

転職サービス「doda」・日本経済新聞 共同調査

働く人と企業の動向調査 2021

「評価・スキルアップ、雇用の形 編」

速報結果（単純集計）レポート

2021年6月

doda × 日本経済新聞

目次

1 調査概要	2
2 調査結果サマリー	3
3 個人向け調査結果	4
報酬と評価	
・相場との乖離感（自己評価）	5
・満足度	5
・満足の理由	6
・不満足の理由	6
採用で通用する技能やスキル	
・今まで以上に技能やスキルが重視されている実感	7
・技能やスキルの習得・発揮・評価	8
・技能向上のための取り組み	8
・技能向上のために職場へ期待すること	9
ジョブ型雇用	
・イメージするもの	10
・移行による変化と影響	11
・移行と転職意向の変化	12
4 企業向け調査結果	
社員の能力・スキル	
・業務遂行上の習熟度	14
・社員の確保方針	14
・能力・スキルアップのための社内制度	15
雇用確保のための取り組み	16
ジョブ型雇用	
・認知と理解	17
・導入予定	17
・導入理由	18
・導入内容	19
5 回答者属性（個人・企業）	20

1. 調査概要

<個人向け調査>

- ・対象者：20～65歳の正社員・正規職員
- ・集計対象数：16,107人
- ・調査手法：インターネット調査
- ・調査期間：2021年3月12日～3月17日

※ウェイトバック：正社員・正規職員の地域・年代・性別に合わせて実施

<企業向け調査>

- ・対象者：従業員規模300人未満から1,000人以上の企業の人事部門
- ・集計対象数：383社
- ・調査手法：郵送による案内後、インターネットで回答
- ・調査期間：2021年3月10日～3月30日

2. 調査結果サマリー

■ 個人向け調査

【報酬と評価】

現在の年収が能力や相場と比較して、40.5%の個人が「低いと思う」と回答し、人事評価制度に対しても50.6%が「不満」と感じています。不満理由の1位は「評価基準が透明・明確でない」(48.5%)、2位「スキルが評価されない」(35.6%)でした。

【技能やスキル重視の採用の影響】

採用において、社外でも通用する技能やスキルが今まで以上に重視されることについては、57.9%の個人が「歓迎」としており、「歓迎しない」とする個人を上回る結果になりました。

【ジョブ型雇用】

「ジョブ型雇用」のイメージについて、上位4つの中で、ポジティブなイメージは、2位「革新的である」(25.2%)と4位「将来性がある」(20.8%)、ネガティブなイメージは、1位「シビアな」(25.5%)、3位「格差が大きい」(20.9%)という結果になりました。

今後、「ジョブ型雇用」の広がりなどで人材の流動性が上がることについては、65.0%の個人が「良いこと」と捉えています。企業の雇用制度が、ジョブ型などの職務が明確な雇用制度に移行することによって、転職のしやすさにどのように影響するかについては、21.5%が「転職しやすくなると思う」と回答しました。

■ 企業向け調査

【社員の能力・スキル】

業務を遂行する上で、社員の能力・スキルは十分だと思うかについては、回答した企業の多くの部門で50%以上が「十分」と回答した一方、情報システム部門については51.4%の企業が「不十分」と回答。昨今の高い専門性が求められるIT・デジタル人材の不足を反映する結果となりました。

【ジョブ型雇用】

「ジョブ型雇用」の制度導入については、回答した企業のうち、32.6%の企業が「導入の予定はない」としており、「導入済み、準備・検討中」(21.2%)を大きく上回りました。導入理由については、50.0%の企業が「即戦力を確保できる」ことを挙げています。

■ 個人向け・企業向け調査から

【技能向上のために個人が企業に期待すること】

現在の職務に求められる技能を高めるために、個人が企業に期待することについては、1位「人事評価制度との連動」(30.3%)、2位「資格取得の補助」(29.6%)、4位「社内の教育プログラムの拡充」(26.0%)となりました。

【技能向上のために企業が行っていること】

一方、企業側が設けている制度は、1位「資格取得の補助制度」(78.6%)、2位「評価のフィードバック」(70.0%)となりました。今後設ける予定の制度については、1位「キャリアカウンセリングの実施」(36.6%)、2位「副業の許可」(32.6%)、5位「社内の教育プログラムの拡充」(18.8%)でした。

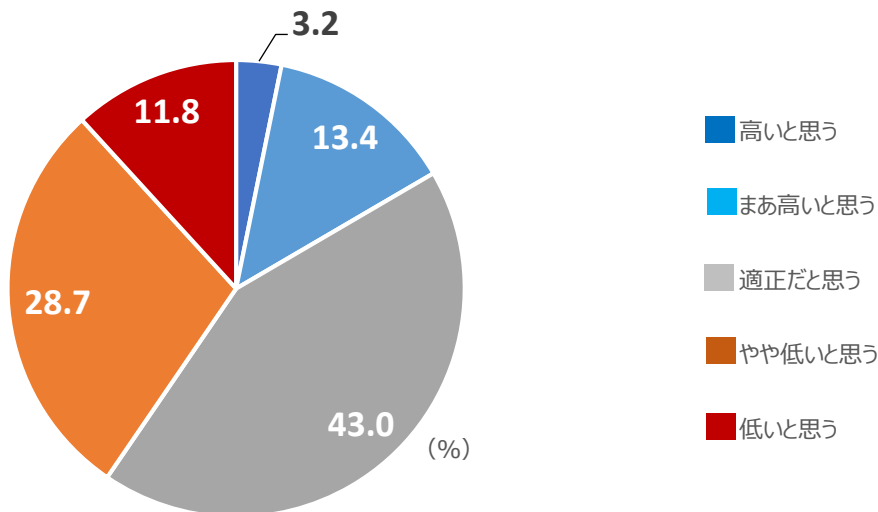
当調査から、多くの個人が社内でのフェアな評価や、技能向上への直接的な支援を求めているのに対して、企業側は資格取得の補助や、評価に反映させるための整備を進めていることがわかりました。また、今後はキャリアカウンセリングによる社員のキャリア自律支援や、副業などの制度を拡充させる傾向も、調査結果から見て取れました。

