HUMAN CAPITAL ORGANIZATION DIAGNOSIS

組織診断レポート

国際規格 ISO 30414 の人的資本11領域にもとづく 12領域・72問

ISO 30414（2025年版）の11領域をすべて網羅　経済産業省「人材版伊藤レポート」の視点　法令の設問は現行の条文で確認

見本株式会社　御中

診断日	**2026年10月27日**	評価の基準	**ISO 30414 ほか（11ページ）**
回答時間	**—（見本）**	回答数	**72問（不明 7・対象外 1）**
社員規模	—	業種	—
本社所在地	—		



整備度
制度・ルールがあるか　**58**

浸透度
現場で機能しているか　**49**

浸透度が整備度より **9ポイント低く**、**つくった制度を現場で使い切れていない**傾向があります。

このレポートの内容

02　結論と、まずやること
03　全体像（レーダー・4つの型のマップ）
04　12領域のスコア一覧
05–07　優先課題と打ち手
08–09　領域ごとのコメント
10　90日の行動計画表と次の一歩
11　この診断の基準

各設問は、ISO 30414 の領域ごとの**「望ましい状態」**を表す文です。当てはまる度合いを0〜100の**到達度**で示しているため、他社と比べなくても自社の位置が分かります。経営・人事の方1人の回答にもとづく結果です。

01 結論と、まずやること

結論

採用、従業員構成、コストは制度も現場もしっかり機能している一方、異動・後継者、生産性、離職が優先して取り組む領域です。

しっかり機能している領域のやり方を、異動・後継者、生産性、離職に広げることが近道です。

総合スコア	整備度（制度・ルール）	浸透度（現場で機能）	しっかり機能している領域
53 /100	58 /100	49 /100	3 /12領域

強み（しっかり機能している領域）

1	採用	88
2	従業員構成	85
3	コスト	83

優先課題（3つ）

1	異動・後継者	17
2	生産性	29
3	離職	29

選び方：スコアの低い順を基本に、「不明」が多い領域を優先しています。

整備度と浸透度の差が大きい領域 （整備度 − 浸透度、差が30以上）

ダイバーシティ	+66	制度はあるが現場で使われていない
健康・安全・ウェルビーイング	−50	現場は回っているが制度が無い
コンプライアンス・倫理・労使関係	+50	制度はあるが現場で使われていない
スキル・能力開発	−50	現場は回っているが制度が無い

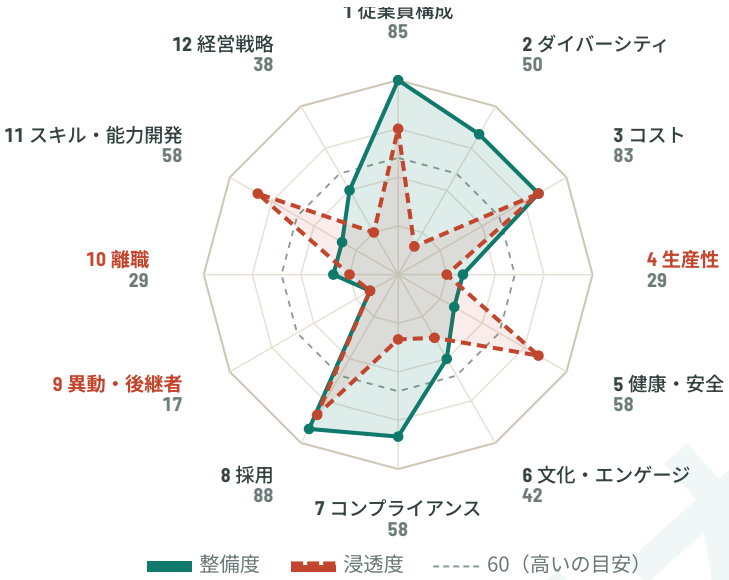
今月、まずやること （優先課題ごとに1つ）

- [ ] 課題1・異動・後継者　主要な役職を書き出し、それぞれの後継者の候補がいるかを確かめる
- [ ] 課題2・生産性　社員1人当たりの売上（または付加価値）を、前の年と同じ計算方法で出す
- [ ] 課題3・離職　年初の社員数と、1年間の入社・退社の人数から、同じ計算方法で離職率を出す

