

2 人的資本開示の衝撃 ～その背景で起きている3つのメガトレンド

背景1：無形資産に対する金融市場の認識の変化

2006年、国連のアナン元事務総長の要請により成立した責任投資原則（Principle of Responsible Investment）に署名した国内外の投資家によるESG要素を重視する思考と投資行動が、欧米の人的資本の開示ルール変更を大きく後押ししている。

その背景には、2010年以降、投資家の思考が人的資本を主な構成要素とする「無形資産」重視へと大きく変わっていることを指摘しておきたい。このような投資家の思考変容を促し、多くの欧米の投資家に投資行動を変えた大きなきっかけとなった調査分析がある。知的資産の仲介ビジネスを展開する米国オーシャントモ社によれば、アメリカのS&P500を対象にした企業価値の源泉を見極めるための分析の結果、1995年に有形固定資産が83%に対して無形固定資産が17%と圧倒的な開きがあった。それが無形固定資産の数値が年々高まり、1995年には無形固定資産が68%に対し有形固定資産が32%、そして2020年には無形固定資産が90%と圧倒するに至っている。

無形資産、とりわけ人的資本を大切に育み、それを価値向上につなげていることを情報開示している企業を世界中のESG投資家が血眼になって探している。そして、この人的資本の開示というテーマは、単なる1～2年のブームではなく、今後の日本企業の経営のあり方を大きく変えていくメガトレンドであると確信する。

背景2：人事領域へのクラウドテクノロジーの流入

2000年代に確立したクラウドテクノロジーは、元々は金融、マーケティング及びERPの領域で発達してきた。そして、2010年代初頭より、

人事の領域にも本格的にクラウドテクノロジーが流れ込み、数多くのサービス（以後、「HCMクラウドサービス」と記す）が生まれてきている。グローバルにビジネスを展開している企業は、このHCMクラウドサービスを活用することで、世界各国で活動する本社、支社、支店における人事業務の多くが同じプロセスで実行することが容易になり、標準化が急速に進むこととなった。例えば、S&P500の企業の5割以上が利用するワークデイというHCMクラウドサービスを活用すると、給与計算のようなオペレーショナルな業務の多くをクラウドサービス側が処理するため、人事部門のスタッフは、戦略的な人事、言い換えると企業価値の向上に直結するような人事業務にフォーカスしていけるというメリットが生まれている。

このように、2010年以降HCMクラウドサービスが世界中で多くの企業に広がってきたことを背景として、ついに2018年12月には人的資本マネジメント領域における世界初の国際標準規格「ISO 30414」（＝人的資本開示ガイドライン（Human Capital Reporting Guideline））が生まれたのである。

このガイドラインの公表以降、各国政府は人的資本の開示ルール変更へ舵を切り始め、規模の大小を問わず、マルチステイクホルダー向けに開示の義務化を進める国が増えている。このような大きな流れが日本の政策当局担当者を刺激し、日本でも急速にキャッチアップしようと動き始めたのである。

背景3：働き手を取り巻くメガトレンド

2020年3月の世界保健機関による新型コロナウイルス感染症のパンデミック宣言以降、世界中でテレワークが当たり前になり、働き手の価値観も大きくシフトした。それ以前はテレワークは働き手にとっても、企業にとっても当たり前ではなかったが、2年を経過した現在、働き手も