



企業の雇用施策に関するレポート（2023年版）

2023年3月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

■転載・引用につきまして

レポートの著作権は、株式会社マイナビが保有します。レポートの内容を転載・引用する場合には、出所として

・弊社名（株式会社マイナビ）※株式会社は省略可

・調査名称

・調査時期

を明記してご利用ください。

ex)

株式会社マイナビ「ベースアップに関する実態調査（2019年5月調査）」によると・・・

【転載・引用に関する注意事項】

以下の行為は禁止いたします。

・レポートの一部または全部を改変すること

・本レポートの一部または全部を販売・出版すること

・出所を明記せずに転載・引用を行うこと

・公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと

※転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail:myrm@mynavi.jp

調査概要 & 対象者プロフィール 4
TOPICS 5
1. 実施済みの施策・今後実施予定の施策 14
現在実施している[従業員向け][採用者向け]施策・制度、[人的資本経営の情報開示] 15
自社印象アップに繋がると思う[従業員向け][採用者向け]施策・制度、[人的資本経営の情報開示] 17
今後導入予定・検討をしている[従業員向け][採用者向け]施策・制度、[人的資本経営の情報開示] 19
2. 【賃上げ・教育訓練(リスクリング)費】の増減予定 21
[中途採用者]の賃金ベースアップの予定（前年度比較） 22
[現従業員]の賃金ベースアップの予定（前年度比較） 23
[リスクリングを含む教育訓練費]の増減予定（前年度比較） 24
3. リスクリングの実施、リスクリング内容 25
リスクリングを実施したことがある・今後実施予定・必要性が高いと思う各職種 26
必要だと思うリスクリング内容 29
4. 高年齢者雇用安定法（定年延長）について 32
高年齢者雇用安定法（定年延長）の対応種類 33
60歳以上就業者の[1週間あたりの就労時間]（59歳以前との比較） 34
60歳以上就業者の[業務量]（59歳以前との比較） 35
60歳以上就業者の[給与(賃金)]（59歳以前との比較） 36

5. 【早期・希望退職制度】の実施、今後の実施予定 37
2022年の早期・希望退職募集の実施有無、今後2023年の実施予定 38
当年度(2022年)に実施した早期・希望退職募集の対象者 39
次年度(2023年)に早期・希望退職募集予定の対象者 40
6. 副業・兼業について 41
自社の従業員が社外で副業・兼業を行う認可制度の有無と、実績有無 42
社外から自社内に副業・兼業を行う就業者の受け入れ認可制度有無、実績有無 43
受け入れ実績のある副業・兼業者の職種 44
受け入れている副業・兼業者の雇用形態 45
7. 人材の「長期定着」と「流動化の促進」 46
自社成長には人材の「長期定着」と「流動化の促進」どちらが重要か 47
自社成長には人材の「長期定着」or「流動化の促進」が重要だと思う-その理由 48
Appendix 49

◇調査概要

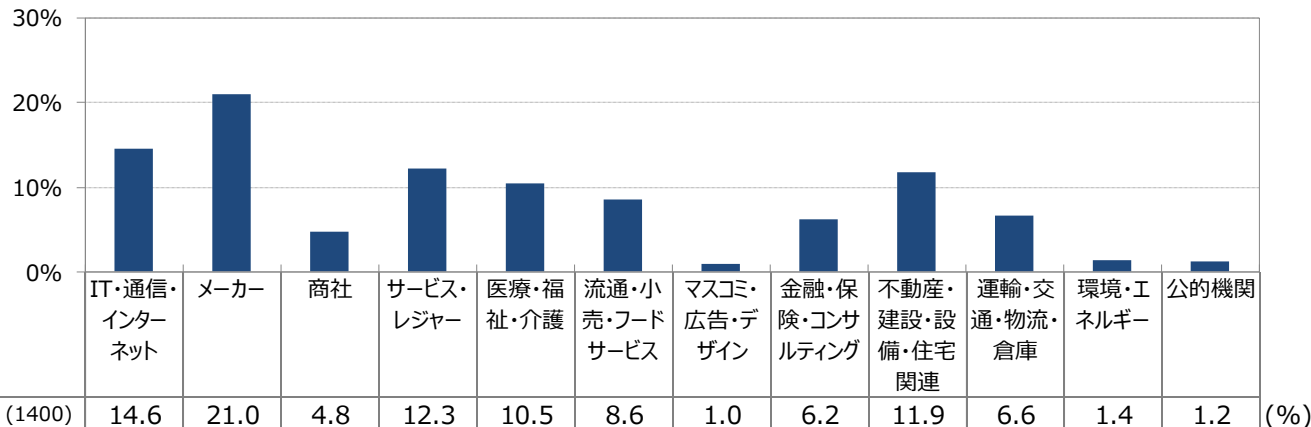
- 調査目的 全国の民間企業等を対象に、雇用施策の導入傾向や今後の意向を明らかにすること
- 調査名 企業の雇用施策に関するレポート（2023年版）
- 調査地域 全国
- 調査方法 インターネット調査
- 対象者 従業員数3名以上の企業において、直近（2022年1～12月）に中途採用業務を担当しており、「採用費用の管理・運用」に携わっている人事担当者
- 回収数 1,400件
- 実施期間 2022年12月16日（金）～12月20日（火）
※中途採用状況調査 2023年版（2022年実績）と同時実施

※ 調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

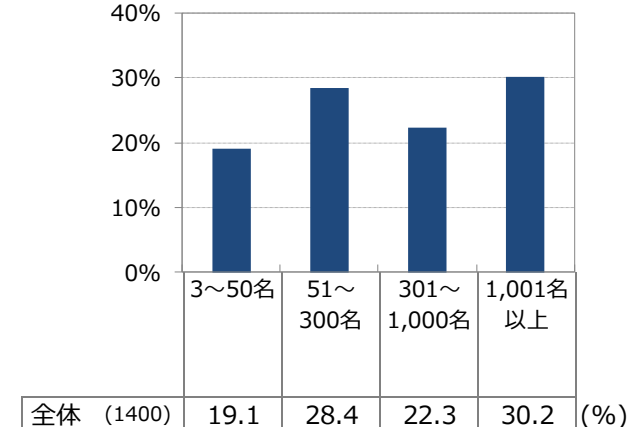
※ n=30以下は参考値としております。

◇対象者プロフィール

業種



従業員数

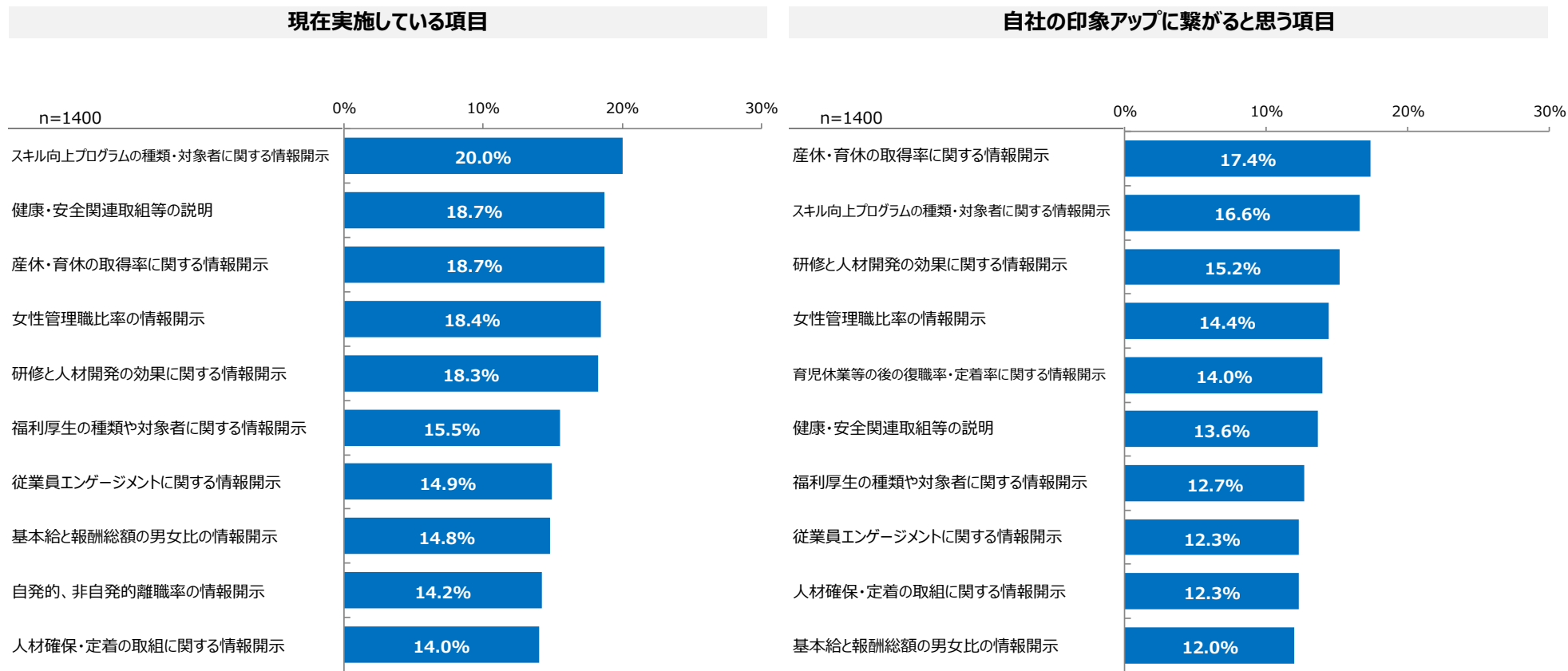


TOPICS

現在実施している・自社印象アップに繋がると思う[人的資本経営の情報開示]項目

- 実施している[人的資本契約の情報開示]項目は、「スキル向上プログラムの種類・対象者に関する情報開示」「健康・安全関連取組等の説明」「産休・育休の取得率に関する情報開示」が2割程度で高い。【図1左】
- 【自社の印象アップに繋がると思う】人的資本契約の情報開示項目は、「産休・育休の取得率に関する情報開示」「スキル向上プログラムの種類・対象者に関する情報開示」「検収と人材開発の効果に関する情報開示」がトップ3となった。。【図1右】

【図1】 人的資本経営の情報開示項目について

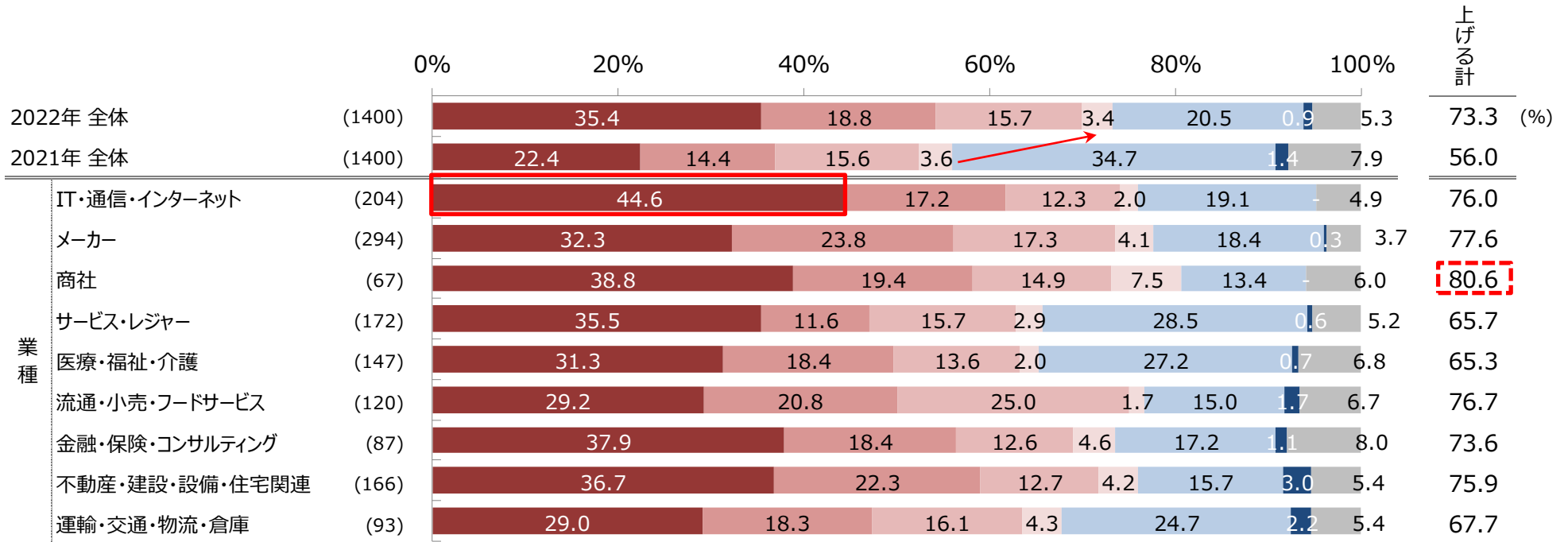


中途採用者の賃上げ予定

■ 2023年度の中途採用者の賃金を上げる予定がある企業は7割超。前年より17.3ptの増加となった。賃上げによる人材獲得競争が活発化の様相【図2】

- 賃上げの水準は「前年度より、10%以上の水準で上げる予定」が35.4%（前年比：+13.3pt）で最も高く、次いで「前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げる予定」が18.8%（前年比：+4.4pt）となり、賃上げを行う予定の企業において前年より高水準での賃上げを検討していることがわかる。
- 業種別の「上げる計」では、「商社」が80.6%で最も高く、「メーカー」「流通・小売・フードサービス」と続いた。また、「前年度より、10%以上の水準で上げる予定」では、「IT・通信・インターネット」が44.6%（全体比：+9.2pt）となり、大幅な賃上げを予定している。【図2】

【図2】 中途採用者の賃上げ予定



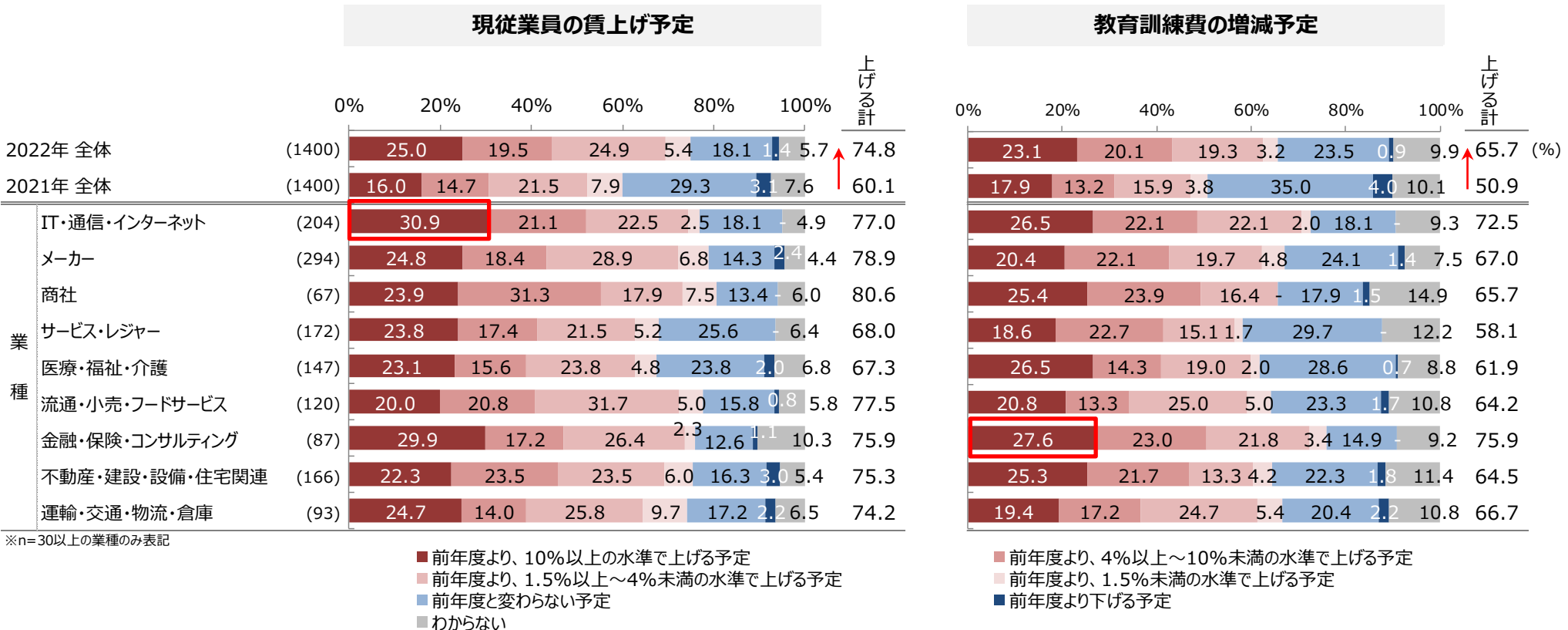
※n=30以上の業種のみ表記

- 前年度より、10%以上の水準で上げる予定
- 前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げる予定
- 前年度より、1.5%以上～4%未満の水準で上げる予定
- 前年度より、1.5%未満の水準で上げる予定
- 前年度と変わらない予定
- 前年度より下げる予定
- わからない

現従業員の賃金ベースアップ・教育訓練費の増減予定

- 現従業員の賃金ベースアップについて、前年度より「上げる予定」としたのは74.8%となり、前年より17.3ptの大幅な増加となった。また、リスクリングを含む教育訓練費を、前年度より「上げる予定」としたのは65.7%（前年比：+14.8pt）となり、賃金アップや人材育成に積極的な様子が見え始める。【図3】
- 賃上げ水準では「前年度より、10%以上の水準で上げる予定」が25.0%（前年比：+9.0pt）が最も高く、そのうち業種別では「IT・通信・インターネット」が30.9%となった。【図3左】
- また、教育訓練費の増加でも「前年度より、10%以上の水準で上げる予定」が23.1%で最も高く、業種別では「金融・保険・コンサルティング」が27.6%で高く、賃上げ・教育訓練費ともに高水準でのアップに期待が持てる。【図3右】

【図3】現従業員の賃金ベースアップ・教育訓練費の増減予定

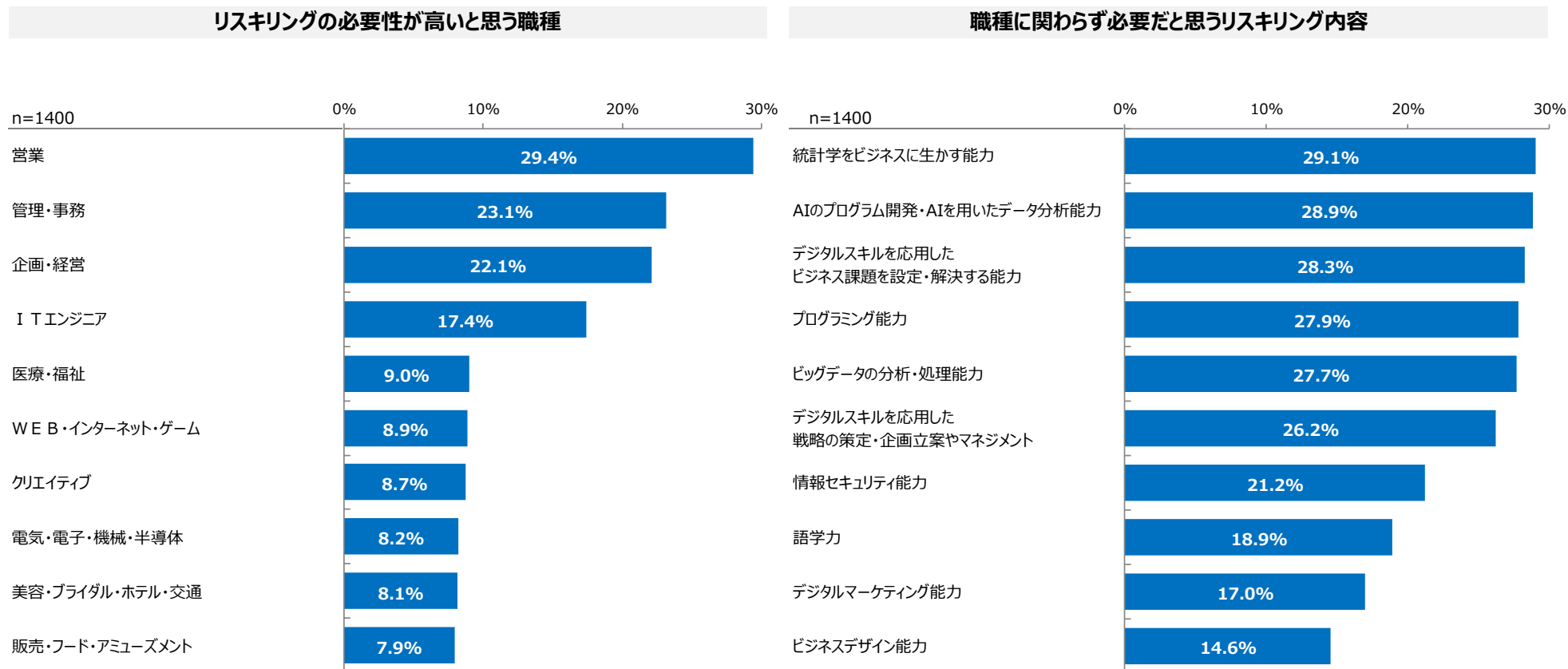


リスキングについて

- **リスキングの必要性が高いと思う職種は、「営業」が29.4%で最も高く、次いで「管理・事務」が23.1%、「企画・経営」が22.1%となった。【図4左】**
- **職種に関わらず必要だと思うリスキング内容では、「統計学をビジネスに生かす能力」が29.1%で最も高く、次いで「AIプログラム開発・AIを用いたデータ分析能力」が28.9%、「デジタルスキルを応用したビジネス課題を設定・解決する能力」が28.3%となった。【図4】**

【図4】リスキングの必要性が高いと思う職種・必要だと思うリスキング内容

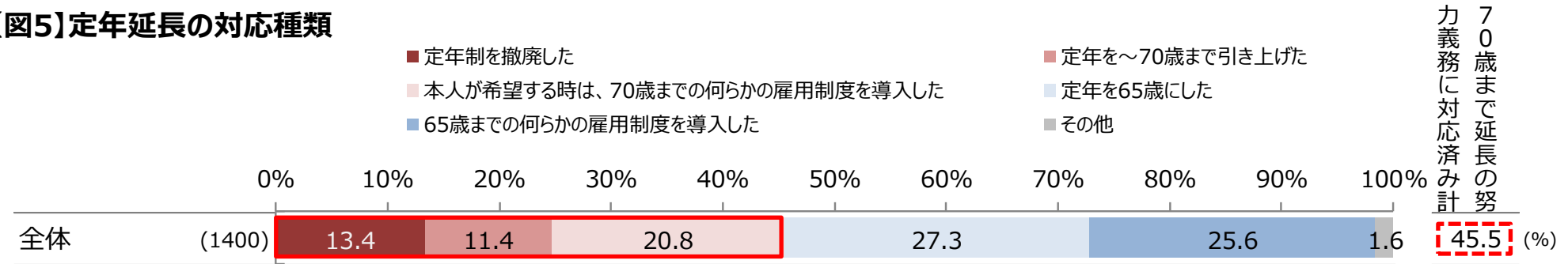
* 上位10職種、上位10項目を抜粋して表記



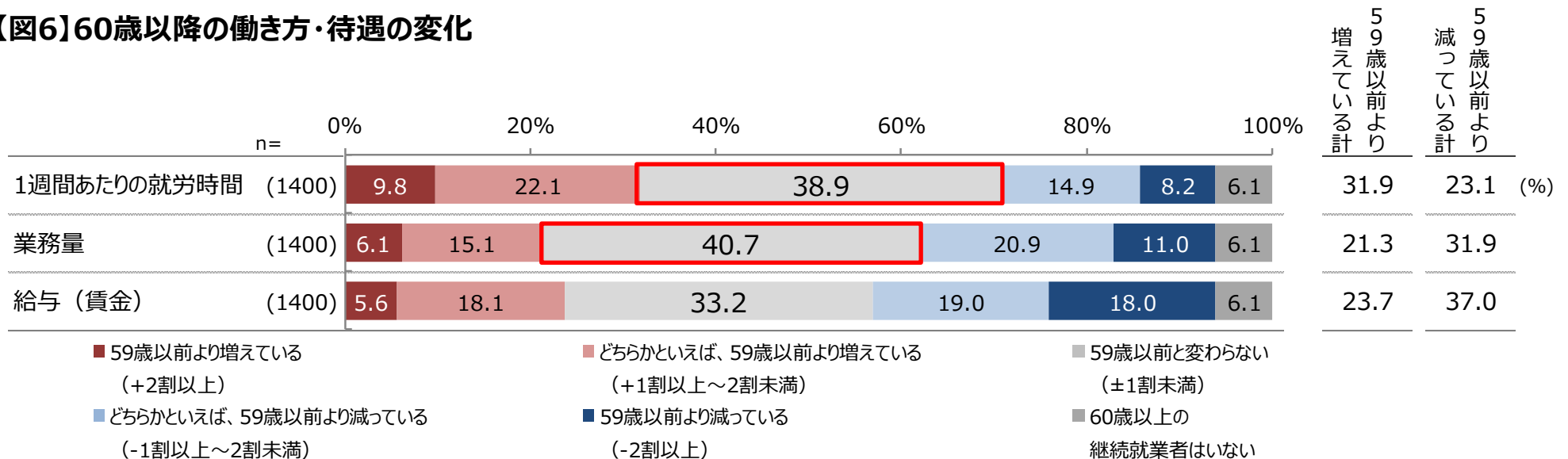
■ 2021年4月に改正された高齢者雇用安定法（定年延長）の対応種類について、「努力義務である70歳までの雇用延長に対応済み」の企業が45.5%となった。【図5】

