



アンケート調査

人的資本経営に関する取り組み

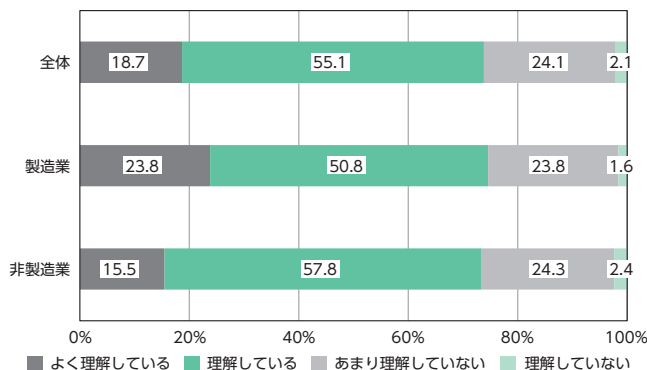
人的資本経営の内容について、7割以上の県内企業が「理解

上場企業では2023年3月期決算から人的資本に関する情報開示が求められるようになったこともあり、企業における人的資本経営の取り組みが、近年注目されている。今回、県内企業を対象に人的資本経営に関する取り組みについてアンケート調査を実施した。

☑ 人的資本経営への理解

人的資本経営の内容について理解しているか聞いたところ、「よく理解している」が18.7%、「理解している」が55.1%、「あまり理解していない」が24.1%、「理解していない」が2.1%となった。「よく理解している」と「理解している」を合わせると73.8%となり、7割以上の企業で人的資本経営の内容について理解されている。

● 人的資本経営への理解



☑ 力を入れて取り組んでいる項目

人的資本経営に関して、力を入れている項目について聞いたところ（複数回答）、「従業員の育成」が最も多く66.8%、次いで「従業員の健康・安全」が56.3%、「従業員エンゲージメント」が52.0%、「従業員の流動性（新規採用・離職防止）」が30.2%、「労働慣行」が29.8%、「コンプライアンス」が24.9%、「ダイバーシティ」が5.8%となった。

業種別にみると、「従業員の健康・安全」は製造業が非製造業に比べ14.0ポイントも多くなっているのが目立った。

● 人的資本経営に関して力を入れて取り組んでいる項目（複数回答）

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
従業員の育成	66.8	65.0	67.8
従業員の健康・安全	56.3	65.0	51.0
従業員エンゲージメント（やりがい・働きがいの向上）	52.0	48.0	54.5
従業員の流動性（新規採用の強化、離職率の低下）	30.2	26.8	32.2
労働慣行（福利厚生・賃金の公正性等）	29.8	26.0	32.2
コンプライアンス	24.9	22.8	26.2
ダイバーシティ	5.8	7.3	5.0

☑ 人的資本経営に取り組む目的

人的資本経営に取り組む目的について聞いたところ（複数回答）、最も多かったのが「企業価値の向上」で48.5%、次いで「社員のスキル・能力の向上」が47.3%、「生産性の向上」が43.3%、「社員エンゲージメントの向上」が31.4%、「企業イメージの向上」17.4%などとなっている。現在、各企業で課題となっている人手不足に関連した項目について、「人材の離職率の低下」を目的とした企業は38.1%、「採用力の向上」は16.2%となっている。これらの結果から新規の採用よりは、既存の従業員の離職防止を人的資本経営の目的としている企業が多いことがわかる。また業種別で見ると、人手不足に関連する2項目である「人材の離職率の低下」と「採用力の向上」の合計値は、製造業が41.4%であるのに対して、非製造業では62.0%とより多くなっており、非製造業では人手不足がより深刻な経営課題となっている。

● 人的資本経営に取り組む目的（複数回答）

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
企業価値の向上	48.5	47.2	49.3
社員のスキル・能力の向上	47.3	49.6	45.9
生産性の向上	43.3	52.8	37.6
人材の離職率の低下	38.1	32.5	41.5
社員エンゲージメントの向上	31.4	32.5	30.7
企業イメージの向上	17.4	19.5	16.1
採用力の向上	16.2	8.9	20.5
コンプライアンスの強化	14.0	13.8	14.1
会社のパーパスの浸透	6.1	8.9	4.4
その他	0.3	—	0.5

