

# 経営主導型の人的資本経営 推進支援

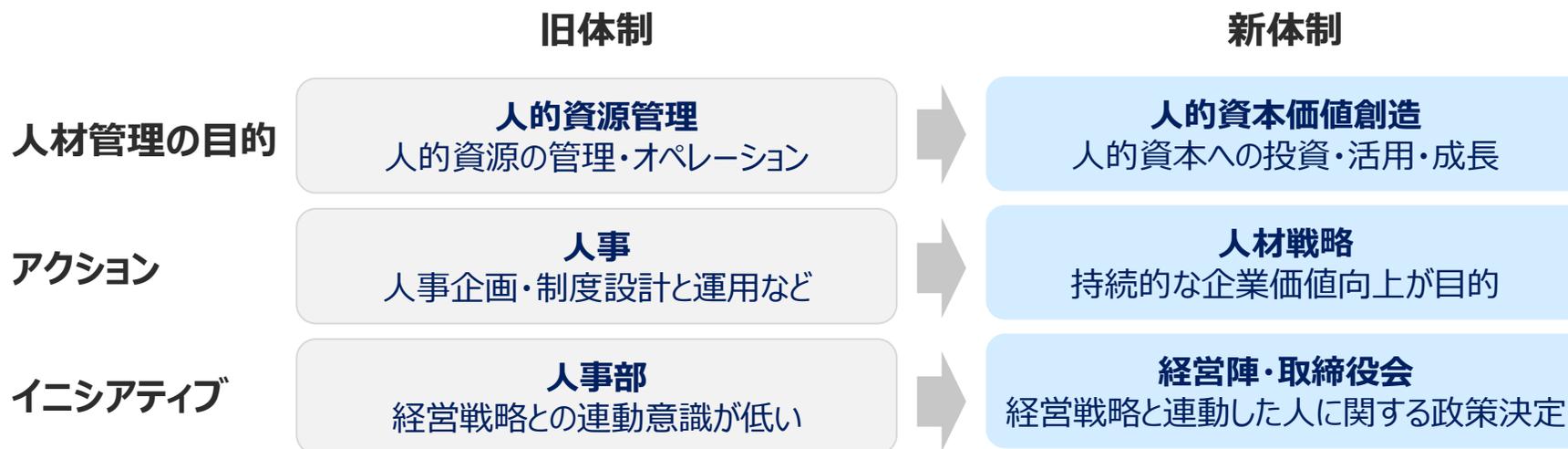
株式会社日本総合研究所  
リサーチ・コンサルティング部門

## 人的資本経営推進体制の整備支援

---

# 部門主導から経営主導へ

一機能部門である人事部主導ではなく、より経営主導での人的資本経営の推進が必要です。



## 新体制構築の視点

### 責任者の設置

CHROなど役員クラスの  
人事最高責任者の設置

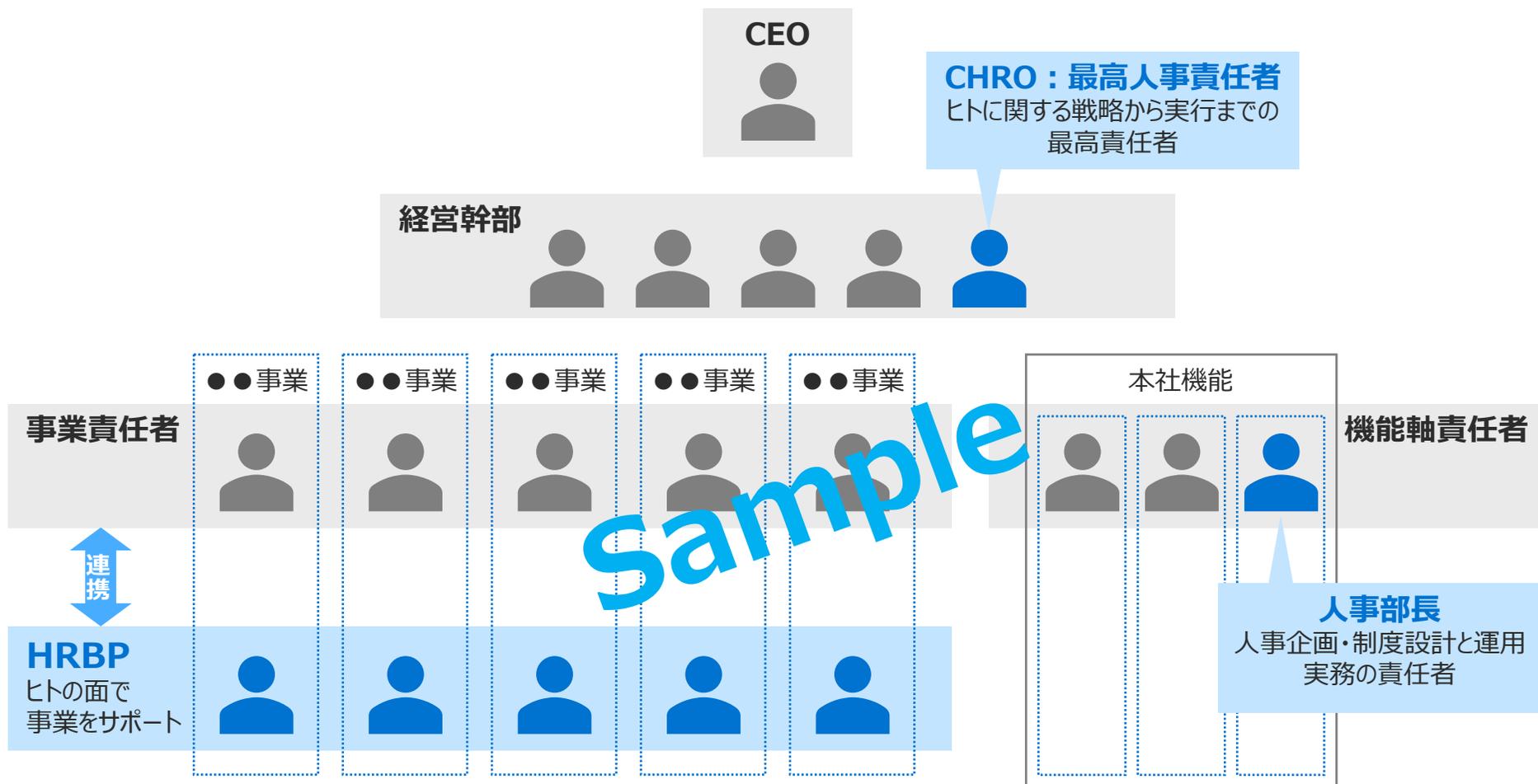


### 経営陣が議論する場づくり

委員会設置や取締役会など  
既存会議体の議題修正

# 新体制検討の視点

複数選択肢から自社の実態に合った体制を検討する必要があります。



※ CHRO : Chief Human Resource Officer

※ HRBP : Human Resource Business Partner

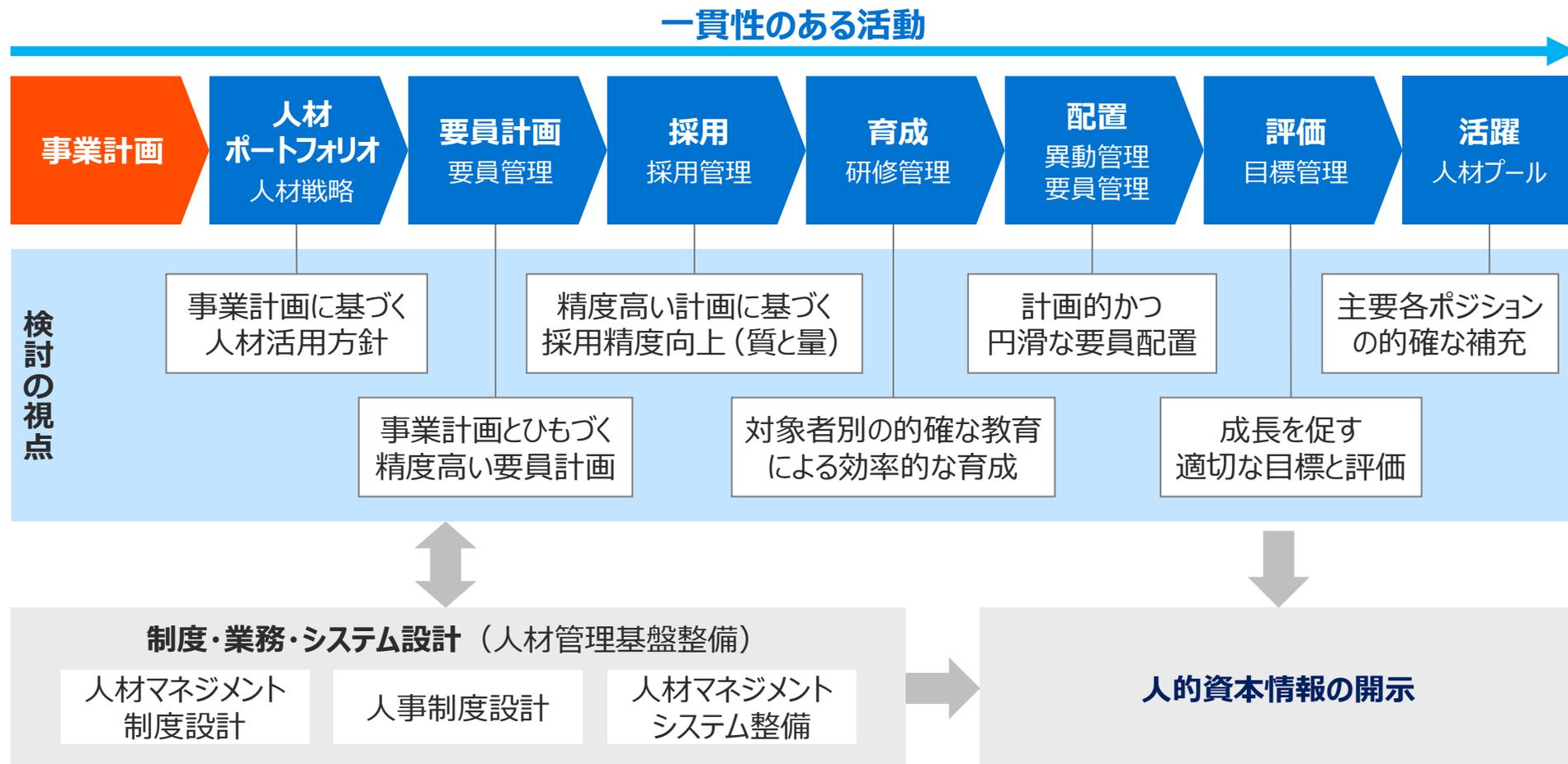
# 人材戦略を議論する場づくり・仕組みづくり支援

企業の実態を踏まえ、的確なアプローチで支援します。

アプローチ	企業が抱える悩み・ニーズ	概要	日本総研の支援内容
取締役会の役割の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>すでに取締役会の議題が多岐にわたり、人材戦略について深い議論をする時間が取れない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の議題を断捨離し、経営会議等に移譲する</li> <li>これにより、人材戦略について定期的に議論するための時間を捻出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 取締役会・経営会議の議題・議事録の分析</li> <li>➤ 取締役会→経営会議に移譲すべき議題の特定</li> <li>※ 上記の前段階として、「取締役会の議題が必要十分か」の検証も可能（評価の実施・分析）</li> </ul>
経営会議の活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営陣は各事業の方向性については語れるが、それを担う「人材」や必要な「人事施策」については、これまで考えてこなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営会議の場を用いて、定期的に、人材にまつわる課題や施策について議論する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 検討するためのフレームワーク、考え方の提示</li> </ul>
ワークショップの開催		<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業のトップや経営層が一堂に会し、事業戦略を踏まえて必要となる人材や施策について議論する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 経営会議・ワークショップでのファシリテート</li> </ul>