- 雇用延長の対応種類では、勤務延長制度・再雇用制度などの「本人が希望する時は、70歳までの何らかの雇用制度を導入した」が20.8%で最も多く、次いで「定年制を撤廃した」が13.4%、「定年を～70歳まで引き上げた」が11.4%となった。【図5】
- 60歳以上の継続就業者の働き方や待遇についてきいたところ、「59歳以前と変わらない（±1割未満）」と回答した割合は、「1週間あたりの就労時間」「業務量」で最も高く、「給与（賃金）」でも3割程度となった。【図6】

【図5】定年延長の対応種類



【図6】60歳以降の働き方・待遇の変化

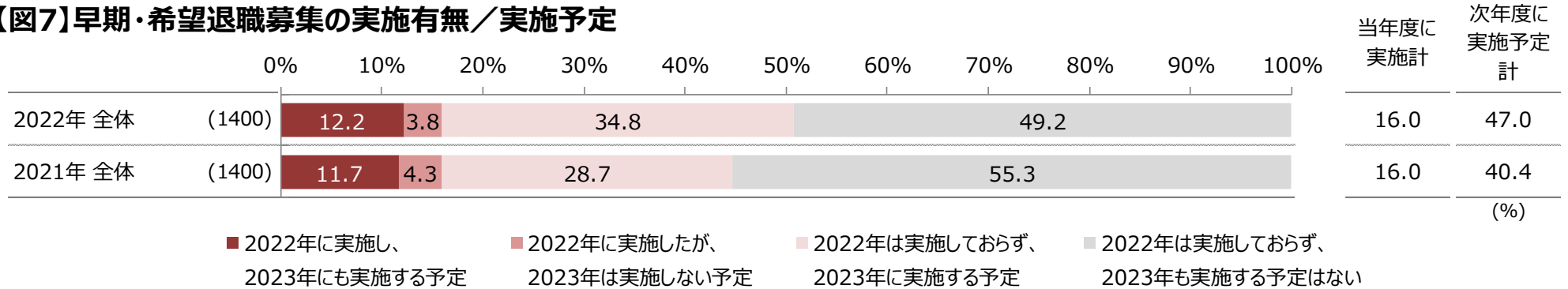


早期希望退職募集について

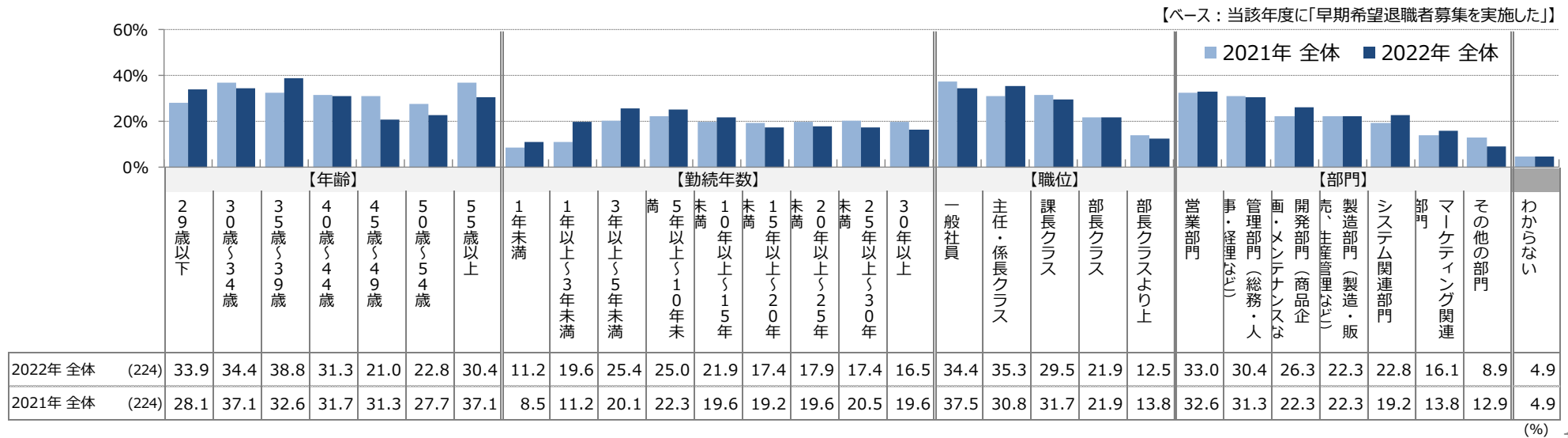
■ 早期・希望退職募集の実施有無は「2021年に実施計」が16.0%（前年比：横ばい）、「2023年に実施予定計」が47.0%（前年比：+6.6pt）となった。【図7】

- 2022年に実施した早期・希望退職募集の対象年齢としては、「35歳～39歳」が37.3%（前年比：+6.2pt）で最も多く、【勤続年数】では「3年以上～5年未満」が25.4%（前年比：+5.3pt）で最も高い。
- また、【職位】では「主任・係長クラス」が35.3%（前年比：4.5pt）で最も高く、【部門】では「営業部門」が33.5%（前年比：+0.4pt）で最も高くなった。【図8】

【図7】早期・希望退職募集の実施有無／実施予定



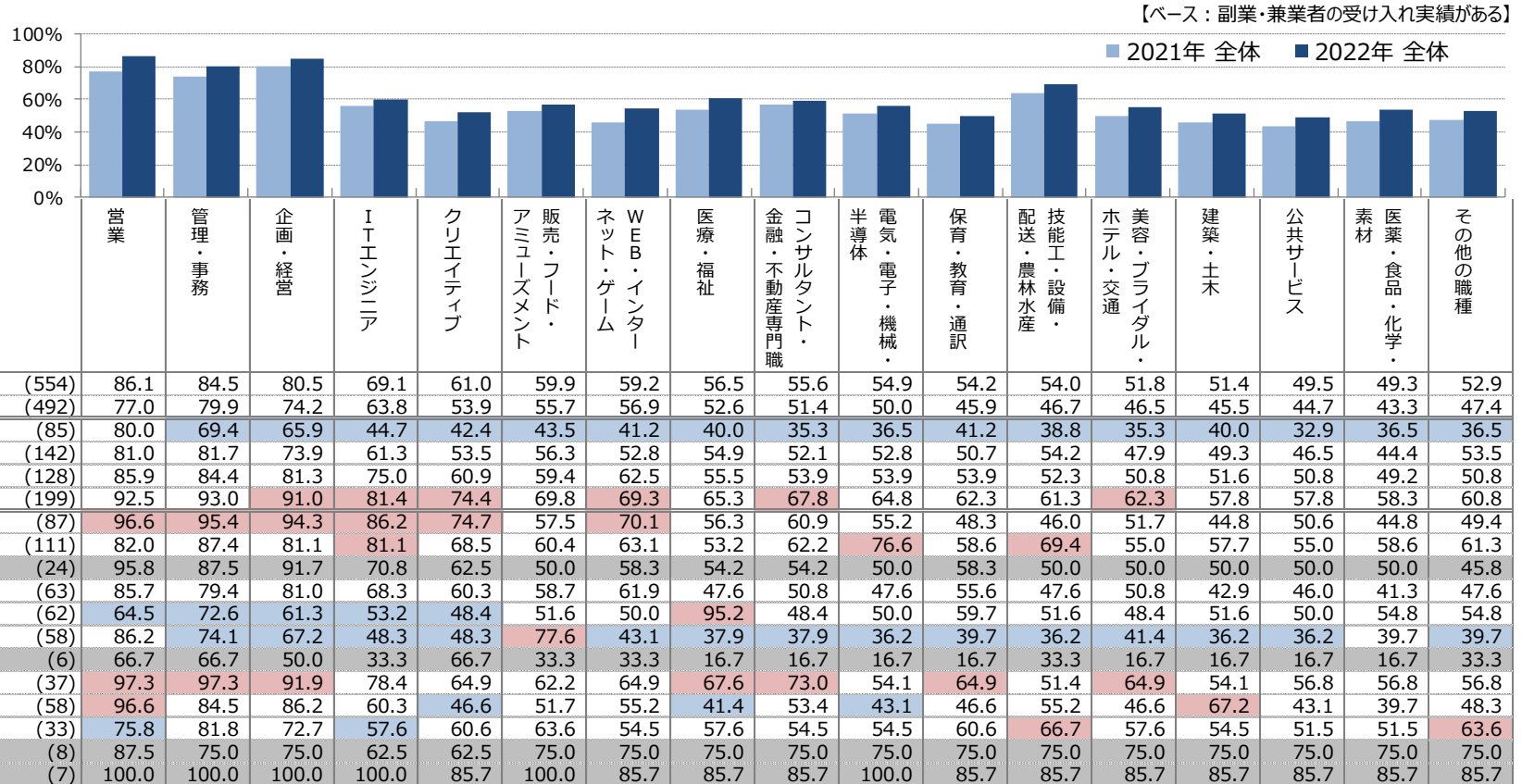
【図8】2022年の早期・希望退職募集の対象者属性



副業・兼業について

- 副業・兼業者の受け入れ実績がある企業に、副業・兼業者として受け入れ実績のある職種を聞いたところ、「営業」が86.1%（前年比：+9.1pt）、次いで「管理・事務」が84.5%（前年比：+4.6pt）、「企画・経営」が80.5%（前年比：+6.3pt）となった。【図5】
- ・ 従業員数別でみると、多くの職種で、従業員数の多い大手企業で受け入れ実績が高くなっている。【図6】
- ・ 業種別では、「IT・通信・インターネット」「金融・保険・コンサルティング」で「営業」「管理・事務」「企画・経営」の受け入れ実績の高い上位3職種がいずれも9割を超える。【図9】

【図9】受け入れ実績のある副業・兼業者の職種



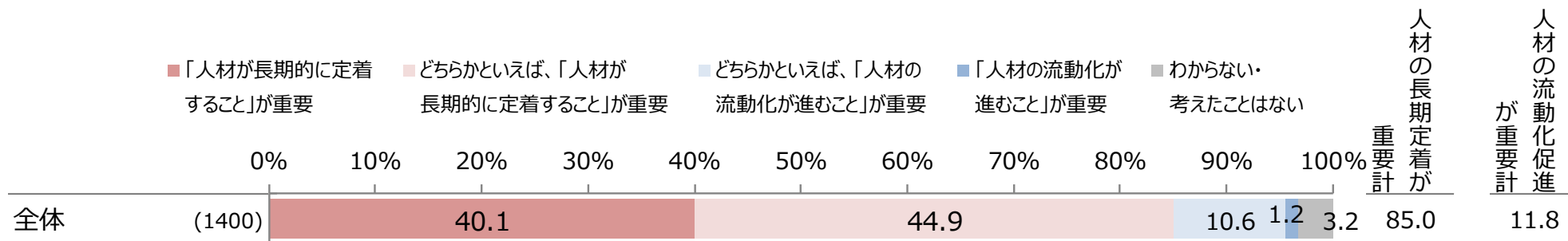
*2022年 全体を降順でソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

人材の「長期定着」と「流動化の促進」について

- **会社がこの先成長していくためには、人材の定着もしくは人材の流動化のどちらが重要かをきいたところ、「人材が長期的に定着すること」が85.0%、「人材の流動化が進むこと」が11.8%で、人材の定着が大きく上回った。【図10】**
- 人材が長期的に定着することが重要とする理由をみると、「流動性も大切だが、まずは人材定着による地盤固めが重要」などの回答が挙がった。反対に人材の流動化が進むことが重要とする理由では、「人材を固定させず、異動による流動化で活性化させたい」などの回答があった。【図11】

【図10】自社成長の因子として人材の「長期定着」「流動化の促進」のどちらが重要か



【図11】人材の長期定着・人材の流動化促進が重要だと思う理由（FA）

人材の長期定着が重要とする理由

- 「流動性も大切だが、まずは人材定着による地盤固めが重要」
メーカー、従業員規模1,001名以上
- 「人材が長期定着する会社が、新規採用もうまくいくと思うから」
IT・通信・インターネット、従業員規模1,001名以上
- 「若い世代が長く働けるような会社が成長すると思うから」
金融・保険・コンサルティング、従業員規模1,001名以上

人材の流動化が重要とする理由

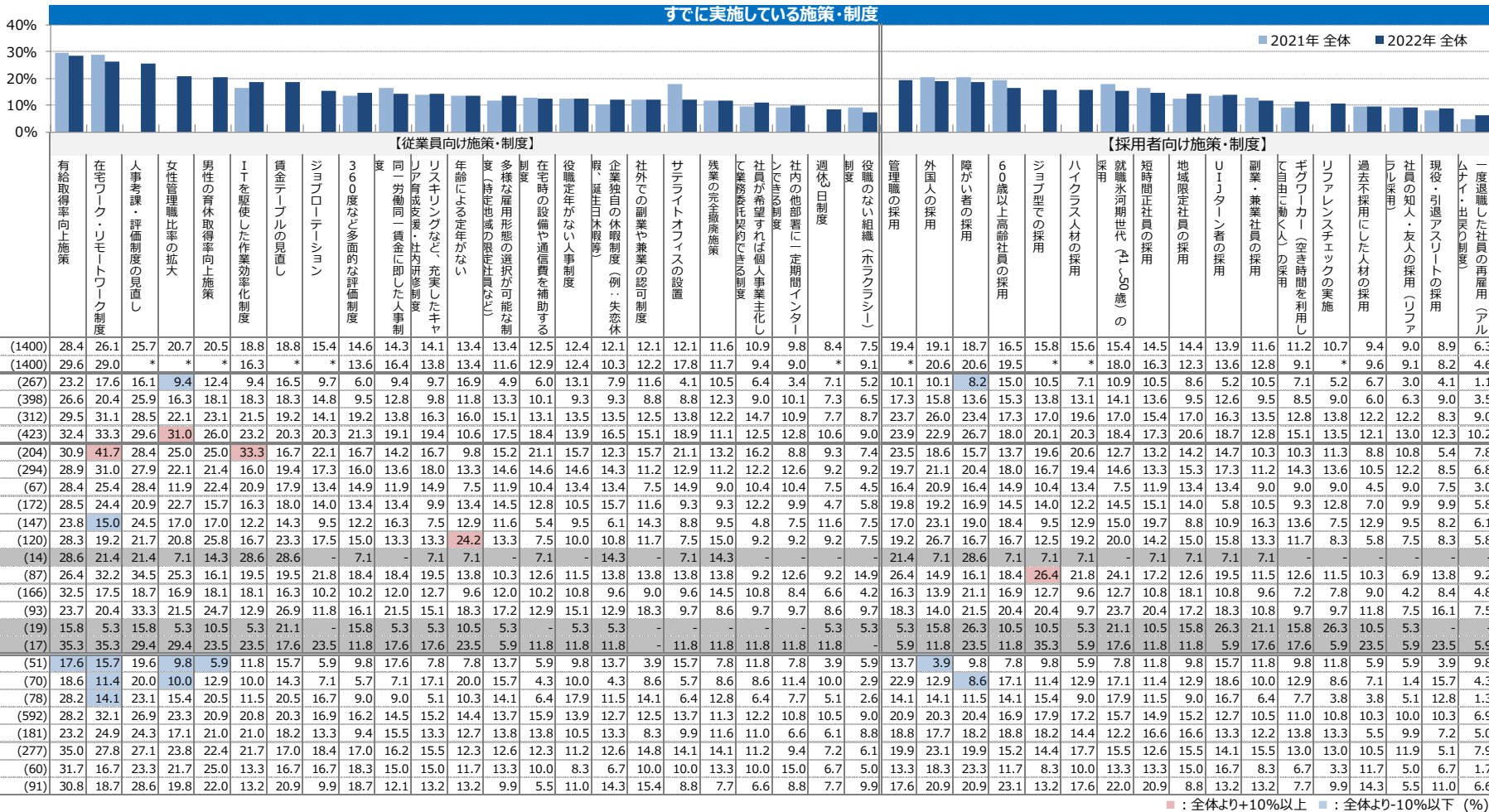
- 「人材を固定させず、異動による流動化で活性化させたい」
運輸・交通・物流・倉庫、従業員規模1,001名以上
- 「人材が企業間を移動することで産業が発展し、雇用市場の活性化につながると思うから」
サービス・レジャー、従業員規模1,001名以上
- 「タイミングを図りながら、良い人材を適材適所に配置するため」
メーカー、従業員規模51～300名

1. 実施済みの施策・今後実施予定の施策

現在実施している[従業員向け][採用者向け]施策・制度 (Q46)

- 現在実施している施策では、【従業員向け施策・制度】の「有給取得率向上施策」「在宅ワーク・リモートワーク制度」「人事考課・評価制度の見直し」が上位。【採用者向け施策・制度】では「管理職の採用」「外国人の採用」「障がい者の採用」が上位となった。
- 従業員数別では規模が大きい企業ほど、多くの施策が整っている傾向にある。
- 業種別みると『IT・通信・インターネット』では「在宅ワーク・リモートワーク制度」が41.7%と他業種と比べ顕著に高い。

Q.あなたのお勤めの会社において、【1】現在実施している施策・制度を、それぞれからいくつかもお選びください。

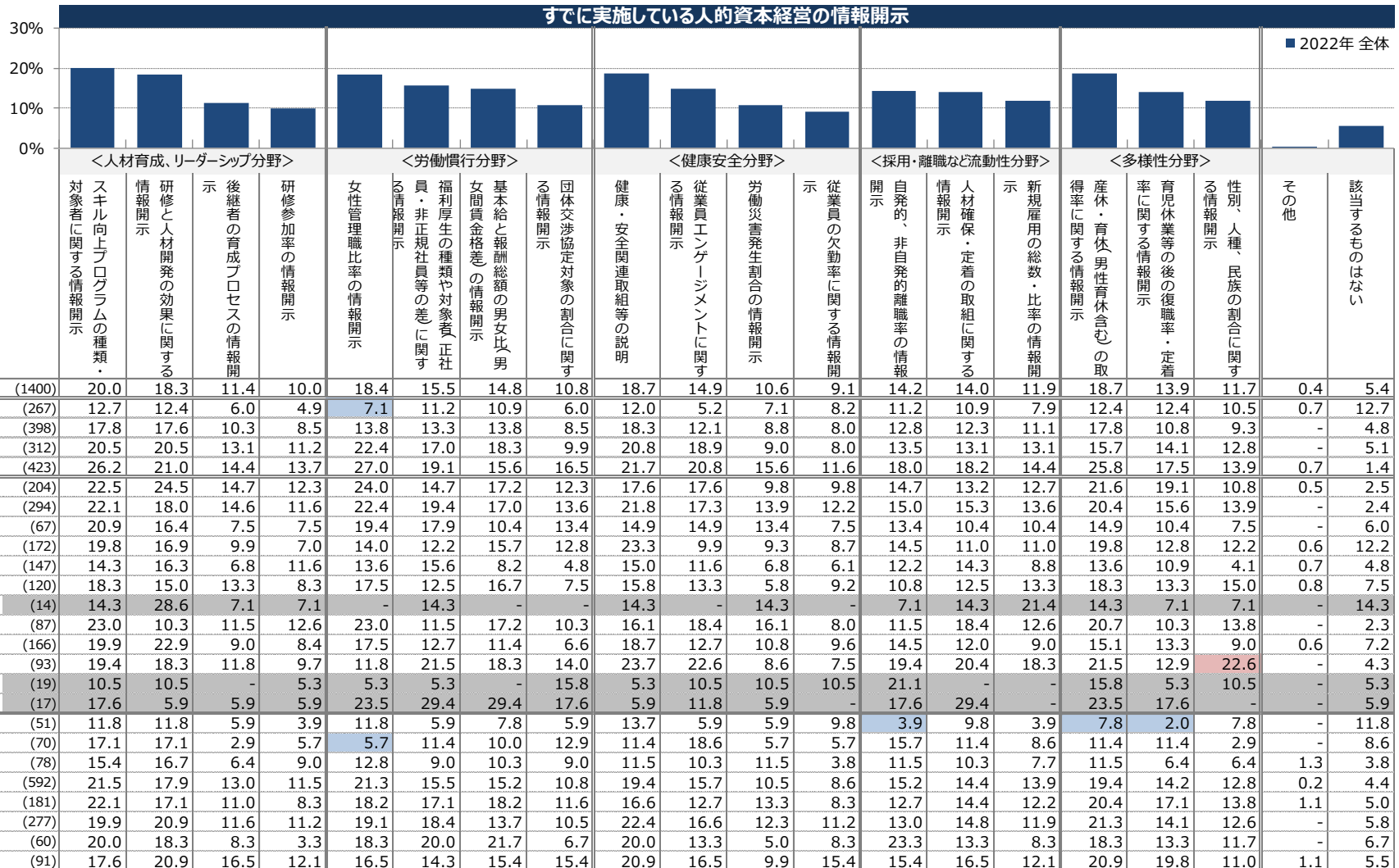


※サンプル数が30未満は参考値 ※カテゴリごと2022年全体で降順ソート

現在実施している[人的資本経営の情報開示] (Q46)

- [人的司法経営の情報開示]について、現在実施している項目は<人材育成、リーダーシップ分野>の「スキル向上プログラムの種類・対象者に関する情報開示」が20.0%で最も高く、次いで<多様性分野>の「産休・育休(男性育休含む)の取得率に関する情報開示」、<健康安全分野>の「健康・安全関連取組等の説明」が同率で上位となった。
- 従業員数別では規模が大きい企業ほど、多くの情報開示を実勢している傾向にある。
- 業種別みると『運輸・交通・物流・倉庫』で<多様性分野>の「性別、人種、民族の割合に関する情報開示」が全体より10pt以上高く目立つ。

Q.あなたのお勤めの会社において、【1】現在実施している施策・制度を、それぞれからいくつでもお選びください。



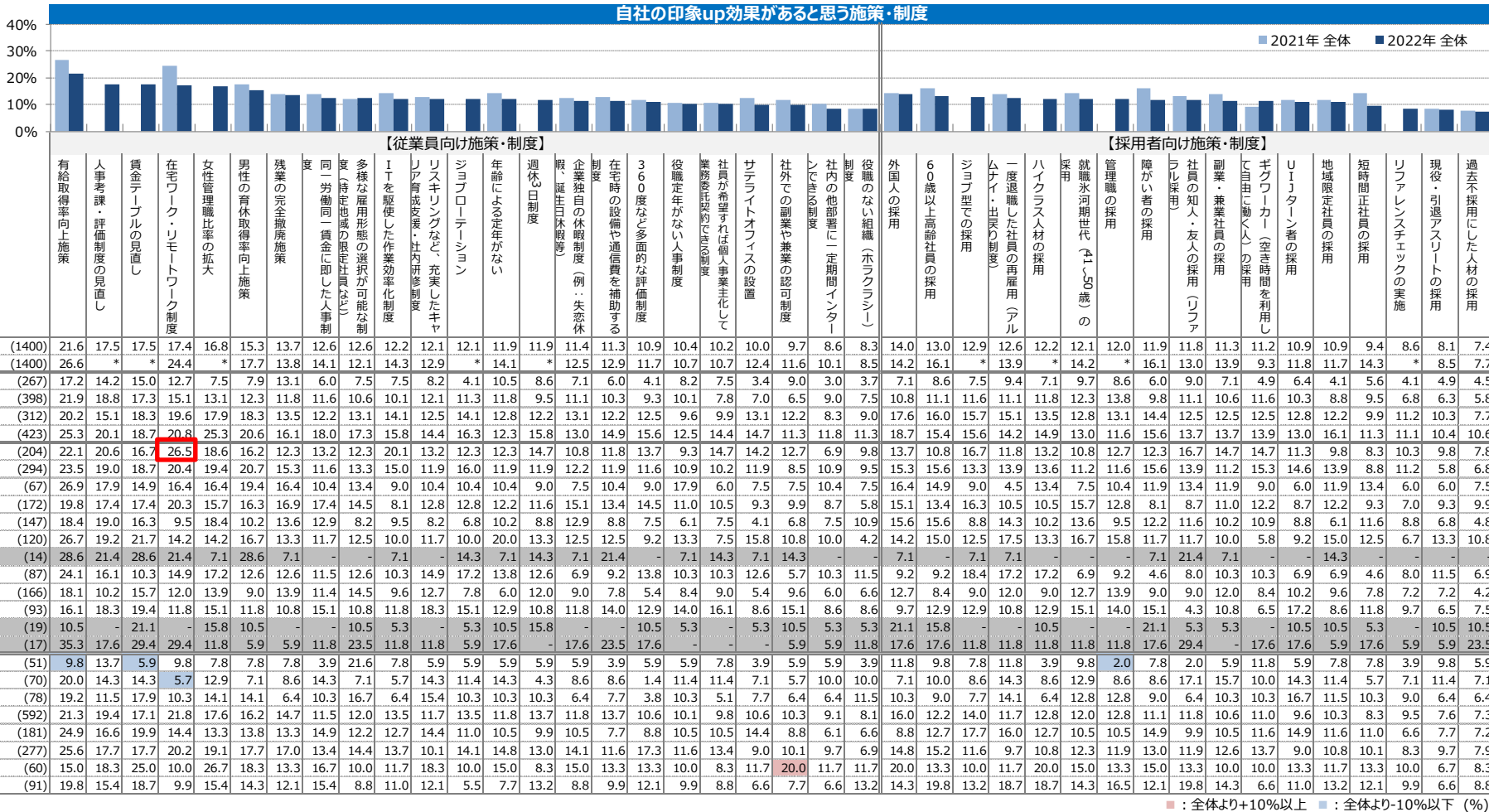
※サンプル数が30s未満は参考値 ※カテゴリごと2022年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

