

2024年9月10日

「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査 2024」第一弾  
就職・転職活動の際、企業側の充実した人的資本の情報開示により、  
選考参加優先度が向上すると回答した求職者は44.5%。「向上しない」は18.9%

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）は、「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査」を実施しました。この調査は企業情報の開示と組織の在り方に関して、働く個人と人事担当者に調査したものです。第一弾の今回は、人的資本情報開示が求職者の選考参加意欲に与える影響について分析をしました。第二弾以降は、人材マネジメントの在り方について分析・解説をしていく予定です。

解説：HR 統括編集長 藤井 薫

調査・分析：HR 横断リサーチ推進部 研究員 水野 理哉

構造的な人材不足が深刻化する中、企業が求職者に選ばれるために、どのような情報開示が重要なのか？給与、働く環境、多様性、スキル、経験、育成、ハラスメント…。「人的資本の情報開示」は、「求職者の企業への選考参加優先度」にどのような影響を与えるのか？働く個人と人事担当者に調査しました。

調査から見えてきたポイントは以下の3つです。

**POINT① 求職者への人的資本の情報開示は、選考参加優先度を向上させる**

全体では、求職者の44.5%が人的資本の情報開示により選考参加優先度が向上すると回答。項目別でも、従業員エンゲージメント情報(48.0%)、育成方針の情報(45.3%)、給与に関する具体的な情報(69.3%)、従業員の会社評価情報(48.8%)などの開示により、約5~7割の求職者が、選考参加優先度が上がると回答。人的資本情報開示の有効性が示されました。

**POINT② 求職者への人的資本の情報開示は、まだまだ白地がある**

一方、従業員エンゲージメントや育成方針などの、企業の人的資本の実態を把握していた求職者は約2~3割で、企業側の求職者への開示状況も約3割前後にとどまります。人的資本の情報開示は求職者の選考参加優先度を向上させるというPOINT①での分析に対し、企業による求職者への情報開示や説明には、まだまだ白地があることが分かりました。

**POINT③ エンゲージメントや育成方針に関する情報開示の充実は、採用成功に対しポジティブに影響**

個人のキャリアオーナーシップ醸成にも関わる「従業員のエンゲージメント」や「従業員の育成方針」に関する情報を開示している企業は、そうでない企業と比較して採用がうまくいっている傾向。同時にそうした企業は環境変化に応じて柔軟に人事制度を改定し、雇用慣行を適応させることができている傾向にありました。

人材獲得競争が激化する中、企業が資本市場だけでなく、労働市場においても人的資本情報を具体的かつ明確に開示・説明することは求職者の選考参加優先度にポジティブに働く可能性があることが分かりました。同時に、人的資本の情報開示を行うためには、社内外の労働環境の変化に目を向け、人事制度や雇用慣行を柔軟に適応させていく姿勢が欠かせません。従業員・求職者（未来の従業員）の声に耳を傾け、従業員一人ひとりが活躍できる環境や機会を提供することが、求職者にも選ばれ続ける企業の条件となるでしょう。

