

【第 3 部】 調査結果編

中小企業における人材の確保・定着・育成に関する調査結果

I. 調査実施要領

1. 調査目的

本調査は、日本経団連中小企業委員会（委員長：澤部肇 TDK 会長）において、中小企業における人材の確保・定着・育成に関する報告書の取りまとめにあたって実施した。

2. 調査対象

47 都道府県の地方経営者協会などに加盟する中小企業。各経営者協会において、業種・規模などを配慮して、20 社程度ずつ選定。

3. 調査時期

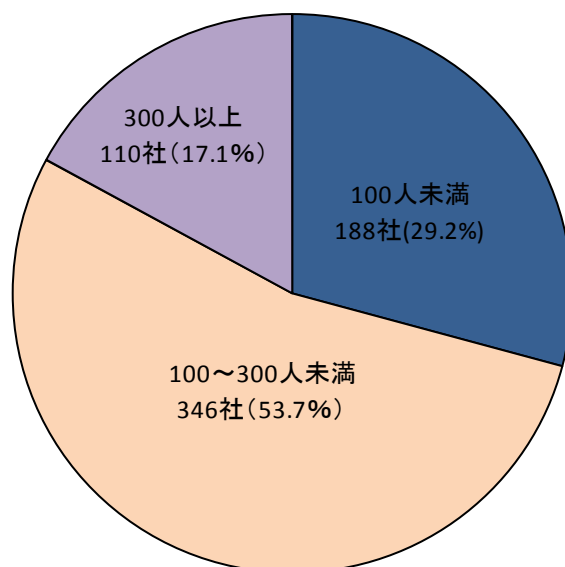
2009 年 7 月 2 日～7 月 31 日

4. 回答状況

回答総数は 644 社。回答企業のうち、従業員 100 人未満は 188 社（29.2%）、100～300 人未満は 346 社（53.7%）、300 人以上は 110 社（17.1%）。

産業別・規模別分布は次ページの通り。

回答企業の従業員規模別分布



回答企業の産業別、従業員規模別分布

全産業合計		規模計	100人未満	100～300人未満	300人以上
		644 100.0%	188 29.2%	346 53.7%	110 17.1%
1	鉄鋼・非鉄金属	19 3.0%	2 1.1%	12 3.5%	5 4.5%
2	機械金属	65 10.1%	18 9.6%	40 11.6%	7 6.4%
3	電気機器	38 5.9%	13 6.9%	18 5.2%	7 6.4%
4	輸送用機器	26 4.0%	5 2.7%	15 4.3%	6 5.5%
5	化学	41 6.4%	10 5.3%	22 6.4%	9 8.2%
6	紙・パルプ	15 2.3%	5 2.7%	9 2.6%	1 0.9%
7	窯業	16 2.5%	7 3.7%	9 2.6%	0 0.0%
8	繊維	18 2.8%	6 3.2%	12 3.5%	0 0.0%
9	印刷・出版	15 2.3%	2 1.1%	10 2.9%	3 2.7%
10	食品	39 6.1%	11 5.9%	19 5.5%	9 8.2%
11	商業・卸売・小売	97 15.1%	27 14.4%	46 13.3%	24 21.8%
12	金融・保険・証券	14 2.2%	3 1.6%	10 2.9%	1 0.9%
13	運輸・通信・倉庫	56 8.7%	14 7.4%	34 9.8%	8 7.3%
14	土木・建設・不動産	48 7.5%	19 10.1%	27 7.8%	2 1.8%
15	電気・ガス	15 2.3%	6 3.2%	7 2.0%	2 1.8%
16	その他	122 18.9%	40 21.3%	56 16.2%	26 23.6%

* 注

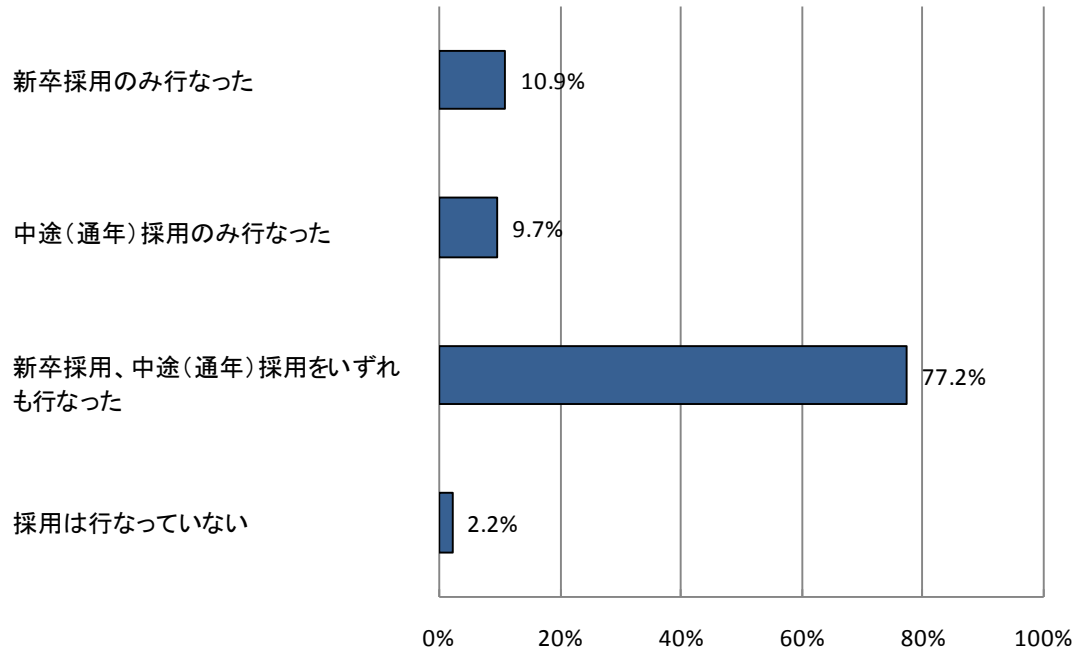
本調査結果に掲載されている割合（％）は、択一式設問、複数選択式設問いずれも「当該回答数÷有効回答数」で算出している。無回答、回答ミスは当該回答数、有効回答数いずれからも差し引いている。

Ⅱ. 調査結果

1. 人材の確保について

(1) 採用実施の有無（過去3年間）

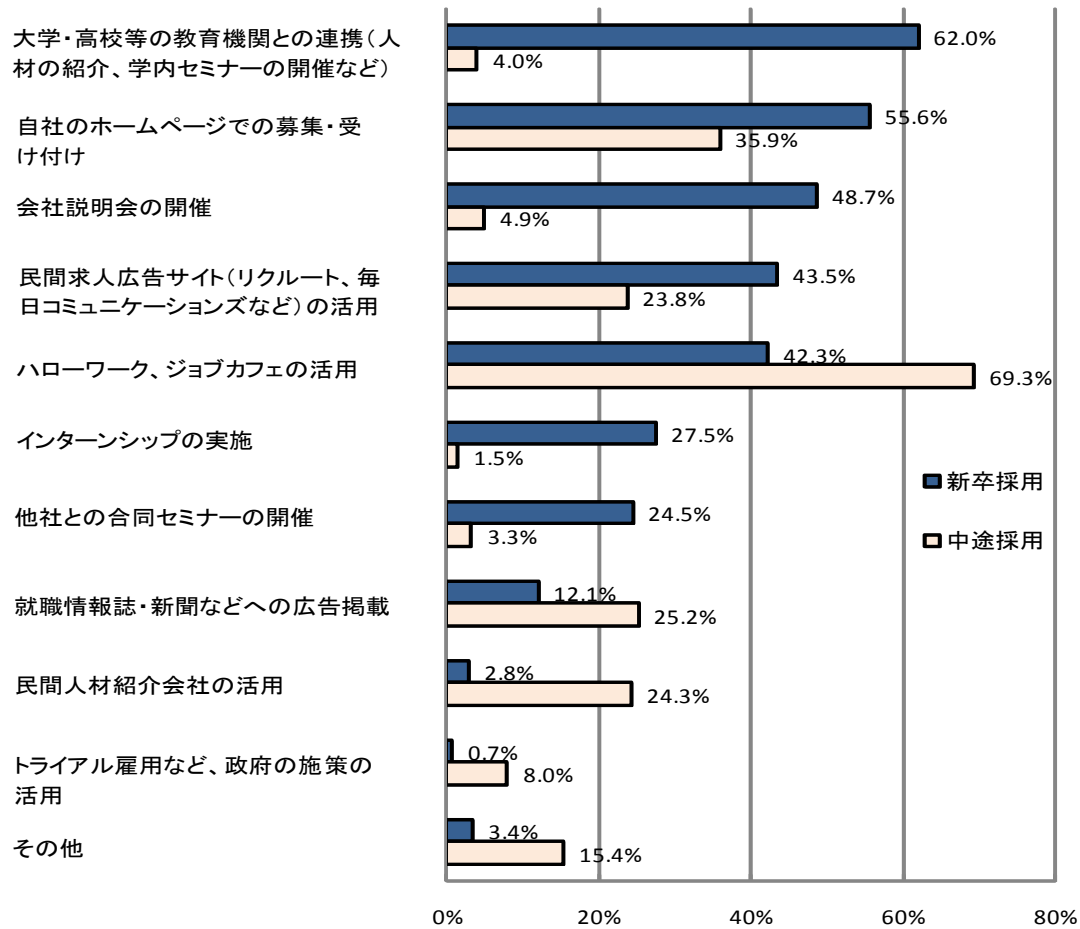
図表1 採用実施の有無（n=641）



	回答社数	新卒採用のみ行なった	中途(通年)採用のみ行なった	新卒採用、中途(通年)採用をいずれも行なった	採用は行っていない
全産業計	641	10.9%	9.7%	77.2%	2.2%
300人以上	109	11.0%	0.9%	88.1%	0.0%
100~300人未満	347	12.1%	4.0%	83.0%	0.9%
100人未満	185	8.6%	25.4%	60.0%	5.9%

(2) 募集・確保にあたって実施した方法

図表2 募集・確保の方法
(複数回答 新卒 n=563、中途 n=551)



