



HCM

Company Brochure

会社案内

一人ひとりに働く幸せを創出し
社会全体が幸せになれるように
HCMはお客様とともに
企業価値の創造と向上を
目指してまいります。

株式会社HCM人的資本コンサルティング



一人ひとりの人材価値を引き出す経営

企業における“人”=“**人的資本**”に対する人材価値を最大限に引き出し、企業価値の向上につなげていく。そして企業と人が共に成長し、より豊かな社会の実現を目指していく。そんな企業をサポートいたします。

Point

- ① **エンゲージメント**（組織風土・従業員幸福度）**向上**
- ② **人材（後継者）育成**
- ③ **人材への必要な投資**

自社に合った“優秀な人材の確保と定着”

Point 1

エンゲージメント （組織風土・従業員幸福度）**向上**

経営戦略の実現に向け、従業員が能力を十分に発揮するためには、やりがいや働きがいを感じ、主体的に業務に取り組める組織風土づくりが重要です。戦略に沿ったエンゲージメント項目を整理し、定期把握しながらレベル向上を目指していきます。

Point 2

人材（後継者）育成

人手不足による倒産は年々増加傾向にあります。後継者準備不足、人材確保の困難さ、後継候補者（中核）の独立や転職などが理由です。企業が持続するためには人材が不可欠です。そのためには戦略に沿った人材育成が必要不可欠です。

Point 3

人材への 必要な投資

経営戦略に沿った人材戦略のもとで、人材開発や育成に必要な投資を安定的に行っていくことは、後継者育成にもつながります。また、人に対する投資の費用対効果が高いほど効率的に人的資本へ投資されている指標となります。人的資本RoIを高めることを目指します。

ご存じですか？

離職に伴うコスト = 1,670万円

例) 従業員数100名、離職率3%、想定年収500万円、紹介手数料30%、採用までの月数3ヶ月

従業員の定着はコスト削減にもつながります。

ところで、“人的資本”って何？

人的資源

Human Resource

人的資本

Human Capital

一人ひとりの持つ
知識・スキル・
経験&意欲



労働力

価値創造の源泉

(コスト)

(投資)

ISO 30414とその他代表的な開示基準

ISO 30414

- | | |
|----------------|-------------|
| 1. 倫理とコンプライアンス | 7. 生産性 |
| 2. コスト | 8. 採用・異動・退職 |
| 3. ダイバーシティ | 9. スキル・能力 |
| 4. リーダーシップ | 10. 後継者計画 |
| 5. 組織風土 | 11. 労働力 |
| 6. 健康・安全・幸福 | |

ISO 30414は、ESG/SDGs やサステナビリティとも方向性は一致

(例)

目標 8「働きがいも経済成長も」

人材マネジメントの効果を測定し、働きがいのある職場環境を作るための指標を提供することができます。

目標 3「すべての人に健康と福祉を」

企業が従業員の健康と福祉に対する取り組みを評価する助けになります。

目標 10「人や国の不平等をなくそう」

企業が人材に関するデータを透明性高く報告することで不平等の是正に貢献することが可能となります。

“人的情報開示”のメリット

人的情報の制度開示におけるステークホルダーの関心とメリット

内部

- 従業員は、**より良い給与**や**成長機会**を得られる
- 経営者は、**自社の成長**や**後継者育成**ができる

外部

- 求職者は、**志望先企業の労働環境**や**成長可能性**を知ることができる
- 株主（投資家）は、**投資先の中長期的な成長可能性**を知ることができ、期待値が高まる

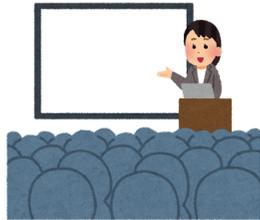
Human Capital Report (人的資本に関する報告書) サンプル

“人的情報の開示”には、ISO30414 (11項目・58指標) に準拠することをお勧めします。

1. 倫理とコンプライアンス (Compliance and Ethics)

<指標・実績>		単位	2021年	2022年	2023年
倫理・コンプライアンス研修受講率		%	21.7%	67.7%	80.3%
(内訳)	ハラスメント研修	件	10.0%	80.0%	100.0%
	個人情報保護	件	0.0%	63.0%	78.0%
	労働法関連	件	55.0%	60.0%	63.0%

コロナ禍の中で受注件数が減少したこともあり、コンプライアンスを見直す機会ができた。ハラスメント研修は管理職、一般社員の階層別研修としたが、2023年には受講率100%と達成できた。個人情報保護に関しては、部署により個人情報に携わる者・携わらない者がいるが、情報漏洩のリスクを勘案し全社員受講へ向けて実施している。労働法関連も法改正も踏まえ正しく理解するように研修を実施しているところである。



