

「ニューノーマル時代の若手従業員の育成と 職場コミュニケーション」 調査研究に関するアンケートご協力のお願い

2023年3月吉日
(公財)中部産業・労働政策研究会

中部産業・労働政策研究会（以下、中部産政研）は、中部地方の主要な企業と労働組合が発起人となって1988年に設立された研究機関で、労使がかかえる中長期的な課題につき毎年テーマを定め、実証的な調査研究を行っております。今年度は、「ニューノーマル時代の若手従業員の育成と職場コミュニケーション」をテーマとし、職場における実態の具体的な調査を進めていきます。
[ねらい]

コロナ禍で急速に進んだオンラインをベースにした新しい働き方において、多くの企業で若手従業員の人材育成や上司・部下間のコミュニケーション等に関する問題意識が高くなってきています。さらに、若手従業員を中心に仕事や生活に対する考えは多様化し、職場内でも年齢や立場による意識のギャップは大きくなり、ニューノーマル時代での強い職場づくりは喫緊の課題です。

そこで、管理・監督者と若手従業員の声を通して、職場運営やスキルアップ等に関する現状認識や課題を把握し、着実な人材育成と円滑なコミュニケーションができる職場づくりの方向性や取り組み等を提言することを目的に、本調査を企画いたしました。

お忙しいところ大変恐縮ですが、趣旨をご理解賜りご回答へのご協力をお願い申し上げます。

回答にあたって

1. 所要時間は10～15分ほどでご回答いただけます。
2. ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、個人を特定したり、評価につなげることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。
3. 回答日現在の状況でご回答ください。
4. はじめに「部署コード」（もしくは展開部署から案内の番号等）をご入力いただいた後に、アンケート設問等のご回答をお願いいたします。
(選択肢がある場合は該当する番号を選択、数値欄には半角数字を、自由記述欄にはご意見等をご入力ください)
5. ご回答いただいた結果は本研究の研究主査が分析し、調査結果や各種の提言について、本年秋実施予定の「公開セミナー」での講演や最終報告書（書籍）の発刊、中部産政研のホームページへの掲載等を通して、研究内容を広く発信する予定です。

<参考：研究主査> 太田 聡一 教授（慶応義塾大学経済学部）

【記載内容に関するお問い合わせ】

(公財)中部産業・労働政策研究会 三浦 孝之（みうら たかゆき）
TEL 0565-27-2731 E-mail: miura@sanseiken.or.jp

若手従業員アンケート

このアンケートで使う下記の用語の定義は次の通りです。

「上司」・・・あなたが業務報告をしたり、指導を受ける直属の管理・監督者

「職場」・・・あなたが所属する最小の組織(課、グループ等)

〔フェイスシート〕

F1 あなたの性別を教えてください(1つ選択)。

1. 男性 2. 女性 3. 回答しない

F2 あなたの年齢を教えてください(1つ選択)。

1. 20歳以下 2. 21～25歳 3. 26～30歳 4. 31歳以上

F3 あなたには配偶者がいますか(1つ選択)。

1. いる 2. いない 3. 回答しない

F4 あなたには子どもがいますか(1つ選択)。

1. いる 2. いない 3. 回答しない

F5 あなたの最終学歴を以下の中から選んでください(1つ選択)。

1. 中学・高校卒 2. 専門学校・短大卒 3. 大学卒 4. 大学院修了

F6 あなたの所属職場は以下のうちのどれですか(1つ選択)。

1. 人事、総務、法務 2. 経理、調達 3. 企画、調査 4. 広報・宣伝 5. 生産管理
6. 営業系(国内) 7. 営業系(海外) 8. 海外事業 9. 技術系(研究、開発、設計、実験、評価等) 10. 生産(工場)系 11. 生産技術系 12. 情報系 13. 品質系
14. その他()

