

リクルートワークス研究所 2022年度の主な活動とアウトプット

【プロジェクト活動】

創造性を引き出しあう職場の研究	組織が価値を生み出し続けるためには、特別な一人ではなく、多様な個人の思いや価値、行動を引き出して変化につなげていく必要がある。それを可能にする職場の関係性とはどのようなものかを考える。
「労働移動」を再考する	転職希望者の約87%は、翌年に転職していない。転職活動者に限定しても半数に満たない。転職したいのに転職していない理由とは何か。本プロジェクトでは、転職や就職を希望する個人が「労働移動」できないとき、それを阻害する要因について、定量調査や定性調査を通じて明らかにし、解決するための手立てを見出し、提言していくことを目的としている。
Works未来予測20XX	少子高齢化が急速に進む日本。労働需要に対して労働供給が決定的に足りず、労働供給量が経済活動から生活インフラ維持までのボトルネックになる社会が来ようとしている。私たちはこの「労働供給制約社会」をどう乗り越えていけば良いのだろうか。本プロジェクトでは「労働供給制約」の実態についてシミュレーションをおこない、担い手不足に歯止めをかける解決策を探った。
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。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のベースとなる材料を提供することを目指す。
エンジニアのキャリア・トランスフォーメーション	DXという潮流、リスキングの推進といったムーブメントは、日本の「ものづくり」を支えてきたハードウェアエンジニアのキャリア展望に大きな揺らぎをもたらしている。彼らの経験・資質・想いを活かしたキャリア・ビジョンを構想する。
介護をする社員が働きがいを持てるマネジメント	高齢化の加速により、介護をしながら働く人はこれから急増していく。介護をする人が離職や介護疲労のリスクを軽減されるだけでなく、生き生きと働き、組織に貢献していくために、どのようなマネジメントが必要かを考える。
学習を阻害する職場の研究	なぜ大人は学ばないのか。それは、本来個人が持っていたはずの「学びの主導権」が環境によって奪われてきたからではないだろうか。個人の学びを阻害する職場の要因をあぶりだし、学びの主導権を取り戻すための施策を提言する。
「個人選択型異動」が人事戦略に与える影響	異動は企業主導により行われてきたが、近年、その異動に対して個人側が「NO」を突き付けている。新しい動きとして、従業員が異動を選択できる制度を取り入れる企業が増えてきた。こうした個人選択型異動の実態はどういったものなのか、そこから企業は何を獲得しているのか(何をトレードオフしているのか)、企業の人事戦略にとって有効となるにはどうすべきかを検討する。
就職活動とメンタルヘルスの研究	就活の多様化やインターンの見直しなどが社会的に議論されているが、当事者である学生のメンタルヘルスについては十分に扱われていない。すべての関係者にとって良い就職・採用の姿をメンタルヘルスから考える。
対話型社会の学び方を研究するプロジェクト	2018年に「『創造する』大人の学びモデル」をリリース。学習テクノロジーの進化に伴い、学びはインプットからアウトプットへと変化していることが示された。アウトプット型の学びは対話型の学びだ。本プロジェクトでは、理論と実証研究を通じて、実践場面で活用できる研究成果を紹介する。
「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を当てた研究は少ない。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。

