



2024年8月28日

各 位

会 社 名 株式会社プラスアルファ・コンサルティング  
代 表 者 名 代表取締役社長 三 室 克 哉  
(コード番号：4071 東証プライム)  
問 合 せ 先 取締役コーポレート部門担当 野 口 祥 吾  
(TEL. 03-6432-0427)

タレントパレット導入企業の『人的資本経営』の取り組み実態を調査

～投資家視点でも注目が進む中、非上場企業での関心高まる～

当社は、タレントパレット導入企業 169 社を対象に、人的資本経営に関わる開示状況やその課題、施策の取り組み状況に関する調査を実施しましたことをお知らせします。

【添付資料】プレスリリース：

タレントパレット導入企業の『人的資本経営』の取り組み実態を調査

～投資家視点でも注目が進む中、非上場企業での関心高まる～

以 上

Press Release

報道関係各位

2024年8月28日

 プラスアルファ・コンサルティング

株式会社プラスアルファ・コンサルティング

## タレントパレット導入企業の『人的資本経営』の取り組み実態を調査 ～投資家視点でも注目が進む中、非上場企業での関心高まる～

 Talent Palette  
タレントパレット

タレントパレット導入企業の

「人的資本経営」の

取り組み実態を調査

投資家視点でも注目が進む中、  
非上場企業での関心高まる

株式会社プラスアルファ・コンサルティング（本社：東京都港区、代表取締役社長：三室克哉、以下：プラスアルファ・コンサルティング証券コード：4071）は、タレントパレット導入企業 169 社を対象に、人的資本経営に関わる開示状況やその課題、施策の取り組み状況に関する調査を実施しました。

### <調査概要>

- 調査対象：タレントパレット導入企業／169 社、人事、総務部門、経営企画部門の一般クラス～役員クラス
- 回答者の属性：【上場区分】上場企業(40.2%)、非上場企業(59.8%)  
【企業規模】1,000 名以上(40.2%)、1,000 名未満上(59.8%)
- 調査方法：弊社アンケートフォーム（WEB）で匿名にて実施

### <調査結果サマリー>

- ・ 人的資本開示に『取り組んでいる企業』は全体で約4割、『これから取り組む予定』を含めると8割を超え、さらに非上場企業でも関心が高まっている。
- ・ 人的資本経営に取り組む理由については、上場企業・非上場企業ともに『エンゲージメント向上』がトップ。上場区分別にみると、人的資本経営に取り組む理由に違いがみられる。
- ・ 人的資本指標の開示状況は、全体でみると『ダイバーシティ（育児）』、『ダイバーシティ（性別・雇用区分）』が高く、それ以外の開示は進んでいない。また、独自指標の設定、施策に取り組んでいる企業はわずかであり、法定開示項目への対応にとどまっている。
- ・ 人的資本経営の開示課題としては、『活用する指標が定まっていない』、『経営戦略と人事戦略が連動していない』があげられている。

