

エンプロイヤー ブランドリサーチ 2022

～働きたい、と思われる魅力ある企業へ～

 randstad

human forward.



目次

- 1 エmployerブランドリサーチとは？
- 2 雇用主としての魅力
- 3 働きたい企業ランキング
- 4 転職の動き
- 5 教育訓練・キャリア開発
- 6 ワークライフバランス・リモートワーク
- 7 詳細情報



ランスタッド・エンプロイヤーリサーチ 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22年にわたる調査知見
を活用しています。
- 世界でおよそ16万3,000人の回答者と5,944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
150社の**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**。



グローバル経済の70%以上を占める 31の国と地域を調査

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
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
オランダ
イギリス
アメリカ



● 調査対象地域

世界

- およそ16万3,000名の回答者
- 企業5,944社を調査

回答者

- 18~64歳
- 男女比を考慮
- 25~44歳を中心に採用
- 学生、就業者、無業者で構成

国内（日本）

- 回答者数5,659名

調査方法

- オンラインアンケート調査
- 2022年1月

調査所要時間

- 16分

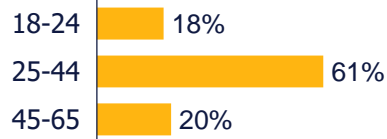
日本のサンプル構成

人口統計学的属性（性別／年齢／教育水準）、就業状況、地域

性別



年齢



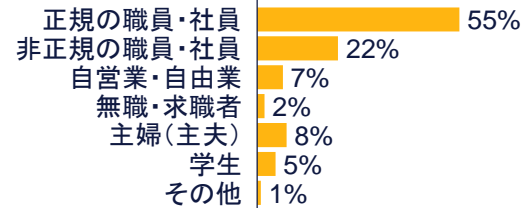
*教育水準



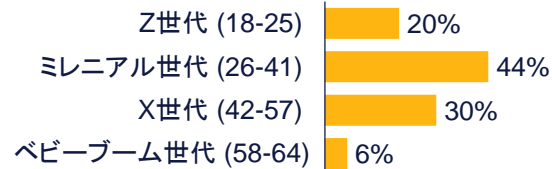
合計サンプル : 5,659

調査期間 : 2022年1月

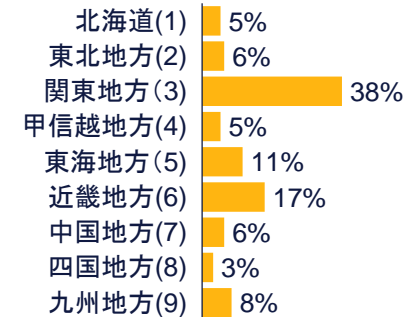
就業状況



世代



地域



1. 北海道
2. 東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）
3. 関東（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）
4. 甲信越（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野）
5. 東海（静岡、愛知、岐阜、三重）
6. 近畿（滋賀、京都、奈良、大阪、兵庫、和歌山）
7. 中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）
8. 四国（徳島、香川、愛媛、高知）
9. 九州（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）



日本の調査結果

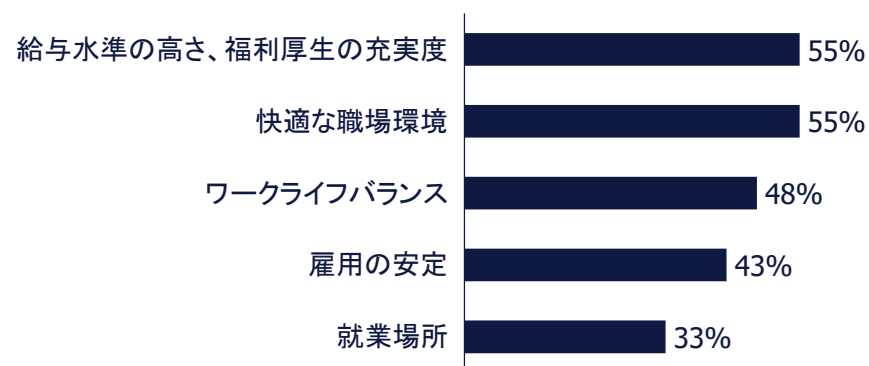
雇用主としての 魅力



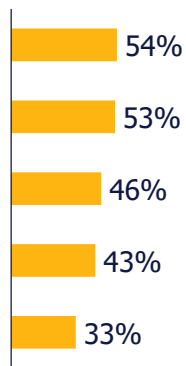
勤務先を選ぶ際に 働き手が求めるもののトップ5

最も重要視する基準として、給与水準の高さや福利厚生充実度、快適な職場環境が最上位に挙がりました（55%）。
快適な職場環境は、2021年と比較し2ポイント増加。日本とアジア太平洋地域全体とを比較すると重要基準はほぼ変わりませんが、ワークライフバランスについてはアジア太平洋地域の方が重視する傾向が見られます。

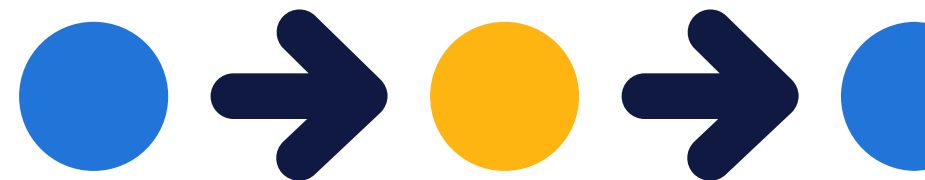
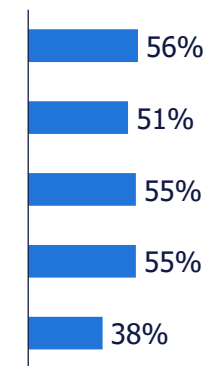
日本
2022年



日本
2021年



*アジア太平洋地域
2022年



*アジア太平洋地域：オーストラリア、中国、香港、インド、日本、マレーシア、ニュージーランド、シンガポール

勤務先を選ぶ際に 働き手が求めるもの

重要視する基準



給与水準・福利厚生、 快適な職場環境

- 給与水準・福利厚生と快適な職場環境が重要基準の最上位に挙がりました。給与水準・福利厚生は高学歴グループの間で特に重要視された一方で（58%）、女性は快適な職場環境を重視する傾向が見られます（60%）。
- 女性の方が男性よりも重視項目を多く選ぶ傾向があります（女性4項目、男性3項目）。
- 平均的高学歴グループが選んだ重視項目は6つ、これに対してそれ以外の教育水準グループが選んだ重要項目では5つでした。

雇用主の提供価値



長期的な雇用の安定

- 長期的な「雇用の安定」はトップ3にはランクインせず、給与水準の高さや福利厚生の充実度、ワークライフバランス、快適な職場環境に次ぐ第4位でした。一方で、現在の雇用主に対して最も評価の高い項目がこの「雇用の安定」という結果でした。
- 給与水準・福利厚生は最も重視される一方で、給与水準・福利厚生に関して、現在の雇用主に対する評価は全体で下から4番目の低さです。この結果はすべての年齢層、教育水準に共通し、特にベテラン世代（55歳超）は満足していません。
- リモートワーク/在宅勤務制度については評価が最も低く、特に女性回答者の低評価が目立ちました。



働き手が求めるもの 雇用主が注目すべきポイント

4つの注目ポイント

- 他の国または地域と比較し、日本の雇用主は働き手が求めるもののほとんどを提供していると誇りを持って差し支えありません。これは日本の雇用市場にとって大きな魅力になります。
- 日本の働き手は雇用の安定を重視し（第4位）、この点について現在の雇用主を最も高く評価しています。従い、人材の定着を図るためには今後も雇用の安定に力を注ぐことが賢明と考えられます。アジア太平洋地域を見てみると、雇用の安定は重要視基準の第3位です（55%）。
- この2年、給与水準の高さや福利厚生の充実度が重要視基準の第1位に挙がっていますが、現在の雇用主に対する評価は芳しくありません。ただし、昨年の第8位から第7位へと若干の上昇は見られます。
- 雇用主がワークライフバランスと快適な職場環境の提供に力を注いでいることは確かですが、これに理想的な給与水準と福利厚生が合わされば、さらに効果的と言えます。



求職者の要望 職種別

事務職系

56%

事務職系従業員の56%が給与水準の高さ、福利厚生の充実度を最も重要視し、昨年の57%と同水準でした。快適な職場環境も昨年（54%）同様、重要視されています。

全体として、ほとんどの項目について現業職系よりも高い数字が示され、特にワークライフバランスについては事務職系（52%）の方が現業職系（39%）よりも重要視する傾向が見られます。