# 最高人事責任者の目線

各事業の計画に則り、人の面で一貫性のある活動とすべく、筋を通す役割を担う責任者が必要です。

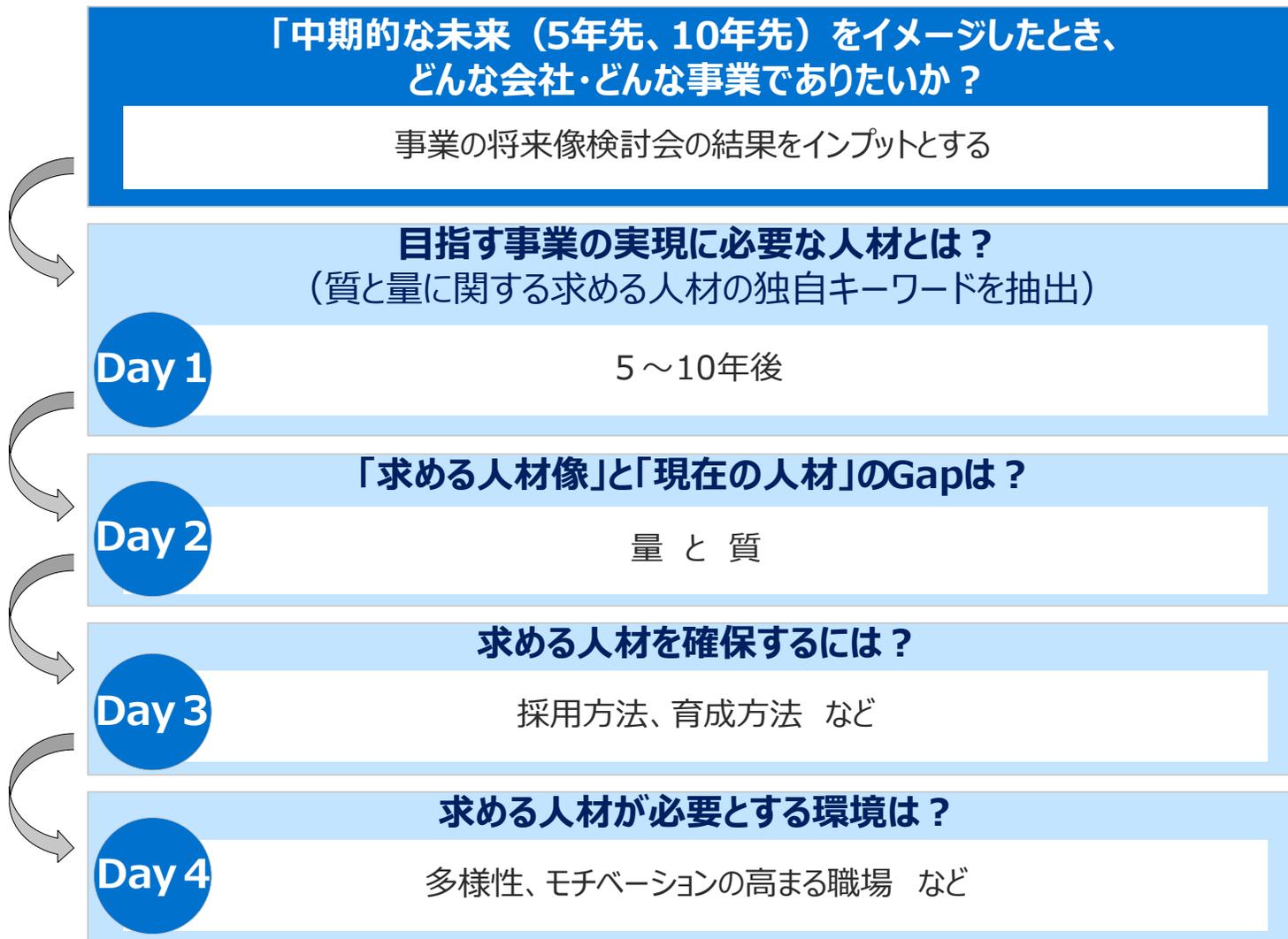


## 新体制導入支援 ワークショップ型

---

# ワークショップ 検討手順例

役員など関係者による人材戦略の議論をコンサルタントがファシリテートします。  
コンサルタントが提供する考え方や事例を踏まえディスカッションを重ね方向性を決定していきます。



# ワークショップ プログラム例 (Day1)

## Day1の主なねらい

人的資本経営とは何かを理解し、「中長期的にありたい姿」を描く。

### セッション I

#### 基本の理解

人的資本経営とはどのような考え方なのか、このワークショップのゴールは何かについて理解を深める。

### セッション II

#### 事例研究

他社の人的資本情報の開示事例を用いて、セッション I の内容をより深く理解する。

### セッション III

#### ありたい姿の設定

セッション I と II を念頭に置いたうえで、「中長期的にありたい自社の姿」を検討する。

## 当日のプログラム概要 (例)

時間	種別	プログラム概要
9:00~9:05	5分	案内 ・ 事務局挨拶 ・ 本日の目的、概要
9:05~9:20	15分	講義 【セッション I】 ・ 人的資本経営とはどのような考え方か ・ 人的資本情報開示の必要性・重要性 ・ 人的資本情報の開示の在り方とは
9:20~9:40	20分	講義 【セッション II】 ・ 人的資本経営に関する企業事例① ・ 人的資本経営に関する企業事例② ・ 事例①と②を踏まえた、当社における開示方法のポイント
9:40~9:50	10分	休憩
9:50~10:10	20分	演習 【セッション III-1】個人演習 ・ 「中期的な未来（5年先、10年先）をイメージしたとき、どんな会社・どんな事業でありたいか？」をテーマに、個人で考え方を整理
10:10~11:20	70分	演習 【セッション III-2】グループ討議 ・ セクション III-1で整理した内容を各自で発表 ・ 参加者全体で相互に質疑応答や討議を行いながら、イメージのすり合わせを実施
11:20~11:50	30分	演習 【セッション III-3】討議結果の整理 ・ セクション III-2で討議した内容について、具体的に可視化・言語化を実施
11:50~12:00	10分	案内 ・ 次回のスケジュール・概要 ・ 次回までの準備事項

# ワークショップ 論点例

ワークショップでは、事業ポートフォリオと動的人材ポートフォリオについて語り合うことから始めます。

