

資料 1

調査票

働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査 (企業調査票)

厚生労働省 要請研究

<調査への御協力をお願い>

- 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布しています。御回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることは一切ございませんので、ありのままを御記入ください。
- 設問への御回答は、「1つに○」「該当全てに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿って、御記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を（ ）内に御記入ください。
- この調査は、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、出張所、営業所、工場、店舗など、全ての事業所を含めた全体の状況について御回答ください（なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めて御記入ください）。
- 特に断りのない場合、2025年1月末日現在の状況を御記入ください。御記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2025年3月5日（水）までに、郵便ポストに御投函ください。
- 調査票の発送・回収・入力は、実査機関である株式会社東京商工リサーチに委託しています。

御不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL：＜専用フリーダイヤル・無料＞**0120-234-280**（平日 10:00～12:00／13:00～18:00）

FAX：042-529-5888／E-mail：tachikawa[at]tsr-net.co.jp

【調査主体】独立行政法人 労働政策研究・研修機構（担当：調査部／奥田）

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社東京商工リサーチ（担当：佐藤、日向端）

【本調査は、オンラインでも御回答いただけます。】

【二次元バーコード】

PCやスマートフォンからの御回答はアンケート回答専用ウェブページ

<https://www17.webcas.net/form/pub/w/k> を御利用ください。

下記のID・パスワードでログインしてください。右記二次元バーコードからもアクセスできます。

ID

パスワード

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--



I 企業概要・人材獲得・雇用管理についてお伺いします。

問1. 貴社について教えてください。（各項目1つに○）

従業員 ¹ 規模	1. 29人以下 5. 1,000人～4,999人	2. 30人～99人 6. 5,000人以上	3. 100人～299人	4. 300人～999人
従業員に占める 正社員 ² 比率	1. 30%未満 5. 60～70%未満	2. 30～40%未満 6. 70～80%未満	3. 40～50%未満 7. 80～90%未満	4. 50～60%未満 8. 90%以上
正社員に占める 女性比率	1. 0% 5. 20～30%未満	2. 0超～5%未満 6. 30～40%未満	3. 5～10%未満 7. 40～50%未満	4. 10～20%未満 8. 50%以上
女性管理職比率	1. 0% 5. 20～30%未満	2. 0超～5%未満 6. 30～40%未満	3. 5～10%未満 7. 40～50%未満	4. 10～20%未満 8. 50%以上
正社員に占める30代以下 (若年層)の割合	1. 0% 5. 20～30%未満	2. 0超～5%未満 6. 30～40%未満	3. 5～10%未満 7. 40～50%未満	4. 10～20%未満 8. 50%以上
創業時期	1. 5年以上前(概ね新型コロナウイルス感染発生前【2019年12月以前】に創業) 2. その他(概ね新型コロナウイルス感染発生後【2020年1月以降】に創業)			

問2. 以下の事項について、5年前（概ね新型コロナウイルス感染発生前【2019年頃】）と現在を比較して、貴社の変化をお答えください。（各項目最も近い1つに○）

	大幅に 増加・上昇	やや 増加・上昇	ほぼ横ばい	やや 減少・低下	大幅に 減少・低下	該当事項 なし
①売上高	1	2	3	4	5	—
②新卒社員の定着率(入社3年後)(※1)	1	2	3	4	5	6
③中途社員の定着率(入社3年後)(※1)	1	2	3	4	5	6
④正社員の離職率(※2)	1	2	3	4	5	—
⑤労働生産性(※3)	1	2	3	4	5	—
⑥求人募集の充足率(※4)	1	2	3	4	5	6

※1：社員の入社3年後の定着率は、それぞれ、「3年前に新規採用した正社員であって、採用後3年以上勤めている正社員数（分子）が、3年前に新規採用した正社員数（分母）に占める割合」としてください。該当項目がない場合（採用をしていない場合）は「6. 該当事項なし」を選択してください。

※2：定年や雇用契約の満了などによる非自発的な離職は除いてください。

※3：労働生産性とは、ここでは、従業員一人当たりの付加価値額のことです。付加価値額とは、総売上高から原材料費など外部調達費を差し引いた、貴社が新たに生み出した価値のことです。労働生産性＝付加価値額／従業員数

