

## 人的資本会計・監査（保証）制度の形成と課題（中間報告）

主 査：島永和幸（神戸学院大学）

委 員：市川紀子（駿河台大学） 梅田宙（高崎経済大学） 沖野光二（大阪経済大学）

小野正芳（日本大学） 古賀智敏（金城大学・神戸大学名誉教授）

近藤汐美（京都経済短期大学） 嶋津邦洋（立正大学）

角田幸太郎（佐賀大学） 付馨（京都先端科学大学） 古庄修（青山学院大学）

向山敦夫（大阪公立大学） 姚俊（明治大学） 山口峰男（東洋大学）

吉田智也（中央大学）

### I はじめに（島永和幸）

経済や社会のソフト化やグローバル化が進展する中で、企業経営や証券投資意思決定などにおいて、貸借対照表に計上されている有形資産の重要性が相対的に低下し、オンバランス化されていない無形財（インタンジブルズ）への依存度が相対的に高まってきている。とくに、「人材は企業にとって最も重要な資産である」といわれるように、企業経営における人的資本の重要性が近年指摘されている。

1つの論点として、人的資本を財務報告の視点からいかに貸借対照表に計上することが可能であるかを、理論的・制度的に探究する必要がある（島永（2021a）；（2021b）；（2021c）；（2023c））。

他方、別の視点として、人的資本をサステナビリティ情報（非財務情報）として捉えることも可能である。国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）、米国証券取引委員会（SEC）（米国）、欧州連合（EU）（欧州）、英国財務報告評議会（FRC）（英国）、国際標準化機構（ISO）、世界経済フォーラム（WEF）および金融庁（日本）といった各国並びに世界機関では、人的資本に関する開示制度の義務化や各種指針作りが急速に進んでいる（島永（2022）；（2023a）；（2023b）；（2024a））。しかしながら、人的資本の情報開示のあり方については、これまで体系的に研究されてきておらず、喫緊の課題となっている。当然ながら、人的資本情報の開示が義務化されれば、人的資本情報の監査（保証）問題も同時に解決していく必要がある。

そこで、本研究グループは、人的資本に関する認識・測定・開示に関する先行研究や理論研究の動向をふまえて、主要先進諸国の基準設定団体や世界機関における人的資本開示・監査（保証）制度の形成と課題について明らかにすることを目的とする。

以下では、本研究グループの中間報告として、各委員に分担した研究テーマに係る議論の概要を示した。

## II 人的資本の定義と概念—マルチレベル・モデルを視座として— (近藤汐美)

本章は人的資本の開示において大きな転換点となった2020年の米国SECルール改正に注目し、人的資本資源 (Human Capital Resources ; 以下より HCR) を開示するように明文化された背景を探るべく、人的資本の定義と概念を考察することを目的とする。

島永 (2021a) は「SEC (2020) において『人的資本』ではなく『人的資本資源』という用語が使用されたことで、『人的資本資源』の概念が学界のみならず、各国の基準設定団体やステークホルダーのなかで急速に浸透し、『人的資本』という用語とともに、一般的に用いられる可能性が高くなるのではないかと (35 頁)」と言及している。わが国の基準設定団体が人的資本に関するルールづくりを行う際においても SEC (2020) の HCR の概念を踏まえる必要があることを指摘している (島永 (2021a))。

HCR 研究は人的資本研究の欠点を克服するため 2010 年代より理論形成されてきたものであり、人的資本を個人レベル (HC) とユニット/企業レベル (HCR) と区別して認識し、新たな洞察を提供する (Ray et al. (2023))。米国での新たな動向や HCR 研究成果は、今後わが国が「人的資本」の概念をより明確化し、人的資本会計をより発展させていく上で重要な示唆をうるものとなるだろう。

本章では島永 (2021a) によって提言されていた人的資本に関するルールづくりを行う際において HCR の概念を踏まえる必要性があるという研究課題を念頭においた研究の一端として、人的資本と HCR の関係について整理し、人的資本の定義と概念について検討することを課題とする。