3. 個人向け調査結果

報酬と評価

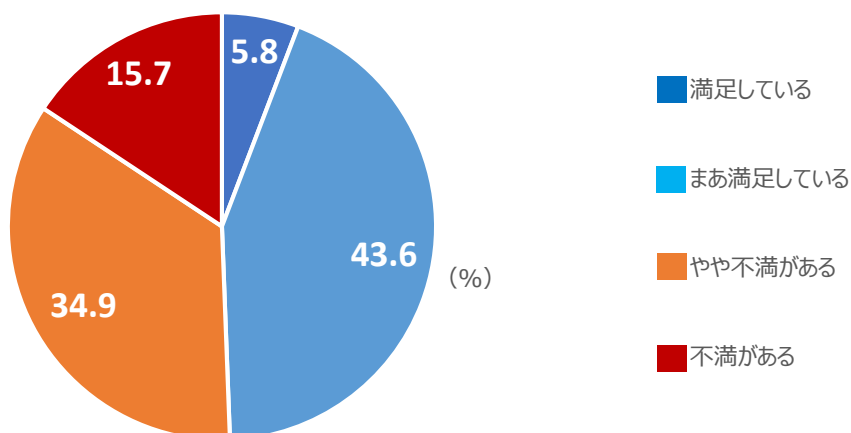
【相場との乖離感（自己評価）】

Q. あなたの年収をあなたの能力や相場と比較すると、どのように思いますか。（単一回答、N=16,107）



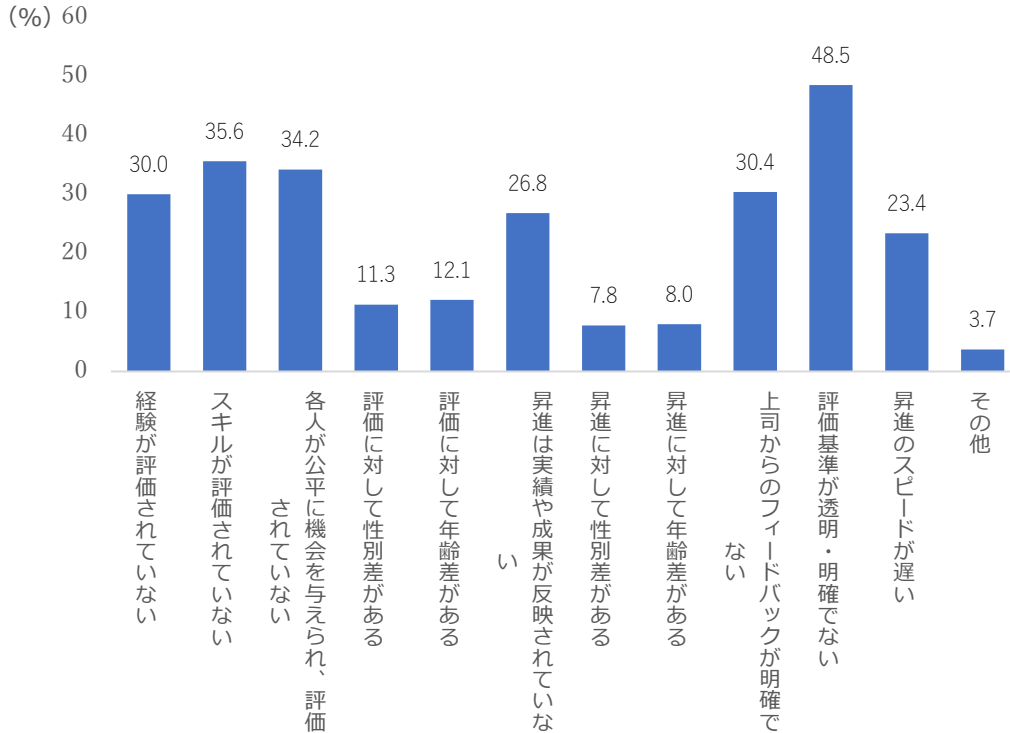
【満足度】

Q. あなたは勤務先の現在の人事評価制度にどの程度満足していますか。（単一回答、N=16,107）



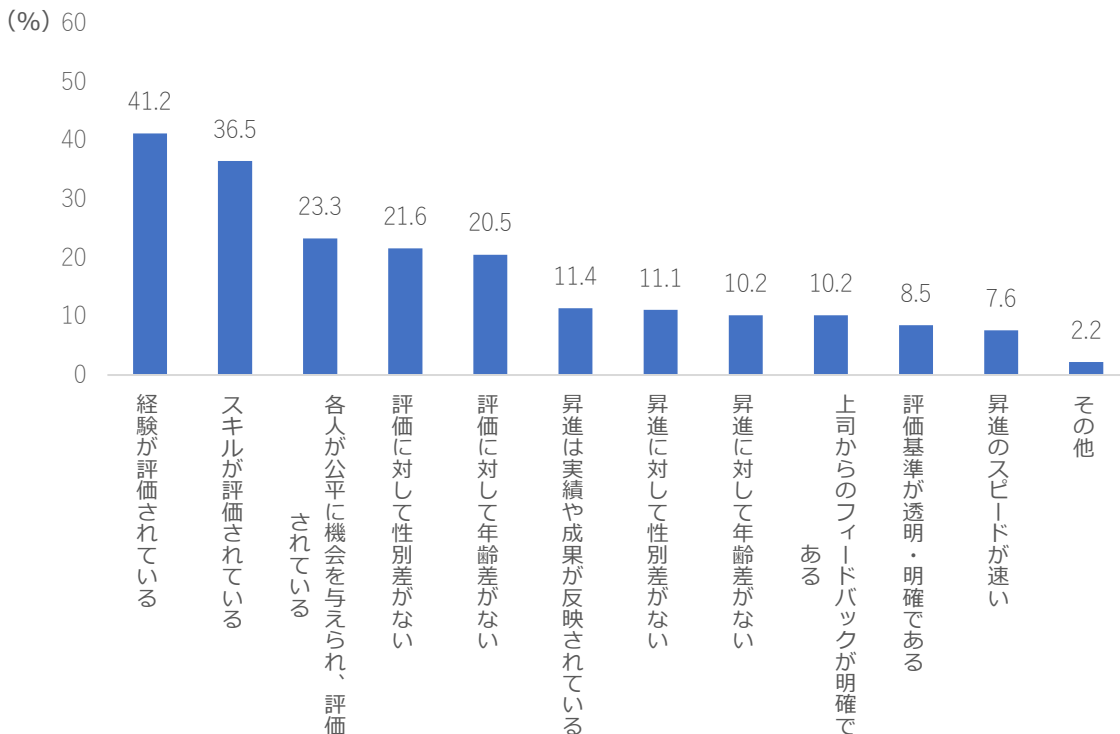
【満足の理由】

Q. 人事評価制度に満足している理由について、あてはまるものをお答えください。(複数回答、n=7,954)



【不満足の理由】

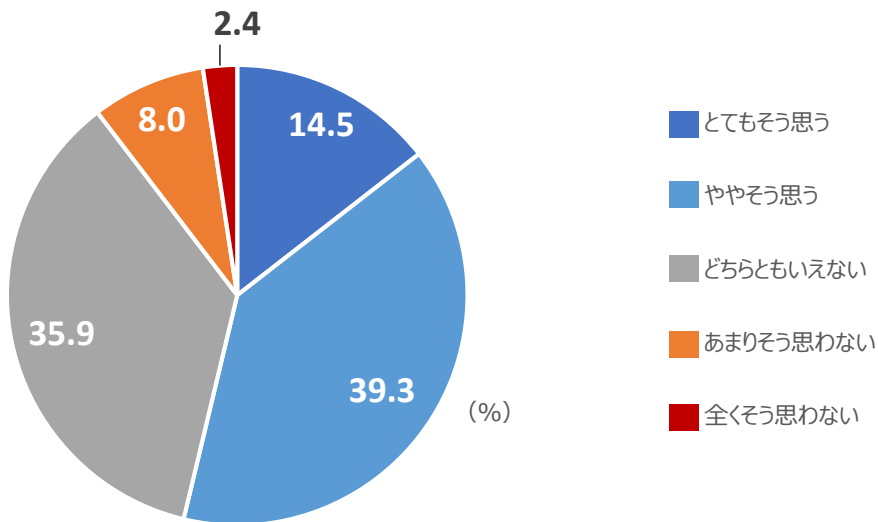
Q. 人事評価制度に満足ではない理由について、あてはまるものをお答えください。(複数回答、n=8,153)



