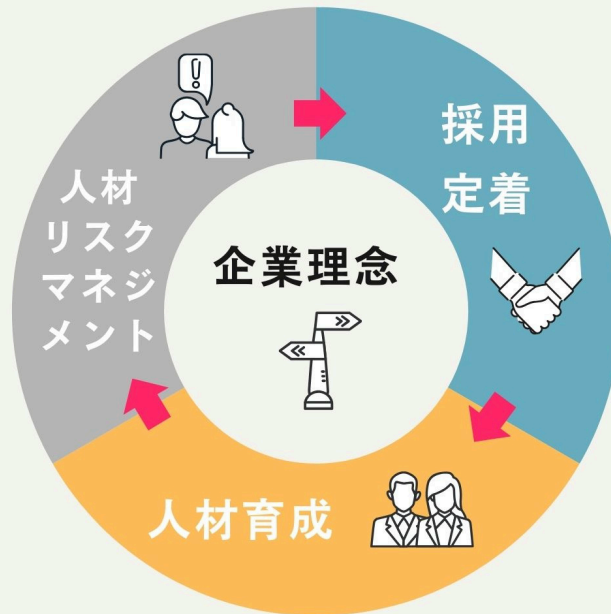




～人材育成ループを回す～ セルフチェックリスト



- 採用定着の課題
- 人材育成の課題
- 人材リスクマネジメントの課題
- 企業理念浸透の課題





採用定着：セルフチェックシート

採用と定着は、優秀な人材を確保し、長期的な成長を支えるための基盤です。求職者への情報提供や入社直後のフォローが適切であれば、求職者からの信頼や、新入社員の満足度が向上し、結果として早期離職のリスクを減らすことができます。このセルフチェックでは、採用活動から入社後フォローまでの取り組みを振り返り、改善点や強化すべきポイントを簡単に振り返ることができます。「まずはここから！」と行動に移すヒントを見つけてください。

【1】求職者向けのWebページはありますか？

- 求職者向けのWebページがない
- Webページはあるが2年以上更新していない
- Webページがあり、定期的に最新情報を更新している

【2】Webページ求人広告に自社の強みや具体的な成長機会を明記していますか？

- 採用概要（条件）だけが記述されている
- 業者に制作を任せており、内容の精査はしていない
- 会社の強みや理念、社長あいさつ、先輩の声などを掲載している

【3】入社後1年以内のフォロー体制を整えていますか？

- フォロー体制は特に整備されていない
- フォローはあるが、計画性や一貫性がない
- 明確なスケジュールに基づき、1年を通じたフォローが行われている

【4】離職理由を定期的に分析し、対策を実施していますか？

- 離職理由を特に分析していない
- 離職時に聞き取りをしているが、分析や対策には活用していない
- 離職理由を定期的に分析し、改善計画に反映している

【5】新入社員の意見をフィードバックとして活用していますか？

- 新入社員の意見を特に収集していない
- ヒアリングは行うが、組織改善には活用していない
- 定期的に意見を収集し、職場改善や研修内容に反映している

【MEMO】

・チェックリストを付けて、気づいた改善点はありましたか？

・早急に取り組むべき課題はありましたか？



人材育成：セルフチェックシート

効果的な人材育成は、企業の成長を支える最大の投資です。従業員一人ひとりが成長することで、チーム全体が強化され、組織の競争力が向上します。このチェックシートでは、研修計画の策定から次世代リーダーの育成まで、人材育成における重要な要素を確認できます。現状を見直し、取り組むべき課題を明確にすることで、組織のさらなる発展に向けた一歩を踏み出しましょう。

