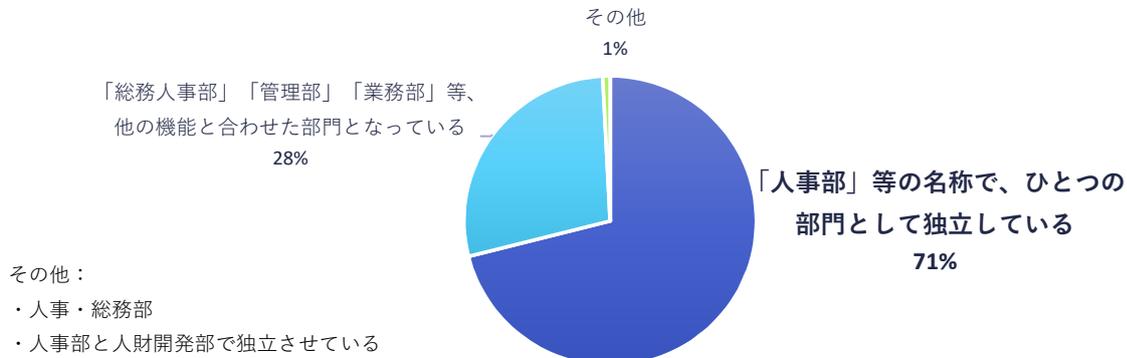
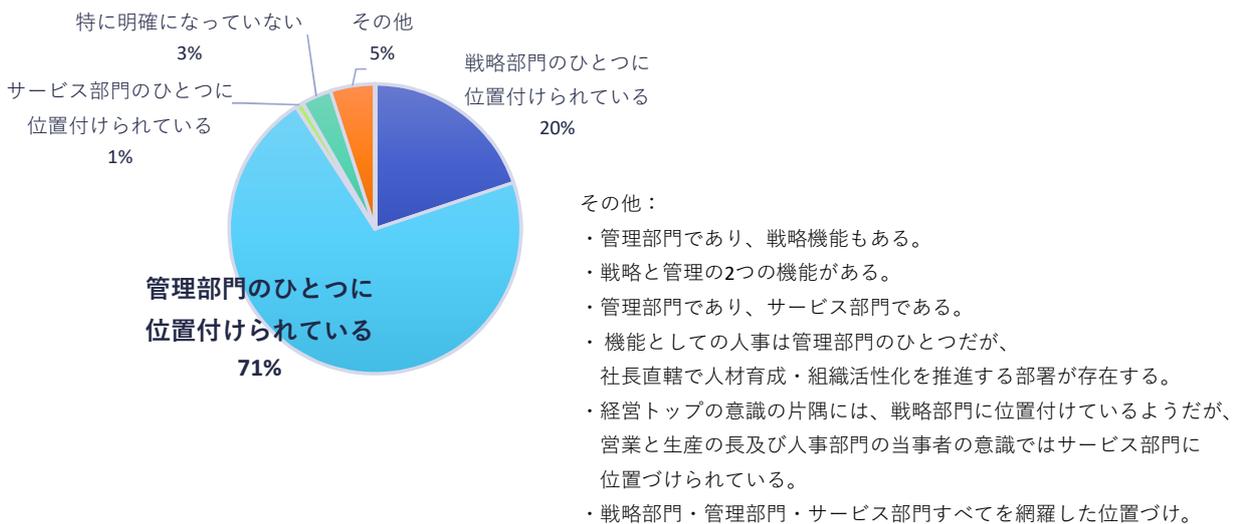