2024年度 目標

- 個人情報保護、労働法関連の受講率を90%以上を目指す

6. 健康・安全・幸福 (Organizational Health, Safety, & Well Being)

<指標・実績>		単位	2021年	2022年	2023年
労災の件数 (100万時間あたりの発生件数)		件	0.0	0.0	11.8
労災による死亡者数		名	0	0	0

<指標・実績>		単位	2021年	2022年	2023年
健康・安全研修の受講割合		件	100.0%	100.0%	100.0%

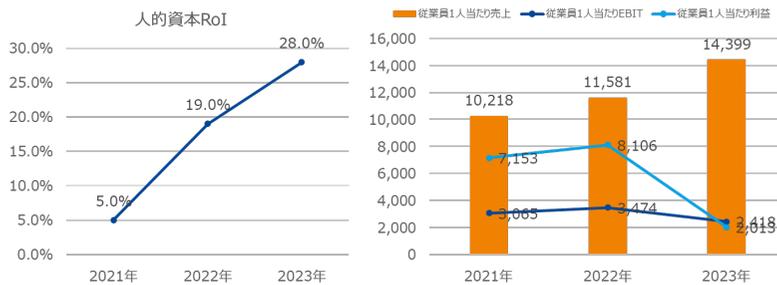
コロナ禍の中で受注件数が減少したこともあり、コンプライアンスを見直す機会ができた。安全教育に関しては、これまでOJTのような現場任せにしていたこともあり、指導者によって教え方も違っており習熟度にも差があったことから、全体研修に切り替えトッパや経営陣自らが安全教育を実施する体制に変更し、受講率100%を実現させることができたが、最も大きな成果としては安全に対する習熟度の向上であった。



2024年度 目標

- 労災発生件数 1件 → 0件を目指す
- ストレスチェックの実施を行う

7. 生産性 (Productivity)



コロナ禍の中で受注件数が減少したこともあり、2022年まで売上が減少傾向にあった。2023年は売上はコロナ前の水準に戻りつつあるが、研修・教育などの人的資本への投資を行ったこともあり利益は減少している。

2024年度 目標

- DX等業務効率化を図り利益の向上 2023年×1.2以上 を目指す
- 必要に応じた研修・教育への人的資本への投資 2023年×1.5 を目指す

9. スキルと能力 (Skills & Capabilities)

<指標・実績>		単位	2021年	2022年	2023年
人材開発・研修の総費用		千円	453	930	1,950

<指標・実績>		単位	2021年	2022年	2023年
研修受講率		%	- %	- %	- %

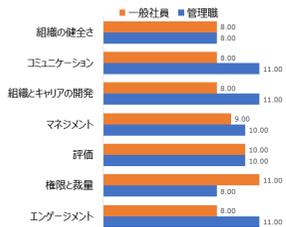
<指標・実績>		単位	2021年	2022年	2023年
従業員当たり研修受講時間		時間	-	-	-
受講者当たり研修受講時間		時間	-	-	-

研修内容としては、コンプライアンス関係を中心に、安全教育、ハラスメント研修、個人情報保護、労働法関連であり、マネジメント研修やDXなどの人材育成に繋がる研修までは実施できていない。また、研修受講率や研修受講時間の把握はできていない。

2024年度 目標

- 経営戦略に連動させた人材戦略を策定し、必要に応じて人材開発や育成に投資を行っていく
- 人材育成に繋がる教育計画を策定する
- 研修受講率、研修受講時間の把握を行っていく

