

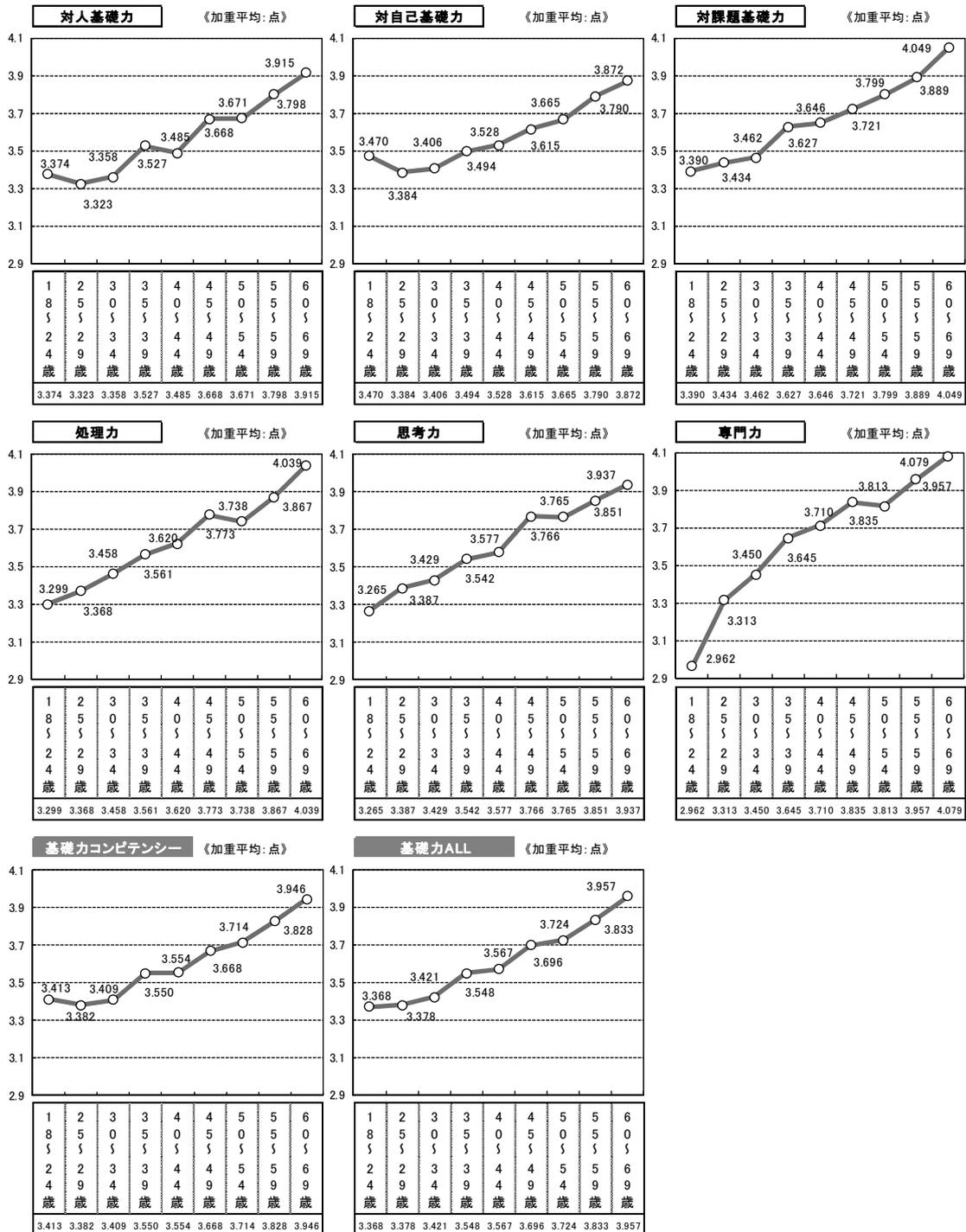
Part X

特別集計

1. 年齢別の保有能力

◆ 能力は年齢を重ねるほど高い傾向がある

■ 年齢別の保有能力 <男性正社員(大卒以上) n=3219>



◆能力得点

- ・対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力の3分野の能力(測度となった質問は各3問)について、十分持っている→5点/持っている→4点/どちらともいえない→3点/あまり持っていない→2点/持っていない→1点で点数化し、設問数(=各3)で割ったもの。
 - ・処理力、思考力、専門力は、測度となった2つの質問について、同様に点数化し、設問数(=各2)で割ったもの。
 - ・基礎力コンピテンシーは、上記の3分野の基礎力得点(測度となった質問は9問)を合計し、設問数(=9)で割ったもの。
 - ・基礎力ALLは、基礎力コンピテンシーに処理力、思考力を加えた能力(測度となった質問は13問)を合計し、設問数(=13)で割ったもの。
- ※以上、すべて、最高点は5点、最低点は1点

2. 職種・業種間移動

■ 職種間移動

<直近5年以内転職経験者 n=3255>

(単一回答:%)

転職前の職種	n	転職後の職種																		
		飲食調理職業	接客・給仕職業	ドライバー	製造・生産工程作業	会社・団体等管理職	一般事務職	企画・販促系事務職	財務・会計・経理	営業従事者	OA機器オペレーター	商品販売従事者	機械・電気技術者	建築・土木・測量技術者	関連技術者	ソフトウェア・インターネット	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	保健婦、助産婦、看護婦	社会福祉専門職	その他
飲食調理職業	70	41.4	11.4		4.3		15.7			2.9	2.9	4.3							2.9	14.3
接客・給仕職業	191	2.6	54.5		1.0	1.0	12.0			1.6	0.5	5.8		0.5	0.5			1.0	18.3	
ドライバー	47			66.0	2.1	2.1	4.3	2.1							4.3			2.1	17.0	
