

Works 人材マネジメント調査 2013
調査報告書【基本分析編】



Works
Human Resource Management
Research

目次・調査概要

Works 人材マネジメント調査 2013 調査報告書【基本分析編】 目次

調査概要	4
■ 調査概要	4
企業プロフィール	5
F1. 経営上の実績値	6
F1-1. 売上高、営業利益	6
F1-2. 現在の海外売上高比率	8
F1-3. 過去3年間における売上高新製品比率	9
F2. 年間人件費(売上高比)	10
F3. 競合他社との競争優位の自己認知	11
F4. 正社員の採用人数及び投資額	18
F5. 職種別・事業部門別採用の比率	24
F6. 退職者数	30
F7. 従業員数	33
F8. 正社員数、平均年齢、勤続年数、平均給与月額	38
F9. 年齢階層別の人員構成	50
F10. 正社員全体に占める中途採用者比率	51
F11. 管理職全体に占める中途採用者比率	52
F12. 正社員の離職率	53
F13. 大卒新卒採用者の入社3年以内の離職率	54
F14. 過去3年間の新卒採用者比率	55
F15. 新卒採用者の外国人の割合	56
第1章 採用・雇用	57
Q1. 新卒採用の選考方法	58
Q2. 多様な雇用形態	59
SQ2-1. 限定正社員数	63
Q3. 有期労働契約	67
SQ3-1. 有期契約の更新上限	73
Q4. 採用後の戦力化	75
Q5. 定年・再雇用	78
SQ5-1. 継続雇用希望者の割合	80
SQ5-2. 継続雇用の上限年齢	81
SQ5-3. 継続雇用の賃金水準	83
Q6. 雇用調整・解雇	84
第2章 人材活用	85
Q7. 従業員の構成(階層別人数)	86
Q8. 昇進年齢及び最年少の実績値	89
Q9. 年次管理	93
Q10. 階層別の年収差	96
Q11. 一般社員の月間平均労働時間	102
Q12. 労働時間が報酬に反映される割合	104
Q13. 人事異動のタイミング及び規模	105
Q14. 配置・異動における本人意思の尊重	107

Q15.複線型人事管理	111
SQ15-1. 管理職と専門職にコースが分かれる年数	112
Q16.独り立ちするまでの期間	113
Q17.昇給・昇格で差がつき始める時期	114
Q18.ジョブローテーション制度の有無	115
Q19.業績が低迷している社員への対処	116
Q20.自己申告制度及び社内公募制度	117
第3章 能力開発・キャリア支援	121
Q21.能力開発費用	122
Q22.オン・ザ・ジョブ・トレーニング	125
Q23 OJTの機能の状況(自由記述につき、報告書から省略した)	-
Q24.キャリアデザイン研修を実施する時期	126
第4章 人事の組織体制・課題	127
Q25.本社人事部門の正社員数	128
Q26.現在認識されている人事課題	129
SQ26-1. 特に重要な課題	130
第5章 人材マネジメント	131
Q27.人事制度・施策の実施状況	132
Q28.出産・育児・介護と仕事の両立支援策の実施状況	133
第6章 次世代リーダー育成への取り組み	135
Q29.経営幹部に昇進・昇格する時期	136
Q30.次世代リーダー育成プログラムの実施状況	138
SQ30-1. 次世代リーダー育成プログラムの対象年齢	139
SQ30-2 次世代リーダー育成プログラムに組み込まれている仕組み	140
SQ30-3. 次世代リーダー育成プログラムの年間対象人数	141
SQ30-4. 経営ボードへの登用人数	145
SQ30-5. 次世代リーダー育成プログラムの機能具合	146
第7章 女性管理職	147
Q31.女性管理職の占める割合	148
Q32.女性管理職の数値目標	154
Q33.女性管理職の数値目標設定状況	155
第8章 新卒採用の考え方	157
Q34.採用システム	158
第9章 人材開発に関する実態・風土	161
Q35.人材開発に関する実態・風土についての考え	162
調査票	163

■ 調査概要

■ 調査名

- 人材マネジメント調査2013

■ 調査目的

- 東証一部企業の人事の実態を可視化すること。
- 5年後、10年後の人材マネジメントを探索・創造すること。

■ 調査対象企業

- 東京証券取引所第一部に上場している1750社。

■ 調査項目

- Part I. 採用・雇用、人材活用、能力開発等の人事の実態
- Part II. 人事制度の導入状況、現在の課題、人事の考え方

■ 調査期間

- 2013年8月9日～2013年9月30日

■ 回収社数

- 238社(回収率13.6%)

■ 調査方法

- 郵送にて回収(一部Eメールあり)

■ 業種

- メーカー : 食品、エネルギー資源、建設・資材、素材・化学、医薬品、自動車・輸送機、鉄鋼・非鉄、機械、電機・精密
- 非メーカー: 情報通信・サービスその他、電力・ガス、運輸・物流、商社・卸売、小売、銀行、金融(除く銀行)、不動産

企業プロフィール

- 売上高1000億円以上の企業が5割強である。
- 業種別では、メーカーは500億円未満が28.5%、1兆円以上が15.4%と、いずれも非メーカーより割合が高く2極化している。
- 国内単体従業員別では、1000人未満企業は500億円が6割強である。一方、10000人以上企業は1兆円以上が6割以上となっている。

F1-1-1. 最新期の売上高

	500億円未満	500億円以上 1000億円未満	1000億円以上 5000億円未満	5000億円以上 1兆円未満	1兆円以上	無回答	平均金額
●凡例							
全体 (n=238)	26.1	13.4	30.7	8.4	14.3	7.1	878237.11

	サンプル数	500億円未満	500億円以上 1000億円未満	1000億円以上 5000億円未満	5000億円以上 1兆円未満	1兆円以上	無回答	平均金額
全体	238	26.1	13.4	30.7	8.4	14.3	7.1	878237.11
業種別								
メーカー	130	28.5	12.3	31.5	6.9	15.4	5.4	868784.73
非メーカー	107	23.4	15.0	29.9	10.3	13.1	8.4	890100.82
売上高規模別								
500億円未満	62	100.0	-	-	-	-	-	25934.39
500億円以上1000億円未満	32	-	100.0	-	-	-	-	72628.88
1000億円以上5000億円未満	73	-	-	100.0	-	-	-	230045.03
5000億円以上1兆円未満	20	-	-	-	100.0	-	-	703827.90
1兆円以上	34	-	-	-	-	100.0	-	4684955.91
国内単体従業員別								
1000人未満	69	60.9	8.7	15.9	2.9	4.3	7.2	217365.13
1000人以上5000人未満	97	15.5	22.7	46.4	7.2	5.2	3.1	402451.67
5000人以上10000人未満	24	8.3	4.2	25.0	16.7	41.7	4.2	1718366.30
10000人以上	23	-	-	17.4	17.4	65.2	-	4229236.17

F1-1. 売上高（百万円） 営業利益（百万円） 年度決算期

- 営業利益が100億円以上の企業は3割強である。
- 業種別では、メーカーで営業利益100億円以上の企業が36.1%と割合が高い。
- 売上高規模別では、1兆円企業で営業利益500億円以上の企業が76.5%と割合が高い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上企業で営業利益500億円以上の企業が6割強と割合が高い。

F1-1-2. 最新期の営業利益

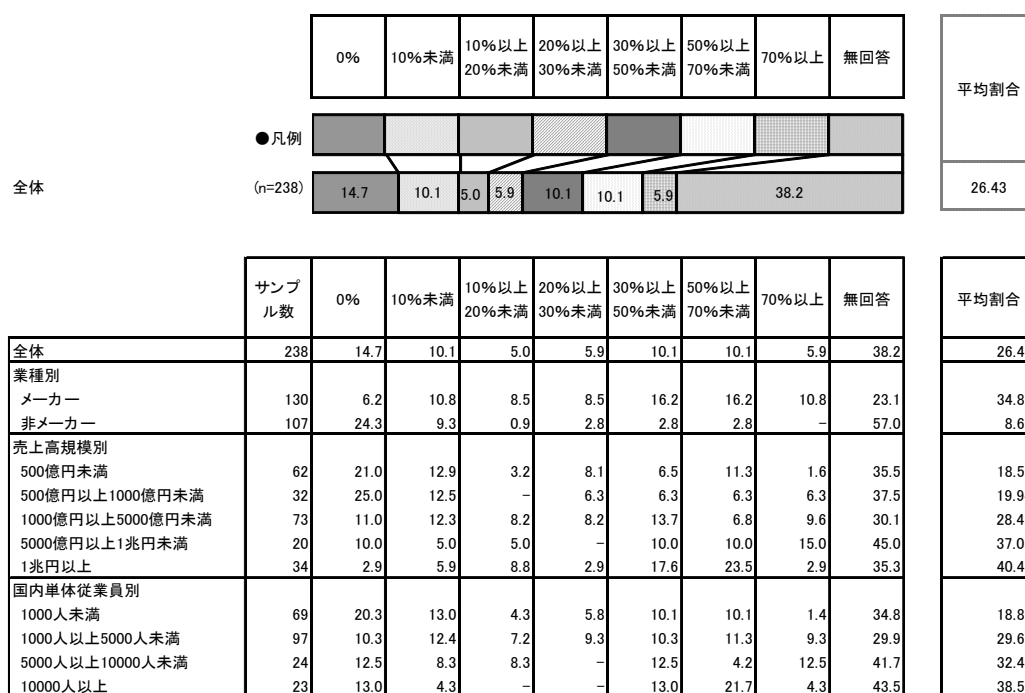
	赤字	100億未満	100億以上 500億未満	500億以上	無回答	平均金額
●凡例						
全体 (n=238)	6.7	48.3	21.0	13.4	10.5	44544.08

	サンプル数	赤字	100億未満	100億以上 500億未満	500億以上	無回答	平均金額
全体	238	6.7	48.3	21.0	13.4	10.5	44544.08
業種別							
メーカー	130	10.0	46.9	21.5	14.6	6.9	51794.65
非メーカー	107	2.8	50.5	20.6	12.1	14.0	35007.99
売上高規模別							
500億円未満	62	3.2	88.7	3.2	-	4.8	2359.85
500億円以上1000億円未満	32	6.3	71.9	18.8	-	3.1	4449.90
1000億円以上5000億円未満	73	9.6	45.2	39.7	2.7	2.7	11495.63
5000億円以上1兆円未満	20	15.0	15.0	45.0	20.0	5.0	24566.47
1兆円以上	34	5.9	2.9	11.8	76.5	2.9	240235.06
国内単体従業員別							
1000人未満	69	2.9	72.5	8.7	2.9	13.0	8334.30
1000人以上5000人未満	97	11.3	51.5	24.7	7.2	5.2	15039.18
5000人以上10000人未満	24	-	25.0	37.5	33.3	4.2	68313.26
10000人以上	23	8.7	8.7	21.7	60.9	-	252257.22

F1-1. 売上高（百万円） 営業利益（百万円） 年度決算期

- 現在の海外売上高比率が30%以上である企業は26.1%である。
- 現在の海外売上高比率が10%未満である企業は24.8%である。
- 業種別では、メーカーは現在の海外売上高比率が70%以上の企業が10.8%存在する。
- 売上高規模別では、5000億円以上企業において、海外売上高比率が50%以上の企業が約25%と割合が高い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上企業において、海外売上高比率が50%以上の企業が約25%と割合が高い。

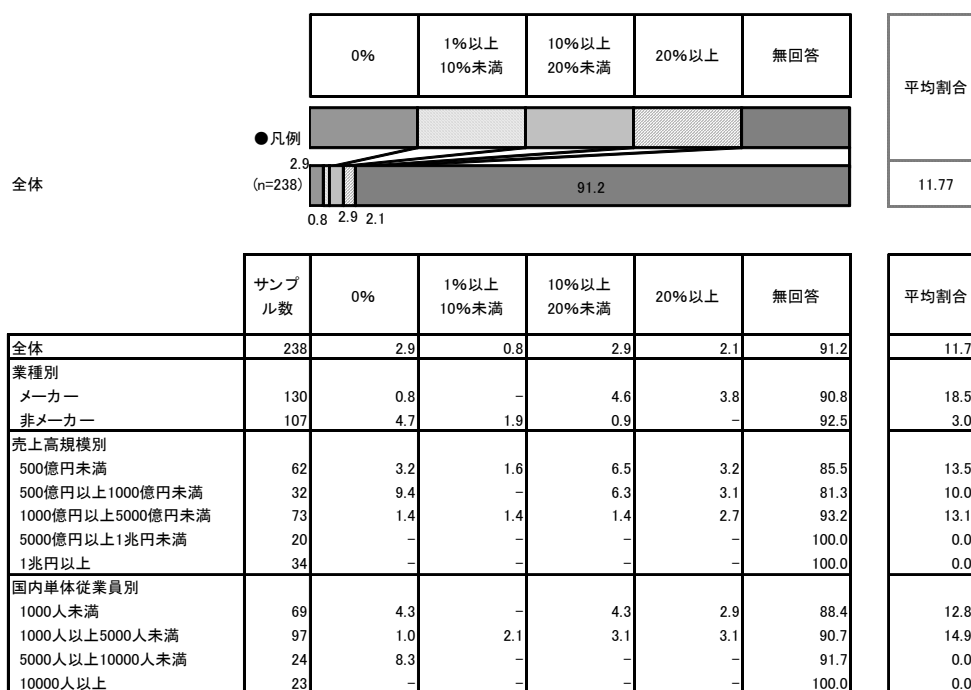
F1-2. 現在の海外売上高比率



F1-2 現在の海外売上高比率

- 過去3年間における売上高新製品比率が20%以上である企業は2.1%である。
- 業種別では、非メーカーにおいて過去3年間における売上高新製品比率が0%の企業が4.7%である。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、過去3年間における売上高新製品比率が0%の企業が9.4%である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、過去3年間における売上高新製品比率が0%の企業が8.3%である。

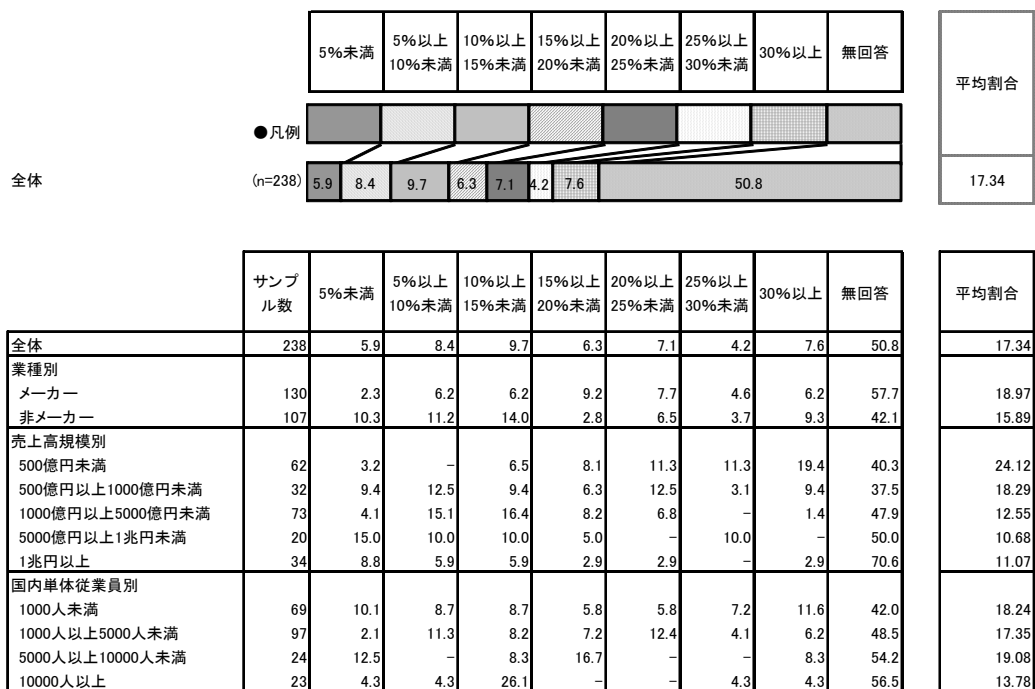
F1-3. 過去3年間における売上高新製品比率



F1-3. 売上高新製品比率（過去3年間における、新商品・新サービスの売上高比率）

- 人件費の売上高比率が30%未満の企業は全体の4割強である。10%以上15%未満との回答比率が最も高く、9.7%である。
- 業種別では、非メーカーは、人件費の売上高比率が15%未満の企業が約35%である。
- 売上高規模別では、500億円未満企業は、人件費の売上高比率が30%以上の企業が19.4%である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満企業は、人件費の売上高比率が30%以上の企業が11.6%である。

F2. 人件費の売上高比率



F2. 貴社の年間の人件費は、売上高の何%程度ですか。

- 競合他社との競争優位について、約5割の企業が、顧客の満足度について優位に立っていると自己認知している。
- 業種別では、メーカーは53.1%の企業が、顧客の満足度について優位に立っていると自己認知しており、非メーカーと比べてやや割合が高い。
- 売上高規模別では、500億円未満企業は、59.7%の企業が、顧客の満足度について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満企業は、58.4%の企業が、顧客の満足度について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。

F3. 競合他社との比較（1.顧客の満足度）

	優位に立っている (+2)	やや優位に立っている (+1)	ほぼ同じレベルである 0	やや遅れをとっている (-1)	遅れをとっている (-2)	無回答	優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
●凡例									
全体 (n=238)	13.0	37.8	32.4	4.6	12.2		50.8	4.6	0.67

	サンプル数	優位に立っている	やや優位に立っている	ほぼ同じレベルである	やや遅れをとっている	遅れをとっている	無回答	優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
全体	238	13.0	37.8	32.4	4.6	-	12.2	50.8	4.6	0.67
業種別										
メーカー	130	16.2	36.9	33.1	3.1	-	10.8	53.1	3.1	0.74
非メーカー	107	9.3	39.3	30.8	6.5	-	14.0	48.6	6.5	0.60
売上高規模別										
500億円未満	62	11.3	48.4	35.5	1.6	-	3.2	59.7	1.6	0.72
500億円以上1000億円未満	32	12.5	31.3	43.8	6.3	-	6.3	43.8	6.3	0.53
1000億円以上5000億円未満	73	19.2	32.9	34.2	6.8	-	6.8	52.1	6.8	0.69
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	40.0	35.0	5.0	-	15.0	45.0	5.0	0.53
1兆円以上	34	8.8	41.2	14.7	2.9	-	32.4	50.0	2.9	0.83
国内単体従業員別										
1000人未満	69	11.6	40.6	34.8	5.8	-	7.2	52.2	5.8	0.63
1000人以上5000人未満	97	14.4	40.2	35.1	2.1	-	8.2	54.6	2.1	0.73
5000人以上10000人未満	24	16.7	41.7	16.7	8.3	-	16.7	58.4	8.3	0.80
10000人以上	23	13.0	26.1	30.4	4.3	-	26.1	39.1	4.3	0.65

F3. 競合他社と比較して、各々の項目に対して、貴社の主力事業はどのくらいのレベルの成果をあげていますか。貴社の実情を最もよく反映している数字にひとつだけ○をつけてください。（それぞれひとつに○）

- 競合他社との競争優位について、約3割の企業が、生産性について優位に立っていると自己認知している。
- 業種別では、非メーカーは、34.6%の企業が生産性について優位に立っていると自己認知しており、メーカーと比べてやや割合が高い。
- 売上高規模別では、1000億以上5000億未満の企業は、39.7%の企業が生産性について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、39.1%の企業が生産性について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。

F3. 競合他社との比較 (2.生産性)

	優位に立っている (+2)	やや優位に立っている (+1)	ほぼ同じレベルである 0	やや遅れをとっている (-1)	遅れをとっている (-2)	無回答	加重平均
●凡例							
全体 (n=238)	5.5	27.3	38.7	14.7	0.8	13.0	0.25

	優位に立っている 小計	遅れをとっている 小計	加重平均
全体	32.8	15.5	0.25

	サンプル数	優位に立っている	やや優位に立っている	ほぼ同じレベルである	やや遅れをとっている	遅れをとっている	無回答	加重平均
全体	238	5.5	27.3	38.7	14.7	0.8	13.0	0.25
業種別								
メーカー	130	5.4	26.2	45.4	10.0	1.5	11.5	0.27
非メーカー	107	5.6	29.0	29.9	20.6	-	15.0	0.23
売上高規模別								
500億円未満	62	3.2	32.3	38.7	22.6	-	3.2	0.17
500億円以上1000億円未満	32	3.1	25.0	40.6	21.9	3.1	6.3	0.03
1000億円以上5000億円未満	73	8.2	31.5	39.7	11.0	1.4	8.2	0.37
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	15.0	40.0	25.0	-	15.0	0.00
1兆円以上	34	8.8	26.5	29.4	2.9	-	32.4	0.61
国内単体従業員別								
1000人未満	69	1.4	27.5	43.5	17.4	1.4	8.7	0.11
1000人以上5000人未満	97	5.2	29.9	42.3	12.4	1.0	9.3	0.28
5000人以上10000人未満	24	12.5	25.0	29.2	16.7	-	16.7	0.40
10000人以上	23	13.0	26.1	26.1	8.7	-	26.1	0.59

F3. 競合他社と比較して、各々の項目に対して、貴社の主力事業はどのくらいのレベルの成果をあげていますか。貴社の実情を最もよく反映している数字にひとつだけ○をつけてください。（それぞれひとつに○）

- 競合他社との競争優位について、約3割の企業が、利益率について優位に立っていると自己認知している。
- 業種別では、非メーカーは、36.4%の企業が利益率について優位に立っていると自己認知しており、メーカーと比べて割合が高い。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業は、20.0%の企業が利益率について優位に立っていると自己認知しており割合が低い。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、37.5%の企業が利益率について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。

F3. 競合他社との比較 (3.利益率)

	優位に立っている (+2)	やや優位に立っている (+1)	ほぼ同じレベルである 0	やや遅れをとっている (-1)	遅れをとっている (-2)	無回答			
●凡例							優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
全体 (n=238)	10.1	19.7	31.5	24.4	0.8	13.4	29.8	25.2	0.16

	サンプル数	優位に立っている	やや優位に立っている	ほぼ同じレベルである	やや遅れをとっている	遅れをとっている	無回答	優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
全体	238	10.1	19.7	31.5	24.4	0.8	13.4	29.8	25.2	0.16
業種別										
メーカー	130	6.9	17.7	39.2	23.1	1.5	11.5	24.6	24.6	0.06
非メーカー	107	14.0	22.4	21.5	26.2	0.0	15.9	36.4	26.2	0.29
売上高規模別										
500億円未満	62	9.7	24.2	37.1	24.2	0.0	4.8	33.9	24.2	0.20
500億円以上1000億円未満	32	9.4	21.9	31.3	28.1	3.1	6.3	31.3	31.2	0.07
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	17.8	27.4	34.2	1.4	8.2	28.8	35.6	0.03
5000億円以上1兆円未満	20	15.0	5.0	30.0	35.0	0.0	15.0	20.0	35.0	0.00
1兆円以上	34	11.8	20.6	32.4	2.9	0.0	32.4	32.4	2.9	0.61
国内単体従業員別										
1000人未満	69	2.9	23.2	39.1	23.2	1.4	10.1	26.1	24.6	0.03
1000人以上5000人未満	97	11.3	18.6	29.9	29.9	1.0	9.3	29.9	30.9	0.10
5000人以上10000人未満	24	20.8	16.7	29.2	16.7	0.0	16.7	37.5	16.7	0.50
10000人以上	23	13.0	17.4	30.4	13.0	0.0	26.1	30.4	13.0	0.41

F3. 競合他社と比較して、各々の項目に対して、貴社の主力事業はどのくらいのレベルの成果をあげていますか。貴社の実情を最もよく反映している数字にひとつだけ○をつけてください。（それぞれひとつに○）

- 競合他社との競争優位について、約3割の企業が、競争環境への適応力について優位に立っていると自己認知している。
- 業種別では、メーカーと非メーカーを比べて大きな違いはみられない。
- 売上高規模別では、1000億円以上の企業は、3割以上の企業が、競争環境への適応力について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、23.1%の企業が、競争環境への適応力について優位に立っていると自己認知しており割合が低い。

F3. 競合他社との比較 (4.競争環境への適応力)

	優位に立っている (+2)	やや優位に立っている (+1)	ほぼ同じレベルである 0	やや遅れをとっている (-1)	遅れをとっている (-2)	無回答	優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
●凡例									
全体 (n=238)	5.0	24.4	38.2	18.1	0.8	13.4	29.4	18.9	0.17

	サンプル数	優位に立っている	やや優位に立っている	ほぼ同じレベルである	やや遅れをとっている	遅れをとっている	無回答	優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
全体	238	5.0	24.4	38.2	18.1	0.8	13.4	29.4	18.9	0.17
業種別										
メーカー	130	5.4	23.1	37.7	20.0	1.5	12.3	28.5	21.5	0.12
非メーカー	107	4.7	26.2	38.3	15.9	0.0	15.0	30.9	15.9	0.23
売上高規模別										
500億円未満	62	4.8	21.0	46.8	21.0	1.6	4.8	25.8	22.6	0.07
500億円以上1000億円未満	32	9.4	15.6	40.6	28.1	0.0	6.3	25.0	28.1	0.07
1000億円以上5000億円未満	73	4.1	31.5	31.5	23.3	1.4	8.2	35.6	24.7	0.15
5000億円以上1兆円未満	20	0.0	30.0	45.0	10.0	0.0	15.0	30.0	10.0	0.24
1兆円以上	34	8.8	26.5	29.4	2.9	0.0	32.4	35.3	2.9	0.61
国内単体従業員別										
1000人未満	69	4.3	18.8	42.0	23.2	2.9	8.7	23.1	26.1	-0.02
1000人以上5000人未満	97	4.1	28.9	38.1	18.6	0.0	10.3	33.0	18.6	0.21
5000人以上10000人未満	24	4.2	25.0	50.0	4.2	0.0	16.7	29.2	4.2	0.35
10000人以上	23	13.0	21.7	30.4	8.7	0.0	26.1	34.7	8.7	0.53

F3. 競合他社と比較して、各々の項目に対して、貴社の主力事業はどのくらいのレベルの成果をあげていますか。貴社の実情を最もよく反映している数字にひとつだけ○をつけてください。(それぞれひとつに○)

- 競合他社との競争優位について、34%の企業が、株式市場での評価について優位に立っていると自己認知している。
- 業種別では、メーカーと非メーカーを比べて大きな違いはみられない。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、47.1%の企業が、株式市場での評価について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、28.9%の企業が、株式市場での評価について優位に立っていると自己認知しており割合が低い。

F3. 競合他社との比較 (5.株式市場での評価)

	優位に立っている (+2)	やや優位に立っている (+1)	ほぼ同じレベルである 0	やや遅れをとっている (-1)	遅れをとっている (-2)	無回答	加重平均
●凡例							
全体 (n=238)	9.2	24.8	31.5	18.9	1.7	13.9	0.24

	優位に立っている 小計	遅れをとっている 小計	加重平均
全体	34.0	20.6	0.24

	サンプル数	優位に立っている	やや優位に立っている	ほぼ同じレベルである	やや遅れをとっている	遅れをとっている	無回答	加重平均
全体	238	9.2	24.8	31.5	18.9	1.7	13.9	0.24
業種別								
メーカー	130	10.0	23.8	30.0	23.1	1.5	11.5	0.20
非メーカー	107	8.4	26.2	32.7	14.0	1.9	16.8	0.30
売上高規模別								
500億円未満	62	8.1	24.2	37.1	22.6	3.2	4.8	0.12
500億円以上1000億円未満	32	6.3	25.0	28.1	31.3	3.1	6.3	0.00
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	26.0	31.5	19.2	1.4	11.0	0.29
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	20.0	50.0	10.0	-	15.0	0.24
1兆円以上	34	14.7	32.4	11.8	8.8	-	32.4	0.78
国内単体従業員別								
1000人未満	69	4.3	24.6	36.2	23.2	1.4	10.1	0.08
1000人以上5000人未満	97	12.4	24.7	32.0	20.6	2.1	8.2	0.27
5000人以上10000人未満	24	8.3	33.3	25.0	12.5	-	20.8	0.47
10000人以上	23	17.4	21.7	21.7	13.0	-	26.1	0.59

F3. 競合他社と比較して、各々の項目に対して、貴社の主力事業はどのくらいのレベルの成果をあげていますか。貴社の実情を最もよく反映している数字にひとつだけ○をつけてください。（それぞれひとつに○）

- 競合他社との競争優位について、26.1%の企業が、新しい発明や製品の開発、ビジネスモデルの構築などの成果について、優位に立っていると自己認知している。
- 業種別では、メーカーは、27.7%の企業が、新しい発明や製品の開発、ビジネスモデルの構築などの成果について、優位に立っていると自己認知しており、非メーカーと比べてやや割合が高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、38.2%の企業が、新しい発明や製品の開発、ビジネスモデルの構築などの成果について、優位に立っていると自己認知しており割合が高い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、20.2%の企業が、新しい発明や製品の開発、ビジネスモデルの構築などの成果について、優位に立っていると自己認知しており割合が低い。

F3. 競合他社との比較 (6.新しい発明や製品の開発、ビジネスモデルの構築などの成果)

	優位に立っている (+2)	やや優位に立っている (+1)	ほぼ同じレベルである 0	やや遅れをとっている (-1)	遅れをとっている (-2)	無回答	優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
●凡例									
全体 (n=238)	5.5	20.6	40.8	18.5	2.1	12.6	26.1	20.6	0.10

	サンプル数	優位に立っている	やや優位に立っている	ほぼ同じレベルである	やや遅れをとっている	遅れをとっている	無回答	優位に立っている小計	遅れをとっている小計	加重平均
全体	238	5.5	20.6	40.8	18.5	2.1	12.6	26.1	20.6	0.10
業種別										
メーカー	130	6.9	20.8	41.5	17.7	2.3	10.8	27.7	20.0	0.14
非メーカー	107	3.7	20.6	39.3	19.6	1.9	15.0	24.3	21.5	0.05
売上高規模別										
500億円未満	62	3.2	17.7	54.8	17.7	3.2	3.2	20.9	20.9	0.00
500億円以上1000億円未満	32	12.5	12.5	40.6	25.0	3.1	6.3	25.0	28.1	0.07
1000億円以上5000億円未満	73	5.5	24.7	37.0	23.3	1.4	8.2	30.2	24.7	0.10
5000億円以上1兆円未満	20	-	25.0	45.0	15.0	-	15.0	25.0	15.0	0.12
1兆円以上	34	8.8	29.4	20.6	8.8	-	32.4	38.2	8.8	0.57
国内単体従業員別										
1000人未満	69	1.4	18.8	44.9	20.3	5.8	8.7	20.2	26.1	-0.11
1000人以上5000人未満	97	7.2	18.6	46.4	18.6	1.0	8.2	25.8	19.6	0.13
5000人以上10000人未満	24	4.2	29.2	37.5	12.5	-	16.7	33.4	12.5	0.30
10000人以上	23	13.0	17.4	30.4	13.0	-	26.1	30.4	13.0	0.41

F3. 競合他社と比較して、各々の項目に対して、貴社の主力事業はどのくらいのレベルの成果をあげていますか。貴社の実情を最もよく反映している数字にひとつだけ○をつけてください。（それぞれひとつに○）

- 競合他社との競争優位について、約3割の企業が、人材力について優位に立っていると自己認知している。
- 業種別では、非メーカーは、35.5%の企業が、人材力について優位に立っていると自己認知しており、メーカーと比べて割合が高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、47.1%の企業が、人材力について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、54.1%の企業が、人材力について優位に立っていると自己認知しており割合が高い。

F3. 競合他社との比較 (7.人材力)

	優位に立っている (+2)	やや優位に立っている (+1)	ほぼ同レベルである 0	やや遅れをとっている (-1)	遅れをとっている (-2)	無回答	優位に立っている 小計	遅れをとっている 小計	加重平均
●凡例									
全体 (n=238)	5.0	26.9	50.0	5.9	0.4	11.8	31.9	6.3	0.34

	サンプル数	優位に立っている	やや優位に立っている	ほぼ同レベルである	やや遅れをとっている	遅れをとっている	無回答	優位に立っている 小計	遅れをとっている 小計	加重平均
全体	238	5.0	26.9	50.0	5.9	0.4	11.8	31.9	6.3	0.34
業種別										
メーカー	130	4.6	24.6	52.3	6.9	0.8	10.8	29.2	7.7	0.28
非メーカー	107	5.6	29.9	46.7	4.7	-	13.1	35.5	4.7	0.42
売上高規模別										
500億円未満	62	3.2	25.8	59.7	8.1	-	3.2	29.0	8.1	0.25
500億円以上1000億円未満	32	6.3	28.1	50.0	6.3	3.1	6.3	34.4	9.4	0.30
1000億円以上5000億円未満	73	4.1	23.3	60.3	5.5	-	6.8	27.4	5.5	0.28
5000億円以上1兆円未満	20	-	35.0	50.0	-	-	15.0	35.0	0.0	0.41
1兆円以上	34	11.8	35.3	17.6	5.9	-	29.4	47.1	5.9	0.75
国内単体従業員別										
1000人未満	69	4.3	23.2	58.0	7.2	-	7.2	27.5	7.2	0.27
1000人以上5000人未満	97	4.1	26.8	54.6	5.2	1.0	8.2	30.9	6.2	0.30
5000人以上10000人未満	24	8.3	45.8	29.2	4.2	-	12.5	54.1	4.2	0.67
10000人以上	23	8.7	26.1	34.8	4.3	-	26.1	34.8	4.3	0.53

F3. 競合他社と比較して、各々の項目に対して、貴社の主力事業はどのくらいのレベルの成果をあげていますか。貴社の実情を最もよく反映している数字にひとつだけ○をつけてください。（それぞれひとつに○）

- 正社員の採用における新卒採用の人数が30人以上の企業は5割強である。
- 業種別では、非メーカーは、200人以上が14.0%と、メーカーと比べてやや割合が高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、200人以上が52.9%と割合が高い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、200人以上が82.6%と割合が高い。

F4-1. 新卒採用、中途採用人数:新卒採用

	10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 30人未満	30人以上 50人未満	50人以上 80人未満	80人以上 100人未満	100人以上 200人未満	200人以上	無回答	平均人数
●凡例										
全体 (n=238)	12.6	13.9	15.1	14.3	10.1	4.2	13.0	12.6	4.2	96.09

	サンプル数	10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 30人未満	30人以上 50人未満	50人以上80 人未満	80人以上100 人未満	100人以上 200人未満	200人以上	無回答	平均人数
全体	238	12.6	13.9	15.1	14.3	10.1	4.2	13.0	12.6	4.2	96.09
業種別											
メーカー	130	12.3	14.6	16.2	14.6	9.2	3.8	13.8	11.5	3.8	96.50
非メーカー	107	12.1	13.1	14.0	14.0	11.2	4.7	12.1	14.0	4.7	96.51
売上高規模別											
500億円未満	62	30.6	24.2	21.0	11.3	6.5	-	4.8	1.6	-	27.42
500億円以上1000億円未満	32	6.3	18.8	37.5	12.5	9.4	9.4	3.1	3.1	-	46.41
1000億円以上5000億円未満	73	9.6	13.7	12.3	17.8	13.7	5.5	15.1	9.6	2.7	79.93
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	-	-	20.0	20.0	10.0	20.0	15.0	10.0	131.33
1兆円以上	34	-	-	5.9	5.9	5.9	2.9	26.5	52.9	-	295.09
国内単体従業員別											
1000人未満	69	31.9	30.4	20.3	13.0	1.4	-	1.4	1.4	-	25.00
1000人以上5000人未満	97	7.2	8.2	18.6	19.6	18.6	8.2	16.5	2.1	1.0	59.47
5000人以上10000人未満	24	-	-	4.2	8.3	12.5	8.3	41.7	25.0	-	144.92
10000人以上	23	-	-	-	4.3	-	-	8.7	82.6	4.3	447.55

F4. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の採用について、新卒採用（すべての学歴を含む）、中途採用の別に人数を教えてください。また、採用に費やした投資額（採用に携わるスタッフの件費は除いた、広報費やアセスメントにかかった直接的な経費）はどの程度でしたか。万円の単位でご回答ください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 新卒採用のうち、第二新卒などの既卒者が1人以上の企業は8.4%、約6割は0人と回答している。
- 業種別では、メーカーは、63.1%の企業が、第二新卒などの既卒者が0人と回答している。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業は、71.0%の企業が、第二新卒などの既卒者が0人と回答している。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、72.5%の企業が、第二新卒などの既卒者が0人と回答している。

F4-1. 新卒採用、中途採用人数:新卒採用 (うち第二新卒などの既卒者)

	0人	1人以上5人未満	5人以上	無回答	平均人数
●凡例					
全体 (n=238)	59.2	7.1	1.3	32.4	0.32

	サンプル数	0人	1人以上5人未満	5人以上	無回答	平均人数
全体	238	59.2	7.1	1.3	32.4	0.32
業種別						
メーカー	130	63.1	6.2	0.8	30.0	0.24
非メーカー	107	54.2	8.4	1.9	35.5	0.43
売上高規模別						
500億円未満	62	71.0	8.1	-	21.0	0.14
500億円以上1000億円未満	32	68.8	3.1	6.3	21.9	0.52
1000億円以上5000億円未満	73	58.9	11.0	-	30.1	0.33
5000億円以上1兆円未満	20	55.0	-	-	45.0	0.00
1兆円以上	34	38.2	8.8	2.9	50.0	0.88
国内単体従業員別						
1000人未満	69	72.5	5.8	-	21.7	0.09
1000人以上5000人未満	97	68.0	6.2	1.0	24.7	0.26
5000人以上10000人未満	24	41.7	8.3	-	50.0	0.17
10000人以上	23	30.4	13.0	4.3	52.2	1.64

F4. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の採用について、新卒採用(すべての学歴を含む)、中途採用の別に人数を教えてください。また、採用に費やした投資額(採用に携わるスタッフの人件費は除いた、広報費やアセスメントにかかった直接的な経費)はどの程度でしたか。万円の単位でご回答ください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 正社員の採用における中途採用の人数が30人以上の企業は20.6%である。
- 業種別では、非メーカーで、正社員の採用における中途採用の平均人数が43.14人と、メーカーに比べて多い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業で、正社員の採用における中途採用の平均人数が106.69人と多い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業で、正社員の採用における中途採用の平均人数が159人と多い。

F4-1. 新卒採用、中途採用人数：中途採用

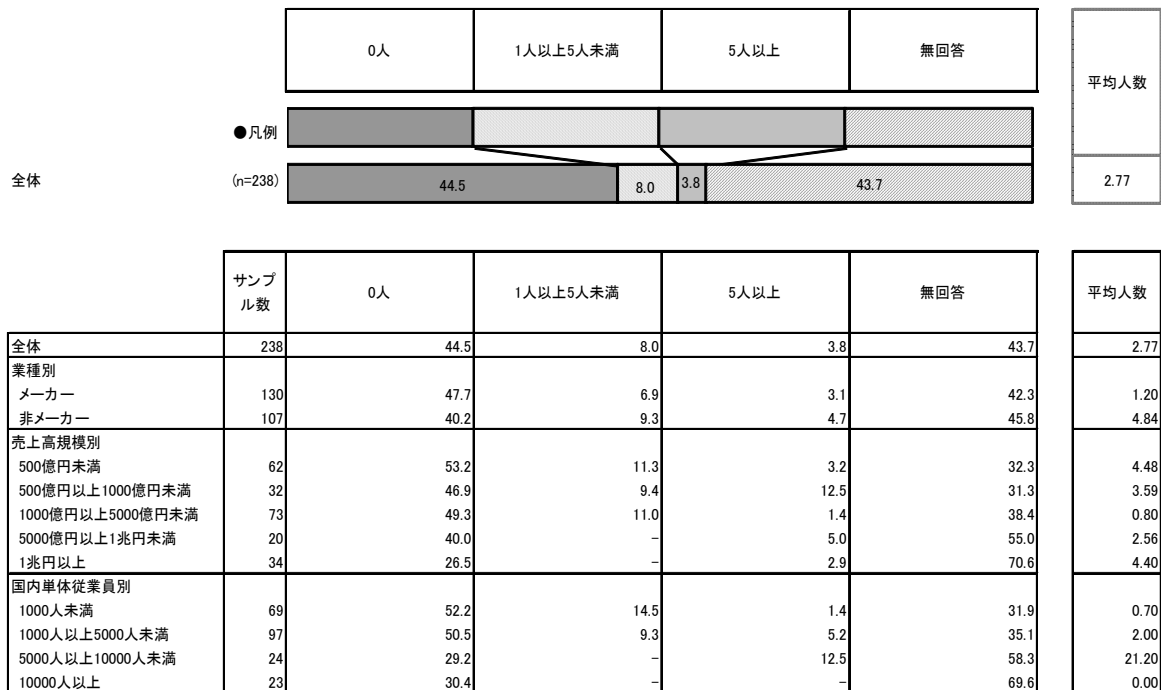
	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 30人未満	30人以上 50人未満	50人以上	無回答	平均人数
●凡例								
全体 (n=238)	30.3	11.3	18.5	6.3	10.1	10.5	13.0	34.37

	サンプル数	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 30人未満	30人以上 50人未満	50人以上	無回答	平均人数
全体	238	30.3	11.3	18.5	6.3	10.1	10.5	13.0	34.37
業種別									
メーカー	130	28.5	15.4	20.0	7.7	8.5	10.8	9.2	28.13
非メーカー	107	31.8	6.5	16.8	4.7	12.1	10.3	17.8	43.14
売上高規模別									
500億円未満	62	48.4	12.9	19.4	6.5	6.5	4.8	1.6	14.51
500億円以上1000億円未満	32	40.6	9.4	12.5	3.1	15.6	3.1	15.6	19.00
1000億円以上5000億円未満	73	21.9	11.0	28.8	6.8	9.6	6.8	15.1	22.32
5000億円以上1兆円未満	20	35.0	10.0	5.0	15.0	10.0	15.0	10.0	32.00
1兆円以上	34	-	14.7	14.7	5.9	14.7	35.3	14.7	106.69
国内単体従業員別									
1000人未満	69	49.3	15.9	17.4	4.3	7.2	-	5.8	8.26
1000人以上5000人未満	97	29.9	13.4	22.7	9.3	9.3	7.2	8.2	19.48
5000人以上10000人未満	24	12.5	4.2	25.0	8.3	20.8	20.8	8.3	61.23
10000人以上	23	4.3	4.3	13.0	4.3	17.4	43.5	13.0	159.00

F4. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の採用について、新卒採用（すべての学歴を含む）、中途採用の別に人数を教えてください。また、採用に費やした投資額（採用に携わるスタッフの人件費は除いた、広報費やアセスメントにかかった直接的な経費）はどの程度でしたか。万円の単位でご回答ください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 中途採用のうち、未経験者・若手等のエントリーレベル採用の人数が1人以上の企業は11.8%である。
- 業種別では、メーカーでは、中途採用の未経験者・若手等のエントリーレベル採用の人数が0人の企業は47.7%と割合が高い。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業では、中途採用の未経験者・若手等のエントリーレベル採用の人数が0人の企業は53.2%と割合が高い。
- 国内単体従業員別では、5000人未満の企業では、中途採用の未経験者・若手等のエントリーレベル採用の人数が0人の企業は5割を超え割合が高い。

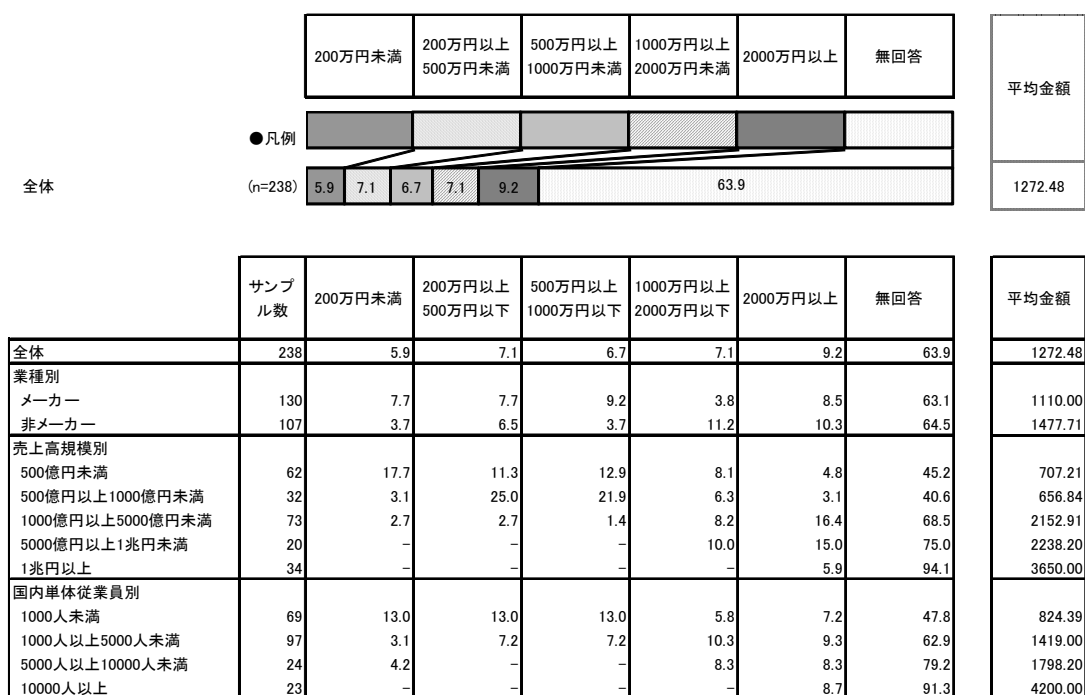
F4-1. 新卒採用、中途採用人数：中途採用（うち未経験者・若手等のエントリーレベル採用）



F4. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の採用について、新卒採用（すべての学歴を含む）、中途採用の別に人数を教えてください。また、採用に費やした投資額（採用に携わるスタッフの人件費は除いた、広報費やアセスメントにかかった直接的な経費）はどの程度でしたか。万円の単位でご回答ください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 新卒採用における投資額が1000万以上の企業は16.3%である。
- 業種別では、非メーカーは、新卒採用における投資額が平均1477万円と高い。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業は、新卒採用における投資額が平均707万円と低い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、新卒採用における投資額が平均824万円と低い。

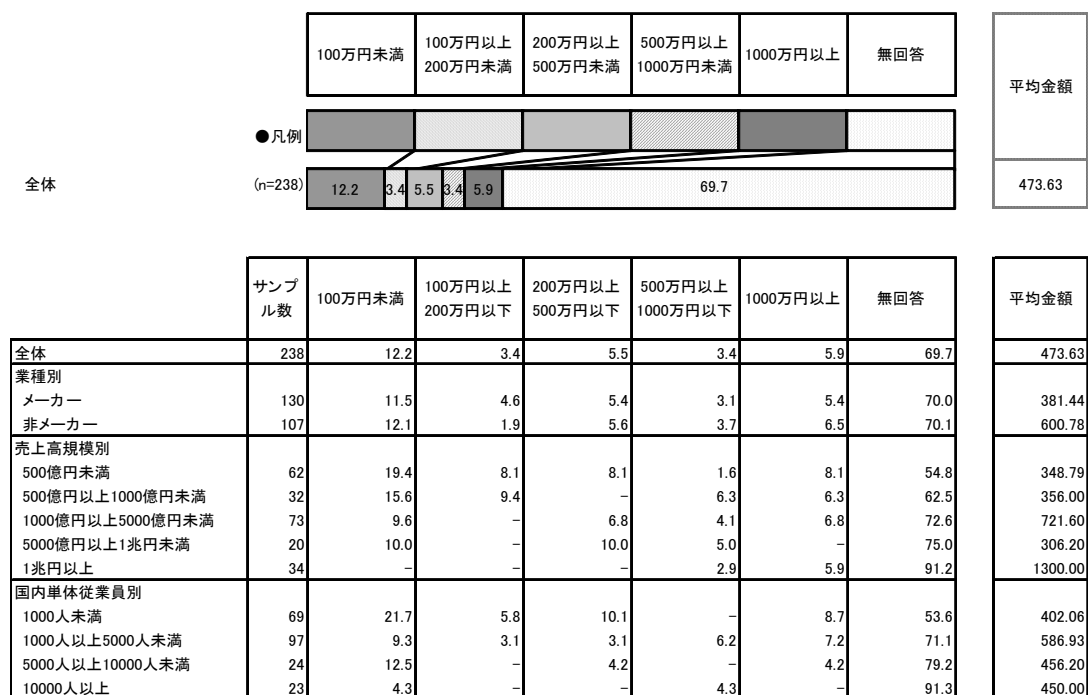
F4-2. 新卒採用、中途採用投資額：新卒採用



F4. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の採用について、新卒採用（すべての学歴を含む）、中途採用の別に人数を教えてください。また、採用に費やした投資額（採用に携わるスタッフの人件費は除いた、広報費やアセスメントにかかった直接的な経費）はどの程度でしたか。万円の単位でご回答ください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 中途採用における投資額が1000万以上の企業は5.9%である。
- 業種別では、非メーカーでは、中途採用における投資額が平均600万円と高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業では、回答サンプルは少ないものの、中途採用における投資額が平均1300万円と高い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業では、中途採用における投資額が平均402万円である。

