

人的資本の見える化で 企業の信頼と成長を拓く 建設業界で初のISO 30414保証を 取得した山口重工業の挑戦

山口重工業株式会社は、創業から75年以上にわたり鉄骨ファブリケーターとして、高い技術力で高品質な鉄骨を製造し、さまざまな建築物を支えてきました。

2023年11月には、建設業界で初めて^{*1}AA1000AS v3^{*2}に基づくISO 30414^{*3}人的資本情報開示の保証を取得されました。その背景や保証取得によってもたらされた組織力強化について伺いました。



山口重工業株式会社

※1：2023年10月時点（BSIジャパン調べによる）※2：AA1000AS v3/組織がESG（環境・社会・ガバナンス）情報の信頼性を高めるための国際的に認知された基準であり、第三者保証を通じて透明性と信頼性を提供します。（現在BSIジャパンでは、AA1000ASに代わり、ISAE3000に基づいて検証を行っております。）※3：ISO 30414:2018/2018年12月に国際標準化機構（ISO）が発表した人的資本の情報開示のガイドラインです。人的資本に関するデータ収集、測定、分析及び報告に関する指針を定めたもので、重要かつ組織の成長に不可欠な情報について、11のエリア及び58の具体的な測定基準が示されています。

[会社概要]

●会社名 / 山口重工業株式会社 ●本社所在地 / 東京都港区
●代表者 / 山口豊和 ●資本金 / 1億円 ●設立 / 1975年 ●従業員 / 56名 2025年6月時点 ●売上高 / 37億3千万円 2025年6月時点
●事業内容 / 次世代型 Building&Infrastructure Fabricators（鉄骨ファブリケーター） ●事業所・関連会社 / 4支店、工場3ヶ所 ●webサイト / <https://www.yamakou.co.jp/>

山口 豊和 様
代表取締役石田 哲 様
関西支店 支店長
兼 総務部長椎原 明希 様
人事教育課 主任

山口様…ISO 30414は先進的な国際規格で、日本ではまだ取り組む企業も少ないです。欧州系の

国内建設業界ではISO 30414

が、先進的な取り組みをいち早く取り入れたいと保証取得に組み

むことを決断しました。

保証に際し、BSIジャパンを選ばれたのはどのような理由からでしょうか。

山口様…当社では2030年に向けた中期経営計画で、上場も視野に入れた売上100億円企業への成長を掲げ、経営戦略や組織体制の見直しを図ってきました。なかでも、労働人口の減少や高齢化に伴う建築業界の人材不足は当社にとっても深刻です。近年、企業価値において人的資本の位置づけが高まる中、当社でも「人の成長」を会社の価値そのものと捉え、人事戦略を重要課題と位置づけてきました。

当社は創業以来フラットな組織体制を維持し風通しの良い文化がある一方で、教育や研修の不足、マネジメント層の育成が課題となっていました。また人事評価にしても一定の基準がなく、主観的な判断に依存する部分がありました。そんな中でISO 30414を知り、当社の人的資本を評価する客観的なガイドラインとして活用することで、組織の強化に加え、当社の姿勢を社内外に発信していく上で極めて有効な手段になると考えました。

ISO 30414の第三者保証を目指した背景についてお聞かせください。

山口様…当社では2030年に向けた中期経営計画で、上場も視野に入れた売上100億円企業への成長を掲げ、経営戦略や組織体制の見直しを図ってきました。なかでも、労働人口の減少や高齢化に伴う建築業界の人材不足は当社にとっても深刻です。近年、企業価値において人的資本の位置づけが高まる中、当社でも「人の成長」を会社の価値そのものと捉え、人事戦略を重要課題と位置づけてきました。

背景
人的資本経営の推進と
開示情報の
信頼性確保を図り、
第三者保証取得へ

保証取得のプロセス
横断的かつ
迅速な意思決定で
プロジェクトを推進

審査会社なら、事例も蓄積されているのではないかと思い、すぐにBSIジャパンの名前が浮かびました。歴史もあって信頼性も高かったため、迷うことなく相談しました。

保証取得までのプロセスについてお聞かせください。

山口様…当社の人的資本経営の戦略や開示するデータをまとめた「Human Capital Report」の作成に向けた取り組みを始めました。

まずはレポート作成に向けて、社内の人々の取り組みやデータを整理することから始めました。社内には人的資本経営について知識を有する者は私を含めて

保証取得にあたっては、どのような体制で進めていかれましたか。

山口様…人的資本経営には経営、人事、総務、経理などさまざまな部署が関与します。横断的なプロジェクト推進、および迅速な意思決定を実行するため、社長直下で部署横断型の専門チームを立ち上げました。人事教育課の椎原を推進役として、総務部長の石田、そ

で運営していきました。

保証取得にあたっては、どのような体制で進めていかれましたか。

山口様…人的資本経営には経営、人事、総務、経理などさまざまな部署が関与します。横断的なプロジェクト推進、および迅速な意思決定を実行するため、社長直下で部署横断型の専門チームを立ち上げました。人事教育課の椎原を推進役として、総務部長の石田、そ

で運営していきました。

保証取得にあたっては、どのような体制で進めていかれましたか。

山口様…人的資本経営には経営、人事、総務、経理などさまざまな部署が関与します。横断的なプロジェクト推進、および迅速な意思決定を実行するため、社長直下で部署横断型の専門チームを立ち上げました。人事教育課の椎原を推進役として、総務部長の石田、そ