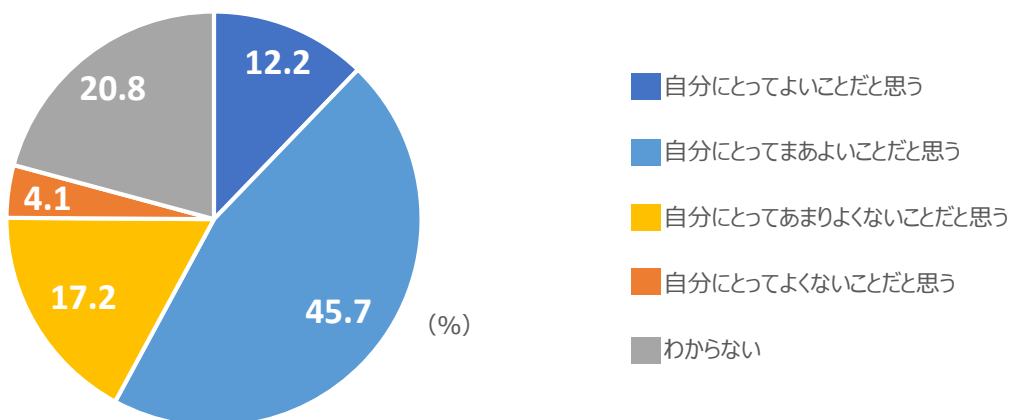
採用で通用する技能やスキル

【今まで以上に技能やスキルが重視されている実感】

Q. 新卒採用の一部や中途採用において、社外でも通用する技能やスキルが今まで以上に重視されるようになってきていると思いますか。(単一回答、N=16,107)



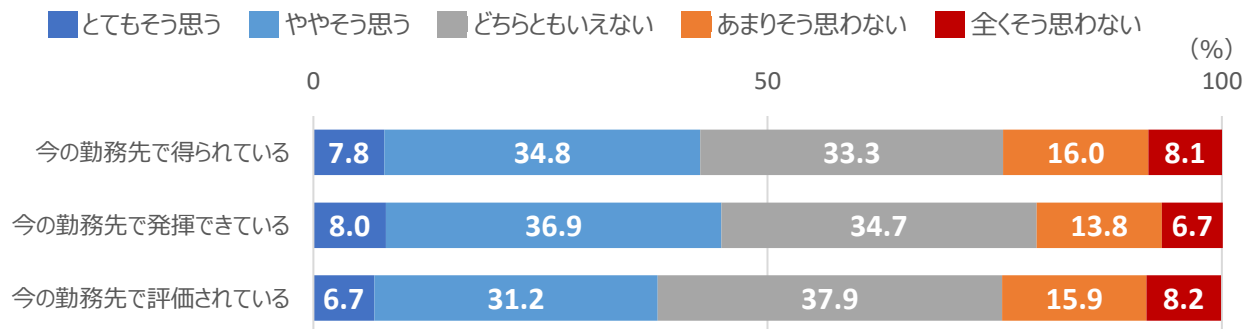
Q. 新卒採用の一部や中途採用において、社外でも通用する技能やスキルが今まで以上に重視されることについて、あなたご自身にあてはまるものをお答えください。(単一回答、N=16,107)



技能やスキル

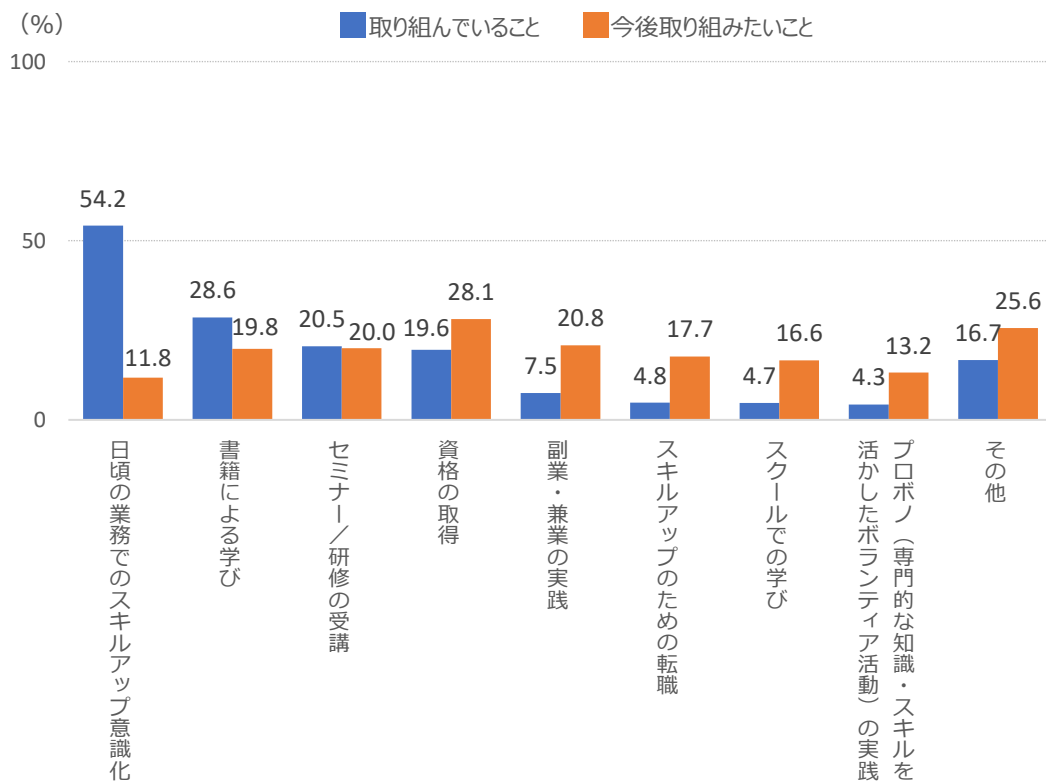
【技能やスキルの習得・発揮・評価】

Q. 社外で通用する技能やスキルについて、あなたご自身にあてはまるものをお答えください。(単一回答、N=16,107)



【技能向上のための取り組み】

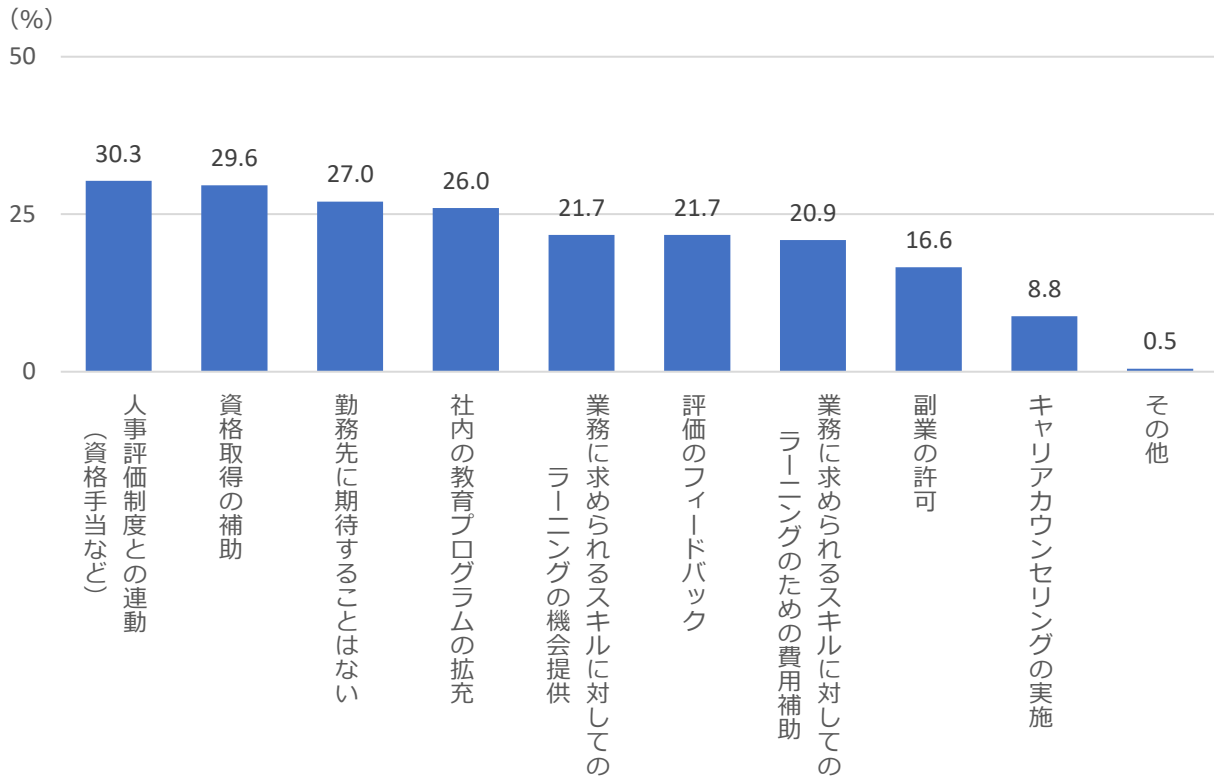
Q. あなたが現在の職務に求められる技能を高めるために取り組んでいる、または取り組みたいことは何ですか。(複数回答、N=16,107)



