

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 31 日現在

機関番号：34509

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009 ～ 2011

課題番号：21730388

研究課題名（和文） 従業員重視のマネジメントと人的資本の測定・開示に関する理論的・実証的研究

研究課題名（英文） Theoretical and Empirical Research for Employee-based Management and Measurement and Disclosure of Human Capital

研究代表者

島永 和幸（SHIMANAGA KAZUYUKI）

神戸学院大学・経営学部・准教授

研究者番号：90362821

研究成果の概要（和文）：

(1) 2007 年に国際会計基準審議会(IASB)から公表された IASB 審議提案と 2008 年にオーストラリア会計基準審議会(AASB)から公表された AASB 討議資料第 138 号を手掛かりとして、自己創設無形資産に係る当初の会計処理(認識、測定、表示/開示)のあり方について論究した。

(2) わが国上場企業への質問票調査をもとに、人的資源の測定・開示の実務実態について論究した。

研究成果の概要（英文）

(1) This study discussed about the initial accounting for internally generated intangible assets (the recognition, measurement, and presentation/ disclosure), focused on IASB Agenda Proposal (2007) and AASB Discussion Paper 138 (2008).

(2) Based on questionnaire survey for Japanese Listed Companies, this study discussed about the measurement and disclosure of human resource in Japan.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2011 年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：財務会計

科研費の分科・細目：経営学・会計学

キーワード：会計、人的資本

1. 研究開始当初の背景

これまで企業経営において、従業員は企業の重要な「資産」としてではなく、「コスト」にすぎないという見方が一般化されており、常に経費削減の対象とされてきた。しかしながら長期的には、過度の業績主義やリストラは企業価値を損ねるものであり、持続的競争

優位という概念とは相いれないものである。

平成 19 年度版労働経済白書<要約版>(2007 年, 9 頁)の指摘によれば本来、人材マネジメントの目的は、人材の戦略的な投入と活用によって、企業の利益を高めることにあり、付加価値を創造する人材の意欲と能力を

高めることで、企業の付加価値創造能力と企業収益力を向上させることにあるとされる。

すなわち、従業員重視パースペクティブによる経営は、人材の採用・定着から人材育成まで、企業の経営戦略と人材マネジメントを結びつけることで、企業の価値創出を推進し持続的競争優位の確立を図ろうとするものである。

イギリス勅許人材育成研究所(CIPD)におけるリサーチレポート(2002)『人的資本の評価』の公表や、イギリス通商産業省(DTI)における最終報告書(2003)『人材の会計 - 人的資本マネジメントに関するタスクフォース報告書』の公表、およびイギリス会計基準審議会(ASB)における(2006)『報告基準書：営業と財務に関するレビュー』を中心として、人的資本マネジメントやその報告手段としての人的資本報告書に関する議論が活発に行われてきている。

かかる開示により、企業の人的資本情報が定量的・定性的に拡充化された形で開示されることにより、経営者は効果的・効率的な人的資本マネジメントを遂行しやすくなるとともに、投資者や従業員といった外部利害関係者の合理的な経済的意思決定を促進することで効率的な資本市場や労働市場の形成に大きく寄与するものと期待される。

2. 研究の目的

本研究は、知識創造化社会の進展を背景として、企業の持続的競争優位の中核をなす人的資本に焦点を当て、従業員重視のマネジメントにおける人的資本の測定・開示はいかにあるべきかを理論的かつ実証的な側面から体系的に研究することを目的とするものである。

3. 研究の方法

(1) 米国、英国、国際財務報告基準、およびわが国を対象として、人的資本の測定・開示の制度並びに実務実態の特徴と問題点を浮き彫りにするとともに、各国における研究動向の具体的な詳細を明らかにする。

一般に、人的資本に基づく持続的競争優位は、自己創設に基づくものと考えられる。そこで、本研究では、これまであまり研究されてこなかった自己創設無形資産に係る当初の会計処理との関連で、人的資本会計のあり方を模索する。

(2) 人的資本の会計的測定・開示に関する実態調査・実証研究を実施する。本実態調査は、質問票調査に基づいて、日本国内の上場

企業約 3,000 社を対象に実施する。

具体的に、2010年3月から5月にかけて、わが国上場企業のIR(インベスターリレーションズ)の責任者を対象として、先行研究をもとに、質問票調査を実施する。

本質問票調査では、次の5点の解明を試みている。第1に、そもそも人的資源の測定についてどの程度重要であると認識しているのかである。

第2に、人的資源マネジメント戦略においてどのような項目を優先しているのかである。

第3に、人的資源の測定が重要であると認識されている理由をどのように考えているのかである。

第4に、人的資源の測定がどの程度進んでいるのか、進んでいない場合にはどのような理由が考えられるのかである。

第5に、人的資源の各測定尺度をどの程度利用し、それぞれどの程度重要であると認識しているのかである。

4. 研究成果

(1) 本稿の目的は、2007年に国際会計基準審議会(IASB)から公表されたIASB審議提案と2008年にオーストラリア会計基準審議会(AASB)から公表されたAASB討議資料第138号を手掛かりとして、自己創設無形資産に係る当初の会計処理(認識、測定、表示/開示)のあり方について論究することにあつた。次の3点が本研究で明らかにした点である。

