

経済産業省経済産業政策局産業人材課 御中

令和4年度大企業等人材新規事業創造促進事業 (人的資本経営に関する調査及び普及啓発事業) 報告書

MRI 三菱総合研究所

2023年3月31日

キャリア・イノベーション本部

目次

1.	事業概要	1
1.1	事業目的・背景	1
1.2	事業内容	1
1.3	事業実施スケジュール	2
1.4	コンソーシアムの概要	4
1.4.1	設立の背景.....	4
1.4.2	コンソーシアムの概要.....	4
1.4.3	構成と活動概要	5
2.	コンソーシアムの運営実績.....	6
2.1	総会.....	6
2.1.1	設立総会.....	6
2.1.2	臨時総会.....	9
2.2	企画委員会	10
2.2.1	開催概要.....	10
2.2.2	討議における主な論点.....	11
2.3	実践分科会	12
2.3.1	開催概要.....	12
2.3.2	意見交換における主な論点	13
2.4	開示分科会	14
2.4.1	開催概要.....	14
2.4.2	意見交換における主な論点	15
2.5	会員と投資家との対話の場.....	16
2.5.1	開催概要.....	16
2.6	WEB サイトの作成・運営.....	17
2.6.1	WEB サイト構成.....	17
2.6.2	各ページの掲載概要	19
2.6.3	ロゴマークの作成・管理.....	20
2.7	メールマガジンの配信	21
2.7.1	主な配信内容.....	21
2.8	追加入会申込受付	21
2.8.1	実施概要.....	21
2.9	会員からの提出物の収集・とりまとめ	22
2.9.1	実施概要.....	22
2.9.2	設問	22
2.10	コンソーシアムの運営に必要な情報の収集	23

2.10.1	人的資本情報の開示に関する情報収集	23
2.10.2	人的資本経営を促進する主な支援施策に関する情報収集.....	28
2.10.3	企業間協力の事例等に関する情報収集	29
3.	参考資料	31
3.1	設立趣意書	31
3.2	コンソーシアム規約	32
3.3	発起人・会員一覧	36
3.3.1	発起人(役職名は 2022 年 8 月 25 日時点).....	36
3.3.2	会員一覧(2022 年 12 月 15 日時点).....	36
3.4	ロゴマーク使用規約	43

1. 事業概要

以下の通り、令和4年度大企業等人材による新規事業創造促進事業(人的資本経営に関する調査及び普及啓発事業)(以下「本事業」とする)を実施した。

1.1 事業目的・背景

2020年9月に「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」を公表して以降、人材に関する注目度がますます高まる中で、企業の中でも、人的資本に関する課題が認識され始めている。

まず、デジタル化や脱炭素化、コロナ禍における人々の意識の変化など、経営戦略と人材戦略の連動を難しくする経営環境の変化が顕在化するにつれ、非財務情報の中核に位置する「人的資本」が、実際の経営でも課題としての重みを増してきている。また、海外では、以前から人的資本情報の開示に向けた機運が高まっていたが、その傾向は継続している。国内でも、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいて、人的資本に関する記載が盛り込まれた。

一方で、人的資本に関する日本企業の取組は道半ばであり、コーポレートガバナンス・コードへの対応を形式的なものとしないうためにも、一歩踏み込んだ、具体的な行動が求められている。

経済産業省では、2021年に「人的資本経営の実現に向けた検討会」を設置し、持続的な企業価値の向上に向けて、経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか、議論を重ねてきた。そして、その報告書を、実践事例集と併せて、「人材版伊藤レポート2.0」として2022年5月に公表した。

本事業では、日本企業における人的資本経営の実現に向けて、産業界の対話の場を設け、人的資本情報の開示規制への対応、人的資本経営の実践、企業トップと投資家間での議論を行う。

1.2 事業内容

本事業においては、以下の内容を実施した。

- 人的資本経営コンソーシアムの設置・運営に関する業務
 - 総会の企画・運営
 - 設立総会の企画・運営
 - 臨時総会の開催
 - 企画委員会の企画・運営
 - 実践分科会の企画・運営
 - 開示分科会の企画・運営
 - 会員と投資家との対話の場の企画・運営

- WEB サイトの作成・運営
 - 人的資本経営コンソーシアム WEB サイトの開発
 - 同サイトの運用
- 会員向けメールマガジンの配信
- 新規会員の追加入会申込受付
- 会員からの提出物の収集・とりまとめ
 - 人的資本経営の取組に関する会員からの提出物の収集
 - 会員からの提出物のとりまとめ及び WEB サイトへの掲載
- コンソーシアムの運営に必要な情報の収集
- 報告書の作成

1.3 事業実施スケジュール

本事業は以下のスケジュールで実施した。

		8月				9月				10月				11月				12月				1月				2月				3月			
		1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w				
設立総会の企画・運営				▶ 当日																													
企画委員会の企画・運営										▶ 第一回													▶ 第二回										
実践分科会の企画・運営														▶ 第一回									▶ 第二回										
開示分科会の企画・運営															▶ 第一回														▶ 第二回				
会員と投資家の対話の場の企画・運営																													▶ 第一回				
WEBサイトの作成・運営	ウェブサイト開発															▶ 公開																	
	運用・更新																	更新	更新	更新		更新	更新		更新		更新	更新	更新				
会員向けメールマガジンの配信										発行				発行	発行	発行	発行	発行	発行	発行	発行		発行	発行	発行	発行	発行	発行	発行				
新規会員の追加入会申込受付														開始				締切															
会員からの提出物の収集・とりまとめ	会員からの提出																																
	とりまとめ																												▶ サイト掲載				
コンソーシアムの運営に必要な情報の収集																													▶				
報告書の作成																													▶				

図 1-1 事業実施スケジュール

1.4 コンソーシアムの概要

1.4.1 設立の背景

人的資本経営コンソーシアム(以下「本コンソーシアム」とする)の設立の背景は、以下の通りである。

第一に、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「人的資本経営」への注目が高まっている。2021 年 6 月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードには、人的資本への投資について、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ具体的に情報を開示するべきであること等が記載された。

第二に、企業価値評価における人的資本の重要性が高まる中、企業による人的資本情報の開示の在り方についても国内外で議論が進んでいる。国内では、有価証券報告書において、中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」や「社内環境整備方針」について記載することや、女性管理職比率、男女間賃金格差等を具体的な開示項目とすること等、人的資本に関して一歩踏み込んだ情報開示の在り方が議論されている。内閣官房においても「非財務情報可視化研究会」が開催され、人的資本の可視化に向けて企業経営の参考となる指針の検討が進んでいる。翻って海外に目を移すと、IFRS 財団が 2021 年 11 月に国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)の設置を公表し、サステナビリティ情報に関する開示基準の開発を進めている。

経営陣が自社の中長期的な成長に資する人材戦略の策定を主導し、実践に移すとともに、その方針を投資家との対話や統合報告書等でステークホルダーに説明することは、持続的な企業価値の向上に必要な不可欠であると考え。このため、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う場として、本コンソーシアムを設立することとした。

1.4.2 コンソーシアムの概要

本コンソーシアムの概要は、以下の通りである。

表 1-1 コンソーシアム概要

設立日	2022 年 8 月 25 日
会長	一橋大学 CFO 教育研究センター長 伊藤 邦雄 氏
発起人 (役職名は 2022 年 8 月 25 日時点)	一橋大学 CFO 教育研究センター長 伊藤 邦雄 氏 キリンホールディングス株式会社 代表取締役社長 磯崎 功典 氏 株式会社リクルート 代表取締役社長 北村 吉弘 氏 SOMPO ホールディングス株式会社 グループ CEO 取締役代表執行役会長 櫻田 謙悟 氏 株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役 東原 敏昭 氏 ソニーグループ株式会社 代表執行役 会長 兼 社長 CEO 吉田 憲一郎 氏 アセットマネジメント One 株式会社 取締役社長 菅野 暁 氏
設立時会員数 (2022 年 8 月 25 日時点)	320 法人
会員数 (2022 年 12 月 15 日時点)	437 法人

1.4.3 構成と活動概要

本コンソーシアムの構成と活動概要は、以下の通りである。

(1) コンソーシアムの構成

本コンソーシアムは①総会、②企画委員会、③実践分科会、④開示分科会、⑤会員と投資家との対話の場によって構成される。

各会の概要は、以下の通りである。

コンソーシアムの構成

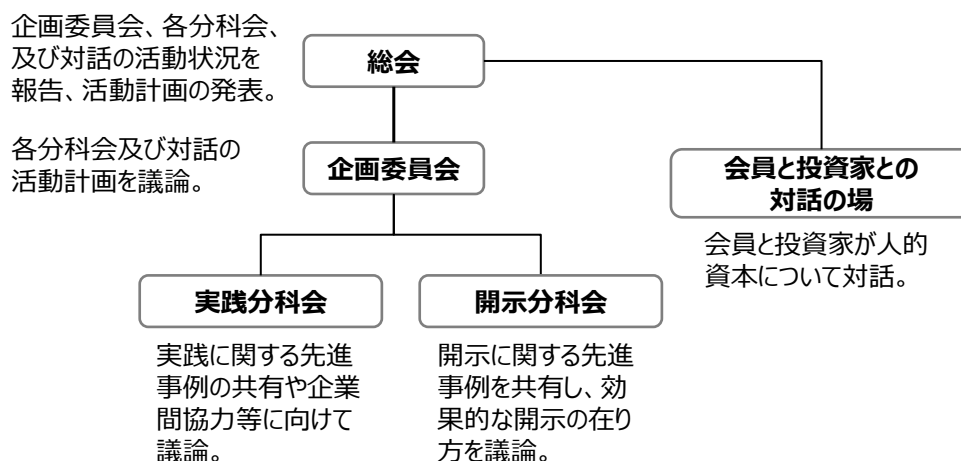


図 1-2 コンソーシアムの構成

表 1-2 コンソーシアムの構成と概要

会議名称	概要
総会	● 会員を以て構成する。 ● 年一回の開催を原則とする。 ● コンソーシアムの事業及び運営の基本的事項について審議し、決定する。
企画委員会	● コンソーシアムの執行機関として設置する。 ● 総会において選任された企画委員により構成される。 ● コンソーシアム全体の事業計画及び事業報告、予算及び決算、分科会等の設置及び運営その他のコンソーシアムに関する重要事項を審議し、決定する。
実践分科会	● 人的資本経営の実践について議論する分科会として、設置する。 ● 幹事を企画委員会委員長によって選任する。
開示分科会	● 人的資本の情報開示の効果的な在り方について議論する分科会として、設置する。 ● 幹事を企画委員会委員長によって選任する。
会員と投資家との対話の場	● 会員と投資家が人的資本について対話する場として、設置する。

