

【一般社員・管理職1000名調査】

組織マネジメントの 実態調査レポート

—採用・離職、上司・部下の認識ギャップ、キャリア意識—



INDEX

1. 本冊子のポイント

2. マネジメント実態調査（概観）

- ・ 自社内の立場について（全体）
- ・ 役職について（管理職内訳）
- ・ マネジメントしている人数（全体／企業規模別）
- ・ 自組織における課題（全体／目標に対する達成度別）
- ・ 1on1の頻度（全体／目標に対する達成度別）
- ・ 女性管理職比率（全体／企業規模別／職種別）

3. マネジメント実態調査（採用・離職）

- ・ 直近1年での採用活動（対象者全体）
- ・ 直近1年での採用予定人数（対象者全体／目標に対する達成度別）
- ・ 直近1年で実際に採用した人数（対象者全体／目標に対する達成度別）
- ・ 採用活動成功のために取り組んでいること（対象者全体／目標に対する達成度別）
- ・ 離職者の有無（対象者全体）
- ・ 離職防止で取り組んでいること（対象者全体／目標に対する達成度別）
- ・ 離職の原因として想定すること（対象者全体）

4. マネジメント実態調査（上司・部下の認識ギャップ）

- ・ 上司としての部下のマネジメント、部下としての上司からのマネジメント
- ・ 上司としての部下に対する評価、部下としての上司からの評価
- ・ 上司としての部下に対するメンタルヘルスの把握、
部下としての上司からのメンタルヘルス把握
- ・ 上司としての部下の業務量、部下としての業務量
- ・ 上司として部下から期待される役割、部下として上司に期待する役割
- ・ 上司としての部下に対するキャリア把握、部下としての上司からのキャリア把握

5. マネジメント実態調査（キャリア）

- ・ キャリアアップを考えているか（全体／マネジメント立場別）
- ・ キャリアアップのために取り組んでいること（対象者全体／マネジメント立場別）
- ・ キャリアアップのために取り組みをしている理由（対象者全体／マネジメント立場別）
- ・ キャリアアップのための取り組みをしていない理由（対象者全体／マネジメント立場別）

1. 本冊子のポイント

本冊子は、企業で働く人を対象にした全国調査で、マネジメントの実態についてまとめたものです。「マネジメントする人」を対象にした採用や離職の実態、上司と部下の認識ギャップ、またキャリアについての傾向を掲載しました。

組織の実態調査（概観）

- ・ 本調査の回答者は、「マネジメントする立場」が29.0%、「マネジメントされる立場」が34.5%、「マネジメントする・される両方の立場」が36.5%である。
- ・ マネジメント課題としては、「業務量に偏りがある」「人材不足」「適正な人材配置ができていない」が上位3項目となった。ただし目標に対する達成度（パフォーマンス）が良い企業は悪い企業に比べてこの3つの課題認識は低く、「課題は特にない」との回答も一定数あった。
- ・ 目標に対する達成度が「とても良い」と回答した人は1on1の頻度が高く、「とても悪い」と回答した人は実施していない率が最も高かった。
- ・ 女性管理職比率は30%未満が全体の70.2%にのぼった。

組織の実態調査（採用・離職）

- ・ 「マネジメントする立場（全体）」に対して直近1年での採用について尋ねた調査では、自身の組織・チームで採用活動を行った人が39.2%であった。そのうち、目標に対する達成度が良い組織ほど採用予定人数が多く平均10.89名の採用を予定している。一方で、目標に対する達成度が悪い組織は4.29名となった。
- ・ 採用活動成功のために取り組んでいることは、「人材要件の明確化・すり合わせ」「採用計画を策定する・見直す」が上位項目であった。
- ・ 同対象者に自身の組織・チームにおける直近1年での離職者について尋ねたところ、37.4%が「離職者がいる」と回答した。
- ・ 離職防止のための取り組みとしては、「コミュニケーション活性化」「管理職による定期的な面談」が上位項目として挙げられた。離職原因として考えられると思うものは、「収入面の不遇・不満」「働き方の不遇・不満」が上位となった。離職防止のための取り組みについては、目標に対する達成度が良い組織ほど意欲的な傾向が見られた。

組織の実態調査（上司・部下の認識ギャップ）

- マネジメントの適切さ、評価の適切さ、メンタルヘルスについての把握度合いについては、いずれも上司と部下の認識にギャップがあった。上司は適切にできていると感じている人が多いが、部下の回答はいずれの項目も低く、上司が思うほど適切だと思っていないことがわかる。
- 「業務量が適切だと思うか」という点についても、上司の方は部下の業務量を「適切だと思う」と回答した割合が高かったが、部下の方は自身の業務量が「適切だと思う」と感じている割合は低かった。
- 「上司として部下から期待される役割」については、上司側も部下側も「業務面でのフォロー」、「適正な評価」が上位に挙げられた。
- 部下のキャリア把握を上司が適切にできているかどうかについて、上司は47.8%が「適切である」と認識しているものの、部下の認識は27.9%にとどまっており、本調査の中で最も認識ギャップが大きかった。

組織の実態調査（キャリア）

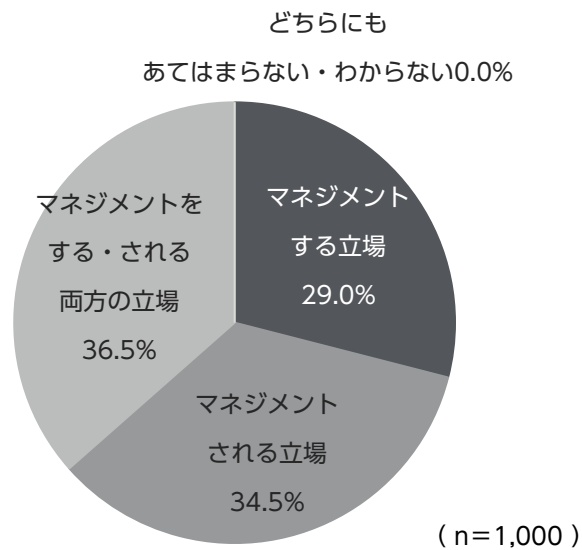
- キャリアアップを考えていると回答した人は全体で49.1%だった。「マネジメントする立場」の人の方が、「マネジメントされる立場」よりキャリアアップの意向が高い。
- キャリアアップを考える人のうち、キャリアアップのための取り組みとして独学で勉強する人が40.9%である。一方、「特に取り組んでいることはない」と答えた人も27.7%いる。
- キャリアアップの取り組みをしている理由として、71.3%の人が「自身のスキルアップのため」を上げている。
- キャリアアップの取り組みを特にしていない人の中には、「業務が忙しい」と回答した人が多い一方、「なんとなく」動けていないと回答した人も30.1%いた。

