

急ピッチで追い上げる日本 ——2021 年以降の政策動向

失われた 20 年を取り戻すための政策の系譜

コーポレートガバナンス・コード改訂で強調された人的資本の開示

岸田内閣の掲げる「新しい資本主義」と人的資本の開示ルール整備の動き

人的資本経営の実現と HR テクノロジーの活用

1 リーダーシップ

リーダーシップ領域は人的資本開示の最重要テーマの 1 つ

「リーダーシップに対する信頼」の可視化が組織を強くする

HR テクノロジーの実践活用

他の項目との関連性

2 後継者計画

真のタレントマネジメントとは

後継者有効率

後継者準備率

HR テクノロジーの実践活用

他の項目との関連性

3 タレントマネジメント(採用・異動・配置)

雇用あたりの質

内部異動率

HR テクノロジーの実践活用

4 スキルと能力

労働力のコンピテンシーレート

HR テクノロジーの実践活用

5 ダイバーシティ

コーポレートガバナンス・コード改訂におけるダイバーシティ&インクルージョンの扱い

年齢、性別、障害およびその他の要因に関する労働力の多様性

リーダーシップ/マネジメントチームの多様性

世界の最新潮流と我が国の状況

6 人的資本経営の根幹を支える HR データ&HR テクノロジー活用プラットフォーム

日本企業の多くが陥っているレガシーシステムの罫

世界標準の人的資本経営を支える HCM クラウドの実際

会計学からのアプローチ ——無形資産の価値をどう捉えるか

1 人的資本経営とファイナンスの関係

見えざる資産の情報開示

ステークホルダー別 Pros & Cons

人財価値を会計的に捉える

人材と人財の定義

人財バランスシート(B/S)の活用

2 インタンジブルズ—見えざる資産—とは

人的資本を見つめなおす

インタンジブルズと人的資産 04:42

会計学におけるインタンジブルズの特徴とその扱い

統合報告における開示の状況

人的資産の測定における会計学アプローチとその特徴

これからの人的資産の管理・測定・開示