で運営していきました。

保証取得にあたっては、どのような体制で進めていかれましたか。

Your partner
in progress

「保証取得にあたっての苦労はありましたか？また、どのように乗り越えましたか？」

椎原様…レポートで人的資本に関する様々な情報を開示することに対して、取引先や金融機関にとってネガティブな印象にならないかという懸念は社内から挙がっていました。これに対しては山口社長より、「社員は会社にとって大切な資産であり、社員のためにも必要な取り組みなのだ」というメッセージが繰り返し発信され、理解と納得を得ていきました。

これに加え、専任チームメンバーも積極的に情報を発信し、各リーダーとの面談や社内報を通じて、

ほとんどいない中、まずは知識を習得するところからのスタートでした。これには人的資本経営に関する論文や、他社が公表しているレポートなどが参考になりました。

審査の過程では、BSIジャパンから私たちが開示する内容の背景や取り組みの真意について、詳細な確認をいただきました。丁寧なやりとりを通じて、開示に必要な情報を体系的に整理できただけでなく、開示体制そのものを強固なものにできたと実感しています。これにより、今後も責任ある情報開示を継続できる基盤が整ったと考えています。

レポート内容の社内制度への具体的な落とし込みについて伝えていきました。

山口様…新しい取り組みに対しては、どうしても社内メンバーの躊躇や不安はつきものです。とりわけ「守り」の施策としてコストセンターに分類されがちな人事戦略ですが、私は、人的資本経営は会社の成長につながる「攻め」の戦略だと考えています。社内にも、この点をメッセージとして発信していきましました。こうして経営者として専任チームの動きを後押しする姿勢を明確に見せていくことも、チームメンバーや社員の不安を払拭して円滑にプロジェクトを進めていくためには大切だと考えています。

取得後の成果 制度改革から採用成果、 資金調達まで、 社内外で経営に寄与

「ISO 30414保証取得により、社内外にどのような影響がありましたか？」

椎原様…人事評価や透明性の強化、各レイヤーにおける目標管理といった制度を保証取得のプロセスから整備することができました。また、組織構成としてマネジメント層の手薄さが浮き彫りになり、それまで若年層の採用を強化していたところを、様々な業界の知見や経験を持った方々の中途採用の強化にも取り組むといった施策の転換にもつながっています。

そしてこれは間接的な影響かもしれませんが、今回の取り組みは、会社の理念やあるべき未来の姿、そのための戦略や取り組みについて、社員一人ひとりが改めて認識を深める良い機会になりました。採用担当としても応募者に対し、自信と説得力を持って会社の魅力

主な審査の行程

1

第一段階

文書レビュー
(人的資本報告書、データ収集プロセス、測定方法の確認など)

2

第二段階

現地検証
(データの正確性、算定根拠の確認、社長・関係者へのインタビュー、内部統制の実地確認など)

3

第三者保証意見書の発行

検証結果のとりまとめ、
審査報告書のレビュー、
第三者保証意見書の発行

山口様…2030年に向けた中期経営計画に基づき、新工場の開設や海外展開も計画しています。今後も新たな生産事業所や拠点が増えていきますが、今回刷新した人事制度や評価モデルを応用し、引き続き既存のメンバーの成長、採用の強化に尽力していきます。

山口重工業様の今後の展望についてお聞かせください。

今後の展望とメッセージ
—すべての組織に問われる
人的資本経営の姿勢

や強みを伝えることができるようになり、入社後のミスマッチも減りました。

その成果もあって、応募者は昨年に比べて2倍以上、採用人数は75%向上しました。採用プロセスも見直し、面接1回だったものを適性検査含め2回の面接を設定、選考基準もシビアになりましたが、結果として採用人数が増えたのは、より適切な人材とマッチするプロセスへと改善できた成果だと思います。また離職率は15.8%低下(近年比較)、社内のエンゲージメントは4.77%アップと、社内的な数値も良好な結果が示されています。

石田様…社外的な影響としては、ISO 30414保証取得により、ESGやサステナビリティを重視する金融機関からの注目が高まり新しい形の資金調達が可能になるなど、金融機関との関係に変化がありました。また、広島県が県内企業向けの人的資本経営研究会で当社の事例を取り上げ、県内企業への人的資本経営の普及啓発活動に活用してくださったことは、私たちにとても嬉しい出来事でした。

最後に、人的資本情報開示保証取得を検討している企業様へのメッセージをお願いいたします。

石田様…成長企業においては、社員一人ひとりの成長が事業の発展に直結します。だからこそ、人的資本経営は非常に重要な意味を持つと私たちは考えています。また、今回の取り組みでは、部署横断でさまざまな立場のメンバーに関わってもらいました。会社や組織のあり方について、改めて議論し合意形成を図るプロセスで、社員一人ひとりにとって当事者意識が芽生える良い機会になりました。これが第三者保証を取得・維持する活動の大きな意義の一つではないかと考えています。

山口様…従来はコストセンターと見なされがちな人事部門も、人的資本経営を通じて収益を生み出す事業部門と同等に、企業価値を高める存在になります。なかでも、持続可能な環境づくりや技術革新を推進し、地球環境に資する価値と確かな経済的成果を同時に創出する「Green Human Capital」の推進は、人的資本経営を中長期的な成長へとつなげる重要な要素です。こうした価値を顕在化するために、ISO 30414保証取得は非常に有効な手段となりました。

保証取得をゴールとするのではなく、今後も人的資本の情報開示を通じて実践と検証を重ね、社員と会社の持続的な成長につなげていきます。

BSI ジャパンへのお問い合わせ

