

ニューデルファイ法によるHRM未来像予測資料

Data on Forecasting Future Patterns of Human Resource Management Using New Delphi Method

花 岡 正 夫 (Masao Hanaoka)
天 笠 美知夫 (Michio Amagasa)
鈴 木 一 道 (Kazumichi Suzuki)
清 家 伸 彦 (Nobuhiko Seike)

資料目次

1. 概要
2. 調査協力依頼書
3. ニューデルファイ法による調査票
4. 調査結果

1. 概要

本資料は、1995年10月に実施した「ニューデルファイ法による人的資源管理の未来像予測」の調査結果を収録したものである。
調査方法の概要は、次のとおりである。

(1)調査対象

①企業

過去、筆者が行ってきた何回かの調査に協力していただいたことのある企業のほか、無作為抽出により東京証券取引所一部、二部上場企業から選定をした企業を加え総計100社の人事関係担当の役員・部長に依頼

②研究者

日本労務学会所属の研究者など20名に依頼

③経営コンサルタント

元(財)日本生産性本部所属の経営コンサルタント7名、その他の機関所属の経営コンサルタント7名の計14名に依頼

以上の調査対象からの回答は、①企業スタッフ22名、②研究者11名、③経営コンサルタント7名の合計40名であり、高い回収率であった。

(2)調査時期

1995年10月配布、11月回収

(3)設問の構成

7つの基礎質問とニューデルファイ法を検証するためのHRMに関する17の設問を設定した。

2. 調査協力依頼書

1995年10月20日

大東文化大学経済学部経営学科

花岡正夫（労務管理論担当）

天笠美知夫（経営工学担当）

わが国労務管理システムの未来像調査協力依頼について

拝啓 貴社ますますご隆昌のこととお喜び申し上げます。

さて、ご多忙の折、常日頃各種調査にご協力いただきありがとうございます。心から感謝申し上げます。私どもは、研究課題として、「未来予測法の研究開発」を進めております。過去数回にわたる調査により、デルファイ法の適用と、デルファイ法の欠点を是正しているファジィ・デルファイ法の開発のための研究をして参りました。

今回は、5年～25年後のわが国労務管理システムの未来像をファジィ・デルファイ法により把握したいと考えております。

大変お忙しい折とは存じますが、下記の要領にて何卒、宜敷くご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査内容につきましては、貴社名、記入者名など極秘にいたしますとともに、学術以外の利用は一切致しません。

「デルファイ法による我が国労務管理システムの未来像予測」を同封させていただきます。ご参考に供する事ができれば幸いと存じます。

記

- (1)記入者 人事関係のスタッフの方をお願いいたします
- (2)記入の立場 記入者個人の考え方に基づいてください
- (3)回答締切日 1995年11月10日まで
- (4)回答記入要領

ファジィ・デルファイ法は、元々、技術予測などの未来予測の手法として開発されたデルファイ法にファジィ理論を応用した手法ですが、従来のデルファイ法が2回以上の調査を実施することによって、調査結果を収斂していくのに対し、ファジィ・デルファイ法は1回の調査のみにて結論を出していく、新しく開発された手法です。今回はこの方法を経営管理システムの未来予測に応用しようとしております。この調査方法は、デルファイ法の簡便法とも言うべき適用になると存じます。調査の方法は次の手順によります。

①同封の質問票にて回答記入をしてください。

②回答は回答記入例に従って記入してください。

③回答記入が終了しましたら、返信用封筒にてご返信ください。

回答いただきました結果につきましては、集計、分析の上論文に作成し、ご送付いたしたいと考えております。よろしくご協力のほどお願い申し上げます。

以上

3. ニューデルファイ法による調査票

ニューデルファイ法調査票

会社名 _____

住所 _____ (電話)

記入者氏名 _____

記入者職位 _____

記入年月日 1995年 月 日

質問票

わが国における、一般的企業の人事・労務システムの10年、20年後の将来を考えてお答えください。ご自分の所属する企業だけでなく、10年、20年後の姿ですので、夢のような予測であってもかまいません。気軽に答えてください。

[基礎質問]

最初に基礎的な質問をします。次のファジィ・デルファイの質問にはいる前の前段の作業です。

企業の中で経営資源（HR）がどのような位置、価値、使命を持つかについて考えてください。

1. 経営資源の中で、HRの位置づけ、あるいは重要度を1から5までの数字でウェイトをつけてください。例えば、人（4.5）、資金（4.2）—— というようにつけてください。

人（ ）、資金（ ）、モノ（ ）、技術（ ）、情報（ ）

2. 不況になり経営上支障（企業が倒産しそうな場合も含む）をきたせば、出向、希望退職、解雇などの雇用調整をすることはやむを得ない。

5. 当然である
4. やむを得ない
3. どちらともいえない
2. できればすべきでない
1. 絶対すべきでない

回答（ ）

3. 従業員が高年齢になると、若いときと違い仕事の上で意欲を喪失し、経営の足手まといになることが多い

5. 必ずそうだと思う
4. そうなることが多いと思う
3. どちらともいえない
2. そうなることは少ない
1. 決してそのようなことはない

回答（ ）

4. 高齢者への対策にますます力を入れることが必要である

- 5. 非常に必要である
- 4. 必要である
- 3. どちらともいえない
- 2. あまり必要ではない
- 1. 決して必要ではない

回答（ ）

5. 若年齢層の価値観、態度が大きく変化していると一般に言われているが、企業としてこれに対処する必要性ならびに重要度は高いと思いますか

- 5. 大変高いと思う
- 4. 高いと思う
- 3. どちらとも言えない
- 2. 低いと思う
- 1. 非常に低いと思う

回答（ ）

6. 若年齢層の終身雇用に対する意識は薄れ、いわゆる日本的経営風土は消えていくと思いますか

- 5. 必ず消えていく
- 4. 消えていく
- 3. どちらともいえない
- 2. 消えていくことはない
- 1. 絶対に消えていかない

回答（ ）

7. 今後貴社のHRMの中で、以下の項目に関し経営管理の上重要と思われるウェイトをつけてください。1～5までの数字を例えば、1. 人材の確保 (3.2)、2. 能力開発 (3.8)、3. 賃金管理 (3.0) ——— のように記入してください。

1. 人材の確保 ()

2. 能力開発 ()

3. 賃金 ()

4. 異動・昇進・配置 ()

5. 福利厚生 ()

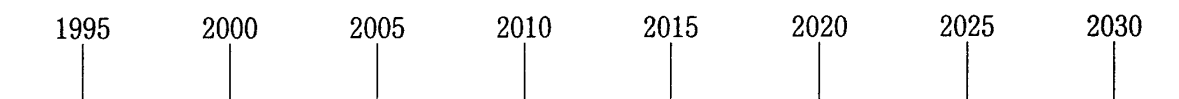
6. HRM戦略 ()

7. その他 () _____

(学校名別差別)

Q 2. 例えば、大卒採用の時、有名大学卒業者を優先して採用するという流れは依然として残っていると思いますか

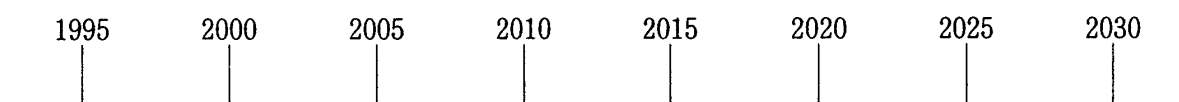
- ①いつ頃までは多分残っていると思う
- ②いつ頃には、大学名で優劣を決めることが影をひそめてしまう



(管理職の中途採用)

Q 3. 管理職（部長、課長）の中途採用が当然のこととして一般企業で行われると思いますか

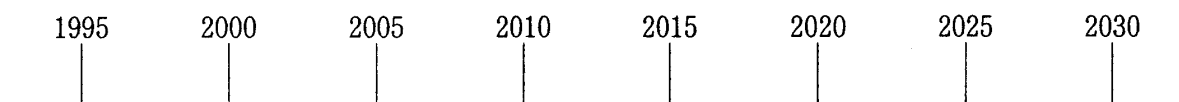
- ①いつ頃までは、今の内部昇進中心が続くと思う
- ②いつ頃には、管理職中途採用が当たり前となる



(外部労働力)

Q 4. 派遣専門会社からの派遣社員、関連会社からの出向社員などの採用が、年間全採用人数の半分位をしめるほど、外部労働力からの確保が高まると思いますか

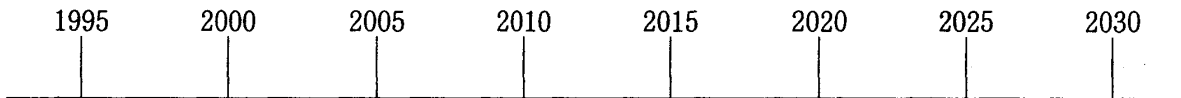
- ①いつ頃までは、多分、新規学卒採用、中途採用が半数以上を占めている
- ②いつ頃には、派遣、出向などの外部労働力が半数以上を占めるようになっている



(外国人労働力の雇用)

Q 5. 外国人労働に頼る仕事が多くなり、外国人を特に区別することがなくなり、外国人、日本人従業員双方に共通のHRMシステム（例えば、昇進基準、賃金システム）が運営されると思いますか

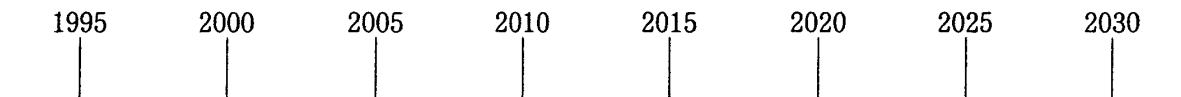
- ①いつ頃までは、多分、外国人と日本人従業員との差別は続くと思う
- ②いつ頃には、外国人、日本人を差別しないHRMシステムが運営されている



(生涯雇用)

Q 6. 従業員ができるだけ一つの企業に長く勤めようという意識を持つより、条件の良い仕事があれば、会社を変わるというタイプの従業員意識が強くなると思いますか

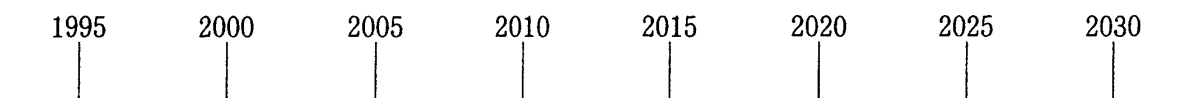
- ①いつ頃までは、多分、できるだけ一つの会社に帰属することが大切だという意識の従業員が多いと思う
- ②いつ頃には、仕事・条件本位で会社を変えるという従業員のタイプが多くなると思う



(出世意識の変化)

Q 7. 従業員が企業の中で出世しなくてもよいという価値観を持つようになり、勤務時間、勤務地域、担当職務について条件が付く、いわゆる限定従業員でよいというものが多くなると思いますか

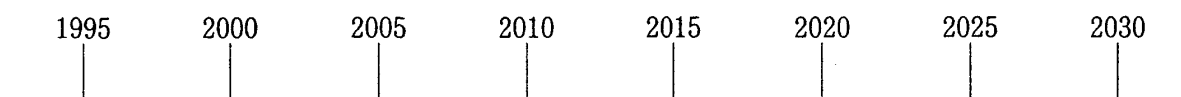
- ①いつ頃までは、そのような傾向は顕著に現れないと思う
- ②いつ頃には、出世意欲が薄く、自分の生活の方を大切にす従業員が半数近くになってしまうと思う



(人事評価の位置づけ)

Q 8. 人事評価による、昇格、昇給などへの影響を重視することはますます強くなり、人事労務の中での人事評価（人事考課その他のアセスメント方法を含む）の位置づけは、ますます高いものになると思いますか

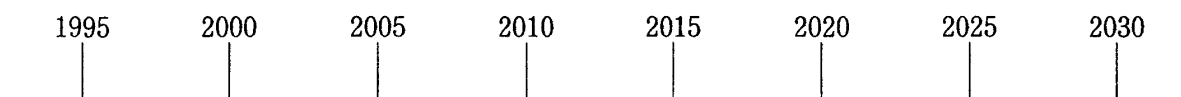
- ①いつ頃までは、多分、人事評価の位置はそれほど高いものではないと見られている
- ②いつ頃には、人事評価の位置は重要な位置を占めていると思う



(評価要素)

Q 9. 能力、態度、情意といった評価要素よりも、業績評価が重視され、成果重視の評価が一般的になると思いますか

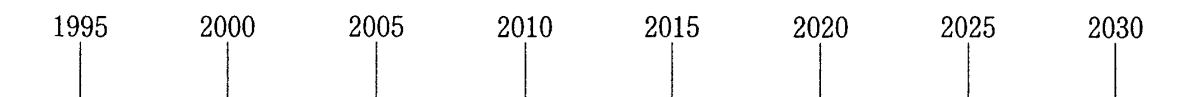
- ①いつ頃までは、成果重視は当たり前のこととはならないと思う
- ②いつ頃には成果重視が評価の要点であると当然考えるようになると思う



(評価結果の活用)

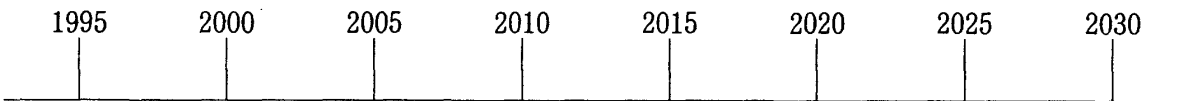
Q10. 評価結果をフィードバックする事により、能力開発、職務開発に生かす、いわゆる評価制度を積極的に活用する考え方は当然のこととなると思いますか

- ①いつ頃までは、評価は個人の秘密情報なので、昇格、昇給などの管理情報として、管理サイドで用いるだけであるという考えが続くと思う
- ②いつ頃には、評価結果をオープンにして、積極的に用いることが当たり前のことになると思う



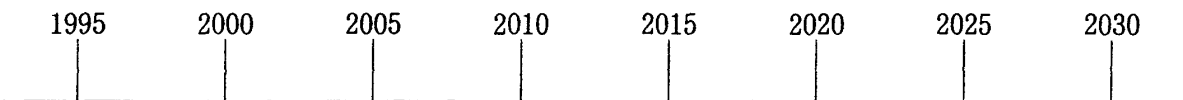
(職務基準のウェイト増加)

- Q11. わが国の人事労務管理を能力主義的に運営するとき、職能（職務遂行能力）を基準にした人事労務システムが必要になると言われており、多くの企業が職能基準の人事労務システムとしている。しかし一部では、今後は、職務（仕事中心）基準の人事管理システムにしなければという意見がでていますがこれにつきどう思いますか
- ①いつ頃までは、職務基準の人事労務管理システムが多く見られるようにはならないと思う
 - ②いつ頃には職務基準の人事管理システムが当然のこととなっていると思う



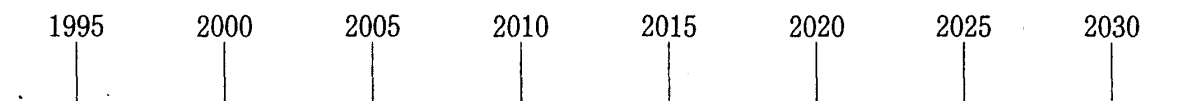
(中高年齢化対策)

- Q12. 45～50歳以上の中高年齢者に対する対策（例えば45歳選択定年制など）が多くなり、また企業で中高年齢者に対する管理が厳しくなり、徹底した評価、選別の人事運営が当然のこととされると思いますか
- ①いつ頃までは、それほど厳しい中高年対策はとられないと思う
 - ②いつ頃には、非常に厳しい中高年対策が当然のこととされると思う



(中高年齢者への能力開発)

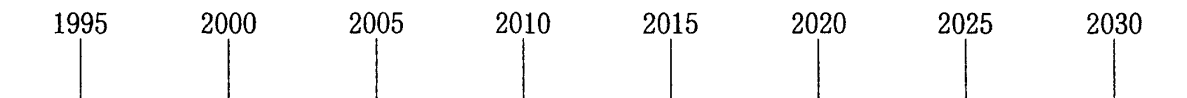
- Q13. 中高年齢者が例えば将来企業に頼らず自立した職業生活を送れるような能力開発計画が立てられ、そして実施されることが当然のごとく各企業に見られると思いますか
- ①いつ頃までは、中高年齢者を対象とした、特別な能力開発が一般企業で導入されているとは考えられない
 - ②いつ頃には、中高年齢者自立教育が多くの企業で行われているのが見られる



(男女別の職業意識)

Q14. 男女間の職業意識（長期勤続、昇進意欲、能力開発意欲など）にほとんど差がなくなると考えますか

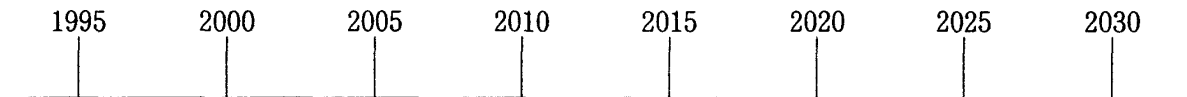
- ①いつ頃までは、やはり男子と女子従業員との間の職業意識の間には、一般的に言って大きな差があると考えられる
- ②いつ頃には、男女間の職業意識の差はほとんど感じられなくなってしまうと考えられる



(勤務時間)

Q15. 勤務時間（労働時間）に、フレックス・タイム制の導入をしたり、またある企業では週休3日制といった労働日の減少を行ったりして、一般的に勤務時間の管理が各企業間で大きな差がでてくると考えますか

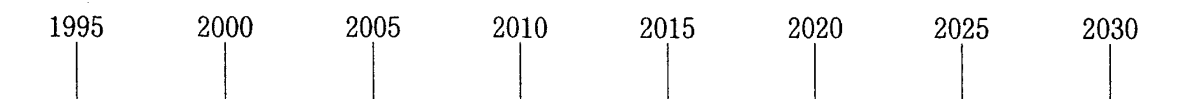
- ①いつ頃までは、わが国の個別企業間の勤務時間管理は、それほど大きな差がないと思う
- ②いつ頃には、わが国の個別企業間の勤務時間管理には、大きな差がでると思われる



(ストレス)

Q16. ストレスによる精神障害が増加し、カウンセリングなどの専門医（例えば精神科医などを専任、もしくは契約医として）を企業内に置くことが一般的になると考えますか

- ①いつ頃までは、ストレスは問題になっても個別企業に専門医を置くほどにはなっていないと思う
- ②いつ頃には、多くの企業で専門医をおいていることが当然のこととなっていると思う

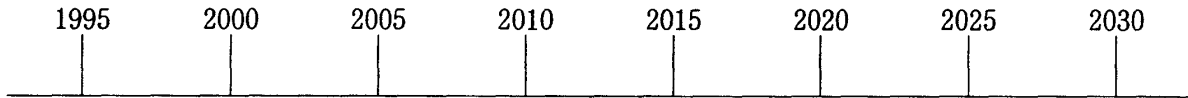


(年俸賃金)

Q17. 管理職以上の職位の賃金支給形態が、1年契約で賃金額を決定する、いわゆる年俸制を導入している企業が顕著に見受けられるようになると思いますか

①いつ頃までは、年俸制が、当然のこととして企業で導入されていることはないと思う

②いつ頃には、年俸制が当然のこととして企業で導入されていることになると思う



以上

ご協力ありがとうございました。何かご意見がございましたらお書きください。

・恐れ入りますが同封、封筒にてご返送をお願い申し上げます。

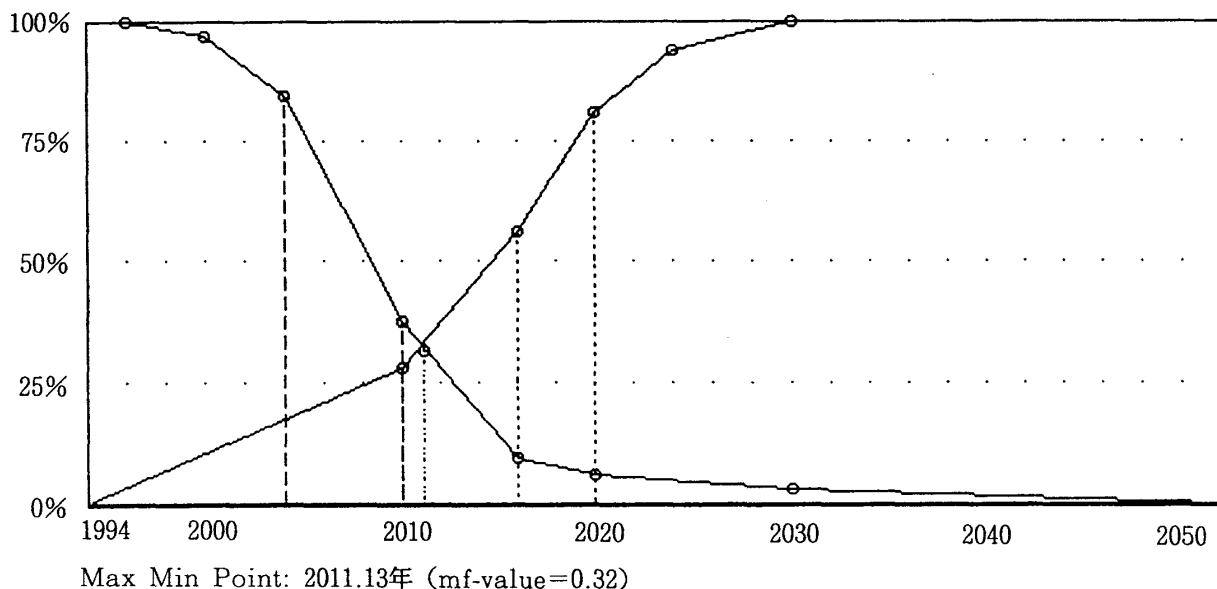
4. 調査結果

質問1 新規学卒採用中心の労働力確保は依然として続きますか？

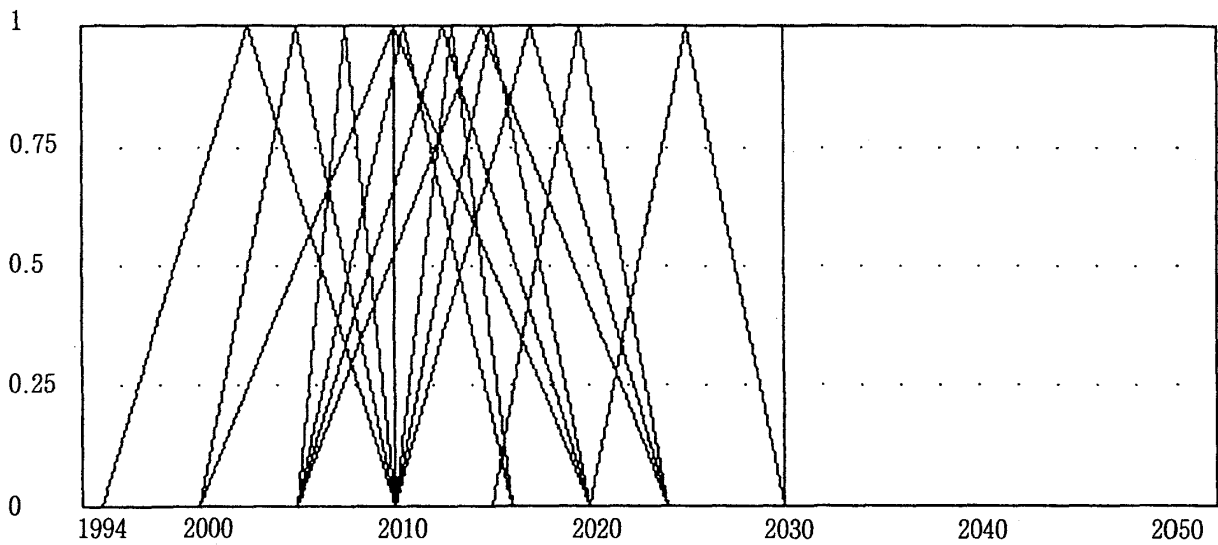
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	4	3.1%	93.8%
1966年	1	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	3.1%	93.8%
1998年	0	0	96.9%	0.0%	2028年	0	0	3.1%	93.8%
2000年	4	0	96.9%	0.0%	2030年	1	2	3.1%	100.0%
2002年	0	0	84.4%	0.0%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	15	0	84.4%	0.0%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	37.5%	0.0%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	37.5%	0.0%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	9	9	37.5%	28.1%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	9.4%	28.1%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	9.4%	28.1%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	1	9	9.4%	56.3%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	6.3%	56.3%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	1	8	6.3%	81.3%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	3.1%	81.3%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2016.97年

