

第Ⅱ部 資料

資料 1

**「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」
調査票**

入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査

企業調査票

ごあいさつ

バブル崩壊以降、我が国経済は長期の経済停滞に陥り、企業経営や人材管理においても、将来の予測性や、長期の計画性をもちにくい環境が強まりました。また、取り組むべき技術革新や事業化の将来展望を持つことも難しい環境にあったと考えられます。こうした経営環境の厳しさから、学卒者の採用は絞り込まれ、事業の拡張にあたって非正規雇用者を採用することで、短期的に人員を確保する傾向が強まりました。これらの社会的な影響として、若年層で不安定就業が広がり、企業内では若手人材が手薄となるなど技能継承の問題がクローズアップされておりますが、一方で、企業は、採用、配置、育成などに関する人事機能の強化に取り組み、若手人材の育成にも関心が強いように見受けられます。

この調査では、今後の事業活動の展望の中で職場が求める人材像、若手人材育成のための取組、世代間コミュニケーションの現状などについて明らかにし、今後の課題とその政策的対応を検討することを目的としています。

この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人 労働政策研究・研修機構が調査実査を株式会社サーベイリサーチセンターに委託して実施するものです。

ご回答いただいた内容はすべて、数値化され統計的に処理しますので、貴社の名前やご記入いただいた内容が特定されることはありません。

ご多忙のことと存じますが、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

2011年1月

【アンケート調査票ご記入の際のお願い】

1. 調査内容は、原則として2011年1月5日現在の状況についてご記入ください。
2. 調査票は「企業調査票」1種類です。「企業調査票」は、人事総務担当課長職相当以上の方のご判断でご回答ください。
3. 「○は1つ」「○はいくつでも」など、調査票の設問文に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号を○で囲むか、数値をご記入ください。選択肢で「その他」を選ばれた場合は、できるだけ具体的な内容を()内にお書きください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手不要)にて 2011年1月28日(金曜日)までにご投函ください。
5. この調査の結果をとりまとめた報告書の送付をご希望の方は、同封の宛名シールに送付先・御名前をご記入の上、調査票と一緒にご返送ください。
6. 調査についてご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。

【調査票の発送、実査、回収について】

株式会社サーベイリサーチセンター

社会情報部 担当：【村木、川上】

電話：0120-380-631 受付時間：10:00～12:00、13:00～17:00



【調査票の趣旨、内容について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

調査・解析部 (政策課題担当) 担当：【荻野、米島】

電話：【03-5903-6281/6283】

受付時間：【平日 10:00～12:00 13:30～17:00】

I 貴社における人材育成方針についてうかがいます。

問1 貴社ではこれまで人材の育成にあたってどのような能力を伸ばすことを重視してきましたか。また、今後の事業展開に伴ってどのような能力が求められるとお考えですか。下の項目からあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも。この調査では「これまで」を概ね過去3年程度の間をさすものとします。）

	これまで重視 してきた能力 (○はいくつ でも)	今後求められ る能力 (○はいくつ でも)
経験をもとに着実に仕事を推進する能力	1	1
組織の中でチームワークを生み出すことのできるコミュニケーション能力	2	2
既存の業務を見直し改善したり新たな発想を生み出すことができる能力	3	3
組織や人を管理するマネジメント能力	4	4
特定事業分野に通じた高い専門的な能力	5	5
基礎研究を推進することのできる能力	6	6
事業運営方針の策定や企画を行う能力	7	7
自社のあらゆる分野を知り統括することのできる能力	8	8
高度な技術分野を事業化することのできる能力	9	9
部下や後継者の指導をすることができる能力	10	10
その他 (具体的に)	11	11

問2 貴社ではこれまで、どのような人材を育成、確保することを重視してきましたか。また、今後どのような人材の育成、確保を重視していくお考えですか。下にあげる項目について、あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで重視してきた人材 （○はいくつでも）	今後重視する人材 （○はいくつでも）
自社の社風になじむことができる人材	1	1
職場でチームワークを尊重することのできる人材	2	2
担当する職務の基礎となる技能や知識を十分に身につけた人材	3	3
指示を正確に理解し行動できる人材	4	4
指示されたことだけでなく、状況に応じ、自ら考え行動することのできる人材	5	5
事業戦略、事業展開を考えることができる人材	6	6
リーダーシップを持ち、担当部署等を引っ張っていきける人材	7	7
部下の指導や後継者の育成ができる人材	8	8
自社にない新しい発想を持った人材	9	9
自社にない経験を有する人材	10	10
専門的な知識を有する人材	11	11
総額人件費抑制のため低コストの人材	12	12
事業活動の変動に応じ調整しやすい人材	13	13
その他 (具体的に)	14	14