F7 あなたは、現在の会社で働き始めてから何年(月数は切り捨て)になりますか(1つ選択)。

1. 3年以下 2. 4～6年 3. 7～10年 4. 11～15年 5. 16年以上

F8 あなたは、現在の会社にはどのように入社されましたか(1つ選択)。

1. 新卒で入社 2. 新卒以外での入社

【現在の仕事について】

問1 今の仕事についてお尋ねします。

(1) あなたの現在の仕事において、以下の要素はどの程度多いですか。普段割り振っている時間をもとに、多い順から上位3つ(1番目、2番目、3番目)をそれぞれ回答してください。

1. 社内・社外の連絡（含むメール等確認）
2. 定例作業的な業務（資料作成、各種データ処理、設計、実験、営業など）
3. 各種プロジェクトのための企画・調査や検討
4. 社内他部署・他社・顧客との交渉や各種調整
5. 社内・社外での会議・打合せ（リモート・対面）への出席
6. 他の従業員（新人・転入者等）への指導
7. 上記には該当しない業務

(2) あなたの仕事において、上司からの指示はどの程度ですか(1つ選択)。

1. 細部まで指示があり、自分の判断でできる範囲はほとんどない
2. 大枠の指示はあるが、自分の判断でできる範囲が比較的多い
3. 自分の判断の範囲が大きく、上司からの指示は確認段階にとどまることが多い

(3) あなたの仕事において、ご自身のアイデアや工夫を発揮することはどの程度ありますか(1つ選択)。

1. 頻繁にある
2. どちらかというところある
3. あまりない
4. ほとんどない

(4) あなたの直近の1か月当たり(先月)の残業(所定外労働時間)はどれくらいですか(1つ選択)。

1. 10時間未満
2. 10～20時間未満
3. 20～30時間未満
4. 30～45時間未満
5. 45時間以上

(5) あなたの業務量は、適正だと思いますか(1つ選択)。

1. 多すぎる
2. やや多い
3. 適正
4. やや少ない
5. 少ない

(6) あなたは、現在の仕事に難しさを感じていますか(1つ選択)。

1. 難しい
2. どちらかというところ難しい
3. 適度の難しさ
4. どちらかというところ易しい
5. 易しい

(7) あなたは、希望していた職場に配属されていますか(1つ選択)。

1. はい
2. どちらともいえない
3. いいえ

(8) あなたは、終業時、身体的に強い疲労を感じることはありますか(1つ選択)。

1. 翌日にも疲れが残るほど強く疲労する
2. 翌日に疲れは残らないが強く疲労する
3. ときどき疲れを感じることもある
4. ほとんど疲れを感じない

(9-1) あなたは、仕事に関して精神的なストレスを感じていますか(1つ選択)。

1. 仕事に支障がでるほどストレスがある
2. 仕事に支障はでないが強いストレスを感じる
3. ときどきストレスを感じることもある
4. あまりストレスは感じない

(9-2) あなたは、仕事のどの部分にストレスを感じていますか(あてはまるものすべてを選択)。

1. 責任が重い
2. 仕事が自分に合わない
3. 仕事の成果が重視される
4. 相談する相手がいない
5. 同僚との競争が激しい
6. 仕事量が多い
7. その他（ ）
8. ストレスは感じていない

問2 あなたの職場の雰囲気についてお尋ねします(それぞれ1つ選択)。

(1)部下や後輩を育てようとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(2)一人ひとりの能力を活かそうとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(3)ゆとりをもって仕事をしている雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(4)職場の業績や成果を挙げようとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(5)社員同士が競い合う雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(6)仲間と協力して仕事をしようとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(7)一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

【教育について】

問3 あなたが受けている教育についてお尋ねします(それぞれ1つ選択)。

(1)あなたは仕事について学ぶ機会を十分与えられていると思いますか。

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(2)あなたが受けてきた教育の内容について、どのように思っていますか。