※4：5年前と現在ともに求人を出していない企業、どちらかで求人を出していない企業は、「6. 該当事項なし」を選択してください。

¹ 貴社が直接雇用している、正社員 及び 非正社員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください）。

² 正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員を指すものとします（非正社員はそれ以外の従業員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください））。

問3. 現在の貴社の人手過不足感について、事業継続を行うにあたっての人手過不足感（①③）、新規事業を行うにあたっての人手過不足感（②④）に分けて、お答えください。（各項目1つに○）

	不足	やや不足	適正	やや過剰	過剰	新規事業はない
① 事業継続のための人手(正社員)	1	2	3	4	5	—
② 新規事業のための人手(正社員)	1	2	3	4	5	6
③ 事業継続のための人手(非正社員)	1	2	3	4	5	—
④ 新規事業のための人手(非正社員)	1	2	3	4	5	6

付問. 問3の正社員における、①事業継続、②新規事業で、不足（選択肢1，2）と回答した企業にお聞きします。
以下でどのような人材に不足を感じていますか。（各項目該当全てに○）

	現場の技能職	営業職・販売職・サービス職	事務職	研究開発職	デジタル化を担う人材(※)	エンジニア(デジタル化を担う人材を除く)	語学に適性がある人材(国際人材)	マネジメント層	その他
① 事業継続 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9
② 新規事業 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9

※デジタル化を担う人材とは、貴社のDX（AIの活用を含む）の推進を担う人材のことです。

問4. 過去1年間で、求人を出していない場合、求人を出していない理由を教えてください。（該当全てに○）
求人を出している場合は、選択肢7を選んでください。

1. 民間の求人サイトの利用費用が高い	2. 給与を払う余裕がない	3. 人を雇うより、省力化投資を行うことが適切と考えている	4. 求人を出しても良い人材が獲得できそうにない
5. 人手が足りている	6. その他()	7. 求人は出している(採用活動をしている)	

問5. 過去1年間で、人材獲得のために実施していることをお答えください。（各項目該当全てに○）

	新卒採用の強化の実施 ↓	中途採用の強化の実施 ↓
求人募集時の賃金を引き上げる	1	1
賃金以外の労働条件を改善する	2	2
ワーク・ライフ・バランス制度の整備・PR	3	3
定年の引上げなどの長期雇用制度の整備・PR	4	4
採用チャネルの多様化:民間求人媒体の活用	5	5
採用チャネルの多様化:ダイレクトリクルーティング	6	6
採用チャネルの多様化:リファラル採用の活用	7	7
その他()	8	8
採用を実施していない	9	9

問6. 貴社では、過去1年間で、以下①～④の雇用管理項目において、従業員の継続的な就業を促進するために取り組んでいることはありますか。（各項目該当全てに○）

① 処遇の改善・評価制度の変更

1. 若手の賃金の引上げ(ベースアップ)	2. 若手以外の賃金の引上げ(ベースアップ)	3. 賞与の増額
4. 福利厚生関係の手当等の増加	5. 同業他社を意識した賃金水準の設定	6. 職種別賃金の導入
7. 職務記述書の導入(※1)	8. 目標管理制度による動機づけ	9. タレントマネジメントシステムの導入(※2)
10. 社内公募制の導入・活用	11. その他()	12. 以上のいずれも取り組んでいない

② 継続就業を見据えたキャリア支援等

1. 1on1のような定期的な面談とフィードバックの実施	2. キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援
3. 65歳までの定年延長	4. 70歳まで継続雇用できる制度の構築
5. 70歳までの定年延長	6. 定年制の廃止
7. その他()	8. 以上のいずれも取り組んでいない

③ ワーク・ライフ・バランス推進策

1. 長時間労働の防止策	2. フレックスタイム制度の導入	3. 年次有給休暇の取得促進
4. 時間単位・半日単位の有給休暇制度の導入	5. 男性の育児休業取得の促進	6. 仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援
7. 在宅勤務・テレワークの利用促進	8. その他()	9. 以上のいずれも取り組んでいない

④ 社内人材の育成強化

1. 自己啓発を促す金銭的支援	2. 自己啓発を促す就業時間等の配慮	3. メンター制度の実施
4. 社内資格・技能評価制度の創設による動機付け	5. 自社の技能マップの作成(※3)	6. セルフキャリアドックの実施
7. 人材開発に関する公的な助成制度の活用	8. その他()	9. 以上のいずれも取り組んでいない

