

＜職場の課題発見シート（簡易版）＞

このシートは、現在実施されている人材育成に加えて必要と考えられる「気づいていなかった課題」を発見するための簡易シートです。人材育成・人事労務管理を進めるうえで、皆様の感じる課題や期待、学びなどを集計分析し、より最適な研修や個別育成・職場環境整備の実施へと繋げる指標となります。

使い方としましては、お1人でチェックされても良いですが、複数の方にチェックしてもらい集計分析することをおススメしています。どうぞご活用ください。

※電話またはメールにて「社労士 office てらざき」へご連絡いただければ分析診断対応します。

連絡先：(090) 8664-15611 Mail：terazaki0127@gmail.com

＜基礎情報＞

分析診断を依頼頂ける場合はお手数ですが**窓口になる方はお名前をご記入**ください。

※窓口担当者以外のかたは「役職（職種）および職場勤続年数」のみの記入で結構です。

事業所名			
電話番号			
Mail			
記入された方のお名前			
役職または職種 および職場勤続年数	役職（職種）	（勤続年数）	年
ご質問等あればご記入ください			

＜質問＞：以下の質問 1 から 15 については、各質問文を読み、あなたの会社について、どの程度該当するかあなたの考えにもっとも近い選択肢を1つ、選んで下さい。

分類	質問番号	質問文	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えはそう思わない	そう思わない
1-1	1	組織として目指す姿、期待される行動や人材像などが明確に定義されている。				
1-2	2	「期待される人材像」に基づいて人材の採用が行われ、その基準が評価制度や人材の登用基準にも十分反映されている。				
1-3	3	組織として目指す姿や、期待される人材像の意味するところが職員にも広く浸透し、共有され、具体的な仕事の場面での意味を職員一人ひとりが理解している。				

＜裏面へ続く＞

<表面の続き>

分類	質問番号	質問文	そう思う	ほぼそう思う	どちらかと言え	どちらかと言え	そう思わない
2-1	4	職員は、自分の仕事における期待や果たすべき役割について、上司や周囲の先輩、同僚等と十分なコミュニケーションを通じて理解しており、仕事への取組みにあたって周囲から支援を受けている。					
2-2	5	上司だけではなく先輩や同僚、部下、後輩など多様な人から、ポジティブ・ネガティブ両面のフィードバックを受けることを通じて、一人ひとりが気づきを得ている。					
2-3	6	職場では相互学習の場が多く、互いに教え合い、学び合い、刺激し合うことが習慣となっており、職員はそうした機会を十分得ている。					
3-1	7	一人ひとりが、仕事の全体像や背景、仕事遂行に求められる能力発揮水準、それと比した自身の現在の能力発揮レベルを理解した上で、日々の仕事に取り組んでいる。					
3-2	8	一人ひとりが、常に成長できるように、育成を意識した「背伸びをさせる」仕事や課題の付与が職員に行われており、背伸びの過程では経営者や主任・課長が支援をしている。					
3-3	9	職場は、個人の中長期的成長やキャリア形成のため、次のステップを職員に意識させ、その機会を提供している。					
4-1	10	入社時（新卒、中途とも）や、職種転換の時など、個人が大きな変化に直面する際、新しい職務、職場に適應するための支援や学びの機会が、職場から十分に提供されている。					
4-2	11	職場での育成機能（OJT など）ではカバーしきれない能力育成・開発のために、職場外の学習機会、研修等の十分な人材育成投資を行っている。					
4-3	12	職場は、リーダー人材、高度専門人材の育成など「日常業務では育ち難く育成に時間のかかる人材」を長期的視点で発掘し、育成に取り組んでいる。					
5-1	13	職場では、日常の多様なコミュニケーションを通じて、個人が人間として相互に関心を持ち合い、人として尊重し支え合う風土が確立されている。					
5-2	14	職場では、一人ひとりが気づきや納得のプロセスを通して、しっかりとした価値観や心構え、姿勢を持ち、自分の仕事に取り組んでいる。					
5-3	15	職場では、一人ひとりが高い視点と広い視野を持ち、主体的に、向上心を持って自身のキャリア形成に取り組んでいる。					

※キャリア形成とは・・・動機、 価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセス