リクルートワークス研究所 2024年度の主な研究活動とアウトプット

*下記はすべて弊社のサイトよりご覧いただけます。

【プロジェクト活動】

「家族」と「働く」のこれからを考える	今日の日本では、働き方と家族の選択が多様になり、それぞれの選択がどのような課題を抱えているのかが見えにくくなってきている。本プロジェクトでは、仕事と家族の現状を可視化し、仕事と家族が相互の足かせとなりにくい社会に向けた提言を行う。
Global Career Survey 2024	新卒一括採用で始まり定年で終わる、終身雇用を前提にした日本型雇用のさまざまな課題が提起され、海外のいわゆるジョブ型を参考に雇用の在り方を見直していこうという動きがみられる。しかしながら、それらの議論は実態に基づかないものが目立つ。本プロジェクトでは、働き方に関する定量調査を日本と海外で実施し、実態ベースでこれからの日本の雇用の在り方について考えていく。
「マネジメント」を編みなおす	今日、マネジメントは益々難しくなっている。個人や組織のシステムが複雑性を増すなか、既存の枠組みを残したままでマネジメントを考えることには限界がきている。このプロジェクトでは、マネジメント機能を今後どのように構造的に変化させ、分化、統合するのか。新たなマネジメント像を描き切ることを目的とする。
「令和の転換点」の研究	人口減少社会の日本だが今後、高齢人口が急速に増加する。これまで誰も経験したことがないこうした人口動態変化は、労働市場にどのような影響を与えるのか。高齢人口比率増をトリガーとする現代社会2度目の転換点、「令和の転換点」を理論と現場の両面から研究する。
地方×女性の「働く」を後押しする仕事経験の探求	この20年間で働く女性の数は急速に増加してきた。しかし地域では、性別役割分業意識や職場での男女の不均衡な待遇が根強く残り、女性が就労を自ら抑制する状況も残されている。地域の女性が、これまでの役割から踏み出す機会となる仕事の実験とはどのようなものか、そのような仕事の実験をどう増やすかを考える。
障害者の能力把握と職域開発	労働供給制約社会の到来により、多様な人材の活躍が求められ、障害者も重要な働き手として期待されている。2024年施行の障害者雇用促進法改正では、事業主に職業能力の開発が求められているが、進展は限定的である。本プロジェクトでは、人材不足が深刻な職場において、「能力把握」と「職域開発」を軸に、障害がある人材を戦力にする雇用の仕組みを探る。
生成AIが変えるマネジャーの役割と業務	生成AIには、ビジネスを変える非常に大きな可能性があると言われていが、組織人事やマネジメントはその変化に備えていると言えるのだろうか。「生成AIが変えるマネジメント」というテーマでは、まずはマネジャーの役割や業務に与える変化を捉えたい。
人手不足時代における労働に関する法制度の論点を検証する	近年、日本の労働市場において人手不足が深刻化している。恒常的な人手不足に伴って、これまで雇用の安定などを主目的としてきた日本の労働に関する法制度も変容を迫られている。本研究プロジェクトでは人手不足時代における労働法制度の論点を探る。
ひとを活かす就職活動、新卒採用を考える	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。

【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たさまざまな成果物を公表しているほか、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブセンターSSJデータアーカイブを通じて研究者に個票を提供している。
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を経年で比較し、その伸び率を業種や従業員規模別に算出することで中途採用動向を分析している。また、採用見通しや必要な人数の確保状況などについても取りまとめている調査である。
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新卒採用の見通し(前年に比べて採用を増やす企業割合、減らす企業割合)や、新卒採用の充足率などについて、業種や従業員規模別に取りまとめている調査である。