製造・生産工程作業	98	2.0	4.1	6.1	46.9		4.1		1.0	3.1		2.0							30.6	
会社・団体等管理職	245	0.8	0.8	2.4	0.4	40.8	14.7	2.0	0.4	5.3	0.4	2.0		1.2	2.9			1.2	24.5	
一般事務職	794	0.6	2.3	0.5	1.5	0.8	66.8	0.5	2.9	0.9	1.0	2.5	0.3	0.1	0.6		0.4	1.1	17.3	
企画・販促系事務職	64		1.6		1.6	1.6	15.6	48.4	1.6	4.7	1.6				1.6				21.9	
財務・会計・経理	79	1.3	2.5		2.5		22.8		59.5		1.3				1.3				8.9	
営業従事者	210	0.5	1.9		1.0	1.9	18.1	3.3	1.9	50.0	1.0	1.9		0.5				1.0	17.1	
OA機器オペレーター	47	4.3	2.1		4.3		19.1				31.9	2.1		2.1	2.1			4.3	27.7	
商品販売従事者	132	0.8	7.6	0.8	0.8		13.6	2.3	0.8	0.8		47.7			0.8			1.5	22.7	
機械・電気技術者	34						2.9	2.9				61.8			2.9				17.6	
建築・土木・測量技術者	51		2.0	3.9			3.9			2.0	2.0	2.0	2.0	64.7				2.0	15.7	
ソフトウェア・インターネット関連技術者	188		1.6	0.5	1.1	2.1	9.6	1.1	0.5	1.1	1.1	1.1	0.5		64.4			0.5	14.9	
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	37						5.4									89.2			5.4	
保健婦、助産婦、看護婦	56		1.8				1.8										94.6		1.8	
社会福祉専門職	81		6.2	1.2	1.2	1.2	2.5					1.2					1.2	76.5	8.6	

n数が30サンプル未満の職種は表記していない。

■ 業種間移動

<直近5年以内転職経験者 n=3255>

(単一回答:%)