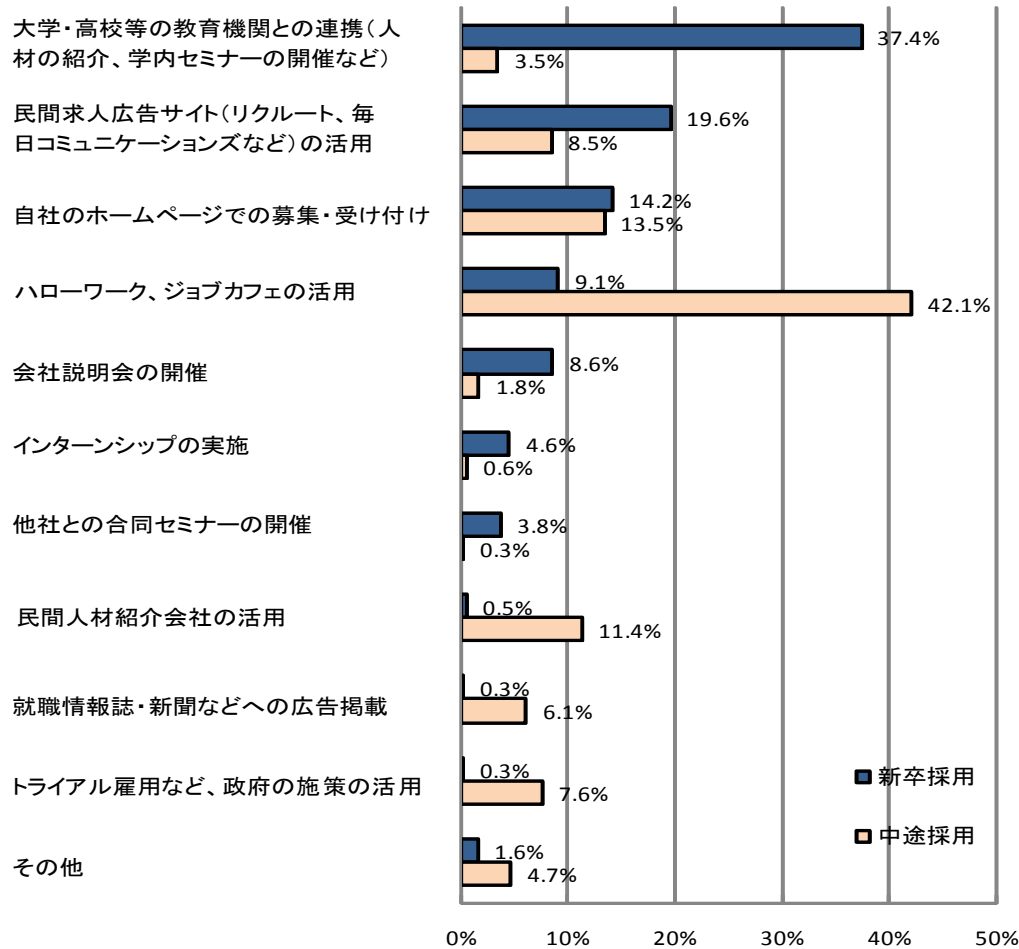
☆その他の主な回答

- ・知人・従業員からの紹介
- ・派遣・臨時社員などからの正社員への転換

	回答社数	大学・高校等の教育機関との連携(人材の紹介、学内セミナーの開催等)	自社のホームページでの募集・受け付け	会社説明会の開催	民間求人広告サイト(リクルート、毎日コミュニケーションズ等)の活用	ハローワーク、ジョブカフェの活用	インターンシップの実施	他社との合同セミナーの開催	就職情報誌・新聞等への広告掲載	民間人材紹介会社の活用	トライアル雇用等、政府の施策の活用	その他
全産業計(新卒)	563	62.0%	55.6%	48.7%	43.5%	42.3%	27.5%	24.5%	12.1%	2.8%	0.7%	3.4%
全産業計(中途)	551	4.0%	35.9%	4.9%	23.8%	69.3%	1.5%	3.3%	25.2%	24.3%	8.0%	15.4%
300人以上(新卒)	108	65.7%	77.8%	75.9%	65.7%	43.5%	35.2%	38.0%	18.5%	2.8%	0.9%	1.9%
300人以上(中途)	94	6.3%	51.0%	8.3%	32.3%	72.9%	2.1%	7.3%	38.5%	30.2%	7.3%	13.5%
100~300人未満(新卒)	326	60.7%	57.7%	50.6%	44.5%	41.7%	29.1%	25.8%	13.8%	3.1%	0.6%	2.8%
100~300人未満(中途)	292	3.4%	39.1%	5.1%	21.4%	68.4%	1.7%	3.1%	26.2%	27.6%	7.5%	12.6%
100人未満(新卒)	129	62.0%	31.8%	20.9%	22.5%	42.6%	17.1%	10.1%	2.3%	2.3%	0.8%	6.2%
100人未満(中途)	157	3.7%	21.1%	2.5%	23.0%	68.9%	0.6%	1.2%	15.5%	14.9%	9.3%	21.7%

(3) 今後重点的な取り組みを考えている募集・確保の方法

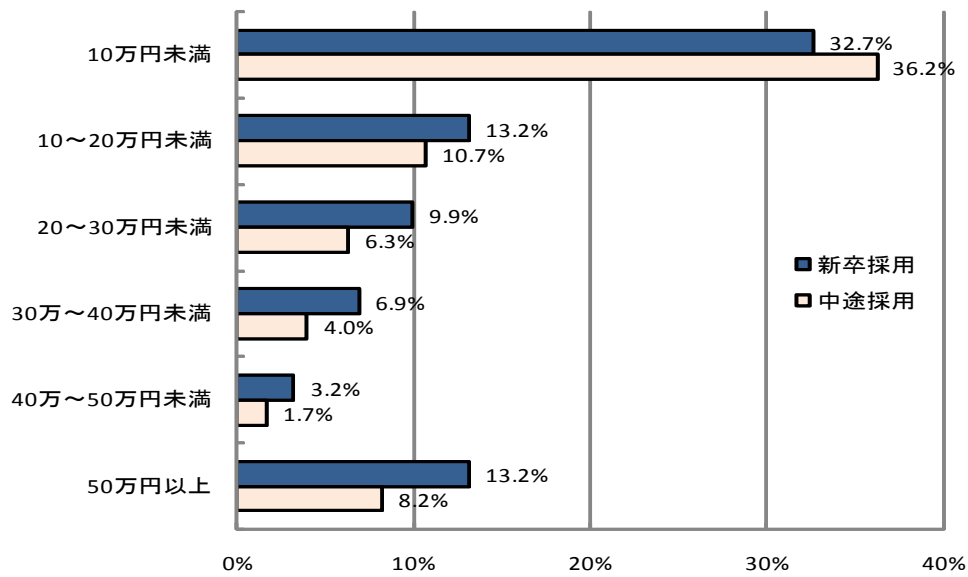
図表3 今後重点的な取り組みを考えている募集・確保の方法
(新卒 n=372 中途 n=342)



	回答社数	大学・高校等の教育機関との連携(人材の紹介、学内セミナーの開催等)	民間求人広告サイト(リクルート、毎日コミュニケーションズ等)の活用	自社のホームページでの募集・受け付け	ハローワーク、ジョブカフェの活用	会社説明会の開催	インターンシップの実施	他社との合同セミナーの開催	民間人材紹介会社の活用	就職情報誌・新聞等への広告掲載	トライアル雇用等、政府の施策の活用	その他
全産業計(新卒)	372	37.4%	19.6%	14.2%	9.1%	8.6%	4.6%	3.8%	0.5%	0.3%	0.3%	1.6%
全産業計(中途)	342	3.5%	8.5%	13.5%	42.1%	1.8%	0.6%	0.3%	11.4%	6.1%	7.6%	4.7%
300人以上(新卒)	78	29.5%	28.2%	17.9%	5.1%	11.5%	3.8%	2.6%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%
300人以上(中途)	62	3.2%	6.5%	11.3%	40.3%	3.2%	0.0%	0.0%	14.5%	9.7%	4.8%	6.5%
100~300人未満(新卒)	201	33.3%	20.4%	16.9%	8.0%	9.0%	4.5%	4.5%	0.5%	0.5%	0.0%	2.5%
100~300人未満(中途)	178	3.9%	9.0%	16.9%	36.5%	1.7%	0.0%	0.6%	11.8%	6.2%	9.0%	4.5%
100人未満(新卒)	93	52.7%	10.8%	5.4%	15.1%	5.4%	5.4%	3.2%	1.1%	0.0%	0.0%	1.1%
100人未満(中途)	102	2.9%	8.8%	8.8%	52.9%	1.0%	2.0%	0.0%	8.8%	3.9%	6.9%	3.9%

(4) 採用一人あたりの費用

図表4 採用一人あたりの費用
(新卒 n=493、中途 n=475)



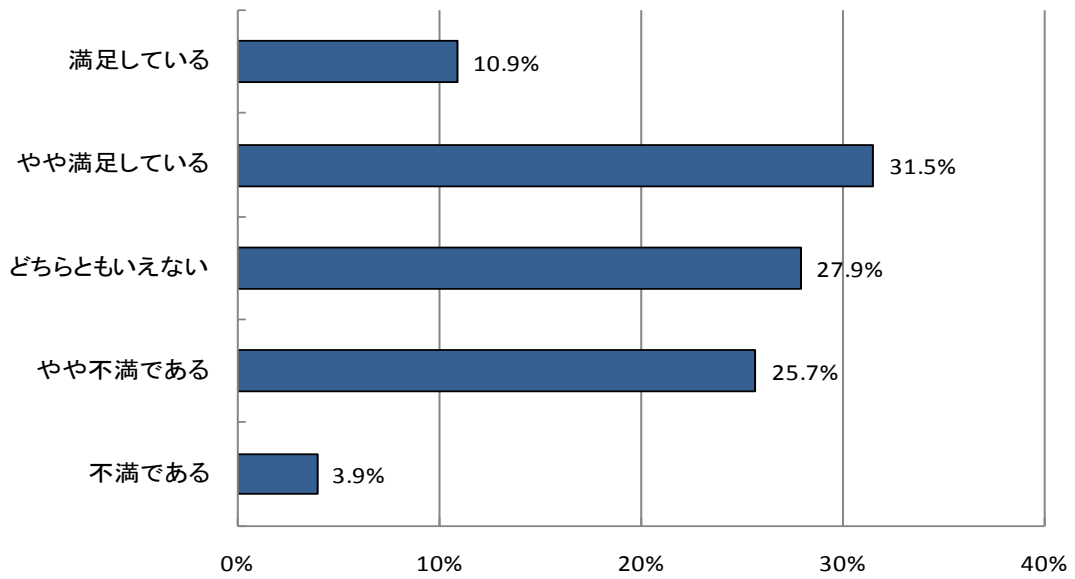
	回答社数	10万円未満	10~20万円未満	20~30万円未満	30万~40万円未満	40万~50万円未満	50万円以上
全産業計 (新卒)	493	32.7%	13.2%	9.9%	6.9%	3.2%	13.2%
全産業計 (中途)	475	36.2%	10.7%	6.3%	4.0%	1.7%	8.2%
300人以上 (新卒)	92	32.6%	22.8%	15.2%	7.6%	5.4%	9.8%
300人以上 (中途)	80	38.8%	10.0%	1.3%	3.8%	2.5%	12.5%
100~300人未満 (新卒)	287	30.3%	13.6%	10.1%	7.7%	2.8%	16.4%
100~300人未満 (中途)	261	34.9%	11.9%	8.0%	3.8%	1.5%	9.2%
100人未満 (新卒)	114	38.6%	4.4%	5.3%	4.4%	2.6%	7.9%
100人未満 (中途)	134	37.3%	9.0%	6.0%	4.5%	1.5%	3.7%

*一人あたりの平均額 (万円)

	新卒採用一人あたり	中途採用一人あたり
全産業計	20.7	13.0
300人以上	18.0	15.0
100~300人未満	25.3	14.6
100人未満	11.3	8.5

