

## 第IV部

### 参 考 资 料

## 中小サービス業における人材育成・能力開発に関する調査

### 【記入にあたってのお願い】

1. この調査票は、経営者（事業主）の方がお答えください。
2. 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、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○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。
4. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2009年1月1日現在でお答えください。
6. この調査は、企業を単位として行っています。従って、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答え下さい。
7. 特にことわりのない限り、企業グループ全体ではなく貴社のみの状況についてお答えください。
8. ご記入が終わりましたら、調査票を受け取りに伺った調査員にお渡し下さい。
9. ご協力いただいた方には、500円相当の謝礼を用意しております。ご笑納ください。
10. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。

この調査は厚生労働省能力開発局 基盤整備室の要請を受けて実施しています。

### ○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】

株式会社R J Cリサーチ 調査実施部 担当：石井、細谷、星  
(TEL：03-3293-0050、FAX：03-5217-3886、E-mail：)

受付時間：祝日を除く月～金曜 10:00～12:00 13:00～17:00



プライバシーマーク  
使用許諾事業者

#### 【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 人材育成部門 担当：藤本、稲川  
(TEL：03-5991-5153/5122、FAX 03-5903-5074、E-mail：\_\_\_\_\_)

受付時間：祝日を除く月～金曜 10:00～12:00 13:00～18:00

回収日：            月            日

※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. 業界、事業、組織について

問1 貴社の属する業界の現状として、以下のa~kはどの程度あてはまりますか(それぞれについて○は1つ)。

	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	当てはまらない
a. 新規参入が多い	1	2	3	4	5
b. 競争が激しい	1	2	3	4	5
c. 倒産・廃業が増えている	1	2	3	4	5
d. 商品・サービスの価格が下がっている	1	2	3	4	5
e. 営業時間が長くなっている	1	2	3	4	5
f. 顧客ニーズが高度化している	1	2	3	4	5
g. 同じ内容のサービスでも料金にバラツキが大きい	1	2	3	4	5
h. 業界団体に所属しないアウトサイダーが多い	1	2	3	4	5
i. フランチャイズ化が進んでいる	1	2	3	4	5
j. 政府・地方自治体による規制が強まっている	1	2	3	4	5
k. 業界は成長している	1	2	3	4	5

問2 貴社は主力事業以外にどのような事業を行っていますか。①1~3の選択肢のうち、あてはまるものに○をし、②○をつけた事業について行っている事業の数を記入してください。

①どのような事業を行っているか		②行っている事業の数
1 主力事業と関連のある事業	→	事業
2 主力事業と関連のない事業	→	事業
3 主力事業以外に事業は行っていない		

問3 以下のa~jについて、①同規模の同業他社と比較した場合、貴社の状況をどのように評価されますか(それぞれについて○は1つ)。また、②今後強化したい点3つまでに○をしてください。

	①同規模の同業他社と比較した貴社の状況					②今後強化したい点(3つまでに○)
	優れている	やや優れている	普通	やや劣っている	劣っている	
a. 店舗や営業所の立地条件	1	2	3	4	5	
b. 機械や店舗設備	1	2	3	4	5	
c. 製品・サービスの質	1	2	3	4	5	
d. 取引先を開拓する営業力	1	2	3	4	5	
e. 外部とのネットワーク(人脈)	1	2	3	4	5	
f. 財務体質	1	2	3	4	5	
g. 情報収集力	1	2	3	4	5	
h. 組織のマネジメント	1	2	3	4	5	
i. 正社員の質	1	2	3	4	5	
j. パート・アルバイトの質	1	2	3	4	5	

問4 貴社の組織についてうかがいます。

(1) 現在、どのような組織の仕組みを採用していますか(1つに○)。

- 1 社長—経営幹部—部長—課長—一般というような、多数の階層にわかれている組織
- 2 社長—管理職以上—一般というような3つの階層に大雑把にわかれている組織
- 3 社長と社長以外の2つの階層にわかれている組織

(2) 今後の組織の仕組みについてどのように考えていますか(1つに○)。

- 1 社内の階層の数をこれまでより増やしたい
- 2 現状のままでよい
- 3 社内の階層の数をこれまでより減らしたい

問5 貴社では今後の事業所・店舗の数についてどのように考えていますか(1つに○)。

- 1 増やす予定
- 2 現状維持
- 3 減らす予定

## II. 従業員の採用・定着・人事労務管理について

問6 ①2009年1月1日現在の従業員数を男女別にご記入ください(いない場合は0を記入)。パートタイム等の非正社員に関しては、時間換算の人数ではなく実際の人数をご記入ください。②また、同じ要領で、3年前の正社員数、非正社員数(いずれも男女の合計)をご記入ください。

※非正社員には、派遣労働者、請負労働者といった貴社で直接雇用していない人々は含まないでください。

	① 2009年1月1日現在の従業員数		② 3年前(2006年1月頃)の従業員数(男女計)
	男性	女性	
家族従業者	名	名	名
正社員(常勤の役員含み、家族従業者は除く)	名	名	名
非正社員(パート・アルバイト、嘱託・契約社員など)	名	名	名

問7 2009年1月1日現在の正社員および非正社員の年齢層別の人数をご記入ください(いない場合は「0」とご記入ください)。

	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
a. 正社員	名	名	名	名	名
b. 非正社員	名	名	名	名	名

問8 現在の正社員、非正社員の過不足状況は(それぞれについて○は1つ)。

	過剰	適正	不足
a. 正社員	1	2	3
b. 非正社員	1	2	3

問9 この3年間の新卒・正社員の採用状況はどうでしたか(最も近いもの1つに○)。

※創業後3年未満の企業の方は、「創業後、現在まで」の状況についてお答えください。また、この後も「過去3年間」についてたずねる質問がありますが、同様の要領でお答えください。

- 1 予定した人数を全て採用できた
- 2 採用はしたが予定数に満たなかった
- 3 募集したが、採用できなかった⇒問10へ
- 4 募集をしなかった⇒問10へ

付問 問9で選択肢1または2に○をつけた方へ

(1) 3年間で採用した人数は・・・名

(2) 採用した新卒・正社員の最終学歴は（あてはまるものすべてに○）。

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1 中学卒         | 4 大学・大学院卒          |
| 2 高校卒         | 5 その他（具体的に： _____） |
| 3 高専・短大・専門学校卒 |                    |

問10 貴社ではこの3年間の正社員の中途採用状況はどうか（最も近いもの1つに○）。

- |                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| 1 予定した人数を全て採用できた   | 3 募集したが、採用できなかった⇒問11へ |
| 2 採用はしたが予定数に満たなかった | 4 募集をしなかった⇒問11へ       |

付問 **問10で選択肢1または2に○をつけた方へ**

(1) 3年間で採用した人数は・・・ \_\_\_\_\_ 名

(2) 中途採用した正社員はどのような人材ですか（あてはまるものすべてに○）。

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| 1 大企業の管理職経験者       | 9 語学が堪能な人                 |
| 2 色々な業界で働いてきた人     | 10 大学や研究機関などに知り合いのいる人     |
| 3 同業他社で働いていた経験のある人 | 11 仕事をする上で義務付けられた職業資格の保有者 |
| 4 若年の高学歴者          | 12 職場・現場のリーダー的存在          |
| 5 情報機器・ソフトなどに詳しい人  | 13 新人のメンターの存在（面倒見のよい先輩）   |
| 6 社長の片腕になれる人材      | 14 その他 _____              |
| 7 斬新で大胆な発想ができる人    |                           |
| 8 中高年の熟練労働者        |                           |

(3) 中途採用した正社員の賃金を決める際に重視したのは（あてはまるものすべてに○）。

- |                   |              |
|-------------------|--------------|
| 1 専門的知識・技能の水準     | 7 学歴         |
| 2 前の勤務先での賃金       | 8 年齢         |
| 3 仕事の通算経験年数       | 9 これまでの職歴    |
| 4 取得している公的資格や技能検定 | 10 家族の状況     |
| 5 民間資格や民間の検定の有無   | 11 その他 _____ |
| 6 業界の地域相場         |              |

付問 **(3)で選択肢6に○をつけた方へ**

貴社の属する業界では、業界団体が賃金に関するデータを公表していますか。

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

問11 貴社では、正社員の採用に際して、a～jの項目をどの程度重視していますか。新卒採用と中途採用を合わせてお考えください。また、3年間採用がなかった企業の方は、一般的な考え方をお答え下さい（それぞれについて○は1つ）。

	重視している	どちらとも言えない	重視していない
a. 専門的知識・技能	1	2	3
b. 一般常識	1	2	3
c. 学歴	1	2	3
d. 年齢	1	2	3
e. これまでの職歴	1	2	3
f. 企画力があること	1	2	3
g. 資格の有無	1	2	3
h. 職場になじめるかどうか	1	2	3
i. 転職回数	1	2	3
j. その他（具体的に： _____）	1	2	3

問12 貴社ではどのようなルートを通じて、正社員の求人をしていきますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| 1 業界団体からの斡旋            | 9 ホームページ等インターネットで |
| 2 職能団体からの斡旋            | 10 取引先の紹介で        |
| 3 民間の職業紹介機関から          | 11 同業他社の紹介で       |
| 4 ハローワークなどの公的な職業紹介機関から | 12 出向者に転籍してもらって   |
| 5 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で    | 13 親会社や関連会社の紹介で   |
| 6 経営者や従業員の親類縁者・知人の紹介で  | 14 その他            |
| 7 就職合同説明会に参加して         | (具体的に： )          |
| 8 学校訪問等の求人活動で          |                   |

問13 最近の経済状況の悪化により、企業の求人が全般的に減少し、労働市場が緩やかになっています。貴社では今後の正社員の採用予定人数についてどのようにお考えですか（1つに○）。

- |                |              |
|----------------|--------------|
| 1 採用予定人数を増やす   | 3 採用予定人数を減らす |
| 2 採用予定人数に変更はない | 4 わからない      |

問14 この3年間の正社員の定着状況は（それぞれについて○は1つ）。

	良い	やや良い	どちらともいえない	やや悪い	悪い	いない
a. 新卒で採用した正社員	1	2	3	4	5	6
b. 中途採用した正社員	1	2	3	4	5	6

問15 正社員の定着を高めるために、貴社ではどのような取組みを重視していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| 1 賃金水準を高める               | 8 快適な職場環境の提供           |
| 2 仕事の裁量性を高める             | 9 社員の家庭生活（育児・介護など）への配慮 |
| 3 個人の成果を処遇に反映            | 10 福利厚生の実施             |
| 4 個人の能力を処遇に反映            | 11 労働時間の短縮             |
| 5 会社の経営方針や経営戦略を従業員に明確に示す | 12 苦情処理機関の設置・充実        |
| 6 職場の人間関係を良くする           | 13 その他                 |
| 7 能力開発・教育訓練              | (具体的に： )               |
|                          | 14 特に重視している取組みはない      |

問16 以下の人事管理上の取組みのうち、貴社で実施しているものは何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- |                                       |                        |
|---------------------------------------|------------------------|
| 1 賃金表（職能、等級などによって従業員の基本給を一覧表にしたもの）の作成 | 7 短時間勤務制度              |
| 2 定期昇給制度                              | 8 在宅勤務制度               |
| 3 目標管理制度                              | 9 1年を超える育児休業           |
| 4 従業員持ち株制度                            | 10 3か月を超える介護休業         |
| 5 年俸制                                 | 11 定年到達者のうち希望した者全員の再雇用 |
| 6 フレックスタイム制や裁量労働制などの柔軟な労働時間制度         | 12 61歳以上への定年延長         |
|                                       | 13 1～12のような取組みは実施していない |

問17 最近3年間で、貴社の非正社員を正社員に転換させたことがありますか。あった場合は何人ですか。

- 1 転換させた⇒3年間合計で \_\_\_\_\_ 人                      2 転換させていない

問18 貴社の従業員についてどのように見えていますか（それぞれについて○は1つ）。

	そう思う	どちらか という そう思う	どちらとも 言えない	どちらかと いうとそう 思わない	そう思わな い
a. 会社とは単に雇われているだけの関係であるとする従業員が多い	1	2	3	4	5
b. 会社を、腕を磨き、自分を鍛える場であるとする従業員が多い	1	2	3	4	5
c. 自分の私生活を多少犠牲にすることもやむを得ないと考える従業員が多い	1	2	3	4	5
d. 従業員の間で能力のバラツキが大きい。	1	2	3	4	5

### Ⅲ. 貴社の基幹的職種について

問19 貴社における基幹的職種1つに○をしてください。

※ここで「基幹的職種」とは、サービスの提供を中心的に担っており、貴社で最も人数が多い職種を意味します。  
なお、「総務などの事務の仕事」はここでの「基幹的職種」には含まれません。

- 1 講師                      2 教材企画・制作・編集                      3 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

※以下問20～問32では、問19で選んでいただいた「基幹的職種」の現状についてうかがいます。

問20 2009年1月1日時点で、貴社で基幹的職種に従事する従業員は何名ですか。

合計で \_\_\_\_\_ 名 そのうち、正社員は \_\_\_\_\_ 名

問21 貴社では、基幹的職種の従業員に求められる仕事上の能力を明確にしていますか（1つに○）。

- 1 非常に明確にしている                      4 あまり明確にしていない  
2 やや明確にしている                      5 明確にしていない  
3 どちらとも言えない

問22 基幹的職種の従業員に求められる仕事上の能力は、どの程度の従業員に認識されていますか（1つに○）。

- |                    |                          |
|--------------------|--------------------------|
| 1 ほぼ全員に認識されている     | 4 ほとんどの従業員が認識していない       |
| 2 半数以上の従業員に認識されている | 5 どの程度の従業員が認識しているかはわからない |
| 3 一部の従業員しか認識していない  |                          |

問23 貴社では、基幹的職種の従業員に求められる仕事上の能力を、どのように従業員へ伝達していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |               |                        |
|---------------|------------------------|
| 1 会議・小集団で     | 7 職務記述書の明示             |
| 2 朝礼で         | 8 人事制度・賃金制度を社員に公開する中で  |
| 3 社内LANで      | 9 インフォーマルなコミュニケーションの中で |
| 4 冊子や回覧紙で配布する | 10 その他                 |
| 5 日常の業務の中で    | (具体的に： )               |
| 6 職場でのOJTを通じて | 11 改めて伝達することはしていない     |

問24 基幹的職種の従業員の賃金カーブは以下のどれに近いですか（1つに○）。

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| 1 年齢・勤続とともにかなり上昇する | 3 年齢・勤続による変化はしない |
| 2 年齢・勤続とともにやや上昇する  |                  |

問25 基幹的職種の従業員の賃金は、以下のどの要素を組み合わせで決定しますか。あてはまる要素をいくつでも選んで○をつけてください。

- |                              |           |
|------------------------------|-----------|
| 1 年齢、勤続年数、学歴などの個人属性（年齢給、勤続給） | 5 仕事の経験年数 |
| 2 仕事の遂行能力に合わせて支払う（職能給）       | 6 同業他社の賃金 |
| 3 仕事の種類や性格そのもの（職種給、職務給）      | 7 その他     |
| 4 仕事の業績（成果給・業績給）             | (具体的に： )  |

問26 貴社では基幹的職種の従業員の働きぶりを評価し、処遇に反映させる仕組みがありますか。

- 1 はい      2 いいえ⇒問27へ  
↓

付問 **問26で選択肢1に○をつけた方へ** 働きぶりを評価する際には、どのような点を重視していますか

(重視しているものすべてに○)。

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| 1 仕事の遂行能力（正確さ、速さ、質）    | 8 部下や後輩を指導する能力 |
| 2 専門的な知識・技能            | 9 勤怠状況         |
| 3 関連業務や全社業務に関する広い知識・技能 | 10 トラブルに対処する能力 |
| 4 達成意欲・チャレンジ精神         | 11 取引先や顧客からの信頼 |
| 5 短期的な仕事の業績            | 12 取得している職業資格  |
| 6 長期的な会社への貢献           | 13 その他         |
| 7 職場のチームワークへの貢献        | (具体的に： )       |



問27 (1) 貴社の基幹的職種に従事する従業員のうち、以下のⅠ～Ⅴのレベルの人材の過不足状況をお答え下さい（それぞれについて○は1つ）。

		過剰	適正	不足
低レベル ↓ ↓ ↓	Ⅰ. 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせる人材	1	2	3
	Ⅱ. 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせる人材	1	2	3
	Ⅲ. 単独で仕事をこなせる人材	1	2	3
	Ⅳ. 部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられる人材	1	2	3
高レベル	Ⅴ. 職場で最も難しい仕事をこなせる人材	1	2	3

(2) 上記のⅠ～Ⅴのレベルの中で、貴社で一人前といえるレベルはどれですか。  
 ……( )のレベル

(3) 基幹的職種で一人前のレベルに達するには、どのくらいの経験年数が必要ですか…約\_\_\_\_\_年

(4) 一人前のレベルに達している貴社の人材は、同規模同業種の他社で同じような仕事をした場合、通用するとお考えですか。

- 1 通用する                                      3 どちらとも言えない                      5 全く通用しない  
 2 ある程度通用する                          4 あまり通用しない