問3 貴社ではこれまで人材の採用や育成にあたりどのような方法を重視してきましたか。また、今後の事業展開にあたり、どのような方法を重視する予定ですか。下の項目からあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで重視 してきた方法 (○はいくつ でも)	今後重視する 方法 (○はいくつ でも)
新規学卒者を定期採用し、時間をかけて育成する	1	1
専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用した上で、自社の職務を行うために必要となる知識や技能を身につけられるよう育成する	2	2
結婚、出産、育児などのために退職した女性を再雇用し、現在の職務を行うために必要な知識や技能を身につけられるよう育成する	3	3
基幹的な業務に従事できるよう、非正社員（パートタイマー、アルバイト、派遣など）を採用し、育成する	4	4
周辺業務に従事できるよう、非正社員（パートタイマー、アルバイト、派遣など）を採用し、育成する	5	5
その他 (具体的に)	6	6

Ⅱ 入職初期（入社3年目くらいまで）のキャリア形成についてうかがいます。

問4 貴社では、新規学卒者の採用にあたって、どのような点を重視してきましたか。また、今後どのような点を重視していくとお考えですか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで重視してきたこと （○はいくつでも）	今後重視すること （○はいくつでも）
業務に役立つ専門知識や技能、経験があること	1	1
仕事に対する熱意があること	2	2
職業意識・勤労意欲が高いこと	3	3
社会常識やマナーが身についていること	4	4
コミュニケーション能力が高いこと	5	5
チャレンジ精神があること	6	6
理解力や判断力があること	7	7
リーダーシップがあること	8	8
柔軟な発想ができること	9	9
企画・立案力があること	10	10
学業などにきちんと取り組んできたこと	11	11
組織への適応力があること	12	12
体力があること	13	13
語学力があること	14	14
その他 (具体的に)	15	15
新規学卒者を採用しない	16	16

問5 貴社では、転職者、既卒者などの若手人材の採用にあたって、どのような点を重視してきましたか。また、今後どのような点を重視していくとお考えですか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで重視してきたこと （○はいくつでも）	今後重視すること （○はいくつでも）
業務に役立つ専門知識や技能、経験があること	1	1
仕事に対する熱意があること	2	2
職業意識・勤労意欲が高いこと	3	3
社会常識やマナーが身につけていること	4	4
コミュニケーション能力が高いこと	5	5
チャレンジ精神があること	6	6
理解力や判断力があること	7	7
リーダーシップがあること	8	8
柔軟な発想ができること	9	9
企画・立案力があること	10	10
学業などにきちんと取り組んできたこと	11	11
組織への適応力があること	12	12
体力があること	13	13
語学力があること	14	14
その他 (具体的に)	15	15
転職者、既卒者を採用しない	16	16

問6 貴社では入職初期の社員の配置にあたって、どのような点を重視してきましたか。また、今後どのような点を重視していくお考えですか。下にあげる項目について、あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで重視してきたこと （○はいくつでも）	今後重視すること （○はいくつでも）
社員の適性	1	1
社員の希望	2	2
社員の大学等での専攻	3	3
社員の大学等での学業成績	4	4
新入社員研修の結果	5	5
配置される各部門からの要望	6	6
基礎的な職務経験を積める職場への配置	7	7
広い視野を持つことのできる職場への配置	8	8
その他 (具体的に)	9	9

問7 入職初期の社員の配置希望について、近年（最近5年程度）を以前（5年以上前）と比較して、どのような特徴がありますか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「以前」「近年」それぞれ○はいくつでも）

	以前（5年以上前） （○はいくつでも）	近年（最近5年程度） （○はいくつでも）
新入社員の希望が特定の部門・職種に集中する	1	1
希望の部署に配置されないことへの不満が強い	2	2
会社側からみた適性と本人の希望との間にギャップが大きい	3	3
配置希望がかなえられなかった者が退職する傾向がある	4	4
会社が決定した配置に不満を持つ者が少ない	5	5
新入社員の配置については会社側の考えで行われるものとする者が多い	6	6
その他 (具体的に)	7	7

