

資 料 編

資料 1

「企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査」

調査票

企業のコーポレートガバナンス・CSR（企業の社会的責任）

と人事戦略に関する調査

——ご記入にあたってのお願い——

- この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。労働政策研究・研修機構は、労働政策に資する調査研究活動・国際交流活動、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.il.go.jp>）。
- 調査の結果は、研究目的にのみ利用します。貴社の企業名はもとより個々の回答をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
- 調査票は、設問Ⅰ（2～7頁）までは主に経営企画担当者、設問Ⅱ、Ⅲ（8～16頁）までは主に人事・労務担当者を回答者として想定して質問票を作成しましたので、貴社にとってもよりふさわしいご担当で分組してご回答いただくようお願いいたします。
- 設問へのご回答は、選択肢がある場合はあてはまる番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。各問において特に回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってご回答ください。なお、アンケートのご回答等につき照会事項がある場合は、ご協力いただけますようお願い申し上げます。
- 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2005年10月1日現在の状況でお答えください。
- この調査は、企業を単位として行っています。したがって、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ください。
- 回答のご記入が終了しましたら、同封の返信用封筒を用いて、2005年10月21日（金）までに郵便ポストにご投函ください。
- この調査の実施業務は、調査機関である株式会社 サーベイリサーチセンターに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問・ご照会は、その内容により、それぞれ以下の担当にお願いたします。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど裏表について】

株式会社 株式会社 サーベイリサーチセンター
担当：箕輪、石川

（TEL：0120-380-761、FAX：03-3802-6731、E-mail：minowa_r@surece.co.jp）

お問い合わせ時間（月～金）10:00～12:00、13:00～17:00

【調査票の内容・趣旨について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

調査部 担当：奥田、才川、郡司

（TEL：03-5903-6284、FAX：03-5903-6116、E-mail：eokuda@il.go.jp）

（以下の設問〔問1～問12〕は、主に貴社の経営企画担当者がご回答ください）

I 経営スタンスやCSR（企業の社会的責任）、IR（株主広報活動）等について

（経営のスタイル）

問1 貴社のトップは次のどれにあってはまりますか。（○印は一つ）

1. オーナー
2. 生え抜き
3. 親会社・関連会社出身
4. 金融機関出身
5. 天下り（官公庁出身）
6. その他（ ）

問2 貴社は、次にあげる利害関係者（ステークホルダー）について、

（1）これまで、経営側が重視してきたのはどの主体ですか。また、今後重視するのはどの主体ですか。それぞれ1～8の中から、重視した程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号を書いてください。

（2）これまで、貴社の経営に対する発言力がとくに強かった主体及び、今後強い発言力を持つと思われる主体について、それぞれ1～8の中から、発言が強いと思われる程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号を書いてください。

注）「これまで」と「今後」の回答は重複してもかまいません。

1. 顧客（消費者）
2. 従業員
3. 個人投資家
4. 機関投資家
5. 取引先銀行
6. 取引先企業
7. グループ企業
8. その他（具体的に： ）

数字で記入

	1位	2位	3位
（1）			
（2）			

（1）これまで経営側が重視してきた利害関係者・・・

今後、経営側が重視する利害関係者・・・

これまで経営に対する発言力が強かった利害関係者・・・

今後、経営に対する発言力を持つと思われる利害関係者・・・

(経営指標)

問3 貴社が重視する経営指標について、下記にあげる1～7の項目のなかで、(1) これまで、重視度が最も高かった項目、(2) 現在最も重視している項目、(3) 今後、最も重視していきたい項目は何ですか。それぞれについて、最もあてはまるもの1つを選び、番号をご記入ください。

1. 売上高や市場シェアなど、規模の成長性を示す指標

2. 営業利益や経常利益など、収益力を示す指標

3. ROA（総資産利益率）など、資産活用効率性を示す指標

4. ROE（株主資本利益率）など、株主資本の効率性を示す指標

5. EVA（経済的付加価値）やキャッシュフローなど、残余利益を示す指標

6. 顧客満足度を示す指標

7. その他（ ）

数字で記入

(1) これまで、重視度が最も高かった項目・・・

(2) 現在最も重視している項目・・・・・・・・

(3) 今後、最も重視していきたい項目・・・・・・・・

(財務戦略)

問4 貴社の財務戦略に関して、(1)最近5年間の業績の有無と(2)今後の取り組み予定の有無についてうかがいます。次の(a)～(h)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

注1 設立5年未満の企業の方は「設立後、現在まで」の状況についてお答えください。また、この後の期間でも「過去5年間」についてたびたびお答えしますが、同様の要領でお答えください。

<財務戦略>	①最近5年間の業績の有無		②今後の取り組み予定の有無	
	ある	ない	ある	ない
(a)銀行借り入れから社債発行への切り替え促進	→ 1	2	1	2
(b)銀行借り入れから株式発行への切り替え促進	→ 1	2	1	2
(c)非効率な持ち合い株の解消の促進	→ 1	2	1	2
(d)安定株主の確保	→ 1	2	1	2
(e)自己株売却の促進	→ 1	2	1	2
(f)資金流動性の促進	→ 1	2	1	2
(g)現金性資産を少なめにする	→ 1	2	1	2
(h)配当性向を高める	→ 1	2	1	2

(取締役会の制度変更)

問5 貴社では、以下の取締役会についての制度変更を実施していますか。次の(a)～(e)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

<取締役会の制度変更>	実施している	検討中	予定なし
(a)委員会等設置会社に移行	→ 1	2	3
(b)執行役員制度の導入	→ 1	2	3
(c)社外取締役の登用	→ 1	2	3
(d)ストックオプション制の導入	→ 1	2	3
(e)役員報酬の個別開示	→ 1	2	3

(株主広報活動 (IR))

問6 貴社では、現在、どのような株主広報活動 (IR) を実施していますか。次の(a)～(i)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a)有価証券報告書等を資料冊子として、企業の主要な施設に常備	→ 1	2	3
(b)アニュアルレポートをホームページ上で投資家情報として提供	→ 1	2	3
(c)国内でアナリストと定期的にミーティングを実施	→ 1	2	3
(d)海外でアナリストと定期的にミーティングを実施	→ 1	2	3
(e)IR活動室コンサルティングしてもらう	→ 1	2	3
(f)社内にはIR担当部署を設け、アナリスト・投資家向けの情報提供の専門部隊を配置している	→ 1	2	3
(g)英語のディスクロージャー報告を作成している	→ 1	2	3
(h)株主総会とは別に、「株主懇談会」を開催している	→ 1	2	3
(i)株主優待をしている	→ 1	2	3

(株主総会について)

問7 貴社では、最近の株主総会で、次のような議案を取り上げましたか。次の(a)～(g)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	議案として取り上げ、承認された	議案として取り上げたが否決された	検討中	とりあげる予定なし
(a)ボイسن・ビルの導入	→ 1	2	3	4
(b)取締役の定数削減	→ 1	2	3	4
(c)取締役制度の導入	→ 1	2	3	4
(d)増配または自社株式の買い戻し	→ 1	2	3	4
(e)事業目的の追加変更	→ 1	2	3	4
(f)株主決定基準日を取締役会で変更可能にする	→ 1	2	3	4
(g)電子公告制度の使用	→ 1	2	3	4

問 8 貴社では、最近の株主総会の開催時間は何時間何分程度でしたか。

時間 分程度

問 9 貴社の株主総会では、ここ 5 年間で株主提案の数は増えていますか。(○印は一つ)

増えている	やや増えている	変わらない	やや減っている	減っている
1 ←	2	3	4	5 →

問 10 貴社の株主総会に対する取り組みについてうかがいます。次の(a)~(h)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	実施を検討中	実施していない
(a)株主総会集中日を避けて総会を開催する	→ 1	2	3
(b)株主総会を土・日曜日に開催する	→ 1	2	3
(c)株主総会通知を早期に発送する	→ 1	2	3
(d)株主総会前に、取締役候補を提示	→ 1	2	3
(e)株主総会で賛否の即時通報を実施	→ 1	2	3
(f)総会を短時間で終了させることなく活発な議論を促している	→ 1	2	3
(g)電子メールによる株主総会の招集通知	→ 1	2	3
(h)電子メールによる株主の議決権行使	→ 1	2	3

問 11 貴社は、株主総会の運営のため、進行シナリオの作成支援や議事進行のコンサルティングなどのサービスを受けていますか。(○印は一つ)

1. 受けている
2. 現在は受けていないが、今後受けてみたい
3. 過去に受けたことがあるが、現在は受けていない
4. 過去に受けていないし、今後受ける予定はない
5. わからない

(CSR (企業の社会的責任)・コンプライアンス関連)

問 12 現在、貴社の CSR (企業の社会的責任)に関する取り組みは、どの段階にありますか。(○印は一つ)

1. 法令等による規定範囲、社会から要請されている範囲以外でも、積極的に取り組んでいる
2. 法令等による規定範囲、社会から要請されている範囲で取り組んでいる
3. ほとんど取り組んでいない
4. 全く取らない

付問 13(ページ 8)へ

付問 1・2・3 へ

付問 1 貴社が CSR に取り組んでいる理由は何ですか。主な理由としてあてはまる項目に 3 つまで○をつけてください。

1. 企業不祥事を未然に防止するため
2. 経済団体等からの働きかけ
3. 労働団体や労働組合等からの要請
4. SRI (社会的責任投資) を重視する投資家からの要請
5. 社会正義・公正のため
6. 安全と健康を経営の最優先としているため
7. 従業員との一体感を高めるため
8. 顧客などに対するイメージアップ
9. ビジネス・チャンスの掘り起こし
10. CSR を企業戦略の中核に位置づけ、利益に結びつける戦略を立案・実行しているから
11. その他 ()

付問 2 貴社が実際に取り組んでいる CSR (コンプライアンスを含む) は以下のうちどれですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 法令・倫理の遵守
2. 公正競争の尊重
3. 取締役会・監査役等による監督・監査の実効性の確保
4. 積極的な情報公開・開示
5. 顧客への顧客対応
6. 技術と知識のイノベーションの推進
7. 社員のエンプロイアビリティの向上
8. 社員の育児・介護への配慮
9. 男女間の機会均等
10. 環境への配慮
11. 社会貢献活動への関与
12. NGO/NPO との協力・連携
13. 世界的諸課題 (貧困、環境、紛争等) 解決への行動
14. その他 ()

付問 3 現在、貴社では、CSR（コンプライアンスを含む）にかかわる以下の施策を実施していますか。次の(a)～(j)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a)CSRに関する「行動指針」を策定	→ 1	2	3
(b)倫理規範、行動規範等の明文化された社内規程を作成	→ 1	2	3
(c)会社内の法令違反などについて社内通報ができる規程を作成	→ 1	2	3
(d)法令遵守に關して内部通報を行った者の権利保護規程（報復など不利益な取扱いの禁止等）の制定	→ 1	2	3
(e)従業員などからの相談・通報に対応する体制（いわゆるヘルプライン）を整備	→ 1	2	3
(f)CSRに關する専任部署を設置	→ 1	2	3
(g)CSRの担当部署の責任者として、役員など経営トップクラスが務めている	→ 1	2	3
(h)CSRに關して従業員向けの教育を定期的に実施	→ 1	2	3
(i)CSR体制のチェックシステムとして、定期的な監査を実施	→ 1	2	3
(j)自社のCSRやコンプライアンス体制について、ホームページなどで公表	→ 1	2	3