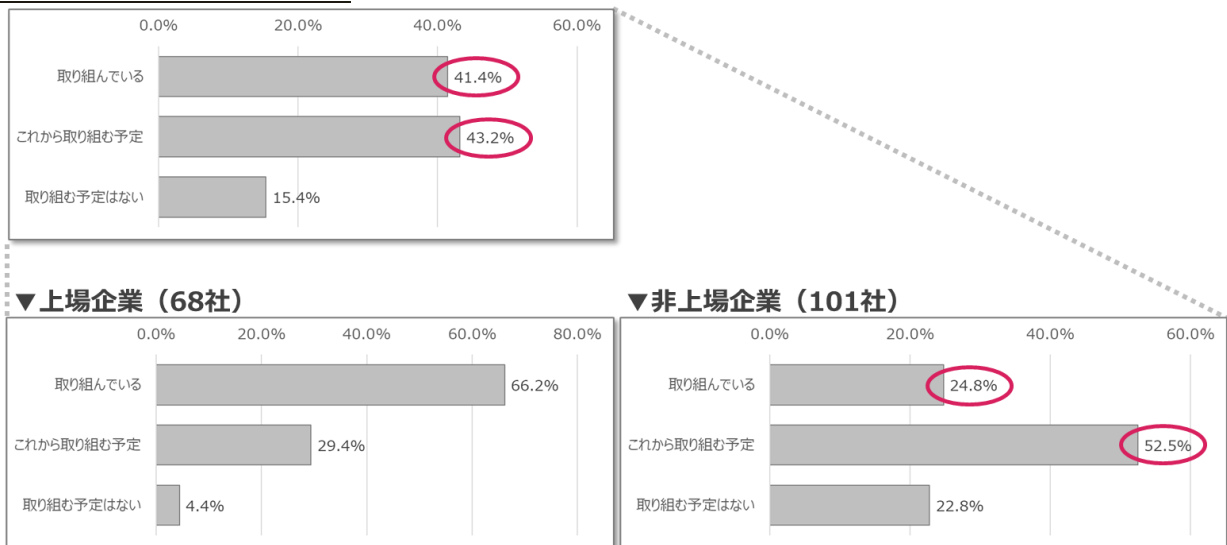
### <調査結果（詳細）>

#### —人的資本開示への取り組み状況—

- ◆ 人的資本開示に『取り組んでいる企業』は全体で約4割、『これから取り組む予定』を含めると8割を超え、さらに非上場企業でも関心が高まっている。

人的資本開示への取り組み状況について41.4%が『取り組んでいる』と回答し、『これから取り組む予定』を含めると84.6%という結果となった。また、非上場企業のみに着目すると、『既に取り込んでいる（24.8%）』、『これから取り組む予定（52.5%）』と、上場企業だけではなく非上場企業でも関心が高まっている状況となっている。

#### 人的資本開示への取り組み状況



#### —人的資本経営に取り組む理由—

- ◆ 人的資本経営に取り組む理由については、上場企業・非上場企業ともにエンゲージメント向上がトップ。上場区分別にみると、人的資本経営に取り組む理由に違いがある。

上場企業では、『エンゲージメントの向上』に次いで、『事業・企業価値の向上』、『投資家・市場からの要望』が続き、非上場企業では、『企業風土醸成』、『採用力の強化』、『離職率低下』などが上位となっている。非上場企業では、特に優秀な人材を惹きつけ、確保することを意識していることがうかがえる。

上場企業が人的資本経営に取り組む理由		非上場企業が人的資本経営に取り組む理由	
1	エンゲージメントの向上 75%	1	エンゲージメントの向上 86%
1	事業・企業価値の向上 75%	2	企業風土醸成 66%
3	投資家・市場からの要望 57%	3	事業・企業価値の向上 62%
4	企業風土醸成 52%	3	採用力強化 62%
5	採用力強化 51%	5	離職率低下 57%
6	離職率低下 45%	6	生産性向上 44%
7	生産性向上 42%	7	キャリア支援 43%
7	ダイバーシティの文化醸成 42%	8	ウェルビーイング強化 34%
9	キャリア支援 38%	9	ダイバーシティの文化醸成 25%
10	ウェルビーイング強化 31%	10	投資家からの要望 9%

#### — 人的資本指標の開示状況 —

- ◆ 人的資本指標の開示状況は、全体で見ると『ダイバーシティ（育児）』、『ダイバーシティ（性別・雇用区分）』が高く、それ以外の開示は進んでいない。また、独自指標の設定、施策に取り組んでいる企業は 169 社中 4 社のみであり、法定開示項目への対応にとどまっている。

人的資本指標の開示状況は、『ダイバーシティ（育児）』が 40%、『ダイバーシティ（性別・雇用区分）』が 30%で最も高く、それ以外の指標は 10%前後にとどまっている。また、独自指標の設定、施策に取り組んでいる企業はわずかであり、法定開示項目への対応にとどまっている。

人的資本指標の開示状況 (施策に取り組み、関連指標を社外に開示しているを選択した割合)	
1	ダイバーシティ（育児） 40%
2	ダイバーシティ（性別・雇用区分） 30%
3	健康安全（安全・衛生） 17%

#### — 人的資本指標の開示課題 —

人的資本指標の開示課題については『活用する指標が定まっていない（65%）』に次いで、『スタッフが不足している（46%）』、『経営戦略と人事戦略が連動していない（41%）』などとなっており、多くの企業で人的資本経営の取り組みがまだ道半ばの状況となっている。

人的資本指標の開示課題	
1	活用する指標が定まっていない 65%
2	スタッフが不足している 46%
3	経営戦略と人事戦略が連動していない 41%

## ■まとめ

今回の調査で、人的資本開示が義務化されたことにより上場企業で取り組みが進んでいること、非上場企業でも、関心が高まっており、企業の競争力の源泉である「人材」に着目し、人を惹きつけ、確保することへの意識がうかがえた。

多くの企業で開示に向けて動きだしているものの、『ダイバーシティ（育児）』、『ダイバーシティ（性別・雇用区分）』などの法定開示項目への対応にとどまっており、企業独自の指標や施策に取り組んでいる企業は少ないこと、また『経営戦略と人事戦略の連動ができていない』、『独自の指標の検討・施策に繋げることが難しい』などが課題としてあげられており、人的資本経営への取り組みとしては、まだ道半ばの状況となっている。

## ■「人的資本開示支援コンサルティングサービス」について

プラスアルファ・コンサルティングでは、タレントマネジメントシステム「タレントパレット」を通じて、採用から人材配置、人材育成、エンゲージメント向上、健康経営などあらゆる人事領域に対してデータに基づいた科学的なアプローチを支援してきました。人的資本開示のニーズが高まる中、タレントパレットの強みである各種人事データの集約と豊富な分析機能を活用し、ダイバーシティや要員計画、エンゲージメント指数、後継者育成状況、スキル保有人材状況など、企業が開示する人的資本指標の策定支援からダッシュボード構築までを支援する「人的資本開示支援コンサルティングサービス」を提供しています。