Wyatt and Abernethy(2003)の議論から、企業の生産関数において第2次無形投入で生じる中間産出は、自己創設無形資産としての特徴を有することを明らかにした。かかる議論を踏まえて、自己創設無形資産に係る会計問題に対処するアプローチとして、大きく認識アプローチ、開示の拡充化によって対処するアプローチ、および開示の拡充化を先行した後、認識アプローチに移行する2段階アプローチの3つがある点も明らかにした。

IASB審議提案では、資源上の制約がクリアされれば、自己創設無形資産に係る当初の会計処理を含む「無形資産プロジェクト(のれんを除く)」をIASB審議事項に追加すべきであるとの示唆がなされていたことを明らかにした。

AASB討議資料第138号に依拠して、自己

創設無形資産に係る当初の会計処理は、資産の認識から測定、表示／開示に至るまで、「仮定の企業結合に基づく技法」による認識アプローチの立場から、理論的に体系化できることを明らかにした。とくに、原価モデルよりも評価モデル(公正価値測定モデル)が選好されている点も明らかにした。

(2) 本研究では、人的資源に関する測定の重要性、人的資源に関する測定の進捗状況、および人的資源に関する測定尺度の利用状況について、アンケート調査に基づき分析を行い、その結果、次のような発見事項が明らかにされた。

まず、前記 について、人的資源マネジメント戦略において従業員の効率性や採用、定着などに対する優先度合いは相対的に高いものの、人件費を戦略の対象として積極的に考えている企業の割合は低い水準にとどまっていた。人的資源の測定を重要であると認識するに至った理由として、人的資源の測定が企業の戦略立案などに大きく寄与することが挙げられている一方、投資家への情報提供や財務指標化の必要性などは、低い認知率であった。

人的資源に関する測定の重要性と各規定要因との相関分析でも、同様な傾向がみられた。すなわち、人的資源に関する測定の重要性に対する認識度合いの強さは、外部報告よりもむしろ、内部報告などの理由と正の関係があることが示唆された。

さらに、重回帰分析の結果、企業戦略における「従業員の有用性」や「経営者への情報提供機能」などの認識度合いが強くなると、人的資源測定の重要性に対する認識度合いが強まるという正の効果をもつ可能性が示唆された。反対に、「投資者への情報開示」への認識を強めることは、企業側の人的資源の測定に対する重要性への認識を弱める効果をもつと見なすことができるため、経営者は、人的資源の測定指標を投資家に任意開示しようとするモチベーションが低くなると予想される。

次に、前記 については、人的資源の測定はあまり進展していない現状が浮き彫りとなった。そこで、「人的資源に関する測定の重要性」と「測定実務の進捗度」との相関分析の結果、人的資源に関する測定が重要であると認識している企業であっても、必ずしも測定の進捗度が進んでいるとはいえなかった。測定が進んでいない理由として、人的資源の測定尺度に対する情報ニーズが明らか

ではなく、人的資源の内部報告において根本的な問題が存在することが浮き彫りとなった。

最後に、前記 について、「人件費」のような比較的測定しやすい単純な指標が上位に挙がっていた。他方、より深い分析を行うための指標と指摘されている「投資収益率」などのより高度な測定指標は、今回の調査では利用率が低いことが明らかとなった。また、人的資源に関する測定尺度の重要性については、「企業内教育」や「人件費」以外に、「経営者のリーダーシップ」が高い認知率であることがわかった。さらに、「人的資源に関する測定尺度の重要性」と「測定尺度の利用度合い」との相関分析を行った結果、比較的強い相関関係を有しているのは、「人件費」などの6項目であった。

以上、今回の実証結果によって、企業戦略における有用性や経営者への情報提供を強調することによって、人的資源に関する測定の重要性についての認識度合いを高めうることを示された。反対に、投資家への外部報告を強調することによって、その認識度合いを弱める可能性があることが示された。これにより、経営者は自ら人的資源の測定指標を外部報告しようとするモチベーションが低いものと考えられる。

したがって、人的資源に関する測定指標の開示アプローチは、強制開示アプローチがより望ましいものと結論づけても良さそうである。また、測定指標として外部開示の実行可能性が高い項目群も明らかとなった。これらの知見は、今後の測定尺度の枠組みを構築する際の参考になるであろう。かかる知見が本研究での成果である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

島永和幸、人的資源の評価と測定手法に関する実態分析、会計、査読無、第179巻、第4号、2011年、551-566。

島永和幸、自己創設無形資産会計に係る当初の会計処理 IASB 審議提案と AASB 討議資料第138号に焦点を当てて、国際会計研究会年報、査読無、2010年度、2011年、135-152。

[学会発表](計2件)

島永和幸、人的資源の評価と測定手法に関する実態分析、日本会計研究学会第69回大会自由論題報告、2010年9月10日、東洋大学。

島永和幸、自己創設無形資産会計に係る当初の会計処理 - IASB 審議提案と AASB 討議資料第 138 号に焦点を当てて、国際会計研究学会第 27 回研究大会自由論題報告、2010 年 9 月 12 日、大阪学院大学。

6 . 研究組織

(1)研究代表者

島永 和幸 (SHIMANAGA KAZUYUKI)

神戸学院大学・経営学部・准教授

研究者番号：9 0 3 6 2 8 2 1