

社労士/士業やコンサルの方向け 人的資本経営の支援実務と ツールや情報活用



フォレストコンサルティング 経営人事フォーラム
<https://forestconsulting1.jp.org>

自己紹介

松井 勇策 (まついゆうさく)

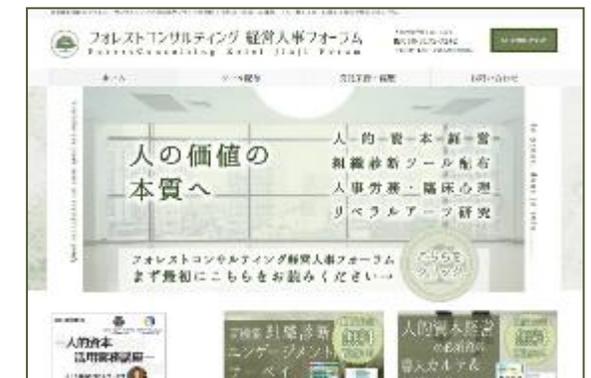
フォレストコンサルティング経営人事フォーラム代表
情報経営イノベーション専門職大学 客員教授 (専門: 人的資本経営等)
東京都社労士会 先進人事経営検討会議 (自主研究会) 議長・責任者

社会保険労務士 公認心理師 (人的資本の国際資格) GRIスタンダード
修了国際認証 ISO 30414リードコンサルタント

□得意業務: 人的資本の導入/支援・セミナー講師 累計2000名以上参加
ほか、人事労務制度改革・事業開発支援・上場への体制整備支援

□(株)リクルート出身、組織人事コンサルティング・東証一部上場時に
事業部の上場監査責任者 (人的資本関係のIR知見はここから)

□日本テレビ「スッキリ」雇用問題ゲスト出演、書籍「人的資本経営と開示実務
の教科書」「現代の人事の最新課題」等 人事系サイトに100本以上寄稿



人的資本経営は社労士の活動の大きな発展の機会です！

人的資本は次々に最新情報が出てきているため、発信に注力しています。ぜひ活用してください。



<https://www.facebook.com/matsuiyusaku/>

FACEBOOKが情報発信の中心
友達申請をお願いします



<https://forestconsulting1.jp.org>

Webサイト 発信情報を総括
資料が取得できます



<https://twitter.com/ForestMatsui>

Twitterも適宜に情報発信
をしています

この内容を含む無料自社セミナーなどを行っています

出版記念「人的資本の教科書」月例無料セミナー

あふれる「人的資本」情報の中で

正しい実務の知見を整理する

3週連続
カテゴリ
新着1位

対象：経営/人事に関わる方

例：人事ほか管理部門担当者
経営者・社労士ほか支援事業者

11/24日(木) 12/22日(木)

