

昨今、人事関連の情報開示への関心が高まっている。特に、「国際規格ISO 30414の人的資本開示」「女性活躍推進法の改正による男女賃金格差の公表」「育児介護休業法改正による男性育休取得率の公表」については、対応を検討し始めている

企業も少なくはないだろう。筆者はこれら動向を「人事が本来の役割を果たす時代が到来した」と捉えている。しかし、「やらなければならぬことが増えた」とネガティブに捉えている人事

担当者も多いと推察する。今回から4回にわたり、「開示(公表)」の進め方にも触れながら、経営参謀たる人事への道について述べる。

正しいデータ集め活用する土壌作り

経営参謀人事への道(1)

ことが企業人事の役割であり、その実現には人事の見える化が必要だ。第1回と第2回では筆者の経験談も紹介し、人事の見える化について解説する。

筆者が人事の見える化の必要性を痛感したのは、事業が拡大し、従業員が増えていく中で、重要な人事情

吉田 英里(よしだ えり) コンサルティング事業本部組織人事BU HR第2部マネージャー



務がある数字、加えて厚生労働省が定める各種認定制度(例えば「くるみん」等)で求められる指標を抽出。そして、法令等で定められた計算方法に従い自社の数字を算出した。

ところがここで、最初の壁に直面する。データの信ぴょう性の低さやデータ不足がある。より経営に活かせる人事情報とするには関連部門・拠点間との連携も肝要だ。

「ISO30414人的資本開示」の進め方も今回述べたステップと大きな違いはない。指標を洗い出し、自社の人事を見える化し、現在地を認識する。正しいデータを集め活用する土壌を作る。これが経営参謀たる人事への第一歩だ。(毎週木曜日に掲載)

報が一旦当者の頭の中に留まり、危うく「退職人数」といった人員構成に関する数字とともに、平均残業時間や有給休暇取得率等女性活躍推進法で「開示(公表)」義務がある数字、高齢者雇用や障害者雇用等の毎年の報告義務が必要なものもある。ま

まず、人事関連指標を洗い出した。「採用人数」「退職人数」といった人員構成に関する数字とともに、平均残業時間や有給休暇取得率等女性活躍推進法で「開示(公表)」義務がある数字、高齢者雇用や障害者雇用等の毎年の報告義務が必要なものもある。ま

