

広島県内企業の人的資本経営の現状と課題 ～実践を進める鍵は現状把握と人材戦略の策定～

2026年10月

株式会社ひろぎんホールディングス
経済産業調査部

県内企業の 認識と取組状況

- 人的資本経営を「重要なテーマ」とする企業は9割超だが、取組みに前向きな企業は6割弱。
- 従業員エンゲージメントを「把握している」企業は4割にとどまり、把握していない企業が6割を占める。
- キャリア形成・スキルアップ（キャリアパスの提示、スキル習得と評価・処遇の連動等）が優先的テーマ。

企業と働く人の 認識のギャップ

- 人的資本経営に対する重要性の認識は、企業と働く人の間でギャップが大きい。
- 例えば、従業員エンゲージメントの向上にとっての「企業理念や経営方針の浸透」や「キャリア形成・スキルアップの機会提供」などは、働く人は企業ほどには重要視していない。

人材戦略と 企業の取組み

- 人的資本経営の中核をなす人材戦略を「策定している」企業は1割台にとどまり、人的資本経営に対する関心の高さと大きく乖離している。
- 人材戦略を策定している企業ほど、人的資本経営への取組みが進んでいる傾向にある。

県内企業に 求められる対応

- 県内企業（回答企業）の人的資本経営は全体として「認識形成期から実践移行期」にある。
- まずは現状を把握して課題の抽出と可視化を図った上で、現状を踏まえた人材戦略を策定し実践。定期的に効果検証を行いながら人事戦略・施策の改善に取り組み、人材と企業価値の好循環につなげていくことが大切。

はじめに	P. 3
I. 県内企業の認識と取組状況	P. 4 – 9
II. 企業と働く人の認識のギャップ	P. 10 – 13
III. 人材戦略と企業の取組み	P. 14 – 17
IV. 県内企業に求められる対応	P. 18 – 21
おわりに	P. 22

品質向上のためアンケートにご協力ください。



産業調査

PCの方は[こちらをクリック](#)

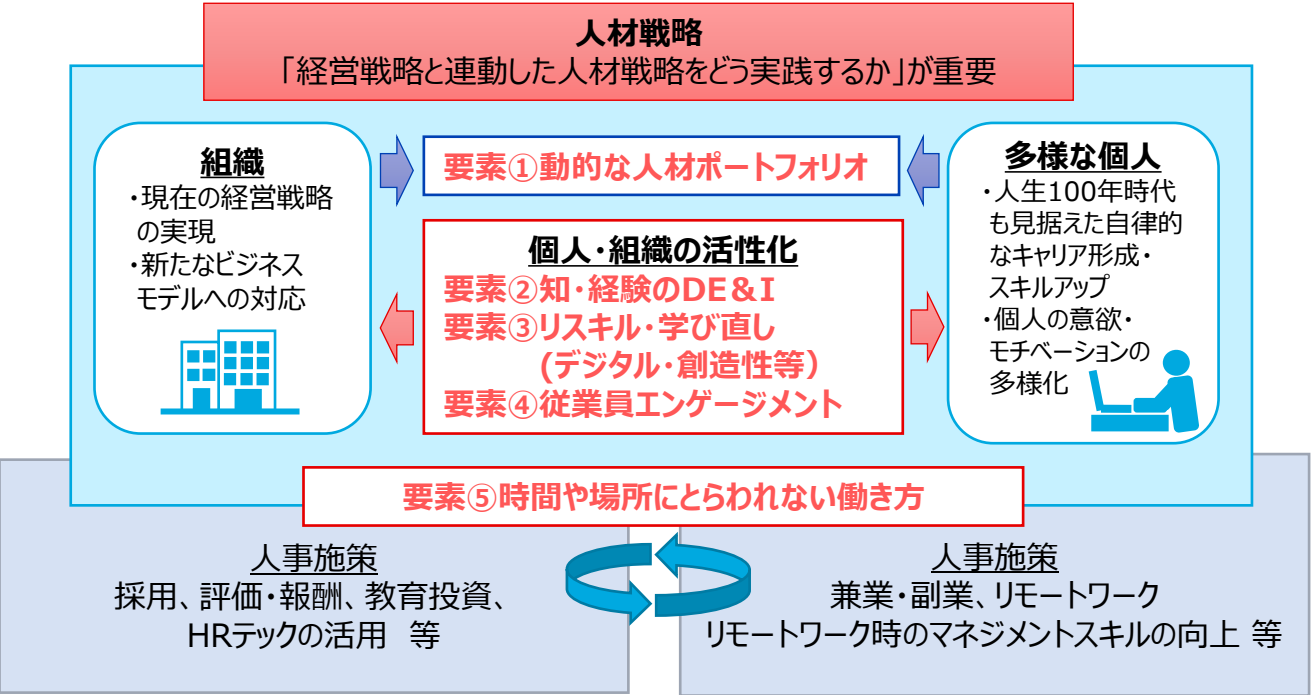
※ ナインアウト株式会社が提供する
アンケートサイトへ遷移します。

はじめに

～調査目的と調査概要～

- 「**人的資本経営**」とは、人材を「**資本**」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで**中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方**のことをいい、近年注目を集めている。経済産業省の検討会報告書では、人的資本経営の実現には「**経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか**」が重要とし、求められる5つの共通要素として、①**動的な人材ポートフォリオ**、②**知・経験のDE&I**（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）、③**リスکیل・学び直し**、④**従業員エンゲージメント**、⑤**時間や場所にとらわれない働き方**を挙げている。
- 当部では、とくに②～⑤の共通要素に着目し、**県内企業がどのような要素を重視し、課題を感じているのか、また、働く人の認識（2026年1月調査）とのギャップはどのような点か等について明らかにすることで、人的資本経営の実践や検討の参考に資することを目的に、本アンケート調査を実施した。**

人的資本経営において求められる「5つの共通要素」



（資料）経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」
（2022年5月）を加筆・修正しひろぎんHD経済産業調査部作成

調査の概要

【企業アンケート】

- 調査対象：広島銀行のお取引先企業のうち広島県内企業1,500社
- 調査時期：2026年6月下旬～7月下旬
- 調査方法：調査票を郵送し、WEBまたは郵送により回収
- 有効回答企業：451社
- 有効回答率：30.0%

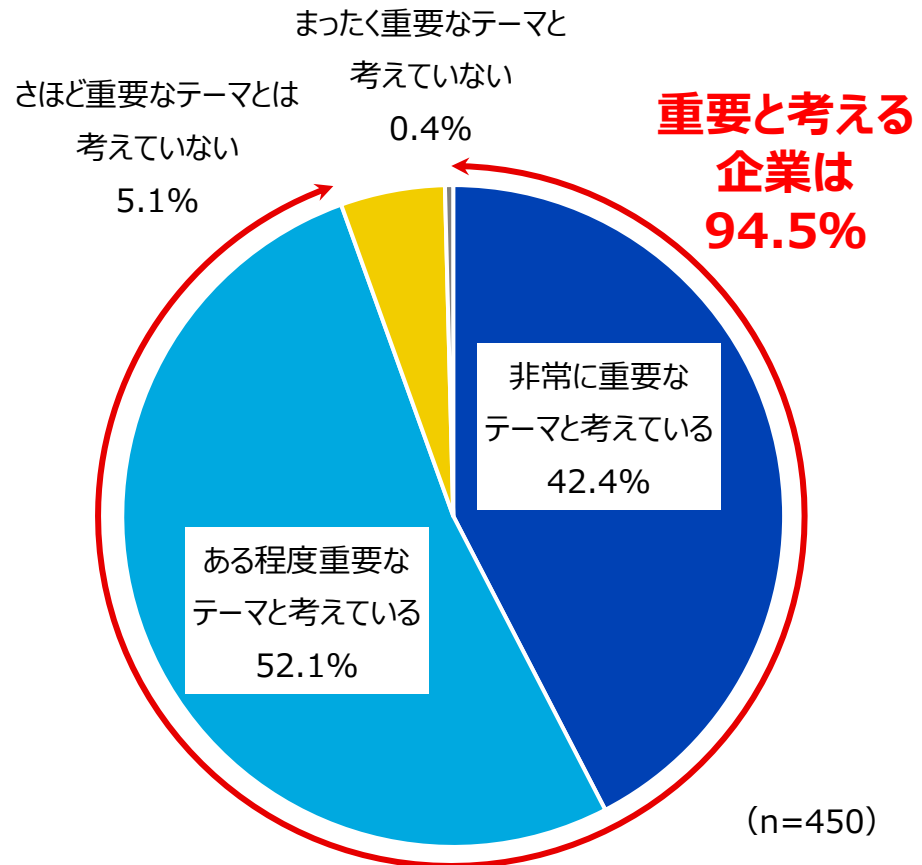
【働く人アンケート】

- 調査対象：広島県内在住の20歳以上男女、会社員の840人
- 調査方法：調査会社を通じたインターネットによるアンケート調査
- 調査時期：2026年1月22日～26日

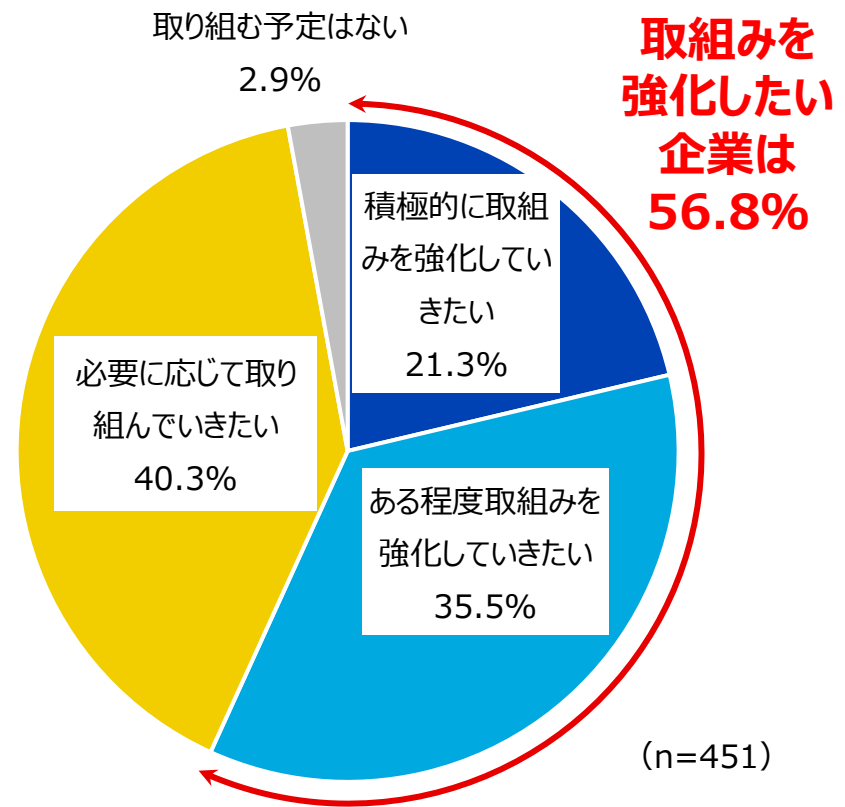
（注）構成比は小数第2位を四捨五入し、スコアは小数第1位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならない場合などがある（以下、同様）。

