「ヒト部門」総合評価報告書

サービス（店舗なし）業

評価結果

戦略項目	平均値	レベル	コメント
経営者	3.7	Ⅳ	良好な水準です
企業経営	3.5	Ⅳ	良好な水準です
管理体制	4.0	Ⅳ	良好な水準です
人材雇用管理	3.0	Ⅲ	標準的な水準です
人材育成活用	2.4	Ⅱ	やや低い水準です

※平均値、レベル、コメントは自動的に表示されます

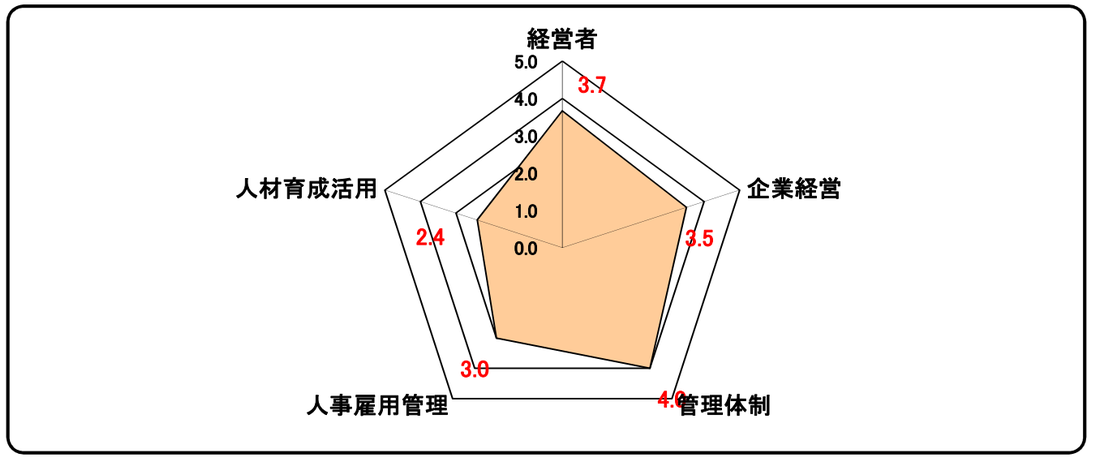
総合評価	Ⅲ	標準的な水準です

バランス配分によるコメント
経営者の資質や企業運営における管理体制等については、良好な水準といえます。
ただし、A事業特性の特性（クリエイティブ系）や、事業の多角化（C事業）に起因して、計画的な人材育成採用の取組みが
不十分と思われます。また、これに伴い、人事管理の面でも改善余地があると思われます。

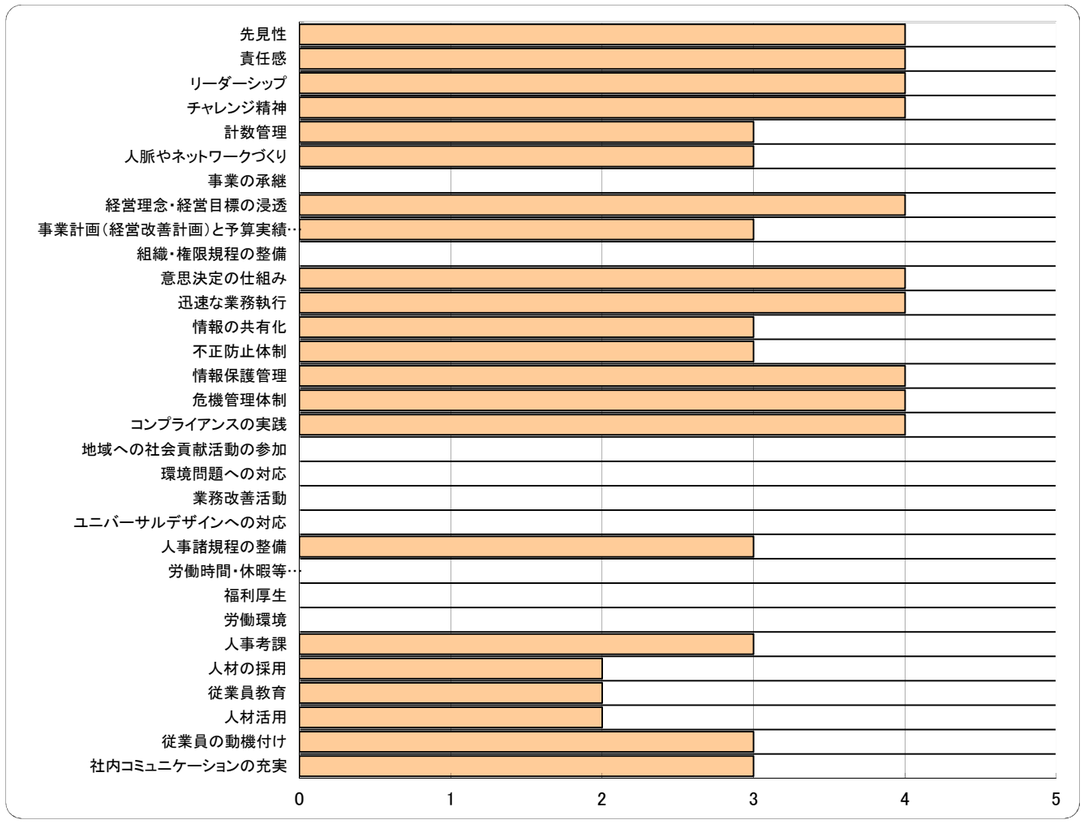
ヒト部門総合評価
環境変化の大きな広告事業だけでなく、安定収益が見込めるストックビジネスへの進出など、明確なビジョンのもと臨機応変な経営が
できていると思われますが、このスピード感のある事業運営に従業員、現場が付いていけているか懸念されます。
人材採用、人材育成、職場環境、人事管理等、中長期的な視野に立った整備をおこなうことで、企業を支える強固な人材基盤が
確立できると考えます。