## III 人的資本会計の概念整理—財務会計的視点から— (吉田智也)

本章では、中野 (2023) や小川 (2024) といった比較的最近の先行研究を整理した上で、どのような論点が検討されているかあるいは検討されていないかを明らかにし、人的資本会計を財務会計的視点から検討する際、まず、現行制度において、人的資本に関する会計情報に関して、何がどのように提供されているかを明らかにする。

たとえば、損益計算書において「人件費」(給与・賞与、退職給付費用等) が費用として計上されている。人件費のほとんどが、「販売費及び一般管理費」として計上されるが、連結損益計算書では1行のみで記述されることが多く、その内訳は部分的に注記情報として入手可能である。また、製造原価明細書において「労務費」が計上されることもある。さらに、貸借対照表において「退職給付に係る負債」(個別貸借対照表においては退職給付引当金) が計上されている。企業によっては、「賞与引当金」や「役員賞与引当金」等が計上されていることもある。さらに、従業員等に対するストック・オプションは、「新株予約権」として計上されるとともに、注記開示が行われている。このような現行の財務会計情報の作成・開示は、人的資本会計として考えると、おそらく不十分であろうから、どこから拡充していくことができるかを考えてみたい。

安酸ら (2017) によれば、過去 30 年間の売上高に占める売上原価 (売上原価率) および売上高

に占める販管費（販管費率）の推移は、単独決算・連結決算ともに、売上原価率が一貫して低下傾向にあるのに対し、販管費率は一貫して上昇傾向にあるとされる。また、費用1円当たりの売上高に対する限界的な変化率（限界収益率）も、売上原価の限界収益率が低下し、販管費の限界収益率が上昇しており、企業は販管費を構成する原価費目に対する支出を増加させていることがわかるとされる。これらの推移は、販管費とその管理が、企業価値の源泉としてもその重要性が増しつつあることを示唆している。

ただし、公表される連結損益計算書上では、ほとんどの場合、販管費の内訳は注記のみで開示され、企業ごとにその内容が異なっている。一方、FASBは、2023年7月に、損益計算書における売上原価、販管費、および研究開発費等の費用について、従業員報酬や無形資産の償却費も含めて詳細な情報を注記開示する公開草案を公表した。この動きは、これまで米国基準には販管費の定義や構成についての言及がなく、損益計算書の一項目として販管費が例示されるのみであったためと考えられる。わが国でも、販管費に関する注記開示内容等を統一する、もしくは販管費を詳細に損益計算書に表示する動きが、今後出てくるかもしれない。ただし、販管費の細分化（詳細な表示・開示）に関して、どこまで詳細な情報を開示する必要があるかどうかは一概には言えないため、どこまでの詳細さが要求されるのかを検討する必要があるだろう。

また、大鹿（2023）によれば、有価証券報告書では、従業員数および平均給与等の情報は開示されているものの、多くの情報は過去情報（既に支払われた賃金・給与）であり、企業価値の推定のために必要となる、将来の費用を予測するための情報は少ない、とされる。そのため、Rosett（2001）、Rosett（2003）の論文に基づき、従業員の存在を反映させた、いわば修正後の貸借対照表に対する株式市場の反応を観察している。その結果、従業員数の多い企業に対して株式市場がより高い株価（株価時価総額）で評価しており、株式市場が従業員を将来の収益の源泉と見ていることを示唆した。一方で、従業員数の多さについて、株式市場はリスク要因として見ていることを示唆する結果も得られた。以上の分析結果は、Rosett（2001）、Rosett（2003）が提示した「人的資本はオフバランスの資産および負債である」という主張を支持するものであった。

現在、人的資産の測定・開示が議論されることは多いが、人的資本に係る負債（ないし従業員持分）の認識・測定が議論されることは少ないのではないかと。はたして、現行制度において、人的資本に係る負債（ないし従業員持分）の認識・測定は十分なのであろうか。

本章では、財務会計的な視点からの問題提起として、①損益計算書に計上されている販売費及び一般管理費の細分化の問題、および②貸借対照表における貸方項目のうち、負債の認識・測定の問題を「労働債務」を鍵概念として検討した。

#### IV 付加価値会計の理論的研究 ―人的資本会計としての一側面―（向山敦夫）

最近、付加価値の適正な分配の必要性について指摘がなされている（伊丹（2024）、スズキ（2022）、（2023）、（2024））。その根拠には、2000年頃から株主への分配（資本分配率）だけが伸

