

ジョブ型雇用に関する調査報告書

2024年7月31日

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント
JACリサーチ

目次

1. 調査概要 **P2**

2. 調査結果要約 **P4**

3. 調査結果詳細 **P6**

調査概要

調査手法	インターネット調査：スクリーニング調査 及び 本調査
調査地域	全国
調査対象者 (本調査対象者条件)	20～69歳の男女 楽天インサイトパネルに対してスクリーニング調査を実施 下記条件該当者を本調査の対象者とする ・ 従業員規模99人以下、100人～999人、1,000人以上の会社に勤める会社員（人材側） ・ 従業員規模99人以下、100人～999人、1,000人以上の会社に勤める中途採用に決裁権をもつ人（採用側）
サンプルサイズ	スクリーニング調査：N=4,678 本調査：N=1,600
サンプル割付	①従業員規模99人以下、100人～999人、1,000人以上の会社に勤める会社員（人材側）：20～60代男女 1,000名 ②従業員規模99人以下、100人～999人、1,000人以上の会社に勤める中途採用に決裁権をもつ人（採用側）600名 ※詳細は次ページにて掲載
実査期間	2024年5月30日（木）～5月31日（金）

割付

正社員	従業員規模 99人以下	男性20代	33	330	1000
		男性30代	33		
		男性40代	33		
		男性50代	33		
		男性60代	33		
		女性20代	33		
		女性30代	33		
		女性40代	33		
		女性50代	33		
		女性60代	33		
	従業員規模 100人～999人	男性20代	33	330	
		男性30代	33		
		男性40代	33		
		男性50代	33		
		男性60代	33		
		女性20代	33		
		女性30代	33		
		女性40代	33		
		女性50代	33		
		女性60代	33		
	従業員規模 1,000人以上	男性20代	34	340	
		男性30代	34		
		男性40代	34		
		男性50代	34		
		男性60代	34		
		女性20代	34		
		女性30代	34		
女性40代		34			
女性50代		34			
女性60代		34			
決裁権で人事/ 採用関連のある人	従業員規模99人以下	不問	200	600	
	従業員規模100人～999人		200		
	従業員規模1000人以上		200		

(人)

調査結果要約

調査結果要約

■会社員（人材側）

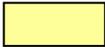
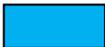
- 会社員（人材側）は自身のジョブ型雇用の対象について、「対象にならない計」が66.2%、「対象になる計」が33.8%、全体で7割近くが自分はジョブ型雇用の対象外と認識。<P10>
- 会社員（人材側）のジョブ型雇用への見解は「日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない」が最も高く、ジョブ型雇用への懐疑的な姿勢がみられる。<P11、P13>
- 日本におけるジョブ型雇用普及の賛否は、「賛成である計」：会社員（人材側）（63.8%）で賛成率は高い。<P14>
- 賛成の理由は、「専門力UPやスキルアップを図るモチベーションになるから」がトップ。<P15>
- 反対の理由は、「正しく成果を評価してもらえないと限らないから」。<P16>

■中途採用権者（採用側）

- ジョブ型雇用を「既に導入している」と回答した中途採用権者（採用側）は19.8%。<P8>
- ジョブ型雇用への見解は「ジョブ型雇用の推進がグローバル社会では必要である」、「日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない」が70%弱でトップ2。必要だが課題が多いという見解。<P11、P12>
- 日本におけるジョブ型雇用普及の賛否は、「賛成である計」：中途採用権者（採用側）（73.7%）で賛成率は高い。<P14>
- 賛成の理由は「即戦力人材を採用しやすくなるから」<P17>
- 反対の理由は「採用や評価の制度を構築するのが難しいから」がトップ。また「日本に多い中小企業にとって不利だから」も従業員規模が小規模なほど高率。<P18>

調査結果詳細

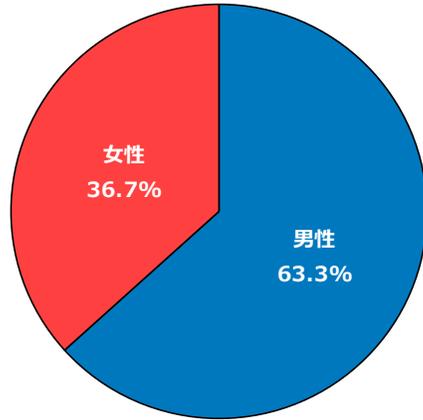
※数表内の網掛け

-  全体値より10ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上低いもの
-  全体値より10ポイント以上低いもの