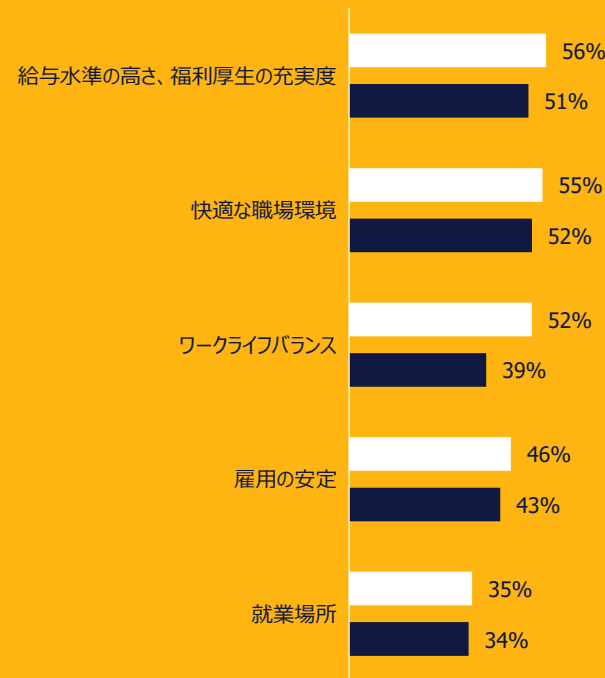
現業職系

52%

現業職の52%が快適な職場環境を最も重要視しています。昨年の水準（51%）からほぼ変わっておりません。

給与水準の高さ、福利厚生の充実度についても昨年同様、重要視されています。就業場所については現業職系（35%）と事務職系（34%）に大きな違いはありません。

重要視する基準



● 事務職系

● 現業職系

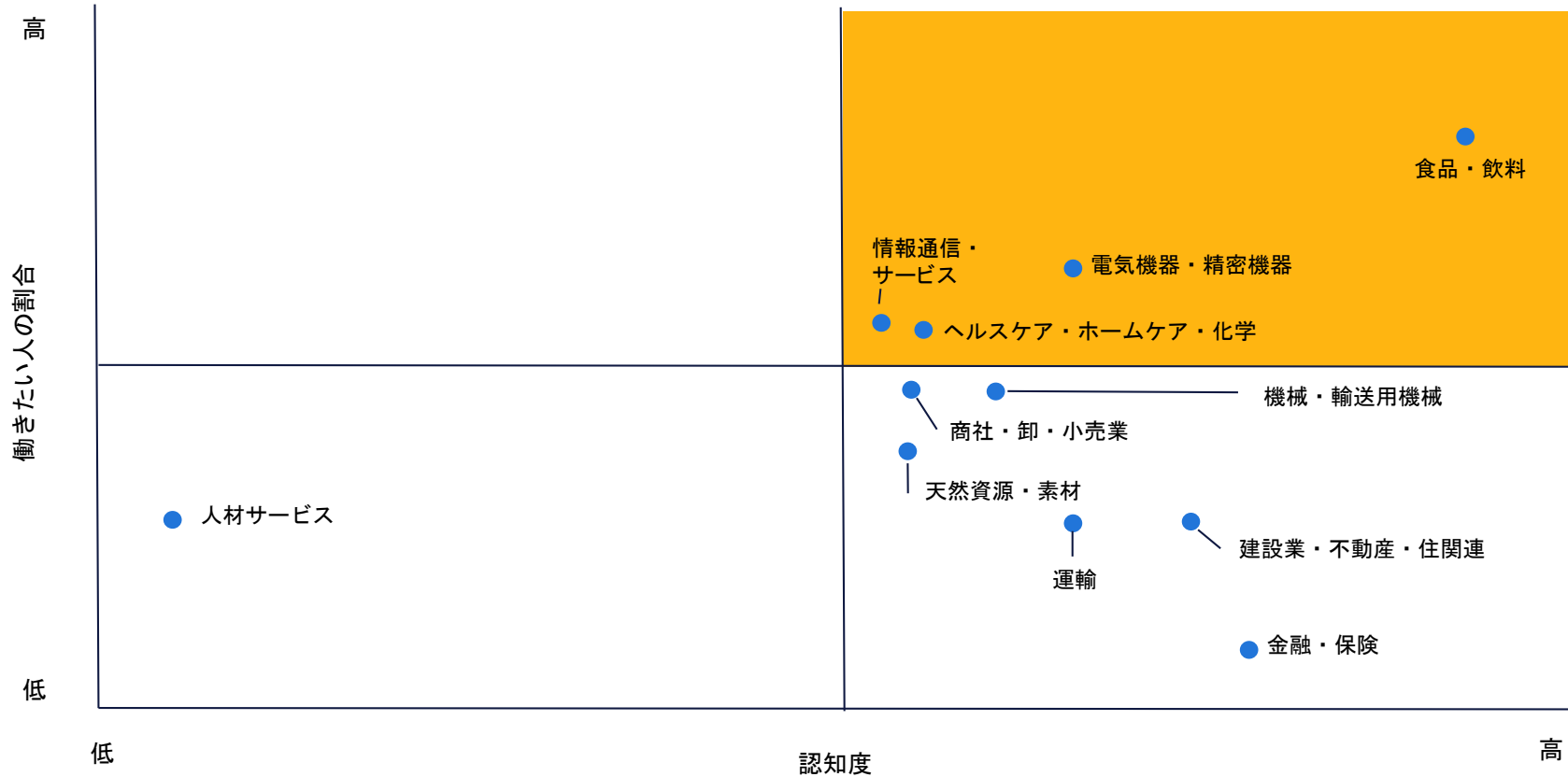
※現業系:主に製造業・建設業・物流業・鉱業
農業・林業・漁業など諺業種諺生産現場で
生産工程・現場作業に直接従事する労働者

日本の業界



認知度・ 魅力度別

日本の業界 認知度・魅力度別



知名度の高さ

知名度が高い場合、その企業が幅広く知られるセクターに属している傾向があります。

魅力度の高さ

魅力度の高いセクターには魅力度の高い企業が多い傾向があります。

転職の動き



クローズアップ

転職行動 新しい職場探し

日本では10人に9人が現在の職場を変えず

2021年後半に転職した人の割合は全体のわずか6%。大部分（89%）は現在の職場に留まり、5%は社内で職務変更しました。25～34歳は転職した人の割合が若干高くなっています（10%）。

2022年前半に転職を検討している人は10人に1人（11%）程度です。25～34歳は転職希望者がこれよりもやや多く（13%）、2021年前半と同様の動きを示しています。

求人ポータルサイトがトップ

年齢層や教育水準を問わず、日本の転職希望者の中で最も多く利用されている経路が求人ポータルサイトです（31%）。これに人材派遣会社（24%）、公共職業安定所（24%）、人材紹介会社（23%）が続きます。25～34歳の若年層では人材紹介会社が多く利用されています（32%）。求人ポータルサイトの中ではindeedが最も多く利用されています（62%）。