技能やスキル

【技能向上のために職場へ期待すること】

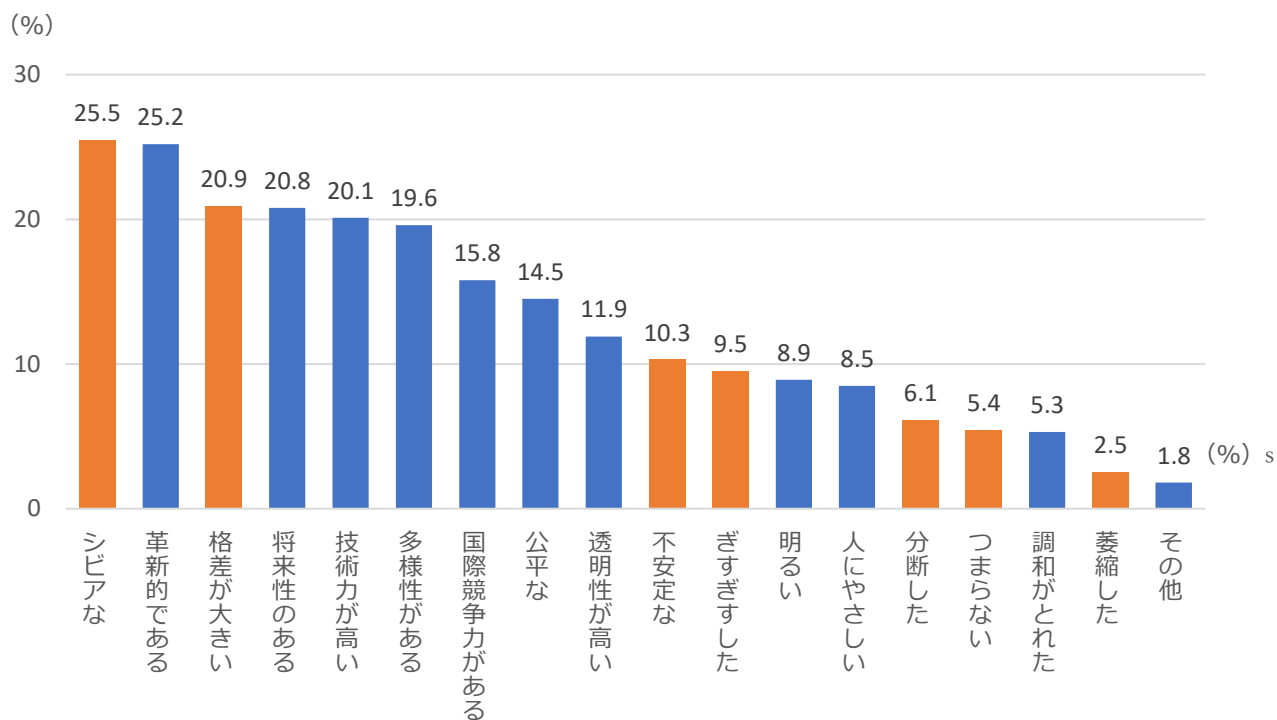
Q. 現在の職務に求められる技能を高めるために、あなたが勤務先に期待することは何ですか。(複数回答、N=16,107)



【イメージするもの】

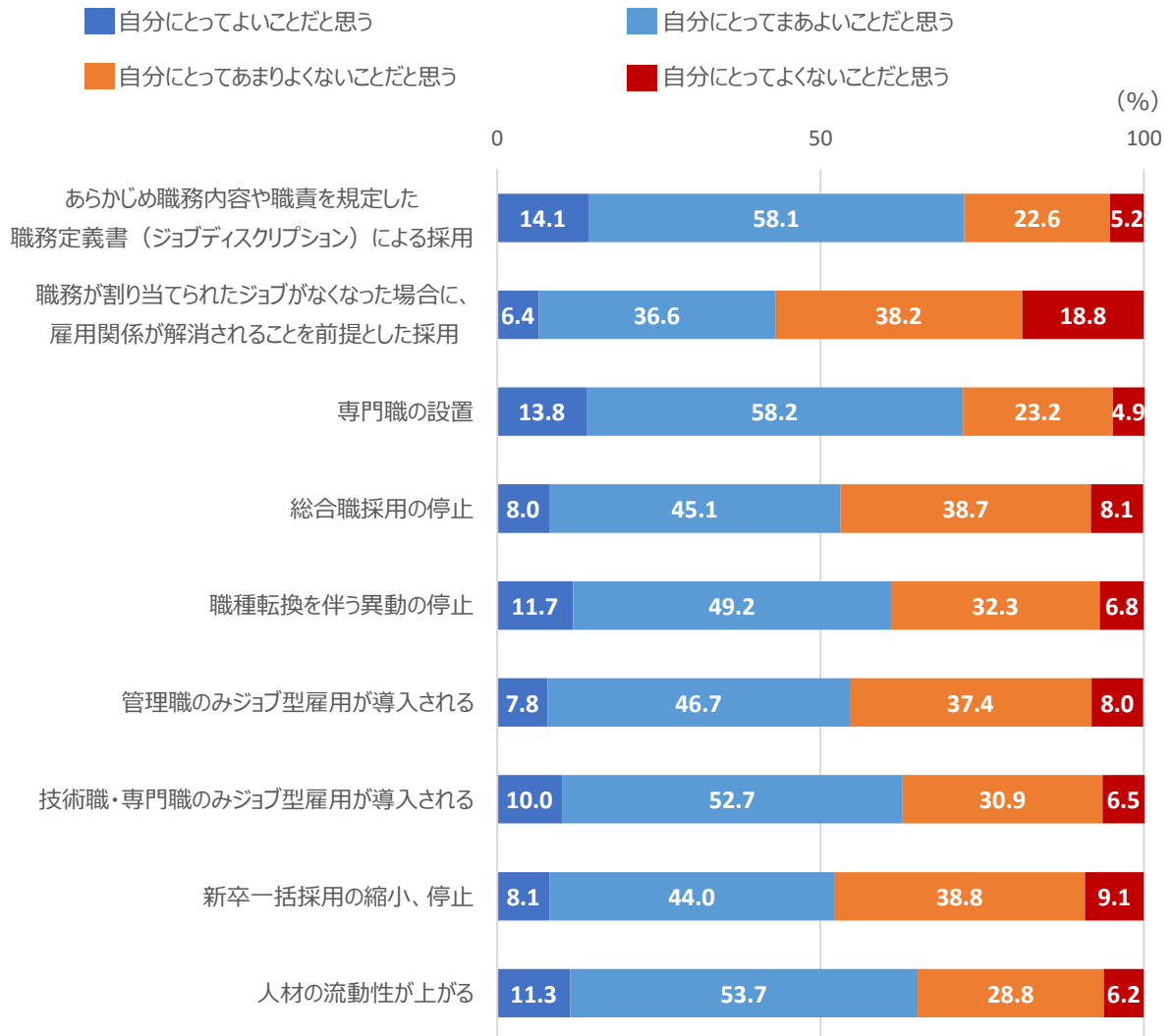
Q. 日本に今後「ジョブ型雇用」が定着したと仮定すると、それはどのような世の中だと思いますか。あてはまるイメージをお答えください。(複数回答、N=16,107)

