

Q1. 貴社が現在運用している評価・報酬制度について、以下の中からそれぞれ当てはまるものをお選びください（各一つ）。

\*

	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない
年功主義	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力主義	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職務主義	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
成果主義	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
貢献主義	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
年俸制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
組織・部門業績連動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
グローバルでの統一	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
評価の廃止	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q2. 評価・報酬制度の設計における課題について、当てはまるものをお選びください（三つまで）。

＊（複数選択）

<input type="checkbox"/> 経営戦略との整合性を取ることが難しい
<input type="checkbox"/> 企業文化を反映した制度の策定が難しい
<input type="checkbox"/> 短期的成果と長期的成果のバランスを取ることが難しい
<input type="checkbox"/> 多様な働き方に対応した制度の策定が難しい
<input type="checkbox"/> 定性的な成果を反映させる制度の策定が難しい
<input type="checkbox"/> 評価・報酬を決める基準の策定が難しい
<input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 特になし

Q3. 評価・報酬制度の運用における課題について、当てはまるものをお選びください（三つまで）。

\*（複数選択）

☐ 評価者のスキルが不足している

☐ 評価者による基準や運用のばらつきがある

☐ 評価プロセスが不透明である

☐ 評価結果を報酬に反映させるプロセスが不透明である

☐ 評価結果に基づく従業員へのフィードバックが適切に提供されていない

☐ 従業員が評価や報酬に不満を感じている

☐ その他

☐ 特にない

Q4. 貴社の評価制度において、一定の水準以下（低評価）とされた社員に対しては、どのような対応を行っていますか（全て）。

\*（複数選択）

☐ 賃金・報酬に反映する

☐ 特別な指導プログラムを用意している

☐ 他部署・関連会社に異動・出向・転籍させる

☐ 早期退職プログラムを用意している

☐ 個別に転職・退職を促す

☐ その他

☐ 特にない

Q5. 貴社の人事異動についてお聞きします。全社的な方針として最も当てはまるものをお選びください（一つ）。

\*

☐ 本人の意思に関わらず基本的に会社主導で行う

☐ 本人の意思を聞いたうえで会社主導で行う

☐ 本人の意思を最大限尊重し納得感のある形で会社主導で行う

☐ 基本的に本人主導で行う

☐ その他

☐ 人事異動がない

Q6. 貴社の人事異動に関する社内公募制について、最も当てはまるものをお選びください（一つ）。

\*

☐ 異動は全て社内公募制による

☐ 異動の半数以上は社内公募制による

☐ 異動の3～4割程度は社内公募制による

☐ 異動の1～2割程度は社内公募制による

☐ 社内公募制はあるが、異動の1割未満

☐ 社内公募制はないが、導入予定

☐ 社内公募制はない

☐ その他

Q7. 貴社では、2024年4月から2025年3月の間に、次に挙げる階層別で賃上げまたは賃下げを行いましたか（各一つ）。

\*

	賃上げを実施した	賃下げを実施した	賃上げも賃下げも実施しなかった	わからない
経営層	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一般社員（40歳以上）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一般社員（40歳未満）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8. 貴社では、2025年4月から2026年3月の間に、次に挙げる階層別で賃上げまたは賃下げを予定していますか（各一つ）。

\*

	賃上げを実施する	賃下げを実施する	賃上げも賃下げも実施しない	わからない
経営層	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一般社員（40歳以上）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一般社員（40歳未満）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9. 次に挙げる年代別の正社員の平均賃金（月収）について、5年前と比べて平均レベルはどうなりましたか。それぞれ当てはまるものをお選びください（各一つ）。


\*

	5%以上の上昇	5%未満の上昇	横ばい	減少
20代	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30代	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40代	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50代	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10.

次に挙げる年代別の正社員の平均年収（平均賃金×12カ月＋賞与）について、5年前と比べて平均レベルはどうなりましたか。それぞれ当てはまるものをお選びください（各一つ）。

\*

		5%以上の上昇	5%未満の上昇	横ばい	減少
20代		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30代		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40代		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50代		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11. 貴社の女性正社員の賃金についてお聞きます。男性正社員の賃金（平均年収ベース）を100とした場合の女性の賃金水準をお選びください（一つ）。

\*

☐ 100以上

☐ 90以上～100未満

☐ 80以上～90未満

☐ 70以上～80未満

☐ 60以上～70未満

☐ 50以上～60未満

☐ 50未満

☐ わからない

Q12. 貴社では、男女間の賃金格差の解消に向けた取り組みを実施していますか（一つ）。

\*

☐ 積極的に取り組んでいる

☐ ある程度取り組んでいる

☐ あまり取り組んでいない

☐ 取り組みを進める意向はあるが、具体的な施策は検討中

☐ 取り組んでいない（賃金格差がない）

☐ 取り組んでいない（賃金格差がある/把握していない）

☐ わからない

Q13. Q12で「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「あまり取り組んでいない」と回答した方にお聞きします。  
貴社の男女間の賃金格差の解消に向けた取り組みの内容について、当てはまるものをお選びください（全て）。