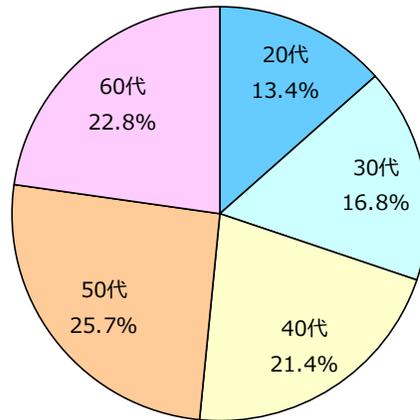
但しn=30未満は除く、以降のページも同様

プロフィール（本調査対象者:N=1,600）

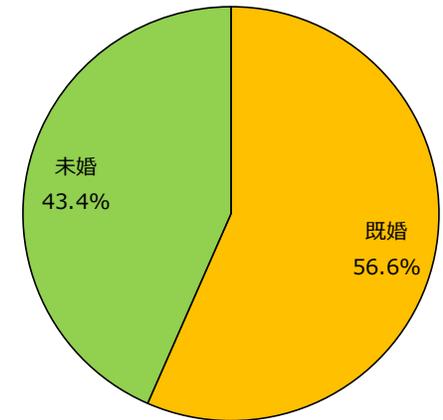
【性別】



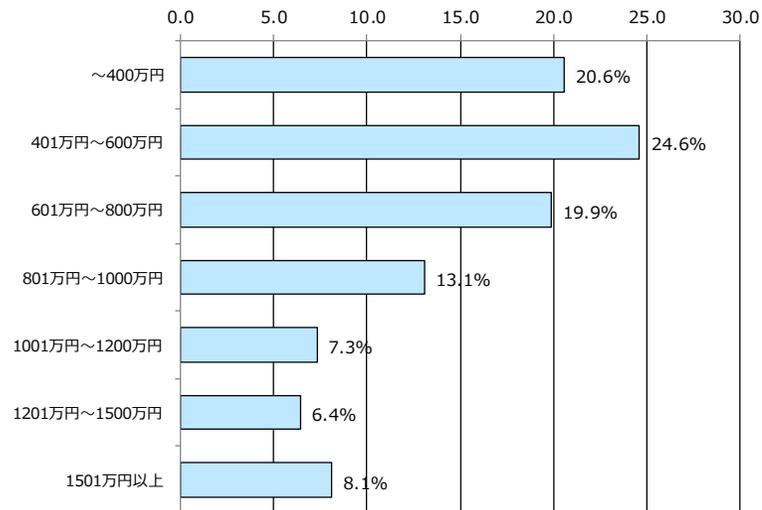
【年代】



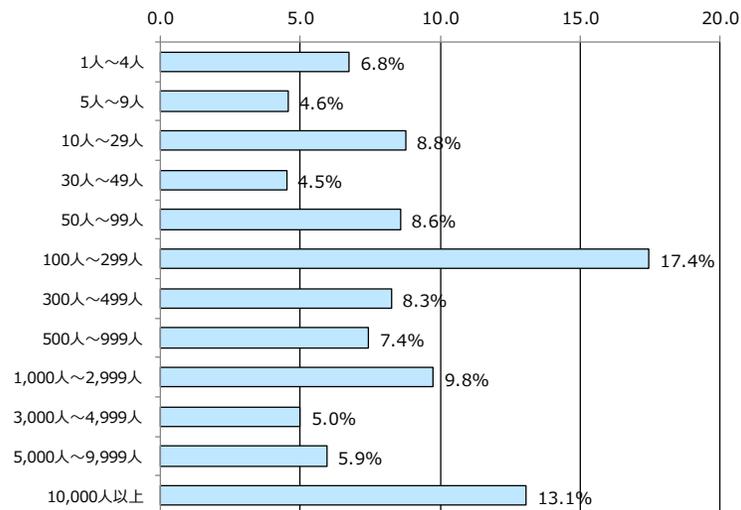
【未既婚】



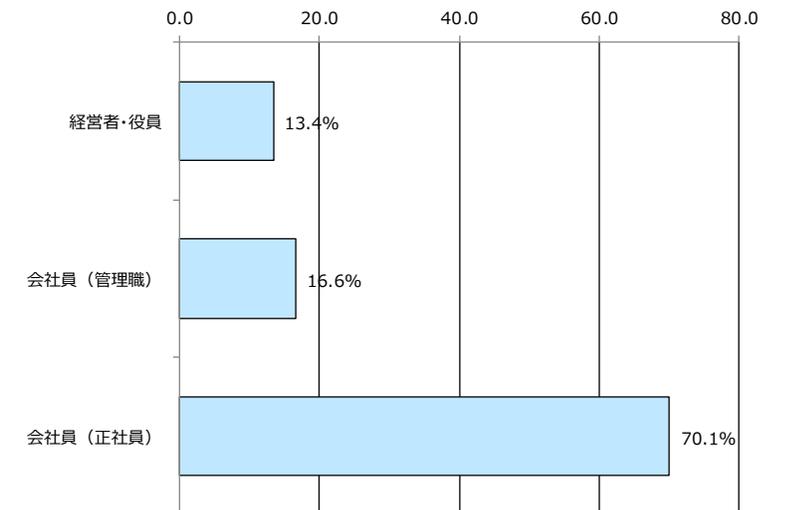
【年収】



【従業員規模】



【職種】



ジョブ型雇用の導入状況／導入理由

中途採用権者（採用側）
／ジョブ型雇用導入・検討

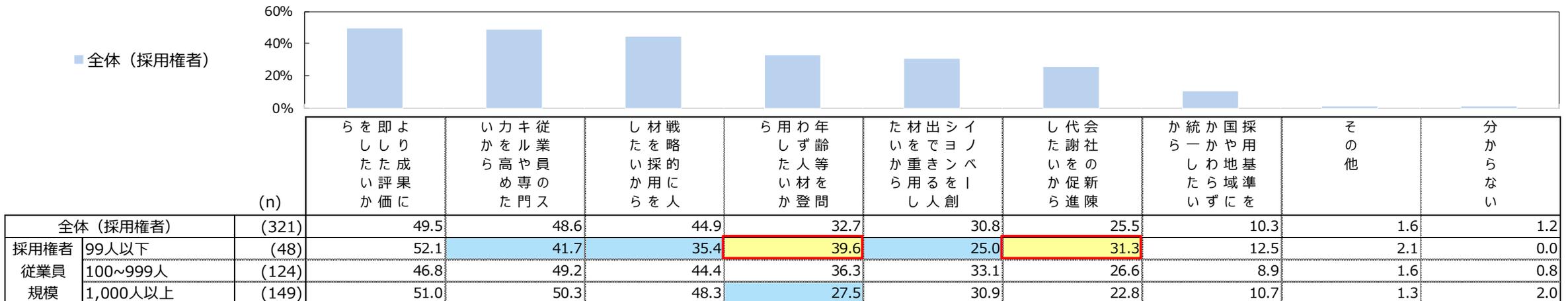
- ジョブ型雇用を「既に導入している」と回答した中途採用権者（採用側）は19.8%。導入検討（33.7%）も含めて、53.5%と過半数が導入に前向きな姿勢を持っている。従業員規模で見ると、規模が大きいほど導入率も高くなっている。
- 「既に導入している」と回答した中途採用権者（採用側）の導入理由をみると、「より成果に即した評価をしたいから」「従業員のスキルや専門力を高めたいから」が40%台後半でトップ2。99人以下の企業は「年齢等を問わず～」 「新陳代謝を促進～」が全体より高率。

Q11.採用の人事権のある方にお伺いします。あなたの会社では、ジョブ型雇用を導入予定ですか。

Q12.採用の人事権があり、ジョブ型雇用を導入、または導入予定の会社の方に伺いします。その理由を下記の中からいくつでもお選びください。

		(n)	既に導入している	導入を検討している	導入を検討する予定はない	分からない	導入 +検討計
全体（採用権者）		(600)	19.8	33.7	35.7	10.8	53.5
採用権者 従業員 規模	99人以下	(200)	9.0	15.0	58.0	18.0	24.0
	100~999人	(200)	21.0	41.0	31.5	6.5	62.0
	1,000人以上	(200)	29.5	45.0	17.5	8.0	74.5

※ 2%未満のグラフスコアは非表示（%）



※全体スコアで降順ソート（%）

ジョブ型雇用の施策導入状況

中途採用権者（採用側）
／ジョブ型雇用導入・導入予定

- ジョブ型雇用を導入している会社の中途採用権者（採用側）に施策導入状況をたずねると、実施率は「ジョブ型雇用にふさわしい給与・評価制度を用意している」が31.2%で最も高い。
- 『実施+その予定計』は、いずれも6~7割台。

Q13.採用の人事権があり、ジョブ型雇用を導入、または導入予定の会社の方に伺います。あなたの会社では現在、ジョブ型雇用についてどのような施策を行っていますか。

	(n)	実施している/その通りである				実施+その予定計	
