

大分類.C 人事・労務

中分類	小分類	チェックの方法	レベ	診断結果	判定			備考
					H25	H26	H27	
1人材登用	①人事考課は適切か	人事考課容量の存在確認	1	考課基準がなく上司・経営者の裁量だけで人事考課がなされている。				
		人事考課要領、訓練記録の確認	2	考課基準があり、考課者訓練も実施し公平に運用されている。				
		人事考課要領の確認	3	職位に応じ、成果主義と仕事振りの要素のバランスを適切に使い分けた考課となっている。				
		公表パンフレットの確認	4	考課結果の内訳が本人に知らされている。考課基準も公表されている。				
		人事部門の責任者からヒアリング	5	個人の評価は成長を促す加点人事とし、社員のやる気を引出している(60歳超、有期契約社員等も含め)				
	②人材を活用した昇格降格か	昇格・降格の基準の存在確認	1	昇格・降格の基準がなく、上司・経営者の裁量だけで昇格・降格を決めている。				
		人事部門の責任者からヒアリング	2	昇格・降格の基準があり、審議の場もあり公平に運用されている。				
		昇格・降格の基準の確認	3	新しい事にトライして失敗しても敗者復活のチャンスは与えられる。				
		人事、自己申告制度、キャリアプランメニュー	4	ライン長、専門職のコースを選択でき社員毎の特質を活かしながらの昇進の道がある。				
		最近の研修の計画、実施例の確認	4	昇格者が力をより発揮させるよう、効果的な研修がなされている。				
	③非正規労働が活用されるか	人事部の責任者からヒアリング	1	非正規労働者の育成に向けた特別な施策は無い。				
		教育計画、実施例の確認	2	非正規労働者にも必要な力量確保のための教育コースがある。				
		就業規則、賃金規則の確認	3	仕事内容に応じ、正規社員との間での均衡処遇がなされている。				
		転換制度の存在確認	4	社員毎の事情、要望に応じ非正規⇄正規の転換制度があり運用されている。				
		人事部の責任者からヒアリング	5	今の非正規社員の扱いにより非正規社員のやる気を引出している。				
2安全衛生管理	④作業の安全は確保できるか	安全の組織と活動記録の確認	1	安全に関する法規制対応が精一杯で、更に安全性向上の取組みは無い。				
		作業標準の事例確認	2	作業標準に安全面の項目が含まれている。				
		安全活動計画書の確認	3	安全に関する方針・目標があり各部門部署に展開している。				
		事故報告書の確認	4	発生自己を分析し、原因追及をした上で再発防止を図っている。				
		予防活動実施事例の確認	5	KYT、リスクアセスメント等災害予防の取組がなされている。				
	⑤設備は安全点検しているか	設備点検要領の確認	1	現有設備で点検対象・点検項目が定まっていないものがある。				
		設備保全カレンダー、予実績表の確認	2	日常点検、定期点検が確実に実施されている。				
		点検簿の記録確認	3	点検簿に不具合内容、処置の記録をし、管理者がチェックをしている。				
		設備安全の集中管理、ツールの確認	4	点検対象設備の点検状況がリアルタイムで集中管理されている。				
		設備点検要領の確認	5	設備の安全基準が明確であり、すべての設備の新設・変更の際、適切に点検内容が定められる。				
	⑥心の健康は確保できるか	安全衛生管理者からヒアリング	1	メンタルヘルスについての特別な配慮は無い。				
		就業規則、面談・指導実施例の存在確認	2	過重労働となった場合の医師の面談・指導がなされている。				
		教育計画、実施記録の確認	3	メンタルヘルスについての管理者教育やストレスコントロールについての作業教育をしている。				
		相談記録のファイルの確認	4	カウンセリング制度がある。				
		職場復帰の規定と事例確認	5	精神障害後の職場復帰のルールがあり、職場の理解を得られる施策がとられている。				

3労働問題の予防	⑦個別労働問題の対応は良いか	労働問題の処置記録の確認	1	積極的な取り組みは無く発生対応の形で臨んでいる。				
		分析事例、対応事例集の確認	2	発生問題を分析し、原因追及をした上で再発防止を図っている。				
		分析事例、対応事例集の確認	3	他社事例の研究も怠らず同類問題の予防策もとっている。				
		教育計画、実施記録の確認	4	分析事例を参考に労務担当の対応教育訓練を実施している。				
		人事部門の責任者からヒアリング	5	社外専門家も活用し、取組みはESの領域にまで及んでいる。				
	⑧有効な就業規則であるか	周知の方法の確認	1	就業規則が形として存在するだけで有効なツールとなっていない。				
		情報の入手&チェック方法の確認	2	常に最新の労働諸法令との整合をチェックし、一応有効なものになっている。				
		人事部門の責任者からヒアリング	3	社員の処分等に際し、理由としての合理性・社会通念上の相当性が求められる事を充分理解している。				
		変更事例での調整経緯の確認	4	不利益変更等に際し、労働者側との十分な調整をしている。				
		人事部門の責任者からヒアリング	5	評価・処遇等社員のやる気に繋がる要素が意識的に盛り込まれている。				
	⑨労組と協調が取れているか	所属する連合組織等の確認	1	何事につけ会社に協力的な労働組合となっていない。				
		労使協定の事例の確認	2	労使協定が締結され、労使協定等が必要に応じその都度開かれている。				
		最近の開催案内、実施記録の確認	3	定期的な経営協議会や労使懇談会がある。				
		人事部門の責任者からヒアリング	4	経営トップと組合側に信頼関係がある。				
		人事部門の責任者からヒアリング	5	労使の信頼関係が良好な労使協調に繋がっている。				