

面接者名 \_\_\_\_\_

面接の日時 \_\_\_\_\_

## 《日本の工場・企業における職務意識調査》

この調査は、純粋に学問的目的のみに基づくものです。従って個人の秘密は固く守られますし、また他の目的に利用されることもありませんので、思っている通りのことを答えてください。また答えたくない質問には、答えなくても結構です。

### I 被面接者に関する基礎情報

(被面接者名： \_\_\_\_\_ 性： 1. 男 2. 女 )

まず職務意識の質問に入る前に、あなた御自身に関するいくつかのことを、お伺いします。

A. この企業で、何年間働いていますか？

1. \_\_\_\_\_ 年間 (正確にはいつから働いていますか？ i. \_\_\_\_\_ 年から)

B. この企業へ勤める前に、他で働いていたことがありますか？ (複数の場合も記録)

1. ない 2. ある (その会社名 i. \_\_\_\_\_ ii. \_\_\_\_\_ 年間)

C. この工場(企業)では、どんな仕事に就いていますか？

1. \_\_\_\_\_ 部 2. \_\_\_\_\_ 課 3. 職位 \_\_\_\_\_

D. どこに住んでいますか？

地名 1. \_\_\_\_\_  
住宅の種類 2. ( i. 持ち家・マンション ii. 社宅 iii. 賃貸家屋・アパート  
iv. 寮)

\*E. どこで育ちましたか？

県名 1. \_\_\_\_\_ 市町村名 2. \_\_\_\_\_ (市, 町, 村)

F. 現在何才ですか？

1. \_\_\_\_\_ 才 (何年に生まれましたか？ i. \_\_\_\_\_ 年)

\*\*G. これまでに1年以上の単身赴任の経験は、ありますか？(現在単身赴任中の場合は◎印とし、その回数も含む)

1. ない 2. 1回 3. 2回 4. 3回以上

\*H. 最終学歴は？

2. 中学卒 3. 高校卒 4. 短大卒  
5. 大学卒 (i. 文科系, ii. 理工系) 6. 大学院卒 (i. 修士, ii. 博士)  
7. その他専門学校など卒業 (名称： \_\_\_\_\_)

- \* I. 現在の仕事に関連する資格(検定や級など)を、何かお持ちですか？  
 1. 特になし 2. あり (i. \_\_\_\_\_, ii. \_\_\_\_\_, iii. \_\_\_\_\_)
- J. 毎月の給与はどの位ありますか(例えば9月分の手取りで)？  
 1. 月 \_\_\_\_\_ 円
- K. 結婚していらっしゃいますか？  
 1. 未婚 2. 既婚 3. 離婚 4. 死別
- L. お子さんは何人ありますか？  
 1. 0人 2. 1人 3. 2人 4. 3人 5. 4人以上  
 (その年齢は？ i. \_\_\_\_\_ 才 ii. \_\_\_\_\_ 才 iii. \_\_\_\_\_ 才)
- M. 一緒に住んでいる家族は、あなたも含め何人ですか？  
 1. \_\_\_\_\_ 人 (1人の場合, i. 単身赴任か ii. 否か)

これからゆっくり質問を1度、回答を2度読み上げますので、その回答群のなかから、御自分の気持ちに最もぴったりの回答を、1つだけ選んで下さい。

## II 職務満足などについて

- \* A. あなたは現在の仕事に満足していますか？  
 1. 満足している 2. 満足・不満足どちらともいえない  
 3. やや不満である
- B. あなたは、この工場(企業)で定年まで働くつもりですか？  
 1. 定年まで働く 2. 当分の間はここで働く  
 3. どうするかまだ決めていない  
 4. もっと自分に適切な企業があれば変わりたい
- \* C. あなたは、定年後の生活についてどう思っていますか？  
 1. 悠々自適を楽しみにしている 2. まだあまり考えたことはない  
 3. 健康や収入に不安を感じる
- Cm. 今日の高齢化社会における定年後の再雇用について、あなたはどのように思いますか？  
 1. 企業側の生産性やまとまりも考え、定年後は悠々自適な生活に入るのが良い。  
 2. 周囲との協調性などがあれば、定年後も働くのが良い。  
 3. 本人が働く強い意欲と能力を備えていれば、再雇用は望ましい。
- \* D. 将来もしあなたの息子や娘に、この工場(企業)のあなたの仕事と同じ仕事を提供されるとしたら、あなたはどのように考えますか？  
 1. ぜひ息子や娘にも就職させたい  
 2. 彼らが自分の意志で決めるのがよい  
 3. 彼らには、今の自分の仕事とは異なった仕事について欲しい
- E. もしあなたが、現在の職場に誇りを持っているとすれば、それはこの会社に所属していることに対してですか、それともあなたの職務(仕事)に対してですか？  
 1. 会社に対して 2. 職務に対して  
 3. 必ずしもどちらにも誇りを持っているとはいえない