2. コンソーシアムの運営実績

2.1 総会

本事業においては、総会を二回実施した。

2.1.1 設立総会

本コンソーシアムの設立の場として、設立総会を開催した。

(1) 開催概要

設立総会の開催概要は、以下の通りである。

表 2-1 設立総会の開催概要

開催日時	2022年8月25日(木)10時～12時
開催場所	大手町プレイスカンファレンスセンター ホール A・B／オンライン配信
開催方法	対面およびオンライン配信によるハイブリッド開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 西村経済産業大臣 ➢ 藤丸内閣府金融担当副大臣 ➢ 人的資本経営コンソーシアム発起人 ➢ 企画委員 ➢ 会員社長

(2) 議事次第

設立総会の議事次第と内容は、以下の通りである。

表 2-2 設立総会の議事次第と内容

議事次第	発話者	内容
第一部		
1. フォトセッション	—	会場参加者によるフォトセッションを実施した。
2. 開会挨拶	● 伊藤邦雄 会長	開会にあたり、本コンソーシアム会長である伊藤邦雄氏からご挨拶をいただいた。
3. ご挨拶	● 西村康稔 経済産業大臣 ● 発起人 ➢ 磯崎功典 氏 ➢ 北村吉弘 氏 ➢ 櫻田謙悟 氏 ➢ 東原敏昭 氏 ➢ 吉田憲一郎 氏	西村康稔経済産業大臣及び発起人よりご挨拶をいただいた。
4. 基調講演	● 菅野暁 アセットマネジメントOne 株式会社 取締役社長	発起人の一人である菅野暁氏より、投資家目線での人的資本経営の重要性について基調講演を行っていただいた。
5. 人的資本経営コンソーシアムの活動について	● 蓮井智哉 経済産業省大臣官房審議官(経済産業政策局担当)	経済産業省大臣官房審議官(経済産業政策局担当)の蓮井智哉氏より、本コンソーシアムの構成や今後の予定について説明を行った。

議事次第	発話者	内容
6. 閉会挨拶	● 藤丸敏 内閣府金融担当副大臣	閉会にあたり、藤丸敏内閣府金融担当副大臣より、ご挨拶をいただいた。
第二部		
1. 企画委員の紹介	● 伊藤邦雄 会長	伊藤会長より、企画委員をご紹介いただいた。
2. 人的資本経営コンソーシアムの今後の進め方について	● 蓮井智哉 経済産業省大臣官房審議官(経済産業政策局担当)	蓮井審議官より、本コンソーシアムの規約(3.2 参照)、企画委員会・実践分科会・開示分科会・会員と投資家との対話の場の実施予定内容やスケジュール、本事業は経済産業省と株式会社三菱総合研究所が事務局となる旨をご説明した。

(3) 写真

設立総会の様子について、写真撮影を行った。以下に、撮影した写真の一部を抜粋して掲載する。



図 2-1 フォトセッションの様子①



図 2-2 フォトセッションの様子②



図 2-3 伊藤邦雄会長による開会挨拶



図 2-4 西村経済産業大臣による挨拶

2.1.2 臨時総会

企画委員の交代につき、臨時総会を開催した。

(1) 開催概要

臨時総会の開催概要は、以下の通りである。

表 2-3 臨時総会の開催概要

開催日時	2023年3月10日(金)～2023年3月24日(金)
開催方法	電子メールによる開催(書面開催)

(2) 決議結果

人事異動に伴い、2023年4月1日付で企画委員を新たに選任する決議を行い、賛成多数により可決された。

2.2 企画委員会

コンソーシアムの執行機関として企画委員会を二回開催した。

2.2.1 開催概要

各回の開催概要は、以下の通りである。

表 2-4 第1回企画委員会の開催概要

開催日時	2022年10月13日(木)9時～10時30分
開催場所	経済産業省本館 17 階第1特別会議室
開催方法	対面開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 伊藤委員長 ➢ 委員 ➢ 経済産業省大臣官房審議官 蓮井智哉氏 ➢ 経済産業政策局産業人材課長 島津裕紀氏 ➢ 金融庁企画市場局企業開示課長 廣川斉氏
議事次第	1. 開会 2. 企画委員会開催要綱(案)について 3. 事務局説明 4. 自由討議 5. 閉会

表 2-5 第2回企画委員会の開催概要

開催日時	2023年2月3日(金)9時30分～11時
開催場所	経済産業省本館 17 階国際会議室
開催方法	対面開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 伊藤委員長 ➢ 委員 ➢ 経済産業省大臣官房審議官 蓮井智哉氏 ➢ 経済産業政策局産業人材課長 島津裕紀氏 ➢ 経済産業政策局産業人材課長補佐 西村萌氏 ➢ 金融庁企画市場局企業開示課長 廣川斉氏
議事次第	1. 開会 2. 事務局説明(人的資本経営コンソーシアムの今後の進め方について) 3. 討議 4. 閉会

2.2.2 討議における主な論点

各回の討議における主な論点は、以下の通りである。

表 2-6 第 1 回企画委員会 討議における主な論点

内容
● 来年度の総会の開催時期について ● 両分科会及び投資家との対話の活動目標について ● 各会員の活動について ● 追加入会申込の受付について ● 両分科会の進め方について ● 実践分科会・開示分科会 開催要綱(案)について

表 2-7 第 2 回企画委員会 討議における主な論点

内容
● 今後のコンソーシアム全体運営について ● 次期総会を見据えた成果イメージについて ● 政府の政策動向を受けたコンソーシアムとしての連携・協力の可能性について ● 人的資本経営を経営課題化するための方策について

2.3 実践分科会

人的資本経営の実践について会員と議論を深める場として、実践分科会を二回実施した。

2.3.1 開催概要

各回の開催概要は、以下の通りである。

表 2-8 第1回実践分科会の開催概要

開催日時	2022年11月24日(木)10時～12時
開催場所	経済産業省本館 17 階国際会議室／オンライン配信
開催方法	対面およびオンライン配信によるハイブリッド開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 伊藤会長 ➢ 幹事 ➢ 経済産業省大臣官房審議官 蓮井智哉氏 ➢ 経済産業政策局産業人材課長 島津裕紀氏
テーマ	動的な人材ポートフォリオ
議事次第	1. 開会 2. 事務局説明①(実践分科会の進め方、動的な人材ポートフォリオについて) 3. 事例紹介 4. 事務局説明②(企業間協力の事例) 5. 意見交換 6. 閉会

表 2-9 第2回実践分科会の開催概要

開催日時	2023年2月13日(月)14 時～16 時
開催場所	経済産業省本館 17 階第 1 特別会議室／オンライン配信
開催方法	対面およびオンライン配信によるハイブリッド開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 伊藤会長 ➢ 幹事 ➢ 経済産業省大臣官房審議官 蓮井智哉氏 ➢ 経済産業政策局産業人材課長 島津裕紀氏
テーマ	学び直し
議事次第	1. 開会 2. 事務局説明(学び直しの促進、人的資本経営を促進する主な支援策、企業間協力の事例等について) 3. 事例紹介 4. 意見交換 5. 閉会

2.3.2 意見交換における主な論点

各回の意見交換における主な論点は、以下の通りである。

表 2-4 第 1 回「動的な人材ポートフォリオ」意見交換における主な論点

内容
● 経営戦略と連動した人材ポートフォリオを策定する過程では、人事部門による経営戦略への理解と、経営陣・経営企画部門による自社人材の状況への理解の双方が必須となる。人事部門は、社長をはじめとする経営陣や経営企画部門とどのように議論し、「動的な人材ポートフォリオの実現」を経営課題化しているのか。 ● 「動的な人材ポートフォリオ」を実現する上では、経営戦略のみならず、社内人材や労働市場の状況についての深い理解や実行力が求められる。人事部門のケイパビリティはどのような点で不足しがちか。その不足にどう対処しているのか。 ● 限られた投資額の中で外部採用・再配置・リスキルを行うと、社内人材の処遇に一定の差が生まれやすい。社内の不公平感に対してどのように対処しているのか。 ● 豊富な職務経験を重ねたシニア社員に再配置やリスキルを行うことの効果やリスクについては様々な考え方がありうる。シニア社員に再配置やリスキルを行う上で、どんな点に留意すべきか。

表 2-5 第 2 回「学び直し」意見交換における主な論点

内容
● 学び直しに対する社員の動機を高めるために、人事制度や社員とのコミュニケーション等に関して行っている工夫は何か。 ● 学び直しが積極的に行われるようになれば、企業にとって、その投資対効果は懸案の一つになり得る。社員の学び直しの進捗や効果をどのように測定して評価していく方針か。 ● 社員の学び直しに投資することで、社員のエンプロイアビリティが高まり、離職につながる(投資を回収できない)可能性を懸念する意見も一部に聞かれる。そういった意見についてどのように考え、施策に反映しているか。 ● 経営戦略と連動した人材ポートフォリオを確保する観点から、学び直しの必要性を捉えた場合、社員に求められる「学び」は現場の部門ごとに異なる。経営陣、現場部門、人事部門、社員がどのように連携して、「学び」のテーマを決定し、その内容を設計・選択しているのか。

2.4 開示分科会

人的資本の情報開示の効果的な在り方について会員と議論を深める場として、開示分科会を二回実施した。

2.4.1 開催概要

各回の開催概要は、以下の通りである。

表 2-6 第1回開示分科会の開催概要

開催日時	2022年12月8日(木)16時30分～18時30分
開催場所	経済産業省本館 17 階国際会議室／オンライン配信
開催方法	対面およびオンライン配信によるハイブリッド開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 伊藤会長 ➢ 幹事 ➢ アストナリング・アドバイザー合同会社 三瓶裕喜氏 ➢ アセットマネジメントOne株式会社 寺沢徹氏 ➢ 金融庁企画市場局企業開示課長 廣川斉氏 ➢ 経済産業省大臣官房審議官 蓮井智哉氏 ➢ 経済産業政策局産業人材課長 島津裕紀氏
テーマ	人的資本の情報開示に関する国内の動向
議事次第	1. 開会 2. 事務局説明(開示分科会の進め方等について) 3. 人的資本の情報開示に関する国内の動向 4. 事例紹介 5. 伊藤会長、投資家による事例へのコメント 6. 意見交換 7. 閉会

