

第Ⅲ部

参考資料

「企業内の育成・能力開発、キャリア管理
に関するアンケート調査」
(企業調査・職場管理職調査・従業員調査)

企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する調査

企業調査票

1. この調査は、貴社の能力開発、キャリア管理に関わる取組みや課題などについておたずねするものです。調査の実施は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が株式会社〇〇に委託しております。ご回答につきましては、労働政策研究・研修機構が分析し、企業で働く方々の能力開発やキャリア形成の支援を検討する際の基礎資料として活用させていただきます。ご多忙のところ誠に恐縮ですが、是非ご協力ください。
2. この調査は主に正社員を対象とした調査となっております。正社員の中に複数の複数の区分があり、人事管理上の扱いが異なる場合には、いわゆる「総合職」にあたる正社員を念頭にお答えください。
3. この調査票にご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理され、研究目的のみに利用します。貴社名はもとより、個々の回答をそのままのかたちで公表することはありませんので、ありのままをご記入ください。
4. ご回答は、当てはまる番号に○印をつけていただくものと、_____や()に記入いただくものがあります。
5. ご回答の内容によって、次に回答する設問が変わる場合があります。当てはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
6. とくにことわりのない場合、2016年1月現在の状況でお答えください。
7. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、2016年2月12日頃までにご返送下さい。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 担当：藤本



※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <http://www.jil.go.jp>)

I. 貴社における正社員の育成・能力開発、キャリア管理について

問1 ①現在、貴社では正社員の育成・能力開発、キャリア管理に関連してどのような点に力をいれていますか。
 ②また今後、力をいれていきたいと考えているのはどのような点ですか。①、②のそれぞれについて当てはまるものすべてに○をつけてください。

N=531

	①現在力を入れていること(当てはまるものすべてに○)	②今後力を入れていきたいこと(当てはまるものすべてに○)
1 会社全体として共有したい価値観の明確化	53.1%	30.9%
2 経営計画・方針と育成・能力開発との結びつきの強化	47.1%	36.0%
3 高度な専門能力をもつ人材の育成	36.3%	32.6%
4 経営層(役員・本部長等)の育成	18.8%	33.1%
5 社員全体の能力の底上げ	69.1%	38.0%
6 一部の従業員を対象とする選抜的な教育訓練(選抜型研修等)	28.6%	20.2%
7 管理職キャリアと専門職キャリアの明確な区別	8.5%	19.8%
8 部長層・課長層のポスト削減	2.6%	8.3%
9 次世代の課長・部長候補に自覚を促す	39.9%	39.9%
10 所属部署の枠を超えた業務経験機会の提供	14.1%	27.3%
11 社員自身の意向を反映した仕事への配置	15.1%	20.2%
12 社員の自主的なキャリア形成の促進	27.7%	32.8%
13 ワーク・ライフ・バランスの推進	37.7%	37.5%
14 海外で活躍できる人材の育成	11.1%	20.0%
15 女性管理職の育成・登用	27.1%	43.3%
16 ダイバーシティ・マネジメントの取組み	12.2%	22.6%
17 1～16のなかで力を入れている/今後力を入れていきたいことはない	1.5%	0.9%
無回答	1.7%	4.9%

問2 貴社で現在、育成・能力開発に力を入れているのはどのような社員ですか(当てはまるものすべてに○)。
 ※「部長層」・「課長層」とは、貴社の社内格付け上、部長相当、課長相当として格付けている社員をさします。

N=531

1 経営層(役員、本部長等)	9.0%	6 営業・販売を担当する人材	26.4%
2 部長層	26.0%	7 企画・商品開発、研究開発を担当する人材	15.3%
3 課長層	57.3%	8 現場担当の一般社員(非管理職)	49.5%
4 高度な専門人材	23.4%	9 その他	4.9%
5 事務・管理を担当する人材	25.0%	10 とくにいない	3.0%
無回答	1.3%		

問3 貴社では、次世代の経営層（役員・本部長等）を育成するためにどのような取組みを行なっていますか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

- 1 経営層候補者を早期に昇進させている 21.1%
 - 2 経営層候補者に対し、企業主導で育成を考えた配置を行う 31.3%
 - 3 選抜型研修に経営層候補者を優先的に参加させる 27.5%
 - 4 経営層候補者に対し、配属部署や仕事で他の社員と差をつける 7.2%
 - 5 経営層候補者に海外赴任を経験させる 3.2%
 - 6 経営層候補者を若年のうちからリストアップする 11.7%
 - 7 その他（具体的に： _____） 2.6%
 - 8 次世代の経営層育成のための取組みは行っていない 29.4%
- 無回答 2.3%

問4 貴社の30歳台の正社員のうち、次世代の経営層候補とみなされているのはおよそ何%ですか。

・・・30歳台正社員のうち、およそ _____%

【回答の内訳 N=531】

0% : 8.3% 1～5%未満 : 16.8% 5～10%未満 : 19.3% 10～20%未満 : 22.0%
20%以上 : 12.9% 無回答 : 21.1%

平均値 10.2 中央値 5.0 S.D. 13.5 (N=419)

問5 貴社の正社員の配置転換は、通常どのように決めていますか。最も多いケース1つに○をつけてください。

N=531

- 1 社員本人の意向を聞くことなく決める 13.7%
- 2 社員本人の意向は聞くが、会社主導で決める 80.6%
- 3 社員本人の意向を優先して決める 5.3%

無回答 0.4%

問6 貴社では、社内公募制度による正社員の配置転換を実施していますか（1つに○）。

N=531

- 1 実施している 16.9%
 - 2 実施していない 81.4% →問7へ
- 無回答 1.7%

↓
付問

(1) 対象とする役職（当てはまるものすべてに○）。 N=90

- 1 限定していない 53.3%
 - 2 非管理職の一般社員 36.7%
 - 3 係長層 8.9%
 - 4 課長層 8.9%
 - 5 部長層 3.3%
 - 6 経営層（役員・本部長等） 0.0%
 - 7 その他 2.2%
- 無回答 2.2%

(2) 対象とする職能部門（当てはまるものすべてに○）。 N=90

- 1 限定していない 73.3%
 - 2 事務・管理職 14.4%
 - 3 研究・技術職 4.4%
 - 4 営業・販売・サービス職 10.0%
 - 5 生産工程従事者 1.1%
 - 6 その他 6.7%
- 無回答 1.1%

(3) 2014年度に、社内公募制度により異動した社員は、異動した社員全体のおよそ何%ですか。

N=90

1	0% (いない)	20.0%	5	50%以上 80%未満	1.1%
2	10%未満	65.6%	6	80%以上 100%未満	0.0%
3	10%以上 20%未満	11.1%	7	100%(全員)	0.0%
4	20%以上 50%未満	0.0%			

(4) 社内公募制度による異動を円滑に進めるためにどのようなことを行っていますか (当てはまるものすべてに○)。

N=90

1	社内公募制度について社員全体に周知する	67.8%	6	配転元での仕事の引き継ぎ期間を設ける	35.6%
2	社内公募制度について管理職層に周知する	38.9%	7	異動する社員の人事情報を異動先に伝える	26.7%
3	配転先についての情報を事前に異動希望者に伝える	28.9%	8	異動した社員に対する研修を実施する	7.8%
4	選に漏れた異動希望者の人事部門担当者等によるフォロー	12.2%	9	異動後の働き振りを人事部門として把握する	8.9%
5	配転元への要員の手当	24.4%	10	その他	1.1%
			11	とくに何もしていない	6.7%

無回答 2.2%

問7 貴社では、正社員各人の育成・能力開発、キャリア形成に関する実態・意向を把握するために、以下のような制度や取組みを運用・実施していますか (当てはまるものすべてに○)。

N=531

1	自己申告制度 (社員の今後の仕事・キャリアへの意向を把握する制度)	46.0%
2	目標管理制度の中で今後の仕事やキャリアの目標を定める	50.3%
3	会社としての社員各人の能力開発・キャリア形成目標・進捗状況の把握	26.6%
4	人事部門担当者によるキャリアに関する社員との個別面談	10.5%
5	管理職によるキャリアに関する部下との個別面談	51.0%
6	社員各人の評価履歴のデータベース化	33.3%
7	社員各人の業務履歴のデータベース化	28.4%
8	社員各人の研修履歴のデータベース化	29.2%
9	その他 (具体的に:)	0.8%
10	育成・能力開発、キャリア形成に関する実態・意向を把握する取組みは行っていない	7.5%

問8 (1) 現在、課長層・部長層 (≒社員格付け上、部長相当、課長相当として格付けている層) に昇進する年齢はどのくらいですか。①最も早いケース、②一般的なケースについて、それぞれお答えください。

	①最も早いケース	②一般的なケース
a. 課長層への昇進年齢	才	才
b. 部長層への昇進年齢	才	才

a. 課長層への昇進年齢

【①最も早いケース：回答の内訳 N=531】

30才未満：4.9%	30～35才時間未満：22.2%	35～40才未満：39.8%
40～45才未満：19.6%	45才以上：4.9%	
無回答：8.7%		

平均値 36.1 中央値 35.0 S.D. 5.0 (N=485)

【②一般的なケース：回答の内訳 N=531】

30～35才未満：2.3% 35～40才未満：13.7% 40～45才未満：39.6%
 45～50才未満：26.2% 50才以上：8.1%
 無回答：10.2%

平均値 42.3 中央値 41.0 S.D. 5.4 (N=477)

b. 部長層への昇進年齢

【①最も早いケース：回答の内訳 N=531】

40才未満：13.8% 40～45才未満：27.9% 45～50才未満：27.4%
 50～55才未満：15.8% 55才以上：4.3%
 無回答：11.1%

平均値 44.2 中央値 45.0 S.D. 6.4 (N=472)

【②一般的なケース：回答の内訳 N=531】

45才未満：6.3% 45～50才未満：21.5% 50～55才未満：41.0%
 55才以上：19.7%
 無回答：11.7%

平均値 50.2 中央値 50.0 S.D. 5.6 (N=472)

(2) 同一年次に入社した大卒正社員の間で、昇進の時期に差がつき始めるのは入社後およそ何年目ですか。
 ・ ・ ・入社後およそ _____ 年目

【回答の内訳 N=531】

5年未満：22.3% 5～10年未満：37.5% 10～15年未満：20.4%
 15～20年未満：6.4% 20年以上：1.9%
 無回答：2.7%

平均値 7.2 中央値 6.0 S.D. 4.3 (N=470)

(3) 同一年次に入社した大卒正社員のなかでそれ以上の昇進の見込みがなくなる人が半数以上になる時期は、入社後およそ何年目ですか。
 ・ ・ ・入社後およそ _____ 年目

【回答の内訳 N=531】

10年未満：6.6% 10～15年未満：12.3% 15～20年未満：14.2%
 20～25年未満：22.7% 25年以上：17.6%
 無回答：26.7%

平均値 18.2 中央値 20.0 S.D. 7.8 (N=470)

問9 貴社において、役職上の課長・部長（＝部門責任者としての課長・部長）への昇進の見込みがなくなった正社員のキャリアとして、当てはまるものすべてに○をつけてください。また、最も多いケースと2番目に多いケースの番号を（ ）内に記入してください。

N=531

- 1 全ての社員が課長・部長に昇進している 1.3%
 - 2 役職には就かず社員格付け（職能資格等）上、課長・部長相当職等となる 25.3%
 - 3 管理職相当の専門職として昇格する 26.0%
 - 4 昇進・昇格のないまま勤続を続ける 88.7%
 - 5 出向・転籍により他社に移る 9.6%
 - 6 その他（具体的に（ ）） 3.2%
- 無回答 3.2%

最も多いケース・・・（ ） 2番目に多いケース・・・（ ）

【最も多いケース】

N=531

第1位 4：70.6% 第2位 2：12.3%

【2番目に多いケース】

N=531

第1位 3：18.9% 第2位 4：15.4%

問10 現在、貴社では、女性正社員の活躍を促すために、以下のような取組みを実施していますか a～k のそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=531

	実施している	検討中	実施も検討もしていない
a. 経営層からのトップダウンによる風土・意識改革の表明 (7.0%)	34.3%	27.7%	31.1%
b. 女性管理職候補者の把握と計画的育成 (5.8%)	24.7%	45.8%	23.7%
c. 管理職登用の条件を見直す (9.4%)	7.3%	28.6%	54.6%
d. 女性正社員が担当する職務の範囲を拡大 (5.8%)	31.3%	29.9%	33.0%
e. 女性正社員を会議や勉強会のリーダーなどに積極的に登用 (6.0%)	39.0%	25.2%	29.8%
f. ロールモデルの設定と社内外への紹介・周知 (7.7%)	9.4%	25.4%	57.4%
g. メンター制度など女性社員に対する相談支援体制の整備 (8.9%)	10.5%	28.4%	52.2%
h. 育児による休業などが不利にならない人事評価の導入 (4.7%)	60.3%	17.7%	17.3%
i. 管理職との情報・目標の共有 (8.1%)	39.5%	23.7%	28.6%
j. 女性活躍推進のプロジェクトに管理職を参加させる (7.9%)	21.5%	28.8%	41.8%
k. 社員全体への啓発 (7.0%)	29.4%	39.2%	24.5%

()内は無回答の比率。

問11 貴社の教育訓練費用についてうかがいます。

※ここで「教育訓練費用」とは①Off-JT（＝業務命令に基づき、日常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）と、②自己啓発（＝社員が自発的に行う職業能力の開発に向けた活動）の支援、にかかった費用の合計をさします。

(1) 昨年度（2014年度）、貴社全体で教育訓練に支出した費用はどのくらいですか

約					億					万円
---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

【回答の内訳 N=531】

200万円未満:16.5% 200～500万円未満:13.8% 500～1000万円未満:14.5%
 1000～3000万円未満:24.4% 3000～5000万円未満:5.8%
 5000～1億円未満:3.4% 1億円以上:4.3%
 無回答:19.4%

(2) ①過去5年間で教育訓練の費用を重点的に配分したのはどの分野ですか。②また、今後重点的に配分したいのはどの分野ですか。それぞれ当てはまるものすべてに○をつけてください。

N=531

	①過去5年間で重点的に配分した分野（当てはまるものすべてに○）	②今後重点的に配分する分野（当てはまるものすべてに○）
1 新入社員・若年社員向け研修	79.6%	43.3%
2 管理職向けの階層別研修	57.8%	49.7%
3 選抜型研修（＝経営層候補者など、特定の社員を選抜して実施する研修）	30.2%	32.2%
4 リーダーシップやマネジメントスキルに関する研修	48.4%	43.1%
5 専門技術・スキルの習得のための研修	45.7%	32.8%
6 e-learningの体制整備・拡充	12.6%	13.7%
7 語学研修	12.8%	15.1%
8 海外での教育研修	6.2%	8.5%
9 社員の自己啓発に対する金銭的支援	30.7%	20.9%
10 その他	1.8%	2.1%
	無回答 3.2%	14.1%

(3) 社員1人あたり平均の教育訓練費用は、①過去5年間でどのように変化しましたか。②また、今後5年間の見通しはどうですか。正社員、非正社員それぞれについてお答えください。

N=531

	①過去5年間の変化			②今後5年間の見通し		
	増加	変化なし	減少	増加	変化なし	減少
a. 正社員1人あたり費用	41.1%	52.0%	4.5%	48.8%	47.1%	0.8%
b. 非正社員1人あたり費用	13.9%	75.7%	2.8%	21.3%	69.7%	1.3%

無回答 a①:2.4% b①:7.5% a②:3.4% b②:7.7%

問12 貴社では、正社員の自己啓発（＝社員が自発的に行う職業能力の開発に向けた活動）に関して、どのような取り組みを行っていますか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

- 1 研修・セミナーに関する情報の社員への提供 58.8%
 - 2 研修・セミナーの受講を昇格・昇進の要件としている 10.5%
 - 3 研修・セミナーの受講に対する金銭補助 56.5%
 - 4 用途を指定しない金銭補助 2.4%
 - 5 自己選択型の研修の実施 13.6%
 - 6 e-learning の実施 19.2%
 - 7 各部署の管理職に対する情報提供・啓発 24.1%
 - 8 研修・セミナーの受講を目的とした短時間勤務制度・休暇制度の導入 3.2%
 - 9 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長い自己啓発に対する支援 9.4%
 - 10 その他（具体的に： ） 4.9%
 - 11 とくに取組みは行っていない 11.5%
- 無回答 1.5%

問13 貴社では、同業・同規模の他社に比べて、正社員の育成・能力開発がうまくいっていますか。a～eのそれぞれの層について当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=531

		とてもうまく いっている	ある程度うまく いっている	あまりうまく いない	まったくうまく いない
a. 管理職人材 (3.8%)		0.8%	47.8%	43.3%	4.3%
b. 専門職人材 (5.3%)		2.1%	55.6%	33.7%	3.4%
c. 各現場を第一線で担う人材 (4.0%)		2.3%	58.8%	33.3%	1.7%
d. 若年社員 (4.1%)		3.6%	60.5%	29.6%	2.3%
e. 正社員全体として (3.2%)		0.8%	60.5%	33.9%	1.7%

() 内は無回答の比率。

問14 貴社の正社員の育成・能力開発やキャリアに関して、過去5年間にどのような変化がありましたか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

- 1 昇進・昇格に差のつく時期が早くなった 22.4%
 - 2 昇進・昇格に差のつく時期が遅くなった 2.8%
 - 3 大卒正社員で課長層にまで昇進しない人が増えた 6.4%
 - 4 年齢や勤続年数にしばられない部長・課長層への登用が増えた 28.6%
 - 5 教育訓練に支出する費用が増えた 35.6%
 - 6 自己啓発を行う社員が増えた 16.9%
 - 7 社内公募制度・社内F A制度といったキャリアの自己選択が可能な仕組みを導入した 5.1%
 - 8 中途採用の正社員が増えた 38.8%
 - 9 正社員の離職が増えた 10.0%
 - 10 正社員の平均勤続年数が伸びた 21.5%
 - 11 非正社員から正社員への登用が増えた 28.2%
 - 12 1～11のようなことは起こっていない 14.1%
- 無回答 2.3%

問15 貴社では、正社員の育成・能力開発に関して、現在どのようなことが課題となっていますか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

- | | | | |
|--------------------------------------|-------|----------------------------------|-------|
| 1 会社としての支援体制が十分に整っていない | 26.9% | 8 育成してもすぐに辞めてしまう | 16.4% |
| 2 指導する人材が不足している | 52.7% | 9 育成・能力開発にコストがかかりすぎる | 9.0% |
| 3 社員の能力向上への意欲が低い | 25.0% | 10 効果的な育成・能力開発の方法がわからない | 12.2% |
| 4 育成・能力開発に十分な時間が取れない | 51.4% | 11 業務変更や技術革新が頻繁なため、育成・能力開発が無駄になる | 2.1% |
| 5 上司と部下、先輩と後輩との間のコミュニケーションがうまく取れていない | 28.8% | 12 その他 | 1.1% |
| 6 各部署の管理職による育成・能力開発の取組みが不十分である | 37.3% | 13 とくに問題はない | 5.1% |
| 7 育成しがいのある人材が集まらない | 12.2% | | |
- 無回答 1.3%

