

人的資本対応への4つの圧力が高まる

- 「人的資本」については、海外での開示義務化や投資家からの注目度が高まる中、2021年6月の東証でのCGコード改定も加わり、日本政府の「人的資本」の強化方針が後押し。
- 早ければ、**2023年には気候変動対応に加えて人的資本について有価証券報告書への記載を予定。**
- 人材採用の観点もあり、上場／非上場問わず、企業が「人的資本」の取組みを本格化させるきっかけに。

日本政府の強化方針

- ▣ 「人への投資」の抜本的強化
- ▣ 「情報開示」と「戦略と連動した人材戦略」を両輪
- ▣ ステップバイステップでの開示を推奨

東証のCGコード改定
有価証券報告書の見直し

- ▣ 2021年6月のCGコード改定で「人的資本」が明記
- ▣ 有価証券報告書に記載欄が新設予定

投資家の注目度拡大

- ▣ 無形資産が企業価値のメインとなる中、機関投資家の注目度が高まる
- ▣ 海外では開示義務化の潮流

上場／非上場問わず本格化

- ▣ 上場/非上場ともに、人材獲得を含めた中長期的成長に向けて注目

【人的資本】



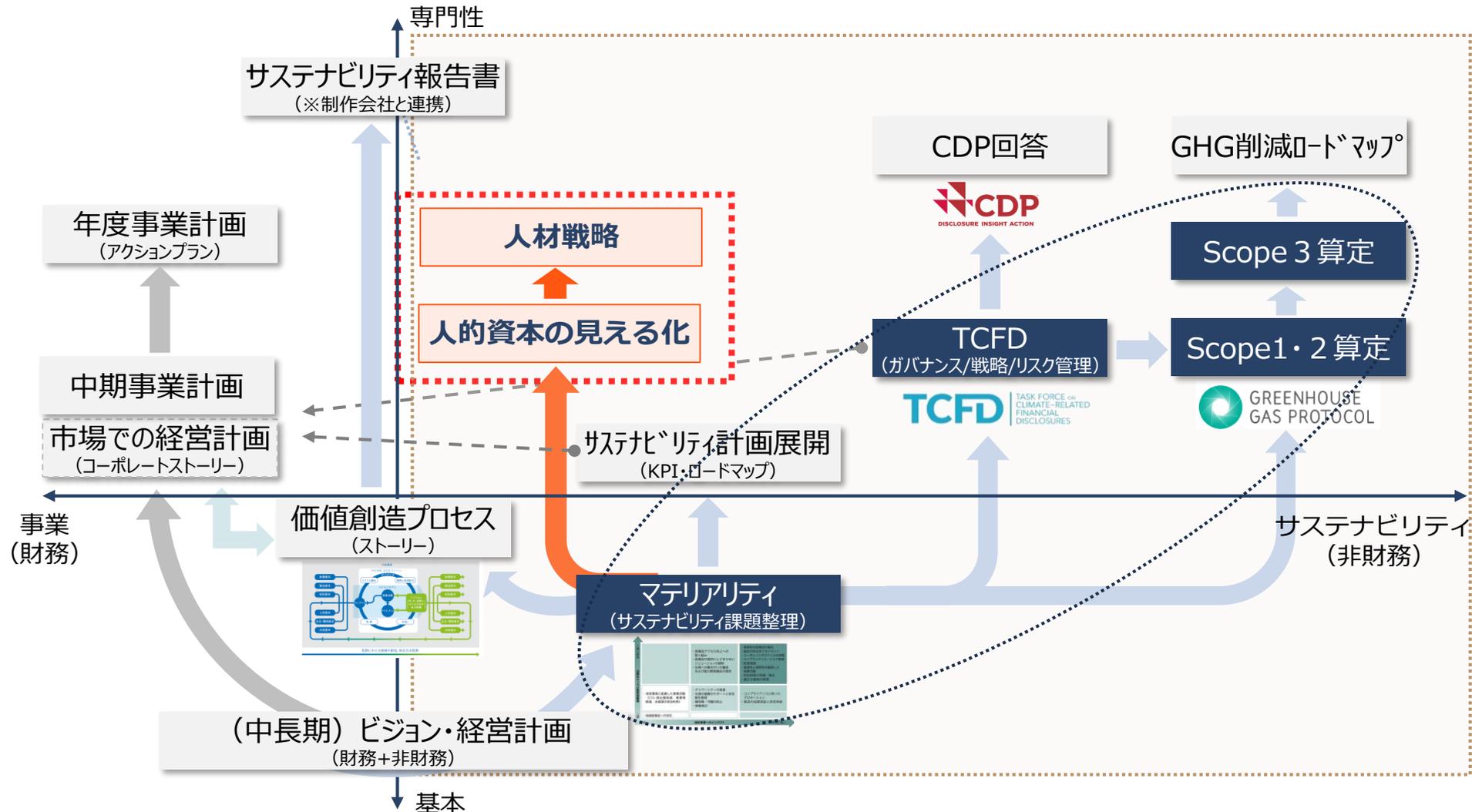
出典：東京証券取引所、金融庁 など

【 I 人的資本に係る取組み】

日本経営システムが提供するサステナビリティに関するコンサルティング

- 日本経営システムでは、一足飛びにフルスペックでの対応を図るのではなく、段階的に取り組むスモールスタートを図るアプローチ。

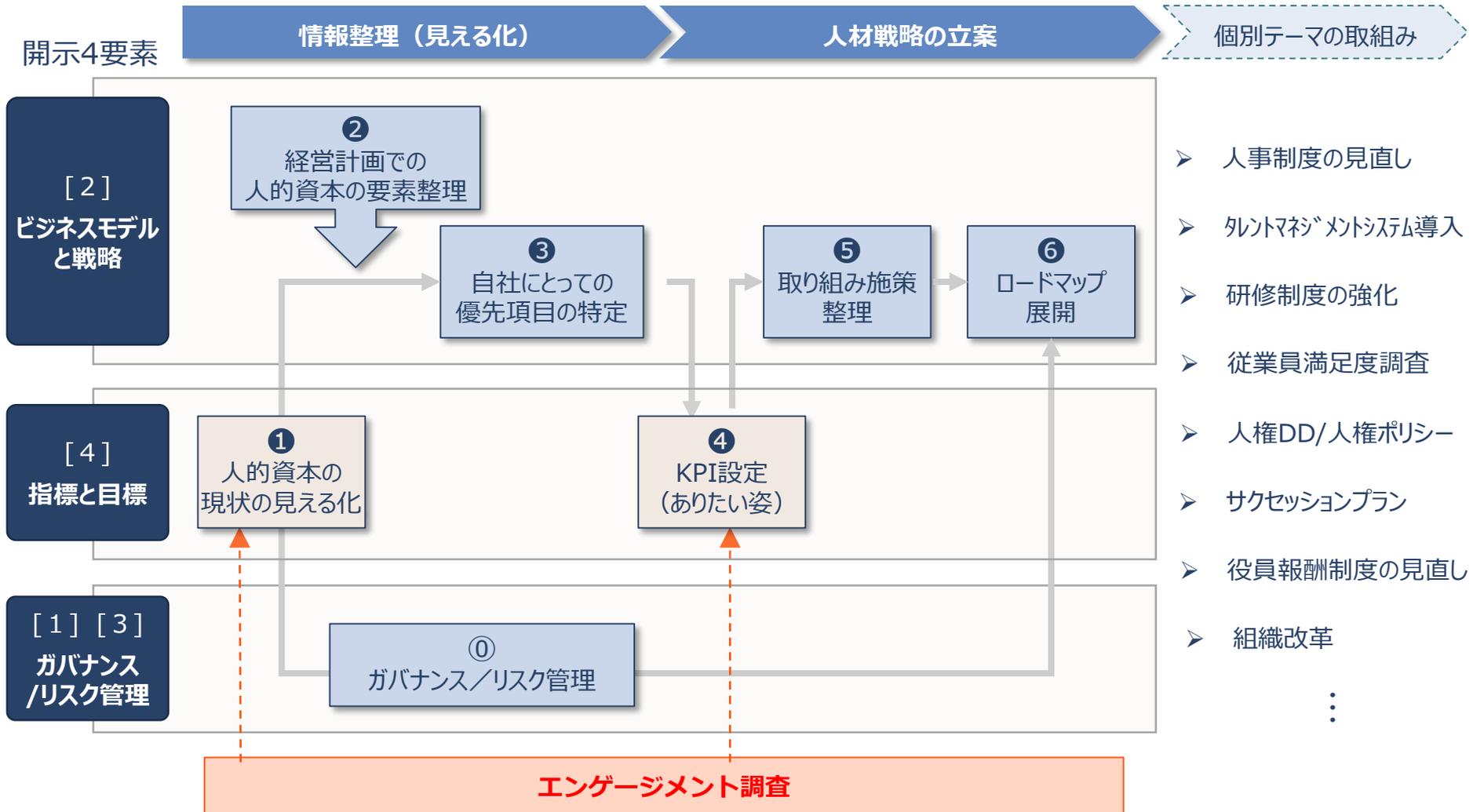
【日本経営システムのサステナビリティ推進に係るコンサルティングの全体像】



