



JPYC

補足資料

人的資本レポートの内容と位置づけ

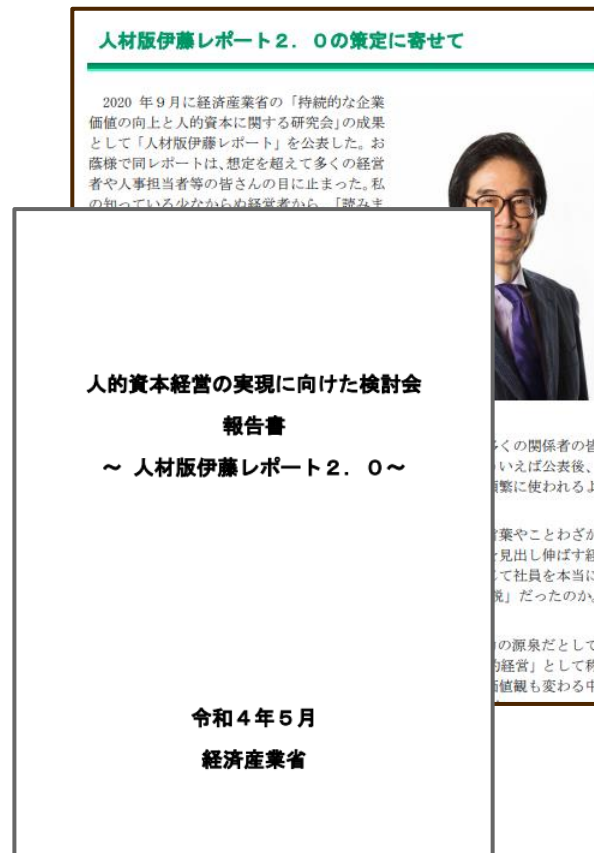
**人的資本経営を活用し
スタートアップ企業として急成長を実現する**

人的資本経営の最近の動きと当社の立場



人的資本経営が重視される動きが進展しています。JPYCでは、当社のようなスタートアップ企業が成長するために人的資本経営を活用することは決定的に重要であると考えています。

社外とも連携した研究に基づいて、人的資本経営とは下記のようなことであると捉えています。
人的資本経営＝人に関する価値を多様な指標で分析・改善し開示を行うこと



「人的資本」の概念の整理



当社では人的資本経営は決定的に重要であるという認識で研究し、下記のように意味合いを整理しています。2番目の見やすい開示に留意し、3番目の「日本企業の風土変革・生産性向上・働き方の改革推進」はスタートアップ企業こそが行い社会を変革すべきと考えており、今回、赤枠の部分为先陣切って進める意図です。

思想として or
E S G 文脈の
「人的資本」

企業での無形資産の重視 「人的資本」 経済・会計の背景となる思想

キャリア論などと言われる「人的資本（人の価値）」

国際的な E S G 投資や人権保護・企業での開示 ※「人的資本」の項目もあり

「人的資本を見や
すくする」話

アメリカ他、国際的な「人的資本の開示」の制度整備

国際的な指標 ISO30414 SASB GRI 等の整理

日本での人的資本
経営・行う目的と
なる流れ

- ・ 人的資本の分析・課題設定・解決・開示を実施し企業力を上げる
 - ・ 人的資本経営の法制化・人材版伊藤レポート
 - ・ グローバル水準の企業力への変革

・ 働き方改革 ・ D X ・ 健康経営ほか ・ 労務法制の強化
日本企業の風土変革・生産性向上・働き方の改革推進

人材版伊藤レポート2.0(案)の「3つの視点（3P）」



経産省から発出されている人材版伊藤レポート2.0(案)を経営の基軸として重視し、ガバナンス全体において目標に置いています。これらは人的資本経営の定義的なものであると捉えています。各論は参考にし当社独自の取り組みを行っておりますが、各主題は評価に用いています。

1. 経営戦略と人材戦略を連動させる

- (1) C H R O の設置
- (2) 全社的経営課題の抽出
- (3) K P I の設定、背景・理由の説明
- (4) 人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
- (5)サクセッションプランの具体的プログラム化
- (6) 指名委員会委員長への社外取締役の登用
- (7) 役員報酬への人材に関するK P I の反映

2. 「As is - To be ギャップ」の定量把握

- (1) 人事情報基盤の整備
- (2) 動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
- (3) 定量把握する項目の一覧化

3. 企業文化への定着

- (1) 企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義
- (2) 社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
- (3) C E O ・ C H R O と社員の対話の場の設定

人材版伊藤レポート2.0の「5つの共通要素（5 F）」



人材版伊藤レポート2.0における、5つの共通要素も有用な部分は施策に反映し、各項目の主題については評価枠組みとして用い計画と課題設定を行っています。（レポート内で注意されている「チェックリストとして用いるもの」ではない、枠組みとしての活用をしています）

4. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

- 1 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
- 2 ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
- 3 学生の採用・選考戦略の開示
- 4 博士人材等の専門人材の積極的な採用

5. 知・経験のダイバーシティ & インクルージョン

- 1 キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
- 2 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