び、従業員への分配（労働分配率）や設備投資は伸び悩んでいる現実が存在している。

付加価値（付加価値計算書）は決して目新しい概念ではないが、歴史的・理論的研究の蓄積がある（最近では、日本社会関連会計学会スタディ・グループ（2015）を参照）。付加価値は時代の要請にもとづき、その社会的機能が期待され、実際に一定の役割を果たしてきた。その独自の視点は、従業員への賃金・給料を費用とは見ず、付加価値からの分配と捉える特徴がある。本研究に課された課題は、「付加価値計算書が人的資本会計としてどのように位置づけられるか」である。

付加価値に期待された社会的機能は、パイの奪い合いではなく、パイそのものの拡大が要請された時代における生産性分析指標であり、1970年代以降に再登場する付加価値の公正な分配表示に重きを置いた付加価値計算書（創造価値計算書）である。ASSC（Accounting Standards Steering Committee）が1975年に公表した“The Corporate Report”では「公共のアカウントビリティ（public accountability）」の基本哲学にもとづいて、雇用報告書や企業目的報告書と並んで付加価値計算書が提案されていた。また、GRIガイドライン（G3・G4）では経済的パフォーマンスを表示するKPIとして付加価値情報があげられている。

スズキ（2022）では、「新しい資本主義」の一環としてDS（付加価値分配計算書）経営モデルが提案されている。配当予定利益を確保した後に労資（使）間で再分配をおこなうモデルかと思われる。付加価値計算書は「付加価値がどのように分配されたか」を表示するだけで、「どのように分配すれば適正か」を導くものではない。DS経営モデルは、この課題に切り込んだ意欲的なものである。ただし、「制度の壁」をどう越えるかの問題は残されている。

付加価値計算書はフロー情報であって、ストック情報ではない。人的資本の何を会計として把握し、ストック情報としてオンバランスするか、またフロー情報として情報提供するかの問題への一つの解決方法である。

## V スコアカードを活用した人的資本の管理・管理会計の視点からの考察（梅田宙）

有価証券報告書上の記載に、人的資本、多様性の開示を求める内閣府令が公布された。開示には経営戦略と人的資本投資の関係性を意識することが求められる（非財務情報可視化研究会（2022）、3頁）。人的資本が企業価値につながるプロセスを示すものにBalanced scorecard（BSC）がある。BSCは内部管理だけでなく、外部報告にも活用できる（櫻井（2008）；伊藤（2021））。一方、スコアカードで管理される人的資本のうち、どのような情報を外部報告すべきかの研究が不足している。本章では、外部報告に適した人的資本指標の設定を、3つのスコアカードをレビューしたのちに提案することを研究目的とする。なお、本研究は人的資本をマネジメントする主体として人事部長と事業部長を想定する。

先行研究では第1に、責任センターの観点から動機付けを検討し、人的資本の構築につながるような動機を生み出しにくい点を示す。第2に、非財務指標を含めて業績評価を行う場合を整理する。第3に、外部報告への適合性判定の基準についてのレビューを行う。

先行研究の後に、スコアカードに関連する3冊の著書を取り上げて、各種スコアカードの概要と人的資本をマネジメントするケースを検討する。第1にKaplan and Nortonが論じたBSC、第2にBecker et al. (2001)が論じたHRスコアカード、第3にHuselid et al. (2005)が論じたWFスコアカードを示す。

独自性と比較可能性の基準を用いて各種スコアカードの外部報告適合性を検討する。BSCは事業戦略、WFスコアカードは人材戦略、HRスコアカードは機能戦略を管理する。独自性の基準では、事業戦略ほど独自性が高くなり、機能戦略ほど独自性が低くなる。比較可能性の基準では他社比較は機能戦略ほど比較可能性が高く、事業戦略ほど低くなるが、時系列比較の場合は事業戦略の測定指標が一貫していれば比較可能性は高くなる。

