

週刊WEB

企業経営

MAGA
ZINE

Vol.926 2025.6.24

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター

2025年6月12日号

欧州経済見通し

～回復基調だが、関税を巡る
不確実性は大きい

経済・金融フラッシュ

2025年6月11日号

企業物価指数(2025年5月)

～コメ価格高騰も、国内企業物価は
前年比上昇率が4月より鈍化

経営TOPICS

統計調査資料

法人企業景気予測調査

(令和7年4～6月期調査)

経営情報レポート

**中堅・中小企業に求められる
心理的安全性の確保と取組み事例**

経営データベース

ジャンル: 経営戦略 > サブジャンル: 人的資本開示

人的資本に関する情報開示

ISO導入のステップ

ネット
ジャーナル

欧州経済見通し ～回復基調だが、関税を巡る不確実性は大きい

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 ユーロ圏の1-3月期の実質成長率は前期比0.6%（年率換算：2.5%）となり、10-12月期（前期比0.3%、年率1.2%）から大幅に加速した。

関税引き上げ前の駆け込み生産・輸出が成長率を押し上げ、特にアイルランドやドイツで輸出や製造業生産が大きく伸びた。駆け込み生産・輸出を除けば、緩やかな回復が続いたと見られる。

2 4月のH I C P（速報値）は総合指数が前年比1.9%、コア指数が2.3%といずれも2%の物価目標付近で推移している。

これまで基調的なインフレ率を押し上げていたサービスインフレや賃金上昇率も大幅に低下し、足もとではE C Bのインフレ目標はほぼ達成されたと評価できる。

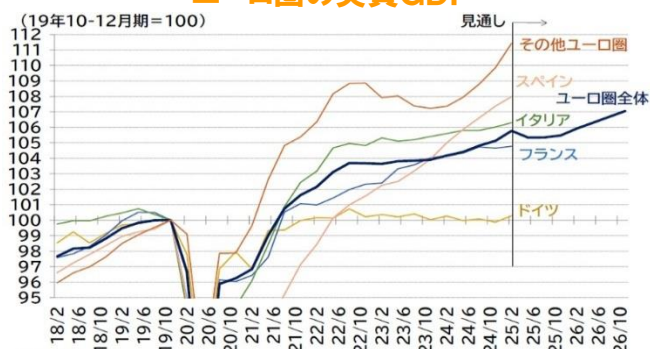
3 E C Bは24年央から利下げを実施、ディスインフレの進展を受けて政策金利（預金ファシリティ金利）はピークの4.0%から2.0%まで下げられた。

ラガルド総裁は金融政策のサイクルは概ね終了し、現在の金利は今後に到来する不確実な状況を乗り切るための良い位置だと評価している。

4 今後も駆け込み生産・輸出の反動減を除けば、消費を中心とした緩やかな回復が続くと見込まれるが、先行きの不確実性は大きい。相互関税の上乗せ税率が再開されず、E Uも報復関税を実施しな

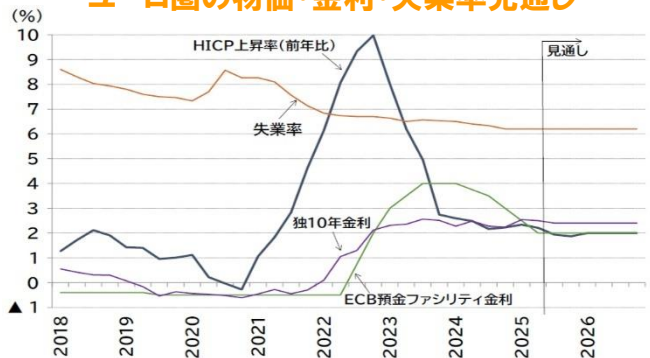
いという前提のもとで、成長率は25年0.8%、26年1.0%、インフレ率は25年2.1%、26年2.0%、政策金利はE C Bの政策余地を残すため現行水準（2%）で維持されると予想している。