1 エンゲージメントサーベイ 従業員の組織に対する愛着心や仕事への情熱、相互の信頼関係などを知りたい経営陣・人事関係者



●従業員へ選択式による調査を行い、データ分析や特徴を把握します

現状を把握することが、人的資本経営における最初のSTEPです

2 人的資本の理解と現状分析 データ収集・現状把握方法や目指すべき将来像や取組方法に悩んでいる会社関係者



●人的資本を理解いただいた上で、調査結果やインタビューを元に課題と改善点を見つけ出します

ツールを活用した現状分析により、人的資本経営への方向性をサポートいたします

3 人材戦略案構築から開示 自社の経営戦略に沿った人材戦略案構築や効果的な人的情報の開示を実行したい経営陣・人事関係者



●戦略案構築から定量化したKPIを元に経営戦略に沿った人的情報の開示を目指します

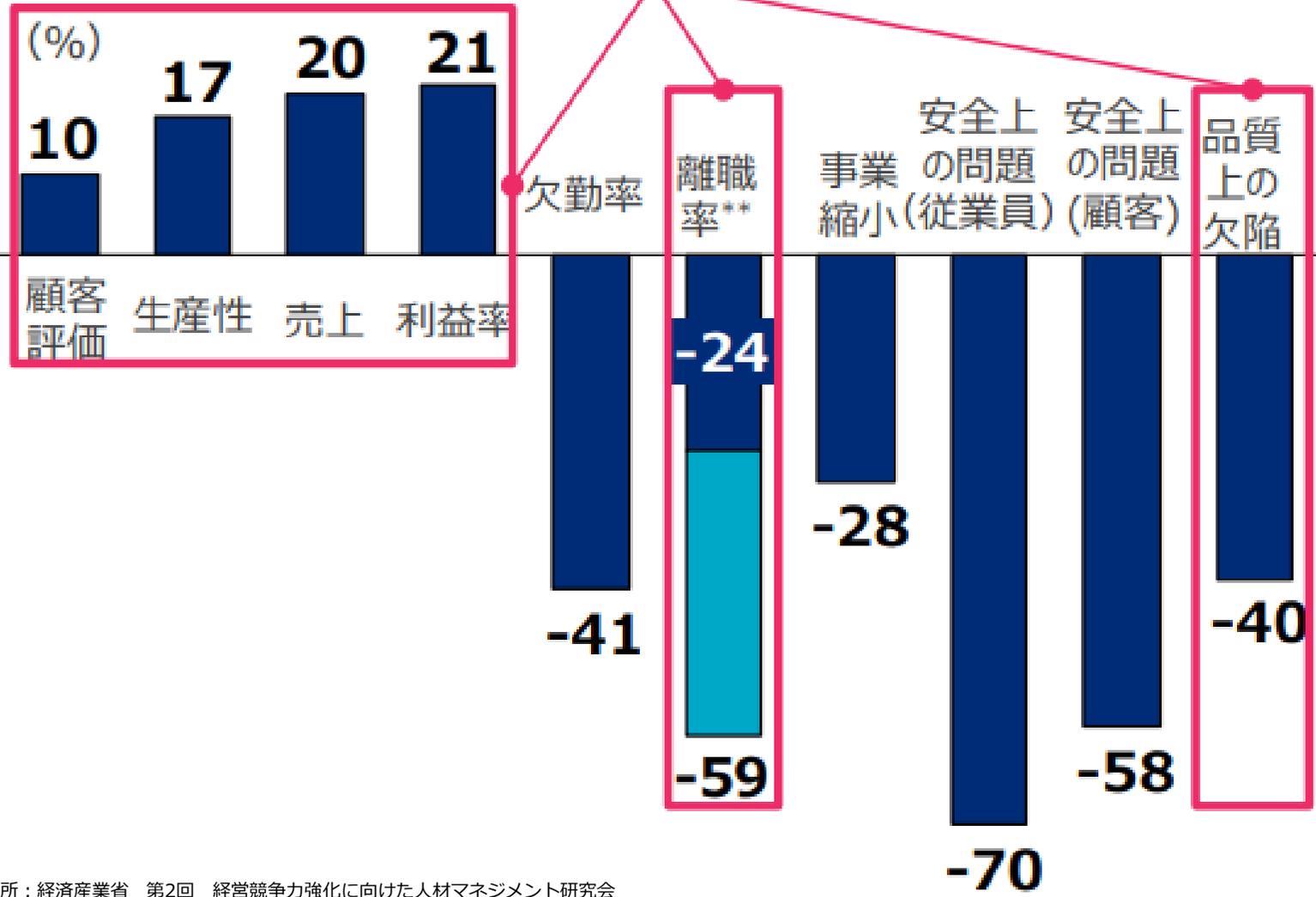
持続可能な人的資本経営の実行や戦略的な人的情報の開示をサポートいたします

自社に合った人材戦略案を作成

HCMでは、企業理念やパーパス（存在意義）等経営陣の思いや、現状の経営戦略・人材戦略における課題から現状分析を行い、貴社だけの最適な**"人的資本経営プラン"**を提案いたします。戦略的な**"人的情報の開示"**をサポートいたします。