1. 難し過ぎた 2. やや難しかった 3. 適正 4. やや物足りなかった
5. 物足りなかった

(3)他企業でも評価されるような教育を受けたいと思いますか。

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

【仕事への取り組み姿勢と成長実感について】

問4 あなたの今の仕事について感じていることをお尋ねします。

(1)あなたは、現在の仕事に対して、どのくらい意欲的に取り組んでいますか(1つ選択)。

「意欲的に取り組む」ということのイメージは、「仕事中に集中し、できるだけ良い仕事をしようと努力すること」だと考えて下さい。

1. 意欲的に取り組んでいる 2. どちらかというとい意欲的に取り組んでいる
3. それほど意欲的に取り組めていない 4. 意欲的に取り組めていない

(2)あなたは、時間を忘れるくらいに仕事に没頭することがありますか(1つ選択)。

1. よくある（ほぼ毎週） 2. たまにある（月に一度以上）
3. ほとんどない 4. 全くない

(9)あなたの今の仕事は自分に向いていると思いますか(1つ選択)

1. 向いている 2. ある程度向いている 3. どちらともいえない
4. あまり向いていない 5. 向いていない

(10)近々、重要な仕事をまかされることがあれば、あなたはどのように感じますか(1つ選択)。

1. 張り切って取り組む 2. どちらかという張り切って取り組む
3. どちらかという負担に思う 4. かなり負担に思う

【入社するまでについて】

問5 今の会社に入社するまでのことでお尋ねします。

(1)今の会社に就職が決まったときに、どれくらいうれしかったですか(1つ選択)。

1. 大変うれしかった 2. 少しうれしかった 3. あまりうれしくなかった
4. まったくうれしくなかった

(2)今の会社を選んだ理由を教えてください(最もあてはまるものを3つまで選択)。

1. 知っている会社だったから
2. 安定していそうな会社だったから
3. 今後伸びそうな会社だったから
4. 地元で就職できる会社だったから
5. 社会に貢献できそうな会社だったから
6. 自分自身が成長できそうな会社だったから
7. 通勤時間が短かったから
8. 親・教師・知人などに勧められたから
9. 学校の先輩がいたから
10. 社長や社員の考え方に共鳴したから
11. 賃金や福利厚生が良かったから
12. 自分のやりたい仕事ができそうだから
13. 他の自分のしたいこと(趣味など)と両立できそうだから
14. 他に行くところがなかったから
15. その他 ()

【働くこと・キャリアへの意識について】

問6 あなたの仕事観やキャリアについてお尋ねします。以下の考え方について、あなた自身にとってどの程度当てはまりますか(それぞれ1つ選択)。

(1)「仕事上の成功よりも私生活を重視したい」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(2)「社内で管理・監督者(管理職)まで昇進することは優先順位の高い目標だ」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(3)「自分のキャリアを高めるための転職も視野に入れている」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

問7 あなたにとって仕事をすることの意義はどのようなものですか(最もあてはまるものを3つまで選択)。

1. 自分の生活費を稼ぐため
2. 現在、あるいは将来の家族を養うため
3. 稼いだお金を遊びや交際に使うため
4. 仕事を通じて社会に貢献するため
5. 仕事で出世したいから
6. 自分自身を成長させるため
7. 仕事をすることを通じて新しい世界を知るため
8. その他 ()
9. 仕事をすることに意義を感じない

問8 あなたは、総合的にみて、今の会社に入社したことについて満足していますか(1つ選択)。

1. 満足
2. やや満足
3. どちらともいえない
4. やや満足していない
5. 不満していない

問9 転職についてお尋ねします。

(1)あなたは、近い将来(3年後以内)に具体的に転職を考えていますか(1つ選択)。

1. 真剣に考えている
- 2.それほど真剣ではないが、考えることもある
3. 考えていない

(2)前問(1)で、1. か2. と回答された方は、そう考える理由は何ですか。

()

問10 あなたが仕事面で成長できるために、上司や会社にしてほしいことや、あなたが主体的にすべきことは何ですか。ご自由にご入力ください。

()

