JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	「統合報告書に見られる無形資産の可視化」：内外の統合報告書から何が読み取れるか
Author(s)	宮永, 雅好
Citation	年次学術大会講演要旨集, 37: 686-691
Issue Date	2022-10-29
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/18496
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ｃ０５

「統合報告書に見られる無形資産の可視化」
～内外の統合報告書から何が読み取れるか～

○宮永　雅好（東京理科大学）
m-miyanaga@rs.tus.ac.jp

1. 無形資産に関する開示

1.1 無形資産の種類

無形資産とは，組織が自らの経済的価値を示す際に，物質的実体を伴わないものの経済的価値を有するモノの総称を指し，不動産，機械設備，有価証券などの有形資産と対比される。具体的には，特許や商標，著作権などのような知的資産，熟練工の持つ技能や知識のような人的資産，企業文化や生産，経営管理プロセスのような企業の組織的資産，また各種取引関係，顧客リストなどの関係資本と呼ばれるものがある。

なお，無形資産の内，人的，知的，組織，社会関係などの項目について，資産とは別に資本と称することもある。資産と資本は，会計的には組織の保有する価値（use of funds）か組織が調達している価値（source of funds）かによって区別されうるが，その価値の本質には大きな差異がないことから，本稿においては資産と資本は同義のものとして扱うこととする。なお，本研究では無形資産の内，人的資本と知的資本の２つを対象とする。両社は対象組織の内部に存在する資産であるが，前者はまさに組織内の人に帰属するものであり，後者は特に組織そのものに帰属するものを指す。

1.2 人的資産/資本

人的資本は，今まさに日本でにわかに注目を浴びている概念であるが様々な先行研究がある。Shultz（1961）によれば，人的資本とは，経済発展を高めるために経済的な価値を持ち，適切な投資によって増やすことのできるものであり，経済発展の差異は人的資本への投資によって説明可能だとしている。またBecker（2002）は，人的資本とは「個人の知識，情報，アイデア，スキル，健康」であり，これは「人的資本の時代」つまり人的資本は近代経済における資本の最も重要な形態であるとしている[1]。

このように人的資本が注目されたのは，まさに 20 世紀後半からであり，その背景としては次のように理解できる。即ち 19 世紀から 20 世紀にかけての国際分業システムは比較優位説に基づき天然資源と生産要素の配賦利率によって資本集約的産業と労働集約的産業への分業化が進んだ。しかし，その後は様々な技術革新により，資本集約的産業である製造業から IT や寡占的サービス産業が付加価値を創出する時代になり，今の GAFA などの時代にシフトしてきた。

Thurow（1996）によれば，1990 年以降は人間主体の頭脳産業に時代にシフトし，そこでは資本力と労働力を明確に区別することができなくなり，資本集約型とか労働集約型とかいう言葉は意味を失い，物的資本を生み出す投資資金が，同時に技能や知識といった人的資本をつくりだす。そして今日，競争の武器になるのは知識と技能だけであり，この二つが，経済価活動の拠点を選ぶときの決め手になる。シリコンバレーとルート 128 沿いに最先端の頭脳が集まるのは，そこに頭脳があるからだと説いている[2]。

人的資産/資本に関しては，特に無形資産としての会計分野からの先行研究として SASB(2020)があり，そこでは，人的資本はグローバル化，自動化技術，所得不平等拡大，世界的な労働人口動静の移動という４つのマクロ経済的バリュードライバーがビジネス即ち労働主体に５つの影響を及ぼしていることを前提としている。(図１参照)

したがって，人的資本を単なるレポーティングの問題として捉えるのではなく，企業の人的資本に対するマネジメントのあり方や基準設定団体における基準設定の方向性を示すもとして位置付けることができる[3]。

---

[1] Becker（2002）p.1
[2] Thurow（1996）pp.93-95
[3] 島永（2021）p.13

1.3 知的資産/資本

知的資本に関しては様々な定義がある。経済産業省の知的資産経営ポータルによれば，「知的資産」とは，人材，技術，組織力，顧客とのネットワーク，ブランド等の目に見えない資産のことで，企業の競争力の源泉となるもの，とされており[4]，最狭義の知的財産権から一般的に分類されている人的資産（含む技能），組織資産（組織力・経営理念），関係資産（顧客ネットワーク）などを含む 3 段階の定義となっている。

