



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/>

人的資本データは「開示」ではなく「判断」のために整える

◆データを集める前に「何を判断したいか」をそろえる

人的資本データの整備は、開示対応のための作業になりがちです。しかし本来は、採用・配置・育成・評価・定着といった経営判断に使える“材料”をそろえることが目的です。

先に決めるべきは、指標の数ではなく「このデータを使って、何を判断するのか」です。判断したいテーマ（例：離職の兆候、配置の偏り、管理職のばらつき等）を言葉にすると、必要なデータと優先順位が自然に絞れます。

【簡易チェック】

- KPI や数値はあるが、意思決定にどう使うかが決まっていない
- 部門差・職種差の議論が感覚になり、判断が遅い
- データ整備が“集めること”で止まり、改善に繋がっていない

◆ISO30414 準備度チェック

で、KPI・証跡・運用の“抜け”を短時間で確認する

ISO30414 準備度チェックは、人的資本データを「経営判断の材料」として扱うために、データ・KPI・証跡・運用の準備状況を整理する入口です。

特に、データが存在していても「定義が揃っていない」「根拠（証跡）が残っていない」「更新・管理の運用が回らない」状態だと、判断材料として使いづらくなります。

まずは“どこが抜けているか”を見える化し、最初に整える順番を決めることで、開示対応にも経営判断にも効く整備に変わります。

※本チェックは、ISO30414 認証取得の可否を判定・保証するものではありません。人的資本データの整備状況を確認し、次に整えるべきポイントを整理するためのものです。

【簡易チェック】

- 指標の定義が部署・担当者で揺れている
- 数値は出るが、根拠（証跡）をすぐ示せない
- 更新・管理の担当や手順が曖昧で、継続運用が不安

労務のガードレールを整え、手戻りを減らす（年度更新・算定の季節）

◆手続きが集中する時期こそ、規程・協定・運用の整合を先に確認する

6～7月は、労働保険の年度更新や、社会保険の算定（定時決定）に向けた準備など、手続きが集中します。作業を回すことに追われるほど、運用上の“ズレ”が見えにくくなり、後から手戻りが起きがちです。

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
- 時間管理・残業・休職等の運用が担当者依存になっている
- 作業は回っているが、例外対応が増えている

◆「事実→ルール→手順」を揃えると、判断と説明が軽くなる

なる

判断が重い場面では、結論の是非よりも「説明できる形」になっていないことがボトルネックになりやすいです。

問題が起きたときは、①事実（時系列）②ルール（規程・運用基準）③手順（面談・通知・記録）の順で揃えるだけで、やり直しと確認待ちが減ります。

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、必要に応じて HCM と切り分けつつ連携します。

【簡易チェック】

- 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
- 面談や指導の要点が残らず、後から確認できない
- 労務の論点と、組織・人材の論点が混ざって議論が止まる

【お知らせ】7月 オンラインセミナー開催予定

HCM と PAL 東京オフィス共催のオンラインセミナーは、初回を7月に開催予定です。

テーマは、「評価・配置・管理職判断が止まる会社の共通点 人に関する判断を前

に進めるための『材料づくり』です。

評価制度を変える前に、管理職ごとの判断のばらつき、現場の納得感、労務運用上の不安をどのように整理するかを、HCM と PAL の視点から解説します。

日程・申込方法の詳細は、決まり次第ご案内します。

6月の税務と労務の手続期限【提出先・納付先】

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

HCMよりひと言

梅雨入りの便りが聞かれる時期となり、湿度の高い日も増えてまいりました。6月は、年度更新や算定の準備も重なり、“作業”が増える季節です。作業量が増えるほど、判断の前提（基準・権限・根拠）が曖昧なところが露呈しやすく、手戻りが起きがちです。

HCM と PAL 東京オフィス共催のオンラインセミナーは、初回を7月に開催予定です。

テーマは、「評価・配置・管理職判断が止まる会社の共通点 人に関する判断を前に進めるための『材料づくり』」です。

評価制度を変える前に、管理職ごとの判断のばらつき、現場の納得感、労務運用上の不安をどのように整理するかを、HCM と PAL の視点から解説します。



人に関する経営判断を、整理する