(5) 人材確保に関する満足度

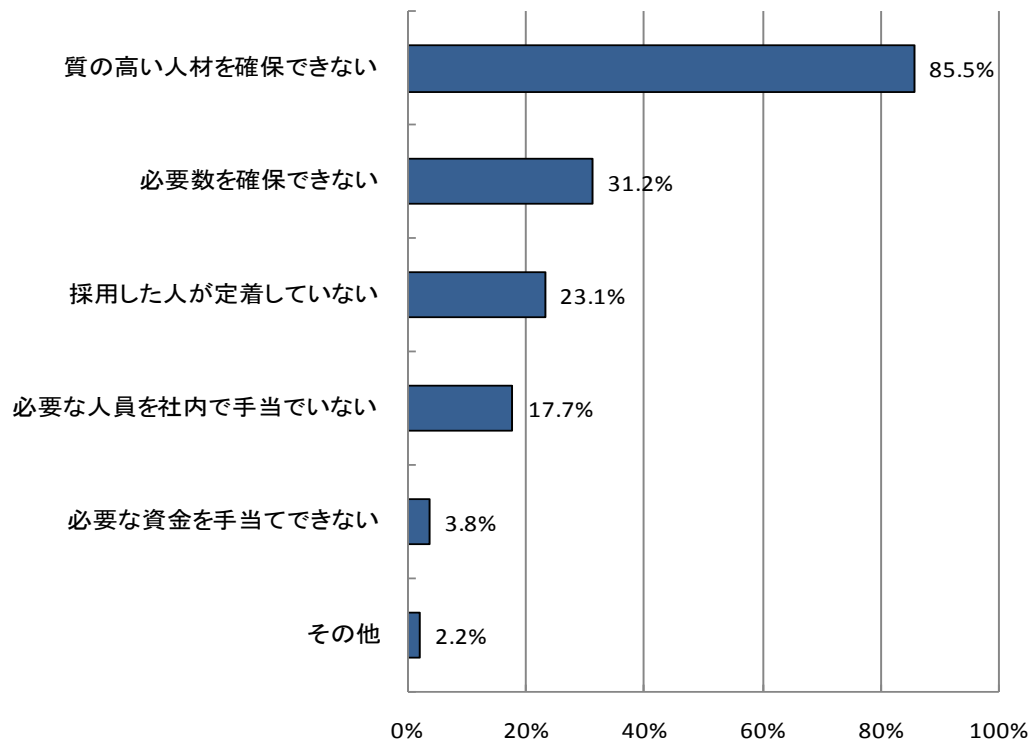
図表5 人材確保に関する満足度
(n=634)



	回答社数	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である
全産業計	634	10.9%	31.5%	27.9%	25.7%	3.9%
300人以上	110	11.8%	31.8%	27.3%	28.2%	0.9%
100~300人未満	341	10.3%	32.6%	25.8%	27.3%	4.1%
100人未満	183	11.5%	29.5%	32.2%	21.3%	5.5%

(6) 人材確保に関する不満

図表6 人材確保に関する不満
 (図表5で「不満である」「やや不満である」と回答した企業を対象
 複数回答 n=186)



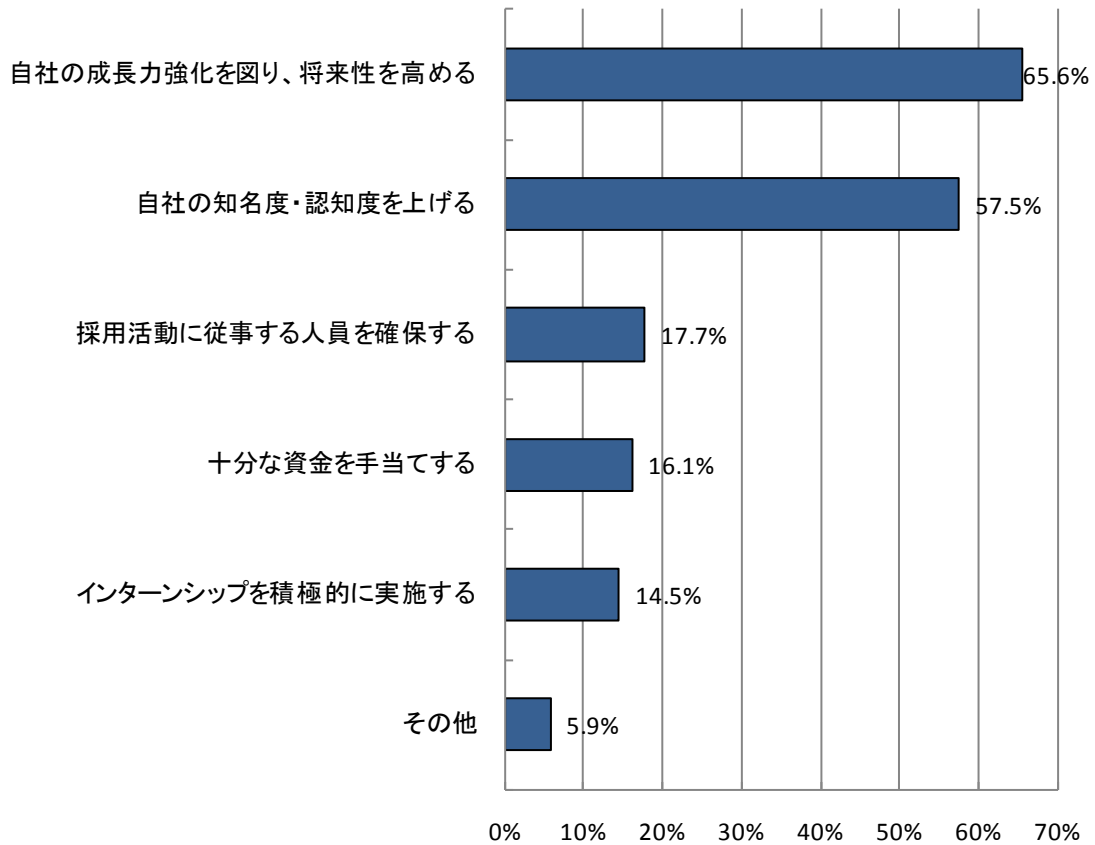
☆その他の回答

- ・内定者辞退による定数割れ
- ・必要時に採れない

	回答社数	質の高い人材を確保できない	必要数を確保できない	採用した人が定着していない	必要な人員を社内で手当ていない	必要な資金を手当てできない	その他	無回答、無効(社数)
全産業計	186	85.5%	31.2%	23.1%	17.7%	3.8%	2.2%	2
300人以上	32	81.3%	31.3%	18.8%	18.8%	9.4%	3.1%	0
100~300人未満	106	86.8%	33.0%	22.6%	17.9%	1.9%	2.8%	1
100人未満	48	85.4%	27.1%	27.1%	16.7%	4.2%	0.0%	1

(7) 満足度を上げるための施策

図表7 満足度を上げるための施策
 (図表5で「不満である」「やや不満である」と回答した企業を対象
 複数回答 n=186)



☆その他の回答

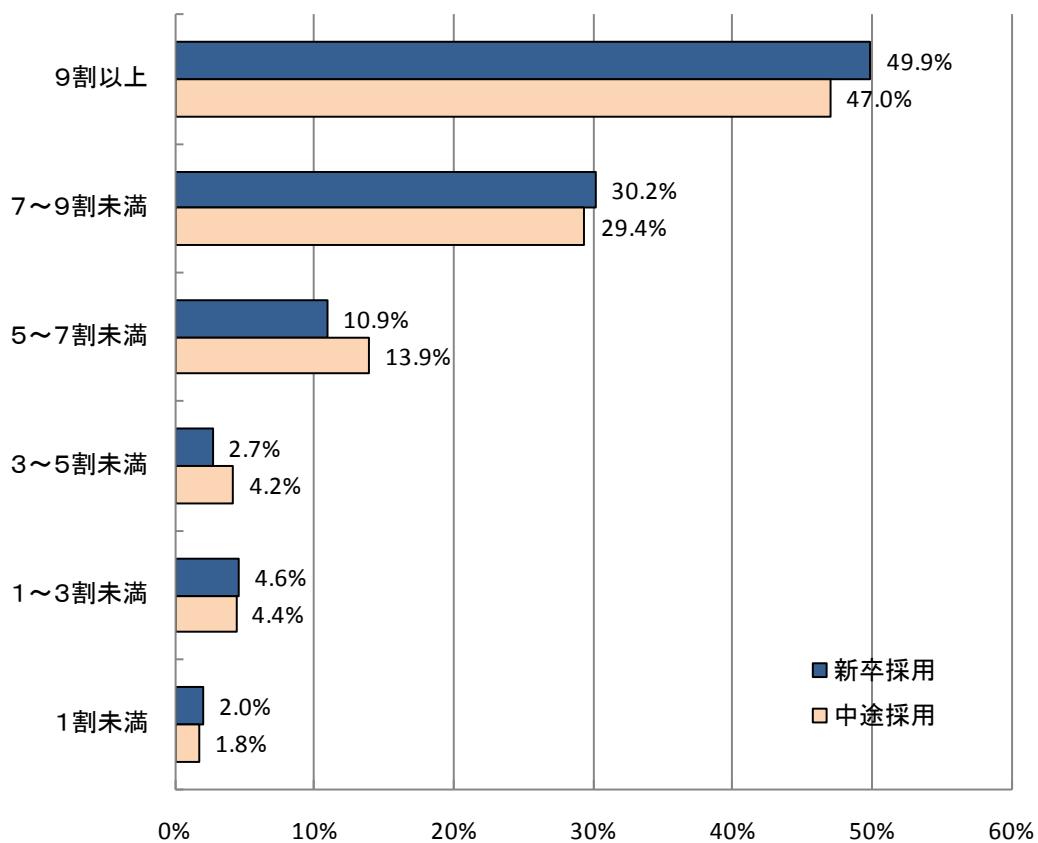
- ・大学・高校との信頼関係構築
- ・社内の協力を仰ぐ

	回答社数	自社の成長力強化を図り、将来性を高める	自社の知名度・認知度を上げる	採用活動に従事する人員を確保する	十分な資金を手当とする	インターンシップを積極的に実施する	その他	無回答、無効(社数)
全産業計	186	65.6%	57.5%	17.7%	16.1%	14.5%	5.9%	2
300人以上	32	71.9%	62.5%	21.9%	15.6%	12.5%	6.3%	0
100~300人未満	106	62.3%	58.5%	15.1%	17.9%	16.0%	6.6%	1
100人未満	48	68.8%	52.1%	20.8%	12.5%	12.5%	4.2%	1

