

2014年  
6月26日  
木曜日

経済学では、「人的資本 (Human capital)」が経済活動においてどのような役割を果たすかについて多くの研究蓄積がある。特に、人的資本の議論は、2001年にノーベル経済学賞を受賞したアメリカの経済学者マイケル・スペンスらによって「シグナリング理論」として発展してきた。たとえば、学生が就職活動をする際、自分がいかに能力の面で優れているかというシグナルを採用側に送ることが重要である。採用側は応募者の学歴などの個人属性をその人の能力の「シグナリング」として受け取り、選考の際のスクリーニングに用いると考えられる。この議論の背景には、採用側と応募者側の間に存在する「情報の非対称性」の問題がある。言うまでもなく、採用側は応募者の能力については正確な情報を持っていない。したがって、選考

加藤 雅俊 准教授 (企業経済学)

# 「人的資本」レベルを高める ことが成功を導く

の際に学歴や職歴といった応募者のバックグラウンドが能力を表すシグナリングとして機能する。このように、経済学では、人間が有する能力（知識やスキル）を資本としてとらえて「人的資本」と呼び、人的資本とパフォーマンスの関係について様々な研究が行われてきた。

「人的資本」は、上記で言及した労働市場を対象としたものに加えて、ファイナンスや起業活動に関する研究においても多くの研究が行われてきた。ファイナンスの分野では、金融機関と借り手の間にある情報の非対称性 (information asymmetry) が原因で、人的資本が高い人ほど資金制約が少ない（資金調達しやすい）ことが明らかになっている。起業活動の研究では、創業者の人的資本レベルが高い企業ほど開業後に成功しやすいことが良

く知られている。この要因の一つは上記で言及した資金調達の問題と関連していて、人的資本レベルの高い創業者ほど資金調達がしやすく、結果として成功する可能性が高くなると考えられる。また、人的資本レベルの高い創業者は経営判断が適切かつ迅速であるかもしれないので、企業を成功に導く能力に長けていることが成功しやすいということがよく議論されてきた。

これらの経済学での知見をどのよう（学生にとつての）現実活出すことができるか。もっとも重要なことは、企業に就職するにせよ、公務員になるにせよ、進学して研究者を目指すにせよ、自らの人的資本レベルを高めることがその後の成功確率を高めるだろうということである。学歴や職歴はあくまで人的資本を計測する例にすぎない。大学に入

学してから人的資本レベルを高める方法はいくつも存在する。実際、できる限り自分に投資（勉強）すれば、それなりの能力（知識やスキル）が身に付き、多くの面で成功確率高めることができるはずである。投資が少ないとそれに対するリターンが小さいのは必然であり、「激しい競争」（就職戦線）に勝つことは難しい。また、経済学で「差別化 (differentiation)」は重要なトピックの一つだが、他人と同じことをしているも確率は低く、ライバルと差別化を図ることも良い戦略かもしれない。結果として、競争力のある人的資本を形成し、自分自身の「競争優位」を築けるかもしれない。■