		実施している/その通りである	まだそうなっていないがその予定である	まだそうなっていないがそうしようとする意見はある	実施していない/特に必要性について議論がない	実施+その予定計	何らか検討計
ジョブ型雇用にあふさわしい雇用契約形態を整備している	(321)	27.4	50.5	18.4	3.7	77.9	96.3
ジョブ型雇用にあふさわしい給与・評価制度を用意している	(321)	31.2	45.2	20.9	2.8	76.3	97.2
現在在籍している社員全員に、ジョブ型雇用を適用している	(321)	29.6	40.5	22.1	7.8	70.1	92.2
現在在籍している社員の希望者に、ジョブ型雇用を適用している	(321)	26.2	40.8	26.5	6.5	67.0	93.5

※ 2%未満のグラフスコアは非表示、「実施+その予定計」降順ソート (%)

ジョブ型雇用の対象有無

会社員
(人材側)

- 会社員（人材側）は自身のジョブ型雇用の対象について、「対象にならない計（対象にならない+どちらかという対象にならない）」が66.2%、「対象になる計（対象になる+どちらかという対象になる）」が33.8%。
全体で7割近くが自分はジョブ型雇用の対象外と認識している。
- 年代別でみると、「自分はジョブ型雇用の対象になる」は、20代が18.5%と他年代より高率。

Q16.現在のお勤め先では採用人事権のない会社員の方にお伺いします。あなたは、お勤め先にジョブ型雇用が導入されたら、ご自身は対象になると思いますか。

		(n)	自分はジョブ型雇用の対象にならない	どちらかという自分 はジョブ型雇用の対象 にならない	どちらかという自分 はジョブ型雇用の対象 になる	自分はジョブ型雇用の 対象になる	対象にな らない計	対象にな る計
全体（正社員）		(1,000)	36.9	29.3	21.6	12.2	66.2	33.8
正社員 性別	男性	(500)	34.6	29.6	21.8	14.0	64.2	35.8
	女性	(500)	39.2	29.0	21.4	10.4	68.2	31.8
正社員 年代	20代	(200)	30.5	35.5	15.5	18.5	66.0	34.0
	30代	(200)	41.0	27.5	19.5	12.0	68.5	31.5
	40代	(200)	34.0	34.5	22.0	9.5	68.5	31.5
	50代	(200)	41.0	24.5	23.0	11.5	65.5	34.5
	60代	(200)	38.0	24.5	28.0	9.5	62.5	37.5
正社員 従業員 規模	99人以下	(330)	39.7	24.5	23.6	12.1	64.2	35.8
	100~999人	(330)	36.7	33.0	17.6	12.7	69.7	30.3
	1,000人以上	(340)	34.4	30.3	23.5	11.8	64.7	35.3

