

人的資本経営



1. 人的資本経営とは

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで
中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方

企業を取り巻く環境は大きな変化を迎えている中、事業環境の変化に対応しながら持続的に企業価値を高めていくためには、人材の確保・育成、組織の構築など経営戦略に適合した人材戦略が重要となります。

経済産業省では、2020年1月から人的資本経営についての研究と開示を進めていました。2022年8月には人的資本経営を実践と開示の両面から促進するために「人的資本経営コンソーシアム」を設立するなど、その動きは重要度を増しており、企業の中でも人的資本に関する課題が認識され始めています。



2. なぜ人的資本経営に取り組むのか

環境変化への対応のためには
人材戦略の立案と対応が必要

| 環境変化 | 経営上の優先課題（例） | 人材戦略分野での打ち手（例） |
|---------------------------|---|---|
| グローバル化 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 高成長の海外市場におけるシェア獲得や多様化する顧客ニーズへの対応 ・ グローバルな組織ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の存在意義（パーパス）の明確化 ・ グローバル成長を牽引できる経営人材をはじめとした、多様な人財の育成・確保 |
| デジタル化 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 競争力や勝ち筋の再検証 ・ テクノロジーの変化スピードへの対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・ イノベーション創出をリードする人材の育成、発掘獲得、既存オペレーション人材の強みとの両立 ・ ビジネスモデル変化に対応した人材の再教育、再配置 |
| 少子高齢化 人生100年時代 | <ul style="list-style-type: none"> ・ シニア人口増加、若年人口減少への対応 ・ 社会で活躍する期間が長期化し、個人のキャリア意識が向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材や価値観の多様化への対応 ・ 従業員の自発的貢献意欲（エンゲージメント）の向上 ・ 自律的なキャリア構築の支援、成長機会の提供 |
| 新型コロナウイルス感染症により変化した社会への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症が拡大する中での事業活動の継続 | <ul style="list-style-type: none"> ・ スピード感をもって変化に対応できる変革力 ・ リモートワーク環境下でのコミュニケーション、アイデア創出など個人・組織の活性化 |

