

JILPT 調査シリーズ

No.1

2004年11月

# 労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training



独立行政法人 労働政策研究・研修機構

# 労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査

## まえがき

近年、我が国では、厳しい雇用情勢と経済社会の変化の下、雇用形態の多様化や成果主義の進展等、企業や労働者を取り巻く状況は著しく変化している。これにより、働き方や仕事の内容も変化し、雇用の質的な変化が生じている。

このような中で、労働者の働く意欲・満足度や労働生産性等の企業パフォーマンスと企業の雇用管理制度や雇用方針等の関係は一層重要になってくる。

そこで、企業の経営方針・人事方針等の取り組みや、企業で働く労働者の就労状況や仕事への満足度等を明らかにすることを目的として、2004年1月に「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」を実施した。この調査は、全国の企業10,000社とそこで働く労働者100,000人を対象として実施した大規模なアンケート調査である。

本報告書は、この調査結果をとりまとめたものである。成果主義の普及が職場へ与える影響、非正規労働者のメリット・デメリット、能力開発の重要性と課題について明らかにするとともに、企業の雇用管理や労働者の意識についても広く概観している。また、資料として、詳細な集計表を付け加えた。

本報告書が、関係各方面で広く活用していただければ幸いである。

2004年11月

労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

## 目次

第1章 調査の概要	3
1 調査名	3
2 調査期間	3
3 調査方法	3
4 調査対象	3
5 有効回収数	3
第2章 調査結果のポイント	7
第3章 調査結果	19
1 職場の状況	19
2 労働者の意識	22
3 労働者の満足度と労働者の属性、意識、 企業の雇用管理、パフォーマンス等	30
4 労働生産性、コア人材等についての企業の認識	34
資料	37
統計表（企業調査）	39
統計表（労働者調査）	302
調査票（企業調査）	474
調査票（労働者調査）	486

# 第1章 調査の概要

## 第1章 調査の概要

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、企業の経営方針・人事方針等の取組みや労働者の意識・仕事への満足度等を明らかにすることを目的として、企業とそこで働く労働者に対し、労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関するアンケート調査を実施しました。調査の概要は下記のとおりです。

### 1 調査名

「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（企業調査、労働者調査）

### 2 調査期間

平成16年1月14日～1月23日

### 3 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

### 4 調査対象

企業調査：従業員数100人以上の企業10,000社（株式会社東京商工リサーチの企業情報ファイルから業種・規模別に層化無作為抽出）

労働者調査：企業調査対象企業の労働者100,000人<sup>(注)</sup>

(注) 企業調査対象企業に1企業あたり10人（原則として正社員5人、非正社員5人）への調査票配布を依頼した。

### 5 有効回収数

企業調査：1,066社 労働者調査：7,828人

## (参考) 回答企業、回答者の属性

回答企業の属性		(社)	回答者の属性		(人)
総数		1,066	総数		7,828
業種	建設業	149	性	男性	4,259
	製造業	202		女性	3,444
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	年齢	15～19歳	16
	情報通信業	28		20～29歳	1,801
	運輸業	117		30～39歳	2,558
	卸売・小売業	118		40～49歳	1,904
	金融・保険業	172		50～59歳	1,115
	不動産業	5		60～64歳	181
	飲食・宿泊業	11		65歳以上	39
	医療・福祉	57	就業形態	正規従業員	5,744
	教育・学習支援業	15		出向社員	142
	その他のサービス業	124		契約社員	467
	その他	45		臨時的雇用者	69
	規模	100人未満		92	パートタイマー
100～299人		448		派遣労働者	391
300～499人		187	職場内の請負社員	17	
500～999人		129	職種	専門的な仕事	1,049
1000人以上		148		技術的な仕事	454
				管理的な仕事	1,331
		事務の仕事		3,626	
		販売の仕事		299	
		サービスの仕事		333	
		保安の仕事		20	
		運輸・通信の仕事	181		
		技能工・生産工程の仕事	154		
		労務作業等の仕事	133		
勤務先の業種	建設業	1,100	勤務先の業種	建設業	1,100
	製造業	1,352		製造業	1,352
	電気・ガス・熱供給・水道業	136		電気・ガス・熱供給・水道業	136
	情報通信業	247		情報通信業	247
	運輸業	712		運輸業	712
	卸売・小売業	774		卸売・小売業	774
	金融・保険業	1,065		金融・保険業	1,065
	不動産業	27		不動産業	27
	飲食・宿泊業	143		飲食・宿泊業	143
	医療・福祉	344		医療・福祉	344
	教育・学習支援業	124		教育・学習支援業	124
	その他のサービス業	961		その他のサービス業	961
その他	502	その他	502		

※総数には業種、正規従業員規模不明の企業を含む。  
 ※規模別集計は企業の正規従業員数によるもの。

※総数には性、年齢、就業形態、職種、勤務先の業種が不明の者を含む。

## 第2章 調査結果のポイント

## 第2章 調査結果のポイント

### 成果主義の普及は職場をどう変えたか

#### ～「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」結果～

##### <成果主義の普及は職場をどう変えたか>

・成果主義について「評価の基準として年齢や勤続年数より成果を重視する」方針が「あてはまる」・「ややあてはまる」とする企業は約6割、「仕事の成果を賃金に反映させる制度」を「導入している」企業が約6割となるなど、成果主義は過半数の企業で導入されている (①)。

・職場の雰囲気については、「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」が「強まった」としているのは労働者の約4割、企業の約7割で、企業が考えているほど実際の職場の雰囲気は業績・成果志向になっていない。その一方、労働者の約3割、企業の約4割が「ゆとりをもって仕事をしている雰囲気」は「弱まった」としており、労働者、企業ともにゆとりがなくなったと感じている (②)。

・成果主義が普及している一方で、約3割の労働者は「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」が「低下した」としており、「高まった」とする労働者より多くなっている (③)。また「賃金」については半数以上の労働者が満足していない (⑨)。

##### <非正規労働者のメリット・デメリット>

・派遣労働者の4割は「他の就業形態に変わりたい」と考えている。正規従業員はもちろんパートタイマーと比べても現状に対する不満が強い。派遣労働者の不満の理由は「安定した仕事につきたい」、「賃金が低い」である (④)。

・一方、仕事と自分の生活時間のバランスが「希望にあっている」とするのは正規従業員では約3割であるのに対し、パートタイマーや派遣労働者ではそれぞれ約6割と高くなっている (⑤)。また、仕事についてのストレスについては、正規従業員の約8割がストレスを感じているのに対し、パートタイマーや派遣労働者ではそれぞれ約6割となっており正規従業員よりも低くなっている (⑥)。

##### <能力開発の重要性と課題>

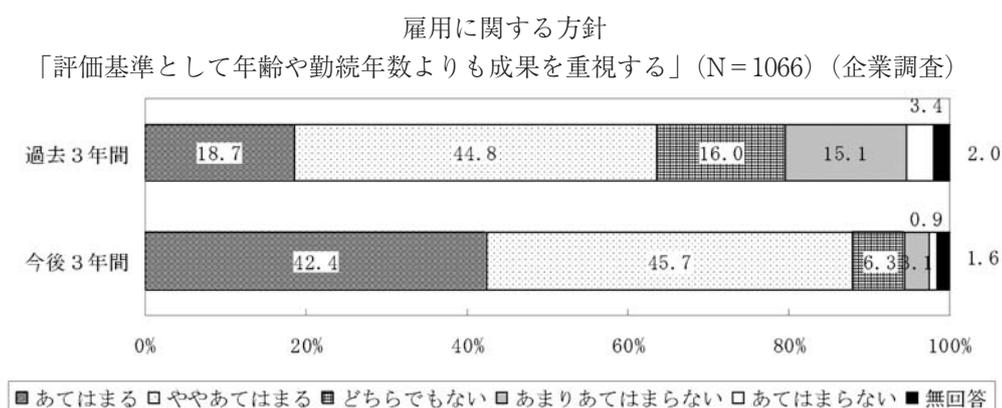
・能力開発が「重要である」とする労働者は約6割、今後「積極的に従業員の能力開発に関わる」とする企業は約6割となっており、労働者、企業ともに能力開発の重要性を

認識している (⑦)。

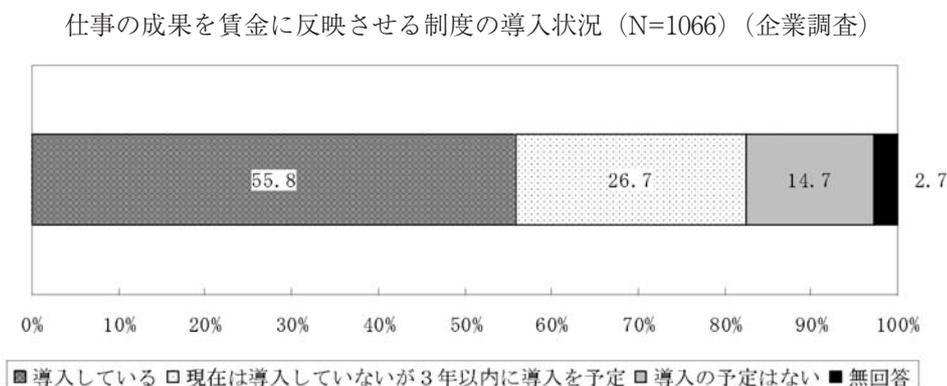
・労働者の能力開発の課題を就業形態別にみると、正規従業員では「仕事が忙しくて勉強をする時間がない」、パートタイマーでは「育児・家事等が忙しくて勉強をする時間がない」、派遣労働者では「勉強をするためのお金がない」をあげるものがそれぞれ最も多い。一方企業では「指導人材の不足」、「時間がない」が多くなっている (⑧)。

### ① 約6割の企業が「年齢や勤続年数よりも成果を重視」、「仕事の成果を賃金に反映」。

企業に「評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する」雇用方針についてきいたところ、過去3年間では「あてはまる」が18.7%、「ややあてはまる」が44.8%と約6割の企業があてはまるとしている。今後3年間については「あてはまる」が42.4%、「ややあてはまる」が45.7%となっており、今後成果を重視する企業が高まる。



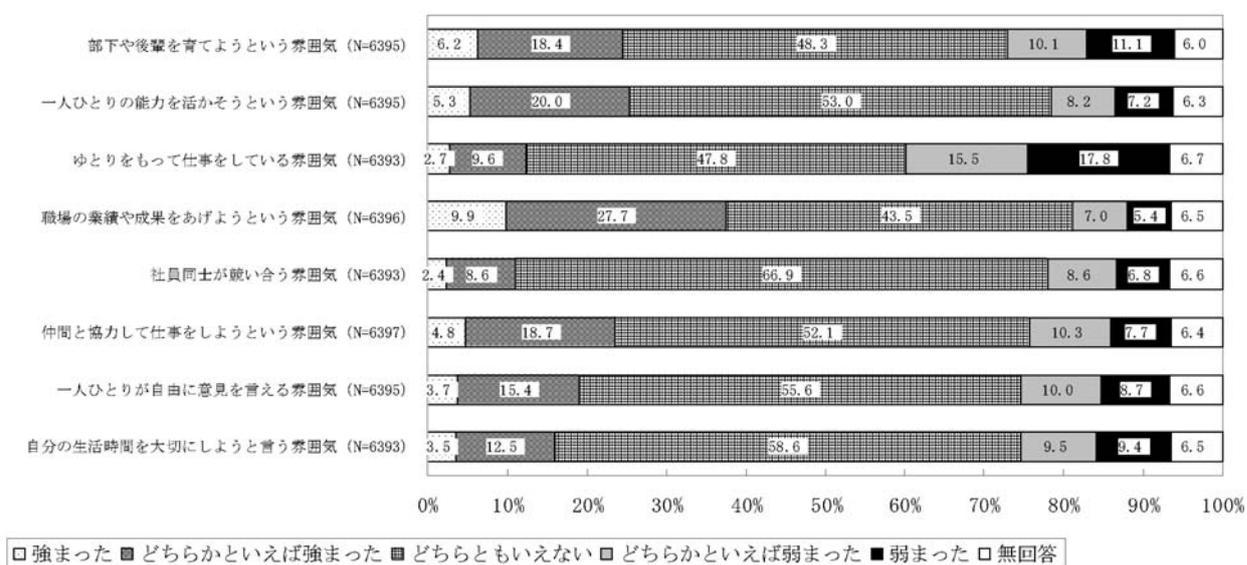
また、雇用管理制度の中で「仕事の成果を賃金に反映させる制度」については、「導入している」とする企業が55.8%、「現在は導入していないが3年以内に導入を予定している」とする企業は26.7%となっている。



② 労働者の約4割、企業の約7割が「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」が「強まった」。労働者と企業にやや認識の違い。

労働者に対し、3年前と比べた職場の雰囲気について聞いたところ、「ゆとりをもって仕事をしている雰囲気」について33.3%が「弱まった」あるいは「どちらかといえば弱まった」としており、「強まった」あるいは「どちらかといえば強まった」を上回っている。反対に、「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」や「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気」については、それぞれ37.6%、25.3%が「強まった」あるいは「どちらかといえば強まった」としており、「弱まった」あるいは「どちらかといえば弱まった」を上回っている。

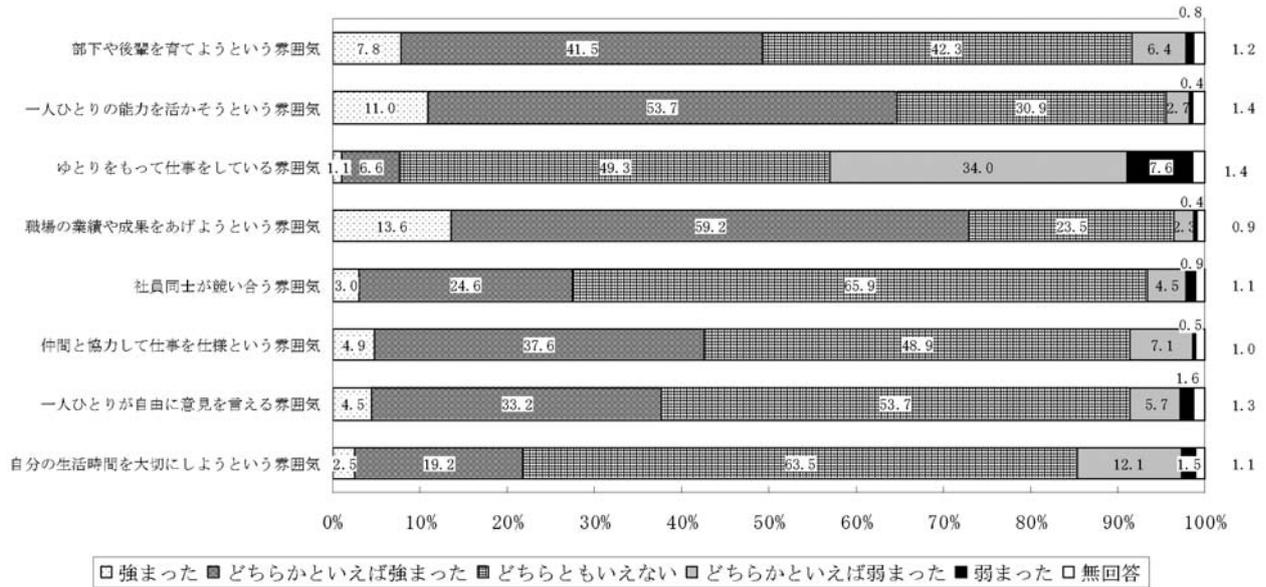
3年前と比べた職場の雰囲気（労働者調査）



(注) 「3年前には今の会社にいなかった」を除いて集計した。

一方、企業に対し同じ質問をしたところ、「ゆとりをもって仕事をしている雰囲気」については、労働者の意識と同じ傾向を示している。「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」や「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気」については、「強まった」あるいは「どちらかといえば強まった」の割合が多いという点で労働者と同じである。しかし、その割合の水準はそれぞれ72.8%、64.7%と高くなっており、労働者と企業の認識に違いがみられる。

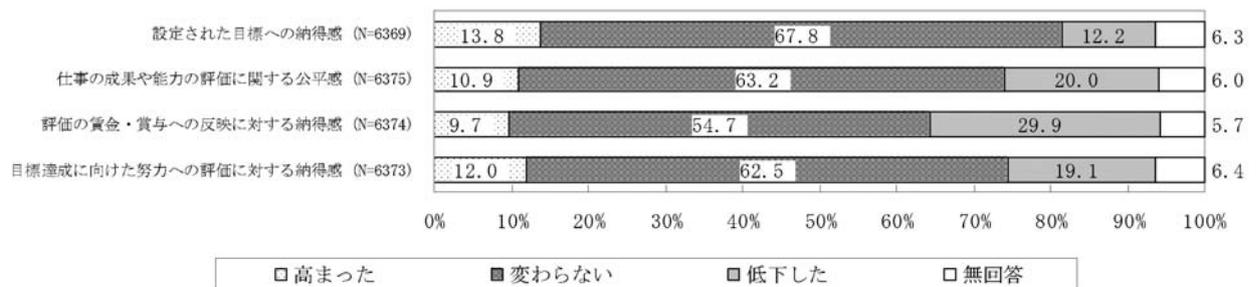
3年前と比べた職場の雰囲気 (N=1066) (企業調査)



③ 約3割の労働者は、「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」が「低下した」。

3年前と比べた「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」では「低下した」が29.9%となっており「高まった」を上回っている。また、「仕事の成果や能力の評価に関する公平感」や「目標達成に向けた努力への評価に対する納得感」についても、「低下した」が「高まった」を上回っている。

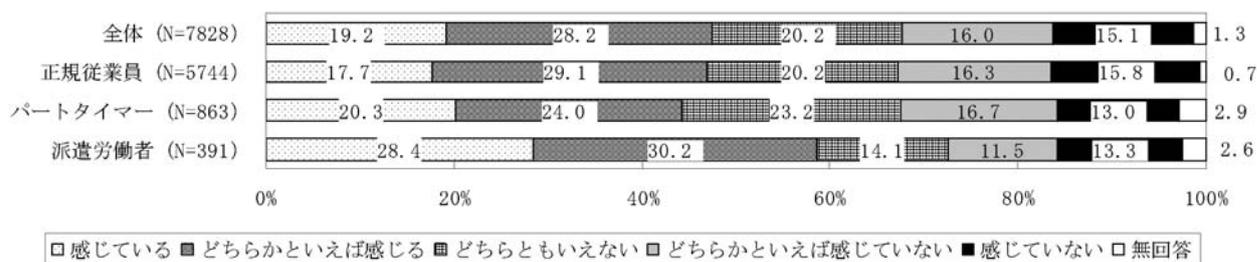
3年前と比べた処遇や評価に関する納得感、公平感 (労働者調査)



