

# 人的資本経営をもっと賢く！ ISO30414リードコンサルタントから学ぶ 人的資本経営の実態と実現方法

人事評価・採用管理アプリ



Shared Mee



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS

ケイズコーポレーションは持続可能な  
開発目標 (SDGs) を支援しています。

人的資本経営をもっと賢く！  
ISO30414リードコンサルタントから学ぶ

## 人的資本経営の実態と実現方法



- ◆ 人的資本とは
- ◆ 人的資本に関するガイドライン
- ◆ 人的資本経営を成功させるためのポイント
- ◆ KPIを簡単により効率化するために 「Shared Mee」 のご紹介
- ◆ Shared Meeを活用した人的資本経営の具体例
- ◆ HR領域における生成AIの活用方法

- ◆ **人的資本とは**
- ◆ 人的資本に関するガイドライン
- ◆ 人的資本経営を成功させるためのポイント
- ◆ KPIを簡単により効率化するために「Shared Mee」のご紹介
- ◆ Shared Meeを活用した人的資本経営の具体例
- ◆ HR領域における生成AIの活用方法

ひとことで言うと・・・

会社の **価値を高める指標の1つ** のことです！

## 有形資本

### 財務資本

株式、借入、寄付など

### 製造資本

建物、設備など

## 無形資本

### 知的資本

特許権、著作権、  
ブランド、ノウハウなど

### 社会・関係資本

多様なステークホルダー  
との関係、情報を  
共有する能力など

### 人的資本

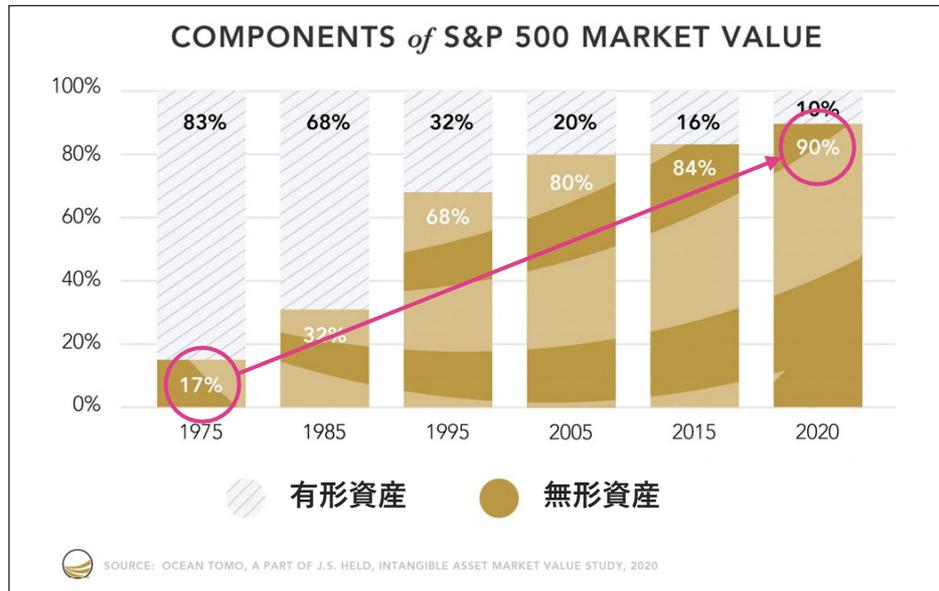
従業員の能力、経験、  
イノベーションへの  
意欲など

### 自然資本

再生可能および  
再生不可能な環境資源  
およびプロセスなど

# 人的資本が求められる背景

以前からアメリカは人的資本を含む無形資産への投資を積極的に進めてきた背景があります。アメリカの知的財産に関するアドバイザー会社であるOcean Tomoが発表した「Intangible Asset Market Value Study」によると、S&P500の市場価値の構成要素は下図のように変化しています。