3. 変革の方向性

自社のマインドと体制を見直し **【これから】** の姿へ

【項目】

【これまで】

【これから】

人材マネジメントの目的

「人的資源・管理」
 人的資源は「投資」ではなく「コスト」

「人的資本・価値創造」
 人的資本は「投資」

人材の考え方

「人事」
 人事と経営戦略の連動なし

「人材戦略」
 価値向上のため経営戦略からの落とし込み

主管部門

「人事部」
 人材関係は人事部門任せ

「経営陣/取締役会」
 経営陣が主導し取締役会がモニタリング

ベクトル・方向

「内向き」
 人事は囲い込み型

「積極的対話」
 従業員に積極的に発信・対話

個と組織の関係

「相互依存」
 企業は囲い込み、個人も依存

「個の自立・活性化」
 互いに選び合い、ともに成長

雇用のつながり

「囲い込み型」
 終身雇用や年功序列

「選び、選ばれる関係」
 専門性を土台にしたオープンコミュニティ

4. 人的資本経営の実現に向けての3つの視点と5つの要素

1. 3つの視点

視点1：経営戦略と人材戦略の連動

経営戦略に向き合い
自社に適した人材戦略を
策定・実行する

視点2：As is-To beギャップの
定量把握

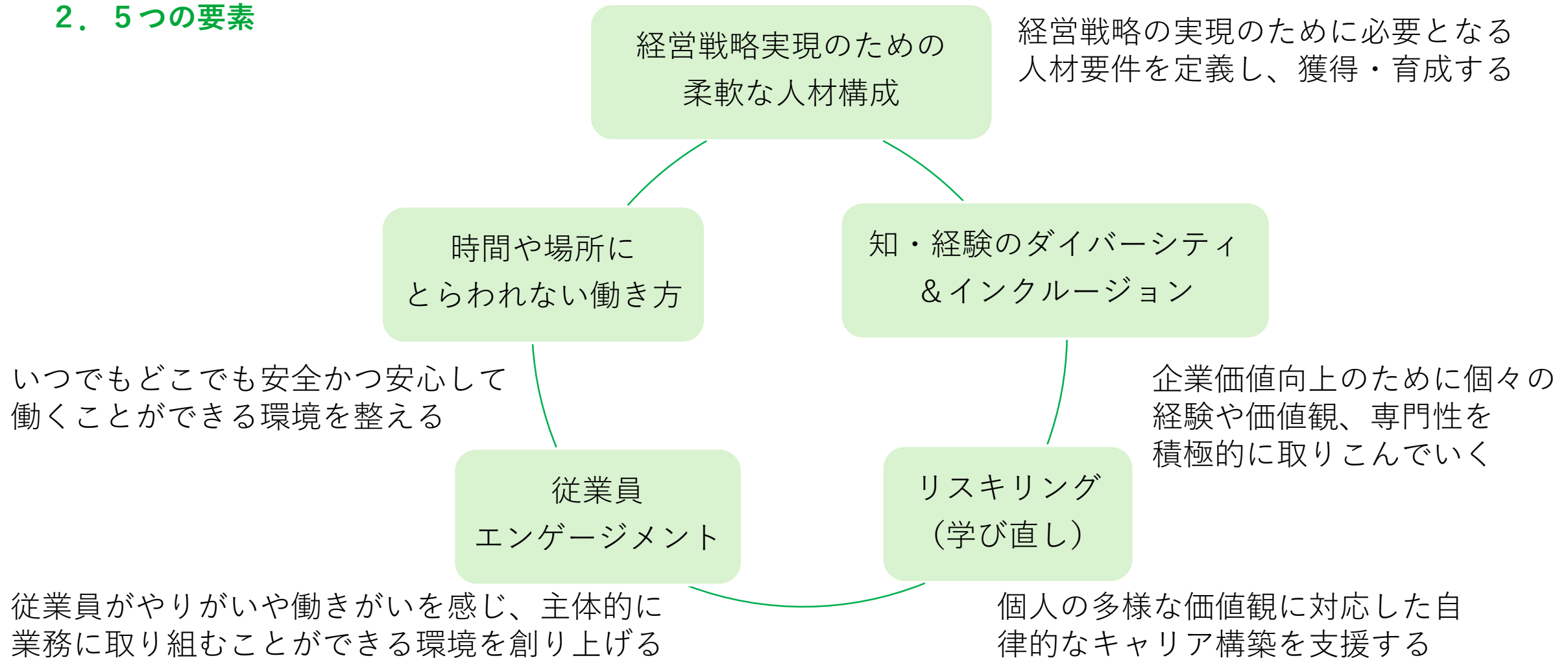
人材戦略が
経営戦略と連動
しているかを判断
する仕組み

視点3：企業文化への定着

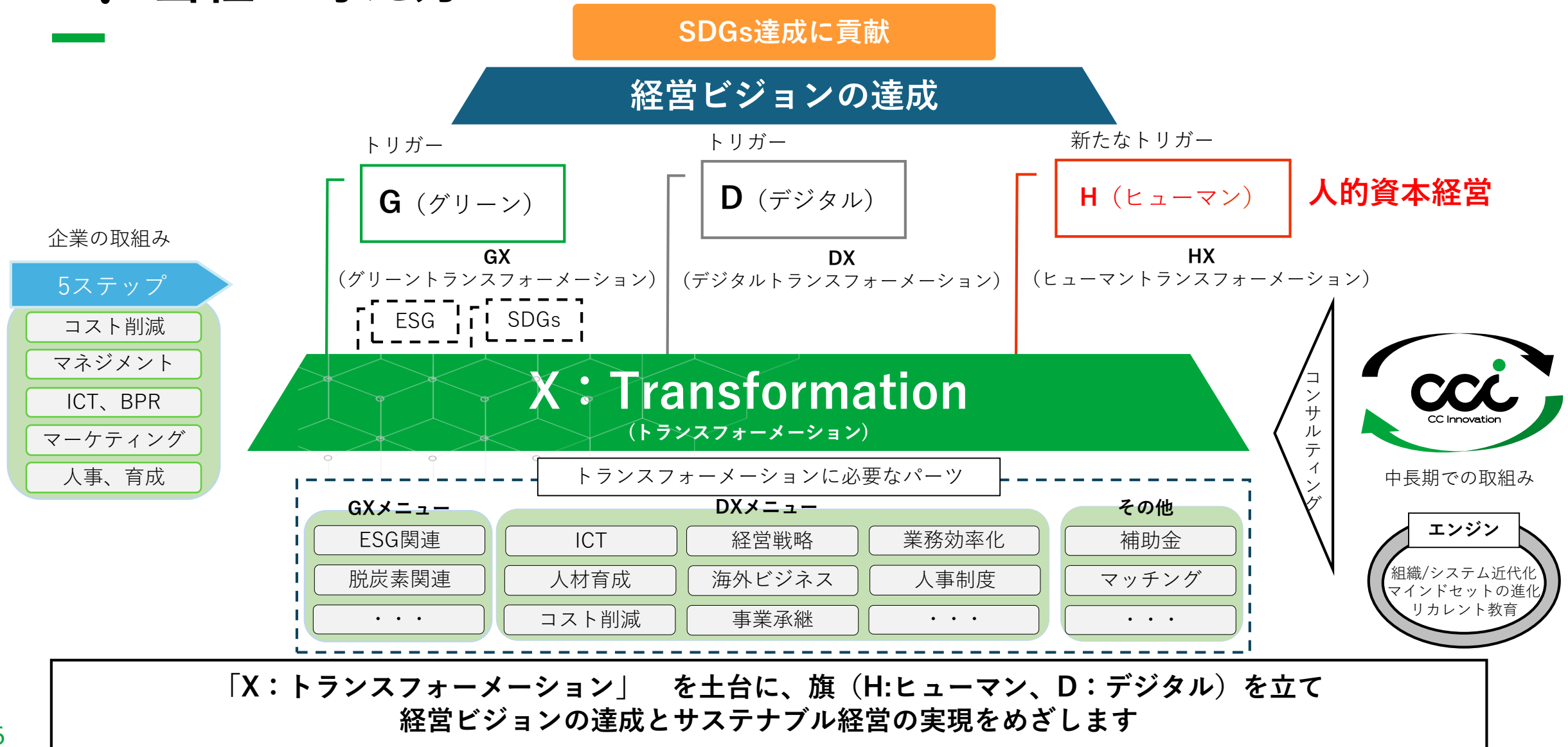
経営トップ自らが
粘り強く発信し
