

事務局説明資料

人的資本経営コンソーシアム事務局

令和 7 年 7 月

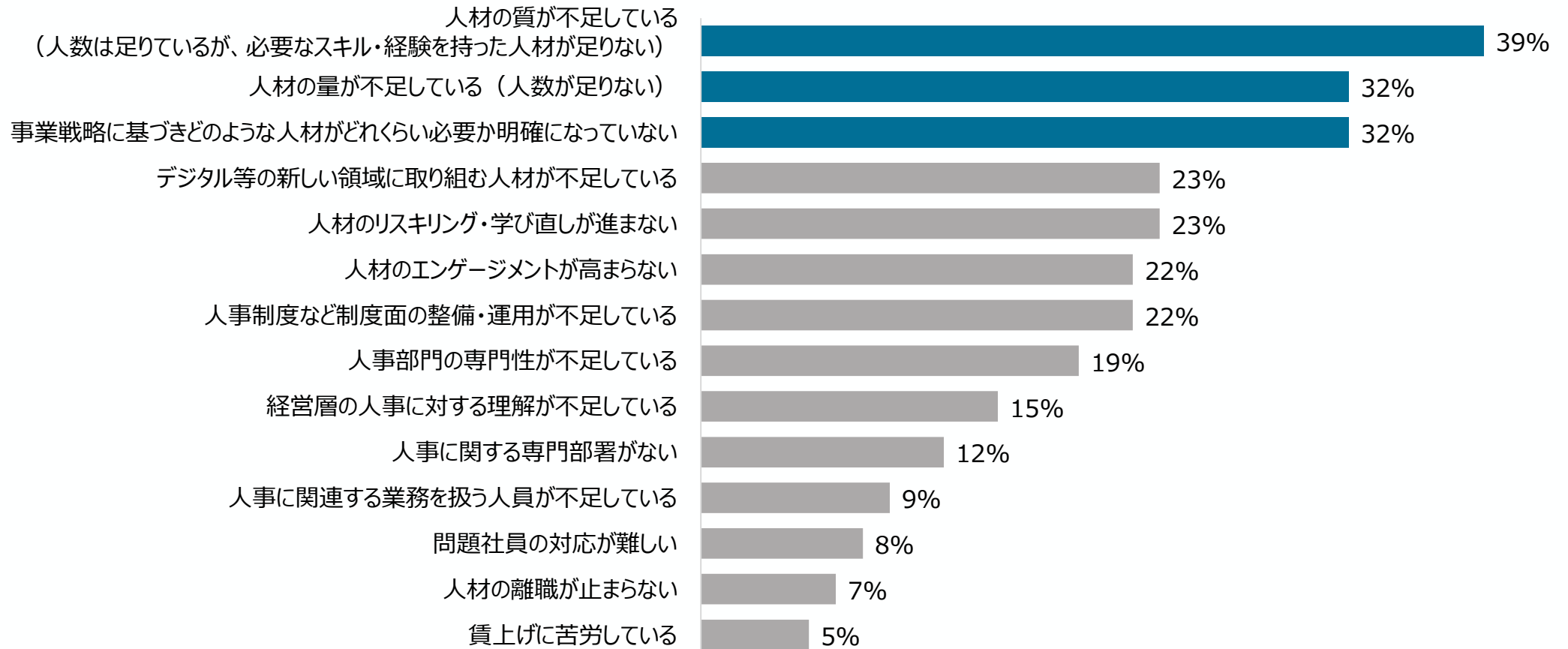
本日本話したいこと

1. 人手不足と企業の対応
2. 従業員の学び直しに向けた取組
3. 「人」に対する捉え方の変化
4. 人的資本経営コンソーシアムの概要

人手不足と企業の対応 | 参加企業の「人材」に関する課題

- 本日の参加企業の3割以上が、人材の量的不足あるいは質的な不足に課題感を持つなど、人手不足は喫緊の課題となっている。
- また、3割以上の参加企業で事業戦略に基づいて必要な人材が明確になっていない状態にある。

【事前アンケート】 自社の「人材」に関する課題について教えてください（複数回答可）

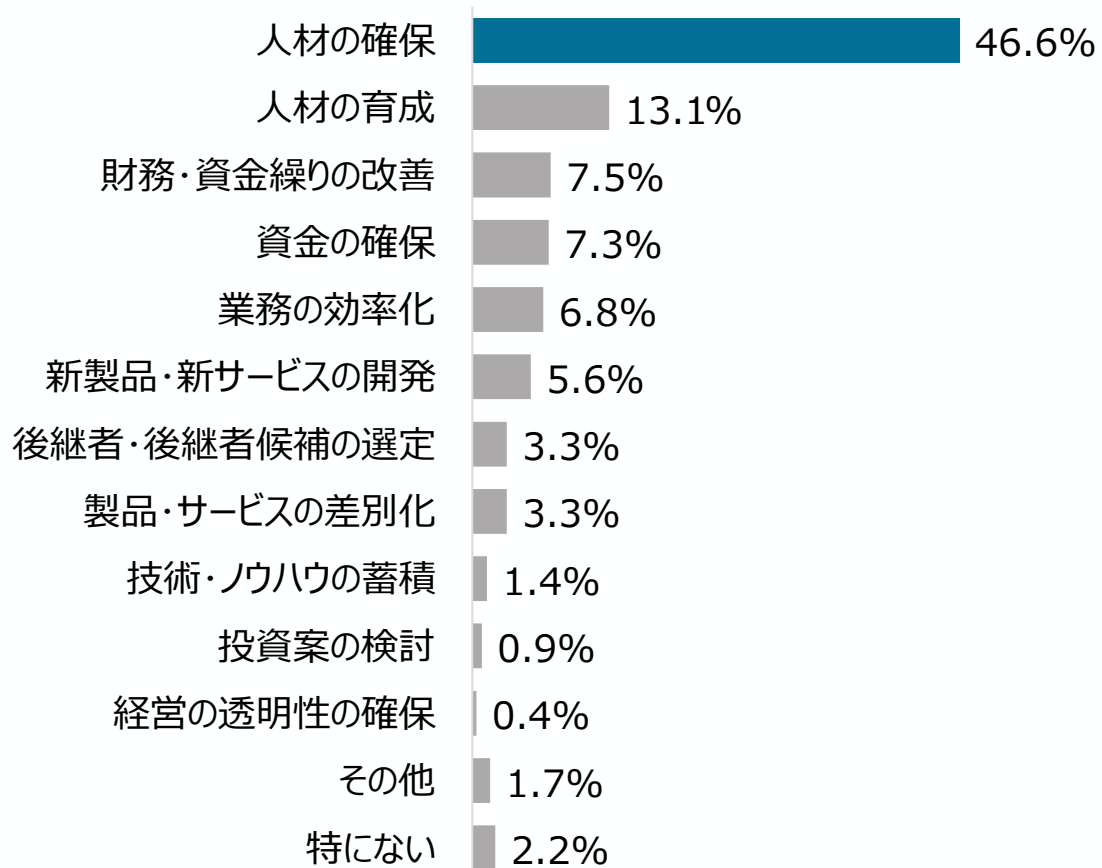


(注) 参加企業を対象に実施した「【事前アンケート】地域版人的資本経営コンソーシアム（福岡会場）」を基に人的資本経営コンソーシアム事務局作成。回答数は74。

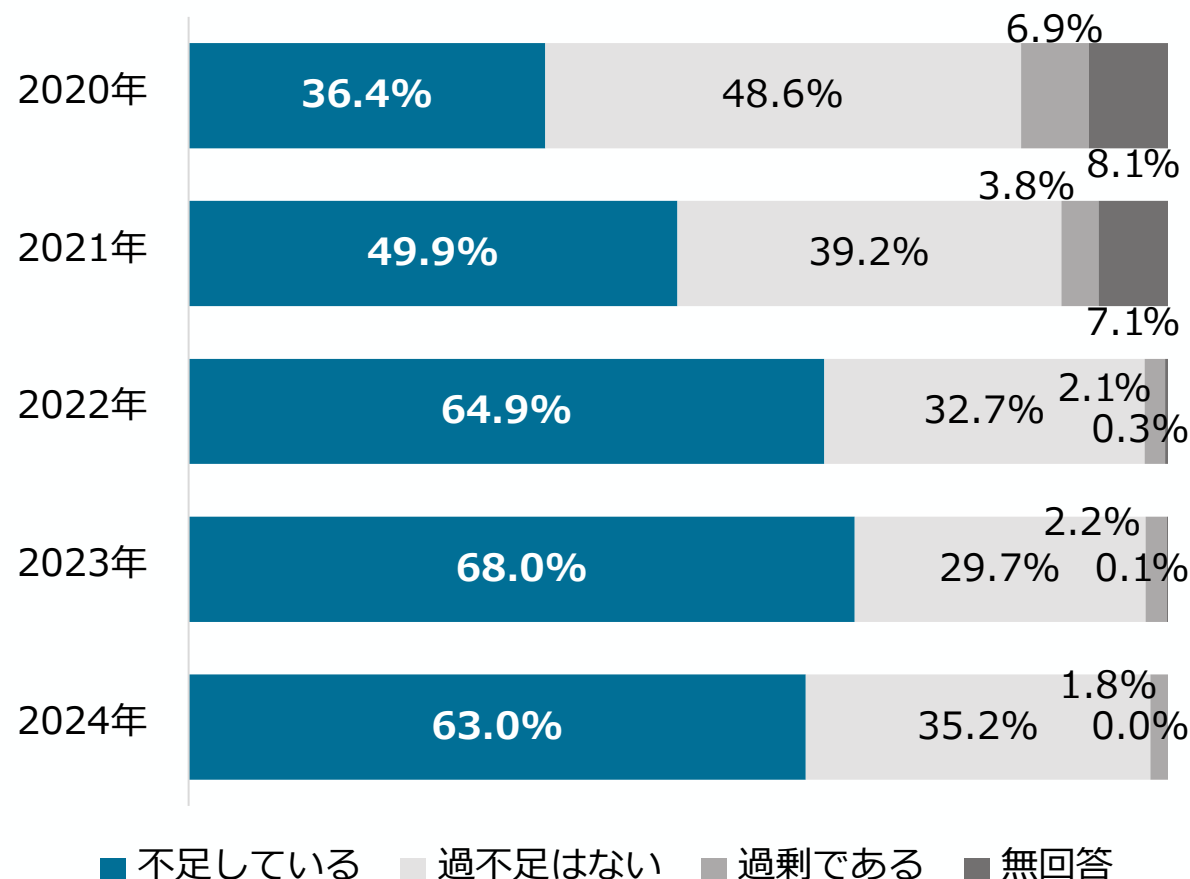
人手不足と企業の対応 | 人手不足の現状

- 4割以上の中小企業が最も優先度が高い経営課題として人手不足を挙げるなど、**人手不足は中小企業にとって大きな課題**となっている。
- 2024年には6割以上の企業が人材が不足していると考えているなど、**人手不足に関する企業の課題感**は高まりつつある。

中小企業において最も優先度が高い経営課題



人手不足に関する企業の認識



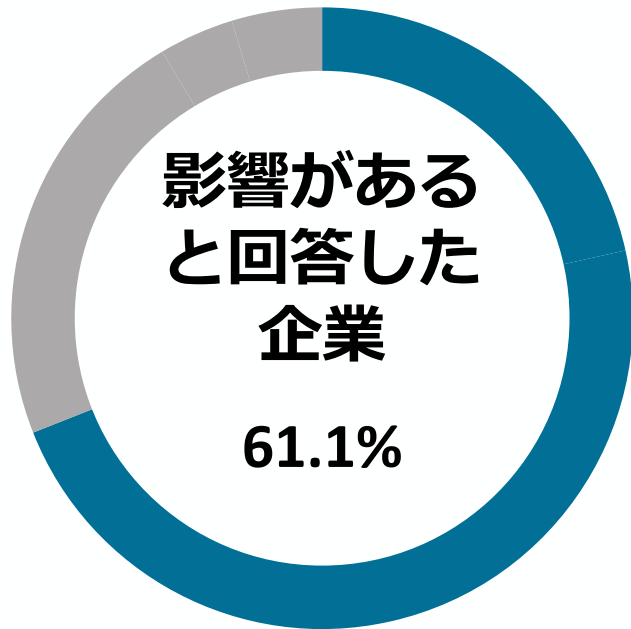
(出所) 帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
 (注) 1.「現在の経営課題について、対応する優先度が高いと考えているもの」を上から順に3つ聞いたもの。
 ここでは、上位1位のみを記載している

