

Q1. 貴社では、人事部門と経営層とのコミュニケーションが適切に行われていると感じていますか（一つ）。

*

☐ 適切に行われている

☐ どちらかといえば適切に行われている

☐ どちらかといえば適切に行われていない

☐ 適切に行われていない

☐ わからない

Q2. 人事部門と経営層がコミュニケーションを取る上での課題について、当てはまるものをお選びください（全て）。

* (複数選択)

☐ 話をする機会がない、または少ない

☐ 経営層からの信頼が不足している

☐ 意見がかみ合わない、または対立する

☐ 経営層の意図や方針を理解できない

☐ 経営層が人事部門の意見を聞かない

☐ 経営層が人事部門の意見を意思決定に反映しない

☐ 経営層からの期待が大きすぎる

☐ 人事部門と経営層の間で情報量に差がある

☐ その他

☐ 特になし

Q3. 人事部門と経営層とのコミュニケーションについて、感じていることを自由にご記入ください。

0文字

Q4. 貴社では、人事部門と従業員とのコミュニケーションが適切に行われていると感じていますか（一つ）。

*

☐ 適切に行われている

☐ どちらかといえば適切に行われている

☐ どちらかといえば適切に行われていない

☐ 適切に行われていない

☐ わからない

Q5. 人事部門と従業員がコミュニケーションを取る上での課題について、当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

☐ 話をする機会がない、または少ない

☐ 従業員からの信頼が不足している

☐ 意見がかみ合わない、または対立する

☐ 経営層の意図や方針を従業員に伝えられない

☐ 人事部門の取り組みに対する従業員の関心が低い

☐ 従業員が人事部門からの伝達事項を受け入れない

☐ 人事部門からの要望が従業員に負担を与えている

☐ 従業員からの要望が多すぎる

☐ 人事部門と従業員の間で情報量に差がある

☐ その他

☐ 特になし

Q6. 人事部門と従業員とのコミュニケーションについて、感じていることを自由にご記入ください。

0文字

Q7.

貴社にはHRBPがいますか（一つ）。

※HRBP（HRビジネスパートナー）とは、企業の経営層や事業部門の責任者に対し、ビジネスパートナーあるいはアドバイザーとして、人と組織の面から働きかけやサポートを行い、成果・実績を創出する人事のプロフェッショナルのことをいいます。

*

☐ いる

☐ いないがこれから設ける予定

☐ 現在おらず、今後も設ける予定はない

☐ わからない

Q8. Q7で「いる」と回答した方にお聞きます。
貴社のHRBPは、主にどの部門に属していますか（一つ）。

*

☐ 人事部門

☐ 事業部門

☐ 経営企画部門

☐ HRBP専任組織として独立している

☐ その他

☐ わからない

Q9. Q7で「いる」と回答した方にお聞きます。
貴社のHRBPは、どのような役割を担っていますか（全て）。

*（複数選択）

☐ 経営層と人事部門間の調整役

☐ 人事部門と事業部門間の調整役

☐ 経営層と事業部門間の調整役

☐ 全社の人事戦略立案・実行

☐ 経営層に対する支援

☐ 事業部門の人事戦略立案・実行

☐ 事業部門の管理職に対する支援

☐ 事業部門における人材情報の把握

☐ 事業部門における人材マネジメント上の課題把握

☐ その他

☐ わからない

Q10. Q7で「いる」と回答した方にお聞きます。
貴社のHRBPの課題について、当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

☐ HRBPを担えるスキル・経験を持つ人材が不足している

☐ 経営層に関する知識が不足している

☐ 事業部門に関する知識が不足している

☐ 人事部門に関する知識が不足している

☐ 役割が社内で明確に定義されていない

☐ 価値が社内で認識されていない

☐ HRBPが実施する施策に対して現場からの反発がある

☐ HRBPが実施する施策が期待した成果を上げられていない

☐ 負担が大きい

☐ スキルや知識を向上させるためのトレーニングが不足している

☐ 活動を評価する指標がない

☐ 特にない

☐ その他

☐ わからない

Q11. Q7で「現在おらず、今後も設ける予定はない」と回答した方にお聞きます。
HRBPを設けない理由について、当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