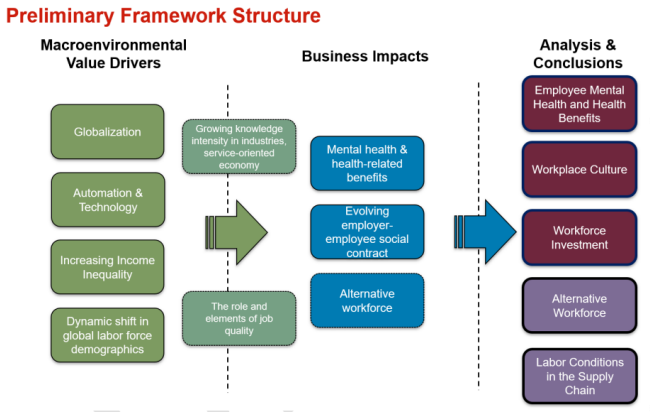

図 1 SASB（2020）の予備的フレームワークの構造

図 2　知的資産，無形資産の分類イメージ図
（出所：経済産業省 HP「知的資産経営ポータル」）

本稿では，IIRC が統合報告フレームワークで定めた定義[5]に従い，人的資本，及び組織の外部にある社会関係資本と区別した狭義の知的資本を指すこととする。狭義の知的資本は，組織に帰属する無形資産の内，研究開発の結果として得られた特許権，著作権等の知的財産権，また法的な権利として具現化されないノウハウや技術などがその中心となる。そのほとんどが価値を形成するために投資（支出）した時点で，会計上資産化されずに費用として計上されることから，株式会社の貸借対照表（B/S）には表れない。そこで，そうした価値が現実に存在することを示す必要があり，参考データとして，研究開発投資額や特許登録件数，また研究者の発表した論文数などが用いられている。

2. 本研究の概要

2.1. 研究の目的

一般に組織に帰属する無形資産の経済的価値を示すには２つのアプローチがある。１つは投資によって取得した無形資産であり，BS 上に計上が認められたものである。もう１つは自社の負債・資本の時価と資産の帳簿上の価値の差額から BS 上の資産として計上されていない価値から推計する方法であり，昔から「自己創設のれん」としても考えられてきた概念である。後者は特に M&A に伴い，買収後の連結会計で資産計上されることになり，その際には取得原価配分（PPA）によって識別可能な無形資産とそれ以外ののれんに区分される。

無形資産を可視化するには，その経済的価値の額を表すことも大切だが，経済的価値を形成する要因や関連する指標を示すことで現在の無形資産の価値や将来にわたって生み出される価値を推計することが可能になる。そうした組織の持つ無形資産の価値を知るための情報の多くは非財務情報であり，これまではそれらの情報に関して定型的な定義，開示のルールや基準などは示されてこなかった。併せて SDGs や ESG が注目される中で，世界的に非財務情報の開示に関する標準化の動きが活発になっているが，その大きな流れとしては，環境や社会という広義の外部経済性に関するものを重視する欧州（EU）系と狭義の企業価値（株主価値）を重視する米国系の２つに分かれている。

本研究では，そうした標準化の動きを下地にしつつ，無形資産の内人的資本と知的資本に関して，国

---

[4] https://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/teigi.html

[5] 組織的な知識ベースのインタンジブルズ。これには，知的財産，たとえば，特許，著作権，ソフトウェア，権利およびライセンスなどを含み，さらに組織資本，たとえば，暗黙知，システム，手順や手続きなどを含む，とされている。

内外の統合報告書においていかなる情報が開示されているかについて調査する。これは標準化とは別のアプローチ，即ち組織自身が将来の価値創造のために有益だと判断している情報を抽出し，今後の無形資産に関する情報を整理することで開示すべき情報の示唆を示することを目的とする。

