



企業の雇用施策に関するレポート（2024年版）

2024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 15
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] 16
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] 18
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] 20
2. 教育訓練(リスクリング)費用・賃上げについて 22
2023年度の従業員教育訓練費・リスクリング費用の予算と実績 23
[新規採用者]の賃金ベースアップの実績・今後の予定（前年度比較） 26
[現従業員]の賃金ベースアップの実績・今後の予定（前年度比較） 28
[リスクリングを含む教育訓練費]の増減実績・今後の予定（前年度比較） 30
3. リスクリングの実施、リスクリング内容 32
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 33
必要だと思うリスクリング内容 36
4. 人事業務におけるAIの利用 39
人事業務でのAI利用有無と今後の賛否 40
人事業務全般でAIを利用することについて 43

5. 高齢者雇用安定法（定年延長）について 44
高齢者雇用安定法（定年延長）の対応 45
60歳以上就業者の59歳以前との各種比較 46
6. 副業・兼業について 49
副業・兼業採用での認知・利用サービス・採用に繋がった・今後も利用したいサービス 50
受け入れ実績のある副業・兼業者の雇用形態 55
7. 中途社員の想定在籍期間など 57
直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間 58
これまで入社した中途社員（正社員）の最短在籍期間 59
正社員の平均的な在籍期間 60
直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間-その理由 61
Appendix 62

◇調査概要

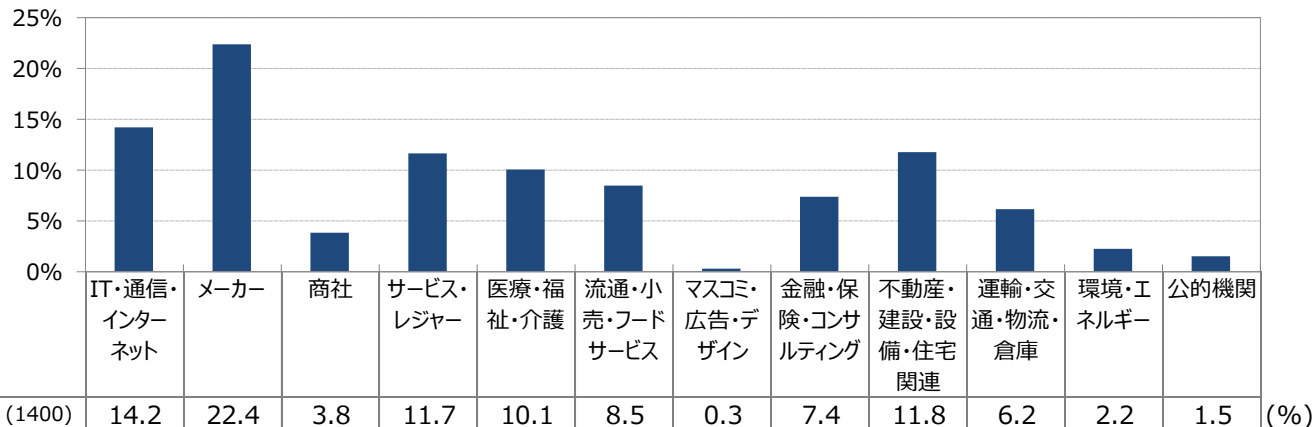
- 調査目的 全国の民間企業等を対象に、雇用施策の導入傾向や今後の意向を明らかにすること
- 調査名 企業の雇用施策に関するレポート（2024年版）
- 調査地域 全国
- 調査方法 インターネット調査
- 対象者 従業員数3名以上の企業において、直近（2023年1～12月）に中途採用業務を担当しており、「採用費用の管理・運用」に携わっている人事担当者
- 回収数 1,400件
- 実施期間 2023年12月15日（金）～12月18日（月）
※中途採用状況調査 2024年版（2023年実績）と同時実施

※ 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。

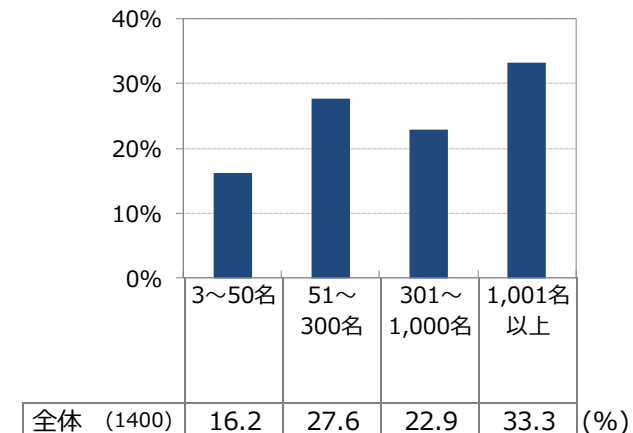
※ n=30以下は参考値としております。

◇対象者プロフィール

業種



従業員数

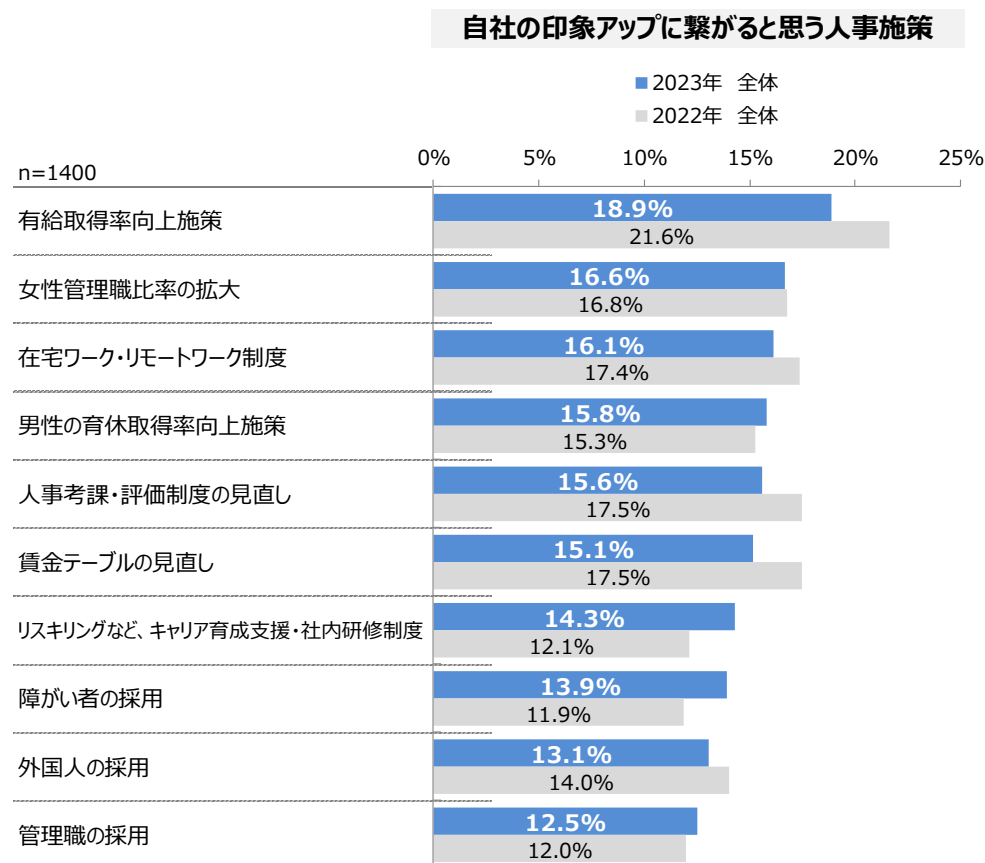
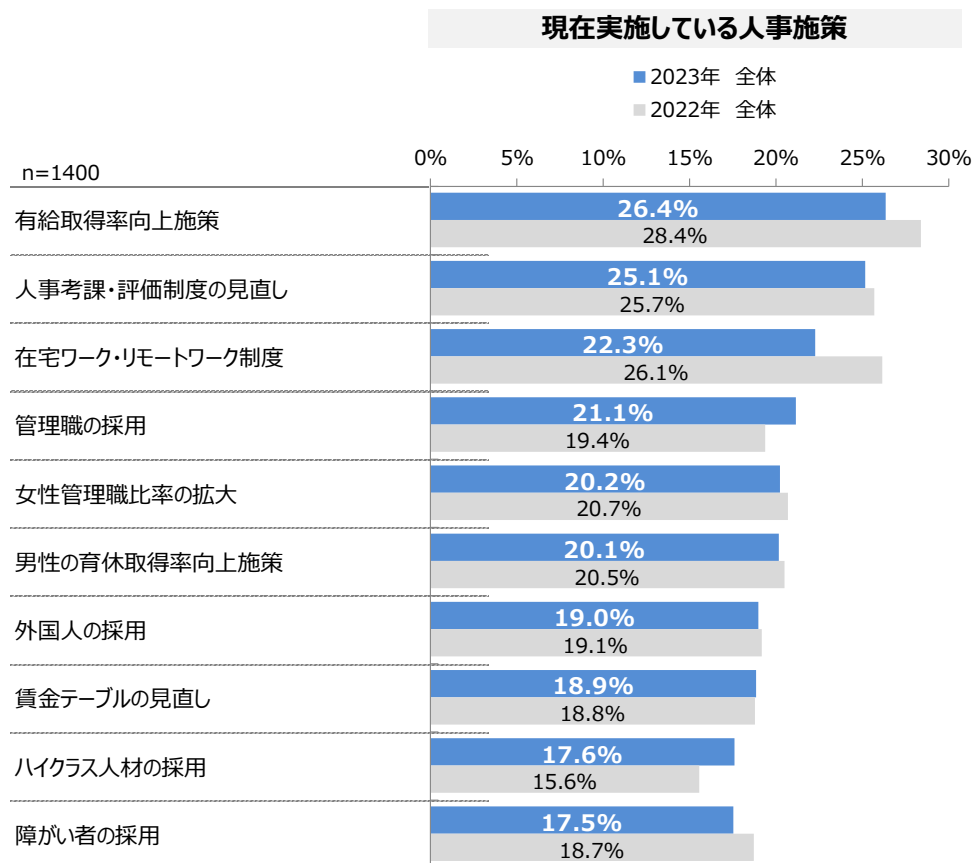


TOPICS

現在実施している・自社印象アップに繋がると思う人事施策

- 実施している[人事施策]項目は、「有給取得向上施策」「人事考課・評価制度の見直し」「在宅ワーク・リモートワーク制度」が上位だが、いずれも前年比で減少。【図1左】
- 【自社の印象アップに繋がると思う】人事施策は、「有給取得向上施策」「女性管理職比率の拡大」「在宅ワーク・リモートワーク制度」がトップ3となった。【図1右】

【図1】人事施策について

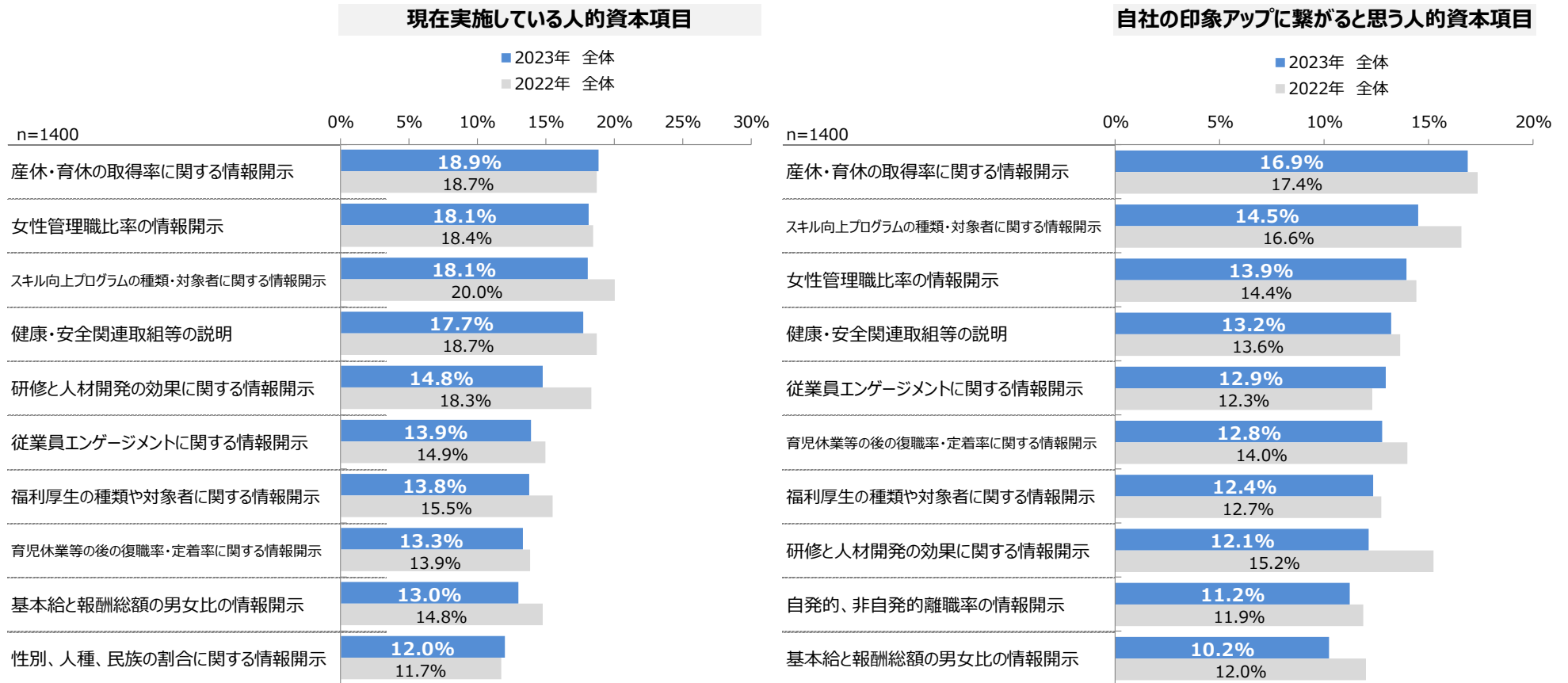


* 上位10項目を抜粋して表記

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[人的資本経営の情報開示]項目は、「産休・育休の取得率に関する情報開示」「女性管理職比率の情報開示」「産スキル向上プログラムの種類・対象者に関する情報開示」が上位。【図2左】
- 【自社の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」「女性管理職比率の情報開示」がトップ3となった。【図2右】

【図2】 人的資本経営の情報開示項目について

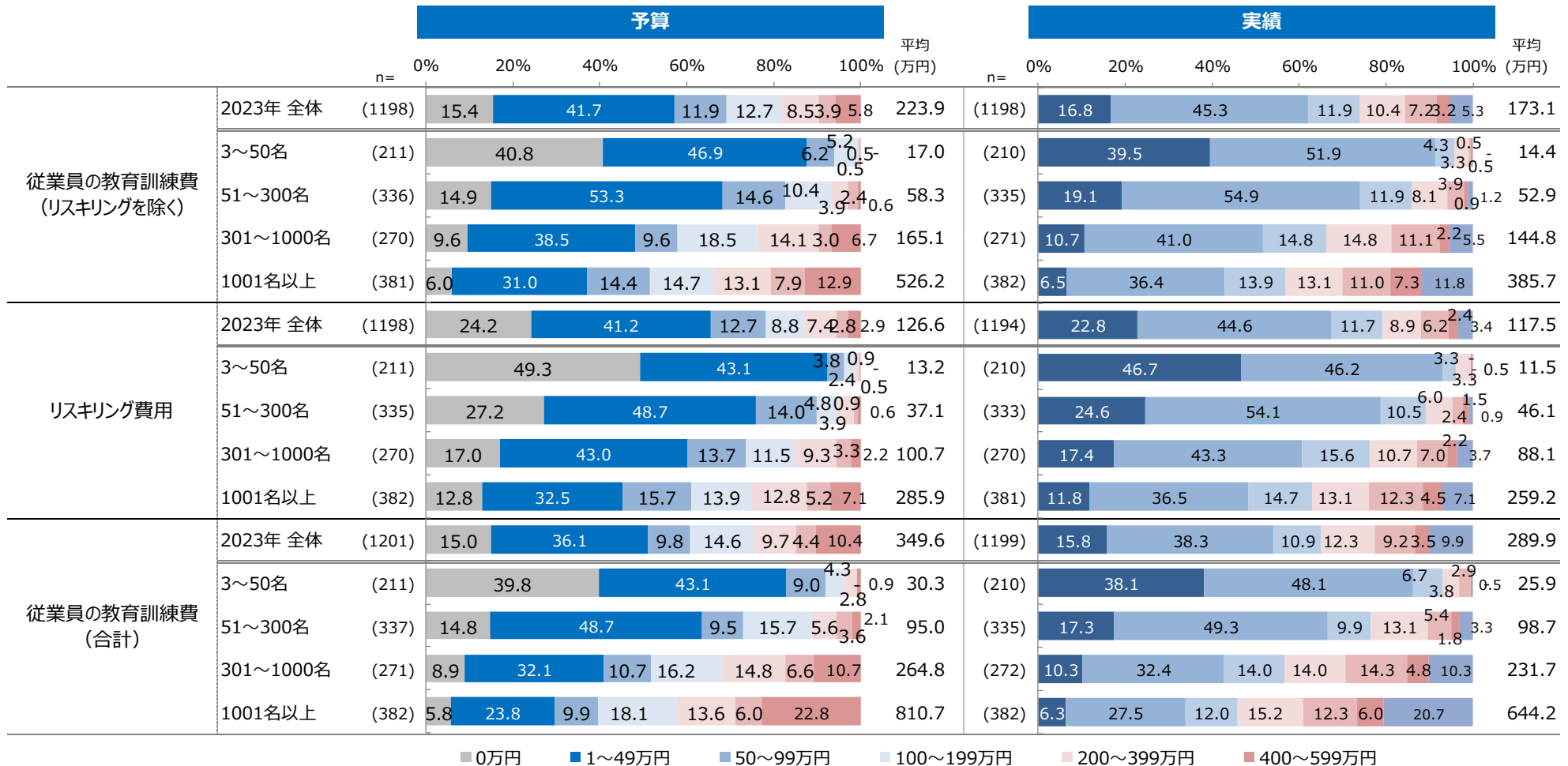


* 上位10項目を抜粋して表記

従業員の教育訓練費の予算と実績

- **リスキングを含む教育訓練費合計の予算は、全体では349.6万円。従業員数が多い企業ほど予算額は高く、『1001名以上』では810.7万円に対し『3～50名』では30.3万円とその差は大きい。**
- 実績は、全体では289.9万円。1001名以上の企業では644.2万円、3～50名の企業では25.9万円となり、予算同様に企業規模により、従業員への教育投資額のギャップは大きい。【図3】

【図3】従業員の教育訓練費 予算と実績



*異常値・不良回答を除き集計

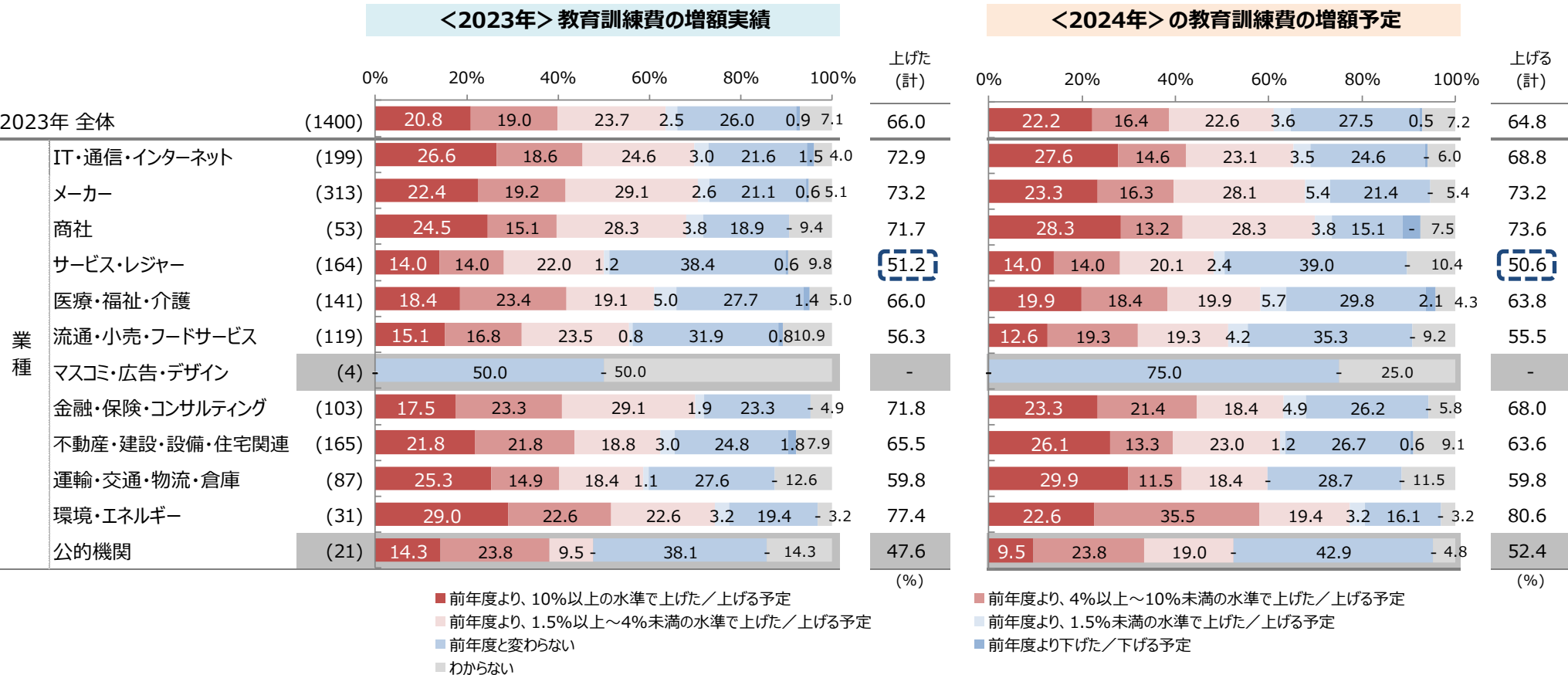
■ 0万円 ■ 1～49万円 ■ 50～99万円 ■ 100～199万円 ■ 200～399万円 ■ 400～599万円

リスキングを含む教育訓練費の増減実績と今後の増減予定

■ 2023年度のリスキングを含む教育訓練費の増減実績としては、2022年度より「上げた計」が66.0%で、増額の割合は「10%以上の水準で上げた」が20.8%で最も高い。

- 業種別では、「環境・エネルギー」の「上げた計（77.4%）」「10%以上の水準で上げた（29.0%）」が最も高く、「上げた計」「10%以上の水準で上げた」ともに全体に比べ、10pt程度高い。
- 2024年度のリスキングを含む教育訓練費の増減予定は、前年度より「上げる計」が64.8%。前年度より「1.5%～4%未満の水準で上げる予定」が22.2%で最も高い。
- 業種別では、「環境・エネルギー」で「上げる計」が8割超、反対に「サービス・レジャー」で「上げる計」は5割程度と低いことが目立つ。【図4】

【図4】リスキングを含む教育訓練費の増額実績と今後の増額予定

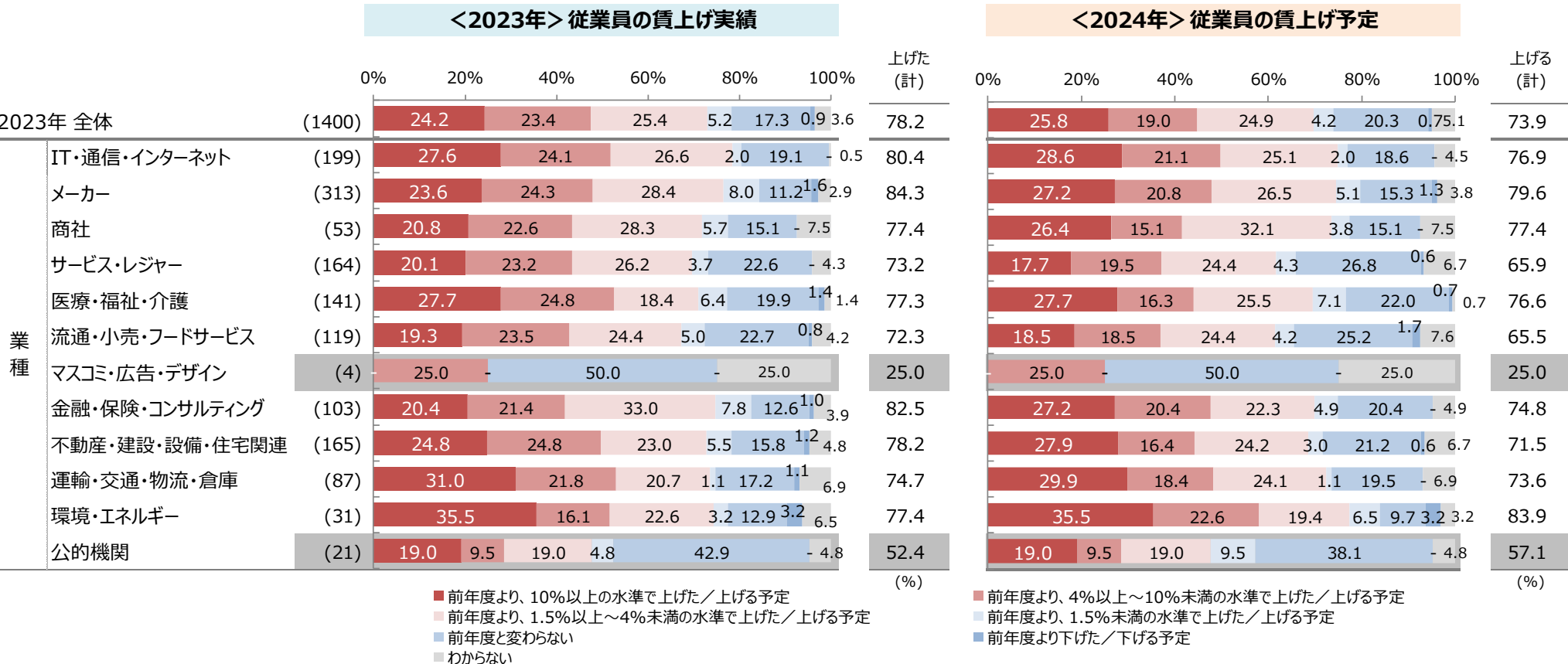


*n=30未満はグレーアウト

従業員の賃上げ実績と今後の賃上げ予定

- 2023年度に従業員への賃上げ（賃金のベースアップ）を行った企業は78.2%。2024年度に従業員への賃上げ予定がある企業は73.9%で、持続的な賃上げ実現への期待感が高まる。
- 2023年度の賃上げ実績を業種別にみると、「IT・通信・インターネット」「メーカー」「金融・保険・コンサルティング」で上げた計が8割を超える。また、「環境・エネルギー」では「10%以上の水準で上げた」が、唯一3割を超え高水準の賃上げを実施している。
- 2024年度の賃上げ予定を業種別にみると、「環境・エネルギー」で上げる計が8割超、「10%以上の水準で上げる予定」が唯一3割を超え、2023年度に続き、高水準の持続的な賃上げが予定されている様子が見えてくる。【図5】