## VI 人的資本に関わる実務—プロサッカー選手の移籍に関わる会計処理の事例— (角田幸太郎)

一般に、人的資源は会計上資産として計上されていないが、英国ではプロサッカークラブが選手に関して支出した金額を資産計上している事例がある(Morrow (1992))。菅原(2002)は脚注で、「プロ・スポーツ選手の価値を会計上測定・認識する必要性はこれまでも議論されてきた論点である(Morrow (1992))」と記述している。

近年、人的資本会計への関心が高まっているが、自身は財務会計の視点でプロサッカー選手を人的資源と捉え、会計的価値をいかに認識・測定・評価しうるかという研究を継続的に行ってきた(角田(2006); 角田(2008); 角田(2014); 角田(2015); 角田(2021)他)。

中でも、角田(2015)では、英国プロサッカークラブにおける選手移籍金の会計処理の変遷を整理し、1987年度まではどのクラブでも移籍金(Transfer fee)として即時費用処理していたが1988年度からTottenham Hotspurが選手登録権(Player's registration)として無形資産に計上するように変えたことを明らかにすることができた。また、取締役による選手価値の主観評価額について、1981年度のHeart of Midlothianは財務諸表外で表記し、1991年度のDundeeは無形資産としてB/Sに計上していたことを明らかにすることができた。

本研究グループの一員として、1年目は上述のDundeeの特異な会計処理に着目し、会計処理の変遷を調査した結果、以下のことを明らかにすることができている。

- ・1991年度：移籍金は即時償却。しかし取締役による独自の選手評価額をB/Sに計上。
- ・1992年度：取得原価に基づく移籍金をB/Sに計上。
- ・1993、1994年度：取得原価に基づく移籍金に専門家の独自評価を加味してB/Sに計上。
- ・1995年度：ボスマン判決の結果を受けて、B/Sに計上するのを取り止めた。

## VII ピープルアナリティクスと人的資本会計 (嶋津邦洋)

近年、人的資源管理の分野において、「ピープルアナリティクス」が注目を浴びている。ピープルアナリティクスとは、端的に言えば、人材マネジメントにまつわる様々なデータを活用して、人

材マネジメントの意思決定の精度向上や業務効率化、従業員への提供価値向上を実現する手法である（一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会（2020））。本章では、同じく企業の人材に着目するものとして、岩本他（2023）を中心にピープルアナリティクスを整理し、そこで得られた知見から人的資本会計へ援用できるアイデアを模索することを目的とする。

岩本他（2023）によれば、企業の担当者から挙げられるピープルアナリティクスの推進上の課題の多くは、(1)そもそも人材や組織に関する量的データがない、(2)量的データを分析できる人材がない、(3)有益なアクションに繋がらないというものである。これらの主要な原因は、ピープルアナリティクスという取り組み自体が「人材と組織」を対象としているが、両者が必ずしも一枚岩ではないことに起因すると指摘されている。したがって、このような複雑性や多様性を十分に理解し、仕組みを実装するためにも、量的データのみならず質的データも組み合わせることが重要であり、また、データの収集については、人事業務を行う中で半自動的に収集されるものだけでなく、社内サーベイを中心として積極的に収集する必要があると述べられている。

上記のようにピープルアナリティクスを概観したうえで、人的資本会計への援用可能性を検討すると、次のような課題が浮き彫りになる。すなわち、ピープルアナリティクスは人材マネジメントの手法であるため、「人材」と「組織」を対象とするものの両方が含まれるということである。また、収集されたデータについては業務上の機密に触れる可能性があるため、人的資本会計のレポートに関する位置づけや内容等をまずは整理・検討したうえで、ピープルアナリティクスのより具体的な援用可能性を模索する必要がある。これは今後の課題である。

## VIII 人的資本会計・監査（保証）制度の形成と課題（監査・保証）（山口峰男）

企業報告に含まれる「人的資本情報」について、監査（auditing）または保証（assurance）の視点から検討するのが本報告の目的である。昨今、人的資本の領域を新しい領域としていわゆる「非財務情報」として温暖化ガス排出量などと平行に論じる時代思潮がしばしば見受けられるが、言うまでもないことながら「ヒト」は「モノ」「カネ」、現代ではこれに「情報」を加えた企業にとっての四大経営資源の一つを構成しているものであり、会計領域においても人的資源としてその研究が進められてきた。