Q1. 人事部門の位置付けと機能について

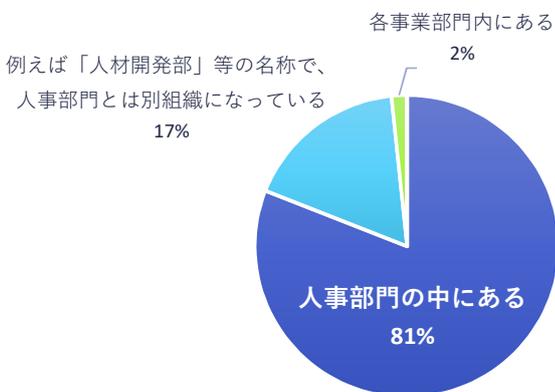
Q1-1. 人事部門は独立しているか



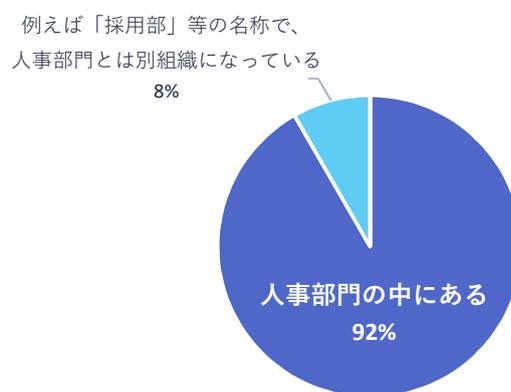
Q1-2. 全社組織図で人事部門はどのように位置付けられているか



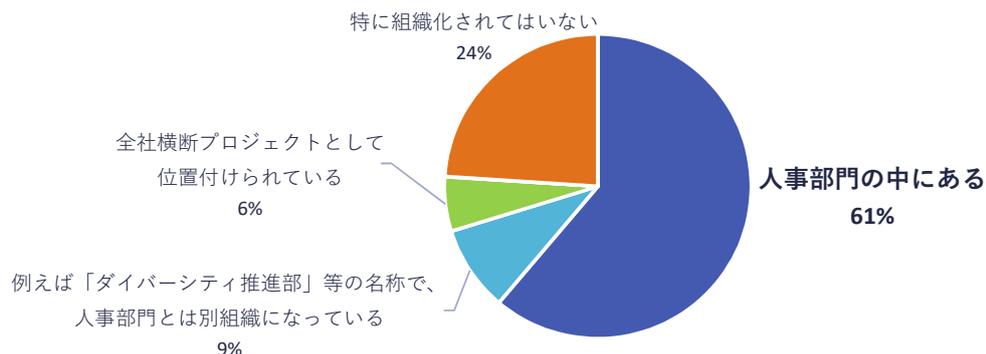
Q1-3. 「人材開発」や「人材育成」の機能について



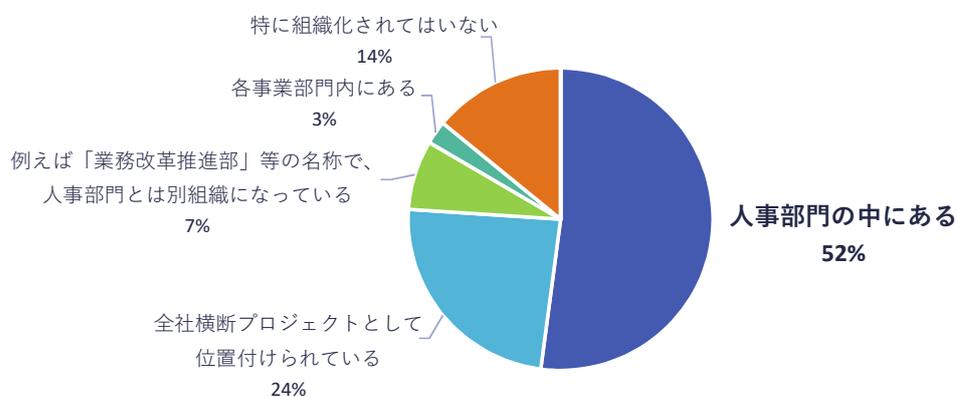
Q1-4. 「採用」の機能について



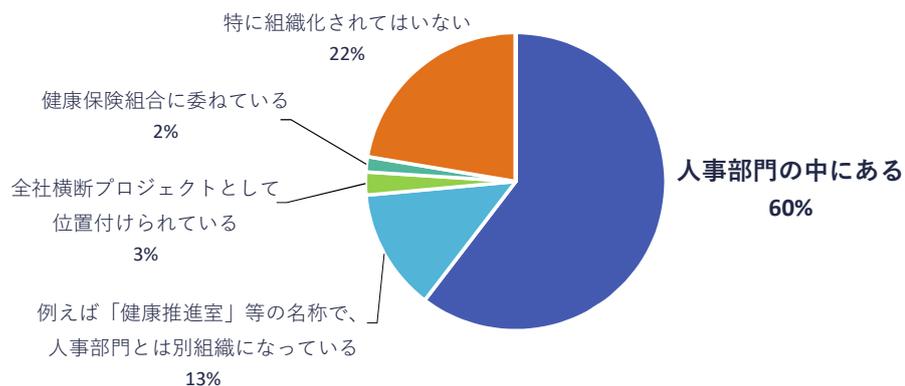
Q1-5. 「ダイバーシティ推進」の機能について



Q1-6. 「働き方改革推進」の機能について

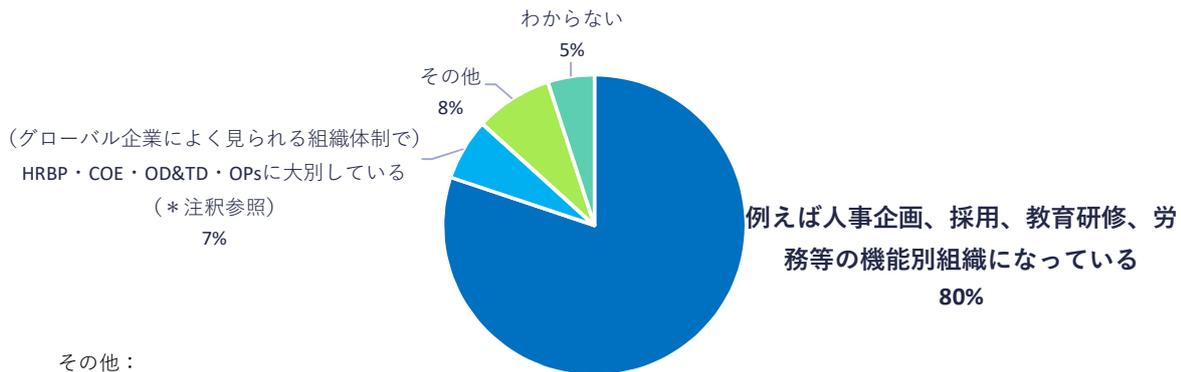


Q1-7. 健康経営・健康推進の機能について



Q2. 人事部門内の組織編成について

Q2-1. 人事部門内の組織体制は、以下のどちらに近いか



その他：

- ・少人数のため、細分化されていない。
- ・少人数なので機能別に分けられない。オールジャンルに対応する必要がある。
- ・人員数がそれほど多くないため、特に組織体制化されていない。
- ・一つの組織ですべての業務を行っている。
- ・機能別組織になっておらず、濃淡がある中での兼任という状況。
- ・総務部の中に人事課があり、採用及び給与計算業務以外は、すべて管理職3名が行っている。
- ・グローバル人事についてはHRBP,COEなどの体制を構築。国内の人事は、機能別組織。
- ・ホールディングスなので、すべて集約した組織である。
- ・機能別となっているが、組織ではなく、個人単位。

(*注釈)

