

科目コード S&M021224

科目名	人的資本経営と DX Human Capital Management & DX	選択	2 単位
学期・曜日・時限	春・月・6 限	-	-
担当教員名	一守 靖	e-mail	
講義形式	ハイフレックス（教員は講義室から講義を実施する） ※対面で受講を求められている学生は講義室から参加すること		
<p><講義の概要と目的></p> <p>産業構造の転換や企業経営を取り巻く不確実性の増大といった環境において日本経済の活力を再び高めるべく、人々の知識、スキル、能力、組織の構造、業務プロセス、組織文化などを指す「人的資本」への投資が重視されている。</p> <p>本講義では、「企業による人的資本への投資」について受講者とディスカッションをしながら考え、次いで人的資本経営の実際、ならびに人的資本経営を促進するための DX（デジタルトランスフォーメーション）の取り組みについて学ぶ。</p> <p>本講義は、3つのパートで構成している。</p> <p>第1のパート（1回目から7回目）では、人的資本の考え方および基礎的な理論、並びにその測定と開示に関する世界各国の動向を学ぶ。</p> <p>第2のパート（8回目から11回目）では、人的資本経営の実践例、および人的資本経営における DX（デジタルトランスフォーメーション）の実際について学ぶ。</p> <p>第3のパート（12回目から15回目）では、受講者が個人あるいはグループによって自ら選択した企業の公開情報をもとに事例調査を行う。</p> <p><到達目標></p> <p>人的資本の概念を正しく理解し、人的資本経営を推進する上で重要となるフレームワークについて学ぶことによって、組織における人的資本経営をリードできる力を習得する。</p> <p>なお、本講義でディスカッションの題材として用いる事例（ケースや資料）は、現時点で人的資本経営の取り組みが進んでいる大企業のもものがほとんどとなるが、人的資本経営の考えは、「人こそが財産」である起業家（アントレプレナー）や事業承継者（第二創業者）にとっても非常に重要である。</p> <p><アクティブ・ラーニング要素></p> <p>本講義では講義全体を通して、担当教員から受講生に対して質問を投げかけることによって、双方向のディスカッションを生み出す。また、多くのセッションで具体的な組織の事例（ケース）を取り上げ、その内容について履修者全員でディスカッションすることによって各テーマの理解を深める、ケースメソッド授業を取り入れている。</p> <p><講義計画></p> <p>1 回目：<人的資本とは何か></p> <ul style="list-style-type: none"> ・要点：人的資本の定義を確認したうえで、人的資本の測定と開示に関する各国および我が国の取り組みを概観する。 			

2 回目：＜いまなぜ人的資本経営が必要なのか＞

・要点：人的資本経営の必要性について学ぶ。

ケース「テスラ・モーターズ」

3 回目：＜人的資本経営と戦略的人材マネジメント＞

・要点：人的資本経営と戦略的人材管理の考え方について学ぶ。

ケース「新潟エレクトリックの人事制度」

4 回目：＜人的資本経営は企業価値を向上させるのか＞

・要点：人的資本経営と企業価値向上との関係について「人的資本経営モデル」というフレームワークとともに学ぶ。

ケース「ソニーグループ Corporate Report 2024 統合報告書」

5 回目：＜人的資本の測定と開示①＞

・要点：スイスのジュネーブに本部を置く非政府機関である国際標準化機構（ISO）が発行した「人材マネジメントに関する情報開示のガイドライン」について、その概要を学ぶ。

6 回目：＜人的資本の測定と開示②＞

・要点：欧州から世界に広がった人的資本の測定と開示における現在の状況について、オーストリア在住の専門家をゲストに招いて学ぶ。

ゲスト：株式会社サステナビリティスタンダードパートナーズ 事業開発 西平美侑様

7 回目：＜人的資本の測定と開示③＞

・要点：企業はどのような人的資本を選択し、測定し、開示しているのかについて学ぶ。

ケース「ANA グループ統合報告書（アニュアルレポート）2024」

8 回目：＜人的資本経営の実例①＞

・要点：人的資本経営に熱心に取り組んでいる日系企業からゲストを招いて学ぶ。

ゲスト：株式会社構造計画研究所 取締役 木村 香代子様

9 回目：＜人的資本経営の実例②＞

・要点：人的資本経営に熱心に取り組んでいる外資系企業からゲストを招いて学ぶ。

ゲスト：アクサ生命保険株式会社 人事部門ビジネスパートナー 小橋資子様

10 回目：＜人事 DX①：人的資本経営における DX＞

・要点：人的資本経営において DX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進している企業から、そのねらいと内容の実例を学ぶ。