他方、監査においても現代社会は「監査社会」であるといわれるなどさまざまな実務が存在するなど多義的である。その点は人的資源、人的資本との関係に絞ったとしても同様である。この観点から監査の概念の原点に遡り、①「監査の主題」は何であるのか、②「アサーション」は何であるのか、③「確立された規準（クライテリア）」は何か、という3つの観点から、監査の特性や限界など、特定の監査の特徴を明らかにすることを検討する。

人的資本に関する関心が高まったのは決して今回が初めてのことでないところ、そもそも「人的資本」とは何であるのか、その概念については、近年、グローバルな基準設定主体のレベルでも議論が進んでいる。その主たる非常に広範な論点およびサブタイトルが現代という時代思潮を背景

として投資家を中心として指摘されているところ、その内容をも踏まえて監査および保証にまつわる論点について、単なる「政策論」を排しつつ整理、検討してみたい。

## IX ESRSにおける人的資本の開示制度—現状と課題—（市川紀子）

本章は本研究グループの目的である「人的資本に関する認識・測定・開示に関する先行研究や理論研究の動向をふまえて、主要先進諸国の基準設定団体や世界機関における人的資本開示・監査（保証）制度の形成と課題について明らかにする」（島永（2023d）、1頁）ことに則して、筆者に課されたESRSに関する人的開示制度の暫定（中間）報告の検討結果の要旨となる。なお、筆者においては初見となる研究対象であることも含め、今後に内容変更も予想されるため、本稿は暫定版となっている点に留意されたい。

第4回人的資本会計研究会（2024年3月23日：於立正大学）において、EUでは近年、ESG関連法令で持続可能性報告の義務が直接ない企業が銀行や大企業に持続可能性報告を要請されており、ESG関連法令の大企業に対する報告義務が中小企業に間接的に課せられていることが大きな負担となっているという指摘（滝澤（2023）参照）を示した。直接報告義務がある大企業や銀行は、中小企業には直接報告義務がないにもかかわらず、これらの義務を中小企業に課していることを示しているようである（See, SME united（2023））。また、直接報告義務のない中小企業のうち、19%が、間接報告義務の対象となっていると答えている状態であり、そのうち、中規模企業では35%の発生率、零細企業では9%であり、CSRS/ESRS報告によってトリクルダウン効果が増幅されると、これらの割合に影響がでると予想している（See, SME united（2023））。ESRSの人的資本の開示制度に関しては着々と進んでいるが、報告義務のない中小企業等までが実質は強制開示を要請されている点は課題が残る。

## X イギリスにおける人的資本の開示（沖野光二）

任意開示ではなく英国会社法における従業員情報の開示については、英国1967年会社法によって初めて制定法化された。従業員数100人以上を有するグループ親会社又は独立個別会社に対して、(a)一週間当たりの従業員の平均人数、及び(b)一年間に支払われた賞与を含む報酬の総額を取締役報告書に記載する旨を要請するものであった（第18条）。

時代背景として1973年1月に英国は欧州共同体（EC）に遅れて加盟し、1974年2月から保守党長期政権に代わって労働党が政権を担うことになった。1975年7月にはイングランド・ウェールズ勅許会計士協会を母体とする会計基準運営委員会（ASSC）が討議資料「会社報告書（Corporate Report）」を公表し、13項目を提示する雇用報告書（employment report）の作成を提唱した。これを受けて1977年6月に労働党内閣が閣議提案『会社報告書類の将来像』（緑書）を英国議会に提出し、会社の財務的資源と同様に人間の重要性を反映させるべく労働と雇用方針を詳説する雇用説明書（employment statement）を年次営業報告書に追加する旨の法制化を提案した。しかし1979

年5月に誕生した保守党第1次サッチャー政権において、上記閣議提案書は反故にされた。その後の英国1985年会社法及び1989年会社法において、(1)身体障害者の雇用、訓練及び昇進、(2)会社従業員の就業中の健康、安全及び厚生、並びに会社の業務の状態、方針、及び(3)業績についての従業員の関与を取締役報告書で記載することとなった。