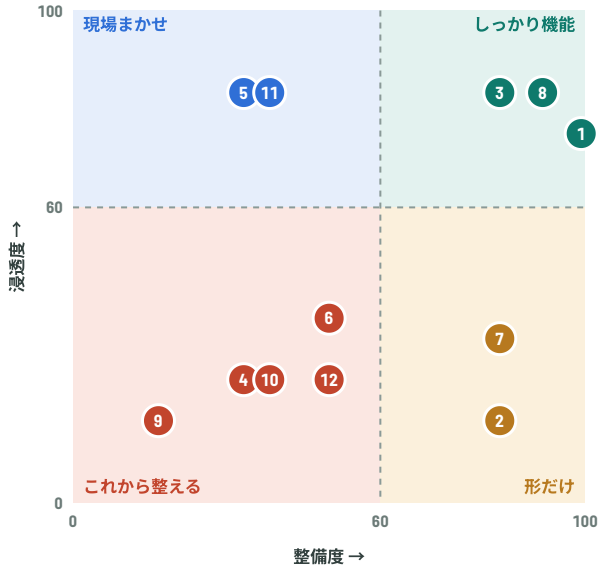
02 全体像

12領域を**整備度**（制度・ルールがあるか）と**浸透度**（現場で機能しているか）の2つの目で見ています。**2本の線のすき間が大きい領域ほど、制度と現場がずれています。**

12領域のレーダー　外側ほど高い（0〜100）



4つの型のマップ



どちらも60以上を「高い」とする当サイトの目安です。

マップの番号

1. 従業員構成
2. ダイバーシティ
3. コスト
4. 生産性
5. 健康・安全・ウェルビーイング
6. リーダーシップ・文化・エンゲージメント
7. コンプライアンス・倫理・労使関係
8. 採用
9. 異動・後継者計画
10. 離職
11. スキル・能力開発
12. 経営戦略との連動

読み取れること

形だけ（2・7）：制度はあるが**浸透度33以下**。社員に届いているかの確認から。

現場まかせ（5・11）：現場は回るが、**担当者が替わると続かない**おそれ。

03 12領域のスコア一覧

3 しっかり機能	2 現場まかせ	2 形だけ	5 これから整える

No.	領域	スコア	整備度	浸透度	型	不明	対象外
1	従業員構成	85	100	75	しっかり機能	–	1
2	ダイバーシティ	50	83	17	形だけ	–	–
3	コスト	83	83	83	しっかり機能	–	–
4	生産性 優先	29	33	25	これから整える	–	–
5	健康・安全・ウェルビーイング	58	33	83	現場まかせ	–	–
6	リーダーシップ・文化・エンゲージメント	42	50	38	これから整える	3	–
7	コンプライアンス・倫理・労使関係	58	83	33	形だけ	–	–
8	採用	88	92	83	しっかり機能	–	–
9	異動・後継者計画 優先	17	17	17	これから整える	–	–
10	離職 優先	29	33	25	これから整える	–	–
11	スキル・能力開発	58	33	83	現場まかせ	–	–
12	経営戦略との連動	38	50	25	これから整える	4	–

スコア：「望ましい状態」への到達度（0〜100）。各設問の回答（5段階）を0〜100に置きかえて平均しています。**不明**＝「分からない」・未回答、**対象外**＝「該当しない」で、どちらも計算に入れていません。優先課題は、スコアの低い順を基本に、「不明」1問につき2点（上限10点）を加えて選んでいます。基準の詳細は11ページ。

04 優先課題と打ち手

優先課題 1 / 3

01 異動・後継者計画

● これから整える　選んだ理由：スコア 17（12領域で低い順に1番目）

スコア	17
整備度	17
浸透度	17

今の状態

主要な役職の後継者の候補も、仕事を任せて育てる機会も、まだない状態です。

なぜ大事か

主要な役職の後継者が決まっていないと、異動や退職のたびに仕事が止まりやすくなります。候補を決めて、少しずつ仕事を任せることが準備になります。

打ち手のロードマップ

今月	**主要な役職を書き出し、それぞれの後継者の候補がいるかを確かめる**
3か月	候補者に、管理職の仕事を一部任せる機会（会議の進行、後輩の指導など）を計画する
1年	社内の異動や昇進の件数を毎年数え、後継者の育ち具合を経営会議で確かめる

進み具合を見る数字 自社で測って書き込めます

主要な役職のうち後継者の候補がいる割合（自社）

今の値 ＿＿＿＿＿＿

3か月後 ＿＿＿＿＿＿

社内の異動・昇進の件数（自社）

今の値 ＿＿＿＿＿＿

3か月後 ＿＿＿＿＿＿

くわしく読むページ

→ キャリア形成力・戦略｜人生100年時代のキャリアと組織の仕組み
→ キャリア理論の系譜
→ 打ち手：社員・管理職が育たない

04 優先課題と打ち手

優先課題 2 / 3

02 生産性

● これから整える

選んだ理由：スコア 29（同じ点の領域が2つあり、領域の番号の順）

スコア	29
整備度	33
浸透度	25

今の状態

1人当たりの売上・付加価値をまだ数えておらず、時間のかかる仕事も洗い出せていない状態です。

なぜ大事か

社員1人当たりの売上や付加価値は、人への投資が成果につながっているかを考える手がかりになります。働く時間の長さと合わせて見ることが大切です。

打ち手のロードマップ

今月	**社員1人当たりの売上（または付加価値）を、前の年と同じ計算方法で出す**
3か月	時間がかかっている仕事を部署ごとに1つ選び、やり方を見直す
1年	1人当たりの数字と労働時間を毎年並べて見て、業務改善やITの使い方を決める

