

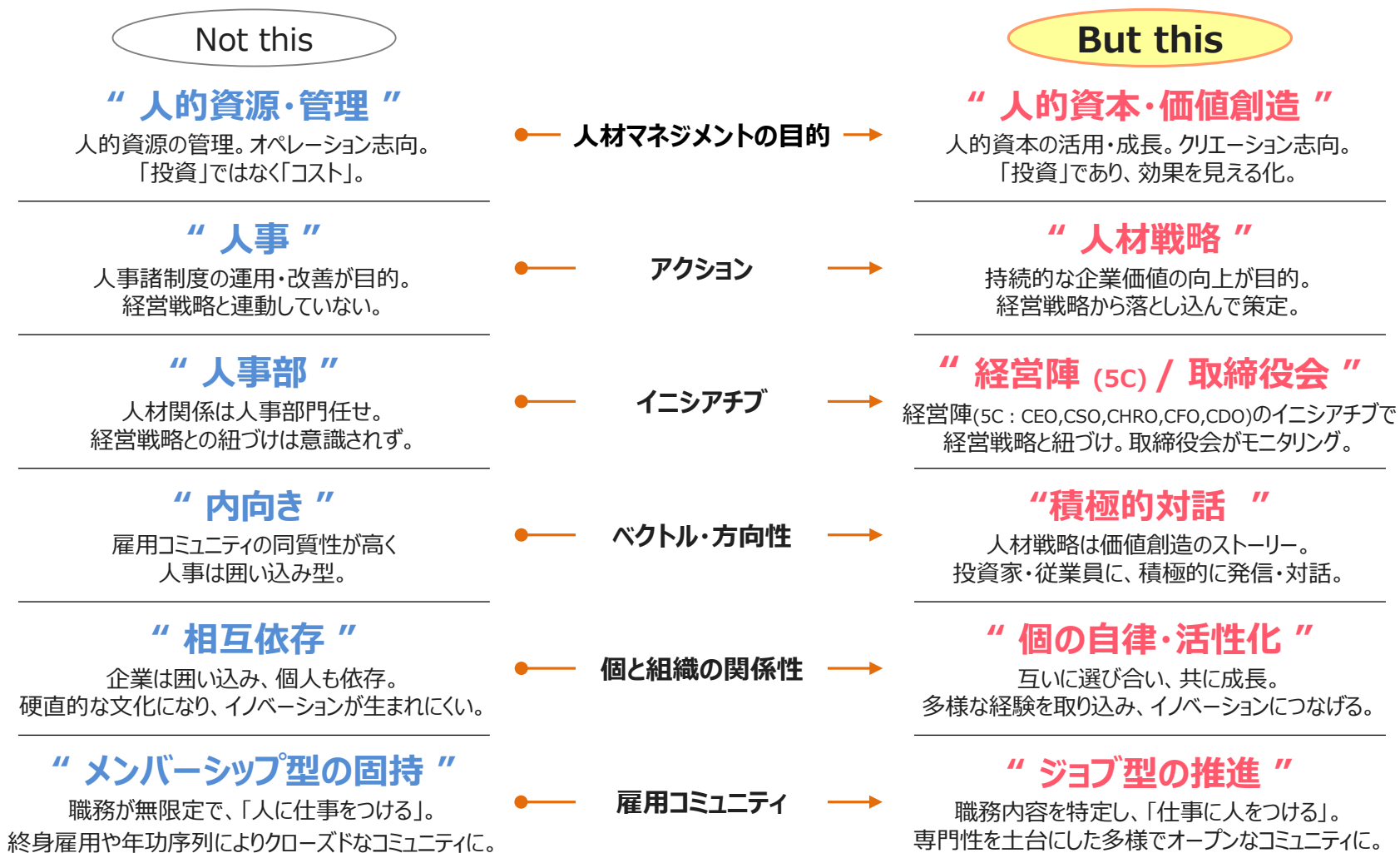
報告書骨子（案）

令和2年7月

経済産業省 産業人材政策室

I 問題意識

- デジタル化、人生100年時代といった変革の時代において、人的資本などの無形資産が競争力の源泉。
 - こうした中、企業価値の向上、経営戦略の実現につながる人材戦略の策定・実行が重要に。
- ➡ 人的資本を持続的な企業価値向上につなげるべく、マネジメントの在り方などを抜本的に見直す必要。

