



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](mailto:hcm-info@hcm.co.jp)

URL：<https://www.hcm.co.jp/>

## 従業員の声、経営判断の材料に変える

### ◆エンゲージメント調査を“満足度”で終わらせない

従業員の声を集めることは大切ですが、調査結果が「良かった・悪かった」の確認で終わると、次の判断に使いにくくなります。

HCMでは、エンゲージメント実態調査や意思決定サーベイを、満足度を測るだけでなく、経営層・管理職・現場の認識差、部門ごとの課題、優先して整える論点を見つける材料として位置づけます。

大切なのは、声を集めることではなく、「この結果を見て、会社として何を決めるのか」まで整理することです。

#### 【簡易チェック】

- 従業員アンケートを実施しても、次の打ち手が決まらない
- 満足度の高低は分かるが、経営判断にどう使うかが曖昧
- 経営層・管理職・現場で、課題認識にズレを感じる

◆部門差・認識差から、優先して整える論点を見つける

同じ会社の中でも、部門・職種・管理職によって、働き方や納得感、情報共有の状態は大きく異なります。平均値だけを見ると、どこに手を打つべきかが見えにくくなります。

調査結果を部門差・職種差・階層差で見えていくと、「**「全社施策で整えること」**と「**特定部門で先に整えること**」を分けやすくなります。

HCMでは、調査結果を単なる報告書で終わらせず、統合診断、人事制度設計、人材ポートフォリオ設計などにつなげ、経営判断に使える形で整理します。

#### 【簡易チェック】

- 部門差・職種差を、経営判断に使える形で整理したい
- 管理職によって、説明や対応にばらつきがある
- 調査結果を、制度・配置・育成の見直しにつなげたい

#### 【HCMの支援のご案内】

意思決定サーベイ／エンゲージメント実態調査では、従業員の声「経営判断の材料」として整理します。

## 調査後の面談・相談・記録の運用を整える

### ◆声を拾った後に大切なのは、面談・相談・記録の型

調査で課題が見えても、その後の面談や相談対応が属人的だと、現場での受け止め方に差が出ます。

特に、ハラスメント、休職・復職、長時間労働、配置転換、評価への不満などは、従業員の声と労務リスクが重なりやすい領域です。

PAL東京オフィスでは、調査後の対応について、事実確認、面談の進め方、記録の残し方、説明の筋を整理し、現場が動きやすい運用に落とし込みます。

#### 【簡易チェック】

- 調査後、誰がどの順番で対応するかが決まっていない
- 面談内容や相談対応の記録が残りにくい
- 従業員の声が、労務リスクとして扱うべきものか迷う

### ◆調査結果を、労務リスクの予防にも使う

調査結果は、職場の実態や従業員の納得感を知るだけ



# 人に関する経営判断を、整理する

でなく、将来の労務リスクを早めに見つける手がかりにもなります。

例えば、特定部門で「相談しにくい」「説明が不十分」「業務負荷が高い」といった傾向が見える場合、個別案件が起きる前に、相談窓口・面談手順・記録ルールを整えることができます。

HCMが調査結果を経営判断の材料として整理し、PALが労務上の確認事項や運用面を支えることで、声を集めた後の手戻りを減らしやすくなります。

#### 【簡易チェック】

- 相談窓口や面談手順が、現場任せになっている
- 説明不足や対応差が、後から不満につながりやすい
- 調査後の改善を、規程・手順・記録に落とせていない

#### 【PALの支援のご案内】

調査後の面談・相談・記録の整備、規程・運用との接続、労務リスクの予防整理を支援します。HCMと連携し、判断と運用を分けて整えます。

### 【お知らせ】7月23日オンラインセミナー開催

7月23日(木) 14:00-15:00に開催します。

テーマは、「評価・配置・管理職登用が決めきれない会社の共通点」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。申込は<https://www.kokuchpro.com/event/c5a9f697633259de815d6bc7350e47fd/>からお願いします。

### 7月の税務と労務の手続期限【提出先・納付先】

#### 10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付 <1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限 <年度更新> [労働基準監督署]

- 労働保険料の納付 <延納第1期分> [郵便局または銀行]

#### 15日

- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

#### 31日

- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月～6月分>
- 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]

### HCMよりひと言

従業員の声は、集めるだけでは経営判断につながりません。部門差・認識差・優先課題を整理し、「何を決めるか」まで落とし込むことで、初めて判断材料になります。

声を集めた後の面談・相談・記録の運用まで整えると、施策の手戻りや説明の重さも減らせます。

まずは、調査で何を確認すべきかを整理するところからご相談いただけます。