

人的資本情報開示に関する調査【第2回】

～求職者が関心を寄せる人的資本情報とは～

調査報告書

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

2022年10月

調査名称	パーソル総合研究所 「人的資本情報開示に関する調査【第2回】～求職者が関心を寄せる人的資本情報とは～」																		
調査内容	<ul style="list-style-type: none">・ 転職／就職先の検討にあたり重視する要素・ 転職／就職先の検討に使用する媒体・ツール・ 人的資本情報開示項目への関心度																		
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査																		
調査時期	2022年 8月10日 - 8月16日																		
調査対象者	① 1年以内の転職を検討している社会人（正社員） n=4100 <table><thead><tr><th></th><th>20代</th><th>30代</th><th>40代</th><th>50代</th><th>60代</th></tr></thead><tbody><tr><td>男性</td><td>500</td><td>500</td><td>500</td><td>500</td><td>50</td></tr><tr><td>女性</td><td>500</td><td>500</td><td>500</td><td>500</td><td>50</td></tr></tbody></table> ② 2024年春に就職予定の学生（大学生・大学院生） 男女均等割付 n=500		20代	30代	40代	50代	60代	男性	500	500	500	500	50	女性	500	500	500	500	50
	20代	30代	40代	50代	60代														
男性	500	500	500	500	50														
女性	500	500	500	500	50														
実施主体	株式会社パーソル総合研究所																		

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する調査【第2回】」

「人的資本可視化指針」（内閣官房，2022年8月）では、人的資本情報の開示にあたり2つの観点
が示されている。1つは、「企業価値の向上」に関する開示であり、2つ目は、「リスク」に関する開示である。
この2つの観点については、開示例として下図の19項目が示されている。そこで、本調査では当該19項目
を用いて調査を実施することとした。

調査にあたっては、各項目の意味が分かるよう、内閣府・非財務情報可視化研究会の公開資料等を参
照し、具体例を明示した（次頁参照）。労働慣行（小項目）と福利厚生については資料に適当な例が
見当たらなかつたため、当社で具体例を作成した。

なお19項目に加えて、当社独自の観点で、賃金（公正性にとどまらず賃金全般）、休暇（育児休暇に
とどまらず休暇全般）、生産性の3項目を追加聴取することとした。

開示事項の階層（イメージ）

開示事項の例																		
育成			エンゲージメント	流動性			ダイバーシティ			健康・安全			労働慣行					コンプライアンス/倫理
リーダーシップ	育成	スキル/経験		採用	維持	サクセッション	ダイバーシティ	非差別	育児休業	精神的健康	身体的健康	安全	労働慣行	児童労働/強制労働	賃金の公正性	福利厚生	組合との関係	
「価値向上」の観点										「リスク」マネジメントの観点								

出所：※内閣官房「人的資本可視化指針」

カテゴリ	No.	開示項目	具体例
育成	1	リーダーシップ	リーダーシップ開発トレーニングへの参加率、社員からの信頼度など
	2	育成	従業員 1 人当たりの研修時間、研修費用など
	3	スキル・経験	スキル向上プログラムの種類、研修カテゴリ別の参加率など
エンゲージメント	4	エンゲージメント	従業員エンゲージメント、満足度、コミットメント等の数値
流動性	5	採用	新卒/中途採用者数、採用コスト、ポジション充足にかかる期間など
	6	維持（リテンション）	自発的/非自発的退職者比率、定着率、定着への取り組みなど
	7	サクセッション（後継者プラン）	重要ポジションの内部承継率、後継候補の準備率など
ダイバーシティ	8	ダイバーシティ	年齢/性別/障がい者/外国人等の比率、正規/非正規比率、女性管理職比率など
	9	差別のなさ	男女の賃金格差、正規/非正規の福利厚生之差、経営層の報酬額の従業員比など
	10	育児休暇	男女別の育児休暇の取得率、復職率、定着率など
健康・安全	11	精神的健康	精神的な健康障害の件数、ウェルビーイング向上プログラムへの参加率など
	12	身体的健康	身体的な健康障害の件数、健康増進プログラムへの参加率など
	13	安全	労働災害の種類、発生件数/割合、死亡数など
労働慣行	14	労働慣行	テレワーク実施率、フレックスタイム制度適用者数、副業している従業員の比率など
	15	児童労働/強制労働	児童労働/強制労働のリスクがある事業者やサプライヤーの数/割合、対処の説明など
	16	賃金の公正性	平均時給、最低賃金、最低賃金で働く従業員の割合など
	17	福利厚生	企業年金/退職金制度の内容、給付額、各種補助、社内行事など
	18	組合との関係	団体交渉協定の対象となる従業員の割合、稼働停止件数など
コンプライアンス/倫理	19	コンプライアンス/倫理	差別/ハラスメントの件数、対応措置、損失額、コンプライアンス研修の受講率など
追加聴取項目	20	賃金	総人件費、雇用形態別の平均賃金、役員報酬など
	21	生産性	従業員 1 人当たりの売上高/利益/EBIT、人的資本のROIなど
	22	休暇	休暇の種類、休暇取得率、取得日数など