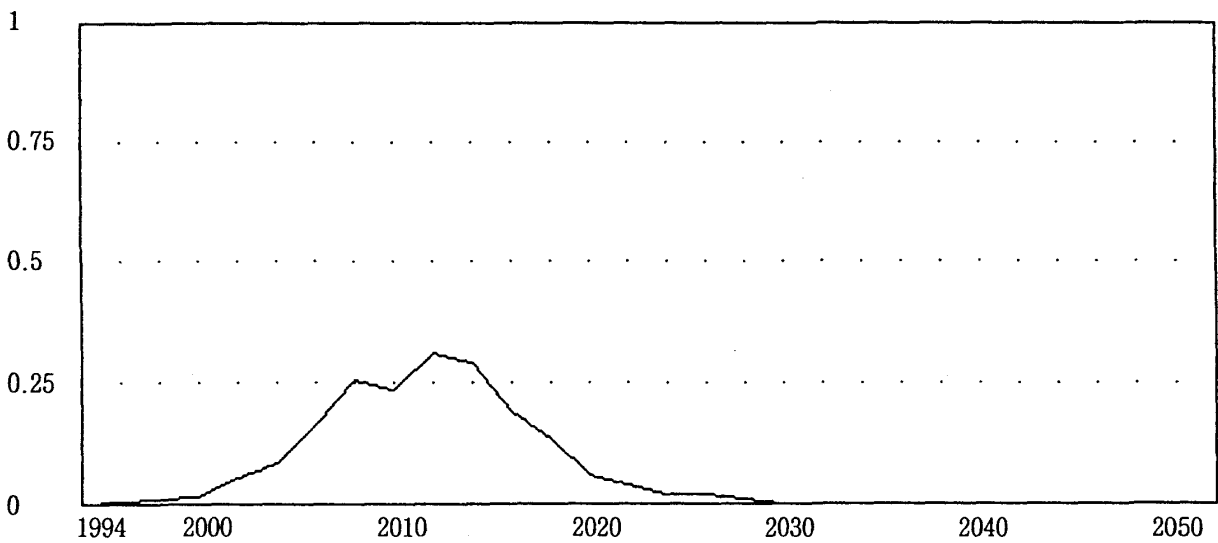
質問1 新規学卒採用中心の労働力確保は依然として続きますか？



質問1 新規学卒採用中心の労働力確保は依然として続きますか？



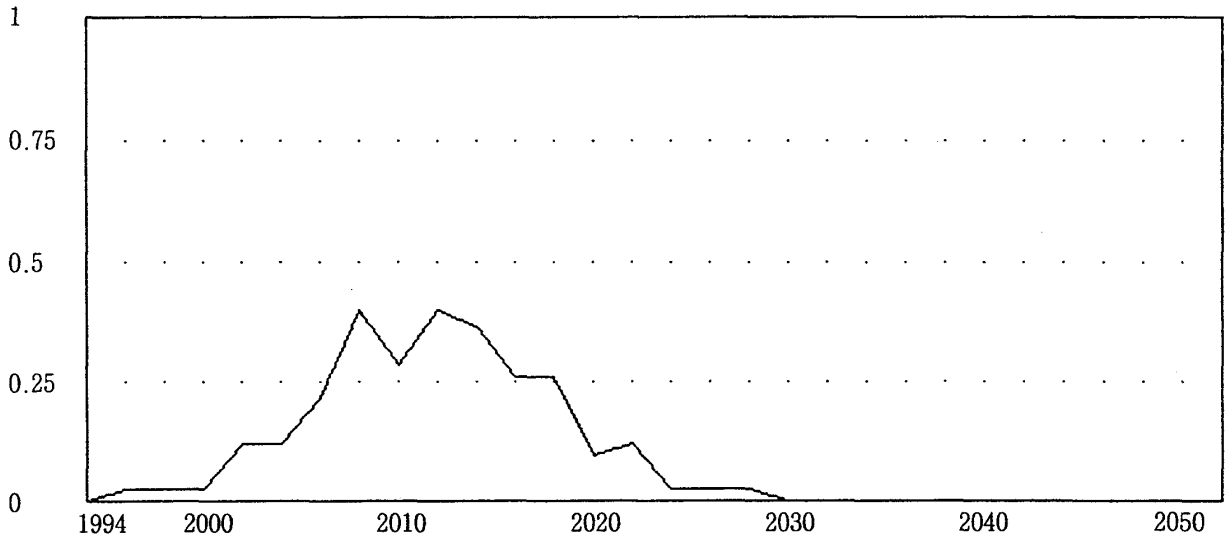
質問1 新規学卒採用中心の労働力確保は依然として続きますか？



シヨケ積分計算結果

2012年 (評価値=0.308)

質問1 新規学卒採用の中心の労働力確保は依然として続きますか？



S - 積分計算結果

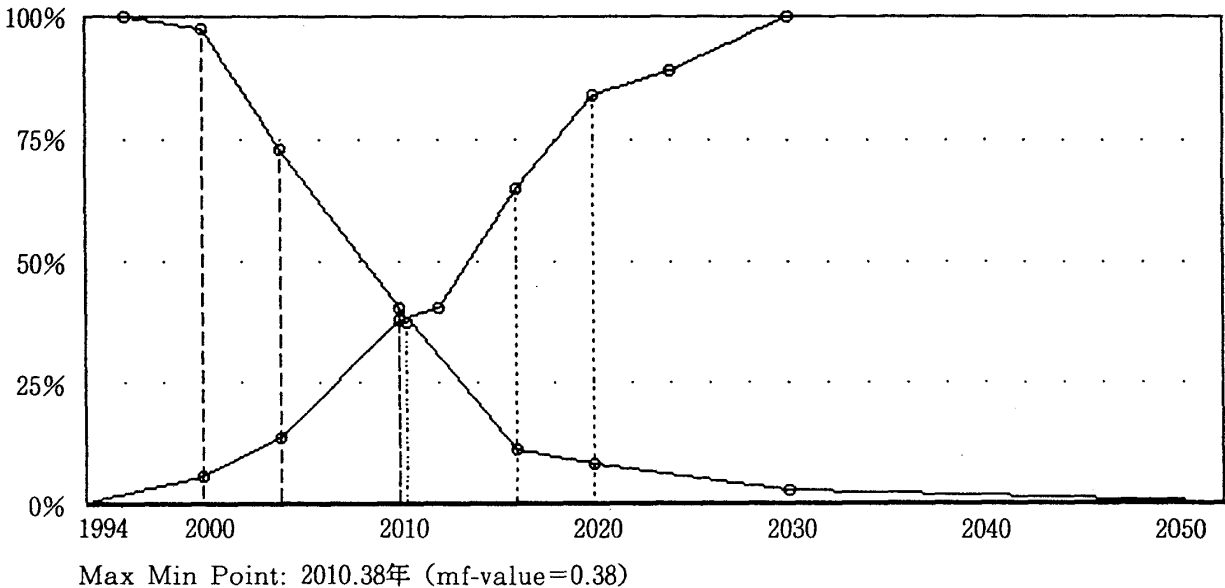
2008年 (評価値=0.400)

質問2 例えば、大卒採用の時、有名大学卒業者を優先して採用するという流れは依然として残っていると思いますか？

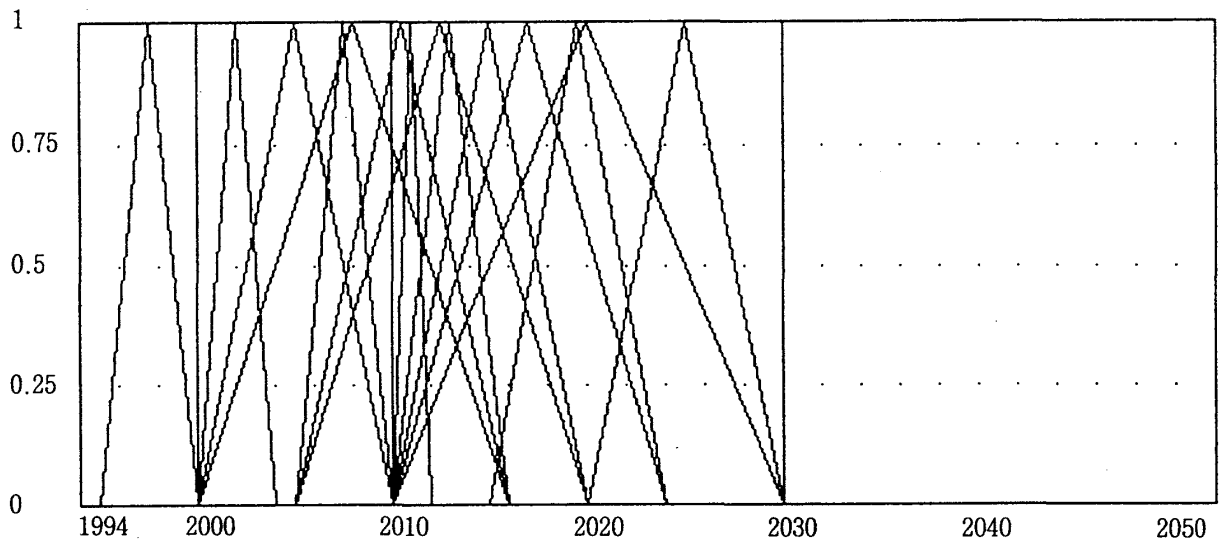
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	2	2.7%	89.2%
1996年	1	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	2.7%	89.2%
1998年	0	0	97.3%	0.0%	2028年	0	0	2.7%	89.2%
2000年	9	2	97.3%	5.4%	2030年	1	4	2.7%	100.0%
2002年	0	0	73.0%	5.4%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	12	3	73.0%	13.5%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	40.5%	13.5%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	40.5%	13.5%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	11	9	40.5%	37.8%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	1	10.8%	40.5%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	10.8%	40.5%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	1	9	10.8%	64.9%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	8.1%	64.9%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	2	7	8.1%	83.8%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	2.7%	83.8%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2015.19年

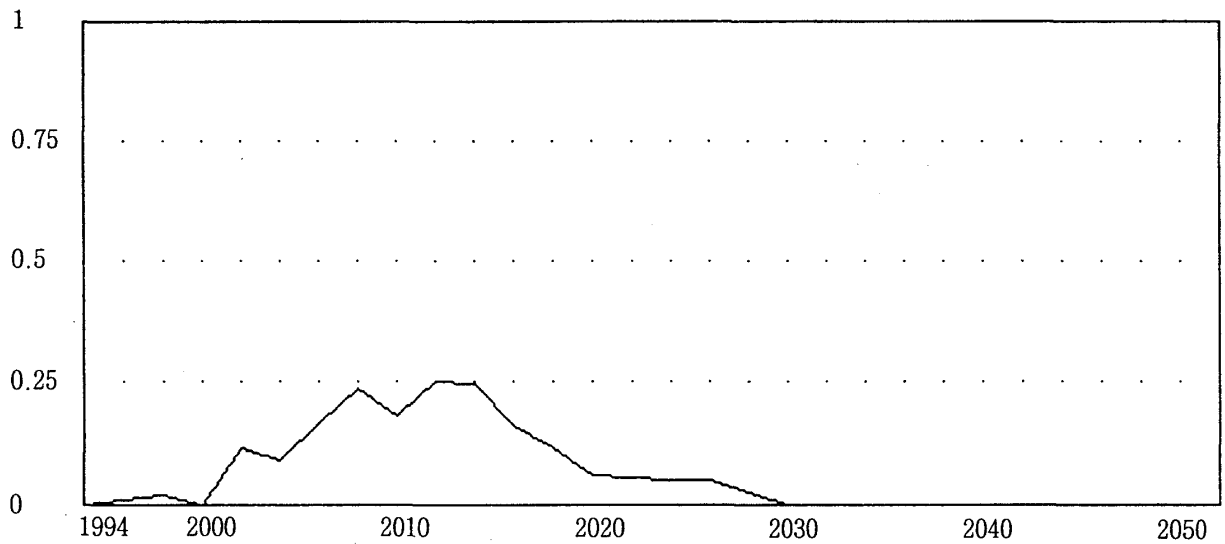
質問2 例えば、大卒採用の時、有名大学卒業者を優先して採用するという流れは依然として残っていると思いますか？



質問2 例えば、大卒採用の時、有名大学卒業者を優先して採用するという流れは依然として残っていると思いますか？



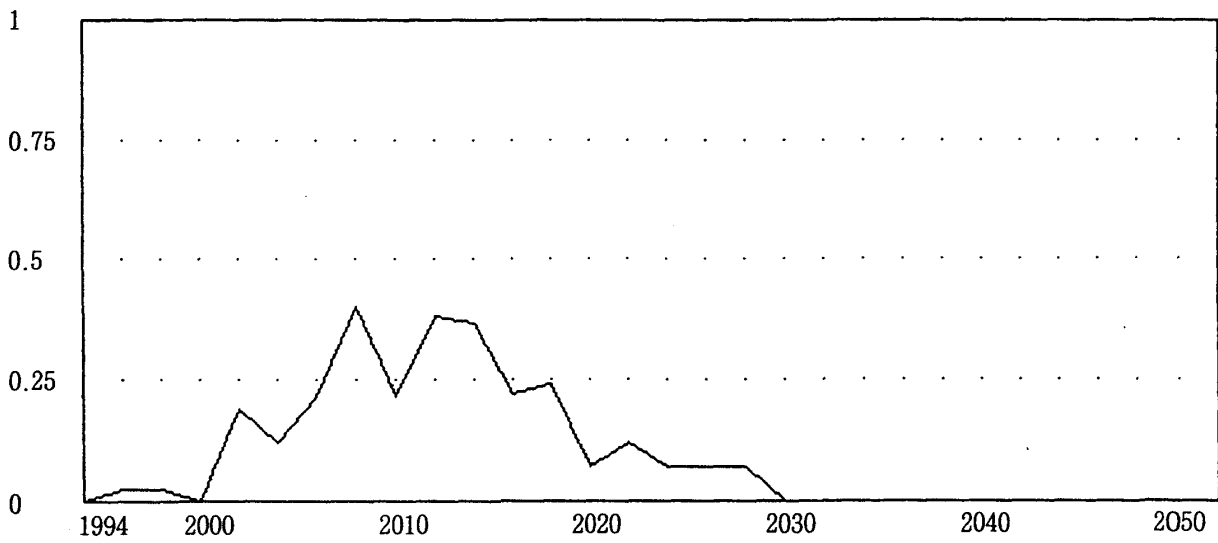
質問2 例えば、大卒採用の時、有名大学卒業者を優先して採用するという流れは依然として残っていると思いますか？



シヨケ積分計算結果

2012年 (評価値=0.251)

質問2 例えば、大卒採用の時、有名大学卒業者を優先して採用するという流れは依然として残っていると思いますか？



S - 積分計算結果

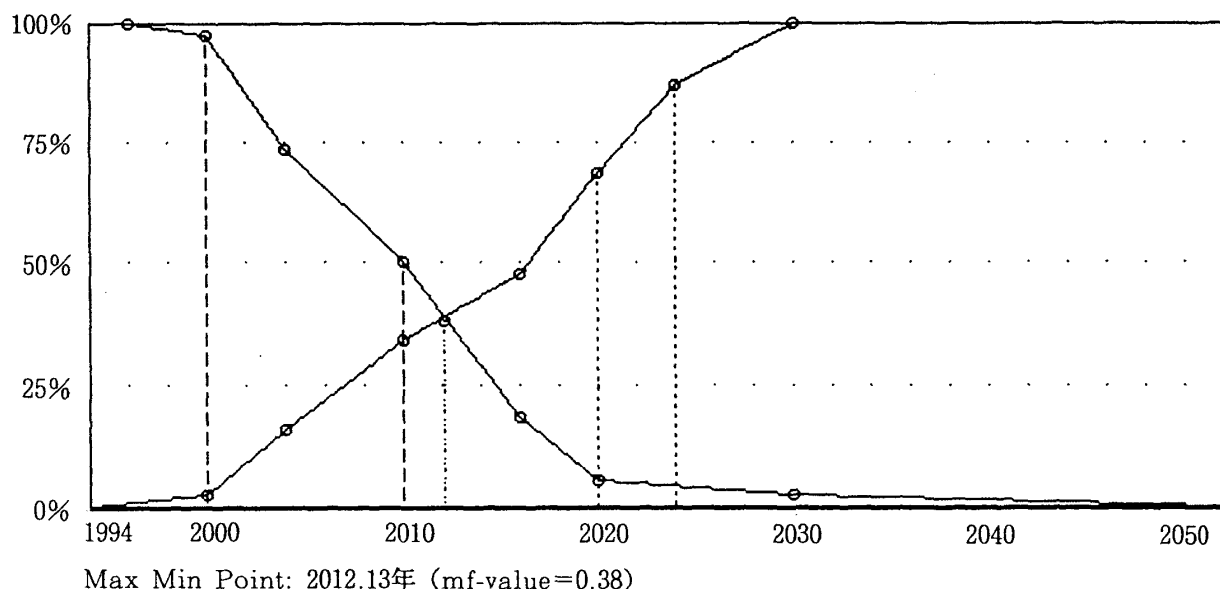
2008年 (評価値=0.400)

質問3 管理職（部長、課長）の中途採用が当然のこととして一般企業で行われると思いますか

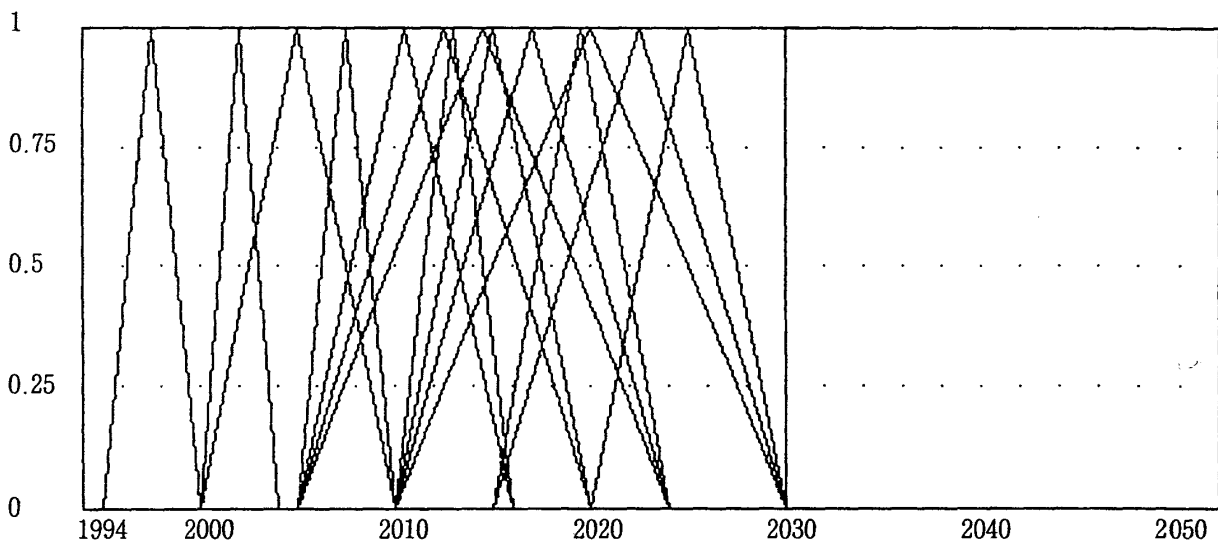
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	7	2.6%	86.8%
1996年	1	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	2.6%	86.8%
1998年	0	0	97.4%	0.0%	2028年	0	0	2.6%	86.8%
2000年	9	1	97.4%	2.6%	2030年	1	5	2.6%	100.0%
2002年	0	0	73.7%	2.6%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	9	5	73.7%	15.8%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	50.0%	15.8%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	50.0%	15.8%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	12	7	50.0%	34.2%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	18.4%	34.2%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	18.4%	34.2%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	5	5	18.4%	47.4%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	5.3%	47.4%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	1	8	5.3%	68.4%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	2.6%	68.4%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2017.24年