エンゲージメント（組織診断）サーベイから始めましょう！

エンゲージメントスコアの高い企業は業績指標が高いだけでなく、離職率や品質上の欠陥についても低い傾向がある

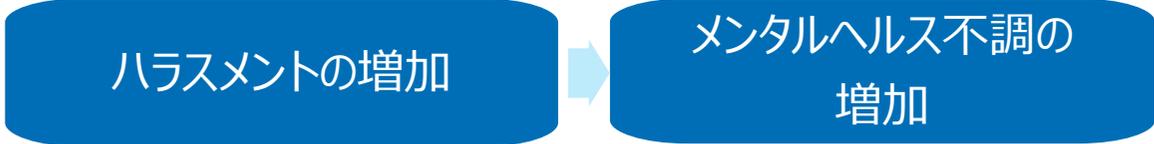


利益率
向上 UP

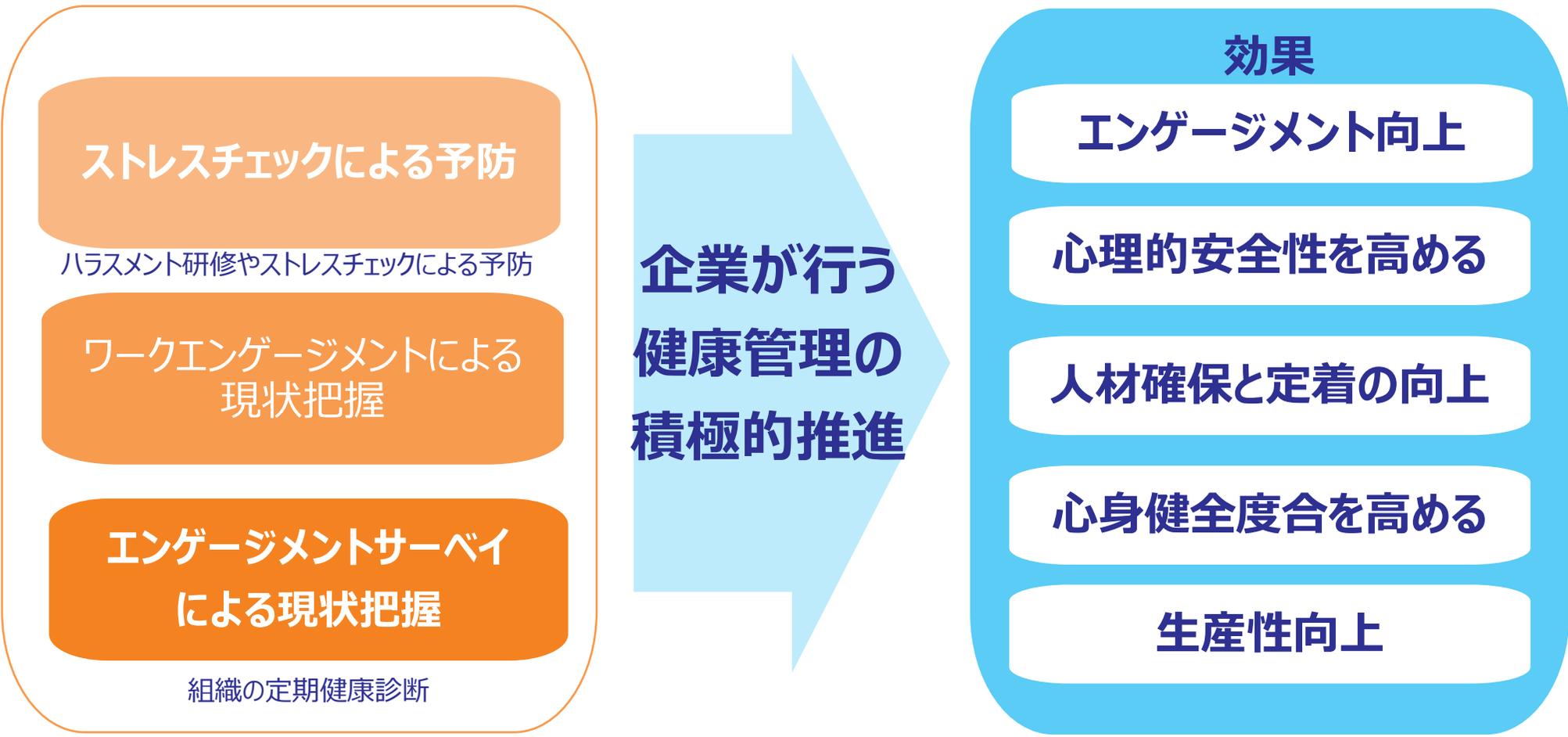
生産性
向上 UP

定着率
向上 UP

出所：経済産業省 第2回 経営競争力強化に向けた人材マネジメント研究会



疾病増悪要因、ストレス要因等が存在しています



ストレスチェックによる予防

ハラスメント研修やストレスチェックによる予防

ワークエンゲージメントによる現状把握

エンゲージメントサーベイによる現状把握

組織の定期健康診断

社員一人ひとりの心身が健康になり、仕事に対する意欲やモチベーションが高まることで、組織の活性化に繋がっていきます。お客様・社員一人ひとりとその家族の幸せのために・・・