2024年9月10日

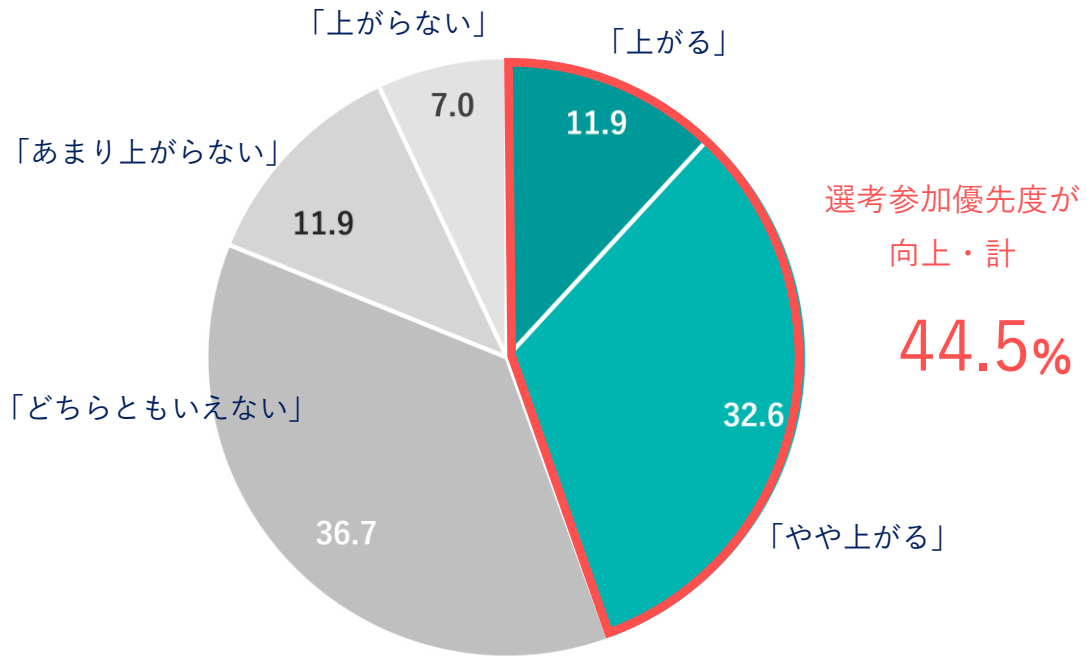
## 約4割の求職者が人的資本の情報開示によって選考参加優先度が向上すると回答

就職・転職活動の際に、企業の人的資本の情報開示が充実している場合、求職者の44.5%がその企業の選考を受ける優先度が向上すると回答しました。

### ■就職活動・転職活動の際に、企業の人的資本の情報開示が充実している場合、その企業の選考を受ける優先度について

※人的資本の情報開示…企業が従業員（「人的資本」）の在り方（給与、働く環境、多様性、スキル、経験、育成、ハラスメントなど）をどのように捉え、「人的資本」の実態やそれがビジネスにどのように影響を与えているかを公開すること


（求職者／単一回答 n=371）



2024年9月10日

## エンゲージメントに関する情報の開示により求職者の約半数の選考参加優先度が高まる一方で、情報を把握できている求職者は約2割にとどまる


就職・転職活動の際に、「従業員のエンゲージメントに関する情報」が開示されていると、求職者の48.0%がその企業の選考を受ける優先度が上がると回答しました。一方、その情報を把握していた求職者は22.4%。従業員のエンゲージメントに関する情報提供を実施していた企業は27.2%でした。