### <「タレントパレット」上で構築できる人的資本ダッシュボードイメージ>

人的資本情報として開示する指標の策定では、企業ごとの取り組みや状況をヒアリングし、人的資本開示の国際基準であるISO30414で規定される項目とも照らし、オリジナルのモニタリング指標を定義しながら、タレントパレット上で収集・分析された関連する人事データ（社員情報やスキル情報、満足度調査、生産性に関連するデータなど）による人的資本ダッシュボードを構築します。



#### 1. 人材基本情報

- ・ダイバーシティ
- ・総従業員数
- ・年齢/性別/勤続年数/構成比率
- ・雇用区分/職種/役職推移
- ・生産性/人件費/要員計画 など

#### 2. エンゲージメントや組織の健全性

- ・組織文化
- ・社員の声/従業員満足度推移
- ・エンゲージメント指数
- ・コミュニケーションスコア
- ・ウェルビーイング指数 など

#### 3. 採用力・離職状況・最適配置

- ・採用/離職率
- ・社員の声/従業員満足度推移
- ・異動希望者一覧/理由
- ・入社後活躍推移/入社理由
- ・離職者傾向推移/理由 など

#### 4. サクセッションプラン・自発的挑戦

- ・主要ポジションの人材要件定義・充実度
- ・ポテンシャル人材の供給力/タレントプール
- ・サクセッサの充足度/準備率
- ・次世代人材育成計画
- ・チャレンジ指数
- ・社内公募/応募率 など

#### 5. スキル及び能力

- ・組織に必要なスキル定義
- ・スキルマップ/保有人材/習熟度
- ・人材ポートフォリオ
- ・学習状況/育成状況
- ・各組織の研修受講割合 など

#### 6. 健康経営

- ・ヘルスケアスコア（メンタル/生活習慣/喫煙...）
- ・健診受診率/所見あり人数
- ・退職者推移/面談数
- ・労務状況/残業時間推移
- ・組織別ストレス状況 など

### <人的資本開示支援コンサルティングサービスの進め方（一例）>

ステップ1：  
貴社における  
人的資本に関する  
取り組み理解、  
課題の抽出

ステップ2：  
モニタリングしていくべき  
指標の設定と  
測定・運用方法の検討

ステップ3：  
タレントパレットでの  
人的資本指標  
ダッシュボード構築

ステップ4：  
結果のレビュー、  
今後に向けた課題の整理  
(新たな軸の検討など)

### <Talent Palette (タレントパレット) について>

「タレントパレット (<https://www.pa-consul.co.jp/talentpalette/>)」は、人材戦略に必須となる採用から育成、配置、評価、抜擢・活躍までを一気通貫で行い、人材情報を活用した科学的人事戦略を実現するタレントマネジメントシステムです。当社はこれまで 4,000 社超のビッグデータ活用支援を行ってきた実績があり、そこで磨き上げたデータ活用技術のノウハウを活かしています。タレントパレットの導入法人数は約 3,000 社を超え（契約社数 1,380 社、23 年 9 月末時点）従来は管理するのみに留まっていた人材情報を分析し、そのデータを網羅的に活用することで経営層の意思決定を後押しします。具体的には人事情報、経歴、スキル、マインド（適性）、社員の希望や想い、日々のモチベーションやエンゲージメント、ヘルスケア（健康）までのデータを集約・活用することができます。これらのデータを分析することにより異動シミュレーションや研修まで含めた人材育成、テキストマイニングを活かした離職予兆の抽出、採用ミスマッチ防止、人的資本 KPI のモニタリングなど、あらゆる人事戦略においてデータを活用した科学的人事戦略を実現します。

### <株式会社プラスアルファ・コンサルティングについて>

株式会社プラスアルファ・コンサルティング (<https://www.pa-consul.co.jp/>) は『あらゆる情報から付加価値を生み出し続ける、見える化プラットフォーム企業』として、2006 年の設立以来、顧客の声や顧客データ/購買データ、人事情報のようなビッグデータを「見える化」し気づきを与える力を持つ、「テキストマイニング」や「データマイニング」などの技術を核としたクラウドソリューション事業を行っています。様々な情報を「見える化」することで、お客様のビジネスに +α（プラスアルファ）の価値を創造するためのソフトウェアの開発・販売、コンサルティング、新規事業創出を行っています。

### <プレスリリースに関するお問合せ>

株式会社プラスアルファ・コンサルティング

タレントパレット事業部

担当：久保田・蒲谷

TEL：03-6432-4018 / E-mail：tp\_info@pa-consul.co.jp