- 人的資本経営について、「非常に（ある程度）重要なテーマと考えている」企業は94.5%に達しており、その重要性は広く認識されている。
- 一方、今後「積極的に（ある程度）取り組みを強化していきたい」とする企業は56.8%にとどまっており、人的資本経営の重要性認識と取組スタンスにはギャップがみられる。

人的資本経営の重要性認識



人的資本経営への今後の取組方針



- 本調査では、「従業員エンゲージメントの向上」と、それを支える主要な要素と考えられる「キャリア形成・スキルアップ」、「柔軟な働き方」、「多様な人材の活躍」の3分野に関する項目の重要度と取組状況について質問し、スコア化した（各回答区分に配点を設定し加重平均により算出）。
- まず、「従業員エンゲージメントの向上」に必要と考えられる項目の重要度をみると、「企業理念や経営方針の浸透」（84点）が最も高い。次いで、「円滑なコミュニケーション・心理的安全性の確保」および「公正な評価、適正な報酬の実現」（83点）で高いが、重要度と取組状況のギャップもこの2項目で相対的に大きい。
- ちなみに、従業員エンゲージメントを「（定期・不定期に）把握している」企業が約4割にとどまる一方で、把握していない企業は6割近くを占めている。

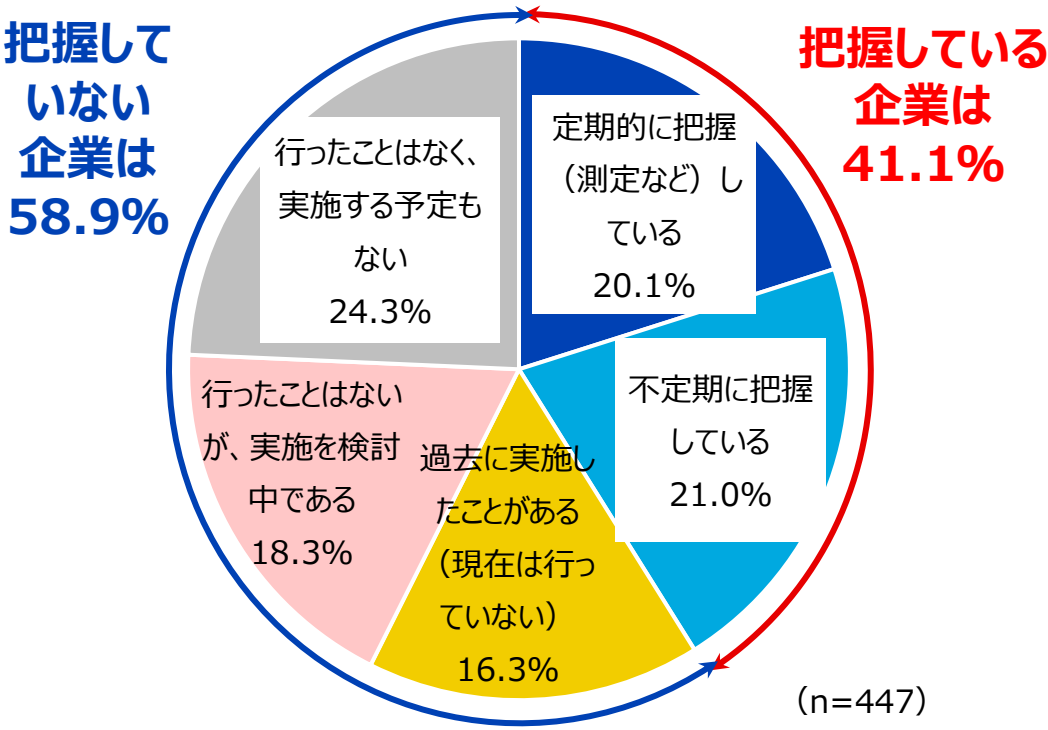
従業員エンゲージメントの向上における重要度と取組状況

	重要度	取組状況	差
企業理念や経営方針の浸透	84	68	17
円滑なコミュニケーション・心理的安全性の確保	83	62	21
公正な評価、適正な報酬の実現	83	61	21
キャリア形成・スキルアップの機会提供	80	62	18
従業員の声の収集と反映	79	62	17
業務を通じた社会貢献等の実感	77	58	19
ワークライフバランスの実現	75	58	17
多様な人材の活躍推進	72	53	19
柔軟な働き方の実現	71	58	12

(注1) 重要度の配点は、「かなり重要である」を100点、「やや重要である」を75点、「どちらともいえない」を50点、「あまり重要でない」、「まったく重要でない」を0点とし、取組状況の配点は「十分に対応」を100点、「ある程度対応」を75点、「必要があれば都度対応」を50点、「対応を検討中」、「対応予定なし」を0点として、加重平均により算出している（以下、同様）。

(注2) n=451（各項目ごとに無回答を除いて集計）

従業員エンゲージメントの把握状況



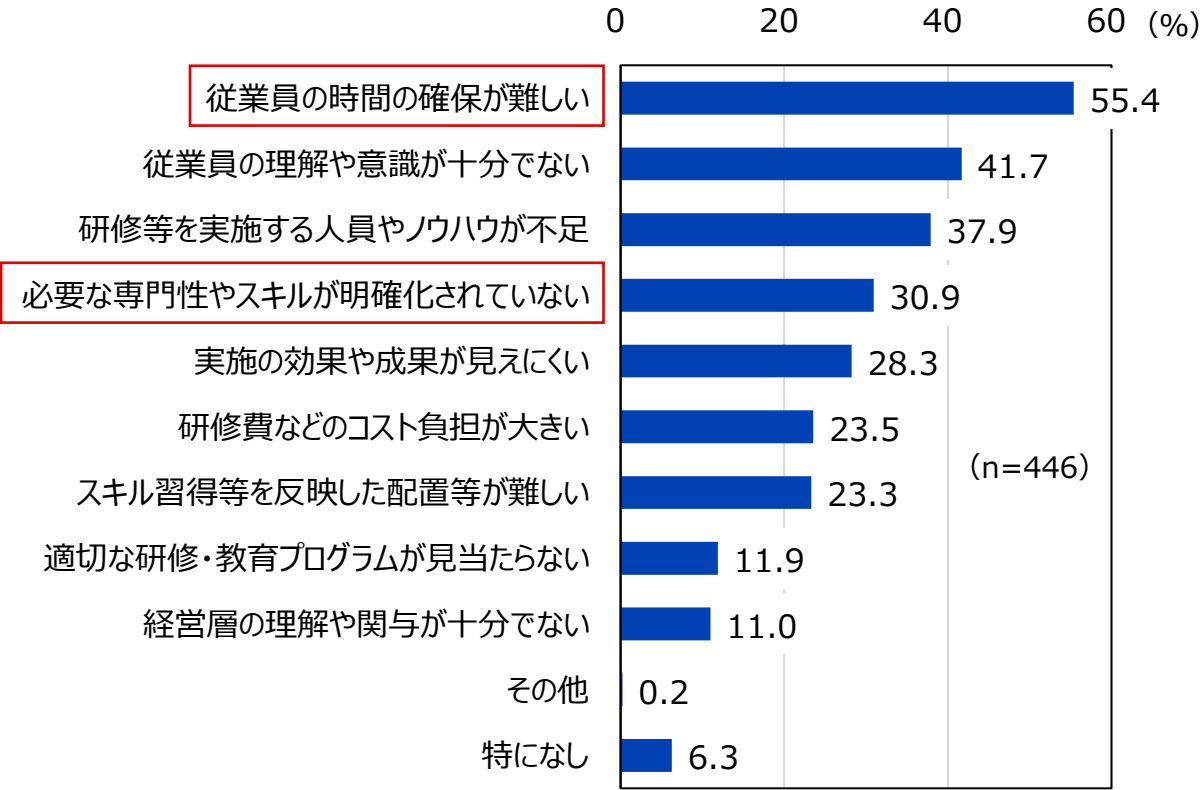
- 「キャリア形成・スキルアップ」にかかる取組みの重要度で最も高いのは「専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動」および「社内外における研修機会の提供」（77点）であった。また、重要度と取組状況との差をみると、「明確なキャリアパス（プラン）の提示」（25点）や「専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動」（21点）で大きくなっている。
- 課題としては、「従業員の時間確保が難しい」（55.4％）を挙げる企業が5割を超え、最も多かった。また、「必要な専門性やスキルが明確化されていない」（30.9％）との回答も3割を占めており、求める人材像の明確化などを含めて、制度設計と運用の両面において課題感を有している。

キャリア形成・スキルアップにおける重要度と取組状況

	(点)		
	重要度	取組状況	差
専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動	77	55	21
社内外における研修機会の提供	77	65	12
時間確保や費用負担など、従業員が学ぶための会社支援	75	62	13
明確なキャリアパス（プラン）の提示	73	49	25
従業員の希望による異動配置や新しい業務に挑戦できる機会の提供	72	54	18

(注) n=451（各項目ごとに無回答を除いて集計）

キャリア形成・スキルアップにおける課題



(注) 複数回答（いくつでも）

4. 柔軟な働き方 ～自社の業務特性等を踏まえた導入に課題～

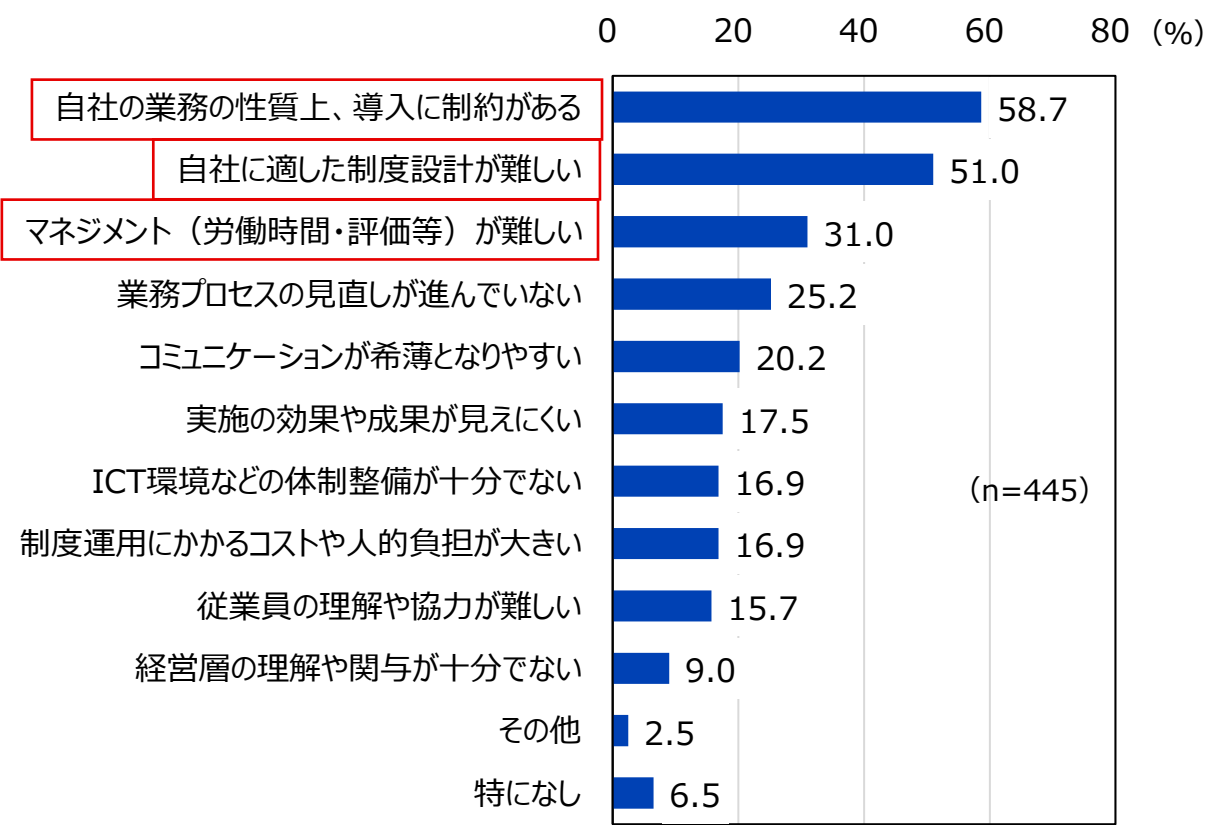
- 「柔軟な働き方」にかかる取組みの重要度では、「育児と介護を両立しやすい制度の整備」（78点）が最も高く、「労働時間ではなく成果に基づく評価制度の整備」（70点）などと続いている。また、重要度と取組状況との差をみると、「労働時間ではなく成果に基づく評価制度の整備」（19点）が最も大きい。全体的には、他の2分野（キャリア形成・スキルアップ、多様な人材の活躍）と比較したギャップは小さい。
- 課題としては、「自社の業務の性質上、導入に制約がある」（58.7%）や「自社に適した制度設計が難しい」（51.0%）が半数を超えるほか、「マネジメントが難しい」（31.0%）も3割に達している。