1. 1年以内の転職を検討している社会人（正社員）の特徴

■ 転職先の検討にあたり重視している要素

1年以内の転職を検討している社会人（正社員）が、転職先の検討にあたり重視している*1上位3項目は「人間関係が良い」（88.3%）、「給料が良い」（87.5%）、「ワークライフバランスを保てる」（85.3%）であった。

優秀人材*2に限ると、上位3項目は変わらないが、「裁量権がある」「新しいことに挑戦できる」「会社のビジョンやパーパスに共感できる」「フレックスタイム制など働く時間を選べる」「成長できる」ことを相対的に重視する傾向が確認された。優秀人材を性別で比較すると、男性は「裁量権がある」「副業・兼業ができる」「企業風土が合う」が、女性は「会社都合の転勤がない」「人間関係が良い」「ワークライフバランスを保てる」が相対的に多い傾向が確認された。優秀人材を年代別に見ると、20～30代群は40代以降群と比較して「フレックスタイム制など働く時間を選べる」「テレワークできる」「副業・兼業ができる」「通勤圏外の遠隔地居住ができる」など、自由度の高い働き方を重視していた。

*1 5件法にて「重視する」+「やや重視する」と回答した割合 *2 自身に対し、「（会社での）評価が高く」、「昇格スピードは速い」と回答した人

■ 転職先の検討に使用する媒体・ツール

転職の主な情報源は、「転職サイトの情報」（61.3%）、「会社のホームページ」（55.5%）、「転職／採用エージェントからの情報」（44.9%）であった。**人的資本情報の開示媒体として注目されている有価証券報告書や統合報告書の比率は低かった**（「有価証券報告書や決算書」は12.2%、「統合報告書やサステナビリティレポート」は7.6%）。**優秀人材においては**、傾向は変わらないが、「会社のSNS」「有価証券報告や決算書」「統合報告書やサステナビリティレポート」を情報源とする比率は高く、社会人全体との差が確認された。

優秀人材を性別で比較すると、男性は「有価証券報告書や決算書」「会社四季報」「統合報告書やサステナビリティレポート」、女性は「会社のホームページ」「ネットの口コミ」「転職サイトの情報」を参照している傾向が確認された。

1. 1年以内の転職を検討している社会人（正社員）の特徴 つづき

■ 人的資本情報開示項目への関心度

人的資本可視化指針が提示する開示事項例の19項目中、最も関心が高かった*¹のは「福利厚生」で88.6%、次いで「賃金の公正性」（84.8%）、「精神的健康」（79.1%）、「安全」「コンプライアンス／倫理」（各78.4%）であった。

追加で聴取した「休暇」は91.6%、「賃金」は88.8%といずれも高く、求職者の本質的な関心を反映している結果と考えられる。

また、人的資本可視化指針が指摘する2つの観点（「価値向上」と「リスクマネジメント」）では、「リスクマネジメント」要素に関心が集まる傾向が確認された。他方で、優秀人材*²については、「リーダーシップ」「サクセッション（後継者プラン）」「採用」「エンゲージメント」「育成」への関心が相対的に高い傾向が確認された*。優秀人材は、「価値向上」の観点をより注視していることがうかがえる。

優秀人材を性別で比較すると、男性は「リーダーシップ」「サクセッション（後継者プラン）」「採用」、女性は「差別のなさ」「ダイバーシティ」「福利厚生」への関心が相対的に高かった。優秀人材を年代別に見ると、20～30代は「育児休暇」への関心が高かった。

*¹ 7件法にて「とても関心がある」+「関心がある」+「やや関心がある」と回答した方の割合

*² 自身に対し、「（会社での）評価が高く」、「昇格スピードは速い」と回答した人

2.