※1：職務記述書（ジョブディスクリプション）とは、担当する職務内容や責任の範囲、難易度、必要なスキルなどを明記した書類のことです。

※2：タレントマネジメントシステムとは、従業員の基本情報やスキル、能力などといった情報を一元的に管理・共有できるシステムのことで。

※3：技能マップとは、自社の各技能者が保有する技能を種類・水準ごとに整理したものです。

Ⅱ 働く意識の変化や新たなテクノロジーに対する認識についてお伺いします。

問 7. 以下の項目について、5 年前（概ね新型コロナウイルス感染発生前【2019 年頃】）と比較し、現在の貴社の正社員の働く意識の状況は、A と B のどちらに近いですか。年齢階層別にお答えください。（年齢階層で該当者がいない場合は、選択肢 5 を選択してください。各項目 1 つに○）

	A		Aである	どちらか というA	どちらか というB	Bである	該当者が いない	B
①	A: 現在の企業で長く勤めることが望ましいと考える人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: 現在の企業にとらわれず、 <u>転職をしながらキャリア形成をするのが望ましいと考える人が増えた</u>
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	
②	A: ゼネラリストとして、幅広く業務を経験していきたいという人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: <u>スペシャリストとして、ある分野に特化した専門性を高めていきたい</u> という人が増えた
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	
③	A: 質にこだわり、じっくり仕事をしたいという人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: <u>タイムパフォーマンスにこだわって仕事をしたい</u> という人が増えた
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	
④	A: 昇進よりも <u>ワーク・ライフ・バランスを重視</u> する人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: <u>ワーク・ライフ・バランスよりも昇進を重視</u> する人が増えた
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	

問 8. 以下の項目について、5 年前（概ね新型コロナウイルス感染発生前【2019 年頃】）と比較し、現在の貴社の正社員・非正社員の働く意識の状況は、A と B のどちらに近いですか。年齢階層別にお答えください。（年齢階層で該当者がいない場合は、選択肢 5 を選択してください。各項目 1 つに○）

	A		Aである	どちらか というA	どちらか というB	Bである	該当者が いない	B
正社員	A: 賃金水準よりも、 <u>仕事内容にこだわりたい</u> という人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: <u>仕事内容よりも、賃金水準にこだわりたい</u> という人が増えた
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	
	A: 仕事より <u>プライベートを重視</u> するという人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: <u>プライベートより仕事を重視</u> するという人が増えた
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	
非正社員	A: 賃金水準よりも、 <u>仕事内容にこだわりたい</u> という人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: <u>仕事内容よりも、賃金水準にこだわりたい</u> という人が増えた
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	
	A: 仕事より <u>プライベートを重視</u> するという人が増えた	20 代⇒	1	2	3	4	5	B: <u>プライベートより仕事を重視</u> するという人が増えた
		30 代⇒	1	2	3	4	5	
		40 代⇒	1	2	3	4	5	
		50 代以上⇒	1	2	3	4	5	

問 9. 貴社の業績についてどのような認識をお持ちですか。現在の状況と今後の見通し（5 年程度先）に分けてお答えください。（各項目 1 つに○）

	良い	やや良い	平常	やや悪い	悪い
①現在	1	2	3	4	5
②今後の見通し(5年程度先)	1	2	3	4	5

問 10. 貴社にとって、海外企業との競争についてどのような認識ですか。現在の状況と今後の見通し（5 年程度先）に分けてお答えください。（各項目 1 つに○）

	海外企業との競争が激しい	海外企業との競争がやや激しい	海外企業との競争はあまり激しくない	海外企業との競争は激しくない	特段、海外企業との競合はない
①現在	1	2	3	4	5
②今後の見通し(5年程度先)	1	2	3	4	5

問 11. 貴社では、人材の獲得についてどのように感じていますか。現在の状況と今後の見通し（5年程度先）に分けてお答えください。（各項目1つに○）

	人材の獲得は 困難である	人材の獲得は やや困難である	人材の獲得は あまり困難ではない	人材の獲得は 困難ではない
①現在	1	2	3	4
②今後の見通し(5年程度先)	1	2	3	4