問8 貴社では、入職初期の社員の配置や育成にあたり、どのようなことを重視してきましたか。近年を以前と比較して、下の項目についてあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「以前」「近年」それぞれ○はいくつでも）

	以前(5年以上前)重視していたもの (○はいくつでも)	近年(最近5年程度)重視しているもの (○はいくつでも)
経営方針の理解などを通じて、組織の一員としての自覚を持たせる	1	1
仕事を通じ、社員の忍耐力を鍛える	2	2
社員間の競争を通じて向上心を高める	3	3
成功体験を通じて仕事に自信を持たせる	4	4
社員一人一人が担っている役割を理解させ働きがいをも高める	5	5
社員相互理解のためのコミュニケーション能力を高める	6	6
その他 (具体的に)	7	7

問9 貴社では、入職初期の社員のキャリア形成において、どのような問題が生じていますか。下の項目からあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（○はいくつでも）

- 1 職場での意思疎通がうまくいっていないケースが増えている
- 2 新入社員がすぐに辞めてしまうケースが増えている
- 3 社会人としての基本的な常識やマナーが身につけていない
- 4 指示されたことが正確にできない
- 5 指示されたことはできるが、自ら考え行動することができない
- 6 新しいことにチャレンジする意欲が低い
- 7 失敗や困難にくじけず業務をやり遂げることができない
- 8 その他 (具体的に)

問 10 貴社では、入職初期の社員のキャリア形成を円滑に行うために、どのような取組を行っていますか。また、今後、どのような取組を行っていきと見込まれますか。下にあげる施策についてあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも。「これまで」は概ね過去3年程度の間をさします。）

	これまで実施してきた取組（○はいくつでも）	今後実施すると見込まれる取組（○はいくつでも）
新入社員研修を行う	1	1
新入社員に指導役を付け、業務全般について指導、相談させる	2	2
上司が定期的に面談を行う	3	3
所属する職場外に相談できる機会を設ける（人事部門との面談の機会やキャリア相談室の設置など）	4	4
会社の経営課題や会社から期待されている役割を周知する	5	5
新入社員が今後のキャリア目標やそのために必要な取組について考える機会を与える	6	6
仕事の実施方法を分かりやすく伝え、必要なスキルや専門知識を身につけられるようにする	7	7
新入社員が目標を達成したり、業務を通じ成長がみられた際、それを称え評価する	8	8
その他 (具体的に)	9	9

Ⅲ 若手人材（入社10年目くらいまで）の育成のための取組についてお伺いします。

問11 貴社では、これまで若手人材育成のため、配置、育成についてどのようなことを重視してきましたか。また、今後の事業展開にあたり、どのような点を重視していく必要があるとお考えですか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで重視したもの （○はいくつでも）	今後重視するもの （○はいくつでも）
できるだけ多くの部門を経験させる	1	1
特定の部門において実務の第一線の担い手として育成する	2	2
特定の部門への配置を基本としながら、必要に応じて他の部門も経験させるようにしている	3	3
職業生活設計*1を考慮した人事配置	4	4
社内公募制*2による人事配置	5	5
フリーエージェント制*3による人事配置	6	6
自己申告制*4を踏まえた人事配置	7	7
長期的に教育訓練を行い、育成する	8	8
職業生活設計を考慮した教育訓練の実施	9	9
短期的な研修等で育成する	10	10
特別な研修等は行わず、社員の自主性に任せる	11	11
その他 (具体的に)	12	12