【上司とのコミュニケーションについて】

問11 職場の上司とのコミュニケーションについてお伺いします。直属の上司を念頭にご回答ください(それぞれ1つ選択)。

(1)仕事上での上司の指示について、意図や方法などはわかりやすく伝わっていますか。

1. わかりやすい
2. ややわかりやすい
3. ややわかりにくい
4. わかりにくい

(2)あなたが仕事上で失敗した時、上司はどのくらい厳しく叱責しますか。

1. 厳しすぎる
2. やや厳しすぎる
3. 適正
4. あまり叱責されたことがない
5. 叱責されたことがない

(3)上司の振る舞いや、それを気にすることで、あなたの仕事上の効率が落ちたり、失敗したりすることはありますか。

1. よくある
2. たまにある
3. ほとんどない
4. まったくない

(4) あなたの仕事を、上司はよく観察していると思いますか。

- 1. よく観察している
- 2. ある程度観察している
- 3. あまり観察していない
- 4. まったく観察していない

(5) あなたが仕事上で努力したとき、上司は言葉でほめてくれますか。

- 1. しばしばほめてくれる
- 2. ほめてくれるときもある
- 3. あまりほめてくれない
- 4. ほめられたことはない

(6) あなたはふだん、上司と仕事上以外の会話(雑談など)をする機会はどのくらいありますか。

- 1. 毎日話している
- 2. 週に何回か話している
- 3. たまに話している
- 4. あまり話をしない

(7) あなたは上司を仕事上で尊敬していますか。

- 1. 尊敬している
- 2. やや尊敬している
- 3. あまり尊敬していない
- 4. 尊敬していない

(8) あなたは上司に親近感を感じますか。

- 1. 感じる
- 2. やや感じる
- 3. あまり感じない
- 4. 感じない

(9) あなたは上司と話をする機会(仕事上、仕事以外のいずれでも)について、どのように希望していますか。

- 1. 増やしてほしい
- 2. 現状で十分
- 3. 減らしてほしい

問12 あなたは、これから上司ともっと話す機会があれば、どんな話をしたいですか(あてはまるものをすべて選択)。

- 1. 担当業務のこと
- 2. 職場の人間関係
- 3. 賃金や処遇のこと
- 4. 仕事観・キャリア観
- 5. 個人的な悩みごと
- 6. 会社の動き
- 7. 世間の動き
- 8. 趣味・娯楽
- 9. その他 ()
- 10. 特に話すことはない

問13 あなたは今の上司に対して、どのような希望をもっていますか(最もあてはまるものを3つまで選択)。

- 1. 仕事について丁寧に指導してほしい
- 2. 自由に意見が言えるような雰囲気をつくってほしい
- 3. 若手の提案を尊重してほしい
- 4. 真剣に話を聞いてほしい
- 5. 部下を公平に扱ってほしい
- 6. 気分のムラや感情的にならないでほしい
- 7. 頭ごなしに否定しないでほしい
- 8. もっと声をかけてほしい
- 9. 困った時には手を差し伸べてほしい
- 10. 私生活に立ち入りすぎないでほしい
- 11. リーダーシップを発揮してほしい
- 12. 部下が早く帰宅できるように配慮してほしい

1 3. その他 ()

1 4. 特になし

問14 あなたは、上司とのコミュニケーションについて、どのような希望を持っていますか。ご自由にご入力ください。

()

【リモートワークについて】

問15 直接職場に行かずに、在宅あるいはサテライトオフィスで仕事をするということについてお尋ねします(それぞれ1つ選択)。

(1) あなたは、在宅・リモートワークはどのくらいの頻度で行っていますか。

1. 週に3回以上 2. 週に1～2回 3. 月に1～2回 4. ほとんどない
5. まったくない

(2) あなたは、その頻度はどのように感じていますか。

1. もっと増やしてほしい 2. 適切 3. もっと減らしてほしい

問16 リモートでの仕事についてお尋ねします。以下の点は、あなた自身にとってどの程度当てはまりますか(それぞれ1つ選択)。

(1)「リモートワークで仕事と家庭生活とのバランスがとりやすくなった」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(2)「リモートワークは上司・同僚の感情が読みにくく、仕事の遂行に差しさわりがある」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(3)「リモートワークは相手の顔が見えないので質問や提案がやりにくい」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(4)「リモートワークの方が自分のペースで仕事ができる」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(5)「リモートワークは仕事面で成長している実感がわかず、不安である」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(6)「リモートワークは自分の所属する会社や部署との一体感が感じにくい」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(7)「リモートワークは仕事に集中でき効率が上がる」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(8)「出社せずともできる業務は、リモートワークで行うべき」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(9)「上司はリモートワークを嫌がっているように感じる」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