国内外で人的資本の情報開示が義務化され、対応が“待ったなし”の状況

# 人的資本に関するステークホルダーの関心



## 内部

### 経営者

- ・ **人的資本に適切な投資**が出来ているかを測る**“ものさし”**を得る
- ・ 適切な投資を通じて、自社の成長を持続
- ・ 適切な**後継者を育成**し経営を引き継ぐ

### 人事部

- ・ 様々な指標を**定量化**し経営改善に繋げる  
-生産性、エンゲージメント、採用、離職者、労災、等
- ・ 比較して人的資本への適切な投資  
-給与、福利厚生、研修等
- ・ 人事の経営に対する貢献が見える化

### 従業員

- ・ **より良い給与や待遇**を得られる
- ・ より良い成長機会を得られる
- ・ 他社の状況を知ることができる

## 外部

### 株主（投資家）

- ・ **投資先の中長期的な成長**可能性を知る

### 他社

- ・ 競合：国内外の、業界標準について知ることができる
- ・ 顧客：自社への**サプライヤーの取り組み**を把握

### 求職者

- ・ **志望先企業の労働環境や待遇**について知ることができる
- ・ 将来的な成長可能性を知ることができる

人に投資し、成長していく“良い会社”が選別されていくメカニズム

- ✓ 人的資本の情報開示が**義務化**
- ✓ 働く人材・働き方の**多様化**
- ✓ 人的資本投資への**価値上昇**
- ✓ 無形資産が**投資家の指標**に

人的資本経営への取り組みが  
重要視されている

- ◆ 人的資本とは
- ◆ **人的資本に関するガイドライン**
- ◆ 人的資本経営を成功させるためのポイント
- ◆ KPIを簡単により効率化するために「Shared Mee」のご紹介
- ◆ Shared Meeを活用した人的資本経営の具体例
- ◆ HR領域における生成AIの活用方法

経産省や政府が提供するガイドラインは、企業が人的資本を効果的に管理・活用し、持続可能な成長を実現するための重要な指針です。理解し、実践することで、従業員の価値を最大化し、競争力を高めることができます。