2. マネジメント実態調査（概観）

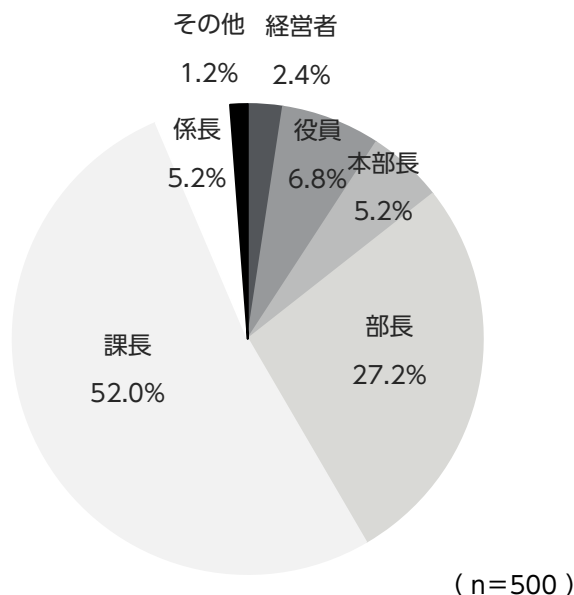
自社内の立場と役職実態

本調査では、一般社員と管理職についている人を半数ずつにした上で、マネジメントする立場か、される立場か、その両方かを聴取。構成比としては「マネジメントされる立場」が34.5%、「マネジメントする立場」が29.0%、「マネジメントする・される両方の立場」が36.5%である。管理職500名の役職内訳は、課長が52.0%、部長が27.2%と高い割合を占めている。

| 自社内の立場（全体）



| 役職内訳 ※管理職500人が回答対象



マネジメント対象は10名未満が過半数

マネジメントしている人数規模としては、全体として、「5名未満」が28.9%、「5名以上～10名未満」が23.5%と10名未満が全体の半数以上を占めた。企業規模別で見ると、中小企業の平均マネジメント人数が29.34名に対し、大手・中堅企業が31.54名と大きな差が見られなかった。一方で、超大手企業では、「5名未満」「5名以上～10名未満」に次いで「300名以上」が多く、平均マネジメント人数は63.49名と超大手企業ではマネジメント人数が一気に増えることが分かった。

マネジメントしている人数（全体／企業規模別）

（%）

		n数	5名未満	5名以上～10名未満	10名以上～20名未満	20名以上～30名未満	30名以上～50名未満	50名以上～100名未満	100名以上～200名未満	200名以上～300名未満	300名以上	平均（名）
全 体		655	28.9	23.5	16.5	6.1	8.5	6.0	2.9	2.0	5.6	41.35
企業規模別	中小企業	230	31.3	26.5	13.0	5.2	9.6	7.0	5.2	1.7	0.4	29.34
	大手・中堅企業	208	27.4	20.2	25.5	5.8	10.1	4.3	1.9	2.4	2.4	31.54
	超大手企業	217	27.6	23.5	11.5	7.4	6.0	6.5	1.4	1.8	14.3	63.49

※ 「マネジメントする立場（全体）」の人が回答対象者

業務量の偏りが組織課題のトップ

自組織における課題について、全体では「業務量に偏りがある」「人材不足」「適正な人材配置ができていない」が上位課題となった。

自組織における課題（全体）

※複数回答

	全体	
	n=	1,000
業務量に偏りがある	32.7	(%)
人材不足	25.0	
適正な人材配置ができていない	21.3	
チーム内の人間関係に課題がある	17.4	
残業時間が多い	15.2	
管理職が業務過多で十分にマネジメントできていない	12.6	
リーダーシップが取れていない	9.5	
メンバーの教育・育成ができていない	8.7	
生産性が低い	8.3	
人がすぐに辞める	7.2	
業務フローが整備されていない	6.8	
メンバーのモチベーションが低い	6.7	
他部門との軋轢がある	6.6	
正しい目標設定ができていない	5.0	
メンタルヘルス不調のメンバーがいる	4.8	
業務の把握や管理ができていない	4.3	
目標の達成ができていない	3.6	
ハラスメントなどのコンプライアンス違反が発生している	2.4	
その他	0.8	
課題は特になし	16.6	

■ 項目内で1位 ■ 項目内で2位 ■ 項目内で3位

目標に対する達成度が悪いほど 自組織に対する課題認識割合が高い

目標に対する達成度（パフォーマンス）について「良い」「悪い」それぞれの回答をした群で組織課題を比較すると、「業務量に偏りがある」「生産性が低い」「業務の把握や管理ができていない」の順で、目標に対する達成度合いが「悪い・計」の方が大幅に「良い・計」を上回った。

自組織における課題（目標に対する達成度別） ※複数回答

	目標に対する達成度			「良い」計と 「悪い」計の ポイント差
	「とても良 い・良い」 合計	「とても悪 い・悪い」 合計	普通	
n=	289	192	519	
業務量に偏りがある	12.1	30.2	15.6	(%) -18.1
生産性が低い	4.8	15.1	7.7	-10.3
業務の把握や管理ができていない	2.4	12.5	6.9	-10.1
管理職が業務過多で十分にマネジメントできていない	5.9	15.6	9.2	-9.7
チーム内の人間関係に課題がある	18.3	25.5	21.4	-7.2
適正な人材配置ができていない	27.3	33.9	35.3	-6.6
業務フローが整備されていない	5.5	10.9	6.7	-5.4
メンバーのモチベーションが低い	5.9	10.9	9.4	-5.0
他部門との軋轢がある	2.8	7.3	4.0	-4.5
人がすぐに辞める	23.2	27.1	25.2	-3.9
メンタルヘルス不調のメンバーがいる	2.8	5.7	3.3	-2.9
残業時間が多い	12.1	14.6	12.1	-2.5
正しい目標設定ができていない	3.8	5.7	5.4	-1.9
ハラスメントなどのコンプライアンス違反が発生している	1.7	3.6	2.3	-1.9
その他	0.3	2.1	0.6	-1.8
目標の達成ができていない	4.8	5.7	4.4	-0.9
人材不足	16.3	16.1	14.3	0.2
メンバーの教育・育成ができていない	7.6	7.3	5.8	0.3
リーダーシップが取れていない	8.3	5.7	6.4	2.6
課題は特にない	23.2	4.7	17.3	18.5

- 「良い」「悪い」計のポイント差が1位（「悪い」高）
- 「良い」「悪い」計のポイント差が2位（「悪い」高）
- 「良い」「悪い」計のポイント差が3位（「悪い」高）

目標に対する達成度がとても良い職場では1on1の頻度が高い

1on1の頻度について、全体では「半年に1回程度」が最も多く30%を占めた。一方、目標に対する達成度（パフォーマンス）が「とても良い」職場では「週に1回程度」と「月に1回程度」割合が高く、「とても悪い」職場では「面談はしない」割合がトップとなった。

| 1on1の頻度（全体／目標に対する達成度別）

（%）

		n数	週に1回程度	月に2回程度	月に1回程度	2,3カ月に1回程度	半年に1回程度	1年に1回程度	面談はしない	平均 (回/週)
全 体		1,000	7.1	5.7	15.3	17.1	30.0	7.9	16.9	0.17
目標に対する達成度別	とても良い	60	21.7	10.0	21.7	15.0	18.3	5.0	8.3	0.34
	良い	229	10.0	8.3	18.3	17.0	31.9	7.0	7.4	0.22
	普通	519	3.7	4.4	15.2	18.5	30.6	8.5	19.1	0.13
	悪い	152	5.9	5.9	11.8	16.4	30.9	8.6	20.4	0.15
	とても悪い	40	17.5	0.0	2.5	5.0	25.0	7.5	42.5	0.20

