

職場環境

回答者数 654

人員構成

タイプ1	222	33.9%
タイプ2	45	6.9%
タイプ3	162	24.8%
タイプ4	114	17.4%
タイプ5	111	17.0%
	654	100.0%

質問1_採用

回答	/654	
中途採用	368	56.3%
新卒採用	319	48.8%
タレントマネジメント	242	37.0%
人事異動	216	33.0%
障がい者雇用	204	31.2%
高齢者雇用	160	24.5%
非正規社員の雇用	131	20.0%
外国人採用・活用	86	13.1%
派遣・業務請負	85	13.0%
雇用調整	63	9.6%
再就職支援	39	6.0%

質問1_人材育成

回答	/654	
管理職・リーダーの育成	531	81.2%
新入社員・若手社員の育成	331	50.6%
次世代経営者の育成	295	45.1%
コミュニケーション能力	231	35.3%
キャリア開発	221	33.8%
組織開発	196	30.0%
考課者訓練	186	28.4%
チームビルディング	165	25.2%
ロジカルシンキング	164	25.1%
グローバル人材の育成	146	22.3%
コーチング	146	22.3%
OJT	136	20.8%
語学力	118	18.0%
プレゼンテーション能力	116	17.7%
自己啓発	108	16.5%
ビジネスマナー	86	13.1%
接客・CS	85	13.0%
OFF-JT	68	10.4%

質問1_人事制度

回答	/654	
人事考課・人事評価・目標管理	418	63.9%
人事制度	352	53.8%
報酬制度	258	39.4%
労働時間の管理・休暇付与	233	35.6%
等級制度	191	29.2%
就業規則	116	17.7%
人事情報システム	113	17.3%
人件費管理	112	17.1%
退職金・年金	100	15.3%
労働相談・労使関係	97	14.8%
非金銭的報酬	87	13.3%
給与計算	59	9.0%
社会保険	31	4.7%

質問1_職場環境

回答	/654	
従業員のモチベーション	442	67.6%
メンタルヘルス	365	55.8%
ワークライフバランス	316	48.3%
女性活躍推進	270	41.3%
職場コミュニケーション	258	39.4%
企業理念・価値観の共有・浸透	206	31.5%
健康管理	181	27.7%
ダイバーシティへの対応	180	27.5%
セクハラ・パワハラ対策	156	23.9%
法令順守・法改正への対応	137	20.9%
グローバル対応	118	18.0%
福利厚生	110	16.8%
オフィス環境	99	15.1%
CSRへの対応	60	9.2%
社宅・寮	38	5.8%

質問2

回答	/654	
経営戦略・ビジョンとのリンク	443	67.7%
職場活力・モチベーションへの寄与	406	62.1%
従業員の制度・施策への納得感	325	49.7%
成果・売上への繋がりやすさ	181	27.7%
法律改正・動向	164	25.1%
長期間安定した雇用環境の整備	88	13.5%
経営のグローバル化への対応	50	7.6%
労働力人口の減少	42	6.4%
企業イメージの向上	40	6.1%
他社の動向	24	3.7%
その他	5	0.8%

質問3

回答	/654	
Web・インターネット	476	72.8%
勉強会やセミナーへの参加	333	50.9%
新聞	268	41.0%
雑誌・書籍	264	40.4%
政府や公的機関の機関紙・HP	261	39.9%
取引会社からの情報提供	85	13.0%
テレビ・ラジオ	61	9.3%
SNS (Facebook・Twitter等)	36	5.5%
その他	10	1.5%

質問4		
0%	123	18.8%
0%超～3%未満	175	26.8%
3%以上～5%未満	116	17.7%
5%以上～10%未満	80	12.2%
10%以上～15%未満	47	7.2%
15%以上～20%未満	27	4.1%
20%以上～30%未満	33	5.0%
30%以上～50%未満	25	3.8%
50%以上	28	4.3%
	654	100.0%

質問5		
0%	46	7.0%
0%超～3%未満	113	17.3%
3%以上～5%未満	100	15.3%
5%以上～10%未満	110	16.8%
10%以上～15%未満	65	9.9%
15%以上～20%未満	45	6.9%
20%以上～30%未満	52	8.0%
30%以上～50%未満	29	4.4%
50%以上	35	5.4%
わからない	59	9.0%
	654	100.0%

質問6		
回答	/654	
候補となる従業員の不在	371	56.7%
長時間労働など働き方における問題	222	33.9%
管理監督者・マネジメント層の理解・リーダーシップ不足	184	28.1%
人材戦略において女性活躍推進策が不明確	153	23.4%
女性管理職を受け入れにくい社内の雰囲気	122	18.7%
経営者の理解・リーダーシップ不足	96	14.7%
候補となる従業員が管理職登用を拒否	91	13.9%
転居を伴う転勤の問題	72	11.0%
その他	21	3.2%
問題はない	51	7.8%
女性管理職を増やす必要はない	15	2.3%