問 12. 貴社では、下記のようなテクノロジーの活用を行っていますか。（該当全てに○）

1. AI(人工知能)周辺技術(画像・言語認識技術、生成AI等)	2. RPA(定型業務の自動化ツール)
3. 肉体力労働をサポートするロボット(介護ロボットを含む)	4. 接客ロボット等(セルフオーダー、セルフレジを含む)
5. 製造工程などにある自動化ロボット	6. Web ミーティングツール
7. クラウドを活用した社内の情報共有	8. テレワークの活用
9. その他のデジタル技術()	10. 以上のいずれも取り組んでいない

問 13. 貴社にとって、今後、A I・ロボット・デジタル技術等の新たなテクノロジーが職場で活用されていくことについてどのように感じていますか。（1つに○）

1. 非常に良いことだと思う 2. やや良いことだと思う 3. あまり良いことだと思わない 4. 良くないことだと思う

問 14. A I・ロボット・デジタル技術等の新たなテクノロジーが職場で活用された場合に、貴社が期待することについて以下の項目にお答えください。（各項目1つに○）

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
人手不足が解消される	1	2	3	4	5
煩雑なタスクから解放される	1	2	3	4	5
危険な仕事が減る	1	2	3	4	5
身体への負担が軽減される	1	2	3	4	5
労働生産性が向上する	1	2	3	4	5
従業員が専門性の高い業務に集中できる	1	2	3	4	5
従業員の仕事での創造性が増す	1	2	3	4	5
従業員の労働時間が減る	1	2	3	4	5
自社の製品・サービスの品質が向上する	1	2	3	4	5
自社の製品・サービスの競争力が高まる	1	2	3	4	5

問 15. A I・ロボット・デジタル技術等の新たなテクノロジーが職場で活用された場合に、貴社が課題に感じることにについて以下の項目にお答えください。（各項目1つに○）

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
どのような影響があるか分からず不安	1	2	3	4	5
従業員の仕事が奪われるのではないかと不安	1	2	3	4	5
従業員の仕事内容が変わることに不安	1	2	3	4	5
従業員が新技術を使いこなせるかが不安	1	2	3	4	5
どのような教育訓練が必要か分からない	1	2	3	4	5
自社の製品・サービスの品質が維持・向上できるかが不安	1	2	3	4	5
新技術への設備投資の資金調達に不安	1	2	3	4	5

問 16. ①貴社の経常利益（万円）及び従業員数について、最新の数値（四半期・半期決算も含め、現在把握している2024年1月以降の最新値）についてお答えください。また、②2019年度の経常利益（万円）及び従業員数についてもお答えください。（概数でかまいません）

	経常利益	従業員数
①最新値	()万円	()人
②2019年度	()万円	()人

※経常利益がマイナスの場合は、「△」を付してください。例：(△1,000)万円

御回答いただき、誠に有り難うございました。
添付の返信用封筒（切手不要）へ入れ、2025年3月5日（水）までにポストに御投函ください。

働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査
(正社員調査票) 厚生労働省 要請研究

＜調査への御協力をお願い＞

- この調査は、厚生労働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（※）』が、厚生労働省（政策統括官付政策統括室）の研究要請を受けて実施するものです。近年における労働者の働くことへの意識変化や、こうした変化を踏まえた企業の雇用管理の変化について調査を行うものです。調査結果は、今後の労働政策を立案する上での重要な資料として、活用させていただきたいと考えておりますので、御多用のところ誠に恐縮ですが、御協力のほど何とぞよろしくお願い申し上げます。
- 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出された企業を通じ、同社で働く正社員の皆さんに配布させていただいております。御回答は統計的に処理され、個別の内容が特定されることや、勤め先企業に回答内容が知られることは一切ございませんので、ありのままを御記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当全てに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿って御記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を（ ）内に御記入ください。
- 特に断りのない場合、2025年1月末日現在の状況を御記入ください。御記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2025年3月5日（水）までに、郵便ポストに御投函ください。
- 調査票の発送・回収・入力は、実査機関である株式会社東京商工リサーチに委託しています。

御不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL：＜専用フリーダイヤル・無料＞0120-234-280（平日 10:00～12:00／13:00～18:00）