※ 2%未満のグラフスコアは非表示 (%)

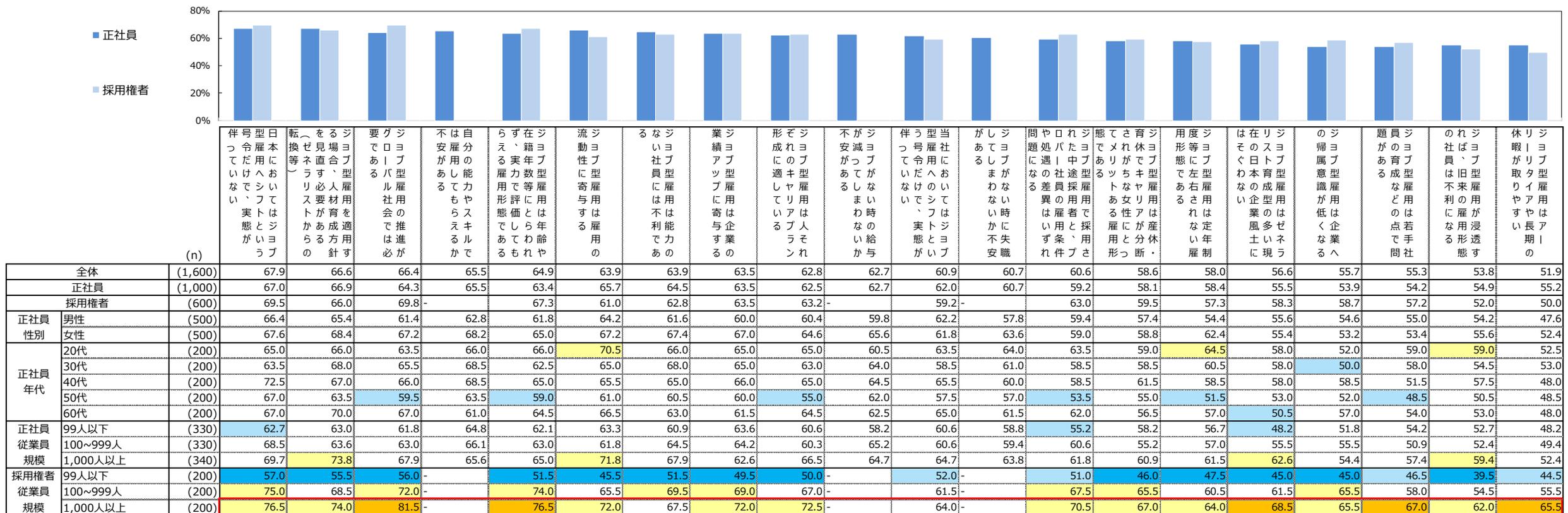
ジョブ型雇用への意識・見解

全員

- ジョブ型雇用への意識・見解は、中途採用権者（採用側）・会社員（人材側）ともにいずれのスコアも50%以上で、ポジティブ・ネガティブどちらの意識も持っている様子。中途採用権者（採用側）・会社員（人材側）間で大きな差は見られない。
- 中途採用権者（採用側）の従業員規模別で見ると、おおむね規模が大きいほどスコアも高くなっている。

Q17. 全員にお伺いします。ジョブ型雇用について、あなたのお考えをお聞かせください。

採用人事権のある方は、採用人事権者としての見解を、採用人事権のない方は、採用される側としてのご見解をお答えください。（そう思う+まあそう思う計）



※全体スコアで降順ソート（%）

ジョブ型雇用への意識・見解【中途採用権者（採用側）】

中途採用権者
(採用側)