【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 171 花開け！コーポレートスタッフ	これまでWorks誌では、「経営に資する人事」について議論を重ねてきたが、一段視座を上げて、人事を含めたコーポレートが経営に資するためにはどのような役割、体制が求められるのかについて、これまで聞いてきた専門家や実務家の多様な意見をもとに整理し、あらためてそこで働くコーポレートスタッフが花開くためのキャリアを検討した。
Works 172 想像力と対話力 家族の多様化に向き合う	明治大学大学院教授野田稔氏とともに、「家族の形の多様化」をテーマに、想像力と対話力の重要性を考える。会社組織において対話の重要性が見直されているが、価値観や環境の異なる人々に対峙したとき、相手を深く理解するためにはどのような想像力が求められるのか、どのような対話をすればよいのか、専門家や活動家の取材をもとに学ぶ。
Works 173 “異業種” 進出の人事	企業は環境変化に対応すべく、異業種に進出していく。その時、人事は経営や事業の目まぐるしい不測の動きに対してどう支援するのか。本特集ではまず、現在の異業種進出のありようとその背景、人に及ぼす影響を詳らかにし、企業などのレポートにより、異業種進出を支える人事の役割を抽出した。
Works 174 リモートとオフィスの最適解 働く場所を選ぶのは誰か	コロナ禍で多くの企業がリモートワークに踏み切ったが、その後、リモートワークを継続するのか、原則出社というオフィス回帰か、企業の模索は続いている。リモートとオフィスの最適解をどのように捉えるべきか。本特集では、リモートワークの効果や課題などを調査より検証し、働く場のバランスの最適解を模索した。また明確な方針を決め変化を先取りする3社の事例や専門家の意見を踏まえ、2つの提案をおこなっている。
Works 175 女性活躍推進から、ジェンダー平等へ	本特集では、ジェンダー平等の本質を解き明かしながら、日本企業の課題を浮き彫りにし、日本企業がジェンダーギャップを解消するためには何をしなければならぬのか、専門家の知見による示唆、企業の実例などから提案する。
Works 176 グローバルリスクと人事戦略	世界情勢が不安定な昨今、日本企業が向き合うグローバルリスクとはどのようなものか。本特集では、高まるグローバルリスクが日本企業に与える影響を整理し、人事としてできること・すべきことを考えていく。

【Works Report】

「個人選択型異動」入門 ジョブポスティング制度のすすめ	主体的なキャリア形成を尊重する異動の仕組みが「ジョブポスティング制度」である。本レポートでは、企業がどのようにジョブポスティング制度を運用すれば経営に資する有効な人事施策になり得るのか、具体的な7つの課題とその対処法を示した。
あらまほしき部長	部長の役割研究プロジェクトの活動報告となる本レポートでは、課長と異なる、部長に固有の役割とは何であるかを議論と定量調査から導き出し、その役割を果たす部長を増やすために、人事と経営陣が何をしなければならぬかを考察した。
「企業のムダ調査」データ集	Works未来予測20XXの中で実施した「企業のムダ調査」の、調査属性およびエグゼクティブサマリーに掲載しきれなかった設問・グラフを掲載した。
「企業のムダ調査」エグゼクティブサマリー	労働供給制約社会においては、機械化や自動化、ワーキングアクトで代替する前に、労働需要の総量自体を減らす必要があるのではないかと。企業のムダに注目して、企業側、生活者側から見た実態や兆しを調査した。
介護中でもやりがいを失わずに働く 新しいビジネスケアラー支援入門	介護をしながら働くビジネスケアラーやその予備軍が増える一方、介護について会社や職場に開示せず、孤立する人は少なくない。ビジネスケアラーの経験を紐解き、介護中の社員がやりがいを失わず、組織に貢献し続けるための、企業支援のあり方を解説する。
なぜ人は自主的に学ばないのか 学びに向かわせない組織の考察	学びはこれまで個人のやる気の問題とされてきた。しかし、学ばない人を取り巻く環境には共通する特徴が見られている。本報告書では、4つの組織タイプ別に、個人が自主的に学ぶための職場要因を明らかにした。
未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる	日本が今後直面する「労働供給制約」の実態についてシミュレーションをおこない、今後起こる私たちの生活への影響を明らかにするとともに、労働供給制約の時代でも持続可能で豊かな社会を作るための、解決策を報告する。
「創造性を引き出しあう職場」の探究	情報技術の発展により、単純作業やルーティン業務は自動化が進んでおり、人間ならではの創造的思考力や発想力、アイデアの提案力が重視される時代が訪れつつある。本報告書は、職場のリーダーやリーダーシップを発揮しようとする人を対象に、メンバーの創造性を引き出すプロセスと、その鍵としての「職場のつながり」の作り方を解説する。
「職場における集まる意味の調査」調査結果 vol.2	職場の集まり方は大きく変わった。オンラインでも集まれる中、オフィスに戻って集まる理由は何だろうか。オンライン、対面にかかわらずうまく集まることのできている組織では何が行われているのかをデータから読み解く。
大手企業における若手育成状況調査報告書	大手企業(従業員規模1000人以上)における新入社員をはじめとする若手社員の就業状況及びキャリア形成状況を検証し、現状の育成・定着に向けた課題を明らかにする。
副業のリアル 解禁ガイドライン	多様な副業の実態を正しくとらえようとして、副業の推進を検討する際に役に立つ材料を提供したい――。そうしたい思いで、人事担当者のための実践的な副業解禁のガイドラインを作成した。現行ルールの整理、副業実態と効果の検証、すでに副業を解禁した企業のリアルから、副業解禁の疑問を解消する。