(5) 上記のⅠ～Ⅴの各レベルの人材について、不足が生じた場合、どのような方法で補充しますか。レベルごとに主な補充方法を1つだけ選び、下の欄に記入してください。

(補充方法)

- 1 社内ですでにいる人材を育成して埋める                      3 外部から即戦力となる人材を採用して埋める  
 2 社内の他の部署にいる者を異動して埋める

Iレベル	IIレベル	IIIレベル	IVレベル	Vレベル

(6) 人材の育成についてマニュアル化(=仕事の経験のさせ方や必要となる研修など、人材の育成に求められる内容を整理すること)が可能なのは、Ⅰ～Ⅴレベルのうち、どのレベルまでですか

- 1 すべてのレベルでマニュアル化は不可能                      4 IIIレベルまで  
 2 Iレベルまで    5 IVレベルまで  
 3 IIレベルまで    6 すべてのレベルでマニュアル化が可能⇒問28へ

付問 **(6)で選択肢1～5のいずれかに○をつけた方へ** あるレベル以上の人材の育成についてマニュアル化ができないのはなぜですか(あてはまるものすべてに○)。

- 1 仕事の変化が激しいから    4 その他  
 2 仕事が複雑あるいは高度だから                                      (具体的に: )  
 3 マニュアル化を行う余裕がないから

問28 基幹的職種の従業員は、業務独占的資格（取得していないと仕事ができない資格）が必要ですか。

- 1 必要である      2 必要ない

問29 貴社では基幹的職種の従業員に取得を義務付け、または奨励している資格がありますか。ただし、必要とされる業務独占的資格は除きます。

- 1 ある      2 ない⇒問30へ

↓

付問1 取得を義務付け、あるいは奨励しているすべての資格について、A. 資格名、B. その資格の分類、C. 貴社における位置づけ、D. 取得までの支援の状況、E. 昇給・昇進など処遇への反映状況をお答え下さい。

A. 資格名	B. 資格の分類 (1つに○)	C. 貴社での位置づけ (あてはまるものすべてに○)。	D. 取得までの貴社における支援状況 (あてはまるものすべてに○)。	E. 処遇への反映
	1 公的資格・検定 2 民間や業界の資格・検定 3 社内検定(親会社のものも含む)	1 業務命令で取得させる 2 一定の職位までに取得を奨励 3 自己啓発のために取得を奨励 4 有資格者を採用 5 その他	1 受講料、講習会費などの費用を援助 2 受験や講習会の受講に時間的に配慮 3 勉強会・講習会を独自に開催 4 その他 5 特に支援していない	1 反映 2 反映せず
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2

付問2 「E. 処遇への反映」で、いずれかの資格について「2. 反映せず」と○をつけた方へ

反映しない理由を以下から選んでください(あてはまるものすべてに○)。

- 1 資格は作業をする上での最低必要条件に過ぎず、実際の評価は仕事ぶりで判断しているため
- 2 資格保有者と保有してない者との間に明確な能力差がみられないため
- 3 資格の制度ができて日が浅く、職場に十分に定着していないため
- 4 資格の内容が職場に必要な技能と必ずしも一致していないため
- 5 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問30 基幹的職種に関連する既存の資格・検定について、貴社ではどのように評価していますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 従業員が専門性に対する意欲を高めるのに有効である
- 2 従業員が自分の能力を冷静に見直すのに有効である
- 3 社内の職業能力評価を補完している
- 4 対外的に自社の従業員の職業能力をアピールできる
- 5 資格は職業能力のごく一部を証明するに過ぎない
- 6 各種の資格が乱立していて、内容やレベルがわかりにくい
- 7 業務内容にあった適切な資格がない
- 8 業務にあった資格のレベルが低すぎる
- 9 当社の業務は資格になじまない
- 10 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問31 貴社の基幹的職種で一人前になるにはどのような方法が効果的ですか（1つに○）。

- 1 一つの勤め先で長期にわたって働き続ける⇒問32へ
- 2 会社は変わっても同じ仕事を続ける
- 3 一人前になるまでは同じ勤務先で働き続け、そのあとは会社を変わって経験を積む
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）⇒問32へ

付問 **問31で選択肢2または3に○をつけた方へ** なぜ会社が変わることが効果的だとお考えですか

（あてはまるものすべてに○）。

- 1 会社が変わったほうが、本人のスキルの伸びやスキルの幅の拡大が期待できるから
- 2 会社が変わったほうが、人脈が広がるから
- 3 会社が変わったほうが、労働条件が向上するから
- 4 今の勤務先では、ほかの従業員と競合が生じてしまうから
- 5 昔からそういう慣行になっているから
- 6 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問32 貴社の基幹的職種では、一人前になってからも、さらに職業経験を積むことでより高度な仕事に挑戦できる職業的キャリアが用意されていますか（最も近いもの1つに○）。

- 1 より専門性を高められるような職業的キャリアが確立している
- 2 基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事が用意されている
- 3 基本的な仕事の内容は変わらないが、のれん分けなど独立・開業の機会が多い
- 4 一人前になった人は、その先の仕事も質的にはあまり変わらない

#### IV. 従業員の育成、能力開発について

まず、基幹的職種の従業員を対象とした育成・能力開発についてうかがいます（問33～問39）。

問33 基幹的職種の従業員の育成、能力開発の方針は（最も近いもの1つに○）。

- 1 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている
- 2 今の人材を前提に、その能力をもう一段アップできるよう、能力開発を行っている
- 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 4 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない

問34 貴社では、基幹的職種の従業員を対象とした育成・能力開発に関連して、以下のa～eの取り組みをどの程度積極的に進めていますか（それぞれについて○は1つ）。

	積極的に進めている	ある程度積極的に進めている	どちらとも言えない	あまり積極的ではない	全く積極的ではない
a. 指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている	1	2	3	4	5
b. 作業標準書やマニュアルを使って、育成・能力開発を行っている	1	2	3	4	5
c. 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている	1	2	3	4	5
d. 主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させている	1	2	3	4	5
e. 社員による勉強会や提案発表会	1	2	3	4	5

問35 貴社では基幹的職種の従業員を対象としたoff-JT（仕事を離れた教育訓練）をどのように進めていますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 off-JT のための予算を毎年確保している
- 2 off-JT の企画・立案をする担当者を決めている
- 3 off-JT のための教材や機材、設備を用意している
- 4 教材・研修などに関する情報を収集している
- 5 社外の機関が行う研修に従業員を派遣している
- 6 1～5までの取り組みは行っていない

付問1 **問35で選択肢4に○をつけた方へ** 貴社ではどのようなルートを通じて、教材・研修などに関する情報を収集していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1 親会社・グループ会社などから                      | 7 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む）から |
| 2 民間教育訓練機関から                          | 8 専修学校・各種学校                            |
| 3 会社で使用する機器等のメーカーから                   | 9 高専、大学、大学院等                           |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体から                   | 10 業界紙（誌）から                            |
| 5 加盟している業界団体から                        | 11 その他                                 |
| 6 能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）から | （具体的に： _____）                          |

付問2 **問35で選択肢5に○をつけた方へ**

（1）社外の機関に基幹的職種の従業員を派遣する理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 資格取得のために効果的だから
- 2 仕事をする上で必要な能力を従業員に意識させることができるから
- 3 従業員が自分の職業能力のレベルを知ることができるから
- 4 同じ職種の人と接することで、従業員のモチベーションが上がるから
- 5 従業員の人脈形成につながるから
- 6 従業員を通じて、教育訓練に関する新しい情報を入手できるから
- 7 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

(2) どのような機関に基幹的職種の従業員を派遣していますか (あてはまるものすべてに○)。

- |                                      |                                       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 親会社・グループ会社など                       | 7 公共職業訓練機関 (ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む) |
| 2 民間教育訓練機関                           | 8 専修学校・各種学校                           |
| 3 会社で使用する機器等のメーカー                    | 9 高専、大学、大学院等                          |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体                    | 10 その他                                |
| 5 業界団体                               | (具体的に： )                              |
| 6 能力開発協会、労働基準協会、公益法人 (財団、社団、職業訓練法人等) |                                       |

(3) **付問2(2)で選択肢5に○をつけた方へ** 業界団体では、能力開発のための独自のカリキュラムのようなものを設けていますか (1つに○)。

- 1 設けている                      2 設けていない                      3 わからない

問36 基幹的職種の従業員を対象としたoff-JTを行う目的は何ですか (あてはまるものすべてに○)。

- 1 仕事の際の基本的な心構えを身につけさせるため
- 2 OJT (仕事をしながらの教育訓練) では習得が難しい体系的な知識・技能を学習させるため
- 3 仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるため
- 4 OJT で身につけた作業のやり方の裏付けとなる知識や理論を学習させるため
- 5 新たに導入された (又は、導入予定の) 設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるため
- 6 新しい技術・技能・知識を習得させるため
- 7 役職につくなどのキャリアの節目ごとに必要となる知識・技能を体系的に習得させるため
- 8 仕事に関連した資格を取得させるため
- 9 その他 (具体的に： )
- 10 基幹的職種の従業員を対象とした off-JT は実施していない

問37 基幹的職種の従業員が自己啓発 (通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加、専門学校への通学など、各自が自主的に行う教育訓練) を行う際に支援 (費用の補助、情報提供など) をしていますか。

- 1 支援している                      2 支援を検討している                      3 支援は予定していない

問38 基幹的職種の従業員を対象とした、①off-JT、②自己啓発支援、③OJT を含む教育訓練全体、の効果をどのように評価していますか (それぞれについて○は1つ)。

	非常に効果がある	ある程度効果がある	どちらとも言えない	あまり効果がない	まったく効果がない	実施していない
①off-JT	1	2	3	4	5	6
②自己啓発支援	1	2	3	4	5	6
③OJT を含む教育訓練全体	1	2	3	4	5	6

問39 基幹的職種の従業員の教育訓練を行うにあたって、問題となっているのはどのような点ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 従業員に必要な能力を明らかにすることが難しい
- 2 従業員に必要な能力を明らかにできても、従業員にうまく伝えることができない
- 3 従業員のやる気が乏しい
- 4 従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない
- 5 一人前に育ててもすぐにやめてしまう
- 6 どこにどのような教育訓練機関があるかがわからない
- 7 適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない
- 8 外部の教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる
- 9 教育訓練に関わる国の助成金の申請手続きの方法がわからない／煩瑣である
- 10 その他（具体的に： ）
- 11 特に問題はない

以下では、貴社における従業員の育成・能力開発全般に関わることについてうかがいます（問40～問44）。

問40 以下にあげる人材のうち、①貴社で育成や能力開発に力を入れているのはどのような人材ですか。また、②育成や能力開発に力を入れている人材について、これまでの育成や能力開発の取組みをどのように評価していますか。

	①育成や能力開発に力を入れてきた人材（ <u>あてはまるものすべてに○</u> ）	②これまでの育成や能力開発の取組みに対する評価 （それぞれ○は1つ）				
		十分に実施できている	ある程度実施できている	どちらとも言えない	あまり実施できていない	全く実施できていない
経営者ご自身	1	1	2	3	4	5
会社全体の経営や管理を担える人材	2	1	2	3	4	5
職場のリーダーや監督の役割を担える人材（店長など）	3	1	2	3	4	5
営業拡大や顧客開拓を進められる人材	4	1	2	3	4	5
事務関連の仕事を担当する人材（総務担当者など）	5	1	2	3	4	5
人材の育成や能力開発には特に力を入れている	6					

①で○をつけた人材についてのみ、②を回答

問41 貴社では、つぎのような情報を、従業員個人ごとに把握し、整理していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                  |                                     |
|------------------|-------------------------------------|
| 1 入社前の職歴         | 5 各種資格の取得状況                         |
| 2 これまでに経験した部署・職場 | 6 その他（具体的に： ）                       |
| 3 研修歴            | 7 従業員個人々の教育訓練やキャリアに関する情報は把握・整理していない |
| 4 自己啓発の状況        |                                     |

問4 2 従業員に対する能力開発は、以下のa～fの点でどの程度の効果が得られましたか（それぞれについて○は1つ）。

	非常に効果がある	ある程度効果がある	どちらとも言えない	あまり効果がない	まったく効果がない
a. 職場の生産性の向上	1	2	3	4	5
b. 採用活動がやりやすくなった	1	2	3	4	5
c. 定着率の向上	1	2	3	4	5
d. モチベーションの向上	1	2	3	4	5
e. 職場の人間関係が良くなること	1	2	3	4	5
f. 顧客満足度の向上	1	2	3	4	5

問4 3 個人の仕事上の能力を、企業を超えて社会的に評価すべきだという考え方があります。この考えにそって既存の資格・検定を整理し、企業を超えて通用する能力評価制度を作るとすれば、どのような機関が主導すればよいと思いますか（1つに○）。

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 1 国が主導する                  | 4 どのような機関が主導してもよい    |
| 2 業界団体が主導する               | 5 特に制度を作る必要はない⇒問4 4へ |
| 3 人事コンサルタント会社など民間の機関が主導する |                      |

付問 **問4 3で選択肢1～4のいずれかに○をつけた方へ** 企業を超えた職業能力評価制度が作られるとしたら、貴社としてはどのような利用価値があると思いますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                               |                                    |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 1 評価に向けた、従業員の能力向上が期待できる       | 7 中途採用の際に能力を判断する指標となる              |
| 2 従業員の意識が高まる                  | 8 従業員が再就職を行う際、そうした評価を受けていることが有利に働く |
| 3 従業員の社会的ステータスが高まる            | 9 その他<br>(具体的に： )                  |
| 4 顧客・発注者に対して、従業員の職業能力をアピールできる | 10 特に利用価値はない                       |
| 5 従業員の能力水準がわかる                |                                    |
| 6 企業が行う職業能力評価の客観化に役立つ         |                                    |

問4 4 貴社の属する業界では、業界団体が、業界での仕事を難易度別に整理するなどして、個人の仕事上の能力を評価するガイドラインのようなものを作成していますか（1つに○）

- 1 作成している      2 作成していない      3 わからない      ⇒F 1へ

付問 **問4 4で選択肢1に○をつけた方へ** そうしたガイドラインは、貴社で能力評価や、それに基づく能力開発を行う上で役に立っていますか（1つに○）。

- |               |               |              |
|---------------|---------------|--------------|
| 1 大いに役に立っている  | 3 どちらとも言えない   | 5 全く役に立っていない |
| 2 ある程度役に立っている | 4 あまり役に立っていない |              |

## V. 事業主ご自身について

F 1 性別は。 1 男性      2 女性

F 2 現在の年齢は。・・・ \_\_\_\_\_歳 → 事業主になったときの年齢は。・・・ \_\_\_\_\_歳

F 3 最終学歴は以下のどれにあたりますか（1つに○）。

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1 中学卒         | 4 大学・大学院卒          |
| 2 高校卒         | 5 その他（具体的に： _____） |
| 3 高専・短大・専門学校卒 |                    |

F 4 あなたはどのような経緯で事業主になりましたか（最も近いもの1つに○）。

- 1 サラリーマンから新規に独立開業した
- 2 主婦・学生から新規に独立開業した
- 3 家業とは別に新たに開業した（例：家業は小売業だがスポーツ教室を始めた）
- 4 親会社の関連会社や子会社として開業した
- 5 家業を引き継いだ
- 6 金融機関・親会社等から派遣された
- 7 会社（法人）内で昇進した
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

F 5 これまで最も長い間従事してきた仕事と、その仕事の通算経験年数を以下にご記入下さい。

仕事名・・・ \_\_\_\_\_ 通算経験年数・・・ \_\_\_\_\_年  
(例：塾講師)

F 6 学校を卒業してから、「今の会社」を含めていくつの会社で働きましたか（学生時代のアルバイトや出向は除いて下さい。転籍した会社は含めます）。

- 1 今の会社でしか働いたことがない ⇒ F 7へ      2 他社でも働いたことがある ⇒ 付問へ

付問 **F 6で選択肢2に○をつけた方へ** 「今の会社」で働くようになるまで、他社で通算何年働いていましたか。そのうち、正社員として働いたのは何年間ですか。

通算 \_\_\_\_\_年    うち正社員として働いた年数は \_\_\_\_\_年

## VI. 貴社について

F 7 貴社の創業年（西暦）は。・・・ \_\_\_\_\_年

F 8 貴社の主要な事業について、以下に記入してください。

(例：学習塾、進学塾、予備校)

F 9 貴社では、本社を含めて事業所（店舗）がいくつありますか。・・・ \_\_\_\_\_事業所

F 10 貴社の株式のうち、社長が所有している割合はどの程度ですか（株式会社でない場合は、出資金の出資状況についてお答えください）。

- 1 ほぼ100%      2 50%超 100%未満      3 25%超 50%以下      4 25%以下



- F 1 1 貴社の正社員に占める大卒以上（含む大学院卒）の比率は。・・・約\_\_\_\_\_%
- F 1 2 貴社の課長クラス以上の従業員のうち、新卒入社で内部昇進した人の占める比率は。  
 ・・・約\_\_\_\_\_%

