

付属資料

調査票

企業の人材育成・教育訓練等の広報及び情報の公表に関する調査

— アンケート調査へのご協力のお願い —

多くの企業においては、募集・採用のための募集要項の資料を作成、配布したり、ホームページ上に募集・採用のためのページを設けたりしておられます。

その一方で、CSRレポート等に人材育成・教育訓練の取組の情報を掲載し、広く一般への広報又は情報の公表に取り組んでいる企業もあります。

本調査は、企業の人材育成・教育訓練等の広報及び情報の公表の取組の実態を把握し、企業における人材育成を促進するための労働政策の基礎資料として活用することを目的として、厚生労働省職業能力開発局の要請により、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構 (<http://www.jil.go.jp>) が実施するものです。

平成27年12月末現在、東京証券取引所に各種上場しているすべての企業（海外企業を除く。）に調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いするものです。

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。貴社名や個々の回答がそのままのかたちで公表されることはなく、特定されることも一切ございませんので、ありのままをご記入ください。

ご多忙のところ、誠に恐縮に存じますが、何卒ご回答くださいますようよろしくお願い申し上げます。

【調査票のご記入に当たって】

1. 特にことわりのない場合、平成28(2016)年2月1日現在の状況でお答えください。
2. 調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店や工場など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。貴社が純粋持ち株会社の場合には、主要子会社の状況を含めご回答ください。
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、枠内や()にご記入いただくものがあります。○については、「(○印は1つ)、(○印はいくつでも)」など質問の指定にしたがってご記入ください。また、「その他」を選ばれた場合には、具体的な内容の記入をお願いします。
4. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。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. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手不要)で、平成28(2016)年3月7日(月)までに、郵便ポストにご投函ください。
6. 調査結果の概要の送付をご希望の方には、結果がまとまり次第、お送りしますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項をご記入ください。
7. この調査票の配布・回収等実査業務は、調査機関である株式会社マーケティング・リサーチ・サービスに委託しています。調査についてご不明な点がございましたら、ご照会内容に応じまして、下記までお問合せください。

※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。(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)

多くの企業においては、募集・採用のための募集要項の資料を作成、配布したり、ホームページ上に募集・採用のためのページを設けたりしておられます。その一方で、CSRレポート等に人材育成・教育訓練の取組の情報を掲載し、広く一般への広報又は情報の公表に取り組んでいる企業もあります。

以下では、このような企業の取組状況について質問させていただきます。

問1-1. 人材育成・教育訓練等の広報又は情報の公表状況についてお伺いします。

人材育成・教育訓練等の資料・情報については、もっぱら募集・採用のために使用する募集要項等の資料（以下では「募集採用のための人材育成資料・情報」といいます。）と、投資家、顧客や消費者を含めた広く一般の方々を対象とした、人材育成・教育訓練等の資料（以下では「一般向けの人材育成資料・情報」といいます。）に分けることができます。

これらの資料・情報についての広報又は情報の公表（以下では「広報等」といいます。）の状況について、該当するもの1つに○をつけてください。（○印は1つ）

※資料の形式、広報や公表に用いるHPや報告書等の媒体の形式も問いません。

- 1 募集採用のための人材育成資料・情報と、一般向けの人材育成資料・情報の両方とも広報等を行っている
- 2 募集採用のための人材育成資料・情報については広報等を行っていないが、一般向けの人材育成資料・情報については広報等を行っている
- 3 募集採用のための人材育成資料・情報については広報等を行っているが、一般向けの人材育成資料・情報については広報等を行っていない
- 4 募集採用のための人材育成資料・情報と、一般向けの人材育成資料・情報の両方とも広報等を行っていない

問1-2. (問1-1で「3」又は「4」とお答えの企業にお伺いします。)

今後、「一般向けの人材育成資料・情報」の広報等を行う予定はありますか。（○印は1つ）

- 1 検討又は準備中である → P 3、問7へお進みください
- 2 行う予定はない → P 4、問8へお進みください

問2~問6は、問1-1で「1」又は「2」とお答えの企業にお伺いします。

問2. 貴社が「一般向けの人材育成資料・情報」の広報等を開始したのはいつからですか。（おおよそでかまいません。）

西暦 年 月頃から

問3. 募集採用のための人材育成・情報とは別に、「一般向けの人材育成資料・情報」を作成し、広報等を行うことを始めた、きっかけは何ですか。特に強いきっかけとなったことを3つまで選び、□内に番号をご記入ください。

