

ジョブ型雇用に関する調査報告書

2025年12月19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

<u>1. 調査概要</u>	P2
<u>2. 調査結果サマリー</u>	P3
<u>3. 調査結果詳細（スクリーニング）</u>	P4
<u>4. 調査結果詳細（本調査）</u>	P6

1.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
調査対象者 (本調査対象者条件)	<p>①従業員 全国の20～60代の全国 経営者・役員/管理職/正社員で男女1,000人 ※性年代均等割付、従業員規模均等割付</p> <p>②中途採用権者 全国経営者・役員/管理職/正社員で、中途採用の人事権のある人 600人 ※従業員規模均等割付</p> <p>③ジョブ型雇用者 全国経営者・役員/管理職/正社員で、「現在、ジョブ型雇用として採用された職務で働いている」もしくは「現職ではなく、過去にジョブ型雇用として採用・転職した経験がある」100人</p>
設問数	スクリーニング調査：6問 本調査：16問
サンプルサイズ	スクリーニング調査：n=5,508 本調査 ①従業員 : n=1,000 ②中途採用権者 : n= 600 ③ジョブ型雇用者 : n= 100
実査期間	2025年11月7日（金）～11月10日（月）

2.調査結果サマリー

- ✓ 経営者・役員、会社員（管理職）、会社員（正社員）5508人のうち、「現在、ジョブ型雇用として採用された職務で働いている」は18.7%、「現職ではなく、過去にジョブ型雇用として採用・就職または転職した経験がある」が6.3%であり、現職を含めたジョブ型雇用の経験者は全体の25.0%を占めていた。（SC6）

ジョブ型雇用 ※①従業員（人材側）、②中途採用権者両方確認

- ✓ 【自社のジョブ型雇用導入状況】**中途採用権者**、既に導入21.8%、導入検討27.7%。従業員規模別にみると、99人以下で割合が低く、1000人以上で割合が高かった。（Q1）。導入理由として、40%以上で上位に並んだのは、「戦略的に人材を採用をしたいから」「従業員のスキルや専門力を高めたいから」「より成果に即した評価をしたいから」の3つだった。（Q2）
- ✓ 従業員、自分はジョブ型雇用の対象にならない計65.3%。年代別に対象にならない計が高いのは30代と60代、低いのは40代（Q4）
- ✓ 【ジョブ型雇用に対する評価・考え方】**中途採用権者**、従業員両方で「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」「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）」がTOP2。従業員では、「自分の能力やスキルでは雇用してもらえるか不安がある」「ジョブがない時の給与が減ってしまわないか不安がある」「ジョブがない時に失職してしまわないか不安がある」など能力やスキルについての不安が高く上がっている（Q5）
- ✓ ジョブ型雇用、賛成・反対について、**中途採用権者**賛成72.5%、**従業員**賛成52.8%。従業員・中途採用権者ともに若年層で賛成率が高め（Q6）
- ✓ 従業員の賛成理由「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」「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」が上位で60代で高い（Q7）、**中途採用者**の賛成理由「即戦力人材を採用しやすくなるから」「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」が上位で60代が高い（Q9）
- ✓ 従業員の反対理由、「正しく成果を評価してもらえるとは限らないから」は特に60代で高い割合だった一方、30代の割合は低かった（Q8）
- ✓ 中途採用権者では「採用や評価の制度を構築するのが難しいから」「制度が先行して実効性に乏しいものになりそうだから」は、従業員規模99人以下の企業で割合が低い（Q10）

中途採用権者から見た、ジョブ型導入の実態 ※②中途採用権者の意見を確認

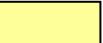
- ✓ 「全体に導入され、機能している」26.8%、「全体に導入はされたが、十分には機能していない」42.7%。従業員規模99人以下の企業で割合が低く、年代別の20代で高い。（Q11）
- ✓ ジョブ型導入の効果、「職務や成果の明確化により、役割意識が高まった」「専門スキルが十分に活かせるようになった」「スキルアップの方向性が明確になった」（Q12）
- ✓ 導入における課題、「成果を出すプレッシャーが大きい」「現職以外のスキルが付きにくい」「異動・キャリアパス設計が難しい」「上司・現場の理解不足」など（Q13）
- ✓ 機能させる重要なポイントランキング、**中途採用権者**「評価や給与の仕組みが、仕事内容や成果とちゃんとつながっていること」「自分のスキルやキャリアに合った仕事・成長の機会があること」「仕事内容（職務内容）が明確に定められ、定期的に見直されること」。いずれも60代で割合が高く、20代・30代は割合が低い傾向が見られた。（Q14）

ジョブ型雇用経験者の意見 ※③ジョブ型雇用経験者100人

- ✓ その働き方を選んだ理由、「会社よりも仕事（職務）内容に魅力を感じた」「たまたま応募先がジョブ型だった」が上位、「ジョブ型の働き方に興味・共感を持っていた」は低い（Q15）
- ✓ 入社時に印象に残っている点、「これまでのスキルや経験を発揮しやすい環境だった」のポジティブな項目が1位、「他の社員との職務境界が不明確だった」「職務内容が変わった場合の契約について不安があった」と僅差の2位・3位で不安感も見られた（Q16）

3. 調査結果詳細（スクリーニング）

※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

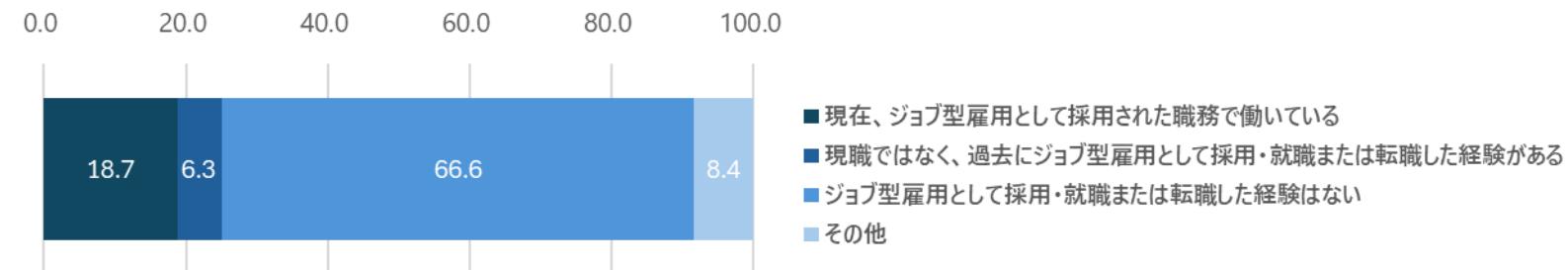
但しn=30未満は除く、以降のページも同様

ジョブ型雇用の経験

ジョブ型雇用の経験

- ✓ 「ジョブ型雇用として採用・就職または転職した経験はない」が全体の66.6%を占めていた。
- ✓ 「現在、ジョブ型雇用として採用された職務で働いている」が次点で18.7%、「現職ではなく、過去にジョブ型雇用として採用・就職または転職した経験がある」が6.3%であり、現職を含めたジョブ型雇用の経験者は全体の25.0%を占めていた。

SC6.あなたは、これまでに「ジョブ型雇用」（＝職務内容や成果が明確に定義され、その職務を前提に採用される雇用形態）で採用・就職または転職した経験がありますか？



	(n)	割合
全体	5,508	100.0
現在、ジョブ型雇用として採用された職務で働いている	1,032	18.7
現職ではなく、過去にジョブ型雇用として採用・就職または転職した経験がある	349	6.3
ジョブ型雇用として採用・就職または転職した経験はない	3,666	66.6
その他	461	8.4

4. 調査結果詳細（本調査）

ジョブ型雇用についてお伺いします。下記をお読みの上お答えください。

ジョブ型雇用は、職務内容と求めるスキルを限定して採用する雇用形態です。2020年3月に経団連が発表した「採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書『Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方』」では、ジョブ型雇用について「特定のポストに空きが生じた際にその職務（ジョブ）・役割を遂行できる能力や資格のある人材を社外から獲得、あるいは社内で公募する雇用形態のこと」としています。欧米型の企業では主流となっている雇用方法ですが、日本ではほとんどの企業が採用後に職務を割り当てる「メンバーシップ型雇用」を選択していました。しかし、専門性の高い職種が増えたこと、コロナ禍の影響でリモートワークが普及したことなどから、近年では大企業を中心にジョブ型雇用の導入が進みつつあります。