2.2. 研究の方法

調査対象は，日本と欧州，米国及び南アフリカの企業の発行する統合報告書における知的資産，人的資産に関する情報に焦点を当てて分析を行った。調査対象の開示情報としては，従来の財務報告書（有価証券報告書や 10K レポートなど）や CSR，サステナビリティ報告書，さらに投資家向けの IR 説明資料等があるが，統合報告書に絞って調査を実施した。なぜなら，統合報告書は「組織の戦略，ガバナンス，パフォーマンス（実績）および見通しが，外部環境を背景に短・中・長期の価値創造をいかにしてもたらすかについての簡潔なコミュニケーション手法」であり，「統合報告書の第一の目的は，財務資本提供者達に対し，いかに組織が長期にわたり価値を創造するかを説明することにある。それゆえ，財務情報およびそれ以外の情報の双方の該当情報を含んでいる」とされており，組織の無形資産の価値に関連した情報を適切に開示すべき情報ツールであると判断したからである。

今回の研究では，日本，欧州，米国それに南アの上場企業が発行する，できる限り優れた統合報告書を対象に調査を行った。優れているか否かについて，客観的な評価が必要なため，日本企業では WICI ジャパンが行っている統合リポートアウォード及び日経アニュアルレポートアウォードにおける過去数年間の表彰企業を選択し，海外については，統合報告書の評価としての先行研究である Eccles et al.（2019）の評価対象企業，さらに世界で最も優れた統合報告書を発行していると評価されている南アについては，Eccles らの論文に掲載されいる企業に加えて EY（2022）を参考に対象企業を選定した。

開示情報の種類に関しては，各社の報告書から直接開示情報を抽出する方法を採用したものの，既存の世界の非財務情報開示スタンダードをベースに，それらにおいて要求されている項目が実際の統合報告書に記載されているかについても検証した。具体的には，SASB, Bloomberg, MSCI, Sustainalytics, DJSI，FTSE などの世界的評価機関及び指数スタンダード（以下「評価機関等」），並びに日本の GPIF（2019）が示している非財務情報に関する定量情報を中心に調査を行い，それ以外の情報を独自情報として抽出した。なお，財務情報であっても人的資本と知的資本の価値創出に関連する情報（例えば，従業員給与，研究開発費等）は関連する情報に含め，また客観性・比較可能性の観点から定量情報に絞って調査を行った。

2.3. 調査結果の概要

本予稿の段階で調査を完了した企業数は 40 社であり，日本企業が 25 社，海外企業が 15 社である。限定された調査ではあるが，これまでの開示スタンダードの動向に対して，企業が独自に開示している関連情報は相当数に上っている。以下，人的資本と知的資本の開示情報についてまとめてみた。

① 人的資本関連

人的資本の開示情報について，本稿では SASB（2020）の示した人的資本に関するイシュー等を参考に，基本情報，多様性，健康安全，教育研修，働きがい・フリンジ，組織・文化の 6 つのカテゴリーに分けて，評価機関等が示す基準とそれらの基準にない情報で各組織が開示している定量情報を抽出した。

まず基本情報については，評価機関等の示した基準に沿って，属性別の開示，採用数，勤続年数，再雇用者数等，欠勤率などの開示が企業独自に開示されており，網掛けした情報は特に海外企業が公表した日本企業の開示はない情報であり区別した。

区分	評価機関基準	その他開示事例
基本情報	・連結従業員数	・男女別従業員数・比率
	・離職率	・海外/地域別従業員数・比率
	・従業員給与	・新卒採用者数/キャリア採用者数
		・平均勤続年数
		・再雇用者数
		・定年再雇用比率
		・従業員一人当たり営業利益
		・従業員還元(給与、ﾍﾞﾈﾌｨｯﾄ、教育費)総額
		・欠勤率
		・グループ人件費内訳(給与、社会保障、年金)