(以下のⅡ〔問 13～問 29〕及びⅢ〔フェイスシート〕は、主に人事・労務担当者がご回答ください)

Ⅱ 正社員の人事・労務管理制度について
※ 以下の設問では特段の指図がない限り、社員とは正社員を指します。

(人事・労務制度について)

問 13 貴社では、現在、以下の人事・労務管理制度を実施していますか。次の(a)～(p)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a)離職資格制度	→ 1	2	3
(b)雇入の業績を月例賞金に反映する制度	→ 1	2	3
(c)部門の業績を月例賞金に反映する制度	→ 1	2	3
(d)企業全体の業績を月例賞金に反映する制度	→ 1	2	3
(e)優れた業績に対する表彰制度	→ 1	2	3
(f)給与労働制	→ 1	2	3
(g)目標管理制度	→ 1	2	3
(h)労働者訓練	→ 1	2	3
(i)野郎に対する苦情処理制度	→ 1	2	3
(j)社内公募制度・自己申告制度	→ 1	2	3
(k)労働型人事制度	→ 1	2	3
(l)非正社員の正社員への転換制度	→ 1	2	3
(m)60歳を超える定年延長	→ 1	2	3
(n)60歳を超える継続雇用制度（再雇用制度含む）	→ 1	2	3
(o)再就職（転職）支援制度	→ 1	2	3
(p)従業員持ち株制度	→ 1	2	3

(終身雇用)

問 14 貴社では今後の終身雇用のあり方についてどうお考えですか。最もあてはまるもの一つに○をしてください。

1. 原則としてこれからも終身雇用を維持していく

2. 部分的な修正は必要でない

3. 基本的な見直しが必要である

4. 現在も終身雇用にはなっていない

(経営危機について)

問 15 2010年間、貴社にとって経営危機と呼ばれる事態がありましたか。(○印は一つ)

1. ある

2. ない

(解雇について)

問 16 貴社は、ここ10年間、事業再構築を行う上で、以下の雇用調整にかかわる施策を実施しましたか。(あてはまるものすべてに○)

1. ここ10年間に雇用調整にあたることはしていない

2. 解雇

3. 希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充

4. 出向、転籍

5. 一時金のカット

6. 賃上げの抑制

7. 賃下げ

8. 不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖

9. 一時休業

10. 契約社員、臨時・パートタイム労働者の雇用契約の不更新

11. 新規採用抑制

12. 配置転換

13. 養老解雇

14. その他 ()

付問へ

付問 その際にどのような措置をとりましたか。(あてはまるものすべてに○)

1. 解雇に至る経緯の説明

2. 配置転換や労働時間の削減などの解雇回避措置

3. 対象選定ガイドラインの提示

4. 労働組合等との協議・合意形成

5. 退職金の割増

6. 再就職支援会社による再就職の相談・斡旋

7. 会社による再就職の相談・斡旋

8. 特別な有給休暇の付与

9. 教育プログラムの提供

10. 開業資金等の提供・斡旋

11. その他 ()

(社員の採用方法)

問 17 貴社が正社員を採用する場合、これまでの方針と今後の方針に分けて、それぞれについて該当する番号に○をつけてください。(○印は一つ)

	新卒中心の採用	比較的 新卒中心の採用	比較的 中途中心の採用	中途中心の採用
これまで	→ 1 ← 2	3	4	4
今後	→ 1 ← 2	3	4	4

問 18 現在、貴社の新入社員が採用後、貴社のコアの仕事ができるようになる（一人前と呼べるようになる）には、だいたいどのくらいの期間が必要と考えていますか。

年

ヶ月

問 19 過去5年間で、貴社の新入社員が、貴社のコアの仕事ができるようになる（一人前と呼べるようになる）ための期間は、早まっていると思いますか。(○印は一つ)

早まっている	やや早まっている	あまり変わらない	やや遅くなっている	遅くなっている
1 ← 2	3	4	5	

(教育訓練制度)

問 20 貴社の大卒ホワイトカラーの研修政策の方針はAとBのどちらに近いですか。これまでの方針と今後の方針に分けて、それぞれについて該当する番号に○をつけてください。(○印は一つ)

- (1) [A : 従業員に教育訓練を行うのは、企業の責任である
B : 教育訓練に責任を持つのは、従業員個人である]

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	→ 1 ← 2	3	4	
今後	→ 1 ← 2	3	4	

(2) [A : 教育訓練にあたって OJT（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）を重視する
B : 教育訓練にあたって OFF-JT（通常の仕事を一時的に離れて行われる教育訓練）を重視する]

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	→ 1 ← 2	3	4	
今後	→ 1 ← 2	3	4	

- (3) [A : 社員を選抜して教育する
B : 全社員を一律に教育する]

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	→ 1 ← 2	3	4	
今後	→ 1 ← 2	3	4	

(教育訓練費 : OFF-JT)

問 21 貴社の OFF-JT についてお聞きします。貴社の受講者1人あたりの教育訓練費 (OFF-JT) は過去5年間でどのように変化しましたか。(○印は一つ)

※ ここでは、本社の能力開発部門で実施している OFF-JT についてお聞きします。したがって、各事業部門・事業所、職場で独自に実施している OFF-JT については含まないでください。

増えた	やや増えた	横ばい	やや減った	減った
1 ← 2	3	4	5	

(ポジティブ・アクション、女性管理職の登用)

問 22 貴社では現在、ポジティブ・アクションを実施していますか。(○印は一つ)

- 1.すでに実施している
2.今後、実施を検討している
3.今後とも実施の予定はない
4.わからない

付問へ

付問 現在、貴社では、ポジティブ・アクションにかかわる以下の施策を実施していますか。次の(a)~(j)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a)ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者を設置(推進体制の整備)	→ 1	2	3
(b)問題点の調査・分析	→ 1	2	3
(c)女性の能力発揮のための計画を策定	→ 1	2	3
(d)女性の積極的な登用	→ 1	2	3
(e)女性の少ない職場に女性が従事するための積極的な教育訓練	→ 1	2	3
(f)女性専用の相談窓口	→ 1	2	3
(g)セクハラ防止のための規定の策定	→ 1	2	3
(h)仕事上課題との両立支援(法律を上回る)を整備	→ 1	2	3
(i)男性に対する啓発	→ 1	2	3
(j)働き方改革・風土を改善	→ 1	2	3

問 23 貴社の女性管理職比率(部長相当職以上に占める女性の比率)は、過去5年間でどのように変化しましたか。(○印は一つ)

増えた	やや増えた	横ばい	やや減った	減った	該当者がいないので分からない
1 ←	2	3	4	5 →	6

(従業員の経営参加、職場への従業員参加)

問 24 貴社では、職場で従業員の参加を促すような下記の施策を実施していますか。次の(a)~(e)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	実施を検討中	実施していない
(a)労使協議制度	→ 1	2	3
(b)QCサークル・小集団活動	→ 1	2	3
(c)朝礼	→ 1	2	3
(d)創意思工芸や改善を推進する定例的ミーティング	→ 1	2	3
(e)自己啓発に対する補助制度	→ 1	2	3

11

問 25 貴社の従業員の経営参加に関する状況についてお聞きます。現在、貴社では、以下の施策を決定・実施するうえで、従業員(労働組合や過半数代表者、労使協議制の労働側委員など)に何らかの関与を求めていますか。次の(a)~(i)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

※回答が2つ以上当てはまる場合は、比重の重いほうに○をつけてください。

	従業員との協議は行わない	説明事項である	意見を聴取する	協議して実行する	合意が必要である
(a)従業員持ち帰り制度にかかわる決定	→ 1	2	3	4	5
(b)M&Aや事業部門の売却	→ 1	2	3	4	5
(c)経営者へのストックオプション付与	→ 1	2	3	4	5
(d)生涯・配当計画	→ 1	2	3	4	5
(e)収益指標の決定	→ 1	2	3	4	5
(f)設備投資計画	→ 1	2	3	4	5
(g)新技術の導入・開発	→ 1	2	3	4	5
(h)資金計画	→ 1	2	3	4	5
(i)取締役会のメンバー変更	→ 1	2	3	4	5

(年次有給休暇取得について)

問 26 2004年(もしくは2004年度)の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率をお教えください(小数点第2位以下は四捨五入してください)。

※取得率は、取得資格のある労働者の取得日数計/付与日数計×100でお求めください(付与日数に繰延日数を含まない)

□□□□.□□ %

問 27 現在、貴社では、年次有給休暇の取得を促進するため、以下の施策を実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 連続取得の奨励
2. 一斉年休の導入
3. 個人別年休の計画取得方針の導入
4. 仕事量、仕事の進め方の見直し
5. 要員の見直し、代替要員の確保
6. 年次取得を人事考課・査定に影響させないルールの徹底
7. 部下の年次取得状況を管理・監督者の評価項目にする
8. 休暇の取り組みはしていない

(労働時間の適正化について)

問 28 現在、貴社は残業を減らすため、労働時間の適正化に取り組んでいますか。(○印は一つ)

- 1.すでに実施している
2.今後、実施を検討している
3.今後とも実施の予定はない
4.わからない

付問へ

12

付問 現在、貴社では、労働時間の適正化にかかわる以下の施策を実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. チェックシステムの導入（タイムカード、ICカード、パソコン立ち上げ時の出勤管理等）
2. 残業について管理職の事前指示に基づくようルール化
3. 定時退社日の設定（ノー残業デーなど）
4. 残業点検のための定期的な職場巡回
5. 裁量労働・フレックスタイム適用者を増やす
6. 代休取得の励行
7. 社内相談窓口の設置
8. 長時間残業者の特別健康診断
9. 労働時間管理の適正化の周知・啓発
10. 時間外労働に関する社内調査、実態把握
11. 労働時間の専門委員会、労務組合等の設置
12. 労使協議等で労働時間管理制度を確立

(福利厚生)

問題 29 以下の福利厚生制度の中で、貴社が現在導入している制度をお教えください。次の(a)～(g)の各項目について、(1)制度実施の有無(償行も含む)と(2)今後の方針について、それぞれあてはまる番号に○をしてください。

※(2)今後の方針」は、「実施済み」としている企業のみお答えください。

					(1)制度実施の有様	(2)今後の方針			
					実施済み 検討中	実施予定 なし	今後拡充 する方針	現状維持 する方針	今後縮小 する方針
住 宅					→	1	2	3	3
					→	1	2	1	2
					→	1	2	1	2
レ ジ ャ ー					→	1	2	1	2
自 己 啓 発					→	1	2	3	3
					→	1	2	3	2
					→	1	2	3	3
自 己 啓 発					→	1	2	3	3
					→	1	2	3	3
					→	1	2	3	3

III 貴社について

(正社員と非正社員について)

F1 現在、貴社の全社員数（パート・アルバイト、契約社員等の非正社員を含む）および正社員数は何人ですか。

	Yes	No
1. I have a good idea of what I want to do.		
2. I have a good idea of how to do it.		
3. I have a good idea of when to do it.		
4. I have a good idea of where to do it.		
5. I have a good idea of who to do it with.		

