

平成19年企業における採用管理等に関する実態調査

平成19年企業における採用管理等に関する実態調査票

この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対ありませんので、ありのままを記入して下さるようお願いいたします。

名称・所在地						
	都道府 県番号	一連番号		産業分類 番号		
	1	2	3	4	5	6

記入者 氏名	
電話番号	() - () 内線 ()
主な事業 の内容	

※ 宛名の所在地、名称に誤りがある場合には赤ボールペン等で訂正してください。

調査票を記入する前に必ずお読みください。

(記入上の注意)

- 裏面の記入要領を参照して記入してください。
- この調査票は、本社事業所だけでなく、支社、工場、営業所等も含めた **企業全体を単位** とする調査です。
- 調査票の記入は青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 特にことわりのない限り、**平成19年9月1日現在の状況**についてご記入ください。
- 特にことわりのない限り、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
ただし、回答欄が のように網掛けとなっている場合は複数回答をお願いします。
- ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）により、**平成19年9月20日（木）**までにご返送ください。
- この調査について、ご不明な点がございましたら、下記にお問い合わせください。

<問い合わせ先>

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎5号館
厚生労働省大臣官房統計情報部 雇用統計課雇用構造第一係
電話番号 03-5253-1111 内線 7617, 7625

1 企業の概要について（平成19年9月1日現在に在籍している労働者についてお答えください。）

問1 企業全体の常用労働者数(本社・支社・工場・営業所等の人数を合わせたもの)を1つ選んで○で囲んでください。

5,000人 以上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	30～ 99人
1	2	3	4	5

(注) 常用労働者とは、下記の①から③のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ①期間を定めずに雇われている者
- ②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
- ③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で、前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

< 記 入 要 領 >

1ページ

- 1 企業名、所在地に誤りがありましたら、赤ボールペン等で訂正してください。
- 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、又は総売上の上の最も多いものを1つ記入してください。

問 1

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

問 2

「常用労働者」は、1ページの問1を参照してください。

問 3

「正社員」及び「非正社員」は、2ページの問2を参照してください。

問 4

「正社員」及び「非正社員」は、2ページの問2を参照してください。

問 5

「正社員」は、2ページの問2を参照してください。

既卒者のうち、一部の年齢でも応募可能であれば「応募可能だった」としてください。

例えば、30歳以上の既卒者は応募不可だが、30歳未満の既卒者は応募可能である場合は、「応募可能だった」としてください。

中途採用者枠で正社員を募集するにあたり、勤務経験のある者のみ応募可能とし、勤務経験のない者は応募不可とした場合は、既卒者は「応募不可だった」としてください。

2 採用等の状況について

問2 平成19年9月1日現在在籍している常用労働者についてお答えください。

(1) 常用労働者数は、5年前(平成14年)と比べてどのように変化しましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	増えた	ほぼ変わらない	減った
5	1	2	3

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をいい、それ以外は『非正社員』として扱います。

(2) 正社員の人数は、5年前(平成14年)と比べてどのように変化しましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	正社員の人数が増えた	ほぼ変わらない	正社員の人数が減った
6	1	2	3

(3) 常用労働者に占める正社員の割合はおよどの程度ですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%
7	1	2	3	4	5	6	7

(4) 常用労働者に占める正社員の割合は、5年前(平成14年)と比べてどのように変化しましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	正社員の割合が増えた	ほぼ変わらない	正社員の割合が減った
8	1	2	3

問3 過去1年間(平成18年9月から平成19年8月まで)の採用についてお答えください。

(1) 計画どおりに採用できましたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	できた	できなかった	採用の計画がなかった
9	1	2	3

問4へ

(2) 計画どおりに採用できなかったのはどのようなことですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	正社員、非正社員ともに採用予定数を確保できなかった	正社員の採用予定数を確保できなかった	非正社員の採用予定数を確保できなかった	その他
10	1	2	3	4

(3) 採用は総合的にみて満足のものでしたか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	おおむね満足のものであった	あまり満足のものではなかった	どちらともいえない
11	1	2	3

問4 今後はどのように採用する計画ですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	正社員、非正社員ともに採用したい		正社員のみ採用したい	非正社員のみ採用したい	採用自体を控えたい	現在のところ未定
	どちらかという正社員の採用に重点を置きたい	どちらかという非正社員の採用に重点を置きたい				
12	1	2	3	4	5	6

問5 既卒者の採用についてお答えください。

ここでいう『既卒者』とは、学校卒業後すぐに貴企業に就職する者以外で、35歳未満の者をいいます(勤務経験の有無は問いません。)