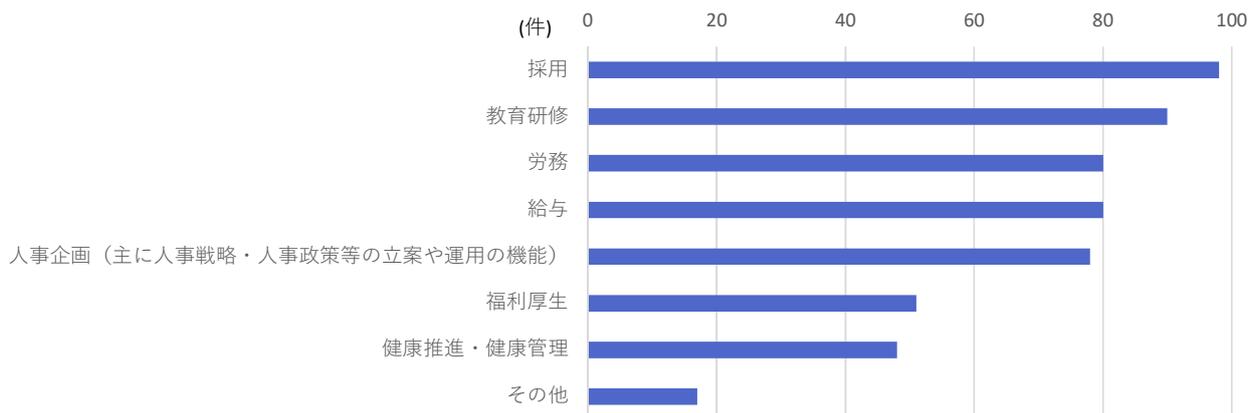
HRBP = 事業部門のビジネスリーダーへの人と組織の両側面からの支援機能

OD&TD = 全社の組織開発とタレント開発機能

COE = HR各専門領域の企画・設計機能として、主にHRBPを支援

OPs = HRの実務エキスパートとしてコストの最適化・効率化、シェアードサービス化、アウトソーシング化の推進機能

Q2-2. 以下の機能の内、部・室・課・チーム等に組織化されているものはどれか (複数選択)

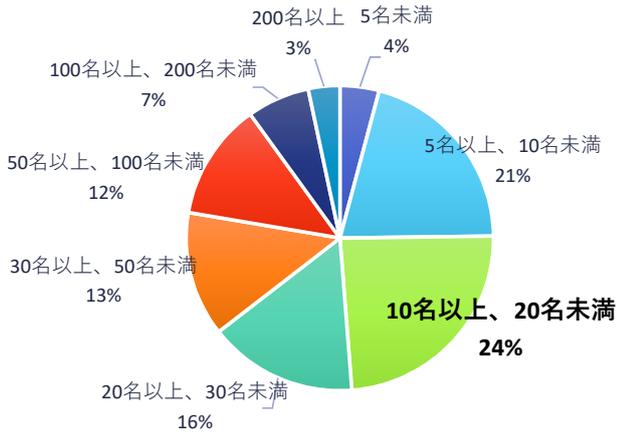


その他：

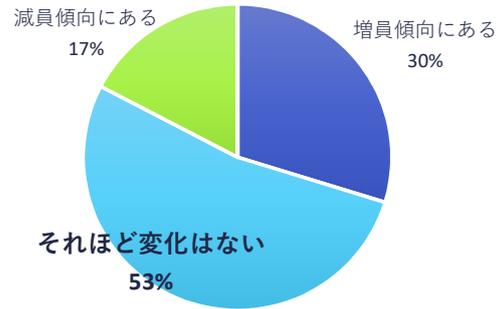
- ・細分化せずに1つの組織になっている。
- ・すべて合わせて人事グループとなっている。
- ・すべて人事部門で構成している。
- ・組織化されているものはない。
- ・組織化まではしていない。
- ・それぞれの項目が組織ではなく個人単位。
- ・人事課のみ。
- ・人事部の下にグループがなく、上記のような組織化はされていない。
- ・企画、人事、戦略、業務、ダイバーにて機能をまとめている。
- ・ダイバーシティ推進
- ・ダイバーシティ推進、シニアキャリア支援、働き方改革、安全対策
- ・技術経営本部 (技術人材育成、プロ認定、技術者資格、先端技術制度等)
- ・一部グループ会社にアウトソーシング
- ・安全衛生
- ・セカンドキャリア開発