【機関連 Works】

Works 183 Z世代 私たちのキャリア観自分らしさと不安のはざままで	Z世代は独自の価値観を持つとされ、企業は採用や定着、マネジメントに苦慮している。しかし、世代で一括りにすることで個々の若手人材を見誤る可能性がある。調査データや当事者の声を通じて価値観や行動を深く理解し、実効性ある採用・育成の在り方を探る。
Works 184 多様な働き方時代の人権	欧米ではビジネスにおける人権意識が高まり、法整備も進んでいるが、日本は対応が遅れている。職場では長時間労働や賃金格差、安全衛生の不備、フリーランスの不当待遇など多様な人権課題が顕在化している。こうした現状を踏まえ、専門家の知見や現場の取材を通じて是正の道を探る。
Works 185 ニッポンの“課長”の処方箋	成果重視やDE&I対応、コンプライアンス遵守などにより管理職の負担は増大し、「罰ゲーム」と揶揄されるほどである。若年層では管理職志向が低下している。今こそ管理職の役割や名称を再定義すべき時であり、実態や先進事例を踏まえ、必要な能力や企業の育成方針を明らかにする必要がある。
Works 186 あなたの会社の人的資本経営大丈夫ですか？	「人的資本経営」へのコミットメントは、経営および人事における大きな潮流となっている。しかし現状では、「人的資本」や「人的資本経営」という言葉のみが先行し、「どこから着手すべきか」といった戸惑いの声も多い。本特集では、これらの本来の意味を明らかにしたうえで、各企業が取るべき具体的な対応について、専門家や企業の経営者、人事責任者への取材を通じて再考する。
Works 187 組織と不正 その構造的要因を読み解く	近年、企業における不正や不祥事が相次いでいる。内部通報制度や監視体制を強化しても不正は根絶されず、その多くは個人ではなく組織の構造や文化に起因する。本特集では、不正が生じやすい組織の特徴や文化を明らかにし、早期発見と改善につながる組織づくりの在り方を検討する。
Works 188 インドの人材力	グローバル企業におけるインド人リーダーの活躍や、インドにおけるユニコーン企業の多さを背景に、近年、企業リーダーや起業家としてのインド人材に注目が集まっている。本特集では、そうした優秀な人材がどのような文化や社会環境の中で育まれ、どのような学校教育や企業での人材育成を経て成長しているのか、専門能力やリーダーシップの開発に寄与している要因を検討する。

【Works Report】

賃上げに効果はあるか —パート・アルバイトの賃金から考える経営戦略の再構築	深刻な人手不足が継続するなか、賃金は本当に引き上げなければならないのか。引き上げるとしたら賃上げに合わせて必要な施策は何か。豊富な人事データ分析と事例の紹介によって、賃金上昇時代の経営がどのようなものになるのかを探る。
「個人選択型異動」実践編 個を主役にしたジョブポストティングモデル	人事戦略上、有効な人事施策となるジョブポストティング制度とはどのようなものか。本レポートでは、ジョブポストティング制度を導入した企業事例を踏まえながら、個を主役にしたジョブポストティングモデルを提案した。本レポート内に示した、よりよいジョブポストティング制度を設計するための要件に関するセルフチェックリストと併せて実践で役立ててもらいたい。

Global Career Survey2024 データ集	「Global Career Survey2024」の各設問について、主な属性(国別、性別、就業状態)とのクロス集計表をまとめたデータ集である。調査概要・調査画面・単純集計値一覧も掲載した。
「日本型雇用」のリアル —多国籍調査からいまの日本の雇用を解析する—	新卒一括採用で始まり定年に終わる、終身雇用を前提とした日本型雇用のさまざまな課題が提起されている。しかしながら、それらの議論は日本型雇用の典型的イメージ像を前提になされているものが目立つ。実態に基づいて、これからの日本の雇用の在り方を議論したい。そんな想いで、多国籍調査を実施した。本研究では今の日本の雇用の実態を解析した。
日本型雇用の問題は何か	日本の雇用の実態を解析した第1弾レポートに続き、第2弾では日本型雇用の負の側面に迫った。新卒一括採用から定年まで、無限定な働き方を受け入れられる人だけを対象に、企業主導で一律管理する従来型の日本型雇用は、今求められている「多様性」や「個」を活かす方とは正反対である。それぞれの企業が対応を工夫するなかで、負の側面は解消されつつあるのか、多国籍調査を活用して解析する。
シン・健康確保 ～働く人の健康を守り、人生を支える変革へ～	働く人の多様化、働き方の多様化、そしてデジタルヘルステクノロジーの進展の中、これからの健康確保の在り方が問われている。時代の転換期に直面していることを受け止め、「今」からのJUMPを恐れずに、働く人の健康を守り、人生を支えるために何が必要となるのか。未来へ向けての視点と基軸を提起した。
基礎自治体職員業務実態調査 集計結果	「令和の転換点」において、これまで機能してきた公務サービスに持続可能性はあるのだろうか。市区町村に勤務する地方公務員を対象に基礎自治体の業務実態やそこに生じている兆しを把握する調査を実施した。
報告書「令和の転換点」	総人口の減少と高齢人口の増加が同時に進行する、人口減少社会の最初の局面に出現した、奇妙な人手不足。なぜ人口減少なのに人手不足なのか、その転換のメカニズムを明らかにするとともに、転換後の社会の突破口とキーワードを豊富なデータと事例研究から提示する。
ひとが生き生きと学ぶ場をどう創るか？ —ゼミナール研究から生まれた学びコミュニティ『5つの問い』—	自己変容・自己発見を促す学びコミュニティの要件とは？大学の専門ゼミナール研究を起点に探索したモデル『5つの問い』を提示し、モデルの応用可能性を問う。ゼミナール研究会主要メンバー総出演。
これからの労働ルール 10の論点	働き方改革関連法の施行もあって、近年、日本の労働市場や雇用慣行は変化している。こうしたなか、改めて今後の日本の労働に関する法制度はどうあるべきだろうか。労働に関するルールのこれからを検討する。
マネジメントを編みなおす	マネジャーの負担の増大、複雑化する役割に対し、対症療法だけでは根本的な解決には至らない。今必要なのは、組織における「マネジメント機能」を見直し、事業戦略と整合させることだ。本報告書では、事業課題に沿ってマネジメントの機能を見直すための視点を提示する。