2024年春に就職予定の学生の特徴

■ 就職先の検討にあたり重視している要素

2024年春に就職予定の学生が、就職先の検討にあたり重視している*1上位3項目は「人間関係が良い」（89.8%）、「給料が良い」（86.8%）、「ワークライフバランスを保てる」（86.2%）であった。上位3項目は転職を検討している社会人と同じであった。

学生の回答を転職を検討している社会人と比べると、**学生は「社会貢献に積極的」「環境に配慮している」の比率が高く、ESGのE（環境）とS（社会）を重視する傾向**が読み取れる。また**「成長できる」「人材育成に積極的」「強みや専門性を活かせる」も相対的に高く**、人的資本を強化しようとする企業の姿勢は学生へのアピールにもつながることが示唆された結果であった。

学生の回答を性別で比較すると、**男性は「裁量権がある」「副業・兼業ができる」「通勤圏外の遠隔地居住ができる」を、女性は「会社のビジョンやパーパスに共感できる」「経営者や役員のメッセージに共感できる」「ワークライフバランスを保てる」を重視*1する傾向**が確認された。

*1 5件法にて「重視する」+「やや重視する」と回答した割合

■ 就職先の検討に使用する媒体・ツール

就職先を検討する際の情報源としては、「会社のホームページ」が最も多く63.6%。学生の情報源を社会人と比べると、「会社のSNS」「会社のホームページ」「会社四季報」が相対的に多かった。

学生の情報源を性別で比較すると、男性は「会社四季報」と「有価証券報告書や決算書」が、女性は「会社のホームページ」と「会社のSNS」が相対的に多い傾向が確認された。

2. 2024年春に就職予定の学生の特徴 つづき

■ 人的資本情報開示項目への関心度

人的資本可視化指針が提示する開示事項例の19項目中、最も関心が高かった*1のは、「福利厚生」で90.2%、次いで「賃金の公正性」(85.0%)、「安全」(82.2%)、「精神的健康」(81.8%)、「採用」(80.0%)であった。追加で聴取した項目では、「休暇」は90.0%、「賃金」は85.0%で、いずれも関心が高かった。

学生の回答を社会人と比べると、**学生は「育児休暇」「採用」「組合との関係」「児童労働／強制労働」「育成」への関心が相対的に高い**傾向が確認された。また、性別で比較すると、**男性は「サクセッション（後継者プラン）」「リーダーシップ」「エンゲージメント」が、女性は「ダイバーシティ」「差別のなさ」「育児休暇」への関心が相対的に高い**傾向が確認された。

*1 7件法にて「とても関心がある」+「関心がある」+「やや関心がある」と回答した方の割合

1. 転職検討中の社会人のうち特に優秀人材*は、「リーダーシップ」や「サクセッション」「採用」「エンゲージメント」「育成」といった企業価値向上の観点への関心が高かった。

優秀人材へのアピールという意味では、それら開示事項および関連する取り組みを示すとともに、価値向上に繋がる道筋を示すことが肝要であろう。

* 自身に対し、「(会社での)評価が高く」、「昇格スピードは速い」と回答した人

2. 学生に関しては、社会人に比べて、環境問題や社会問題を重視して企業選びをする傾向が確認された。19の開示項目例のうち「児童労働／強制労働」への関心も高い。一定の社会人経験がある群よりも、社会課題への意識が高く理想を追い求める姿勢の強さが表れていると考えられる。