II. 育成・能力開発、人事管理における人事部門と各部署の関係について

問16 貴社では、正社員の人事管理に関する以下のa~lの事項を、人事部門（総務部門など、本社で人事管理を担当する部門を含む）と各部署の管理職のどちらが実質的に決めていますか（それぞれ当てはまるもの1つに○）。

N=531

		もっぱら人事部門が決める	各部署の管理職の意見を聞いたうえで人事部門が決める	人事部門から意見はするが、各部署の管理職が決める	もっぱら各部署の管理職が決める
a. 新卒採用者の人選	(3.2%)	37.1%	33.7%	18.5%	7.5%
b. 中途採用者の人選	(1.9%)	18.6%	37.9%	25.8%	15.8%
c. 要員計画	(1.9%)	15.6%	44.3%	21.5%	16.8%
d. 各部門の人件費	(5.6%)	27.3%	29.2%	16.2%	21.7%
e. 部門内の異動	(2.1%)	8.1%	26.0%	25.0%	36.8%
f. 部門を超えた異動	(3.8%)	13.6%	43.7%	20.2%	18.8%
g. 人事評価	(3.6%)	7.0%	29.4%	26.2%	33.9%
h. 部長層への昇進・昇格	(4.0%)	25.6%	39.2%	16.9%	14.3%
i. 課長層への昇進・昇格	(4.0%)	17.5%	44.8%	18.6%	15.1%
j. 各部門の育成・能力開発の目標・方針	(3.0%)	9.6%	20.7%	27.9%	38.8%
k. 職場におけるOJTの進め方	(2.3%)	5.8%	10.9%	24.7%	56.3%
l. 研修・セミナー等への参加者の人選	(2.3%)	10.0%	22.4%	25.0%	40.3%

() 内は無回答の比率。

問17 貴社での人事管理に関する権限は、①過去5年間、全体としてどう変化していますか。また、今後について②望ましい変化と、③実際の見通しをお答えください(①～③のそれぞれについて当てはまるもの1つに○)。

N=531

		人事部門の権限が大きくなる	どちらとも言えない	各部署の権限が大きくなる
①過去5年間の変化	(0.9%)	9.0%	19.6%	10.9%
②今後の望ましい変化	(0.9%)	19.6%	70.1%	9.4%
③今後の実際の見通し	(0.9%)	11.5%	79.1%	8.5%

() 内は無回答の比率。

問18 貴社の人事部門は、各部署の正社員に関する人材情報(=能力、仕事の希望等に関する情報)を、どのように把握していますか(当てはまるものすべてに○)。

N=531

- 1 人事部門として社員全員と個別に面談 6 社員からの相談の受付によって 25.4%
3.8%
- 2 人事部門として一部の社員と個別に面談 7 労働組合・従業員組織との情報交換を通じて 14.7%
21.5%
- 3 各部署の管理職の報告を通じて 79.8% 8 その他 0.6%
- 4 人事評価、能力評価を通じて 69.7% 9 把握のための取組みは行っていない 3.0%
- 5 自己申告制度を通じて 39.5%

無回答 0.8%

問19 (1) 正社員の育成・能力開発にあたり、貴社が各部署の管理職に期待する役割はどのようなものですか(当てはまるものすべてに○)。

N=531

- 1 部署での育成・能力開発(OJT)を担う 74.0% 7 部署を担う次の管理職を育成する 75.0%
- 2 部署としての育成・能力開発方針を立てる 54.6% 8 管理職を担うことができる女性社員の育成 33.5%
- 3 部下のキャリアに関する希望を把握する 42.2% 9 新人・若手社員の育成 69.1%
- 4 部下のキャリア上の相談に乗る 45.6% 10 研修の設計や運用に関わる 18.5%
- 5 部下に今後のキャリアに関する目標を示す 44.6% 11 その他 0.0%
- 6 部下に会社の方針・理念を示す 52.9% 12 期待することはとくにない 0.4%

無回答 0.4%

(2) 貴社の課長層・部長層のうちどのくらいが、正社員の育成・能力開発に関して貴社が各部署の管理職に期待する役割を理解していますか(それぞれ当てはまるもの1つに○)。

N=531

		8割以上	5～7割	3～4割	2割以下
a. 課長層	(2.6%)	20.9%	41.2%	28.4%	6.8%
b. 部長層	(2.8%)	33.5%	40.1%	17.5%	6.0%

() 内は無回答の比率。

(3) 正社員の育成・能力開発に関して、貴社が各部署の管理職に期待する役割は、今後どのように変化していきますか(1つに○)。

N=531

- 1 大きくなる 72.7%
- 2 変わらない 26.0%
- 3 小さくなる 0.4%
- 無回答 0.9%

問20 (1) 貴社では、正社員の育成・能力開発を進めるため、各部署の管理職を対象とした以下のような取組みを行っていますか (行っているものすべてに○)。

N=531

- | | | | | | |
|---|--------------------------------|-------|----|----------------------------|-------|
| 1 | 会社としての育成・能力開発方針の作成・周知 | 42.6% | 7 | 育成・能力開発に関わる管理職の負担を考慮した要員配置 | 12.4% |
| 2 | 求める人材像に関する意識のすり合わせ | 28.4% | 8 | 部下育成に関するコンサルティング | 5.3% |
| 3 | セミナー・研修に関する情報の提供 | 51.0% | 9 | 個別の社員(◎◎さん)の育成に関する助言・意見交換 | 16.4% |
| 4 | 部下育成に関する情報提供
(マニュアル配布などを含む) | 22.2% | 10 | その他 | 0.2% |
| 5 | 部下育成に関する管理職研修 | 54.6% | 11 | 管理職を対象とした取組みはとくに行っていない | 9.6% |
| 6 | 部下の育成・能力開発を管理職の評価項目とする | 31.1% | | | |

無回答 1.7%

(2) (1) で選んだもののうち、とくに効果のあるものを3つまで、以下の()内に番号で記入してください。・・・() () ()

N=522

第1位 5 : 44.4% 第2位 1 : 28.9% 第3位 3 : 26.2%

問21 貴社において、各部署の管理職に、正社員の育成・能力開発を担当させることのメリットは何ですか (当てはまるものすべてに○)。

N=531

- | | | |
|----|---|-------|
| 1 | 各社員の希望や能力水準を踏まえた育成・能力開発ができる | 49.0% |
| 2 | 各部署の仕事内容や仕事上のニーズを踏まえた育成・能力開発ができる | 76.8% |
| 3 | 研修内容に各部署のニーズを反映できる | 36.7% |
| 4 | 育成・能力開発の担当者が多くなる | 14.1% |
| 5 | 人事部門のみでは実行しきれない育成・能力開発ができる | 63.5% |
| 6 | 各部署の業務に関するエキスパートを育成できる | 39.9% |
| 7 | 部下の育成・能力開発に対する管理職の意識を高められる | 56.7% |
| 8 | 管理職自身の育成・能力開発につながる | 64.6% |
| 9 | 職場での育成・能力開発を充実させることで、教育訓練(研修等)の費用を抑制できる | 9.8% |
| 10 | その他(具体的に:) | 0.4% |
| 11 | とくにメリットはない | 0.4% |

無回答 0.9%

問22 貴社において、各部署の管理職に、育成・能力開発をまかせるうえでの課題は何ですか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

- | | | |
|----|----------------------------------|-------|
| 1 | 管理職に育成・能力開発のための知識やノウハウが足りない | 55.7% |
| 2 | 育成・能力開発に対する管理職の関心がうすい | 36.5% |
| 3 | 管理職の負担が過度になる | 57.1% |
| 4 | 部署間で育成・能力開発の状況に差（バラツキ）が生じる | 62.5% |
| 5 | 全社的な観点からの育成・能力開発ができない | 18.5% |
| 6 | 優秀な社員が特定の部署に抱え込まれる | 11.3% |
| 7 | 管理職が業績上の目標達成を重視し、育成・能力開発の優先順位が低い | 27.5% |
| 8 | 管理職に育成・能力開発を行う時間的余裕がない | 51.2% |
| 9 | 育成・能力開発に関して、人事部門との役割分担があいまいになる | 8.3% |
| 10 | その他（具体的に： _____） | 0.6% |
| 11 | とくに課題はない | 1.7% |
- 無回答 0.8%

問23 貴社の育成・能力開発に関する人事部門と各部署との連携について、どのように評価しますか（1つに○）。

N=531

- | | | | | | |
|---|-------------|-------|---|--------------|-------|
| 1 | よく連携できている | 3.4% | 3 | あまり連携できていない | 39.9% |
| 2 | ある程度連携できている | 50.5% | 4 | まったく連携できていない | 2.4% |
- 無回答 3.8%

Ⅲ. 貴社の人事管理について

問24（1）貴社の本社人事部門に属する正社員の数は・・・ _____人

【回答の内訳 N=531】

- 4人以下：38.4% 5～9人：36.9% 10～19人：13.1% 20人以上：5.7%
 無回答：6.3%

（2）貴社では、本社以外の事業部や事業所などにも人事部門の社員を配置していますか（1つに○）。

N=531

- | | | |
|---|---|-------|
| 1 | 人事部門の社員は本社 のみ に配置 | 79.5% |
| 2 | 人事部門の社員は本社 以外 の事業部・事業所などにも配置 | 18.5% |
- 無回答 2.1%

問25 貴社の本社人事部門の社員の人事部門配属までのキャリアはどのようなものですか（当てはまるものすべてに○）。また、そのうち最も一般的なキャリアの番号を（ ）内に記入してください。

N=531

- | | |
|---|---|
| 1 新卒で入社したときから人事部門に配属
40.7% | 4 新卒で入社後、他の部門を経験し、40歳台で人事部門に配属
32.4% |
| 2 新卒で入社後、他の部門を経験し、20歳台で人事部門に配属
32.8% | 5 新卒で入社後、他の部門を経験し、50歳台で人事部門に配属
13.0% |
| 3 新卒で入社後、他の部門を経験し、30歳台で人事部門に配属
42.6% | 6 その他(具体的に：)
32.8% |
- 無回答 3.2%

最も一般的なキャリア・・・()

N=514

第1位 3 : 22.2% 第2位 1 : 19.3%

問26 貴社には人事管理担当の取締役がいますか（1つに○）。

N=531

- 1 いる 56.3% 2 いない 39.2% 無回答 4.5%

問27 貴社の人事部門が①現在果たしている役割、②今後強化したい役割について、それぞれ当てはまるものすべてに○をつけてください。

N=531

	①現在果たしている役割（当てはまるものすべてに○）	②今後強化したい役割（当てはまるものすべてに○）
1 人事制度の設計・見直し	67.2%	49.7%
2 総額人件費の管理	58.9%	29.4%
3 各部門・事業所などの人件費の管理	41.1%	26.7%
4 個別の社員の配置・異動の決定	58.0%	23.0%
5 個別の社員の昇進・昇格管理	68.0%	25.0%
6 個別の社員の処遇決定	57.1%	19.0%
7 能力開発機会の社員への提供	43.7%	36.9%
8 キャリア形成への支援	33.1%	47.3%
9 社員・各部署に対し、労働法など人事管理に関わる情報を提供	56.3%	33.9%
無回答	4.3%	12.6%

問28 以下の①～④の役割は貴社の人事部門に当てはまりますか（①～④のそれぞれについて当てはまるものに1つに○）。また今後は①～④のうち、どの役割を重視しますか。N=531

	当てはまる	どちらとも言えない	当てはまらない	今後重視する役割（重視するものすべてに○） (50.7%)
①経営戦略を実現するために、人事計画や要員計画の立案、経営層育成などの面で貢献する役割 (1.9%)	51.8%	33.7%	12.6%	32.6%
②各部署の管理職と協力して、組織の再設計や変革を促す役割 (1.7%)	45.2%	38.4%	14.7%	21.8%
③社員の要望や意見を把握し、社員を支援する役割 (2.3%)	51.2%	36.0%	10.5%	20.2%
④配置や昇進、賃金の管理などを効果的に進める、人事管理の専門職としての役割 (1.9%)	64.0%	26.4%	7.7%	19.4%

() 内は無回答の比率。

問29 貴社における正社員の人事管理に関する方針は、AとBのどちらに近いですか（①～⑨のそれぞれについて当てはまるものに1つに○）。

N=531

[Aの方針]		Aに近い	えはAに近い どちらかとい	えはBに近い どちらかとい	Bに近い	[Bの方針]
①	新卒採用に力を入れている (1.1%)	37.3%	37.9%	13.9%	9.8%	中途採用に力を入れている
②	正社員全員の長期雇用に努める (0.8%)	54.4%	36.0%	6.0%	2.8%	正社員の一部を精鋭として残す
③	社員の能力開発の責任は、企業側にある (1.9%)	10.0%	62.5%	23.2%	2.4%	社員の能力開発の責任は、社員個人にある
④	社員への教育投資の回収は、10年以上かけて行う (1.5%)	9.2%	41.6%	37.1%	10.5%	社員への教育投資の回収は、10年未満で行う
⑤	勤続年数を重んじて、昇進させる (1.1%)	5.8%	35.2%	41.1%	16.8%	勤続年数に関係なく、抜擢する
⑥	特定の職能・職種内で仕事を経験させる (1.1%)	11.9%	45.4%	33.9%	7.7%	職能・職種にとらわれず広く仕事を経験させる
⑦	異動は会社主導で行う (0.9%)	29.4%	57.1%	11.9%	0.8%	異動には、社員の意見・希望をできるだけ反映させる
⑧	高い職位には生え抜き社員を登用する (2.3%)	16.2%	55.0%	22.0%	4.5%	高い職位には外部人材を登用する
⑨	従業員組織（組合・社員会など）とのコミュニケーションを重視している (2.1%)	24.1%	49.9%	18.3%	5.6%	従業員組織（組合・社員会等）とのコミュニケーションは、重視していない

() 内は無回答の比率。

問30 過去5年間、貴社の人事部門に関して、どのような変化がありましたか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

- | | | | |
|-----------------------|-------|---------------------------------|-------|
| 1 人事部門の増員 | 29.8% | 10 人事管理に関連する法改正に対応する業務の増加 | 60.1% |
| 2 人事部門の要員削減 | 12.6% | 11 労働組合・従業員組織との間の労使コミュニケーションの増加 | 18.6% |
| 3 人事管理業務の一部外注化 | 9.8% | 12 労働組合・従業員組織との間の労使コミュニケーションの減少 | 2.6% |
| 4 人事部門の役割の拡大 | 41.2% | 13 個別社員の配置や処遇に対する関与の拡大 | 21.1% |
| 5 人事部門の役割の縮小 | 2.8% | 14 個別社員からの相談・苦情への対応の増加 | 25.6% |
| 6 育成・能力開発に関する役割の拡大 | 43.7% | 15 その他 | 0.6% |
| 7 育成・能力開発に関する役割の縮小 | 3.2% | 16 とくに変化はない | 11.1% |
| 8 経営戦略、経営計画に関与する機会の増加 | 23.2% | | |
| 9 企業組織再編に関わる業務の増加 | 19.4% | | |

無回答：1.9%

問31 ①非管理職の一般社員、②課長層の基本給はどのような要素をもとに決定していますか。それぞれ当てはまるものすべてに○をつけた上で、比重が大きい要素を大きい順に（ ）内に番号で2つまで記入してください。

N=531

	基本給の決定要素（当てはまるものすべてに○）	比重が大きい要素（2つまで記入）
①非管理職の一般社員 (2.6%)	1 従事する仕事の内容・価値 53.9% 4 勤続期間 51.4% 2 仕事上の能力・技能 75.7% 5 その他 3.4% 3 年齢 44.4%	第1位：() 第2位：()
②課長層 (3.4%)	1 従事する仕事の内容・価値 66.7% 4 勤続期間 35.2% 2 仕事上の能力・技能 79.5% 5 その他 4.1% 3 年齢 29.4%	第1位：() 第2位：()

()内は無回答の比率。

比重が大きい要素

①非管理職

【第1位】 N=517

回答数第1位 2：37.1% 回答数第2位 1：24.2%

【第2位】 N=488

回答数第1位 2：31.4% 回答数第2位 1：20.5%

②管理職

【第1位】 N=513

回答数第1位 2：44.6% 回答数第2位 1：30.4%

【第2位】 N=486

回答数第1位 2：33.5% 回答数第2位 1：31.9%

問32 大卒正社員の各年齢における平均的な給与月額はどのくらいですか。初任給を100としたときの、各年齢のおよその指数を以下に記入してください。

	入社時	30歳	40歳	50歳
給与月額（指数）	100			

①30歳

平均値 134.0 中央値 128.0 S.D. 29.7 (N=435)

②40歳

平均値 174.7 中央値 162.0 S.D. 51.9 (N=434)

③50歳

平均値 216.3 中央値 200.0 S.D. 76.1 (N=426)

問33 貴社では、課長層の正社員の間で年収においてどのくらいの差をつけていますか。平均的な水準を100としたときの、最低・最高のレベルのおよその指数を以下に記入してください。

最高： _____ ←←平均： 100→→最低： _____

①最高

平均値 126.1 中央値 120.0 S.D. 35.2 (N=399)

②最低

平均値 86.0 中央値 89.0 S.D. 10.4 (N=397)

問34 貴社では以下のa~cについて、過去5年間で正社員各自の間の差(バラツキ)がどう変わりましたか(それぞれ当てはまるもの1つに○)。N=531

a. 同期入社社員の昇進・昇格時期の差 (4.0%)	1 大きくなった 28.2%	2 変わらない 66.5%	3 小さくなった 1.3%
b. 賃金の差 (4.1%)	1 大きくなった 25.2%	2 変わらない 67.8%	3 小さくなった 2.8%
c. 育成・能力開発機会の差 (4.0%)	1 大きくなった 13.9%	2 変わらない 81.0%	3 小さくなった 1.1%

() 内は無回答の比率。

問35 (1) 貴社には、以下のような限定正社員区分(=雇用契約等により就業する地域、担当業務、勤務時間のいずれかがあらかじめ限定されている正社員区分)が設けられていますか(当てはまるものすべてに○)。
N=531

- 1 就業地域が限定された正社員区分 16.8%
 - 2 従事する職種や業務が限定された正社員区分 20.3%
 - 3 勤務時間が限定された正社員区分 8.5%
 - 4 その他(具体的に:) 0.0%
 - 5 限定正社員区分はない 65.5% → 問36へ
- 無回答 2.6%

(2) 貴社の限定正社員は、通常の正社員と比べてキャリアのうえで違いがありますか（当てはまるものすべてに○）。

N=169

1 昇進・昇格に上限がある	35.5%	5 配置転換の範囲が限定される	50.3%
2 昇進・昇格のスピードが遅い	16.0%	6 能力開発の機会が少ない	8.3%
3 格付けの制度や賃金テーブルが異なる	51.5%	7 その他	0.6%
4 配置転換が少ない	32.0%	8 とくに違いはない	14.2%
無回答	1.8%		

(3) 貴社の正社員全体に占める限定正社員の割合はおよそ何%ですか・・・正社員のおよそ_____%

【回答の内訳 N=169】

いない：3.6% 5%未満：22.5% 5～10%未満：14.2% 10～20%未満：16.0%
 20～30%未満：8.3% 30～50%未満：11.2% 50%以上：10.7%
 無回答：13.6%