※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

ジョブ型雇用の導入予定

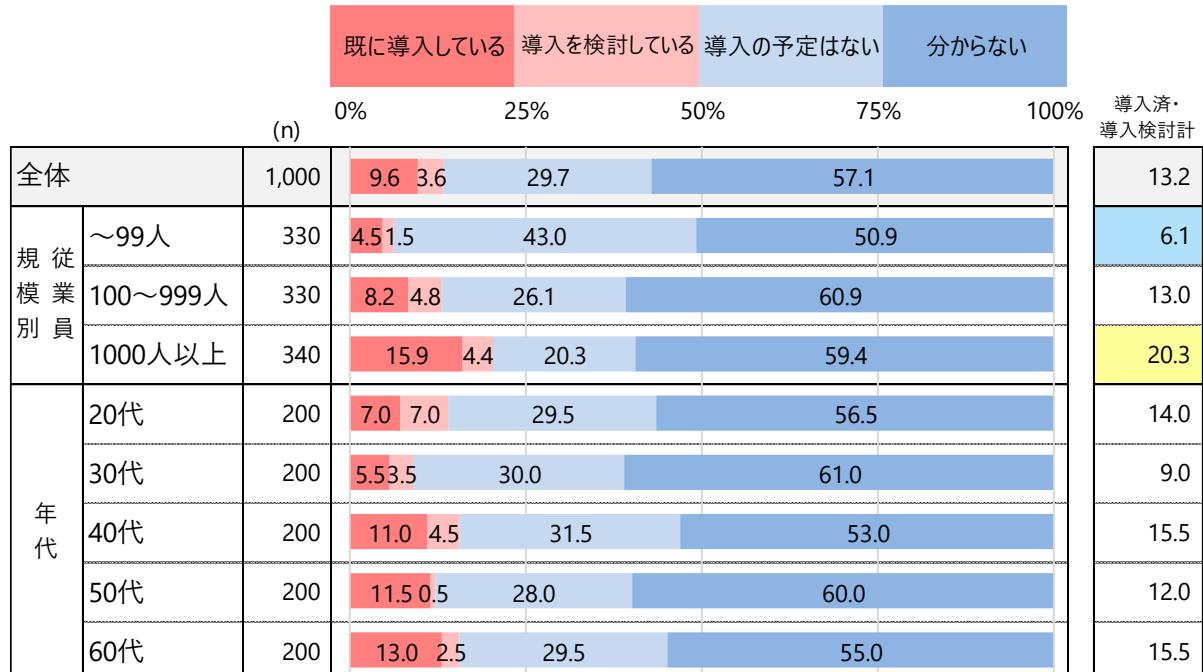
従業員

中途採用権者

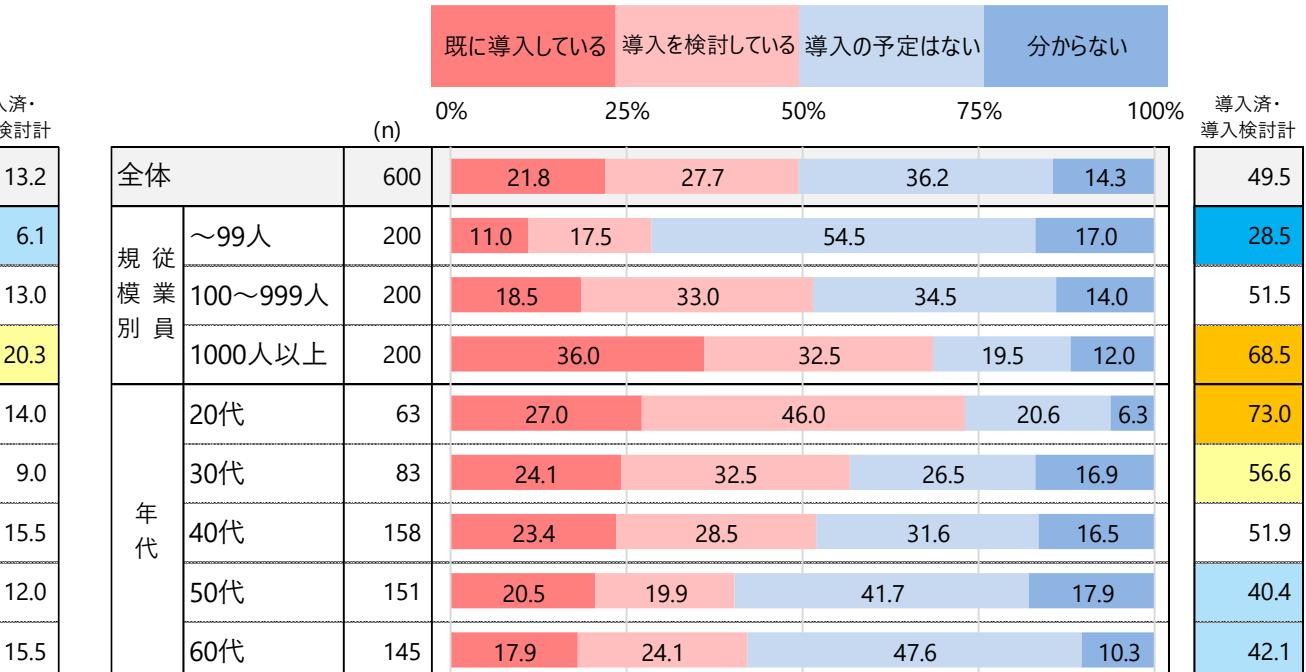
- ✓ 導入済・導入検討の計は、従業員のみで13.2%と少數だったのに対して、中途採用権者のみでは49.5%と半数程度を占めていた。
- ✓ 従業員規模別にみると、従業員・中途採用権者ともに99人以下で全体より割合が低く、1000人以上で割合が高かった。
- ✓ 年代別にみると、従業員のみでは大きな差は見られなかったが、中途採用権者では20代・30代の若年層で割合が高く、50代・60代の高齢層で低かった。

Q1.あなたの会社では、ジョブ型雇用を導入予定ですか。 (SA)

従業員のみ



中途採用権者のみ

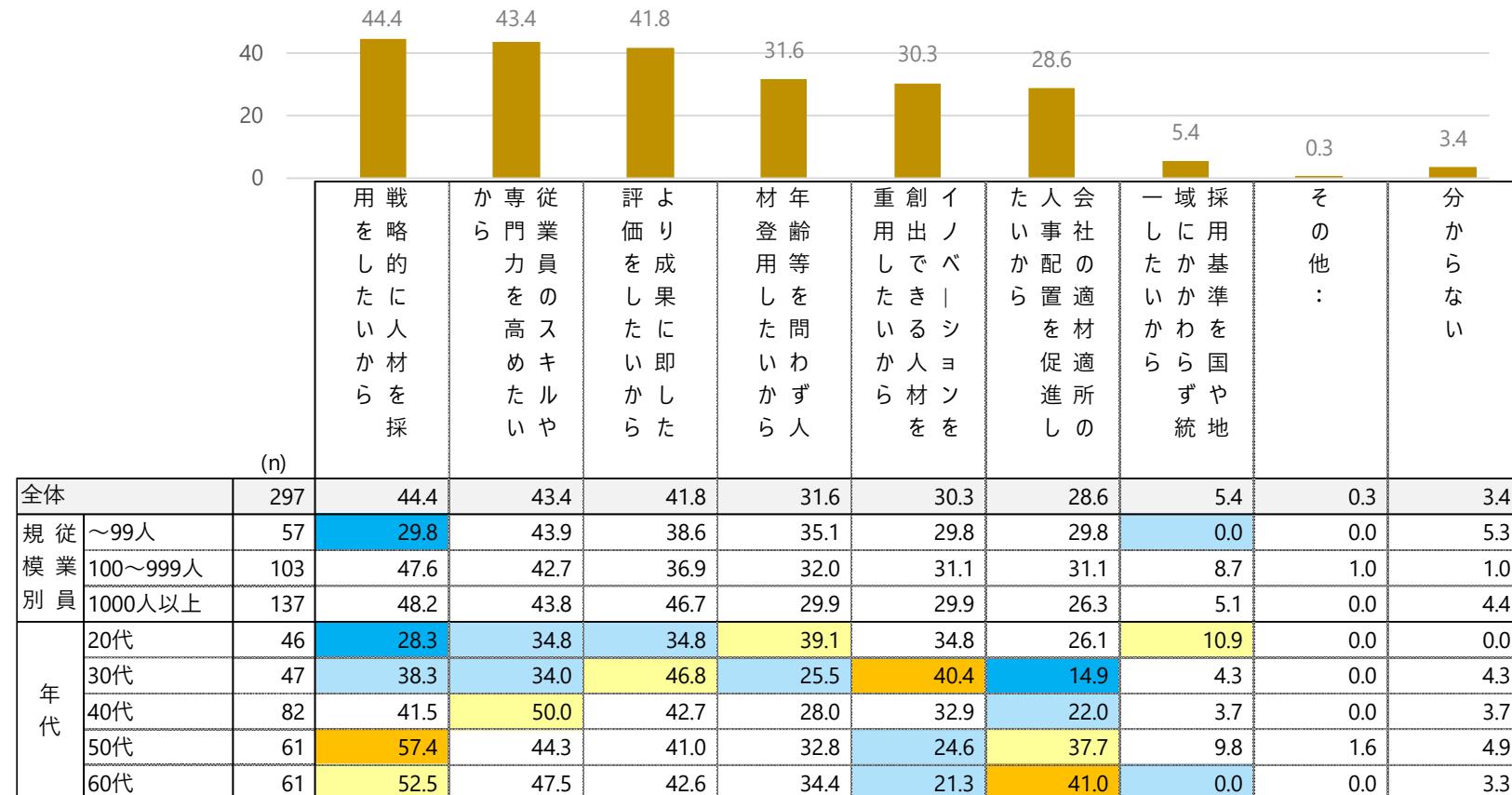


ジョブ型雇用の導入理由

中途採用権者

- ✓ 導入理由として、40%以上で上位に並んだのは、「戦略的に人材を採用をしたいから」「従業員のスキルや専門力を高めたいから」「より成果に即した評価をしたいから」の3つだった。
- ✓ 従業員規模別にみると、99人以下では「従業員のスキルや専門力を高めたいから」の割合が最多で、100人以上の規模の企業で最多の「戦略的に人材を…」の割合は低かった。
- ✓ 年代別にみると、最多の理由にバラつきが見られた。30代は「イノベーションを創出できる人材を重用したいから」が40.4%、50代は「戦略的に人材を採用をしたいから」が57.4%で最多だった。

Q2.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。（いくつでも）（MA）



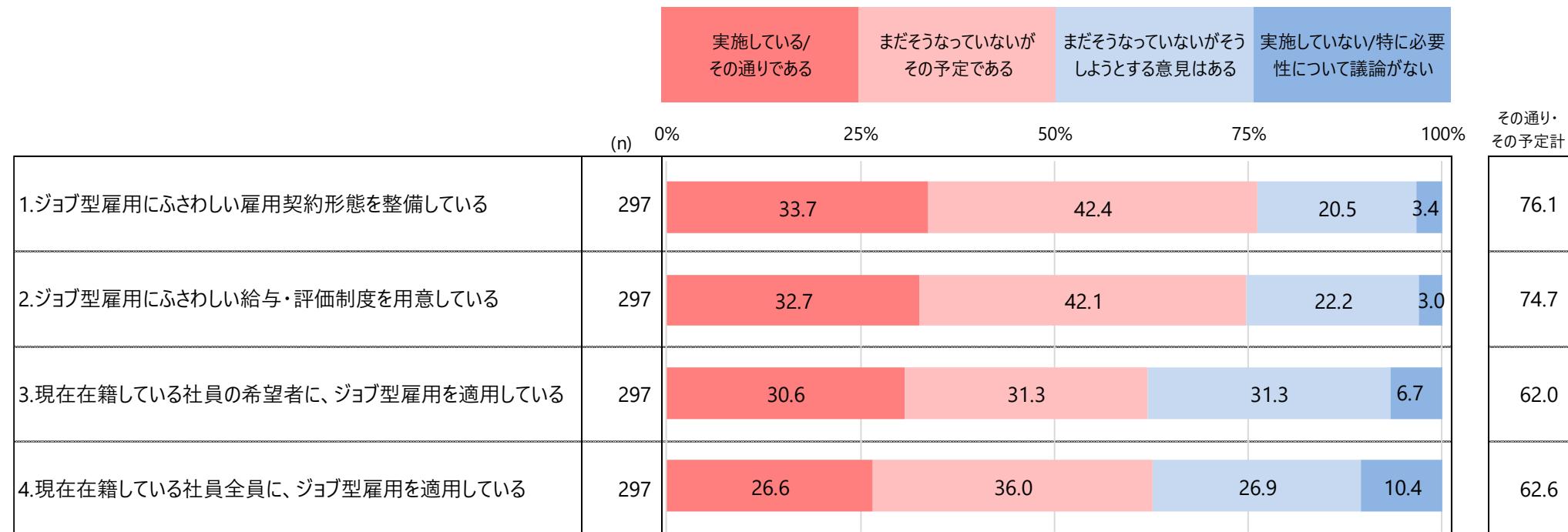
※全体の割合の高い順にソート

ジョブ型雇用について行っている施策

中途採用権者

- ✓ 「1.ジョブ型雇用にふさわしい雇用契約形態を整備している」が最も多く、実施している・予定であるを合わせて76.1%、次点は「2.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」だった。
- ✓ 「4.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」の「実施している」の割合が最も低く26.6%、「実施していない」は10.4%で唯一の2桁台だった。

Q3.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。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。下記のそれぞれについてお答えください。（SA）

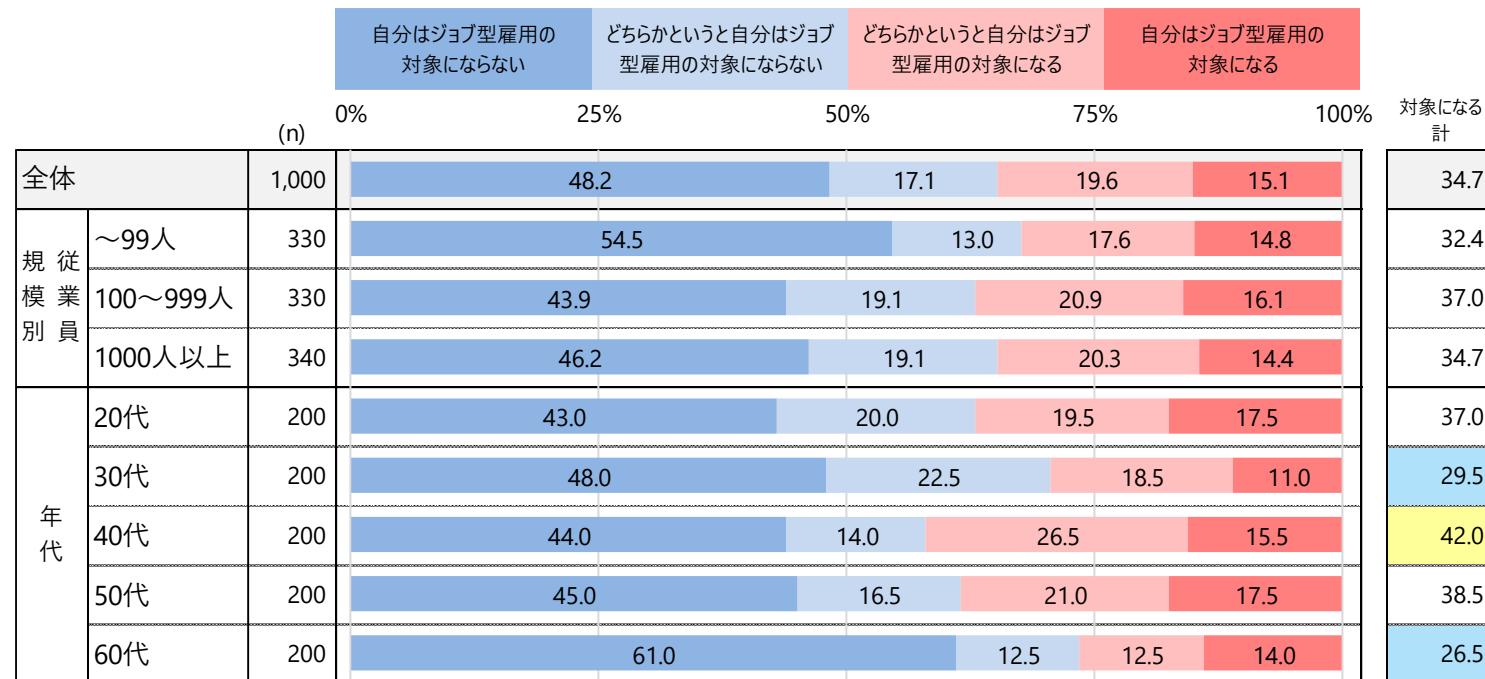


自身はジョブ型雇用の対象になるか

従業員

- ✓ 全体ではジョブ型雇用の「対象になる」「どちらかというと対象になる」の対象になる計は34.7%と3割台にとどまった。
- ✓ 従業員規模別では、大きな差は見られなかった。99人以下で「対象にならない」の割合が54.5%と半数を超えていた。
- ✓ 年代別で対象になる計を見ると、40代が42.0%で最も高く、60代・30代が3割を切って、低い割合だった。