④ 失業について不安を感じるのは正規従業員では約5割、派遣労働者では約6割。派遣労働者の4割は「他の就業形態に変わりたい」。

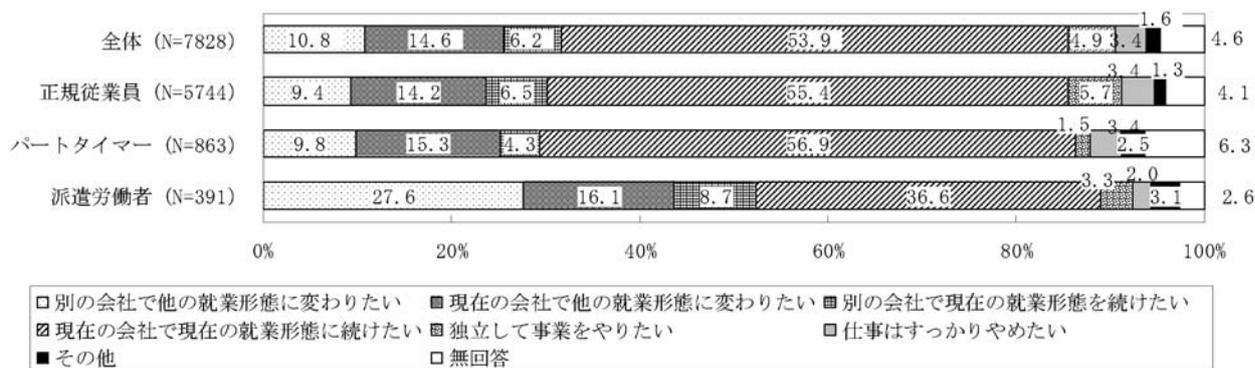
現在の失業に対する不安について就業形態別にみると、正規従業員では「感じている」が17.7%、「どちらかといえば感じる」が29.1%と約5割が失業への不安を感じている。派遣労働者では失業への不安を感じている割合が約6割と高くなっている。

現在の失業に対する不安（労働者調査）



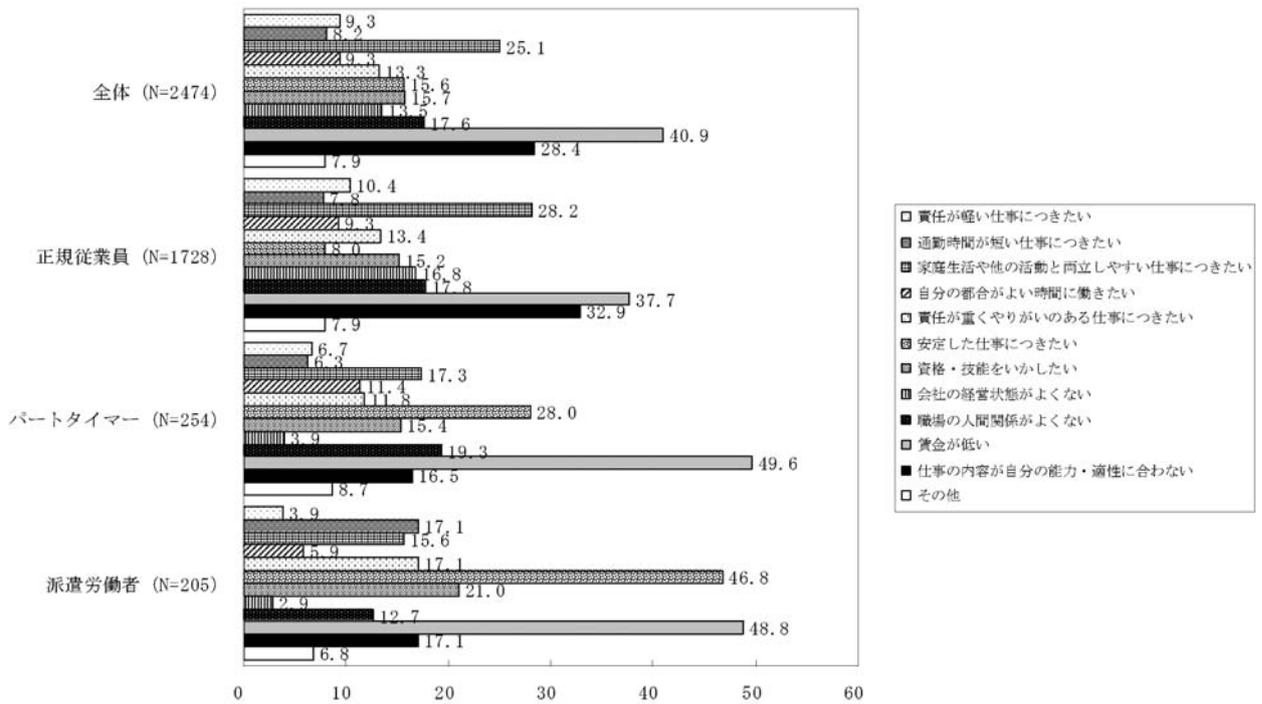
今後希望する就業形態について、派遣労働者では「別の会社で他の就業形態に変わりたい」が27.6%と際だって高くなっている。「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」の16.1%を加えると、4割以上が就業形態の変更を望んでいる。また、正規従業員については、別の会社あるいは現在の会社で「他の就業形態に変わりたい」とするものが2割強となっている。

今後の就業形態（労働者調査）



「別の会社で他の就業形態に変わりたい」、「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」、「別の会社で現在の就業形態を続けたい」と回答した者に、会社や就業形態を変わりたい理由をたずねたところ、「賃金が低い」が40.0%、「仕事の内容が自分の能力・適正に合わない」が28.4%、「家庭生活や他の活動と両立しやすい仕事につきたい」が25.1%などとなっている。また、派遣社員についてみると、「安定した仕事につきたい」も46.8%と高くなっている。

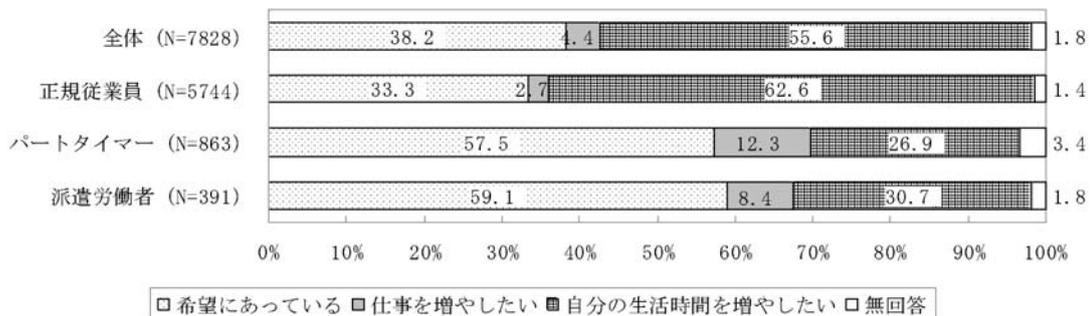
今後会社や就業形態を変わりたい理由（3つまでの複数回答）（労働者調査）  
 （「別の会社で他の就業形態に変わりたい」「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」  
 「別の会社で現在の就業形態を続けたい」と回答した者）



⑤ 仕事と自分の生活時間のバランスは「自分の生活時間を増やしたい」とする労働者が約6割。

仕事と自分の生活時間のバランスについては、「自分の生活時間を増やしたい」が55.6%と半数以上を占める。就業形態別にみると正規従業員では「自分の生活時間を増やしたい」が62.6%とパートタイマーや派遣労働者と比べて高くなっている。

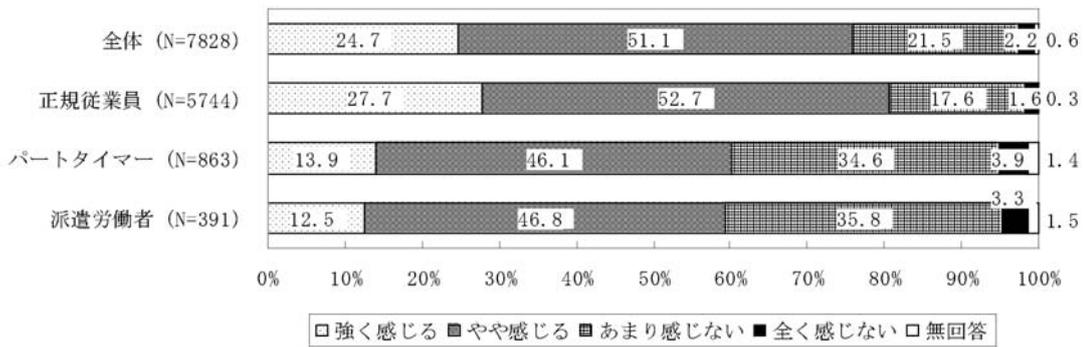
仕事と自分の生活時間のバランス（労働者調査）



⑥ 約8割の労働者が現在の仕事に対してストレスを感じている。

現在の仕事に対するストレスについては「強く感じる」とする労働者が24.7%、「やや感じる」が51.1%となっており、約8割の労働者がストレスを感じている。

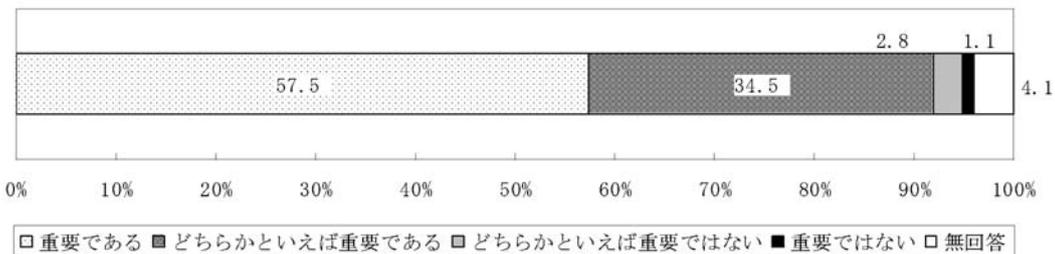
現在の仕事に対するストレス（労働者調査）



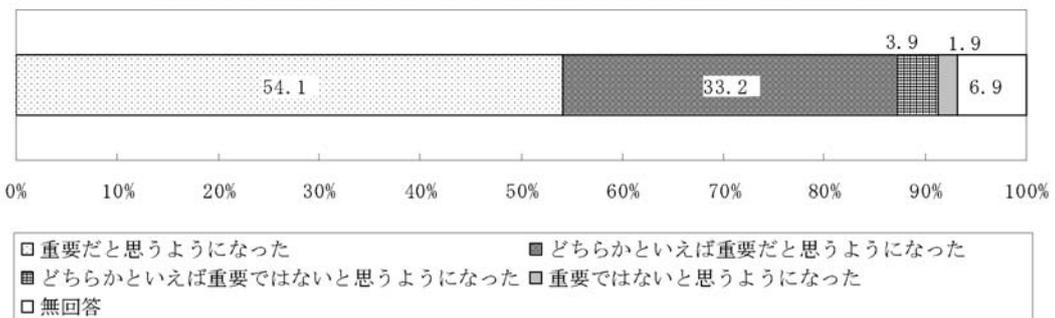
⑦ 能力開発が「重要である」とする労働者は約6割、今後「積極的に従業員の能力開発に関わる」とする企業は約6割となっている。

能力開発の重要性について、「重要である」とする労働者は57.5%、「どちらかといえば重要である」が34.5%となっている。また、3年前と比べた考え方の変化をみると、9割が重要だと思うようになったとしている。

能力開発の重要性についての考え方（N=7828）（労働者調査）



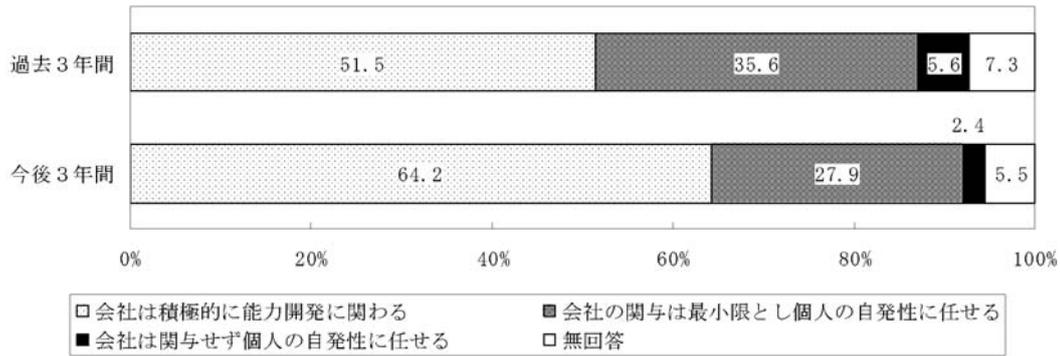
3年前と比べた能力開発の重要性についての考え方（N=6531）（労働者調査）



（注）「3年前には今の会社にいなかった」を除いた集計。

一方、企業の能力開発の方針をみると、過去3年間では「会社は積極的に従業員の能力開発に関わる」とする企業が51.5%、「会社の行う能力開発は最小限とし、従業員個人の自発的な能力開発に任せる」は35.6%となっている、今後3年間については「会社は積極的に従業員の能力開発に関わる」が64.2%と過去3年間と比較して高まっている。

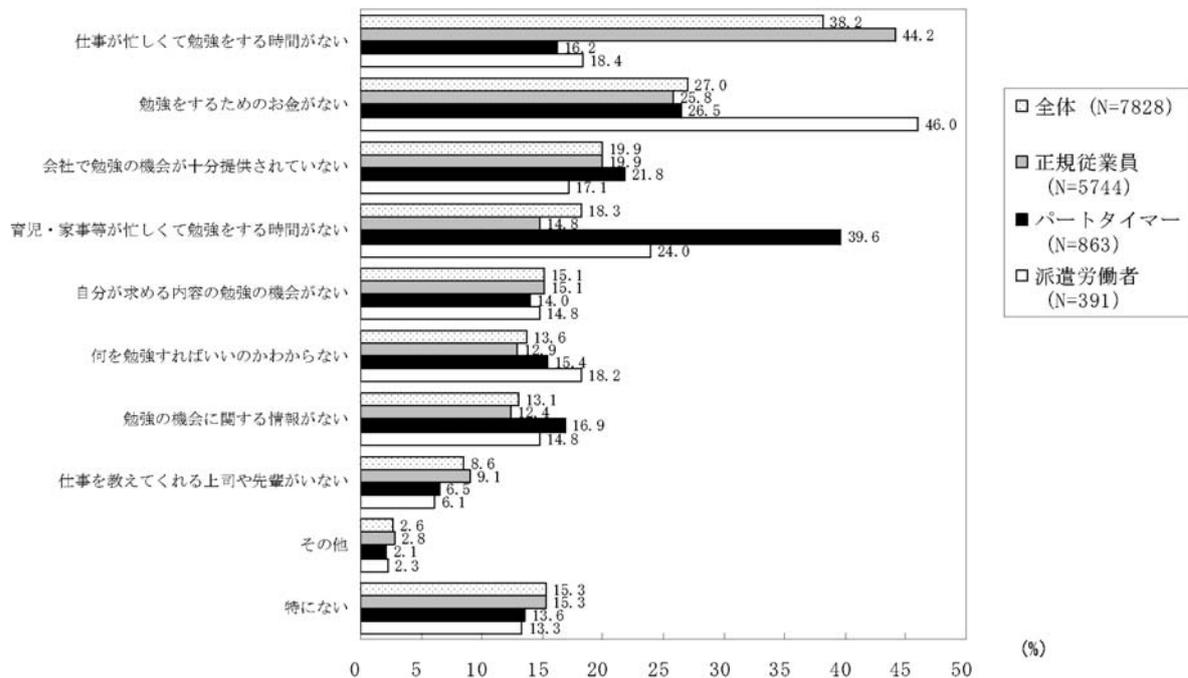
能力開発の方針（N=1066）（企業調査）



⑧ 労働者の能力開発の課題は「お金がない」、[時間がない]、企業の課題は「指導人材の不足」。

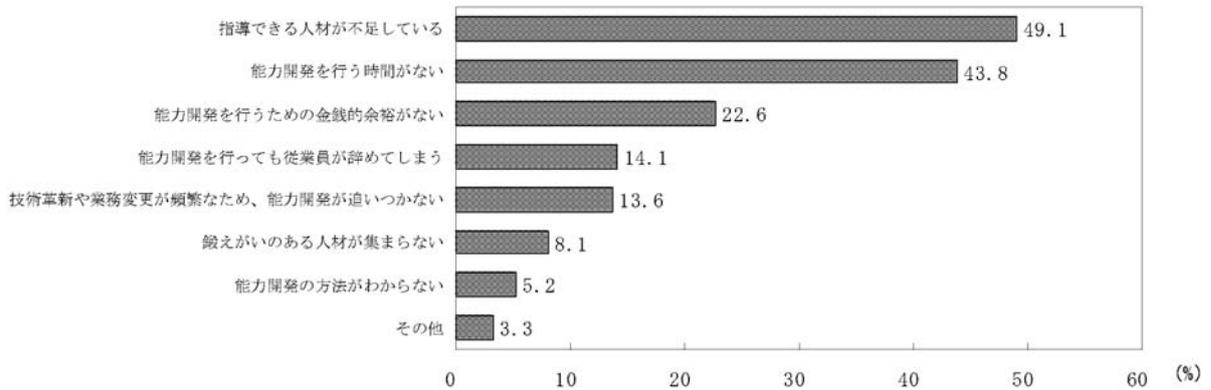
能力開発を行う上での障害は「仕事が忙しくて勉強をする時間がない」とする労働者が38.2%と最も高く、「勉強するためのお金がない」が27.0%とこれに次ぐ。就業形態別にみると、パートタイマーでは「育児・家事等が忙しくて勉強をする時間がない」、派遣労働者では「勉強するためのお金がない」を理由にあげるものが増えている。

能力開発を行う上で障害となること（複数回答）（労働者調査）



企業の能力開発に関する課題は、「指導できる人材が不足している」が49.1%、「能力開発を行う時間がない」が43.8%と高くなっている。

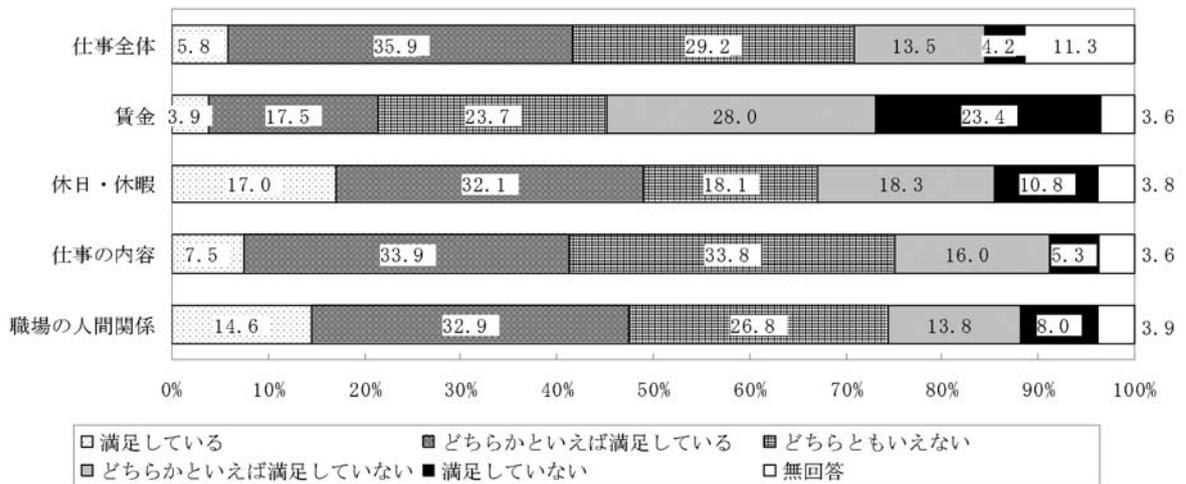
従業員への能力開発に関する課題（N=1066）（複数回答）（企業調査）



⑨ 「仕事全体」について満足とする労働者は約4割、「賃金」については半数以上が満足していない。

現在の仕事の満足度をみると、仕事全体では「満足している」労働者が5.8%、「どちらかといえば満足している」が35.9%で、合わせると41.7%となっている。賃金については「どちらかといえば満足していない」が28.0%、「満足していない」が23.4%と半数以上が満足していないとしている。