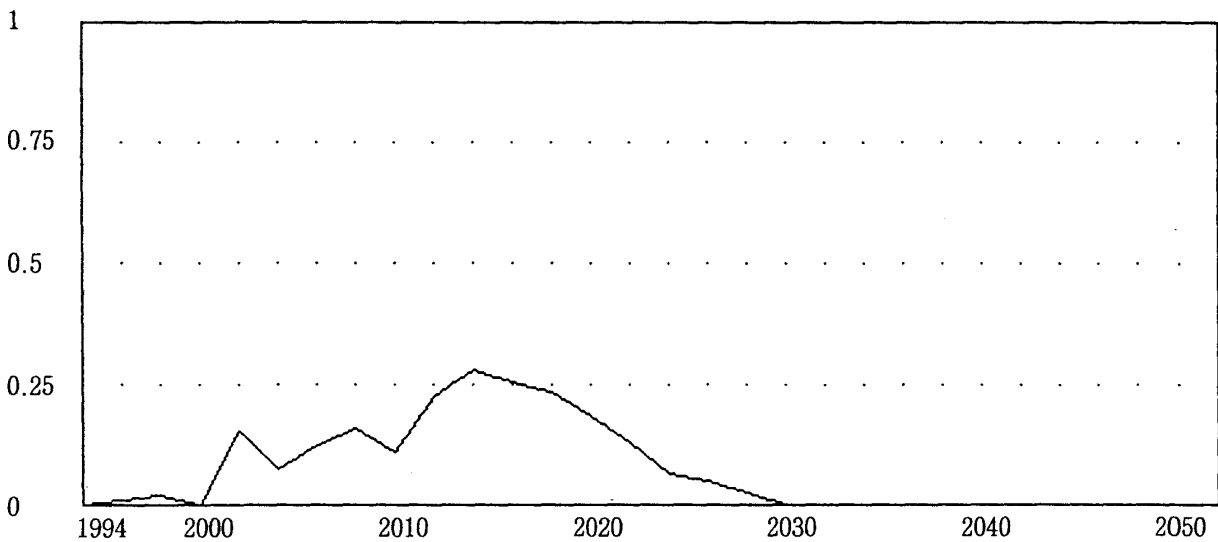
質問3 管理職（部長、課長）の中途採用が当然のこととして一般企業で行われると思いますか



質問3 管理職（部長、課長）の中途採用が当然のこととして一般企業で行われると思いますか



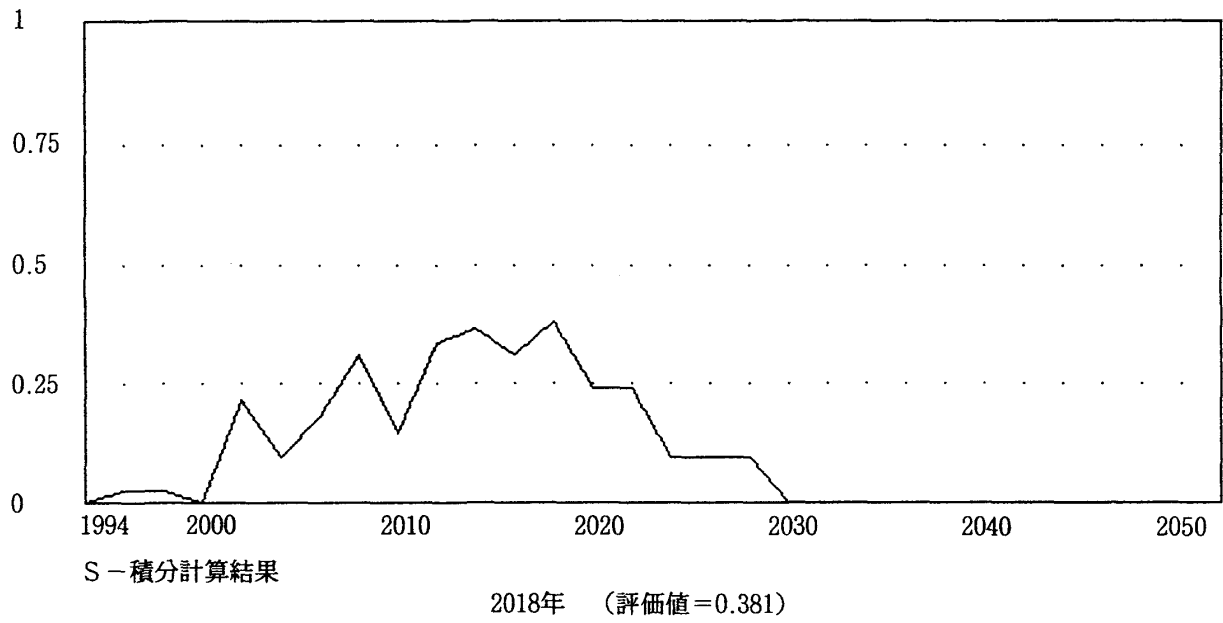
質問3 管理職（部長、課長）の中途採用が当然のこととして一般企業で行われると思いますか



ショック積分計算結果

2014年 (評価値=0.279)

質問3 管理職（部長、課長）の中途採用が当然のこととして一般企業で行われると思いますか

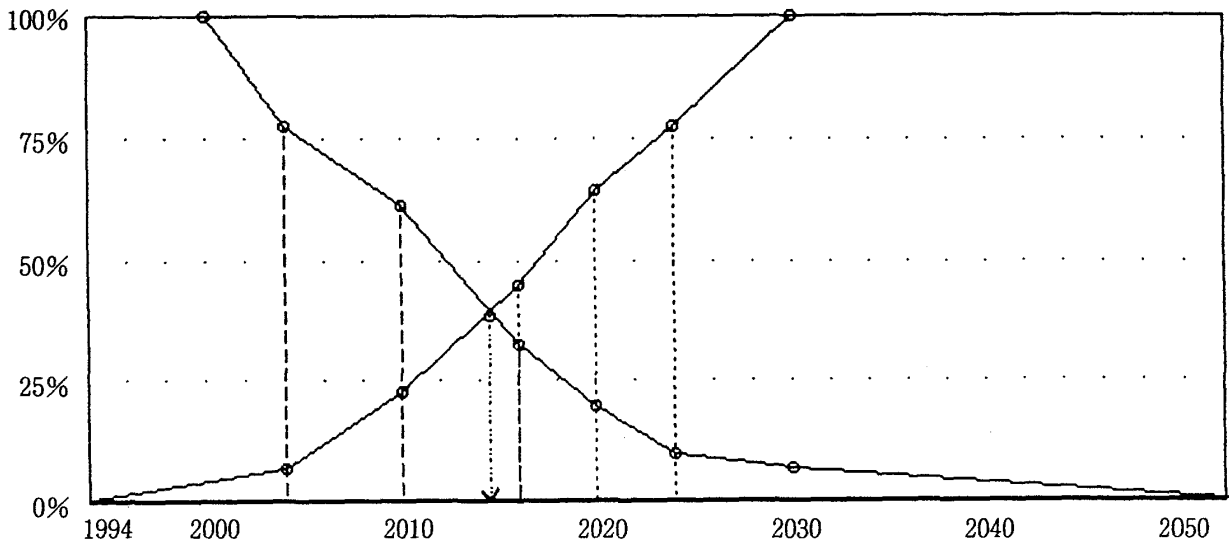


質問4 派遣専門会社からの派遣社員、関連会社からの出向社員などの採用が、年間企業採用人数の半分位をしめるほど、外部労働力からの確保が高まると思いますか

年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	1	4	9.7%	77.4%
1996年	0	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	6.5%	77.4%
1998年	0	0	100.0%	0.0%	2028年	0	0	6.5%	77.4%
2000年	7	0	100.0%	0.0%	2030年	2	7	6.5%	100.0%
2002年	0	0	77.4%	0.0%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	5	2	77.4%	6.5%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	61.3%	6.5%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	61.3%	6.5%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	9	5	61.3%	22.6%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	32.3%	22.6%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	32.3%	22.6%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	4	7	32.3%	45.2%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	19.4%	45.2%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	3	6	19.4%	64.5%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	9.7%	64.5%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

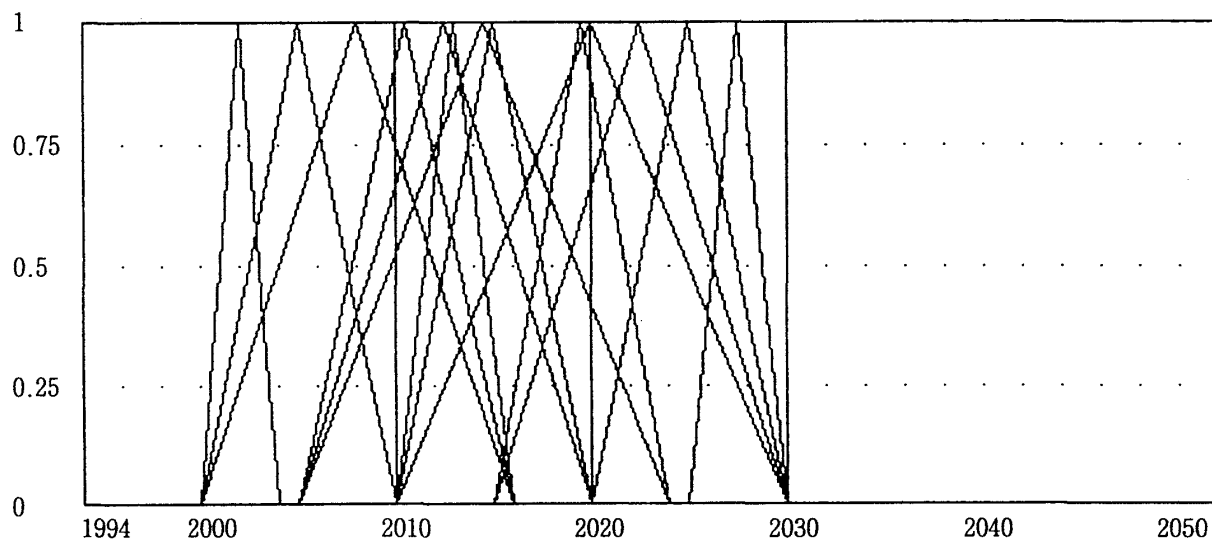
平均年度 2019.19年

質問4 派遣専門会社からの派遣社員、関連会社からの出向社員などの採用が、年間企業採用人数の半分位をしめるほど、外部労働力からの確保が高まると思いますか

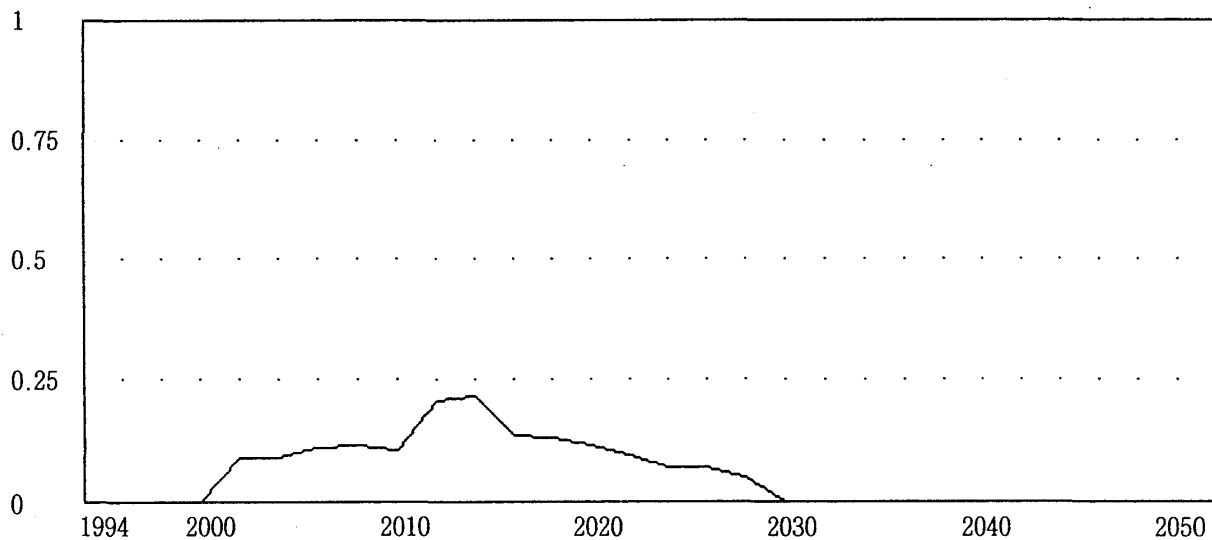


Max Min Point: 2014.50年 (mf-value=0.39)

質問4 派遣専門会社からの派遣社員、関連会社からの出向社員などの採用が、年間企業採用人数の半分位をしめるほど、外部労働力からの確保が高まると思いますか



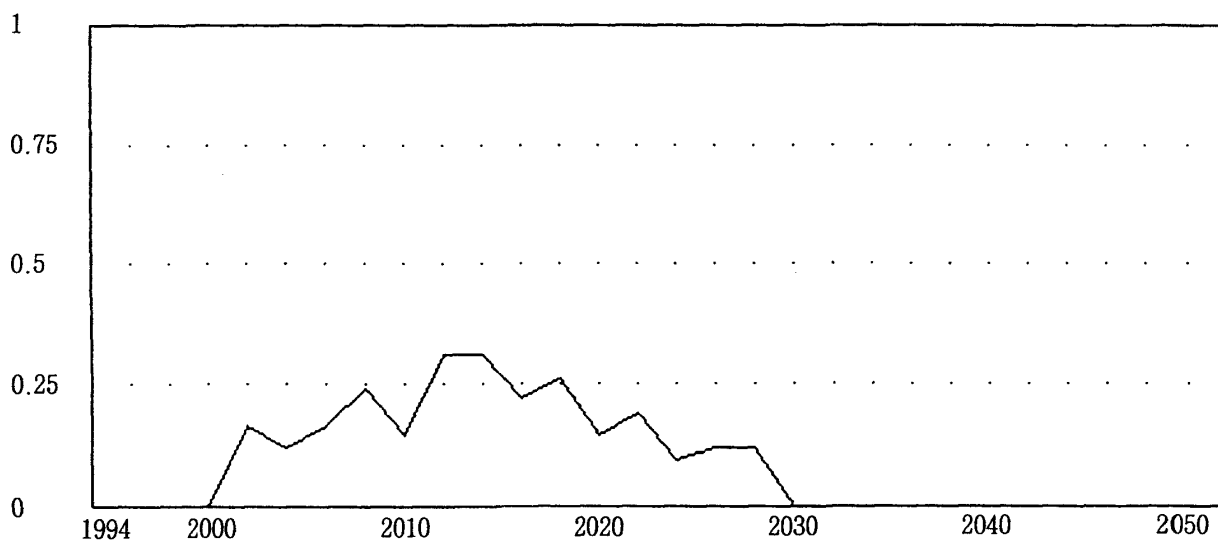
質問4 派遣専門会社からの派遣社員、関連会社からの出向社員などの採用が、年間企業採用人数の半分位をしめるほど、外部労働力からの確保が高まると思いますか”



シヨケ積分計算結果

2014年 (評価値=0.214)

質問4 派遣専門会社からの派遣社員、関連会社からの出向社員などの採用が、年間企業採用人数の半分位をしめるほど、外部労働力からの確保が高まると思いますか



S-積分計算結果

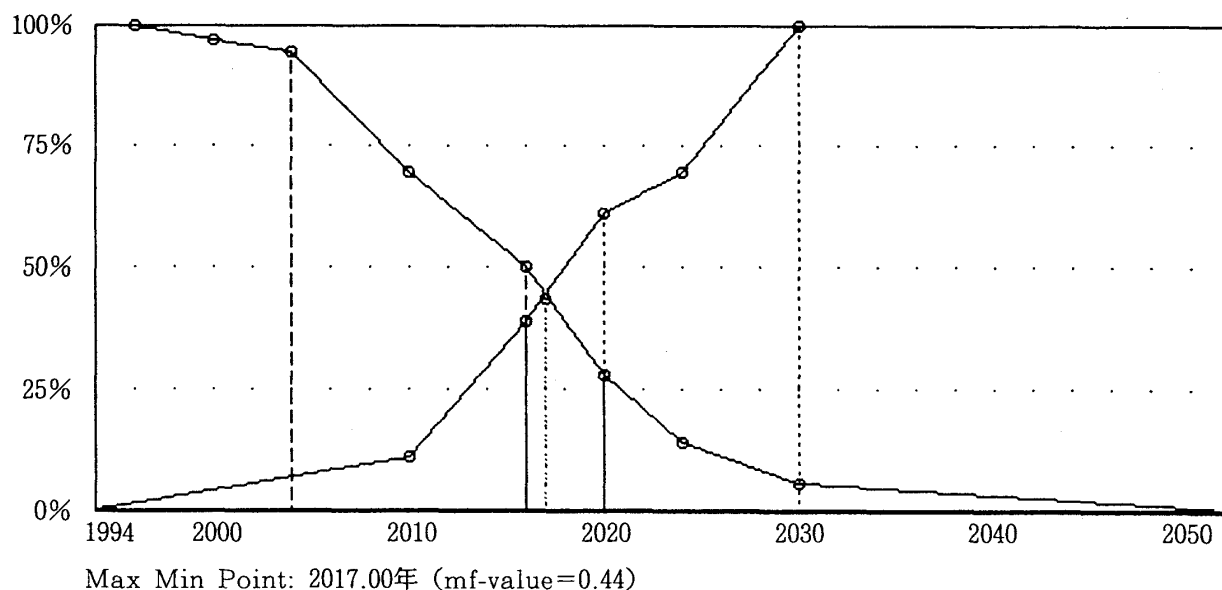
2012年 (評価値=0.310)

質問5 外国人労働者に頼る仕事が多くなり、外国人を特に区別することがなくなり、外国人、日本人従業員双方に共通のHRMシステム（例えば、昇進基準、賃金システム）が運営されると思いますか

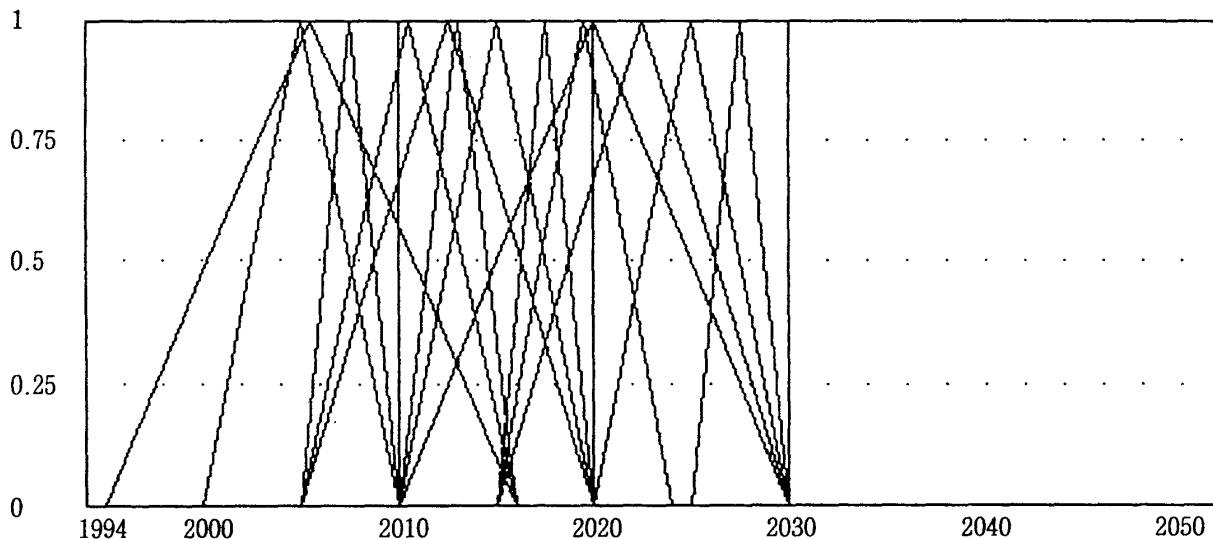
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	3	3	13.9%	69.4%
1996年	1	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	5.6%	69.4%
1998年	0	0	97.2%	0.0%	2028年	0	0	5.6%	69.4%
2000年	1	0	97.2%	0.0%	2030年	2	11	5.6%	100.0%
2002年	0	0	94.4%	0.0%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	9	0	94.4%	0.0%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	69.4%	0.0%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	69.4%	0.0%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	7	4	69.4%	11.1%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	50.0%	11.1%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	50.0%	11.1%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	8	10	50.0%	38.9%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	27.8%	38.9%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	5	8	27.8%	61.1%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	13.9%	61.1%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2020.97年

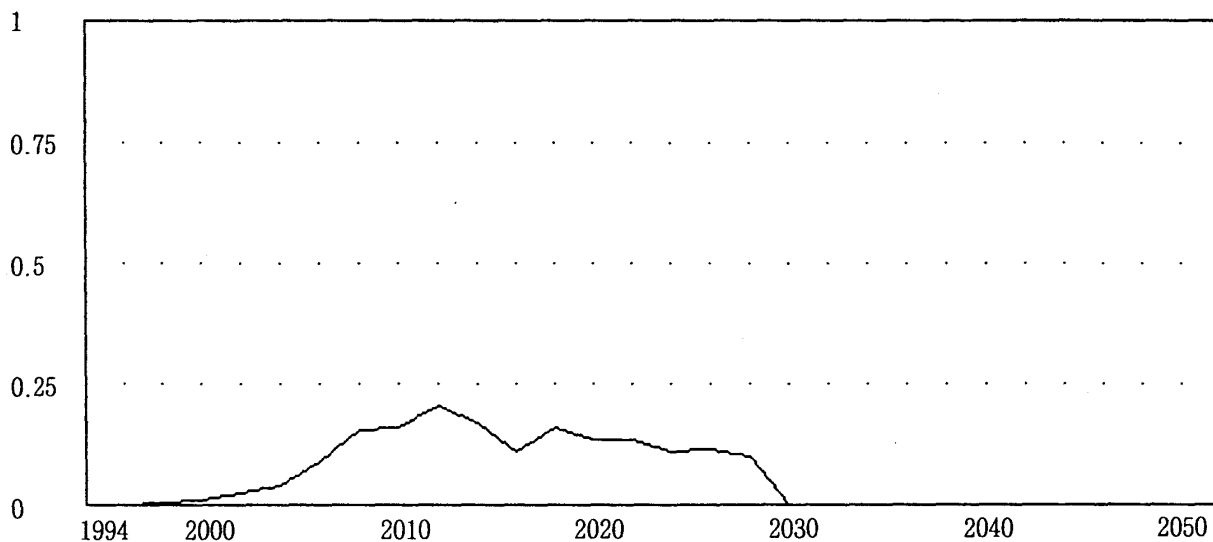
質問5 外国人労働者に頼る仕事が多くなり、外国人を特に区別することがなくなり、外国人、日本人従業員双方に共通のHRMシステム（例えば、昇進基準、賃金システム）が運営されると思いますか



質問5 外国人労働者に頼る仕事が多くなり、外国人を特に区別することがなくなり、外国人、日本人従業員双方に共通のHRMシステム（例えば、昇進基準、賃金システム）が運営されると思いますか



