

リクルートワークス研究所 2021年度の主な活動とアウトプット

【プロジェクト活動】

コロナショックは働き方を変えたのか	新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、私たちの働き方はどのように変化したのか。全国約5万人の同一個人の就業実態を毎年追跡調査する「全国就業実態パネル調査(JPSED)」を活用し、新型コロナウイルス感染症の流行前後の人々の働き方の変化を定点観測する。
中小企業のリスキリング ～デジタル時代のスキル再開発～	これからDXに取り組もうとする中小企業が増えている。DXの実現には、経営戦略の転換に応じた人材のスキル再開発(=リスキリング)が不可欠である。大企業とは異なる機会と制約を踏まえた時、中小企業のリスキリングをいかに進めるべきか、その方法を探った。
人が集まる意味を問いなおす	コロナ禍をきっかけに職場のマネジメントやコミュニケーションスタイルが変化するなか、あらためて「集まる」ことの意味が問われている。どのような仕事場において「集まる」ことが必要なのか、なぜリモートでは難しいのか、集まらないことによる長期的な影響はあるのか。リモートか職場での対面かの議論を超えて、「集まる」意味を解き明かす。
副業のリアル	副業と聞いて、各自がイメージするものは異なるのではないかと。それが、副業がなぜ進まないのか、メリットやデメリットは何かといった、副業に関するさまざまな議論が噛み合っていない要因のひとつではないか。本プロジェクトでは、副業の実態を正しく捉え、社会の副業に関する議論にベースとなる材料を提供することを目指す。
ゼミナールが大学生にもたらす価値 ～選択と成長のメカニズム～	文系大学生の学習機会の象徴＝ゼミナール。ゼミでの学びを通して成長・変容する学生は多数存在する。その成長・変容はどのように生まれるのか。実践コミュニティ「ゼミナール研究会」を起点に、ゼミ選択視点に着目して、その構造を解き明かしていく。
ノンデスクワーカー ～警備員、ドライバー、建設作業員などの働き方～	昨年、働き方改革やデジタル化によって、デスクワーカーの働き方は大きく変化している。しかし、警備員、ドライバー、建設作業員といったノンデスクワーカー/エッセンシャルワーカーの働き方は、いまだに旧態依然としたままだ。本研究では、ノンデスクワーカー/エッセンシャルワーカーの働き方をより良いものにするために、社会として何をすべきかを考える。
働く個人の“Voice”の研究	働き方が多様化し、雇用が流動化するなかで、ひとりひとりが自分らしい働き方を求めて組織とすりあわせる必要性が高まっている。日本における集団的な労使交渉の変遷と、個人単位での労使コミュニケーションの今後の可能性について、「働く人のボイス調査」などをもとに考察した。
「部長の役割」研究プロジェクト	ミドルマネジャー(組織における中間管理職)には複数の階層があるが、第1階層である課長に比べ、第2階層である部長にフォーカスした研究は少ない。部長の役割とは何なのか、日々の職務とはどのようなものなのかをあきらかにし、その役割遂行のためにはいかなる能力や資質が必要であり、どのような権限を付与すべきかを考え、ひいては部長人材をどのように育てればよいのかを検討する。
「ゆるい職場」と若手の研究	Z世代の若手の職業観の変化とともに、若手をとりまく職場環境も急速に変わりつつある。大規模な労働法令改正を含めた環境変化が起こり、コロナショックでコミュニケーションスタイルも変わるなか企業と若手はどのように対応すべきかを探る。
十人十色のキャリア選択を支える社会	不確実性が高まり、個人の希望も多様化する時代。キャリアの道筋が固定的な社会から、誰もが希望の生き方や働き方を選択できる社会への転換が不可欠だ。多様な選択を阻む要因とその構造を明らかにし、個人を支える新たな社会を実現するための方法を提言する。