問36 (1) 貴社では過去5年間に、パート、契約社員など直接雇用の非正社員を正社員に登用していますか（1つに○）。

N=531

1 正社員登用の制度に基づいて登用している	53.1%
2 正社員登用の制度はあるが、登用の実績はない	4.9%
3 正社員登用の制度はないが、慣行に基づき登用している（採用枠での非正社員からの採用も含む）	31.8%
4 正社員登用の制度はなく、登用の実績もない	8.9% →問37へ
無回答	1.3%

(2) 正社員登用について各部署の管理職にどのようなことを伝えていきますか（当てはまるものすべてに○）。

N=477

1 制度の内容（手続き等）	52.4%	5 登用までに非正社員が身につけるべき能力	19.5%
2 会社の方針	32.1%	6 その他	0.6%
3 登用基準・登用候補者の推薦基準	48.6%	7 とくにない	17.4%
4 正社員への登用に向けた非正社員の育成のノウハウ	8.0%		
無回答	2.5%		

IV. 貴社の経営について

問37 貴社の経営はAとBのどちらに近いですか（①～⑨のそれぞれについて当てはまるものに1つに○）。
N=531

	[Aの方針]	Aに近い			Bに近い	[Bの方針]
		Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い		
①	高付加価値製品・サービスによる競争力強化 (6.4%)	28.6%	50.3%	12.1%	2.6%	他社よりもコスト面で優位に立つ
②	製品・サービスの品質向上に力を入れる (6.8%)	25.0%	46.3%	15.8%	6.0%	営業・販売の強化に力を入れる
③	企業規模の維持を重視 (6.8%)	10.2%	43.7%	31.1%	8.3%	企業規模の拡大を重視
④	開発から生産、営業までをすべて自社で行う (11.5%)	17.9%	29.9%	27.7%	13.0%	自社の得意な機能分野（開発、営業、生産等）に注力する
⑤	既存の人材に合わせて事業戦略を立てる (5.6%)	5.1%	30.3%	47.5%	11.5%	事業戦略に合わせて人材を採用する
⑥	新規事業の開拓を重視 (6.6%)	4.5%	25.8%	44.8%	18.3%	既存事業の継続・強化を重視
⑦	国内マーケットを重視 (7.9%)	53.7%	27.7%	9.2%	1.5%	海外マーケットを重視
⑧	事業展開にあたってはスピードを重視 (5.8%)	12.8%	31.8%	39.9%	9.6%	事業展開は慎重に行う
⑨	トップダウンによる意思決定を重視 (4.7%)	27.3%	53.7%	13.0%	1.3%	ボトムアップによる意思決定を重視

() 内は無回答の比率。

問38 現在、貴社の経営において重視しているものは何ですか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

1 既存事業の強化・拡大	69.1%	10 新技術や新商品の開発	24.7%
2 新規事業分野への進出	32.6%	11 製品やサービスの低価格化	7.3%
3 不採算事業の積極的な整理・撤退	15.4%	12 競合する製品やサービスとの差別化	31.8%
4 執行役員制の導入などのガバナンス改革	8.7%	13 研究開発スピードの改善	11.7%
5 経営活動のグローバル化	12.2%	14 顧客満足の一層の向上	67.2%
6 業務のアウトソーシング化	10.4%	15 新規顧客の開拓	35.0%
7 間接部門のコスト削減	30.9%	16 企業の社会的責任（CSR）・コンプライアンス	46.9%
8 有利子負債や不良債権の処理	3.6%	17 その他	1.7%
9 株主価値の上昇	4.5%		
無回答	3.4%		

問39 貴社では過去5年間、次のような事業再編・組織再編を実施しましたか（当てはまるものすべてに○）。

N=531

1 他企業との経営統合	6.8%	7 支店・支社・事業所の再編	33.3%
2 事業の買収や合併（M&A）	13.4%	8 子会社・関連会社の再編（設立または統廃合）	17.1%
3 事業の売却・営業譲渡・廃止	6.0%	9 子会社の100%子会社化	2.8%
4 生産拠点の海外移転	2.6%	10 社内カンパニー制の導入・社内分社化	1.7%
5 本社機能の縮小	4.0%	11 その他	2.8%
6 社内組織のフラット化	11.5%		
無回答	34.7%		

VI. 貴社について

F1 貴社の設立年代は（設立が法人化より前である場合はその時期をご記入ください）

・・・西暦_____年

【回答の内訳 N=531】

1945年以前：23.5% 1946～1959年：19.4% 1960年代：13.7%
 1970年代：15.6% 1980年代：9.7% 1990年代：6.8% 2000年以降：9.5%
 無回答：3.0%

F2 貴社の本社所在地は・・・ _____ 都・道・府・県

【回答の内訳 N=531】

北海道・東北：12.8% 東京：26.2% 東京以外の関東：10.8% 甲信越・北陸：7.9%
 東海（愛知・静岡・岐阜）：9.2% 近畿：15.7% 中国・四国：9.5% 九州・沖縄：7.1%
 無回答：0.8%

F3 貴社の業種は何ですか（最も主要なもの1つに○）。N=531

1 鉱業	0.0%	9 情報通信業	3.8%	17 医療・福祉	24.1%
2 建設業	7.2%	10 運輸業	5.3%	18 教育・学習支援業	9.6%
3 一般機械器具製造業	3.2%	11 卸売業	4.3%	19 サービス業	12.2%
4 輸送用機械器具製造業	4.1%	12 小売業	7.0%	(具体的に：))
5 精密機械器具製造業	1.9%	13 金融・保険業	1.9%	20 その他	0.2%
6 電気機械器具製造業	3.8%	14 不動産業	0.6%	(具体的に：))
7 その他製造業（具体的に：）	9.0%	15 飲食業	0.6%		
8 電気・ガス・熱供給・水道業	0.8%	16 宿泊業	0.6%		

F4 (1) 貴社は現在、事業部制や社内カンパニー制を導入していますか（1つに○）。 N=531

1 導入している 16.0% 2 導入していない 83.4% → F5へ 無回答 0.6%

(2) 貴社の事業部や社内カンパニーにはどのような権限が与えられていますか（当てはまるものすべてに○）。

N=85

1 投資決済	20.0%	5 資金調達の権限	5.9%
2 労働条件の決定	23.5%	6 役員人事	7.1%
3 社員の採用	54.1%	7 その他	4.7%
4 労使交渉の権限	8.2%		
無回答	25.9%		

F 5 貴社に対する海外資本の出資比率は（1つに○）。 N=531

1 0% 89.8% 3 25%以上50%未満 1.1% 5 75%以上100%未満 0.0%
 2 0%超25%未満 5.1% 4 50%以上75%未満 0.4% 6 100% 0.6%
 無回答 3.0%

F 6 (1) 直近の決算時における、貴社の年間売上高と経常利益率を以下にご記入ください。

①年間売上高・・・ 兆 億 万

【回答の内訳 N=531】

30億円未満：11.2% 30～50億円未満：10.9% 50～100億円未満：15.4%
 100～300億円未満：22.8% 300～500億円未満：8.0%
 500～1000億円未満：7.2% 1000億円以上：6.6%
 無回答：22.0%

②営業利益率[=(年間営業利益÷年間売上高)×100]・・・約 %

【回答の内訳 N=531】

マイナス：3.0% 0%：2.8% 3%未満：24.4% 3～5%未満：8.5%
 5～10%未満：17.2% 10～20%未満：7.2% 20%以上：3.3%
 無回答：31.8%

(2) 5年前との比較 (a、bそれぞれについて当てはまるもの1つに○)。

※創業後5年未満の企業の方は、創業時と比べてお答えください

N=531

	大幅増 (+20%以上)	増加 (+5%以上 20%未満)	変わらない (±5%未満)	減少 (-5%以上20% 未満)	大幅減 (-20%以上)
a. 売上高 (17.5%)	15.3%	30.7%	22.0%	11.9%	2.6%
b. 営業利益 (20.2%)	12.6%	21.7%	23.9%	12.8% ¹	8.9%

() 内は無回答の比率。

(3) 直近の決算時の年間売上高に占める海外売上高の比重は・・・約 %

【回答の内訳 N=531】

0%：57.4% 10%未満：8.5% 10%以上：6.8% 無回答：27.7%

F 7 (1) 2015年12月末時点の貴社の、①正社員数、②女性正社員数、③非正社員を含む全社員数を、下記におよその人数を記入して下さい。

①正社員数・・・ 人 (②うち女性正社員数・・・ 人)

①正社員数

【回答の内訳 N=531】

300人未満：16.7% 300～500人未満：43.9% 500～1000人未満：24.2%
 1000～3000人未満：11.8% 3000人以上：2.8% 無回答：5.6%

②女性正社員数

【回答の内訳 N=531】

50人未満：16.7% 50～100人未満：23.1% 100～300人未満：34.6%
 300～500人未満：8.6% 500人以上：9.2% 無回答：7.2%

③非正社員を含む全社員数・・・ _____人

※ここでのいう非正社員にはパート、アルバイト、契約社員など貴社で直接雇用している社員が該当し、派遣・請負など貴社で雇用していない社員は該当しません

③全社員数

【回答の内訳 N=531】

300人未満：3.2% 300～500人未満：34.6% 500～1000人未満：34.2%
 1000～3000人未満：19.3% 3000人以上：6.6% 無回答：7.2%

(2) 貴社の正社員、非正社員（パート・アルバイト、契約社員）は、過去5年間でどの程度増減しましたか。

N=531

	大幅増 (+20%以上)	増加 (+5%以上 20%未満)	変わらない (±5%未満)	減少 (-5%以上 20%未満)	大幅減 (-20%以上)
a. 正社員 (6.2%)	10.7%	32.0%	35.2%	14.5%	1.3%
b. 非正社員 (6.2%)	10.5%	28.1%	39.9%	11.7%	3.6%

() 内は無回答の比率。

F8 (1) 貴社の昨年度(2014年度)の正社員採用者数は何人ですか。①新卒採用、②中途採用の別に、下記におよその人数をご記入下さい。

①新卒採用正社員・・・ _____人 ②中途採用正社員・・・ _____人

①新卒採用正社員

【回答の内訳 N=531】

いない：10.5% 10人未満：29.7% 10～30人未満：35.8% 30～50人未満：9.8%
 50～100人未満：6.1% 100人以上：3.4% 無回答：5.5%

②中途採用正社員

【回答の内訳 N=531】

いない：9.4% 5人未満：18.0% 5～10人未満：13.7% 10～30人未満：29.6%
 30～50人未満：8.8% 50人以上：14.7% 無回答：6.8%

(2) 過去5年間、途中で採用している正社員はどのような人材ですか(当てはまるものすべてに○)。

N=531

- | | | | |
|----------------|-------|-----------------------|-------|
| 1 経営層(役員、本部長等) | 6.2% | 6 営業・販売を担当する人材 | 29.0% |
| 2 部長層 | 15.3% | 7 企画・商品開発、研究開発を担当する人材 | 13.0% |
| 3 課長層 | 16.4% | 8 現場担当の一般社員(非管理職) | 58.2% |
| 4 高度な専門人材 | 36.2% | 9 その他(具体的に： _____) | 2.3% |
| 5 事務・管理を担当する人材 | 32.2% | 10 とくにいない | 2.8% |
- 無回答 3.8%

F 9 (1) ①貴社の正社員の平均年齢と②平均勤続年数 (いずれも小数点第1位まで) をご記入ください。

①正社員の平均年齢・・・約_____歳 ②正社員の平均勤続年数・・・約_____年

①正社員の平均年齢

【回答の内訳 N=531】

35歳未満：8.7% 35～40歳未満：29.9% 40～45歳未満：43.1%
 45～50歳未満：10.9% 50歳以上：3.3% 無回答：6.0%

②正社員の平均勤続年数

【回答の内訳 N=531】

5年未満：2.5% 5～10年未満：24.5% 10～15年未満：29.9%
 15～20年未満：27.1% 20～30年未満：7.8% 無回答：10.4%

(2) 貴社の正社員に占める40歳以上の割合はおよそ何%ですか・・・およそ _____%

【回答の内訳 N=531】

25%未満：8.3% 25～50%未満：32.1% 50～75%未満：45.2%
 75%以上：7.7% 無回答：7.9%

F 10 貴社における正社員の職種別構成はどのようになっていますか。正社員全体を100%とした時の各職種別のおよその割合を下の表にご記入ください。

	割合			%
	百の位	十の位	一の位	
a. 事務・管理職				%
b. 研究・技術職				%
c. 営業・販売・サービス職				%
d. 生産工程従事者				%
e. その他（一般職等）				%
合計	1	0	0	%

a. 事務・管理職

【回答の内訳 N=531】

10%未満：18.8% 10～20%未満：33.5% 20～30%未満：19.1%
 30%以上：18.6% 無回答：10.5%
 平均値 21.1 中央値 15.0 S.D. 19.1 (N=475)

b. 研究・技術職

【回答の内訳 N=531】

いない：31.8% 10%未満：12.5% 10～30%未満：17.0% 30～50%未満：6.8%
 50～70%未満：7.1% 70%以上：15.3% 無回答：10.7%
 平均値 24.8 中央値 10.0 S.D. 31.3 (N=474)

c. 営業・販売・サービス職

【回答の内訳 N=531】

いない：31.5% 10%未満：16.6% 10～30%未満：16.3% 30～50%未満：6.2%
 50～70%未満：6.1% 70%以上：13.6% 無回答：10.7%
 平均値 22.2 中央値 6.0 S.D. 30.1 (N=474)

d. 生産工程従事者

【回答の内訳 N=531】

いない：58.6% 30%未満：9.0% 30～50%未満：6.6% 50～70%未満：8.4%
 70%以上：7.3% 無回答：11.1%
 平均値 15.6 中央値 0.0 S.D. 26.8 (N=472)

e. その他（一般職等）

【回答の内訳 N=531】

いない：44.1% 10%未満：13.9% 10～30%未満：13.5% 30～50%未満：2.7%
 50%以上：15.5% 無回答：11.3%
 平均値 17.2 中央値 1.0 S.D. 29.2 (N=471)

F11(1) 貴社の正社員全体を100%とした時、a. 部長層、b. 課長層の正社員の割合はどの程度ですか。下記にご記入ください。また、各職位での正社員の過不足を、貴社ではどのように感じていますか。それぞれについて、1「多い」～4「少ない」の間で1つ選んで○をつけてください。

	割合			職位別の正社員過不足感			
	十の位	一の位		多い	←	→	少ない
a. 部長層			%	2.4%	29.9%	38.8%	0.7%
b. 課長層			%	5.5%	31.6%	36.3%	5.1%

※過不足感の集計のN数は、a、bともに469。無回答はaが10.2%、bが9.8%。

a. 部長層の割合

【回答の内訳 N=531】

いない：1.5% 3%未満：33.2% 3～5%未満：20.3% 5～10%未満：22.1%
 10%以上：11.4% 無回答：11.7%
 平均値 4.8 中央値 3.0 S.D. 5.9 (N=469)

b. 課長層の割合

【回答の内訳 N=531】

いない：0.4% 3%未満：8.3% 3～5%未満：13.7% 5～10%未満：28.5%
 10%～20%未満：25.5% 20%以上：12.1% 無回答：11.7%
 平均値 10.4 中央値 8.0 S.D. 9.7 (N=469)

(2) 貴社の管理職（部長層・課長層）にしめる女性の割合はおよそ何%ですか・・・およそ_____%

【回答の内訳 N=531】

いない：25.4% 3%未満：14.5% 3～5%未満：7.6% 5～10%未満：7.6%
 10%～20%未満：7.6% 20%～30%未満：4.0% 30%以上：15.8% 無回答：18.5%
 平均値 13.4 中央値 3.0 S.D. 21.1 (N=433)

F12(1) 貴社の昨年度（2014年度）における正社員の年間離職率（=2014年度1年間の正社員の離職者数÷2014年度当初の正社員数×100）はおおよそどの程度ですか（1つに○）

N=531

1	5%未満	48.8%	5	20%以上25%未満	3.2%
2	5%以上10%未満	19.4%	6	25%以上30%未満	0.8%
3	10%以上15%未満	16.4%	7	30%以上	0.6%
4	15%以上20%未満	2.4%			
	無回答	8.5%			

(2) 過去5年間、正社員の年間離職率はどのように変化していますか (1つに○)。 N=531

- 1 上昇した 16.4% 2 変わらない 63.3% 3 低下した 14.3% 無回答 6.0%

F 1 3 貴社には定年制がありますか (1つに○)。 N=531

- 1 ある 97.9% →付問へ 2 ない 0.6% →F 1 4へ 無回答 1.5%

付問 (1) 定年年齢は何歳ですか。複数の定年がある場合は最も該当者の多い年齢をお答えください。

・・・定年年齢は_____歳

【回答の内訳 N=520】

- 60歳：77.3% 61～64歳：6.0% 65歳：11.3% 66歳以上：1.2% 無回答：4.2%

(2) 定年後の継続雇用制度 (再雇用制度または勤務延長制度) を設けていますか (1つに○)。 N=520

- 1 上限年齢のある継続雇用制度を設けている 85.0% 2 上限年齢のない継続雇用制度を設けている
→上限年齢 () 歳 (最も該当者の多いケース) 8.7%
3 継続雇用制度は設けていない 6.0%
無回答 0.4%

【上限年齢のある継続雇用制度：上限年齢の内訳 N=442】

- 64歳以下：3.0% 65歳：88.5% 66歳以上：4.9% 無回答：3.6%

(3) 定年後に勤務する従業員の働き方についてうかがいます。

①担当する仕事の内容は (最も多いケース1つに○)。 N=520

- 1 定年前と全く同じ仕事 36.0% 4 定年前と全く異なる仕事 0.8%
2 定年前と同じ仕事であるが責任の重さが変わる 40.4% 5 その他 1.5%
3 定年前と一部異なる仕事 17.1%
無回答 4.2%

②定年後の基本給の水準 (最も多いケース1つに○)。 N=520

- 1 定年到達時と同じ 5.8% 4 定年到達時の4～5割 20.0%
2 定年到達時の8～9割 12.5% 5 定年到達時の4割未満 3.5%
3 定年到達時の6～7割 52.1%
無回答 6.2%

F 1 4 貴社には役職定年制がありますか。①課長、②部長のそれぞれについてお答えください。 N=531

※役職定年制度がある場合は、それぞれの役職定年年齢 (最も多いケース) を () 内に記入してください。

①課長 (3.2%)	1 ある 36.0% → () 歳 (最も多いケース)	2 ない 60.8%
②部長 (3.2%)	1 ある 35.4% → () 歳 (最も多いケース)	2 ない 61.4%