■ 項目内で1位 ■ 項目内で2位 ■ 項目内で3位

女性管理職比率30%未満が全体の70.2%

女性管理職比率が30%に満たない企業は全体の70.2%にのぼる。特に中小企業では3%未満の企業が44.7%を占めており、女性管理職そのものがまだ少ない傾向がうかがえる。ただし、企業規模が大きくなるほど女性管理職比率は高くなる傾向。

自社で取り入れている働き方施策（全体） ※複数回答

		(%)								
		3%未満	3%~9%	10%~19%	20%~29%	30%~39%	40%~49%	50%以上	わからない	
全体		n=1,000	29.0	15.3	16.9	9.0	4.5	1.8	2.2	21.3
企業規模別	中小企業	329	44.7	10.6	15.2	6.7	5.2	1.5	3.3	12.8
	大手・中堅企業	335	27.2	20.0	17.3	10.4	1.8	2.7	1.6	18.8
	超大手企業	336	15.5	15.2	18.2	9.8	6.5	2.1	6	32.1

女性管理職が多い職種は総務・人事

男女別に一般職・管理職をわけた場合、女性管理職が多い職種は「総務・人事」「経営・経営企画」「営業推進・営業企画」など企画・バックオフィス部門が多かった一方、男性管理職では「営業職」が最も多く、次いで「総務・人事」「商品開発・研究」部門が多かった。

女性管理職比率（全体／職種別）

	全体	男性一般職	男性管理職	女性一般職	女性管理職
n =	1,000	345	404	155	96
営業職	13.1	12.2	17.3	8.4	6.3
総務・人事	11.1	5.8	11.9	15.5	19.8
ITエンジニア	10.3	17.1	6.4	7.1	7.3
商品開発・研究	9.8	11.9	11.1	5.2	4.2
生産技術・生産管理・品質管理	8.8	13.3	8.4	3.9	2.1
経営・経営企画	6.3	1.7	10.6	1.9	11.5
財務・会計・経理・法務	6.2	2.9	5.9	13.5	7.3
営業推進・営業企画	6.1	4.3	8.7	1.3	9.4
事務・アシスタント	5.7	3.5	1.5	21.9	5.2
顧客サービス・サポート	4.1	4.9	2.5	7.7	2.1
企画・マーケティング	3.6	2.6	3.5	2.6	9.4
製造（組立・加工）	2.9	5.8	1.7	0.6	1.0
販売職	2.4	3.5	0.7	3.9	3.1
広報・宣伝・編集	1.1	0.6	1.5	0.6	2.1
コンサルタント	0.8	0.6	1.0	0.0	2.1
クリエイティブ職	0.6	0.6	1.0	0.0	0.0
Webクリエイティブ職	0.4	0.0	0.0	1.3	2.1
受付・秘書	0.2	0.0	0.0	0.6	1.0
データサイエンティスト	0.1	0.0	0.0	0.0	1.0
その他	6.4	8.7	6.2	3.9	3.1

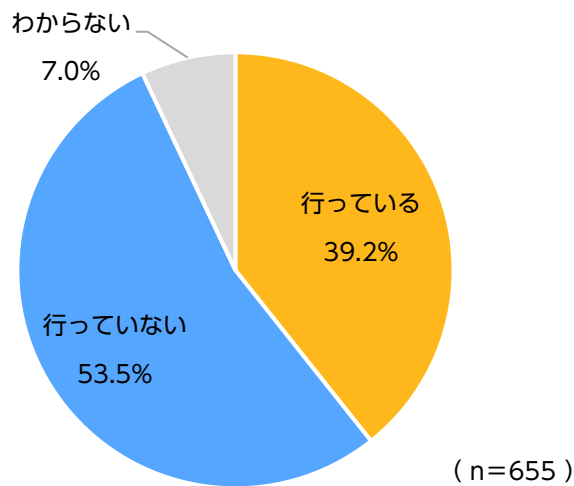
■ 項目内で1位 ■ 項目内で2位 ■ 項目内で3位

3. マネジメント実態調査（採用・離職）

39.2%が直近1年で採用活動を実施

自分のマネジメントしている組織・チームにおいて、直近1年で採用活動を行っている人と答えた人は39.2%、行っていない人が53.5%であった。

| 直近1年での採用活動（対象者全体）



※「マネジメントする立場（全体）」の人が回答対象者

平均で予定の約83%を採用できている

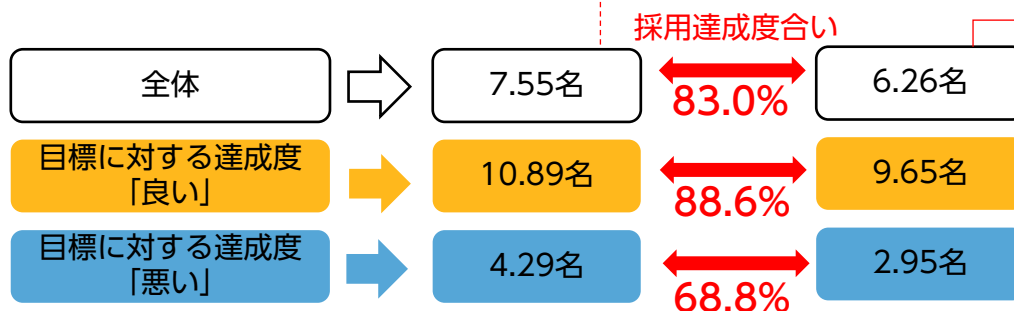
自分のマネジメントしている組織・チームにおいて、採用予定人数の平均は7.55名に対し、実際の採用した人数は6.26名で、約83%の採用はできている様子うかがえる。一方、目標に対する達成度（パフォーマンス）の良い組織と悪い組織を平均人数比較すると、良い組織が約89%、悪い組織が約69%と採用目標に対する達成率で差が見られた。

| 直近1年での採用予定人数 (対象者全体／目標に対する達成度別)

		n =	1名	2名	3名	4名	5名	6~10名 未満	10~20 名未満	20~30 名未満	30~40 名未満	40~50 名未満	50名以上	平均 (名)
全体		257	26.8	21.0	9.7	4.7	12.1	10.5	5.4	2.3	0.8	0.8	5.8	7.55
目標に対する達成度別	良い・計	102	20.6	19.6	3.9	6.9	14.7	9.8	6.9	4.9	1.0	2.0	9.8	10.89
	悪い・計	42	26.2	21.4	9.5	4.8	14.3	16.7	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.29

| 直近1年で実際に採用した人数 (対象者全体／目標に対する達成度別)

		n =	1名	2名	3名	4名	5名	6~10名 未満	10~20 名未満	20~30 名未満	30~40 名未満	40~50 名未満	50名以上	平均 (名)
全体		257	41.6	19.5	7.8	5.1	6.2	7.8	3.5	1.9	1.2	1.2	4.3	6.26
目標に対する達成度別	良い・計	102	27.5	19.6	6.9	8.8	7.8	7.8	4.9	4.9	2.0	2.9	6.9	9.65
	悪い・計	42	57.1	9.5	9.5	4.8	4.8	9.5	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.95