進み具合を見る数字 自社で測って書き込めます

社員1人当たりの売上・付加価値（自社）

今の値 _____

3か月後 _____

所定外労働時間（自社）

今の値 _____

3か月後 _____

くわしく読むページ

→ 労働時間・残業時間の平均

→ 打ち手：人的資本の開示の準備ができていない

→ データ・開示力・実践｜指標の計算と、社内外への示し方

04 優先課題と打ち手

優先課題 3 / 3

03 離職

● これから整える

選んだ理由：スコア 29（同じ点の領域が2つあり、領域の番号の順）

スコア	29
整備度	33
浸透度	25

今の状態

離職率を毎年同じ方法で出しておらず、辞める理由もつかめていない状態です。

なぜ大事か

辞める理由がつかめていないと、定着の打ち手を選べません。辞める理由と、働き続けている理由の両方を聞くことが出発点です。

打ち手のロードマップ

今月
年初の社員数と、1年間の入社・退社の人数から、同じ計算方法で離職率を出す

3か月
退職する人に辞める理由を面談で聞き（聞き手は直属の上司以外）、在籍している社員には働き続けている理由を短いアンケートで聞く

1年
新卒・若手に、入社後1年間の相談役（メンター）と、1年目・2年目・3年目の節目の面談を用意する

進み具合を見る数字 自社で測って書き込めます

年間の離職率・入職率（自社）	入社3年以内の離職者数	退職理由の内訳（件数）
今の値	今の値	今の値
3か月後	3か月後	3か月後

くわしく読むページ

→ 業種別の離職率
→ 新卒3年以内の離職率
→ キャリア形成力・基礎｜キャリア理論の基本と面談の準備
→ 打ち手：若手が辞める・人が定着しない

05 領域ごとのコメント（1〜6）

01 従業員構成

しっかり機能 **85** 整備度 100・浸透度 75・対象外 1問

人数の把握が決まった日付で続いていて、採用や配置の話し合いにも使われています。

まず確かめること
人数の表がいつの日付のものか、部門の管理職が同じ表を見ているかを確かめましょう。

02 ダイバーシティ

形だけ **50** 整備度 83・浸透度 17

女性管理職比率などの数字や制度はそろっていますが、昇格の機会や働き方の実態に結び付いていません。

まず確かめること
女性管理職比率などの数字を、毎年同じ定義（どの役職から管理職と数えるか）で出しているかを確かめましょう。

03 コスト

しっかり機能 **83** 整備度 83・浸透度 83

人件費の合計と使い道を把握し、採用・育成への配分の考え方も決まっています。

まず確かめること
人件費の合計に、採用費や研修費が含まれているか、毎年同じ範囲で集計しているかを確かめましょう。

04 生産性 優先

これから整える **29** 整備度 33・浸透度 25

1人当たりの売上・付加価値をまだ数えておらず、時間のかかる仕事も洗い出せていない状態です。

まず確かめること
1人当たりの数字の「人数」を、年度末の人数か平均の人数か、毎年同じ数え方にしているかを確かめましょう。

05 健康・安全・ウェルビーイング

現場まかせ **58** 整備度 33・浸透度 83

休みの取りやすさや声かけは現場で保たれていますが、記録と決まりが追いついていません。

まず確かめること
年5日の有休に届いていない人がいないか、心の不調を相談できる窓口を社員が知っているかを確かめましょう。

06 リーダーシップ・文化・エンゲージメント

これから整える **42** 整備度 50・浸透度 38・不明 3問

働きがいを聞く仕組みも、上司と部下が定期的に話す場も、これからの状態です。

まず確かめること
社員の声を聞く場が、年に1回以上あるか、結果を職場に返しているかを確かめましょう。

05 領域ごとのコメント（7〜12）

07 コンプライアンス・倫理・労使関係

● 形だけ　**58**　整備度 83・浸透度 33

相談窓口や就業規則はありますが、社員がどこで見られるか・どう使うかが伝わっていません。

まず確かめること
相談窓口や就業規則を、社員が実際にどこで見られるかを確かめましょう。

08 採用

● しっかり機能　**88**　整備度 92・浸透度 83

求める人物像と応募の経路ごとの数字があり、採用の方法の見直しに使われています。

まず確かめること
求める人物像が、面接をする人の間で同じ言葉になっているかを確かめましょう。

09 異動・後継者計画　優先

● これから整える　**17**　整備度 17・浸透度 17

主要な役職の後継者の候補も、仕事を任せて育てる機会も、まだない状態です。

まず確かめること
主要な役職ごとに、後継者の候補の名前が挙がるかを確かめましょう。

10 離職　優先

● これから整える　**29**　整備度 33・浸透度 25

