

〈2023年度修士論文要旨〉

中小企業における知的資産の把握がもたらす 従業員への効果について ——京都地域を中心に——

中村 真也

はじめに

昨今の社会情勢の変化に伴い、中小企業を取り巻く環境は目まぐるしく変化している。短期的な利益追求だけでなく、中長期的な目線で環境変化への対応力を養うことが重要になってきている。そのような中で、企業の価値を評価する指標として「非財務情報」への関心が高まっており（経済産業省, 2021）、本研究では、非財務情報の中でも知的資産に着目する。知的資産とは、特許などの「知的財産」と同義ではなく、それらを一部に含みさらに組織力、人材、顧客等とのネットワークなど企業の「強み」となる目に見えにくい経営資源の総称を指し（中小企業基盤整備機構, 2007）、中小企業における知的資産を把握することによる従業員への効果について、明らかにする。

I 研究の意義・目的

企業の情報開示は、企業活動の基盤をなす経済環境の変化とともに、開示情報の内容も、基礎的な財務情報から、金融リスクに関する財務的・非財務情報の開示、さらには環境・CSR 等に関する非財務情報の開示など大きく変容し拡大してきたが（古賀, 2015）、これまで、情報開示後の効果を明らかにしている研究が多く、報告書の開示までの過程に着目した研究はあまり見られない。

本研究では、知的資産を開示するまでの過程に着目し、知的資産を把握する方法の違いによって効果が異なることを明らかにすることに意義があると考ええる。さらには、知的資産を把握する取組に従業員を巻き込むことで、従業員の内発的モチベーションを高めることを立証できれば、中小企業の企業経営の一助になると考える。

II 非財務情報を可視化する取組

非財務情報を可視化する取組が増加している中で、取組ごとの特徴とこれまでの先行研究及び論評の整理をした。非財務情報を可視化する取組は多様であり、開示の対象や重視する要素によってどのツール（開示のための報告書等）を活用するのかはさまざまであるが、中長期的な視点での企業経営に効果的であることは共通している。

III 内発的モチベーション

組織を活性化させ、持続的な経営を実現させるためには、人づくりが必要不可欠であり、人づくりには個人のモチベーションは非常に重要であると考ええる。モチベーションについては、仕事自体に動機づけられ、その報酬の典型は仕事の達成感や自己の成長など内的な報酬を目標とする内発的モチベーションと、外部から与えられる報酬（典型的には金銭）を目標とする外発的モチベーションの2分類に分けられる（堀江ら, 2007）。

内発的に動機づけられた行動は、持続的であり、より創造的になる（Amabile, 1998）ことに加え、豊かな経験、概念の理解度の深さ、レベルの高い創造性、よりよい問題解決を導く（Deci, 1995）ことが明らかにされており、このように企業における持続的な発展には、従業員の内発的モチベーションを高めることが非常に効果的であり、その結果、従業員のレベルの高い創造性や柔軟性を向上させることにつながると考えられる。

本研究では、知的資産の把握に、従業員が参加することへの効果として内発的モチベーションに着目し、「自律性」、「有能性」、「関係性」、「誇り」を内発的モチベーションの構築要因として調査分析を進めることとする。

Ⅳ 調査分析

定量分析の結果、知的資産の把握に参加した従業員のうち、会社の強みに対する理解が深まった従業員は、内発的モチベーションの要因である「有能性」、「目標の理解」、「組織への信頼」が高まることが証明された。

インタビュー調査の結果として、知的資産を把握するという機会を前向きに捉える従業員が多く、知的資産の把握を一過性にとどまることなく、今後の継続した取組につなげていくことが必要であると考えた企業がほとんどであったことがわかった。

Ⅴ 考察

知的資産の把握に向けた取組に従業員が参加し、強みの理解を深めることで、内発的モチベーションを向上させることを立証したところであるが、取組の中では、複数回のワークショップを通じて、強みのみを単独でとらえるのではなく「会社のこれまでの実績、製品・サービス、自社の強み、強みを維持・強化するためのマネジメント、経営理念や経営方針」について事業をストーリーに見立ててそれを遡るように分析することで、自社が培ってきたノウハウや他社とのネットワークなどの強みが事業活動にどのように影響しているかといった価値創造の構造への理解を深める機会になっていることが推察できる。

まとめ

これまで知的資産の開示後の効果についての研究が重ねられてきている中で、報告書の開示までの過程に着目し、知的資産の把握がもたらす従業員への効果について定量的・定性的分析を通じて明らかにした本研究は、知的資産経営に関する研究分野での学術的貢献は高いと考える。

また、知的資産を中心とした非財務情報の可視化が、企業価値の向上につながる契機と捉えられるためには、非財務情報を可視化することの効果を企業に理解いただく必要があり、本研究は、中小企業における非財務情報の可視化を促進させることにつながると考える。

しかし、本研究におけるアンケート調査においては、知的資産の把握に向けた取組の参加の程度については調査できていないことや、業種の違い、従業員が知的資産を把握することによる経営層への効果等に関しては検証できておらず改めて分析をする必要がある。

さらには、知的資産の把握が、企業経営にとって有効であることを経営者に認識いただくために、把握の機会を通じて、会社の意思決定への影響や社員教育への有効性について、事例をさらに分析することが必要かつ、効果的であると考ええる。

将来的には、知的資産の活用といった中長期的な取組の効果に着目することで、社員の成長度や中長期での財務改善への影響度さらには地域経済に対してどのような効果をもたらすのかといった構造を明らかにし、地域の産業政策に貢献していきたい。

参考文献

- Amabile, T. M (1998) 'How to kill creativity', *Harvard Business Review*, 76, (5), 76-87.
- Deci, E. L. and Flaste, R (1995) 'WHY WE DO WHAT WE DO: The dynamics of personal autonomy' *New York: G.P. Putnam's Sons* (桜井茂男訳 人を伸ばす力—内発と自律のすすめ 新曜社 1999.)
- 古賀智敏 (2012). 『知的資産の会計 改定増補版』千倉書房.
- 古賀智敏 (2015). 『統合報告革命 ベスト・プラクティス企業の事例分析』税務経理協会.
- 中森孝文 (2011). 「効果的な知的資産レポートングに関する一考察—知的資産開示に対する中小企業と金融機関の意識調査から—」, 龍谷政策学論集, 1 (1), 29-42.
- 中森孝文 (2015). 『改訂2版「無形の強み」の活かし方』経済産業調査会.
- 藤田英樹 (2000). 「誇り動機づけ理論」, 組織科学, 33 (4), 59-75.
- 堀江常稔・犬塚篤・井川康夫 (2007). 「研究開発組織における知識提供と内発的モチベーション」, 経営行動科

学, 20 (1) ,1-12.

経済産業省 (2005).『知的資産経営の開示ガイドライン』https://www.meti.go.jp/policy/_assets/pdf/2-guideline-jpn.pdf (2024年1月5日閲覧)

経済産業省 (2021).『サステナビリティ関連情報開示と企業価値創造の好循環に向けて―「非財務情報の開示指針研究会」中間報告―』<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211112003/20211112003-2.pdf> (2024年1月5日閲覧)

中小企業基盤整備機構 (2007).『中小企業のための知的資産経営マニュアル』https://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/pdf/00all.pdf (2024年1月5日閲覧)