- F 1 3 過去3年間で、貴社から独立開業した従業員はいますか。  
 1 いる⇒ \_\_\_\_\_名                      2 いない

- F 1 4 2007年度1年間の貴社の売り上げはどの程度ですか。・・・約 \_\_\_\_\_百万円

- F 1 5 この3年間全体でみた場合の、売上高、営業利益の傾向はどうですか（それぞれについて○は1つ）。

	増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少
a. 売上高	1	2	3	4	5
b. 営業利益	1	2	3	4	5

- F 1 6 貴社は以下にあげる団体に加盟していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                |                    |
|----------------|--------------------|
| 1 商工会・商工会議所    | 4 親会社の協力会          |
| 2 経営者協会        | 5 その他（具体的に：_____）  |
| 3 同業者団体・事業協同組合 | 6 1～5のいずれにも加盟していない |

※基幹的職種に従事する従業員のほか、従業員の確保・育成について、特に感じておられることがありましたら具体的にお書き下さい。

～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。～

【サマリー送付について】調査結果のサマリーの送付をご希望の方は、「1. 希望する」に○の上、連絡先等をご記入ください。

- 1 希望する                                      2 希望しない

【インタビュー調査のお願い】本アンケート調査終了後、基幹的職種に従事する従業員の確保・育成などについてより詳しく実態を把握するため、企業を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話をうかがいたいと思っております。もし、ご協力いただけるようでしたら、「1. インタビュー調査に応じてもよい」に○の上、連絡先等をご記入ください。

- 1 インタビュー調査に応じてもよい                      2 インタビュー調査には応じない

**（サマリー送付先・連絡先）**

〒 \_\_\_\_\_

貴社名： \_\_\_\_\_ TEL： \_\_\_\_\_

ご記入された方のお名前： \_\_\_\_\_ e-mail： \_\_\_\_\_

## 回答企業・法人の主要事業

業種	従業員規模	主要事業の内容
学習塾	5～9人	看護系教材の販売
学習塾	30～49人	塾
学習塾	10～19人	学習塾
学習塾	50～99人	学習塾
学習塾	10～19人	学習塾
学習塾	100～299人	学習塾
学習塾	300人以上	幼児教室
学習塾	50～99人	個別指導の学習塾
学習塾	300人以上	進学塾
学習塾	10～19人	英会話教室
学習塾	5～9人	語学学校
学習塾	50～99人	学習塾・小中高全般
学習塾	5～9人	(株)新村教育研究所、学習塾
学習塾	20～29人	学習塾
学習塾	5～9人	学習塾
学習塾	10～19人	語学学校(フランス語、日本語)
学習塾	100～299人	テニス、ゴルフ、サッカースクール経営
学習塾	300人以上	学習塾(小中高生対象)
学習塾	30～49人	予備校
学習塾	10～19人	学習塾
学習塾	300人以上	進学塾、個別指導教室
学習塾	100～299人	学習塾
学習塾	30～49人	進学塾
学習塾	10～19人	カルチャースクール
学習塾	50～99人	留学予備校
学習塾	20～29人	サポート校
学習塾	50～99人	進学塾
学習塾	100～299人	進学塾
学習塾	300人以上	学習塾、予備校、幼児教室、保育園
学習塾	30～49人	英語教室
学習塾	300人以上	学習塾、能力開発、英会話(FC)、子役育成・養成、旅行
学習塾	5～9人	学習塾
学習塾	50～99人	学習塾、予備校。
学習塾	50～99人	英会話スクール
学習塾	100～299人	進学塾
学習塾	300人以上	学習塾
学習塾	300人以上	学習塾
学習塾	20～29人	学習塾
学習塾	30～49人	日本語学校
学習塾	50～99人	予備校
学習塾	10～19人	個人指導塾
学習塾	20～29人	パソコン教室、英語教室、予備校。
学習塾	5～9人	英語塾
学習塾	30～49人	子供英会話塾
学習塾	20～29人	英会話学校
学習塾	20～29人	音楽教室
学習塾	50～99人	学習塾
学習塾	300人以上	学習塾
学習塾	10～19人	外国語スクール及び英検TOEIC受験塾

業種	従業員規模	主要事業の内容
建物サービス	20～29人	ビル清掃
建物サービス	50～99人	マンション総合管理
建物サービス	300人以上	ビル清掃・警備、電報事業、受託事業(116、料金業務、IP営業)、人材派遣事業、社員食堂、売店、介護事業
建物サービス	10～19人	ビル清掃
建物サービス	5～9人	ビル清掃
建物サービス	100～299人	ビルメンテナンス
建物サービス	30～49人	給排水衛生管理、ビル清掃、駐車場管理、害虫駆除、環境測定、設備管理、総括管理、消防設備管理
建物サービス	20～29人	ビル清掃
建物サービス	10～19人	マンション管理業(総合)
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	5～9人	害虫駆除
建物サービス	100～299人	ビルの窓ガラス清掃
建物サービス	100～299人	マンション、ビル総合管理業
建物サービス	100～299人	ビル清掃
建物サービス	5～9人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビルメンテナンス
建物サービス	20～29人	総合清掃業
建物サービス	10～19人	害虫駆除
建物サービス	10～19人	ハウスクリーニング(ビル、オフィスではない)
建物サービス	20～29人	貸ビル・ビルメンテナンス業
建物サービス	300人以上	ビル、マンションの清掃・管理
建物サービス	20～29人	ビルピット清掃、排水管清掃、管工事、浄化槽清掃
建物サービス	100～299人	ビル管理(清掃、設備、警備)、マンション管理
建物サービス	30～49人	カーペットクリーニング、ビル清掃、マンション清掃、日常清掃、リフォーム工事
建物サービス	50～99人	総合ビルメンテナンス
建物サービス	5～9人	ビル清掃、ハウスクリーニング他
建物サービス	100～299人	建物清掃、警備・受付、設備管理
建物サービス	20～29人	消防設備業
建物サービス	100～299人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビル清掃、客室整備、食器洗浄
建物サービス	5～9人	再開発ビルの管理全般
建物サービス	30～49人	ビル管理業、建設業
建物サービス	100～299人	ビル清掃、設備管理
建物サービス	50～99人	ビル清掃、害虫駆除、人材派遣
建物サービス	300人以上	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビル清掃(マンションに特化)
建物サービス	20～29人	建物の各種水槽の清掃
建物サービス	10～19人	害虫駆除
建物サービス	100～299人	ビル総合管理業
建物サービス	10～19人	清掃業
建物サービス	100～299人	ビルメンテナンス業
建物サービス	20～29人	賃貸住宅管理営繕
建物サービス	20～29人	SC管理、不動産
建物サービス	30～49人	警備、清掃、施設管理
建物サービス	30～49人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	マンション管理業
建物サービス	30～49人	ビル清掃
建物サービス	30～49人	ビル清掃(サービス業)

業種	従業員規模	主要事業の内容
建物サービス	30～49人	ビル管理
建物サービス	300人以上	ビル清掃、害虫駆除、食器洗浄
建物サービス	10～19人	設備管理業務
建物サービス	50～99人	ビル管理
建物サービス	100～299人	ビル総合管理
建物サービス	10～19人	ビルディング等の総合管理、一般建設業
建物サービス	100～299人	施設運営管理(清掃含む)、設備運転管理、整備、不動産取引、ビル内装繕工事、旅行事業、人材事業等
建物サービス	30～49人	ビル・マンション総合管理
建物サービス	30～49人	ビル・マンションメンテナンス
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	建物管理業
建物サービス	50～99人	ビル設備管理
建物サービス	30～49人	ビル清掃(グループ別会社で警備業務)
建物サービス	20～29人	新築ビル清掃(クリーニング、養生他)
建物サービス	10～19人	ビル管理業務
建物サービス	300人以上	ビル清掃
建物サービス	20～29人	ビル清掃
建物サービス	100～299人	ビル施設管理、警備、清掃(院内清掃含む)、マンション管理、空気環境測定
建物サービス	20～29人	建築現場での清掃業務
建物サービス	300人以上	ビルメンテナンス業
建物サービス	50～99人	マンション管理、清掃
建物サービス	300人以上	ビルメンテナンス
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	10～19人	ビル清掃、害虫駆除
建物サービス	50～99人	ビル清掃、設備管理
建物サービス	100～299人	設備管理
建物サービス	100～299人	ビル清掃
建物サービス	20～29人	ビル清掃
建物サービス	10～19人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	人材派遣業における「ビル設備管理」
建物サービス	300人以上	ビル総合管理
建物サービス	300人以上	ビル清掃、駐車場管理
建物サービス	50～99人	害虫駆除
建物サービス	10～19人	ビル清掃、ビル管理、設備点検
建物サービス	20～29人	ビル清掃
建物サービス	10～19人	カビ処理、ダニ、結露防止工事
建物サービス	100～299人	ビル清掃、駐車場管理
建物サービス	50～99人	通信、電気工事業、情報処理産業
建物サービス	20～29人	ビル清掃
建物サービス	30～49人	空調機器の清掃・整備
建物サービス	300人以上	ビル総合管理
建物サービス	300人以上	ビル清掃
建物サービス	100～299人	ビル清掃、駐車場管理、マンション管理、設備保守点検、ビル警備
建物サービス	300人以上	ビル清掃
建物サービス	5～9人	ビルメンテナンス業
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	30～49人	病院内清掃、病院設備管理
建物サービス	100～299人	ビル設備メンテナンス
建物サービス	5～9人	ビル管理業務、及び研修センター運営

業種	従業員規模	主要事業の内容
建物サービス	10～19人	ビル清掃
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	30～49人	ビル清掃、設備管理
建物サービス	10～19人	ビルメンテナンス業、清掃業
建物サービス	5～9人	ビル設備管理
建物サービス	30～49人	白アリ、防水、害虫駆除、ウレタン吹付
建物サービス	5～9人	住宅関連事業
建物サービス	10～19人	マット、モップ、レンタル他販売及ビル清掃
建物サービス	100～299人	建築物総合管理業全般
建物サービス	5～9人	消防設備、保守管理
建物サービス	20～29人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビルメンテナンス業
建物サービス	20～29人	建設業(土木、解体、産廃関係)
建物サービス	100～299人	ビルメンテナンス、水処理メンテナンス等
建物サービス	30～49人	ビル清掃、害虫駆除、産廃収集運搬
建物サービス	50～99人	ビル清掃、ホテル管理
建物サービス	100～299人	ビルメンテナンス業
建物サービス	300人以上	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビル清掃会社
建物サービス	100～299人	総合ビル管理、機械警備
建物サービス	10～19人	ビル清掃管理業
建物サービス	300人以上	ビル清掃、設備管理、警備
建物サービス	300人以上	ビル清掃、設備管理、施設警備
建物サービス	30～49人	害虫駆除
建物サービス	100～299人	上下水道の維持管理業
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	4人以下	ビル清掃他
建物サービス	4人以下	ビル賃貸及び建物管理
建物サービス	不明	集合住宅管理業
建物サービス	30～49人	ビル、マンション総合管理
建物サービス	10～19人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビル清掃、警備、設備管理業務
建物サービス	100～299人	ビル清掃
建物サービス	300人以上	ビル清掃
建物サービス	20～29人	公共施設清掃
建物サービス	10～19人	ハウスクリーニング業
建物サービス	10～19人	建物クリーニング
建物サービス	50～99人	定期清掃、害虫駆除
建物サービス	50～99人	ビル清掃
建物サービス	30～49人	ビル総合管理
建物サービス	5～9人	ビル管理(施設総合)
建物サービス	50～99人	総合環境衛生事業(害虫駆除)
建物サービス	20～29人	ビル清掃
自動車整備	10～19人	自動車整備、自動車車体整備、自動車溶接、特装車整備、架装
自動車整備	5～9人	自動車整備、損害保険業務
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備、钣金、塗装、車両販売

業種	従業員規模	主要事業の内容
自動車整備	10～19人	自動車整備業
自動車整備	30～49人	自動車洗車及び用品販売
自動車整備	300人以上	請負受託
自動車整備	100～299人	自動車軽鉄金事業のフランチャイズ
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車整備、販売、損害保険
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車車体整備、自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車の点検整備、修理、車体整備、販売、各種保険販売
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車車体整備(钣金、塗装、車検、一般整備)
自動車整備	10～19人	自動車整備、販売
自動車整備	10～19人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車整備、LPG及びCNG改造、開発
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	一般修理、钣金、塗装、新車中古車販売
自動車整備	30～49人	自動車サービス業
自動車整備	20～29人	自動車車検
自動車整備	10～19人	自動車整備(修理・車検)
自動車整備	10～19人	車両販売、自動車整備、板金塗装、用品販売、損害保険取扱い
自動車整備	10～19人	自動車整備事業
自動車整備	5～9人	自動車販売整備
自動車整備	10～19人	自動車整備、販売業
自動車整備	30～49人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車一般整備
自動車整備	100～299人	自動車整備全般
自動車整備	20～29人	自動車整備業
自動車整備	10～19人	自動車整備
自動車整備	20～29人	自動車修理販売業
自動車整備	10～19人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備(自動車車体整備、自動車電装整備も含む)
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車整備、車検、钣金塗装
自動車整備	5～9人	自動車車体整備、钣金塗装
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	100～299人	自動車分解整備業
自動車整備	5～9人	自動車車検点検整備、自動車車体整備、自動車新車中古車販売
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車販売、整備、钣金塗装
自動車整備	10～19人	ディーゼル車(大型、中型、トラック、バス、自動車、建機、重機)の燃料噴射装置修理、エアライン装品修理
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車分解整備、車検整備
自動車整備	5～9人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	20～29人	自動車車体整備

業種	従業員規模	主要事業の内容
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車整備、钣金塗装
自動車整備	100～299人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備、板金・塗装
自動車整備	10～19人	二輪車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備、钣金塗装
自動車整備	100～299人	自動車整備、钣金塗装、車に関する作業一式
自動車整備	20～29人	自動車整備、車体整備
自動車整備	10～19人	自動車整備、自動車钣金・溶接、自動車塗装
自動車整備	5～9人	自動車整備、車検、販売、钣金、塗装
自動車整備	10～19人	各種自動車販売及び整備
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	50～99人	自動車電装品整備
自動車整備	5～9人	自動車販売、修理
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車钣金塗装
自動車整備	10～19人	自動車整備、钣金塗装
自動車整備	5～9人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車納車前整備
自動車整備	5～9人	民間車検場、損保代理店
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	外国自動車整備販売
自動車整備	5～9人	自動車販売、修理、保険代理店
自動車整備	30～49人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車整備、钣金、塗装
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車钣金塗装
自動車整備	20～29人	自動車車体整備
自動車整備	100～299人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備、販売
自動車整備	10～19人	自動車販売、修理
自動車整備	20～29人	自動車修理販売業
自動車整備	5～9人	自動車整備(車検整備一般整備)
自動車整備	30～49人	サービス業:ヴァレーパーキング、洗車、貿易
自動車整備	10～19人	自動車電装品整備
自動車整備	5～9人	自動車板金塗装、整備
自動車整備	5～9人	自動車整備業
自動車整備	10～19人	自動車整備、民間車検場、保険代理店
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車車体整備、自動車整備一般
自動車整備	20～29人	自動車外装整備(板金、塗装)
自動車整備	30～49人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車車体整備

業種	従業員規模	主要事業の内容
自動車整備	10～19人	ダンプ、クレーン等油圧関係のタンクローリ、散水車等製作整備
自動車整備	5～9人	再生タイヤ製造業、新品タイヤ販売
自動車整備	10～19人	自動車整備、钣金
自動車整備	10～19人	バッテリーフォークリフトの販売及び整備
自動車整備	10～19人	自動車整備業
自動車整備	10～19人	自動車钣金、塗装、整備、販売、保険
自動車整備	10～19人	自動車整備業
自動車整備	5～9人	自動車整備車両販売
自動車整備	4人以下	自動車販売修理、保険、钣金、塗装
自動車整備	5～9人	車のコーティング
自動車整備	30～49人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車電装品整備
自動車整備	30～49人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	5～9人	自動車一般整備、車検
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車整備、中古販売
自動車整備	10～19人	自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	20～29人	自動車販売、車体整備、整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	100～299人	自動車钣金塗装、車体整備
自動車整備	10～19人	クレーン整備、販売
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	20～29人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車車体整備
自動車整備	5～9人	自動車修理販売
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車の整備、钣金ペイント保険、車両販売
自動車整備	5～9人	トラックボデー製造、二次架装、ダンプ架装、貼り文字作製
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車整備、販売
自動車整備	10～19人	自動車整備、自動車钣金、自動車販売
自動車整備	5～9人	自動車整備及び自動車販売
自動車整備	10～19人	自動車整備、販売、リース他
自動車整備	10～19人	自動車整備
自動車整備	10～19人	自動車車体整備
自動車整備	10～19人	自動車電装品整備
自動車整備	10～19人	自動車整備、板金塗装
自動車整備	5～9人	自動車整備
自動車整備	4人以下	自動車整備
自動車整備	50～99人	自動車整備請負業
自動車整備	50～99人	自動車車体整備、自動車整備
自動車整備	30～49人	自動車修理
自動車整備	10～19人	自動車整備業(民間車検工場)、建設機械整備業
自動車整備	5～9人	自動車車体整備、钣金、塗装
自動車整備	4人以下	自動車板金、塗装