- 中途採用権者（採用側）のジョブ型雇用への意識・見解（そう思う+まあそう思う計）は、「ジョブ型雇用の推進がグローバル社会では必要である」

「日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない」が70%弱でトップ2。

『そう思う』は、「～実態が伴っていない」が23.8%で最も高く、課題を強く感じているとみられる。

Q17.全員にお伺いします。ジョブ型雇用について、あなたのお考えをお聞かせください。

採用人事権のある方は、採用人事権者としての見解を、採用人事権のない方は、採用される側としてのご見解をお答えください。

	(n)					そう思う 計	そう思わ ない計
		そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない		
ジョブ型雇用の推進がグローバル社会では必要である	(600)	18.8	51.0	22.2	8.0	69.8	30.2
日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない	(600)	23.8	45.7	22.2	8.3	69.5	30.5
ジョブ型雇用は年齢や在籍年数等にとらわれず、実力で評価してもらえる雇用形態である	(600)	18.8	48.5	23.5	9.2	67.3	32.7
ジョブ型雇用を適用する場合、人材育成方針を見直す必要がある（ゼネラリストからの転換等）	(600)	19.8	46.2	25.2	8.8	66.0	34.0
ジョブ型雇用は企業の業績アップに寄与する	(600)	14.8	48.7	26.3	10.2	63.5	36.5
ジョブ型雇用は人それぞれのキャリアプラン形成に適している	(600)	17.3	45.8	27.7	9.2	63.2	36.8
ジョブ型雇用で採用された中途採用者と、プロパー社員の雇用条件や処遇の差異はいずれ問題になる	(600)	21.0	42.0	28.2	8.8	63.0	37.0
ジョブ型雇用は能力のない社員には不利である	(600)	21.7	41.2	28.3	8.8	62.8	37.2
ジョブ型雇用は雇用の流動性に寄与する	(600)	16.7	44.3	29.5	9.5	61.0	39.0
ジョブ型雇用は産休・育休でキャリアが分断されがちな女性にとってメリットある雇用形態である	(600)	15.2	44.3	29.5	11.0	59.5	40.5
当社においてはジョブ型雇用へのシフトという号令だけで、実態が伴っていない	(600)	19.0	40.2	29.0	11.8	59.2	40.8
ジョブ型雇用は企業への帰属意識が低くなる	(600)	19.8	38.8	31.2	10.2	58.7	41.3
ジョブ型雇用はゼネラリスト育成型の多い現在の日本の企業風土にはそぐわない	(600)	15.0	43.3	32.5	9.2	58.3	41.7
ジョブ型雇用は定年制度等に左右されない雇用形態である	(600)	14.3	43.0	31.8	10.8	57.3	42.7
ジョブ型雇用は若手社員の育成などの点で問題がある	(600)	15.7	41.5	33.8	9.0	57.2	42.8
ジョブ型雇用はアーリーリタイアや長期の休暇が取りやすい	(600)	14.8	40.3	33.3	11.5	55.2	44.8
ジョブ型雇用が浸透すれば、旧来の雇用形態の社員は不利になる	(600)	12.3	39.7	37.3	10.7	52.0	48.0

※ 2%未満のグラフスコアは非表示、TOP2スコアで降順ソート（%）

ジョブ型雇用への意識・見解【会社員（人材側）】

会社員
(人材側)

- 会社員（人材側）のジョブ型雇用への意識・見解は、「日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない」が最も高く、ジョブ型雇用への懐疑的な姿勢がみられる。次点に「ジョブ型雇用を適用する場合、人材育成方針を見直す必要がある（ゼネラリストからの転換等）」といった適用後の不安も挙がっている。

Q17. 全員にお伺いします。ジョブ型雇用について、あなたのお考えをお聞かせください。
採用人事権のある方は、採用人事権者としての見解を、採用人事権のない方は、採用される側としてのご見解をお答えください。

	(n)	ご意見				そう思う 計	そう思わ ない計
		そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない		
日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない	(1,000)	16.8	50.2	26.4	6.6	67.0	33.0
ジョブ型雇用を適用する場合、人材育成方針を見直す必要がある（ゼネラリストからの転換等）	(1,000)	14.2	52.7	27.5	5.6	66.9	33.1
ジョブ型雇用は雇用の流動性に寄与する	(1,000)	9.7	56.0	26.4	7.9	65.7	34.3
自分の能力やスキルでは雇用してもらえないか不安がある	(1,000)	14.5	51.0	27.6	6.9	65.5	34.5
ジョブ型雇用は能力のない社員には不利である	(1,000)	15.9	48.6	28.9	6.6	64.5	35.5
ジョブ型雇用の推進がグローバル社会では必要である	(1,000)	9.4	54.9	28.1	7.6	64.3	35.7
ジョブ型雇用は企業の業績アップに寄与する	(1,000)	9.3	54.2	30.0	6.5	63.5	36.5
ジョブ型雇用は年齢や在籍年数等にとらわれず、実力で評価してもらえる雇用形態である	(1,000)	10.5	52.9	28.7	7.9	63.4	36.6
ジョブがない時の給与が減ってしまうか不安がある	(1,000)	13.4	49.3	29.5	7.8	62.7	37.3
ジョブ型雇用は人それぞれのキャリアプラン形成に適している	(1,000)	8.9	53.6	29.5	8.0	62.5	37.5
当社においてはジョブ型雇用へのシフトという号令だけで、実態が伴っていない	(1,000)	15.7	46.3	29.5	8.5	62.0	38.0
ジョブがない時に失職してしまわないか不安がある	(1,000)	13.2	47.5	32.1	7.2	60.7	39.3
ジョブ型雇用で採用された中途採用者と、プロパー社員の雇用条件や処遇の差異はいずれ問題になる	(1,000)	9.6	49.6	33.6	7.2	59.2	40.8
ジョブ型雇用は定年制度等に左右されない雇用形態である	(1,000)	8.3	50.1	33.7	7.9	58.4	41.6
ジョブ型雇用は産休・育休でキャリアが分断されがちな女性にとってメリットある雇用形態である	(1,000)	8.9	49.2	34.2	7.7	58.1	41.9
ジョブ型雇用はゼネラリスト育成型の多い現在の日本の企業風土にはそぐわない	(1,000)	8.4	47.1	36.9	7.6	55.5	44.5
ジョブ型雇用が浸透すれば、旧来の雇用形態の社員は不利になる	(1,000)	10.1	44.8	36.7	8.4	54.9	45.1
ジョブ型雇用は若手社員の育成などの点で問題がある	(1,000)	8.3	45.9	38.0	7.8	54.2	45.8
ジョブ型雇用は企業への帰属意識が低くなる	(1,000)	11.0	42.9	38.1	8.0	53.9	46.1
ジョブ型雇用はアーリーリタイアや長期の休暇が取りやすい	(1,000)	6.7	43.3	41.1	8.9	50.0	50.0

※ 2%未満のグラフスコアは非表示、TOP2スコアで降順ソート (%)

