

2024年3月

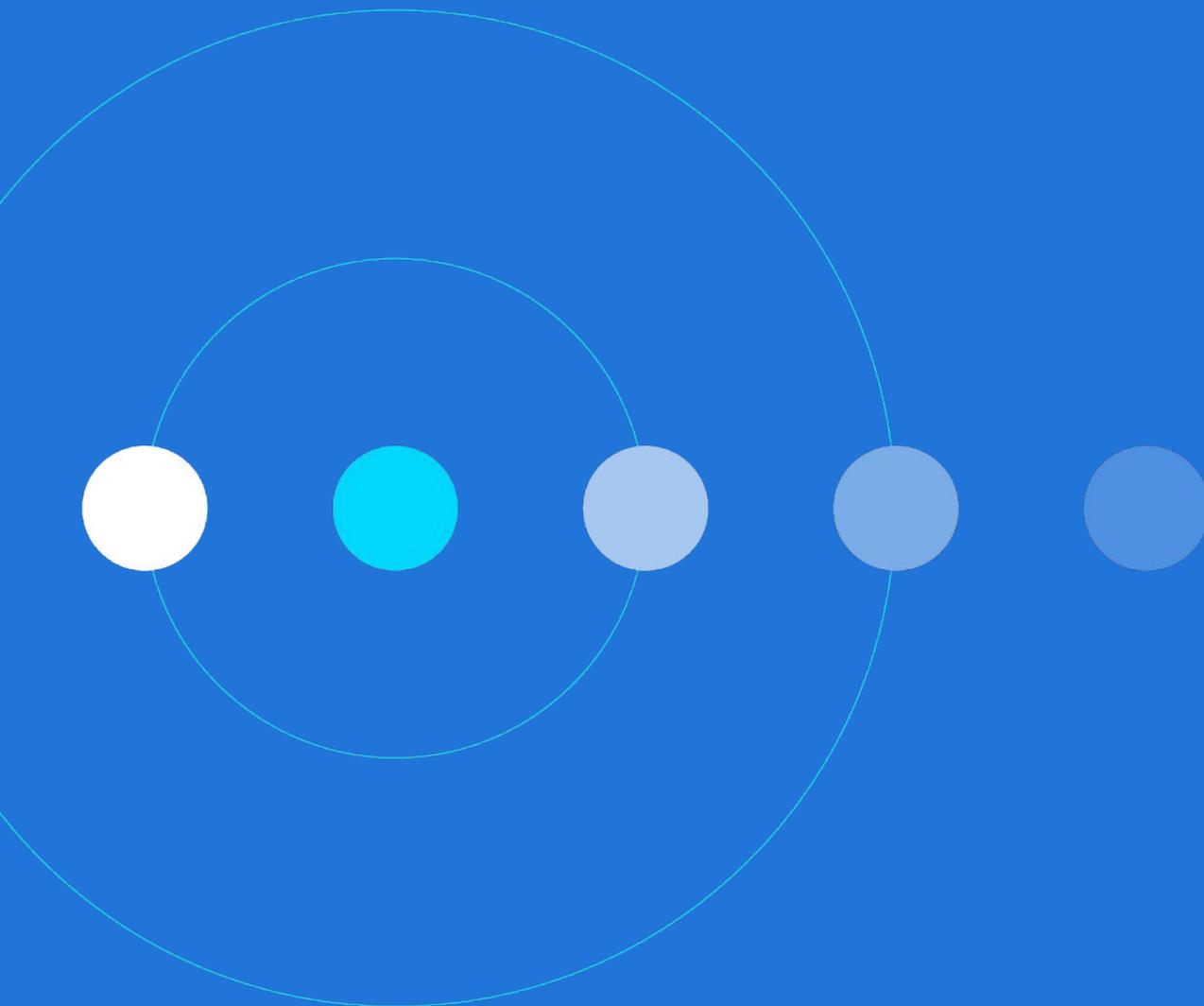
日本

エンプロイヤー
ブランドリサーチ2024
国内レポート（日本版）



partner for talent.

人材に寄り添う真のパートナー



- 3 はじめに
- 10 主要な基準
- 13 働きたいセクター(業界)
ランキングのインサイト
- 19 転職の動き
- 28 今年の注目トピック:
公平性とAI

はじめに



ランスタッド・エンプロイヤー ブランドリサーチとは？

- 一般の人々が抱く印象に基づく、エンプロイヤーブランドの調査。魅力あるエンプロイヤーブランドに関する24年にわたる調査の知見を活用。
- 世界でおよそ17万3,000人の回答者と6,084社の企業を対象とした独自調査。
- 全回答者の少なくとも10%から認知されている、国内大手企業の雇用主としての魅力を考察。
- 雇用主がエンプロイヤーブランドを形成するのに役立つ、価値ある情報を提供。

