

1 2022年は「人への投資の開示」元年

2010年半ば以降、日本政府は企業の労働生産性の低さを指摘し、日本経済が失われた20年を乗り越えて再成長するためには人事改革を経営課題として位置付け、働き方改革に代表されるような政策ミックス型の経済政策を推進してきた。一方、世界の金融界は従来の短期志向、株主偏重の資本主義のあり方への疑念と環境問題が年を追って深刻化する現実を踏まえ、ESG重視の投資を積極化している。その中でも、人的資本領域は特に重要とされ、投資家から各国の政府、株式市場運営主体に対して人的資本の開示を積極化すべき、との要請が強くなっていた。

2021年に入り、菅義偉政権は人的資本経営と開示の強化に向けて、本テーマを内閣総理大臣の直轄プロジェクト*と位置付け、2024年度からの人的資本の開示新ルール施行に向けた準備に着手した。岸田文雄政権への交代以降も内閣官房はこの流れを踏襲し、精力的に人的資本の開示に向けた準備作業を着々と進めた。

そして、2022年1月17日、第208回国会での岸田首相の施政方針演説において、「付加価値の源泉は、人にある」として人的資本や非財務情報の開示ルールを今年中に明確に定めていく、と高らかに明言するに至った。具体的には、2022年夏には上場企業向けに人的資本の開示ルールを具体化する予定となっている。その中でも、男女の賃金格差を開示するよう、有価証券報告書の記載ルールを見直す点は画期的だ。なぜなら、人的資本開示の後進国であった日本が2024年には人的資本開示において、世界の先頭ランナーである欧州市場に追いつき、未だ賃金格差の開示ルールの具体化を渋っている米国市場を追い抜くことになること

*内閣官房、金融庁、経済産業省が構成メンバー

が予測できるからである。

以上より、2022年は、日本の経済界において「人的資本開示」というテーマが大きく盛り上がる1年になると筆者は予想する。この急速な環境変化に対して、日本企業の経営者、人事部門やIR部門は、人的資本開示ルールの変更にどのように適応し、世界で勝ち抜くための競争力向上、ひいては企業価値の向上につなげていくか、が本章のテーマである。