業種	従業員規模	主要事業の内容
情報サービス	4人以下	受託開発、ソフトウェアのシステムとしての販売
情報サービス	20～29人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	30～49人	業務系ソフトウェア開発
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	ソフトウェア開発、販売
情報サービス	10～19人	ソフトウェア販売、開発
情報サービス	10～19人	情報処理
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	20～29人	ソフトウェア開発
情報サービス	5～9人	市場調査
情報サービス	20～29人	ソフトウェアの開発
情報サービス	5～9人	不動産賃貸管理業向けソフトウェアの開発販売
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	20～29人	インプットデータ作成
情報サービス	10～19人	自社パッケージソフトウェアの開発、受託開発、ASP事業
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの開発支援
情報サービス	20～29人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	50～99人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	広報業務の受託・代行
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	マルチメディアコンテンツ(ホームページ等)の制作
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	50～99人	ソフトウェア調査、研究、開発、販売
情報サービス	300人以上	ソフトウェア開発
情報サービス	300人以上	ソフトウェアの受託開発、情報システムの企画・運用
情報サービス	20～29人	ソフトウェアの開発、販売
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	100～299人	ソフトウェア受託開発、人材派遣、翻訳
情報サービス	10～19人	医療ソフトの開発
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの開発
情報サービス	10～19人	ITコンサルティング、システム開発、会計コンサルティング、経営コンサル
情報サービス	50～99人	パッケージソフト開発
情報サービス	30～49人	プログラム開発
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発及びアウトソーシング
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの受託開発、エンジニア特定派遣
情報サービス	10～19人	映像制作、映像編集、音声編集
情報サービス	10～19人	システム開発、CAD/CAM/PDMコンサルティング、サポート
情報サービス	100～299人	ソフトウェア受託開発
情報サービス	30～49人	マーケティングリサーチの企画・実施・分析
情報サービス	30～49人	マーケティングのための情報処理
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	5～9人	通信回線獲得
情報サービス	5～9人	情報管理
情報サービス	20～29人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	5～9人	ソフトウェア開発、販売、メンテナンス
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの受託開発

業種	従業員規模	主要事業の内容
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発、システム製品の開発
情報サービス	20～29人	インターネット等によるニュース、各種情報の提供業務など
情報サービス	30～49人	メールマーケティング支援
情報サービス	10～19人	調査、出版、コンサルテーション
情報サービス	5～9人	ソフトウェア開発
情報サービス	10～19人	ソフトウェア受託開発
情報サービス	10～19人	AV機器メンテナンス
情報サービス	10～19人	行政の調査、計画づくり
情報サービス	300人以上	企業信用調査
情報サービス	20～29人	市場調査(マーケティングリサーチ)
情報サービス	10～19人	デジタル画像処理
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	50～99人	情報サービス(マーケティングリサーチ)
情報サービス	50～99人	ソフトウェア受託開発
情報サービス	100～299人	プログラム設計、製造他
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発、旅行業、ITソリューションの提供
情報サービス	30～49人	コンピューターソフトウェアの開発
情報サービス	5～9人	リアルタイム防災情報の利用に関する調査・研究、活用支援事業
情報サービス	10～19人	金融システム関係の開発コンサルティング、コミュニティサイト構築ツールの導入・保守
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	インターネット、WEBコンサル
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発、パッケージソフトウェア開発
情報サービス	100～299人	医療用パッケージソフトの開発と販売
情報サービス	10～19人	ソフトウェア開発、販売
情報サービス	20～29人	ソフト開発
情報サービス	5～9人	情報処理
情報サービス	10～19人	パッケージソフトウェア開発
情報サービス	20～29人	ソフトウェア開発・サポート等
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの開発、維持管理など
情報サービス	50～99人	モバイルに特化したメディア、及び公式コンテンツの企画・制作・運営並びに広告事業
情報サービス	50～99人	ITサービス
情報サービス	10～19人	メディア、採用支援、就活支援、教育、プロモーション
情報サービス	10～19人	インターネットを活用した情報サービスの開発
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	50～99人	組込み系、通信制御系、ソフトウェア関係、ネットワークシステム設計・構築・運用
情報サービス	10～19人	インターネットビューワー開発、デジタルコンテンツ企画・制作
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	ソフトウェア受託開発、パッケージソフトウェア開発
情報サービス	20～29人	情報処理
情報サービス	20～29人	政府・自治体・学校法人等からの調査受託
情報サービス	50～99人	パッケージソフトウェアの導入コンサルティング
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	30～49人	事業会社向けのソフトウェアの受託開発、パッケージソフト販売、トレーニング他
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	パッケージソフトウェア開発
情報サービス	20～29人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	計測制御系パッケージ開発、販売

業種	従業員規模	主要事業の内容
情報サービス	10～19人	①ソフトウェアパッケージの開発・販売②ネットワークを利用した情報提供③ネットワークを利用した広告
情報サービス	30～49人	情報処理システムの設計、製造及びインストール。ソフトウェア解析、コンサルテーション、移植、日本語化。
情報サービス	300人以上	コールセンター事業、人材派遣事業
情報サービス	5～9人	市場調査
情報サービス	30～49人	情報処理サービス
情報サービス	5～9人	クライアント企業のマーケティング、企画デザイン
情報サービス	10～19人	ソフトウェア開発
情報サービス	30～49人	情報処理サービス
情報サービス	10～19人	情報処理、入力業務、アウトソーシング、統計など
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	企画・デザイン
情報サービス	10～19人	市場調査
情報サービス	10～19人	ソフトウェアの受託開発、技術コンサルティング、情報サービス
情報サービス	50～99人	情報処理
情報サービス	50～99人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	100～299人	ゲーム等ソフトウェアの開発及び販売
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの教育
情報サービス	5～9人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	20～29人	ソフトウェアの受託開発、エンジニアの派遣、パッケージソフトウェア開発、ASPサービス
情報サービス	10～19人	ソフトウェア技術派遣
情報サービス	10～19人	情報処理
情報サービス	10～19人	パッケージソフトウェア開発と販売、ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	パッケージソフトウェア開発及び販売
情報サービス	10～19人	システム受託開発
情報サービス	5～9人	ソフトウェア開発
情報サービス	50～99人	映像検査、機器製造
情報サービス	10～19人	市場調査業
情報サービス	不明	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	出版業
情報サービス	300人以上	情報サービス事業、ソフトウェア開発
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発、パッケージソフトウェアの開発、技術計算業務
情報サービス	100～299人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	20～29人	パッケージソフトウェア開発、ソフトウェアの受託開発
情報サービス	30～49人	ソフトウェアの受託開発
情報サービス	10～19人	営業、コンサルタントのアウトソーシング
情報サービス	100～299人	税務サービス
情報サービス	50～99人	IT、インフラ技術者の派遣
情報サービス	不明	IT関連、ソフトウェアパッケージの開発、販売
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	30～49人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	30～49人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	30～49人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業

業種	従業員規模	主要事業の内容
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業、仏壇仏具販売
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	300人以上	互助会業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭全般
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業、不動産業、清掃業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業(市委託)
葬祭	50～99人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	50～99人	葬祭業全般
葬祭	100～299人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	30～49人	葬祭業
葬祭	30～49人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭全般
葬祭	20～29人	葬祭業
葬祭	50～99人	湯灌
葬祭	50～99人	葬祭業
葬祭	100～299人	葬祭業
葬祭	50～99人	冠婚葬祭業
葬祭	4人以下	葬祭業
葬祭	100～299人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業、仏壇仏具販売、墓石工事
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	20～29人	葬祭一般、各種イベント(式典施行)、ケータリング
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	10～19人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業、葬儀関係のものを販売
葬祭	50～99人	葬祭業
葬祭	100～299人	葬祭業
葬祭	50～99人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
葬祭	5～9人	葬祭業
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	建築設計
土木建築サービス	10～19人	測量業
土木建築サービス	10～19人	建築設備設計

業種	従業員規模	主要事業の内容
土木建築サービス	5～9人	建築設計業
土木建築サービス	10～19人	建築設計業、インテリアデザイン業
土木建築サービス	10～19人	土木測量、設計
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント、ソーラー電池用部材販売、環境関連コンサルタント
土木建築サービス	30～49人	プラント配管設計
土木建築サービス	20～29人	海洋測量・調査、陸上測量
土木建築サービス	5～9人	給水・排水設計
土木建築サービス	5～9人	建築設計、インテリアデザイン
土木建築サービス	5～9人	建築サービス(企画、ウェブ)
土木建築サービス	5～9人	都市計画コンサルタント業
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	30～49人	建築設計業
土木建築サービス	10～19人	建築設備設計
土木建築サービス	10～19人	建築の企画、設計、監理
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	建築設計業
土木建築サービス	5～9人	建築積算、設計監理
土木建築サービス	10～19人	建築設計
土木建築サービス	10～19人	地質調査業
土木建築サービス	30～49人	建設コンサルタント、都市計画、交通計画
土木建築サービス	20～29人	建築企画・デザイン
土木建築サービス	30～49人	測量、建築設計、不動産の鑑定評価、土地家屋調査士業務
土木建築サービス	10～19人	建築設計業
土木建築サービス	20～29人	測量業、地質調査業、土木設計業
土木建築サービス	10～19人	建築業
土木建築サービス	5～9人	建築設計業
土木建築サービス	50～99人	建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	計測サービス
土木建築サービス	100～299人	建設業、建設コンサルタント業、人材派遣業
土木建築サービス	20～29人	建築設計業
土木建築サービス	50～99人	建築積算業
土木建築サービス	10～19人	測量
土木建築サービス	10～19人	土木設計
土木建築サービス	5～9人	建築設計コンサルタント業
土木建築サービス	50～99人	配電図面の作成
土木建築サービス	5～9人	建築設計
土木建築サービス	300人以上	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	作井、地質調査
土木建築サービス	20～29人	建築設計
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	50～99人	建設コンサルタント
土木建築サービス	50～99人	地質調査業
土木建築サービス	300人以上	建設コンサルタント
土木建築サービス	300人以上	建築・土木の設計監理、コンサルティング
土木建築サービス	30～49人	建築技術者(一級建築士ゼネコンOB・高齢者)の人材派遣、住宅の施工検査
土木建築サービス	5～9人	医療施設の設計・施工
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建築設計
土木建築サービス	5～9人	建築設計業
土木建築サービス	10～19人	建築設計

業種	従業員規模	主要事業の内容
土木建築サービス	10～19人	建築設計業
土木建築サービス	50～99人	建築設計監理業
土木建築サービス	10～19人	移動棚の設計・監理
土木建築サービス	20～29人	建築設計、建設コンサルタント、地質調査、測量
土木建築サービス	50～99人	建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	建築積算
土木建築サービス	10～19人	建築設計業
土木建築サービス	10～19人	都市計画コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建築、土木の設計業
土木建築サービス	10～19人	商業施設の企画・設計・施工
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント(道路・トンネル設備設計)
土木建築サービス	50～99人	建築コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建築設計業
土木建築サービス	10～19人	測量
土木建築サービス	5～9人	都市環境整備、公園緑地、観光レクリエーションに関する建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	一級建築士事務所／設備設計、監理、コンサルタント業務
土木建築サービス	5～9人	建築設計
土木建築サービス	50～99人	建築コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント、測量業
土木建築サービス	50～99人	建設コンサルタント(道路及び構造物の非破壊調査)
土木建築サービス	5～9人	舗装コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	測量業
土木建築サービス	5～9人	開発コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	測量
土木建築サービス	100～299人	総合コンサルタント
土木建築サービス	50～99人	測量
土木建築サービス	5～9人	地質調査
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	都市計画コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	建築設計業
土木建築サービス	50～99人	建築設計、建築設計派遣
土木建築サービス	10～19人	建築設計業
土木建築サービス	5～9人	建築設計業及びそれに付帯する人材派遣業
土木建築サービス	20～29人	登記、測量
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	都市システム、環境システムコンサルタント、計画設計
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント(都市計画)
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	測量業
土木建築サービス	10～19人	設備設計
土木建築サービス	5～9人	総合建設業
土木建築サービス	10～19人	建築企画、設計、監理業
土木建築サービス	4人以下	建築設計業
土木建築サービス	5～9人	建築設計業
土木建築サービス	30～49人	機械設置、農業施設建築設計サービス業
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	100～299人	建築及び通信に関する(携帯電話の基地局の管理)プロジェクトのマネジメント業務
土木建築サービス	5～9人	測量

業種	従業員規模	主要事業の内容
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建築設計監理
土木建築サービス	5～9人	測量、調査、設計
土木建築サービス	4人以下	建築設計
土木建築サービス	10～19人	測量業
土木建築サービス	10～19人	測量、建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	建築設計業
土木建築サービス	4人以下	建築設計
土木建築サービス	30～49人	大規模商業施設の企画、デザイン、設計
土木建築サービス	10～19人	建設・不動産コンサルタント
土木建築サービス	50～99人	建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	測量、補償コンサルタント、建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	地質調査業
土木建築サービス	50～99人	建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	プラント設計
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	4人以下	建築設計業
土木建築サービス	10～19人	建築設計業
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント、地質調査業、測量業、宅地建物取引業
土木建築サービス	100～299人	インテリアの設計、監理・施行、住宅インテリア用品の販売
土木建築サービス	100～299人	建設コンサルタント
土木建築サービス	50～99人	配管設計
土木建築サービス	20～29人	測量、調査、設計
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	30～49人	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建築設計監理業
土木建築サービス	10～19人	建設コンサルタント
土木建築サービス	4人以下	都市計画コンサルタント
土木建築サービス	4人以下	建築設計
土木建築サービス	4人以下	建築設計業
土木建築サービス	4人以下	測量
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	建築設計、工事監理業
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント、測量業、建築設計業
土木建築サービス	4人以下	建築設計業
土木建築サービス	4人以下	インテリアデザイン及びグラフィックデザイン
土木建築サービス	30～49人	自動車業界のCIサイン製作、全国展開を主要事業とし、それに伴う店舗設計、内装施工、サイン製作・施行などを複合的に行っている。
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	300人以上	建設コンサルタント
土木建築サービス	10～19人	測量、建設コンサルタント、補償コンサルタント
土木建築サービス	50～99人	まちづくりコンサルタント
土木建築サービス	10～19人	建築設計、都市計画、コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	建築工事業
土木建築サービス	20～29人	建設コンサルタント
土木建築サービス	300人以上	住宅設計図書の作成

業種	従業員規模	主要事業の内容
土木建築サービス	50～99人	測量、建設コンサルタント
土木建築サービス	20～29人	測量業
土木建築サービス	30～49人	測量業
土木建築サービス	300人以上	人材派遣業、建設コンサルタント
土木建築サービス	5～9人	測量
土木建築サービス	5～9人	建築設計
土木建築サービス	30～49人	建築設計業
土木建築サービス	5～9人	土木設計
土木建築サービス	10～19人	建築設計事務所
土木建築サービス	5～9人	建設コンサルタント
美容	5～9人	美容室経営と不動産管理
美容	5～9人	美容院
美容	30～49人	美容院
美容	5～9人	美容院
美容	100～299人	美容院
美容	30～49人	美容院
美容	10～19人	美容室
美容	20～29人	美容室
美容	5～9人	美容院
美容	30～49人	美容院
美容	5～9人	美容院
美容	10～19人	美容院
美容	10～19人	美容院
美容	5～9人	美容室
美容	30～49人	美容院
美容	5～9人	美容業
美容	5～9人	ヘアメイクサロン
美容	20～29人	美容院
美容	5～9人	美容室
美容	100～299人	ブライダル貸衣装業
美容	20～29人	美容院
美容	50～99人	美容院
美容	5～9人	美容業
美容	10～19人	美容、エステ、ネイル
美容	5～9人	美容院
美容	5～9人	美容院
美容	20～29人	美容院
美容	50～99人	美容院
美容	5～9人	美容院
美容	10～19人	美容院経営
美容	10～19人	理美容サロン
美容	20～29人	美容室経営
美容	100～299人	リラクゼーションサロン
美容	30～49人	美容室
美容	10～19人	美容院
美容	30～49人	美容室
美容	5～9人	美容室
美容	5～9人	美容室
美容	100～299人	婚礼専門の美容室
美容	10～19人	美容院



