# Press Release

2023 年 6 月 21 日

**人的資本開示の義務化開始から 1.5 か月後の企業実態を調査**
**開示項目の中で、「取り組んでいるが効果が出ていないと感じる」項目 1 位は**
**経営層が「流動性（採用）」、現場社員は「人材育成（リーダーシップ）」**

## 「人的資本開示義務化に関する実態調査」の分析結果を発表

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都港区 代表取締役社長：山﨑 淳 以下、当社）の提供するマネジメント支援ツール「INSIDES」は、従業員数 300 名以上の企業で働く経営者・人事・一般社員・管理職の計 800 名に「人的資本開示に関する実態調査」を実施し、2023 年 3 月期決算から上場企業などを対象に開始した人的資本開示義務化の認知度の他、内閣官房が公表した「人的資本可視化指針」で掲げられている開示項目 7 分野 19 項目に対する企業の取り組みや課題の実態を把握し、「人的資本可視化指針」を基にした法整備と現場の取り組み状況の実態の違いを明らかにすることを目的とし本調査を実施しました。

**【エグゼクティブサマリ】**

- **2023 年 4 月に人的資本開示の義務化が始まったが、上場企業の経営層（経営者・人事）の中で義務化自体を知らなかった人が約 2 割（22.1%）**
- **人的資本の開示に向けた現状の情報整備に満足していない理由として「人材不足」が 1 番にあげられ、「課題が多く、公開することに躊躇しているから」が約 3 割（31.0%）と 2 番目に多かった。**
- **人的資本開示の 7 分野 19 項目の中で、取り組むことが出来ていると思う項目について尋ねたところ、特に「人材育成」分野の 3 項目については、経営層（経営者・人事）と現場社員（一般社員・管理職）の間で 10.0%以上の大きな差がみられた。また、経営層では 2 割（21.8%）、現場社員では 4 割（40.5%）が「取り組むことができている項目はない」と回答。**
- **7 分野 19 項目の開示項目の中で、「取り組んでいて効果が出ている」と思う上位 5 項目では経営層、現場社員共に「労働慣行」分野が多く挙げられており、一方「取り組んでいるが効果が出ていない」と思う上位 5 項目を見たところ、経営層は「流動性」分野の 2 項目、現場社員は「人材育成」分野の全ての項目があげられた。**
- **従業員数 300 名以上の企業で働く回答者の勤め先の離職率は平均 11.5%、休職率は平均 7.8%、育児休業取得率は 38.1%。また、エンゲージメント（働きやすさ・仕事のやりがい）については、満足していると回答した人が半数にも満たないことが明らかに。**

# Press Release

2023 年 6 月 21 日

## 1. 調査担当のコメント

**株式会社リクルートマネジメントソリューションズ**
**ＨＲＭ統括部ＨＲＭサービス開発部**
**INSIDES エンタープライズグループ　マネジャー**
**主任研究員　荒金 泰史**

人的資本に関する情報開示が上場企業などを対象に義務化されましたが、開示に向けた各社の取り組み状況には開きがあり、一部の企業では十分に準備が進んでいないことが本調査により明らかになりました。特に整備が進んでいない理由として、約 3 割が「課題が多く、公開に躊躇」と答えている点には、人的資本に関する困難さと開示に対する人事・経営者の戸惑いや不安が表れています。

「人材育成」分野の「育成」項目について、経営者・人事と一般社員・管理職の間で取り組みの認識に差 があることが確認されました。一般社員・管理職で約 4 割が人的資本開示に対し「取り組むことができている項目はない」と回答していることは特筆すべき点です。経営者・人事は取り組めていると思っていても、一般社員・管理職は取り組めていないと思う項目は 19 項目中 18 項目とほとんどであり、取り組みを進化させていくためには、現場の課題認識を確認すること、現場を取り組みに巻き込むこと、現場に成果や取り組み状況を共有することなどが必要になってくると考えております。　一方で、付随して実施した当社が提供する 1on1 支援ツール「INSIDES」の利用企業に対して行ったアンケート結果からは、「離職率」「休職率」「育休取得率」「エンゲージメント」などの指標において、一般に向けた調査結果と比べて「INSIDES」利用企業における数値が良いことも明らかになりました。

