

人的資本の定性情報開示って何？

—開示が求められるようになってきた背景から、具体的な取り組み方まで—

Human capital management

※本資料は、2022年8月15時点の情報を元に作成しています

はじめに

1：人的資本を巡る3つのキーワードと各国の取り組み（ご存知の方は飛ばしてOK）

「人的資本」が注目されるようになった背景

キーワード① ISO30414

キーワード② 伊藤レポート

キーワード③ コーポレートガバナンス・コード

各国の取り組み

2：人的資本の情報開示に必要な2つの指針

指針① 定量情報の開示

指針② 定性情報の開示

3：なぜ定性情報の開示が必要なのか？

4：定性情報の開示 具体例（海外／国内）

5：定性情報の開示 3つのポイントと具体的な取り組み方

はじめに

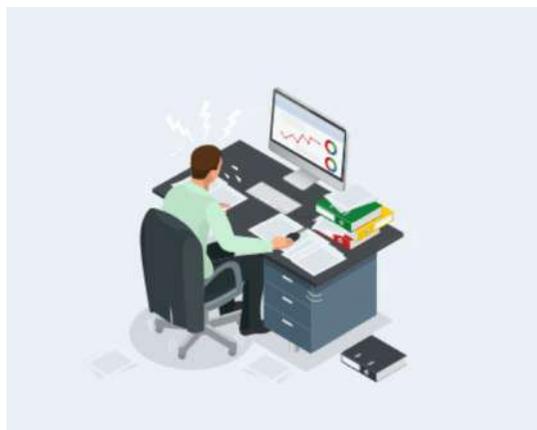
最近、採用・ブランディング文脈以外での「社員インタビュー記事制作」のご依頼が増えている・・・



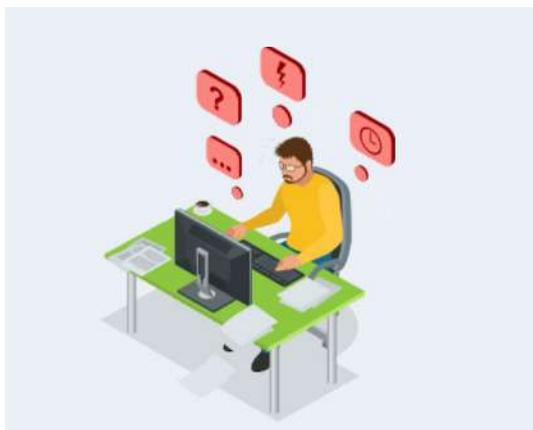
一体、何が目的なんだろう???

各企業が、「人的資本」の「定性情報開示」に動き出している！

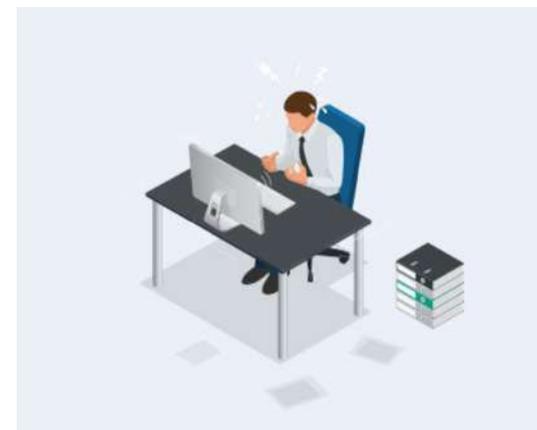
- ✓ 経営企画室・人事部門などで、「人的資本の情報開示」に携わっている方向けのセミナーです
- ✓ 「人的資本」の「**定性情報開示**」をテーマにしています



他社が最近、**採用やブランディングの文脈以外**で、社員紹介のコンテンツを作るようになってきていて、**なぜなのかが気になっている**



人的資本の定量情報の開示については理解しているが、**定性情報の開示**については、**必要性も含め、いまひとつよくわからない**



トップや社外取締役などから、「ステイクホルダー向けに、定量情報だけではなく、**定性情報**も発信してほしい」と言われたが、**何をどうすればいいのかわからない**

1 : 人的資本を巡る3つのキーワードと各国の取り組み
(ご存知の方は飛ばしてOK)

「人的資本の情報開示」が注目されるようになった背景

✓ 人的資本への投資は、財務会計上費用として処理されることから、短期的には利益を押し下げ、資本効率を低下させるものとしてみなされがちであった。

✓ そのため、人的資本への投資は抑制されたり、後回しにされやすい構造にあった。

✓ しかし、『企業の競争優位の源泉や持続的な企業価値向上の推進力が、無形資産にある』との認識が広がる中、人的資本への投資は、成長や企業価値向上に直結する戦略投資であるとの認識が、企業のみならず、投資家においても広がりつつある。