※以下の選択肢欄から、3つまで選んで、右欄に番号記入

--	--	--

- | | |
|---------------------------|--|
| 1 企業への信頼・イメージを高めるため | 8 女性の活躍に関する情報や青少年のための雇用情報の公表など人事関係の広報等の一環として |
| 2 顧客や消費者からの要請を契機として | 9 他社の取組を参考にして |
| 3 東京証券取引所等に上場することを契機として | 10 優秀な人材の確保のため |
| 4 株主からの要請を契機として | 11 従業員の勤労意欲や定着率を高めるため |
| 5 親会社又は企業グループの方針として | 12 自社の人材育成強化の一環として |
| 6 企業の統合、分割等の企業の組織再編を契機として | 13 その他 |
| 7 CSR報告書等を作成することを契機として | (具体的に:) |

問4. 「一般向けの人材育成資料・情報」は、どのような方法、媒体により広報等を行っていますか。
該当するものすべてに○をつけてください。(○印はいくつでも)

1 有価証券報告書	4 CSR報告書
2 統合報告書	5 ホームページ(1から4の各報告書以外)
3 コーポレートガバナンス報告書	6 その他(具体的に:)

問5. 広報等を行っている内容はどのようなものですか。(1) 一般向けの人材育成資料・情報と、(2) 募集採用のための人材育成資料・情報に分けてお伺いします。

現在、広報等を行っている項目については「1」に、現在、広報等を行っていないが、今後、広報等を行うことを検討・準備中の項目については「2」に○をつけてください。(○印はそれぞれ1つ)

(①から⑫のすべての項目について、(1) 欄及び(2) 欄ともに、「1」又は「2」に○をつけてください。)

	(1) 一般向けの 人材育成資料・情報		(2) 募集採用のための 人材育成資料・情報	
	現在、 広報等を 実施	今後、 実施を 検討	現在、 広報等を 実施	今後、 実施を 検討
① 人材育成方針・人材育成計画	1	2	1	2
② 社内の人材育成・教育訓練の体系・実施体制	1	2	1	2
③ OJTの進め方 (若手従業員へのサポート体制の構築もここに該当します)	1	2	1	2
④ 社内でのOFF-JTについて (各種研修プログラムの内容と受講人数など)	1	2	1	2
⑤ 社外でのOFF-JTについて (各種研修プログラム(外部教育訓練機関での研修、国内・海外留学など)の内容と受講人数など)	1	2	1	2
⑥ 個々の従業員のキャリア形成、能力開発を重視した人事制度 (キャリア形成に関する相談制度の実施など)	1	2	1	2
⑦ 職業能力の評価制度の導入及びそれに基づく職業能力・スキルの認定等	1	2	1	2
⑧ 自己啓発への支援 (教育訓練休暇、外部教育訓練に関する情報提供、資格取得のための費用補助、教育訓練休暇の導入など)	1	2	1	2
⑨ 資格取得の実績	1	2	1	2
⑩ 非正社員の正社員への転換制度	1	2	1	2
⑪ 従業員一人当たりの人材育成・教育訓練への投資額 (社内外での研修費用、自己啓発への助成額など)	1	2	1	2
⑫ その他(具体的に:)	1	2	1	2

問6. 「一般向けの人材育成資料・情報」の広報等についてお伺いします。

- (1) 一般向けの人材育成資料・情報の広報等を始めた目的は何ですか。広報等を行うに当たって事前の準備段階で期待した項目については「1」を、あまり期待しなかった項目には「2」に○をつけてください。①から⑦のすべての項目について記入ください。(○印はそれぞれ1つ)
- (2) 一般向けの人材育成資料情報の広報等を実際に行ったことにより、どのような効果が得られたと考えられますか。効果が得られたと考えられる場合には「1」を、ほとんど効果がないと考えられる場合には「2」に、効果は不明な場合には「3」に○をつけてください。①から⑦のすべての項目について記入ください。(○印はそれぞれ1つ)