柔軟な働き方における重要度と取組状況

	重要度	取組状況	差 (点)
育児や介護を両立しやすい制度の整備	78	66	12
労働時間ではなく成果に基づく評価制度の整備	70	51	19
時間にとらわれない働き方の実現 (フレックスタイム・時短勤務など)	50	46	4
勤務地希望への配慮 (エリア採用・転勤への配慮など)	50	45	5
副業・兼業の許容	40	30	10
場所にとらわれない働き方の実現 (テレワーク・在宅勤務など)	37	32	5

(注) n=451 (各項目ごとに無回答を除いて集計)

柔軟な働き方における課題



(注) 複数回答 (いくつでも)

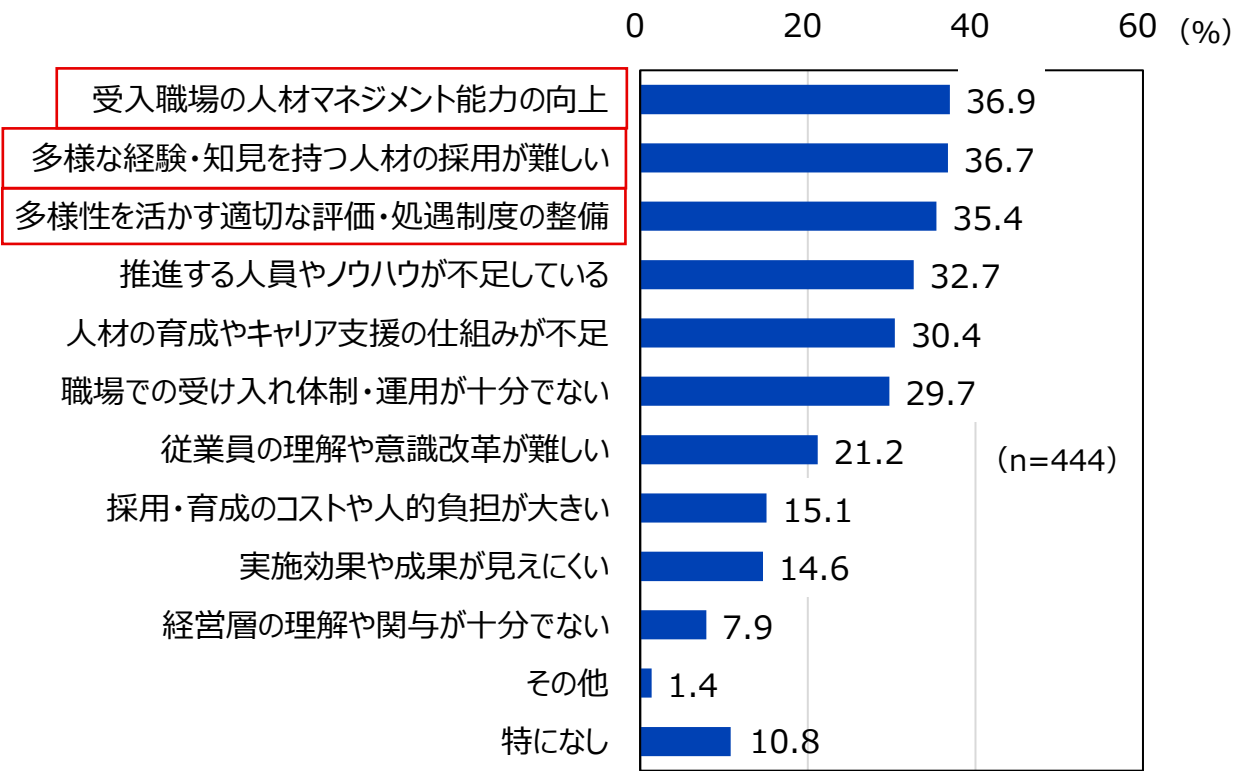
- 「多様な人材の活躍」にかかる取組みの重要度では、「ハラスメントを防止する職場風土の醸成」（87点）が際立って高く、「多様な価値観や意見が尊重される職場風土の醸成」（74点）などと続いている。また、重要度と取組状況との差をみると、「管理職・役員の多様性確保」（17点）が最も大きい。
- 課題としては、「受入職場の人材マネジメント能力の向上」（36.9%）や「多様な経験・知見を持つ人材の採用が難しい」（36.7%）、「多様性を活かす適切な評価・処遇制度の整備」（35.4%）など、様々な課題が挙げられている。

多様な人材の活躍における重要度と取組状況

	重要度	取組状況	(点) 差
ハラスメントを防止する職場風土の醸成	87	71	16
多様な価値観や意見が尊重される職場風土の醸成	74	59	15
性別・年齢・国籍等にとらわれない公正な評価	72	60	12
多様な働き方の実現 （育児・介護、場所・時間など）	71	63	8
管理職・役員の多様性確保（社外取締役、女性管理職の拡大など）	65	49	17

（注）n=451（各項目ごとに無回答を除いて集計）

多様な人材の活躍における課題



（注）複数回答（いくつでも）

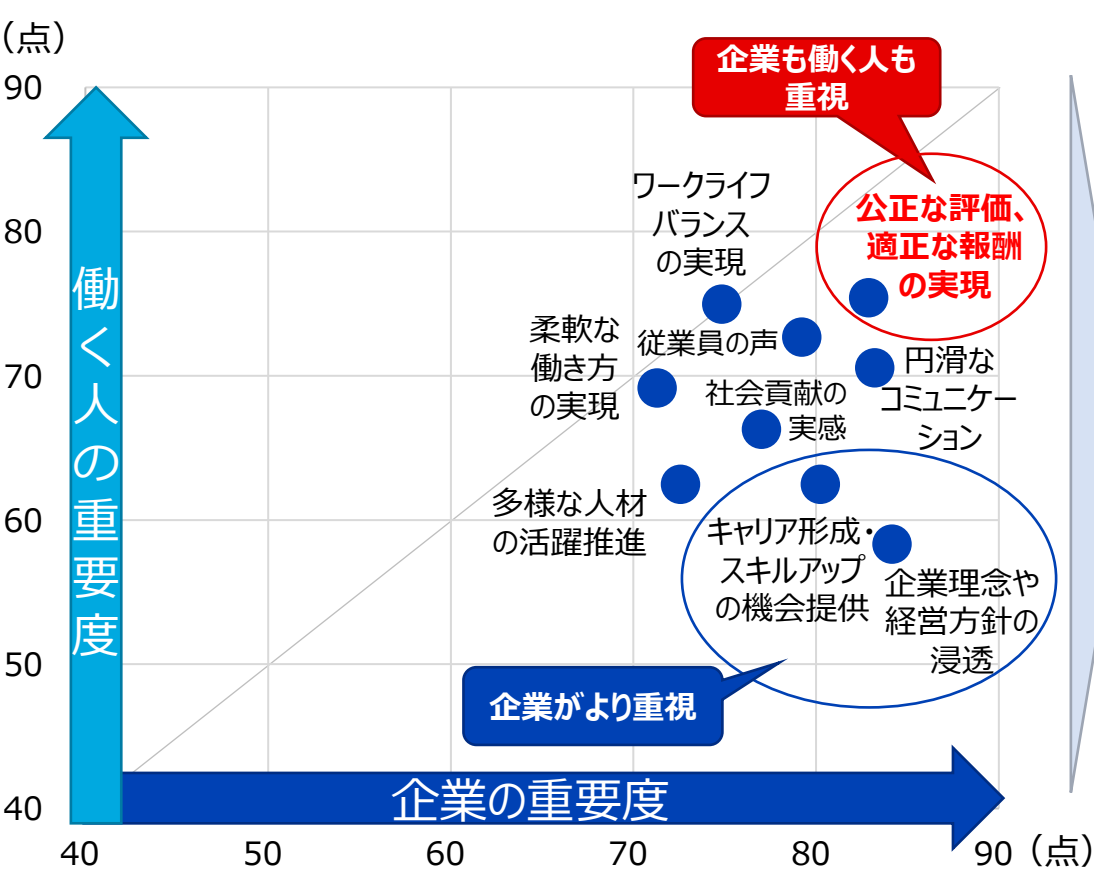
- 「キャリア形成・スキルアップ」、「柔軟な働き方」、「多様な人材の活躍」の3分野の項目をまとめてみると、全体的には、企業は「キャリア形成・スキルアップ」を重視している傾向がみられた。ただし、重要度と取組状況の差も大きく、とくに「明確なキャリアパス（プラン）の提示」（25点）や「専門性・スキル習得と、異動配置や評価、処遇等の連動」（21点）などは、取組みにおける優先順位の高いテーマと考えられる。
- 一方、「柔軟な働き方」については、「育児や介護を両立しやすい制度の整備」（78点）を除いて重要度は全体として低く、取組みもさほど進んでいない傾向にある。また、「多様な人材の活躍」については、「ハラスメントを防止する職場風土の醸成」は全ての項目の中で最も重視され実践も進んでいるが、「管理職・役員の多様性確保」など、重要度と取組状況の差が相対的に大きい項目もみられる。