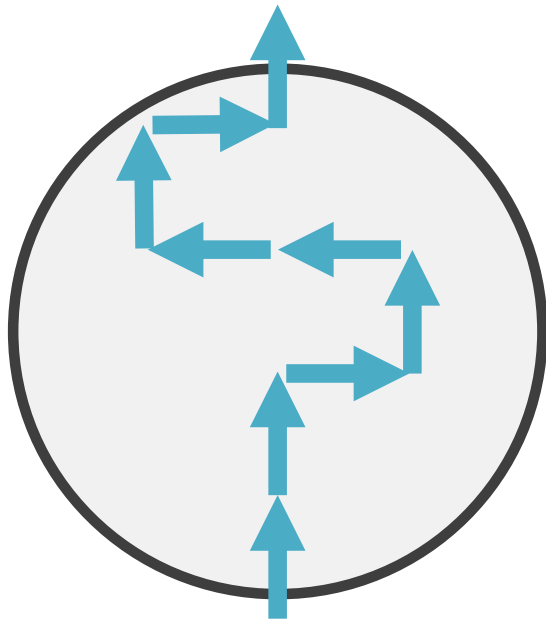


(参考) 求められる雇用コミュニティの在り方の変化 (イメージ)

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



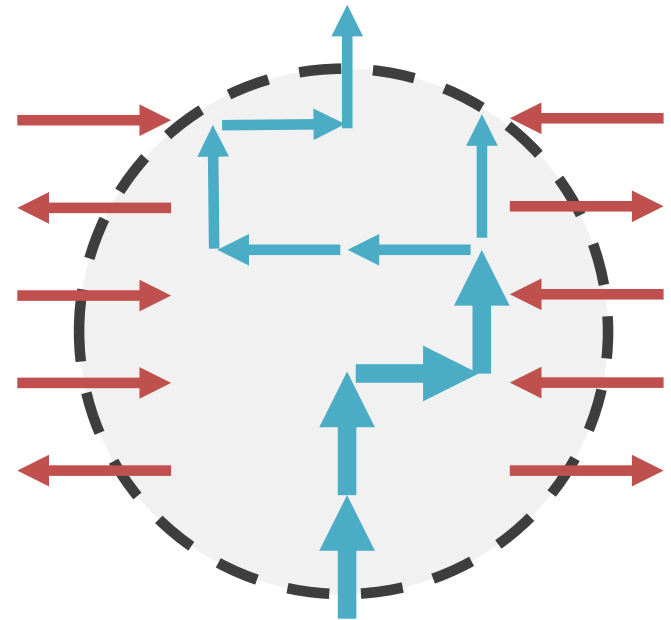
同質性/モノカルチャー