(→問6を回答後、問9にお進みください)

	(1) 事前に期待した事項		(2) 広報等を行って得られた効果		
	期待した	あまり期待しなかった	効果があった	ほとんど効果はない	効果は不明
① 投資家による評価を高める	1	2	1	2	3
② 顧客、取引先、消費者からの評価を高める	1	2	1	2	3
③ 企業のイメージを高める	1	2	1	2	3
④ 優秀な人材の確保を図る	1	2	1	2	3
⑤ 従業員の勤労意欲や定着率を高める	1	2	1	2	3
⑥ 会社全体の職業能力開発意識を高める	1	2	1	2	3
⑦ その他：具体的にご記入ください ()	1	2	1	2	3

問7. (問1—2で「1 検討又は準備中である」とお答えの企業にお伺いします。)

「一般向けの人材育成資料・情報」で、広報等を検討・準備している項目について、該当するものすべてに○をつけてください。(○印はいくつでも)

(→問7を回答後、問9にお進みください)

1 人材育成方針・人材育成計画
2 社内の人材育成・教育訓練の体系・実施体制
3 OJTの進め方(若手従業員へのサポート体制の構築もここに該当します)
4 社内でのOFF-JTについて (各種研修プログラムの内容と受講人数など)
5 社外でのOFF-JTについて (各種研修プログラム(外部教育訓練機関での研修、国内・海外留学など)の内容と受講人数など)
6 個々の従業員のキャリア形成、職業能力開発を重視した人事制度 (キャリア形成に関する相談制度の実施など)
7 職業能力の評価制度の導入及びそれに基づく職業能力・スキルの認定等
8 自己啓発への支援 (教育訓練休暇、外部教育訓練に関する情報提供、資格取得のための費用補助、教育訓練休暇の導入など)
9 資格取得の実績
10 非正社員の正社員への転換制度
11 従業員一人当たりの人材育成・教育訓練への投資額(社内外での研修費用、自己啓発への助成額など)
12 その他(具体的に:)

問8. (問1—2で「2 行う予定はない」と回答した企業にお伺いします。)

「一般向けの人材育成資料・情報」による広報等を行わない理由について、該当するもの1つに○をつけてください。(○印は1つ)

- | | |
|---|--|
| 1 | 募集採用以外の目的で、広報等を行うような取組を検討したことがなかったため |
| 2 | 募集採用や従業員向けに行うだけで十分で、目的や対象を広げて行う必要性はないと考えるため |
| 3 | 一般向けの広報を行う必要性は理解できるが、費用対効果を考えると効果があるとは考えられないため |
| 4 | 一般向けの広報を行う必要性は理解できるが、業務が多忙で対応することができないため |
| 5 | その他 (具体的に: _____) |

(ここからは、すべての企業にお伺いします。)

問9. 人材育成・教育訓練に関してばかりでなく、貴社の経営理念に基づいた社内の諸制度、制度運用の方針などについて、一般への広報等を行っていますか。該当するもの1つに○をつけてください。(○印は1つ)

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | 法令や東京証券取引所の規則に定められた範囲で開示をしている |
| 2 | 幾つかの社内制度・方針については、広報等を行っている |
| 3 | 様々な社内制度・方針について幅広く広報等を行っている |
| 4 | そうした情報について、まったく広報・開示はしていない |
| 5 | わからない |

II. 貴社の採用、雇用及び職業能力開発方針並びに人材育成・教育訓練等の実施状況についておたずねします。

問10. 貴社における「従業員の採用、雇用等に関する方針」についてお伺いします。

「これまで」及び「今後」について、AあるいはBのどちらに近いかに1つに○をつけてください。(○印はそれぞれ1つ)