(出所) 日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」を
 基に経済産業省が作成。

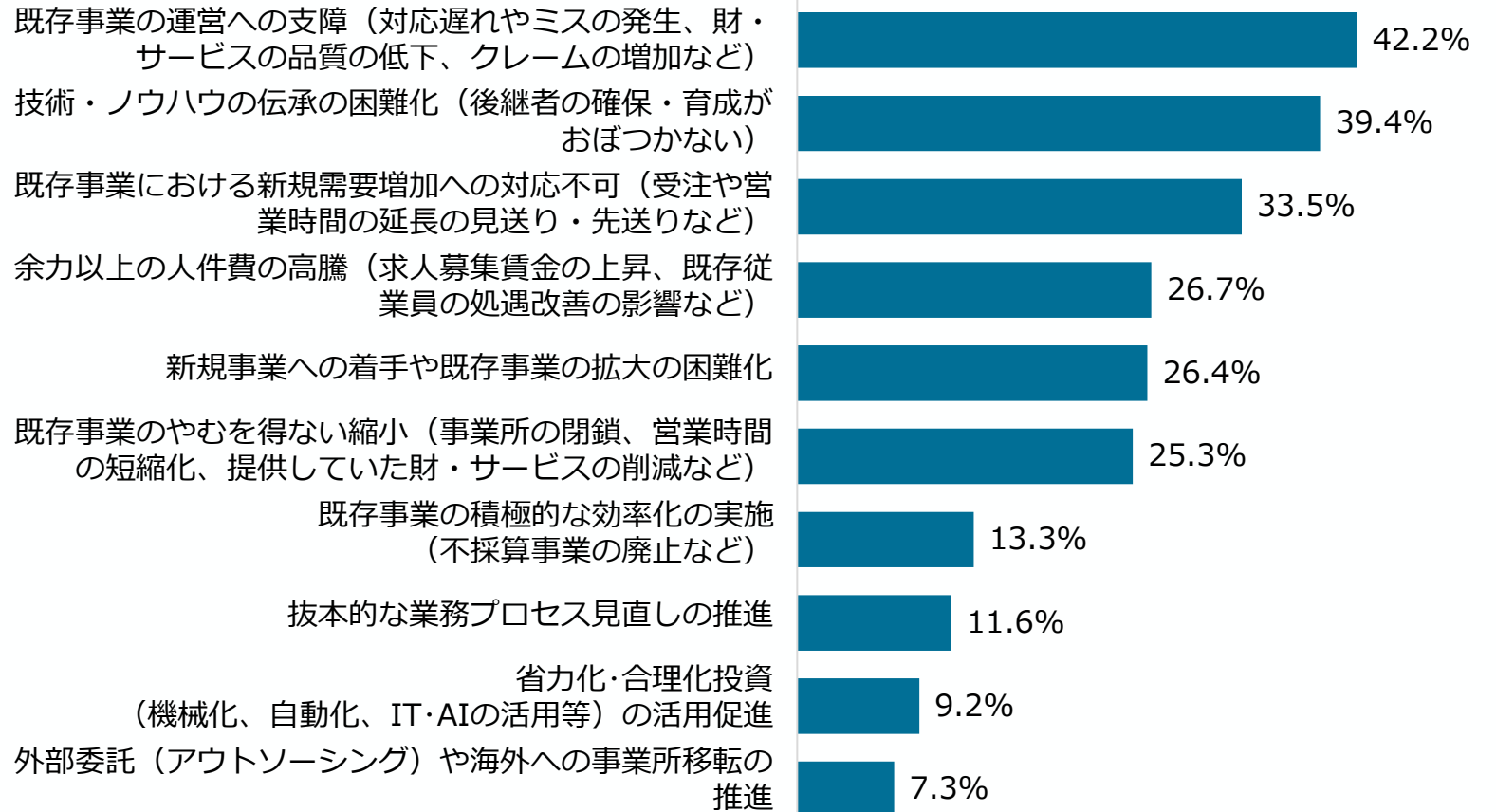
人手不足と企業の対応 | 人手不足による経営への影響

- 人手不足が会社経営に影響を及ぼしていると考える企業は6割を超えている。
- 人手不足の具体的な影響として、既存事業の運営や、技術・ノウハウの伝承への影響を挙げる企業が4割以上にのぼるなど、人手不足が事業の運営そのものに影響を与えている。

人手不足による会社経営への影響度合い



人手不足による会社経営への具体的な影響



（注）左図は、人手不足について「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」と回答した企業の割合。「現在のところ影響はないが、今後3年以内に影響が生じることが懸念される」「現在のところ影響はなく、今後3年以内に影響が生じることが懸念されない」と回答した企業および、無回答の企業はグレーで表記。

右図は、人手不足について「大きな影響を及ぼしている」「ある程度の影響を及ぼしている」と回答した企業が回答。

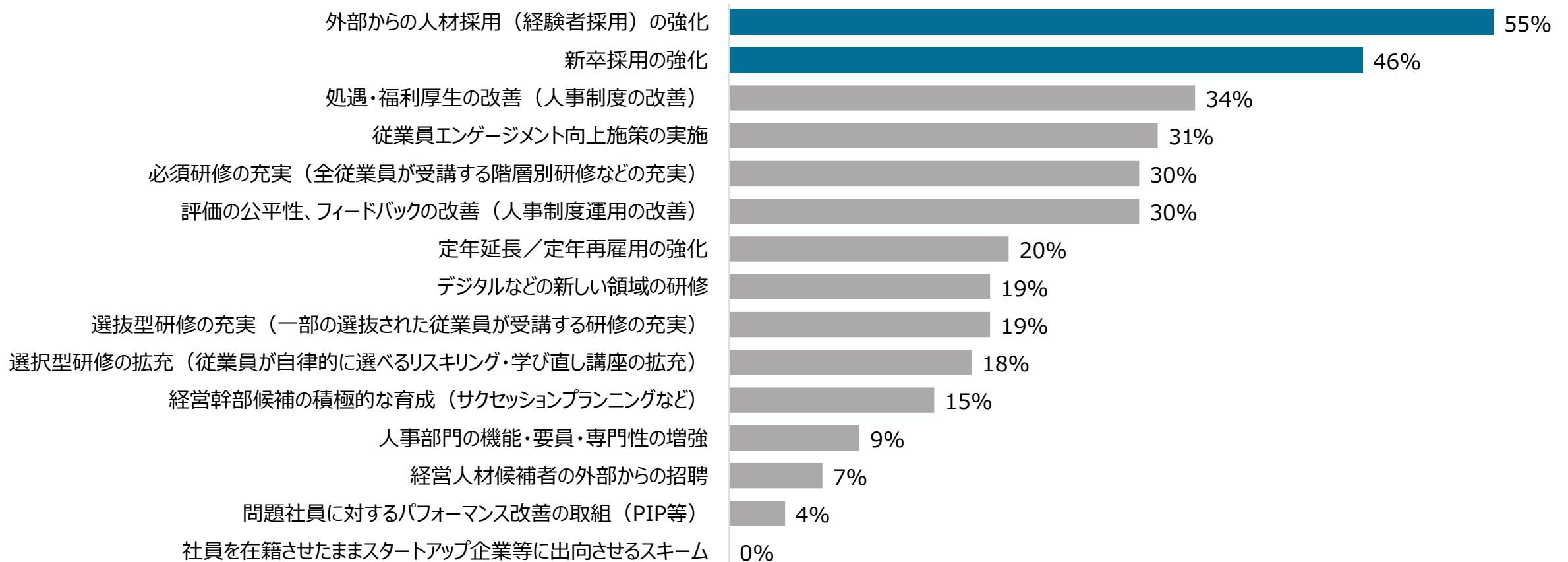
（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査（企業調査票）」を基に経済産業省が作成。

人手不足と企業の対応 | 人材に関する課題への対応策

- こうした「人材」に関する課題に対して、本日の参加企業の半数近くが外部からの人材採用あるいは新卒採用の強化に取り組むなど、**人手不足が課題となる中で人材採用は重要なテーマ**になっている。

【事前アンケート】

自社が「人材」について取り組んでいることを教えてください（複数回答可）

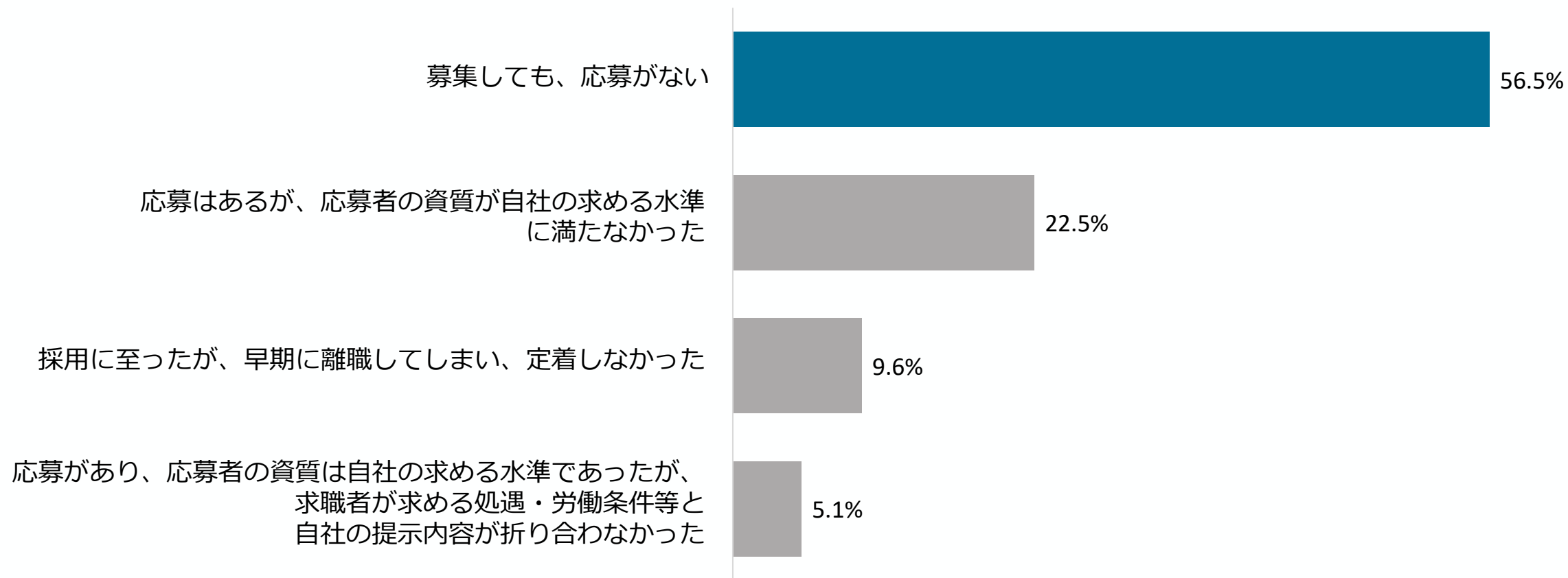


（注）参加企業を対象に実施した「【事前アンケート】地域版人的資本経営コンソーシアム（福岡会場）」を基に人的資本経営コンソーシアム事務局作成。回答数は74。

人手不足と企業の対応 | 採用に関する現状

- 人手不足を契機に求人募集を始めた企業のうち、6割弱が募集に対する応募がなく、また2割程度が自社の求める水準を満たす人材の応募がないと答えるなど、**採用により人材の量的、質的充足を求めることは難しい状況**である。

