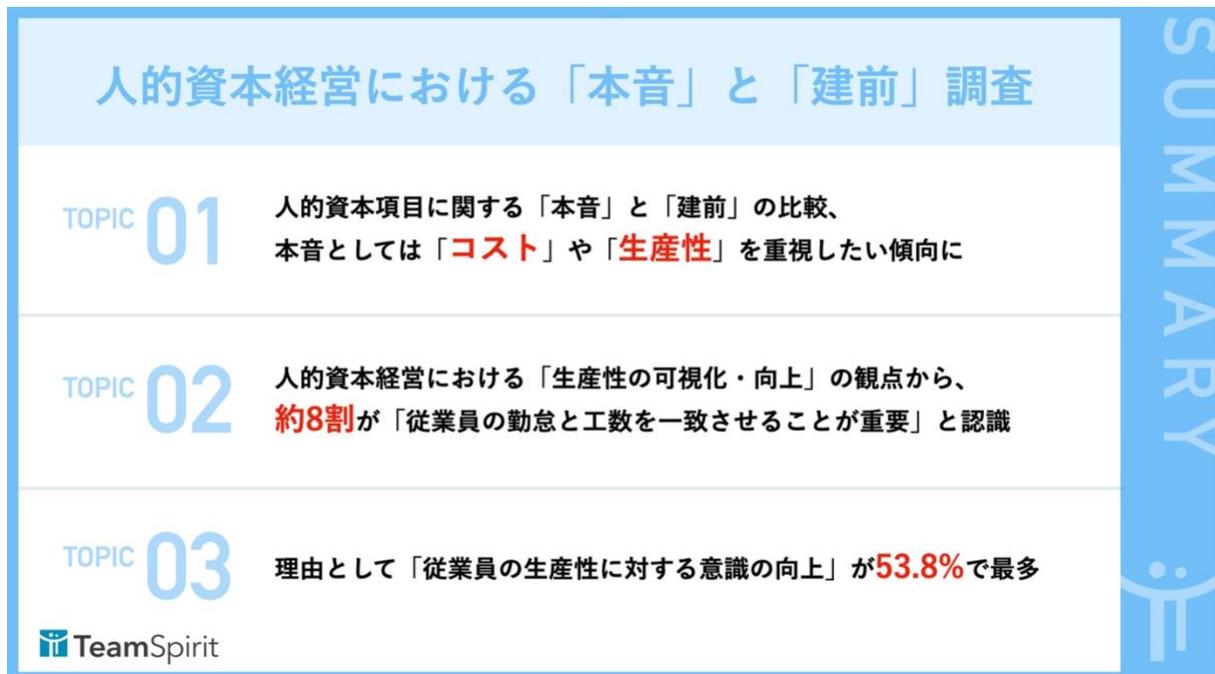


【人的資本経営、大企業経営者の「本音」とは？】
「生産性の可視化・向上」の観点から、
約8割が「従業員の勤怠と工数の一致」の重要性を認識
～人的資本経営に関する取り組みとして、「動的な人材ポートフォリオ」や
「リスキリング」を実施～

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」シリーズを開発・提供する株式会社チームスピリット（本社：東京都中央区、代表取締役：荻島 浩司）は、大企業（従業員1,000名以上）の経営者・役員102名を対象に、人的資本経営における「本音」と「建前」調査を実施いたしましたので、お知らせいたします。

■調査サマリー



The graphic is a vertical blue bar with a white background for the text. At the top, it says '人的資本経営における「本音」と「建前」調査'. Below this, there are three topics listed. The first topic is '人的資本項目に関する「本音」と「建前」の比較、本音としては「コスト」や「生産性」を重視したい傾向に'. The second topic is '人的資本経営における「生産性の可視化・向上」の観点から、約8割が「従業員の勤怠と工数を一致させることが重要」と認識'. The third topic is '理由として「従業員の生産性に対する意識の向上」が53.8%で最多'. At the bottom left of the graphic is the TeamSpirit logo. On the right side of the graphic, the word 'SUMMARY' is written vertically in white capital letters on a blue background.

人的資本経営における「本音」と「建前」調査

TOPIC 01 人的資本項目に関する「本音」と「建前」の比較、
本音としては「コスト」や「生産性」を重視したい傾向に

TOPIC 02 人的資本経営における「生産性の可視化・向上」の観点から、
約8割が「従業員の勤怠と工数を一致させることが重要」と認識

TOPIC 03 理由として「従業員の生産性に対する意識の向上」が53.8%で最多

TeamSpirit

■調査概要

調査概要：人的資本経営における「本音」と「建前」調査

調査方法：IDEATECHが提供するリサーチPR「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間：2023年1月13日～同年1月20日