副業のリアル 受入れガイドライン	人手不足に加え、変化の激しい社会に対応していくために、その局面に応じた経験やスキルを保有している人材活用施策として、他社でフルタイムで働く社員を、副業者として受け入れることが有効な手段となる。本業フルタイムで働く人材を副業者として受け入れる際のポイント、受入れタイプと運用方法、仕事を切り出すポイントなどをまとめた。
全国就業実態パネル調査 (JPSED) 2022データ集 (全国版)	全国就業実態パネル調査 (JPSED) 2022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。調査概要・調査画面・単純集計値一覧も掲載している。
「週休3日」で働く 一働くスタンダードはどう変わる？	本レポートは、2022年3月に上梓した『「週休3日」で働くー世界各国に広がる週4日勤務制・トライアル事例ー』の13カ国57社の導入事例の紹介に続いて、コラム『「週休3日」で働く～働くスタンダードはどう変わる?』で萌芽事例として取材をした日本企業7社の先進的な取り組みを紹介する。
欧米主要国の「副業」の現状	本レポートでは、欧米主要国の中から米国、アイスランド、ノルウェーなど副業が活発な国々に焦点をあて、どのように副業が行われているのか、調査・データなどに基づく副業者の姿や、メリット・デメリットなど、「副業の現状」について明らかにした。最後に、日本を含む各国企業の副業の取り組みや、副業を仲介し支援する企業など、計50社の事例を紹介している。
海外のスキルベース採用 一潜在デジタル人材を発掘し、即戦力人材に	恒常的なデジタル人材不足への対応策として、海外の一部の企業では「スキルベース採用」を導入している。学歴や経験でスクリーニングをせずに、最初に候補者の業務遂行能力をアセスメントで確認するという選考方法で、母集団を拡大し、職務適性の高い人材を短期間で採用することができる。本レポートでは、海外企業9社の事例を紹介し、日本企業で導入する有用性について検討した。
英国のリモートワーク	英国のリモートワーク・テレワークの概要について、調査・データ、企業の導入事例、業務関連のワークサイトやツールの利用など5つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
ドイツのリモートワーク	ドイツのリモートワーク・テレワークの概要について、調査・データ、企業の導入事例、業務関連のワークサイトやツールの利用など5つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
フランスのリモートワーク	フランスのリモートワーク・テレワークの概要について、調査・データ、企業の導入事例、業務関連のワークサイトやツールの利用など5つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
欧米主要国のフリーランス調査 英国のフリーランス	英国のフリーランスの概要について、定義、法制度、統計、新型コロナ対策など、8つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
欧米主要国のフリーランス調査 オランダのフリーランス	オランダのフリーランスの概要について、定義、法制度、統計、新型コロナ対策など、8つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
欧米主要国のフリーランス調査 デンマークのフリーランス	デンマークのフリーランスの概要について、定義、法制度、統計、新型コロナ対策など、8つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
欧米主要国のフリーランス調査 ドイツのフリーランス	ドイツのフリーランスの概要について、定義、法制度、統計、新型コロナ対策など、8つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
欧米主要国のフリーランス調査 フランスのフリーランス	フランスのフリーランスの概要について、定義、法制度、統計、新型コロナ対策など、8つのコンテンツを1冊にとりまとめました。
欧米主要国のフリーランス調査 米国のフリーランス	米国のフリーランスの概要について、定義、法制度、統計、新型コロナ対策など、8つのコンテンツを1冊にとりまとめました。

