このアンケートは、書籍「企業の未来が変わる！人的資本経営×ＥＳＧ思考～『社員が主語』の人事戦略で成長は加速する」にて掲載・提唱されている【人材活躍企業５分野１５項目】のアンケートです。

回答内容から個人が特定されることはありませんので、率直なご回答をお願いします。なお、このアンケート結果は、上記調査の目的以外に使用されることはありません。本調査で得た情報は、すべて統計的に処理され、全体での平均（％）で集計されます。いかなる場合も個別のデータを公表することはありません。本調査に関する問い合わせ、回収等については、すべて●●●●●●が行います。

＜基礎情報＞

|  |  |
| --- | --- |
| 入社何年目 | □00年以上～03年未満　　□03年以上～05年未満  □05年以上～10年未満　　□10年以上～15年未満  □15年以上～20年未満　　□20年以上 |
| 現在の役職・役割 | □一般社員　　　□一般社員（指導する立場）  □係長クラス　　□課長クラス　□部長職以上の管理職 |

【人事担当者・社会保険労士・コンサルタントの皆さまへ】

「人材活躍5分野15項目」診断シート（アンケート）は、研修や組織診断 に活用できます。

★研修での活用方法

(Step1) 各自、アンケートに回答し〇印をつける  
(Step2) 4名1組で、お互いの回答やその理由を共有  
(Step3) 「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」 → さらなるレベルアップ施策を検討  
(Step4) 「どちらかといえば、そう思わない」「そう思わない」 → 改善策を考える

★従業員アンケートとしての活用

～「人材活躍企業」の基準～  
全15項目のうち、「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」が

75%以上の項目が8つ以上 →「人材活躍企業」。なお、シフト勤務・リモートワークが多い場合は、65～70%でも「人材活躍企業」と判断可能

★アンケート結果の分析（書籍p151参照）数値が良くても、必ずしも「持続的な経営」ではない！アンケート結果と人事施策の関係で、4つのパターンに分類 されます。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 結果 | 施策あり | 施策なし |
| ◎（良い） | (A) 理想的な状態 | (B) 理由不明・リスクあり |
| ×（悪い） | (C) 施策のズレ・見直しが必要 | (D) 改善の余地が大きい |

→（ポイント）数値だけでなく、施策とのバランスを見て適切な改善策を考えると良いでしょう。

＜質問＞各質問文（１－１）から（５―３）を読み、あなたの会社について、どの程度該当するかを、あなたの感覚・考えにもっとも近い選択肢（４つのうち）を選び〇をつけてください。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 質問番号 | 質問文 | そう思う | どちらかといえば、そう思う | どちらかといえば、そう思わない | そう思わない |
| １－１ | 組織のビジョンや期待される人材像が具体的に明示され、社員が日常業務を通じてその重要性を理解し、実感できるようになっている。 |  |  |  |  |
| １－２ | ビジョンや人材像が採用や評価、昇進の基準に一貫して反映され、社員が自身の成長と組織の期待を理解できる仕組みが整っている。 |  |  |  |  |
| １－３ | ビジョンが組織全体に浸透し、信頼や協力を築く基準として機能し、社員が日々の仕 事でそのビジョンを実践できるようにサポートされている。 |  |  |  |  |
| ２－１ | 上司、同僚、部下とのコミュニケーションが活発で、相互にフィードバックや業務・ 精神面の支援が行われ、社員の活躍を促す信頼関係が構築されている。 |  |  |  |  |
| ２－２ | 定期的で具体的なフィードバックを通じて、社員の自己改善や自己成長を促す機会が設けられている。また、フィードバックは「ポジティブな評価」と「建設的な指摘」の 両面から行われ、バランスが取れている。 |  |  |  |  |
| ２－３ | 相互学習の機会や相互支援を行う風土、質の高いフィードバックや個別指導、対話を 通じて社員が新たな気づきを得る機会が十分に提供されている。 |  |  |  |  |
| ３－１ | 社員が自分の役割や期待されるスキル、能力の体系を理解し、日々の業務に取り組んでいるか。また、自分のスキルレベルと目標が明確になっている。 |  |  |  |  |
| ３－２ | 社員が少し「背伸び」するような挑戦的な仕事や課題に取り組める機会が定期的に提 供され、その過程でリーダーやマネジメントからのサポートが行われている。 |  |  |  |  |
| ３－３ | 社員が自分のキャリアパスを明確に理解し、社内外の様々な機会を含めた成長の道筋が柔軟に設定されている。 |  |  |  |  |
| ４－１ | 結婚、出産、介護、通院などのライフステージに応じて、社員が能力やスキルを活かして、働き続けられる環境や勤務体系が整備されている。 |  |  |  |  |
| ４－２ | 職場では学びにくい最先端技術や新しい理論などを、外部のプログラムやオンライン 学習を通じて学ぶ機会が提供されている。 |  |  |  |  |
| ４－３ | 次世代リーダーや専門的な人材を長期的に育成するための投資が行われ、組織の成長を支える継続的なスキル強化が計画的に実施されている。 |  |  |  |  |
| ５－１ | 社員同士が相互にサポートし合い、絆や信頼を高められる人間尊重の文化が確立されているか。また、社員同士が互いの健康や心身の状態を気遣い、支え合う風土がある。 |  |  |  |  |
| ５－２ | 社員が日々の仕事を通じて、自分自身の成長や仕事に対するやりがいを実感できるような環境が整っている。 |  |  |  |  |
| ５－３ | 社員が自分のキャリアを主体的に考え、必要なスキルや人間関係を強化するための支援が行われている。 |  |  |  |  |