有効回答：大企業（従業員1,000名以上）の経営者・役員102名

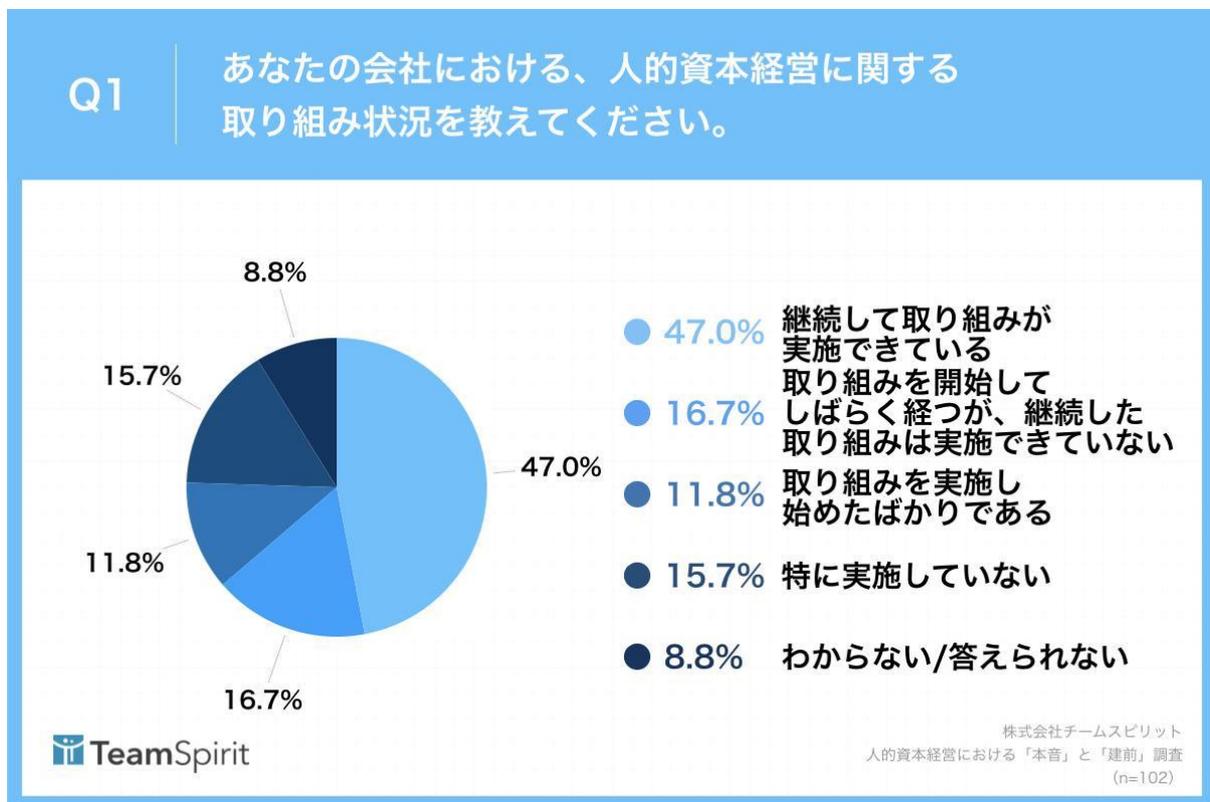
※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

《利用条件》

- 1 情報の出典元として「株式会社チームスピリット」の名前を明記してください。
- 2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。
URL : <https://www.teamspirit.com/ja-jp/>