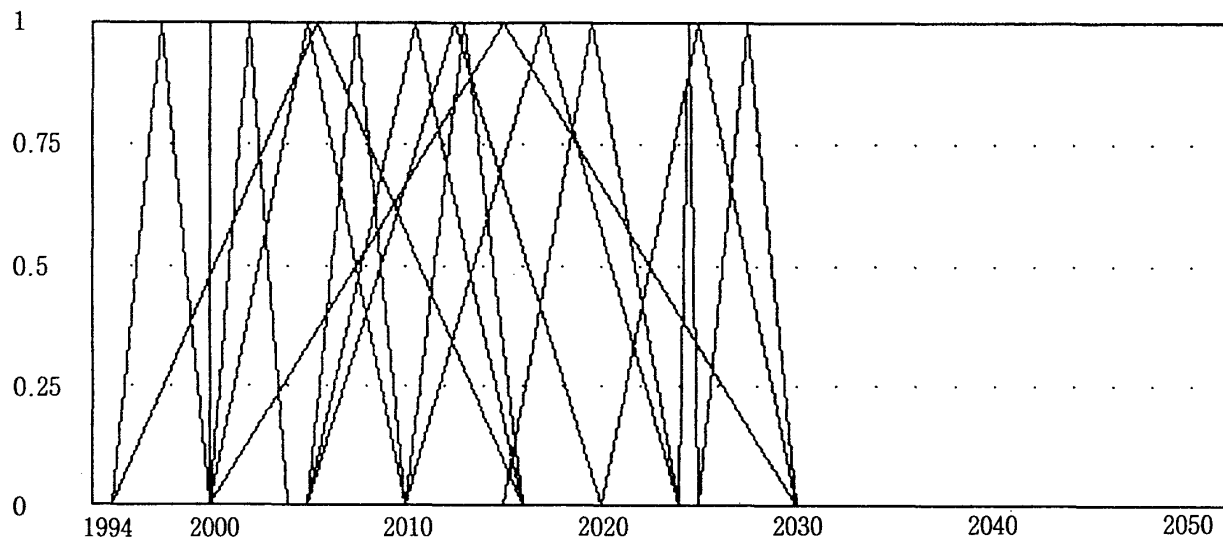
質問5 外国人労働者に頼る仕事が多くなり、外国人を特に区別することがなくなり、外国人、日本人従業員双方に共通のHRMシステム（例えば、昇進基準、賃金システム）が運営されると思いますか



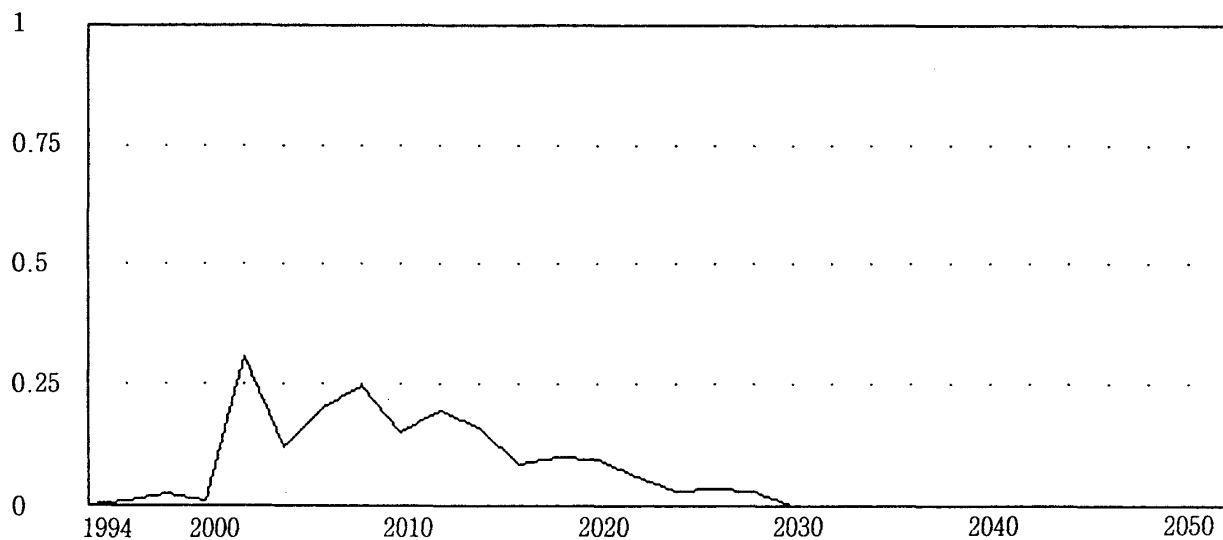
シヨケ積分計算結果

2012年 （評価値=0.207）

質問6 従業員が、できるだけ一つの企業に長く勤めようという意識を持つより、条件の良い仕事があれば、会社を変わるというタイプの従業員意識が強くなると思いますか



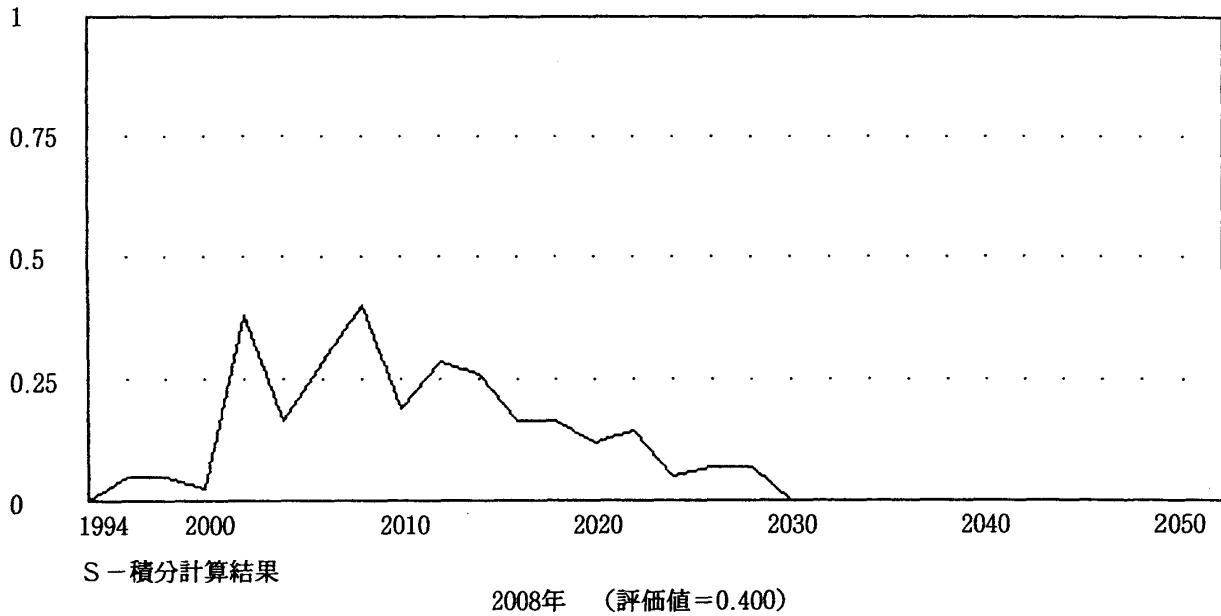
質問6 従業員が、できるだけ一つの企業に長く勤めようという意識を持つより、条件の良い仕事があれば、会社を変わるというタイプの従業員意識が強くなると思いますか



シヨケ積分計算結果

2002年 (評価値=0.305)

質問6 従業員が、できるだけ一つの企業に長く勤めようという意識を持つより、条件の良い仕事があれば、会社を変わるというタイプの従業員意識が強くなると思いますか

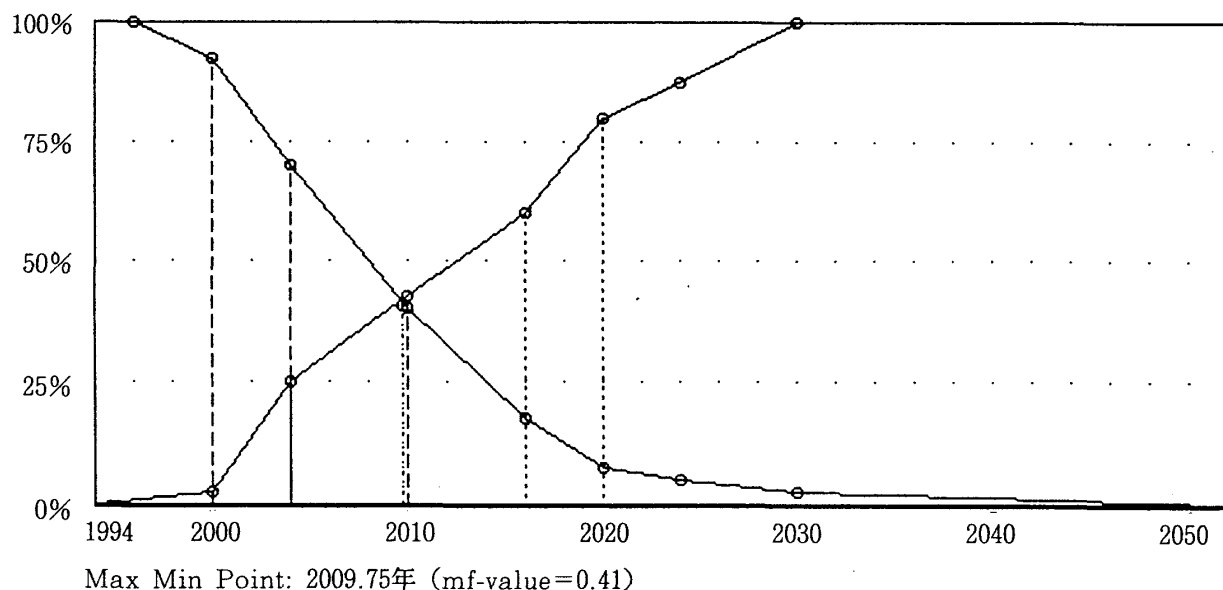


質問7 従業員が企業の中で出世しなくてもよいという価値観を持つようになり、勤務時間、勤務地域、担当職務について条件が付く、いわゆる限定従業員でよいというものが多くなるとおもいますか

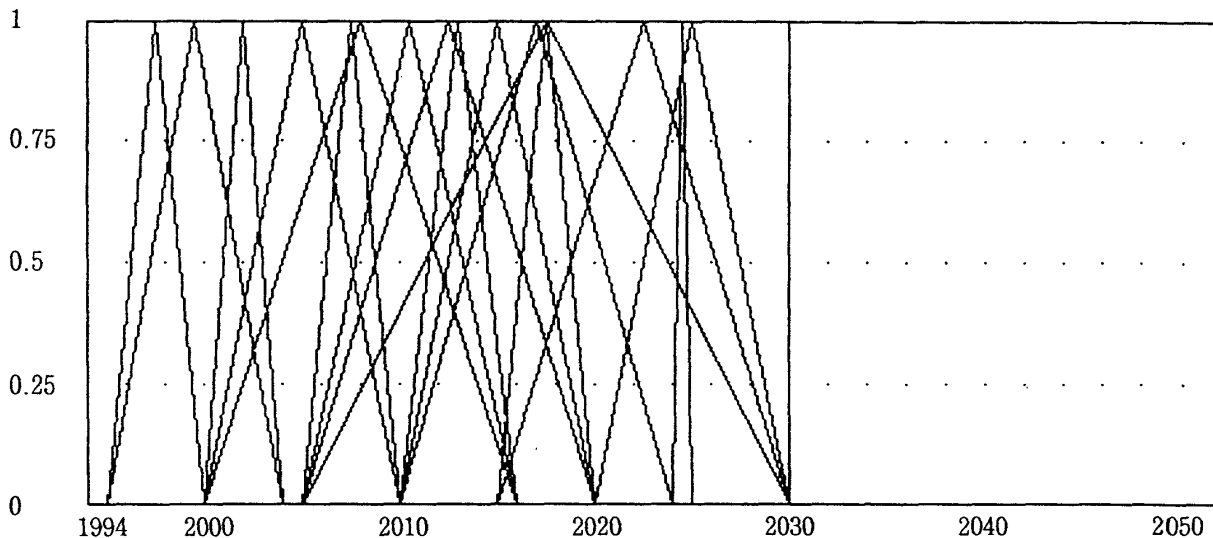
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	1	3	5.0%	87.5%
1996年	3	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	2.5%	87.5%
1998年	0	0	92.5%	0.0%	2028年	0	0	2.5%	87.5%
2000年	9	1	92.5%	2.5%	2030年	1	5	2.5%	100.0%
2002年	0	0	70.0%	2.5%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	12	9	70.0%	25.0%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	40.0%	25.0%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	40.0%	25.0%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	9	7	40.0%	42.5%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	17.5%	42.5%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	17.5%	42.5%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	4	7	17.5%	60.0%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	7.5%	60.0%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	1	8	7.5%	80.0%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	5.0%	80.0%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2015.13年

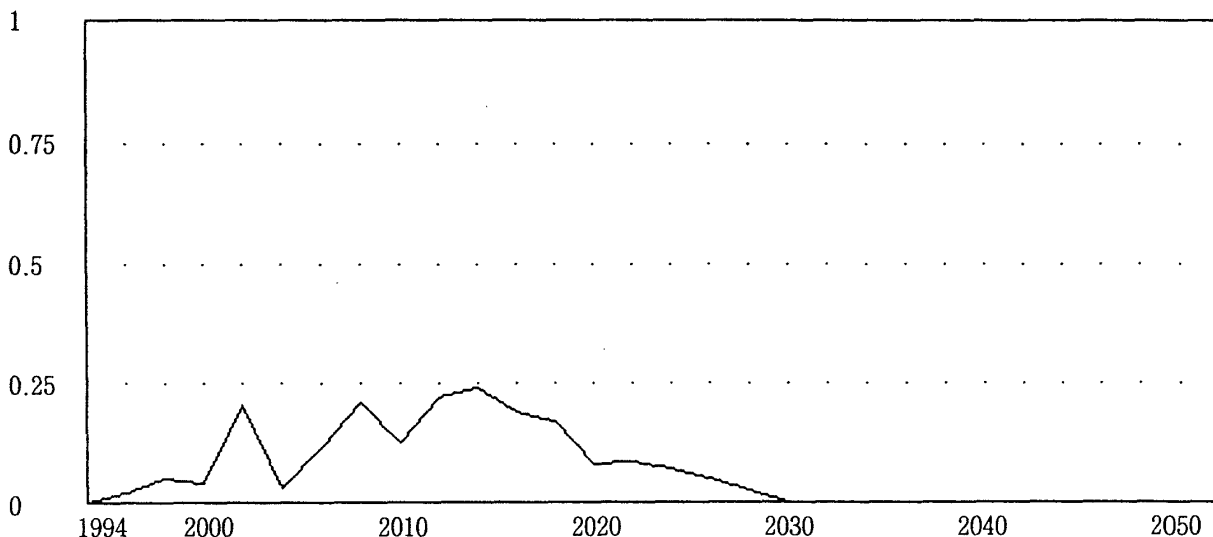
質問7 従業員が企業の中で出世しなくてもよいという価値観を持つようになり、勤務時間、勤務地域、担当職務について条件が付く、いわゆる限定従業員でよいというものが多くなるとおもいますか



質問7 従業員が企業の中で出世しなくてもよいという価値観を持つようになり、勤務時間、勤務地域、担当職務について条件が付く、いわゆる限定従業員でよいというものが多くなるとおもいますか



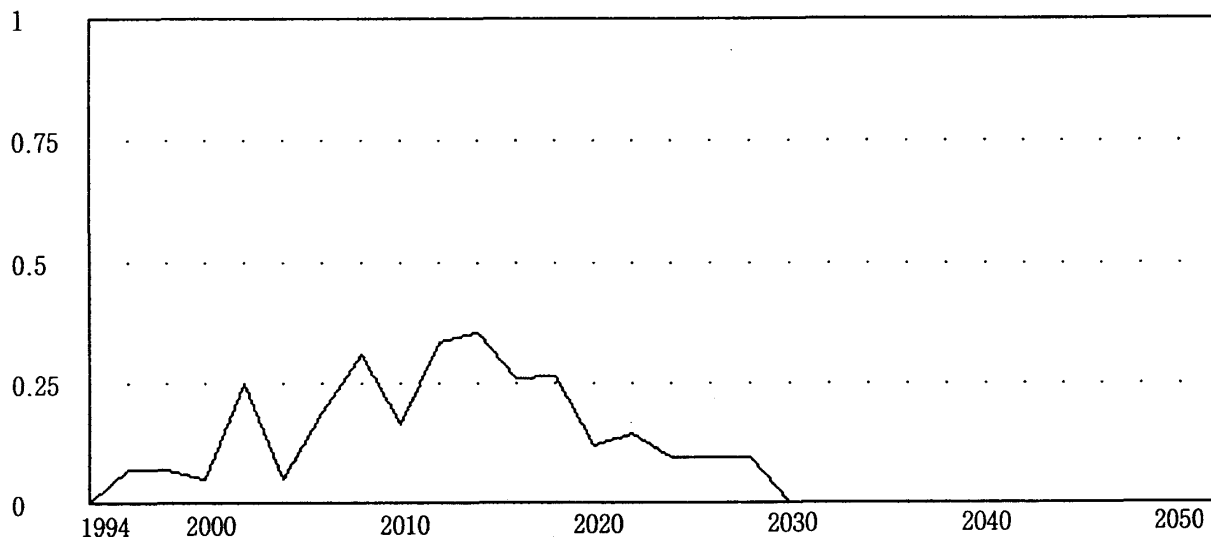
質問7 従業員が企業の中で出世しなくてもよいという価値観を持つようになり、勤務時間、勤務地域、担当職務について条件が付く、いわゆる限定従業員でよいというものが多くなるとおもいますか



シヨケ積分計算結果

2014年 (評価値=0.238)

質問7 従業員が企業の中で出世しなくてもよいという価値観を持つようになり、勤務時間、勤務地域、担当職務について条件が付く、いわゆる限定従業員でよいというものが多くなるとおもいますか



S-積分計算結果

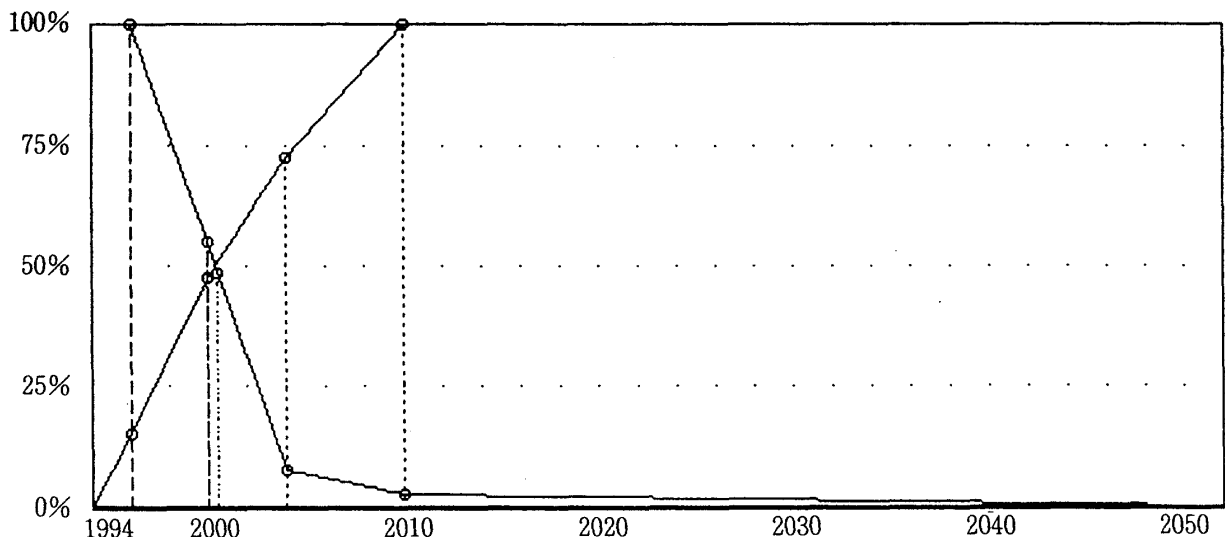
2014年 (評価値=0.357)

質問 8 人事評価による、昇格、昇給などへの影響を重視することはますます強くなり、人事労務の中での人事評価（人事考課その他のアセスメント方法を含む）の位置づけは、高いものになる

年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	0	0.0%	100.0%
1996年	18	6	100.0%	15.0%	2026年	0	0	0.0%	100.0%
1998年	0	0	55.0%	15.0%	2028年	0	0	0.0%	100.0%
2000年	19	13	55.0%	47.5%	2030年	0	0	0.0%	100.0%
2002年	0	0	7.5%	47.5%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	2	10	7.5%	72.5%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	2.5%	72.5%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	2.5%	72.5%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	1	11	2.5%	100.0%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	0.0%	100.0%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	0.0%	100.0%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	0	0	0.0%	100.0%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	0.0%	100.0%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	0	0	0.0%	100.0%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	0.0%	100.0%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2003.25年

質問 8 人事評価による、昇格、昇給などへの影響を重視することはますます強くなり、人事労務の中での人事評価（人事考課その他のアセスメント方法を含む）の位置づけは、高いものになる



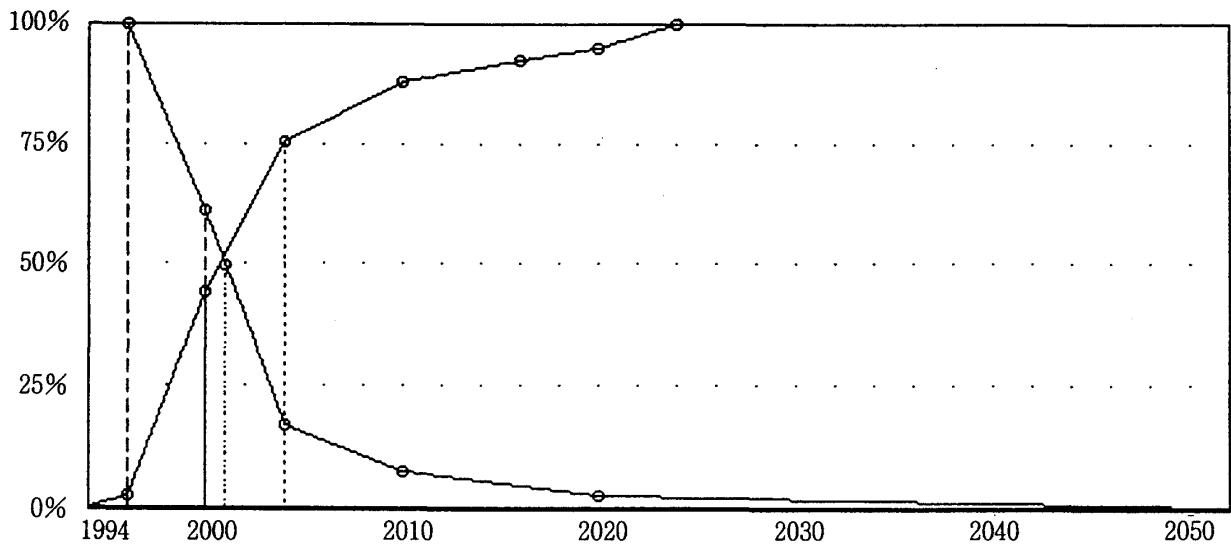
Max Min Point: 2000.50年 (mf-value=0.49)