- F. もしあなたに昇進(ただし昇給はなし)か、昇給(昇進なし)のどちらか1つが許されるとしたら、どちらを選びますか？  
1. 昇進 2. 昇給 3. どちらでもよい
- G. あなたにとって、“よい仕事”とは、次のどれを意味しますか？  
1. 給料が高いこと 2. 働きがい(仕事に価値)があること  
3. 職場の人間関係がよいこと 4. 長く働けること  
5. 仕事之乐なこと
- H. あなたは、現在のあなたの給与をどう思いますか？  
1. もう少し高くてもよい 2. まあまあと思っている  
3. 十分である
- I. あなたは、現在の休日制度や労働時間をどう思いますか？  
1. 現状で満足である 2. もっと労働時間を少なくすべきである  
3. 多少労働時間が増えても、収入の多い方がよい
- \* J. あなたは、職場の福利厚生施設についてどう思いますか？  
1. 十分満足である 2. まあ現状でやむをえない  
3. 改善の余地がある
- K. たとえ企業の利潤をある程度圧迫しても、福利厚生施設は充実されるべきだと思いますか？  
1. 厚生施設は従業員にとって重要だから、それ相応に優先されるべきだ  
2. 企業は利潤を第1に考えるべきだ
- L. あなたは、ボーナスや諸手当についてどう思いますか？  
1. 十分である 2. 十分ではないが悪くもない  
3. 不十分である
- \* M. あなたは日本の企業で一般的に行われている定期的な人事異動(転勤制度)をどう思いますか？  
1. 職場の活性化を図るうえで有益 2. 好ましくはないが、やむをえない  
3. 家族の問題などがあり、好ましくない
- N. あなたの最も親しい友人は、職場の人ですか、それとも工場(企業)外の人ですか？  
1. 同じ工場(企業)の人である 2. 親しい友人は工場(企業)の外にいる
- \* O. あなたにとって最も重要と考えられる生活はどれですか？  
1. 家庭生活・個人の生活 2. 職場での生活・人間関係  
3. そのいずれでもない社会的活動など
- P. あなたの仕事には、熟練や経験が必要ですか？  
1. 大いに必要である 2. 少し必要である 3. ほとんど必要ない
- \* Q. 給与には大きく分けて、時間給と職能給がありますが、あなたはどちらを希望しますか？  
1. 仕事の速い遅いに左右されない時間給が良い  
2. 自分の能力が評価される職能給が良い

- R. もし今のあなたの仕事と全く同じ仕事で、もっと高い給与を支払おうという企業が現れたら、あなたは今の職場を変わりますか？
1. 変わる
  2. わからない
  3. 変わらない（その理由は？ i. \_\_\_\_\_ )
- S. もし仮に転職する機会があるとすれば、どんな仕事を選びますか？
1. もっと給料の高い仕事
  2. もっと技能が生かせる仕事
  3. もっと楽な仕事
  4. もっと挑戦的で面白い仕事
- Tm. 市場（顧客）に対する企業活動は、今日どうあるべきだと考えますか？
1. 市場に積極的に働きかけ、新しく開発したものを売る努力が必要
  2. 新しい市場を探し出し、それにふさわしく企業自身も変わっていく努力が重要
- Um. あなたの会社で新しいプロジェクトを立ちあげるとき、独立した単位組織を形成する方式をどう思いますか？
1. 十分にネットワークを築けないと、基盤が弱く不安定になる可能性がある
  2. 柔軟性が確保され、将来的な展開が期待される
  3. 一長一短だが、やってみる価値がある