学生へのアピールとしては、社会的課題などに企業としてどのように向き合っているかをわかりやすく伝えることが肝要であろう。

これまでの情報開示の議論は、主に投資家の要求を軸に語られてきた感がある。しかし企業のステークホルダーは投資家にとどまらない。多様なステークホルダーを念頭に、誰にどのような開示を行っていくかという視点が求められる。

本調査は転職希望者と学生を対象としたものだが、今後、企業が情報開示を戦略的に行っていくための資料となれば幸いである。

1年以内の転職を検討している社会人（正社員）

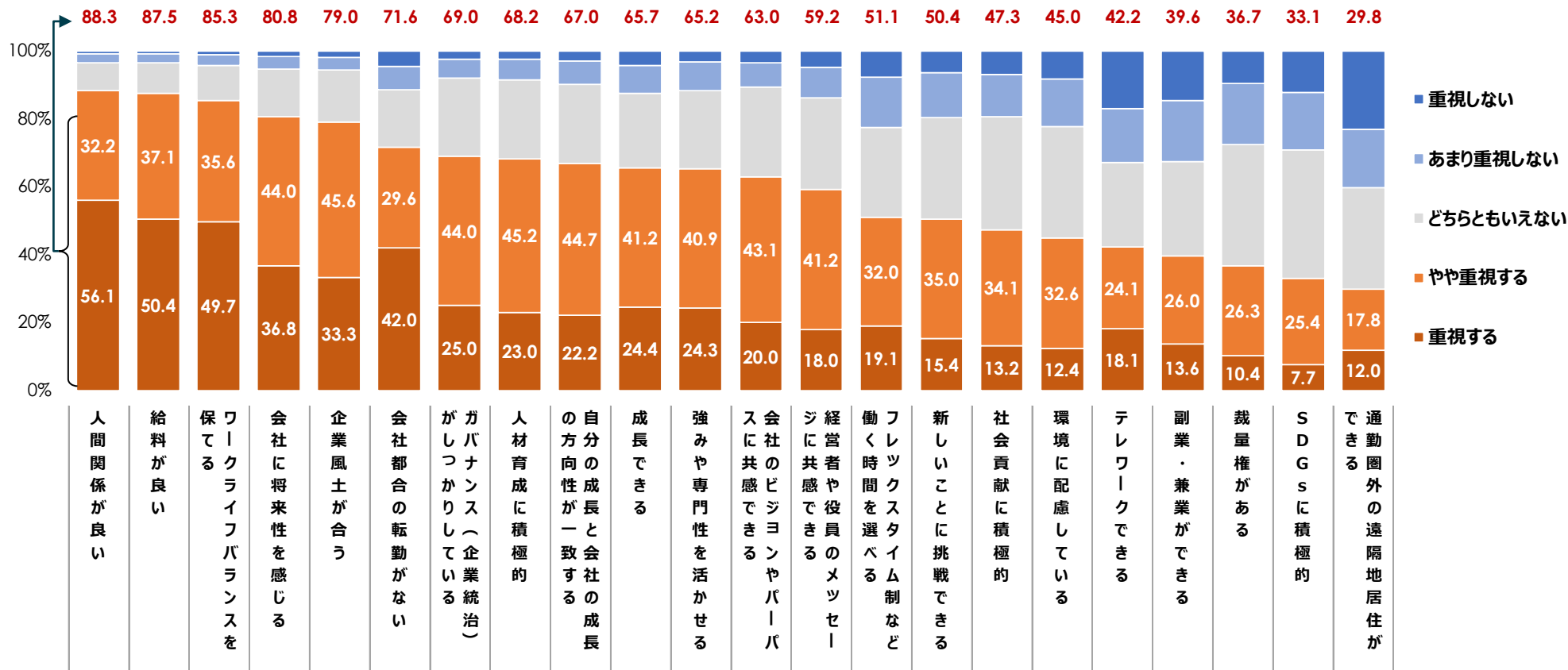
パーソル総合研究所

