**貴社名　：　　　　　　　　　　　　　　ＴＥＬ　：**

**担当部署：　　　　　　　　　　　　　　ＦＡＸ　：**

**担当者名：　　　　　　　　　　　　　　メール　：**

**Ⅰ．貴社について**

**１．貴社の設立年をお選びください。（☑は一つ）**

□1969年以前（昭和44年以前）□1970年代（昭和45～54年）□1980年代（昭和55～平成元年）□1990年代（平成2～11年）　　□2000年代（平成12～21年）□2010年以降（平成22年以降）

**２．貴社の資本金の規模についてお答えください。（☑は一つ）**

□10億円超　□10億円以下　□3億円以下　□1億円以下　□5000万円以下　□3000万円以下

□1000万円以下　□個人企業　□非公開

**３．貴社の業種をお選びください。（☑は一つ）**

□農業、林業　　□漁業　　□鉱業、採石業、砂利採取業　　□建設業　　□製造業　　　　　　　　　　　　□電気・ガス・熱供給・水道業　　□情報通信業　　□運輸業、郵便業　　□卸売業、小売業　　　　　　　　　□金融業、保険業　　□不動産業、物品貸借業　　□学術研究、専門・技術サービス業　　　　　　　　　　　　□宿泊業、飲食サービス業　　□生活関連サービス業、娯楽業　　□教育、学習支援業　　□医療、福祉　　　　□複合サービス事業　　□その他サービス業　　□ＤＭＯ・まちづくり会社　　□地域商社　　　　　　　　　　□その他（⇒具体的に　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**４．上記３の製造業を選択の方は、次の中分類についてお選びください。（☑は1つ）**

□武器製造業　　　　　　　　　　　□食料品・飼料・飲料製造業　　　□たばこ製造業

□繊維工業（衣服・その他の繊維製品製造業を除く）　　　□衣服・その他の繊維製品製造業　　　　　　　　　　　□木材・木製品製造業（家具を除く）□家具・装備品製造業　□パルプ・紙・紙加工品製造業

□出版・印刷・同関連産業　□化学工業　□石油製品・石炭製品製造業　□ゴム製品製造業

□皮革・同製品・毛皮製造業　□窯業・土石製品製造業　□鉄鋼業,非鉄金属製造業　□金属製品製造業

□一般機械器具製造業　□電気機械器具製造業　　□輸送用機械器具製造業

□精密機械・医療機械器具製造業　　　　　　　　　□その他の製造業

**５．貴社の従業員数をお答えください。**

|  |  |
| --- | --- |
| （１）正社員 | （２）正社員以外 |
| （　　　　　　　）名 | （　　　　　　　　　）名 |

**６．貴社の直近事業年度の売上高についてお答えください。（☑は一つ）**

□300億円超　　□300億円以下　　□100億円以下　　□50億円以下　　□20億円以下

□10億円以下　　□5億円以下　　　□3億円以下　　　　　□1億円以下　　　□5千万円以下　　　　□非公開

**７．貴社の「①売上高②経常利益」の増減傾向について、（１）直近3年程度（＊）（２）今後3年程度の見通しから該当するものをお選びください。（それぞれにつき☑は一つ）**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | （１）直近3年程度（＊）の傾向 | （２）今後3年程度の見通し |
| 1. 売上高 | □増加　□横ばい　□減少 | □増加　□横ばい　□減少 |
| 1. 経常利益   ＊創業3年未満の場合は、足下の傾向でご判断ください。 | □増加　□横ばい　□減少 | □増加　□横ばい　□減少 |

□既存の商品・サービスの高付加価値化　　□既存の商品・サービス提供能力の増強　　　　　　　□新しい商品・サービスの開発　□新規分野の事業立ち上げ　　□新しい販路（国内）の開拓　　　　□新しい販路（海外）の開拓　　　□労働生産性の向上　　□財政基盤の強化　　□ＩＴ化の推進

□経営戦略の見直し　　□その他（⇒具体的に　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**８．今後の事業展開方向性をお答えください 。（ 複数回答可 ）**

**Ⅱ．人材不足の状況について**

□ある　　□ない　　□わからない

**１．貴社で人材が不足している部門がありますか？**

**２．「ない」と回答された方に伺います。貴社で人材が充足している理由は何ですか？（複数回答可）**

□中途採用による人員充実　□既存社員の定着率が良い　□新卒採用による人員充足

□業務量が変化なし　　□経営環境悪化・事業縮小に伴う人材余剰　□その他（　　　　　　）

**以下、「ある」と回答された方にお伺いします。**

**３．貴社で人材が不足している理由は何ですか？（複数回答可）**

□既存業務の拡大　　□業績好調による業務量増加　□年齢構成のバランスが悪い

□新卒採用で人員確保できなかった　□休職（産休・育休など）による欠員　　□新規部門の開設　　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**４．貴社で不足している正規・非正規の人員数を職種ごとに教えてください。**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **管理** | | **専門・技術** | | **事務** | | **販売・営業** | | **サービス** | | **生産現場** | | **建設現場** | | **その他** | |
| **正規** | **非正規** | **正規** | **非正規** | **正規** | **非正規** | **正規** | **非正規** | **正規** | **非正規** | **正規** | **非正規** | **正規** | **非正規** | **正規** | **非正規** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**５．人材不足の状況に今後どのような対応をお考えですか？（複数回答可）**