■大企業の約半数が、「人的資本経営を継続して実施できている」と回答

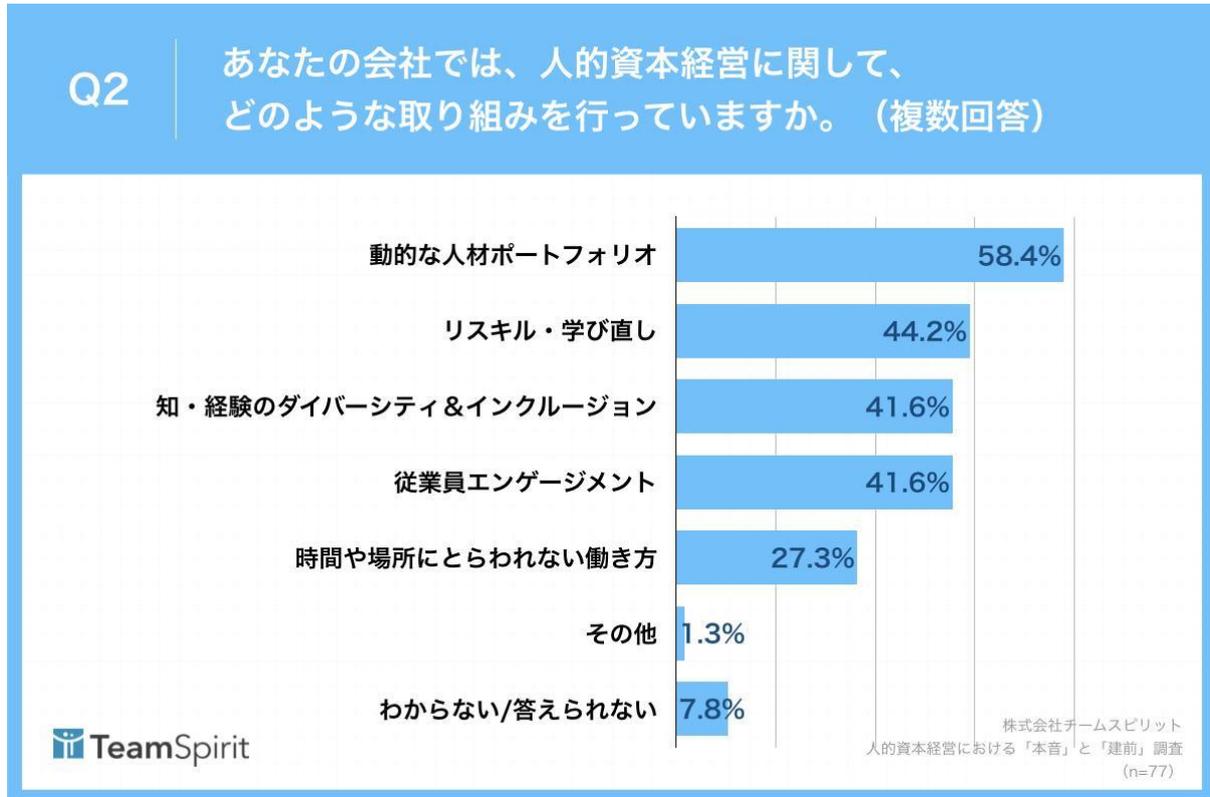
「Q1.あなたの会社における、人的資本経営に関する取り組み状況を教えてください。」(n=102)と質問したところ、「継続して取り組みが実施できている」が47.0%、「取り組みを開始してしばらく経つが、継続した取り組みは実施できていない」が16.7%という回答となりました。



- ・継続して取り組みが実施できている：47.0%
- ・取り組みを開始してしばらく経つが、継続した取り組みは実施できていない：16.7%
- ・取り組みを実施し始めたばかりである：11.8%
- ・特に実施していない：15.7%
- ・わからない/答えられない：8.8%

■人的資本経営に関する取り組みとして、約6割が「動的な人材ポートフォリオ」を実施

Q1で「特に実施していない」「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q2. あなたの会社では、人的資本経営に関して、どのような取り組みを行っていますか。（複数回答）」（n=77）と質問したところ、「動的な人材ポートフォリオ（人材ポートフォリオの定義、必要な人材の要件定義、適時適量な配置・獲得）」が58.4%、「リスクル・学び直し（リスクリングの機会提供、経営陣のリスクル、自立的なキャリア構築の支援）」が44.2%という回答となりました。



- ・動的な人材ポートフォリオ（人材ポートフォリオの定義、必要な人材の要件定義、適時適量な配置・獲得）：58.4%
- ・リスクル・学び直し（リスクリングの機会提供、経営陣のリスクル、自立的なキャリア構築の支援）：44.2%
- ・知・経験のダイバーシティ&インクルージョン（多様な価値観の取り込み）：41.6%
- ・従業員エンゲージメント（多様な就業機会の提供）：41.6%
- ・時間や場所にとらわれない働き方（多様な働き方の環境整備）：27.3%
- ・その他：1.3%
- ・わからない/答えられない：7.8%

■他にも「評価基準の明確化」や「コンピテンシーチェックによる異動と配置の実践」などを実施する企業も

Q2で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q3.Q2で回答した以外に、人的資本経営に関して、実施している取り組みがあれば、自由に教えてください。（自由回答）」（n=71）と質問したところ、「評価基準の明確化」や「コンピテンシーチェックによる異動と配置の実践」など49の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