		A	Aに近い	どちらかというとうとA	どちらともいえない	どちらかというとうとB	Bに近い	B
①	これまで	正社員の長期雇用は維持する	1	2	3	4	5	正社員も柔軟に雇用調整を行う
	今後		1	2	3	4	5	
②	これまで	正社員以外も出来る限り長く雇用する方がメリットがある	1	2	3	4	5	正社員以外の人材の新陳代謝を促進する方がメリットがある
	今後		1	2	3	4	5	
③	これまで	新卒採用を重視し、計画に基づき、毎年一定人数を採用する	1	2	3	4	5	中途採用を重視し、欠員等が生じた場合に、随時採用する
	今後		1	2	3	4	5	
④	これまで	自社で専門的な知識やノウハウをもった人材を育成確保する	1	2	3	4	5	専門的な知識やノウハウをもった人材は中途採用で確保する
	今後		1	2	3	4	5	
⑤	これまで	勤続年数、年齢を重視して、昇進、賃金を決定している	1	2	3	4	5	勤続年数に関係なく、仕事の成果に基づき、昇進、賃金を決定する
	今後		1	2	3	4	5	

※「正社員以外」とは、貴社が直接雇用する常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」またはそれに近い名称で呼ばれている従業員のことをいいます。

問1 1. 貴社における「職業能力開発に関する方針」についてお伺いします。

「これまで」及び「今後」について、AあるいはBのどちらに近いかに1つに○をつけてください。

(○印はそれぞれ1つ)

		A	Aに近い	どちらかという とA	どちらともい えない	どちらかという とB	Bに近い	B
①	これまで ----- 今後	従業員の能力開発方針 は企業主体で決定	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	従業員の能力開発は従 業員個人主体で決定
②	これまで ----- 今後	職業能力評価を行い、か つ、処遇に関連づけてい く	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	職業能力評価と処遇は 関連づけることはしな い
③	これまで ----- 今後	従業員全体の能力を高 める教育訓練を重視	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	選抜した一部の従業員 の能力を高める教育訓 練を重視
④	これまで ----- 今後	OJTを重視	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	OFF-JTを重視
⑤	これまで ----- 今後	教育訓練は社内のリソ ースを活用して実施	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	教育訓練は外部の教育 訓練機関等を活用して 実施
⑥	これまで ----- 今後	若手社員に重点的に教 育訓練を実施	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	年齢に関係なく教育訓 練を実施
⑦	これまで ----- 今後	職種や専門性を重視	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	多分野に渡る能力向上 を重視
⑧	これまで ----- 今後	従業員への教育投資の 回収は、10年以上かけて 行う	1 ----- 1	2 ----- 2	3 ----- 3	4 ----- 4	5 ----- 5	従業員への教育投資の 回収は、10年未満で行 う

(従業員1人当たりの教育訓練費と教育訓練に費やす時間の増減についてお伺いします。)

問1 2-1. 正社員1人当たりの教育訓練費と教育訓練に費やす時間について、過去3年間（平成24年度から平成26年度）の実績及び今後3年間の見込みについて、該当するもの1つに○をつけてください。(○印はそれぞれ1つ)

	過去3年間				今後3年間			
	増加 した	増減 なし	減少 した	実績 なし	増加させ る予定	増減なし の予定	減少させ る予定	実施しな い予定
OFF-JTの費用	1	2	3	4	1	2	3	4
自己啓発支援の費用	1	2	3	4	1	2	3	4
教育訓練に費やす時間	1	2	3	4	1	2	3	4

問1 2-2. 正社員以外の従業員1人当たりの教育訓練費と教育訓練に費やす時間について、過去3年間（平成24年度から平成26年度）の実績及び今後3年間の見込みについて、該当するもの1つに○をつけてください。

(○印はそれぞれ1つ) ※正社員以外の従業員が在籍していない場合は、問1 3にお進みください。

	過去3年間				今後3年間			
	増加 した	増減 なし	減少 した	実績 なし	増加させ る予定	増減なし の予定	減少させ る予定	実施しな い予定
OFF-JTの費用	1	2	3	4	1	2	3	4
自己啓発支援の費用	1	2	3	4	1	2	3	4
教育訓練に費やす時間	1	2	3	4	1	2	3	4

問13. 貴社における「人材育成施策・教育訓練の内容」についてお伺いします。

- (1) 貴社では、これまでどのような人材育成施策・教育訓練を実施してきましたか。該当するものすべてに○をつけてください。(○印はいくつでも)
- (2) また、今後は、どのような人材育成施策・教育訓練を重視していく予定ですか。該当するものすべてに○をつけてください。(○印はいくつでも)