※ ■ はポジティブ、 ■ はネガティブな回答



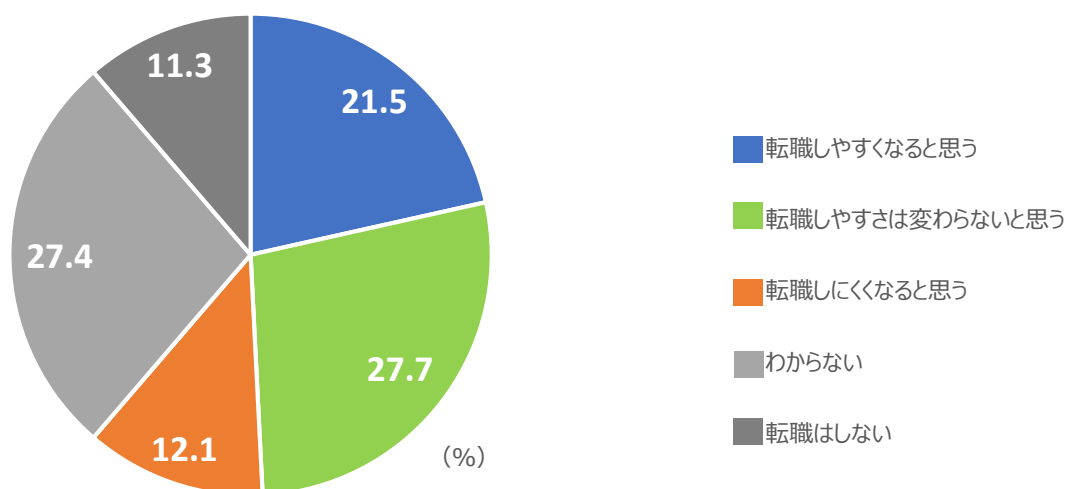
【移行による変化と影響】

Q. 日本の雇用制度が「ジョブ型雇用（職務が明確な雇用制度）」に移行した場合に起こりうる以下のことについて、あなたご自身にとって、どのように思うか教えてください。（単一回答、N=16,107）



【移行と転職意向の変化】

Q 日本の雇用制度が「ジョブ型雇用（職務が明確な雇用制度）」に移行することは、あなたの転職しやすさにどのように影響すると思いますか。（単一回答、N=16,107）

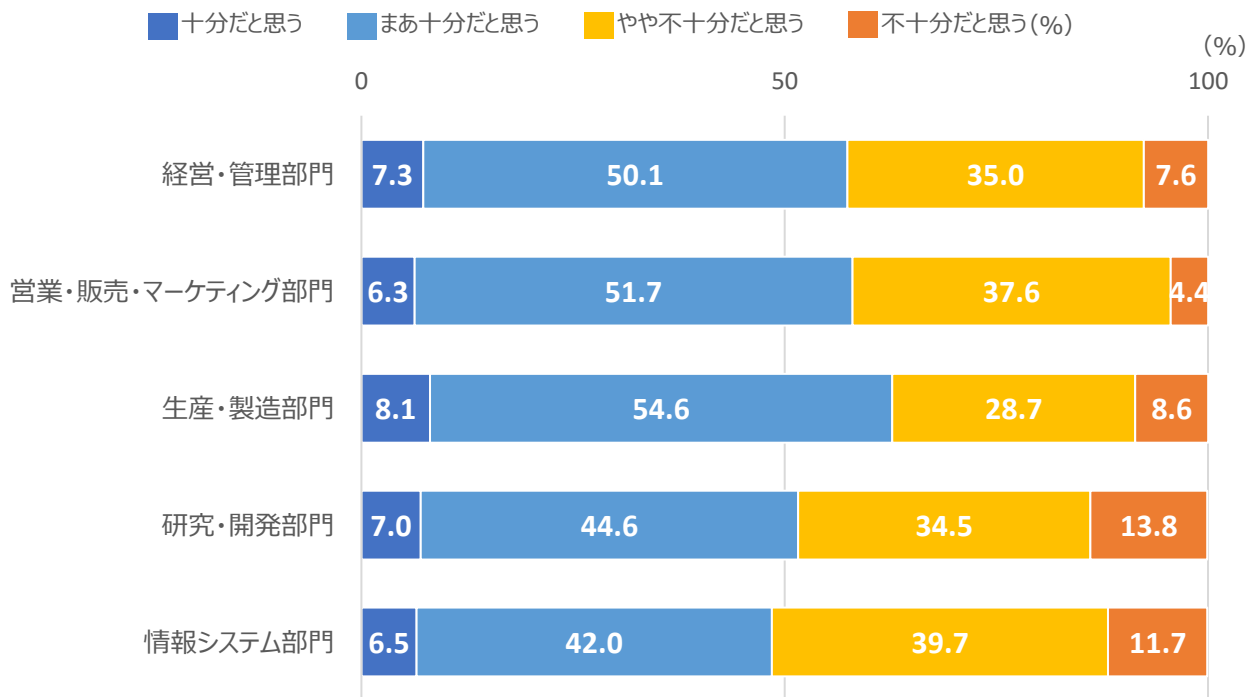


4. 企業向け調査結果

社員の能力・スキル

【業務遂行上の習熟度】

Q. 貴社の正社員全般の能力・スキルについて、業務を遂行する上で、十分だと思いますか。部門ごとにお答えください。(単一回答、N=383)



【社員の確保方針】

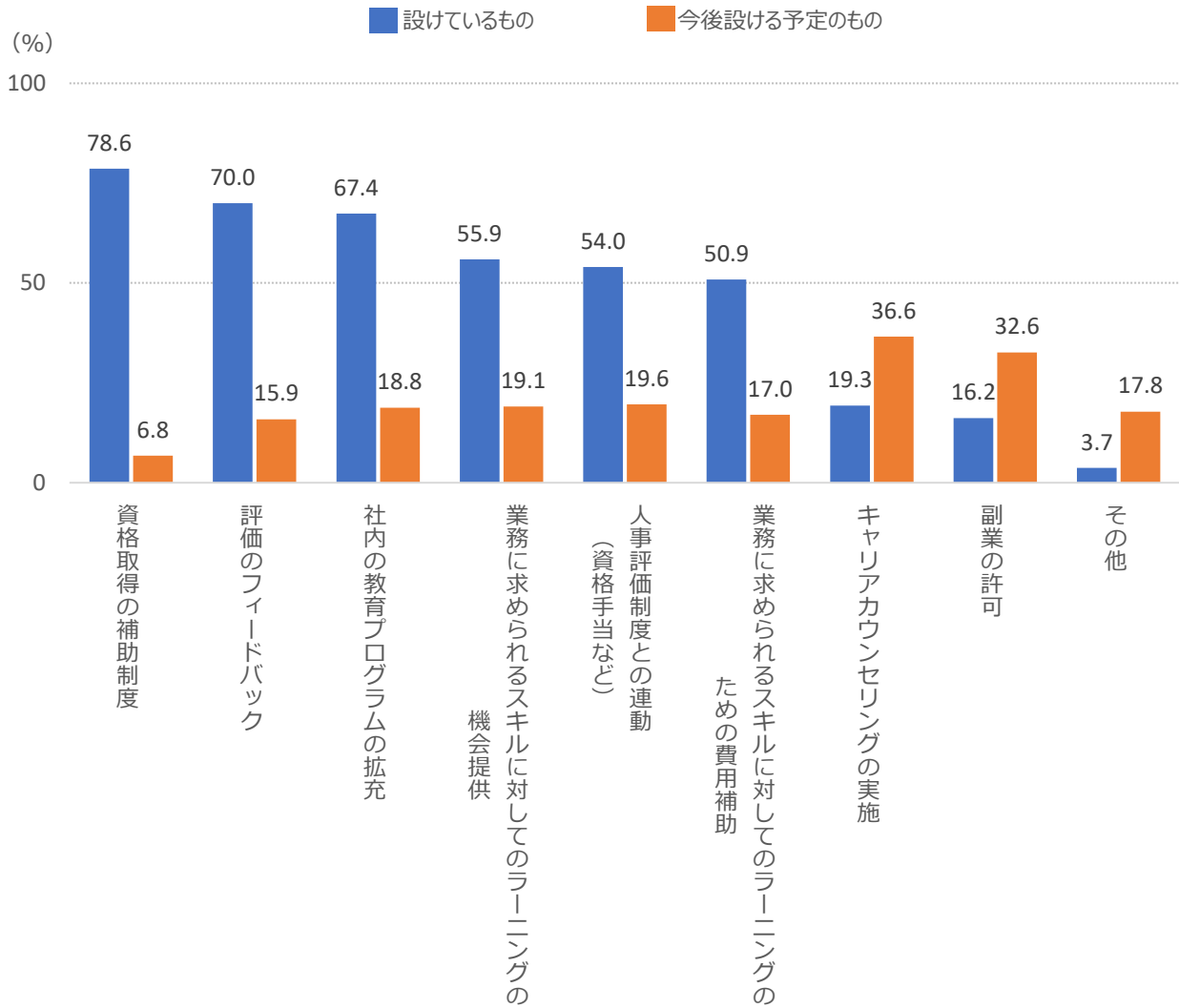
Q. 貴社では、今後の採用・育成についてはどのようにお考えですか。よりお考えに近いところをお答えください。(単一回答、N=383)



