

## クローズアップ！

知っておきたいビジネスキーワード

経営に役立つキーワードを解説(12)

監修：大阪経済大学 中小企業・経営研究所

解説：矢野 良太（大阪経済大学 経営学部 経営学科 教授）

## 今月のキーワード

# 人的資本経営：従業員の意思や主体性を尊重

## 人材をコストではなく資本と考える

中小企業の人手不足がいわれ、さらに近い将来、15歳～64歳の労働力人口が大幅に減少することが推測されているなか、限られた人材の育成や活用に悩んでいませんか？

昨今、人的資本経営という言葉をよく見聞きするようになりました。経済産業省によると「人的資本経営とは、人材を『資本』として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」を意味します。

## 新たな考え方で人材の価値を引き出す

獲得した人材の価値を最大限に引き出すことの重要性は、昔からどのような事業分野の経営者も認識しておられ、企業の利益向上には人の能力や才能、知識、体力が重要だという考え方に対しても、何をいまさらと思われるかもしれません。

しかし、人的資本経営には、従来の人材育成・管理とは大きく異なる考え方が含まれています。それは、「従業員自身の意思や主体性」を重視し、「従業員の自律的なキャリア意識や主体的な行動を最大限に尊重」<sup>※1</sup>するという点です。

## 中小企業の優位性を活かした人材育成

時間とお金かけ、じっくりと人を育てている余裕はない、という声もあるかと思います。しかし、このところ、大企業などの新入社員が自分の職場を、自身の期待や能力に質的にそぐわず、成長機会の乏しい職場、すなわち「ゆるい職場」<sup>※2</sup>と感じて、短期間で退職する傾向も見受けられるようです。

ならば、従業員数が大企業よりも少ないことを逆に活かして、従業員自らの意思を尊重した柔軟な人材育成を行ったり、人材を短期間で戦力に育て上げたりできる“ゆるさ”のない職場という優位性を実現することで、人的資本の蓄積のみならず、人材の確保や定着に結びつけられるかもしれません。

従業員のさらなる価値を引き出すため、人的資本経営という新たな考え方や今日の新入社員のキャリア観を認識し、人的資本経営を踏まえた人材育成の考え方や方法を導入してみてはいかがでしょうか。

## 人的資本

- 人材は資本
- 人材がもつ価値を引き出す
- 中長期的な価値向上につなげる

### <参考文献>

※1 島貫智行『「人的資本経営」と人的資源管理—「人材版伊藤レポート」からの示唆』(一橋ビジネスレビュー第71巻第1号)

※2 『ゆるい職場—若者の不安の知られざる理由/古屋星斗』(中央公論新社)

---

詳しくは、経済産業省のサイト「人的資本経営」をご参照ください。実際の企業実例などが掲載されています。

[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki\\_shihon/index.html](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html)

