総務省承認	No. 26235
承認期限	平成18年3月31日まで

㊙

厚生労働省

平成１７年　企業における若年者雇用実態調査

～若年正社員を中心として～

この調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に漏らすことはもちろん統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

（〒　－　） 所在地 企業名		
*都道府県番号	* 一連番号	* 産業分類番号
1	2	3

記入者氏名	
電話番号	（　　）　－ 内線（　　）
主な事業の内容	

※　所在地、企業名に誤りがありましたら訂正してください。

（記入上の注意）

1　この調査は、本社事業所だけでなく、支店、営業所、工場等を含めた企業全体を単位とする調査です。

2　特にことわりがない限り、平成１７年１０月１日現在の状況についてご記入ください。

3　調査票裏面の記入要領を参照してご記入ください。

4　不明な点がありましたら、厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課にお問い合わせください。
　　電話　０３（５２５３）１１１１　内線　７６２５　雇用構造第一係

5　記入が終わりました調査票は、同封の返信用封筒を使用して、平成１７年１０月２０日までにご返送ください。

企業全体の常用労働者数（本社・支社・営業所・工場等を含めた企業全体の人数）	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
	1	2	3	4	5

4

（注）「常用労働者」とは、以下のいずれかに該当する者をいいます。労働者派遣事業を行う業者から派遣された派遣労働者は含まれません。

(1)　期間を定めずに、又は１ヵ月を超える期間を定めて雇われている者。

(2)　日々又は１ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、調査日前２ヵ月の各月にそれぞれ18日以上雇われている者。

なお、取締役、理事等の役員であって常時勤務し、一般の労働者と同じ給与規則又は基準で毎月給与の支払いを受けている者、事業主の家族であってその事業所に常時勤務し、給与の支払いを受けている者を含みます。

SAMPLE

記　入　要　領

本調査の「若年者」とは、３０歳未満の者をいいます。

1ページ

企業の概要

1　企業名、所在地については、シールを貼付してありますが、誤りがありましたら訂正してください。

2　記入者氏名及び電話番号は必ずご記入ください。

3　主な事業の内容は、貴企業の主な事業について具体的な内容を記入してください。

なお、複数の事業を行っている場合は、従業員の最も多い部門、又は総売上の最も多いものを１つ記入してください。

4　企業全体の常用労働者数は、企業に属するすべての事業所（本社、支社、工場、営業所等）の常用労働者数の合計です。

なお、別企業に出向している者は含めないでください。また、別企業から出向してきている者は含めてください。

2ページ

平成１７年１０月１日現在に在籍する常用労働者について記入して下さい。

問１　正社員

ここでいう「正社員」とは、貴企業で「正社員・正職員」としている者です。正社員・正職員その他同じ趣旨の名称で呼ばれる者です。また、「非正社員」とは「正社員」に該当しない者です。

職種（問２、問４も同様）

専門・技術職	高度の専門的知識や技術を必要とする仕事に従事する者をいいます。（例えば、研究者、技術者、ＳＥ、薬剤師、税理士、教員など）
管理・事務職	企業の全般又は課（相当を含む）以上の内部組織の経営管理に従事する者及び人事・調査・企画・会計などの仕事、並びに生産関連・営業販売・外勤に関する事務の仕事に従事する者をいいます。（例えば、課長、秘書、事務員など）
現業職	上記の「専門・技術職」及び「管理・事務職」以外のすべての職種を含み、生産作業者、販売従事者、運輸・通信従事者、保安従事者、サービス職業従事者等をいいます。（例えば、旋盤工、店員、保険外交員、運転手、警備員、美容師など）

問２　採用区分

採用区分の学歴については、採用決定上の学歴で記入してください。本人の最終学歴と採用区分が異なる場合は採用決定上の学歴としてください。

ここでいう「新規学卒者」は、貴企業で「新規学卒者」として採用する場合をいい、それ以外は、「中途採用者」として扱います。

学歴（問４も同様）

中学	中学校、盲学校・ろう学校・養護学校の中等部
高校	高等学校、盲学校・ろう学校・養護学校の高等部
専修学校	専修学校専門課程（高校卒を入学資格とする修業年限２年以上の者）
高専・短大	高等専門学校、短期大学
大学・大学院	大学、大学院

