

Q15 【1つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）は、従業員の自律的なキャリア形成を促進するうえで、どのような機能を果たしているとお考えですか。以下の（1）～（19）のうちから選んでください。（複数可）

1. 必要な時に上司に相談ができる
2. 必要な時に上司以外の人物（先輩・同僚・後輩など）に相談ができる
3. 必要な時に社内・外の専門家（キャリア相談員など）に相談できる
4. 個人の生活・健康上の問題を安心して相談できる
5. 仕事の結果に対して従業員が客観的なフィードバックを受けられる
6. 世代や階層に応じた経験を積むことができる
7. 新しい経験を積むことができる
8. 失敗しても再度挑戦することができる
9. 社内・社外の交流を深める
10. 仕事内容について選択できる
11. 働き方、働く場所、働く時間を選択できる
12. 仕事内容についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる
13. 働き方、働く場所、働く時間についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる
14. キャリアの目標（長期のキャリアプラン）について考えることができる
15. 自分になりたいと思うロールモデル（見本や手本となる人物）を提供する
16. 仕事の実施方法をわかりやすく伝える
17. 仕事に必要なスキルや専門知識を習得できる
18. 会社がおかれている経営環境について知ることができる
19. 上司や会社からの期待役割（会社のニーズ）と従業員個人の意思を擦り合わせる機会を与える

Q16 【1つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）が、貴社の経営、業績にどのような効果を与えているとお考えですか（印象で結構です）。（複数可）

1. 離職率が低下した
2. メンタルヘルス不全と診断された従業員が減少した
3. 従業員の職務に対する意欲（モチベーション）が高まった
4. 業績が向上した
5. その他（ )
6. 無回答

Q17 【1つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）で工夫されている点を、差し支えなければ、具体的に入力いただきますようお願いいたします。（自由回答）

【記入例】

現在の取組み（仕組みや制度など）の名称及び内容	（例）節目キャリア研修
<p>●年代別に研修テーマを設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・30歳：キャリア自律支援 自己理解と今後の役割を再認識。自己開発のアクションプランを立てる。</li> <li>・40歳：市場価値向上 個人・社内の視点のみならず、市場の視点から専門性の強み・弱みを分析。今後の能力開発計画を行う。ファイナンシャル・プランについても学ぶ。</li> <li>・50歳 マネー、キャリア、健康の観点からライフプランをつくる。</li> </ul> <p>●講師は基本的に全て有資格の社内キャリア相談員が担当（社内事情に精通しており、事後の相談も容易なため）</p>	
<p>【記入上のご留意点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度名のみでなく「何について」「どのような点か」を具体的にご入力ください。</li> <li>・年代別に実施内容が異なる場合には年代別の実施内容もご入力ください。</li> </ul>	

【ご記入欄】

以下、同じ質問が【4つ目】まで続きます。可能な範囲でお答えください。

※現在の取組みについて、以上で記入を終了いただく場合は、Q36へお進みください。

**Q18 【2つ目】 現在の取組み（仕組みや制度など）の名称および内容**

--

**Q19 【2つ目】 その取組みの一般的な分類（複数可）**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. インターンシップ</li> <li>2. 職種別採用</li> <li>3. キャリア・ライフプラン研修</li> <li>4. メンター制度</li> <li>5. 上司との面談</li> <li>6. OJT・現場トレーニング</li> <li>7. 教育研修</li> <li>8. 自己啓発</li> <li>9. ジョブ・ローテーション</li> <li>10. FA・社内公募</li> <li>11. 複線型人事制度</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. セカンドキャリア支援</li> <li>13. プロジェクト制</li> <li>14. 360度評価</li> <li>15. コンピテンシーリスト</li> <li>16. 目標管理</li> <li>17. キャリア相談</li> <li>18. 育児休業・時短</li> <li>19. 長期有給休暇</li> <li>20. 経営トップやマネージャー層の理念の提示</li> <li>21. メンタルヘルス支援・EAP</li> <li>22. その他（ )</li> </ol>
--	--

**Q20 【2つ目】 その取組みの対象者（複数可）**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全社員</li> <li>2. 管理職</li> <li>3. 事務職</li> <li>4. 専門/技術職</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. 販売/営業職</li> <li>6. サービス職</li> <li>7. 生産/現業職</li> <li>8. 若年層（20～30代）</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. 中年層（40代）</li> <li>10. 高年層（50代以上）</li> <li>11. その他（ )</li> </ol>
---	--	---