【世界・日本の労働事情 レポート】

スウェーデンのリモートワーク	スウェーデンのリモートワーク・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冊に取りまとめた。
フランスの働き方革命 ～ワークスタイルはどこまで進化するのか～	リクルートワークス研究所は、2024年より連載「フランスの働き方革命」を通じ、パリ五輪に伴うハイブリッドワークや郊外へのオフィス移転によるスマートオフィスの事例を紹介してきた。本レポートでは、紹介した11の企業・自治体の先進的な取り組みを中心にまとめている。
HRテクノロジーマップ	HRテクノロジーマップは、横軸にタレントアキュイジションの4工程(ソーシング、エンゲージメント、選考、採用)、縦軸に内部人材と外部人材の対象区分を持つ構造である。この2軸により、各工程に対応するテクノロジーの位置づけが明確に示されている。

【世界・日本の労働事情 コラム】

サクセスフル・エイジングを目指して —多世代協働で活躍する米国のシニアワーカー	米国では人口の高齢化が問題となっている。高齢者が他の世代と交流しながら、健康を維持して生き生きと過ごす社会をつくるのが、国の課題である。多世代協働型社会の実現を見据えた、米国の現状を多方面から考察する。
米国の労働政策—視点・論点・争点	米国の雇用労働政策は、AIテクノロジーの影響やデモグラフィックの変化を受けて、過渡期を迎えている。このコラムでは、政府主導で実行されている「働き方の未来」を見据えた、さまざまな雇用労働政策を紹介する。
フランスの「働く」を考える	働き方改革のバイオニアであるフランスの労働政策や制度は、世界中から注目されている。「週4日労働」「子育て・育児支援」「AI」「ジェンダー平等」など、最先端のフランスの働き方や労働事情を紹介する。
HR Tech Roundup 海外のHRテクノロジー最新ニュース	海外のHRテクノロジーは急速に進化しており、AI、機械学習、自動化などの技術を活用した新しいサービスが登場している。トレンド、予測、調査、ニュース、新機能、ツールなど注目のトピックスを紹介する。
世界の最新雇用トレンド	欧米で開催されているHRテクノロジー、人材採用、人材ビジネス、ギグなどのHR関連のカンファレンスや、取材調査から、雇用政策の変遷や最新の人材ビジネス、スタートアップなど、一歩先のビジネスを紹介している。
人事戦略を実現する世界の 「タレントマネジメントテクノロジー」2023-2024	タレントマネジメントは、従業員の能力やスキルを把握し、エンゲージメント、評価・測定、育成などを戦略的に行う手法である。ここでは8つの領域に着目し、概要、製品サービスの特徴、ビジネスモデルを紹介する。
HR Technology 世界の人事が目指す 「HRテクノロジー」2023-2024	「世界の人事が目指すHRテクノロジー」コラムの第4弾。2023年に追加されたサービス領域について、概要、主要なサービス事業者と製品サービスの特徴、ビジネスモデルを紹介している。