【図5】 従業員の賃上げ実績と今後の賃上げ予定

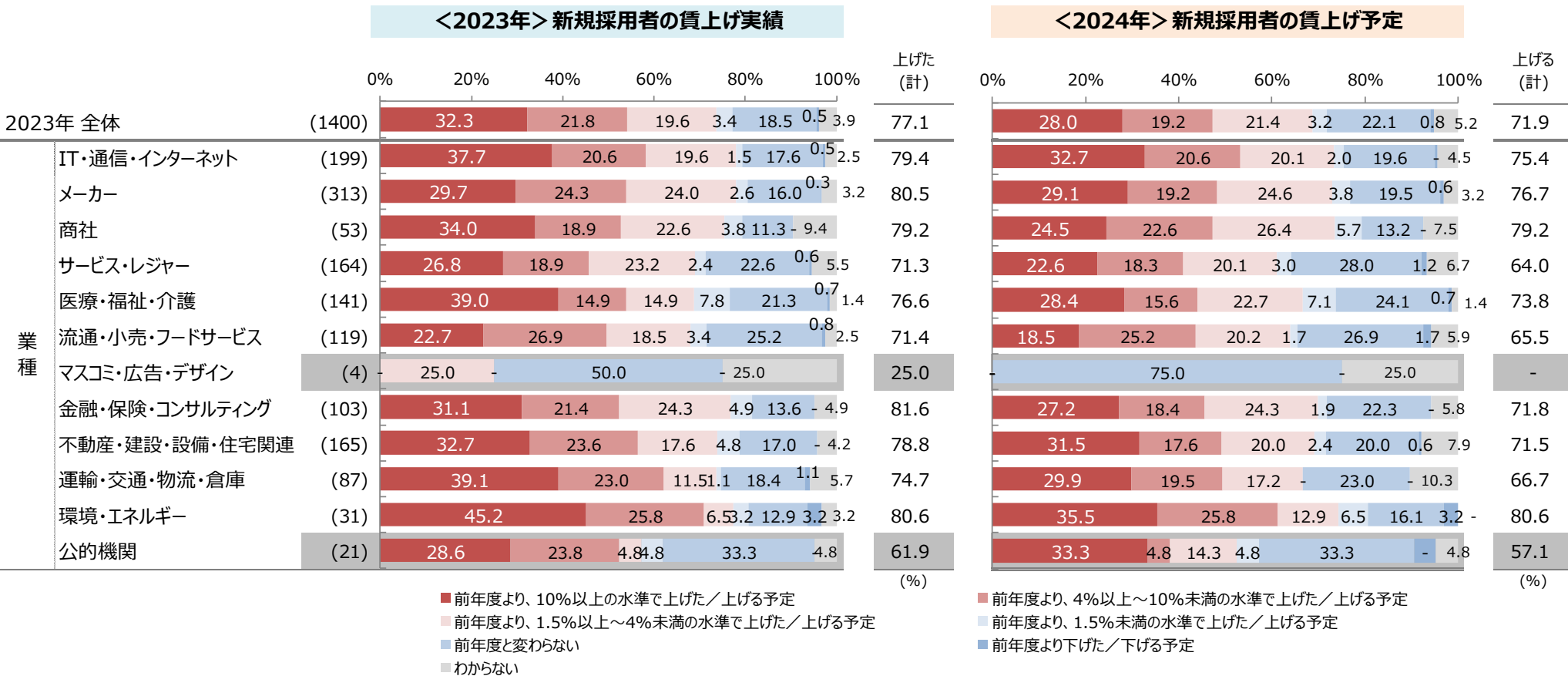


*n=30未満はグレーアウト

新規採用者の賃上げ実績と今後の賃上げ予定

- 2023年度に新規採用者向けの賃上げ（賃金のベースアップ）を行った企業は77.1%。2024年度に新規採用者向けの賃上げ予定がある企業は71.9%で、従業員への賃上げと同様に新規採用者向けの賃上げを予定している企業が多い。
- 2023年度の賃上げ実績を業種別にみると、「メーカー」「金融・保険・コンサルティング」「環境・エネルギー」で上げた計が8割を超える。また、「環境・エネルギー」「運輸・交通・物流・倉庫」「医療・福祉・介護」では「10%以上の水準で上げた」が4割程度と、高水準の賃上げを実施している。
- 2024年度の賃上げ予定を業種別にみると、「環境・エネルギー」で上げる計が8割超、「10%以上の水準で上げる予定」35.5%となった。また、「不動産・建設・設備・住宅関連」でも「10%以上の水準で上げる」が3割を超えており、高水準の賃上げが予定・検討されている。【図6】

【図6】 新規採用者の賃上げ実績と今後の賃上げ予定



*n=30未満はグレーアウト

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別の必要だと思うリスキング内容では、ほとんどの職種で「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」「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」が必要とされている。

・ 「販売・フード・アミューズメント」「医療・福祉」「クリエイティブ」「ITエンジニア」では「ビッグデータの分析・処理能力」についても必要性が高いとされている。【図7】

【図7】 <職種別> 必要だと思うリスキング内容

【ベース：リスキングの必要性が高いと思う職種がある】

		リスキングが必要だと思う職種について、最も必要だと思うリスキング内容																
		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
リスキングの必要性が最も高いと思う職種	営業 (274)	20.8	13.9	12.4	7.3	13.1	6.2	9.5	6.2	3.3	4.0	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	1.8	0.0
	企画・経営 (143)	15.4	19.6	11.9	7.7	14.7	9.8	2.1	6.3	5.6	4.2	0.0	0.0	1.4	0.0	0.7	0.7	0.0
	管理・事務 (133)	13.5	18.0	12.0	7.5	15.8	8.3	7.5	2.3	4.5	2.3	1.5	2.3	0.0	1.5	2.3	0.0	0.8
	販売・フード・アミューズメント (50)	10.0	26.0	16.0	10.0	10.0	6.0	10.0	4.0	2.0	0.0	2.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	美容・ブライダル・ホテル・交通 (28)	0.0	17.9	10.7	17.9	17.9	10.7	3.6	0.0	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	3.6	0.0	0.0
	医療・福祉 (71)	11.3	11.3	15.5	9.9	21.1	5.6	5.6	2.8	7.0	1.4	0.0	2.8	1.4	1.4	1.4	0.0	1.4
	保育・教育・通訳 (29)	3.4	20.7	13.8	6.9	10.3	17.2	0.0	3.4	3.4	6.9	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	3.4
	クリエイティブ (31)	9.7	9.7	16.1	9.7	22.6	3.2	0.0	9.7	9.7	0.0	3.2	0.0	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	WEB・インターネット・ゲーム (28)	21.4	14.3	10.7	17.9	10.7	14.3	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	コンサルタント・金融・不動産専門職 (36)	5.6	13.9	8.3	13.9	16.7	11.1	11.1	0.0	2.8	5.6	8.3	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0
	公共サービス (13)	0.0	7.7	7.7	30.8	0.0	23.1	0.0	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ITエンジニア (141)	26.2	22.0	11.3	6.4	11.3	5.0	0.7	3.5	5.0	2.8	1.4	0.0	0.7	2.8	0.0	0.7	0.0
	電気・電子・機械・半導体 (34)	14.7	17.6	2.9	5.9	20.6	5.9	14.7	2.9	8.8	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0
	建築・土木 (26)	0.0	23.1	7.7	15.4	15.4	0.0	11.5	0.0	0.0	11.5	3.8	7.7	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0
	医薬・食品・化学・素材 (23)	8.7	4.3	17.4	4.3	8.7	13.0	0.0	8.7	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.0	4.3
技能工・設備・配送・農林水産 (32)	6.3	9.4	6.3	9.4	18.8	6.3	6.3	6.3	6.3	3.1	3.1	0.0	3.1	3.1	9.4	0.0	3.1	

*数表はSAのスコア

■：各職種 上位3項目 (%)

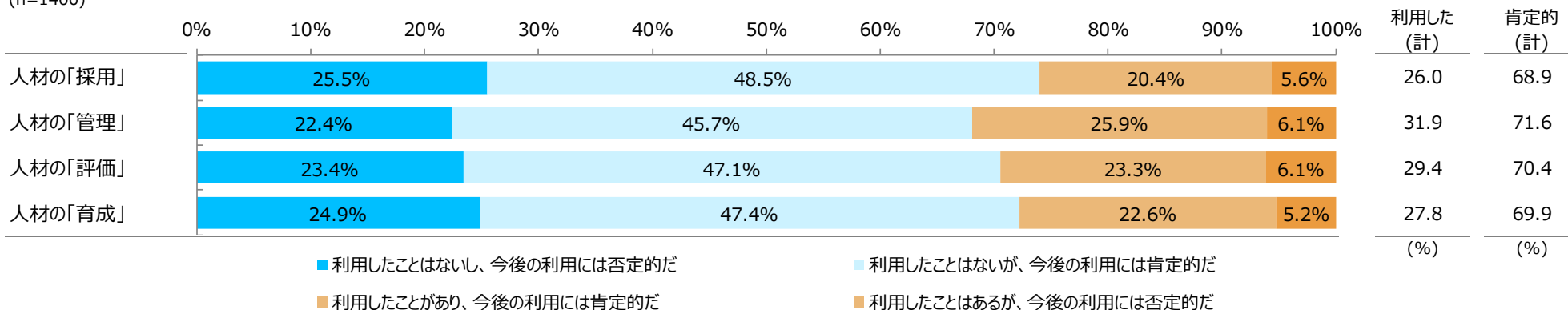
人事業務でのAI利用有無と今後の賛否

■ 中途採用担当者の3割が「人材の管理」「人材の評価」でAIを利用。今後の利用については、「人材の採用」「人材の管理」「人材の評価」「人材の育成」すべてで肯定的が7割程度。【図8】

- AI利用に肯定的な担当者の意見では「競合他社よりも先手・先手の策や手段を取り入れた」など。反対に否定的な意見では「AIに任せるのは大事だが、最後は人の判断にすべきと思う」などがある。AIにより感情の伴わない客観的な判断や業務の効率化を実現することはできるが、AIも人も完璧ではないことを認識し、バランス良く業務に取り入れることが重要となる。【図9】

【図8】人事業務でのAI利用有無と今後の賛否

(n=1400)



【図9】人事業務全般でAIを利用することについての意見

AI利用に「肯定的」な意見



競合他社よりも先手・先手の策や手段を取り入れていきたい

(1001名以上/商社)



感情に左右されることなく冷静な判断が出来る

(1001名以上/金融・保険・コンサルティング)



人材育成などにはまだ早いと思うが、統計的な人事評価などには採用しても良いと思っている

(301名~1000名/サービス・レジャー)

AI利用に「否定的」な意見



AIに任せるのは大事だが、最後は人の判断にすべきだと思う

(1001名以上/メーカー)



今後はわからないが、今現在の技術だと、まだAIの精度より人間の判断が優れていると思う

(1001名以上/IT・通信・インターネット)



AIについては、まだ不確実なところが多く不安要素の方が多いため

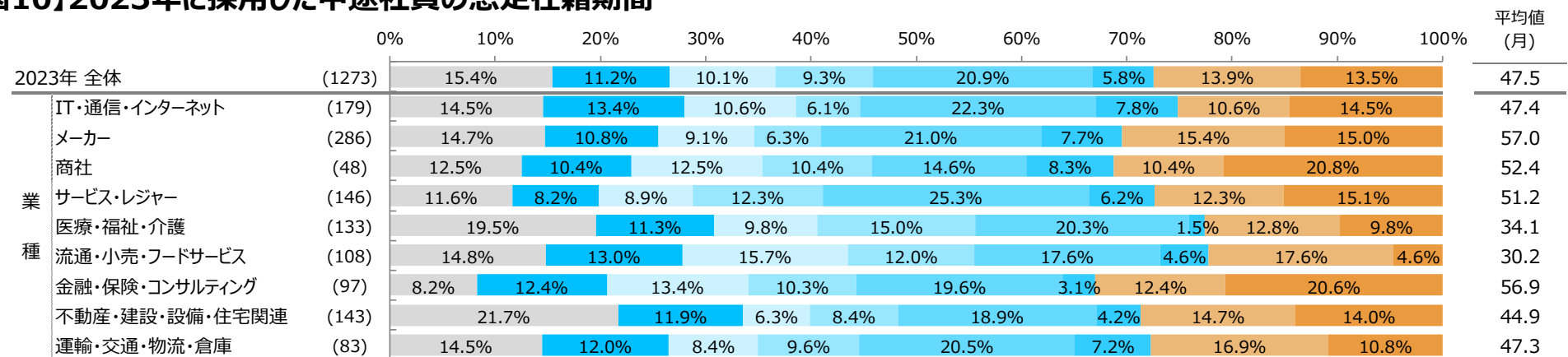
(51~300名/サービス・レジャー)

直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間

■ 中途採用担当者が想定する、直近1年間に採用した中途社員の在籍期間は平均4年。流通・小売・フードサービスでは3年未満と他の業種に比べ、短期間の想定在籍期間で採用を行っている。【図10】

・ 在籍期間3年未満想定的人事担当者からは「転職が当たり前の時代だから」など。在籍期間5年以上想定的人事担当者からは「5年以内には採用に掛けた労力を回収できるから」など。企業側でも転職の一般化が認識され、中途採用者の再転職も視野に入れて採用活動を行う様子が見えてくる。【図11】

【図10】2023年に採用した中途社員の想定在籍期間



*2023年1年間で中途採用者が1名以上かつn30以上の業種を抜粋して表記

■ 3ヶ月未満
 ■ 3ヶ月～1年未満
 ■ 1年以上～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～6年未満
 ■ 6年以上

【図11】2023年に採用した中途社員の想定在籍期間-その理由

想定在籍期間3年未満の理由

転職が当たり前の時代だから
 (1001名以上／金融・保険・コンサルティング)

業種柄、公的資格の取得が必須であり、就業しながら資格取得の期間を約18か月と設定しているから
 (51～300名以上／不動産・建設・設備・住宅関連)

大体1年ぐらいで退職する方がいるので、1年と少しを想定期間に設定しています
 (301名～1000名／IT・通信・インターネット)

想定在籍期間5年以上の理由

5年以内には採用に掛けた労力を回収できるから
 (1001名以上／運輸・交通・物流・倉庫)

今まで採用した中途社員の在籍期間が平均で60ヶ月なのでその期間を想定した
 (1001名以上／環境・エネルギー)

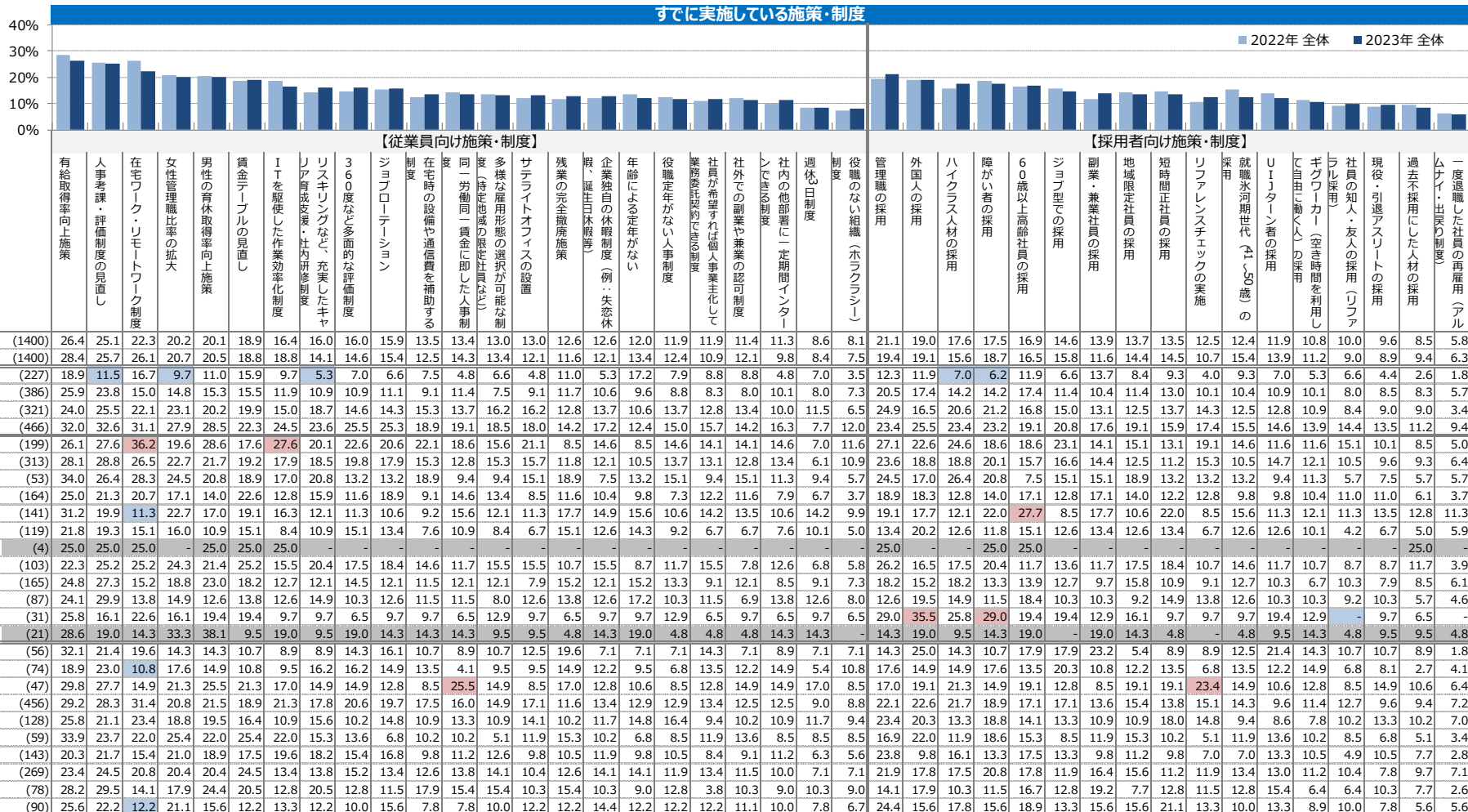
最低5年を想定。どの職種も最初の数年は環境になれることや、適性を引き出すための期間
 (1001名以上／IT・通信・インターネット)

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」「人事考課・評価制度の見直し」「在宅ワーク・リモートワーク制度」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」「ハイクラス人材の採用」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」「ITを駆使した作業効率化制度」が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。



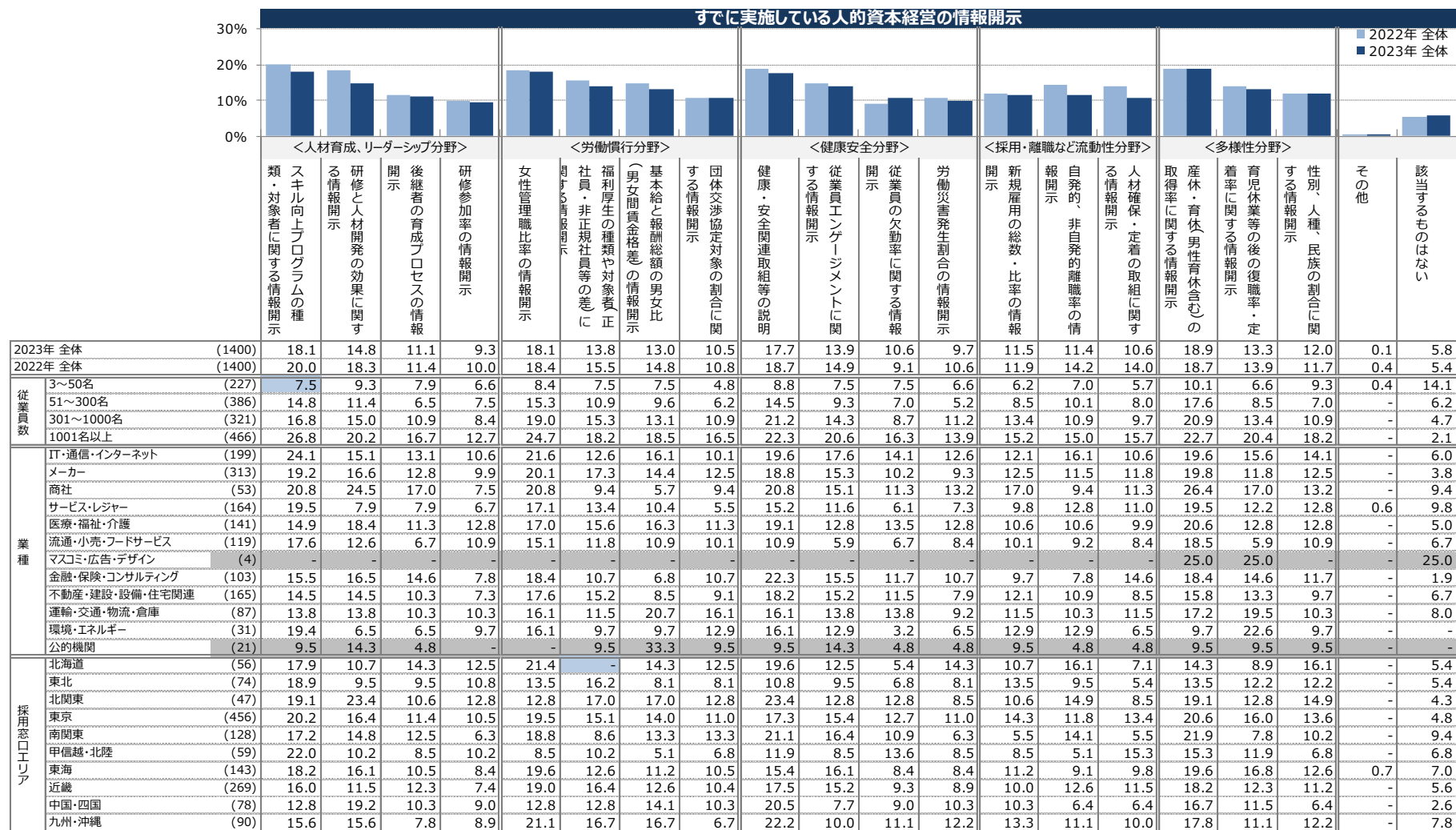
※サンプル数が30s未満は参考値 ※カテゴリごと2023年全体で降順ソート

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

現在実施している[人的資本経営の情報開示] (Q46)

- [人的資本経営の情報開示]について、現在実施している項目は<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18.9%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」と<労働慣行分野>の「女性管理職比率の情報開示」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施している傾向にある。

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。



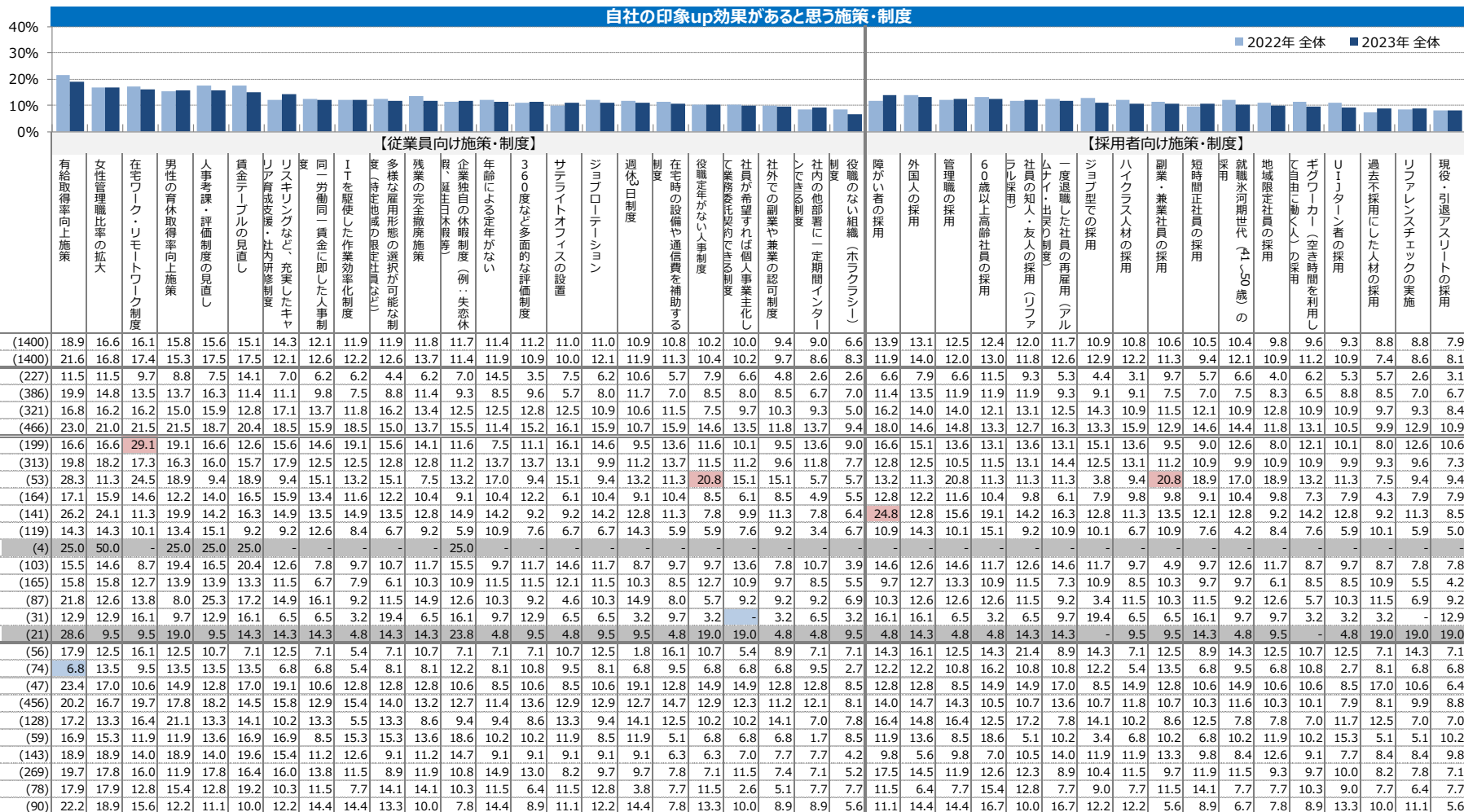
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

※サンプル数が30s未満は参考値 ※カテゴリごと2023年全体で降順ソート

自社の印象アップ効果があると思う施策・制度 (Q46)

- 印象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」「女性管理職比率の拡大」「在宅ワーク・リモートワーク制度」が上位。【採用者向け施策・制度】では「障がい者の採用」「外国人の採用」「管理職の採用」が上位となった。
- 業種別にみると『商社』では「役職定年がない人事制度」「副業・兼業社員の採用」が他業種と比べ顕著に高く、有能な人材は幅広く活躍できるというアピールが印象アップに繋がると考えられている模様。

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。

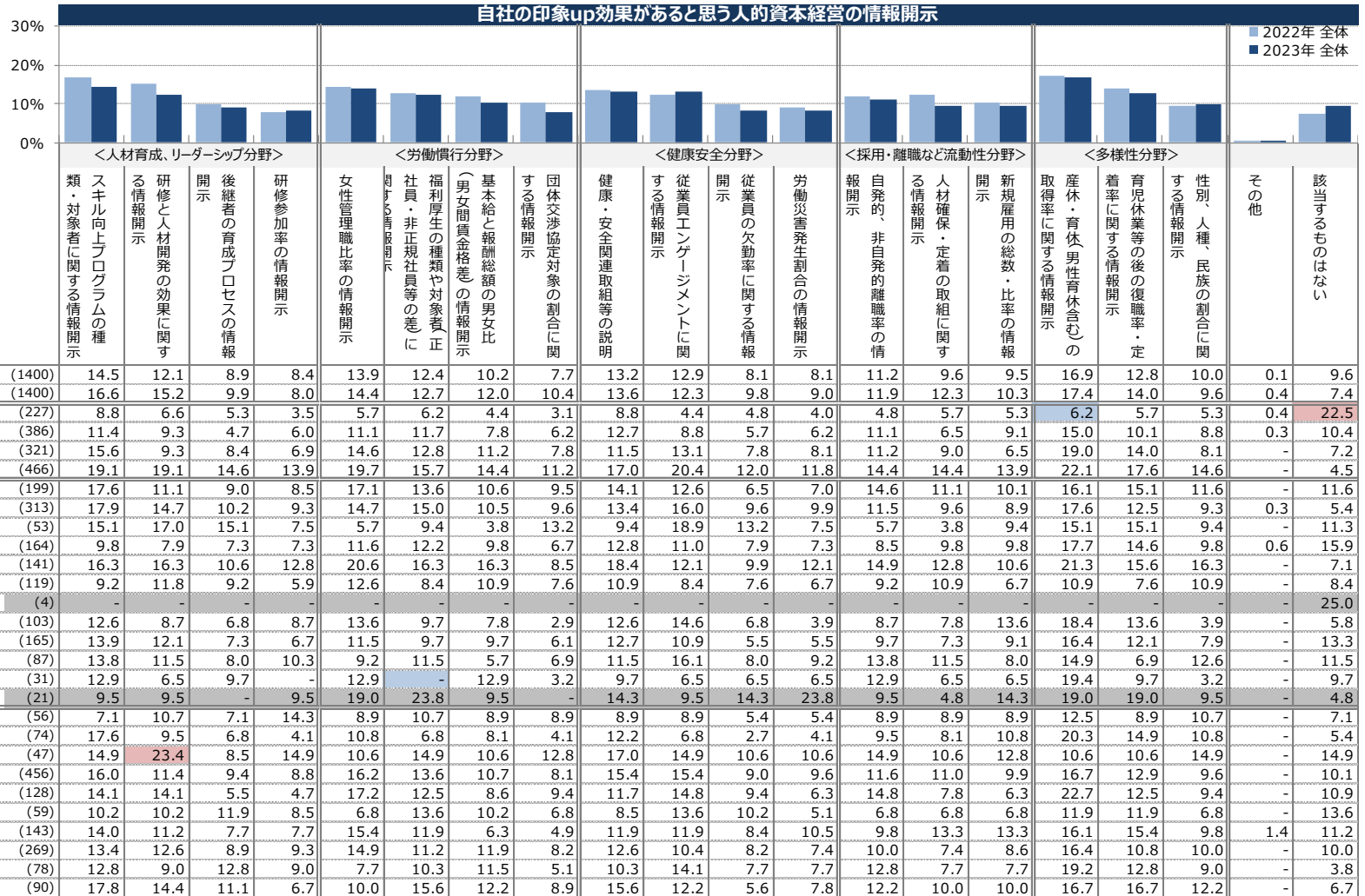


※サンプル数が30s未満は参考値 ※カテゴリごと2023年全体で降順ソート

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16.9%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14.5%、<労働慣行分野>の「女性管理職比率の情報開示」が13.9%で上位となった。
- 従業員規模の小さい企業ほど「該当するものはない」が高く、印象アップに繋がる情報開示はないと考えている傾向にある。