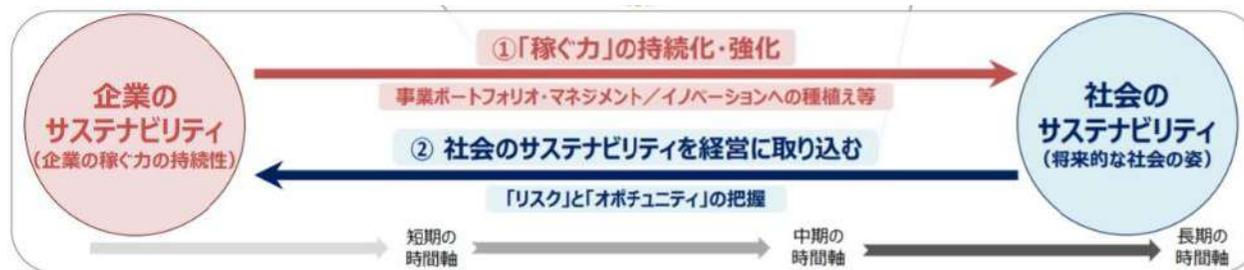
✓ 今や多くの投資家が、人的資本への戦略的な投資が、社会のサステナビリティと企業の成長・収益力の両立を図る「サステナビリティ経営」の観点からも重要な要素と捉えている。

✓ 人的資本への効果的な投資を加速させることができれば、企業と人が共に成長し、価値を生み出し、社会を豊かなものとしていく流れが力強いものとなっていく。

✓ そのために、企業・経営者が自社の人的資本への投資や人材戦略の在り方を投資家や資本市場に対して分かりやすく伝えていく「人的資本の可視化」が不可欠である。

内閣官房非財務情報可視化研究会（第6回（2022年6月20日））資料より

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf



経済産業省「サステナブルな企業価値創造に向けた対話の実質化検討会 中間とりまとめ」（2020年8月）より

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_kigyo/pdf/20200828_3.pdf

ISO30414は、2018年に国際標準化機構（ISO:International Organization for Standardization スイス・ジュネーヴに本部を置く非営利法人）により出版された、人的資本情報開示のガイドラインです。人材マネジメントの11領域について、データを用いてレポーティングするための58の測定基準が示されています。

領域	内容
1 コンプライアンスと倫理	苦情や懲戒処分の数や種類 など
2 コスト	人件費・採用コスト など
3 ダイバーシティ	年齢・性別・障がい・経営陣の多様性 など
4 リーダーシップ	経営層や管理職に対する信頼 など
5 組織文化	エンゲージメント、従業員満足度 など
6 組織の健康・安全	労災による喪失時間、労災件数、発生率 など
7 生産性	従業員一人あたりの売り上げ・利益 など
8 採用・異動・離職	採用にかかる日数、重要ポスト登用率、離職率 など
9 スキルと能力	人材育成・研修の総コスト、一人当たりの研修時間 など
10 後継者の育成	社内昇進、社外採用、後継者準備率 など
11 労働力	総従業員数、社外労働者数、欠勤率 など

伊藤レポート (Ito Review) とは、2014年に公表された、伊藤邦雄一橋大学教授 (当時) を座長とした、経済産業省の「『持続的成長への競争力とインセンティブ~企業と投資家の望ましい関係構築~』プロジェクト」の最終報告書の通称

伊藤レポート2.0とは、2017年に公表された改訂版。日本企業の研究開発投資のパフォーマンスが諸外国に比べて悪く、**人的投資**が1990年代から大幅に低下しており諸外国に水をあけられている点を指摘している

人材版伊藤レポートとは、2020年に経済産業省が公表した「持続的な企業価値向上と**人的資本**に関する研究会」の報告書。「第1章 人材戦略の変革の方向性」「第2章 経営陣、取締役会、投資家が果たすべき役割」「第3章 人材戦略に共通する視点や要素」の3章構成になっている。

人材版伊藤レポート2.0とは、2022年に公表された改訂版。「**人的資本**」の重要性を認識するとともに、**人的資本経営**という変革を、どう具体化し、実践に移していくかを主眼とし、それに有用となるアイデアを提示することを、狙いとしている。(「実践事例集」も併せて公表)

2022年5月 経済産業省 ニュースリリース 「人材版伊藤レポート2.0」を取りまとめました より
<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>

コーポレートガバナンス・コードは、2015年に株式会社東京証券取引所が公表した「会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため」の原則・指針

2018年、「形式」から「実質」への深化を図ることを目的とした改訂版を公表

2021年、「人的資本」に関する情報開示についての項目が追加された改訂版を公表

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

3-1③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

2021年6月 東京証券取引所コーポレートガバナンス・コード
～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～より