2. 人材の定着について

(1) 定着率

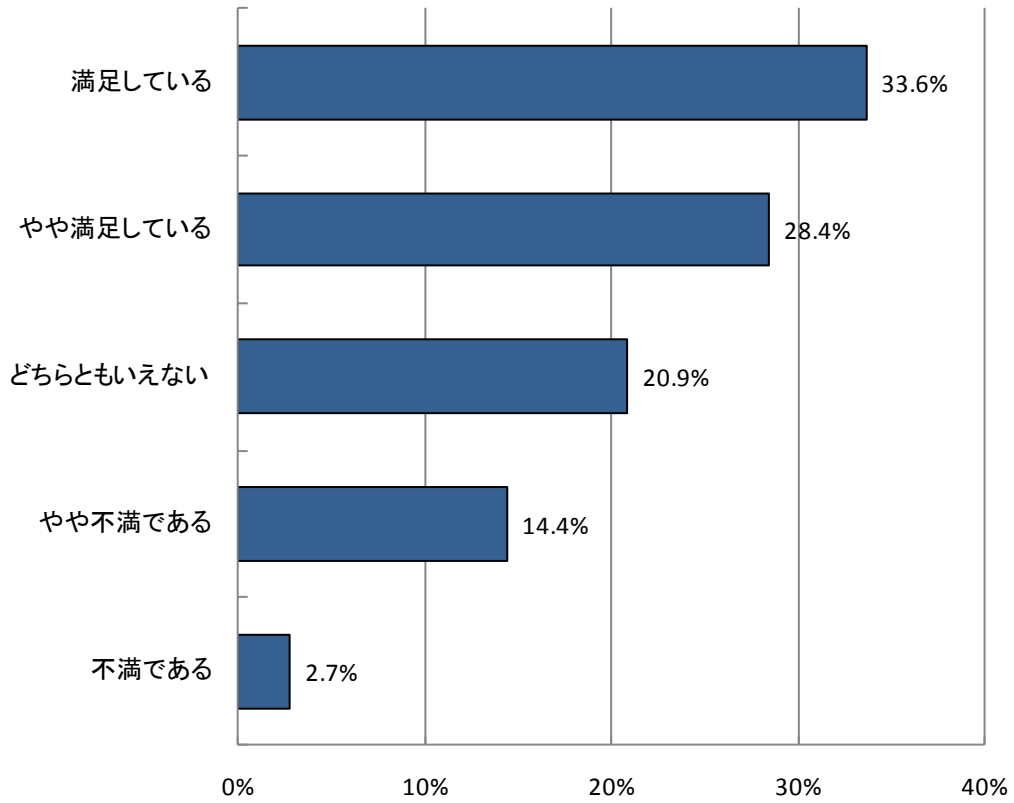
図表8 人材の定着率
(新卒 n=589、中途 n=572)



	回答社数	9割以上	7～9割未満	5～7割未満	3～5割未満	1～3割未満	1割未満
全産業計 (新卒)	589	49.9%	30.2%	10.9%	2.7%	4.6%	2.0%
全産業計 (中途)	572	47.0%	29.4%	13.9%	4.2%	4.4%	1.8%
300人以上 (新卒)	108	50.0%	32.7%	8.7%	2.9%	9.6%	0.0%
300人以上 (中途)	98	51.1%	25.5%	10.6%	7.4%	7.4%	2.1%
100～300人未満 (新卒)	335	48.9%	33.2%	11.5%	1.8%	3.6%	2.1%
100～300人未満 (中途)	309	47.4%	32.6%	13.2%	3.3%	3.6%	1.6%
100人未満 (新卒)	146	55.2%	23.1%	11.9%	4.9%	3.5%	3.5%
100人未満 (中途)	165	46.3%	27.2%	17.9%	4.3%	4.3%	1.9%

(2) 定着状況に対する満足度

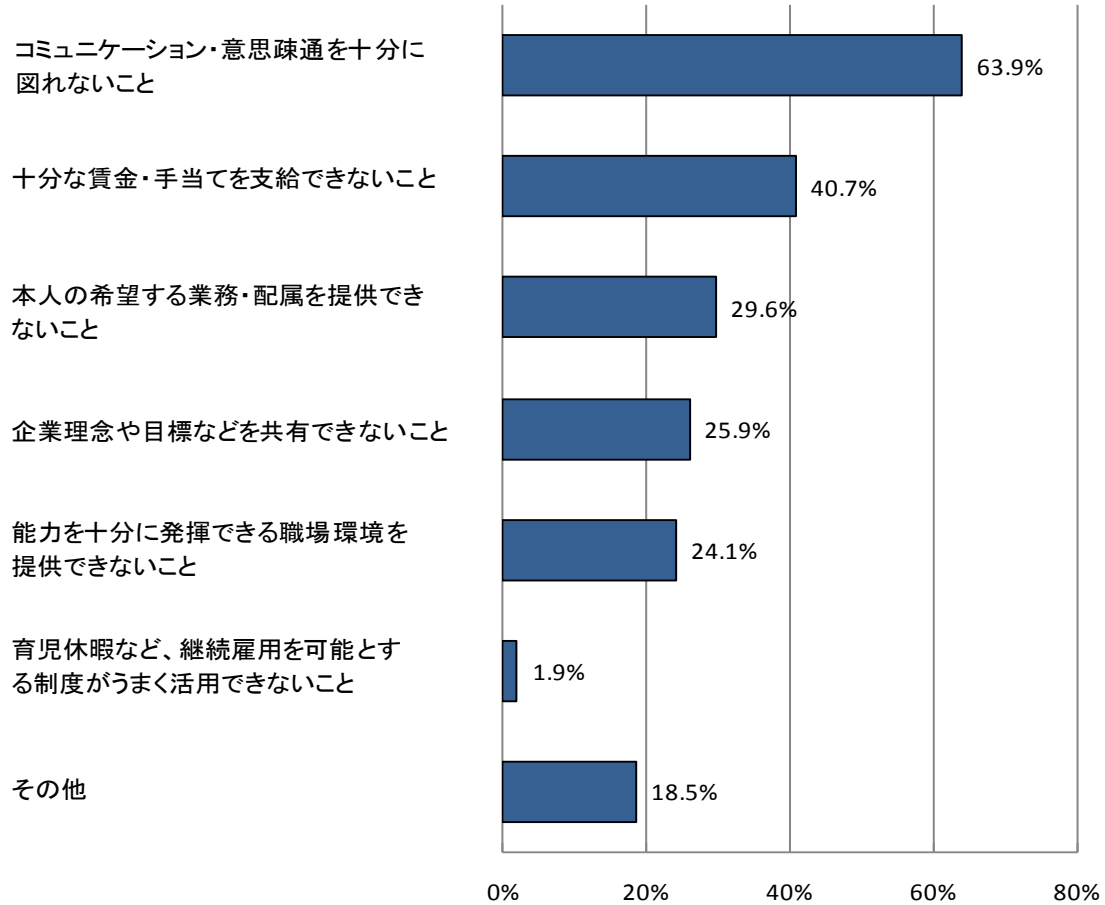
図表9 定着状況に対する満足度
(n=633)



	回答社数	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である
全産業計	633	33.6%	28.4%	20.9%	14.4%	2.7%
300人以上	108	35.2%	24.1%	27.8%	12.0%	0.9%
100~300人未満	342	33.3%	27.2%	21.3%	15.8%	2.3%
100人未満	183	33.3%	33.3%	15.8%	13.1%	4.4%

(3) 離職理由

図表10 離職理由
 (図表9で「不満である」「やや不満である」と回答した企業
 複数回答 n=108)



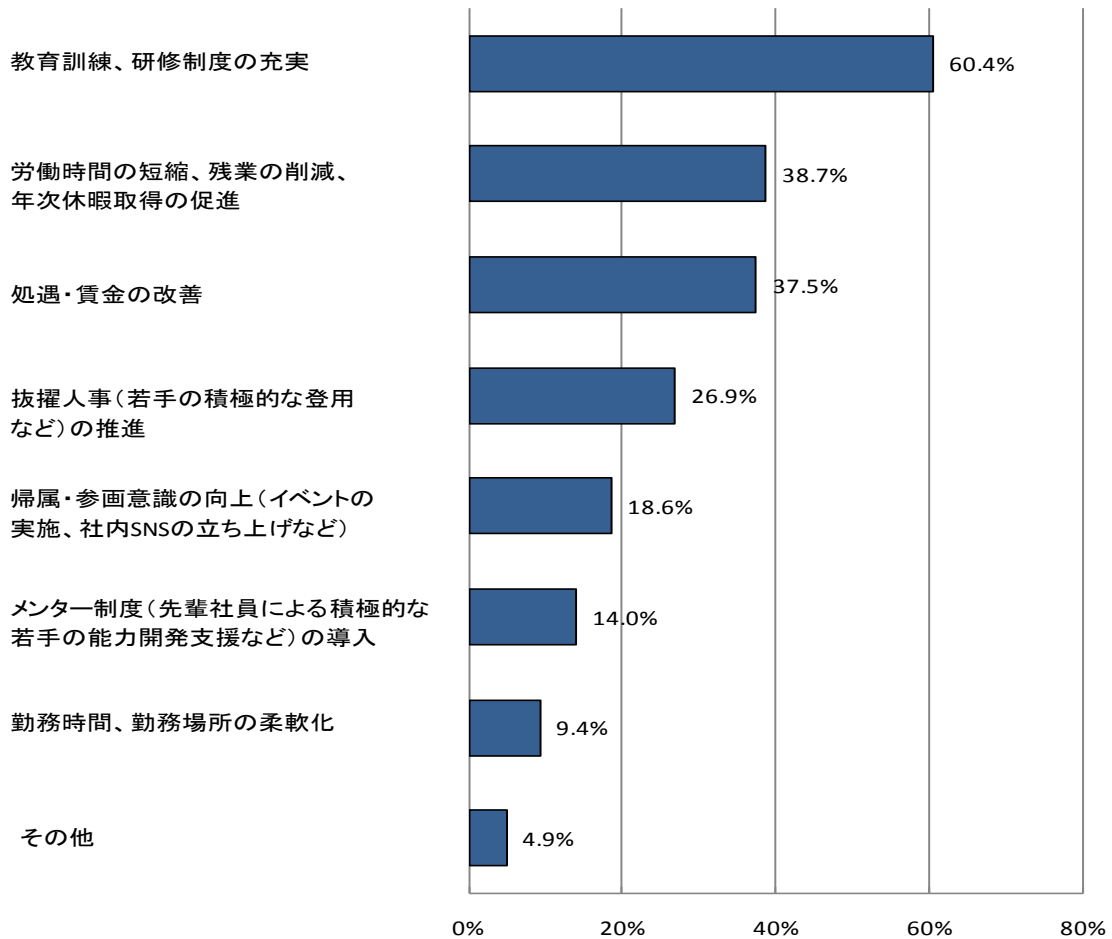
☆その他の回答

- ・ 認識の相違—仕事に対する価値観のギャップ、採用時のミスマッチ
- ・ 職場内の人間関係の問題
- ・ 教育制度の不備

	回答社数	コミュニケーション・意思疎通を十分に図れないこと	十分な賃金・手当を支給できないこと	本人の希望する業務・配属を提供できないこと	企業理念や目標などを共有できないこと	能力を十分に発揮できる職場環境を提供できないこと	育児休暇など、継続雇用を可能とする制度がうまく活用できないこと	その他	無回答、無効(社数)
全産業計	108	63.9%	40.7%	29.6%	25.9%	24.1%	1.9%	18.5%	0
300人以上	14	57.1%	42.9%	50.0%	28.6%	21.4%	7.1%	21.4%	0
100~300人未満	62	58.1%	45.2%	30.6%	22.6%	24.2%	0.0%	22.6%	0
100人未満	32	78.1%	31.3%	18.8%	31.3%	25.0%	3.1%	9.4%	0

(4) 人材の定着に向けた施策

図表11 人材の定着に向けた施策の実施状況
(n=566)