社員の能力・スキル

【能力・スキルアップのための社内制度】

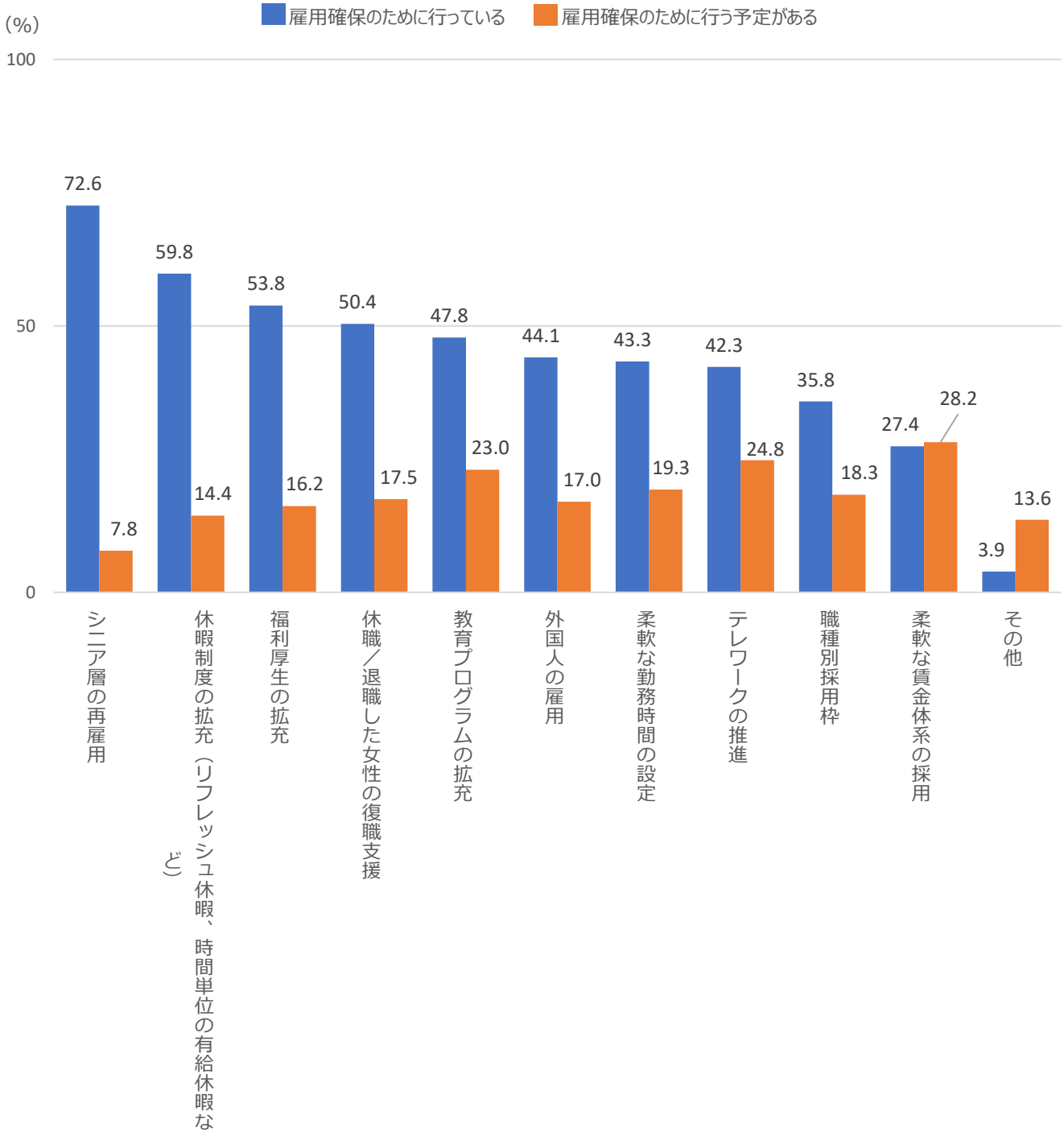
Q. 貴社では、社員のスキルアップのために設けている制度はありますか。(複数回答、N=383)