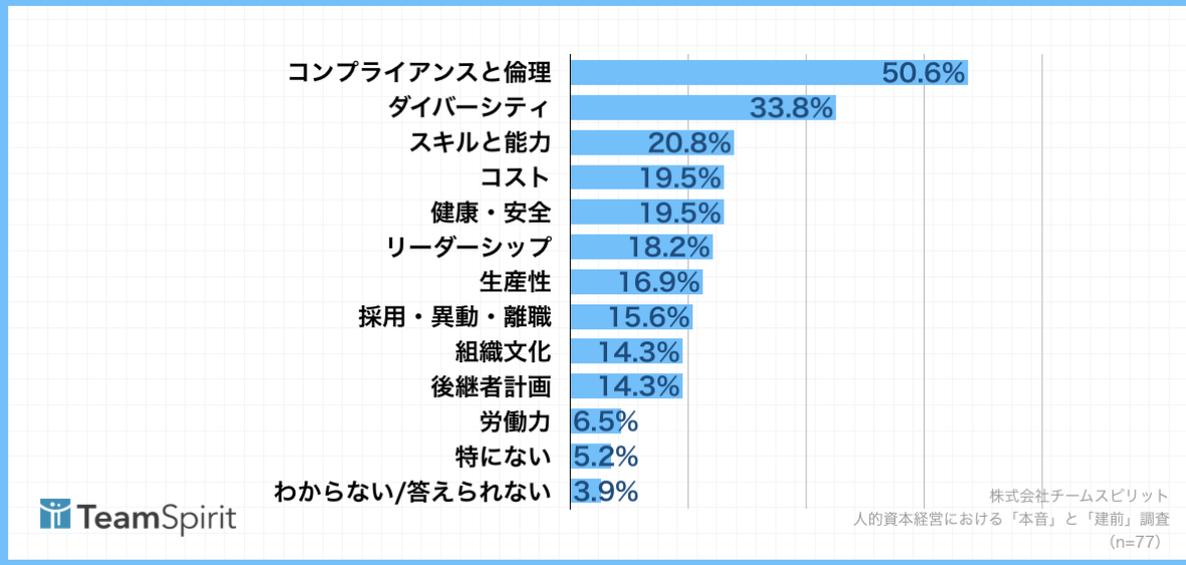
- ・ 評価基準の明確化、評価による待遇反映度合いの拡大。
- ・ 地域限定職としての採用、および全社員のコンピテンシーチェックによる異動と配置の実践。
- ・ 昇進における男女格差、優秀な人材の管理職への積極登用。
- ・ 人事制度改革。
- ・ シニアの活用範囲拡大。
- ・ 外部研修・異業種交流会を経験させている。
- ・ 新しい技術を習得し職種転換を行えるように、教育の場と時間を提供している。
- ・ 人材の国籍を問わずに募集をするようにした。

■ステークホルダーに対する発信内容、「コンプライアンスと倫理」の他に「ダイバーシティ」を重視

Q1で「特に実施していない」「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q4. あなたの会社では、ステークホルダーに対して、人的資本項目の中で、特にどの項目に重点を置いた情報発信をしていますか。（上位3つまで）」（n=77）と質問したところ、「コンプライアンスと倫理」が50.6%、「ダイバーシティ」が33.8%、「スキルと能力」が20.8%という回答となりました。

Q4

あなたの会社では、ステークホルダーに対して、
人的資本項目の中で、特にどの項目に重点を置いた
情報発信をしていますか。（上位3つまで）



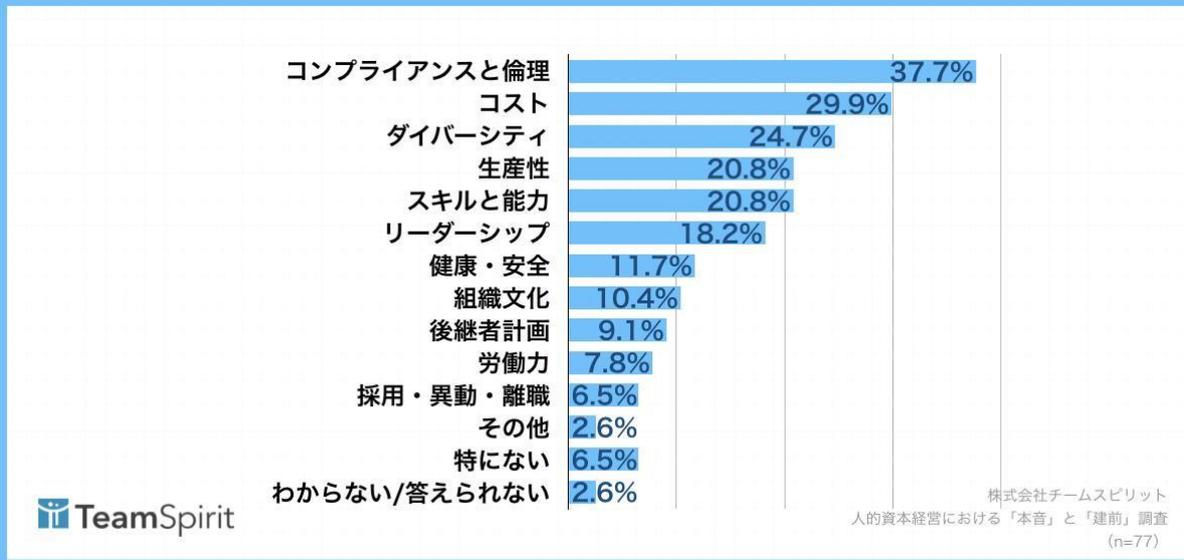
- ・コンプライアンスと倫理：50.6%
- ・ダイバーシティ：33.8%
- ・スキルと能力：20.8%
- ・コスト：19.5%
- ・健康・安全：19.5%
- ・リーダーシップ：18.2%
- ・生産性：16.9%
- ・採用・異動・離職：15.6%
- ・組織文化：14.3%
- ・後継者計画：14.3%
- ・労働力：6.5%
- ・特にない：5.2%
- ・わからない/答えられない：3.9%