## ▶ 企業が目指すべき「6つの変革」

人材マネジメントの目的

アクション

イニシアチブ

ベクトル・方向性

個と組織の関係性

雇用コミュニティ

## ▶ 左記を実現するために必要な役割

経営陣



- ①人材戦略に関する取締役会の役割明確化
- ②人材戦略に関する監督・モニタリング

取締役会



- ①企業理念、存在意義の明確化
- ②経営戦略に基づいた人材戦略の実行
- ③内部コミュニケーション強化

政府

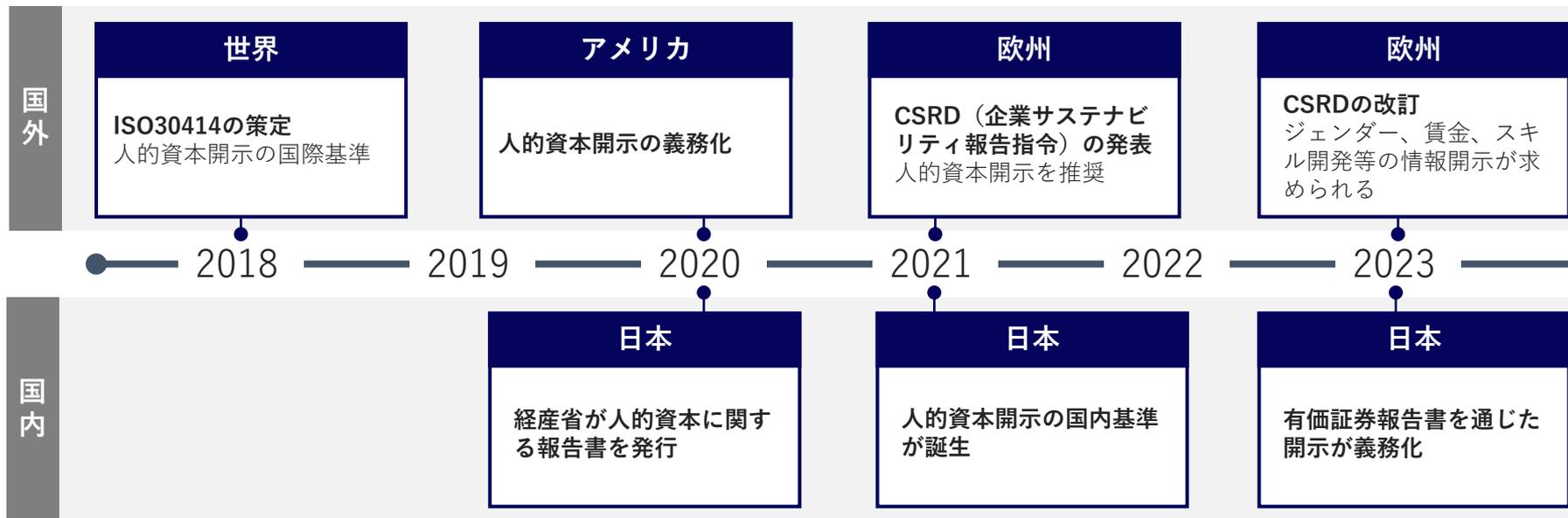


経営陣/取締役会などの  
行動変容の後押し

# 人的資本開示に対して世界はどう動いてるか？



人的資本開示は世界的なトレンドです。国際基準の「ISO30414」が制定され、アメリカでは2020年に基づいた開示が義務化されました。日本でも「人的資本可視化指針」が策定され、2023年に一部義務化が始まりました。



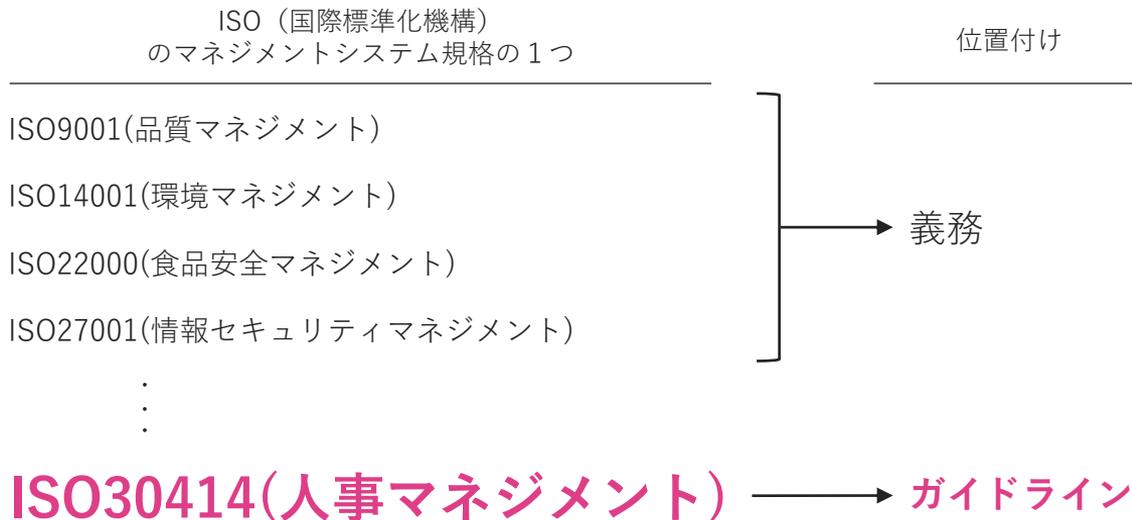
日本国内でも人的資本の情報開示が義務化されたが・・・  
「具体的な着手はこれから」という状況



# ISO30414とは？



ISO30414は、ISOが定めた人的資本開示の国際ガイドラインで、世界中で基準として使われています。



人的資本を網羅的・体系的に示した指標

中長期的成長に結び付けるためのツールとして活用可



- ✓ コンプライアンスと倫理
- ✓ コスト
- ✓ ダイバーシティ
- ✓ リーダーシップ
- ✓ 組織文化
- ✓ 健康、安全
- ✓ 生産性
- ✓ 採用・異動・離職
- ✓ スキルと能力
- ✓ 後継者計画
- ✓ 労働力