質問9 能力、態度、情意といった評価要素よりも、業績評価が重視され成果重視の評価が一般的になるとおもいますか

年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	2	0.0%	100.0%
1996年	16	1	100.0%	2.4%	2026年	0	0	0.0%	100.0%
1998年	0	0	61.0%	2.4%	2028年	0	0	0.0%	100.0%
2000年	18	17	61.0%	43.9%	2030年	0	0	0.0%	100.0%
2002年	0	0	17.1%	43.9%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	4	13	17.1%	75.6%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	7.3%	75.6%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	7.3%	75.6%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	2	5	7.3%	87.8%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	2.4%	87.8%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	2.4%	87.8%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	0	2	2.4%	92.7%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	2.4%	92.7%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	1	1	2.4%	95.1%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	0.0%	95.1%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

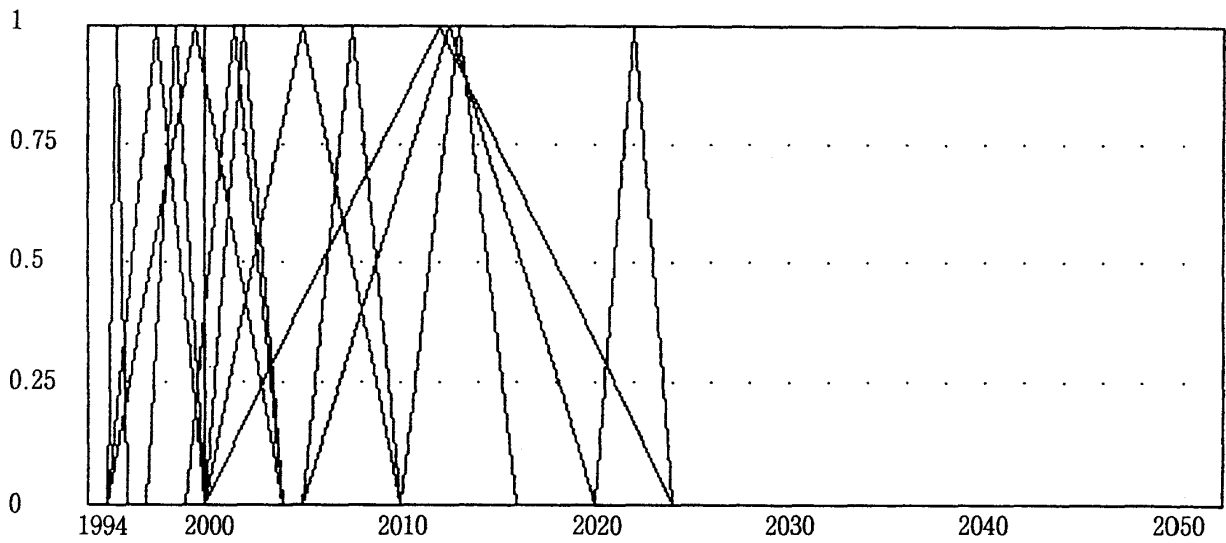
平均年度 2005.12年

質問9 能力、態度、情意といった評価要素よりも、業績評価が重視され成果重視の評価が一般的になるとおもいますか

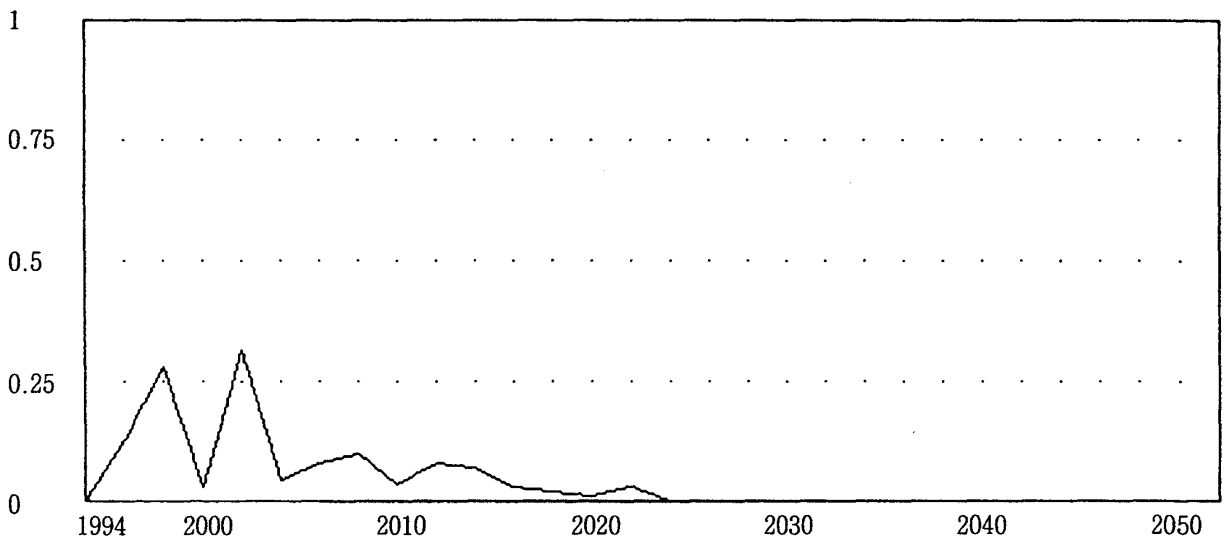


Max Min Point: 2001.00年 (mf-value=0.50)

質問9 能力、態度、情意といった評価要素よりも、業績評価が重視され成果重視の評価が一般的になるとおもいますか



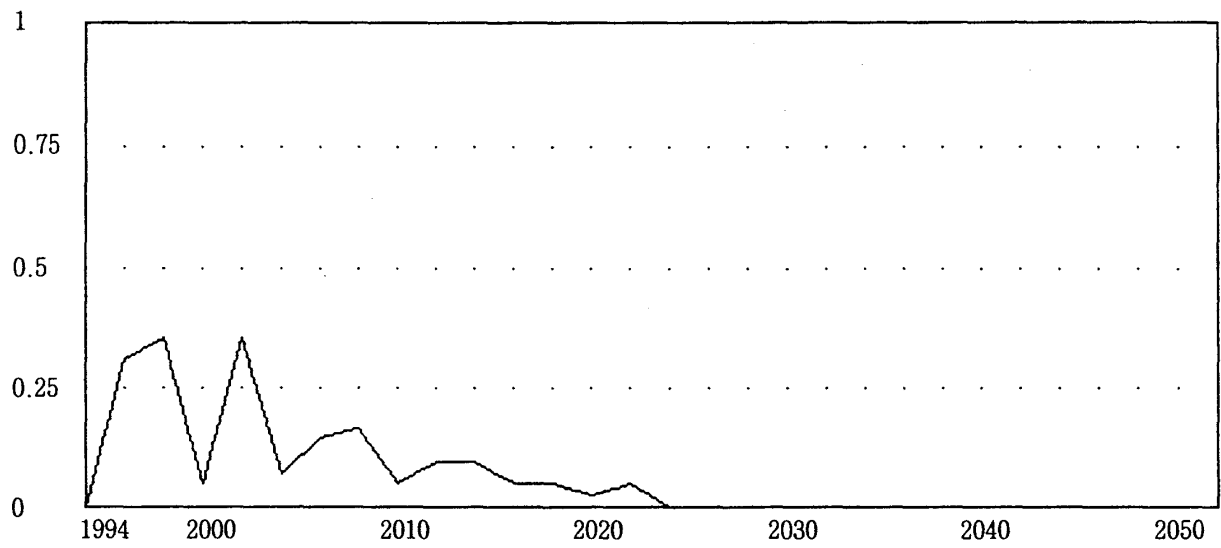
質問9 能力、態度、情意といった評価要素よりも、業績評価が重視され成果重視の評価が一般的になるとおもいますか



ショケ積分計算結果

2002年 (評価値=0.315)

質問9 能力、態度、情意といった評価要素よりも、業績評価が重視され成果重視の評価が一般的になるとおもいますか



S-積分計算結果

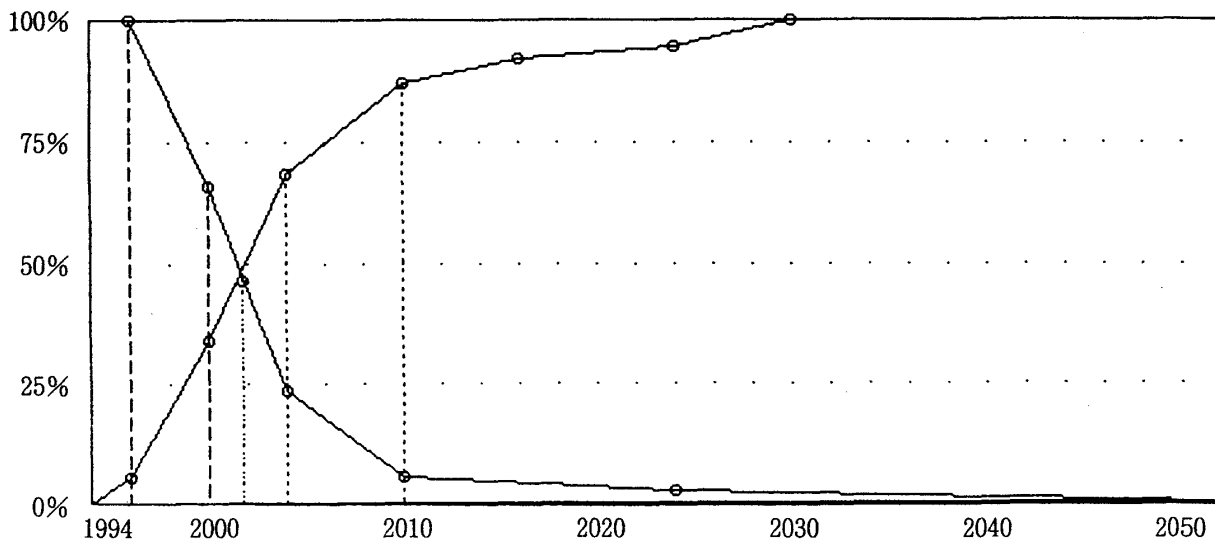
1998年 (評価値=0.357)

質問10 評価結果をフィードバックする事により、能力開発、職務開発に生かす、いわゆる評価制度を積極的に活用する考え方は当然のこととなると思いますか

年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	1	1	2.6%	94.7%
1996年	13	2	100.0%	5.3%	2026年	0	0	0.0%	94.7%
1998年	0	0	65.8%	5.3%	2028年	0	0	0.0%	94.7%
2000年	16	11	65.8%	34.2%	2030年	0	2	0.0%	100.0%
2002年	0	0	23.7%	34.2%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	7	13	23.7%	68.4%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	5.3%	68.4%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	5.3%	68.4%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	1	7	5.3%	86.8%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	2.6%	86.8%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	2.6%	86.8%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	0	2	2.6%	92.1%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	2.6%	92.1%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	0	0	2.6%	92.1%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	2.6%	92.1%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

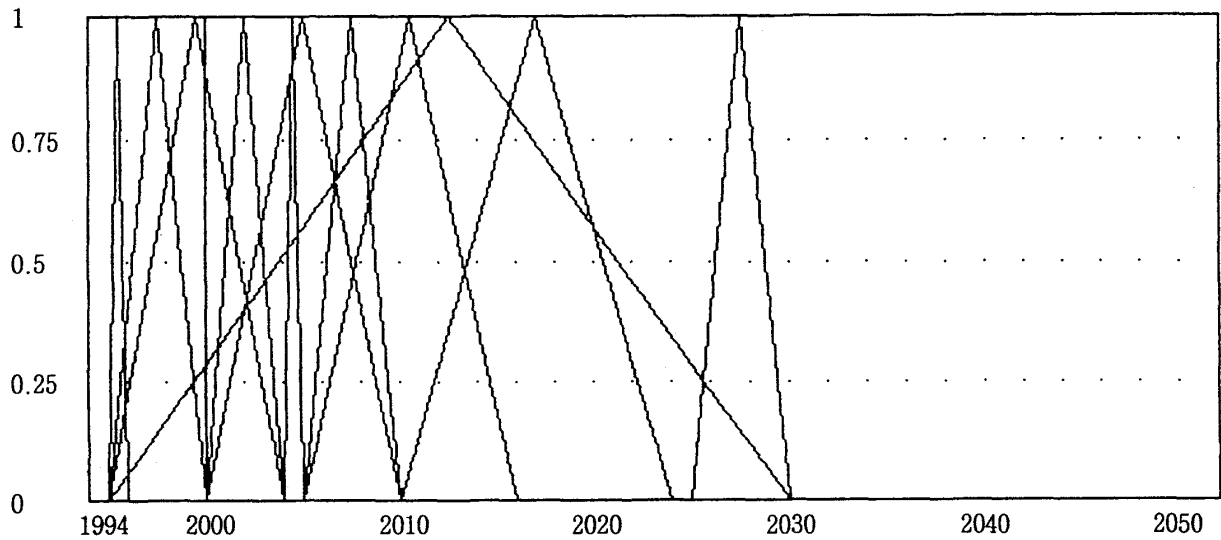
平均年度 2006.32年

質問10 評価結果をフィードバックする事により、能力開発、職務開発に生かす、いわゆる評価制度を積極的に活用する考え方は当然のこととなると思いますか

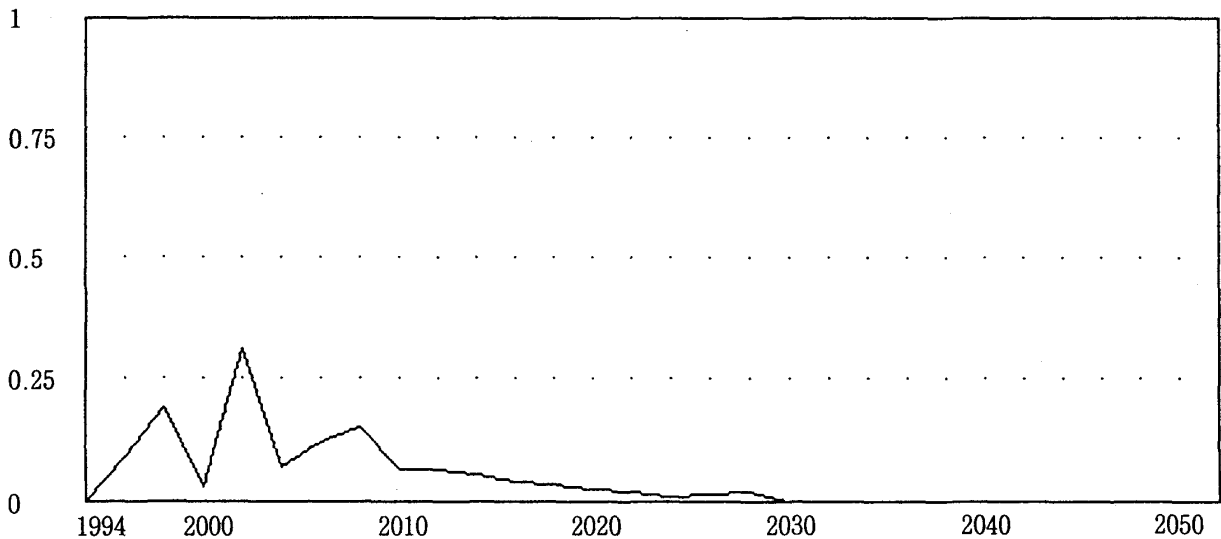


Max Min Point: 2001.75年 (mf-value=0.47)

質問10 評価結果をフィードバックする事により、能力開発、職務開発に生かす、いわゆる評価制度を積極的に活用する考え方は当然のこととなると思いますか



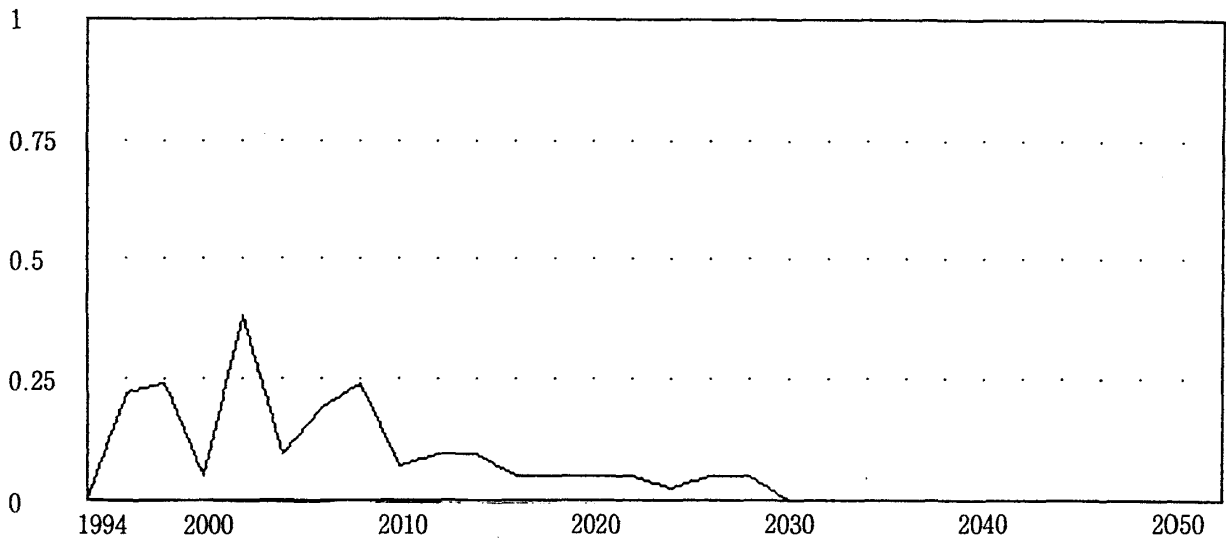
質問10 評価結果をフィードバックする事により、能力開発、職務開発に生かす、いわゆる評価制度を積極的に活用する考え方は当然のこととなると思いますか



ショケ積分計算結果

2002年 (評価値=0.311)

質問10 評価結果をフィードバックする事により、能力開発、職務開発に生かす、いわゆる評価制度を積極的に活用する考え方は当然のこととなると思いますか



S-積分計算結果

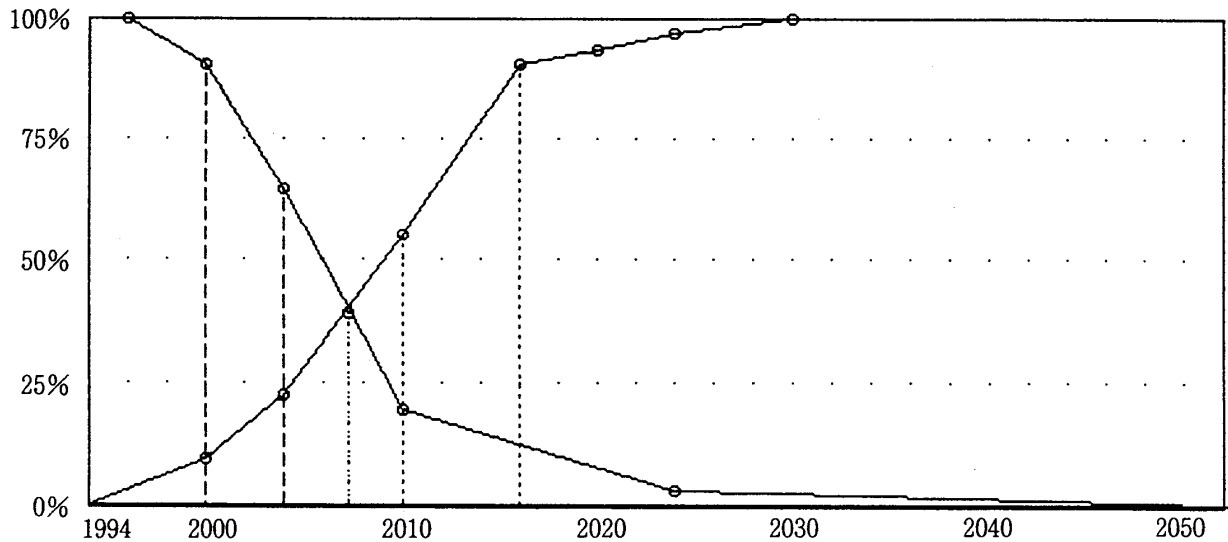
2002年 (評価値=0.381)

質問11 今後は、職務（仕事中心）基準の人事管理システムにしなければという意見がでているがこれにつきどう思いますか

年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	1	1	3.2%	96.8%
1996年	3	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	0.0%	96.8%
1998年	0	0	90.3%	0.0%	2028年	0	0	0.0%	96.8%
2000年	8	3	90.3%	9.7%	2030年	0	1	0.0%	100.0%
2002年	0	0	64.5%	9.7%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	14	4	64.5%	22.6%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	19.4%	22.6%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	19.4%	22.6%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	5	10	19.4%	54.8%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	3.2%	54.8%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	3.2%	54.8%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	0	11	3.2%	90.3%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	3.2%	90.3%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	0	1	3.2%	93.5%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	3.2%	93.5%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