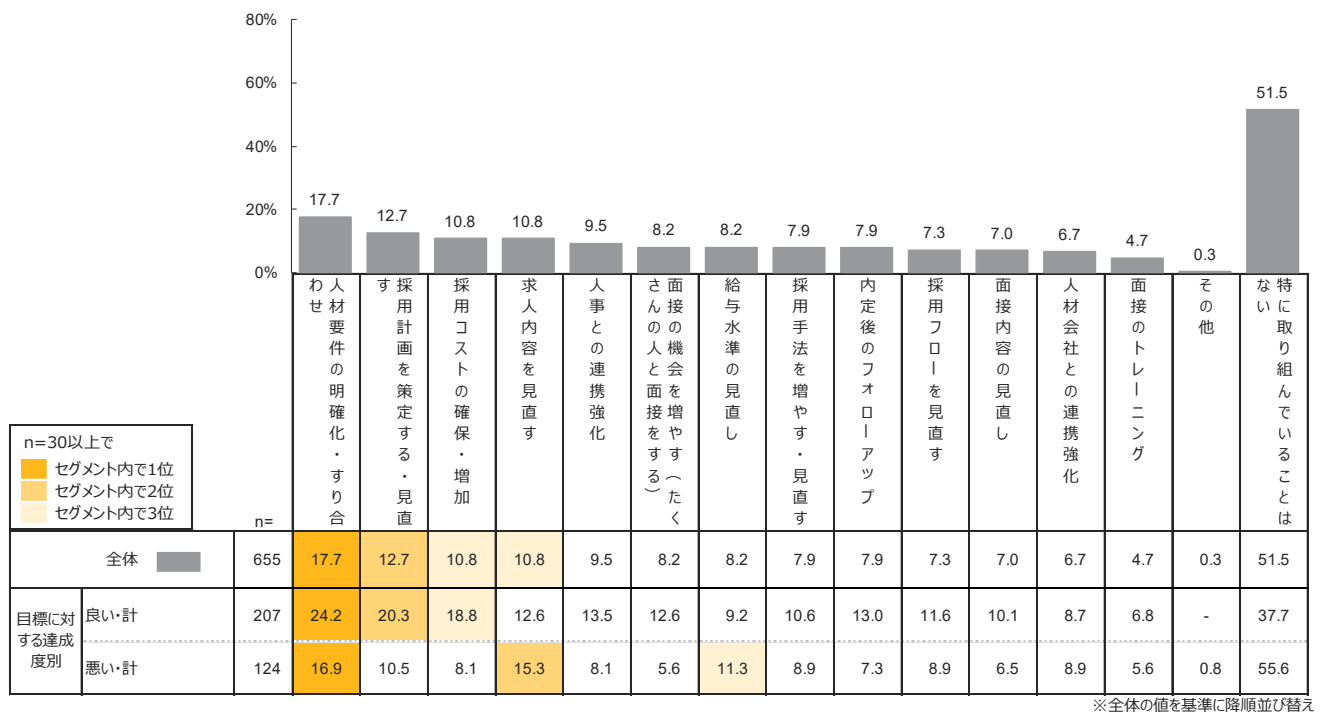


※全体の人数は、「マネジメントする立場（全体）」の人が回答対象者。目標に対する達成度別の区分として、「とても良い」「良い」の合計を「良い・計」、「とても悪い」「悪い」の合計を「悪い・計」として示している。それ以外に「普通」を選択した人もいるが、表からは除いている

人材要件や採用計画の明確化が採用成功につながる

採用活動成功のために取り組んでいることとして、「人材要件の明確化・すり合わせ」や「採用計画を策定する・見直す」が上位となった。目標に対する達成度（パフォーマンス）別に見ても「良い・計」組織の方が「悪い・計」組織より、この2項目の注力度が高い。一方で、目標に対する達成度合いが「悪い・計」組織は求人内容の見直しや給与水準の見直しなど応募意向を高めるための取り組みに注力していることがうかがえる。

採用活動成功のために取り組んでいること（対象者全体／目標に対する達成度別） ※複数回答

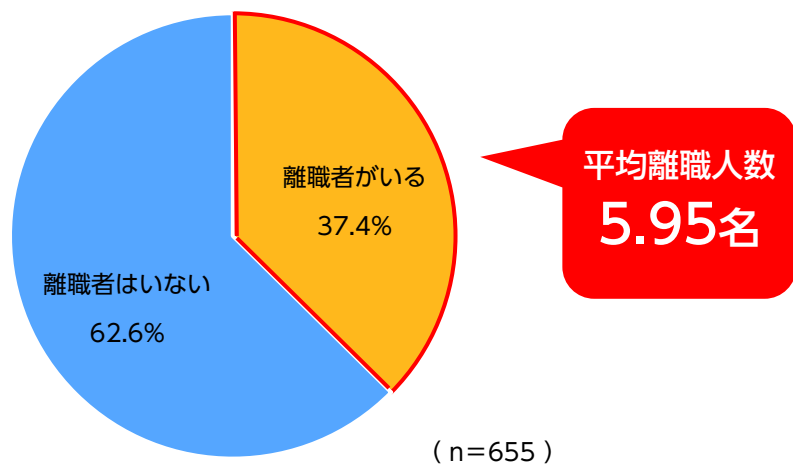


※全体の人数は、「マネジメントする立場（全体）」の人が回答対象者。目標に対する達成度別の区分として、「とても良い」「良い」の合計を「良い・計」、「とても悪い」「悪い」の合計を「悪い・計」として示している。それ以外に「普通」を選択した人もいるが、表からは除いている