次に多様性については，右の表の示す通り，

ほとんどの開示情報は評価機関等が示している情報に沿っており，企業が独自に開示している情報は少ない。また，海外企業（特に南ア）で人種差別撤廃に関連した指標が示される国があり，日本企業ではそうした開示情報は見られなかった。更に，2022 年 7 月に女性活躍推進法に基づく省令改正により，日本でも開示が義務付けられることになった男女間の賃金差については，評価機関等が基準としているが，海外においてもまだ開示例は少なく，今後日本企業においてどのような開示が示されるのか関心が集まる情報といえる。

区分	評価機関基準	その他開示事例
多様性	・女性従業員比率	・新卒採用女性比率
	・女性管理職数・比率	
	・グローバル女性管理職比率	
	・女性総合職比率	
	・海外重要ポジションに占める現地化比率	
	・障がい者雇用率	
	・黒人雇用者比率	
	・経営者志望プログラム参加者の男女比	
	・男女間賃金格差	

健康安全に関する情報は，右の表の通りである。評価機関等の示す指標はマイナス面を示す指標が多いのに対して，特に日本企業では健康を促進する，又は予防するための情報の開示が見られる。

安全面については，業種特性を踏まえた標準化が CSR や ESG の視点からも重要であるが，健康に関する情報は，企業が独自に社員を始めとした組織運営に重要なステークホルダーへの配慮と考えることができる。こうした定量情報に加えて，日本企業では「ホワイト 500」など外部評価を重視してそれらを開示している企業も見受けられる[6]。

また，日本企業でユニークな情報としては「残業ゼロ時間を 1 ケ月以上達成した社員数」（BIPROGY㈱）がある。残業が問題となりやすい IT サービス業でこうした独自指標を KPI に設定するのは高く評価できる。

区分	評価機関基準	その他開示事例
健康・安全	・年間労働時間/一人当たり年間労働時間	・残業時間ゼロの月を年間で1カ月以上達成した社員
	・従業員1人当たり平均月間残業時間数	・要記録業務上災害件数および度数率用
	・グローバル災害発生率	・潜在的災害件数
	・死亡災害発生件数	・業務上疾病者数
	・休業災害発生件数	・健診受診率
	・労働災害強度率	・健康関連セミナー受講数
	・労働災害度数率（休業度数率）	・従業員千人当たりの休業災害発生件数
		・特定保健指導実施率
		・ストレスチェック受検率
		・高ストレス者数/比率
		・Covit19 感染者データ
		・2000時間当たり安全事故件数
		・200,000労働時間あたりの休業災害率

教育研修については，右の表に見られるとおり，評価機関等の提示する情報とほぼ近いデータが開示されている。
日本企業では，国際化を意識して英語教育を積極的に行い，外部試験の評価を KPI としている企業もある。

なお，人材投資については，一部知的資本への投資と被る情報もあり，組織内部の無形資産における人的と知的の区分は必ずしも明確でない場合も多い。

区分	評価機関基準	その他開示事例
教育・研修	・研修費	・外国語研修受講人数
	・研修等実施回数/参加人数	・英語能力（TOEC）レベル人数
	・1人当たり研修時間数	・専門スキル保有者数
	・人材投資額	・リーダーシッププログラム研修受講率
		・社内大学等卒業者数
		・スキル関係投資
		・技術関連投資

人的価値については，SASB（2020）の 6 つのイシューにもあるように企業文化（workplace culture）が重要であるが，評価機関等の客観的基準は示されていない。しかしながら，海外企業においては，独自の KPI を設定しているところもあり，右の事例はドイツの 2 社（BASF，SAP）の示している KPI である。

区分	評価機関基準	その他開示事例
組織・文化等		健康文化指数
		リーダーシップ信頼指数
		Innovation Culture Index
		Simplification of Processes Index
		EarlyTalents
		Internship Experience Program
		Alumni Network（退職者NW）

[6] 例えば，第一工業製薬の HP 参照（https://www.dks-web.co.jp/updata/n_pdf/20220310.pdf）

最後に，働きがい/働き方/フリンジに関する指標を抽出した。これらのほとんどが，日本企業が公表している情報である。この区分については，評価機関等の示す定量情報はなく，定性的な既述の補完として想定しうるものもあるが，海外の企業での同様な開示例は見られなかった。すなわち，日本企業の独自性が見られる指標ともいえる。