昼 12~13時

※質問多数の
場合は延長

※要予約・無料 毎回内容は違います

メインスピーカー
社労士・人的資本
経営スペシャリスト
松井勇策



司会・聞き手
社労士
米澤裕美



人的資本経営と
開示実務の
教科書 1

人的資本経営の全体像
人的資本経営と開示の重要ポイント

松井勇策
社労士
人的資本経営スペシャリスト

フォレストコンサルティング経営人事フォーラム
Forest Consulting Keiei Jinji Forum

フォレストコンサルティング経営人事フォーラム
Forest Consulting Keiei Jinji Forum

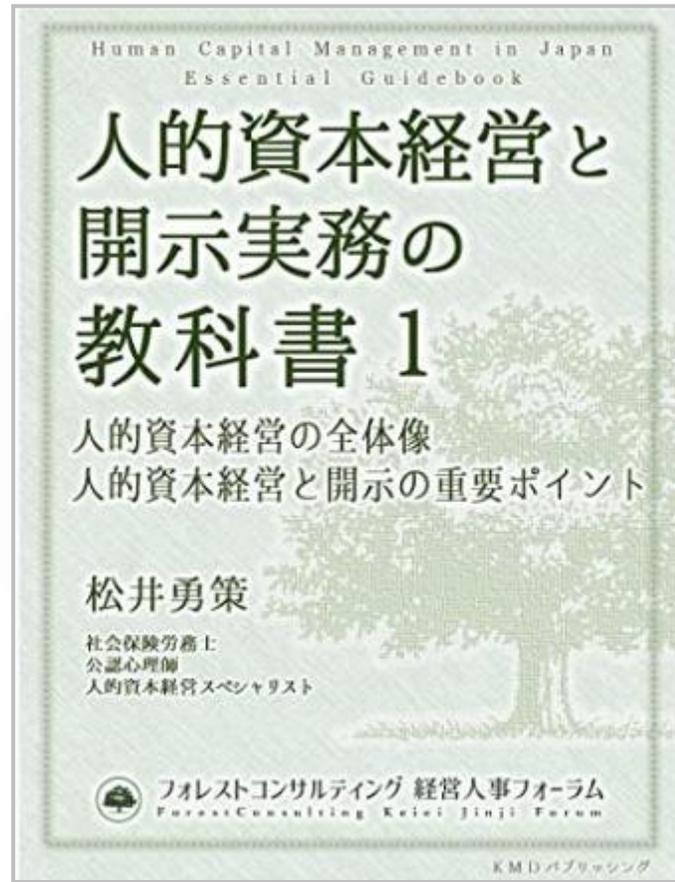
追加で講座や発信を行う場合、
FACEBOOKで最初に広報する
ためぜひ友達登録やフォローを
お願いします



<https://forestconsulting1.jpn.org/getsurei221124>

<https://www.facebook.com/matsuiyusaku/>

大企業まで視野に入れた人的資本経営の一般書籍です



第1章 人的資本経営と開示の実務の本質とイメージ

- 1-1 人的資本経営の全体像
- 1-2 人的資本経営は全ての企業に有効、上場企業にはさらに重要な機会
- 1-3 人的資本経営の全体像から細かくイメージし知見を整理する

第2章 人的資本経営の進め方と要点

- 2-1 人材戦略に関する議論と課題設定・経営体制の整備
- 2-2 人的資本に関わる人事労務方針の情報整理
- 2-3 社内の情報インフラの構築・各部署の体制や制度の整備
- 2-4 人材戦略の順次実施・開示への実務

第3章 3つのアプローチ

- 3-1 人的資本経営と開示に必要な「アプローチ」
- 3-2 アプローチ1 制度開示と、ライフステージや特性に応じた活躍推進
- 3-3 アプローチ2 HRテクノロジーで把握した事実に基づく分析
- 3-4 アプローチ3 経営戦略と人材戦略を繋げる
- 3-5 各アプローチが国内外の先進事例でどのように生かされているか

第4章 人的資本経営の社会的位置づけと情報

- 4-1 この章の内容について 知識の整理とまとめ
- 4-2 人的資本経営の意味合い・制度的な背景と意味
- 4-3 人的資本の国際・国内の今までの経緯
- 4-4 人材版伊藤レポートの概略と実務的な注意点

<https://www.amazon.co.jp/dp/B0BKCSQVHP/>

社労士の方向けはDVDに総説、詳細講座は主に下記で不定期に行います



<https://www.amazon.co.jp/dp/4539772643>

<https://www.psrn.jp/feature/detail.php?id=23705>



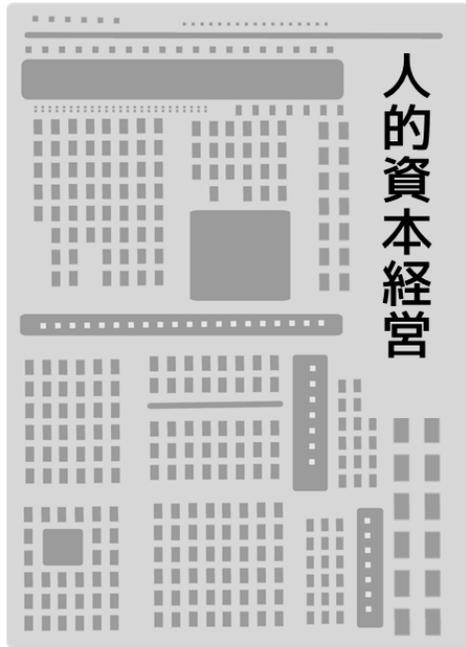
1 人的資本経営とは何であり 社労士が行うコンサルティングとは何か



フォレストコンサルティング 経営人事フォーラム
<https://forestconsulting1.jp.org>

人的資本経営の最新の状況

様々なメディアで大きく報道され、政府の方針でも中心となっている学識者や専門家、人事サービス企業も「人的資本」を発信している



(別紙)