17万3,000人 の回答者



グローバル経済の75%以上を占める 32の国と地域を調査

回答者

- ・ 18～64 歳
- ・ 男女比を考慮
- ・ 25～44歳を中心に調査
- ・ 構成は学生、就業者、無業者

調査方法

- ・ オンラインアンケート調査
- ・ 2024年1月

調査所要時間

- ・ 14分

回答者数

- ・ 日本国内の5,819名



アルゼンチン

オーストラリア

オーストリア

ベルギー

ブラジル

カナダ

中国

チェコ共和国

フランス

ドイツ

ギリシャ

香港

ハンガリー

インド

イタリア

日本

ルクセンブルク

マレーシア

メキシコ

オランダ

ニュージーランド

ノルウェー

ポーランド

ポルトガル

ルーマニア

シンガポール

スペイン

スウェーデン

スイス

英国

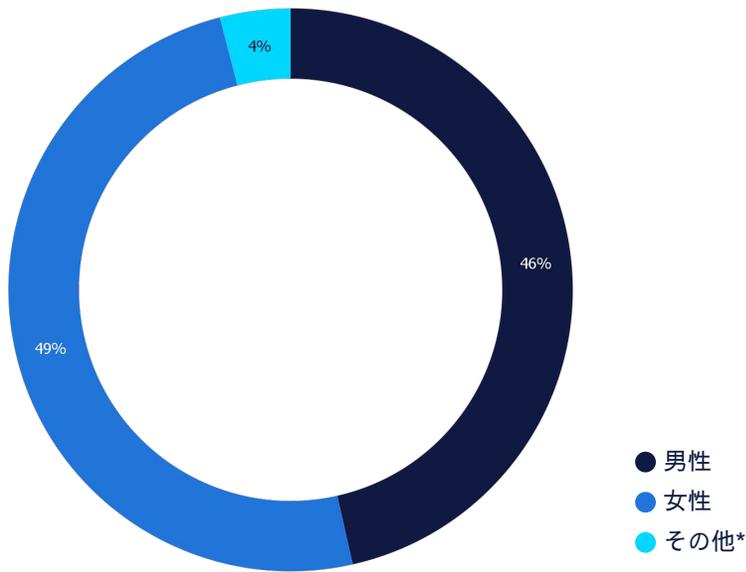
米国

ウルグアイ

日本のサンプル構成

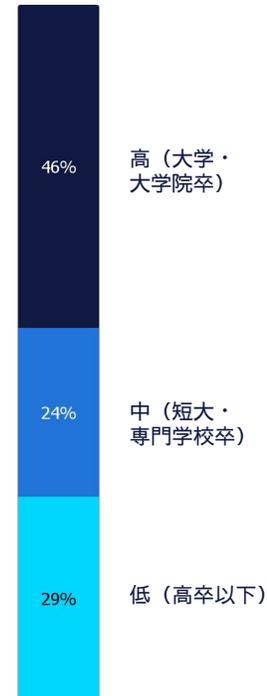
人口統計学的属性（性別／年齢）、教育水準、地域

性別

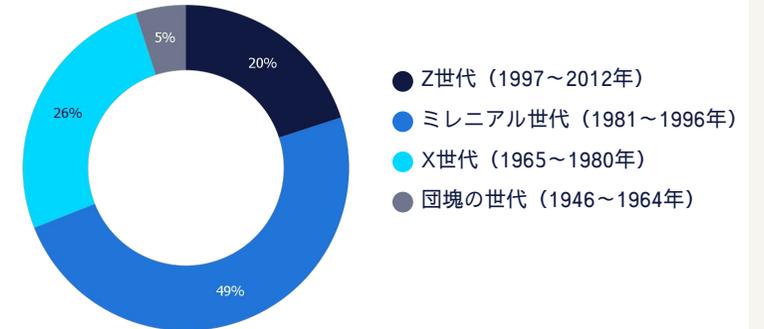


* 「その他」には、ノンバイナリー、インターセックス、トランスジェンダーの男性、トランスジェンダーの女性、ジェンダーノンコンフォーミング、ジェンダーフルイド、これらに該当しないその他のジェンダーアイデンティティ、およびこの質問への回答を希望しない人が含まれる。

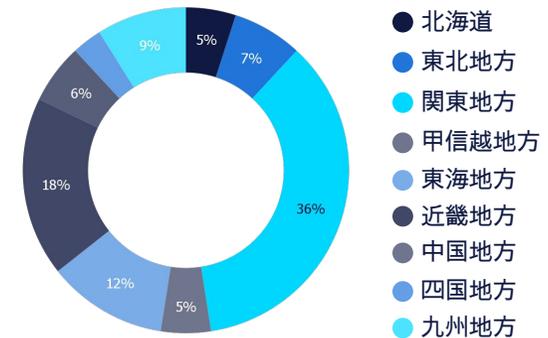
教育水準



年齢



地域



エグゼクティブサマリー：注目すべきポイント



EVP項目

日本の働き手の要求／ニーズに過去2年間大きな変化はなく、優先事項が安定してきたことがわかる。給与水準の高さと福利厚生の実充度が引き続き転職先選びにおける最優先基準となっており、快適な職場環境が僅差でこれに続いている。

日本の雇用主は理想的な雇用主の特徴のほとんどの主要項目で働き手の期待をよく満たしているが、給与と福利厚生については、理想と現実との間に依然としてかなり大きなギャップが見られる。しかし、金銭的報酬の面で期待に応えることは、特に短期的にはどうしても困難であるため、これは雇用主にとっておおむね肯定的な結果と言える。雇用主は非物質的な福利厚生に優先的に取り組むことによって、働き手の満足度を効果的に高め、より迅速に改善を行うことができる。雇用主は、集団レベルでも個人レベルでも、報酬パッケージについて従業員と話し合う際にはこの点に留意するべきである。



転職

日本の働き手の転職行動は、他国に比べると依然として相対的に少ないものの、著しい増加傾向が見られる。現在ではパンデミック前の水準に戻っており、雇用主にとって無視できない動向である。

生活費の上昇と不十分な補償のミスマッチは、ワークライフバランス改善に対するニーズとともに、転職に関する働き手の判断に大きな影響を及ぼしている。しかし、インフレ補償の有無は依然として働き手の転職の意思に影響を与えていないことから、従業員のリテンションを高めるにはインフレ補償の提供だけでは不十分である。

ワークライフバランスの改善は特にミレニアル世代に重要視されており、雇用主はミレニアル世代の従業員や採用候補者に対応する際にはこれを考慮するべきである。

エグゼクティブサマリー：注目すべきポイント

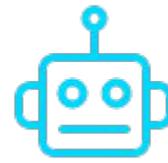


公平性

日本の働き手のおよそ5人に1人が、ジェンダー、性的指向、民族／国籍、宗教、障がい、またはその他の明確な特徴に起因するマイノリティグループに属すると自認している。他の国々と同様、若い世代の方がマイノリティグループに属すると自認する人の割合が高く、Z世代はその傾向が最も強い。

職場における平等な待遇に関して、マイノリティグループに属する人からの雇用主に対する評価は他のグループと変わらない。とはいえ、マイノリティがキャリアアップの妨げに直面する可能性は他の働き手の2倍である。雇用主はこの点に注意を払う必要がある。

日本の雇用主は、すべての人口統計学的属性において、あらゆる公平性基準で大きな改善の余地がある。特に、公平性は理想的な雇用主の特徴のトップ5にわずかの差でしか届かなかったということ踏まえると、公平に扱われていると感じている働き手が3人に1人しかないという事実を見逃さすべきではない。



人工知能（AI）

現在、日本の働き手の10人に1人が職場で日常的にAIを使用しており、教育水準の高いグループではその割合は6人に1人とさらに高い。

職場ですでにAIの影響を直接受けている人は4%にとどまっているが、近い将来にAIの影響を受けると予想している人はますます増えている。働き手の約半数は、AIが今後5年間に少なくとも何らかの形で自分の仕事に影響を及ぼすと予想しており、現在の仕事ですでにAIを使用している人の間では、そう考える人の割合が特に高くなっている。