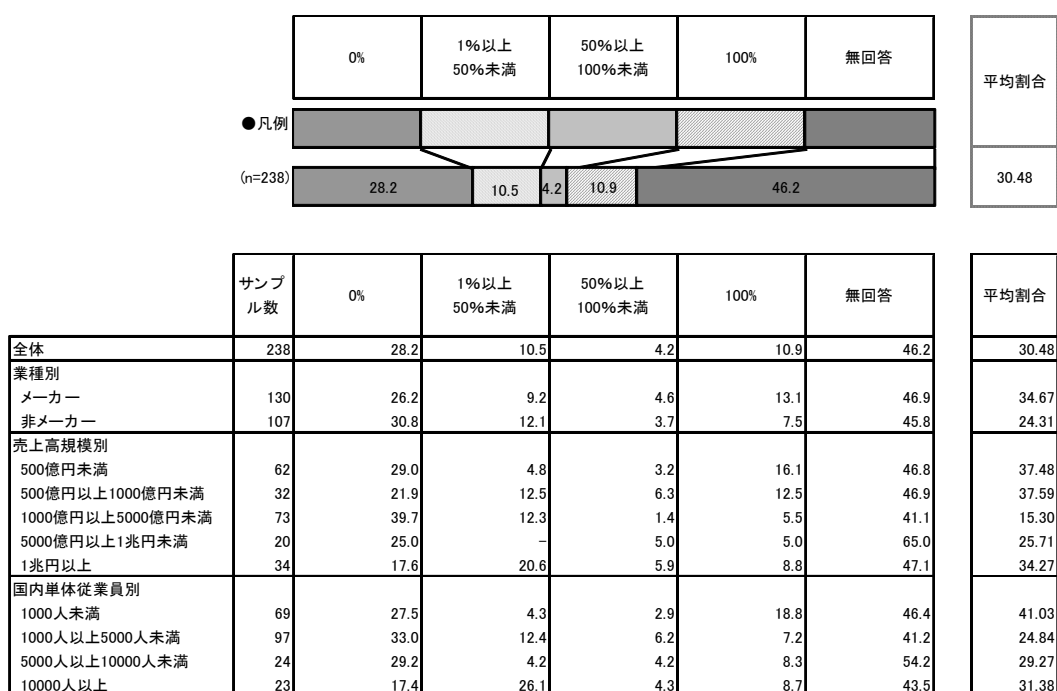
F4-2. 新卒採用、中途採用投資額：中途採用



F4. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の採用について、新卒採用（すべての学歴を含む）、中途採用の別に人数を教えてください。また、採用に費やした投資額（採用に携わるスタッフの件費は除いた、広報費やアセスメントにかかった直接的な経費）はどの程度でしたか。万円の単位でご回答ください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 新卒採用で職種別(職種限定)採用の比率の平均は30.48%である。
- 業種別では、メーカーは、新卒採用の職種別(職種限定)採用の比率の平均が34.67%と高い。
- 売上高規模別では、1000億円以上5000億円未満の企業は、新卒採用の職種別(職種限定)採用の比率の平均が15.30%と低い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、新卒採用の職種別(職種限定)採用の比率の平均が41.03%と高い。

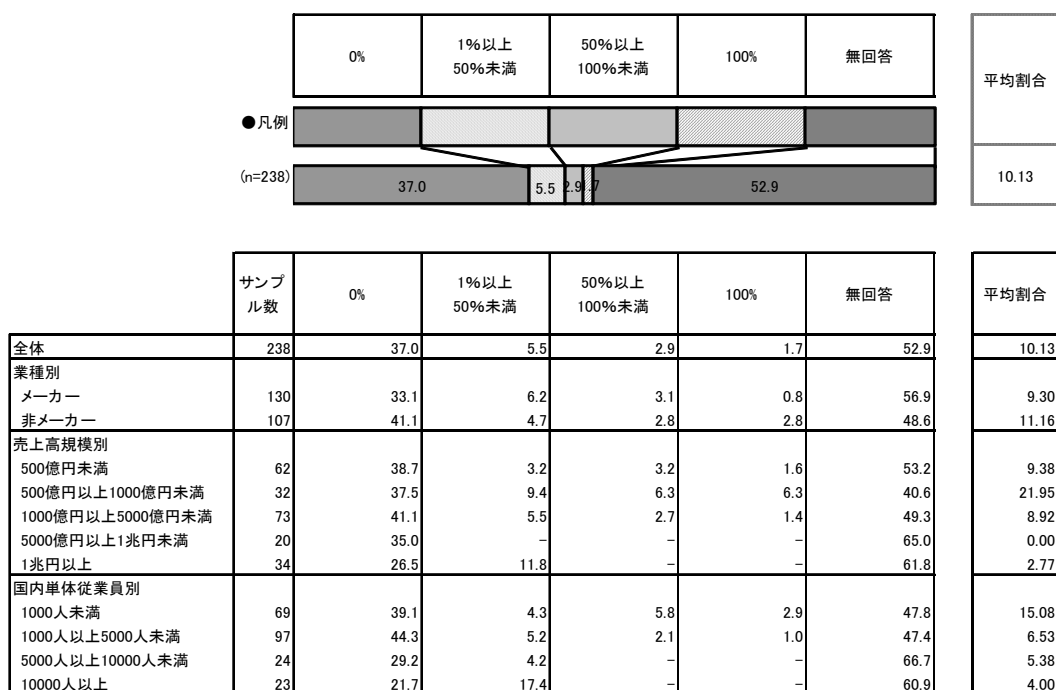
F5. 新卒採用、中途採用人数(職種別・事業部別): 新卒採用 - A.職種別(職種限定)



F5. F4の新卒採用、中途採用のうち、職種別・事業部別採用の比率はどれくらいですか、概ねの比率でご回答ください。
(比率を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 新卒採用で事業部別(部門限定)採用の比率の平均は10.13%である。
- 業種別では、非メーカーでは、新卒採用の事業部門別採用の比率の平均は11.16%である。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業は、新卒採用の事業部門別採用の比率の平均は21.95%である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、新卒採用の事業部門別採用の比率の平均は15.08%である。

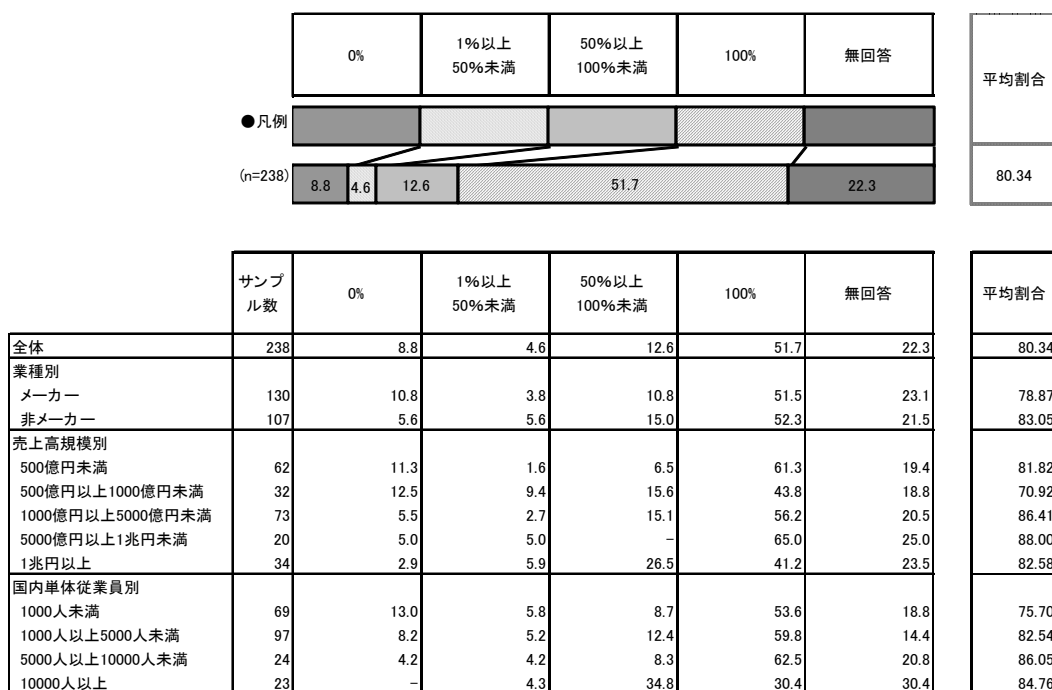
F5. 新卒採用、中途採用人数(職種別・事業部別):新卒採用 - B.事業部別(部門限定)



F5. F4の新卒採用、中途採用のうち、職種別・事業部別採用の比率はどれくらいですか、概ねの比率でご回答ください。(比率を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 新卒採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率の平均は80.34%である。
- 業種別では、非メーカーは、新卒採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率は83.05%である。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業は、新卒採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率は70.92%と低い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、新卒採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率は75.70%と低い。

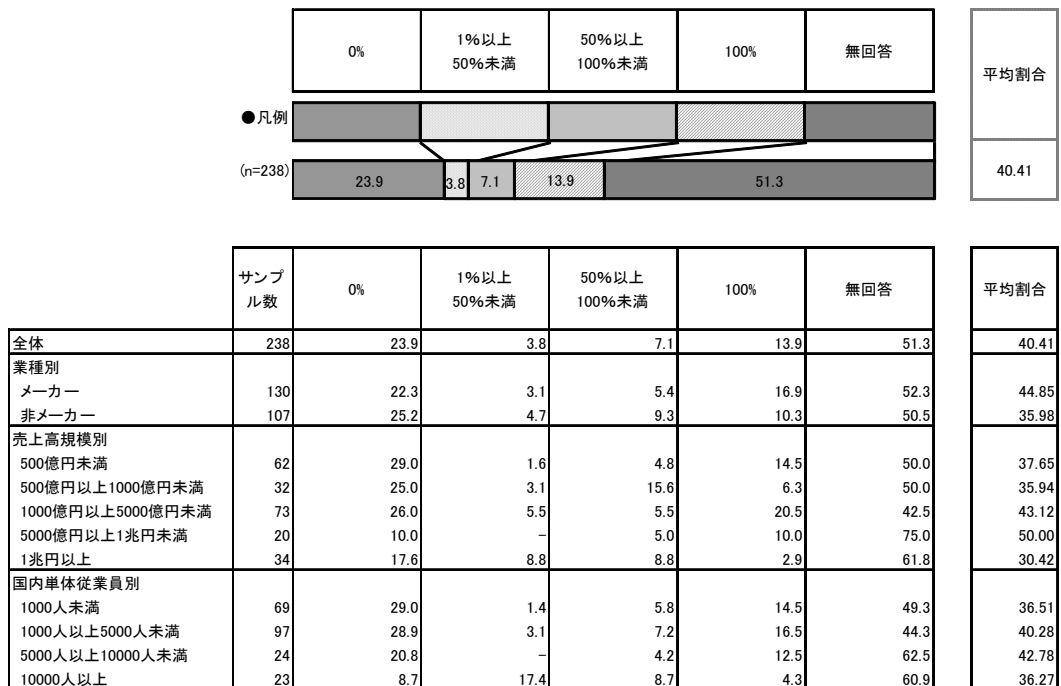
F5. 新卒採用、中途採用人数(職種別・事業部別):新卒採用 - C.その他(全社的・部門間の異動あり)



F5. F4の新卒採用、中途採用のうち、職種別・事業部別採用の比率はどれくらいですか、概ねの比率でご回答ください。
(比率を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 中途採用で職種別(職種限定)採用の比率の平均は40.41%である。
- 業種別では、メーカーは、職種別(職種限定)採用の比率の平均は44.85%である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、職種別(職種限定)採用の比率の平均は30.42%と低い。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、職種別(職種限定)採用の比率の平均は42.78%である。

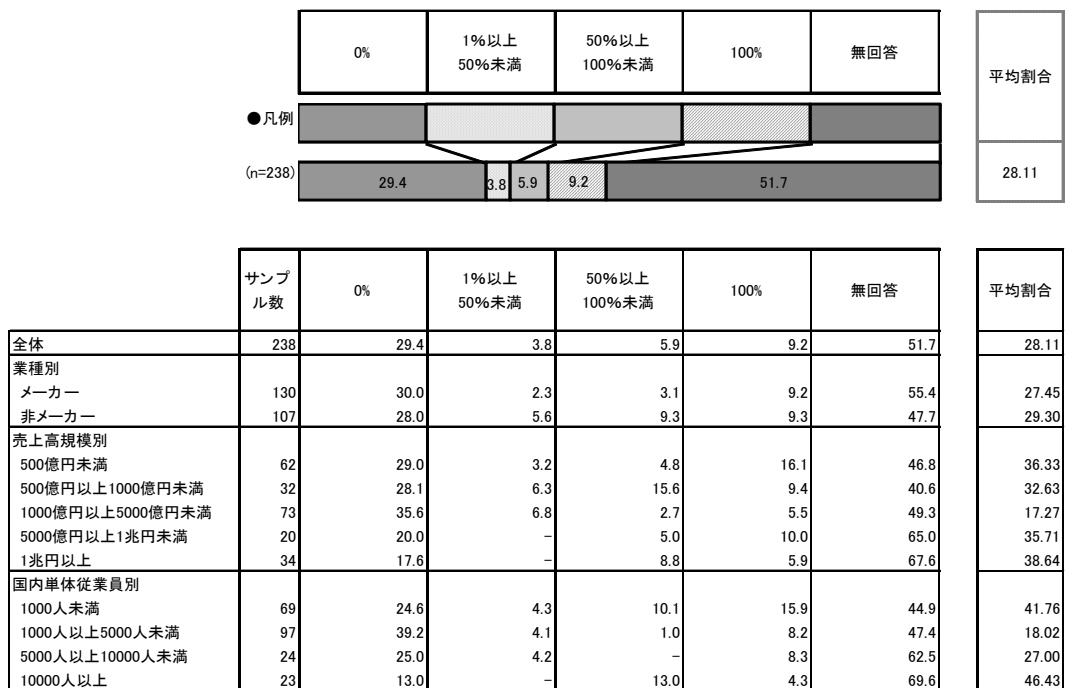
F5. 新卒採用、中途採用人数(職種別・事業部別): 中途採用 - A.職種別(職種限定)



F5. F4の新卒採用、中途採用のうち、職種別・事業部別採用の比率はどれくらいですか、概ねの比率でご回答ください。
(比率を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 中途採用で事業部別(部門限定)採用の比率の平均は28.11%である。
- 業種別では、メーカーと非メーカーで、中途採用で事業部別(部門限定)採用の比率の平均に差は見られない。
- 売上高規模別では、1000億円以上5000億円未満企業で、中途採用で事業部別(部門限定)採用の比率の平均が17.27%と低い。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満企業で、中途採用で事業部別(部門限定)採用の比率の平均が18.02%と低い。

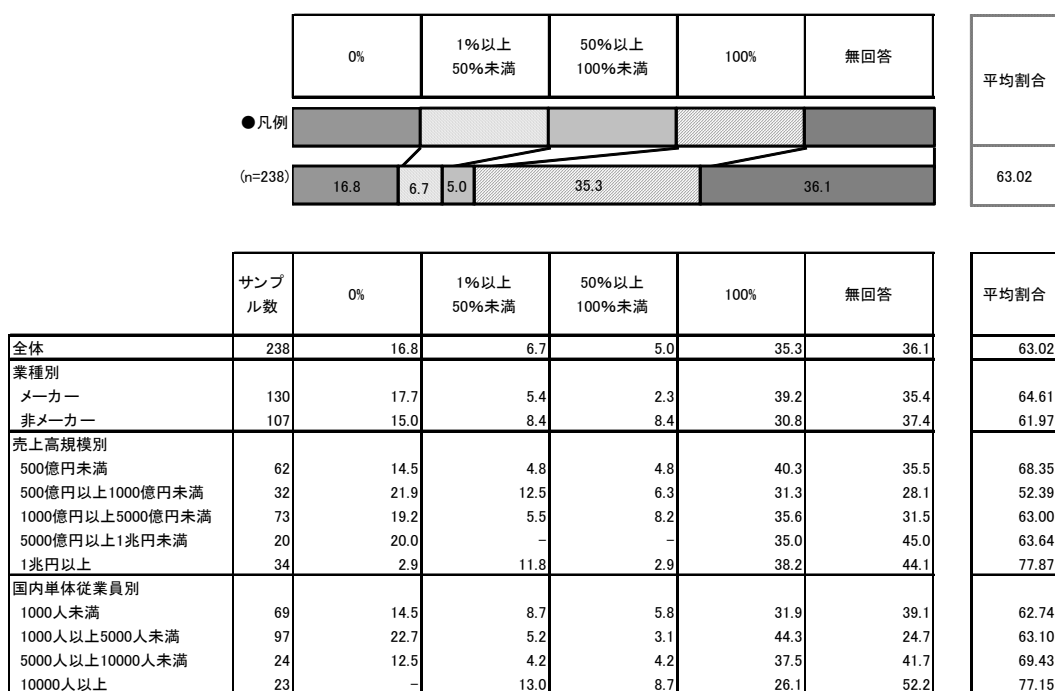
F5. 新卒採用、中途採用人数(職種別・事業部別): 中途採用 - B.事業部別(部門限定)



F5. F4の新卒採用、中途採用のうち、職種別・事業部別採用の比率はどれくらいですか、概ねの比率でご回答ください。
(比率を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 中途採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率の平均は63.02%である。
- 業種別では、メーカーは、中途採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率の平均が64.62%である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、中途採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率の平均が77.87%と高い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、中途採用で全社的・部門間の異動がある採用の比率の平均が77.15%と高い。

F5. 新卒採用、中途採用人数(職種別・事業部別): 中途採用 - C. その他(全社的・部門間の異動あり)



F5. F4の新卒採用、中途採用のうち、職種別・事業部別採用の比率はどれくらいですか、概ねの比率でご回答ください。
(比率を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 正社員の退職者数は、20人以上50人未満と回答した企業が最も多く22.7%である。
- 業種別では、メーカーと非メーカーで、正社員の退職者数の平均人数に、大きな差は見られない。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、正社員の退職者数の平均人数は359人と多い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、正社員の退職者数の平均人数は554.54人と多い。

F6. 退職者数：退職者全体

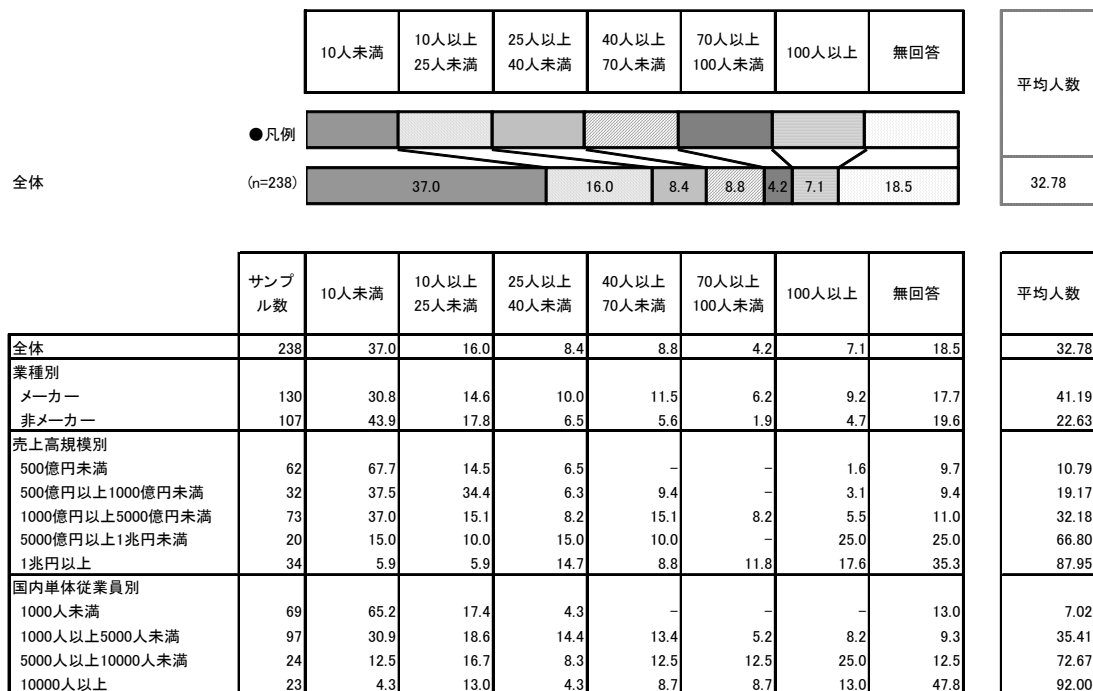
	20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 80人未満	80人以上 140人未満	140人以上 200人未満	200人以上	無回答	平均人数
●凡例								
全体 (n=238)	14.7	22.7	11.8	11.8	8.8	11.8	18.5	113.91

	サンプル数	20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 80人未満	80人以上 140人未満	140人以上 200人未満	200人以上	無回答	平均人数
全体	238	14.7	22.7	11.8	11.8	8.8	11.8	18.5	113.91
業種別									
メーカー	130	16.9	23.1	10.8	10.0	9.2	12.3	17.7	115.35
非メーカー	107	11.2	22.4	13.1	14.0	8.4	11.2	19.6	113.35
売上高規模別									
500億円未満	62	35.5	33.9	9.7	8.1	-	4.8	8.1	43.96
500億円以上1000億円未満	32	18.8	31.3	21.9	6.3	3.1	3.1	15.6	55.37
1000億円以上5000億円未満	73	5.5	28.8	16.4	16.4	13.7	9.6	9.6	95.61
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	10.0	5.0	25.0	20.0	10.0	25.0	179.80
1兆円以上	34	2.9	-	2.9	5.9	17.6	41.2	29.4	359.00
国内単体従業員別									
1000人未満	69	40.6	31.9	10.1	2.9	-	1.4	13.0	32.30
1000人以上5000人未満	97	5.2	26.8	17.5	19.6	13.4	8.2	9.3	93.19
5000人以上10000人未満	24	-	12.5	4.2	8.3	29.2	33.3	12.5	183.52
10000人以上	23	-	-	4.3	4.3	-	47.8	43.5	554.54

F6. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の退職者について人数をご記入ください。またそのうちの定年退職者、早期定年退職者数もお教えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 退職者数のうち定年退職者の人数は10人未満の企業が最も多く37.0%である。
- 業種別では、メーカーは、退職者数のうち定年退職者の平均人数が41.19人と多い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、退職者数のうち定年退職者の平均人数が87.95人と多い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、退職者数のうち定年退職者の平均人数が92人と多い。

F6. 退職者数:うち定年退職者



F6. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の退職者について人数をご記入ください。またそのうちの定年退職者、早期定年退職者数もお教えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 退職者数のうち早期定年退職者は0人の企業が5割強である。
- 業種別では、非メーカーは、退職者数のうち早期退職者の平均員数が9.25人と多い。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業は、退職者数のうち早期退職者の平均員数が43.64人と多い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、退職者数のうち早期退職者の平均員数が63.50人と多い。

F6. 退職者数:うち早期定年退職者

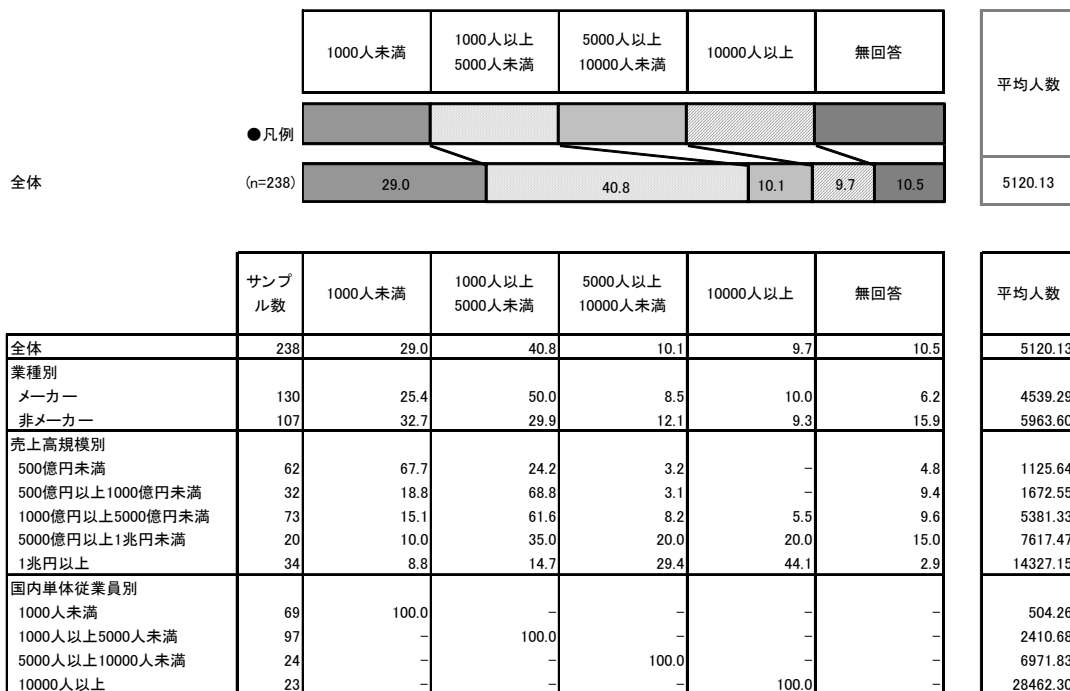
	0人	1人以上10人未満	10人以上	無回答	平均人数
●凡例					
全体 (n=238)	52.5	12.2	11.3	23.9	7.82

	サンプル数	0人	1人以上10人未満	10人以上	無回答	平均人数
全体	238	52.5	12.2	11.3	23.9	7.82
業種別						
メーカー	130	49.2	13.1	10.8	26.9	6.62
非メーカー	107	56.1	11.2	12.1	20.6	9.25
売上高規模別						
500億円未満	62	71.0	14.5	1.6	12.9	0.63
500億円以上1000億円未満	32	71.9	18.8	3.1	6.3	1.60
1000億円以上5000億円未満	73	57.5	13.7	8.2	20.5	4.41
5000億円以上1兆円未満	20	30.0	5.0	35.0	30.0	43.64
1兆円以上	34	14.7	8.8	32.4	44.1	23.79
国内単体従業員別						
1000人未満	69	72.5	13.0	2.9	11.6	0.85
1000人以上5000人未満	97	56.7	14.4	12.4	16.5	4.83
5000人以上10000人未満	24	29.2	12.5	37.5	20.8	16.53
10000人以上	23	21.7	8.7	13.0	56.5	63.50

F6. 貴社における昨年度（2012年度）の正社員の退職者について人数をご記入ください。またそのうちの定年退職者、早期定年退職者数もお教えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 全体の従業員の平均人数は国内単体で5120.13人である。
- 業種別では、非メーカーは、従業員の平均人数は国内単体で5963.0人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、従業員の平均人数は国内単体で14327.15人である。

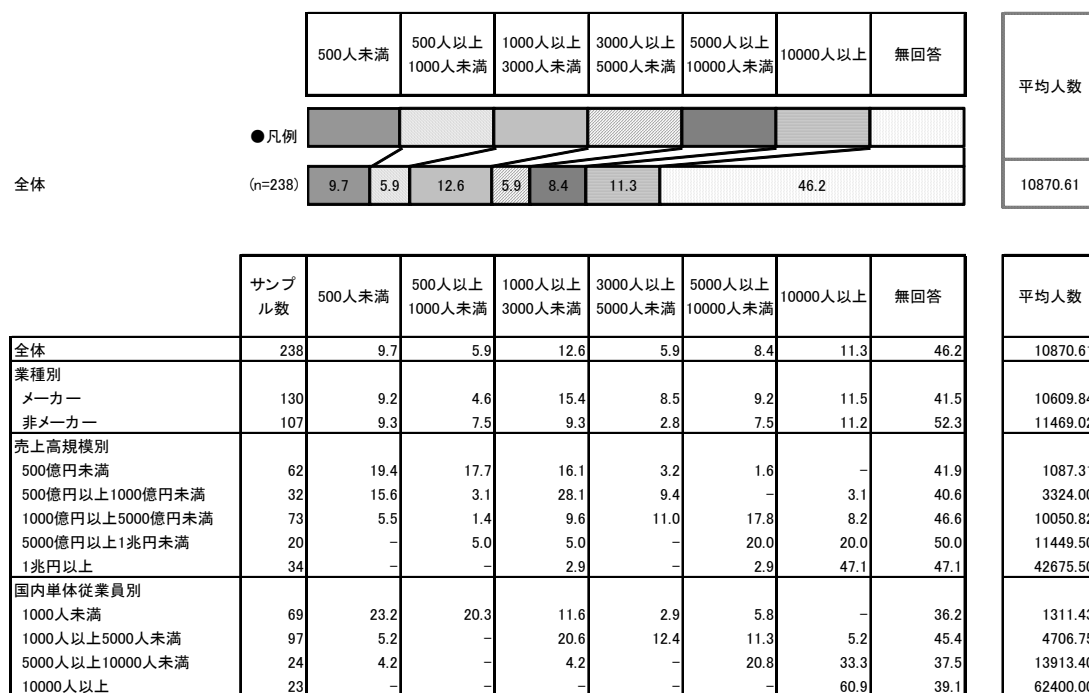
F7-1. 全体の従業員数:国内単体



F7. 2013年4月1日時点における貴社の従業員数についてお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 全体の従業員の平均人数は国内グループ全体で10870.61人である。
- 業種別では、非メーカーは、従業員の平均人数は国内グループ全体で11469.02人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、従業員の平均人数は国内グループ全体で42675.50人である。

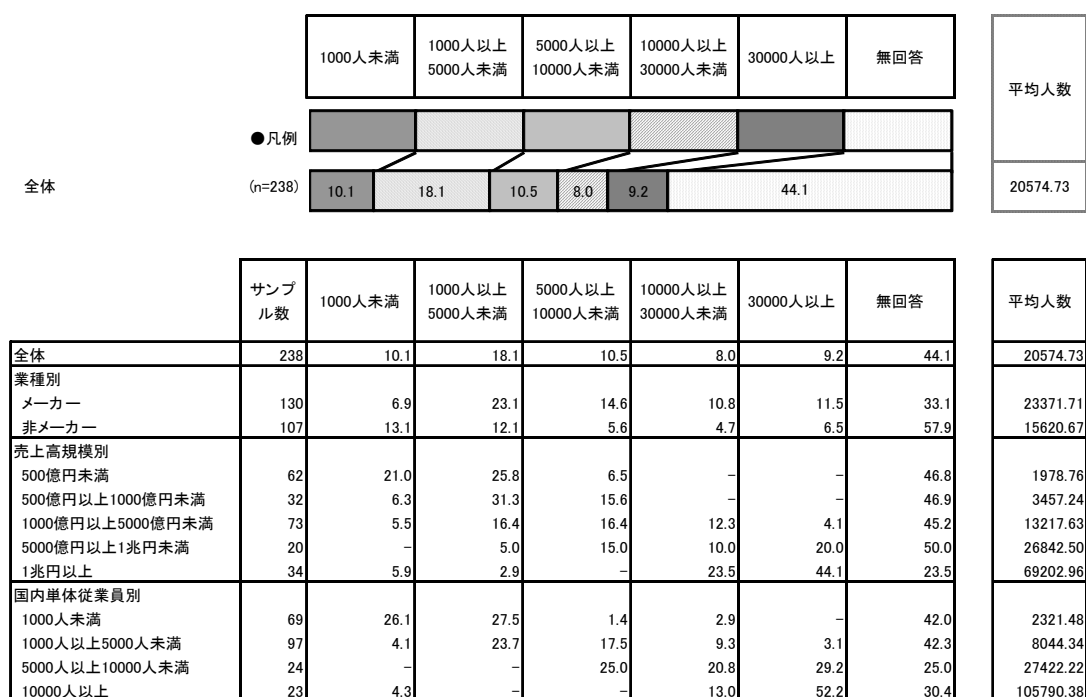
F7-2. 全体の従業員数：国内グループ全体



F7. 2013年4月1日時点における貴社の従業員数についてお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- グローバルグループ全体の平均人数は20574.73人である。
- 業種別では、メーカーは、グローバルグループ全体の平均人数は23371.71人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、グローバルグループ全体の平均人数は69202.96人である。

F7-3. 全体の従業員数:グローバルグループ全体



F7. 2013年4月1日時点における貴社の従業員数についてお答えください※。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 国内単体の外国人の従業員数の平均は24.64人である。
- 業種別では、メーカーは、国内単体の外国人の従業員数の平均は32.77人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、国内単体の外国人の従業員数の平均は74.96人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、国内単体の外国人の従業員数の平均は114.31人である。

F7-4-1. 外国人の従業員数:国内単体

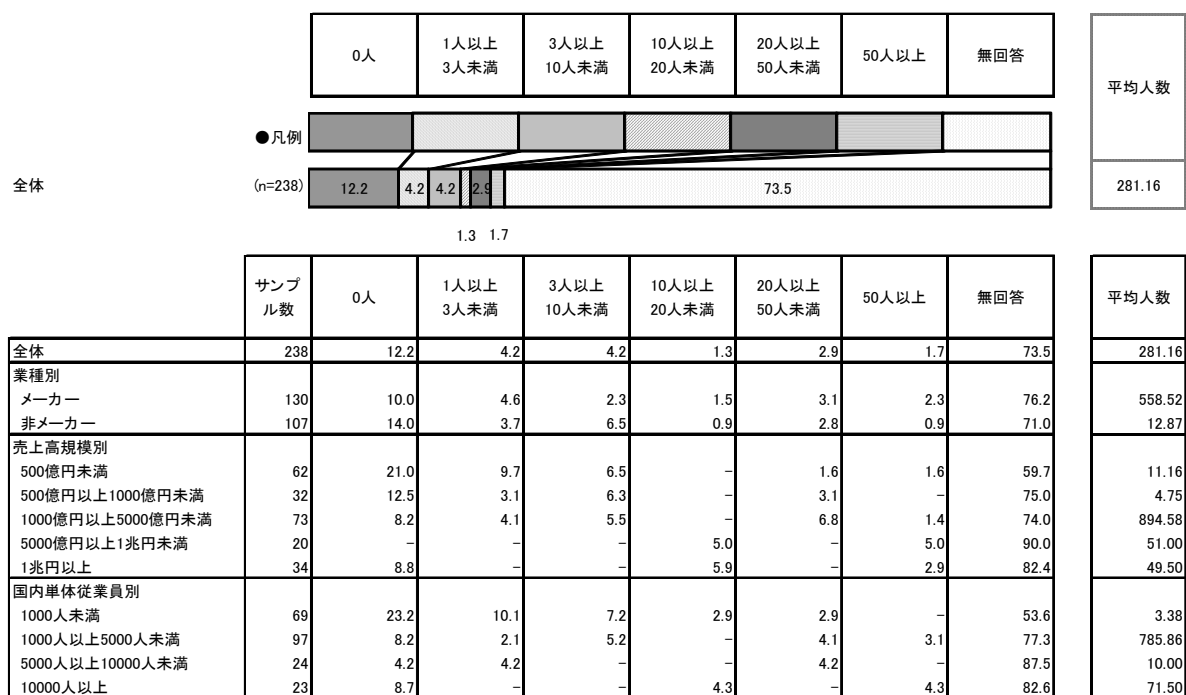
	0人	1人以上 3人未満	3人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 50人未満	50人以上	無回答	平均人数
●凡例								
全体 (n=238)	14.3	10.5	17.2	8.4	5.9	5.9	37.8	24.64

	サンプル数	0人	1人以上 3人未満	3人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 50人未満	50人以上	無回答	平均人数
全体	238	14.3	10.5	17.2	8.4	5.9	5.9	37.8	24.64
業種別									
メーカー	130	8.5	13.1	18.5	12.3	8.5	9.2	30.0	32.77
非メーカー	107	20.6	7.5	15.9	3.7	2.8	1.9	47.7	11.86
売上高規模別									
500億円未満	62	27.4	16.1	22.6	4.8	1.6	1.6	25.8	8.13
500億円以上1000億円未満	32	15.6	12.5	25.0	9.4	-	-	37.5	4.25
1000億円以上5000億円未満	73	6.8	9.6	20.5	11.0	12.3	4.1	35.6	27.94
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	-	10.0	5.0	-	10.0	70.0	24.50
1兆円以上	34	5.9	5.9	5.9	14.7	11.8	23.5	32.4	74.96
国内単体従業員別									
1000人未満	69	31.9	18.8	20.3	4.3	1.4	-	23.2	2.49
1000人以上5000人未満	97	8.2	12.4	24.7	12.4	8.2	6.2	27.8	24.73
5000人以上10000人未満	24	4.2	-	4.2	16.7	16.7	4.2	54.2	27.00
10000人以上	23	8.7	-	8.7	4.3	4.3	30.4	43.5	114.31

F7. 2013年4月1日時点における貴社の従業員数についてお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 国内グループ全体の外国人の従業員数の平均は281.16人である。
- 業種別では、メーカーは、国内グループ全体の外国人の従業員数の平均は558.52人である。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業は、国内グループ全体の外国人の従業員数の平均は11.16人である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、国内グループ全体の外国人の従業員数の平均は3.38人である。

F7-4-2. 外国人の従業員数：国内グループ全体



F7. 2013年4月1日時点における貴社の従業員数についてお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員男子の平均人数は3068.61人である。
- 業種別では、メーカーは、正社員男子の平均人数は3814.97人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、正社員男子の平均人数は10780.38人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、正社員男子の平均人数は16683.35人である。

F8. 正社員数:男子

		500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上 3000人未満	3000人以上 5000人未満	5000人以上 10000人未満	10000人以上	無回答	平均人数
●凡例									
全体	(n=238)	18.5	18.5	22.7	8.4	5.0	5.5	21.4	3068.61

	サンプル数	500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上 3000人未満	3000人以上 5000人未満	5000人以上 10000人未満	10000人以上	無回答	平均人数
全体	238	18.5	18.5	22.7	8.4	5.0	5.5	21.4	3068.61
業種別									
メーカー	130	13.8	21.5	25.4	9.2	6.2	7.7	16.2	3814.97
非メーカー	107	23.4	15.0	19.6	7.5	3.7	2.8	28.0	2051.13
売上高規模別									
500億円未満	62	48.4	29.0	6.5	1.6	-	-	14.5	627.38
500億円以上1000億円未満	32	15.6	34.4	31.3	3.1	3.1	-	12.5	1208.64
1000億円以上5000億円未満	73	6.8	15.1	39.7	11.0	1.4	-	26.0	1948.89
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	-	15.0	25.0	10.0	5.0	40.0	4180.25
1兆円以上	34	-	5.9	14.7	14.7	23.5	35.3	5.9	10780.38
国内単体従業員別									
1000人未満	69	55.1	24.6	-	1.4	-	-	18.8	490.98
1000人以上5000人未満	97	5.2	24.7	45.4	10.3	-	-	14.4	1702.23
5000人以上10000人未満	24	-	4.2	16.7	33.3	41.7	-	4.2	4624.83
10000人以上	23	-	-	8.7	4.3	4.3	56.5	26.1	16683.35

F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員女子の平均人数は640.18人である。
- 業種別では、メーカーは、正社員女子の平均人数は656.40人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、正社員女子の平均人数は1991.94人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、正社員女子の平均人数は2937.12人である。

F8. 正社員数:女子

	100人未満	100人以上 200人未満	200人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上 2000人未満	2000人以上	無回答	平均人数
●凡例									
全体 (n=238)	18.1	15.5	10.9	9.2	10.5	9.2	5.0	21.4	640.18

	サンプル数	100人未満	100人以上 200人未満	200人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上 2000人未満	2000人以上	無回答	平均人数
全体	238	18.1	15.5	10.9	9.2	10.5	9.2	5.0	21.4	640.18
業種別										
メーカー	130	20.0	18.5	12.3	5.4	13.1	7.7	6.9	16.2	656.40
非メーカー	107	15.0	12.1	9.3	14.0	7.5	11.2	2.8	28.0	625.38
売上高規模別										
500億円未満	62	46.8	24.2	4.8	4.8	3.2	1.6	-	14.5	141.42
500億円以上1000億円未満	32	18.8	25.0	28.1	6.3	6.3	3.1	-	12.5	251.64
1000億円以上5000億円未満	73	5.5	16.4	15.1	17.8	11.0	8.2	-	26.0	441.81
5000億円以上1兆円未満	20	-	5.0	10.0	10.0	20.0	10.0	5.0	40.0	936.25
1兆円以上	34	2.9	-	2.9	5.9	20.6	32.4	29.4	5.9	1991.94
国内単体従業員別										
1000人未満	69	47.8	21.7	5.8	5.8	-	-	-	18.8	111.57
1000人以上5000人未満	97	9.3	18.6	20.6	15.5	14.4	6.2	1.0	14.4	414.41
5000人以上10000人未満	24	-	8.3	4.2	8.3	20.8	50.0	4.2	4.2	1080.52
10000人以上	23	-	-	4.3	-	8.7	17.4	43.5	26.1	2937.12

F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員の男女合計の平均人数は4053.90人である。
- 業種別では、メーカーは、正社員の男女合計の平均人数は4586.48人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、正社員の男女合計の平均人数は13146.91人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、正社員の男女合計の平均人数は20683.64人である。

F8. 正社員数：合計

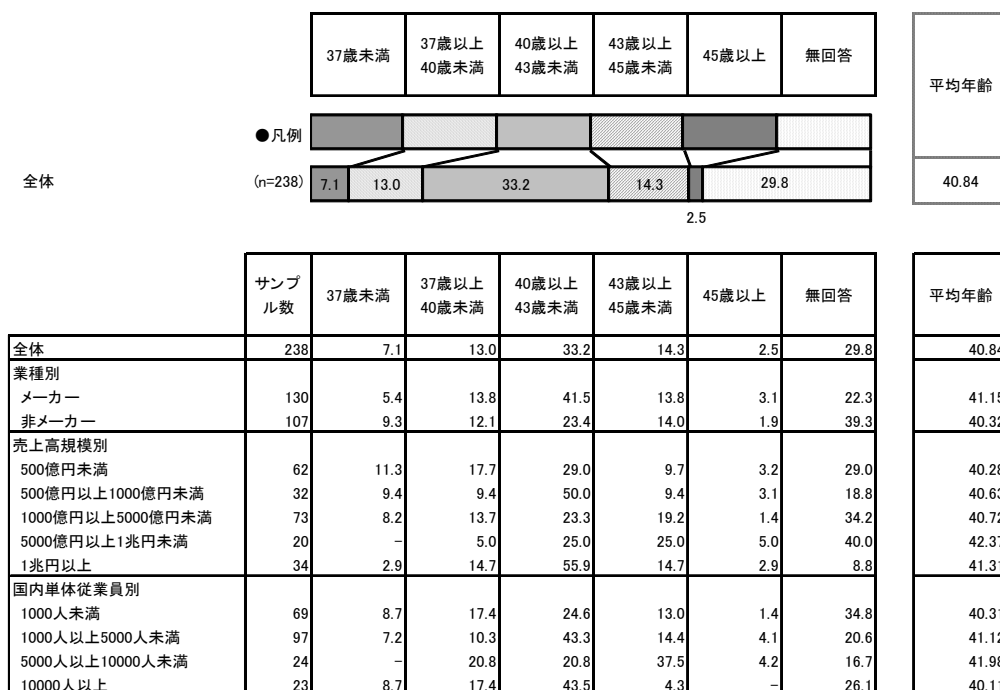
		500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上 3000人未満	3000人以上 5000人未満	5000人以上 10000人未満	10000人以上	無回答	平均人数
●凡例									
全体	(n=238)	13.4	17.2	29.4	11.3	8.8	7.6	12.2	4053.90

	サンプル数	500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上 3000人未満	3000人以上 5000人未満	5000人以上 10000人未満	10000人以上	無回答	平均人数
全体	238	13.4	17.2	29.4	11.3	8.8	7.6	12.2	4053.90
業種別									
メーカー	130	10.8	15.4	30.0	13.1	10.8	9.2	10.8	4586.48
非メーカー	107	15.9	19.6	29.0	9.3	6.5	5.6	14.0	3425.67
売上高規模別									
500億円未満	62	33.9	38.7	14.5	-	1.6	-	11.3	771.53
500億円以上1000億円未満	32	9.4	25.0	56.3	3.1	3.1	-	3.1	1399.26
1000億円以上5000億円未満	73	5.5	6.8	49.3	17.8	6.8	1.4	12.3	3263.41
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	5.0	15.0	25.0	20.0	10.0	20.0	6303.69
1兆円以上	34	-	2.9	2.9	17.6	29.4	44.1	2.9	13146.91
国内単体従業員別									
1000人未満	69	40.6	40.6	4.3	-	1.4	-	13.0	633.87
1000人以上5000人未満	97	2.1	8.2	59.8	20.6	2.1	-	7.2	2160.48
5000人以上10000人未満	24	-	4.2	12.5	12.5	66.7	4.2	-	5669.29
10000人以上	23	-	-	4.3	13.0	4.3	73.9	4.3	20683.64

F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員男子の平均年齢は40.84歳である。
- 業種別では、メーカーは、正社員男子の平均年齢は41.15歳である。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業は、正社員男子の平均年齢は40.28歳である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、正社員男子の平均年齢は40.11歳である。

F8. 平均年齢: 男子



F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員女子の平均年齢は36.66歳である。
- 業種別では、メーカーは、正社員女子の平均年齢は37.42歳である。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業は、正社員女子の平均年齢は38.52歳である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、正社員女子の平均年齢は38.51歳である。

F8. 平均年齢:女子

		32歳未満	32歳以上 35歳未満	35歳以上 38歳未満	38歳以上 41歳未満	41歳以上	無回答	平均年齢
全体 (n=238)	●凡例							
		6.3	13.4	20.6	22.7	7.1	29.8	36.66
	サンプル数	32歳未満	32歳以上 35歳未満	35歳以上 38歳未満	38歳以上 41歳未満	41歳以上	無回答	平均年齢
全体	238	6.3	13.4	20.6	22.7	7.1	29.8	36.66
業種別								
メーカー	130	3.1	11.5	23.1	32.3	7.7	22.3	37.42
非メーカー	107	10.3	15.9	17.8	11.2	5.6	39.3	35.39
売上高規模別								
500億円未満	62	6.5	12.9	22.6	24.2	4.8	29.0	36.61
500億円以上1000億円未満	32	6.3	21.9	25.0	21.9	6.3	18.8	36.09
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	9.6	17.8	20.5	6.8	34.2	36.21
5000億円以上1兆円未満	20	-	5.0	20.0	20.0	15.0	40.0	38.52
1兆円以上	34	2.9	17.6	29.4	32.4	8.8	8.8	37.24
国内単体従業員別								
1000人未満	69	4.3	13.0	17.4	23.2	7.2	34.8	37.08
1000人以上5000人未満	97	9.3	15.5	23.7	26.8	4.1	20.6	36.12
5000人以上10000人未満	24	4.2	4.2	25.0	20.8	29.2	16.7	38.51
10000人以上	23	8.7	26.1	21.7	17.4	-	26.1	35.32

F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員の平均年齢は39.74歳である。
- 業種別では、メーカーは、正社員の平均年齢は40.46歳である。
- 売上高規模別では、1兆円以上企業は、正社員の平均年齢は40.64歳である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満企業は、正社員の平均年齢は41.29歳である。