日本企業の終身雇用や日本社会の抱える少子高齢化という課題に対して，企業がどれだけ社員が安心して働けるかについて配慮していることが伺われるが，一方で，有給休暇取得率や育児・介護休暇取得状況が海外企業では KPI となってないのは，日本企業の勤労者がいかに休暇という権利を十分に行使していないという事実を明白にする結果かもしれない。

区分	評価機関基準	その他開示事例
働きがい／働き方／フリンジ	・従業員満足度/ｴﾝｹﾞｰｼﾞﾒﾝﾄ指数	・有給休暇取得率
		・有休休暇付与日数（日）
		・育児休業取得日数/取得率
		・育児関連制度利用者数
		・育児休職復職者率
		・育児休暇後の従業員の定着率
		・介護休業取得者数（名）
		・介護支援ｾﾐﾅｰ開催回数
		・その他休暇制度利用者数
		・在宅勤務制度利用率
		・短時間勤務利用者数
		・業務公募制度利用者数
		・従業員持ち株会加入率
		・就職人気企業ランキング
		・リモート勤務比率

② 知的資本関連

知的資本の関連情報は，右のように分類できる。研究開発（R&D）と知的財産に関するものが主な開示事例となっているが，それ以外には知的資本の生み出す価値としての新製品・サービスの開発件数，製薬企業におけるパイプライン数，更に古くから無形資産の価値の代表例とされている顧客ロイヤリティやコーポレートブランド価値も知的資本を示す指標として用いられている[7]。

しかしながら，これらの指標はいずれも評価機関等が指標として示しているものではないことに注目すべきである。つまり，既存の評価機関等が目指している非財務情報は，ESG をメインとするものであり，これまでの財務情報では取り扱わなかった全ての非財務情報ではなく，また狭義の無形資産（インタンジブルズ）に関するものは，抜け落ちてしまっていることが伺われる。

区分	関連開示指標
R＆D	研究開示事例
	対売上研究開発費
	研究員一人当たりの研究開発費
	研究員人員
	研究機関との提携数
	研究実績に関する論文・学会発表数
知財	特許登録件数
	国内・海外特許出願件数（単体）
	模倣品による知的財産権侵害対応計画の達成率
その他	新サービス開発件数
	パイプラインプロジェクト数
	顧客ロイヤリティ指標
	コーポレートブランド価値
	特定の無形資産(ライセンス等)への投資額

3. 考察

本研究では，国内外の優れた統合報告書から，人的資本と知的資本に関連した情報の開示状況を調査した。統合報告書とは，組織の戦略，ガバナンス，パフォーマンス（実績）および見通しが，外部環境を背景に短・中・長期の価値創造をいかにしてもたらすかについて語る情報開示であり，第一の目的は，財務資本提供者達に対し，いかに組織が長期にわたり価値を創造するかを説明することにある。それゆえ，財務情報およびそれ以外の情報の双方の該当情報を含んでいる[8]。

しかしながら，今回の調査において，評価機関等が提示する非財務情報の内，無形資産に関連する知的資本関係の情報は極めて限定的であることがわかった。多くの評価機関等が ESG やサステナビリティに関して有益な情報開示の指針を示す一方で，組織が持つ知的財産や組織力，即ち組織の持続的成長を支えるノウハウや企業文化・風土などの情報は，会計分野の非財務情報にその責務を委ねてしまっている可能性が高い。その意味では，IIRC（2013）が 1.8 で示した「統合報告書は，組織の長期にわたる

[7] 例えば，Sullivan（2000）p.62
[8] IIRC（2013）1.1，1.7

価値創造能力に関心を持つ全てのステークホルダーにとって有益である」という広範な利用者への提供情報目的は,既存のESG関連情報に関する開示基準の方向性とは必ずしも一致しないように思われる。