() 内は無回答の比率。

【課長の役職定年制：役職定年年齢の内訳 N=191】

- 54歳以下：4.1% 55歳：14.1% 56～59歳：23.6% 60歳：44.5% 61歳以上：10.5%
無回答：3.1%

【部長の役職定年制：役職定年年齢の内訳 N=188】

- 54歳以下：0.5% 55歳：12.2% 56～59歳：26.7% 60歳：41.5% 61歳以上：15.8%
無回答：3.2%

F15(1) 貴社には、労働組合や常設的な労使協議機関（経営側と従業員代表との間での定期的な協議を含む）がありますか（1つに○）。

N=531

- 1 労働組合がある 47.6%
 2 労働組合はないが常設的な労使協議機関はある 12.2%
 3 ない 38.4% → F16へ
 無回答 1.7%

(2) 労使協議機関において、社員の育成・能力開発、キャリアに関わる取組みについて協議をしていますか。

N=318

- 1 している 47.5% 2 していない 47.8% 無回答 4.7%

F16 (1) 貴社では、過去1年間で国が実施している各種の能力開発支援策を活用しましたか。(2) 活用している場合は、どういった社員の能力開発に活用したかをお答えください。

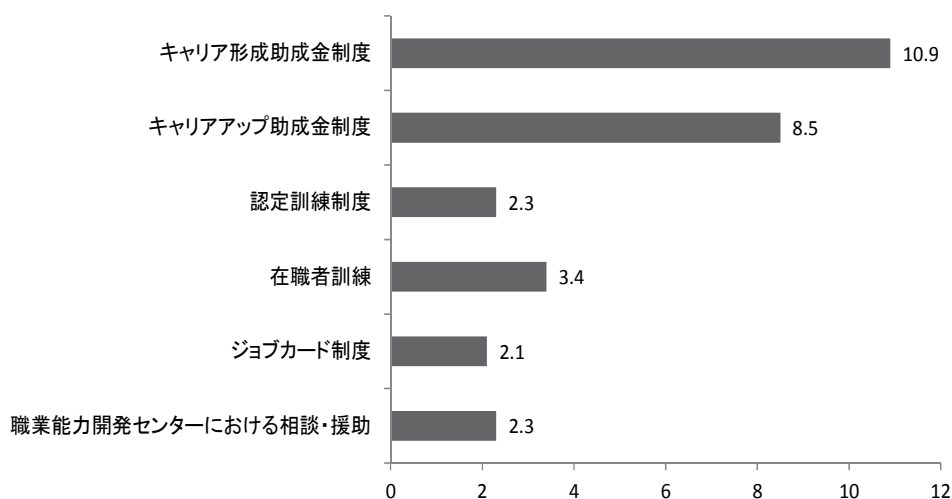
	(1) 活用 の有無	(2) 活用している場合のみ、支援策の対象となる社員層	
		①雇用形態(1つに○)	②担当している職種(当てはまるものすべてに○)
a. キャリア形成促進助成金制度(※1)	有・無	1 正社員のみ 2 非正社員のみ 3 雇用形態を限定していない	1 事務・管理職 4 生産工程従事者 2 研究・技術職 5 その他() 3 営業・販売・サービス職 6 職種は限定していない
b. キャリアアップ助成金制度(※2) (有期実習型訓練(※3)を含む)	有・無	1 正社員のみ 2 非正社員のみ 3 雇用形態を限定していない	1 事務・管理職 4 生産工程従事者 2 研究・技術職 5 その他() 3 営業・販売・サービス職 6 職種は限定していない
c. 認定訓練制度(※4)	有・無	1 正社員のみ 2 非正社員のみ 3 雇用形態を限定していない	1 事務・管理職 4 生産工程従事者 2 研究・技術職 5 その他() 3 営業・販売・サービス職 6 職種は限定していない
d. 在職者訓練(※5)	有・無	1 正社員のみ 2 非正社員のみ 3 雇用形態を限定していない	1 事務・管理職 4 生産工程従事者 2 研究・技術職 5 その他() 3 営業・販売・サービス職 6 職種は限定していない
e. ジョブ・カード制度(※6)	有・無	1 正社員のみ 2 非正社員のみ 3 雇用形態を限定していない	1 事務・管理職 4 生産工程従事者 2 研究・技術職 5 その他() 3 営業・販売・サービス職 6 職種は限定していない
f. 職業能力開発サービスセンター(※7)における相談・援助	有・無	1 正社員のみ 2 非正社員のみ 3 雇用形態を限定していない	1 事務・管理職 4 生産工程従事者 2 研究・技術職 5 その他() 3 営業・販売・サービス職 6 職種は限定していない

各種能力開発支援施策についての説明

- ※1 キャリア形成促進助成金：労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費 や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度。
- ※2 キャリアアップ助成金制度：非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度。
- ※3 有期実習型訓練：企業現場における実習（OJT）と企業ニーズに即した座学等（Off-JT）を組み合わせ訓練。
- ※4 認定訓練制度：事業主が行う教育訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合したものを認定する制度。
- ※5 在職者訓練：企業に勤務する労働者を対象とする各種訓練。
- ※6 ジョブ・カード制度：働く人の職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などをまとめた「ジョブ・カード」を、キャリア・プランニングや職業能力証明のためのツールとして、職業能力開発などにおいて活用する制度。
- ※7 職業能力開発サービスセンター：企業が行う従業員のキャリア形成の取り組みを支援するため、各都道府県の能力開発協会内に設置された公的な相談・支援窓口。

F 1 6 集計結果

1. 各種能力開発支援策を活用している企業の比率（N=531、単位：％）



2. 各種能力開発支援策の活用対象

①活用対象の雇用形態

	活用企業数(n)	活用対象の雇用形態(%)			
		正社員のみ	非正社員のみ	雇用形態を限定してない	無回答
キャリア形成助成金制度	58	60.3	0.0	31.0	8.6
キャリアアップ助成金制度	45	26.7	24.4	31.1	17.8
認定訓練制度	12	75.0	0.0	25.0	0.0
在職者訓練	18	61.1	0.0	33.3	5.6
ジョブカード制度	11	45.5	18.2	9.1	27.3
職業能力開発センターにおける相談・援助	12	25.0	8.3	50.0	16.7

②活用対象の職種（複数回答）

	活用企業数 (n)	活用対象の職種(%)						
		事務・管理 職	研究・技術 職	営業・販売・ サービス職	生産工程従 事者	その他	職種限定 なし	無回答
キャリア形成助成金制度	58	24.1	34.5	22.4	6.9	3.4	19.0	15.5
キャリアアップ助成金制度	45	33.3	20.0	31.1	13.3	2.2	22.2	13.3
認定訓練制度	12	33.3	50.0	8.3	41.7	8.3	8.3	0
在職者訓練	18	27.8	22.2	11.1	27.8	0.0	38.9	5.6
ジョブカード制度	11	18.2	27.3	27.3	9.1	0.0	0.0	22.2
職業能力開発センターにおける相談・援助	12	16.7	16.7	8.3	8.3	0.0	58.3	8.3

F 17 社員の能力開発に関し、行政に対してどのような支援を希望しますか（当てはまるものすべてに○）
N=531

- | | | | |
|--|-------|---------------------------|-------|
| 1 教育訓練給付金制度や教育訓練機関、通信教育等、社員の自己啓発支援に関する情報提供 | 31.3% | 8 各地域での公共職業訓練に関する情報提供 | 4.7% |
| 2 在職者訓練の拡充 | 10.4% | 9 e-learning の体制整備に対する支援 | 9.0% |
| 3 企業ニーズに合致したオーダーメイド型職業訓練コースの設定・拡充 | 12.1% | 10 キャリア・コンサルティングの実施に対する支援 | 9.4% |
| 4 新技術に対応した公共の訓練コースの設定・拡充 | 4.9% | 11 社員の自己啓発に対する意識を高めるための活動 | 21.1% |
| 5 認定職業訓練の拡充 | 2.8% | 12 その他 | 1.5% |
| 6 社員の指導力強化に向けた研修・セミナー等の実施 | 30.3% | 13 とくに希望することはない | 19.6% |
| 7 職業訓練を実施する企業への助成金の支給対象の拡大／支給額の増額 | 19.6% | | |
| 無回答 | 16.4% | | |

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する調査

職場管理職調査票

1. この調査は、企業で働いておられる正社員の方に、ご自身の能力開発やキャリア、現在のお仕事や職場などについておたずねするものです。調査の実施は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が株式会社〇〇に委託しております。
2. 記入いただいたアンケート票は、個人情報保護に照らして厳格に管理、取り扱いを行います。記入した内容はすべて統計的に処理され、企業で働く方々の能力開発やキャリア形成の支援を検討する際の基礎資料とする以外の目的には使用しません。また記入した内容は、個人が特定されたり、推測されるような形でとりまとめたり、発表されたりすることはありません。安心してお答えください。
3. 分からない質問、答えたくない質問、難しい質問があった時は、答えなくてもかまいません。その質問を飛ばして、答えられる質問にだけお答えください。
4. ご回答は、当てはまる番号に○印をつけていただくものと、()や _____にご記入いただくものがあります。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、2016年2月12日頃までにご投函ください。
6. この調査について、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 担当：藤本



※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <http://www.jil.go.jp>)

I. 現在の職場について

問1 あなたが現在お勤めの会社で働き始めたのはいつからですか。・・・(西暦) _____年_____月
N=954

1979年以前	4.4%	2005～2009年	9.7%
1980年代	24.4%	2010～2014年	9.7%
1990年代	34.8%	2015年以降	2.0%
2000～2004年	12.2%	無回答	2.2%

※ 以下、この調査で「会社」とは、あなたが現在お勤めの会社をさします。お勤めの会社が複数の場合も、この調査票の配布が行われた会社のことについてお答えください。

問2 (1) あなたの現在の職場はどの部門に属していますか (1つに○)。 N=954

※以下、この調査で「職場」とは、「あなたが直接管理する範囲(課など)」をさします

1 経営企画部門	5.6%	7 商品・サービス企画部門	2.6%	12 購買・調達・物流部門	3.6%
2 総務部門	18.9%	8 マーケティング・調査分析部門	1.5%	13 広報・秘書部門	0.7%
3 経理・財務部門	10.1%	9 営業・販売部門	14.6%	14 その他	0.7%
4 人事労務・教育部門	16.4%	10 製造・施工部門	1.8%	(具体的に:)	
5 法務部門	0.2%	11 サービス提供部門	10.7%		
6 研究・開発部門	9.4%	(具体的に:)			
無回答	3.4%				

(2) 現在の職場で働く方々の人数内訳をご記入ください。また、それぞれの区分について、昨年1年間の増減をお答えください。

	人数	昨年1年間での増減(それぞれの区分について1つに○)			
正社員(あなた自身、出向受け入れ者も人数に含む)	平均 93.7	1 増加	27.8%	2 変わらない	49.3%
	中央値 11.0 (S. D. 274.7) <u>N=909</u>	3 減少	18.0%	無回答	4.9%
うち女性正社員	平均 29.2 中央値 3.0 (S. D. 116.9) <u>N=851</u>	1 増加	17.1%	2 変わらない	57.2%
		3 減少	9.2%	無回答	16.5%
非正社員(契約・嘱託、パート・アルバイトなど直接雇用の社員)	平均 44.6 中央値 1.0 (S. D. 334.7) <u>N=784</u>	1 増加	14.7%	2 変わらない	55.5%
		3 減少	6.8%	無回答	23.1%
労働者派遣法上の派遣社員	平均 5.0 中央値 0.0 (S. D. 22.5) <u>N=700</u>	1 増加	9.6%	2 変わらない	49.2%
		3 減少	3.8%	無回答	37.4%

問3 (1) あなたは、現在の会社で課長職（格付け上の課長相当職を含む）に昇進・昇格しましたか（1つに○）。
現在の会社で昇進・昇格した場合は、昇進・昇格の時期を記入してください。 N=954

- 1 現在勤めている会社で昇進・昇格した 83.3%
 →・・・(西暦) _____年_____月に昇進・昇格

【昇進・昇格時期の内訳 N=795】

1999年以前	6.7%	2010～2014年	40.4%
2000～2004年	12.9%	2015年以降	13.4%
2005～2009年	24.8%	無回答	1.8%

- 2 入社時から課長職以上だった 12.3%

無回答 4.4%

(2) あなたが現在の職場の管理者になったのはいつですか・・・(西暦) _____年_____月
 N=954

1999年以前	1.4%	2010～2014年	49.8%
2000～2004年	4.3%	2015年以降	26.1%
2005～2009年代	11.6%	無回答	6.8%

(3) あなたが管理職（課長職）に昇進した時期は、同期や同年代の社員と比べて、どうでしたか（1つに○）。
 N=954

- 1 早いほう 36.8% 2 早くも遅くもない 47.5% 3 遅いほう 11.5%

無回答 4.2%

問4 あなたは、普段、どのように部下の管理や指導をしていますか（当てはまるものすべてに○）。 N=954
 ※この調査では、とくにことわりのない限り、「部下」とは、正社員の部下のことをさします。

- | | | | |
|--------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
| 1 利益や売り上げなど会社への貢献を第一に考えている | 28.0% | 9 部下とのコミュニケーションを心がけている | 69.8% |
| 2 職場の代表として会社に意見している | 18.2% | 10 部下を公平に扱っている | 57.5% |
| 3 部下の労働条件をできる限り守ろうとしている | 41.7% | 11 男女に関わらず同等に仕事の割り振りや指導・助言をしている | 46.9% |
| 4 部下の仕事と家庭生活の両立に配慮している | 51.8% | 12 職場内の人間関係に気を配っている | 69.1% |
| 5 職場の目標を部下に共有させている | 60.2% | 13 職場内での競争を促すようにしている | 6.0% |
| 6 部下それぞれの仕事ぶりをよく把握しようとしている | 64.7% | 14 部下それぞれに、高い個人目標を持たせている | 21.5% |
| 7 部下に、評価や仕事の割り振り等について丁寧に説明している | 30.9% | 15 できるだけ管理的な業務以外のことにも関わるようにしている | 29.9% |
| 8 部下の合意や納得を重視している | 47.3% | 16 その他（具体的に： _____） | 1.5% |
- 無回答 1.6%

問5 あなたは、部下の仕事上の目標や課題をどのように決めていますか。最も当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=954

- 1 部下の意見は聞かずに決めることが多い 4.2%
- 2 部下の意見は聞くものの、あまりそれを取り入れずに決めることが多い 17.2%
- 3 部下の意見を取り入れるかたちで決めることが多い 75.8%

無回答 2.8%

問6 あなた自身の業務時間全体を100とした場合、①先月1か月間にa～eの各業務に従事した時間をおよその比率でお答えください。②また、あなたが管理する職場の業績を向上させるうえで望ましいと考える各業務への時間配分をお答えください。

	①先月1ヶ月間の時間配分 (%)	②職場の業績向上にとり望ましい時間配分 (%)
a. 予算管理・職場管理・人事管理等の管理業務	平均 23.3 中央値 20.0 (S. D. 17.6) N=916	平均 26.6 中央値 20.0 (S. D. 16.3) N=866
b. 職場の一員としての担当業務（上記 a 管理業務以外の専門業務等）	平均 36.4 中央値 30.0 (S. D. 23.0) N=916	平均 27.8 中央値 20.0 (S. D. 19.1) N=866
c. 社内・社外の打ち合わせ・会議	平均 21.2 中央値 20.0 (S. D. 13.7) N=916	平均 17.7 中央値 20.0 (S. D. 10.3) N=866
d. 職場メンバーの指導・育成	平均 12.1 中央値 10.0 (S. D. 9.1) N=916	平均 21.9 中央値 20.0 (S. D. 11.6) N=866
e. その他	平均 7.0 中央値 5.0 (S. D. 9.6) N=909	平均 5.9 中央値 5.0 (S. D. 8.5) N=861
合計	100%	100%

問7 あなたの管理する職場は、どのような職場ですか（当てはまるものすべてに○）。

N=954

- | | | | |
|---------------------------|-------|---|-------|
| 1 人員がいつも不足している | 34.3% | 12 仕事について相談できる人がいる | 52.7% |
| 2 職場内で助け合う雰囲気がある | 65.3% | 13 職場の仲間と職場外でのつきあいがある | 28.3% |
| 3 職場内で互いに競争する雰囲気がある | 3.1% | 14 希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがある | 31.6% |
| 4 先輩が後輩を教える雰囲気がある | 41.5% | 15 正社員への転換を目指して仕事に取り組む非正社員（パートや契約社員など）がいる | 15.1% |
| 5 職場の人がそろう機会が少ない | 18.0% | 16 正社員と同様の仕事をする非正社員がいる | 23.8% |
| 6 経験する仕事の順番がはっきりしている | 8.2% | 17 非正社員は主として定型的な仕事を担当している | 20.2% |
| 7 仕事のできる人とできない人の差が大きい | 36.3% | 18 なるべく残業をしないという雰囲気がある | 39.8% |
| 8 育児や介護などと仕事の両立がしやすい | 28.1% | 19 研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い | 32.0% |
| 9 女性正社員が男性正社員と同じように活躍している | 50.9% | 20 辞める人が多い | 6.0% |
| 10 30歳未満の社員が多い | 11.7% | 21 1～20のいずれも当てはまらない | 0.3% |
| 11 50歳以上の社員が多い | 17.6% | | |
| 無回答 | 0.6% | | |

問8 あなたの管理する職場では、以下のような職場メンバーの育成・能力開発が順調にすすんでいますか。①～⑥のそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=954

	とても順調	ある程度順調	あまり順調でない	まったく順調でない	職場にいない
①男性の正社員 (2.3%)	3.5%	55.7%	30.6%	4.2%	3.8%
②女性の正社員 (1.9%)	3.7%	50.1%	28.4%	5.0%	10.9%
③中堅の正社員 (3.7%)	4.0%	48.8%	35.6%	4.2%	3.7%
④若手の正社員 (4.8%)	5.5%	45.2%	24.4%	4.7%	15.4%
⑤正社員メンバー全体 (3.6%)	2.5%	56.8%	33.3%	3.0%	0.7%
⑥非正社員メンバー全体 (5.5%)	0.4%	17.5%	14.2%	4.6%	57.9%

() 内は無回答の比率。

問9 昨年1年間(2015年1～12月)に、以下の点について、部下から要望や不満、苦情などが寄せられましたか（当てはまるものすべてに○）。

N=954

- | | | | | | |
|-----------|-------|----------------|-------|----------------------|-------|
| 1 職場の人間関係 | 35.6% | 5 職場運営の仕方 | 16.5% | 9 職場の安全衛生 | 4.5% |
| 2 労働時間や休暇 | 18.1% | 6 昇進や昇格 | 9.6% | 10 キャリア形成 | 6.1% |
| 3 仕事内容の配分 | 30.0% | 7 教育訓練・能力開発 | 7.2% | 11 その他 | 1.7% |
| 4 評価・処遇 | 15.6% | 8 仕事と家庭生活等との両立 | 10.4% | 12 とくに苦情や不満は寄せられなかった | 29.7% |
| 無回答 | 2.2% | | | | |

問10 あなたは、現在の会社で、管理職としての仕事に関わる以下のような研修に参加しましたか（当てはまるものすべてに○）。

N=954

- 1 現在担当する管理的業務に関する階層別研修（管理職初任者研修等） 65.0%
 2 今後の昇進に向けた選抜型研修（会社が指名して実施する経営層育成のための研修等） 19.5%
 3 その他（具体的に： ） 4.0%
 4 1～3のいずれの研修も受けたことがない 25.3%
 無回答 2.1%