ユーロ圏の実質GDP



(注) 季節調整値で19年10-12月期を100として指数化。見通しはユーロ圏全体のみ
(資料) Eurostat、ニッセイ基礎研究所

ユーロ圏の物価・金利・失業率見通し



(資料) Eurostat、Datastream、ニッセイ基礎研究所

5 成長率のリスクは下方に傾き、インフレリスクは上下双方に不確実性が大きい。トランプ関税を巡る不確実性は大きく、関税交渉が行き詰まり、米国・E U間の関税率がともに引き上げられる可能性も十分に考えられる。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

ネット
ジャーナル

企業物価指数(2025年5月) ～コメ価格高騰も、国内企業物価は 前年比上昇率が4月より鈍化

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

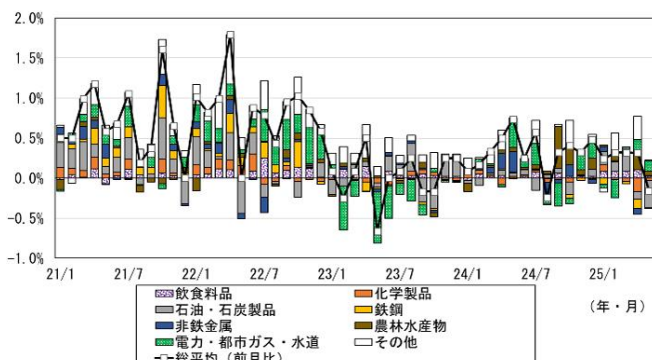
1 国内企業物価は 6ヵ月ぶりの前年比3%台

日本銀行が6月11日に発表した企業物価指数によると、2025年5月の国内企業物価は、前年比3.2%（4月：同4.1%）と、6ヵ月ぶりに3%台へと鈍化した。

内訳をみると23類別中、18類別が上昇、5類別が低下となった。

精米が前年比77.3%、玄米が同77.6%とコメ価格の高騰が続いていることから、農林水産物は前年比42.8%（4月：同43.5%）となった。

国内企業物価の推移(前年比寄与度)



（資料）ともに日本銀行「企業物価指数」

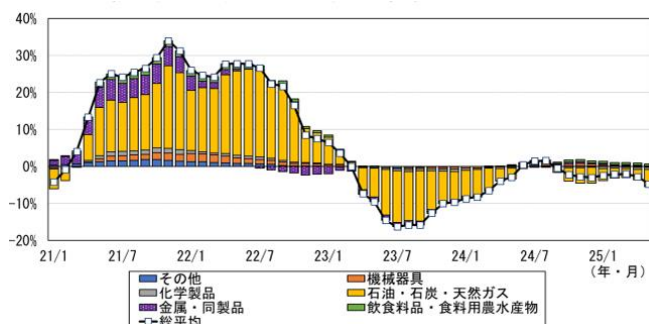
2 契約通貨ベースの 輸入物価は前年比▲4.7%

5月の契約通貨ベースの輸入物価は、前年比▲4.7%（4月：同▲2.7%）と9ヵ月連続のマイナスとなった。

内訳をみると、ガソリンが前年比▲22.4%と10ヵ月連続のマイナス、ジェット燃料油が同▲18.1%となったことなどから、石油・石炭・天然ガスは前年比▲14.3%（4月：同▲9.3%）と9ヵ月連続でマイナスとなった。

契約通貨ベースの前月比では、▲1.2%（4月：同▲0.6%）と3ヵ月連続のマイナスとなった。

輸入物価指数の前年比推移(契約通貨ベース)



（注）機械器具：はん用・生産用・業務用機器、電気・電子機器、輸送用機器
その他：繊維品、木材・木製品、その他産品・製品

3 先行きの国内企業物価は 2%台で推移すると予想

国内企業物価は前年比の伸び率が前月から鈍化し、6ヵ月ぶりに前年比3%台となった。

先行きについては、飲食料品の上昇率が前年比4.2%と2023年夏頃（同8%台後半）に比べれば低水準にとどまっているものの、食料品値上げの動きはしばらく続く可能性が高い。