表 2-7 第2回開示分科会の開催概要

開催日時	2023年3月28日(火)10時～12時
開催場所	経済産業省本館 17 階国際会議室／オンライン配信
開催方法	対面およびオンライン配信によるハイブリッド開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 伊藤会長 ➢ 幹事 ➢ ニッセイアセットマネジメント株式会社 井口譲二氏 ➢ アセットマネジメントOne株式会社 寺沢徹氏 ➢ 金融庁国際会計調整室 園田周氏 ➢ 経済産業政策局産業人材課長 島津裕紀氏 ➢ 経済産業省企業会計室長 長宗豊和氏
テーマ	海外の人的資本情報開示に関する動向
議事次第	1. 開会 2. 「海外の人的資本情報開示」に関する情報提供 3. 事務局説明(本日はご議論いただきたい論点) 4. 事例紹介 5. 伊藤会長、投資家による事例へのコメント 6. 意見交換 7. 閉会

2.4.2 意見交換における主な論点

各回の意見交換における主な論点は、以下の通りである。

表 2-8 第 1 回「人的資本の情報開示に関する国内の動向」意見交換における主な論点

内容
● 2023.3 期以降の有価証券報告書で新たに開示を要請される「人材育成方針」「社内環境整備方針」について、先進企業はどのような指標を開示する準備を行っているか。 ● 「人材育成方針」「社内環境整備方針」の各項目で具体的な指標や目標値に加えて、ステークホルダーに示すことが有効な定性情報とは例えばどのようなものか。 ● 女性活躍推進の観点から開示が求められる、「男女間賃金格差」「男性の育児休暇取得率」「女性管理職比率」の開示において、企業の実務上の懸念はどのような点にあるか。どのような対応が必要か。

表 2-9 第 2 回「海外の人的資本情報開示に関する動向」意見交換における主な論点

内容
● 国際的な開示基準が策定されると仮定した場合の留意点はなにか。（例えば、①原則主義と細則主義の違いの考え方、②日本の雇用慣行・労働市場の特性、③日本企業の連結子会社に関する情報の把握に関する実態、④日本企業が開示することにより強みを発信できる内容、の観点から） ● 海外の人的資本情報開示の動向を踏まえて、先進企業はどのような指標を開示する準備を行っているか。 ● 先進企業は、ストーリーや開示情報を、法定開示資料と任意開示資料それぞれにどのように盛り込んで、ステークホルダーに提示しようとしているか。

2.5 会員と投資家との対話の場

会員が、自社の「人的資本経営」に焦点を当てて投資家に説明し、意見交換を通して経営戦略と人材戦略の連動性を高めるための場として、会員と投資家との対話の場を一回実施した。

2.5.1 開催概要

会員と投資家との対話の場の開催概要は、以下の通りである。

表 2-10 第1回会員と投資家との対話の場の開催概要

開催日時	2023年3月17日(金)13時～15時
開催場所	経済産業省本館 17 階第1～第4共用会議室
開催方法	対面開催
参加者	● 会場出席者内訳： ➢ 伊藤会長 ➢ 参加企業 ➢ 投資家 ➢ 経済産業政策局産業人材課長 島津裕紀氏
ねらい	実践や開示に向けた検討過程で生じた疑問や課題等について、投資家と意見交換を行い、自社の人的資本経営の実践及び開示に活かす。
議事次第	1. 開会・挨拶 2. 事務局説明(進め方について) 3. 会員と投資家との対話の場 ・各会員からのプレゼンテーション ・投資家からのコメント ・質疑応答、ディスカッション 4. グループリーダー、投資家からの各テーブルの議論共有 5. 閉会

2.6 WEB サイトの作成・運営

2.6.1 WEB サイト構成

人的資本経営コンソーシアム WEB サイト¹は、2022 年 11 月 30 日に開設した。同サイトは、①広く一般への広報②会員への適時の情報提供、を目的として、コンソーシアム非会員もアクセス可能な「一般向けページ」と、コンソーシアム会員のみアクセス可能な「会員ページ」を中心に構成される。

一般向けページは HOME、NEWS&EVENT、ABOUT、MEMBER、TOPIC、CONTACT により構成され、コンソーシアムの活動の周知を目的に、広く情報を発信している。また、会員向けページは会員向けページ TOP、総会、企画委員会、実践分科会、開示分科会、対話の場、NEWS&EVENT(会員向け)、TOPIC(会員向け)により構成され、会員内の情報共有を目的に、コンソーシアムの活動に関して情報を発信している。

その他補助的なページとして、プライバシーポリシーやログイン用パスワードの変更ページ、会員向けページへの認証ページが存在する。会員向けページへアクセスするためには事務局より配布している ID/パスワードによる認証が必要となるため、その運用に関連したページを作成した。

¹ <https://hcm-consortium.go.jp/>

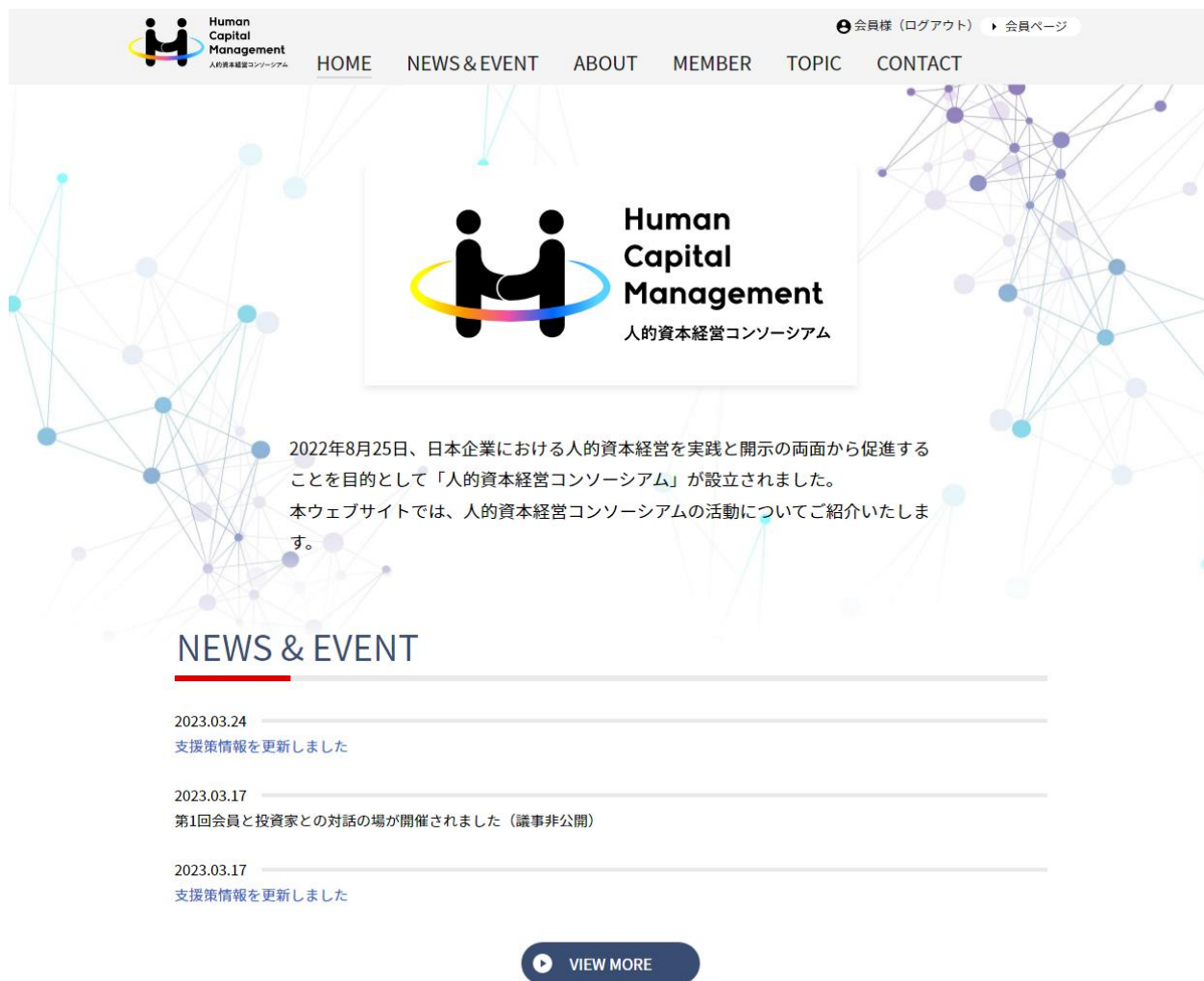


図 2-5 一般向けページ(HOME)

2.6.2 各ページの掲載概要

(1) 一般向けページ

一般向けページの掲載概要は、以下の通りである。

表 2-17 一般向けページの掲載概要

HOME (トップページ)	一般向け各ページの内容を簡単に掲載し、案内を行う。
NEWS&EVENT	NEWS と EVENT に分けて時系列順に情報を掲載している。NEWS では、人的資本経営コンソーシアムに関連するもののうち、EVENT に掲載されないお知らせを掲載する。EVENT では、人的資本経営コンソーシアムの委員会、分科会等の開催に関するお知らせを掲載する。
ABOUT	人的資本経営コンソーシアムの概要や構成、活動内容等を紹介する。
MEMBER	人的資本経営コンソーシアムの会員を一覧で紹介する。
TOPIC	人的資本経営、人的資本開示に関する資料や支援策情報を掲載する。
CONTACT	人的資本経営の取組や、人的資本経営コンソーシアムロゴマークの利用に関する問い合わせ先を案内する。
プライバシー ポリシー	WEB サイトのプライバシーポリシーを紹介する。

(2) 会員向けページ

会員向けページの掲載概要は以下の通りである。

表 2-18 会員向けページの掲載概要

会員ページトップ	一般向けトップページと同様、会員向け各ページの内容を簡単に掲載し、案内を行う。
総会	概要や開催予定、開催結果等、総会に関する情報や資料を掲載する。
企画委員会	概要や開催予定、開催結果等、企画委員会に関する情報や資料を掲載する。
実践分科会	概要や開催予定、開催結果等、実践分科会に関する情報や資料を掲載する。
開示分科会	概要や開催予定、開催結果等、開示分科会に関する情報や資料を掲載する。
対話の場	概要や開催予定、開催結果等、対話の場に関する情報や資料を掲載する。
NEWS&EVENT (会員向け)	人的資本経営コンソーシアムの委員会、分科会等の開催に関するお知らせ等を掲載する。
TOPIC (会員向け)	一般向け TOPIC ページと同様、人的資本経営、人的資本開示に関する資料や支援策情報を掲載する。

