

当レポートでは統合報告書発行状況調査で確認した統合報告書のレポート内容を分析し、その動向・潮流等を広く発信することを目的としている。第25回となる今回は、狭義の統合報告書発行企業178社(※)を対象に、人材情報の開示状況を調査した。

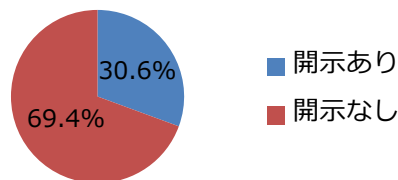
(※)狭義の統合報告書：統合報告書等のレポート名、IIRCフレームワークへの言及がある報告書、web等で統合報告書等と謳っている企業の報告書を指す

2017年10月に公表された「伊藤レポート2.0」では、「人材への投資はビジネスモデルや戦略に位置づけられることが重要であり、それが整理されていない限り、いくら企業が費用を投じても長期的な価値創造につながるとは評価できない」との指摘がなされている。日本では人材の獲得や育成に向けた投資は、会計上、当期費用の一部として埋没してしまい費用対効果が見えにくいいため、企業として戦略と人的投資をどう関連づけ、投資効果をどう定量化しているかを投資家に対して示すことが重要である。企業の持続的成長や中長期的な投資が国策として求められるなか、統合報告書において戦略的投資として人材情報をどのように開示しているかを検証した。

人材の増強に向けた施策に言及している企業の割合を調査した結果、178社中170社(95.5%)とほとんどの企業で開示を行っており、平均3ページが割かれていた。なお、統合報告書において開示を行っていなかった企業においても3社ではwebサイトなど別媒体での開示を実施しており、統合報告書発行企業は人材を重要なリソースと捉え、積極的な開示を行っていることが示唆された。

上述の「伊藤レポート2.0」では、日本企業は人材を人的資源(リソース)と捉え、「持っているものを活用することを優先する」考え方を取る傾向がある一方、欧米などでは人材を人的資本(アセット)と捉え、「状況に応じて必要な能力を確保しようとする」傾向があることが指摘されている。統合報告書において自社の人材に対する教育・研修などアクション・イシューベースでの取り組みに言及している企業は169社に上った一方、外部人材を採用するための方策に言及している企業は14.7%の25社にとどまっていた。今後は「伊藤レポート2.0」における指摘の通り、企業が持続可能性・成長性を投資家に訴求する上で、事業環境の変化に伴う企業戦略の転換などの局面において外部人材の調達への言及などが求められてこよう。

【後継人材の育成に関する情報開示】



また、「伊藤レポート2.0」では、ビジネスモデルや戦略を担う経営人材や研究・専門人材等、企業が持続し成長するために不可欠となる人材の確保・育成についての情報を投資家へ開示することを求めている。このような観点で統合報告書全体の開示状況を調査したところ、自社にとって必要な人材像を有資格者数などによって示している企業は僅か3社にとどまっていた。また、将来の経営人材である後継者の具体的な育成方針や後継者育成に向けた教育・組織体系を開示している企業は52社(30.6%)にとどまり、「伊藤レポート2.0」が要求する開示には至っていない現状が見てとれた。長期的な視点で経営戦略や財務戦略を軸に非財務情報を説明する統合報告書では、企業の経営層を始めとする必要な人材の確保と育成に関する人材戦略の開示が求められる。特に後継者については、現経営者は十分な時間をかけて後継者への引き継ぎを実行し、企業を長期に亘り持続・成長させることについて株主から責任を負っているといえる。なお、調査事例にはグループの事業会社トップの突然の退任を契機に後継人材の育成の必要性を認識し、今後の育成強化について言及した例もあった。しかし、必要な人材の選定・教育は数年単位の短期的視点から行われるべきものではなく、次世代の育成計画の延長といった中長期的な視点で継続的に実施されるものでなければならぬと考える。

投資家との建設的な対話を深めるためには、アクション・イシューベースでの人材情報だけでなく、企業のリスク低減という側面から長期的戦略に紐づいた人材戦略を開示すべきであろう。