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。



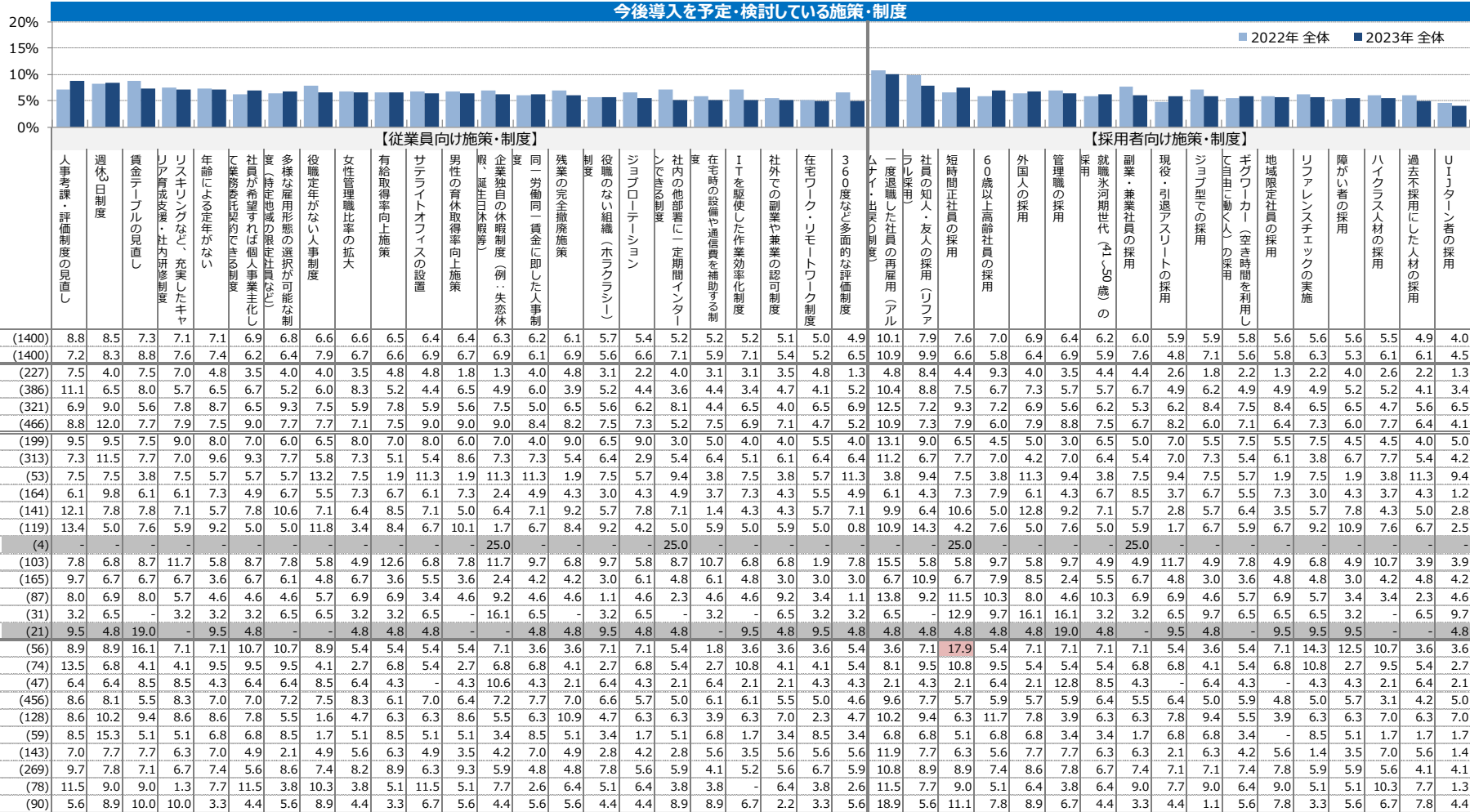
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

※サンプル数が30s未満は参考値 ※カテゴリごと2023年全体で降順ソート

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」が1割を超えた。次いで【従業員向け施策・制度】の「人事考課・評価制度の見直し」「週休3日制度」となる。

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。

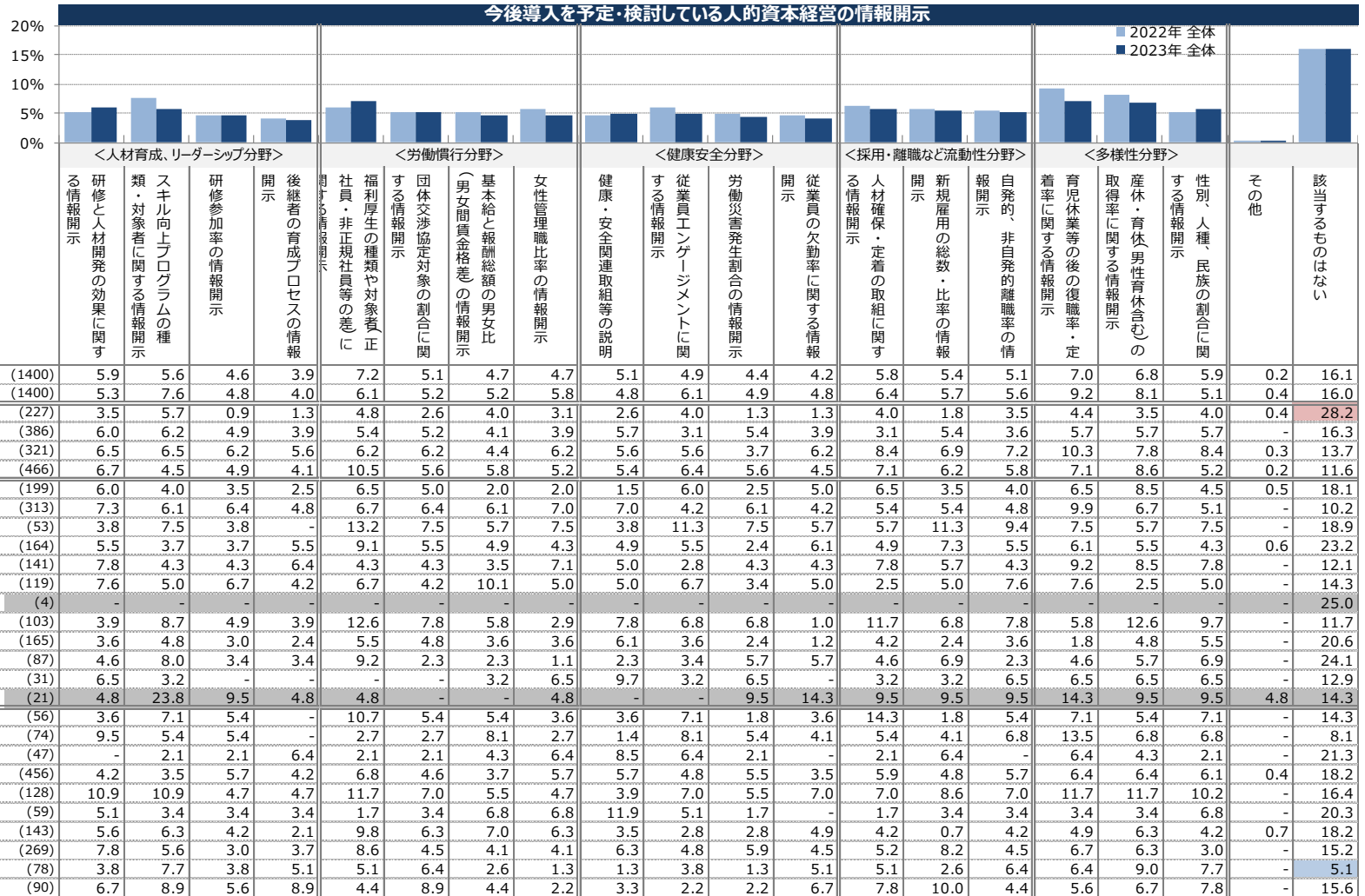


※サンプル数が30s未満は参考値 ※カテゴリごと2023年全体で降順ソート

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[人的資本経営の情報開示]としては、＜労働慣行分野＞の「福利厚生の種類や対象者(正社員・非正規社員等の差)に関する情報開示」が7.2%で最も高く、＜多様性分野＞の「育児休業等の後の復職率・定着率に関する情報開示」が6.8%で続く。
- 従業員規模の小さい企業の方が「該当するものはない」が高く、情報開示予定が少ないことがうかがえる。

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30s未満は参考値 ※カテゴリごと2023年全体で降順ソート

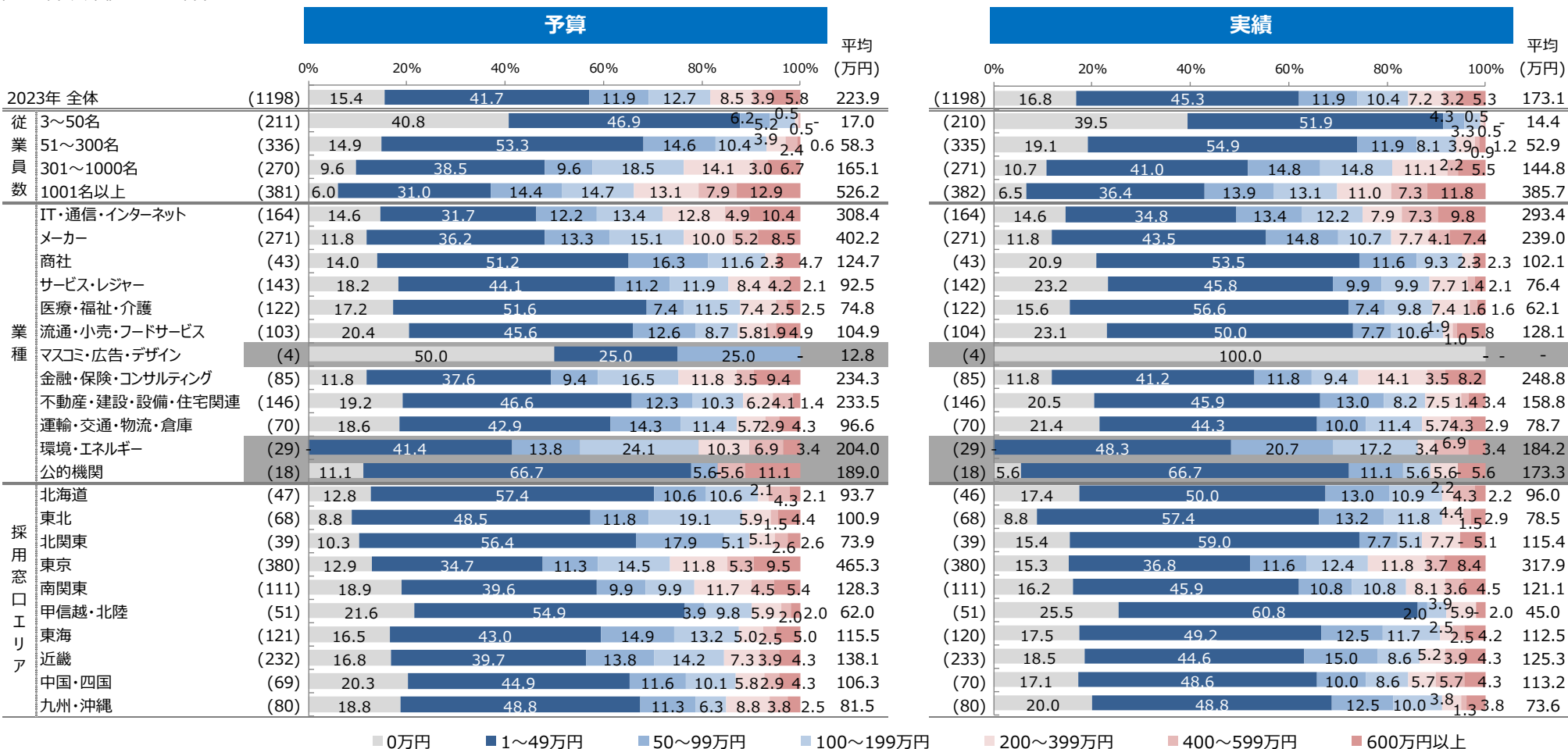
2. 教育訓練(リスクリング)費用・賃上げについて

2023年度のリスクリングを除く教育訓練費の予算と実績 (Q36)

- リスクリングを除く教育訓練費の予算は、全体では223.9万円。従業員数が多い企業ほど予算額は多く『1001名以上』では526.2万円となった。
- 実績は、全体では173.1万円。『IT・通信・インターネット』『金融・保険・コンサルティング』『メーカー』で200万円を超える。また、予算よりも実績が多いのは『流通・小売・フードサービス』『金融・保険・コンサルティング』となった。

Q.お勤めの会社の中途採用における従業員の教育訓練費や「リスクリング」の年間の予算と実績をお答えください。

*不良回答・異常値を除いて集計



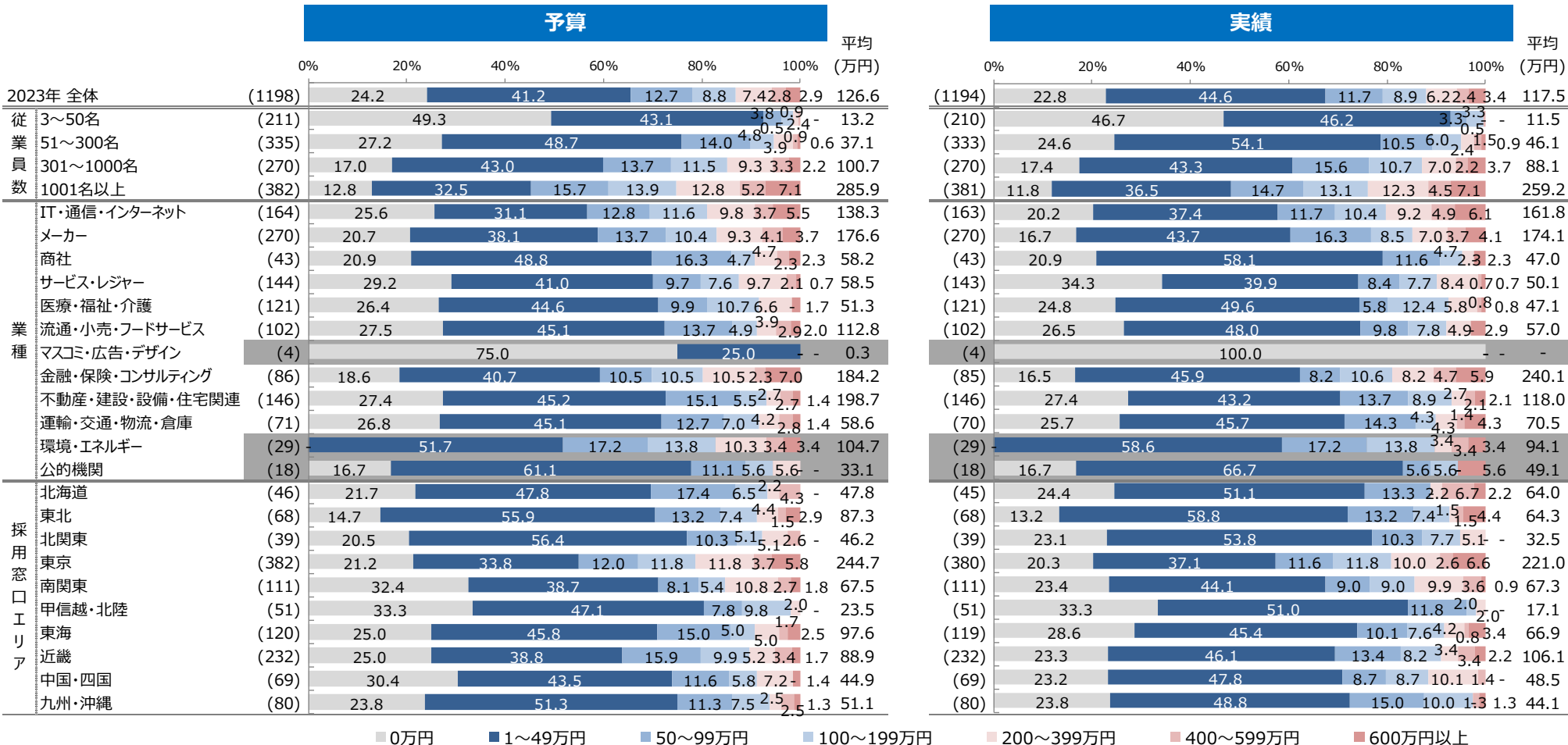
※サンプル数が30未満は参考値

2023年度のリスクリング費用の予算と実績 (Q36)

- リスキングの予算は、全体では126.6万円。従業員数が多い企業ほど予算額が高く、『1001名以上』では『3～50名』の20倍以上となる285.9万円となった。
- 実績は、全体では117.5万円。『IT・通信・インターネット』で23.5万円、『金融・保険・コンサルティング』で55.9万円、『運輸・交通・物流・倉庫』で11.9万円予算よりも多く費用を要している。

Q.お勤めの会社の中途採用における従業員の教育訓練費や「リスクリング」の年間の予算と実績をお答えください。

*不良回答・異常値を除いて集計



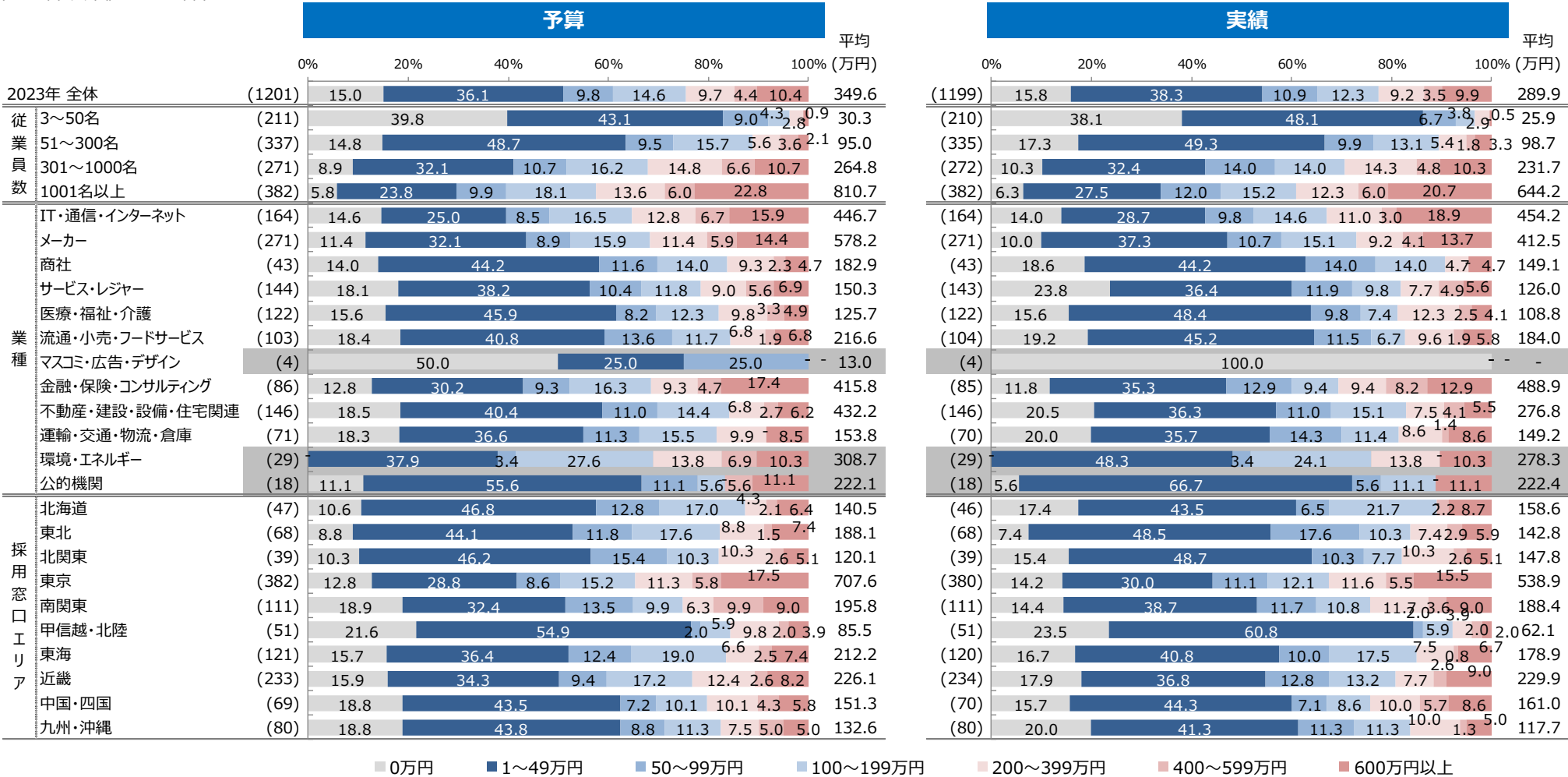
※サンプル数が30s未満は参考値

2023年度の従業員のリスクリングを含む教育訓練費合計の予算と実績 (Q36)

- リスクリングを含む教育訓練費合計の予算は、全体では349.6万円。従業員数が多い企業ほど予算額は高く、『1001名以上』では810.7万円に対し『3～50名』では30.3万円とその差は大きい。
- 実績は、全体では289.9万円。『金融・保険・コンサルティング』『IT・通信・インターネット』『メーカー』で400万円を超える。また、予算よりも実績が多いのは『金融・保険・コンサルティング』『IT・通信・インターネット』となった。

Q.お勤めの会社の中途採用における従業員の教育訓練費や「リスクリング」の年間の予算と実績をお答えください。

*不良回答・異常値を除いて集計



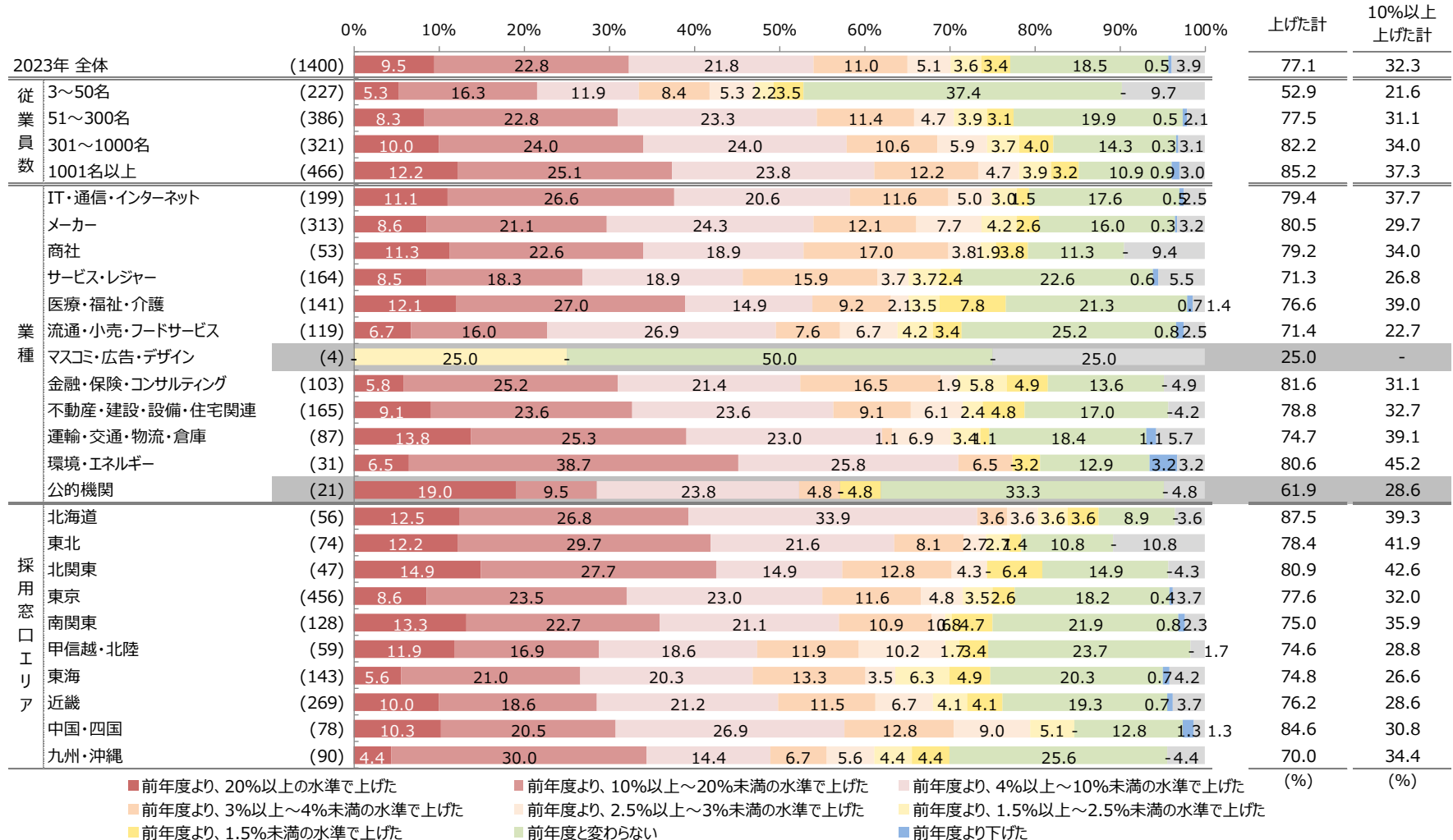
※サンプル数が30未満は参考値

[新規中途採用者]の賃金ベースアップの2023年度の実績（前年度比較）（Q51）

- 新規中途採用者の賃金ベースアップ実績としては、「上げた計」が77.1%。「10%以上上げた計」は32.3%となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど新規中途採用者への賃上げが実現している。
- 業種別では、『環境・エネルギー』で「10%以上上げた計」が45.2%（全体比：+12.9pt）となり、大幅な賃上げ対応が行われている。

Q.あなたのお勤めの会社で、2023年に賃上げを行いましたか。あてはまるものをひとつだけお選びください。

※今年2023年度の実績については、前年である2022年度と比較した実績をご回答ください。※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%以上の水準で上げた
■ 前年度より、10%以上～20%未満の水準で上げた
■ 前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げた
■ 前年度より、3%以上～4%未満の水準で上げた
■ 前年度より、2.5%以上～3%未満の水準で上げた
■ 前年度より、1.5%以上～2.5%未満の水準で上げた
■ 前年度より、1.5%未満の水準で上げた
■ 前年度と変わらない
■ 前年度より下げた
■ 把握していない・わからない

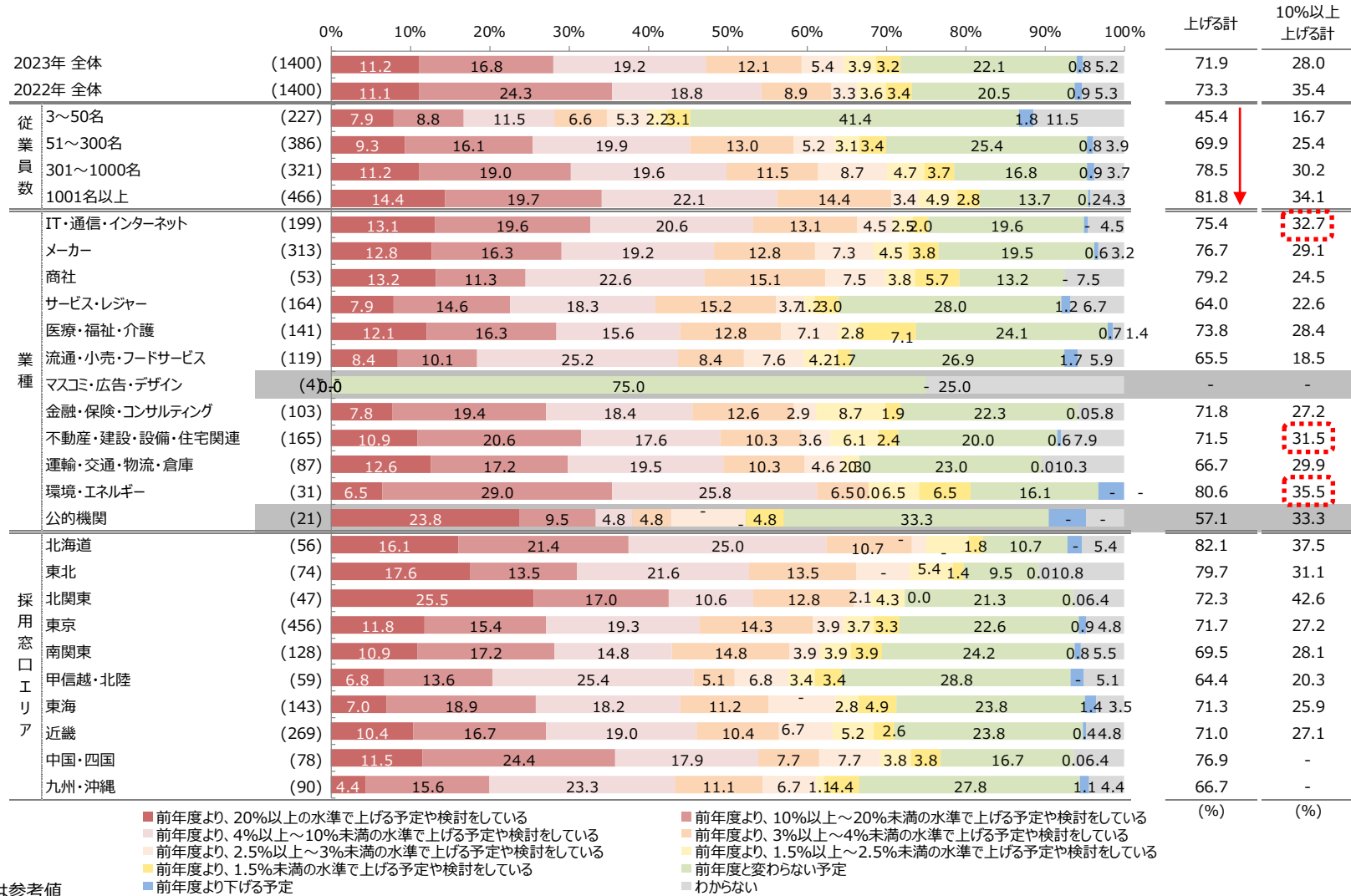
※サンプル数が30未満は参考値

[新規中途採用者]の賃金ベースアップの2024年度の予定 (Q51)

