

人事ポリシー設計にあたり アンケート調査

お名前:

下記の[問]にお答えください。役員の皆さんのご回答に基づき、人事制度ポリシーを設計していきます。

【数字入力】【選択式】【自由記入】で入力をお願いいたします。

～戦略～

[問1] 3年後の売上高見通しと社員数について、どのようにお考えですか？おおよその数字を記入してください。【数字入力】

● 3年後の売上高は 億円を見込んでいる。

● 3年後の社員は 名を見込んでいる。

[問2] [問1] の状況を実現するためには、組織（組織風土含む）・人材面でどのような経営課題がありますか？【自由記入・複数回答可】

[問3] （業績連動賞与を導入を想定して）今後、自社はどの業績指標を追うべきだとお考えですか？【選択式】

- 売上高（成長率）
- 経常利益・営業利益（利益率）
- ROA・ROE(効率性)
- その他()

～求める人材像・人事制度再構築のねらい～

[問4] 社員に関する考え方で、一番近いものはどれですか？【選択式・複数回答可】

- 採用したら、能力を伸ばして、定年まで働いて欲しい
- パフォーマンスが低い人材は、会社から切り離すべきだと思う
- 中途採用はできるだけ避け、新卒採用を増やしたい
- 会社の業績によって、給与や賞与は変動すべきだと思う
- 会社の業績向上より、人の育成に力を入れたい
- 実力主義で、成果が出せない社員は降格などもやむなしだと思う
- ある年齢に達したら、退職を促せるような仕組みにしたい
- その他()

[問5] 社員の育成に関する考え方で、一番近いものはどれですか？【選択式・複数回答可】

- 自律的に成長して、成果を創出して欲しい
- 会社が適切な機会を与えながら、丁寧に育成したい
- 会社に貢献できる人材を選抜して、重要ポストにつけたい
- 現段階では、人材育成より、外部採用の方を重視したい
- 多様な人が集まって、協働しながら成果を出してほしい
- 発想力を高めて、イノベーションを起こしてほしい
- その他()

[問6] 人事制度を再構築するねらいを教えてください。【選択式・複数回答可】

- 評価制度の透明化・公正化を図りたい
- 報酬水準の明確化を図りたい
- 社員のキャリアプランを明確にしたい
- 社員教育体系を構築したい
- 経営者人材育成を促進したい
- プロフェッショナル人材の育成を促進したい
- マネジメント人材の育成を促進したい
- 多様な働き方を支援したい
- 人件費総額を下げたい・コントロールしたい
- 賞与制度を導入したい
- 退職金制度を導入したい
- その他()

[問7] 新しい人事制度構築を機に、実現したいことはありますか？【自由記入】

[問8] 新しい人事制度構築を機に、廃止したいことはありますか？【自由記入】

～キャリア・等級制度～

[問9] (管理職にならない) 一般社員には、弊社で何年ぐらい働いてほしいとお考えですか【選択式】

- 入社10～20年程度 (33歳から43歳ぐらいのイメージ)
- 入社20～30年程度 (43歳から53歳ぐらいのイメージ)
- 定年退職まで(65歳までのイメージ)
- その他()

[問10] 社員のキャリアを考えた場合、どのようなコース転換の施策を準備したらよいとお考えですか？【選択式・複数回答】

- 転身支援制度 (退職金の増額など)
- 社内ベンチャー制度 (会社の上承があれば若くとも事業部長に)
- 限定社員制度 (仕事内容が限定されるが短時間労働なども可能に)
- 社員登用制度 (優秀な契約社員・パート社員の社員登用など)
- 地域限定社員 (勤務エリアは限定するが、年収水準を下げる)
- 役職定年制度 (ある年齢に達したら管理職は後進に道を譲る)
- その他()

[問11] プロフェッショナル (スペシャリスト) 職というコースを準備した場合、どのような仕事があてはまるイメージでしょうか？【自由記入】

例) エンジニア・マーケティング専門家・アナリストなど

[問12] プロフェッショナル (スペシャリスト) 人材は、どのように採用しますか？【選択式】

- 新卒を採用して、社内で育成する
- 必要人材を外部から採用する
- その他()

