

大分類:B 組織・雇用

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組織と責任・権限	①組織の編成は適切か	組織図の存在確認	1	会社の組織編成が明確に定められていない。				
		組織名と業務内容	2	各部門・部署の責任・権限が明確である。				
		中間階層の厚さ確認	3	社員及び外部に分かり易い組織構成となっている。				
		職務分掌の確認	4	職制は簡素でありスリム且つフラットな形となっている。				
		権限規程の確認	5	権限は極力現場に委譲され、組織が有効に機能している。				
	②組織の柔軟性はあるか	経営者、代表部門の責任者からヒアリング	1	柔軟性は無くすべての業務が定まった組織体制の中で原則通りの分担で進められる。				
		組織間協力の事例確認	2	組織別の業務量の繁閑に対応し組織間で柔軟に相互支援できるような協力関係を持たせている。				
		プロジェクト等の設定の背景確認	3	開発業務等必要に応じ、機能別組織とプロジェクトチームが併用される。				
		タスク等のメンバー表の確認	4	重要な経営課題には経営トップと直結する組織横断の戦略的タスクを組織して対応する。				
		経営者、代表部門の責任者からヒアリング	5	スタッフ組織の創造機能とライン組織の業務処理機能とが、柔軟に相乗効果を発揮している				
	③適宜見直しているか	組織図の履歴確認	1	伝統的な階層組織であり、昔からずっと見直しはされていない。				
		組織変更の規定の確認	2	組織変更に関する手続きが定まっており、定期的に見直しをしている。				
		過去の組織変更の案内書の確認	3	組織図や規定は改定後直ちに社内外の必要範囲に通知し周知させている。				
		組織変更の規定の確認	4	変更の際し、移行期のやり方も定まっており混乱・空白を生じていない。				
		経営者、代表部門の責任者からヒアリング	5	経営環境に応じた組織変更がなされ従業員のやる気を引出している。				
2組織の運営	④各部の運営は良いか	代表部門で下位との目標対比	1	各階層の目標は上位の目標と整合が取れていない。				
		代表部門で下位との目標対比	2	各階層の目標は上位の目標と整合が取れている。				
		目標の定量表現に着目	3	夫々の目標は頑張れば達成出来そうなレベルに設定されている。				
		進捗表、軌道修正の事例確認	4	計画の進捗状況の把握と適切なフォローがなされている。				
		代表部門の責任者からヒアリング	5	計画の進捗の結果、各部の目標達成度は高い。				
	⑤社内の連携は良好か	会議・委員会規定、計画表の存在確認	1	部門部署を跨る社内横断的な取組み・調整の公式な場は無い。				
		事例としての議事録の存在確認	2	重要な会議・委員会が、必要な部門部署を網羅して定期的或いは臨時的に開かれている。				
		委員会規定の確認	3	利害を生ずる関係組織間の調整権限を有する組織が指定されている。				
		会議・委員会の開催案内等の確認	4	重要な会議・委員会では事前に資料が配布され 効率良く進むようにしている。				
		経営者、代表部門の責任者からヒアリング	5	各種の全社横断的な活動があり、それが会社の強みとなっている。				
⑥適宜見直しているか	経営者、代表部門の責任者からヒアリング	1	社外との窓口を明確に定めていない。					
	外部の活用事例の記録確認	2	社内でのみの対応が困難な場合、窓口を通して社外専門家の参画を求め、その知見も活用している。					
	共同取組事例の資料の存在確認	3	購入先や顧客と共同での開発或いは、改善活動への取組みがある。					
	イベントの開催案内等の確認	4	社外との共同取組みについて内外にアピールする場を設けている。					
	経営者、代表部門の責任者からヒアリング	5	社外のパートナーとの共生の関係が構築されており、それが会社の強みとなっている。					

3雇用	⑦良い人材を募集しているか	組織図、職務分掌の確認	1	募集の為の担当、責任者を明確に定めていない。				
		最近の募集時期と採用計画の対比	2	募集の為の担当、責任者が募集計画を作り、それに基づいて募集をしている。				
		採用計画書確認	3	新卒、中途採用を使い分けバランスの取れた募集をしている。				
		最近の募集案内の確認	4	我が社の魅力と求める人材が良く伝わる募集の仕方をしている。				
		募集の担当・責任者からヒアリング	5	いつも狙いに沿った応募者が多く集まる。				
	⑧良い人材を採用しているか	組織図、職務分掌の存在確認	1	募集の為の担当、責任者を明確に定めていない。				
		採用計画の存在確認	2	募集の為の担当、責任者が募集計画を作り、それに基づいて募集をしている。				
		採用計画の存在確認	3	選考方法、採用基準を一定のルールで公平に定め運用している。				
		人材確保計画書との対比	4	採用計画は必要人材確保計画に従い、人材確保計画は他の経営計画と整合している。				
		経営計画書との対比	5	いつも狙いに沿った人材の採用が出来ている。				
	⑨採用後の雇用管理は適切か	導入教育要領の確認	1	職場への適応の為に管理監督者が指導する体制がない。				
		導入教育要領の確認	2	職場への適応の為に管理監督者が指導する体制がある。				
		就業規則の確認	3	労働人口の減少を睨み高齢者や子育て中の女性も活用できる制度を導入しつつある。				
		人事、自己申告制度、キャリアプランメニュー	4	職場配置は本人の希望・意見を考慮し、また働き方への考え方に応じ複線人事の用意もしてある。				
		人事部門の責任者からヒアリング	5	今の雇用管理のやり方が社員のやる気を引出している(60歳超、有期契約、非正規社員も含め)				