□正社員の採用を行う　□契約社員の採用を行う　　□派遣社員の採用を行う

□アルバイト・パートの採用を行う　　□社内異動で補充する　　□来春の新卒社員入社を待つ　　□業務分担などを見直し現状の人員で乗り切る　□外国人労働者を活用する□定年退職者（高齢者）の再雇用を行う　　□業務のアウトソーシングを活用する　　□その他（　　　　　　　　　）

**６．人材確保のために、どの職業紹介機関・職業紹介媒体の活用をお考えですか？（複数回答可）**

□ハローワーク　□ふるさと島根定住財団　□産業雇用安定センター　□その他の無料職業紹介機関　□有料職業紹介会社　□有料職業紹介サイト　□自社ホームページ　□知人の紹介　　□社員の紹介　□採用説明会　　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**７．プロフェッショナル人材を確保するにあたって、貴社が投資できる上限額を教えてください。**

**＊プロフェッショナル人材⇒経営サポート、新商品開発、新事業立ち上げ、販路開拓、生産性向上など会社の成長に関わる専門的能力を持つ人材**

□投資は出来ない　　　□年間５０万円以内　　□年間１００万円以内　　□年間１５０万円以内　　□年間２００万円以内　□年間２００万円以上　□その他（　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅲ．働き方改革について**

**１．貴社の企業としての魅力を一言（１０字以内）で表すと、どういう表現になりますか？**

**（例：社員の幸せ第一主義、社員全員が経営者目線、誕生日には休めます…）**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**２．貴社の特徴に当てはまるものを選んでください。（☑は3つまで）**

□職場の人間関係は良好である　　　　□仕事と家庭生活の両立支援を行っている　　　□賃金が高い

□従業員の希望・適正に配慮した配置を行っている　□人材も育成や職業能力の開発に力を入れている　　　　　　　　　□長期間勤められる　　　　　　　　　　□健康問題やメンタルヘルスケアへの対応を行っている　　　　　　　　　　　　　　　　　　　□労働時間短縮や休暇取得促進に力を入れている　　　□いずれにも当てはまらない

□はい　　□いいえ　　□わからない

**３．貴社では「働き方改革」に向けた取り組みを行っていますか？**

**４．「いいえ」と答えた方にお伺いします。取り組んでいない理由を教えてください。（複数回答可）**

**。（複数回答可）**

□社内の合意形成が出来ない　　□推進できる人材がいない　　□取引先等外部要因を考えると実現は難しい　　□どこから手を付けてよいかわからない　　　□働き方改革は必要ないと思っている

□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

□コンプライアンス（労働基準法遵守等）への対応　□従業員満足　　□他社との差別化　　　　　　　　　　　　□生産性の向上　□優秀な人材の確保　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**５．「はい」と答えた方にお伺いします。「働き方改革」に取り組む理由は何ですか？ （複数回答可）**

**。（複数回答可）**

□長時間労働の是正　□女性の登用・活用　□病気治療や育児介護と仕事を両立できる環境づくり

□高齢者の登用・活用　□外国籍人材・留学生の登用・活用　□テレワーク・在宅勤務の導入　　　　　　　　　□ライフデザイン・キャリア開発に関する教育研修　□兼業・副業の承認　□その他（　　　　　　　　　　）

**６．「はい」と答えた方にお伺いします。取り組んでいるテーマについてお答えください。（複数回答可）**

**７．働き方改革実現のために重要なことはなんだと思われますか？（複数回答可）**

**Ⅳ．事業承継について**

□経営者の意識改革　　□社員の意識改革　　□ITの導入　　□ビジネスの成長　　　　　　　　　　　　　　　□取引先の理解　　□人事・労務制度の改定　　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅳ．事業承継について**

**１．経営者の年齢についてお伺いします。**

□２０歳代　□３０歳代　□４０歳代　□５０歳代　□６０歳代　□７０歳代　□８０歳代以降

**２．**事**業承継についてお伺いします。事業を継続する意向はありますか？**

□後継者がいないため　　　□当初から自分一代で止める考え　　　□事業に将来性がない

□経営状況が悪化している（懸念がある）□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**７．自分の代での廃業を検討している理由について、お伺いします。**

□後継者の教育　□事業の磨き上げ（魅力向上）　□社内体制の見直し　□承継後の事業計画　　　　　　　　□取引先との関係維持　□後継者への株式・事業用資産の譲渡（相続）・税制　　　　　　　　　　　　　　　　　□借入金・保証債務の引き継ぎ　□従業員の理解　□後継者・譲渡先の探索　　　　　　　　　　　　　　　　　□適切な相談相手　□古参従業員の処遇　□引退後の生活設計　　　　　　　　　　　　　　　　　　　□分散した株式の集中　　　□事業に関与していない親族の理解　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　□M&Aにかかる費用　　　□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**６．事業承継の準備・対策を行う上での課題について、お伺いします。（☑は３つまで）**

□息子・娘　□娘婿　□配偶□.親族　□従業員　□社外から登用　□その他　□未定

**５．想定されている後継者候補についてお伺いします。**

□１年以内　□１～５年以内　□５～１０年以内　□１０年以上後

**４．後継者が決まっていると答えた方に、承継する時期の目安についてお伺いします。**

□後継者は決まっている　□後継者候補がいる　　□後継者候補を探している

□自分が若いので、後継者を決める必要はない　　□日々の経営を優先し、具体的検討に至っていない

□事業の譲渡先を探している

**３．後継者の検討状況についてお伺いします。**

□事業を継続する　　□自分の代で廃業を検討する　　□わからない（決めていない）