2.6.3 ロゴマークの作成・管理

本コンソーシアムのロゴマークを作成した。ロゴマークの管理に関して基本的な対応方針を協議の上、会員からの申請に基づき、利用目的・掲載箇所等が目的に適する場合、ロゴマークのデータを配布した。



図 2-6 人的資本経営コンソーシアムロゴマーク

2.7 メールマガジンの配信

2.7.1 主な配信内容

人的資本経営コンソーシアムの活動や、人的資本経営の支援施策に関する情報の共有、分科会の資料共有等に際して、コンソーシアム会員向けメールマガジンを活用した。

2.8 追加入会申込受付

2.8.1 実施概要

本コンソーシアムでは、2022 年 8 月にコンソーシアム設立時の会員募集を実施した。その後も複数の企業から入会希望が寄せられたため、再度入会申込の受付を実施した。概要は、以下の通りである。

表 2-19 追加入会申込受付の概要

受付期間	2022年 11 月 4 日(金)～2022 年 12 月 2 日(金)
受付方法	入会申込書に必要事項を記入し、事務局にメール送付
追加入会法人数	119 法人

人的資本経営コンソーシアム入会申込書		
提出年月日：		
事業者名：		
代表者名：		
申請者（担当者）名：		
申請者所属部署名・役職名：		
申請者メールアドレス：		
申請者電話番号：		
賛同事項		
当社は、「人的資本経営コンソーシアム設立趣意書」に賛同します。 また、人的資本経営コンソーシアムについて次の事項に同意します。 ●人的資本経営コンソーシアム規約に規定の事項一切。 ●人的資本経営の実践及び人的資本情報の開示に関する先進的な取組を行い、その内容を共有すること。 ●人的資本経営コンソーシアムの会員であること及び本フォーマットの記載情報（申請者に関する情報を除く。）が公開されること。		
上記の事項を確認しました。		
誓約事項		
当社（個人である場合は私、団体である場合には当団体）は、次のいずれにも該当しないことを誓約いたします。この誓約が虚偽であり、またはこの誓約に反したことにより、当方が不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てません。 i）暴力団、暴力団関係企業、総会屋若しくはこれに準ずる者若しくはその構成員（以下「反社会的勢力」という。）又は反社会的勢力でなくなった日から五年を経過しない者（以下「反社会的勢力等」という。） ii）法人でその役員のうちに反社会的勢力等があるもの iii）反社会的勢力等がその事業活動を支配する者		
上記の事項を誓約します。		
（上記に賛同・誓約いただいた事業者は、下記の参考項目についても記入してください。）		
記入事項		記載欄
(1)（産業分類）貴社の主たる事業が属する産業分類を教えてください。（選択式）		
(2) 貴社の従業員数（連結、単位：人）を記載してください。（任意回答）		
(3) 貴社の最新の会計年度における売上（連結、単位：百万円）を記載してください。（任意回答）		
(4) 本コンソーシアムについて申請者の方にご連絡を差し上げる際に、同報させていただくべき方がいれば、メールアドレスを記入してください。（任意回答） ※1つのセルには1つのアドレスのご記入をお願いします。7つ以上のアドレスの登録を希望する場合は、メールにてその旨ご連絡いただけますと幸いです。		アドレス1 アドレス2 アドレス3 アドレス4 アドレス5 アドレス6 アドレス7

図 2-7 追加入会申込用紙

2.9 会員からの提出物の収集・とりまとめ

2.9.1 実施概要

本事業では、会員間における人的資本経営に関する取組状況の共有を目的とし、会員に、直近3年間で特に注力している自社の人的資本経営の取組について、資料のご提出を依頼し、その内容を取りまとめた。概要は、以下の通りである。

表 2-11 会員からの提出物の収集・とりまとめの概要

提出期間	2022年11月25日(金)～2023年3月13日(月)
提出項目	I.人的資本経営の実践について ※会員間における共有を実施 II.その他のご質問 ※事務局限り
提出方法	提出物のフォーマット(パワーポイント形式)を編集し、事務局にメール送付

2.9.2 設問

提出項目2点について、具体的な設問は以下の通りである。

表 2-21 会員からの提出物の設問

提出項目	設問
I.人的資本経営の実践について	● 直近3年で特に注力している人的資本経営関連の取組の内容と進める上での工夫等について次のページのスライドへ記載して下さい。記入いただいたスライドは会員間での共有を予定しています。 ➢ 企業名 ➢ 取組名 ➢ 該当する3P5F ➢ 取組の概要
II.その他のご質問	● 人的資本経営の実践について ➢ 人的資本経営の実践に関する悩みや課題がありましたら、その内容をご教示ください。 ● 企業間連携への関心について ➢ 企業間で協力しての人的資本経営の実践にご関心はありますか。また、特に企業間で協力して取り組みたいテーマがありましたら、ご教示ください。 ● 人的資本の情報開示について ➢ 人的資本に係る情報開示に関する悩みや課題がありましたら、その内容をご教示ください。

2.10 コンソーシアムの運営に必要な情報の収集

コンソーシアムの運営に必要な情報の収集を以下の通り、実施した。

2.10.1 人的資本情報の開示に関する情報収集

人的資本情報の開示に関する情報収集を実施した。開示分科会で取り扱った内容を中心に、以下の通り記載する。

(1) 人的資本情報の開示に関する

(2) 動向

開示分科会で取り扱った内容を中心に、人的資本情報の開示に関する直近の動向を以下の通り整理した。

1) 人的資本情報の開示に関する国内の動向

2022 年における国内の人的資本情報の開示に関する直近の動向は、下表の通りである。

表 2-22 人的資本情報の開示に関する直近の動向²

時期	動向
2022 年 6 月	● 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループが、非財務情報開示の充実と開示の効率化等について実施した審議に基づき、報告を取りまとめ、公表。
2022 年 7 月	● 厚生労働省が女性活躍推進法の省令・告示を改正。
2022 年 8 月	● 内閣官房 非財務情報可視化研究会が「人的資本可視化指針」を策定、公表。
2022 年 11 月～12 月	● 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの報告を踏まえた内閣府令改正案について、パブリックコメントを実施。
2023 年 1 月	● パブリックコメントの結果等を踏まえ、内閣府令の改正内容について公表し、公布・施行。原則として、令和5年3月 31 日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用。

² 第1回開示分科会資料、金融庁ウェブサイト

<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/20230131.html>（閲覧日：2023 年 3 月 23 日）より作成

2) 内閣府令の改正

2022 年 6 月の金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告を踏まえた、内閣府令の主な改正内容について、人的資本、多様性に関する開示に係る内容は以下の通りである。

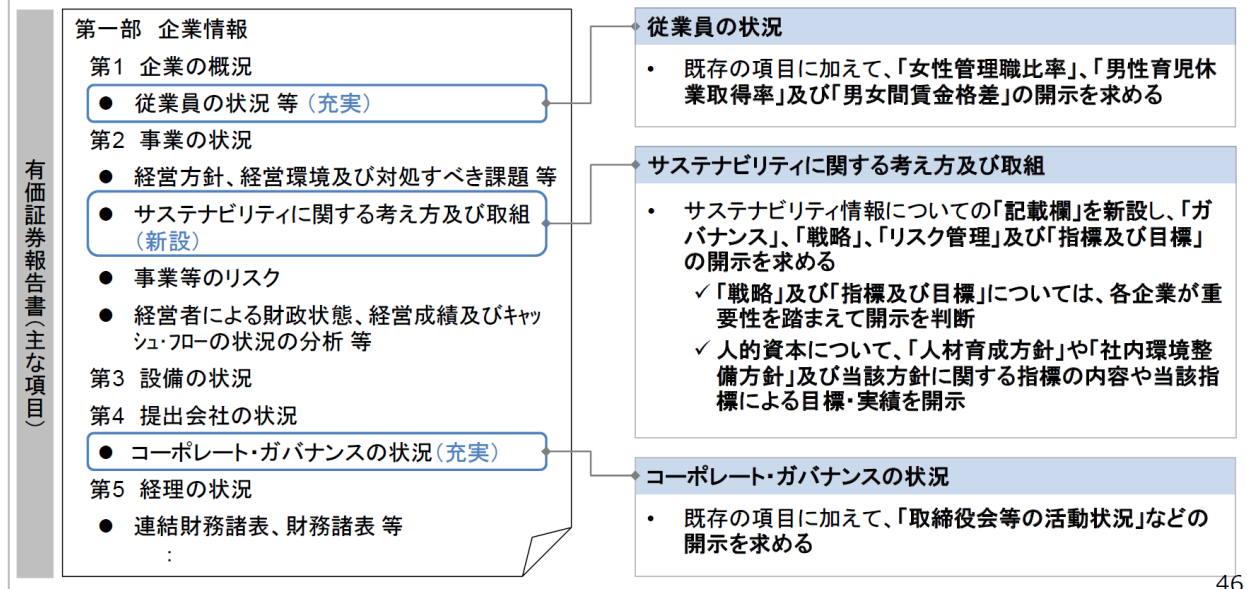
表 2-23 内閣府令のうち、人的資本、多様性に関する開示に係る改正内容³

記載欄	改正内容
サステナビリティに関する考え方及び取組	人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針及び当該方針に関する指標の内容等について、必須記載事項として、サステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」と「指標及び目標」において記載を求めることとする。
従業員の状況	- 提出会社やその連結子会社が女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」を公表する場合には、公表するこれらの指標について、有価証券報告書等においても記載を求めることとする。 - なお、これらの指標を記載するに当たって任意で追加的な情報を記載することが可能であること、サステナビリティ記載欄の「指標及び目標」における実績値にこれらの指標の記載は省略可能であること、男女間賃金格差及び男性育児休業取得率を記載するに当たって注記すべき内容について、開示ガイドラインにおいて明確化することとする。

金融審議会ディスクロージャーWG報告（2022年6月）を踏まえた内閣府令改正の概要

- ディスクロージャーワーキング・グループ報告（2022年6月公表）を踏まえて、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設するほか、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示の拡充を行う。2023年3月期から適用（2023年1月31日公布）

※掲載先：<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/20230131.html>



46

図 2-8 内閣府令改正の概要⁴

³ 金融庁ウェブサイト <https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/20230131.html>（閲覧日：2023 年 3 月 23 日）より作成