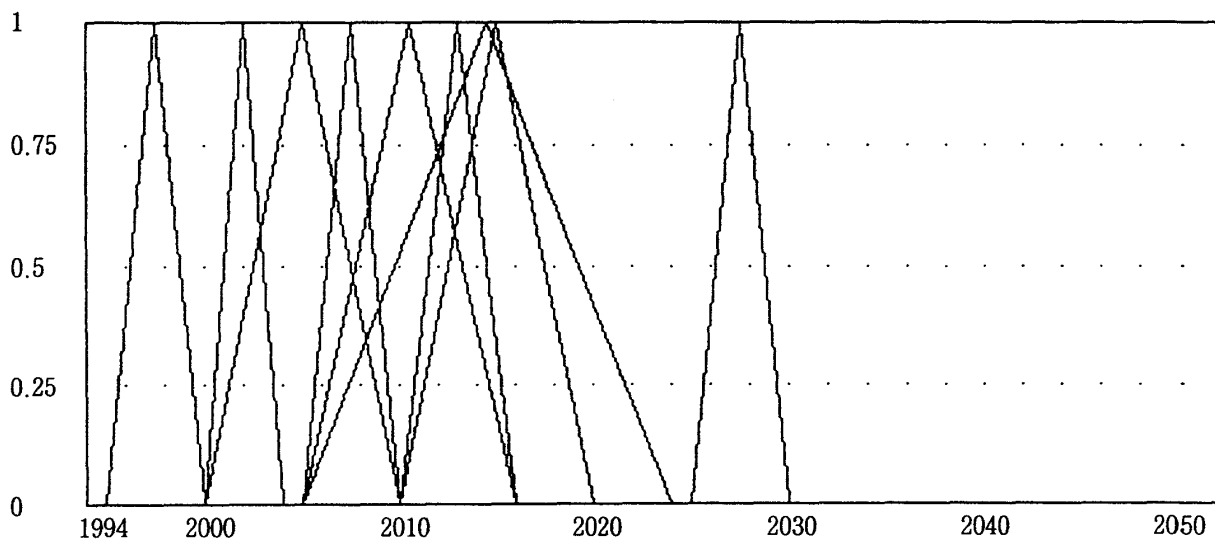
平均年度 2011.61年

質問11 今後は、職務（仕事中心）基準の人事管理システムにしなければという意見がでているがこれにつきどう思いますか

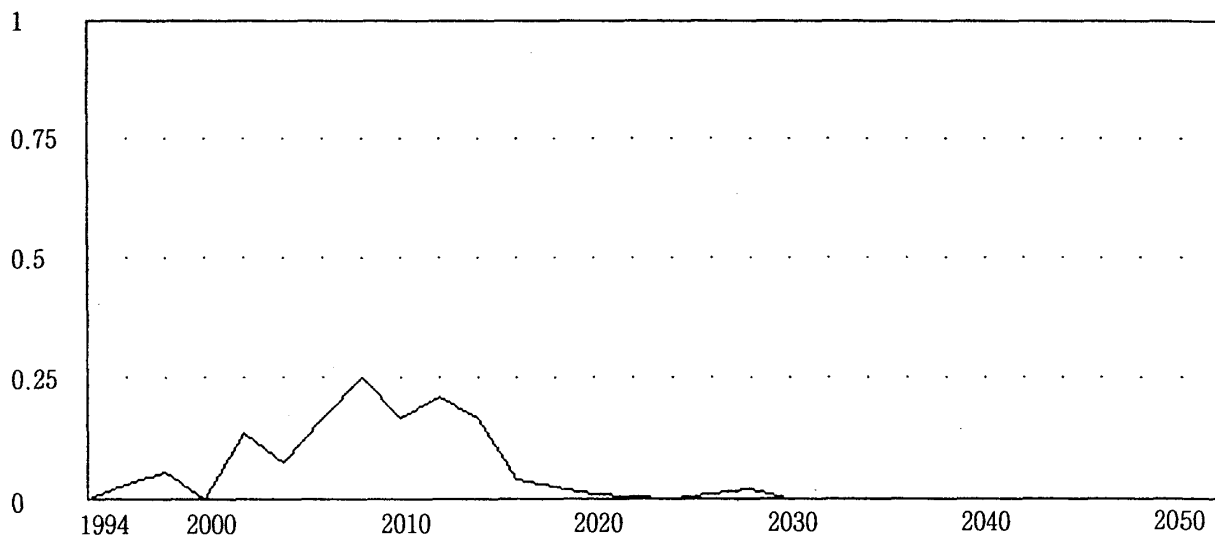


Max Min Point: 2007.25年 (mf-value=0.39)

質問11 今後は、職務（仕事中心）基準の人事管理システムにしなければという意見がでていますがこれにつきどう思いますか



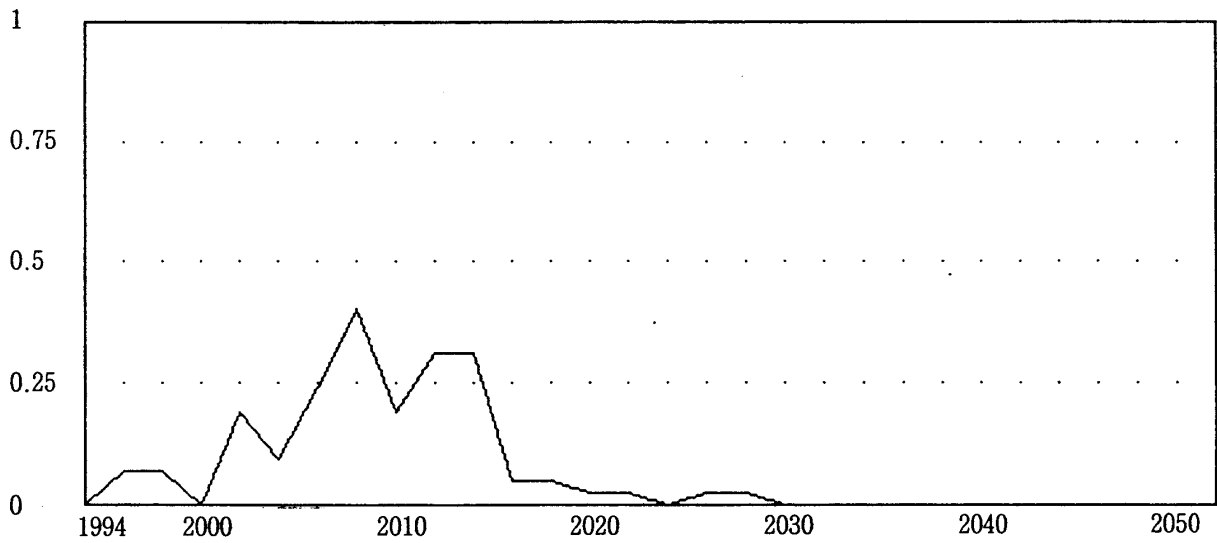
質問11 今後は、職務（仕事中心）基準の人事管理システムにしなければという意見がでていますがこれにつきどう思いますか



ショケ積分計算結果

2008年（評価値=0.251）

質問11 今後は、職務（仕事中心）基準の人事管理システムにしなければという意見がでているがこれにつきどう思いますか



S-積分計算結果

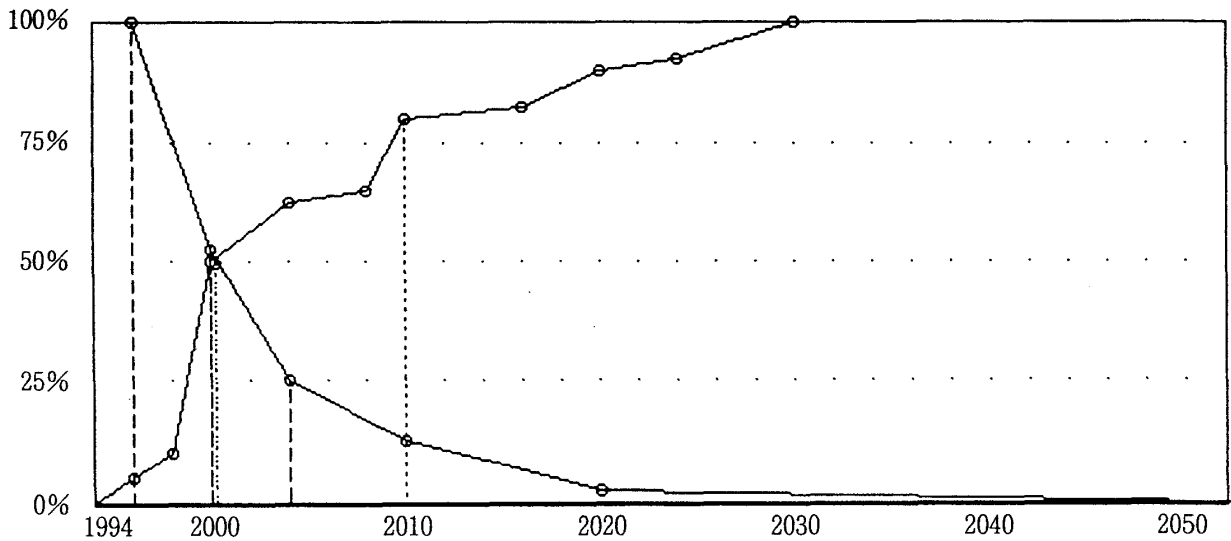
2008年 (評価値=0.400)

質問12 45-50歳以上の中高年齢者に対するの対策（例えば45歳選択定年制など）が多くなり、また企業で中高年齢者に対する管理が厳しくなり、徹底した評価が当然の事とされると思いますか

年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	1	0.0%	92.5%
1996年	19	2	100.0%	5.0%	2026年	0	0	0.0%	92.5%
1998年	0	2	52.5%	10.0%	2028年	0	0	0.0%	92.5%
2000年	11	16	52.5%	50.0%	2030年	0	3	0.0%	100.0%
2002年	0	0	25.0%	50.0%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	5	5	25.0%	62.5%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	12.5%	62.5%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	1	12.5%	65.0%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	4	6	12.5%	80.0%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	2.5%	80.0%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	2.5%	80.0%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	0	1	2.5%	82.5%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	2.5%	82.5%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	1	3	2.5%	90.0%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	0.0%	90.0%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

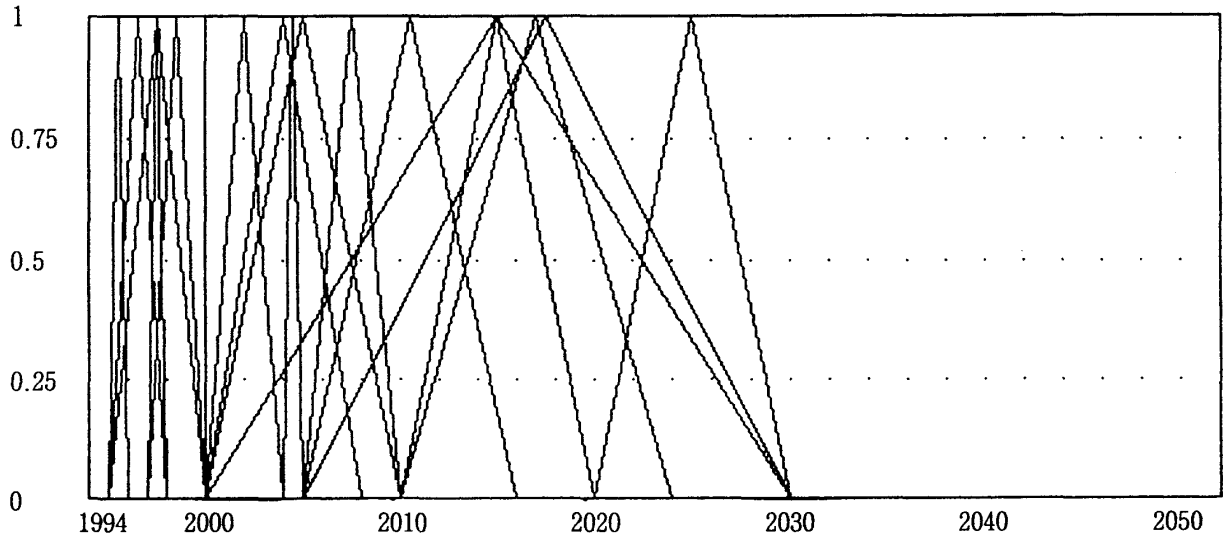
平均年度 2006.70年

質問12 45-50歳以上の中高年齢者に対するの対策（例えば45歳選択定年制など）が多くなり、また企業で中高年齢者に対する管理が厳しくなり、徹底した評価が当然の事とされると思いますか

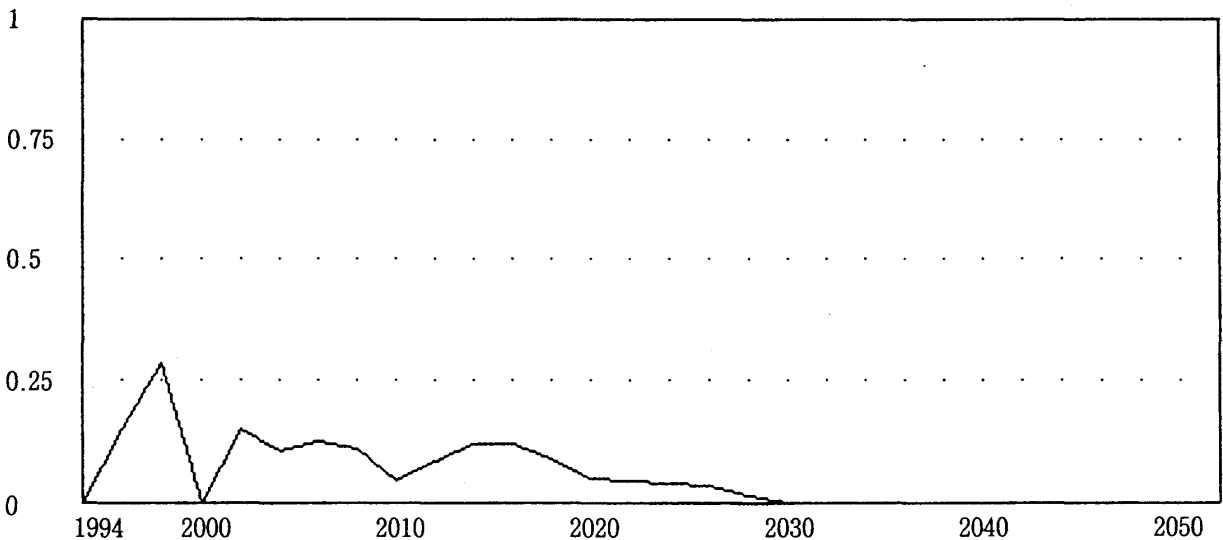


Max Min Point: 2000.25年 (mf-value=0.50)

質問12 45-50歳以上の中高年齢者に対する対策（例えば45歳選択定年制など）が多くなり、また企業で中高年齢者に対する管理が厳しくなり、徹底した評価が当然の事とされると思いますか



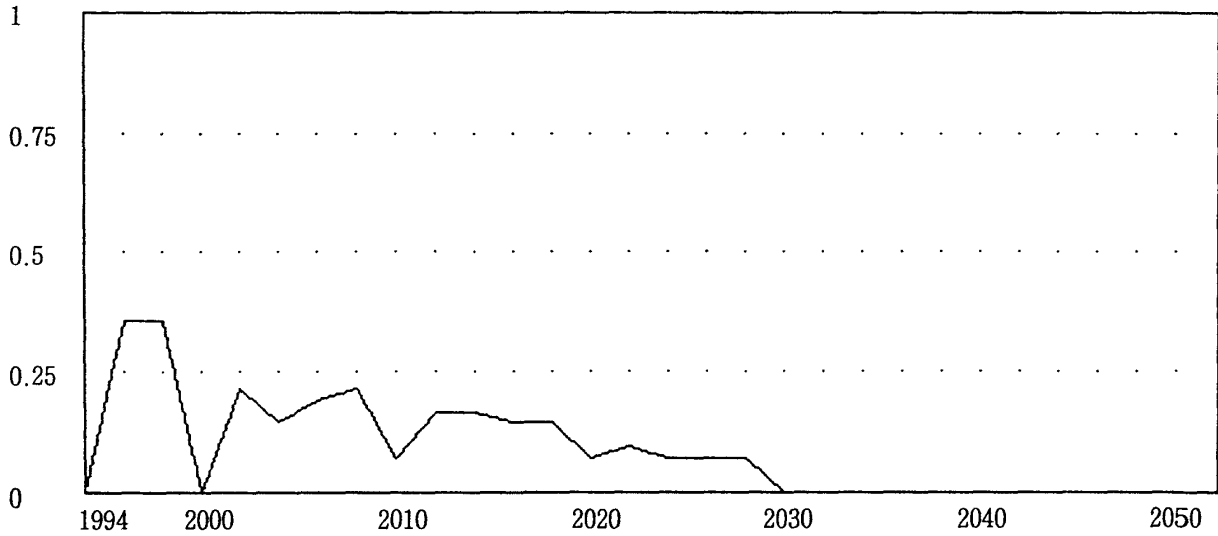
質問12 45-50歳以上の中高年齢者に対する対策（例えば45歳選択定年制など）が多くなり、また企業で中高年齢者に対する管理が厳しくなり、徹底した評価が当然の事とされると思いますか



シヨケ積分計算結果

1998年 (評価値=0.283)

質問12 45-50歳以上の中高年齢者に対するの対策（例えば45歳選択定年制など）が多くなり、また企業で中高年齢者に対する管理が厳しくなり、徹底した評価が当然の事とされると思いますか



S-積分計算結果

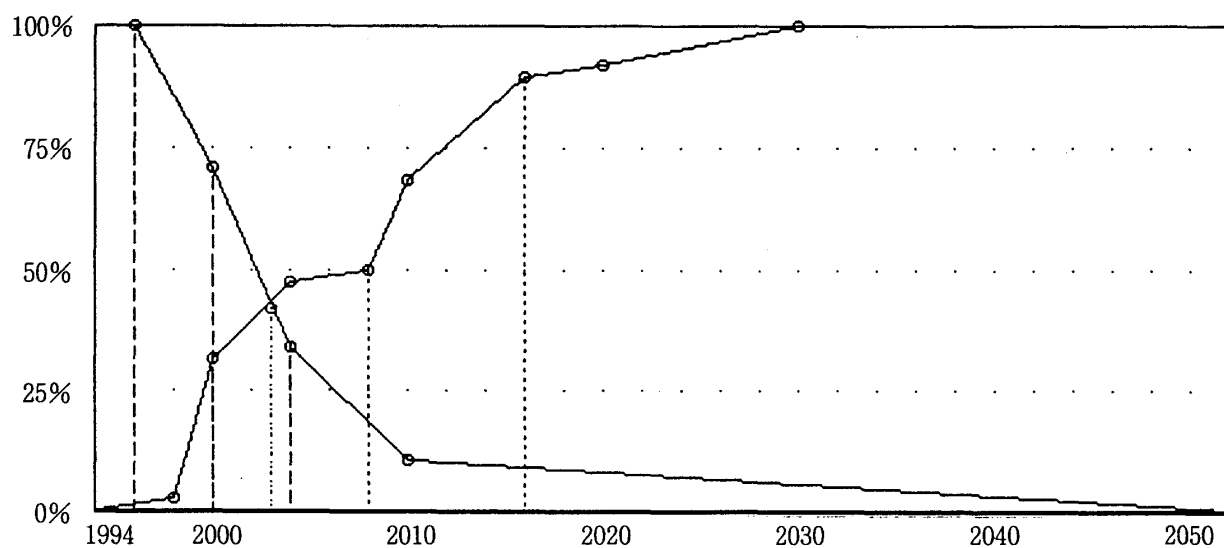
1996年 (評価値=0.357)

質問13 中高年齢者が例えば将来企業に頼らず自立した職業生活を送れるような能力開発計画が立てられ、そして実施されることが当然のごとく各企業に見られると思いますか

年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	0	0.0%	92.1%
1996年	11	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	0.0%	92.1%
1998年	0	1	71.1%	2.6%	2028年	0	0	0.0%	92.1%
2000年	14	11	71.1%	31.6%	2030年	0	3	0.0%	100.0%
2002年	0	0	34.2%	31.6%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	9	6	34.2%	47.4%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	10.5%	47.4%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	1	10.5%	50.0%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	4	7	10.5%	68.4%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	0.0%	68.4%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	0.0%	68.4%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	0	8	0.0%	89.5%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	0.0%	89.5%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	0	1	0.0%	92.1%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	0.0%	92.1%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

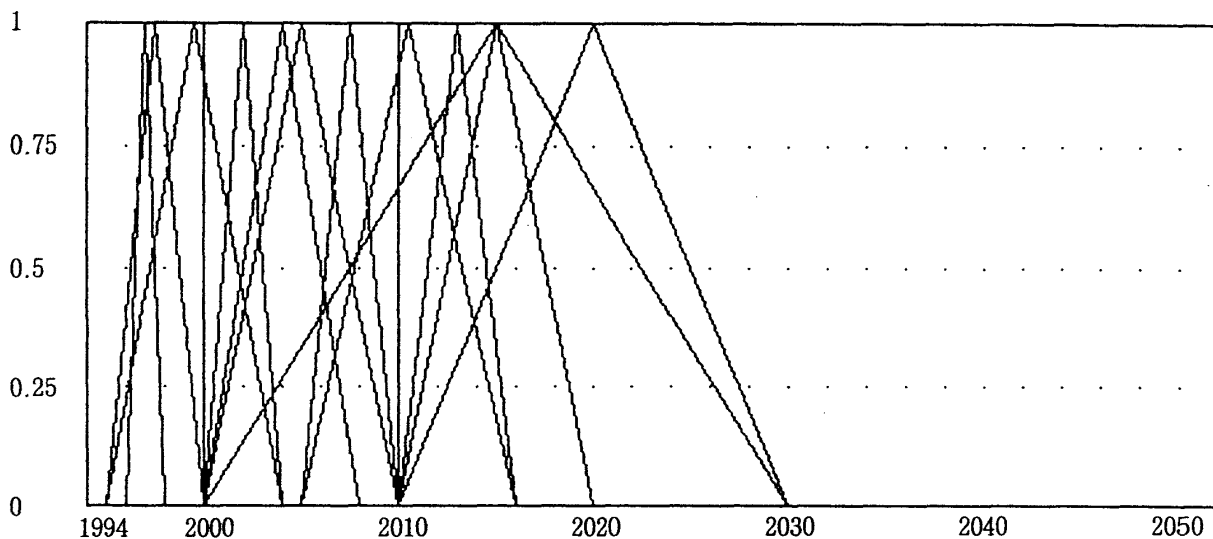
平均年度 2008.82年

質問13 中高年齢者が例えば将来企業に頼らず自立した職業生活を送れるような能力開発計画が立てられ、そして実施されることが当然のごとく各企業に見られると思いますか

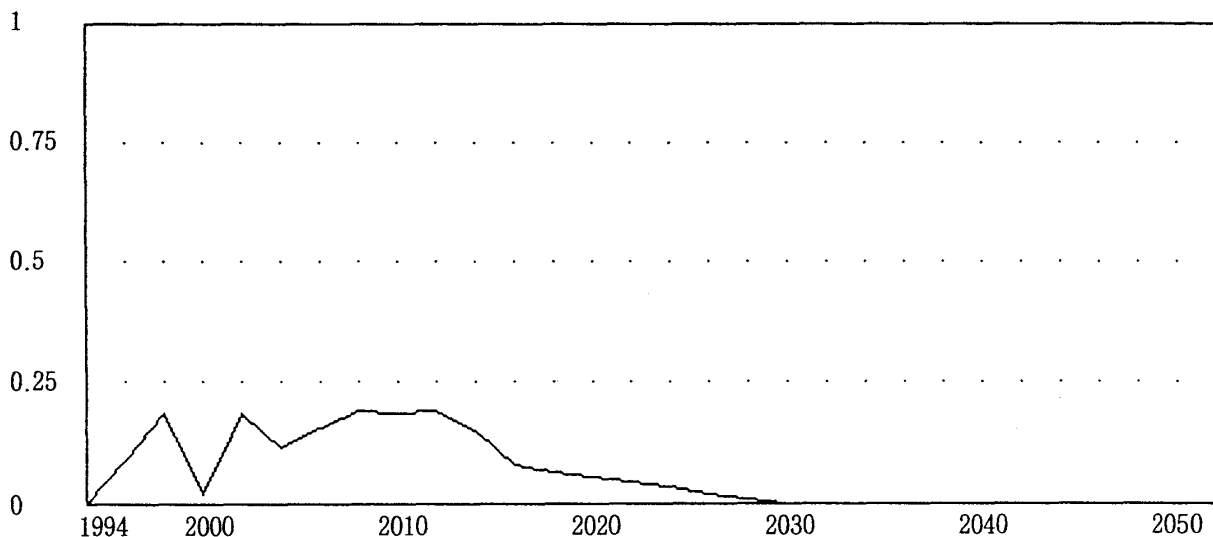


Max Min Point: 2003.00年 (mf-value=0.42)