- 2024年度の新規中途採用者の賃金を上げる予定がある企業は7割超で、前年より-1.4ptの微減。賃上げの水準は「10%以上上げる計」が28.0%（前年比：-7.4pt）となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど新規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』『不動産・建設・設備・住宅関連』『環境・エネルギー』で「10%以上上げる計」がそれぞれ3割を超えた。

Q.あなたのお勤めの会社で、今後2024年に賃上げを行う予定や検討はありますか。あてはまるものをひとつだけお選びください。

※今後2024年の予定については、今年である2023年度と比較した予定や検討状況をお答えください。※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。



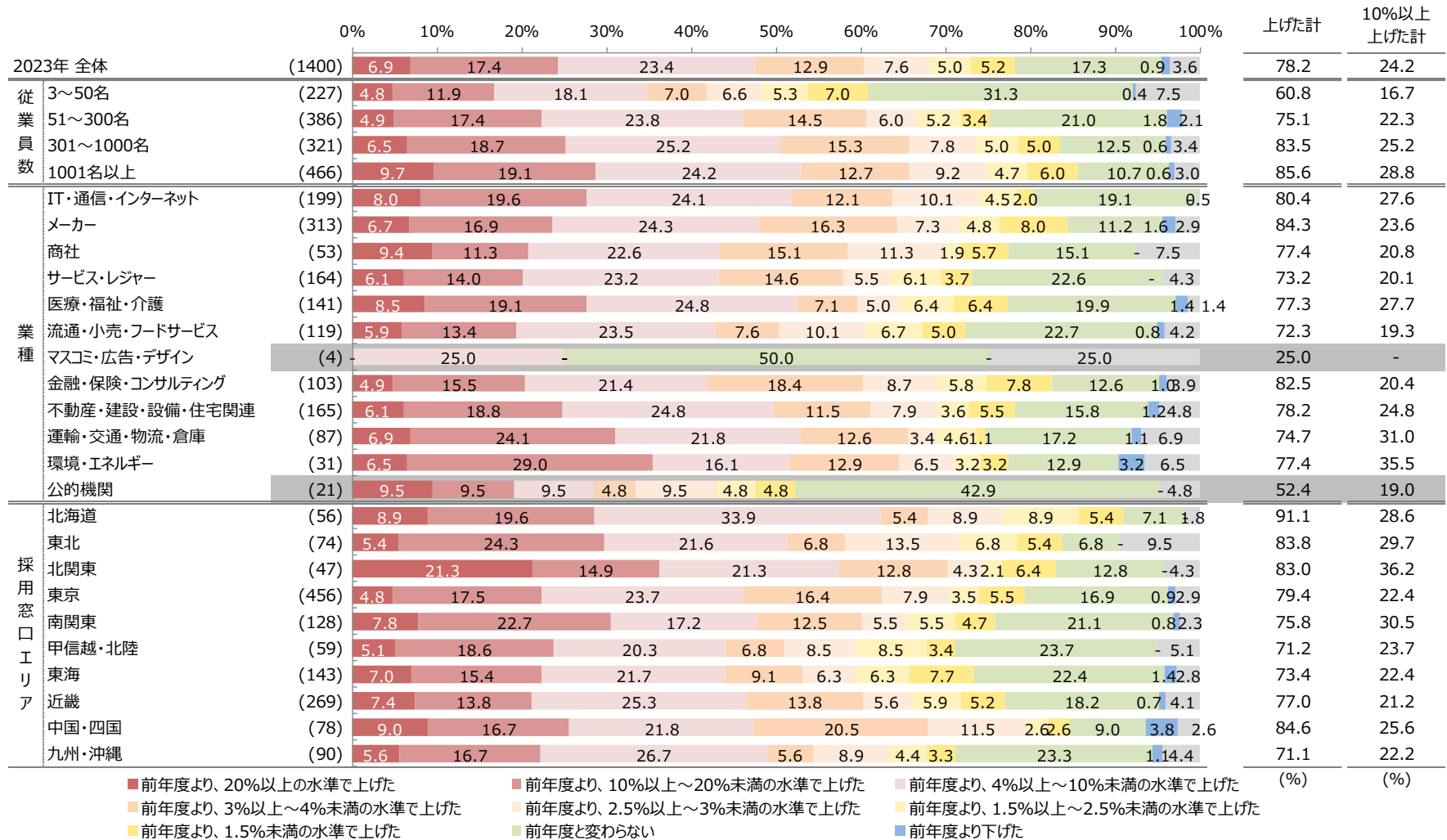
※サンプル数が30未満は参考値

[現従業員]の賃金ベースアップの2023年度の実績（前年度比較）（Q51）

- 現従業員の賃金ベースアップ実績について、「上げた計」が78.2%。「10%以上上げた計」は24.2%となった
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど「上げた計」が高く、また「10%以上上げた計」も高い。
- 業種別では、新規中途採用者と同様に『環境・エネルギー』で「10%以上上げた計」が高く35.5%（全体比：+11.3pt）となり、大幅な賃上げ対応が行われている。

Q.あなたのお勤めの会社で、2023年に賃上げを行いましたか。あてはまるものをひとつだけお選びください。

※今年2023年度の実績については、前年である2022年度と比較した実績をご回答ください。※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。



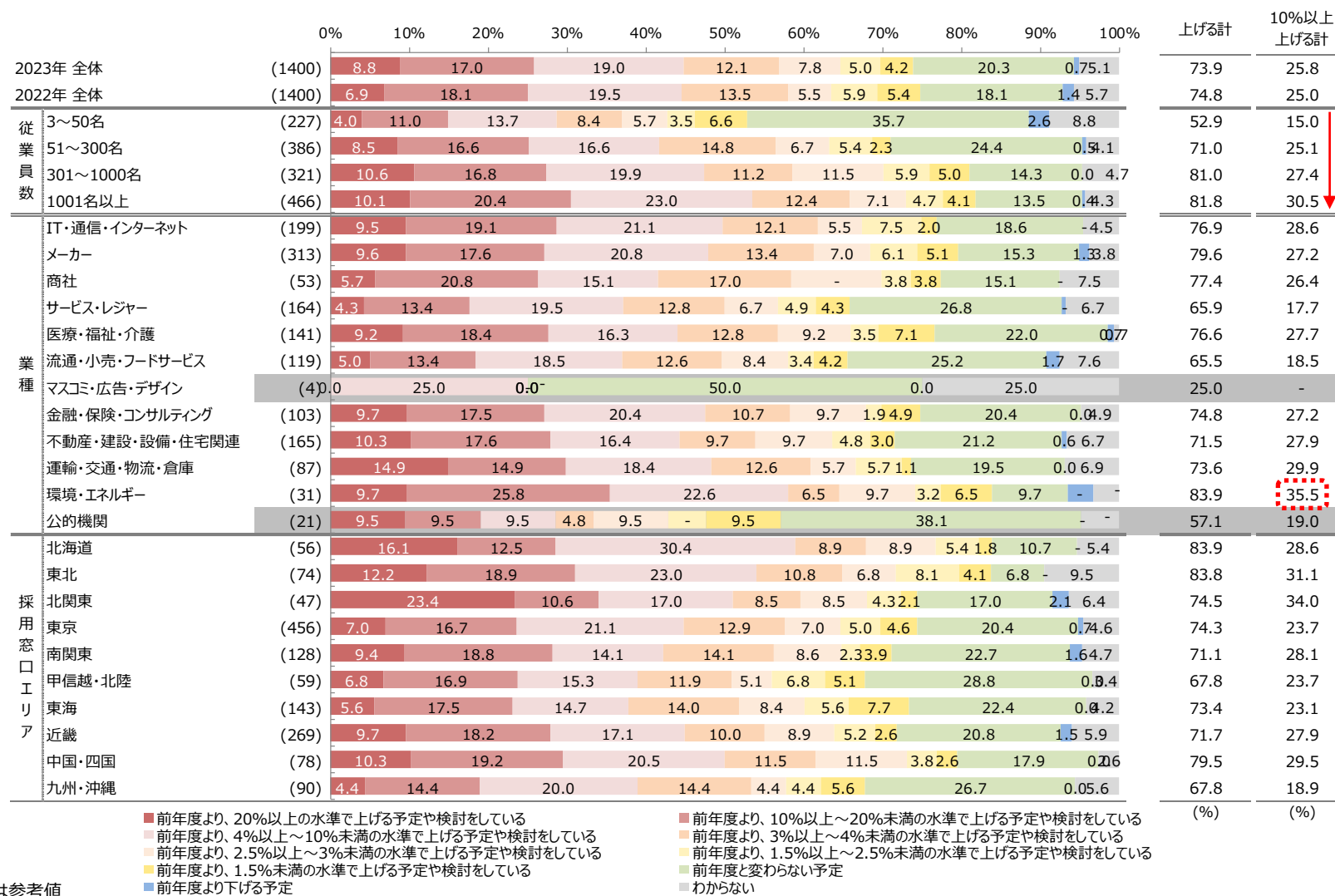
※サンプル数が30未満は参考値

[現従業員]の賃金ベースアップの2024年度の予定 (Q51)

- 現従業員の賃金ベースアップの予定は、「上げる計」が73.9%となり、前年より0.9pt減となった。一方で、「10%以上上げる計」は25.8%で前年より0.8pt増となった。
- 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」とも高い。
- 業種別では、『環境・エネルギー』で「10%以上上げる計」が3割を超えた。

Q.あなたのお勤めの会社で、今後2024年に賃上げを行う予定や検討はありますか。あてはまるものをひとつだけお選びください。

※今後2024年の予定については、今年である2023年度と比較した予定や検討状況をお答えください。※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。



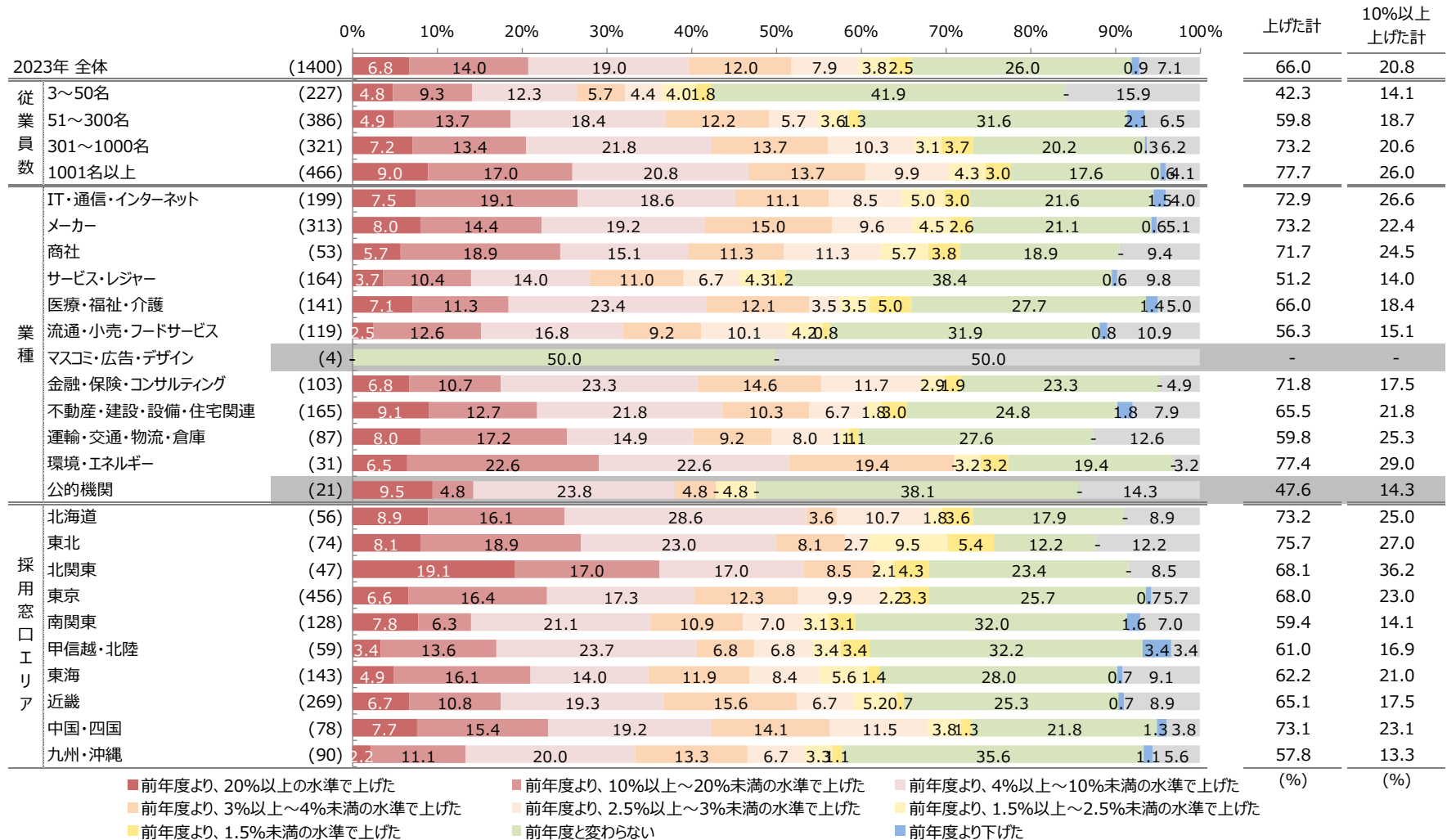
※サンプル数が30未満は参考値

[リスクリングを含む教育訓練費]の2023年度の増減実績（前年度比較）（Q51）

- リスクリングを含む教育訓練費の実績としては、「上げた計」が66.0%。「10%以上上げた計」は20.8%となった。
- 従業員数別では、規模の大きい企業ほど「上げた計」、「10%以上上げた計」がともに高い。
- 業種別では、新規中途採用者/現従業員と同様に『環境・エネルギー』で「10%以上上げた計」が高く29.0%（全体比：+8.2pt）となった。

Q.あなたのお勤めの会社で、2023年にリスクリングを含む教育訓練費を増やしましたか。あてはまるものをひとつだけお選びください。

※今年2023年度の実績については、前年である2022年度と比較した実績をご回答ください。※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%以上の水準で上げた
- 前年度より、10%以上～20%未満の水準で上げた
- 前年度より、4%以上～10%未満の水準で上げた
- 前年度より、3%以上～4%未満の水準で上げた
- 前年度より、2.5%以上～3%未満の水準で上げた
- 前年度より、1.5%以上～2.5%未満の水準で上げた
- 前年度より、1.5%未満の水準で上げた
- 前年度と変わらない
- 前年度より下げた

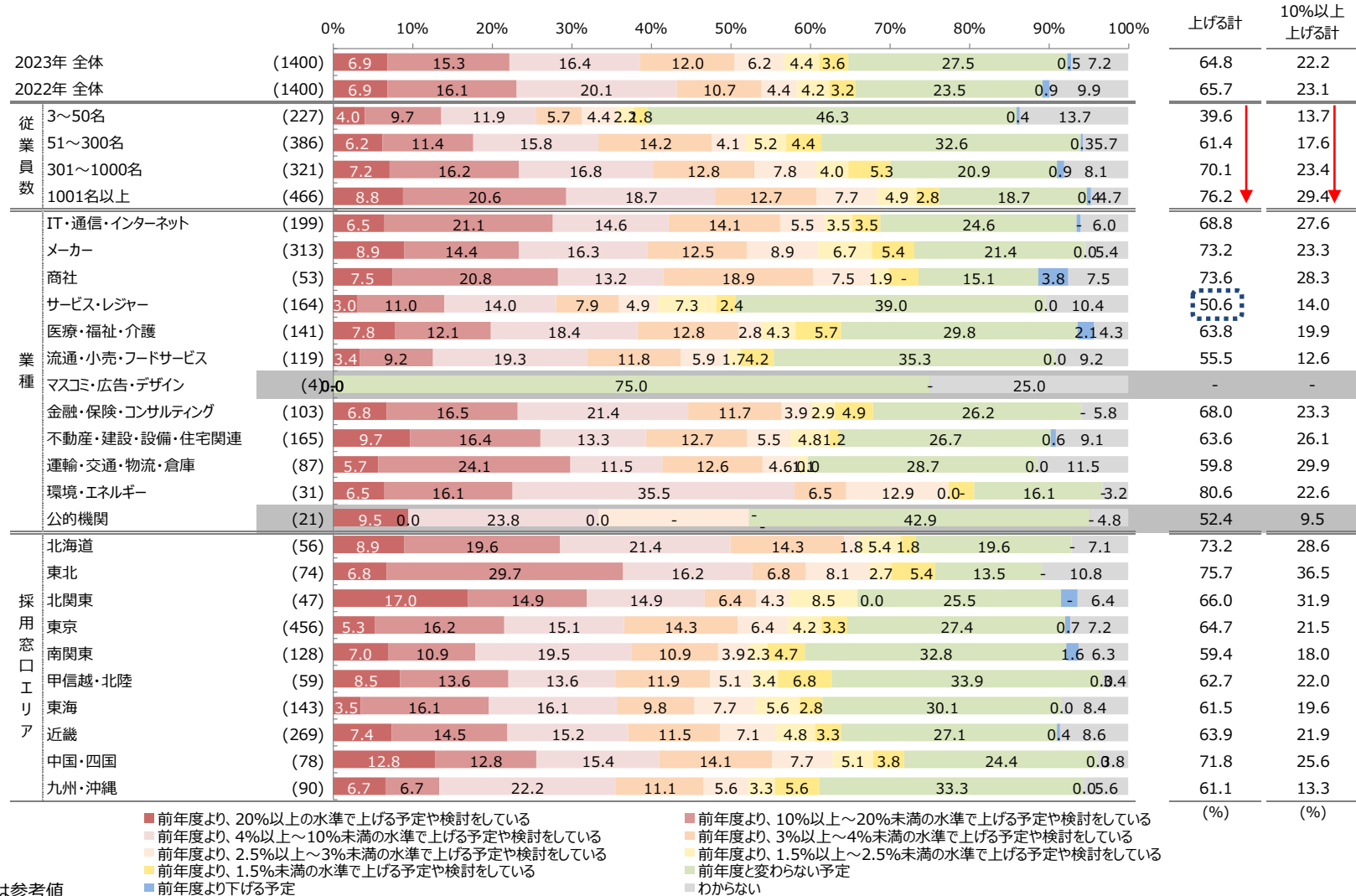
※サンプル数が30未満は参考値 把握していない・わからない

[リスキングを含む教育訓練費]の2024年度の増減予定 (Q51)

- 2024年度のリスキングを含む教育訓練費の増減予定としては、前年度より「上げる計」としたのは64.8%（前年比：-0.9pt）で微減となった。
- 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、『サービス・レジャー』で「上げる計」が他業種よりも低く、約半数にとどまった。

Q.あなたのお勤めの会社で、今後2024年にリスキ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。あてはまるものをひとつだけお選びください。

※今後2024年の予定については、今年である2023年度と比較した予定や検討状況をお答えください。※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

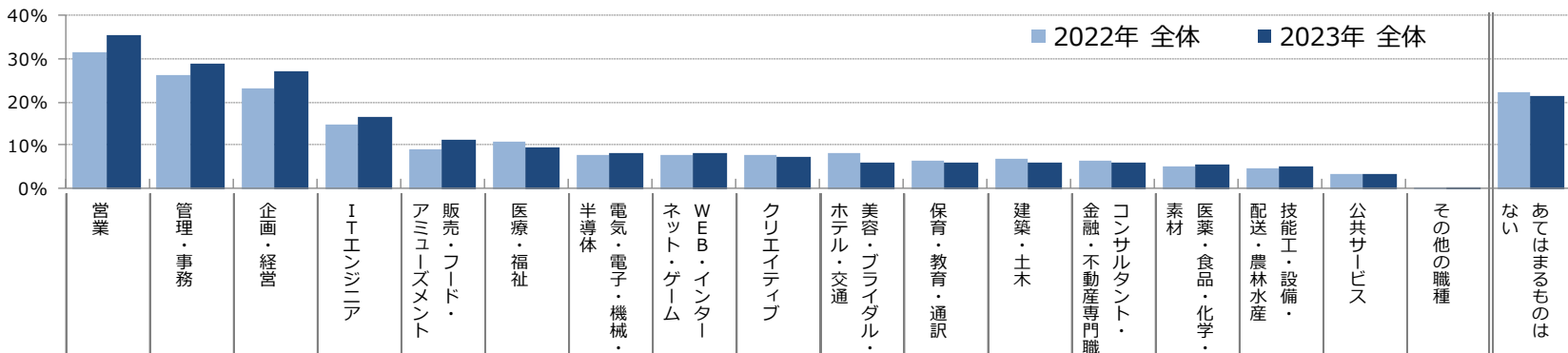


3. リスキリングの実施、リスキリング内容

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 (Q52)

- リスキングを実施したことがある職種は「営業」35.6%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21.3%に留まり、昨年と同様に8割程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（2023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



業種	従業員数	2023年 全体 (%)	2022年 全体 (%)	営業	管理・事務	企画・経営	ITエンジニア	販売・フード・アミューズメント	医療・福祉	半導体	電気・電子・機械	ネット・ゲーム	WEB・インターネット	クリエイティブ	ホテル・交通	美容・ブライダル	保育・教育・通訳	建築・土木	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 (%)	
2023年 全体	(1400)	35.6	28.7	27.1	16.4	11.1	9.4	8.4	8.0	7.3	6.0	5.9	5.9	5.9	5.8	5.4	5.3	5.3	4.8	3.2	0.1	21.3						21.3
2022年 全体	(1400)	31.5	26.0	23.1	14.6	9.1	11.0	7.9	11.0	7.7	8.3	6.5	6.5	6.5	6.3	5.4	5.3	7.0	6.3	3.4	0.1	22.1						22.1
従業員数	3~50名	(227)	21.1	15.9	10.1	4.8	7.5	7.5	2.6	3.1	3.5	2.2	2.2	2.2	6.2	3.5	2.2	6.2	3.5	2.6	0.4	-	42.7					42.7
	51~300名	(386)	34.7	25.4	22.3	10.1	9.1	9.6	5.4	7.3	5.2	6.5	6.5	5.4	2.8	5.2	6.0	5.4	2.8	6.0	2.6	0.3	26.2					26.2
	301~1000名	(321)	34.9	32.1	30.5	18.7	16.2	10.9	9.3	6.5	9.0	6.9	6.2	4.4	6.9	6.5	4.4	4.4	6.9	6.5	3.1	-	17.8					17.8
	1001名以上	(466)	43.8	35.4	37.1	25.8	11.2	9.2	12.9	9.2	9.7	6.9	6.9	7.1	8.6	6.2	6.7	6.7	7.1	8.6	5.2	0.2	9.2					9.2
	業種	IT・通信・インターネット	(199)	33.2	26.1	24.1	43.2	10.6	6.0	6.0	19.6	14.1	4.5	3.5	3.0	6.5	4.5	4.0	5.0	6.5	4.5	4.0	5.0	-	-	-	-	-
	メーカー	(313)	36.4	31.9	31.9	17.3	9.3	5.8	22.0	7.3	9.3	7.0	4.8	3.2	4.5	11.2	8.0	3.8	4.5	11.2	8.0	3.8	-	-	-	-	-	15.7
	商社	(53)	62.3	30.2	35.8	11.3	15.1	1.9	5.7	7.5	9.4	9.4	3.8	1.9	5.7	3.8	1.9	1.9	5.7	3.8	1.9	1.9	-	-	-	-	-	17.0
	サービス・レジャー	(164)	28.7	26.8	25.6	12.2	9.8	4.9	2.4	7.3	4.9	5.5	12.8	3.0	2.4	3.0	3.7	3.7	3.0	3.7	3.7	0.6	-	-	-	-	-	31.7
	医療・福祉・介護	(141)	17.0	23.4	17.7	7.1	13.5	48.9	3.5	4.3	7.8	8.5	12.8	6.4	5.7	3.5	2.8	2.8	6.4	5.7	3.5	2.8	-	-	-	-	-	24.1
	流通・小売・フードサービス	(119)	45.4	25.2	21.8	5.0	28.6	0.8	2.5	1.7	1.7	4.2	4.2	1.7	0.8	3.4	3.4	1.7	0.8	3.4	3.4	1.7	-	-	-	-	-	24.4
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0
	金融・保険・コンサルティング	(103)	47.6	36.9	37.9	15.5	9.7	1.9	1.9	2.9	6.8	5.8	1.0	2.9	17.5	2.9	-	1.9	17.5	2.9	-	1.9	-	-	-	-	-	17.5
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	38.8	27.9	27.3	11.5	5.5	6.7	6.1	5.5	3.6	6.1	4.2	23.0	8.5	3.0	5.5	1.2	8.5	3.0	5.5	1.2	-	-	-	-	-	15.8
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	32.2	32.2	23.0	10.3	9.2	6.9	4.6	11.5	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	5.7	5.7	6.9	12.6	4.6	1.1	-	-	-	-	28.7
	環境・エネルギー	(31)	48.4	32.3	41.9	6.5	3.2	3.2	9.7	6.5	-	6.5	-	6.5	3.2	6.5	-	12.9	6.5	-	12.9	3.2	-	-	-	-	-	9.7
	公的機関	(21)	14.3	23.8	14.3	9.5	4.8	14.3	9.5	9.5	9.5	-	-	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	9.5	4.8	-	-	-	-	-	38.1
採用窓口エリア	北海道	(56)	32.1	30.4	19.6	7.1	17.9	16.1	3.6	16.1	10.7	7.1	5.4	5.4	5.4	1.8	3.6	5.4	5.4	1.8	3.6	5.4	-	-	-	-	-	17.9
	東北	(74)	24.3	20.3	23.0	13.5	14.9	10.8	10.8	8.1	2.7	18.9	8.1	4.1	1.4	5.4	2.7	1.4	4.1	5.4	2.7	1.4	-	-	-	-	-	20.3
	北関東	(47)	27.7	23.4	23.4	10.6	12.8	14.9	12.8	6.4	8.5	10.6	12.8	17.0	10.6	6.4	10.6	6.4	10.6	6.4	10.6	6.4	-	-	-	-	-	17.0
	東京	(456)	43.2	32.0	34.9	21.1	11.2	5.9	6.8	9.9	8.1	5.3	5.3	5.5	7.2	6.6	4.2	4.6	5.5	7.2	6.6	4.2	4.6	0.2	-	-	-	19.5
	南関東	(128)	30.5	22.7	21.9	14.1	10.2	8.6	10.2	5.5	4.7	6.3	7.8	4.7	3.9	3.9	6.3	0.8	4.7	3.9	6.3	0.8	-	-	-	-	-	25.8
	甲信越・北陸	(59)	33.9	15.3	23.7	16.9	3.4	18.6	3.4	5.1	3.4	6.8	3.4	6.8	6.8	3.4	6.8	3.4	6.8	6.8	3.4	5.1	1.7	-	-	-	-	28.8
	東海	(143)	31.5	24.5	16.8	13.3	9.8	6.3	6.3	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	7.0	4.2	2.8	4.9	2.1	-	-	-	-	27.3
	近畿	(269)	36.1	31.6	27.1	15.6	12.6	9.3	10.8	5.9	8.6	5.9	8.6	4.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	5.9	7.4	4.5	2.2	-	-	-	22.7
	中国・四国	(78)	38.5	38.5	28.2	16.7	7.7	11.5	10.3	11.5	10.3	11.5	10.3	3.8	6.4	5.1	2.6	5.1	11.5	6.4	5.1	11.5	6.4	-	-	-	-	11.5
九州・沖縄	(90)	23.3	27.8	23.3	14.4	10.0	17.8	10.0	7.8	7.8	3.3	5.6	6.7	6.7	6.7	2.2	7.8	6.7	6.7	1.1	1.1	-	-	-	-	-	18.9	