【 I 人的資本に係る取組み】

人的資本へのアプローチイメージ

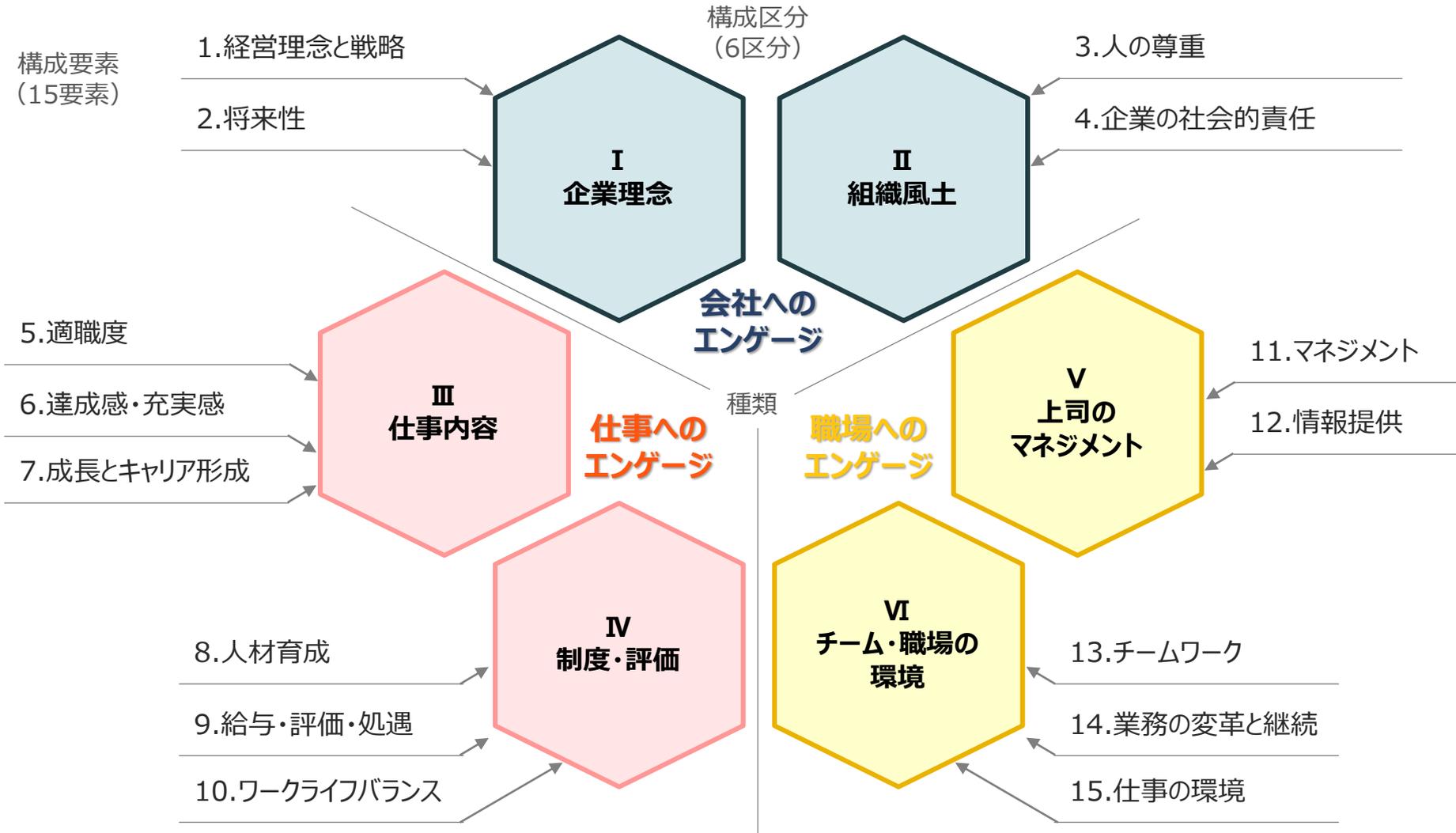
- まずは、自社の人的資本の「**情報整理（現状の見える化）**」が起点となります。
- そして「**人材戦略の立案**」として、ありたい姿（KPI）の設定を行い、取組み施策の整理とロードマップ展開へ進みます。
- 「情報整理」と「KPI設定（ありたい姿）」の測定には、**定期的実施する「エンゲージメント調査」が有効**となります。



