

電子情報システム工学専攻科 1 年 起業家と社会 課題 0

熊本高等専門学校 電子情報システム工学専攻科
1 年 8 番 國安 柁希

2025 年 4 月 16 日

1 課題 0

1.1 課題 0 の内容

持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書 人材版伊藤レポート^[1]

→この報告書を読んで感じたこと、知り得たこと、気づき等を A4 レポート 1 枚 (400 字以上) にまとめ、PDF ファイルで提出。(課題 0)

1.2 報告書を読んで感じたこと

本報告書を読んで強く感じたのは、「人材」の見方を大きく変える必要があるという事である。近年、投資家視点では、企業価値の評価基準が有形資産から無形資産へとシフトし、その中でも「S (ソーシャル)」の要素が重視されていること、今までの日本では、人材を「コスト」として管理していたが、人的資本への「投資」と考えることで、経営戦略との連動を図ることができ、企業の成長や競争力向上に直結することがわかった。特に新型コロナの影響でリモートワークが一般化し、柔軟な働き方が可能になったことで、人材戦略の重要性が一層明確になったとされている。たしかに、自分も人事部は「価値提供部門」ではなく「管理部門」という認識があった。これは自分だけでなく、他の同級生も同じように感じているのではないかと思う。また、共通要素 4 で紹介されていた従業員エンゲージメントでは、日本企業の従業員の熱意の無さが指摘されていた。これは、日本の一度入社すると生涯雇用が前提であった頃感覚が比較的若い世代にも残っているからではないかと思う。その証拠として、日本の入試制度（日本の大学は入試は高難度だが、卒業は比べて容易だと言われている）等でも同じようなことが起こっていることが挙げられると考える。以上のことから、これからは自分も、「人材」になっていく側として、捉え方を再度考え直す必要があるなど感じた。また、自身がこれから先、人事部などの「価値提供部門」に所属することがあった場合は、人材戦略に求められる 3 つの視点、5 つの共通要素（3P, 5F モデル）を意識しながら、企業の成長に貢献できるような人材戦略を考えていきたいと思った。

参考文献

- [1] 持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書 人材版伊藤レポート, 経済産業省, https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf, (参照日 2025 年 4 月 15 日)