⁴ 第2回企画委員会資料

3) 人的資本に関する制度開示

金融商品取引法（有価証券報告書等）以外の法令で、人的資本に関連する事項の開示を求める法令は、以下の通りである。

表 2-24 人的資本に関する制度開示⁵

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	①一般事業主行動計画(計画期間、達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期)(※1) ②次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項(※2) (1)女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等 (2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 男女の継続勤務年数の差異、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等	①労働者数が100人を超える事業主(※3) ②労働者数が100人を超える事業主(300人超の会社は(1)(2)それぞれから1つ以上、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上)	インターネット等
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児介護休業法	育児休業の取得の状況(①男性の育児休業等の取得率又は②男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率)(※4)	労働者数が1000人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法	一般事業主行動計画(計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期)	労働者数が100人を超える事業	インターネット等

(※1)計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる(同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条)。

(※2)労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課される予定。

(※3)常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。

(※4)2023年4月1日施行。

⁵ 第1回開示分科会資料より作成

4) サステナビリティ開示基準の国際的な動向と日本からの意見発信⁶

2021年11月3日、国際会計基準財団(IFRS財団)は、「国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)」の設置を公表した。IFRS財団の拠点について、官民一体で積極的に働きかけ、東京のISSB拠点としての活用が決定している。

IFRS財団は、気候変動開示基準について、2023年前半に最終化を予定している。また、2023年前半にISSBの基準策定における優先アジェンダ(例:自然資本、人的資本等)を決定するための市中協議を実施予定である。ISSBが情報要請においてフィードバックを求める予定の事項は、表2-25の通りである。

我が国においては、サステナビリティ開示の充実に向けて、将来状況変化に応じて随時見直ししながら、取り組みを進めていくことが求められる。金融庁が金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」(第4回)において公表した、想定される取組のロードマップは、図2-6の通りである。

表 2-25 ISSB が情報要請においてフィードバックを求める予定の事項⁷

フィードバックを求める予定の事項	備考
生物多様性、生態系及び生態系サービス Biodiversity, ecosystems and ecosystem services	—
人的資本 Human capital	当初は多様性、公平性及び包摂(diversity, equity and inclusion; DEI)に焦点をあてる予定
人権 Human rights	当初はバリューチェーンにおける労働者の権利及びコミュニティの権利に焦点をあてる予定
報告におけるつながり Connectivity in reporting	国際会計基準審議会(IASB)と共同で、IASBの経営者による説明(Management Commentary)プロジェクト及び統合報告フレームワークに基づくもの

⁶ 第1回開示分科会資料及び第2回開示分科会資料

⁷ 第2回開示分科会資料より作成

我が国におけるサステナビリティ開示のロードマップ(案)

資料2

- 我が国のサステナビリティ開示の充実に向けて、将来の状況変化に応じて随時見直ししながら、以下のような取り組みを進めていくことが考えられる

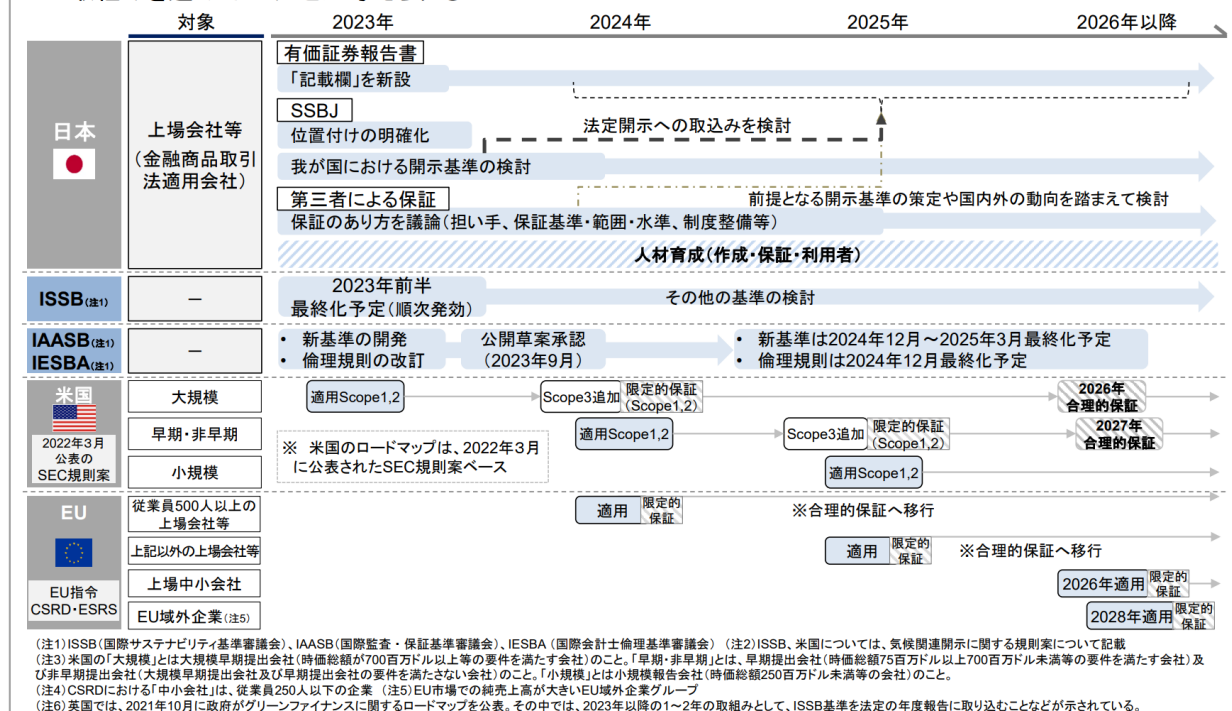


図 2-6 我が国におけるサステナビリティ開示のロードマップ(案)⁸

ISSB 以外の各国・地域のサステナビリティ開示基準動向については、下表の通りである。

表 2-26 各国・地域におけるサステナビリティ開示基準に関する動向⁹

国・地域	時期	動向
EU	2021年4月	欧州委員会は、現行の非財務報告指令(NFRD)の改正案として、企業サステナビリティ報告指令(CSRD)案を公表。 開示要件の詳細は欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が今後策定する欧州サステナビリティ報告基準(ESRS)に基づく旨を提案。
	2022年4月	欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が欧州サステナビリティ報告基準(ESRS)の公開草案を公表。環境(E)に関する5つの基準、社会(S)に関する4つの基準、ガバナンス(G)に関する2つの基準を提案。
	2022年11月	欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が、具体的な開示要求事項を定めた欧州サステナビリティ報告基準(ESRS)の草案を欧州委員会へ提出。 2023年6月末までに委任法として採択(adopt)される予定。その後、2か月間(更に2ヶ月延長可)、欧州議会及びEU理事会のプロセスを経て、正式に発効(enter into force)する。
	2023年1月	欧州議会及びEU理事会による審議・承認を経て、企業サステナビリティ報告指令(CSRD)が発効。
米国	2020年8月	米国 SEC は、非財務情報に関する規則を改正し、新たに人的資本についての開示を義務付けることを公表。2020年11月から適用。なお、2023年1月に公表された「2022年秋規制および規制緩和の取組みに係る統一のアジェンダ」によれば、人的資本管理に関して開示を強化するため、SEC規則の改正が予定(2023年中に公開草案の提出見込み)されている。

⁸ 金融庁ウェブサイト https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/disclose_wg/siryou/20221215.html (閲覧日:2023年3月29日)

⁹ 第2回開示分科会資料より作成

国・地域	時期	動向
英国	2020 年 1 月	英国財務報告評議会(FRC)は従業員の開示に関する報告書を公表し、従業員の開示に対する投資家のニーズ、及び当該ニーズを満たすために企業に期待される開示内容を開示例も用いて解説。解説は、TCFD の 4 つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に概ね沿って説明されている。

2.10.2 人的資本経営を促進する主な支援施策に関する情報収集

人的資本経営を促進する主な支援施策に関する情報収集を実施した。主な行政の支援策については、以下の通りである。

表 2-27 人的資本経営を促進する支援施策¹⁰

支援テーマ	支援施策	施策概要
リスクリテラシー・人材育成	人材開発支援助成金の拡充等	- 令和 4 年度第二次補正予算 - 労働者の自発的な訓練等の助成率引上げ等を実施。 - 新規事業立上げなどの事業展開等に伴う人材育成を対象としたコースを創設。
	創造性リカレント教育支援	- 令和 5 年度当初予算 - 社会人がデザイン・アート思考等の創造的思考や態度を身に着けるための教育プログラムを作成・提供。
	デジタルスキル標準・デジタル人材育成プラットフォーム	- 令和 5 年度当初予算 - 企業の DX に必要なデジタル人材のスキルを整理。デジタルスキルを身に着けるための教育コンテンツを一元的に提供。
	リスクリテラシーを通じたキャリアアップ支援補助金	- 令和 4 年度第二次補正予算 - 個人によるキャリア相談、リスクリテラシー、転職までを一気通貫で支援する仕組みを整備。
	共同講座補助金	- 令和 4 年度第二次補正予算 - 企業等が大学や高専に人材育成を目的として共同講座を設置する際にその費用の一部を補助。
	企業の教育への積極的な関与を促進するための税制上の必要措置	- 令和 5 年度税制改正 - 企業が行う学校設立準備財団等への寄付を全額損金算入し、企業が関与した学校設立を支援。
	DX 投資促進税制	- 令和 5 年度税制改正 - デジタル人材の育成・確保とともに「攻め」のデジタル投資を行う企業に対し、設備投資額の税額控除等を措置。
社外経験	副業・兼業支援補助金	- 令和 4 年度第二次補正予算 - 副業に人材を送り出す企業又は副業の人材を受け入れる企業へ、これらに要する費用の一部を補助する。
	出向起業補助金	- 令和 5 年度当初予算 - 大企業人材が出向等により起業を行い、社外での経験を積む「出向起業」を支援。
博士人材の活用	研究開発税制	- 令和 5 年度税制改正 - 博士号取得者や外部研究者を雇用した場合の人件費(工業化研究を除く)について、高い控除率で税額控除。