そして、電気・都市ガス代の支援策は2025年7～9月使用分で再開されることとなったが、2024年8～10月使用分でも実施されており、値引き額は今回のほうが小さいため、支援策によるエネルギー価格の前年比上昇率の押し下げ幅は限定的にとどまるだろう。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

法人企業景気予測調査 (令和7年4～6月期調査)

内閣府、財務省 2025年6月12日公表

結果の概要

1 貴社の景況

◆現状(令和7年4～6月期)

- 「貴社の景況判断」BSIを全産業で見ると、大企業は▲1.9%ポイントとなり、令和6年1～3月期以来5期ぶりの「下降」超
- 中堅企業、中小企業はいずれも「下降」超

◆見通し

- 大企業は令和7年7～9月期に「上昇」超に転じる見通し
- 中堅企業は令和7年7～9月期に「上昇」超に転じる見通し、中小企業は「下降」超で推移する見通し

〔単位：%ポイント〕

		令和7年1～3月 前回調査	令和7年4～6月 現状判断	令和7年7～9月 見通し	令和7年10～12月 見通し
大企業	全産業	2.0	(1.5) ▲1.9	(5.7) 5.2	6.1
	製造業	▲2.4	(▲0.5) ▲4.8	(6.3) 5.7	8.4
	非製造業	4.1	(2.5) ▲0.5	(5.5) 5.0	5.0
中堅企業		0.7	(3.1) ▲0.9	(6.9) 5.2	7.2
中小企業		▲12.7	(▲5.1) ▲12.3	(▲0.3) ▲5.8	▲1.9

※1 () 書きは前回調査時の見通し。(以下同) ※2 前四半期と比較しての「上昇」－「下降」社数構成比(以下同)

2 国内の景況

◆現状(令和7年4～6月期)

- 「国内の景況判断」BSIを全産業で見ると、大企業は▲6.2%ポイントとなり、令和5年1～3月期以来9期ぶりの「下降」超
- 中堅企業、中小企業はいずれも「下降」超

◆見通し

- 大企業は令和7年10～12月期に「上昇」超に転じる見通し
- 中堅企業、中小企業はいずれも「下降」超で推移する見通し

〔単位：%ポイント〕

		令和7年1～3月 前回調査	令和7年4～6月 現状判断	令和7年7～9月 見通し	令和7年10～12月 見通し
大企業	全産業	3.1	(2.1) ▲6.2	(3.5) ▲1.1	1.3
	製造業	▲1.3	(▲1.4) ▲7.5	(1.2) 1.1	2.6
	非製造業	5.2	(3.8) ▲5.7	(4.6) ▲2.1	0.6
中堅企業		▲2.3	(▲0.8) ▲12.0	(1.5) ▲9.3	▲4.9
中小企業		▲17.7	(▲13.5) ▲23.6	(▲9.2) ▲18.1	▲13.0

3 雇用

◆現状(令和7年6月末)

- 「従業員数判断」BSIを全産業で見ると、大企業は26.9%ポイントとなり、平成23年9月末以降56期連続の「不足気味」超
- 中堅企業、中小企業はいずれも「不足気味」超

◆見通し

- 大企業は「不足気味」超で推移する見通し
- 中堅企業、中小企業はいずれも「不足気味」超で推移する見通し

[単位：%ポイント]

		令和7年3月末 前回調査	令和7年6月末 現状判断	令和7年9月末 見通し	令和7年12月末 見通し
大企業	全産業	28.3	(22.2) 26.9	(20.1) 23.2	22.0
	製造業	20.3	(16.6) 19.5	(15.0) 17.4	16.4
	非製造業	32.2	(24.8) 30.4	(22.6) 25.9	24.6
中堅企業		40.9	(34.9) 36.5	(30.9) 32.7	30.3
中小企業		30.3	(25.9) 28.8	(25.4) 27.5	27.5

※ 四半期末の「不足気味」－「過剰気味」社数構成比。

4 企業収益

◆売上高

- 令和7年度は、2.1%の増収見込み
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに増収見込み

◆経常利益

- 令和7年度は、▲2.1%の減益見込み
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに減益見込み

[前年度比増減率、単位：%]