FAX：042-529-5888／E-mail：tachikawa[at]tsr-net.co.jp

【調査主体】独立行政法人 労働政策研究・研修機構（担当：調査部／奥田）※ <https://www.jil.go.jp/>

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社東京商工リサーチ（担当：佐藤、日向端）

【本調査は、オンラインでも御回答いただけます。】

PCやスマートフォンからの御回答はアンケート回答専用ウェブページ

【二次元バーコード】

<https://www17.webcas.net/form/pub/w/s> を御利用ください。

下記のID・パスワードでログインしてください。右記二次元バーコードからもアクセスできます。

ID

パスワード

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--



I あなた自身の属性・就労状況、御家族の状況についてお伺いします。

問1. あなたの性別はどちらですか。（1つに○）

1. 男性

2. 女性

問2. あなたのお住まいはどちらですか。（都道府県名を記入）

都道府県名：

--	--	--	--	--	--

問3. あなたの満年齢をお答えください。

満

--	--	--	--	--	--

歳

問4. 配偶者はいますか。（1つに○）

1. いる

2. いない

付問. 配偶者がいる方（選択肢1）にお聞きします。配偶者の雇用形態についてお答えください。（1つに○）

1. いわゆる正社員

2. 限定正社員

3. パート、契約社員等の非正社員

4. 派遣労働者

5. 自営

6. 自由業・フリーランス

7. その他（ ）

8. 働いていない

問5. 御家族に、次のようなお子さんがいますか。（該当全てに○）

1. 3歳未満

2. 3歳以上、小学校就学前

3. 小学生

4. 中学生

5. 高校生

6. 大学生以上

7. 子どもがいない

問6. 御家族に、現在介護・介助が必要な方がいますか。（該当全てに○）

1. いる（同居している）

2. いる（別居している）

3. いない

問7. あなたの最終学歴（在学中及び中退は卒業に含みません）をお答えください。（最も近いもの1つに○）

1. 中学校卒

2. 高等学校卒

3. 専修・各種学校卒

4. 短大・高専卒

5. 大学卒

6. 大学院修士

7. 大学院博士

問8. 勤め先でのあなたの役職は、どれにあたりますか。（1つに○）

※係長・主任などの役職名を使用していない場合や、選択肢にない役職については、実態により近い項目を選択してください。

1. 役職なし（一般社員）

2. 係長・主任相当職

3. 課長相当職

4. 部長相当職以上

付問1. 非管理職（選択肢1、2）の方にお聞きします（それ以外は、問9（2頁）へ）。現在の勤め先企業で、今後も働き続けると仮定した場合、今後のキャリアとして、以下のいずれを希望しますか。（1つに○）

1. ポジションにこだわらず働き続けたい（必ずしも、管理職を希望しない）

2. 管理職になりたい → 問9（2頁）へ

付問1-1. 「1. ポジションにこだわらず働き続けたい（必ずしも、管理職を希望しない）」を選択した方にお聞きします。管理職を希望しない理由は何ですか。（該当全てに○）

1. 責任が重くなる

2. 管理職の仕事内容に興味がわからない

3. やるべき仕事が増え、長時間労働になる

4. 賃金が上がるが、職責に見合った金額が払われない

5. 部下を管理・指導できる自信がない

6. 現在の職務内容で働き続けたい

7. 仕事と家事・育児との両立が困難になる

8. 仕事と介護との両立が困難になる

9. 自分の雇用区分（例：一般職等）では昇進可能性がない

10. 同性の管理職がいない（例：回答者が女性で女性管理職等）

11. 定年が近い

12. その他（ ）

問 9. 勤め先でのあなたの職種は、どれにあたりますか。(最も近いもの1つに○)

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 1. 介護関係の仕事(介護福祉士、介護職員等) | 2. 医療関係の仕事(医師、看護師等) |
| 3. IT関係の仕事(システムエンジニア、プログラマー等) | 4. 専門的な仕事(研究者、教員、弁護士、税理士等) |
| 5. 技術的な仕事(製造技術者等) | 6. 管理的な仕事(会社等の管理職員等) |
| 7. 事務の仕事(一般事務、経理事務、出荷・集荷事務員等) | 8. 販売の仕事(販売店員、小売店・卸売店の店主・店長等) |
| 9. 営業(外回り等)の仕事 | 10. 保安の仕事(警備員、守衛、監視員、交通指導員等) |
| 11. サービスの仕事(美容師、調理人、飲食店接客・給仕等) | 12. 輸送・機械運転の仕事(鉄道・自動車等の運転手等) |
| 13. 技能工・生産工程に関わる仕事(組立工、修理工、検査工等) | 14. 建設関係の仕事(電気工事作業員、土木作業員等) |
| 15. 労務作業等の仕事(清掃員、配達員、軽作業員等) | 16. その他() |