F8. 平均年齢: 全体

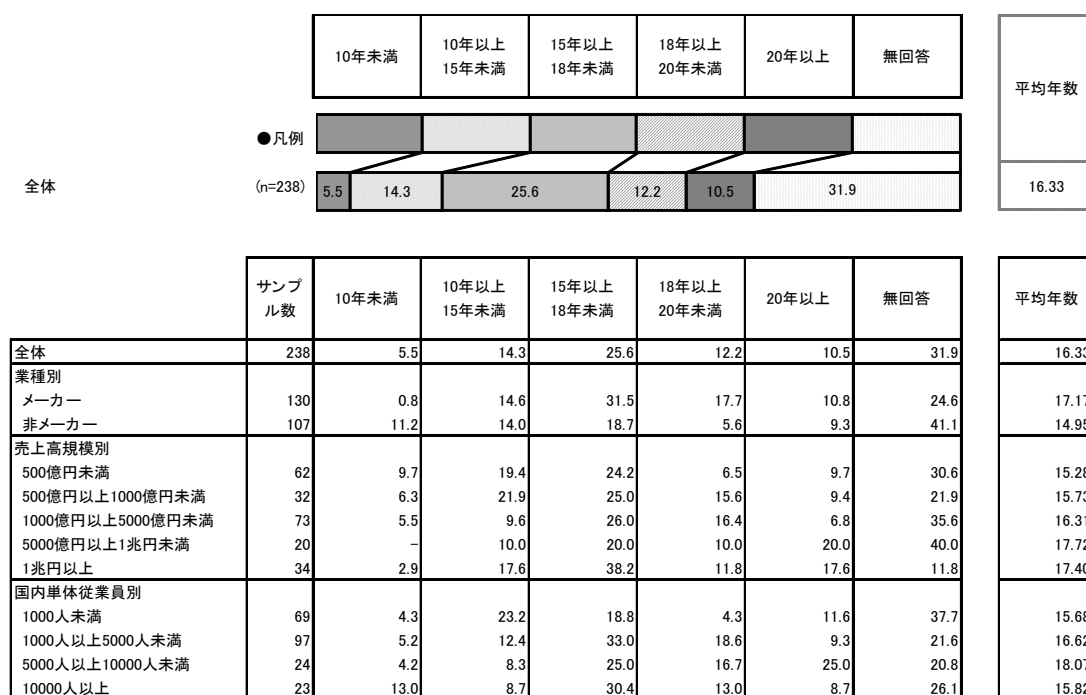
	34歳未満	34歳以上 37歳未満	37歳以上 40歳未満	40歳以上 43歳未満	43歳以上	無回答	平均年齢
●凡例							
全体 (n=238)	5.0	8.8	20.6	39.1	10.1	16.4	39.74

	サンプル数	34歳未満	34歳以上 37歳未満	37歳以上 40歳未満	40歳以上 43歳未満	43歳以上	無回答	平均年齢
全体	238	5.0	8.8	20.6	39.1	10.1	16.4	39.74
業種別								
メーカー	130	0.8	7.7	21.5	45.4	11.5	13.1	40.46
非メーカー	107	10.3	10.3	19.6	31.8	7.5	20.6	38.75
売上高規模別								
500億円未満	62	8.1	14.5	24.2	32.3	6.5	14.5	38.85
500億円以上1000億円未満	32	6.3	9.4	21.9	46.9	9.4	6.3	39.73
1000億円以上5000億円未満	73	5.5	9.6	11.0	42.5	11.0	20.5	39.98
5000億円以上1兆円未満	20	-	-	30.0	40.0	15.0	15.0	40.72
1兆円以上	34	-	5.9	23.5	50.0	14.7	5.9	40.64
国内単体従業員別								
1000人未満	69	7.2	13.0	21.7	34.8	5.8	17.4	38.88
1000人以上5000人未満	97	5.2	6.2	21.6	46.4	10.3	10.3	40.16
5000人以上10000人未満	24	-	4.2	20.8	29.2	33.3	12.5	41.29
10000人以上	23	4.3	8.7	26.1	52.2	4.3	4.3	39.68

F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員男子の平均勤続年数は16.33年である。
- 業種別では、メーカーにおいて、正社員男子の平均勤続年数は17.17年である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業において、正社員男子の平均勤続年数は17.40年である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、正社員男子の平均勤続年数は18.07年である。

F8. 平均勤続年数: 男子



F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員女子の平均勤続年数は12.80年である。
- 業種別では、メーカーにおいて、正社員女子の平均勤続年数は13.92年である。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業において、正社員女子の平均勤続年数は15.55年で
ある。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、正社員女子の平均勤続年数は15.44年である。

F8. 平均勤続年数: 女子

	7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 13年未満	13年以上 16年未満	16年以上	無回答	平均年数
●凡例							
全体 (n=238)	6.3	8.8	15.1	24.8	13.0	31.9	12.80

	サンプル数	7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 13年未満	13年以上 16年未満	16年以上	無回答	平均年数
全体	238	6.3	8.8	15.1	24.8	13.0	31.9	12.80
業種別								
メーカー	130	3.1	5.4	13.1	36.9	16.9	24.6	13.92
非メーカー	107	10.3	13.1	17.8	10.3	7.5	41.1	10.98
売上高規模別								
500億円未満	62	11.3	9.7	14.5	24.2	9.7	30.6	11.97
500億円以上1000億円未満	32	12.5	12.5	18.8	25.0	9.4	21.9	11.70
1000億円以上5000億円未満	73	5.5	9.6	12.3	24.7	12.3	35.6	12.66
5000億円以上1兆円未満	20	-	-	15.0	25.0	20.0	40.0	15.55
1兆円以上	34	-	8.8	20.6	35.3	23.5	11.8	13.99
国内単体従業員別								
1000人未満	69	2.9	14.5	11.6	20.3	13.0	37.7	12.79
1000人以上5000人未満	97	8.2	7.2	21.6	29.9	11.3	21.6	12.45
5000人以上10000人未満	24	4.2	8.3	8.3	20.8	37.5	20.8	15.44
10000人以上	23	8.7	8.7	17.4	30.4	8.7	26.1	12.24

F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員の平均勤続年数は15.38年である。
- 業種別では、メーカーにおいて、正社員の平均勤続年数は16.54年である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業において、正社員の平均勤続年数は16.87年である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、正社員の平均勤続年数は17.39年である。

F8. 平均勤続年数:全体

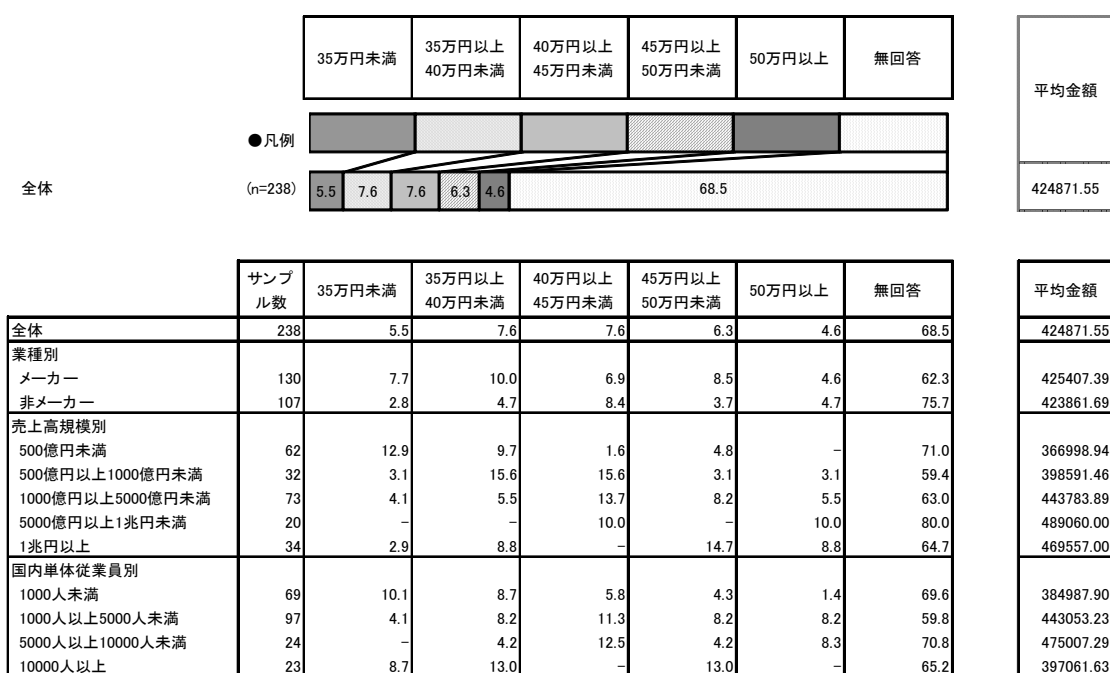
	10年未満	10年以上 14年未満	14年以上 16年未満	16年以上 18年未満	18年以上 20年未満	20年以上	無回答	平均年数
●凡例								
全体 (n=238)	8.4	15.5	13.0	23.1	9.7	10.5	19.7	15.38

	サンプル数	10年未満	10年以上 14年未満	14年以上 16年未満	16年以上 18年未満	18年以上 20年未満	20年以上	無回答	平均年数
全体	238	8.4	15.5	13.0	23.1	9.7	10.5	19.7	15.38
業種別									
メーカー	130	2.3	12.3	12.3	32.3	13.8	10.8	16.2	16.54
非メーカー	107	15.9	19.6	14.0	12.1	4.7	9.3	24.3	13.76
売上高規模別									
500億円未満	62	12.9	19.4	14.5	22.6	4.8	8.1	17.7	14.33
500億円以上1000億円未満	32	12.5	18.8	18.8	18.8	9.4	12.5	9.4	14.96
1000億円以上5000億円未満	73	8.2	13.7	6.8	30.1	12.3	6.8	21.9	15.37
5000億円以上1兆円未満	20	-	20.0	20.0	10.0	10.0	20.0	20.0	16.85
1兆円以上	34	2.9	11.8	14.7	32.4	14.7	17.6	5.9	16.87
国内単体従業員別									
1000人未満	69	8.7	23.2	14.5	17.4	4.3	10.1	21.7	14.48
1000人以上5000人未満	97	6.2	13.4	16.5	28.9	11.3	10.3	13.4	15.81
5000人以上10000人未満	24	4.2	8.3	8.3	20.8	16.7	25.0	16.7	17.39
10000人以上	23	13.0	13.0	8.7	30.4	21.7	8.7	4.3	15.72

F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員男子の平均給与月額は424871.55円である。
- 業種別では、メーカーは、正社員男子の平均給与月額は425407.39円である。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業において、正社員男子の平均給与月額は489060円である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、正社員男子の平均給与月額は475007.29円である。

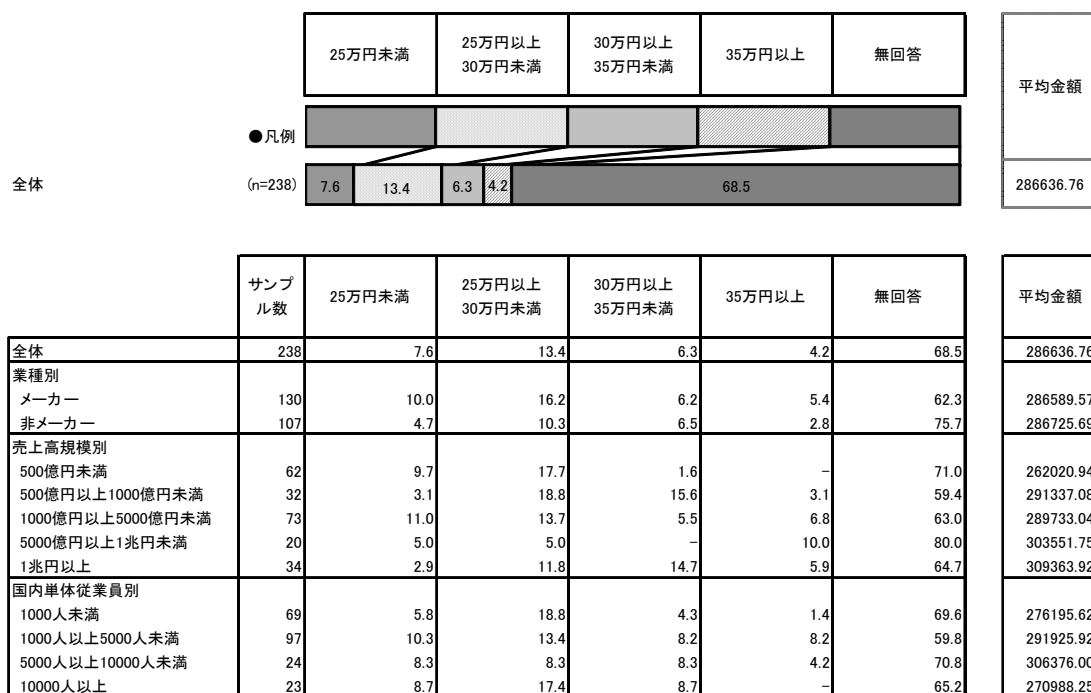
F8. 平均給与月額:男子



F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員女子の平均給与月額は286636.76円である。
- 業種別では、非メーカーにおいて、正社員女子の平均給与月額は286725.69円である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業において、正社員女子の平均給与月額は309363.92円である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、正社員女子の平均給与月額は306376円である。

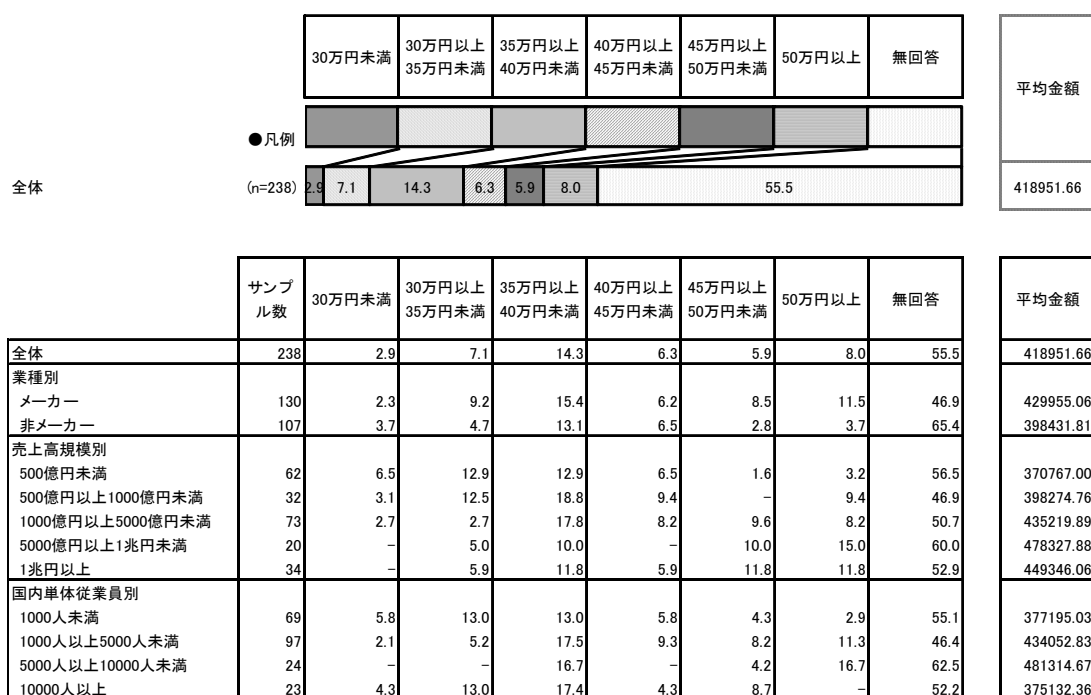
F8. 平均給与月額:女子



F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員の平均給与月額が418951.66円である。
- 業種別では、メーカーは、正社員の平均給与月額が429955.06円と高い。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業は、正社員の平均給与月額が478327.88円と高い。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、正社員の平均給与月額が481314.67円と高い。

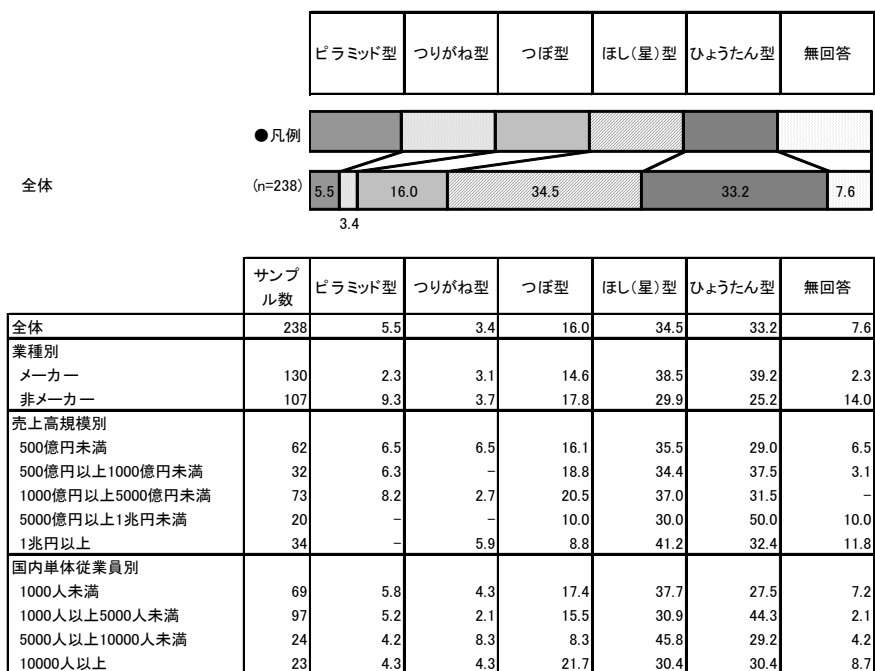
F8. 平均給与月額:全体



F8. 貴社（単体、国内のみ）の昨年度（2012年度）の正社員の平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額をお答えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 正社員の年齢階層別の人員構成は、34.5%がほし(星)型、33.2%がひょうたん型である。
- 若年層が少なく高齢層が多い年齢構成の企業は、あわせて67.7%にのぼる。
- 業種別では、メーカーは、38.5%がほし型、39.2%がひょうたん型である。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業は、ひょうたん型が半数である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、ほし型が45.8%である。

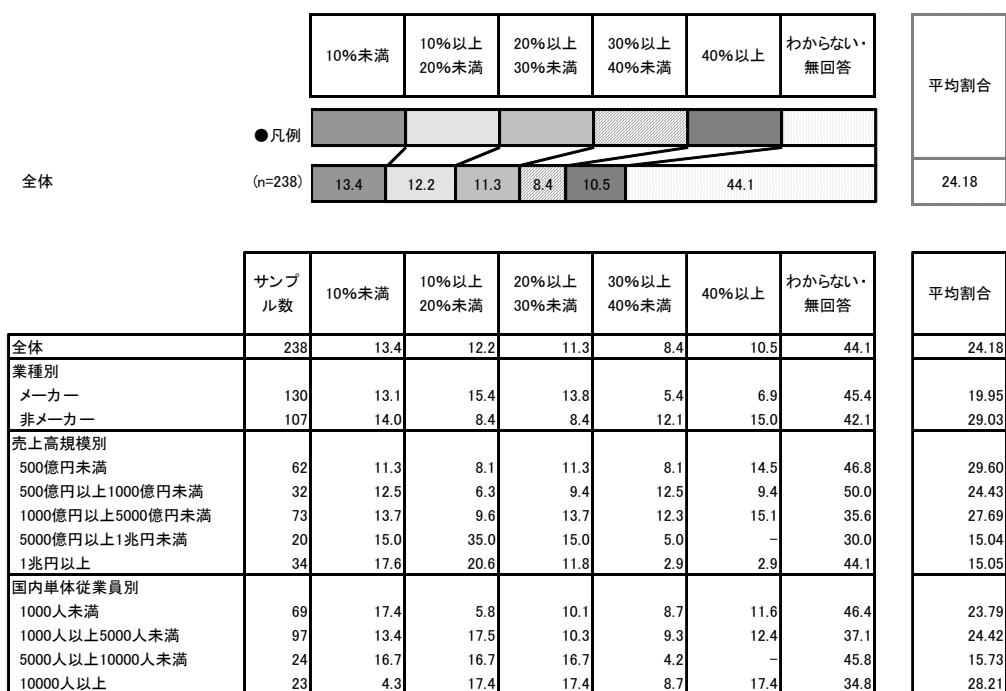
F9. 年齢階層別の人員構成



F9. 貴社の正社員における年齢階層別の人員構成についてお答えください。人口ピラミッド（縦軸は年齢で、上に行くほど高齢、左右が人数によるグラフの形）に例えて、貴社の状況を表すのに最も近い形をお選びください。（ひとつに○）

- 正社員に占める中途採用者の割合が30%以上の企業は、18.9%である。
- 業種別では、非メーカーにおいて、正社員に占める中途採用者の割合の平均は約3割である。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業において、正社員に占める中途採用者の割合の平均は29.60%である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業において、正社員に占める中途採用者の割合の平均は28.21%である。

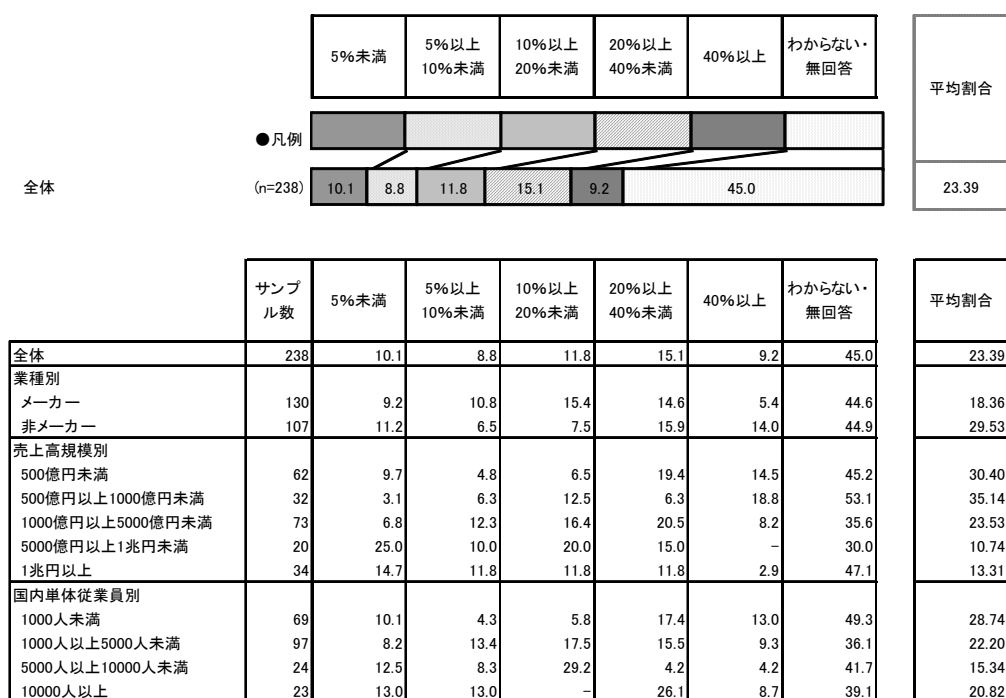
F10. 正社員に占める中途採用者の割合



F10. 正社員全体に占める中途採用者比率をお答えください。

- 管理職に占める中途採用者の平均割合は23.39%である。
- 業種別では、非メーカーにおいて、管理職に占める中途採用者の割合の平均は29.53%である。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、管理職に占める中途採用者の平均割合は35.14%である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業において、管理職に占める中途採用者の割合は28.74%である。

F11. 管理職に占める中途採用者の割合



F11. 課長職相当以上の管理職全体に占める中途採用者の比率をお答えください。

- 正社員の離職率は2%未満の企業が25.2%である。
- 正社員離職率の平均は3.62%である。
- 業種別では、非メーカーにおいて、正社員離職率の平均は5.19%である。
- 売上高規模別では、500円未満の企業は、正社員離職率の平均は4.96%である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業は、正社員離職率の平均は4.65%である。

F12. 正社員離職率

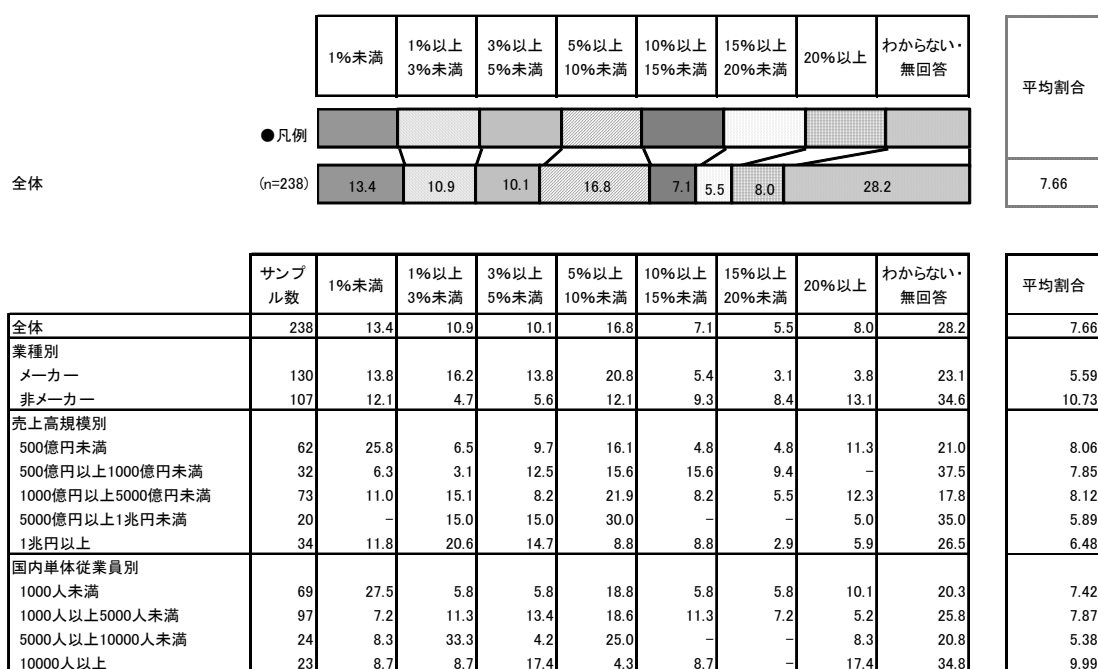
	2%未満	2%以上 3%未満	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 8%未満	8%以上	わからない・ 無回答	平均割合
●凡例								
全体 (n=238)	25.2	13.0	9.7	6.7	5.9	7.6	31.9	3.62

	サンプル数	2%未満	2%以上 3%未満	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 8%未満	8%以上	わからない・ 無回答	平均割合
全体	238	25.2	13.0	9.7	6.7	5.9	7.6	31.9	3.62
業種別									
メーカー	130	33.1	16.9	8.5	5.4	1.5	3.1	31.5	2.36
非メーカー	107	15.9	7.5	11.2	8.4	11.2	13.1	32.7	5.19
売上高規模別									
500億円未満	62	19.4	14.5	16.1	4.8	6.5	14.5	24.2	4.96
500億円以上1000億円未満	32	15.6	12.5	6.3	15.6	12.5	6.3	31.3	4.33
1000億円以上5000億円未満	73	30.1	13.7	8.2	5.5	6.8	6.8	28.8	3.08
5000億円以上1兆円未満	20	45.0	15.0	5.0	5.0	-	5.0	25.0	2.21
1兆円以上	34	35.3	11.8	11.8	5.9	-	2.9	32.4	2.31
国内単体従業員別									
1000人未満	69	20.3	13.0	14.5	5.8	8.7	14.5	23.2	4.65
1000人以上5000人未満	97	28.9	15.5	8.2	7.2	5.2	4.1	30.9	3.07
5000人以上10000人未満	24	45.8	16.7	-	12.5	-	4.2	20.8	2.26
10000人以上	23	26.1	4.3	17.4	4.3	4.3	8.7	34.8	3.43

F12. 直近年度での定年退職を含まない正社員の離職率をお答えください。

- 大卒新卒採用者の3年以内離職率の平均割合は7.66%である。
- 業種別では、非メーカーは、大卒新卒採用者の3年以内の離職率の平均割合が10.73%と高い。
- 売上高規模別では、1000億円以上5000億円未満の企業において、大卒新卒採用者の3年以内の離職率の平均割合は8.12%である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業において、大卒新卒採用者の3年以内の離職率の平均割合は9.99%である。

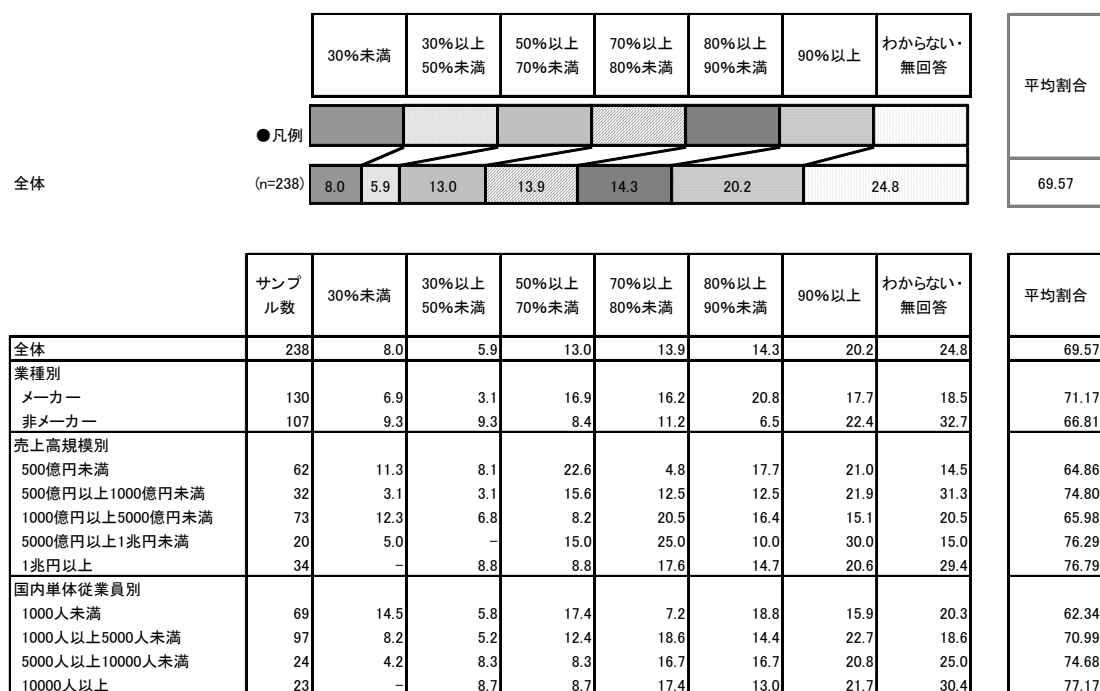
F13. 大卒新卒採用者の3年以内離職率



F13. 大卒(大学院含む)新卒採用者の入社3年以内での離職率をお答えください。

- 過去3年間の採用者に占める新卒採用者比率の平均割合は69.57%である。
- 過去3年間の採用者に占める新卒採用者比率が80%以上の企業は全体の3割強である。
- 業種別では、メーカーは、過去3年間の採用者に占める新卒採用比率の平均が71.17%と高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、過去3年間の採用者に占める新卒採用比率の平均が76.79%である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業において、過去3年間の採用者に占める新卒採用比率の平均は77.17%である。

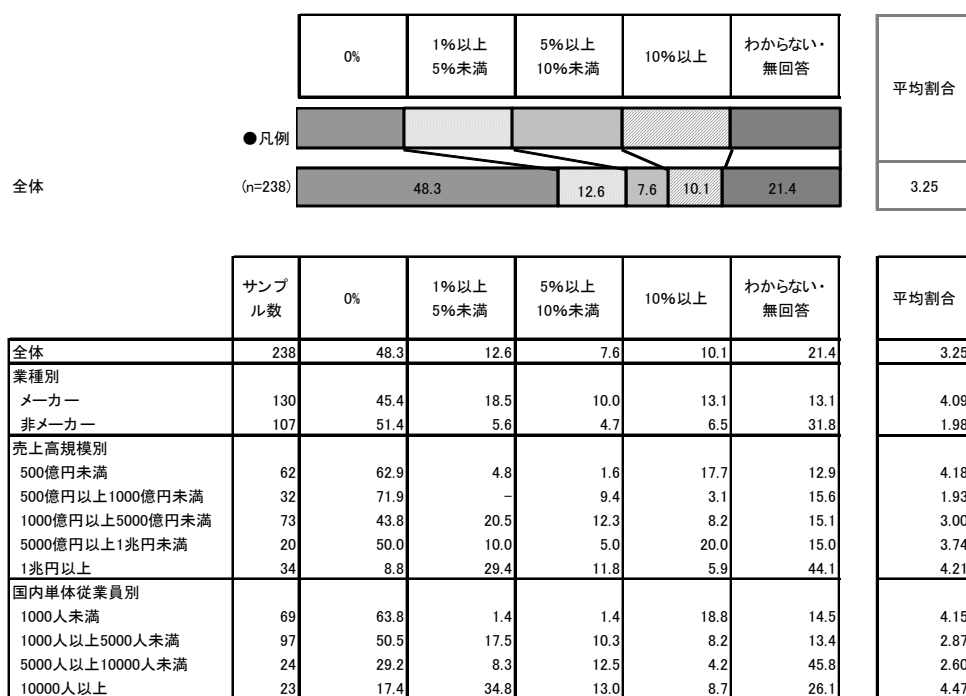
F14. 過去3年間の採用者に占める新卒採用者比率



F14. 過去3年間の正社員の採用者全体に占める、新卒採用者比率はどの程度ですか。

- 2014年4月大卒新卒採用者に占める外国人の比率が10%以上の企業は、約1割である。
- 2014年4月大卒新卒採用者に占める外国人の比率が0%の企業は48.3%である。
- 業種別では、メーカーは、大卒新卒採用者に占める外国人の比率の平均が4.09%と高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業において、大卒新卒採用者に占める外国人の比率の平均は4.21%である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業において、大卒新卒採用者に占める外国人の比率の平均は4.47%である。

F15. 2014年4月大卒新卒採用者に占める外国人の比率



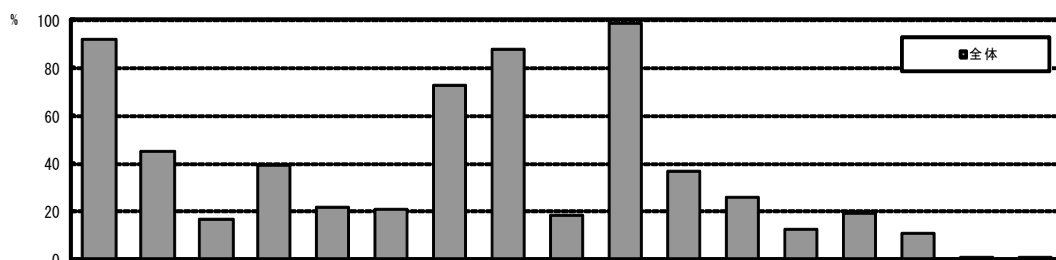
F15. 2014年4月入社予定の大卒(大学院含む)新卒採用者のうち、外国人の割合はどの程度ですか。

第1章

採用・雇用

- 98.7%の企業が新卒採用の選考方法として面接を行っている。
- 9割強の企業がエントリーシートや履歴書などの書類を選考に用いている。
- 87.8%の企業が適性検査を行っている。
- 業種別では、99.2%の企業が面接(グループを含む)を行っている。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、100%の企業がエントリーシートや履歴書などの書類を選考に用いている。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業は、93.8%が適性検査を行っている。

Q1. 新卒採用の選考方法

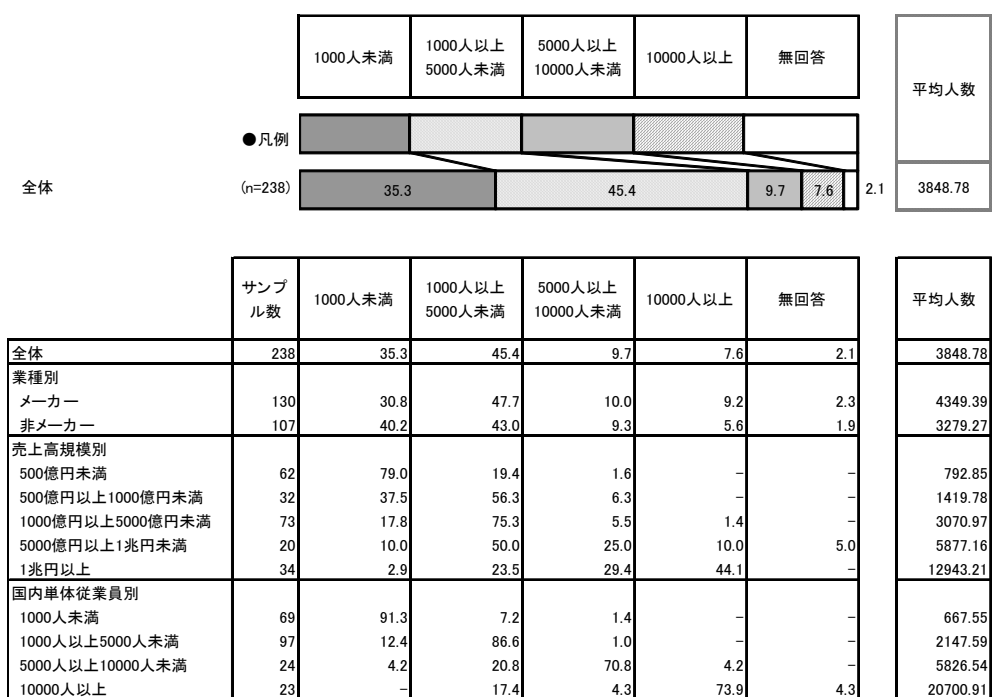


	サンプル数	エントリーシートや履歴書などの書類	大学の成績	大学のゼミ、研究室	大学の専攻	大学名	自社が指定する課題	筆記試験	適性検査	学生が提出した成果・実績	面接(グループを含む)	グループディスカッション、グループワーク	推薦	縁故・紹介	健康診断	インターンシップ	その他	無回答	
全体	238	92.4	45.4	17.2	39.5	22.3	21.0	72.7	87.8	18.5	98.7	37.0	26.5	13.0	19.3	11.3	0.8	0.8	
業種別																			
メーカー	130	94.6	64.6	27.7	61.5	32.3	25.4	74.6	88.5	23.8	99.2	30.8	43.1	13.1	23.8	13.8	0.8	0.8	
非メーカー	107	89.7	22.4	4.7	13.1	10.3	15.9	70.1	86.9	12.1	98.1	43.9	6.5	13.1	14.0	8.4	0.9	0.9	
売上高規模別																			
500億円未満	62	90.3	58.1	14.5	45.2	22.6	14.5	67.7	83.9	17.7	98.4	24.2	17.7	8.1	22.6	6.5	1.6	-	
500億円以上1000億円未満	32	100.0	37.5	15.6	37.5	25.0	18.8	78.1	78.1	15.6	100.0	37.5	21.9	18.8	21.9	-	-	-	
1000億円以上5000億円未満	73	97.3	47.9	20.5	45.2	26.0	21.9	68.5	93.2	17.8	100.0	46.6	35.6	20.5	17.8	16.4	-	-	
5000億円以上1兆円未満	20	80.0	20.0	10.0	25.0	10.0	20.0	70.0	85.0	-	90.0	35.0	15.0	10.0	20.0	5.0	5.0	10.0	
1兆円以上	34	88.2	35.3	20.6	35.3	20.6	29.4	88.2	94.1	32.4	100.0	47.1	38.2	5.9	8.8	20.6	-	-	
国内単体従業員別																			
1000人未満	69	91.3	50.7	11.6	37.7	14.5	17.4	66.7	82.6	15.9	100.0	29.0	15.9	14.5	26.1	8.7	-	-	
1000人以上5000人未満	97	96.9	50.5	18.6	43.3	28.9	20.6	69.1	93.8	13.4	97.9	38.1	30.9	14.4	18.6	9.3	2.1	1.0	
5000人以上10000人未満	24	83.3	41.7	25.0	45.8	20.8	25.0	91.7	91.7	25.0	100.0	45.8	29.2	16.7	16.7	8.3	-	-	
10000人以上	23	91.3	26.1	8.7	26.1	13.0	26.1	87.0	91.3	26.1	100.0	43.5	39.1	-	4.3	26.1	-	-	

Q1. 貴社において、新卒採用の採否の判断に用いた選考方法をすべて教えてください。(あてはまるものすべてに○)

- 正社員の平均人数は3848.78人である。
- 業種別では、メーカーにおいて、正社員の平均人数は4349.39人で非メーカーよりも多い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業において、正社員の平均人数は12943.21人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、正社員の平均人数が20700.91人である。

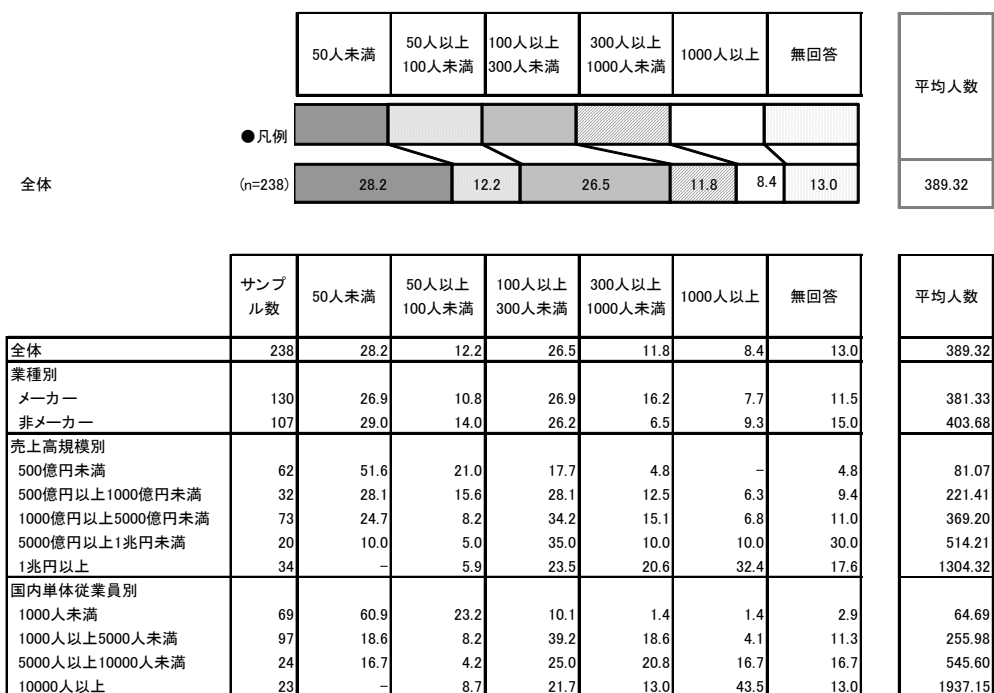
Q2. 多様な雇用形態：正社員



Q2. 貴社において、どのような人材を雇用または活用していますか。
2013年4月1日時点における具体的な人数をご回答ください。

- 契約社員・嘱託の平均人数は389.32人である。
- 業種別では、非メーカーにおいて、契約社員・嘱託の平均人数は403.68人で、メーカーと比べて多い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、契約社員・嘱託の平均人数が1304.32人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業において、契約社員・嘱託の平均人数は1937.15人である。

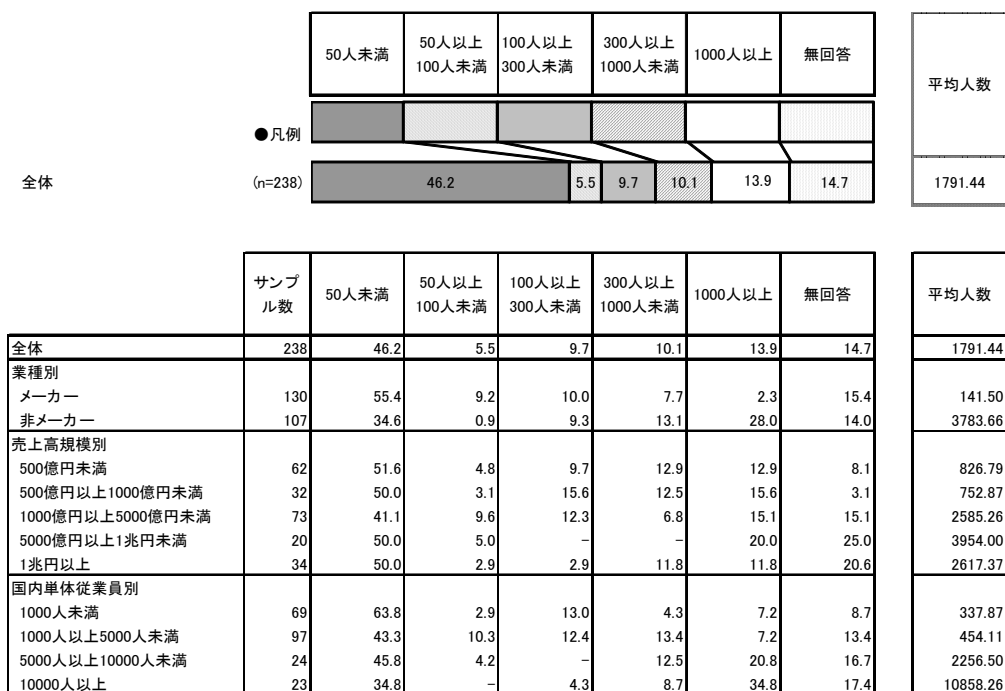
Q2. 多様な雇用形態:契約社員・嘱託



Q2. 貴社において、どのような人材を雇用または活用していますか。
2013年4月1日時点における具体的な人数をご回答ください。

- パート・アルバイトの平均人数は1791.44人である。
- 業種別では、非メーカーは、パート・アルバイトの平均人数が3783.66人で、メーカーと比べて多い。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業において、パート・アルバイトの平均人数が3954人と多い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、パート・アルバイトの平均人数が10858.26人と多い。

Q2. 多様な雇用形態：パート・アルバイト



Q2. 貴社において、どのような人材を雇用または活用していますか。
2013年4月1日時点における具体的な人数をご回答ください。

- 派遣労働者の平均人数は222.12人である。
- 業種別では、メーカーは、派遣労働者の平均人数が283.01人で非メーカーと比べて多い。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業は、派遣労働者の平均人数が767.36人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業において、派遣労働者の平均人数は679.53人である。

Q2. 多様な雇用形態:派遣労働者

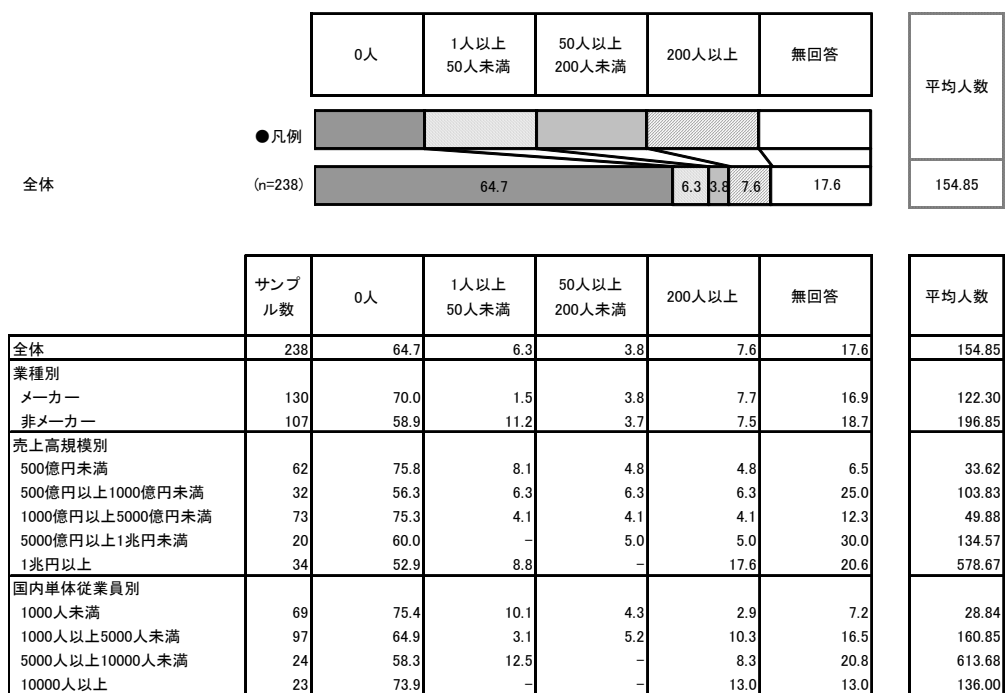
		50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 1000人未満	1000人以上	無回答	平均人数
●凡例								
全体	(n=238)	35.7	10.9	11.3	8.8	4.2	29.0	222.12