Q3. 『本社や本部の人事部門』の要員体制について

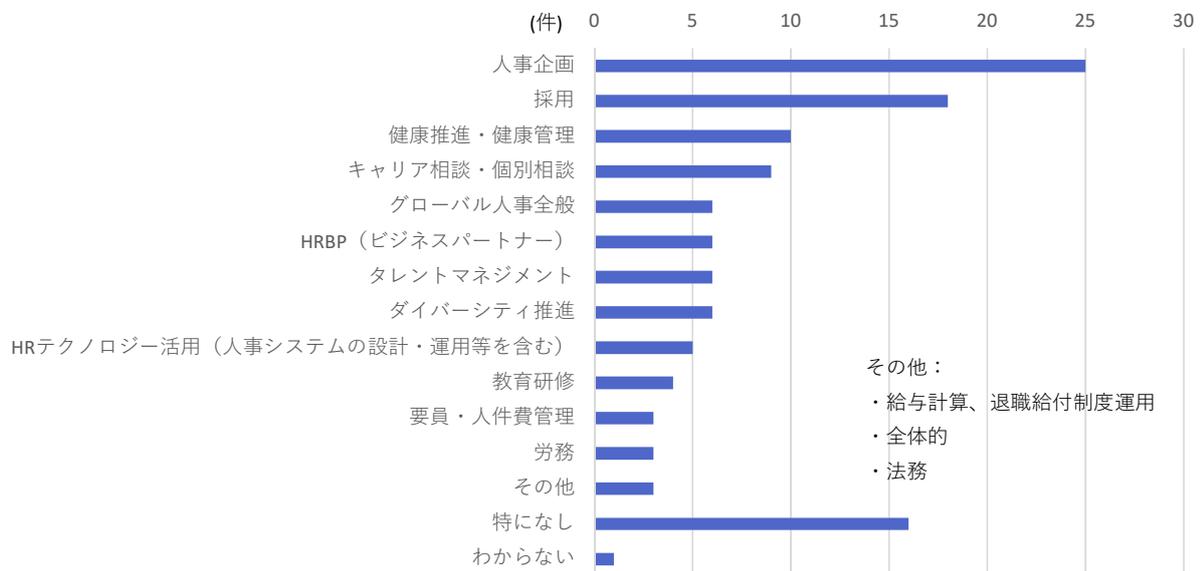
Q3-1. 要員数は？



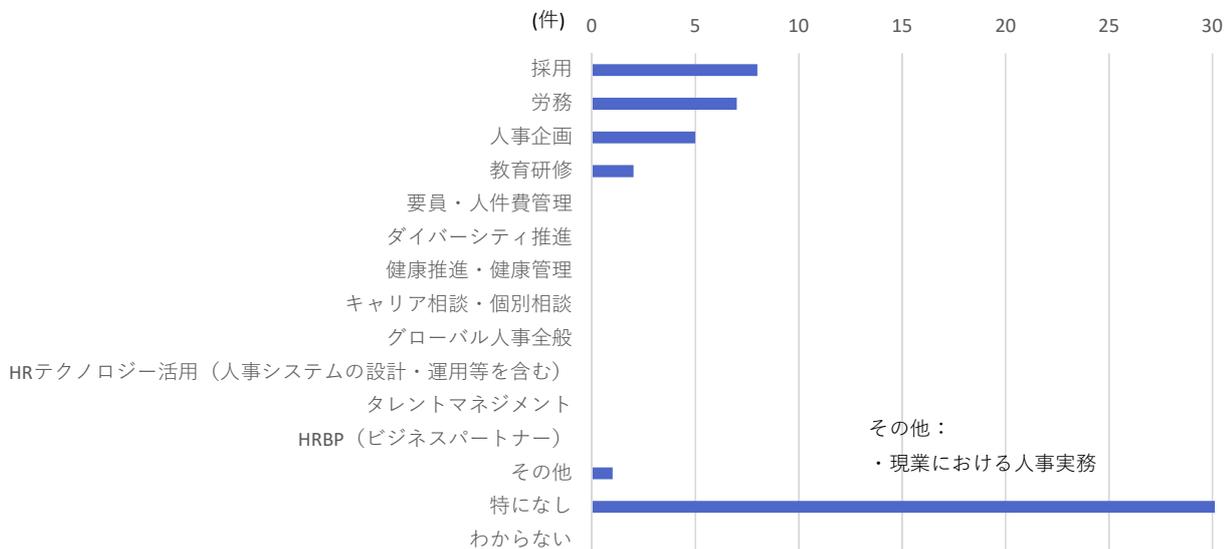
Q3-2. 要員の増減傾向は？



Q3-3. 近年で、強化・増員傾向にある機能は？



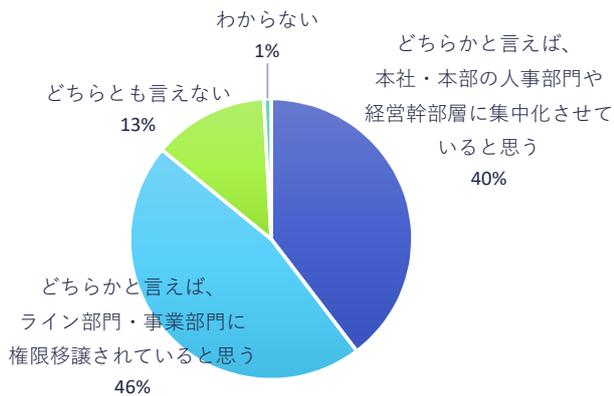
Q3-4. 近年は効率化・減員傾向にある機能は？



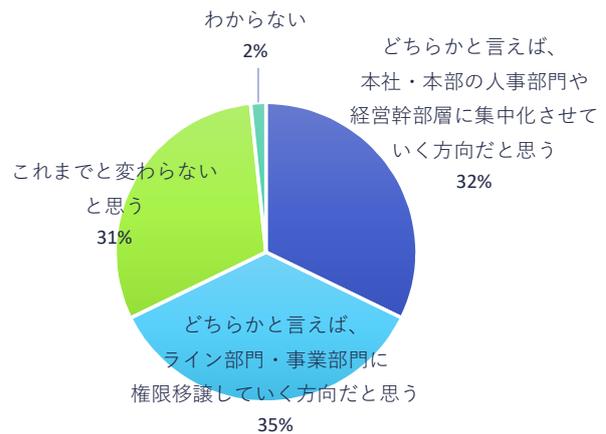
Q4. 人事の権限について

Q4-1. 人事異動・評価・昇格・昇給等の

『人事権』の集中化・分散化について



Q4-2. 人事権の集中化・分散化についての今後の方向



Q5. (人事の役割を定義したウルリッチ教授の以下の4象限分類は有名ですが)