※ISO30414に準ずる



- ◆ 人的資本とは
- ◆ 人的資本に関するガイドライン
- ◆ **人的資本経営を成功させるためのポイント**
- ◆ KPIを簡単により効率化するために「Shared Mee」のご紹介
- ◆ Shared Meeを活用した人的資本経営の具体例
- ◆ HR領域における生成AIの活用方法

# 人的資本経営のための3ステップ

人的資本の開示には、下記3ステップが必要です。

## ステップ 01

### 現状把握



## ステップ 02

### ストーリー作り



## ステップ 03

### 開示実行



# ステップ 01：現状把握（KPIの見える化）

現在の状況を把握し、重要な指標（KPI）を明確にします。

※KPI一例

## 重点テーマ

女性活躍

デジタル人材

成長実感

健康経営

働き方の多様性

リーダーシップ

社員エンゲージメント向上

## 人的資本のKPI

女性管理職の割合

技術者研修参加

チャレンジ指数

健康診断受診率

育児休暇取得率

マネジメント研修参加率

離職率



# ステップ 02：ストーリー作り



企業のビジョンや目標を明確化し、ストーリー作りをしていきます。



「人的資本可視化指針（内閣官房 非財務情報可視化研究会）」をもとに作成

# 指標の算出例：「離職率」

算出式

離職率 = (期間中の総離職者数 ÷ 期間中の平均従業員数) × 100

期間中の平均従業員数 = (期初の従業員数 + 期末の従業員数) ÷ 2

年間離職率 = 月間離職率の総和

算出例

期間中の総離職者数：  
170人



期間中の平均従業員数：  
1200人



離職率

$(170 \div 1200) \times 100 =$

**14.17%**

指標の良し悪しは、**企業や業界によって意味合いが異なります。**

背景や目的を把握することが重要です。

例えば

離職率 **10%** という結果に対して・・・

## 製造業の場合

### A社

**Good**

最新技術を取り入れ、知見の深い社員を採用していく方針のため、**離職率は良好**であると判断される。



### B社

**Bad**

職人気質で長期就業を見込んでおり、退職すると業務に支障をきたしてしまうため、**離職率低下防止策が必要**であると判断される。



## ✓ 定量的に数字を設定する

完璧な指標ではないが、改善に向けた議論の起点となる



## ✓ 他社比較や経年比較を通じて初めて意味を持つ

算出されたデータのみから良し悪しは判断できず、他社比較や経年比較を通じて初めて良し悪しの評価が可能となる

## ✓ 情報開示がゴールではなく、自社独自の“ストーリー”が重要

情報開示に先立ち、自社の事業戦略に応じて、どのようなストーリーで人的資本の情報開示を行っていくかを考えることが重要

人事制度を棚卸し、可視化をしていきましょう

- ◆ 人的資本とは
- ◆ 人的資本に関するガイドライン
- ◆ 人的資本経営を成功させるためのポイント
- ◆ **KPIを簡単により効率化するために「Shared Mee」のご紹介**
- ◆ Shared Meeを活用した人的資本経営の具体例
- ◆ HR領域における生成AIの活用方法