Q4.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。（SA）

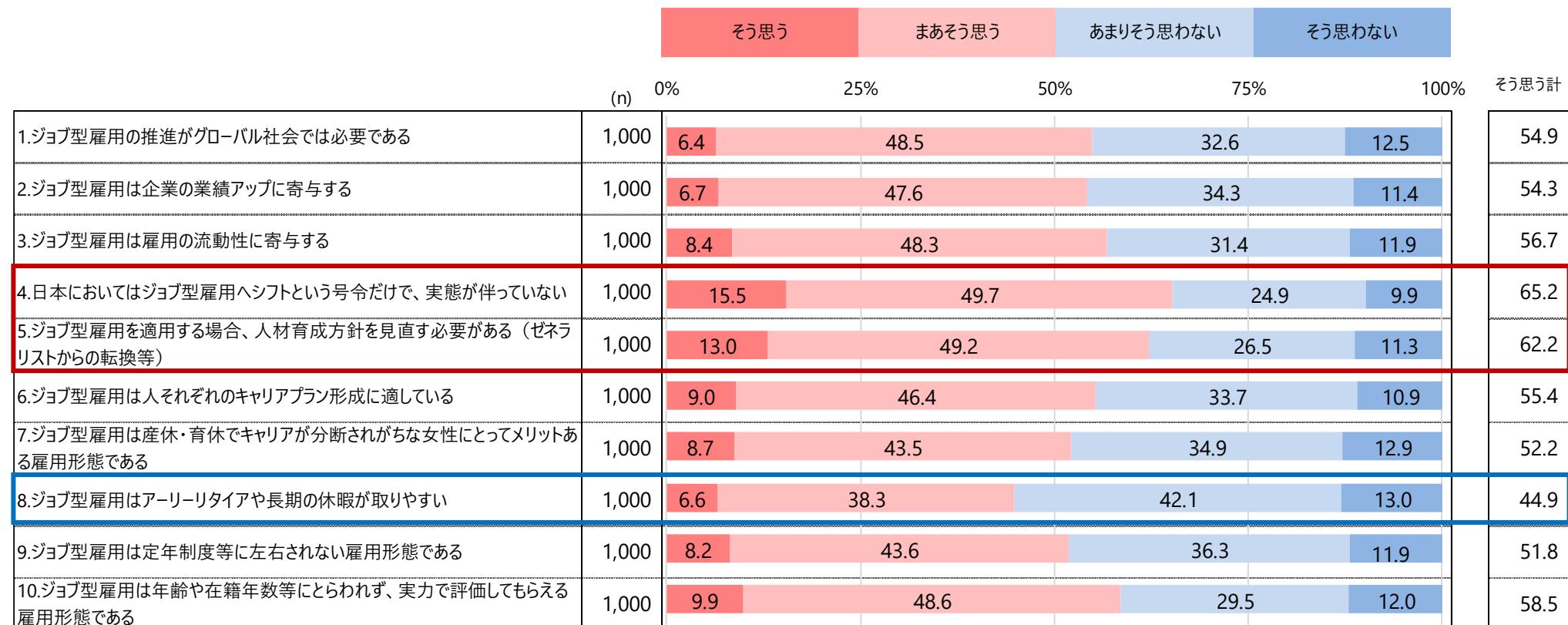


ジョブ型雇用についての考え方①

従業員

- ✓ 従業員のジョブ型雇用に対する考え方として、当ページ内の項目でそう思う計が高かったのは「4.日本においてはジョブ型雇用ヘシフトという号令だけで、実態が伴っていない」の65.2%と、「5.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）」の62.2%だった。
- ✓ そう思う計が最も低かったのは、「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」の44.9%だった。

Q5.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。（SA）

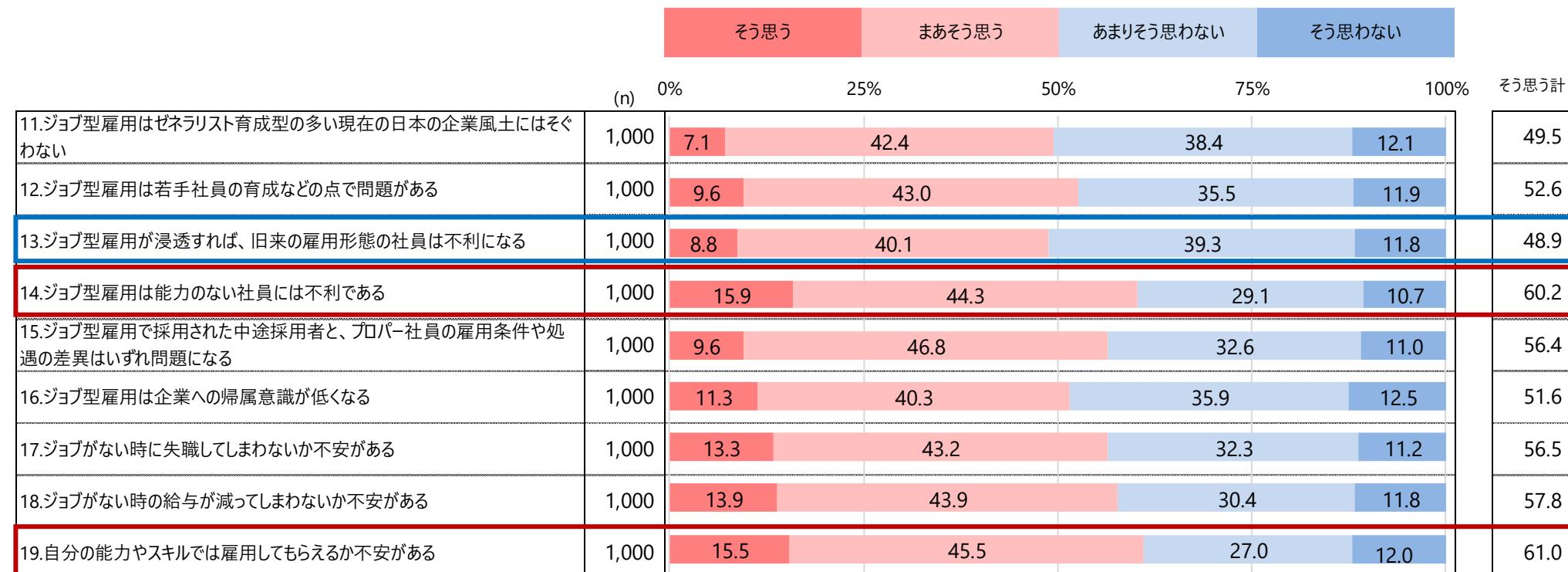


ジョブ型雇用についての考え方②

従業員

- ✓ 従業員の考え方として、ジョブ型雇用に対してネガティブな項目が並ぶ当ページにおいてそう思う計の割合が高いのは、「14.ジョブ型雇用は能力のない社員には不利である」の60.2%、「19.自分の能力やスキルでは雇用してもらえるか不安がある」の61.0%だった。能力やスキルについて不安視する考えが強い様子。
- ✓ そう思う計の割合が低い項目は、「13.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」の48.9%であり、旧来の雇用形態にはあまり影響しないと考えている様子。

Q5.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。(SA)

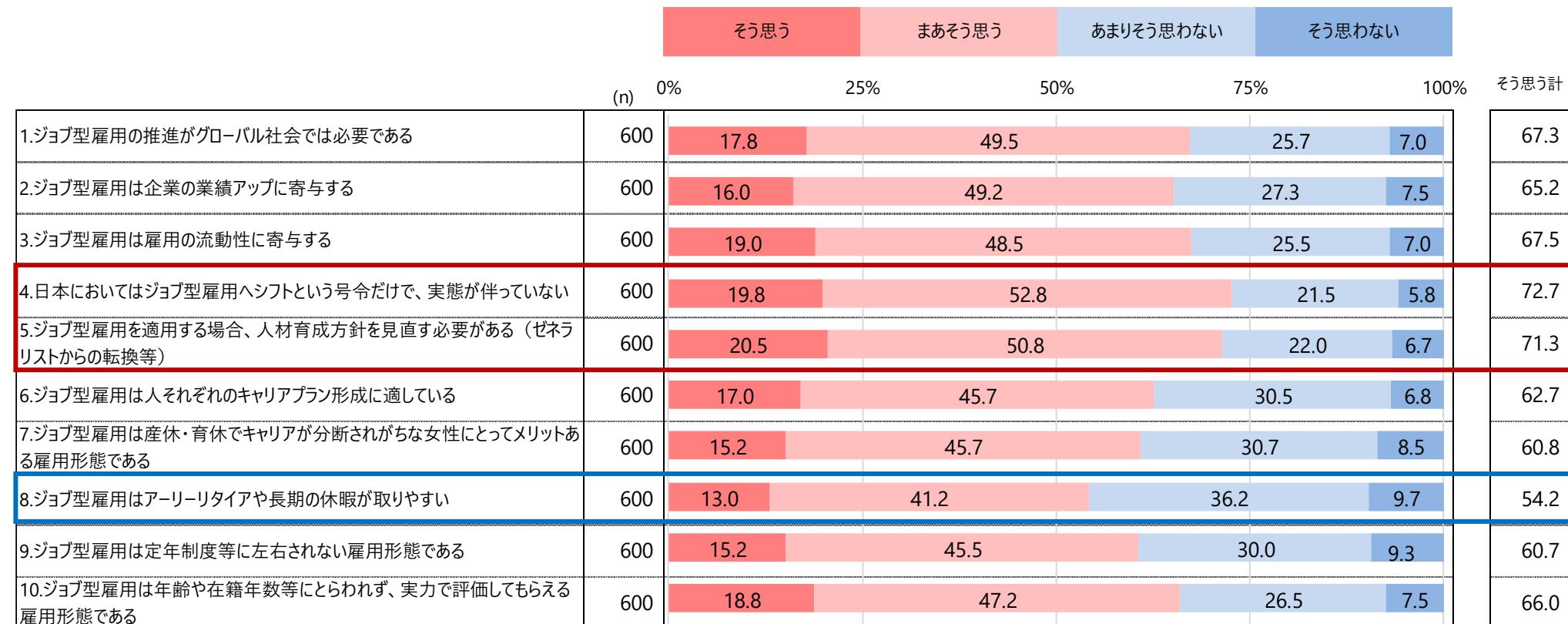


ジョブ型雇用についての考え方③

中途採用権者

- ✓ 中途採用権者のジョブ型雇用に対する考え方として、当ページ内の項目でそう思う計が高かったのは「4.日本においてはジョブ型雇用ヘシフトという号令だけで、実態が伴っていない」の72.7%と、「5.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）」の71.3%であり、従業員と同じ項目でより割合が高かった。
- ✓ そう思う計が最も低かったのは、「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」の54.2%であり、こちらも従業員と同じ項目で割合は高かった。

