

戦略的な“人的資本の制度開示”が行えていますか？

人的資本の制度開示チェック表

- 企業のビジョンや目標が明確に従業員に伝えられていますか？
- 従業員のスキルや能力の評価結果は公開されていますか？
- 従業員の給与や福利厚生、キャリアアップの機会について情報が公開されていますか？
- 従業員の離職率や満足度のデータは公開されていますか？
- 企業のCSR（企業の社会的責任）について、従業員への取り組みに関する情報は公開されていますか？

法令等で開示が義務化・努力義務化されている情報項目は、年々増加しています。

開示項目	事業規模・関係法令等
①一般事業主行動計画の策定・届出 ②採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合、男女の賃金差異等	従業員数101人以上（女性活躍推進法）
直近3事業年度の中途採用者数の割合	従業員数301人以上（労働施策総合推進法）
男性の育児休業等の取得率、男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	従業員数1,000人超（育児介護休業法）
一般事業主行動計画の策定・届出	従業員数100人超（次世代育成支援対策推進法）
①募集・採用に関する状況 ②職業能力の開発・向上に関する状況 ③企業における雇用管理に関する状況	事業規模なし（若者雇用促進法）
健康経営の拡大と健康情報の開示	事業規模なし（経済産業省）
副業・兼業に関する情報の公表	事業規模なし（副業・兼業の促進に関するガイドライン）
①人的資本「人材育成方針」、「社内環境整備方針」 ②多様性「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」の記載	上場企業（有価証券報告書）

その理由は「人的資本」の価値、つまり“人材”の価値を最大限に引き出すことが、中長期的な企業価値向上につながると考えられているためです。

ただし、開示するだけでは意味がありません。また、開示することが目的でもありません。

目指すべきことは、自社に合った**“優秀な人材の確保と定着”**です。

そのために、打つべき戦略は・・・

①**エンゲージメント（従業員満足度）向上**

②**人材（後継者）育成**

③**人材への必要な投資** を行うことです。

この戦略に沿って**効果的な開示**を行うことが内外問わず多くの**ステークホルダーの関心を引く**ことができます。

そのメリットは・・・

人的資本に関するステークホルダーの関心とメリット

内部	<ul style="list-style-type: none">● 従業員は、より良い給与や待遇とより良い成長機会を得られる● 経営者は、人的資本に適切な投資が来ているかを測る、“ものさし”を得られる。適切な投資を通じて、自社の成長を持続させられたり、後継者を育成していくことができる
外部	<ul style="list-style-type: none">● 株主（投資家）は、投資先の中長期的な成長可能性を知ることができる● 求職者は、志望先企業の労働環境や待遇や将来的な成長可能性を知ることができる

どちらが効果的な開示方法なのでしょうか？

(例) 従業員の定着率

A

離職者数 40人、採用人数 10人
期初の従業員数 300人

⇒ **定着率 85.7%**

B

離職者数 40人、採用人数 10人
期初の従業員数 300人

⇒ **定着率 85.7%**

<離職理由>

定年退職
10名

キャリアアップ
5名

期間満了
7名

家庭の事情
3名

...

数字だけでなく**その背景にも目を向け開示することが重要**です。また、戦略に基づく**自社のストーリー**を併せて開示することで効果アップが期待できます。人的資本経営では、指標1つの数値だけに囚われるのではなく、他の指標と併せて**総合的に要因分析**を行い、**対策を考えていくことがとても重要**です。

データを出力し算出するだけでは正確なデータとは言えません。正しいデータを取得する体制、プロセスが整っていますか？人的資本経営では、基準に沿ったデータを定量的に把握し、可視化することが必要不可欠です。貴社の体制、プロセスをプロの目線でチェックいたします。