SAMPLE

※「若年者」とは、３０歳未満の者をいいます。

Ⅰ　性別・職種別正社員数

問１　平成１７年１０月１日現在在籍する正社員について、性別、職種別に人数を記入してください。
該当者のいない欄は、「０」を記入してください。

（１）性別正社員数

	企業全体の正社員数	うち若年正社員数
男 (5)	人	人 (6)
女 (7)	人	人 (8)

（２）職種別正社員数

職種	企業全体の正社員数	うち若年正社員数
専門・技術職 (9)	人	人 (10)
管理・事務職 (11)	人	人 (12)
現業職 (13)	人	人 (14)

※　現業職には、「専門・技術職」及び「管理・事務職」を除くすべての職種を含みます。

Ⅱ　若年労働者の採用について

問２　貴企業では、直近１年間（平成１６年１０月～平成１７年９月）に若年正社員を採用しましたか。

（１）若年正社員の採用の有無

有	1	→ （２）へ
無	2	→ 問３へ

(15)

（２）性別若年正社員の採用者数

	若年正社員の採用者数
男	人 (16)
女	人 (17)

（対象は採用時で３０歳未満の者。調査時点で３０歳の者も含みます。該当者のいない場合は「０」を記入してください。）

（３）採用区分、職種別若年正社員の採用者数

採用区分		採用者の職種		
		専門・技術職	管理・事務職	現業職
新規学卒者	中学・高校卒 (18)	人	人	人 (20)
	専修学校（専門課程） (21)	人	人	人 (23)
	高専・短大卒 (24)	人	人	人 (26)
	大学・大学院卒 (27)	人	人	人 (29)
中途採用者 (30)		人	人	人 (32)

問３　貴企業の若年労働者の過去３年間の採用実績について、正社員、非正社員別にそれぞれお答えください。

（１）過去３年間（平成１４年１０月～平成１７年９月）の採用実績は、
それ以前の３年間（平成１１年１０月～平成１４年９月）と比べどのように変わりましたか。

若年正社員			
増えた	ほぼ同じ	減った	６年間採用していない
1	2	3	4 (33)

若年非正社員				
増えた	ほぼ同じ	減った	６年間採用していない	わからない
1	2	3	4	5 (34)

（２）過去３年間の若年正社員の採用実績により、現在生じている問題点、今後予想される問題点はありますか。次の１～５のうちあてはまるものすべてに○をつけてください。
特に問題点がない場合には６に○をつけてください。

	技能の伝承に懸念がある	社員の熱意・活気が低下する	新しい技術や情報への対応が難しい	配転などの人事が滞る	その他	特に問題点はない
現在	1	2	3	4	5	6 (35)
今後	1	2	3	4	5	6 (36)

SAMPLE

問４　新規学卒者、中途採用者の別及び学歴は、問２の記入要領を参照してください。

SAMPLE

問４　貴企業の若年労働者の今後の採用方針について、正社員については(1)から(4)に、非正社員については(5)にお答えください。

（１）今後３年間（平成１７年１０月～平成２０年９月）の若年正社員の採用者数は、過去３年間（平成１４年１０月～平成１７年９月）の実績に比べてどのようにする方針ですか。

増やす	1	→ (2)に回答した後(4)以下へ進んでください。
ほぼ同じ	2	→ (4)以下へ進んでください。
減らす	3	→ (3)以下へ進んでください。
採用しない	4	→ (3)に回答した後(5)へ進んでください。

37

（２）若年正社員の採用を増やす理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

団塊の世代の退職による労働力不足に備えるため	企業全体の年齢構成のゆがみを是正する、若返りを図るため	業務拡大や新規分野の進出のため	企業の将来を考え、若年正社員を育成し、技術者等を養成するため	中高年者の採用より人件費などのコスト削減が期待できるため	社内に若年者の新しい感性・創造性等を取り入れるため	仕事の内容が若者向けが中心であるため	社会や行政の要請に応えるため	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

38

（３）若年正社員の採用を減らす又は採用しない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

即戦力となる人材が欲しいから	職業意識を身につけた人材を採用したいため	業務を非正社員で代替するため優先的に非正社員を採用するため	人件費等を抑えるため採用を控えている	経営状況の悪化等で経済的余力がなく採用できない	若年者の応募がなく、採用が困難なため	人材育成・職業訓練等が必要となるため	高齢者の継続雇用を優先するため	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

39

（４）今後３年間にどのような若年正社員を必要としますか。次の１～３のうち必要とする区分すべてに○をつけてください。特に必要としていない場合には４に○をつけてください。