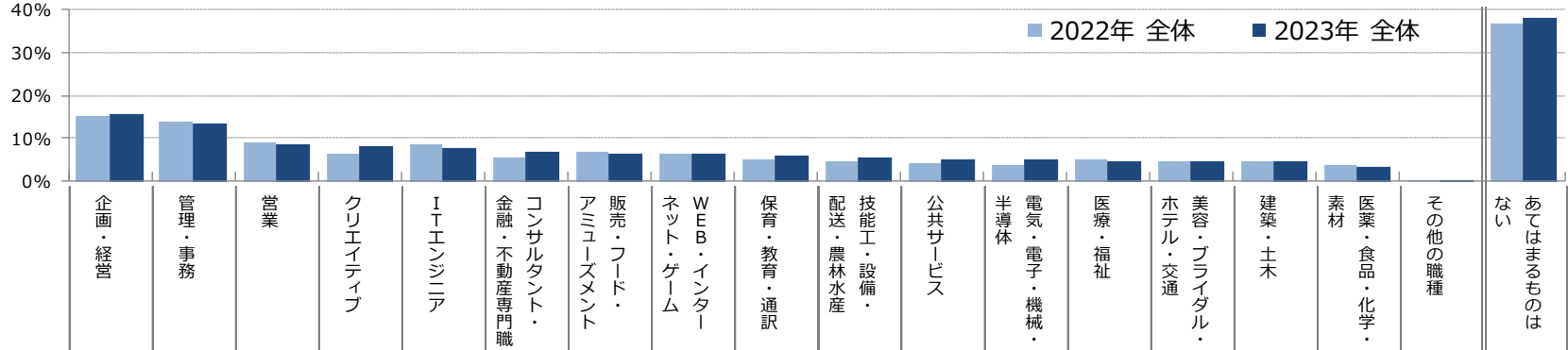
■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

※サンプル数が30s未満は参考値 ※2023年全体で降順ソート

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 (Q52)

- 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」15.7%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38.0%で、今後更にリスキングの実施を予定・検討している企業は昨年同様に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、あなたのお勤めの会社で直近1年間（2023年）に、「リスキング」を実施していないが、今後実施を予定・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



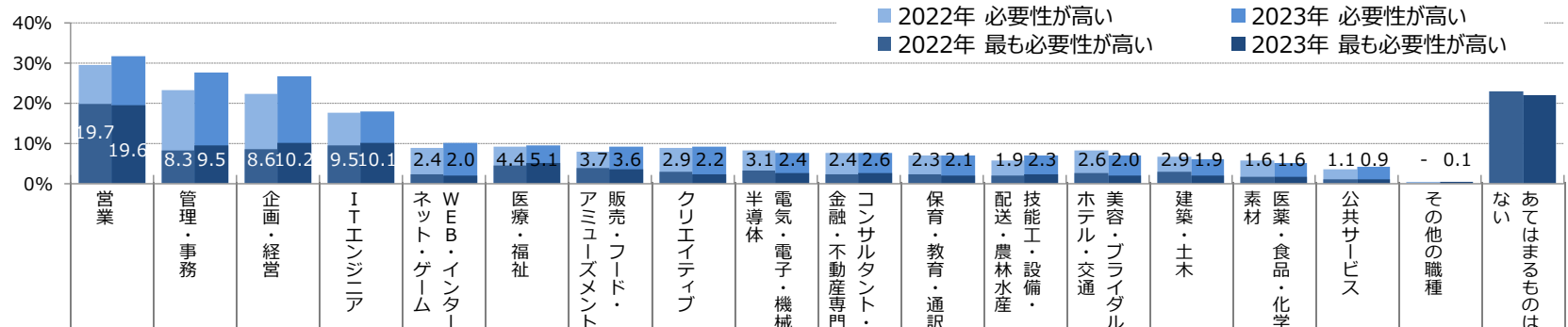
2023年 全体	2022年 全体	企画・経営	管理・事務	営業	クリエイティブ	ITエンジニア	金融・不動産専門職	コンサルタント	販売・フード・アミューズメント	WEB・インターネット・ゲーム	保育・教育・通訳	配送・農林水産	技能工・設備	公共サービス	半導体	電気・電子・機械	医療・福祉	ホテル・交通	美容・ブライダル	建築・土木	素材	医薬・食品・化学	その他の職種	あてはまるものはない	
(1400)	(1400)	15.7	13.4	8.7	8.1	7.6	6.9	6.5	6.5	6.4	6.1	5.4	5.4	5.2	5.1	4.7	4.7	4.6	4.6	4.5	4.6	3.4	0.1	38.0	
(1400)	(1400)	15.4	14.0	9.1	6.6	8.6	5.7	6.9	6.9	6.6	4.9	4.9	4.9	4.1	4.0	5.1	5.1	4.7	4.7	4.5	4.6	3.9	0.1	36.8	
従業員数																									
3~50名	(227)	15.4	7.0	2.6	3.5	4.8	4.4	3.5	3.5	1.8	4.8	4.4	4.4	2.2	2.2	1.8	1.8	2.6	2.6	5.3	1.3	-	-	55.1	
51~300名	(386)	12.7	15.5	9.3	6.7	4.7	5.2	8.0	5.7	5.7	5.2	5.7	5.7	4.7	5.4	3.6	3.6	4.9	4.9	3.4	2.8	-	-	39.9	
301~1000名	(321)	14.6	12.8	11.5	10.9	9.7	6.5	4.4	7.8	7.2	7.2	6.2	6.2	6.5	5.3	5.9	5.9	5.0	5.0	5.6	3.7	-	-	34.0	
1001名以上	(466)	19.1	15.2	9.2	9.7	10.1	9.9	8.2	8.4	8.4	6.7	4.9	4.9	6.2	6.2	6.2	6.2	5.2	5.2	4.3	4.7	-	0.4	30.9	
業種																									
IT・通信・インターネット	(199)	13.6	9.5	11.6	9.5	12.1	10.1	3.5	6.5	7.0	4.5	6.0	5.0	6.0	5.0	6.0	6.0	2.5	2.5	2.5	4.0	-	-	37.2	
メーカー	(313)	15.0	11.5	8.6	8.9	6.7	5.8	9.6	8.6	6.4	7.7	6.7	8.3	4.5	4.5	4.5	4.5	5.1	4.5	5.1	2.9	0.3	-	34.8	
商社	(53)	17.0	28.3	9.4	5.7	9.4	3.8	3.8	3.8	7.5	1.9	7.5	3.8	7.5	-	-	7.5	-	-	5.7	3.8	-	-	35.8	
サービス・レジャー	(164)	12.8	17.7	11.0	5.5	7.3	7.3	5.5	7.9	3.7	4.3	3.0	4.3	3.0	4.3	1.8	1.8	6.1	2.4	2.4	1.2	0.6	-	43.3	
医療・福祉・介護	(141)	7.8	7.8	2.8	8.5	5.7	9.2	2.8	4.3	8.5	3.5	4.3	5.0	6.4	5.0	6.4	6.4	6.4	5.0	5.0	12.1	-	-	48.9	
流通・小売・フードサービス	(119)	24.4	18.5	5.9	5.9	5.9	4.2	10.9	2.5	4.2	1.7	0.8	2.5	5.0	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	0.8	2.5	-	-	32.8	
マスコミ・広告・デザイン	(4)	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0
金融・保険・コンサルティング	(103)	21.4	12.6	9.7	11.7	10.7	7.8	6.8	10.7	6.8	2.9	6.8	5.8	6.8	5.8	7.8	7.8	5.8	5.8	4.9	2.9	-	-	33.0	
不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	18.2	13.9	7.9	7.9	5.5	10.3	6.7	7.3	5.5	8.5	4.2	3.6	2.4	3.6	2.4	2.4	3.6	3.6	9.7	1.8	-	-	32.7	
運輸・交通・物流・倉庫	(87)	13.8	9.2	10.3	9.2	8.0	1.1	4.6	3.4	6.9	6.9	5.7	4.6	5.7	4.6	5.7	5.7	4.6	4.6	4.6	-	-	-	46.0	
環境・エネルギー	(31)	16.1	22.6	6.5	-	3.2	3.2	6.5	-	3.2	6.5	9.7	-	3.2	6.5	9.7	3.2	6.5	6.5	3.2	-	-	-	35.5	
公的機関	(21)	33.3	23.8	19.0	9.5	9.5	-	9.5	-	4.8	9.5	9.5	4.8	-	9.5	4.8	-	9.5	4.8	4.8	4.8	-	-	42.9	
採用窓口エリア																									
北海道	(56)	17.9	14.3	8.9	8.9	8.9	14.3	14.3	7.1	7.1	3.6	8.9	5.4	7.1	3.6	7.1	7.1	3.6	3.6	7.1	7.1	-	-	26.8	
東北	(74)	17.6	13.5	10.8	16.2	4.1	6.8	12.2	8.1	13.5	5.4	1.4	2.7	10.8	6.8	1.4	1.4	6.8	6.8	1.4	1.4	-	-	31.1	
北関東	(47)	23.4	8.5	4.3	2.1	6.4	10.6	8.5	2.1	6.4	10.6	2.1	8.5	2.1	4.3	2.1	2.1	4.3	4.3	2.1	2.1	-	-	29.8	
東京	(456)	16.7	15.1	7.0	8.8	9.0	7.9	3.7	8.1	5.5	4.6	3.9	3.7	4.2	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	2.4	3.1	-	-	40.1	
南関東	(128)	14.1	14.8	8.6	6.3	8.6	7.8	7.0	6.3	6.3	5.5	8.6	8.6	5.5	8.6	5.5	5.5	5.5	5.5	3.9	4.7	-	-	37.5	
甲信越・北陸	(59)	11.9	11.9	10.2	5.1	5.1	3.4	8.5	1.7	3.4	11.9	3.4	3.4	-	3.4	-	-	5.1	10.2	10.2	-	-	-	42.4	
東海	(143)	19.6	9.1	10.5	6.3	7.0	4.2	4.2	3.5	6.3	3.5	3.5	4.9	2.8	3.5	4.9	2.8	3.5	4.9	4.9	2.8	-	-	42.0	
近畿	(269)	13.0	13.8	7.8	10.8	8.9	5.2	7.4	7.8	4.8	6.7	7.8	6.7	6.3	4.8	6.7	6.3	4.8	4.8	7.8	7.8	0.4	-	38.3	
中国・四国	(78)	16.7	14.1	9.0	5.1	5.1	9.0	6.4	6.4	5.1	2.6	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	3.8	3.8	5.1	1.3	-	-	33.3	
九州・沖縄	(90)	10.0	11.1	16.7	3.3	3.3	4.4	8.9	2.2	7.8	4.4	4.4	3.3	1.1	3.3	1.1	1.1	5.6	5.6	3.3	4.4	1.1	-	38.9	

■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

リスキングの必要性が高いと思う職種 (Q52)

- リスキングの必要性が高いと思う職種は「営業」31.5%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

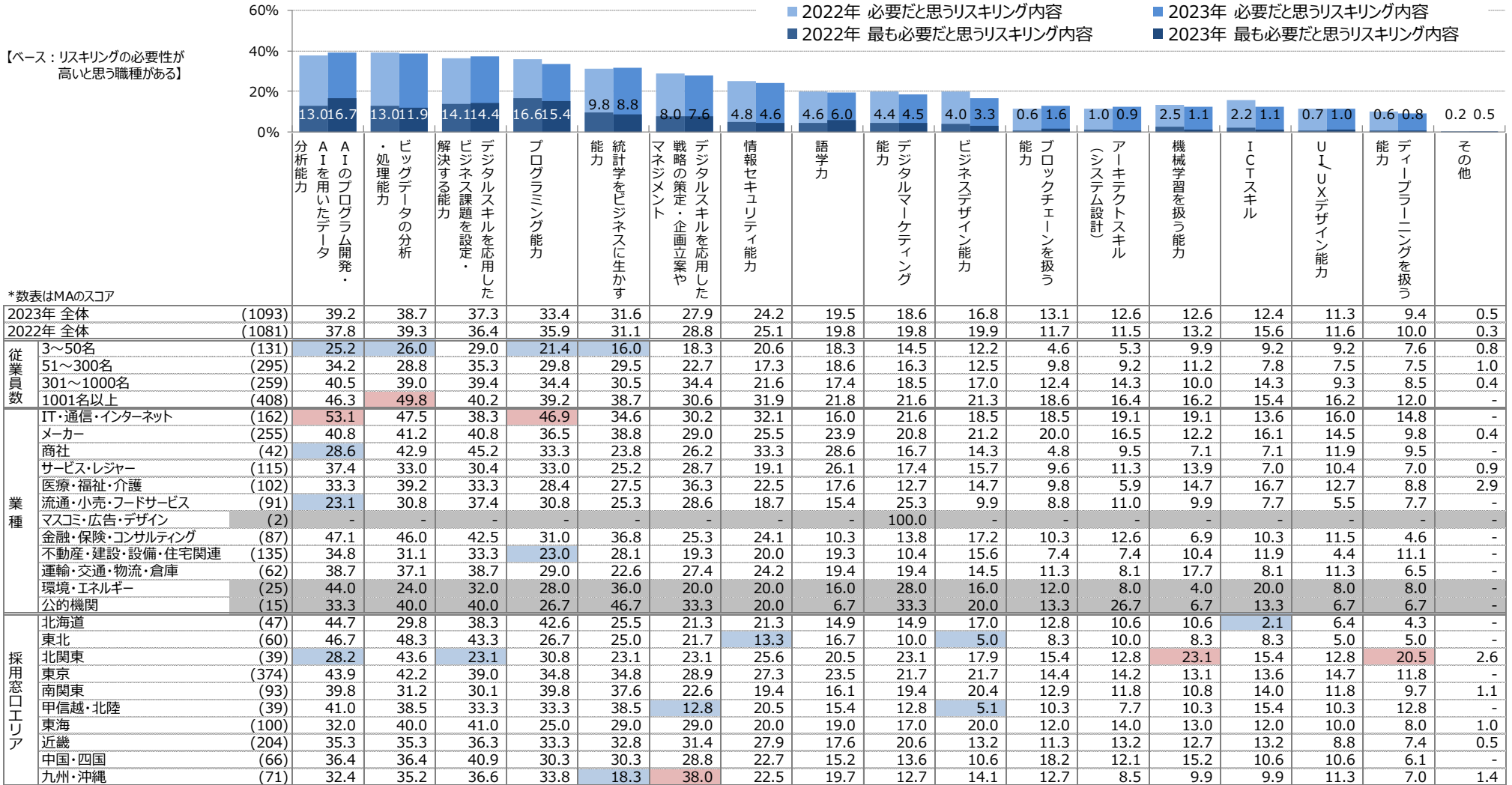
区分	サンプル数	営業	管理・事務	企画・経営	ITエンジニア	ネット・ゲーム	WEB・インターネット	医療・福祉	販売・フード・アミューズメント	クリエイティブ	半導体	電気・電子・機械	金融・不動産専門職	コンサルタント	保育・教育・通訳	配送・農林水産	技能工・設備	ホテル・交通	美容・ブライダル	建築・土木	素材	医薬・食品・化学	公共サービス	その他の職種	ない	あてはまるものは
2023年 全体	(1400)	31.5	27.6	26.6	17.9	10.1	9.5	9.1	9.0	7.6	7.5	7.1	7.0	6.9	6.1	4.9	4.2	0.1	21.9							
2022年 全体	(1400)	29.4	23.1	22.1	17.4	8.9	9.0	7.9	8.7	8.2	7.5	6.9	5.6	8.1	6.8	5.6	3.6	0.1	22.8							
従業員数	3~50名	(227)	17.2	15.9	13.2	8.4	5.7	4.0	4.4	6.2	1.3	6.2	3.1	6.6	4.0	2.2	2.2	-	42.3							
	51~300名	(386)	31.3	26.9	24.1	11.9	7.3	11.4	8.8	6.2	6.5	5.2	5.7	7.5	4.7	4.9	4.1	0.3	23.6							
	301~1000名	(321)	32.4	27.1	26.8	17.8	10.0	10.6	10.0	10.3	6.9	5.3	8.1	6.2	6.5	4.4	5.3	4.0	-	19.3						
	1001名以上	(466)	38.0	34.3	35.2	27.7	14.8	9.9	10.9	11.8	12.2	10.5	9.9	8.8	8.2	8.2	6.0	5.4	-	12.4						
業種	IT・通信・インターネット	(199)	23.6	19.1	19.1	48.7	21.6	4.5	5.5	17.1	4.0	11.1	5.5	5.0	7.5	5.5	3.5	4.5	-	18.6						
	メーカー	(313)	36.1	33.9	30.7	17.9	11.2	6.7	8.0	8.0	16.9	4.5	7.7	8.9	8.6	4.2	8.3	5.1	-	18.5						
	商社	(53)	47.2	35.8	43.4	5.7	5.7	7.5	7.5	3.8	3.8	3.8	1.9	3.8	7.5	3.8	3.8	3.8	-	20.8						
	サービス・レジャー	(164)	30.5	28.7	25.0	16.5	6.1	6.7	7.3	7.9	4.3	5.5	11.6	3.0	6.1	4.9	3.7	3.7	-	29.9						
	医療・福祉・介護	(141)	11.3	22.0	17.0	8.5	5.0	43.3	9.2	7.1	6.4	10.6	12.1	5.7	7.8	5.7	9.9	3.5	-	27.7						
	流通・小売・フードサービス	(119)	44.5	26.9	27.7	5.0	6.7	7.6	21.8	7.6	2.5	3.4	1.7	5.0	3.4	-	1.7	3.4	-	23.5						
	マスコミ・広告・デザイン	(4)	25.0	-	25.0	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0					
	金融・保険・コンサルティング	(103)	43.7	28.2	25.2	18.4	10.7	3.9	10.7	10.7	1.9	14.6	8.7	3.9	4.9	1.9	1.0	1.9	-	15.5						
	不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	32.1	30.3	30.9	8.5	9.7	4.8	9.1	7.3	5.5	10.3	4.2	9.1	6.1	19.4	3.6	3.6	-	18.2						
	運輸・交通・物流・倉庫	(87)	28.7	23.0	26.4	11.5	8.0	2.3	5.7	6.9	9.2	6.9	8.0	16.1	10.3	6.9	3.4	4.6	1.1	28.7						
	環境・エネルギー	(31)	25.8	25.8	35.5	12.9	-	3.2	6.5	3.2	9.7	3.2	-	9.7	-	3.2	6.5	12.9	-	19.4						
公的機関	(21)	23.8	33.3	28.6	14.3	9.5	14.3	9.5	14.3	9.5	14.3	-	9.5	14.3	-	4.8	-	-	28.6							
採用窓口エリア	北海道	(56)	21.4	21.4	21.4	17.9	14.3	10.7	12.5	10.7	5.4	7.1	5.4	5.4	12.5	1.8	8.9	7.1	-	16.1						
	東北	(74)	28.4	24.3	23.0	12.2	9.5	6.8	14.9	5.4	10.8	8.1	2.7	5.4	10.8	2.7	4.1	1.4	-	18.9						
	北関東	(47)	25.5	29.8	23.4	12.8	12.8	8.5	17.0	4.3	12.8	6.4	12.8	19.1	12.8	12.8	6.4	10.6	-	17.0						
	東京	(456)	39.3	33.8	33.3	23.0	12.9	6.8	8.1	10.1	5.0	9.2	7.5	4.8	7.9	5.9	4.4	3.9	0.2	18.0						
	南関東	(128)	25.8	18.8	24.2	16.4	9.4	9.4	7.0	9.4	10.9	6.3	10.2	7.0	7.8	5.5	3.9	3.1	-	27.3						
	甲信越・北陸	(59)	33.9	20.3	16.9	15.3	1.7	15.3	5.1	5.1	3.4	5.1	3.4	6.8	5.1	13.6	5.1	1.7	-	33.9						
	東海	(143)	25.9	22.4	18.9	14.0	9.1	7.0	4.2	7.7	4.9	7.0	6.3	4.9	5.6	8.4	2.8	3.5	-	30.1						
	近畿	(269)	27.9	27.9	24.2	15.6	9.7	11.2	11.2	10.4	11.2	7.1	7.8	7.8	4.5	5.2	7.4	5.2	-	24.2						
	中国・四国	(78)	38.5	33.3	32.1	19.2	7.7	7.7	10.3	9.0	9.0	6.4	5.1	12.8	2.6	5.1	6.4	6.4	-	15.4						
九州・沖縄	(90)	24.4	22.2	25.6	15.6	4.4	22.2	8.9	7.8	7.8	5.6	5.6	10.0	5.6	5.6	1.1	2.2	-	21.1							

※サンプル数が30未満は参考値 ※2023年全体で降順ソート ■ : 全体より+10%以上 ■ : 全体より-10%以下 (%)

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（Q53）

- 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は「AIのプログラム開発・AIを用いたデータ分析」が39.2%で最も高い。次いで「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ビジネス課題を設定・解決する能力」が挙がる。上位項目は昨年と同様。
- 業種別では『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」が全体より10pt以上高い。

Q.あなたは前問にて、最もリスクング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ングが必要だとお考えですか。



<職種別> 必要だと思うリスク内容 (Q53)

- リスキングの必要性が高いと思う職種別に、必要だと思うリスク内容を見ると、ほとんどの職種で「プログラミング能力」「A I のプログラム開発・A I 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」が必要とされている。
- 「販売・フード・アミューズメント」「医療・福祉」「クリエイティブ」「ITエンジニア」では「ビッグデータの分析・処理能力」についても必要性が高いとされている。

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】

		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	データ分析能力	A I のプログラム開発・A I 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 (274)	20.8	13.9	12.4	7.3	13.1	6.2	9.5	6.2	3.3	4.0	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	1.8	0.0	
	企画・経営 (143)	15.4	19.6	11.9	7.7	14.7	9.8	2.1	6.3	5.6	4.2	0.0	0.0	1.4	0.0	0.7	0.7	0.0	
	管理・事務 (133)	13.5	18.0	12.0	7.5	15.8	8.3	7.5	2.3	4.5	2.3	1.5	2.3	0.0	1.5	2.3	0.0	0.8	
	販売・フード・アミューズメント (50)	10.0	26.0	16.0	10.0	10.0	6.0	10.0	4.0	2.0	0.0	2.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	美容・ブライダル・ホテル・交通 (28)	0.0	17.9	10.7	17.9	17.9	10.7	3.6	0.0	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.0	3.6	0.0	0.0	
	医療・福祉 (71)	11.3	11.3	15.5	9.9	21.1	5.6	5.6	2.8	7.0	1.4	0.0	2.8	1.4	1.4	1.4	1.4	0.0	1.4
	保育・教育・通訳 (29)	3.4	20.7	13.8	6.9	10.3	17.2	0.0	3.4	3.4	6.9	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	3.4	
	クリエイティブ (31)	9.7	9.7	16.1	9.7	22.6	3.2	0.0	9.7	9.7	0.0	3.2	0.0	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	
	WEB・インターネット・ゲーム (28)	21.4	14.3	10.7	17.9	10.7	14.3	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	コンサルタント・金融・不動産専門職 (36)	5.6	13.9	8.3	13.9	16.7	11.1	11.1	0.0	2.8	5.6	8.3	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	
	公共サービス (13)	0.0	7.7	7.7	30.8	0.0	23.1	0.0	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	ITエンジニア (141)	26.2	22.0	11.3	6.4	11.3	5.0	0.7	3.5	5.0	2.8	1.4	0.0	0.7	2.8	0.0	0.7	0.0	
	電気・電子・機械・半導体 (34)	14.7	17.6	2.9	5.9	20.6	5.9	14.7	2.9	8.8	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	
	建築・土木 (26)	0.0	23.1	7.7	15.4	15.4	0.0	11.5	0.0	0.0	11.5	3.8	7.7	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	
医薬・食品・化学・素材 (23)	8.7	4.3	17.4	4.3	8.7	13.0	0.0	8.7	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.0	4.3	
技能工・設備・配送・農林水産 (32)	6.3	9.4	6.3	9.4	18.8	6.3	6.3	6.3	6.3	3.1	3.1	0.0	3.1	3.1	9.4	0.0	0.0	3.1	

*数表はSAのスコア

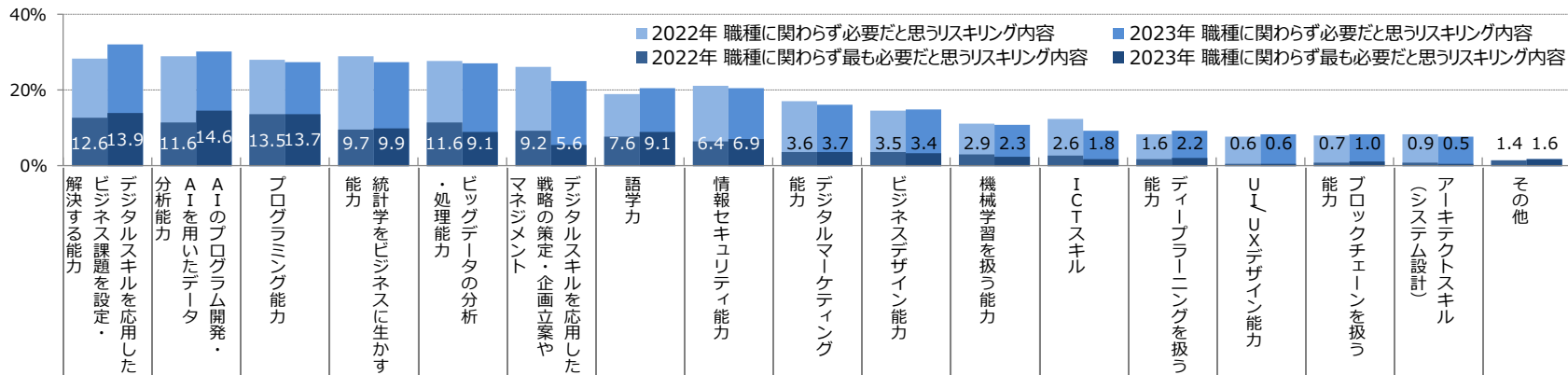
■：各職種、上位3項目 (%)

※サンプル数が30未満は参考値

職種に関わらず、必要だと思うリスク内容 (Q53)

- 職種に関わらず必要だと思うリスク内容では「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31.9%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」「プログラミング能力」が挙がる。
- 業種別に見ると、『IT・通信・インターネット』で「プログラミング能力」、『環境・エネルギー』で「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」「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」が全体に比べ10pt以上高い。

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クが必要だとお考えですか。



*数表はMAのスコア

業種	従業員数	解決する能力	デジタルスキルを応用した ビジネス課題を設定・ 分析能力	AIのプログラム開発・ AIを用いたデータ	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 マネジメント	デジタルスキルを応用した 戦略の策定・企画立案や	語学力	情報セキュリティ能力	デジタルマーケティング 能力	ビジネスデザイン能力	機械学習を扱う能力	ICTスキル	ディープラーニングを扱う 能力	UI/UXデザイン能力	ブロックチェーンを扱う 能力	(システム設計)	アーキテクトスキル	その他
2023年 全体	(1400)	31.9	30.2	27.3	27.3	27.1	22.4	20.6	20.4	16.0	14.9	10.9	9.3	9.3	8.4	8.2	7.6	7.6	1.6
2022年 全体	(1400)	28.3	28.9	27.9	29.1	27.7	26.2	18.9	21.2	17.0	14.6	11.1	12.5	8.3	7.6	8.1	8.2	8.2	1.4
従業員数																			
3~50名	(227)	21.6	14.5	18.9	15.9	18.5	12.8	22.0	11.5	12.8	11.0	7.9	7.5	4.8	4.4	3.1	3.5	5.7	
51~300名	(386)	32.1	26.4	24.9	25.9	22.8	21.8	17.9	20.7	14.2	13.0	9.8	5.7	7.0	5.4	5.4	4.1	1.3	
301~1000名	(321)	33.6	34.0	25.2	27.1	26.8	22.1	20.9	21.2	14.3	14.0	9.7	7.8	9.0	8.4	9.3	6.9	0.6	
1001名以上	(466)	35.6	38.4	34.8	34.1	35.0	27.7	22.1	23.8	20.2	19.1	13.9	14.2	13.5	12.7	12.2	12.9	0.6	
業種																			
IT・通信・インターネット	(199)	29.6	30.7	38.7	28.6	28.6	20.6	18.6	30.7	18.1	21.1	11.6	8.0	12.6	12.1	11.6	10.6	0.5	
メーカー	(313)	33.5	37.4	28.1	32.6	27.5	23.0	25.2	21.7	16.9	15.7	14.1	11.5	11.5	8.3	8.0	10.2	0.3	
商社	(53)	37.7	35.8	32.1	24.5	26.4	18.9	22.6	28.3	17.0	15.1	1.9	9.4	7.5	3.8	3.8	9.4	1.9	
サービス・レジャー	(164)	29.9	25.6	21.3	24.4	25.6	25.0	22.6	18.9	14.0	11.6	9.1	7.3	9.1	5.5	6.1	4.9	1.8	
医療・福祉・介護	(141)	31.9	29.8	18.4	27.0	21.3	19.1	20.6	16.3	14.2	12.8	13.5	11.3	9.9	7.8	5.7	5.7	4.3	
流通・小売・フードサービス	(119)	25.2	20.2	22.7	22.7	28.6	18.5	18.5	21.0	18.5	16.0	6.7	7.6	4.2	5.0	4.2	3.4	3.4	
マスコミ・広告・デザイン	(4)	-	25.0	25.0	-	-	-	-	-	75.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金融・保険・コンサルティング	(103)	39.8	35.9	30.1	30.1	31.1	32.0	14.6	9.7	15.5	15.5	6.8	4.9	4.9	8.7	9.7	9.7	-	
不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	32.1	20.6	26.1	22.4	26.1	21.8	19.4	18.8	14.5	13.9	9.1	9.7	6.7	6.1	9.1	6.1	1.8	
運輸・交通・物流・倉庫	(87)	26.4	31.0	28.7	24.1	26.4	21.8	21.8	13.8	13.8	10.3	18.4	11.5	11.5	16.1	14.9	6.9	3.4	
環境・エネルギー	(31)	45.2	45.2	22.6	35.5	38.7	22.6	16.1	16.1	9.7	9.7	-	6.5	12.9	9.7	9.7	-	-	
公的機関	(21)	38.1	23.8	23.8	23.8	28.6	23.8	9.5	19.0	14.3	14.3	19.0	14.3	4.8	14.3	4.8	9.5	4.8	
採用窓口エリア																			
北海道	(56)	25.0	30.4	25.0	21.4	19.6	12.5	21.4	12.5	12.5	14.3	7.1	10.7	8.9	3.6	10.7	3.6	1.8	
東北	(74)	24.3	33.8	32.4	28.4	24.3	16.2	13.5	12.2	9.5	10.8	13.5	6.8	4.1	5.4	4.1	4.1	-	
北関東	(47)	29.8	25.5	29.8	23.4	27.7	21.3	17.0	21.3	14.9	12.8	17.0	14.9	12.8	8.5	10.6	12.8	2.1	
東京	(456)	36.6	32.9	30.5	27.6	31.1	23.2	20.6	23.2	18.9	18.9	9.0	9.4	10.3	11.0	9.6	10.1	0.7	
南関東	(128)	21.1	31.3	29.7	28.9	25.8	19.5	22.7	18.8	15.6	11.7	10.9	6.3	7.8	8.6	7.0	5.5	3.1	
甲信越・北陸	(59)	32.2	16.9	30.5	20.3	28.8	15.3	13.6	16.9	11.9	6.8	13.6	8.5	10.2	6.8	3.4	6.8	1.7	
東海	(143)	33.6	25.9	22.4	25.2	23.1	26.6	21.0	14.0	11.2	11.9	9.1	11.9	12.6	6.3	7.7	5.6	2.8	
近畿	(269)	33.5	30.5	26.4	32.0	26.4	23.8	24.5	24.5	15.6	14.9	11.9	9.7	7.4	7.1	8.9	6.7	2.6	
中国・四国	(78)	35.9	35.9	20.5	25.6	20.5	26.9	16.7	16.7	20.5	16.7	16.7	10.3	11.5	10.3	9.0	10.3	1.3	
九州・沖縄	(90)	24.4	24.4	17.8	23.3	27.8	23.3	21.1	22.2	17.8	13.3	10.0	5.6	6.7	6.7	4.4	4.4	1.1	

