せのさぽ定期便　令和7年3月号 Vol.197
★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

「知らないと損する人事労務指標」

【図1】 人事労務で重要な指標

指　標	説　明
応募者率	求人に対する応募の総数
1人採用費	採用にかかる費用の効率性を測定
研修受講率	従業員の研修参加状況を把握
スキル習得率	従業員がスキルを習得できた割合
平均残業時間	従業員の労働時間管理状況を評価
年休取得率	従業員のワークライフバランスを把握
従業員満足度	仕事や職場環境に対する満足度を測定
離職率	従業員の定着状況を把握
改善提案数	従業員の改善意識を評価
人時生産性	1人1時間あたりの粗利益

●上記のうち、いくつの指標を意識されていますか？

【図2】 人事労務指標の活かし方

●中小企業白書によると、人材育成の取組を「増やした」企業では売上高、労働生産性共に増加している傾向にあり、人材育成の取組は、業績の向上につながる可能性があることが見て取れます。（2024年版　中小企業白書　中小企業庁より）

人材育成の取組を	売上高
増やした	6.9%
増やしていない	-5.3%

人材育成の取組を	生産性
増やした	3.2%
増やしていない	-1.5%

【図3】 人事労務指標の元データの抽出方法

主な元データ
給与計算ソフト
社員名簿

●人事労務指標の元となるデータは、社内にしかありませんので、給与計算ソフト、社員名簿等から抽出しましょう。ネットで検索したExcel指標をダウンロードし、データを入力すると手軽です。

●あるべき姿を導き出す指標

会社の経営状態は、決算書等の数値化された財務諸表により把握することができます。人事労務についても数値化することにより、自社の状況を把握することができます。

現代の経営環境では、人的資本の最適活用が競争力向上の鍵となります。離職率や定着率、従業員満足度、生産性といった指標をもとに現状を把握し、課題を定量的に把握することが重要です。

把握したデータから会社の現状と、あるべき姿とのギャップを導き出すことができれば、経営と人事労務の両輪がうまく噛み合うことになりますので、ぜひ一度、自社の人事労務指標を確認してみましょう。

●人事労務指標とは

ではどのような人事労務に関する指標を確認するとよいのでしょうか。

まず、採用関連として、1人当たりの採用コスト、応募者数があります。また、人材活用・研修としては、研修受講率、スキル習得率があり、業績に影響のある指標になります。

労務管理指標として、平均残業時間、有給休暇取得率があり、エンゲージメントの指標として社員満足度、離職率があります。生産性指標として、人時生産性、1人当たりの売上や利益率の数値化も知っておきたいところです。

●人事労務指標の簡単な活用例

足腰を鍛える指標としては、仕事を時間を大まかに3つに分け、①業績に直結する仕事、②業績に直結しないが必要な仕事、③生産性の低い、またはまったく生産性のない仕事について記録をとります。

営業でいえば、①は取引先や見込み客と会う時間になります。②は見積書や社内会議、③は移動時間がそれにあたります。したがって、業績に影響がある①の時間をいかに増やすかを検討するために、上記のような何を、どれぐらい行っているか、仕事時間を調査することが重要です。

事務所日誌

●2月の事務所の活動

1日　ドラッカー学会「マネジメント経営」オンライン参加
7日　井原商工会議所・人材育成交流会参加
19日　オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」参加
25日　オンライン読書会「ゆうかつ」に参加
26日　社内勉強会・Cells主催「FORROU」説明会に参加

当事務所のお仕事ご紹介

「FORROU人事労務指標ツール導入」

当事務所では、このたびクライアント事業所の人事労務指標の見える化を図るツールとして、「FORROU（フォロー）」というシステムを導入し、クライアント事業所のバックアップを強化する取組を行っています。

クライアント事業所の状況を、クライアントと共通認識できるため、人事労務施策の推進に寄与したいと思っています。　（妹尾悟）

【お知らせ】
フォローについてのお問い合わせは、当事務所までお気軽にどうぞ。
担当：代表　妹尾

【編集好奇】

▼卒業シーズンですね。うちの長男も今年、無事に通っていた学校を卒業することができそうです。親として、卒業式に出席することが楽しみです。資格試験に合格することが条件になっていますので、もうひと踏ん張り。がんばれ！（SY）

【使ってみてください！　仕事で便利なショートカットキー】⑥

「Ctrl+Z」　画面上で右クリックして現れるメニュー（「元に戻す」）を選択せず、直前の動作に戻ることができます。