¹⁰ 第2回実践分科会資料

2.10.3 企業間協力の事例等に関する情報収集

人的資本経営を実践する上で、企業相互が連携して取組を進める企業間協力の事例等に関する情報収集を実施した。以下の4事例を取りあげる。

表 2-12 人的資本経営における企業間協力の事例¹¹

連携の方向性	参画企業・団体	連携の概要等
相互副業	● キリンホールディングス株式会社 ● パーソルキャリア株式会社 ● ヤフー株式会社 ● 小田急電鉄株式会社 ● 日本郵政株式会社 ● 株式会社ゆうちょ銀行 ● 株式会社かんぽ生命 ● 三井情報株式会社 ● 三菱ケミカルグループ株式会社 等	(概要) ● 相互に社員を副業させる相互副業の取組について、2022 年からキリンホールディングスとパーソルキャリアが取組を開始。 ● 小田急電鉄、日本郵政、ゆうちょ銀行、かんぽ生命、三井情報、三菱ケミカルグループなど 10 社が新たに参加し、2023 年は 12 社で、28 案件・35 名の副業をマッチング。 (効果・今後の展望) ● 2022 年の取組では、企業間で副業の実施状況等の情報共有を行うことで、副業が社員のエンゲージメントやキャリアオーナーシップ、送り出し組織・受入れ組織へ与える影響等の効果検証等が可能に。また、企業からの働きかけがあることで、「副業をやっても良い」という社員の副業に対する安心感醸成につながった。 ● 2023 年1月～4月の間、12 社で副業に取り組み、副業によって個人と組織それぞれの成長を促すことができるかを検証する。
産学での教育 カリキュラム整備	● 中部電力株式会社 ● 三菱商事株式会社 ● 日本郵船株式会社 等	(概要) ● 国内で不足する洋上風力の事業開発を担う人材、エンジニア、専門作業員を育成するため、令和4年度洋上風力発電人材育成事業費補助金を活用し、電力・ガス事業者や大学等が連携して、カリキュラム作成やトレーニング施設整備を行うプロジェクトが洋上風力発電の案件形成が進む秋田県、長崎県、千葉県等を中心に開始。 ● 具体的な検討においては、①事業開発②エンジニア③専門作業員の三つのカテゴリでそれぞれプロジェクトを立ち上げ、それぞれの参加者による産学連携での人材育成に向けた検討を進めている。
企業横断での メンター制度	● 地方銀行 10 行が参加する TSUBASA アライアンス	(概要) ● 2015 年に地方銀行の広域連携の枠組みとして、TSUBASA アライアンスを組成し、千葉銀行、第四北越銀行、中国銀行、伊予銀行、東邦銀行、北洋銀行、武蔵野銀行、滋賀銀行、琉球銀行、群馬銀行の 10 行が参加。 ● 2022 年 8 月より、10 行が、女性の幹部候補育成を目的に連携を開始。 ● 各行の役員がメンター（支援者や助言者）、女性管理職がメンティー（支援を受ける立場の人）となり、アライアンス参加行同士で横断的なマッチングを実施し、マッチングが実現した 2 名が 1 対 1 で対話を実施。

¹¹ 第2回実践分科会資料

連携の方向性	参画企業・団体	連携の概要等
		● 2022年8月から2023年1月の期間中、オンラインで3回以上の面談を実施。 (効果・今後の展望) ● マッチングする相手が他行所属であることから交流において上下関係も薄く、女性幹部候補者の心理的な安全性も保つことができると期待される。また、各行のメンター、メンティーが参加する報告会等で取組状況を共有することで、各行が女性活躍の進捗状況等を他行と比べながら、課題解決につなげることも期待される。 ● 23年以降も制度の運用を継続する方針。
出向起業	● ライオン株式会社 ● 株式会社休日ハック	(概要) ● ライオンからの出向起業¹²により、出向起業補助金も活用し、2020年2月に株式会社休日ハックを設立。 ● 設立した同社では、体験型サービスの「休日ハック!」・「おうちハック!」を展開。 ● 「休日ハック!」では、東京都内にある100種類を超える体験コンテンツをプランニングし、代理予約まで行う完全オーダーメイド製の休日おまかせサービスを提供。(2020年10月～)「おうちハック!」では、お客様の好みに合った体験キットをサプライズでお届けするサービスを提供。(2021年3月～) (効果・今後の展望) ● 出向起業により大企業のカバナンスが外れ、自由な発想で、スピーディーに事業検証を行うことが出来た。 ● サービスの登録者数・利用者数が目標を大幅に上回り、事業性が期待できることから、ライオンが2022年1月に休日ハックの全株式を取得したが、取得後もライオンは事業の独立性を維持し、人員も外部から採用するよう助言した。 ● 出向元であるライオンは同事業に対して、収益面での貢献に留まらず、現場での仮説検証や意思決定を積むことで得られた経験の社内への還元や、新たな価値創造を行う企業としてのブランディングという観点からの貢献も期待している。

¹² 大企業等の社員が、所属企業を辞職せずに、外部VCからの資金調達や個人資産の投下により起業し、出向等を通じて当該スタートアップの経営を行う仕組み。

3. 参考資料

3.1 設立趣意書

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「人的資本経営」への注目が高まっています。2021 年 6 月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードには、人的資本への投資について、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ具体的に情報を開示するべきであること等が記載されました。その後、2022 年 5 月には、人的資本経営を実践に移していくための取組、重要性及び工夫をまとめた「人材版伊藤レポート 2.0」も公表されたところです。

企業価値評価における人的資本の重要性が高まる中、企業による人的資本情報の開示の在り方についても国内外で議論が進んでいます。日本では、有価証券報告書において、中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」や「社内環境整備方針」について記載することや、女性管理職比率、男女間賃金格差等を具体的な開示項目とすること等、人的資本に関して一步踏み込んだ情報開示の在り方が議論されています。また、内閣官房においても「非財務情報可視化研究会」が開催され、人的資本の可視化に向けて企業経営の参考となる指針の検討が進んでいます。

また、海外に目を移すと、IFRS 財団は 2021 年 11 月に国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)の設置を公表し、サステナビリティ情報に関する開示基準の開発を進めています。気候変動に関する検討が先行していますが、それ以外のテーマでも基準開発が進められる見込みです。

経営陣が自社の中長期的な成長に資する人材戦略の策定を主導し、実践に移すとともに、その方針を投資家との対話や統合報告書等でステークホルダーに説明することは、持続的な企業価値の向上に欠かせません。このため、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う場として、「人的資本経営コンソーシアム」を設立します。

人的資本経営コンソーシアムを通じて、「人への投資」に積極的な日本企業に、世界中から資金が集まり、次なる成長へと繋がることを期待します。

一橋大学 CFO 教育研究センター長	伊藤 邦雄
キリンホールディングス株式会社 代表取締役社長	磯崎 功典
株式会社リクルート 代表取締役社長	北村 吉弘
SOMPO ホールディングス株式会社 グループ CEO 取締役代表執行役会長	櫻田 謙悟
株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役	東原 敏昭
ソニーグループ株式会社代表執行役 会長 兼 社長 CEO	吉田 憲一郎
アセットマネジメント One 株式会社 取締役社長	菅野 暁

3.2 コンソーシアム規約

人的資本経営コンソーシアム規約

第1章 総則

(名称)

第1条 本コンソーシアムは「人的資本経営コンソーシアム(英文名:Human Capital Management Consortium)(以下「コンソーシアム」という。)」と称する。

(目的)

第2条 コンソーシアムは、日本企業及び投資家等による、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討等を通じて、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する。

(事業)

第3条 コンソーシアムは、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事業を行うこととする。

- 一 人的資本経営の実践及び人的資本の開示等に係る事業
- 二 国内外の人的資本に関する情報の収集・発信、普及・啓発
- 三 その他コンソーシアムの目的を達成するために必要な事業

第2章 会員

(会員)

第4条 コンソーシアムの会員は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- 一 コンソーシアムの目的及び事業に賛同し、人的資本経営に取り組む法人
- 二 コンソーシアムの会長がその活動に寄与すると認めた投資会社又は有識者等

(入会)

第5条 前条第一号に基づき会員になろうとする者は、入会申込書を会長に提出し、その承認を得て会員になることができる。

(会費)

第6条 コンソーシアムは、原則として会費を徴収しないものとする。但し、会費を徴収する必要性が生じた場合には、その会費について、総会において検討を行うものとする。

(退会)

第7条 会員は、退会届を会長に提出し、任意に退会することができる。

- 2 会長は、会員が本規約を遵守しないとき又はコンソーシアムの名誉を棄損する行為をしたときは、当該会員を退会させることができる。
- 3 会員は、次の各号のいずれにも該当しないことを誓約する。

- 一 法人等(個人、法人又は団体をいう。)が、暴力団(暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下同じ。)であるとき又は法人等の役員等(個人である場合はその者、法人である場合は役員又は支店若しくは営業所(常時契約を締結する事務所をいう。))の代表者、団体である場合は代表者、理事等、その他経営に実質的に関与している者をいう。以下同じ。)が、暴力団員(同法第2条第6号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。)であるとき。
 - 二 役員等が、自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を与える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用するなどしているとき。
 - 三 役員等が、暴力団又は暴力団員に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与しているとき。
 - 四 役員等が、暴力団又は暴力団員であることを知りながらこれと社会的に非難されるべき関係を有しているとき。
- 4 会長は、会員が前項に違反した場合又は違反している懸念が生じ会員として適当でないと判断される場合、当該会員に催告することなく直ちに退会させることができる。

(オブザーバー)

第8条 コンソーシアムにオブザーバーを置く。

- 2 オブザーバーは、関係府省庁等の政府機関等とし、その参加がコンソーシアムの活動に有意義であると会長が認めた者とする。
- 3 オブザーバーは、コンソーシアムの活動に必要なに応じて参加し、コンソーシアムの目的達成のため助言及び支援を行うことができるものとする。

第3章 役員

(役員)

第9条 コンソーシアムに役員として、会長1名、副会長若干名を置く。

- 2 会長は、コンソーシアムを代表し、会務を総括する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長が不在の場合にはその会務を代行することができる。ただし、本職の設置を必須としない。

(任期)

第10条 会長及び副会長の任期は原則として1年とする。但し、再任することができる。

(報酬)

第11条 役員は無報酬とする。

第4章 組織

(総会)

第12条 コンソーシアムに総会を置く。

- 2 総会は、会員をもって構成し、年1回開催するほか、会長が必要と認めたときに開催することとし、必要に応じて、書面又は電子メールによる開催とすることができる。

- 3 総会は、コンソーシアムの事業及び運営の基本的事項について審議し、決定する。
- 4 総会は、次条に定める企画委員会の構成員として企画委員を選任する。
- 5 総会は、会員の過半数の出席(代理出席、委任状を含む。)をもって成立する。
- 6 総会の議事は、出席者(代理出席、委任状を含む。)の過半数の同意をもって決するものとし、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 7 会員は、総会において各一票の議決権を有する。ただし、ホールディングス等のグループ親会社が入会している場合、総会での議決権は、ホールディングスで一票とする。
- 8 総会は、会長が招集し、議長を務める。