Q5.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。（SA）



ジョブ型雇用についての考え方④

中途採用権者

- ✓ 中途採用権者の考え方として、ジョブ型雇用に対してネガティブな項目が並ぶ当ページにおいてそう思う計の割合が高いのは、「14.ジョブ型雇用は能力のない社員には不利である」の62.0%、「15.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待遇の差異はいずれ問題になる」の63.5%だった。14は従業員と同じで、15は従業員と7.1Pという大きな差があった。
- ✓ そう思う計の割合が低い項目は、「13.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」の54.5%で、従業員と同じ項目で割合は高かった。

Q5.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。(SA)



ジョブ型雇用についての考え方 -号令だけで実態が伴っていない-

従業員

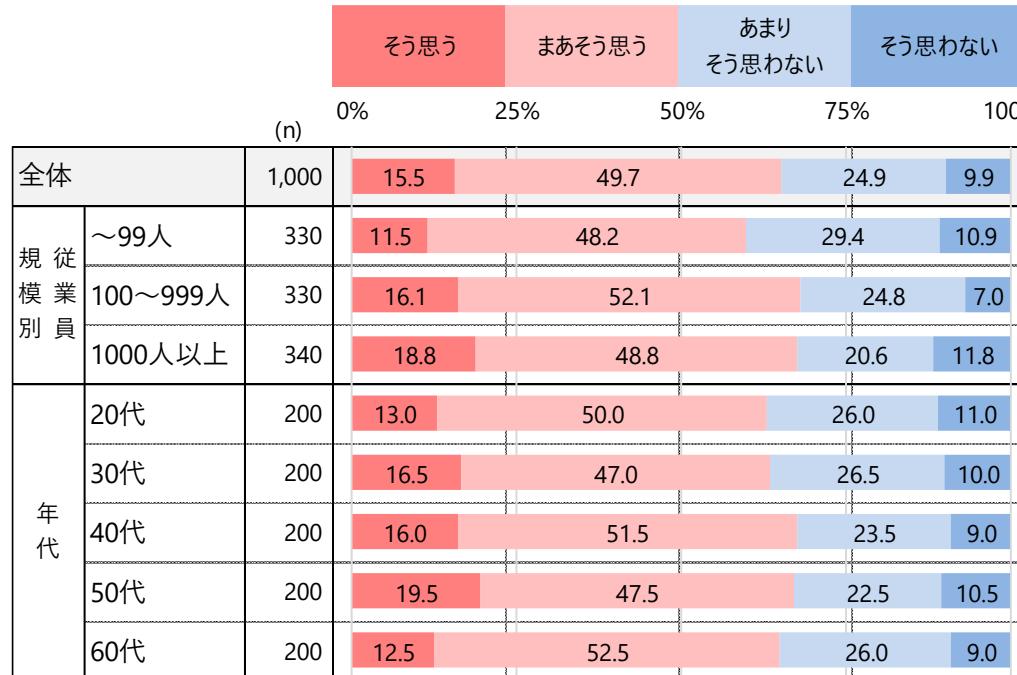
中途採用権者

- ✓ 従業員、中途採用権者ともにそう思う計が最多だった「4.日本においてはジョブ型雇用ヘシフトという号令だけで、実態が伴っていない」の従業員規模別、年代別の内訳を見ると、100人以上の規模の企業で割合が高い様子が見られた。
- ✓ 中途採用権者の20代では、そう思うが28.6%と3割近くに迫っていたが、従業員の20代はそう思うが13.0%と半分に満たない割合だった。

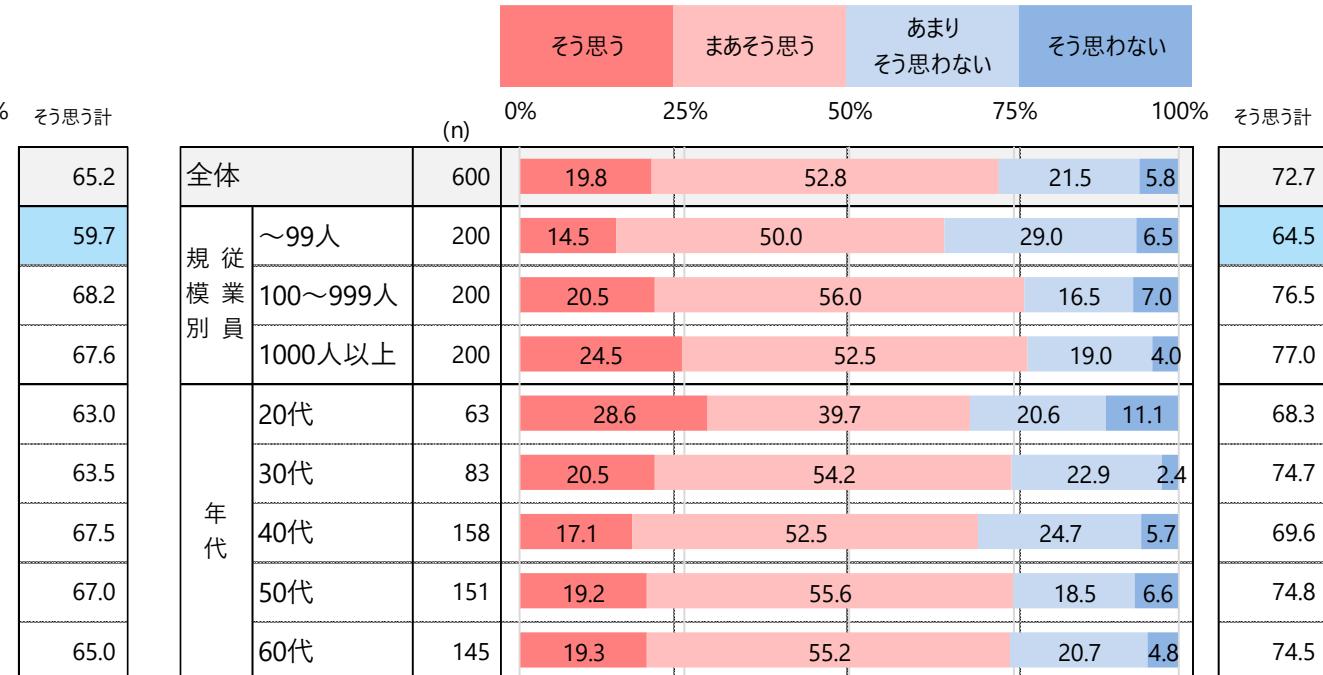
Q5.全員にお伺いします。ジョブ型雇用について、あなたのお考えをお聞かせください。採用人事権のある方は、採用人事権者としての見解を、採用人事権のない方は、採用される側としてのご見解をお答えください。(SA)

4.日本においてはジョブ型雇用ヘシフトという号令だけで、実態が伴っていない

従業員のみ



中途採用権者のみ



ジョブ型雇用普及に対する賛否

従業員

中途採用権者

- ✓ ジョブ型雇用の普及に対する賛成計は、従業員のみで52.8%に対して、中途採用権者のみでは72.5%と従業員を大きく上回っていた。
- ✓ 従業員規模別にみると、従業員・中途採用権者ともに規模が大きくなるほど、賛成計は大きくなる傾向が見られた。
- ✓ 年代別にみると、従業員・中途採用権者ともに若年層で賛成計が高めであり、中途採用権者の20代では賛成計が90.5%という大きな割合を占めていた。

Q6.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。（SA）

従業員のみ

		賛成である	どちらかといふ 賛成である	どちらかといふ 反対である	反対である		
		(n)	0%	25%	50%	75%	100%
全体		1,000	6.5	46.3	39.3	7.9	52.8
規 模 別 員	~99人	330	5.5	43.6	43.3	7.6	49.1
	100～999人	330	5.2	45.2	39.4	10.3	50.3
	1000人以上	340	8.8	50.0	35.3	5.9	58.8
年 齢	20代	200	11.5	52.0	28.0	8.5	63.5
	30代	200	6.0	48.0	40.0	6.0	54.0
	40代	200	5.0	43.0	41.5	10.5	48.0
	50代	200	5.0	44.5	42.5	8.0	49.5
	60代	200	5.0	44.0	44.5	6.5	49.0

中途採用権者のみ

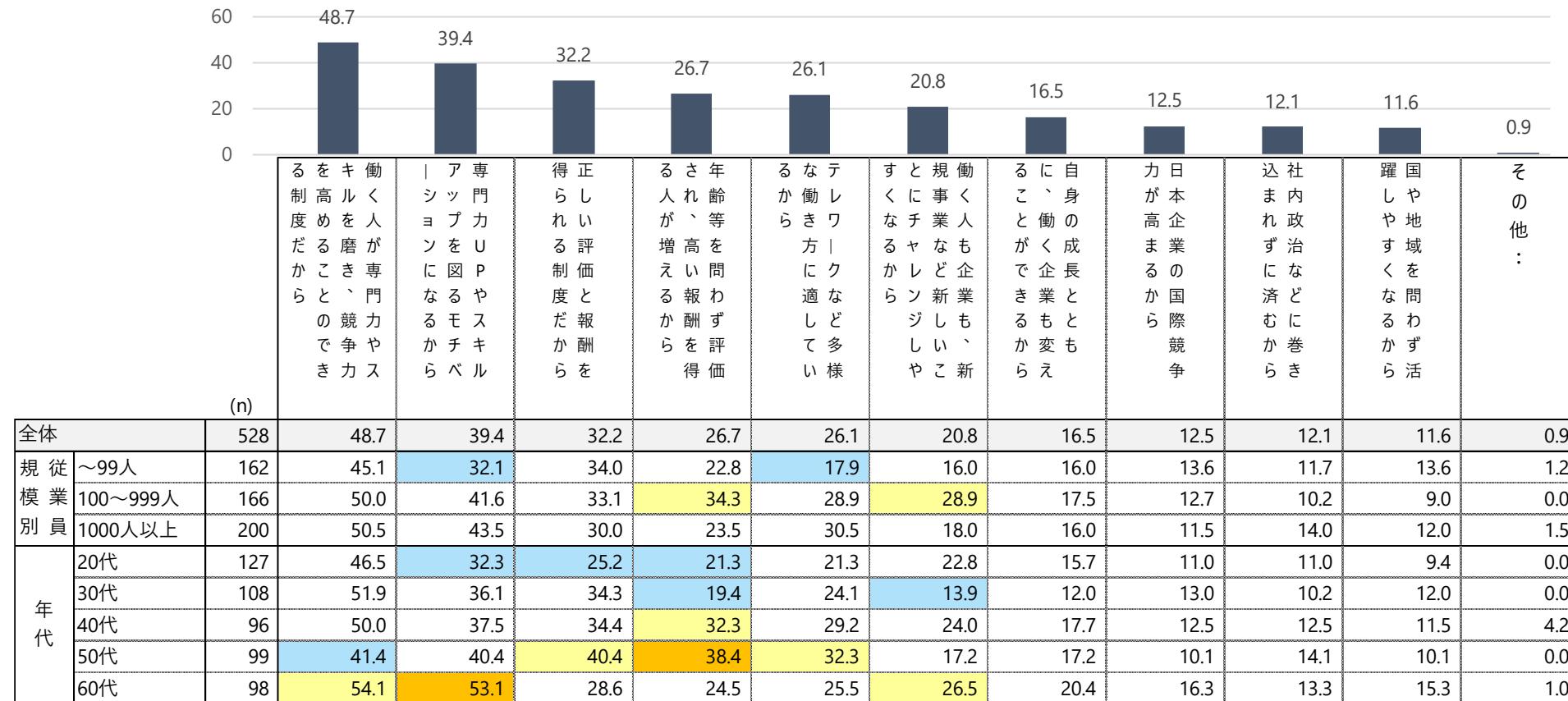
		賛成である	どちらかといふ 賛成である	どちらかといふ 反対である	反対である		
		(n)	0%	25%	50%	75%	100%
全体		600	17.2	55.3	23.2	4.3	72.5
規 模 別 員	~99人	200	13.5	55.0	26.5	5.0	68.5
	100～999人	200	16.0	56.5	23.5	4.0	72.5
	1000人以上	200	22.0	54.5	19.5	4.0	76.5
年 齢	20代	63	27.0	63.5	4.8	4.8	90.5
	30代	83	24.1	55.4	19.3	1.2	79.5
	40代	158	21.5	53.8	21.5	3.2	75.3
	50代	151	11.9	55.0	27.8	5.3	66.9
	60代	145	9.7	53.8	30.3	6.2	63.4