採用区分		職種			
		専門・技術職	管理・事務職	現業職	特に必要としていない
新規学卒者	中学・高校卒	1	2	3	4
	専修学校（専門課程）	1	2	3	4
	高専・短大卒	1	2	3	4
	大学・大学院卒	1	2	3	4
中途採用者		1	2	3	4

40 41 42 43 44

（５）若年非正社員についてお答えください。

①　今後３年間（平成１７年１０月～平成２０年９月）の若年非正社員の採用者数は、過去３年間（平成１４年１０月～平成１７年９月）の実績に比べてどのようにする方針ですか。

増やす	1	→ ②へ
ほぼ同じ	2	→ ②へ
減らす	3	→ ②へ
採用しない	4	→ 問5へ
わからない	5	→ 問5へ

45

②　今後３年間にどのような職種の若年非正社員を必要としますか。次の１～３のうち必要とする区分すべてに○をつけてください。わからない場合は４に○をつけてください。

専門・技術職	管理・事務職	現業職	わからない
1	2	3	4

46

SAMPLE

問５　退職した若年正社員については、退職時の年齢が３０歳未満の者を記入してください。
　また、経営上の都合による退職は除いてください。

問６　ここでいう**定着率**とは、１０月現在の若年正社員の在籍者に直近１年間（１０月から９月までの１年間）の若年正社員の退職者を加えた数に対する１０月現在の若年正社員の在籍者の割合をいいます。
　３年前の定着率と比較した状況を記入してください。

問７　**労働時間の短縮**は、労働時間全般の短縮を指し、所定労働時間（就業規則等で決められた始業から終業までの労働時間）の短縮以外にも所定外労働時間（いわゆる残業時間）の短縮も含みます。
　有給休暇の積極的な取得奨励には、長期休暇（Ｌ休暇）の取得奨励（ゴールデンウィーク休暇や夏期休暇等）などの計画的な連続休暇の取得も含まれます。

問８　**長期的な訓練・教育等で人材を育成**とは、
　長年に渡って訓練・教育等で技能を修得させて新入社員を技術者等に育て上げていく方法や長期的な計画に基づき、段階的な研修や職務研修などを期間をかけて行って育成する方法をいいます。
　短期的に研修などで人材を育成とは、
　採用時に新入社員研修などの短期間の研修をもって育成する方法をいいます。
　ＯＦＦ－ＪＴとは、
　Off the Job Training（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の略で、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいいます。
　ＯＪＴとは、
　On the Job Training （オン・ザ・ジョブ・トレーニング）の略で、通常の仕事に就きながら行う教育訓練（研修）をいいます。
　自己啓発とは、
　職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいいます。

SAMPLE

Ⅲ　若年正社員の定着状況

問５　貴企業では、直近１年間（平成１６年１０月～平成１７年９月）に退職した若年正社員は何人いましたか。（経営上の都合による退職は除いてください。）

（１）性別若年正社員の退職者数

男	女
人	人
47	48

（退職時の年齢が３０歳未満の者を記入してください。該当者のいない場合は「０」を記入してください。）

（２）職種別若年正社員の退職者数

専門・技術職	管理・事務職	現業職
人	人	人
49	50	51

次の問６から問１０については若年正社員がいる企業のみお答えください。若年正社員がいない企業は問１１へ進んでください。

問６　貴企業では、３年前と比べて若年正社員の定着率はどう変化していますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

向上している	やや向上している	ほぼ横ばいである	やや低下している	低下している
1	2	3	4	5

52

問７　貴企業で若年正社員の定着に役立っている施策はありますか。次の01～10のうちあてはまるものすべてに○をつけてください。特に役立つ施策をしてない場合には11に○をつけてください。

本人の能力・適性に合った配置	01
職場での意思疎通の向上	02
仕事の成果に見合った賃金	03
昇格・昇進基準の明確化	04
教育訓練の実施・援助	05
仕事と家庭の両立支援	06
配転・勤務地等人事面での配慮	07
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	08
職場環境の充実・福利厚生等の充実	09
その他	10
特に役立つ施策をしてない	11

53

Ⅳ　若年正社員の育成について

問８　若年正社員の育成はどのような方針で行いますか。また、どのようなことを実施していますか。

（１）主な育成の方針についてあてはまるもの１つに○をつけてください。

長期的な教育訓練等で人材を育成	短期的に研修等で人材を育成	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる
1	2	3