この結果は、直属の上司が従業員に与える影響の大きさや、上司部下のコミュニケーションを改善していくことが人的資本に関わる様々な指標によい影響を与える可能性を示唆しています。マネジメントやコミュニケーションといったテーマは、その状態のよし悪しを感覚的に判断してしまいやすい領域ですが、別紙には、管理職研修のプロセスの中で従業員コンディションに関するサーベイ結果を定量的な指標として用いることにより、現場における自走的 PDCA が促した事例を掲載しています。

## 2. 調査のポイント

● **上場企業の経営層で人的資本開示の義務化自体を知らなかった人が約 2 割（22.1%）（図表 1）**

・ 人的資本開示義務化の認知度について、経営者・人事では 31.3%、一般社員・管理職では 67.0%が「初めて知った」と回答し、有意な差がみられた。また上記のうち上場企業の経営者・人事で「初めて知った」と回答した人が 22.1%だった。

⇒上場・非上場企業ともに、未だ人的資本開示義務化の認知度は低いようだ。認知度については、経営者・人事と一般社員・管理職で差があり、現場レベルで浸透していないことが伺える。

2023 年 6 月 21 日

## 図表 1　人的資本開示義務化の認知度

**2023年3月末以後に終了する事業年度にかかる有価証券報告書などに人的資本状況を開示することが義務化されました。**
**あなたは、人的資本の開示が義務化されたことをどの程度知っていましたか。**

**▼全体**

＜インターネット調査／単一回答／n=800／%＞

| | 初めて知った | 知ってはいるが理解できていない | 知ってはいるしある程度理解できている | 知ってもいるし理解もしている |
|---|---|---|---|---|
| 合計（n=800） | 49.1 | 15.8 | 19.9 | 15.3 |
| 経営者・人事（n=400） | 31.3 | 18.8 | 27.8 | 22.3 |
| 一般社員・管理職（n=400） | 67.0 | 12.8 | 12.0 | 8.3 |

**▼上場企業のみ**

＜インターネット調査／単一回答／n=383／%＞

| | 初めて知った | 知ってはいるが理解できていない | 知ってはいるしある程度理解できている | 知ってもいるし理解もしている |
|---|---|---|---|---|
| 合計（n=383） | 41.5 | 16.2 | 21.7 | 20.6 |
| 経営者・人事（n=181） | 22.1 | 19.3 | 28.7 | 29.8 |
| 一般社員・管理職（n=202） | 58.9 | 13.4 | 13.4 | 12.4 |

● **人的資本の開示に向けた現状の情報整備に満足していない理由として「人材不足」が 1 番にあげられ、「課題が多く、公開することに躊躇しているから」が 31.0%と 2 番目に多かった。（図表 2）**

・ 人的資本の開示に向けた現状の情報整備に満足していない理由を尋ねたところ、「情報開示に向けた専門スタッフがいない、または人員が不足しているから」が 33.3%で一番多く、次いで「課題が多く、公開することに躊躇しているから」が 31.0%と二番目に多く回答された。

⇒人的資本情報自体に課題があるため、開示に躊躇している人が 3 割いることが明らかになった。特に上場企業においては、6 月以降有価証券報告書で人的資本情報の開示が義務化されていることから、人的資本情報の課題解決に向けた施策を打っていくことが企業の課題として急務であることが伺える。

## 図表 2　人的資本開示に伴う情報整備への声

**人的資本の開示に向けた現状の情報整備に満足していない方にお伺いします。**
**満足していない理由として、当てはまるものを全てお選びください。**

＜インターネット調査／経営者・人事／人的資本開示に向けた現状の情報整備に満足していないを選択／複数回答／n=171／%＞

| | 経営者・人事（n=171） |
|---|---|
| 1.情報開示に向けた専門スタッフがいない、または人員が不足しているから | 33.3 |
| 2.課題が多く、公開することに躊躇しているから | 31.0 |
| 3.何を公開すればいいかわからないから | 28.7 |
| 4.公開したい情報が社内で収集できないから | 28.1 |
| 5.社内に推進できる部署がないから | 28.1 |
| 6.その他 | 1.2 |