(1) 過去1年間(平成18年9月から平成19年8月まで)に新規学卒者枠及び中途採用者枠で正社員を募集するにあたり、既卒者は応募可能でしたか。また、採用にいたりましたか。採用区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	採用区分	応募可能だった		応募不可だった	採用の計画がなかった
		採用にいたった	採用にいたらなかった		
13	新規学卒者枠	1	2	3	4
14	中途採用者枠	1	2	3	4

ここでいう『新規学卒者枠』とは、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『中途採用者枠』として扱います。以下の問でも同様に扱ってください。

(2) 新規学卒者枠及び中途採用者枠で正社員を募集するにあたり、既卒者の応募について今後どのような方針ですか。採用区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

	採用区分	応募可能とする	応募不可とする	現在のところ未定
15	新規学卒者枠	1	2	3
16	中途採用者枠	1	2	3

< 記 入 要 領 >

問5 (3) (4)

学歴

- 中学・・・・・・・・・・ 中学校、特別支援学校の中等部
- 高校・・・・・・・・・・ 高等学校、特別支援学校の高等部
- 専修学校(専門課程)・・ 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

問6

「新規学卒者枠」は、2ページの間5を参照してください。

「正社員」は、2ページの間2を参照してください。

「学歴」は、上記問5 (3) (4) の記入要領を参照してください。

問7

職種

管理職・・・・・・・・・・ 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をいいます。

例えば、部長、課長、工場長、支店長、駅長など。

専門・技術職・・・・・・・・ 高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する人、及び医療・法律・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。

例えば、科学研究者、鉱工業技術者、システム・エンジニア、医師、薬剤師、看護師、弁護士、税理士、記者など。

事務職・・・・・・・・・・ 人事・調査・企画・会計などの仕事、及び生産関連・営業販売・外勤に関する事務に従事する者をいいます。

例えば、事務員、レジスター係（精算のみ）、集金人、検針員、出札・改札係、速記者、キーパンチャーなど。

現業職・・・・・・・・・・ 上記の「管理職」「専門職」「技術職」及び「事務職」以外のすべての職種を含み、生産作業、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、販売店員、保険外交員、美容師、警備員、運転手など。

* 問5の(3)及び(4)は、2ページの問5の(1)で新規学卒者枠で正社員を募集するにあたり既卒者が「応募可能だった(採用にいたった、採用にいたらなかった)」と回答した企業、及び問5の(2)で新規学卒者枠で正社員を募集するにあたり既卒者を「応募可能とする」と回答した企業がお答えください。該当しない企業は問6へ進んでください。

- (3) 新規学卒者枠で正社員を募集する際、応募を受け付ける既卒者の年齢に上限がありますか。上限がある場合は何歳ですか。学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

学歴区分	年齢に上限がある			年齢に上限はない	当該区分で応募を受け付ける予定がない
	24歳以下	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満		
17 中学・高校	1	2	3	4	5
18 専修学校(専門課程)	1	2	3	4	5
19 高専・短大	1	2	3	4	5
20 大学・大学院	1	2	3	4	5

- (4) 新規学卒者枠で正社員を募集する際、応募を受け付ける既卒者の卒業後の経過期間に上限がありますか。上限がある場合はどれですか。学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

学歴区分	卒業後の経過期間に上限がある				卒業後の経過期間に上限はない	当該区分で応募を受け付ける予定がない
	1年以内	1年を超え2年以内	2年を超え3年以内	3年を超える		
21 中学・高校	1	2	3	4	5	6
22 専修学校(専門課程)	1	2	3	4	5	6
23 高専・短大	1	2	3	4	5	6
24 大学・大学院	1	2	3	4	5	6

問6 新規学卒者枠における通年採用についてお答えください。

- (1) 新規学卒者枠での正社員の採用にあたって、通年採用を実施していますか。実施していない場合、今後の方針はどのようなものですか。学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

ここでいう『通年採用』とは、4月に一括で採用する以外のことをいいます。

学歴区分	通年採用を実施している	通年採用を実施していない			採用予定がない
		今後実施する予定がある	今後実施する予定はない	現在のところ未定	
25 中学・高校	1	2	3	4	5
26 専修学校(専門課程)	1	2	3	4	5
27 高専・短大	1	2	3	4	5
28 大学・大学院	1	2	3	4	5

問7へ

- (2) 通年採用を実施している、又は今後実施する予定がある場合の採用時期はいつですか。学歴区分ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

学歴区分	春期と秋期に採用	年間を通じての随時採用	その他	当該区分で通年採用を実施していない、又は実施する予定がない
29 中学・高校	1	2	3	4
30 専修学校(専門課程)	1	2	3	4
31 高専・短大	1	2	3	4
32 大学・大学院	1	2	3	4