(10)「オンラインでも職場交流やコミュニケーションを活発化できる」

1. そう思う 2. ある程度そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない

問17 あなた自身のことについてお尋ねします。ご自分の性格がどの程度当てはまっているかを、選択肢の中から選んでください(それぞれ1つ選択)。

(1)「活発で、外向的だと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(2)「他人に不満をもち、もめごとを起こしやすいと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(3)「しっかりしていて、自分に厳しいと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(4)「心配性で、うろたえやすいと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(5)「新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(6)「ひかえめで、おとなしいと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(7)「人に気をつかう、やさしい人間だと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(8)「だらしなく、うっかりしていると思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(9)「冷静で、気分が安定していると思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

(10)「発想力に欠けた、平凡な人間だと思う」

1. 当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない
4. あまり当てはまらない 5. 当てはまらない

【会社に望むことについて】

問18 今後、いまの会社で自分が成長できるために、会社に対してはどのようなことを望みますか(最もあてはまるものを3つまで選択)。

1. 能力に応じた処遇をしてほしい
2. 教育に力を入れてほしい
3. 上司に対する監督者教育をもっと行ってほしい

管理・監督者アンケート

このアンケートで使う下記の用語の定義は次の通りです。

「若手従業員」・・・35 歳くらいまでの役職なしの正社員

「職場」・・・あなたが所属する最小の組織(課、グループ等)

〔フェイスシート〕

F1 あなたの性別を教えてください(1 つ選択)。

1. 男性 2. 女性 3. 回答しない

F2 あなたの年齢を教えてください(1 つ選択)。

1. 20 歳代 2. 30 歳代 3. 40 歳代 4. 50 歳代

F3 あなたには配偶者がいますか(1 つ選択)。

1. いる 2. いない 3. 回答しない

F4 あなたには子どもがいますか(1 つ選択)。

1. いる 2. いない 3. 回答しない

F5 あなたの最終学歴を以下の中から選んでください(1 つ選択)。

1. 中学・高校卒 2. 専門学校・短大卒 3. 大学卒 4. 大学院修了

F6 あなたの所属職場は以下のうちのどれですか(1 つ選択)。

1. 人事、総務、法務 2. 経理、調達 3. 企画、調査 4. 広報・宣伝 5. 生産管理 6. 営業系（国内） 7. 営業系（海外） 8. 海外事業 9. 技術系（研究、開発、設計、実験、評価等） 10. 生産（工場）系 11. 生産技術系 12. 情報系 13. 品質系
14. その他（ ）

F7 あなたは、現在の会社で働き始めてから何年(月数は切り捨て)になりますか(1 つ選択)。

1. 3 年以下 2. 4～10 年 3. 11～20 年 4. 21～30 年 5. 31 年以上

F8 あなたは、現在の会社にはどのように入社されましたか(1 つ選択)。

1. 新卒で入社 2. 新卒以外での入社

【職場運営について】

問1 あなたが管理・監督している職場の総人数を教えてください。

合計（ ）人　うち非正規社員・応援（ ）人

問2 あなたが管理・監督している職場の世代別の構成を教えてください。

10-20 歳代	約（ ）割	} 合計が 10 になるように数字を入力して ください
30-40 歳代	約（ ）割	
50 歳代以上	約（ ）割	

合 計 10 割

問3 この5年間で、あなたの職場の総人数（非正規社員や応援を含む）はどう変わりましたか。現在の職場に来てそれほど長くない場合には、職場に来た時点からの変化をご回答ください(1つ選択)。

1. 大きく増加した（20%以上） 2. やや増加した（20%未満の増加）
3. 変わらない 4. やや減少した（20%未満の減少） 5. 減少した（20%以上の減少）

問4 この5年間で、あなたの職場の非正規社員や応援の人数はどう変わりましたか。現在の職場に来てそれほど長くない場合には、職場に来た時点からの変化をご回答ください(1つ選択)。