日本におけるジョブ型雇用普及の賛否

全員

- 日本におけるジョブ型雇用普及の賛否は、「賛成である計（賛成+どちらかという賛成）」：中途採用権者（採用側）（73.7%）、会社員（人材側）（63.8%）で中途採用権者（採用側）の賛成率が高い。
- 従業員規模で見ると、中途採用権者（採用側）・会社員（人材側）ともに従業員規模が大きくなるにつれてスコアも上昇。特に中途採用権者（採用側）において、その傾向が顕著となっている。

Q18. 全員にお伺いします。あなたは、日本におけるジョブ型雇用の普及に賛成ですか、反対ですか。

		(n)	賛成である	どちらかという賛成である	どちらかという反対である	反対である	賛成である計	反対である計
全体		(1,600)	13.7	53.8	25.9	6.6	67.5	32.5
正社員		(1,000)	8.3	55.5	29.1	7.1	63.8	36.2
採用権者		(600)	22.7	51.0	20.5	5.8	73.7	26.3
正社員 性別	男性	(500)	10.6	52.0	28.8	8.6	62.6	37.4
	女性	(500)	6.0	59.0	29.4	5.6	65.0	35.0
正社員 年代	20代	(200)	11.0	55.0	26.5	7.5	66.0	34.0
	30代	(200)	8.0	57.5	26.0	8.5	65.5	34.5
	40代	(200)	10.5	54.5	28.0	7.0	65.0	35.0
	50代	(200)	6.0	54.0	34.0	6.0	60.0	40.0
	60代	(200)	6.0	56.5	31.0	6.5	62.5	37.5
正社員 従業員 規模	99人以下	(330)	6.1	55.2	31.5	7.3	61.2	38.8
	100~999人	(330)	7.9	55.5	29.7	7.0	63.3	36.7
	1,000人以上	(340)	10.9	55.9	26.2	7.1	66.8	33.2
採用権者 従業員 規模	99人以下	(200)	12.0	50.0	28.0	10.0	62.0	38.0
	100~999人	(200)	23.5	51.5	20.5	4.5	75.0	25.0
	1,000人以上	(200)	32.5	51.5	13.0	3.0	84.0	16.0

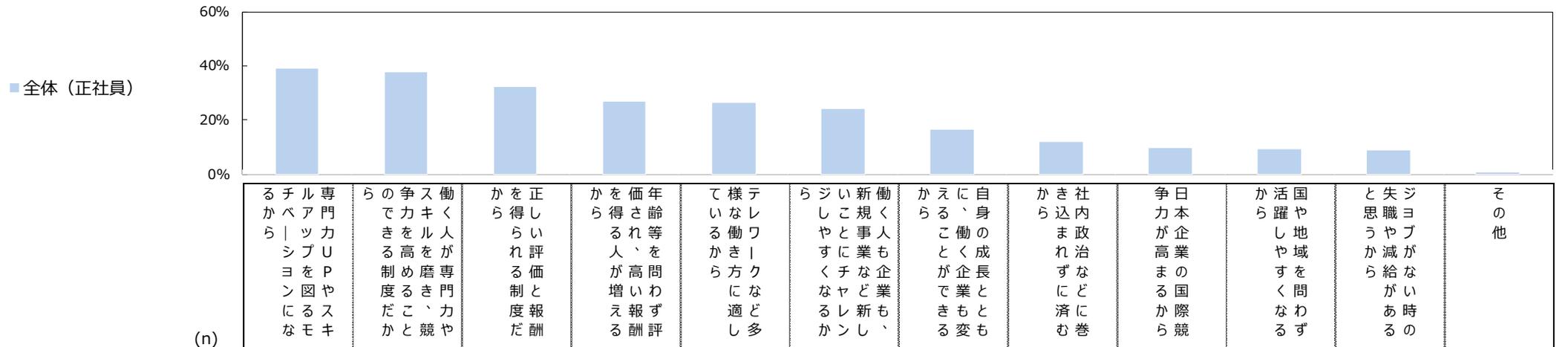
※ 2%未満のグラフスコアは非表示 (%)

ジョブ型雇用普及の賛成理由【会社員（人材側）】

会社員（人材側）
／ジョブ型雇用：賛成

- 会社員（人材側）の賛成理由をみると、「専門力UPやスキルアップを図るモチベーションになるから」「働く人が専門力やスキルを磨き、競争力を高めることのできる制度だから」が30%後半でトップ2。
- 年代別で見ると、全体的に40代のスコアが高く、「年齢等を問わず評価され～」が38.5%で他年代より特に高率。