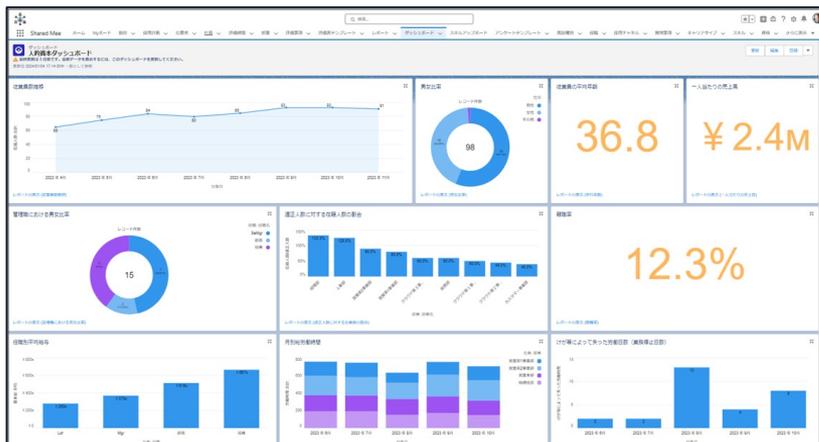


# Shared Mee は 人的資本経営 に最適！

採用管理

人事評価

人的資本の可視化



## 採用から入社後の社員評価をワンストップで管理



社員評価

採用管理

面談記録

実績評価

Shared Meeでは採用管理、人事評価を管理し、人材に関する情報の集約が可能です

経営における人事戦略、人材投資の最適化をサポートします

## 採用管理



面談



採用計画管理



面談種別管理



選考状況管理



応募者管理



社員登録



応募者評価管理



採用チャンネル管理



応募書類管理



評価表  
テンプレート

## 社員評価管理



評価期間管理



組織図管理



面談種別管理



目標管理



資格管理



評価表  
テンプレート



面談



実績評価管理



採用計画管理



社員評価管理



スキル管理



異動  
シミュレーション



部署評価管理



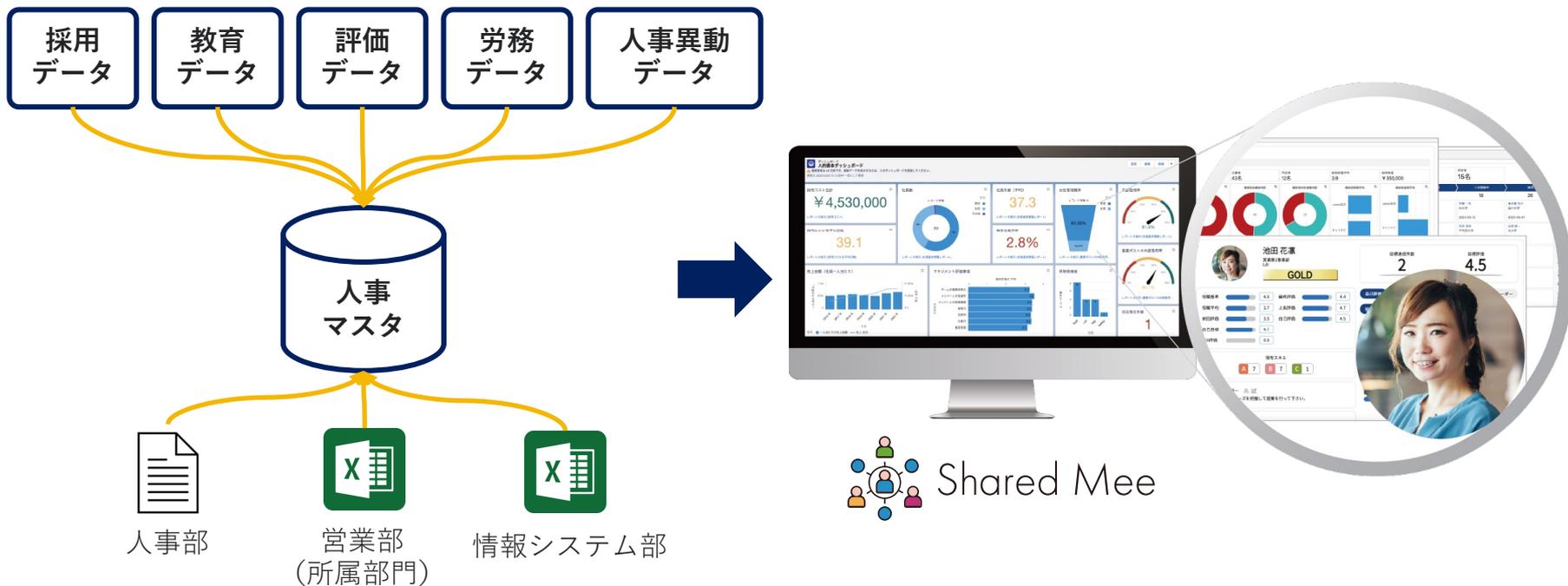
キャリア  
タイプ管理

- ◆ 人的資本とは
- ◆ 人的資本に関するガイドライン
- ◆ 人的資本経営を成功させるためのポイント
- ◆ KPIを簡単により効率化するために「Shared Mee」のご紹介
- ◆ **Shared Meeを活用した人的資本経営の具体例**
- ◆ HR領域における生成AIの活用方法