業種	従業員規模	主要事業の内容
美容	10～19人	美容院
美容	5～9人	美容室
美容	100～299人	美容院・婚礼業務
美容	5～9人	美容院
美容	50～99人	美容一般
美容	20～29人	美容室
美容	4人以下	美容院
美容	4人以下	美容院
美容	100～299人	美容業(ブライダルサロン、サロン、エステサロン)
美容	300人以上	美容院
美容	20～29人	美容院
美容	30～49人	美容院
美容	100～299人	美容院
美容	30～49人	美容院
美容	不明	美容室、理容室
美容	50～99人	美容院
美容	5～9人	美容院
美容	5～9人	美容院
美容	50～99人	美容院
美容	50～99人	美容院
美容	10～19人	ヘアサロン(美容)
美容	20～29人	美容室
美容	10～19人	美容室
美容	5～9人	広告業界のヘアメイク
美容	30～49人	ブライダルエステ
美容	5～9人	美容院
美容	30～49人	美容院
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム、デイサービス
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	特養
老人福祉・介護	50～99人	高齢者在宅サービス
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム、通所介護、訪問介護、居宅介護支援、地域包括支援センター
老人福祉・介護	300人以上	特別養護老人ホーム、高齢者在宅サービスセンター、障害者通所授産施設
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	300人以上	介護付有料老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	訪問介護
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	養護老人ホーム・特別養護老人ホーム・訪問介護・通所生活介護・短期入所生活介護・居宅介護支援・包括支援センターなど
老人福祉・介護	30～49人	グループホーム、デイサービス、居宅、コンサルタント事業
老人福祉・介護	50～99人	居宅介護
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	障害福祉サービス事業
老人福祉・介護	300人以上	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	30～49人	居宅介護支援、訪問介護、福祉用具レンタル・販売、ヘルパー養成講座
老人福祉・介護	300人以上	有料老人ホーム

業種	従業員規模	主要事業の内容
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	300人以上	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	5～9人	ケアハウス
老人福祉・介護	300人以上	特養・在セン・グループホーム・ケアハウス・訪問介護など
老人福祉・介護	50～99人	居宅介護支援、居宅介護、訪問介護、福祉用具貸与、通所介護事業者
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、訪問介護
老人福祉・介護	300人以上	重症心身障害児施設、養護・特別養護老人ホームの運営など
老人福祉・介護	300人以上	有料老人ホーム
老人福祉・介護	30～49人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	300人以上	特別養護老人ホーム、通所介護、居宅介護支援事業など
老人福祉・介護	100～299人	特養、ショートステイ、ヘルパーステーション、支援センター、ディサービス、グループホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	20～29人	グループホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	ディサービス・グループホーム・有料老人ホーム・居宅介護支援事業所・ショートステイ
老人福祉・介護	100～299人	介護老人保健施設
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	介護老人保健施設
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム・養護老人ホーム・老人デイサービスセンター
老人福祉・介護	50～99人	ディサービス・訪問介護・グループホーム・居宅
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	特養ホーム
老人福祉・介護	30～49人	介護付有料老人ホーム
老人福祉・介護	30～49人	グループホーム
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	訪問入浴サービス・福祉用具貸与販売
老人福祉・介護	5～9人	通所介護・居宅介護支援
老人福祉・介護	10～19人	グループホーム
老人福祉・介護	100～299人	介護老人保健施設
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	30～49人	訪問介護・居宅介護支援
老人福祉・介護	100～299人	訪問介護
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム・ディサービス
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	介護付有料老人ホームの設置・運営
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	30～49人	介護付有料老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	グループホーム、特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	300人以上	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム、通所介護
老人福祉・介護	50～99人	訪問介護事業
老人福祉・介護	不明	介護老人保健施設
老人福祉・介護	30～49人	ディサービス、ホームヘルプ
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	30～49人	介護老人保健施設
老人福祉・介護	10～19人	ディサービス
老人福祉・介護	50～99人	介護老人保健施設
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム

業種	従業員規模	主要事業の内容
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	300人以上	介護サービス
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス
老人福祉・介護	30～49人	ケアハウス
老人福祉・介護	不明	特養ホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	20～29人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	30～49人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	住宅型介護付有料老人ホーム、高齢者専用賃貸住宅の経営・運営・運営受託等
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	20～29人	訪問介護サービス
老人福祉・介護	50～99人	特養、デイサービス、居宅支援事業所、包括支援センター
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	300人以上	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	50～99人	特別養護老人ホーム
老人福祉・介護	不明	病院、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設
老人福祉・介護	100～299人	有料老人ホーム
老人福祉・介護	300人以上	グループホーム、介護付き有料老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、訪問介護、訪問看護、介護タクシー
老人福祉・介護	100～299人	在宅ケアサービス(訪問介護事業、訪問看護事業、在宅介護支援事業など)
老人福祉・介護	30～49人	高齢者就業機会確保事業(シルバー人材センター事業)
老人福祉・介護	10～19人	高齢者住宅
老人福祉・介護	10～19人	通所介護施設
老人福祉・介護	10～19人	有料老人ホーム

## 従業員の確保・育成に関する自由回答(企業調査)

業種	従業員規模	回答内容
学習塾	300人以上	教育サービス業において、人材は人財であり、人的資源の育成は企業業績の浮沈を握っている。
学習塾	30～49人	理念が共有できることに重きを置き、仕事は習うより慣れろを薦めている。
学習塾	300人以上	女性スタッフの結婚、出産後の復帰が少ない(他業種と比べて)。
学習塾	10～19人	英検やTOEICなどの高得点、又は1級保持者の人材開拓を希望。人材募集(有資格者)の窓口が欲しい。
建物サービス	10～19人	働ける限り終身雇用。
建物サービス	300人以上	従業員の確保は主にハローワーク、新聞、折り込み等で行っている。中途採用だけの会社であるため、定着性に苦労しながら、今後は大事な育成にも力を入れたいと考えている。
建物サービス	30～49人	当社の所属しているビルメンテナンス業界は、これから人手・人材不足の傾向は続くと思われ、建築物の大型化及び高層化によって、益々こうした状況及び傾向は変わらないと思われる。我々業界の仕事は3Kの業種であり、若い人も段々少なくなってきた。
建物サービス	300人以上	外国人労働者が全体の20%、良質な従業員の確保が難しい時でもある。
建物サービス	100～299人	業種的に高齢者の雇用が多く勤続年数も短いため、指導・育成において難しい。
建物サービス	300人以上	特定職種の求人難。
建物サービス	300人以上	専門知識だけでなく、一般の教養も身につけてもらいたい。主体的に考え行動する。他でも通用してもらいたい。
建物サービス	100～299人	清掃業務の従業員の確保が地域によって一段と厳しくなっており、定着率も良くない。
建物サービス	100～299人	会社に有用な資格保持者には、对人的に難がある人が多く採用が難しい。
建物サービス	30～49人	清掃業務は、その作業特性より、早朝時等限られた時間の労働力を必要としているが、昨今はパート求人は不調で、やむなく正社員の採用を行っている。
建物サービス	20～29人	建設等で働く者の労働条件、地位が他業種と比べて低い。将来性が見えにくい(具体的にならない)。一人前→結婚→家庭を持つ→家を持つ→仕事は就いても定年までのプラン(目標)が持てない。以上のことで、年々働く人の年齢が上がっている(17～18年は20歳台が多い。現在20歳台は0人)。
建物サービス	50～99人	ここ数年、年々従業員の確保が厳しくなっている。
建物サービス	10～19人	人材不足である。
建物サービス	10～19人	今、若い人のやりがいはどこに見出すか? 本人にどれだけ欲があるか? 結局のところ、本人の意欲の問題と会社の利益が結びつけば問題はないと思う。昔のように、人を押しつけてでもという人はなかなかいない(ハングリー精神)。
建物サービス	100～299人	組織を構築する上で判断力を有する、又は指導力を有する人材が少なく感じます。問題は教育では出来ない資質で難である。
建物サービス	300人以上	労働集約型の業種の為、従業員の確保等には悩まされています。売上から人件費、外注費を差し引くと能力開発、教育訓練に回せる費用が微々たるものになってしまいます。
自動車整備	10～19人	平成18年頃より道路交通法規の罰則強化で事故が激減してきて、钣金の入庫が少なく人員の削減で今のところは従業員の確保はできない。特に飲酒運転がなくなり事故が少なくなった。
自動車整備	10～19人	特殊技能を覚えさせるところがなく困っている。例えば、車のオート又ミッション技術などは全くない。
自動車整備	5～9人	仕事の内容が技術及び資格が必要なため、即戦力となる人材を確保するのが難しいと思う。
自動車整備	5～9人	国家認定された整備士であって、その資格が通用しない実力のないライセンスで満足している人間が多い。専門的に深く立ち入っていない人が多い。
自動車整備	5～9人	従業員の全体的なレベルの低さがある。一般常識も含め、やはりある程度の学歴がないと経験も少ない。

業種	従業員規模	回答内容
自動車整備	5～9人	事業規模が大きい会社では社内で年次別の教育訓練もできるが、我々零細企業の人材教育は全くない状況。各商工組合・団体で、初・中・上級別の教育訓練がこれから必要と考える。
自動車整備	10～19人	追い風の事業でないに苦勞する。二倍の努力ができるよう頑張る。
自動車整備	5～9人	民間整備工場(車検場)の自動車検査員は「準公務員」という位置づけになっております。検査員になる為、様々な講習やコストをかけて大事に育てております。金融庁からの監査、国交省からの監査という2つの監査を受けるという厳しい業界で毎日を励んでいる彼らに、社会的地位、待遇の改善、向上を国や各種団体に要請したいです。
自動車整備	10～19人	やる気の無い人間が多い。
自動車整備	4人以下	現状維持でいきます。
自動車整備	10～19人	助成してもらいたいが、資格取得時が一定しておらず(予定が立たない)申請できないし、どこに申請するかわからない。我々零細企業にもっと暖かい支援と情報を直接頂きたく思います！
情報サービス	5～9人	若者の幼児化。
情報サービス	10～19人	企業体力が弱く、体系的(理論的)な教育・研修が取りづらい(設定する体力がない)。
情報サービス	5～9人	自らどのような資格が自分のキャリアアップにつながるかを考えて、資格を取りたいと話してほしい。従業員の確保は難しい。
情報サービス	20～29人	景気が良い時は人の確保が難しい。景気が悪くて確保しやすい状況になったとしても、夜勤等の勤務条件があると敬遠されがち。就労意識の低さを感じる。
情報サービス	10～19人	本人の向上心がないと、どのような教育をしても厳しいと思う。
情報サービス	10～19人	指導して育つ人と難しい人がある。初期の段階で見分けるのはとても難しい。
情報サービス	5～9人	教育機関(デザイン学校等)が機器(PC)の操作に終始。“デザイン”企画を教えられまい。
情報サービス	10～19人	技術力の前に人間性、道徳心などを学校教育でしっかり教育して欲しい。自分が役に立って報酬が得られる事すら知らされていない、自分のやりたくないことはやらない。楽してより良い待遇を望む人が多いのに困惑させられます。会社を維持させる為にがんばっております。私財を食い潰しながら社員の給与は遅れたことがあります。
情報サービス	20～29人	客先常駐で作業する従業員に対して、研修時間を設けることが難しい。
葬祭	5～9人	若い世代には親の立場のように仕事以前に1から指導しないと成長しない。
葬祭	10～19人	職人的業務からディレクター的業務に変化してきている。業務は職人的、実質はディレクター的の双方が必要になってきた。
土木建築サービス	20～29人	30歳代前半までの若者は、目的をもって働いていないし、社会の厳しさをわかっていない。また、当業界の魅力が感じられず、若者の確保が問題になると思われる。
土木建築サービス	10～19人	従業員の年齢構成が崩れており補充採用を行いたいが、業界の業務は公共事業が主なため、予算の縮小等、先が不透明であり、現在採用を見合わせている状況である。
土木建築サービス	10～19人	仕事をしながらの資格の取得は大変である。即戦力の方が欲しいが、なかなか難しい。
土木建築サービス	10～19人	将来が不安なため、新規、中途とどちらの採用も考えられない。
土木建築サービス	20～29人	専門技術営業マンの確保。技術者(測量業以外)の確保・育成
土木建築サービス	10～19人	業界全体が低入札などの影響で余裕がなく、人材の育成などに深刻な悪影響が出ると思う。
土木建築サービス	5～9人	ハローワークに求人を出しても専門技術者が見つからない。
土木建築サービス	30～49人	「当社は高齢者の知識・経験を生かし、活力ある世の中をつくる」ことをモットーにしている会社である。平均年齢62歳。人間性を豊かにする勉強はあっても、職務能力向上のための専門的学習はほとんど不要と考える。

業種	従業員規模	回答内容
土木建築サービス	10～19人	昨年8月より職務給システムを導入したところ、業務消化力が25%アップした。それは給与時に10,000～30,000円反映される。評価＝金これが従業員いや人間の本音ではないかと思う。
土木建築サービス	5～9人	やりたいこと、従業員にしてあげたいことに比べ、できていることが少なすぎる。目先の業務に追われている。
土木建築サービス	10～19人	・利益が出ないため残業をしなければだめ、しかし給料が支払えない。労働単価が安すぎる。 ・一般競入なので、適正な金で落札できない。
土木建築サービス	10～19人	従業員の確保は現従業員を教育して育成する。
土木建築サービス	10～19人	「仕事をこなす」表現は不適切。「仕事をこなす」人材を育成することはあまり意味がない。仕事をつくり出す人材が最も重要と思う。このような人材は会社が育成できるものではない。
土木建築サービス	50～99人	総務、人事部署の人材確保の必要性。
土木建築サービス	10～19人	専門能力だけでなく、人間性の教育が必要である。
土木建築サービス	5～9人	若年者で資格を有する者を採用する。
土木建築サービス	20～29人	専門技術の育成は難しいと考えております。本人の向上心が読めないのと、自分の余暇の時間を大切にしている者も多く、専門学校・大学を卒業したままの状況で自分のスキルアップを考えている者は少ないように思います。
土木建築サービス	10～19人	一人前になるのに5～10年の時間を要するが、社員のスキル向上速度が遅くなってきている。年齢、能力と賃金とのバランスが悪くなっている(年俸制はひいているが)。
土木建築サービス	4人以下	現在、受注と従業員のバランスはとれている。今は、受注を優先しているので、考えている余裕がない。
土木建築サービス	50～99人	衰退業種である建設関連業において、人材の確保・育成は不要である。
土木建築サービス	10～19人	大企業に比べ、中小企業は賃金・福利厚生面で満足されず、優秀な人材が集まりにくい。また、十分な費用と時間を育成のために使う事が難しい。
美容	10～19人	少子化による専門学校学生数の定員割れ。そこから派生する今後の人材確保の難しさ。
美容	30～49人	会社の理念、目標、目的を明確に解りやすくしておかないと離職者が増え、モチベーションが上がらない。
美容	100～299人	全従業員の内95%以上が女性の為、結婚や出産で休暇を取らざるを得ないが、定着率は大変高い。
美容	5～9人	最初から一代の仕事と考えて来ましたが、自分を育てられ、人の頭に手が触れられる仕事、良い仕事、やり甲斐のある仕事と思って来ましたが、今は現場ではありませんが、一人一人の従業員にありがとうございます。
美容	5～9人	育成に時間がかかる！専門学校での教育内容を充実させてほしい。新卒ではシャンプーも出来ない(そのままではお客様に入れない)。カラーを染める事もカットも、そのままではお客様に出来ないのはおかしいと思います。
美容	10～19人	目標にする人物にするまでの育成が社内教育のみだと困難だと思われる。
美容	5～9人	学校を卒業してもサロンに従事しない人やサロンに入っても短期間で退職し、他業種へ転職する人が多く、更に能力開発をしても成果が出ないうちに転職してしまうので結果が出せない。人材の確保が難しい業種だと思う。
美容	10～19人	大学に進学する人達が増えたので、専門学校等に行く専門職業は新人の確保が難しくなり、独自でルートをつくらなければいけなくなったので大変。
美容	不明	最近の人は給料をそこそこ貰えて、休暇がたくさん取れ、ただ言われたことだけをしていれば良いと思う人が多い世の中で、我々のように自分を磨こうと思う人が少ないので、スタッフのレベルを上げるのが難しい。
老人福祉・介護	100～299人	介護職の確保が極めて厳しい状況にある。
老人福祉・介護	50～99人	従業員のストレス軽減がすべてに結びつく。

業種	従業員規模	回答内容
老人福祉・介護	50～99人	従業員の確保は極めて困難。従業員の育成には心がけているものの、この業界ができて日が浅く、ビジネスのプロという感覚が少ない人もおり、気分的なものや制度上から、他職種に比べ給料も安く、辞める人が多い。良いサービスの提供に支障が出てしまう。
老人福祉・介護	50～99人	離職率が高く、年々職員の確保が難しくなっており、職員育成に力を入れても資格取得し退職の例もある。
老人福祉・介護	100～299人	現場で介護する登録ヘルパー不足。
老人福祉・介護	100～299人	看護職員・介護職員の採用に苦慮している。特に看護職員については、常時募集している状況が続いた。現在は充足している。内、外の研修参加機会を増やすことにより従業員の育成定着に効果があったと考えられる。
老人福祉・介護	50～99人	介護職員が特に足りない。国の介護保険制度に問題を感じる。
老人福祉・介護	30～49人	職員さんの確保に苦労している。制度ビジネスの弊害があらゆるところに出ているので、経営に苦慮している。
老人福祉・介護	100～299人	介護保険事業のため、収入は上限があり、人員は最低基準がある。人件費の占める割合も高く、給与を低水準にしなければならない。よって、求人にも質が求められず、最も望めないのが現状である。
老人福祉・介護	20～29人	賃金をせめて普通レベルに将来上昇させ、未来に繋がるよう整備してあげたい。ある程度の収入なくして、やる気は生み出せない。
老人福祉・介護	100～299人	介護職員、看護職員の確保が非常に厳しい。
老人福祉・介護	50～99人	介護、看護職員の確保に年中追われ、現場は最小限の人数で業務に追われ、公休を何とか消化できるのみで研修にも出せない状況にある。この仕事に人として誇りを持って生活できる処遇をしたいが、介護報酬はまだ低い。
老人福祉・介護	10～19人	従業員個人の資質の問題で、今までの経験年数では、能力を測れないことがわかった。