シンクタンク本部



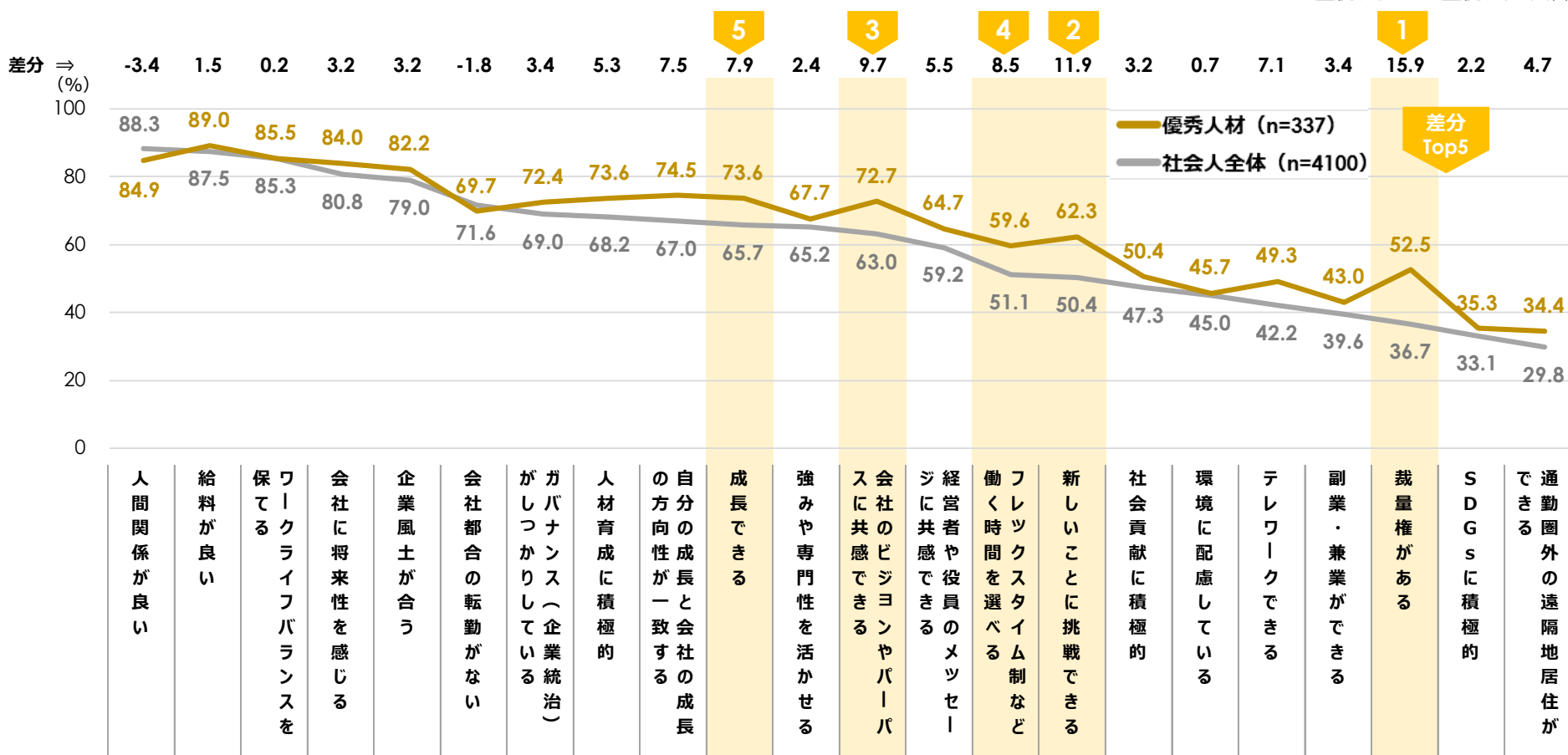
1年以内の転職を検討している社会人（正社員）が、転職先の検討にあたり重視している*上位3項目は「人間関係が良い」（88.3%）、「給料が良い」（87.5%）、「ワークライフバランスを保てる」（85.3%）であった。求職者としての現実的な一面がうかがえる。

*重視する+やや重視するの回答割合



優秀人材に着目すると、社会人全体に比べて「裁量権がある」「新しいことに挑戦できる」「会社のビジョンやパーパスに共感できる」「フレックスタイム制など働く時間を選べる」「成長できる」ことを相対的に重視している。