<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000005lnul.pdf>



ヨーロッパ	2014年	EUによる「非財務情報開示指令」(NFRD:Non-Financial Reporting Directive 2014/95/EU) ※2017年度(会計年度)から従業員500人以上の上場企業に対し、 人的資本情報の開示が義務化
	2018年	ISOが、人的資本マネジメントに関する指標を整理 (ISO30414)
	2021年	NFRDの改正法であるはコーポレート・サステナビリティ報告指令(CSRD: Corporate Sustainability Reporting Directive) ※ 対象となる企業の範囲拡大、情報開示要件の標準化と義務化 、非財務情報の第三者保証の義務化、開示情報のデジタル化
アメリカ	2018年	米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB: Sustainability Accounting Standards Board)が、SASBスタンダード(非財務情報公開の標準化に向けた基準)を公表
	2019年	SASBが、改訂版スタンダードを公表。 人的資本に関する情報開示を要求
	2020年	米国証券取引委員会(SEC:Securities and Exchange Commission)がRegulation S-K(財務諸表以外の開示に関するSECの要求事項)の改正案で 上場企業に対して「人的資本の情報開示を義務づける」 と発表
	2021年	「人材投資の開示に関する法案」(Workforce Investment Disclosure Act 情報開示についてISO30414に準拠 することが明記されている)が下院を通過

2021年10月 経済産業省 産業人材課 資料より

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/jinteki_shihon/pdf/004_02_00.pdf

世界有数の投資家ネットワーク（ICGN：International Corporate Governance Network）も人的資本管理方針の開示を企業に要請

※ ICGN（国際コーポレートガバナンスネットワーク）とは

英米を中心とする機関投資家が主導する組織で、コーポレート・ガバナンスとスチュワードシップ（責任ある機関投資家としての行動）の促進のため、「グローバル・ガバナンス原則」等の提言を実施

世界最大級の投資家であるカリフォルニア職員退職年金基金（CalPERS）や日本の年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も参加

原則7：企業報告

7.6 人的資本の開示

取締役会は、価値創造のための長期戦略の一環として、人的資本管理（HCM）に対する企業の方針を監督すべきである。

これは、会社の多様性、公平性、包括性に関する方針に沿い、就業者の健康と安全、人権などについての法的要件を遵守した能力管理、後継者育成、就業者の定着およびトレーニングに関連している。企業は、目的、測定可能な目標、および業績評価指標(KPI)を毎年明確にした人的資本管理方針を開示するべきである。これには、コスト、生産性、品質および収入に関する企業価値に対する就業者の影響にまで及ぶ。



2021年9月 ICGNグローバル・ガバナンス原則より

<https://www.icgn.org/sites/default/files/2021-11/ICGN%20Global%20Governance%20Principles%20JPN.pdf>

日本	2014年	経済産業省が「伊藤レポート」公開
	2015年	株式会社東京証券取引所が「コーポレートガバナンス・コード」を公表
	2017年	経済産業省が「伊藤レポート 2.0」公開
	2020年	経済産業省が「人材戦略」の在り方について提言した「人材版伊藤レポート」公開
	2021年	株式会社東京証券取引所が、「人的資本」に関する情報開示についての項目が追加された「コーポレートガバナンス・コード」改訂版を公表
	2022年	経済産業省が「人材版伊藤レポート 2.0」公開
	2022年	内閣官房が「人的資本」可視化の指針案を公開（8月に指針を公開予定）



内閣官房非財務情報可視化研究会（第6回（2022年6月20日））資料より
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf

2 : 人的資本の情報開示に必要な2つの指針

✓ **定量情報**とは、計測可能であり、**数値で表現することが可能**な情報のこと

✓ 気候関連情報の開示フレームワークであるTCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）提言において推奨されて以来、資本市場から広く受け入れられつつあり、投資家にとって馴染みやすい開示構造となっている「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4つの要素に沿って開示することが効果的かつ効率的とされている

（参考）TCFD提言等の4つの要素を人的資本について読み替えたもの



ガバナンス	戦略
人的資本に関連するリスク及び機会に関する組織のガバナンス	人的資本に関連するリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画へ及ぼす影響
リスク管理	指標と目標
人的資本に関連するリスク及び機会を識別・評価・管理するためのプロセス	人的資本に関連するリスク及び機会の評価・管理に用いる指標と目標

内閣官房非財務情報可視化研究会（第6回（2022年6月20日））資料より
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf

✓ **定性情報**とは、**計測不可能**であり、**数値で表現することが不可能**な情報のこと

✓ 定量情報が、What（何をするか）を開示することを目的としているのに対し、定性情報は、Why（なぜそう考えるのか）や、How（どうやってそれを達成するのか）を開示することを目的としている

「持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～」プロジェクト（伊藤レポート）最終報告書（平成 26 年 8 月）より https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikai/pdf/itoreport.pdf

研修等を自社固有の戦略に関連付けて開示している例

▶ A社は、統合報告書において、人材育成により目指す姿を図示した上で、人材育成に係る定量情報を記載。さらに、デジタル人材・グローバル人材育成のための研修内容・実績を記載。

目指す姿

・ 「めざす社員像」と「めざす職場像」を関連付けた上で、それを支える「能力開発を支える仕組み（研修・自己研鑽）」と「組織の活性化」を図示

定量情報

・ 教育訓練投資額、社員一人当たりの研修時間 など

研修内容・実績

・ デジタル人材研修：デジタル研修（大学と連携）、システム×デザイン思考研修
 ・ グローバル人材研修：海外派遣研修、グローバルトレーニー、海外拠点雇用社員の出向