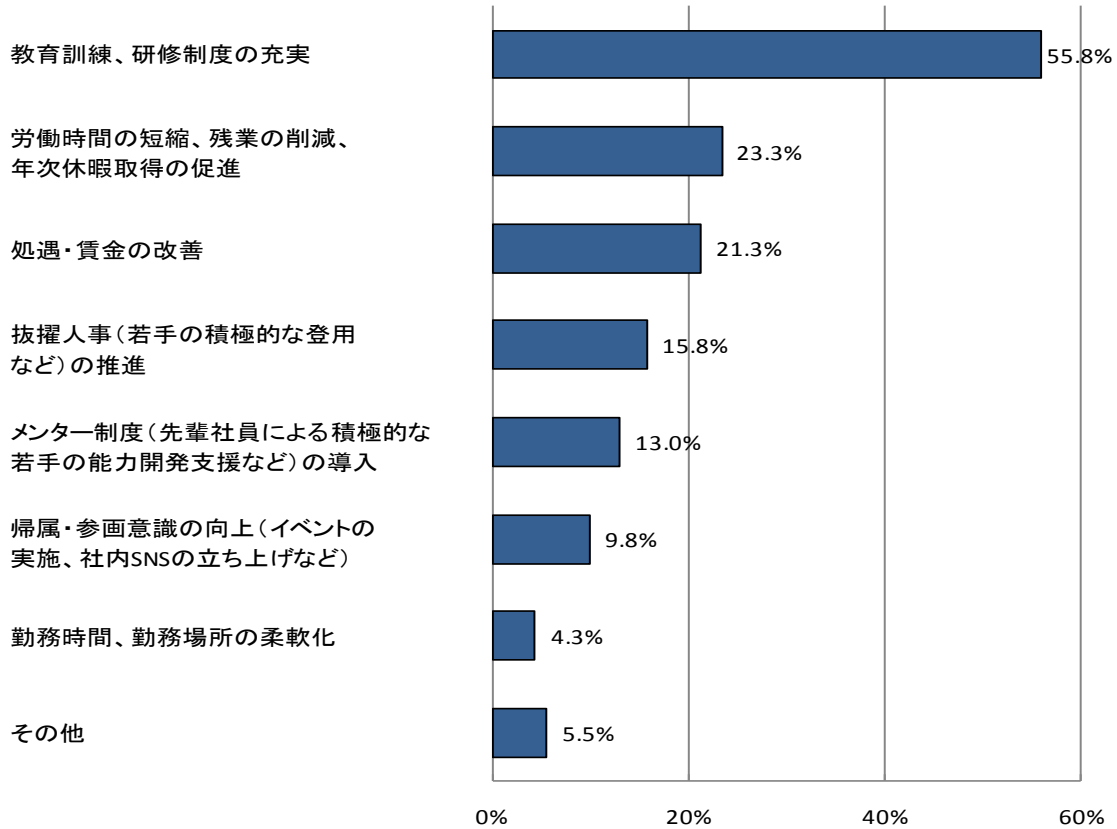
☆その他の回答

- ・ 育児・介護支援－育児休業制度の導入、短時間勤務制度の充実
- ・ 健康増進・勤務環境整備－メンタルヘルスケアの充実など

	回答社数	教育訓練、研修制度の充実	労働時間の短縮、残業の削減、年次休暇取得の促進	処遇・賃金の改善	抜擢人事(若手の積極的な登用など)の推進	帰属・参画意識の向上(イベントの実施、社内SNSの立ち上げなど)	メンター制度(先輩社員による積極的な若手の能力開発支援など)の導入	勤務時間、勤務場所の柔軟化	その他
全産業計	566	0.6	38.7%	37.5%	26.9%	18.6%	14.0%	9.4%	4.9%
300人以上	102	62.7	43.1%	32.4%	27.5%	20.6%	18.6%	17.6%	7.8%
100～300人未満	307	60.6	39.4%	39.7%	26.7%	19.2%	14.7%	8.8%	4.9%
100人未満	157	58.6	34.4%	36.3%	26.8%	15.9%	9.6%	5.1%	3.2%

(5) 人材の定着に向けて重点的に推進する制度

図表12 人材の定着に向けて重点的に推進する制度
(2つまで選択 n=437)



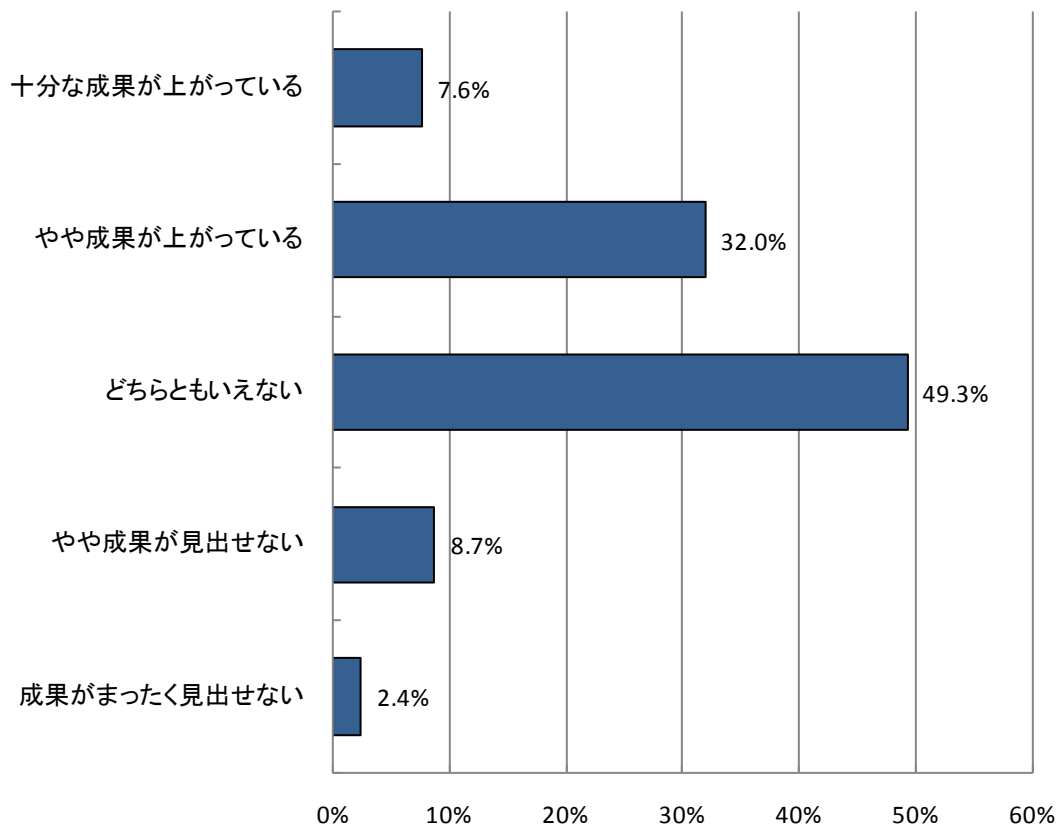
☆その他の回答

- ・ 福利厚生制度の充実（自己啓発支援、確定拠出年金の導入）
- ・ 仕事と家庭の両立支援（勤務時間等の雇用管理の見直し、出産・育児・介護休暇の見直し）
- ・ 正社員への転換制度

	回答社数	教育訓練、研修制度の充実	労働時間の短縮、残業の削減、年次休暇取得の促進	処遇・賃金の改善	抜擢人事(若手の積極的な登用など)の推進	メンター制度(先輩社員による積極的な若手の能力開発支援など)の導入	帰属・参画意識の向上(イベントの実施、社内SNSの立ち上げなど)	勤務時間、勤務場所の柔軟化	その他
全産業計	437	55.8%	23.3%	21.3%	15.8%	13.0%	9.8%	4.3%	5.5%
300人以上	77	50.6%	20.8%	19.5%	10.4%	16.9%	11.7%	3.9%	6.5%
100~300人未満	237	55.3%	25.7%	26.2%	14.8%	9.7%	8.0%	3.4%	6.3%
100人未満	123	60.2%	20.3%	13.0%	21.1%	17.1%	12.2%	6.5%	3.3%

(6) 重点的に推進している制度の効果

図表13 重点的に推進している制度の効果
(n=538)

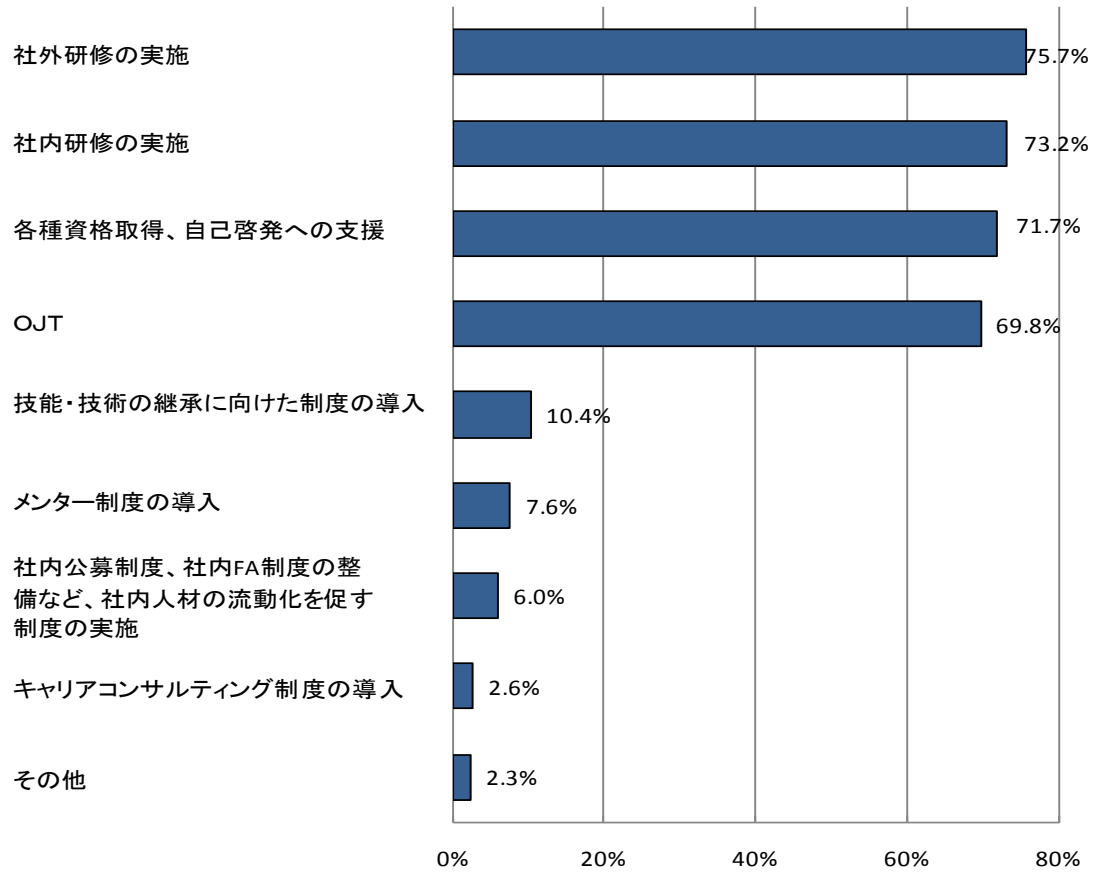


	回答社数	十分な成果 が上がって いる	やや成果が 上がって いる	どちらとも いえない	やや成果が 見出せない	成果がまた く見出せない
全産業計	538	7.6%	32.0%	49.3%	8.7%	2.4%
300人以上	95	14.7%	33.7%	45.3%	4.2%	2.1%
100~300人未 満	292	5.8%	30.1%	51.7%	9.9%	2.4%
100人未満	151	6.6%	34.4%	47.0%	9.3%	2.6%

3. 人材の育成・能力開発

(1) 人材の育成・能力開発にあたり導入している制度

図表14 人材の育成・能力開発にあたり導入している制度
(複数回答 n=605)