現行の英国2006年会社法においては、従業員情報、人権情報、取締役・上級管理職・従業員の性別数を戦略報告書の中で記載する旨を要請している。一方、2018年コーポレートガバナンス・コードでは、従業員に関する記載が新規追加されている。

## XI 日本 (小野正芳)

本章では日本における人的資本の開示制度の現状を確認し、今後の展開を検討した。開示制度の現状について、ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス (DJSI) 採用企業 (38社) を対象として検討した。DJSIはサステナビリティ指数の分野のパイオニア的存在であり、企業のサステナビリティ実践への指標となっているからである。

DJSI採用企業は企業価値の創造を目標としており、約85%が価値協創ガイダンスおよび国際統合報告フレームワークに準拠した統合報告書を作成・公表していた。その中で、人的資本について、DJSI採用企業のすべてがエンゲージメントスコアをKPIとして公表し、具体的なスコアまで公表している企業も多い。

しかし、エンゲージメントスコアの測り方に関する記述はない (エンゲージメントスコアを測定する外部サービスをカスタマイズして利用している可能性が高い)ため、人的資本投資とエンゲージメントスコアの関係性を評価することは難しい。また、人的資本への投資については実施事項に関する記述がほとんどで、金額的な記述はない企業が多く、人的資本投資の質的評価はある程度可能であるが、量的評価は難しい状況である。

時代は「人的資本投資の開示」ではなく、人的資本投資を通じた「企業価値創造の説明」を求めている (HRテクノロジーコンソーシアム (2022)、148頁)。人的資本投資を量的に把握し、それを会計情報として統合していくことが必要である。そのための会計測定として、人的資本を貨幣資本と同じレベルでとらえる (純資産項目とする) とともに、対応する人的資源を同時に把握する (資産項目とする) 方法などが考えられる。統一的な会計測定・開示方法が求められる。

### 《参考文献》

ASSC (1975) *The Corporate Report*, ASSC.

Becker, B. E., M. A. Huselid, and D. Ulrich (2001) *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*, Harvard Business School Press. (菊田良治訳 (2002) 『HRスコアカード』日経BP).

Huselid M.A., B. E. Becker and R. W. Beatty (2005) *The Workforce Scorecard: Managing Human Capital to Execute Strategy*, Harvard Business School Press.

- Kaplan, R. S. and D. P. Norton (2004) *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*, Harvard Business School Press (櫻井通晴・伊藤和憲・長谷川恵一訳 (2014) 『戦略マップ [復刻版] ―バランスト・スコアカードによる戦略策定・実行フレームワーク』東洋経済新報社) .
- Morrow, S. (1992) “Putting People on the Balance Sheet: Human Resource Accounting Applied to Professional Football Clubs” , *Royal Bank of Scotland Review*, Vol. 174, pp. 10-19.
- Ray, C., Essman, S., Nyberg, A. J., Ployhart, R. E. and Hale, D. (2023) ,“Human Capital Resources: Reviewing the First Decade and Establishing a Foundation for Future Research”, *Journal of Management*, Vol.49, No.1, pp.280-324.
- Securities and Exchange Commission (SEC) (2020) , *Modernization of Regulation S-K Items 101, 103, and 105*, <https://www.sec.gov/rules/final/2020/33-10825.pdf>.
- SME united (2023) *SURVEY ACCESS TO SUSTAINABLE FINANCE FOR SMEs : A EUROPEAN SURVEY*, <https://www.smeunited.eu/admin/storage/smeunited/20230927-gh-survey.pdf>.
- 伊丹敬之 (2024) 「人件費と設備投資 増やす時」『日本経済新聞』2024年4月1日(朝刊) 16面。
- 一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会著, 北崎茂編 (2020) 『ピープルアナリティクスの教科書: 組織・人事データの実践的活用法』日本能率協会マネジメントセンター。
- 伊藤和憲 (2021) 『価値共創のための統合報告―情報開示から情報利用へ―』同文館出版。
- 今福愛志 (2001) 『労働債務の会計』白桃書房。
- HRテクノロジーコンソーシアム (2022) 『戦略的人的資本の開示』日本能率協会マネジメントセンター。
- 大鹿智基 (2023) 『非財務情報の意思決定有用性』中央経済社。
- 小川淳平 (2024) 「人的資本投の認識・開示」『会計』第205巻第2号、136-148頁。
- 岩本慧悟・藤澤優著・一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会編 (2023) 『実践 ピープルアナリティクス: 人材と組織を理解するための道具箱』日本能率協会マネジメントセンター。
- 櫻井通晴 (2008) 『バランスト・スコアカード―理論とケース・スタディー』同文館出版。
- 島永和幸 (2021a) 『人的資本の会計―認識・測定・開示―』同文館出版。
- ― (2021b) 「人的資本の会計: 財務報告の視点から」『会計』、第199巻第2号、184-198頁。
  - ― (2021c) 「人的資本を捉え直す―情報開示の枠組みづくり進む―」『日経 ESG 別冊 Well-being が企業価値を高める』、24-28頁。
  - ― (2022) 「人的資本の会計―欧米における人的資本開示の最新動向―」『証券アナリストジャーナル』第60巻第9号、38-48頁。
  - ― (2023a) 『「グローバル・ベースライン」としてのサステナビリティ基準の進展と人的資本の情報開示―任意開示から強制開示へ―』『日本知的資産経営学会誌』第9号、42-64頁。