【Works University 人材ビジネス講義】

米国の人材ビジネス 01. 人材ビジネスの概要と歴史	米国における人材ビジネスの種類、基本的な統計データ、それぞれの事業の歴史について説明するとともに、インターネットを活用した、さまざまな新しい事業について紹介している。また最後のページには略年表を付けている。
米国の人材ビジネス 02. 人材ビジネスの関連法規と規制	米国では人材ビジネスに対する規制がほとんどないため、人材派遣会社で、紹介予定派遣、人材紹介サービスに加えて、ペイロールサービス、再就職支援サービスなど、多岐にわたるサービスを行っているなど、日本のビジネスの形態とは異なる。本レポートでは人材ビジネスの概観と基本的な統計、歴史、M&A、新たなビジネスなどを紹介する。
米国の人材ビジネス 03. 人材ビジネスの事業領域	企業の採用手法は、デジタル化、グローバル化、スキル不足、働き方などさまざまな変化の影響を受け、それを支える人材ビジネス業界のサービスも多様化している。本レポートでは、人材ビジネス会社のサービスを、スタッフィング、プロセスアウトソーシング、ペイローリング&コンプライアンス、ダイレクトワークエンゲージメント、人材獲得テクノロジー、その他労働力ソリューションの6つに大別し、概要を紹介している。