■人的資本項目に関する「本音」と「建前」の比較、本音としては「コスト」や「生産性」を重視したい傾向に

Q1で「特に実施していない」「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q5. 人的資本項目の中で、経営者であるご自身の「本音」としては、どの項目に重点を置きたいと考えていますか。（上位3つまで）」（n=77）と質問したところ、「コンプライアンスと倫理」が37.7%、「コスト」が29.9%、「ダイバーシティ」が24.7%という回答となりました。

Q5

人的資本項目の中で、経営者であるご自身の「本音」としては、どの項目に重点を置きたいと考えていますか。（上位3つまで）

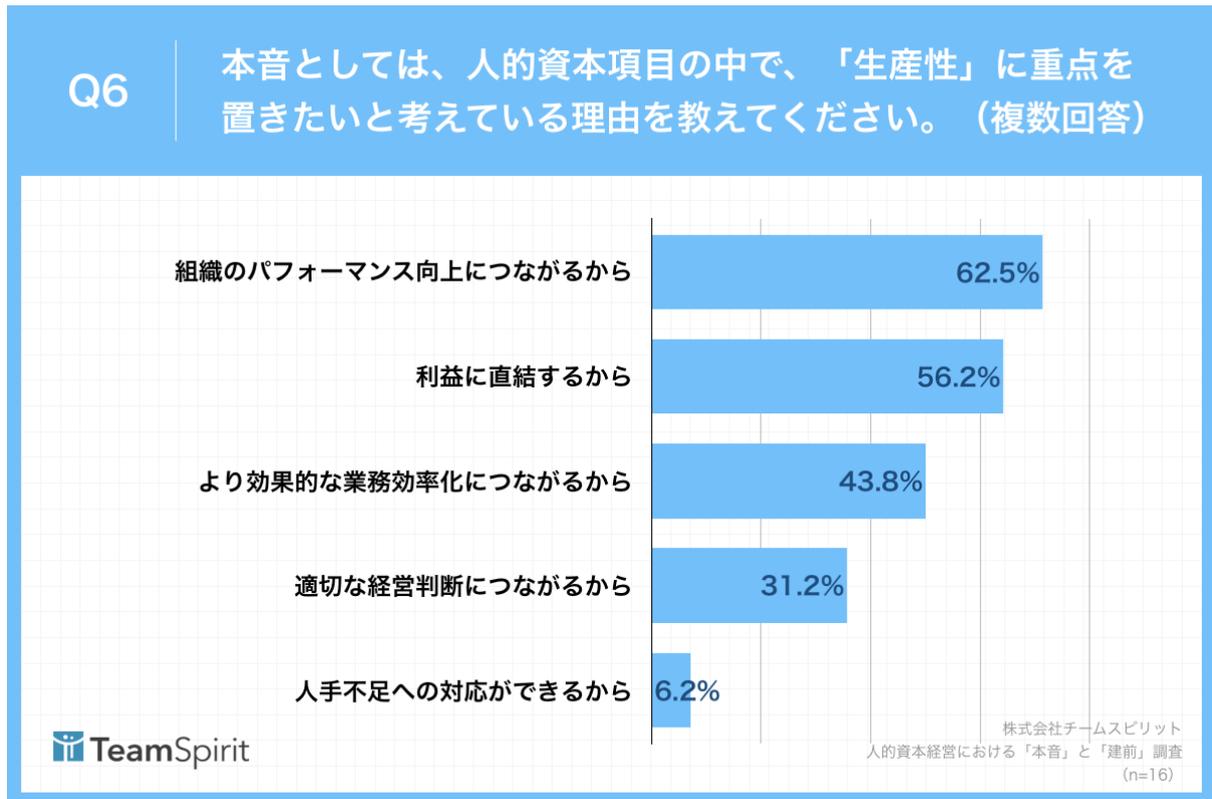


- ・ コンプライアンスと倫理：37.7%
- ・ コスト：29.9%
- ・ ダイバーシティ：24.7%
- ・ 生産性：20.8%
- ・ スキルと能力：20.8%
- ・ リーダーシップ：18.2%
- ・ 健康・安全：11.7%
- ・ 組織文化：10.4%
- ・ 後継者計画：9.1%
- ・ 労働力：7.8%
- ・ 採用・異動・離職：6.5%
- ・ その他：2.6%
- ・ 特にない：6.5%
- ・ わからない/答えられない：2.6%