KPIを設定し
検証する

4. 人的資本経営の実現に向けての3つの視点と5つの要素

2. 5つの要素



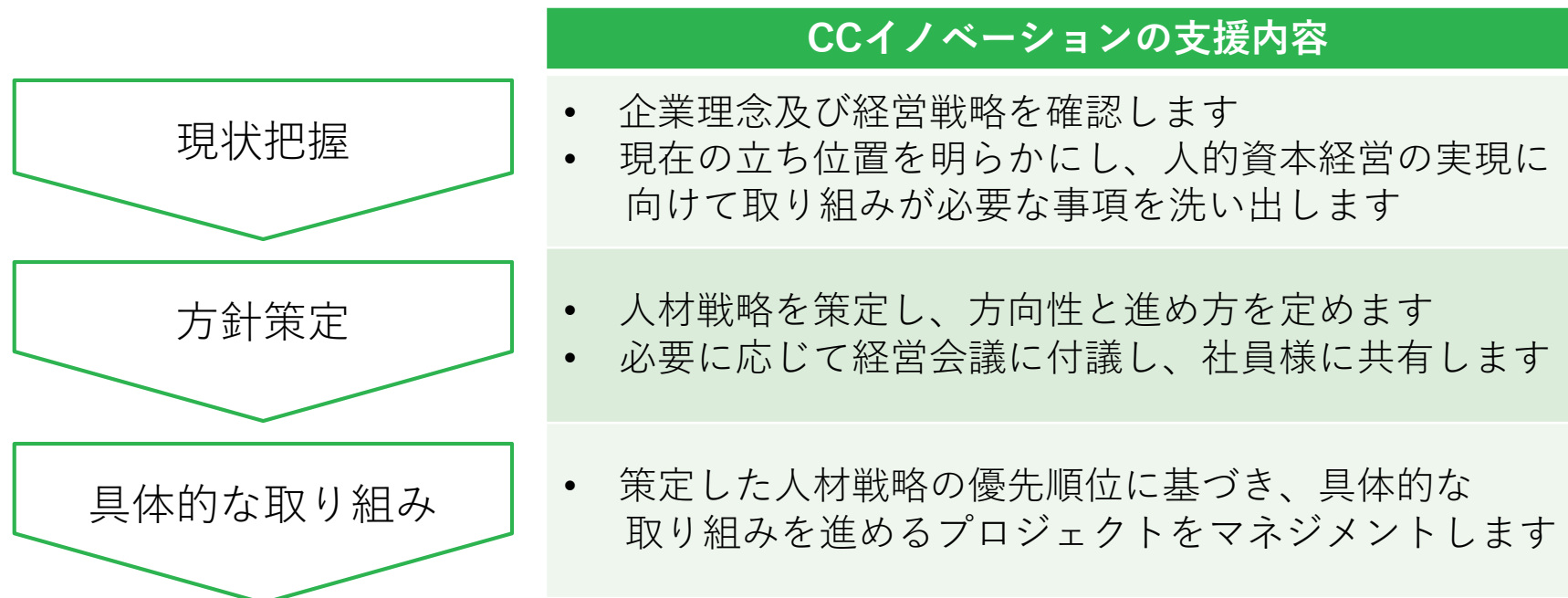
5. 当社の考え方



6. CCイノベーションのコンサルティング

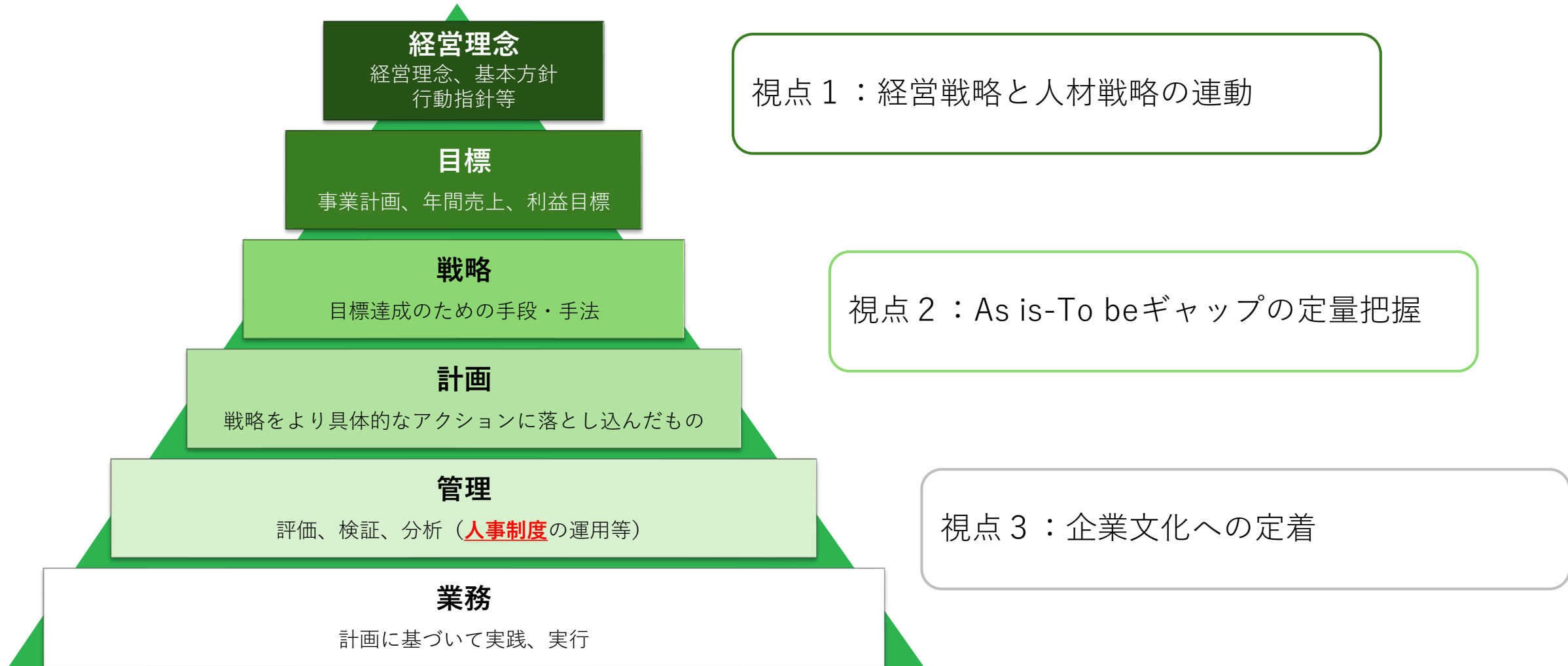
人的資本経営実現に向けてのサポート内容

- ・ 人的資本経営の取り組みについては多岐にわたります。「何からはじめてよいかわからない」といった場合でも企業様の状況やご要望を踏まえ、まずは現状把握から進めさせていただきます。
- ・ 実現に向けたロードマップを作成し、各分野で専門のコンサルタントがサポートさせていただきます。