質問7		
回答	/654	
ロールモデルの存在	245	37.5%
長時間労働など働き方の見直し	216	33.0%
管理監督者・マネジメント層の理解・リーダーシップ	202	30.9%
経営者の理解・リーダーシップ	181	27.7%
女性管理職を受け入れる社内の雰囲気作り	154	23.5%
女性の採用数の拡大	123	18.8%
女性管理職を増やすための研修制度の充実	106	16.2%
男性社員の理解・サポート	102	15.6%
女性活用の目標値や達成時期の明示	88	13.5%
コース転換（一般職から総合職へ等）の柔軟化・昇進ルートの確立	51	7.8%
ポジティブアクションの実施	51	7.8%
転勤制度の見直し	31	4.7%
その他	31	4.7%
女性管理職を増やす必要はない	23	3.5%

質問8-1		
ある	327	50.0%
準備・検討している	122	18.7%
ない	129	19.7%
未定/わからない	76	11.6%
	654	100.0%

質問8-2		
回答	/449	
従業員の心身の健康維持	242	53.9%
従業員満足度やモチベーションの向上	208	46.3%
女性の活躍促進	164	36.5%
従業員の創造性・視点の多様化の推進	115	25.6%
生産性向上・経営コスト削減(残業代等)	99	22.0%
定着率向上	80	17.8%
労働時間や勤務地に制限のある社員の雇用	80	17.8%
成果・売上の向上	61	13.6%
企業イメージの向上	37	8.2%
採用上のアピール	24	5.3%
その他	5	1.1%

質問9		
回答	/327	
従業員満足度やモチベーションの向上	101	30.9%
女性の活躍促進	90	27.5%
従業員の心身の健康維持	89	27.2%
定着率向上	66	20.2%
生産性向上・経営コスト削減(残業代等)	52	15.9%
従業員の創造性・視点の多様化の推進	46	14.1%
労働時間や勤務地に制限のある社員の雇用	45	13.8%
企業イメージの向上	42	12.8%
採用上のアピール	41	12.5%
その他	13	4.0%
成果・売上の向上	11	3.4%

質問10		
回答	/449	
管理監督者・マネジメント層の理解・リーダーシップ不足	157	35.0%
従業員の意識変革の遅れ	138	30.7%
ワークライフバランスを受け入れにくい社内の雰囲気	109	24.3%
短期的な売上・成果を優先させる風潮	91	20.3%
取り組みへの人員・コストの負担	89	19.8%
取り組みの周知不足	75	16.7%
賃金・評価などの制度整備の困難さ	74	16.5%
経営者の理解・リーダーシップ不足	68	15.1%
問題はない	38	8.5%
その他	12	2.7%

質問11		
1歳	250	38.2%
1歳以上2歳未満	212	32.4%
2歳以上3歳未満	105	16.1%
3歳以上	87	13.3%
	654	100.0%

質問12		
取得実績あり	176	26.9%
取得実績なし	362	55.4%
わからない	116	17.7%
	654	100.0%

質問14		
回答	/654	
従業員からの自己申告や相談があった際に把握する	412	63.0%
直属の上司による面談等で把握する	249	38.1%
従業員から介護に関する制度利用の申請があった際に把握する	243	37.2%
特に把握していない	109	16.7%
人事が行う面談等で把握する	78	11.9%
ルールとして申請義務やチェックシステムがある	19	2.9%
その他	13	2.0%

質問16		
回答	/654	
産業医の設置	435	66.5%
社内外の相談窓口の設置	341	52.1%
労働時間の削減や働き方の柔軟化	278	42.5%
管理監督者・マネジメント層の教育・研修	259	39.6%
職場(労働環境)の改善	250	38.2%
従業員への教育・研修	227	34.7%
ストレスチェック等による状況把握	225	34.4%
経営者への教育・研修	71	10.9%
その他	14	2.1%
特に実施していない	72	11.0%

質問17		
回答	/654	
従業員からの自己申告や相談があった際に把握する	472	72.2%
上司による面談等で把握する	396	60.6%
従業員から休職等に関する制度利用の申請があった際に把握する	264	40.4%
人事もしくは担当者が行う面談等で把握する	250	38.2%
専用の診断システムがある	46	7.0%
特に把握していない	46	7.0%
その他	12	1.8%

質問18-1		
ある	258	39.4%
準備・検討している	54	8.3%
ない	216	33.0%
わからない	126	19.3%
	654	100.0%

質問19		
詳細まで知っている	13	2.0%
大まかな内容は知っている	102	15.6%
名称を聞いたことはある	170	26.0%
知らない	369	56.4%
	654	100.0%

質問21

回答	/654	
未就学児の子育て中の女性	506	77.4%
60歳以上の高齢者	448	68.5%
障がい者	377	57.6%
外国籍人材	301	46.0%
出産・育児で退職した従業員の再雇用	204	31.2%
LGBT(同性愛者や性同一性障害など性的少数者)	45	6.9%
上記に当てはまるものはない	59	9.0%

質問22

回答	/654	
短時間勤務者	490	74.9%
シフト勤務者	249	38.1%
在宅勤務者・テレワーク	160	24.5%
副業・パラレルキャリア	63	9.6%
上記に当てはまるものはない	112	17.1%

質問23

回答	/654	
従業員の創造性・視点の多様化の推進	319	48.8%
定着率向上	271	41.4%
従業員満足度やモチベーションの向上	264	40.4%
企業イメージの向上	126	19.3%
採用上のアピール	111	17.0%
社内コミュニケーションの促進	78	11.9%
成果・売上の向上	77	11.8%
新たなマーケットの拡大	57	8.7%
対人関係力の向上	55	8.4%
その他	17	2.6%
メリットはない	48	7.3%