Q19.採用の人事権がなく、日本におけるジョブ型雇用普及に賛成の会社員の方にお伺いします。その理由を下記の中からいくつかでもお選びください。



(n)		39.3	37.9	32.1	27.1	26.6	24.5	16.5	12.1	9.9	9.2	8.9	0.9	
全体（正社員）	(638)													
正社員 性別	男性	(313)	39.6	39.9	30.0	22.0	19.8	24.3	16.0	14.1	12.5	9.9	6.1	1.0
	女性	(325)	39.1	36.0	34.2	32.0	33.2	24.6	16.9	10.2	7.4	8.6	11.7	0.9
正社員 年代	20代	(132)	37.1	33.3	28.8	19.7	28.8	22.0	15.2	16.7	6.8	5.3	11.4	0.8
	30代	(131)	42.0	35.9	39.7	20.6	21.4	18.3	19.8	11.5	11.5	12.2	8.4	0.8
	40代	(130)	43.1	42.3	37.7	38.5	29.2	26.9	23.1	13.8	10.8	8.5	7.7	0.8
	50代	(120)	35.0	37.5	27.5	25.0	28.3	28.3	12.5	10.8	10.0	12.5	6.7	0.8
	60代	(125)	39.2	40.8	26.4	32.0	25.6	27.2	11.2	7.2	10.4	8.0	10.4	1.6
正社員 従業員 規模	99人以下	(202)	32.7	37.6	33.2	26.7	26.7	21.3	13.4	11.4	9.4	8.9	9.9	0.0
	100~999人	(209)	38.8	34.0	28.2	26.8	26.3	23.9	18.7	12.9	11.0	9.6	9.1	1.4
	1,000人以上	(227)	45.8	41.9	34.8	27.8	26.9	27.8	17.2	11.9	9.3	9.3	7.9	1.3

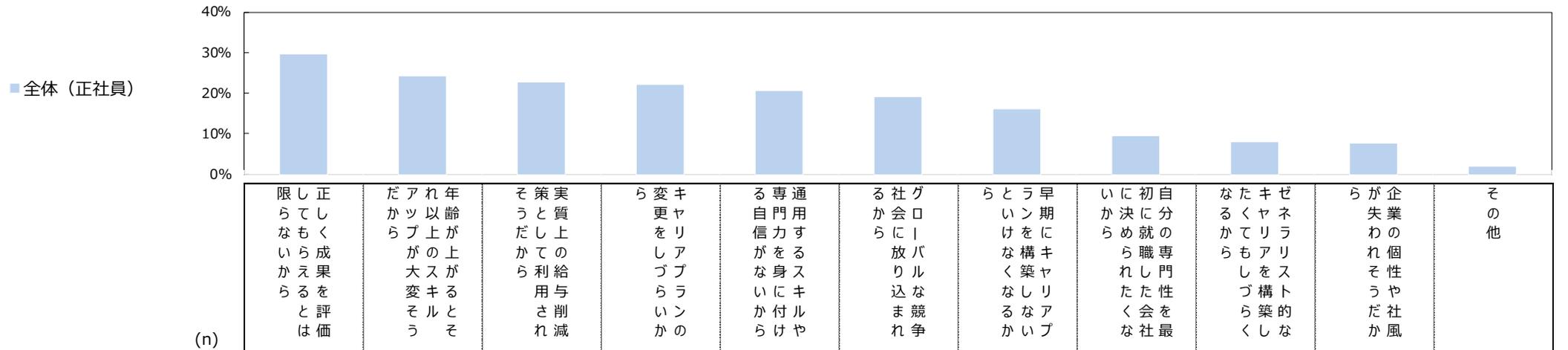
※全体スコアで降順ソート（%）

ジョブ型雇用普及の反対理由【会社員（人材側）】

会社員（人材側）
／ジョブ型雇用：反対

- 会社員（人材側）の反対理由をみると、「正しく成果を評価してもらえないから」（29.6%）「年齢が上がる
とそれ以上のスキルアップが大変そうだから」（24.3%）といった自身の評価やスキルに関する理由がトップ2。
- 性別でみると、女性は男性より「～スキルアップが大変そうだから」が高く、スキルアップへの不安が大きい様子。

Q20.採用の人事権がなく、日本におけるジョブ型雇用普及に反対の会社員の方にお伺いします。その理由を下記の中からいくつかでもお選びください。



		(n)	29.6	24.3	22.7	22.1	20.7	19.1	16.0	9.4	8.0	7.7	1.9
全体（正社員）		(362)											
正社員 性別	男性	(187)	26.7	18.2	22.5	20.9	18.7	23.0	13.4	8.6	9.1	8.0	3.7
	女性	(175)	32.6	30.9	22.9	23.4	22.9	14.9	18.9	10.3	6.9	7.4	0.0
正社員 年代	20代	(68)	26.5	13.2	25.0	25.0	17.6	16.2	8.8	2.9	5.9	10.3	0.0
	30代	(69)	18.8	24.6	24.6	21.7	21.7	23.2	14.5	14.5	8.7	5.8	0.0
	40代	(70)	34.3	28.6	15.7	21.4	31.4	25.7	22.9	5.7	10.0	5.7	2.9
	50代	(80)	28.8	31.3	27.5	21.3	23.8	16.3	16.3	8.8	3.8	8.8	1.3
	60代	(75)	38.7	22.7	20.0	21.3	9.3	14.7	17.3	14.7	12.0	8.0	5.3
正社員 従業員 規模	99人以下	(128)	21.9	23.4	17.2	20.3	21.9	20.3	15.6	11.7	7.8	6.3	2.3
	100~999人	(121)	33.1	24.8	24.8	19.8	21.5	19.0	14.0	7.4	3.3	7.4	0.0
	1,000人以上	(113)	34.5	24.8	26.5	26.5	18.6	17.7	18.6	8.8	13.3	9.7	3.5

