

## NEWS RELEASE

2023年12月22日

みずほリサーチ&amp;テクノロジーズ株式会社

パナリット株式会社

## みずほリサーチ&amp;テクノロジーズとパナリット、人的資本経営可視化に関する協働研究プロジェクト 取り組み事例紹介

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社（取締役社長：吉原 昌利）およびパナリット株式会社（代表取締役：小川高子）は、大手製造業における人的資本情報の可視化に向け、「人的資本の可視化に関する協働研究」（2022年12月～2023年5月）を実施しました。伊藤レポートでも言及されているように、人的資本経営には、「実践」と「可視化・開示」の両輪で取り組む必要がありますが、人的データの散在や一元化問題、指標の仮説構築力等の課題もあり「可視化」には一定の知見と経験の蓄積が企業・社会に求められていると認識しています。そこで本協働研究では、パナリット株式会社の開発した「人材諸表<sup>®</sup>」を活用しながら、以下4つのステップで大手製造業における人的資本情報の可視化に取り組みました。

人的資本情報可視化に向けた4つのステップ

①経営戦略と紐づく人材課題の確認

②優先して可視化すべき人材課題に関する議論・整理

③可視化に資するフレームワークの設定、指標に関する議論・整理

④元データによる指標の算出・評価

## ＜取組の概要＞

当該企業は従業員数約10,000名の大手製造業であり、今後複数年度にかけて解決すべき課題として、「人材獲得」「人材流動性」「シニア人材活用」等複数の重点課題を設定していました。限られた時間の中でこれらの課題に関連する人的資本情報をすべて可視化することは困難であり、プロジェクトチームの共通認識である「Small Start, Quick Win」の考えのもと、本協働研究では「成長事業へのポートフォリオシフトにおける人材の流動性の実態を明らかにすること」が同社の経営戦略との連動性を検討する上で示唆を与えうるものと考え、本協働研究の目標として設定しました。

## ＜可視化までのプロセスを約1か月で実現＞

人的データの可視化に際しては、データ収集・統合・処理（クレンジング）・蓄積・可視化というプロセスを順番に行う必要があります。対象組織の規模が大きい場合や、可視化すべき指標の種類数が多い場合、また元データの精度や完全性が低い場合には、半年～1年以上かかることもあります。本研究

においてはパナリット社のシステムを活用することにより、データ可視化に到るまでのプロセスを約1ヶ月で実現できました。

#### <本協働研究の成果>

本協働研究では

1. 組織再編後、収益事業から成長事業への異動量について、全従業員割合に対しての増加幅を、部門毎の異動内訳に加えて外部入退職の要因含めて構造的に把握できたこと
2. 成長事業への人材流動化について、性別や勤続年数、年代等でみた場合、他の異動パターンと比較して大きな傾向差が生じていないことが確認されたこと
3. ある異動パターンでは、管理職以上の含有率や、高評価者の含有率が、他の異動パターンと比較して高かったことが判明したこと

#### <パナリット社との業務提携>

また2023年12月より、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社とパナリット株式会社は、法人のお客さま向けとして人的資本経営の情報可視化に関するサービス提供を目的とした連携を開始しました。

\*人材諸表は、パナリット株式会社の商標登録です。