2023 年 6 月 21 日

● **人的資本開示の 7 分野 19 項目の中で、取り組むことが出来ていると思う項目について尋ねたところ、特に「人材育成」分野の 3 項目については、経営層と現場社員の間で 10.0%以上の大きな差がみられた。経営層では 2 割（21.8%）、現場社員では 4 割（40.5%）が「取り組むことができている項目はない」と回答。（図表 3）**

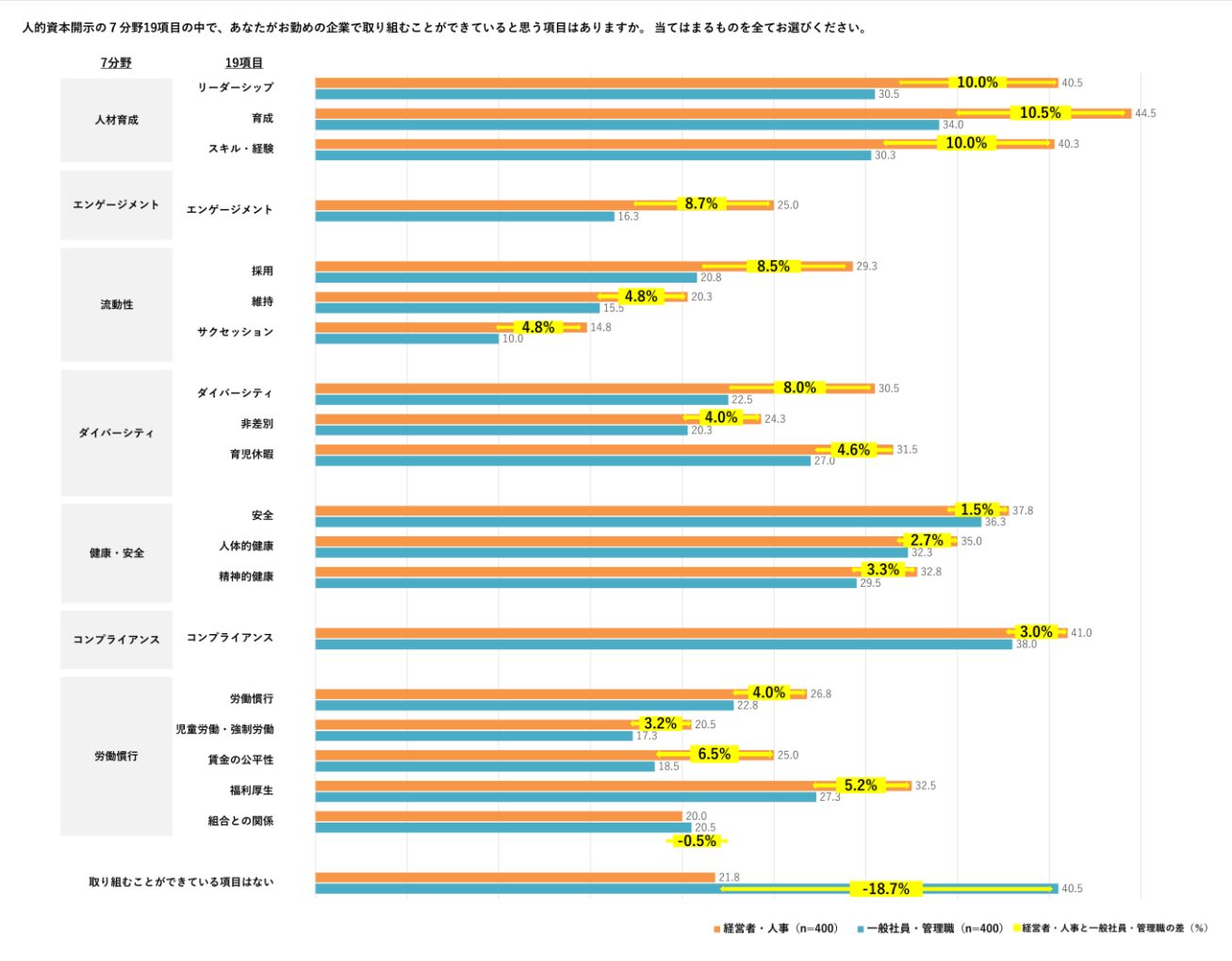
・ 人的資本開示の 7 分野 19 項目の中で、取り組むことが出来ていると思う項目について、経営者・人事と一般社員・管理職との回答には全体的にギャップが生まれているが、特に「人材育成」の 3 項目については 10.0%以上の大きな差がみられた。