		全産業	製造業	非製造業
売上高	令和7年度	(1.8) 2.1	(1.5) 2.2	(1.8) 2.1
経常利益	令和7年度	(▲ 0.2) ▲ 2.1	(▲ 0.6) ▲ 1.2	(▲ 0.1) ▲ 2.4

※1 「売上高」は金融業、保険業を含まない。 ※2 () 書きは前回調査結果。

※3 令和6年度・令和7年度ともに回答のあった法人(売上高 7,528 社、経常利益 8,142 社)を基に推計。

5 設備投資

◆生産・販売などのための設備(BSI)

- 令和7年6月末の「生産・販売などのための設備判断」BSIをみると、大企業、中堅企業、中小企業いずれも「不足」超
- 先行きをみると、大企業、中堅企業、中小企業いずれも「不足」超で推移する見通し

[単位: %ポイント]

	令和7年3月末 前回調査	令和7年6月末 現状判断	令和7年9月末 見通し	令和7年12月末 見通し
大企業	2.5	(2.2) 2.5	(2.6) 2.2	2.7
中堅企業	5.2	(4.1) 6.0	(4.2) 5.1	5.3
中小企業	8.1	(6.5) 9.5	(6.6) 7.4	7.4

◆設備投資額(ソフトウェア投資額を含む、土地購入額を除く)

- 令和7年度は、7.3%の増加見込み
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに増加見込み

6 今年度における設備投資のスタンス

- 設備投資のスタンスを全産業でみると、大企業は「維持更新」の重要度が最も高く、次いで「省力化合理化」、「生産（販売）能力の拡大」の順に重要度が高い
- 中堅企業、中小企業はいずれも「維持更新」の重要度が最も高い

[回答社数構成比、単位: %]

		1 位		2 位		3 位	
大企業	全産業	維持更新	63.5	省力化合理化	44.0	生産（販売）能力の拡大	41.3
	製造業	維持更新	62.4	生産（販売）能力の拡大	54.9	省力化合理化	47.7
	非製造業	維持更新	64.1	情報化への対応	45.5	省力化合理化	42.2
中堅企業		維持更新	52.1	製（商）品・サービスの質的向上	48.2	生産（販売）能力の拡大	45.3
中小企業		維持更新	54.2	生産（販売）能力の拡大	54.0	製（商）品・サービスの質的向上	51.2

※ 10 項目中 3 項目以内の複数回答による回答社数構成比。(以下同)

7 今年度における資金調達方法

- 資金調達方法を全産業でみると、大企業は「内部資金」の重要度が最も高く、次いで「民間金融機関」、「リース」の順に重要度が高い
- 中堅企業は「内部資金」、中小企業は「民間金融機関」の重要度が最も高い

[回答社数構成比、単位: %]

		1 位		2 位		3 位	
大企業	全産業	内部資金	69.1	民間金融機関	66.8	リース	13.4
	製造業	内部資金	69.9	民間金融機関	69.2	リース	12.9
	非製造業	内部資金	68.6	民間金融機関	65.3	リース	13.7
中堅企業		内部資金	68.6	民間金融機関	57.5	公的機関	19.1
中小企業		民間金融機関	74.0	内部資金	61.6	公的機関	39.1

※ 金融業、保険業を含まない。

法人企業景気予測調査（令和7年4～6月期調査）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



労 務

中堅・中小企業に求められる

心理的安全性の確保 と取組み事例

1. 心理的安全性とは
2. 心理的安全性を確保するために必要な心構え
3. 心理的安全性確保に向けた取組み内容
4. 中堅・中小企業の取組み事例



■ 参考資料

【東洋経済新報社】：『心理的安全性 最強の教科書』 【福岡産業保健総合支援センター】：『心理的安全性に基づくパワーハラスメント防止対策』（産業保健相談員 入江正洋） 他

1

企業経営情報レポート

心理的安全性とは

「心理的安全性」という言葉を耳にしたことがあるでしょうか。これは、ハーバード大学のエイミー・エドモンドソン氏が提唱した概念で、心理的安全性が組織の健全性や生産性に多大な影響を与えるものとして、近年我が国でも関心が高まっています。

本レポートでは中堅・中小企業が「心理的安全性」を確保する必要性や考え方、具体的な取り組みについて紹介いたします。

■ 心理的安全性の定義

■ 心理的安全性の定義

心理的安全性（1999年）：エイミー・エドモンドソン

“A shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking.”