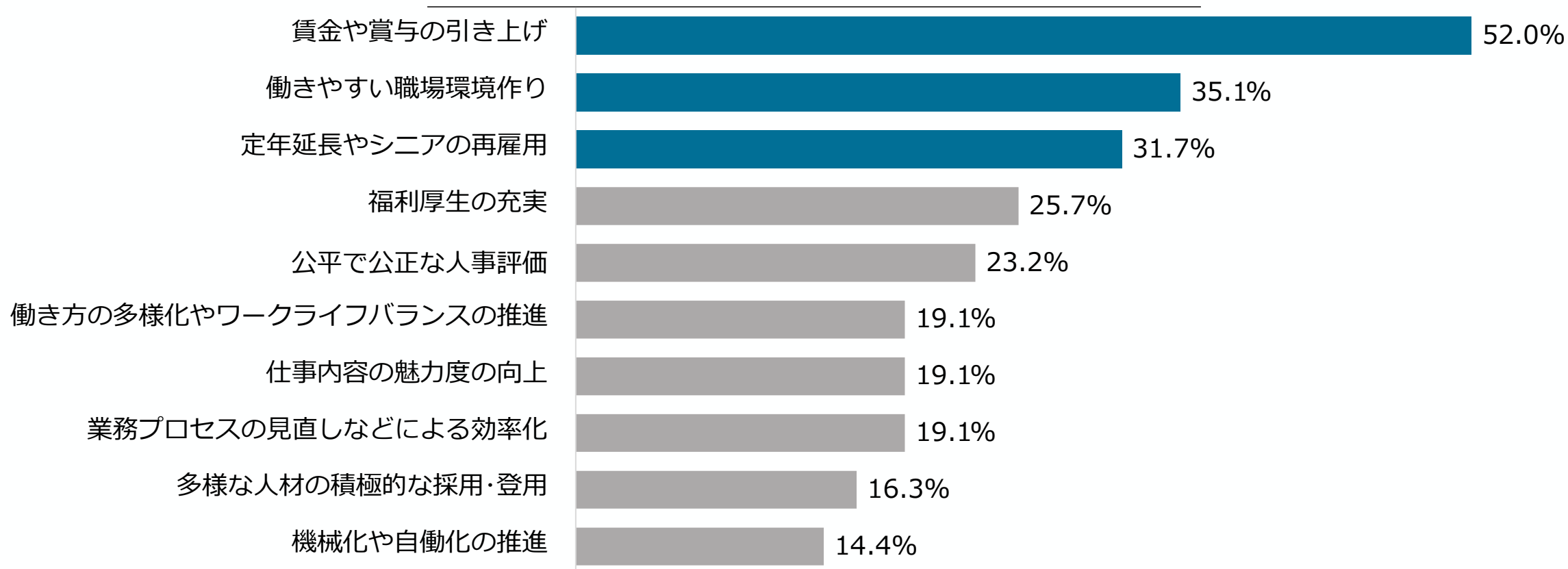
人手不足を契機として求人募集した際の状況



人手不足と企業の対応 | 人手不足でない企業の対応

- 人手が不足していないと考える中小企業のうち、**5割以上の企業が賃金や賞与の引き上げ等の賃上げ施策に取り組んでおり、3割以上の企業が働きやすい環境整備や高齢者雇用**などに取り組んでいる。

人手が不足していない中小企業のその要因



(注) 株式会社帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート（調査期間2023年5月12日～16日）」
本調査全体における有効回答数は1,033社。人手が不足していない企業の「人手が不足していない要因」に対する回答の集計のうち、上位10項目について表示している。「人手が不足していない」と回答した346社のうち、中小企業319社分を集計。ここでの中小企業は、中小企業基本法上の中小企業者を指す。

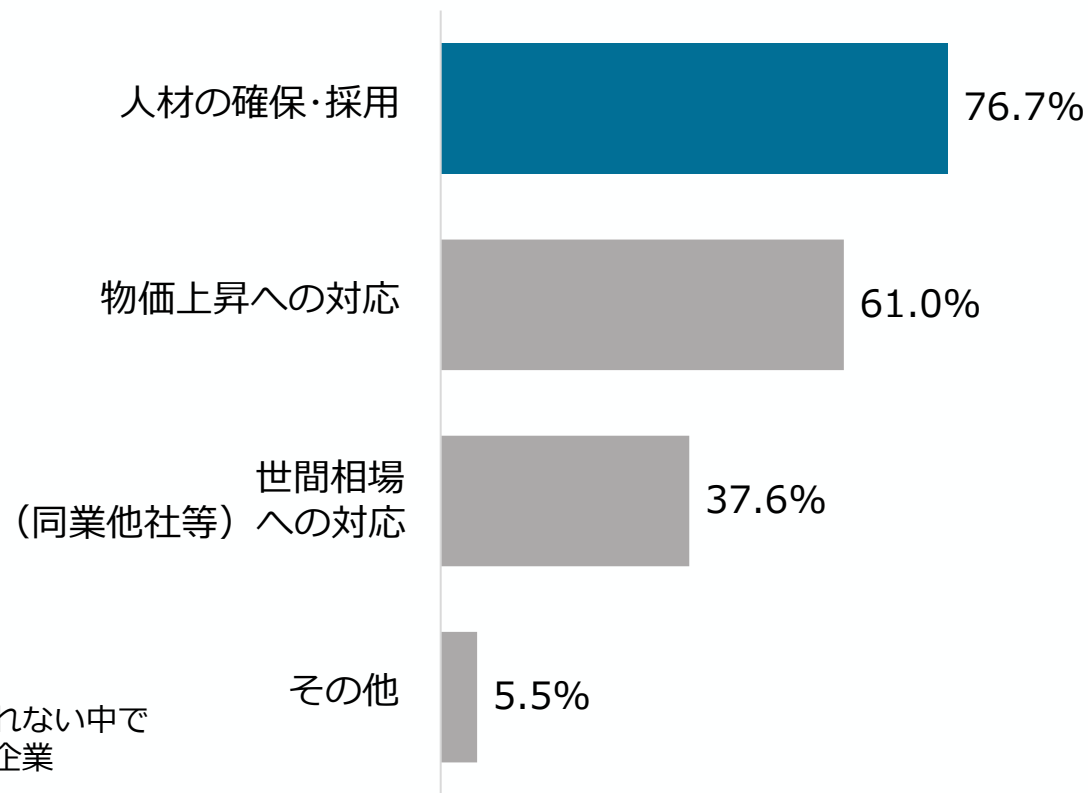
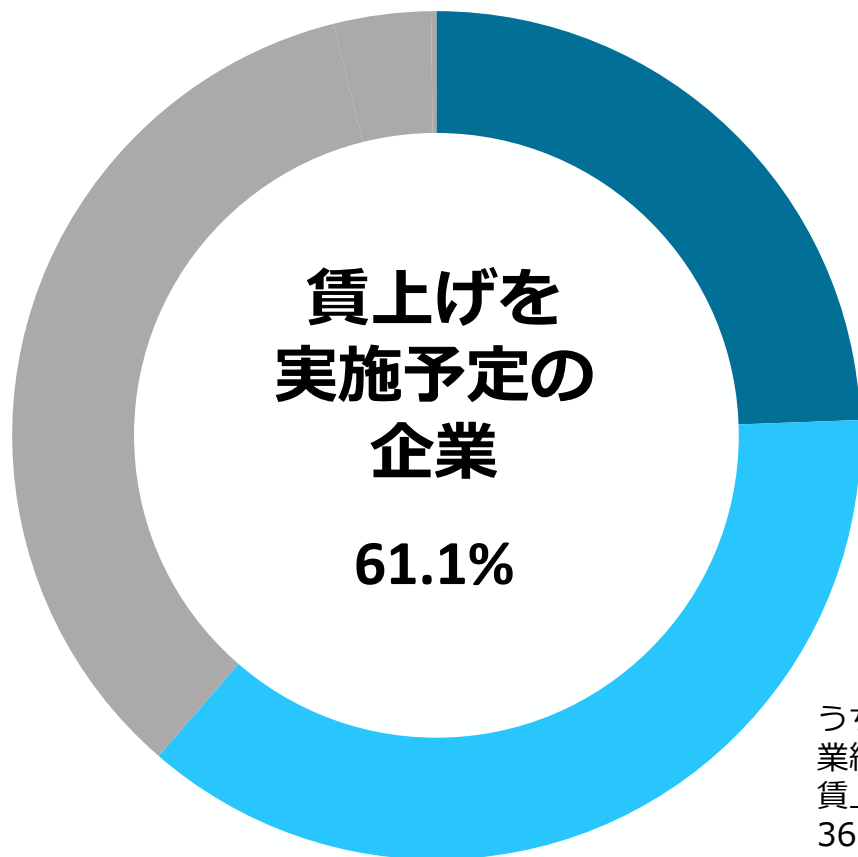
(出所) 経済産業省「産業構造審議会経済産業政策新機軸部会（第20回）資料5 少子化対策に資する地域の包摂的成長について」（2024年2月20日）

人手不足と企業の対応 | 賃上げ施策の取組状況

- 人手不足が大きな課題となるなかで、賃上げを実施予定の企業は6割を超えている。
- 業績が上がらない中でも賃上げに取り組む企業は4割を超えているが、大きな目的は人手不足への対応である。

中小企業における賃上げの実施予定（2024年）

業績が上がらない中でも賃上げを実施する理由（2024年）



(注) 左図は、2024年の賃上げについて「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」と回答した企業の割合。「現時点では未定」「賃上げを見送る予定（引き下げる予定の場合を含む）」と回答した企業および、無回答の企業はグレーで表記。

右図は、2024年の賃上げ実施予定について「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」と回答した企業が回答。

(出所) 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」（2024年2月14日）より経済産業省作成

人手不足と企業の対応 | 賃上げ施策の効果

- 労働政策研究・研修機構の調査によると、一定の賃金水準を確保することは人手不足対策に向けて一定の効果をもたらす。
- ただし、時間外労働を行わせることは人手不足対策にマイナスに寄与し、人材流出につながる可能性がある。

小売・サービス事業所の人手不足への対応の効果

- 賃金水準の確保（正社員であれば月給20万円以上、パート・アルバイトであれば時給1,500円以上）は、人手不足対応として一定のプラスの効果。また、正社員には、有給休暇の取得促進も有効。
- 時間外労働は、人手不足緩和にマイナスの影響の可能性。

	人手不足緩和への効果	
	正社員	パート・アルバイト
賃金水準の確保 (正社員:月給20万円以上、 パート・アルバイト:時給1,500円以上)	+*	+**
有給休暇取得率20%以上	+***	
時間外労働20時間以上	-***	-***
情報通信技術(ICT)の設備投資(個数)		
研修や労働環境の整備(個数)	+**	
給与制度などの労働条件の整備(個数)	+*	
事業運営の改善(個数)		
人材確保・採用に関する取組(個数)	-***	-***
サンプル数	2,397	1,999

(注) 元データは、労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年)の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計。

「***」は1%水準で有意、「**」は%水準で有意、「*」は10%水準で有意であることを示す。

(出所) 厚生労働省「労働経済の分析-人手不足への対応-」(厚生労働省)より抜粋

人手不足と企業の対応 | 人事制度や業務の改革に取り組む企業

- 中堅・中小企業においても、人事制度改革や業務の見直しなどに取り組み、採用人数や売上の増加、生産性の向上等の効果を生み出す企業が見られる。

A社

(従業員数100~300人)

- 現副社長の就任後、従業員の自己肯定感と自律性を高めるため経営改革に着手
- 経営への共感を高めるため2050年に目指すビジョンを策定したほか、個人別の5年間のビジョンを策定。
- また、男性優位の評価・任用の仕組みを改革し、基本給ベースでの賃金格差を0に。
- 結果として、5人の採用枠に798人が応募するなど、人材確保に大きな効果あり。

B社

(従業員数500人~1000人)