3分野における重要度と取組状況の比較

				(点)
分野	取組内容	重要度	取組状況	差
多様な人材の活躍	ハラスメントを防止する職場風土の醸成	87	71	16
柔軟な働き方	育児や介護を両立しやすい制度の整備	78	66	12
キャリア形成・スキルアップ	専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動	77	55	21
キャリア形成・スキルアップ	社内外における研修機会の提供	77	65	12
キャリア形成・スキルアップ	時間確保や費用負担など、従業員が学ぶための会社支援	75	62	13
多様な人材の活躍	多様な価値観や意見が尊重される職場風土の醸成	74	59	15
キャリア形成・スキルアップ	明確なキャリアパス（プラン）の提示	73	49	25
キャリア形成・スキルアップ	従業員の希望による異動配置や新しい業務に挑戦できる機会の提供	72	54	18
多様な人材の活躍	性別・年齢・国籍等にとらわれない公正な評価	72	60	12
多様な人材の活躍	多様な働き方の実現（育児・介護、場所・時間など）	71	63	8
柔軟な働き方	労働時間ではなく成果に基づく評価制度の整備	70	51	19
多様な人材の活躍	管理職・役員の多様性確保（社外取締役、女性管理職の拡大など）	65	49	17
柔軟な働き方	時間にとらわれない働き方の実現（フレックスタイム・時短勤務など）	50	46	4
柔軟な働き方	勤務地希望への配慮（エリア採用・転勤への配慮など）	50	45	5
柔軟な働き方	副業・兼業の許容	40	30	10
柔軟な働き方	場所にとらわれない働き方の実現（テレワーク・在宅勤務など）	37	32	5

- 次に、企業、働く人それぞれの重要度の認識を前 I 章同様にスコア化（※）して比較した。
- 「従業員エンゲージメントの向上」については、「ワークライフバランスの実現」を除くすべての項目で、企業は働く人と比べて重要視している結果となった。このうち、重要度が共通して高いのが「公正な評価、適正な報酬の実現」など、両者のギャップが大きいのが「企業理念や経営方針の浸透」や「キャリア形成・スキルアップの機会提供」などである。

「従業員エンゲージメントの向上」に必要な取組みの重要度



	企業	働く人	差
企業理念や経営方針の浸透	84	58	26
キャリア形成・スキルアップの機会提供	80	62	18
柔軟な働き方の実現	71	69	2
多様な人材の活躍推進	73	62	10
ワークライフバランスの実現	75	75	0
円滑なコミュニケーション・心理的安全性の確保	83	71	13
公正な評価、適正な報酬の実現	83	75	7
従業員の声の収集と反映	79	73	7
業務を通じた社会貢献等の実感	77	66	11

（※）企業と働く人の比較（スコア化）

【働く人のデータ】

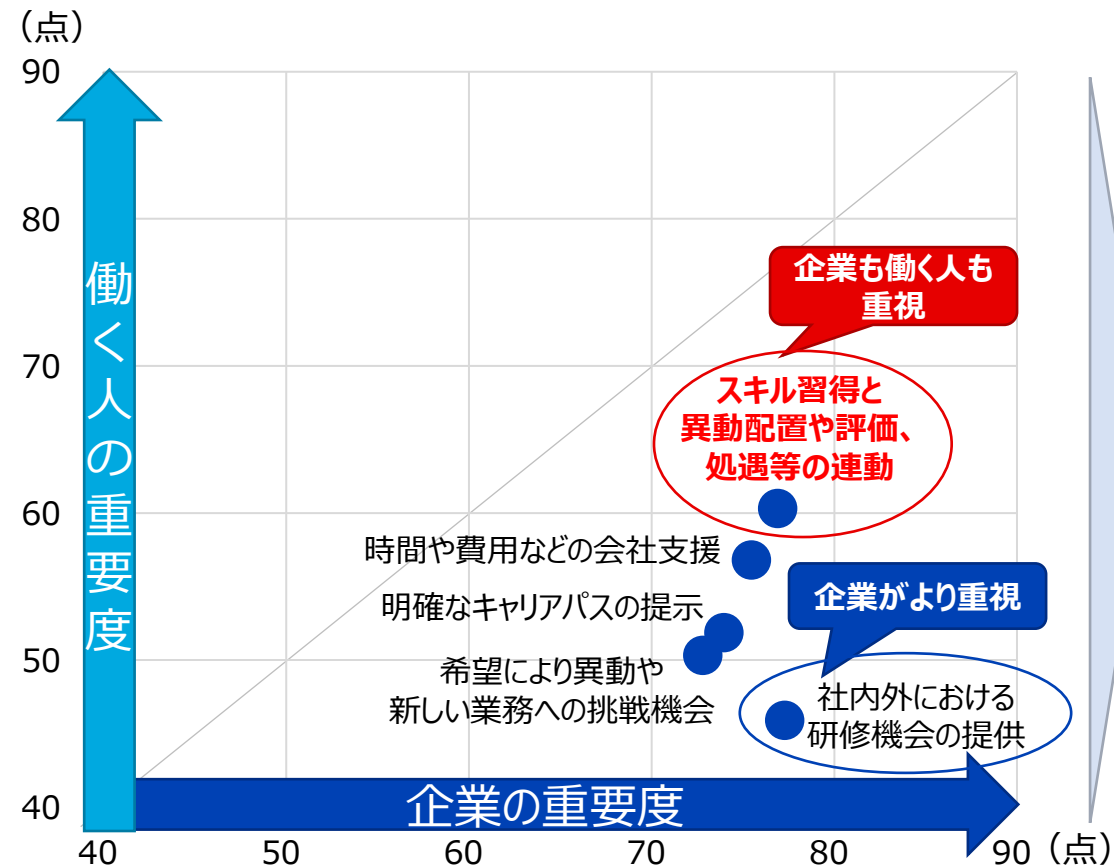
- ・当部レポート「従業員と会社の信頼関係の構築に向けて」（2026年 1 月調査）において取得した広島県内在住の20歳以上の会社員男女840名のデータ。

【配点方法（企業の重要度も同様に算出）】

- ・働く人が各取組みについて「かなり重要である」と回答した場合は100点、「やや重要である」を75点、「どちらともいえない」を50点、「あまり重要でない」を25点、「まったく重要でない」を0点として、加重平均により算出。

- 「キャリア形成・スキルアップ」について、企業の重要度はすべての項目で高い一方、働く人の重要度は企業を大きく下回っている。このため、両者のギャップは全体として大きく、とくに「社内外における研修機会の提供」（31点）などで際立っている。
- なお、働く人が最も重視していると考えられるのが「専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動」（60点）である。

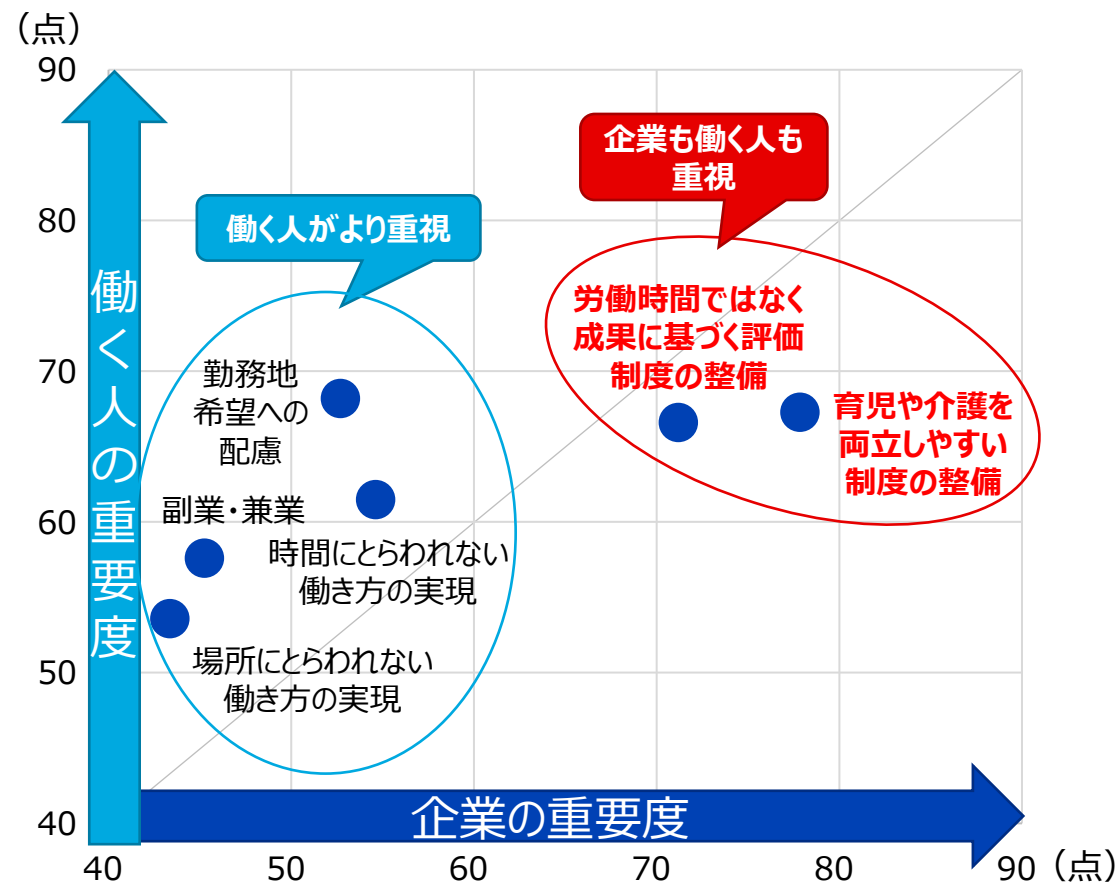
「キャリア形成・スキルアップ」に必要な取組みの重要度



	企業	働く人	差
社内外における研修機会の提供	77	46	31
従業員の希望による異動配置や新しい業務に挑戦できる機会の提供	73	50	22
明確なキャリアパス（プラン）の提示	74	52	22
時間確保や費用負担など、従業員が学ぶための会社支援	75	57	19
専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動	77	60	17

- 「柔軟な働き方の実現」については、全体的に働く人が企業よりも重要視している項目が多い。
- 両者が共通して重視しているのは「育児や介護を両立しやすい制度の整備」や「労働時間ではなく成果に基づく評価制度の整備」であるが、「勤務地希望への配慮」（▲16点）や「副業・兼業の許容」（▲12点）、「場所にとらわれない働き方の実現」（▲10点）などは企業の認識が相対的に低い一方、働く人の認識は高い。