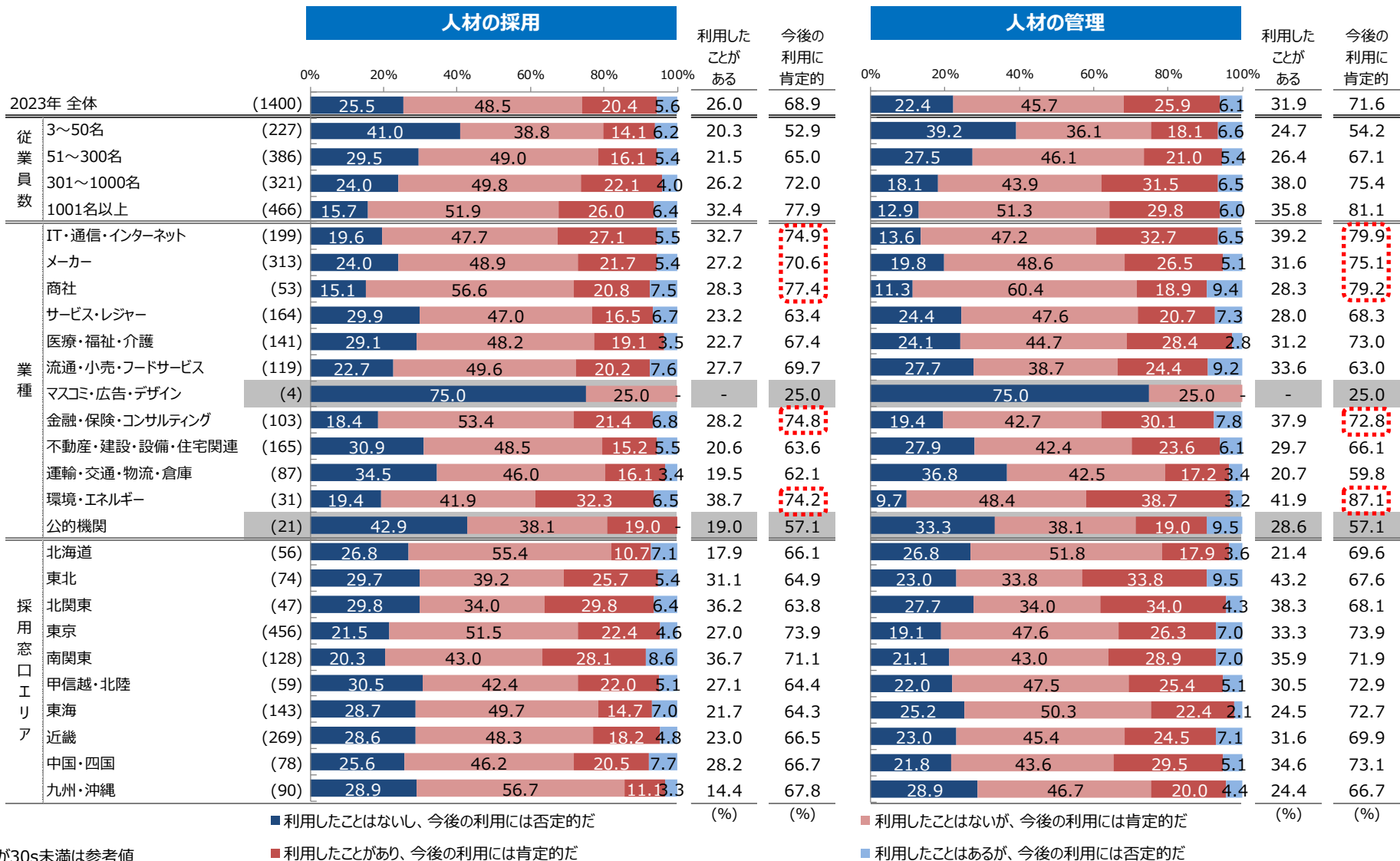
■：全体より+10%以上 ■：全体より-10%以下 (%)

4. 人事業務におけるAIの利用

人事業務でのAI利用有無と今後の賛否 (Q54)

- 人事業務でのAI利用有無と今後の賛否では、【人材の採用】では「利用したことがある」が26.0%、「今後の利用に肯定的」が68.9%。【人材の管理】では「利用したことがある」が31.9%、「今後の利用に肯定的」が71.6%。
- 【人材の管理】【人材の管理】に共通して『IT・通信・インターネット』『メーカー』『商社』『金融・保険・コンサルティング』『環境・エネルギー』で「今後の利用に肯定的」が7割を超えた。

Q.これまでにAIを人事業務に利用したことはありますか。今後の利用意向と併せて、下記の項目ごとに最も近いものをお選びください。

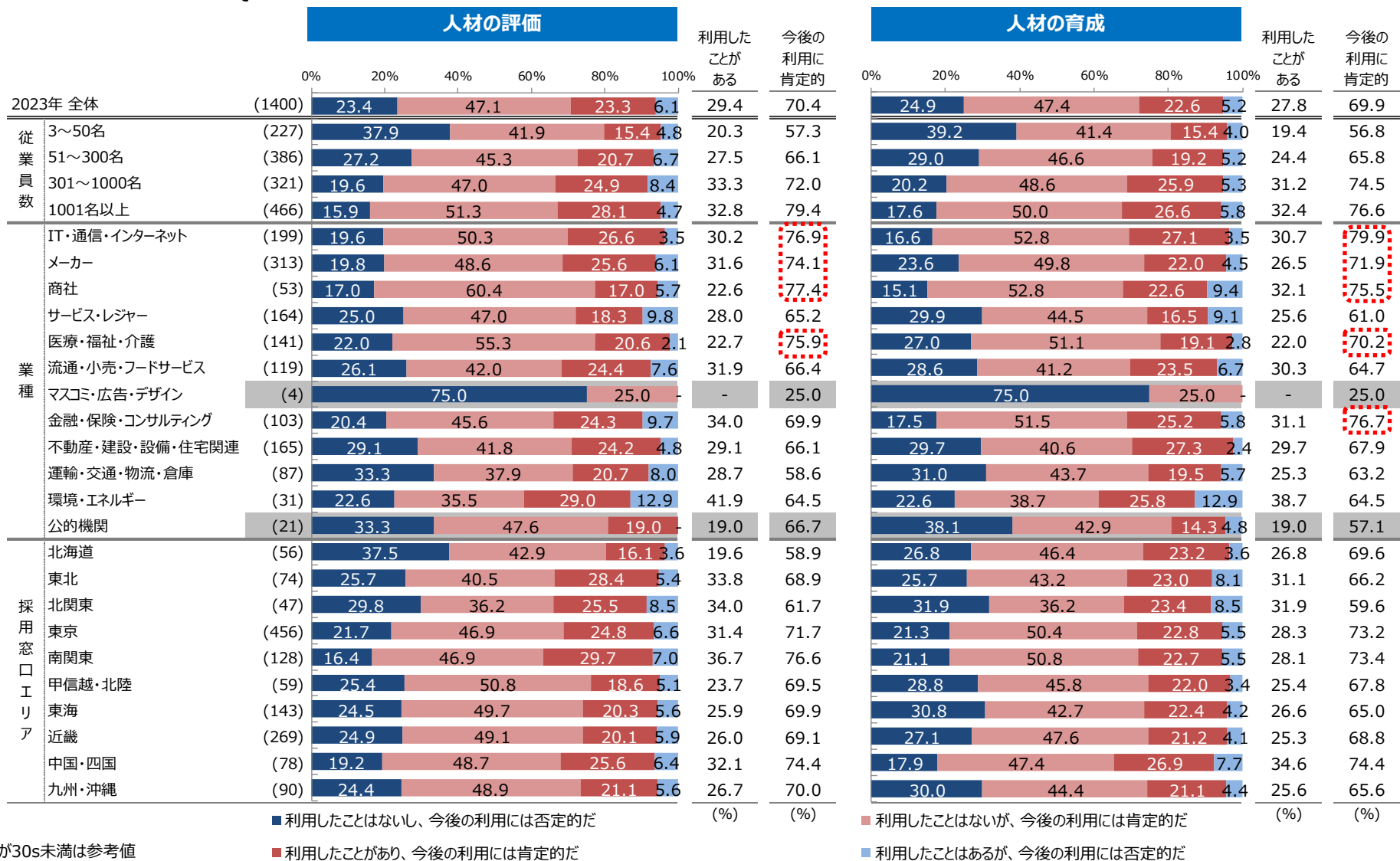


※サンプル数が30未満は参考値

人事業務でのAI利用有無と今後の賛否 (Q54)

- 人事業務でのAI利用有無と今後の賛否について、【人材の評価】では「利用したことがある」が29.4%、「今後の利用に肯定的」が70.4%。【人材の育成】では「利用したことがある」が27.8%、「今後の利用に肯定的」が69.9%。
- 【人材の評価】では『IT・通信・インターネット』『メーカー』『商社』『医療・福祉・介護』で、【人材の育成】では『IT・通信・インターネット』『メーカー』『商社』『医療・福祉・介護』『金融・保険・コンサルティング』でそれぞれ「今後の利用に肯定的」が7割を超えた。

Q.これまでにAIを人事業務に利用したことはありますか。今後の利用意向と併せて、下記の項目ごとに最も近いものをお選びください。

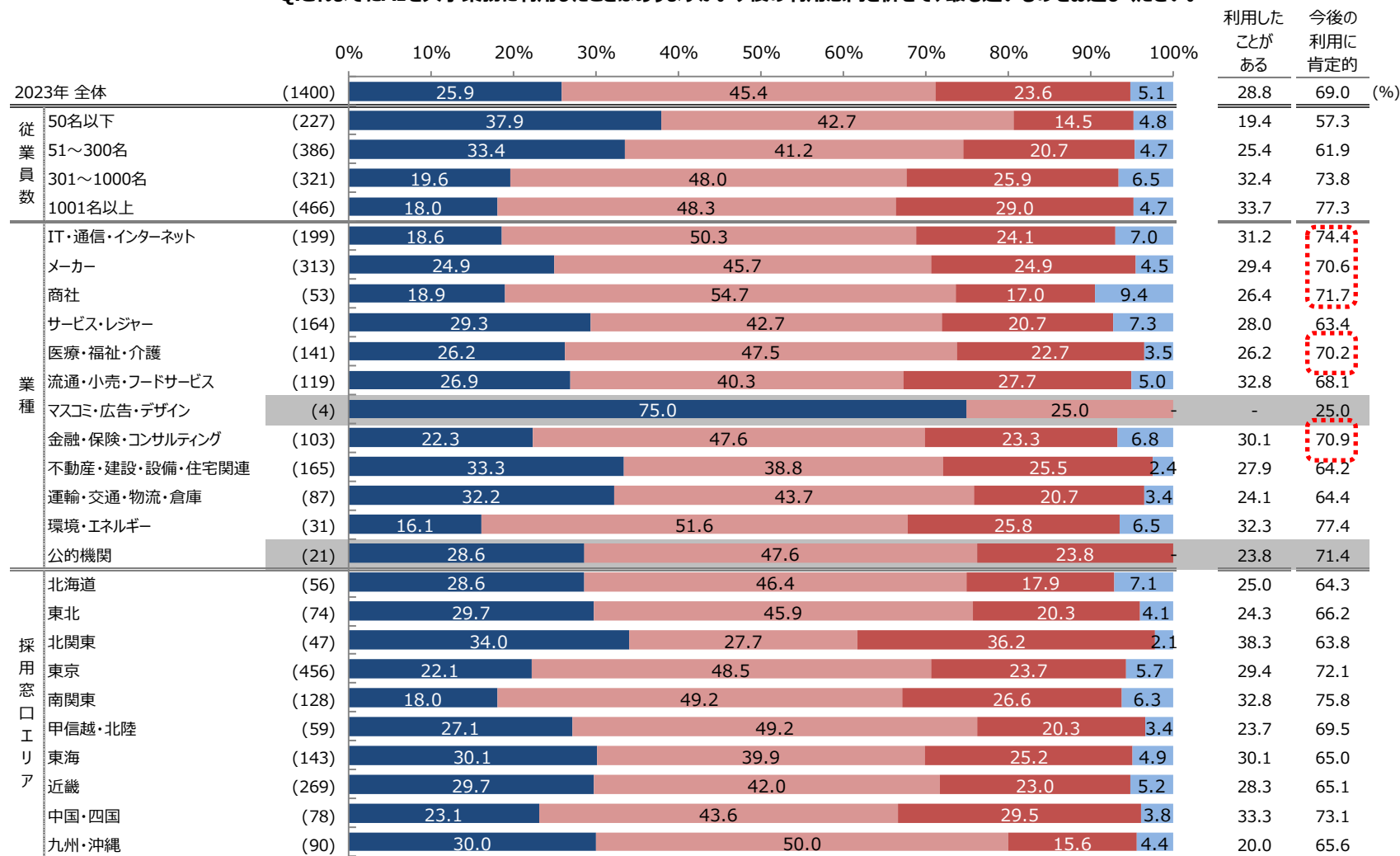


※サンプル数が30未満は参考値

人事業務全般でのAI利用有無と今後の賛否 (Q54)

- 人事業務全般でのAI利用有無と今後の賛否では、「利用したことがある」が28.8%、「今後の利用に肯定的」が69.0%となった。
- 従業員数別では、従業員規模が大きいほど「利用したことがある」「今後の利用に肯定的」とも高い。
- 業種別では、『IT・通信・インターネット』『メーカー』『商社』『医療・福祉・介護』『金融・保険・コンサルティング』で「今後の利用に肯定的」が7割を超えた。

Q.これまでにAIを人事業務に利用したことはありますか。今後の利用意向と併せて、最も近いものをお選びください。



- 利用したことはない、今後の利用には否定的だ
- 利用したことはないが、今後の利用には肯定的だ
- 利用したことがあるが、今後の利用には否定的だ
- 利用したことがある、今後の利用には肯定的だ

※サンプル数が30s未満は参考値

- AI利用に肯定的な意見では「人材育成などにはまだ早いと思うが、統計的な人事評価などには採用しても良いと思っている」などがある。
- AI利用に否定的な意見では「AIに任せるのは大事だが、最後は人の判断にすべきだと思う」などのコメントがある。
- AIにより感情の伴わない客観的な判断や業務の効率化を実現することはできるが、AIも人も完璧ではないことを認識し、バランス良く業務に取り入れることが肝要となる。

Q.あなたは人事業務全般でのAIの今後の利用について、【○○○】とお答えになりました。
人事施策で今後AIを利用することについて、そのようなお考えをもつ理由など、AIを利用することについてのご意見を自由にお書きください。

AI利用に「肯定的」な意見



競合他社よりも先手・先手の策や手段を取り入れていきたい

(1001名以上/商社)



感情に左右されることなく冷静な判断が出来る

(1001名以上/金融・保険・コンサルティング)



人材育成などにはまだ早いと思うが、統計的な人事評価などには採用しても良いと思っている

(301名~1000名/サービス・レジャー)



利用体制を整えているが、コミュニケーションや多様性の気づきを
図る上ではまだ不足感を否めない

(1001名以上/IT・通信・インターネット)



常識や枠にとらわれない客観的で公平な人事評価を行うため

(51~301名/運輸・交通・物流・倉庫)



担当者の偏見や思い込みにとらわれない管理運用ができ、
かつ工数も削減できるから

(1001名以上/メーカー)



多くの事業において活用の余地を感じる。コストの軽減、人為的なミスの減
少、新事業への時間的な余裕をもたらすこともできると思う

(1001名/医療・福祉・介護)

AI利用に「否定的」な意見



AIに任せるのは大事だが、最後は人の判断にすべきだと思う

(1001名以上/メーカー)



今後はわからないが、今現在の技術だと、まだAIの精度より
人間の判断が優れていると思う

(1001名以上/IT・通信・インターネット)



AIについては、まだ不確実なところが多く不安要素の方が多いから

(51~300名/サービス・レジャー)



人事施策は人間の個性を扱う業務で、現状の画一的で浅いAI技術では
適正な管理は出来ないと思う

(51~300名/医療・福祉・介護)



AIの分野はまだ未成熟で、完全に信用を満たしていると言えず、人事での
AI利用は時期尚早と思う

(1001名以上/金融・保険・コンサルティング)



AIでの人事施策もいいが、人と人での施策に重きを置きたいから

(301~1000名/不動産・建設・設備・住宅関連メーカー)



採用に関しては、AIだけに頼ることはできない。社内の雰囲気などのマツ
チングを面接で判断しており、微妙な機微はAIに任せて良いのか疑問

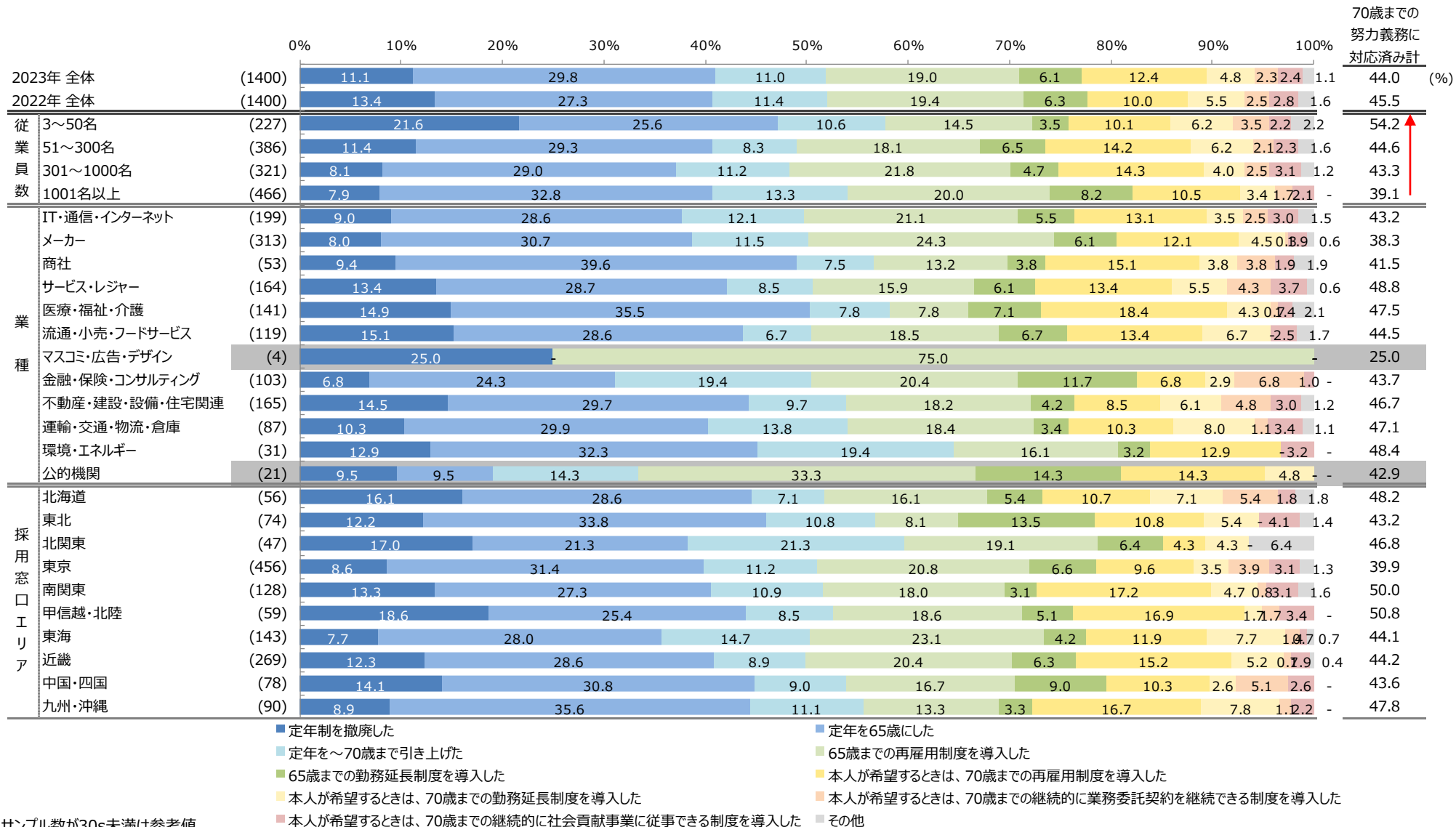
(51~300名/運輸・交通・物流・倉庫)

5. 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（Q49）

- 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44.0%。
- 従業員規模の小さい企業ほど「70歳までの努力義務に対応済み計」が高くなり、『3～50名』では半数を超える。

Q. 2022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。

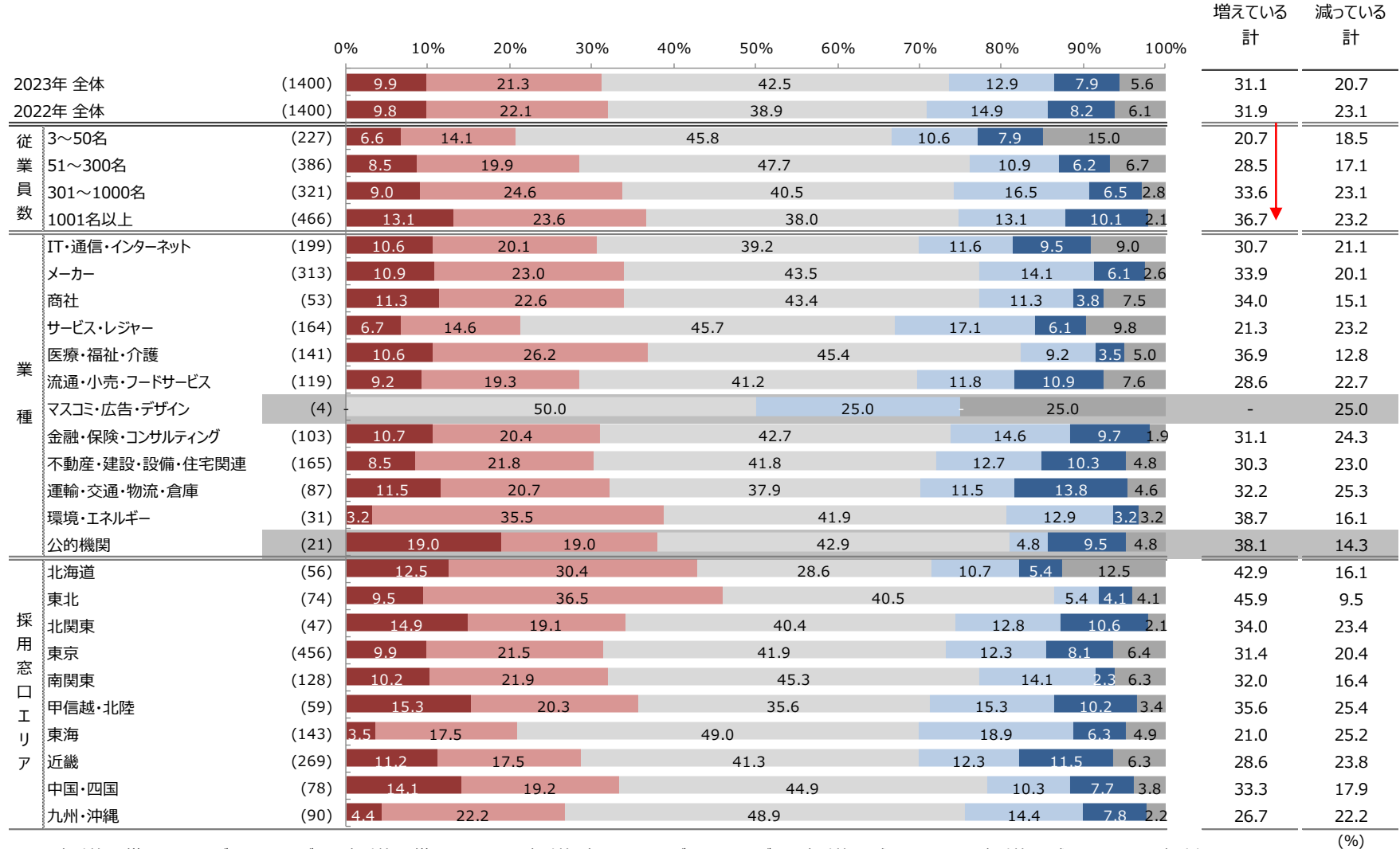


※サンプル数が30未満は参考値

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) (Q50)

- 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歳以前との比較をさいたところ、「59歳以前と変わらない(±1割未満)」が42.5%で最も高く、「増えている計」は31.1%となった。
- 従業員数別では、従業員規模が大きいほど「増えている計」が高い。また、業種別では、『環境・エネルギー』『医療・福祉・介護』で「増えている計」が全体に比べて高い傾向にある。

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。
 あなたの勤めのお社に現在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。



(%)