 個人調査…■就職活動・転職活動における、人的資本情報項目別の選考参加優先度への影響

数値は「上がる」「やや上がる」の計（求職者／単一回答 n=371）


…■就職活動・転職活動における、人的資本情報項目別把握状況

数値は「あてはまる」「ややあてはまる」の計（求職者／単一回答 n=371）


 人事調査…■採用コミュニケーションにおける各情報項目についての開示状況

数値は「ほぼ確実に行われている」「ある程度行われている」の計（全体／単一回答 n=1,038）


### ■従業員のエンゲージメント（活力・モチベーション）

 従業員のエンゲージメント（活力・モチベーション）に関する情報が開示されていると、その企業の選考参加優先度が上がる

48.0%


 従業員のエンゲージメントやモチベーションに関連した情報提供を求職者にしている

27.2%


 私は今後働きたいと思う（働くことが決まっている）会社について従業員のエンゲージメントに関する情報を把握している

22.4%


### ■従業員の育成方針

 従業員の育成方針が開示されていると、その企業の選考参加優先度が上がる

45.3%

 従業員の育成方針を求職者に具体的に説明している

34.8%

 私は今後働きたいと思う（働くことが決まっている）会社の育成方針について把握している

27.2%

2024年9月10日

## ■給与



給与に関する具体的な情報が開示されていると、その企業の選考参加優先度が上がる

69.3%



自社の給与情報について、細かく具体的に求職者に説明している

30.3%

## ■従業員の会社への評価



従業員が会社を実際にどう評価しているか分かる情報が開示されていると、その企業の選考参加優先度が上がる

48.8%



従業員が会社を実際にどう評価しているか分かる調査結果を求職者に情報提供している

26.3%

## ■企業文化・風土



企業文化・風土に関する具体的な情報が開示されていると、その企業の選考参加優先度が上がる

49.1%



自社の文化・風土について求職者に具体的に説明している

30.9%

## ■離職



離職・アブセンティーズム（病欠）・休職関連、健康支援に関する情報が開示されていると、その企業の選考参加優先度が上がる

49.9%



自社の離職・アブセンティーズム（病欠）・休職の情報について求職者に説明している

31.1%

## ■キャリアパス



キャリアパスに関する情報が開示されていると、その企業の選考参加優先度が上がる

38.5%



会社のキャリアパスの情報を求職者に具体的に説明している

30.1%

2024年9月10日

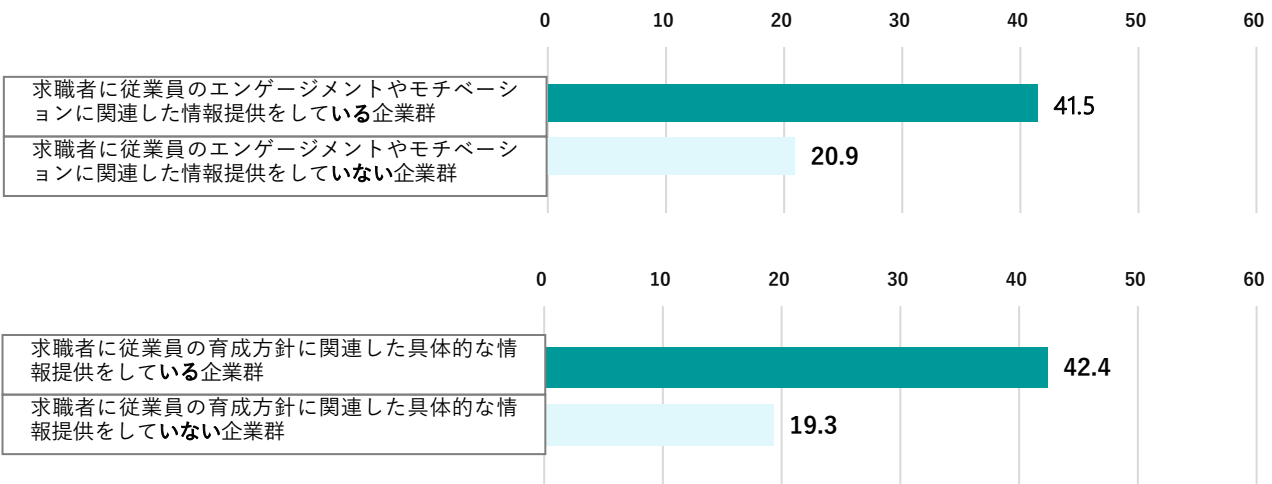
## 求職者に対し、「エンゲージメント」や「育成方針」に関する情報提供をしている企業群は、 そうでない企業群に比べ、採用がうまくいっている傾向

従業員のエンゲージメントやモチベーションに関する情報について、求職者への情報提供の有無別に採用人数確保状況の差異を見てみます。中途採用において「十分に人数を確保できている」と回答した割合は、情報提供をしている企業群では41.5%、情報提供をしていない企業群では20.9%でした。

新卒採用においては、情報提供をしている企業群の47.9%、情報提供をしていない企業群の16.3%が「十分に人数を確保できている」と答えました。育成方針の情報提供においても、新卒・中途採用共に同様の傾向となっています。