経済財政運営と改革の基本方針2024
新しい資本主義へ
～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～

令和4年6月7日

人的資本経営の実現に向けた検討会
報告書
～ 人材版伊藤レポート2.0～

令和4年5月
経済産業省

人財版伊藤レポート2.0の策定に寄せて

人的資本経営コンソーシアム 設立総会

日本・アジア初！
リンクアンドモチベーションが
人的資本に関する情報開示ガ
「ISO 30414」の認証を取得

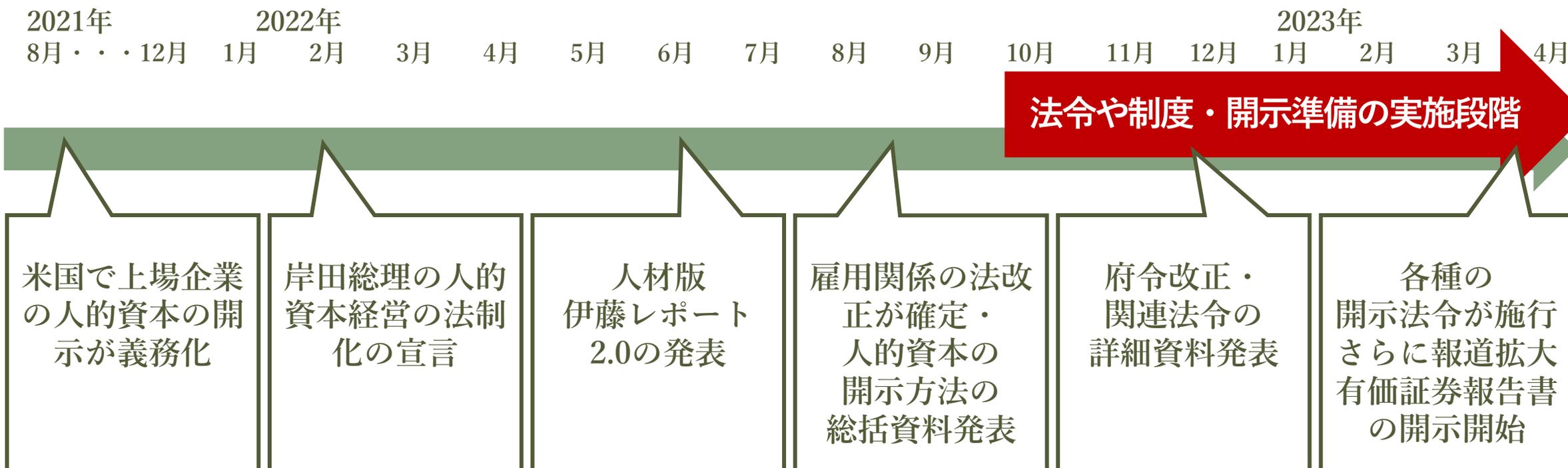
人的資本
HUMAN CAPITAL
A framework and beyond
with David Tobler
with Marlene Koppel

組織を変える
リーダーの
教科書
人的資本
の活かし方

人的資本経営と
開示実務の
教科書1
人的資本経営の基礎
と開示実務の基礎

人的資本経営の流れと現在の状況

「働き方改革」は多様な働き方を可能にする「環境づくり」であったが、人的資本経営は「人の価値に基づいた経営の仕方」であり経済再生の最重要事項として急速に進められ、**今まさに実施段階で企業が実務で悩んでいる状況**