(企画委員会)

第13条 コンソーシアムの執行機関として企画委員会を置く。

- 2 企画委員会は、総会において選任された企画委員により構成される。
- 3 企画委員会は、会長及び副会長を選任する。
- 4 企画委員の任期は原則として1年とする。但し、再任することができる。
- 5 企画委員会は、コンソーシアム全体の事業計画及び事業報告、予算及び決算、次条から第17条までに規定する分科会等の設置及び運営その他のコンソーシアムに関する重要事項を審議し、決定する。
- 6 企画委員会は、会長又は会長が指名する企画委員が招集し、会長又は会長が指名する企画委員が委員長を務めることとし、必要に応じて、書面又は電子メールによる開催とすることができる。
- 7 企画委員会は、委員の過半数の出席(代理出席、委任状を含む。)をもって成立する。
- 8 企画委員会の議事は、出席企画委員の過半数をもって決するものとし、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 9 会長又は会長が指名する企画委員は、必要があると認めるときは、企画委員会に会員及びオブザーバーの出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。
- 10 企画委員会は、その活動の円滑な推進を図るため、方針の決定その他について自ら規程を定めることができる。

(実践分科会)

第14条 人的資本経営の実践について議論する分科会として、実践分科会を設置する。

- 2 実践分科会は、その活動の円滑な推進を図るため、方針の決定その他について自ら規程を定めることができる。

(開示分科会)

第15条 人的資本の情報開示の効果的な在り方について議論する分科会として、開示分科会を設置する。

- 2 開示分科会は、その活動の円滑な推進を図るため、方針の決定その他について自ら規程を定めることができる。

(その他の分科会)

第16条 前2条に定める分科会のほか、企画委員会の決定に基づき、課題ごとに分科会を設置することができる。

2 前項により設置された分科会は、その活動の円滑な推進を図るため、方針の決定その他について自ら規程を定めることができる。

（会員と投資家との対話の場）

第17条 会員及び投資家が人的資本について対話する場として、会員と投資家との対話の場を設置する。

（事務局）

第18条 コンソーシアムに事務局を置く。

2 事務局は、総会、企画委員会の決定及び会長の指示に基づき、コンソーシアムの運営に必要な業務を行う。

3 事務局を担当する機関は、会員及び会員の連絡担当者の個人情報を、個人情報の保護に関する法律並びにこれに関連する法令及びガイドラインに則って管理する。

4 事務局を担当する機関が交代する場合には、会員及び会員の連絡担当者の個人情報を新たな事務局に引き継ぐものとする。

第5章 補則

（規約の変更）

第19条 本規約は、総会の決議により改正することができる。

（解散）

第20条 コンソーシアムは、設立の日から3年以内に、解散を含めた今後の活動の方向性について、議論し決定するものとする。

2 コンソーシアムは、総会の決議により解散することができる。

附 則

第1条 この規約は、コンソーシアムの設立の日から施行する。

第2条 コンソーシアムの設立時における規約は、コンソーシアムの設立までに入会申込書を提出し、受理された全法人の承諾を以て、総会で決議されたものとみなす。

第3条 コンソーシアムの設立時における会員は、コンソーシアムの設立までに入会申込書を提出し、受理された法人とする。

第4条 コンソーシアムの設立時における会長は、コンソーシアムの設立までに入会申込書を提出し、受理された全法人の承諾を以て決定する。

第5条 コンソーシアムの設立時における企画委員は、会長の指名を以て決定する。

3.3 発起人・会員一覧

3.3.1 発起人(役職名は 2022 年 8 月 25 日時点)

一橋大学 CFO 教育研究センター長	伊藤 邦雄
麒麟ホールディングス株式会社 代表取締役社長	磯崎 功典
株式会社リクルート 代表取締役社長	北村 吉弘
SOMPO ホールディングス株式会社 グループ CEO 取締役代表執行役会長	櫻田 謙悟
株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役	東原 敏昭
ソニーグループ株式会社 代表執行役 会長 兼 社長 CEO	吉田 憲一郎
アセットマネジメント One 株式会社 取締役社長	菅野 暁

3.3.2 会員一覧(2022 年 12 月 15 日時点)

2022 年 12 月 15 日時点で、計 437 法人が本コンソーシアムに入会している。会員一覧は、以下の通りである。

表 3-1 会員一覧(2022 年 12 月 15 日時点)

株式会社IHI	ANA ホールディングス株式会社
株式会社アイエスエフネット	エーオンソリューションズジャパン株式会社
株式会社 iCARE	AGC 株式会社
株式会社アイシン	江崎グリコ株式会社
株式会社 ispec	SAP ジャパン株式会社
株式会社アイデミー	SMBC コンシューマーファイナンス株式会社
株式会社 I'mbesideyou	SCSK 株式会社
アイリスオーヤマ株式会社	SGS ジャパン(株)
株式会社アウトソーシング	SBS ホールディングス株式会社
株式会社あおぞら銀行	株式会社 eduleap
株式会社秋田銀行	NEC キャピタルソリューション株式会社
株式会社揚羽	NEC ソリューションイノベータ株式会社
旭化成株式会社	NEC ネットズエスアイ株式会社
アサヒグループホールディングス株式会社	株式会社 NSD
朝日生命保険相互会社	株式会社 NJS
味の素株式会社	NTS ホールディングス株式会社
株式会社アスコット	ENEOS ホールディングス株式会社
有限責任 あずさ監査法人	株式会社荏原製作所
アステラス製薬株式会社	エプソン販売株式会社

アストナリング・アドバイザー合同会社	MS&AD インシュアランスグループホールディングス株式会社
アズビル株式会社	MS&AD インターリスク総研株式会社
アセットマネジメント One 株式会社	エンカレッジ・テクノロジー株式会社
アデコ株式会社	株式会社エンファクトリー
株式会社アドバンテスト	株式会社大分銀行
株式会社アドバンテッジリスクマネジメント	オーエスジー株式会社
株式会社アトラエ	株式会社大阪ソーダ
株)アバントグループ	株式会社大林組
アビームコンサルティング株式会社	一般財団法人オープンバッジ・ネットワーク
アフラック生命保険株式会社	沖電気工業株式会社
株式会社アルプス物流	株式会社おきなわフィナンシャルグループ
株式会社阿波銀行	株式会社 OFFICE KITABA
株式会社イーウェル	オムロン株式会社
EQIQ 株式会社	オリックス株式会社
EY Japan 株式会社	オリンパス株式会社
イオン株式会社	OnBoard 株式会社
株式会社池田泉州ホールディングス	一般財団法人会計教育研修機構
いすゞ自動車株式会社	株式会社カインズ
伊藤忠商事株式会社	花王株式会社
株式会社イトーキ	株式会社カオナビ
イビデン株式会社	カゴメ株式会社
株式会社伊予銀行	鹿島建設株式会社
岩谷産業株式会社	株式会社学研ホールディングス
株式会社岩手銀行	学校法人立命館
株式会社インソース	兼松株式会社
株式会社 INPEX	カルビー株式会社
株式会社ウィルグループ	川崎重工業株式会社
EIZO 株式会社	関西電力株式会社
HR ガバナンス・リーダーズ株式会社	株式会社関電工
株式会社 HR データラボ	株式会社かんぼ生命保険
HR ラボ株式会社	キッコーマン株式会社
岐阜信用金庫	静岡鉄道株式会社
キャプラン株式会社	株式会社しずおかフィナンシャルグループ
九州電力株式会社	シスメックス株式会社
株式会社九州フィナンシャルグループ	株式会社資生堂

九州旅客鉄道株式会社	株式会社七十七銀行
株式会社紀陽銀行	シチズン時計株式会社
株式会社京都銀行	シティグループ証券株式会社
協和キリン株式会社	株式会社島津製作所
キリンホールディングス株式会社	清水建設株式会社
株式会社クボタ	株式会社十六フィナンシャルグループ
株式会社クリーク・アンド・リバー社	株式会社商工組合中央金庫
グローリー株式会社	株式会社商船三井
株式会社群馬銀行	昭和電工株式会社
KH ネオケム株式会社	信金中央金庫
KDDI 株式会社	株式会社新生銀行
株式会社京葉銀行	株式会社新日本科学
株式会社建設技術研究所	新明和工業株式会社
江南ラミネート株式会社	株式会社スカイディスク
株式会社コーエーテックモホールディングス	スズキ株式会社
株式会社コーナー	スター・マイカ・ホールディングス株式会社
コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社	スターゼン株式会社
株式会社国際協力銀行	株式会社 SUBARU
株式会社ココナラ	住友大阪セメント株式会社
コスモエネルギーホールディングス株式会社	住友化学株式会社
コタエル HR 株式会社	住友ゴム工業株式会社
株式会社コトラ	住友商事株式会社
小林製薬株式会社	住友精化株式会社
株式会社小松製作所	住友生命保険相互会社
株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ	住友理工株式会社
株式会社サイダス	セイコーエプソン株式会社
株式会社サイバーエージェント	セイノーホールディングス株式会社
株式会社佐賀銀行	セガサミーホールディングス株式会社
サカタインクス株式会社	積水化学工業株式会社
さくらインターネット株式会社	積水ハウス株式会社
サッポロホールディングス株式会社	セコム株式会社
株式会社佐藤コンサルティング	SESSAパートナーズ株式会社
サトーホールディングス株式会社	株式会社セブン&アイ・ホールディングス
株式会社山陰合同銀行	株式会社セブン銀行
株式会社三栄コーポレーション	セルソース株式会社