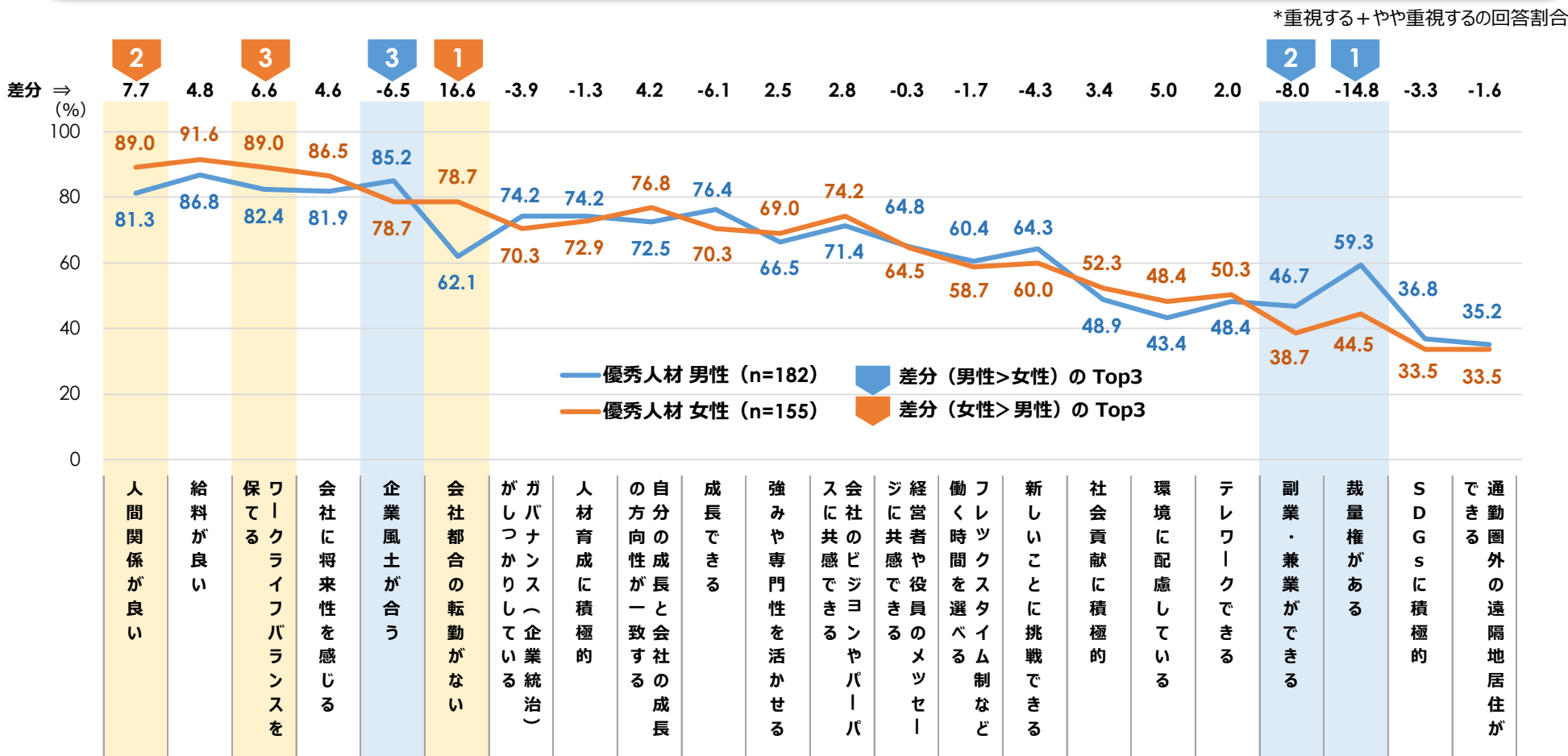
*重視する+やや重視するの回答割合



社会人全体: 1年以内の転職を検討している社会人(正社員) 優秀人材: 現在勤めている会社での評価が高かつ昇格のスピードも速い人(自己評価)

