経営戦略との関係を具体的に示している	社数	割合
○				34	60%
○	○			5	9%
○	○	○		4	7%
○	○	○	○	5	9%
○		○	○	1	2%
○			○	4	7%
○		○		1	2%
	○	○	○	2	4%
	○		○	1	2%

これに加え、表1の分類について複数選択で項目ごとに調査を行った。その結果、投資実績額の記載ありは54社、投資計画額の記載ありは17社、投資計画の記載ありは13社、目指す姿や中期 経営計画など経営戦略との関係を具体的に示していたものは13社であった(図3)。先の表1の結果は、戦略と投資額の関連性などを開示している企業を含めず、投資実績額のみを開示している企業が多数であった。図3の結果はそれらの企業以外も含まれているが、投資実績額の記載はほとんどの企業で行われているということが明らかとなった。一方で、投資計画の記載や経営戦略などとの具体的な関係の記載をしている企業は少ない。すなわち、ほとんどの企業において現状の提示が重視されているが、それ以上の開示は難しい状況にあることが察せられる。

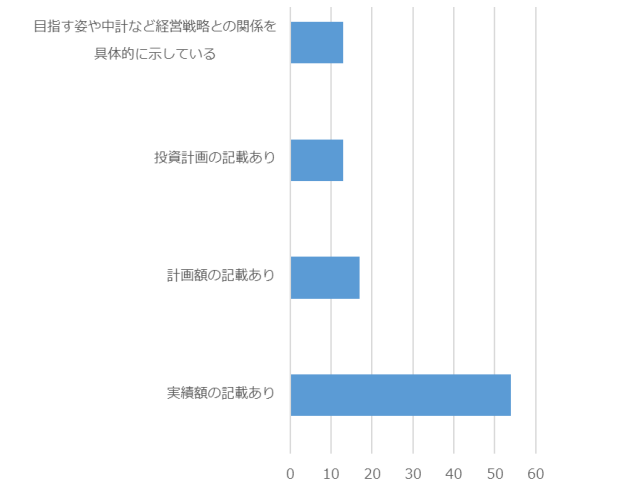


図3 投資額の記載の仕方（複数選択）

3. 投資額についてその効果の記載

最後に、投資金額の記載があった57社について、金額に対して効果を記載している件数を調査した。結果、明確に記載している事例は2社であった。1社は食料品A社で、人的資本への投資効果は生産性に表れるものと捉え、時間当たりの連結売上高と時間当たりの連結事業利益でモニタリングしていることを明確にし、グラフを提示していた。もう1社は、情報・通信業B社で、投資利益率の開示があった。そのほか、投資金額としての記載ではなく「人件費」としてのみの記載であったため調査範囲の57社には含んでいないが、医薬品業C社においては「人材投資効率」として投資効率が可視化、モニタリングされていた。明瞭な人的資本投資額としての金額開示はないものの、投資の効果測定として読み手に伝えるには十分な事例といえる。

以上のことから、投資の金額実績や、それだけでなく目標まで提示している企業においても、その投資が実際にどの程度企業価値に影響しているかまで把握できていない、あるいは把握できていても読み手にわかるような伝え方をするレベルには達していないことが明らかとなった。一方で、C社のように明確に金額は開示せずとも投資の結果や進捗を掲載することは可能であり、投資家に求められる情報の提供の観点から、具体的な投資額の開示が必ずなされるべきものとはいいい切れないものであることが推察される。

まとめ

全体として、人的資本への投資について金額を記載しているケースは多いとはいいい難かった。しかし、記載を行っている企業は実績の提示がほとんどではあるものの、企業価値向上の源泉として人的資本を的確に捉え、経営戦略における位置づけを明示するなどしているケースも存在しており、意識の高さも垣間見られた。人的資本を一番に考えている、投資を強化する、と宣言されていても、具体的にどのくらい、どのような見通しをもって投資を行い、また、どの程度の効果が期待できるかについて伝わらない内容にとどまっている。投資額の開示とともに、その投資が業績向上、企業価値向上につながっていくことが読み取れる情報も併せて記載する必要がある。そのためにはたとえば「研修」「教育」と一括りにせず何を目的としているか伝わるものにするものがあったり、ビジネスモデル自体を整理し、人的資本との関係を明らかにしたりするなどの作業が発生するであろう。しかし、その作業を通して自社の人的資本投資の有用性が明確になり、より適切にPDCAを回すことができるようになる。そして、自社の人的資本投資について内容とその結果、進捗をより具体的に提示し、人材についての価値観と見通しを共有することで、投資家への安心の提供と彼らからの信頼や応援を得ることができるのではなかろうか。

(出所) 株式会社宝印刷D&IR研究所 ESG/統合報告研究室の調査による