ゲスト：サッポロホールディングス株式会社 執行役/サッポロビール株式会社 取締役 内山夕香様

11 回目：＜人事 DX②：人的資本開示の自動化＞

・要点：人的資本の測定・開示を自動化する取り組みについて外部企業からゲストを招いて学ぶ。

ゲスト：株式会社 CHROFY 代表取締役 滝本訓夫様

12 回目：＜人的資本経営ストーリー＞

・要点：人的資本経営を可視化するツールである「人的資本経営キャンバス」について、企業の実例とともに学ぶ。

13 回目：＜人的資本経営の分析①＞

・要点：受講者が選定する企業の人的資本経営に関し、本講義で学んだ人的資本経営キャンバスを用いて考察する。初回は事例調査対象企業の選定の着眼点について説明したのち、その選定を行い、発表する。なお、受講生の人数に応じて、個人研究あるいはグループ研究のいずれかとする予定である。

14 回目：＜人的資本経営の分析②＞

・要点：受講者が選定した企業の人的資本経営について、受講者の発表をもとに議論する。

15 回目：＜人的資本経営の分析③と総括＞

・要点：受講者が選定した企業の人的資本経営について、受講者の発表をもとに議論する。
最後に、本講義全体の総括を行う。

＜講義の進め方＞

1 回目から 7 回目までは、ケース討議と講義を中心としつつ、担当教員が提示する問いに対してディスカッションを行う形で講義を進める。この間 1 回、ゲストスピーカーをお招きする予定である。

8 回目から 11 回目までは、ゲストスピーカーをお招きし、人的資本経営に関する取り組みの実例をお話しいただく予定である。

12 回目から 15 回目は、受講者各自（あるいはグループ）が選定する企業の人的資本経営について、本講義で紹介する人的資本経営キャンパスを用いて考察したうえで発表してもらい、受講者全員で議論する。

＜講義計画＞に記載の通りで進めていく予定であるが、受講者の理解の度合いやゲストスピーカーの都合によって、適宜内容を修正、あるいは講義日程を変更する場合がある。

＜事前事後学修内容＞

事前：各回の講義のテーマについて、事前に与えられたケースあるいは資料を熟読し、自分なりの意見をまとめたうえで参加すること。

事後：各回の講義で習った内容を、自分が所属する企業、あるいは興味を持つ企業に照らして考察してみることに。

＜予習・復習時間＞

各回の予習・復習には計 4 時間相当かかると想定される。詳細は毎回の講義時に指示する。

＜教科書及び教材＞

一守靖 (2022) 「人的資本経営のマネジメント 人と組織の見える化とその開示」(中央経済社)

一守靖 (2024) 「人的資本経営ストーリーのつくりかた—経営戦略と人材のつながりを可視化する」(中央経済社)

＜参考書＞

必要に応じて講義時間内外に適宜紹介する。

＜成績評価方法＞

欠席 6 回以上は成績評価しない。

ディスカッションへの参加度・貢献度と講義後レポートを 7 : 3 の比率にて評価する。

講義後レポートの詳細は、講義の後半に知らせる。

＜課題(試験やレポート等)に対するフィードバック方法＞

授業内で発表された内容に対してフィードバックを与える。

<履修条件>

特にないが、「人材マネジメント/人的資源管理論」を履修するなど、基本的な人材マネジメントに関する知識を勉強したうえで参加するとより本講義への理解が深まる。

<ディプロマポリシーとの関連>

アントレプレナーシップ発揮に必要な専門的かつ実践的知識の学修に該当

<録画映像の視聴> 可

<オフィスアワー>

月曜日3限。面談の重複を避けるためにメールにてご連絡すること。

<その他>

特になし。