

貴社の新入社員・若年層についてお聞きします。

質問 1 2013年(2013年4月入社)に新入社員を採用しましたか。 **必須**

- 採用した
- 採用していない

質問 2 質問1で「新入社員を採用した」と回答された方にお聞きします。2013年入社の新入社員は、就職活動期間(企業採用のための広報活動の解禁日)が大学3年次の10月1日から12月1日へと2ヵ月遅くなった最初の世代です。例年の新入社員と比較して、変化を感じますか。当てはまるものをお選びください。

- 優秀である
- やや優秀である
- 変わらない
- やや劣る
- 劣る

質問 3 質問1で「新入社員を採用した」と回答された方にお聞きします。例年の新入社員と比較して、2013年に入社した新入社員の意識や能力について、それぞれどのように感じていますか。

	例年より 優秀である	例年より やや優秀である	変わらない	例年より やや劣る	例年より 劣る
社会人としての意識	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
規律を守る態度・行動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自律・自主性	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
仕事に対するモチベーション	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
課題発見能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
目標達成に向けて努力する能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教養・基礎学力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コミュニケーション能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

質問 4 2014年入社の新入社員の育成に関して、最も注力する予定のテーマは何ですか。 **必須**

- 社会人としての意識
- 早期即戦力化
- 実務遂行能力
- 自社理念・事業内容の理解
- 教養・基礎学力
- 論理的思考力
- コンプライアンス・個人情報保護
- グローバル化
- キャリア開発
- OJT
- その他(以下にご記入ください)

- 2014年入社の新入社員がいない

質問 5 最近の若年者(30歳以下)の職場定着率の傾向をお聞かせください。 **必須**

- 改善している
- やや改善している
- 変わらない
- やや悪化している
- 悪化している
- 若年者がいない

質問 6 若年者の離職理由のうち、顕著なものをご記入ください。

質問 7 若年者に対する有効な離職防止策は何だとお考えですか。当てはまるものを三つまでお答えください。 **必須**

- 内定者フォロー・入社前研修
- 担当部門・上司による定期的な面談
- キャリアカウンセリングの導入
- キャリア支援制度の導入・充実
- ロールモデルとなる社員の育成
- メンター制度の導入
- 研修などを通じた長期的育成プログラムの実施
- キャリアパスの明確な提示
- 公正・透明な評価の導入
- 成果主義型評価の導入
- 年功序列型評価の導入
- 若年社員の裁量権拡大や権限委譲
- 本人の希望を活かした配置
- 組織内の関係性を密にする取組み
- 賃金水準の引き上げ
- 福利厚生 の充実
- その他(以下にご記入ください)

- 特に対策は行っていない

貴社のミドルマネジャー(主に課長職)についてお聞きします。

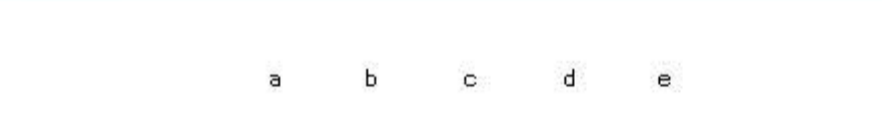
質問 8 ミドルマネジャーが抱えている問題として当てはまるものを以下の中から全てお選びください。 **必須**

- 業務が過多である
- 疲弊している
- モチベーションが低下している
- 経営戦略の具現化ができていない
- 必要な経験や知識が備わっていない
- 部下の育成能力が不足している
- 後輩の指導経験が乏しいものが突然マネジャーになる
- 多様な人材をマネジメントする能力が不足している
- 事業再編や戦略の策定など変革に参加した経験が不足している
- 部門を超えて連携した経験が不足している
- 適切な管理職人材の選抜ができていない
- 管理職に対して適切な評価や処遇ができていない
- 特になし

質問 9 現在、ミドルマネジャーとして最も活躍しているのはどの世代ですか。 **必須**

- 50代以上
- 40代後半
- 40代前半
- 30代後半
- 30代前半
- 20代以下
- よく分からない

質問 10 ミドルマネジャーの現状について最も近いものをお選びください。 **必須**



- a. マネジャー業務に注力している
- b. どちらかというとマネジャー業務に注力している
- c. マネジャー業務とプレーヤー業務を同じぐらいの割合で行っている
- d. どちらかというとプレーヤー業務に注力している
- e. プレーヤー業務に注力している

質問 11 ミドルマネジャーに対して期待している最も重要な役割として当てはまるものをお選びください。 **必須**

- 経営戦略・ビジョンの具現化
- 現場の活性化・モチベーションの維持・向上
- チームの目標設定・達成
- 部下の育成・マネジメント
- 多様な人材のマネジメント
- 新規事業の創出
- その他(以下にご記入ください)

質問 12 現在、ミドルマネジャー育成で実施している施策と今後実施したい施策として当てはまるものを、以下の中から全てお選びください。 **必須**

	現在	今後
ミドルマネジャー候補の早期選抜・育成	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
計画的なジョブアサインメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ミドルマネジャー同士で対話する場の構築	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OJTマニュアルなどのツールの提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
組織体制の見直し	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ミドルマネジャーの業務負荷軽減	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企業内・外大学などでの育成	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

質問 13 現在は、グローバル化、市場環境の激変により、ミドルマネジャーには「変化を踏まえた新しい事業や仕組みを企画立案する」役割が求められると言われています。貴社のミドルマネジャーはこの役割を果たしていますか。 **必須**

- 果たしている
- やや果たしている
- あまり果たしていない
- 果たしていない

質問 14 質問13で「あまり果たしていない」「果たしていない」と回答された方にお聞きします。何が障害となっていますか。自由にご記入ください。

質問 15 現在はグローバル化や価値観や働き方の多様化により、ミドルマネジャーには「多様な人材を活用するダイバーシティ・マネジメント」の役割が求められると言われています。貴社のミドルマネジャーはこの役割を果たしていますか。 **必須**

- 果たしている
- やや果たしている
- あまり果たしていない
- 果たしていない

質問 16 質問15で「あまり果たしていない」「果たしていない」と回答された方にお聞きします。何が障害となっていますか。自由にご記入ください。