内閣官房非財務情報可視化研究会（第 6 回（2022年6月20日））資料より
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf

3 : なぜ定性情報の開示が必要なのか？

投資家が、定量情報だけでなく、定性情報も重視しているから

2.2. 人的資本への投資と競争力のつながりの明確化

本指針では、**投資家の関心が開示事項と長期的な業績や競争力との関連性にあることを踏まえ**、まずは原則主義のフレームワークを参照し、自社の経営戦略と人的資本への投資や人材戦略の関係性（統合的なストーリー）を描くことを推奨する。

その上で、**統合的なストーリーに沿って具体的な事項（定性的事項、目標、指標）を開示することが望ましい。**

内閣官房非財務情報可視化研究会（第6回（2022年6月20日））資料より

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf

投資家は企業にどのような開示内容を望むか？

- 人的資本マネジメントについて**現状の開示内容では不十分**だ。そこから投資家が理解を掘り下げていくことはかなり難しい。**どのような戦略で成長を目指すか、そして戦略の達成確度を高めるためにどのような取り組みを行うか、ということに関連づけた説明がほしい。**経営者の問題意識に沿った開示は投資家が有効な**対話**を行うための「手掛かり」となる。

- 人的資本に関する開示については、ISO30414（人的資本の情報開示のガイドライン）などで標準化されている項目を除けば、**数値化や横比較可能性は投資家にとって必ずしも最優先の要望事項ではない。****取り組みの進展・進捗、実践からの気づき、学び、それらを活かした改善などを継続的に把握**することが出来れば、投資家にとって非常に有用だ。

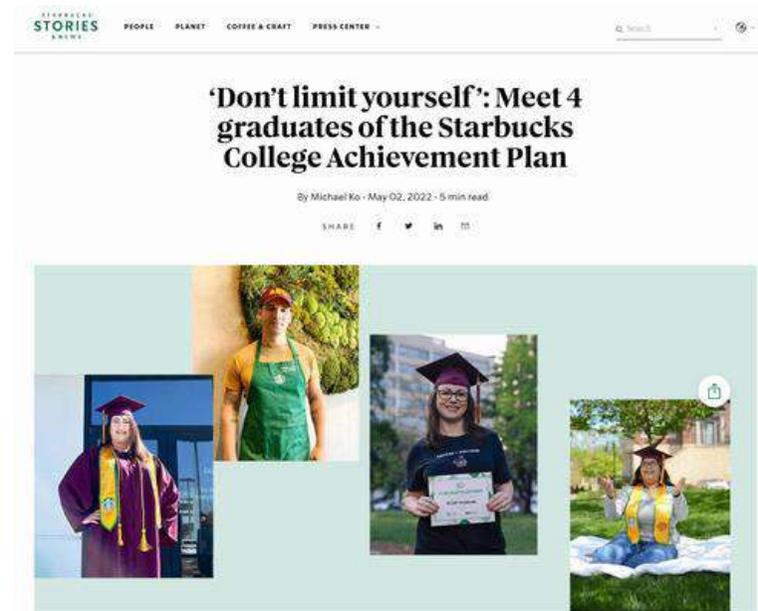
投資家フォーラム運営委員会〔投資家フォーラム第27・28回会合 報告書〕（2021年8月20日）

テーマ：「**投資家は**人的資本と企業価値をどう結び付けるのか、何を**見ているのか**、何を**知りたいのか**」より

<https://investorforum.jp/wp-content/uploads/2021/08/18eb9bbdb5e80093a8c514e93728daf8.pdf>

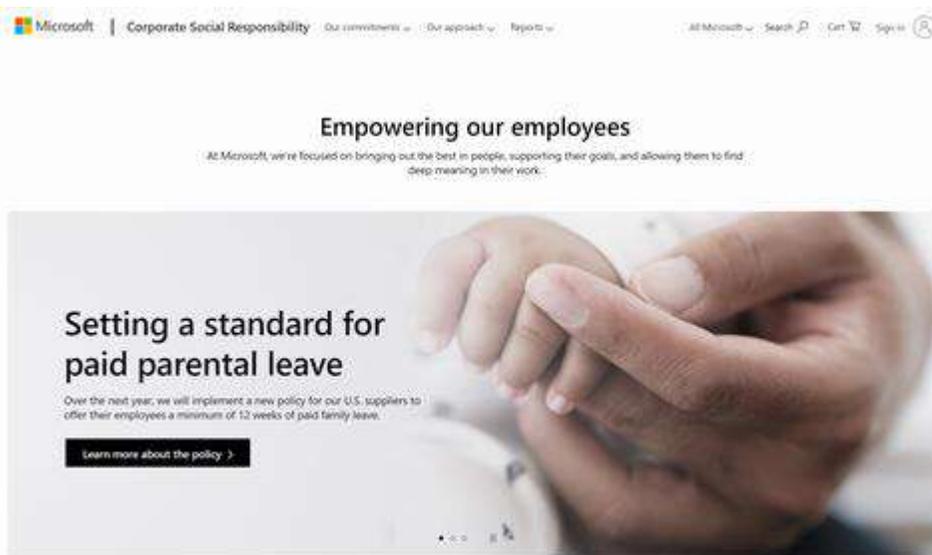
4 : 定性情報の開示 具体例 (海外／国内)