3 企業の中核となる人材について

問7 企業の中核となる人材についてお答えください。

- (1) 企業の中核となる人材に期待する事項はどのようなものですか。職種ごとに主なもの3つまでを○で囲んでください。

ここでいう『企業の中核となる人材』とは、正社員のうち、管理職、専門・技術職及び、現業職のうち熟練技能者をいい、役職等の名称のいかんによらず事業活動を行う上で企業の中心的、指導的な業務を担う人材のことです。

職種	決断力・実行力	専門的知識・技能	指導力	統率力	責任感	熱意・意欲
33 管理職	01	02	03	04	05	06
34 専門・技術職	01	02	03	04	05	06
35 現業職のうち熟練技能者	01	02	03	04	05	06

職種	コミュニケーション能力	創造性・企画力	国際感覚・グローバルな視野	その他	当該職種の労働者はいない
管理職	07	08	09	10	11
専門・技術職	07	08	09	10	11
現業職のうち熟練技能者	07	08	09	10	11

< 記 入 要 領 >

問7（4）

「正社員」及び「非正社員」は、2 ページの間2 を参照してください。

ここでいう「業務の効率化」には、従来正社員が行っていた業務を派遣労働者で代替したりアウトソーシング（従来社内で行われていた業務を外部に委託することにより、コスト削減や業務の効率化を図ること）したこと等を含みます。

ここでいう「非正社員から正社員への登用」とは、貴企業に雇用されている非正社員を正社員に登用したことをいいます。派遣労働者や請負労働者を直接雇用に切り替えたことではありません。

ただし、派遣労働者や請負労働者を直接雇用に切り替える際に、正社員として採用した場合には選択肢4又は5を○で囲んでください。

「新規学卒者枠」及び「中途採用者枠」は、2 ページの間5 を参照してください。

問7（6）

「団塊の世代」とは、昭和22年から24年頃までに生まれた人々（1947年から1949年頃まで）のことで、2007年に団塊の世代の退職が始まると労働力不足を引き起こすといわれています。

問7（7）

「正社員」及び「非正社員」は、2 ページの間2 を参照してください。

ここでいう「業務の効率化」には、従来正社員が行っていた業務を派遣労働者で代替したりアウトソーシング（従来社内で行われていた業務を外部に委託することにより、コスト削減や業務の効率化を図ること）すること等を含みます。

ここでいう「非正社員から正社員への登用」とは、貴企業に雇用されている非正社員を正社員に登用することをいいます。派遣労働者や請負労働者を直接雇用に切り替えることではありません。

ただし、派遣労働者や請負労働者を直接雇用に切り替える際に、正社員として採用する場合には選択肢4又は5を○で囲んでください。

「新規学卒者枠」及び「中途採用者枠」は、2 ページの間5 を参照してください。

(2) 現在、企業の中核となる人材の不足感がありますか。ない場合、将来的に不足する懸念がありますか。
次のうちから1つ選び○で囲んでください。

現在不足感がある	将来的に不足する懸念がある	現在不足感がなく、将来的にも不足する懸念がない
1	2	3

(3) 「現在不足感がなく、将来的にも不足する懸念がない」とする理由はどのようなことですか。
次のうちから1つ選び○で囲んでください。

不足に備えて、すでに対応済みであるため	もともと不足しなかったため
1	2

(4) 企業の中核となる人材の不足に備えてどのような対応をしましたか。あてはまるものすべてを○で囲んでください。

業務の効率化、正社員の育成強化等により、正社員が更に中心的な業務を担うようにした	再雇用等により定年退職者を継続して雇った	非正社員から正社員への登用により人材確保、育成を行った	新規卒業者枠での採用を増やし、計画的に育成した	即戦力として中途採用者枠での採用を増やした	その他
1	2	3	4	5	6

選択肢5を選ばなかった場合は、5ページの(9)以下へ進んでください。

(5) 中途採用者枠での採用をする際、応募者の能力を把握するにあたり、実際に効果があった方法はどれですか。あてはまるものすべてを○で囲んでください。

提出された履歴書や職務経歴書	資格・免許の保有状況	面接時の対応状況	適性検査等各種の能力診断テスト	試用期間中の業務従事状況	その他
1	2	3	4	5	6

(6) 企業の中核となる人材の不足感がある、又は将来的に不足する懸念がある要因としてどのようなことがありますか。職種ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

職種	団塊の世代の大量退職	人員構成の歪み	採用者の定着率低下による計画的な育成の困難性	新規分野への事業拡大	既存事業の拡充	その他	当該職種の労働者はいない	当該職種に不足感がない、又は将来的にも不足する懸念がない
40 管理職	1	2	3	4	5	6	7	8
41 専門・技術職	1	2	3	4	5	6	7	8
42 現業職のうち熟練技能者	1	2	3	4	5	6	7	8