・ 経営・人事では 21.8%、一般社員・管理職では 40.5%が「取り組むことができている項目はない」と回答した。

・ 特に流動性（採用・維持・サクセッション）の項目については、全体的に低い回答率となった。

⇒19 項目中 18 項目とほぼすべての項目で経営者・人事と一般社員・管理職の間の認識に差があり、取り組む内容自体の改善だけでなく取り組んでいる内容を社内に伝達することも必要だと考えられる。

**図表 3　人的資本開示の 7 分野 19 項目の中で、取り組むことが出来ていると思う項目について**



● **7 分野 19 項目の開示項目の中で、「取り組んでいて効果が出ている」と思う上位 5 項目では経営層、現場社員共に「労働慣行」分野が多く挙げられており、一方「取り組んでいるが効果が出ていない」と思う上位 5 項目を見たところ、経営層は「流動性」分野の 2 項目、現場社員は「人材育成」分野の全ての項目があげられた。（図表 4）**

・ 開示項目の中で、「取り組んでいて効果が出ている」と思う上位 5 項目については、経営者・人事、一般社員・管理職共に、「労働慣行」分野（組合の関係、児童労働・強制労働など）が多く回答された。

・ 経営者・人事では「流動性」分野の 2 つの項目（採用・サクセッション）、一般社員・管理職では「人材育成」分野の全ての項目（リーダーシップ・育成・スキル・経験）が「会社として取り組んでいるが効果が出ていない」上位 5 項目に入った。

⇒経営者や人事では、経営視点での人材確保や後継者の育成に課題を感じているが、現場レベルでは人材育成に課題を感じており、視座の違いでの差が生じていると考える。いずれにせよ、人材の採用や育成は取り組んでいるが効果が出ていないと感じる項目として、企業は他項目よりも課題を多く感じているようだ。

**図表 4　人的資本開示の 7 分野 19 項目の内、「取り組んでいて効果が出ている」項目と「取り組んでいるが効果が出ていないと感じる」項目の上位 5 項目**

**人的資本経営開示19項目の中で、あなたのお勤め先が取り組んでいる項目についてお伺いします。 取り組んでいる項目の効果として、当てはまるものをそれぞれお選びください。**
※「人的資本経営開示19項目の中で、あなたがお勤めの企業で取り組むことができていると思う項目はありますか」にて「取り組んでいる項目」を回答している方のみ抜粋

**▼人的資本経営開示７分野19項目の内、具体的に取り組んでいて効果が出ていると感じる項目別**

＜インターネット調査／複数回答／％＞

| 経営者・人事 | | | |
|---|---|---|---|
| 健康・安全 | 人体的健康 | n=140 | 90.8 |
| 労働慣行 | 組合との関係 | n=80 | 90.1 |
| 労働慣行 | 賃金の公平性 | n=100 | 89.0 |
| 健康・安全 | 安全 | n=151 | 88.1 |
| 労働慣行 | 児童労働・強制労働 | n=82 | 87.8 |

| 一般社員・管理職 | | | |
|---|---|---|---|
| 労働慣行 | 児童労働・強制労働 | n=69 | 92.8 |
| 労働慣行 | 組合との関係 | n=82 | 90.2 |
| コンプライアンス | コンプライアンス | n=152 | 89.5 |
| ダイバーシティ | 非差別 | n=81 | 88.9 |
| 労働慣行 | 福利厚生 | n=109 | 88.1 |