スターバックス社は、会社のリーダーシップへの信頼度、キャリアアップの機会、福利厚生などに関する継続的な社員調査と、その結果を共有し、改善点を明らかにすることへのコミットメントをすることで、投資家から高い評価を得ています。スターバックス社の情報開示の魅力は、例えば「大学の授業料払い戻し制度の詳細」など、**信頼性を高める具体性があること**だと言われています。彼らは、**STARBUCKS STORIESというメディア**を通じて、継続的な情報発信を行っています。

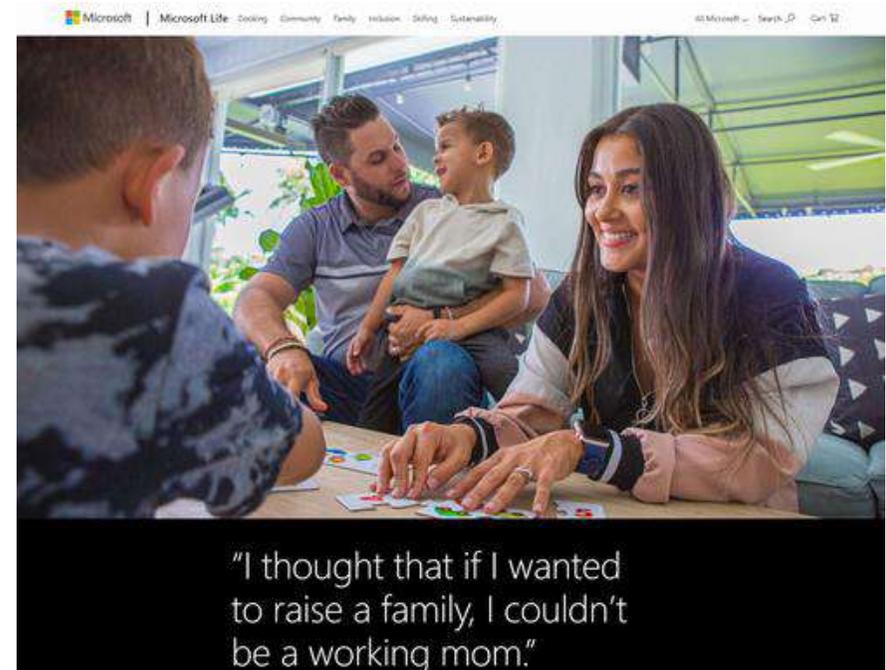


<https://stories.starbucks.com/>

マイクロソフト社は、CSR(corporate social responsibility)のページの中に**Our commitments**というカテゴリーを設け、「**Empowering our employees**」というコミットメントをしています。また、**Microsoft Life**というサイトの中では、ひとりひとりの従業員の人生にフォーカスし、それぞれが持っている夢や目標をマイクロソフト社がどのように支援しているかを伝えています。



<https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/empowering-employees>



<https://news.microsoft.com/life/the-mom-economy/>

オムロン株式会社は、「統合レポート2021」の中で「**企業理念経営を支える人材マネジメント**」というセクションを設け、人材戦略について詳細にレポートしています。その中には「The OMRON Global Awards(TOGA)」という**社員自らが社会的課題の解決に向けた目標を立ててチャレンジする取り組み**が取り上げられており、この取り組みの目標や狙い、事例として社員からのレポートを掲載するなど、独自の定性的な情報開示を行っています。



世界で推定2億3500万人もいる喘息患者にとって、ネブライザー（喘息用吸入器）は命綱。大切なのは、必要な時にすぐに使用できる環境を実現し、世界中の喘息の子供たちとその家族の不安を取り除くことだと考えました。そのために手入れの手間から解放したいという強い思いが、従来の金属メッシュ式からお手入れ不要の使い捨てメッシュ式の開発成功につながりました。組織の枠を超え、何年もの開発期間を経て遂に辿り着いた夢のネブライザー。実現のために何度もチャレンジを続けたメンバーの物語です。

[ホーム](#) > [企業理念](#) > [TOGA \(The OMRON Global Awards\)](#) > [企業理念実践の取り組み事例](#) > [喘息発作ゼロを目指して](https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/vision/practicalcase/case07.html)
<https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/vision/practicalcase/case07.html>

株式会社日立製作所では、2011年以降、事業モデルの変革を支える人材を確保するため、グローバル共通の**人材マネジメント基盤**を整備してきました。10年にわたる取り組みについて、「日立サステナビリティレポート2021」内で詳しくレポートしていて、どのような成果を積み上げているのかをわかりやすく示しています。