**Q21 【2つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）は、従業員の自律的なキャリア形成を促進するうえで、どのような機能を果たしているとお考えですか。以下の（１）～（１９）のうちから選んでください。（複数可）**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 必要な時に上司に相談ができる</li> <li>2. 必要な時に上司以外の人物（先輩・同僚・後輩など）に相談ができる</li> <li>3. 必要な時に社内・外の専門家（キャリア相談員など）に相談できる</li> <li>4. 個人の生活・健康上の問題を安心して相談できる</li> <li>5. 仕事の結果に対して従業員が客観的なフィードバックを受けられる</li> <li>6. 世代や階層に応じた経験を積むことができる</li> <li>7. 新しい経験を積むことができる</li> <li>8. 失敗しても再度挑戦することができる</li> <li>9. 社内・社外の交流を深める</li> <li>10. 仕事内容について選択できる</li> <li>11. 働き方、働く場所、働く時間を選択できる</li> <li>12. 仕事内容についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる</li> <li>13. 働き方、働く場所、働く時間についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる</li> <li>14. キャリアの目標（長期のキャリアプラン）について考えることができる</li> <li>15. 自分がなりたいと思うロールモデル（見本や手本となる人物）を提供する</li> <li>16. 仕事の実施方法をわかりやすく伝える</li> <li>17. 仕事に必要なスキルや専門知識を習得できる</li> <li>18. 会社がおかれている経営環境について知ることができる</li> <li>19. 上司や会社からの期待役割（会社のニーズ）と従業員個人の意思を擦り合わせる機会を与える</li> </ol>
---

**Q22 【2つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）が、貴社の経営、業績にどのような効果を与えているとお考えですか（印象で結構です）。（複数可）**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 離職率が低下した</li> <li>2. メンタルヘルス不全と診断された従業員が減少した</li> <li>3. 従業員の職務に対する意欲（モチベーション）が高まった</li> <li>4. 業績が向上した</li> <li>5. その他（ )</li> <li>6. 無回答</li> </ol>
---

**Q23 【2つ目】** 上記の取組み（仕組みや制度など）で工夫されている点を、差し支えなければ、具体的にご入力いただきますようお願いいたします。

--

————— 【3つ目】 —————

**Q24 【3つ目】** 現在の取組み（仕組みや制度など）の名称および内容

--

**Q25 【3つ目】** その取組みの一般的な分類（複数可）

1. インターンシップ 2. 職種別採用 3. キャリア・ライフプラン研修 4. メンター制度 5. 上司との面談 6. OJT・現場トレーニング 7. 教育研修 8. 自己啓発 9. ジョブ・ローテーション 10. FA・社内公募 11. 複線型人事制度	12. セカンドキャリア支援 13. プロジェクト制 14. 360度評価 15. コンピテンシーリスト 16. 目標管理 17. キャリア相談 18. 育児休業・時短 19. 長期有給休暇 20. 経営トップやマネージャー層の理念の提示 21. メンタルヘルス支援・EAP 22. その他（ ）
--	--

**Q26 【3つ目】** その取組みの対象者（複数可）

1. 全社員 2. 管理職 3. 事務職 4. 専門/技術職	5. 販売/営業職 6. サービス職 7. 生産/現業職 8. 若年層（20～30代）	9. 中年層（40代） 10. 高年層（50代以上） 11. その他（ ）
---	--	---

**Q27 【3つ目】** 上記の取組み（仕組みや制度など）は、従業員の自律的なキャリア形成を促進するうえで、どのような機能を果たしているとお考えですか。以下の（1）～（19）のうちから選んでください。（複数可）

1. 必要な時に上司に相談ができる 2. 必要な時に上司以外の人物（先輩・同僚・後輩など）に相談ができる 3. 必要な時に社内・外の専門家（キャリア相談員など）に相談できる 4. 個人の生活・健康上の問題を安心して相談できる 5. 仕事の結果に対して従業員が客観的なフィードバックを受けられる 6. 世代や階層に応じた経験を積むことができる 7. 新しい経験を積むことができる 8. 失敗しても再度挑戦することができる 9. 社内・社外の交流を深める 10. 仕事内容について選択できる 11. 働き方、働く場所、働く時間を選択できる 12. 仕事内容についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる 13. 働き方、働く場所、働く時間についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる 14. キャリアの目標（長期のキャリアプラン）について考えることができる 15. 自分になりたいと思うロールモデル（見本や手本となる人物）を提供する 16. 仕事の実施方法をわかりやすく伝える 17. 仕事に必要なスキルや専門知識を習得できる 18. 会社がおかれている経営環境について知ることができる 19. 上司や会社からの期待役割（会社のニーズ）と従業員個人の意思を擦り合わせる機会を与える
---