「対人関係においてリスクのある行動を取っても、『このチームであれば馬鹿にされたり罰せられたりしない』と信じられる状態」

定義されている内容をもとに心理的安全性が確保されている組織や環境について考えると、「個人やチームにおいて、オープンかつ建設的なコミュニケーションが取れ、自分の考えや感情を自由に表現でき、その上で言葉や行動による負の影響や制裁を恐れず、リスクを取ることができる良好な組織、環境」ということができます。

■ Google社の調査「プロジェクト・アリストテレス」

2012 年、生産性が高いチームの特徴を明らかにする目的で「プロジェクト・アリストテレス（Project・Aristotle）」という調査が実施されました。

同プロジェクトは古代ギリシャの哲学者アリストテレスの言葉「全体は部分の総和に勝る」にちなんで名付けられたもので、生産性の高いチームとそうでないチームの特徴や違いを明らかにする目的で次に記載する4項目の調査を実施しました。

■ 生産性の高いチームを明らかにするための4つの調査項目

- ① マネージャーによるチームの評価（定性評価）
- ② チームリーダーによるチームの評価（定性評価）
- ③ チームメンバーによるチームの評価（定性評価）
- ④ 四半期ごとの売上ノルマに対する成績（定量評価）

定性評価は、結果や文化を理解するのに役立つ一方で、どうしても主観が入り込むことが避けられないという問題があります。また、定量評価は、チームの効果を測る具体的な物差しにならず、個別の事情を考慮することができないといった問題があります。

2

企業経営情報レポート

心理的安全性を確保するために必要な心構え

組織の見直しや業務遂行の方法を即座に変えることは一朝一夕という訳にはいきませんが、人に関する部分は心構えひとつですぐに行動に移せます。

そこで本章では心理的安全性を確保するために必要な心構えについてみていくことにします。

■ 心理的安全性を確保するための管理者による取組みのポイント

心理的安全性を確保するための取組みは容易ではありません。したがって、まずは管理者がリーダーシップをとり、人間関係に関する部分から取組むことをお勧めします。

管理者を中心とした心理的安全性を確保するための取組みポイントは以下の5点になります。

① 人とタスクを区別する

部下に仕事上におけるミスや至らぬ点が見られることはよくあります。

こういった事象を指摘する際は、あくまで『タスク』として捉える必要があり、間違っても「なぜこのレベルのことが出来ないのか」という本人を非難するような表現は避けるべきです。

② メンバーは『管理』するのではなく、『支援』する

管理志向が強い管理者ほど「自分起点で物事を考え自分の思い通りにしようとする」傾向にあります。管理することは一つの手段ではありますが、心理的安全性を確保する上では、「相手の立場に立って物事を考え、結果まで導く支援をする」心構えが必要です。

③ 異なる価値観に対して寛容であり続ける

異なる価値観を持つ人が集まるからこそ、それぞれの強みを活かすことが出来ます。「あの人は考えが合わないから距離を置こう」といった考え方を持つことは禁物です。

④ 『自己認識』と『自己開示』

相互理解を進める上で重要になるのが、自己認識と自己開示です。自分をよく知り、相手に伝えることが出来るからこそ、共通点や相違点が明らかになり、対話による歩み寄りを進めることが出来ます。

⑤ ローコンテキスト文化を意識する

ローコンテキストの状態とは、異なる価値観や考え方を持っているため言葉に出さないと分からない、という認識が当たり前になっていることをいいます。「察する文化」や「暗黙の了解」は認識の相違を生む根源であり、回避しなければなりません。