F2 現在、貴社の管理職等（正社員）についてお聞きます。それぞれ役職については人数およびそのうちの女性の人数をお書きください。該当する役職がない場合は「－」、該当する役職があっても該当者がいない場合は「0」を記入してください。

[illegible]

F 3 2004 年 (2004 年度) の貴社の正社員の平均勤続年数は何年ですか。また、男性正社員と女性正社員の平均勤続年数は何年ですか。

①正社員の平均勤続年数

年

②男性正社員の平均勤続年数

年

③女性正社員の平均勤続年数

年

F4 2004 年 (2004 年度) の貴社の男性正社員の既婚率と女性正社員の既婚率はおおよそ何%ですか。

※※ 小数点第2位以下は四捨五入してください。

①男性正社員の既婚率 % . % ②女性正社員の既婚率 % . %

F5 貴社の正社員若年層（30歳前程度）の定着率は、過去5年間でどのように変化しましたか。（○印は一つ）

前まっている	やや前まっている	変わらない	やや低くなっている	低くなっている
1 ←	2	3	4	5 →

F 6 大卒正社員の年収についておうかがいします。

① 初任（新卒 22 歳程度）の平均年収を 100 としたときに 35 歳時の平均年収は
どの程度の水準になりますか。

35 歳大卒正社員平均年収

② また、35 歳大卒社員同士で比較した際、年収の最高と最低はどの程度の水準に
なりますか。35 歳大卒正社員の平均年収を 100 としてお答えください。

35 歳大卒正社員最高 35 歳大卒正社員最低

F 7 貴社の正社員、非正社員（パート・アルバイト、契約社員など）は、5 年前に比べて
どの程度増減しましたか。それぞれについてあてはまる番号を一つ選んで○をつけて
ください。

	20%以上 減少	10%以上 20%未満	5%以上 10%未満	±5%未満 の範囲で 増減	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 増加
(a)正社員	→ 1	← 2	← 3	← 4	← 5	← 6	→ 7
(b)非正社員	→ 1	← 2	← 3	← 4	← 5	← 6	→ 7

(売上高、経常利益、総額人件費)

F 8 貴社の直近の決算期における、貴社単体の①年間売上高、②経常利益、③総額人件
費を以下にご記入ください。

①年間売上高・・・約 兆 億 万円
②経常利益・・・・・・ 億 万円
③総額人件費・・・・・・ 億 万円

(業況)

F 9 概ねここ 5 年間の貴社の業況をイメージで表すと、次のどれにもっとも近いですが。
(○印は一つ)

1. 業況拡大 2. 高位安定 3. 不調・回復 4. 低位横ばい 5. 不調継続

(他社業績との比較)

F 10 次にあげる項目について、同業種・同規模の他社と比較すると、貴社は過去 5 年間、
どの程度の成果をあげていますか。(a)～(c)のそれぞれの項目についてあてはまる番号
を一つ選び、○をつけてください。

	相当上回 っている	やや上回 っている	ほぼ同じ 程度であ る	やや下回 っている	相当下回 っている	わからない
(a)売上高	→ 1	← 2	← 3	← 4	→ 5	← 6
(b)生産性	→ 1	← 2	← 3	← 4	→ 5	← 6
(c)利益率	→ 1	← 2	← 3	← 4	→ 5	← 6

F 11 貴社の製品・サービスの主な販売先（顧客）は次のどれですか。(○印は一つ)

1. 法人（製造業）
2. 法人（卸売業）
3. 法人（小売業）
4. 個人（消費者）
5. 直接輸出
6. その他（ ）

F 12 貴社のプロフィールについてお書きください。

企業名					
所在地					
会社設立年	(西暦で)	年	株式公開時期	(西暦で)	年
公開している市場	1. 東京 1 部	3. 大阪 1 部	5. 名古屋 1 部		
	2. 東京 2 部	4. 大阪 2 部	6. 名古屋 2 部		
役員数	() 名、うち外部取締役 () 名				
企業関係	1. オナー企業 2. 企業グループの中心的存在 3. 企業グループの子会社・関連会社				
主たる産業 (1 つのみ)	1. 鉱業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 飲食店 10. 金融・保険業 2. 建設業 5. 卸売業 8. 運輸業 11. 不動産業 3. 製造業 6. 小売業 9. 通信業 12. サービス業				
主な事業所の展開範囲	1. 一事業所のみ 2. 一定地域に展開 3. 全国的に展開				
資本関係	1. いわゆる外資系 2. それ以外				
労組の有無	1. 労働組合がある 2. 労働組合はない				
ご回答について あったときの 照会先	部署／お名前 電話： メール：				

調査はこれで終わりです。ご回答いただきありがとうございます。添付の返信用封筒に
よりご返送ください。

調査結果がまとまりましたらその概要をお送りしたいと存じますが、ご希望の有無をお教えください。

⇒ 結果概要の送付を 1. 希望する 2. 希望しない

資料 2

「雇用システムと人事戦略に関する調査」

調査票

「雇用システムと人事戦略に関する調査」

——ご記入にあたってのお願い——

- 近年、M&Aの活発化や徹底的企業買収の顕在化が進むなかで、企業の資金調達方法やコーポレートガバナンスのあり方にも大きな変化がみられます。また、昨今では、企業不祥事が相次ぐなかで、企業の社会的責任（CSR）・コンプライアンス経営にも進展がみられます。この調査は、これらの変化を踏まえ、企業のコーポレートガバナンスやCSR・コンプライアンス経営が人事戦略に及ぼす影響等を明らかにすることで、企業の経営企画や人事戦略の立案などに寄与することを目的として、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。労働政策研究・研修機構は、労働政策に資する調査研究活動、国際交流活動、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>）。
- 本調査は、当機構が2005年10月に実施した「企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究」をベースとする定点観測的調査です（前回調査結果は、<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/074.htm> で閲覧可能）。当機構では今後、2年ごとに本調査を実施する予定であり、調査結果を広く社会に還元いたします。
- 調査の結果は、研究目的にのみ利用します。貴社の企業名はもとより個々の回答をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
- 調査票は、設問Ⅰ（2～6頁）までは主に経営企画担当者、設問Ⅱ、Ⅲ（7～14頁）までは主に人事・労働担当者を回答者として想定して質問票を作成しましたので、貴社にとつてよりふさわしいご担当で分担してご回答いただくようお願いいたします。
- 設問へのご回答は、選択肢がある場合はあてはまる番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
- 特にことわりのない場合、2007年10月1日現在の状況でお答えください。
- この調査は、企業を単位として行っています。したがって、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ください。
- 回答のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を用いて、**2007年11月16日（金）まで**に郵便ポストにご投函ください。
- この調査の実施業務は、調査機関である株式会社サードパーティリサーチセンターに委託しておりますので、この調査についてのご質問・ご照会、その内容により、それぞれ以下の担当宛にお願いいたします。

●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 サードパーティリサーチセンター

担当：社会情報部 水口、佐伯

(TEL：0120-380-641 FAX：03-3802-6738 E-mail：mizu_k@surece.co.jp)

お問い合わせ時間（月～金）10:00～12:00、13:00～17:00

サードパーティリサーチセンターは個人情報保護を約束する「プライバシーマーク」の認定を受けております。

〔（社）日本マーケティング・リサーチ協会/認定番号 C820008(04)〕

【調査票の内容・趣旨について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

調査・解析部 担当：奥田、郡司、野村

(TEL：03-5903-6284、FAX：03-5903-6116、E-mail：eokuda@jil.go.jp)

（以下の設問【問1～問11】は、主に貴社の経営企画担当者がご回答ください）

I 経営スタンスやCSR（企業の社会的責任）、IR（株主広報活動）等について

（経営のスタイル）

問1 貴社のトップは次のどれにあってはまりますか。もっともあてはまるもの1つに○をつけてください。

1. オーナー
2. 生え抜き
3. 親会社・関連会社出身
4. 金融機関出身
5. 天下り（官公庁出身）
6. その他（ ）

問2 貴社は、次にあげる利害関係者（ステークホルダー）について、

（1）これまで、経営側が重視してきたのはどの主体ですか。また、今後重視するのはどの主体ですか。それぞれ1～8の中から、重視した程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号を書いてください。

（2）これまで、貴社の経営に対する発言力がとくに強かった主体及び、今後強い発言力を持つと思われる主体について、それぞれ1～8の中から、発言が強いと思われる程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号を書いてください。

注）「これまで」と「今後」の回答は重複してもかまいません。

1. 顧客（消費者）
2. 従業員
3. 個人投資家
4. 機関投資家
5. 取引先銀行
6. 取引先企業
7. グループ企業
8. その他（具体的に： ）

数字で記入

1位	2位	3位

（1）これまで経営側が重視してきた利害関係者・・・

今後、経営側が重視する利害関係者・・・

（2）これまで経営に対する発言力が強かった利害関係者・・・

今後、経営に対する発言力を持つと思われる利害関係者・・・

(経営指標)

問3 貴社が重視する経営指標について、下記にあげる1～7の項目の中で、(1)これまで、重視度が最も高かった項目、(2)現在最も重視している項目、(3)今後、最も重視していきたい項目は何ですか。それぞれについて、最もあてはまるもの1つを選び、番号をご記入ください。

1. 売上高や市場シェアなど、規模の成長性を示す指標

2. 営業利益や経常利益など、収益力を示す指標

3. ROA (総資産利益率) など、資産活用の効率性を示す指標

4. ROE (株主資本利益率) など、株主資本の効率性を示す指標

5. EVA (経済的付加価値) やキャッシュフローなど、残余利益を示す指標

6. 顧客満足度を示す指標

7. その他 (

数字で記入

- (1) これまで、重視度が最も高かった項目・・・
- (2) 現在最も重視している項目・・・・・・・・・・
- (3) 今後、最も重視していきたい項目・・・・・・・・・・

(財務戦略)

問4 貴社の財務戦略に関して、(1)最近2年間の業績の有無と(2)今後の取り組み予定の有無についてうかがいます。次の(a)～(h)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

注) 設立2年未満の企業の方は、「設立後、現在まで」の状況についてお答えください。また、この後の期間でも「過去2年間」についてたびたびお答えいただきますが、同様の要領でお答えください。

<財務戦略>	(1)最近2年間の業績の有無		(2)今後の取り組み予定の有無	
	ある	ない	ある	ない
(a)銀行借入入れから仕入銀行への切り替え促進	1	2	1	2
(b)銀行借入入れから株式発行への切り替え促進	1	2	1	2
(c)非効率な持ち合い株の解消の促進	1	2	1	2
(d)安定株主の確保	1	2	1	2
(e)自己株売却の促進	1	2	1	2
(f)資産流動化の促進	1	2	1	2
(g)現金性資産を少なめにする	1	2	1	2
(h)配当性向を高める	1	2	1	2

