

人事課題セルフチェックシート

回答日

回答者

- ・本シートでは「定着・育成・確保」のそれぞれの側面から人事課題に対する現状の取り組み度をチェックできます。
- ・「人材定着・育成・確保」は相互に関連しています。人事課題を見直すにあたり、各要素を切り離して考えるのではなく、全体を通して取り組むことを推奨します。
- ・結果はあくまで目安です。取り組みの優先順位や回答を社内の各担当で見比べることで、より多角的に課題の要因を探るなどして方針決めを行う際の参考にご活用ください。

★シートの使い方

手順1：現状の取り組み度をチェック

手順2：要素ごとの比較

各項目における現状の取り組み度を確認してみましょう。

「はい・一部該当・いいえ」の3択から1つ選び、各項目の配点に回答ごとの割合をかけて得点を記入してください。すべて記入したら合計点数を表の右側に記入してみましょう。

○手順1 現状の取り組み度をチェック

ステップ1	配点	回答	得点
定着①各従業員の業務量・内容や働き方に対する満足度を把握できていますか。	12	はい (×1)	
		一部該当 (×0.5)	
		いいえ (×0)	
定着②退職理由の定期的な分析や離職率の改善を行っていますか。	12	はい	
		一部該当	
		いいえ	
育成①経営の方針や計画と連動した人事戦略(育成計画)が立てられていますか。	12	はい	
		一部該当	
		いいえ	
育成②上司・先輩の育成意識は高いですか。また現場での指導は日常的に行われていますか。	12	はい	
		一部該当	
		いいえ	
確保①適切な業務と人員配置になっているか、定期的に見直しを行っていますか。	14	はい	
		一部該当	
		いいえ	
確保②採用したい人物像・スキル要件が明確に定義されていますか。	14	はい	
		一部該当	
		いいえ	

ステップ2	配点	回答	得点
定着③相談窓口の設置や定期的な面談など、社内での困りごとについて相談できる機会は整えられていますか。	14	はい (×1)	
		一部該当 (×0.5)	
		いいえ (×0)	
定着④相談窓口や面談を通し、社内での困りごとについて把握し、解決に繋がっていますか。	14	はい	
		一部該当	
		いいえ	
定着⑤給与・待遇・福利厚生などが業界や地域で比較し、納得感のある水準になっていますか。	14	はい	
		一部該当	
		いいえ	
育成③新人研修・OJTなどが体系的に設計・実施されていますか。	14	はい	
		一部該当	
		いいえ	
育成④階層別や職種別の育成計画が立てられていて、実施できていますか。	14	はい	
		一部該当	
		いいえ	
育成⑤人事課題について現場・採用担当者や経営者との間で定期的に意見交換を行っていますか。	14	はい	
		一部該当	
		いいえ	
確保③求人の内容と現場で不足している人材は一致していますか。	17	はい	
		一部該当	
		いいえ	
確保④選考プロセスが明確であり、内定者含む就職希望者へ丁寧な説明・フォローが行っていますか。	17	はい	
		一部該当	
		いいえ	

ステップ3	配点	回答	得点
定着⑥従業員を評価するシステムが整備されていて、従業員にも共有できていますか。	17	はい (×1)	
		一部該当 (×0.5)	
		いいえ (×0)	
定着⑦従業員が長期的に働きたいと思えるモチベーション(自己成長や将来のキャリアステップ)づくりのサポートはできていますか。	17	はい	
		一部該当	
		いいえ	
育成⑥社員が立てた目標に対し、定期的にフィードバック行ったり、評価制度を活用したりするなど、社員が成長を感じられる工夫をしていますか。	17	はい	
		一部該当	
		いいえ	
育成⑦キャリア開発への支援(目標設定やキャリア希望を確認する面談の機会など)や研修費補助等の資格取得を応援する制度はありますか。	17	はい	
		一部該当	
		いいえ	
確保⑤求職者に訴求する自社の魅力を明確に分析・把握できていますか。(ビジョン・制度・福利厚生・風土や文化等)	18	はい	
		一部該当	
		いいえ	
確保⑥採用活動のアプローチ(媒体・条件・選考プロセス)を定期的に見直ししたり変更したりしていますか。	18	はい	
		一部該当	
		いいえ	