6. CCイノベーションのコンサルティング

経営戦略と人的資本経営の目指す姿と3つの視点との関係

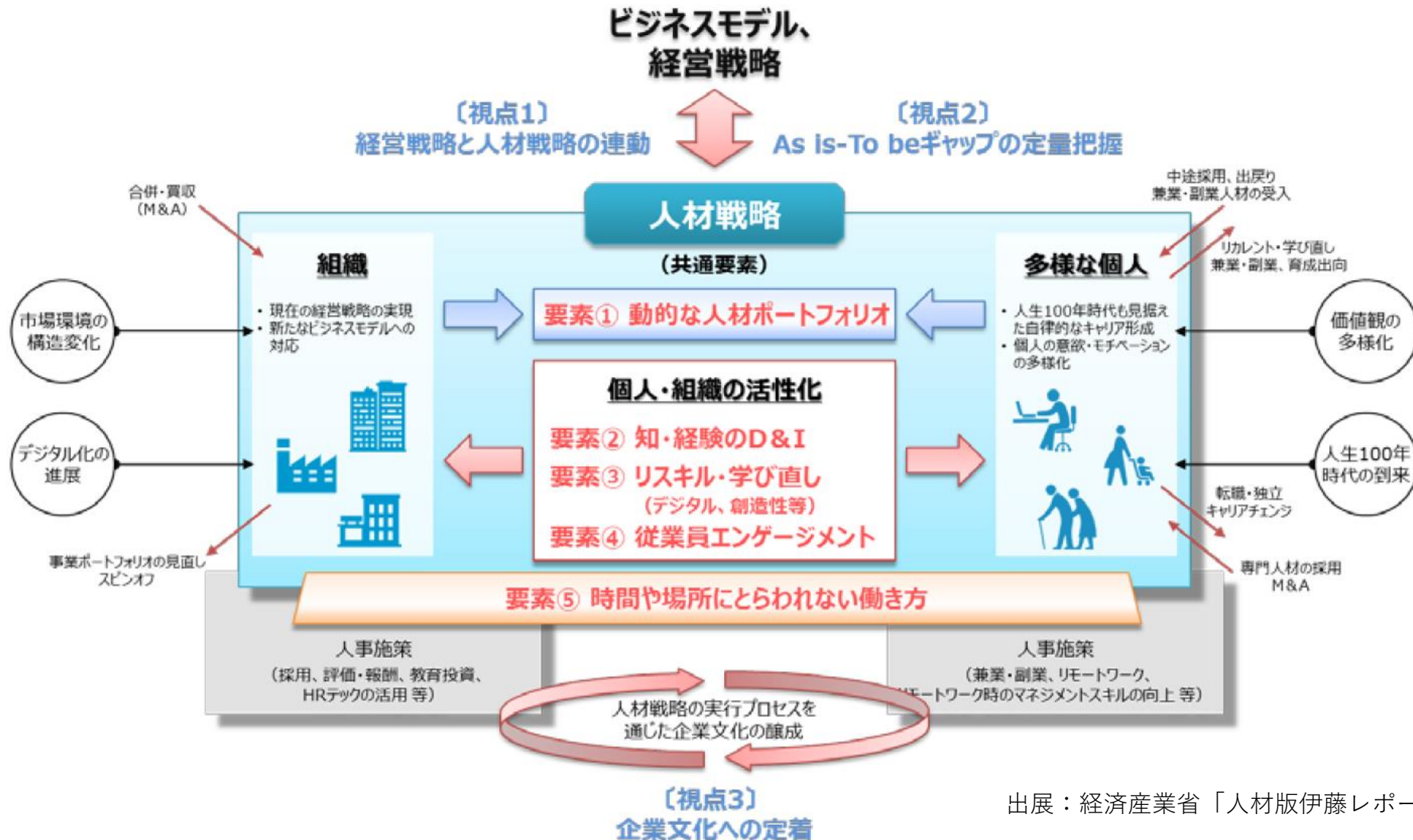


6. CCイノベーションのコンサルティング

人的資本経営に必要な5つの要素についてのコンサルティングメニュー（一例）

| 項目 | コンサルティングメニュー |
|-----------------------------|--|
| 要素1：経営戦略実現のための柔軟な人材構成 | <ul style="list-style-type: none"> ・人材要件定義コンサルティング ・採用ブランディングコンサルティング ほか |
| 要素2：知・経験のダイバーシティ & インクルージョン | （コンサルティング内容はケースバイケース） |
| 要素3：リスクリング（学び直し） | （CCIの他外部機関の紹介を含め対応を検討） |
| 要素4：従業員エンゲージメント | <ul style="list-style-type: none"> ・毎年の従業員サーベイを元にした戦略立案 ほか |
| 要素5：時間や場所にとらわれない働き方 | <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク導入支援（仕組み作り含む）コンサルティング |

参考. 人的資本経営の実現に向けての3つの視点と5つの要素の全体イメージ



出展：経済産業省「人材版伊藤レポート」より抜粋

CCIのソリューション

コンサルティングメニュー

経営戦略

- 経営理念、ビジョン策定
- 経営計画の策定
- 個別施策の立案

デジタルマーケティング

- Web広告導入、運用支援
- SEO改善支援
- メールマーケティング支援

業務効率化

- BPR企画・立案
- クラウド会計を活用した事務効率化
- 各種業務のマニュアル化

コストマネジメント

- 原価管理体制の構築
- 物件費削減に関する助言
- アウトソーシングの受託

人事制度・人材育成

- 人事評価制度の策定