1. 大きく増加した（20%以上） 2. やや増加した（20%未満の増加）
3. 変わらない 4. やや減少した（20%未満の減少） 5. 減少した（20%以上の減少）

問5 あなたの職場で正社員が行っている仕事は、この5年間でどのように変わりましたか。平均的な従業員について最も近いものを1つ選んでください。現在の職場に来てそれほど長くない場合には、職場に来た時点からの変化をご回答ください(それぞれ1つ選択)。

- (1) 仕事内容 1. 複雑になっている 2. 変わらない 3. 簡単になっている
(2) 仕事の担当範囲 1. 広がっている 2. 変わらない 3. 狭くなっている
(3) 仕事の量 1. 増加した 2. 変わらない 3. 減少した
(4) 平均的な労働時間 1. 長くなっている 2. 変わらない 3. 短くなっている
(5) 仕事をもたらす身体的な疲労度
 1. 高くなっている 2. 変わらない 3. 低くなっている
(6) 仕事をもたらす精神的なストレス度
 1. 高くなっている 2. 変わらない 3. 低くなっている

問6 あなたの職場の雰囲気は、現在どうですか(それぞれ1つ選択)。

(1)部下や後輩を育てようとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(2)一人ひとりの能力を活かそうとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(3)ゆとりをもって仕事をしている雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(4)職場の業績や成果を挙げようとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(5)社員同士が競い合う雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(6)仲間と協力して仕事をしようとする雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

(7)一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気

1. 強い 2. どちらかといえば強い 3. どちらかといえば弱い 4. 弱い

【職場の若手従業員の育成について】

問7 あなたの見るところ、職場の若手従業員はここ5年くらいの間にどのように変わってきていますか。現在の職場に来てそれほど長くない場合には、職場に来た時点からの変化をご回答ください(それぞれ1つ選択)。

(1)忍耐力(少々のことには耐えて、仕事をやり遂げる力)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

(2)仕事に必要な基礎的な学力(図面を読んだり、書類を書いたり、計算したりする力)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

(3)仕事に対する積極性(仕事の出来を良くしようとする意欲)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

(4)他者との協調性(上司や同僚と協力して仕事をする力)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

(5)コミュニケーション能力(上司や同僚と互いに意思疎通ができる力)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

(6)指示に対する従順さ(上司の指示に対して従う程度)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

(7)社会的常識(敬語が使える、身なりを整えるといった社会生活に必要なこと)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

(8)問題解決力(変化や問題が生じたときに対処する力)

1. 向上している 2. 変わらない 3. 低下している

問8 あなたの職場で、平均的な若手従業員のスキルアップの状況はこの5年間でどのように変化していますか。現在の職場に来てそれほど長くない場合には、職場に来た時点からの変化をご回答ください(それぞれ1つ選択)。

(1)職場での OJT

1. 増えている 2. 変わらない 3. 減っている 4. わからない

(2)職場以外での Off-JT

1. 増えている 2. 変わらない 3. 減っている 4. わからない

(3)本人の自己啓発

1. 増えている 2. 変わらない 3. 減っている 4. わからない

(4)知識やスキルを身につけるスピード

1. 速くなっている 2. 変わらない 3. 遅くなっている 4. わからない

(5)指導者の負担

1. 大きくなっている 2. 変わらない 3. 小さくなっている 4. わからない

問9 若手従業員のキャリア意識について、あなたの職場ではここ5年くらいの間にどのように変わってきていますか。現在の職場に来てそれほど長くない場合には、職場に来た時点からの変化をご回答ください(それぞれ1つ選択)。

(1)業務内容への抵抗感やこだわり

1. 強くなっている 2. 変わらない 3. 弱くなっている 4. わからない

(2)自分に適性のある業務遂行の希望

1. 強くなっている 2. 変わらない 3. 弱くなっている 4. わからない

(3)他企業でも通用するスキルを身に付けようとする傾向

1. 強くなっている 2. 変わらない 3. 弱くなっている 4. わからない

(4)現在の会社にとどまりたいと思う傾向(定着性)