転職前の業種	n	現在の業種													その他
		建設業	製造業	電気・ガス・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	サービス業	公務	
建設業	119	42.9	6.7	1.7	5.9	5.0	4.2	1.7	1.7	0.8	5.9	0.8	14.3		8.4
製造業	440	1.8	34.1	0.2	5.0	6.8	10.2	1.4	2.5	3.2	4.5	1.8	15.9	2.5	10.0
電気・ガス・熱供給・水道業	31	16.1	12.9	32.3	3.2	3.2	6.5	3.2		9.7			6.5		6.5
情報通信業	367	1.6	7.9	0.5	45.5	3.8	4.9	1.9	1.9	3.0	3.3	3.8	10.9	2.2	8.7
運輸業	142	2.1	6.3	0.7	4.2	37.3	12.0	1.4		5.6	8.5	2.1	9.2		10.6
卸売・小売業	412	2.4	5.3	1.2	4.9	7.8	36.9	2.4	1.7	5.1	8.7	2.7	11.4	1.2	8.3
金融・保険業	217	3.2	6.9	1.8	7.8	1.8	9.7	30.9	1.8	1.4	6.5	4.6	9.7	3.7	10.1
不動産業	82	1.2	3.7	1.2	6.1	2.4	6.1	46.3	2.4	4.9	1.2	12.2			6.1
飲食店・宿泊業	164	1.8	7.9		3.7	3.0	20.1	1.2	1.8	29.9	4.9	2.4	8.5	0.6	14.0
医療・福祉	314	0.6	2.2		1.3	2.2	5.1	1.3	0.6	1.9	71.3	2.2	5.4	0.6	5.1
教育・学習支援	137		5.1		1.5	0.7	3.6	2.2		4.4	10.2	53.3	7.3	3.6	8.0
サービス業	339	2.9	6.2	0.6	4.7	3.2	8.8	2.4	2.4	1.8	5.6	2.7	44.8	3.5	10.3
公務	78	2.6	3.8		3.8	1.3	2.6	5.1		1.3	10.3	6.4	21.8	23.1	17.9

n数が30サンプル未満の業種は表記していない。

3. 企業規模別の定期的な人事異動の有無

◆ 企業規模が大きくなるほど、定期的な人事異動があり、3年ごとである割合が多い

■ 定期的な人事異動の有無

<正社員 n=6354>

(単一回答:%)

	n	定期的な人事異動がある
全体	6354	29.5
9人以下	515	5.0
10~99人	1436	12.7
100~999人	1839	23.9
1000人以上	2153	40.7
公務	411	84.9

■ 定期的な人事異動の期間(年)

<正社員かつ、定期的な人事異動がある n=1873>

(単一回答:%)

	n	1年ごと	2年ごと	3年ごと	4年ごと	5年ごと	6年ごと以上	平均(年)
全体	1873	23.2	13.1	32.9	7.1	18.1	5.7	3.1
9人以下	26	23.1	23.1	30.8	3.8	3.8	15.4	3.4
10~99人	182	35.2	9.9	27.4	4.9	17.0	11.5	3.0
100~999人	439	37.1	9.8	29.4	4.3	16.4	3.0	2.7
1000人以上	877	19.5	11.3	38.2	7.9	20.3	2.9	3.1
公務	349	8.6	22.6	30.1	10.0	16.3	12.3	3.5