みについて

している」と回答

☑ 人的資本経営に関する取り組みの効果

人的資本経営に関する取り組みの効果について聞いたところ（複数回答）、「現時点での効果はわからない」との回答が45.5%と最も多くなっており、次いで「生産性の向上」と「従業員エンゲージメントの向上」がそれぞれ24.6%、「企業イメージの向上」が19.3%、「従業員の能力やスキルの可視化」が17.4%、「投資家からの評価が向上」が0.3%となっている。

業種別では、「生産性の向上」について製造業が非製造業より12.2ポイント多くなっている。

● 人的資本経営に関する取り組みの効果（複数回答）

	全産業	製造業	非製造業
現時点での効果はわからない	45.5	45.5	45.5
生産性の向上	24.6	32.2	20.0
従業員エンゲージメントの向上	24.6	26.4	23.5
企業イメージの向上	19.3	19.0	19.5
従業員の能力やスキルの可視化	17.4	19.0	16.5
投資家からの評価が向上	0.3	0.8	—
取り組んでいない	11.2	9.9	12.0

☑ 人的資本経営を推進する上での課題

人的資本経営を推進する上での課題を聞いたところ（複数回答）、「投資効果が見えにくい」との回答が36.7%と最も多かった。これは前の設問で最も多い回答であった「現時点で効果はわからない」と同様、人的資本経営の効果をどのように測定すればいいのか課題認識を持つ企業が多いことがわかる。次いで多かったのが「人事部門の組織体制・要員数・メンバーのスキル不足」で36.1%、「推進役となる人材がいない」が24.8%、「目標やKPIの設定が難しい」が20.7%、「人的資本に関するデータ収集が難しい」が19.7%、「人材戦略が策定できていない」が17.2%、「人材に関する投資予算の確保が難しい」が16.9%、「従業員との対話や理解促進の活動が進んでいない」が14.4%などとなっている。

● 人的資本経営を推進する上での課題（複数回答）

	全産業	製造業	非製造業
投資効果が見えにくい	36.7	41.3	33.8
人事部門の組織体制・要員数・メンバーのスキル不足	36.1	28.9	40.4
推進役となる人材がいない	24.8	28.9	22.2
目標やKPIの設定が難しい	20.7	20.7	20.7
人的資本に関するデータ収集が難しい	19.7	15.7	22.2
人材戦略が策定できていない	17.2	14.9	18.7
人材に関する投資予算の確保が難しい	16.9	16.5	17.2
従業員との対話や理解促進の活動が進んでいない	14.4	13.2	15.2
社内関連部門の関心・理解がなく、連携が難しい	7.2	4.1	9.1
経営層の理解・関心がない	3.4	4.1	3.0
特になし	14.7	17.4	13.1
その他	0.3	0.8	—

☑ 人的資本経営に関して知りたい事項・欲しい情報

人的資本経営に関して知りたい事項・欲しい情報を聞いたところ（複数回答）、「他社の取り組み事例」が50.9%と最も多くなっている。次に多いのが「人事指標の定量化・可視化の方法」27.4%と「社員エンゲージメントの把握方法」21.4%になっており、この2項目についても人的資本経営の効果測定に関する項目となっている。その他では「経営戦略と人材戦略を連動させる方法」が19.2%、「人的資本経営を実践するための人事部門の体制」18.9%、「人的資本経営に関する情報の開示方法」14.2%、などとなっている。

（大原健二）

● 人的資本経営に関して知りたい事項・欲しい情報（複数回答）

	全産業	製造業	非製造業
他社の取り組み事例	50.9	51.3	50.8
人事指標の定量化・可視化の方法	27.4	23.5	29.6
社員エンゲージメントの把握方法	21.4	19.3	22.6
経営戦略と人材戦略を連動させる方法	19.2	18.5	19.6
人的資本経営を実践するための人事部門の体制	18.9	16.0	20.6
人的資本経営に関する情報の開示方法	14.2	16.8	12.6
リスクリングの提供方法	8.8	6.7	10.1
人材ポートフォリオ計画の策定・運用方法	7.5	9.2	6.5
ダイバーシティの進め方	2.5	1.7	3.0
特になし	24.2	28.6	21.6
その他	0.3	—	0.5

2024年10月実施。対象企業数1,015社、
回答企業数332社、回答率32.7%。