37.4%の組織で直近1年以内に離職者

マネジメントするチーム・組織で、直近1年で離職者が出たと答えた人は37.4%。離職者の平均人数は5.95名であった。

| 離職者の有無（対象者全体）

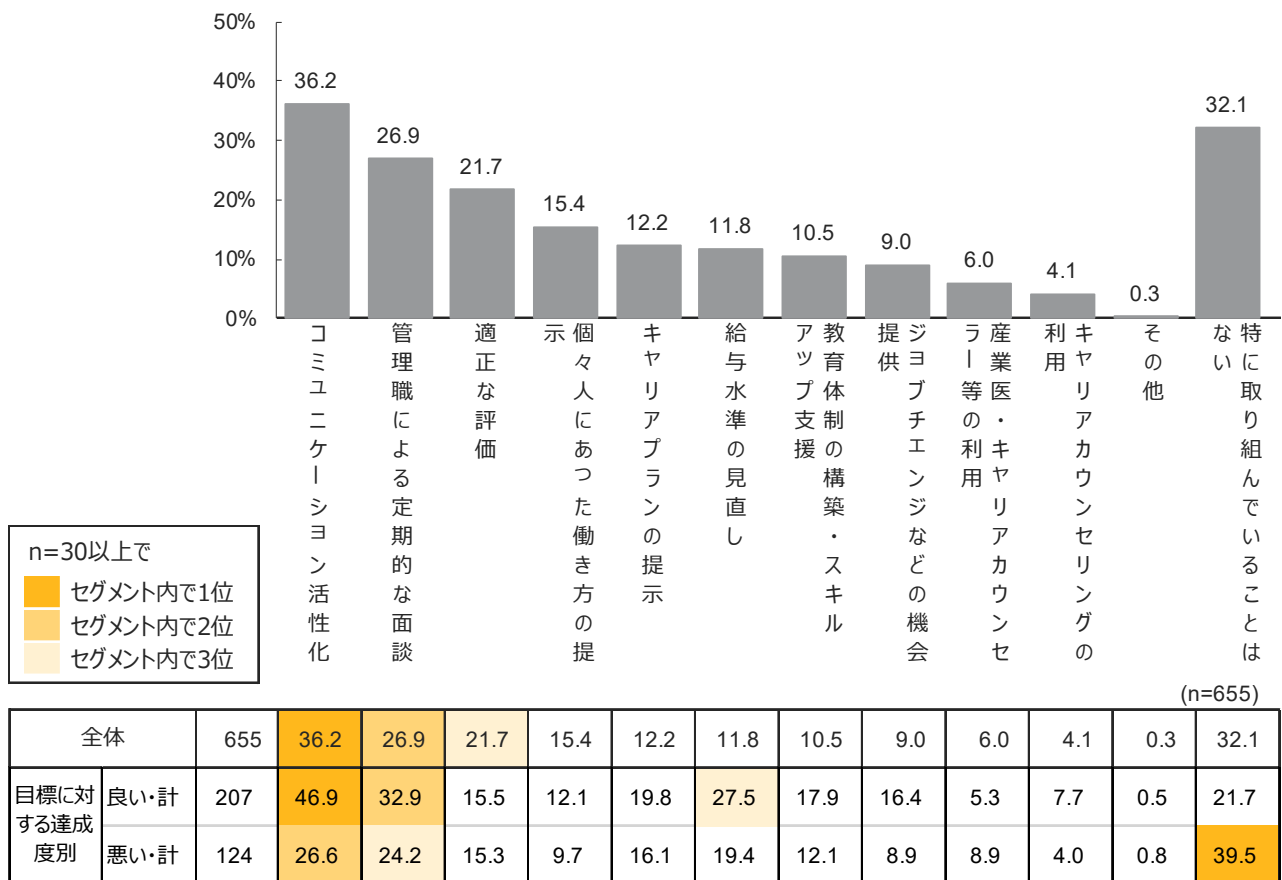


※ 「マネジメントする立場（全体）」の人が回答対象者

離職防止にはコミュニケーションや面談を重視

離職防止で取り組んでいることとして、「コミュニケーション活性化」や「管理職による定期的な面談」に取り組んでいる組織が上位に挙がる一方、「特に取り組んでいることはない」組織も32.1%にのぼった。目標に対する達成度（パフォーマンス）が「良い・計」組織の方が、コミュニケーション活性化や面談施策を実施している率が高い傾向も見られた。

離職防止で取り組んでいること（対象者全体／目標に対する達成度別） ※複数回答

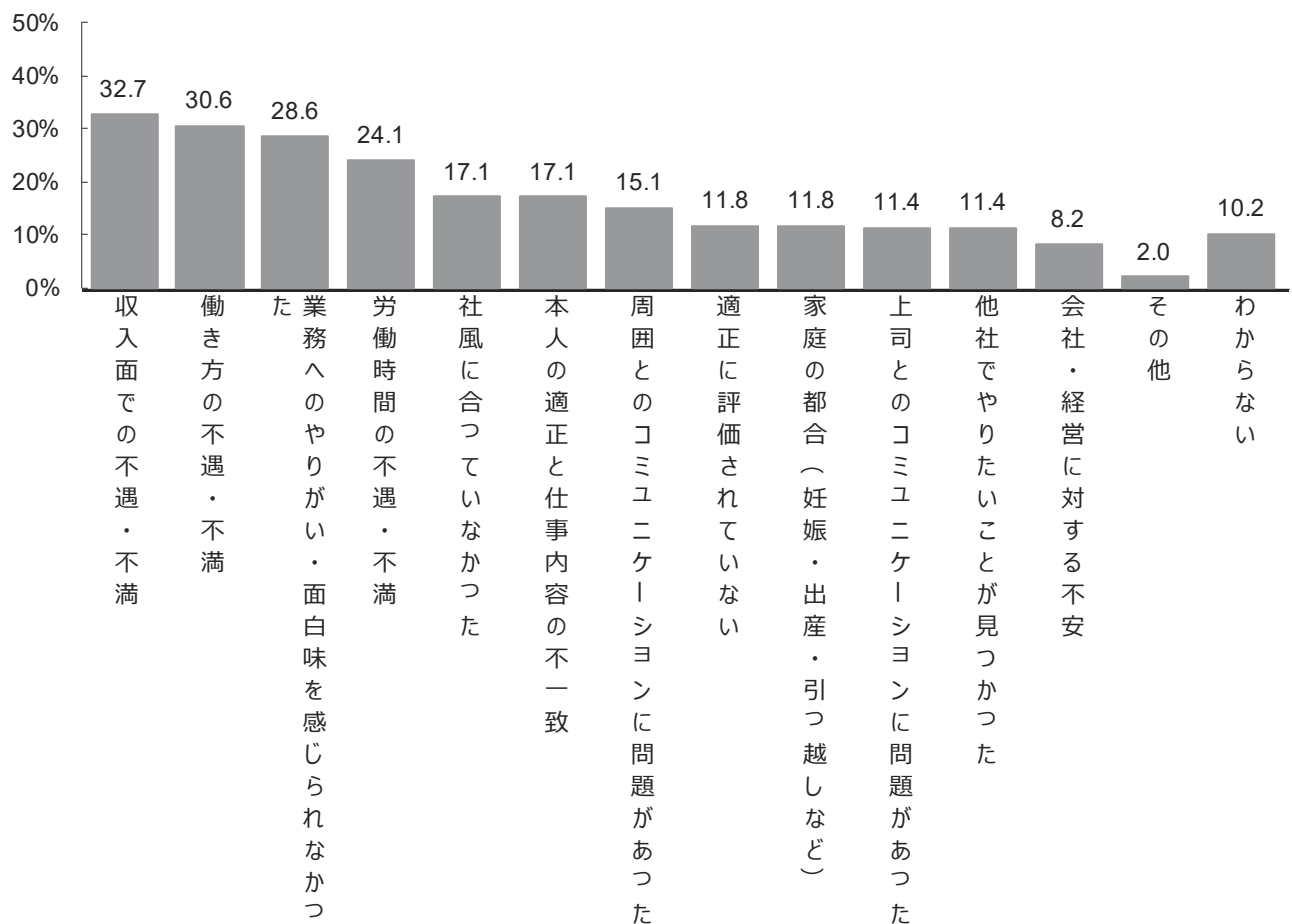


※全体の人数は、「マネジメントする立場（全体）」の人が回答対象者。目標に対する達成度別の区分として、「とても良い」「良い」の合計を「良い・計」、「とても悪い」「悪い」の合計を「悪い・計」として示している。それ以外に「普通」を選択した人もいるが、表からは除いている