3

企業経営情報レポート

心理的安全性確保に向けた取り組み内容

■ 心理的安全性を確保するために必要な取り組み内容

心理的安全性を確保するための取り組みは、すぐに実行できるものと、仕組み化が必要なものがあります。

すぐに実行できるものから、自社に不足しているものは早速実践し、仕組み化する必要があるものは、まず自社に必要なか検討するところから始めてみましょう。

■ 心理的安全性を確保に向けた具体的な取り組み内容

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| ① まずは些細なことでもいいので雑談から始める | ② 相手がいる場所に “会いに行く” |
| ③ まずは相手の意見を受け止める | ④ 人事評価項目の見直し |

① まずは些細なことでもいいので雑談から始める

心理的安全性の確保に不可欠な相互理解や適切な支援を進めるには、コミュニケーションの量が必要になります。「仕事上の面談は実施しているが、気軽な雑談をすることはあまりない」という状況をよく耳にしますが、これではコミュニケーションの量は十分とはいえません。

そのため、仕事の一部だけではなく「些細なことでもいいので雑談する」ことから始めましょう。これがコミュニケーション不足解消の第一歩です。

そして次のステップが『相手のことを知る雑談』です。

■ 相手のことを知る雑談の例

- | | | | | | |
|--------|---------|------|-------------|------|-------|
| ・ 季節 | ・ 得意なこと | ・ 趣味 | ・ 好き/嫌いな食べ物 | ・ 家族 | ・ 持ち物 |
| ・ スポーツ | etc. | | | | |

相手を知る機会になる雑談は、「上司があなたに興味を持っています」というメッセージにもなります。そして、コミュニケーションの量が増えることで「相手の状態を知り、どのような形で支援すればいいのかを探るヒントを得る」ことが可能となるのです。

② 相手がいる場所に “会いに行く”

“Meet them where they are” という英語の表現があります。直訳すれば『相手が今いる場所に会いに行く』で、これを仕事にあてはめると『相手に合わせる』という意味になります。

例えば、口調が穏やかな社員に対して早口で話すと、それだけで相手は緊張して落ち着いて会話をすることができなくなります。反対に、目を合わせ、穏やかな口調で話すことが出来れば、緊張がほぐれ、気持ちを落ち着かせることができ、それが心理的安全性の確保につながります。

4

企業経営情報レポート

中堅・中小企業の取組み事例

■「面白く働くために」を追求していくB社の事例

<B社の概要>

創業	1998 年	社員数	正社員 270 名
本社	東京都	業種	ゲーム制作、web 制作

ゲームや web 制作などを手がけるB社は 1998 年に「面白法人」として設立されました。

以下、「つくる人を増やす」を経営理念に掲げる同社における心理的安全性と、それを担保する仕組みを紹介します。

(1)自分が面白がることが1番

上司のアイデアに反論すれば人事評価で不利になるかもしれないという不安が過るものですが、同社にはそれがありません。設立当初から面白法人を標榜しているように、何をするにも面白いことが1番、次に周囲から面白い人だと言われること、誰かの人生を面白くすること、という3段階での考え方が徹底されているからです。

したがって議論の際も、面白く働きたいからこれは納得できるが、これは納得できないといった主張ができるのです。そして、言う側も言われる側も、それをリスクだと感じない環境が構築されているのです。

(2)弱みを認めた時点で認めたことになる

人事評価では、失敗したことや学んだことは何かを必ず聞くようにしています。

そして、ベテランや立場の高い社員であっても、間違いを指摘されれば明るく素直に「ごめん」と謝る文化が醸成されています。

経営者は、「弱みを無理に克服しようとしなくてもいい。認めた時点で乗り越えたことになる」と考えており、その言葉通り、うまくいかなかったプロジェクトも積極的にホームページで公開しています。会社自体が弱みをさらけ出すことで、社員の心理的安全性を担保しています。

(3)引き続き『面白い』を追求するために

良いものを作るためには当然、つらいことや大変なこともあります。またアウトプットに対する評価は厳しいものであるかもしれません。ただ同社ではそれを理由に、人間性が否定されることはあり得ません。自分らしく働けるという意味で心理的安全性は確立されており、そういった環境がより「面白い」取組みを可能にしているのです。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:経営戦略 > サブジャンル:人的資本開示