(取締役会の制度)

問5 貴社では、取締役会についての以下の制度がありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 委員会設置会社制度	4. 経営権に対するストックオプション制
2. 執行役員制度	5. 役員報酬の個別開示
3. 社外取締役制度	6. 以上のいずれの制度もない

(株主広報活動 (IR))

問6 貴社では、現在、どのような株主広報活動 (IR) を実施していますか。次の(a)～(i)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a)有価証券報告書等を資料開示として、企業の主要な施設に常備	1	2	3
(b)アナリストレポートをホームページ上で投資家情報として提供	1	2	3
(c)国内でアナリストと定期的にミーティングを実施	1	2	3
(d)海外でアナリストと定期的にミーティングを実施	1	2	3
(e)IR活動をコンサルティングしてもらう	1	2	3
(f)社内IR担当部署を設け、アナリスト・投資家向けの情報提供の専門部隊を配置している	1	2	3
(g)英語のディスクロージャー稿を作成している	1	2	3
(h)株主総会とは別に、「株主懇談会」を開催している	1	2	3
(i)株主優待をしている	1	2	3

問7 貴社の株主総会に対する取り組みについてうかがいます。次の(a)～(h)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	実施を検討中	実施していない
(a)株主総会集中日を避けて総会を開催する	1	2	3
(b)株主総会を土・日曜日に開催する	1	2	3
(c)株主総会通知を早期に発送する	1	2	3
(d)株主総会前に、取締役候補を開示	1	2	3
(e)株主総会で英語の同時通訳を実施	1	2	3
(f)総会を短時間で終了させることなく活発な議論を促している	1	2	3
(g)電子メールによる株主総会の招集通知	1	2	3
(h)電子メールによる株主の議決権行使	1	2	3

(貴社のM&Aに対する取り組み)

問8 貴社では、過去2年間、以下のようなM&Aに関する取り組みを行いましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自社の事業部門の分社化・営業譲渡
2. 他事業部門の買収
3. 経営権の取得を目的とした他社への出資拡大 (100%子会社化を含む)
4. 他社との共同での持ち株会社設立による経営統合
5. 他社との合併
6. 1～5の取り組みは実施していない

問9 貴社は、以下のような「買収防衛策」を実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 新株予約権の確定（消耗型ストックプランなどを含む）
2. 相互補付き株式（単金株）の発行
3. 普通株の強制的換条項付き株式への転換
4. 種類株式の発行
5. 取締役資格の制限
6. 取締役の任期分散
7. 従業員持ち株比率の上昇
8. その他
9. 買収防衛策は特に実施してはいない

(CSR (企業の社会的責任)・コンプライアンス関連)

問 10 現在、貴社の CSR（企業の社会的責任）に関する取り組みは、どの段階にありますか。最もあてはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 法令等による規定範囲 社会から要請されている範囲以外でも、積極的に取り組んでいる
 2. 法令等による規定範囲 社会から要請されている範囲で取り組んでいる
 3. ほとんど取り組んでいない
 4. よくわからない
- 問 116 ページへ

付問 1・2・3へ

付問1 貴社がCSRに取り組んでいる理由はなんですか。主な理由としてあてはまる項目に3つまで○をつけてください。

1. 企業不祥事を未然に防止するため
2. 経営団体等からの働きかけ
3. 労働団体や労働組合等からの要請
4. SRI（社会的責任投資）を重視する投資家からの要請
5. 社会正義、公正のため
6. 安全と健康を経営の最優先としているため
7. 従業員との一体感を高めるため
8. 顧客などに対するイメーჯアップ
9. ビジネス・チャンスの取り起こし
10. CSR を企業戦略の中心に位置づけ、利益に結びつける
11. その他（ ）

11. その他 ()

問11 貴社がCSRに取り組もうとするとするうえで、現在、障害になっているものは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. CSR に対する社員の理解不足、コンセンサス欠如
2. CSR に関する専門部署がない
3. 社員への CSR に関する教育訓練の不足
4. CSR の予算が少ない(予算がない)
5. 経営効率は優先される社内での雰囲気
6. CSR を牽引するうえで取引先の協力が得られない
7. CSR に対して世間の関心や評価が低い
8. 投資家が CSR を重視しない
9. トップの方針が明確でない(従業員層の関心が低い)
10. その他
11. 特段の施策はない

付問2 貴社が実際に取り組んでいるCSR（コンプライアンスを含む）は以下のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 法令・倫理の遵守
2. 公正競争の尊重
3. 取締役会・監査役等による監督・監査の実効性の確保
4. 積極的な情報公開・開示
5. 誠実な顧客対応
6. 技術と知識のイノベーションの推進
7. 社員のエンプロイアビリティの向上
8. 社員の育児・介護への配慮
9. 男女間の機会均等
10. 環境への配慮
11. 社会貢献活動への関与
12. NGNGPOとの協力・連携
13. 世界的諸課題（貧困、環境、紛争等）解決への行動
14. その他（

付問3 現在、貴社では、CSR（コンプライアンスを含む）にかかわる以下の施策を
実施していますか。次の(a)～(j)の各項目について、それぞれあてはまる番
号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a) CSR に関する「行動指針」を策定	1	2	3
(b)倫理規程、行動規範等の明文化された社内規程を作成	1	2	3
(c)会社内の各部署などについて社内通報ができる規程を作成	1	2	3
(d)法令・遵守に関し内部通報を行った者の権利保護規程（解雇など不利な取扱いの禁止等）の制定	1	2	3
(e)従業員などからの相談・通報に対応する体制（いわゆるヘルプライン）を整備	1	2	3
(f) CSR に関する専任部署を設置	1	2	3
(g) CSR の担当部署の責任者として、役員など経営トップクラスが務めている	1	2	3
(h) CSR に關して従業員向けの教育を定期的に実施	1	2	3
(i) CSR 体制のチェックシステムとして、定期的な審査を実施	1	2	3
(j) 自社の CSR やコーポレート・アイデンティティについて、ホームページなどで公表	1	2	3

＜すべての企業がお答えください＞

問11 貴社がCSRに取り組もうとするうえで、現在、障害になっているものは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. CSR に対する社員の理解不足、コンセンサス欠如
2. CSR に関する専任部署がない
3. 社員への CSR に関する教育訓練の不足
4. CSR の予算が少ない(予算がない)
5. 経営効率を優先させると社内の雰囲気、コストを削減するよう、取組の推進が困難とされない
7. CSR に対して世間の関心や評価が低い
8. 投資家が CSR を重視しない
9. トップの方針が明確でない(役員層の認識の浸透が不十分)
10. その他
11. 特段の課題はない

(以下のⅡ〔問12～問25〕及びⅢ〔フェイスイシート〕は、主に人事・労務担当

者にご回答ください)

Ⅱ 正社員の人事・労務管理制度について

※ 以下の設問では特段の指摘がない限り、社員とは正社員を指します。

(人事・労務管理制度について)

問12 貴社では、現在、以下の人事・労務管理制度を実施していますか。次の(a)～(m)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	実施していない
(a)職能資格制度	1	2
(b)個人の業績を月例賞金に反映する制度	1	2
(c)部門の業績を月例賞金に反映する制度	1	2
(d)企業全体の業績を月例賞金に反映する制度	1	2
(e)熱量労働制	1	2
(f)目標管理制度	1	2
(g)考課者訓練	1	2
(h)評価に対する苦情処理制度	1	2
(i)社内公募制度・自己申告制度	1	2
(j)連続型人事制度	1	2
(k)非正社員の正社員への転換制度	1	2
(l)再就職(転職)支援制度	1	2
(m)従業員持ち株制度	1	2

(高齢者雇用)

問13 貴社には定年制度がありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. ある 2. ない

↓

付問1 貴社では、60歳以上の社員を継続的に雇用するためにどんな取り組みを行っていますか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 定年到達後、継続雇用制度(再雇用制度、勤務延長制度等)で対応している
2. 定年年齢を60歳より上の年齢に引き上げている
3. その他()

付問2 貴社の定年年齢は現在、何歳ですか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください(定年年齢を複数定めている場合は、もともと適用者が多い年齢をご回答ください)。

1. 60歳 2. 61歳 3. 62歳 4. 63歳 5. 64歳 6. 65歳 7. 66歳以上

(終身雇用)

問14 貴社では今後の終身雇用のあり方についてどうお考えですか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 原則としてこれからも終身雇用を維持していく
2. 部分的な修正はやむをえない
3. 基本的な見直しが必要である
4. 現在も終身雇用にはなっていない

(雇用調整について)

問15 貴社は、ここ2年間、以下の雇用調整にかかわる施策を実施しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. ここ2年間に雇用調整にあたることはしていない
2. 解雇
3. 希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充
4. 出向、転籍
5. 一時金のカット
6. 賃上げの抑制
7. 賃下げ
8. 不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖
9. 一時休業
10. 新規採用抑制
11. 配置転換
12. 就業規則
13. 契約社員、臨時・パートタイム労働者の雇用契約の不更新
14. その他()

(教育訓練制度)

問16 貴社の大卒ホワイトカラーの教育訓練の方針はAとBのどちらに近いですか。これまでの方針と今後の方針に分けて、それぞれについて該当する番号に○をつけてください。

- (1) [A : 従業員に教育訓練を行うのは、企業の責任である
B : 教育訓練に責任を持つのは、従業員個人である

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	1 ←	2	3	→ 4
今後	1 ←	2	3	→ 4

- (2) [A : 教育訓練にあたって OJT(日常の業務に就きながら行われる教育訓練)を重視する
B : 教育訓練にあたって OFF-JT(通常の仕事を一時的に離れて行われる教育訓練)を重視する

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	1 ←	2	3	→ 4
今後	1 ←	2	3	→ 4

- (3) [A : 社員を選抜して教育する
B : 全社員を一律に教育する

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	1 ←	2	3	→ 4
今後	1 ←	2	3	→ 4

問17 現在、貴社の新入社員が採用後、貴社のコアの仕事ができるようになる(一人前と呼べるようになる)には、だいたいどのくらいの期間が必要と考えていますか。

□□ 年 □□ ヶ月

(貴社の育児休業制度の状況)

問 18 貴社の育児休業制度の内容は以下のどれにあたりますか。

- 付問 過去2年間の利用実績を男女別にお答えください。
- 女性 (1. 利用実績あり 2. 利用実績なし)
男性 (1. 利用実績あり 2. 利用実績なし)

*育児、介護休業法での育児休業の法定的内容は、上限が1年(保育所に入所できない場合など一定の場合1年半)、取得回数は1回。

(仕事と家庭の両立支援策の状況)