質問13 中高年齢者が例えば将来企業に頼らず自立した職業生活を送れるような能力開発計画が立てられ、そして実施されることが当然のごとく各企業に見られると思いますか



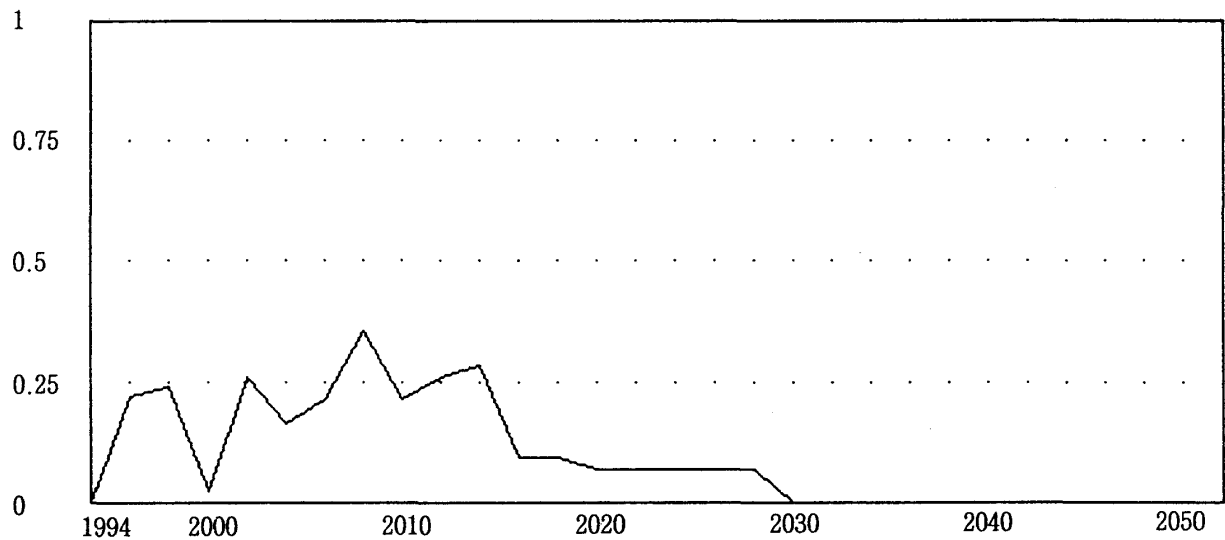
質問13 中高年齢者が例えば将来企業に頼らず自立した職業生活を送れるような能力開発計画が立てられ、そして実施されることが当然のごとく各企業に見られると思いますか



ショケ積分計算結果

2008年 (評価値=0.192)

質問13 中高年齢者が例えば将来企業に頼らず自立した職業生活を送れるような能力開発計画が立てられ、そして実施されることが当然のごとく各企業に見られると思いますか



S - 積分計算結果

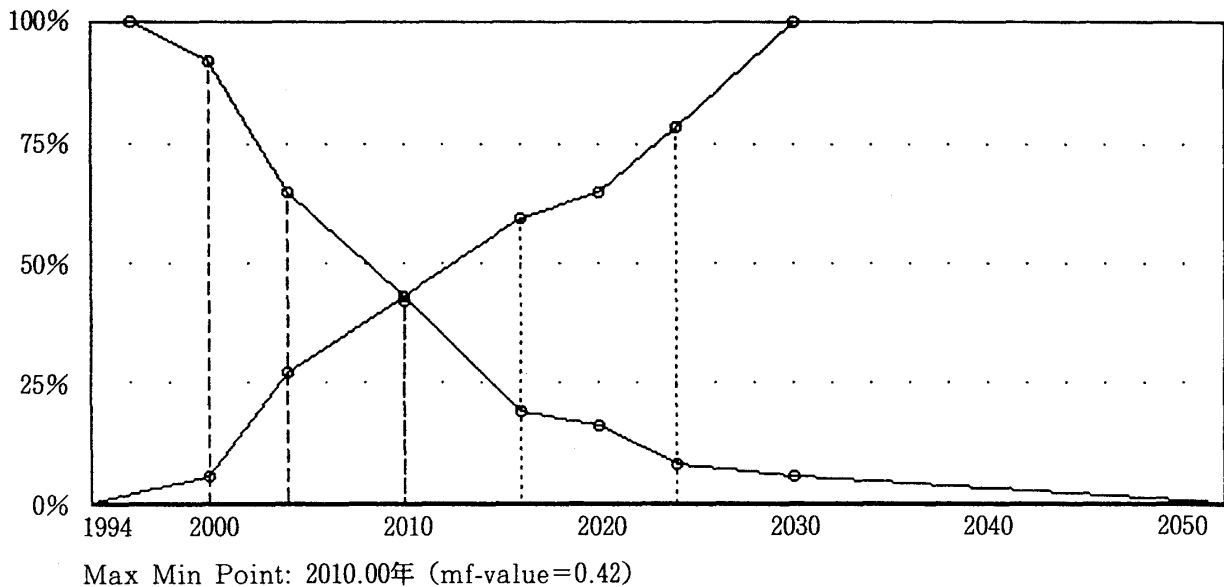
2008年 (評価値=0.357)

質問14 男女間の職業意識（長期勤続、昇進意欲、能力開発意欲など）にほとんど差がなくなると考えますか

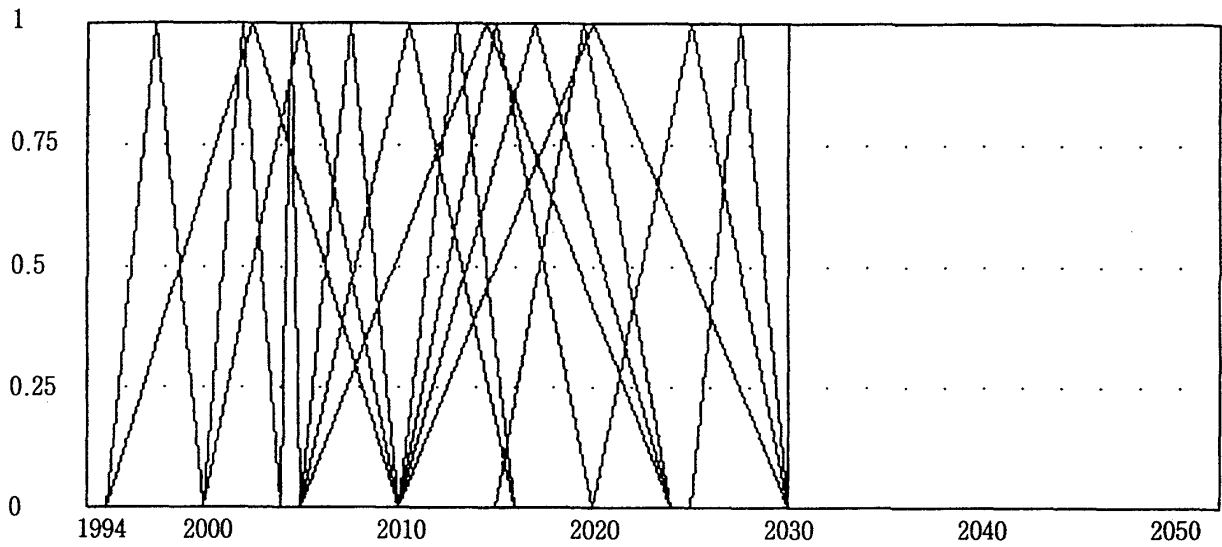
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	1	5	8.1%	78.4%
1996年	3	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	5.4%	78.4%
1998年	0	0	91.9%	0.0%	2028年	0	0	5.4%	78.4%
2000年	10	2	91.9%	5.4%	2030年	2	8	5.4%	100.0%
2002年	0	0	64.9%	5.4%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	8	8	64.9%	27.0%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	43.2%	27.0%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	43.2%	27.0%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	9	6	43.2%	43.2%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	18.9%	43.2%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	18.9%	43.2%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	1	6	18.9%	59.5%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	16.2%	59.5%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	3	2	16.2%	64.9%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	8.1%	64.9%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2016.08年

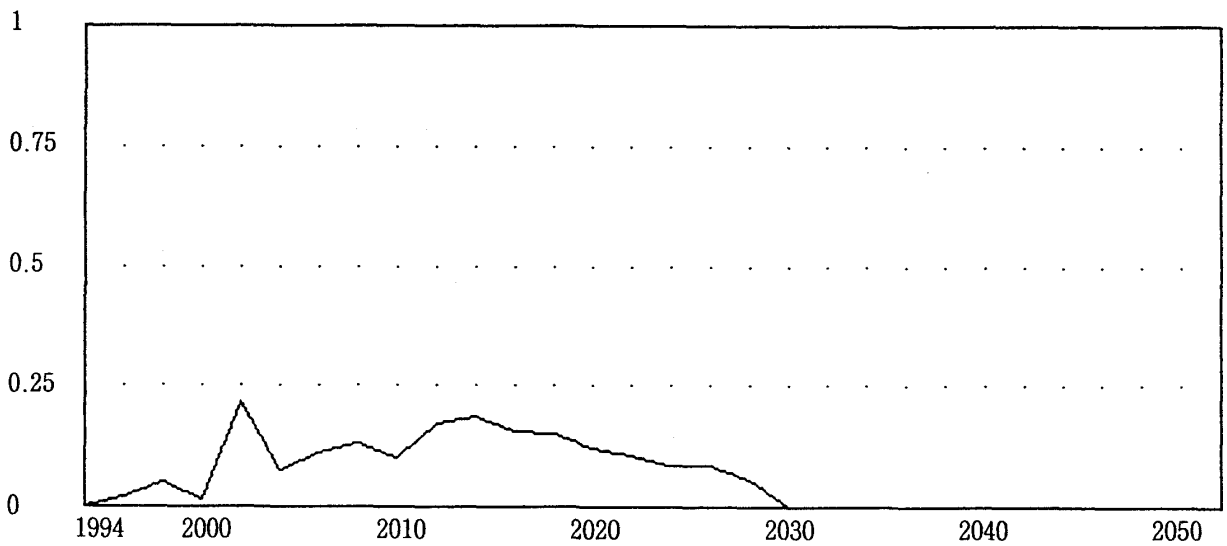
質問14 男女間の職業意識（長期勤続、昇進意欲、能力開発意欲など）にほとんど差がなくなると考えますか



質問14 男女間の職業意識（長期勤続、昇進意欲、能力開発意欲など）にほとんど差がなくなると考えますか



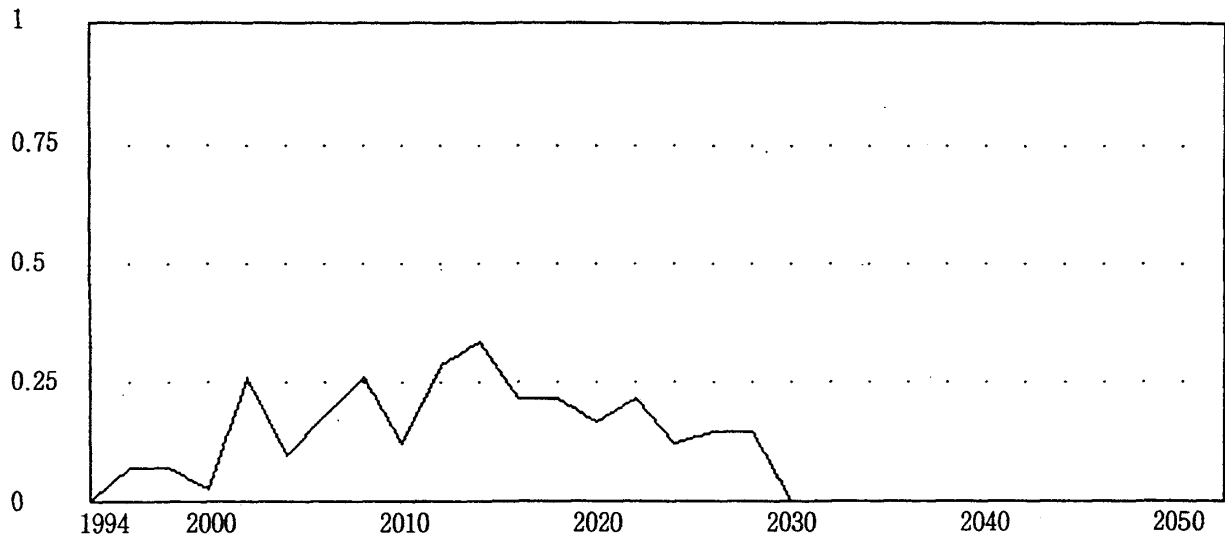
質問14 男女間の職業意識（長期勤続、昇進意欲、能力開発意欲など）にほとんど差がなくなると考えますか



ショック積分計算結果

2002年 (評価値=0.217)

質問14 男女間の職業意識（長期勤続、昇進意欲、能力開発意欲など）にほとんど差がなくなると考えますか



S-積分計算結果

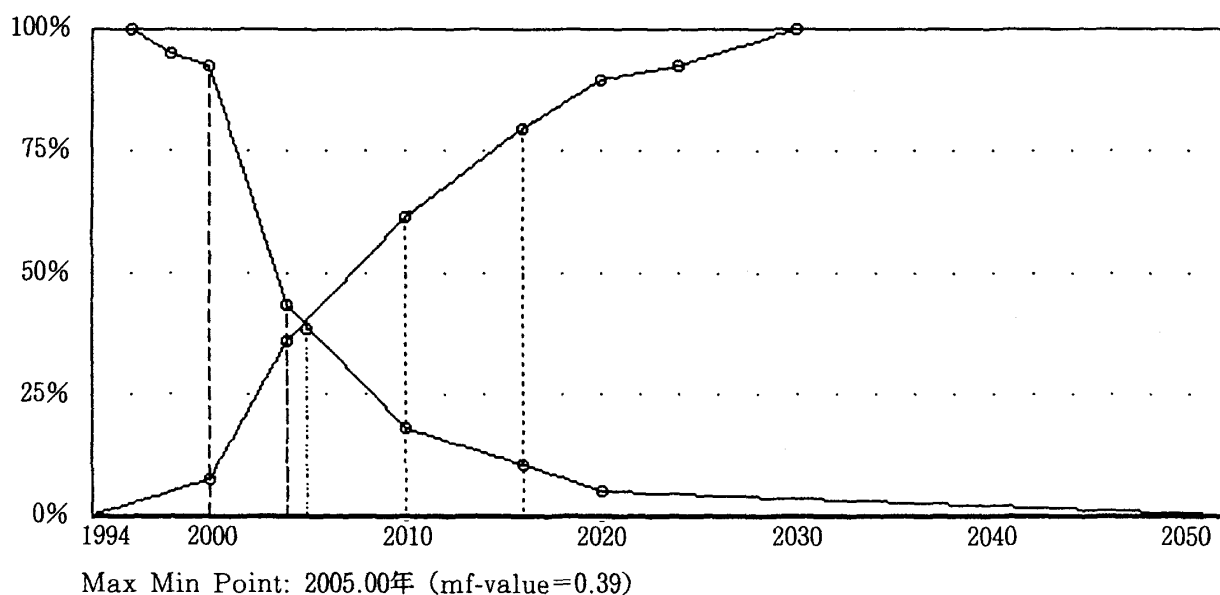
2014年 (評価値=0.333)

質問15 勤務時間に、フレックス・タイム制の導入をしたりある企業では週休3日制といった労働日の減少を行ったりして、一般的に勤務時間の管理が各企業間で大きな差が出てくると思いますか

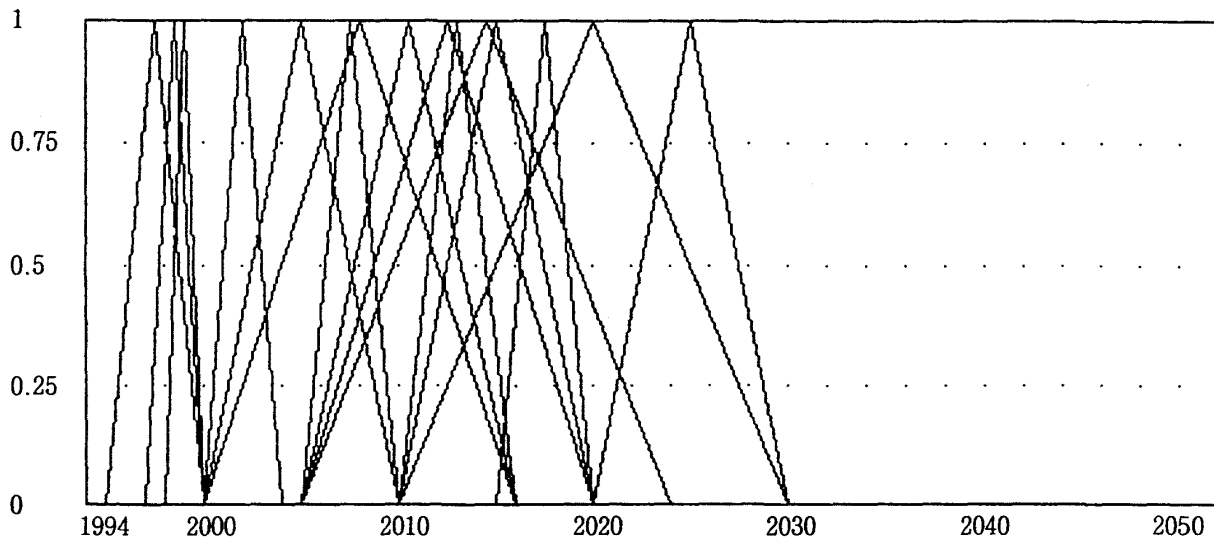
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	1	0.0%	92.3%
1996年	2	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	0.0%	92.3%
1998年	1	0	94.9%	0.0%	2028年	0	0	0.0%	92.3%
2000年	19	3	92.3%	7.7%	2030年	0	3	0.0%	100.0%
2002年	0	0	43.6%	7.7%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	10	11	43.6%	35.9%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	17.9%	35.9%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	17.9%	35.9%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	3	10	17.9%	61.5%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	10.3%	61.5%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	10.3%	61.5%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	2	7	10.3%	79.5%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	5.1%	79.5%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	2	4	5.1%	89.7%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	0.0%	89.7%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2011.67

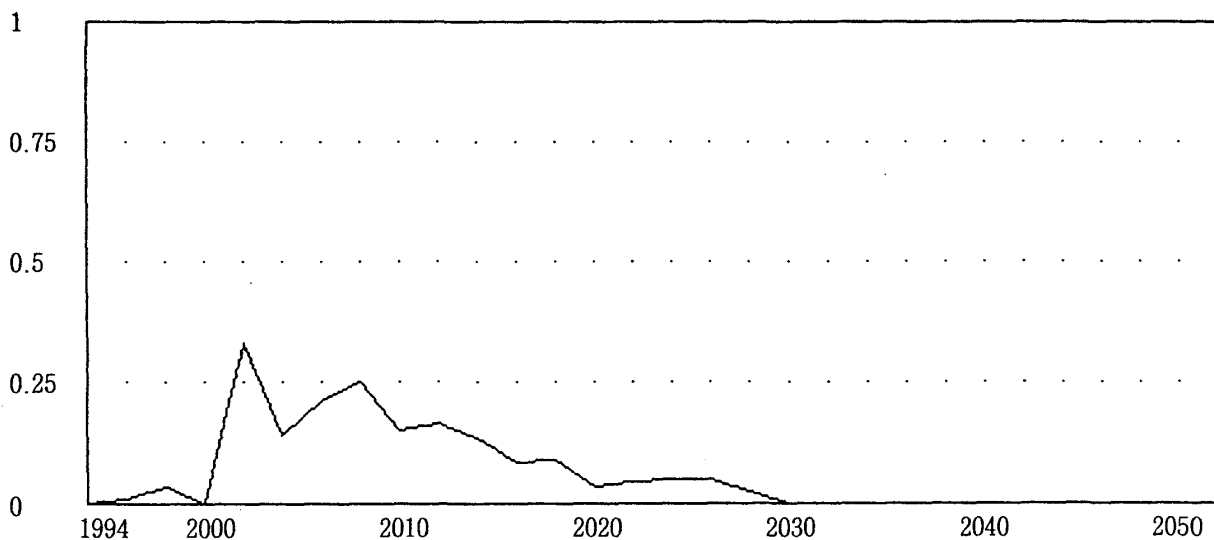
質問15 勤務時間に、フレックス・タイム制の導入をしたりある企業では週休3日制といった労働日の減少を行ったりして、一般的に勤務時間の管理が各企業間で大きな差が出てくると思いますか



質問15 勤務時間に、フレックス・タイム制の導入をしたりある企業では週休3日制といった労働日の減少を行ったりして、一般的に勤務時間の管理が各企業間で大きな差が出てくるとおもいますか



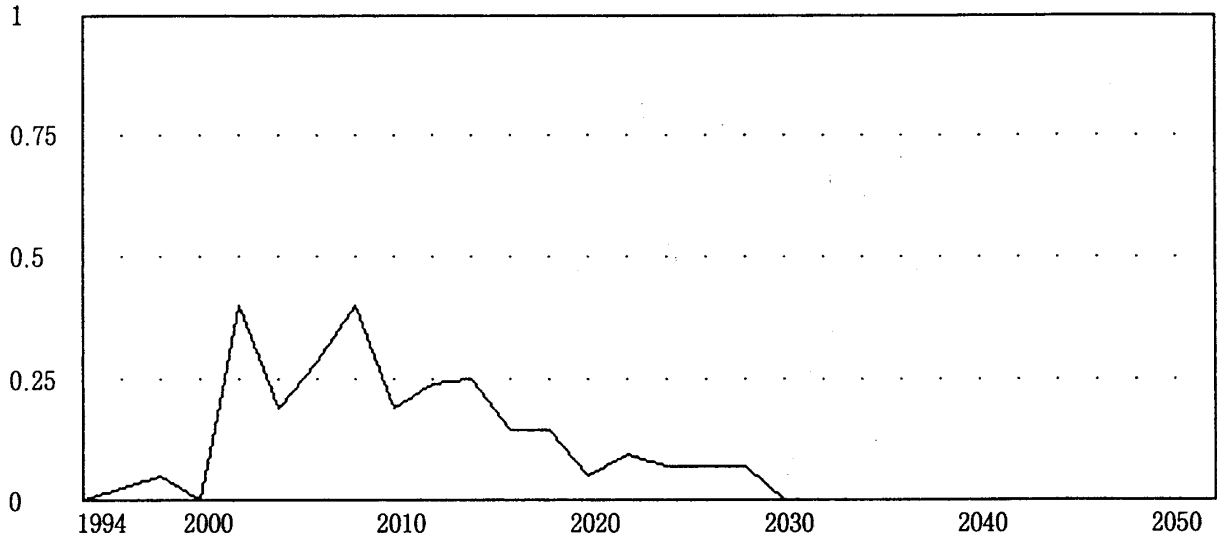
質問15 勤務時間に、フレックス・タイム制の導入をしたりある企業では週休3日制といった労働日の減少を行ったりして、一般的に勤務時間の管理が各企業間で大きな差が出てくるとおもいますか