ジョブ型雇用普及に賛成する理由

從業員

- ✓ 従業員の考え方として、ジョブ型雇用普及に賛成する理由は「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48.7%で最多であり、60代で高い割合を占めていた。
 - ✓ 次点の「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」も60代の割合が53.1%と高く、一方で20代は32.3%と低かった。
 - ✓ スキルアップや報酬に関する項目の割合が高く、グローバル化や組織変革に関する項目は割合が低い傾向が見られた。

Q7.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でもお選びください。（いくつでも）※採用される側としてのご見解をお答えください。（MA）



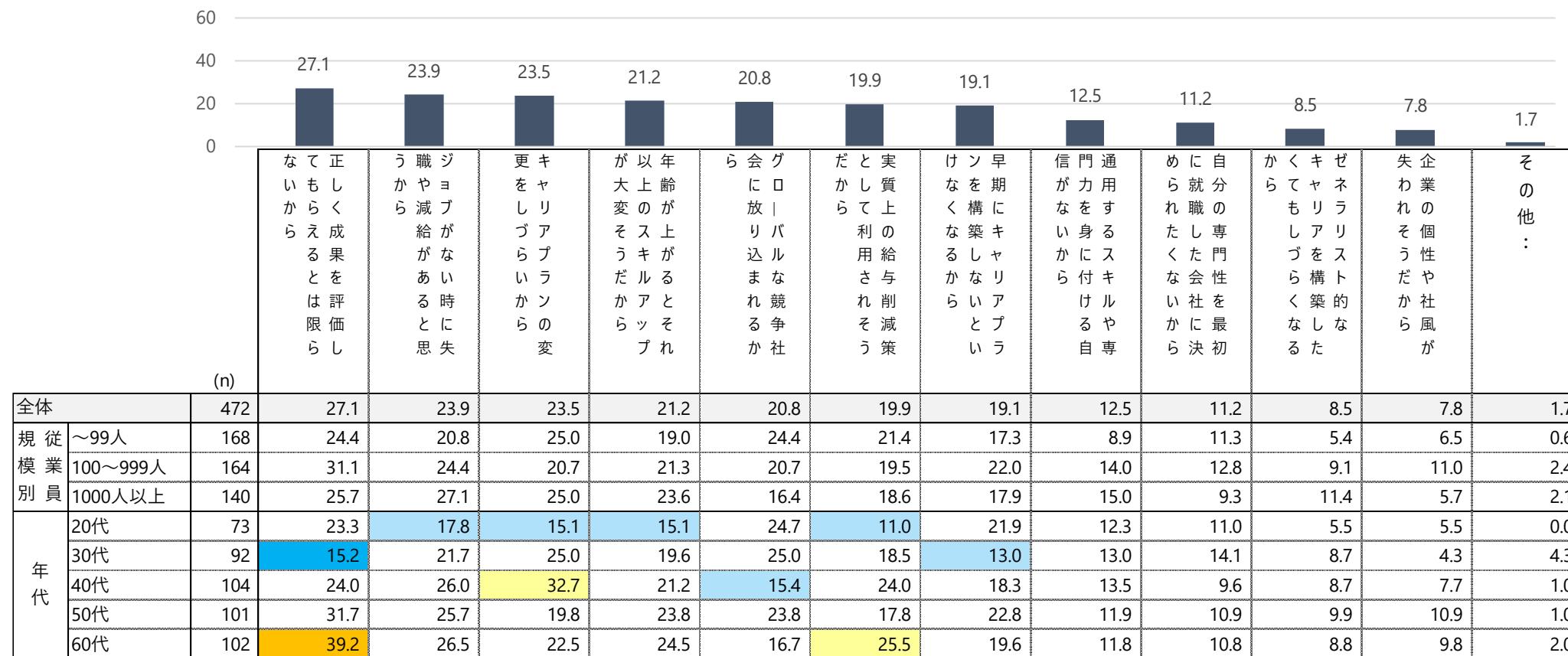
※全体の割合の高い順にソート

ジョブ型雇用普及に反対する理由

從業員

- ✓ 従業員の考え方として、ジョブ型雇用普及に反対する理由は「正しく成果を評価してもらえるとは限らないから」27.1%が最多であり、特に60代で高い割合だった。一方で30代の割合は低かった。
 - ✓ 次点以下の「ジョブがない時に失職や減給があると思うから」(23.9%)、「キャリアプランの変更をしづらいから」(23.5%)は、20代の割合が低かった。
 - ✓ 成果の正しい評価や、職や報酬の維持、キャリアが固定化する懸念等が上位に並んだ。

Q8.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でもお選びください。（いくつでも）※採用される側としてのご見解をお答えください。（MA）



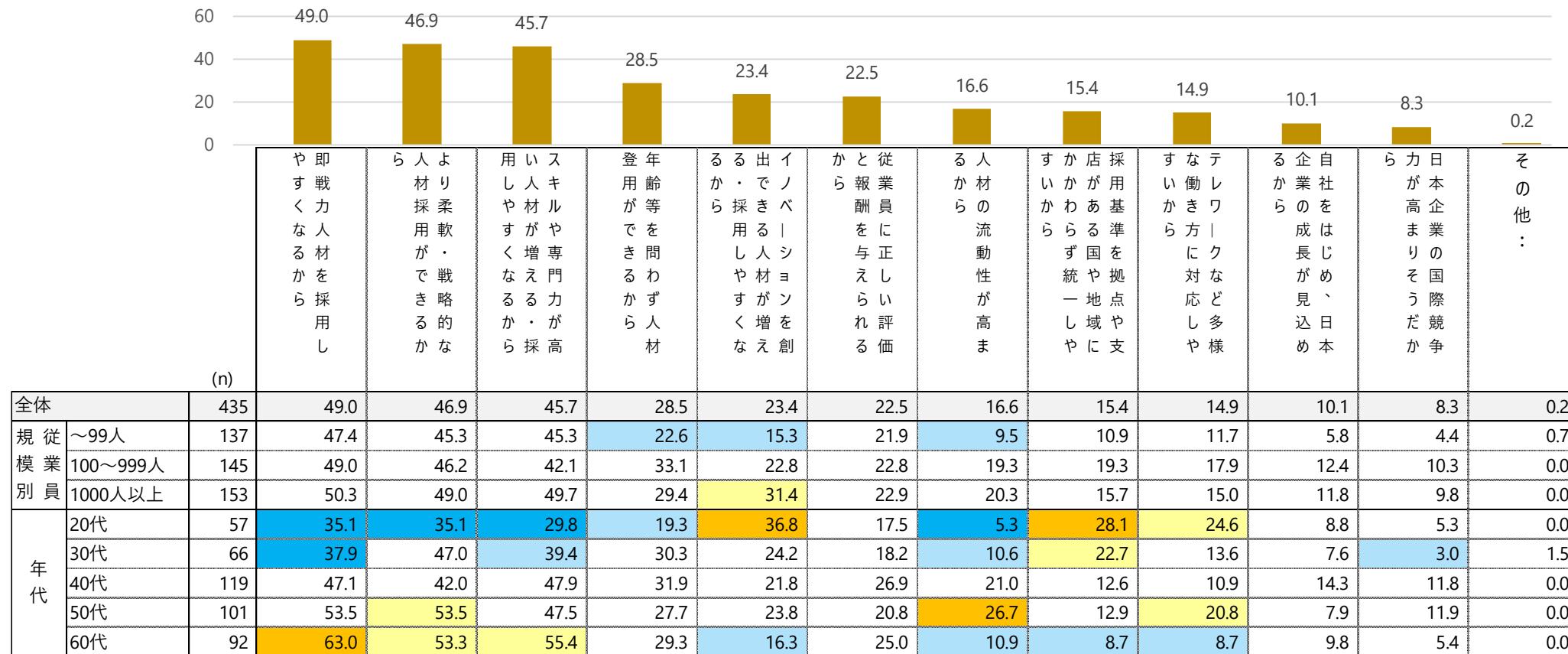
※全体の割合の高い順にソート

ジョブ型雇用普及に賛成する理由

中途採用権者

- ✓ 中途採用権者の考え方として、ジョブ型雇用普及に賛成する理由は、「即戦力人材を採用しやすくなるから」(49.0%)が最多だった。続いて「より柔軟・戦略的な人材採用ができるから」(46.9%)、「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」(45.7%)が4割台で並び、年代別に見ると60代で割合が高い一方、20代・30代の若年層で低い傾向が見られた。
 - ✓ 20代で最多の理由は「イノベーションを創出できる人材が増える・採用しやすくなるから」であり、30代以上の他年代と比較して突出していた。

Q9.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。（いくつでも）※採用人事権者としてのご見解をお答えください。（MA）



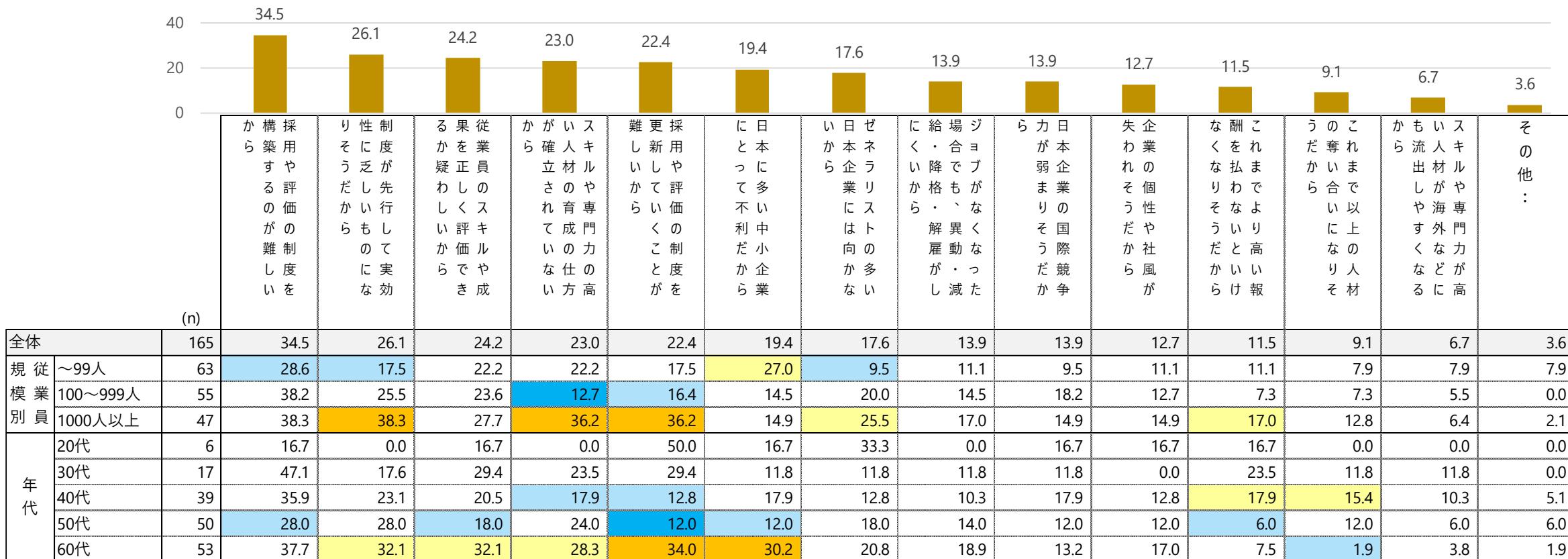
※全体の割合の高い順にソート

ジョブ型雇用普及に反対する理由

中途採用権者

- ✓ 中途採用権者の考え方として、ジョブ型雇用普及に反対する理由は、「採用や評価の制度を構築するのが難しいから」（34.5%）が最多だった。従業員規模99人以下の企業で割合が低く、100人以上と大きい企業で比較的割合が高かった。次点の「制度が先行して実効性に乏しいものになりそうだから」（26.1%）では従業員規模による差がさらに大きかった。
- ✓ 主に実効性を疑問視する回答が上位に並んでいた。年代別では、20代・30代では反対する回答者が少ないため、50代・60代の回答が反映されやすい結果となっていた。