## 従業員用

### 中小サービス業における人材育成・能力開発に関する調査

#### 【調査の目的・方法】

この調査は、中小サービス業の現場で中心的な役割を果たしておられる従業員の方の能力開発や処遇の現状について調査するものです。株式会社RJCリサーチが、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の委託を受けて行います。

ご回答につきましては、労働政策研究・研修機構が分析し、厚生労働省において中小サービス業で働く方の能力開発支援策を検討する際に、基礎資料として活用させていただきます。なお、本調査は匿名調査であり、回答頂きました内容は厳密な管理のもとにすべて統計的に処理し、貴社名、個人名が他に漏れることは一切ありません。

#### 【記入上のお願い】

1. 特段の記載がない限り 2009年1月1日現在の状況についてご回答ください。
2. 「1つに○」「あてはまるものすべてに○」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、文言をご記入ください。
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提出ください。
4. ご記入が終わりましたら、封筒を密封して事業主の方にお渡しください。
5. 調査にご協力いただいた方には、500円相当の謝礼を用意しております。(返信用封筒でご返送いただいた方には2009年2月6日(金)までに到着した場合のみ、3月末頃、謝礼を郵送いたします。なお謝礼は事業主様宛にまとめた送付となります。)

この調査は厚生労働省能力開発局 基盤整備室の要請を受けて実施しています。

#### ○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】

株式会社RJCリサーチ 調査実施部 担当：石井、細谷、星  
(TEL：03-3293-0050、FAX：03-5217-3886、E-mail：)

受付時間：祝日を除く月～金曜 10:00～12:00 13:00～17:00



12390033(04)  
プライバシーマーク  
使用許諾事業者

##### 【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 人材育成部門 担当：藤本、稲川  
(TEL：03-5991-5153/5122、FAX 03-5903-5074、E-mail：)

受付時間：祝日を除く月～金曜 10:00～12:00 13:00～18:00

※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 (1) あなたの現在の仕事はどのような仕事ですか (最も近いもの1つに○)。

- 1 講師      2 教材企画・制作・編集      3 その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )

(2) (1) でご回答いただいた仕事の、通算経験年数は何年ですか (※以前の勤務先での経験年数も含みます)。

通算経験年数: \_\_\_\_\_ 年

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

- 1 はい      2 いいえ

問2 あなたは以下のような管理的な業務にかかわっていますか (あてはまるものすべてに○)。

- 1 会社全体の経営管理にかかわっている  
2 複数の店舗・事業所の管理にかかわっている  
3 1つの店舗・事業所の管理にかかわっている  
4 職場のリーダーとして、特定の職場の管理を行っている  
5 その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )  
6 管理的な業務にはかかわっていない

問3 あなたの現在の雇用形態は (1つに○)。

- 1 正社員      3 パート・アルバイト  
2 契約・嘱託社員      4 その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )

問4 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)。

週 \_\_\_\_\_ 時間程度

問5 あなたの2008年11月の給料 (税込み、残業代込み) はどのくらいでしたか (※今の勤務先からの給与のみ、副業はふくみません)。

約 \_\_\_\_\_ 万円 (※小数点第一位を四捨五入してお答え下さい。)

問6 現在の仕事の賃金カーブは以下のどれに近いですか (1つに○)。

- 1 年齢・勤続とともにかなり上昇する      3 年齢・勤続による変化はしない  
2 年齢・勤続とともにやや上昇する

問7 今の勤務先の会社・法人は、現在どのような点を重視してあなたの働きぶりを評価していると思いますか (重視していると思われるものすべてに○)。

- 1 仕事の遂行能力 (正確さ、速さ、質)      8 部下や後輩を指導する能力  
2 専門的な知識・技能      9 勤怠状況  
3 関連業務や全社業務に関する広い知識・技能      10 トラブルに対処する能力  
4 達成意欲・チャレンジ精神      11 取引先や顧客からの信頼  
5 短期的な仕事の業績      12 取得している職業資格  
6 長期的な会社への貢献      13 その他  
7 職場のチームワークへの貢献 (具体的に: \_\_\_\_\_ )

問8 今の勤務先の会社・法人は、あなたの現在の仕事に、どのような能力やスキルが必要かを明確にしていますか（1つに○）。

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1 非常に明確にしている | 4 あまり明確にしていない |
| 2 やや明確にしている  | 5 明確にしていない    |
| 3 どちらともいえない  | 6 わからない       |

問9 あなたの現在の仕事にどのような能力やスキルが必要かは、今の勤務先の会社・法人の他の従業員に、どの程度認識されていますか（1つに○）。

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| 1 ほぼ全員に認識されている     | 4 ほとんどの従業員が認識していない      |
| 2 半数以上の従業員に認識されている | 5 どの程度の従業員が認識しているかわからない |
| 3 一部の従業員しか認識していない  |                         |

問10 あなたの現在の仕事では、業務独占的資格（取得していないと仕事ができない資格）が必要ですか。

- |         |        |
|---------|--------|
| 1 必要である | 2 必要ない |
|---------|--------|

問11 今の勤務先の会社・法人から取得を義務付けられている、または奨励されている資格はありますか。ただし、業務独占的資格は除いてお答え下さい。

- 1 ある                      2 ない⇒問12へ  
↓

付問1 取得を義務付け、あるいは奨励されているすべての資格につき、A. 資格名、B. その資格の分類、C. 今の勤務先での位置づけ、D. 取得までの支援の状況、E. 昇給・昇進など処遇への反映状況をお答え下さい。

A. 資格名	B. 資格の分類（1つに○）。	C. 勤め先での位置づけ（あてはまるものすべてに○）。	D. 取得までの支援（あてはまるものすべてに○）。	E. 処遇への反映
	1 公的資格・検定 2 民間や業界の資格・検定 3 社内検定（親会社のものも含む）	1 業務命令で取得させている 2 一定の職位までに取得を奨励 3 自己啓発のために取得を奨励 4 有資格者を採用 5 その他	1 受講料、講習会費などの費用を援助 2 受験や講習会の受講に時間的に配慮 3 勉強会・講習会を独自に開催 4 その他 5 特に支援されていない	1 反映 2 反映されていない
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2

付問2 付問1Dでいずれかの資格について、選択肢5に○をつけた方へ

- その資格の取得に関する支援を望みますか      1 望んでいる      2 特に望まない

問12 仕事に関連する既存の資格・検定について、あなたはどのように評価していますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 専門性に対する意欲を高めるのに有効である
- 2 自分の能力を冷静に見直すのに有効である
- 3 社内の能力評価を補完している
- 4 対外的に能力をアピールできる
- 5 資格は職業能力のごく一部を証明するに過ぎない
- 6 各種の資格が乱立していて、内容やレベルがわかりにくい
- 7 業務内容にあった適切な資格がない
- 8 業務にあった資格のレベルが低すぎる
- 9 自分の担当業務は資格になじまない
- 10 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

問13 現在の仕事で一人前になるにはどのような方法が効果的ですか（1つに○）。

- 1 一つの勤め先で長期にわたって働き続ける⇒問14へ
- 2 会社・法人は変わっても同じ仕事を続ける
- 3 一人前になるまでは同じ勤務先で働き続け、そのあとは会社・法人を変わって経験を積む
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）⇒問14へ

付問 問13で選択肢2または3に○をつけた方へ なぜ会社・法人を変わることが効果的だとお考えなのか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 会社・法人を変ったほうが、本人のスキルの伸びやスキルの幅の拡大が期待できるから
- 2 会社・法人を変ったほうが、人脈が広がるから
- 3 会社・法人を変ったほうが、労働条件が向上するから
- 4 今の勤務先の会社・法人では、ほかの従業員と競合が生じてしまうから
- 5 昔からそういう慣行になっているから
- 6 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

問14 ①あなたは現在の自分自身の仕事についてどの程度のレベルにあると考えていますか。②また、現在の仕事では、どの程度のレベルに達すると一人前といえますか。それぞれ1つに○をつけてください。

		①現在の自分自身のレベル	②一人前といえるレベル
低レベル	I. 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル	1	1
↓	II. 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル	2	2
↓	III. 単独で仕事をこなせるレベル	3	3
↓	IV. 部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル	4	4
高レベル	V. 職場で最も難しい仕事をこなせるレベル	5	5

問15 現在の仕事で一人前になるには、どのくらいの経験年数が必要と考えますか。

約 \_\_\_\_\_ 年の経験年数が必要

問16 現在の仕事では、一人前になってからも、さらに職業経験を積むことでより高度な仕事に挑戦できる職業的キャリアが、今の勤務先の会社・法人に用意されていますか（最も近いもの1つに○）。

- 1 より専門性を高められるような職業的キャリアが確立されている
- 2 基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事が用意されている
- 3 基本的な仕事の内容は変わらないが、のれん分けなど独立・開業の機会が多い
- 4 一人前になった人は、その先の仕事も質的にはあまり変わらない

問17 現在の仕事や職場の雰囲気について、以下のa～i はどの程度あてはまりますか（それぞれ○は1つ）。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
a. 仕事上の目標が明確である	1	2	3	4	5
b. 仕事の進め方の裁量が大きい	1	2	3	4	5
c. チームワークを必要とする仕事である	1	2	3	4	5
d. 短期的な成果を求められる	1	2	3	4	5
e. 進捗管理が厳しい	1	2	3	4	5
f. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある	1	2	3	4	5
g. 仕事上で助け合う雰囲気がある	1	2	3	4	5
h. 社員同士が成績を競い合う雰囲気がある	1	2	3	4	5
i. 人間関係がギスギスしたところがある	1	2	3	4	5

問18 現在の仕事は、勤め始めたときに希望していた通りの仕事ですか。

- 1 希望どおりの仕事である
- 2 ほぼ希望どおりの仕事である
- 3 希望通りの仕事ではない

## II. あなたの職業経歴について

問19 今の勤務先の会社・法人に就職したのは何歳のときですか。・・・ \_\_\_\_\_ 歳のとき

問20 今の勤務先で働こうと思った理由は以下のうちのどれですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 自分の腕を磨きたかったから
  - 2 こういう仕事が好きだったから
  - 3 将来性のある仕事だと思ったから
  - 4 経営者の理念に共鳴したから
  - 5 労働条件がよかったから
  - 6 すぐにつける仕事だったから
  - 7 通学していた学校に勧められたから
  - 8 地元で就職する必要があったから
  - 9 親、知人などに勧められたから
  - 10 社長や従業員が知人・友人だった
  - 11 その他
  - 12 特にこれといった動機はなかった
- (具体的に： )

問21 今の勤務先をどのように探しましたか（最も近いもの1つに○）。

- 1 業界団体を通じて
  - 2 職能団体を通じて
  - 3 民間の職業紹介機関を通じて
  - 4 ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて
  - 5 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で
  - 6 家族や親戚などの紹介で
  - 7 前職や今の職場の同僚の紹介で
  - 8 同じ業界で働いていた人の紹介で
  - 9 就職合同説明会に参加して
  - 10 学校からの紹介で
  - 11 ホームページ等インターネットで
  - 12 納入先など取引先を通じての紹介で
  - 13 出向を通じて
  - 14 親会社や関連会社の紹介で
  - 15 その他
- (具体的に： )

問22 今の勤務先の会社・法人全体の従業員数（正社員、非正社員双方を含み、派遣・請負社員は除く）は（1つに○）。

- |        |          |          |
|--------|----------|----------|
| 1 4名以下 | 3 10～29名 | 5 50～99名 |
| 2 5～9名 | 4 30～49名 | 6 100名以上 |

問23 あなたは今の勤め先との関係についてどのような見方をしていますか（それぞれ1つに○）。

	そう 思う	どちらか というと そう思う	どちらと もいえな い	どちらか というと そう思わ ない	そう思わ ない
a. 単に雇われているだけの関係である	1	2	3	4	5
b. 腕を磨き、自分を鍛える場である	1	2	3	4	5
c. 自分の私生活を多少犠牲にすることもやむを得ない	1	2	3	4	5
d. 社長も社会的には自分と変わらない立場にいる人だ	1	2	3	4	5

問24 あなたは転職の経験がありますか。

- 1 ある                      2 ない⇒問25へ

付問 今の勤務先に就職される直前の勤務先についてうかがいます

(1) 業種は何でしたか（1つに○）。

- |                   |            |
|-------------------|------------|
| 1 現在の会社と同じ業種の会社   | 3 官公庁→(3)へ |
| 2 現在の会社とは異なる業種の会社 |            |

(2) 直前の勤務先の会社全体の従業員数は。

- |          |            |            |
|----------|------------|------------|
| 1 4名以下   | 4 30～49名   | 7 300～499名 |
| 2 5～9名   | 5 50～99名   | 8 500～999名 |
| 3 10～29名 | 6 100～299名 | 9 1,000名以上 |

(3) 主な仕事は何でしたか（1つに○）。

- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1 今の仕事と同じ仕事   | 3 今の仕事と違った仕事 |
| 2 今の仕事と類似した仕事 | (具体的に： )     |

(4) 直前に勤めていた勤務先での賃金(年収ベース)と比較して、転職後の賃金はどの程度変わりましたか。

- 1 上がった ⇒ \_\_\_\_\_割      2 ほぼ同じ      3 下がった ⇒ \_\_\_\_\_割

(5) あなたがお持ちになっていた資格の中で、転職の際に役立った資格はありますか。

- 1 ある                      2 ない

↓

資格の名前をご記入下さい：( )

問25 今後の職業生活についてどのような希望を持っていますか（最も近いもの1つに○）。

- 1 これからも今の会社・法人でがんばりたい
- 2 他に良いところがあれば移りたい
- 3 成り行きにまかせる
- 4 適当な時期に退職して家庭に戻りたい
- 5 将来独立開業したい
- 6 将来のことは今は考えていない

付問1 問25で選択肢2に○をつけた方へ

(1) 転職したい理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 より高い所得が得られるから
- 2 自由に自分の能力を発揮したいから
- 3 自分の技能や知識を生かせるから
- 4 自分の技能や知識を磨くため
- 5 自分なりのライフスタイルを実現したいから
- 6 自分のペースで仕事ができるようになるから
- 7 現在の仕事にあきたから
- 8 現在の職場の人間関係がよくないから
- 9 現在の職場の賃金などの労働条件が悪いから
- 10 その他(具体的に： )

(2) どのような仕事に転職したいですか。最も近いもの1つに○をつけてください。

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1 今の仕事と同じ仕事   | 3 今の仕事と異なる仕事    |
| 2 今の仕事と類似する仕事 | 4 仕事の内容まで考えていない |

付問2 問25で選択肢5に○をつけた方へ

(1) 独立開業したい理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 より高い所得が得られるから
- 2 自由に自分の能力を発揮したいから
- 3 自分の技能や知識を生かせるから
- 4 定年がなくなるから
- 5 自分なりのライフスタイルを実現したいから
- 6 自分のペースで仕事ができるようになるから
- 7 事業継承を頼まれているから
- 8 資産を有効に活用したいから
- 9 事業の面白さを味わいたいから
- 10 その他(具体的に： )

(2) どのような業種で独立開業したいですか（最も近いもの1つに○）。

- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1 今の業種と同じ業種   | 3 今の業種と違う業種  |
| 2 今の業種と類似する業種 | 4 業種まで考えていない |

問26 あなたは出世や昇進についてどのように考えていますか（最も近いもの1つに○）。

- 1 ゆくゆくは経営者になりたい
  - 2 人並み以上に出世や昇進をしたい
  - 3 人並みに出世や昇進ができれば満足である
  - 4 仕事が増えるので出世や昇進はしたくない
  - 5 出世や昇進には全く興味がない
  - 6 その他
- (具体的に: \_\_\_\_\_)

### Ⅲ. 仕事上の能力を高めるための取組みについて

問27 今の勤務先の会社・法人は、従業員の育成・能力開発についてどのような方針をもっていると思われませんか（最も近いもの1つに○）。

- 1 数年先の事業展開を考慮して必要な人材の数、能力レベルを描いて能力開発を行っている
- 2 スキルマップなどで、事業所における現在の人材の数や能力レベルを把握し、能力開発を行っている
- 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 4 能力開発について特に方針を定めていない
- 5 わからない

問28 今の勤務先の会社・法人は、従業員の育成・能力開発に関連して、以下の a～e の取組みをどの程度積極的に進めていると思えますか（それぞれについて○は1つ）。