現在の仕事の満足度（N=7828）（労働者調査）



労働者の仕事全体についての満足度と企業の雇用管理制度との関係を見ると、「計画的なOJT」、「Off-JT制度」、「自己啓発に関する支援制度」といった能力開発に関する制度、「仕事の成果を賃金に反映させる制度」、「長期休暇制度」、「自己申告制度」、「社内公募制度」等の制度を導入している企業では、導入していない企業と比べて仕事に満足している労働者の割合が高い。

労働者の仕事全体についての満足度と企業の雇用管理制度（労働者調査・企業調査）

		(%)		
		満足	不満足	無回答
仕事の成果を賃金に反映させる制度	導入している (N=3466)	44.1	45.8	10.2
	導入していない (N=2555)	39.7	48.7	11.6
計画的なOJT	導入している (N=3615)	44.1	45.7	10.2
	導入していない (N=2367)	39.2	48.9	11.9
Off-JT制度	導入している (N=3623)	43.9	45.7	10.4
	導入していない (N=2320)	39.7	48.8	11.5
自己啓発に関する支援制度	導入している (N=3597)	43.8	46.0	10.2
	導入していない (N=2379)	39.8	48.5	11.6
長期休暇制度	導入している (N=2399)	45.1	45.3	9.6
	導入していない (N=3589)	40.5	48.1	11.5
自己申告制度	導入している (N=2982)	45.7	44.5	9.8
	導入していない (N=2985)	38.9	49.5	11.6
社内公募制度	導入している (N=954)	47.2	43.3	9.5
	導入していない (N=4965)	41.5	47.6	10.9

(注1) 労働者データと労働者が勤務する企業のデータをマッチングして集計した。

(注2) 「満足」は「満足している」「どちらかといえば満足している」、「不満足」は「満足していない」「どちらかといえば満足していない」「どちらともいえない」の計。

(注3) 導入企業とそうでない企業の間で労働者の満足度に統計的に有意な差があった雇用管理制度のみを掲載した（カイ2乗検定、有意水準1%）。

## 第 3 章 調査結果

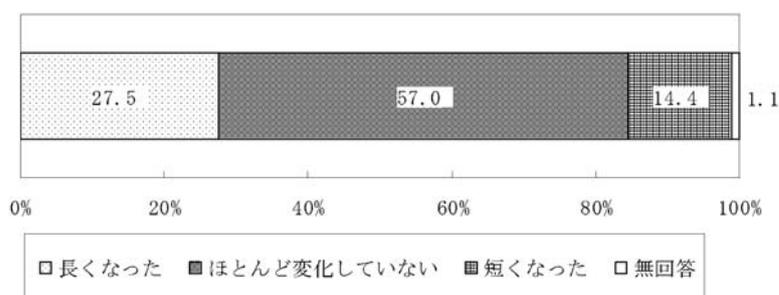
## 第3章 調査結果

### 1 職場の状況

労働時間の長さの変化について約3割の労働者は「長くなった」。

3年前と比べた労働時間の長さについては、「ほとんど変化していない」とする労働者が57.0%、「長くなった」が27.5%となっている。

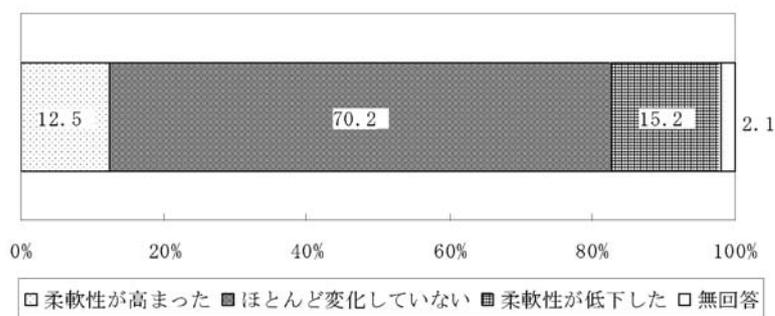
図表1 3年前と比べた労働時間の長さ (N=6460) (労働者調査)



(注) 「3年前には今の会社にいなかった」を除いて集計した。

労働時間の柔軟性については、「ほとんど変化していない」とする労働者が70.2%、「柔軟性が低下した」が15.2%となっている。

図表2 3年前と比べた労働時間の柔軟性 (N=6419) (労働者調査)

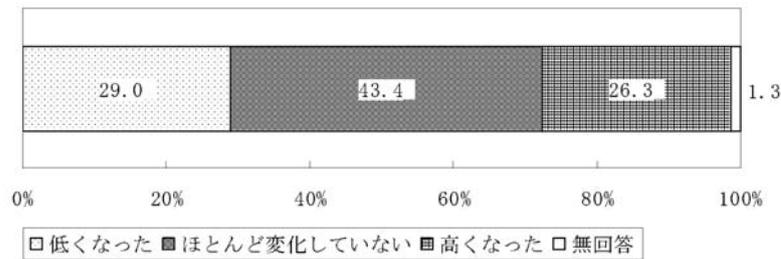


(注) 「3年前には今の会社にいなかった」を除いて集計した。

賃金制度の変化について約3割の労働者は「業績がより反映されるようになった」。

3年前と比べた賃金の水準について、「ほとんど変化していない」とする労働者が43.4%、「低くなった」が29.0%、「高くなった」が26.3%となっている。

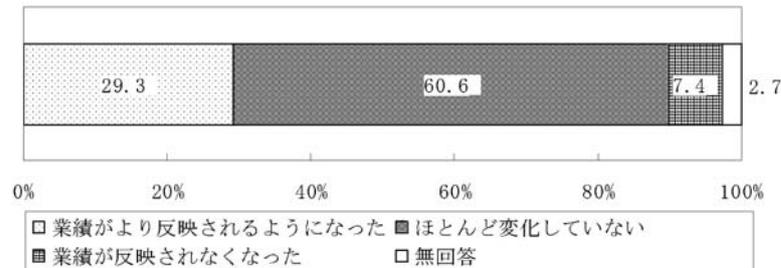
図表3 3年前と比べた賃金の水準 (N=6402) (企業調査)



(注) 「3年前には今の会社にいなかった」を除いて集計した。

3年前と比べた賃金制度は「業績がより反映されるようになった」が29.3%で、「業績が反映されなくなった」を上回っている。

図表4 3年前と比べた賃金制度 (N=6355) (労働者調査)

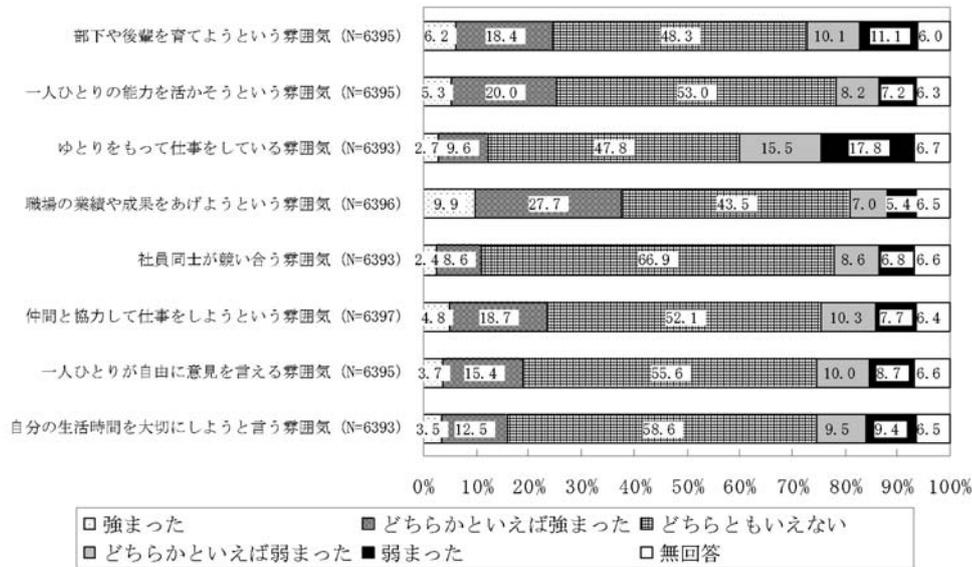


(注) 「3年前には今の会社にいなかった」を除いて集計した。

労働者の約4割、企業の約7割が「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」が「強まった」。労働者と企業にやや認識の違い。

労働者に対し、3年前と比べた職場の雰囲気について聞いたところ、「ゆとりをもって仕事をしている雰囲気」について33.3%が「弱まった」あるいは「どちらかといえば弱まった」としており、「強まった」あるいは「どちらかといえば強まった」を上回っている。反対に、「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」や「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気」については、それぞれ37.6%、25.3%が「強まった」あるいは「どちらかといえば強まった」としており、「弱まった」あるいは「どちらかといえば弱まった」を上回っている。

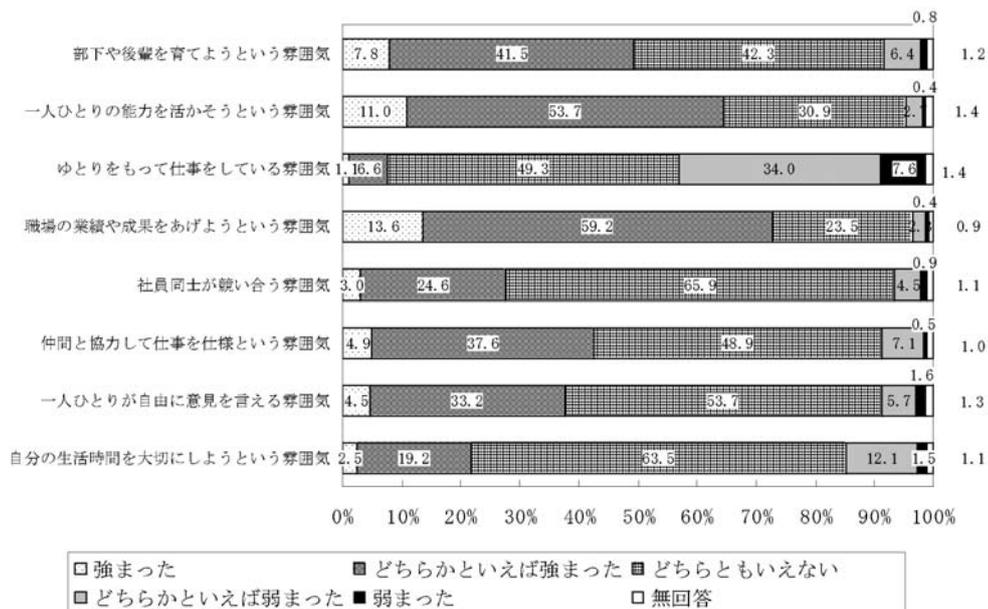
図表5 3年前と比べた職場の雰囲気（労働者調査）



(注) 「3年前には今の会社にいなかった」を除いて集計した。

一方、企業に対し同じ質問をしたところ、「ゆとりをもって仕事をしている雰囲気」については、労働者の意識と同じ傾向を示している。「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」や「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気」については、「強まった」あるいは「どちらかといえば強まった」の割合が多いという点で労働者と同じである。しかし、その割合の水準はそれぞれ72.8%、64.7%と高くなっており、労働者と企業の認識に違いがみられる。

図表6 3年前と比べた職場の雰囲気（企業調査）

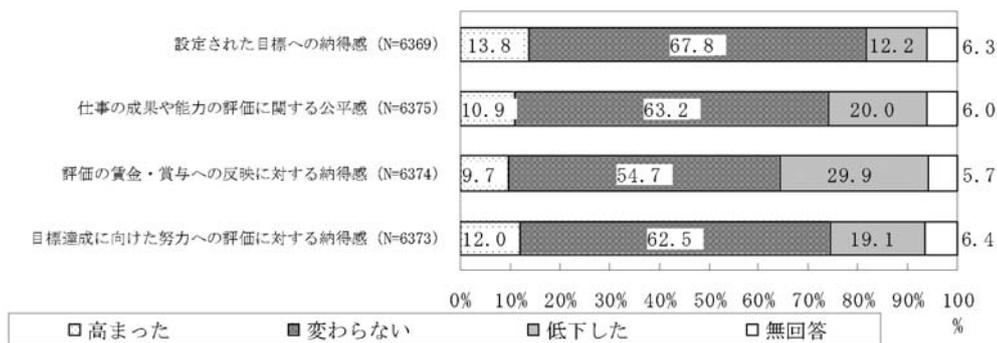


## 2 労働者の意識

約3割の労働者は、「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」が「低下した」。

3年前と比べた「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」では「低下した」が29.9%となっており「高まった」を上回っている。また、「仕事の成果や能力の評価に関する公平感」や「目標達成に向けた努力への評価に対する納得感」についても、「低下した」が「高まった」を上回っている。

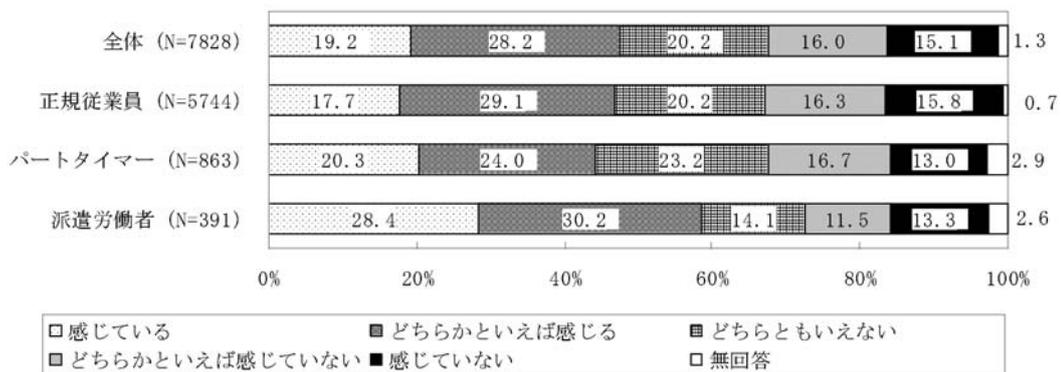
図表7 3年前と比べた処遇や評価に関する納得感、公平感（労働者調査）



失業について不安を感じるのは正規従業員では約5割、派遣労働者では約6割。

現在の失業に対する不安について就業形態別にみると、正規従業員では「感じている」が17.7%、「どちらかといえば感じる」が29.1%と約5割が失業への不安を感じている。派遣労働者では失業への不安を感じている割合が約6割と高くなっている。

図表8 現在の失業に対する不安（労働者調査）

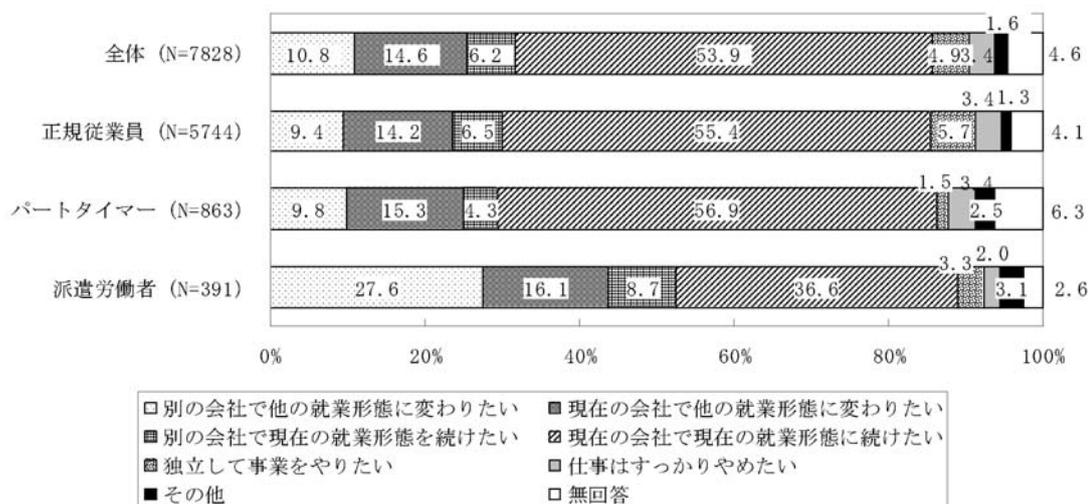


派遣労働者の4割は「他の就業形態に変わりたい」。

今後希望する就業形態について、派遣労働者では「別の会社で他の就業形態に変わりたい」が27.6%と際だって高くなっている。「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」の16.1%を加えると、4割以上が就業形態の変更を望んでいる。また、正規従業員については、

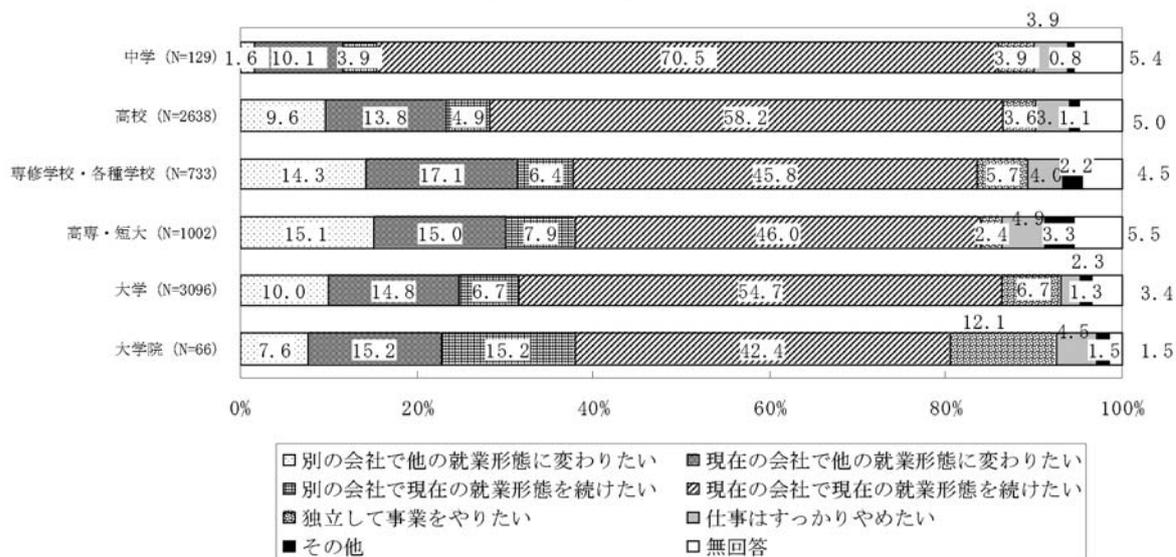
別の会社あるいは現在の会社で「他の就業形態に変わりたい」とするものが2割強となっている。

図表9 今後の就業形態（労働者調査）



また、これを学歴別にみると、「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」とする就業継続希望者の割合は、中学で70.5%と最も高く、「高校」が58.2%、「大学」が54.7%とこれに次ぐ。