### Ⅲ 帰属意識等について

- \* A. あなたは、現在の仕事をどうやって見つけましたか？
1. 親戚や先輩などの紹介・推薦で
  2. 公的機関(含む学校)の紹介で
  3. 自分自身が直接探して
- B. あなたは超勤・その他で追加収入があるのと、予定の時間に帰宅できるのと、どちらを希望しますか？
1. 収入増を希望する
  2. どちらともいえない
  3. 追加収入はなくても決まった時間に帰宅したい
- C. あなたは、工場のなかで色々異なった職場への配置変えがあった方がよいと思いますか？
1. いいえ、同じ仕事のままの方がよい
  2. はい、色々な職種を経験したい
- \* D. ある人が短期間欠勤した時、その仕事は誰がそれを補充すべきだと考えますか？
1. その人が後日やればよい
  2. 同じ職場の人が代ってやればよい
  3. 他の人が応援にくるべきだ
- E. あなたの工場(企業)や周囲の社会では、男性と女性の能力が等しい場合、平等に扱われていると思いますか？
1. 概ね平等である
  2. 平等に扱われていない
  3. 問題によっては、必ずしも常に平等である必要はない
- F. 管理者と一般職の従業員が同じ食堂で食事をとることを、あなたはどう思いますか？
1. 必ずしも同じ食堂でとる必要はない
  2. 同じ食堂で同じ食事をとることにより、一体感が生まれると思う
  3. 私個人としては、別々の食堂の方が気楽でよい

- G. あなたの工場で制服を着用することは、意味のあることだと思いますか？
1. 服装は本来個人の自由であるべきだ
  2. 制服は従業員の一体感を醸成するうえで有用だ
  3. 実用性の観点から制服はあった方がよい
- H. 「朝礼」(朝の工場全体の打ち合わせ)は必要だと思いますか？
1. 必ずしも必要ではない
  2. 従業員の一体感と規律をつくり出すためにあった方がよい
  3. 作業を円滑に進めるための打ち合わせが、適宜あればよい
- I. 工場(企業)全体のレクリエーション活動(運動会やパーティなどの親睦活動)についてどう思いますか？
1. それは企業のやる仕事ではない
  2. 従業員の一体感をうむためにあった方がよい
- J. 企業の主たる目的はどこにあると思いますか？
1. 株主(資本家)および経営者の利益獲得
  2. 会社自体(法人としての企業)の存続・発展
  3. 従業員の雇用確保と福祉向上
- Jm. あなたは今後の会社組織の在りかたとして、どのような状態が最も望ましいと考えますか？
1. 緻密に計算された機械のような体系的組織
  2. 市場の状況に応じ、形態を変えうる柔軟な組織
- Jmm. 企業の意思決定の在り方について、あなたはどれが最も適切と思いますか？
1. 強いリーダーシップの下で、上からの指令や命令によるのが良い
  2. 現場の経験を踏まえた下からの情報に基づき決定することが重要
- K. あなたが会社の研修や会社の派遣などで、新しい企業情報や技術知識を得たとき、それを他の同僚にも分与・共有すべきだと思いますか？
1. 仕事の一部なので当然そうすべきだ
  2. それは個人に与えられたものなので、必ずしもその必要はない
- \*L. 企業の中で人物を評価する場合、どのような基準が最も重要だと思いますか？
1. 専門知識・学歴
  2. 職務経験と実績
  3. 人間的な魅力
- \*\*M. 以前から日本では、勤勉はきわめて重要な美徳と考える見方がありますが、あなたは どう 思いますか？
1. 勤勉こそが、高い労働生産性を支える重要な資質である
  2. 勤勉は大事であるが、自分の生活やシステム全体とのバランスも考えるべきだ
  3. 勤勉よりも、教育や訓練など能力の開発・養成こそが重視されるべきだ
- \*\*N. 日本人は昔から、儒教精神に基づく勤勉な国民であるという説がありますが、そう 思いますか？
1. 特に日本人だけが勤勉なわけではない
  2. 勤勉だが、それは単に日本社会の構造や民族性に基づくものである
  3. 日本人の勤勉性には、儒教的な考え方が色濃く反映していると思う