- 従前は人事機能が限定的な中小企業。事業拡大に伴い、組織の機能強化と仕組み化が必要に。
- 人材採用・育成のために人事制度を改定し、職務に基づく人事制度を導入。市場競争力がある報酬水準を設定。
- 人事制度改定後、売上は1.5倍、営業利益は2.7倍に増加。優秀な人材獲得にも効果あり。

C社

(従業員数100~300人)

- 特定の個人に意思決定権、人事権が集中。各部署の職務がブラックボックス化し、長時間労働が恒常的に発生。
- ミッションの再定義と社内への周知を徹底。
- その上で、属人的な業務体制を排除し、各部門の役割を明確化。分業体制を構築することで生産性を向上させた。

(参考) A社の取組 ※従業員数100~300人

背景・課題

- A社が製造する機器は国内シェア80%を占め、海外27か国への輸出実績を持つ。
- 現副社長は、子育てをしつつ事業承継を決断。迷いながら経営に取り組んでいたところ、自己肯定感が与える影響や自律的な学びが子育てのみならず従業員育成にも重要と考え、経営改革に取り組んだ。

取組・成果

- 従業員の自己肯定感を向上させ、自律的な学びを促すことで中長期的な企業価値向上を実現するため、同社は①社員の経営への共感の醸成、②社員の内発的動機の向上、③女性を含む多様な社員が活躍できる組織作りの3点を推し進めてきた。
- ①経営への共感の観点では、国内市場が縮小する中で社内に後ろ向きな空気感が蔓延することを避けるため、自社の技術の棚卸しを行い2050年に自社が何を成し遂げたいかを表す「醸造を原点に、世界で微生物インダストリーを共創する企業になる」という前向きなビジョンを策定。
- さらに、ビジョン実現に向けて、業務革新、イノベーション、人材育成、デジタル化を主導する4つの全社横断の委員会を組織し、経営の直下に委員会を置くことでボトムアップとスピーディーな意思決定に繋がっている。
- ②内発的動機の観点では、社員一人ひとりが5カ年ビジョンを作成し、会社のビジョンとの掛け合わせの中で、それぞれの従業員が何をやりたくて、どんなスキルを身に付けていきたいかのコミュニケーションを仕組み化している。
- ③多様な社員の活躍の観点では、残業・出張の対応可否を理由に男性優位の評価・任用がなされていた仕組みを仕事の質で評価できるよう改善し、基本給ベースで男性に対する女性の平均賃金を100%としている。
- こうした取組の結果、5人の採用枠に798人が応募し、入社3年以内の定着率も96.7%となるなど人材の確保に高い効果が出ている。

(参考) B社の取組 ※従業員数500~1,000人

背景・課題

- 同社は、創業社が社長を務め、技術力に強みを持つ中小企業であった。技術投資は進んでいた一方で、中長期的な人材育成はできておらず、また目標管理制度も形骸化するなど、人と組織の成長に向けた人事施策が不足。
- 組織規模の拡大に伴い、創業社長だけで会社全体を管理することが難しくなる。現社長への交代時に、組織の機能強化と仕組み化、これを担う人材育成、および会社の規模拡大に伴い人材の採用も課題に。

取組・成果

- 人材育成・採用競争力強化のために人事制度を改定。職務に基づく人事制度を導入し、報酬水準も市場競争力があるものに改定。
- 新人事制度では、社員にわかりやすいシンプルな人事制度を構築。また、管理職の役割の50%を部下の育成に位置づけた。これにより、制度運用が効率化し、部下の育成のための面談など本来注力すべき業務に集中できるようになった。
- 経験者採用においても、役割を明確化し、市場水準に沿った報酬を提示することで優秀な人材の採用が可能に。社内でも、役割を定義し、その役割を果たすことで人材が輝くという考えが定着。
- 結果論だが、人事制度の改定後、売上は1.5倍、営業利益は2.7倍に増加。優秀な人材獲得にも効果を実感。

(参考) C社の取組 ※従業員数100~300人

背景・課題

- 会社の立ち上げ時から関わっている役員に業務や意思決定権限が集中しており、業務が属人化したほか、各部署の業務がブラックボックス化。各社員の報酬や、異動、昇格も当該役員が決める形。長い時間働く人が評価されており、長時間労働が常態化。
- 設備投資を機に資金繰りが悪化。これを機に、当該役員に一極集中・属人化した業務体制・人事体制を改め、事業の見直しを図ることとした。

取組・成果

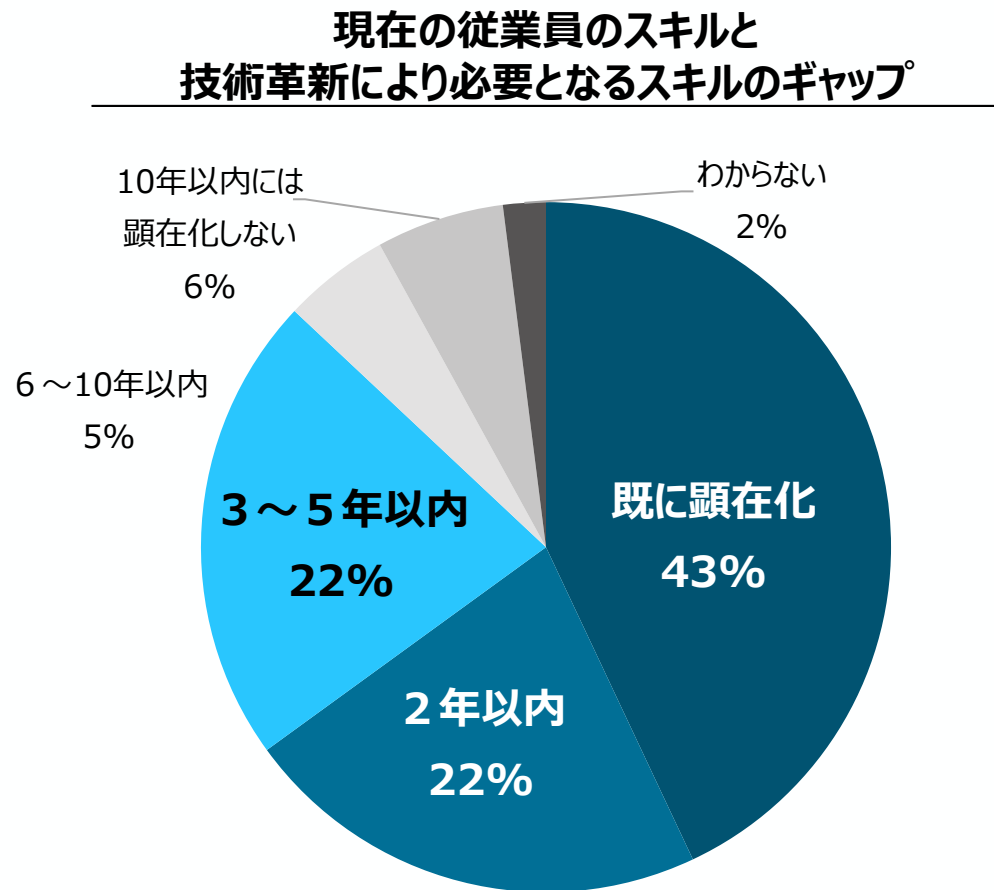
- 事業の見直しに向けて、目先の資金繰りや財務状況のみにとらわれるのではなく、ミッションを再定義し社内への周知を徹底。DX化を中核とした成長の目標を示し、社内に浸透させ、チーム内、組織間で同じ方向を向くようにした。
- 部署間の連携を進め、属人的な業務体制を排除するため、各部門の役割を明確化。従前はExcelを用いて管理していた業務について、DX化を進め業務効率化を推進しつつ、各業務について適切な人材のアサインを進めた。
- また、特定の個人に対する業務の集中を回避するため、業務を切り分けて分業体制を導入し、生産性を向上させた。

本日本話したいこと

1. 人手不足と企業の対応
2. 従業員の学び直しに向けた取組
3. 「人」に対する捉え方の変化
4. 人的資本経営コンソーシアムの概要

従業員の学び直しに向けた取組 | スキルギャップに関する分析

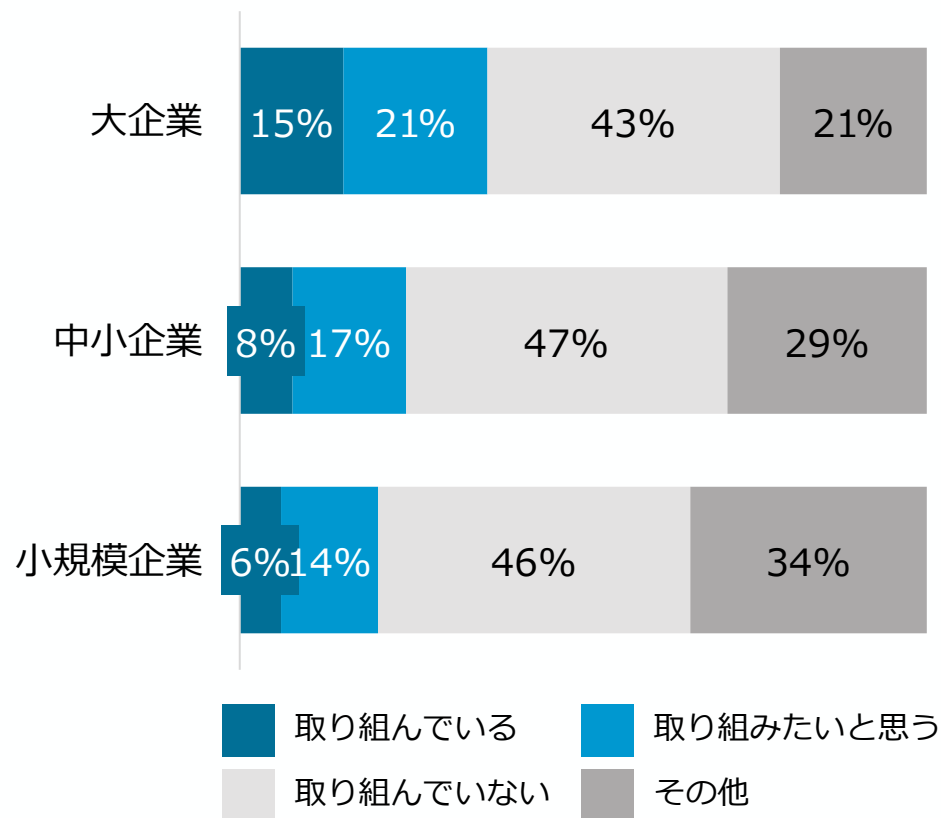
- 2020年時点で、現在の従業員が持つスキルと技術革新により必要となるスキルのギャップについて、少なくとも5年以内に顕在化すると考える企業は約9割にのぼっている。



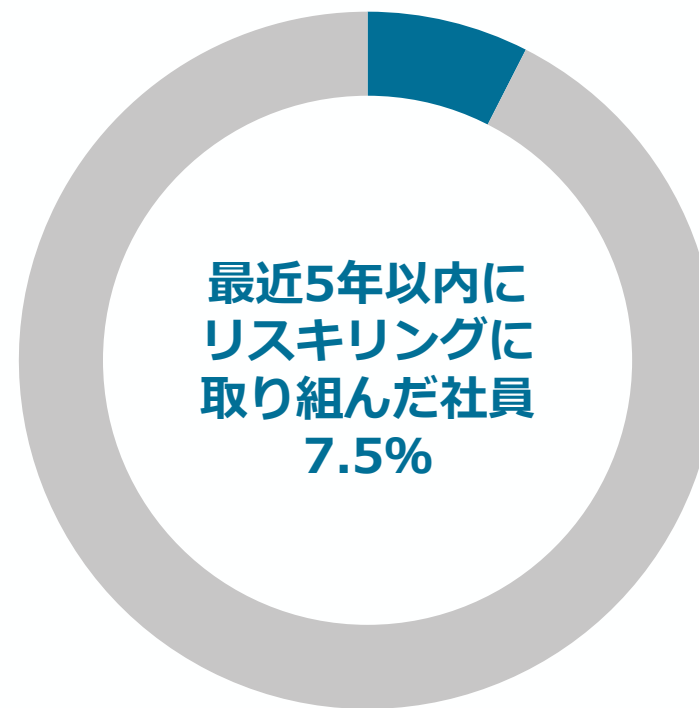
従業員の学び直しに向けた取組 | リスキリングに関する現状

- 帝国データバンクの調査によると、従業員のリスキリングに取り組む企業は大企業でも全体の1割強で、中小企業では1割に満たない。
- 中小企業の従業員のうち、直近5年間でリスキリングに取り組んだ従業員は全体の約7.5%と、学び直し・リスキリングは中小企業に浸透していない可能性がある。