☐ 設ける理由がわからない

☐ 現在の体制で十分に機能している

☐ 経営層がHRBPの重要性を認識していない

☐ 組織規模が小さく、必要ない

☐ 任せられる人材がいない

☐ コストがかかる

☐ 効果が出るかわからない

☐ HRBP導入に必要なノウハウがない

☐ 他の人事施策のほうが優先順位が高い

☐ その他

☐ わからない

Q12. 貴社における次期社長・CEOのサクセッションプランの取り組み状況について、当てはまるものをお選びください（一つ）。
*

☐ サクセッションプランを策定済みで、既に候補者の育成を始めている

☐ サクセッションプランを策定済みだが、まだ候補者を絞れていない

☐ サクセッションプランの策定中

☐ まだサクセッションプランを策定していないが、今後策定する予定

☐ 現在サクセッションプランを策定しておらず、今後も策定する予定はない

☐ その他

☐ わからない

Q13. 貴社における次期CHROのサクセッションプランの取り組み状況について、当てはまるものをお選びください（一つ）。
*

☐ サクセッションプランを策定済みで、既に候補者の育成を始めている

☐ サクセッションプランを策定済みだが、まだ候補者を絞れていない

☐ サクセッションプランの策定中

☐ まだサクセッションプランを策定していないが、今後策定する予定

☐ 現在サクセッションプランを策定しておらず、今後も策定する予定はない

☐ その他

☐ わからない

Q14. 貴社における次期役員（CHRO以外）のサクセッションプランの取り組み状況について、当てはまるものをお選びください（一つ）。

*

- ☐ サクセッションプランを策定済みで、既に候補者の育成を始めている
- ☐ サクセッションプランを策定済みだが、まだ候補者を絞れていない
- ☐ サクセッションプランの策定中
- ☐ まだサクセッションプランを策定していないが、今後策定する予定
- ☐ 現在サクセッションプランを策定しておらず、今後も策定する予定はない
- ☐ その他
- ☐ わからない

Q15. 貴社における経営人材のサクセッションプランに関する課題として当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

- ☐ 社内に経営人材の候補となる人材がいない
- ☐ 社内人材に関する情報が不足している、または把握できていない
- ☐ 誰を経営人材の候補とするかを見極めるのが難しい
- ☐ 将来のビジネスでどのような人材が活躍するのかわからない
- ☐ そもそも候補者の人材要件が定まっていない
- ☐ 経営者の好みで候補者が決まってしまう
- ☐ サクセッションプランを策定する体制が整っていない
- ☐ 何から着手していいかわからない
- ☐ その他
- ☐ 課題はない

Q16. 貴社の人事部門では現在、生成AIをどのような業務で活用していますか（全て）。

*（複数選択）

- ☐ 求人広告や募集要項の作成
- ☐ 候補者の履歴書や職務経歴書の要約
- ☐ 従業員向け通知やメールの自動作成
- ☐ 従業員向けサーベイの設問作成
- ☐ 従業員の評価やサーベイ結果の分析・要約
- ☐ 教育・研修コンテンツの作成
- ☐ 社内規定やポリシーの草案作成
- ☐ チャットボットでの質問対応
- ☐ 議事録や会議内容の要約
- ☐ その他
- ☐ 活用していない

Q17. 貴社の人事部門では今後、生成AIをどのような業務で活用しようと考えていますか（全て）。

*（複数選択）

☐ 求人広告や募集要項の作成

☐ 候補者の履歴書や職務経歴書の要約

☐ 従業員向け通知やメールの自動作成

☐ 従業員向けサーベイの設問作成

☐ 従業員の評価やサーベイ結果の分析・要約

☐ 教育・研修コンテンツの作成

☐ 社内規定やポリシーの草案作成

☐ チャットボットでの質問対応

☐ 議事録や会議内容の要約

☐ その他

☐ 活用する予定はない

Q18. 貴社の人事部門には、人事関連データ（採用、エンゲージメント、離職率など）を分析できる専門人材はいますか（一つ）。

*

☒ いる

☐ いないが、採用または育成を計画中

☐ いない（計画もない）

☐ わからない

Q19. Q18で「いる」と回答した方にお聞きします。
人材をどのように確保したのかについて、当てはまるものをお選びください（全て）。

*（複数選択）

☐ 社外から新たに採用した

☐ 社内異動で他部門から配置した

☐ 人事部門内のメンバーを育成した

☐ その他