Q10.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。（いくつでも）※採用人事権者してのご見解をお答えください。（MA）



※全体の割合の高い順にソート

4. 調査結果詳細（本調査）—ジョブ型導入企業・ジョブ型経験者—

ここからはジョブ型雇用を導入されている企業に現在お勤め、またはジョブ型雇用で採用・就職または転職した経験がある方におうかがいします。

※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

ジョブ型雇用導入後の印象

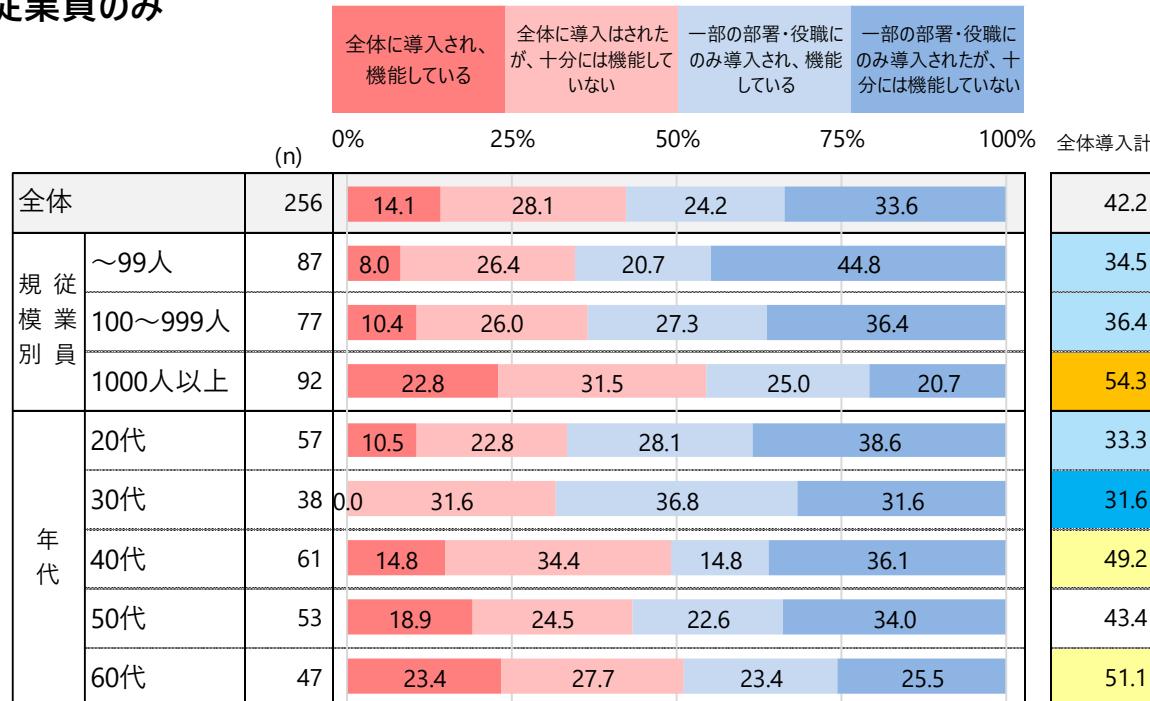
従業員

中途採用権者

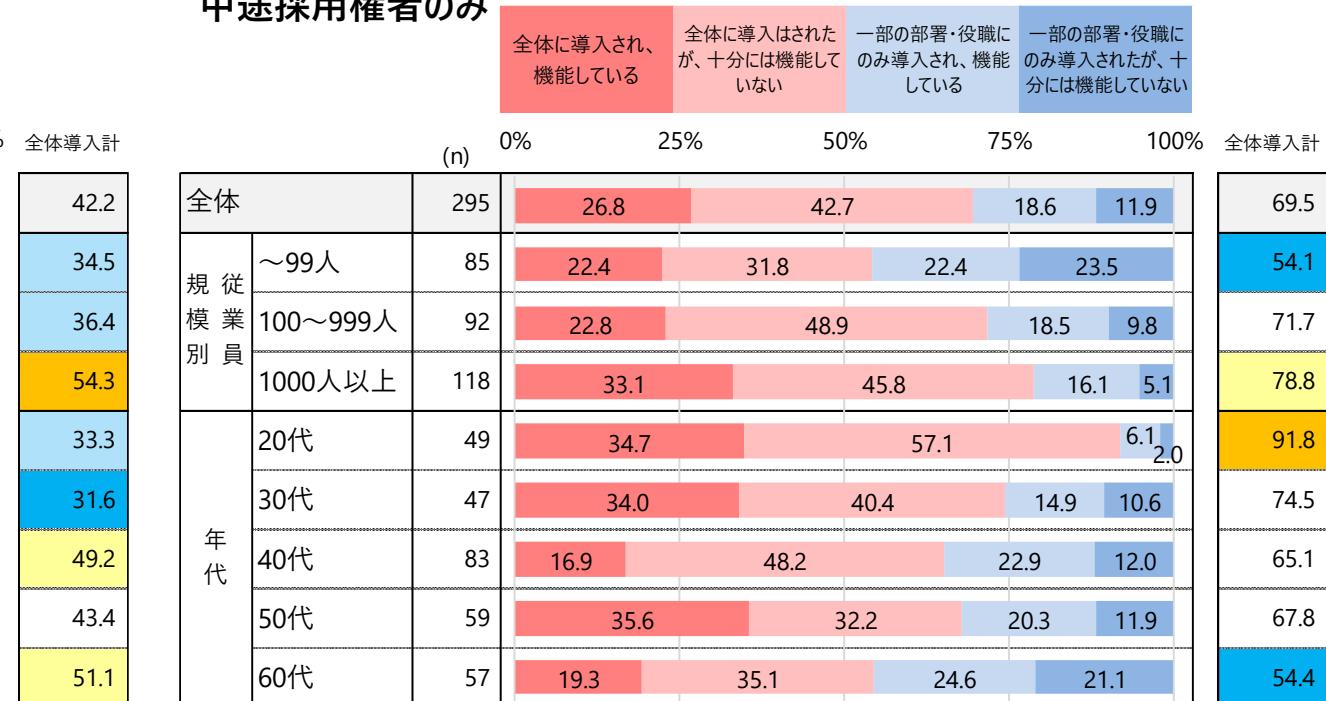
- ✓ ジョブ型雇用を全体で導入しているのは、従業員で42.2%、中途採用権者で69.5%だった。「機能している」という割合は、全体に導入された会社においては従業員・中途採用権者ともに低かったが、一部の部署・役職に導入された会社の中途採用権者は「機能している」という割合の方が高かった。
- ✓ 「全体に導入され、機能している」という割合は、従業員・中途採用権者ともに、従業員規模が大きくなるほど高い傾向が見られた。

Q11.あなたの会社がジョブ型雇用を「既に導入している」と回答した方におうかがいします。あなたの会社における「ジョブ型雇用」について、最も近い印象をお選びください。※過去にジョブ型雇用として採用・転職した経験がある方は、その時の会社の印象についてお答えください。(SA)

従業員のみ



中途採用権者のみ

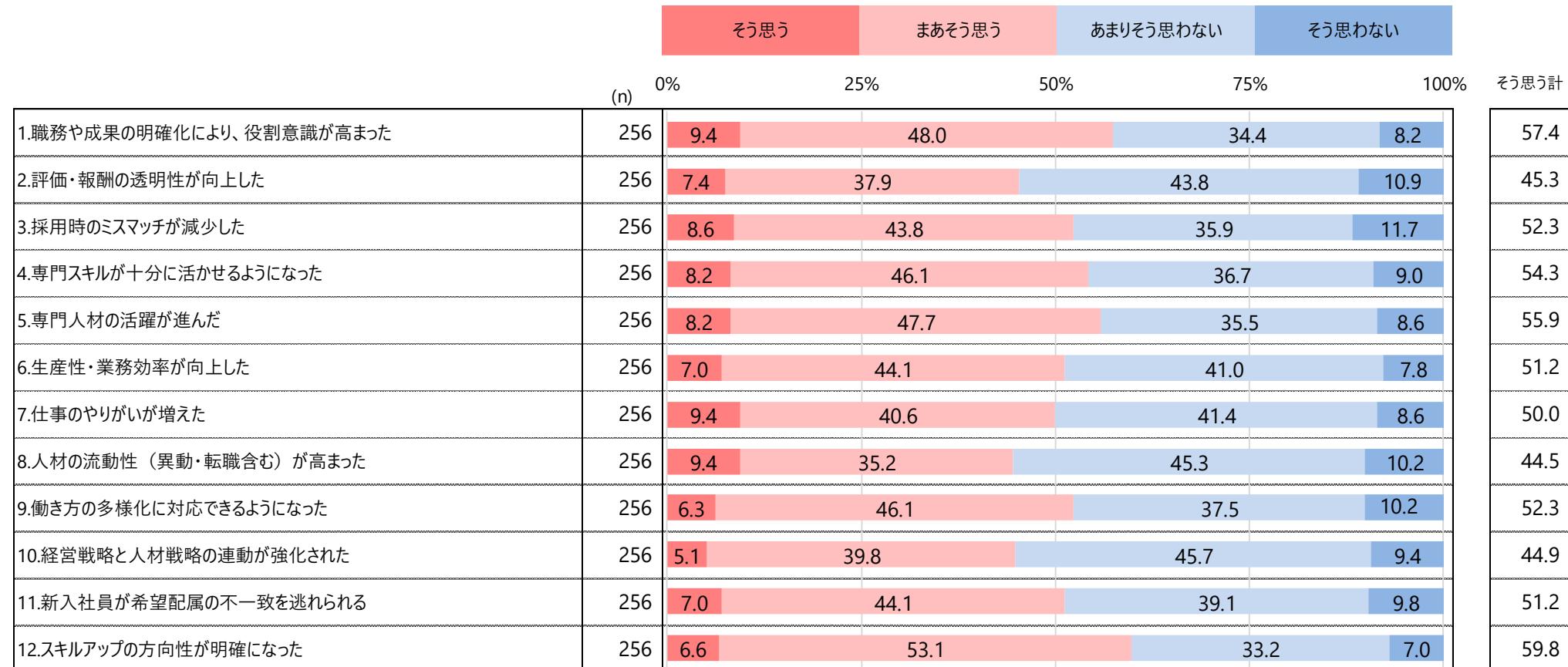


ジョブ型雇用を導入した効果

従業員

- ✓ 従業員が考えるジョブ型雇用を導入した効果として、そう思う計が最多だったのは「12.スキルアップの方向性が明確になった」（59.8%）で、次点が「1.職務や成果の明確化により、役割意識が高まった」（57.4%）だった。従業員個人の目指す方向性が明確になったことをポジティブに捉えていると思われる。
- ✓ そう思う計が低かったのは「8.人材の流動性（異動・転職含む）が高まった」や「10.経営戦略と人材戦略の連動が強化された」であり、組織としてプラスに捉える割合は低いように思われる。

