

6 人事評価関係

第26表 民間における人事考課の手法

(平成17年民間企業の勤務条件制度等調査)
(単位:%)

企業規模	手法	目標管理	コンピテンシー	情意	その他	不明
規模計		79.0	19.6	34.3	9.1	1.2
	1,000人以上	90.1	30.1	32.3	9.2	0.2

複数回答

- (注) 1 「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」(人事院)は、常勤従業員100人以上の企業を対象として実施(同年10月1日現在)した。
 2 表中の数値は、人事考課制度がある企業(規模計81.7%、1,000人以上95.7%)を100とした割合である。
 3 「目標管理」による手法とは、考課期間の初めに上司との面談を通じて業務上の目標を設定し、考課期間の終わりにその達成状況を評価する人事考課手法である。
 4 「コンピテンシー」による手法とは、一般に、高い業績を上げている従業員の行動特性を基準とし、評価する人事考課手法である。
 5 「情意」とは、規律、態度、協調性、積極性、責任感などを基準とし、評価する人事考課手法である。

第27表 民間における目標管理の活用目的

(平成17年民間企業の勤務条件制度等調査)
(単位:%)

企業規模	活用目的	昇進(昇格)	人事配置	昇給	賞与	人材育成	その他	不明
規模計		76.6	33.5	81.9	85.9	44.3	0.8	0.4
	1,000人以上	74.8	33.9	79.9	87.0	61.4	2.0	0.3

複数回答

- (注) 表中の数値は、目標管理を導入している企業を100とした割合である。

第28表 民間におけるコンピテンシーの活用目的

(平成17年民間企業の勤務条件制度等調査)
(単位:%)

企業規模	活用目的	昇進(昇格)	人事配置	昇給	賞与	人材育成	その他	不明
規模計		83.6	42.9	71.2	56.5	47.9	0.2	2.0
	1,000人以上	89.2	41.9	71.1	36.8	69.4	0.4	-

複数回答

- (注) 表中の数値は、コンピテンシーを導入している企業を100とした割合である。

7 勤務時間関係

第29表 民間における所定労働時間の状況

(平成18年職種別民間給与実態調査)

区分	1日単位	1週間単位
平均所定労働時間数	時間:分 7:45	時間:分 38:53

- (注) 平均所定労働時間数は、事務・管理部門の所定労働時間である。