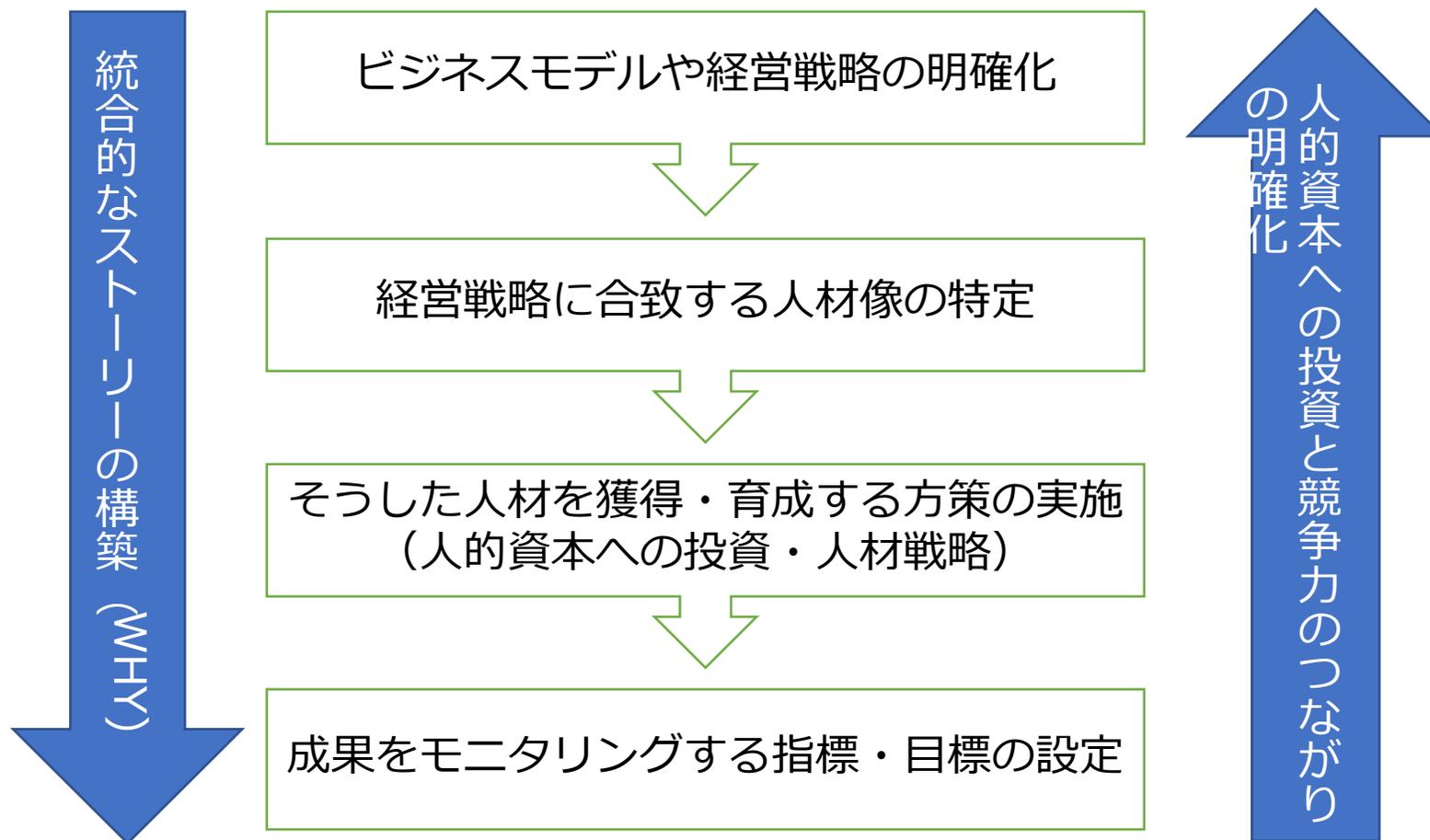
「日立サステナビリティレポート2021」（A4版、189ページ）より
<https://www.hitachi.co.jp/sustainability/reporting-and-governance/>



イノベーションを育てる社内ネットワーク「Team Sunrise」勉強会の様子
https://www.foresight.ext.hitachi.co.jp/_ct/17436133

5 : 定性情報の開示 3つのポイントと具体的な取り組み方

定性情報開示のポイント1：「経営戦略」と「人的資本への投資や人材戦略との関係性（統合的なストーリー）」を伝える



内閣官房非財務情報可視化研究会（第6回（2022年6月20日））資料より
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf

定性情報開示のポイント2：「どのように実施しているか？」を具体的に伝える

そうした人材を獲得・育成する方策の実施
(人的資本への投資・人材戦略)

例)

＜投資家が理解深化のために求めていること＞

- どのような従業員が、**どのように**、ビジネスモデルの成功に貢献をしているか
- そうした従業員が戦略的資産として認識されているか、そして**どのような**(人的)投資を受けているか
- そして、従業員の価値を最大化するために、戦略に**どのような**変化が必要か。