問 19 貴社では、現在、以下の出産・育児及び介護にかかわる支援制度(就業規則等により明文で規定されているものに限る)がありますか。過去2年間の利用実績(就業規則等に制度が明文化されていないことも、慣行等により実際に利用されている場合を含みます)はどうですか。次の(a)~(i)の各項目について、(1)制度の有無と、(2)過去2年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	(1) 制度の有無 (明文化された制度)		(2) 過去2年間の利用実績 (慣行での利用含む)	
	ある	ない	利用実績 あり	利用実績 なし
(a) 出産・育児、介護のための短時間勤務制度	1	2	1	2
(b) フレックスタイム制度	1	2	1	2
(c) 残業・残業時間の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
(d) 所定外労働をさせない制度	1	2	1	2
(e) 子育て・介護サービス費用の補助措置等(ハビテーション等)	1	2	1	2
(f) 職場への復帰支援	1	2	1	2
(g) 転勤免除(地域限定転任制度など)	1	2	1	2
(h) 事業所内託児施設設置の運営	1	2	1	2
(i) 配偶者が出勤の時の男性の休暇制度	1	2	1	2
(j) 子供の看護休暇	1	2	1	2
(k) 在宅勤務制度	1	2	1	2
(l) 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	1	2	1	2

(ボジティブ・アクション、女性管理職の登用)

問 20 現在、貴社では、ボジティブ・アクションにかかわる以下の施策を実施していますか。次の(a)~(j)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a) ボジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者を設置(推進体制の整備)	1	2	3
(b) 同僚との調査・分析	1	2	3
(c) 女性の能力開発のための計画を策定	1	2	3
(d) 女性の積極的な登用	1	2	3
(e) 女性の積極的な登用	1	2	3
(f) 女性の少ない職場に女性が仕事するための積極的な教育訓練	1	2	3
(g) 女性の専門的相談窓口	1	2	3
(h) セクハラ防止のための規程の策定	1	2	3
(i) 仕事と家庭との両立支援(法律を上回る)を整備	1	2	3
(j) 従業員に対する啓発	1	2	3
① 働き方改革、風土を改善	1	2	3

(次世代育成支援対策推進法への取り組み)

2003年7月に公布された次世代育成支援対策推進法は、301人以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、仕事と子育ての両立のための「次世代育成支援対策」を盛り込んだ行動計画を策定し、2005年4月1日以降速やかに、行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ提出しなくてはならないと定めています。

問 21 次世代育成支援対策推進法では、行動計画の目標を達成すると都道府県労働局長の認定を受けられ、認定マークを広告、商品等に付けることができます(次世代認定マーク 図1)。貴社は、この「認定」を申請しましたか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 「認定」申請した
2. 「認定」申請していない



付問 「認定」申請した企業にお伺いします。認定されましたか。
あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 認定された
2. 現在、審査中
3. その他

図1

(年次有給休暇取得について)

問 22 2006年(もしくは2005年度)の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率をお教えください(小数点第2位以下は四捨五入してください)。

※ 取得率は、取得資格のある労働者の取得日数計/付与日数計×100で求めください(付与日数に繰越日数は含みません)

取得率の記入欄。例: 100.00%

問 23 現在、貴社では、年次有給休暇の取得を促進するため、以下の施策を実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 連続取得の奨励
2. 一斉年休の導入
3. 個人別年休の計画取得方針の導入
4. 仕事量、仕事の進め方の見直し
5. 要員の増直し、代替要員の確保
6. 年休取得を人事考課・査定に影響させないルールの徹底
7. 部下の年休取得状況を管理・監督者の評価項目にする
8. 休暇の取り組みはしていない

(労働時間の適正化について)

問 24 現在、貴社は残業を減らすため、労働時間の適正化にかかわる以下の施策を実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. チェックシステムの導入 (タイムカード、IC カード、パソコン立ち上げ時の出勤管理等)
2. 残業について管理職の事前指示に基づくようルール化
3. 定時退社日の設定 (ノー残業デーなど)
4. 残業点検のための定期的な職場巡回
5. 裁量労働・フレックスタイトム適用者を増やす
6. 代休取得の励行
7. 社内相談窓口の設置
8. 長時間残業者の特別健康診断
9. 労働時間管理の適正化の周知・啓発
10. 時間外労働に関する社内調査、実態把握
11. 労働時間の専門委員会、対策部会等の設置
12. 労使協議等で労働時間管理協定を締結
13. 以上のいずれの施策も実施していない

(福利厚生)

問 25 以下の福利厚生制度の中で、貴社が現在導入している制度をお教えてください。次の(a)～(k)の各項目について、(1)制度実施の有無(償行も含む)と(2)過去2年間の状況について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

※ 「(2)過去2年間の状況」は、実施している企業「(1)制度実施の有無」で「1ある」と回答した企業のみお答えください。

	①制度実施の有無		②過去2年間の状況			
	ある	ない	拡充	変化 なし	縮小	
住 宅	(a)社宅・借上社宅	1	2	1	2	3
	(b)進身賞	1	2	1	2	3
	(c)住宅手当	1	2	1	2	3
レ ン ジ ン グ	(d)文化・体育・レクリエーション活動支援	1	2	1	2	3
	(e)余暇施設（自社所有：保養所、運動施設）	1	2	1	2	3
	(f)余暇施設（契約型：保養所、運動施設）	1	2	1	2	3
自 己	(g)公的資格取得支援	1	2	1	2	3
	(h)国内外の大学等への留学制度	1	2	1	2	3
	(i)通信教育支援	1	2	1	2	3
学 校	(j)教育訓練休暇	1	2	1	2	3
	(k)ボランティア休暇	1	2	1	2	3

Ⅲ 貴社について

(正社員と非正社員について)

F 1 現在、貴社の全社員数 (パート・アルバイト、契約社員等の非正社員を含む) は何人ですか。

全社員数 (貴社単体)	約								
-------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

F 2 現在、貴社の正社員の数について男女別にお聞きます (役員、執行役員は除く)。該当する役職がない場合は「ー」、該当する役職があっても該当者がいない場合は「0」を記入してください。

	(a)正社員全体	正社員のうち管理職の人数	
		(b)部長相当職	(c)課長相当職
(1)男性	人	人	人
(2)女性	人	人	人

F 3 現在、貴社の役員及び執行役員の人数について男女別にお聞きます。該当する役職がない場合は「ー」、該当する役職があっても該当者がいない場合は「0」を記入してください。

	(A)役員	(B)執行役員
(1)男性	人	人
(2)女性	人	人

F 4 2006 年 (2006 年度) の貴社の正社員の平均勤続年数は何年ですか。また、男性正社員と女性正社員の平均勤続年数は何年ですか。

①正社員の平均勤続年数		年
②男性正社員の平均勤続年数		年
③女性正社員の平均勤続年数		年

(過去2年間の正社員の採用状況)

F 5 過去2年間 (2005 年度、2006 年度) の正社員の採用者構成をお答えください (およその数字をご記入ください)。

	正社員	
	新卒採用 新卒者全員の人数 (そのうち大卒以上)	中途採用
2005 年度	人	人
2006 年度	人	人

* 該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

(定着率)

F 6 現在、新卒採用（大卒以上）の正社員のうち採用後3年を超え、3年を超えていない人の採用者数に対する割合（定着率）は、男女それぞれで、およそどの程度ですか。下記の選択肢より最もあてはまるもの1つを選び、男女別に番号をそれぞれご記入ください。

(1) 男性	1. 1割台以下	2. 2割台	3. 3割台	4. 4割台	5. 5割台
	6. 6割台	7. 7割台	8. 8割台	9. 9割台	10. ほぼ100%
(2) 女性	1. 1割台以下	2. 2割台	3. 3割台	4. 4割台	5. 5割台
	6. 6割台	7. 7割台	8. 8割台	9. 9割台	10. ほぼ100%

F 7 大卒正社員の年収についてお答えをお願いします。

① 初任（新卒22歳程度）の平均年収を100としたときに35歳時の平均年収はどの程度の水準になりますか。男女別にお答えください。

男性の35歳大卒正社員平均年収

女性の35歳大卒正社員平均年収

② また、35歳大卒社員同士で比較した際、年収の最高と最低はどの程度の水準になりますか。35歳大卒正社員の平均年収を100としてお答えください。

35歳大卒正社員最高

35歳大卒正社員最低

F 8 貴社の職場や雰囲気は2年前と比較して、以下の事項があてはまりますか。次の(a)～(n)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない
(a) 企業は株主のものである、と考える社員が増えている	1	2	3	4	5
(b) 会社（わが社）の労使は、運命共同体意識が深まっている	1	2	3	4	5
(c) 社員の会社（わが社）に対する所属意識が高まっている	1	2	3	4	5
(d) 社員から仕事と家との両立を求める声が強くなっている	1	2	3	4	5
(e) 男性でも育児休業を取得したいとの声が強くなっている	1	2	3	4	5
(f) 短期的な成果を求められる仕事が多くなっている	1	2	3	4	5
(g) 性別による仕事の区別がはっきりしてきた	1	2	3	4	5
(h) 部下や後輩を育てようという雰囲気が強くなってきた	1	2	3	4	5
(i) 仕事上で助け合いの雰囲気が強くなってきた	1	2	3	4	5
(j) 仕事以外のことを相談する雰囲気が強くなってきた	1	2	3	4	5
(k) 若手がなかなか定着しなくなってきた	1	2	3	4	5
(l) 社員が成果のあがりにくい仕事に取り組まなくなった	1	2	3	4	5
(m) 昇進・処遇制度に対する社員の不満が増えた	1	2	3	4	5
(n) メンタルヘルス問題がわが社では重要性を増してきた	1	2	3	4	5

F 9 貴社の従業員の経営参加に関する状況についてお聞きします。現在、貴社では、以下の施策を決定・実施するうえで、従業員（労働組合や過半数代表者、労使協議会の労働側委員など）に何らかの関与を求めていますか。次の(a)～(i)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

※回答が2つ以上、あてはまる場合は、比重の重いほうに○をつけてください。

	従業員との協議は行わない	説明事項で意見の聴取がある	協議して実行する	合意が必要である
(a) 従業員持ち株制度にかかわる決定	1	2	3	4
(b) M&Aや事業部門の売却	1	2	3	4
(c) 経営者へのストックオプション付与	1	2	3	4
(d) 生損・販売計画	1	2	3	4
(e) 収益指標の決定	1	2	3	4
(f) 設備投資計画	1	2	3	4
(g) 新技術の導入・開発	1	2	3	4
(h) 資金計画	1	2	3	4
(i) 取締役会のメンバー変更	1	2	3	4

(売上高、経常利益、総額人件費)

F 10 貴社の直近の決算期における、貴社単体の①年間売上高、②経常利益、③総額人件費を以下にご記入ください。

①年間売上高・・・約 兆 億 円

②経常利益・・・ 億 円

③総額人件費・・・ 億 円

※③経常利益については、マイナスの場合、数字の前に「-」（マイナス）を入れてください。

F 11 貴社のプロフィールについてお書きください。

主たる産業 (一つのみに○)	1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 卸売業 6. 小売業 7. 飲食店・宿泊業 8. 運輸業 9. 情報・通信業 10. 金融・保険業 11. 不動産業 12. サービス業
会社設立年	(西暦) 年 株式会社 公開時期 (西暦) 年
企業関係	1. 企業グループの中核的存在 2. 企業グループの子会社・関連会社 3. 関連会社ではない 貴社は純粋特殊会社ですか。
純粋特殊会社	貴社は純粋特殊会社である 2. 純粋特殊会社ではない
労働組合の有無	1. 労働組合がある 2. 労働組合はない
労使協議の有無	1. 労使協議がある 2. 労使協議はない
報告書の送付先	貴社名 所在地 部署 お名前