- 賃金制度の設計
- 階層別・専門別研修の実施

海外展開

- 海外販路の開拓
- 海外拠点の設立に関する支援
- 貿易手続に関する助言

人材紹介

- 最適な人材マッチング
- 独自のネットワーク
- 人材定着サポート

ICT

- システム導入・更改のサポート
- 独自アプリによる生産性向上
- 社内コミュニケーションの活性化

M & A・事業承継

- 企業の売却・買収のコーディネート
- 企業価値算定に関する助言
- 経営の承継に向けた社内体制整備



- CCIではお客さまの課題を明確にとらえ、お客さまに最適なソリューションを提供します。
- 北國フィナンシャルHD各社、各業務提携機関がお客さまの成長戦略をご支援します。



当社のコンサルティングにつ
いての詳細はこちら

お問合せ



専門コンサルタントが
ご相談を承ります。
お気軽にご連絡ください！

LinkedIn



コンサルティング事例やセミナー情報を発信中
ぜひフォローよろしくお願いいたします！

Facebook



Quality Company, Good Company. とともに、未来へ。

北國FHDグループ



ご確認事項

- 本資料は、情報の提供のみを目的として作成されたものであり、CCイノベーションとのお取引を勧誘するものではありません。
- 本資料に記載されている意見などはCCイノベーションが信頼に足り、且つ正確であると判断した情報に基づき作成されたものではありませんが、その正確性、確実性を保証するものではありません。なお、本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が不正確なものになる可能性もあります。
- 本資料のご利用は、お客さま御自身の判断でなされるよう、また、必要な場合には顧問弁護士、税理士などの各種専門家にご相談いただきますようお願いいたします。
- 本資料の著作権はCCイノベーションに帰属し、本資料の一部または全部を、電子的または機械的な手段を問わず、無断での複製または転送等することを禁じます。