想定される離職原因の上位は、収入や働き方の不遇・不満

自分のマネジメントしている組織・チームにおいて、主な離職の原因に何が考えられるかという問いに対して、評価やコミュニケーションよりも収入面や働き方の不遇・不満、業務へのやりがい・面白みを感じられない、と想定している人が多かった。

離職の原因として想定すること（対象者全体） ※複数回答



(n=245)

※全体の人数は、「マネジメントする立場」「マネジメントをする・される立場両方」の人で、自分のマネジメントしている組織・チームにおいて「直近1年に離職者がいる」と回答した人が対象者

4. マネジメント実態調査 (上司・部下の認識ギャップ)

マネジメントの適切さについて、 上司の方ができていると認識

上司として部下のマネジメントが適切だと思っている人は47.2%。一方、部下としての上司からのマネジメントを適切だと思っている人は35.5%で、11.7%のギャップがあった。

| 上司としての部下のマネジメント、部下としての上司からのマネジメント

	n=	適切・計			不適切・計		(%)
		適切だと思う	やや適切だと思う	どちらともいえない	あまり適切ではないと思う	適切ではないと思う	
上司としての部下に対するマネジメント	655	18.0	29.2		40.8	7.9 4.1	
部下としての上司からのマネジメント	710	13.7	21.8		40.0	14.5 10.0	



評価の適切さについて、 部下の方が適切だと思う度合いが低い

上司としての部下に対する評価が適切だと思っている人は53.0%。一方、部下としての上司からの評価を適切だと思っている人は33.8%で、19.2%のギャップがあった。

| 上司としての部下に対する評価、部下としての上司からの評価

	n=	適切・計			不適切・計		(%)
		適切だと思う	やや適切だと思う	どちらともいえない	あまり適切ではないと思う	適切ではないと思う	
上司としての部下に対する評価	655	18.8	34.2		39.1	4.9	3.1
部下としての上司からの評価	710	9.6	24.2	44.9	12.4	8.9	

33.8
%

GAP19.2%

53.0
%

メンタルヘルスについて、上司が把握できていると思う部下は27.6%

上司として部下に対するメンタルヘルスの把握ができていると思っている人は、45.5%。一方、部下として上司がメンタルヘルスの把握ができていると思う人は27.6%で、17.9%のギャップがあった。

| 上司としての部下に対するメンタルヘルスの把握、 部下としての上司からのメンタルヘルス把握

	n=	把握・計			未把握・計		(%)
		把握できていると思う	やや把握できていると思う	どちらともいえない	あまり把握できていないと思う	把握できていないと思う	
上司としての部下に対するメンタルヘルスの把握	655	12.8	32.7		42.3	8.2	4.0
部下としての上司からのメンタルヘルスの把握	710	7.2	20.4	42.7	16.5	13.2	



上司と部下で、適切な業務量に関する認識差がある

上司として部下の業務量が適切だと思っている人は、43.2%。一方、部下として業務量が適切だと思う人は31.5%で、11.7%のギャップがあった。

| 上司としての部下の業務量、部下としての業務量

	n=	適切・計			不適切・計		(%)
		適切だと思う	やや適切だと思う	どちらともいえない	あまり適切ではないと思う	適切ではないと思う	
上司としての部下の業務量	655	14.4	28.9		41.8	12.1	2.9
部下としての業務量	710	9.7	21.8		41.5	18.7	8.2

31.5
%

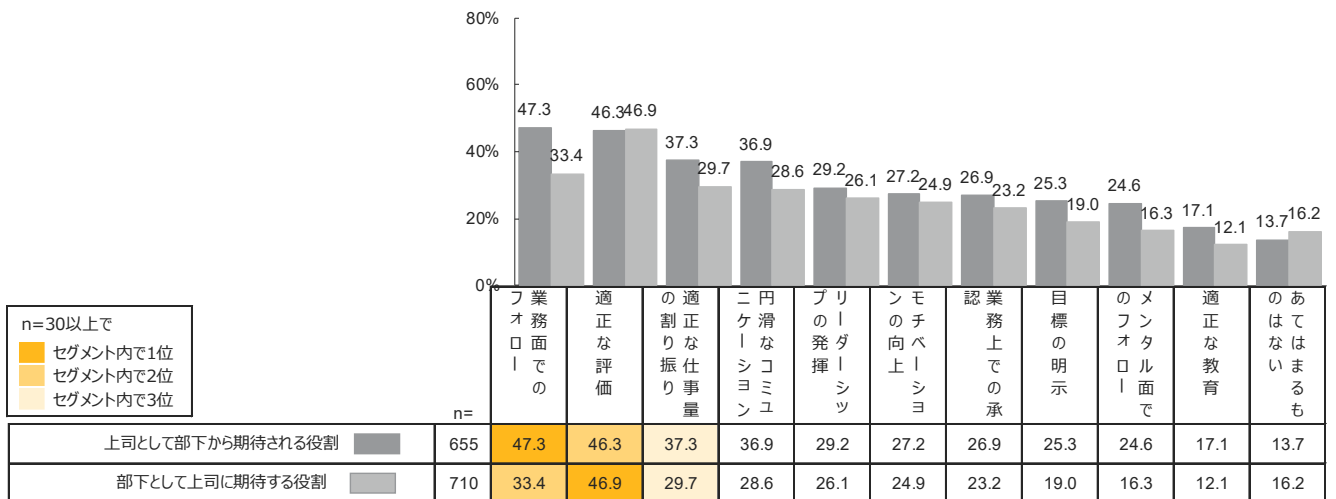
GAP11.7%

43.2
%

「業務フォロー」と「適正な評価」が、 上司役割として共通認識

上司として部下から期待される役割として、第1位に「業務面でのフォロー」、第2位に「適正な評価」があがったが、部下として上司に期待する役割としては順番が逆転し、適正な評価をより重要と捉えていることがわかった。また、「適正な仕事量の割り振り」は上司部下双方とも第3位にあがっており、組織の課題で第1位にあがった業務の偏りを解消することがマネジメントの役割の一つと捉えられている。

上司として部下から期待される役割、部下として上司に期待する役割 ※複数回答



上司が把握できていると思う部下のキャリア意向は、 実際は異なる可能性

上司として部下に対するキャリア把握ができていると思っている人は、47.8%。一方、部下として上司からのキャリア把握ができていると思う人は27.9%で、認識ギャップは19.9%と、本調査の上司と部下の認識調査の中で最も大きいギャップがあった。

| 上司としての部下に対するキャリア把握、部下としての上司からのキャリア把握

	n=	把握・計			未把握・計		(%)
		把握できていると思う	やや把握できていると思う	どちらともいえない	あまり把握できていないと思う	把握できていないと思う	
上司としての部下に対するキャリア把握	655	13.6	34.2		40.3	8.4	3.5
部下としての上司からのキャリア把握	710	7.5	20.4	46.8		13.1	12.3