リスキリングに関する取組状況



中小企業の従業員におけるリスキリングの取組状況



(出所) 株式会社帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査(2024年)」を基に経済産業省が作成。
(注) 調査期間は2024年10月18日～10月31日。調査対象は全国2万7,008社、有効回答企業数は1万1,133社(回答率41.2%)。その他には、「意味を理解できない」「言葉も知らない」「分からない」の合計。小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

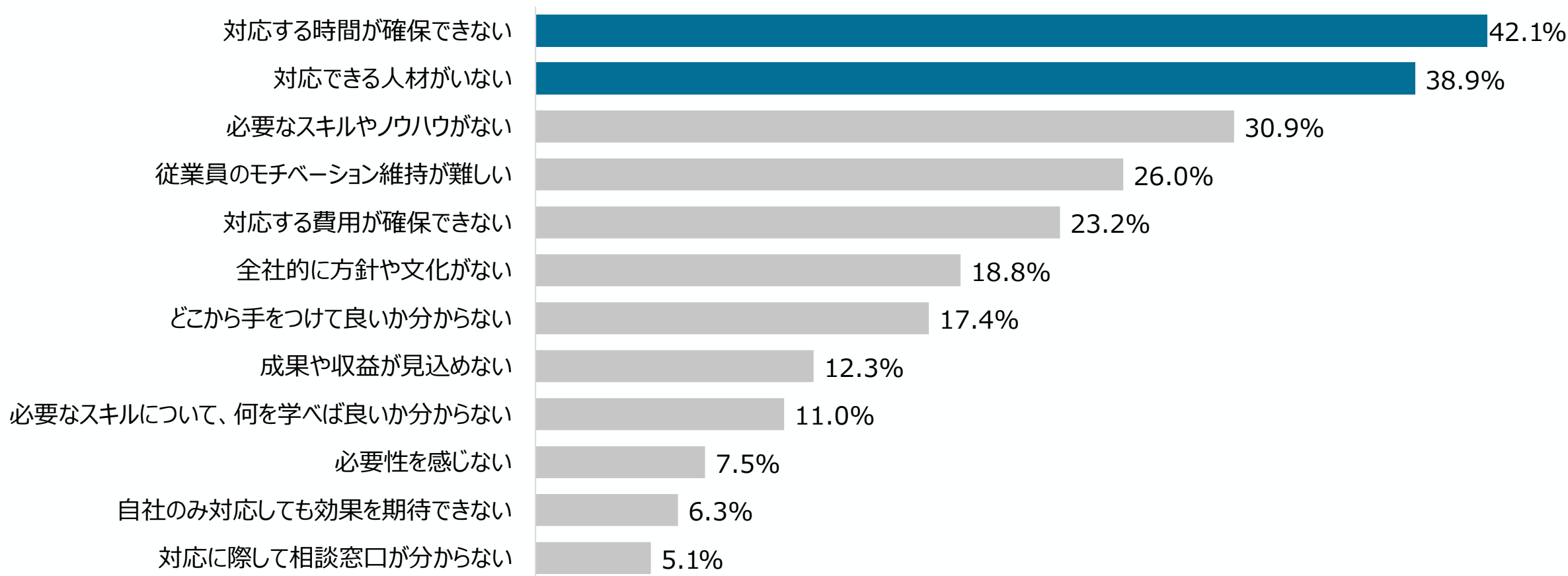
(出所) 日本政策金融公庫総合研究所「リスキリングに関するアンケート(2024年)」を基に経済産業省が作成。

(注) 対象者は従業員数299人以下の中小製造業で働く役員(経営者を除く)と正社員で、現在の勤務先に入社して3年以上経過していることを条件とした。調査の実施期間は2024年7月19日から23日で、17,150人が回答。

従業員の学び直しに向けた取組 | リスキリングに関する課題

- 帝国データバンクの調査によると、従業員のリスキリングに取り組む上での課題として、リスキリングに充てる時間の不足や、従業員のリスキリングに対応する人材の不足を上げる企業が約4割にのぼる。

従業員がリスキリングに取り組む際の課題



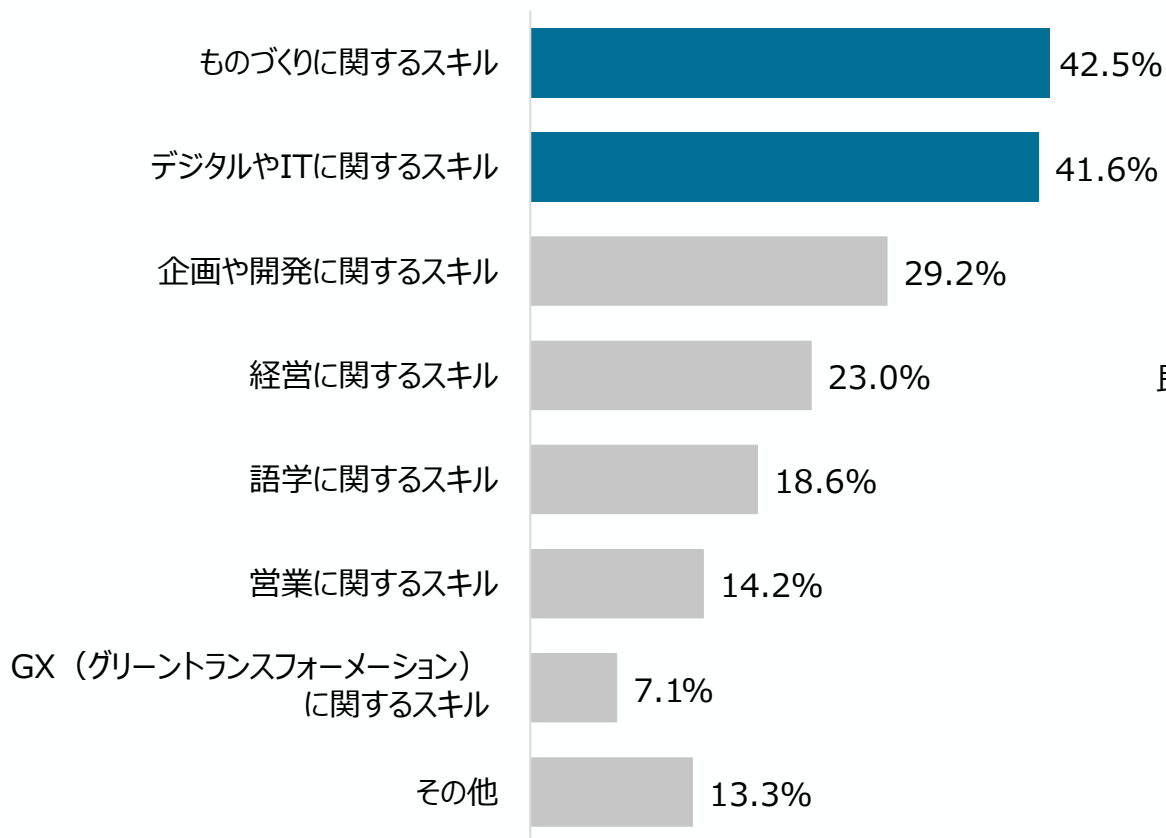
(出所) 株式会社帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査(2024年)」を基に経済産業省が作成。

(注) 調査期間は2024年10月18日～10月31日。調査対象は全国2万7,008社、有効回答企業数は1万1,133社(回答率41.2%)。

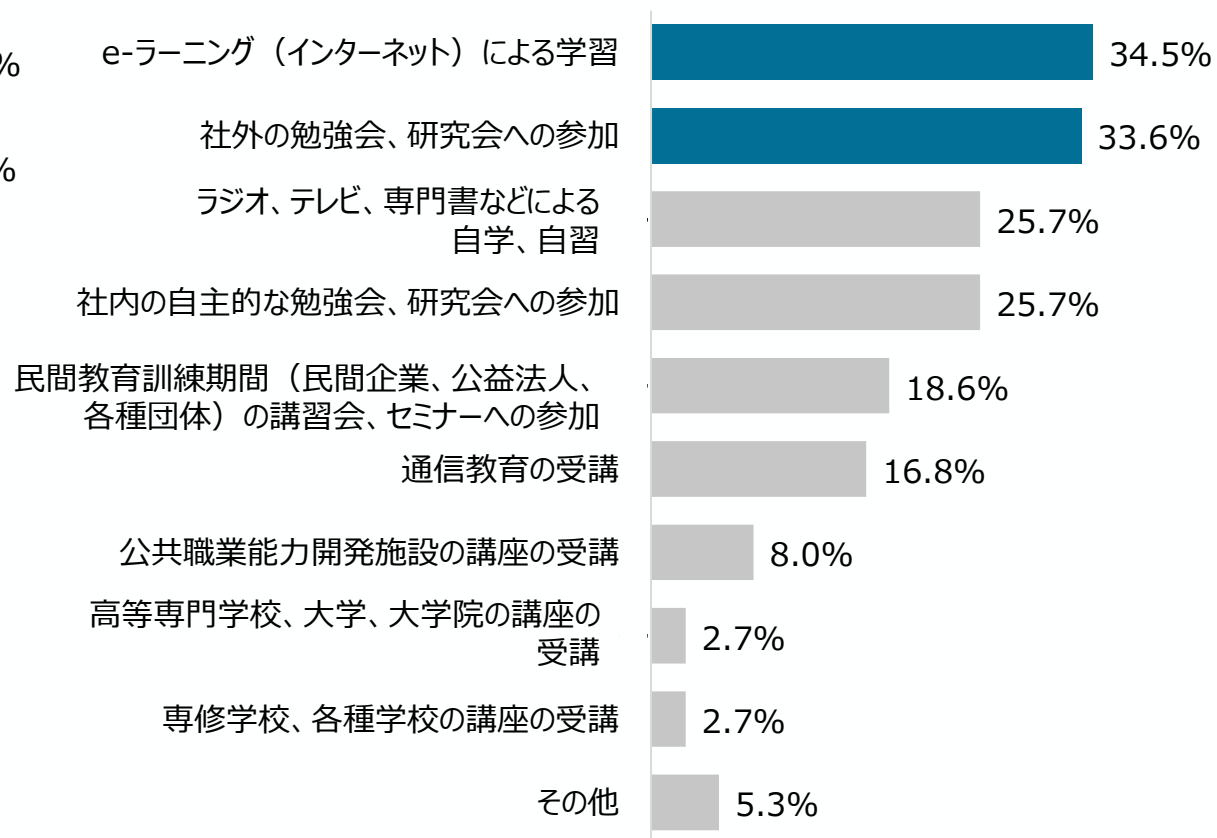
従業員の学び直しに向けた取組 | リスキリングで学ぶ内容

- 中小企業でリスキリングに取り組んだ従業員が学んだ内容は、ものづくりやデジタル・ITのスキルなど業務で役に立つスキルが中心。
- また、その学習方法はe-ラーニングや社内の勉強会への参加が中心。