自社の印象アップ効果があると思う施策・制度 (Q46)

- 印象がアップ効果があると思う施策では、【従業員向け施策・制度】の「有給取得率向上施策」「人事考課・評価制度の見直し」「賃金テーブルの見直し」が上位。【採用者向け施策・制度】では「外国人の採用」「60歳以上高齢社員の採用」「ジョブ型での採用」が上位となった。
- 業種別にみると『IT・通信・インターネット』では「在宅ワーク・リモートワーク制度」が26.5%と他業種と比べ顕著に高い。

Q.あなたのお勤めの会社において、【2】実施・未実施に関わらず求職者からみて自社の印象アップ効果があると思う施策・制度を、それぞれからいくつかもお選びください。

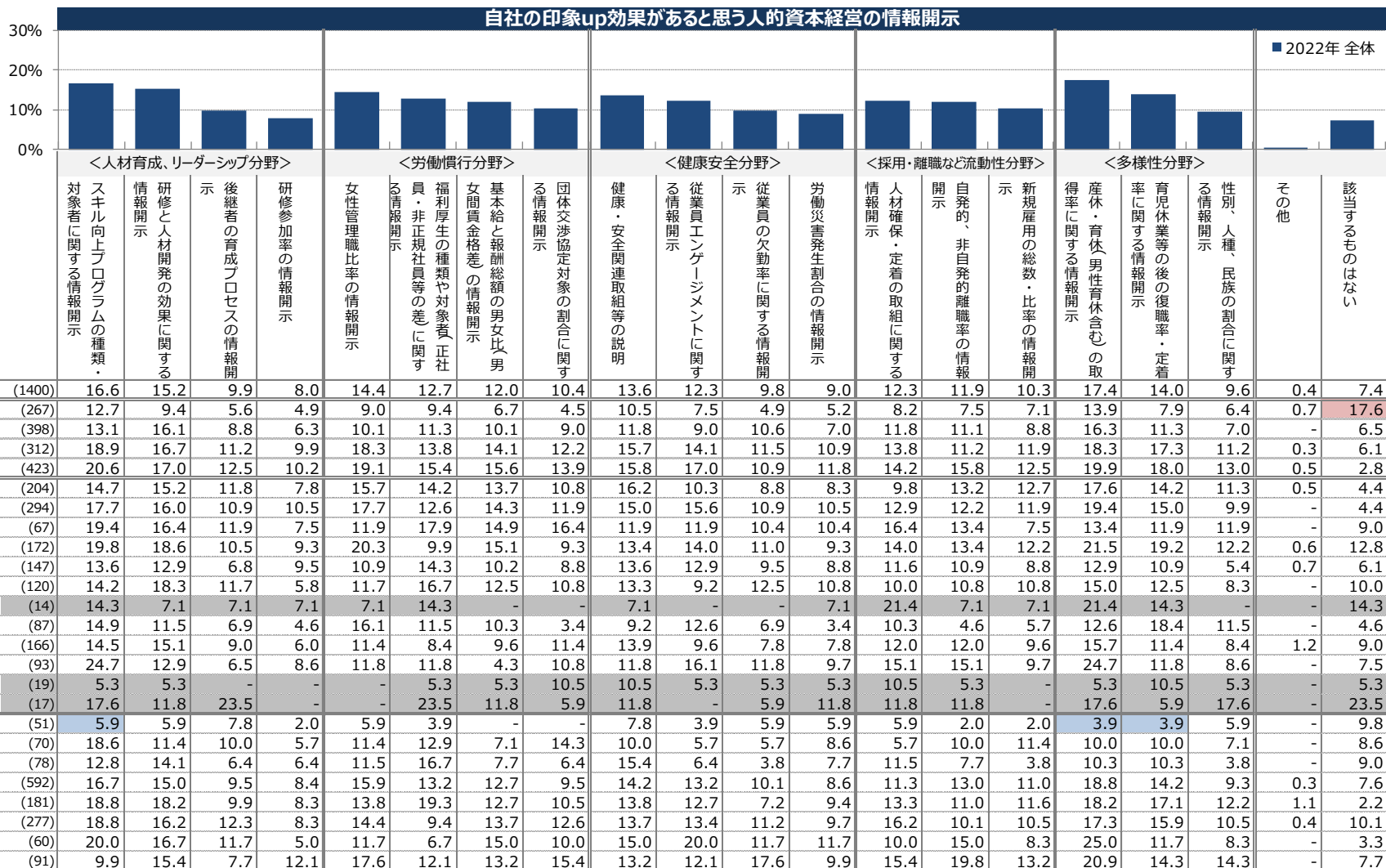


■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下 (%)

自社の印象アップ効果があると思う[人的資本経営の情報開示] (Q46)

- 印象がアップする[人的資本経営の情報開示]としては、<多様性分野>の「産休・育休(男性育休含む)の取得率に関する情報開示」が17.4%で最も高く、次いで<人材育成、リーダーシップ分野>の「スキル向上プログラムの種類・対象者に関する情報開示」16.6%、<労働慣行分野>の「女性管理職比率の情報開示」が14.4%で上位となった。
- 採用窓口エリア別にみると『北海道』で<人材育成、リーダーシップ分野>の「スキル向上プログラムの種類・対象者に関する情報開示」、<多様性分野>の「産休・育休(男性育休含む)の取得率に関する情報開示」「育児休業等の後の復職率・定着率に関する情報開示」が全体より10pt以上低いことが目立つ。

Q.あなたのお勤めの会社において、【2】実施・未実施に関わらず求職者からみて自社の印象アップ効果があると思う施策・制度を、それぞれからいくつでもお選びください。

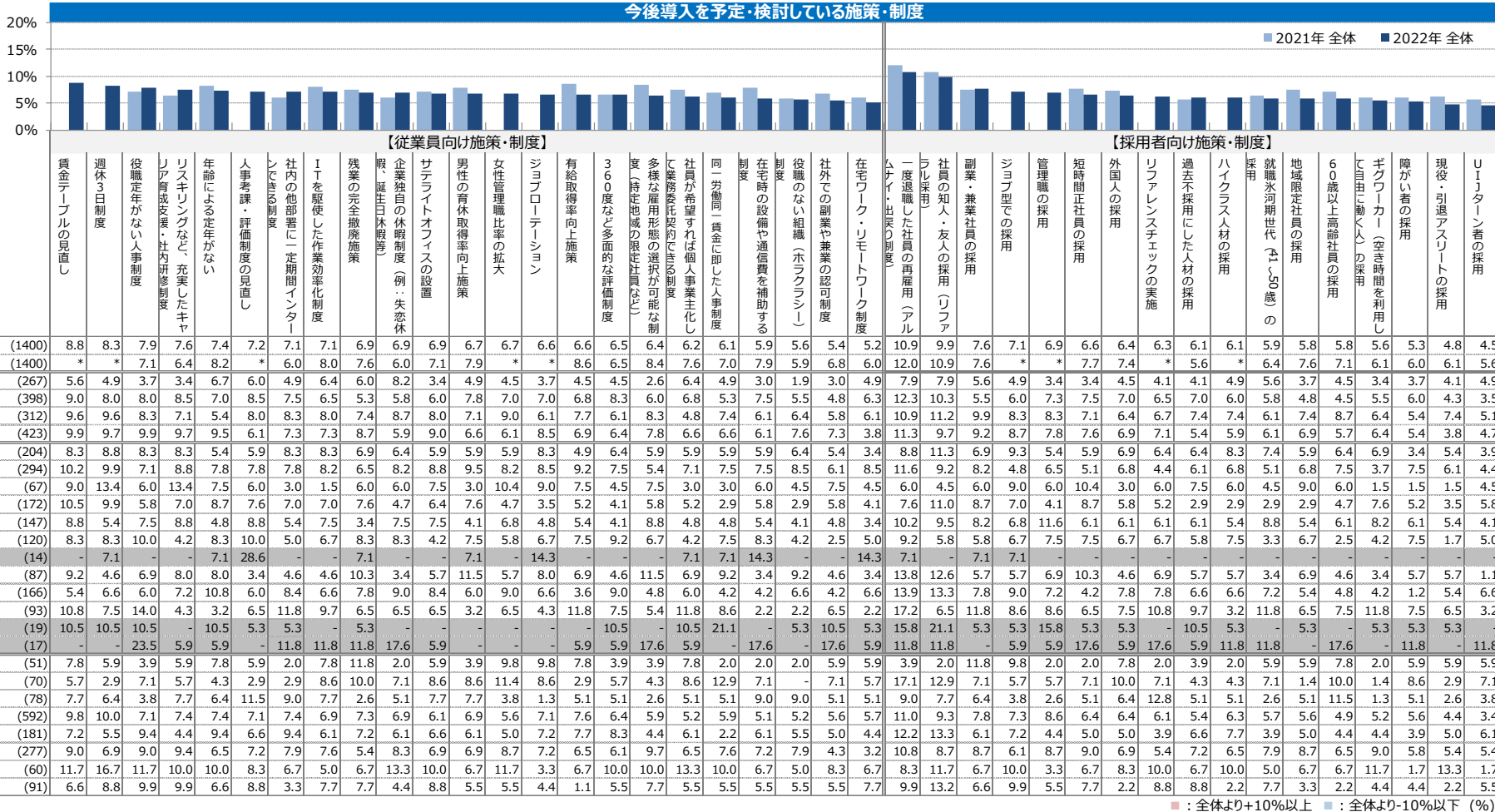


※サンプル数が30s未満は参考値 ※カテゴリごと2022年全体で降順ソート ■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

今後導入を予定・検討をしている施策・制度 (Q46)

- 現在は実施していないが、今後導入予定の施策としては、【採用者向け施策・制度】の「一度退職した社員の再雇用」「社員の知人・友人の採用」、【従業員向け施策・制度】の「賃金テーブルの見直し」がそれぞれ1割程で上位となったものの、特出した施策はなく概ね横並びになっている。

Q.あなたのお勤めの会社において、【3】現在は実施していないが今後導入予定、もしくは導入を検討しているものを、それぞれからいくつでもお選びください。



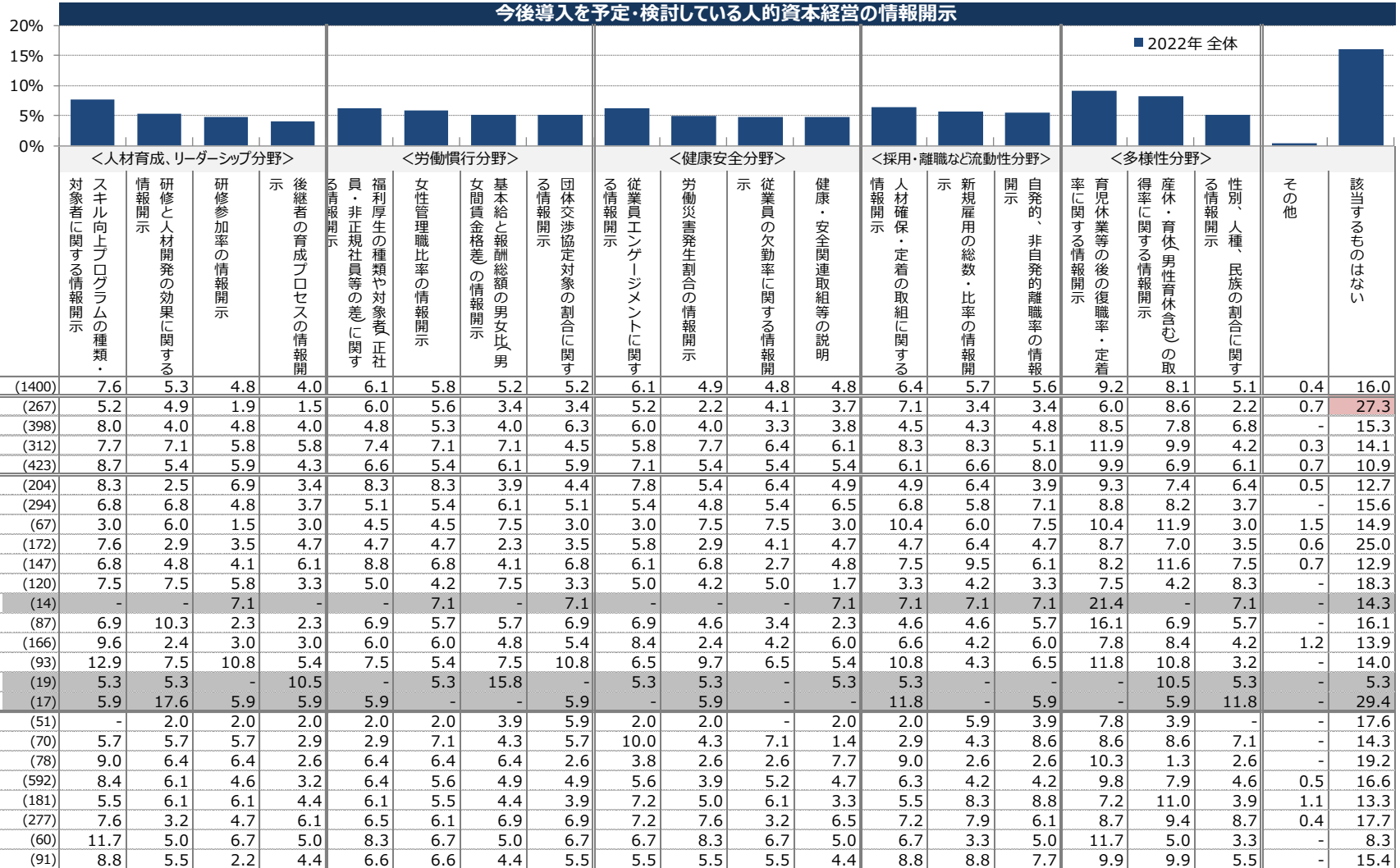
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下 (%)

※サンプル数が30未満は参考値 ※カテゴリごと2022年全体で降順ソート

今後導入を予定・検討をしている[人的資本経営の情報開示] (Q46)

- 現在は実施していないが、今後導入予定の[人的司法経営の情報開示]としては、<多様性分野>の「産休・育休(男性育休含む)の取得率に関する情報開示」が9.2%で最も高く、次いで<人材育成、リーダーシップ分野>の「スキル向上プログラムの種類・対象者に関する情報開示」が7.6%、<採用・離職などの流動性分野>の「人材確保・定着の取り組みに関する情報開示」6.4%が上位となった。

Q.あなたのお勤めの会社において【3】現在は実施していないが今後導入予定、もしくは導入を検討しているものを、それぞれからいくつでもお選びください。



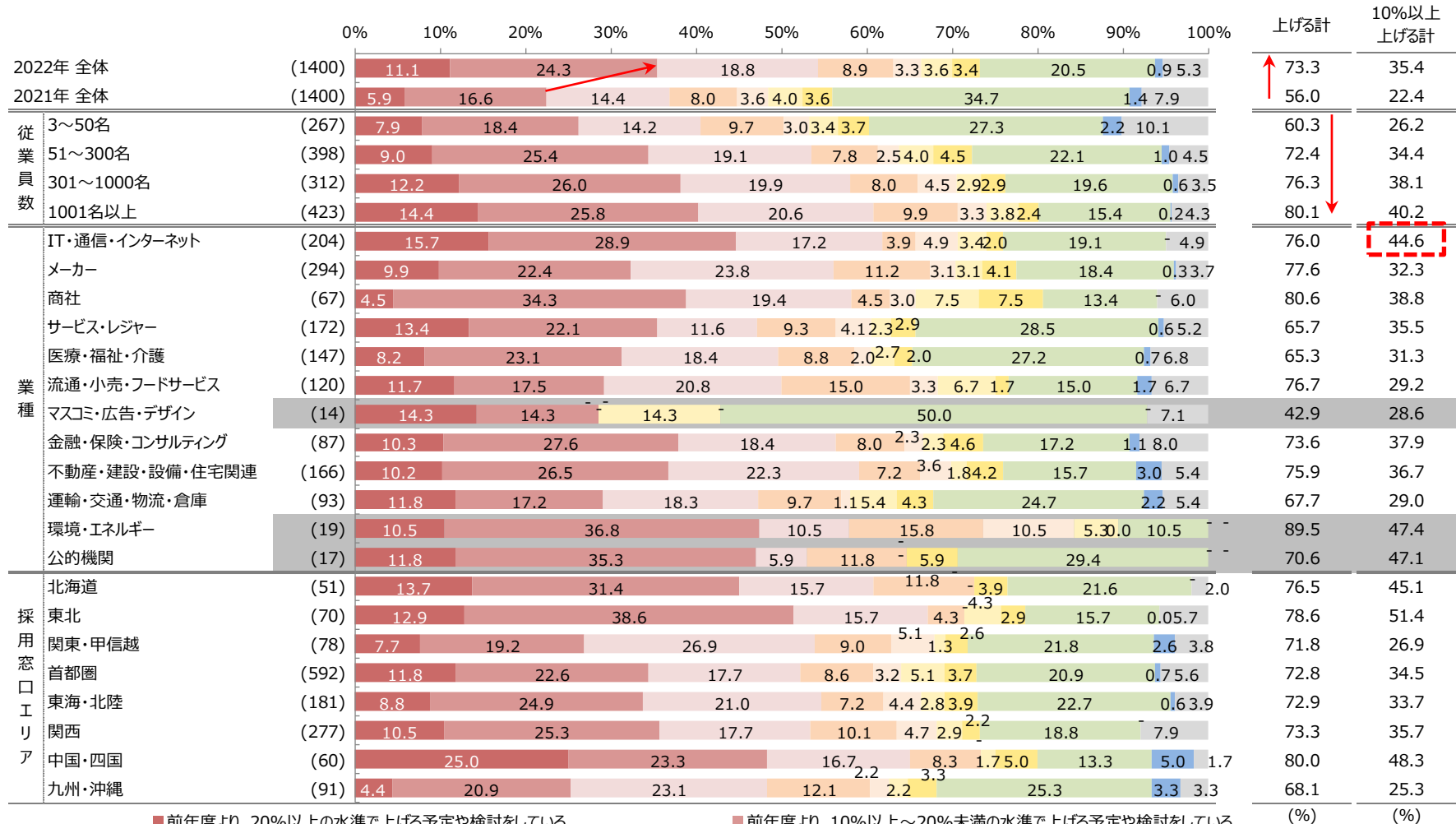
※サンプル数が30s未满是参考値 ※カテゴリごと2022年全体で降順ソート ■: 全体より+10%以上 □: 全体より-10%以下 (%) 20

2. 【賃上げ・教育訓練(リスクリング)費】の増減予定

[中途採用者]の賃金ベースアップの予定 (前年度比較) (Q53)

- 2023年度の中途採用者の賃金を上げる予定がある企業は7割超。前年より17.3ptの増加となり、賃上げの水準は「10%以上上げる計」が35.4% (前年比: +13.3pt) となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど中途採用者への賃上げ予定が高い。
- 業種別では、『IT・通信・インターネット』で「10%以上上げる計」が44.6% (全体比: +9.2pt) となり、大幅な賃上げを予定している。

Q.あなたのお勤めの会社では、前年度より賃上げの予定や検討はありますか。中途採用者の賃金について、あてはまるものをひとつだけお選びください。
 ※賃上げについて：賞与などの一時金は含まず、定期昇給やベースアップについてのみお答えください



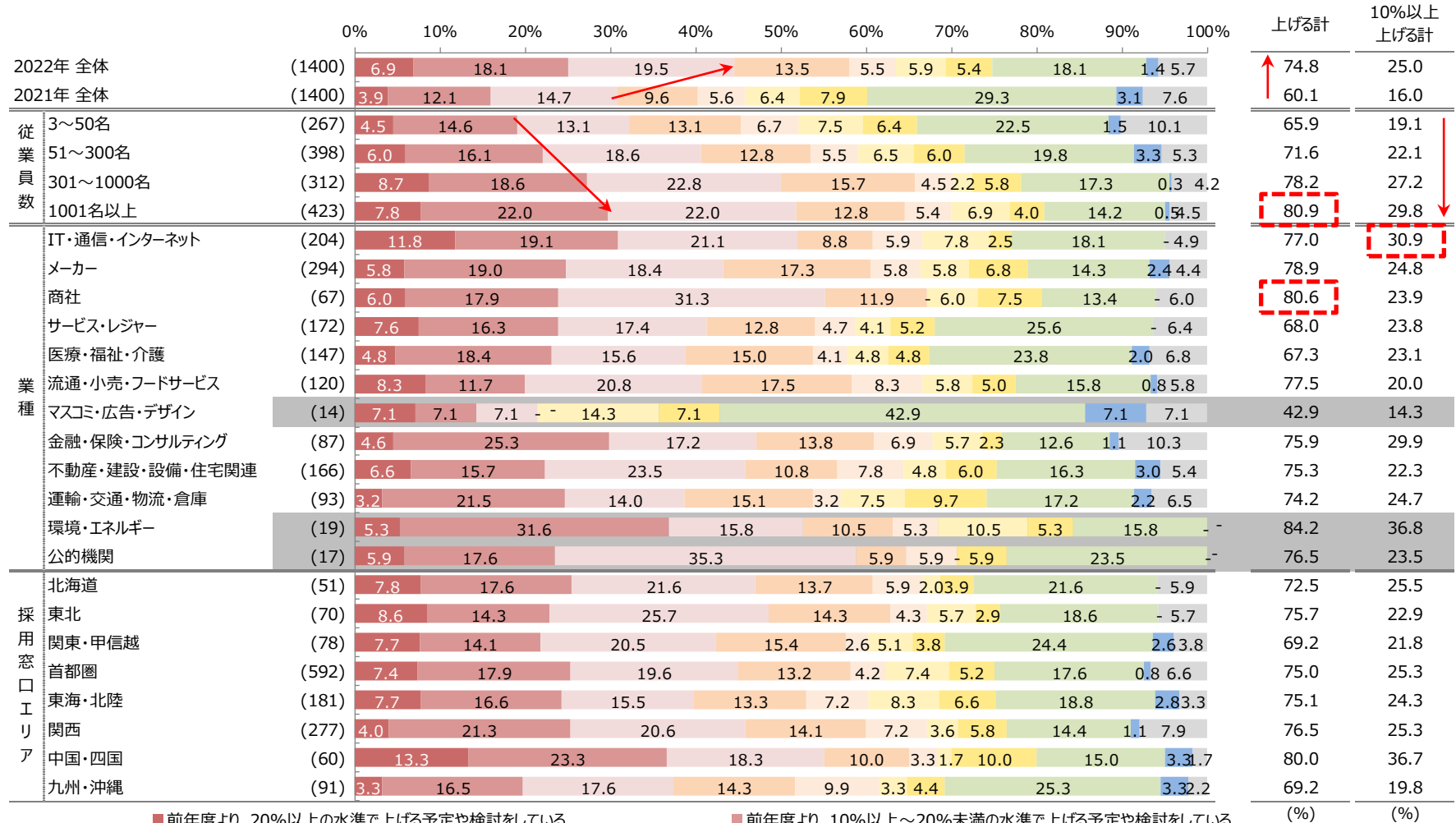
- 前年度より、20%以上の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、10%以上～20%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、3%以上～4%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、2.5%以上～3%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、1.5%以上～2.5%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、1.5%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度と変わらない予定
- 前年度より下げる予定
- わからない

※サンプル数が30未満は参考値

[現従業員]の賃金ベースアップの予定 (前年度比較) (Q53)

- 現従業員の賃金ベースアップについて、前年度より「上げる計」としたのは74.8%となり、前年より17.3ptの大幅な増加となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど「上げる計」が高く、また「10%以上上げる計」も高い。
- 業種別では、『専社』で「上げる計」が8割超と最も高く、賃上げ水準で「10%以上上げる計」が最も高いのは、『IT・通信・インターネット』の30.9%となった。

Q.あなたのお勤めの会社では、前年度より賃上げの予定や検討はありますか。継続雇用者（現従業員）の賃金について、あてはまるものをひとつだけお選びください。
 ※賃上げについて：賞与などの一時金は含まず、定期昇給やベースアップについてのみお答えください