調査結果がまとまりました。ご回答いただきありがとうございます。添付の返信用封筒によりご返送ください。

⇒ 報告書の送付を 1. 希望する 2. 希望しない

資料 3

「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」

調査票

ID : 0001

パスワード : abcdef01

「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」

——ご記入にあたってのお願い——

- 1 ご記入頂く方は、人事部門ご担当の方にお願ひ致します。
- 2 調査の結果は、研究目的にのみ利用します。貴社の企業名を公表することはなく、個々の回答は統計的に処理しますので、ありのままをご回答ください。
- 3 設問へのご回答は、選択肢がある場合ははまる番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
- 4 特にことわりのない場合、2009年9月1日現在の状況でお答えください。
- 5 この調査は、企業を単位として行っています。したがって、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ください。
- 6 回答のご記入が終了しましたら、同封の返信用封筒を用いて、**2009年9月30日(水)まで**に郵便ポストにご投函ください。
- 7 本調査は、インターネット経由でのご回答も可能です。インターネット経由でご回答いただく場合は、以下のURLにアクセスし、本頁右上に記載のID・パスワード（全て小文字）を入力の上、ご回答ください。

<https://www.surece.co.jp/koyouupf/>
- 8 この調査の実施業者は、調査機関である株式会社サーベイリサーチセンターに委託しておりますので、この調査についてのご質問・ご照会には、その内容により、それぞれ以下の担当宛にお願ひいたします。

●この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・インターネット経由での回答方法、締め切りなどについて】

株式会社 サーベイリサーチセンター

社会情報部 担当：村木、水口

(TEL : 0120-806-361、FAX : 03-5832-7103、E-mail : muraki_h@surece.co.jp)

お問い合わせ時間(月～金)10:00～12:00、13:00～17:00

サーベイリサーチセンターは個人情報保護をお約束する

「プライバシーマーク」の認定を受けております。

【(社)日本マーケティングリサーチ協会/認定番号 C12390008(05)】



【調査票の内容・趣旨について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

調査・解析部 担当：奥田、郡司

(TEL : 03-5903-6284、FAX : 03-5903-6116、E-mail : eokuda@jil.go.jp)

I 経営スタンスやCSR（企業の社会的責任）、IR（株主広報活動）等について

(経営のスタイル)

問1 貴社のトップは次のどれにあてはまりますか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

1. オーナー

2. 生え抜き

3. 親会社・関連会社出身

4. 金融機関出身

5. 天下り（官公庁出身）

6. その他（

問2 貴社は、次における利害関係者（ステークホルダー）について、

(1) これまで、経営側が重視してきたのはどの主体ですか。また、今後重視するのはどの主体ですか。それぞれ1～8の中から、重視した程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号を書いてください。

(2) これまで、貴社の経営に対する発言力がとくに強かった主体及び、今後強い発言力を持つと思われる主体について、それぞれ1～8の中から、発言が強いと思われる程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号を書いてください。

注「これまで」と「今後」の回答は重複してもかまいません。

1. 顧客（消費者）

2. 従業員

3. 個人投資家

4. 機関投資家

5. 取引先銀行

6. 取引先企業

7. グループ企業

8. その他
- (具体的に：)

数字で記入

1位	2位	3位

(1) これまで経営側が重視してきた利害関係者・・・

今後、経営側が重視する利害関係者・・・

(2) これまで経営に対する発言力が強かった利害関係者・・・

今後、経営に対する発言力を持つと思われる利害関係者・・・

(経営指標)

問 3 貴社が重視する経営指標について、下記にあげる1～7の項目の中で、(1)これまで、重視度が最も高かった項目、(2)現在最も重視している項目、(3)今後、最も重視していきたい項目は何ですか。それぞれについて、最もあてはまるもの1つを選び、番号をご記入ください。

1. 売上高や市場シェアなど、規模の成長性を示す指標

2. 営業利益や経常利益など、収益力を示す指標

3. ROA (総資産利益率) など、資産活用の効率性を示す指標

4. ROE (株主資本利益率) など、株主資本の効率性を示す指標

5. EVA (経済的付加価値) やキャッシュフローなど、残余利益を示す指標

6. 顧客満足度を示す指標

7. その他 ()

数字で記入

- (1) これまで、重視度が最も高かった項目
- (2) 現在最も重視している項目
- (3) 今後、最も重視していきたい項目

(財務戦略)

問 4 貴社の財務戦略に関して、(1)最近2年間の業績の有無と(2)今後の取り組み予定の有無についてうかがいます。次の(a)～(h)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

注) 設立2年未満の企業の方は、「設立後、現在まで」の状況についてお答えください。また、この後の期間でも「過去2年間」についてたびたびお答えいただきますが、同様の要領でお答えください。

<財務戦略>	(1)最近2年間の業績の有無		(2)今後の取り組み予定の有無	
	ある	ない	ある	ない
(a)銀行借入入れから仕入銀行への切り替え促進	1	2	1	2
(b)銀行借入入れから株式発行への切り替え促進	1	2	1	2
(c)非効率な持ち合い株の解消の促進	1	2	1	2
(d)安定株主の確保	1	2	1	2
(e)自己株売却の促進	1	2	1	2
(f)資産流動化の促進	1	2	1	2
(g)現金性資産を少なめにする	1	2	1	2
(h)配当性向を高める	1	2	1	2

(取締役会の制度)

問 5 貴社では、取締役会についての以下の制度がありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 委員会設置会社制度	4. 経営権に対するストックオプション制
2. 執行役員制度	5. 役員報酬の個別開示
3. 社外取締役制度	6. 以上のいずれの制度もない

(株主広報活動 (IR))

問 6 貴社では、現在、どのような株主広報活動 (IR) を実施していますか。次の(a)～(i)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a)有価証券報告書等を資料開示として、企業の主要な施設に常備	1	2	3
(b)アナユアレポートをホームページ上で投資家情報として提供	1	2	3
(c)国内でアナリストと定期的にミーティングを実施	1	2	3
(d)海外でアナリストと定期的にミーティングを実施	1	2	3
(e)IR活動をコンサルティングしてもらう	1	2	3
(f)社内IR担当部署を設け、アナリスト・投資家向けの情報提供の専門部隊を配置している	1	2	3
(g)英語のディスクロージャー稿を作成している	1	2	3
(h)株主総会とは別に、「株主懇談会」を開催している	1	2	3
(i)株主優待をしている	1	2	3

問 7 貴社の株主総会に対する取り組みについてうかがいます。次の(a)～(h)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	実施を検討中	実施していない
(a)株主総会集中日を避けて総会を開催する	1	2	3
(b)株主総会を土・日曜日に開催する	1	2	3
(c)株主総会通知を早期に発送する	1	2	3
(d)株主総会前に、取締役候補を開示	1	2	3
(e)株主総会で英語の同時通訳を実施	1	2	3
(f)総会を短時間に終了させることなく活発な議論を促している	1	2	3
(g)電子メールによる株主総会の招集通知	1	2	3
(h)電子メールによる株主の議決権行使	1	2	3

(貴社のM&Aに対する取り組み)

問 8 貴社では、過去2年間、以下のような M&A に関する取り組みを行いましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自社の事業部門の分社化・営業譲渡
2. 他事業部門の買収
3. 経営権の取得を目的とした他社への出資拡大 (100%子会社化を含む)
4. 他社との共同での持ち株会社設立による経営統合
5. 他社との合併
6. 1～5の取り組みは実施していない

問9 貴社は、以下のような「買収防衛策」を実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 新株予約権の認定（信託型ツイップランなども含む）
2. 拒否権付与株式（無金株）の発行
3. 普通株の強制的換条項付き株式への転換
4. 種類株式の発行
5. 取締役資格の制限
6. 取締役の仕組分散
7. 従業員持株会比率の上昇
8. その他（
9. 買収防衛策は特にば実施していない

(CSR (企業の社会的責任)・コンプライアンス関連)

問10 現在、貴社のCSR（企業の社会的責任）に関する取り組みは、どの段階にありますか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

- 問 11へ
1. 法令等による特定の範囲、社会から要請されている範囲以外でも、積極的に取り組んでいる
2. 法令等による特定の範囲、社会から要請されている範囲で取り組んでいる
3. ほとんど取り組んでいない
4. よくわからない

付問 貴社がCSRに取り組んでいる理由はなんですか。主な理由としてあてはまる項目に3つまで○をつけてください。

1. 企業不祥事を未然に防止するため
2. 経済団体等からの働きかけ
3. 労働団体を労働組合等からの要請
4. SRI（社会的責任投資）を重視する投資家からの要請
5. 社会正義・公正のため
6. 安全と健康を経営の最優先としているため
7. 従業員との一体感を高めるため
8. 顧客などに知するイメージアップ
9. ビジネスチャンスの掘り起こし
10. CSRを企業戦略の中核に位置づけ、利益に結びつける戦略を立案・実行しているから
11. その他（ ）

Ⅱ 正社員の人事・労務管理制度について

(人事・労務管理制度について)

問 11 貴社では、現在、以下の人事・労務管理制度を実施していますか。次の(a)～(i)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	実施していない
(a) 順次貸付制度	1	2
(b) 個人の業績を月例賞金に反映する制度	1	2
(c) 部門の業績を月例賞金に反映する制度	1	2
(d) 企業全体の業績を月例賞金に反映する制度	1	2
(e) 業績賞罰制	1	2
(f) 目標管理制度	1	2
(g) 考課者制度	1	2
(h) 評価に対する改善処理制度	1	2
(i) 社内公募制度・自己申告制度	1	2
(j) 専任型人事制度	1	2
(k) 再就職（転職）支援制度	1	2
(l) 役員候補者候補制度	1	2

(高齢者雇用)

問12 貴社には定年制度がありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. ある 2. ない

付問1 貴社では、60歳以上の社員を継続的に雇用するためにどんな取り組みを行っていますか。最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 定年到達後、継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度等）で対応している
2. 定年年齢を60歳より上の年齢に一律に引き上げている
3. その他（ ）

質問2 貴社の定年年齢は現在、何歳ですか。最もあてはまるものを1つに○をつけてください（定年年齢を複数定めている場合は、最も適用者が多い年齢を○回答ください）。

1. 60 歲
2. 61 歲
3. 62 歲
4. 63 歲
5. 64 歲
6. 65 歲
7. 66 歲以上

(終身雇用)

質問 13 貴社では今後の終身雇用のあり方についてどうお考えですか。最もあてはまるものを1つに○をつけてください。

1. 原則としてこれから終身雇用を維持していく
2. 部分的な修正はやむをえない
3. 基本的な見直しが必要である
4. 現在も終身雇用にはなっていない

(雇用調整について)