AIが自分の仕事に与えると思われる影響については、ほとんどの人が肯定的にとらえており、否定的な意見を持っている人は7%にとどまっている。とはいえ、AIの影響について現時点では無関心な人が圧倒的多数である。雇用主は、AIの導入が好意的に受け止められるよう、これらの従業員のモニタリングを行うことが推奨される。こうした積極的なアプローチにより、AIの導入が肯定的に受け止められるよう、また、中立的な従業員が否定的立場に変わって肯定的な意見を上回るようなことができる。

主要な基準



勤務先を選ぶ際に働き手が求めるもののトップ5

最重要項目の順位は昨年と同じである。ワークライフバランスの改善は、特に女性と教育水準の高いグループで重要視されている。これに対して、雇用の安定は、Z世代にとってはあまり大きな優先事項ではないが、団塊の世代は他の世代に比べてこれをより重視する傾向がある。



*2023年に日本語の翻訳文が、「働きやすい場所 (convenient place to work) 」から「就業場所の利便性 (workplace is located conveniently) 」に変更された。

グラフのスコアの読み方：

150：この基準を重要だと答えた人が、平均的な基準よりも50%多い

75：この基準を重要だと答えた人が、平均的な基準よりも25%少ない

会社の制度・提供価値に対する認識（日本）

従業員が求めるものと、雇用主が提供していると彼らが認識しているものとのギャップを理解することは、エンプロイヤーブランドの構築に非常に有用である。また、現在の会社の制度や会社からの提供価値を従業員がどのように認識しているかについてベンチマーク比較すると、そうしたずれを埋めるための背景をより深く知ることができる。

現在の勤務先に対する評価

1. 就業場所の利便性
2. 長期的な雇用の安定
3. ワークライフバランス
4. 快適な職場環境
5. 財務体質の健全性
6. 社会的評価
7. 仕事内容のおもしろさ
8. 給与水準の高さ、福利厚生の充実度
9. キャリアアップの機会
10. 環境や社会への配慮（CSR）

理想的な雇用主の特徴

1. 給与水準の高さ、福利厚生の充実度
2. 快適な職場環境
3. ワークライフバランス
4. 就業場所の利便性
5. 雇用の安定
6. 公平性
7. 財務体質の健全性
8. 優れた経営者層
9. リモートワーク／在宅勤務が可能
10. キャリアアップの機会

現在の勤務先の提供価値は理想的な雇用主の特徴によく合致している

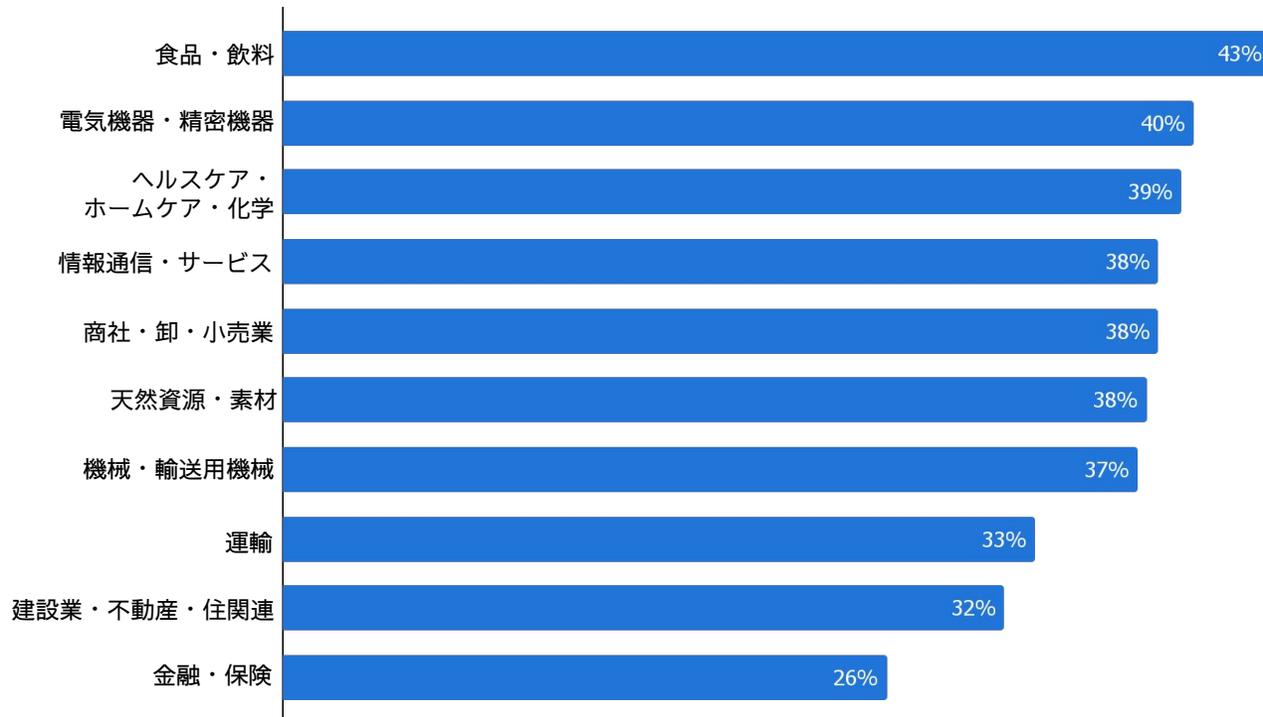
現在の勤務先は、働き手にとっての優先事項の最上位5項目のうち4項目について、彼らの期待を満たしているか、上回っている。しかし、給与と福利厚生については大きなずれが見られ、現在の勤務先を肯定的に評価している人は3人中1人とどまっている。Z世代は団塊の世代に比べてより肯定的に評価しているが、現在の雇用主に対する彼らの評価は総じてより肯定的である。