■「労働慣行」分野

**▼人的資本経営開示７分野19項目の内、具体的に取り組んでいるが効果が出ていないと感じる項目別**

＜インターネット調査／複数回答／％＞

| 経営者・人事 | | | |
|---|---|---|---|
| 流動性 | 採用 | n=117 | 28.2 |
| 流動性 | サクセッション | n=59 | 27.1 |
| エンゲージメント | エンゲージメント | n=100 | 26.0 |
| ダイバーシティ | ダイバーシティ | n=122 | 22.1 |
| 人材育成 | スキル・経験 | n=161 | 21.1 |

| 一般社員・管理職 | | | |
|---|---|---|---|
| 人材育成 | リーダーシップ | n=122 | 26.2 |
| 労働慣行 | 労働慣行 | n=91 | 23.1 |
| 人材育成 | 育成 | n=136 | 20.6 |
| 人材育成 | スキル・経験 | n=121 | 19.8 |
| 健康・安全 | 精神的健康 | n=118 | 18.6 |

■「流動性」分野　■「人材育成」分野

● **離職率は平均 11.5%、休職率は平均 7.8%、育児休業取得率は 38.1%。（図表 5）**

・ 離職率や休職率について尋ねたところ、離職率は平均 11.5%、休職率は平均 7.8%、育児休業取得率は 38.1%という結果に。

・ 離職率は、5%未満が 31.5%と回答が 1 番目に、次いで 10%以上 20%未満の回答が 26.9%と 2 番目に多く回答された。

・ 休職率は、0%以上 5%未満が約 4 割（48.6%）を占めた。

・ 育児休業取得率は、20%未満が 47.6%、次いで 80%以上が 25.1%と回答された。

## 図表 5　離職率・休職率・育児休業取得率について

**経営者・人事の方にお伺いします。**
**あなたがお勤めの企業の直近1年間での離職率・休職率・育児休業取得率を教えてください。**

＜インターネット調査／経営者・人事層／単一回答／%＞

| 離職率（n=286） | |
|---|---|
| 5%未満 | 31.5 |
| 5%以上10%未満 | 21.3 |
| 10%以上20%未満 | 26.9 |
| 20%以上30%未満 | 9.8 |
| 30%以上40%未満 | 6.3 |
| 40%以上50%未満 | 0.3 |
| 50%以上 | 3.8 |
| 平均 | 11.5 |

| 休職率（n=259） | |
|---|---|
| 0%以上5%未満 | 48.6 |
| 5%以上10%未満 | 24.7 |
| 10%以上15%未満 | 13.1 |
| 15%以上20%未満 | 2.7 |
| 20%以上 | 10.8 |
| 平均 | 7.8 |

| 育児休業取得率（n=275） | |
|---|---|
| 20%未満 | 47.6 |
| 20%以上40%未満 | 9.1 |
| 40%以上60%未満 | 11.6 |
| 60%以上80%未満 | 6.5 |
| 80%以上 | 25.1 |
| 平均 | 38.1 |

● **（参考 1）「INSIDES」導入企業の離職率・休職率・育児休業取得率ついて**

・ INISIDES 導入企業へ同様の質問をしたところ、離職率は平均 4.4%、休職率は平均 2.6%、育児休業取得率は平均 78.7%という結果となった。

**あなたがお勤めの企業の直近1年間での離職率・休職率・育児休業取得率を教えてください。**

＜INSIDES導入企業調査／単一回答／%＞

| 離職率（n=11） | |
|---|---|
| 5%未満 | 73.0 |
| 5%以上10%未満 | 18.0 |
| 10%以上20%未満 | 9.0 |
| 20%以上30%未満 | 0.0 |
| 30%以上40%未満 | 0.0 |
| 40%以上50%未満 | 0.0 |
| 50%以上 | 0.0 |
| 平均 | 4.4 |

| 休職率（n=7） | |
|---|---|
| 0%以上5%未満 | 57.1 |
| 5%以上10%未満 | 42.9 |
| 10%以上15%未満 | 0.0 |
| 15%以上20%未満 | 0.0 |
| 20%以上 | 0.0 |
| 平均 | 2.6 |

| 育児休業取得率（n=7） | |
|---|---|
| 20%未満 | 14.0 |
| 20%以上40%未満 | 0.0 |
| 40%以上60%未満 | 0.0 |
| 60%以上80%未満 | 14.0 |
| 80%以上 | 71.0 |
| 平均 | 78.7 |