Q28 【3つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）が、貴社の経営、業績にどのような効果を与えているとお考えですか（印象で結構です）。（複数可）

1. 離職率が低下した
2. メンタルヘルス不全と診断された従業員が減少した
3. 従業員の職務に対する意欲（モチベーション）が高まった
4. 業績が向上した
5. その他（ )
6. 無回答

Q29 【3つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）で工夫されている点を、差し支えなければ、具体的にご入力いただきますようお願いいたします。

————— 【4つ目】 —————

Q30 【4つ目】 現在の取組み（仕組みや制度など）の名称および内容

Q31 【4つ目】 その取組みの一般的な分類（複数可）

- |                  |                         |
|------------------|-------------------------|
| 1. インターンシップ      | 12. セカンドキャリア支援          |
| 2. 職種別採用         | 13. プロジェクト制             |
| 3. キャリア・ライフプラン研修 | 14. 360度評価              |
| 4. メンター制度        | 15. コンピテンシーリスト          |
| 5. 上司との面談        | 16. 目標管理                |
| 6. OJT・現場トレーニング  | 17. キャリア相談              |
| 7. 教育研修          | 18. 育児休業・時短             |
| 8. 自己啓発          | 19. 長期有給休暇              |
| 9. ジョブ・ローテーション   | 20. 経営トップやマネージャー層の理念の提示 |
| 10. FA・社内公募      | 21. メンタルヘルス支援・EAP       |
| 11. 複線型人事制度      | 22. その他（ )              |

Q32 【4つ目】 その取組みの対象者（複数可）

- |           |                |                |
|-----------|----------------|----------------|
| 1. 全社員    | 5. 販売/営業職      | 9. 中年層（40代）    |
| 2. 管理職    | 6. サービス職       | 10. 高年層（50代以上） |
| 3. 事務職    | 7. 生産/現業職      | 11. その他（ )     |
| 4. 専門/技術職 | 8. 若年層（20～30代） |                |

**Q33 【4つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）は、従業員の自律的なキャリア形成を促進するうえで、どのような機能を果たしているとお考えですか。以下の（1）～（19）のうちから選んでください。（複数可）**

1. 必要な時に上司に相談ができる
2. 必要な時に上司以外の人物（先輩・同僚・後輩など）に相談ができる
3. 必要な時に社内・外の専門家（キャリア相談員など）に相談できる
4. 個人の生活・健康上の問題を安心して相談できる
5. 仕事の結果に対して従業員が客観的なフィードバックを受けられる
6. 世代や階層に応じた経験を積むことができる
7. 新しい経験を積むことができる
8. 失敗しても再度挑戦することができる
9. 社内・社外の交流を深める
10. 仕事内容について選択できる
11. 働き方、働く場所、働く時間を選択できる
12. 仕事内容についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる
13. 働き方、働く場所、働く時間についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる
14. キャリアの目標（長期のキャリアプラン）について考えることができる
15. 自分になりたいと思うロールモデル（見本や手本となる人物）を提供する
16. 仕事の実施方法をわかりやすく伝える
17. 仕事に必要なスキルや専門知識を習得できる
18. 会社がおかれている経営環境について知ることができる
19. 上司や会社からの期待役割（会社のニーズ）と従業員個人の意思を擦り合わせる機会を与える

**Q34 【4つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）が、貴社の経営、業績にどのような効果を与えているとお考えですか（印象で結構です）。（複数可）**

1. 離職率が低下した
2. メンタルヘルス不全と診断された従業員が減少した
3. 従業員の職務に対する意欲（モチベーション）が高まった
4. 業績が向上した
5. その他（ )
6. 無回答