	サンプ ル数	50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 1000人未満	1000人以上	無回答	平均人数
全体	238	35.7	10.9	11.3	8.8	4.2	29.0	222.12
業種別								
メーカー	130	30.0	13.8	11.5	13.8	5.4	25.4	283.01
非メーカー	107	42.1	7.5	11.2	2.8	2.8	33.6	142.04
売上高規模別								
500億円未満	62	58.1	8.1	11.3	-	-	22.6	38.94
500億円以上1000億円未満	32	53.1	18.8	3.1	6.3	-	18.8	78.65
1000億円以上5000億円未満	73	27.4	15.1	13.7	15.1	-	28.8	155.38
5000億円以上1兆円未満	20	25.0	5.0	-	15.0	25.0	30.0	767.36
1兆円以上	34	2.9	5.9	20.6	11.8	14.7	44.1	739.58
国内単体従業員別								
1000人未満	69	58.0	10.1	10.1	-	-	21.7	36.78
1000人以上5000人未満	97	33.0	14.4	12.4	12.4	2.1	25.8	165.18
5000人以上10000人未満	24	12.5	8.3	8.3	25.0	8.3	37.5	591.53
10000人以上	23	17.4	4.3	17.4	4.3	21.7	34.8	679.53

Q2. 貴社において、どのような人材を雇用または活用していますか。
2013年4月1日時点における具体的な人数をご回答ください。

- 職種が限定されている正社員の平均人数は154.85人である。
- 6割強の企業では職種が限定されている正社員を採用していない。
- 業種別では、非メーカーは、職種が限定されている正社員の平均人数が196.85人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業において、職種が限定されている正社員の平均人数が578.67人である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、職種が限定されている正社員の平均人数が613.68人である。

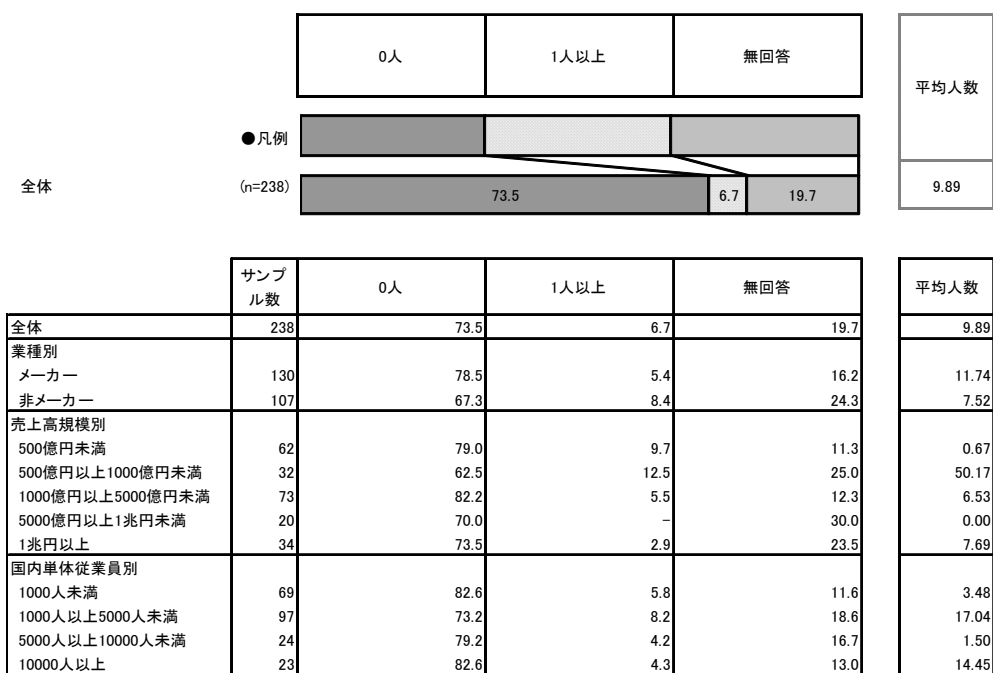
SQ2-1. 限定正社員数：職種限定



SQ2-1. いわゆる限定正社員についてお尋ねします。ご回答ください。
Q2の正社員のうち、職種、労働時間、勤務地等が限定されている正社員の具体的な人数をご回答ください。

- 所定労働時間が、同一企業における他の雇用区分に比べ相対的に短い正社員を1人以上採用している企業は6.7%である。
- 7割強の企業では所定労働時間が相対的に短い正社員を採用していない。
- 業種別では、メーカーは、所定労働時間が相対的に短い社員の平均人数は11.74人で非メーカーより多い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業において、所定労働時間が相対的に短い社員の平均人数は7.69人である。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業において、所定労働時間が相対的に短い社員の平均人数は17.04人である。

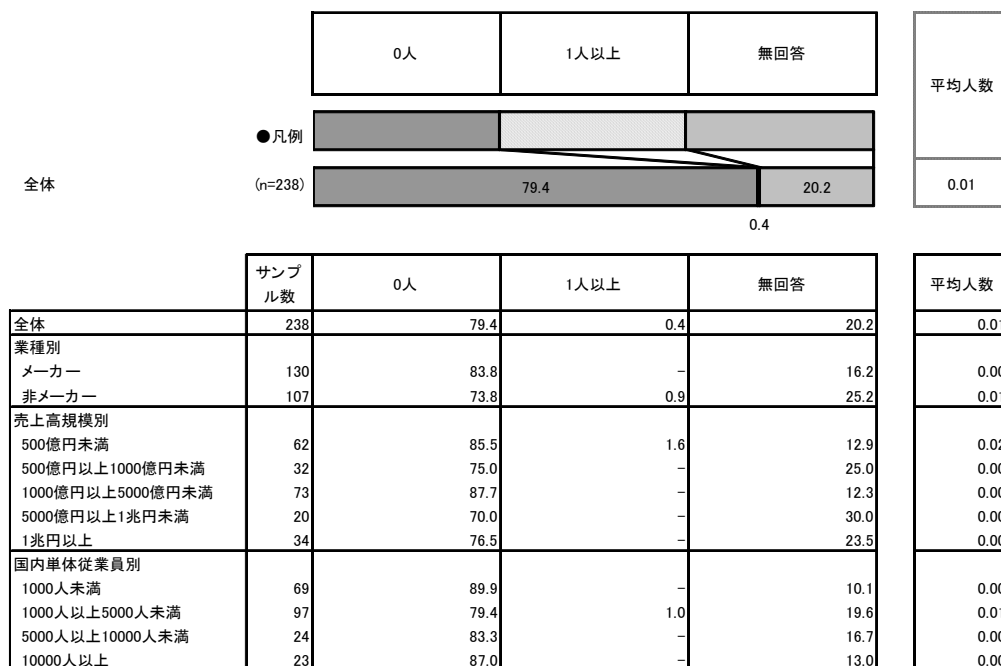
SQ2-1. 限定正社員数:労働時間限定



SQ2-1. いわゆる限定正社員についてお尋ねします。ご回答ください。
Q2の正社員のうち、職種、労働時間、勤務地等が限定されている正社員の具体的な人数をご回答ください。

- 就業規則や労働契約で、所定外労働を行うこともあると定めていない正社員を1人以上採用している企業は0.4%である。
- 約8割の企業では、所定外労働を行うこともあると定めていない正社員を採用していない。
- 業種別では、非メーカーでは、所定外労働を行うこともあると定めていない正社員を1人以上採用している企業は0.9%である。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業において、所定外労働を行うこともあると定めていない正社員を1人以上採用している企業は1.6%である。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業において、所定外労働を行うこともあると定めていない正社員を1人以上採用している企業は1.0%である。

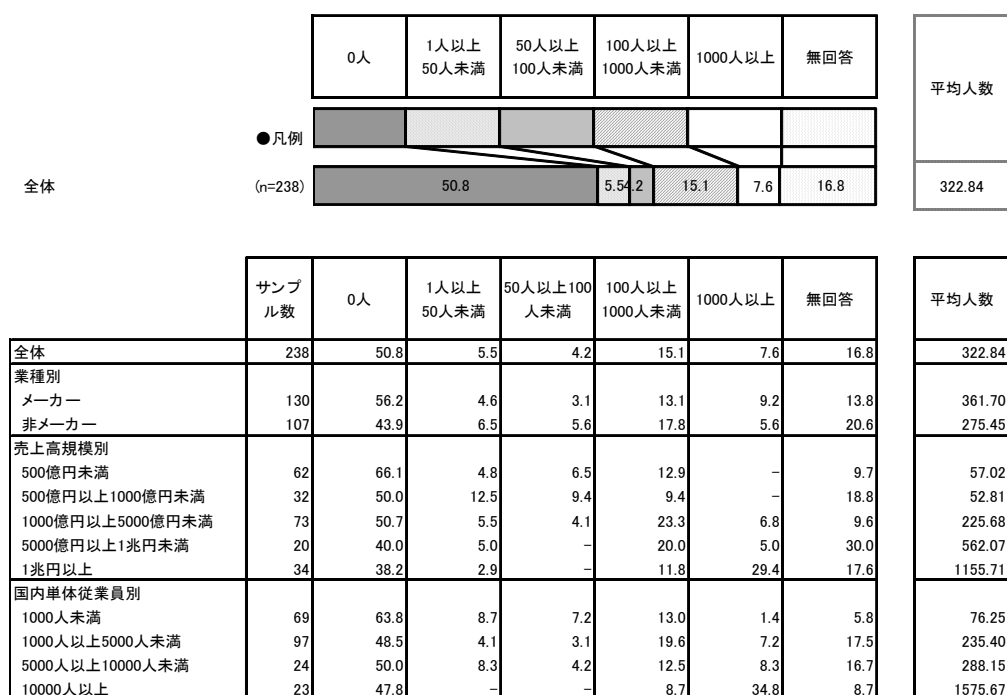
SQ2-1. 限定正社員数：労働時間限定



SQ2-1. いわゆる限定正社員についてお尋ねします。ご回答ください。
Q2の正社員のうち、職種、労働時間、勤務地等が限定されている正社員の具体的な人数をご回答ください。

- 就業規則や労働契約で、勤務地を「転居を伴わない地域への異動」あるいは「採用時の勤務地のみ」に限定している正社員を採用している企業の平均人数は322.84人である。
- 3割強の企業で勤務地限定の正社員を採用している。
- 勤務地限定の正社員を採用していない企業は約半数である。
- 業種別では、メーカーは、勤務地限定の正社員の平均人数が361.70人と非メーカーに比べて多い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、勤務地限定の正社員の平均人数が1155.71人である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、勤務地限定の正社員の平均人数が1575.67人である。

SQ2-1. 限定正社員数:勤務地限定



SQ2-1. いわゆる限定正社員についてお尋ねします。ご回答ください。
Q2の正社員のうち、職種、労働時間、勤務地等が限定されている正社員の具体的な人数をご回答ください。

- パートの雇用契約期間の平均月数は8.11カ月である。
- 業種別では、メーカーは、パートの雇用契約期間の平均月数が8.11カ月で非メーカーと大きな差はない。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、パートの雇用契約期間の平均月数が10.50カ月である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、パートの雇用契約期間の平均月数は8.63カ月である。

Q3. 有期労働契約の契約期間：パート

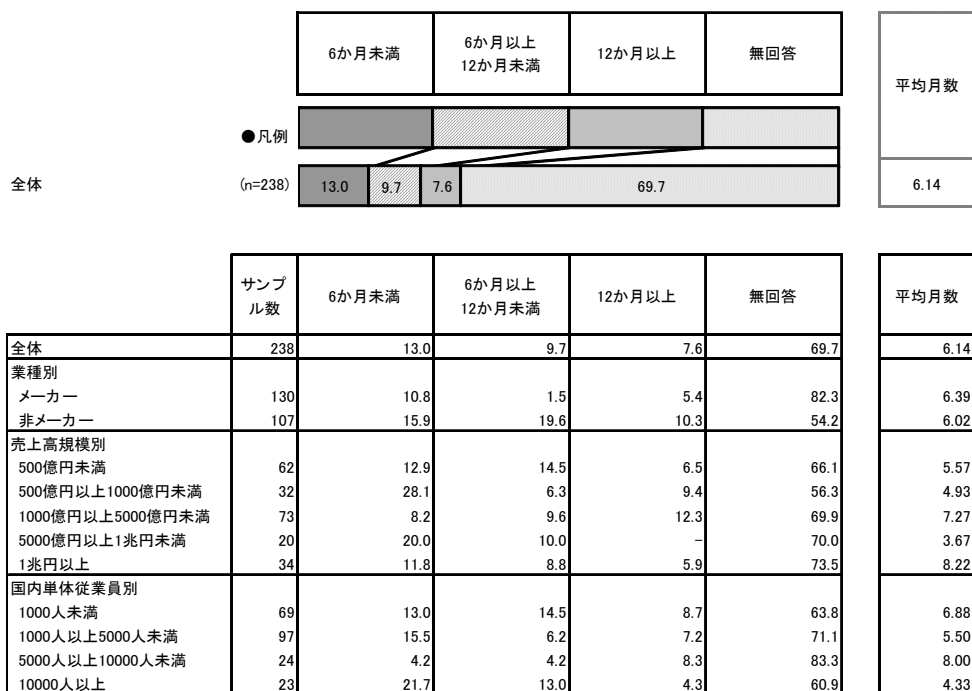
		6か月未満	6か月以上 12か月未満	12か月以上	無回答	平均月数
●凡例						
全体 (n=238)		11.3	19.7	23.5	45.4	8.11

	サンプ ル数	6か月未満	6か月以上 12か月未満	12か月以上	無回答	平均月数
全体	238	11.3	19.7	23.5	45.4	8.11
業種別						
メーカー	130	12.3	19.2	22.3	46.2	8.11
非メーカー	107	10.3	20.6	25.2	43.9	8.10
売上高規模別						
500億円未満	62	12.9	27.4	27.4	32.3	7.76
500億円以上1000億円未満	32	12.5	25.0	37.5	25.0	8.50
1000億円以上5000億円未満	73	13.7	19.2	17.8	49.3	7.27
5000億円以上1兆円未満	20	10.0	5.0	30.0	55.0	9.33
1兆円以上	34	5.9	11.8	17.6	64.7	10.50
国内単体従業員別						
1000人未満	69	17.4	17.4	27.5	37.7	8.26
1000人以上5000人未満	97	9.3	22.7	24.7	43.3	8.13
5000人以上10000人未満	24	4.2	12.5	16.7	66.7	8.63
10000人以上	23	13.0	13.0	21.7	52.2	7.91

Q3. 貴社における有期労働契約について、それぞれの雇用形態の1回の契約期間の長さはどれくらいですか。また、平均的な勤続年数はどれくらいですか。雇用していない場合は、該当なしに○をつけてください。

- アルバイトの雇用契約期間の平均月数は6.14カ月である。
- 業種別では、メーカーは、アルバイトの雇用契約期間の平均月数が6.39カ月で非メーカーと大きな差はない。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、アルバイトの雇用契約期間の平均月数が8.22カ月である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、アルバイトの雇用契約期間の平均月数は8.00%である。

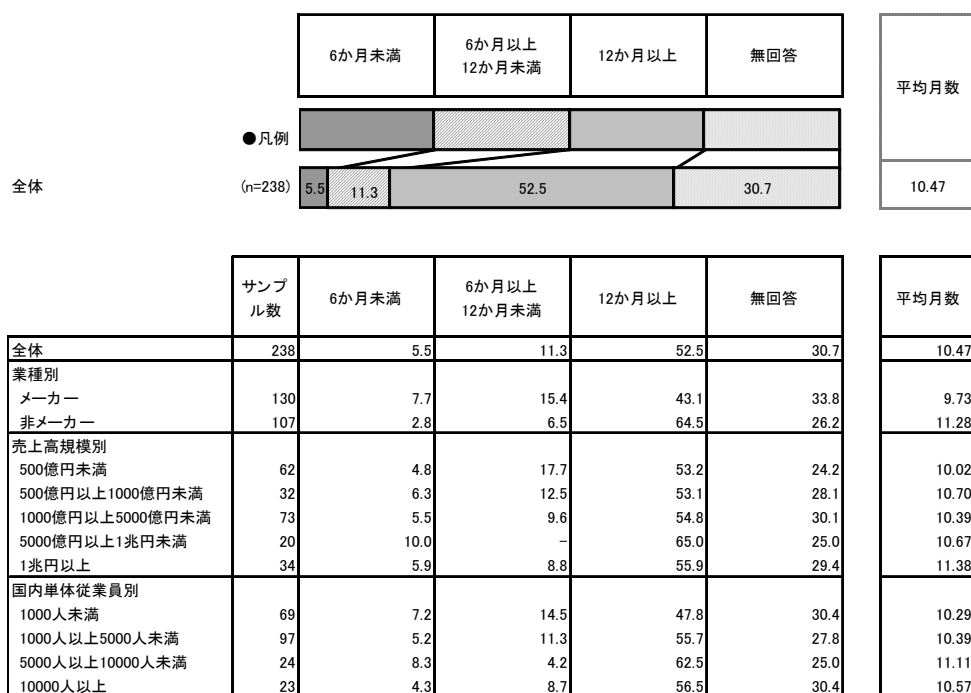
Q3. 有期労働契約の契約期間:アルバイト



Q3. 貴社における有期労働契約について、それぞれの雇用形態の1回の契約期間の長さはどれくらいですか。また、平均的な勤続年数はどれくらいですか。雇用していない場合は、該当なしに○をつけてください。

- 契約社員の雇用契約期間の平均月数は10.47カ月である。
- 業種別では、非メーカーは、契約社員の雇用契約期間の平均月数が11.28カ月で、メーカーに比べやや長い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、契約社員の雇用契約期間の平均月数が11.38カ月である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業は、契約社員の雇用契約期間の平均月数が11.11カ月である。

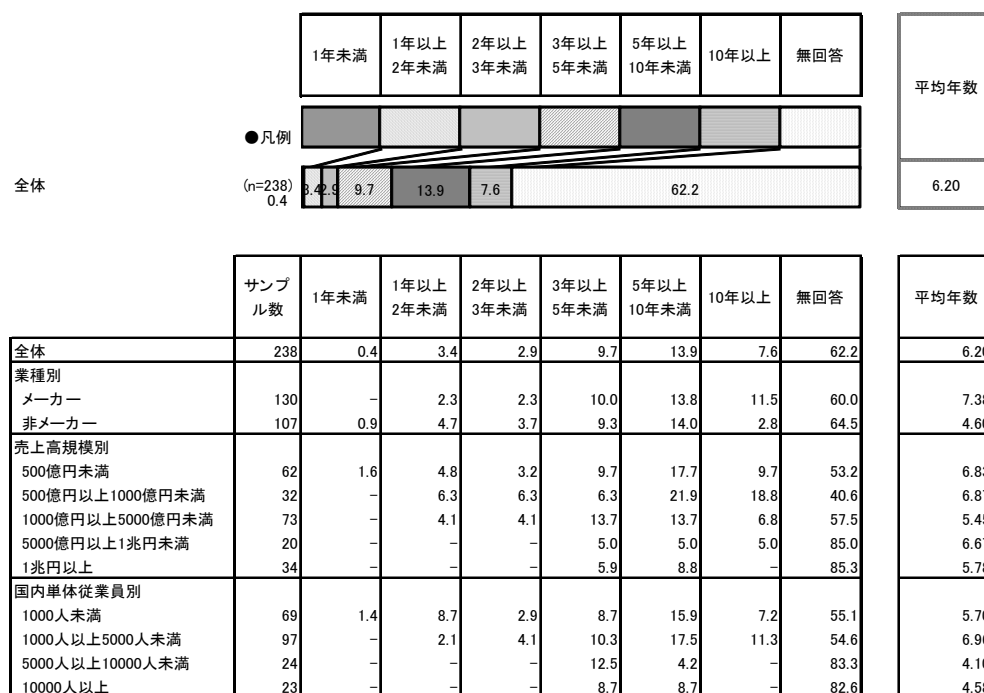
Q3. 有期労働契約の契約期間: 契約社員



Q3. 貴社における有期労働契約について、それぞれの雇用形態の1回の契約期間の長さはどれくらいですか。また、平均的な勤続年数はどれくらいですか。雇用していない場合は、該当なしに○をつけてください。

- パートの平均勤続年数は6.20年である。
- 業種別では、メーカーは、パートの平均勤続年数が7.38年で非メーカーに比べ長い。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、パートの平均勤続年数が6.87年である。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業において、パートの平均勤続年数が6.96年である。

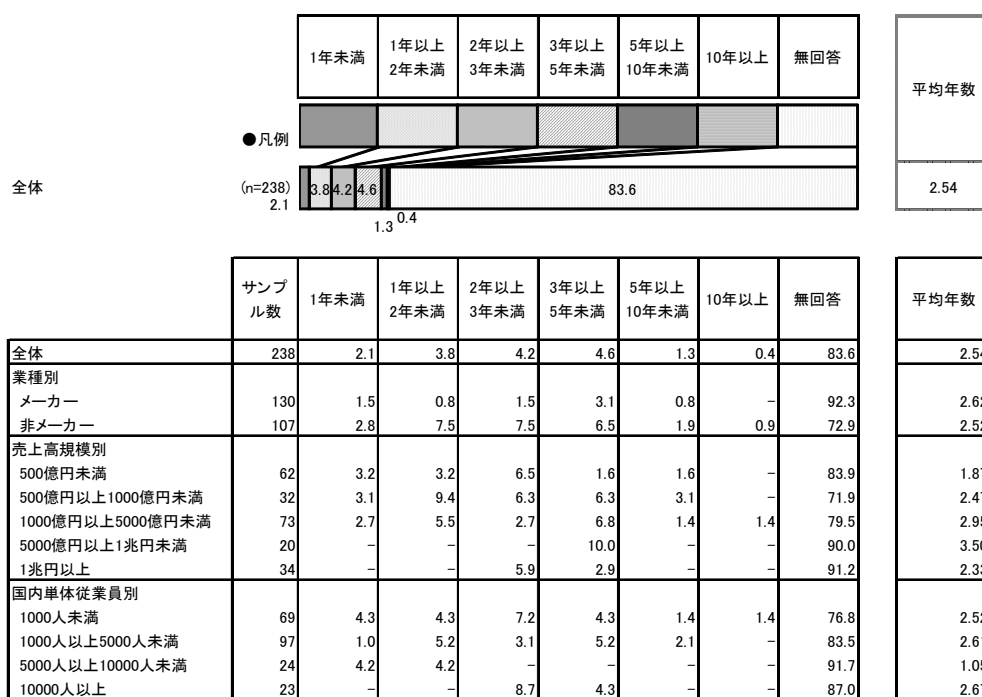
Q3. 有期労働契約の勤続年数: パート



Q3. 貴社における有期労働契約について、それぞれの雇用形態の1回の契約期間の長さはどれくらいですか。また、平均的な勤続年数はどれくらいですか。雇用していない場合は、該当なしに○をつけてください。

- アルバイトの平均勤続年数は2.54年である。
- 業種別では、メーカーにおいて、アルバイトの平均勤続年数は2.62年で、非メーカーと大きな差はない。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業は、アルバイトの平均勤続年数が3.50年である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業は、アルバイトの平均勤続年数が2.67年である。

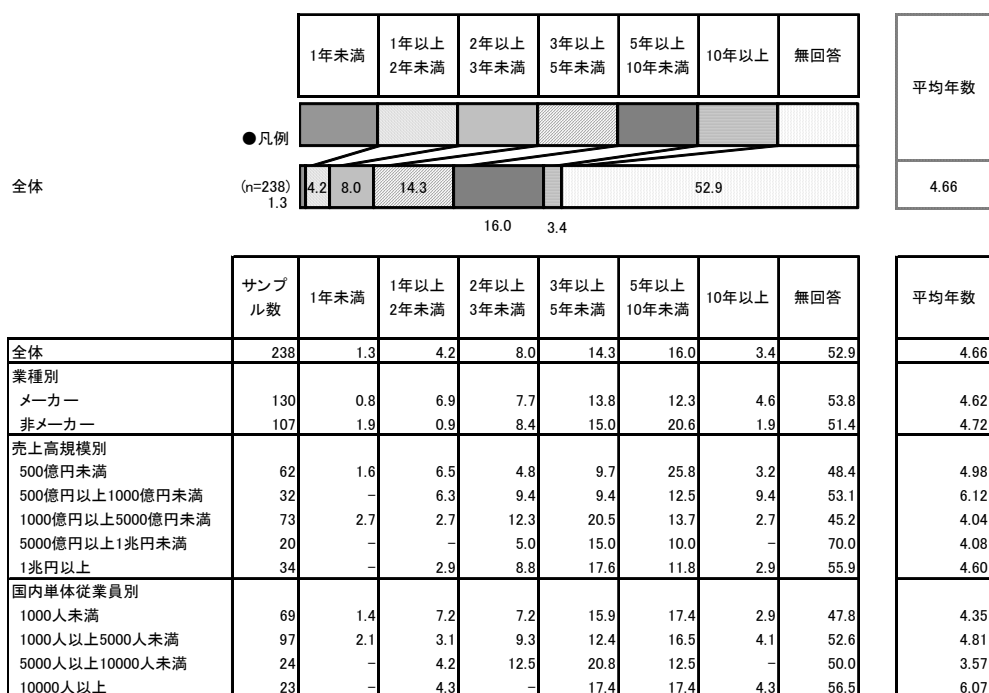
Q3. 有期労働契約の勤続年数:アルバイト



Q3. 貴社における有期労働契約について、それぞれの雇用形態の1回の契約期間の長さはどれくらいですか。また、平均的な勤続年数はどれくらいですか。雇用していない場合は、該当なしに○をつけてください。

- 契約社員の平均勤続年数は4.66年である。
- 業種別では、非メーカーにおいて、契約社員の平均勤続年数は4.72年である。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、契約社員の平均勤続年数は6.12年と長い。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業において、契約社員の平均勤続年数は6.07年と長い。

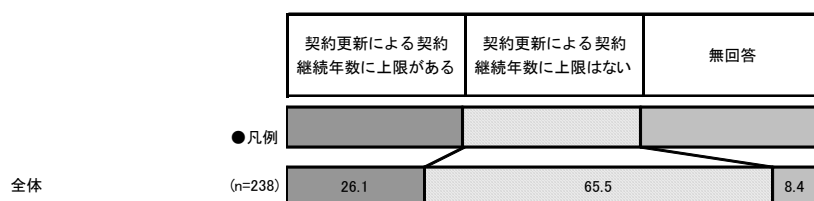
Q3. 有期労働契約の勤続年数: 契約社員



Q3. 貴社における有期労働契約について、それぞれの雇用形態の1回の契約期間の長さはどれくらいですか。また、平均的な勤続年数はどれくらいですか。雇用していない場合は、該当なしに○をつけてください。

- 65.5%の企業が、有期労働契約の契約更新による契約継続年数に上限がないと回答している。
- 26.1%の企業は有期労働契約の更新上限があると回答している。
- 業種別では、メーカーにおいて、67.7%の企業が有期契約の更新上限がないと回答している。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、有期契約の更新上限がない企業は75%である。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業において、有期契約の更新上限がない企業は71.1%である。

SQ3-1-1. 有期労働契約の更新上限の有無

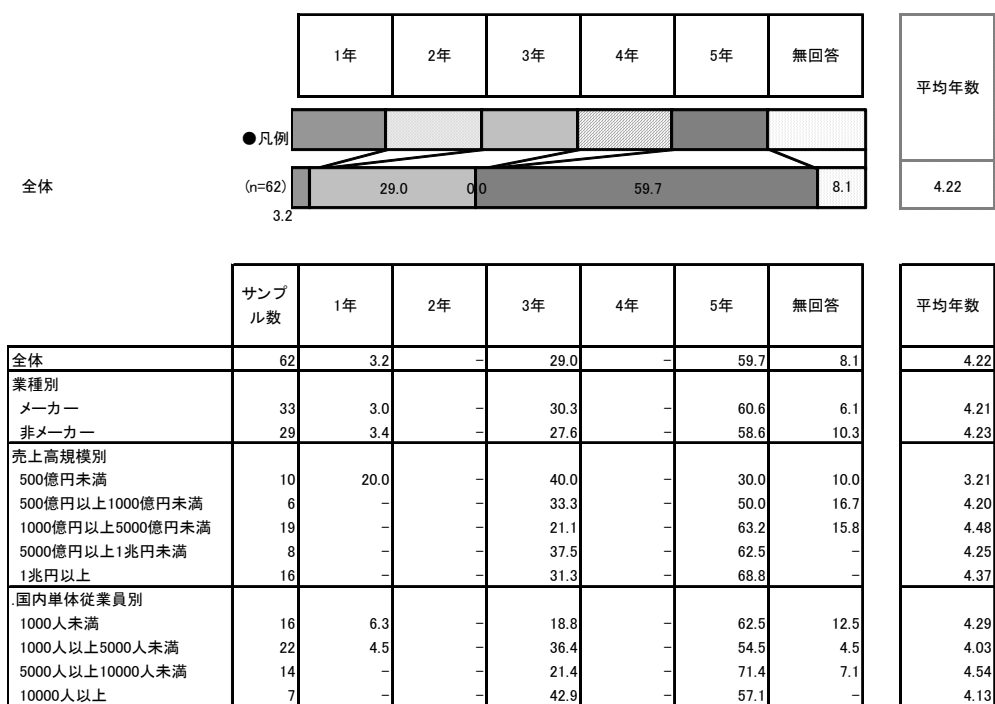


	サンプル数	契約更新による契約継続年数に上限がある	契約更新による契約継続年数に上限はない	無回答
全体	238	26.1	65.5	8.4
業種別				
メーカー	130	25.4	67.7	6.9
非メーカー	107	27.1	63.6	9.3
売上高規模別				
500億円未満	62	16.1	72.6	11.3
500億円以上1000億円未満	32	18.8	75.0	6.3
1000億円以上5000億円未満	73	26.0	71.2	2.7
5000億円以上1兆円未満	20	40.0	60.0	-
1兆円以上	34	47.1	41.2	11.8
国内単体従業員別				
1000人未満	69	23.2	68.1	8.7
1000人以上5000人未満	97	22.7	71.1	6.2
5000人以上10000人未満	24	58.3	33.3	8.3

Q3-1. 貴社における有期労働契約では、契約更新による契約継続年数に上限がありますか。ご回答ください。ある場合は、何年ですか。事業部門や雇用形態で異なる場合には、主要なものをご回答ください。

- 有期契約の更新上限の平均年数は4.22年である。
- 業種別では、有期契約の更新上限年数において、メーカーと非メーカーで大きな差はない。
- 売上高規模別では、1000億円以上5000億円未満の企業において、有期契約の更新上限の平均年数は4.48年である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業において、有期契約の更新上限の平均年数は4.54年である。

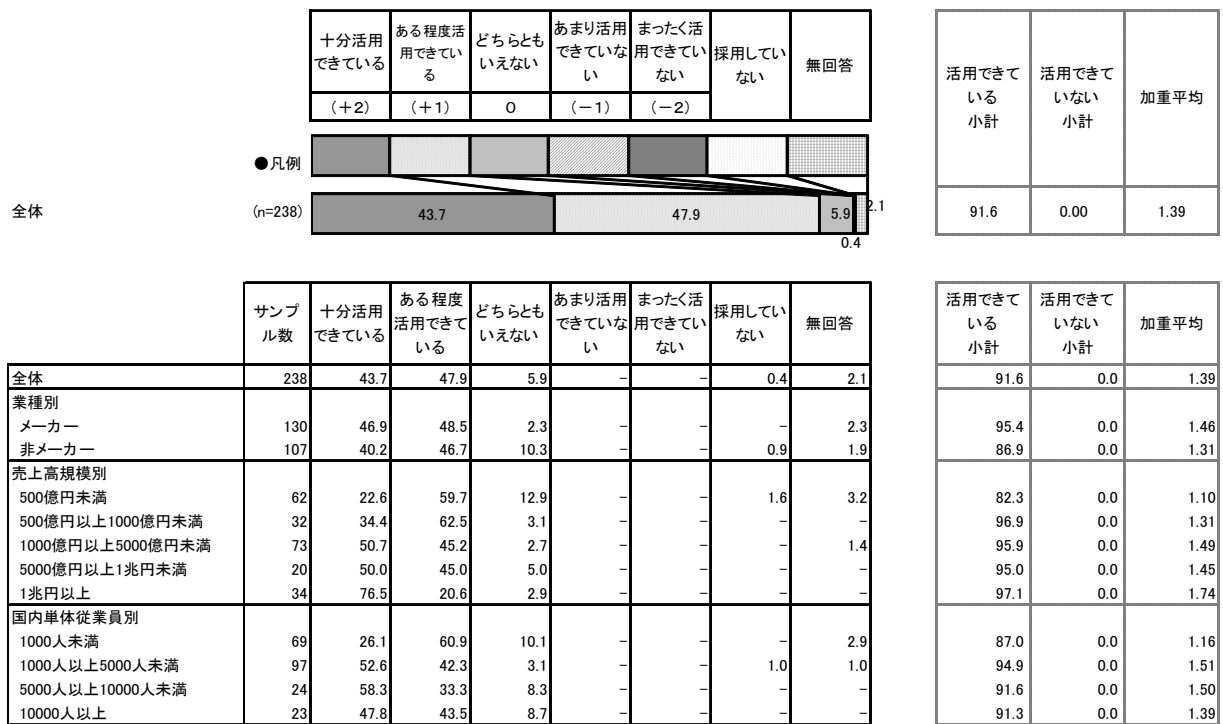
SQ3-1-2. 有期労働契約の更新上限年数



Q3-1. 貴社における有期労働契約では、契約更新による契約継続年数に上限がありますか。ご回答ください。ある場合は、何年ですか。事業部門や雇用形態で異なる場合には、主要なものをご回答ください。

- 9割強の企業が新卒で獲得した人材を戦力として活用できている。
- 業種別では、メーカーは、新卒を戦力として活用できている割合が95.4%と高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業は、新卒を戦力として活用できている割合が97.1%と高い。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業は、新卒を戦力として活用できている割合が94.9%と高い。

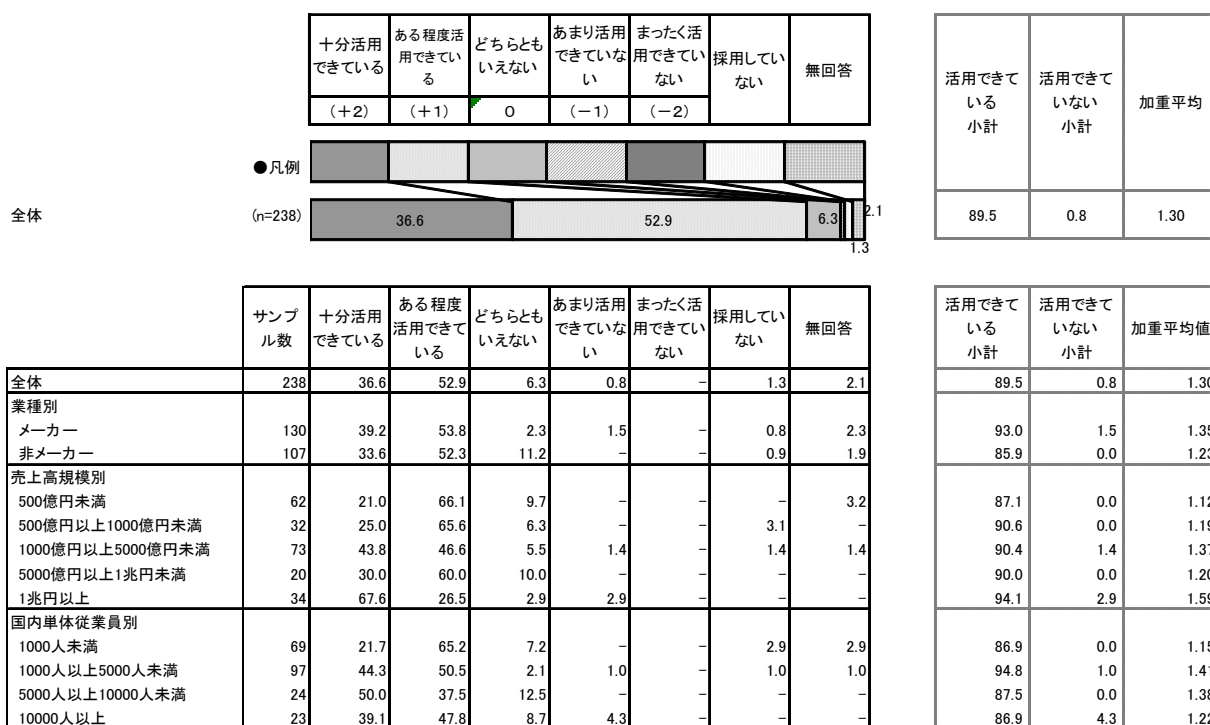
Q4. 採用後の戦力化: 新卒採用



Q4. 貴社では、さまざまな採用区分で獲得した人材をどの程度戦力化出来ていますか。それぞれの採用区分についてご回答ください。（ひとつに○）

- 約9割の企業が中途採用で獲得した人材を戦力として活用できている。
- 業種別では、メーカーで、中途採用を活用できている企業は93.0%と非メーカーに比べ高い。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業で、中途採用を活用できている割合が94.1%と高い。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業で、中途採用を活用できている割合が94.8%と高い。

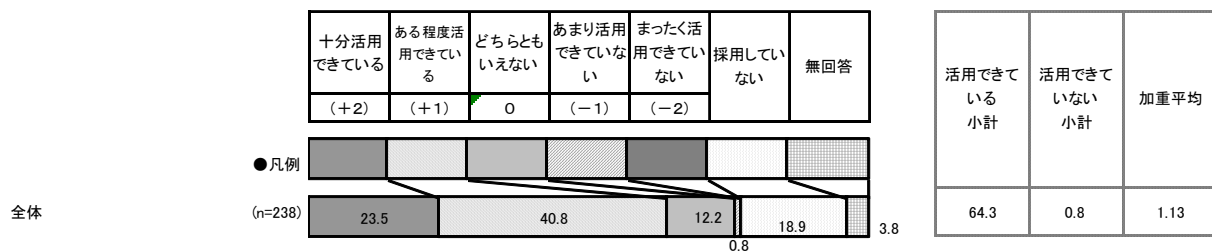
Q4. 採用後の戦力化: 中途採用



Q4. 貴社では、さまざまな採用区分で獲得した人材をどの程度戦力化出来ていますか。それぞれの採用区分についてご回答ください。(ひとつに○)

- パート・アルバイト採用で獲得した人材を戦力として活用できている企業は64.3%である。
- 業種別では、メーカーで、パート・アルバイトを活用できている企業は67.6%である。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、パート・アルバイトを活用できている割合が81.3%と高い。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業において、パート・アルバイトを活用できている割合が71.1%と高い。

Q4. 採用後の戦力化：パート・アルバイト採用



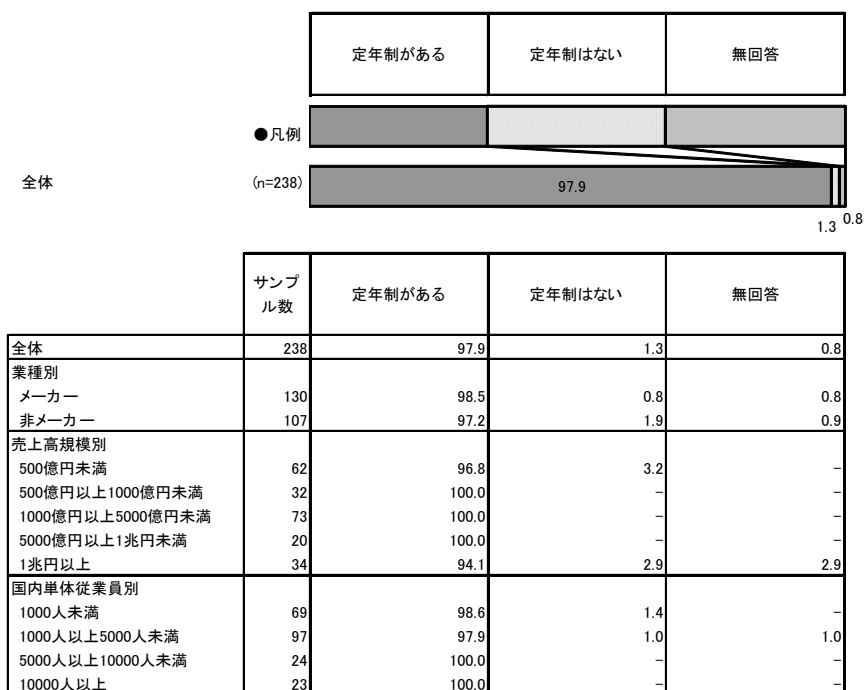
	サンプ ル数	十分活用 できている	ある程度 活用でき ている	どちらとも いえない	あまり活用 できていな い	まったく活 用できてい ない	採用してい ない	無回答
全体	238	23.5	40.8	12.2	0.8	-	18.9	3.8
業種別								
メーカー	130	23.8	43.8	8.5	-	-	19.2	4.6
非メーカー	107	23.4	37.4	16.8	1.9	-	17.8	2.8
売上高規模別								
500億円未満	62	8.1	51.6	17.7	1.6	-	16.1	4.8
500億円以上1000億円未満	32	31.3	50.0	9.4	-	-	9.4	-
1000億円以上5000億円未満	73	28.8	38.4	9.6	-	-	21.9	1.4
5000億円以上1兆円未満	20	25.0	20.0	15.0	-	-	40.0	-
1兆円以上	34	38.2	29.4	11.8	2.9	-	14.7	2.9
国内単体従業員別								
1000人未満	69	15.9	47.8	10.1	1.4	-	20.3	4.3
1000人以上5000人未満	97	26.8	44.3	8.2	-	-	18.6	2.1
5000人以上10000人未満	24	20.8	16.7	20.8	4.2	-	33.3	4.2
10000人以上	23	34.8	30.4	26.1	-	-	8.7	-

活用でき ている 小計	活用でき ていない 小計	加重平均値
64.3	0.8	1.13
67.6	0.0	1.20
60.8	1.9	1.04
59.7	1.6	0.84
81.3	0.0	1.24
67.2	0.0	1.25
45.0	0.0	1.17
67.6	2.9	1.25
63.7	1.4	1.04
71.1	0.0	1.23
37.5	4.2	0.87
65.2	0.0	1.10

Q4. 貴社では、さまざまな採用区分で獲得した人材をどの程度戦力化出来ていますか。それぞれの採用区分についてご回答ください。(ひとつに○)

- 定年制度があると回答した企業は97.9%である。
- 業種別では、メーカーでは98.5%の企業に定年制がある。
- 売上高規模別では、500億円以上1兆円未満の企業は100%の企業に定年制がある。
- 国内単体従業員別では、5000人以上の企業は100%の企業に定年制がある。

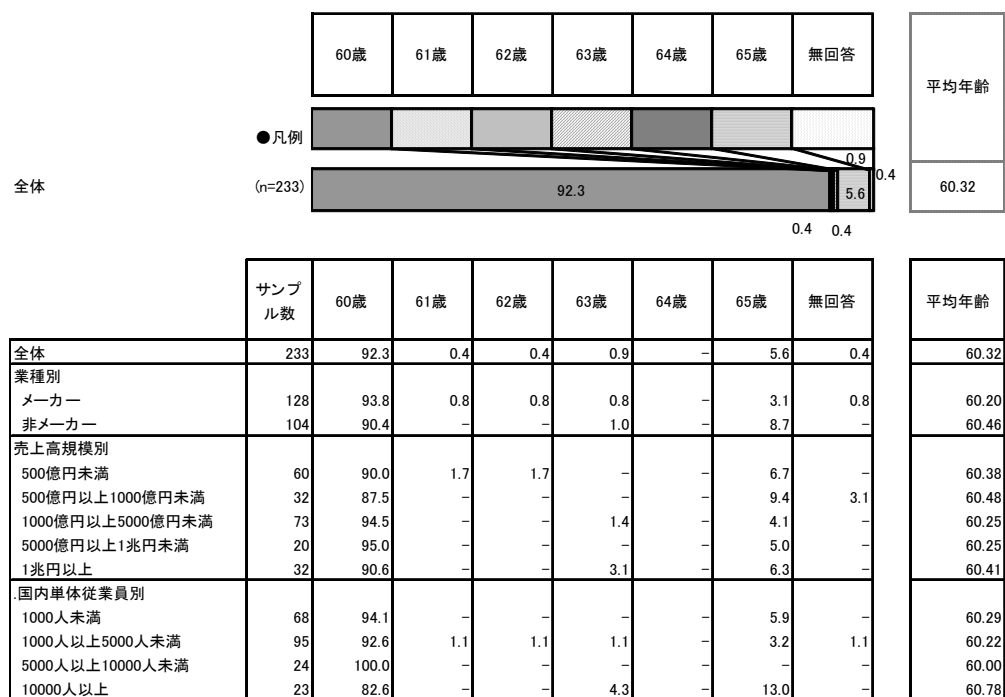
Q5. 定年制度の有無



Q5. 貴社には、正社員の定年制がありますか。ある場合は、何歳ですか。（実数を記入）

- 定年制度がある企業では、9割強が定年年齢を60歳としている。
- 定年年齢を65歳としている企業は5.6%である。
- 業種別では、メーカーと非メーカーで定年年齢に大きな違いはない。
- 売上高規模別では、500億円以上1000億円未満の企業において、定年の平均年齢は60.48歳である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の企業の、定年の平均年齢は60.78歳である。

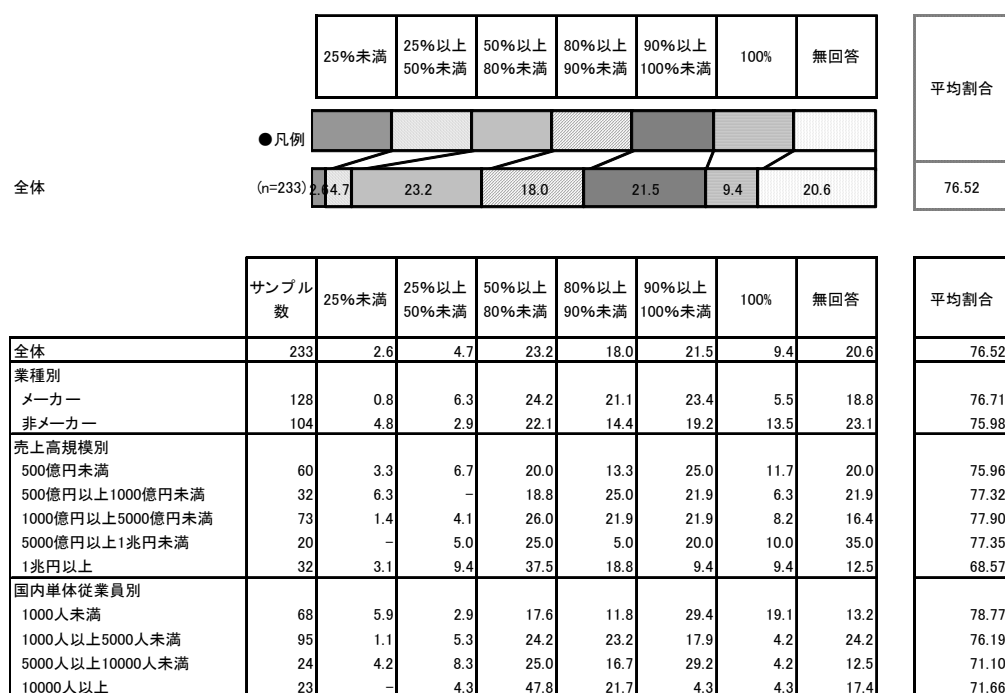
Q5. 定年年齢



Q5. 貴社には、正社員の定年制がありますか。ある場合は、何歳ですか。（実数を記入）

- 定年退職者に占める、継続雇用を希望する人の平均割合は76.52%である。
- 約半数の企業で、定年退職者の80%以上が継続雇用を希望している。
- 業種別では、メーカーと非メーカーで継続雇用を希望する退職者の平均割合に大きな差はない。
- 売上高規模別では、1000億円以上5000億円未満の企業の、継続雇用を希望する退職者の平均割合は77.90%である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業で、継続雇用を希望する人の割合が78.77%とやや高い。