中小企業の従業員がリスキリングで学んだこと



中小企業の従業員のリスキリング方法



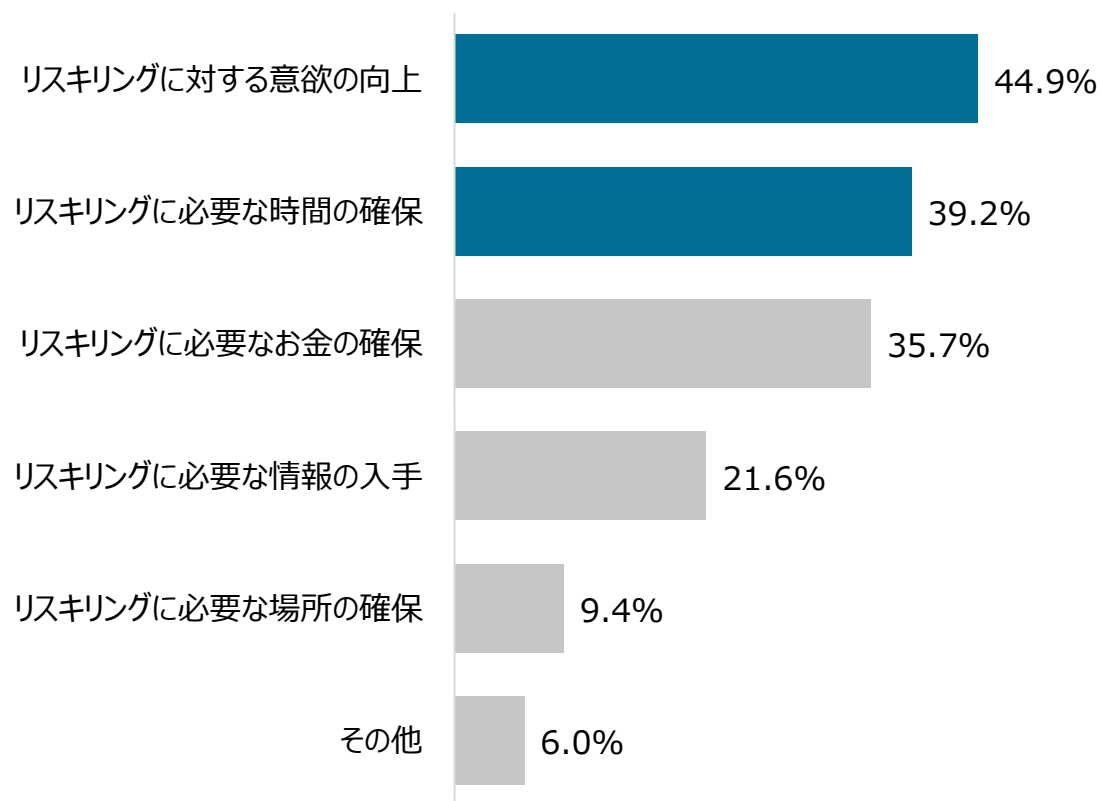
(出所) 日本政策金融公庫総合研究所「リスキリングに関するアンケート（2024年）」を基に経済産業省が作成。

(注) 対象者は従業員数299人以下の中小製造業で働く役員（経営者を除く）と正社員で、現在の勤務先に入社して3年以上経過していることを条件とした。調査の実施期間は2024年7月19日から23日で、1,500人が回答。いずれの図表も、過去5年以内にリスキリングに取り組んだことがあると回答した従業員が回答。

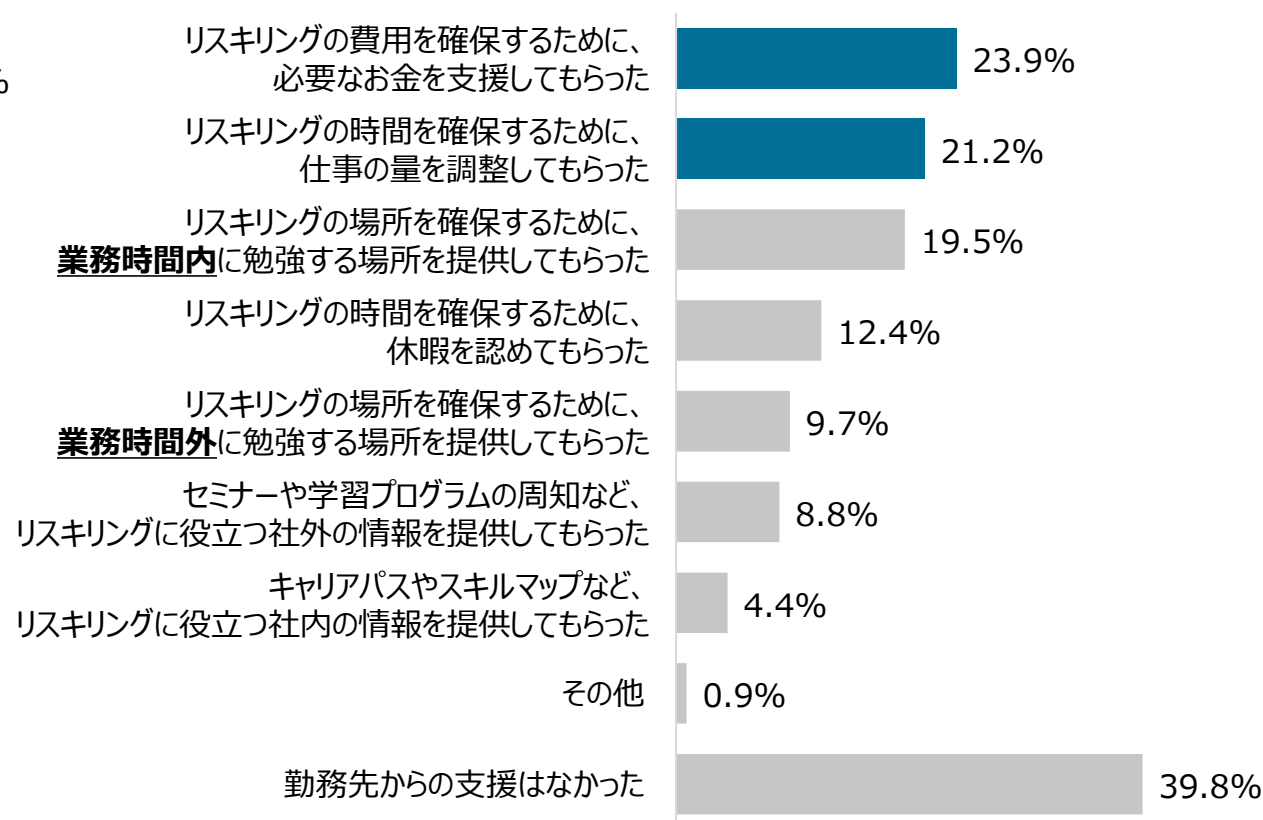
従業員の学び直しに向けた取組 | リスキリングに向けた会社の支援

- リスキリングに取り組む上での障壁として、リスキリングに取り組む意欲の向上や、時間、お金の確保を挙げる中小企業の従業員が多い。
- 実際にリスキリングに取り組んだ従業員が受けた支援として、リスキリングに必要な資金・時間の確保を受けた者が多く、時間と資金面の援助をすることが従業員のリスキリングにつながる可能性がある

中小企業の従業員が
リスキリングに取り組む上での障壁



中小企業の従業員が
リスキリングにあたり勤務先から受けた支援内容



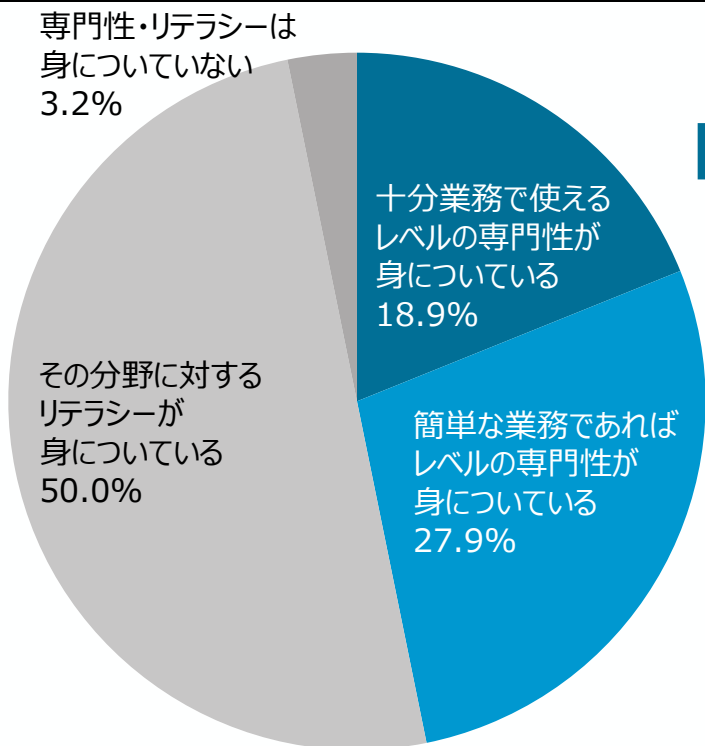
(出所) 日本政策金融公庫総合研究所「リスキリングに関するアンケート（2024年）」を基に経済産業省が作成。

(注) 対象者は従業員数299人以下の中小製造業で働く役員（経営者を除く）と正社員で、現在の勤務先に入社して3年以上経過していることを条件とした。調査の実施期間は2024年7月19日から23日で、1,500人が回答。左図はリスキリングに取り組む予定がないと回答した従業員が、右図は過去5年以内にリスキリングに取り組んだことがあると回答した従業員がそれぞれ回答。

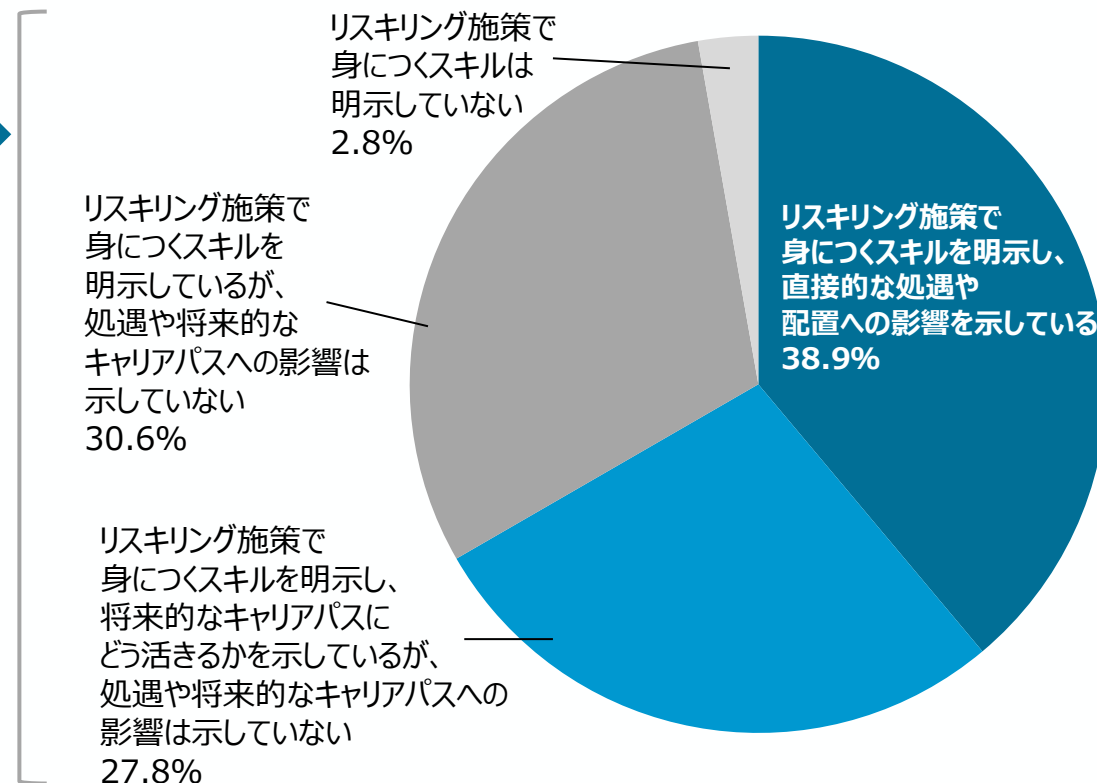
従業員の学び直しに向けた取組 | リスキリングの効果をも高める取組

- 従業員のリスキリングに取り組む企業において、リスキリングにより業務に使えるレベルの専門性を身につけられていると考える企業は約2割、簡単な業務であれば使えるレベルの専門性を身につけていると考える企業を含めると約5割にのぼる。
- 業務に使えるレベルの専門性を身につけさせている企業では、7割弱がリスキリングにより身につくスキルとキャリアパスの関係を明示している。リスキリングによる将来的なキャリアパスや直接的な処遇への影響を示すことが従業員のリスキリングに有効に寄与する可能性がある。