米国の人材ビジネス 04. 人材ビジネスの市場規模	労働者派遣(人材派遣)、職業紹介、再就職支援、MSPなどの人材ビジネス領域において、米国は最大の市場である。各領域別に、2020～2021年の世界と米国の市場規模、今後の見通しについてまとめた。
米国の人材ビジネス 05. スタッフィング(派遣・紹介)	米国では、労働者派遣(人材派遣)、人材紹介、紹介予定派遣、再就職支援(アウトプレースメント)、アウトソーシング、人事コンサルティングといった雇用関連のサービスを「スタッフィング」と総称している。派遣労働者の人数や職種別内訳、人材紹介のビジネスモデルやサービス内容、スタッフィング会社の事業所数、大手スタッフィング会社のランキングや概要について説明する。
米国の人材ビジネス 06. フリーランスとギグエコノミー	米国のフリーランスの市場規模は1兆3000億ドルと、労働力の35%を占めている(Upwork2021)。年々拡大するフリーランサーやギグエコノミーの実態や法的観点、フリーランス仲介事業者、特にオンラインワーク・プラットフォームやアウトソーシング・プラットフォームについて解説する。
米国の人材ビジネス 07. HROとRPO	HRO(人事アウトソーシング)は、給与計算・税務、福利厚生、業績、規制・リスクの管理や、採用代行などのサービスがあり、市場規模は約97億米ドル(2021)。RPOは、採用代行のサービスで、市場規模は36億2000万米ドル(2021)。成長を続けるHRO、RPOのビジネスの現状と、サービス事業者を紹介する。
米国の人材ビジネス 08. PEOとGEO	PEOとGEO、2つの雇用代行サービスを紹介する。顧客企業の従業員を共同雇用して、人事労務を請け負うPEO。顧客企業の海外展開にあたり、現地人材の採用・管理を請け負うGEO。最近では、GEOは企業の越境テレワーク活用を支援するビジネスとして注目されている。
米国の人材ビジネス 09. HRテクノロジー	HRテクノロジー業界は、ジョブボード、ATS(応募者追跡システム)、アセスメントプラットフォーム、面接プラットフォーム、バックグラウンドチェックなど、多数のビジネス領域から構成されている。米国には数百社以上のサービス事業者が存在し、市場は急拡大している。人材の募集に利用されているHRテクノロジーの主な領域と代表的なサービスを紹介する。
米国の人材ビジネス 10. 人材ビジネス業界のM&A	スタッフィング業界の特徴としてあげられる活発なM&A活動について、取引実数を含むその実態と特徴を説明し、近年行われた北米における取引に関する、バイヤー企業、買収先企業、取引金額を含む情報をまとめた。
米国の人材ビジネス 11. 人材ビジネス関連団体とHR関連団体	米国人材派遣協会(ASA)や米国人材マネジメント協会(SHRM)など、米国の人材ビジネス関連団体とHR関連団体について紹介する。米国では労働者派遣事業や職業紹介事業に対する規制がほぼないため、人材ビジネス会社は複数の業界団体に所属することで、信頼性と安定性を確保している。
米国の人材ビジネス 12. 資格とスキルアセスメント	人事領域の主な資格とスキルアセスメントについて紹介する。米国には、人事職の知識とスキルを認定する資格が多数存在し、人事プロフェッショナルの約3割が1つ以上取得している。資格を持つ人は、昇給額が多く、昇進スピードが早いことがわかっている。
米国の人材ビジネス 13. HR人材養成(HR関連学部)	米国では、どのように人事の人材を養成しているのか。本レポートでは、HR系の職種に関する情報や、HR人材の養成プログラムを導入している大学・大学院の概要と就職状況、HR関連資格の認証機関と試験について紹介している。
米国の人材ビジネス 14. 入職経路・採用経路	BLS(米国労働省労働統計局)の調査によると、失業者の求職活動では、「履歴書を送付した・応募用紙を提出した」「雇用主に直接問い合わせた」が多いという結果であった。民間の調査で求職手段を聞くと、「ジョブボード」「友人」「ソーシャルメディア」が利用されており、効果のある採用経路として、「企業の採用情報ページ」「Indeed」「LinkedIn」の3つが挙げられている。
米国の人材ビジネス 15. 個人リクルーター	米国企業の人事部は、大量の人材を早急に採用したい、採用が難しい専門人材を確保したい場合など、企業に属さずにフリーランスで活動する「個人リクルーター」に業務を委託している。個人リクルーターは、人材紹介依頼の案件や候補者を探すために、何らかのネットワークやプラットフォームに所属しており、本レポートでは、個人リクルーターの概要と、代表的なリクルーター向けネットワークを紹介する。
米国の人材ビジネス 16. ダイレクトリクルーティング	ダイレクトリクルーティングは、企業が第三者を介さずに求職者に直接アプローチをする採用方法で、ダイレクトソーシングとも呼称される一般的な方法である。ダイレクトリクルーティングの概要と、ダイレクトソーシングプラットフォーム、ソーシアルサーチ、リファラル採用プラットフォームといった代表的な3つのサービスを紹介する。
英国の人材ビジネス 01. 関連法規と規制	英国では職業紹介事業ならびに人材派遣事業は主に「職業紹介事業法」「職業紹介事業・人材派遣事業施行規則」により規制されてきた。本レポートでは、均等待遇の適用除外の廃止や、ストライキ中の代替要員としての派遣労働者の共有の解禁など、近年の人材派遣事業に関する法改正などを紹介する。
英国の人材ビジネス 02. 人材ビジネス関連団体とHR関連団体	求人雇用連盟(REC)やAPSCo UKなど、英国の人材ビジネス関連団体とHR関連団体について紹介する。英国では一部の業種を除き、人材ビジネス事業を営むにあたり許可を必要としないなど規制が緩やかであることから、人材ビジネス会社は業界団体に加入することで、社会的な信頼性を高めている。
英国の人材ビジネス 03. 関連資格と人材育成	英国(主にイングランド)の人材ビジネス関連、人事関連の資格・人材育成について紹介する。イングランドの職業資格は、非内閣構成省庁の資格・試験規制局(Ofqual)が管理・運営している。人材ビジネス関連の資格は、求人雇用連盟(REC)をはじめ、複数の団体により提供されている。
英国の人材ビジネス 04. 関連統計データ	英国の人材ビジネス関連の統計データでは、派遣・契約労働者数、派遣労働浸透率、職業紹介成約件数、各事業の売上高、市場規模について紹介している。近年は新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、市場は大きく縮小に転じた。英国の派遣労働浸透率は2.9%と最も高く、世界平均の1.5%を大きく上回った。
英国の人材ビジネス 05. 入職経路・採用経路	英国の入職経路として一般的なものは、「求人広告への応募」や「既にその会社で働いている人から聞いた」「直接応募」であり、また効果的な募集方法は、「自社ウェブサイト」「LinkedInなどのビジネスSNS」「人材サービス会社」「既存の人材プールに対する募集」であった。効果的な募集方法は、民間セクターと公共セクターとで、大きな違いがみられた。
英国の人材ビジネス 06. スタッフィング(派遣・紹介)	英国の人材サービス市場には、グローバルな大手企業と地域や専門領域に特化した多数の中小規模の人材サービス会社が存在している。ほかの欧州主要市場と比べて、英国では大手の人材サービス会社の市場占有率が低いことが特徴である。また、英国を本拠とする大手人材サービス会社についても紹介している。