Ⅱ. あなたの仕事について

問11 昨年1年間(2015年1～12月)に、あなたの仕事にはどのような変化がありましたか（a～cのそれぞれについて当てはまるもの1つに○）

N=954

a. 仕事の担当範囲 (0.5%)	1 広がった 64.5%	2 変化なし 32.1%	3 狭くなった 2.9%
b. 仕事のレベル (0.5%)	1 高くなった 58.0%	2 変化なし 40.4%	3 低くなった 1.2%
c. 仕事上の責任の大きさ (0.2%)	1 大きくなった 62.2%	2 変化なし 36.8%	3 小さくなった 0.8%

() 内は無回答の比率。

問12 あなたが普段、仕事に取り組む姿勢はどのようなものですか。a～jのそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=954

	かなり当てはまる	ある程度当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない
a. 指示されたことは着実にこなそうとしている (0.4%)	44.1%	51.9%	3.5%	0.1%	0.0%
b. 仕事を効率的にこなそうとしている (0.5%)	37.2%	52.4%	8.7%	1.2%	0.0%
c. 上司の期待に応えようとしている (0.3%)	26.6%	55.7%	15.2%	1.9%	0.3%
d. 会社の業績向上に貢献しようとしている (0.3%)	32.0%	54.7%	11.5%	1.2%	0.3%
e. 仕事はほどほどにして家庭生活や余暇を楽しもうとしている (0.2%)	3.6%	18.7%	36.3%	34.3%	7.0%
f. 定時で仕事を切り上げている (0.2%)	7.1%	19.2%	13.8%	30.8%	28.8%
g. 他の社員の仕事を手伝うようにしている (1.2%)	6.3%	46.1%	34.4%	11.2%	0.8%
h. 期待される成果をあげようとしている (0.5%)	22.3%	61.9%	13.6%	1.2%	0.4%
i. 業務改善のための提案を積極的に行っている (0.2%)	13.4%	48.0%	31.0%	6.8%	0.5%
j. 今後のキャリアに向けて積極的に仕事に取り組んでいる (0.1%)	10.4%	41.3%	38.1%	8.7%	1.5%

() 内は無回答の比率。

問13 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたは仕事の能力や知識を高めることにつながる以下のことを受けたり、行ったりしましたか (a~hのそれぞれについて、当てはまるもの1つに○)。

N=954

	よくあった	ときどきあった	あまりなかった	まったくなかった	そういう人はいなかった
a. 上司から、仕事上の指導や助言を受けること (0.1%)	19.6%	51.8%	22.9%	3.8%	1.9%
b. 同僚から、仕事上の指導や助言を受けること (0.3%)	5.9%	36.5%	42.0%	8.4%	6.9%
c. 部下や同僚に、仕事上の指導や助言をすること (0.4%)	29.9%	57.8%	11.1%	0.5%	0.3%
d. 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと (0.5%)	14.4%	56.1%	24.1%	3.0%	1.9%
e. 本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと (0.5%)	16.2%	46.8%	31.4%	5.0%	
f. 応援などで担当外の仕事を体験すること (0.4%)	6.9%	31.9%	42.1%	18.7%	
g. 社内のミーティングなどにより、仕事に関する情報を得ること (0.3%)	24.4%	57.0%	16.2%	2.0%	
h. 社外の知人などから、仕事に関する情報を得ること (0.5%)	10.5%	46.4%	30.5%	12.1%	

() 内は無回答の比率。

問14 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたは、会社の指示で以下のような内容に関する「教育訓練」を受けましたか (当てはまるものすべてに○)。

※ここで「教育訓練」とはふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会などのことです。

N=954

1 仕事に関連する専門的知識	34.9%	7 評価者訓練	15.9%	13 プレゼンテーション	3.6%
2 資格取得のための研修	6.0%	8 コンプライアンス (個人情報の取り扱いやハラスメントなど)	34.8%	14 ロジカルシンキング	3.7%
3 ビジネスマナー等の基礎知識	4.6%	9 今後のキャリア設計について	1.4%	15 その他	3.8%
4 社内の事務的手続き・ルール	9.9%	10 語学	1.9%	16 教育訓練は受けていない	21.5%
5 企業理念について	10.4%	11 OA・コンピュータ	0.8%		
6 管理者向け研修	35.0%	12 コーチング	11.9%		
無回答	2.0%				

問15 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたは次のような、仕事に関わる自己啓発(=会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練)を行いましたか(当てはまるものすべてに○)。

N=954

1 大学・大学院の講座の受講	2.0%	6 社外の人との勉強会への参加	13.4%
2 専修学校・各種学校で行っている講座の受講	1.7%	7 通信教育の受講	8.1%
3 国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講	2.0%	8 自学・自習	36.6%
4 講習会・勉強会・セミナーなどの聴講	48.5%	9 その他	1.2%
5 会社の同僚との勉強会への参加	10.4%	10 自己啓発は行っていない	23.1%
無回答	1.5%		

問16 過去3年間で、あなたには、以下のことに変化がありましたか(a~eのそれぞれについて当てはまるもの1つに○)。

N=954

		上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下
a. 主な仕事の収入	(0.4%)	13.3%	48.1%	30.9%	4.1%	3.1%
b. 役職や社内資格・等級	(0.6%)	19.2%	29.2%	48.8%	1.3%	0.8%
c. 昇進・昇格の可能性	(1.3%)	10.9%	23.3%	59.7%	2.5%	2.3%
d. 自分が希望する仕事につける可能性	(0.8%)	4.3%	15.2%	71.8%	5.8%	2.1%
e. 仕事に関する能力	(0.5%)	7.9%	47.3%	40.4%	3.1%	0.8%

()内は無回答の比率。

問17 あなたは、以下のような目的のために、仕事に関する能力や知識を高めたいと思いますか(a~dのそれぞれについて、当てはまるもの1つに○)。

N=954

		とても そう思う	ある程度 そう思う	あまり そう思わ ない	まったく そう思わ ない	今後、転職 するつも りはない
a. 今の仕事のために	(0.2%)	37.1%	55.8%	5.9%	1.0%	
b. 将来の仕事のために	(0.4%)	36.6%	48.3%	12.1%	2.6%	
c. 現在の会社での昇進・昇格のために	(0.4%)	13.9%	36.6%	40.7%	8.4%	
d. 今後の転職のために	(0.6%)	8.2%	18.6%	39.2%	11.9%	21.5%

()内は無回答の比率。

問18 あなたは、今後どのくらいの期間、現在の会社で働きたいと考えていますか(1つに○)。

N=954

1 すぐにでも辞めたい	1.8%	3 2~3年程度	9.4%	5 10~19年程度	32.3%	7 30年以上	3.9%
2 1年程度	2.3%	4 4~9年程度	23.0%	6 20~29年程度	11.6%	8 わからない	14.9%
無回答	0.8%						

問19 ①あなたは、現在の会社でどのくらいまで昇進したいと思っていますか。②また、実際にどのくらいまで昇進できると考えていますか (①、②それぞれ当てはまるもの1つに○)。

N=954

①昇進の希望 (1つに○) (無回答 4.7%)		②実際の昇進の見通し (1つに○) (無回答 8.1%)	
1	社長、経営層 (役員・本部長) まで 21.7%	1	社長、経営層 (役員・本部長) まで 11.2%
2	部長層まで 33.0%	2	部長層まで 32.7%
3	課長層まで 9.2%	3	課長層まで 15.6%
4	とくに昇進したいとは思わない 31.3%	4	わからない 32.4%

問20 あなたの日々の主な関心は、仕事と仕事以外の生活のどちらにありますか (1つに○)。

N=954

1	仕事に関心がある 14.2%	4	どちらかといえば仕事以外の生活に関心がある 18.1%
2	どちらかといえば仕事に関心がある 39.2%	5	仕事以外の生活に関心がある 3.7%
3	どちらとも言えない 24.1%		
	無回答 0.7%		

問21 あなたは今後、どのように仕事をしていきたいですか (1つに○)。転職した場合も含めて、お答えください。

N=954

1	会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい 36.1%	4	仕事をやめたい 1.7%
2	専門性や技能を活かせるような仕事につきたい 24.6%	5	なりゆきにまかせたい 6.8%
3	社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい 25.7%	6	わからない 3.7%
	無回答 1.5%		

Ⅲ. 部下の育成・能力開発について

問22 (1) あなたは、部下の育成・能力開発をどのように支援していますか (当てはまるものすべてに○)。
N=954

- | | | | |
|--------------------------|-------|--------------------------|-------|
| 1 仕事を行う上での心構えを示している | 54.2% | 12 目指すべき人材像を明確に示している | 13.6% |
| 2 身につけるべき知識や能力について説明している | 48.2% | 13 会社の人材育成方針について説明している | 15.6% |
| 3 仕事に必要な知識を提供している | 52.6% | 14 現在の仕事について相談に乗っている | 52.1% |
| 4 仕事のやり方について助言している | 71.1% | 15 今後のキャリアについて相談に乗っている | 16.7% |
| 5 仕事を振り返り、考えさせている | 38.3% | 16 今後のキャリアについて目標を示している | 10.5% |
| 6 仕事のやり方を実際に見せている | 38.9% | 17 能力向上を人事評価に反映している | 28.3% |
| 7 より高度な仕事を割り振っている | 20.5% | 18 自己啓発ができるよう勤務時間に配慮している | 9.0% |
| 8 仕事の幅を広げている | 36.8% | 19 研修・セミナー等に関する情報を提供している | 33.4% |
| 9 後輩の指導を任せている | 26.5% | 20 その他 (具体的に:) | 0.4% |
| 10 業務に関するマニュアルを配布している | 12.1% | 21 能力開発に関する支援はしていない | 1.6% |
| 11 次に目指すべき仕事や役割を示している | 30.4% | | |
| 無回答 | 1.7% | | |

(2) (1) で選んだもののうち、とくに部下の育成・能力開発に役立っているものを3つまで、以下に記入してください。 . . . () () ()

N=923

第1位 4 : 30.6% 第2位 3 : 25.9% 第3位 1 : 23.4%

問23 あなたにとって、部下の育成・能力開発を行ううえでの課題は何ですか (当てはまるものすべてに○)。
N=954

- | | | | |
|-------------------------------------|-------|----------------------|-------|
| 1 育成・能力開発のための知識やノウハウが足りない | 41.1% | 6 育成・能力開発を行う時間的余裕がない | 45.5% |
| 2 育成・能力開発に対して関心がもてない | 3.6% | 7 人事部門との役割分担があいまいになる | 9.9% |
| 3 過度な負担がかかる | 18.0% | 8 その他 (具体的に:) | 3.1% |
| 4 会社全体のニーズに合わせた育成・能力開発ができない | 18.2% | | |
| 5 業績上の目標達成に追われて、育成・能力開発を後回しにせざるをえない | 25.6% | 9 とくに課題はない | 8.7% |
| 無回答 | 2.2% | | |

問24 あなたは、部下の育成・能力開発に対する支援を、どのくらいできていますか（1つに○）。

N=954

- 1 十分にできている 1.0% 3 どちらとも言えない 38.7% 5 まったくできていない 3.1%
 2 ある程度できている 31.9% 4 あまりできていない 24.2%
 無回答 1.0%

問25 あなたは、部下の能力向上への意欲をどう評価しますか（1つに○）。

N=954

- 1 高い 12.1% 3 どちらとも言えない 31.0% 5 低い 2.1%
 2 どちらかといえば高い 42.7% 4 どちらかといえば低い 10.9%
 無回答 1.3%

問26 あなたは、部下の女性正社員に対してどのような方針や行動をとっていますか。a～iのそれぞれについて1つに○をつけてください。

※女性正社員の部下がいない方は、こうしたいという考えを答えてください。

N=954

	かなり 当て はまる	ある程度 当て はまる	あまり 当てはまら ない	まったく 当てはまら ない
a. 女性社員に管理職昇進への意欲を持たせるよう働きかける (2.2%)	9.4%	51.4%	32.5%	4.5%
b. 能力ある女性を管理職に昇進させるよう、人事部門に働きかける (2.1%)	9.6%	41.1%	40.0%	7.1%
c. 男女区別なく評価し、昇進させる (2.1%)	27.8%	60.3%	8.7%	1.2%
d. 男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける (2.3%)	15.1%	50.1%	27.1%	5.3%
e. 女性の育児や家庭責任に常に配慮する (2.0%)	24.4%	60.4%	11.6%	1.6%
f. 出張命令や残業命令において男女の区別をしない (2.0%)	17.7%	48.2%	28.4%	3.7%
g. 悩んでいる女性社員の相談に乗るようにしている (2.2%)	15.5%	59.5%	21.2%	1.6%
h. 男性の部下にも女性の部下にも同じように接する (1.9%)	27.4%	59.5%	10.2%	1.0%
i. 男性の部下にも女性の部下にも区別なく仕事を割りふる (2.1%)	21.2%	54.7%	20.3%	1.7%

() 内は無回答の比率。

IV. 育成・能力開発、人事管理における人事部門との関係について

問27 正社員の人事管理について以下のa~lの事項は、人事部門（総務部門など、本社で人事管理を担当する部門を含む）と各部署の管理職（あなたやあなたの上司等）のどちらが実質的に決めていますか（それぞれ当てはまるもの1つに○）。

N=954

	もっぱら人事部門が決める	各部署の管理職の意見を聞いたうえで人事部門が決める	人事部門から意見はするが、各部署の管理職が決める	もっぱら各部署の管理職が決める
a. 新卒採用者の人選 (3.6%)	47.0%	31.6%	11.2%	6.7%
b. 中途採用者の人選 (2.8%)	29.9%	36.8%	16.9%	13.6%
c. 要員計画 (3.0%)	20.9%	42.2%	15.3%	18.6%
d. 各部門の人件費 (5.1%)	34.3%	27.6%	14.2%	18.9%
e. 部門内の異動 (3.0%)	15.4%	29.2%	20.5%	31.8%
f. 部門を超えた異動 (3.7%)	22.2%	43.5%	19.2%	11.4%
g. 人事評価 (3.7%)	9.9%	30.7%	22.5%	33.2%
h. 部長層への昇進・昇格 (4.6%)	35.5%	37.1%	11.1%	11.6%
i. 課長層への昇進・昇格 (4.6%)	26.9%	42.3%	13.6%	12.5%
j. 各部門の育成・能力開発の目標・方針 (3.8%)	13.7%	22.2%	26.4%	33.9%
k. 職場におけるOJTの進め方 (3.7%)	9.4%	14.6%	23.9%	48.4%
l. 研修・セミナー等への参加者の人選 (2.5%)	10.7%	18.6%	25.7%	42.6%

() 内は無回答の比率。

問28 貴社での人事管理に関する権限は、①過去5年間、全体としてどう変化していますか。また、今後について②望ましい変化と、③実際の見通しをお答えください(①~③のそれぞれについて当てはまるもの1つに○)。

N=954

	人事部門の権限が大きくなる	どちらとも言えない	各部署の権限が大きくなる
①過去5年間の変化 (2.7%)	15.7%	71.3%	10.3%
②今後の望ましい変化 (2.7%)	14.3%	65.0%	18.0%
③今後の実際の見通し (2.8%)	12.5%	73.2%	11.5%

() 内は無回答の比率。

問29 あなたが、部下の育成・能力開発に関して①会社から期待されていることは何ですか。また、②部署の管理職としてあなたが力を入れていることは何ですか。①・②のそれぞれについて当てはまるものすべてに○をつけてください。

N=954

	①会社から期待されていること（当てはまるものすべてに○）	②部署の管理職として力を入れていること（当てはまるものすべてに○）
1 部署での育成・能力開発（OJT）を担うこと	66.5%	59.5%
2 部署としての育成・能力開発方針を立てること	50.6%	39.9%
3 部下のキャリアに関する希望を把握すること	30.2%	33.5%
4 部下のキャリア上の相談に乗ること	32.9%	38.3%
5 部下に今後のキャリアに関する目標を示すこと	33.6%	32.6%
6 部下に会社の方針・理念を示すこと	62.7%	46.3%
7 部署を担う次の管理職を育成すること	64.7%	56.9%
8 管理職を担うことができる女性社員の育成	33.8%	25.5%
9 新人・若手社員の育成	62.1%	54.8%
10 研修の設計や運用に関わること	30.1%	23.6%
11 その他（具体的に：)	1.5%	1.4%
12 期待されていること/力を入れていることはない	2.6%	2.6%
	無回答 3.1%	無回答 4.9%

問30 あなたを含め、各部署の管理職が部下の育成・能力開発を担当することのメリットは、どのようなものですか（当てはまるものすべてに○）。

N=954

- 1 各社員の希望や能力水準を踏まえた育成・能力開発ができる 56.7%
 - 2 各部署の仕事内容や仕事上のニーズを踏まえた育成・能力開発ができる 71.4%
 - 3 研修内容に各部署のニーズを反映できる 35.2%
 - 4 育成・能力開発の担当者が多くなる 14.8%
 - 5 人事部門のみでは実行しきれない育成・能力開発ができる 50.3%
 - 6 各部署の業務に関するエキスパートを育成できる 51.4%
 - 7 部下の育成・能力開発に対する管理職の意識を高められる 40.6%
 - 8 管理職自身の育成・能力開発につながる 52.5%
 - 9 職場での育成・能力開発を充実させることで、教育訓練（研修等）の費用を抑制できる 9.1%
 - 10 その他（具体的に：) 0.2%
 - 11 とくにメリットはない 1.0%
- 無回答 1.8%

問31 あなたは、部下の育成・能力開発に関して、会社があなたに期待している役割をどのくらい理解していますか（1つに○）。

N=954

- 1 十分に理解している 19.0%
 - 2 ある程度理解している 52.8%
 - 3 どちらとも言えない 22.6%
 - 4 あまり理解していない 3.2%
 - 5 全く理解していない 0.9%
- 無回答 1.4%

問32 (1) あなたが行う部下の育成・能力開発のために、貴社の人事部門は、以下のような取組みを行っていますか(当てはまるものすべてに○)。

N=954

- | | | | |
|------------------------------|-------|------------------------------|-------|
| 1 会社としての育成・能力開発方針の作成・周知 | 41.0% | 7 育成・能力開発に関わる管理職の負担を考慮した要員配置 | 8.5% |
| 2 求める人材像に関する意識のすり合わせ | 23.3% | 8 部下育成に関するコンサルティング | 6.8% |
| 3 セミナー・研修に関する情報の提供 | 52.1% | 9 個別の社員(◎◎さん)の育成に関する助言・意見交換 | 13.4% |
| 4 部下育成に関する情報提供(マニュアル配布などを含む) | 17.2% | 10 その他 | 0.1% |
| 5 部下育成に関する管理職研修 | 48.3% | 11 管理職を対象とした取組みはとくに行っていない | 12.4% |
| 6 部下の育成・能力開発を管理職の評価項目とする | 27.9% | | |
| 無回答 | 3.6% | | |

(2) (1) で選んだもののうち、とくに役立ったものを3つまで、以下に記入してください。

・・・() () ()

N=805

第1位 5 : 41.9% 第2位 3 : 36.9% 第3位 1 : 30.2%

(3) (1) の選択肢のうち、今後、人事部門に力を入れて欲しい支援を3つまで、以下に記入してください。

・・・() () ()