***1 職業生活設計**

社員が、その適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画すること

***2 社内公募制**

ある特定のプロジェクト・事業のための要員や一般に欠員が生じた場合の補充の募集源を社内の自由公募に求め、通常本人の上司を経由しないで応募することができる制度

***3 フリーエージェント制**

従業員が自らの経歴や能力、希望する職種や職務を登録して売り込み、その情報を見て、受け

入力を希望する部門がその社員と面談し、選抜する制度

***4 自己申告制**

社員各人の能力開発・人事異動等に関する希望を会社に申告させる制度

問 12 貴社では、これまで若手人材育成のため、どのような取組を実施してきましたか。また、今後の事業展開にあたり、どのような取組を実施していくと見込まれますか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで実施してきた取組（○はいくつでも）	今後実施すると見込まれる取組（○はいくつでも）
計画的な人事配置による系統的な人材育成	1	1
社員の希望を配慮した人事配置による人材育成	2	2
通常の業務の中での実地による教育訓練（OJT）	3	3
入社年次別の研修の実施	4	4
新入社員等に対し、指導役・助言役をつけること（メンター制度）	5	5
社員の職場への貢献を評価し表彰等を行うこと	6	6
職務分野別の研修の実施	7	7
従業員の自律的なキャリア形成への支援（キャリア目標の設定、キャリア相談室の設置など）	8	8
経営トップの理念の提示と各部門や個々の社員の役割の明確化	9	9
選抜された社員に限定した人材育成	10	10
外部教育訓練期間による教育訓練	11	11
資格取得の支援など自己啓発の促進	12	12
大学など研究機関との共同研究による専門能力の育成	13	13
国内・海外留学による高度専門知識や技術の習得	14	14
学会、セミナー、勉強会などへの参加による先進技術や知識の習得	15	15
その他 (具体的に)	16	16

問 13 貴社では、若手社員の人材育成について、今後どのような課題があるとお考えですか。下の項目についてあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 会社の経営理念に基づく、求める人材象を明確にしていく必要がある
- 2 社員が自身のキャリアの目標やキャリアの計画を考える機会を設ける必要がある
- 3 将来を担う人材を長期的視点で育成する必要がある
- 4 個々の社員に合わせた成長の機会を提供する必要がある
- 5 必要に応じ、職場の先輩や上司に相談できる機会を設ける必要がある
- 6 必要に応じ、所属部門の他に相談できる機会を設ける必要がある (人事部門との面談やキャリア相談室の設置など)
- 7 若手人材の指導に当たる上司の指導力を強化していく必要がある
- 8 社員がキャリアの計画を実行するため、自己啓発等の活動時間を確保する必要がある
- 9 業務に必要なスキルや知識を明確にする必要がある
- 10 世代や階層に応じたキャリア形成の機会を用意する必要がある
- 11 担当する仕事内容について個人の希望を考慮する必要がある
- 12 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できるようにする必要がある
- 13 その他 (具体的に)

IV 職場にみられる世代的な特徴についてお伺いします。

問 14 最近の学卒新入社員について、どのような印象をお持ちですか。下の項目についてあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 業務に必要なスキルや知識を吸収することに意欲的である
- 2 人の役に立ちたいという意識が強い
- 3 自分のやりたい仕事をしたいと考える社員が増えている
- 4 自分を成長させたいという意欲が高い
- 5 I Tを使った情報収集能力の高い社員が増えている
- 6 ものごとの効率性を重視する
- 7 既存の概念にとらわれず新しい発想ができる
- 8 職場でうまくコミュニケーションが図れない社員が増えている
- 9 物事を論理的に説明することのできない社員が増えている
- 10 仕事での失敗を引きずってしまう社員が増えている
- 11 上司や先輩から注意された際、素直に聞くことができない社員が増えている
- 12 チャレンジ精神のある社員が少なくなっている
- 13 自分で問題を解決しようとする意欲のある社員が少なくなっている
- 14 その他 (具体的に)

問 15 貴社における中堅社員や幹部社員の入社時の様子を思い起こしていただき、今の若手と比較しながら、

①バブル期までに採用された世代（40代以上）

②バブル崩壊後 1990年代に採用された世代（主に30代）

③2000年代に採用された世代（主に20代）

のそれぞれの世代の入職初期の資質について、その印象を以下のAとBの考え方について近いと思うものを選んで番号を○で囲んでください。

		Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらともいえない	どちらかといえばBに近い	Bに近い	
(世代)							
A 自ら考え、行動することができる	①	1	2	3	4	5	B 指示されたことだけをやっている
	②	1	2	3	4	5	
	③	1	2	3	4	5	
A 柔軟な発想で新しい考えを生み出すことができる	①	1	2	3	4	5	B 過去の例やこれまでのやり方にとらわれている
	②	1	2	3	4	5	
	③	1	2	3	4	5	
A 失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い	①	1	2	3	4	5	B 失敗したり困難な仕事に直面すると自信を失ってしまう
	②	1	2	3	4	5	
	③	1	2	3	4	5	
A 仕事におけるコミュニケーション能力にたけている	①	1	2	3	4	5	B 職場においてコミュニケーションをうまく図れない
	②	1	2	3	4	5	
	③	1	2	3	4	5	
A チームの一員としての役割を果たすことができる	①	1	2	3	4	5	B 他の社員や部門を引っ張っていくリーダーシップがある
	②	1	2	3	4	5	
	③	1	2	3	4	5	
A 組織が求める役割を果たそうとする意識が強い	①	1	2	3	4	5	B 自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い
	②	1	2	3	4	5	
	③	1	2	3	4	5	
A 会社内で業務に取り組む中で自らのキャリアが高まると考える	①	1	2	3	4	5	B 自らのキャリア形成や職業生活設計に関心が高い
	②	1	2	3	4	5	
	③	1	2	3	4	5	