雇用確保のための取り組み

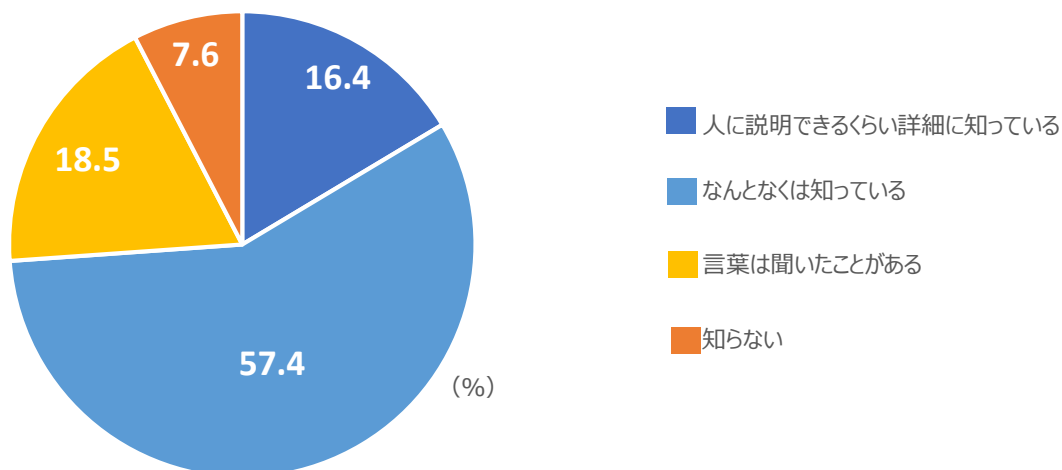
【社内制度】

Q. 貴社では、雇用確保のために行っている／行う予定のことはありますか。(複数回答、N=383)



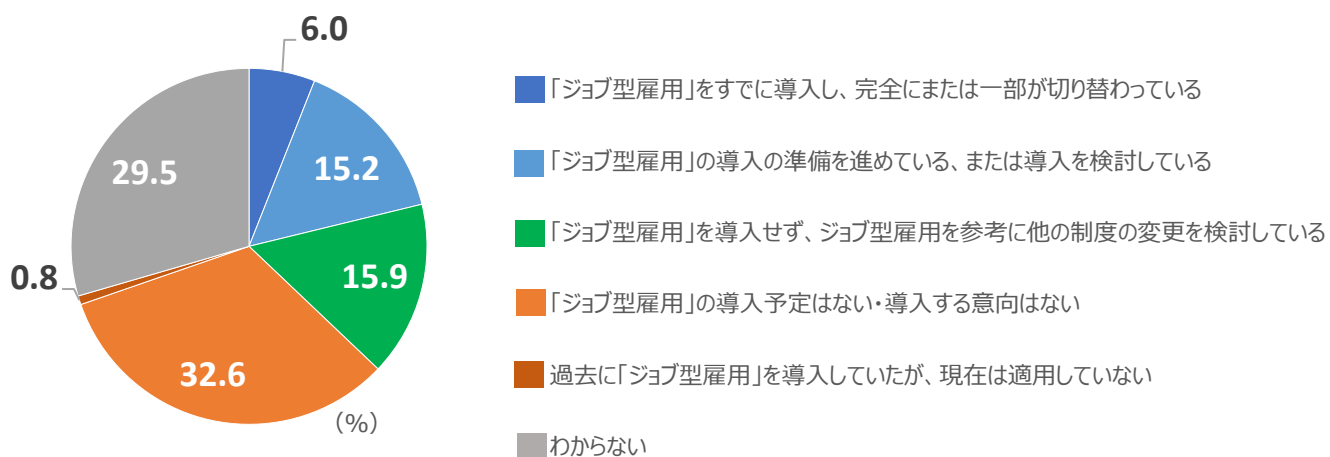
【認知と理解】

Q. あなたは「ジョブ型雇用」をどの程度ご存じですか。(単一回答、N=383)



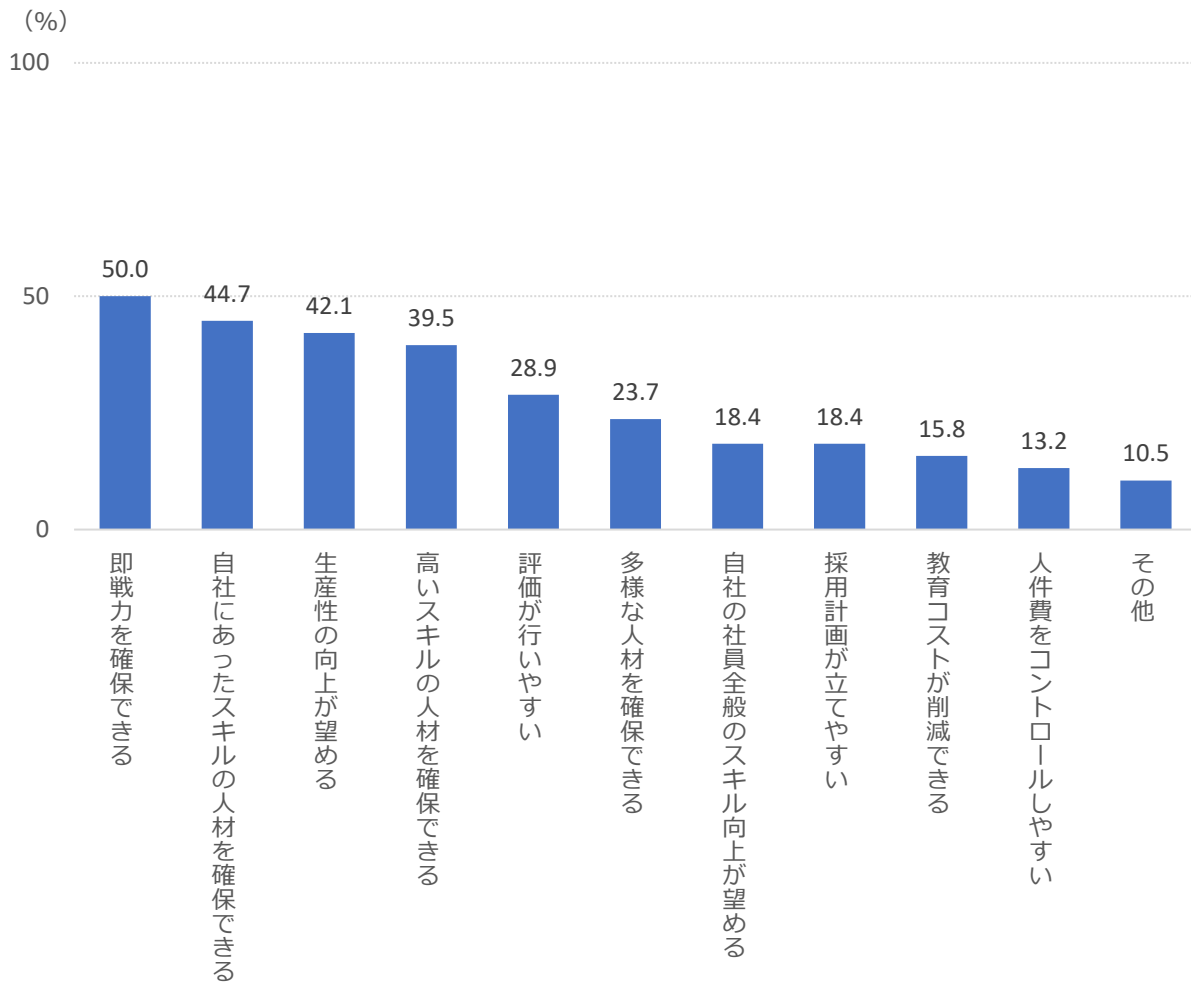
【導入予定】

Q. 貴社では、「ジョブ型雇用」を導入する予定はありますか。(単一回答、N=383)



【導入理由】

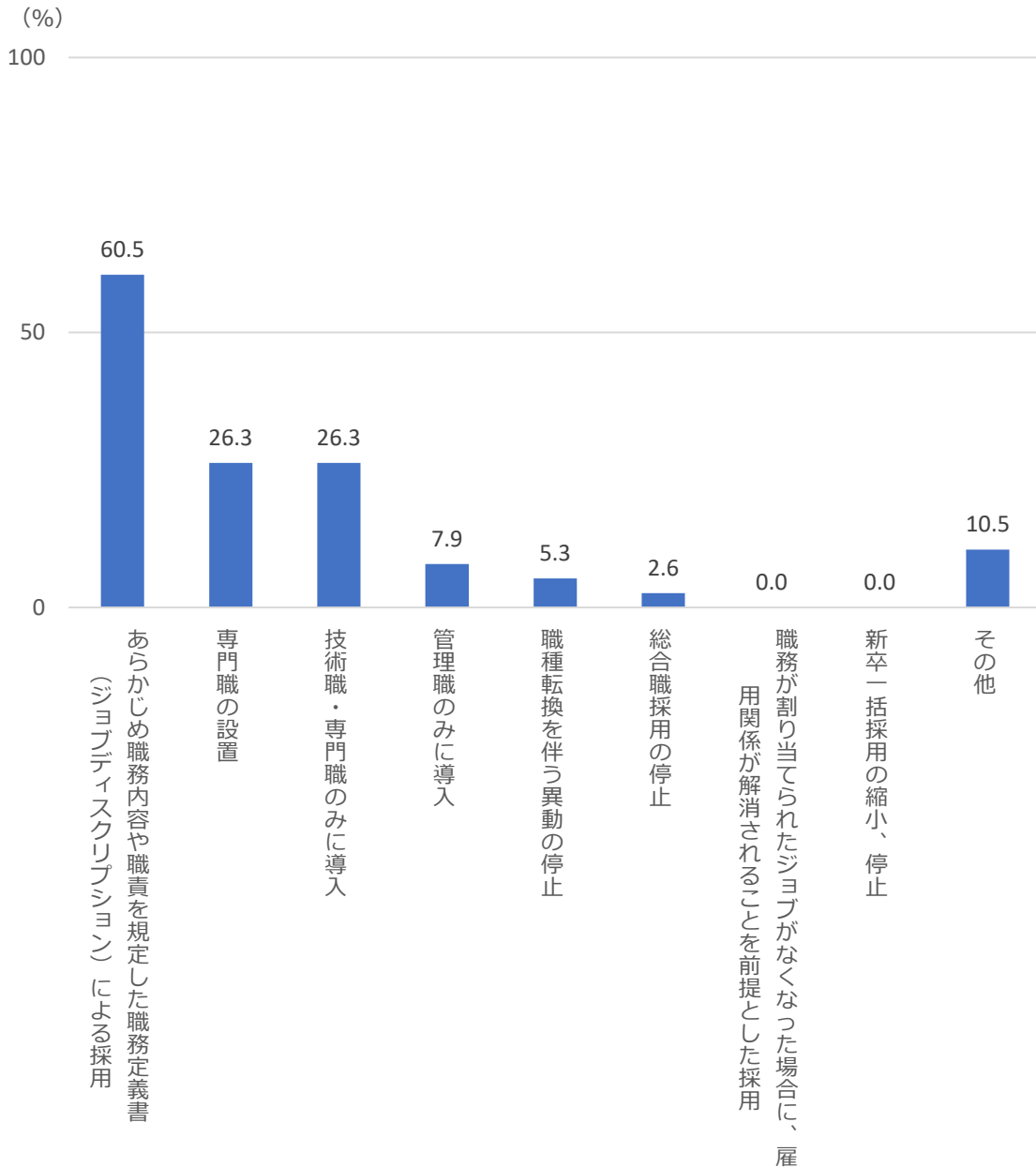
Q. 貴社で「ジョブ型雇用」を導入した／導入するのはどのような理由からですか。(複数回答、n=38)