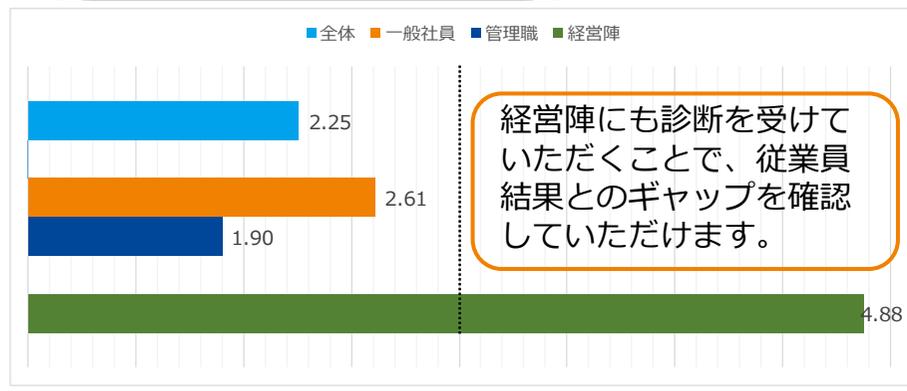
エンゲージメント（組織診断）サーベイから始めましょう！

エンゲージメントサーベイとは、**個人と会社の関係をより良くするための健康診断**です。
現在の状況が**見える化**できます。

エンゲージメントサーベイ（組織診断・従業員幸福度）診断結果
〇〇〇〇〇株式会社 御中 <サンプル>



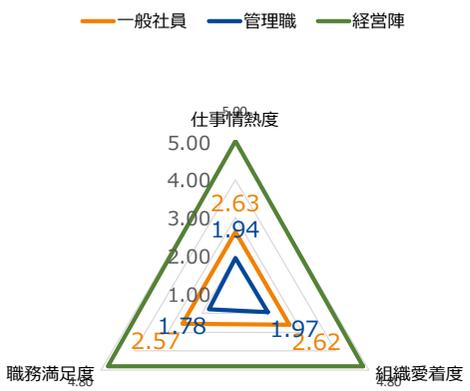
総合エンゲージメント（組織診断・従業員幸福度）



経営陣にも診断を受けていただくことで、従業員結果とのギャップを確認していただけます。

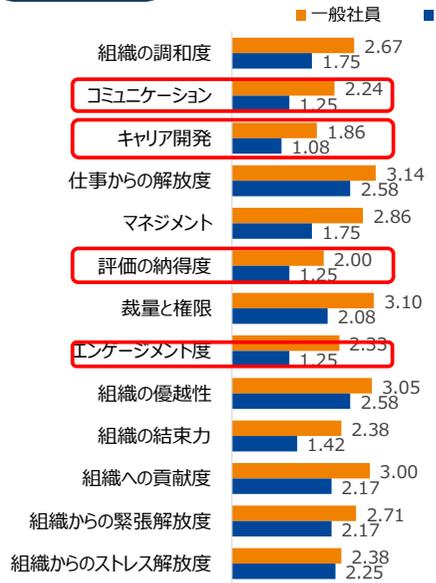
総合エンゲージメント（組織診断・従業員満足度）は「低いレベル」です。
全体として平均値（3.0）をかなり下回っています。
なお、総合エンゲージメント（組織診断・従業員満足度）は、仕事上熟度、職務満足度、組織愛着度の3要素の平均です。
従業員と比較して経営陣は「とても高いレベル」ですので、従業員とのギャップが大きいと言えるでしょう。
総合エンゲージメントを高めるための課題抽出や対話（ヒアリング）をしていきましょう。

3要素



仕事上熟度、職務満足度、組織愛着度の3要素すべての項目で管理職より、一般社員の方が上回っています。しかしながら、一般社員、管理職とも平均値（3.0）をかなり下回っています。
3要素を高めるための課題抽出や対話（ヒアリング）をしていきましょう。

個別項目



下位3項目は、一般社員においては、**キャリア開発、評価の納得度、コミュニケーション**であり、管理職においては**キャリア開発、コミュニケーション、評価の納得度**、エンゲージメント度です。
全体的に低い傾向にありますが、特に下位3項目における要因の把握や課題抽出をしていきましょう。
また、管理職におけるエンゲージメント度の低さは、一般社員にも影響を与える項目ですので、こちらの要因把握も必要です。
対話（ヒアリング）からはじめていきましょう。