問 10. 以下の項目において、あなたの働き方に該当するものを選択してください。(該当全てに○)

- 雇用契約上、職務が限定されている
- 雇用契約上、勤務地が限定されている(転勤が制限されている)
- 雇用契約上、他の従業員よりも、「所定内労働時間が短縮されている」又は「出勤日数が短縮されている」
- 「雇用契約上、残業がない」又は「職場の配慮により、残業がない」
- 以上で該当する項目はない

問 11. あなたが勤め先に就職した際の採用は、以下のどちらに該当しますか。(1つに○)

- 新卒採用
- 中途採用
- 非正社員からの正社員登用

問 12. ①あなたが勤め先に就職した理由(入職時)と、②現在まで就業継続している理由について以下の項目にお答えください。(各項目1つに○) また、③中途採用の方(問11で「2. 中途採用」を選択された方)は、初職で重視した項目を選択してください。(該当全てに○)

		①入社を決め手(○は1つ)				②就業継続の理由(○は1つ)				③中途採用の方 初職で重視した項目全てに○↓
		当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	
企業特色	会社の規模	1	2	3	4	1	2	3	4	1
	仕事内容に興味がある	1	2	3	4	1	2	3	4	2
	賃金水準の高さ	1	2	3	4	1	2	3	4	3
ワーク・ライフ・バランス	残業が少ない、有休を取得しやすい等、働きやすい環境	1	2	3	4	1	2	3	4	4
	フレックスタイムや短時間勤務により、柔軟に働ける	1	2	3	4	1	2	3	4	5
	在宅勤務・テレワークにより、柔軟に働ける	1	2	3	4	1	2	3	4	6
長期雇用	キャリアコンサルティングなど、キャリア形成へのサポートが充実	1	2	3	4	1	2	3	4	7
	雇用が安定していて解雇の恐れがない	1	2	3	4	1	2	3	4	8
	65歳以上の定年制や再雇用により、長期的に働ける	1	2	3	4	1	2	3	4	9
自己成長	教育訓練・研修制度が充実し、スキル向上が可能	1	2	3	4	1	2	3	4	10
	ジョブローテーションがあり、多様な経験が accrues	1	2	3	4	1	2	3	4	11
	自分が希望するポジションへの応募が可能であり、自律的なキャリア形成が可能	1	2	3	4	1	2	3	4	12

問 13. あなたの勤め先での勤続年数は、何年ですか。(1つに○)

※出向や転勤中の方は企業グループ全体での勤続年数をお答えください。

1. 1年未満
2. 1～5年未満
3. 5～10年未満
4. 10～20年未満
5. 20～30年未満
6. 30～40年未満
7. 40年以上

問 14. あなたの勤め先で得られる年収(税引前の数値)について、お答えください。(採用後1年に満たない場合は、年換算してください。最も近い1つに○)

- | | | | |
|----------------|-------------------|----------------|----------------|
| 1. 100万円未満 | 2. 100～200万円未満 | 3. 200～300万円未満 | 4. 300～400万円未満 |
| 5. 400～500万円未満 | 6. 500～600万円未満 | 7. 600～700万円未満 | 8. 700～800万円未満 |
| 9. 800～900万円未満 | 10. 900～1,000万円未満 | 11. 1,000万円以上 | |

問 15. あなたの週当たり実労働時間(週当たり平均)をお答えください。また、あなたが希望する週当たり労働時間もお答えください。(数値(整数)を記入。60分未満は切り捨て。例:「38時間45分」の場合は、「(38)時間」と記入)

※所定内労働時間だけではなく、所定外労働時間(残業時間)を含めた数値についてお答えください。

週当たり実労働時間	()時間	希望する週当たり労働時間	()時間
-----------	-------	--------------	-------

Ⅱ 自身の企業の雇用管理や自身のキャリアに関する認識についてお伺いします。

問 16. 現在、勤務している企業で働きやすいと感じていますか。(1つに○)

1. 働きやすいと感じている 2. まあ働きやすいと感じている 3. 働きにくいと感じている → 付問2へ

付問 1. 問 16 で働きやすいと回答された方(選択肢 1, 2)にお聞きします。どのような点で働きやすいと感じていますか。(該当全てに○)