【Works University 労働政策講義】

Works University 12 労働保険	労働者のセーフティネットとして重要な役割を果たしている労働保険(雇用保険と労災保険)について、それぞれの内容、重要な法改正、ならびに課題を解説し、また、欧米諸国における雇用保険制度を紹介する。
Works University 13 ジェンダー・性差別禁止・ワーク・ライフ・バランス	1970年代に欧米で広がったジェンダー論、性差別禁止の将来的方向性が示されたとも言える男女雇用機会均等法、近年のワーク・ライフ・バランス推進について、欧米諸国の事例を含めて、これまでの政策の変遷と取り組みを紹介する。
Works University 14 賃金	賃上げがなされても長引くインフレのため実質賃金が上がらないという現状において、改めて日本の賃金制度への関心が高まっている。ここでは、日本の賃金体系の特徴や賃金格差の問題、米国との比較などを紹介する。
Works University 15 解雇/労働争議	非正規労働者の割合が約4割を占めているが、国際比較で浮き彫りになるのは、労働契約の終了時も含めて、正規と非正規の格差が大きい点である。近年の法改正による成果は不十分だ。ここでは、課題山積の解雇法制と労働争議全般について紹介する。

Works University 16 若年就業支援	2000年代に始まった若者に準拠を合わせた本格的な就業支援は、今では中高年を含む包括的な就業支援に変わっている。諸外国の例を示すとともに、就職氷河期世代の支援など、さまざまな就業施策を紹介する。
Works University 17 外国人労働者	外国人労働者は、日本の人材不足を補う重要な労働力だが、不法就労、低賃金、不安定な地位など多くの問題点が指摘されている。海外事例を交えながら、日本における外国人労働者受け入れの現状と今後の課題を語る。
Works University 労働政策講義 2023-2024	本報告書は、日本の労働政策を中心に、労働政策の歴史、労働組合、労働時間、賃金、若年・女性・高齢者の就業支援、非正規労働者、再就職支援、開業支援、職業訓練、セーフティネット、副業・兼業、外国人労働者など、欧米主要国の政策のポイントを含む17分野について1冊の冊子に取りまとめたものである。

[Works Discussion Paper]

第一子誕生前後における生活時間の変化と「仕事と家庭の両立ストレス」の関係性 —男女差と職場環境の違いに着目した分析—	人生の大きなライフイベントの一つである子供の誕生。「女性の労働進出」が叫ばれて久しいが、第一子誕生後の「仕事と家庭の両立」は実際どれほど大変なのか？ 両立をしやすい職場環境とはどんなものか？ 最近の生活時間データをもとに検証した。
5カ国の大都市における男女間賃金格差 30~40代大卒者の国際比較分析	男女間賃金格差は多くの国で重要な課題とされているが、大都市では格差が比較的小さいことが示されている。ただし、その要因やメカニズムは国ごとに異なる可能性がある。本稿では、日本を含む5カ国の大都市データを用い、賃金格差の要因を比較分析した。
企業事例に基づく社内公募制度の類型化 —手上げとマッチングを高める施策に関する検討—	社員のキャリア希望を尊重する社内公募制度。その成功の秘訣は、明確な人材要件の開示と、個人が選択できる学習機会の提供にある。また、人事部門が現場のニーズに応じて面接やフィードバックに関与することで、手上げ意欲が向上し、マッチング精度も高まることが示唆された。
テレワークが育児期の女性就業に及ぼす影響 —育児休業と比較して—	育児休業制度は、育児期にある女性の就業継続を支援する制度として定着している。本稿では、「全国就業実態パネル調査」のデータを利用し、テレワークと育児休業が育児期にある正規雇用の女性の就業および賃金に与える影響を検討する。
大卒初職非正規からの展望ある正規転換 —就職氷河期世代に焦点をあてて—	就職氷河期以降も初職の非正規雇用率は依然として高く、初職非正規の問題は、現在の若者の問題でもある。就職氷河期に大学を卒業し、初職非正規から正規転換した後の経験についてインタビュー調査を行い、キャリア展望のある正規転換とは何かを明らかにした。
日本の労働市場における転職と賃金上昇率の関係： 所得水準に基づく分析	近年、転職希望者数が増加傾向を示すなど、労働市場において転職が活発化している。本稿では、所得別の賃金水準や転職状況を概観したうえで、転職が高所得層と低所得層の賃金上昇率に及ぼす影響を分析した。
職場におけるダイバーシティ風土と職務満足感の関連 —協働の調整効果に着目して—	本研究では、「全国就業実態パネル調査(JPSED)」を用いて、企業におけるダイバーシティ風土が社員の職務満足感に与える影響を分析し、企業におけるダイバーシティ促進のポジティブな効果を最大限活かすための提案と今後の課題について論じる。

