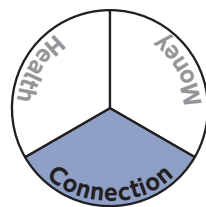


人的資本経営、個人に求められるマインドと行動



人財開発コンサルティング事業部 チーフコンサルタント 榎並 重人(えなみ しげと)

人的資本経営を個人の目線で考える

「人的資本経営」という言葉がバズワードの如く連日メディアを通して目に触れる昨今である。背景には、上場企業を中心に2023年3月期決算以降「人的資本の情報開示の義務化」が始まるということに他ならない。

メディアに掲載されている内容は、人的資本‘経営’という言葉のとおり「企業経営としてどうすべきか、何をすべきか?」、つまり企業側の目線が中心であり、「個の社員としてどうすべきか、何をすべきか?」について語られるケースは皆無である。ここでは人的資本経営を個の一社員の目線で考えてみたい。

企業における「ヒト」の位置付けの変遷

企業経営における「ヒト」つまり社員の位置付けのこれまでの経緯を振り返ると、以前は「重要な経営資源の一つ(=人材)」、つまり俗にいう6つの経営資源「ヒト・モノ・金・情報・時間・知的財産」の一つに過ぎなかったといえよう。それが「持続的な企業成長のための重要な資産(=人材)」と位置付けられるようになり、今般の人的資本経営においては「投資対象となる、投資し続ける価値のある資本」と格上げされて来たのである。

資本の定義や解釈は経済学や経営学の世界で多々存在するが、いずれにしても、人的資本経営下においては、個々の社員は企業の価値の源泉であり、企業の価値そのものといえよう。

「投資し続ける価値のある社員」の本質

このように企業におけるヒトの位置付けは、コスト→資産→資本と変遷してきており、今や社員は投資対象、投資し続ける価値のある資本と格上げされることとなったが、投資対象、投資される価値のあるヒトの本質を考えてみたい。

投資の根源的な目的は、将来の価値や利益を見込んで、そして期待して、資金を投じることである。そしてその原理原則は、将来の価値や利益と投入資金の両者を勘案し、最終的な投資可否の意思決定を行うものであり、将来の価値や利益が見込めない、期待できない対象に対しては投資はなされないのである。

人的資本経営においては、社員への積極的な投資が推奨されていることから、個々の社員は従来よりも多くの能力開発や成長機会を得られるという期待が生まれると思われる。しかしながら、その背後には投資の原理原則が存在していることを忘れてはならない、つまり個々の社員は自らが「投資価値のある、投資し続けられる存在」になれば、能力開発や成長機会は得られないということにもなるのである。

投資を呼び込み自己実現を遂げるには

「投資価値のある、投資し続けられる存在」になるために、最も大切なことは、自分自身の「将来のあるべき姿・ありたい姿とそれに至るプロセス」を明確に描き、説明し、理解を得ることであろう。いわば、個々の社員による企業に対するIR(Investor Relations)活動と例えることもいえよう。

これらが、企業の将来の価値や利益にリンケージされることによって「投資価値のある、投資し続けられる存在」と判断されるのである。

投資は過去に対するものではなく将来に対するものである。過去の成果や思考を棄却し、自分の「将来のあるべき姿・ありたい姿」に向けて新たなアクションを継続すること、すなわちアンラーニングが投資を呼び込み自己成長と自己実現という好循環を生むこととなる。現在も未来も進行形で「学び続ける」「成長し続ける」「変化し続ける」「成果を出し続ける」ことこそが、人的資本経営時代を幸せに生きる、働く一つの解である。