メンバーシップ型



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

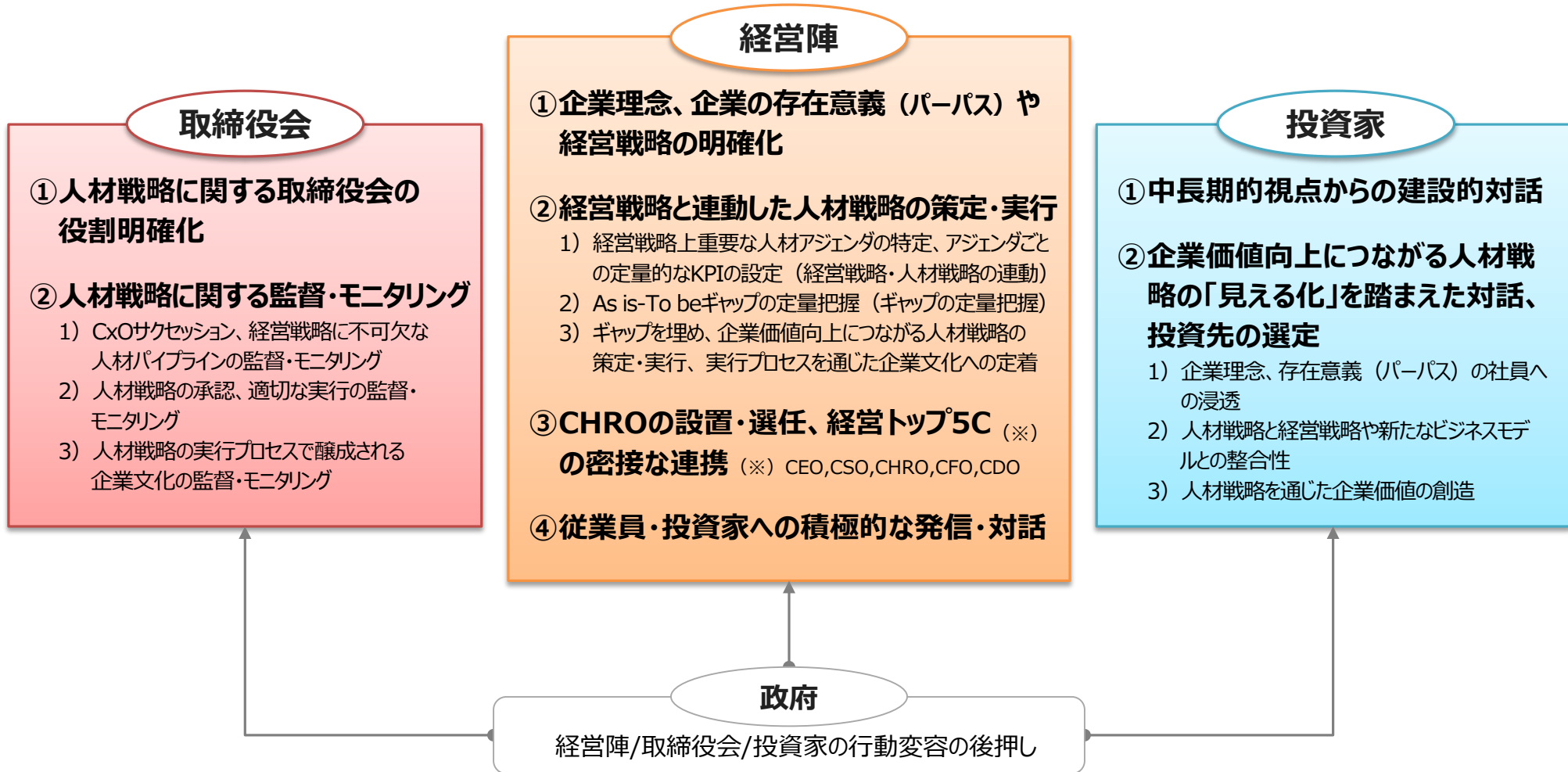
- 変革の時代。変化への対応、イノベーションが重要
- 新卒、中途/再入社、リスキル・再配置。外部競争力重視
- 個人の自律的なキャリア形成