問 16 貴社では、職場内での世代間コミュニケーションは円滑だと思われませんか。下にあげる項目についてあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------|
| 1 世代間コミュニケーションは円滑である | ————— | → | 問 17 に進んで |
| 2 どちらかといえば世代間コミュニケーションは円滑である | ——— | └ | ください。 |
| 3 どちらともいえない | | | |
| 4 どちらかといえば世代間コミュニケーションは円滑でない | ——— | └ | |
| 5 世代間コミュニケーションは円滑でない | ————— | → | 付問に進んで |
| | | | ください。 |

付問 問 16 で 4 または 5 に ○ をつけた方にうかがいます。貴社において、職場内の世代間コミュニケーションが円滑でないのはなぜだと思われませんか。その理由について、下の項目からあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 業務が個別化し、コミュニケーションを図る機会が少なくなっているから
- 2 メールなどに頼りすぎて対面のコミュニケーションが希薄になっているから
- 3 世代ごとに意識や価値観が異なり、コミュニケーションを図ることが難しいから
- 4 組織階層を減らし、中間管理職層が少なくなっているから
- 5 バブル崩壊後の採用抑制で中堅層が薄くなっているから
- 6 業務が多忙でコミュニケーションを図る時間の余裕がないから
- 7 飲み会など職場外でのコミュニケーションの機会が減ってきているから
- 8 その他(具体的に)

問 17 貴社では、職場内での世代間コミュニケーションを円滑に行うため、今後どのような取組が求められると思われませんか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 職場内や部門間で勉強会などの場を設け、情報共有や意思疎通を図ること
- 2 朝礼や打ち合わせなどを行い、対面でのコミュニケーションの機会を増やすこと
- 3 職場において上司と定期的な面談の機会を設けること
- 4 所属する職場外に相談できる機会を設けること(人事部門との面談の機会やキャリア相談室の設置など)
- 5 会社の経営理念や求める人材像を各職場に浸透させること
- 6 若手と幹部をつなぐ中堅の役割を強化すること
- 7 職場に貢献した社員を評価し、社員の意欲を向上させること
- 8 職場でのコミュニケーションのための時間を確保すること
- 9 親睦会などの場を設け、職場外でのコミュニケーションの機会を増やすこと
- 10 その他(具体的に)

V 若手人材育成に向けた家庭や学校、企業の役割や取組についてお伺いします。

問 18 若手人材育成に向けた、家庭や学校における役割としてどのようなことが求められると思いますか。下にあげる項目についてあてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。
 (「家庭」「学校」それぞれ○はいくつでも)

	家庭の役割 (○はいくつでも)	学校の役割 (○はいくつでも)
規則正しい生活習慣を身につけさせること	1	1
あいさつやマナーなど基本的な社会常識を身につけさせること	2	2
自分の意見を明確に表現できるようにすること	3	3
相手の話を良く聞き理解できるようにすること	4	4
自ら考える力を習得させること	5	5
学業に真面目に取り組ませること	6	6
職業意識を身につけさせること	7	7
努力したり困難を乗り越えることにより成長する経験を積ませること	8	8
本人がどのような仕事に就きたいと希望しているかを尊重しその活動を支援すること	9	9
特に期待する役割はない	10	10
その他 (具体的に)	11	11

問 19 貴社では、これまで若手人材の活用・育成の観点から、どのような取組を実施してきましたか。また、今後、どのような取組を実施していくと見込まれますか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（「これまで」「今後」それぞれ○はいくつでも）

	これまで実施してきた取組（○はいくつでも）	今後実施すると見込まれる取組（○はいくつでも）
非正社員から正社員へと登用し育成する	1	1
他企業の離職者を中途採用し育成する	2	2
学卒後の未就業期間が短い者（既卒者など）を採用し育成する	3	3
フリーター、派遣社員等を中途採用し育成する	4	4
就業経験の乏しい者を採用し育成する	5	5
特に実施している取組はない	6	6
その他 (具体的に)	7	7

問 20 貴社では、非正社員から正社員への登用や既卒者等の中途採用について、どのような課題があると思われますか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。（○はいくつでも）