”エンゲージメント”を高めるための3つのStep

Step
1

エンゲージメント サーベイの実施

① **エンゲージメントサーベイ**を行い、**組織・職場の問題を「見える化」**します。

Step
2

本気の対話

② **対話**しながら、**課題抽出や問題の原因**を見極め、**解決策**を考えていきます。

Step
3

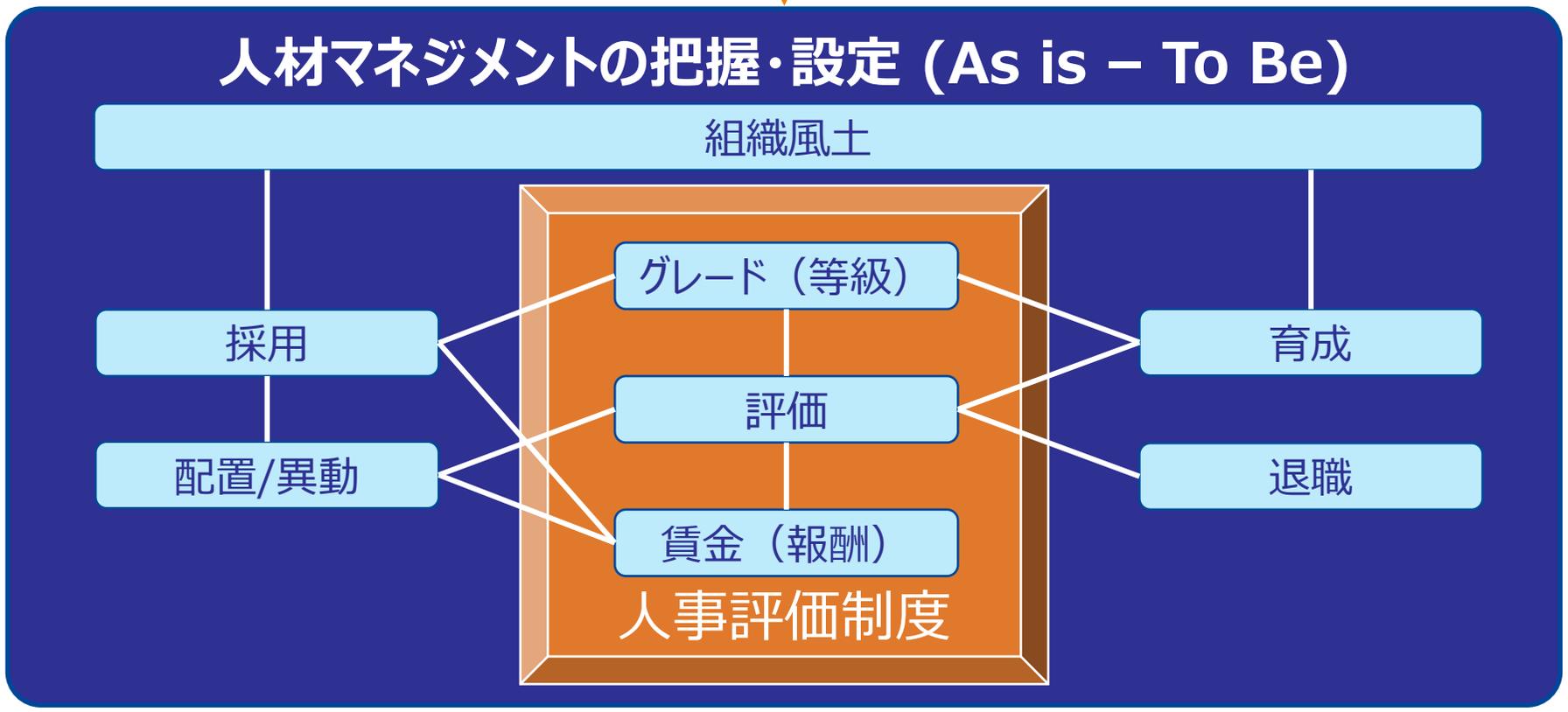
あるべき（ありたい）**姿** から**行動**へ

③ **あるべき（ありたい）姿**を決め、**アクションプラン**に落とし込み、**行動**へ。

まずは「見える化」（現状把握）**しませんか!?**