ピンクの合計

100点

緑の合計

100点

青の合計

100点

※回答後は裏面の手順2へお進みください。

○手順2 要素ごとの比較 手順1で算出した各要素の点数を記入し、それぞれの取り組み度を比較してみましょう。

ピンク（定着）の合計		／100点
ステップ1	定着①各従業員の業務量・内容や働き方に対する満足度を把握できていますか。	
	定着②退職理由の定期的な分析や離職率の改善を行っていますか。	
ステップ2	定着③相談窓口の設置や定期的な面談など、社内での困りごとについて相談できる機会は整えられていますか。	
	定着④相談窓口や面談を通し、社内での困りごとについて把握し、解決に繋がっていますか。	
	定着⑤給与・待遇・福利厚生などが業界や地域で比較し、納得感のある水準になっていますか。	
ステップ3	定着⑥従業員を評価するシステムが整備されていて、従業員にも共有できていますか。	
	定着⑦従業員が長期的に働きたいと思えるモチベーション（自己成長や将来のキャリアステップ）づくりのサポートはできていますか。	

緑（育成）の合計		／100点
ステップ1	育成①経営の方針や計画と連動した人事戦略（育成計画）が立てられていますか。	
	育成②上司・先輩の育成意識は高いですか。また現場での指導は日常的に行われていますか。	
ステップ2	育成③新人研修・OJTなどが体系的に設計・実施されていますか。	
	育成④階層別や職種別の育成計画が立てられていて、実施できていますか。	
	育成⑤人事課題について現場・採用担当者と経営者との間で定期的に意見交換を行えていますか。	
ステップ3	育成⑥社員が立てた目標に対し、定期的にフィードバック行ったり、評価制度を活用したりするなど、社員が成長を感じられる工夫をしていますか。	
	育成⑦キャリア開発への支援（目標設定やキャリア希望を確認する面談の機会など）や研修費補助等の資格取得を応援する制度はありますか。	

青（確保）の合計		／100点
ステップ1	確保①適切な業務と人員配置になっているか、定期的に見直しを行っていますか。	
	確保②採用したい人物像・スキル要件が明確に定義されていますか。	
ステップ2	確保③求人の内容と現場で不足している人材は一致していますか。	
	確保④選考プロセスが明確であり、内定者含む就職希望者へ丁寧な説明・フォローが行えていますか。	
ステップ3	確保⑤求職者に訴求する自社の魅力を明確に分析・把握できていますか。（ビジョン・制度・福利厚生・風土や文化等）	
	確保⑥採用活動のアプローチ（媒体・条件・選考プロセス）を定期的に見直ししたり変更したりしていますか。	

▼本シートでは各要素を以下の3段階に分け設問しています。それぞれの改善ポイントを確認してみましょう。

定着が低い場合・・・

ステップ1「現状把握」

まずは各従業員の就労に対する満足度や退職者の理由をヒアリングしてみましょう。

ステップ2「職場環境や労働条件の整備・見直し」

就労環境は従業員にとって働きやすいように整えられていますか。従業員の困りごとを相談・解決する機会を設けることも大切です。

ステップ3「社員の評価」

従業員を評価するシステムが整備されており、結果も含めてフィードバックを行えていますか。従業員が働きがいを感じ、働き続けたいと思うモチベーションを生む機会についても確認しましょう。

育成が低い場合・・・

ステップ1「育成計画」

自社の経営方針に基づいた育成計画は作成できていますか。新入社員が業務を滞りなく実施できるような研修・育成が行えているかも確認してみましょう。

ステップ2「教育カリキュラム・育成計画に基づいた取り組み」

自社の育成計画に基づき、職種に応じた体系的な研修は行えていますか。また業務に直接関連した研修のみでなく、マネジメントスキルなどの役職や各階層に応じた研修の実施や計画の定期的な見直しも重要です。

ステップ3「キャリアパスや評価制度への取り組み」

評価制度や目標へのフィードバックなどを基にしたキャリア開発への支援など、社員自身のステップアップを応援する制度が整備されているかも見直してみましょう。

確保が低い場合・・・

STEP1「人員配置・必要人材の把握」

現在の業務や人員の配置は適切になっているか、自社に足りない人材やスキルについても定期的に見直してみましょう。

STEP2「要件や選考の見直し」

採用した従業員が求めている人材の基準に達していなかったり、ミスマッチを感じていたりする場合は、要件や選考の方法を検討することも取り組みの1つです。

STEP3「募集やアプローチ方法の見直し」

自社に求人専用のページはありますか。また業務内容や職種に合わせて求人媒体やアピールポイントを変える方法も有効です。

MEMO



では
県内観光関連事業者に向け、
支援・セミナー情報や
コラム、研修講師など
お役立ち情報を発信しています！

詳細はこちら