- － (2023b) 「国際評価基準審議会 (IVSC) パースペクティブ・ペーパーに関する考察－ESG・無形資産関連のペーパーに焦点を当てて－」『産業経理』、第 83 巻第 1 号、66-76 頁。
- － (2023c) 「無形資産会計の変革に向けた新たな研究動向と開示枠組み－シンガポールの無形財開示フレームワーク (案) に焦点を当てて－」『会計』第 203 巻第 6 号、29-43 頁。
- － (2023d) 「国際会計研究学会研究グループ申請書」。
- － (2024a) 「人的資本情報開示の義務化と課題」『国際会計研究学会 年報』2023 年度第 2 号 (通号 54 号)、46-57 頁。
- － (2024b) 「人的資本の認識と測定－公正価値視点から」日本簿記学会第 8 回簿記研究コンファレンス資料。

菅原智 (2002) 「人的資源会計からの知的資本へのインプリケーション」『修道商学』第 42 巻第 2 号、317-333 頁。

スズキ・トモ (2022) 『新しい資本主義』のアカウンティング』中央経済社。

- － (2023) 『新しい資本主義』とは何か？－付加価値の適正分配経営 (DS 経営) に向けて－』『企業会計』第 75 巻第 10 号、64-72 頁。
- － (2024) 「付加価値の適性分配再考を」『日本経済新聞』2024 年 4 月 23 日 (朝刊) 27 面。

角田孝太郎 (2006) 「人的資源の会計的認識－日英プロサッカークラブの実務を例として－」『経済学研究 (北海道大学)』第 55 巻第 4 号、79-94 頁。

- － (2008) 「選手登録権の公正価値評価－人的資源会計の例として－」『企業会計』第 60 巻第 9 号、127-131 頁。
- － (2014) 「人的資源の価値評価と会計処理－英国プロサッカークラブの 1980 年代と 1990 年代の事例－」『九州経済学会年報』第 52 集、27-35 頁。
- － (2015) 「日欧プロサッカークラブにおける人的資源の会計と管理の事例研究」『会計理論学会年報』第 29 号、99-108 頁。
- － (2021) 「英国プロサッカークラブにおける人的資源の財務と管理の事例分析」『会計』第 199 巻第 2 号、212-224 頁。

滝澤祥子 (2023) 「JETRO 欧州中小企業連合会、持続可能性報告が中小企業の負担となっている現状危惧」、<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/10/ae849a8e9304b44f.html>。

中野誠 (2023) 「人的資本に関する会計・ファイナンス視点からの考察」『組織科学』第 57 巻第 1 号、18-27 頁。

日本社会関連会計学会スタディ・グループ (2015) 『付加価値計算書の総合的研究 (最終報告書)』。

非財務情報可視化研究会 (2022) 『人的資本可視化指針』。

安酸建二・新井康平・福嶋誠宜 (2017) 『販売費及び一般管理費の理論と実証』中央経済社。