＜企業に説明が推奨される事項＞

- 企業が考える従業員の範囲(全従業員数、従業員の構成(直接雇用、契約雇用、サプライチェーンにおける雇用を含む))
- 企業が戦略的資産として従業員に投資しているかどうか、そして**どのように**投資しているか(whether and how)
- 従業員が**どのように**組織に価値をもたらしているか、価値を高める**どのような**機会があるか
- 従業員のモデルがビジネスモデルや企業戦略を**どのように**支えているか
- 従業員に関連するリスクと機会が、企業の経営、戦略、財務計画に**どう**影響するか



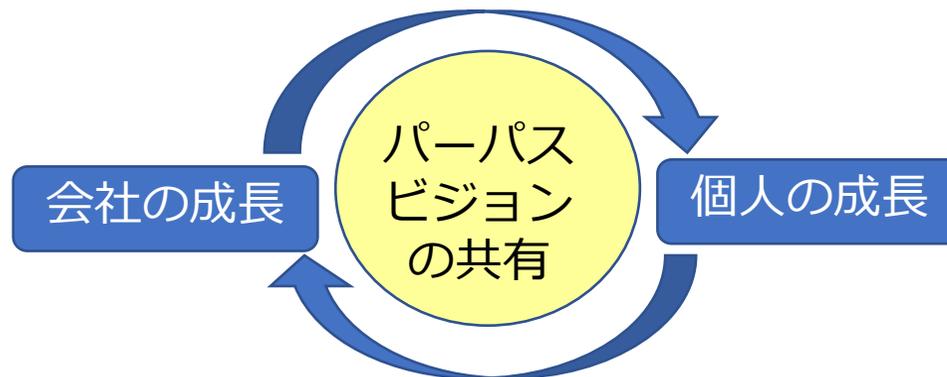
内閣官房非財務情報可視化研究会(第6回(2022年6月20日))資料より

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf

定性情報開示のポイント3：「現場社員の共感を得て浸透しているか？」を具体的に伝える

1.2. 可視化の前提としての経営戦略・人材戦略

人材戦略が取締役会やCEO・CXOレベルで議論され、コミットされていか、かつ現場社員の共感を得て浸透しているかは、企業にとっては戦略の強靱性を高める上で重要であり、投資家にとっては戦略の実現可能性を評価する重要な判断軸となる。



3.1. 可視化に向けた準備

【社員との対話】

● 人的資本への投資や人材戦略について、これと関連する経営戦略やその前提となる自社の目指す姿（長期ビジョン）、その根幹にある価値観を含めて社員の共感を深めることは、戦略の実効的な推進の観点からも重要かつ有効である。

● 即ち、「内なる可視化」の観点も含めて、取締役会・経営陣は人的資本への投資や人材戦略に関する「社員との対話」を深めることが求められる。また、社員の共感や納得感、自社の経営方針や戦略遂行に対するモチベーションを経営陣自身が先頭に立って高めていることは、投資家からのポジティブな評価につながる。

内閣官房非財務情報可視化研究会（第6回（2022年6月20日））資料より
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/sustainable_sx/pdf/007_05_00.pdf

- ✓ 人的資本の定性情報を開示する相手は、ステークホルダーです
- ✓ 人的資本の定性情報を開示する目的は、「人材戦略について、経営者・投資家・そして社員をはじめとするステークホルダー間の相互理解を深めること」です
- ✓ したがって、人的資本の定性情報開示については、採用やブランディングに関する情報発信とは分けて考える必要があります

採用



対象：新卒または中途採用者

目的：応募意欲を高める
入社後のギャップを軽減する

ブランディング



対象：顧客 見込み客

目的：ロイヤリティや共感性を高める
競合他社との差別化を実現する

人的資本の定性情報開示



対象：投資家をはじめとするステークホルダー

目的：「経営戦略と人材資本への投資とのつながりや、人材戦略について」の理解を深める

- ✓ 投資家をはじめとするステークホルダーに対して、「経営戦略と人材資本への投資とのつながりや、人材戦略について」の理解を深めてもらうために、**あらかじめ以下の3点を整理した上で**情報発信を行うことをお勧めします

どこで語るか？



公式サイト内・または専用のメディアを立ち上げて情報発信することをお勧めします。

公式サイト内での発信の場合には、「サステナビリティ」の配下に「**目指すべき姿**」「**ありたい姿**」「**描く未来**」のようなタイトルのエリアを設けている企業もあります。

何を語るか？



発信すべき情報は、主に以下の3つです。

- 1: 「経営戦略」と「人的資本への投資や人材戦略との関係性（統合的なストーリー）」
- 2: 「どのように実施しているか？」
- 3: 「現場社員の共感を得て浸透しているか？」