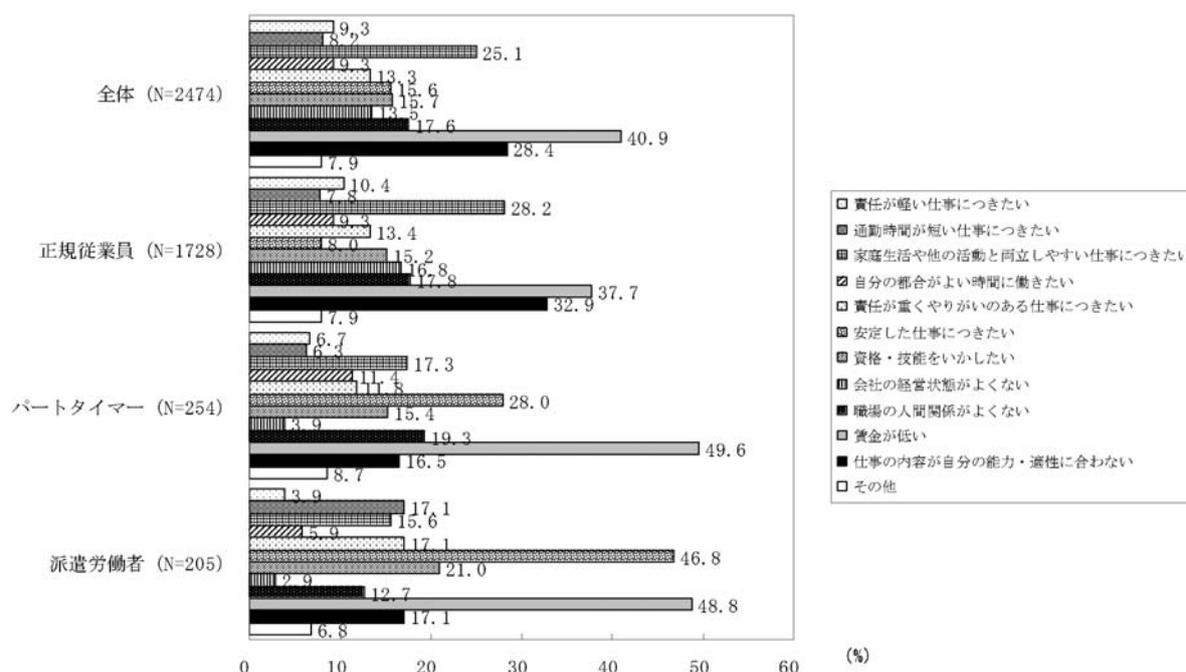
図表10 今後の就業形態（労働者調査）



「別の会社で他の就業形態に変わりたい」、「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」、「別の会社で現在の就業形態を続けたい」と回答した者に、会社や就業形態を変わりたい理由をたずねたところ、「賃金が低い」が40.0%、「仕事の内容が自分の能力・適正に合わな

い」が28.4%、「家庭生活や他の活動と両立しやすい仕事につきたい」が25.1%などとなっている。また、派遣社員についてみると、「安定した仕事につきたい」も46.8%と高くなっている。

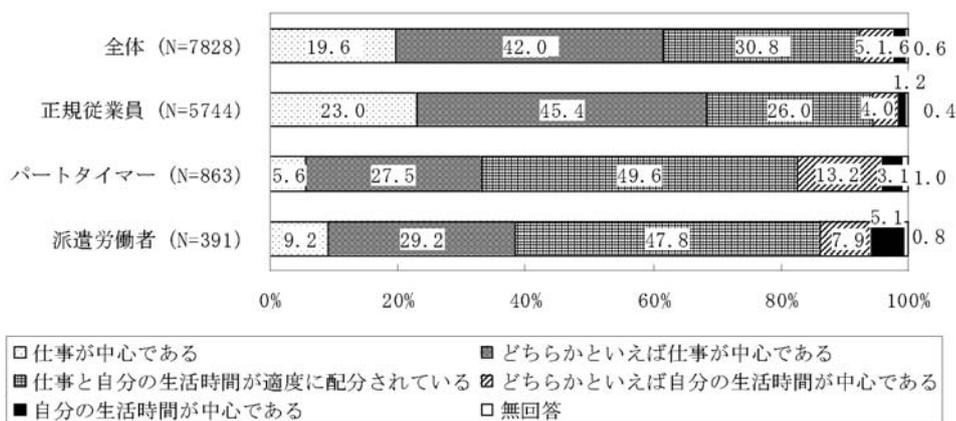
図表11 今後会社や就業形態を変わりたい理由（3つまでの複数回答）（労働者調査）  
 「別の会社で他の就業形態に変わりたい」「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」  
 「別の会社で現在の就業形態を続けたい」と回答した者



仕事と自分の生活時間のバランスは「自分の生活時間を増やしたい」とする労働者が約6割。

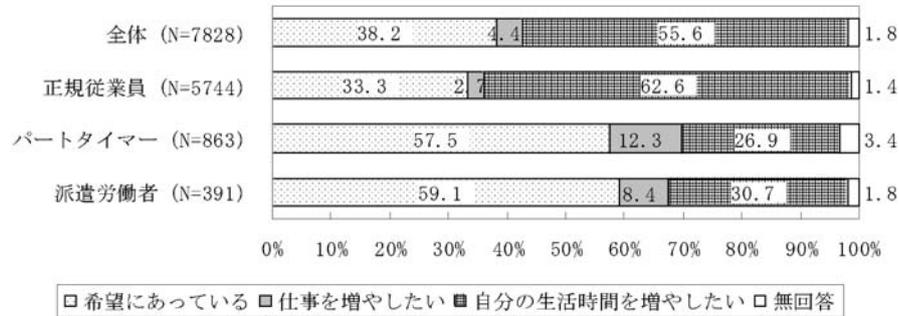
仕事と自分の生活時間については、「どちらかといえば仕事を中心である」とする労働者が42.0%、「仕事と自分の生活時間が適度に配分されている」が30.8%となっている。就業形態別についてみるとパートタイマーと派遣労働者では約半数が「仕事と自分の生活時間が適度に配分されている」としている。

図表12 仕事と自分の生活時間（労働者調査）



また、仕事と自分の生活時間のバランスについては、「自分の生活時間を増やしたい」が55.6%と半数以上を占める。就業形態別にみると正規従業員では「自分の生活時間を増やしたい」が62.6%とパートタイマーや派遣労働者と比べて高くなっている。

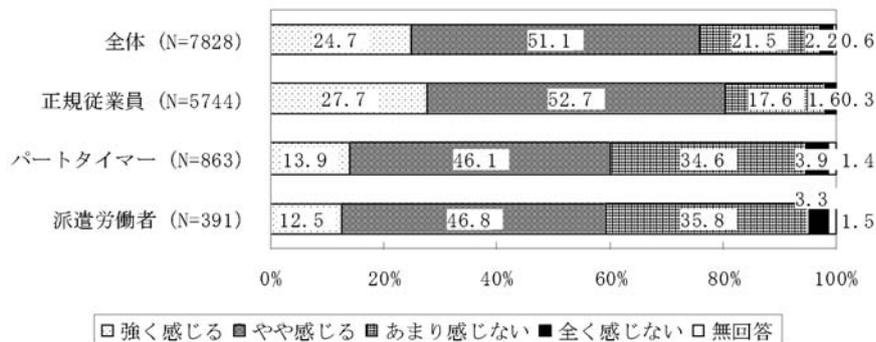
図表13 仕事と自分の生活時間のバランス（労働者調査）



### 約8割の労働者が仕事についてストレスを感じている。

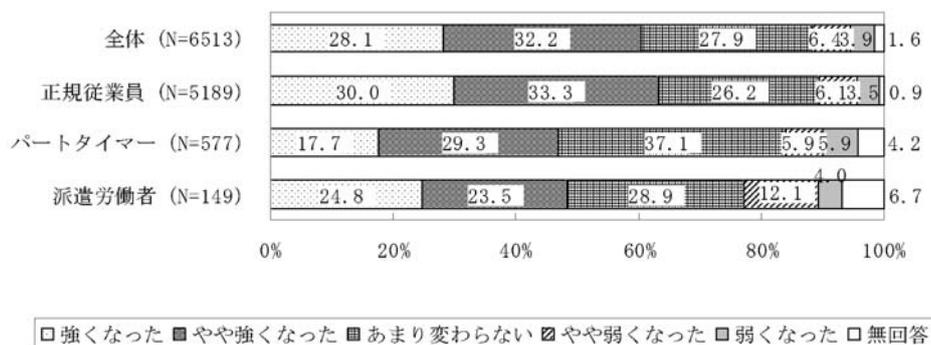
現在の仕事に対するストレスについては「強く感じる」とする労働者が24.7%、「やや感じる」が51.1%となっており、約8割の労働者がストレスを感じている。

図表14 現在の仕事に対するストレス（労働者調査）



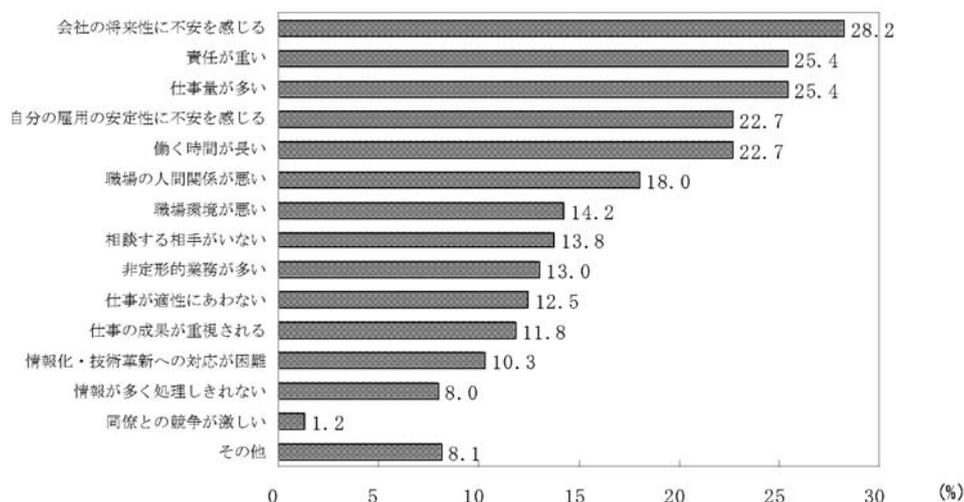
3年前との比較では、ストレスが「強くなった」が28.1%、「やや強くなった」が32.2%と、約6割が強くなったとしている。

図表15 3年前と比べた仕事に対するストレス（労働者調査）



現在ストレスを「強く感じる」、「やや感じる」と回答した場合の理由をみると、「会社の将来性に不安を感じる」が28.2%、「責任が重い」、「仕事量が多い」が25.4%、「働く時間が長い」、「自分の雇用の安定性に不安を感じる」が22.7%などとなっている。

図表16 ストレスを感じる理由 (N=5934) (複数回答) (労働者調査)  
(ストレスを「強く感じる」「やや感じる」と回答した者)

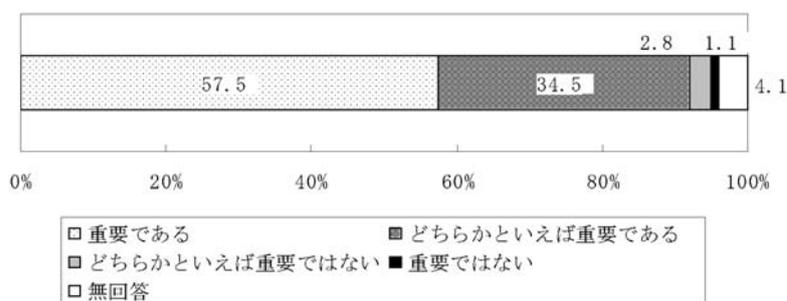


能力開発が「重要である」とする労働者は約6割、今後「積極的に従業員の能力開発に関わる」とする企業は約6割となっている。

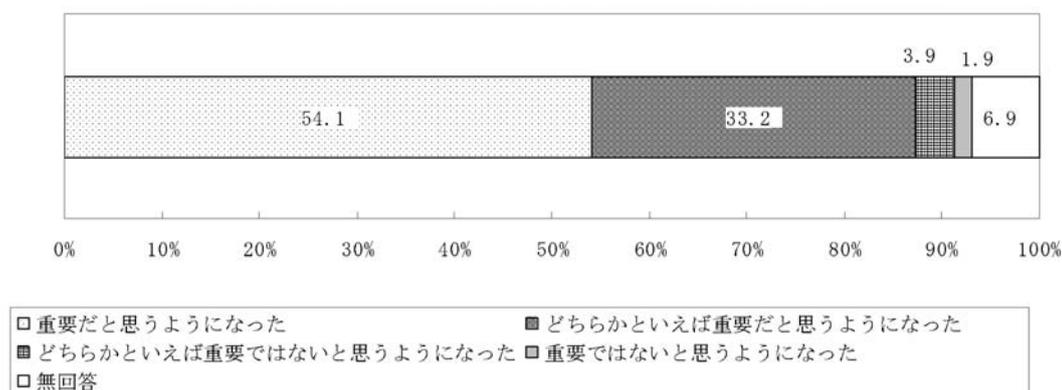
労働者の能力開発の課題は「お金がない」、「時間がない」。企業の課題は「指導人材の不足」。

能力開発の重要性について、「重要である」とする労働者は57.5%、「どちらかといえば重要である」が34.5%となっている。また、3年前と比べた考え方の変化をみると、9割が重要だと思えるようになったとしている。

図表17 能力開発の重要性についての考え (N=7828) (労働者調査)



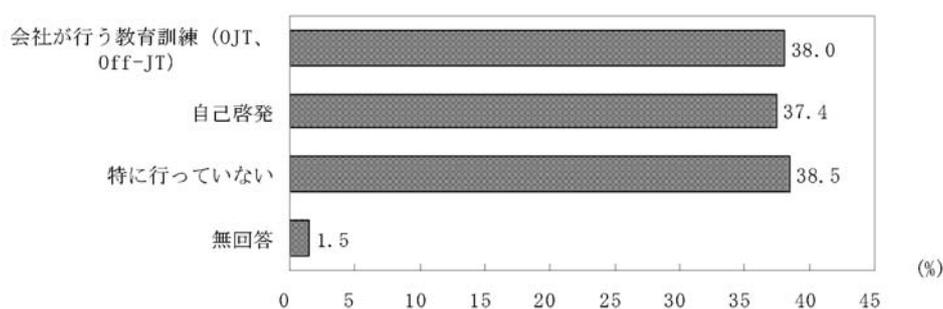
図表18 3年前と比べた能力開発の重要性についての考え方 (N=6531) (労働者調査)



(注) 「3年前には今の会社にいなかった」を除いた集計。

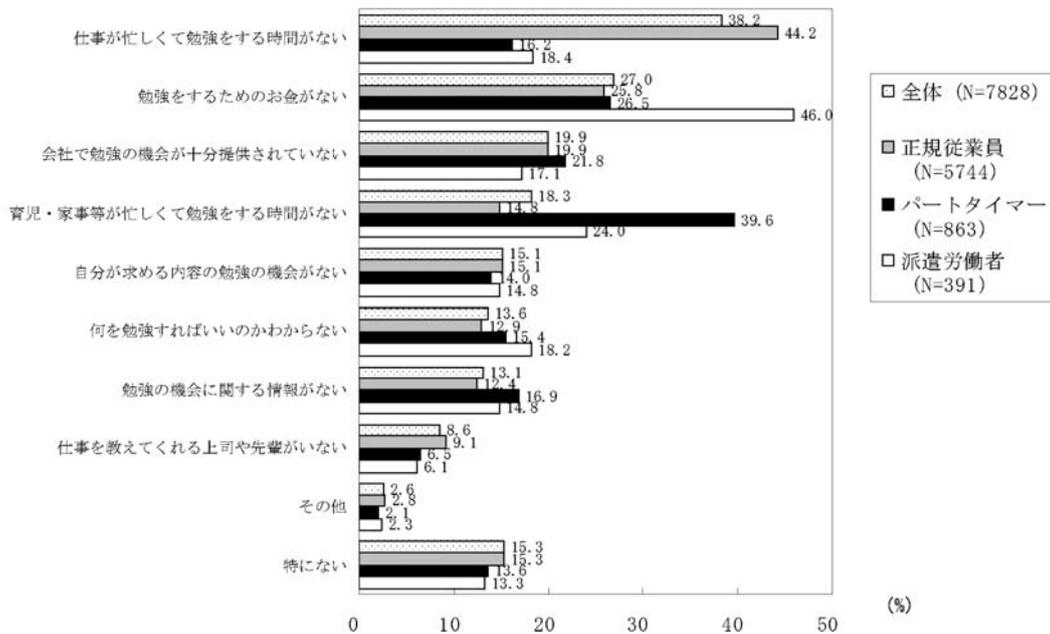
過去1年間の能力開発の実施状況についてみると、「特に行っていない」が38.5%、「会社が行う教育訓練」が38.0%、「自己啓発」が37.4%となっている。

図表19 過去1年間に行った能力開発 (N=7828) (複数回答) (労働者調査)



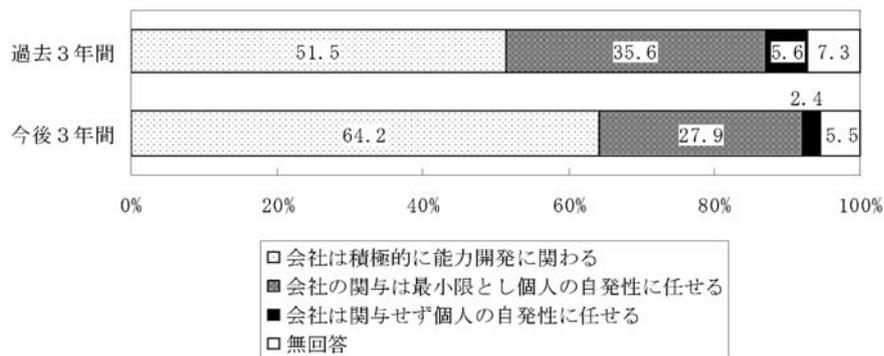
能力開発を行う上での障害は「仕事が忙しくて勉強をする時間がない」とする労働者が38.2%と最も高く、「勉強するためのお金がない」が27.0%とこれに次ぐ。就業形態別にみると、パートタイマーでは「育児・家事等が忙しくて勉強をする時間がない」、派遣労働者では「勉強するためのお金がない」を理由にあげるものが増えている。

図表20 能力開発を行う上で障害となること（複数回答）（労働者調査）



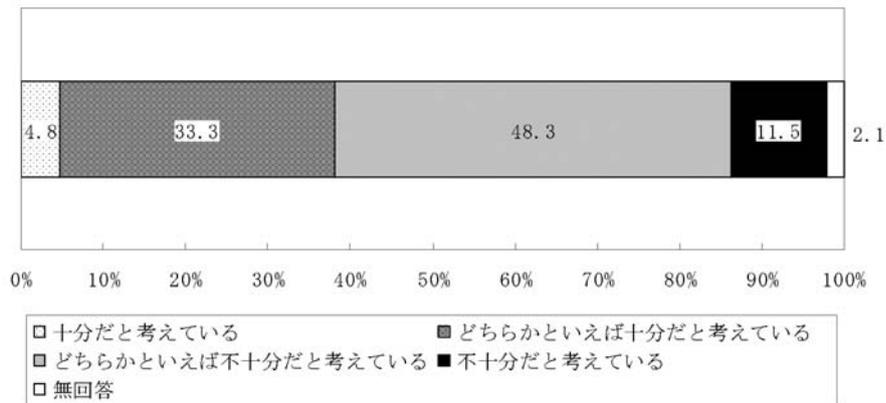
一方、企業の能力開発の方針をみると、過去3年間では「会社は積極的に従業員の能力開発に関わる」とする企業が51.5%、「会社の行う能力開発は最小限とし、従業員個人の自発的な能力開発に任せる」は35.6%となっている、今後3年間については「会社は積極的に従業員の能力開発に関わる」が64.2%と過去3年間と比較して高まっている。

