「ヒト部門」総合評価報告書

製造業

評価結果

戦略項目	平均値	レベル	コメント
経営者	4.3	V	極めて良好な水準です
企業経営	4.4	v	極めて良好な水準です
管理体制	4.2	V	極めて良好な水準です
人材雇用管理	5.0	v	極めて良好な水準です
人材育成活用	4.4	V	極めて良好な水準です

※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	v	極めて良好な水準です
------	---	------------

パランス配分によるコメント

全ての戦略項目の平均値が4.0を越えており、全体的にバランスを取れています。

特に、人事雇用管理においては、社内規則をはじめ福利厚生も充実しており、社員のワークライフ・バランスの構築に貢献していると

思われます。

ヒト部門総合評価

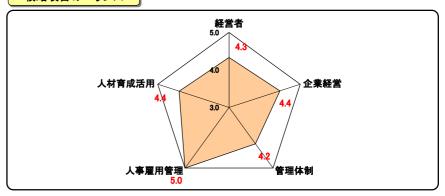
□□□□□□であることを踏まえると、当然の結果と言えるかもしれませんが、かなり高い水準を維持しています。

また、全ての評価指標において、ウィークポイントとなる項目も見当たりません。

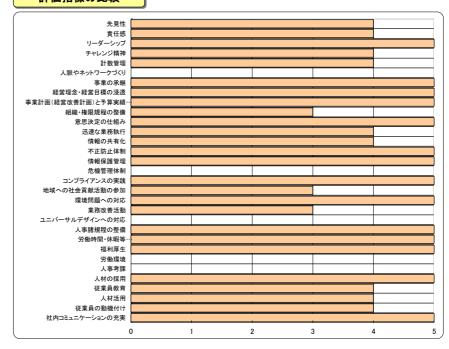
この診断結果を踏まえ、この水準を維持し、更なる経営の革新に努めていかれることを望みます。

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、I: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	平均值
	1	先見性	4	同社の事業に対する明確なビジョンがホームページ 等に示されている。	
	2	責任感	4	確認できる資料はないが、責任感を持った経営が行われており、その信頼も厚いと思われる	
	3	リーダーシップ	5	社長就任後も、IR活動を積極的に活用するなど、従 業者に明確なビジョンを伝えており、経営者のリー ダーシップを発揮した経営が業績に寄与していると評 価できる	
経営者	4	チャレンジ精神	4	堅調な業績に加え、品質向上、環境、業務提携、□□□□□とのコラボレーション、海外市場の開拓など、次なる施策を考え実行している	4.3
	5	計数管理	4	経営数値は定期的に作成され、経営者が的確な経 営判断が行われているが業績から判断できる	
	6	人脈やネットワークづくり			
	7	事業の承継	5	取締役会設置の上場企業であり、経営者に関する事 業継承において全く問題がない	
-	8	経営理念・経営目標の浸透	5	経営理念・経営目標は、ホームページに掲載、公表されていることから、社内へ浸透されていると判断できる	
	9	事業計画(経営改善計画)と予算実績管理	5	売上・利益計画と実績、計画修正が恒常的にPDCA まで行われている	
	10	組織・権限規定の整備	3	同社の組織図から組織、権限規定が整備されている と判断できる	
企業経営	11	意思決定の仕組み	5	コーポレート・ガバナンス(組織図)から判断すると、 取締役会、株主総会など組織的な意思決定の仕組 みが整備されている	4.4
	12	迅速な業務執行	4	ル来真かのグクセース、マカル・ラ(ホーム・ン・より)を見ると、経営側の指揮系統、指示内容などは 明確化されており、その意図は十分に伝わっている と推察でき、少なくとも組織的に統制されていると判 販売さみ、	
	13	情報の共有化	4	経営上必要な情報を全社で分かち合う環境は整って おり、従業員は経営情報に基づく、自らの役割・責任 を認識していると判断できる	
	14	不正防止体制	5	上場企業であることから、内部統制手続きについても 充実し、定期的に見直しがなされていると推察される	

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	平均值
	15	情報保護管理	5	情報管理体制が整備され、マニュアル化されてお り、定期的に見直しが行われている	
	16	危機管理体制			
	17	コンプライアンスの実践	5	コンプライアンスおよび社会的責任を考慮した経営 営が行われており、法令遵守などを考慮した経営 レベルでの意識が高く、積極的に取り組んでいる ことが確認できる	
管理体制	18	地域への社会貢献活動の参加	3	社会貢献活動への行動規範が定められていることから、参画意識と貢献活動は全社的に行なわれていると判断できる	4.2
	19	環境問題への対応	5	環境問題や3Rを意識した業務運営が継続的に 行われ、その成果が現われていると判断できる	
	20	業務改善活動	3	業務改善活動への取り組み活動は認識できるが、一部の職場や全社的な成果については判断できない	
	21	ユニバーサルデザインへの対応 (OP)			l
	22	人事諸規程の整備	5	ホームページより、コンプライアンス重視による組 織風土を譲う記載もあることから、環境の変化に 対応した就業規則に定期的に改定されていると 判断できる	
	23	労働時間・休暇等 (ワークライフ・パランスの構築)	5	ホームページに採用情報、先輩社員の声などが 掲載されており、当該内容から、労働時間管理が 適切に行われており、ワークライフバランスにつ いての施策も講じられていると判断できる	
人事雇用管理	24	福利厚生	5	法令で定められた制度に加え、独自の福利厚生 が充実しており、従業員の満足度も高いと判断で きる	5.0
	25	労働環境			
	26	人事考課			
人材育成活用	27	人材の採用	5	ホームページと業績の推移より、必要な人材は計画的な採用活動により、質量ともに採用でき、業績に寄与していることが確認できる	
	28	従業員教育	4	従業員教育を計画的に行なっており、人材育成、 能力向上に繋がっていると判断できる	
	29	人材活用	4	適正な人材活用を図っていることが判断できる	4.4
	30	従業員の動機付け	4	明確な動機付けにより、従業員レベルで成果が あがっている	
	31	社内コミュニケーションの充実	5	ホームページにおける従業員コメントから、円滑 なコミュニケーションが図られており、社内全体で 活性化されていると判断できる	