(1) 非正社員から正社員への登用についての課題

- 1 社員のモチベーションの低下を招かないよう、選考を公正に行う必要がある
- 2 正社員への転換ができなかった社員へのフォローが必要である
- 3 正社員への登用制度を導入する前提として、非正社員についても人事考課を行う必要がある
- 4 正社員へと登用された者に対し、改めて研修等を行う必要がある
- 5 正社員登用の対象となる、意欲・能力のある者を増やしていく必要がある
- 6 課題は特にない
- 7 その他（具体的に)

(2) 中途採用における課題

- 1 求める人材がなかなか見当たらない
- 2 募集をしても応募者が少ない
- 3 どのような方法で募集をしたらよいか分からない
- 4 採用活動に時間がかかる
- 5 採用活動に費用がかかる
- 6 中途採用における課題は特にない
- 7 中途採用を実施していない
- 8 その他（具体的に)

F 貴社の概略についてうかがいます。

F 1 主たる業種は何ですか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1 農業、林業 | 13 金融業、保険業 |
| 2 漁業 | 14 不動産業、物品賃貸業 |
| 3 鉱業、採石業、砂利採取業 | 15 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 4 建設業 | 16 宿泊業、飲食サービス業 |
| 5 製造業 (消費関連) | 17 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 6 製造業 (素材関連) | 18 教育、学習支援業 |
| 7 製造業 (機械関連) | 19 医療、福祉 |
| 8 製造業 (その他) | 20 複合サービス業 (郵便局、協同組合など) |
| 9 電気・ガス・熱供給・水道業 | 21 サービス業 (他に分類されないもの) |
| 10 情報通信業 | 22 分類不能の産業 |
| 11 運輸業、郵便業 | 23 その他 |
| 12 卸売業、小売業 | (具体的に) |

F 2 貴社の設立年をご記入ください。西暦

--	--	--	--

 年

F 3 貴社の従業員について

(1) 貴社の従業員数 (2011年1月5日現在、本社、支社、営業所の合計人数) について正社員 (男性、女性)、非正社員 (パートタイマー、アルバイト、派遣労働者など) の別にご記入ください。非正社員的人数は概数でも構いません。

		人 数				
正社員	男 性					人
	女 性					人
非正社員 (パートタイマー、アルバイト、派遣労働者等)						人

(2) 正社員の年齢階層別構成比をご記入ください。(男性、女性の合計がそれぞれ100となるようご記入ください。数値は概数でも構いません。)

	男 性	女 性
20 歳代以下		
30 歳代		
40 歳代		
50 歳代		
60 歳代以上		
合 計	100	100

(3) 貴社の正社員、非正社員の人数は3年前に比べてどのように変化しましたか。
 あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(それぞれ○は1つ)

	大幅増加 (10%以上の 増加)	増加 (概ね5%以上 10%未満の増加)	横ばい (概ね5%未満の 増減)	減少 (概ね5%以上 10%未満の減少)	大幅減少 (10%以上の 減少)	わからない
正社員の数	1	2	3	4	5	6
非正社員の数 (パートタイマー、アルバイト、派遣労働者等)	1	2	3	4	5	6

F4 貴社の経営について

(1) 貴社の直近の決算時の年間売上高と経常利益をご記入ください。

	金額 (百万円)					
年間売上高						百万円
経常利益						百万円

(2) 3年前と比べて売上高と経常利益はどのように推移していますか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(それぞれ○は1つ)

	大幅増加 (年率20% 以上の増加)	増加 (年率5%以上 20%未満の増加)	横ばい (年率5%未満 の増減)	減少 (年率5%以上 20%未満の減少)	大幅減少 (年率20% 以上の減少)	年次によって 変動が大きい
売上高	1	2	3	4	5	6
経常利益	1	2	3	4	5	6

F 5 貴社には労働組合はありますか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○は1つ)

1 ある

2 ない

F 6 貴社には常設的な労使協議機関はありますか。あてはまるものを選んで番号を○で囲んでください。(○は1つ) なお、労働組合がなくても、経営側と従業員代表との間で定期的に協議が行われている場合は「ある」とご回答ください。

1 ある

2 ない

自由記入欄：貴社における人材マネジメントの動向など、労働政策の立案に当たって参考になるようなことなどについてお書きください。

アンケート調査は以上です。アンケート調査にご協力いただきありがとうございました。