[問13] 人材の区切りは一般社員・管理職で何区切りぐらいですか？【選択式】 また、それぞれの区切りに求めるレベルを記載してください【自由記入】。

一般的には、

管理職は、組織構造と連動します。事業部長・部長・課長の3階層であれば3つの区切りがお勧めです。

一般社員は、人材の区分 (例：半人前・一人前・中堅・管理職手前) として判別できる区分数が良いです。

	区切り	求めるレベル
一般社員		
管理職		

～評価制度～

[問14] 年代別に、どのような貢献を求めますか？【選択式・各年代2つまで回答可】

- 【20代】
- 成長 (能力・スキルの向上)
 - プロセス
 - 姿勢
 - 業績 (結果)
 - 行動
 - その他()

- 【30代】
- 成長 (能力・スキルの向上)
 - プロセス
 - 姿勢
 - 業績 (結果)
 - 行動
 - その他()

- 【40代】
- 成長 (能力・スキルの向上)
 - プロセス
 - 姿勢
 - 業績 (結果)
 - 行動
 - その他()

- 【50代】
- 成長 (能力・スキルの向上)
 - プロセス
 - 姿勢
 - 業績 (結果)
 - 行動
 - その他()

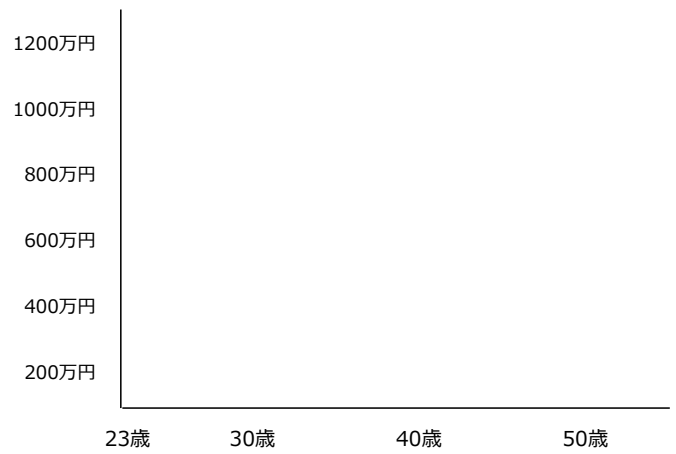
～報酬制度～

[問15] 今後の報酬水準について、どのようにお考えですか？あてはまるものに☑を付けて、おおよその年収水準も記入してください。【選択式+数字入力】

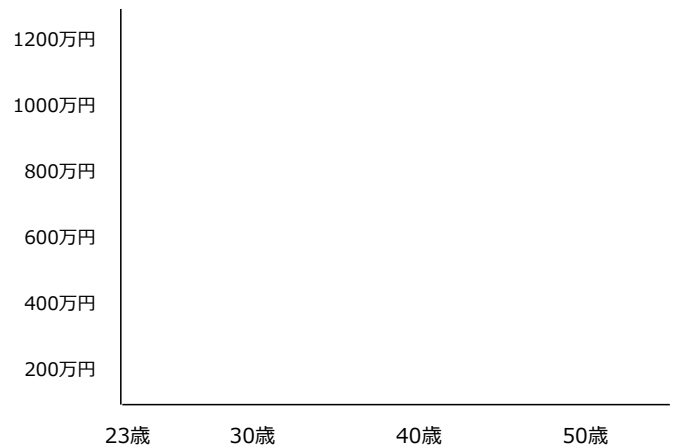
- 同業に比べて年収が 万円程度高い
- 同業と同水準
- 同業に比べて年収が 万円程度低い

[問16] 業績貢献⇔年収とした場合、年齢・年収の曲線はどんなイメージですか？教えてください。【グラフ記入】
特に、スタート年収・ピーク年収・定年年収の数字を意識して引いてください。

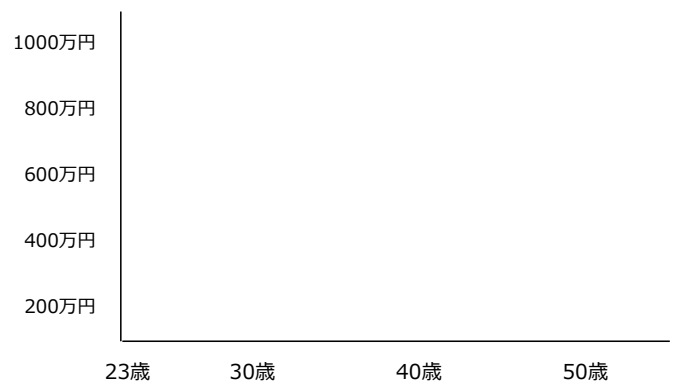
【事業部長クラス】



【課長クラス】



【（管理職にならない）一般社員】



以上です。ご協力ありがとうございました。