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. 残業が少ない | 2. 時間単位、半日単位など柔軟な有休制度の導入・推進 |
| 3. テレワークの活用促進 | 4. 短時間勤務制度やフレックスタイム制度等、より柔軟な労働時間制度を導入・推進 |
| 5. 育児休業制度や介護休業制度の利用促進 | 6. 長時間勤務労働者やその上司等に対する指導・助言が徹底されている |
| 7. 人員補充がなされている | 8. マネジメント層からの働き方改革に関するメッセージがある |
| 9. 省力化が進められている | 10. 1on1 等の上司との相談環境の充実 |
| 11. 商慣行(※)が改善されている | 12. その他() |

(※) 商慣行の例：取引先との対面での打合せ、FAX の利用、書類への押印など。

付問 2. 問 16 で「働きにくいと感じている」と回答された方(選択肢 3)にお聞きします。どのような点で働きにくいと感じていますか。(該当全てに○)

- | | |
|-------------------------|---------------------------------------|
| 1. 残業が多い | 2. 時間単位、半日単位など柔軟な有休制度がない・利用しづらい |
| 3. テレワークができない・活用しづらい | 4. 短時間勤務制度やフレックスタイム制度等、より柔軟な労働時間制度がない |
| 5. 育児休業制度や介護休業制度が利用しづらい | 6. 長時間勤務労働者やその上司等に対する指導・助言が徹底されていない |
| 7. 慢性的な人手不足 | 8. マネジメント層からの働き方改革に関するメッセージがない |
| 9. 省力化が進んでいない | 10. 職場で仕事上の相談ができる人がいない |
| 11. 商慣行(※)に変化がみられない | 12. その他() |

(※) 商慣行の例：取引先との対面での打合せ、FAX の利用、書類への押印など。

問 17. あなたの勤め先の評価・配属において、以下の項目について、あなたの認識に近いものを選んでください。

(各項目最も近い1つに○)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない
①自身の希望に添った配属がなされている	1	2	3	4
②企業は将来のキャリアを考慮した配属をしている	1	2	3	4

問 18. あなたの勤め先の人事制度において、以下の項目について、あなたの認識は、AとBのどちらに近いですか。

(各項目最も近い1つに○)

	A	Aである	どちらか というとA	どちらか というとB	Bである	B
①	A:年功序列型の人事制度	1	2	3	4	B:年齢や勤続年数に囚われない人事制度
②	A:職務記述書(ジョブディスクリプション) (※)はなく、上司の裁量によって、職 務内容が変わる	1	2	3	4	B:明確な職務記述書がある
③	A:ポジションの変更は、人事部局の裁量 によって行われる	1	2	3	4	B:ポジションの変更を行う際には、企業内 での応募が主流である
④	A:ジョブローテーションを通じたキャリア 形成が主流	1	2	3	4	B:ジョブローテーションに基づかない、スペ シャリスト型のキャリア形成が主流
⑤	A:職種・部門を跨ぐ異動がある	1	2	3	4	B:職種・部門を跨ぐ異動はない

※職務記述書(ジョブディスクリプション)とは、担当する職務内容や責任の範囲、難易度、必要なスキルなどを明記した書類のことです。

問 19. 問 18 と同じく、以下のキャリアに関する認識についても、AとBのどちらに近いかをお聞きします。現在、5年前(概ね新型コロナウイルス感染発生前【2019年頃】)、10年前、入社時——の4時点で当てはまる番号に○をそれぞれ1つつけてください。入社してからの期間が5年に満たない場合(問13の選択肢1, 2)、10年に満たない場合(問13の選択肢1, 2, 3)は、その回答欄は空欄でかまいません。

※選択肢は、(1. Aである 2. どちらかというA 3. どちらかというB 4. Bである)です。

A	現在	5年前	10年前	入社時	B
【回答例】→	①, 2, 3, 4	1, ②, 3, 4	1, 2, ③, 4	1, 2, 3, ④	
A:現在の企業で長く勤める ことが望ましい	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	B:転職を通じたキャリア形 成が望ましい
A:ゼネラリストとして、幅 広い経験をしたい	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	B:スペシャリストとして専 門性を高めたい
A:新たにスキルを身につ け、経験に囚われないキ ャリアを歩みたい	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	B:これまでの知識や経験を 活かしたキャリアを歩み たい
A:賃金水準よりも、仕事内 容にこだわりたい	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	B:仕事内容よりも、賃金水 準にこだわりたい
A:質にこだわり、じっくり と仕事をしたい	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	B:タイムパフォーマンスに こだわって仕事をしたい