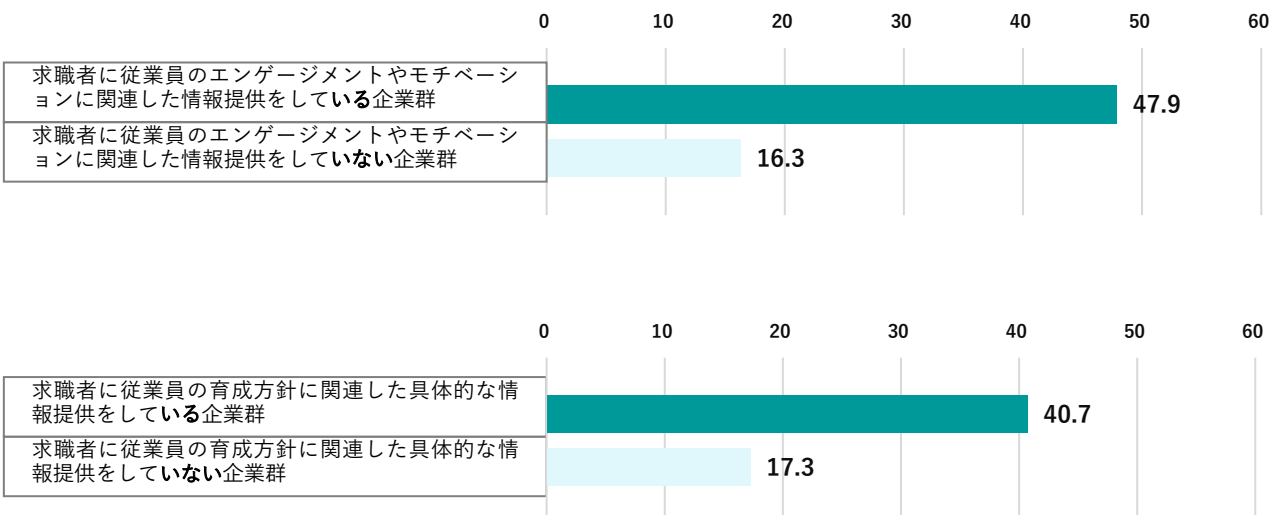
### ■ 求職者への情報提供状況と採用人数確保の関係【中途採用】

※グラフの数値は、中途採用において「十分に人数を確保できているか」の設問で「あてはまる」「ややあてはまる」の計（全体/単一回答）（%）



### ■ 求職者への情報提供状況と採用人数確保の関係【新卒採用】

※グラフの数値は、新卒採用において「十分に人数を確保できているか」の設問で「あてはまる」「ややあてはまる」の計（全体/単一回答）（%）



2024年9月10日

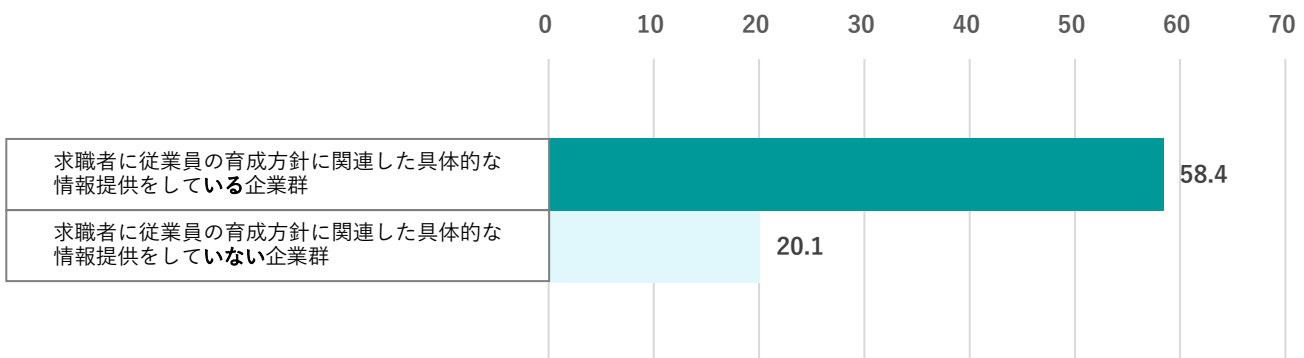
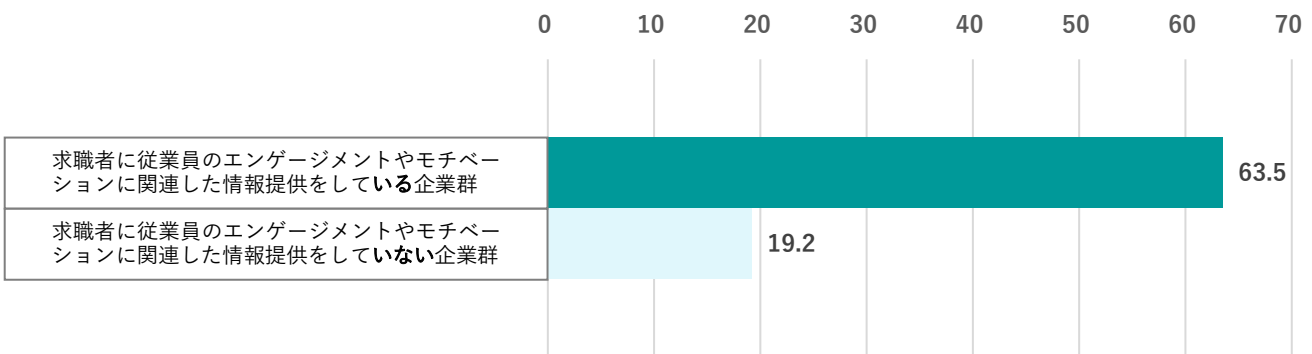
## 求職者に対し、「エンゲージメント」や「育成方針」に関する情報提供をしている企業群は、 そうでない企業群に比べ、人事制度の改定ができている

求職者に対し、従業員のエンゲージメントやモチベーションに関連した情報提供をしている企業群は63.5%が「社内外の環境変化に応じて、柔軟に人事制度を改定したり、雇用慣行を適応させることができている」と回答しました。一方、そのような情報提供をしていない企業群では、19.2%にとどまることが分かりました。

また、求職者に対し、従業員の育成方針に関連した具体的な情報提供をしている企業群は58.4%が「社内外の環境変化に応じて、柔軟に人事制度を改定したり、雇用慣行を適応させることができている」と回答しました。一方、そのような情報提供をしていない企業群では、20.1%にとどまっています。

### ■ 求職者へのエンゲージメント・育成方針の情報提供状況と人事制度改定・雇用慣行適応の関係

※グラフの数値は、「社内外の環境変化に応じて、柔軟に人事制度を改定したり、雇用慣行を適応させることができているか」の設問で「適応できている」「やや適応できている」の計（全体／単一回答）（%）