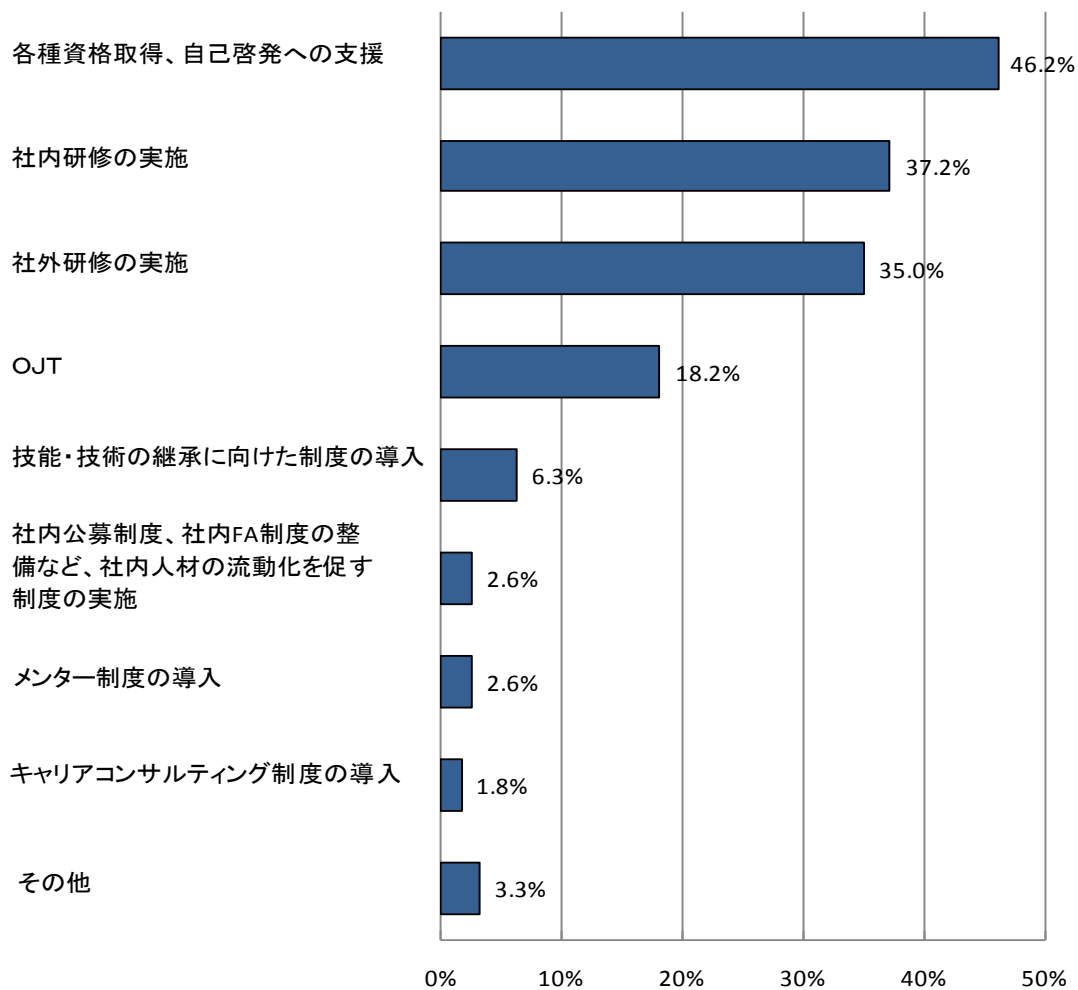
☆その他の回答

- ・改善提案活動
- ・多能工の育成、QCサークル活動

	回答社数	社外研修の実施	社内研修の実施	各種資格取得、自己啓発への支援	OJT	技能・技術の継承に向けた制度の導入	メンター制度の導入	社内公募制度、社内FA制度の整備など、社内人材の流動化を促す制度の実施	キャリアコンサルティング制度の導入	その他
全産業計	605	75.7%	73.2%	71.7%	69.8%	10.4%	7.6%	6.0%	2.6%	2.3%
300人以上	103	76.4%	88.7%	73.6%	84.0%	13.2%	9.4%	13.2%	3.8%	2.8%
100~300人未満	326	79.3%	77.5%	73.9%	72.6%	11.2%	7.0%	6.1%	2.7%	2.7%
100人未満	168	68.2%	55.3%	66.5%	55.3%	7.1%	7.6%	1.2%	1.8%	1.2%

(2) 人材の育成・能力開発にあたり重点的に推進している制度

図表15 人材の育成・能力開発にあたり重点的に推進している制度
(2つまで選択 n=457)



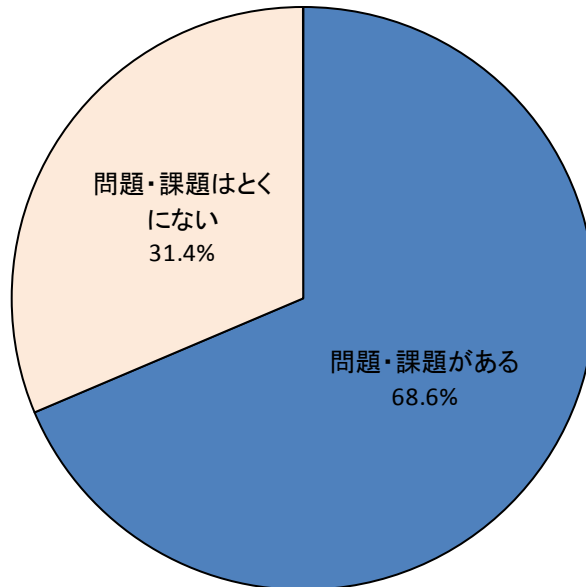
☆その他の回答

- ・改善提案活動、収益改善活動
- ・ビジョン活動（目標を明確化）
- ・QCサークル活動

	回答社数	各種資格取得、自己啓発への支援	社内研修の実施	社外研修の実施	OJT	技能・技術の継承に向けた制度の導入	社内公募制度、社内FA制度の整備等、社内人材の流動化を促す制度の実施	メンター制度の導入	キャリアコンサルティング制度の導入	その他
全産業計	457	46.2%	37.2%	35.0%	18.2%	6.3%	2.6%	2.6%	1.8%	3.3%
300人以上	78	37.2%	44.9%	25.6%	19.2%	3.8%	3.8%	7.7%	3.8%	2.6%
100~300人未満	254	47.6%	37.8%	34.6%	17.7%	7.5%	2.0%	1.2%	1.6%	4.3%
100人未満	125	48.8%	31.2%	41.6%	18.4%	5.6%	3.2%	2.4%	0.8%	1.6%

(3) 人材育成・能力開発に関する課題

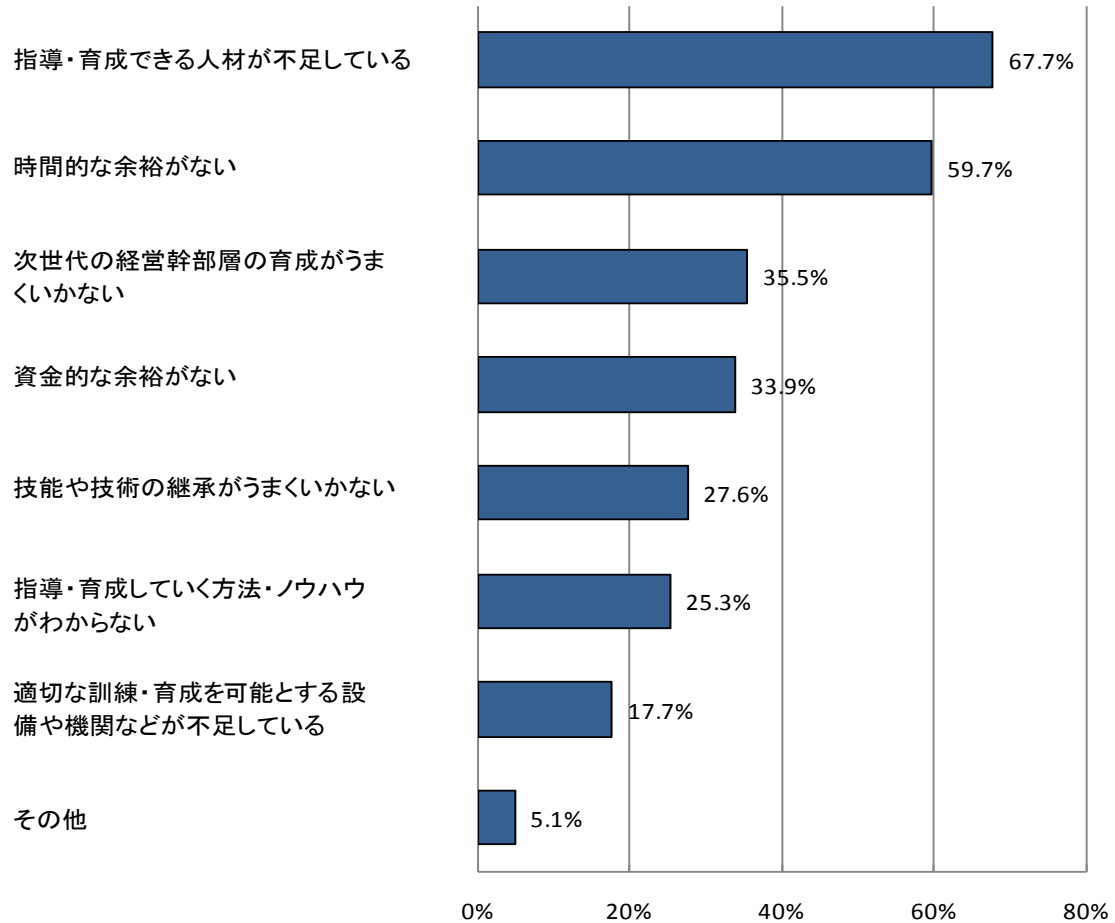
図表16 人材育成・能力開発に関する課題
(全産業 n=637)



	回答社数	問題・課題がある	問題・課題はとくにない
全産業計	637	68.6%	31.4%
300人以上	107	73.4%	26.6%
100～300人未満	340	70.1%	29.9%
100人未満	182	63.0%	37.0%

(4) 人材育成・能力開発に関する具体的な課題

図表17 人材の育成・能力開発に関する具体的な課題
(複数回答 n=434)



☆その他の回答

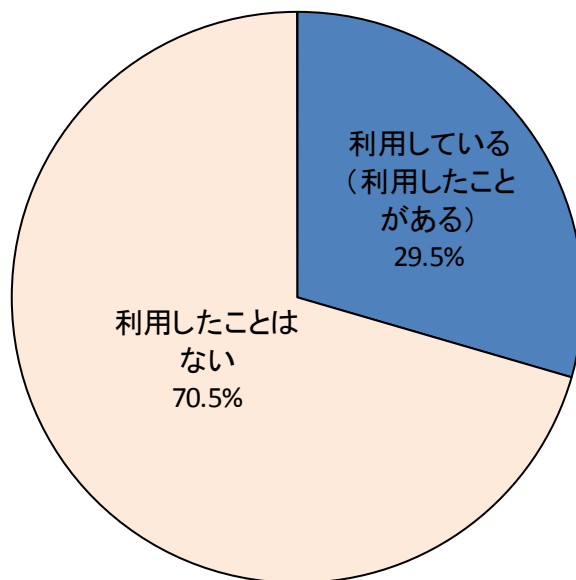
- ・社員の意識の問題（やる気がない、意識が低い）
- ・教育体系の不備など（教育システムの構築が不十分、指導層に系統的に指導する教育の不足）