【Ⅱ エンゲージメント調査について】

エンゲージメントの定義

- エンゲージメントとは「会社・仕事・職場」の3つに対して抱く結びつきとし、その下に6つの構成区分、15の構成要素を定義しています。



【Ⅱ エンゲージメント調査について】

エンゲージメント調査のアウトプットイメージ

- 人的資本は、取組実績など「静的データ」及びエンゲージメント調査等の「動的データ」の両面からの見える化が有効
- 人的資本対応の入り口として、①人的資本の「エンゲージメント」項目に応えること、②調査内で他の人的資本項目についても動的データとしてカバーできること などの特徴を持ったエンゲージメント調査

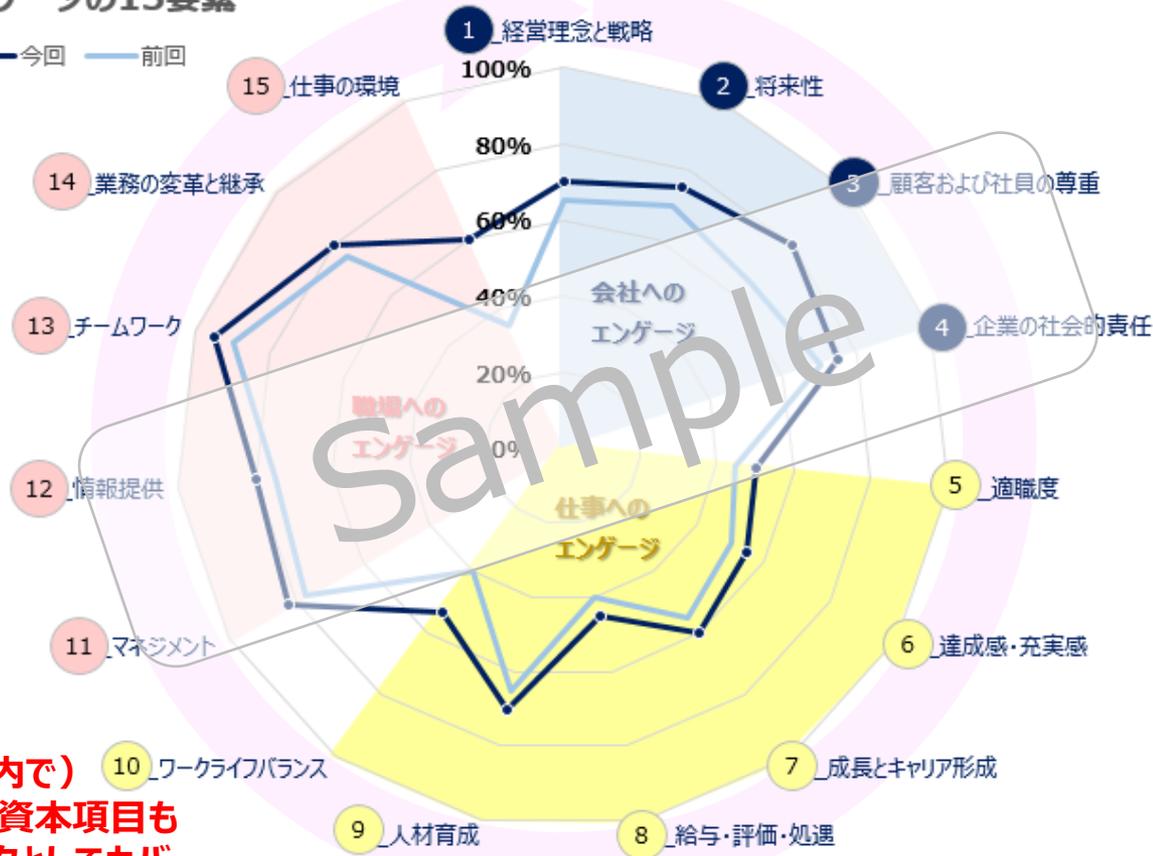
日本政府による人的資本の
情報開示の枠組み案（19項目）

要素（例）	
A	リーダーシップ
B	育成
C	スキル/経験
D	エンゲージメント
E	採用
F	維持
G	サクセッションプラン
H	ダイバーシティ
I	被差別
J	育児休暇
K	精神的健康
L	身体的健康
M	安全
N	労働慣行
O	児童労働/強制労働
P	資金の公正性
Q	福利厚生
R	組合との関係
S	コンプライアンス/倫理