重要視する基準 転職した人 vs. 転職しなかった人

転職した人

6%

2021年後半に転職した人の割合

転職しなかった人

94%

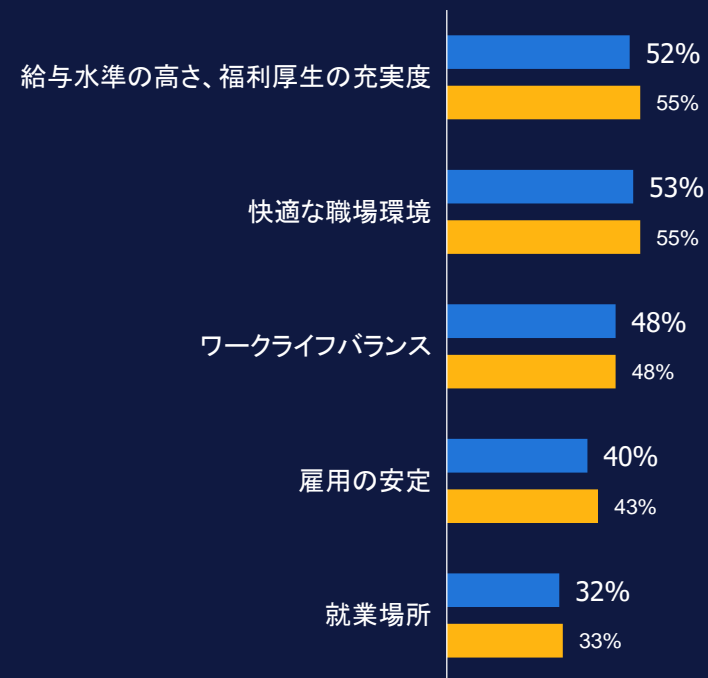
2021年後半に転職しなかった人の割合

転職検討中の人

11%

2022年前半に転職を検討している人の割合

重要視する基準



● 転職した人

● 転職しなかった人

2022年の解雇の心配 転職を検討するきっかけ

22%

解雇への不安を感じており、
2022年前半に転職を検討
している人の割合。

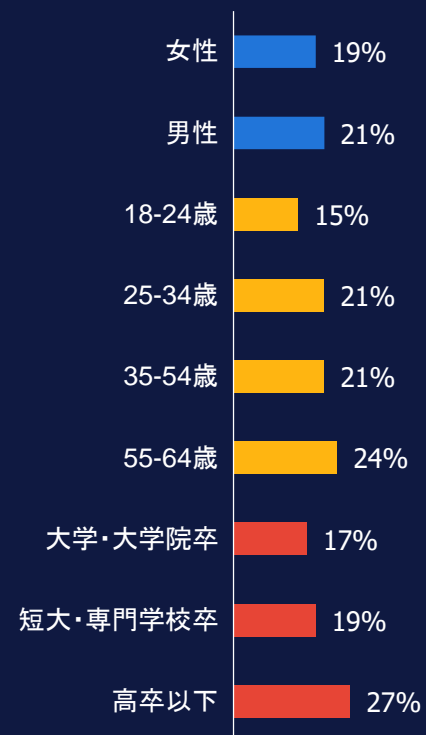
2021年（15%）よりも高
い数字が示されています。

8%

解雇への不安は感じてい
ないが、2022年前半に
転職を検討している人
の割合。

2021年（6%）よりも若
干高い数字が示されて
います。

解雇への不安、社会人口学的属性別



転職行動 職種別

事務職系

7%

2021年後半に転職した事務職系の人の割合は7%。これは昨年（8%）とほぼ同等の割合です。そして、2022年前半に転職を検討中の人は全体の11%です。

現業職系

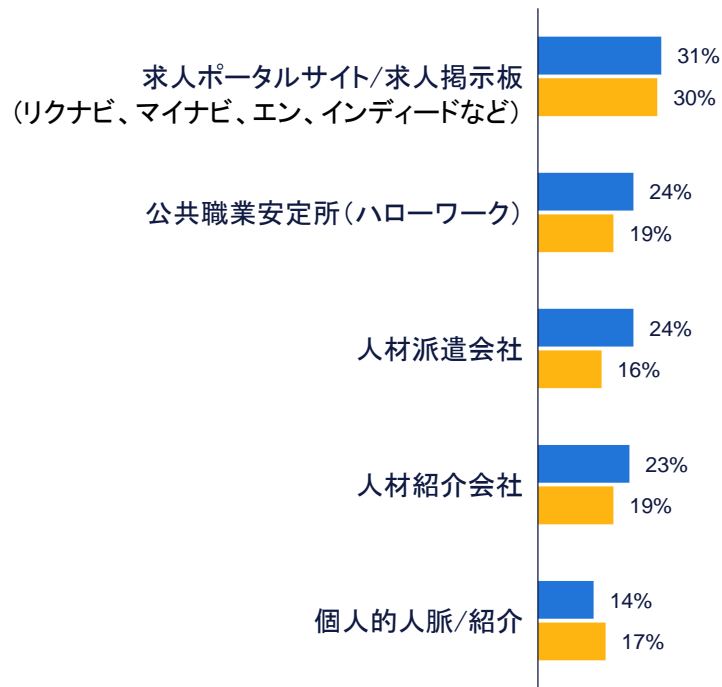
7%

2021年後半に転職した現業職系の人の割合は7%。これは、昨年（5%）から微増しました。一方で2022年前半に転職を検討中の人は11%と2021年後半より増加傾向にあります。



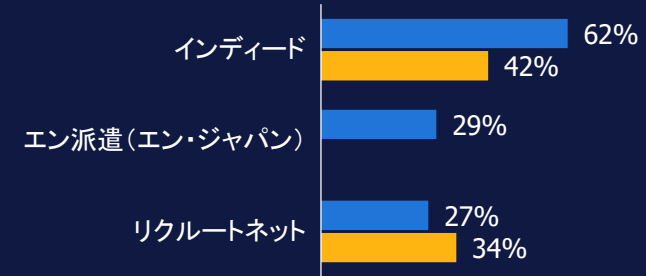
日本での転職先探しの方法

転職活動経路トップ5

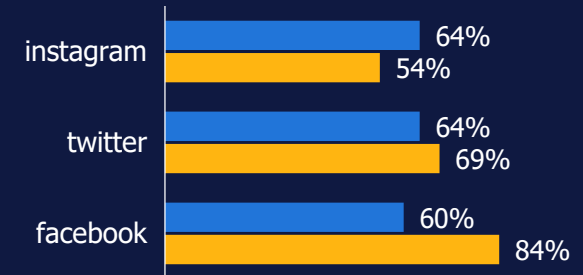


● 2022 ● 2021

求人ポータルサイトトップ3 (*31%)



ソーシャルメディアチャンネルトップ3 (*8%)



*注：求人ポータルサイトとソーシャルメディアについては転職先探しに利用する経路を受けての補足質問

*ソーシャルメディアは、仕事探しに使用したチャンネル。



教育訓練・ キャリア開発

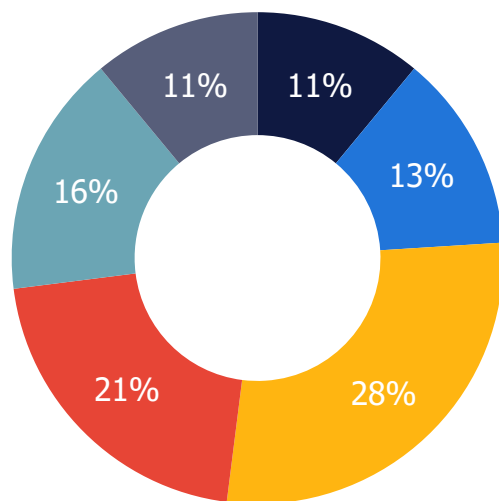
2022年



キャリア向上／成長への重要性の認識

ご自身のキャリア向上／成長をどの程度重要視していますか？

日本



- 1 - まったく重要視していない
- 2 - 重要視していない
- 3 - どちらともいえない
- 4 - 重要視している
- 5 - とても重要視している
- わからない

日本

全体の3分の1強（37%）が個人のキャリアアップを重要視

キャリアの向上／成長はどのグループでも重要視されていますが、女性（34%）に比べて男性（40%）の方が高い傾向にあります。また、55歳以上（27%）に比べて18～24歳（47%）の方が高い傾向があります。

アジア太平洋地域

全体の76%が個人のキャリアアップを重要視

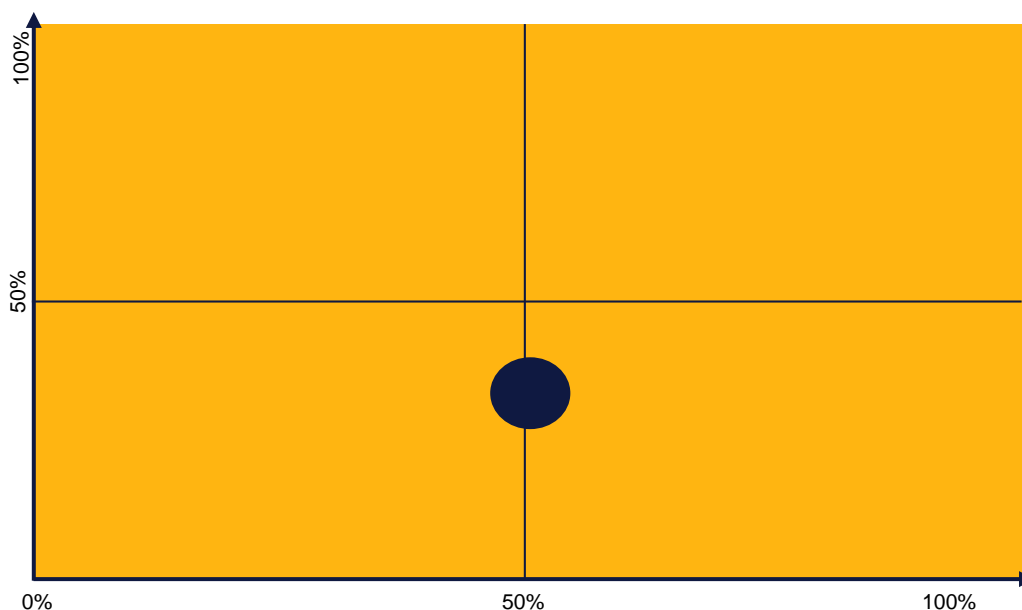
アジア太平洋地域全体と比べると、日本ではキャリアの向上／成長への投資意欲が低い傾向にありました。

また、アジア太平洋地域の高学歴者はそれ以外の教育水準グループよりもキャリアの向上／成長を重要視しています（高学歴者83%、それ以外37%）。

リスキリング/アップスキリング の重要性と提供状況

従業員が考えるリスキリング/アップスキリングを重要性と実際に提供されている機会とのギャップがあります。

キャリア成長のために会社から十分な機会が提供されていると感じる



キャリア成長のためのリスキリング/アップスキリングの機会が会社から提供されることが重要であるとする

50%

50%がリスキリング/アップスキリングの機会を会社に提供してほしいと考えている。

日本では2人に1人がキャリア成長のためにリスキリング/アップスキリングの機会が会社から提供されることが重要であると考えている。特に18~24歳の若年層グループ（60%）と高学歴グループ（57%）で割合が高くなっています。