差分Top5: 「優秀人材の比率」-「社会人全体の比率」の差分上位5項目

優秀人材を性別で比較すると、男性は「裁量権がある」「副業・兼業ができる」「企業風土が合う」が、女性は「会社都合の転勤がない」「人間関係が良い」「ワークライフバランスを保てる」が相対的に多い。

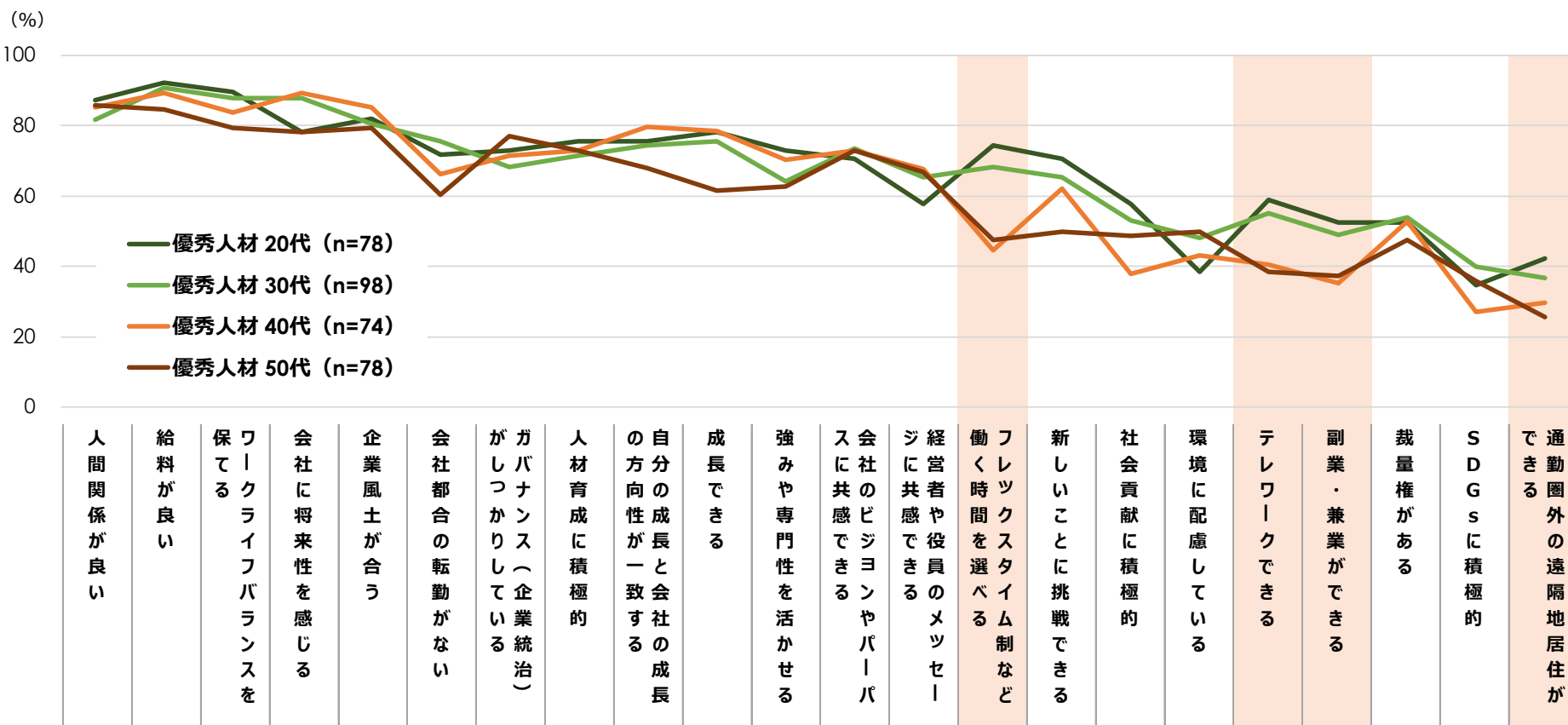


ベース: 1年以内の転職を検討している社会人(正社員)のうち優秀人材 優秀人材: 現在勤めている会社での評価が高くかつ昇格のスピードも速い人(自己評価)