【基幹調査】

全国就業実態パネル調査(JPSED)	「全国就業実態パネル調査(JPSED)」は、全国約5万人の同一個人の就業実態、所得、生活実態などについて、毎年追跡する調査である。有識者で組織化した調査設計委員会と協議しながら質の高い調査設計を行い、本調査データを活用して、日本の働き方を5つの側面から可視化するWorks Indexなど、様々な成果物を公表している。
大卒求人倍率調査	「大卒求人倍率調査」は、全国の民間企業の大学生・大学院生に対する採用予定数の調査、および学生の民間企業への就職意向の調査から、大卒者(大学院卒含む)の求人倍率を算出し、新卒採用における求人動向の需給バランスをまとめている。
中途採用実態調査	「中途採用実態調査」は、全国の民間企業における正規社員の中途採用の実績数に関する調査を経年で比較し、中途採用の求人動向を分析している。また来年度の中途採用の見通しについても取りまとめている。
採用見通し調査	「採用見通し調査」は、全国の民間企業における大学・大学院生ならびに高校生の、来年度の新卒採用における年間の見通し(前年に比べて求人を増やす企業割合、減らす企業割合)について、業種や従業員規模別に取りまとめている。

【機関誌 Works】

Works 165 ダウントレンドを乗り越える人事	本特集では、コロナ禍によるダウントレンドをどのように乗り越えていくのか、よりよい未来を引き寄せるために、人事は人と組織面でどのような変化を選択すべきなのか、専門家や国内外の事例をもとに考える。
Works 166 人事と大学で仕掛ける学び方改革	本特集は、164号(2021年2月発行)「ジョブ型と大学」の続編である。年齢に限らず、多くの働く人々が生涯を通じて成長していく仕掛けをいかにつくるのか、私たちは何に注目し、どこから手をつけていくことができるのか、調査や事例をもとに検討する。
Works 167 社員の病と人事	本特集では、病や不調を抱える働く人々5000人を対象とした調査によって、働く人々の病や不調の実態を明らかにし、人事がどのように支援すべきか、病や不調がある人々をどのようにインクルージョンできる組織にしているのか、専門家や企業の取材を通じて検討する。
Works 168 That's CHRO!	近年、日本でも人事のトップに「CHRO」もしくは「CHO」という役割名称をつける企業が増えてきている。本特集では、あらためて「これこそがCHROである(That's CHRO!)」を明らかにしたいと考えた。
Works 169 御社の部長、ワークしていますか?	本特集では、部門や機能を統べる部長の役割を議論し、定量調査によって現代の部長がそのあるべき役割を果たしているのかどうかを解き明かす。部長が本来の役割を果たすために必要な環境や条件をどのように構築するのか、経営陣や人事は何をすべきかを検討する。
Works 170 若手を辞めさせるな	今、米国では、「The Great Resignation」と呼ばれる「大量自主退職」が社会問題となっている。日本にとっても、そのことは決して対岸の火事ではない。本特集では、若者たちの離職を食い止め、若者たちが意欲的に自走するための解を探索する。

[Works Report]