	積極的に進めている	ある程度積極的に進めている	どちらでもない	あまり積極的ではない	全く積極的ではない
a. 指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている	1	2	3	4	5
b. 作業標準書やマニュアルを使って、育成・能力開発を行っている	1	2	3	4	5
c. 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている	1	2	3	4	5
d. 主要な担当業務のほかに、関連する業務をローテーションで経験させている	1	2	3	4	5
e. 社員の間での勉強会や提案発表会の実施	1	2	3	4	5

問29 あなたは off-JT (仕事を離れた教育訓練) のために、今の勤務先である会社・法人の指示で、以下のような社外の機関に通ったことがありますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 親会社・グループ会社など
  - 2 民間教育訓練機関
  - 3 事業所で使用する機器等のメーカー
  - 4 商工会議所など地域の経営者団体
  - 5 業界団体
  - 6 能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）
  - 7 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む）
  - 8 専修学校・各種学校
  - 9 高専、大学、大学院等
  - 10 その他
  - 11 社外の機関に通ったことはない⇒問31へ
- (具体的に: \_\_\_\_\_)





問3 2 今の勤務先の会社・法人は、あなたが自主的に行う教育訓練（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加、専門学校への通学など）に対して、費用の援助や情報提供などの支援を行っていますか。

1 行っている

2 行っていない



付問3 あなたは支援を望んでいますか。

1 望んでいる

2 特に望んでいない

付問1 現在行われている支援には満足していますか（1つに○）。

1 満足している

2 どちらとも言えない

3 不満である

⇒問3 3へ

付問2 **付問1で選択肢3に○をつけた方へ** 今後の支援に関して、どのようなことを希望しますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい
- 2 金銭的な支援を充実してほしい
- 3 教育訓練の内容や機会についての情報提供を充実してほしい
- 4 資格取得に関連する教育訓練を行う際に支援してほしい
- 5 自主的な教育訓練を進めるための勤務時間制度や休暇制度を設けてほしい
- 6 自主的な教育訓練に関する理解を高めるよう、職場に働きかけてほしい
- 7 有意義な教育訓練に関するガイダンスなどを行ってほしい
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 9 特に希望することはない

問3 3 あなた自身は、仕事上の能力を高めるために必要な研修や教材などに関する情報を、どのようにして集めていますか（あてはまるものすべてに○）。

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1 今の勤務先（会社）から                             | 9 専修学校・各種学校から           |
| 2 今の勤務先の親会社・グループ会社などから                    | 10 高専、大学、大学院等から         |
| 3 民間教育訓練機関から                              | 11 今の勤務先の同僚から           |
| 4 今の勤務先で使用する機器等のメーカーから                    | 12 同じ業界で働く他社の人から        |
| 5 商工会議所など地域の経営者団体から                       | 13 業界紙（誌）から             |
| 6 今の勤務先が加盟する業界団体から                        | 14 その他                  |
| 7 能力開発協会、労働基準協会、公益法人<br>（財団、社団、職業訓練法人等）から | （具体的に： _____）           |
| 8 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む）から    | 15 研修や教材などに関する情報は集めていない |

問34 仕事上の能力を高めることは、以下のa～fの点でどの程度の効果がありましたか（それぞれについて○は1つ）。

	非常に効果がある	ある程度効果がある	どちらとも言えない	あまり効果がない	全く効果がない
a. 仕事の効率の向上	1	2	3	4	5
b. モチベーションの向上	1	2	3	4	5
c. 勤務先に対する愛着の向上	1	2	3	4	5
d. 職場でのコミュニケーションの改善	1	2	3	4	5
e. 顧客満足度の向上	1	2	3	4	5
f. 会社の事業に関する理解の進展	1	2	3	4	5

問35 仕事上の能力を高めるにあたって、現在問題となっているのはどのような点ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 従業員にとって必要な能力を、会社・法人がわかっていない
- 2 従業員に必要な能力を、会社・法人がわかりやすい形で伝えてくれない
- 3 従業員の間、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい
- 4 忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない
- 5 どこにどのような教育訓練機関があるかわからない
- 6 適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない
- 7 教育訓練機関に通うのに費用がかかる
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）
- 9 特に問題はない

問36 仕事上の能力を高めるために、今後どのような取組みを進めていきたいと思っていますか（それぞれについて○は1つ）。

	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
a. 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい	1	2	3	4	5
b. マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい	1	2	3	4	5
c. 仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい	1	2	3	4	5
d. 仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい	1	2	3	4	5
e. 資格を習得したい	1	2	3	4	5
f. 独立開業や転職のために必要な知識を習得したい	1	2	3	4	5

問37 あなたの仕事に関して、既存の資格・検定が整理され、企業・法人を超えて通用する能力評価制度が作られたら、あなたにとってどのような利用価値があると思いますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 能力向上のモチベーションとなる
- 2 仕事に従事する人のプロフェッショナル意識が高まる
- 3 仕事に従事する人の社会的ステータスが上がる
- 4 顧客・発注者に対して、職業能力をアピールできる
- 5 自分の能力水準がわかる
- 6 企業が行う能力評価の客観化に役立つ
- 7 中途採用の際に有利に働く
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）
- 9 特に利用価値はない

#### IV. あなたご自身について、うかがいます

F1 性別は。・・・ 1 男性 2 女性

F2 年齢は。・・・ \_\_\_\_\_ 歳

F3 (1) あなたの最終学歴は次のどれに相当しますか(1つに○)。

- 1 中学卒
- 2 高校卒
- 3 高専・短大・専門学校卒
- 4 大学・大学院卒
- 5 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

(2) 最終学歴の学校における学部・学科（または専攻）は何でしたか。具体的にお書きください。

【例：工業高校機械科卒、専門学校理容科卒】

卒

※ご自身の能力開発やキャリア形成について特に感じておられることがありましたら、具体的にお書き下さい。

～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。～

---

ご回答を分析した結果は、(独)労働政策研究・研修機構から研究成果物として発表されます。時期は2009年4月頃の予定ですが、それ以降、ホームページ(URL: <http://www.jil.go.jp>)からダウンロードすること(PDF形式)が可能です。また、この成果物につきまして書籍形式のものをご希望の方は、労働政策研究・研修機構藤本まで(連絡先は先頭ページに記載)ご連絡ください。なお、ご連絡の際にお知らせいただいた住所、メールアドレス等の個人情報は、書籍の発送にのみ使用致します。

## 能力開発やキャリア形成に関する自由回答(従業員調査)

業種	勤務先従業員規模	性別	年齢	回答内容
学習塾	100人以上	男性	40歳代	能力開発をしたという実感はあまりなく、日々の業務の積み重ねでここまでやってきた感が強いです。
学習塾	10~29人	男性	40歳代	まだまだ勉強不足、知識不足。世間の情報がわかっていない。
学習塾	100人以上	男性	40歳代	年齢に関係なく常に自己啓発の手段としてチャレンジし続ける意欲が、自身と周囲にとって不可欠なことだと感じる。
学習塾	5~9人	女性	30歳代	日々仕事をしながらスキルアップできるので、現在の状態に満足している。
学習塾	100人以上	男性	29歳以下	現在の仕事は自分の能力開発、キャリア形成において非常に役に立っていると感じています。
学習塾	30~49人	女性	30歳代	外に目を向けて、向上心を常に持つことが大切だと思います。
学習塾	5~9人	女性	30歳代	会社が求めるスキル、能力に臨機応変に対応できるよう、総合的なキャリア形成が必要である。
学習塾	10~29人	女性	40歳代	特に資格を取ろうとは思わないが、スキル向上の為独学でも学び続けていくとおもう。
学習塾	100人以上	女性	40歳代	非常に関心の高いテーマです。年齢も40才を過ぎ、社内だけでなく社会的にも通用する能力を高めていきたいという思いを持っています。
学習塾	30~49人	男性	50歳以上	PCプログラムのやり方を独学で学んで、非常に役立っている。今後、会社に新たな商品開発の提案をできると思う。
建物サービス	不明	女性	50歳以上	取得している資格を活かした職種に就くことがなく少々残念な思いがある。
建物サービス	50~99人	男性	30歳代	幅広く知識を得て、関連業界に対してもアプローチしていきたい。
建物サービス	10~29人	男性	30歳代	能力向上の為、あらゆる機会に勉強したいと考えている。
建物サービス	100人以上	男性	50歳以上	自分自身の能力やキャリア形成は、自身のやる気のみ。
建物サービス	100人以上	女性	40歳代	資格取得だけではなく、メンタルな部分で成長したいと思う。そのようなセミナーを受講したいと考えている。
建物サービス	50~99人	男性	50歳以上	主に営業業務に携わる仕事と人材教育を重視しておりますが、いくつになっても勉強だと最近つくづく感じられます。
建物サービス	100人以上	男性	40歳代	人事評価制度での成果主義制度と言っているが、キャリアアップ等を書面上の名目とした形が多く、実際には職能給的な評価が多い。
建物サービス	100人以上	男性	30歳代	能力アップ(仕事においては会社組織よりも、個人の向上心にあると思う。
建物サービス	100人以上	男性	30歳代	他人から学ぶ。予習復習。メモを取る。
建物サービス	10~29人	男性	40歳代	専門的知識向上とマネジメントに必要な知識の習得。
建物サービス	10~29人	女性	50歳以上	無駄な経験はないので、どんな仕事に就いても自分の身にするように努力しています。
建物サービス	10~29人	女性	50歳以上	Ucanを使って管理業務主任技術者にトライしていますが、1回目の12/7の試験は失敗に終わりました。年齢的に無理のような気も致しますが、もう少し若い時に取ればと考えても、その時は必要に感じなかった訳ですから仕方ありません。
建物サービス	不明	男性	50歳以上	職務遂行上不足の能力、キャリアについては資格取得(専門資格)により補っている。自主学資が前提であり会社の方針はなし。会社として業務遂行上必要な資格取得を義務付ける(キャリアコンサルタント産業カウンセラー)。
建物サービス	100人以上	男性	50歳以上	退職後に何か有効な資格をと考えている人が多いと思います。ビル管理など。
建物サービス	100人以上	男性	29歳以下	今後の資格または勉強する方向性がわからず、どうしたらいいという疑問がある。
建物サービス	10~29人	男性	40歳代	清掃の仕事はややもすると、技術上のばらつきが出てしまいがちです。ある程度のレベルを維持するためにも、資格を取るなどのことは必要かもしれません。しかし、実際の現場は技術だけでなく、お客様の要望を汲み取ったり、予算との整合性を考えたり複合的な事情をクリアしなければなりません。そういったことも含めて教育または情報を共有できる環境を整えてゆきたいと考えています。
建物サービス	50~99人	男性	30歳代	技術革新の最新情報収集、特に使用薬剤の環境影響等の研究。

業種	勤務先従業員規模	性別	年齢	回答内容
建物サービス	10～29人	男性	50歳以上	発注先(顧客)に対して、ある程度の信頼を植え付けさせられてきている感じがする。
建物サービス	10～29人	男性	29歳以下	この業界だけの知識、経験だけでは不安。他の業界に就職しても適用する位のスキル等を現在の会社で身に付けたい。
建物サービス	100人以上	男性	50歳以上	資格取得と現場実務は車輪の両輪であり、どちらかが欠けても問題であり、常に向上心を持って業務に向き合う必要がある。
自動車整備	5～9人	男性	40歳代	日々の仕事に追われ、自分自身の能力を理解できていないのが現状。
自動車整備	5～9人	男性	30歳代	社長が現場の仕事の全てをこなせる人間でない限り、会社自体、社員が成長しないと思います。
自動車整備	10～29人	男性	50歳以上	経験を積み重ねる。
自動車整備	5～9人	男性	40歳代	やらなくてはいけないとわかっているが、中々できないですね。
自動車整備	5～9人	男性	50歳以上	私もそろそろ定年で一区切りというところなのですが、今の仕事で終了という思いはありません。常に日進月歩変革を余儀なくされている仕事ですから、常に自己啓発しなければなりませんし、それと平行して能力開発をせねばという思いでやっていくつもりです。
自動車整備	5～9人	男性	30歳代	新しい技術やスキルアップについては常に考えたいと思っている。
自動車整備	5～9人	男性	50歳以上	仕事の内容が専門でなく何でもやるので資格があっても関係ない。
自動車整備	5～9人	男性	29歳以下	研修などの自分の能力を上げる勉強を行いたいが、業務を疎かに出来ない。
自動車整備	5～9人	男性	30歳代	問35でも書いたが、税の負担が大きすぎ。生活していくことでいっぱいいっぱいのため、そんなことを感じている時間や余裕はない。
自動車整備	10～29人	男性	29歳以下	もっとoff-JTの機会を増やして欲しいと思っています。なかなかoff-JTの情報が伝わってこないのも、もっと簡単に情報をみれるようにして欲しいです。
情報サービス	10～29人	女性	30歳代	安いので公的機関で行ける講習をよく利用しています。抽選にもれることが多いので、もう少し枠が多いと良いです。
情報サービス	30～49人	男性	29歳以下	現在の役職に適した業務内容なのか明確にされていない為(又は曖昧)、自分がどの程度仕事をこなしているかがわかりにくい。その為、直近の目標が立てづらく、その場の仕事をただこなしている状態になっている。
情報サービス	50～99人	男性	29歳以下	受身でいるばかりでなく、もっと積極性を持った行動により能力を高めていく必要があるということを感じています。
情報サービス	5～9人	男性	30歳代	能力開発を行っていく上で、方向性に悩む場合がある。
情報サービス	50～99人	男性	29歳以下	目標を明確に決めて行動しなければ、自分自身が何をすべきか、どこに向かって行動をすべきかがわからず、日々漠然と過ごしてしまうものと思い、成長や能力開発などできないかと思う。
情報サービス	30～49人	男性	29歳以下	今の仕事が全てではなく、全く別の仕事をしてみたい。そこから必ず得るものはあると思う。ただ、自分が次に何をしたいか明確に分からない。
情報サービス	10～29人	男性	29歳以下	スキルアップしたいとは思いますが、どこから手をつけて良いかわからない。
情報サービス	10～29人	男性	30歳代	業界内のキャリア基準が必要。
情報サービス	100人以上	男性	30歳代	まずは自己分析から。
情報サービス	10～29人	男性	29歳以下	無料の能力開発セミナー、夜間の能力開発セミナー等の情報があれば頂きたい。
情報サービス	10～29人	男性	30歳代	会社の制度に頼るのではなく、自分でスキルアップに必要な情報を入手して勉強することが大事。
情報サービス	10～29人	男性	29歳以下	時間がなく、あまり自身のスキルアップに費やす暇が無く残念です。本当の意味で技術が常に進歩しているので、極めることは出来ないと思っています。
情報サービス	100人以上	女性	29歳以下	資格と業務遂行能力がリンクしていないと感じている人が多い。この点を改善しないと、能力開発やキャリア形成が目で見える形にならないと思います。
情報サービス	10～29人	男性	30歳代	営業なので専門資格等はないので、会社の経営に関する知識などを学んでいこうと思う。
情報サービス	50～99人	男性	30歳代	企業や法人の問題や制度の問題部分より、個人の意識の部分が大きい。