図表21 能力開発の方針（N=1066）（企業調査）



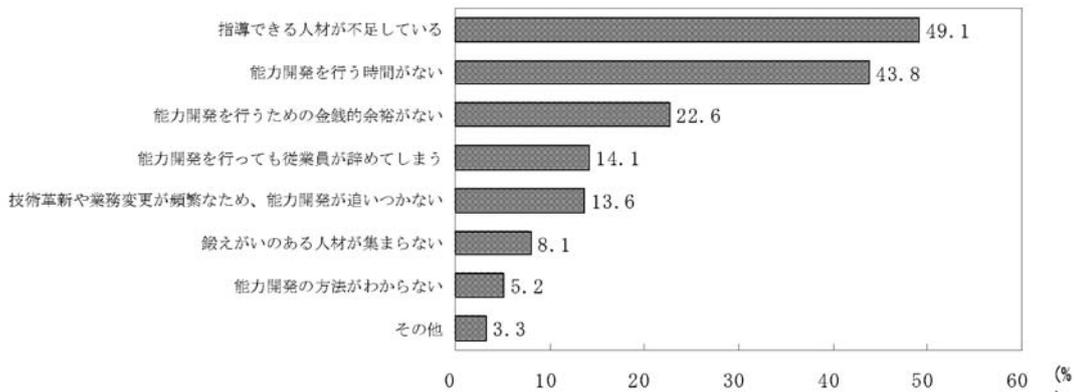
また、現在の能力開発の実施状況については、「どちらかといえば不十分だと考えている」とする企業が48.3%、「不十分だと考えている」が11.5%と約6割の企業は能力開発が不十分だと考えている。

図表22 現在の能力開発の実施状況についての考え（N=1066）（企業調査）



企業の能力開発に関する課題は、「指導できる人材が不足している」が49.1%、「能力開発を行う時間がない」が43.8%と高くなっている。

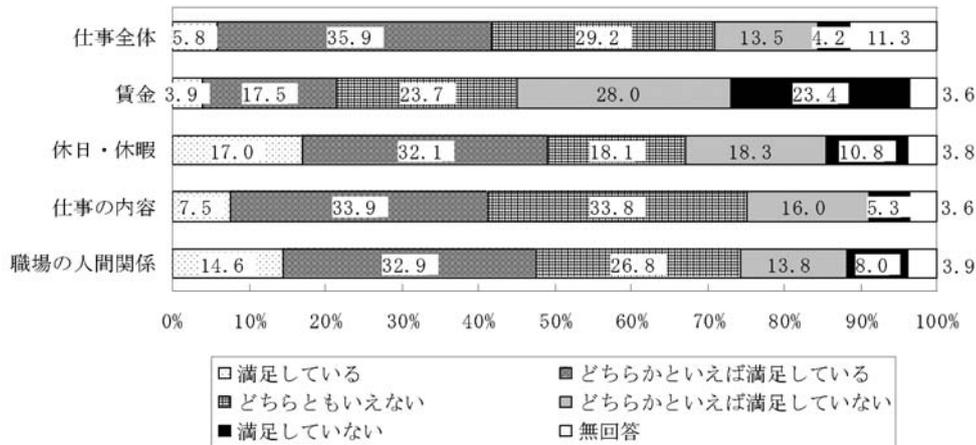
図表23 従業員への能力開発に関する課題（N=1066）（複数回答）（企業調査）



仕事全体に「満足」とする労働者は約4割、「賃金」については半数以上が満足していない。

現在の仕事の満足度をみると、仕事全体では「満足している」労働者が5.8%、「どちらかといえば満足している」が35.9%で、合わせると41.7%となっている。賃金については「どちらかといえば満足していない」が28.0%、「満足していない」が23.4%と半数以上が満足していないとしている。

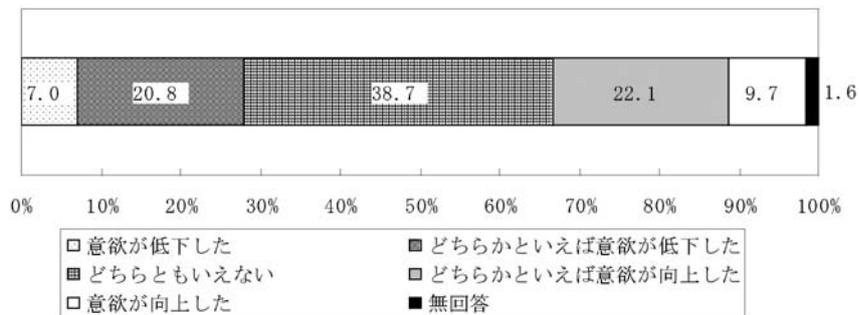
図表24 現在の仕事の満足度（N=7828）（労働者調査）



3年前と比べて働く意欲が「向上した」、「低下した」とする労働者はそれぞれ約3割。

3年前と比べて働く意欲の変化について、「意欲が向上した」が9.7%、「どちらかといえば意欲が向上した」が22.1%、「意欲が低下した」が7.0%、「どちらかといえば意欲が低下した」が20.8%となっており、意欲が向上した、または低下したとする労働者はそれぞれ約3割となっている。

図表25 3年前と比べて働く意欲（N=6485）（労働者調査）



（注）「3年前には今の会社にいなかった」を除いた集計。

### 3 労働者の満足度と労働者の属性、意識、企業の雇用管理、パフォーマンス等

労働者の仕事全体についての満足度と労働者の属性との関係を見ると、性別では「男性」、年齢別では「60歳以上」、「50歳代」で「満足」とする割合が高い。また、学歴別では「専修学校・各種学校」では「満足」が37.2%と他の学歴と比べて低い。

図表26 労働者の仕事全体についての満足度と属性（労働者調査）

		満足度 (%)			
		満足	不満足	無回答	
性	男性 (N=4259)	43.4	46.0	10.6	***
	女性 (N=3444)	39.8	48.5	11.7	
年齢	10歳代 (N=16)	31.3	62.5	6.3	***
	20歳代 (N=1801)	40.1	52.0	7.9	
	30歳代 (N=2558)	39.2	50.7	10.1	
	40歳代 (N=1904)	43.4	45.3	11.2	
	50歳代 (N=1115)	46.6	37.0	16.3	
	60歳以上 (N=220)	53.2	28.2	18.6	
学歴	中学 (N=129)	41.9	40.3	17.8	***
	高校 (N=2638)	40.5	47.2	12.3	
	専修学校・各種学校 (N=733)	37.2	53.9	8.9	
	高専・短大 (N=1002)	40.7	48.5	10.8	
	大学 (N=3096)	44.4	45.4	10.2	
	大学院 (N=66)	42.4	42.4	15.2	
転職経験	転職経験あり (N=2046)	41.2	47.1	11.7	
	転職経験なし (N=4212)	41.7	48.3	10.0	
会社が行う教育訓練	行った (N=2977)	46.4	43.5	10.0	***
	行っていない (N=4851)	38.8	49.0	12.1	
自己啓発	行った (N=2929)	47.9	42.3	9.8	***
	行っていない (N=4899)	38.0	49.7	12.2	

(注1) 「満足」は「満足している」「どちらかといえば満足している」、「不満足」は「満足していない」「どちらかといえば満足していない」「どちらともいえない」の計。

(注2) カイ2乗検定の結果、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意である。空欄は有意とならなかったもの。

労働者の仕事全体についての満足度と労働者の意識との関係を見ると、「自分の能力を十分発揮して働いている」について「そう思う」とする者では満足している割合が高い。一方、「仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない」について「そう思う」、「仕事を通じて達成感を味わうことができる」について「そう思わない」とする者では不満足とする割合が高い。

また、満足度とストレスについてみると、「仕事についてのストレス」を「感じない」者の6割が仕事に満足しているのに対し、ストレスを「感じる」者で満足しているのは3割にとどまる。

図表27 労働者の仕事全体についての満足度と仕事についての意識（労働者調査）

		満足度 (%)				
		満足	不満足	無回答		
仕事に対する意識	働かなくても暮らせるのなら定職に就きたくない	そう思う (N=2623)	35.8	53.8	10.5	***
		そう思わない (N=5024)	45.1	43.8	11.1	
	自分から仕事をとったら何も残らない	そう思う (N=1321)	47.0	41.3	11.7	
		そう思わない (N=6314)	40.9	48.5	10.6	
	仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない	そう思う (N=2055)	31.3	57.2	11.5	
		そう思わない (N=5554)	45.8	43.6	10.5	
仕事の感想	会社の人や仕事のつながりを離れて、趣味や勉強、社会活動を行うことが大切だ	そう思う (N=3754)	39.6	49.7	10.8	***
		そう思わない (N=3863)	44.1	45.2	10.7	
	仕事を通じて達成感を味わうことができる	そう思う (N=4421)	58.3	31.4	10.2	
		そう思わない (N=3316)	20.0	68.3	11.6	
	仕事を通じて自分が成長していると感じる	そう思う (N=4162)	56.3	33.9	9.8	
		そう思わない (N=3574)	25.2	62.7	12.1	
	職場で必要とされていると感じる	そう思う (N=4011)	56.4	32.6	11.0	
		そう思わない (N=3722)	26.3	63.0	10.7	
	私の仕事は会社や部門の業績に貢献している	そう思う (N=3554)	54.7	34.3	11.0	
		そう思わない (N=4156)	31.0	58.4	10.6	
仕事についてのストレス	私の仕事や顧客や社会の役に立っている	そう思う (N=3319)	54.1	34.9	11.0	***
		そう思わない (N=4380)	32.7	56.7	10.6	
失業に対する不安	自分の能力を十分発揮して働いている	そう思う (N=2828)	67.1	22.1	10.9	***
		そう思わない (N=4897)	27.3	61.9	10.8	
仕事についてのストレス	感じる (N=5934)	36.2	52.6	11.1	***	
	感じない (N=1850)	59.8	29.0	11.2		
失業に対する不安	感じている (N=3710)	36.4	51.2	12.4	***	
	感じていない (N=4015)	47.0	43.3	9.7		

(注1) 「満足」は「満足している」「どちらかといえば満足している」、「不満足」は「満足していない」「どちらかといえば満足していない」「どちらともいえない」の計。

(注2) カイ2乗検定の結果、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意である。空欄は有意とならなかったもの。

労働者の仕事全体についての満足度と就業形態や年収、労働時間などの労働条件との関係を見ると、派遣労働者では他の就業形態と比較して満足している割合が低い。年収について

は、年収が高い方が満足している割合が高い。週平均の労働時間（時間外労働を含む）については、「20～30時間未満」の労働者で満足している割合が最も高く、一方「50時間以上」の労働者では満足している割合が最も低い。

図表28 労働者の仕事全体についての満足度と労働条件（労働者調査）

		(%)		
		満足	不満足	無回答
就業形態	正規従業員 (N=5744)	41.0	48.0	11.0
	出向社員 (N=142)	50.7	36.6	12.7
	契約社員 (N=467)	43.9	43.3	12.8
	臨時的雇用者 (N=69)	43.5	40.6	15.9
	パートタイマー（短時間） (N=407)	47.7	41.0	11.3
	パートタイマー（その他） (N=456)	43.2	45.6	11.2
	派遣労働者 (N=391)	40.4	51.2	8.4
	職場内の請負社員 (N=17)	35.3	47.1	17.6
労働条件	年収			
	500万円未満 (N=5370)	39.5	49.4	11.0
	500～1000万円未満 (N=2137)	46.6	42.6	10.8
	1000万円以上 (N=106)	67.9	21.7	10.4
労働時間	20時間未満 (N=161)	41.0	46.0	13.0
	20～30時間未満 (N=415)	48.0	42.9	9.2
	30～35時間未満 (N=212)	42.0	46.2	11.8
	35～40時間未満 (N=1213)	41.3	47.2	11.5
	40～45時間未満 (N=2390)	42.3	46.4	11.3
	45～50時間未満 (N=2102)	42.4	47.2	10.3
	50時間以上 (N=987)	37.5	51.4	11.1

(注1) 「満足」は「満足している」「どちらかといえば満足している」、「不満足」は「満足していない」「どちらかといえば満足していない」「どちらともいえない」の計。

(注2) カイ2乗検定の結果、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意である。空欄は有意とならなかったもの。

労働者の仕事全体についての満足度と企業の雇用方針との関係を見ると、「仕事と生活の調和に配慮した働き方にする」、「男女の均等処遇をすすめる」、「従業員の能力・適正によって早い段階から配置・育成について差別化を図る」方針があてはまる企業ではあてはまらないとする企業と比べて仕事に満足している労働者の割合が高い。

企業の雇用管理制度との関係では、「計画的なOJT」、「Off-JT制度」、「自己啓発に関する支援制度」といった能力開発に関する制度、「仕事の成果を賃金に反映させる制度」、「長期休暇制度」、「自己申告制度」、「社内公募制度」等の制度を導入している企業では、導入していない企業と比べて仕事に満足している労働者の割合が高い。

図表29 労働者の仕事全体についての満足度と企業の雇用管理等（労働者調査・企業調査）

		満足	不満足	無回答	(%)
雇用方針	正規従業員を中心とした長期雇用を維持する	あてはまる (N=4787) あてはまらない (N=1322)	42.2 42.1	47.1 46.9	10.7 11.0
	従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る	あてはまる (N=2346) あてはまらない (N=3724)	45.4 40.1	44.4 48.7	10.2 11.2
	パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する	あてはまる (N=3155) あてはまらない (N=2862)	43.6 40.8	46.1 48.0	10.3 11.2
	専門性や経営判断の有無など仕事の内容に応じて就業形態を考慮した最適な人材配置とする	あてはまる (N=3418) あてはまらない (N=2601)	43.3 41.1	45.8 48.3	10.9 10.6
	評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する	あてはまる (N=3937) あてはまらない (N=2150)	42.3 41.9	46.9 47.3	10.8 10.8
	昇進・昇格に差を付ける時期を早める	あてはまる (N=2397) あてはまらない (N=3588)	43.4 41.4	46.6 47.5	10.0 11.1
	従業員の能力開発を強化する	あてはまる (N=3871) あてはまらない (N=2134)	43.5 40.0	46.3 48.5	10.2 11.6
	仕事と生活の調和に配慮した働き方にする	あてはまる (N=1589) あてはまらない (N=4417)	45.5 41.0	44.6 47.9	9.9 11.1
	男女の均等処遇をすすめる	あてはまる (N=3015) あてはまらない (N=2985)	44.2 40.2	45.1 48.9	10.6 10.9
	雇用管理制度	目標管理制度	導入している (N=3561) 導入していない (N=2430)	43.1 40.8	46.6 47.3
仕事の成果を賃金に反映させる制度		導入している (N=3466) 導入していない (N=2555)	44.1 39.7	45.8 48.7	10.2 11.6
年俸制		導入している (N=1361) 導入していない (N=4636)	43.4 41.9	45.3 47.4	11.3 10.7
計画的なOJT		導入している (N=3615) 導入していない (N=2367)	44.1 39.2	45.7 48.9	10.2 11.9
Off-JT制度		導入している (N=3623) 導入していない (N=2320)	43.9 39.7	45.7 48.8	10.4 11.5
自己啓発に関する支援制度		導入している (N=3597) 導入していない (N=2379)	43.8 39.8	46.0 48.5	10.2 11.6
資格取得の支援		導入している (N=4103) 導入していない (N=1913)	42.0 42.8	48.5 46.2	10.6 11.1
外部教育訓練に関する情報提供		導入している (N=3058) 導入していない (N=2826)	42.6 41.9	46.8 46.9	10.6 11.2
フレックスタイム制度		導入している (N=1458) 導入していない (N=4511)	44.6 41.4	44.9 47.7	10.5 10.8
短時間勤務制度		導入している (N=1756) 導入していない (N=4155)	44.2 41.3	44.6 48.2	11.2 10.6
変形労働時間制		導入している (N=3349) 導入していない (N=2676)	41.6 42.9	47.2 46.7	11.2 10.4
長期休暇制度		導入している (N=2399) 導入していない (N=3589)	45.1 40.5	45.3 48.1	9.6 11.5
非正規従業員と正規従業員間の転換制度		導入している (N=1436) 導入していない (N=4472)	43.0 41.8	45.9 47.5	11.1 10.7
自己申告制度		導入している (N=2982) 導入していない (N=2985)	45.7 38.9	44.5 49.5	9.8 11.6
社内公募制度		導入している (N=954) 導入していない (N=4965)	47.2 41.5	43.3 47.6	9.5 10.9
配置・処遇に関する苦情相談制度		導入している (N=1495) 導入していない (N=4428)	44.9 41.5	44.1 47.8	10.9 10.7

(注1) 労働者データと労働者が勤務する企業のデータをマッチングして集計した。

(注2) 「満足」は「満足している」「どちらかといえば満足している」、「不満足」は「満足していない」「どちらかといえば満足していない」「どちらともいえない」の計。

(注3) カイ2乗検定の結果、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意である。空欄は有意とならなかったもの。

(注4) 雇用管理制度について「導入している」とする企業数が少ない制度、特定の層の労働者にだけ適用されると思われる制度については掲載を省略している。

労働者の仕事全体についての満足度と、同業他社と比較した現在の労働生産性、競争力、3年前と比較した売上高や経常利益の変化、正規従業員について採用して1年後の定着率、といった企業パフォーマンスとの関係をみると、労働生産性が高い企業の方が低い企業よりも従業員の満足度が高く、売上高や経常利益が増加している企業の方が維持・減少している企業よりも労働者の満足度が高くなっている。

図表30 労働者の仕事全体についての満足度と企業パフォーマンス（労働者調査・企業調査）

		満足度			
		満足	不満足	無回答	(%)
労働生産性	高い (N=2178)	43.3	46.4	10.2	**
	低い (N=3992)	41.4	47.4	11.2	
売上高の変化	増加 (N=1953)	45.3	45.1	9.6	***
	維持 (N=149)	39.6	50.3	10.1	
	減少 (N=2497)	39.6	49.3	11.1	
経常利益の変化	増加 (N=1804)	42.6	45.8	11.5	***
	維持 (N=143)	37.8	49.7	12.6	
	減少 (N=2334)	41.6	49.1	9.2	
定着率	100% (N=1384)	43.2	45.3	11.5	
	50%～100%未満 (N=4201)	41.9	47.3	10.7	
	50%未満 (N=307)	44.0	45.6	10.4	
競争力	強い (N=1727)	42.3	47.8	10.0	**
	弱い (N=4223)	42.3	46.5	11.1	

(注1) 労働者データと労働者が勤務する企業のデータをマッチングして集計した。

(注2) 「満足」は「満足している」「どちらかといえば満足している」、「不満足」は「満足していない」「どちらかといえば満足していない」「どちらともいえない」の計。

(注3) 労働生産性は同業他社と比較した現在の労働生産性。「高い」は「高い」「どちらかといえば高い」、「低い」は「低い」「どちらかといえば低い」「どちらともいえない」の計。