■ 「生産性」に重点を置きたい理由、「組織のパフォーマンス向上につながるから」が62.5%で最多

Q5で「生産性」と回答した方に、「Q6.本音としては、人的資本項目の中で、「生産性」に重点を置きたいと考えている理由を教えてください。（複数回答）」（n=16）と質問したところ、「組織のパフォーマンス向上につながるから」が62.5%、「利益に直結するか

ら」が56.2%、「より効果的な業務効率化につながるから」が43.8%という回答となりました。



- ・組織のパフォーマンス向上につながるから：62.5%
- ・利益に直結するから：56.2%
- ・より効果的な業務効率化につながるから：43.8%
- ・適切な経営判断につながるから：31.2%
- ・人手不足への対応ができるから：6.2%

■他にも「適材適所と正当な人事評価」や「収益性の強化」などの理由も

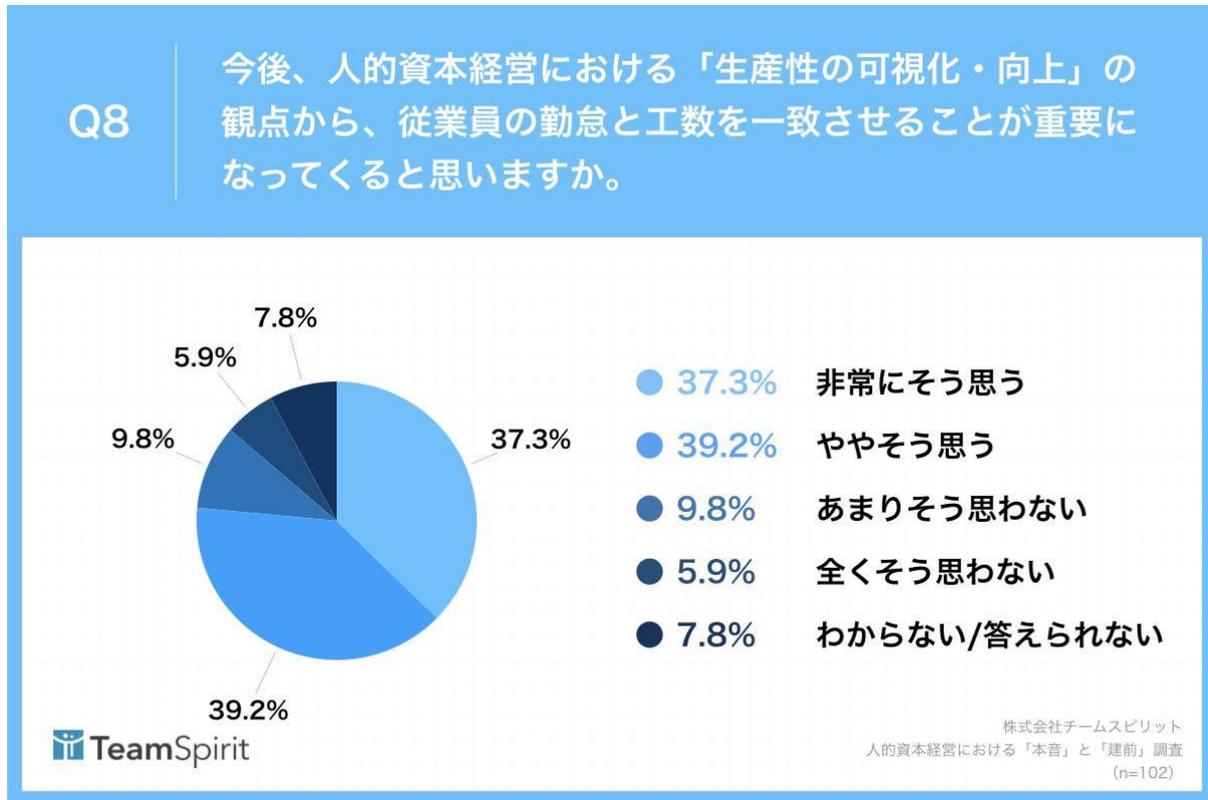
Q6で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q7.Q6で回答した以外に、人的資本項目の中で、本音としては「生産性」に重点を置きたいと考えている理由があれば、自由に教えてください。（自由回答）」（n=16）と質問したところ、「適材適所と正当な人事評価」や「収益性の強化」など9の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・適材適所と正当な人事評価。
- ・収益性の強化。
- ・優秀な人材の発掘、社内新規事業プロジェクトの活用。
- ・個々の等級以上の業務をこなした経験を糧として、次世代リーダー候補を育成したい。

■人的資本経営における「生産性の可視化・向上」の観点から、約8割が「従業員の勤怠と工数を一致させることが重要」と認識

「Q8.今後、人的資本経営における「生産性の可視化・向上」の観点から、従業員の勤怠と工数を一致させることが重要になってくると思いますか。」（n=102）と質問したところ、「非常にそう思う」が37.3%、「ややそう思う」が39.2%という回答となりました。



