

調査名 日本の人事部 人事白書, 2025
 寄託者(寄託時) HRビジョン『日本的人事部』編集部

本調査票を引用する際には出典を明記して下さい。最新の寄託者名は概要にてご確認下さい。

Q1. 貴社にはCHROがいますか(一つ)。

* CHROとは、Chief Human Resource Officer の略で最高人事責任者のことです。経営幹部として経営に携わり、人事関連業務を統括します。

*

<input type="radio"/> いる
<input type="radio"/> いないがこれから設ける予定
<input type="radio"/> 現在おらず、今後も設ける予定はない
<input type="radio"/> わからない

Q2. 貴社での「戦略人事」の定義を自由にご記入ください。

0文字

Q3. 貴社および貴社の人事部門について、それぞれ当てはまるものをお選びください（各一つ）。

*

	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	わからない
(1)「戦略人事」は重要である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)人事部門が「戦略人事」として機能している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)人事部門が経営戦略の意思決定に関与している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)経営戦略を実現する上で、人事部門に求められるゴール（目標）が定義されている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)経営戦略を実現するために必要な人材を、人事部門が採用、配置、育成できている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6)人事部門が各事業部門のビジネスパートナー（部門戦略を人事として実現する役割）として機能している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7)人事部門が管理業務に追われている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q4. 貴社において戦略人事が機能していない場合、その原因は何だと思いますか（全て）。

* 機能しているとお考えの場合は「戦略人事は機能している」と回答してください。

*

（複数選択）

<input checked="" type="checkbox"/> 経営陣の問題
<input checked="" type="checkbox"/> 人事部門の意識の問題
<input checked="" type="checkbox"/> 人事部門の経営視点欠如の問題
<input checked="" type="checkbox"/> 人事部門の位置づけの問題
<input checked="" type="checkbox"/> コミュニケーションの問題
<input checked="" type="checkbox"/> 人事部門のメンバーの能力の問題
<input checked="" type="checkbox"/> 人事部門のリソースの問題
<input checked="" type="checkbox"/> その他
<input type="text"/>
<input checked="" type="checkbox"/> 戰略人事は機能している

Q5. Q4の回答について、その原因を具体化して、自由にご記入ください。

0文字

Q6. 「戦略人事」を実現するために、人事は何をすべきだと思いますか。自由にご記入ください。

0文字

Q7. 貴社では戦略人事を「人的資本経営」と連動させる取り組みを行っていますか（一つ）。

* _____

行っている

行いたいができないない

行っていない

わからない

Q8. Q7で「行っている」と回答した方にお聞きします。

人的資本のどの開示項目で戦略人事を説明しようとしていますか（全て）。

* (複数選択)

コンプライアンス

コスト

ダイバーシティ＆インクルージョン

リーダーシップ

組織文化

安全衛生

生産性

採用・異動・退職

人材開発

サクセッションプラン

勤労力

従業員エンゲージメント

DX

その他

Q9. 戰略人事と人的資本経営の連動のどこに難しさを感じていますか。自由にご記入ください。

0文字

Q10. ここからは、あなた自身のことについてお聞きします。
あなたは人事業務を行う際に、戦略人事の考え方や視点を持って取り組んでいますか（一つ）。
*

取り組んでいる

取り組みたいができないない

取り組んでいない

わからない

Q11. Q10で「取り組みたいができないない」と回答した方にお聞きします。
その理由は何ですか。最も当たるものを選びください（一つ）。
*

業務に追われていて、戦略人事に取り組む余裕がない

戦略人事を実践するための知識や経験が不足している

人事部門の体制が整っていない

人事部門が戦略人事を実践しようとしていない

経営が戦略人事を求めていない

その他

Q12. Q10で「取り組んでいない」と回答した方にお聞きします。
その理由は何ですか。最も当たるものを選びください（一つ）。
*

人事部門が戦略人事を実践しようとしていない

経営が戦略人事を求めていない

戦略人事は人事部長や人事担当役員が行うことであり、自分には関係がない

何をすればいいのかがわからない

戰略人事は必要がない

その他

Q13. Q10で「取り組んでいる」と回答した方にお聞きします。
どのような姿勢で戦略人事に取り組んでいますか。最も当たるものを選びください（一つ）。
*

経営戦略、人事戦略を踏まえて仕事をしている

ビジネスや社会の環境変化を踏まえて仕事をしている

既存のこととらわれず新しいことに挑戦するようにしている

その他