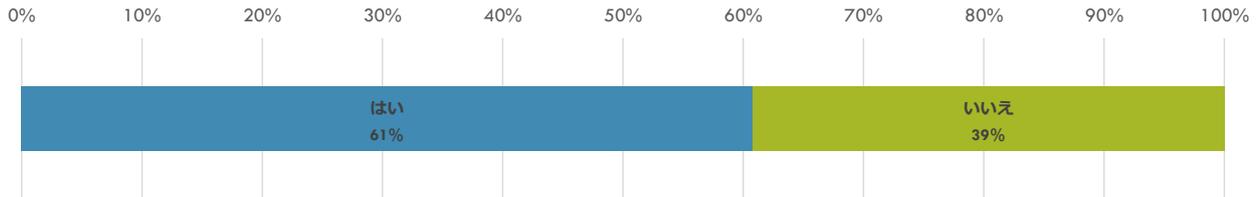


Q1.「職務等級制度（ポストや役割の価値を何らかの方法で測定し、階層化し、処遇に反映する人事制度）」は導入していますか。



Q2.「職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）」は作成していますか。



Q3.職務記述書を作成するための「思考方法に関する研修」は実施していますか。



Q4.「評価者研修」は実施していますか。



Q5.「被評価者研修」は実施していますか。

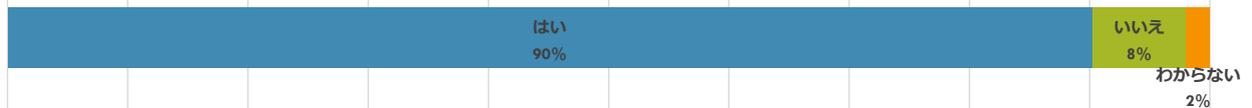


Q6.「自主的な目標管理」の仕組み（※）は導入していますか。

（※本人が目標を達成するために自主的に運営、上司がアドバイザーとなるが、報酬には直接的に連動しない。）



Q7.期初に設定した目標の達成状況が評価・報酬と連動する「目標管理制度（MBO）」は導入していますか。



Q8.社内公募の制度・仕組みはありますか。



Q9.複業（副業・兼業）は許可していますか。



Q10.課長層社員と経営者（CEO）との直接のコミュニケーション機会は、頻度高く設定されていますか。



Q11.課長層社員が自発的にプロジェクト提案し、会社の承認を得たら、運営の責任者になるような仕組みはありますか。



Q12.自発的なプロジェクトの承認や進捗のモニタリングに、経営者（CEO）は直接関与していますか。



Q13.全ての課長層社員に、自己の強みや課題を認識するための「アセスメントプログラム」はありますか。



Q14.全ての課長層社員に、「リーダーシップ研修」は実施していますか。



Q15.全ての課長層社員が、自身の顧客を定義し、問題を発見し、解決方法を考えることを支援する"能力開発研修"は実施していますか。



Q16.上記のQ14とQ15の研修講師に、外部講師ではなく、自社の社員を積極的に活用していますか。



Q17.全ての社員がエンドユーザー・顧客との接点を持ち、コミュニケーションする機会を何か設定していますか。



Q18.全ての社員が自由に発言できる、自由闊達な組織風土のあり方を明示し、改善・改良するような仕組みはありますか。



Q19.性別・年齢・人種という外形や外見ではなく、思想・価値観・思考と行動様式等、内面の多様性を促し取り込んでいく活動は行っていますか。



Q20.SDGs・コンプライアンス・リスクマネジメントに課長層社員が「自分ごと」として取り組むことを促す仕掛けや活動を行っていますか。



Q21.御社に「HRBP」（事業部門の人事パートナーとして、ビジョンと戦略の実現を支援する役割・機能・組織）はありますか。



Q22.人事部門に「アセスメントやコーチングを行う専門スタッフ」はいますか。



Q23.人事部門に、HRBPやアセスメント・コーチングの専門スタッフを開発・育成するための「独自の教育研修プログラム」はありますか。



Q24.「バランスト・スコアカード」（経営者が無形資産を開発し、企業価値の向上を促進するための業績管理指標）は活用されていますか。



Q25.経営者は、イノベーションと生産性向上を実現する王道は、フロントの全ての社員であり、その中心にいる課長層のパワーを引き出すことだ  
という信念を持っていますか。