[Web 連載コラム]

全国就業実態パネル調査(JPSED) 「日本の働き方を考える」	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。
「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する。
共鳴協奏 働くのこれからを議論する	リクルートワークス研究所所員が、労働の枠にとどまらない、さまざまな分野の有識者と対談するコラム。経済社会はこれからどう変わっていくのか、どのような課題や解決策があるのか。ひとと組織の研究を踏まえ、少し先の未来を見据えた議論をお届けする。
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、さまざま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今を探る。
知的ランダムウォークのInsight	古今東西の人文科学の探索を続ける梅崎修教授。多様な領域の人々へのインタビュー、小説・漫画・アニメ・映画を含めたコンテンツ、現場訪問などから知を獲得する方法論とは。
知的ランダムウォークの軌跡	知的Random Walkersたちが集うサロンで試される、知の探索の軌跡をレポート。課題図書や読書会、著者や専門家たちとの対話などから見えてくる、人事に求められる視座とは。
私の知的ランダムウォーク	経営者や起業家などの実務家、人事トップ、作家や漫画家などクリエイター……こうした人々のなかの「知の巨人」たちに、彼ら・彼女らの知的ランダムウォークの遍歴を聞く。
人事の知的ランダムウォーク	知の多様な領域をわたり歩く知的Random Walkによって、どのような変容が生じるのか。知的Random Walkerとしての活動を実践した人事パーソンたちの知の足跡をここに残す。
ミドル期の挫折とキャリア	キャリアショックとは、本人の意思に関係なく起こる出来事により、キャリアを見直すほどの動揺をもたらす現象である。特にミドル期は、家庭や職場の変化により予期せぬ事態が起こりやすい。本コラムでは、ミドル期のキャリアショックに関する研究や調査結果を紹介・解説する。
アジアのキャリア教育	日本のキャリア教育は社会変化に十分対応できていない。キャリア教育は、個人が職業選択や移行に必要な力を育む教育とされる。テクノロジーの進化や人手不足により、若手採用やキャリア形成の在り方も変化している。今後の方向性を探るため、アジア各国のキャリア教育の実態を調査した。
HR未来会議	企業・組織の半歩先の課題について、同じ課題感を持つ企業人と一緒に議論を重ねながらテーマを深掘りしていく企画である。社会の中でどのような変化の兆しが見えているのか、各社が直面している課題や講じている対策を共有する。リクルートワークス研究所では、本企画を通じて、意志ある個人が集まり、最初の一步を踏み出せる場を創造していく。
実践レポート 組織から紐解く地方創生	「市民を一つの組織と見立てたら何が出来るだろう？」そんな着想から始まった人事パーソンの地方創生への取り組み。本コラムでは実践レポートとして詳しくお伝えする。
研究所員の鳥瞰虫瞰 Vol.5	本連載は、リクルートワークス研究所所員によるリレー式ショートコラムである。ときには「鳥の目」を用いて、マクロな視点から社会や経済の動向を俯瞰し、労働市場に吹く風を読み解く。また、ときには「虫の目」を駆使し、現場に深く入り込み、働く人々の声や職場の空気感といったミクロな実態に迫る。
研究所員の「ひと休みひと休み」	「研究所員の「ひと休みひと休み」は、リクルートワークス研究所の研究所員が「何を考えているのか」「どんな思いで研究活動をしているのか」、そんな「生の声」を届けるPodcast番組である。本コラムでは、収録音源から抜粋した内容を記事にして紹介する。