英国の人材ビジネス 07.HRテクノロジー	英国では、新型コロナウイルスのパンデミックを機にHRテクノロジーの重要性がさらに増している。調査によると、多くの英国企業がHRテクノロジー戦略や、人事業務をサポートするために何らかのテクノロジーを導入している。英国を本拠とするHRテクノロジーのサービスプロバイダーを紹介する。
--------------------------	--

【Works Discussion Paper】

介護を担う正社員が経験する ワーク・アイデンティティの危機とその対処プロセス	介護に直面したミドルシニアの正社員がどのような葛藤に直面し、どのようなプロセスを経て新しい役割を獲得しているのかを明らかにするために、インタビューの分析をおこなった。
学生時代の社会と接する経験は 仕事生活の助走りになるか	大卒者の初職入社前の経験に注目し検証したところ、入社前の越境経験(在学中の企業や社会人と連携した取組経験等)が入社後のワークエンゲージメントや組織コミットメントに正の関係を持っていることが明らかになった。
キャリア自律の観点から見た社内公募制度の運用実態	キャリア自律の観点から社内公募制度が社員に与える影響について分析した。特に、社内公募制度の運用実態、すなわち希望、選抜などが能力向上発揮、ワーク・エンゲージメント、リテンションにどのような影響を与えているかを検証した。
本業のタスクの構成と副業の関係について	正規雇用者および非正規雇用者について、本業のタスクの構成状況と副業実施および自己啓発の実施の関係について、二変量プロビットモデル(bivariate probit model)を用いて分析した。
近年のアルバイト・パート時給の動向について —民間求人広告データの利用可能性を探る—	リクルート「アルバイト・パート募集時平均時給調査」を用いて民間求人広告データの利用可能性を探った。同データの求人件数と厚生労働省「一般職業紹介状況」の新規求人件数を比較したところ、その動向は概ね連動していることがわかった。
出社を望んでいるのは誰か ～性別によるテレワーク意向パターンの違い～	従業員のウェルビーイングを考慮すると、企業はテレワークの日数を個人の裁量に任せることが望ましいといえる。ただし、出社する人を無自覚に優遇しない方針策定が重要である。本論文では、出社あるいはテレワークを望む人の傾向を男女別に明らかにした。
副業保有が労働者の就業姿勢に与える影響	新型コロナウイルスの拡大を契機に、副業を促進する企業の動きが活発化している。本稿では、副業がどのような形で保有されるのか概観した上で、副業を持つことが労働者の仕事への取り組み方に与える影響について分析した。
企業調査による人材定着率の新卒・中途比較 —基礎的データの確認—	本稿では、入社3年目までの人材定着率の基本統計を新卒採用者と中途採用者で比較した。企業の人事施策や能力開発投資と人材定着の関係性を分析し、新卒採用者と中途採用者では人事施策の定着率に対して効果が異なる可能性を確認した。