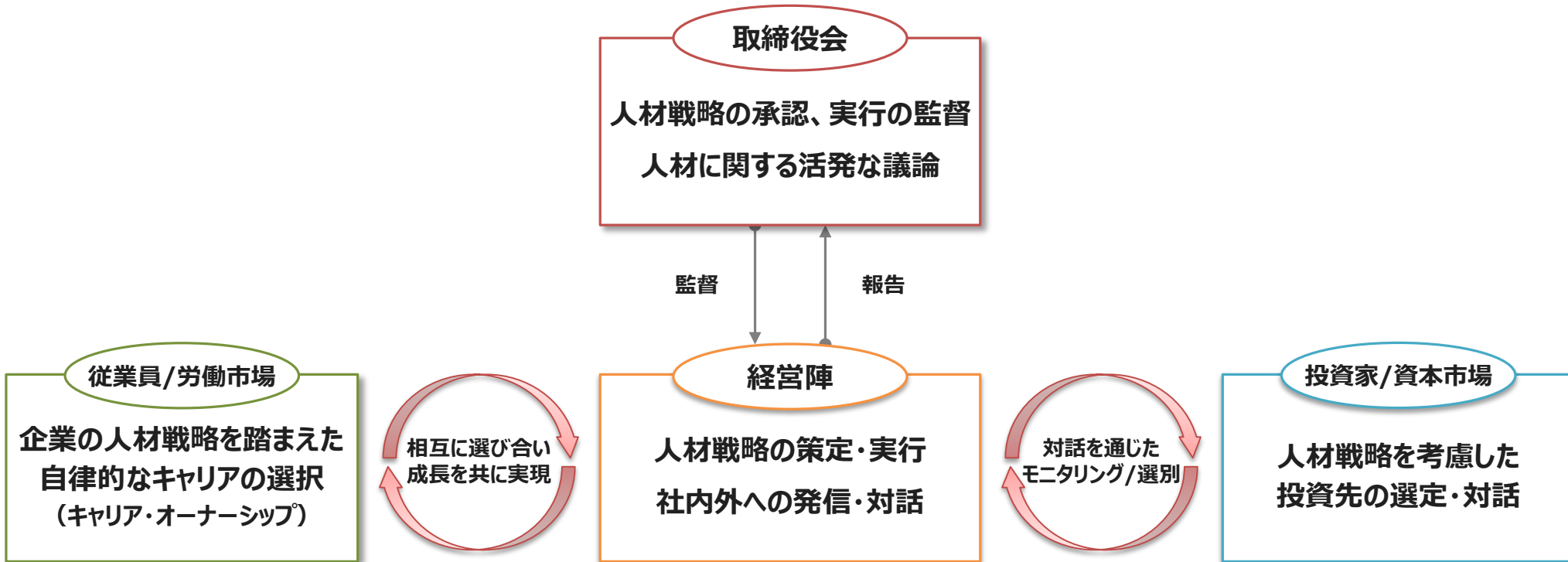
多様性/「知・経験」のダイバーシティ
メンバーシップ型とジョブ型のハイブリッド

II 経営陣、取締役会、投資家の役割・アクション

- 人材戦略は、人事部マターではなく経営マター。このため、経営陣・取締役会のコミットが変革のカギ。
- 人材戦略は価値創造に向けた戦略であることから、人材戦略に関する企業-投資家間の対話の強化も必要。



(参考) 人材戦略に関するステークホルダーの協創 (イメージ)