SQ5-1. 継続雇用希望者の割合



SQ5-1. 貴社において、定年退職者に占める、継続雇用を希望する人の割合はどれくらいですか。
(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 定年後の継続雇用制度において、上限年齢がある企業は92.7%である。
- 業種別では、メーカーにおいて、上限年齢がある企業が94.5%と高い。
- 売上高規模別では、1000億円以上5000億円未満の企業が、上限年齢がある割合が97.3%と高い。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業で、上限年齢がある割合が95.7%である。

SQ5-2-1. 継続雇用の上限年齢の有無

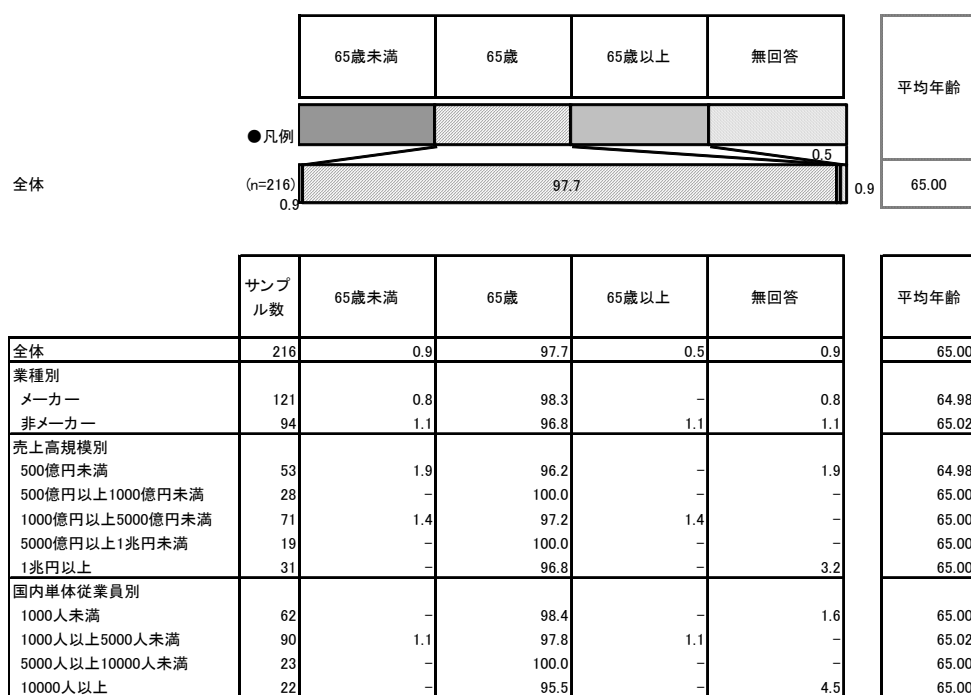
		上限年齢がある	上限年齢はない	無回答
	●凡例			
全体	(n=233)	92.7	5.2	

	サンプル数	上限年齢がある	上限年齢はない	無回答
全体	233	92.7	5.2	2.1
業種別				
メーカー	128	94.5	3.9	1.6
非メーカー	104	90.4	6.7	2.9
売上高規模別				
500億円未満	60	88.3	10.0	1.7
500億円以上1000億円未満	32	87.5	3.1	9.4
1000億円以上5000億円未満	73	97.3	2.7	-
5000億円以上1兆円未満	20	95.0	-	5.0
1兆円以上	32	96.9	3.1	-
国内単体従業員別				
1000人未満	68	91.2	4.4	4.4
1000人以上5000人未満	95	94.7	4.2	1.1
5000人以上10000人未満	24	95.8	4.2	-
10000人以上	23	95.7	4.3	-

SQ5-2. 貴社には、定年後の継続雇用制度（勤務延長、再雇用）において、継続雇用の上限年齢はありますか。ある場合は、何歳までですか。（実数を記入）

- 定年後の継続雇用の上限年齢は、97.7%の企業が65歳と回答している。
- 業種別では、メーカーと非メーカーで継続雇用の上限年齢に大きな差はない。
- 売上高規模別では、500億円以上の企業の上限年齢の平均は65歳である。
- 国内単体従業員別では、継続雇用の上限年齢に大きな差はない。

SQ5-2-2. 継続雇用の上限年齢



SQ5-2. 貴社には、定年後の継続雇用制度（勤務延長、再雇用）において、継続雇用の上限年齢はありますか。ある場合は、何歳までですか。（実数を記入）

- 継続雇用された人の賃金水準は、継続雇用直前の賃金を100とすると平均で55.24である。
- 業種別では、継続雇用の賃金水準は、継続雇用前の賃金を100とすると、非メーカーが、平均で57.17とやや高い。
- 売上高規模別では、500億円未満の企業において平均が59.19とやや高い。
- 国内単体従業員別では、10000人未満の企業において58.14とやや高い。

SQ5-3. 継続雇用の賃金水準

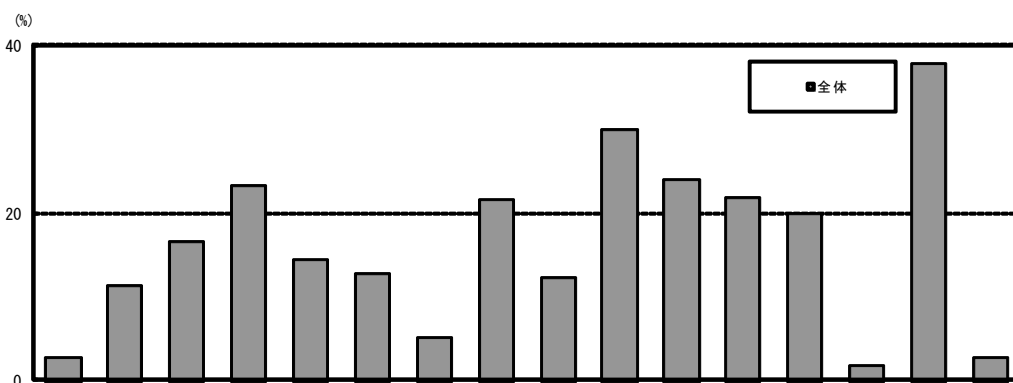
		40未満	40以上 50未満	50以上 60未満	60以上 70未満	70以上	無回答	平均
●凡例								
	全体 (n=233)	6.0	11.6	17.6	20.2	12.4	32.2	55.24

	サンプル数	40未満	40以上 50未満	50以上 60未満	60以上 70未満	70以上	無回答	平均
全体	233	6.0	11.6	17.6	20.2	12.4	32.2	55.24
業種別								
メーカー	128	5.5	12.5	23.4	21.1	10.9	26.6	54.14
非メーカー	104	5.8	10.6	10.6	19.2	14.4	39.4	57.17
売上高規模別								
500億円未満	60	1.7	6.7	20.0	30.0	16.7	25.0	59.19
500億円以上1000億円未満	32	-	12.5	12.5	28.1	9.4	37.5	57.65
1000億円以上5000億円未満	73	9.6	12.3	17.8	20.5	15.1	24.7	54.73
5000億円以上1兆円未満	20	-	15.0	15.0	5.0	10.0	55.0	55.00
1兆円以上	32	12.5	18.8	28.1	9.4	3.1	28.1	47.35
国内単体従業員別								
1000人未満	68	1.5	10.3	20.6	23.5	16.2	27.9	58.14
1000人以上5000人未満	95	7.4	14.7	11.6	22.1	10.5	33.7	53.96
5000人以上10000人未満	24	8.3	4.2	25.0	20.8	4.2	37.5	53.00
10000人以上	23	8.7	17.4	26.1	13.0	13.0	21.7	52.50

SQ5-3. 貴社において、継続雇用された人の賃金は、直前の賃金と比べてどのくらいに変わりますか。
(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 4割近い企業が最近5年間で正社員の雇用調整を行っていないと回答している。
- 雇用調整を行っている企業で最も多い方法は、新規採用抑制で29.8%である。
- 業種別では、非メーカーで雇用調整を行っていない割合が高く54.2%である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業で、新規採用抑制を行っている企業の割合が41.2%と高い。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業で、早期退職優遇制度の創設・拡充を行っている割合が高く37.5%である。

Q6. 雇用調整の方法



	サンプル数	解雇	希望退職の募集	早期退職優遇制度の創設・拡充	出向・転籍	一時金のカット	賃上げの抑制	賃下げ	不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖	一時休業	新規採用抑制	配置転換	残業規制	契約社員、臨時・パートタイム労働者の雇用契約の不更新	その他	行っていない	無回答
全体	238	2.5	11.3	16.4	23.1	14.3	12.6	5.0	21.4	12.2	29.8	23.9	21.8	19.7	1.7	37.8	2.5
業種別																	
メーカー	130	1.5	15.4	19.2	24.6	19.2	15.4	4.6	26.2	20.8	37.7	29.2	32.3	26.9	3.1	23.8	3.1
非メーカー	107	3.7	6.5	13.1	21.5	8.4	9.3	5.6	15.9	1.9	20.6	17.8	9.3	11.2	-	54.2	1.9
売上高規模別																	
500億円未満	62	1.6	3.2	9.7	16.1	16.1	14.5	6.5	14.5	14.5	27.4	11.3	17.7	19.4	3.2	38.7	1.6
500億円以上1000億円未満	32	-	6.3	9.4	25.0	21.9	9.4	-	25.0	9.4	34.4	25.0	28.1	21.9	3.1	50.0	-
1000億円以上5000億円未満	73	2.7	20.5	20.5	26.0	13.7	9.6	5.5	24.7	15.1	32.9	31.5	26.0	24.7	1.4	37.0	-
5000億円以上1兆円未満	20	-	10.0	25.0	10.0	-	5.0	5.0	20.0	5.0	15.0	10.0	15.0	10.0	-	40.0	5.0
1兆円以上	34	8.8	11.8	26.5	41.2	20.6	26.5	8.8	35.3	14.7	41.2	41.2	26.5	17.6	-	20.6	2.9
国内単体従業員別																	
1000人未満	69	4.3	5.8	8.7	23.2	11.6	11.6	4.3	18.8	10.1	26.1	17.4	13.0	20.3	2.9	37.7	2.9
1000人以上5000人未満	97	1.0	12.4	14.4	23.7	15.5	9.3	6.2	24.7	13.4	34.0	27.8	26.8	22.7	1.0	40.2	1.0
5000人以上10000人未満	24	4.2	8.3	37.5	8.3	16.7	16.7	4.2	16.7	16.7	29.2	25.0	25.0	20.8	-	29.2	-
10000人以上	23	4.3	17.4	17.4	30.4	21.7	26.1	8.7	26.1	17.4	30.4	30.4	26.1	17.4	-	34.8	4.3

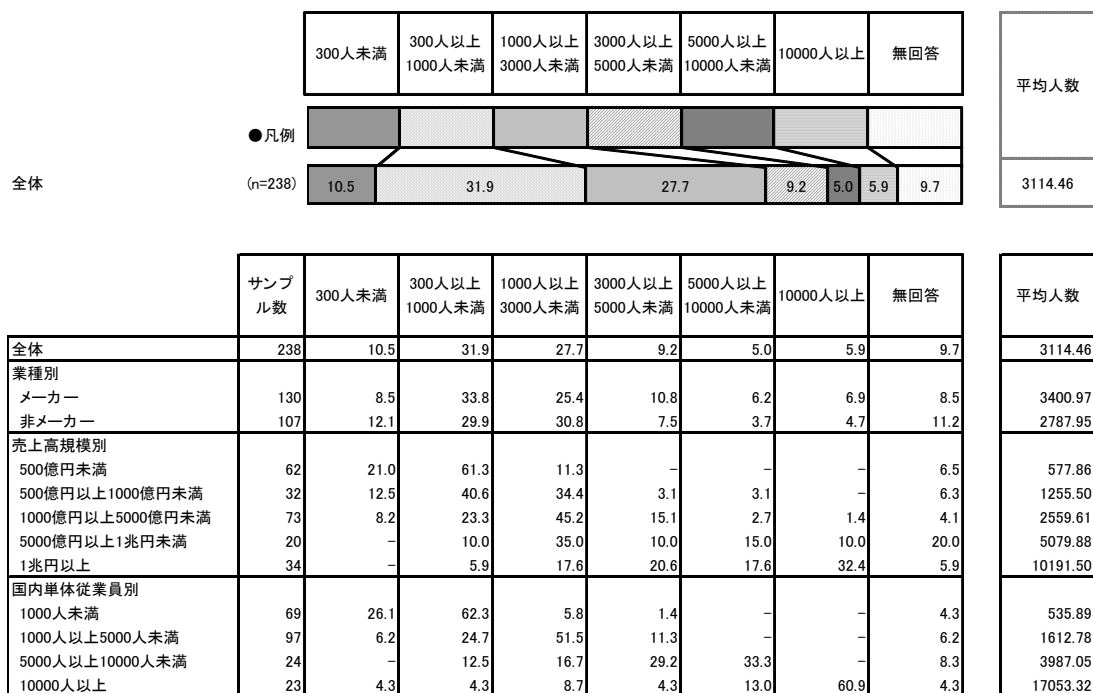
Q6. 最近5年間、貴社が行った、正社員の雇用調整（リストラなど）の方法をすべてお答えください。
（あてはまるものすべてに○）

第2章

人材活用

- 一般社員の平均人数は3114.46人である。
- 業種別では、3000人以上の企業規模においては、メーカーの比率が高い。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業の32.4%が従業員10000人以上である。

Q7. 従業員の構成(階層別人数): 1. 一般社員



Q7. 貴社における、2013年4月1日時点での、役員を除く従業員のうち、一般社員、中間管理職（課長相当職以上）、上級管理職（部長相当職以上）のそれぞれ的人数をご回答ください。なお、一般社員とは、正社員であり、有期雇用契約の従業員を含みません。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 中間管理職(課長相当以上)の平均人数は617.76人である。
- 業種別では、メーカーの中間管理職(課長相当以上)の平均人数が782.35人、非メーカーの平均人数が423.04人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業の中間管理職(課長相当以上)の平均人数が2584.41人である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業における中間管理職(課長相当以上)の平均人数は104.52人である。

Q7. 従業員の構成(階層別人数): 2. 中間管理職(課長相当以上)

		100人未満	100人以上 200人未満	200人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上	無回答	平均人数
●凡例								
	全体 (n=238)	26.5	19.7	18.9	9.7	14.3	10.9	617.76
	サンプル数	100人未満	100人以上 200人未満	200人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上	無回答	平均人数
全体	238	26.5	19.7	18.9	9.7	14.3	10.9	617.76
業種別								
メーカー	130	26.2	12.3	20.0	15.4	15.4	10.8	782.35
非メーカー	107	26.2	29.0	17.8	2.8	13.1	11.2	423.04
売上高規模別								
500億円未満	62	64.5	21.0	3.2	1.6	-	9.7	84.93
500億円以上1000億円未満	32	34.4	34.4	18.8	6.3	-	6.3	172.33
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	23.3	39.7	16.4	5.5	4.1	366.04
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	15.0	15.0	20.0	20.0	25.0	754.53
1兆円以上	34	-	2.9	5.9	8.8	76.5	5.9	2564.41
国内単体従業員別								
1000人未満	69	63.8	21.7	4.3	1.4	1.4	7.2	104.52
1000人以上5000人未満	97	13.4	25.8	32.0	17.5	4.1	7.2	329.07
5000人以上10000人未満	24	12.5	8.3	8.3	12.5	50.0	8.3	1349.45
10000人以上	23	-	13.0	8.7	-	73.9	4.3	2777.91

Q7. 貴社における、2013年4月1日時点での、役員を除く従業員のうち、一般社員、中間管理職(課長相当職以上)、上級管理職(部長相当職以上)のそれぞれ的人数をご回答ください。なお、一般社員とは、正社員であり、有期雇用契約の従業員を含みません。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 上級管理職(部長相当以上)の平均人数は235.03人である。
- 業種別では、メーカーの上級管理職(部長相当以上)の平均人数が319.25人である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業では、上級管理職(部長相当以上)の平均人数が911.31人である。
- 国内単体従業員別では、1000人未満企業の上級管理職(部長相当以上)の平均人数が34.02人である。

Q7. 従業員の構成(階層別人数): 3. 上級管理職(部長相当以上)

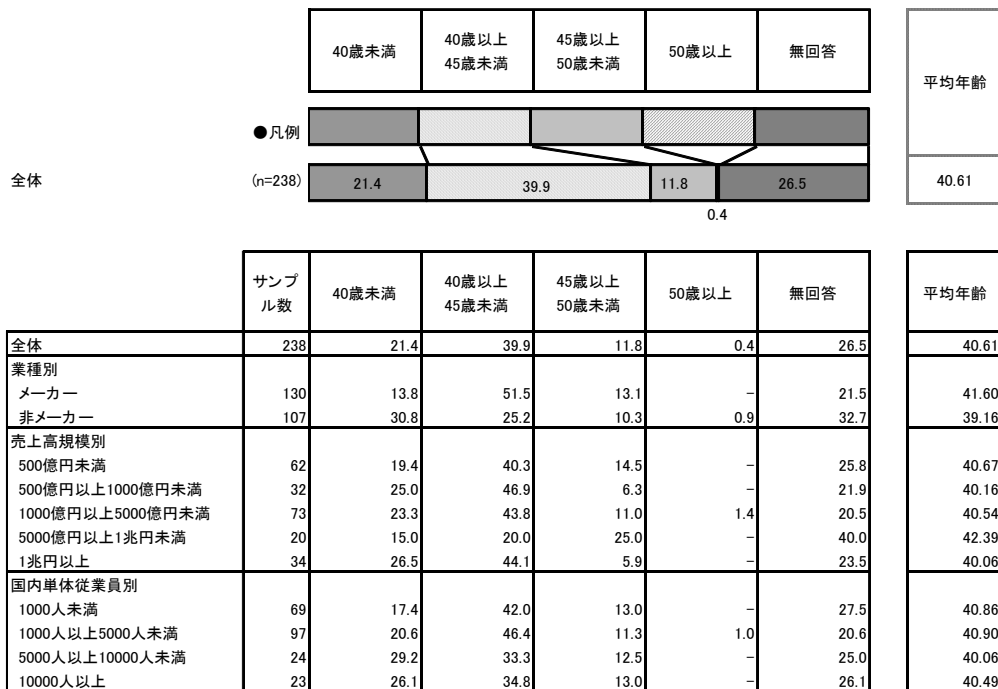
	20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 200人未満	200人以上 400人未満	400人以上	無回答	平均人数
●凡例								
全体 (n=238)	14.3	28.6	16.4	13.0	6.3	10.1	11.3	235.03

	サンプル数	20人未満	20人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 200人未満	200人以上 400人未満	400人以上	無回答	平均人数
全体	238	14.3	28.6	16.4	13.0	6.3	10.1	11.3	235.03
業種別									
メーカー	130	10.8	26.2	14.6	16.2	6.2	14.6	11.5	319.25
非メーカー	107	17.8	31.8	18.7	9.3	6.5	4.7	11.2	135.45
売上高規模別									
500億円未満	62	33.9	38.7	14.5	1.6	-	1.6	9.7	41.75
500億円以上1000億円未満	32	15.6	50.0	21.9	6.3	-	-	6.3	41.27
1000億円以上5000億円未満	73	6.8	27.4	23.3	23.3	8.2	6.8	4.1	203.53
5000億円以上1兆円未満	20	-	15.0	20.0	20.0	10.0	5.0	30.0	158.71
1兆円以上	34	-	2.9	5.9	14.7	20.6	50.0	5.9	911.31
国内単体従業員別									
1000人未満	69	30.4	40.6	18.8	2.9	-	-	7.2	34.02
1000人以上5000人未満	97	9.3	30.9	20.6	18.6	8.2	4.1	8.2	124.56
5000人以上10000人未満	24	8.3	8.3	8.3	20.8	16.7	29.2	8.3	311.91
10000人以上	23	-	8.7	4.3	17.4	8.7	56.5	4.3	1295.05

Q7. 貴社における、2013年4月1日時点での、役員を除く従業員のうち、一般社員、中間管理職(課長相当職以上)、上級管理職(部長相当職以上)のそれぞれの人数をご回答ください。なお、一般社員とは、正社員であり、有期雇用契約の従業員を含みません。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 課長(相当職位)に昇進・昇格する平均年齢は40.61歳である。
- 業種別では、メーカーで41.60歳、非メーカーで39.16歳であり、メーカーの方が昇進・昇格年齢が高い。
- 売上高規模別では、売上高規模を問わず、概ね40歳である。
- 国内単体従業員別では、従業員規模を問わず、概ね40歳である。

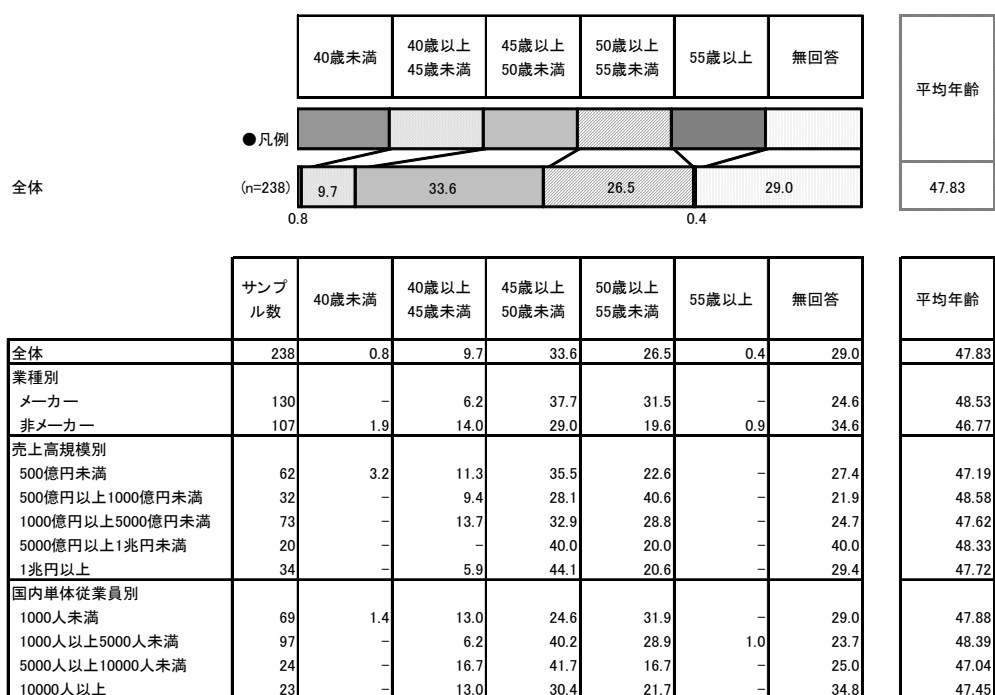
Q8. 昇進年齢と最年少の実績値: 昇格する平均的な年齢 課長(相当職位)



Q8. 貴社において、昇進・昇格の平均的な時期(年齢)と最年少の実績値(年齢)をご回答ください。(実数を記入)

- 部長(相当職位)に昇進・昇格する平均年齢は47.83歳である。
- 業種別では、メーカーが48.53歳、非メーカーが46.77歳であり、メーカーの昇進・昇格年齢が高い。
- 売上高規模別では、売上高規模を問わず、47、48歳前後である。
- 国内単体従業員別では、従業員規模を問わず、47、48歳前後である。

Q8. 昇進年齢と最年少の実績値:昇格する平均的な年齢 部長(相当職位)



Q8. 貴社において、昇進・昇格の平均的な時期（年齢）と最年少の実績値（年齢）をご回答ください。（実数を記入）

- 課長(相当職位)に昇進・昇格した年齢の最年少の実績値の平均は34.28歳である。
- 業種別では、非メーカーの最年少実績値の平均は32.89歳である。
- 売上高規模別では、売上高規模が小さい方が、最年少実績値がやや若い。
- 国内単体従業員別では、従業員規模を問わず、33、34歳程度である。

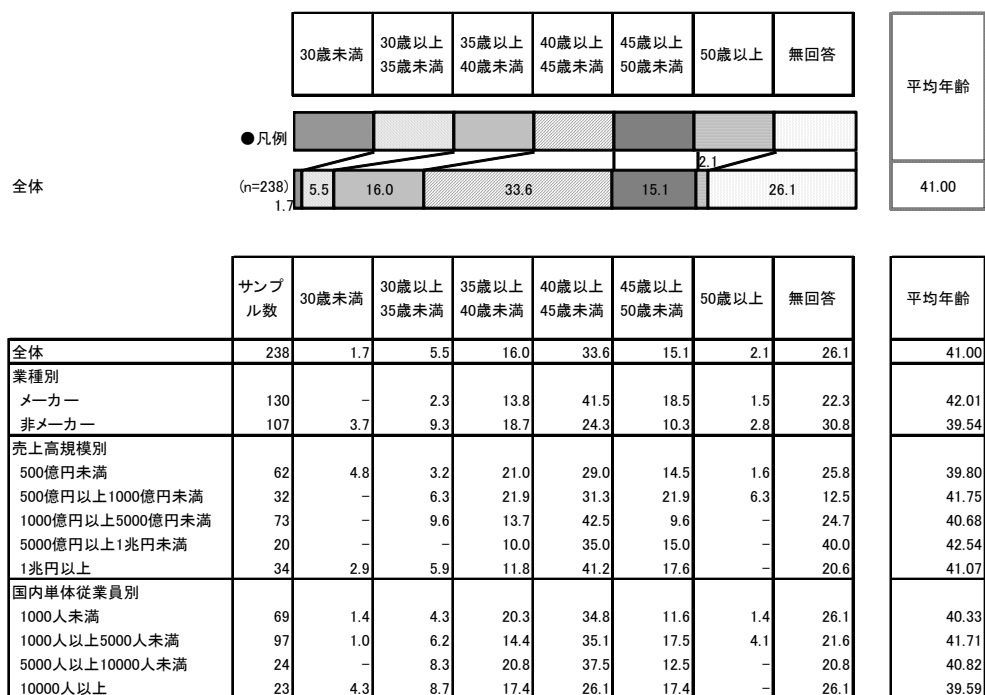
Q8. 昇進年齢と最年少の実績値：昇格した最年少の実績値 課長(相当職位)

		30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上	無回答	平均年齢
全体	●凡例						
	(n=238)	10.5	24.4	36.6	5.5	23.1	34.28
	サンプル数	30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上	無回答	平均年齢
全体	238	10.5	24.4	36.6	5.5	23.1	34.28
業種別							
メーカー	130	3.1	25.4	50.0	3.1	18.5	35.21
非メーカー	107	19.6	23.4	20.6	7.5	29.0	32.89
売上高規模別							
500億円未満	62	12.9	25.8	33.9	6.5	21.0	33.94
500億円以上1000億円未満	32	18.8	28.1	34.4	3.1	15.6	33.56
1000億円以上5000億円未満	73	9.6	23.3	43.8	2.7	20.5	34.42
5000億円以上1兆円未満	20	5.0	20.0	35.0	-	40.0	35.03
1兆円以上	34	5.9	29.4	41.2	8.8	14.7	34.38
国内単体従業員別							
1000人未満	69	10.1	24.6	37.7	5.8	21.7	34.50
1000人以上5000人未満	97	8.2	25.8	41.2	5.2	19.6	34.50
5000人以上10000人未満	24	12.5	25.0	37.5	4.2	20.8	34.28
10000人以上	23	13.0	39.1	21.7	8.7	17.4	33.11

Q8. 貴社において、昇進・昇格の平均的な時期（年齢）と最年少の実績値（年齢）をご回答ください。（実数を記入）

- 部長(相当職位)に昇進・昇格した年齢の最年少の実績値の平均は41.00歳である。
- 業種別では、メーカーで42.01歳、非メーカーで39.54歳である。
- 売上高規模別では、売上高5000億円以上1兆円未満で最も高く42.54歳である。
- 国内単体従業員別では、従業員規模10000人以上が最も若く39.59歳である。

Q8. 昇進年齢と最年少の実績値: 昇格した最年少の実績値 部長(相当職位)



Q8. 貴社において、昇進・昇格の平均的な時期(年齢)と最年少の実績値(年齢)をご回答ください。(実数を記入)

- 制度として昇進・昇格の年次管理をしている企業は36.1%、慣習として昇進・昇格の年次管理をしている企業は24.4%である。
- 制度として昇給の年次管理をしている企業は32.7%、慣習として年次管理をしている企業は16.8%である。
- 業種別では、メーカーで管理職以降も年次管理している割合が高い。
- 売上高規模別では、売上高5000億円未満の企業では、管理職以降も年次管理している割合が高い。
- 国内単体従業員別では、従業員規模5000人以上の企業では、年次管理していない割合が高い。

Q9. 年次管理:昇進・昇格

	サンプル数	制度として年次管理をしている		慣習として年次管理をしている	年次管理していない	無回答
		管理職になるまで	管理職以降も			
全体	(n=238)	12.2	23.9	24.4	32.4	7.1
業種別						
メーカー	130	12.3	27.7	26.9	27.7	5.4
非メーカー	107	12.1	19.6	20.6	38.3	9.3
売上高規模別						
500億円未満	62	11.3	27.4	24.2	32.3	4.8
500億円以上1000億円未満	32	12.5	31.3	25.0	28.1	3.1
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	28.8	26.0	32.9	1.4
5000億円以上1兆円未満	20	20.0	10.0	25.0	35.0	10.0
1兆円以上	34	11.8	14.7	20.6	41.2	11.8
国内単体従業員別						
1000人未満	69	14.5	26.1	23.2	30.4	5.8
1000人以上5000人未満	97	9.3	29.9	27.8	28.9	4.1
5000人以上10000人未満	24	8.3	8.3	33.3	50.0	-
10000人以上	23	17.4	13.0	8.7	52.2	8.7

Q9. 貴社において、人事上の処遇を決める上で従業員の年次管理を行っていますか。
以下のそれぞれの項目に関してお答えください。（それぞれひとつに○）

- 制度として昇給の年次管理をしている企業は32.7%、慣習として昇給の年次管理をしている企業は16.8%である。
- 業種別では、メーカーと非メーカーで大きな違いはみられない。
- 売上高規模別では、売上高5000億円以上では、管理職以降も年次管理する割合が低い。
- 国内単体従業員別にみると、従業員5000人以上の企業では、年次管理していない割合が高い。

Q9. 年次管理:昇給

	制度として年次管理をしている		慣習として年次管理をしている	年次管理していない	無回答
	管理職になるまで	管理職以降も			
全体 (n=238)	11.3	21.4	16.8	43.3	7.1

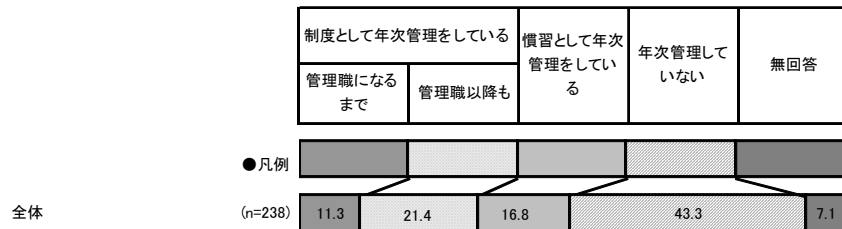
●凡例

サンプル数	制度として年次管理をしている 管理職になるまで	制度として年次管理をしている 管理職以降も	慣習として年次管理をしている	年次管理していない	無回答	
全体	238	11.3	21.4	16.8	43.3	7.1
業種別						
メーカー	130	10.8	22.3	16.2	43.8	6.9
非メーカー	107	12.1	20.6	16.8	43.0	7.5
売上高規模別						
500億円未満	62	11.3	24.2	21.0	37.1	6.5
500億円以上1000億円未満	32	9.4	34.4	25.0	28.1	3.1
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	26.0	12.3	50.7	-
5000億円以上1兆円未満	20	20.0	5.0	15.0	50.0	10.0
1兆円以上	34	8.8	8.8	8.8	61.8	11.8
国内単体従業員別						
1000人未満	69	10.1	27.5	18.8	37.7	5.8
1000人以上5000人未満	97	10.3	24.7	20.6	39.2	5.2
5000人以上10000人未満	24	8.3	12.5	20.8	58.3	-
10000人以上	23	21.7	4.3	-	65.2	8.7

Q9. 貴社において、人事上の処遇を決める上で従業員の年次管理を行っていますか。
以下のそれぞれの項目に関してお答えください。（それぞれひとつに○）

- 制度として昇進・昇格の年次管理をしている企業は2.1%、慣習として昇進・昇格の年次管理をしている企業は2.9%である。
- ただし、全体として、無回答割合が高い。

Q9. 年次管理:その他

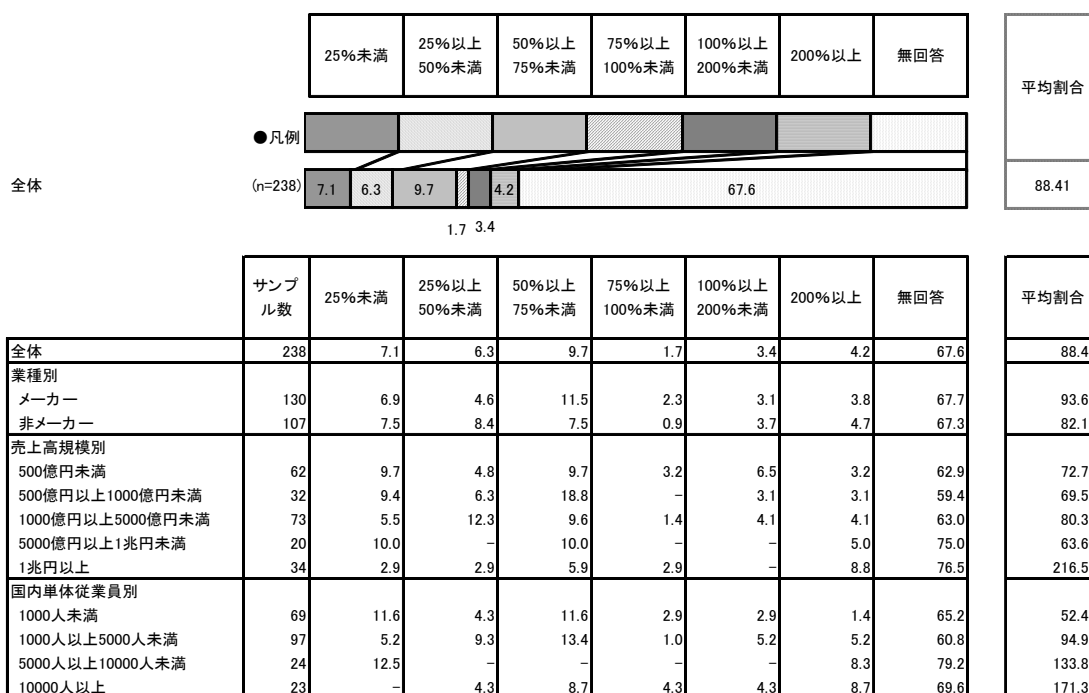


	サンプル数	制度として年次管理をしている		慣習として年次管理をしている	年次管理していない	無回答
		管理職になるまで	管理職以降も			
全体	238	11.3	21.4	16.8	43.3	7.1
業種別						
メーカー	130	10.8	22.3	16.2	43.8	6.9
非メーカー	107	12.1	20.6	16.8	43.0	7.5
売上高規模別						
500億円未満	62	11.3	24.2	21.0	37.1	6.5
500億円以上1000億円未満	32	9.4	34.4	25.0	28.1	3.1
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	26.0	12.3	50.7	-
5000億円以上1兆円未満	20	20.0	5.0	15.0	50.0	10.0
1兆円以上	34	8.8	8.8	8.8	61.8	11.8
国内単体従業員別						
1000人未満	69	10.1	27.5	18.8	37.7	5.8
1000人以上5000人未満	97	10.3	24.7	20.6	39.2	5.2
5000人以上10000人未満	24	8.3	12.5	20.8	58.3	-
10000人以上	23	21.7	4.3	-	65.2	8.7

Q9. 貴社において、人事上の処遇を決める上で従業員の年次管理を行っていますか。
以下のそれぞれの項目に関してお答えください。（それぞれひとつに○）

- 一般社員における平均年収差が50%以上75%未満の企業は9.7%である。
- 業種別では、メーカーの平均年収差が93.62%、非メーカーが82.16%である。
- 売上高規模別では、売上高1億円以上の企業の平均割合は216.58%である。
- 国内単体従業員別では、従業員規模が大きいほど、平均年収差が大きい。

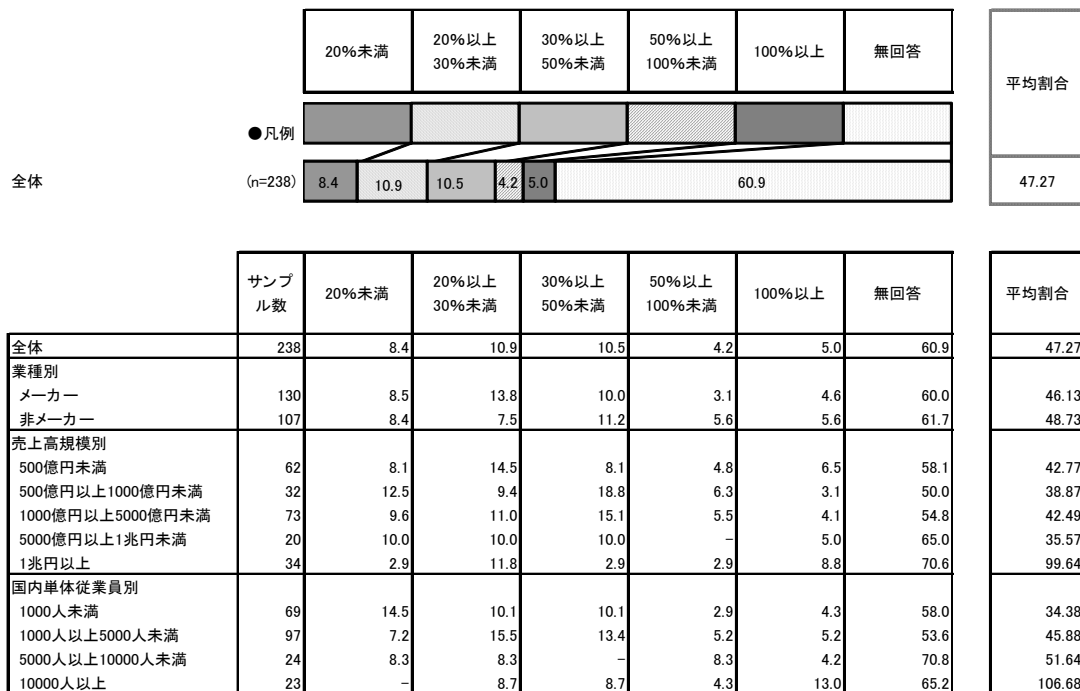
Q10-1. 階層別の年収差：一般社員



Q10. 貴社における階層別の平均年収の最上位・最下位の差はどれくらいありますか。
また、成果給の割合はそれぞれどれくらいですか。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 中間管理職(課長相当以上)における年収差が20%以上30%未満の企業は10.9%、30%以上50%未満の企業は10.5%である。
- 業種別では、メーカーが46.13%、非メーカーが48.73%である。
- 売上高規模別にみると、売上高1兆円未満では年収差の平均は35~42%である。
- 国内単体従業員別では、従業員規模が大きいほど、中間管理職における年収差が大きい。

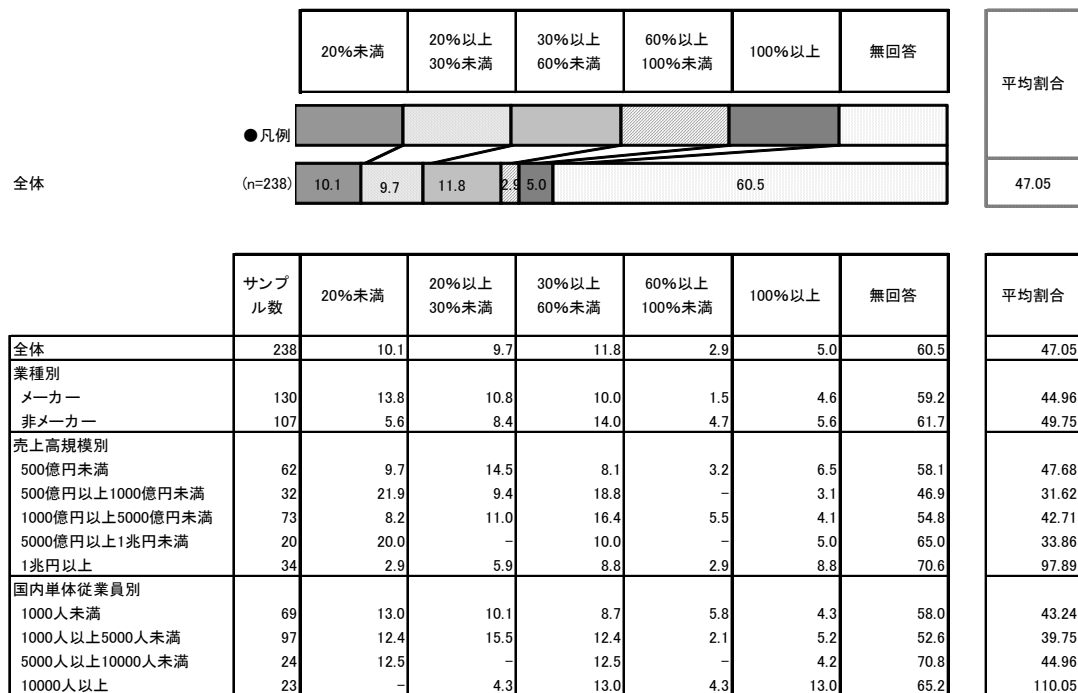
Q10-1. 階層別の年収差: 中間管理職(課長相当以上)



Q10. 貴社における階層別の平均年収の最上位・最下位の差はどれくらいありますか。
また、成果給の割合はそれぞれどれくらいですか。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 上級管理職(部長相当以上)における年収差が30%以上60%未満の企業は11.8%である。
- 業種別では、メーカーが44.98%、非メーカーが49.75%である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の年収差が最も大きく97.89%である。
- 国内単体従業員別では、10000人以上の年収差が大きく、110.05%である。

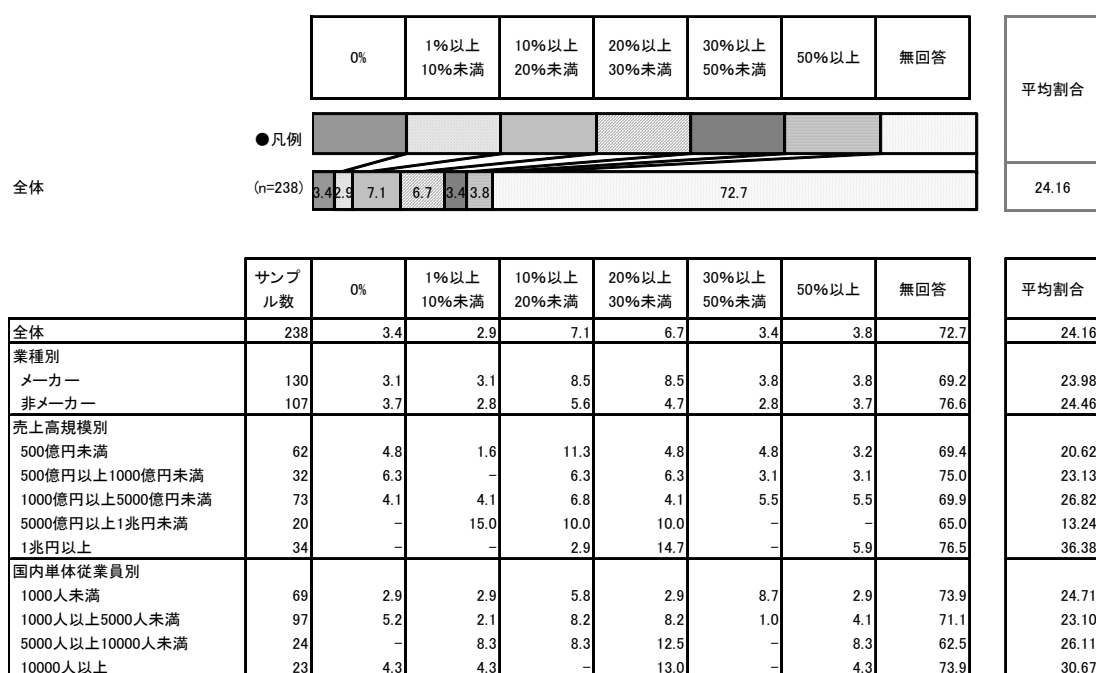
Q10-1. 階層別の年収差: 上級管理職(部長相当以上)



Q10. 貴社における階層別の平均年収の最上位・最下位の差はどれくらいありますか。
また、成果給の割合はそれぞれどれくらいですか。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 一般社員における報酬における成果給の比率は、10%以上20%未満の企業が7.1%である。
- 業種による違いはあまりみられない。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業の成果給比率が最も高く、36.38%である。
- 国内単体従業員別では、従業員10000人以上の企業の成果給比率が最も高く、30.67%である。

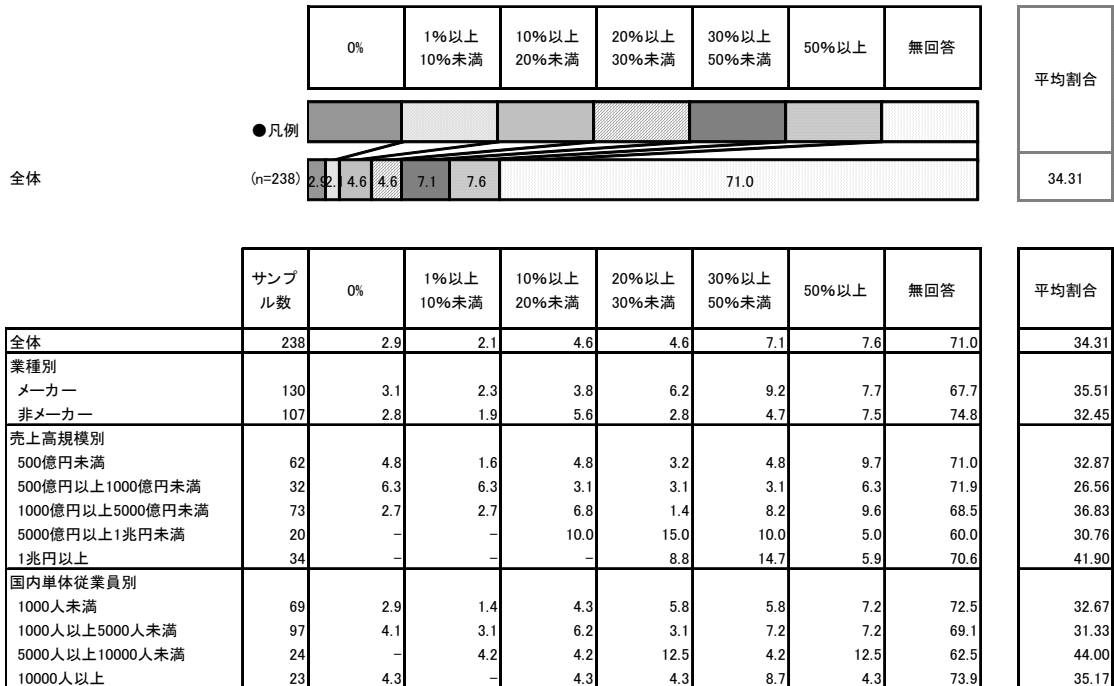
Q10-2. 階層別の成果給の比率：一般社員



Q10. 貴社における階層別の平均年収の最上位・最下位の差はどれくらいありますか。
また、成果給の割合はそれぞれどれくらいですか。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 中間管理職(課長相当以上)における成果給の比率は、50%以上が7.6%である。
- 業種別では、メーカーで35.51%、非メーカーで32.45%である。
- 売上高規模別では、規模による特徴はみられず、概ね3割前後である。
- 国内単体従業員別では、1000人以上5000人未満の企業で31.33%である。