ショック積分計算結果

2002年 (評価値=0.331)

質問15 勤務時間に、フレックス・タイム制の導入をしたりある企業では週休3日制といった労働日の減少を行ったりして、一般的に勤務時間の管理が各企業間で大きな差が出てくるとお考えですか



S-積分計算結果

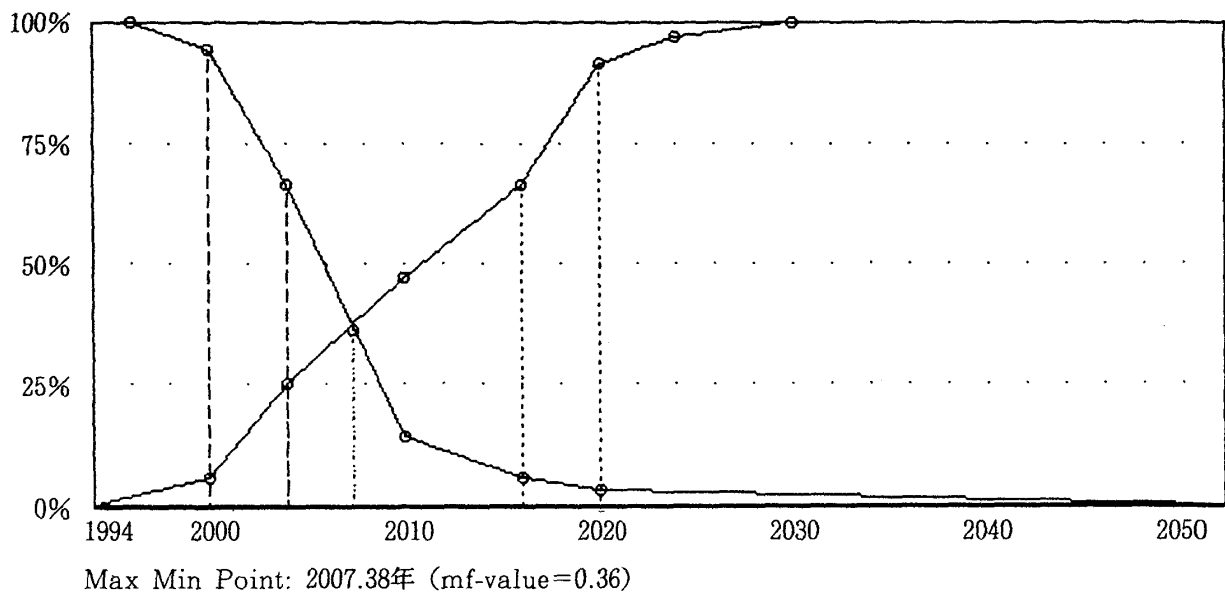
2002年 (評価値=0.400)

質問16 ストレスによる精神障害が増加し、カウンセリングなどの専門医（例えば精神科医などを専任、もしくは契約医として）を企業内に置くことが一般的になると思っていますか

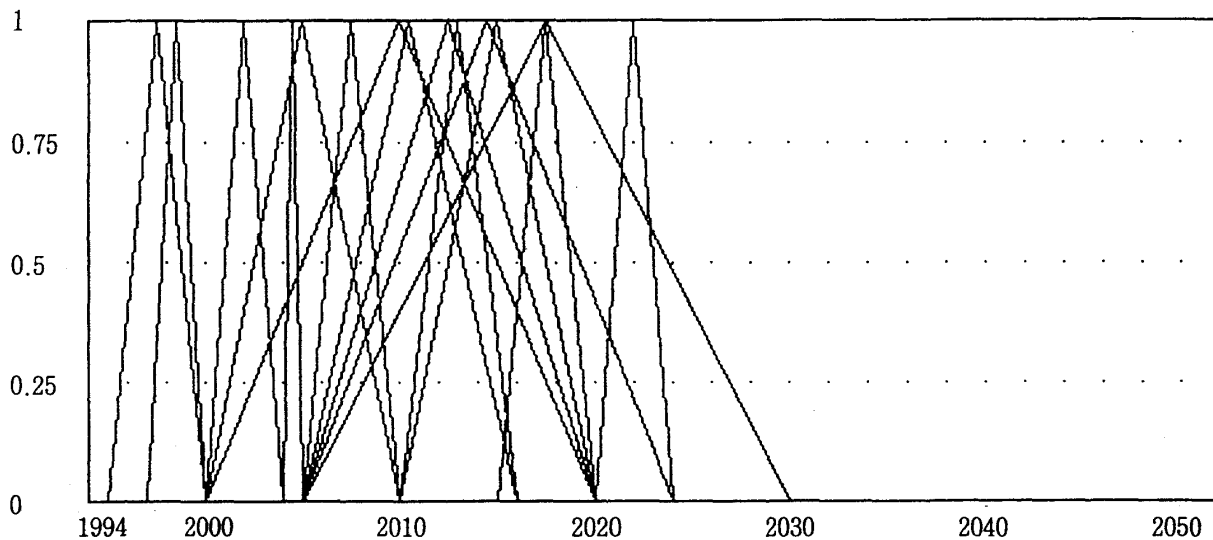
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	2	0.0%	97.2%
1996年	2	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	0.0%	97.2%
1998年	0	0	94.4%	0.0%	2028年	0	0	0.0%	97.2%
2000年	10	2	94.4%	5.6%	2030年	0	1	0.0%	100.0%
2002年	0	0	66.7%	5.6%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	19	7	66.7%	25.0%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	13.9%	25.0%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	13.9%	25.0%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	3	8	13.9%	47.2%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	5.6%	47.2%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	5.6%	47.2%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	1	7	5.6%	66.7%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	2.8%	66.7%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	1	9	2.8%	91.7%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	0.0%	91.7%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2013.33年

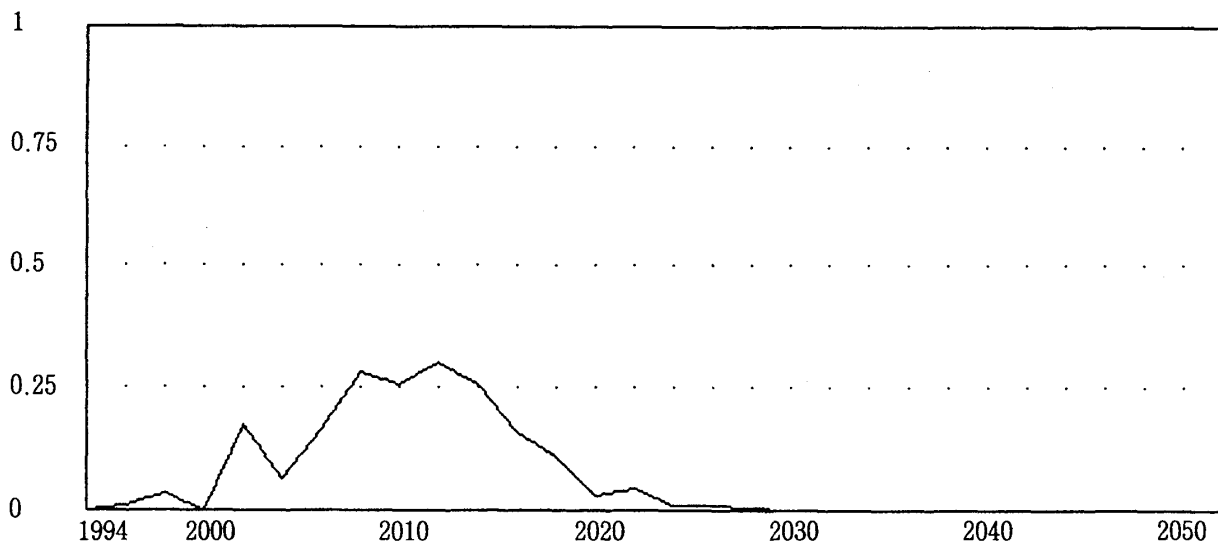
質問16 ストレスによる精神障害が増加し、カウンセリングなどの専門医（例えば精神科医などを専任、もしくは契約医として）を企業内に置くことが一般的になると思っていますか



質問16 ストレスによる精神障害が増加し、カウンセリングなどの専門医（例えば精神科医などを専任、もしくは契約医として）を企業内に置くことが一般的になると思っていますか



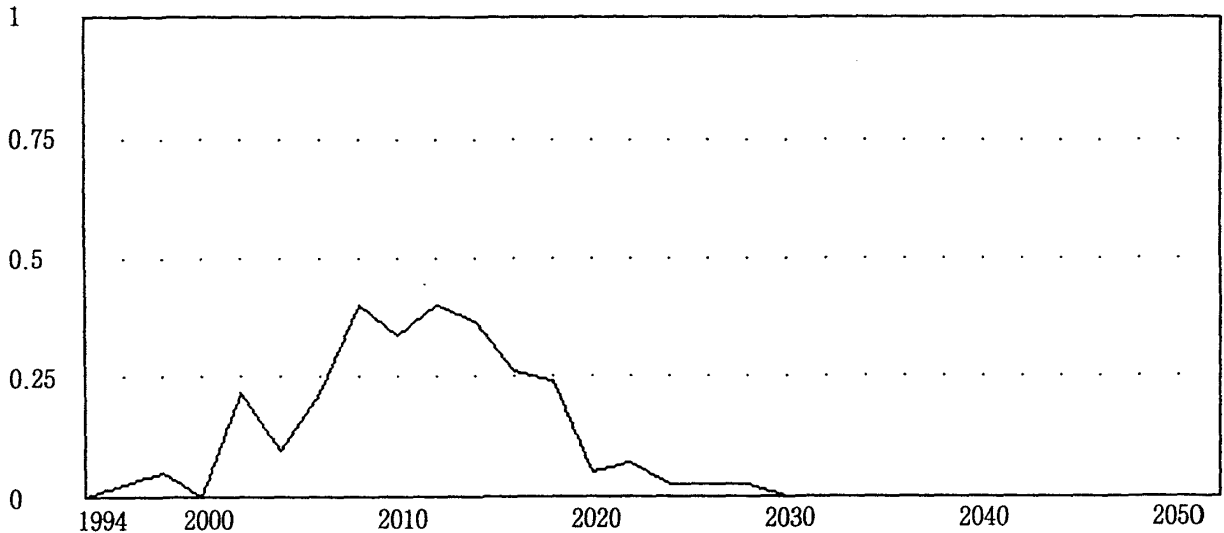
質問16 ストレスによる精神障害が増加し、カウンセリングなどの専門医（例えば精神科医などを専任、もしくは契約医として）を企業内に置くことが一般的になると思っていますか



ショック積分計算結果

2012年 (評価値=0.300)

質問16 ストレスによる精神障害が増加し、カウンセリングなどの専門医（例えば精神科医などを専任、もしくは契約医として）を企業内に置くことが一般的になると思いますか



S-積分計算結果

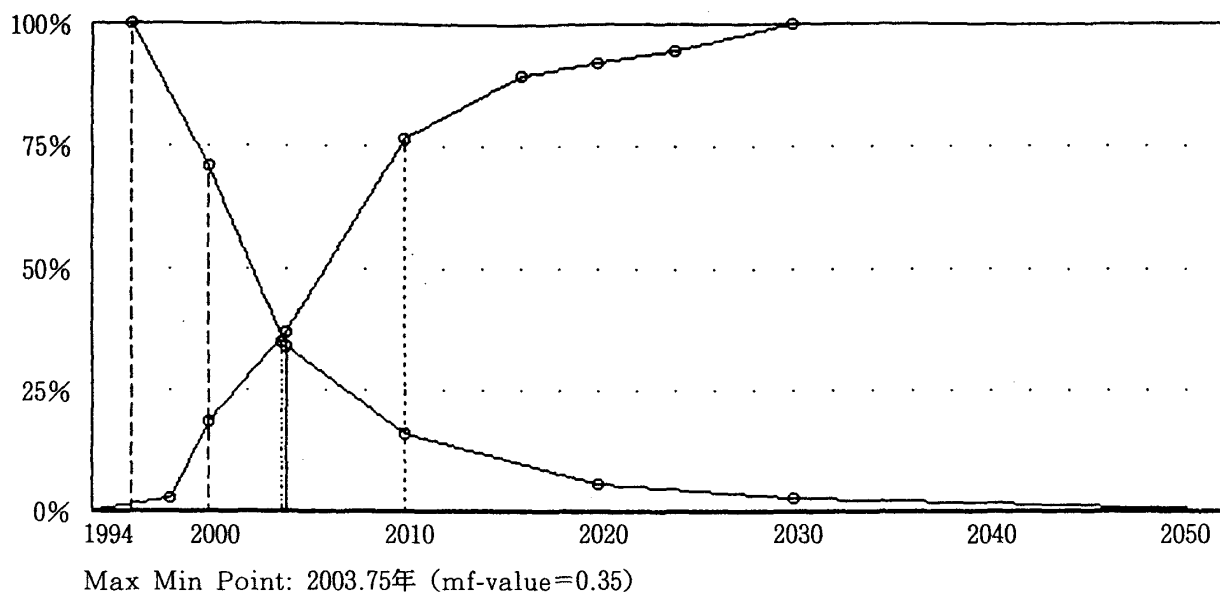
2008年 (評価値=0.400)

質問17 管理職以上の職位の賃金支給形態が1年契約で賃金額を決定するいわゆる年俸制を導入している企業が顕著に見受けられるようになると思いますか

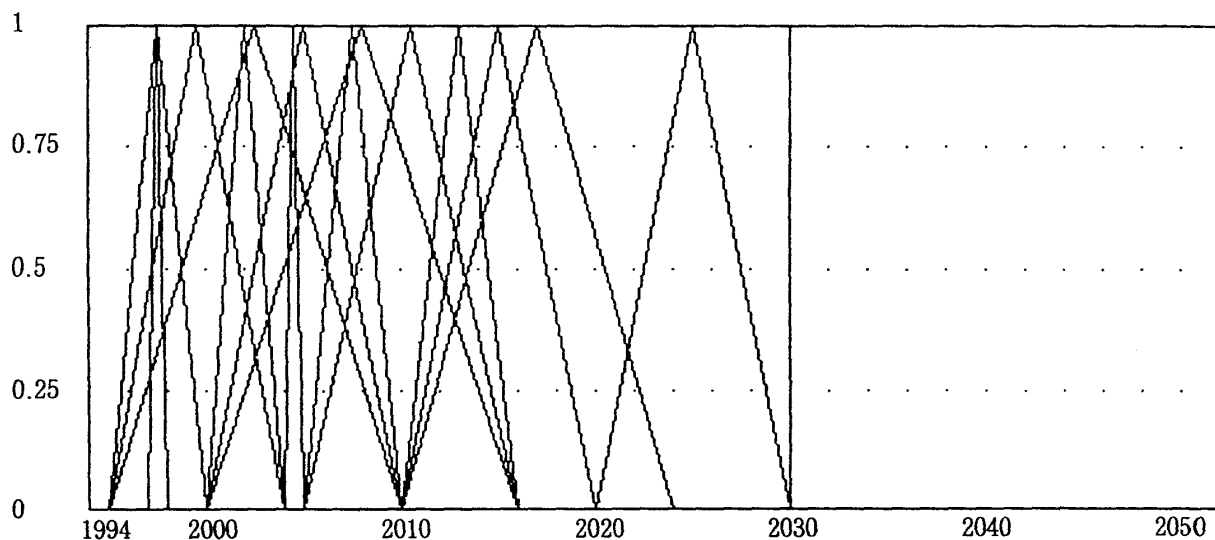
年数	回答数		累計率		年数	回答数		累計率	
	不可能	可能	不可能	可能		不可能	可能	不可能	可能
1994年	0	0	100.0%	0.0%	2024年	0	1	2.6%	94.7%
1996年	11	0	100.0%	0.0%	2026年	0	0	2.6%	94.7%
1998年	0	1	71.1%	2.6%	2028年	0	0	2.6%	94.7%
2000年	14	6	71.1%	18.4%	2030年	1	2	2.6%	100.0%
2002年	0	0	34.2%	18.4%	2032年	0	0	0.0%	100.0%
2004年	7	7	34.2%	36.8%	2034年	0	0	0.0%	100.0%
2006年	0	0	15.8%	36.8%	2036年	0	0	0.0%	100.0%
2008年	0	0	15.8%	36.8%	2038年	0	0	0.0%	100.0%
2010年	4	15	15.8%	76.3%	2040年	0	0	0.0%	100.0%
2012年	0	0	5.3%	76.3%	2042年	0	0	0.0%	100.0%
2014年	0	0	5.3%	76.3%	2044年	0	0	0.0%	100.0%
2016年	0	5	5.3%	89.5%	2046年	0	0	0.0%	100.0%
2018年	0	0	5.3%	89.5%	2048年	0	0	0.0%	100.0%
2020年	1	1	5.3%	92.1%	2050年	0	0	0.0%	100.0%
2022年	0	0	2.6%	92.1%	2051年	0	0	0.0%	100.0%

平均年度 2009.55年

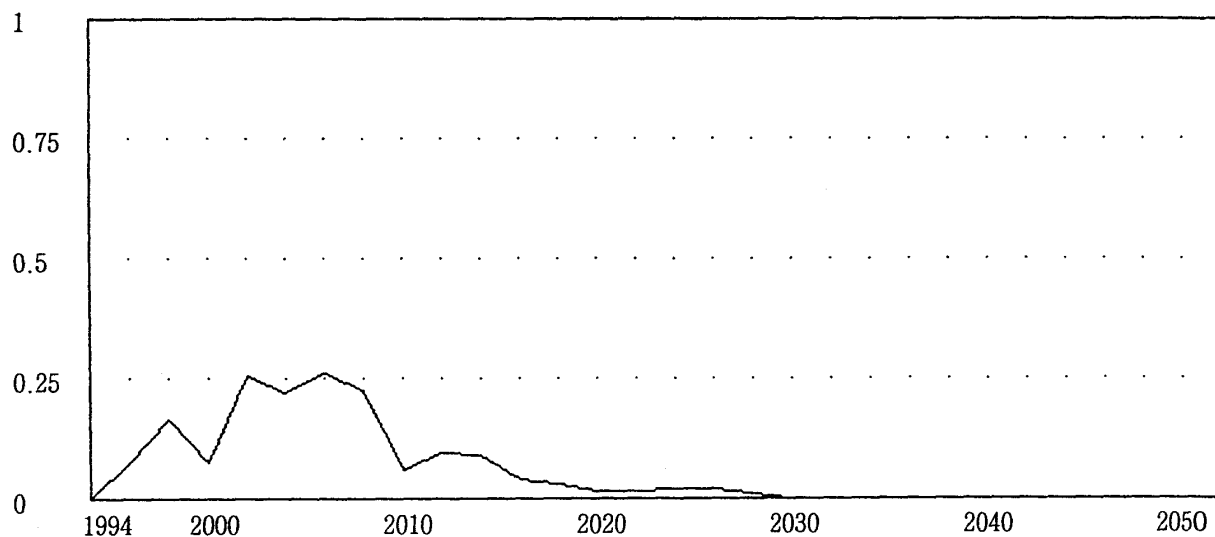
質問17 管理職以上の職位の賃金支給形態が1年契約で賃金額を決定するいわゆる年俸制を導入している企業が顕著に見受けられるようになると思いますか



質問17 管理職以上の職位の賃金支給形態が1年契約で賃金額を決定するいわゆる年俸制を導入している企業が顕著に見受けられるようになりますか



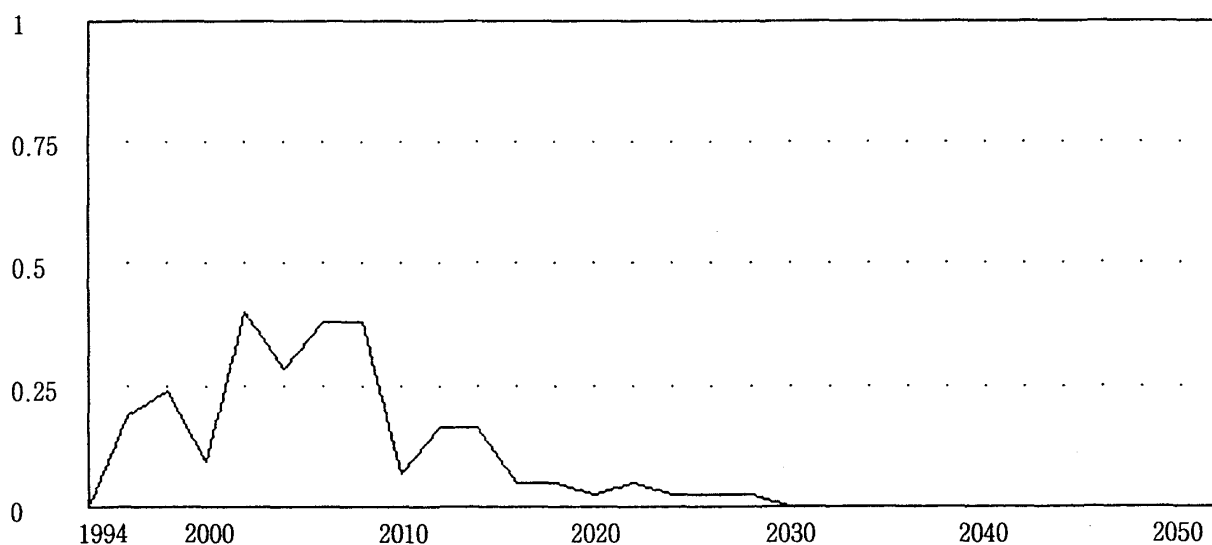
質問17 管理職以上の職位の賃金支給形態が1年契約で賃金額を決定するいわゆる年俸制を導入している企業が顕著に見受けられるようになりますか



ショケ積分計算結果

2006年 (評価値=0.261)

質問17 管理職以上の職位の賃金支給形態が1年契約で賃金額を決定するいわゆる年俸制を導入している企業が顕著に見受けられるようになると思いますか



S-積分計算結果

2002年 (評価値=0.400)