情報発信の継続性も重視されています。

誰に語らせるか？



「人材戦略は、現場社員の共感を得て、浸透しているのか？」（戦略の実現可能性）を伝えるために、**社員インタビュー**を掲載する企業が増えています。

「会社の成長や目指す未来」と、「自身の成長や目指す未来」とがどのようにリンクしているかを、投資家に向けて語ることができる人物をアサインしましょう。

人的資本の定性情報開示支援サービス 導入事例



ITシステム業A社様

A社様の事例では、グリーゼがステークホルダー向けのオウンドメディア企画からご支援し、企画から取材・制作までを担当しました。取材の前にはご担当者様と編集会議を実施。取材後には目的に合わせた編集作業を行って、コンテンツの精度を高めました。



製造業B社様

採用ではなく、企業価値を高めるコンテンツとしてインタビュー記事を制作しました。グリーゼの経験豊富なライターが取材を行い、情報を引き出して企業と社員の魅力が伝わるコンテンツを制作しました。



サービス業C社様

企業のパーパスに沿ったコンテンツとして、社員インタビューを企画。人的資本の情報開示につながる記事にするため、構成を練り上げました。最終的には社員の成長と企業の成長がリンクするコンテンツができあがり、インナー／アウターブランディングにも役立ちました。

会社案内

会社名	株式会社グリーゼ (Gliese Co., Ltd.)
所在地	<p>【本社】〒103-0027 東京都中央区日本橋3-2-14 日本橋KNビル4階 電話：03-5201-3033</p> <p>【沖縄事務所】〒900-0036 沖縄県那覇市西2-12-1 ファミール西町ポートサイド1303</p>
役員構成	<p>代表取締役 社長 福田 多美子 (ふくだ たみこ)</p> <p>代表取締役 会長 江島 民子 (えじま たみこ)</p>
設立年月	2000年12月
事業内容	<p>Webマーケティング支援 コンサルティング コンテンツ制作 社員研修</p> <p>SDGs/サステナビリティ支援 コンサルティング コンテンツ制作 社員研修</p>

株式会社グリーゼ コーポレートサイト



<https://gliese.co.jp/>



オウンドメディア 「コンテンツマーケティングの 成功法則」



<https://gliese.co.jp/success/>



SDGsページリンク集 「SDGs message collection」



<https://gliese.co.jp/sdgs/>





代表取締役 社長
福田 多美子（ふくだ たみこ）



TAMIKO FUKUDA

- セールスフォース・ドットコム認定 Pardotコンサルタント
- 英国CMI認定サステナビリティ（CSR）プラクティショナー
- SDGsカードゲーム・ファシリテーター（SDGs de 地方創生／SDGsアウトサイドイン／Get The Point）

株式会社富士通ターミナルシステムズ（現在はFJFS）を経て、フリーランスのテクニカルライターとして活動。2004年に、現在の株式会社グリーゼに入社。2022年10月 代表取締役 社長に就任。

デジタルハリウッド、宣伝会議、大手前大学（通信教育部）などで、「Webライティング講座」の講師を務める。著書に、以下5冊がある。SDGs／サステナビリティに関する企業向けの研修、社内浸透支援（カードゲーム含む）にも注力。



代表取締役 会長
江島 民子（えじま たみこ）



TAMIKO EJIMA

- セールスフォース・ドットコム認定 Pardotコンサルタント
- SDGsスーパーバイザー（一般社団法人 国際SDGs推進協会）
- 宣伝会議・翔泳社等セミナー講師

株式会社富士通流通システムエンジニアリング（FDE）を経て、フリーランスのシステムエンジニアとして活動。2000年12月 有限会社ウィンアンドウィンネット設立。2008年6月 株式会社グリーゼに社名変更。2022年10月 代表取締役 会長に就任。日本オンラインショッピング大賞審査員などを歴任。マイクロソフト社の社会貢献事業「女性起業UPルーム」初代コーディネーター。全国1535ヶ所で開催された創業塾・経営革新塾の受講者アンケート調査では、『講師満足度日本一』の評価を受けている。宣伝会議主催「メールマーケティング実践講座」「BtoB企業のためのメールマーケティング実践セミナー」講師。



☑ グリーゼでは、4種類のメールマガジンを配信しております。



「公式メルマガ」

グリーゼのコンサルタント・ディレクターが交代で書くメールマガジンです。マーケティングに関するテーマを、Q&A形式で分かりやすく解説します。



「SEO最新ニュース」

SEOコンサルタントの長濱が、SEOに関する最新ニュースをピックアップ。Googleの動向、役立つツール、ニュース情報等をお届けします。



「SNS最新ニュース」

グリーゼのSNS担当の愛垣が、SNSに関する最新ニュースをピックアップ。フェイスブック、ツイッター、LINE等、幅広いニュースをお届けします。



「SDGs最新ニュース」

グリーゼのSDGs担当の吉田が、SDGsに関する最新ニュースをピックアップ。国の取り組み、企業の取り組み、イベント・セミナー情報をお届けします。



グリーゼのホームページまたは右の二次元コードからお申し込みください。

<https://gliese.co.jp/success/mailmagazine/subscribe/>