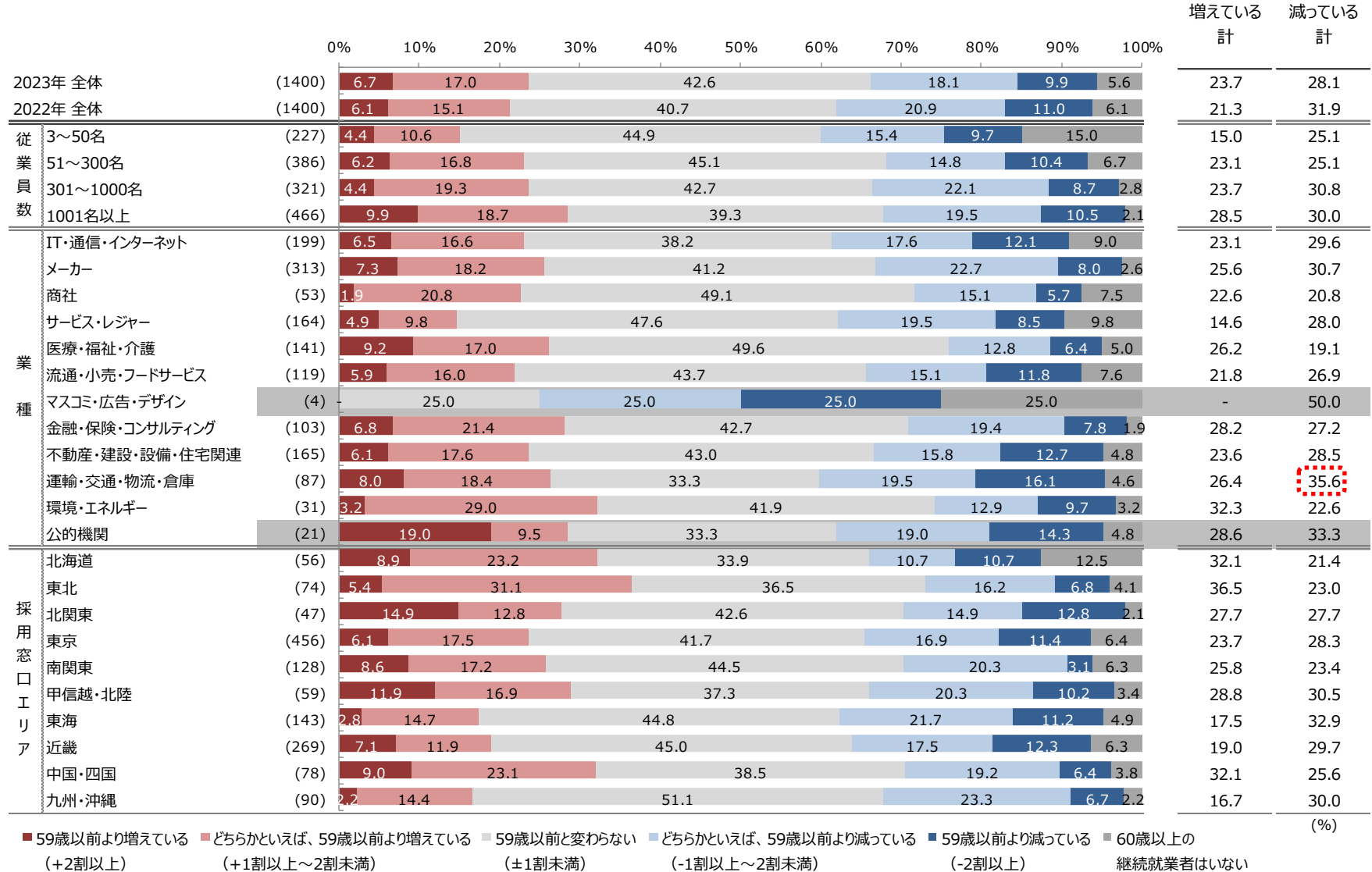
■ 59歳以前より増えている (+2割以上) ■ どちらかといえば、59歳以前より増えている (+1割以上~2割未満) ■ 59歳以前と変わらない (±1割未満) ■ どちらかといえば、59歳以前より減っている (-1割以上~2割未満) ■ 59歳以前より減っている (-2割以上) ■ 60歳以上の継続就業者はいない (%)

※サンプル数が30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) (Q50)

- 60歳以上の継続就業者の[業務量]について、59歳以前との比較をさいたところ、「59歳以前と変わらない(±1割未満)」が42.6%で最も高く、「減っている計」が28.1%となった。
- 業種別では、『商社』『医療・福祉・介護』の約半数が「59歳以前と変わらない(±1割未満)」、『運輸・交通・物流・倉庫』では「減っている計」が他業種より高く35.6%となる。

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。



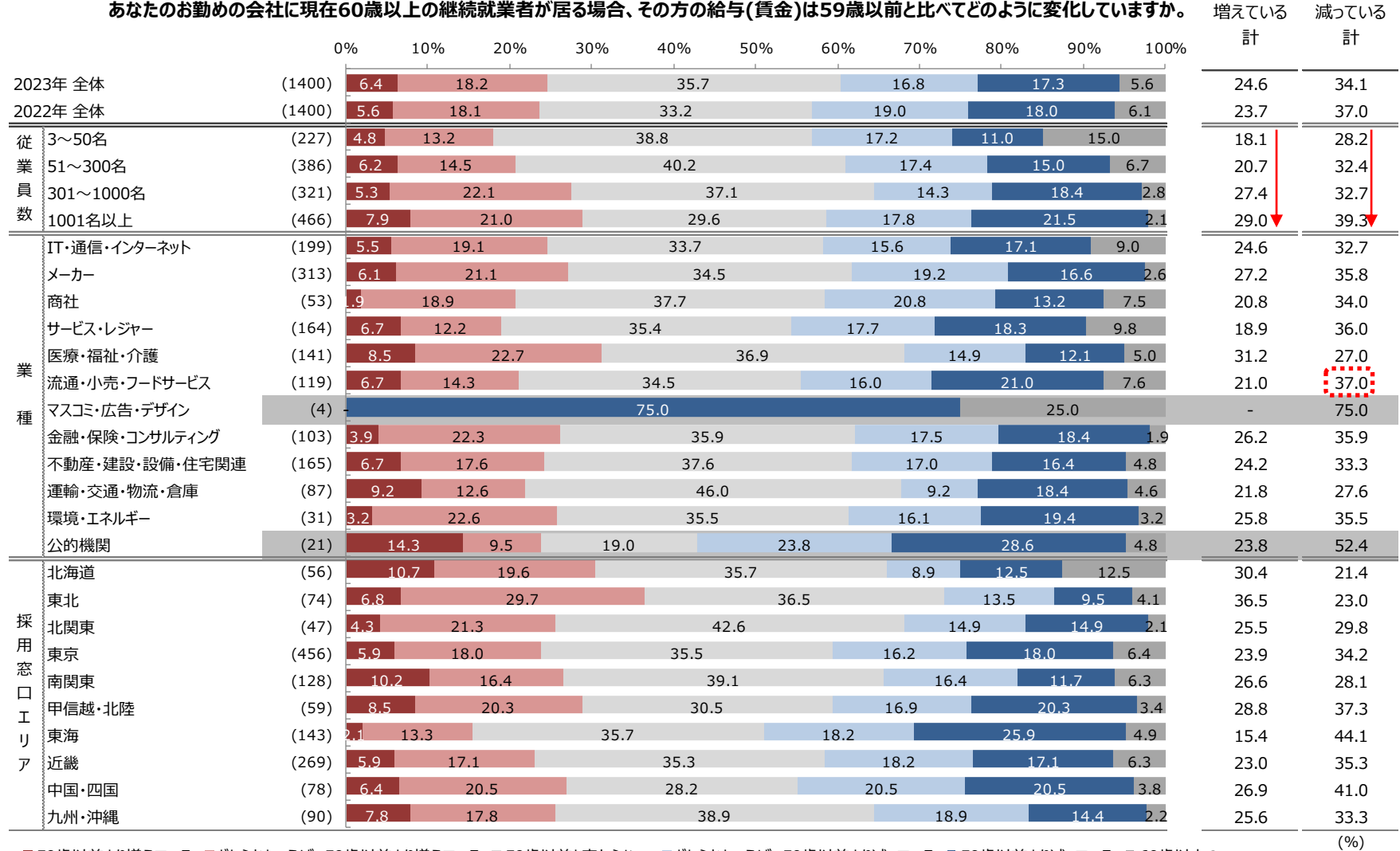
※サンプル数が30未満は参考値

60歳以上就業者の[給与(賃金)] (59歳以前との比較) (Q50)

- 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34.1%で最も高く、次いで「59歳以前と変わらない(±1割未満)」が35.7%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」「減っている計」ともに高く、給与の変動が大きい様子がうかがえる。
- 業種別では、『運輸・交通・物流・倉庫』の約半数が「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『流通・小売・フードサービス』で37.0%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。



■ 59歳以前より増えている (+2割以上)
 ■ どちらかといえば、59歳以前より増えている (+1割以上~2割未満)
 ■ 59歳以前と変わらない(±1割未満)
 ■ どちらかといえば、59歳以前より減っている (-1割以上~2割未満)
 ■ 59歳以前より減っている (-2割以上)
 ■ 60歳以上の継続就業者はいない (%)

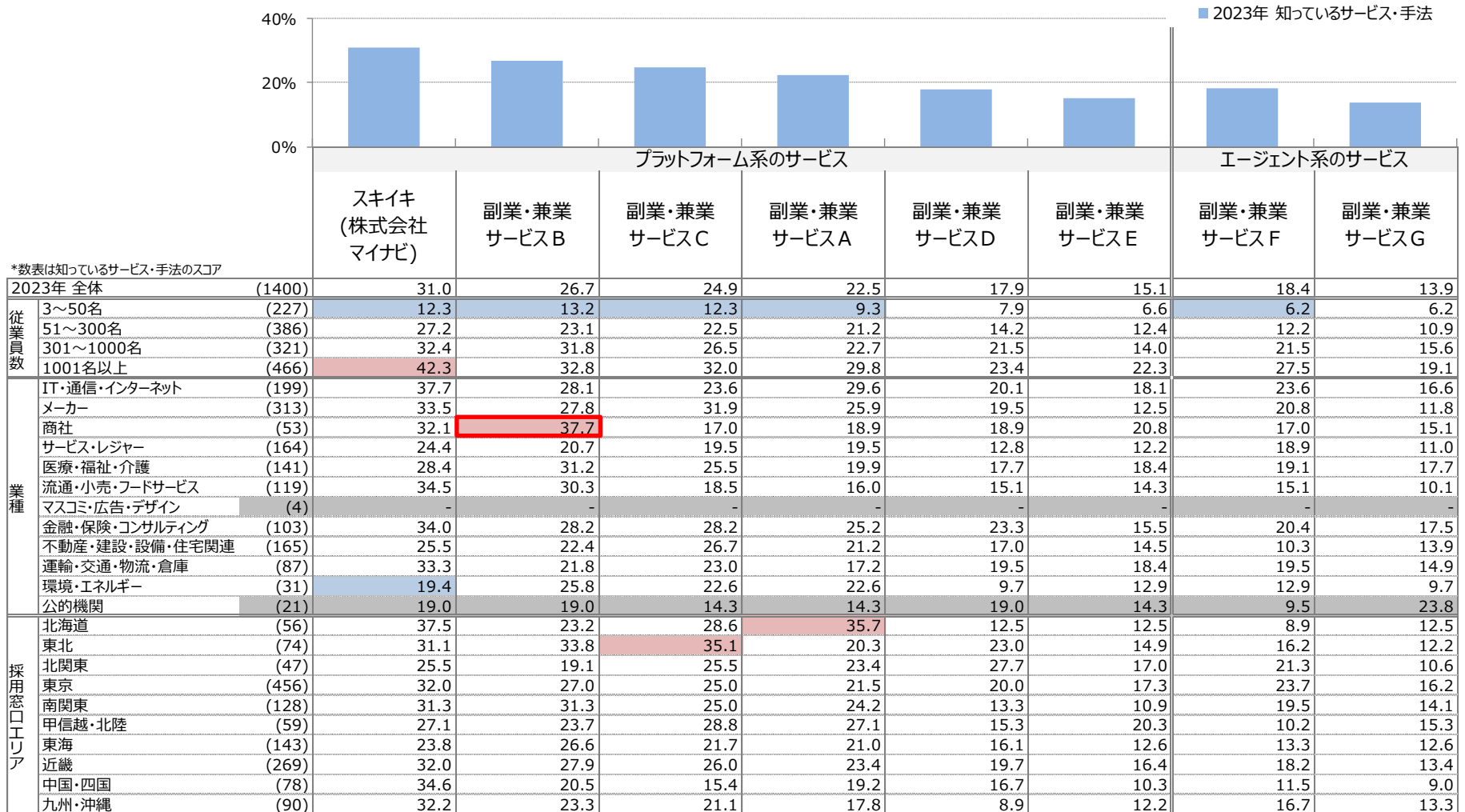
※サンプル数が30s未満は参考値

6. 副業・兼業について

副業・兼業採用での認知サービス (Q47)

- 副業・兼業採用での認知サービスとしては<プラットフォーム系サービス>の「スキイキ」が31.0 %で最も高い。次いで同じく<プラットフォーム系サービス>の「副業・兼業サービスB」「副業・兼業サービスC」が挙がる。
- 従業員数別では従業員人数が多いほど、認知サービスも多くなる傾向にあり、『1001名以上』で「スキイキ」が全体より10pt以上高い。
- 業種別では『商社』で「副業・兼業サービスB」が全体より10pt以上高い。

Q.副業・兼業者を採用するためのサービスや手法についてお伺いします。副業・兼業者の採用するサービス・手法で知っているサービス・手法について、あてはまるものをお選びください。



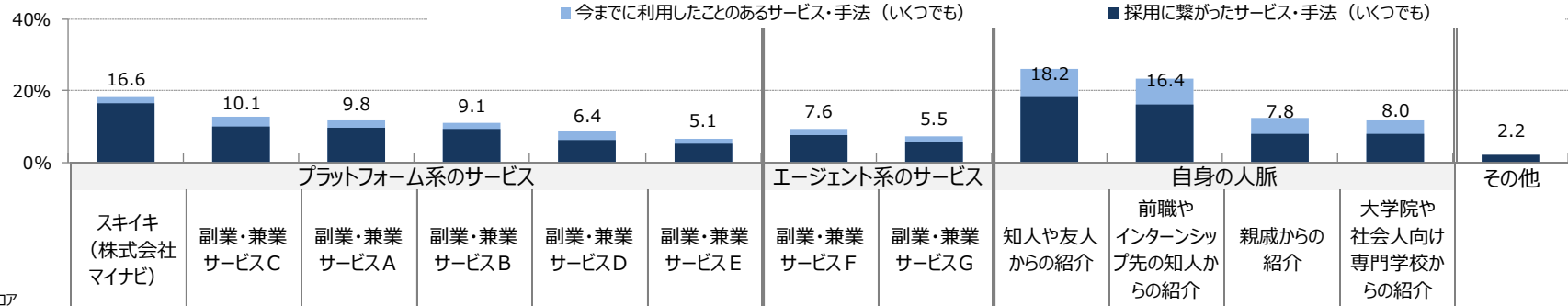
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下 (%)

※サンプル数が30未満は参考値

利用したことがある/採用につながった副業・兼業者採用サービス (Q47)

- 採用につながった副業・兼業者採用サービスとしては<自身の人脈>の「知人や友人からの紹介」が18.2%で最も高い。次いで<プラットフォーム系サービス>の「スキイキ」、<自身の人脈>の「前職やインターンシップ先の知人からの紹介」が挙がる。
- 利用したことがあるサービス・手法のうち実際に採用につながる割合は、<自身の人脈>よりも<プラットフォーム系サービス> <エージェント系のサービス>となる。

Q.副業・兼業者を採用するためのサービスや手法についてお伺いします。副業・兼業者の採用で今までに利用したサービス・手法や今までに利用したことのあるサービス・手法のうち、採用に繋がったサービスとして、あてはまるものをお選びください。



*数表は利用したことのあるサービス・手法のスコア

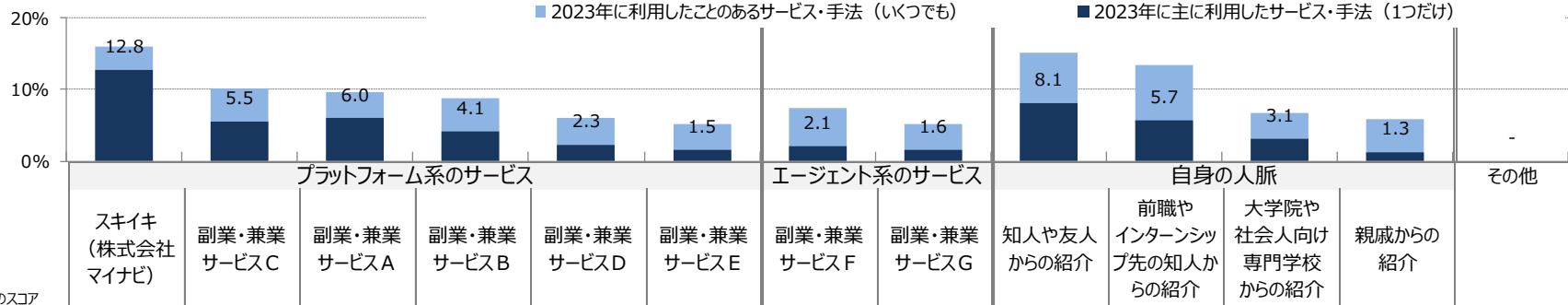
2023年 全体	(1400)	18.4	12.9	11.8	11.1	8.6	6.6	9.4	7.3	26.4	23.4	12.6	11.7	-
従業員数	3~50名 (227)	4.8	3.1	3.5	3.1	1.8	1.8	1.3	1.8	34.8	15.0	11.9	7.0	-
	51~300名 (386)	13.7	11.1	10.6	10.6	7.3	5.7	5.2	6.2	26.2	22.5	11.4	9.6	-
	301~1000名 (321)	20.6	18.1	13.1	11.5	10.0	5.9	8.7	8.1	23.1	25.5	10.9	12.8	-
	1001名以上 (466)	27.5	15.5	15.9	15.2	12.2	10.3	17.2	10.3	24.7	26.8	15.0	15.0	-
業種	IT・通信・インターネット (199)	20.6	14.6	11.6	12.1	9.0	7.0	9.0	8.5	23.6	24.6	11.1	13.1	-
	メーカー (313)	21.1	15.0	15.3	13.4	8.6	5.4	12.8	7.7	24.3	25.6	10.9	13.4	-
	商社 (53)	18.9	18.9	7.5	7.5	7.5	5.7	9.4	7.5	26.4	26.4	7.5	11.3	-
	サービス・レジャー (164)	14.0	10.4	7.9	9.8	6.1	3.7	7.3	6.7	23.2	18.3	7.9	7.3	-
	医療・福祉・介護 (141)	15.6	14.2	14.2	11.3	9.2	8.5	7.8	10.6	33.3	23.4	21.3	18.4	-
	流通・小売・フードサービス (119)	15.1	9.2	6.7	8.4	6.7	8.4	7.6	3.4	28.6	19.3	11.8	5.0	-
	マスコミ・広告・デザイン (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング (103)	22.3	9.7	17.5	14.6	12.6	8.7	13.6	12.6	24.3	28.2	13.6	15.5	-
	不動産・建設・設備・住宅関連 (165)	16.4	11.5	12.7	11.5	9.7	7.3	6.7	3.6	31.5	22.4	15.2	9.7	-
	運輸・交通・物流・倉庫 (87)	24.1	11.5	9.2	4.6	9.2	5.7	10.3	5.7	24.1	27.6	13.8	10.3	-
	環境・エネルギー (31)	12.9	22.6	3.2	12.9	6.5	6.5	3.2	6.5	22.6	16.1	22.6	3.2	-
	公的機関 (21)	14.3	-	4.8	9.5	9.5	14.3	4.8	4.8	38.1	19.0	4.8	19.0	-
採用窓口エリア	北海道 (56)	23.2	7.1	14.3	12.5	8.9	1.8	1.8	8.9	25.0	28.6	5.4	12.5	-
	東北 (74)	17.6	14.9	17.6	12.2	12.2	4.1	6.8	5.4	28.4	20.3	16.2	12.2	-
	北関東 (47)	19.1	14.9	14.9	14.9	17.0	8.5	14.9	8.5	31.9	21.3	17.0	10.6	-
	東京 (456)	19.5	11.2	12.9	11.4	10.1	7.9	11.8	10.1	24.6	23.5	12.5	11.8	-
	南関東 (128)	17.2	19.5	15.6	12.5	8.6	7.0	8.6	5.5	26.6	26.6	10.9	11.7	-
	甲信越・北陸 (59)	22.0	10.2	11.9	11.9	10.2	8.5	5.1	5.1	25.4	20.3	18.6	10.2	-
	東海 (143)	14.7	12.6	9.1	8.4	5.6	4.9	8.4	4.9	22.4	18.2	11.9	7.7	-
	近畿 (269)	19.3	14.1	8.6	11.5	6.7	5.6	9.3	5.6	27.9	25.7	11.5	13.4	-
	中国・四国 (78)	17.9	12.8	7.7	12.8	6.4	7.7	6.4	7.7	30.8	24.4	14.1	11.5	-
	九州・沖縄 (90)	13.3	11.1	10.0	5.6	5.6	7.8	8.9	5.6	30.0	22.2	13.3	13.3	-

■ : 全体より+10pt以上 □ : 全体より-10pt以下 (%)

直近1年間に利用した/直近1年間に主に利用した副業・兼業者採用サービス (Q47)

- 直近1年間に主に利用した副業・兼業者採用サービスとしては<プラットフォーム系サービス>の「スキイキ」が12.8%で最も高い。次いで、<自身の人脈>の「知人や友人からの紹介」が挙がる。
- 「スキイキ」は直近1年間の主利用率が他サービスよりも高い。

Q.副業・兼業者を採用するためのサービスや手法についてお伺いします。お勤めの会社で直近1年間（2023年1月～2023年12月）に副業・兼業者の採用で利用したサービス・手法最も利用したサービス・手法について、あてはまるものをお選びください。



*数表は直近1年間に利用したサービス・手法のスコア

2023年 全体	(1400)	16.0	10.2	9.6	8.8	6.1	5.1	7.4	5.2	15.2	13.5	6.7	5.9	-
従業員数														
3～50名	(227)	2.6	2.2	3.5	1.8	0.9	1.3	0.4	1.3	20.7	7.5	2.6	4.8	-
51～300名	(386)	11.4	8.0	8.3	8.5	5.7	4.1	4.4	3.6	16.3	13.5	6.0	4.9	-
301～1000名	(321)	18.7	15.3	10.6	9.0	6.9	4.0	6.9	5.6	12.5	12.8	5.6	3.1	-
1001名以上	(466)	24.5	12.4	13.1	12.2	8.4	8.6	13.5	8.2	13.5	17.0	10.1	9.0	-
業種														
IT・通信・インターネット	(199)	18.1	10.6	10.1	9.0	6.0	5.5	8.0	7.0	13.6	14.1	7.0	5.0	-
メーカー	(313)	18.2	11.2	11.8	10.5	5.8	3.8	10.2	5.4	11.8	13.7	7.3	5.1	-
商社	(53)	13.2	17.0	7.5	5.7	5.7	3.8	3.8	3.8	17.0	15.1	9.4	3.8	-
サービス・レジャー	(164)	11.0	7.3	5.5	6.7	4.9	3.0	6.1	4.3	12.2	9.8	5.5	4.3	-
医療・福祉・介護	(141)	14.9	12.1	10.6	10.6	7.8	7.8	5.7	9.2	24.1	15.6	9.9	9.9	-
流通・小売・フードサービス	(119)	13.4	8.4	6.7	6.7	3.4	5.9	2.5	2.5	18.5	11.8	3.4	6.7	-
マスコミ・広告・デザイン	(4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金融・保険・コンサルティング	(103)	19.4	7.8	16.5	11.7	9.7	8.7	12.6	8.7	15.5	18.4	5.8	5.8	-
不動産・建設・設備・住宅関連	(165)	14.5	10.3	10.3	7.9	6.1	4.2	6.1	2.4	14.5	13.3	6.1	6.1	-
運輸・交通・物流・倉庫	(87)	20.7	9.2	6.9	4.6	8.0	4.6	9.2	2.3	16.1	14.9	6.9	6.9	-
環境・エネルギー	(31)	12.9	19.4	3.2	12.9	3.2	6.5	3.2	6.5	16.1	9.7	-	6.5	-
公的機関	(21)	14.3	-	4.8	9.5	4.8	9.5	-	-	23.8	4.8	14.3	4.8	-
採用窓口エリア														
北海道	(56)	21.4	5.4	12.5	8.9	3.6	1.8	1.8	7.1	16.1	10.7	5.4	1.8	-
東北	(74)	13.5	12.2	14.9	10.8	8.1	4.1	6.8	4.1	14.9	12.2	8.1	8.1	-
北関東	(47)	14.9	14.9	12.8	10.6	10.6	8.5	12.8	8.5	19.1	12.8	8.5	8.5	-
東京	(456)	16.4	8.3	11.0	9.9	7.0	6.4	8.8	6.8	13.6	12.1	6.4	6.1	-
南関東	(128)	13.3	16.4	10.9	7.8	7.0	5.5	7.8	4.7	15.6	17.2	9.4	5.5	-
甲信越・北陸	(59)	20.3	6.8	8.5	8.5	5.1	8.5	5.1	3.4	18.6	16.9	5.1	11.9	-
東海	(143)	14.0	8.4	7.7	5.6	4.9	4.2	5.6	2.8	14.0	10.5	3.5	5.6	-
近畿	(269)	17.8	11.9	7.1	9.7	5.2	3.7	7.1	4.5	16.0	17.5	9.7	5.6	-
中国・四国	(78)	16.7	11.5	5.1	9.0	5.1	5.1	6.4	6.4	14.1	12.8	3.8	3.8	-
九州・沖縄	(90)	11.1	8.9	8.9	4.4	3.3	3.3	6.7	2.2	18.9	10.0	3.3	3.3	-

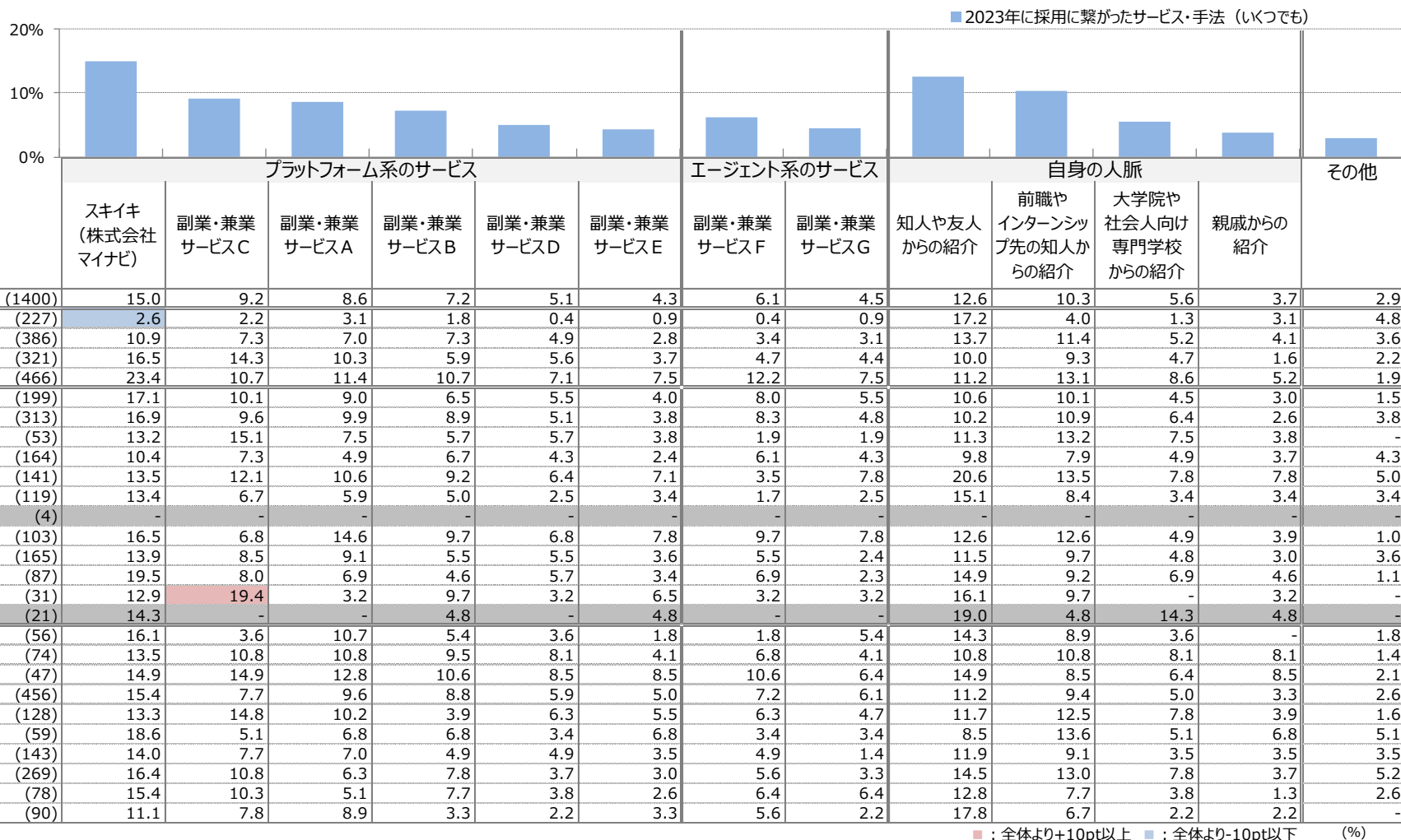
■ : 全体より+10pt以上 □ : 全体より-10pt以下 (%)

※サンプル数が30s未満は参考値

直近1年間に採用につながった副業・兼業者採用サービス (Q47)

- 直近1年間に採用につながった副業・兼業者採用サービスとしては<プラットフォーム系サービス>の「スキイキ」が15.0%で最も高い。次いで、<自身の人脈>の「知人や友人からの紹介」「前職やインターンシップ先の知人からの紹介」が挙がる。
- 「スキイキ」は利用サービス中で採用につながる率が高サービスよりも高い。