33%

33%がキャリア成長のために会社から十分な機会が提供されていると感じている。

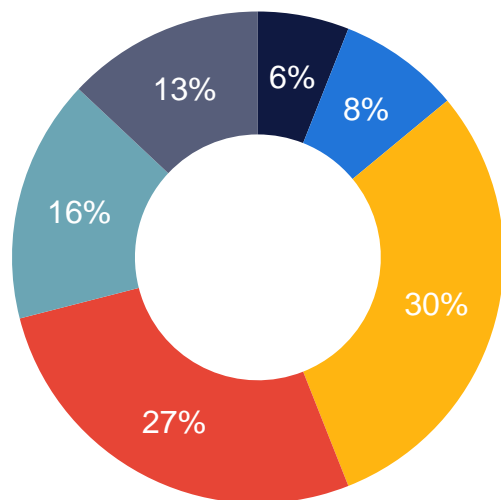
日本ではキャリア成長のために会社から十分な機会が提供されていると感じている人は3人に1人に止まっています。18~24歳グループ（43%）と高学歴グループ（37%）にこの回答が多い傾向があります。

これらが示す通り、従業員が必要としていることと、実際に提供されていることには大きなギャップがあります。リスキリング/アップスキリングが、非常に重要だと考えている人のうち、実際にその機会を提供されている人は半数（55%）に止まっています。

リスキング/アップスキングの機会が提供されるなら、現在の職場に留まる可能性

会社からリスキング/アップスキングの機会を提供されたら、現職に留まる可能性は高まりますか？

日本



- 1 - まったくそう思わない
- 2 - そう思わない
- 3 - どちらともいえない
- 4 - そう思う
- 5 - とてもそう思う
- わからない

日本 43%

43%がリスキング/アップスキングの機会が提供されるなら、現在の職場に留まると答えています。

リスキング/アップスキングの機会が提供されるなら、現在の職場に留まると回答した人は24歳以下に比較的顕著でした（48%）。高学歴グループについても比較的高い数字が示されています（46%）。

アジア太平洋地域 76%

76%がリスキング/アップスキングの機会が提供されるなら、現在の職場に留まると答えています。

アジア太平洋地域全体で見た場合、リスキング/アップスキングの機会が提供されるなら、現在の職場に留まると回答した人の割合は日本よりも高く、これはキャリアアップを重要視する傾向が日本の方が弱かったことと関係しています。

ワークライフバランス／ リモートワーク

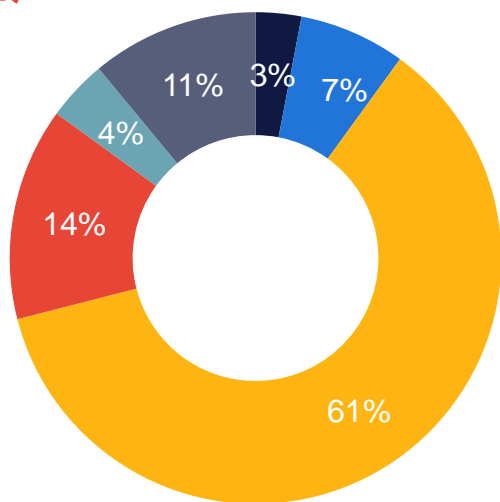
日本の現状



世界的な変化を経験した後の 日本での仕事の意義

最近の世界の動きを踏まえた仕事/キャリアの大切さ

日本



- 1 - 以前より一層重要でないとする
- 2 - 以前より重要でないとする
- 3 - 変っていない
- 4 - 以前より重要であるとする
- 5 - 以前より一層重要であるとする
- わからない

アジア太平洋地域 47%

2021年の世界的出来事をきっかけに、仕事/キャリアをこれまで以上に重要だと考えている人の割合は47%。日本（18%）よりもはるかに高い数字が示されています。

多くの日本の働き手は仕事に対して影響を感じていない

日本では3人に2人弱（61%）が世界的な動きを考慮していても仕事の意義は変わっていないと回答しています。

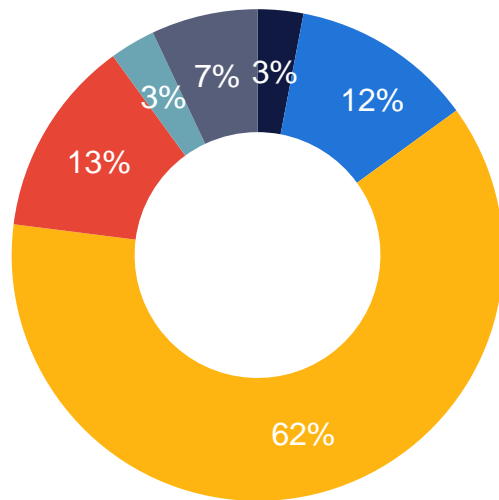
若い世代（52%）に比べて55歳以上のベテラン世代（72%）にこの回答が目立ちます。若い世代はベテラン世代よりも仕事の重要性が増したと答え（それぞれ21%と12%）、高学歴グループでも比較的高い割合が示されています（20%）。

仕事の意義が薄らいだと回答した人は10%に止まりました。

世界的な変化を経験した後の 日本での仕事に対する姿勢

2021年の出来事によって仕事に対する姿勢がどのように変化したか

日本



- 1 - 非常に後ろ向きに変わった
- 2 - 後ろ向きに変わった
- 3 - 変っていない
- 4 - 前向きに変わった
- 5 - 非常に前向きに変わった
- わからない

アジア太平洋地域

48%

過去12カ月に仕事に対する姿勢が、前向きに変わったと回答した人の割合。日本（15%）よりも高い数字が示されています。

日本では仕事に対する姿勢に変化なし

仕事の意義と同様、日本では大部分の人（62%）が仕事に対する姿勢は変わっていないと回答しています。

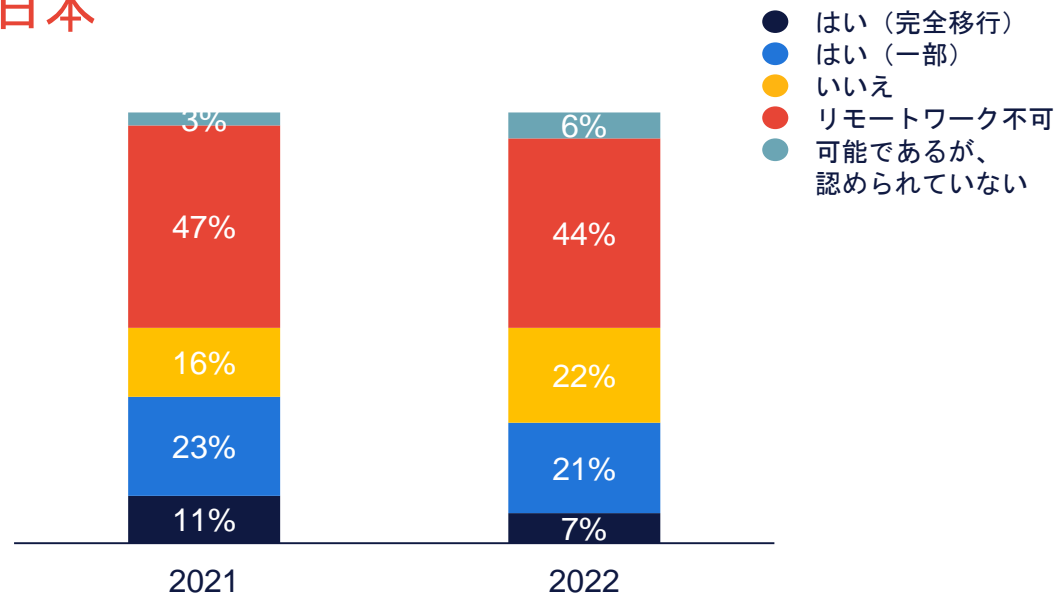
姿勢の変化は仕事の意義の認識と関係し、表裏一体です。

- 仕事の意義が増した場合、増したと回答した内の60%が仕事に対する姿勢が前向きに変化しています。
- しかし、前向きに変わったと回答した人は全体で見るとわずか15%、アジア太平洋の平均はそれをはるかに上回ります（48%）。
- また、仕事の意義が薄れた場合、薄れた人の内、62%は仕事に対する姿勢が後ろ向きに変化しています。

リモートワーク動向

リモートワーク/在宅勤務を開始しましたか（増えましたか）？

日本



日本 28%

28%がリモートワーク/在宅勤務をしています。

日本ではリモート勤務者が2021年の34%から2022年には28%に減少しています。リモート勤務者は女性（22%）よりも男性（32%）の方が多く傾向があります。低学歴者グループ（16%）よりも高学歴グループ（37%）の方が多く傾向があります。

