

無料

経営者・役員・後継者におすすめ！  
全国12都市19日程開催

# どこで間違えたのか!?

中小企業版

# 我が社の 人的資本経営

セミナー

## 反面教師とすべき人的資本経営の失敗ケース

このような方はぜひご来場ください！

✓ 人的資本経営の「っぽいこと」から始めてしまった！

いきなり理念・パーパスから始まり社員は「またスローガンが増えた」と冷めた顔……。現場は何も変わらない。



✓ 制度から入ったが、説明できなかった！

評価制度・等級制度を刷新！しかし社長自身が言葉で説明できず……。運用が形骸化。



✓ 良かれと思い……。権限委譲！

自律型組織を目指し「任せる経営」に！しかし判断基準を共有しておらず現場は混乱し不満が噴出。



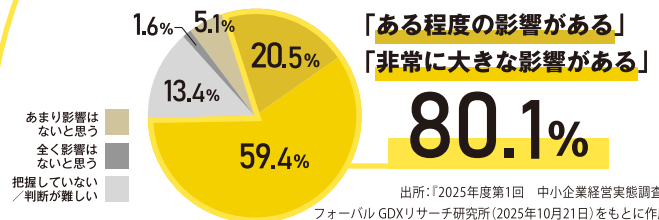
### 掛け声に終わった、人への投資とデータの残骸……。途中で止まってしまう原因は？ 諦めかけた人的資本経営を、3時間でアップデート！

人への投資・育成、エンゲージメント、データ活用——。さまざま取り組むも、「なぜか手応えがない」「結局、何が正解なのかわからない」そんな違和感を抱え、立ち止まってしまうケースは少なくありません。実際、多くの中小企業が人的資本経営において「途中で止まる」という共通の壁に直面しています。原因は努力不足でも、やり方の失敗でもありません。問題は、経営としての考え方と進める順序にあります。

中小企業経営者の約8割は

「人的資本経営が『業績にプラスのインパクトをもたらす』ことを期待している……」

Q 人的資本経営に関するなにかしらの投資を行うことで、業績にどの程度影響があると思いますか？

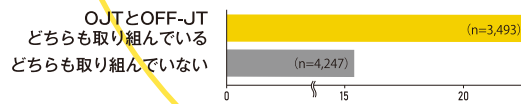


実際に！

人材育成と付加価値額には「正の相関」が。

人材育成の取り組み状況と効果

付加価値額の増加率(中央値、人材育成への取組状況別)



付加価値額増加率の差

約1.5倍

出所：『2026年版中小企業白書・小規模企業白書』中小企業庁をもとに作成

本セミナーでは、

「どこで判断を誤ったのか」

「なぜ掛け声で終わってしまったのか」

その「失敗の構造」をお伝えしながら、

社員の持つ能力や知識を「資本」として捉え

「育てる」経営の現場をご紹介します。

## 参加者の声をご紹介します！

これまで読んだ文献や参加したセミナーとは異なる視点でのお話でした。

具体的な事例もあって、大変勉強になりました。

「人的資本経営」に対するもやもやが晴れました！

[内装工事業 / 49歳]

自社の経営に関し

「何がひっかかっているのか」が紐解けました。

[老人福祉介護事業 / 43歳]

とにかく実際の事例が豊富で大変参考になりました。

[運送業 / 58歳]

単純に離職率を下げるためにエンゲージメントの向上を

すべきだと考えていましたが、浅はかでした。

本来の人への投資とは稼ぐ力をつけさせること。

『給与は自分で決めなさい。』という考え方に感動しました。

[医療品製造業 / 55歳]

社員の眠っている能力をどうして引き出すか——？

「人的資本経営」を具体的に進めるきっかけになりそうです。

[機械器具卸売業 / 63歳]

98%  
の社長が満足！※

※弊社経営セミナー2025年9月期

さらに！

セミナー参加特典

各会場先着10社限定「経営力診断調査」無料！／書籍『給与は自分で決めなさい』進呈！

気になるセミナー詳細や特典は、裏面をご覧ください