\*（複数選択）

<input type="checkbox"/> 男女間賃金の格差状況の可視化
<input type="checkbox"/> 賃金体系の整備
<input type="checkbox"/> 昇給・昇格の調整
<input type="checkbox"/> 業務の割り振りの調整
<input type="checkbox"/> 評価の公平性や明確性の確保
<input type="checkbox"/> 出産・育児などがハンデにならない業務・評価の仕組みの構築
<input type="checkbox"/> 出産・育児などによって勤続が中断しない仕組みの構築
<input type="checkbox"/> ポジティブアクション（重要な部署や役割、業務への優先的な女性の配置など）
<input type="checkbox"/> 女性管理職の登用数拡大
<input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> わからない

Q14. 貴社には、中途入社者のみに適用される賃金制度はありますか（一つ）。

\*

<input type="radio"/> ある
<input type="radio"/> ないが、今後設ける予定
<input type="radio"/> ない
<input type="radio"/> わからない

Q15. 貴社では、中途入社時の賃金をどのように決定していますか（一つ）。

\*

<input type="radio"/> 経験年数や能力をもとに社内基準に沿って決定する
<input type="radio"/> 転職前の賃金水準を主要な基準にして決定する
<input type="radio"/> 市場の相場に合わせ、個別に決定する
<input type="radio"/> その他 <input type="text"/>
<input type="radio"/> わからない

Q16. 中途入社時の賃金と転職前の賃金を比較したときの水準について、それぞれ当てはまるものをお選びください（各一つ）。

\*

	転職前の賃金より高い 水準にしている	転職前の賃金に合わせ ている	転職前の賃金より低い 水準にしている	転職前の賃金とは関係 なく設定している	場合によって異なる	わからない
経営層 ➡	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職 ➡	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
一般社員（非管理職） ➡	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q17. 貴社では定年前と定年後で、従業員に任せる仕事は変化しますか（一つ）。

\*

- ☐ 変化する（業務の難易度も責任度合も低下）
- ☐ 変化する（業務の難易度は同じだが責任度合が低下）
- ☐ 変化する（責任度合は同じだが業務の難易度が低下）
- ☐ 変化しない
- ☐ 場合によって異なる
- ☐ わからない

Q18. 貴社では定年前と定年後で、従業員の評価基準は変化しますか（一つ）。

\*

- ☐ 変化する（実質的に評価しない）
- ☐ 変化する（より短期的な実績を評価）
- ☐ 変化しない
- ☐ 場合によって異なる
- ☐ わからない

Q19. 貴社では定年前と定年後で、従業員の賃金水準は変化しますか（一つ）。

\*

- ☐ 変化しない（ほぼ同程度）
- ☐ 定年前の8～9割に低下する
- ☐ 定年前の6～7割に低下する
- ☐ 定年前の4～5割に低下する
- ☐ 定年前の4割未満に低下する
- ☐ 場合によって異なる
- ☐ わからない

Q20. 貴社では役職定年制度またはポストオフ制度を設けていますか（一つ）。

\*

- ☐ 設けている（上級専門職に転換）
- ☐ 設けている（一般社員に転換）
- ☐ 設けている（子会社・関連会社に転籍）
- ☐ 設けていない（5年以内に廃止した）
- ☐ 設けていない（6年以上前に廃止した）
- ☐ 制度を設けたことがない
- ☐ その他
- ☐ わからない

Q21. 貴社はジョブ型雇用※を導入していますか（一つ）。  
※企業が用意した職務内容（＝ジョブ）に対し、必要とする能力や経験がある人を雇用する制度、とする。  
＊

- ☐ 全社的に導入している
- ☐ 一部の部署・職種・役職で導入している
- ☐ 導入していないが、今後導入する予定
- ☐ 導入しておらず、今後も導入する予定はない
- ☐ わからない

Q22. Q21で「導入している」「一部の部署・職種・役職で導入している」と回答した方にお聞きます。  
貴社でジョブ型雇用を運用する上での課題として、当てはまるものをお選びください（三つまで）。  
＊（複数選択）

- ☐ 社員のキャリア自律意識の不足
- ☐ 職務要件に満たない社員が相当数いる
- ☐ 職務記述書の作成が難しい
- ☐ 降格・減給・再配置が難しい
- ☐ 管理職層のマネジメント力の不足
- ☐ 職務要件を満たす人材が調達できない
- ☐ 外部人材の調達にコストがかかる
- ☐ 経営者の関与が弱い
- ☐ その他
- ☐ 特に課題はない

Q23. Q21で「導入しておらず、今後も導入する予定はない」と回答した方にお聞きます。  
貴社がジョブ型雇用を導入しない理由を自由にご記入ください。

0文字