問 14 貴社は、ここ2年間、以下の雇用調整にかかわる施策を実施しましたが、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. この2年間に雇用調整にあたることはしていない
2. 解雇
3. 希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充
4. 出向、転籍
5. 一時金のカット
6. 賃上げの抑制
7. 賃下げ
8. 不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖
9. 一時休業
10. 新規採用抑制
11. 配置転換
12. 就業規則
13. 契約社員、臨時・パートタイム労働者の雇用契約の不更新
14. その他 ()

(正社員の雇用のあり方)

問 15 正社員の雇用のあり方について、貴社ではどのようなようにお考えですか。以下の各項目について、(1)現時点での考え方と、(2)今後景気が回復した時点 (例えば、2008 年 9 月のリーマンショック以前の景気水準への回復等) での考え方についてお答えください。

(1)正社員の雇用のあり方についての現時点での考え方 (それぞれ○印は1つ)。	そう思う	そう思わない	わからない
(a)正社員のリストラ(整理解雇、希望退職の募集、早期退職優遇制度の実施など)は極力避ける	1	2	3
(b)新卒採用は中長期の人員計画の下で計画的に毎年行う	1	2	3
(c)採用では、新卒採用よりも中途採用を重視する	1	2	3
(d)採用では、採用予定数を満たさなくとも能力の高い人だけ採用する	1	2	3
(e)採用では、職歴や専門性を限定して行う	1	2	3
(f)人材育成では、職歴や専門性を重視する	1	2	3
(g)昇進や昇格では、できるだけ早期に選抜を行う	1	2	3
(h)賞金や報酬では、個人差を大きくする	1	2	3

(2)正社員の雇用のあり方についての今後景気が回復した時点での考え方 (それぞれ○印は1つ)。

	そう思う	そう思わない	わからない
(a)正社員のリストラ(整理解雇、希望退職の募集、早期退職優遇制度の実施など)は極力避ける	1	2	3
(b)新卒採用は中長期の人員計画の下で計画的に毎年行う	1	2	3
(c)採用では、新卒採用よりも中途採用を重視する	1	2	3
(d)採用では、採用予定数を満たさなくとも能力の高い人だけ採用する	1	2	3
(e)採用では、職歴や専門性を限定して行う	1	2	3
(f)人材育成では、職歴や専門性を重視する	1	2	3
(g)昇進や昇格では、できるだけ早期に選抜を行う	1	2	3
(h)賞金や報酬では、個人差を大きくする	1	2	3

(教育訓練制度)

問 16 貴社の大卒ホワイトカラーの教育訓練の方針はAとBのどちらに近いですが、これまでの方針と今後の方針に分けて、それぞれについて該当する番号に○をつけてください。

(1) [A : 従業員に教育訓練を行うのは、企業の責任である
B : 教育訓練に責任を持つのは、従業員個人である

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	1 ←	2	3 →	4
今後	1 ←	2	3 →	4

(2) [A : 教育訓練にあたって OJT (日常の業務に就きながら行われる教育訓練) を重視する
B : 教育訓練にあたって OFF-JT (通常の仕事を一時的に離れて行われる教育訓練) を重視する

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	1 ←	2	3 →	4
今後	1 ←	2	3 →	4

(3) [A : 社員を選抜して教育する
B : 全社員を一律に教育する

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
これまで	1 ←	2	3 →	4
今後	1 ←	2	3 →	4

問 17 現在、貴社の新入社員が採用後、貴社のコアの仕事をできるようになる (一人前と呼べるようになる) には、だいたいどのくらいの期間が必要と考えていますか。

□ □ 年 □ □ ヶ月

(貴社の育児休業制度の状況)

問 18 貴社の育児休業制度の内容は以下のどれにあたりますか。

1. 法定とおりの育児休業制度 } 付問 過去2年間の利用実績を男女別にお答えください。

女性 (1. 利用実績あり 2. 利用実績なし)

男性 (1. 利用実績あり 2. 利用実績なし)

*育児・介護休業法での育児休業の法定の内容は、上限が1年 (保育所に入所できない場合など一定の場合1年半)、取得回数は1回。

(仕事と家庭の両立支援策の状況)

問 19 貴社には、現在、以下の出産・育児及び介護にかかわる支援制度(就業規則等により明文で規定されているものに限る)がありますか。過去 2 年間の利用実績(就業規則等に制度が明文化されていない場合も含みます)はどうか。次の(a)~(l)の各項目について、(1)制度の有無と、(2)過去 2 年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	(1) 制度の有無 (明文化された制度)		(2)過去 2 年間の利用実績 (横行での利用含む)	
	ある	ない	利用実績 あり	利用実績 なし
(a) 出産・育児・介護のための短時間勤務制度	1	2	1	2
(b) フレックスタイム制度	1	2	1	2
(c) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
(d) 所定外労働をさせない制度	1	2	1	2
(e) 子育て・介護サービス費用の補助措置等(ベビーシッター費用等)	1	2	1	2
(f) 職場への復帰支援	1	2	1	2
(g) 転勤免除(地域限定社員制度など)	1	2	1	2
(h) 事業所内託児施設等の運営	1	2	1	2
(i) 配偶者が出勤の時の男性の休暇制度	1	2	1	2
(j) 子供の看護休暇	1	2	1	2
(k) 在宅勤務制度	1	2	1	2
(l) 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	1	2	1	2

(ポジティブ・アクション、女性管理職の登用)

問 20 現在、貴社では、ポジティブ・アクションにかかわる以下の施策を実施していますか。次の(a)~(j)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	実施している	検討中	予定なし
(a) ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者を設置(推進体制の整備)	1	2	3
(b) 問題点の調査・分析	1	2	3
(c) 女性の能力発揮のための計画を策定	1	2	3
(d) 女性の積極的な登用	1	2	3
(e) 女性の少ない職場に女性が従事するための積極的な教育訓練	1	2	3
(f) 女性専用の相談窓口	1	2	3
(g) セクハラ防止のための規定の策定	1	2	3
(h) 仕事と育児との両立支援(法律を上回る)を整備	1	2	3
(i) 従業員に対する啓発	1	2	3
(j) 職場環境・風土を改善	1	2	3

(年次有給休暇取得について)

問 21 2008 年(もしくは 2008 年度)の労働者 1 人あたりの平均年次有給休暇取得率をお教えください。(小数点第 2 位以下は四捨五入してください)。

※ 取得率は、取得資格のある労働者の取得日数計÷付与日数計×100 で求めください。(付与日数に繰延日数を含みません)。

□□□□.□ %

問 22 現在、貴社では、年次有給休暇の取得を促進するため、以下の施策を実施していますか(あてはまるものすべてに○)。

1. 連続取得の奨励
2. 一斉年休の導入
3. 個人別年休の計画取得方針の導入
4. 仕事量、仕事の進め方の見直し
5. 要員の見直し、代替要員の確保
6. 年次取得を人事考課・査定に影響させないルールの徹底
7. 部下の年次取得状況を管理・監督者の評価項目にする
8. 特段の取り組みはない

(労働時間の適正化について)

問 23 現在、貴社は残業を減らすため、労働時間の適正化にかかわる以下の施策を実施していますか(あてはまるものすべてに○)。

1. チェックシステムの導入(タイムカード、IC カード、パソコン立ち上げ時の出勤管理等)
2. 残業について管理職の事前指示に基づくようルール化
3. 定時退社日の設定(ノー残業デーなど)
4. 残業代倍のための定期的な職場巡回
5. 裁量労働・フレックスタイム適用者を増やす
6. 代休取得の励行
7. 社内相談窓口の設置
8. 長時間労働者の特別健康診断
9. 労働時間管理の適正化の周知・啓発
10. 時間外労働に関する社内調査、実態把握
11. 労働時間の専門委員会、対策部会等の設置
12. 労使協議等で労働時間管理協定を締結
13. 以上のいずれの施策も実施していない

問 24 正社員の中で、直近の月の所定外労働時間(残業時間)が 1 カ月で 60 時間を超える割合はおよそどのくらいでしょうか(○印は 1 つ)。

1. ほとんどいない
2. 1 割程度
3. 2 割程度
4. 3 割程度
5. 4 割程度
6. 5 割以上
7. わからない

付間、過去 2 年間で、所定外労働時間(残業時間)が 1 カ月で 60 時間を超える正社員の割合はどうか(○印は 1 つ)。

1. 大変増えた
2. やや増えた
3. あまり変わらない
4. やや減った
5. 大変減った

(福利厚生)

問 25 以下の福利厚生制度の中で、貴社が現在導入している制度をお教えてください。次の(a)～(k)の各項目について、(1)制度実施の有無(償行も含む)と(2)過去 2 年間の状況について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

※ 「(2)過去 2 年間の状況」は、実施している企業「(1)制度実施の有無」で「1 あり」と回答した企業のみお答えください。

		①制度実施の有無		②過去 2 年間の状況	
		ある	ない	拡充	縮小
住 宅	(a)社宅・借上社宅	1	2	1	2
	(b)独身寮	1	2	1	2
	(c)住宅手当	1	2	1	2
レ シ ャ ー	(d)文化・体育・レクリエーション活動支援	1	2	1	2
	(e)余暇施設(自社所有：保養所、運動施設)	1	2	1	2
	(f)余暇施設(契約型：保養所、運動施設)	1	2	1	2
	(g)公的資格取得支援	1	2	1	2
	(h)国内外の大学等への留学制度	1	2	1	2
自 己 発 展	(i)通信教育支援	1	2	1	2
	(j)教育訓練休暇	1	2	1	2
	(k)ボランティア休暇	1	2	1	2

Ⅲ 貴社の正社員と非正社員などについて
(正社員と非正社員について)

問 26 現在、貴社の全社員数はおおよそ何人ですか。(パート・アルバイト、契約社員等の非正社員を含む。貴社と直接雇用関係にない派遣労働者や職場内の請負社員は含まれません)。

全社員数(貴社単体) 約 人

問 27 現在、貴社の正社員の数について男女別にお聞きします(役員、執行役員は除く)。該当する役職がない場合は「ー」、該当する役職があっても該当者がいない場合は「0」を記入してください。

	(a)正社員全体	正社員のうち管理職の人数	
		(b)部長相当職	(c)課長相当職
(1)男性	人	人	人
(2)女性	人	人	人

問 28 2008 年(2008 年度)の貴社の正社員数の平均勤続年数は何年ですか。また、男性正社員と女性正社員数の平均勤続年数は何年ですか。

①正社員の平均勤続年数 年
②男性正社員の平均勤続年数 年
③女性正社員の平均勤続年数 年

問 29 貴社では「総合職」「一般職」といった区分を設けて採用を行っていますか(○印は 1 つ)。

1. 行っている
2. 現在行っていないが、過去に行っていた
3. 過去も現在も行っていない

問 30 貴社には、以下の正社員の雇用区分がありますか(あてはまるものすべてに○)。

1. 勤務地限定正社員 2. 職種限定正社員 3. 短時間正社員
4. いずれもない

※ここでの「短時間正社員」とは、正社員より 1 週間の所定労働時間が短い正社員を指します(ただし、育児や介護を事由として一時的または一定期間を定めて適用される短時間勤務制度はこれに含まれません)。