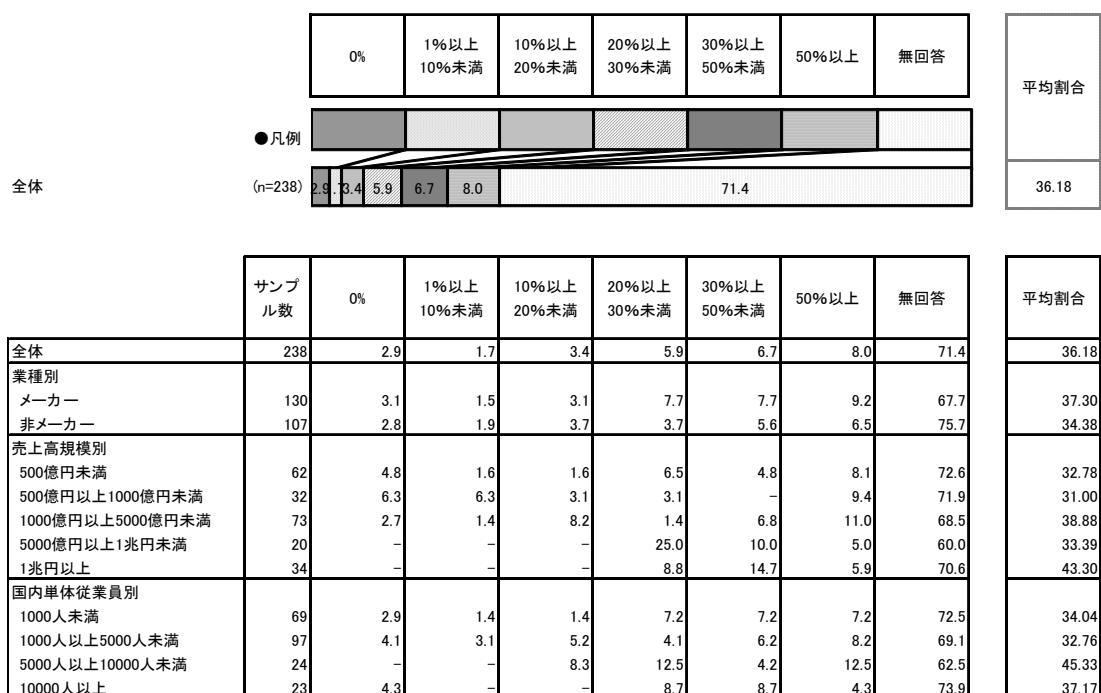
Q10-2. 階層別の成果給の比率: 中間管理職(課長相当以上)



Q10. 貴社における階層別の平均年収の最上位・最下位の差はどれくらいありますか。
また、成果給の割合はそれぞれどれくらいですか。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 上級管理職(部長相当以上)における成果給の比率は、50%以上が8.0%である。
- 業種別では、メーカーが37.30%、非メーカーが34.38%である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業で最も高く、43.30%である。
- 国内単体従業員別では、従業員規模5000人以上10000人未満で最も高く、45.33%である。

Q10-2. 階層別の成果給の比率:上級管理職(部長相当以上)



Q10. 貴社における階層別の平均年収の最上位・最下位の差はどれくらいありますか。
また、成果給の割合はそれぞれどれくらいですか。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 一般社員の月間労働時間の平均は167.82時間である。
- 業種別では、非メーカーの方が長く、177.37時間である。
- 売上高規模別では、売上高が大きいほど、労働時間が短い。
- 国内単体従業員別では、1000人未満の企業で最も長く、170.08時間である。

Q11-1. 一般社員の月間平均労働時間

	150時間未満	150時間以上 160時間未満	160時間以上 170時間未満	170時間以上 180時間未満	180時間以上 190時間未満	190時間以上	無回答	平均時間
●凡例								
全体 (n=238)	7.6	5.9	16.4	16.4	14.3	8.4	31.1	167.82

	サンプル数	150時間未満	150時間以上 160時間未満	160時間以上 170時間未満	170時間以上 180時間未満	180時間以上 190時間未満	190時間以上	無回答	平均時間
全体	238	7.6	5.9	16.4	16.4	14.3	8.4	31.1	167.82
業種別									
メーカー	130	11.5	6.2	23.1	17.7	14.6	4.6	22.3	161.85
非メーカー	107	2.8	5.6	8.4	15.0	14.0	13.1	41.1	177.37
売上高規模別									
500億円未満	62	1.6	1.6	21.0	25.8	14.5	6.5	29.0	171.57
500億円以上1000億円未満	32	3.1	6.3	12.5	15.6	21.9	15.6	25.0	177.75
1000億円以上5000億円未満	73	11.0	4.1	15.1	13.7	16.4	12.3	27.4	167.39
5000億円以上1兆円未満	20	10.0	15.0	10.0	10.0	20.0	-	35.0	162.98
1兆円以上	34	17.6	14.7	26.5	17.6	5.9	-	17.6	154.23
国内単体従業員別									
1000人未満	69	4.3	5.8	15.9	18.8	15.9	8.7	30.4	170.08
1000人以上5000人未満	97	8.2	3.1	19.6	17.5	16.5	10.3	24.7	168.77
5000人以上10000人未満	24	12.5	12.5	12.5	16.7	4.2	4.2	37.5	158.93
10000人以上	23	17.4	17.4	17.4	13.0	17.4	4.3	13.0	160.63

Q11. 2012年度の一般社員の月間平均労働時間を教えてください。また、3年前と比べてどうですか。
(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 月間平均労働時間が3年前と比較して減った企業は25.6%である。
- 17.6%の企業が一般社員の月間平均労働時間は3年前と比較して増えたと回答している。
- 業種別では、メーカーで3年前と比較して増えたと回答割合が高い。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業では、3年前と比較して増えたと回答が32.4%である。
- 国内単体従業員別でみると、はっきりとした傾向はわからない。

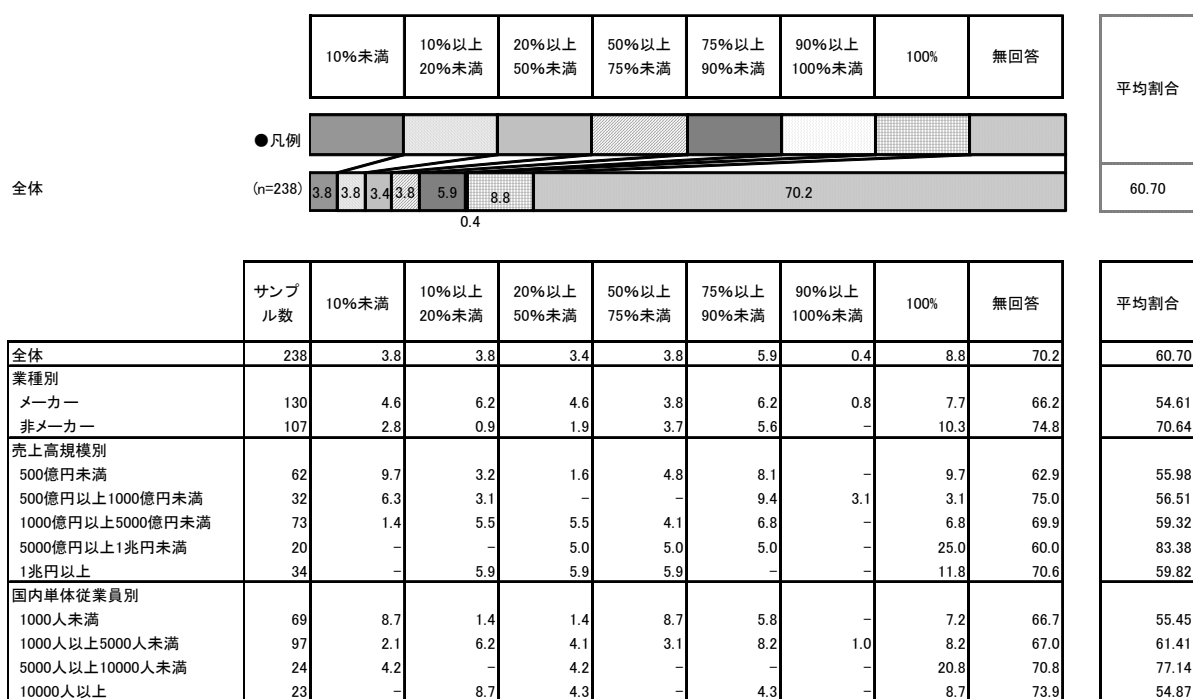
Q11-2. 3年前と比較した一般社員の月間平均労働時間の増減

		増えた	変わらない	減った	無回答
	●凡例				
全体	(n=238)	17.6	42.0	25.6	14.7
	サンプル数	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	238	17.6	42.0	25.6	14.7
業種別					
メーカー	130	21.5	43.1	23.8	11.5
非メーカー	107	13.1	40.2	28.0	18.7
売上高規模別					
500億円未満	62	19.4	38.7	25.8	16.1
500億円以上1000億円未満	32	15.6	46.9	25.0	12.5
1000億円以上5000億円未満	73	13.7	45.2	31.5	9.6
5000億円以上1兆円未満	20	15.0	25.0	35.0	25.0
1兆円以上	34	32.4	44.1	17.6	5.9
国内単体従業員別					
1000人未満	69	14.5	49.3	23.2	13.0
1000人以上5000人未満	97	21.6	40.2	25.8	12.4
5000人以上10000人未満	24	16.7	45.8	25.0	12.5
10000人以上	23	21.7	30.4	30.4	17.4

Q11. 2012年度の一般社員の月間平均労働時間を教えてください。また、3年前と比べてどうですか。
(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 労働時間が報酬に反映される割合が50%以上の企業は18.9%である。
- 業種別では、非メーカーの平均割合が70.84%と高い。
- 売上高規模による違いはみられない。
- 国内単体従業員による違いもみられない。

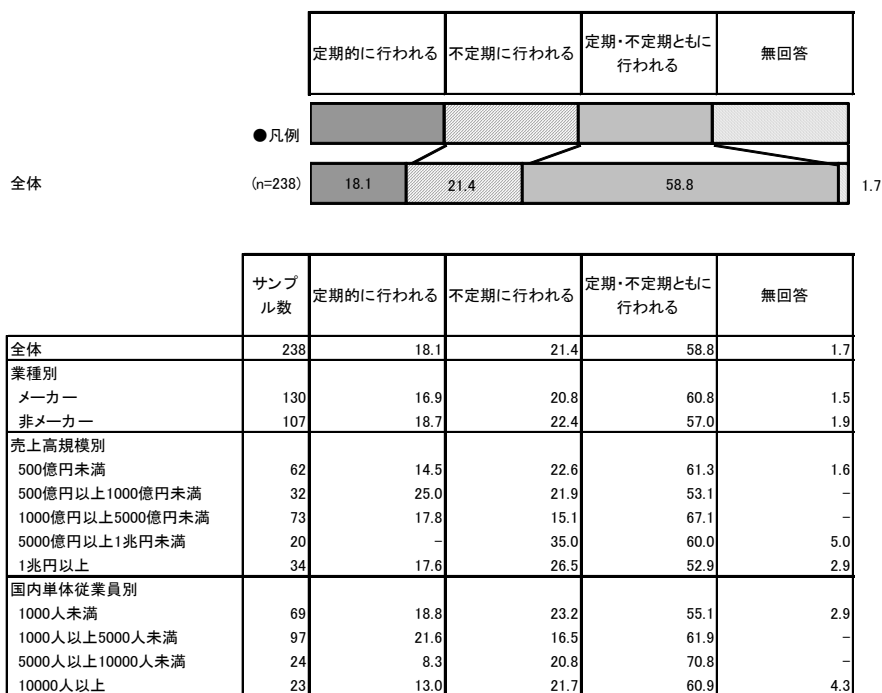
Q12. 労働時間が報酬に反映される割合



Q12. 貴社において、正社員のうち、労働時間が報酬に反映される割合はどれくらいですか。
(比率を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 人事異動が定期的に行われている企業は18.1%である。
- 人事異動が不定期に行われている企業は21.4%である。
- 人事異動が定期・不定期ともに行われている企業は58.8%である。
- 業種による違いはあまりみられない。

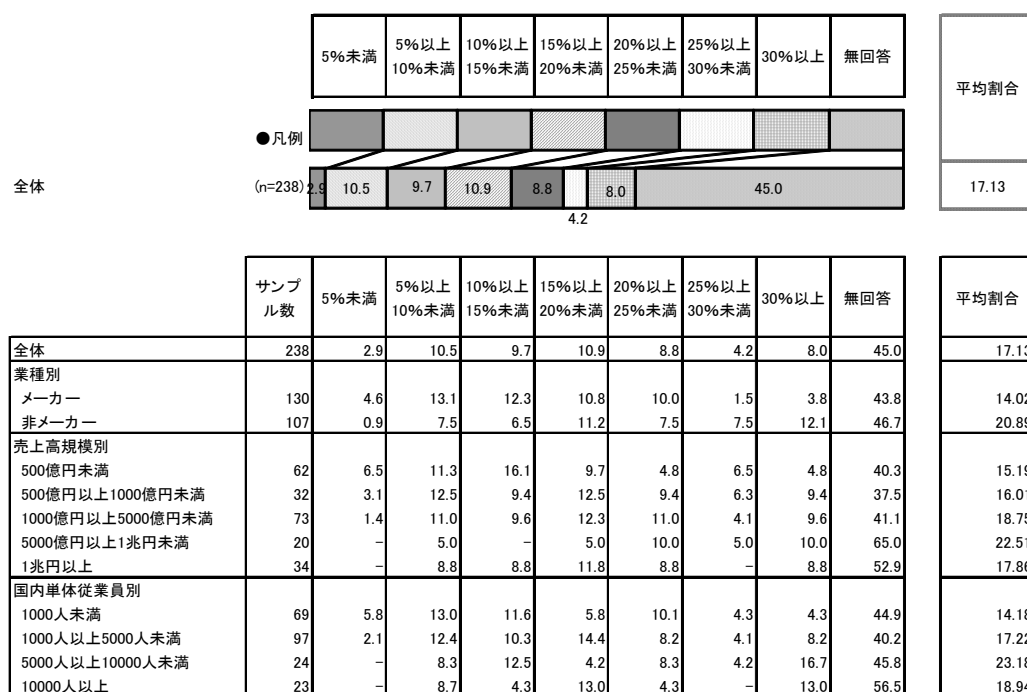
Q13-1. 人事異動のタイミング



Q13. 貴社における人事異動は定期的ですか、不定期ですか。定期的な人事異動の規模をご回答ください。

- 人事異動の規模が30%以上の企業は8.0%である。
- 業種別では、非メーカーにおいて、人事異動の規模が30%以上の割合が12.1%と高い。
- 売上高規模別や国内単体従業員別にみると、はっきりとした違いはみられない。

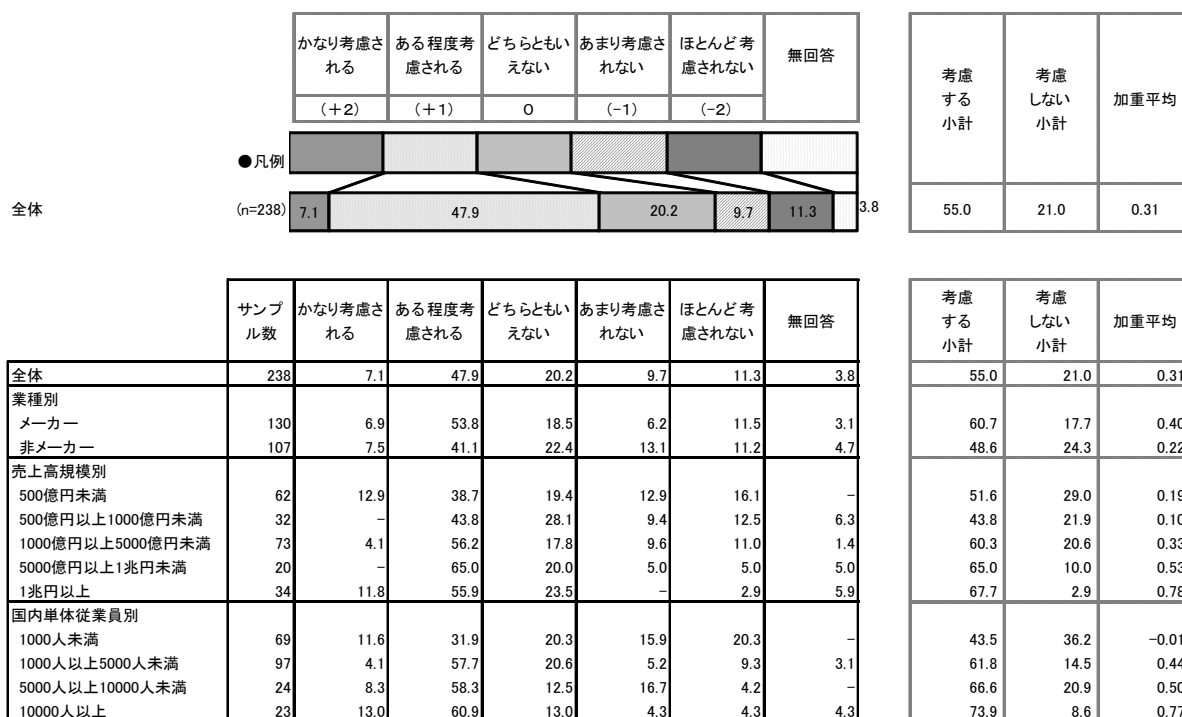
Q13-2. 人事異動の規模



Q13. 貴社における人事異動は定期的ですか、不定期ですか。定期的な人事異動の規模をご回答ください。

- 新人配属において、配置・異動における本人の意思が考慮される企業は55.0%である。
- 業種別では、メーカーほど考慮する割合が高い。
- 売上高規模別では、売上高規模が大きくなるほど、本人の意思が考慮される割合が高い。
- 国内単体従業員別では、従業員規模が大きくなるほど、本人の意思が考慮される割合が高い。

Q14. 配置・異動における本人意思の考慮:新人配属



Q14. 貴社において、配置・異動を決定する際に、本人意思はどれくらい考慮されますか。(それぞれひとつに○)

- 一般社員において、配置・異動における本人の意思が考慮される企業は37.8%である。
- 業種別では、メーカーの方が、本人の意思が考慮される割合が高い。
- 売上高規模別では、売上高5000億円以上の企業ほど、本人の意思が考慮される割合が高い。
- 国内単体従業員別では、従業員規模5000人以上の企業ほど、本人の意思が考慮されやすい。

Q14. 配置・異動における本人意思の考慮：一般社員

	かなり考慮される (+2)	ある程度考慮される (+1)	どちらともいえない 0	あまり考慮されない (-1)	ほとんど考慮されない (-2)	無回答	考慮する小計	考慮しない小計	加重平均	
●凡例										
全体 (n=238)	2.5	35.3	38.2	12.2	6.7	5.0	37.8	18.9	0.15	
業種別										
メーカー	130	3.1	40.0	37.7	10.0	6.2	3.1	43.1	16.2	0.25
非メーカー	107	1.9	29.9	38.3	15.0	7.5	7.5	31.8	22.5	0.04
売上高規模別										
500億円未満	62	3.2	35.5	32.3	21.0	8.1	-	38.7	29.1	0.05
500億円以上1000億円未満	32	-	28.1	46.9	12.5	6.3	6.3	28.1	18.8	0.03
1000億円以上5000億円未満	73	-	31.5	46.6	12.3	6.8	2.7	31.5	19.1	0.06
5000億円以上1兆円未満	20	10.0	50.0	25.0	5.0	5.0	5.0	60.0	10.0	0.58
1兆円以上	34	2.9	50.0	35.3	-	-	11.8	52.9	0.0	0.63
国内単体従業員別										
1000人未満	69	4.3	34.8	30.4	15.9	11.6	2.9	39.1	27.5	0.04
1000人以上5000人未満	97	1.0	33.0	45.4	11.3	5.2	4.1	34.0	16.5	0.14
5000人以上10000人未満	24	-	54.2	29.2	16.7	-	-	54.2	16.7	0.38
10000人以上	23	8.7	52.2	26.1	4.3	4.3	4.3	60.9	8.6	0.59

Q14. 貴社において、配置・異動を決定する際に、本人意思はどれくらい考慮されますか。（それぞれひとつに○）

- 中間管理職（課長相当以上）において、配置・異動における本人の意思が考慮される企業は17.6%である。
- 業種別では、メーカー、非メーカーともに、考慮されない割合が高い。
- 売上高規模別では、売上高5000億円以上の企業ほど、本人の意思が考慮される割合の方が考慮されない割合よりも高くなる。
- 国内単体従業員別では、従業員規模5000人以上の企業ほど、本人の意思が考慮される割合の方が高くなる。

Q14. 配置・異動における本人意思の考慮：中間管理職（課長相当以上）

	かなり考慮される (+2)	ある程度考慮される (+1)	どちらともいえない 0	あまり考慮されない (-1)	ほとんど考慮されない (-2)	無回答	考慮する小計	考慮しない小計	加重平均
●凡例									
全体 (n=238)	16.8	39.1	26.1	11.8	5.5	0.8	17.6	37.9	-0.33

	サンプル数	かなり考慮される	ある程度考慮される	どちらともいえない	あまり考慮されない	ほとんど考慮されない	無回答	考慮する小計	考慮しない小計	加重平均
全体	238	0.8	16.8	39.1	26.1	11.8	5.5	17.6	37.9	-0.33
業種別										
メーカー	130	1.5	20.0	39.2	25.4	10.0	3.8	21.5	35.4	-0.23
非メーカー	107	-	13.1	38.3	27.1	14.0	7.5	13.1	41.1	-0.45
売上高規模別										
500億円未満	62	1.6	11.3	35.5	35.5	14.5	1.6	12.9	50.0	-0.51
500億円以上1000億円未満	32	-	12.5	40.6	18.8	21.9	6.3	12.5	40.7	-0.53
1000億円以上5000億円未満	73	1.4	13.7	35.6	34.2	12.3	2.7	15.1	46.5	-0.44
5000億円以上1兆円未満	20	-	30.0	50.0	10.0	5.0	5.0	30.0	15.0	0.11
1兆円以上	34	-	32.4	44.1	11.8	-	11.8	32.4	11.8	0.23
国内単体従業員別										
1000人未満	69	1.4	11.6	36.2	31.9	14.5	4.3	13.0	46.4	-0.48
1000人以上5000人未満	97	1.0	14.4	38.1	27.8	14.4	4.1	15.4	42.2	-0.42
5000人以上10000人未満	24	-	33.3	37.5	29.2	-	-	33.3	29.2	0.04
10000人以上	23	-	30.4	52.2	8.7	4.3	4.3	30.4	13.0	0.14

Q14. 貴社において、配置・異動を決定する際に、本人意思はどれくらい考慮されますか。（それぞれひとつに○）

- 上級管理職(課長相当以上)において、配置・異動における本人の意思が考慮される企業は、14.7%である。
- 業種別では、いずれの業種も考慮しない割合の方が大きい。
- 売上高規模別では、売上高規模が大きいほど、本人の意思が考慮されやすいが、いずれにしても、考慮されない割合の方が高い。
- 国内単体従業員別では、従業員規模によらず、本人の意思が考慮されない割合の方が高い。

Q14. 配置・異動における本人意思の考慮: 上級管理職(部長相当以上)

	かなり考慮される (+2)	ある程度考慮される (+1)	どちらともいえない 0	あまり考慮されない (-1)	ほとんど考慮されない (-2)	無回答	考慮する小計	考慮しない小計	加重平均
●凡例									
全体 (n=238)	13.9	35.7	24.4	19.7	5.5	0.8	14.7	44.1	-0.51
業種別									
メーカー	1.5	18.5	35.4	23.8	16.9	3.8	20.0	40.7	-0.38
非メーカー	-	8.4	35.5	25.2	23.4	7.5	8.4	48.6	-0.69
売上高規模別									
500億円未満	1.6	12.9	25.8	35.5	22.6	1.6	14.5	58.1	-0.66
500億円以上1000億円未満	-	3.1	43.8	18.8	28.1	6.3	3.1	46.9	-0.77
1000億円以上5000億円未満	1.4	12.3	32.9	24.7	26.0	2.7	13.7	50.7	-0.63
5000億円以上1兆円未満	-	25.0	45.0	20.0	5.0	5.0	25.0	25.0	-0.05
1兆円以上	-	26.5	41.2	14.7	5.9	11.8	26.5	20.6	0.00
国内単体従業員別									
1000人未満	1.4	10.1	30.4	33.3	20.3	4.3	11.5	53.6	-0.64
1000人以上5000人未満	-	12.4	38.1	19.6	25.8	4.1	12.4	45.4	-0.61
5000人以上10000人未満	-	25.0	37.5	29.2	8.3	-	25.0	37.5	-0.21
10000人以上	-	26.1	39.1	26.1	4.3	4.3	26.1	30.4	-0.09

Q14. 貴社において、配置・異動を決定する際に、本人意思はどれくらい考慮されますか。(それぞれひとつに○)

- キャリアコースに対応した複線型人事管理を行っている企業は、29.0%である。
- 業種別、売上高規模別、国内単体従業員別でははっきりした傾向はみられない。

Q15. 複線型人事管理

		行っている	行っていない	無回答
●凡例				
全体	(n=238)	29.0	68.5	2.5
	サンプル数	行っている	行っていない	無回答
全体	238	29.0	68.5	2.5
業種別				
メーカー	130	31.5	65.4	3.1
非メーカー	107	26.2	72.0	1.9
売上高規模別				
500億円未満	62	25.8	74.2	—
500億円以上1000億円未満	32	21.9	78.1	—
1000億円以上5000億円未満	73	37.0	63.0	—
5000億円以上1兆円未満	20	25.0	75.0	—
1兆円以上	34	38.2	58.8	2.9
国内単体従業員別				
1000人未満	69	27.5	72.5	—
1000人以上5000人未満	97	35.1	63.9	1.0
5000人以上10000人未満	24	29.2	70.8	—
10000人以上	23	21.7	78.3	—

Q15. 貴社では、管理職以外のキャリアパスとして、専門職層（自分の専門性で会社に貢献していく働き方）のキャリアコースに対応した複線型人事管理（ないしはそれに類するもの）を行っていますか。（ひとつに○）

- 管理職と専門職にコースが分かれるのは、平均で入社後12.96年目である。
- 業種別では、メーカーが13.16年目、非メーカーが12.57年目である。
- 売上高規模別では、11.45～16.00年目まで幅があるが、売上高規模別の傾向はみられない。
- 国内単体従業員別では、1000人未満企業で11.53年目である。

SQ15-1. 管理職と専門職にコースが分かれる年数

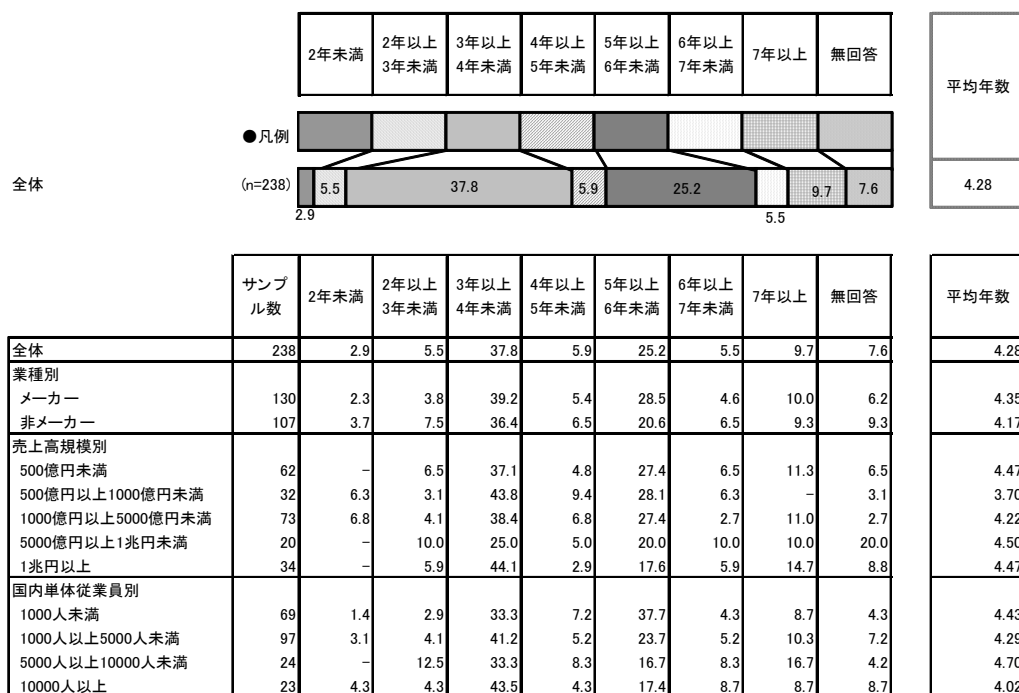
		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上	無回答	平均年数
●凡例								
全体	(n=69)	4.3	14.5	23.2	21.7	13.0	23.2	12.96

	サンプル数	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上15 年未満	15年以上20 年未満	20年以上	無回答	平均年数
全体	69	4.3	14.5	23.2	21.7	13.0	23.2	12.96
業種別								
メーカー	41	4.9	12.2	22.0	22.0	17.1	22.0	13.16
非メーカー	28	3.6	17.9	25.0	21.4	7.1	25.0	12.67
売上高規模別								
500億円未満	16	-	12.5	31.3	25.0	-	31.3	11.45
500億円以上1000億円未満	7	-	28.6	14.3	-	14.3	42.9	13.50
1000億円以上5000億円未満	27	7.4	18.5	18.5	25.9	18.5	11.1	12.92
5000億円以上1兆円未満	5	-	-	-	20.0	-	80.0	16.00
1兆円以上	13	7.7	7.7	30.8	23.1	23.1	7.7	13.92
国内単体従業員別								
1000人未満	19	-	21.1	26.3	31.6	-	21.1	11.53
1000人以上5000人未満	34	2.9	11.8	17.6	17.6	20.6	29.4	14.42
5000人以上10000人未満	7	14.3	-	28.6	42.9	14.3	-	13.57
10000人以上	5	-	20.0	40.0	-	20.0	20.0	12.75

SQ15-1. 従業員のキャリアパスにおいて、新卒入社者の場合、管理職へのコースと専門職層（自分の専門性で会社に貢献していく働き方）へのコースが分かれるのは入社後何年目ぐらいですか。（実数を記入）

- 若手が独り立ちしたと認められるようになるまでに必要な期間は、平均で4.28年である。
- 業種別では、メーカーで4.35年、非メーカーで4.17年である。
- 売上高規模別、国内単体従業員別での傾向はみられず、概ね4.0～4.5年である。

Q16. 独り立ちするまでの期間



Q16. 貴社において、若手（大卒で新卒入社）が独り立ちしたと周囲に認められるようになるまでに必要な期間は現状どのくらいですか。（実数を記入）

- 若手間で昇給・昇格に差がつき始める時期は、平均で5.09年である。
- 業種別では、メーカーで5.44年、非メーカーで4.61年であり、メーカーの方が遅い。
- 売上高規模別では、売上高規模が大きいほど、差がつきはじめる時期が遅い。
- 国内単体従業員別では、はっきりとした傾向はみられない。

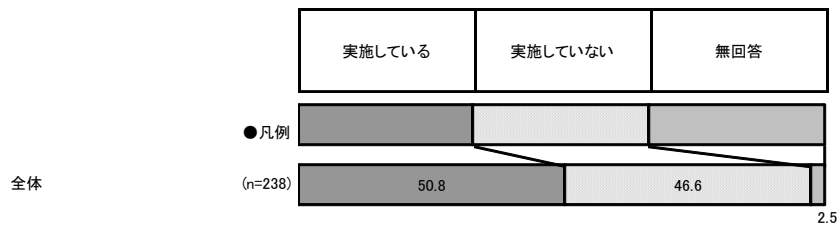
Q17. 昇給・昇格で差がつき始める時期

		2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 8年未満	8年以上 10年未満	10年以上	無回答	平均年数
全体 (n=238)	●凡例									
		3.8	9.2	23.9	11.8	23.9	8.0	12.2	7.1	5.09
	サンプル数	2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 8年未満	8年以上 10年未満	10年以上	無回答	平均年数
全体	238	3.8	9.2	23.9	11.8	23.9	8.0	12.2	7.1	5.09
業種別										
メーカー	130	0.8	10.8	23.8	8.5	25.4	9.2	15.4	6.2	5.44
非メーカー	107	7.5	7.5	24.3	15.9	22.4	5.6	8.4	8.4	4.61
売上高規模別										
500億円未満	62	4.8	6.5	32.3	17.7	24.2	3.2	6.5	4.8	4.54
500億円以上1000億円未満	32	3.1	15.6	31.3	6.3	15.6	9.4	12.5	6.3	4.88
1000億円以上5000億円未満	73	2.7	12.3	21.9	12.3	27.4	6.8	13.7	2.7	5.08
5000億円以上1兆円未満	20	10.0	10.0	20.0	5.0	30.0	5.0	15.0	5.0	5.08
1兆円以上	34	-	5.9	17.6	5.9	23.5	17.6	14.7	14.7	5.93
国内単体従業員別										
1000人未満	69	4.3	8.7	24.6	18.8	21.7	8.7	8.7	4.3	4.74
1000人以上5000人未満	97	1.0	10.3	27.8	9.3	20.6	8.2	15.5	7.2	5.40
5000人以上10000人未満	24	4.2	16.7	8.3	8.3	33.3	-	25.0	4.2	5.52
10000人以上	23	4.3	4.3	26.1	8.7	30.4	17.4	4.3	4.3	5.05

Q17. (大卒で新卒入社した)若手間で昇給・昇格に差がつき始める時期はどれくらいですか。(実数を記入)

- ジョブローテーション制度を実施している企業は50.8%である。
- 業種別、売上高規模別、国内単体従業員別でははっきりとした違いはみられない。

Q18. ジョブローテーション制度の有無

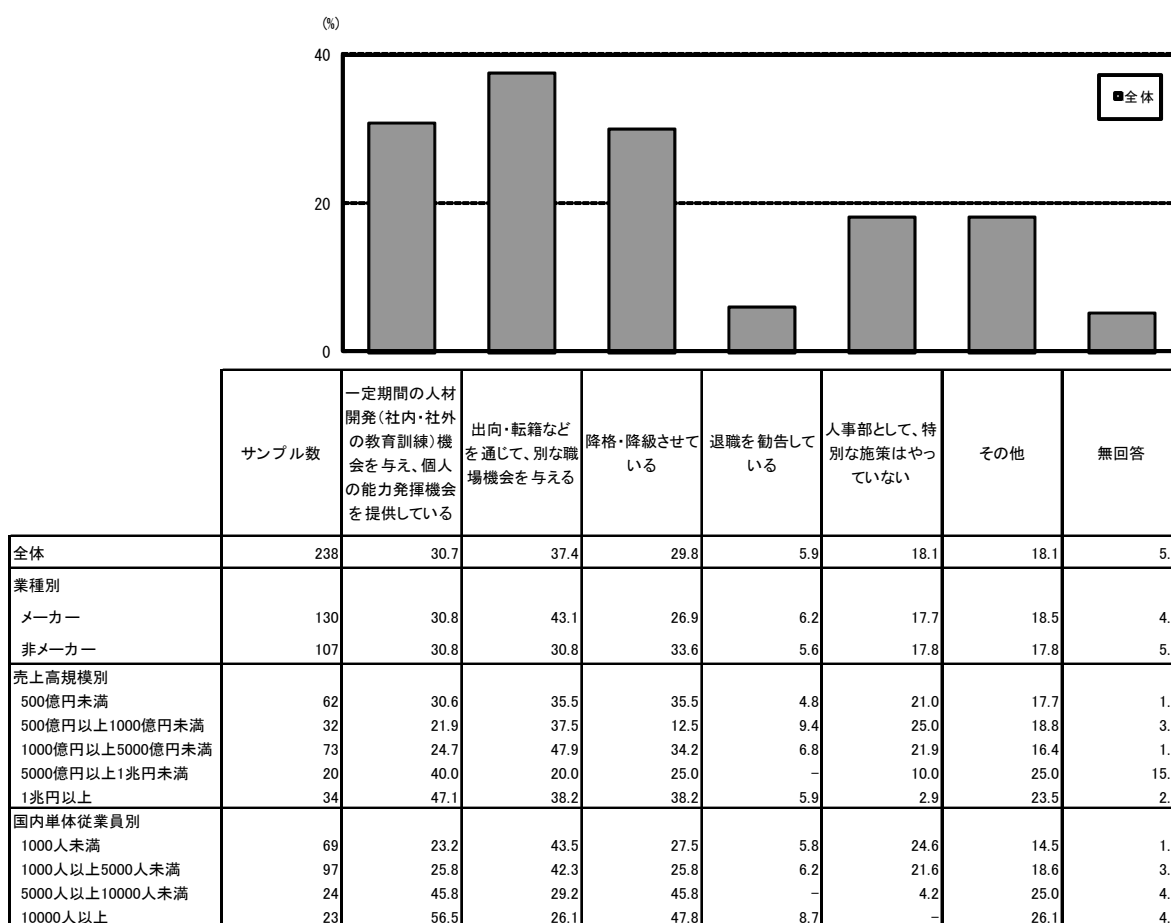


	サンプル数	実施している	実施していない	無回答
全体	238	50.8	46.6	2.5
業種別				
メーカー	130	49.2	49.2	1.5
非メーカー	107	52.3	43.9	3.7
売上高規模別				
500億円未満	62	38.7	59.7	1.6
500億円以上1000億円未満	32	40.6	59.4	-
1000億円以上5000億円未満	73	56.2	43.8	-
5000億円以上1兆円未満	20	50.0	45.0	5.0
1兆円以上	34	70.6	26.5	2.9
国内単体従業員別				
1000人未満	69	42.0	56.5	1.4
1000人以上5000人未満	97	51.5	48.5	-
5000人以上10000人未満	24	66.7	29.2	4.2
10000人以上	23	56.5	43.5	-

Q18. 貴社において、新人から管理職になるまでに、ジョブローテーション（複数の部署や職種を経験させること）を、人事上の施策として、実施していますか。（ひとつに○）

- 業績が低迷している社員への対処方法として最も多いのは「出向・転籍などを通じて、別な職場機会を与える」で37.4%である。
- 次いで「一定期間の人材開発機会を与え、個人の能力発揮機会を提供している」の30.7%となっている。
- 業種別では、メーカーでは、出向・転籍が43.1%、非メーカーでは降格・降級が33.6%である。
- 売上高規模別では、売上高が多いほど、一定期間の人材開発機会を与える割合が高くなる。
- 国内単体従業員別では、従業員規模が大きいほど、一定期間の人材開発機会を与える割合が高くなる。

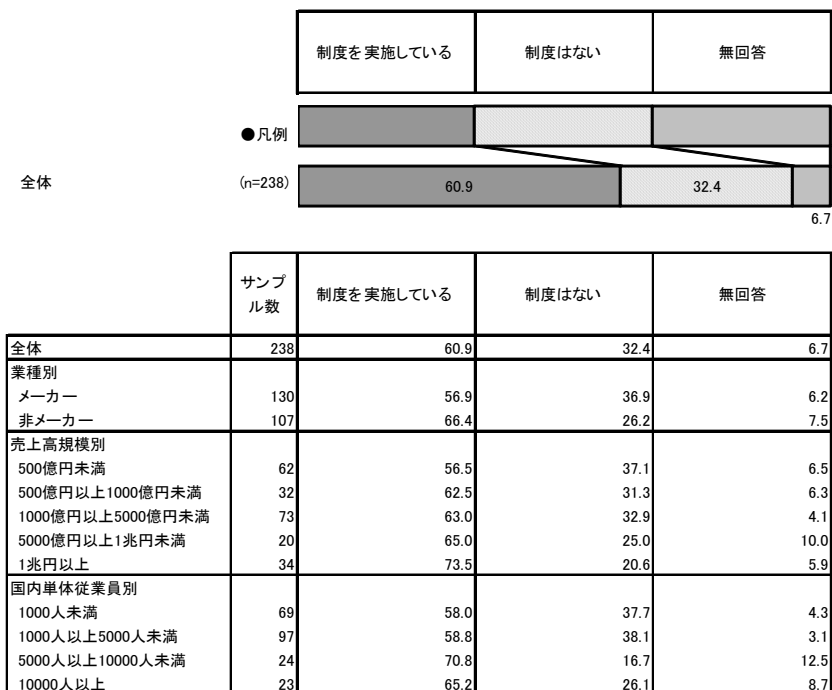
Q19. 業績が低迷している社員への対処



Q19. 長期にわたって業績が低迷している社員に対して、基本的にどのような対処をすることが多いですか。実態に近いものをお答えください。(いくつでも○)

- 自己申告制度を実施している企業は60.9%である。
- 業種別では、非メーカーの方が、制度を実施している割合が高い。
- 売上高規模別では、売上高規模が大きいほど、制度を実施している割合が高い。
- 国内単体従業員別では、はっきりとした傾向はみられない。

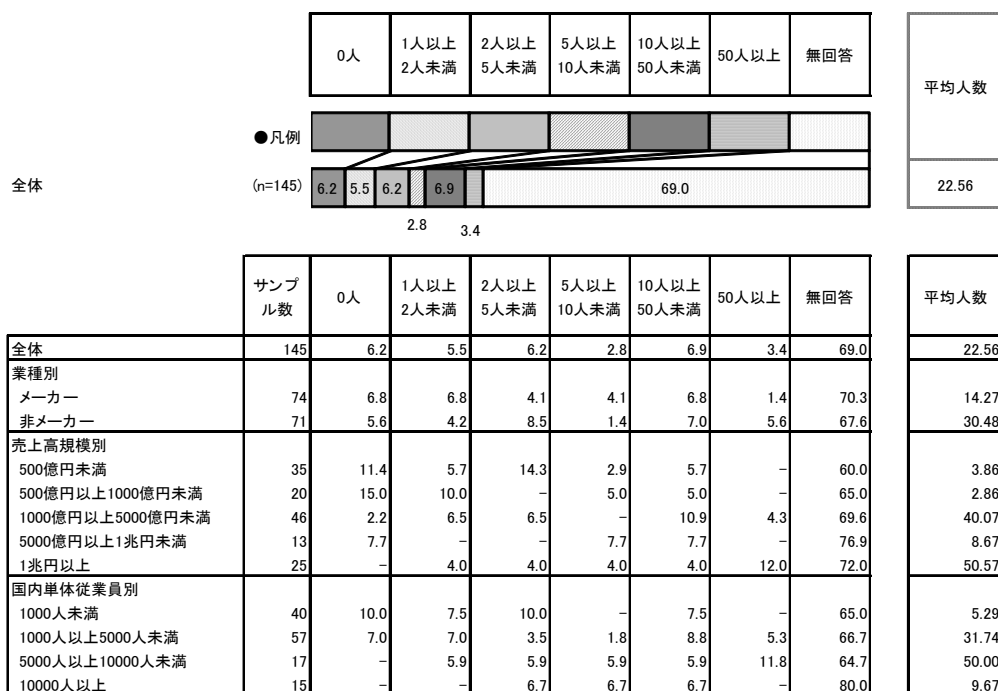
Q20-1-1. 自己申告



Q20. 貴社では、自己申告制度や社内公募制度を実施していますか。実施している場合、昨年度、自己申告や社内公募を利用して異動した人は何人いましたか。（あてはまるものひとつに○、「実施している」の回答のとき人数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 約4分の1の企業が、昨年度、自己申告制度を利用して異動した人が1人以上いる、と回答している。
- 業種別では、メーカーの平均が14.17人、非メーカーは30.48人である。
- 売上高規模別では、1兆円以上の企業で最も多く、50.57人である。
- 国内単体従業員別では、5000人以上10000人未満の企業で最も多く、50.00人である。

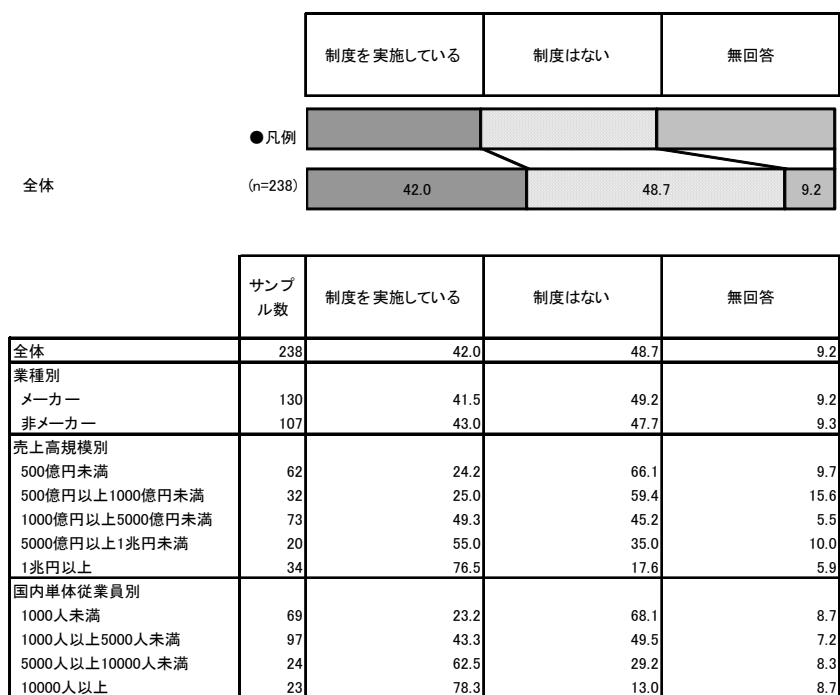
Q20-1-2. 自己申告人数



Q20. 貴社では、自己申告制度や社内公募制度を実施していますか。実施している場合、昨年度、自己申告や社内公募を利用して異動した人は何人いましたか。(あてはまるものひとつに○、「実施している」の回答のとき人数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 社内公募制度を実施している企業は42.0%である。
- 業種別では、メーカーで制度を実施している割合は41.5%、非メーカーは43.0%である。
- 売上高規模別では、売上高規模が大きいほど、制度を実施している割合が高い。
- 国内単体従業員別では、従業員規模が大きいほど、制度を実施している割合が高い。

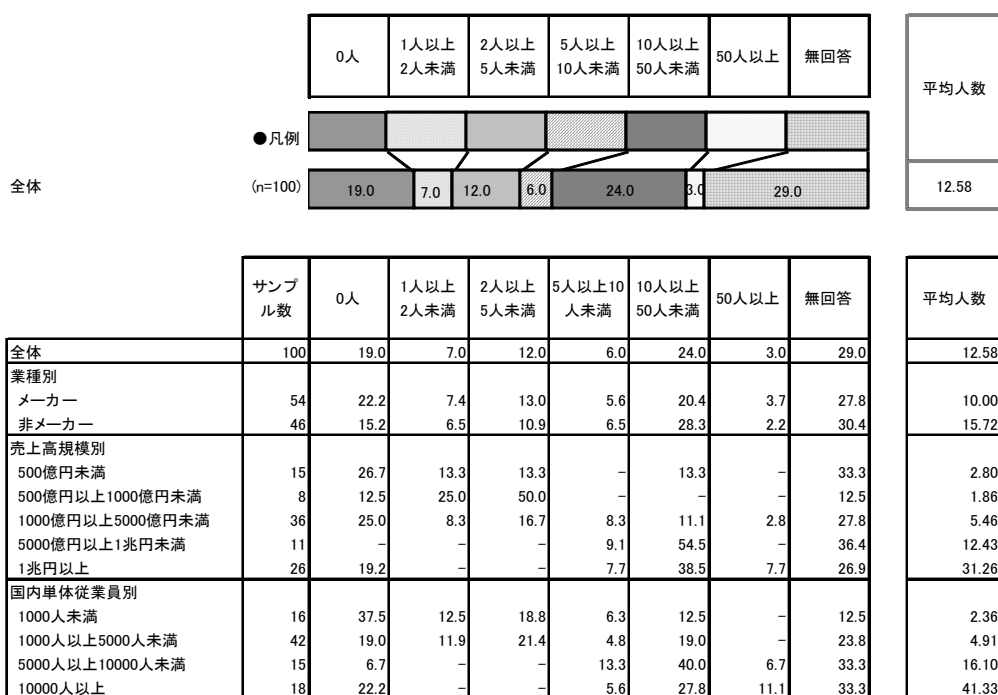
Q20-2-1. 社内公募



Q20. 貴社では、自己申告制度や社内公募制度を実施していますか。実施している場合、昨年度、自己申告や社内公募を利用して異動した人は何人いましたか。（あてはまるものひとつに○、「実施している」の回答のとき人数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 昨年度、社内公募制度を利用して異動した人が1人以上いる、と回答した企業は52.0%である。
- 業種別では、メーカーの平均が10.00人、非メーカーの平均は15.72人である。
- 売上高規模や国内単体従業員規模が大きいほど、社内公募を利用した人数が多い。