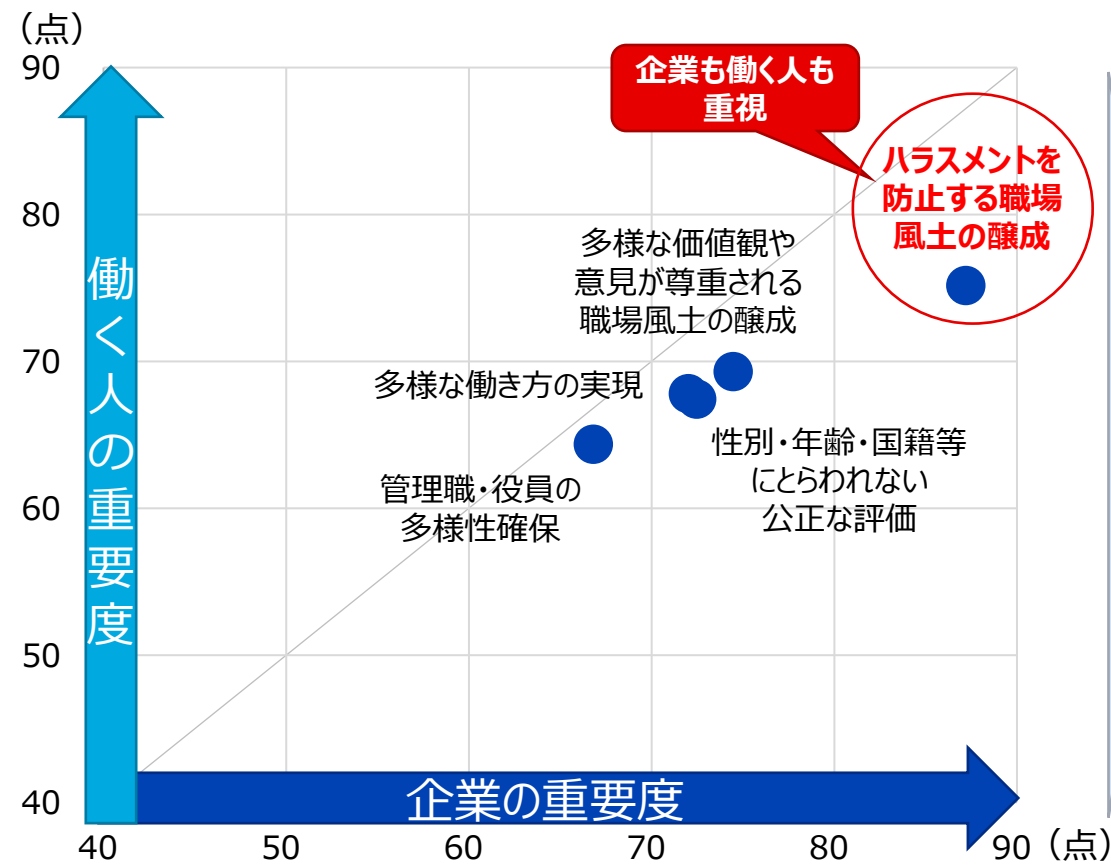
「柔軟な働き方の実現」に必要な取組みの重要度



	企業	働く人	差
育児や介護を両立しやすい制度の整備	78	67	11
労働時間ではなく成果に基づく評価制度の整備	71	67	5
時間にとらわれない働き方の実現 (フレックスタイム・時短勤務など)	55	62	▲ 7
場所にとらわれない働き方の実現 (テレワーク・在宅勤務など)	43	54	▲ 10
副業・兼業の許容	45	58	▲ 12
勤務地希望への配慮 (エリア採用・転勤への配慮など)	53	68	▲ 16

- 「多様な人材の活躍」については、企業と働く人の重要度の認識はさほど大きくは違ってない。
- 両者ともに「ハラスメントを防止する職場風土の醸成」が最も高いほか、それ以外の項目については点数ギャップは1桁台にとどまっている。

「多様な人材の活躍推進」に必要な取組みの重要度



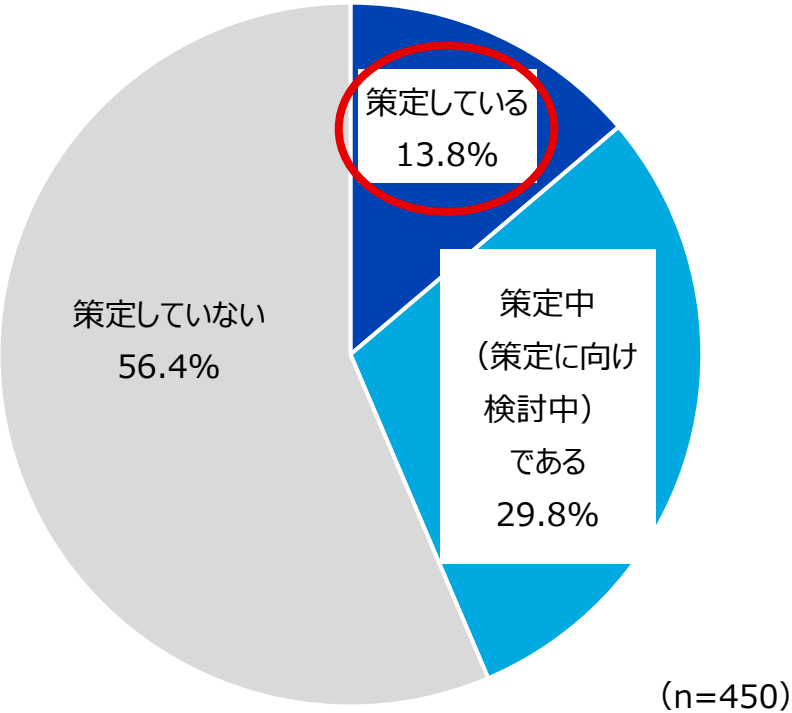
	（点）		
	企業	働く人	差
ハラスメントを防止する職場風土の醸成	87	75	12
多様な価値観や意見が尊重される職場風土の醸成	74	69	5
性別・年齢・国籍等にとらわれない公正な評価	72	67	5
多様な働き方の実現（育児・介護、場所・時間など）	72	68	4
管理職・役員の多様性確保（社外取締役、女性管理職の拡大など）	67	64	2

1. 人材戦略の策定状況 ～策定企業は1割台にとどまる～

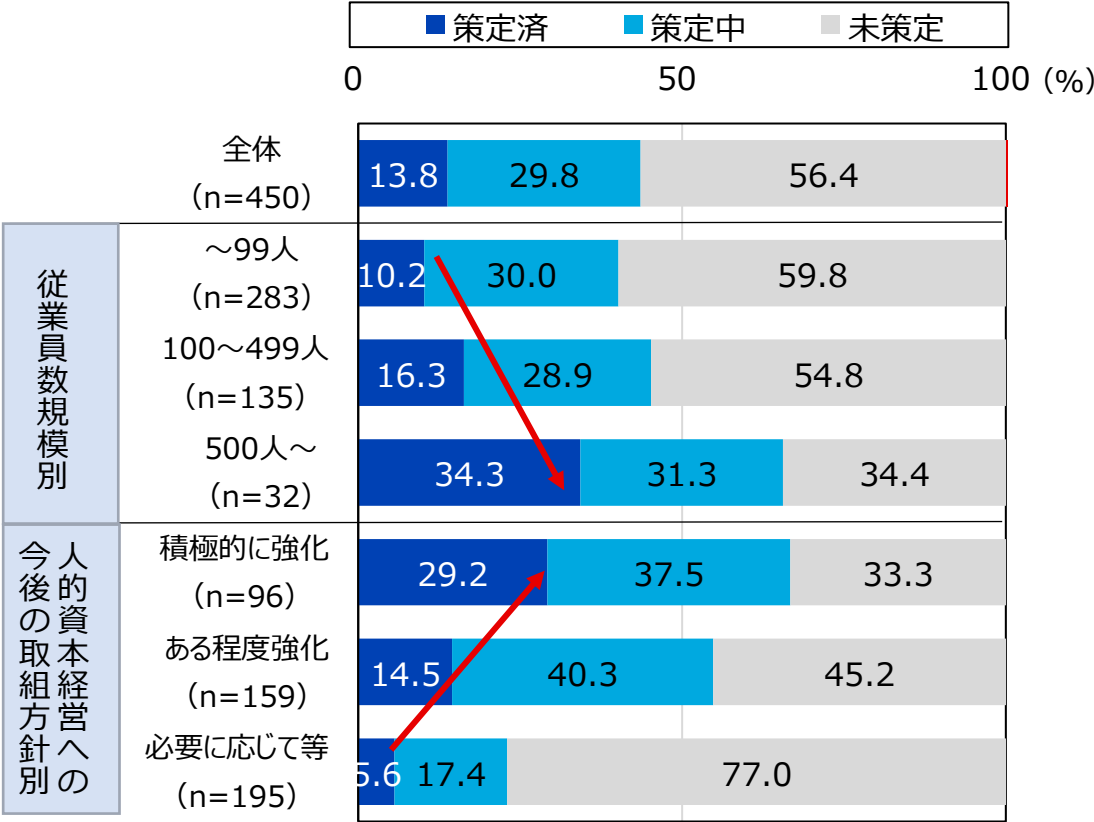
- 前述の通り、人的資本経営の実現には、「経営戦略と連動した人材戦略（※）の実践が重要」とされている。そこで、企業における人材戦略の策定状況を尋ねたところ、「策定している」企業（13.8%）は1割台にとどまっており、人的資本経営に対する関心の高さとはいくぶん乖離している。
- なお、規模別には、従業員数が多いほど「策定済」の割合が高く、500人以上の企業では3分の1強を占めている。また、今後、「人的資本経営の取組みを強化していきたい」と考える企業ほど、策定状況は進んでいる。