業種	勤務先従業員規模	性別	年齢	回答内容
情報サービス	4人以下	男性	40歳代	能力向上は本人の意欲の有無が最も重要な条件だと思います。
情報サービス	5～9人	男性	40歳代	現在の仕事上に役立つ(直接)研修に片寄った質問になっている気がしました。仕事は幅広くスキルアップ、勉強することで質が上げられると思います。
情報サービス	100人以上	男性	40歳代	少しづつで良いから、月々書籍から学ぶ。
情報サービス	10～29人	女性	30歳代	自分の意識次第だと思います。
情報サービス	5～9人	女性	40歳代	常に一步先を見て(考えて)行動をとれる様なキャリア形成(いずれ先見の明の如し)。
情報サービス	10～29人	女性	30歳代	広い視野を持てるような(持ちながら)キャリア形成をしたい(していきたい)。
情報サービス	10～29人	男性	30歳代	大学中退なので大学に戻ろうかと思う。
葬祭	5～9人	男性	29歳以下	社長次第。
葬祭	10～29人	男性	40歳代	学歴等は関係ないと思います。自己の考えで能力がつくのではないのでしょうか。
葬祭	5～9人	女性	50歳以上	葬儀という仕事の性格上、直接関係ないと思われる知識、体験も役に立っています。社会の動きに敏感になり、人の心を損なわないよう正確な情報を伝達できるよう、基本を大切に、向上もさることながら低下させぬようにしたいです。
葬祭	30～49人	男性	30歳代	行動計画と管理力を高めて、みんなを引っ張り成果を創れるリーダーになる。
葬祭	4人以下	男性	30歳代	仕事を続ける上で身に付く経験が最も大事。資格は必要ない。紙面で勉強しても現場では何の役にも立たない。場合によっては間違った知識を身に付けるので迷惑。
葬祭	5～9人	男性	30歳代	様々な資格を取り今の仕事を中心として分野を広げたい。資格制度がある時点で、その業種は有資格者認定がないと起業もできないようにして欲しい。
葬祭	10～29人	男性	50歳以上	再就職(定年後)の職場であり、例え職種が変わっても自分なりの習得した知識、経験を更に活かしていきたい。
土木建築サービス	5～9人	男性	50歳以上	同業者間の情報交換が重要。
土木建築サービス	10～29人	女性	40歳代	キャリアも向上したいが、ライフワークバランスも大切にしたい。建設コンサルタント業は仕事中心になりやすいため。
土木建築サービス	10～29人	男性	50歳以上	人材育成・能力開発は、そのことによって発生する時間、及び金銭的問題の解決なくしては成立しない。
土木建築サービス	4人以下	男性	40歳代	将来への不安
土木建築サービス	10～29人	男性	30歳代	能力の向上に関して、専門分野に囚われることなく、視野を広げて学ぶことと、客観的な目線で自分の仕事を見直すことが重要と考えている。
土木建築サービス	10～29人	男性	30歳代	能力開発を行ないたいが、その時間とお金が無い。だが能力開発は必要なので無理をしてでも時間をつくり、個人でお金を出して行なっていきたい。
土木建築サービス	50～99人	女性	40歳代	能力開発やキャリア形成という意味はわかりませんが、資格を取るような勉強や、セミナーに行くことは良いことだと思うので、自分でも意欲的にいきたいとは思っています。
土木建築サービス	5～9人	男性	40歳代	会社が支援するにしろ、個人が負担するにしろ、総体としてかかる経費は変わらないので公的支援が必要。ただし、B/Cを明確にすることとセットで。
土木建築サービス	10～29人	女性	30歳代	仕事が忙しすぎて能力向上のための勉強をする時間がない。資格(一級建築士)を取得しても足の裏の米粒で、仕事における価値があまりないように感じる。(法的には資格が必要でも、実際にはなくても独立しない限り仕事に支障がないので・・・)
土木建築サービス	5～9人	男性	40歳代	建築設計は能力開発について、ほぼ100%個人の資質によると考える。
土木建築サービス	10～29人	男性	50歳以上	専門資格の取得
土木建築サービス	10～29人	男性	50歳以上	人と人との関わりについて色々と考えさせられます。興味深いです。
土木建築サービス	10～29人	男性	50歳以上	技術進歩及び社会状況の変動が大きいことから常に変化に対応できる自身の強化が必要である。
土木建築サービス	10～29人	男性	30歳代	興味は高いが、時間がなく継続実施が出来ず残念。

業種	勤務先従業員規模	性別	年齢	回答内容
土木建築サービス	10～29人	男性	29歳以下	自分自身で時間をつくり、勉強していかなければいけない。
土木建築サービス	5～9人	女性	29歳以下	業界自体の将来が不安定ゆえに、現在の職業における能力開発が最終的に顧客ニーズ等に繋がるのかわからなくなってきた。(職業として成立するのか将来が不安)
土木建築サービス	10～29人	男性	40歳代	現在の資格検定制度に強い不信感があります。基礎的な知識は当然必要ですが、専門性や業務の多様性を考えればむしろ、経験した業務内容や状況に応じた対応力をより評価すべきものと思います。詰め込み暗記した知識だけでは全く意味がありません。
土木建築サービス	10～29人	男性	30歳代	やる気次第
土木建築サービス	10～29人	男性	40歳代	業務未経験のキャリア開発の道がない。
土木建築サービス	50～99人	男性	30歳代	現在の配属先は測量から都市計画、開発行為等、業務内容がかなり広範囲となり、必要な知識も増えています。(通常の作り込みからプロジェクトマネジメントが求められています)その中で経験により知識を得るだけでなく、能力開発のためには自ら進んで知識向上の為に、教育訓練等を行なう必要があると考えております。
土木建築サービス	10～29人	男性	30歳代	仕事を通じて専門知識を磨く事です。
土木建築サービス	50～99人	男性	29歳以下	法律に関する知識が乏しいので学んでいきたい。
土木建築サービス	10～29人	男性	50歳以上	実際の事例による経験が不足していること(土地の取引)。
土木建築サービス	10～29人	男性	50歳以上	自分にとって資格は自分に自信を持つための手段であるが、得ても必ずしも自信を持てるわけではない。本当に好きな仕事を探す事が大切と思う。
土木建築サービス	10～29人	男性	40歳代	中小企業向けの日曜、祝日の能力開発機関があれば良いと思う。
土木建築サービス	10～29人	女性	30歳代	能力を高める事を優先しすぎること、業務が疎かになる事のない様にはしたいと思いますが、仕事を優先しすぎて、結果的に何もスキルアップできないのも自分自身のためにならないので、残業をしなくてもこなせる仕事量が一般的になる社会になって、自分の自由に使える時間が増えたと良いと考えます。
土木建築サービス	10～29人	女性	30歳代	資格がなくても能力を評価して下さる会社であり恵まれている。建築設計という形に残る仕事であるため、実績としてキャリアが他の方にも認めやすい職業である。
土木建築サービス	50～99人	男性	50歳以上	専門学校測量科を卒業して10年位たってから通信制短大の生産管理コースを勉強したことにより専門的な考え方、偏りがなくなったように感じる。
土木建築サービス	10～29人	女性	30歳代	昨年からは職種変え(事務職→コンサル職)をしてもらい、処遇には満足しているが、実際は年齢の割に経験値が新入社員並みで日々期待反面落ち込む事が多い。小さな会社では即戦力がないと会社での存在価値もなく、今後について悩むところが多い。
土木建築サービス	5～9人	男性	29歳以下	資格の取得が必要
土木建築サービス	5～9人	女性	40歳代	通信教育等で仕事に役立つ資格を目指しています。その人のやり方や、目指す物があれば、会社は関係なくキャリア形成はできると思います。
美容	5～9人	女性	30歳代	子育てに忙しいので、落ち着いたらゆっくりと能力開発に努めたいと思っている。
美容	100人以上	男性	50歳以上	自動車会社の女子社員教育を20年経験のため、現会社の社員(女性90%以上)に役立っている。
美容	5～9人	女性	29歳以下	期間を決めて、目標に向かって1つ1つこなしていくともっとキャリアがUPしていくと思います。
美容	10～29人	女性	30歳代	自分自身の能力開発、向上の為に会社の支援も大切ですが、自分自身の気持ちを強く持ち社会全体の中でどうあるべきかを自分に問いかけ、行動をおこしていく事こそが大切だと思う。
美容	10～29人	男性	29歳以下	この仕事において能力を判断するものがキャリア(年齢、年数)ではない事だけは確かであるし、結果お客から指示される事がキャリア(経験)であり能力であるものなので、その他の事はプロセスでしかないのも、他業種と同じ枠で見ようとしても難しいのですが運やタイミングも関わってくるので何ともいえない。
美容	10～29人	女性	29歳以下	お客様とのコミュニケーションを大事にする。
美容	10～29人	女性	29歳以下	技術の取得、明るい接客
美容	5～9人	女性	50歳以上	見て覚えることができ本当に良い時代でした。今のようにマニュアル化が無くとも自分の為にやらされているのではなく、やらなくてはという時代で良かったと・・・

業種	勤務先従業員規模	性別	年齢	回答内容
美容	5～9人	男性	29歳以下	努力と勉強をして能力を高めていくことです。
美容	100人以上	女性	30歳代	現在の職場に何年いようと、キャリアアップには繋がらず、転職に活かすのは難しい。昇給はあっても、親族経営では出世はありえないので、与えられた仕事をこなせば良いと考えており、現在の職場での能力開発、キャリア形成についてあまり考えていない。
美容	10～29人	男性	30歳代	常にお客様の事を考え、お客様にふれていなければならない。
美容	10～29人	女性	30歳代	日本においては美容業は社会の認知度や評価が低い気がする。技術や人間力が総合的に必要とされる職業なのに、会社ごとに労働体制などが違いすぎる。医療や保険の保障もないので個人でやるしかない。限られた給与の中で技術を学び生活を安定させるのは、これからの時代とても大変。きちんと機関で決めて少しくらいは保障して欲しい！それを保障してくれるとスキルアップのためにお金が使えるので！
美容	5～9人	女性	29歳以下	不安に感じることもある。
美容	50～99人	男性	29歳以下	目先の結果より、長いスパンで結果を考えてほしい。もっと計算をして投資をしていいと思う。
美容	10～29人	女性	40歳代	自分で必要と感じれば、どのような所でも自ら勉強し、資格が必要であれば取得すると思うので、やる気の問題。
美容	50～99人	女性	29歳以下	個人のやる気次第でスキルは上がっていくと思います。
美容	50～99人	男性	30歳代	3年前、自身コーチングを習い、1年間通して実際に体験してみましたが、自分評価が甘い人間には難しく感じます。自分を客観的に見る訓練をする中でコーチング(気付き)が活かされると思うと同時に、TOPの人間のブレない部分と変えていく部分の両面が会社にとって一番大事だと思います。
美容	50～99人	女性	30歳代	仕事の能力は仕事をするだけで身につかない。ただし、本人が知識や理解を深めるために能力開発の場に出向くことは良い。それで仕事に対するモチベーションを高めることを目的とした能力開発を会社が与えるのは不必要である。
美容	100人以上	女性	30歳代	学生の時に学校の指導により、いくつかの資格を取ったが、実際に仕事に就くと、クライアントのオーダーにより資格の知識だけでは通用しないことが多々あった。資格は一つのものさしだが、それを立体的に活用し結果を出すには実務経験が必要不可欠。又、実務によりキャリアアップが見えてくるものだと思う。
美容	10～29人	女性	30歳代	労働時間が長く勉強する時間が足りない。気力が失せる。会社・法人からの費用の援助を希望する。
美容	5～9人	女性	40歳代	女性にとって結婚・出産はとても不利だと思う。せっかくキャリアを積んでも断念しなくてはならないこともある。もっと女性が働きやすい環境を作ってほしい。
美容	10～29人	女性	30歳代	研修やキャリア形成といったものにとらわれた考えではなく、多くの実践を積むことが大切と考える。頭で覚えるよりも体で覚えるような内容が必要。お金や援助で取得したものに、あまり意味を感じていない。「お金をもらって働くこと」の意味を再認識するべきである。
美容	10～29人	男性	29歳以下	技術・知識を学ぶにはお金が必要なんだと改めて思う。
美容	10～29人	男性	40歳代	自分が海外に長く住んでいたのでも、東京でも外人客を担当するが、自分が長年経験して得たことも、ただ単に一人のお客様を喜ばせたにしか過ぎず、特に大したことではないという風潮がさびしく感じる。
老人福祉・介護	100人以上	女性	50歳以上	介護の仕事は資格を持っているだけでは、プロとは言えない。「心」人間性に問題のある人は無理だと思う。
老人福祉・介護	30～49人	男性	30歳代	能力向上等を含め色々学びたいことはあるのですが、現在職員不足により忙しく、又賃金もそれに見合っていないので、教材等も買えない。
老人福祉・介護	50～99人	男性	50歳以上	介護の現場での人手不足を感じる。そのため、能力開発のための時間が取れない。デイサービスで半年間に5人もの退職者がでて、毎日の勤務が厳しい。S22年～S26年生まれの子の参加を取り入れて、ワークシェアする道を模索すべきである。この調査は自分の時間を取られて辛かった。
老人福祉・介護	100人以上	女性	29歳以下	介護・福祉の仕事の重要性が社会的に認知されないと、能力開発に費やす時間・費用等を創出しにくい現状が続くと思う。



業種	勤務先従業員規模	性別	年齢	回答内容
老人福祉・介護	100人以上	女性	50歳以上	介護福祉士ですが、なかなか地位の向上には繋がりません。資格制度で待遇面の改善が図られるかと平成元年には期待しましたが、今だ…この業種には入ってきません。
老人福祉・介護	100人以上	男性	40歳代	福祉業界では資格と能力が一致しにくい状況にあり、実際の評価は職場での成果で、自らが証明していくしかないと思っている。
老人福祉・介護	30～49人	男性	40歳代	介護はチームアプローチであるにもかかわらず、実践的な研修は殆んど職種別である。複数の職種が集まったチームアプローチの長期的な研修制度を整備してもらいたい(介護報酬にも反映するかたちであれば尚良い)。
老人福祉・介護	100人以上	男性	30歳代	教育は他から与えられるものではなく、自分自身が行うこと。そのきっかけを外部から与えるのが大切ではないかと考える。
老人福祉・介護	50～99人	男性	50歳以上	資格取得には年齢は関係ないので、今後も向上心を持って頑張りたい。
老人福祉・介護	50～99人	男性	29歳以下	近年では能力開発やキャリアアップの為に研修等も大変重要ですが「人間力」と養う管理職の人間性が問われていると考えます。
老人福祉・介護	100人以上	男性	29歳以下	転職のための学習中。
老人福祉・介護	50～99人	男性	30歳代	年数が問題なのではなく、社会福祉に関わる者はどれだけの人と出会い、関わり(寄り添い)深く相手を思う、それが重要ではないかと考える。
老人福祉・介護	50～99人	男性	30歳代	能力を人を判断する材料とするのはおかしい。人と人の成形、利用する人に対して、知識や技術を持って接していく必要がある。勤め先に対しても相互の関係性が大切であると思う。
老人福祉・介護	30～49人	男性	30歳代	今の所専門性や業務独占が出来ないから、この仕事に就かない人が多いと思います。また施設やヘルパーも足りていませんし、少しでも多く、この仕事が出来人が増えればと常々考えております。 一人前のレベルがわかりませんが…経営、運営、現場レベル全て出来る様になっても、勉強は一生続きますし、制度も年々変化していきますので「私は一人前！」と言える人はいないんじゃないかと思っています。
老人福祉・介護	100人以上	男性	29歳以下	スキルアップできる上位資格があるため取組んではいるが仕事との両立が難しい。
老人福祉・介護	100人以上	男性	29歳以下	介護の仕事は、個人の状態に合わせて技術を提供するものであり、能力評価が付けづらい。その中でも、評価し、次なる目標を設定していくことが必要であると思っている。
老人福祉・介護	100人以上	女性	50歳以上	年齢的なこともあり、能力の限界を感じている。但し、経験を元に部下の指導につけるのであれば、勉強を積んで生かせることもあると思う。
老人福祉・介護	50～99人	女性	30歳代	福祉の仕事に就くのは簡単ですが、資格試験は多く、難しいものもあります。キャリアアップをするには資格が必要となってくるので、働きながらの資格取得となりますが大変です。
老人福祉・介護	100人以上	女性	40歳代	スキルアップを図っても、それに見合った賃金が支払える国の行政の在り方が不十分であれば、せっかくの向上心も損なわれる事になると思います。
老人福祉・介護	100人以上	男性	40歳代	とにかく費用と時間がかかる。
老人福祉・介護	50～99人	男性	30歳代	介護の専門職としてプロフェッショナルと言えるように極めたい。そのためには介護以外の事についても理解が必要だと考えている。社会的なことも、法律についても重要と思っている。
老人福祉・介護	10～29人	男性	30歳代	自分のやる気意識の問題が大きいと考えています。
老人福祉・介護	100人以上	男性	29歳以下	自身の能力をまだまだ伸ばしたいと思うものの、時やお金など様々な制約が多すぎて、何ともならない今をはがゆく感じています。また、自身の仕事について、とても専門性のあるものと思いますが、世間では違うようです。より世間に専門性が認められ、地位が向上するよう、今後も様々なことにチャレンジし、知識・経験を身につけ、挑みたいと考えています。
老人福祉・介護	100人以上	男性	30歳代	私自身がある程度外の会社の人々にまで指導させていただくキャリアを得たのは、資格取得や研修を受けるだけでなく、他の会社や社会に触れる機会が多く、自身の立場を他の人より客観的に見れる能力が高いためだと思います。
老人福祉・介護	100人以上	女性	50歳以上	立ち止まる事なく常に前進する事を念頭に頑張るように努力しています。

業種	勤務先従業員規模	性別	年齢	回答内容
老人福祉・介護	30～49 人	男性	29 歳以下	日々の仕事に追われ、自分のスキルアップ等の時間につくれない。
老人福祉・介護	100 人以上	女性	50 歳以上	仕事をしていくのに、仕事上必要な資格を目指し、努力してきた結果です。常に目標を持って仕事をしてきた結果だと感じている。
老人福祉・介護	100 人以上	女性	29 歳以下	介護従業員の社会的地位の低さ。介護従事者の具体的なキャリアアップの道しるべが必要。
老人福祉・介護	50～99 人	男性	50 歳以上	会社に送られてくる研修や講演のお知らせをよく見るが、最近特に感じるのは、費用が一万円を超えるものが増えていること。こんなに高いのでは、自分も下の者にも勤める気になれないのが正直な気持ちである。
老人福祉・介護	50～99 人	男性	50 歳以上	日本の戦後教育は、自由と権利のみを要求する偏った教育で、それにより高度経済成長はしたものの、経済はじめ各分野で数々の弊害が生じたと思う。これからの能力開発は「自由には責任が、権利には義務が」備わっていることを教える、バランスのとれた教育が求められていることを感じている。この点を御留意頂ければ幸いに思う。

---

JILPT 調査シリーズ No.74

中小サービス業における人材育成・能力開発  
—企業・従業員アンケート調査—

発行年月日 2010年11月12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

---

©2010 JILPT

\* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)