「人的資本」に関する情報群

国内の 法令や 政策

人材版伊藤レポート1 & 2.0	現代の日本企業における具体的な問題点と、人的資本・人材戦略の具体的な観点を提示している 3P5F（3つの視点と5つの共通要素）
新しい資本主義のグランドデザインと実行計画	「新しい資本主義」は社会課題と企業の課題を共に解決することだとされ人的資本が中心の位置づけで、スケジュール付きで施策を列挙
人的資本可視化指針	人材版伊藤レポートや行政資料が集約され、人的資本の開示はどのように行ったらよいか書かれている集約資料
非財務情報開示研究会 金融審議会等の資料	内閣府・金融庁などで、統合報告書や有価証券報告書などでの人的資本開示内容が検討され案が提出されている
厚生労働省の法改正 ・女活法・育介法・副業ガイドライン他	雇用関係法令で施策検討と実施結果を開示する法令が強化されている。省令改正の審議段階で人的資本の政策が考慮されている
健康経営関係	健康経営も人的資本の健康面の課題設定・施策の実施と開示を目的としたものであり、大幅な強化が政策でうたわれている
東京証券取引所 コーポレートガバナンス・コード	上場企業のコーポレートガバナンスの実現に資する主要な原則を取りまとめた独自基準だが公的性質が強い。

国際 指標等

ISSB・GRI・WEF世界経済フォーラムメトリクス ISO26000 他、ESGの指標や体系	社会責任に基づいた持続性のある企業活動を行うという、SDGsに基づいたESG経営の考え方や指標 S・ソーシャルの1つが「人的資本」
ISO 30414 Guidelines for internal and external human capital reporting	ジョブの定義とその充足率や過不足を測定することに重きを置いた指標で、11領域58項目から成る
ILO・法務省 人権デューデリジェンス基準	企業活動によって人権を侵害するような活動がされていないか・より良い環境への整備指針を求める基準、ESGと趣旨は類似

その他

経営学の書籍 ベッカー「人的資本論」 「人事経済学」他	「企業の真似されにくい人によるノウハウや集合知」を「人的資本」と名付けて経営学的に考察している。現在の意味合いと違うと言える
キャリア理論や採用等での「人的資本」に言及した考え方	近時のキャリア理論や採用に関するサービスで「人材としての価値」という意味で人的資本という言葉を使っているものが見られる

「人的資本」に関する情報群

国内の法令や政策

人材版伊藤レポート1 & 2.0	現代の日本企業における具体的な問題点と、人的資本・人材戦略の具体的な観点を提示している 3P5F（3つの視点と5つの共通要素）
新しい資本主義のグランドデザインと実行計画	省庁横断で企業に関わる全面的な角度で人的資本経営が進められているから資料が多い 本質的にはシンプル
人的資本可視化指針	
非財務情報開示研究会 金融審議会等の資料	
厚生労働省の法改正 ・女活法・育介法・副業ガイドライン他	
健康経営関係	
東京証券取引所 コーポレートガバナンス・コード	上場企業のコーポレートガバナンスの実現に資する主要な原則を取りまとめた独自基準だが公的性質が強い

国際指標等

ISSB・GRI・WEF世界経済フォーラムメトリクス ISO26000 他、ESGの指標や体系	人的資本を「見やすくするための単位」 全てガイドラインであり「任意に活用するもの」 「価値創出」と「人権・企業の社会責任（ESG）」 のどちらに重きを置くかでバリエーションがある
ISO 30414 Guidelines for internal and external human capital reporting	
ILO・法務省 人権デューデリジェンス基準	

その他

経営学の書籍 ベッカー「人的資本論」「人事経済学」他	少し意味がずれている場合が多い で人的資本という言葉を使っているものが見られる
キャリア理論や採用等での「人的資本」に言及した考え方	

「要は人的資本経営とは何なのか」
「何が目的で人事労務実務はどう関わり、社労士は具体的に何を支援できるか」が分かりにくい

Quod est inferius est sicut quod est superius.

Je pense que c'est ainsi.

