

1

**「社労士診断認証制度」
～労務管理等に関する数値情報について～**

一般的に投資家が企業の様々な要素を分析する視点は、「定量情報」と「定性情報」の2つです。定量情報とは、決算情報や有価証券報告書、株価などの財務情報で、定性情報とは労務関連情報のほか、経営陣の資質や経営方針、当該企業のCSRやSDGsへの姿勢などです。社労士診断認証制度の「労務管理等に関する数値情報」は定性情報のうちの人的資本の捉え方のトレーニングをする項目と位置づけています。

人材に関する注目度がますます高まる中で、企業サイドでも人的資本に関する課題が認識され始めていますが、このほど、人的資本に関する考え方について、相次いで政府が一定の考え方を発表しました。

1. 人材版伊藤レポート2.0

5月13日、経済産業省は、「人材版伊藤レポート2.0」と「人的資本経営に関する調査集計結果」を公表しました。これは、持続的な企業価値の向上に向けて、経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するかという点について、令和2（2020）年9月に公表したレポートを深掘りし、「実践事例集」を追加する形でまとめたものです。

デジタル化や脱炭素化、コロナ禍における人々の意識の変化など、経営環境の変化が顕在化するにつれ、非財務情報の中核である「人的資本」が、経営課題としての重みを増してきています。

本報告書は、「人的資本」の重要性を認識するとともに、人的資本経営という変革をどう具体化し、実践に移していくかを主眼とし、それに有用となるアイデアを提示するものです。

**2. 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」～人・技術・スタートアップへの投資の実現～
（令和4年6月7日閣議決定）**

資本主義のバージョンアップによって、経済格差の拡大や気候変動問題の深刻化などの社会課題に対応するとの方針のもと、重点投資分野や経済財政運営のあり方等を示す内容となっており、6月7日に閣議決定されました。

DX（デジタルトランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）といった大きな変革の中にあって創造性を発揮するためには、人の重要性が増しており、人への投資が不可欠となっています。また、これまで、とすれば安価な労働力供給に依存してきた我が国も、労働力不足時代に入り、人への投資を通じた付加価値の向上が極めて重要です。

本計画では、兼業・副業の拡大、男女間の賃金差異の開示義務化や勤労者皆保険の実現という我々の業務に密接に関連する課題にも触れられており、特に男女間の賃金差異（絶対額ではなく男性の賃金に対する女性の賃金の割合とする）の開示については、常時雇用する労働者301人以上の事業主に対し、正規・非正規雇用に分けて、近々義務化されます。

このような人的資本に関する様々なアプローチや情報は、これからも多方面からたびたび発信されます。連合会が進める社労士診断認証制度の役割を再認識していただき、企業の経営基盤の要とも言える従業員の採用・育成・労働条件等の動きを注視しながら、適宜アドバイス・助言を行ってください。

【参照】

1. 経済産業省ホームページ「[人材版伊藤レポート2.0]を取りまとめました」参照
2. ・新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（案）～人・技術・スタートアップへの投資の実現～令和4年5月31日
・社会保障審議会障害者部会 第132回（令和4年6月13日）参考資料4 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（抄）（令和4年6月7日閣議決定）