● **経営層の課題 3 番目に挙げられる「エンゲージメント」分野に関わる内容として、「働きやすさ・仕事のやりがい」を調査したところ、両方とも満足していると回答した人は半数にも満たなかった。（図表 6）**

・ 経営者・人事、一般社員・管理職の合計でみると、「仕事のやりがい」を感じている人（とても満足している、やや満足しているの合計）は 48.9%、「働きやすさ」を感じている人（とても満足している、やや満足しているの合計）は 49.3%と、半数に満たない結果に。

・ 「仕事のやりがい」「働きやすさ」ともに、一般社員・管理職よりも経営者・人事の方が満足度が高い。

## 図表 6　働きやすさ・仕事のやりがいへの満足度調査

**以下の項目について、あなたはどの程度満足していますか。 それぞれ当てはまるものをお選びください。**

＜インターネット調査／単一回答／n=800／%＞

| 仕事のやりがい | とても満足している | やや満足している | どちらともいえない | やや不満である | とても不満足である |
|---|---|---|---|---|---|
| 合計（n=800） | 14.6 | 34.3 | 28.1 | 11.8 | 11.3 |
| 経営者・人事（n=400） | 20.8 | 32.5 | 30.0 | 10.3 | 6.5 |
| 一般社員・管理職（n=400） | 8.5 | 36.0 | 26.3 | 13.3 | 16.0 |

| 働きやすさ | とても満足している | やや満足している | どちらともいえない | やや不満である | とても不満足である |
|---|---|---|---|---|---|
| 合計（n=800） | 14.4 | 34.9 | 29.9 | 11.4 | 9.5 |
| 経営者・人事（n=400） | 18.0 | 35.8 | 30.8 | 10.3 | 5.3 |
| 一般社員・管理職（n=400） | 10.8 | 34.0 | 29.0 | 12.5 | 13.8 |

● （参考２）「INSIDES」導入企業の働きやすさ・仕事のやりがいの満足度について

・「INSIDES」導入企業では、「仕事のやりがい」を感じている人（とても満足している、やや満足しているの合計）は 68.9%、「働きやすさ」を感じている人（とても満足している、やや満足しているの合計）は 69.0%と、約 6 割以上の結果になった。

### 「INSIDES」導入企業の働きやすさ・仕事のやりがいへの満足度調査

以下の項目について、あなたはどの程度満足していますか。 それぞれ当てはまるものをお選びください。

＜INSIDES導入企業／単一回答／n=800／%＞

| 仕事のやりがい | とても満足している | やや満足している | どちらともいえない | やや不満である | とても不満足である |
|---|---|---|---|---|---|
| 合計（n=29） | 10.3 | 58.6 | 24.1 | 3.4 | 0.0 |

| 働きやすさ | とても満足している | やや満足している | どちらともいえない | やや不満である | とても不満足である |
|---|---|---|---|---|---|
| 合計（n=29） | 13.8 | 55.2 | 24.1 | 6.9 | 0.0 |