2024年9月10日

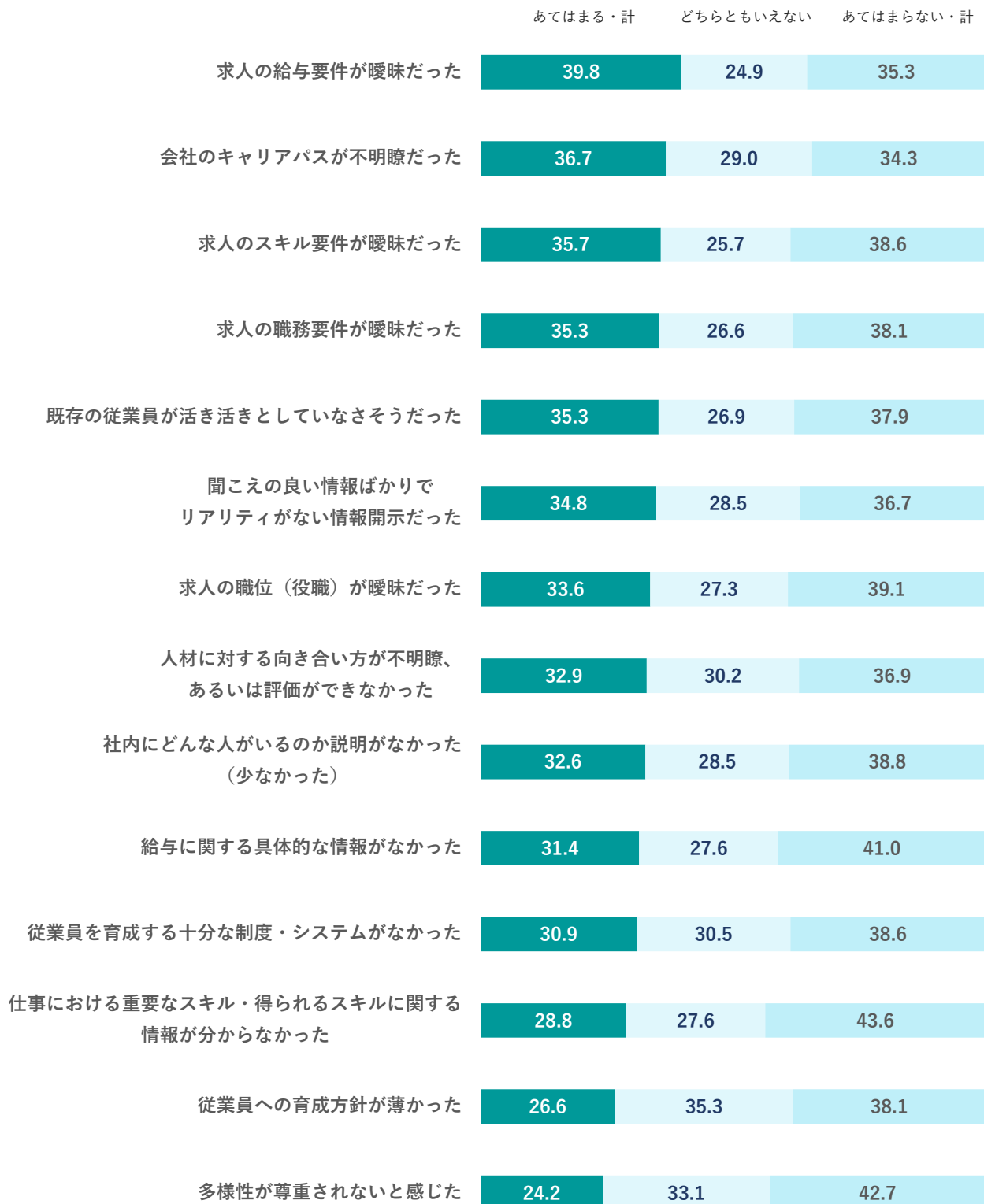
## 人的資本の情報の曖昧さが就職・転職活動での選考辞退理由となる場合が一定数ある

就職・転職活動において、求職者の約3~4割が、企業の求人の給与要件、キャリアパス、スキル要件、職務要件の曖昧さが、選考辞退理由になったと回答しました。

また、選考辞退理由に関して「既存の従業員が生き活きとしていなさそうだった」は35.3%、「聞こえの良い情報ばかりでリアリティがない情報開示だった」は34.8%でした。

### ■直近の就職活動・転職活動の際に、選考が進んでいた企業の選考を辞退した理由について

(選考辞退経験者/各単一回答 n=417) (%)