リモートワークが認められていない、またはその場に行かないと仕事ができないことを理由に、半数がリモートワークまたは在宅勤務ができていません。低学歴者グループの方がこれが当てはまる傾向があります（66%）。

アジア太平洋地域 42%

42%がリモートワーク/在宅勤務をしています。

アジア太平洋地域の平均的労働者は日本に比べて（+14%）リモートワークの拡大を予想しています。

アジア太平洋の平均的労働者を見た場合、リモートワークができない人は22%、日本（28%）よりもやや少ない割合です。低学歴者グループではリモートワークができない人の割合は54%です。

リモートワークの今後

今後、リモートワーク/在宅勤務の時間はどの程度の割合になると思いますか？



12%

現在リモートワーカーの内、12%の人がリモートワークの仕事は10%以内に止まるであろうと予想している。



69%

69%の人が、オフィス勤務とリモートワークのハイブリッド（20～80%）になると予想している。



19%

19%の人が、リモートワークが90%以上になると予想している。

日本
88%

現在、リモートワークしている人の内、一部にしる今後もこの働き方が続くと言っている人の割合

現在、リモートワークしている人の大半が今後もこの働き方が続くと言っています。ただし、現在よりも程度が下がると考えているようです。現在、完全リモートワークをしている人のうち、50%は今後もこの状態が続くと予想しています。

アジア太平洋地域
97%

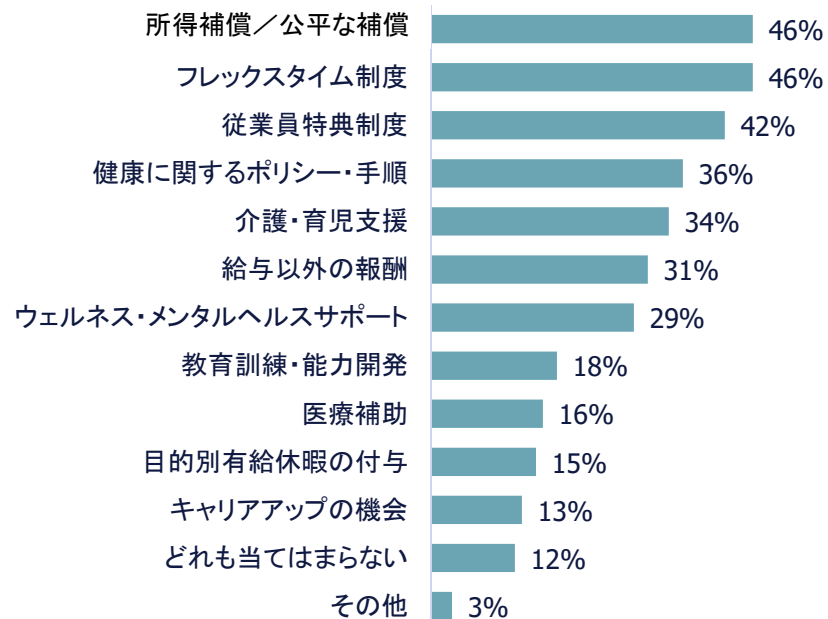
将来的に大多数の人が完全リモートワークで働くと予想している人の割合

アジア太平洋地域全体を見た場合、何らかの形でリモートワークの継続を予想している人の割合は日本より高い数字が示されています。

アジア太平洋地域の平均的労働者のうち、オフィス勤務のみを予想している割合はわずか3%、これに対して日本では12%です。

ワークライフバランスを改善するための 雇用主への取り組み要望

ワークライフバランスを保つための支援として雇用主は次のうちどれを提供すべきだと思いますか？



ワークライフバランスを保つための支援として、働き手は雇用主に主に3つのベネフィットを期待しています。日本では所得補償／公平な補償（46%）とフレックスタイム制度（46%）がワークライフバランスに最も役立つと考えられております。これに僅差で従業員特典制度が続きます（42%）。

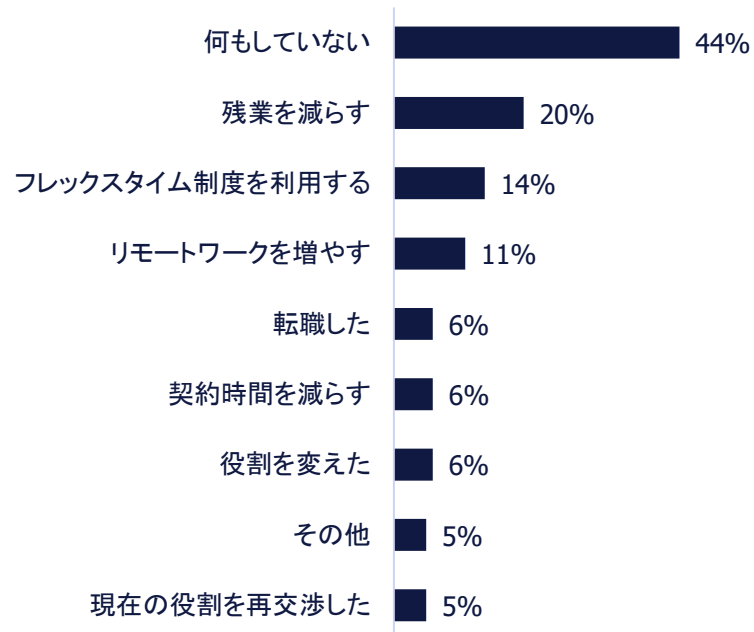
アジア太平洋地域についても同じことが言えます。フレックスタイム制度と給与保証が上位2つに挙がりました（それぞれ45%と40%）。

給与保証とフレックスタイム制度は男性（41%）よりも女性（50%）の方が重視する傾向にあり、給与保証は低学歴グループでより重視される傾向にあります（49%）。

従業員特典制度は55歳以上のベテラン世代（33%）よりも18～24歳若年世代（48%）、男性（37%）よりも女性（46%）の方が重要視しています。

ワークライフバランスを改善するための 個人の取り組み

ワークライフバランスを改善するために取り組んでいることはありますか？



働き手は何かしらのワークライフバランスを改善するための取り組みとして、最も多いのは残業を減らすこと（20%）。低学歴グループ（15%）よりも高学歴グループ（23%）でこの傾向が見られます。

何もしていない人が最も大きな割合を占め（44%）、高学歴グループ（41%）よりも低学歴者グループ（49%）、中学歴グループ（48%）にこの回答が目立ちました。

アジア太平洋地域全体を見てみると、最も多い回答はフレックスタイム制度を利用する（30%）でした。何もしていない人は20%に止まり、高学歴グループ（17%）よりも低学歴者グループ（31%）に目立ちました。日本（44%）よりも大幅に少ない数字です。