働きたいセクター(業界) ランキングのインサイト



各セクター(業界)の魅力

上位10セクター



日本の働きたいセクターランキングのトップは今年も食品・飲料

個別企業としても高い評価を得た大手3社にけん引され、今年も食品、飲料セクターが1位となった。

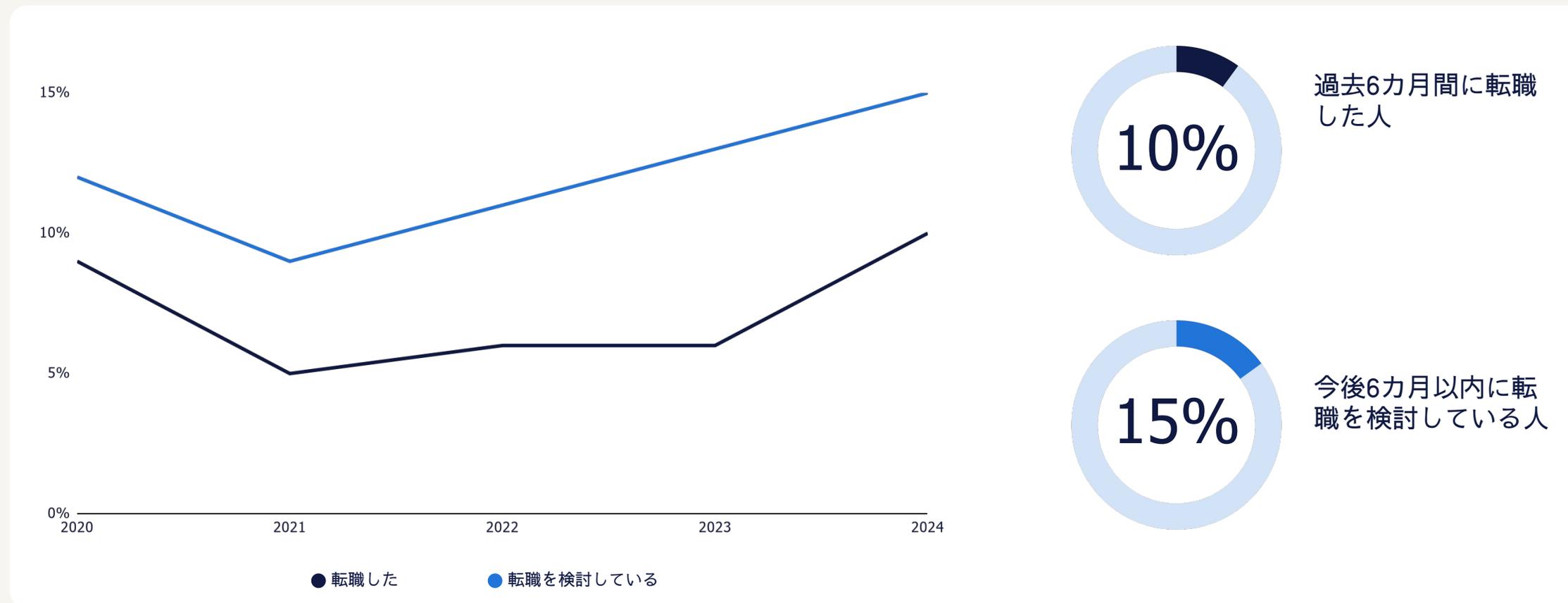
他のセクター間の魅力の差は小さく、雇用主は人材獲得において、セクター内だけでなく他の多くのセクターとも競争していることがわかる。金融サービスは、相対的な魅力の低下により競争の激化に直面している唯一のカテゴリーである。

転職の動き



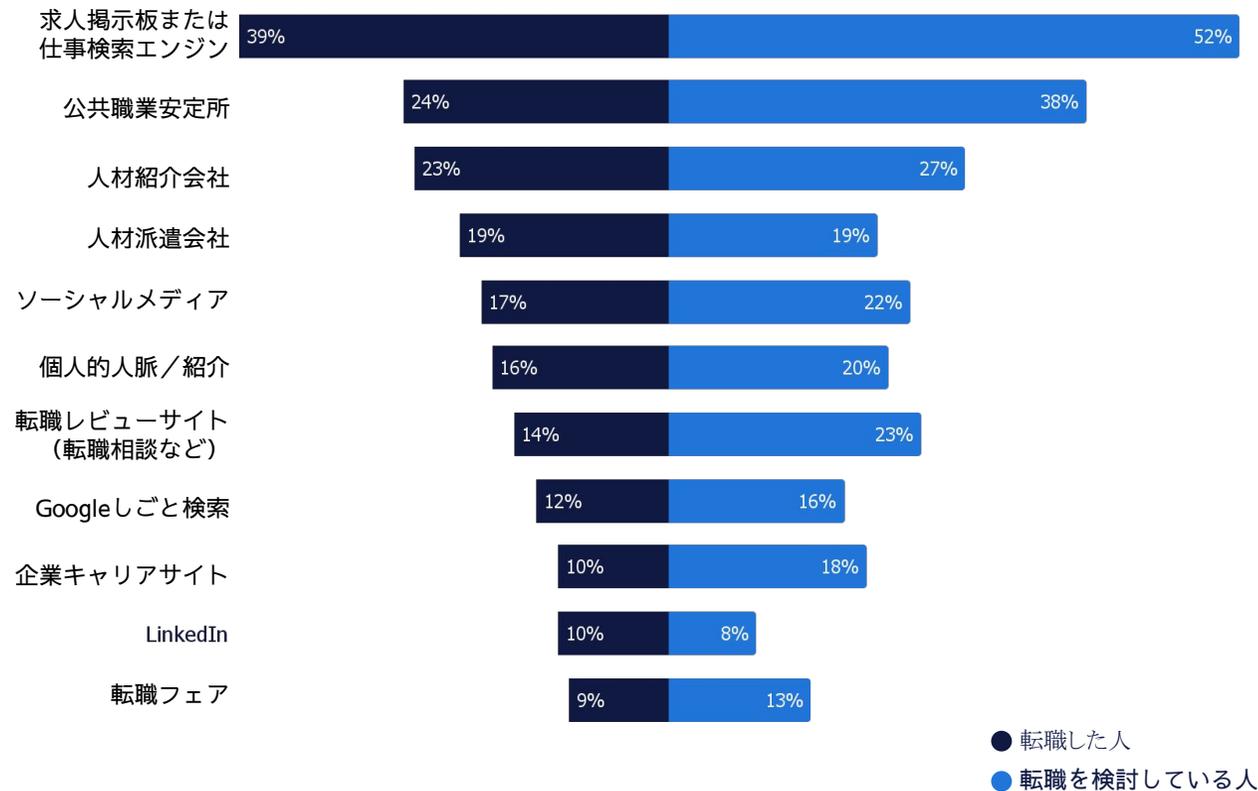
転職行動の経時的変化

労働市場の変動性がかつてないほど高まっており、過去6カ月間に10%の人が転職し（2023年は6%）、パンデミック前の水準を上回った。同様に、今後6カ月間に転職を検討している人は15%と、パンデミック後に生じた傾向が続いていることを示している。



