



HCM

自社に合った“優秀な人材の確保と定着”のことなら

(株)HCM 人的資本コンサルティング

連絡先：〒103-0023

東京都中央区日本橋本町 3-3-6 ワカ末ビル 7階

電話：03-6202-7519 e-mail：hcm-info@hcm.co.jp

URL：<https://www.hcm.co.jp/>

人に関する経営判断は、まず「材料づくり」から

◆施策の前に「何を決めるか」をそろえる

人事制度を見直したい、採用後の定着を改善したい、管理職の判断をそろえたい、人的資本データを整えたい。こうした相談では、すぐに制度や施策へ進みたくありません。

しかし、実際に判断が止まる場面では、施策そのものよりも、その前段階である「何を決めるのか」「何を根拠に決めるのか」「誰がどこまで判断するのか」が曖昧になっていることが少なくありません。

HCMでは、いきなり制度や施策を決めるのではなく、まず人に関する経営判断がどこで止まっているかを整理します。そのうえで、必要に応じて診断・サーベイを組み合わせて、判断に必要な材料をそろえます。

【簡易チェック】

- 人事施策は増えているが、何を優先すべきか決めきれていない
- 経営層・管理職・現場で、課題認識がずれている気が

する
 人的資本データを整えたいが、何から確認すればよいか分からない

◆4つの入口から、必要な診断・サーベイを組み合わせる

HCMでは、相談内容を大きく4つの入口で整理します。
・組織の状態を把握したい：従業員の実感、部門ごとの傾向、人材リスクを把握し、どこから整えるべきかを見える化します。

・経営判断の材料をそろえたい：意思決定サーベイ／エンゲージメント実態調査により、経営層・管理職・現場の認識差や部門差を整理します。

・採用後の定着を見直したい：入社後ギャップ、受け入れ体制、OJTや管理職対応のばらつき、定着リスクを確認します。

・人的資本データを整えたい：ISO30414 準備度チェック 有償ライト等により、人的資本データ、KPI、証跡、運用の準備状況を確認します。

大切なのは、診断やサー

ベイを「実施すること」ではなく、結果を経営判断に使える材料として整理することです。調査結果やデータは、単なる報告で終わらせず、統合診断、人事制度設計、人材ポートフォリオ設計などへつなげます。

【簡易チェック】

- 従業員の声を集めても、次の打ち手に落とし込めていない
- 部門差・職種差・管理職ごとの差を、経営判断に使える形で整理したい
- 人的資本データや KPI はあるが、証跡・運用まで確認できていない

労務確認を、経営判断のガードレールにする

◆法令・規程・運用の確認は、判断を止めるためではなく前に進めるために使う

人に関する経営判断では、「法的に問題がないか」と「経営としてどう判断するか」が同時に問われます。労務確認が不十分なまま判断を進めると、後から手戻りが生じます。一方で、確認ばかりが先行すると、現場は動け



人に関する経営判断を、整理する

なくなります。

PAL 東京オフィスでは、労務コンプライアンス、就業規則等の規程、労使協定などを確認し、経営判断が安全に前へ進むためのガードレールを整えます。

【簡易チェック】

- 規程はあるが、現場の運用と合っているか不安がある
- 休職・復職・配置転換・指導などの個別対応で判断が重い
- 問題が起きたときに、事実・ルール・手順の順で整理できていない

◆HCM と PAL で、判断と運用を分けて整理する

HCM は、人に関する経営判断を整理し、必要な診断・サーベイ・統合診断へつなげます。PAL 東京オフィスは、社労士業務に該当する労務コンプライアンス、規程、労使協定などの確認を担います。両者を切り分けつつ連携することで、「経営として決めたいこと」と「労務上確認しておくべきこと」を混ぜずに整理できます。結果として、施策の前に確認すべき材料がそろい、判断の手戻りを減らしやすくなります。

【簡易チェック】

- 人事施策を進めたいが、

労務面の確認事項が後から出てくる
 経営判断と現場運用のどちらの問題か切り分けにくい

【HCM の支援のご案内】

人に関する判断が止まりやすい場面では、まず「判断材料づくり」から始めることができます。

- 組織状態の把握：従業員の実感、部門差、人材リスクの見える化
- 経営判断の材料づくり：意思決定サーベイ／エンゲージメント実態調査
- 採用後の定着見直し：短期離職・オンボーディング診断
- 人的資本データ整備：ISO30414 準備度チェック 有償ライト／人的資本データ整備
まずは「何を確認すべきか」を整理する短時間の相談からでも大丈夫です。メール返信で「HCM 相談希望」と一言お願いいたします。

5月の税務と労務の手続期限 [提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便

局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

6月1日

- 健保・厚生保険料の納付 [郵便局または銀行]

- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>

[公共職業安定所]

HCMよりひと言

人に関する経営判断は、制度や施策を増やすほど進むとは限りません。むしろ、判断材料がそろっていないまま動き出すと、途中で手戻りが増えることがあります。今月号では、HCM の支援を「判断材料づくり」という視点で整理しました。従業員の実感を把握する、部門差を見る、人的資本データを確認する、労務上のガードレールを整える。どれも最終目的は、経営判断を前に進めることです。

「まず何を確認すべきか分からない」という段階からご相談いただけます。貴社の状況に合わせて、無理のない入口から一緒に整理します。