27.9
%

GAP19.9%

47.8
%

5. マネジメント実態調査 (キャリア)

キャリアアップを考えている人が全体の半数程度

自社内または転職でのキャリアアップを考えている人は全体の半数程度となった。「考えている」人のうち、自社内でのキャリアアップを考えているのが28.6%に対し、転職など他社でのキャリアアップを検討している人も20.5%程度いることがわかった。マネジメント立場別に見えると、「マネジメントする立場」の方が「マネジメントされる」立場よりも、キャリアアップを考えている割合が高い。

| キャリアアップを考えているか (全体／マネジメント立場別)

(%)

		n 数	自社内でのキャリアアップを 考えている	転職など他社でのキャリアアップを 考えている	キャリアアップは考えていない	考えている・計
全 体		1000	28.6	20.5	50.9	49.1
マネジメント 立場別	マネジメントする立場	290	35.2	24.1	40.7	59.3
	マネジメントされる立場	345	20.6	15.1	64.3	35.7
	マネジメントをする・される立場 両方	365	31.0	22.7	46.3	53.7

キャリアアップを考える人のうち、キャリアアップのための取り組みとして独学で勉強する人が40.9%

キャリアアップのために取り組んでいることとして、「独学で勉強している」人が対象者全体の40.9%を占める。「マネジメントされる立場」は、キャリアアップを考えつつも「特に取り組んでいることはない」人も多いが、「マネジメントする・される立場両方」の層は何かに取り組んでいる傾向が強く、「独学で勉強している」「資格取得の勉強をしている」割合が全体平均より高い。

キャリアアップのために取り組んでいること（対象者全体／マネジメント立場別） ※複数回答

（%）

		n数	独学で勉強している	スクールなどに通って勉強している	資格取得の勉強をしている	自社制度を利用して勉強している	人脈を広げるために交流をしている	キャリアコンサルティングを利用している	その他	特に取り組んでいることはない
全 体		491	40.9	11.2	23.8	18.7	18.7	3.9	0.0	27.7
マネジメント立場別	マネジメントする立場	172	40.7	15.1	24.4	20.3	21.5	6.4	0.0	26.2
	マネジメントされる立場	123	34.1	9.8	20.3	16.3	15.4	0.8	0.0	36.6
	マネジメントをする・される立場両方	196	45.4	8.7	25.5	18.9	18.4	3.6	0.0	23.5

■ 項目内で1位 ■ 項目内で2位 ■ 項目内で3位

※全体の人数は、「キャリアアップを考えている」と回答した人が対象者

マネジメントのキャリアアップの取り組みは、給料アップや昇進よりも自身のスキルアップ意識が先行

キャリアアップのための取り組みは、「自身のスキルアップのため」と回答した人は71.3%、「業務の幅を広げるため」と回答した人は46.2%にのぼる。一方、マネジメントされる立場では「給料アップのため」が第2位となった。

キャリアアップのために取り組みをしている理由 (対象者全体／マネジメント立場別) ※複数回答

(%)

		n数	給料アップのため	昇進のため	自身のスキルアップのため	業務の幅を広げるため	転職のため	独立のため	その他
全 体		355	38.3	23.1	71.3	46.2	20.6	6.2	0.0
マネジメント立場別	マネジメントする立場	127	35.4	26.8	73.2	46.5	16.5	7.9	0.0
	マネジメントされる立場	78	47.4	16.7	71.8	44.9	20.5	1.3	0.0
	マネジメントをする・される立場両方	150	36.0	23.3	69.3	46.7	24.0	7.3	0.0

■ 項目内で1位 ■ 項目内で2位 ■ 項目内で3位

※全体の人数は、「キャリアアップを考えている」人で、取り組んでいることを回答した人が対象者

キャリアアップをしたくても「なんとなく」動けていない人が約30%

キャリアアップのための取り組みをしていない理由としては、「通常業務が忙しいため」が対象者全体の1位で、「マネジメントする立場」は42.2%にのぼる。他方、「なんとなく」取り組めていない層も一定数いる。「マネジメントされる立場」の層は、「何に取り組めばいいかわからない」を選んだ人も多い。

キャリアアップのための取り組みをしていない理由 (対象者全体／マネジメント立場別) ※複数回答

(%)

		n数	通常業務が忙しいため	業務外で取り組むための時間が取れないため	取り組むための費用がないため	取り組むための環境がないため	何に取り組めばいいかわからないため	そこまでの熱意はないため	その他	なんとなく
全 体		136	34.6	22.8	11.0	5.1	14.0	14.0	0.7	30.1
マネジメント立場別	マネジメントする立場	45	42.2	15.6	13.3	0.0	4.4	6.7	0.0	37.8
	マネジメントされる立場	45	26.7	20.0	8.9	2.2	22.2	20.0	2.2	31.1
	マネジメントをする・される立場両方	46	34.8	32.6	10.9	13.0	15.2	15.2	0.0	21.7