ジョブ型雇用

【導入内容】

Q. 貴社では「ジョブ型雇用」をどのように導入しましたか、あるいは導入する予定ですか。それにとまな
 い行ったこと、行う予定のことも含め、次にあげるものであてはまるものをお答えください。(複数回答、
 n=38)



5. 回答者属性

回答者属性（個人）

性別	(%)
男性	66.4
女性	33.6

年代	(%)
20代	11.7
30代	30.1
40代	29.1
50代	23.8
60歳以上	5.3

地域	(%)
北海道地方	3.7
東北地方	6.9
関東地方	37.3
中部地方	17.3
近畿地方	16.4
中国地方	5.6
四国地方	2.7
九州地方	10.2

職業	(%)
会社員（正社員・総合職）	41.4
会社員（正社員・一般職）	39.9
会社員（契約・派遣社員）	0
経営者・役員	3.5
公務員・団体職員（正規職員）	15.3
自営業	0
専業主婦（主夫）	0
アルバイト・パート	0
学生	0
無職	0

経歴	(%)
転職経験はなく、外資企業のみで勤務	2.3
転職経験があり、複数の外資企業で勤務	1.4
転職経験があり、外資、内資企業ともに勤務	6.3
転職経験はなく、内資企業のみで勤務	45.2
転職経験があり、複数の内資企業で勤務	41.2
その他	3.6

業種	(%)
農林水産・鉱業	0.5
建設	5.5
自動車、輸送機器	4.5
電気、電子機器	4.2
機械、重電	2.6
素材	1.7
食品、医薬、化粧品	4.4
その他製造	6.5
エネルギー	1.0
卸売・小売業・商業（商社含む）	7.7
金融・証券・保険	5.7
不動産	2.1
通信サービス	1.6
情報処理、SI、ソフトウェア	5.9
運輸	4.7
コンサル・会計・法律関連	1.1
放送・広告・出版・マスコミ	1.1
公務員（教員を除く）	8.4
教育・教育学習支援関係	5.9
医療	8.0
介護・福祉	4.3
飲食店・宿泊	1.3
人材サービス	0.9
旅行	0.5
その他	8.9
わからない・答えたくない	0.8

5. 回答者属性

回答者属性（個人）

現在の仕事の職種	(%)
経営・経営企画	3.8
財務・会計・経理	5.7
総務	5.8
法務	0.8
人事・教育	2.0
資材・購買	1.0
広報・宣伝	0.5
企画・マーケティング	1.9
コンサルタント（人事／戦略／会計）	0.2
コンサルタント（IT）	0.4
営業推進・営業企画	2.1
医療系営業（MR、医療機器など）	0.7
営業（外販・個人向け）	2.9
営業（外販・企業向け）	6.5
事務・アシスタント	8.7
受付・秘書	0.4
Webクリエイティブ（Webデザイナー、プランナー、プロデューサーなど）	0.3
その他クリエイティブ系（デザイナー、各種クリエイター）	0.7
服飾系専門職種（デザイナー、パタンナーなど）	0
IT系技能職種（SE、アプリケーション開発）	4.1
IT系技能職種（インフラ基盤、通信、設計）	1.6
電気・機械系エンジニア（企画・設計・開発・研究等）	2.9
電気・機械系エンジニア（サービスエンジニア・メンテナンス等）	1.7
生産技能・生産管理・品質管理	4.5
製造（組立・加工）	4.4
配送・倉庫管理・物流	1.2

ドライバー	1.5
顧客サービス・サポート	1.7
販売・サービス系職種（店舗内・事業所内）	3.2
商品開発・研究	1.9
理美容専門職種（理美容師・スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど）	0.2
金融系専門職種（トレーダー・ディーラー・証券アナリストなど）	0.2
不動産関連専門職種	0.6
建築・土木系技能職種	2.7
医療系専門職種（医師・歯科医師）	0.5
医療系専門職種（看護師）	2.5
医療系専門職種（その他）	4.7
福祉系専門職（介護福祉士・ヘルパーなど）	2.5
弁護士	0.1
その他士業（会計士、税理士など）	0.4
教員・講師・インストラクター	4.4
幼稚園教諭	0.1
保育士	0.6
その他	7.3

5. 回答者属性

回答者属性（個人）

勤務先の従業員人数	(%)
100 人未満	32.4
100 人以上 200 人未満	9.9
200 人以上 300 人未満	6.2
300 人以上 400 人未満	4.5
400 人以上 600 人未満	5.7
600 人以上 800 人未満	2.6
800 人以上 1,000 人未満	3.9
1,000 人以上	34.8

勤務先での役職	(%)
役職なし	54.6
主任	20.5
課長	12.2
部長	5.1
経営者・役員	4
その他	3.5

現在の年収	(%)
199 万円以下	2.2
200～299 万円	9.2
300～399 万円	16.9
400～499 万円	17.8
500～599 万円	13.6
600～699 万円	10.6
700～799 万円	7.8
800～899 万円	5.0
900～999 万円	3.0
1,000～1499 万円	5.3
1,500 万円以上	1.6
回答したくない	6.9

最終学歴	(%)
中学校	0.7
高校・高専	18.7
専門学校	11.0
短期大学	5.8
大学（文系）	36.2
大学（理系）	17.2
大学院（文系・修士課程）	1.7
大学院（理系・修士課程）	6.1
大学院（文系・博士課程）	0.4
大学院（理系・博士課程）	1.1
回答したくない	1.0

5. 回答者属性

回答者属性（企業）

業種	(%)
農林水産・鉱業	0.3
建設	7.0
自動車、輸送機器	6.0
電気、電子機器	4.4
機械、重電	3.4
素材	1.8
食品、医薬、化粧品	3.9
その他製造	10.7
エネルギー	0.3
卸売・小売業・商業（商社含む）	21.7
金融・証券・保険	3.1
不動産	1.0
通信サービス	0.3
情報処理、SI、ソフトウェア	3.7
運輸	10.4
コンサル・会計・法律関連	0.8
放送・広告・出版・マスコミ	0.8
公務員（教員を除く）	0
教育・教育学習支援関係	0.3
医療	0.5
介護・福祉	1.0
飲食店・宿泊	1.8
人材サービス	0.3
旅行	1.3
その他	15.1

従業員数	(%)
300 人未満	3.4
300 人以上 400 人未満	18.5
400 人以上 600 人未満	25.3
600 人以上 800 人未満	12.5
800 人以上 1,000 人未満	11.7
1,000 人以上	28.5

本社所在地	(%)
北海道地方	2.9
東北地方	6.5
関東地方	40.5
中部地方	22.3
近畿地方	10.9
中国地方	8.6
四国地方	3.2
九州地方	5.1

■調査レポート名

転職サービス「doda」・日本経済新聞 共同調査

働く人と企業の動向調査 2021

「評価・スキルアップ、雇用の形 編」

速報結果（単純集計）レポート

■発行年月

2021年6月

■本調査データに関するお問い合わせ先

パーソルキャリア株式会社 広報部

TEL : 03-6757-4266 FAX : 03-6385-6134

pr@persol.co.jp