表中数字のアミかけは全体を5ポイント以上上回る／斜体は5ポイント以上下回る。

4. 上司の仕事の指示の仕方が部下や部署に与える影響

◆ 上司の仕事の指示の仕方は、部下の成長実感や転職意向、部署の業績や残業時間に影響を与える

■ 上司の仕事の指示の仕方が部下や部署に与える影響
 <正社員・フルタイム勤務・ホワイトカラー・20~34歳 n=1573>

	n	成長実感			転職意向			部署の業績がよい			部署のメンバーは 残業が少ない			
		成長 実感 を持つ ている ・計	ど ち ら と も い え な い	持 っ て い な い ・ 計	現 在 転 職 意 向 あり ・計	い ず れ 転 職 し た い	転 職 す る つ も り は な い	そ の 通 り で あ る ・計	ど ち ら と も い え な い	そ う で は な い ・計	そ の 通 り で あ る ・計	ど ち ら と も い え な い	そ う で は な い ・計	
上司は上の人から言われた仕事をそのまま部下におろす	あてはまる・計	414	47.6	24.9	27.6	30.2	31.9	37.9	36.7	37.7	25.6	34.8	22.7	42.6
	あてはまらない・計	592	57.4	22.0	20.6	18.6	29.9	51.5	33.5	43.6	23.0	32.0	25.2	42.9
	差分		-9.8	2.9	7.0	11.6	2.0	-13.6	3.2	-5.9	2.6	2.8	-2.5	-0.3
部下に任せる仕事は、目的・背景から説明する	あてはまる・計	672	62.4	21.9	15.8	21.9	30.4	47.8	40.4	42.4	17.1	36.0	24.6	39.4
	あてはまらない・計	411	39.4	21.9	38.7	31.1	29.2	39.7	24.1	40.9	35.0	26.0	22.4	51.6
	差分		23.0	0.0	-22.9	-9.2	1.2	8.1	16.3	1.5	-17.9	10.0	2.2	-12.2
部下に思いつきの仕事を指示する	あてはまる・計	379	47.8	24.8	27.4	30.6	30.9	38.5	35.6	38.5	25.9	31.9	25.1	43.0
	あてはまらない・計	706	53.6	23.4	23.1	21.5	29.9	48.6	31.2	45.5	23.3	33.0	22.8	44.2
	差分		-5.8	1.4	4.3	9.1	1.0	-10.1	4.4	-7.0	2.6	-1.1	2.3	-1.2
指示された仕事が、結果として無駄になる	あてはまる・計	364	45.6	22.5	31.8	34.7	28.3	37.1	35.1	36.8	28.0	32.5	22.5	45.1
	あてはまらない・計	612	59.5	23.5	17.0	18.3	31.0	50.7	35.1	45.4	19.5	34.6	24.7	40.7
	差分		-13.9	-1.0	14.8	16.4	-2.7	-13.6	0.0	-8.6	8.5	-2.1	-2.2	4.4
部下が仕事に着手した早い段階で進捗を確認する	あてはまる・計	532	63.1	22.4	14.4	20.4	30.1	49.4	45.5	38.9	15.6	40.1	21.6	38.4
	あてはまらない・計	466	39.9	23.8	36.3	29.6	30.5	39.9	25.1	41.6	33.2	25.7	24.2	50.0
	差分		23.2	-1.4	-21.9	-9.2	-0.4	9.5	20.4	-2.7	-17.6	14.4	-2.6	-11.6
部下の仕事が大きなミスにつながる前に、介入する	あてはまる・計	703	61.3	23.5	15.2	21.8	29.9	48.4	41.4	41.5	17.0	37.7	23.9	38.4
	あてはまらない・計	332	37.0	23.2	39.8	32.0	30.4	37.7	20.2	40.4	39.5	24.1	24.1	51.8
	差分		24.3	0.3	-24.6	-10.2	-0.5	10.7	21.2	1.1	-22.5	13.6	-0.2	-13.4
部下に任せた仕事が、部下の手を離れた後どうなったか、結果に対するフィードバックがある	あてはまる・計	584	65.3	22.3	12.5	19.9	29.5	50.7	42.5	41.6	15.9	41.3	21.4	37.3
	あてはまらない・計	415	37.8	21.9	40.2	29.6	30.6	39.8	25.8	37.6	36.6	24.4	22.9	52.8
	差分		27.5	0.4	-27.7	-9.7	-1.1	10.9	16.7	4.0	-20.7	16.9	-1.5	-15.5
些末なことにこだわり仕事量を増やす	あてはまる・計	448	49.6	24.6	25.9	31.9	27.7	40.4	39.1	36.6	24.3	29.7	22.5	47.8