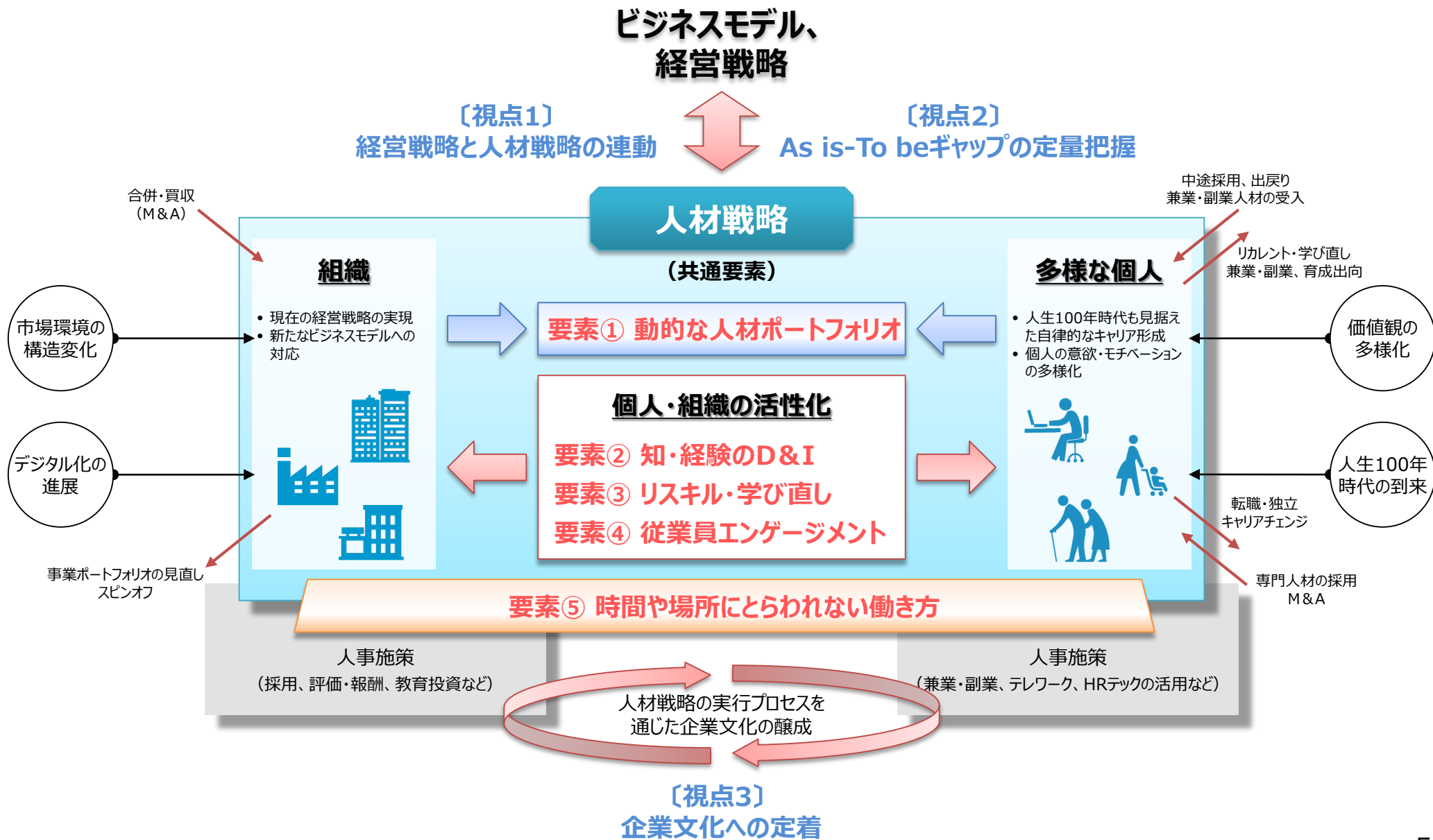


個人の自律的成長・活躍 / 変化に対応する経営の実現



持続的な企業価値向上の実現

Ⅲ 人材戦略に求められる視点



IV 研究会の議論を踏まえた今後のアクション（案）

- 本研究会で議論してきた内容について、報告書のとりまとめに加え、変革に向けた取組をさらに促進・深化させる観点から、以下のような取組を進めてはどうか。

（１）人材戦略の変革に向けた機運醸成（国内外）

- ・ 人材戦略の変革の必要性について、国内外のプレイヤーを巻き込みながら発信を行い、企業の変革に向けた機運を醸成してはどうか。

（２）人材戦略に関する取締役会の役割の明確化

- ・ 企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえ、取締役会において人材戦略の策定・実行について適切に監督すべきである旨を広く明確化してはどうか。

（３）人材戦略に関する企業と投資家の対話の促進

- ・ 人材戦略に関する企業の発信、企業－投資家間の対話を促進する観点から、企業が人材戦略について発信する際のフレームワークの整理、企業トップと機関投資家による人材戦略に関する対話の場の構築を行ってはどうか。

（４）先進的な取組を行う企業のインセンティブ設計

- ・ 企業の人材戦略の変革を促進させる観点から、人材戦略に関して先進的な取組を行う企業の選定などを行い、資本市場・労働市場に対して発信してはどうか。