## 3. 調査概要

| | |
|---|---|
| 調査目的 | 2023年3月末以降に終了する事業年度にかかる有価証券報告書などに人的資本状況を開示することが義務化されたことを受けて、<br>人的資本状況に関する企業の取り組みや意識などの実態を経営層と現場社員の立場から明らかにすること。 |
| 調査対象 | 全国の20-60代の男女のうち、<br>経営者200名・人事担当者200名・管理職（役職ありで1人でも部下がいる）200名・一般社員200名 |
| 調査内容 | 人的資本の開示が義務化されたことを知っているか、人的資本の開示項目として定められている19項目のうちで取り組めているものと取り組めていないものはどれか、人的資本の開示19項目のうち企業に取り組んでほしい項目はどれか、人的資本の開示に向けて現状の情報整備で満足しているか、など |
| 調査方法 | インターネット調査 |
| 実施時期 | 2023/5/18～2023/5/23 |
| 有効回答数 | 800名 |
| 調査機関 | シグナルリサーチ |

| インターネット調査の回答者属性 | | 全体 | 内訳 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 経営者 | 人事 | 一般社員 | 管理職 |
| | 年代 | 20代 2.6%、30代 12.3%<br>40代 22.3%、50代 37.8%<br>60代 25.1% | 20代 0.5%、30代 4.5%<br>40代 10.5%、50代 30.0%<br>60代 54.5% | 20代 4.0%、30代 18.5%<br>40代 29.0%、50代 33.0%<br>60代 15.5% | 20代 6.0%、30代 16.0%<br>40代 27.0%、50代 35.5%<br>60代 15.5% | 20代 0.0%、30代 10.0%<br>40代 22.5%、50代 52.5%<br>60代 15.0% |
| | 性別 | 男性 84.6%<br>女性 15.3%<br>無回答 0.1% | 男性 97.5%<br>女性 2.5%<br>無回答 0.0% | 男性 72.0%<br>女性 28.0%<br>無回答 0.0% | 男性 72.5%<br>女性 27.5%<br>無回答 0.0% | 男性 96.5%<br>女性 3.0%<br>無回答 0.5% |
| | 職種 | フロントオフィス（営業など） 20.2%<br>バックオフィス（人事など） 72.8%<br>その他 7.0% | － | フロントオフィス（営業など）<br>0.0%<br>バックオフィス（人事など）<br>100.0%<br>その他 0.0% | フロントオフィス（営業など）<br>26.5%<br>バックオフィス（人事など）<br>56.5%<br>その他 17.0% | フロントオフィス（営業など）<br>34.0%<br>バックオフィス（人事など）<br>62.0%<br>その他 4.0% |
| | 上場 | プライム市場 36.8%<br>スタンダード市場 9.0%<br>グロース市場 2.1%<br>非上場 52.1% | プライム市場 20.5%<br>スタンダード市場 12.0%<br>グロース市場 3.0%<br>非上場 64.5% | プライム市場 44.5%<br>スタンダード市場 6.5%<br>グロース市場 4.0%<br>非上場 45.0% | プライム市場 40.5%<br>スタンダード市場 5.5%<br>グロース市場 0.5%<br>非上場 53.5% | プライム市場 41.5%<br>スタンダード市場 12.0%<br>グロース市場 1.0%<br>非上場 45.5% |
| | 従業員規模 | 300~499人 18.4%<br>500~999人 22.9%<br>1000~2999人 22.9%<br>3000~9999人 16.9%<br>10000人以上 19.0% | 300~499人 29.0%<br>500~999人 29.5%<br>1000~2999人 21.0%<br>3000~9999人 10.5%<br>10000人以上 10.0% | 300~499人 14.5%<br>500~999人 22.5%<br>1000~2999人 23.5%<br>3000~9999人 19.0%<br>10000人以上 20.5% | 300~499人 17.0%<br>500~999人 17.5%<br>1000~2999人 21.0%<br>3000~9999人 21.5%<br>10000人以上 23.0% | 300~499人 13.0%<br>500~999人 22.0%<br>1000~2999人 26.0%<br>3000~9999人 16.5%<br>10000人以上 22.5% |
| | 役職 | 一般社員 47.2%<br>管理職 52.8% | － | 一般社員 41.5%<br>管理職 58.5% | 一般社員 100.0%<br>管理職 0.0% | 一般社員 0.0%<br>管理職 100.0% |

2023 年 6 月 21 日

## 4. INSIDES のご紹介

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが 50 年以上磨き続けたノウハウをもとに上司と部下の対話を変える 1on1 支援システムです。幅広い業界の企業に導入いただき、権威ある人事賞を多数受賞しています。利用している管理職の人数は 25,000 人を超えました。

