

HCM

COMPANY PROFILE

人のことで、
経営を
止めない。

決められない理由を整理し、
現場が動ける判断へ。

株式会社HCM人的資本コンサルティング

HCM HUMAN CAPITAL CONSULTING



ONE DAY / 30人規模の会社で起こること

社長に戻ってくる、三つの問い。

説明用の架空例



09:00

配置

欠員が出た。誰を動かすか、現場から判断を求められる。



13:00

評価

管理職ごとに見方が違い、結局は社長が調整する。



17:00

定着

退職の相談を受けたが、何を変えるべきか分からない。

一つずつの相談に答える前に、判断が戻ってくる理由を見つけます。

人を責める前に、決め方を見直す。

同じ相談が
何度も戻るのは、

決め方が
残っていない
からかもしれません。

基準

何を重視するかが、職場ごとに違う。

権限

管理職が決められる範囲が曖昧。

根拠

前回の理由や事実が残っていない。

HCMは、人・労務・組織の論点を分け、経営が決める順番を整理します。

相談を、決めるための一枚に。

統合診断の説明用イメージ：評価の判断が、毎回社長に戻る会社

相談時の状態

「管理職によって
評価の見方が違う」

何を評価するか、誰が決めるか、どの事実を残す
かが混ざっている。

整理後の論点メモ

決める

管理職が判断する範囲

確かめる

役割ごとの期待と行動事実

保留する

報酬への反映方法

次の90日：役割をそろえる → 試しに記録する → 判断と説明を見直す

※ 実際の成果物・支援範囲は、個別の診断内容に応じて設計します。

何をしたいかで、選べます。

「HCMの支援」は総称です。実際のご相談は、次の目的から整理します。

支援	こんなときに	提供するもの
テーマ別診断 一つの課題を確かめる	職場の状態・定着など、対象が明確	対象テーマの分析と改善の方向
統合診断 判断の順番を決める	複数の課題が絡み、優先順位が不明	論点整理と90日アクション案
HUVACT 良い行動を拾い、対話する	現場の貢献が見えず、会話が続かない	四半期の振り返りと対話の仕組み
制度設計・運用支援 仕組みを作り、使えるようにする	評価・配置などのルールを整えたい	制度案、運用ルール、定着支援
PALの労務実務 法令と日々の運用を整える	規程・給与・手続などを任せたい	規程整備・給与計算等の実務対応

簡易チェックや初回相談から選べます。各支援は必要に応じて単独でも利用できます。

※ 内容・契約範囲・担当は、実際のご相談内容に応じて個別にご案内します。

引き継ぎメモに、一行加えた。



忙しい職場でも、四半期に一度の短い振り返りから。

[HUVACTを詳しく見る →](#)

その一行で、
次の担当者が迷わず動けた。

売上に直接出ない働きも、チームを助け、安心をつくる。こうした事実を拾うところから、対話の質を変えていきます。

HUVACT（ヒューヴァクト）

顧客・チーム・改善・安全の視点で、日々の「良い影響」を言葉にする仕組み。

経営の判断と、実務の着地をつなぐ。

HCM

人・組織の論点を整理

現場で何が起きているか。経営は何を決めるべきか。対話とデータから優先順位をつくります。

PAL 東京オフィス

労務の実務を確かめる

法令、規程、給与や手続の運用。必要な場面で、実務に照らした確認と支援を担います。

代表 藤原 俊介

特定社会保険労務士 / ISO30414リードコンサルタント・アセッサー

HCMとPALの担当・契約範囲は、ご相談の内容に応じて事前にご案内します。

※ 労務・社労士業務はPALが対応します。HCMの診断にPAL業務が自動で含まれるものではありません。

まずは、いまの状況から。

会社名 株式会社HCM人的資本コンサルティング

所在地 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町3-3-6 ワカ末ビル 7階

代表者 代表取締役 藤原 俊介

保有資格 ISO30414リードコンサルタント／アセッサー、特定社会保険労務士

人・労務・組織のこと。テーマが未整理でも、ご相談ください。

[Webサイト hcm.co.jp](http://hcm.co.jp) →

[ご相談整理窓口](#) →

掲載写真はイメージです。



相談窓口