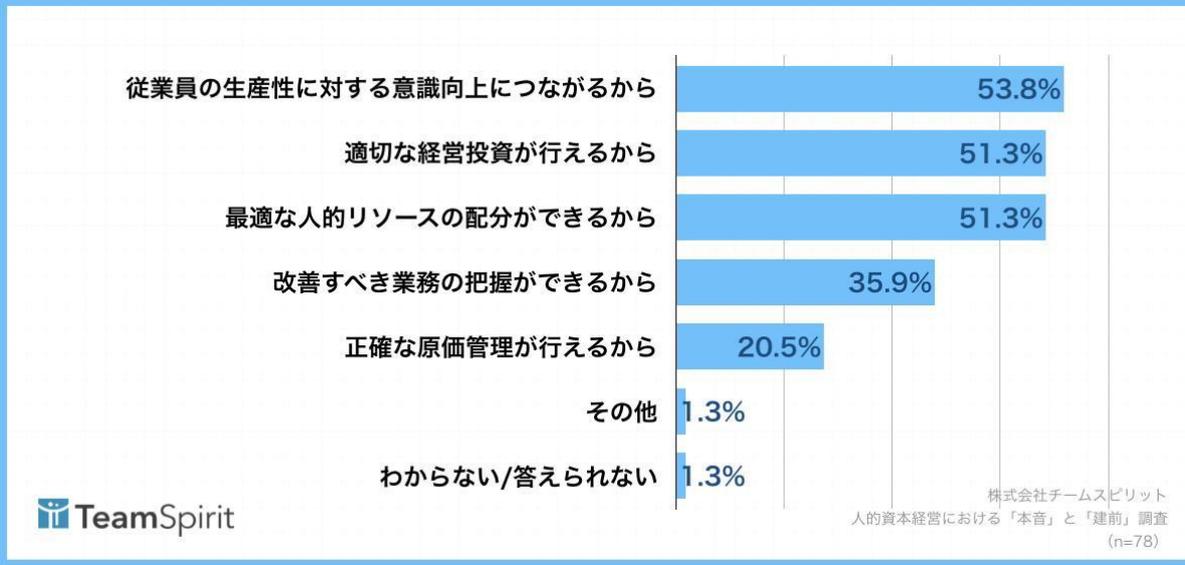
- ・非常にそう思う：37.3%
- ・ややそう思う：39.2%
- ・あまりそう思わない：9.8%
- ・全くそう思わない：5.9%
- ・わからない/答えられない：7.8%

■理由として「従業員の生産性に対する意識の向上」が53.8%で最多

Q8で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方に、「Q9.あなたが、人的資本経営における「生産性可視化・向上」の観点から、従業員の勤怠と工数の一致が重要になってくると思う理由を教えてください。（複数回答）」（n=78）と質問したところ、「従業員の生産性に対する意識向上につながるから」が53.8%、「適切な経営投資が行えるから」が51.3%、「最適な人的リソースの配分ができるから」が51.3%という回答となりました。

Q9

あなたが、人的資本経営における「生産性可視化・向上」の観点から、従業員の勤怠と工数の一致が重要になってくると思う理由を教えてください。（複数回答）



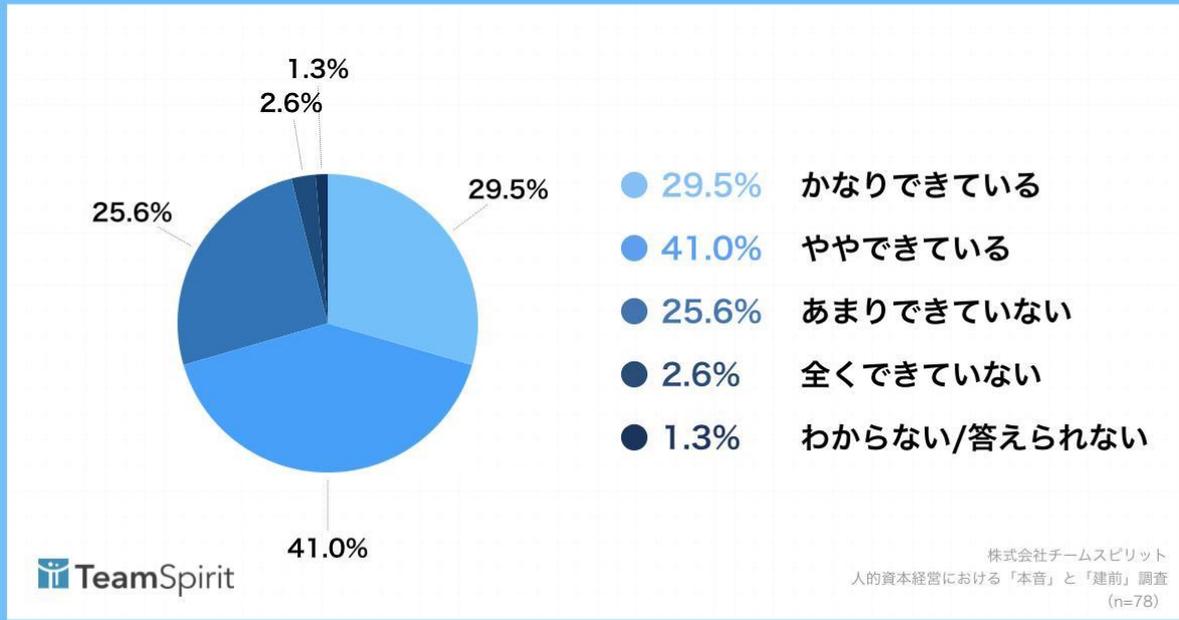
- ・従業員の生産性に対する意識向上につながるから：53.8%
- ・適切な経営投資が行えるから：51.3%
- ・最適な人的リソースの配分ができるから：51.3%
- ・改善すべき業務の把握ができるから：35.9%
- ・正確な原価管理が行えるから：20.5%
- ・その他：1.3%
- ・生産性向上は経営上の最重要項目と考えているから
- ・わからない/答えられない：1.3%