N=923

第1位 5 : 30.9% 第2位 1 : 29.4% 第3位 7 : 28.9%

問33 あなたは、部下の育成・能力開発に関して、人事部門と十分に連携ができていますか(1つに○)。

N=954

- | | | | | | |
|---------------|-------|---------------|-------|--------------|------|
| 1 十分に連携できている | 10.6% | 3 どちらとも言えない | 32.5% | 5 全く連携できていない | 8.5% |
| 2 ある程度連携できている | 29.5% | 4 あまり連携できていない | 16.1% | | |
| 無回答 | 2.8% | | | | |

問34 あなたの会社には、自己申告制度(※1)や社内公募制度(※2)など、社内における従業員の主体的なキャリア形成を支援する制度がありますか。

※1 自己申告制度：社員自らが、現在の仕事での成果や異動の希望などを会社側に申告する制度・仕組み。

※2 社内公募制度：会社が必要としているポストや職種の要件を、あらかじめ社員に公開し、応募者の中から必要な人材を登用する制度・仕組み。

(1) 自己申告制度 N=954

1 ある 54.1% 2 ない 37.4% 3 わからない 7.3% 無回答 1.2%

(2) 社内公募制度 N=954

1 ある →付問へ 19.9% 2 ない 68.0% 3 わからない 6.5% 無回答 5.6%

付問 社内公募制度があると回答した方へ

①あなたの職場には、社内公募制度を利用して異動してきた社員がいますか。いる場合には、その人数を()内に記入してください。

N=190

1 いる 16.3% → ()人 2 いない 58.9% 3 わからない 14.2%
無回答 10.5%

【「いる」の場合の人数】 N=26

1人：42.3% 2人：30.8% 3人：11.5% 4人以上：15.4%

②あなたは、部下が社内公募制度を利用することに、どれくらい積極的ですか (1つに○)。

N=190

1 とても積極的である 8.9% 3 どちらとも言えない 34.7% 5 全く積極的でない 4.2%
2 ある程度、積極的である 29.5% 4 あまり積極的でない 20.5%
無回答 2.1%

③社内公募制度を使つての異動を円滑に進めるため、貴社の人事部門は以下のような支援を行っていますか (当てはまるものすべてに○)。

N=190

1 社内公募制度について社員全体に周知する 54.7%	6 配転元での仕事の引き継ぎ期間を設ける 17.4%
2 社内公募制度について管理職層に周知する 34.2%	7 異動する社員の人事情報を異動先に伝える 22.6%
3 配転先についての情報を事前に異動希望者に伝える 19.5%	8 異動した社員に対する研修を実施する 11.1%
4 選に漏れた異動希望者の人事部門担当者等によるフォロー 7.9%	9 異動後の働き振りを人事部門として把握する 11.6%
5 配転元への要員の手当 14.7%	10 その他 3.7%
	11 とくに何もしていない 18.9%

無回答 4.7%

問35 あなたは、非正社員の部下に対し、以下のような取組みを行っていますか(当てはまるものすべてに○)。

N=954

- 1 非正社員の部下はいない 44.8%
- 2 非正社員の部下全員に対し、育成・能力開発を積極的に行っている 15.3%
- 3 非正社員の部下の一部に対し、育成・能力開発を積極的に行っている 6.2%
- 4 正社員への登用・転換に向けて、非正社員の指導や動機づけを行っている 11.3%
- 5 非正社員の部下から、今後の仕事に関する希望を聞くようにしている 22.3%
- 6 非正社員の部下については、家庭生活等の都合にとくに配慮している 22.1%
- 7 2～6のような取組みは行っていない 7.8%
- 無回答 3.5%

問36 非正社員から正社員への転換・登用の仕組みについて、会社・人事部門からはどのようなことが説明されていますか (当てはまるものすべてに○)。

N=954

- 1 正社員への転換・登用の仕組みはない 10.2%
- 2 制度の内容(手続き等) 30.6%
- 3 会社の方針 20.4%
- 4 登用基準・登用候補者の推薦基準 21.7%
- 5 正社員への登用に向けた非正社員の育成のノウハウ 6.3%
- 6 登用までに非正社員が身につけるべき能力 9.2%
- 7 その他 0.2%
- 8 とくに説明はない 34.6%
- 無回答 8.4%

問37 以下のうち、現在、会社や人事部門が積極的にすすめている取組みはどれですか (当てはまるものすべてに○)。

N=954

- 1 会社全体として共有したい価値観の明確化 32.7%
- 2 会社の方針や目標の社員への周知 56.0%
- 3 より高度な専門能力をもつ人材の育成 28.2%
- 4 経営層の育成・確保 17.2%
- 5 社員全体の能力向上を目的とした教育訓練 42.0%
- 6 社員自身の意向を反映した仕事への配置 10.3%
- 7 従業員の自主的なキャリア形成の促進 21.2%
- 8 仕事と家庭生活の調和 25.1%
- 9 女性管理職の育成・登用 23.0%
- 10 ダイバーシティ・マネジメントの取組み 10.1%
- 11 1～10のいずれの取組みも積極的に進めていない 3.1%
- 12 わからない 7.9%
- 無回答 2.9%

V. 会社についての考え方・評価

問38 あなたは、現在の会社と自分との関係について、どのような見方をしていますか。a~mのそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=954

	かなり当てはまる	ある程度当てはまる	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない
a. 賃金を得るために雇われているだけの関係である (1.2%)	3.6%	28.0%	51.6%	15.7%
b. 会社は能力や知識を身につける場である (1.2%)	10.4%	66.8%	19.6%	2.1%
c. 会社のため私生活が多少犠牲になってもやむを得ない (1.2%)	3.8%	56.5%	32.8%	5.8%
d. 会社は仕事を通じて社会に貢献するための場である (0.9%)	28.1%	58.8%	11.1%	1.0%
e. 努力していれば会社はやがて報いてくれる (0.7%)	6.9%	51.8%	34.5%	6.1%
f. 会社に忠誠をつくしていれば雇用は保障される (0.8%)	5.9%	43.6%	40.1%	9.1%
g. 会社の一員であるという意識が強い (0.7%)	20.9%	64.5%	12.9%	1.0%
h. 会社のことを信頼している (0.6%)	14.5%	58.3%	24.0%	2.6%
i. 他に良い会社があれば今の会社を辞めたい (0.9%)	5.2%	18.4%	48.1%	27.3%
j. 必要であれば人事異動もいとわず受け入れる (1.0%)	17.0%	57.3%	21.2%	3.5%
k. 会社の経営状況や経営方針を十分に知らされている (0.8%)	33.8%	52.3%	11.7%	1.4%
l. 自分の仕事や働き方について会社に十分意見が言える (0.7%)	12.3%	50.6%	32.7%	3.7%
m. 会社に不満や苦情を伝えることができる (0.9%)	8.7%	47.9%	36.4%	6.1%

() 内は無回答の比率。

問39 あなたは現在の仕事や働き方にどのくらい満足していますか。a~mのそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=954

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
a. 収入 (0.2%)	16.1%	36.9%	26.3%	15.5%	4.9%
b. 人事評価 (0.6%)	14.3%	35.2%	36.3%	10.4%	3.2%
c. 労働時間 (0.4%)	14.3%	33.8%	29.8%	16.8%	5.0%
d. 休日・休暇 (0.2%)	21.4%	36.5%	22.7%	14.4%	4.8%
e. 仕事の量 (0.2%)	8.9%	28.9%	37.8%	18.2%	5.9%
f. 仕事内容 (0.6%)	13.2%	38.8%	32.6%	12.3%	2.5%
g. 仕事上の地位や権限 (0.6%)	14.2%	41.5%	33.8%	7.5%	2.4%
h. 職場の人間関係 (0.2%)	17.2%	47.8%	24.5%	8.6%	1.7%
i. 上司との関係 (0.3%)	18.0%	44.9%	27.4%	6.3%	3.1%
j. 雇用の安定性 (0.4%)	23.5%	47.1%	23.4%	4.6%	1.0%
k. 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会 (0.6%)	13.3%	37.2%	36.5%	9.4%	2.9%
l. キャリアの見通し (0.7%)	8.1%	27.8%	52.1%	8.6%	2.7%
m. 総合的な満足度 (5.5%)	12.8%	46.6%	27.1%	6.6%	1.4%

() 内は無回答の比率。

問40 あなたは、現在の会社の人事部門に、どのような役割を期待していますか(当てはまるものすべてに○)。

N=954

- | | | | |
|----------------------|-------|------------------------|-------|
| 1 優秀な人材の採用 | 61.1% | 9 経営戦略の実現を人事管理の面で支えること | 31.4% |
| 2 公正な評価や処遇を実現すること | 52.7% | 10 組織の改革をすすめること | 29.2% |
| 3 公正な配置や昇進を実現すること | 47.6% | 11 各部署の管理職を支援すること | 28.1% |
| 4 人事制度の設計と適切な運用 | 37.4% | 12 社員の要望を人事制度に反映させること | 22.7% |
| 5 残業削減や有給休暇取得を進めること | 32.6% | 13 社員の相談や苦情に対応すること | 21.9% |
| 6 女性活躍の機会を広げること | 23.3% | 14 その他(具体的に:) | 0.6% |
| 7 教育訓練(研修等)の機会を設けること | 28.7% | 15 とくに期待する役割はない | 2.8% |
| 8 社員のキャリア形成を支援すること | 27.6% | | |
| 無回答 | 2.3% | | |

V. あなた自身について

F1 性別 N=954 . . . 1 男性 86.7% 2 女性 13.0% 無回答 0.3%

F2 年齢 . . . _____歳

N=954

40歳未満 9.3% 40歳台 43.2% 50歳台 39.6% 60歳以上 6.6% 無回答 1.3%

F3 あなたの最終学歴は(1つに○)。N=954

- | | | |
|-------------------|-----------------|------------|
| 1 高校 15.7% | 4 短大 3.9% | 7 大学院 6.2% |
| 2 高等専門学校 0.9% | 5 大学・理系学部 17.2% | 8 その他 0.1% |
| 3 専門学校・各種学校 10.7% | 6 大学・文系学部 44.5% | |
| 無回答 1.3% | | |

F4 配偶者はいますか(1つに○)。N=954

- 1 いる 86.0% 2 いない 13.4% 無回答 0.6%

F5 子どもはいますか(1つに○)。

※「1 いる」と回答された場合は、末子の年齢を記入してください。

N=954

- 1 いる 78.0% → 末子の年齢 : _____歳 2 いない 19.9% 無回答 2.1%

↓

【末子年齢の内訳：N=744】

- 5歳未満：11.0% 5歳以上10歳未満：18.0% 10歳以上20歳未満：40.4%
20歳以上：29.5% 無回答：1.1%

F 6 あなたは転職をしたことがありますか。

※「1 ある」と回答された場合は、現在勤務する会社も含め、これまで勤務した社数を記入してください。

N=954

1 ある 42.5% →現在の会社も含めて_____社勤務している 2 ない 56.5% 無回答 1.0%

↓

【勤務企業数の内訳：N=402】

2社：58.7% 3社：25.6% 4社：10.7% 5社以上：5.0%

F 7 あなたの現在、どのような役職についていますか（1つに○）。

N=954

1 役員相当	2.8%	3 部長相当	24.8%	5 係長相当	8.2%
2 本部長相当	1.4%	4 課長相当	58.4%	6 その他	3.0%
無回答	1.4%				

F 8 あなたは通常1週間に何時間程度働きますか（残業時間を含む）。

※あなたにこの調査票を配布した会社での労働時間のみを記入してください。

N=954

週 _____ 時間程度

【週労働時間数の内訳】

40時間未満：3.5% 40時間以上50時間未満：41.1% 50時間以上60時間未満：36.0%

60時間以上70時間未満：13.8% 70時間以上80時間未満：1.3%

80時間以上：1.1%

無回答：2.9%

平均値 49.2 中央値 50.0 S.D. 8.5 (N=926)

F 9 あなたの2015年11月の給料（税込み、残業代込み）はどのくらいでしたか。

※あなたにこの調査票を配布した会社からの給料のみを記入してください。

N=954

約

--	--	--

 万円

【2015年11月給料の内訳】

30万円未満：5.6% 30万円以上40万円未満：18.8% 40万円以上50万円未満：27.4%

50万円以上60万円未満：19.6% 60万円以上70万円未満：8.5%

70万円以上：5.2%

無回答：2.9%

平均値 46.2 中央値 45.0 S.D. 14.5 (N=817)

F 1 0 (1) あなたの昨年の年間収入(賞与含む、税込)はおよそいくらですか(1つに○)。

N=954

1	～200万円	0.3%	7	701～800万円	15.2%
2	201～300万円	1.0%	8	801～900万円	12.7%
3	301～400万円	3.2%	9	901～1,000万円	9.6%
4	401～500万	8.6%	10	1,001～1200万	9.6%
5	501～600万円	15.7%	11	1,201～1500万	3.2%
6	601～700万円	15.0%	12	1,501万円以上	0.6%
	無回答	6.7%			

(2) あなたの年収は2014年と比べて、どのように変化しましたか(1つに○)。

N=954

1	大幅増(+20%以上)	1.7%	4	減少(-5%以上20%未満)	6.3%
2	増加(+5%以上20%未満)	29.6%	5	大幅減(-20%以上)	0.9%
3	変わらない(±5%未満)	58.3%			
	無回答	3.2%			

F 1 1 あなたは、現在、労働組合に入っていますか。(1つに○)。

N=954

1	勤務している会社の労働組合に入っている	5.3%	3	入っていない	91.8%
2	勤務している会社以外の労働組合に入っている	0.5%			
	無回答	2.3%			

～調査はこれで終わりです。最後までご回答いただき、ありがとうございました。～

企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する調査

一般社員調査票

1. この調査は、企業で働いておられる正社員の方に、ご自身の能力開発やキャリア、現在のお仕事や職場などについておたずねするものです。調査の実施は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が株式会社〇〇に委託しております。
2. 記入いただいたアンケート票は、個人情報保護に照らして厳格に管理、取り扱いを行います。記入した内容はすべて統計的に処理され、企業で働く方々の能力開発やキャリア形成の支援を検討する際の基礎資料とする以外の目的には使用しません。また記入した内容は、個人が特定されたり、推測されるような形でとりまとめたり、発表されたりすることはありません。安心してお答えください。
3. 分からない質問、答えたくない質問、難しい質問があった時は、答えなくてもかまいません。その質問を飛ばして、答えられる質問にだけお答えください。
4. ご回答は、当てはまる番号に○印をつけていただくものと、() や _____ にご記入いただくものがあります。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、2016年2月12日頃までにご投函ください。
6. この調査について、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 担当：藤本



※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <http://www.jil.go.jp>)

I. 現在の仕事について

問1 あなたが現在お勤めの会社で働き始めたのはいつからですか。・・・(西暦) _____年____月
 N=1871

1989年以前	6.1%	2010～2014年	29.9%
1990年代	17.3%	2015年以降	4.8%
2000～2004年	14.5%	無回答	2.9%
2005～2009年	24.9%		

※ 以下、この調査で「会社」とは、あなたが現在お勤めの会社をさします。お勤めの会社が複数の場合も、この調査票の配布が行われた会社のことについてお答えください。

問2 (1) あなたの現在の職場はどの部門に属していますか (1つに○)。N=1871

※以下、この調査で「職場」とは、あなたの人事評価を直接行う上司(課長など)が管理する部署(課など)をさします

N=1871

1 経営企画部門 4.0%	7 商品・サービス企画部門 2.5%	13 広報・秘書部門 1.2%
2 総務部門 21.1%	8 マーケティング・調査分析部門 1.0%	14 その他 2.2%
3 経理・財務部門 10.4%	9 営業・販売部門 14.7%	
4 人事労務・教育部門 17.0%	10 製造・施工部門 1.7%	
5 法務部門 0.2%	11 サービス提供部門 10.7%	
6 研究・開発部門 8.5%	12 購買・調達・物流部門 2.9%	
無回答 1.9%		

(2) 現在の職場で働く方々の人数内訳をご記入ください。

※正確な人数がわからない場合も、およその人数をご記入ください。また、職場にいない場合は0(ゼロ)とご記入ください。

正社員 (出向受け入れ者も含む)		うち女性		非正社員(契約・嘱託社員、パート、アルバイトなど会社に直接雇用されている社員)	労働者派遣法上の派遣社員
平均	185.9	平均	54.9	平均	67.5
中央値	14.0	中央値	5.0	中央値	2.0
(S. D. 555.1)		(S. D. 180.1)		(S. D. 390.2)	
N=1785		N=1710		N=1548	N=1402

(3) あなたが現在の職場で働き始めたのはいつからですか。・・・(西暦) _____年____月

N=1871

1999年以前	7.3%	2010～2014年	46.1%
2000～2004年	6.7%	2015年以降	17.8%
2005～2009年	18.8%	無回答	3.6%

問3(1) あなたは現在、どのような仕事に従事していますか(1つに○)。兼務している場合には、最も業務量の多い仕事に○をつけてください。

N=1871

- | | | |
|------------------|-----------------------|------------------|
| 1 経営企画 2.8% | 8 研究開発 4.2% | 15 サービス職 4.2% |
| 2 法務 0.9% | 9 設計・デザイン 3.0% | 16 購買・調達・物流 3.0% |
| 3 経理・財務・予算 12.7% | 10 商品企画 1.9% | 17 その他 1.3% |
| 4 広報・宣伝 1.7% | 11 マーケティング、調査・分析 1.7% | |
| 5 人事・労務 21.6% | 12 営業・販売 11.5% | |
| 6 一般事務 15.3% | 13 製造・施工 1.0% | |
| 7 システム開発・運用 2.5% | 14 医療・看護・介護 7.6% | |
| 無回答 3.0% | | |

(2) (1) でご回答いただいた仕事の、通算経験年数はおよそ何年ですか。

※以前の勤務先での経験年数も含みます

N=1871

通算経験年数・・・およそ_____年

【通算経験年数の内訳】

- 1年未満：4.2% 1年以上3年未満：19.0% 3年以上5年未満：15.7%
 5年以上10年未満：25.5% 10年以上20年未満：24.4%
 20年以上：11.1%
 無回答：0.5%

平均値 8.6 中央値 6.0 S.D. 7.6 (N=1861)

(3) (1) でご回答いただいた現在の仕事は、これまでに最も長く従事した仕事ですか。

N=1871

- 1 はい 69.6% 2 いいえ 29.3% 無回答 1.0%

↓

①最も長く従事した仕事を問3(1)の選択肢から選んでください：()

N=549

第1位 12：21.3% 第2位 6：14.6% 第3位 15：8.6%

②①の仕事の通算経験年数は：_____年

【通算経験年数の内訳】

N=549

- 3年未満：6.0% 3年以上5年未満：12.1% 5年以上10年未満：31.9%
 10年以上20年未満：34.4% 20年以上：14.3%
 無回答：2.6%

平均値 10.8 中央値 9.0 S.D. 7.4 (N=535)

問4 現在のあなたの仕事に、新人を配属した場合、どのくらいの期間で一通り仕事ができるようになりますか（1つに○）。

N=1871

1	1カ月以下	1.5%	6	4～5年程度	5.7%
2	2～3カ月程度	9.7%	7	6～9年程度	1.6%
3	6カ月程度	17.5%	8	10年以上	1.0%
4	1年程度	30.2%	9	わからない	6.9%
5	2～3年程度	25.3%			
	無回答	0.5%			

