

人的資本経営の実現に向けて

# 経営戦略と連動した人材戦略、 開示方針策定支援



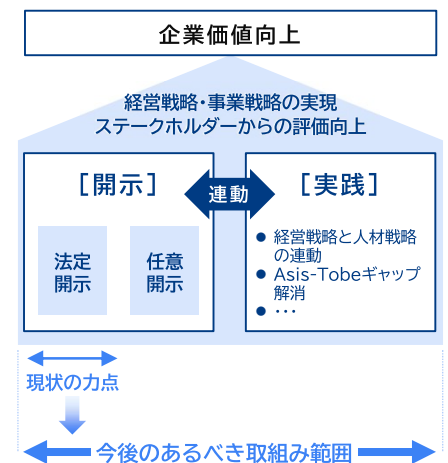
2021年に改訂されたコーポレートガバナンスコード、2023年の内閣府令では「**人的資本に関する開示**」が求められるようになりました。また、人材を最重要の資本として、その価値を最大限引き出す「**人的資本経営**」への**関心が高まっています**。

上場企業を中心に、行政からの情報開示要請への対応は一旦落ち着いたものの、今後は**主体的な情報開示**が進み、**投資家や労働市場からの評価に差が広がる**と考えられます。

## MRIのスタンス／サービスの特徴

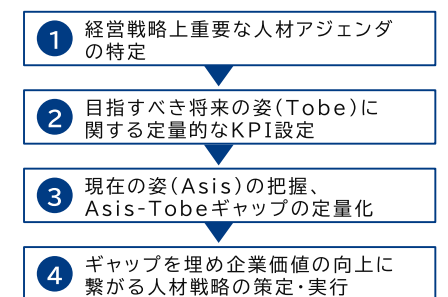
### # 1 企業価値向上を目的とした 「真の人的資本経営」の実現を支援

- 経営層や投資家が求めるのは「見た目に美しい開示書類」ではなく、「**真の人的資本経営**」、つまり「**人材の価値を最大限引き出し、中長期的な企業価値向上につなげる経営**」の実現です。
- そのためには、単なる開示対応に留まらず、「**経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか【実践】**」と、「**情報をどう可視化し、投資家に伝えていくか【開示】**」の両輪での戦略策定、実施計画を明確化することが重要です。
- 「人材版伊藤レポート」の策定・普及や、経済産業省の人的資本経営コンソーシアム運営に関わる弊社が、貴社に最適な対応策をご提案します。



### # 2 【実践】 経営戦略と連動した人材戦略を立案

- 事業環境や労働市場が変化する中で、自社の**経営戦略・事業戦略を実現**するためには、これらと**整合する人材戦略**(人的資本面での裏付け)が**不可欠**です。
- 経営層や関係部門を巻き込み、貴社の長期ビジョン実現に向けた**重要な人材アジェンダの特定**、**Asis-Tobeギャップの可視化**を通し、人材戦略を策定します。



### # 3 【開示】 独自性かつストーリー性のある情報開示を重視

- 情報開示においては、投資家だけでなく、**求職者や従業員からの共感**を獲得し自社での活躍を促すことが重要です。
- 他社事例や特定の開示基準に沿った横並び・定型的な開示に陥ることなく、**自社の人材戦略にとって重要なKPI**の進捗と将来・未来への展望を、**一貫性のあるストーリー**として説明することを重視します。