## IV 熟練や技術観などについて

- B. 熟練や技術の習熟には、工場内の一つの職場に出来るだけ長くいる方がよいと思いますか？
1. 複数の職場を経験する方が、真の熟練には役立つと思う
  2. 一つの職場に長くいる方がよい
- C. 新しい機械設備が導入されたり、技術革新があったとき、その利用・対応には何が最も重要だと思いますか？
1. これまでの経験
  2. 特定の技術教育
  3. O J T
- D. いまある機械設備に技術革新があり、その導入が可能な時、既存の機械は廃棄しても導入すべきだと思いますか？
1. その技術革新が画期的ならば、廃棄しても導入すべき
  2. 現在の設備がまだ使えるのならば、導入すべきではない
  3. 現在の設備の性能が落ちてきてから、導入すればよい
- E. あなたの工場に新鋭の機械設備が配備されたとき、あなたはどのようにしますか？  
(賃金の上昇はないものとする)
1. 正式の教育訓練を受けて、そこに配置されたい
  2. 現在の職場で満足しているので、このままでよい
  3. O J T程度の簡単な教育訓練なら受けて、新しい機械の操作をしたい
- F. あなたの工場の製品検査・品質検査をどう思いますか？
1. よく知らない
  2. 現状のままでよい
  3. もっと厳しくした方がよい
- G. あなたの工場ではQCサークル制度を導入していますか？
1. 導入している
  2. 導入していない
  3. よくわからない
- H. あなたは、QCサークルとはどういう目的と機能をもつものか御存知ですか？
1. よく知っている
  2. 詳しくは知らないが一応知っている
  3. 知らない
- I. いまあなたの熟練度や技能水準をさらにひきあげるためには、何が最も必要だと思いますか？
1. 上司の技術指導
  2. 工場外での技術教育
  3. 労働意欲をひきおこす職場の環境改善
- \* J. 職長や監督者など広義の中間管理職の資質として、次のどれが最も重要だとあなたは考えますか？
1. 教育・学歴
  2. 熟練・経験
  3. 人間的魅力
- K. あなたは労働組合の生産性向上に対する取り組みをどう思いますか？
1. 労働組合も、もっと積極的に生産性向上の問題にとりくむべきだ
  2. 労働組合は、労働者の権利を守ってさえいればそれでよい
  3. 労働組合も、よくやっていると思う
- M. 品質を改善するためには、どういうことが最も有効だと考えますか？
1. 新しい機械設備を導入すること

2. 従業員の品質に対する態度を改善すること
3. 管理者・技術者の意識改善と能力向上を図ること

O. あなたは職場で困った問題がおきたとき、誰に相談しますか？

1. 上司
2. 労働組合
3. 同僚
4. 家族

## V 社会意識及び補充質問

\* A. あなたは現在の日本における最も深刻な社会問題は、何だと考えますか？

(順番をつけ2つ(◎, ○)選んで下さい)

1. 子供達の教育問題
2. 環境破壊問題
3. 家族崩壊問題
4. 老人介護問題
5. 性風俗の乱れ
6. 犯罪・暴力
7. その他 ( \_\_\_\_\_ )

B. 熟練の形成には、次のうちどの要因が最も重要だと思いますか？

(重要な順に2つ(◎, ○)選んで下さい)