**INSIDES　公式サイト**　https://www.ms.recruit-insides.net/

| 面談レポート | オンライン相談 | カスタマーサクセス |
|---|---|---|
| メンバーの状態や性格に合わせて適切なテーマを提示し、効果的な対話を促進します。 | メンバーとの関わりに悩んだらオンラインで当社の専門家にいつでも相談できます。 | 人事の方には現場の上司の巻き込み方や結果の読み取り方を丁寧にフォローします。 |

## 5. INSIDES 導入企業の事例ご紹介

MILBON

- **株式会社ミルボン　様**

**導入背景：**

美容室専売メーカーである株式会社ミルボンさまは、「日本発（初）、世界 No.1 のグローバルプロフェッショナルメーカーをめざす」という目標を掲げる中、より高付加価値なサービス提供に向けた組織力の向上が課題となっています。そのような中で、管理職に対するマネジメント力の強化のため INSIDES を活用した教育プログラムを導入しました。

**実施施策・導入結果：**

管理職教育プログラムにおいて、日常のマネジメントシーンにおける改善サイクルを促すために、組織コンディションを定量的に可視化しました。課長職層には約 10 ヵ月間、複数回の管理職研修とあわせて、3 か月に 1 度の頻度でマネジメント対象となるメンバー層のコンディションを測定。

マネジメントの実践結果が可視化されたことで、受講者は「研修での学び」と「自身のマネジメント課題」の結び付きを実感しやすくなり、自ら試行と振り返りを繰り返すように。結果、組織コンディションも向上しました。

2023 年 6 月 21 日

**1. 高エンゲージメント者の割合が 16.8%向上**

プログラム開始前から終了にかけて合計 5 回のタイミングで、メンバーの心理状態や価値観を INSIDES のアンケート機能を用い計測。高エンゲージメント者（INSIDES による 5 段階の診断結果の上位 2 段階）の出現比率など、組織の状況を確認しました。エンゲージメントは繁閑など業務状況の影響も受けるため、一概にマネジメントの巧拙を決定づけるものではないものの、おおむね回を重ねるごとに結果が向上しており、本教育プログラムにおけるマネジメント力向上の効果が一定以上あったと手応えを感じています。22 年度の取り組みでは、プログラム開始前の結果※ 1 と比べ、終了後※ 2 の高エンゲージメント者の割合は、16.8%ほど向上しました。

※ 1 集計対象 58 名、※ 2 集計対象 55 名　いずれも受講者のマネジメント対象うち回答があった人数

**2. 多様な状況・価値観に対応するよう、現場が自走的に PDCA を回す**

プログラムの期間中、受講者へ自身の部下にあたるメンバーのアンケートの結果が共有されることで、研修で学んだ内容の実践を促すサイクルを作ることができました。

例えば、多様なメンバーに対峙する際の心構えを学んだ直後に、実際にメンバーの各々の状態や価値観を具体的に知ることができれば、学んだ内容を目の前の自身の問題につなげやすくなります。加えて、同じ指標で定点観測することで、マネジメントを改善したことによる組織への影響を受講者が確認することができ、自ら PDCA を回していけるようになります。その結果、メンバーからのアンケートでは「上司の関わり方が変わり、自分のことを知ろうとしてくれていると感じた」「話を聞いてくれる」「任せてくれる」といった声が多く見られるようになり、組織に変化が生まれています。

**人的資本開示についてコメント：**

今後も「従業員が前向きに働き続けられる会社」「お客様に支持され成長し続ける会社」であるために、経営会議にてエンゲージメントのワークショップを開催し、重要指標を掲げ、新たな挑戦を始めたところです。

**リクルートマネジメントソリューションズについて**

2023 年 6 月 21 日

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963 年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

●事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築
●ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HR アナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

※WEB サイト：https://www.recruit-ms.co.jp

本件に関する
お問い合わせ先

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
社外広報　岩本 宏子、小川 明子
Mail：press@recruit-ms.co.jp　Tel: 03-6670-1042