Talent Management Checklist

自社のタレントマネジメント
現在地チェックリスト

本チェックリストは、タレントマネジメントの制度の有無ではなく、戦略から実践、成果把握、見直しまでの「運用の循環」が回っているかを確認するためのものです。

各項目を 0〜3 点で採点し、合計点よりも領域ごとの凹凸と、情報・意思決定が途切れている場所に注目し、今後できるアクションを考えるヒントとしてお使いいただけます。

点数	概要
0	未着手、または実態・根拠を把握できていない
1	一部の部署・担当者が個別に実施している
2	組織的な仕組みとして実施し、実例や記録で確認できる
3	定期的に見直し、実践から得た情報で改善している

点数のつけ方ガイド

判断に迷う場合は低い方の点数をつける。
「わからない」も、現状を把握できていないという発見として 0 点とする。
制度の有無ではなく、直近の実例・記録・関係者の認識を根拠に採点する。

1. 戦略・要件定義

#	概要	点数
1	経営・事業・現場の転換や兆しを捉え、そこから解くべき重要な人材・組織上の課題を設定している	__ / 3
2	事業から逆算してキーポジションを定め、必要に応じてポジションを追加、修正など見直しをかけている	__ / 3
3	事業の数値目標、事業の目指す姿の両面から、必要な人材の量・時期・質を逆算している	__ / 3
4	経営層が要件定義や候補者の議論に時間と権限を使い、人事任せにせず当事者として意思決定している	__ / 3
5	人事が経営にとってのタレントマネジメントの意義を示し、経営と継続的に議論する場を設計している	__ / 3

小計：__ / 15

2. 選抜・配置・育成

#	概要	点数
1	上司推薦や既知の人材だけに頼らず、評価データ・アセスメント・複数の推薦経路から候補者を幅広く見いだしている	__/ 3
2	人事データだけで機械的に決めず、現場・人事・経営など複数の視点を重ね、選抜の偏りや漏れを点検している	__/ 3
3	選抜した本人に、期待する役割とその理由を伝え、本人の意向を確認したうえで、その後の対話と支援につなげている	__/ 3
4	研修だけでなく、役割付与・越境・修羅場などの挑戦機会と、失敗を許容し支える周囲の関与を組み合わせている	__/ 3
5	現場主導の人事異動だけではなく、人事や経営の意思を組み込んだ中長期を見据えての部門間異動・登用を実施している	__/ 3

小計：__ / 15

3. 現場実践

#	概要	点数
1	人材の育成・輩出が管理職の役割として明確になっており、実践を求めるだけでなく必要な支援も提供している	__/ 3
2	管理職に、共通言語・育成モデル・対話方法・相談先などを提供し、育成を個人の経験知に依存させていない	__/ 3
3	制度を一方的に説明するのではなく、Why からの対話や運用づくりへの参加を通じて、現場管理職を当事者にしている	__/ 3
4	人事だけでなく、役員・管理職・現場の協力者へ対話の担い手を広げ、日常の中で人材情報が上がる状態をつくっている	__/ 3
5	選抜時に伝えた期待を、上司・役員・人事がそれぞれの立場から継続的に追い、本人の変化を次の育成・配置へつなげている	__/ 3

小計：__ / 15

4. 成果測定・評価

#	概要	点数
1	自社の事業戦略・人材課題・目指す組織像を起点に、タレントマネジメントで追うべき成果と中間指標を定めている	__ / 3
2	売上・利益との直接的な因果だけでなく、「施策→人の変化→組織の変化」というプロセスを継続的に確認している	__ / 3
3	候補者プールの厚みや人材構成などの数値に加え、現場の兆し・目指す状態・施策が機能した実例を集めている	__ / 3
4	指標や実例の変化が自社の事業にとって何を意味するかを解釈し、一つのストーリーとして経営に示している	__ / 3
5	測定結果を、施策を続けるか、何を改善するか、どこへ資源を配分するかの判断に使っている	__ / 3

小計：__ / 15

診断結果

概要	小計
1. 戦略・要件定義	__ / 15
2. 選抜・配置・育成	__ / 15
3. 現場実践	__ / 15
4. 成果測定・評価	__ / 15
合計	__ / 60

総合点の目安

- **0〜15 点**｜**点在段階**：個別施策はあっても、共通の目的や運用としてつながっていない
- **16〜30 点**｜**部分運用段階**：一部の領域で仕組み化が進んでいるが、部門や担当者への依存が残る
- **31〜45 点**｜**接続段階**：各領域がつながり始め、継続判断や改善に必要な情報がそろいつつある
- **46〜60 点**｜**循環・更新段階**：戦略から実践、成果把握、見直しまでが定期的な運用として回っている

総合点は企業間の優劣を示すものではありません。最も点数の低い領域だけでなく、前後の領域間で情報や意思決定が途切れている箇所、特定の個人に依存している項目を優先して確認します。

点検メモリスト

運用の循環が最も大きく途切れている領域・接続点：

_____

事業への影響が大きい 0 点・1 点の項目：

_____

現状判断の根拠として確認する実例・データ・関係者：

_____

最初に試す小さなアクション：

_____

オーナー：

_____

○日後に確認するタレントマネジメントの変化・兆し：

_____