

開示が企業に求められる理由

静岡 HRschool 人的資本経営セミナー 開催レポート

開催日	会場	テーマ
2026 年 7 月 22 日（水）	静岡県 SHIP	人的資本経営とは何か？ 開示が企業に求められる理由

人的資本経営の基本を学びながら、前回から続く「日本企業の人材課題」をさらに掘り下げ、後半では人的資本の情報開示がなぜ企業に求められるのかを考えました。当日の対話から見えた論点をまとめます。

セミナーで浮かび上がった 3 つの論点

01	「雇用保障」から「成長保障」へ 日本型雇用は、会社に所属し続けられる安心を生みやすい一方、「会社が何とかしてくれる」という受け身にもつながり得ます。役割や雇用を守ることだけでなく、どこでも生きていける力を育て、学び続けられる仕組みをつくることが重要ではないかという議論になりました。
02	挑戦を生む「健全な緊張感」 今の役割や待遇が永遠に続くとは限らない。学ばなければ役割が変わることもある。そうした「当たり前ではない」状態が、自律と挑戦を促すのではないかという意見が出ました。参加者からは「会社存続への危機感がある会社ほど挑戦できている」という声もありました。
03	開示は、企業の戦略と約束を外に示すこと 2023 年 3 月期から大手企業約 4000 社を対象に人的資本情報の開示が進みました。背景には企業への投資を促す狙いがあります。一方、目標や戦略を言葉にして公開することは、投資家だけでなく従業員への約束にもなり、企業には実行する責任が生まれます。

Human Frontier Insight

「守ってもらえる安心」ではなく、「成長し続けられる安心」をつくれるか。

今回の対話で中心になったのは、雇用を守ることそのものよりも、個人が学び、役割を更新し、どこでも生きていける力を持てる状態をどうつくるかでした。制度で締め付けるのではなく、意味のある失敗を許容しながら、挑戦と成長が続く関係へ。人的資本経営は、その仕掛けを企業と個人の双方から考えることでもあります。

対話で深まった視点

AI は「効率化」だけでなく、創造の補助へ

AI 活用は事務の効率化に寄りがちですが、人事でも企業を発展させる「創造の補助」として使いたいという話が盛り上がりました。人の判断を置き換えるのではなく、問いを広げたり、仮説をつくったりするために活用する視点です。

ジョブ型にすれば解決、ではない

日本型雇用をゼロベースで作直すことは簡単ではありません。だからといって、ジョブ型へ移行すればすべてが解決するわけでもありません。制度の名前を変えることより、個人が自律してキャリアを選べること、企業と個人の期待をすり合わせられることが重要です。

「危機感」と「安心」をどう両立するか

緊張感が強すぎれば萎縮につながり、安心だけでは現状維持に傾く可能性があります。挑戦できる余白と、学び続ける必要性を同時につくること。そのバランスを制度・評価・役割設計の中でどう実装するかが、組織側の課題として残りました。

人的資本開示をめぐる整理

今回の本題である「開示」については、制度の細部よりも「なぜ開示するのか」という目的に焦点を当てました。

- 日本で人的資本開示が短期間で進んだ背景には、企業への投資を増やす狙いがあった。
- 企業は人的資本に関する目標や戦略を示すことで、社外に自社の考え方を伝えることができる。
- 公開した目標や戦略は、投資家向けの説明であると同時に、従業員に対する約束にもなる。
- 開示は「書けば終わり」ではなく、実行と検証を伴うため、企業側の責任と負担も大きくなる。

今回のまとめ

- 雇用を守るだけでなく、一人ひとりが学び続け、どこでも生きていける「成長保障」へ視点を移す。
- 自律と挑戦を促すには、「当たり前ではない」健全な緊張感と、意味のある失敗を許容する環境の両方が必要。
- 人的資本の開示は、投資を呼び込むための情報発信であると同時に、企業が従業員へ示す約束でもある。

静岡 HRschool について

静岡 HRschool「人的資本経営セミナー」は、人的資本経営の基本を学びながら、企業の人材・組織テーマについて参加者同士で考える学びの場です。毎月開催しており、単発でのご参加も可能です。

次回開催予定

テーマ：人的資本経営とは何か？ 5000 社のデータから見える人的資本経営

日時：2026 年 8 月 26 日（水）18:30～20:00

会場：静岡市コ・クリエーションスペース（コクリ）

定員：20 名

Human Frontier Lab

人と組織の可能性を観測し、その知見を社会へ還元する。