Q20-2-2. 社内公募人数



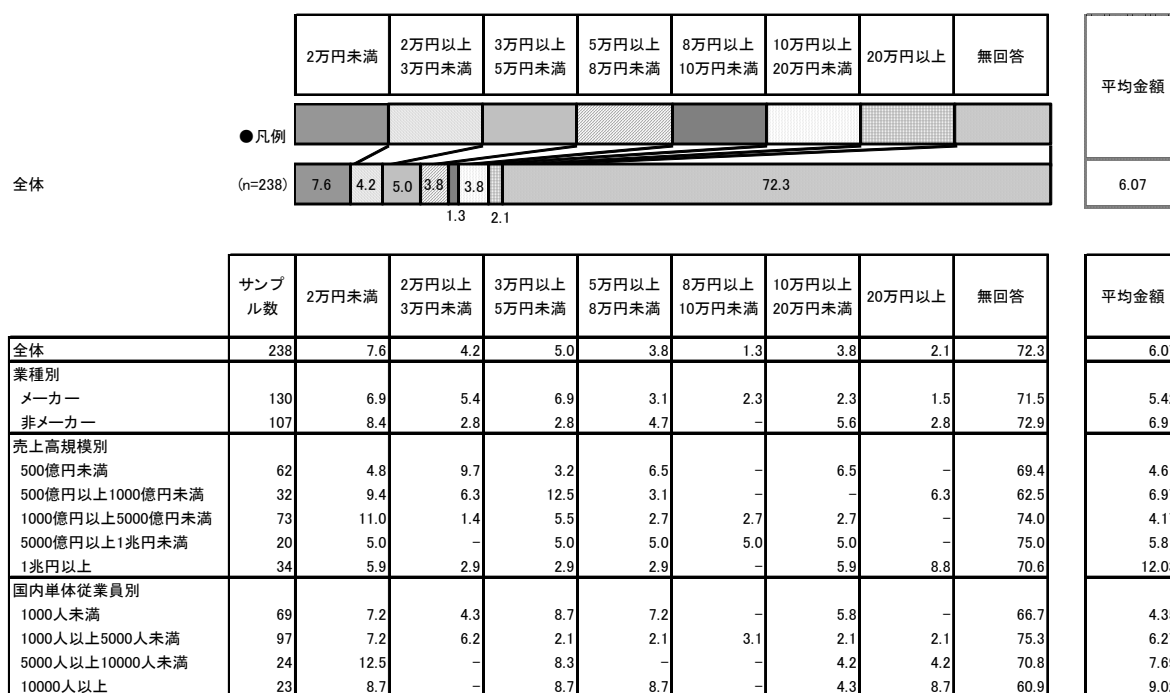
Q20. 貴社では、自己申告制度や社内公募制度を実施していますか。実施している場合、昨年度、自己申告や社内公募を利用して異動した人は何人いましたか。（あてはまるものひとつに○、「実施している」の回答のとき人数を記入、わからない場合はNを記入ください）

第3章

能力開発・キャリア支援

- 一般社員の能力開発費用の平均金額は年間で6.07万円である。
- 業種別では、メーカーの平均金額は5.42万円、非メーカーの平均金額は6.91万円である。
- 国内単体従業員規模が大きいほど、能力開発費用の平均金額が高い。

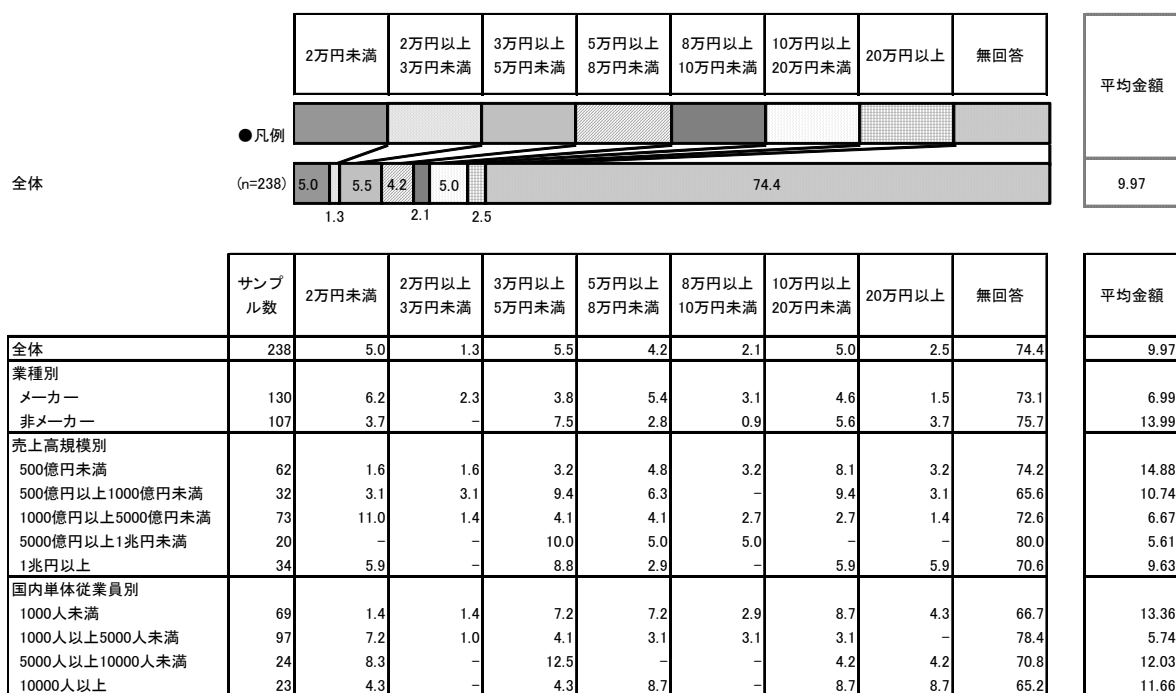
Q21. 能力開発費用：一般社員



Q21. 貴社では、過去1年間に、従業員の能力開発にどの程度の投資（人件費を除いた、直接経費）を行っていますか。一人当たりの予算額を階層別にお教えてください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 中間管理職（課長相当以上）の能力開発費用の平均金額は年間で9.97万円である。
- 業種別では、非メーカーの平均金額は13.99万円である。
- 売上高規模別では、売上高500億円未満が最も高く、14.88万円である。
- 国内単体従業員別では、はっきりとした傾向はみられない。

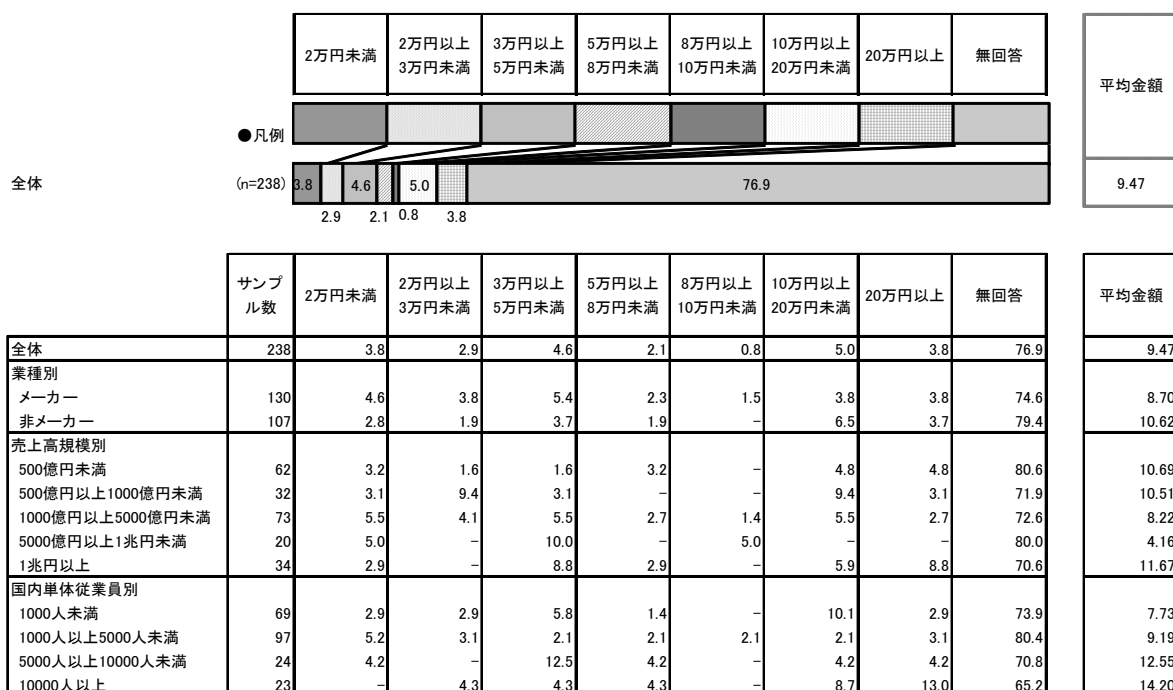
Q21. 能力開発費用：中間管理職（課長相当以上）



Q21. 貴社では、過去1年間に、従業員の能力開発にどの程度の投資（人件費を除いた、直接経費）を行っていますか。一人当たりの予算額を階層別にお教えください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 上級管理職(部長相当以上)の能力開発費用の平均金額は年間で9.47万円である。
- 業種別では、非メーカーの方が高く、10.82万円である。
- 売上高規模別では、はっきりした傾向はみられない。
- 国内単体従業員別では、従業員規模が大きいほど、能力開発費用が多い。従業員10000人以上では、平均金額が14.20万円である。

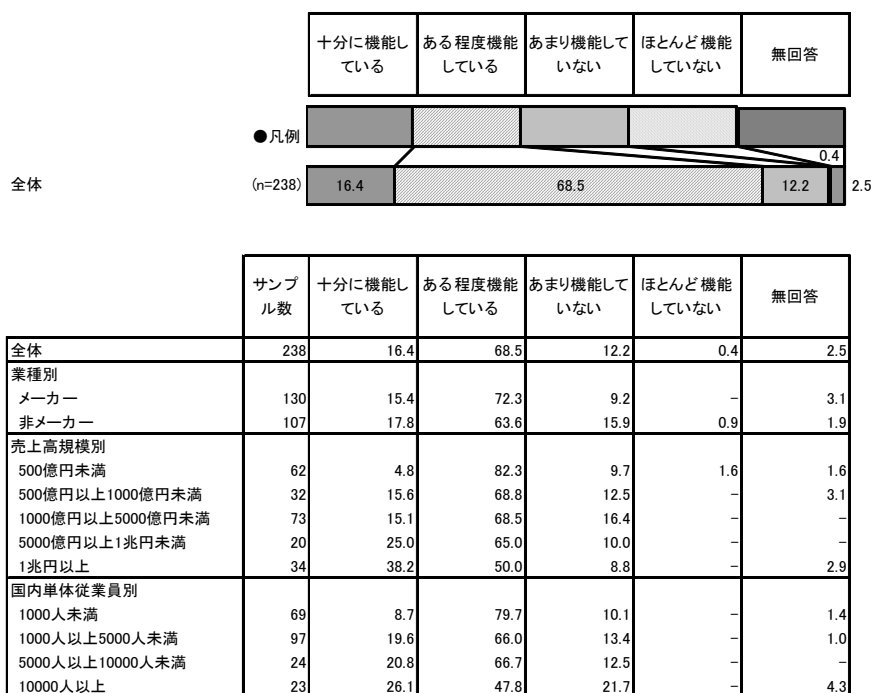
Q21. 能力開発費用:上級管理職(部長相当以上)



Q21. 貴社では、過去1年間に、従業員の能力開発にどの程度の投資(人件費を除いた、直接経費)を行っていますか。一人当たりの予算額を階層別にお教えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- オン・ザ・ジョブ・トレーニングが「十分に機能している」「ある程度機能している」企業は合わせて84.9%である。
- 業種別では、非メーカーでは、あまり機能していない割合が、メーカーに比べて高い。
- 売上高規模別では、売上高が大きいほど、十分に機能しているという回答割合が高い。
- 国内単体従業員別では、従業員10000人以上の企業では、十分に機能している割合が26.1%と高い一方、あまり機能していない割合も21.7%と高い。

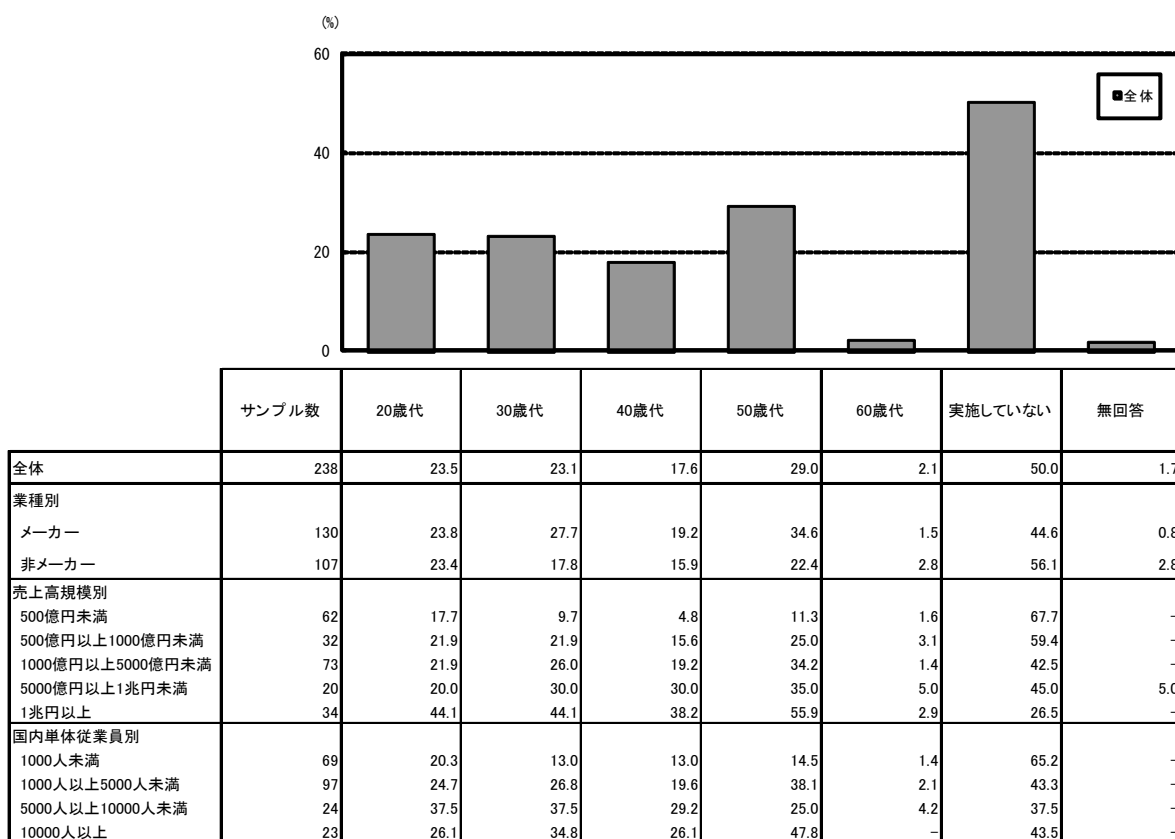
Q22. オン・ザ・ジョブ・トレーニング



Q22. 貴社において、オン・ザ・ジョブ・トレーニング (OJT) は十分に機能していますか。(ひとつに○)

- キャリアデザイン研修を20歳代で実施している企業は23.5%である。
- 半数の企業はキャリアデザイン研修を実施していないと回答している。
- 業種別では、メーカー、非メーカーともに、実施時期は50歳代が多い。
- 売上高規模別では、売上高規模が大きくなるほど、実施している割合が高くなる。

Q24. キャリアデザイン研修を実施する時期



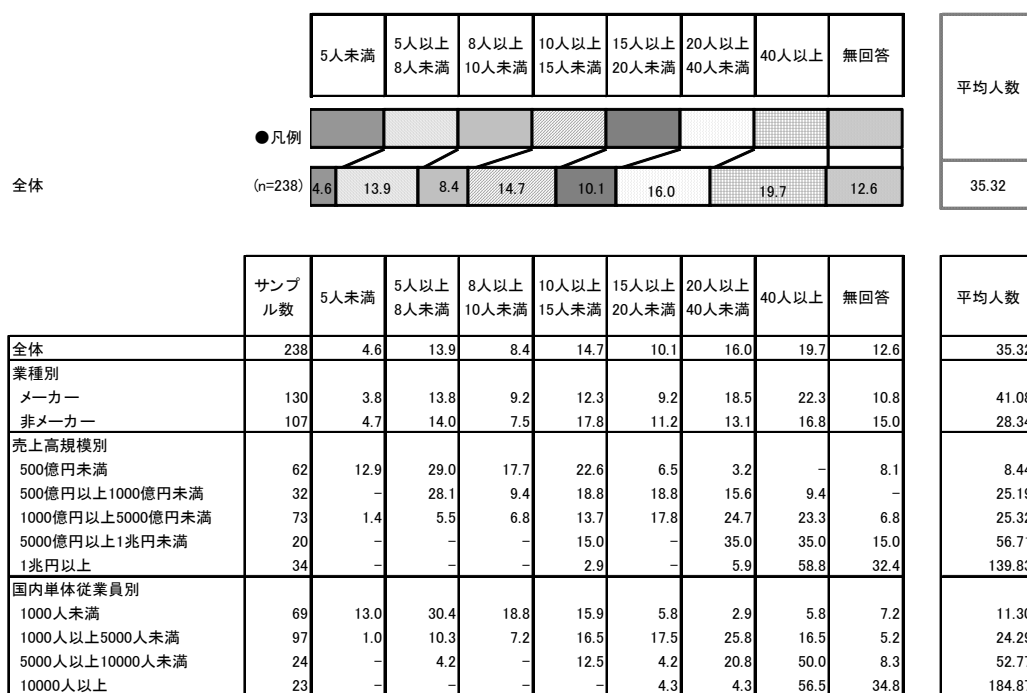
Q24. 貴社では、従業員に対して、キャリアデザイン研修を実施していますか。それは、どのようなタイミングで実施していますか。実施している年齢階層にあてはまるものすべてをお答えください（あてはまるものいくつでも○）

第4章

人事の組織体制・課題

- 本社人事部門の正社員数の平均は35.32人である。
- 業種別では、メーカーの平均が41.08人、非メーカーは28.34人である。
- 売上高規模別では、売上高500億円未満の企業で8.44人である。
- 国内単体従業員別では、従業員10000人以上の企業で184.87人である。

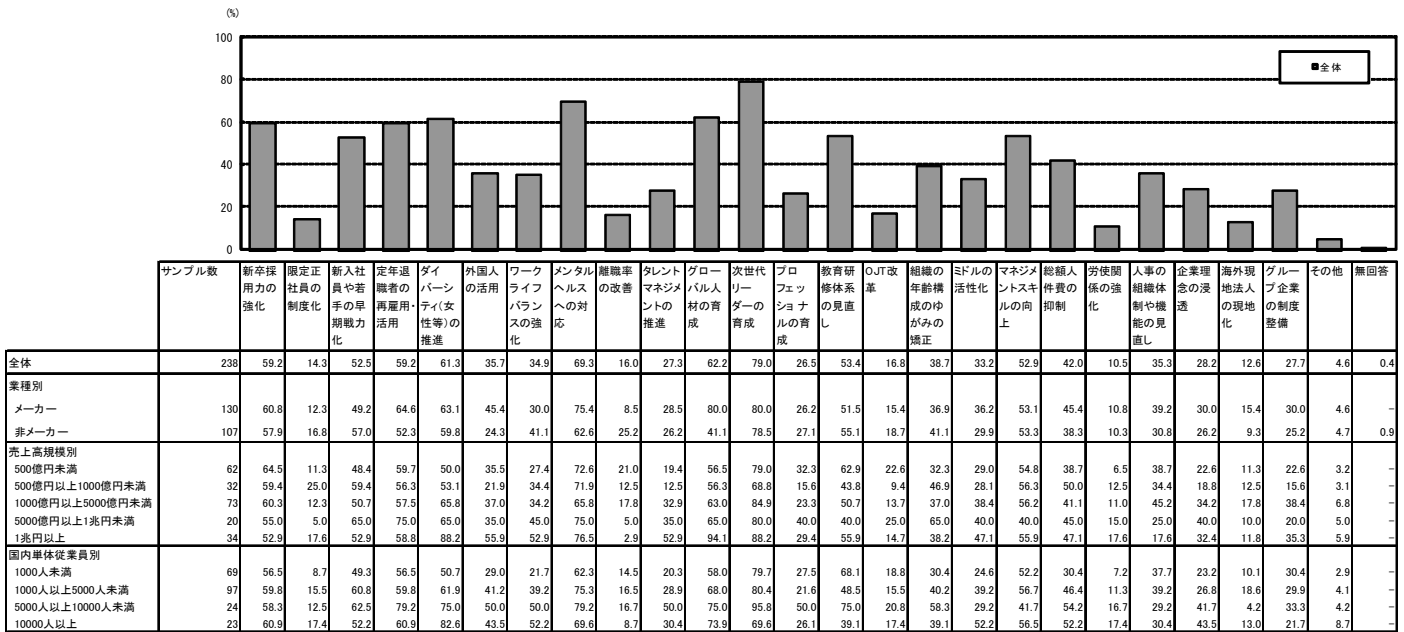
Q25. 本社人事部門の正社員数



Q25. 本社人事部門（事業部・グループ関連会社人事への出向者すべて含む）の正社員は何名程度いますか。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 現在認識されている人事課題で最も多いのは「次世代リーダーの育成」で79.0%である。
- 次いで、「メンタルヘルスへの対応」(69.3%)、「グローバル人材の育成」(62.2%)となっている。
- 業種別にみると、メーカーではグローバル人材の育成、海外現地法人の現地化、非メーカーでは、離職率の改善、ワークライフバランスの強化の回答割合が相対的に高い。

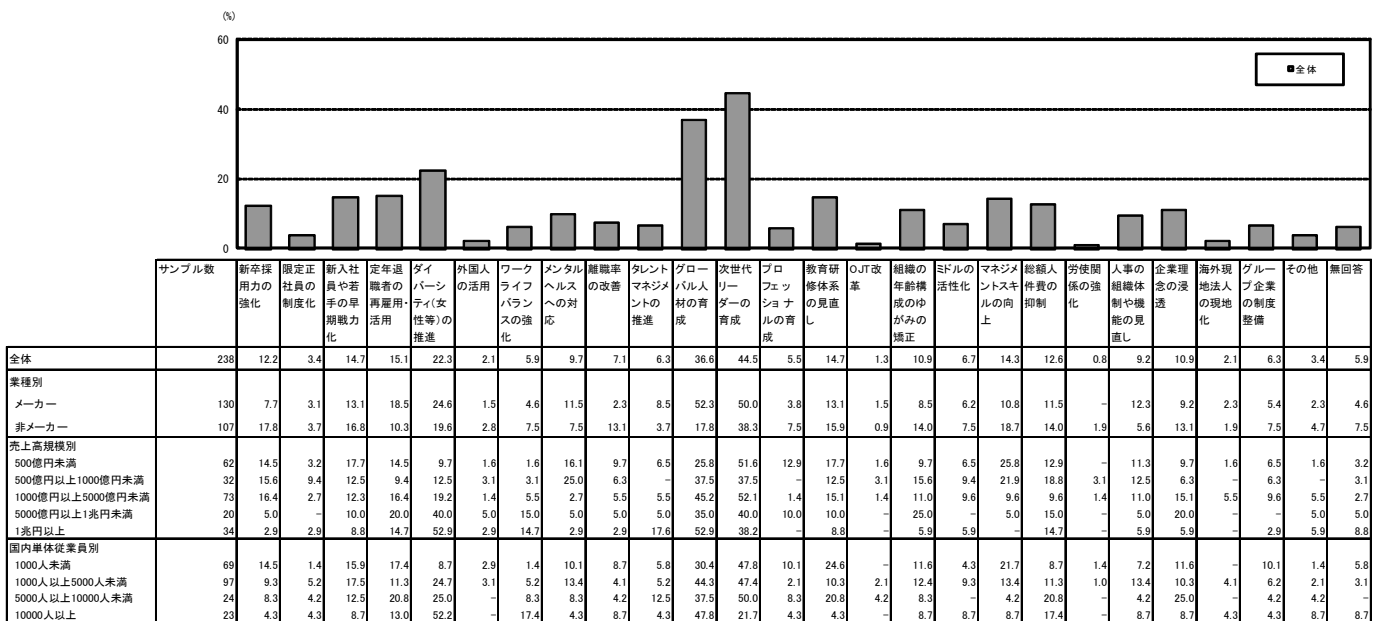
Q26. 現在認識されている人事課題



Q26. 人事課題の中から、現在貴社で認識されている課題についてお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- 現在認識されている特に重要な人事課題で、最も多いのは「次世代リーダーの育成」で44.5%である。
- 次いで、「グローバル人材の育成」の36.6%となっている。
- 業種別では、メーカーでは、グローバル人材の育成、次世代リーダーの育成の割合が高く、非メーカーでは、次世代リーダーの育成、新入社員や若手の早期戦力化、新卒採用力の強化の割合が高い。

SQ26-1. 現在認識されている特に重要な人事課題(3つ)



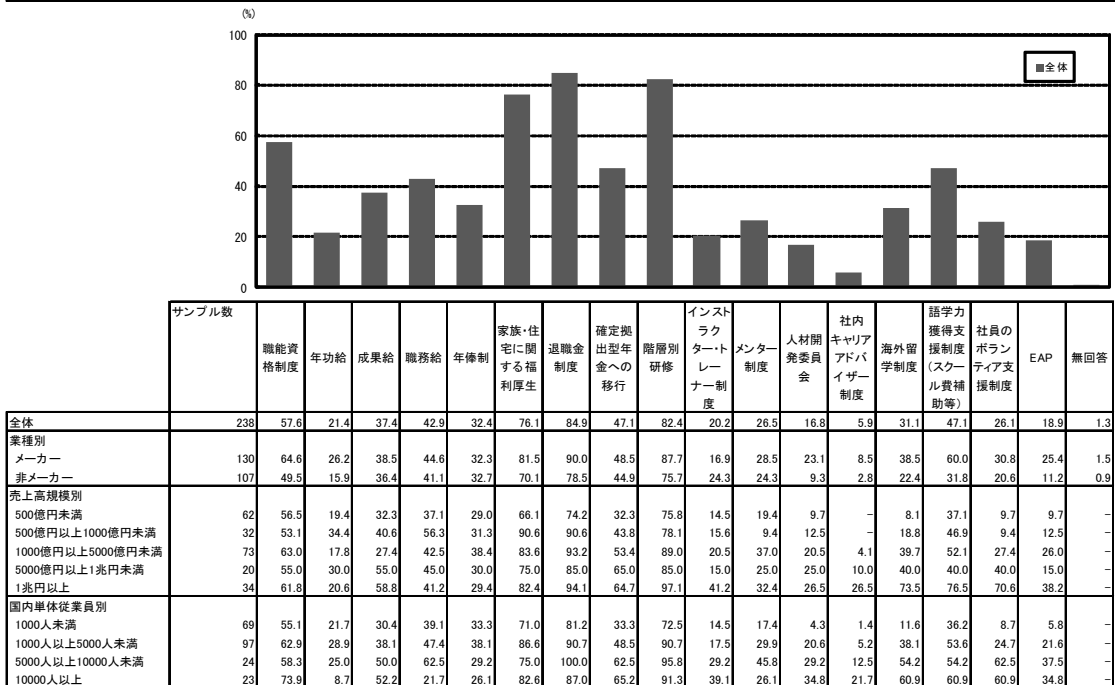
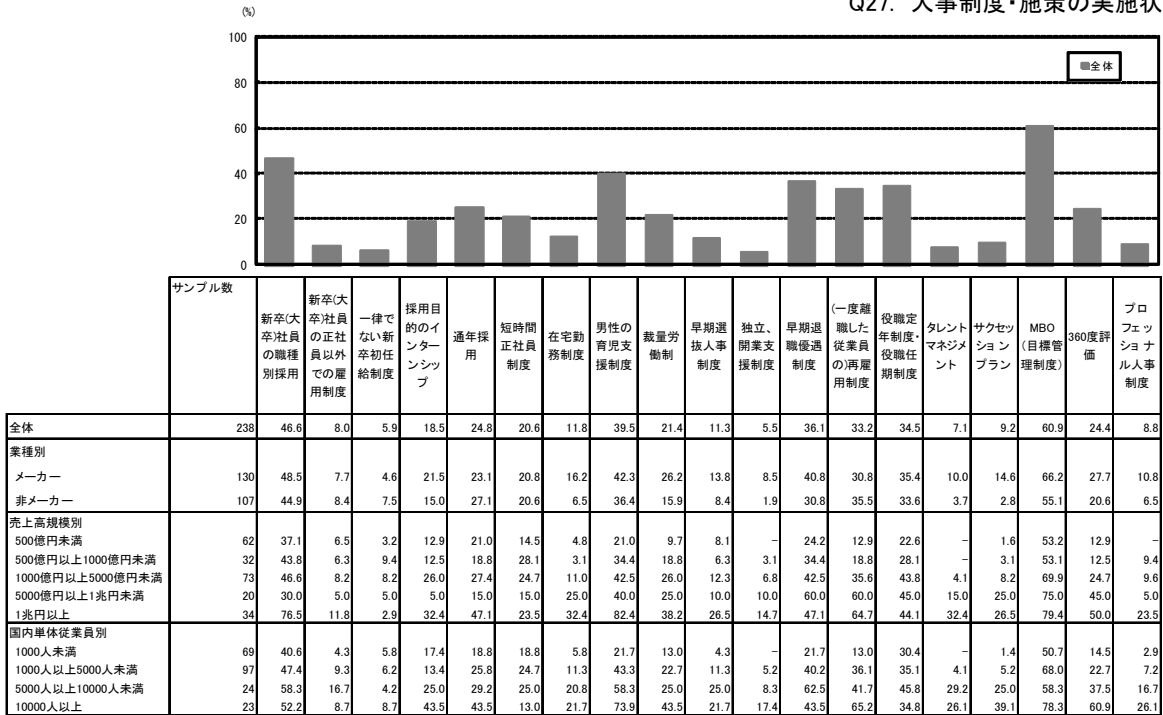
SQ26-1. Q26でお答えいただいた課題のうち、特に重要な課題を3つまで番号でお答えください。(番号を記入)

第5章

人材マネジメント

- 人事制度・施策で最も多いのは「退職金制度」で84.9%の企業が実施している。
- 次いで、「階層別研修」(82.4%)、「家族・住宅に関する福利厚生」(76.1%)となっている。

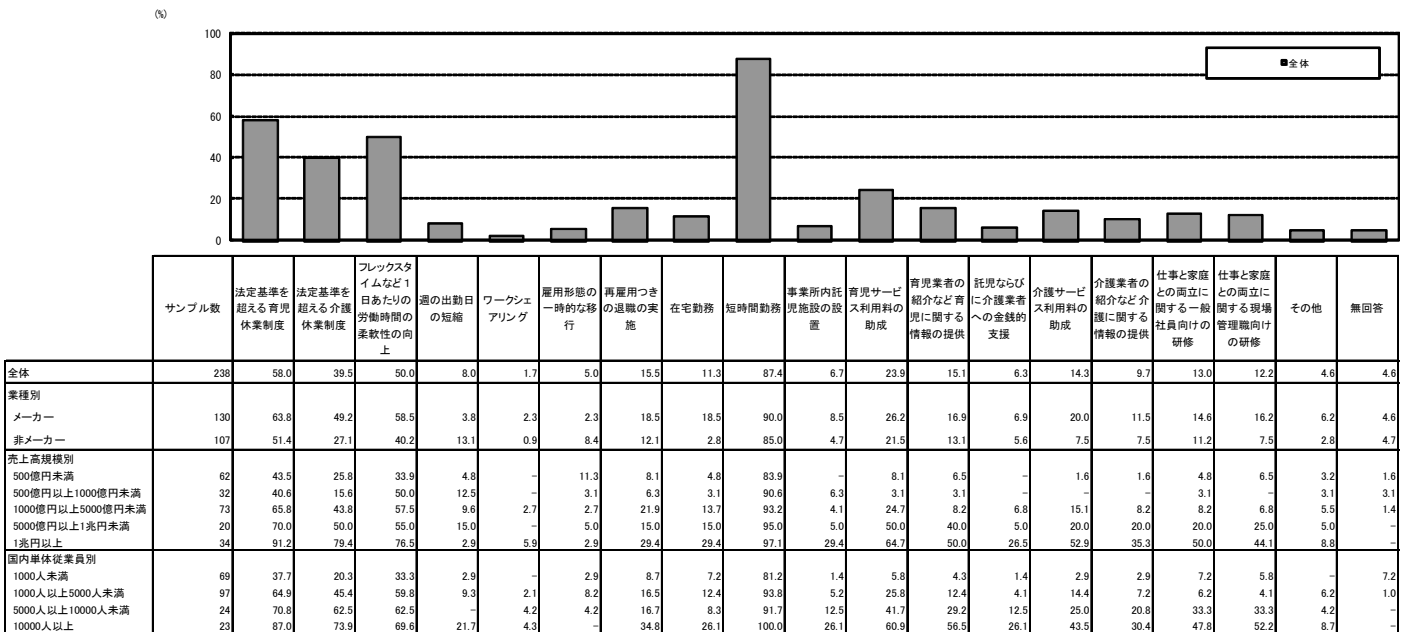
Q27. 人事制度・施策の実施状況



Q27. 貴社の人事制度・施策について、導入し継続的に運用中のものすべてをお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- 出産・育児・介護と仕事の両立支援策としては、「短時間勤務」が最も多く87.4%の企業が実施している。
- 次いで、「法定基準を超える育児休業制度」(58%)「フレックスタイムなど1日あたりの労働時間の柔軟性の向上」(50%)となっている。
- 売上高規模、国内単体従業員規模が大きいほど、支援策の実施割合が総じて高くなる。

Q28. 出産・育児・介護と仕事の両立支援策の実施状況



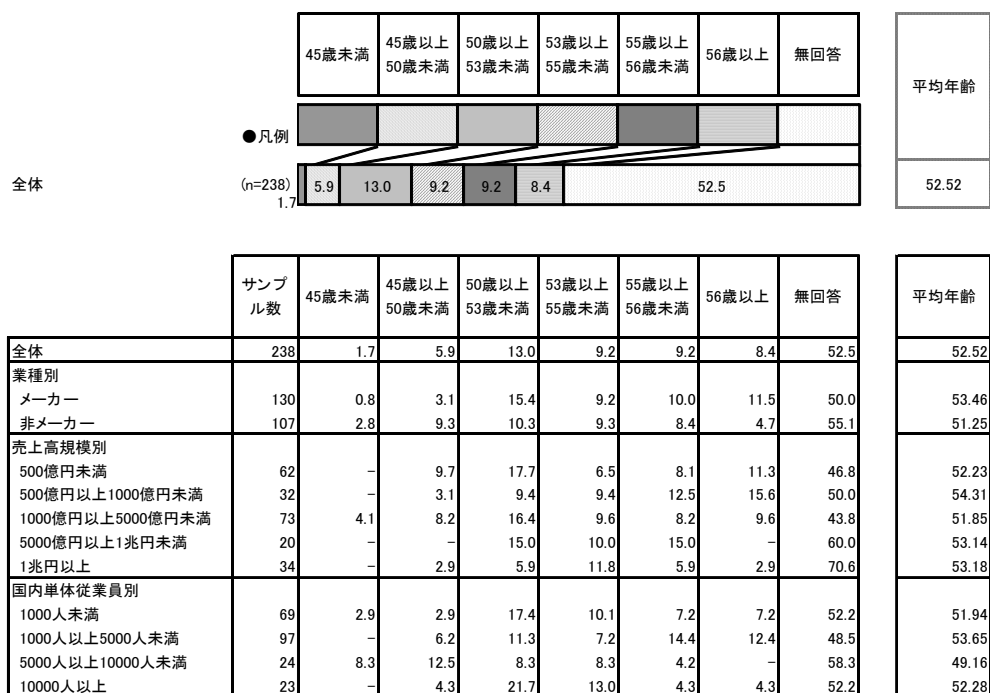
Q28. 貴社では、出産・育児・介護など仕事とそれ以外の生活との両立を促進するために、どのような施策を実施していますか。実施しているものすべてに○をつけてください。(あてはまるものすべてに○)

第6章

次世代リーダー育成への取り組み

- 経営幹部に昇進・昇格する時期の平均年齢は52.52歳である。
- 業種別では、メーカーは53.46歳、非メーカーは51.25歳である。
- 売上高規模別や国内単体従業員別でははっきりした傾向はみられない。

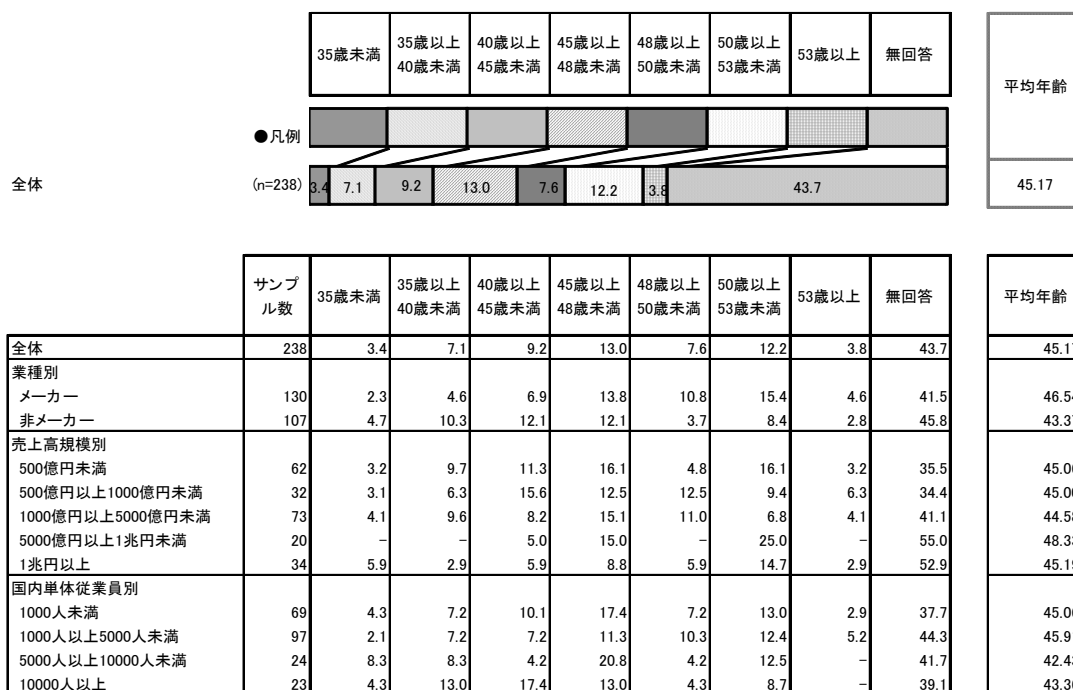
Q29-1. 経営幹部に昇進・昇格する平均的な時期



Q29. 貴社において、経営幹部（取締役、執行役員以上）に昇進・昇格する平均的な時期（年齢）と最年少の実績値（年齢）をご回答ください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 経営幹部に昇進・昇格した最年少の実績値の平均は45.17歳である。
- 業種別では、メーカーでは46.54歳、非メーカーでは43.37歳である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業の平均が45.19歳である。
- 国内単体従業員別では、従業員10000人以上の企業の平均が43.36歳である。

Q29-2. 経営幹部に昇進・昇格した最年少の実績値



Q29. 貴社において、経営幹部（取締役、執行役員以上）に昇進・昇格する平均的な時期（年齢）と最年少の実績値（年齢）をご回答ください。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 次世代リーダーの選抜や育成のための仕組みや制度がある企業は21.0%である。
- 特別の仕組みは無いが、意図的に選抜や育成を行っている企業は20.2%である。
- 業種別にみると、選抜や育成のための仕組みや制度がある割合は、メーカー28.5%、非メーカー12.1%である。
- 売上高規模、国内単体従業員企業が大きいほど、選抜や育成のための仕組みや制度がある割合が高くなる。

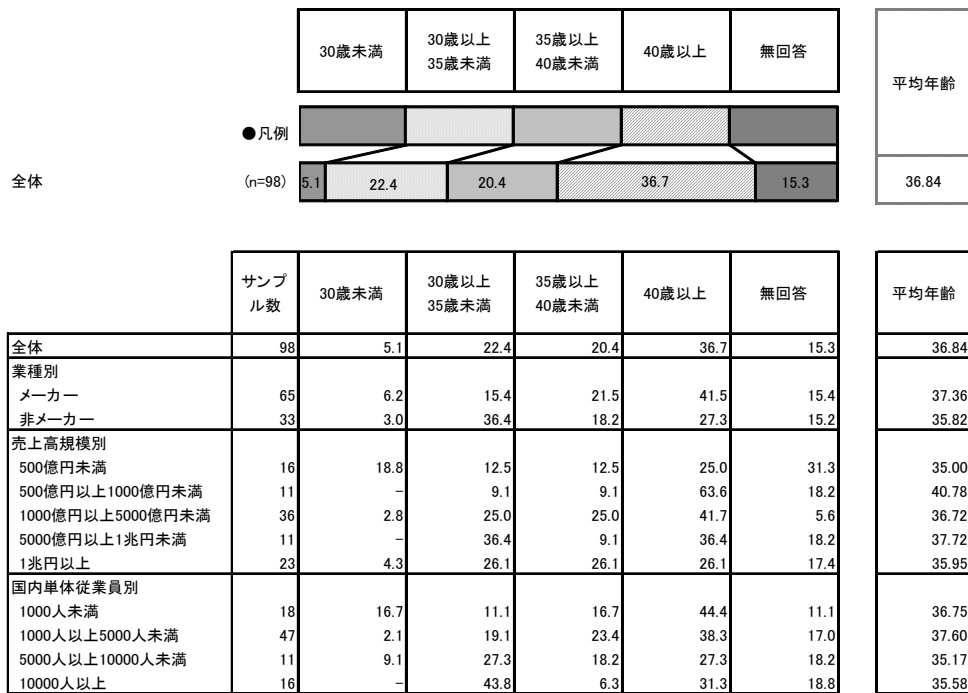
Q30. 次世代リーダー育成プログラムの実施状況

	選抜や育成のための仕組みや制度がある	特別の仕組みは無いが、意図的に選抜や育成を行っている	特別の仕組みも、意識した選抜や育成も行っていないが、将来選抜や育成は行おうと考えている。	特にそのようなことは考えていない。	無回答	
●凡例						
全体 (n=238)	21.0	20.2	31.1	22.3	5.5	
サンプル数	選抜や育成のための仕組みや制度がある	特別の仕組みは無いが、意図的に選抜や育成を行っている	特別の仕組みも、意識した選抜や育成も行っていないが、将来選抜や育成は行おうと考えている。	特にそのようなことは考えていない。	無回答	
全体	238	21.0	20.2	31.1	22.3	5.5
業種別						
メーカー	130	28.5	21.5	30.0	14.6	5.4
非メーカー	107	12.1	18.7	32.7	30.8	5.6
売上高規模別						
500億円未満	62	1.6	24.2	38.7	33.9	1.6
500億円以上1000億円未満	32	12.5	21.9	34.4	31.3	-
1000億円以上5000億円未満	73	27.4	21.9	35.6	12.3	2.7
5000億円以上1兆円未満	20	40.0	15.0	20.0	15.0	10.0
1兆円以上	34	50.0	17.6	14.7	11.8	5.9
国内単体従業員別						
1000人未満	69	1.4	24.6	39.1	33.3	1.4
1000人以上5000人未満	97	23.7	24.7	30.9	16.5	4.1
5000人以上10000人未満	24	29.2	16.7	29.2	25.0	-
10000人以上	23	65.2	4.3	17.4	8.7	4.3

Q30. 貴社では、次世代リーダーの候補を早期に選抜して育成する仕組みがありますか。（ひとつに○）

- 次世代リーダー育成プログラムの対象年齢の平均は36.84歳である。
- 業種別では、メーカーが37.36歳、非メーカーが35.82歳である。
- 売上高規模別や国内単体従業員規模別では、はっきりした傾向がみられない。

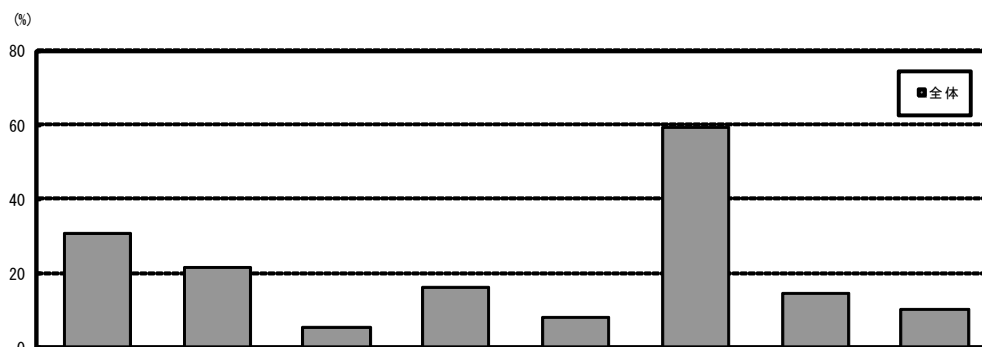
SQ30-1. 次世代リーダー育成プログラムの対象年齢:平均年齢



SQ30-1. 選抜が行われる年齢は、新卒で入社した社員の場合、何歳くらいですか。（実数を記入）

- 次世代リーダー育成プログラムに組み込まれている仕組みで最も多いのは「MBAやExecutive研修」で59.2%となっている。
- 次いで、「海外へ派遣」が30.6%である。
- 業種別にみると、メーカーでは、「海外へ派遣」が多く、非メーカーでは「新事業の立ち上げ」が多い。
- 売上高規模別や国内単体従業員別では、あまり違いがみられない。