（※）人材戦略：企業の経営目標を達成するために必要な人材の獲得、育成、配置、活用を計画的に行う戦略

人材戦略の策定状況

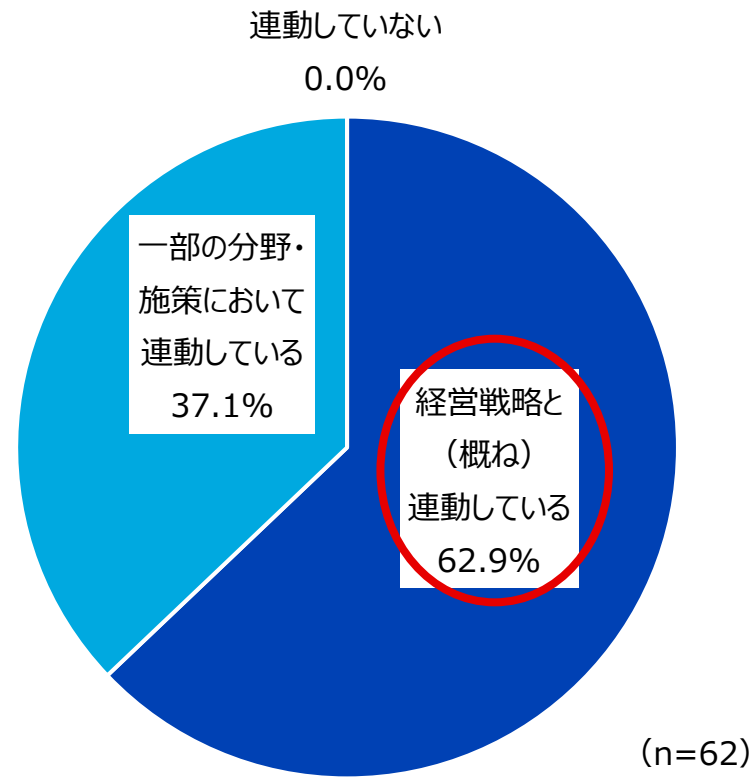


人材戦略の策定状況（従業員数別・取組方針別）

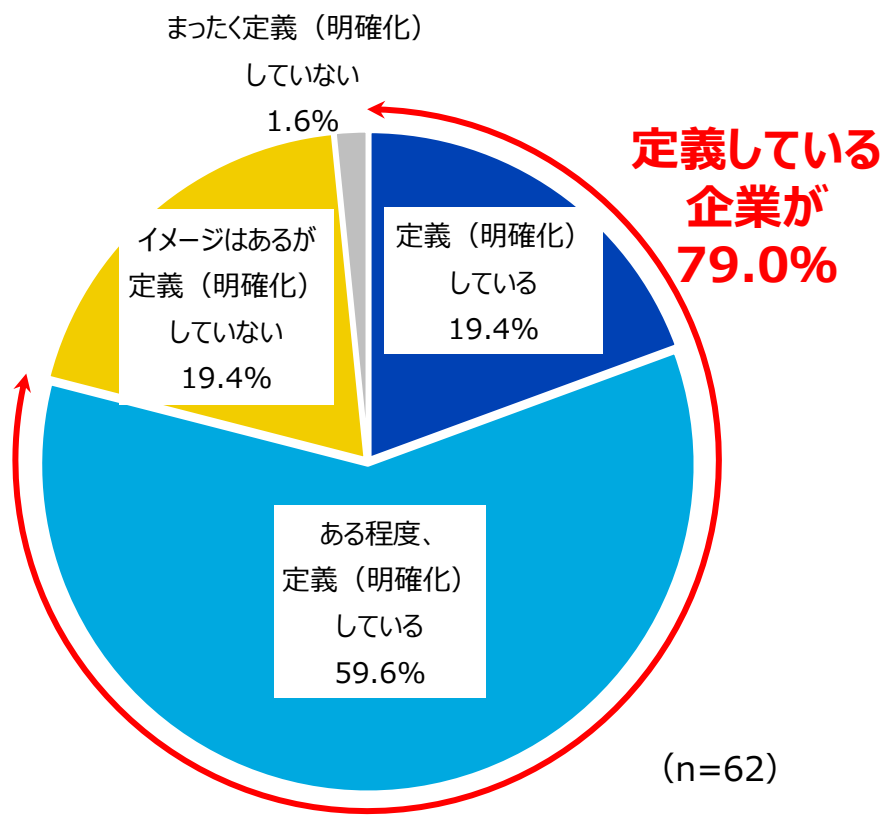


- 人材戦略を策定している企業に対し、自社の経営戦略との連動について尋ねたところ、「（概ね）連動している」企業が6割超に達したほか、「一部の分野・施策において連動している」企業も4割近くを占めており、ほとんどの企業が経営戦略との整合性を意識した策定を行っている。
- また、人材戦略において、「必要な人材像（人材の質）や必要人員数について定義（明確化）しているか」を尋ねたところ、「（ある程度）定義（明確化）している」との回答は約8割に達している。

人材戦略と経営戦略の連動

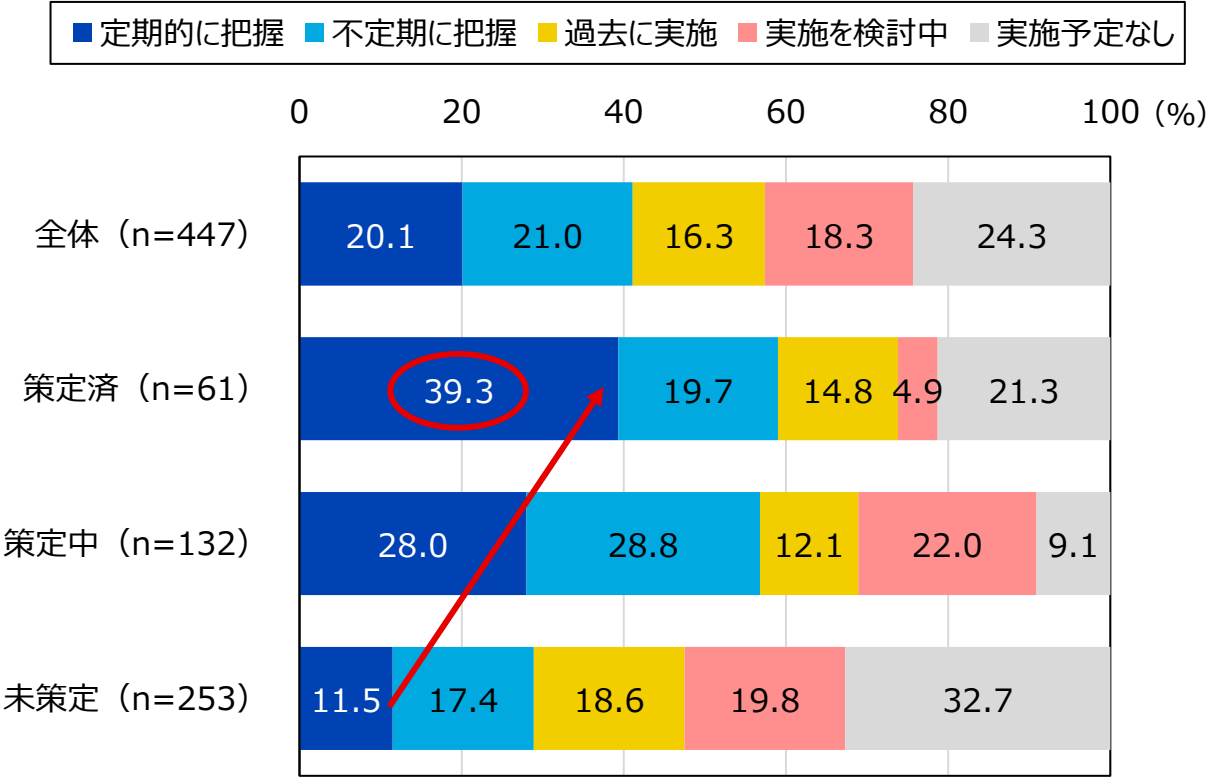


人材戦略の中での求める人材像の定義

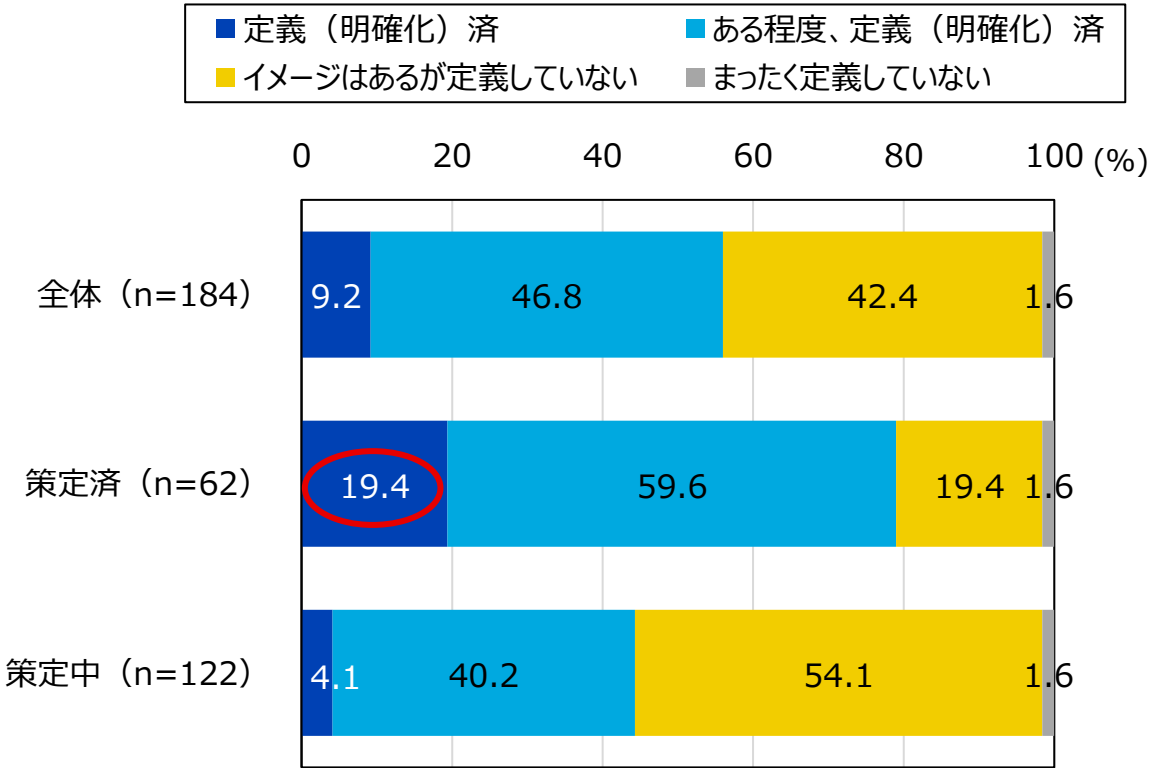


- 人材戦略の策定状況別に従業員エンゲージメントの把握状況をみると、策定済企業（39.3%）の約4割が定期的に把握しているのに対し、未策定企業（11.5%）は約1割にとどまっている。
- なお、策定済企業においても人材像を「定義（明確化）済」の割合は約2割にとどまっており、人的資本経営の実践に向けては、なお精緻化の余地があると考えられる。

策定状況別の従業員エンゲージメント把握状況



策定状況別の人材像の定義状況



- ちなみに、従業員エンゲージメント向上に向けた各項目の取組状況をみると、人材戦略を策定済の企業は、「公正な評価、適正な報酬の実現」をはじめ、すべての項目で未策定企業を大きく上回っている。
- また、企業の重要性認識と取組状況に大きな差がみられた（P.9参照）「キャリア形成・スキルアップ」の分野では、とくに「明確なキャリアパス（プラン）の提示」および「専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動」への取組に顕著な差がみられるなど、人材戦略に基づく実践の重要性が窺える結果となっている。なお、「明確なキャリアパス（プラン）の提示」については、求める人材像の定義（明確化）状況によっても取組状況の差は際立っている。

策定状況別の従業員エンゲージメント向上への取組状況

(%, %ポイント)				
	項目の内容	①策定済企業	②未策定企業	①-②
従業員 エンゲ ージ メント	企業理念や経営方針の浸透	90.3	65.7	24.6
	キャリア形成・スキルアップの機会提供	80.6	46.5	34.1
	柔軟な働き方の実現	72.6	34.6	38.0
	多様な人材の活躍推進	58.1	27.3	30.8
	ワークライフバランスの実現	66.2	41.7	24.5
	円滑なコミュニケーション・心理的安全性の確保	83.9	43.7	40.2
	公正な評価、適正な報酬の実現	85.5	44.5	41.0
	従業員の声の収集と反映	74.2	44.1	30.1
	業務を通じた社会貢献等の実感	67.8	38.8	29.0

(注) 「十分に対応している」、「ある程度対応している」合計の回答割合

策定状況別の取組状況

(%, %ポイント)				
	項目の内容	①策定済企業	②未策定企業	①-②
キャリア 形成・ スキル アップ	明確なキャリアパス（プラン）の提示	61.3	21.3	40.0
	専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動	69.4	28.4	41.0

