

| No. | 項目 | 内容 |
|-----|---------------------------------|--|
| ① | 開示レポートの作成 | 人的資本に関する情報（人材構成、育成、制度、成果等）を整理・可視化し、ステークホルダーに説明するためのレポートを作成する取組 |
| ② | 人事課題の棚卸と重点取り組み領域の選定 | 自社の人事・組織に関する課題を整理し、優先的に取り組むべき領域を特定・選定する取組 |
| ③ | 人的資本経営の実践に必要な社内調査・データの収集 | 人的資本に関する現状把握のために、従業員データや組織データの収集・分析を行う取組 |
| ④ | 人材戦略の策定 | 企業の経営目標を達成するために、必要な人材を採用・育成・配置するための計画 |
| ⑤ | 人材育成方針の策定 | 求める人材像を明確にし、従業員をどのように育成するかを定めるもの |
| ⑥ | 人事評価制度の導入 | 従業員の業種や能力を定量的・定性的に評価し、給与や昇給などに反映する制度 |
| ⑦ | キャリア面談制度の導入 | 自社の人材育成方針と従業員の現状の能力やスキル等を踏まえ、従業員の中長期のキャリア形成とその実現について、上司と話し合う制度 |
| ⑧ | キャリアコンサルタントの活用支援制度の導入 | 従業員のキャリア形成を支援するためキャリアコンサルタント（外部も可）による支援を行う制度 |
| ⑨ | リスキリング・資格取得支援制度の導入 | 従業員の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保のために、教育訓練機関などを活用するリスキリング・資格取得支援制度 |
| ⑩ | 社内メンター制度の導入 | 豊富な知識と職務経験を有した社内の先輩従業員（メンター）が、後輩従業員（メンティー）に対して行う個別支援制度 |
| ⑪ | 社内公募制度の導入 | 会社内部で各部署が人材を公募し、応募してきた社員の中から選抜する人事異動制度 |
| ⑫ | 従業員表彰制度・報奨金制度の導入 | 会社内部で各部署が人材を公募し、応募してきた社員の中から選抜する人事異動制度※永年勤続表彰や定年退職表彰など勤続年数に応じた表彰は除く |
| ⑬ | 従業員エンゲージメント調査の実施 | 企業の現状を把握するために実施する、従業員へのアンケート・ヒアリングによるエンゲージメントの調査・分析 |
| ⑭ | フレックスタイム制度の導入 | 労働基準法第32条の3による従業員に始業及び終業の時刻を委ねる制度 |
| ⑮ | 勤務間インターバル制度の導入 | 勤務終了後、次の勤務開始までに一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を確保する制度 |
| ⑯ | 兼業・副業制度の導入 | 勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる制度 |
| ⑰ | テレワーク制度の導入 | ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる働き方を導入する制度 在宅勤務（自宅を就業場所とする働き方）、モバイル勤務（乗り物での移動中、カフェやホテカフェなどを就業場所とする働き方）、サテライトオフィス勤務（企業のサテライトオフィスや一般的なコワーキングスペースを就業場所とする働き方）のことを指す |
| ⑱ | 多様な正社員制度の導入 | 労働時間や勤務地を限定した多様な正社員雇用形態を選択できる制度 （１）短時間正社員制度 いわゆる正社員より勤務時間を短くした上で、正社員として雇用する制度 （２）勤務地限定正社員制度 勤務地を限定した正社員として雇用する制度 （３）職務限定正社員制度 職務内容を限定した正社員として雇用する制度 ※いわゆる正社員（従来の正社員）：勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員 ※多様な正社員：いわゆる正社員と比べ、労働時間や勤務地などの範囲が限定されている正社員 |
| ⑲ | 産休・育休等職員を支える従業員への支援制度の導入 | 産前・産後休業や育児休業の休業取得者や時短勤務者の業務をフォローした従業員のモチベーション向上や評価納得感向上、賃金、特別な休暇の付与などの支援制度 |
| ⑳ | 子育て支援勤務制度の導入 | 法定の両立支援制度を超えた子育てを対象とした所定労働時間の短縮等の制度（例）小学校入学以降の適用等 |
| ㉑ | 特別休暇の導入 | 従業員の働きやすさや満足度を高めるために設ける法定外の休暇。対象とする従業員は問わない。また、無給とするか有給とするかは企業の判断による。 （例）結婚休暇、アンバーサリー休暇、セレモニー休暇、法定外で定める子供の養育に関する休暇等 |
| ㉒ | 女性活躍の推進につながる計画の作成・更新 | 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の作成・更新 |
| ㉓ | 社内研修の実施 | （１）取組①～⑱の導入・運用等に関すること （例）・人事評価制度の運用のための評価者研修や、職員へのレクチャー研修など ・キャリア面談制度運用のための管理職へのコミュニケーション研修など ・従業員エンゲージメント調査結果のレクチャー、改善に向けたワーキンググループなど ・一般事業主行動計画の目標実現に向けた女性活躍に関する研修など （２）女性活躍推進に関すること 出産や介護等のライフイベントを踏まえたマネジメントスキルの向上研修、キャリアプランニング研修、女性管理職候補者向け研修など （３）キャリア形成・向上に関すること （４）コンプライアンスに関すること （５）従業員の働きがいや高めるための内容に関すること リーダーシップ育成等 |
| ㉔ | 採用方針の策定、採用プロセスの立案 | 企業の人材戦略に基づき、求める人材像を明確化し、採用手法・選考プロセス・評価基準等を設計する取組 |
| ㉕ | オンボーディング手法の立案、導入 | 新規採用者が早期に職場へ適応し、能力を発揮できるよう、教育・研修・フォロー体制等を整備する取組 |
| ㉖ | タレントマネジメントの企画、タレントマネジメントシステムの導入 | 従業員のスキル、経験、評価等の情報を一元管理し、人材配置や育成に活用する仕組みを設計・導入する取組 |
| ㉗ | 等級制度の改定、導入 | 従業員の役割、責任、能力に応じた等級区分を設計し、昇格や評価の基準とする制度を構築する取組 |
| ㉘ | 報酬制度の改定、導入 | 等級や評価に基づき、給与・賞与・インセンティブ等の報酬体系を設計・見直しする取組 |
| ㉙ | 人事業務改善・改革の実施 | 人事業務の効率化・標準化・デジタル化等を通じて、人事機能の生産性向上および高度化を図る取組 |
| ㉚ | 組織開発の実施 | 組織の課題を解決し、パフォーマンスを向上させるために、組織風土やチーム機能の改善に向けた施策を実施する取組 |
| ㉛ | 人的資本以外の（社会関係資本・心理的資本）活用、施策立案 | 従業員間の信頼関係や心理的安全性、社内外のネットワーク等の資本を活用し、組織の価値向上や成果創出につなげるための施策を立案する取組 |