サンケン電気株式会社	セレクションアンドバリエーション株式会社
参天製薬株式会社	全国社会保険労務士会連合会
サントリー食品インターナショナル株式会社	株式会社センターボード
サントリーホールディングス株式会社	双日株式会社
株式会社シェアードバリュー・コーポレーション	ソニーグループ株式会社
株式会社 JERA	ソフトバンク株式会社
株式会社 J-オイルミルズ	SOMPOホールディングス株式会社
JPYC 株式会社	第一稀元素化学工業株式会社
J.フロントリテイリング株式会社	第一三共株式会社
株式会社滋賀銀行	第一生命ホールディングス株式会社
株式会社四国銀行	大王製紙株式会社
ダイキン工業株式会社	株式会社豊田自動織機
大成建設株式会社	豊田通商株式会社
株式会社ダイセル	トランスコスモス株式会社
大日本印刷株式会社	株式会社ドントコイ
太平洋セメント株式会社	長島・大野・常松法律事務所
株式会社第四北越銀行	株式会社名古屋銀行
大和アセットマネジメント株式会社	南海電気鉄道株式会社
株式会社大和証券グループ本社	株式会社南都銀行
大和ハウス工業株式会社	株式会社ニコン
高砂熱学工業株式会社	西日本鉄道株式会社
株式会社TAKARA & COMPANY	西松建設株式会社
株式会社千葉銀行	日揮ホールディングス株式会社
株式会社千葉興業銀行	日工株式会社
中外製薬株式会社	日産自動車株式会社
株式会社中国銀行	日清食品ホールディングス株式会社
中部電力株式会社	日新電機株式会社
株式会社筑波銀行	日清紡ホールディングス株式会社
株式会社ツムラ	ニッセイアセットマネジメント株式会社
TIS 株式会社	ニッタ株式会社
DIC 株式会社	日鉄興和不動産株式会社
株式会社 T & D ホールディングス	日鉄ソリューションズ株式会社
株式会社 DWAYS	日東電工株式会社
DMG 森精機株式会社	日本ガイシ株式会社
株式会社 TBM	日本精工株式会社

帝人株式会社	日本ハム株式会社
テクノプロ・ホールディングス株式会社	株式会社日本マンパワー
デフィデ株式会社	株式会社ニトリホールディングス
テルモ株式会社	日本アイ・ビー・エム株式会社
デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー 合同会社	日本紙パルプ商事株式会社
株式会社デンソー	日本航空株式会社
株式会社電通グループ	日本公認会計士協会
株式会社電通国際情報サービス	日本水産株式会社
株式会社電通デジタル	株式会社日本政策投資銀行
東亜建設工業株式会社	日本製鉄株式会社
東海エンジニア株式会社	日本生命保険相互会社
東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式 会社	日本ゼオン株式会社
東京応化工業株式会社	株式会社日本総合研究所
東京海上ホールディングス株式会社	日本曹達株式会社
東京ガス株式会社	日本調剤株式会社
株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ	日本電気株式会社
東京建物株式会社	日本電信電話株式会社
東京電力ホールディングス株式会社	一般社団法人日本能率協会
東光電気工事株式会社	株式会社日本能率協会マネジメントセンター
株式会社東邦銀行	日本郵政株式会社
東洋エンジニアリング株式会社	日本郵船株式会社
東レ株式会社	日本郵便株式会社
TOTO株式会社	株式会社ニューズピックス
有限責任監査法人トーマツ	株式会社NEWONE
株式会社トクヤマ	株式会社ネットラーニング
凸版印刷株式会社	ネットワンシステムズ株式会社
農林中央金庫	株式会社ベネフィット・ワン
株式会社野村総合研究所	HENNGE 株式会社
野村ホールディングス株式会社	株式会社ほくほくフィナンシャルグループ
パーク24株式会社	株式会社北洋銀行
パーソルホールディングス株式会社	北海道電力株式会社
株式会社パソナグループ	ホッカンホールディングス株式会社
株式会社八十二銀行	株式会社北國フィナンシャルホールディングス
パナソニックコネクト株式会社	本田技研工業株式会社

パナソニックホールディングス株式会社	マーサージャパン株式会社
パナリット株式会社	マツダ株式会社
ハリマ化成グループ株式会社	株式会社丸井グループ
株式会社パン・パシフィック・インターナショナル ホールディングス	マルハニチロ株式会社
ビーウィズ株式会社	丸紅株式会社
PHC ホールディングス株式会社	株式会社みずほフィナンシャルグループ
株式会社BFT	三井化学株式会社
PwC あらた有限責任監査法人	三井住友海上火災保険株式会社
東日本旅客鉄道株式会社	三井住友トラスト・ホールディングス株式会社
BUSINESS-ALLIANCE 株式会社	三井住友ファイナンス&リース株式会社
株式会社ビジネスコンサルタント	株式会社三井住友フィナンシャルグループ
株式会社ビズリーチ	三井物産株式会社
日立建機株式会社	三菱UFJ信託銀行株式会社
株式会社日立製作所	株式会社三菱 UFJ フィナンシャルグループ
日立造船株式会社	三菱自動車工業株式会社
BIPROGY 株式会社	三菱重工業株式会社
人・夢・技術グループ株式会社	三菱商事株式会社
株式会社百五銀行	三菱食品株式会社
株式会社百十四銀行	三菱製鋼株式会社
株式会社ヒューマン・マネジメント	三菱倉庫株式会社
ヒューリック株式会社	株式会社三菱総合研究所
株式会社ひろぎんホールディングス	三菱電機株式会社
株式会社ファンケル	三菱マテリアル株式会社
フィデリティ投信株式会社	三ツ星ベルト株式会社
株式会社フォーバル	ミネバアミツミ株式会社
株式会社福井銀行	株式会社宮崎銀行
株式会社ふくおかフィナンシャルグループ	株式会社ミライト・ワン
株式会社FUJI	株式会社武蔵野銀行
株式会社フジクラ	株式会社村田製作所
富士通株式会社	明治ホールディングス株式会社
フジッコ株式会社	明治安田生命保険相互会社
Plus W株式会社	株式会社明電舎
ブラックロック・ジャパン株式会社	株式会社メディopalホールディングス
株式会社ブリヂストン	株式会社めぶきフィナンシャルグループ
古河電気工業株式会社	株式会社メルカリ

ブルドックソース株式会社	株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
株式会社ブレインアカデミー	株式会社メンバーズ
株式会社プロクレアホールディングス	Modis 株式会社
一般社団法人プロティアン・キャリア協会	森永製菓株式会社
株式会社プロネクサス	森永乳業株式会社
フロンティア・マネジメント株式会社	株式会社山形銀行
株式会社ベネッセホールディングス	株式会社山口フィナンシャルグループ
株式会社山梨中央銀行	株式会社リブリッジ
ヤマハ発動機株式会社	株式会社琉球銀行
ヤンマーホールディングス株式会社	Relation Shift 株式会社
株式会社 UACJ	株式会社リンクアンドモチベーション
株式会社ユーザベース	株式会社リンクコーポレートコミュニケーションズ
株式会社ゆうちょ銀行	株式会社ルネサンス
UBE 株式会社	株式会社レアジョブ
雪印メグミルク株式会社	株式会社レイヤーズ・コンサルティング
ユニ・チャーム株式会社	株式会社レヴィ
ユニバーサルマテリアルズインキュベーター株式会社	株式会社レオパレス 21
Unipos 株式会社	レシップホールディングス株式会社
ライオン株式会社	株式会社ローソン
楽天グループ株式会社	株式会社ロータスルート
株式会社リーディングマーク	ロート製薬株式会社
株式会社リードクリエイト	ローム株式会社
株式会社リクルート	ロジザード株式会社
株式会社リコー	株式会社ワークシフト研究所
リコーリース株式会社	株式会社 Works Human Intelligence
株式会社りそなホールディングス	

計 437 法人

3.4 ロゴマーク使用規約

「人的資本経営コンソーシアム」ロゴマーク使用規約

令和5年1月13日

人的資本経営コンソーシアム事務局

1. 目的

「人的資本経営コンソーシアム」ロゴマーク使用規約(以下「本規約」という。)は、別紙に掲げる「人的資本経営コンソーシアム」ロゴマーク(以下「ロゴマーク」という。)を使用するに際して、遵守すべき事項を定める。

2. 権利の帰属

ロゴマークに関する知的財産権は、人的資本経営コンソーシアムに帰属し、ロゴマークの使用を希望する者は、本規約に従う限りで、その使用が認められるものとする。

3. ロゴマークの管理者

ロゴマークの管理者は、人的資本経営コンソーシアム事務局(以下「事務局」という。)とする。

4. ロゴマークの使用

(1) 人的資本経営コンソーシアムの会員、オブザーバー又は役員

① 人的資本経営コンソーシアムの会員、オブザーバー又は役員(以下「会員等」という。)は、投資家、従業員又は求職者、取引先企業等のステークホルダーに対し、人的資本経営コンソーシアムに入会している事実及びその活動等について紹介することを目的として、自社のHP・開示資料(統合報告書、アニュアルレポート等)等にロゴマークを使用することができる。ただし、以下に掲げる用途・用法でロゴマークを使用することはできない。

(i) 人的資本経営コンソーシアムの活動の趣旨に反するもの。

(ii) 提供する商品又はサービスの販促等を目的として、その品質を保証・担保するかのように用いるもの、又は消費者等に対し、そのような誤解を与えるおそれのあるもの。

(iii) 法令又は公序良俗に反するもの。

(iv) ロゴマークに変形、回転、色の変更、影付け、縁取り等の加工を加えるもの。

② 会員等は、会員等としての地位を得た日以降、ロゴマークを無償で使用するができる。

③ 会員等は、ロゴマークの使用に関する権利を第三者に譲渡、担保提供もしくは転貸し、又は代理使用を許諾することはできない。

④ 会員等は、会員等としての地位を喪失した場合は、その事実が発生した日以降、ロゴマークを使用することができない。

(2) 会員等以外の者

① 会員等以外の者は、原則として、ロゴマークを使用することができない。ただし、人的資本経営コンソーシアムの取組の広報を目的として報道機関等が使用する場合その他の事務局の許諾がある場合には、この

限りではない。なお、4. (1)①(i)～(iv)に掲げる用途・用法でロゴマークを使用することはできない。
②①に定める事務局の許諾を得た報道機関等は、ロゴマークの使用に関する権利を第三者に譲渡、担保提供もしくは転貸し、又は代理使用を許諾することはできない。

5. 使用状況の報告、用途・用法の改善、使用の停止等

- (1)事務局は、必要に応じ、ロゴマークの使用者に対して使用状況の報告を求めることができる。
- (2)事務局は、本規約に反する使用の実態を確認した場合は、その使用者に対し、用途・用法の改善、使用の停止等の必要な措置を取ることができる。

6. 規約の改訂

事務局は、本規約を必要に応じて、使用者等に事前の通知なく改訂することができる。

7. 解散時の扱い

人的資本経営コンソーシアムの解散後のロゴマークの扱いについては別に定めることができる。

以上

(別紙)

「人的資本経営コンソーシアム」ロゴマーク

本規約の規定するロゴマークとは、以下を指す。



**Human
Capital
Management**
人的資本経営コンソーシアム

令和4年度大企業等人材新規事業創造促進事業(人的資本経営に関する調査及び普及啓発事業)
報告書

2023 年 3 月

株式会社三菱総合研究所
キャリア・イノベーション本部