(注) 「十分に対応している」、「ある程度対応している」合計の回答割合

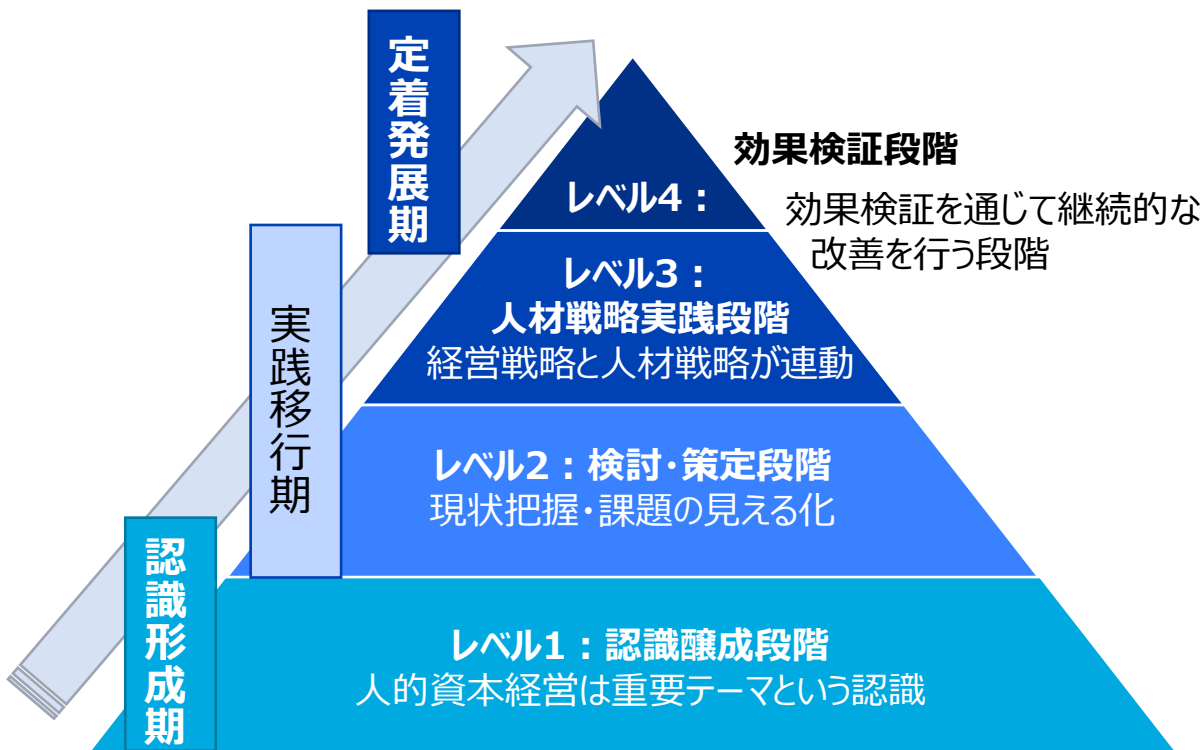
人材像の定義状況別の取組状況

(%, %ポイント)				
	項目の内容	①定義済企業	②未定義企業	①-②
キャリア 形成・ スキル アップ	明確なキャリアパス（プラン）の提示	82.3	34.6	47.7
	専門性・スキルの習得と、異動配置や評価、処遇等の連動	58.8	46.9	11.9

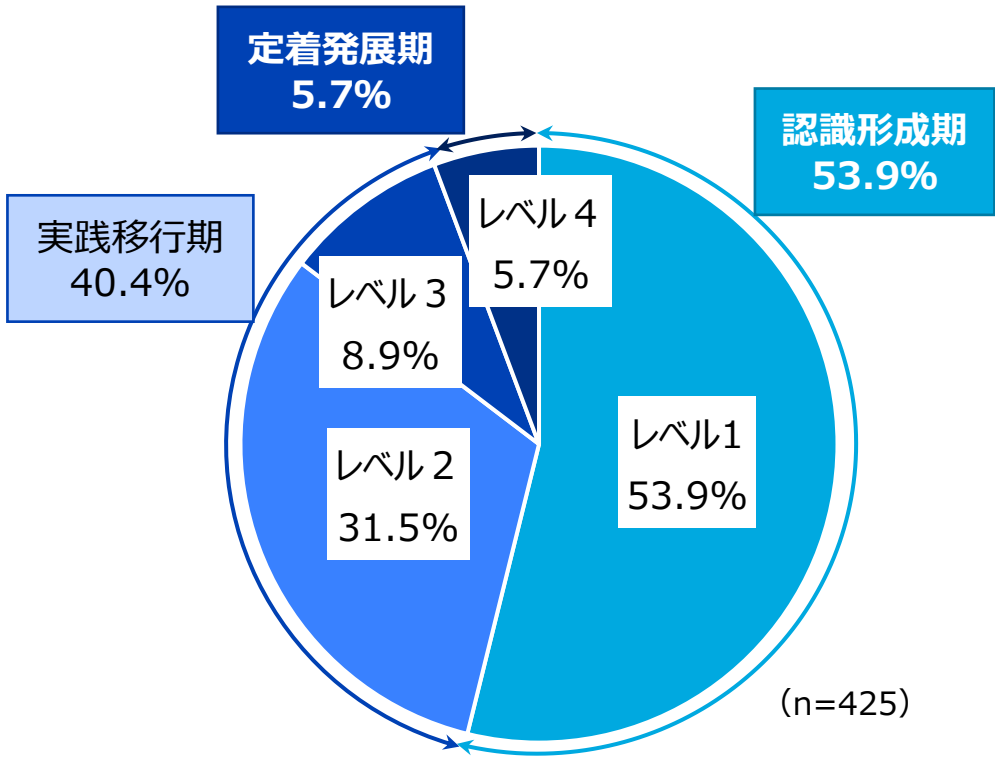
(注) 「十分に対応している」と「ある程度対応している」合計の回答割合

- 当部ではアンケート結果を基に、企業の人的資本経営への取組の発展段階を分類した。具体的には、人的資本経営の「重要性を認識する」段階をレベル1、「人材戦略の検討・策定」に取り組む段階をレベル2、「人材戦略を経営戦略に連動させて実践に移す」段階をレベル3、「実践の効果検証を通じて継続的な改善を行う段階」をレベル4とし、これらを「認識形成期」、「実践移行期」、「定着発展期」の3つのフェーズに整理した。
- ちなみに、発展段階を人材戦略の策定状況等に基づいて分類した結果、認識形成期（レベル1）が53.9%、実践移行期（レベル2～3）が40.4%、定着発展期（レベル4）が5.7%となった。

人的資本経営の発展段階



発展段階別の企業割合



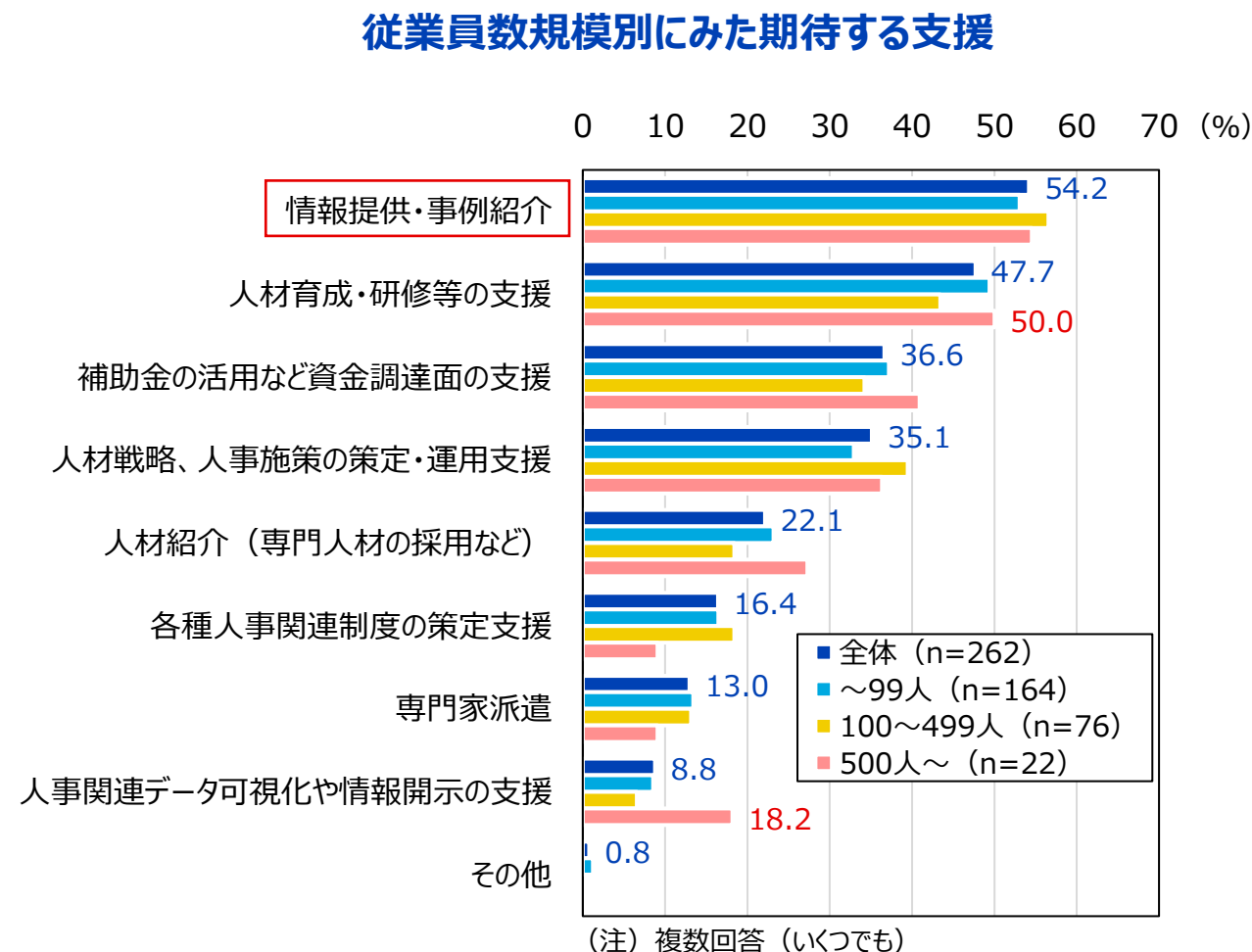
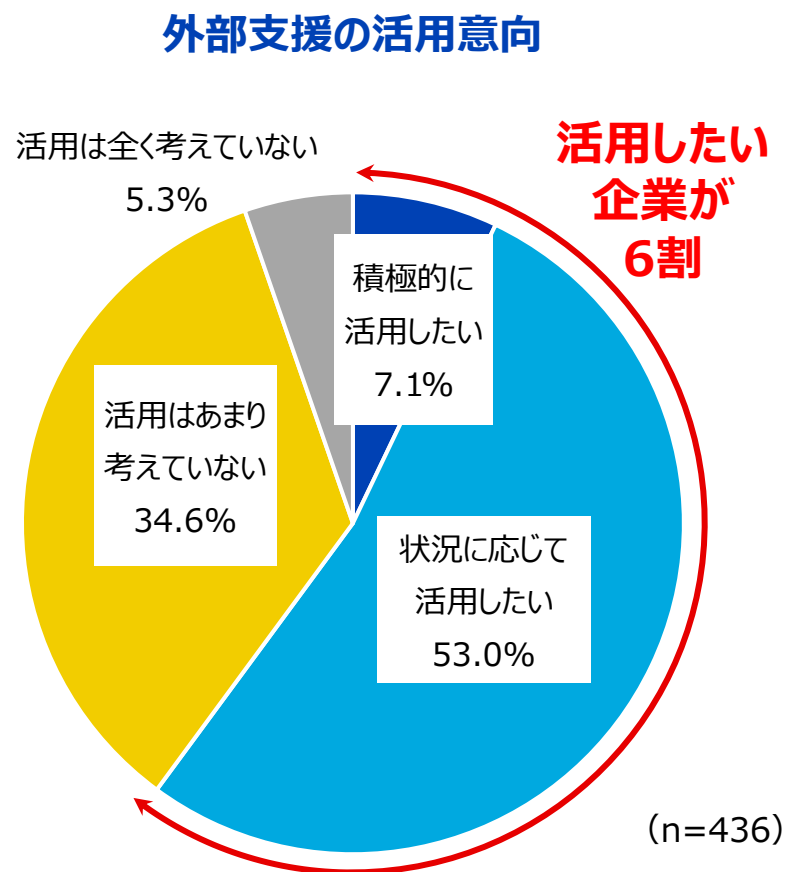
(注) 人的資本経営の重要性を認識していると回答した425社のうち、人材戦略を「策定していない」企業を「レベル1」、「策定中・検討中」の企業を「レベル2」、「策定済みかつ従業員エンゲージメントを把握している」企業を「レベル4」、残りを「レベル3」とした。