	あてはまらない・計	626	54.5	21.9	23.6	18.7	29.7	51.6	32.3	45.2	22.5	34.5	24.8	40.7
	差分		-4.9	2.7	2.3	13.2	-2.0	-11.2	6.8	-8.6	1.8	-4.8	-2.3	7.1
仕事の納期を明確にする	あてはまる・計	924	55.9	24.5	19.7	23.3	30.8	45.9	36.4	43.8	19.8	36.4	23.8	39.7
	あてはまらない・計	223	38.1	22.4	39.5	32.3	30.9	36.8	21.1	39.0	39.9	23.3	20.2	56.5
	差分		17.8	2.1	-19.8	-9.0	-0.1	9.1	15.3	4.8	-20.1	13.1	3.6	-16.8
任せた仕事にどれくらいの時間がかかったか確認する	あてはまる・計	463	61.1	24.4	14.5	22.9	30.9	46.2	43.8	36.9	19.3	35.6	28.3	36.1
	あてはまらない・計	592	45.1	23.0	31.9	25.9	29.4	44.8	27.9	44.4	27.7	29.7	22.3	48.0
	差分		16.0	1.4	-17.4	-3.0	1.5	1.4	15.9	-7.5	-8.4	5.9	6.0	-11.9
上司は仕事のやり方を教えてくれる	あてはまる・計	728	61.9	24.3	13.7	21.4	28.2	50.4	40.8	44.0	15.3	39.3	23.4	37.4
	あてはまらない・計	390	36.7	21.8	41.6	34.4	30.8	34.9	21.3	40.8	37.9	24.6	24.9	50.6
	差分		25.2	2.5	-27.9	-13.0	-2.6	15.5	19.5	3.2	-22.6	14.7	-1.5	-13.2
上司は仕事の優先順位を明確につける	あてはまる・計	700	61.4	23.0	15.5	22.3	28.4	49.3	39.5	43.1	17.3	38.7	24.1	37.1
	あてはまらない・計	336	36.9	23.5	39.6	30.0	32.1	37.8	22.1	39.9	38.1	24.4	22.6	53.0
	差分		24.5	-0.5	-24.1	-7.7	-3.7	11.5	17.4	3.2	-20.8	14.3	1.5	-15.9
上司は相談すると、すぐに結論を出してくれる	あてはまる・計	725	62.5	22.8	14.8	20.1	30.2	49.7	41.1	42.2	16.7	38.7	22.9	38.4
	あてはまらない・計	327	34.6	22.0	43.4	34.2	31.8	33.9	20.1	41.3	38.5	22.3	24.2	53.5
	差分		27.9	0.8	-28.6	-14.1	-1.6	15.8	21.0	0.9	-21.8	16.4	-1.3	-15.1
残業が特に多いメンバーについては、業務の見直しをしている	あてはまる・計	517	63.2	20.5	16.3	22.0	28.8	49.1	40.6	43.5	15.9	40.3	24.6	35.2
	あてはまらない・計	509	44.6	22.0	33.4	30.6	30.5	38.9	26.1	42.0	31.8	23.4	23.0	53.7
	差分		18.6	-1.5	-17.1	-8.6	-1.7	10.2	14.5	1.5	-15.9	16.9	1.6	-18.5
部下の仕事状況を把握している	あてはまる・計	721	61.5	23.3	15.1	22.7	28.2	49.1	42.5	42.9	14.7	38.2	24.1	37.7
	あてはまらない・計	372	39.0	23.7	37.4	30.4	28.2	41.4	18.5	41.7	39.8	22.6	24.7	52.7
	差分		22.5	-0.4	-22.3	-7.7	0.0	7.7	24.0	1.2	-25.1	15.6	-0.6	-15.0
残業を前提に仕事を指示する	あてはまる・計	371	54.2	23.5	22.3	32.9	28.3	38.8	39.6	36.9	23.4	23.4	22.1	54.4
	あてはまらない・計	735	51.7	23.0	25.4	21.1	28.7	50.2	29.7	45.7	24.6	41.1	26.4	32.5
	差分		2.5	0.5	-3.1	11.8	-0.4	-11.4	9.9	-8.8	-1.2	-17.7	-4.3	21.9

※上司の仕事の指示の仕方について「全くその通りである」「どちらかといえばその通りである」の回答を「あてはまる・計」、
 「全くそうではない」「どちらかといえばそうではない」の回答を「あてはまらない・計」で集計。「どちらともいえない」は表記していない。
 ※「差分」は上司の仕事の指示の仕方の各項目について、「あてはまる・計」から「あてはまらない・計」を引いたもの。
 ※「差分」が±5ポイント以上の箇所にアミカケ。