SQ30-2. 次世代リーダー育成プログラムに組み込まれている仕組み

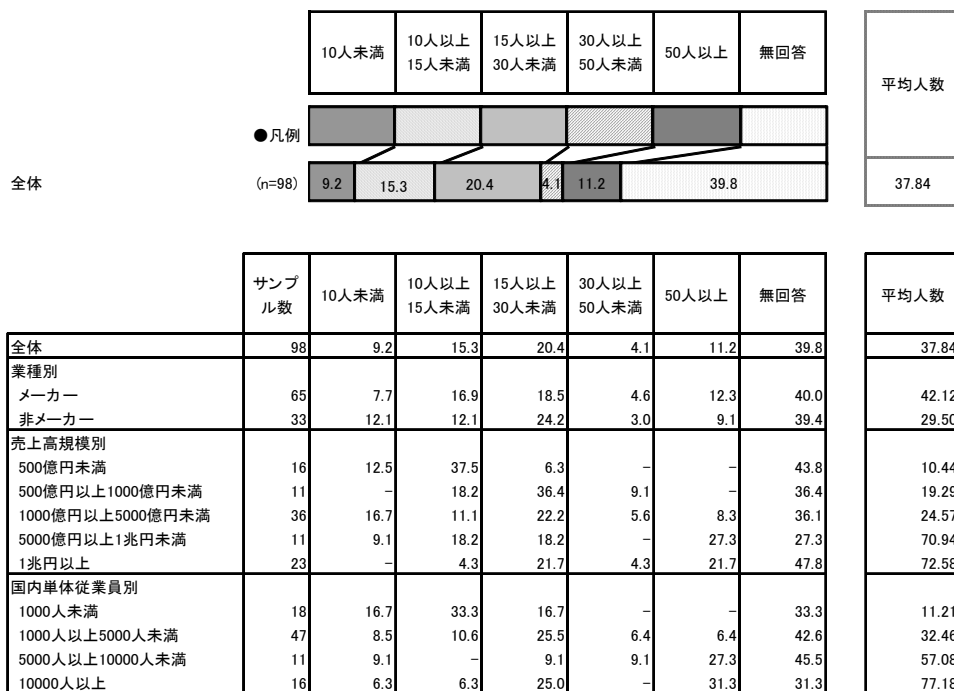


	サンプル数	海外へ派遣	子会社へ派遣	グループ外会社へ派遣	新事業の立ち上げ	不振事業の再生	MBAやExecutive研修	その他	無回答
全体	98	30.6	21.4	5.1	16.3	8.2	59.2	14.3	10.2
業種別									
メーカー	65	38.5	23.1	6.2	12.3	9.2	66.2	12.3	9.2
非メーカー	33	15.2	18.2	3.0	24.2	6.1	45.5	18.2	12.1
売上高規模別									
500億円未満	16	25.0	18.8	-	18.8	6.3	43.8	12.5	25.0
500億円以上1000億円未満	11	27.3	36.4	9.1	27.3	18.2	63.6	-	-
1000億円以上5000億円未満	36	33.3	19.4	11.1	16.7	8.3	55.6	8.3	13.9
5000億円以上1兆円未満	11	18.2	18.2	-	-	-	81.8	27.3	-
1兆円以上	23	39.1	21.7	-	17.4	8.7	60.9	26.1	4.3
国内単体従業員別									
1000人未満	18	16.7	22.2	5.6	22.2	16.7	55.6	11.1	11.1
1000人以上5000人未満	47	36.2	21.3	4.3	17.0	6.4	57.4	8.5	12.8
5000人以上10000人未満	11	36.4	9.1	9.1	-	-	54.5	45.5	9.1
10000人以上	16	25.0	18.8	6.3	25.0	12.5	68.8	18.8	-

SQ30-2. 貴社の次世代リーダー育成プログラムに組み込まれている仕組みをすべてお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- 単体の次世代リーダー育成プログラムの年間対象人数は平均で37.84人である。
- 業種別では、メーカーの平均が42.12人、非メーカーの平均が29.50人である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業で、72.58人である。
- 国内単体従業員別では、従業員数10000人以上の企業で、77.18人である。

SQ30-3-1. 次世代リーダー育成プログラムの年間対象人数: 単体



SQ30-3. 現行の(上記の)次世代リーダー育成プログラムの対象になるのは、単体、および、グローバルを含む貴社グループ全体で、年間何人くらいですか。そのうち、女性は何人ですか。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 単体の次世代リーダー育成プログラムの対象となる女性の平均人数は3.35人である。
- 業種別では、メーカーが3.85人、非メーカーが2.45人である。
- 売上高規模や国内単体従業員規模が大きいほど、次世代リーダー育成プログラムの対象となる女性の平均人数は増えるが、規模の大きさの増え方ほどには大きくない。

SQ30-3-2. 次世代リーダー育成プログラムの年間対象人数：単体のうち女性

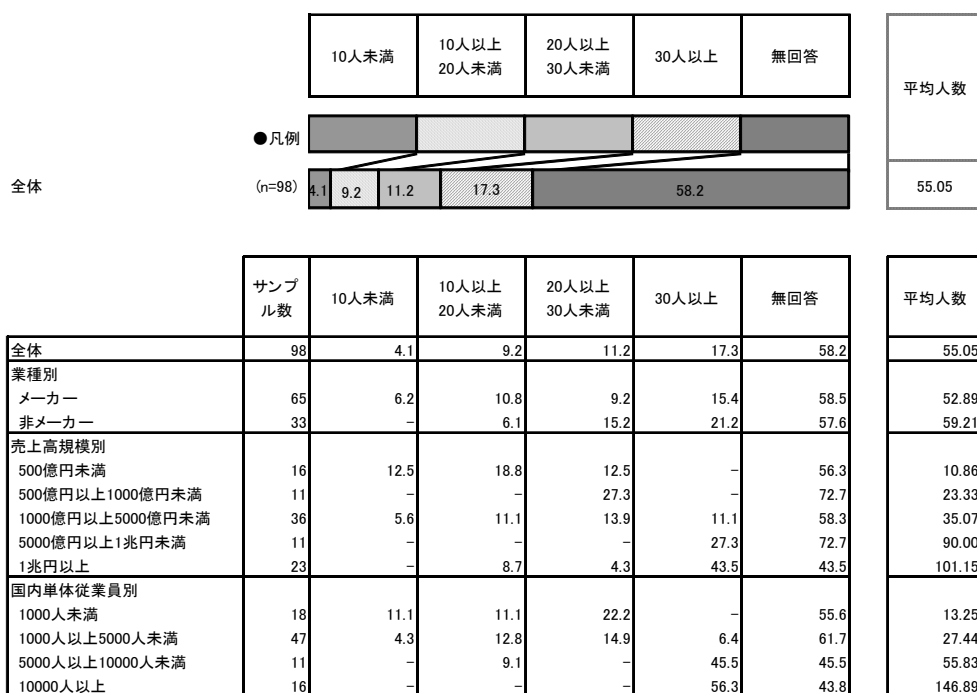
	0人	1人	2人以上 5人未満	5人以上	無回答	平均人数
●凡例						
全体 (n=98)	20.4	13.3	13.3	10.2	42.9	3.35

	サンプル数	0人	1人	2人以上 5人未満	5人以上	無回答	平均人数
全体	98	20.4	13.3	13.3	10.2	42.9	3.35
業種別							
メーカー	65	18.5	16.9	12.3	7.7	44.6	3.85
非メーカー	33	24.2	6.1	15.2	15.2	39.4	2.45
売上高規模別							
500億円未満	16	25.0	12.5	6.3	-	56.3	0.57
500億円以上1000億円未満	11	54.5	9.1	18.2	-	18.2	0.67
1000億円以上5000億円未満	36	22.2	16.7	13.9	5.6	41.7	3.50
5000億円以上1兆円未満	11	9.1	18.2	18.2	9.1	45.5	6.33
1兆円以上	23	4.3	8.7	13.0	30.4	43.5	5.08
国内単体従業員別							
1000人未満	18	27.8	11.1	11.1	11.1	38.9	2.45
1000人以上5000人未満	47	25.5	14.9	12.8	2.1	44.7	2.50
5000人以上10000人未満	11	9.1	9.1	-	27.3	54.5	5.80
10000人以上	16	12.5	12.5	18.8	25.0	31.3	5.64

SQ30-3. 現行の（上記の）次世代リーダー育成プログラムの対象になるのは、単体、および、グローバルを含む貴社グループ全体で、年間何人くらいですか。そのうち、女性は何人ですか。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 次世代リーダー育成プログラムの年間対象人数はグループ全体の平均で55.05人である。
- 業種別では、メーカーが52.89人、非メーカーが59.21人である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業で平均101.15人である。
- 国内単体従業員別では、従業員数10000人以上の企業で平均146.89人である。

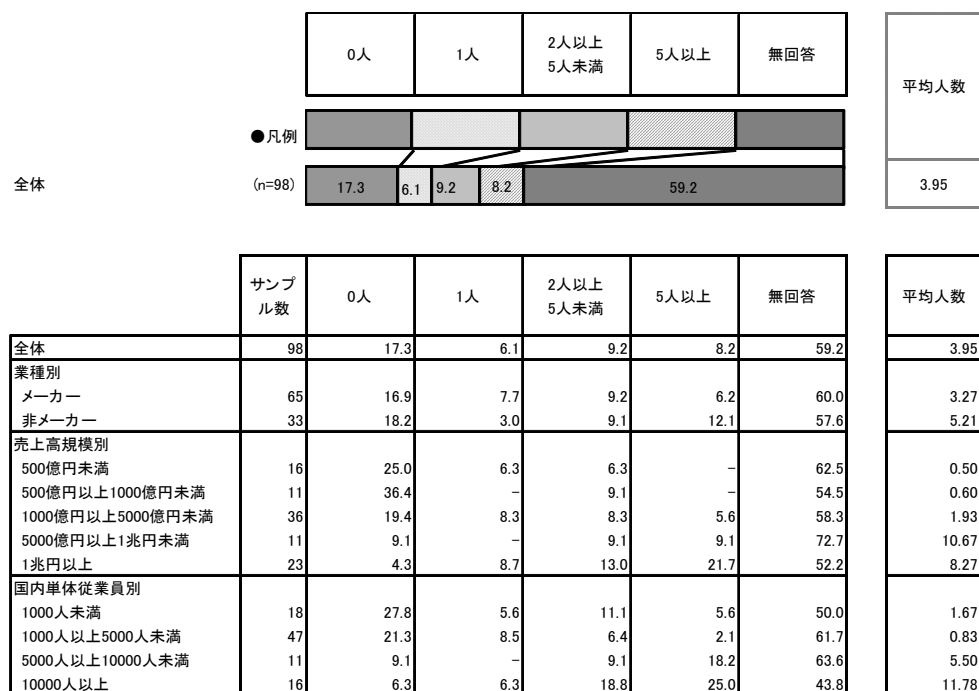
SQ30-3-3. 次世代リーダー育成プログラムの年間対象人数:グループ全体



SQ30-3. 現行の（上記の）次世代リーダー育成プログラムの対象になるのは、単体、および、グローバルを含む貴社グループ全体で、年間何人くらいですか。そのうち、女性は何人ですか。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- グループ全体の次世代リーダー育成プログラムの対象のうち、女性の平均人数は3.95人である。
- 業種別では、メーカーの平均が3.27人、非メーカーの平均は5.21人である。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業の平均が10.67人である。
- 国内単体従業員別では、従業員数10000人以上の企業で11.78人である。

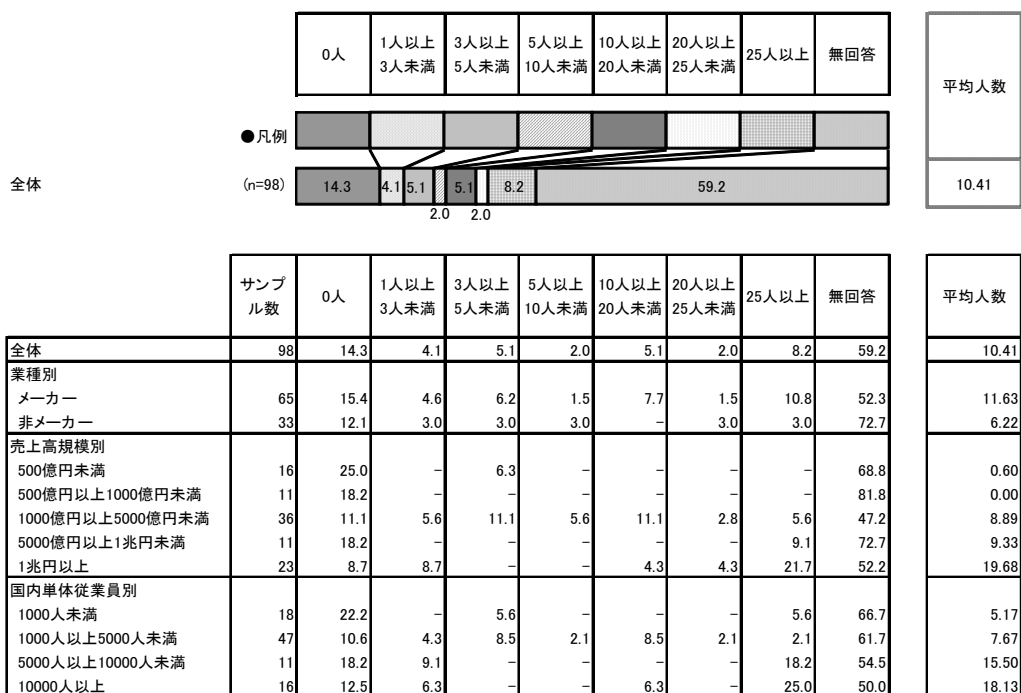
SQ30-3-4. 次世代リーダー育成プログラムの年間対象人数：グループ全体のうち女性



SQ30-3. 現行の（上記の）次世代リーダー育成プログラムの対象になるのは、単体、および、グローバルを含む貴社グループ全体で、年間何人くらいですか。そのうち、女性は何人ですか。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 次世代リーダー育成プログラム開始以降、経営ボードに登用された対象者の平均人数は10.41人である。
- 業種別では、メーカーでは52.3人、非メーカーでは72.7人である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業で19.68人である。
- 国内単体従業員別では、従業員数1000人未満の企業で5.17人である。

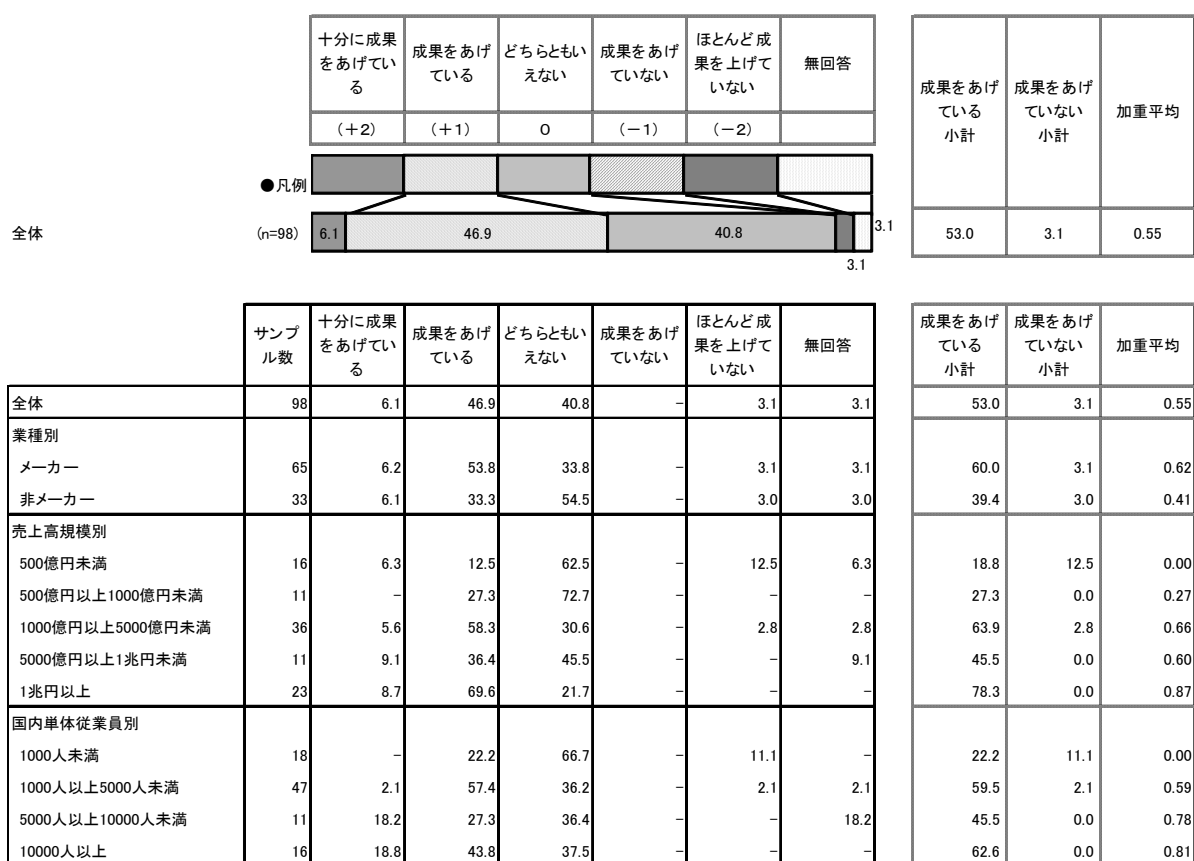
SQ30-4. 経営ボードへの登用人数



SQ30-4. 現行の（上記の）次世代リーダー育成プログラムを開始して以降、取締役・執行役員として、貴社のグローバル経営ボード（あるいは、本社経営ボード）に登用された対象者の方は、延べ何人くらいいますか。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）

- 次世代リーダー育成プログラムが、「成果をあげている」と回答した企業は53.0%である。
- 加重平均の結果をみると、売上高規模や国内単体従業員規模が大きいほど、「成果をあげている」割合が高い傾向が見られる。

SQ30-5. 次世代リーダー育成プログラムの機能具合



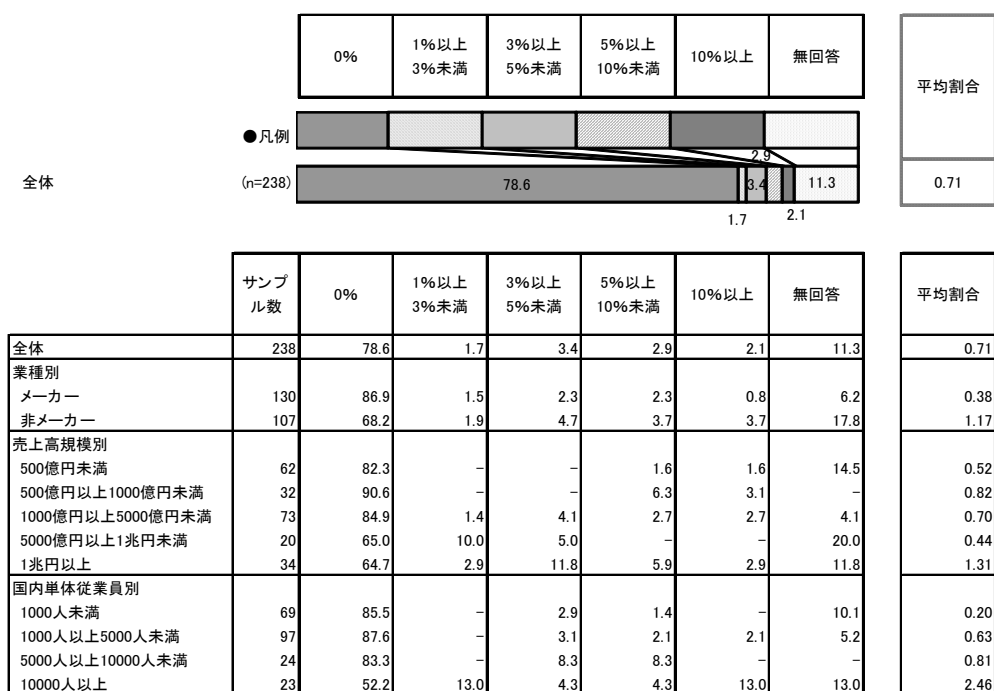
SQ30-5. 貴社における、現行の次世代リーダー育成プログラムは、総合的にみて、成果をあげていますか。
(ひとつに○)

第7章

女性管理職

- 執行役員相当以上に占める女性の割合は、8割近い企業が0%である。
- 業種別では、メーカーは0.38%、非メーカーは1.17%である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業で1.31%である。
- 国内単体従業員別では、従業員数10000人以上の企業で2.46%である。

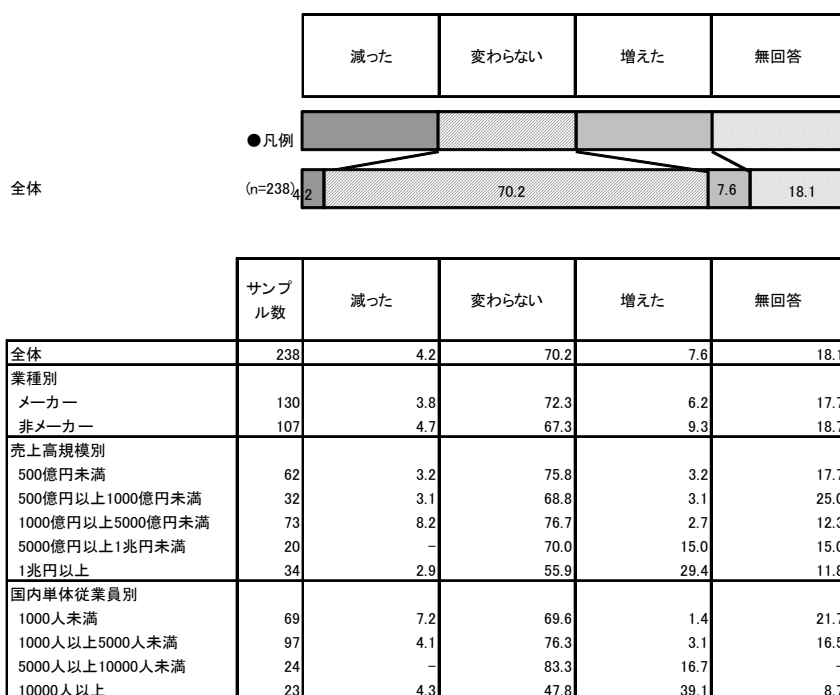
Q31-1-1. 執行役員相当以上に占める女性の割合：現在



Q31. 女性管理職の占める割合を役職別にお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)
また、5年前との比較をお答えください。(ひとつに○)

- 執行役員相当以上に占める女性の割合が5年前と比較して「増えた」と回答した企業は7.6%である。
- 約7割の企業が「変わらない」と回答している。
- 業種別では、非メーカーでは、「増えた」が9.3%である。
- 売上高規模別では、5000億円以上1兆円未満の企業で「増えた」が15.0%である。
- 国内単体従業員別では、従業員数規模が大きいほど、「増えた」という回答割合が高い。

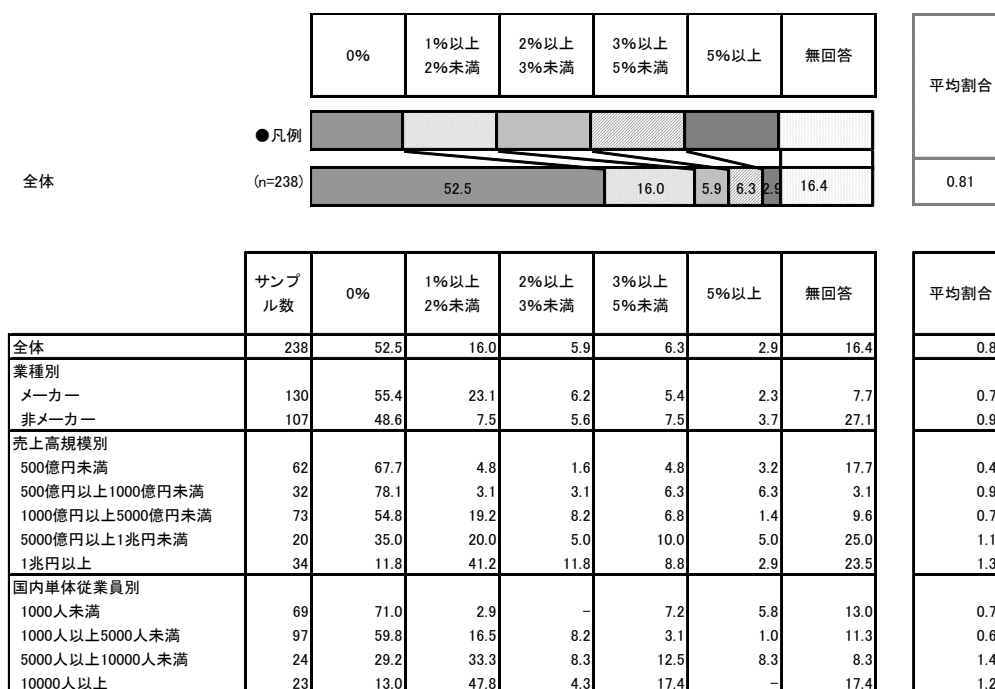
Q31-1-2. 執行役員相当以上に占める女性の割合:5年前との比較



Q31. 女性管理職の占める割合を役職別にお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください) また、5年前との比較をお答えください。(ひとつに○)

- 部長職相当に占める女性の割合は、半数強の企業が0%である。
- 業種別では、非メーカーで0.95%である。
- 売上高規模、国内単体従業員規模が大きいほど、部長職相当に占める女性の割合が概ね高くなる。

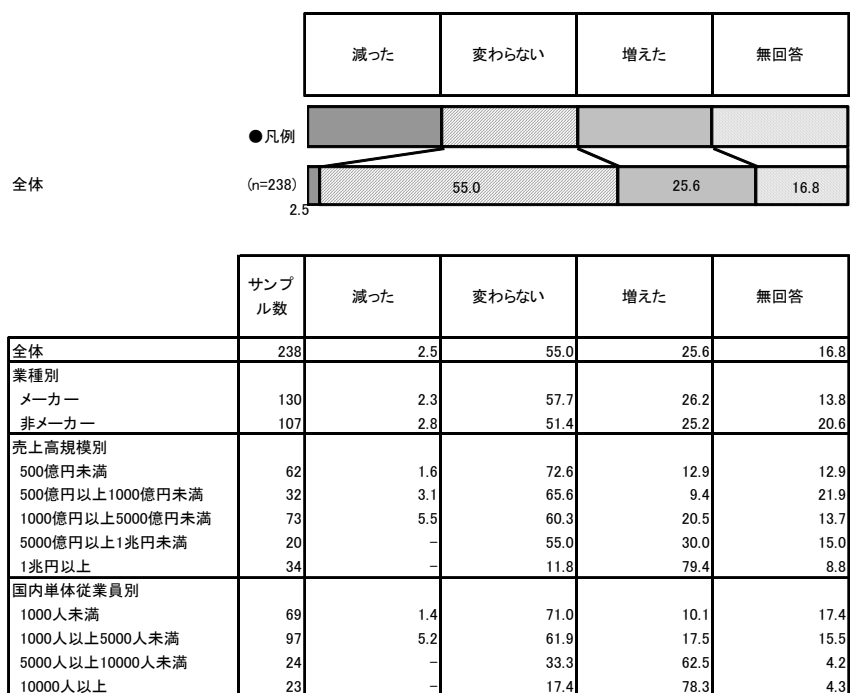
Q31-2-1. 部長職相当に占める女性の割合: 現在



Q31. 女性管理職の占める割合を役職別にお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)
また、5年前との比較をお答えください。(ひとつに〇)

- 部長職相当に占める女性の割合が5年前と比較して「増えた」と回答した企業は25.6%である。
- 55.0%の企業が「変わらない」と回答している。
- 業種別では、メーカーで「増えた」が26.2%、非メーカーで「増えた」が25.2%である。
- 売上高規模、国内単体従業員規模が大きいほど、「増えた」割合が概ね高くなる。

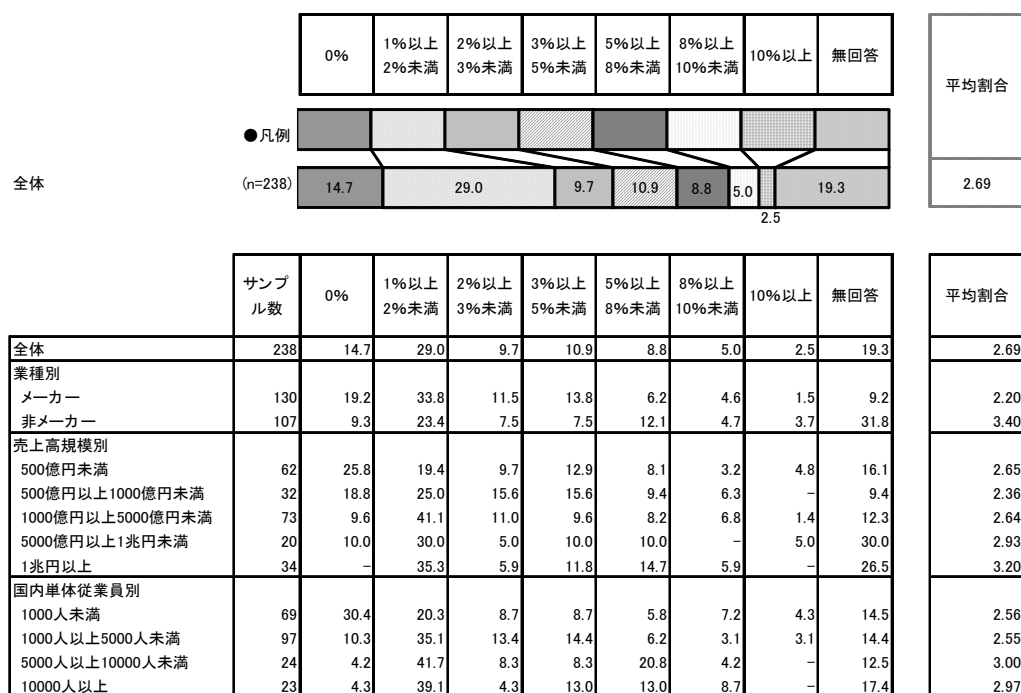
Q31-2-2. 部長職相当に占める女性の割合：5年前との比較



Q31. 女性管理職の占める割合を役職別にお答え下さい。（実数を記入、わからない場合はNを記入ください）
また、5年前との比較をお答えください。（ひとつに○）

- 課長職相当に占める女性の割合は、「1%以上2%未満」の企業が約3割である。
- 業種別では、メーカーで2.20%、非メーカーで3.40%である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業が最も高く、3.20%である。
- 国内単体従業員別では、従業員数5000人以上10000人未満の企業が最も高く、3.00%である。

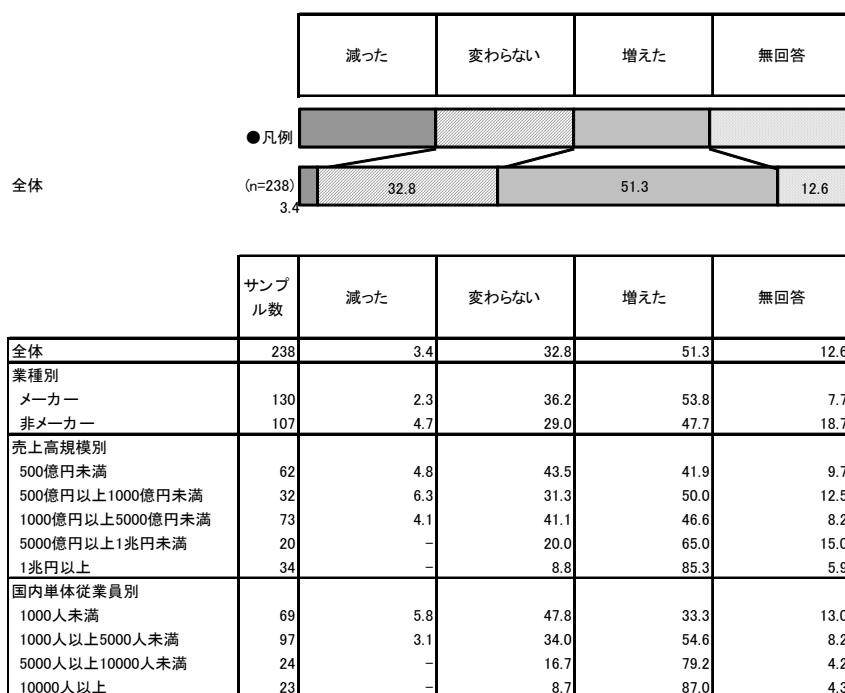
Q31-3-1. 課長職相当に占める女性の割合:現在



Q31. 女性管理職の占める割合を役職別にお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)
また、5年前との比較をお答えください。(ひとつに○)

- 課長職相当に占める女性の割合が5年前と比較して「増えた」と回答した企業は51.3%である。
- 3割強の企業が「変わらない」と回答している。
- 業種別では、メーカーで「増えた」が53.8%。非メーカーで「増えた」が47.7%である。
- 売上高規模や国内単体従業員規模が大きいほど、「増えた」という回答割合が高い。

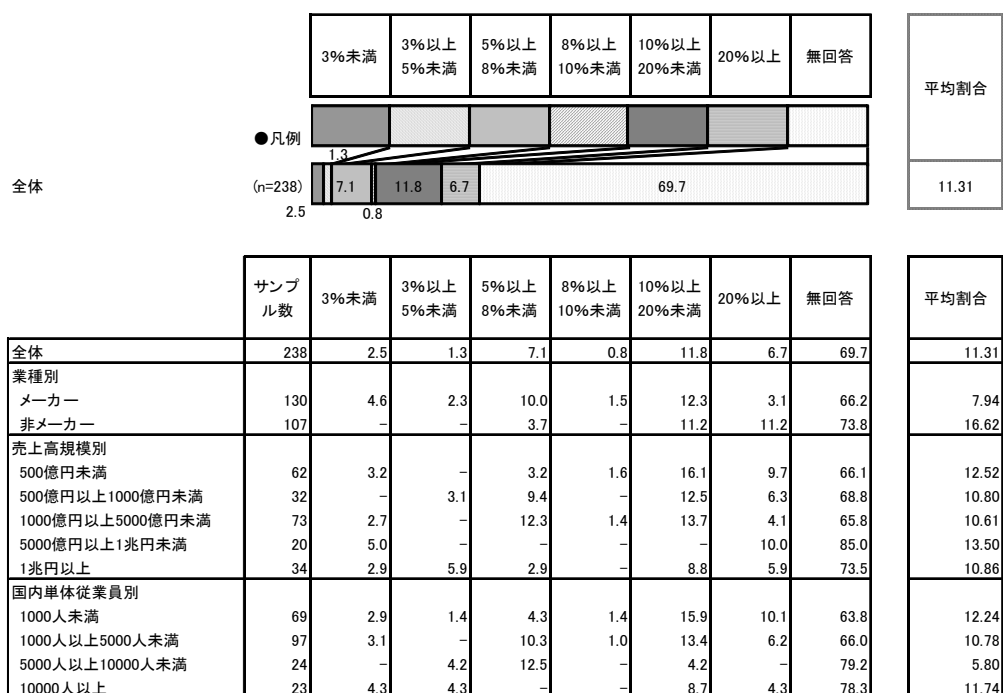
Q31-3-2. 課長職相当に占める女性の割合:5年前との比較



Q31. 女性管理職の占める割合を役職別にお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください) また、5年前との比較をお答えください。(ひとつに○)

- 女性管理職の占める数値目標は、11.8%の企業が「10%以上20%未満」と回答している。
- 業種別の数値目標の平均は、メーカーでは7.94%、非メーカーでは16.62%。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業で10.86%である。
- 国内単体従業員別にみると、従業員規模による数値目標の違いはみられない。

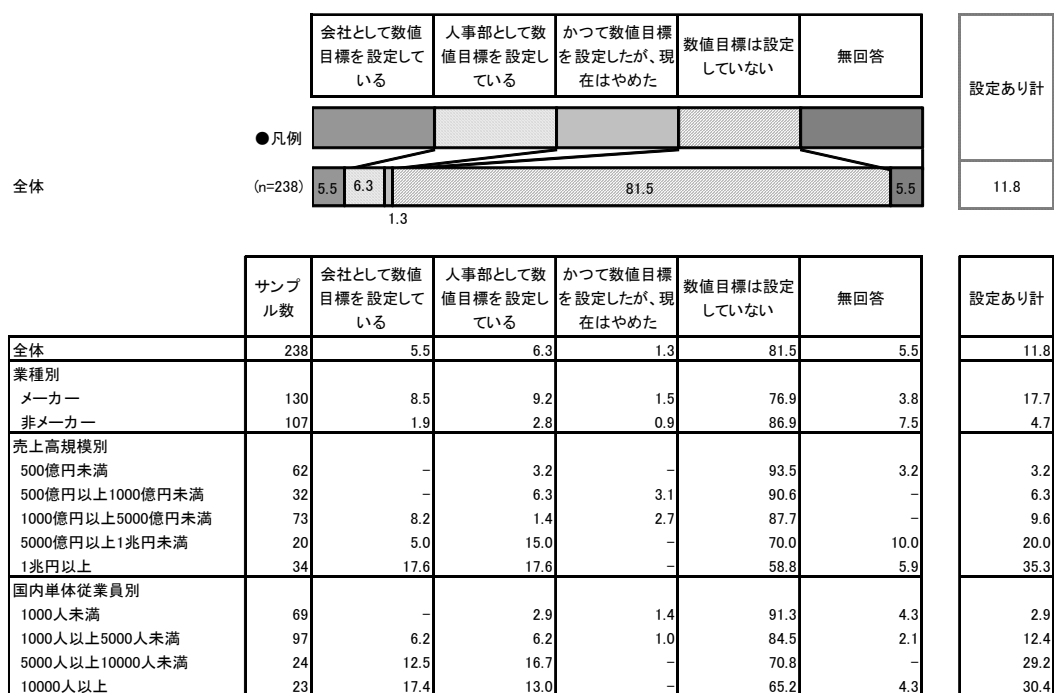
Q32. 女性管理職の数値目標



Q32. 具体的に部長職、課長職を合わせた女性管理職の占める割合をどのくらいまで増やしたいですか。おおよそで結構ですでお答えください。(実数を記入、わからない場合はNを記入ください)

- 女性管理職の増加に関して数値目標を設定している企業は1割強の11.8%となっている。
- 業種別では、メーカーでは「設定あり」が17.7%、非メーカーでは「設定あり」が4.7%である。
- 売上高規模別では、売上高1兆円以上の企業で、「設定あり」が35.3%である。
- 国内単体従業員別では、従業員数10000人以上の企業で、「設定あり」が30.4%である。

Q33. 女性管理職の数値目標設定状況



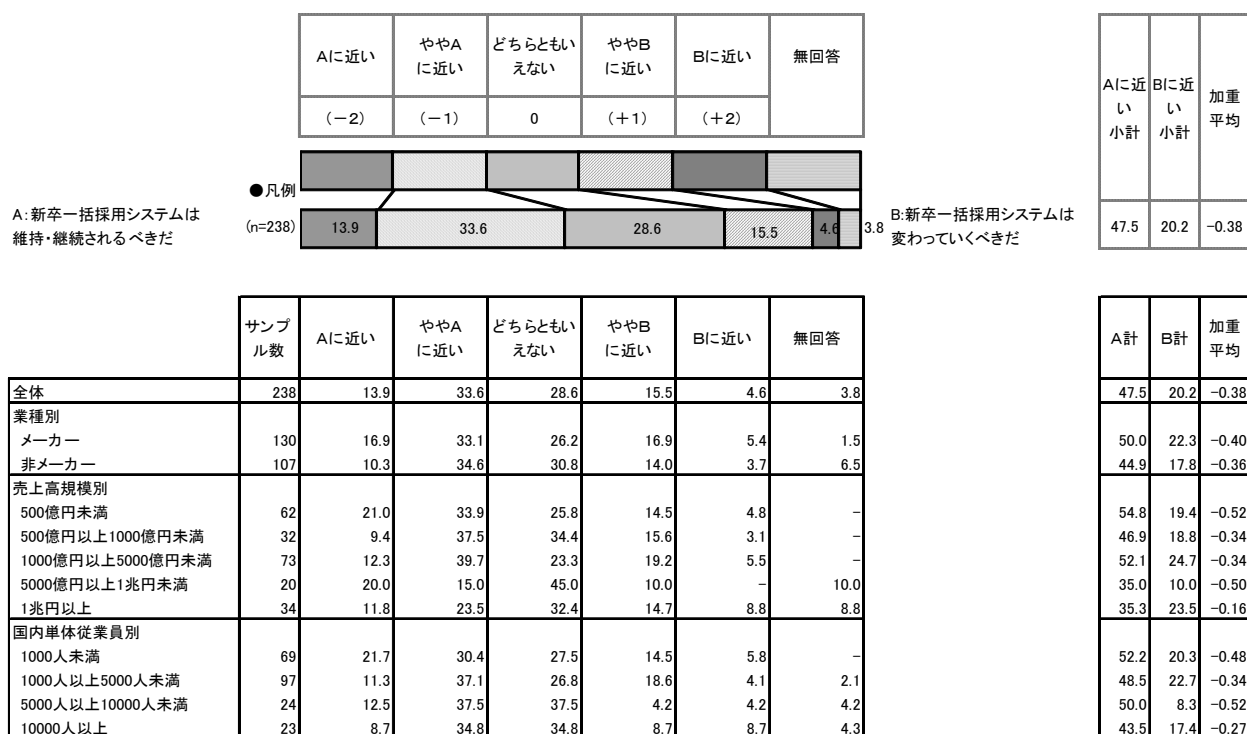
Q33. 女性管理職の増加に関して、貴社では数値目標を設定していますか。(ひとつに○)

第8章

新卒採用の考え方

- 新卒一括採用システムは維持・継続されるべきと考えている企業は47.5%である。
- 業種別では、平均的には、メーカーと非メーカーで差が見られないが、メーカーでは、「維持・継続されるべき」と「変わっていくべき」の双方の回答比率が非メーカーに比べて高い。
- 売上高規模別や国内単体従業員別では、はっきりした傾向はみられない。

Q34. 採用システム：新卒一括採用システム



Q34. 各々の項目について、Aの考え方とBの考え方を比較し、最もよく貴社の考え方を反映している数字にひとつだけ○をつけてください。(ひとつに○)

- 大卒新卒採用の情報公開や内定時期に関するルールが必要だと考えている企業は約半数の49.5%である。
- 業種別では、メーカーでは「ルールは必要」が16.9%、非メーカーでは「自由に行う」が6.5%である。
- 売上高規模別や国内単体従業員別では、あまり明確な違いはみられない。

Q34. 採用システム：大卒新卒採用のルール

	Aに近い (-2)	ややAに近い (-1)	どちらともいえない 0	ややBに近い (+1)	Bに近い (+2)	無回答	
A: 大卒新卒採用の情報公開や内定時期に関するルールは必要である (n=238)	13.4	36.1		26.9	15.1	4.6	3.8
B: 大卒新卒採用情報公開や内定時期はオープンで自由に行うほうがよい							
	49.6	19.7					-0.40

	サンプル数	Aに近い	ややAに近い	どちらともいえない	ややBに近い	Bに近い	無回答	A計	B計	加重平均
全体	238	13.4	36.1	26.9	15.1	4.6	3.8	49.6	19.7	-0.40
業種別										
メーカー	130	16.9	42.3	23.8	12.3	3.1	1.5	59.2	15.4	-0.59
非メーカー	107	9.3	28.0	30.8	18.7	6.5	6.5	37.4	25.2	-0.16
売上高規模別										
500億円未満	62	11.3	37.1	35.5	9.7	6.5	-	48.4	16.1	-0.37
500億円以上1000億円未満	32	9.4	34.4	31.3	25.0	-	-	43.8	25.0	-0.28
1000億円以上5000億円未満	73	15.1	39.7	20.5	17.8	6.8	-	54.8	24.7	-0.38
5000億円以上1兆円未満	20	15.0	25.0	35.0	10.0	5.0	10.0	40.0	15.0	-0.39
1兆円以上	34	20.6	32.4	26.5	8.8	2.9	8.8	52.9	11.8	-0.65
国内単体従業員別										
1000人未満	69	14.5	37.7	29.0	13.0	5.8	-	52.2	18.8	-0.42
1000人以上5000人未満	97	13.4	40.2	25.8	15.5	3.1	2.1	53.6	18.6	-0.46
5000人以上10000人未満	24	20.8	29.2	25.0	16.7	4.2	4.2	50.0	20.8	-0.48
10000人以上	23	8.7	39.1	30.4	8.7	8.7		47.8	17.4	-0.32

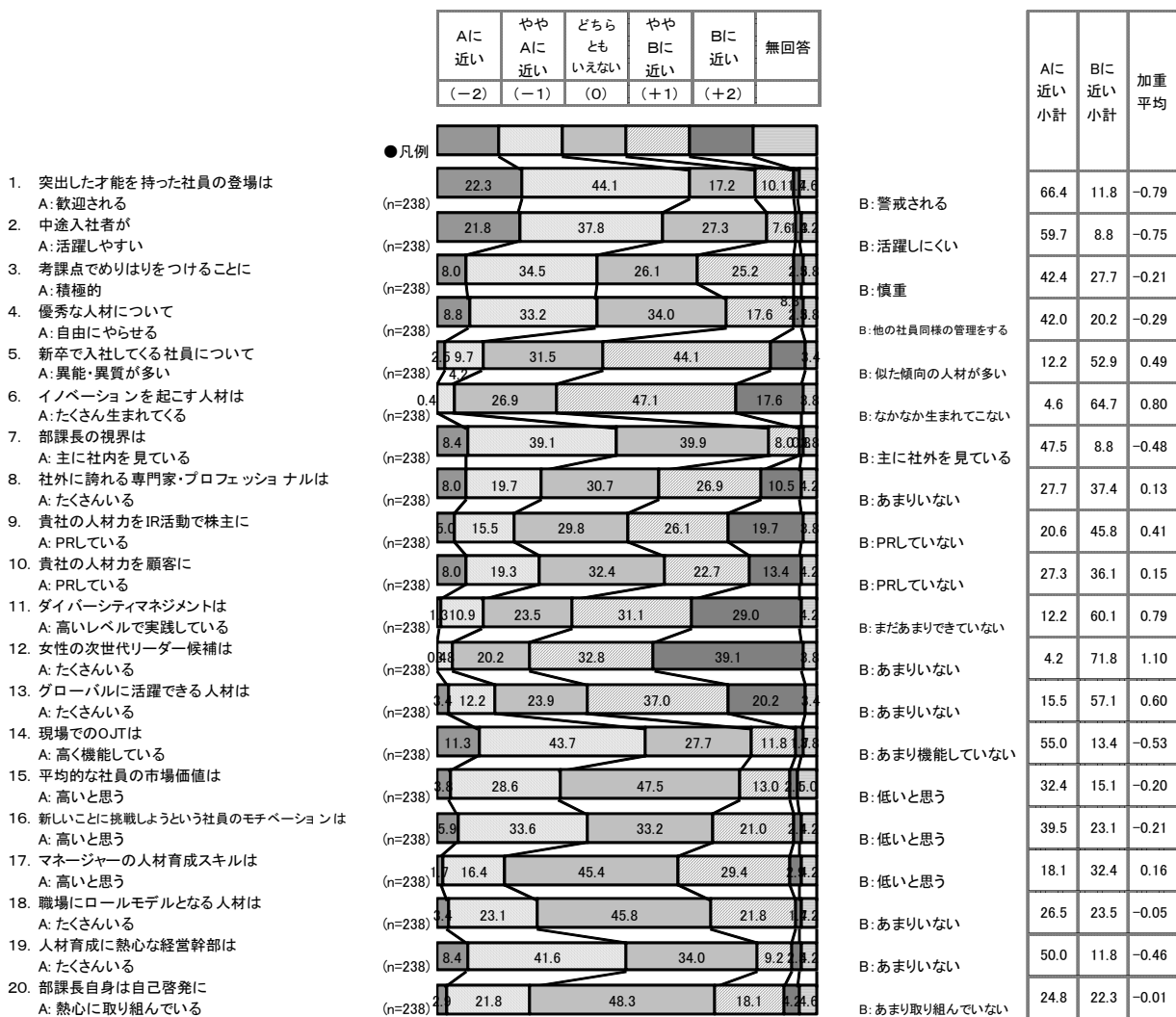
Q34. 各々の項目について、Aの考え方とBの考え方を比較し、最もよく貴社の考え方を反映している数字にひとつだけ○をつけてください。(ひとつに○)

第9章

人材開発に関する実態・風土

- 「人材開発に関する実態・風土」として、突出した社員の登場が歓迎される企業は66.4%。
- 約6割の企業が中途入社者が「活躍しやすい」と回答している。
- 考課点でめりはりをつけることに「積極的」な企業は42.4%。
- 優秀な人材に「自由にやらせる」企業は42.0%。
- 新卒で入社してくる社員について「似た傾向の人材が多い」企業は半数強。
- イノベーションを起こす人材が「なかなか生まれてこない」企業は64.7%。

Q35. 「人材開発に関する実態・風土」についての考え



Q35. 各々の項目について、AとBを比較し、最もよく貴社の実態や風土を反映している数字にひとつだけ○をつけてください。(ひとつに○)