■70.5%の大企業が「従業員の勤怠と工数の一致を実現できている」と回答

Q8で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方に、「Q10.あなたの会社では、従業員の勤怠と工数の一致を実現できていますか。」(n=78)と質問したところ、「かなりできている」が29.5%、「ややできている」が41.0%という回答となりました。

Q10

あなたの会社では、従業員の勤怠と工数の一致を実現できていますか。



- ・かなりできている：29.5%
- ・ややできている：41.0%
- ・あまりできていない：25.6%
- ・全くできていない：2.6%
- ・わからない/答えられない：1.3%

■まとめ

今回は、大企業（従業員1,000名以上）の経営者・役員102名を対象に、人的資本経営における「本音」と「建前」調査を実施しました。人的資本情報開示の義務化に伴い、多くの大企業で人的資本経営の取り組みを実施しており、ステークホルダーに対する情報開示は「コンプライアンスと倫理」の他に、「ダイバーシティ」や「スキルと能力」が重視される傾向が分かりました。一方で、本音としては「コスト」や「生産性」を重視したい経営者も一定数いることが分かりました。

【株式会社チームスピリット TeamSpiritエバンジェリスト 荻島 将平コメント】

今後、人的資本経営における生産性の可視化・向上の観点から、「従業員の勤怠と工数を一致させることが重要」と認識する経営者は76.5%に上り、勤怠と工数を一致させることが「生産性に対する意識向上」や「適切な経営投資」「最適な人的リソースの配分」が期待できると考えられているようです。これらの生産性を向上させることは、労働力の「コスト」に関する指標にも良い影響が与えられるのではないのでしょうか。「生産性」「コスト」を重

視する企業が、生産性の可視化を進めるための次にとるアクションとして、「勤怠や工数管理のシステム化」にチャレンジすることをお勧めします。

■TeamSpiritとは

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」は勤怠管理、工数管理、経費精算、電子稟議、社内SNS、カレンダーなど、社員が毎日使う社内業務を一元化したクラウドサービスです。複数の機能が連携して動くことで入社から退社までの働く人に関する活動情報が自然に集まる仕組みとなっており、収集したデータの分析により働き方の可視化をすることで、社員が取り組むべき重要な活動を洗い出し、生産性の向上につながる効果的なタイムマネジメントが可能になります。

モバイルにも対応し場所を問わずどこでも利用することができますので、近年増加しているテレワークなど多様な働き方にも最適なサービスです。

サービス紹介ページ：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/>

■株式会社チームスピリットについて

株式会社チームスピリットは、働き方改革プラットフォームTeamSpiritを提供するB2B SaaS専門企業です。「すべての人を、創造する人に。」というミッションのもと、一人ひとりのプロフェッショナルな力を引き出す「イノベーションを創造させる働き方改革」に貢献し、強いチームを作ることで、あらゆる人が変化を巻き起こす世界を目指します。

コーポレートホームページ：<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/>

- ・「チームスピリット」、「TeamSpirit」は株式会社チームスピリットの登録商標です
- ・その他各種サービス名は、各社のサービス名称、商標または登録商標です

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社チームスピリット PR事務局

ビルコム株式会社 担当： 江崎

TEL：03-5413-2411／FAX：03-5413-2412／Mail：teamspirit@bil.jp

■人と企業の働き方の充実を応援するメディア『チームスピリットラボ』

<https://www.teamspirit.com/ja-jp/lab/>

■株式会社チームスピリット Twitter公式アカウント (@teams_staff)

https://twitter.com/teams_staff

■株式会社チームスピリット Facebook公式アカウント (@teamspirit.jp)

<https://www.facebook.com/teamspirit.jp/>

■株式会社チームスピリット 公式note

<https://note.teamspirit.com/>