<p>集まる意味を問いなおす リアル/リモートの二項対立を超えて</p>	<p>組織にとって「集まる」ということは、組織としての実体を確認する場面でもある。本報告書では、集まりの変化が組織や個人に与えた影響について調査からファクトを捉え、ハイブリッドワークを前提とした今後の集まり方を提言する。</p>
<p>【詳細版】職場における集まる意味の調査 調査結果</p>	<p>コロナ禍におけるコミュニケーション満足度、目的によって異なる「有意義な集まり方」、個人のコミュニケーション志向の違いによって効果が異なる「集まり方」について、2021年10月に実施した調査結果から読み解く。</p>
<p>オリンピック・パラリンピックの ボランティア・レガシー —東京2020大会から未来へのバトン—</p>	<p>オリンピック・パラリンピックのボランティアについて振り返り、さまざまな属性のなかで最も活動していない企業人のボランティア経験によるポジティブな変化や、東京2020大会から、2025年の大阪・関西万博へのボランティア・レガシーの継承、日本におけるボランティア文化の醸成について論じた総合報告書である。</p>
<p>警備員・ドライバー・建設作業員など 現場仕事の働き方改革 —ノンデスクワーカーの人手不足をどう解決するか—</p>	<p>少子高齢化に伴い、人手不足が深刻化している。その影響を最も受けているのは、警備・運輸・建設など現場の仕事を持つ業界である。これらの業界で人手不足が深刻化している背景を分析し、その解決策を探った。</p>
<p>CEOのパートナー CHROについて議論するときに読む本</p>	<p>なぜ現代の組織にCHROが必要なのか。CHROの役割とは何なのか。本報告書では、2021年度にリクルートワークス研究所が主催した「CHRO / HRBP研究会」で検討したCHROの役割を起点に、豊富なインタビューと解説を通じて、今求められるCHROの像を浮かび上がらせた。</p>
<p>中小企業のリスキリング DXを人材面で支える政策</p>	<p>中小企業がDXを実現するためには、そこで働く人々がデジタルで価値創造できるようになるためのリスキリングが必須である。本レポートはDX先行企業、自治体、リスキリング教育事業者、海外政策推進者などへの調査を踏まえ、中小企業のリスキリングを加速するために国や自治体を取り組むべき政策について4つの方向から提言を行った。</p>
<p>中小企業のリスキリング入門 全員でDXを進める会社になる</p>	<p>DXに取り組みたい中小企業経営者にとって、社内に対応できる人材がないことが大きな課題となっている。本レポートでは、中小企業でこそできる従業員のスキル再開発「リスキリング」の始め方を、先行事例とともに解説する。</p>
<p>新たな職業移行形態に関する調査概要報告書</p>	<p>副業・兼業等の社外での活動に取り組む者が増えている。転職との関係で、転職前に所属する会社の外側の世界を知ることによってどのような意味があるのか。所属する会社と並行して副業・兼業等のビジネス活動を実施していたことが、転職後のパフォーマンスや年収、就業観などどのような関係があるのかを明らかにする。</p>
<p>「高校生の就職とキャリア」参考資料 —高校の就職指導・キャリア教育に関する調査報告書</p>	<p>高校でおこなわれている就職指導・キャリア教育について、全国の普通科、工業高校、商業高校、総合高校への調査を実施、就職活動の見通しやキャリア教育の内容、学校で働くことをどのように伝えているかを明らかにした。</p>
<p>【データ集】働く人の 共助・公助に関する意識調査</p>	<p>日本型雇用が大きく揺らぐなか、個人にはキャリアの自立が求められるようになってきている。個人の多様な選択を支えるものは何かを明らかにするために、キャリアや人生の選択、生活時間の配分、仕事の展望と、キャリアに関する共助や公助の保有状況との関わりについて調査を行った。</p>
<p>【データ集】働く人のボイス調査</p>	<p>働く人は、職場で不満や要望を伝えたり、転職時に労働条件を交渉したりをどの程度しているのか。また、労働組合や従業員代表制などの集団的ボイスメカニズムはどこまで浸透しているのか、調査した。</p>
<p>ポストコロナのゼミナール運営テキスト 学習コミュニティ再創造に向けた『7つの問い』</p>	<p>コロナによって大打撃を受けた「大学生の日常」。自己変容や自己発見をもたらす経験機会が消失した。ゼミは、大学生にそのような経験価値を提供できる最後の砦。提言ビジョン、実践に向けてのセオリーとTipsを取りまとめた。</p>
<p>グローバル企業採用責任者11人が語る パンデミックは採用をどう変えたのか</p>	<p>パンデミック後約1年間の採用活動について、グローバル企業の採用動向やその変化、採用の質や量への影響、採用手法やプロセスの変化、新たに導入したHRテクノロジー、そして採用業務のオンライン化の状況について明らかにすることを目的とし、企業11社の採用責任者とアナリストとともにレビューをおこなった。</p>
<p>「週休3日」で働く —世界各国に広がる週4日勤務制・トライアル事例—</p>	<p>週4日勤務制(週休3日)は、新しい働き方の1つの選択肢として世界的に広く議論されており、特に欧州では主要な政治的課題になりつつある。アイスランドの成功を受けて、2022年にはスペイン、スコットランドでもパイロットプログラムが実施されている。本レポートは、欧米主要国のパイロットプログラムやその結果、また、先行して自ら実施している企業事例の概要を紹介する。</p>
<p>全国就業実態パネル調査(JPSED)2021 データ集(全国版)</p>	<p>「全国就業実態パネル調査(JPSED)2021 データ集(全国版)」は、調査の各設問について、主な属性(性別、年代、就業状態)とのクロス集計表をまとめたデータ集である。「全国就業実態パネル調査(JPSED)2021」は、2020年の働き方などに関して実施した調査である。</p>
<p>全国就業実態パネル調査(JPSED)2021 臨時追跡調査データ集</p>	<p>「全国就業実態パネル調査(JPSED)2021 臨時追跡調査データ集」は、調査の各設問について、主な属性(就業状態、業種、職種、企業規模、エリア)とのクロス集計表をまとめたデータ集である。「全国就業実態パネル調査(JPSED)2021 臨時追跡調査」は、2021年1~2月に発令された2回目の緊急事態宣言下の働き方などに関して実施した調査である。</p>
<p>Works Index 2020</p>	<p>「Works Index 2020」では、日本の働き方の5年の変遷をまとめている。2016年から2020年までの日本の働き方は、働き方改革の推進、ハラスメントを許さない風潮の高まり、新型コロナウイルス感染症の広まりを背景に、3つの観点で進化し、3つの課題が残されている。</p>
<p>【データ集】大学時代の学習に関する調査(社会人編)</p>	<p>学生時代にどのような学習経験をし、それによって何を獲得してきたのか。自身の就職やキャリアについて、さらにジョブ型で働くことに対してどのような考えを持っているのか。社会人歴1年以上3年未満の社会人の学習と就業に関する考えを調査によって明らかにする。</p>
<p>【データ集】大学時代の学習に関する調査(大学生編)</p>	<p>どのような学習経験をし、それによって何を獲得しているのか。自身の就職やキャリア、そして将来ジョブ型で働くことに対してどのような考えを持っているのか。現在の大学生の学習と就業に関する考えを今回の調査によって明らかにする。</p>