Q12.あなたの会社で「ジョブ型雇用」を導入したことにより、会社や社員にどのような効果があったと思いますか。あなたのお考えをお聞かせください。（SA）

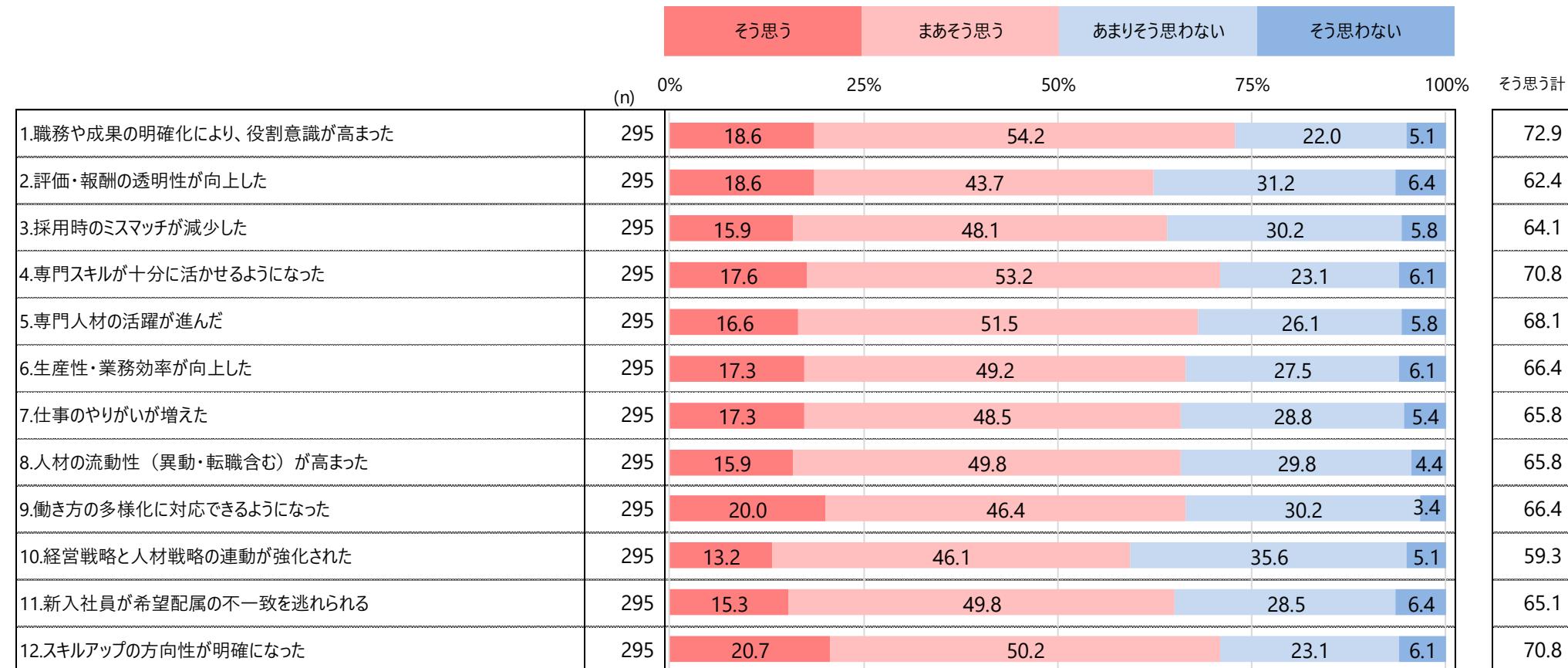


ジョブ型雇用を導入した効果

中途採用権者

- ✓ 中途採用権者が考えるジョブ型雇用を導入した効果として、そう思う計が最多だったのは「1.職務や成果の明確化により、役割意識が高まった」(72.9%)で、次点が「4.専門スキルが十分に活かせるようになった」と「12.スキルアップの方向性が明確になった」が70.8%で並んだ。1と12が上位である点は従業員と同じだった。また、従業員と比較して、全般的にそう思う計の割合が高かった。
- ✓ そう思う計が低かったのは「10.経営戦略と人材戦略の連動が強化された」であり、こちらも下位である点は従業員と同じだった。

Q12.あなたの会社で「ジョブ型雇用」を導入したことにより、会社や社員にどのような効果があつたと思いますか。あなたのお考えをお聞かせください。（SA）

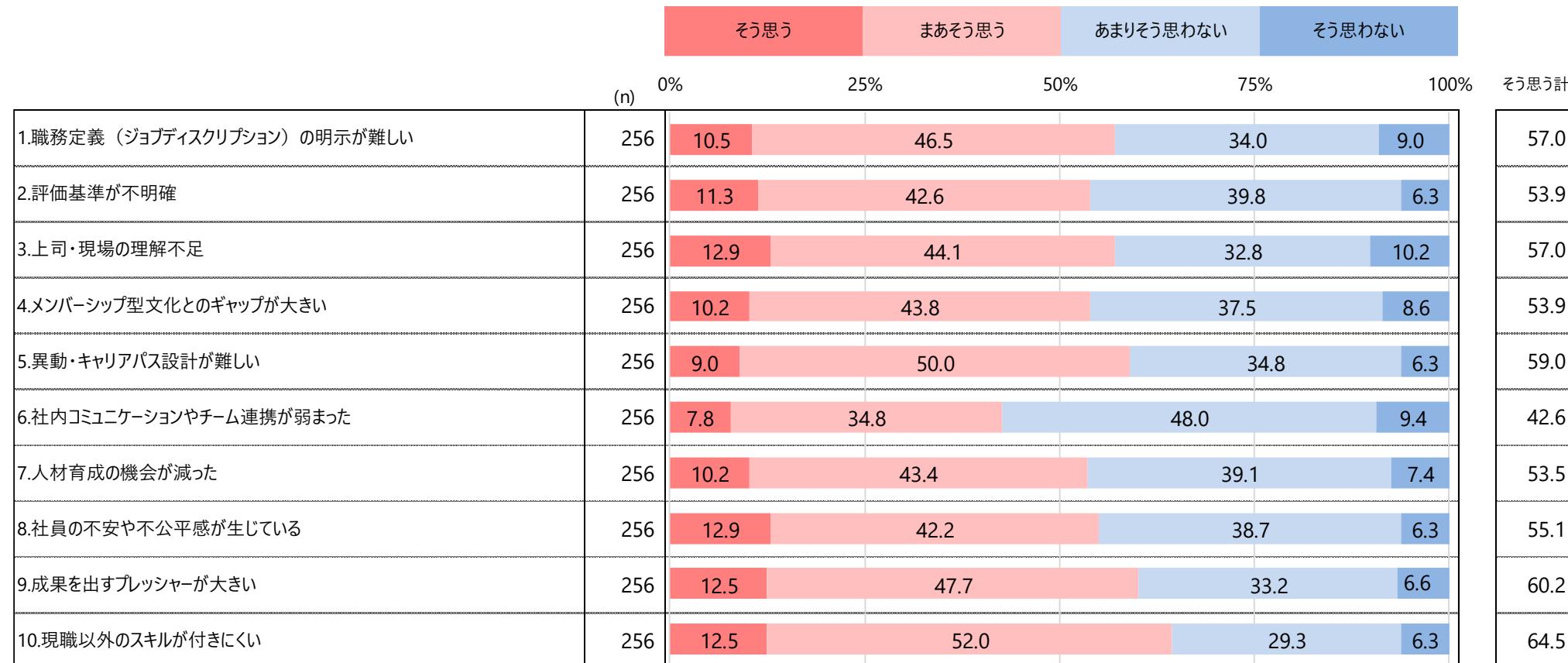


ジョブ型雇用の導入・運営での課題

従業員

- ✓ 従業員が考えるジョブ型雇用導入・運営での課題として、そう思う計が最多だったのは「10.現職以外のスキルが付きにくい」(64.5%)であり、次点は「9.成果を出すプレッシャーが大きい」(60.2%)だった。6割を超えたのはこの2項目だった。「5.異動・キャリアパス設計が難しい」(59.0%)も上位であり、キャリアパスや成果に対して課題感がある模様。
- ✓ そう思う計が低かった「6.社内コミュニケーションやチーム連携が弱った」(42.6%)が唯一5割を切っており、他項目と比較すると課題感はあまり無いようだった。

Q13.「ジョブ型雇用」を導入・運用する上での課題や難しさについて、あなたのお考えをお聞かせください。(SA)

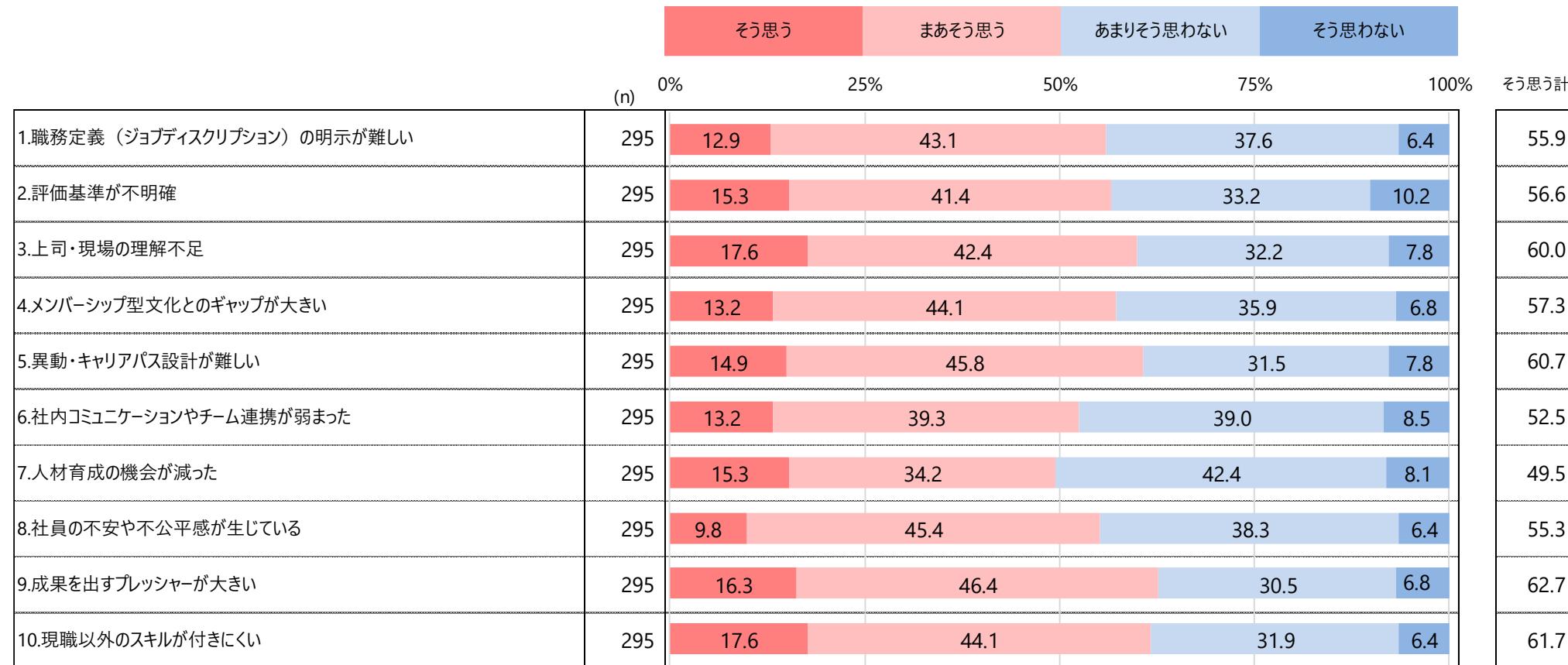


ジョブ型雇用の導入・運営での課題

中途採用権者

- ✓ 中途採用権者が考えるジョブ型雇用導入・運営での課題として、そう思う計が多かったのは「9.成果を出すプレッシャーが大きい」(62.7%)、「10.現職以外のスキルが付きにくい」(61.7%)、「5.異動・キャリアパス設計が難しい」(60.7%)の順で、従業員の上位3項目と同様であり、共通した課題感を抱いている模様。
- ✓ そう思う計が低かった「7.人材育成の機会が減った」(49.5%)が唯一5割を切っており、他項目と比較すると課題感はあまり無いようだった。

Q13.「ジョブ型雇用」を導入・運用する上での課題や難しさについて、あなたのお考えをお聞かせください。(SA)