日本での転職先探しの方法

転職活動の経路



すべてのグループにおいて求職者が最もよく使用していたのは求人掲示板/仕事検索エンジン

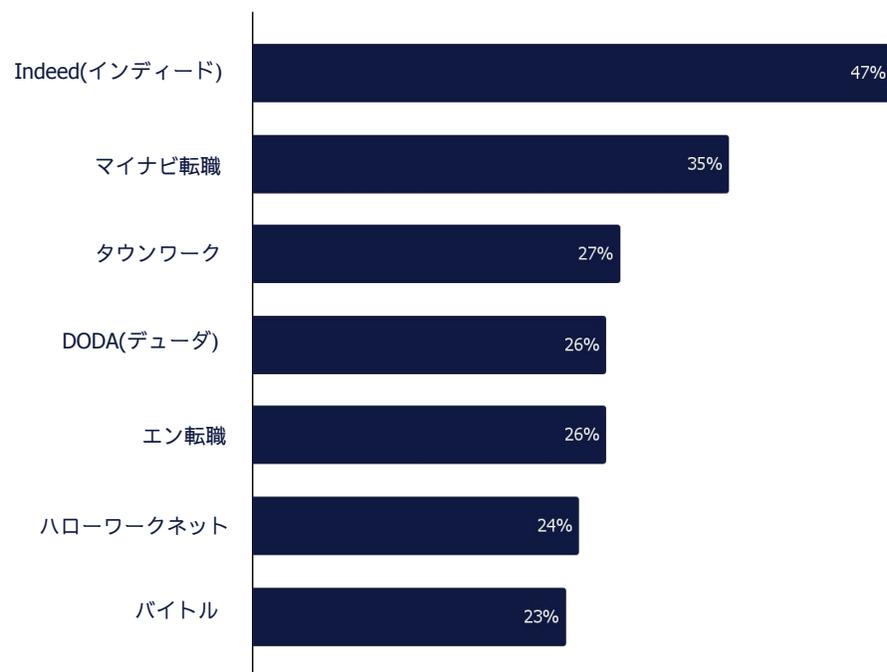
さらに、この経路は成功率も最も高く、使用者の約80%がこの経路で実際に転職先を見つけている

(転職検討者52%の39%)。人材紹介会社と人材派遣会社の成功率はさらに高く、これらを使用した求職者のほぼすべてがこの経路で転職先を見つけている。公共職業安定所は仕事検索エンジンに次いで第2位となったが、成功率は遠く及ばない。X世代は他の世代よりも、職探しに公共職業安定所を使用する人が多かった。

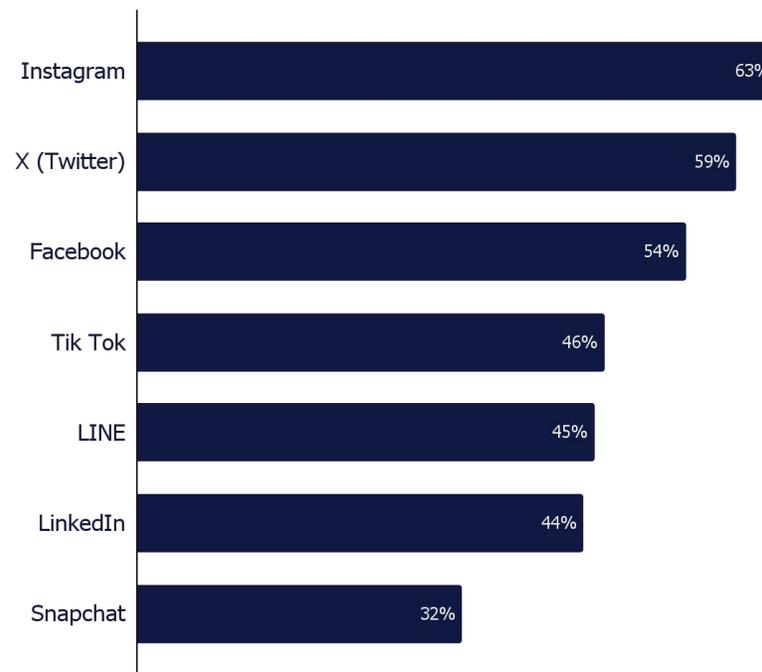
求人ポータルサイトとソーシャルメディアチャンネル

求人ポータルサイトの利用者の中で最もよく使用されていたのは今回もIndeedだったが、使用者の割合は昨年よりも減少した。今回の調査で初めて登場したDODA（デューダ）は、他のポータルサイトと比べて比較的好調である。Instagramは昨年の減少から回復し、最もよく使用されているソーシャルメディアプラットフォームとなった一方で、LINEは大幅に減少したが、この結論は限られたサンプルから得られたものである。