人材育成施策・教育訓練の内容	(1) これまで実施してきた取組	(2) 今後重視していく取組
① 人材育成方針・計画の策定・周知	1	1
② 教育訓練・研修の体系及び体制の整備・周知	2	2
③ 指導者を決めた計画的・系統的なOJT	3	3
④ 若手従業員への教育係の配置やメンター制の導入	4	4
⑤ 採用時・入社年次別の研修の実施	5	5
⑥ 職務分野別・役職別の研修の実施	6	6
⑦ 経営幹部育成のためのプログラムの実施	7	7
⑧ 資格取得のための研修の実施	8	8
⑨ 部下育成をテーマとした研修の実施	9	9
⑩ 従業員がカリキュラムを選択できる自己選択型研修の実施	10	10
⑪ 海外で活躍できる人材の育成のための教育訓練の実施 (海外への異動、海外事務所での研修もここに該当します)	11	11
⑫ 外部教育訓練機関による教育訓練の実施	12	12
⑬ 大学など研究機関との共同研究による専門能力の育成	13	13
⑭ 国内・海外留学による高度専門知識や技術の習得	14	14
⑮ 人材育成を主眼とした目標管理制度の実施	15	15
⑯ 部下の育成を上司の評価項目として重視する	16	16
⑰ 従業員主導によるキャリアパス及び取得するスキルの設定 (自己申告制度、社内応募制度など)	17	17
⑱ 職業能力の評価制度の導入とそれに基づく職業能力・スキルの認定・評価	18	18
⑲ キャリア形成に関する面談の実施、相談窓口の設置	19	19
⑳ 自己啓発の促進・支援の実施 (外部教育訓練に関する情報提供、資格取得のための費用補助など)	20	20
㉑ 教育訓練休暇・短時間勤務制度の導入・活用	21	21
㉒ 職場での改善提案・QCサークル等の奨励	22	22
㉓ 非正社員から正社員への転換制度	23	23
㉔ その他(具体的にご記入ください) ()	24	24

Ⅲ. 貴社の概要についておたずねします。

F 1. 業種 (○印は1つ)

1 農業, 林業	6 電気・ガス・熱供給・水道業	11 不動産業, 物品賃貸業	16 医療, 福祉
2 漁業	7 情報通信業	12 学術研究, 専門・技術サービス業	17 複合サービス業
3 鉱業, 採石業, 砂利採取業	8 運輸業, 郵便業	13 宿泊業, 飲食サービス業	18 その他 具体的に:
4 建設業	9 卸売業, 小売業	14 生活関連サービス業, 娯楽業	}
5 製造業	10 金融業, 保険業	15 教育, 学習支援業	

F 2. 創業年 (過去に企業の組織再編等が行われた場合には、実質的な事業の創業年を記入ください)

西暦 年

F 3. 従業員数 (おおよその人数で結構です)

全従業員数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
うち正社員	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人

F 4. 出資形態 (○印は1つ)

1 国内資本のみ	2 外国資本あり (3割以上)	3 外国資本あり (3割未満)
----------	-----------------	-----------------

F 5. 上場市場 (○印は1つ)

1 第1部	3 マザーズ	5 JASDAQ グロース
2 第2部	4 JASDAQ スタンダード	6 Tokyo Pro Market

質問はこれで終わりです。

別添の「返信用封筒」(切手不要)へ入れ、2016年3月7日(月)までに郵便ポストにご投函ください。**ご協力いただき、誠にありがとうございました。**

【調査結果概要の送付について】

調査結果概要の送付(無料)をご希望の方は、「1 希望する」に○の上、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

1 希望する	2 希望しない
--------	---------

【ヒアリング調査のお願い】

本アンケート調査終了後、より詳しく実態を把握するため、貴社を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話を伺いたいと考えております。もし、ご協力いただけるようでしたら、下記「1 協力可」に○の上、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

1 協力可	2 協力不可
-------	--------

(送付先・連絡先)

郵便番号 :	住所 :	電話番号 :
貴社名 :		
回答された方のお名前 :	e-mail :	
所属部署 :		