人的資本に関する情報開示

人的資本に関する情報開示のガイドラインは、
どのような内容でしょうか。

(1)ISO規格とは

ISO 規格は、国際的な取引をスムーズに行うために、製品やサービスに関して同じ品質や同じレベルのものを世界中で提供できるようにしようとする国際的な基準です。

身近な例として、イソネジ(ISO68)、フィルム感度(ISO5800)、非常口マーク(ISO7010)といった製品そのものを対象とする「製品規格」があります。

一方、製品そのものではなく、組織の品質活動や環境活動を管理するための仕組みについて ISO 規格が制定される「マネジメントシステム規格」があり、品質マネジメントシステム (ISO9001) や環境マネジメントシステム (ISO14001)、人材マネジメントシステム (ISO 30414) 等の規格が該当します。

(2)ISO30414とは

ISO30414 は「人材マネジメントに関する情報開示のガイドライン」として 2018 年 12 月に制定されました。これは企業の内外問わず関係者に向けて、人的資本に関する情報をどのように報告すれば良いかという指針であり、企業の透明性を高めることを目的としています。

また企業の規模や業種、業態に関わらず、すべての組織に適用可能なガイドラインとしています。ガイドラインでは、以下の領域に関する指標を定めています。

人的資本領域	概 要
1.コンプライアンスと倫理	法規範・社内規範・倫理規範等に対するコンプライアンスの測定指標
2.コスト	採用・雇用・離職等労働力のコストに関する測定指標
3.ダイバーシティ	従業員と経営層の多様性を示す指標
4.リーダーシップ	リーダーシップに対する信頼やリーダーシップ開発等の指標
5.組織文化	エンゲージメント等従業員意識と従業員定着率の測定指標
6.健康・安全	労災や安全衛生等に関連する指標
7.生産性	労働生産性や人的資本への投資効果に関する測定指標
8.採用・異動・離職	採用・異動・離職の人事マネジメントに関する企業の能力を示す指標
9.スキルと能力	従業員個々のスキルや能力開発に関する指標
10.後継者育成	経営層や幹部等の候補者に対して後継者育成がどの程度行われているのかを示す指標
11.労働力	従業員数や業務委託、休職等の指標

出典：株式会社野村総合研究所（ナレッジ・インサイト 用語解説一覧 ISO30414）一部筆者加筆

ジャンル:経営戦略 > サブジャンル:人的資本開示

ISO導入のステップ

ISOを導入するための
ステップを教えてください。

ISO30414 を導入するための STEP は次の通りです。

Step1: プロジェクトメンバー選定	Step2: ISO30414 の理解
Step3: 課題抽出	Step4: 目標設定
Step5: 評価実施	Step6: 人的資本情報の開示

Step1:プロジェクトメンバー選定

ISO30414 の導入に向けてプロジェクトメンバーを選定。経営層や人的資本に関心の高い社員等対象を幅広く設定し、多様でバランスの取れたメンバー構成とします。

Step2:ISO30414の理解

ISO で何が求められているのかを、ISO 文章をもとに学習して理解を深めます。自社における ISO 導入の意義やメリットをメンバー間で共有し、導入のフローについても確認します。

他社の人的資本開示状況を調査して、自社の各種設計や運用の参考にします。

Step3:課題抽出

ISO 導入の目的を確認し、自社経営方針をもとにゴールを設定します。また、現状分析を行い社内の HR に関する制度面、システム面、運用面等の課題の洗い出しを実施します。

Step4:目標設定

設定したゴールや ISO30414 をもとに測定項目を選定し、目標とする水準や評価基準を定めます。

Step5:評価実施

測定項目に対して評価を実施します。評価の結果を分析してレポートにまとめて社内に周知し、評価結果をもとに改善を実施して組織の最適化を目指します。

社外への情報開示に向けて開示する項目や様式、手順等を定めます。

Step6:人的資本情報の開示

社外に向けて人的資本情報を開示します。社外のステークホルダーからの質問や要望に対応し、必要に応じて自社の人的資本への取り組みを改定します。