[Works University 労働政策講義]

<p>2021年米国雇用計画概要</p>	<p>2021年3月に米国のバイデン大統領が発表した2兆ドルもの予算を組み込んだ、大規模な「米国雇用計画」。5月に規模の縮小が大統領から提案されたが、この中長期的な成長戦略は果たして実現するのか。その概要についてまとめている。</p>
-----------------------------	---

【Works University 人材ビジネス講義】

01. 人材ビジネスの概念	人材ビジネスの定義や沿革、ならびに代表的な人材ビジネスの事業形態について説明するとともに、人材ビジネスの概観を4つのサービス内容に分類したわかりやすい図にまとめている。
02. 人材ビジネスの歴史	人材ビジネスの歴史的背景と関連法が成立した経緯について説明するとともに、法・制度、関連協会、人材ビジネス業界の発展について時系列の年表にわかりやすくまとめている。
03. 人材ビジネスの関連法規と規制改革	人材ビジネスの代表的な事業形態である、職業紹介事業や労働者派遣事業に関連する法律と規制改革の内容について、重要な裁判例の紹介を含めて説明し、労働市場分野の規制改革を時系列の年表にした。
04. 人材ビジネスの事業領域	日本で展開されている多種多様な人材ビジネスの事業領域についての解説と、雇用のステージ別に人材ビジネスを分類し、図にまとめている。
05. 人材ビジネスの市場規模・事業展望	日本における代表的な人材サービス産業—労働者派遣事業、職業紹介事業、求人情報サービス—それぞれの市場規模の推移についての解説と、同産業全体の市場規模をまとめている。
06. 人材ビジネス業界の特徴	人材ビジネスの特徴と、その代表的なM & Aの動向について時系列の表にまとめた。また、最新の人材ビジネス企業業界ランキングも紹介している。
07. 商品サービス	日本における代表的な人材ビジネスは労働者派遣事業や職業紹介事業だが、これらの事業やその他の事業が提供する商品サービスについて本文で説明するとともに、わかりやすい図表を使って表示している。
08. 新領域サービス	人材ビジネスの領域は日々変化、拡大しており、特に最近ではAIを活用したオンラインの人材サービスの多様化が進んでいる。ここではそうした新しい領域のサービスのうち代表的なものを詳しく紹介している。
09. 人材ビジネス関連団体	代表的な人材ビジネス関連団体(全国民営職業紹介事業協会、日本人材紹介事業協会、日本人材派遣協会、全国求人情報協会、日本BPO協会、NEOA、中部アウトソーシング協同組合、日本人材マネジメント協会、人材サービス産業協議会、人材ビジネス協会)の情報を掲載している。
10. 資格・人材育成	人材ビジネスに関連する主要な資格であるキャリアコンサルタントなど8つの資格制度と、人材ビジネス分野の資格に関する問題や今後の課題について紹介している。
11. 関連統計データ	日本の代表的な人材ビジネスである労働者派遣事業と、職業紹介事業の最新公式統計データについて、紹介している。