Q. 副業・兼業者を採用するためのサービスや手法についてお伺いします。お勤めの会社で直近1年間（2023年1月～2023年12月）に副業・兼業者の採用採用につながったサービス・手法について、あてはまるものをお選びください。



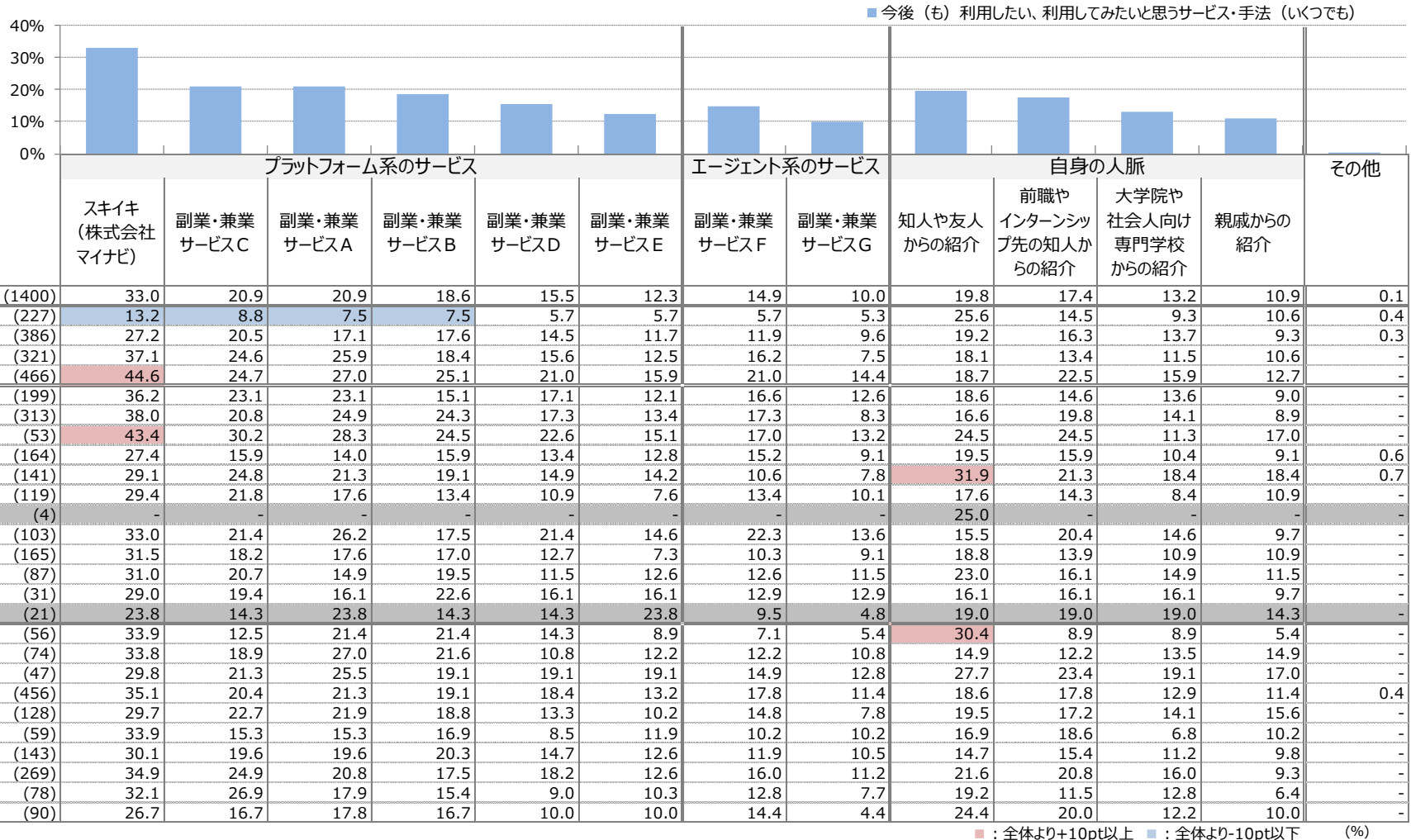
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下 (%)

※サンプル数が30未満は参考値

今後も利用したい副業・兼業者採用サービス (Q47)

- 今後も利用したい副業・兼業者採用サービスとしては<プラットフォーム系サービス>の「スキイキ」が33.0%で最も高い。次いで、同じく<プラットフォーム系サービス>の「副業・兼業サービスC」「副業・兼業サービスA」、<自身の人脈>の「知人や友人からの紹介」が挙がる。
- 「スキイキ」は特に1001名以上の大企業や『商社』での利用意向が高い。

Q. 副業・兼業者を採用するためのサービスや手法についてお伺いします。今後も利用したいと思う副業・兼業者の採用サービス・手法としてあてはまるものをお選びください。



■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下 (%)

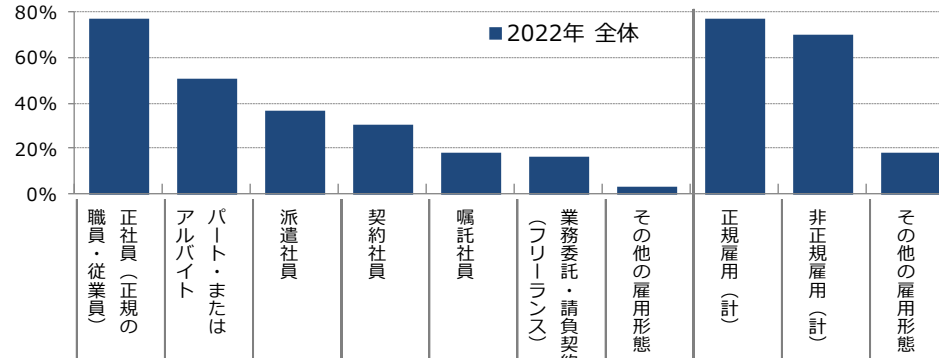
※サンプル数が30s未満は参考値

受け入れ実績のある副業・兼業者の雇用形態 (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ている雇用形態を聞いたところ、「正社員」が77.0%で最も高い雇用形態となった。次いで「パートまたはアルバイト」が50.9%となり、「非正規雇用（計）」が70.2%となる。
- 業種別では、『流通・小売・フードサービス』『運輸・交通・物流・倉庫』で「非正規雇用（計）」での受け入れが全体より10pt以上高い。

Q. 社外から副業・兼業を行う就業者の受け入れ実績がある方におうかがいします。受け入れている副業・兼業者の職種をいくつでもお選びください。

【ベース：副業・兼業者の受け入れ実績がある】



2023年 全体		(875)	77.0	50.9	36.5	30.9	18.5	16.3	3.5	77.0	70.2	18.4	
従業員数	3～50名	(117)	65.8	44.4	17.1	14.5	7.7	17.9	3.4	65.8	58.1	21.4	
	51～300名	(238)	73.5	58.4	27.7	24.4	11.3	6.7	2.5	73.5	73.1	8.8	
	301～1000名	(210)	81.4	50.5	42.9	35.2	23.8	19.0	3.8	81.4	75.2	21.4	
	1001名以上	(310)	81.0	47.7	46.1	39.0	24.5	21.3	4.2	81.0	69.0	22.6	
業種	IT・通信・インターネット	(122)	80.3	37.7	36.1	32.8	19.7	18.9	2.5	80.3	61.5	20.5	
	メーカー	(214)	78.0	47.7	40.7	31.8	17.8	12.1	2.8	78.0	68.2	14.5	
	商社	(33)	78.8	57.6	39.4	39.4	27.3	21.2	-	78.8	78.8	21.2	
	サービス・レジャー	(88)	73.9	51.1	27.3	33.0	13.6	13.6	5.7	73.9	68.2	17.0	
	医療・福祉・介護	(95)	72.6	65.3	34.7	23.2	16.8	15.8	7.4	72.6	77.9	17.9	
	流通・小売・フードサービス	(72)	76.4	69.4	29.2	30.6	12.5	11.1	1.4	76.4	81.9	11.1	
	マスコミ・広告・デザイン	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング	(60)	86.7	48.3	46.7	28.3	33.3	21.7	5.0	86.7	71.7	25.0	
	不動産・建設・設備・住宅関連	(108)	74.1	41.7	36.1	26.9	13.0	23.1	3.7	74.1	60.2	25.0	
	運輸・交通・物流・倉庫	(51)	76.5	64.7	27.5	35.3	23.5	17.6	-	76.5	82.4	17.6	
	環境・エネルギー	(21)	76.2	38.1	66.7	47.6	23.8	14.3	9.5	76.2	76.2	23.8	
公的機関	(11)	63.6	54.5	18.2	18.2	27.3	18.2	-	63.6	72.7	18.2		
採用窓口エリア	北海道	(37)	67.6	70.3	32.4	24.3	5.4	10.8	-	67.6	83.8	10.8	
	東北	(50)	72.0	42.0	36.0	32.0	18.0	10.0	-	72.0	72.0	10.0	
	北関東	(28)	78.6	60.7	25.0	21.4	28.6	17.9	10.7	78.6	67.9	17.9	
	東京	(275)	80.7	46.2	41.1	38.2	24.4	24.4	2.2	80.7	70.9	25.8	
	南関東	(79)	83.5	45.6	34.2	25.3	12.7	11.4	5.1	83.5	63.3	11.4	
	甲信越・北陸	(40)	70.0	67.5	30.0	17.5	17.5	12.5	5.0	70.0	77.5	15.0	
	東海	(85)	72.9	48.2	30.6	32.9	16.5	15.3	4.7	72.9	63.5	18.8	
	近畿	(181)	74.0	51.9	39.8	30.4	16.0	14.4	4.4	74.0	70.2	17.7	
	中国・四国	(48)	75.0	56.3	37.5	29.2	12.5	8.3	6.3	75.0	68.8	14.6	
	九州・沖縄	(52)	82.7	55.8	26.9	19.2	19.2	9.6	1.9	82.7	73.1	11.5	

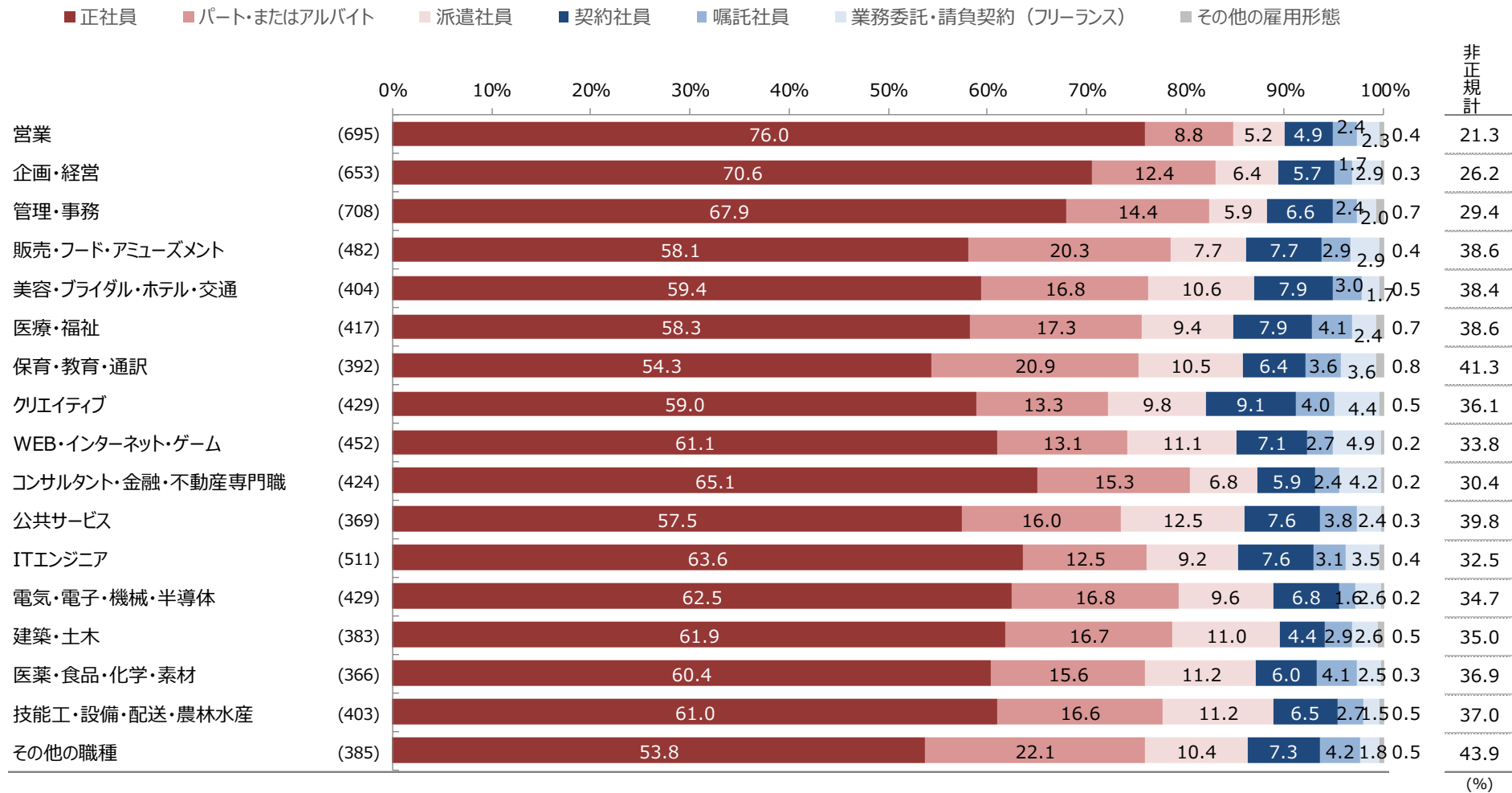
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下 (%)

最も多く受け入れている副業・兼業者の雇い入れ方 <職種別> (Q48)

- 最も多く受け入れている副業・兼業就業者の雇い入れ方としては、いずれの職種においても半数以上が「正社員」での受け入れになっている。
- 職種別に見ると『営業』『企画・経営』の受け入れは「正社員」での受け入れが7割を超える。一方で、『保育・教育・通訳』の受け入れは「非正規計」が4割を超える。

Q.社外から副業・兼業を行う就業者の受け入れ実績がある方におうかがいします。
最も多く受け入れている副業・兼業者の雇い入れ方について、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

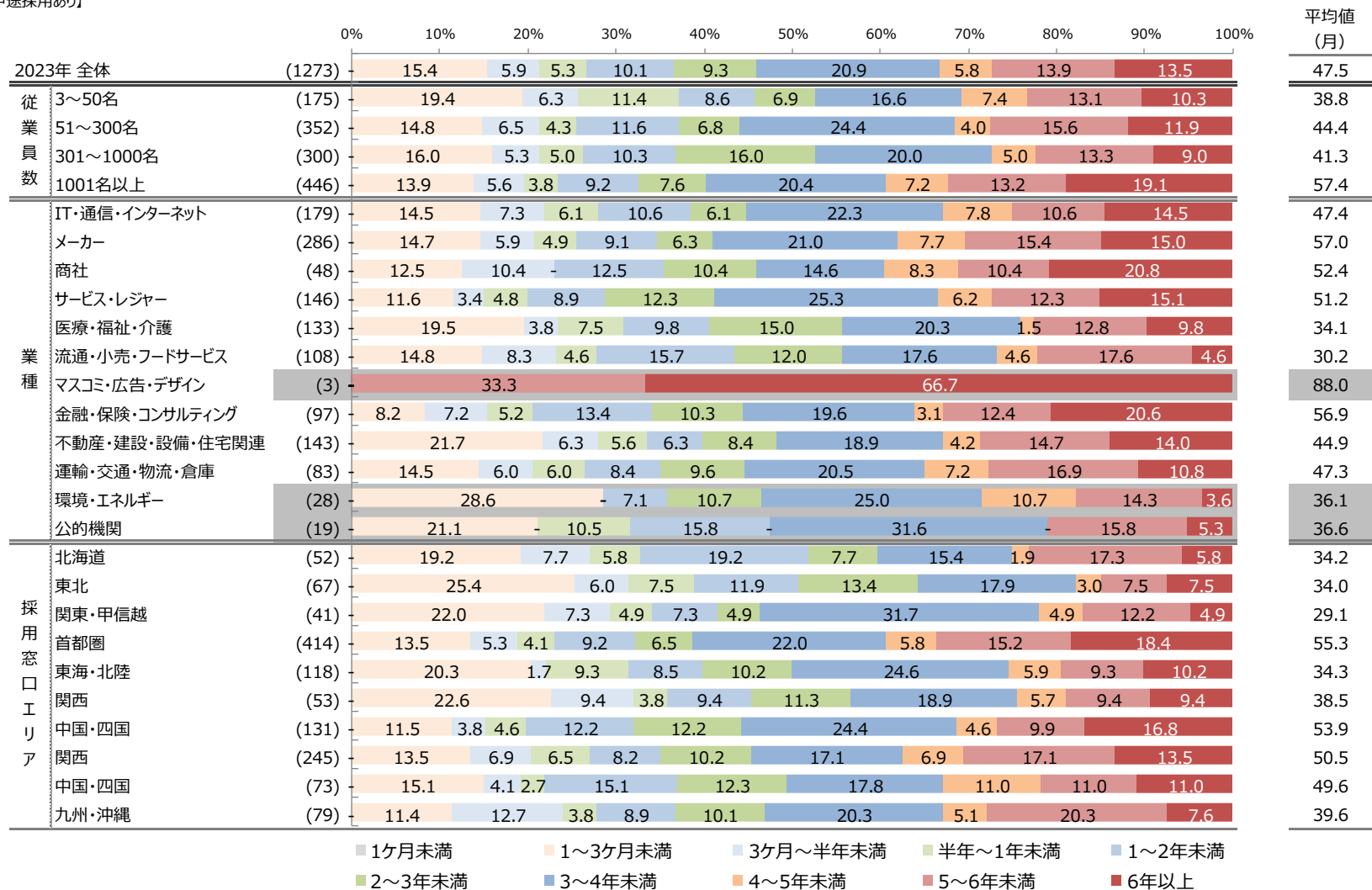
7. 中途社員の想定在籍期間など

直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間（Q27）

- 直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間は平均で約4年（47.5カ月）。「3～4年未満」が20.9%で最も高い。
- 業種別に見ると『流通・小売・フードサービス』では平均が30.2カ月と顕著に短い。

Q.直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間についてお答えください

【ベース：直近1年間で中途採用あり】

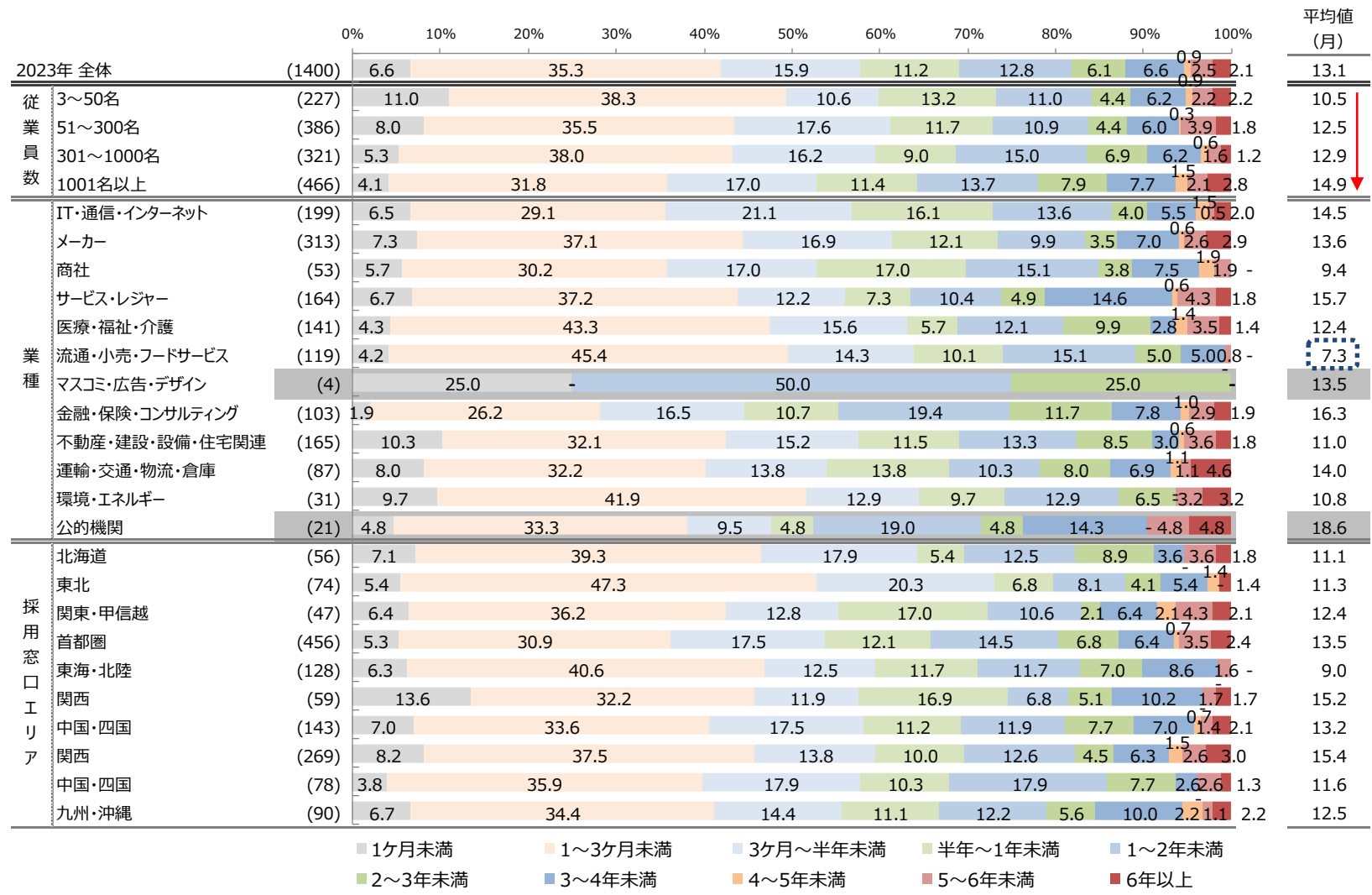


※サンプル数が30s未満は参考値

これまで入社した中途社員（正社員）の最短在籍期間（Q27）

- これまで入社した中途社員（正社員）の最短在籍期間は平均で約1年（13.1ヶ月）。「1～3ヶ月未満」が35.3%で最も高い。
- 従業員規模の大きい企業ほど、最短在籍期間も長くなる傾向にある。業種別では『流通・小売・フードサービス』では平均が7.3カ月と短い。

Q.これまで入社した中途社員（正社員）の最短在籍期間についてお答えください

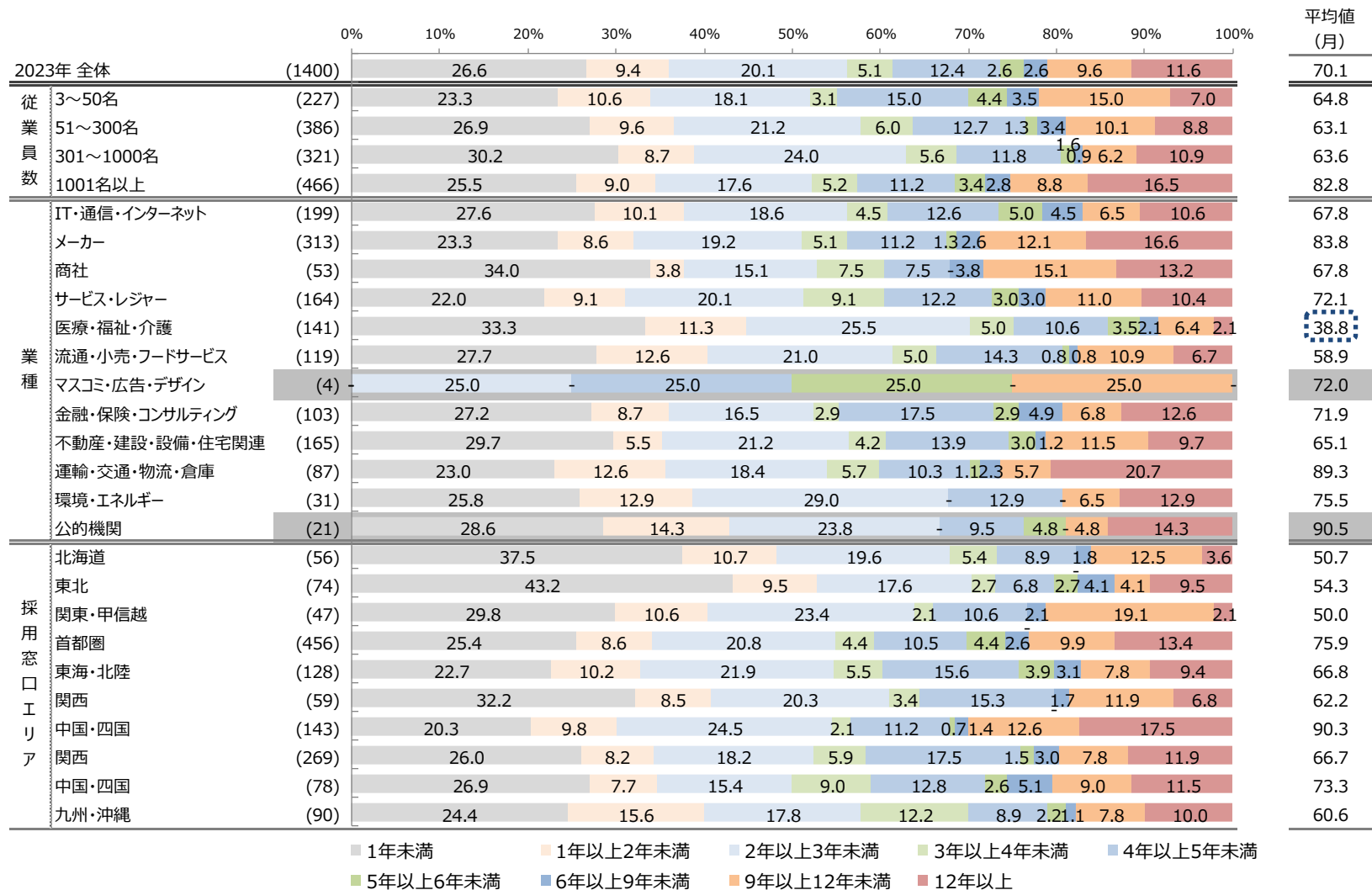


※サンプル数が30s未満は参考値

正社員の平均的な在籍期間（Q27）

- 正社員の平均的な在籍期間は平均で約6年（70.1ヶ月）。最も高いのは「1年未満」の26.6%。
- 業種別では『医療・福祉・介護』では平均が38.8か月と他業種と比べ顕著に短い。

Q.あなたの会社で勤める正社員の、平均的な在籍期間についてお答えください



※サンプル数が30s未満は参考値

直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間-その理由 (Q28)

- 在籍期間3年未満を想定する人事担当者からは「転職が当たり前の時代だから」などのコメントがある。
- 在籍期間5年以上を想定する人事担当からは「5年以内には採用に掛けた労力を回収できるから」などのコメントが挙がった。
- 企業側でも転職の一般化が認識され、中途採用者の再転職も見越した採用活動を行っている様子がうかがえる。

Q.前問にて、直近1年間に採用した中途社員の想定在籍期間は【○○○】か月とお答え頂きましたが、その理由をお書きください。

想定在籍期間3年未満の理由



転職が当たり前の時代だから

(1001名以上／金融・保険・コンサルティング)



業種柄、公的資格の取得が必須であり、就業しながら資格取得の期間を約18か月と設定しているから

(51～300名以上／不動産・建設・設備・住宅関連)



大体1年ぐらいで退職する方がいるので、1年と少しを想定期間に設定しています

(301名～1000名／IT・通信・インターネット)



過去の採用データから、平均的な年数として想定それ以上の期間を目標としている

(301～1000名／商社)



予想外に優秀な人材が多く、もっと良い会社に再転職されるのでは？という不安から

(301～1001名／環境・エネルギー)



キャリアアップのための転職に理解のある会社なので

(1001名以上／メーカー)



自社で成績を残したいと前向きな中途社員と、前の会社の不満などを引きずり後ろ向きな中途社員で異なるため、24ヶ月をめどに育成していく

(51名～300名／サービス・レジャー)

想定在籍期間5年以上の理由



5年以内には採用に掛けた労力を回収できるから

(1001名以上／運輸・交通・物流・倉庫)



今まで採用した中途社員の在籍期間が平均で60ヶ月なのでその期間を想定した

(1001名以上／環境・エネルギー)



最低5年を想定。どの職種も最初の数年は環境になれることや、適性を引き出すための期間

(1001名以上／IT・通信・インターネット)



中途社員であっても定年退職までの勤務を想定している

(1001名以上／メーカー)



大体5年勤めれば会社の実情がわかり、更なる成長を求める人材は他に流れていってしまうと思う

(3～50名／不動産・建設・設備・住宅関連)



勤務時間短縮、休日を増やして、副業もOKにしたから

(3～50名／流通・小売・フードサービス)



自社をステップとして新たな業種への転職傾向があり、想定期間として約5年程度を設定しているため

(301～1000名／サービス・レジャー)

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
北関東	茨城県、群馬県、栃木県
東京	東京都
南関東	埼玉県、千葉県、神奈川県
甲信越・北陸	新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県
東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国・四国	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