ぜひご相談ください

ランスタッドの調査にはさまざまな示唆に満ちた、同時に複雑な知見が含まれています。本書について詳しくご説明し、私たちの見解をお伝えし、ご質問にお答えします。

ランスタッド（日本）

dx.insidesales.marketing@randstad.co.jp



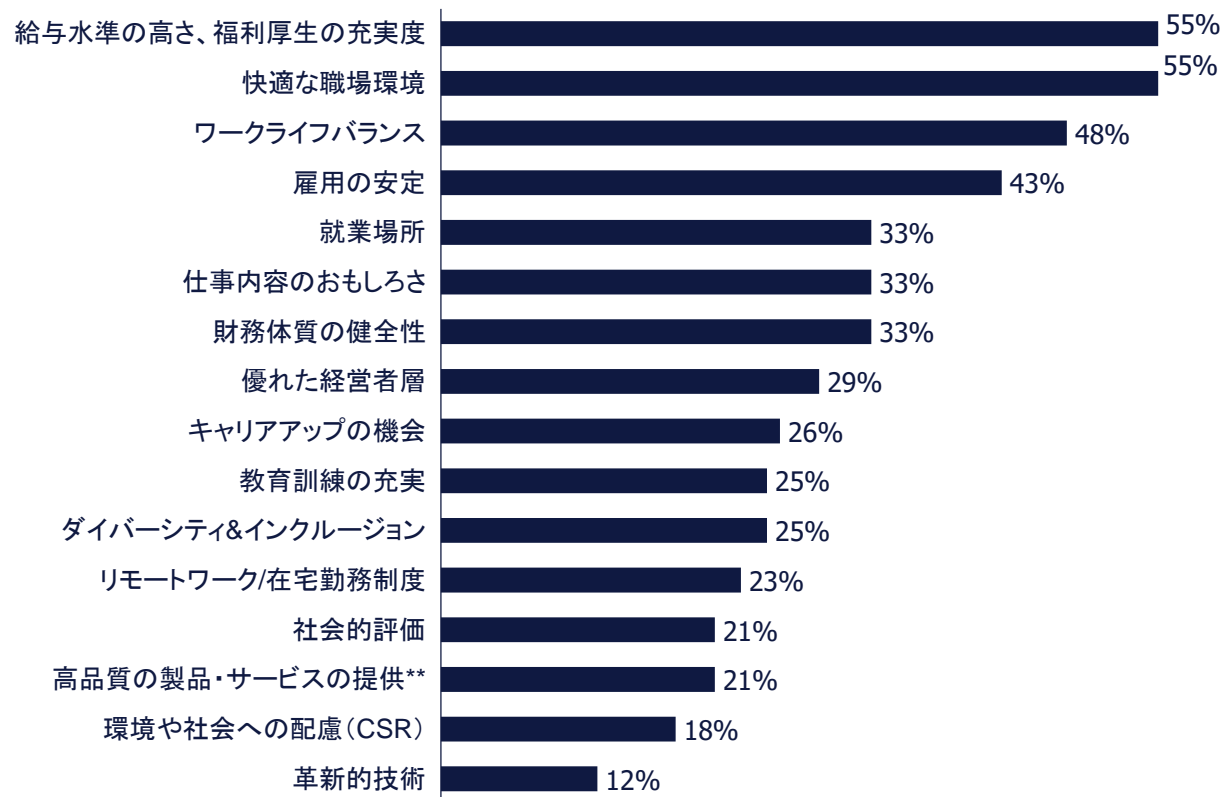
別紙 1

EVP項目を
より詳しく

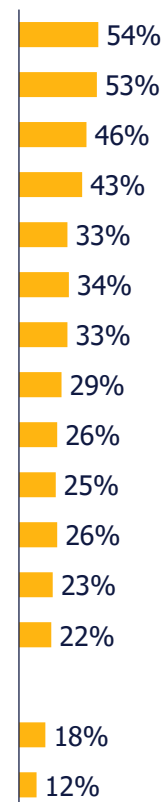


求職者の要望 勤務先選びにおいて重要視する基準

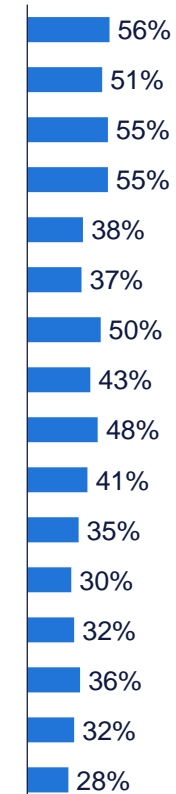
重要視する基準



日本
2021年



アジア太平洋地域
2022年

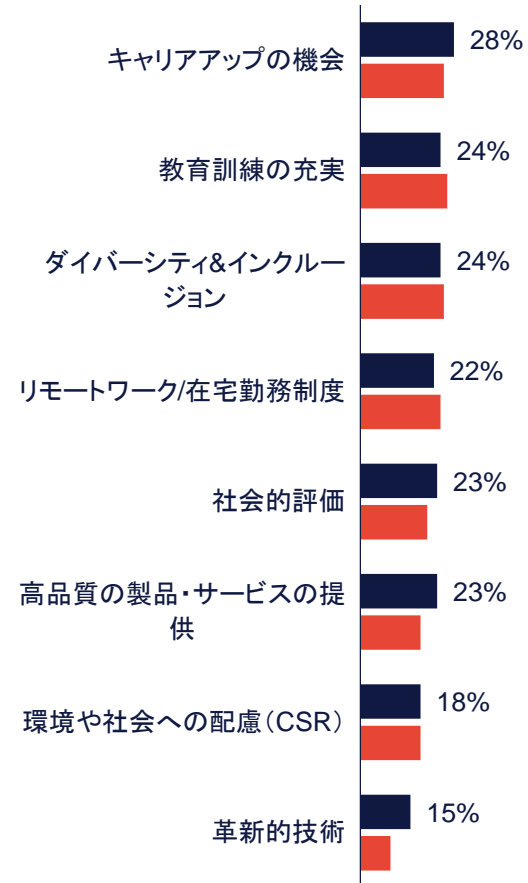
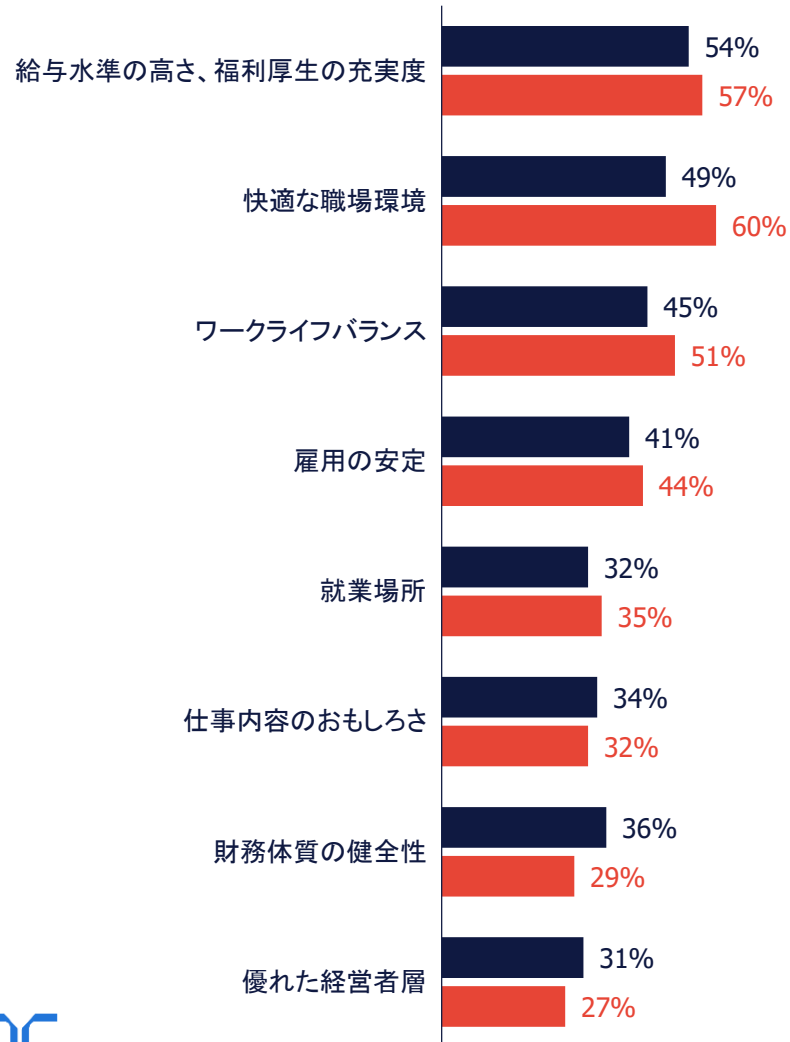


**2021年に調査しなかった項目

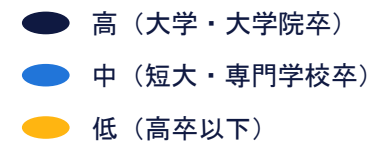
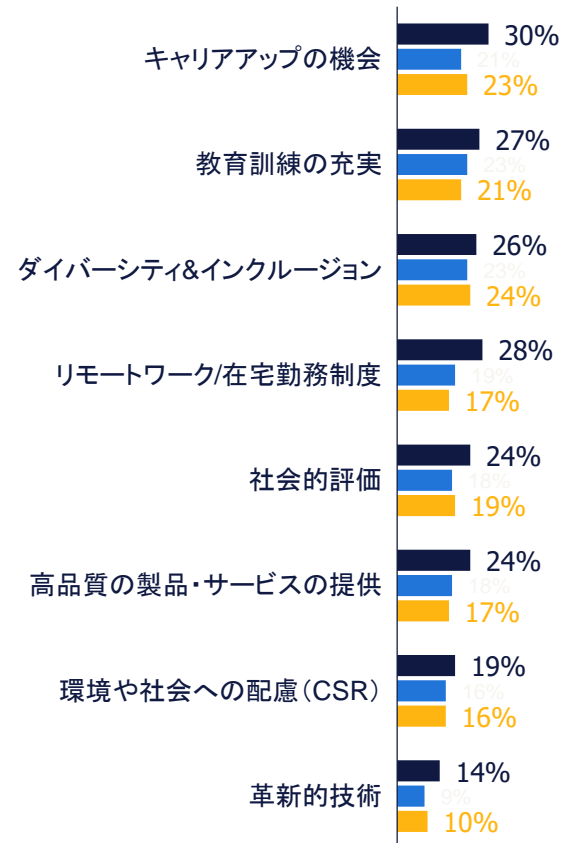
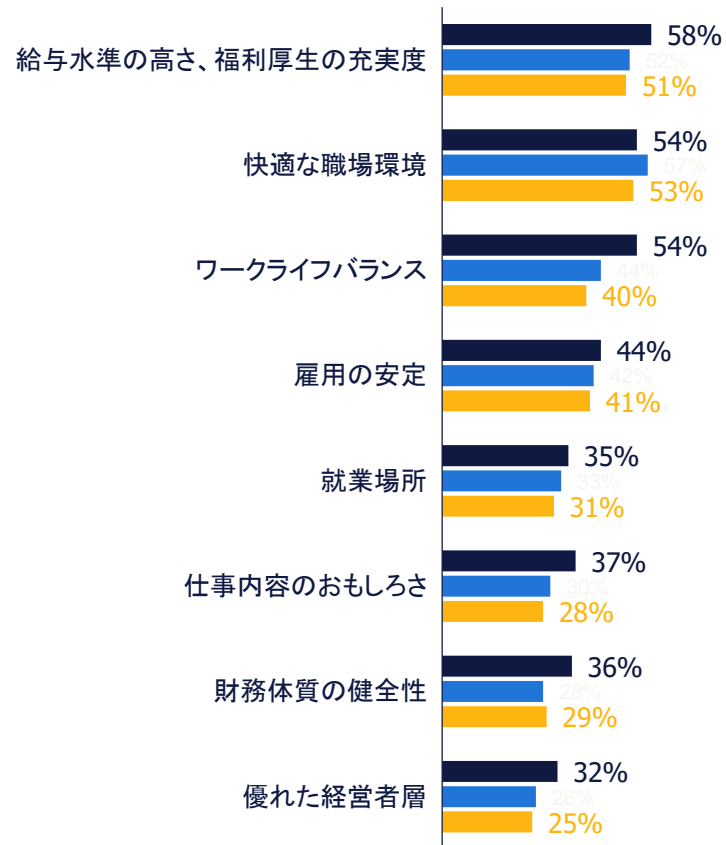