【Works Discussion Paper】

Who Can Work from Home? The Roles of Job Tasks and HRM Practices	新型コロナウイルスの感染拡大以後、テレワークは身近な働き方となりつつある。それでは、どのような人がテレワークをしているのだろうか？仕事の性質と人的資源管理の視点から考察した。
タテのコミュニケーションがワーク・エンゲージメントに与える影響とその概念の比較について	日本企業における人手不足やコロナ禍のテレワーク拡大により、組織の一体感の低下や社員のやる気の低下などが懸念されている。本稿では、上司や先輩などからの指導がワーク・エンゲージメントに与える影響を分析した。
緊急事態宣言下における共働き夫婦の家事・育児時間の変化—子どもを持つ夫婦のテレワーク状況を考慮して—	子どもを持つ共働き夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化の関係について、1回目と2回目の緊急事態宣言下で分析した。1回目の宣言下においては、本人のみテレワーク(配偶者はテレワークなし)が家事・育児時間の変化に正に有意に関係していたが、2回目の宣言下では有意な関係はみられなかった。
MBOにおいて難度の高い目標設定を促す要因	MBOを導入した企業からは、MBOの弊害が指摘されることも少なくない。その指摘の一つに、企業の思惑に反して目標の難度を低く設定しようとしてしまう課題がある。そこで、本稿では、MBOにおいて難度の高い目標設定を促す要因(難度の高い目標設定を阻害する要因)とはなにかについて、管理職と非管理職の両者から検証した。
仕事からの引退は生活満足度を高めるか	総務省「労働力調査」より、高齢者の就業率の時系列の変化をみると、2000年初頭以降、急速に高まっている。こうしたなか、本稿では仕事からの引退が生活満足度に及ぼす影響を分析した。
中高年の学習意欲と学習行動に影響を与える要因—職種ごとの違いに注目して—	働く中高年の学習意欲と学習行動は、どのような要素で促進されるのか。デジタル化が加速する職種では特に新たな領域の知識やスキルを習得する緊急性が高いことを踏まえ、4職種に影響の強い要素の特定を試みた。
コロナ禍で、社会人の学びはどう変わったのか？	2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で、企業内の学び機会であるOJTやOff-JTは減少した。本稿では、企業内の学び機会の減少が、個人の自己啓発にどのような影響を及ぼすのかについて分析した。
Does Harassment Prevention Law Reduce Harassment in Workplaces?	ここ数年、働く現場で話題になることが多いハラスメント。2020年6月から大企業に対して、パワハラ防止法が施行された。その結果、職場におけるハラスメントは減少したのだろうか？効果を検証する。

【Web 連載コラム】

日本の働き方を考える 2021	「全国就業実態パネル調査(JPSED)」の調査設計委員会メンバーと所員による、データを用いたコラムである。2020年の日本の働き方について、さまざまな視点で論じる。
コロナ禍の新人はどのように学んでいるのか	パンデミックは、新入社員の職場適応プロセスにどのような影響をもたらしたのか、彼らが失った学習機会、新たに得た学習機会、そのことがもたらした結果について、データ分析の結果から明らかにする。
「働く」の論点	大きな転換点にさしかかる日本の雇用と個人の働き方。新たな取組みを考えるにあたっての、重要な論点や視点をワークス研究員が発信している。
HR Technology 2021 世界の人事が注目する「HRテクノロジー」2021	本コラムでは、2021年新たに追加されたサービスについて、概要、主要なサービス事業者と製品サービスの特徴、ビジネスモデルについて調査し紹介している。
HR Tech Roundup 海外のHRテクノロジー最新ニュース	新サービスや新機能の発表、調査、資金調達支援など、海外のHRテクノロジーに関する最新ニュースの中から注目の記事をピックアップして紹介している。
世界の最新雇用トレンド	世界の雇用政策の変遷や最新の人材ビジネス、HR関連のコンファレンスや気になるニュースなど、様々なテーマで世界の動きを紹介している。