	回答社数	指導・育成できる人材が不足している	時間的な余裕がない	次世代の経営幹部層の育成がうまくいかない	資金的な余裕がない	技能や技術の継承がうまくいかない	指導・育成していく方法・ノウハウがわからない	適切な訓練・育成を可能とする設備や機関などが不足している	その他	無回答、無効（社数）
全産業計	434	67.7%	59.7%	35.5%	33.9%	27.6%	25.3%	17.7%	5.1%	3
300人以上	78	73.1%	57.7%	32.1%	25.6%	20.5%	28.2%	15.4%	7.7%	2
100～300人未満	240	65.4%	60.4%	35.0%	37.1%	27.5%	27.1%	18.3%	5.4%	1
100人未満	116	69.0%	59.5%	38.8%	32.8%	32.8%	19.8%	18.1%	2.6%	0

4. 政府に求める支援策など

(1) 施策の利用の有無

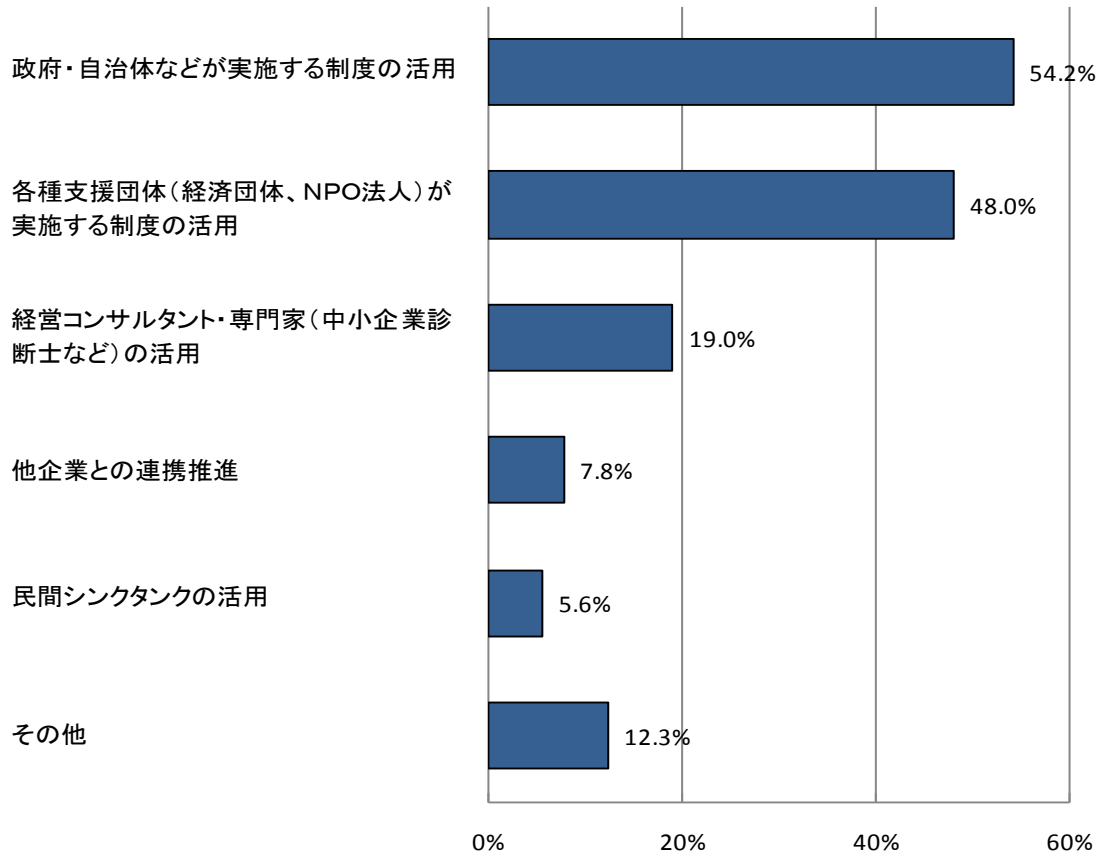
図表18 政府や経営者協会などが行なっている施策の利用の有無
(n=630)



	回答社数	利用している (利用したことがある)	利用したことはない
全産業計	630	29.5%	70.5%
300人以上	105	25.0%	75.0%
100～300人未満	337	32.3%	67.7%
100人未満	180	27.1%	72.9%

(2) 具体的に利用している（利用したことのある）制度

図表19 政府や経営者協会などが行なっている施策・制度のうち
具体的に利用している（利用したことのある）施策・制度
(n=179)



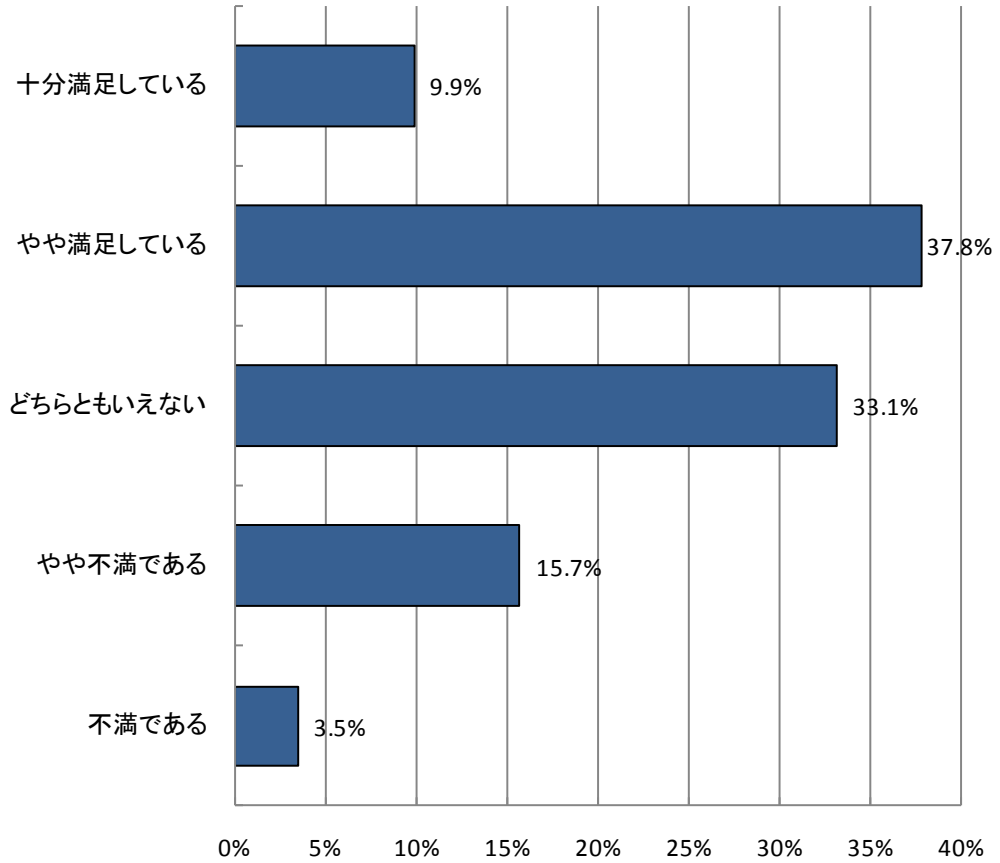
☆その他の回答

- ・PRパンフ製作
- ・他社との異業種交流研修会の実施

	回答社数	政府・自治体等が実施する制度の活用	各種支援団体（経済団体、NPO法人）が実施する制度の活用	経営コンサルタント・専門家（中小企業診断士等）の活用	他企業との連携推進	民間シンクタンクの活用	その他	無回答、無効（社数）
全産業計	179	54.2%	48.0%	19.0%	7.8%	5.6%	12.3%	7
300人以上	27	55.6%	40.7%	25.9%	7.4%	3.7%	7.4%	0
100～300人未満	105	57.1%	44.8%	18.1%	6.7%	4.8%	14.3%	5
100人未満	47	46.8%	59.6%	17.0%	10.6%	8.5%	10.6%	2

(3) 利用したことのある制度に対する満足度

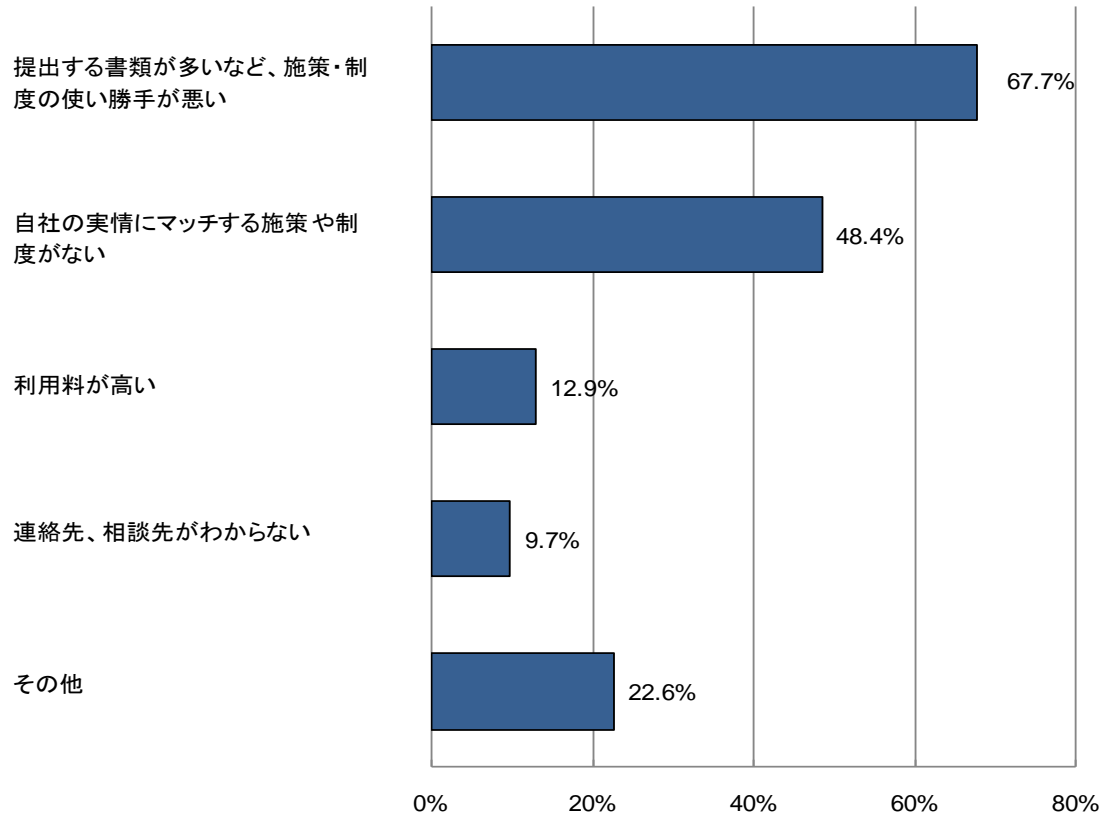
図表20 政府や経営者協会などが行なっている制度・施策に対する満足度（n=172）