問5 現在のあなたの仕事における能力や知識は、他の勤務先や事業でも役立つと思いますか（1つに○）。

N=1871

1	とても役に立つ	17.3%	3	あまり役に立たない	10.8%	5	わからない	11.2%
2	ある程度役に立つ	59.5%	4	まったく役に立たない	1.1%			
	無回答	0.2%						

問6 あなたの上司は、あなたの仕事上の目標や課題をどのように決めていますか。最も当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=1871

1	あなたの意見を聞くことなく、決めることが多い	11.3%
2	あなたの意見は聞くものの、あまりそれを取り入れずに決めることが多い	22.2%
3	あなたの意見を取り入れるかたちで決めることが多い	64.2%
	無回答	2.2%

問7 あなたは、現在の職場で、以下のような管理的な仕事を担当していますか（当てはまるものすべてに○）。

N=1871

1	上司の補佐	34.8%	6	非正社員の管理	7.4%
2	上司の不在時等の代理	17.6%	7	シフトや出勤日の調整	6.4%
3	職場内のチーム等のリーダー・責任者	23.1%	8	職場メンバーからの相談等への対応	24.2%
4	同僚や後輩の指導	34.9%	9	職場を代表しての会議への出席	20.1%
5	新人の教育担当	18.3%	10	管理的な業務は担当していない	30.3%
	無回答	2.1%			

問8 あなたの仕事について、以下の点はどのくらい当てはまりますか (a~pのそれぞれについて当てはまるものの1つに○)。

N=1871

		かなり当てはまる	ある程度当てはまる	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない
a. 仕事の範囲が明確である	(0.4%)	15.2%	54.5%	24.2%	5.8%
b. 会社への自分の貢献度がわかる	(0.7%)	6.8%	42.4%	43.2%	6.8%
c. 仕事のやり方を自分で決められる	(0.4%)	19.7%	58.8%	18.5%	2.6%
d. 出退勤の時間を自分で決められる	(1.2%)	10.8%	27.2%	21.0%	39.8%
e. 専門的な知識が求められる	(0.5%)	37.0%	44.8%	15.0%	2.7%
f. 繰り返しの多い単調な仕事である	(0.5%)	7.3%	37.6%	42.5%	12.1%
g. 仕事内容の変化が激しい	(0.5%)	11.3%	30.7%	50.0%	7.5%
h. 社外で仕事をすることが多い	(0.5%)	5.8%	13.2%	32.6%	47.9%
i. 取引先や顧客と接することが多い	(0.3%)	17.3%	24.1%	33.2%	25.1%
j. 成果をあげることが常に求められる	(0.4%)	15.3%	37.0%	36.1%	11.2%
k. 締切や納期に常に追われている	(0.4%)	22.6%	44.0%	27.3%	5.8%
l. きちんと仕事を仕上げるには時間が足りない	(0.4%)	17.5%	40.0%	36.7%	5.3%
m. 職場外でも仕事のことが常に気にかかる	(0.3%)	12.8%	39.7%	35.2%	12.1%
n. 職場の人と協力して行う仕事が多い	(0.5%)	23.3%	48.3%	24.7%	3.2%
o. 社内の他部門との調整が必要となる	(0.5%)	31.8%	45.7%	19.1%	2.9%
p. 会議や打ち合わせが多い	(0.3%)	13.5%	34.5%	40.9%	10.7%

() 内は無回答の比率。

問9 あなたの現在の仕事では、以下のようなことがどのくらい求められますか (a~fのそれぞれについて当てはまるもの1つに○)。

N=1871

		かなり求められる	ある程度求められる	あまり求められない	まったく求められない
a. ねばり強さや責任感	(0.2%)	48.2%	48.4%	2.9%	0.3%
b. 新しいアイデアをだすこと	(0.3%)	21.6%	46.4%	28.6%	3.0%
c. 将来を見ずして仕事を進めること	(0.5%)	29.8%	54.0%	14.7%	1.1%
d. わかりやすく説明をすること	(0.6%)	44.9%	45.6%	8.3%	0.5%
e. 身だしなみや社会常識	(0.3%)	31.6%	53.2%	13.9%	0.9%
f. コンピュータや機器等を使いこなすこと	(0.3%)	25.3%	59.9%	13.7%	0.8%

() 内は無回答の比率。

問10 あなたが普段、仕事に取り組む姿勢はどのようなものですか。a~jのそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=1871

		かなり当てはまる	ある程度当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない
a. 指示されたことは着実にこなそうとしている (0.4%)	(0.4%)	53.9%	43.6%	2.0%	0.2%	0.1%
b. 仕事を効率的にこなそうとしている (0.4%)	(0.4%)	46.3%	47.0%	5.6%	0.9%	0.3%
c. 上司の期待に応えようとしている (0.3%)	(0.3%)	27.8%	54.1%	15.2%	2.4%	0.2%
d. 会社の業績向上に貢献しようとしている (0.3%)	(0.3%)	20.6%	47.5%	24.2%	6.4%	1.0%
e. 仕事はほどほどにして家庭生活や余暇を楽しもうとしている (0.5%)	(0.5%)	8.1%	30.5%	38.6%	18.4%	3.9%
f. 定時で仕事を切り上げている (0.4%)	(0.4%)	3.1%	24.7%	16.1%	25.9%	19.6%
g. 他の社員の仕事を手伝うようにしている (0.6%)	(0.6%)	6.0%	44.8%	32.4%	14.0%	2.1%
h. 期待される成果をあげようとしている (0.7%)	(0.7%)	8.5%	56.7%	20.0%	3.7%	0.3%
i. 業務改善のための提案を積極的に行っている (0.4%)	(0.4%)	9.4%	36.7%	33.5%	17.2%	2.9%
j. 今後のキャリアに向けて積極的に仕事に取り組んでいる (0.4%)	(0.4%)	0.9%	37.3%	36.1%	12.4%	2.9%

() 内は無回答の比率。

問11 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたの仕事にはどのような変化がありましたか(a~dのそれぞれについて当てはまるもの1つに○)。

N=1871

		広がった	変化なし	狭くなった	
a. 仕事の担当範囲 (0.5%)	(0.5%)	63.4%	32.3%	3.7%	
b. 仕事のレベル (0.6%)	(0.6%)	56.6%	41.7%	1.1%	
c. 仕事上の責任の大きさ (0.7%)	(0.7%)	53.9%	44.3%	1.1%	
d. 部下の人数 (0.7%)	(0.7%)	13.5%	44.5%	4.7%	1年間通じて部下はいなかった 36.6%

() 内は無回答の比率。

問12 あなたは、今後どのくらいの期間、現在の会社で働きたいと考えていますか(1つに○)。

N=1871

1 すぐにでも辞めたい	4.0%	5 10~19年程度	15.6%
2 1年程度	3.5%	6 20~29年程度	14.5%
3 2~3年程度	9.4%	7 30年以上	13.6%
4 4~9年程度	9.8%	8 わからない	28.9%
無回答	0.9%		

問13 ①あなたは、現在の会社でどのくらいまで昇進したいとっていますか。②また、実際にどのくらいまで昇進できると考えていますか (①、②それぞれ当てはまるもの1つに○)

N=1871

①昇進の希望 (1つに○)		②実際の昇進の見通し (1つに○)	
1 社長、経営層 (役員・本部長) まで	10.1%	1 社長、経営層 (役員・本部長) まで	1.5%
2 部長層まで	16.6%	2 部長層まで	8.2%
3 課長層まで	16.7%	3 課長層まで	15.2%
4 係長層まで	8.8%	4 係長層まで	8.1%
5 とくに昇進したいとは思わない	43.0%	5 わからない	58.7%
①無回答 4.9%		②無回答 8.3%	

問14 あなたの日々の主な関心は、仕事と仕事以外の生活のどちらにありますか。

N=1871

- | | | | |
|--------------------|-------|-------------------------|-------|
| 1 仕事に関心がある | 6.1% | 4 どちらかといえば仕事以外の生活に関心がある | 27.3% |
| 2 どちらかといえば仕事に関心がある | 22.3% | 5 仕事以外の生活に関心がある | 12.0% |
| 3 どちらとも言えない | 31.9% | | |
| 無回答 | 0.3% | | |

問15 あなたは今後、どのように仕事をしていきたいですか (1つに○)。転職した場合も含めて、お答えください。

N=1871

- 会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい 17.3%
 - 専門性や技能を活かせるような仕事につきたい 30.1%
 - 社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい 31.6%
 - 仕事をやめたい 2.7%
 - なりゆきにまかせたい 11.8%
 - わからない 5.8%
- 無回答 0.7%

Ⅱ. 職場での人事管理や能力開発について

問16 あなたの上司は、普段、どのように職場メンバーの管理や指導をしていますか（当てはまるものすべてに○）。

N=1871

- 1 利益や売り上げなど 会社への貢献を第一に考えている 24.9%
 - 2 職場の代表として会社に意見している 26.0%
 - 3 職場メンバーの労働条件をできる限り守ろうとしている 36.4%
 - 4 職場メンバーの仕事と家庭生活の両立に配慮している 42.4%
 - 5 職場の目標を職場メンバーに共有させている 36.8%
 - 6 職場メンバーそれぞれの仕事を、よく把握しようとしている 43.0%
 - 7 職場メンバーに、評価や仕事の割り振り等について丁寧に説明している 21.2%
 - 8 職場メンバーの合意や納得を重視している 26.8%
 - 9 職場メンバーとのコミュニケーションを心がけている 53.0%
 - 10 職場メンバーを公平に扱っている 40.6%
 - 11 男女に関わらず同等に仕事の割り振りや指導・助言をしている 33.6%
 - 12 職場内の人間関係に気を配っている 42.1%
 - 13 職場内での競争を促すようにしている 4.4%
 - 14 職場メンバーそれぞれに、高い個人目標を持たせている 14.9%
 - 15 できるだけ管理的な業務以外のことにも関わるようにしている 19.1%
 - 16 その他 0.4%
- 無回答 5.5%

問17 あなたの仕事に関する能力を高めるためには、何が役立つと思いますか（当てはまるものすべてに○）。

N=1871

- 1 上司から、仕事上の指導や助言を受けること 59.4%
 - 2 同僚から、仕事上の指導や助言を受けること 34.6%
 - 3 部下や同僚に、仕事上の指導や助言をすること 32.6%
 - 4 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと 49.2%
 - 5 本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと 38.8%
 - 6 応援などで担当外の仕事を経験すること 25.9%
 - 7 ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること 37.8%
 - 8 担当する仕事の範囲や幅が広がること 51.2%
 - 9 任される仕事の責任が大きくなること 39.0%
 - 10 会社の指示で研修に参加すること 22.1%
 - 11 就業時間外に会社の指示でなく、自分から進んで研修に参加するなど、勉強すること 39.3%
 - 12 その他 1.3%
- 無回答 1.4%

問18 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたは仕事の能力や知識を高めることにつながる以下のことを受けたり、行ったりしましたか。(a~hのそれぞれについて、当てはまるもの1つに○)

N=1871

		よく あった	ときどき あった	あまり なかった	まったく なかった	そういう人は いなかった
a. 上司から、仕事上の指導や助言を受けること	(1.1%)	30.7%	46.6%	16.9%	3.5%	1.2%
b. 同僚から、仕事上の指導や助言を受けること	(1.4%)	13.7%	38.1%	31.4%	7.3%	8.1%
c. 部下や同僚に、仕事上の指導や助言をすること	(1.6%)	13.8%	44.1%	25.4%	6.0%	9.1%
d. 上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと	(1.4%)	22.4%	49.5%	21.1%	3.8%	1.7%
e. 本やマニュアルを読み、仕事の仕方を学ぶこと	(1.4%)	14.5%	42.4%	31.5%	10.2%	
f. 応援などで担当外の仕事を体験すること	(1.9%)	4.6%	27.2%	36.6%	29.7%	
g. 社内のミーティングなどにより、仕事に関する情報を得ること	(1.4%)	13.3%	47.5%	28.9%	8.9%	
h. 社外の知人などから、仕事に関する情報を得ること	(1.4%)	7.7%	31.0%	34.7%	25.1%	

() 内は無回答の比率。

問19(1) あなたの上司は、あなたの能力開発をどのように支援してくれますか(当てはまるものすべてに○)。

N=1871

- | | | | |
|---------------------------|-------|---------------------------|-------|
| 1 仕事を行う上での心構えを示してくれる | 32.6% | 12 目指すべき人材像を明確に示してくれる | 8.2% |
| 2 身につけるべき知識や能力について説明してくれる | 31.2% | 13 会社の人材育成方針について説明してくれる | 8.7% |
| 3 仕事に必要な知識を提供してくれる | 41.5% | 14 現在の仕事について相談に乗ってくれる | 40.7% |
| 4 仕事のやり方について助言してくれる | 54.3% | 15 今後のキャリアについて相談に乗ってくれる | 7.6% |
| 5 仕事を振り返り、考えさせてくれる | 24.4% | 16 今後のキャリアについて目標を示してくれる | 7.4% |
| 6 仕事のやり方を実際に見せてくれる | 18.5% | 17 能力向上を人事評価に反映してくれる | 15.3% |
| 7 より高度な仕事を割り振ってくれる | 18.0% | 18 自己啓発ができるよう勤務時間に配慮してくれる | 7.8% |
| 8 仕事の幅を広げてくれる | 30.0% | 19 研修・セミナー等に関する情報を提供してくれる | 26.0% |
| 9 後輩の指導を任せてくれる | 19.6% | 20 その他 | 0.3% |
| 10 業務に関するマニュアルを配布してくれる | 8.6% | 21 能力開発に関する支援はしてくれない | 6.7% |
| 11 次に目指すべき仕事や役割を示してくれる | 23.9% | | |
| 無回答 | 2.8% | | |

(2) (1) で選んだもののうち、とくに役立ったものを3つまで、以下に記入してください。

・・・() () ()

N=1699

第1位 4 : 37.6% 第2位 3 : 27.5% 第3位 14 : 22.2%

問20 あなたの能力開発に対する上司の指導や支援について、あなたはどのくらい満足していますか
(1つに○)。

N=1871

- 1 満足している 21.8%
- 2 やや満足している 30.7%
- 3 どちらともいえない 29.2%
- 4 あまり満足していない 9.5%
- 5 全く満足していない 7.4%
- 無回答 1.4%

問21 あなたの上司が部下の育成・能力開発を行ううえで、どのようなことが課題になっていると思いますか
(当てはまるものすべてに○)

N=1871

- 1 上司に育成・能力開発のための知識やノウハウが足りない 18.3%
- 2 上司に育成・能力開発に対する関心がやすい 20.8%
- 3 上司に過度な負担がかかる 29.5%
- 4 会社全体のニーズに合わせた育成・能力開発がでない 15.3%
- 5 上司が業績上の目標達成に迫られて、育成・能力開発を後回しにせざるをえない 16.7%
- 6 上司に育成・能力開発を行う時間的余裕がない 43.8%
- 7 人事部門との役割分担があいまいになる 10.0%
- 8 その他 1.7%
- 9 とくに課題はない 14.0%
- 無回答 4.8%

問22 過去3年間で、あなたには、以下のことに変化がありましたか (a~eのそれぞれについて当てはまるもの1つに○)。

N=1871

		上昇	やや上昇	変化なし	やや低下	低下
a. 主な仕事の収入	(0.9%)	8.7%	48.2%	32.2%	5.5%	4.5%
b. 役職や社内資格・等級	(1.1%)	7.7%	31.1%	57.6%	1.2%	1.4%
c. 昇進・昇格の可能性	(1.5%)	4.5%	22.2%	66.8%	2.2%	2.8%
d. 自分が希望する仕事につける可能性	(1.2%)	3.7%	15.1%	71.6%	5.0%	3.4%
e. 仕事に関する能力	(1.2%)	9.6%	54.9%	31.3%	2.1%	0.9%

() 内は無回答の比率。

問23 あなたは、以下のような目的のために、仕事に関する能力や知識を高めたいと思いますか (a~dのそれぞれについて、当てはまるもの1つに○)。

N=1871

		とても そう思う	ある程度 そう思う	あまり そう思わ ない	まったく そう思わ ない	今後、転職 するつも りはない
a. 今の仕事のために	(0.6%)	36.8%	51.7%	8.8%	2.2%	
b. 将来の仕事のために	(0.8%)	40.8%	46.9%	10.0%	1.4%	
c. 現在の会社での昇進・昇格のために	(0.9%)	18.1%	34.6%	37.4%	9.0%	
d. 今後の転職のために	(0.7%)	15.2%	28.5%	32.7%	7.1%	15.8%

() 内は無回答の比率。

Ⅲ. 職場を離れた能力開発、自己啓発、キャリア等に関する会社の取組みについて

問24 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたは、会社の指示で「教育訓練」を受けましたか(1つに○)。
 ※ここで「教育訓練」とは普段の仕事から離れて参加する研修や講習会などのことです。

N=1871

- 1 受けた 56.7% → **付問**へ 2 受けなかった 39.8% → **問25**へ
 無回答 3.5%

付問 (1) 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたは会社の指示でどのようなことに関する教育訓練を受けましたか(当てはまるものすべてに○)。

N=1061

- | | | | | | |
|-----------------|-------|-------------------------------|-------|--------------|-------|
| 1 仕事に関連する専門的知識 | 66.2% | 6 コンプライアンス(個人情報取り扱いやハラスメントなど) | 27.2% | 11 OA・コンピュータ | 2.9% |
| 2 資格取得のための研修 | 14.9% | 7 評価者訓練 | 4.9% | 12 コーチング | 6.0% |
| 3 ビジネスマナー等の基礎知識 | 16.6% | 8 管理者向け研修(管理・監督能力を高めるなど) | 12.8% | 13 プレゼンテーション | 4.1% |
| 4 社内の事務的手続き・ルール | 10.8% | 9 今後のキャリア設計 | 3.9% | 14 ロジカルシンキング | 6.2% |
| 5 企業理念について | 8.1% | 10 語学 | 4.3% | 15 その他 | 10.1% |
| 無回答 | 0.3% | | | | |

(2) 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたが会社の指示で受けた教育訓練の受講日数は合計でどのくらいですか(1つに○)。

N=1061

- | | | | |
|---------------|-------|---------------|------|
| 1 半日程度 | 9.0% | 5 2週間以上~1カ月未満 | 4.2% |
| 2 1日程度 | 17.3% | 6 1カ月以上 | 2.9% |
| 3 2日以上~1週間未満 | 53.4% | 7 わからない | 1.3% |
| 4 1週間以上~2週間未満 | 10.8% | | |
| 無回答 | 0.8% | | |

(3) 昨年1年間(2015年1~12月)にあなたが会社の指示で受けた教育訓練のうち、最も期間が長かったのは、どのようなことに関するものでしたか。(1)の選択肢の中から番号を選んで()内に記入してください。

N=1058

・・・最も期間が長かったもの:()

第1位 1 : 44.9% 第2位 2 : 9.9% 第3位 8 : 7.1%

(4) 昨年1年間(2015年1~12月)にあなたが会社の指示で受けた教育訓練を、あなたはどのくらい熱心に受講しましたか(1つに○)