(注4) 売上高（経常利益）の変化は現在と3年前の売上高（経常利益）の差。

(注5) 定着率は正規従業員の採用して1年後の定着率。

(注6) 競争力は同業同規模の他社と比較した現在の競争力。「強い」は「強い」「やや強い」、「弱い」は「弱い」「やや弱い」「まあまあ」「わからない」の計。

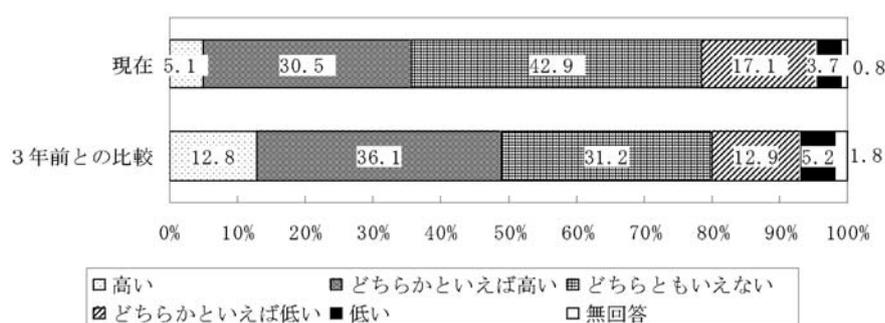
(注7) カイ2乗検定の結果、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意である。空欄は有意とならなかったもの。

#### 4 労働生産性、コア人材等についての企業の認識

同業他社と比較した労働生産性は「高い」、「どちらかといえば高い」とする企業が約4割。

企業の同業他社と比べた現在の労働生産性についての認識をみると、「高い」が5.1%、「どちらかといえば高い」が30.5%となっており、約4割の企業が労働生産性が高いとしている。3年前との比較では「どちらかといえば高くなった」が36.1%、「変わらない」が31.2%となっている。

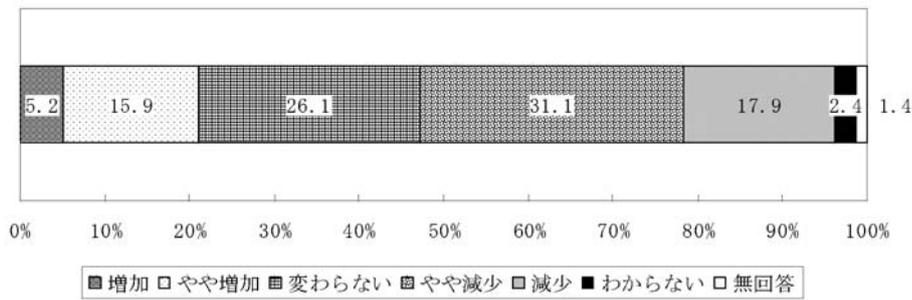
図表31 同業他社と比べた労働生産性（N=1066）（企業調査）



今後のコア人材比率を「変えない」とする企業は約6割、「増やす」とするのは約4割。

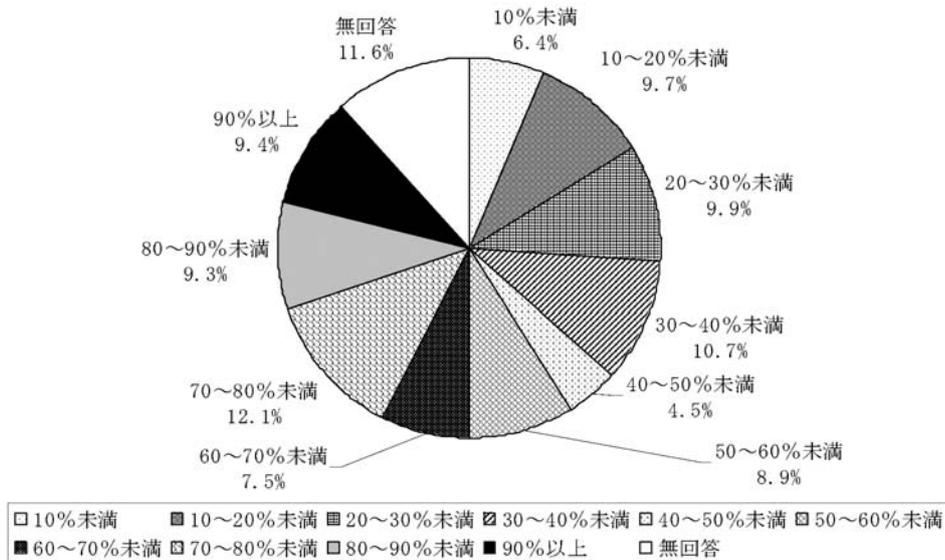
企業は、今後3年間の正規従業員全体の人数の見込みについては、「減少」が17.9%、「やや減少」が31.1%としており、約半数の企業は今後正規従業員数が減少することを見込んでいます。

図表32 今後3年間の正規従業員全体の人数の見込み (N=1066) (企業調査)



また、現在の正規従業員の中のコア人材（会社の競争力の源泉を担い、非正規従業員では決して置き換えることのできない仕事をしている人材）比率をみると、「70～90%未満」が21.4%、「10～30%未満」が19.6%などとなっており、企業全体の平均では48.0%となっている。

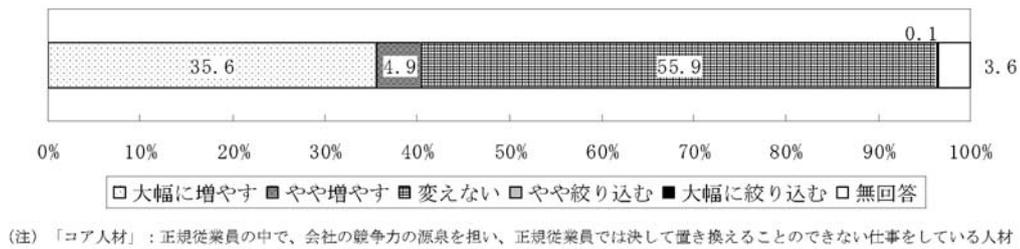
図表33 正規従業員の中のコア人材比率 (N=1066) (企業調査)



(注) 「コア人材」：正規従業員の中で、会社の競争力の源泉を担い、  
正規従業員では決して置き換えることのできない仕事をしている人材

今後の正規従業員の中のコア人材比率については、「変えない」とする企業が55.9%と最も多いが、「大幅に増やす」が35.6%、「増やす」が4.9%と約4割の企業はコア人材比率を増やすとしている。約半数の企業は今後正規従業員数が減少すると見込んでいることとあわせてみると、今後正規従業員の精鋭化が進むことも考えられる。

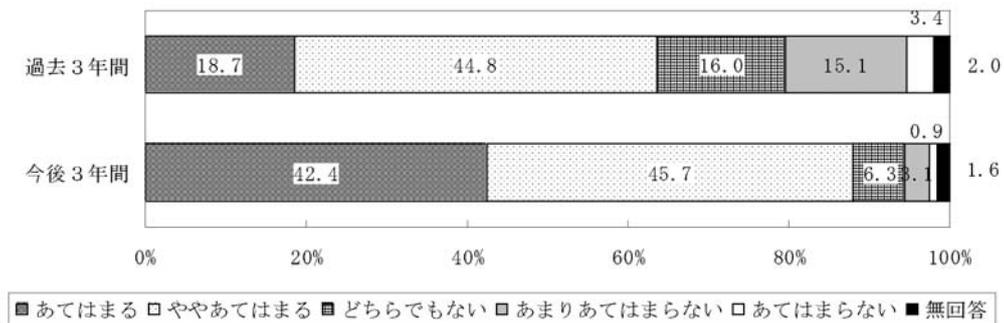
図表34 今後のコア人材比率 (N=1066) (企業調査)



約6割の企業が「年齢や勤続年数よりも成果を重視」、「仕事の成果を賃金に反映」。

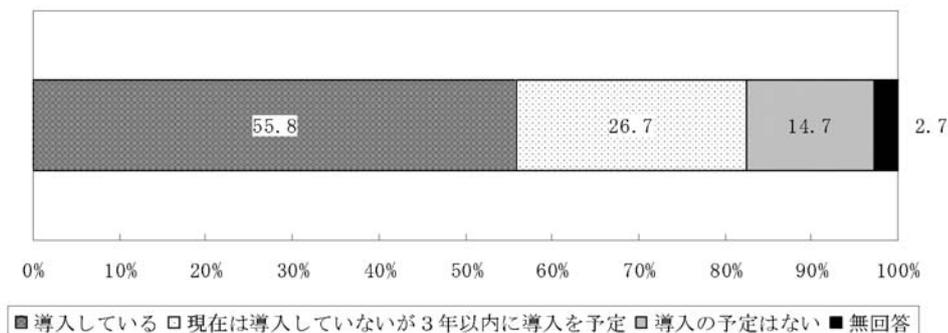
企業に「評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する」雇用方針についてきたところ、過去3年間では「あてはまる」が18.7%、「ややあてはまる」が44.8%と約6割の企業があてはまるとしている。今後3年間については「あてはまる」が42.4%、「ややあてはまる」が45.7%となっており、今後成果を重視する企業が高まる。

図表35 雇用に関する方針  
「評価基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する」(N=1066) (企業調査)



また、雇用管理制度の中で「仕事の成果を賃金に反映させる制度」については、「導入している」とする企業が55.8%、「現在は導入していないが3年以内に導入を予定している」とする企業は26.7%となっている。

図表36 仕事の成果を賃金に反映させる制度の導入状況 (N=1066) (企業調査)



# 資 料

## 統計表について

- 企業調査結果の「全体」には業種、従業員数が不明の企業を含む。
- 労働者調査結果の「全体」には性、年齢、就業形態、業種が不明の者も含む。
- 上段には実数、下段には構成比を掲載。

## 労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査 (企業調査)

この調査は、ウィルワン株式会社が独立行政法人労働政策研究・研修機構の委託を受けて行うものです。

本調査は、統計以外の目的に使用することはありません。出来る限りご記入いただき、空欄があっても結構ですのご返送ください。

お忙しいところ恐縮ですが、調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

### ～ご記入に際して～

1. 調査内容は、原則として2003年12月現在の状況についてご記入ください。
2. 「あてはまるもの1つ」「あてはまるものすべて」など、調査票に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号に○印、または該当する数字をご記入ください。
3. 出来る限りご記入いただき、空欄があっても結構ですのご返送ください。
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 **2004年1月23日（金）までにご投函**ください。
5. 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。

#### 調査実施一般

ウィルワン株式会社（プライバシーマーク認定企業）

担当：平井

TEL:03-5614-7837

E-mail:koyo\_r01@willone.co.jp

調査内容 労働政策研究・研修機構 情報解析部情報管理課 担当：上村

TEL:03-5903-6273 / FAX:03-5903-6116 / E-mail:sotuki@jil.go.jp

- ご希望の方には、アンケートご協力の御礼として、本調査の報告書をお送りいたします。  
さしつかえなければ報告書の送付宛先をご記入下さい。

御社名			
所在地	〒		
ご氏名		部署名 ／ご役職名	

■この調査では、「就業形態」、「労働生産性」、「OJT」、「Off-JT」については以下のとおりとします。

・就業形態

従業員	正規従業員	雇用している労働者のうち特に雇用期間を定めていない者。なお、パートタイマー及び他企業への出向者は除く。	
	非正規従業員	契約社員	専門的職責に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者。
		臨時的雇用者	臨時的にまたは日々雇用している者で、1カ月以内の雇用期間の定めのある者。
		パートタイマー（短時間）	いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。
		パートタイマー（その他）	いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者でパートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。
		出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない。
その他	派遣労働者	「労働派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	
	職場内の請負社員	業務請負契約により、貴社の事業所内で働いている者。	

- ・労働生産性：労働生産性とは、従業員一人あたりの付加価値額のこと、これが高いほど従業員の投入に対して生み出す付加価値が高いことを表します。
- ・OJT：日常の業務につきながら行われる教育訓練
- ・Off-JT：通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修

仕事に対する意欲について

問1. 貴社の労働生産性について、同業他社と比べてどのように認識されていますか。また、3年前と比較してどのように変化しましたか。それぞれあてはまるものに○をつけてください。

a. 現在

- |               |               |              |
|---------------|---------------|--------------|
| 1. 高い         | 2. どちらかといえば高い | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかといえば低い | 5. 低い         |              |

b. 3年前との比較

- |                  |                  |          |
|------------------|------------------|----------|
| 1. 高くなった         | 2. どちらかといえば高くなった | 3. 変わらない |
| 4. どちらかといえば低くなった | 5. 低くなった         |          |

問2. 貴社の従業員の仕事に対する意欲について、どのように認識されていますか。また、3年前と比較してどのように変化しましたか。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

a. 現在

- |               |               |              |
|---------------|---------------|--------------|
| 1. 高い         | 2. どちらかといえば高い | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかといえば低い | 5. 低い         |              |

b. 3年前との比較

- |                  |                  |          |
|------------------|------------------|----------|
| 1. 高くなった         | 2. どちらかといえば高くなった | 3. 変わらない |
| 4. どちらかといえば低くなった | 5. 低くなった         |          |

問3. 過去3年間、今後3年間の雇用に関する貴社の方針についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

	過去3年間					今後3年間				
	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない
正規従業員を中心とした長期雇用を維持する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
従業員の能力・適性によって早い段階から配置・育成について差別化を図る	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
パートタイマー等非正規従業員を積極的に活用する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

	過去3年間					今後3年間				
	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない
専門性や経営判断の有無など仕事の内容に応じて就業形態を考慮した最適な人材配置とする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
評価の基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
昇進・昇格に差を付ける時期を早める	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
従業員の能力開発を強化する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
仕事と生活の調和に配慮した働き方にする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
男女の均等処遇をすすめる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問4. 会社の職場の雰囲気は、3年前と比べてどのように変化しましたか。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

	強まった	どちらかといえば強まった	どちらともいえない	どちらかといえば弱まった	弱まった
部下や後輩を育てようという雰囲気	1	2	3	4	5
一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気	1	2	3	4	5
ゆとりをもって仕事をしている雰囲気	1	2	3	4	5
職場の業績や成果をあげようという雰囲気	1	2	3	4	5
社員同士が競い合う雰囲気	1	2	3	4	5
仲間と協力して仕事をしようという雰囲気	1	2	3	4	5
一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気	1	2	3	4	5
自分の生活時間を大切にしようという雰囲気	1	2	3	4	5

**雇用管理制度について**

問5 (1) 次の雇用管理制度について、貴社での導入状況についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) (1)で貴社で導入している制度について、従業員の働きやすさや働きがいの向上にそれぞれの程度役に立つと考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	(1)			(2)				
	導入している	導入を予定 ないが3年以内に 導入する	現在は導入してい ない	導入の 予定は ない	導入の 予定は ない	役に 立つ	どちら でも ない (役に 立つ かわ らない)	あまり 役に 立た ない
目標管理制度	1	2	3	1	2	3	4	5
仕事の成果を賃金に反映させる制度	1	2	3	1	2	3	4	5
ストックオプション制度	1	2	3	1	2	3	4	5
年俸制	1	2	3	1	2	3	4	5
自己申告制度	1	2	3	1	2	3	4	5
社内公募制度	1	2	3	1	2	3	4	5
配置・処遇に関する苦情相談制度	1	2	3	1	2	3	4	5
計画的なOJT	1	2	3	1	2	3	4	5
Off-JT制度	1	2	3	1	2	3	4	5
自己啓発に関する支援制度	1	2	3	1	2	3	4	5
有給教育訓練休暇制度	1	2	3	1	2	3	4	5
資格取得の支援(手当等の支給、昇進・昇格への配慮等)	1	2	3	1	2	3	4	5
外部教育訓練に関する情報提供	1	2	3	1	2	3	4	5
専門職制度	1	2	3	1	2	3	4	5
裁量労働制	1	2	3	1	2	3	4	5
非正規従業員と正規従業員間の転換制度	1	2	3	1	2	3	4	5
フレックスタイム制度	1	2	3	1	2	3	4	5
短時間勤務制度	1	2	3	1	2	3	4	5
変形労働時間制	1	2	3	1	2	3	4	5
在宅勤務制度	1	2	3	1	2	3	4	5
長期休暇制度(リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等)	1	2	3	1	2	3	4	5
休業期間が1年を超える育児休業制度	1	2	3	1	2	3	4	5
休業期間が3ヶ月を超える介護休業制度	1	2	3	1	2	3	4	5
育児・介護等を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度	1	2	3	1	2	3	4	5
育児・介護のための始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	1	2	3	4	5
育児・介護のための残業・休日労働の免除	1	2	3	1	2	3	4	5
(正規従業員について)転居を伴う転勤のない地域限定の勤務制度	1	2	3	1	2	3	4	5
定年退職者の再雇用・60歳を越えた定年制	1	2	3	1	2	3	4	5

問6. 従業員の働きやすさや働きがいの向上のために重要であると考える事柄をすべてお選びください。また、その中で貴社で取り組んでいるものに○をつけてください。

	重要である	取り組んでいる
従業員の納得性を確保した評価制度の導入	1	1
個々の従業員の業務遂行にあたっての裁量権の拡大	2	2
本人の意志を重視した配置転換	3	3
労働時間の短縮	4	4
従業員の希望にあった能力開発機会の提供	5	5
仕事と生活との調和への配慮	6	6
福利厚生充実	7	7
経営方針・事業計画等の情報提供	8	8
上司と部下のコミュニケーションの円滑化	9	9
メンタルヘルス対策の実施	10	10
従業員のキャリア形成に対する支援	11	11
従業員の長期的なキャリアに必要なスキルの明確化	12	12
育児・介護休暇を取得しやすい雰囲気づくり	13	13
正規従業員と非正規従業員の均等処遇を進める	14	14
男女の均等待遇をすすめる	16	16
作業環境の改善	17	17
その他（具体的に )	18	18

**正規・非正規従業員について**

問7. 正規・非正規従業員の就業形態別の人数は3年前と比較してどのように変化しましたか。また、3年後はどのように変化する見込みですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	過去3年間						今後3年間						
	増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少	わからない	在籍なし	増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少	わからない
正規従業員全体	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
非正規従業員全体	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6
契約社員	1	2	3	4	6	7	6	1	2	3	4	5	6
臨時的雇用者	1	2	3	4	6	7	6	1	2	3	4	5	6
パートタイマー（短時間）	1	2	3	4	6	7	6	1	2	3	4	5	6
パートタイマー（その他）	1	2	3	4	6	7	6	1	2	3	4	5	6
出向社員	1	2	3	4	6	7	6	1	2	3	4	5	6
派遣労働者	1	2	3	4	6	7	6	1	2	3	4	5	6
職場内の請負社員	1	2	3	4	6	7	6	1	2	3	4	5	6

問8-1. 問7のように非正規従業員全体の構成が変化したことにより3年前と比べて会社全体として労働生産性はどのように変化しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 高まった 2. やや高まった 3. 変わらない 4. やや低くなった 5. 低くなった 6. わからない

問 8-2. 非正規従業員を雇用・活用する理由は何ですか。就業形態別にあてはまるものすべてに○をつけてください。また、それぞれ最も重要だとお考えの番号を、それぞれご記入下さい。

	契約社員	臨時的雇用者	パートタイマー(短時間)	パートタイマー(その他)	出向社員	派遣労働者	職場内の請負社員
正規従業員を確保できないため	1	1	1	1	1	1	1
正規従業員を重要業務に特化させるため	2	2	2	2	2	2	2
専門的業務に対応させるため	3	3	3	3	3	3	3
即戦力・能力のある人材を確保するため	4	4	4	4	4	4	4
景気変動に応じて雇用量を調節するため	5	5	5	5	5	5	5
長い営業(操業)時間に対応するため	6	6	6	6	6	6	6
一日・週の中の仕事の繁閑に対応するため	7	7	7	7	7	7	7
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	8	8	8	8	8	8	8
人件費節約のため	9	9	9	9	9	9	9
高年齢者の再雇用対策のため	10	10	10	10	10	10	10
正規従業員の育児・介護休業対策の代替のため	11	11	11	11	11	11	11
その他	12	12	12	12	12	12	12
該当する者がいない	13	13	13	13	13	13	13