(7) 企業の中核となる人材の不足感又は将来的に不足する懸念を解消するために、実施している又は実施を検討している対策はどのようなものですか。職種ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

職種	社内人材の活用			正社員の採用増による人材確保		その他	当該職種の労働者はいない	当該職種に不足感がない、又は将来的にも不足する懸念がない
	業務の効率化、正社員の育成強化等により、正社員が更に中心的な業務を担うようにする	再雇用等により定年退職者を継続して雇用する	非正社員から正社員への登用により人材確保、育成を行う	新規卒業者枠での採用を増やし、計画的に育成する	即戦力として中途採用者枠での採用を増やす			
43 管理職	1	2	3	4	5	6	7	8
44 専門・技術職	1	2	3	4	5	6	7	8
45 現業職のうち熟練技能者	1	2	3	4	5	6	7	8

選択肢5を選ばなかった場合は、5ページの(9)以下へ進んでください。

< 記 入 要 領 >

問7 (8) (9)

ここでいう「企業の中核となる人材の確保」には、採用後の教育訓練等により育成することで、将来的に企業の中核となり得る人材を確保することを含みます。

問7 (10)

「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。

「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。

問8

「正社員」及び「非正社員」は、2ページの間2を参照してください。

「職種」は、3ページ裏面の問7記入要領を参照してください。

「企業の中核となる人材」は、3ページの間7を参照してください。

- (8) 企業の中核となる人材の確保を目的として中途採用者枠での採用をするにあたり、どのような方法を用いて能力を把握しましたか、又は把握しようとしていますか。あてはまるものすべてを○で囲んでください。

提出された履歴書や職務経歴書	資格・免許の保有状況	面接時の対応状況	適性検査等各種の能力診断テスト	試用期間中の業務従事状況	その他	現在のところ未定
1	2	3	4	5	6	7

- (9) 企業の中核となる人材の確保を目的として正社員を募集する際の方法はどれですか。採用区分ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

採用区分	公共職業安定所（ハローワーク等の公的機関）	民間職業紹介所	就職情報誌（就職情報サイトを含む）、新聞の求人広告・チラシ	自社独自のウェブサイト（ホームページ等）	会社説明会を開催して（複数社の合同によるものを含む）	学校の先生等の紹介・推薦	スカウト	その他	当該区分の採用はない
新規学卒者枠	1	2	3	4	5	6	7	8	9
中途採用者枠	1	2	3	4	5	6	7	8	9

- (10) 企業の中核となる人材を育成するために、正社員に対しどのような教育訓練を行っていますか。職種ごとにあてはまるものすべてを○で囲んでください。

職種	計画的なOJT	OFF-JT		当該職種の労働者がいない
		貴企業内で実施	貴企業以外の団体が主催するもの	
管理職	1	2	3	4
専門・技術職	1	2	3	4
現業職のうち熟練技能者	1	2	3	4

4 非正社員から正社員への登用制度について

問8 非正社員から正社員への登用制度についてお答えください。

- (1) 非正社員から正社員への登用制度がありますか。また登用の実績はありますか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

ここでいう『非正社員から正社員への登用制度』とは、貴企業に雇用されている非正社員を正社員に登用することをいいます。派遣労働者や請負労働者等を直接雇用には切り替えることではありません。

制度がある	制度があり、登用の実績もある	1	→ (2)以下へ進んでください。
	制度はあるが、登用の実績はない	2	→ (2)を回答した後(4)へ進んでください。
制度がない	制度はないが、登用の実績はある	3	→ (3)以下へ進んでください。
	制度がなく、登用の実績もない	4	→ (4)へ進んでください。

- (2) 非正社員から正社員への登用制度には、年齢の上限がありますか。上限がある場合は何歳ですか。職種ごとに次のうちから1つ選び○で囲んでください。

職種	年齢に上限がある				年齢に上限はない	当該職種の労働者がいない、又は登用制度を適用していない
	24歳以下	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満	35歳以上		
管理職	1	2	3	4	5	6
専門・技術職	1	2	3	4	5	6
事務職	1	2	3	4	5	6
現業職	1	2	3	4	5	6

- (3) 非正社員から正社員へ登用した人材が、現在、企業の中核となる人材として活躍している事例がありますか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

事例がある	事例がない
1	2

- (4) 非正社員から正社員への登用について、今後どのようにする方針ですか。次のうちから1つ選び○で囲んでください。

定期的に登用していきたい	随時登用していきたい	新たに登用する予定はない	現在のところ未定
1	2	3	4

ご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手不要）をご使用のうえ9月20日（木）までにご返送ください。