離職率を毎年同じ方法で出しておらず、辞める理由もつかめていない状態です。

まず確かめること
離職率を毎年同じ計算方法で出しているか、辞めた理由を記録しているかを確かめましょう。

11 スキル・能力開発

● 現場まかせ　**58**　整備度 33・浸透度 83

現場の先輩が熱心に教えていますが、教える内容と担当者が文書になっていません。

まず確かめること
新人に教える内容と担当者が、文書になっているかを確かめましょう。

12 経営戦略との連動

● これから整える　**38**　整備度 50・浸透度 25・不明 4問

人に関する数字を経営会議で見る場も、人材の方針と経営の計画のつながりも、これからの状態です。

まず確かめること
経営会議の資料に、人に関する数字が入っているかを確かめましょう。

06 90日の行動計画表と次の一歩

優先課題の「今月」「3か月」の打ち手を入れました。**担当・期限・状態**は印刷して書き込めます（状態の例：未着手・進行中・完了）。

No.	やること	担当	期限	状態
1	今月・課題1　主要な役職を書き出し、それぞれの後継者の候補がいるかを確かめる			
2	3か月・課題1　候補者に、管理職の仕事を一部任せる機会（会議の進行、後輩の指導など）を計画する			
3	今月・課題2　社員1人当たりの売上（または付加価値）を、前の年と同じ計算方法で出す			
4	3か月・課題2　時間がかかっている仕事を部署ごとに1つ選び、やり方を見直す			
5	今月・課題3　年初の社員数と、1年間の入社・退社の人数から、同じ計算方法で離職率を出す			
6	3か月・課題3　退職する人に辞める理由を面談で聞き（聞き手は直属の上司以外）、在籍している社員には働き続けている理由を短いアンケートで聞く			
7				
8				

次の一歩

01
打ち手を読む
社員・管理職が育たない／人的資本の開示の準備ができていない／若手が辞める・人が定着しない（打ち手の一覧）

02
無料で相談する
お問い合わせ（診断の読み方、打ち手の選び方、研修のご相談）

03
社員の声で確かめる
組織行動診断（全スタッフが回答）

04
3か月後に再診断
2027年1月27日ごろ。変化を比べられます

診断の基準は11ページにまとめています。

07 この診断の基準

この診断は、**国際規格 ISO 30414 の人的資本の11領域をすべて含み**、日本企業向けに経済産業省「人材版伊藤レポート」の視点を加えた**12領域・72問**で構成しています。

No.	この診断の領域	もとにした基準
1	**従業員構成**	労働力の構成（Workforce composition）
2	**ダイバーシティ**	ダイバーシティ（Diversity）
3	**コスト**	コスト（Costs）
4	**生産性**	生産性（Productivity）
5	**健康・安全・ウェルビーイング**	健康・安全・ウェルビーイング（Health, safety and well-being）
6	**リーダーシップ・文化・エンゲージメント**	リーダーシップ・文化・エンゲージメント（Leadership, culture and engagement）
7	**コンプライアンス・倫理・労使関係**	コンプライアンス・倫理・労使関係（Compliance, ethics and workforce relations）
8	**採用**	採用（Recruitment）
9	**異動・後継者計画**	異動・後継者計画（Mobility and succession planning）
10	**離職**	離職（Workforce turnover）
11	**スキル・能力開発**	スキル・能力・能力開発（Skills, capabilities and development）
12	**経営戦略との連動**	経済産業省「人材版伊藤レポート」：経営戦略と人材戦略の連動

01
到達度で評価

各設問は領域ごとの「望ましい状態」を表す文です。当てはまる度合い（5段階）を0〜100の**到達度**にしています。他社と比べなくても、自社がどこまで来ているかが分かります。

02
整備度と浸透度の2つの目

各領域の6問は、**整備度**（制度・ルールがあるか）3問と、**浸透度**（現場で機能しているか）3問です。60以上を「高い」の目安にしています。

03
法令は現行の条文で確認

法令に関わる17問は、e-Gov法令検索の現行の条文（2026年10月1日施行の改正を含む）で確かめています。

ISO 30414 は、人的資本の報告と開示に関する国際規格です（第2版 2025年8月発行）。この診断は同規格の領域を参考に当サイトが作成したもので、ISOの認証や規格への適合を示すものではありません。領域名の日本語は当サイトの訳です。また、法令を守れているかの判定や、医学的な判定ではありません。