

企業における採用管理等に関する実態調査

【旧統計報告調整法 承認統計】

【実施機関】

厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室

【目的】

企業における人材確保、特に正社員の中でも中核となる人材をいかに確保するかという点を中心に、採用方針、人材ニーズ等を把握し、今後の雇用対策に資することを目的とする。

【集計・公表】

(集計) 中央集計 (機械集計) (公表) 調査実施後1年以内に「結果概況」を公表し、その後「調査結果報告書」を作成。(表章) 全国

【調査の構成】

1-企業における採用管理等に関する実態調査票

1-企業における採用管理等に関する実態調査票 (平成19年)

【調査対象】

(地域) 全国 (単位) 企業 (属性) 鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業及びサービス業(他に分類されないもの)に属する常用労働者30人以上を雇用する民間企業

【調査方法】

(選定) 無作為抽出 (客体数) 7,000/母 138,000 (配布) 郵送 (収集) 郵送 (記入) 自計 (把握時) 平成19年9月1日現在 (系統) 厚生労働省一報告者

【周期・期日】

(周期) 不定期 (実施期日) 平成19年9月20日

【調査事項】

1. 企業の属性に関する事項、(1) 主な事業の内容、(2) 企業全体の常用労働者規模
2. 採用等に関する事項 (1) 5年前と比べた常用労働者数の変化、(2) 5年前と比べた正社員数の変化、(3) 常用労働者に占める正社員割合、(4) 5年前と比べた常用労働者に占める正社員割合の変化、(5) 過去1年間の採用の状況、(6) 採用の満足度、(7) 今後の採用の計画、(8) 採用区分別、既卒者の応募受付状況及び応募受付予定の有無、(9) 学歴区分別、新規学卒者枠での既卒者応募受付の際の年齢の上限、(10) 学歴区分別、新規学卒者枠での既卒者応募受付の際の卒業後経過期間の上限、(11) 学歴区分別、通年採用の実施状況及びその採用時期
3. 企業の中核となる人材に関する事項 (1) 職種別、企業の中核となる人材に期待する事項、(2) 企業の中核となる人材の現在の不足感及び将来的に不足する懸念の有無、

(3) 現在不足感がなく将来的にも不足する懸念がない理由、(4) 不足に備えて行った対応、(5) 中途採用者枠で採用した際効果のあった能力の把握方法、(6) 職種別、現在不足感がある又は将来的に不足する懸念がある要因、(7) 職種別、現在の不足感又は将来的に不足する懸念を解消するための対策、(8) 中途採用者枠で採用する際の能力の把握方法、(9) 採用区分別、正社員を採用する際の募集方法、(10) 職種別、正社員に対する教育訓練方法

4. 非正社員から正社員への登用制度に関する事項 (1) 非正社員から正社員への登用制度及び登用実績の有無、(2) 職種別、非正社員から正社員への登用の際の年齢の上限、(3) 正社員への登用後、中核となる人材として活躍している事例の有無、(4) 非正社員から正社員への登用についての今後の方針

(平成 28 年 11 月更新、総務省統計局「統計法令に基づく統計調査の承認及び届出の状況」：
平成 19 年 7 月 25 日承認)