リスキリング・学び直し施策の効果



業務で使えるレベルの専門性が身につけさせている企業における取組内容



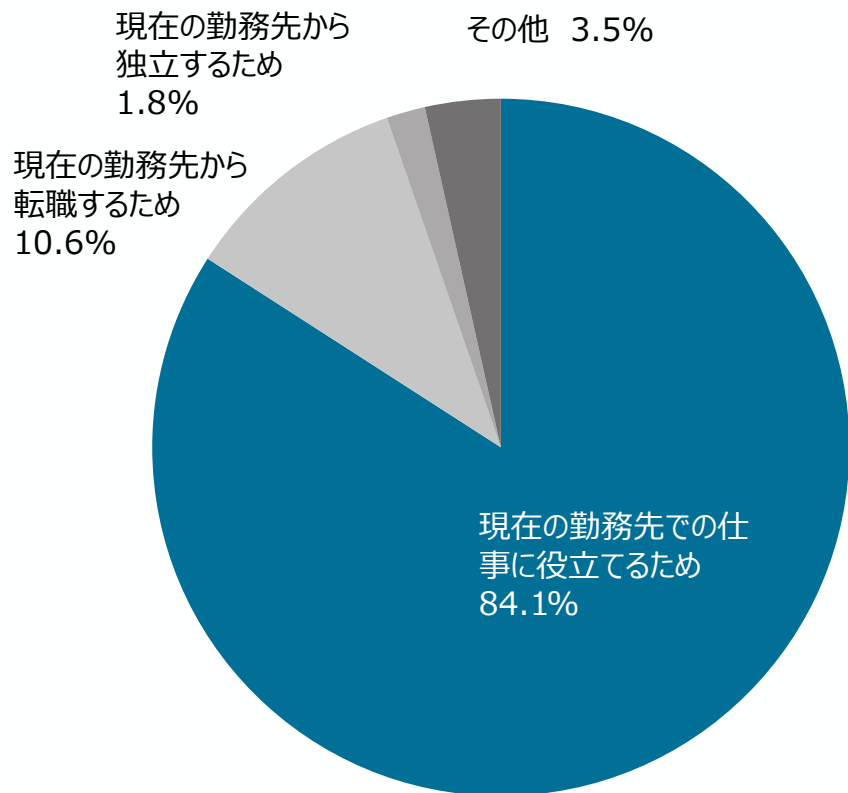
(出所) 人的資本経営コンソーシアム「人的資本経営に関する調査（2024年）」を基に経済産業省が作成。

(注) 調査期間は2024年2月16日～4月26日。人的資本経営コンソーシアムの会員企業（579法人 ※調査時点）のCEO・CHROをはじめとした経営層を対象に調査。有効回答数は261件。本問は、従業員のリスキリング・学び直しをしたと回答した190社が回答。

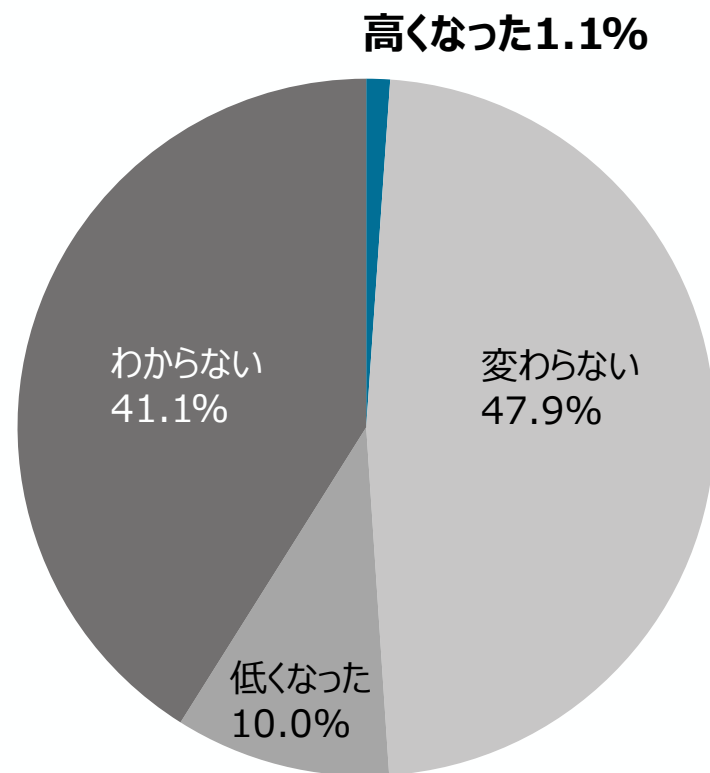
従業員の学び直しに向けた取組 | リスキリングと離職の関係

- 中小企業においてリスキリングに取り組む従業員の8割以上が現在の仕事で役立てることを目的にリスキリングをしており、離職を目的にリスキリングに取り組む従業員は少ない。
- 従業員のリスキリングに取り組む企業において、リスキリング施策の結果従業員の離職率が高くなったと考える企業は1%にとどまる。

中小企業の従業員が
リスキリングに取り組む上での目的



リスキリング・学び直し施策を
実施したことによる離職率への影響



(出所) 日本政策金融公庫総合研究所「リスキリングに関するアンケート（2024年）」を基に経済産業省が作成。

(注) 対象者は従業員数299人以下の中小製造業で働く役員（経営者を除く）と正社員で、現在の勤務先に入社して3年以上経過していることを条件とした。調査の実施期間は2024年7月19日から23日で、1,500人が回答。過去5年以内にリスキリングに取り組んだことがあると回答した従業員が回答。

(出所) 人的資本経営コンソーシアム「人的資本経営に関する調査（2024年）」を基に経済産業省が作成。

(注) 調査期間は2024年2月16日～4月26日。人的資本経営コンソーシアムの会員企業（579法人 ※調査時点）のCEO・CHROをはじめとした経営層を対象に調査。有効回答数は261件。本問は、従業員のリスキリング・学び直しをしたと回答した190社が回答。

本日本話したいこと

1. 人手不足と企業の対応
2. 従業員の学び直しに向けた取組
3. 「人」に対する捉え方の変化
4. 人的資本経営コンソーシアムの概要

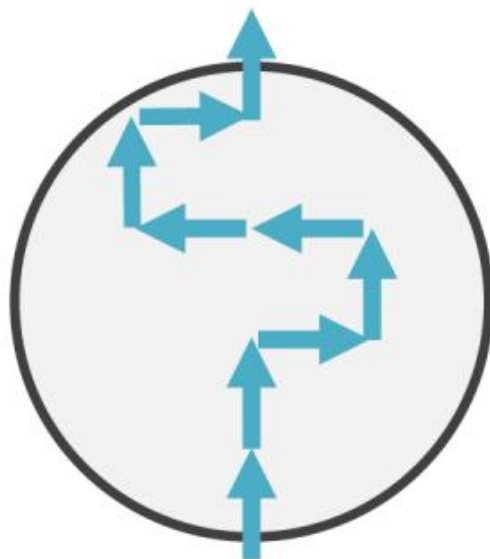
「人」に対する捉え方の変化 | 雇用コミュニティの変化

- 日本の雇用コミュニティは新卒一括採用・終身雇用を前提とした従来の日本型雇用コミュニティから、メンバーの出入りがあるオープンなコミュニティへと変化しており、企業と個人との関係も「選び、選ばれる関係」へと変化を迫られている。

従来の日本型雇用コミュニティ

メンバーが替わらないクローズドなコミュニティ

- ・ 事業環境の予見性が高く、安定性が重要
- ・ 新卒一括採用が基軸。内部公平性重視
- ・ 企業主導のキャリア形成

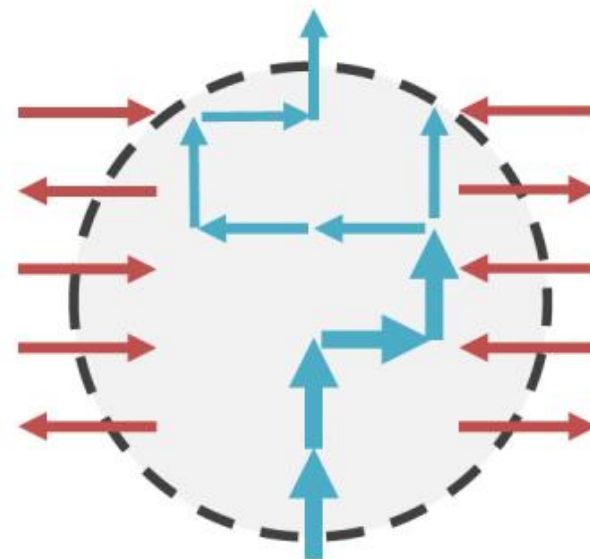


同質性/モノカルチャー
囲い込み型

これから求められる雇用コミュニティ

メンバーの出入りがあるオープンなコミュニティ

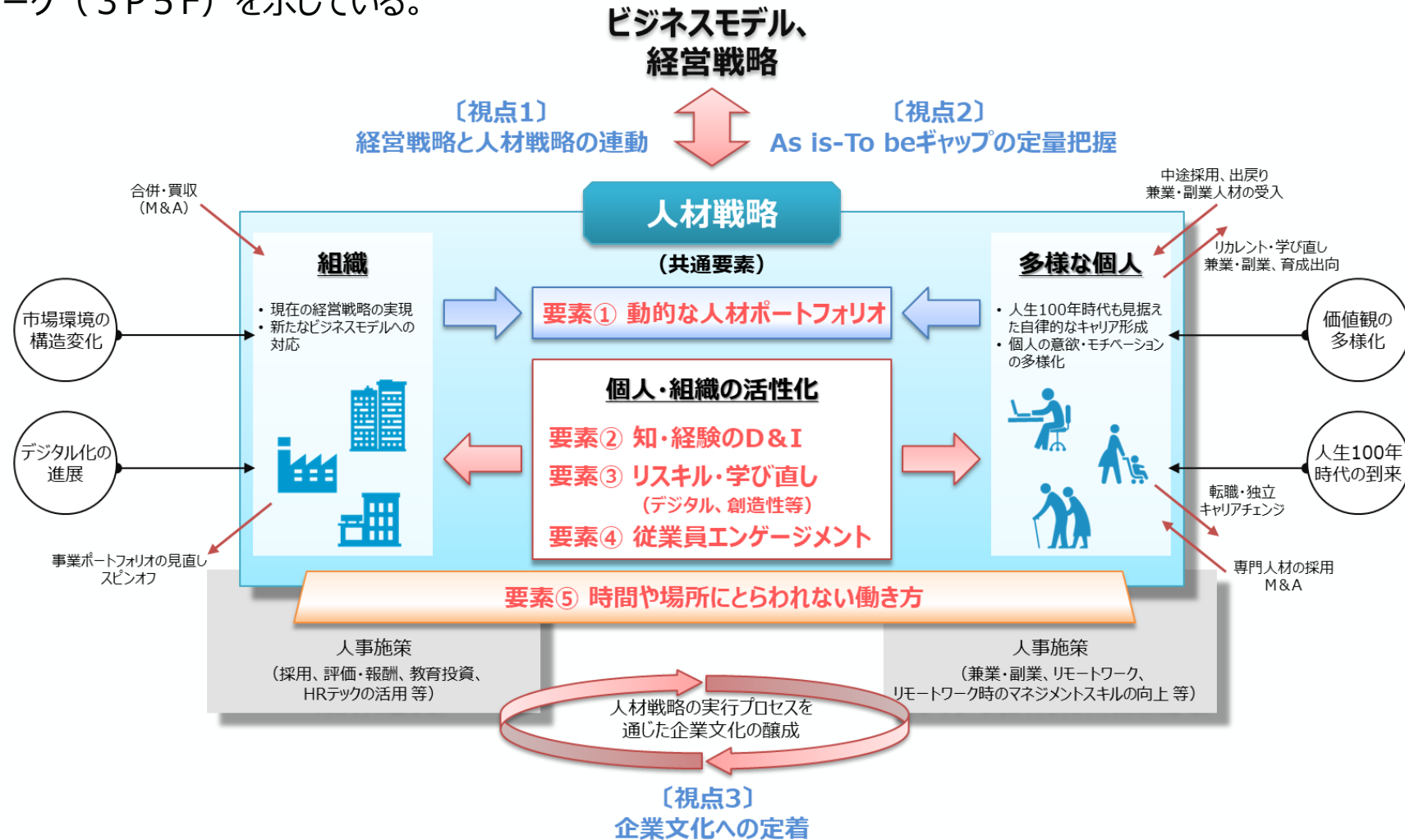
- ・ 変革の時代。変化への対応、イノベーションが重要
- ・ 新卒、中途/再入社、リスキル・再配置。外部競争力重視
- ・ 個人の自律的なキャリア形成