重要視するEVP項目 ジェンダー別

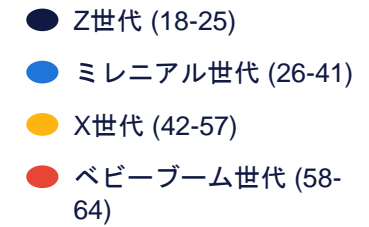
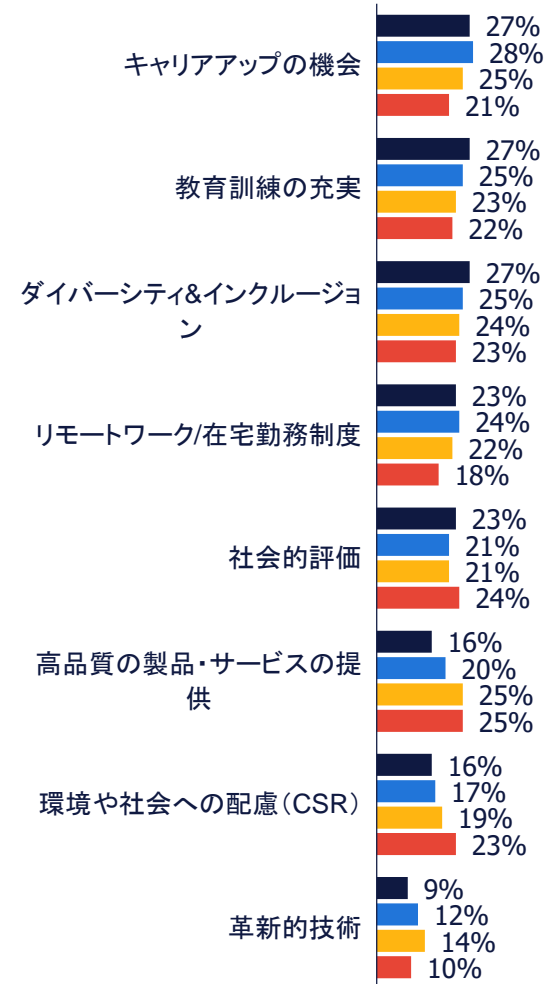
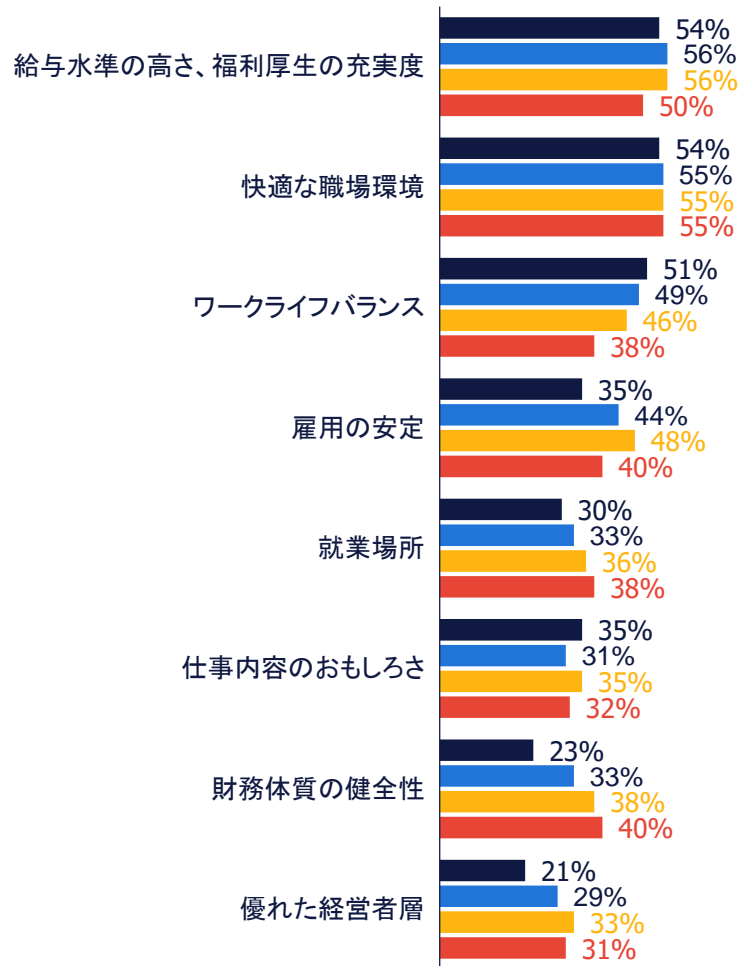
● 男性
● 女性