※教育訓練を複数受けた方は、期間がもっとも長かったものについてお答えください。

N=1061

- | | | | |
|----------------|-------|------------------|------|
| 1 とても熱心に受講した | 37.6% | 3 あまり熱心に受講しなかった | 4.5% |
| 2 ある程度、熱心に受講した | 55.4% | 4 まったく熱心に受講しなかった | 1.2% |
| 無回答 | 1.2% | | |

(5) 昨年1年間(2015年1~12月)にあなたが会社の指示で受けた教育訓練によって身に付けた知識や技能は、①今の仕事をする上でどのくらい役に立っていますか。②また今後の仕事やキャリアにおいてどのくらい役に立つと思いますか(①、②それぞれについて当てはまるもの1つに○)。

※教育訓練を複数受けた方は、そのうち期間が最も長かったものについてお答えください。

N=1061

	とても役に立つ	ある程度役に立つ	あまり役に立たない	まったく役に立たない
①現在の仕事において (0.8%)	28.8%	58.9%	10.3%	1.1%
②今後の仕事やキャリアにおいて (0.9%)	25.3%	60.2%	12.1%	1.5%

() 内は無回答の比率。

問25 昨年1年間(2015年1~12月)に、あなたは仕事に関わる自己啓発(=会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練)を行いましたか(1つに○)。 N=1871

1 はい 44.7% → 付問へ
無回答 3.9%

2 いいえ 51.4% → 問26へ

付問 (1) その自己啓発は、どのように行いましたか(当てはまるものすべてに○)。

N=836

1 大学・大学院の講座の受講	1.6%	6 社外の人との勉強会への参加	10.9%
2 専修学校・各種学校で行っている講座の受講	5.1%	7 通信教育の受講	19.4%
3 国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講	2.5%	8 自学・自習	56.5%
4 講習会・勉強会・セミナーなどの聴講	37.4%	9 その他	1.8%
5 会社の同僚との勉強会への参加	5.7%		
無回答	0.8%		

(2) その自己啓発を行った理由はなんですか(当てはまるものすべてに○)。

N=836

1 語学を身につけたかったから	13.0%	7 上司や同僚にすすめられたから	7.1%
2 O A (パソコン・ワープロ等) スキルを身につけたかったから	4.9%	8 昇進・昇格につながりそうだから	5.9%
3 専門的知識・スキルを身につけたかったから	59.1%	9 仕事の幅が広がるから	40.0%
4 マネジメントに関する知識・スキルを身につけたかったから	10.0%	10 何でもよいので新しい知識・スキルを身につけたかったから	15.8%
5 仕事に関わる資格を取りたかったから	21.9%	11 その他	1.6%
6 人脈を広げたかったから	9.2%		
無回答	0.6%		

(3) 昨年1年間(2015年1~12月)に、自己啓発にかけた合計時間数はおよそどのくらいでしたか(1つに○)。

N=836

1 8時間未満	9.0%	3 24~48時間未満	26.8%	5 100時間以上	14.1%
2 8~24時間未満	15.7%	4 48~100時間未満	22.0%	6 わからない	11.7%
無回答	0.7%				

(4) 昨年1年間(2015年1~12月)に、授業料や教材費・参考書購入費など、自己啓発にかかった費用の総額はどのくらいでしたか(1つに○)。

N=836

1	1万円未満	33.7%	3	3~5万円未満	15.7%	5	10万円以上	12.1%
2	1~3万円未満	20.7%	4	5~10万円未満	11.0%	6	わからない	6.2%
	無回答	0.6%						

(5) 昨年1年間(2015年1~12月)に、自己啓発にかかった費用のうち、会社が支援してくれたのはどのくらいでしたか(1つに○)。

N=836

1	支援なし	67.2%	5	30~50%未満	7.2%
2	10%未満	2.6%	6	50~80%未満	4.8%
3	10~20%未満	3.0%	7	80~100%未満	3.5%
4	20~30%未満	1.2%	8	全額支援	9.1%
	無回答	1.4%			

問26 あなたは今後、自己啓発に積極的に取り組もうと思っていますか(1つに○)。

N=1871

1	とてもそう思う	23.2%	3	あまりそう思わない	19.6%
2	ある程度そう思う	52.7%	4	まったくそう思わない	3.0%
	無回答	1.5%			

問27 あなたが自己啓発を行ううえで、どのような課題がありますか(当てはまるものすべてに○)。

N=1871

1	仕事が忙しくて時間がとれない	46.3%	6	どこで学べばよいのかわからない	10.3%
2	家事・育児・介護などで忙しくて時間がとれない	31.4%	7	その他	1.8%
3	費用負担が重い	33.2%	8	とくに課題はない	11.0%
4	どのような能力や知識を身につけたらよいかかわからない	16.7%	9	そもそも自己啓発の必要性を感じない	3.3%
5	取得すべき資格がわからない	9.8%			
	無回答	2.0%			

問28 現在の会社における以下の人事管理や能力開発の制度や仕組みは、あなたの能力開発やキャリア形成に役に立っていますか。①～⑨のそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=1871

		とても役に立つ	ある程度役に立つ	あまり役に立たない	まったく役にたたない	会社がない・利用していない
①自己申告制度 (※1) (3.6%)		3.0%	28.1%	30.4%	8.1%	26.8%
②社内公募制度 (※2) (4.4%)		1.5%	12.0%	22.7%	5.0%	54.5%
③目標管理制度 (※3) (4.0%)		4.1%	30.9%	28.9%	7.4%	24.8%
④研修やセミナーの受講に関する支援 (3.8%)		11.7%	46.9%	19.2%	4.5%	14.0%
⑤資格・検定の取得に対する支援 (4.3%)		10.6%	36.5%	21.2%	4.7%	22.7%
⑥大学院・大学・専門学校／各種学校等への通学に対する支援 (4.4%)		2.8%	11.1%	20.4%	5.4%	55.9%
⑦キャリア・コンサルティング (5.2%)		1.8%	12.0%	22.6%	5.3%	53.1%
⑧自己啓発のための休暇 (4.3%)		3.2%	13.6%	16.1%	4.4%	58.4%
⑨自己啓発のための残業免除や定時退社 (4.4%)		3.2%	13.1%	16.1%	4.9%	58.3%

() 内は無回答の比率。

※1 自己申告制度：社員自らが、現在の仕事での成果や異動の希望などを会社側に申告する制度・仕組み。

※2 社内公募制度：会社が必要としているポストや職種の要件を、あらかじめ社員に公開し、応募者の中から必要な人材を登用する制度・仕組み。

※3 目標管理制度：個別社員またはグループごとに目標を設定し、それに対する達成度合いで評価を決める制度・仕組み。

問29 あなたは、あなたの能力開発やキャリア形成に対する会社や人事部門の支援にどのくらい満足していますか (1つに○)。

N=1871

1 満足している 4.2% 3 どちらともいえない 44.8% 5 全く満足していない 14.2%
 2 やや満足している 16.1% 4 あまり満足していない 16.6%
 無回答 4.1%

IV. 職場・会社についての考え方・評価

問30 現在あなたが働いている職場は、どのような職場ですか（当てはまるものすべてに○）。

N=1871

- | | | | |
|---------------------------|-------|--|-------|
| 1 人員がいつも不足している | 41.8% | 12 仕事について相談できる人がいる | 48.6% |
| 2 職場内で助け合う雰囲気がある | 50.4% | 13 職場の仲間と職場外でのつきあいがある | 32.0% |
| 3 職場内で互いに競争する雰囲気がある | 3.2% | 14 希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがある | 22.4% |
| 4 先輩が後輩を教える雰囲気がある | 35.0% | 15 正社員への転換を目指して仕事に取り組む
(パートや契約社員など) がいる | 15.0% |
| 5 職場の人がそろそろ機会が少ない | 12.4% | 16 正社員と同様の仕事をする非正社員がいる | 27.7% |
| 6 経験する仕事の順番がはっきりしている | 5.9% | 17 非正社員は主として定型的な仕事を担当している | 16.4% |
| 7 仕事のできる人とできない人の差が大きい | 37.7% | 18 なるべく残業をしないという雰囲気がある | 32.4% |
| 8 育児や介護などと仕事の両立がしやすい | 25.0% | 19 研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い | 15.8% |
| 9 女性正社員が男性正社員と同じように活躍している | 38.6% | 20 辞める人が多い | 20.7% |
| 10 30歳未満の社員が多い | 11.5% | 21 1～20のいずれも当てはまらない | 1.4% |
| 11 50歳以上の社員が多い | 21.4% | | |
| 無回答 | 0.6% | | |

問31 あなたの職場では、以下のような職場メンバーの育成・能力開発が順調にすすんでいると思いますか。

①～⑥のそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=1871

	とても順調	ある程度順調	あまり順調でない	まったく順調でない	職場にいない
①男性の正社員 (3.2%)	3.5%	51.1%	32.8%	7.6%	1.7%
②女性の正社員 (3.6%)	2.6%	40.6%	36.7%	11.1%	5.4%
③中堅の正社員 (3.5%)	2.4%	43.7%	38.7%	9.4%	2.2%
④若手の正社員 (3.5%)	3.1%	41.4%	32.8%	10.3%	8.9%
⑤正社員メンバー全体 (4.0%)	1.9%	46.0%	39.4%	8.1%	0.7%
⑥非正社員メンバー全体 (5.0%)	1.3%	23.1%	34.6%	14.1%	21.9%

() 内は無回答の比率。

問32 あなたは、現在の会社と自分との関係について、どのような見方をしていますか。a~mのそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=1871

	かなり当てはまる	ある程度当てはまる	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない
a. 賃金を得るために雇われているだけの関係である (1.3%)	10.2%	42.5%	38.2%	7.8%
b. 会社は能力や知識を身につける場である (1.2%)	8.7%	64.0%	23.2%	2.8%
c. 会社のため私生活が多少犠牲になってもやむを得ない (1.2%)	4.0%	43.1%	38.4%	13.2%
d. 会社は仕事を通じて社会に貢献するための場である (1.2%)	16.4%	59.2%	20.4%	2.9%
e. 努力していれば会社はやがて報いてくれる (1.5%)	2.9%	40.7%	41.0%	13.8%
f. 会社に忠誠をつくしていれば雇用は保障される (1.5%)	6.5%	49.2%	32.9%	9.8%
g. 会社の一員であるという意識が強い (1.3%)	11.7%	59.2%	24.3%	3.5%
h. 会社のことを信頼している (1.4%)	7.5%	50.9%	32.4%	7.8%
i. 他に良い会社があれば今の会社を辞めたい (1.5%)	14.0%	27.8%	41.1%	15.6%
j. 必要であれば人事異動もいとわず受け入れる (1.3%)	12.6%	54.4%	25.4%	6.3%
k. 会社の経営状況や経営方針を十分に知らされている (1.4%)	15.2%	55.3%	23.6%	4.5%
l. 自分の仕事や働き方について会社に十分意見が言える (1.4%)	4.4%	38.6%	44.9%	10.6%
m. 会社に不満や苦情を伝えることができる (1.4%)	3.4%	37.9%	44.7%	12.6%

() 内は無回答の比率。

問33 以下のうち、現在、会社や人事部門が積極的にすすめている取組みはどれですか (当てはまるものすべてに○)。

N=1871

1 会社全体として共有したい価値観の明確化	26.5%	7 従業員の自主的なキャリア形成の促進	14.9%
2 会社の方針や目標の社員への周知	46.7%	8 仕事と家庭生活の調和	23.9%
3 より高度な専門能力をもつ人材の育成	23.0%	9 女性管理職の育成・登用	22.3%
4 経営層の育成・確保	11.5%	10 ダイバーシティ・マネジメントの取組み	7.6%
5 社員全体の能力向上を目的とした教育訓練	33.2%	11 1~10のいずれの取組みも積極的に進めていない	6.9%
6 社員自身の意向を反映した仕事への配置	9.4%	12 わからない	13.3%
無回答	1.7%		

問34 あなたは現在の仕事や働き方にどのくらい満足していますか。a~mのそれぞれについて当てはまるもの1つに○をつけてください。

N=1871

		満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満
a. 収入	(0.9%)	7.7%	29.1%	27.5%	22.5%	12.2%
b. 人事評価	(1.3%)	5.8%	25.7%	45.9%	14.1%	7.3%
c. 労働時間	(1.2%)	14.5%	35.5%	28.8%	13.2%	6.8%
d. 休日・休暇	(1.0%)	22.1%	39.0%	19.3%	13.3%	5.2%
e. 仕事の量	(1.0%)	7.4%	31.4%	36.1%	17.7%	6.4%
f. 仕事内容	(1.2%)	9.9%	39.8%	33.9%	10.8%	4.3%
g. 仕事上の地位や権限	(1.1%)	5.9%	31.1%	46.8%	11.3%	3.8%
h. 職場の人間関係	(1.2%)	16.6%	43.7%	26.7%	8.0%	3.8%
i. 上司との関係	(1.3%)	18.1%	43.5%	25.2%	7.6%	4.3%
j. 雇用の安定性	(1.3%)	24.4%	46.0%	22.1%	4.4%	1.8%
k. 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	(1.3%)	7.8%	33.5%	40.1%	12.4%	4.8%
l. キャリアの見通し	(1.6%)	3.2%	17.9%	57.5%	11.7%	8.1%
m. 総合的な満足度	(3.6%)	6.1%	42.0%	33.0%	11.6%	3.7%

() 内は無回答の比率。

問35 あなたは、現在の会社の人事部門に、どのような役割を期待していますか(当てはまるものすべてに○)。

N=1871

1 優秀な人材の採用	40.3%	9 経営戦略の実現を人事管理の面で支えること	18.3%
2 公正な評価や処遇を実現すること	53.4%	10 組織の改革をすすめること	21.8%
3 公正な配置や昇進を実現すること	50.6%	11 各部署の管理職を支援すること	15.8%
4 人事制度の設計と適切な運用	25.2%	12 社員の要望を人事制度に反映させること	27.4%
5 残業削減や有給休暇取得を進めること	37.5%	13 社員の相談や苦情に対応すること	24.0%
6 女性活躍の機会を広げること	18.5%	14 その他	0.7%
7 教育訓練(研修等)の機会を設けること	22.4%	15 とくに期待する役割はない	6.0%
8 社員のキャリア形成を支援すること	26.4%		
無回答	2.6%		

V. あなた自身について

F1 性別 N=1871・・・ 1 男性 59.2% 2 女性 39.9% 無回答 0.9%

F2 年齢 N=1871

30歳未満 21.7% 30歳台 38.1% 40歳台 28.0% 50歳台 8.6% 60歳以上 0.7%

無回答 2.9%

F 3 あなたの最終学歴は（当てはまるもの1つに○）。

N=1871

- | | | | | | |
|-------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| 1 高校 | 15.9% | 4 短大 | 7.8% | 7 大学院 | 6.3% |
| 2 高等専門学校 | 1.2% | 5 大学・理系学部 | 12.2% | 8 その他 | 0.2% |
| 3 専門学校・各種学校 | 9.6% | 6 大学・文系学部 | 45.5% | | |
| 無回答 | 1.4% | | | | |

F 4 配偶者はいますか（1つに○）。N=1871

- 1 いる 56.1% 2 いない 42.8% 無回答 1.1%

F 5 子どもはいますか（1つに○）。 N=1871

※「1 いる」と回答された場合は、末子の年齢を記入してください。

- 1 いる 46.9% → 末子の年齢 : _____ 歳 2 いない 45.7% 無回答 7.4%

↓

【末子年齢の内訳：N=877】

- 5歳未満：39.6% 5歳以上10歳未満：22.9% 10歳以上20歳未満：25.4%
20歳以上：10.5% 無回答：1.4%

F 6 あなたは転職をしたことがありますか。

※「1 ある」と回答された場合は、現在勤務する会社も含め、これまで勤務した社数を記入してください。

N=1871

- 1 ある 40.3% → 現在の会社も含めて _____ 社勤務している 2 ない 58.4% 無回答 1.3%

↓

【勤務企業数の内訳：N=754】

- 2社：49.5% 3社：26.0% 4社：13.5% 5社以上：8.9% 無回答：2.1%

F 7 あなたの役職は何ですか（1つに○）。N=1871

- | | | | |
|-------------|-------|--------|------|
| 1 非管理職の一般社員 | 70.7% | 3 課長相当 | 5.5% |
| 2 係長相当 | 17.2% | 4 その他 | 5.3% |
| 無回答 | 1.3% | | |

F 8 あなたは通常1週間に何時間程度働きますか（残業時間を含む）。

※あなたにこの調査票を配布した会社での労働時間のみを記入してください。

N=1871

週 _____ 時間程度

【週労働時間数の内訳】

- 40時間未満：7.2% 40時間以上50時間未満：59.1% 50時間以上60時間未満：23.3%
60時間以上70時間未満：6.4% 70時間以上：1.8%
無回答：2.7%

平均値 45.8 中央値 45.0 S.D. 7.4 (N=1820)

F 9 あなたの2015年11月の給料（税込み、残業代込み）はどのくらいでしたか。

※あなたにこの調査票を配布した会社からの給料のみを記入してください。

N=1871

約 万円

【2015年11月給料の内訳】

20万円未満：12.3% 20万円以上30万円未満：38.0% 30万円以上40万円未満：24.2%
 40万円以上50万円未満：9.5% 50万円以上60万円未満：3.0%
 60万円以上：1.5%
 無回答：12.1%

平均値 28.8 中央値 27.0 S.D. 9.9 (N=1645)

F 10 (1) あなたの昨年の年間収入（賞与含む、税込）はおよそいくらですか（1つに○）。

N=1871

1	～200万円	2.4%	7	701～800万円	5.2%
2	201～300万円	14.3%	8	801～900万円	2.4%
3	301～400万円	23.6%	9	901～1,000万円	0.6%
4	401～500万円	23.6%	10	1,001～1200万円	0.8%
5	501～600万円	14.3%	11	1,201～1500万円	0.1%
6	601～700万円	8.2%	12	1,501万円以上	0.0%
無回答		4.6%			

(2) あなたの年収は2014年と比べて、どのように変化しましたか（1つに○）。

N=1871

1	大幅増（+20%以上）	2.6%	4	減少（-5%以上20%未満）	8.2%
2	増加（+5%以上20%未満）	29.3%	5	大幅減（-20%以上）	1.3%
3	変わらない（±5%未満）	54.8%			
無回答		3.9%			

F 11 あなたは、雇用契約等により、就業する地域、担当業務、勤務時間のいずれかがあらかじめ限定されていますか（1つに○）。

N=1871

1 限定されている 32.8% 2 限定されていない 64.4% 無回答 2.8%

F 12 あなたは、現在、労働組合に加入していますか。（1つに○）。

N=1871

1	勤務している会社の労働組合に加入している	43.4%
2	勤務している会社以外の労働組合に加入している	0.3%
3	労働組合には加入していない	53.0%
無回答		3.3%

～調査はこれで終わりです。最後までご回答いただき、ありがとうございました。～

労働政策研究報告書 No. 196

日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理

発行年月日 2017年 3月 31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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2017 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)