Ⅲ スキルに関する認識についてお伺いします。

問 20. 過去 1 年間で「①企業からの指示で行った能力開発」、「②自主的に行った能力開発（自己啓発等）」の分野を選択してください。また、そのなかで効果を感じている項目を選択してください。（各項目該当全てに○。「能力開発を行っていない」、「効果はない」場合は、選択肢 10 に○をしてください）

	仕事に関する専門的知識 (IT・AI以外)	IT・AIに関する専門的知識	業務に関連する資格取得に必要な知識	ビジネスマナー等の基礎知識	語学	OA・事務機器の操作	ロジカルシンキング	コーチング	その他	能力開発を行っていない／効果はない
①企業	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
その効果	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
②自主的	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
その効果	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

付問 1. 問 20 で能力開発に効果を感じていると回答した方（「その効果」で選択肢 1～9 を選択した方）にお聞きます。そのなかで最も効果があつた能力開発の分野をお教えてください。

（例：「企業」の「語学」が最も効果があると感じている場合は、「1. 企業」に○をつけて、「5」を記入）

（↓「1. 企業」「2. 自主的」のどちらか 1 つに○）

（↓番号（1～9）を 1 つ記入）

1. 企業 の に最も効果があると感じている。
2. 自主的

付問 1-1. 付問 1 で回答した、最も効果があつた能力開発について、その具体的な効果をお教えてください。（該当全てに○）

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 企業内の昇進に役立った | 2. 転職に役立った |
| 3. 開業に向けた準備に役立った | 4. 賃金水準の上昇に役立った |
| 5. 最新の知識・技能にアップデートできた | 6. 昇進試験や資格取得試験に役立った |
| 7. その他（ ） | 8. 勤め先からは特段の評価はされていない |

Ⅳ 経済社会活動の変化、新たなテクノロジーに対する認識についてお伺いします。

本調査での新たなテクノロジーとは、デジタル技術を用いた DX（デジタルトランスフォーメーション）のことです。デジタル技術とは、高度な ICT（情報通信技術）、AI（人工知能）周辺技術（画像・音声認識、生成 AI など）、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）などの新技術（これらの技術を使って収集したデータを分析し、活用することを含む）のことです。

問 21. あなたは、勤め先企業の業績についてどのような認識をお持ちですか。現在の状況と今後の見通し（5 年程度先）に分けてお答えください。（各項目 1 つに○）

	良い	やや良い	平常	やや悪い	悪い
①現在	1	2	3	4	5
②今後の見通し(5年程度先)	1	2	3	4	5

問 22. 自分が希望する生活水準に比べて、あなたの勤め先から、十分に賃金がもらえていますか。（1 つに○）

1. 十分にもらえている 2. やや足りない 3. まったく足りない

問 23. AI・ロボット・デジタル技術等の新たなテクノロジーが職場で活用された場合に、あなたが期待することについて以下の項目にお答えください。（各項目 1 つに○）

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
煩雑なタスクから解放される	1	2	3	4	5
仕事のパフォーマンスが向上する	1	2	3	4	5
危険な仕事が減る	1	2	3	4	5
身体への負担が軽減される	1	2	3	4	5
専門性の高い業務に集中できる	1	2	3	4	5
仕事での創造性が増す	1	2	3	4	5

問 24. AI・ロボット・デジタル技術等の新たなテクノロジーが職場で活用された場合に、あなたが不安・心配に思うことについて以下の項目にお答えください。（各項目 1 つに○）

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
どのような影響があるか分からず不安	1	2	3	4	5
新たなテクノロジーの導入により、職場で取り残されることが心配	1	2	3	4	5
新たなテクノロジーの導入により、仕事の進捗管理が強化される可能性があることが心配	1	2	3	4	5
従業員の仕事が奪われるのではないかと	1	2	3	4	5
従業員の仕事内容が変わることに不安	1	2	3	4	5

御回答いただき、誠に有り難うございました。

添付の返信用封筒（切手不要）へ入れ、2025年3月5日（水）までにポストに御投函ください。