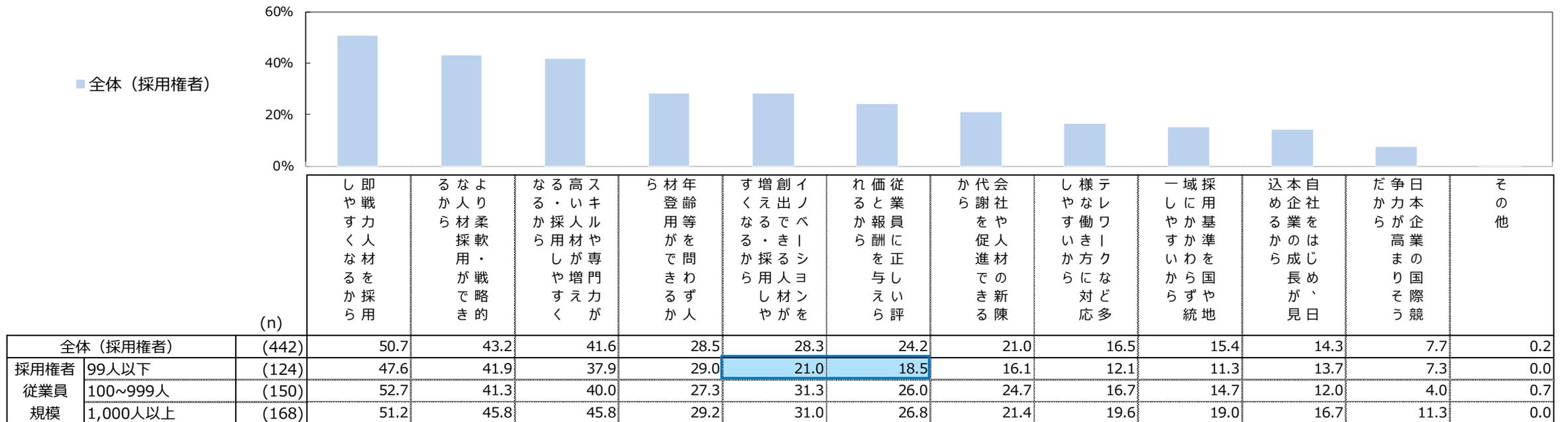
※全体スコアで降順ソート (%)

ジョブ型雇用普及の賛成理由【中途採用権者（採用側）】

中途採用権者（採用側）
／ジョブ型雇用：賛成

- 中途採用権者（採用側）の賛成理由をみると、「即戦力人材を採用しやすくなるから」が50.7%でトップ。次いで、「より柔軟・戦略的な人材採用ができるから」「スキルや専門力が高い人材が増える・採用しやすくなるから」が40%台で続く。従業員規模でみると、99人以下は「イノベーション～」「従業員に正しい評価と報酬～」が他規模より低率。

Q21.採用の人事権があり、日本におけるジョブ型雇用普及に賛成の方にお伺いします。その理由を下記の中からいくつでもお選びください。



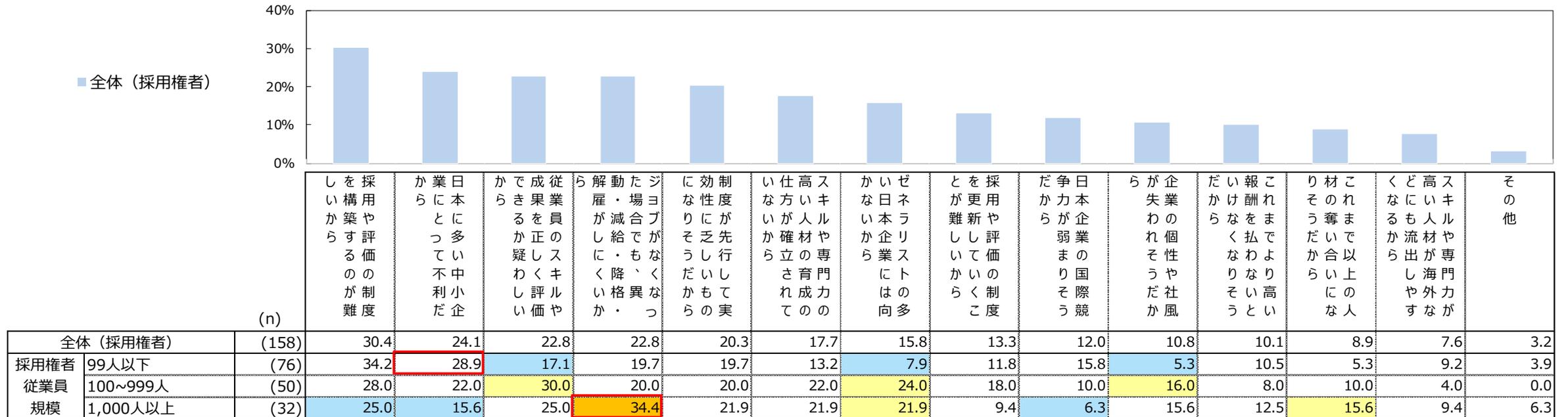
※全体スコアで降順ソート (%)

ジョブ型雇用普及の反対理由【中途採用権者（採用側）】

中途採用権者（採用側）
／ジョブ型雇用：反対

- 中途採用権者（採用側）の反対理由をみると、「採用や評価の制度を構築するのが難しいから」が30.4%で最も高い。
- 従業員規模でみると、「日本に多い中小企業にとって不利だから」が規模が小さいほど高率。
一方で、1,000人以上は「ジョブがなくなった場合でも、異動・減給・降格・解雇がしにくいから」が他規模より特に高い。

Q22.採用の人事権があり、日本におけるジョブ型雇用普及に反対の方にお伺いします。その理由を下記の中からいくつでもお選びください。



※全体スコアで降順ソート (%)