求人ポータルサイト*

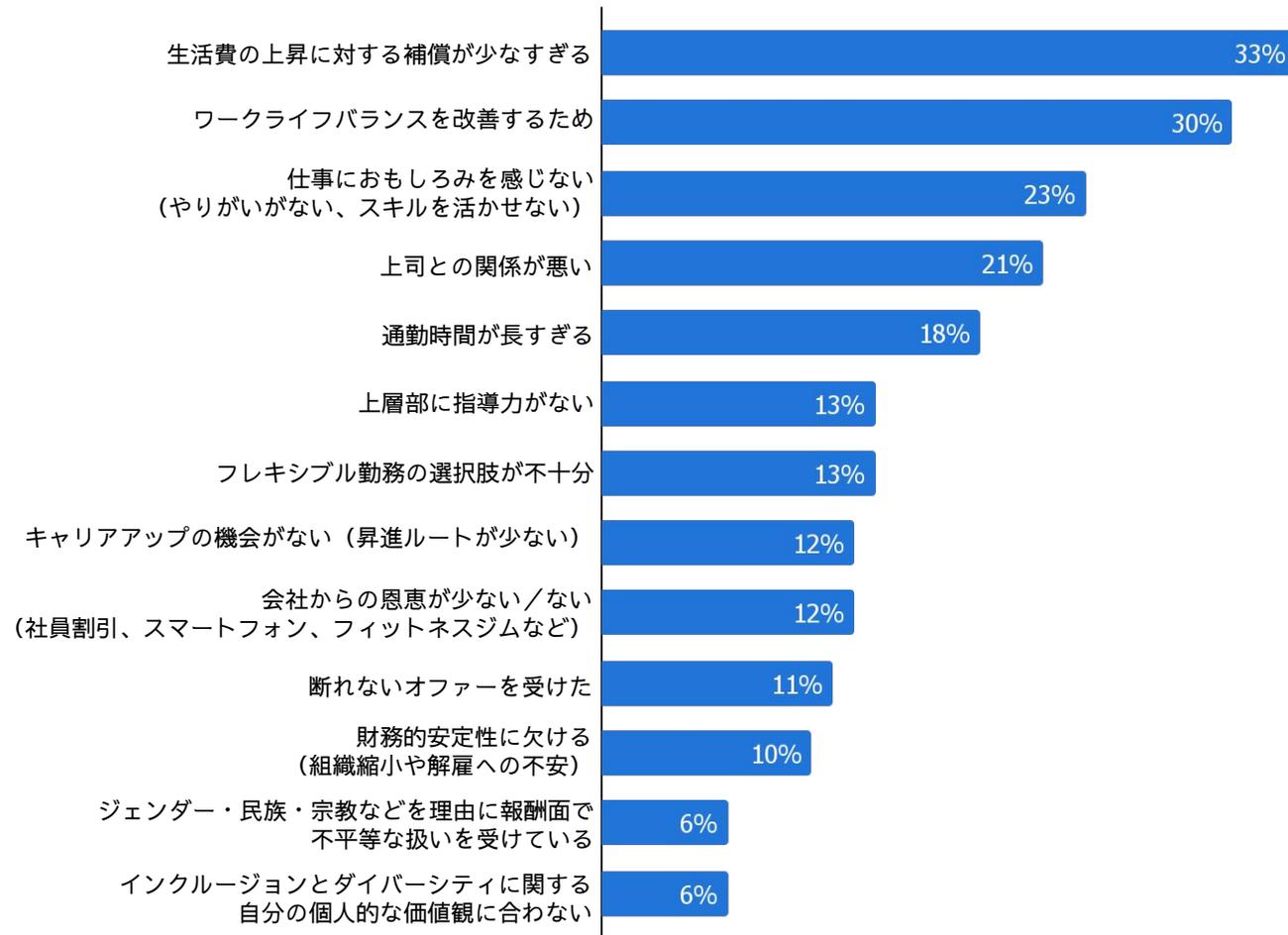


ソーシャルメディアチャンネル*



*注：求人ポータルサイトとソーシャルメディアについての質問は、転職活動に使用した経路についての質問の関連質問である。

転職理由



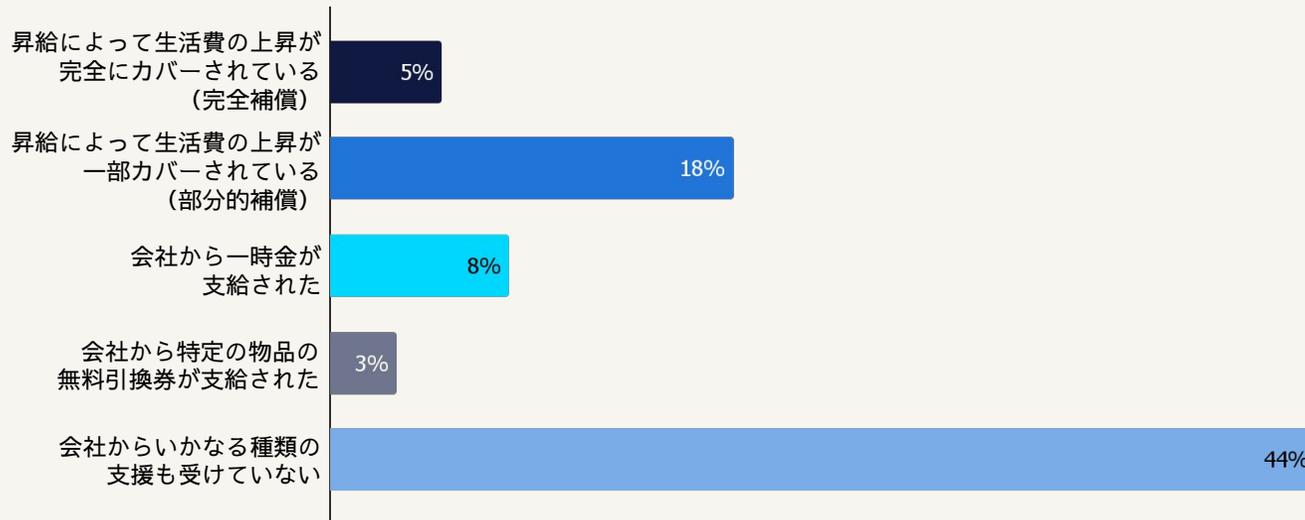
今年も転職理由のトップは補償の少なさ、2位は僅差でワークライフバランス

転職を検討する理由については、昨年から変化は見られない。

Z世代（29%）は他の世代（平均34%）と比べて、補償の少なさを転職理由として挙げる人が少ない。これに対して、ミレニアル世代（33%）は他の世代（平均26%）よりも、ワークライフバランスの改善を求めて転職する傾向が強い。

インフレ補償

現在の勤務先は、生活費の上昇に対処するための金銭的支援をどのような形で行っていますか？



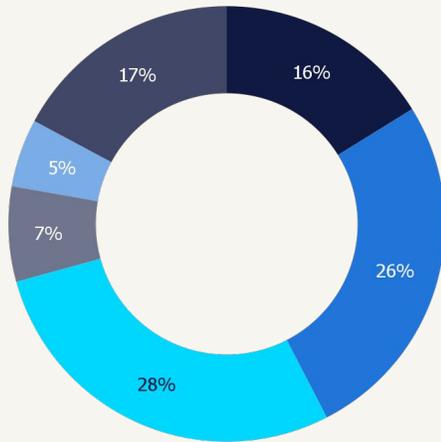
5人中2人は、いかなる種類のインフレ補償も受けていない

より年配の世代、特に団塊の世代は、他の世代に比べて補償を受けていない人の割合が高い。低・中学歴グループも同様である。

興味深いことに、補償の低さが転職理由のトップであるにもかかわらず、補償を受けていない人は何らかの補償を受けている人に比べて転職を考える傾向が必ずしも高いわけではない。