1. 強くなっている 2. 変わらない 3. 弱くなっている 4. わからない

(5)社内での自身のキャリアアップの計画が何かを求める傾向

1. 強くなっている 2. 変わらない 3. 弱くなっている 4. わからない

問10 部下の仕事上の成長について、あなたが重視しているものは何ですか(以下の中から3つまで選択)。

1. 上司の指示通りに仕事ができるようになること
2. 上司の知識やノウハウを身に付けること
3. 部下がよりよい業務上の提案ができるようになること
4. 部下が主体的に学んで業務知識を向上させること
5. より難しい仕事にチャレンジして乗り越えること
6. 業務上の知り合い(社内・社外)が増えること
7. より高度な資格を獲得すること
8. その他 ()

問11 あなたの部下についてお尋ねします(それぞれ1つ選択)。

(1)あなたの部下は、あなたに言われる前に自ら仕事を見つけ、あなたに提案することはありますか。

1. よくある(ほぼ毎週) 2. たまにある(月に一度以上)
3. ほとんどない(年に一度前後) 4. 全くない

(2-1)あなたの部下は、職場において自分の意見を述べるがありますか。

1. よくある(ほぼ毎週) 2. たまにある(月に一度以上)
3. ほとんどない(年に一度前後) 4. 全くない

(2-2)あなたの部下は、職場で自分の意見を述べることに抵抗感や不安感を持っていると思いますか。

1. かなり持っている
2. ある程度持っている
3. ほとんど持っていない
4. 全く持っていない

問12 あなたは部下の指導のやり方などについて、研修等で指導を受けたことがありますか(1つ選択)。

1. ある
2. ない
3. 覚えていない

問13 問12で、「ある」と回答された方は、職場の若手従業員を指導する際にどのくらい役に立ちましたか(1つ選択)。

1. 大変役に立った
2. ある程度役に立った
3. あまり役に立たなかった
4. まったく役に立たなかった

問14 部下の育成状況は、あなたの人事評価にどの程度反映されますか(1つ選択)。

1. 大きく反映される
2. ある程度反映される
3. あまり反映されない
4. まったく反映されない
5. わからない

問15 若手従業員の指導者としてご自身を自己採点すれば何点くらいになりますか(1つ選択)。

1. 優(81～100点)
2. 良(61～80点)
3. 可(41～60点)
4. 不可(40点以下)

問16 部下が成長できるように上司や会社が留意すべきことは何でしょうか。ご自由にご入力ください。

()

【コミュニケーションについて】

問17 あなたご自身と職場の若手従業員とのコミュニケーションはいかがですか(それぞれ1つ選択)。

(1)仕事についての対話

1. 十分に行っている
2. ある程度行っている
3. やや不足している
4. かなり不足している

(2)仕事以外についての対話

1. 十分に行っている
2. ある程度行っている
3. やや不足している
4. かなり不足している

問18 最近の若手従業員とのコミュニケーションについて、下記のそれぞれについてどの程度当てはまるかご回答ください(それぞれ1つ選択)。

(1)若手従業員は控えめでおとなしくなっている

1. 当てはまる
2. やや当てはまる
3. あまり当てはまらない
4. 当てはまらない

(2)若手従業員を叱りにくい

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(3)自分の指導が「パワーハラスメント」と受け取られないか心配している

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(4)若手従業員は対面のコミュニケーションを好まない

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(5)終業後に若手従業員と食事などに行くことは減っている

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(6)レクリエーション活動への参加意欲は感じられない

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(7)私生活のことなどを話題にすると嫌がるのではないかと気を遣う

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(8)指導者と若手従業員との価値観の違いが大きく、話がしにくい

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(9)指導者側に若手従業員とコミュニケーションをとる意欲が低下している

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(10)指導者側が業務に忙殺されており、コミュニケーションをとる時間がない

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(11)リモートワークの導入が進み、コミュニケーションがとりにくくなった

1. 当てはまる 2. やや当てはまる 3. あまり当てはまらない 4. 当てはまらない

(12)前問(11)で、1. か2. と回答された方は、コミュニケーションをとりやすくするために、どのような対応が必要だとお考えですか。

()

