

はじめに

現代は「先行き不透明で将来の予測が困難な時代」として VUCA（「Volatility：変動性」「Uncertainty：不確実性」「Complexity：複雑性」「Ambiguity：曖昧性」頭文字による造語）と表現されますが、想定外の事象が発生したり、今までのやり方が通用しづらくなったり、コロナ禍により、その不確実性はより一層高まっています。

経営の視点においても、グローバル化や DX によって、イノベーションを牽引できる多様で柔軟な人材の確保・育成やビジネスモデル変革に対応可能な人材の再教育など、経営戦略と人材戦略の連動は、更に密接で不可欠なものとなつてきています。

中小企業の皆様の足元を見ても、デジタル技術導入や脱炭素化、コロナ禍における人々の意識の変化など、経営環境の変化が次々に顕在化するにつれ、非財務情報の中核に位置する「人的資本」が、これまで以上に実際の経営でも課題としての重みを増してきているのではないのでしょうか。

令和 4 年 5 月、経済産業省は、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、議論を重ねた報告書を実践事例集と併せて、通称「人材版伊藤レポート 2.0」として公表しました。

これまで経営のなかで教育費（人材育成）がコストと考えられ、管理型の人事が主流とされてきた人材は、企業の持続可能性が注目されているなかで、企業価値を高めるのは人材であり、人材のもつ能力や知識を「人的資本」と捉える『人的資本経営』が提唱されています。

※『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（経済産業省）

公益財団法人東京都中小企業振興公社においても、（以下、公社）中小企業の持続的な成長や価値創造に『人的資本経営』が重要であると考えています。経営戦略と人材戦略をいかに適合させ、実務に落とし込んでいくか、私達公社としても中小企業の皆様の具体的な取組を支援するために、様々なアプローチを模索しているところです。そのひとつとして、本誌において「人的資本経営」の考え方やこれを踏まえた人材戦略の視点を盛り込みました。

公社では、平成 29 年 3 月から人材育成や組織構築のためのハンドブックを作成してきました。今回は上記のとおり『人的資本経営』の考え方を含めて編集しています。

人が輝く経営とは何なのか、折角確保した貴重な人材をいかにマネジメントすれば良いのか、多様な人的課題に悩む中小企業の皆様にとって、解決へ導くヒントや「人的資本経営」に取り組む変革の一助になれば幸いです。

令和 4 年 8 月

公益財団法人東京都中小企業振興公社