- 本アンケート結果からみえる主な課題を分野別に大まかにまとめたのが下表である。企業ごとに業務特性や経営環境など置かれている事情は大きく異なることから、重点的に取り組む内容もそれぞれであるのが当然ではあるが、まずは現状を把握して課題の抽出と見える化を行うことが大切である。そして、それら現状を踏まえた人材戦略を策定して実践するとともに、定期的に効果検証を実施し、人材戦略・施策の改善に繋げていくことを継続的に行っていくことが大切である。
- なお、企業の認識と働く人の認識の間には常にギャップが存在することに留意し、PDCAを回していくことが大切と考えられる。

アンケートからみた人的資本経営の課題

分野	課題
従業員 エンゲージメント／ 人材戦略の 検討・策定	① 人材戦略の未整備 ➢ 人的資本経営の重要性を認識する企業は多い一方、人材戦略の策定は限定的。
	② 求める人材像の不明確さ ➢ 人材戦略を策定していない企業では、求める人材像が十分に整理されておらず、採用や育成（キャリアパス等）の方向性が曖昧になりやすい。
	③ 現状把握、課題認識の不足感 ➢ 従業員エンゲージメントの把握を行っている企業は約4割、うち定期的な把握を行っている企業は2割にとどまり、十分な現状認識ができていない。
キャリア形成・ スキルアップ	④ 学びと評価・処遇の連動不足 ➢ 企業は全体として重視している傾向にあるが、働く人の認識とのギャップおよび実際の実施状況とのギャップはともに大きい。 ➢ 専門性・スキルの習得と評価・処遇が結びついていない。
柔軟な働き方	⑤ 自社の業務に適した制度・運用体制の構築 ➢ 業務の特性上、十分に組み立てていない企業も多いが、働く人がより重視する傾向にあり、自社に適した制度設計や運用体制の構築を進めることも必要。
多様な人材の 活躍	⑥ 多様性を活かすマネジメント ➢ 重要性の認識は企業も働く人も大きくは違っていない項目。 ➢ 多様性を活かすためのマネジメント能力の向上や適切な評価・処遇制度の整備などに取り組んでいく必要。

- ちなみに、人的資本経営に関する外部支援を「活用したい」と考える企業は、「積極的」(7.1%)と「状況に応じて」(53.0%)を合わせて約6割を占めている。
- 期待する支援の内容としては、「情報提供・事例紹介」(54.2%)が最も高く、次いで「人材育成・研修等の支援」(47.7%)、「補助金の活用など資金調達面の支援」(36.6%)、「人材戦略、人事施策の策定・運用支援」(35.1%)などの順となっている。なお、従業員数500人以上の企業では、「人材育成・研修等の支援」や「人事関連データ可視化や情報開示の支援」などへの関心が相対的に高い。



- 広島県は、「開示を起点とした人的資本経営」を基本方針とし、全国でも先進的に人的資本経営の推進に取り組んでいる。県が事務局を務める「広島県人的資本経営研究会」では、エンゲージメントサーベイツールの無償提供なども行っており、こうした支援策の認知度向上も重要である。
- 当研究会の会員企業は約460社にのぼるなど、人的資本経営への企業の関心は高い。ただし、レポート作成・開示まで進んだ企業は約60社にとどまっており、その要因の一つとして、情報開示に対する経営層の抵抗感が指摘されている。すなわち、人材戦略の策定を含め人的資本経営の推進には、経営層の理解と関与が重要な要素として考えられる。

広島県の人的資本経営推進施策の概要

施策の柱	事業名	概要
機運醸成	経営者向けイベント開催	・ 人的資本経営理解促進イベント（人的資本経営ひろしまアワード2026等）
	ポータルサイトの運営	・ 「人的資本経営ひろしま。情報発信ポータルサイト」を運営
実践支援	「広島県人的資本経営研究会」の運営	・ 県内企業等によるコミュニティの場 ・ 情報開示に関するワークショップの開催
	社内環境整備を通じた実践支援	・ 情報開示過程で発見された課題解決のための 人材育成施策等に活用する補助金等

（資料）広島県資料より当部作成

「広島県人的資本経営研究会」とは

人的資本経営に関する情報提供やワークショップを実施し、企業が人的資本開示レポートを作成できるよう支援

運営委員会メンバー

委員：伊藤邦雄氏、パーソルキャリア、広島銀行、もみじ銀行、日本政策金融公庫
事務局：広島県
オブザーバー：中国財務局、中国経済産業局、広島労働局

(2026年6月末時点)

会員企業は約460社

レポート作成企業は約60社

レポート作成率(13.0%)向上が課題

情報開示により期待される効果

・経営層、人事部門、総務部門、現場部門が横断的に議論
⇒ 自社の離職率やエンゲージメント、評価制度などの課題が可視化（特に人事評価制度の未整備や運用不十分を多く抽出）
⇒ 対話が生まれる契機へ
⇒ 就職希望者の増加、新規取引獲得

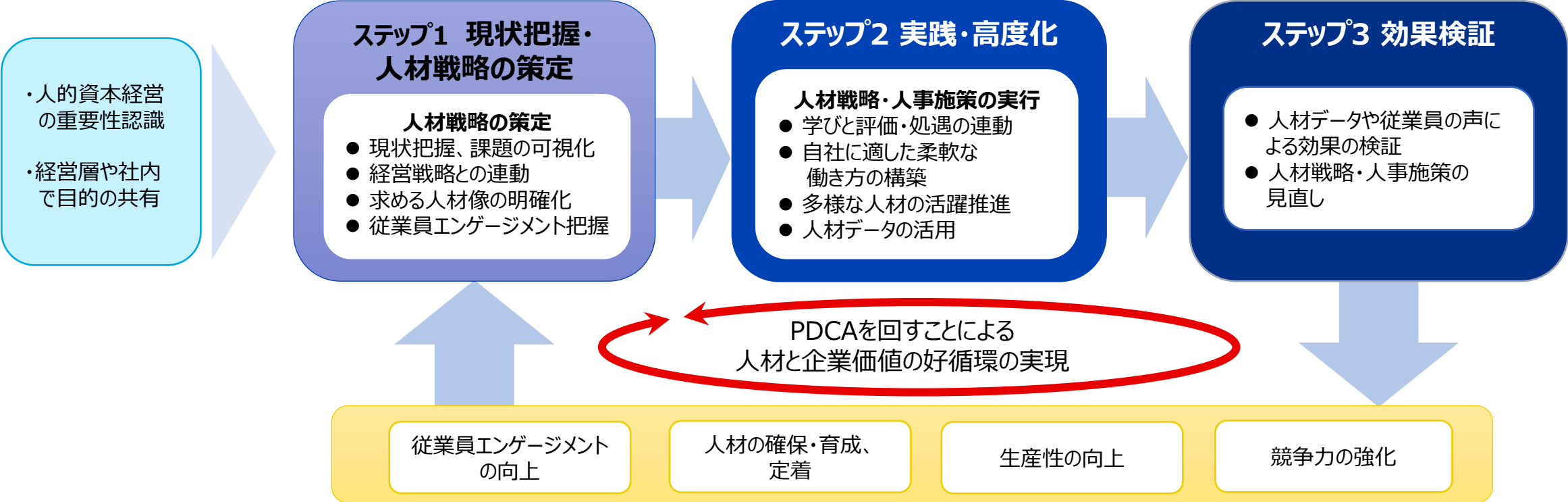
（資料）広島県資料より当部作成

おわりに ～人的資本経営による持続的な企業の成長に向けて～

- 前述の通り、人材戦略を策定している企業では、人的資本経営に関する取組みが相対的に進んでいる傾向がみられた。実践に向けては、経営戦略から求める人材像を明確にするとともに、現状を把握して課題を可視化し、目指す姿とのギャップを明らかにした上で、優先する人事施策と目標を定めることが重要である。
- 人的資本経営への関心が高いと推察される本アンケートの回答企業は、全体として「認識形成期から実践移行期」にある。今後は、人材戦略を起点として、学びと評価・処遇の連動、自社に適した柔軟な働き方、多様な人材を活かす職場づくりを進めるとともに、その効果を人材データや従業員の声によって検証・改善していく必要がある。人的資本経営への関心を実践へ移し、持続的な成長に向けた人的資本投資を進めることが、今後の重要な課題である。

(ひろぎんホールディングス経済産業調査部 松本 智子)

人材と企業価値の好循環（イメージ）



アンケートのお願い

【アンケートのお願い】

- ひろぎんホールディングス経済産業調査部では、レポートの品質向上を目的として、アンケートを実施しております。（所要時間：1分程度）
- 下記の二次元コードまたはリンクからご回答いただきますようお願い申し上げます。なお、個別のご質問に対する回答は原則として行っておりませんので、あらかじめご了承ください。

アンケートはこちらから
ご回答ください



産業調査

PCの方は[こちらをクリック](#)してください。

※ ナインアウト株式会社が提供する
アンケートサイトへ遷移します。

- ◆ 本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ◆ 本資料は、信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容等は作成時点のものであり、今後予告なく修正、変更されることがあります。資料のご利用に関しては、お客さまご自身の責任において判断なされますよう、お願い申し上げます。
- ◆ 本資料に関連して生じた一切の損害については、責任を負いません。その他、専門的知識に係る問題については、必ず弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談のうえ、ご確認ください。
- ◆ 本資料の一部または全部を、当社の事前の了承なく複製または転送等を行うことを禁じます。
- ◆ 本件に関するご照会は、ひろぎんホールディングス経済産業調査部 松本（082-247-4958）までお願いします。

未来を、ひろげる。