**Q35 【4つ目】 上記の取組み（仕組みや制度など）で工夫されている点を、差し支えなければ、具体的にご入力いただきますようお願いいたします。**

#### IV. キャリア形成を促す取組みについての質問（2）

**Q36 【今後希望する取組み】 貴社が、従業員の自律的なキャリア形成を促すために、これから実施したいと希望されている取組み（人事制度・教育研修制度・勤務制度・個人への支援制度など）を、1つご入力ください。**

**Q37 【今後希望する取組み】 上記の希望する取組みの一般的な分類（複数可）**

- |                  |                         |
|------------------|-------------------------|
| 1. インターンシップ      | 12. セカンドキャリア支援          |
| 2. 職種別採用         | 13. プロジェクト制             |
| 3. キャリア・ライフプラン研修 | 14. 360度評価              |
| 4. メンター制度        | 15. コンピテンシーリスト          |
| 5. 上司との面談        | 16. 目標管理                |
| 6. OJT・現場トレーニング  | 17. キャリア相談              |
| 7. 教育研修          | 18. 育児休業・時短             |
| 8. 自己啓発          | 19. 長期有給休暇              |
| 9. ジョブ・ローテーション   | 20. 経営トップやマネージャー層の理念の提示 |
| 10. FA・社内公募      | 21. メンタルヘルス支援・EAP       |
| 11. 複線型人事制度      | 22. その他（ )              |

Q38 【今後希望する取組み】 上記の希望する取組みの対象者（複数可）

- |           |                |                |
|-----------|----------------|----------------|
| 1. 全社員    | 5. 販売/営業職      | 9. 中年層（40代）    |
| 2. 管理職    | 6. サービス職       | 10. 高年層（50代以上） |
| 3. 事務職    | 7. 生産/現業職      | 11. その他（       |
| 4. 専門/技術職 | 8. 若年層（20～30代） | ）              |

Q39 【今後希望する取組み】 上記の希望する取組み（仕組みや制度など）は、従業員の自律的なキャリア形成を促進するうえで、どのような機能を果たすことが期待されるとお考えですか。以下の（1）～（19）のうちから選んでください。（複数可）

1. 必要な時に上司に相談ができる
2. 必要な時に上司以外の人物（先輩・同僚・後輩など）に相談ができる
3. 必要な時に社内・外の専門家（キャリア相談員など）に相談できる
4. 個人の生活・健康上の問題を安心して相談できる
5. 仕事の結果に対して従業員が客観的なフィードバックを受けられる
6. 世代や階層に応じた経験を積むことができる
7. 新しい経験を積むことができる
8. 失敗しても再度挑戦することができる
9. 社内・社外の交流を深める
10. 仕事内容について選択できる
11. 働き方、働く場所、働く時間を選択できる
12. 仕事内容についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる
13. 働き方、働く場所、働く時間についての選択肢を正確かつ容易に知ることができる
14. キャリアの目標（長期のキャリアプラン）について考えることができる
15. 自分になりたいと思うロールモデル（見本や手本となる人物）を提供する
16. 仕事の実施方法をわかりやすく伝える
17. 仕事に必要なスキルや専門知識を習得できる
18. 会社がおかれている経営環境について知ることができる
19. 上司や会社からの期待役割（会社のニーズ）と従業員個人の意思を擦り合わせる機会を与える

Q40 【今後希望する取組み】 上記の取組みは、貴社の経営、業績にどのような効果を与えると予想されますか（印象で結構です）。（複数可）

1. 離職率が低下した
2. メンタルヘルス不全と診断された従業員が減少した
3. 従業員の職務に対する意欲（モチベーション）が高まった
4. 業績が向上した
5. その他（
6. 無回答

Q41 【今後希望する取組み】 上記の希望する取組み（仕組みや制度など）で工夫されたい点を、差し支えなければ、具体的にご入力いただけますようお願いいたします。

Q42 上記の希望する取組み以外に、ご検討事項や工夫されたい点がありましたら自由にご入力いただけますようお願いいたします。

Q43 回答ありがとうございました。

なお、今後、キャリア健診調査研究事業の報告書および弊社のキャリア健診情報掲載サイトにて、今回の調査結果の全体としての分析結果をとりまとめた際、貴社名を協力企業様として掲載することが可能です。

掲載を希望する場合は「掲載を希望する」、掲載を希望しない場合は「掲載を希望しない」をお選びください。（○はひとつ）

- 1. 掲載を希望する
- 2. 掲載を希望しない

質問は以上で終わりです。ご協力、誠にありがとうございました。