1. 経験
2. 基礎教育
3. 管理者の指導
4. 健康的な体力
5. カンなどの個人の天性

\* C. あなたは企業利益の社会的還元活動についてどう思いますか？

1. 今の時代、当然必要である
2. 税金を通じて行われていれば、それでよいはず
3. 経営を圧迫しない範囲なら、やむをえない

\* D. 仕事にはお互いの競争が持ち込まれるべきだと考えますか？

1. 競争は必要である
2. 競争より職場の人間関係や協調の方が重要だ

E. もし職場にどうしても競争が必要な場合、次のいずれがよいですか？

1. 個人間の競争
2. グループをつくり、グループ間での競争

\* F. 勤続年数により大きく賃金の上がる年功序列型賃金システムをどう思いますか？

1. 年功賃金は重要である
2. 賃金は年功(勤続年数)依存ではなく、平等な方がよい
3. 賃金は能力給(含む出来高給)がよい

G. あなたは終身雇用(停年までの雇用保障)について、どう思いますか？

1. 生産性を低くする傾向を生み出すと思う
2. 雇用の長期的安定は従業員にとって好ましい
3. 長期的安定雇用よりも、自由な転職機会の多い方が重要である

H. 昇進は勤続の長さに関連づけられるべきだと思いますか？

1. はい、昇進に際して評価されるべきと思う
2. いいえ、昇進は別の能力で判断されるべきと思う

I. あなたは、現在の賃金体系全体をどう思いますか？

1. 従業員相互間にもっと大きな格差があってもよい
2. 適切である
3. 格差が大きすぎて不平等である

- J. 賃金や昇進、地位などは、原則として教育水準(学歴)に応じて決められるべきだという意見がありますが、あなたはどう思いますか？
1. 原則としては賛成だ
  2. 教育以外にも考慮すべき重要な要因はたくさんある
  3. 教育水準は必ずしも有効な判断基準ではない
- \* K. あなたは、秀れた企業経営者には次のどんな資質が最も重要だと思いますか？
1. 大きな利潤をあげる能力
  2. 従業員の世話をよくすること
  3. 社会的関心などをも含めた人間的魅力
- \* L. 経営者・管理者は、その企業で働いている者の中から抜擢されるべきだという意見がありますが、あなたはどう思いますか？
1. 原則として賛成
  2. 能力がありさえすれば外部の人でもかまわない
- \* N. あなたは、上司から直接指導や助言を受けることがよくありますか？
1. よくある
  2. たまにある
  3. ほとんどない
- O. あなたは会社の外で、上司とよく話したり、一緒に食事をしたりする機会がありますか？
1. よくある
  2. たまにある
  3. ほとんどない
- P. 工場で何か意思決定をするとき、トップ・ダウン方式を原則とすべきだという意見がありますが、あなたはどう思いますか？
1. 賛成だ
  2. 賛成だが、一応は従業員の意見も聞くべきだ
  3. 工場全体の合意を得てから決定すべきだ
- Q. 中間管理職(部長・課長職など)には、現場からの提案をトップの方針・意思決定に反映させる(ボトムアップ)大事な役割がある、という意見についてあなたはどう思いますか？
1. 賛成だ
  2. むしろ逆に、トップの方針を現場に適確に伝える(トップダウン)のが役割である
- R. あなたの工場では、「提案制度」に則り生産活動の改革に関する提案をすることは評価されますか？
1. 必ずしも歓迎されない
  2. 評価され、長期的には昇進や昇給につながっていると思う
  3. 提案した方がよいとは思いますが、評価されているかどうかは分からない
- \* S. あなたは現在の日本企業に、どんな問題を感じていますか？
1. 過当競争である
  2. 企業内に真の競争がない
  3. あまりに短期的な利益追求型である
  4. 企業内の人間関係が複雑で煩わしい
  5. 模倣・追随にはしり、独創性が尊重されない
  6. その他 ( \_\_\_\_\_ )
- \* T. あなたはアジアの労働力の質をどう思いますか？
1. 潜在的には日本人と同じである
  2. 日本人より劣っている

3. 現在すでに日本人と同程度である

\*\*T. 日本の労働力人口の減少に伴い、日本でも外国人労働者(広義)を積極的に活用すべきであるという意見がありますが、あなたはどう思いますか？

1. 色々な摩擦が生じるので、必要ない
2. 技術者や専門職などに限定し、部分的に市場を開放すればよい
3. 各種の低賃金労働での人手不足を考えると、積極的に活用した方がよい

\*U. あなたはいわゆる「日本的経営」(終身雇用や年功賃金、福祉重視、労使一体的経営等々)はアジアへ移転可能だと思いますか？

1. 「日本的経営」には普遍性があるので可能である
2. それは文化的に特殊なものなので困難である
3. 何も「日本的経営」として特殊に捉える必要はない

\*\*U. 近年のバブル経済崩壊後、いわゆる「日本的経営」の考え方は変更すべきだという意見がありますが、

あなたはどう思いますか？

1. 変更の必要はない
2. 変更すべきである
3. 変更するにしても時間をかけ、ゆっくり変わるべきだ
4. 当面は変更するにしても、将来は再びその精神に戻るべきだ

\*V. あなたは日本企業のアジア進出をどう思いますか？

1. 他国との競争上やむをえない
2. 低賃金労働力を積極的に活用すべきである
3. 空洞化するので好ましくない

\*W. あなたは今日の日本経済の国際競争力の源泉はどこにあると思いますか？

1. 技術水準の高さ
2. 労働力の質の高さ
3. 秀れた経営者能力
4. 日本の文化や産業組織
5. 中間管理者層の質の高さ

御協力ありがとうございました