「要は人的資本経営とは何なのか」
 「何が目的で人事労務実務はどう関わり、社労士は具体的に何を支援できるか」が分かりにくい
 そのイメージが最重要です
 それより前に細かい情報に触れても意味がない

人的資本経営の最新の状況

様々なメディアで大きく報道され、政府の方針でも中心になっている。学識者や専門家のサービス企業も「人的資本」を信じている。

フオレストコンサルティング経営人事フォーラム <https://forestconsulting1.jp/> 6

「人的資本」に関する情報群

現代の日本企業における具体的な問題点と、人的資本を具体的に観点を提示している。3つ関心する観点と3つの共通点

国内の法令や政策

国際指標等

その他

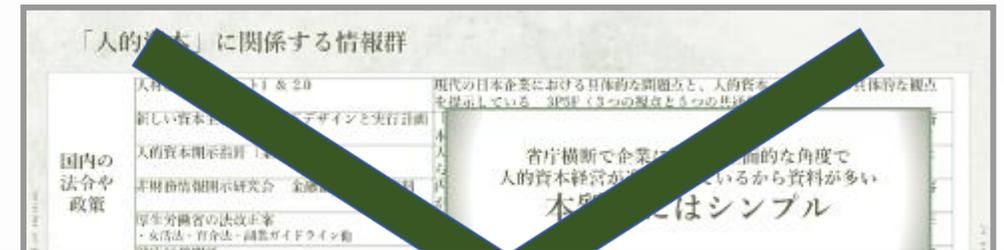
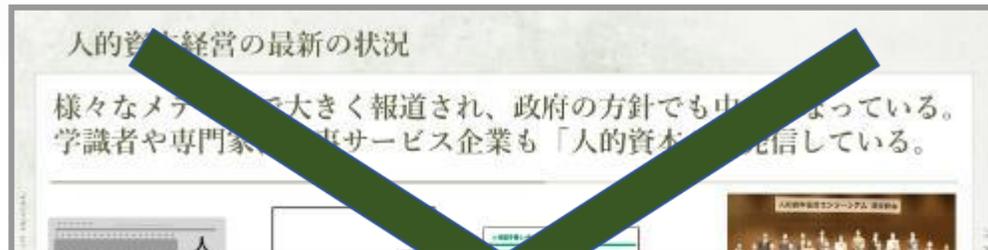
省庁横断で企業経営の観点から人的資本経営を捉えているから資料が多い
 本質的にはシンプル

人的資本を「目や鼻で捉えるための単位」
 全てが「目や鼻で捉えるもの」
 「価値創造」と「企業の社会責任（ESG）」
 のどちらにも重きを置いているものがある

少し意味がずれているものが多い

フオレストコンサルティング経営人事フォーラム <https://forestconsulting1.jp/> 8

「要は人的資本経営とは何なのか」
「何が目的で人事労務実務はどう関わり、社労士は具体的に何を支援できるか」が分かりにくい
そのイメージが最重要です
それより前に細かい情報に触れても意味がない



実務がイメージできれば
大きなチャンスと活用の可能性がある

人的資本経営とは何か

① 人的資本で 現状把握



② KPI設定・改善

③ 取り組みや成果を開示

人的資本＝現代の
人材戦略の重要事項

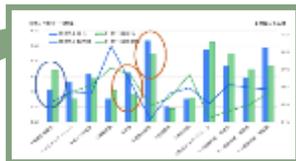
ダイバーシティ
(多様性・法制度対応)
エンゲージメント
(制度の検証・就業意識)
報酬と生産性 (人事制度)
育成とスキル (人事制度)
コンプライアンス
健康安全・労働慣行

人的資本経営とは何か

① 人的資本で 現状把握



② KPI設定・改善



人的資本=現代の 人材戦略の重要事項

ダイバーシティ
(多様性・法制度対応)
エンゲージメント
(制度の検証・就業意識)
報酬と生産性 (人事制度)
育成とスキル (人事制度)
コンプライアンス
健康安全・労働慣行

③ 取り組みや成果を開示

開示は任意と法定義務 (制度開示・近頃の法改正) の両方
働き方改革の「多様な働き方」の徹底を行うことだと言える

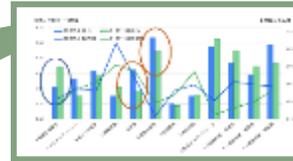
人的資本経営とは何か

①法改正・人事制度
エンゲージメントサー
ベイ等を使い人材戦
略の構築実施の支援

②上場準備/採用/広
報観点or上場企業に
対しての開示支援

③取り組みや成果を開示

①人的資本で
現状把握



②KPI設定・改善

人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

ダイバーシティ
(多様性・法制度対応)
エンゲージメント
(制度の検証・就業意識)
報酬と生産性 (人事制度)
育成とスキル (人事制度)
コンプライアンス
健康安全・労働慣行