最も重要だと思うもの(番号を記入)							
-------------------	--	--	--	--	--	--	--

問 8-3. 各就業形態のうち、①正規従業員と同じように仕事をしている非正規従業員、②高度な専門的業務に従事している非正規従業員の比率はどのくらいですか。(各就業形態の人数の合計を100とした場合)

	①正規従業員と同じように仕事をしている非正規従業員	②高度な専門的業務に従事している非正規従業員
非正規従業員	約 割	約 割
契約社員	約 割	約 割
臨時的雇用者	約 割	約 割
パートタイマー(短時間)	約 割	約 割
パートタイマー(その他)	約 割	約 割
出向社員	約 割	約 割
派遣労働者	約 割	約 割
職場内の請負社員	約 割	約 割

問9 (1) 非正規従業員に対する雇用管理制度について、貴社の導入状況1つに○をつけてください。

(2) (1)で貴社で導入している制度について、非正規従業員の働きやすさや働きがいの向上にどの程度役に立ちますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	(1)			(2)				
	導入している	導入を予定 ないが3年以内に	現在導入して ない	導入の予定はない	役に立たない	あまり役に立たない	どちらでもない(役に 立つかわからない)	役に立つ
賞与	1	2	3	1	2	3	4	5
定期昇給	1	2	3	1	2	3	4	5
非正規従業員から正規従業員への転換制度	1	2	3	1	2	3	4	5
非正規従業員に対する計画的なOJT	1	2	3	1	2	3	4	5
非正規従業員に対するOFF-JT	1	2	3	1	2	3	4	5
自己啓発に関する支援制度	1	2	3	1	2	3	4	5
福利厚生制度	1	2	3	1	2	3	4	5
退職金制度	1	2	3	1	2	3	4	5
配置・処遇に関する苦情相談制度	1	2	3	1	2	3	4	5
同じ仕事をしている正規従業員との処遇の均衡	1	2	3	1	2	3	4	5
非正規従業員の仕事の裁量を拡大する制度	1	2	3	1	2	3	4	5
仕事と生活の調和のための制度	1	2	3	1	2	3	4	5
メンタルヘルス対策	1	2	3	1	2	3	4	5

問10. 正規従業員の中で、会社の競争力の源泉を担い、非正規従業員では決して置き換えることのできない仕事をしている人材を「コア人材」と呼ぶことにします。

(1) 貴社では、正規従業員に占めるコア人材の比率はどのくらいですか。

およそ    %

(2) 今後コア人材の比率をどのようにしたいですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 大幅に増やす	2. やや増やす	3. 変えない	4. やや絞り込む	5. 大幅に絞り込む
-----------	----------	---------	-----------	------------

問11. 過去3年間、今後3年間の人材の確保に関する貴社の方針についてあてはまるものを1つに○をつけてください。また、最も重視している方針1つに○をつけてください。

	あてはまる	どちらでもない	あてはまらない	最も重視している方針
新規学卒採用を重視	1	2	3	1
中途採用を重視	1	2	3	2
高齢者の継続雇用・再雇用を重視	1	2	3	3
女性の積極的な活用	1	2	3	4
人材の社内育成を重視	1	2	3	5
その他(具体的に )	1	2	3	6

問 1 2. 正規従業員の採用の人数は3年前と比べてどのように変化しましたか。また、3年後はどのように変化する見込ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	過去3年間						今後3年間					
	増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少	わからない	増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少	わからない
新規学卒採用	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
中途採用	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

問 1 3. 貴社における採用の課題について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 即戦力となる人材が集まらない	2. 専門的な知識を有する人材が集まらない
3. 将来の会社の経営を任せられる人材が集まらない	4. 従業員の定着率が悪い
5. 採用の際に必要な情報が不足している	6. 求人に対する応募が少ない
7. その他（具体的	）

**能力開発について**

問 1 4. 過去3年間、今後3年間の従業員の能力開発（O f f - J T 又は計画的O J T）に関する貴社の方針についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

a. 能力開発の対象者

	過去3年間			今後3年間		
	全 般	一 部	対象 でない	全 般	一 部	対象 でない
正規従業員	1	2	3	1	2	3
非正規従業員	1	2	3	1	2	3

b. 能力開発の方針

	過去3年間	今後3年間
会社は積極的に従業員の能力開発に関わる	1	1
会社の行う能力開発は最小限とし、従業員個人の自発的な能力開発に任せる	2	2
会社は能力開発を行わず、従業員個人の自発的な能力開発に任せる	3	3

問 1 5. ここ1年で貴社が従業員に対して実施した能力開発は3年前と比べてどのように変化しましたか。また、現在の実施状況について十分だとお考えですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

a. 3年前と比べた変化

1. 増加	2. やや増加	3. 変わらない	4. やや減少	5. 減少	6. わからない
-------	---------	----------	---------	-------	----------

b. 現在の実施状況

1. 十分だと考えている	2. どちらかといえば十分だと考えている
3. どちらかといえば不十分だと考えている	4. 不十分だと考えている

問16. 能力開発のための各制度のうち貴社で導入している制度について、労働生産性の向上にどの程度役に立ちますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	大いに役に立つ	役に立つ	どちらでもない(役に立つかわからない)	あまり役に立たない	役に立たない
1. 計画的なOJT	1	2	3	4	5
2. Off-JT制度	1	2	3	4	5
3. 自己啓発に関する支援制度	1	2	3	4	5
4. 有給教育訓練休暇制度	1	2	3	4	5
5. 資格取得の支援(手当等の支給、昇進・昇格への配慮)	1	2	3	4	5
6. 外部教育訓練に関する情報提供	1	2	3	4	5
7. その他(具体的に )	1	2	3	4	5
8. いずれの制度も導入していない/導入しているが労働生産性の向上に役立っていない	1	2	3	4	5

問17. 貴社の従業員への能力開発に関する課題について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 能力開発を行う時間がない 2. 能力開発を行っても従業員が辞めてしまう 3. 能力開発を行うための金銭的余裕がない 4. 技術革新や業務変更が頻繁なため、能力開発が追いつかない 5. 能力開発の方法がわからない 6. 鍛えがいのある人材が集まらない 7. 指導できる人材が不足している 8. その他(具体的に )
--

**経営方針について**

問18. 貴社では①これまで以下のうちどのステークホルダー(利害関係者)を重視していましたか。また、②今後は現状と比べて、どのステークホルダーを重視したいとお考えですか。重視する順に3つまで番号をご記入ください。

1. 株主・投資家	2. 従業員	3. 親会社・子会社等グループ企業	4. 顧客
5. 金融機関	6. 取引先	7. 地域社会	8. その他(具体的に )

①これまで重視 1位  2位  3位

②今後重視 1位  2位  3位

問19. 貴社の経営方針について、従業員に対してどのように伝えていきますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 自分の仕事を全社的な経営方針にまで位置づけられるよう伝達している 2. 自分の仕事を部門レベルの方針にまで位置づけられるよう伝授している 3. 仕事に関係づけずに伝えている 4. 特に何もしていない
---

問20. 貴社では会社全体として3年前と比べて下記のような変化がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 組織のフラット化	2. 組織の統廃合	3. 会社の分割	4. 会社の合併・統合
5. アウトソーシングの増加	6. 賃金のカット	7. 人員削減	8. 1～7の中にはない

**その他**

問21. 貴社では従業員の労働生産性を向上させるために何が一番大事であると考えていますか。ご自由にお書きください。

**■貴社についてお伺いいたします。**

F1. 貴社の主たる業種1つに○をつけてください。

1. 建設業	2. 製造業（消費関連）	3. 製造業（素材関連）
4. 製造業（機械関連）	5. 製造業（その他）	
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	7. 情報通信業	8. 運輸業
9. 卸売・小売業	10. 金融・保険業	11. 不動産業
12. 飲食・宿泊業	13. 医療・福祉	14. 教育・学習支援業
15. その他のサービス業	16. その他（	）

F2. 貴社の設立年をお答え下さい。

西 暦           年

F3. 貴社の現在および3年前の売上高をご記入下さい。また、3年後の見込みについて現在の売上高を100としてどのくらいかご記入下さい。

(現在)            \_\_\_\_\_百万円

(3年前)          \_\_\_\_\_百万円

(3年後)          現在の売上高を100とすると\_\_\_\_\_

F4. 貴社の現在および3年前の経常利益をご記入下さい。また、3年後の見込みについて現在の経常利益を100としてどのくらいかご記入下さい。

(現在)            \_\_\_\_\_百万円

(3年前)          \_\_\_\_\_百万円

(3年後)          現在の経常利益を100とすると\_\_\_\_\_

F 5. 貴社の現在の競争力は、同業同規模の他社と比べてどの程度ですか。また、3年後の見込みはいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	現在						3年後					
	強い	やや強い	まあまあ	やや弱い	弱い	わからない	強い	やや強い	まあまあ	やや弱い	弱い	わからない
競争力	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

F 6. 貴社の従業員数をご記入ください。(派遣労働者、職場内の請負社員)

\_\_\_\_\_人

F 7. 貴社の現在および3年前の正規従業員数をご記入下さい。また、3年後の見込みについて現在の正規従業員数を100としてどのくらいかご記入下さい。

(現在) \_\_\_\_\_人  
 (3年前) \_\_\_\_\_人  
 (3年後) 現在の正規従業員数を100とすると\_\_\_\_\_

F 8. 貴社の現在および3年前の非正規従業員数をご記入下さい。また、3年後の見込みについて現在の非正規従業員数を100としてどのくらいかご記入下さい。

(現在) \_\_\_\_\_人  
 (3年前) \_\_\_\_\_人  
 (3年後) 現在の非正規従業員数を100とすると\_\_\_\_\_

F 9. 貴社における正規従業員、非正規従業員それぞれの過不足の状況はいかがですか。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

(正規従業員)      1. 不足している      2. 適正である      3. 過剰である  
 (非正規従業員)    1. 不足している      2. 適正である      3. 過剰である

F 10. 平成15年12月現在の正規従業員・非正規従業員の数それぞれの区分にわけて、ご記入下さい。

(正規従業員)		千				人				(非正規従業員)		千				人			
性別	男性									契約社員									
	女性									臨時的雇用者									
年代別	20代以下									パートタイマー(短時間)									
	30代									パートタイマー(その他)									
	40代									出向社員									
	50代									派遣労働者									
	60代以上									職場内の請負社員									

F 1 1. 以下の職種の、貴社の正規従業員に占める比率をお答えください。(それぞれ1つに○をつけてください)

	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70～80%未満	80～90%未満	90%以上
管 理 職	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
研 究 ・ 技 術 職	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
事 務 職	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

F 1 2. 以下の比率をお答え下さい。(それぞれ1つに○をつけてください)

	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70～80%未満	80～90%未満	90%以上
全管理職中、女性管理職の占める比率	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
全正規従業員中、中高年者（45歳以上）の占める比率	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
全正規従業員中、大卒者の占める比率	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
全非正規従業員中、女性の占める比率	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

F 1 3. 最近の貴社の正規従業員について、採用して1年後の定着率はどのくらいですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 10%未満	2. 10%以上20%未満	3. 20%以上30%未満
4. 30%以上40%未満	5. 40%以上50%未満	6. 50%以上60%未満
7. 60%以上70%未満	8. 70%以上80%未満	9. 80%以上90%未満
10. 90%以上100%未満	11. 100%	

■質問は以上です。最後までご協力いただきありがとうございました。

# 労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査 (従業員調査)

## ■ 調査ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

この調査は、就業者の方を対象として、就労状況、仕事への満足度などを明らかにすることを目的として実施させていただくものです。調査の実施は、ウィルワン株式会社が独立行政法人労働政策研究・研修機構の委託を受けて担当しております。結果につきましては、労働に関する政策研究や政策議論に資するよう活用させていただくとともに、厚生労働省におきましても労働政策に関する基礎資料として活用されます。また、取りまとめた結果は当機構のホームページ上でも公表する予定です（<http://www.jil.go.jp/>）。

本調査は匿名調査であり、データは〇〇%など、すべて統計数字として処理をいたします。あなたのお名前などが流出する可能性は一切ありません。

ご多用中誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨や手順をご理解の上、調査にご協力賜りたく、何とぞよろしくお願い申し上げます。

敬具

平成 16 年 1 月

独立行政法人  
労働政策研究研修機構  
情報解析部長 本川 明

厚生労働省 政策統括官付  
労働政策担当参事官室  
労働経済調査官 藤井 宏一

### ～ご記入に際して～

1. 調査内容は、原則として 2003 年 12 月現在の状況についてご記入ください。
2. 「あてはまるもの 1 つ」「あてはまるものすべて」等調査票に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号に○印、または該当する数字をご記入ください。
3. 出来る限りご記入いただき、空欄があっても結構ですのご返送ください。
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 **2004 年 1 月 23 日（金）**までにご投函ください。
5. 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。

#### 調査実施一般

ウィルワン株式会社（プライバシーマーク認定企業） 担当：平井

TEL:03-5614-7837/E-mail:koyo\_r01@willone.co.jp

#### 調査内容

労働政策研究・研修機構 情報解析部情報管理課 担当：上村

TEL:03-5903-6273/FAX:03-5903-6116/E-mail:sotuki@jil.go.jp

独立行政法人労働政策研究・研修機構（理事長：小野 旭）

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、内外の労働問題や労働政策について総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した行政職員等に対する研修を実施することにより、労働政策の立案や労働政策の効果的で効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することを目的とします。

■この調査では、「就業形態」、「OJT」、「Off-JT」については以下のとおりとします。

・就業形態

従業員	正規従業員	雇用している労働者のうち特に雇用期間を定めていない者。なお、パートタイマー及び他企業への出向者は除く。	
	非正規従業員	契約社員	専門的職責に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者。
		臨時的雇用者	臨時的にまたは日々雇用している者で、1カ月以内の雇用期間の定めのある者。
		パートタイマー（短時間）	いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。
		パートタイマー（その他）	いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者でパートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。
		出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない。
その他	派遣労働者	「労働派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。	
	職場内の請負社員	業務請負契約により、貴社の事業所内で働いている者。	

- ・OJT：日常の業務につきながら行われる教育訓練
- ・Off-JT：通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修

※該当しない状況についての質問がある場合には、空欄にして次の問へお進みください。可能な範囲でご回答ください。

労働時間について

問1. あなたの労働時間は3年前と比べてどのように変化しましたか。また、その変化についてどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

a. 労働時間の長さ

- |          |                   |
|----------|-------------------|
| 1. 長くなった | 2. ほとんど変化していない    |
| 3. 短くなった | 4. 3年前には今の会社になかった |

b. 労働時間の柔軟性（都合の良い時間が選択できること）

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1. 柔軟性が高まった    | 2. 柔軟性が低下した       |
| 3. ほとんど変化していない | 4. 3年前には今の会社になかった |

c. 変化についての満足度

- |              |                    |
|--------------|--------------------|
| 1. 満足している    | 2. どちらかといえば満足している  |
| 3. どちらともいえない | 4. どちらかといえば満足していない |
| 5. 満足していない   | 6. 3年前には今の会社になかった  |

問2. あなたが希望する労働時間（週平均）を1つに○をつけてください。

- |                     |              |              |
|---------------------|--------------|--------------|
| 1. 20時間未満           | 2. 20～30時間未満 | 3. 30～34時間未満 |
| 4. 35～40時間未満        | 5. 40～45時間未満 | 6. 45～50時間未満 |
| 7. 50時間以上→（具体的に ）時間 |              |              |

**賃金について**

問3. あなたの賃金は3年前と比べてどのように変化しましたか。また、その変化についてどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

**a. 賃金の水準**

- |                |                    |
|----------------|--------------------|
| 1. 低くなった       | 2. 高くなった           |
| 3. ほとんど変化していない | 4. 3年前には今の会社にいなかった |

**b. 賃金制度**

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. 業績がより反映されるようになった | 2. 業績が反映されなくなった    |
| 3. ほとんど変化していない      | 4. 3年前には今の会社にいなかった |

**c. 賃金格差**

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 同世代の間で従業員間の格差が拡大した | 2. 同世代の間で従業員間の格差が縮小した |
| 3. ほとんど変化していない        | 4. 3年前には今の会社にいなかった    |

**d. 変化についての満足度**

- |              |                    |
|--------------|--------------------|
| 1. 満足している    | 2. どちらかといえば満足している  |
| 3. どちらともいえない | 4. どちらかといえば満足していない |
| 5. 満足していない   | 6. 3年前には今の会社にいなかった |

**能力開発について**

問4. あなたは、能力開発の重要性についてどのようにお考えですか。また、3年前と比べて考え方はどのように変化しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	現 在				3年前と比べて					
	重要である	どちらかといえば重要である	どちらかといえば重要ではない	重要ではない	重要だと思ふようになった	重要だと思ふようになった	どちらかといえば重要だと思ふようになった	どちらかといえば重要ではないと思ふようになった	重要ではないと思ふようになった	3年前には今の会社にいなかった
能力開発の重要性	1	2	3	4	1	2	3	4	5	

問5. あなたは、過去1年間に、以下のようなことを行いましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- |                          |         |
|--------------------------|---------|
| 1. 会社が行う教育訓練（OJT、Off-JT） | 2. 自己啓発 |
| 3. 特に行っていない              |         |

問6. あなたが能力開発を行う上で障害となることは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- |                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| 1. 仕事が忙しくて勉強をする時間がない | 2. 育児・家事等が忙しくて勉強をする時間がない |
| 3. 勉強をするためのお金がない     | 4. 自分が求める内容の勉強の機会がない     |
| 5. 何を勉強すればいいのかわからない  | 6. 会社で勉強の機会が十分提供されていない   |
| 7. 勉強の機会に関する情報がない    | 8. 仕事を教えてくれる上司や先輩がいない    |
| 9. その他（具体的に          | 10. 特にない                 |

問7. あなたの能力開発に関する考え方について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	Aに近い	近い どちらかという とAに	どちらとも いえない	近い どちらかという とBに	Bに近い	
A 自己啓発を中心として能力を開発することが重要である	1	2	3	4	5	B 会社による教育訓練を中心として能力を開発することが重要である
A 会社や職場を変えながら能力を開発することが重要である	1	2	3	4	5	B 一つの会社や職場でじっくりと能力を開発することが重要である
A OJT によって能力開発を行うのがよい	1	2	3	4	5	B OFF-JT によって能力開発を行うのがよい
A 会社に勤めながら能力開発を行うのがよい	1	2	3	4	5	B 会社を一度辞めてから能力開発を行うのがよい

**仕事と生活のバランスについて**

問8. あなたの仕事と生活のバランスについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

a. 仕事と自分の生活時間

1. 仕事を中心である	2. どちらかといえば仕事を中心である
3. 仕事と自分の生活時間が適度に配分されている	4. どちらかといえば自分の生活時間が中心である
5. 自分の生活時間が中心である	

b. 仕事と自分の生活時間のバランス

1. 希望にあっている	2. 仕事を増やしたい	3. 自分の生活時間を増やしたい
-------------	-------------	------------------