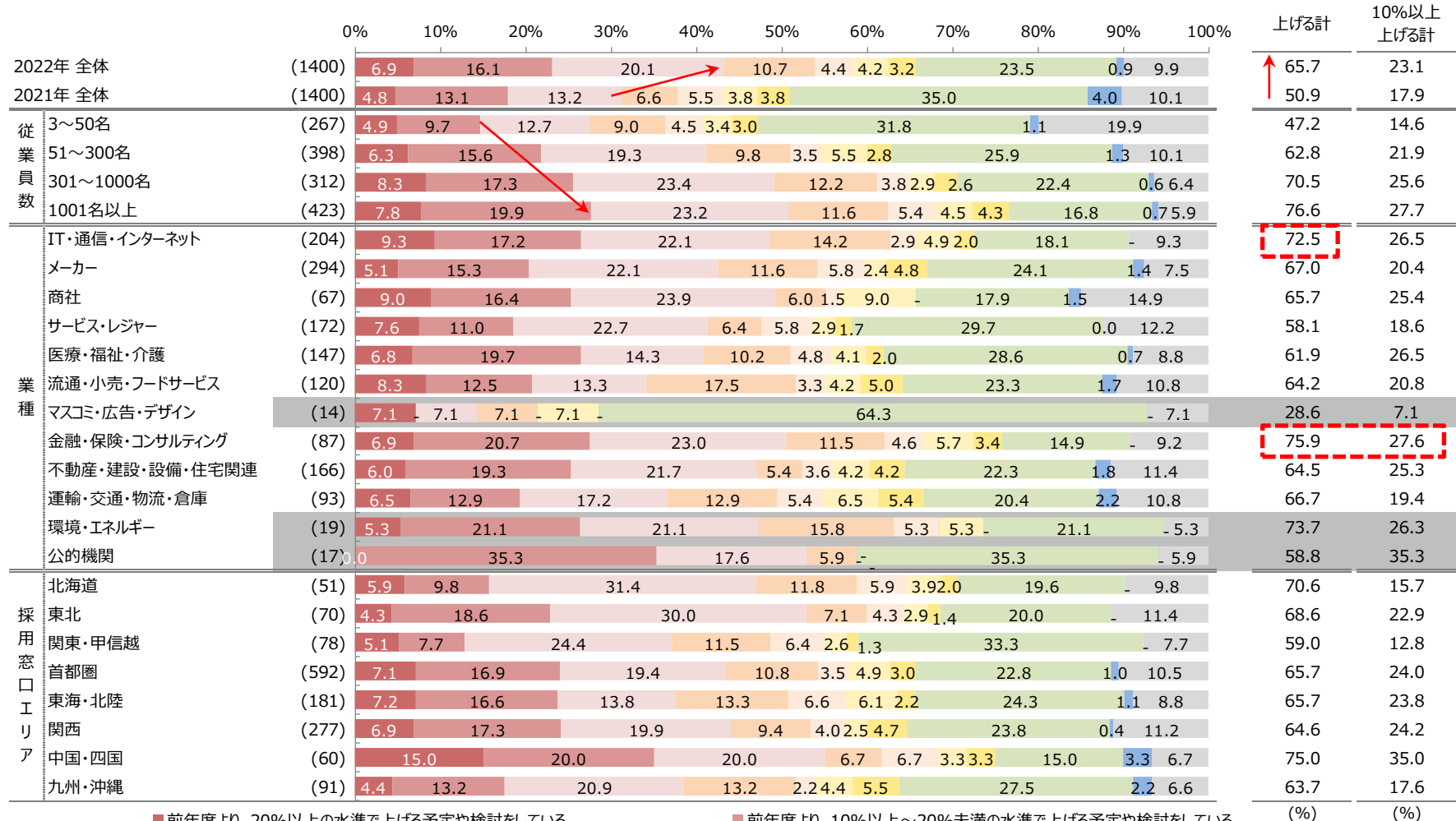
- 前年度より、20%以上の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、10%以上～20%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、3%以上～4%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、2.5%以上～3%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、1.5%以上～2.5%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、1.5%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度と変わらない予定
- 前年度より下げる予定
- わからない

※サンプル数が30s未満は参考値

[リスクリングを含む教育訓練費]の増減予定（前年度比較）（Q53）

- リスクリングを含む教育訓練費を、前年度より「上げる予定」としたのは65.7%（前年比：+14.8pt）で大幅な増加となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど「上げる計」、「10%以上上げる計」がともに高い。
- 業種別では、『金融・保険・コンサルティング』『IT・通信・インターネット』で「上げる計」が7割超え、「10%以上上げる計」では『金融・保険・コンサルティング』が27.6%で最も高い。

Q.あなたのお勤めの会社では、前年度よりリスクリングを含む教育訓練費を増やす予定や検討はありますか。
 ※リスクリングとは、技術革新やビジネスモデルの変化に対応するために、新しい知識やスキルを学ぶこと



- 前年度より、20%以上の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、10%以上～20%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、3%以上～4%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、2.5%以上～3%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、1.5%以上～2.5%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度より、1.5%未満の水準で上げる予定や検討をしている
- 前年度と変わらない予定
- 前年度より下げる予定
- わからない

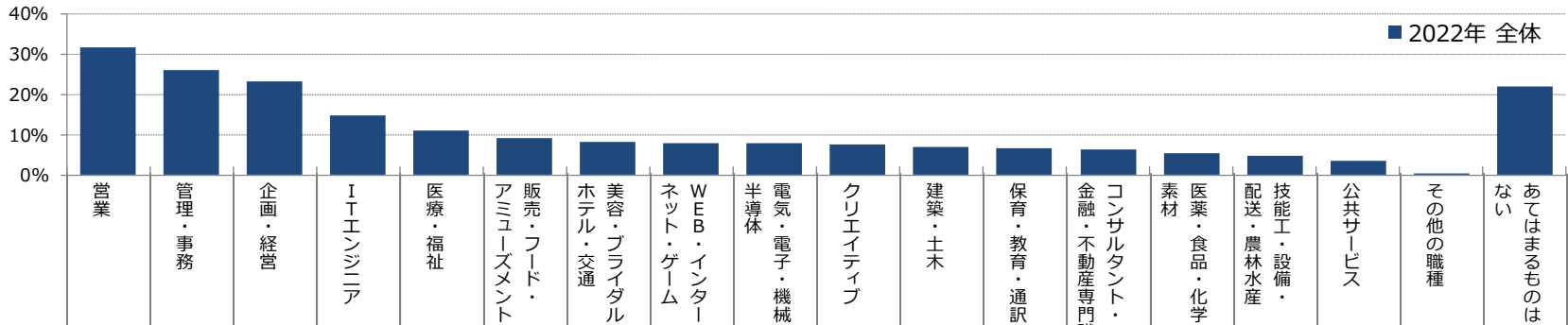
※サンプル数が30s未満は参考値

3. リスキリングの実施、リスキリング内容

自社の従業員向けに「リスキング」を実施したことがある職種 (Q54)

- リスキングを実施したことがある職種は「営業」31.5%が最も高い。次いで「管理・事務」「企画・経営」となる。いずれの業種でも在籍がある職種が上位に挙がる。
- リスキング実施職種として「あてはまるものはない」は22.1%に留まり、およそ8割が自社の社員向けにリスキングを実施している。

Q. ICT・IoTやAI、ビッグデータを用いた技術革新により、単純労働の自動化が進むなど、ビジネスモデルが変化してきておりますが、あなたのお勤めの会社で直近1年間（2022年）に、「リスキング」を実施したことがある職種お選びください。
 ※リスキングとは、技術革新やビジネスモデルの変化に対応するために、新しい知識やスキルを学ぶこと



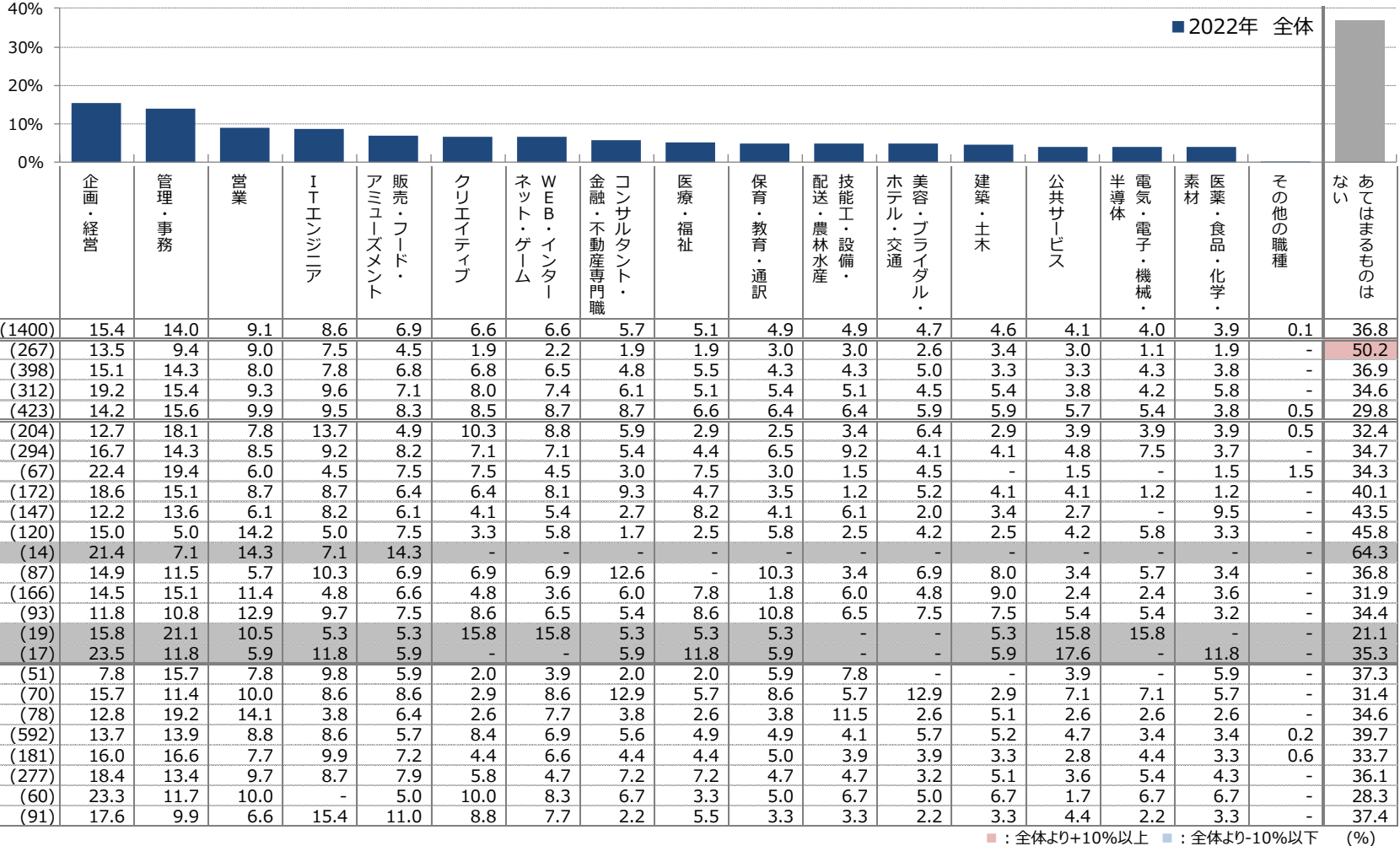
		2022年 全体	営業	管理・事務	企画・経営	ITエンジニア	医療・福祉	アミューズメント	販売・フード・ホテトル・交通	美容・ブライダル	ネット・ゲーム	WEB・インター	半導体	電気・電子・機械	クリエイティブ	建築・土木	保育・教育・通訳	金融・不動産専門職	コンサルタント	素材	医薬・食品・化学	配送・農林水産	技能工・設備	公共サービス	その他の職種	あてはまるものはない		
従業員数	2022年 全体	(1400)	31.5	26.0	23.1	14.6	11.0	9.1	8.3	7.9	7.9	7.7	7.0	6.5	6.3	5.3	4.8	3.4	0.1	22.1								
	3~50名	(267)	24.3	15.4	13.1	6.7	5.6	3.4	4.9	3.4	4.1	6.0	9.0	2.6	5.6	2.6	4.1	1.1	-	-	-	-	-	-	-	31.8		
	51~300名	(398)	29.4	23.4	19.6	9.8	11.3	11.1	5.3	4.5	7.5	4.3	7.0	5.8	3.8	3.3	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	26.9	
	301~1000名	(312)	35.3	26.9	26.9	19.2	13.1	8.3	10.9	9.0	6.4	9.9	3.8	8.0	6.7	6.4	3.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	19.9	
	1001名以上	(423)	35.2	34.5	29.8	20.8	12.5	11.3	11.3	11.3	13.0	11.6	10.4	8.0	8.5	8.7	8.0	6.4	5.2	0.2	-	-	-	-	-	-	13.0	
業種	IT・通信・インターネット	(204)	34.8	25.0	25.5	39.7	7.4	7.8	6.9	17.2	4.4	12.7	3.9	8.3	8.3	4.4	2.9	5.4	0.5	-	-	-	-	-	-	-	14.7	
	メーカー	(294)	31.3	27.6	22.4	15.6	8.2	7.1	8.8	8.8	20.4	9.9	7.1	5.8	7.1	9.5	8.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	21.8	
	商社	(67)	52.2	26.9	28.4	7.5	3.0	4.5	11.9	1.5	3.0	3.0	3.0	6.0	3.0	6.0	4.5	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	17.9	
	サービス・レジャー	(172)	32.6	26.2	22.7	12.2	6.4	11.6	12.2	7.0	1.2	7.6	4.7	7.6	4.1	4.1	1.7	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	26.2	
	医療・福祉・介護	(147)	12.2	14.3	10.9	2.7	46.9	6.1	6.8	4.8	6.1	3.4	2.0	9.5	4.8	4.1	2.7	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	25.2	
	流通・小売・フードサービス	(120)	30.8	25.0	21.7	7.5	4.2	25.8	5.0	4.2	2.5	9.2	1.7	5.0	3.3	4.2	1.7	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	30.8	
	マスコミ・広告・デザイン	(14)	21.4	21.4	14.3	7.1	-	-	-	-	7.1	-	28.6	-	-	-	-	7.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42.9
	金融・保険・コンサルティング	(87)	41.4	35.6	37.9	14.9	13.8	9.2	9.2	9.2	4.6	6.9	3.4	9.2	11.5	4.6	3.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	19.5	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(166)	33.1	24.7	25.3	7.2	0.6	3.0	3.0	3.6	6.6	2.4	28.3	3.0	6.0	3.6	7.2	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	18.7	
	運輸・交通・物流・倉庫	(93)	29.0	32.3	21.5	11.8	10.8	7.5	14.0	9.7	10.8	4.3	3.2	7.5	9.7	5.4	8.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	24.7	
環境・エネルギー	(19)	36.8	31.6	26.3	5.3	15.8	31.6	15.8	-	-	10.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.8		
公的機関	(17)	23.5	41.2	17.6	5.9	11.8	5.9	11.8	-	-	11.8	5.9	-	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.5		
採用窓口エリア	北海道	(51)	15.7	7.8	17.6	3.9	13.7	5.9	7.8	-	2.0	5.9	7.8	-	7.8	2.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.5	
	東北	(70)	27.1	27.1	12.9	11.4	18.6	11.4	10.0	7.1	10.0	11.4	7.1	7.1	8.6	8.6	7.1	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	15.7	
	関東・甲信越	(78)	17.9	19.2	12.8	9.0	10.3	9.0	5.1	1.3	14.1	3.8	10.3	1.3	5.1	1.3	7.7	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	23.1	
	首都圏	(592)	34.1	29.4	26.9	18.6	8.8	9.6	8.3	8.6	6.4	7.9	5.4	6.6	6.4	5.7	3.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	22.0	
	東海・北陸	(181)	34.8	23.2	20.4	14.9	8.8	7.2	4.4	7.2	8.8	6.1	8.3	3.9	4.4	4.4	5.0	2.8	0.6	-	-	-	-	-	-	-	22.1	
	関西	(277)	33.6	27.4	25.3	11.6	13.4	9.4	10.5	9.0	10.5	8.3	9.0	8.7	6.5	6.9	5.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	21.7	
	中国・四国	(60)	30.0	21.7	18.3	15.0	13.3	6.7	10.0	10.0	3.3	8.3	6.7	8.3	5.0	3.3	6.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	
	九州・沖縄	(91)	26.4	23.1	19.8	11.0	14.3	9.9	9.9	9.9	6.6	8.8	5.5	11.0	7.7	3.3	4.4	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	28.6	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

これまで実施はしていないが、今後リスキングの実施を予定・検討している職種 (Q54)

- これまで実施はないが今後リスキングを予定・検討している職種は「企画・経営」15.4%が最も高い。次いで「管理・事務」「営業」となる。
- これまで実施はないが今後リスキングを予定・検討している職種として「あてはまるものはない」は36.8%で、今後更にリスキングの実施を予定・検討している企業が6割以上となる。

Q. ICT・IoTやAI、ビッグデータを用いた技術革新により、単純労働の自動化が進むなど、ビジネスモデルが変化してきておりますが、これまでリスキングを実施はしていないが、今後リスキングの実施を予定・検討している職種お選びください。
※リスキングとは、技術革新やビジネスモデルの変化に対応するために、新しい知識やスキルを学ぶこと



2022年 全体	(1400)	15.4	14.0	9.1	8.6	6.9	6.6	6.6	5.7	5.1	4.9	4.9	4.7	4.6	4.1	4.0	3.9	0.1	36.8	
従業員数	3~50名	(267)	13.5	9.4	9.0	7.5	4.5	1.9	1.9	1.9	3.0	3.0	2.6	3.4	3.0	1.1	1.9	-	50.2	
	51~300名	(398)	15.1	14.3	8.0	7.8	6.8	6.5	4.8	5.5	4.3	4.3	5.0	3.3	3.3	4.3	3.8	-	36.9	
	301~1000名	(312)	19.2	15.4	9.3	9.6	7.1	8.0	7.4	6.1	5.1	5.4	5.1	4.5	5.4	3.8	4.2	5.8	-	34.6
	1001名以上	(423)	14.2	15.6	9.9	9.5	8.3	8.5	8.7	8.7	6.6	6.4	6.4	5.9	5.9	5.7	5.4	3.8	0.5	29.8
業種	IT・通信・インターネット	(204)	12.7	18.1	7.8	13.7	4.9	10.3	8.8	5.9	2.9	2.5	3.4	6.4	2.9	3.9	3.9	3.9	0.5	32.4
	メーカー	(294)	16.7	14.3	8.5	9.2	8.2	7.1	7.1	5.4	4.4	6.5	9.2	4.1	4.1	4.8	7.5	3.7	-	34.7
	商社	(67)	22.4	19.4	6.0	4.5	7.5	7.5	4.5	3.0	7.5	3.0	1.5	4.5	-	1.5	-	1.5	1.5	34.3
	サービス・レジャー	(172)	18.6	15.1	8.7	8.7	6.4	6.4	8.1	9.3	4.7	3.5	1.2	5.2	4.1	4.1	1.2	1.2	-	40.1
	医療・福祉・介護	(147)	12.2	13.6	6.1	8.2	6.1	4.1	5.4	2.7	8.2	4.1	6.1	2.0	3.4	2.7	-	9.5	-	43.5
	流通・小売・フードサービス	(120)	15.0	5.0	14.2	5.0	7.5	3.3	5.8	1.7	2.5	5.8	2.5	4.2	2.5	4.2	5.8	3.3	-	45.8
	マスコミ・広告・デザイン	(14)	21.4	7.1	14.3	7.1	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64.3
	金融・保険・コンサルティング	(87)	14.9	11.5	5.7	10.3	6.9	6.9	6.9	12.6	-	10.3	3.4	6.9	8.0	3.4	5.7	3.4	-	36.8
	不動産・建設・設備・住宅関連	(166)	14.5	15.1	11.4	4.8	6.6	4.8	3.6	6.0	7.8	1.8	6.0	4.8	9.0	2.4	2.4	3.6	-	31.9
	運輸・交通・物流・倉庫	(93)	11.8	10.8	12.9	9.7	7.5	8.6	6.5	5.4	8.6	10.8	6.5	7.5	7.5	5.4	5.4	3.2	-	34.4
	環境・エネルギー	(19)	15.8	21.1	10.5	5.3	5.3	15.8	15.8	5.3	5.3	5.3	-	-	5.3	15.8	15.8	-	-	21.1
	公的機関	(17)	23.5	11.8	5.9	11.8	5.9	-	-	5.9	11.8	5.9	-	-	5.9	17.6	-	11.8	-	35.3
採用窓口エリア	北海道	(51)	7.8	15.7	7.8	9.8	5.9	2.0	3.9	2.0	2.0	5.9	7.8	-	-	3.9	-	5.9	-	37.3
	東北	(70)	15.7	11.4	10.0	8.6	8.6	2.9	8.6	12.9	5.7	8.6	5.7	12.9	2.9	7.1	7.1	5.7	-	31.4
	関東・甲信越	(78)	12.8	19.2	14.1	3.8	6.4	2.6	7.7	3.8	2.6	3.8	11.5	2.6	5.1	2.6	2.6	2.6	-	34.6
	首都圏	(592)	13.7	13.9	8.8	8.6	5.7	8.4	6.9	5.6	4.9	4.9	4.1	5.7	5.2	4.7	3.4	3.4	0.2	39.7
	東海・北陸	(181)	16.0	16.6	7.7	9.9	7.2	4.4	6.6	4.4	4.4	5.0	3.9	3.9	3.3	2.8	4.4	3.3	0.6	33.7
	関西	(277)	18.4	13.4	9.7	8.7	7.9	5.8	4.7	7.2	7.2	4.7	4.7	3.2	5.1	3.6	5.4	4.3	-	36.1
	中国・四国	(60)	23.3	11.7	10.0	-	5.0	10.0	8.3	6.7	3.3	5.0	6.7	5.0	6.7	1.7	6.7	6.7	-	28.3
九州・沖縄	(91)	17.6	9.9	6.6	15.4	11.0	8.8	7.7	2.2	5.5	3.3	3.3	2.2	3.3	4.4	2.2	3.3	-	37.4	

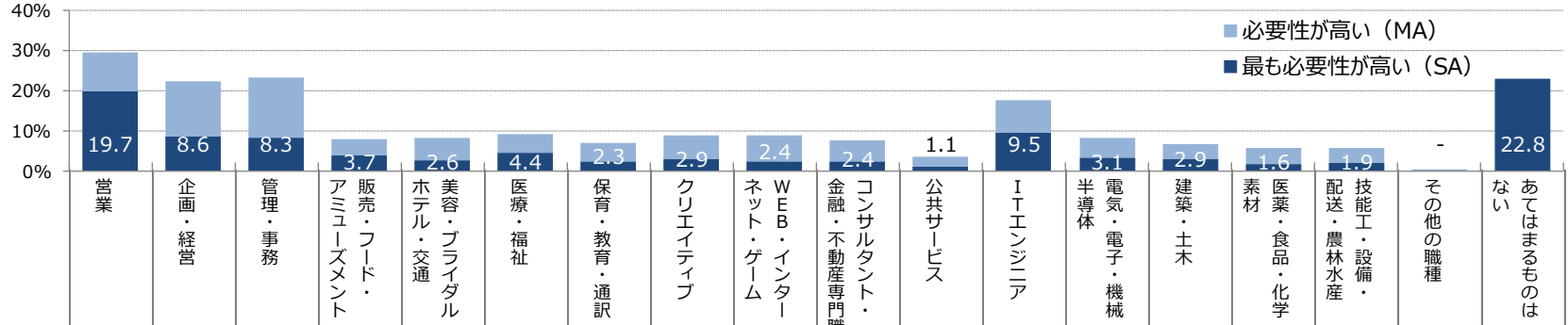
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

※サンプル数が30s未満は参考値 ※2022年全体で降順ソート

リスキングの必要性が高いと思う職種 (Q54)

- リスキングの必要性が高いと思う職種は「営業」29.4%が最も高い。次いで「管理・事務」「企画・経営」が挙がる。
- 業種別では『商社』で「営業」、『IT・通信・インターネット』で「ITエンジニア」、『医療・福祉・介護』で「医療・福祉」など業種の特徴になる職種へのリスキング意欲が特に高くなる。

Q. ICT・IoTやAI、ビッグデータを用いた技術革新により、単純労働の自動化が進むなど、ビジネスモデルが変化してきておりますが、リスキングの必要性が高いと思う職種、その中で最も必要性が高いと思う職種をそれぞれお選びください。
 ※リスキングとは、技術革新やビジネスモデルの変化に対応するために、新しい知識やスキルを学ぶこと