■ 項目内で1位

■ 項目内で2位

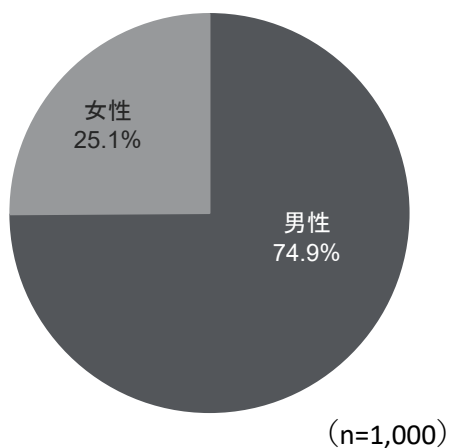
■ 項目内で3位

※全体の人数は、「キャリアアップを考えている」人で、特に取り組みをしていないと回答した人が対象者

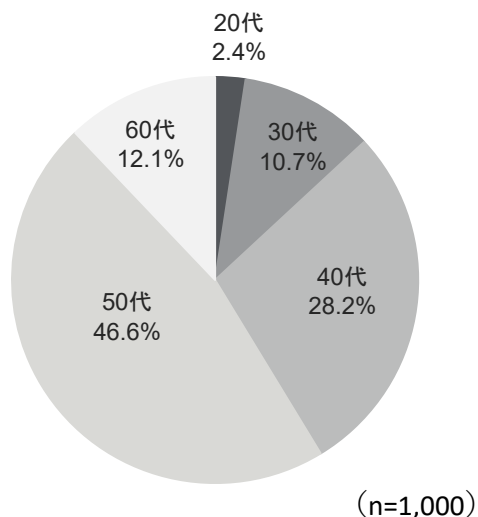
回答者の属性

性別・年齢・職業

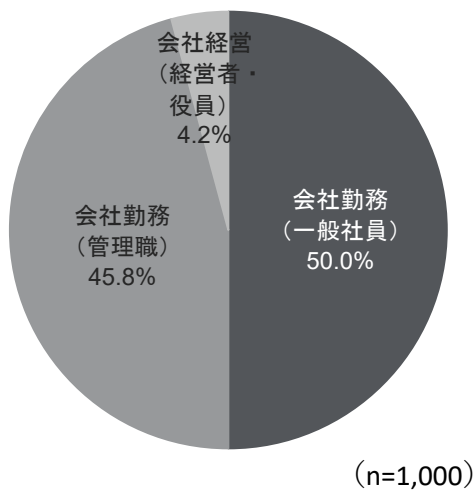
| 性別



| 年齢

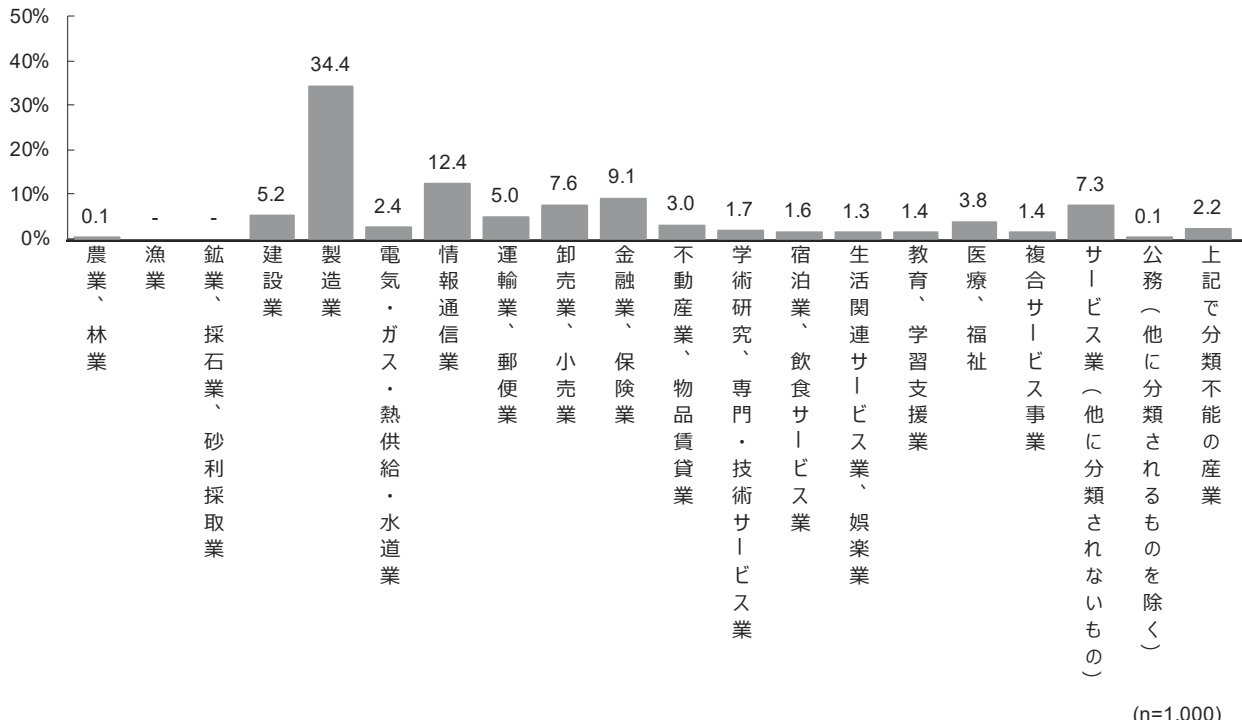


| 職業



業種・エリア・企業規模

| 業種



| エリア（回答者勤務地）

エリア	割合 (%)
北海道・東北・計	6.0
関東・計	51.6
中部・計	13.6
近畿・計	18.2
中国・四国・計	5.7
九州・沖縄・計	4.9

(n=1,000)

| 企業規模

企業規模	割合 (%)
超大手企業	33.6
大手・中堅企業	33.5
中小企業	32.9

(n=1,000)

超大手企業：従業員数5,000名以上
 大手・中堅企業：500名以上5,000名未満
 中小企業：30名以上500名未満

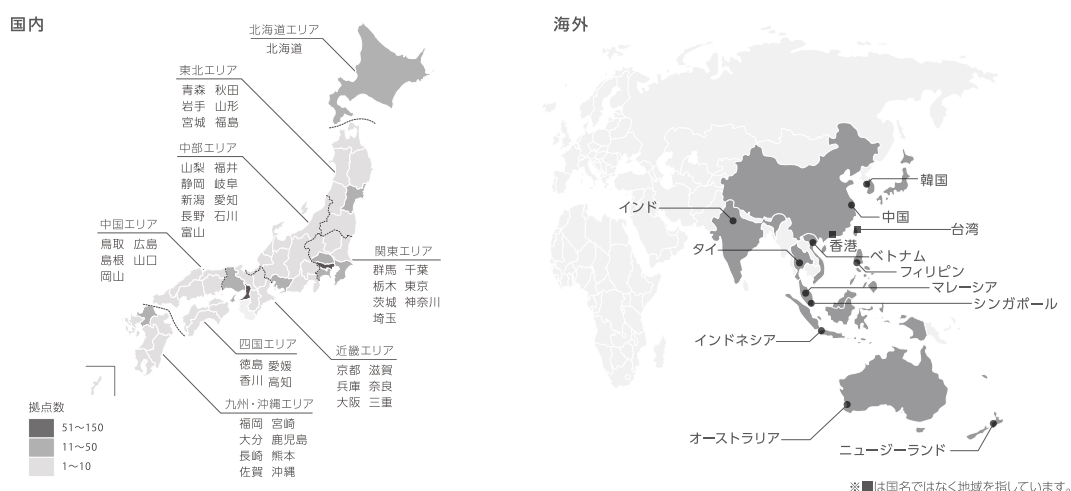
調査概要

調査エリア	全国47都道府県
調査対象者	<ul style="list-style-type: none">・ 25～69歳男女・ 会社員（一般社員、管理職、経営者・役員）
サンプル数・割付	n=1,000（一般会社員／管理職・経営者・役員）
調査期間	2021年11月26日（金）～2021年11月28日（日）
調査手法	調査会社によるインターネット定量調査

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス、転職サービス、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを提供しています。
さらにそれにとどまらず、人とテクノロジーの融合による次世代のイノベーション開発、またアジア・パシフィック地域を中心とした海外でのサービス拡大にも積極的に取り組んでいます。



*従業員数49,434名(当社グループから当社グループ外への出向者を除き、当社グループ外から当社グループへの出向者を含む)と、臨時雇用者数(契約社員、派遣社員)の年間平均人員5,326名の合計です。



会社概要

社名	パーソルホールディングス株式会社
本店所在地	〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1
設立	2008年(平成20年)10月1日
資本金	17,479百万円(2021年4月1日時点)
代表者	代表取締役社長 CEO 和田 孝雄
事業内容	労働者派遣事業・有料職業紹介事業等の事業を行うグループ会社の経営計画・管理並びにそれに付帯する業務
URL	https://www.persol-group.co.jp/service/business/index.html

お問い合わせ

Webでのお問い合わせ

https://go.persol-group.co.jp/business_contact.html



電話でのお問い合わせ

0120-959-648



P E R S O L