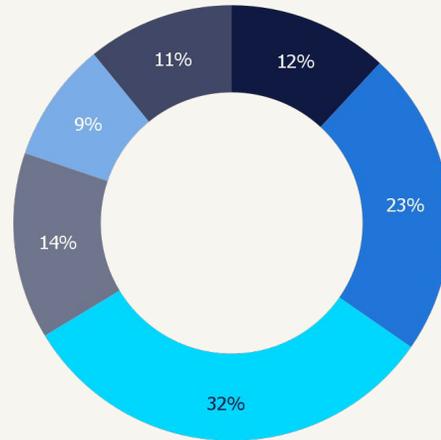
キャリアアップの機会

リスクリングをどの程度重要視しているか



- 5 - とても重要視している
- 4
- 3
- 2
- 1 - まったく重要視していない
- わからない

キャリアアップのために会社から十分な機会が与えられていると思うか



- 5 - 非常にそう思う
- 4
| ● 3 |
- 2
- 1 - まったくそう思わない
- わからない

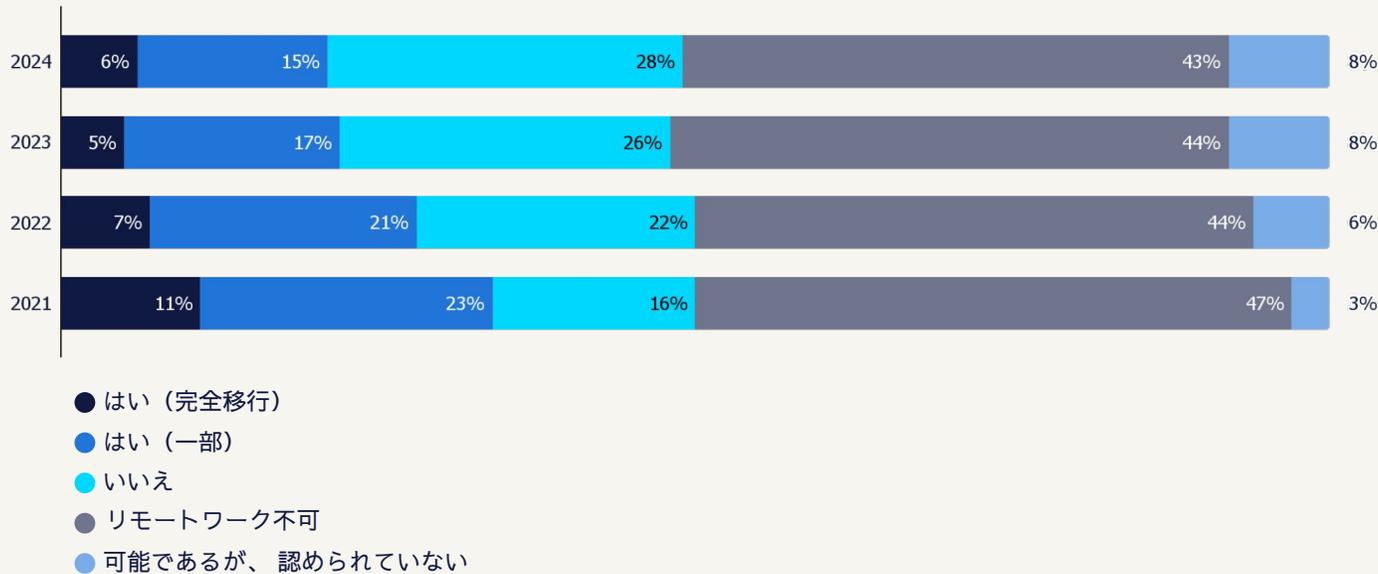
働き手の4人に1人が、キャリアアップのために会社から十分な機会を与えられていない

労働市場のひっ迫にもかかわらず、これらの働き手はキャリアアップの機会を与えられている働き手と比べて転職を考える傾向が高くはない。

働き手の5人に2人はリスクリングの重要性を認めており、Z世代（49%）は他の世代（平均37%）に比べてリスクリングを特に重要視していることから、可能な限りリスクリングの機会を提供する必要があることがわかる。

リモートワーク動向

現在、リモートワーク／在宅勤務をしていますか？



リモートワークは日本に
定着しつつある

昨年と同様、5人に1人がリモートワーク（一部リモートワーク含む）をしており、教育水準の高いグループほどその割合は高くなる（29%）。

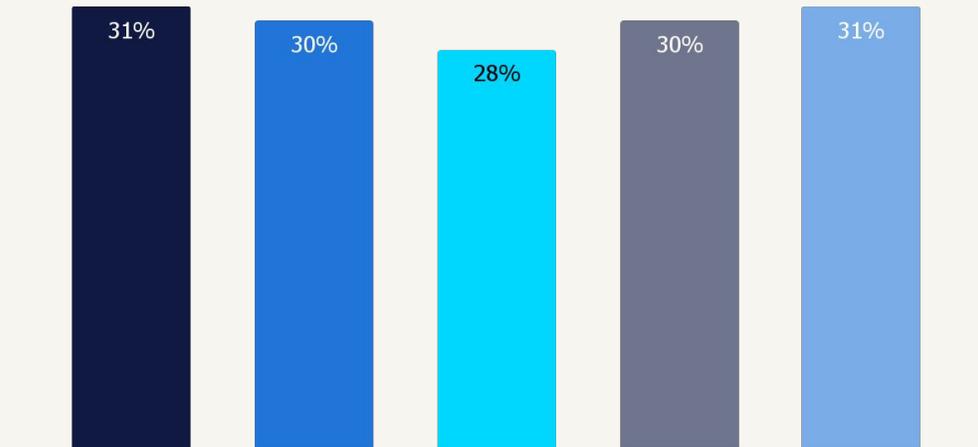
リモートワーク不可と答えた人の割合が依然として高いこと、また、リモートワークが可能にはなったものの雇用主がリモートワークを認めないケースが一定数あることからわかるように、リモートワークの受け入れに対する雇用主の消極的な姿勢が見て取れる。

今年の注目トピック： 公平性とAI



公平性

以下の文の中で現在の勤務先に当てはまると
思うものはどれですか？



- 私の個人的な属性、特徴、スキル、経験、経歴が会社で評価されている
- 上司は部下の採用や昇進に関して公平である
- 私の会社では最もふさわしい人に最良の機会が与えられている
- 私の会社では同一労働同一賃金が守られている
- 上司は部下のリスキリングやアップスキリングの機会に関して公平である