問19 あなたは若手従業員の上司として、自ら改善すべきだと思うことはありますか(最もあてはまるものを3つまで選択)。

1. 仕事について丁寧に指導すること
2. 自由に意見が言いやすい雰囲気をつくること
3. 若手の提案を尊重すること
4. 部下の話を真剣に聞くこと
5. 部下を公平に扱うこと
6. 部下に対していつも冷静であること
7. 頭ごなしに否定しないこと
8. できるだけ声をかけること
9. 困ったときに助けること
10. 部下の私生活を尊重すること
11. リーダーシップを発揮すること
12. 部下が早く帰宅できるように配慮すること
13. その他 ()
14. 特になし

問20 あなたの職場で、上司と若手従業員とのコミュニケーションが活性化するために必要なことは何だと思いますか。ご自由にご入力ください。

()

【リモートワークについて】

問21 あなたの職場でリモートワークはどの程度行われていますか。職場に属するメンバーの平均的な比率でご回答ください(1つ選択)。

1. 週3回以上 2. 週1～2回程度 3. 月に1～2回程度 4. 行っていない

問22 リモートワークの実施は、職場全体としてどのように評価されていますか。項目別にご回答ください(それぞれ1つ選択)。

(1)職場メンバーのワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭生活の調和)の向上

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(2)職場における業務効率性の実現

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(3)職場全体のコミュニケーション

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(4)組織への帰属意識

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(5)若手従業員の育成

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

問23 職場の若手従業員に限定した場合、以下の項目について、職場におけるリモートワークの現状をどのように評価されていますか(それぞれ1つ選択)。

(1)若手従業員の仕事状況(進行の程度や抱えているトラブル等)の把握

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(2)若手従業員へのアドバイスや指導(職場でのOJTに近いもの)

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(3)若年従業員のスキルアップ(各種研修や動画講座等の受講等のOff-JTによるもの)

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(4)若手従業員の仕事意欲の喚起

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(5)若手従業員との親近感の醸成

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

(6)若手従業員による発言や職場へのアイデア提供

1. 有用 2. やや有用 3. 影響なし 4. やや悪影響あり 5. 悪影響あり

問24 リモートワーク下での若手従業員の育成について、以下の項目についてどの程度賛同されますか(それぞれ1つ選択)。

(1)「リモートワークと出社は、いずれが良いかというよりも、両者の利点を生かした視点が必要」

1. そう思う 2. ややそう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない
5. わからない

(2)「リモートワークでも、工夫次第で対面と近いコミュニケーションをはかることができる」

1. そう思う 2. ややそう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない
5. わからない

【職場あるいは会社全体の課題について】

問25 若手従業員の育成における職場(あるいは会社全体)の課題として、重要だと思われるものを選んでください(あてはまるものすべてを選択)。

1. 若手従業員との意思疎通についてノウハウが蓄積されていない
2. リモートワーク下での若手従業員の育成についてノウハウが蓄積されていない
3. 管理・監督者層が忙しすぎて育成のための時間をとることが難しい
4. 年齢が若いという理由だけで、本人の能力が高くても活用されにくい雰囲気がある
5. 能力の高まりに応じた報酬や処遇が十分にできていない
6. 職場への配属において、本人の適性が十分に考慮されていない
7. 若手従業員がもっている仕事上の意見を吸い上げる体制が不十分である
8. 若手従業員の個人的な悩みを相談できるような体制が整備されていない
9. 育成のための持ち場や職場の異動が難しくなっている
10. 会社から提供される若手従業員の教育機会(研修等)が少なくなっている
11. 職場に配属される若手従業員が少なく、育成が十分にできない
12. 男女の均等処遇が十分ではない
13. 仕事と家庭の両立政策が十分ではない
14. その他 ()
15. 特になし

問26 リモートワークのもとでの若手従業員の育成において、業務状況の把握や指導、仕事意欲の喚起や職場との一体感・チームワークの醸成などを進めるためには、若手従業員本人や上司や会社に具体的に何が求められると思いますか。ご自由にご入力ください。

()

以上で終わります。ご協力ありがとうございました。