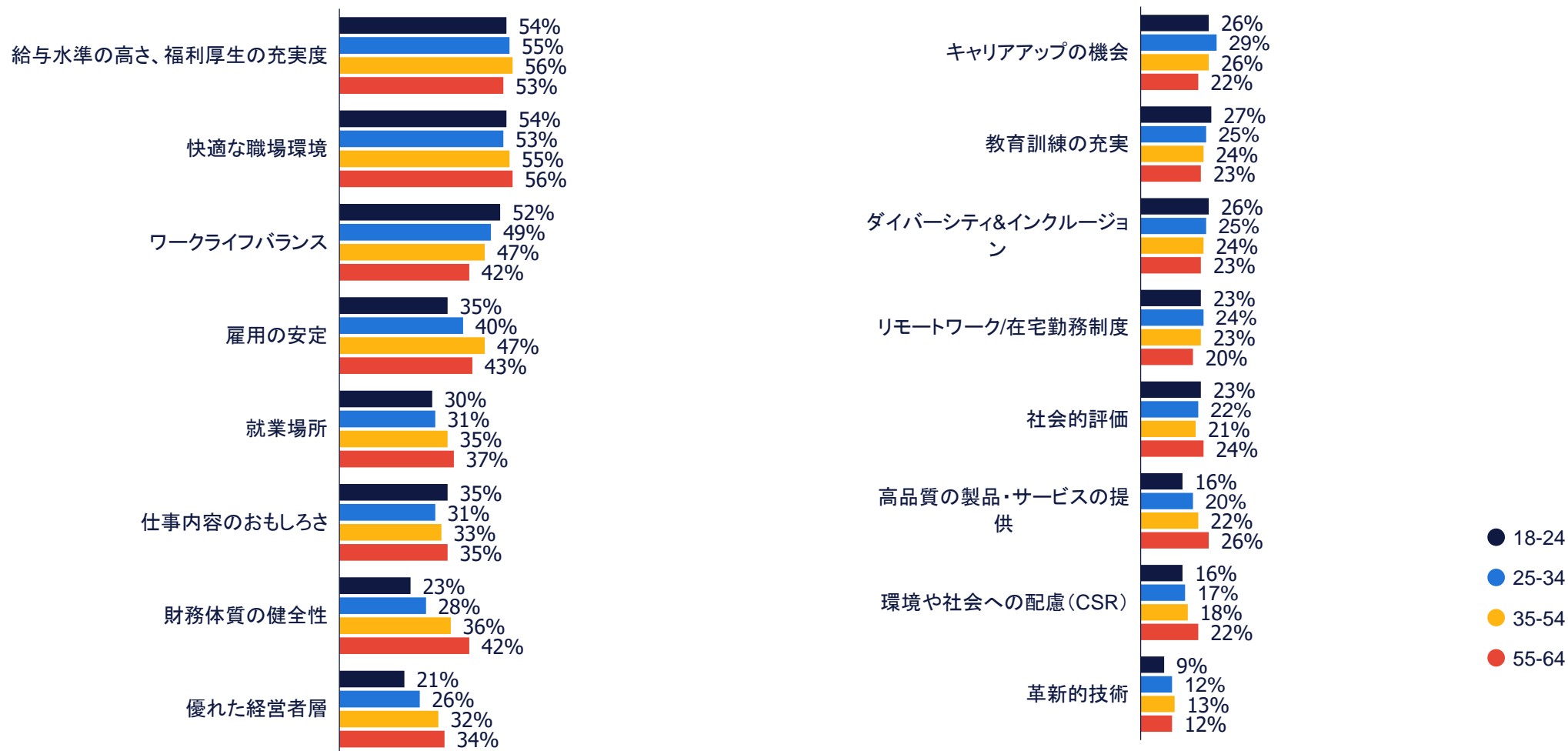
重要視するEVP項目 教育水準別



重要視するEVP項目 世代別

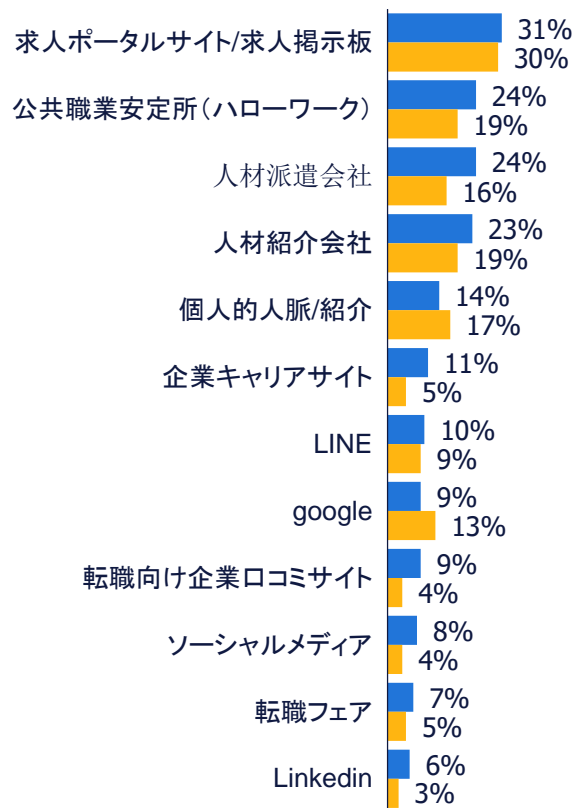


重要視するEVP項目 年代別



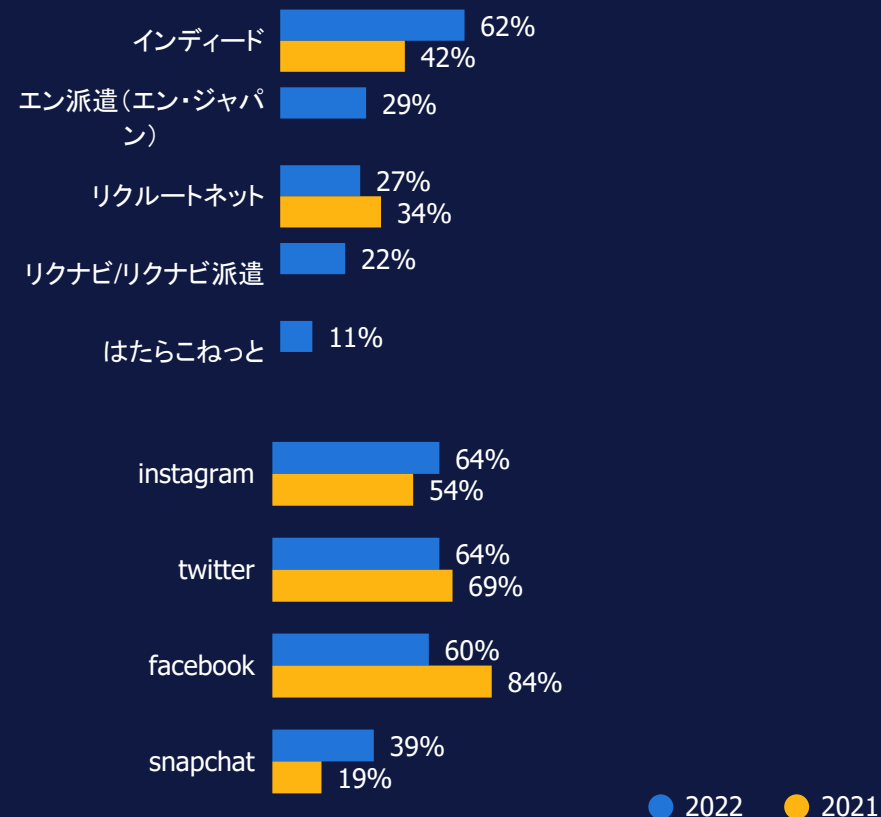
日本で利用されている 転職活動経路

転職活動経路トップ5



転職活動経路

ソーシャルメディア、求人ポータルサイト詳細



● 2022 ● 2021



別紙 2



雇用主に 対する評価

会社の制度・提供価値に対する認識（日本）

雇用される側の要望と雇用する側からの提供価値のずれを理解することは、エンployヤーブランドの構築に非常に有用です。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ます。

現在の勤務先に対する評価

- 01 雇用の安定
- 02 ワークライフバランス
- 03 快適な職場環境
- 04 財務体質の健全性
- 05 仕事内容のおもしろさ
- 06 社会的評価
- 07 給与水準の高さ、福利厚生の実度
- 08 キャリアアップの機会
- 09 環境や社会への配慮（CSR）
- 10 リモートワーク/在宅勤務制度

日本企業全般に対する評価

- 01 社会的評価
- 02 給与水準の高さ、福利厚生の実度
- 03 財務体質の健全性
- 04 雇用の安定
- 05 キャリアアップの機会
- 06 環境や社会への配慮（CSR）
- 07 快適な職場環境
- 08 ワークライフバランス
- 09 仕事内容のおもしろさ
- 10 リモートワーク/在宅勤務制度

理想的な雇用主の特徴

- 01 給与水準の高さ、福利厚生の実度
- 02 快適な職場環境
- 03 ワークライフバランス
- 04 雇用の安定
- 05 仕事内容のおもしろさ
- 06 財務体質の健全性
- 07 キャリアアップの機会
- 08 リモートワーク/在宅勤務制度
- 09 社会的評価
- 10 環境や社会への配慮（CSR）

会社の制度・提供価値に対する認識 (日本・アジア太平洋地域)

雇用される側の要望と雇用する側からの提供価値のずれを日本とアジア太平洋地域と比べてみると、エンプロイヤーブランド構築の価値ある情報源になります。



被雇用者の認識における日本企業の提供価値

- 01 社会的評価
- 02 給与水準の高さ、福利厚生の実度
- 03 財務体質の健全性
- 04 雇用の安定
- 05 キャリアアップの機会
- 06 環境や社会への配慮 (CSR)
- 07 快適な職場環境
- 08 ワークライフバランス
- 09 仕事内容のおもしろさ
- 10 リモートワーク/在宅勤務制度

被雇用者の認識におけるアジア太平洋地域企業の提供価値

- 01 財務体質の健全性
- 02 社会的評価
- 03 給与水準の高さ、福利厚生の実度
- 04 雇用の安定
- 05 キャリアアップの機会
- 06 快適な職場環境
- 07 環境や社会への配慮 (CSR)
- 08 ワークライフバランス
- 09 仕事内容のおもしろさ
- 10 リモートワーク/在宅勤務制度

セクター

インサイト



日本のセクター別 EVP項目トップ3

1/2

セクター

01 食品・飲料

02 電気機器・精密機器

03 情報通信・サービス

04 ヘルスケア・ホームケア・化学

05 商社・卸・小売業

06 機械・輸送用機械

EVP項目トップ3

1

社会的評価

社会的評価

社会的評価

社会的評価

社会的評価

社会的評価

2

財務体質の健全性

給与水準の高さ、福利厚生の実度

給与水準の高さ、福利厚生の実度

給与水準の高さ、福利厚生の実度

財務体質の健全性

給与水準の高さ、福利厚生の実度

3

雇用の安定

財務体質の健全性

財務体質の健全性

財務体質の健全性

給与水準の高さ、福利厚生の実度

財務体質の健全性

日本のセクター別 EVP項目トップ3

2/2

セクター

07 天然資源・素材

08 建設業・不動産・住関連

09 人材サービス

10 運輸

11 金融・保険

EVP項目トップ3

1

社会的評価

社会的評価

社会的評価

社会的評価

社会的評価

2

給与水準の高さ、福利厚生の実度

給与水準の高さ、福利厚生の実度

給与水準の高さ、福利厚生の実度

雇用の安定

給与水準の高さ、福利厚生の実度

3

雇用の安定

雇用の安定

キャリアアップの機会

給与水準の高さ、福利厚生の実度

財務体質の健全性

randstad

human forward.