【Web 連載コラム】

日本の働き方を考える 2022	全国の就業・非就業の実態を把握する「全国就業実態パネル調査」。調査設計委員会メンバーと所員から、日本の「働く」に関するコラムや集計トピックスをお届けする。
日本人の賃金のいまを探る	本シリーズでは、中長期的に見た日本人の賃金の動向について、様々なデータを用いて明らかにしていく。日本人の賃金は上がっていないのか。そうだとしたらなぜなのか。国際比較や時系列の変化に着目しながら日本人の賃金のいまを探る。
「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。新たな取り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。
フランスの「働く」を考える	最先端のフランスの働き方や労働事情を取り上げ、「週3回のテレワーク」「有給休暇無制限制度」「週4日労働」「子育て・育児のサポート・支援」「フリーランス・ギグワーク」など、フランスの「働く」に関して幅広いトピックスを紹介する。
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。
「週休3日」で働く	週休3日制(週4日勤務)は、ニューノーマルとなるのか。日本の歴史を振り返ると、40年のスパンで週休1日から週休2日へと働き方が変わっている。
北米のスキル重視採用	北米ではデジタル人材の不足に対応する手段の1つとして、「スキルベース採用」に関心が集まっている。ポテンシャル採用に似た、学位と経験を問わない選考方法で、候補者のスキルと将来性をどのように評価するのかを調査した。
米国企業の採用トレンド2022	米国企業の採用責任者や有識者へのインタビューから、企業の採用環境に見られる特徴的なトレンドや今後の見通しを読み解く。

Works *Review* 2023

リクルートワークス研究所 所員一覧

奥本 英宏	所長
大久保 幸夫 豊田 義博 野田 稔	アドバイザー 特任研究員 特任研究顧問
◇研究センター	
辰巳 哲子 大嶋 寧子 古屋 星斗 坂本 貴志 中村 星斗 千野 翔平 筒井 健太郎 武藤 久美子 橋本 賢二 森 亜紀 谷本 智子 柳沼 知代子 村岡 理恵子	主任研究員 主任研究員 主任研究員 研究員/アナリスト 研究員/アナリスト 研究員 研究員 研究員 研究員 アソシエイト アソシエイト アソシエイト アシスタント
◇調査設計・解析センター	
萩原 牧子 孫 亜文 大谷 碧 小前 和智 山口 泰史 阪口 祐子 笹崎 恵美	調査設計・解析センター長/主幹研究員/主幹アナリスト 研究員/アナリスト 研究員/アナリスト 研究員/アナリスト 研究員/アナリスト アソシエイト アソシエイト
◇Works 編集部	
浜田 敬子 入倉 由理子 荻野 進介 金井 あかり	Works編集長 編集 編集 アソシエイト
◇グローバルセンター	
村田 弘美 長岡 久美子 杉田 真樹 石川 ルチア 寺嶋 恵美子 星野 万喜子 中元 杏奈 開地 康子 田中 美紀 ケイコ オカ	グローバルセンター長/主幹研究員 リサーチャー リサーチアソシエイト 客員研究員 客員研究員
◇研究支援グループ	
金坂 泰明 前田 加奈子 平岡 麻実 岩泉 康子 長野 鈴子	マネジャー web担当 web担当 所長秘書/アシスタント アシスタント
安部 由起子 石原 直子 後藤 宗明 参綱 篤司 田中 美紀 百瀬 由璃絵	客員研究員 客員研究員 客員研究員 客員研究員 客員研究員 客員研究員

発行人 奥本 英宏
編集人 森 亜紀
執筆 有馬 知子、石川 ルチア、大嶋 寧子、
荻野 進介、辰巳 哲子、千野 翔平、
萩原 牧子、古屋 星斗、村田 弘美、渡辺 豪
(50音順)


アートディレクション 永井 雄二
デザイン 中村 理絵
イラストレーション 永井 雄二
校正 ディクシオン
印刷 PICO

発行
2023年9月

リクルートワークス研究所
100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート

掲載内容の無断転載を禁じます。
©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

『Works Review 2023』アンケートのお願い



こちらのQRコードより、『Works Review2023』のアンケートにご協力をお願い致します。

(2023年7月現在)