

Digest of Science of Labour

労働の科学

2022
June
Vol. 77, No. 6



南海の夕映／山本美智代

特集

これが私の仕事です! 働くこと, それは未来を紡ぐこと

時代に翻弄されながら通訳・翻訳の世界に生きる／佐藤史郎
おいしい料理で心豊かに一食を通じて伝えたいこと／坂倉賢一
築地場外市場で「鮭の専門店」ひとすじに／佐藤友美子

連載

労研アーカイブを読む⑦⑦
椎名和仁

凡夫の安全衛生記⑥④
福成雄三

大原記念労働科学研究所

巻頭言

「人的資本」の時代のSDGs
泉 貴嗣

連載

漂流者たち—クミジョの肖像⑮
本田一成

ILOインド・南アジアこぼればなし⑭
川上 剛

労働の科学

2022
June
Vol. 77, No. 6

巻頭言

俯瞰（ふかん）

「人的資本」の時代のSDGs

泉 貴嗣 [小樽商科大学ビジネススクール(OBS) 准教授]

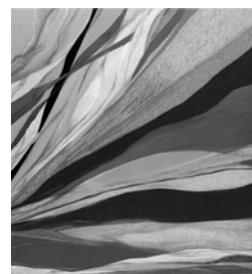
1

表紙作品：山本美智代

「南海の夕映」

布のコラージュ＋ドローイング（85×94cm）

表紙デザイン：大西文子



これが私の仕事です！ 働くこと、それは未来を紡ぐこと

時代に翻弄されながら通訳・翻訳の世界に生きる

[通訳] 佐藤 史郎 4

おいしい料理で心豊かに

一食を通じて伝えたいことー

[チャイニーズキッチン さくら] 坂倉 賢一 11

築地場外市場で「鮭の専門店」ひとすじに

[有限会社 昭和食品] 佐藤 友美子 16

Graphic

写真でみる労研の歩み (4)

口絵

Series

ILOインド・南アジア こぼればなし (14)	
インドの病院職場における参加型トレーニング	川上 剛22
芸能従事者の今 (12)	
令和3年度の安全衛生調査①	森崎 めぐみ25
「#教師のバトン」で伝わる (13)	
教職員の過酷な勤務環境	藤川 伸治29
労研アーカイブを読む (77)	
RMQMPモデル ―スイスチーズモデルの応用―	椎名 和仁32
漂流者たち クミジョの肖像 (15)	
『クミジョ白書2019』 (3)	本田 一成38
凡夫の安全衛生記 (64)	
「先輩方の努力」積み重ねられてきたこと	福成 雄三40

Column

つれづれなるままに 映画に学ぶ	千葉 百子 44
BOOKS	
『産業看護職のためのキャリアアップに活かせる30のスキル 産業保健と看護 2022年春季増刊』	
ワンランク上を目指すスキルアップ実践書	高崎 正子49
『多重対応分析』	
分析で得られる数値結果を“見える形で俯瞰”	岸田 孝弥50
労働科学のページ	51
次号予定・編集雑記	60



「人的資本」の時代のSDGs

泉貴嗣

SDGsの基本理念はみなさんがご存知のように、「誰一人取り残さない(No one will be left behind)」です。企業として誰一人取り残さない世界を実現するためには、ビジネスで人間の尊重を具体的に実践する必要があります。これまでビジネスは人間を有限性やその消耗を含意する、「人的「資源」と考えてきました。この含意に見られるように、人的資源は人件費などの「コスト」として考えられてきました。

人間そのものにフォーカスする人的資源は労働力として、例えば人工(にんぐ)のように数値化が可能です。だからこそ、いわゆる人的資源管理は経済的価値の実現のために、数値化が可能な人間の「現在価値」を、コスト管理を含めていかに効率的に利用・消費するか、という考え方が根底にあります。生産の3要素の1つであるヒト、人的資源を数値化によって活用する、というのは大量生産や定型的な業務がそれなりの価値を生み出した時代に適したアプローチでした。

一方で、人的資源と似ており、近年注目されている人的「資本」という考え方は、人間が持つ、数値化が難しい能力や知識を経済的価値の実現のための資本と捉え、数値化が難しい人間の能力という「将来価値」に投資をする、という考え方を採用しています。この能力は学歴

やスキルなどに限定されず、LGBTQや障害の有無などの本人の属性や、育児中や介護中であるなどの境遇も含まれています。変化が激しく、先行きの不透明なVUCAの時代では社会の多様な価値観に迎え、イノベーションによって従来の定型的な業務の桎梏を脱する必要がある。だからこそ、従来の常識にとらわれず、多様な人的資本を評価し、それを高める投資によって新たな時代の経営課題を克服することが求められています。

この人的資本を考える上で重要な役割を果たすのがSDGsです。SDGsでは多様な人的資本の存在、その評価と投資の必要性が17の各ゴールのなかで示されています。SDGsにはジェンダーの平等、ダイバーシティの実現、マイノリティの尊重などが含まれますが、これらはビジネスで従来光が当たっていなかった人的資本への投資の必要性を意味しています。積極的に女性が管理職に志願しなくなる労働環境を整備する、障害者と健常者が同じ職場で働けるように作業環境を改善する、十分な受け入れ準備をして刑余者を雇用する。これら多様な人的資本への投資こそが、「誰一人取り残さない」を両立する、ビジネスにおける人間の尊重の実践です。

とはいえ、これらの取り組みは一朝一夕で実現するお手軽なものではありません



いずみ よしつぐ
小樽商科大学ビジネススクール(OBS)
准教授

ん。人的資本もSDGsも「トレンド」と錯覚して、その流れに追従しようとしても、表面的な取り組みで終わり、かえって事業リスクを高めるだけです。大事なことは、企業が社会の公器であるという自覚の下、自社メンバーのひとり一人が社会に対して「誇れるいい会社を作りたい」、「誇れるいい仕事をしたい」という「志」を持ち、主体的に人的資本とSDGsの重要性を学ぶことです。そのために、メンバーにどのような学びの機会を提供できるかが、経営者の手腕の見せ所です。つまり、経営者自身がまず人的資本とSDGsに関わるリテラシーを身に着けることが取り組みの第一歩です。華麗なキャリアを持つ人間をたくさん集めても、SDGsの基本理念に通じる人的資本の活用にはなりません。取り残された人を探し続け、活かすことこそが、本当の意味で人的資本に基づく経営になるのではないでしょう。