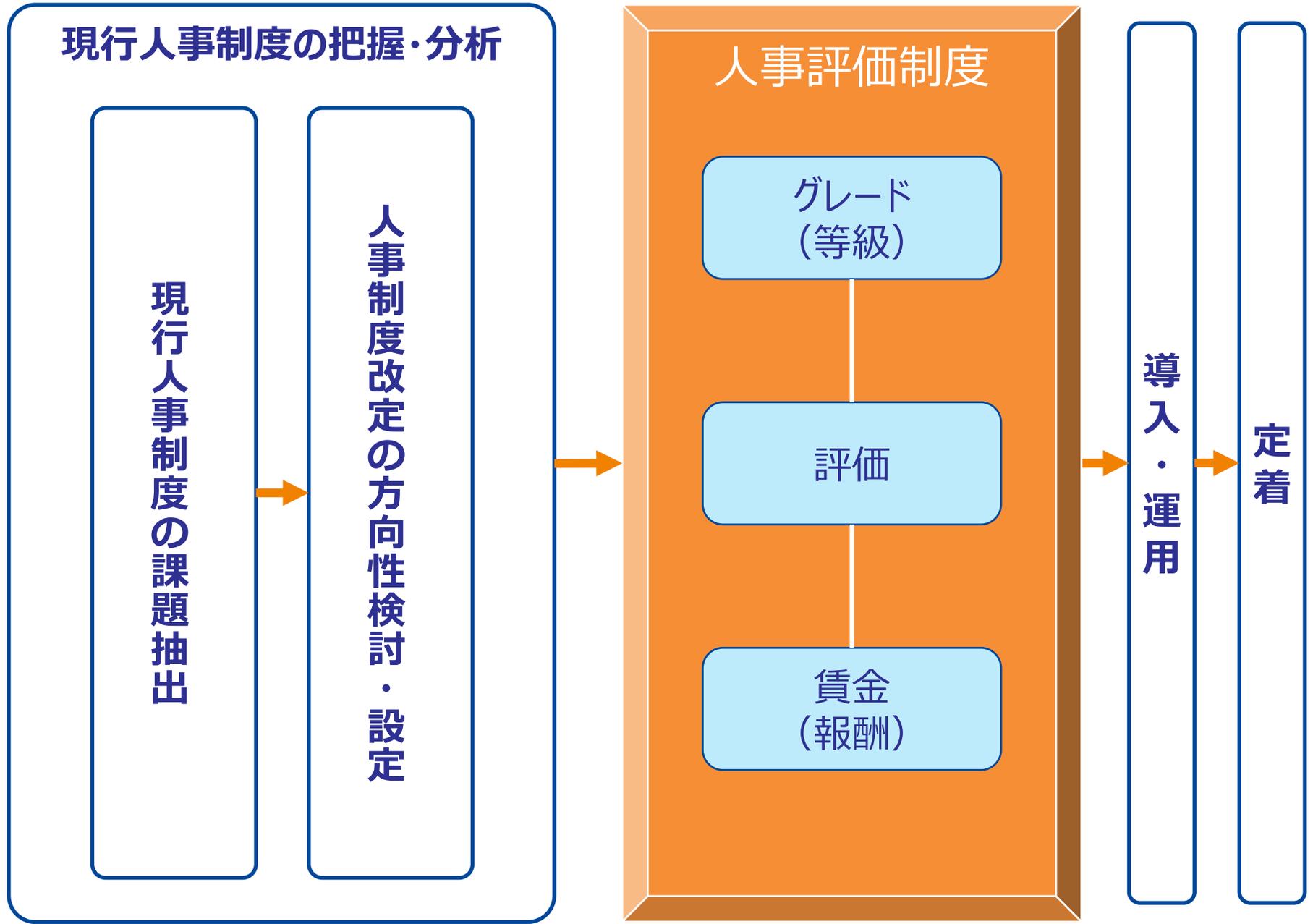
人材（後継者）育成のため人事評価制度を活用しましょう！

経営戦略と人材戦略を連動させた人的資本経営の視点からの人事評価制度策定・改定の全体イメージ



人材（後継者）育成のため人事評価制度を活用しましょう！

人事評価制度改定の全体イメージ



人材（後継者）育成のため人事評価制度を活用しましょう！

人事評価制度を活用し、**人材（後継者）育成（開発）**を行いましょう。
従業員幸福度、顧客サービス、利益率、定着率から企業価値の向上につながります。



“グレード（等級）”の見える化

- 職務や役割に応じた業務を明確化
- 自己成長とキャリアイメージを明確化
- 自社に合った“優秀な人材の確保と定着”