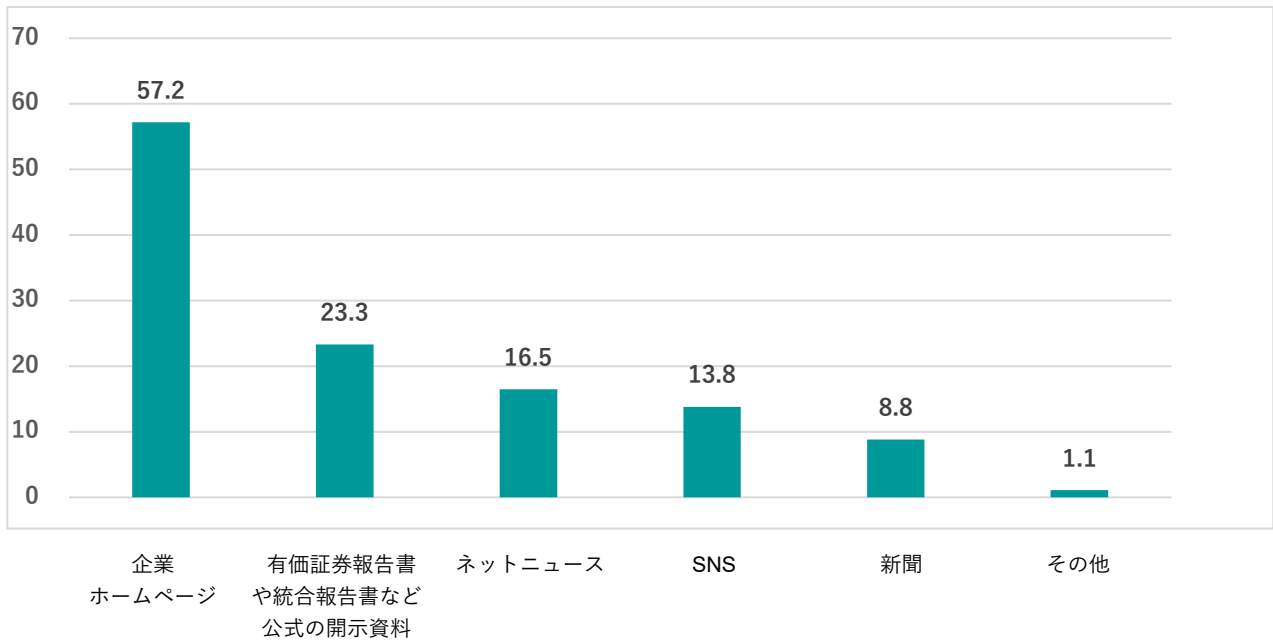
2024年9月10日

## 就職・転職活動時、約2割は企業の有価証券報告書や統合報告書から情報を入手する意向

就職・転職活動時の人的資本の情報入手経路として、最も割合が高いのは「企業ホームページ」で57.2%、次いで「有価証券報告書や統合報告書など公式の開示資料」が23.3%でした。

### ■就職・転職活動時の人的資本の情報入手経路

(全体/複数回答 n=1,033) (%)





2024年9月10日

解説：リクルート HR 統括編集長 藤井 薫



HR 統括編集長。『リクナビ NEXT』編集長。1988年リクルート入社以来、人材事業に従事。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長、リクルートワークス研究所 Works 編集部、リクルート経営コンピタンス研究所を歴任。デジタルハリウッド大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学客員教授、千葉大学客員教員。厚生労働省・採用関連調査研究会の委員歴任。著書に『働く喜び 未来のかたち』（言視舎）。日本の未来を“良い未来につなげる兆し”を『コレカラ会議』にて発信中。

調査・分析：HR 横断リサーチ推進部 研究員 水野 理哉



証券会社での勤務を経て、不動産広告プラットフォームでメディア企画に携わり、その後リクルートの研究機関「就職みらい研究所」にて、若年雇用市場（新卒採用、採用コミュニケーション・情報開示）、内部労働市場（キャリア自律、エンゲージメント）、外部労働市場の研究と情報発信に従事。人々がよりイキイキと働ける社会の実現を目指し、リサーチと探求を続けています。

## 調査概要

「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査 2024」

### 【個人調査】

調査方法：インターネット調査

調査対象：就職活動中の学生、20代～60代の求職者を含む働く個人

有効回答数：1,033

調査実施期間：2024年3月23日～3月25日

調査機関：株式会社マクロミル

### 【人事調査】

調査方法：インターネット調査

調査対象：採用、人材育成・研修、人事制度の構築や運用を主の業務とする人事担当者

有効回答数：1,038

調査実施期間：2024年3月23日～3月25日

調査機関：株式会社マクロミル

2024年9月10日

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>