開示は任意と法定義務 (制度開示・近頃の法改正) の両方
働き方改革の「多様な働き方」の徹底を行うことだと言える

人的資本経営について社労士にとって重要であるポイント

- ① 「働きやすく成長する企業を創る」社労士の使命そのもの
今後の雇用系の法制度の根本の政策方針である
- ② すべての企業で対応が必要な内容を多く含む
 - ・ 中規模以上の企業や上場を目指す企業は対応が必須
 - ・ 中小企業で施策として推進しやすく有用なツールになる
- ③ 報道が大きくなりほとんどの企業で意識がされる
「人材版伊藤レポートを読んだ」等と仰る経営者や人事担当が非常に多い

働き方改革との重大な違いは「経営の仕方」の問題であること
→経営者との繋がりを強めることが今後の社労士業務の最大のポイント
そのための必須のツールであり前提知識でもある



2 人的資本のコンサルティング実例

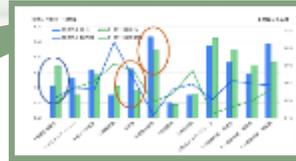


フォレストコンサルティング 経営人事フォーラム
<https://forestconsulting1.jpn.org>

人的資本経営とは何か

①法改正・人事制度
エンゲージメントサー
ベイ等を使い人材戦
略の構築実施の支援

①人的資本で
現状把握



②上場準備/採用/広
報観点or上場企業に
対しての開示支援

②KPI設定・改善



③取り組みや成果を開示

人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

ダイバーシティ
(多様性・法制度対応)
エンゲージメント
(制度の検証・就業意識)
報酬と生産性 (人事制度)
育成とスキル (人事制度)
コンプライアンス
健康安全・労働慣行

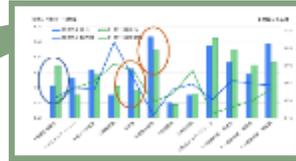
開示は任意と法定義務 (制度開示・近頃の法改正) の両方
働き方改革の「多様な働き方」の徹底を行うことだと言える

①法改正・人事制度
エンゲージメントサー
ベイ等を使い人材戦
略の構築実施の支援

②上場準備/採用/広
報観点or上場企業に
対しての開示支援

③取り組みや成果を開示

①人的資本で
現状把握



②KPI設定・改善

人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

ダイバーシティ
(多様性・法制度対応)
エンゲージメント
(制度の検証・就業意識)
報酬と生産性 (人事制度)
育成とスキル (人事制度)
コンプライアンス
健康安全・労働慣行

開示は任意と法定義務 (制度開示・近頃の法改正) の両方
働き方改革の「多様な働き方」の徹底を行うことだと言える

法改正の人的資本観点の対応・人材戦略立案は下記で詳細を解説しています



PSRnetwork
PSRは全国6,000以上の社会保険労務士事務所が参加する全国ネットワークです
企業大改革時代を働きやすく知能とコンサルティング技術を提供します

キーワード検索
| お問い合わせ | よく

TOP
トピックス・法改正情報
特集・記事・コラム
セミナー
DVD・小冊子
業務・研修ツール
資料ダウンロード
就業規則・事務所運営 等
診断・助成金申請

HOME > 特集・記事 > ~多くの企業が関心をもちはじめている~「人的資本」関連セミナーまとめ

~多くの企業が関心をもちはじめている~「人的資本」関連セミナーまとめ

2022/09/26

いいね! | シェアする

先生は、「人的資本」という言葉を聞いたことはあり
海外では「Human Capital Management」と言われ
日本企業においても、非常に関心が高まっています！
なぜなら、この「人的資本」に関する法整備がなされ
せられることになるからです！
この「人的資本」については、「働き方改革」の次の
ステップです。

オンデマンド配信受付中
~2023年の「人的資本」法改正に先手を打った対応ができるようになる~
「人的資本」法改正実務講座

人的資本経営の支援は、ある程度範囲が広い知見をざっと習得して実務感覚をつける必要が
あります。働き方改革関係の法改正対応とは違い、何かを読むだけだと理解しにくい「人的
資本経営」の法改正の実務対応の基本を学んでいただけます！