**仕事に対するストレス**

問9. あなたは仕事にストレスを感じていますか。3年前と比べてどのように変化しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。また、現在、仕事にストレスを感じている理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

a. 現在

1. 強く感じる	2. やや感じる	3. あまり感じない	4. 全く感じない
----------	----------	------------	-----------

b. 3年前と比べて

1. 強くなった	2. やや強くなった	3. あまり変わらない	4. やや弱くなった
5. 弱くなった	6. 3年前には今の会社にいなかった		

c. ストレスを感じる理由 ※現在、ストレスを「1. 強く感じる」または「2. やや感じる」とお答えになった方のみお答え下さい。

1. 責任が重い	2. 相談する相手がいない	3. 働く時間が長い
4. 仕事が適性に合わない	5. 情報化・技術革新への対応が困難	
6. 会社の将来性に不安を感じる	7. 自分の雇用の安定性に不安を感じる	
8. 仕事の成果が重視される	9. 同僚との競争が激しい	10. 仕事量が多い
11. 非定型的業務が多い	12. 情報が多く処理しきれない	13. 職場環境が悪い
14. 職場の人間関係が悪い	15. その他 ( )	

**現在の仕事に対する意識**

問10. あなたの働く意欲は3年前と比べてどのように変化しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 意欲が低下した	2. どちらかといえば意欲が低下した	3. どちらともいえない
4. どちらかといえば意欲が向上した	5. 意欲が向上した	6. 3年前には今の会社にいなかった

問11. あなたは現在の仕事についてどのように感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらでもない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
仕事を通じて達成感を味わうことができる	1	2	3	4	5
仕事を通じて自分が成長していると感じる	1	2	3	4	5
職場で必要とされていると感じる	1	2	3	4	5
私の仕事は会社や部門の業績に貢献している	1	2	3	4	5
私の仕事は顧客や社会の役に立っている	1	2	3	4	5
自分の能力を十分発揮して働けている	1	2	3	4	5

問12. あなたは、現在の仕事の以下の事項についてそれぞれどの程度満足していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。また、仕事全体の内訳のうち、仕事をする上で重視するものを5つまで○をつけてください。

	満足している	どちらかといえば満足している	どちらともいえない	どちらかといえば満足していない	満足していない	重視するもの (5つまで)
仕事全体	1	2	3	4	5	
個人の仕事の裁量	1	2	3	4	5	1
賃金	1	2	3	4	5	2
休日・休暇	1	2	3	4	5	4
仕事の内容	1	2	3	4	5	5
仕事の量	1	2	3	4	5	6
職位	1	2	3	4	5	7
職場の人間関係	1	2	3	4	5	8
研修・教育訓練の機会	1	2	3	4	5	9
昇進の見込み	1	2	3	4	5	10
雇用の安定性	1	2	3	4	5	11
あなたに対する評価・処遇	1	2	3	4	5	12
就業形態（注）	1	2	3	4	5	13
仕事と生活のバランス	1	2	3	4	5	14
職場環境（作業環境等）	1	2	3	4	5	15
福利厚生	1	2	3	4	5	16
通勤時間	1	2	3	4	5	17
会社の将来性	1	2	3	4	5	18
会社の社会的評価	1	2	3	4	5	19

（注）正規従業員、パートタイマー・契約社員・派遣労働者等の区分のこと。以下同じ。

問13. あなたの会社には、以下のような制度は導入されていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。導入されている制度の中で働きやすさ、働きがいをも高める上で重要であると思うものすべて○をつけてください。

	導入されており利用したことがある(適用されたことがある)	導入されていない(適用されることがない)	導入されているが、利用できないまたは利用したことがない(適用されたことがない)	導入されていない	わからない	重要なもの
目標管理制度	1	2	3	4		1
仕事の成果を賃金に反映させる制度	1	2	3	4		2
ストックオプション制度	1	2	3	4		3
年俸制	1	2	3	4		4
自己申告制度	1	2	3	4		5
社内公募制度	1	2	3	4		6
配置・処遇に関する苦情相談制度	1	2	3	4		7
計画的なOJT	1	2	3	4		8
Off-JT制度	1	2	3	4		9
自己啓発に関する支援制度	1	2	3	4		10
有給教育訓練休暇制度	1	2	3	4		11
資格取得の支援(手当等の支給、昇進・昇格への配慮等)	1	2	3	4		12
外部教育訓練に関する情報提供	1	2	3	4		13
専門職制度	1	2	3	4		14
裁量労働制	1	2	3	4		15
非正規従業員と正規従業員間の転換制度	1	2	3	4		16
フレックスタイム制度	1	2	3	4		17
短時間勤務制度	1	2	3	4		18
変形労働時間制	1	2	3	4		19
在宅勤務制度	1	2	3	4		20
長期休暇制度(リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等)	1	2	3	4		21
休業期間が1年を超える育児休業制度	1	2	3	4		22
休業期間が3ヶ月を超える介護休業制度	1	2	3	4		23
育児・介護等を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度	1	2	3	4		24
育児・介護のための始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4		25
育児・介護のための残業・休日労働の免除	1	2	3	4		26
(正規従業員について)転居を伴う転勤のない地域限定の勤務制度	1	2	3	4		27
定年退職者の再雇用・60歳を越えた定年制	1	2	3	4		28

問14. 3年前と比べて、処遇や評価に関する納得感、公平感に変化しましたか。それぞれについてあてはまるもの1つに○をつけてください。

	高まった	変わらない	低下した	3年前には いなかった
設定された目標への納得感	1	2	3	4
仕事の成果や能力の評価に関する公平感	1	2	3	4
評価の賃金・賞与への反映に対する納得感	1	2	3	4
目標達成に向けた努力への評価に対する納得感	1	2	3	4

問15. 以下の事項について、今の会社の考えにあてはまると思うものすべて○をつけてください。また、あなた自身が働きやすさや働きがいが高める上で重視するものに3つまで○をつけてください。

	今の会社の考え (あてはまるもの すべてに○)	あなた自身が重視 するもの (3つまで)
労働時間が長くなりすぎないように配慮している	1	1
個人の業績に応じた評価をしている	2	2
年功に応じた評価をしている	3	3
評価結果に対する従業員の意見や苦情に対応している	4	4
正規従業員と非正規従業員の均等処遇を進める	5	5
従業員の自己啓発を積極的に支援している	6	6
従業員に対し必要なスキル(技能・能力)を明確にしている	7	7
育児・介護を行う従業員に対して積極的に支援している	8	8
休暇を取りやすい雰囲気づくりをしている	9	9
メンタルヘルスの相談対応を積極的に行っている	10	10
男女の均等待遇を重視している	11	11

問16. あなたが現在の仕事について理由はなんですか。重視するものに3つまで○をつけてください。

1. 自分のやりたい仕事ができる	2. やりがいのある仕事だから
3. 雇用が安定している	4. 収入が安定している
5. 賃金が高い	6. 専門的な技能・資格が活かせる
7. 福利厚生が充実している	8. 能力に見合った仕事だから
9. 勤務時間や勤務日数が選べるため	10. 自分の能力を高めることができそうだったため
11. 職場環境が良かったため	12. 通勤時間が短かったため
13. 他に働くことができる会社がなかったため	14. 家計補助・学費等を得るため
15. その他(具体的に )	

問17. 現在あなたは、失業に対する不安を感じていますか。また、3年前と比べてどのように変化してきましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

	現 在					3年前と比べて						
	感じて いる	どちらか といえ ば感じ る	どちら ともい えない	ない	どちら かとい えは感 じてい ない	強くな った	た	どちら かとい えは強 くなっ た	ど ちら かとい えは弱 くなっ た	弱くな った	か った	3年前 には今 の会社 にいな かった
失業に対する不安	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	

問18. あなたは転職の経験がありますか(学生時代のアルバイトを除く)。経験がある場合、転職回数は何回ですか。

1. 転職経験あり → 転職回数 ( ) 回	2. 転職経験なし
------------------------	-----------

問19. あなたは、今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか。1つに○をつけてください。あなたの就業形態が「派遣」である場合は派遣元について、「職場内の請負社員」である場合は請負元についてお答えください。

1. 別の会社で他の就業形態に変わりたい	2. 現在の会社で他の就業形態に変わりたい
3. 別の会社で現在の就業形態を続けたい	4. 現在の会社で現在の就業形態を続けたい
5. 独立して事業をやりたい	6. 仕事はすっかりやめたい
7. その他（具体的に )	

問19-1. (問19で「1. 別の会社で他の就業形態に変わりたい」「2. 現在の会社で他の就業形態に変わりたい」「3. 別の会社で現在の就業形態を続けたい」のいずれかに回答した方のみお答え下さい) 会社や就業形態を変えたいと思う理由として、あてはまるものに3つまで○をつけてください。

1. 仕事の内容が自分の能力・適性に合わない	2. 賃金が低い
3. 職場の人間関係がよくない	4. 会社の経営状態がよくない
5. 資格・技能をいかしたい	6. 安定した仕事につきたい
7. 責任が重くやりがいがある仕事につきたい	8. 自分の都合がよい時間に働きたい
9. 家庭生活や他の活動と両立しやすい仕事につきたい	10. 通勤時間が短い仕事につきたい
11. 責任が軽い仕事につきたい	12. その他（具体的に )

問20. 以下の事項についてどのように思いませんか。それぞれについてあてはまるもの1つに○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかとい えない	どちらかとい え ばそう思 わ ない	そう思 わ ない
<b>&lt;仕事をする事について&gt;</b>					
働かなくても暮らせるのなら、定職につきたくない	1	2	3	4	5
自分から仕事をとったら何も残らない	1	2	3	4	5
仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない	1	2	3	4	5
会社の人や仕事のつながりを離れて、趣味や勉強、社会活動を行うことが大切だ	1	2	3	4	5
<b>&lt;働き方について&gt;</b>					
出世や昇進のためにはつらいことでも我慢したい	1	2	3	4	5
困難を伴っても自分がやりたい仕事をした	1	2	3	4	5
自分の専門的知識・技能の発揮できる仕事をした	1	2	3	4	5
能力が発揮できる機会があれば昇進にこだわらない	1	2	3	4	5
<b>&lt;雇用慣行について&gt;</b>					
同じ会社で一生働きたい	1	2	3	4	5
長期雇用制度を維持するべきだ	1	2	3	4	5
年功制賃金を縮小する方向で見直すべきだ	1	2	3	4	5
<b>&lt;処遇について&gt;</b>					
もっと成果を重視した処遇にするべきだ	1	2	3	4	5
成果を短期的に反映させなくても長期的に反映させればよい	1	2	3	4	5
非正規従業員と正規従業員の均等待遇を進めるべきだ	1	2	3	4	5
特定の人材を幹部候補生として早期に選抜・育成するべきだ	1	2	3	4	5
能力に応じて特定の人に仕事量に偏りが生じてよい	1	2	3	4	5
<b>&lt;仕事と生活の調和について&gt;</b>					
仕事のために家庭生活が犠牲になることもやむをえない	1	2	3	4	5
育児や介護等家族のために休暇を取得することは当然である	1	2	3	4	5

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらともい えない	どちらかとい え ばそう思わ ない	そう思わない
仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきである	1	2	3	4	5
ライフステージに合わせて働き方を選ぶべきだ	1	2	3	4	5

### 経営方針について

問 2 1 - 1. あなたは勤めている会社の経営方針をどの程度知っていますか。

1. きちんと理解している      2. だいたい理解している      3. あまり知らない      4. 知らない

問 2 1 - 2. (問 2 1 - 1 で「きちんと理解している」「だいたい理解している」と答えた場合) あなたは、会社の経営方針についてどう思いますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 同意できる      2. やや同意できる      3. やや同意できない      4. 同意できない

問 2 1 - 3. 現在の会社の経営方針について、どのように伝えられていますか。

1. 自分の仕事を全社的な経営方針にまで位置づけられるよう伝えられている  
2. 自分の仕事を部門レベルの方針にまで位置づけられるよう伝えられている  
3. 自分の仕事とは関係なく伝えられている  
4. 特になにも伝えられていない

### 職場と仕事の変化

問 2 2. 職場の雰囲気は、現在どうですか。また、3年前と比べてどのように変化してきましたか。それぞれあてはまるもの 1 つに○をつけてください。

	現 在					3年前と比べて							
	強い	どちらかとい え ば強い	どちらとも い えない	どちらかとい え ば弱い	弱い	強 ま っ た	い え ば 強 ま っ た	ど ち ら か と も	ど ち ら か と も	い え ば 弱 ま っ た	弱 ま っ た	今 の 会 社 に い な か っ た	3 年 前 に は
部下や後輩を育てようという雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		
一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		
ゆとりをもって仕事をしている雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		
職場の業績や成果をあげようという雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		
社員同士が競い合う雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		
仲間と協力して仕事をしようという雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		
一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		
自分の生活時間を大切にしようという雰囲気	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		

問 2 3. 以下のうち、3年前と比べた場合のあなたの職場の変化についてあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 同じ正規従業員でも労働時間が長い者と短い者がいる      2. 外部から新たなノウハウを導入している  
3. ノウハウの蓄積・伝承ができていない      4. 製品・サービスの質が向上している  
5. 正規従業員の士気が向上している      6. 能力開発が行いやすくなっている  
7. 求められる業務の処理のスピードが高まった      8. 特定の人に仕事が偏るようになった  
9. 社内コミュニケーションが円滑になった      10. 人員削減が行われている  
11. 合併や分割が行われた      12. 組織の統廃合が行われた  
13. 賃金の削減が行われた      14. 3年前には今の会社にはいなかった

問24. あなたの仕事は、3年前と比べてどのように変化しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

a. 担当している仕事の量

1. 減った                      2. 変わらない                      3. 増えた                      4. 3年前には今の会社にいなかった

b. 担当している仕事の範囲

1. 狭まった                      2. 変わらない                      3. 広がった                      4. 3年前には今の会社にいなかった

c. 自分の裁量に任されている範囲

1. 狭まった                      2. 変わらない                      3. 広がった                      4. 3年前には今の会社にいなかった

d. 仕事の分担・役割

1. 不明確になった    2. 変わらない    3. 明確になった    4. 3年前には今の会社にいなかった

e. 仕事に対する責任

1. 減った                      2. 変わらない                      3. 増えた                      4. 3年前には今の会社にいなかった

f. 仕事の成果

1. あまり問われなくなった                      2. 変わらない                      3. 厳しく問われるようになった  
4. 3年前には今の会社にいなかった

g. 仕事で求められる能力や知識

1. 減った                      2. 変わらない                      3. 増えた                      4. 3年前には今の会社にいなかった

<問25は非正規従業員の方への質問です。正規従業員の方はF1へお進みください。>

問25. 以下の項目について、一緒に仕事をしている正規従業員と比べてあなたの仕事はどうですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

a. 担当している仕事の量

1. 多い                      2. やや多い                      3. 同じ                      4. やや少ない                      5. 少ない

b. 担当している仕事の範囲

1. 広い                      2. やや広い                      3. 同じ                      4. やや狭い                      5. 狭い

c. 自分の裁量に任されている範囲

1. 広い                      2. やや広い                      3. 同じ                      4. やや狭い                      5. 狭い

d. 仕事に対する責任

1. 重い                      2. やや重い                      3. 同じ                      4. やや軽い                      5. 軽い

e. 仕事で求められる能力や知識

1. 多い                      2. やや多い                      3. 同じ                      4. やや少ない                      5. 少ない

■あなたご自身について、以下の設問にお答えください。

F 1. 性別をお答え下さい。

1. 男性	2. 女性
-------	-------

F 2. 年齢をお答え下さい。

_____ 歳
---------

F 3. あなたの現在の就業形態について、あてはまるものを1つに○をつけてください。

1. 正規従業員	2. 出向社員	3. 契約社員	4. 臨時的雇用者
5. パートタイマー（短時間）	6. パートタイマー（その他）	7. 派遣労働者	8. 職場内の請負社員

F 4. あなたの現在の職種について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 専門的な仕事	2. 技術的な仕事	3. 管理的な仕事	4. 事務の仕事
5. 販売の仕事	6. サービスの仕事	7. 保安の仕事	8. 運輸・通信の仕事
9. 技能工・生産工程の仕事	10. 労務作業等の仕事		

F 5. あなたの現在の役職について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 役員	2. 部長クラス	3. 課長クラス	4. 係長クラス	5. 役職はない
-------	----------	----------	----------	----------

F 6. あなたの年収（税込み）について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 100万円未満	2. 100～150万円未満	3. 150～200万円未満
4. 200～300万円未満	5. 300～400万円未満	6. 400～500万円未満
7. 500～600万円未満	8. 600～700万円未満	9. 700～800万円未満
10. 800～1000万円未満	11. 1000～1500万円未満	12. 1500万円以上

F 7. 通常の週平均の労働時間（時間外労働を含む）について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 20時間未満	2. 20～30時間未満	3. 30～34時間未満
4. 35～40時間未満	5. 40～45時間未満	6. 45～50時間未満
7. 50時間以上→（具体的に _____）時間		

F 8. あなたが、現在の勤務先（企業）で働き始めてどのくらいですか。

_____ 年
---------

F 9. あなたは、現在の会社の業績についてどのように認識していますか。

1. 上がっている	2. どちらでもない	3. 下がっている
-----------	------------	-----------

F 10. 世帯状況について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 配偶者がいる	2. 子供がいる	3. 同居の親がいる
-----------	----------	------------

※F 10で「1. 配偶者がいる」と回答した方のみお答え下さい。

F 10-1. あなたの配偶者は、就業していますか。

1. 就業している	2. 就業していない
-----------	------------

※すべての方がお答え下さい。

F 1 0 - 2. あなたの世帯の主たる家計の維持者は誰ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- |          |        |      |      |        |
|----------|--------|------|------|--------|
| 1. あなた自身 | 2. 配偶者 | 3. 親 | 4. 子 | 5. その他 |
|----------|--------|------|------|--------|

F 1 1. 現在あなたは育児や、両親の介護をしていますか。

(育児)

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. している | 2. していない |
|---------|----------|

(両親の介護)

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. している | 2. していない |
|---------|----------|

F 1 2. あなたの最終学歴に○をつけてください。

- |       |       |              |          |       |        |
|-------|-------|--------------|----------|-------|--------|
| 1. 中学 | 2. 高校 | 3. 専修学校・各種学校 | 4. 高専・短大 | 5. 大学 | 6. 大学院 |
|-------|-------|--------------|----------|-------|--------|

■最後にあなたがお勤めの会社について、以下の設問にお答えください。

(注) あなたの就業形態が「派遣」である場合は派遣元について、「職場内の請負社員」である場合には請負元についてお答え下さい。

F 1 3. あなたが、現在お勤めの会社(本社、支社などを含む)の、従業員規模をお答えください。

- |           |             |             |             |            |
|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 1. 100人未満 | 2. 100~299人 | 3. 300~499人 | 4. 500~999人 | 5. 1000人以上 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|

F 1 4. あなたが、現在お勤めの会社の、業種をお答えください。あてはまるもの1つをお選びください。

- |                  |              |              |
|------------------|--------------|--------------|
| 1. 建設業           | 2. 製造業(消費関連) | 3. 製造業(素材関連) |
| 4. 製造業(機械関連)     | 5. 製造業(その他)  |              |
| 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7. 情報通信業     | 8. 運輸業       |
| 9. 卸売・小売業        | 10. 金融・保険業   | 11. 不動産業     |
| 12. 飲食・宿泊業       | 13. 医療・福祉    | 14. 教育・学習支援業 |
| 15. その他サービス業     | 16. その他( )   |              |

■質問は以上です。最後までご協力いただきありがとうございました。

---

JILPT 調査シリーズ No. 1

労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査

発行年月日 2004年11月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 情報解析部情報管理課 TEL : 03-5903-6273

(販売) 広報部成果普及課 TEL : 03-5903-6263

FAX : 03-5903-6115

印刷・製本 日昇印刷株式会社

---

©The Japan Institute for Labour Policy and Training 2004

Printed in Japan