6. リスキル・学び直し

- 1 組織として不足しているスキル・専門性の特定
- 2 社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
- 3 リスキルと処遇や報酬の連動

4 社外での学習機会の戦略的提供

（サバティカル休暇、留学等）

5 社内起業・出向起業等の支援

7. 社員エンゲージメントを高める

- 1 社員のエンゲージメントレベルの把握
- 2 エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
- 3 社内のできるだけ広いポジションの公募制化
- 4 副業・兼業等の多様な働き方の推進
- 5 健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

8. 時間や場所にとらわれない働き方

- 1 リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進
- 2 リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ

人的資本経営の分析における要素の考え方



下記は省庁横断の人的資本開示に関する資料ですがこうした資料を参考にISO 30414・SASB・GRI等の国際的な人的資本の開示の枠組みを横断的に捉え、重要な点を整理し活用しています。

国際的な非財務情報開示の枠組み

- 海外では、様々な基準設定団体等が人的資本の開示を含む非財務開示の枠組み・基準を策定している。
- 国内では、金融商品取引法、会社法に基づく制度開示（有価証券報告書、事業報告書）が定められているほか、統合報告書等の任意開示のフレームワークとして経済産業省が価値協創ガイダンスを示している。

国外の非財務情報開示のフレームワーク・基準

	組織名称	概要
任意	IIRC	IIRCフレームワーク ・ 人的資本を6つの資本(財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本)のうちのひとつと位置づけ、企業の価値創造の源泉及びそのアウトカムの一つであることをフレームワークとして図示。具体的な開示項目の指定はない。
	SASB	SASBスタンダード（※2019年から人的資本に関するプロジェクトを実施） ・ 77の業種毎に具体的な開示項目・指標を設定。 ・ 業種ごとに「労働慣行」「従業員の安全衛生」「従業員参画・ダイバーシティと包摂性」の3観点から、各業種の重要事項について具体的な質問・評価基準を提示。
	GRI	GRIスタンダード ・ 人的資源に関しては、雇用、労使関係など、15の領域に関する開示事項を提示。 ・ 全ての項目・指標の開示を求めるものではなく、各報告組織が重要と判断したものについて開示を求める。
	WEF	ステークホルダー資本主義測定指標 ・ 人的資本に関しては企業の公平性と従業員の待遇を反映するため多様性、賃金格差、安全衛生などの指標開示が推奨される。 ・ その他、自社の事業やステークホルダーにとって重要であると判断されるものについては柔軟に開示することを推奨。
	ISO	ISO30414 ・ コンプライアンス・ダイバーシティ・スキルと能力等、人材に関して11項目の開示すべき項目を設定。
制度	欧州委員会（EC）	非財務情報開示指令（※2021年4月に改正案を提示） ・ 人的資本に関しては「社会・従業員」の項目で性差別廃止と機会均等、労働安全衛生等についての開示が推奨される。 ・ 開示にあたっては法的拘束力のないガイドラインがあるほか、SASBやGRI等の既存の基準を活用することも可能。
	米国証券取引委員会（SEC）	Regulation S-K ・ 従業員の数の開示は必須。事業を理解する上で、人的資本に関して更に具体的な情報が重要である場合は、フルタイム・パートタイム・季節・臨時労働者の数、そして離職率の情報等も開示が必要。

（出所）各団体ホームページ等を基に作成

JPYCにおける人的資本の分析・開示枠組み



以上のような考え方にに基づき、本編資料の下記のページのような枠組みで事実の把握と分析・評価・開示を行い、課題設定を行って継続的に改善を行う取り組みを進めています。
人的資本経営は企業成長に戦略的に活用でき、意味があると強く感じています。
今後も取り組みを継続し、社会的にもこの動きを広めていくことができればと考えています。

本資料の構成：指標ごとに現状を把握し、行政が提示する評価モデルおよび文化や経営計画に照らした分析と課題設定を行います



Monitoring

各種の人的資本の指標（ISO30414・GRI・WEF等）を参考にした6つのカテゴリでの事実把握

1 基本情報
組織規模・採用・離職

2 生産性とコスト
人件費・人的資本ROI

3 エンゲージメント
組織文化・課題分析

4 ダイバーシティ
属性・志向・経営層

5 スキル
スキルの実態と研修

6 コンプライアンス
労務監査・安全性・健康経営

Modeling

経済産業省 人材版伊藤レポートの3P5Fモデル
当社の理念/文化・経営計画による分析と課題設定

評価視点1 JPYCの文化の要素に照らした人的資本の分析・検証
評価視点2 経済産業省 人材版伊藤レポート2.0の諸要素による検証

3つの視点 (Perspectives)

- ①経営戦略と人材戦略の連動
- ②As is - To beギャップ定量把握
- ③企業文化への定着

5つの共通要素 (Common Factors)

- ①動的な人材ポートフォリオ
- ②知・経験のD&I
- ③リスク・学び直し
- ④従業員エンゲージメント
- ⑤時間や場所にとらわれない働き方



総括評価 JPYCの中期経営計画の要点と人的資本経営の分析