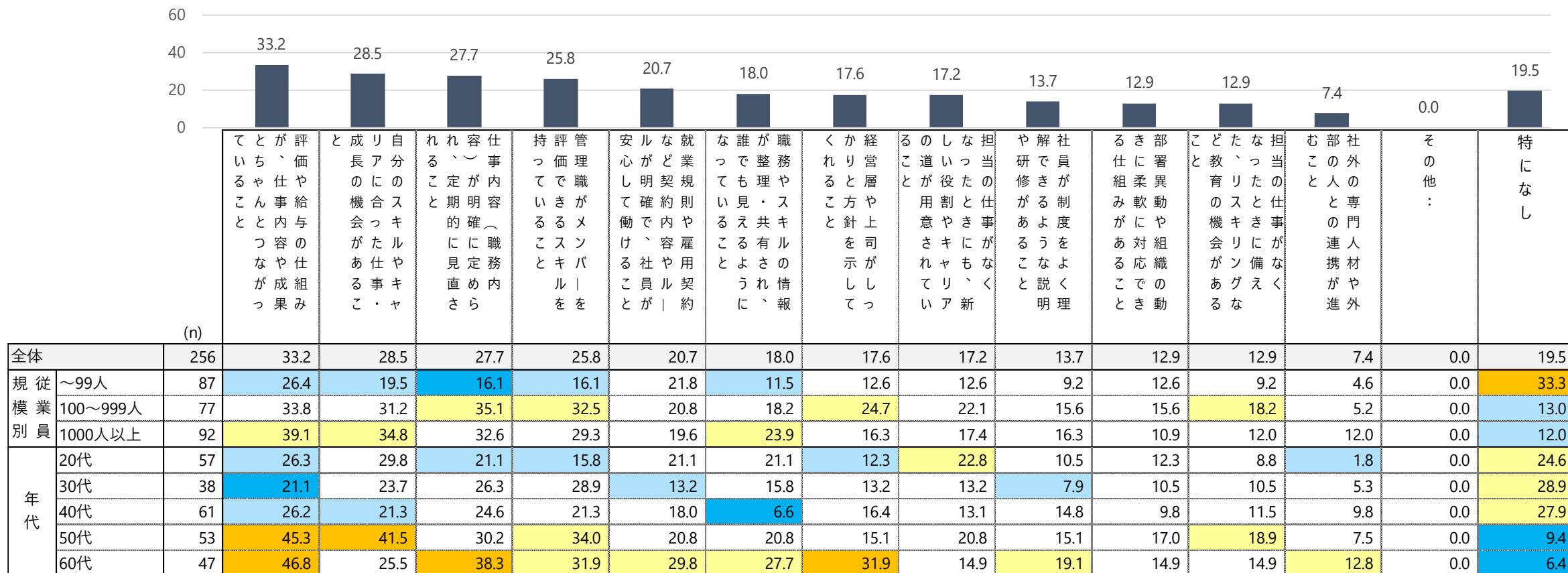


ジョブ型雇用を社内で機能させる重要なポイント

従業員

- ✓ 従業員が考えるジョブ型雇用を機能させるポイントは、「評価や給与の仕組みが、仕事内容や成果とちゃんとつながっていること」(33.2%)が最多で唯一3割を超えていた。次点が「自分のスキルやキャリアに合った仕事・成長の機会があること」(28.5%)で、評価や給与の仕組み、仕事・成長の機会を会社が用意することを望む回答が多い模様。特に1000人以上の会社で多かった。
- ✓ 「社外の専門人材や外部の人との連携が進むこと」は7.4%で唯一1割を切っていた。規模の小さい会社や20代では特に割合が低かった。

Q14.「ジョブ型雇用」を社内でうまく機能させるために重要だと思うポイントを5つまでお選びください。(5つまで) (MA)



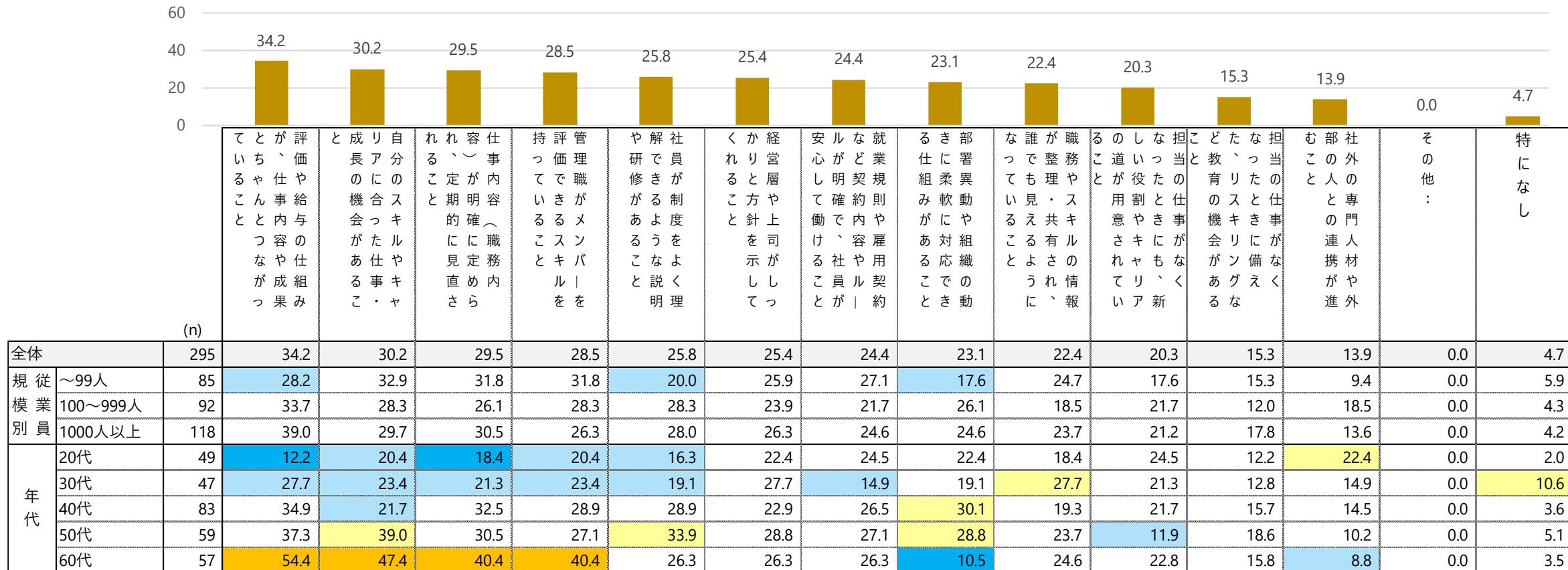
※全体の割合の高い順にソート

ジョブ型雇用を社内で機能させる重要なポイント

中途採用権者

- ✓ 中途採用権者が考えるジョブ型雇用を機能させるポイントは、「評価や給与の仕組みが、仕事内容や成果とちゃんとつながっていること」(34.2%)が最多で、次点が「自分のスキルやキャリアに合った仕事・成長の機会があること」(30.2%)だった。上位4項目は従業員と同じだった。いずれも60代で割合が高く、20代・30代は割合が低い傾向が見られた。
- ✓ 「社外の専門人材や外部の人との連携が進むこと」は7.4%で唯一1割を切っていた。規模の小さい会社や20代では特に割合が低かった。

Q14.「ジョブ型雇用」を社内でうまく機能させるために重要だと思うポイントを5つまでお選びください。(5つまで) (MA)

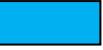


※全体の割合の高い順にソート

4. 調査結果詳細（本調査）—ジョブ型雇用者—

■ ここからは、ジョブ型雇用で採用・就職または転職した経験がある方におうかがいします。

※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

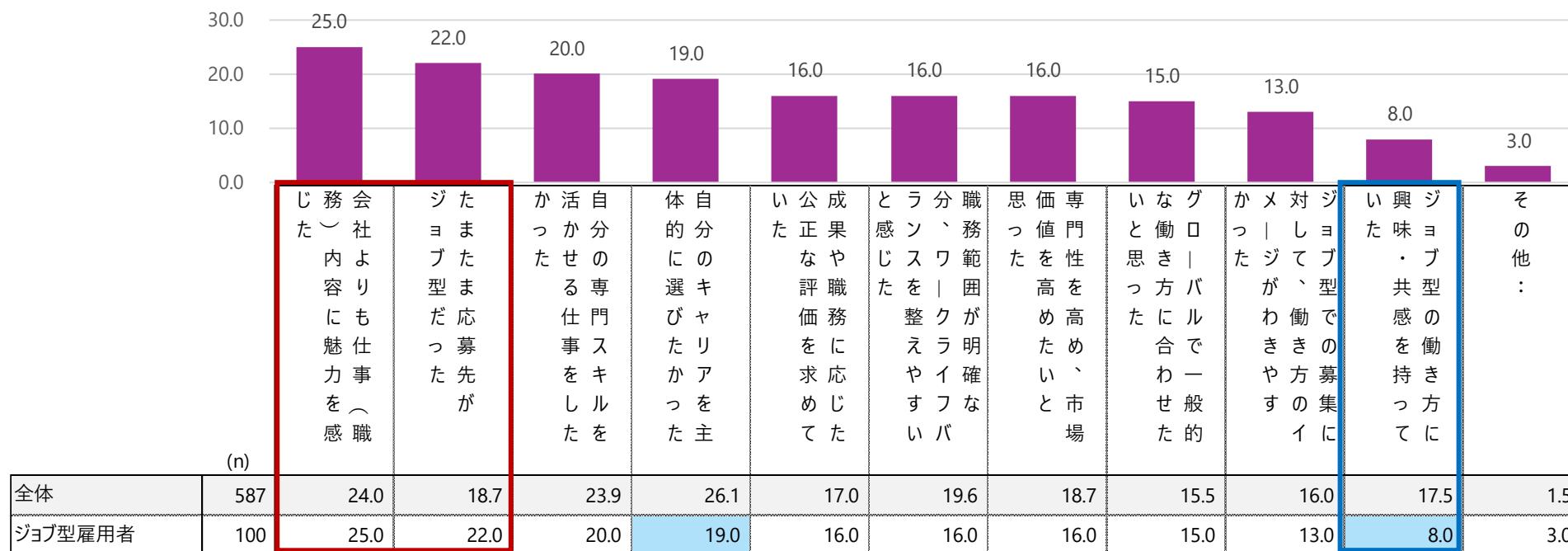
但しn=30未満は除く、以降のページも同様

ジョブ型雇用の働き方を選んだ理由

ジョブ型雇用者

- ✓ ジョブ型雇用者がその働き方を選んだ理由は、「会社よりも仕事（職務）内容に魅力を感じた」の25.0%、「たまたま応募先がジョブ型だった」（22.0%）が上位に並んでいた。
- ✓ 理由として最も割合が低かったのは、「ジョブ型の働き方に興味・共感を持っていた」（8.0%）で、唯一の1桁台だった。上位の項目と合わせて、「ジョブ型雇用」という働き方を志向して選んだという方の割合は小さく、仕事内容で選んだ先や応募先がたまたま導入していたことでその職に就いたという様相を呈していた。

Q15.あなたがジョブ型雇用のポジションに就いた際、その働き方を選んだ理由として当てはまるものをお選びください。（いくつでも）（MA）



※ジョブ型雇用者の割合でグラフを作成し、その割合の高い順にソート

ジョブ型で入社時に印象に残っている点

ジョブ型雇用者

- ✓ ジョブ型雇用者が入社時に印象に残っている点として、そう思う計が最も高かったのは「6.これまでのスキルや経験を発揮しやすい環境だった」(52.0%) というポジティブな項目だった。
- ✓ 一方、僅差で次点だった「4.他の社員との職務境界が不明確だった」(51.0%)、および「5.職務内容が変わった場合の契約について不安があった」(50.0%) というネガティブな項目が半数超で上位に見られた。

Q16. ジョブ型ポジションでの入社時に、特に印象に残っている点をお選びください。 (SA)