*数表はMAのスコア

2022年 全体	(1400)	29.4	22.1	23.1	7.9	8.1	9.0	6.9	8.7	8.9	7.5	3.6	17.4	8.2	6.8	5.6	5.6	0.1	22.8	
従業員数	3~50名	(267)	26.2	15.7	12.7	4.5	3.0	2.6	2.6	5.2	5.6	6.0	1.5	11.6	3.0	8.2	2.2	6.0	-	34.8
	51~300名	(398)	29.4	20.9	25.1	7.8	6.8	9.8	6.5	5.0	5.0	5.5	3.5	11.8	7.0	7.3	4.8	5.5	-	22.9
	301~1000名	(312)	30.1	23.4	22.8	8.3	10.3	10.9	6.1	11.9	11.5	6.4	3.8	21.2	7.7	4.5	5.4	4.8	-	22.4
	1001名以上	(423)	31.0	26.5	28.1	9.9	11.1	10.9	10.6	12.1	12.5	11.1	4.7	23.6	13.0	7.1	8.5	5.9	0.2	15.4
業種	IT・通信・インターネット	(204)	31.9	20.6	21.1	10.3	8.8	6.4	8.3	15.7	17.2	11.3	4.9	39.2	6.9	3.4	3.9	4.4	0.5	15.2
	メーカー	(294)	29.6	23.8	26.9	5.8	6.1	7.8	6.1	10.5	7.8	6.8	4.1	16.0	20.1	6.5	9.5	7.5	-	21.8
	商社	(67)	44.8	26.9	19.4	10.4	6.0	4.5	1.5	6.0	6.0	7.5	4.5	10.4	3.0	7.5	3.0	3.0	-	25.4
	サービス・レジャー	(172)	31.4	22.1	26.2	8.1	12.2	4.7	7.0	7.6	5.8	7.6	1.2	14.0	2.9	3.5	4.7	3.5	-	28.5
	医療・福祉・介護	(147)	17.0	14.3	23.8	4.1	7.5	34.7	8.8	2.7	7.5	3.4	3.4	9.5	2.7	5.4	8.8	4.8	-	24.5
	流通・小売・フードサービス	(120)	28.3	21.7	16.7	16.7	5.8	5.0	8.3	8.3	10.8	3.3	4.2	10.0	5.0	2.5	1.7	3.3	-	33.3
	マスコミ・広告・デザイン	(14)	35.7	28.6	14.3	-	-	-	-	14.3	7.1	-	-	7.1	-	-	-	-	-	35.7
	金融・保険・コンサルティング	(87)	32.2	25.3	20.7	10.3	11.5	5.7	9.2	6.9	8.0	16.1	4.6	24.1	5.7	4.6	5.7	4.6	-	17.2
	不動産・建設・設備・住宅関連	(166)	30.1	23.5	20.5	3.6	3.0	4.2	2.4	4.8	4.8	6.6	0.6	9.0	6.0	22.9	4.8	8.4	-	19.3
	運輸・交通・物流・倉庫	(93)	25.8	25.8	28.0	7.5	15.1	7.5	10.8	8.6	10.8	10.8	6.5	19.4	9.7	2.2	3.2	9.7	-	24.7
	環境・エネルギー	(19)	36.8	21.1	21.1	15.8	21.1	10.5	15.8	10.5	10.5	-	-	10.5	5.3	5.3	5.3	5.3	-	10.5
公的機関	(17)	17.6	11.8	29.4	5.9	11.8	5.9	5.9	11.8	-	-	11.8	17.6	-	11.8	-	-	-	-	29.4
採用窓口エリア	北海道	(51)	15.7	15.7	15.7	2.0	7.8	9.8	-	5.9	2.0	2.0	2.0	7.8	2.0	3.9	3.9	-	-	27.5
	東北	(70)	20.0	18.6	25.7	4.3	11.4	10.0	17.1	10.0	5.7	12.9	2.9	11.4	12.9	7.1	4.3	5.7	-	20.0
	関東・甲信越	(78)	17.9	20.5	23.1	7.7	3.8	6.4	3.8	7.7	2.6	5.1	5.1	7.7	9.0	6.4	2.6	9.0	-	24.4
	首都圏	(592)	32.9	23.6	23.6	9.6	9.8	8.3	6.6	9.5	8.6	7.3	3.0	21.6	6.6	6.6	6.1	4.1	-	23.5
	東海・北陸	(181)	30.9	21.0	18.2	4.4	5.5	5.5	7.2	8.8	9.9	5.5	2.8	14.9	9.4	5.5	5.0	6.6	0.6	22.7
	関西	(277)	29.6	21.7	27.4	8.7	9.0	11.6	6.5	7.9	9.7	9.4	5.1	16.6	11.6	8.3	7.6	6.9	-	21.7
	中国・四国	(60)	28.3	25.0	18.3	11.7	5.0	10.0	8.3	5.0	11.7	8.3	6.7	11.7	8.3	10.0	3.3	8.3	-	21.7
九州・沖縄	(91)	28.6	22.0	22.0	5.5	3.3	13.2	7.7	9.9	15.4	7.7	2.2	19.8	5.5	5.5	3.3	7.7	-	20.9	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

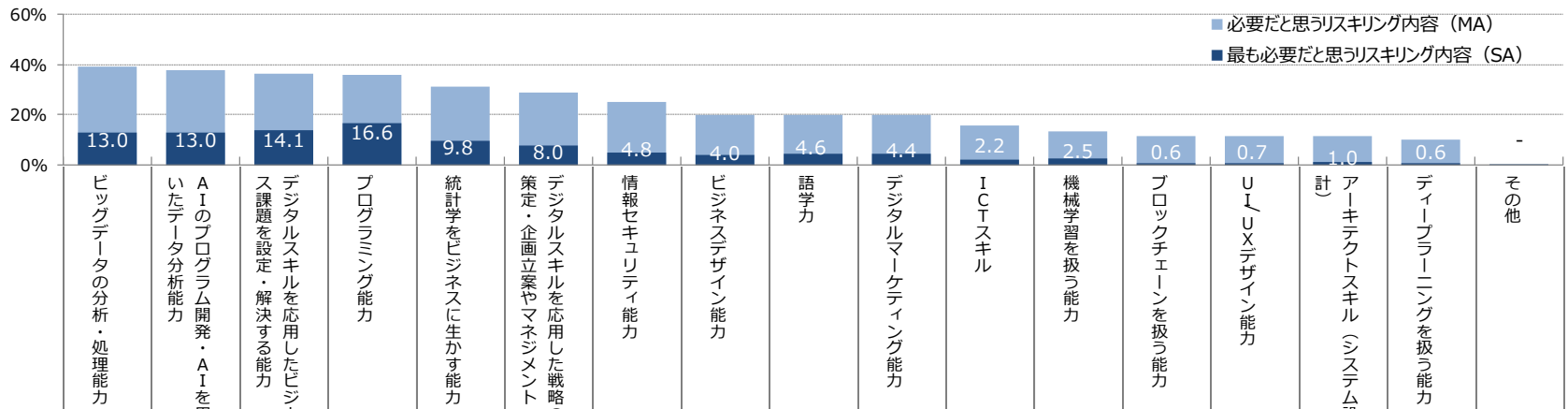
※サンプル数が30s未満は参考値 ※2022年全体で降順ソート

技術革新やビジネスモデルの変化に対応するため、必要だと思うリスク内容 (Q55)

- リスキングの必要性が高いと思う職種に対して、必要だと思うリスク内容では「ビッグデータの分析・処理能力」が39.3%で最も高い。次いで「AIのプログラム開発・AIを用いたデータ分析」「デジタルスキルを応用したビジネス課題を設定・解決する能力」が挙がる。
- 業種別では『金融・保険・コンサルティング』で「ビッグデータの分析・処理能力」「デジタルスキルを応用した戦略策定・企画立案やマネジメント」、『IT・通信・インターネット』で「AIのプログラム開発・AIを用いたデータ分析」「プログラミング能力」、『流通・小売・フードサービス』で「デジタルマーケティング能力」が全体より10pt以上高い。

Q.あなたは前問にて、最もリスク内容の必要性が高い職種は【〇〇〇】とお答えになりましたが、その職種にどのような内容のリスク内容が必要だとお考えですか。

【ベース：リスク内容の必要性が高いと思う職種がある人】



*数表はMAのスコア

2022年 全体	(1081)	39.3	37.8	36.4	35.9	31.1	28.8	25.1	19.9	19.8	19.8	15.6	13.2	11.7	11.6	11.5	10.0	0.3
従業員数	3~50名 (174)	28.2	24.7	23.6	27.6	17.2	17.8	20.7	13.2	14.4	15.5	13.2	8.6	7.5	6.9	5.7	5.2	-
	51~300名 (307)	35.2	31.6	28.7	33.2	30.3	24.4	25.4	18.2	16.6	15.0	12.1	10.7	7.5	8.5	7.8	8.1	-
	301~1000名 (242)	41.3	46.3	44.6	38.0	36.0	33.9	21.9	21.9	21.1	22.3	15.7	13.6	13.2	12.8	13.6	12.4	0.8
	1001名以上 (358)	46.9	43.9	43.9	40.8	35.2	34.4	29.1	23.2	24.3	24.3	19.8	17.3	16.5	15.6	15.9	12.3	0.3
業種	IT・通信・インターネット (173)	49.1	50.3	39.3	52.0	39.9	28.9	34.7	23.1	13.9	20.8	17.3	15.6	19.1	14.5	16.8	16.2	0.6
	メーカー (230)	35.2	39.6	41.7	36.1	33.0	31.7	26.5	23.5	25.2	22.2	17.0	15.2	13.0	13.0	13.9	10.4	0.4
	商社 (50)	46.0	28.0	26.0	34.0	40.0	28.0	20.0	16.0	22.0	14.0	10.0	10.0	6.0	4.0	8.0	6.0	-
	サービス・レジャー (123)	47.2	39.0	35.0	30.1	35.0	30.9	24.4	15.4	25.2	22.0	9.8	11.4	12.2	13.8	13.0	7.3	0.8
	医療・福祉・介護 (111)	29.7	29.7	30.6	22.5	21.6	20.7	18.0	18.0	18.9	14.4	16.2	7.2	4.5	7.2	3.6	9.9	-
	流通・小売・フードサービス (80)	31.3	41.3	37.5	32.5	33.8	30.0	22.5	20.0	27.5	32.5	12.5	18.8	13.8	11.3	7.5	10.0	-
	マスコミ・広告・デザイン (9)	44.4	22.2	44.4	55.6	44.4	33.3	22.2	11.1	22.2	11.1	-	-	-	11.1	11.1	-	-
	金融・保険・コンサルティング (72)	52.8	30.6	38.9	34.7	23.6	38.9	23.6	16.7	22.2	18.1	20.8	16.7	11.1	11.1	15.3	8.3	-
	不動産・建設・設備・住宅関連 (134)	31.3	32.8	31.3	27.6	24.6	26.1	24.6	20.1	11.9	13.4	17.9	6.7	9.0	7.5	7.5	6.7	-
	運輸・交通・物流・倉庫 (70)	32.9	34.3	37.1	42.9	20.0	24.3	18.6	18.6	12.9	22.9	14.3	20.0	11.4	18.6	12.9	10.0	-
	環境・エネルギー (17)	35.3	47.1	47.1	41.2	47.1	17.6	17.6	17.6	23.5	5.9	23.5	5.9	5.9	5.9	5.9	11.8	-
	公的機関 (12)	58.3	25.0	16.7	50.0	8.3	25.0	33.3	16.7	-	16.7	16.7	25.0	8.3	8.3	8.3	8.3	-
採用窓口エリア	北海道 (37)	21.6	27.0	24.3	32.4	32.4	10.8	16.2	10.8	5.4	13.5	13.5	2.7	2.7	5.4	-	5.4	-
	東北 (56)	53.6	26.8	25.0	32.1	17.9	23.2	17.9	8.9	8.9	5.4	7.1	12.5	12.5	10.7	7.1	7.1	-
	関東・甲信越 (59)	23.7	33.9	32.2	23.7	15.3	25.4	16.9	23.7	15.3	10.2	11.9	6.8	5.1	5.1	6.8	1.7	-
	首都圏 (453)	41.1	40.4	40.2	39.5	38.6	31.3	28.0	22.5	24.1	24.1	17.4	15.5	13.9	12.4	15.0	10.6	0.2
	東海・北陸 (140)	37.1	37.9	37.9	35.7	27.1	27.9	22.9	15.7	11.4	17.1	15.0	14.3	10.7	11.4	9.3	10.0	0.7
	関西 (217)	39.2	37.3	35.5	30.9	29.5	31.3	26.3	20.3	24.9	20.7	16.6	12.4	12.0	12.0	8.8	9.7	0.5
	中国・四国 (47)	36.2	40.4	27.7	40.4	27.7	23.4	21.3	19.1	19.1	12.8	10.6	10.6	10.6	19.1	10.6	14.9	-
	九州・沖縄 (72)	45.8	38.9	37.5	40.3	20.8	26.4	26.4	20.8	13.9	22.2	16.7	12.5	9.7	9.7	15.3	15.3	-

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

※サンプル数が30s未満は参考値 ※2022年全体で降順ソート

<職種別> 必要だと思うリスク内容 (Q55)

- リスキングの必要性が最も高いと思う職種別に、最も必要だと思うリスク内容を見ると、「営業」では「プログラミング能力」が26.8%で最も高く、「販売・フード・アミューズメント」では「AIのプログラム開発・AIを用いたデータ分析」「ビッグデータの分析・処理能力」が同率で最も高い。
- また、「保育・教育・通訳」では「ビッグデータの分析・処理能力」、「WEB・インターネット・ゲーム」では「デジタルスキルを応用した戦略策定・企画立案やマネジメント」、「建築・土木」で「ビッグデータの分析・処理能力」「ICTスキル」が全体より10pt以上高い。

Q.あなたは前問にて、最もリスク内容の必要性が高い職種は【〇〇】とお答えになりましたが、その職種にどのような内容のリスク内容が最も必要だとお考えですか。

【ベース：リスク内容の必要性が高いと思う職種がある】

		リスク内容が必要だと思う職種について、最も必要だと思うリスク内容																	
		プログラミング能力	AIのプログラム開発・AIを用いたデータ分析能力	ビッグデータの分析・処理能力	統計学をビジネスに生かす能力	デジタルスキルを応用したビジネス課題を設定・解決する能力	デジタルスキルを応用した戦略の策定・企画立案やマネジメント	語学能力	デジタルマーケティング能力	情報セキュリティ能力	ビジネスデザイン能力	ブロックチェーンを扱う能力	ICTスキル	UI/UXデザイン能力	アーキテクトスキル(システム設計)	機械学習を扱う能力	ディープラーニングを扱う能力	その他	
リスク内容の必要性が最も高いと思う職種	営業 (276)	26.8	10.1	6.9	9.4	15.2	8.0	5.1	5.4	5.4	3.3	0.4	0.7	0.4	0.4	2.2	-	0.4	
	企画・経営 (121)	9.9	13.2	15.7	10.7	13.2	11.6	4.1	4.1	8.3	4.1	0.8	2.5	-	0.8	0.8	-	-	
	管理・事務 (116)	8.6	14.7	19.0	13.8	14.7	5.2	6.0	6.9	3.4	3.4	-	3.4	-	-	0.9	-	-	
	販売・フード・アミューズメント (52)	13.5	23.1	23.1	7.7	9.6	5.8	3.8	9.6	0.0	1.9	-	-	-	-	1.9	-	-	
	美容・ブライダル・ホテル・交通 (36)	13.9	22.2	5.6	19.4	11.1	2.8	2.8	2.8	0.0	5.6	-	-	5.6	2.8	5.6	-	-	
	医療・福祉 (62)	6.5	16.1	19.4	14.5	6.5	1.6	6.5	3.2	3.2	8.1	-	3.2	1.6	3.2	1.6	4.8	-	
	保育・教育・通訳 (32)	12.5	9.4	31.3	6.3	9.4	9.4	9.4	-	3.1	0.0	-	3.1	0.0	-	3.1	3.1	-	
	クリエイティブ (40)	10.0	10.0	10.0	10.0	20.0	7.5	2.5	5.0	7.5	7.5	2.5	-	2.5	-	5.0	-	-	
	WEB・インターネット・ゲーム (33)	12.1	15.2	9.1	9.1	12.1	21.2	6.1	9.1	3.0	3.0	-	-	0.0	-	-	-	-	
	コンサルタント・金融・不動産専門職 (33)	21.2	-	12.1	18.2	12.1	12.1	-	3.0	9.1	3.0	3.0	-	-	-	3.0	3.0	-	
	公共サービス (15)	6.7	26.7	20.0	-	46.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ITエンジニア (133)	25.6	14.3	9.0	7.5	14.3	9.8	1.5	1.5	6.8	1.5	0.8	3.0	-	2.3	0.8	1.5	-	
	電気・電子・機械・半導体 (44)	11.4	11.4	6.8	9.1	22.7	9.1	4.5	2.3	4.5	6.8	-	-	-	-	11.4	-	-	
	建築・土木 (40)	2.5	2.5	27.5	-	17.5	7.5	2.5	5.0	2.5	7.5	-	12.5	5.0	5.0	2.5	-	-	
	医薬・食品・化学・素材 (22)	9.1	31.8	4.5	-	4.5	4.5	13.6	-	4.5	4.5	-	9.1	4.5	4.5	-	-	4.5	
技能工・設備・配送・農林水産 (26)	19.2	3.8	11.5	7.7	3.8	3.8	11.5	3.8	0.0	11.5	3.8	3.8	-	-	15.4	-	-		

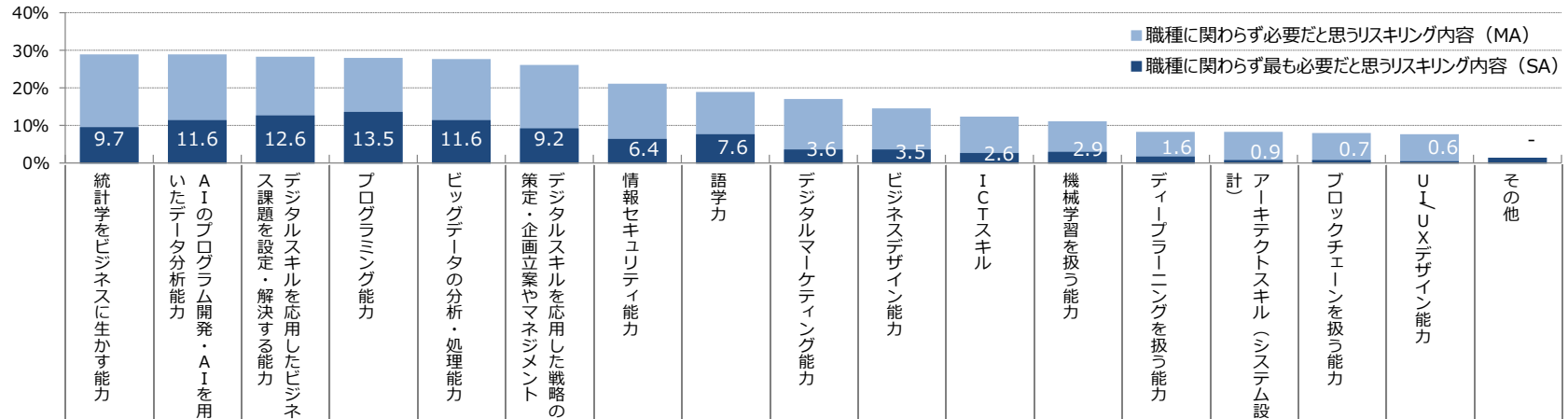
■：全体より+5%以上 □：全体より-5%以下 ■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下

※サンプル数が30s未満は参考値

職種に関わらず、必要だと思うリスキング内容 (Q55)

- 職種に関わらず必要だと思うリスキング内容では「統計学をビジネスに生かす能力」が29.1%で最も高い。次いで「AIのプログラム開発・AIを用いたデータ分析能力」「デジタルスキルを応用したビジネス課題を設定・解決する能力」が挙がる。
- 業種別にみると、『医療・福祉・介護』で「プログラミング能力」「ビッグデータの分析・処理能力」が全体に比べ10pt以上低い。

Q. 職種に関わらず、技術革新やビジネスモデルの変化に対応するために、自社にとってどのような内容のリスキングが必要だとお考えですか。



*数表はMAのスコア

従業員数	2022年 全体 (1400)	29.1	28.9	28.3	27.9	27.7	26.2	21.2	18.9	17.0	14.6	12.5	11.1	8.3	8.2	8.1	7.6	1.4
従業員数	3~50名 (267)	19.1	16.9	19.1	22.1	20.6	15.7	18.7	15.4	15.0	11.2	7.5	12.7	6.7	5.6	4.9	4.1	1.9
	51~300名 (398)	28.6	26.6	25.1	26.4	24.4	23.6	19.3	17.1	16.1	12.6	12.6	8.5	7.0	6.5	5.5	6.3	1.8
	301~1000名 (312)	30.1	34.3	32.1	29.2	29.8	28.5	24.4	20.8	16.3	13.5	13.1	10.6	8.7	6.1	8.3	8.3	1.3
	1001名以上 (423)	35.0	34.5	34.3	31.9	33.8	33.6	22.2	21.5	19.6	19.4	15.1	12.8	10.2	13.0	12.5	10.4	0.9
業種	IT・通信・インターネット (204)	30.4	36.8	32.4	37.7	32.8	25.5	25.5	17.6	21.6	18.1	15.2	12.3	9.8	12.7	11.3	8.3	0.5
	メーカー (294)	29.3	29.3	31.3	30.3	32.0	29.3	23.8	20.4	18.7	15.0	15.0	13.9	8.5	7.5	7.8	9.2	0.7
	商社 (67)	23.9	22.4	19.4	28.4	37.3	17.9	22.4	20.9	10.4	16.4	7.5	9.0	7.5	7.5	3.0	3.0	-
	サービス・レジャー (172)	25.6	25.6	30.2	29.1	27.3	24.4	22.7	19.8	18.0	9.9	8.1	9.9	9.9	7.0	4.7	7.0	2.9
	医療・福祉・介護 (147)	27.2	21.8	24.5	17.0	17.7	25.2	19.7	19.7	10.9	13.6	14.3	9.5	6.8	4.8	5.4	6.1	4.1
	流通・小売・フードサービス (120)	28.3	25.0	28.3	27.5	28.3	28.3	13.3	25.0	15.8	15.8	9.2	9.2	8.3	6.7	7.5	7.5	2.5
	マスコミ・広告・デザイン (14)	42.9	28.6	21.4	21.4	28.6	21.4	14.3	14.3	14.3	14.3	-	-	-	-	-	7.1	-
	金融・保険・コンサルティング (87)	35.6	33.3	29.9	31.0	23.0	33.3	18.4	17.2	16.1	13.8	13.8	9.2	10.3	14.9	12.6	9.2	-
	不動産・建設・設備・住宅関連 (166)	28.3	25.3	27.7	22.3	22.9	22.3	18.1	16.9	13.9	12.0	12.7	9.0	6.6	6.6	9.6	6.0	0.6
	運輸・交通・物流・倉庫 (93)	33.3	35.5	21.5	24.7	25.8	29.0	28.0	15.1	22.6	17.2	9.7	14.0	8.6	9.7	14.0	9.7	1.1
	環境・エネルギー (19)	31.6	36.8	26.3	21.1	26.3	21.1	5.3	10.5	15.8	10.5	15.8	10.5	5.3	5.3	5.3	10.5	5.3
	公的機関 (17)	23.5	41.2	17.6	17.6	23.5	23.5	5.9	5.9	17.6	23.5	23.5	17.6	-	5.9	-	-	-
採用窓口エリア	北海道 (51)	31.4	27.5	17.6	25.5	23.5	19.6	17.6	7.8	9.8	5.9	2.0	9.8	3.9	2.0	7.8	2.0	2.0
	東北 (70)	20.0	27.1	25.7	27.1	22.9	21.4	12.9	17.1	8.6	5.7	11.4	15.7	2.9	8.6	5.7	4.3	1.4
	関東・甲信越 (78)	23.1	23.1	26.9	14.1	20.5	25.6	11.5	14.1	14.1	12.8	10.3	10.3	3.8	3.8	6.4	3.8	1.3
	首都圏 (592)	31.9	29.6	31.1	29.1	30.2	26.7	23.5	23.5	19.8	17.2	13.3	10.1	8.6	9.3	8.8	8.6	1.2
	東海・北陸 (181)	27.6	28.2	22.1	28.7	26.0	27.1	19.3	14.4	14.9	9.4	11.6	9.9	8.3	5.5	7.2	7.2	1.1
	関西 (277)	27.8	30.0	32.1	30.0	27.4	28.2	21.7	19.9	19.9	18.8	14.4	10.1	9.4	10.5	8.3	8.3	1.1
	中国・四国 (60)	25.0	26.7	21.7	30.0	18.3	26.7	21.7	10.0	11.7	16.7	15.0	16.7	13.3	10.0	10.0	10.0	1.7
九州・沖縄 (91)	30.8	30.8	24.2	24.2	34.1	23.1	25.3	13.2	11.0	6.6	9.9	16.5	9.9	5.5	7.7	6.6	4.4	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