詳細へ

追加で講座や発信を行う場合、
FACEBOOKで最初に広報する
ためぜひ友達登録やフォローを
お願いします



<https://www.facebook.com/matsuiyusaku/>

<https://www.psrn.jp/feature/detail.php?id=23705>

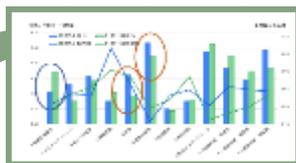
人的資本経営とは何か

①法改正・人事制度
エンゲージメントサー
ベイ等を使い人材戦
略の構築実施の支援

②上場準備/採用/広
報観点or上場企業に
対しての開示支援

③取り組みや成果を開示

①人的資本で
現状把握



②KPI設定・改善

人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

ダイバーシティ
(多様性・法制度対応)
エンゲージメント
(制度の検証・就業意識)
報酬と生産性 (人事制度)
育成とスキル (人事制度)
コンプライアンス
健康安全・労働慣行

開示は任意と法定義務 (制度開示・近頃の法改正) の両方
働き方改革の「多様な働き方」の徹底を行うことだと言える

エンゲージメントサーベイの各論と提案の仕方は下記で詳細を解説しています

注文番号 V180 解説動画+講義レジュメ(PDF)をセット

これからの社労士は知っておきたい!

労務管理に必要な「組織診断」の進め方とコンサル実務

セミナー形式で短時間で要点を理解!

講師
フォレストコンサルティング労務法務デザイン事務所代表
社会保険労務士・公認心理師 **松井 勇策**

育児・高齢者・ハラスメント・副業兼業など働き方が複雑に絡みあう現代の労務問題を解決するためには「実態把握」が極めて重要。組織診断を得意とする社労士が、組織診断の具体的な行い方とコンサルの実務をわかりやすく解説。

労務問題に対する納得度の高い提案力と説得力が増す!

DVD 日本法令

追加で講座や発信を行う場合、FACEBOOKで最初に広報するためぜひ友達登録やフォローをお願いします



<https://www.facebook.com/matsuiyusaku/>

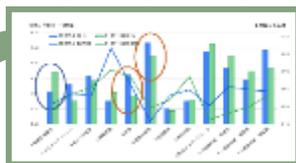
<https://www.amazon.co.jp/dp/453977235X>

人的資本経営とは何か

①法改正・人事制度
エンゲージメントサー
ベイ等を使い人材戦
略の構築実施の支援

②上場準備/採用/広
報観点or上場企業に
対しての開示支援

①人的資本で
現状把握



②KPI設定・改善

人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

ダイバーシティ
(多様性・法制度対応)
エンゲージメント
(制度の検証・就業意識)
報酬と生産性 (人事制度)
育成とスキル (人事制度)
コンプライアンス
健康安全・労働慣行

③取り組みや成果を開示

開示は任意と法定義務（制度開示・近頃の法改正）の両方
働き方改革の「多様な働き方」の徹底を行うことだと言える

大企業を視野に入れた実務と、支援者の提案等は下記で詳細を解説しています

人的資本経営と開示実務 プロフェッショナル講座



人的資本経営と開示実務
プロフェッショナル講座

累計
受講者数 **550名突破**

当日のプログラム例

- ・ 人事制度とエンゲージメント
- ・ ダイバーシティと制度開示
- ・ リスクマネジメント
- ・ 開示実務の進め方
- ・ 実事例分析

松井 勇策
組織コンサルタント
社会保険労務士

お申込はこちらから

開催日時：1月9日(月)、16日(月) 19:00-21:30

セミナー方式：zoomウェビナー

追加で講座や発信を行う場合、FACEBOOKで最初に広報するためぜひ友達登録やフォローをお願いします



<https://www.facebook.com/matsuiyusaku/>

https://human-ap.com/professional_sem

企業での人的資本経営の支援事例

事例 1 300人規模の製造・サービスエンジニアリング企業
法改正対応

事例 2 50人程度の規模の情報業
エンゲージメントサーベイ対応

事例 3 1000人程度の規模のインフラ企業
開示支援