多様性/「知・経験」のダイバーシティ
選び、選ばれる関係

「人」に対する捉え方の変化 | 人的資本経営の概要

- 人定資本経営とは、人材を使えばなくなる「資源」ではなく、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。
- 人材版伊藤レポートでは、人材戦略を経営戦略と連動させ人的資本経営を進めるためのフレームワークとして、3つの視点・5つの要素からなるフレームワーク（3P5F）を示している。



(参考) 3つの視点、5つの要素

3つの 視点

視点1

経営戦略と人材戦略の連動

視点2

As is – To beギャップの定量把握

視点3

企業文化への定着

5つの 要素

要素1

動的な人材ポートフォリオ

要素2

知・経験のダイバーシティ&インクルージョン

要素3

リスキル・学び直し

要素4

従業員エンゲージメント

要素5

時間や場所にとらわれない働き方

本日本話したいこと

1. 人手不足と企業の対応
2. 従業員の学び直しに向けた取組
3. 「人」に対する捉え方の変化
4. 人的資本経営コンソーシアムの概要

人的資本経営コンソーシアムの概要

- 人的資本経営コンソーシアムは、日本企業における人的資本経営を実践と開示の両面から促進することを目的として、2022年8月に設立。2025年5月27日現在の会員企業数は638者に拡大。

持続的な企業価値の向上に向けた人的資本経営

経営戦略と連動した 人材戦略の**実践**

具体的にどのように実践し、
企業価値向上につなげればよいか

人的資本情報の**開示**

具体的にどのように情報を可視化し、
ステークホルダーに伝えればよいか



人的資本経営コンソーシアム

(2022年8月25日設立)

実践と開示の両輪で、
企業間での先進事例の共有や企業間協力に向けた議論、
投資家との対話を行う

(参考) 人的資本経営コンソーシアム第1期の主な活動成果

「好事例集」の公表

46社の先進事例を掲載。



ISSBへの意見書の提出

IFRS財団ISSBによる情報要請に対し、会員の意見を集約した意見書を提出。

(意見書のポイント)

- 開示基準は、独自性のある開示が可能なものとなることが望ましい。
- その上で、企業価値を向上させるために共通して重要な要素がある場合には、企業間比較を容易にするために個別の開示指標を設定することを検討すべきである。

企業間連携プロジェクトの始動

副業・兼業のような一社に閉じない取組や、AI人材育成のような多くの企業に共通する課題が存在するため、コンソーシアム内において試行的に実施。

- ① 企業間相互副業
- ② 地域企業への副業派遣
- ③ 共同研修や相互の人材育成
- ④ クロスカンパニー・メンタリング
- ⑤ 健康経営アライアンス

(参考) 人的資本経営コンソーシアム第2期の主な活動成果

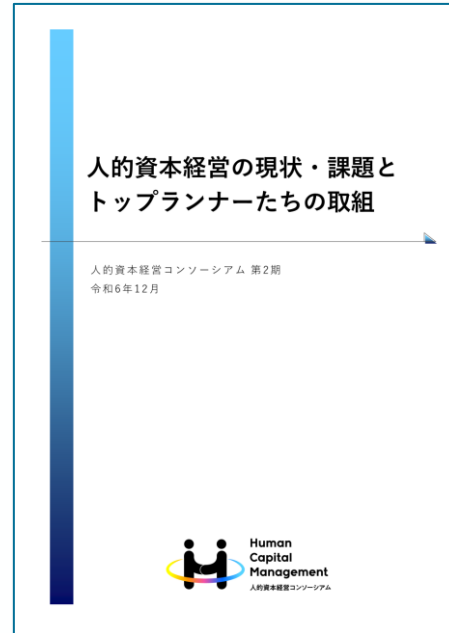
人的資本経営に関する調査結果の公表

会員企業の人的資本経営の進捗と課題を把握するため、人的資本経営の取組を28項目に細分化し、それぞれの進捗状況を6段階で評価。



「人的資本経営の現状・課題とトップランナーたちの取組」の公表

人的資本経営に関する調査結果及び19社の先進事例を掲載。



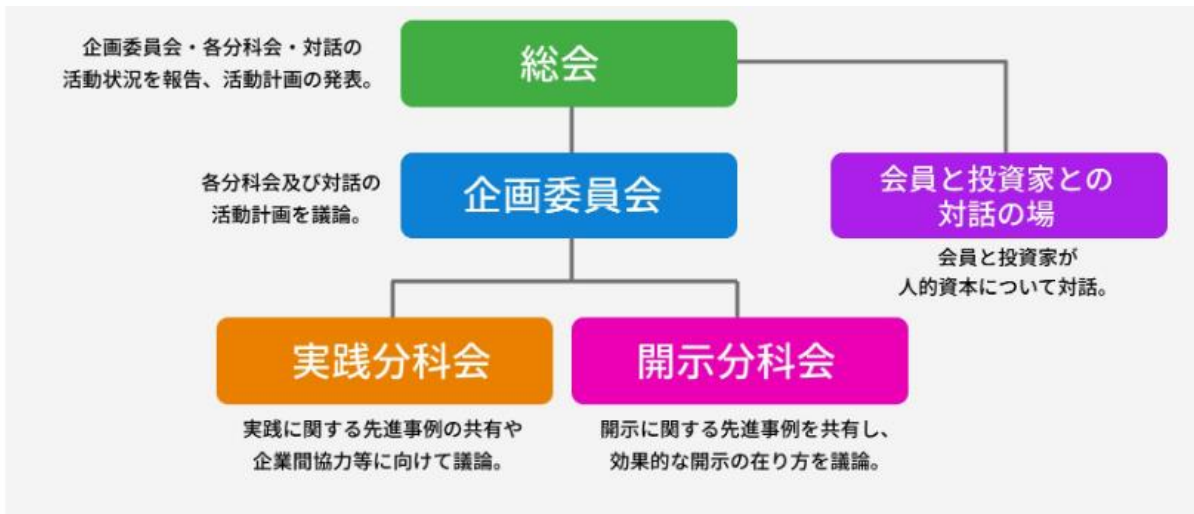
企業間連携プロジェクトの進展

第1期の取組のうち、一部取組について規模を拡大して展開。

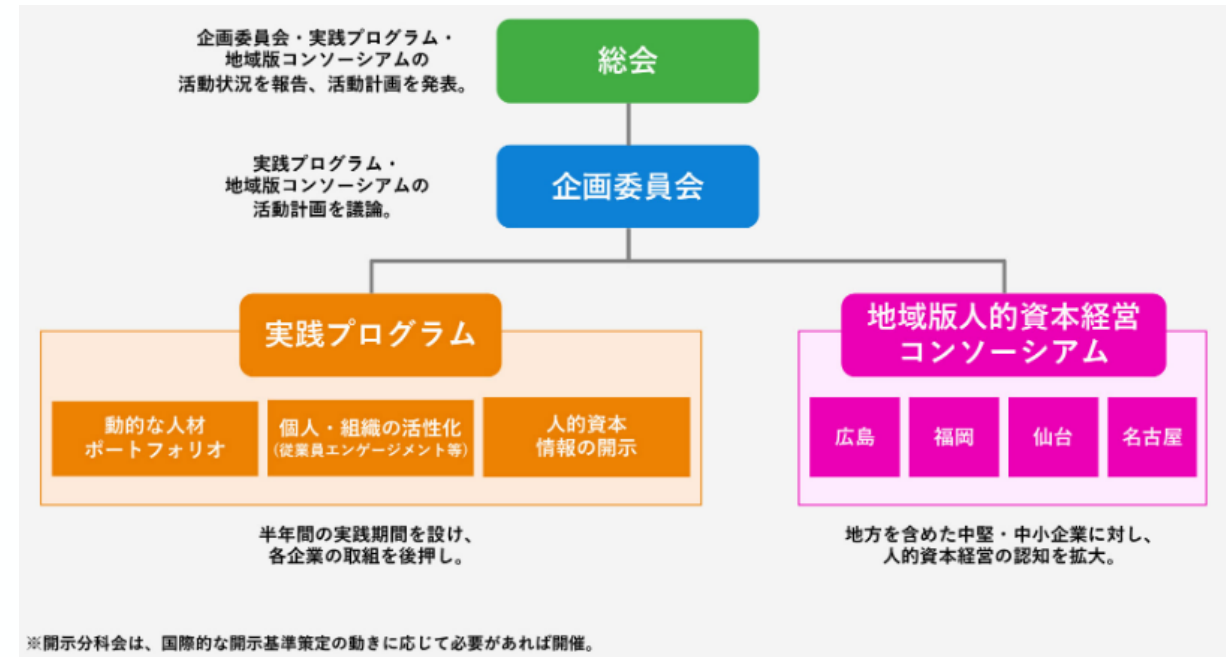
人的資本経営コンソーシアムの概要 | 構成

- 第2期までは、人的資本経営の実践及び開示について議論する実践分科会、開示分科会と、会員と投資家との対話の場を設置。
- 第3期では、コンソーシアムが設定した特定のテーマについて先進企業の取組事例を共有し、半年間の実践期間を設け各企業の取組の進捗をフォローする「実践プログラム」と、地方を含めた中堅・中小企業に対して、人的資本経営の認知を広げていくことを目指して、「地域版人的資本経営コンソーシアム」を設置。

第2期まで



第3期



地域版人的資本経営コンソーシアムのお知らせ

- 次回は、8月22日（金）仙台にて「人手不足の解消に向けた施策」をテーマに開催します。
- その他詳細は人的資本経営コンソーシアムホームページをご確認ください。

仙台会場のお申込みはこちら！



開催日時	開催地	テーマ	登壇者
5月21日（水） 14:00～16:30	広島	人手不足の解消に向けた人的資本経営 （女性活躍・ダイバーシティ中心）	キリンホールディングス株式会社 取締役副社長 CPO 坪井氏、 株式会社フジワラテクノアート 代表取締役副社長 藤原氏
7月7日（月） 14:00～16:30	福岡	人手不足や事業構造の転換に向けた 従業員の学び直し	株式会社日立製作所 執行役常務 Deputy CHRO 瀧本氏 小平株式会社 代表取締役社長 小平氏
8月22日（金） 13:00～15:30	仙台	人手不足の解消に向けた施策	三井化学株式会社 取締役 専務執行役員 安藤氏、他
9月18日（木） 14:00～16:30	名古屋	従業員に選ばれる企業となるための 経営・人事施策	株式会社サイバーエージェント 常務執行役員 CHO 曾山氏、他