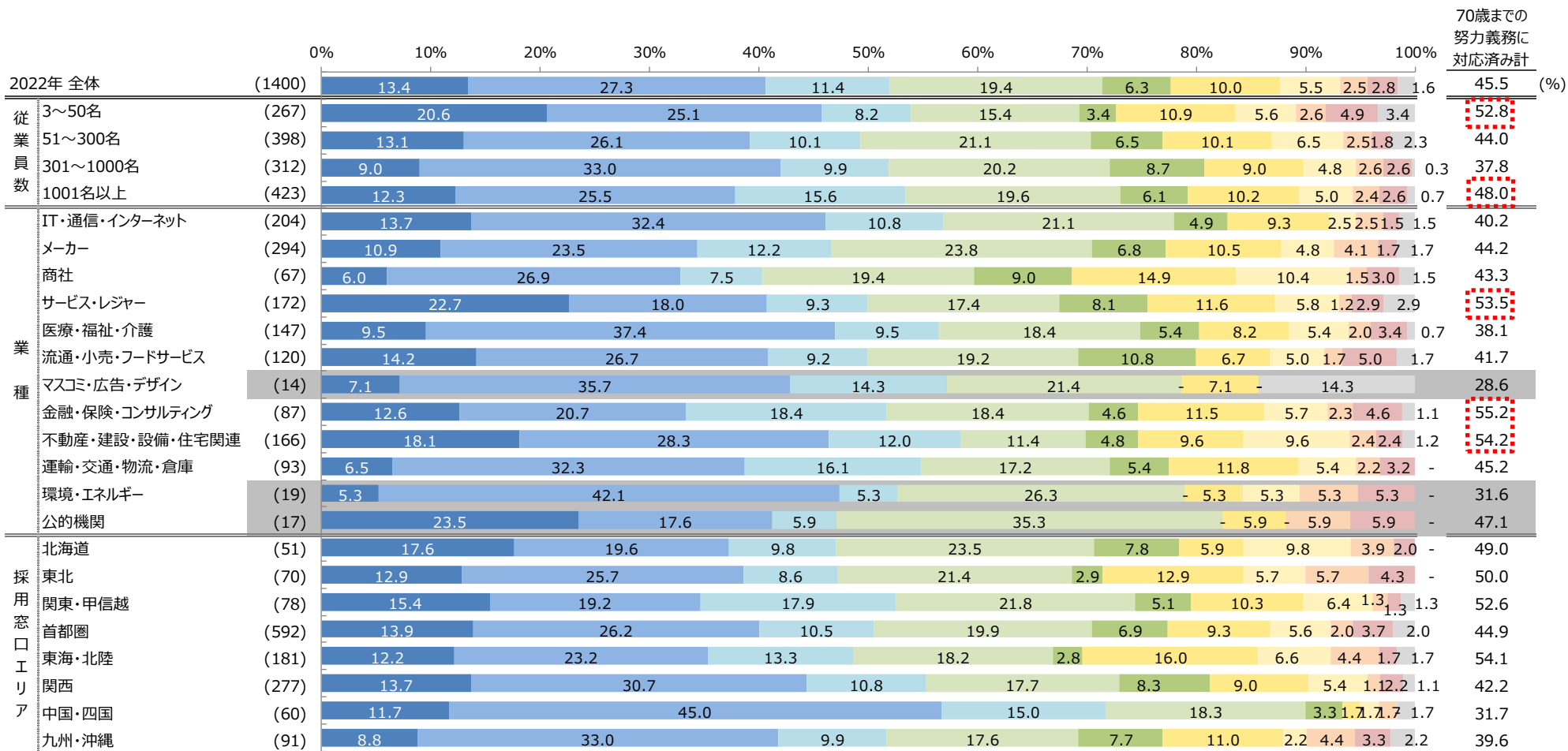
※サンプル数が30s未満は参考値 ※2022年全体で降順ソート

4. 高年齢者雇用安定法（定年延長）について

高齢者雇用安定法（定年延長）の対応（Q51）

- 高齢者雇用安定法（定年延長）の対応としては、「70歳までの努力義務に対応済み計」が45.5%。従業員数別では『3～50名』『1001名以上』で5割程度と高い。
- 業種別にみると、『サービス・レジャー』『金融・保険・コンサルティング』『不動産・建設・設備・住宅関連』で「努力義務に対応済み計」が半数を超えている。

Q. 2021年4月に高齢者雇用安定法の改正がされましたが、あなたがお勤めの会社では高齢者雇用安定法の対応についてどのようにしていますか。最もあてはまるものをひとつだけお選びください。

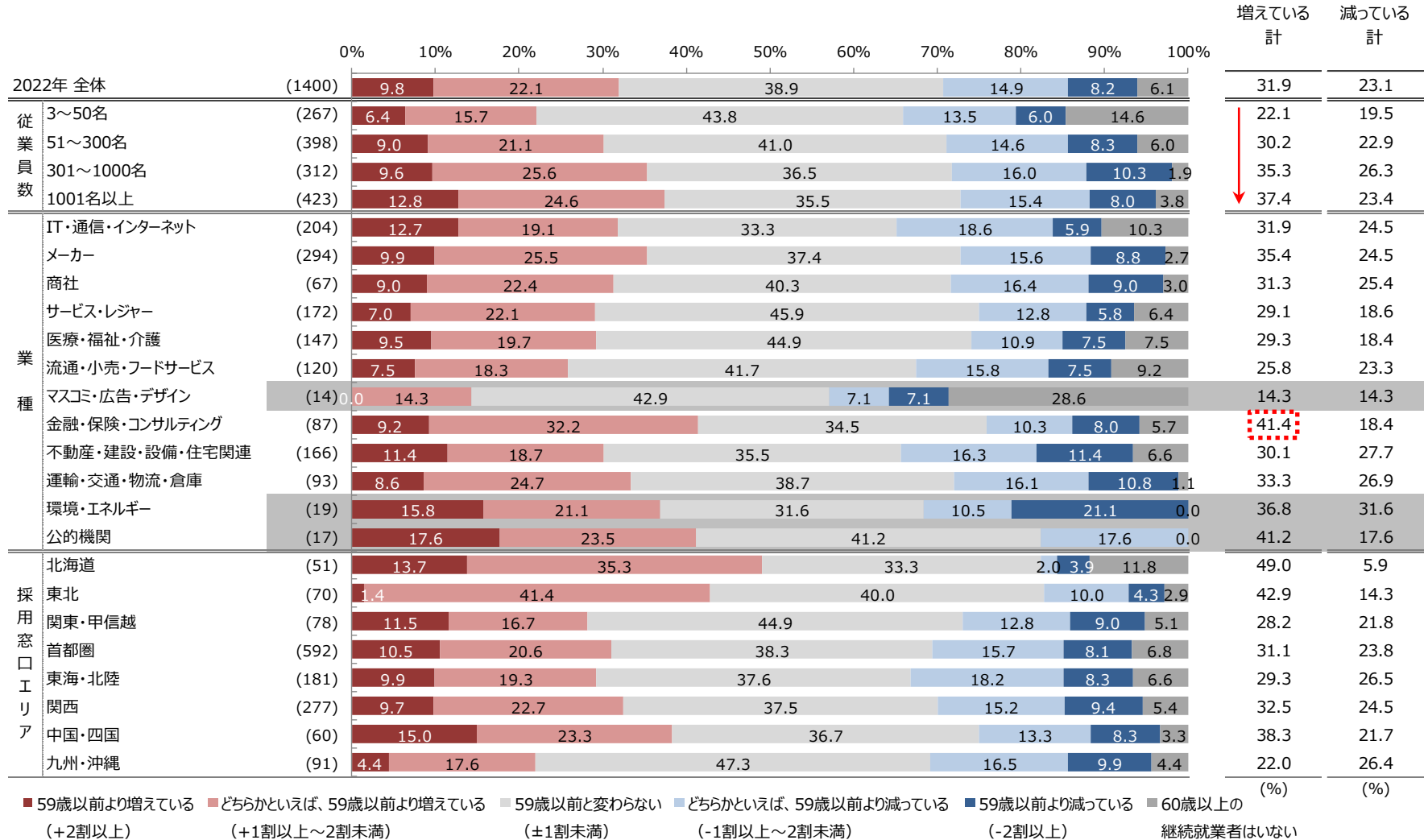


- 定年制を撤廃した
- 定年を65歳にした
- 定年を～70歳まで引き上げた
- 65歳までの再雇用制度を導入した
- 65歳までの勤務延長制度を導入した
- 本人が希望するときは、70歳までの再雇用制度を導入した
- 本人が希望するときは、70歳までの勤務延長制度を導入した
- 本人が希望するときは、70歳までの継続的に業務委託契約を継続できる制度を導入した
- 本人が希望するときは、70歳までの継続的に社会貢献事業に従事できる制度を導入した
- その他

60歳以上就業者の[1週間あたりの就労時間] (59歳以前との比較) (Q52)

- 60歳以上の継続就業者の[1週間あたりの就労時間]について、59歳以前との比較をきいたところ、「59歳以前と変わらない(±1割未満)」が38.9%で最も高く、次いで「増えている計」が31.9%となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど「増えている計」が高い。
- 業種別でみると、『金融・保険・コンサルティング』で「増えている計」が4割を超える。

Q. 60歳以上の継続就業者の働き方や待遇についてお伺いします。
あなたのお勤めの会社に現在60歳以上の継続就業者が居る場合、その方の1週間あたりの就労時間は59歳以前と比べてどのように変化していますか。



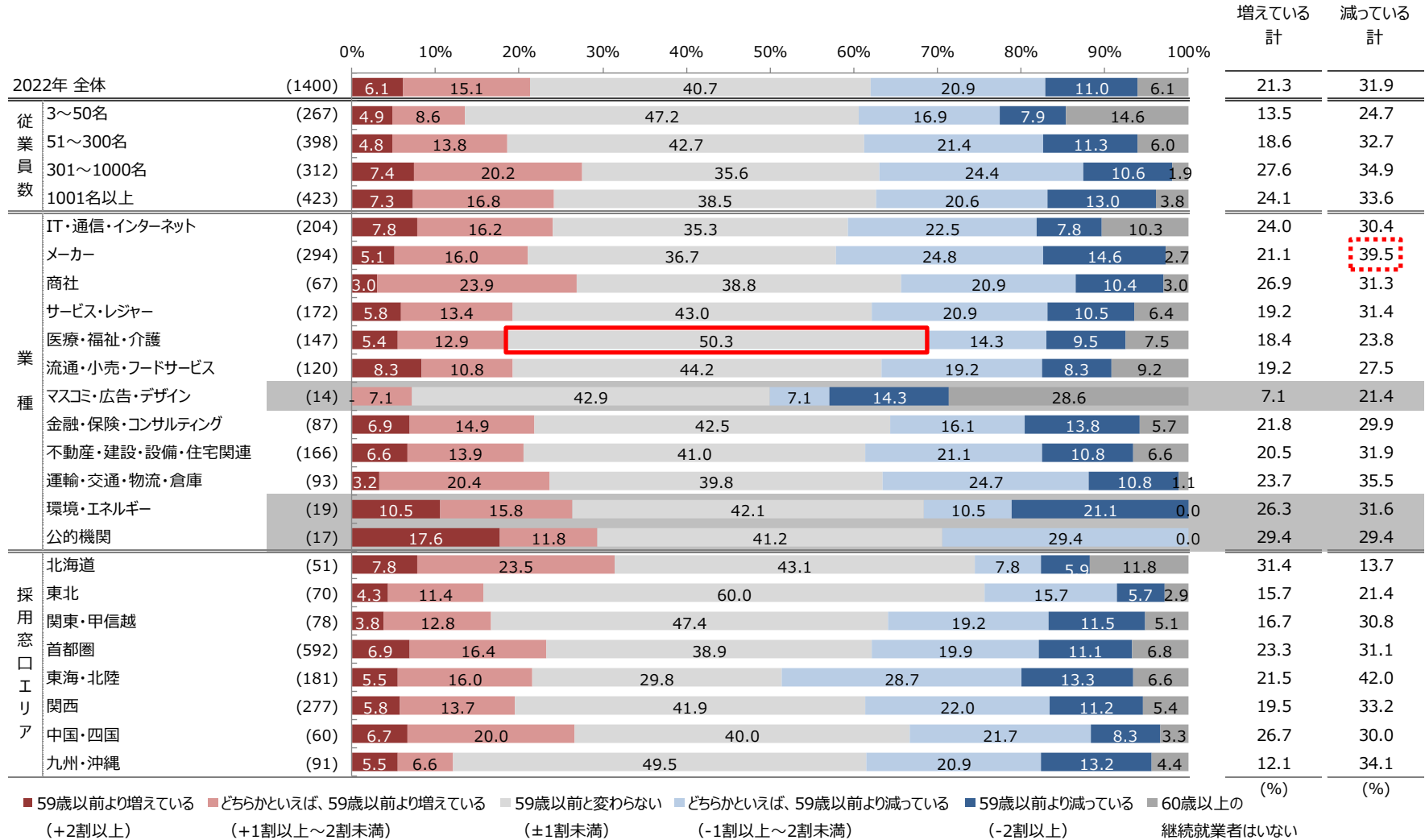
※サンプル数が30s未満は参考値

60歳以上就業者の[業務量] (59歳以前との比較) (Q52)

- 60歳以上の継続就業者の[業務量]について、59歳以前との比較をきいたところ、「59歳以前と変わらない(±1割未満)」が40.7%で最も高く、次いで「減っている計」が31.9%となった。
- 従業員数別では、3~50名で「59歳以前と変わらない(±1割未満)」が5割弱で最も高く、「減っている計」では301~1000名が他と比べて高い。
- 業種別では、『医療・福祉・介護』の半数以上が「59歳以前と変わらない(±1割未満)」と回答、「減っている計」が最も高いのは『メーカー』39.5%となった。

Q. 60歳以上の継続就業者の働き方や待遇についてお伺いします。

あなたのお勤めの会社に現在60歳以上の継続就業者が居る場合、その方の業務量は59歳以前と比べてどのように変化していますか。

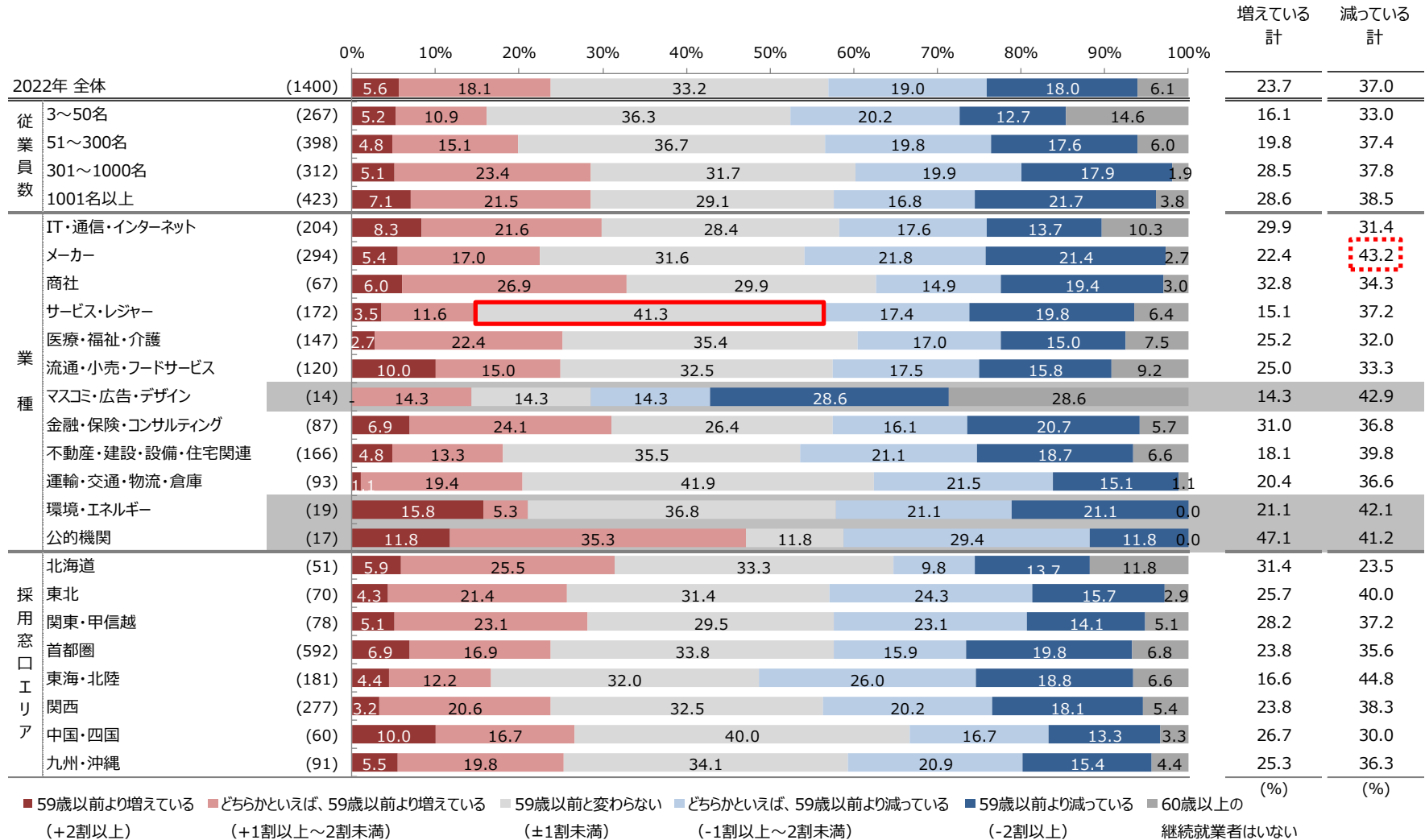


※サンプル数が30s未満は参考値

60歳以上就業者の[給与(賃金)] (59歳以前との比較) (Q52)

- 60歳以上の継続就業者の[給与(賃金)]について、59歳以前との比較をきいたところ、「減っている計」が37.0%で最も高く、次いで「59歳以前と変わらない(±1割未満)」が33.2%となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど「減っている計」が高い。
- 業種別では、『サービス・レジャー』の4割以上が「59歳以前と変わらない(±1割未満)」と回答、「減っている計」が最も高いのは『メーカー』43.2%となった。

Q. 60歳以上の継続就業者の働き方や待遇についてお伺いします。
あなたのお勤めの会社に現在60歳以上の継続就業者が居る場合、その方の給与(賃金)は59歳以前と比べてどのように変化していますか。



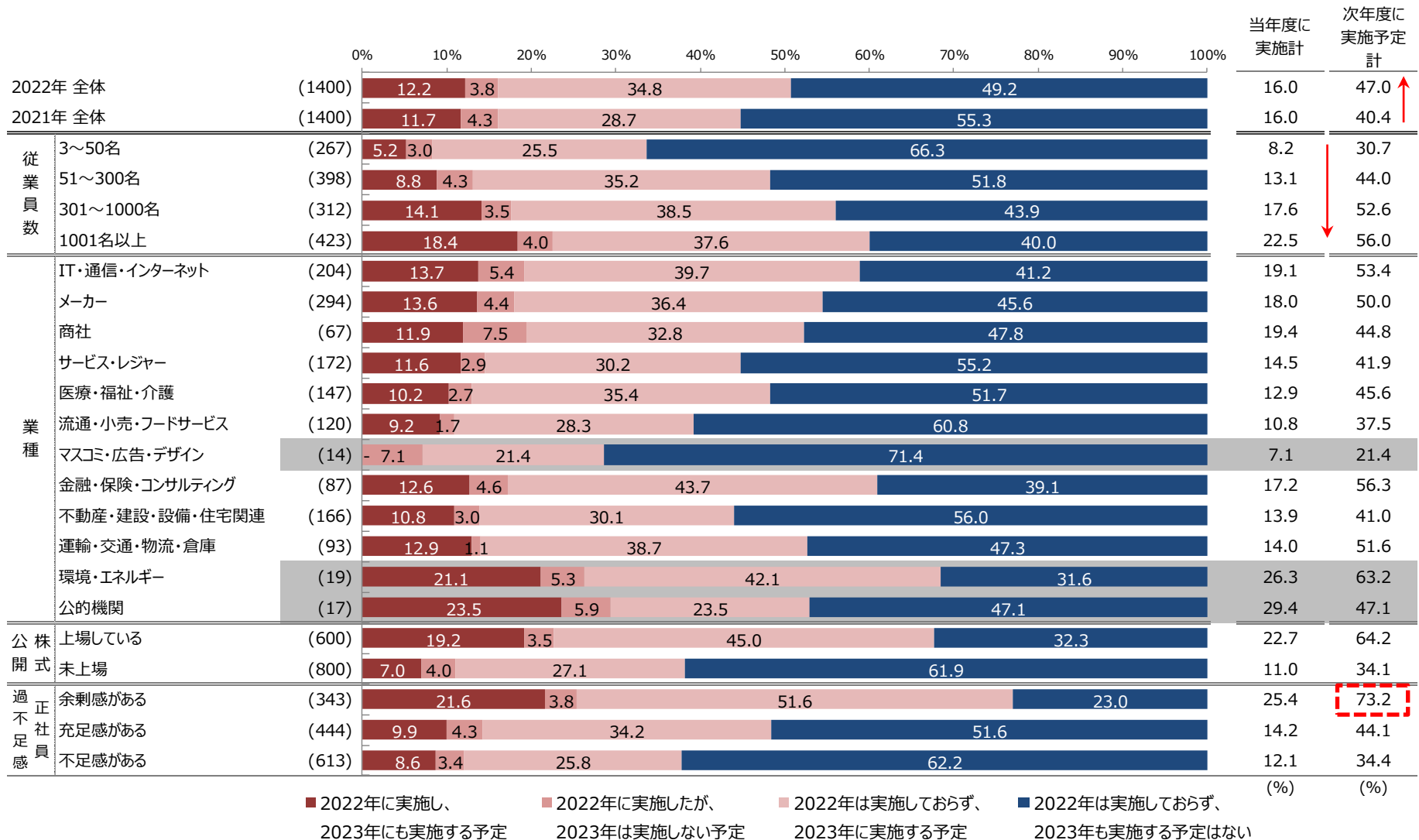
※サンプル数が30s未満は参考値

5. 【早期・希望退職制度】の実施、今後の実施予定

2022年の早期・希望退職募集の実施有無、今後2023年の実施予定 (Q49)

- 早期・希望退職募集の2022年の実施有無は「当該年度に実施計」が16.0%（前年比：横ばい）、2023年の実施予定「次年度に実施予定計」は47.0%で昨年比で6.6pt増となった。
- 従業員数別では規模の大きい企業ほど、2022年の実施有無、2023年の実施予定ともに高い。
- 正社員人材の過不足感別では、自社の正社員人材に「余剰感がある」企業では、2023年にあたる「次年度に実施予定計」が7割を超える。

Q.あなたが勤めている会社では2022年の1年間で、退職勧奨を伴う早期退職制度や希望退職募集を実施しましたか。また2023年に実施する予定はありますか。

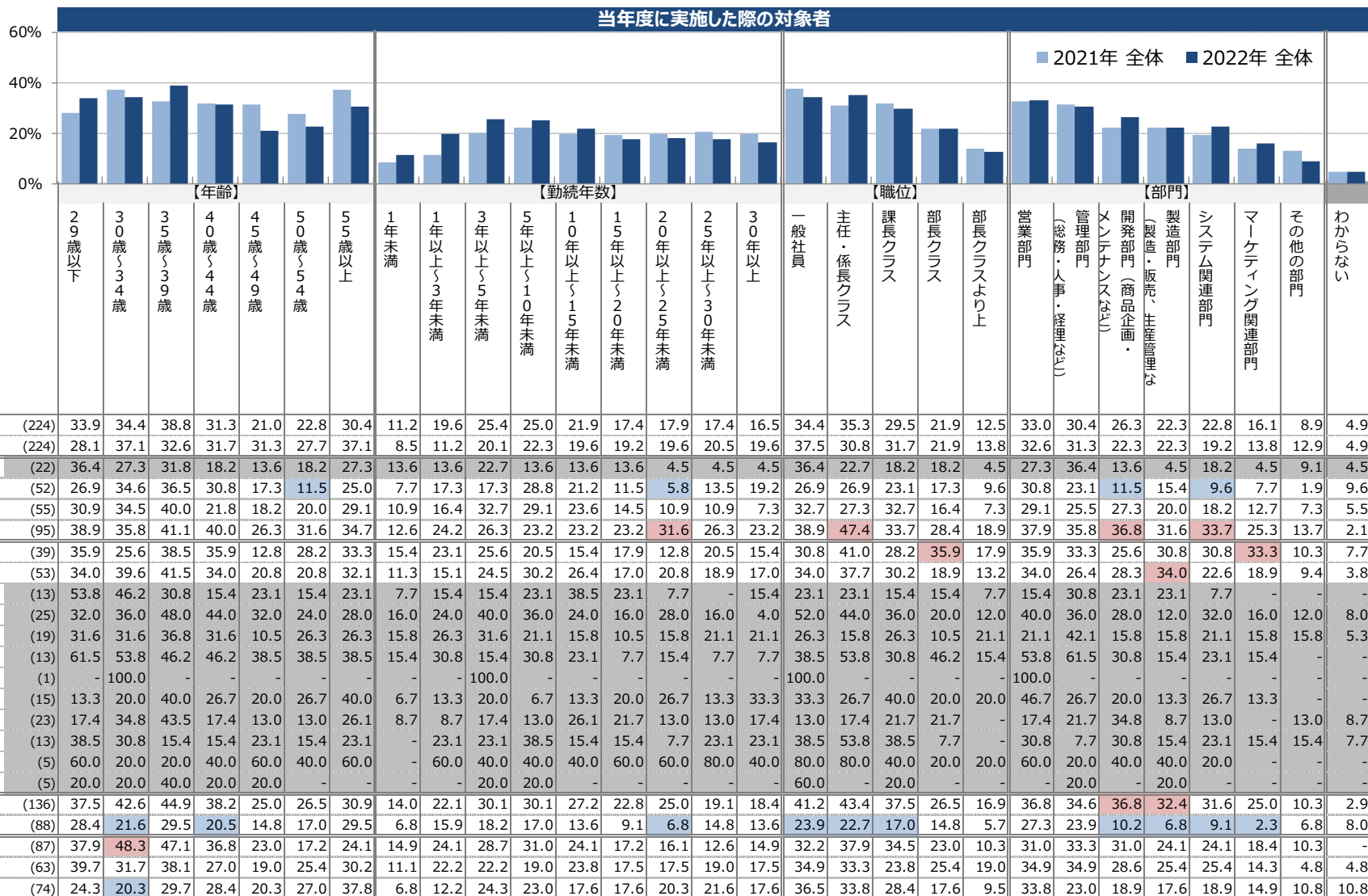


※サンプル数が30s未満は参考値

当年度(2022年)に実施した早期・希望退職募集の対象者 (Q50)