(過去 2 年間の正社員の採用状況)

問 31 過去 2 年間(2007 年度、2008 年度)の正社員の採用者構成をお答えください(およその数字をご記入ください)。

	正社員		
	新卒採用		中途採用
	(そのうち大卒以上)		
2007 年度	人	人	人
2008 年度	人	人	人

*該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

(定着率)

問 32 現在、新卒採用(大卒以上)の正社員のうち採用後 3 年を超えてまで勤めている人の採用者数に対する割合(定着率)は、男女それぞれで、およそどの程度ですか。下記の選択肢より最もあてはまるもの 1 つを選び、男女別に番号をそれぞれご記入ください。

(1)男性	1. 1割台以下	2. 2割台	3. 3割台	4. 4割台	5. 5割台
	6. 6割台	7. 7割台	8. 8割台	9. 9割台	10. ほぼ 100%
(2)女性	1. 1割台以下	2. 2割台	3. 3割台	4. 4割台	5. 5割台
	6. 6割台	7. 7割台	8. 8割台	9. 9割台	10. ほぼ 100%

問 33 大卒正社員の年収についてお聞きします。

① 初任(新卒 22 歳程度)の平均年収を 100 としたときに 35 歳時の平均年収はどの程度の水準になりますか。男女別にお答えください。

男性の 35 歳大卒正社員平均年収
女性の 35 歳大卒正社員平均年収

② また、35 歳大卒社員同士と比較した際、年収の最高と最低はどの程度の水準になりますか。35 歳大卒正社員の平均年収を 100 としてお答えください。

35 歳大卒正社員最高 35 歳大卒正社員最低

(非正社員の働き方)※非正社員には、貴社と直接雇用関係にない派遣労働者や職場内の請負社員除く。

問 34 貴社の非正社員のなかで、正社員とほぼ同等の時間働いている者の割合はおおよそどのくらいでしょうか (○印は1つ)。

1. ほとんどない 2. 1割程度 3. 2割程度 4. 3割程度
5. 4割程度 6. 5割以上

問 35 貴社の非正社員のなかで、正社員とほとんど同じ仕事に従事している者の割合はおおよそどのくらいでしょうか (○印は1つ)。

1. ほとんどない 2. 1割程度 3. 2割程度 4. 3割程度
5. 4割程度 6. 5割以上

問 36 貴社の非正社員のなかで、正社員よりも高い専門性を有している者の割合はおおよそどのくらいでしょうか (○印は1つ)。

1. ほとんどない 2. 1割程度 3. 2割程度 4. 3割程度
5. 4割程度 6. 5割以上

問37 貴社には、非正社員を対象とした次の制度はありますか (あてはまるものすべてに○。一部でも適用されている場合も○を付けてください)。

1. 非正社員の正社員への転換制度
2. 非正社員への人事評価
3. 非正社員の格付け制度 (等級表等)
4. 賞与・一時金
5. 退職金制度 (総労金含む)
6. 以上のいずれの制度も適用していない

(貴社で働く派遣労働者について)

問 38 現在、貴社に人材派遣会社から派遣されている派遣労働者はおおよそ何人ですか (0人の場合、「0」とお書きください)。

約 人

※ここでの派遣労働者とは、「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。

問 39 貴社で働く以下の(a)～(d)の人たちに対して、次の教育訓練を実施していますか (それぞれ、あてはまるものすべてに○)。

計画の項目	O f f - J T										該 当 者 が い な い	
	社 員 的 な O J T	入 社 新 卒 の 研 修	職 種 ・ 職 務 別 の 研 修	役 職 別 の 研 修	語 学 研 修	O A ・ コ ン ピ ュ ー タ 研 修	実 務 取 組 の た め の 研 修	今 後 の キ ャ リ ア ア ダ プ テ ィ ン に 関 する 研 修	法 令 遵 守 ・ 企 業 倫 理 研 修	そ 他		特 に 何 も し て い な い
(a)正社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(b)パートタイマー	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(c)契約社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(d)派遣労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

※「パートタイマー」とは、雇用期間は1ヵ月を超え、または定めがない中でパートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者のこと。「契約社員」とは、特定職種に従事し専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者のこと (ここでは、定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する「嘱託社員」を含めないでください)。

(労働力の確保・調整について)

問 40 貴社で働く以下の(a)～(e)の人たちはそれぞれ、(1)2004年頃から2008年半ばまでの増減状況はどのようなものでしたか。また、(2)2008年半ばから現在までの増減状況はどうですか (それぞれ、あてはまるものすべてに○)。

(1)貴社で働く以下の(a)～(e)の者の2004年頃から2008年半ばまでの増減状況 (それぞれ○印は1つ)

	2004年頃から2008年半ばまでの増減状況			2008年半ばから現在までの増減状況
	増えた	変わ らない	減った	
(a)正社員	1	2	3	4
(b)非正社員	1	2	3	4
(c)派遣労働者 (事務系)	1	2	3	4
(d)派遣労働者 (技術系)	1	2	3	4
(e)派遣労働者 (物の製造系)	1	2	3	4

(2)貴社で働く以下の(a)～(e)の者の2008年半ばから現在までの増減状況 (それぞれ○印は1つ)

	2008年半ばから現在までの増減状況			2008年半ばも現在も、該当する者がいない
	増えた	変わ らない	減った	
(a)正社員	1	2	3	4
(b)非正社員	1	2	3	4
(c)派遣労働者 (事務系)	1	2	3	4
(d)派遣労働者 (技術系)	1	2	3	4
(e)派遣労働者 (物の製造系)	1	2	3	4

※本調査での「派遣労働者 (事務系)」とは、OA機器操作やファイリング、財務処理、一般事務などで働く派遣労働者のこと。「派遣労働者 (技術系)」とは、プログラマーやSE、技術者、研究開発などで働く派遣労働者のこと。派遣労働者 (物の製造系)とは、物の製造派遣業務に従事する派遣労働者のこと (以下、同じ)。

問41 将来、景気が回復した際 (例えば、2008年9月のリーマンショック以前の景気水準への回復等) に、以下の貴社で働く者の雇用や受け入れの方針はいかがですか (それぞれ○印は1つ)。

	かなり増 やす	やや増 やす	現状維持	やや減 す	かなり 減らす	該当する者が いない・受け入 れ方針なし
(a)正社員	1	2	3	4	5	6
(b)非正社員	1	2	3	4	5	6
(c)派遣労働者 (事務系)	1	2	3	4	5	6
(d)派遣労働者 (技術系)	1	2	3	4	5	6
(e)派遣労働者 (物の製造系)	1	2	3	4	5	6
(f)解雇・アウトソーシング	1	2	3	4	5	6

問 42 貴社で働く(a)～(f)の者・制度を雇用・活用する理由は何ですか(それぞれあてはまるものすべてに○)。

	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門業務に定着するため	種床すばるため	即戦力・能力のある人材を確保するため	業績向上により雇用量を調整するため	長い重要(産業)に対応するため	一日・週中中の仕事の業務に対応するため	臨時・季節労働者の需要の変化に対応するため	人件費削減のため	正社員の増減・介護休業対応のため	その他	該当者はいない
(a)パートタイマー	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
(b)契約社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
(c)派遣労働者(事務系)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
(d)派遣労働者(技術系)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
(e)派遣労働者(物の製造系)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
(f)派遣・アウトソーシング	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	

問 43 貴社の職場や雰囲気は2年前と比較して、以下の事項があたりはまりますか。次の(a)～(n)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	あてはまる	ややあてはまる	いさな	どちらでもない	あてはまらない	あてはまらない
(a) 企業は株主のものである、と考える社員が増えている	1	2	3	4	5	
(b) 会社(わが社)の労使は、運動共同体意識が弱まっている	1	2	3	4	5	
(c) 社員(わが社)に対する所属意識が希薄になっている	1	2	3	4	5	
(d) 社員から仕事と意識の両立を求める声が強くなっている	1	2	3	4	5	
(e) 男性でも育児休業を取得したいとの声が強くなっている	1	2	3	4	5	
(f) 短期的な成果を求められる仕事が多くなっている	1	2	3	4	5	
(g) 性別による仕事の区別がはっきりしてきた	1	2	3	4	5	
(h) 部下や後輩を育てようという意気込みがなくなってきた	1	2	3	4	5	
(i) 仕事上で助け合う雰囲気が強くなってきた	1	2	3	4	5	
(j) 仕事以外のことを相談する雰囲気が強くなってきた	1	2	3	4	5	
(k) 若手がなかなか定着しなくなってきた	1	2	3	4	5	
(l) 社員が成果のあがりにくい仕事に取り組まなくなっている	1	2	3	4	5	
(m) 昇進・処遇制度に対する社員の不満が増えた	1	2	3	4	5	
(n) メンタルヘルス問題がわが社では重要な課題となった	1	2	3	4	5	

IV 貴社についてお教えください。
F 貴社のプロフィールについてお書きください(○印は1つ)。

主たる産業	1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 卸売業 6. 小売業 7. 飲食店・宿泊業 8. 運輸業 () 9. 情報・通信業 10. 金融・保険業 11. 不動産業 12. 医療・福祉 13. 教育・学習支援 14. サービス業(上記以外) 15. その他
会社設立年	(西暦) 年 株式会社 公開時期 (西暦) 年
役員関係	貴社の役員(執行役員含む)の中に女性はいいますか。 1. いる 2. いない
企業関係	1. 企業グループの中核的存在 2. 企業グループの子会社・関連会社 3. 関連会社ではない 貴社は純粋特殊会社ですか。
純粋特殊会社	1. 純粋特殊会社である 2. 純粋特殊会社ではない
労働組合の有無	1. 労働組合がある 2. 労働組合はない
労働協約の有無	1. 労働協約がある 2. 労働協約はない
貴社の近況	2008年9月のリーマンショック以降の金融危機の影響について、最も当てはまるものをお選びください。 1. 非常に深刻な影響 2. やや深刻な影響 3. どちらともいえない 4. ほとんど影響はない 5. 全く影響はない 過去3年間で雇用調整助成金を活用したことがありますか。 1. 活用した 2. 活用を検討中 3. 活用していない

★調査はこれで終わりです。ご回答いただきありがとうございます。添付の返信用封筒によりご返送ください。★

調査結果がまとまりました。報告書をお送りしたいと思いますが、ご希望の有無をお教えください。 ⇒ 報告書の送付を 1. 希望する 2. 希望しない	調査結果をまとめた報告書の送付を希望される方はお書きください。 (下記の情報は、調査結果報告書の送付以外には使用しません)
---	--

所在地	〒
貴社名	
部署	
お名前	

JILPT 資料シリーズ No.97

日本企業のコーポレート・ガバナンスと人事戦略

発行年月日 2012年2月29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 ヨシダ印刷株式会社

©2012 JILPT

*資料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/>)