	回答社数	十分満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	無回答、無効（社数）
全産業計	172	9.9%	37.8%	33.1%	15.7%	3.5%	14
300人以上	24	16.7%	45.8%	29.2%	4.2%	4.2%	3
100～300人未満	103	7.8%	34.0%	39.8%	14.6%	3.9%	7
100人未満	45	11.1%	42.2%	20.0%	24.4%	2.2%	4

(4) 制度・施策に対する不満

図表21 政府や経営者協会などが行なっている制度・施策に対する具体的な不満（図表20で「不満である」「やや不満である」と回答した企業を対象 n=31）



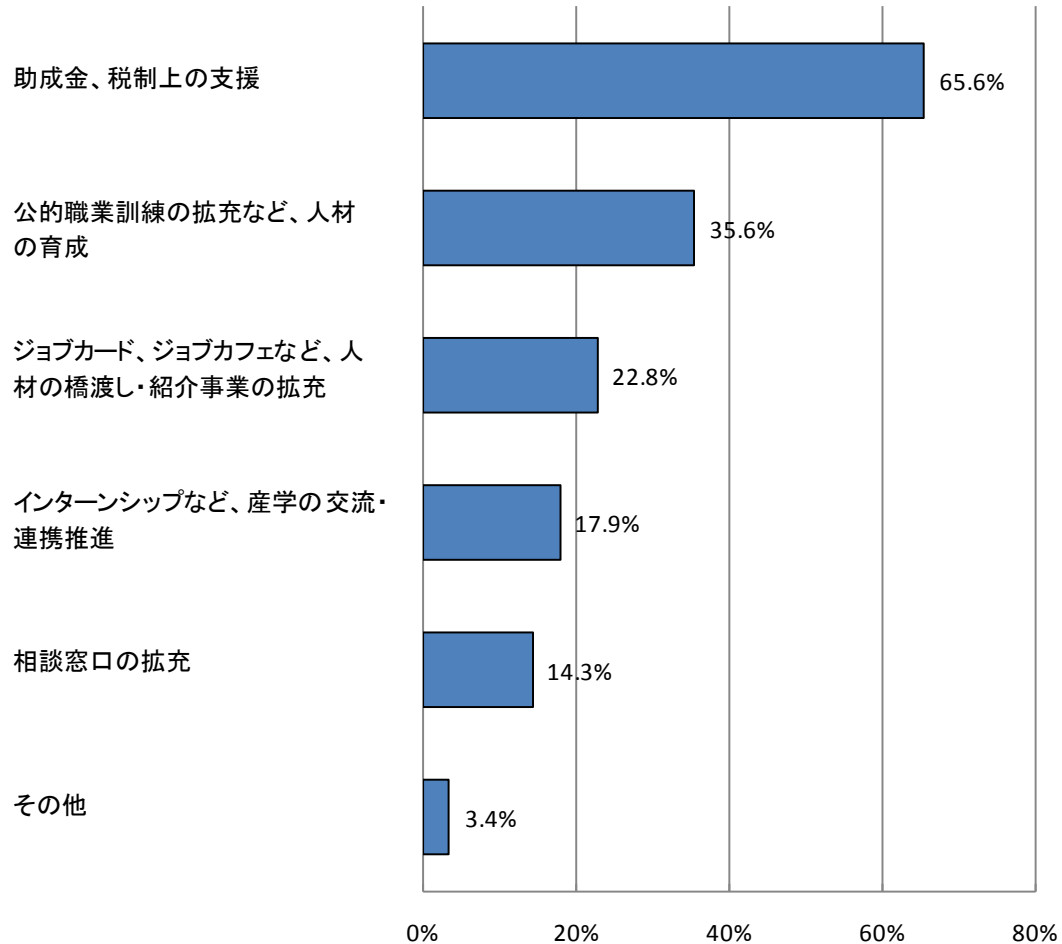
☆その他の回答

- ・助成金が少ない、人件費補助を希望
- ・地元密着のセミナーを希望

	回答社数	提出する書類が多いなど、施策・制度の使い勝手が悪い	自社の実情にマッチする施策や制度がない	利用料が高い	連絡先、相談先がわからない	その他	無回答、無効（社数）
全産業計	31	67.7%	48.4%	12.9%	9.7%	22.6%	2
300人以上	2	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0
100～300人未満	19	73.7%	52.6%	10.5%	15.8%	21.1%	0
100人未満	10	50.0%	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%	2

(5) 政府に対して求める施策、支援

図表22 政府に対して求める施策・支援
(複数回答 n = 526)



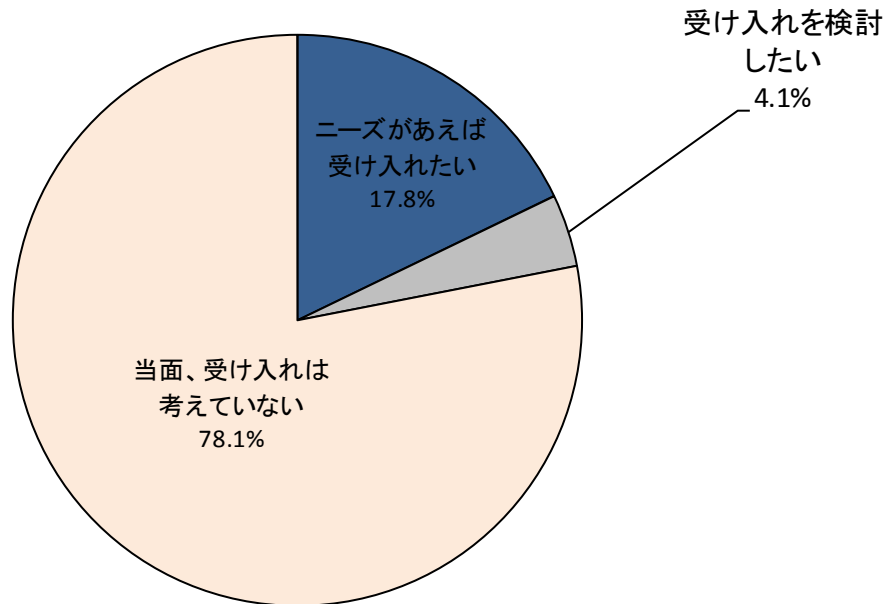
☆その他の回答

- ・地方への人材の流動化の促進
- ・行政による運営から、競争入札等で民間委託とした方がよい

	回答社数	助成金、税制上の支援	公的職業訓練の拡充等、人材の育成	ジョブカード、ジョブカフェ等、人材の橋渡し・紹介事業の拡充	インターンシップ等、産学の交流・連携推進	相談窓口の拡充	その他
全産業計	526	65.6%	35.6%	22.8%	17.9%	14.3%	3.4%
300人以上	91	58.2%	30.8%	29.7%	27.5%	11.0%	3.3%
100~300人未満	285	68.1%	35.1%	21.1%	18.6%	15.1%	3.9%
100人未満	150	65.3%	39.3%	22.0%	10.7%	14.7%	2.7%

(6) 大企業定年退職者の受け入れニーズ

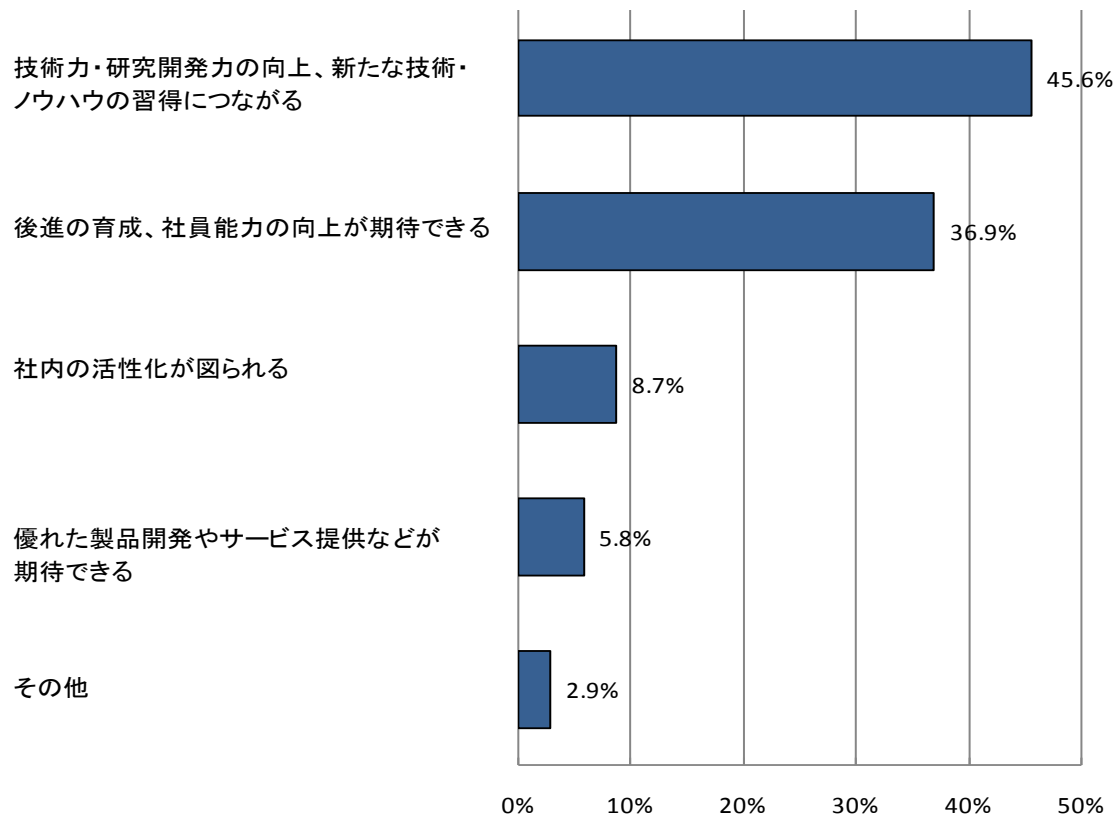
図表23 大企業定年退職者の受け入れニーズ
(全産業 n=634)



	回答社数	ニーズがあれば受け入れたい	受け入れを検討したい	当面、受け入れは考えていない
全産業計	634	17.8%	4.1%	78.1%
300人以上	109	14.7%	3.7%	81.7%
100～300人未満	341	16.4%	3.2%	80.4%
100人未満	184	22.3%	6.0%	71.7%

(7) 大企業定年退職者の受け入れによる具体的な効果

図表24 大企業定年退職者の受け入れによる効果
 (図表23で「ニーズがあれば受け入れたい」「受け入れを検討したい」と回答した企業を対象 n=103)



☆その他の回答

- ・営業ノウハウの習得

	回答社数	技術力・研究開発力の向上、新たな技術・ノウハウの習得につながる	後進の育成、社員能力の向上が期待できる	社内の活性化が図られる	優れた製品開発やサービス提供などが期待できる	その他	無回答、無効(社数)
全産業計	103	45.6%	36.9%	8.7%	5.8%	2.9%	36
300人以上	15	33.3%	46.7%	6.7%	6.7%	6.7%	5
100~300人未満	51	43.1%	37.3%	11.8%	3.9%	3.9%	16
100人未満	37	54.1%	32.4%	5.4%	8.1%	0.0%	15

以上