● 22年実施の早期・希望退職者の対象者としては、年代では30代、勤務年数は3年～15年未満、職位は一般社員、主任・係長クラス、部門は営業部門・管理部門が対象になっていることが多い。

Q. 2022年に退職勧奨を伴う早期退職制度・希望退職の募集を実施した方にお伺いします。その際の対象者として、あてはまるものをすべてお選びください。



※サンプル数が30s未満は参考値

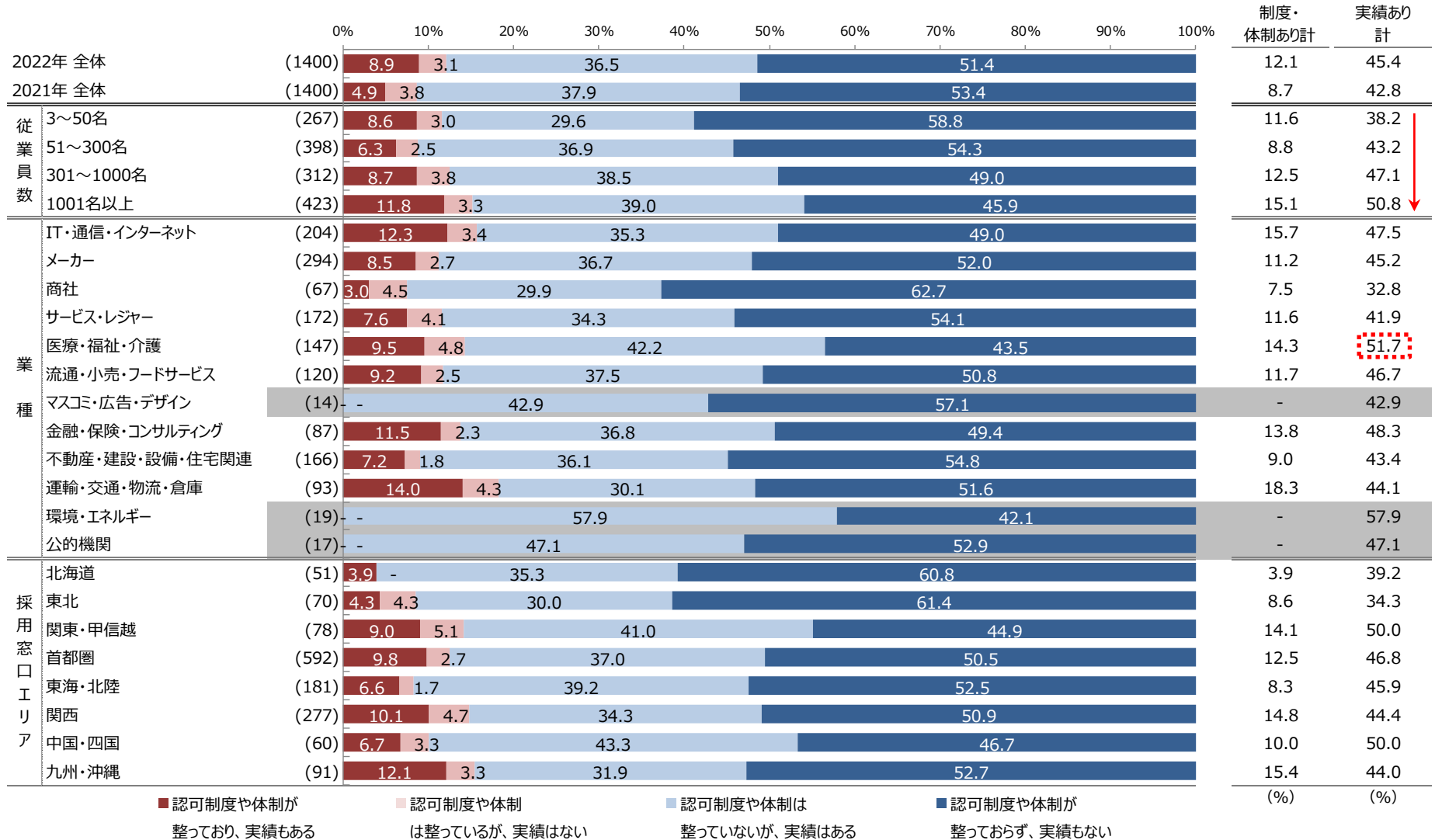
■ : 全体より+10%以上 □ : 全体より-10%以下 (%)

6. 副業・兼業について

自社の従業員が社外で副業・兼業を行う認可制度の有無と、実績有無 (Q47)

- 【自社社員の副業制度】は「制度・体制あり」が12.1%（前年比：+3.4pt）、「実績あり」が45.4%（前年比：+2.6pt）となった。
- 従業員数別では企業規模が大きいほど実績が高いスコアとなっている。
- 業種別では『医療・福祉・介護』で「実績あり計」が5割を超える。

Q.お勤めの会社で[自社の従業員が社外で副業・兼業を行うこと]の認可制度と実績の有無について、あてはまるものをひとつお選びください。



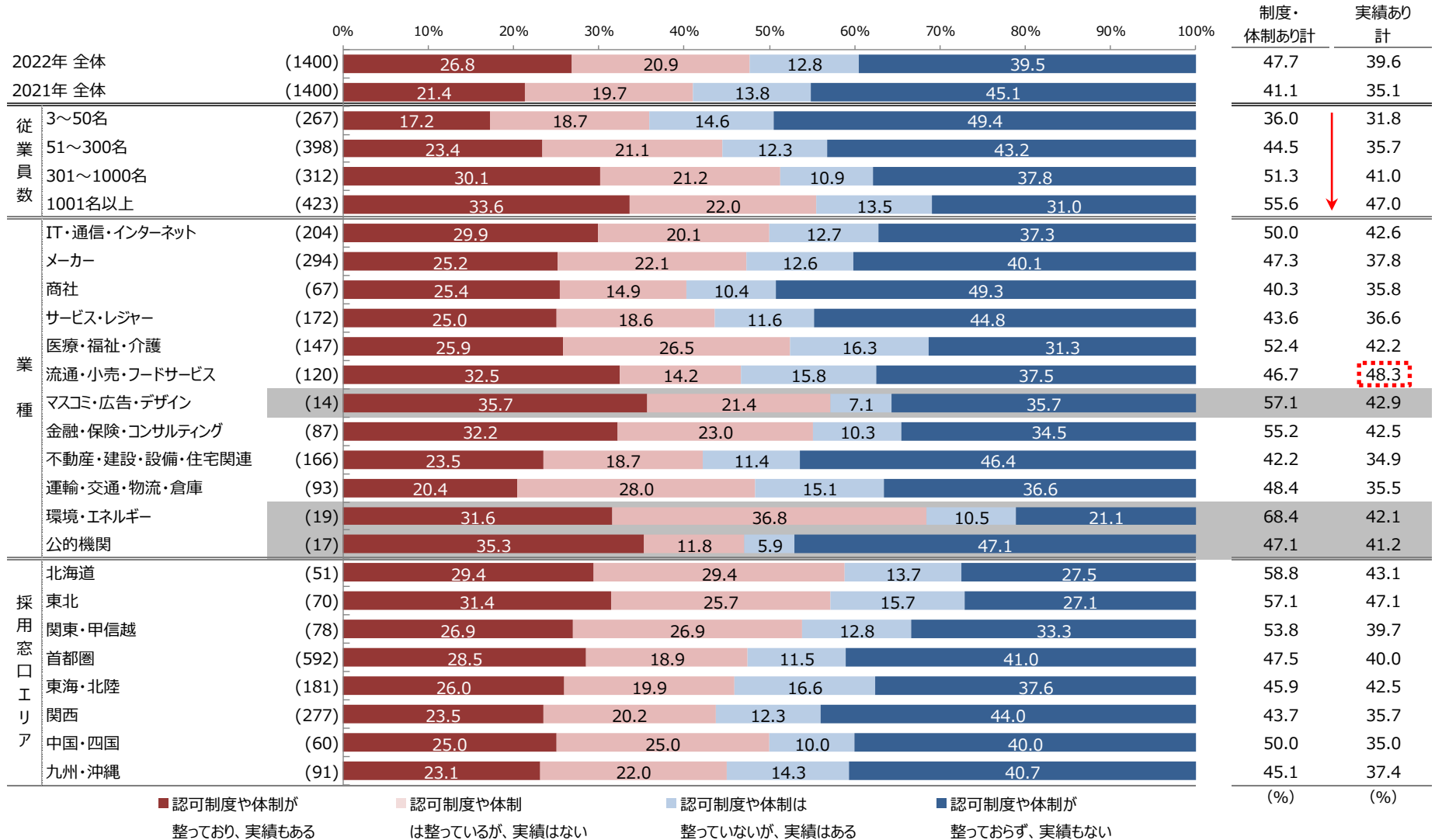
■ 認可制度や体制が整っており、実績もある
 ■ 認可制度や体制は整っているが、実績はない
 ■ 認可制度や体制は整っていないが、実績はある
 ■ 認可制度や体制が整っておらず、実績もない

※サンプル数が30s未満は参考値

社外から自社内に副業・兼業を行う就業者の受け入れ認可制度有無、実績有無 (Q47)

- 【副業就業者の受け入れ】は「制度・体制あり」が47.7%（前年比：+6.6pt）、「実績あり」が39.6%（前年比：4.5pt）となった。
- 従業員数別では企業規模が大きいほど制度、実績ともに高いスコアになる傾向にある。
- 業種別では『流通・小売・フードサービス』で「実績あり計」が5割に迫る。

Q.お勤めの会社で[社外から、自社内に副業・兼業を行う就業者の受け入れ]の認可制度と実績の有無について、あてはまるものをひとつお選びください。



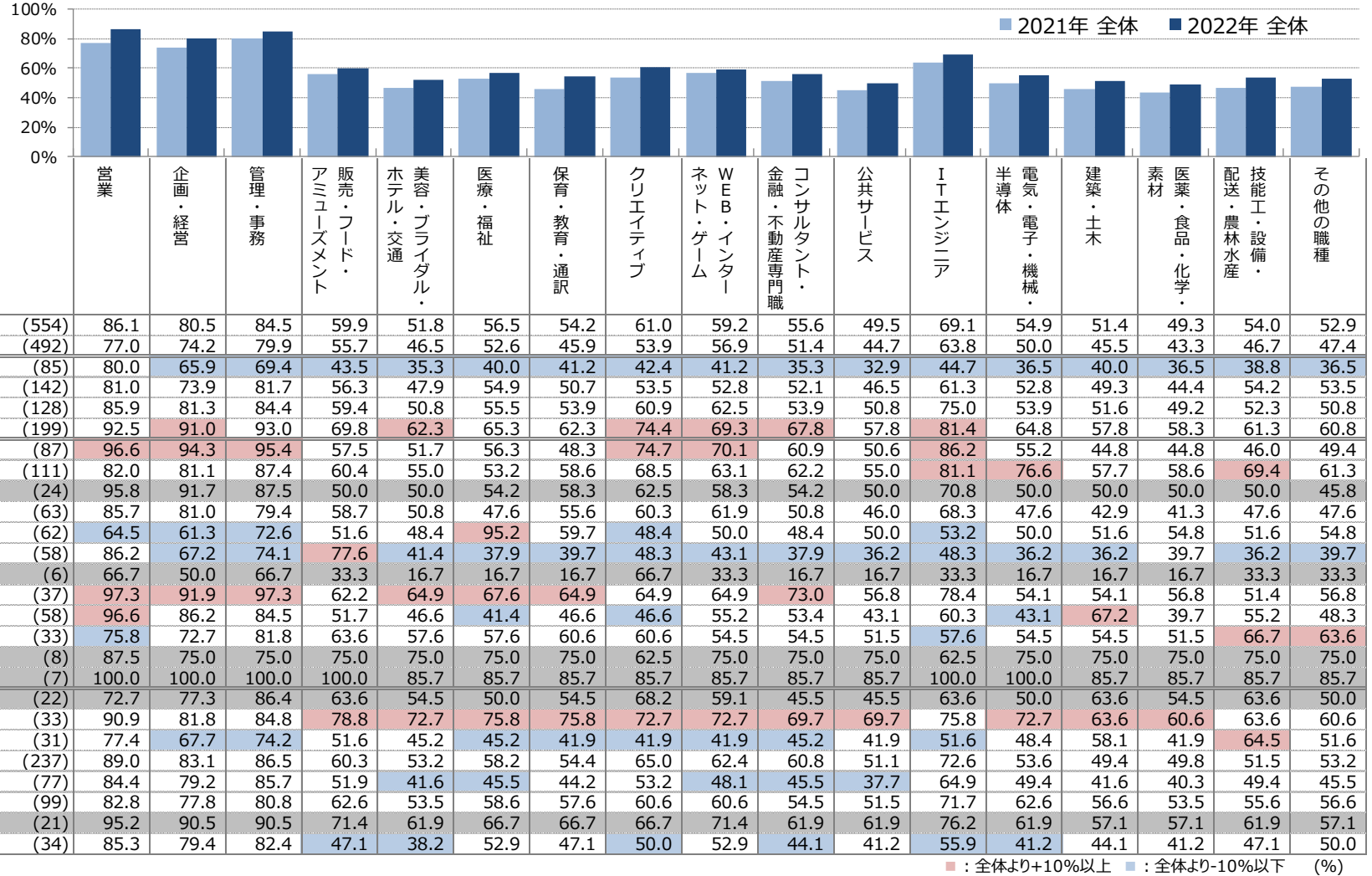
※サンプル数が30未満は参考値

受け入れ実績のある副業・兼業者の職種 (Q48)

- 副業・兼業者の受け入れ実績がある企業に、副業・兼業者として受け入れ実績のある職種を聞いたところ、「営業」が86.1%（前年比：+9.1pt）、次いで「管理・事務」が84.5%（前年比：+4.6pt）、「企画・経営」が80.5%（前年比：+6.3pt）となった。
- 業種別では、「IT・通信・インターネット」「金融・保険・コンサルティング」で「営業」「管理・事務」「企画・経営」の受け入れ実績の高い上位3職種がいずれも9割を超える。

Q.前問で、社外から副業・兼業を行う就業者の受け入れ実績があると答えになりましたが、受け入れている副業・兼業者の職種をお選びください。

【ベース：副業・兼業者の受け入れ実績がある】



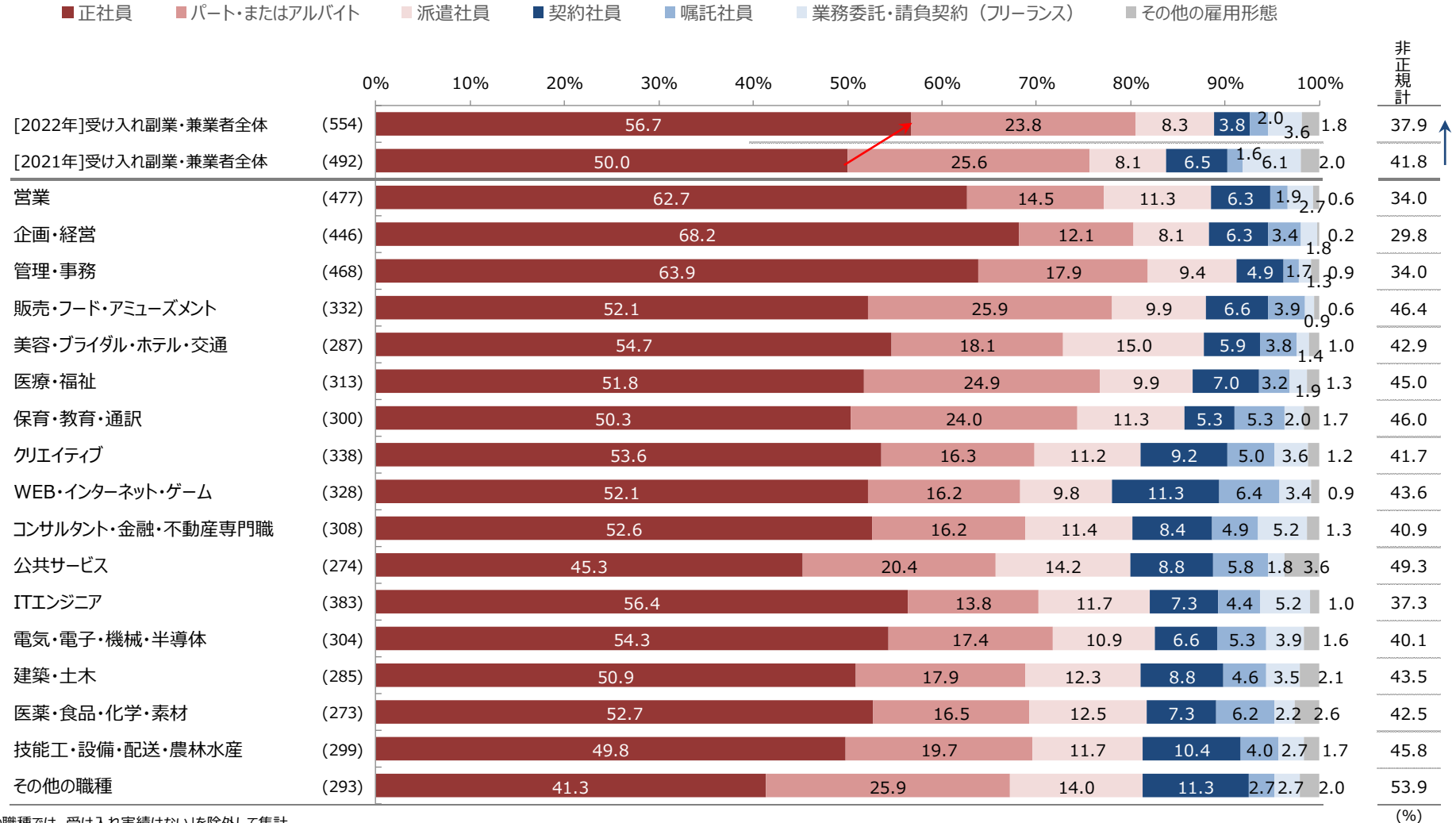
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下 (%)

受け入れている副業・兼業者の雇用形態 (Q48)

- 受け入れている副業・兼業就業者全体のうち6割弱が「正社員」となっている。
- 職種別に見ると『公共サービス』で「正社員」での受け入れ割合が低めとなっている。

Q前問で、社外から副業・兼業を行う就業者の受け入れ実績があると答えになりましたが、
最も多く受け入れている副業・兼業者の雇用形態について、職種ごとにあてはまるものをひとつだけお選びください。

【ベース：副業・兼業者の受け入れ実績がある人】



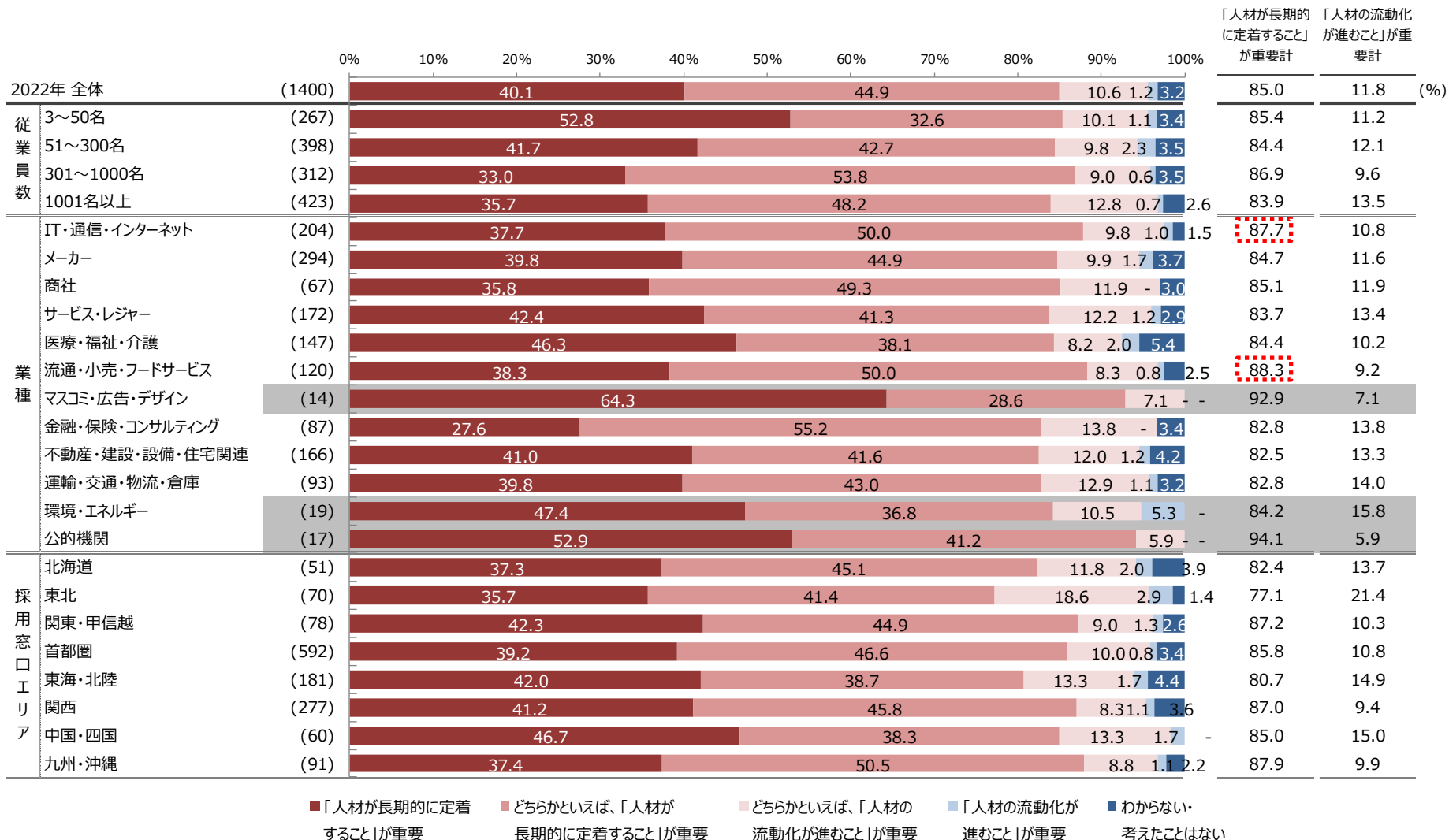
※職種ごと「その職種では、受け入れ実績はない」を除外して集計

7. 人材の「長期定着」と「流動化の促進」

人材の「長期定着」と「流動化の促進」について (Q44)

- 会社がこの先成長していくためには、人材の定着もしくは人材の流動化のどちらが重要かを聞いたところ、「人材が長期的に定着すること」が85.0%、「人材の流動化が進むこと」が11.8%で、人材の定着が大きく上回った。
- 業種別では、全業種で「人材が長期的に定着すること」が8割を超え、『流通・小売・フードサービス』『IT・通信・インターネット』では9割に迫る。

Q.あなたの会社がこの先成長していくためには、「人材が長期的に定着すること」と、「人材の流動化が進むこと」のどちらが重要だと思いますか。



※サンプル数が30s未満は参考値

人材の定着と人材の流動についての評価—その理由 (Q45)

- 業種・従業員数別に、自社の成長のために重視するものとして人材が長期的に定着すること／人材の流動化が進むことの具体的な理由（自由回答）をまとめた。
- 人材が長期的に定着することが重要とする理由をみると、「流動性も大切だが、まずは人材定着による地盤固めが重要」などの回答がある。
- 反対に人材の流動化が進むことが重要とする理由では、「人材を固定させず、異動による流動化で活性させたい」などの回答がある。
- 多数の企業が人材の定着を企業成長の地盤固めとしている。しかし少数ながらも人材を一所に留めるのではなく、異動などによる社内流動性を高めることで、企業成長に繋げようとする企業もいることが分かった。