2022 年 1 月に政府から公表された『知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関するガイドライン』によれば，その位置付けは「企業は知財・無形資産の投資・活用戦略の構築・実行の取組を進めていくとともに，戦略の開示，発信を通じて，より優れた知財・無形資産の投資・活用戦略を構築・実行している企業の価値が向上し，更なる知財・無形資産への投資に向けた資金の獲得につながることが期待される」とされている。また「企業ごとのクリエイティブな発想に基づく開示・発信を促すことが，投資家や金融機関を始めとするステークホルダーとの建設的な対話につながるとの観点から，義務的な法令開示の枠組みづくりを目的とするものではなく，企業の自由度を確保した任意の開示を促すものである。こうした観点から，本ガイドラインにおいては「知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関する実践方法（How to）を示すというよりも，むしろその実践に当たって基礎となる考え方を中心に整理することによって，企業自らが考え，判断しつつ実践していくことを意図している」としており，さらに「 本ガイドラインでは，企業の取組において参考となる様々な取組事例を紹介しているが，今後，本ガイドラインを踏まえた様々な好事例を収集し，それらが多くの企業に共有され，更なる活性化につながっていくよう取り組んでいくことが必要である。」としている。

このガイドラインには，2020 年に公表された「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～」との区別するために人的資本に関する記述はほとんど見れないが，人材版伊藤レポートでも，共通性のある要素を整理した上で，個社性を重視しつつ「自社の経営戦略上重要な人材アジェンダについて，経営戦略とのつながりを意識しながら，具体の戦略・アクション・KPI を考えることが有効である」としている。したがって，本研究で採用した個別企業の統合報告書から読み取れる非財務指標を参考に自社の経営理念や戦略に沿ったアクション・KPI を考察することは有益であると考えられる。

4. 今後の課題

これまで調査した統合報告書は 40 社と限定的であるため，今後は対象企業数をさらに増やして，今後の無形資産，特に人的資本と知的資本に関連した開示情報を示唆することとしたい。また，定量情報に加えて優れた定性情報についても調査を拡げることで，中長期の企業価値創造に与える有益な情報について，ベストプラクティスを提示していきたい。さらに非財務の定量情報には，IIRC の示した Inputs と Outcomes に分けることが可能なものがある。KPI としての役割と峻別することで，将来的に非財務情報の開示の進化につながる研究に発展させていきたい。

参考文献

[1] 島本（2021）『人的資本の会計』同文館出版社

[2] Backer G.S. The Age of Human Capital, Hoover Institution website https://www.hoover.org/sites/default/files/uploads/documents/0817928928_3.pdf（2022.9.13 閲覧）

[3] Eccles, Robert G. and Krzus,Michael P. and Solano, Carlos, “A Comparative Analysis of Integrated Reporting in Ten Countries” SSRN Electronic Journal (March 2, 2019)

[4] EY “Excellence in Integrated Reporting 2022” https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_za/topics/assurance/ey-com-2022-ey-excellence-in-integrated-reporting-report.pdf （2022.9.12 閲覧）

[5] GPIF（2019）「ESG に関する情報開示についての調査研究」ニッセイアセットマネジメント制作 https://www.gpif.go.jp/investment/research_2019_full.pdf（2022.9.12 閲覧）

[6] IIRC （2013） The international <IR> Framework, https://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2021/01/InternationalIntegratedReportingFramework.pdf （2022.9.10 閲覧）

[7] Shultz T.W. Investment in Human Capital, *The American Economic Review*, Vol.51.1 pp.1-17

[8] Thurow C. Lester（1996）“THR FUTURE OF CAPITALISM” 邦訳『資本主義の未来』山岡洋一/仁平和夫訳 1996 TBS ブリタニカ

[9] SASB（2020）” RESEARCH PROJECT Human Capital” https://www.sasb.org/wp-content/uploads/2020/12/Human-Capital_Executive-Summary_2020-December_FINAL.pdf （2022.9.11 閲覧）

[10] Sullivan H. Patrick（2000）”Value-Driving Intellectual Capital,” 邦訳『知的経営の真髄』森田松太郎監訳 2002 東洋経済新報社