“評価体系”の見える化

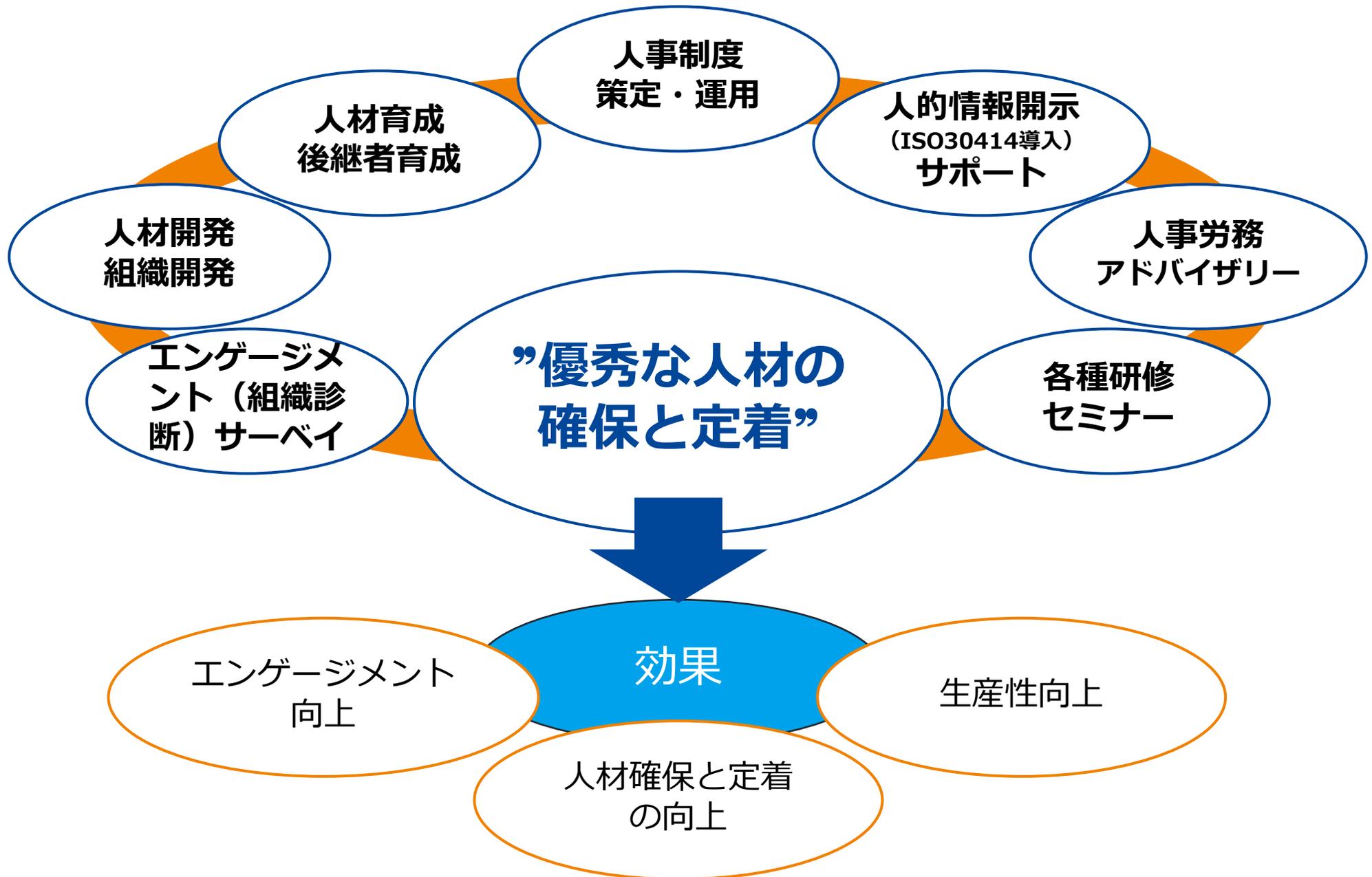
- 職種や役割に応じた評価の明確化
- 長所の発揮や挑戦できる仕組みの明確化
- 人材育成による人材の確保と定着

“賃金テーブル”の見える化

- 適正な判断ができる賃金体系で明確化
- 原資管理による賃金・賞与の適正化
- 採用競争力を高めた人材の確保と定着

HCMのサポート イメージ

HCMは企業価値の創造と向上を目指して”人材”サポートを行います。





株式会社HCM人的資本コンサルティング

本社所在地

〒103-0023

東京都中央区日本橋本町3-3-6 ワカ末ビル 7階

メールアドレス

info@hcm.co.jp

WEBサイト

<https://www.hcm.co.jp>

設立

2023年3月21日

資本金

1,000,000円

代表者

藤原 俊介（代表取締役）

事業概要

- ・ 人的資本（ISO 30414）経営コンサルティング
- ・ エンゲージメントサーベイ
- ・ 組織開発・活性化コンサルティング
- ・ 中小企業人材活用アドバイザー
- ・ 人材定着コンサルティング
- ・ 人事労務コンサルティング
- ・ 各種研修、セミナー
- ・ 給与計算他人事労務関連代行業務

※一部併設の社会保険労務士法人がサポートさせていただく業務もあります。