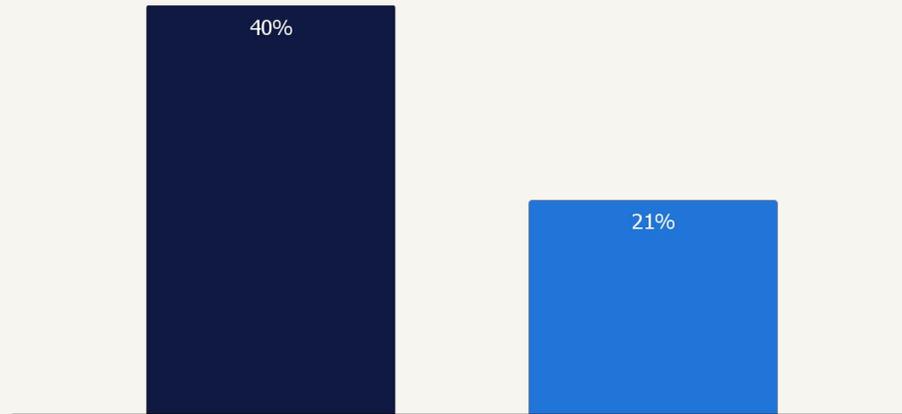
日本の雇用主は公平性に関して期待を下回っている

日本の働き手のうち、雇用主がすべての公平性基準で期待を満たしていると感じている人は、3人に1人に届くかどうかである。

Z世代は他の世代に比べて、公平性に関して雇用主を肯定的に評価する傾向がある。一方、X世代は、最もふさわしい人に機会が与えられているという項目について、特に批判的である。

公平性

私は職場で自分のアイデンティティに起因すると
思われるキャリアアップの妨げに直面したことがあ
る。



- はい、自分はマイノリティに属すると思う
- いいえ、自分はマイノリティに属さないと思う

マイノリティを自認する働き手は、自らのアイデンティティに起因するキャリアアップの妨げに直面したことがある人の割合が2倍

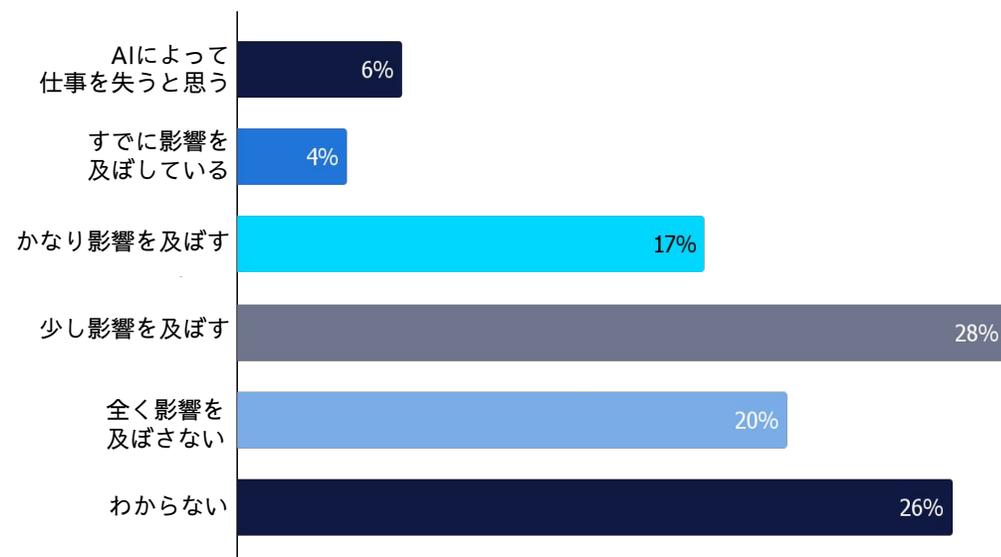
日本の働き手の5人に1人が性自認、宗教、障がい、または民族性などの要因によりマイノリティと自認していることから、雇用主はこの問題に対処するために積極的な措置を講じることが不可欠である。

Z世代の働き手では、マイノリティと自認する人の割合が高いこともあり、キャリアアップの妨げに直面する傾向が強い。

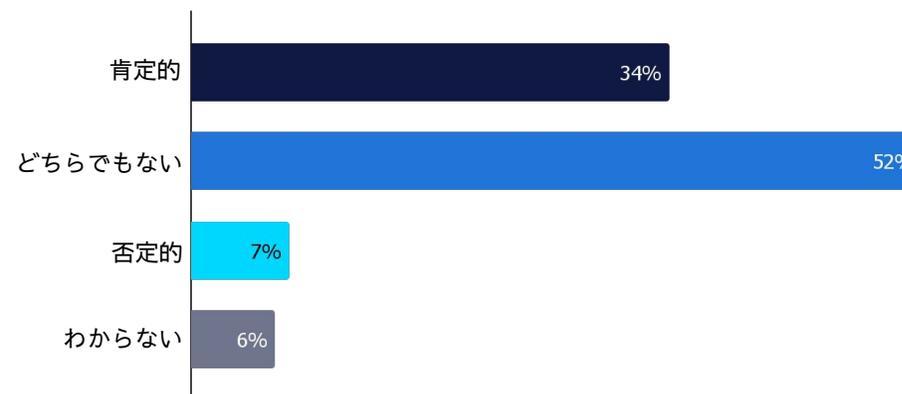
人工知能（AI）が仕事に与える影響

働き手の約10人に1人が日常的にAIを使用しており、より教育水準の高いグループではその割合は6人に1人に上る。日本の働き手の約半数が、AIが自分の仕事に影響を及ぼすようになる予想しており、AIを現在使用している人の間ではそのように予想する人の割合がより高くなっている。AIが仕事の満足度に与えると思われる影響についてはおおむね肯定的にとらえられており、34%が好意的な見方をし、否定的な考えを示す人は7%にとどまっている。特にZ世代は、AIが与えると思われる影響についてより肯定的な傾向がある。

AIが仕事に及ぼす影響の受け止め



AIが仕事の満足度に与えると思われる影響*



*AIが自分の仕事に少しまたはかなり影響を及ぼすと考えている人にものみ質問した

ご意見を お聞かせください

ランスタッドの調査には、多くの洞察に満ちた複雑な知見が含まれています。お問い合わせいただければ、いつでも本書について詳しくご説明し、見解を共有し、ご質問にお答えいたします。

ランスタッドジャパン

弊社サービスについてのお問い合わせ

https://services.randstad.co.jp/ja/company_contact/

調査内容およびメディア問い合わせ

communication@randstad.co.jp

thank
you.



partner for talent.