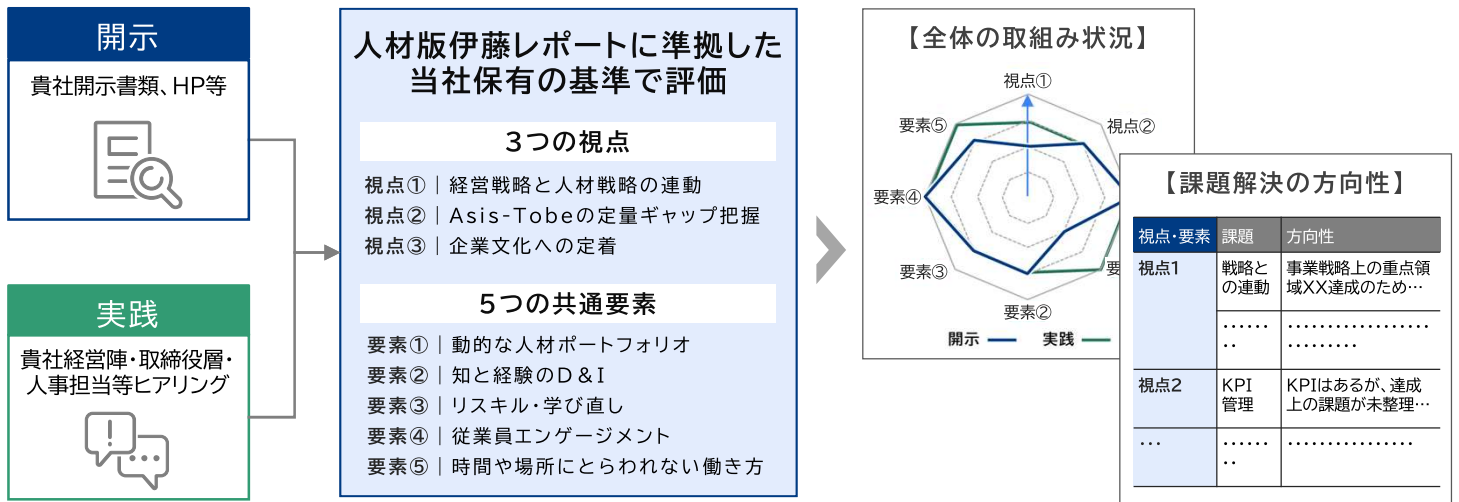
# 人的資本経営実現に向けた実施ステップ・ポイント

経営戦略実現に向けた人材面のギャップを可視化し、それを埋める人材戦略を策定します。



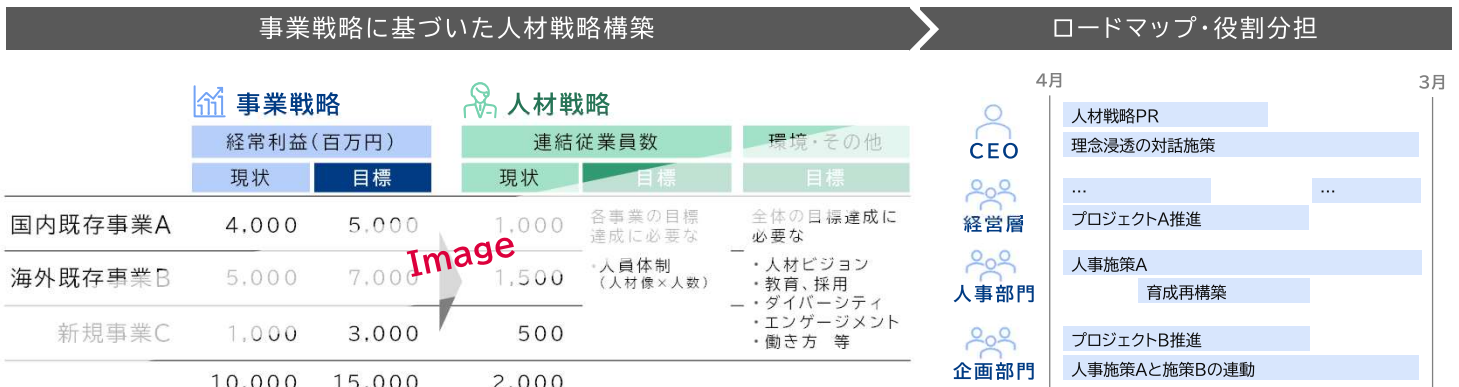
## 現状レビュー

人材版伊藤レポートの策定・普及に関わる当社が、開示・実践の両面から現状を評価します。



## 経営戦略と連動した人材戦略策定

事業戦略の達成に必要な人材戦略を、定量・定性情報から構築し、役割分担まで整理します。



本資料に関するお問い合わせ先

株式会社 三菱総合研究所

人材・キャリア事業本部  
政策・戦略グループ

〒100-8141 東京都千代田区永田町二丁目10番3号

✉ service@mri.co.jp

☎ 03-6858-3493