

人的資本経営の実現に向けて

経営戦略と連動した人材戦略、 開示方針策定支援

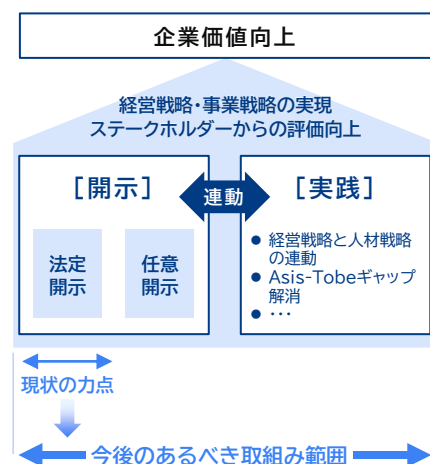
2021年に改訂されたコーポレートガバナンスコード、2023年の内閣府令では「**人的資本に関する開示**」が求められるようになりました。また、人材を最重要の資本として、その価値を最大限引き出す「**人的資本経営**」への**関心**が高まっています。

上場企業を中心に、行政からの情報開示要請への対応は一旦落ち着いたものの、今後は**主体的な情報開示**が進み、**投資家や労働市場からの評価に差が広がる**と考えられます。

MRIのスタンス／サービスの特徴

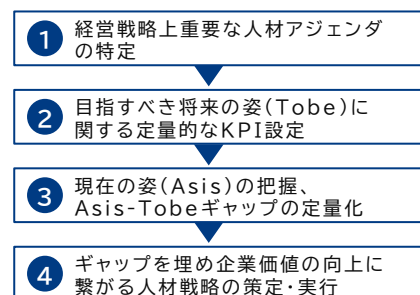
#1 企業価値向上を目的とした 「真の人的資本経営」の実現を支援

- 経営層や投資家が求めるのは「見た目に美しい開示書類」ではなく、「**真の人的資本経営**」、つまり「人材の価値を最大限引き出し、**中長期的な企業価値向上につなげる経営**」の実現です。
- そのためには、単なる開示対応に留まらず、「**経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか【実践】**」と、「**情報をどう可視化し、投資家に伝えていくか【開示】**」の**両輪**での戦略策定、実施計画を明確化することが重要です。
- 「人材版伊藤レポート」の策定・普及や、経済産業省の人的資本経営コンソーシアム運営に関わる弊社が、貴社に最適な対応策をご提案します。



#2 【実践】 経営戦略と連動した人材戦略を立案

- 事業環境や労働市場が変化する中で、自社の**経営戦略・事業戦略を実現**するためには、これらと**整合する人材戦略**(人的資本面での裏付け)が**不可欠**です。
- 経営層や関係部門を巻き込み、貴社の長期ビジョン実現に向けた**重要な人材アジェンダの特定**、**Asis-Tobeギャップの可視化**を通し、人材戦略を策定します。



#3 【開示】 独自性かつストーリー性のある情報開示を重視

- 情報開示においては、投資家だけでなく、**求職者や従業員からの共感**を獲得し自社での活躍を促すことが重要です。
- 他社事例や特定の開示基準に沿った横並び・定型的な開示に陥ることなく、**自社の人材戦略にとって重要なKPI**の進捗と将来・未来への展望を、**一貫性のあるストーリー**として説明することを重視します。



人的資本経営実現に向けた実施ステップ・ポイント

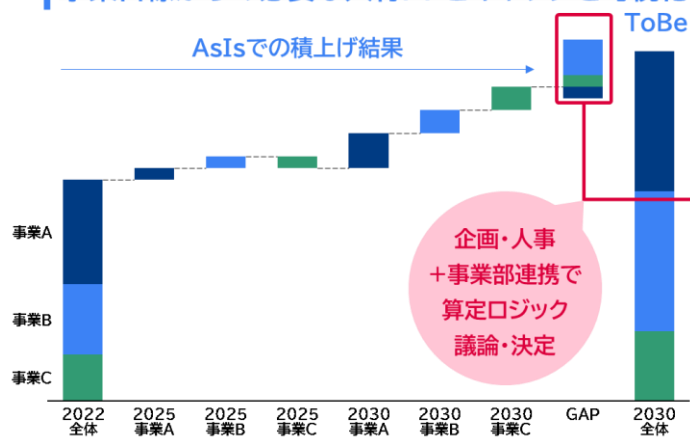
経営戦略実現に向けた人材面のギャップを可視化し、それを埋める人材戦略を策定します。



Asis-Tobeギャップの定量化 | 経営戦略と連動した人材戦略立案の起点

事業目標から必要な人材ポートフォリオとAsis-Tobeギャップを定量的に可視化します。

事業目標からの必要な人材PFとギャップを可視化



量的ギャップの質的展開

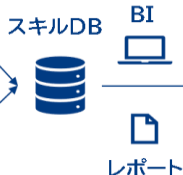
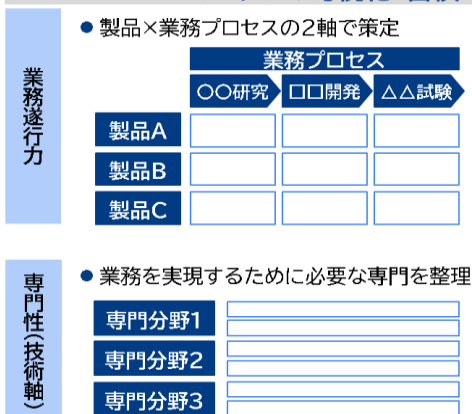
| 人材タイプ | スキルレベル | | |
|---------|-------------|-------------|-------------|
| | 上級 等級●～● | 中級 等級●～● | 初級 等級●～● |
| マーケティング | | | |
| 事業企画・管理 | | | |
| ... | | | |
| ... | | | |
| システム開発 | | | |
| 計 | ●●人 | ●●人 | |

事業B
事業C

スキルデータベースの構築 | ギャップ解消の具体的打ち手の起点

可視化したスキルベースの人材ギャップを解消するためのデータベースを構築し、任用・配置・育成等に活用し、ギャップ解消を可能にします。

スキルの可視化・蓄積



スキル情報の活用

活用シーン

- 1) 高度専門職としての任用・昇格
- 2) 適正配置
 - 2-1) 異動・再配置
 - 2-2) プロジェクトアサイン
 - 2-3) 特定案件への抜擢
- 3) 人材育成
 - 3-1) 教育計画・施策検討
 - 3-2) キャリア面談
- 4) 人員計画の策定(短期、中長期)

本資料に関する
お問い合わせ先

株式会社 三菱総合研究所

人材・キャリア事業本部
政策・戦略グループ

〒100-8141 東京都千代田区永田町二丁目10番3号

✉ service@mri.co.jp

☎ 03-6858-3493

※無断での複写・複製・転載及び第三者への開示を禁じます。