👉 「エンゲージメント」項目に応える
エンゲージメント調査（イメージ）

エンゲージの15要素

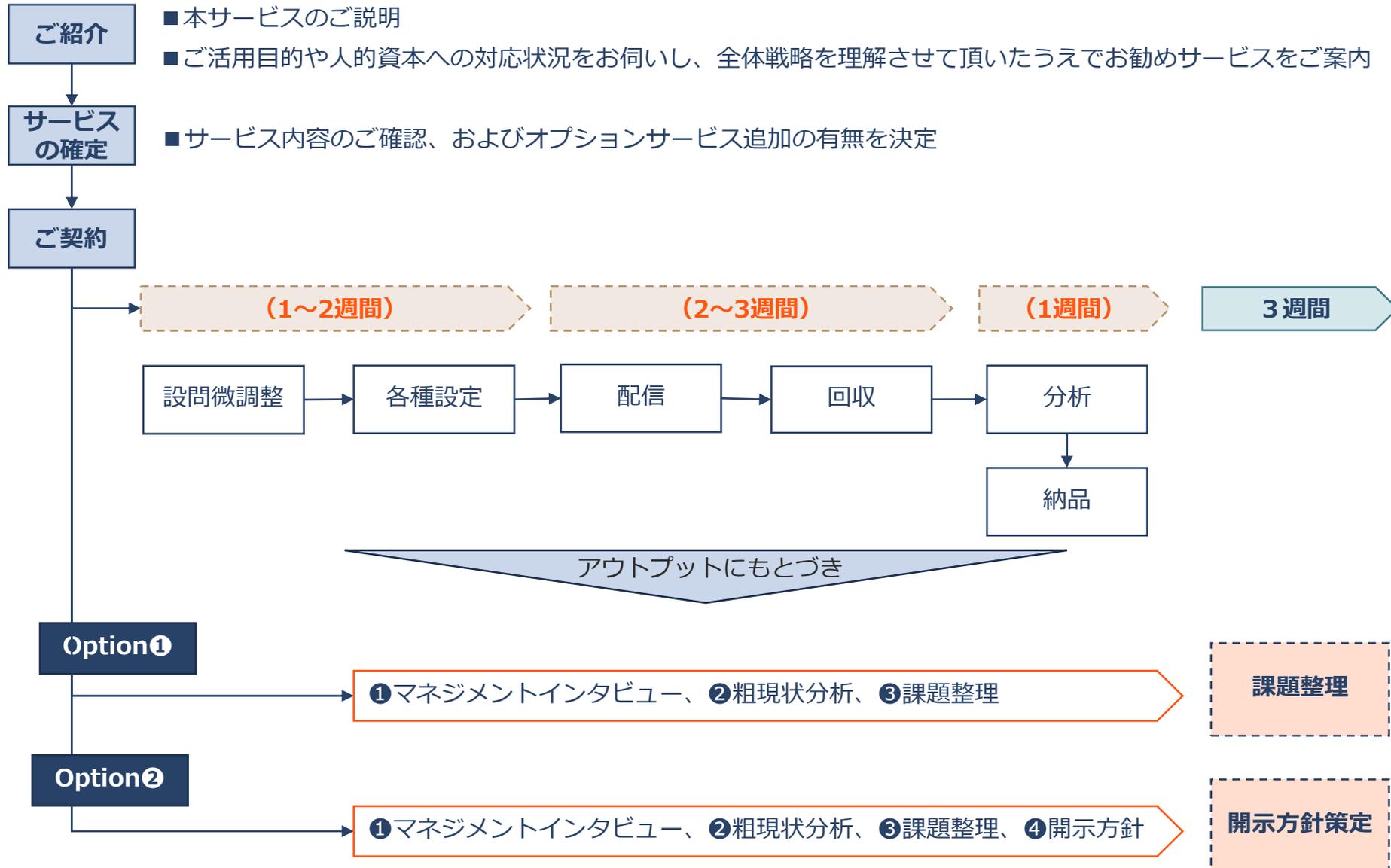
—●— 今回 — 前回



👉 （同調査内で）
他の人的資本項目も
動的データとしてカバー

【Ⅱ エンゲージメント調査について】

ご紹介からアウトプットまでの導入に係る全体フロー



日本経営システムの「エンゲージメント調査」の特徴

- 「人的資本」への取組みの前段階として、**現状認識として、或いは進捗確認としてエンゲージメント調査は有効**
- 日本経営システムでは、長年に亘る人事制度構築や従業員満足度調査の知見とノウハウを活かして、特徴ある調査を実施

設計方針	特徴
① 厳選された設問	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 人事制度やCGコードに精通したベテランコンサルタントが、社員満足度調査と比べて、より幅広い調査とするために設問内容を設定
② シンプルな商品設計	<ul style="list-style-type: none"> ✓ シンプルかつ導入しやすいエンゲージメント調査とすることで社内外に分かりやすく設計 ✓ 設問・アウトプットは共通とし、カスタマイズを抑えることで他社比較が可能な形に ✓ アウトプット項目、イメージをご案内時にセットでご提示
③ JMSオリジナルのエンゲージメント要素	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現時点で人的資本の開示指針による調査の項目指定は行われていない中、JMSが独自の知見とノウハウによりエンゲージメントを定義し、要素設定のうえ設計
④ 設問数は60問 年1～2回の実施を想定	<ul style="list-style-type: none"> ✓ パルスサーベイのスタイルとは一線を画し、一般的に年1～2回の頻度で行う場合の項目数 ✓ 回答者の負担感と分析効果を上げるため、人的資本の19項目をわかりやすく15項目60問に組換え