# Shared Mee 人的資本ダッシュボード

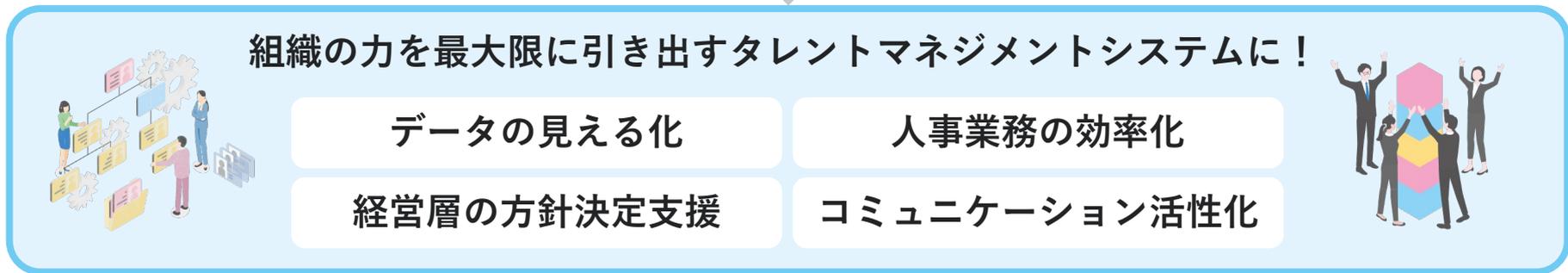
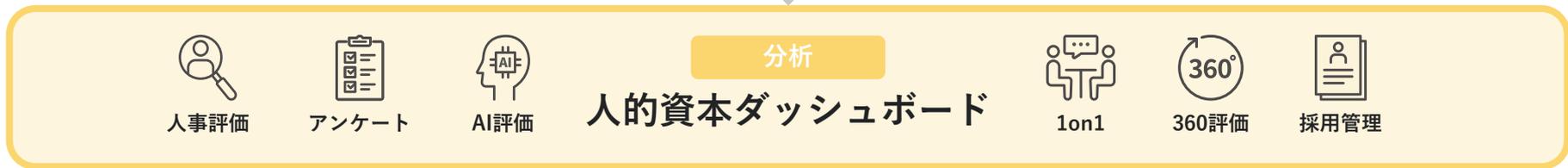


人的資本経営に向けた主要なKPI（重要業績評価指標）を可視化し、一覧で確認することができます  
Shared Meeを活用することで、人的資本に関する情報を簡単に管理し、見える化します



# 必要なデータを1箇所に集約する仕組み作り

必要なデータを一括で収集する仕組みを作り、人事データをいつでも活用できる状態を整えます。



- ◆ 人的資本とは
- ◆ 人的資本に関するガイドライン
- ◆ 人的資本経営を成功させるためのポイント
- ◆ KPIを簡単により効率化するために「Shared Mee」のご紹介
- ◆ Shared Meeを活用した人的資本経営の具体例
- ◆ **HR領域における生成AIの活用方法**

人的資本経営に生成AIを活用すると...

## 自社専属の人事コンサルタント

が入手できます！



人事/採用データを学習し、顧客ごとのコンサルティングを **AIで実現**

社員の  
モチベーション分析



面談の  
質問事項自動生成



採用  
リファレンスチェック



最適な  
研修の提案



Shared Mee



AI  
異動シミュレーション

生成AIを活用した人的資本経営で、  
**ビジネスの成功を！**





**Thanks**