備考：色付き部分（総合評価、バランスによる評価、ヒト部門総合評価を必要に応じて入力してください。
点数とレベルの閾値は、次のとおりです。
Ⅰ：1.0～1.9、Ⅱ：2.0～2.7、Ⅲ：2.8～3.3、Ⅳ：3.4～4.0、Ⅴ：4.1～5.0

戦略項目のバランス



評価指標の比較



「ヒト部門」総合評価報告書

戦略項目	評価指標		点数	コメント	平均値
経営者	1	先見性	4	市場拡大が予測されるC事業に積極的に進出する等、先見性を持っている。	3.7
	2	責任感	4	社長の在任年数がXX年間と長く、責任感のあることが想定される。	
	3	リーダーシップ	4	早朝ミーティングを行う等、リーダーシップを発揮している。	
	4	チャレンジ精神	4	A事業以外にも、B事業やC事業にも進出しているため、チャレンジ精神がある。	
	5	計数管理	3	一定の管理体制により、一定の経営数値の把握や活用は行われていることが想定される。	
	6	人脈やネットワークづくり	3	社長の経歴を見ると、一定の尽力はしていると思われる	
	7	事業の承継			
企業経営	8	経営理念・経営目標の浸透	4	経営理念があり、浸透するための対策を行っている。	3.5
	9	事業計画（経営改善計画）と予算実績管理	3	チェックについては、内部原因の把握・分析が不足している。	
	10	組織・権限規定の整備			
	11	意思決定の仕組み	4	独立性があり、経歴が多様な社外取締役を着任させることで、組織的な意思決定の仕組みは実践されている。	
	12	迅速な業務執行	4	役員間での情報共有が迅速化される仕組みになっており、迅速に実行されていることが想定される。	
	13	情報の共有化	3	役員間での情報の共有体制はあるが、役員と従業員間・従業員間では不明。	
	14	不正防止体制	3	一定レベルのチェック体制は存在する。	

注：(OP)は、オプション項目です。また、平均値は自動計算されます。

戦略項目	評価指標		点数	コメント	平均値
管理体制	15	情報保護管理	4	「会社情報適時開示ガイドブック」や社外専門家の活用で、チェック体制もできている。	4.0
	16	危機管理体制	4	「緊急連絡網」により緊急連絡体制は整備されている。	
	17	コンプライアンスの実践	4	コンプライアンス経営の重要性を認識し、社内では倫理規定・取引先とは広告規制を検討した経営が行われている。	
	18	地域への社会貢献活動の参加			
	19	環境問題への対応			
	20	業務改善活動			
	21	*ユニバーサルデザインへの対応（OP）*			
人事雇用管理	22	人事諸規程の整備	3	一定レベルの規則・規定は存在する。	3.0
	23	労働時間・休暇等（ワークライフ・バランスの構築）			
	24	福利厚生			
	25	労働環境			
	26	人事考課	3	最低限の基準は存在する。	
人材育成活用	27	人材の採用	2	C事業では、有資格者を中心とした適性な人材が不足している。	2.4
	28	従業員教育	2	課題であると認識しているが、計画的な教育を行っているかは不明。	
	29	人材活用	2	即戦力となる経験者の採用が中心のため、場当たり的な人材活用が想定される。	
	30	従業員の動機付け	3	目標管理制度を導入しているが、成果は不明。	
	31	社内コミュニケーションの充実	3	比較的風通しは良いかと思われる。	