【1】従業員全体を対象とした年間の研修計画が策定され、実行されていますか？

- 教育研修の年間予定はこれまで策定したことはない
- 一部の従業員のみを対象に計画は立てている
- 全従業員を対象に教育研修プログラムを計画的に実施している

【2】マネジメント層向けに、専門的な育成プログラムを実施していますか？

- プログラム自体がない
- 新任マネージャーなど、一部のマネジメント層に対しては実施している
- 全マネジメント層に対して計画的に実施している

【3】1on1ミーティングを導入し、従業員の育成やフォローに活用していますか？

- 1on1面談は実施していない
- 一部の部署や従業員のみで試験的に実施している
- 全社的に取り入れ、明確な目的や仕組みのもと定期的に行っている

【4】従業員一人ひとりに必要なスキルを、定期的に評価する仕組みがありますか？

- 評価の仕組みがない
- スキル評価はしているが、不定期または曖昧
- 定期的かつ具体的に評価を行い、フィードバックを実施している

【5】次世代リーダーの育成や女性活躍推進に向けた取り組みを行っていますか？

- 特に取り組んでいない
- 一部の部署や対象者を中心に、限定的に行っている
- 全社的な方針のもと、体系的に取り組んでいる

【MEMO】

・チェックリストを付けて、気づいた改善点はありましたか？

・早急に取り組むべき課題はありましたか？



人材リスクマネジメント：セルフチェックシート

従業員が安心して働ける職場環境を整えることは、企業の信頼性を高め、長期的な成長を支える重要な要素です。ハラスメント防止やメンタルヘルスの支援、多様性推進、心理的安全性の向上といった取り組みは、従業員一人ひとりの力を引き出す基盤となります。

このチェックシートを通じて、職場環境のリスクを見直し、改善すべきポイントを発見してください。取り組むべき課題を明確にすることで、より健全で魅力的な組織づくりへの一歩を踏み出せるはずです。

【1】 ハラスメントやメンタルヘルスに関する教育研修を実施し、従業員への認知を広めていますか？

- 実施していない
- 一部の従業員を対象に不定期で行っている
- 全従業員を対象に、定期的に実施している

【2】 ハラスメントやメンタルヘルスに対応する相談窓口を設置していますか？

- 相談窓口を設置していない
- 一部の従業員が利用できる窓口を整備している
- 全従業員が安心して利用できる体制を整備している

【3】 ジェンダーや世代間ギャップに配慮し、多様性を推進する取り組みを行っていますか？

- 特に取り組んでいない
- 関心はあるが、具体的な施策に取り組めていない
- 研修などを通じて、意識と行動を変える取り組みができています

【4】 心理的安全性のある職場を作るために、従業員間の信頼関係を高める取り組みを行っていますか？

- 特に取り組んでいない
- 関心はあるが、具体的な施策に取り組めていない
- 研修などを通じて、意識と行動を変える取り組みができています

【MEMO】

・チェックリストを付けて、気づいた改善点はありましたか？

・早急に取り組むべき課題はありましたか？



企業理念の浸透：セルフチェックシート

企業理念は、組織を一つにまとめ、社員一人ひとりの行動指針となる大切な要素です。

しかし、理念が共有されていなかったり、現状に合わなかったりすると、社員のエンゲージメントや組織の一体感に悪影響を及ぼすことがあります。

このチェックシートを通じて、理念がどう活かされているかを見直し、浸透に向けた次のステップを見つけましょう。

【1】企業理念が明確に定められ、従業員にも共有されていますか？

- そもそも理念がない、または誰も触れない期間が長い
- 理念はあるが、従業員には共有されていない
- 明確に定められ、全従業員に共有されている

【2】企業理念が、現在の環境や従業員の価値観に合った内容になっていますか？

- 理念が古く、現状に合っていない
- 理念は良いと思うが、再検討が必要だと感じている
- 現在の環境や従業員に合った理念が定められている

【3】企業理念を浸透させるための具体的な取り組みを行っていますか？

- 特に取り組んでいない
- 理念を共有する場はあるが、不定期で形式的に行っている
- 定期的かつ計画的に、理念を浸透させる取り組みを実施している

【MEMO】

・チェックリストを付けて、気づいた改善点はありましたか？

・早急に取り組むべき課題はありましたか？

ここまで全項目のチェックを終えた皆さま、本当にお疲れ様でした！

「採用定着」「人材育成」「リスクマネジメント」「企業理念の浸透」という重要なテーマを振り返り、貴社の現状や課題について多くの気づきを得られたのではないのでしょうか？チェックを通じて見つけた課題は、組織の未来をさらに輝かせるチャンスです。次の一步に向けたサポートが必要なら、ぜひ私たちにお任せください！

理念の再検討や浸透プラン、研修の設計・実施、従業員のエンゲージメント向上まで、貴社に合わせた具体的なご提案をさせていただきます。

「気になるところを一緒に考えてほしい」「まず何から始めればいいのかわからない」という方も大歓迎です。お気軽にご相談ください！

お問い合わせはこちらから → <https://grow-resource.jp/contact>