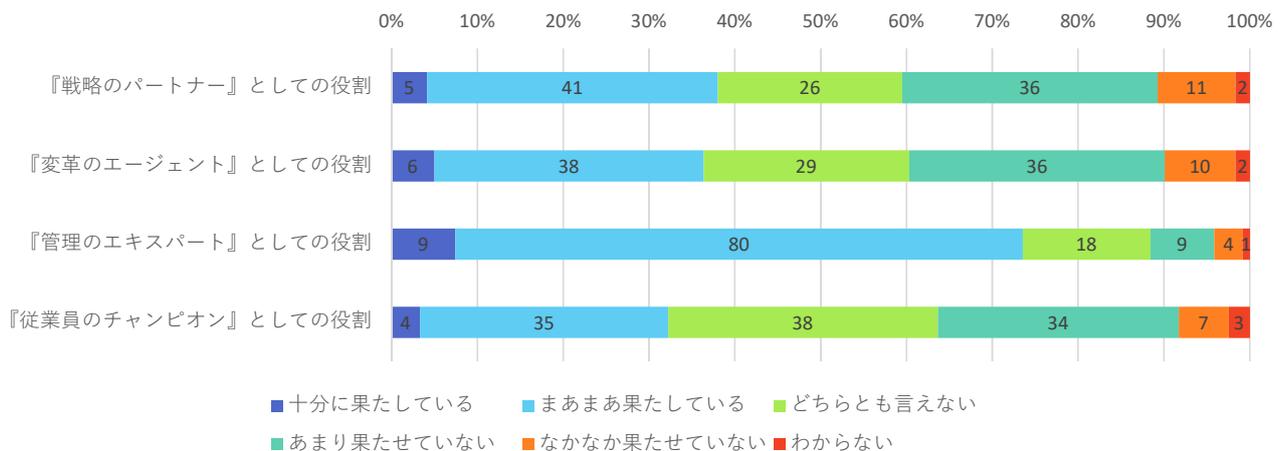
人事部門の役割について

Q5-1. 事業戦略を支援し加速化するための『戦略のパートナー』としての役割は？

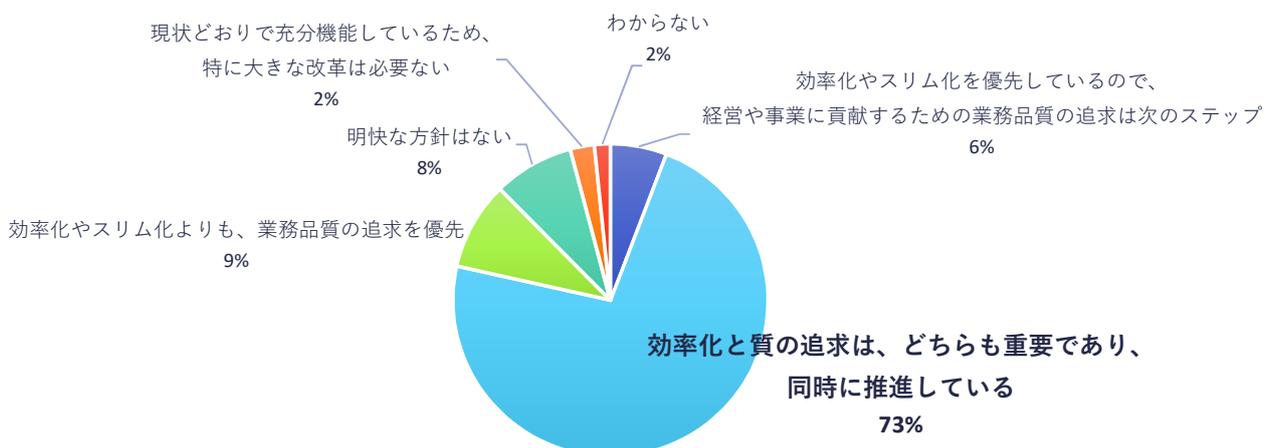
Q5-2. 組織の変革を推進するための『変革のエージェント』としての役割は？

Q5-3. 人事管理業務を効率的且つ円滑に遂行するための『管理のエキスパート』としての役割は？

Q5-4. 従業員を支援し、その貢献を最大化するための『従業員のチャンピオン』としての役割は？



Q6. 人事業務改革の優先順位について 今後の人事業務改革は？



Q7. その他の人事業務改革について

Q7-1. 人事業務の外部化（アウトソーシング・BPOの活用）について

Q7-2. 人事業務の自動化・省力化（RPAの活用等）について

Q7-3. 自社人事部メンバーだけでない、外部の専門家・専門機関やネットワークの活用について

Q7-4. 人事業務のデジタル化推進や、HRテクノロジーの活用について

Q7-5. タレントマネジメント等、人材情報の可視化（見える化）と活用について