54

（２）３年前と比べ、若年正社員に実施している育成方法はどのように変化していますか。

育成方法	３年前と比べて増えた・強化した	３年前と変わらない	３年前と比べて減った・簡素化した	３年前も今も実施していない	
ＯＦＦ－ＪＴ	1	2	3	4	55
うち、外部の教育訓練機関等への委託によるＯＦＦ－ＪＴ（一部委託も含む）	1	2	3	4	56
ＯＪＴによる教育訓練	1	2	3	4	57
ジョブ・ローテーション（様々な職務の経験による人材育成）	1	2	3	4	58
自己啓発への支援	1	2	3	4	59

SAMPLE

問９　３年前と比べた若年正社員の仕事の変化は、特定の若年正社員ではなく、一般的な若年正社員を入社３年目程度の高卒者及び大卒者それぞれについてお答えください。

問11

インターンシップ（就業体験）	学生が在学中に企業において自らの専攻、将来のキャリア等に関連した就業体験を行うことをいいます。 （ただし、アルバイトなどの雇用によるものは除きます。）
トライアル雇用（試行的雇用）	学卒未就職者等の若年失業者をその後の常用雇用への移行を図るため短期間（３ヵ月以内）、試行雇用として企業が受け入れることをいいます。
紹介予定派遣	派遣元事業主が、一定の派遣期間（６ヵ月以内）の労働者派遣の役務提供の開始前又は開始後に、当該派遣労働に係る派遣労働者及び派遣先に対して、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいいます。

問12

インターンシップ	問１１の記入要領を参照してください。
トライアル雇用	問１１の記入要領を参照してください。

SAMPLE

問９　３年前と比べた若年正社員の仕事の変化で、おおむねあてはまるもの１つに○をつけてください。
高卒者及び大卒者の入社３年目程度の一般的な若年正社員についてお答えください。

（１）　担当する仕事量

区分	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	
高卒	1	2	3	4	5	60
大卒	1	2	3	4	5	61

（２）　担当する仕事の範囲

区分	拡がった	やや拡がった	変わらない	やや縮小した	縮小した	
高卒	1	2	3	4	5	62
大卒	1	2	3	4	5	63

（３）　担当する仕事の質

区分	向上した	やや向上した	変わらない	やや低下した	低下した	
高卒	1	2	3	4	5	64
大卒	1	2	3	4	5	65

（４）　担当する仕事の責任度

区分	増した	やや増した	変わらない	やや減った	減った	
高卒	1	2	3	4	5	66
大卒	1	2	3	4	5	67

問10　若年正社員に望むことや身につけて欲しい能力は何ですか。次の01～11のうちあてはまるものを
３つまで○をつけてください。特にない場合には12に○をつけてください。

職業意識・勤労意欲	01	新しい感性・柔軟な発想	05	企画・立案力	09
強い責任感	02	チャレンジ精神・向上心	06	理解力・判断力	10
忍耐力	03	リーダーシップ・実行力	07	コミュニケーション能力	11
マナー・社会常識・一般教養	04	専門知識や技能	08	特にない	12

68

問11　貴企業で、次の項目のうち、若年者の受け入れについて実施しているものはありますか。
また、今後実施する予定又は現在検討しているものはありますか。

区分	実施中	今後予定・検討中	実施予定はない	
インターンシップの受け入れ	1	2	3	69
トライアル雇用（試行的雇用）の受け入れ	1	2	3	70
非正社員から正社員への登用	1	2	3	71
紹介予定派遣の受け入れ	1	2	3	72

Ⅴ　行政等に対する要望

問12　学校、行政等に対する要望について、次の１～７のうちそれぞれあてはまるものすべてに○を
つけてください。特に要望がない場合には８に○をつけてください。

学校などでの職業教育、職業観教育	学校での進路指導の強化	インターンシップ（就業体験）への援助	公的な職業訓練の場の充実、金銭面の支援	企業説明会、就職面接会などの開催	求人・求職情報の充実、提供	トライアル雇用等に対する援助拡大	特に要望はない
1	2	3	4	5	6	7	8

73

ご協力ありがとうございました。
調査票の記入が終わりましたら、同封の返信用封筒をご使用のうえ
１０月２０日までにご返送ください。

SAMPLE

SAMPLE