

## 人的資本ガバナンスの推進に向けたCHROのミッション -CHROアジェンダとしての人的資本とは-

2024年2月20日(火)  
10:00-11:30  
(予定)

### 【第1部】

#### 人的資本ガバナンスとCHROの役割



人財への投資を行っていくことは、経営/事業の実現に向けて布石を打っていく中で絶えず説明責任が求められ、目的を実現していく強烈な意思が求められています。CHROのミッションとしては、取締役会/経営チーム/従業員の架け橋となり、一丸となって人的資本“ガバナンス”へと深化していく過程に着目していきます。

HRガバナンス・リーダーズ プリンシパル 見城 大輔

### 【第2部】

#### ステークホルダーに訴求していくためのストーリー性と指標の関係性



経営戦略と連動した独自の人財戦略ストーリーの開示要請がありますが、“開示のための取組み”にならぬよう、CHROが意識すべき社内外ステークホルダーとの対話への活用方法をご紹介します。

HRガバナンス・リーダーズ シニアコンサルタント 橋本 謙太郎

### 【第3部】

#### 取締役会/経営チームでモニタリングすべき人事情報とは



人事情報を可視化する仕組みは、今や企業経営における人事施策の意思決定のための不可欠な標準装備です。人的資本経営を実現するために把握すべき情報の粒度と、可視化の仕組みづくりのポイントを解説します。

株式会社クニエ HRテクノロジー担当 コンサルタント 小門 俊介



## セミナー開催に向けて

人材版伊藤レポートを機に投資家との対話機会は増えており、経営/事業の実現の確からしさについて投資家等ステークホルダーの立場に立って言及する必要が出てきております（「独自性」の開示）。加えて、社内での合意形成および取締役会での投資判断、また戦略「実行」に向けた推進の旗振り等、CHROへの期待役割がますます問われてきている状況といえます。

今回のセミナーにおいては「人的資本ガバナンス」と称しまして、CHROのミッションと関係者への具体アクションについて言及して参ります。関係者への意識変革を行いながら、戦略を「実行」していく適切な人財情報の収集と活用も大きなテーマとなります。昨年以來、開示先行で進めてきた状況から、モニタリングおよびステークホルダーとの対話を通じた人的資本の取り組みを深化していく中で、CHROに期待されるミッションと実効性向上に向けた取り組みについて本セミナーで明らかにして参ります。

## 参加方法

本セミナーご案内ページにお申込みフォームへのリンクがございますので、そちらからお申込みください。

※アーカイブ配信の案内をご希望される場合も、下記リンクよりお申込みください。後日、アーカイブ視聴登録用のリンクをご案内いたします。

「本セミナーご案内ページ」：<https://www.hrgl.jp/info/info-9136/>



# セミナーアジェンダ／スピーカー紹介

## 【第1部】 人的資本ガバナンスとCHROの役割



人的資本ガバナンスとは、取締役会、経営チーム、従業員による三位一体での取り組みとなります。取締役会と経営チームをつないでいくのがCHROであり、CHROの役割が益々拡大していく傾向にあります。モニタリングサイクルの構築とともに、戦略「実行」していくモーメンタムを創出していくためのCHRO機能としての実質的な取り組みについて考察して参ります。

HRガバナンス・リーダーズ株式会社  
プリンシパル 見城 大輔

## 【第2部】 ステークホルダーに訴求していくためのストーリー性と指標の関係性



中長期の経営戦略に根差した未来志向のストーリーを開示することが求められており、それと同時に、ステークホルダーとの対話における共通の物差しが必要となります。CHROは、投資家へ成長の期待値を持たせ、事業を推進する責任者と一丸となり、従業員を成長戦略の実現へと巻き込んでいくことが求められています。CHROとしてどのような舵取りが求められるのか具体事例をもとに解説します。

HRガバナンス・リーダーズ株式会社  
シニアコンサルタント 橋本 謙太郎

## 【第3部】 取締役会/経営チームでモニタリングすべき人事情報とは



人事情報を可視化する仕組みは、人的資本開示対応のみならず、今や企業経営における人事施策の意思決定のための不可欠な標準装備です。本セミナーでは人的資本経営を実現するために取締役会/経営チームが把握すべき情報の粒度と、可視化の仕組みづくりのポイントについて解説します。

株式会社クニエ HRテクノロジー担当  
コンサルタント 小門 俊介



# HRGL Way (HRGLの目指すべき姿)

## ビジョン 方向性

「ヒト」が輝く社会の  
“未来設計図”を創造する

- ▶ 地球・社会・企業の持続的成長を通じて、「ヒト」が輝く社会の“未来設計図”を描く
- ▶ 「ヒト」が輝ける未来とは、人類が幸せに暮せる世界として、持続可能な社会である

## ミッション 社会への 価値提供

企業の「サステナビリティ  
ガバナンス」のエコシステ  
ムを構築する

- ▶ グローバル大企業のサステナビリティ経営によって、日本は成長し、持続可能な社会は実現される(未来社会からの信認を得る)
- ▶ 社会課題の解決と経済の発展を両立する循環型社会の実現に向けて「サステナビリティガバナンス」のエコシステムを構築する

## バリュー 共有する 価値観・役割

強靱な取締役会を実現す  
るための“コーポレート  
セクレタリー機能”を担う

- ▶ ヒト・組織・カルチャーを起点としたHRガバナンス改革を通じて、クライアント企業の“コーポレートセクレタリー機能”を担う
- ▶ サステナビリティ視点でマネジメントとガバナンスを有機的に機能させることで、強靱な取締役会を実現する

## パーパス 存在意義

企業の成長ストーリーを描  
くコーポレートガバナンスの  
“かかりつけ医”

- ▶ クライアント企業の成長ストーリーを描く、コーポレートガバナンスの“かかりつけ医”として、“深く・濃く・長い”信頼関係を構築する
- ▶ コーチ・アドバイザー・コンサルといった特定の役割を超えて、企業をサステナブルな成長に導く“リーダーズ”としての存在

- ▶ HRGLは“かかりつけ医(黒子)”として、クライアント企業の地球視点でのガバナンス改革を支援することをミッションとしていることを踏まえ、自らのパーパスは最後に記載しています。

## 会社概要

社名	<ul style="list-style-type: none"><li>HRガバナンス・リーダーズ株式会社(HRGL) Human Resources Governance Leaders Co., Ltd.</li></ul>
代表者	<ul style="list-style-type: none"><li>代表取締役社長 CEO 内ヶ崎 茂</li></ul>
資本金等	<ul style="list-style-type: none"><li>9.8億円(資本金4.9億円+資本準備金4.9億円)</li></ul>
アドバイザー ボード	<ul style="list-style-type: none"><li>若杉敬明(東京大学名誉教授)</li><li>神田秀樹(東京大学名誉教授)</li></ul>
組織	<ul style="list-style-type: none"><li>経営企画管理部</li><li>コーポレートガバナンスR&amp;D部</li><li>サステナビリティ経営・ガバナンス部</li></ul>