Q.あなたは前問で会社がこの先成長していくためには、【人材が長期的に定着することor人材の流動化が進むこと】が重要とご回答されましたが、その理由を具体的にお教えてください。（自由回答）

人材の長期定着が重要とする理由

業種	従業員数	具体的な理由
メーカー	1,001名以上	流動性も大切だが、まずは人材定着による地盤固めが重要
IT・通信・インターネット	1,001名以上	人材が長期定着する会社が、新規採用もうまくいくと思うから
金融・保険・コンサルティング	1,001名以上	若い世代が長く働けるような会社が成長すると思うから
環境・エネルギー	1,001名以上	次々と流動化していく人材では会社の成長を見込めないで人材は定着した方が良いと思っています
メーカー	1,001名以上	優秀な人材を確保し戦力として定着、活躍してもらおうのが、中途を採用するという当初からの希望であるから
IT・通信・インターネット	51～300名	IT技術を身につけるためにはある程度定着していただくことが必要であるため
メーカー	51～300名	後継者を育てていくためには経験を積んでいき、若い世代に技術を伝えて欲しいです
IT・通信・インターネット	301～1,000名	時代が変化する中で、企業と従業員が信頼関係を構築し、いかに優秀な人材を自社に留めておけるかということが、企業にとって重要な課題だから
メーカー	51～300名	労働人口が減っていく中でスキルの高い人材を確保する必要がある。スキルUPは時間を要する。そのスキルを引き継ぐにも定着しないと難しい
流通・小売・フードサービス	51～300名	ゆっくり育てる会社なので、途中で退職されると教育が無駄になってしまうから
医療・福祉・介護	301～1,000名	人材の確保が難しい中、人材の流失も会社にとっては大きな損失ですし、1から人材を定めるのは時間もお金もかかるので、長期的に定着することを望んでいます
IT・通信・インターネット	301～1,000名	長く働いてもらうことで社員が成長し、社員が成長すれば企業も比例して成長すると考えているため
流通・小売・フードサービス	51～300名	未経験者を採用して育てていくことが大切だと考えており、教育期間に相当時間が必要のため
メーカー	51～300名	人材開発、人材育成に積極的に投資し自社のカルチャーにあった人材を長期的な視野に立って確保していきたいので

人材の流動化が重要とする理由

業種	従業員数	具体的な理由
運輸・交通・物流・倉庫	1,001名以上	人材を固定させず、異動による流動化で活性させたい
サービス・レジャー	1,001名以上	人材が企業間を移動することで産業が発展し、雇用市場の活性化につながると思うから
メーカー	51～300名	タイミングを図りながら、良い人材を適材適所に配置するため
金融・保険・コンサルティング	3～50名	人材が長期化することで、人件費など固定費が上がり続ける。一人約5年くらいの勤務を前提に教育体制を作り、流動化を図りコスト削減していきたい
サービス・レジャー	51～300名	年齢構成を平準な形に戻すことが先決と考えており、年齢の上層部や非活性人材の処遇が決まれば、若くとも上位職への抜擢登用や抜擢採用を進めていきたい
金融・保険・コンサルティング	1,001名以上	固定化した人材では悪しき社風が残ってしまう可能性もある。優秀な人材が継続的に入社してくれば流動性が高いことは不利とは思わない
IT・通信・インターネット	51～300名	社員が転職し、転職した人材が成長した実績があれば、社員に転職を促し、そういった会社を強みとしたリファラルを強化した循環した組織を作り上げたい
金融・保険・コンサルティング	1,001名以上	流動的な人材の交流は企業の発展に不可欠であり、活性化のために必要だと思います
メーカー	3～50名	社内で力を発揮できていない人をリリースし、新しく可能性のある人を取り込みたい
流通・小売・フードサービス	3～50名	考えが古い人が多いので、新しい考えを取り入れていくべきだと思うから
メーカー	51～300名	新しい視点を求めていく必要があり、人材の流動化は必須と考えています
IT・通信・インターネット	1,001名以上	不活性人材を減らすため
不動産・建設・設備・住宅関連	51～300名	ベテランから若手への技術の継承が重要なので
医療・福祉・介護	51～300名	1つの所しか知らないより、様々な経験や体験がある方が、内部をより客観的に見られて改革できる

Appendix

エリア	内訳
北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
関東・甲信越	茨城県、群馬県、栃木県、新潟県、山梨県、長野県
首都圏	東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
東海・北陸	富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
関西	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州・沖縄	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

IT・通信・インターネット
 ソフトウェア・情報処理
 インターネット関連
 ゲーム関連
 通信関連

メーカー
 機械・電気・電子
 総合電機
 コンピューター機器
 家電・AV機器
 ゲーム・アミューズメント製品
 精密機器
 通信機器
 半導体・電子・電気機器
 医療用機器・医療関連
 輸送用機器（自動車含む）
 重電・産業用電気機器
 プラント・エンジニアリング
 その他電気・電子関連

メーカー
 素材
 鉱業・金属製品・鉄鋼
 非鉄金属
 ガラス・化学・石油
 紙・パルプ
 繊維
 窯業・セラミック
 ゴム
 セメント

メーカー
 生活関連
 食品
 化粧品・医薬品
 日用品・雑貨
 玩具
 繊維・アパレル
 スポーツ・レジャー用品（メーカー）
 文具・事務機器関連
 宝飾品・貴金属

商社
 総合商社
 専門商社

サービス
 アウトソーシング
 教育
 冠婚葬祭
 セキュリティ
 ビル管理・メンテナンス
 エステティック・美容・理容
 フィットネスクラブ
 人材派遣・人材紹介
 サービス（その他）

レジャー
 レジャーサービス・アミューズメント
 ホテル・旅館
 旅行・観光

医療・福祉・介護
 医療・福祉・介護サービス

流通・小売
 百貨店
 流通・チェーンストア
 コンビニエンスストア
 ドラッグストア・調剤薬局
 ホームセンター
 専門店（総合）
 専門店（食品関連）
 専門店（自動車関連）
 専門店（カメラ・OA関連）
 専門店（電気機器関連）
 専門店（書籍・音楽関連）
 専門店（メガネ・貴金属）
 専門店（ファッション・服飾関連）
 専門店（スポーツ用品）
 専門店（インテリア関連）
 専門店（その他小売）
 通信販売・ネット販売

フードサービス
 フードビジネス（総合）
 フードビジネス（洋食）
 フードビジネス（ファストフード）
 フードビジネス（アジア系）
 フードビジネス（和食）

マスコミ・広告・デザイン
 放送・映像・音響
 新聞・出版・印刷
 広告
 ディスプレイ・空間デザイン・イベント
 アート・芸能関連

金融・保険
 金融総合グループ
 外資系金融
 政府系・系統金融機関
 銀行
 外資系銀行
 信用組合・信用金庫・労働金庫
 信託銀行
 投資信託委託・投資顧問
 証券・投資銀行
 商品取引
 ベンチャーキャピタル
 事業者金融・消費者金融
 クレジット・信販
 リース・レンタル
 生命保険・損害保険
 共済
 その他金融

コンサルティング
 シンクタンク・マーケティング・調査
 専門コンサルタント
 個人事務所（士業）

不動産・建設・設備
 建設コンサルタント
 建設・土木
 設計
 設備工事
 リフォーム・内装工事
 不動産

住宅関連メーカー
 住宅・建材・エクステリア
 インテリア・住宅関連

運輸・交通・物流・倉庫
 海運・鉄道・空輸・陸運
 物流・倉庫

環境・エネルギー
 環境・リサイクル
 環境関連設備
 電力・ガス・エネルギー

公的機関
 警察・消防・自衛隊
 官公庁
 公益・特殊・独立行政法人
 生活協同組合
 農業協同組合（JA金融機関含む）
 農林・水産

職種分類について



<p>営業</p> <p>【営業・代理店営業・ルートセールス・MR】</p> <p>営業・企画営業（法人向け） 営業・企画営業（個人向け） 営業マネージャー・営業管理職</p> <p>代売店営業・パートナーセールス</p> <p>内勤営業・カスタマーセールス</p> <p>ルートセールス・渉外・外商</p> <p>海外営業</p> <p>メディア営業（MR・MS・その他）</p> <p>その他営業・代理店営業・ルートセールス・MR関連職</p> <p>【人材コーディネーター・カウンセラー】</p> <p>キャリアカウンセラー 人材コーディネーター</p> <p>【コールセンター・カスタマーサポート】</p> <p>コールセンター管理・運営 カスタマーサポート・サポートデスク テクニカルサポート オペレーター・アホインター</p> <p>企画・経営</p> <p>【マーケティング企画・企画・宣伝】</p> <p>マーケティングリサーチ分析 販促企画・営業企画 商品企画・商品開発 広報宣伝 その他マーケティング・企画・宣伝関連職</p> <p>【MD・バイヤー・店舗開発】</p> <p>マーケティングバイヤー 仕入れ・バイヤー 店舗開発・FC開発</p> <p>【事業企画・経営企画・エクゼクティブ】</p> <p>事業企画・事業プロフェース 海外事業企画 経営企画 CEO・CTO 経営幹部（CEO・CFO・COO等） 取締役業務員・船舶業務員 【FCオーナー・代理店研修生】</p> <p>FCオーナー・代理店研修生</p>	<p>販売・フード・アミューズメント</p> <p>【スーパーバイヤー・教育担当】</p> <p>スーパーバイヤー・エリアマネージャー 教育・研修コーディネーター その他教育関連職</p> <p>【小売・流通】</p> <p>店長・店長候補（小売・流通系） 販売・販売アドバイザー・売り場担当 美容部員 その他小売・流通関連職</p> <p>【フード・アミューズメント】</p> <p>部長・店長候補（フード・アミューズメント系） ホール・プロスタッフ 調理・調理補助 その他フード・アミューズメント関連職</p>	<p>保育・教育・通訳</p> <p>【保育】</p> <p>保育士・幼稚園教諭 児童相談員 教育・講師 その他保育関連職</p> <p>【その他・講師・インストラクター】</p> <p>スクール運営・マネジメント 美容講師 講師 スポーツインストラクター・トレーナー インストラクター（OA・その他） 教務事務 その他教師・講師・インストラクター関連職</p> <p>【通訳・翻訳】</p> <p>通訳 翻訳</p>	<p>WEB・インターネット・ゲーム</p> <p>【WEBサイト・インターネットサービス】</p> <p>SEOコンサルタント・SEMコンサルタント インターネットサービス企画 WEBディレクター・ディレクター 情報・マーケティング/UX/UIデザイナー システムディレクター・テクニカルディレクター アクセス解析・統計解析 WEBコンテンツ企画・制作 WEBデザイナー プロトタイプエンジニア・コーダー プログラマー（WEBサイト・インターネットサービス系） その他WEBサイト・インターネットサービス関連職</p> <p>【ゲーム・アミューズメント】</p> <p>ディレクター・プロデューサー（ゲーム・アミューズメント） ゲームプランナー・ゲーム企画 シナリオライター グラフィックデザイナー・CGデザイナー・イラストレーター プログラマー（ゲーム・アミューズメント系） バグ・テストエンジニア その他ゲーム・アミューズメント関連職</p> <p>【WEBショップ・ECサイト運営】</p> <p>WEBショップ・ECサイト運営</p>	<p>公共サービス</p> <p>【公務員・警察・消防・自衛隊】</p> <p>公務員（事務系） 公務員（技術系） 警察官 消防士 自衛隊 【団体・学校法人職員】</p> <p>団体職員 学校法人職員 公共施設職員（図書館・美術館等）</p>	<p>電気・電子・機械・半導体</p> <p>【研究・開発・特許】</p> <p>基礎研究（電気・電子・半導体・機械・材料系） 応用研究（電気・電子・半導体・機械・材料系） 特許技術者（電気・電子・半導体・機械・材料系）</p> <p>【回線・システム・半導体設計・光学関連】</p> <p>システム設計・アーキテクト デジタル回路設計 アナログ回路設計 高周波回路設計 積載IC設計 システムLSI設計 デジタルIC設計 アナログIC設計 システムアナリスト IT/A-キータ システムコンサルタント（業務系） システムコンサルタント（DB・ミドルウェア） システムコンサルタント（ネットワーク・通信） バックエンドシステムコンサルタント（ERP・SCM・CRM等） セキュリティコンサルタント ITオペレーション・エンジニア 【システム開発（WEB・オフオン・モバイル系）】</p> <p>フロントエンド開発/リーダー（WEB・オフオン/モバイル） システムエンジニア（アプリ設計/WEB・オフオン/モバイル） WEB・オフオン/モバイル系 システムエンジニア（アプリ設計/WEB・オフオン/モバイル） WEB・オフオン/モバイル系 【システム開発（汎用機系）】</p> <p>フロントエンド開発/リーダー（汎用機系） システムエンジニア（アプリ設計/汎用機系） システムエンジニア（DB・ミドルウェア設計/汎用機） システムエンジニア（汎用機系） 【システム開発（組み込み・ファームウェア・制御系）】</p> <p>フロントエンド開発/リーダー（制御系） システムエンジニア（通信制御/開発/制御系） システムエンジニア（マイコン・計測・画像等/制御） プログラマー（制御系） 【パッケージソフト・ミドルウェア開発】</p> <p>プログラマー/リーダー（パッケージソフト・ミドルウェア） システムエンジニア（パッケージソフト・ミドルウェア） プログラマー（パッケージソフト・ミドルウェア） ローカライズ（パッケージソフト・ミドルウェア） 【ネットワーク・通信インフラ・サーバー・設計・構築】</p> <p>ネットワーク設計・構築（LAN・WAN・インターネット） サーバー設計・構築（LAN・WAN・インターネット） 通信設備設計・構築（有線系） 通信設備設計・構築（無線系） 通信設備設置・テスト</p> <p>【テクニカルサポート・監視・運用・保守】</p> <p>サーバー・運用・監視 ネットワーク運用・監視 テクニカルサポート（ソフトウェア・ネットワーク） 導入・運用トレーナー</p>	<p>建築・土木</p> <p>【設計・積算・測量・構造解析】</p> <p>建設コンサルタント 測量 建築設計 土木設計 プラン設計 電気設備設計 空調設備設計 その他設計・設備設計 CADオペレーター（建築）・製図 積算 構造解析（建築・土木）</p> <p>【施工管理・設備・環境保全】</p> <p>建築施工管理・工事監理者 内装施工管理・工事監理者（リフォーム・住宅・商業） 土木施工管理・工事監理者 造園施工管理・工事監理者 プラント施工管理・工事監理者 電気設備施工管理・工事監理者 空調設備施工管理・工事監理者 管工事施工管理・工事監理者 その他施工管理 設備保全・メンテナンス 環境保全・管理・調査・分析</p> <p>【研究開発・設備管理・特許その他】</p> <p>機械・機構設計（家電・コンピュータ・通信機器系） 機械・機構設計（精密・医療用機器系） 機械・機構設計（自動車・輸送用機器系） 機械・機構設計（工作機械・ロボット・機械系） 機械・機構設計（その他） 金型設計 解析</p> <p>【生産・製造・プロセス技術】</p> <p>生産・製造・プロセス技術（家電・コンピュータ・通信） 生産・製造・プロセス技術（精密・医療用機器系） 生産・製造・プロセス技術（自動車・輸送用機器系） 生産・製造・プロセス技術（工作機械・ロボット） 生産・製造・プロセス技術（半導体・電子部品系） 生産・製造・プロセス技術（機械部品・金型・治工具） 生産・製造・プロセス技術（その他）</p> <p>【品質保証・品質管理・生産管理・製造管理】</p> <p>品質保証（電気・電子・半導体・機械・材料系） 品質管理（電気・電子・半導体・機械・材料系） 生産管理・製造管理（電気・電子・半導体・機械・材）</p> <p>【セルシステムエンジニア・FAE】</p> <p>セルシステムエンジニア・FAE（家電・コンピュータ・通信機器系） セルシステムエンジニア・FAE（精密・医療用機器系） セルシステムエンジニア・FAE（自動車・輸送用機器系） セルシステムエンジニア・FAE（工作機械・ロボット・機械） セルシステムエンジニア・FAE（その他）</p> <p>【サービスエンジニア・サポートエンジニア】</p> <p>サービスエンジニア/サポートエンジニア（家電・コンピュータ・通信機器系） サービスエンジニア/サポートエンジニア（精密・医療用機器系） サービスエンジニア/サポートエンジニア（自動車・輸送用機器系） サービスエンジニア/サポートエンジニア（工作機械・ロボット・機械系） サービスエンジニア/サポートエンジニア（その他）</p> <p>【CAD/CAM（電気・電子・半導体・機械系）】</p> <p>CAD/CAMオペレーター（電気・電子・半導体・機械系）</p> <p>【評価・検査】</p> <p>評価・検査（家電・コンピュータ・通信機器系） 評価・検査（精密・医療用機器系） 評価・検査（自動車・輸送用機器系） 評価・検査（工作機械・ロボット・機械系） 評価・検査（その他）</p>	<p>技能工・設備・配送・農林水産 他</p> <p>【技術工（修繕・生産・製造・加工）】</p> <p>整備・メンテナンス（自動車・トラック） 工場生産・製造（輸送用機器・家電・電子機器系） 工場生産・製造（食品・化粧品・医薬品系） 工場生産・製造（アルミ/樹脂/ファッション/その他製品） 土木・建築・解体工事（ビル/工/鉄筋/等） 外装・内装工事（塗装工/防水工等） 設備工事（電気・通信） その他設計・設備設計・工事関連職</p> <p>【施設・設備管理・賃借・清掃】</p> <p>清掃・設備管理 マンション・ビル管理者 設備管理・保守（ガス・空調・上下水・消防等）</p> <p>【ビル施設管理】</p> <p>ビル施設管理 設備管理・保守（ガス・空調・上下水・消防等）</p> <p>【配送・運送・倉庫】</p> <p>配送・宅配・セルドライバー 運送ドライバー（中・長距離） 新開設備管理・工事監理者 倉庫作業員 倉庫管理 その他配送・運送・倉庫関連職</p> <p>【農林水産関連】</p> <p>農林水産関連（農業） 農林水産関連（林業） 農林水産関連（水産業） 農林水産関連（畜産業/その他） 飼育員（リーダー・調教師等）</p>
---	---	---	--	--	--	---	--

<p>美容・ブライダル・ホテル・交通</p> <p>【エステ・理美容・リラクゼーション】</p> <p>エステディン 理容師・美容師 アロマセラピスト・ネイリスト トリマー その他エステ・理美容・リラクゼーション関連職</p> <p>【ブライダル】</p> <p>ブライダルコーディネーター・ウェディングプランナー ブライダルディレクター・プランナー その他ブライダル・経験関連職</p> <p>【旅行・ホテル】</p> <p>旅行コーディネーター・添乗 カンパニースタッフ・予約営業・オペレーター 仕入れ・バイヤー 店舗開発・FC開発</p> <p>【交通・運輸】</p> <p>タクシードライバー・ハイヤードライバー バス運転手・バス乗務員 パイロット・航空管制官等空輸職 フライトアテンション（CA・FA）・グラウンドスタッフ 鉄道乗務員・船舶乗務員 その他交通・運輸関連職</p>	<p>クリエイティブ</p> <p>【広告・グラフィック】</p> <p>アカウントエグゼクティブ（AE）・アカウントプランナー メディアプランナー（MP） クリエイティブディレクター コピーライター グラフィックデザイナー プロダクトデザイナー グラフィックデザイナー・CGデザイナー・イラストレーター フォトグラファー その他広告・グラフィック関連職</p> <p>【編集・制作】</p> <p>ディレクター・プロデューサー・進行管理（編集・制作） 編集・校正 記者・ライター テクニカルライター</p> <p>【印刷】</p> <p>DTPオペレーター その他出版・印刷関連職</p> <p>【ファッション】</p> <p>ファッションデザイナー・服飾雑貨デザイナー・テキスタイル パタンナー・縫製 生産管理・品質管理（アパレル・ファッション） スタイリスト・ヘアメイク その他ファッション関連職</p> <p>【工業デザイン・インテリア・空間デザイン】</p> <p>プロダクトデザイナー（工業デザイン） 生産管理・品質管理（工業プロダクト） インテリアデザイナー・インテリアコーディネーター 空間・ディスプレイ・店舗デザイナー</p> <p>【放送・映像・音響・イベント・芸能】</p> <p>プロデューサー・ディレクター・プランナー・演出 脚本家・放送作家 アシスタントプロデューサー・アシスタントディレクター・通 アクトウカー・イベントコンパニオン・モデル・俳優 芸能マネージャー グラフィックデザイナー・CGデザイナー・イラストレーター （映像系） 制作関連技術者（カメラ・照明・音響） その他放送・映像・音響・イベント・芸能関連職</p>	<p>金融系専門職（営業・投資銀行・運用・分析）</p> <p>金融営業（法人）</p> <p>金融営業（個人）・リテール・FP 金融営業（代理店）・パートナー・セールス 投資銀行業務（インバウンド/コンキング） 運用業務/ファンドマネージャー トレーダー・ディーラー アナリスト・エコノミスト</p> <p>ストラテジックファイナンス</p> <p>【金融系専門職（ミドルバック・その他）】</p> <p>金融商品開発・アクチュアリー 投資理論・クオンツ 金融システム企画 リスク・債権管理</p> <p>金融事務職 生保系専門職（査定・損害調査等） その他金融関連職</p> <p>【不動産系専門職】</p> <p>不動産営業 アセットマネジャー 不動産鑑定・デュアルレジス プロパティマネジャー アシリティマネジャー 用地仕入 不動産事業企画 不動産管理 プロント（マンション管理・ビル管理） その他不動産関連職</p>
---	---	--

<p>ITエンジニア</p> <p>【コンサルタント・アナリスト・フリスールズ】</p> <p>システムアナリスト IT/A-キータ システムコンサルタント（業務系） システムコンサルタント（DB・ミドルウェア） システムコンサルタント（ネットワーク・通信） バックエンドシステムコンサルタント（ERP・SCM・CRM等） セキュリティコンサルタント ITオペレーション・エンジニア 【システム開発（WEB・オフオン・モバイル系）】</p> <p>フロントエンド開発/リーダー（WEB・オフオン/モバイル） システムエンジニア（アプリ設計/WEB・オフオン/モバイル） WEB・オフオン/モバイル系 システムエンジニア（アプリ設計/WEB・オフオン/モバイル） WEB・オフオン/モバイル系 【システム開発（汎用機系）】</p> <p>フロントエンド開発/リーダー（汎用機系） システムエンジニア（アプリ設計/汎用機系） システムエンジニア（DB・ミドルウェア設計/汎用機） システムエンジニア（汎用機系） 【システム開発（組み込み・ファームウェア・制御系）】</p> <p>フロントエンド開発/リーダー（制御系） システムエンジニア（通信制御/開発/制御系） システムエンジニア（マイコン・計測・画像等/制御） プログラマー（制御系） 【パッケージソフト・ミドルウェア開発】</p> <p>プログラマー/リーダー（パッケージソフト・ミドルウェア） システムエンジニア（パッケージソフト・ミドルウェア） プログラマー（パッケージソフト・ミドルウェア） ローカライズ（パッケージソフト・ミドルウェア） 【ネットワーク・通信インフラ・サーバー・設計・構築】</p> <p>ネットワーク設計・構築（LAN・WAN・インターネット） サーバー設計・構築（LAN・WAN・インターネット） 通信設備設計・構築（有線系） 通信設備設計・構築（無線系） 通信設備設置・テスト</p> <p>【テクニカルサポート・監視・運用・保守】</p> <p>サーバー・運用・監視 ネットワーク運用・監視 テクニカルサポート（ソフトウェア・ネットワーク） 導入・運用トレーナー</p>	<p>社内システム</p> <p>社内情報化戦略・推進 社内システム開発・運用</p> <p>【研究開発・特許・品質管理・その他】</p> <p>研究開発（ソフトウェア・ネットワーク） 特許技術者（ソフトウェア・ネットワーク） 品質管理（ソフトウェア・ネットワーク） その他研究開発・特許・品質管理関連職</p>
--	--

<p>医薬・食品・化学・素材</p> <p>【化学・素材・バイオ】</p> <p>基礎・応用研究・技術開発 生産技術・製造技術 生産管理 設備管理 品質管理・保証（化学・素材・バイオ系） フィールドエンジニア セルシステムエンジニア（化学・素材・バイオ系） その他化学・素材・バイオ関連職</p> <p>【食品・化粧品】</p> <p>基礎研究 商品開発 生産技術・生産管理・製造技術（食品・化粧品系） 品質管理・保証（食品・化粧品系） 申請関連</p> <p>その他食品・化粧品関連職</p> <p>【医薬品・医療機器】</p> <p>研究（基礎・ソース探索・スクリーニング） 研究（ゲーム/バイオ） 新臨床研究 臨床開発センター（CRA） 治験コーディネーター（CRC） 臨床開発</p> <p>薬事申請（医薬品・医療機器・医薬部外品・化粧品系） 生産技術・生産管理・製造技術（医薬品・医療機器系） 品質管理・保証（医薬品・医療機器系） データマネジメント・生体統計</p> <p>学術 その他医薬品・医療機器関連職 その他研究開発・特許・品質管理関連職</p>