差分Top3: 「男性の比率」-「女性の比率」もしくは「女性の比率」-「男性の比率」の差分上位3項目

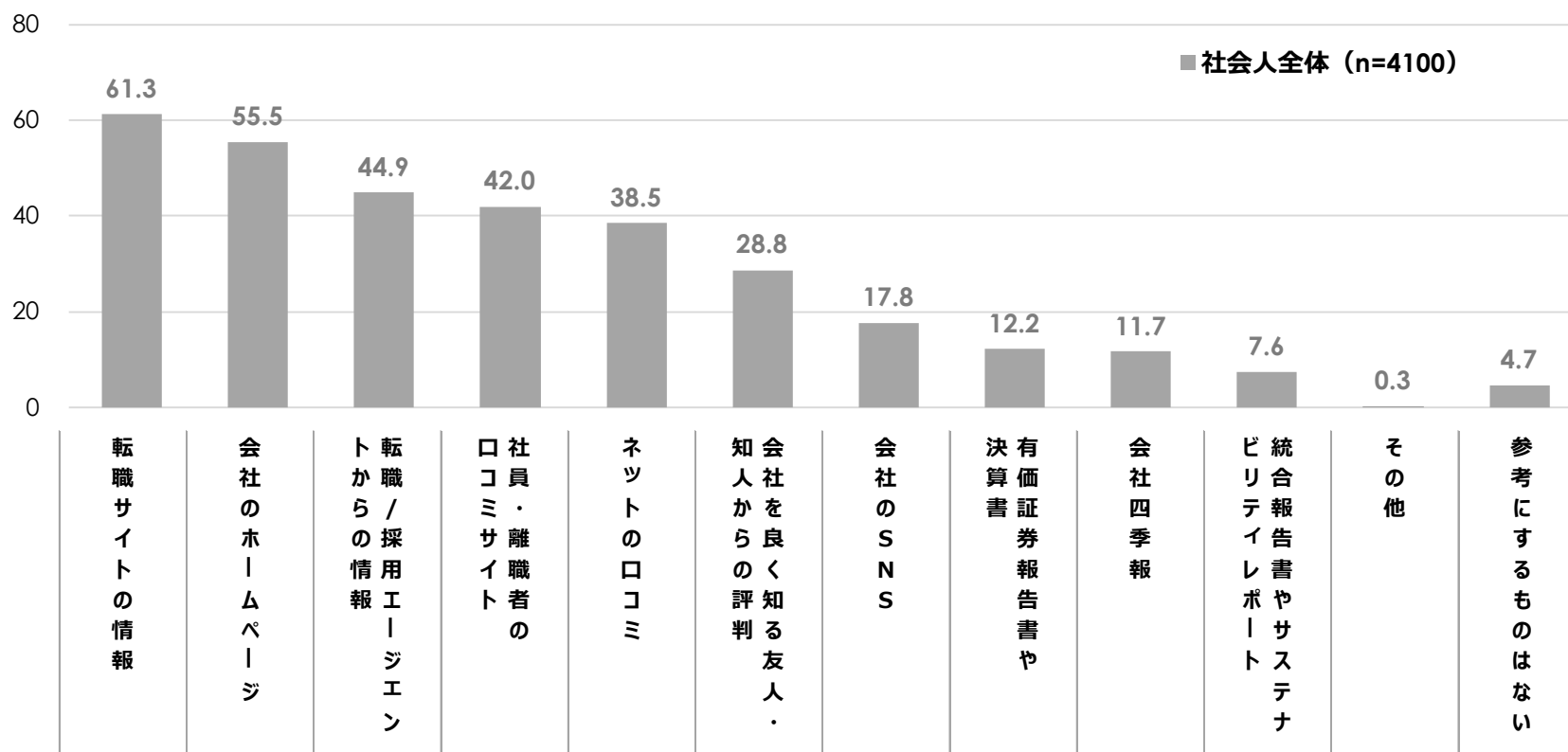
優秀人材を年代で比較すると、20～30代は「フレックスタイム制など働く時間を選べる」「テレワークできる」「副業・兼業ができる」「通勤圏外の遠隔地居住ができる」など、自由度の高い働き方を重視*している。

*重視する+やや重視するの回答割合

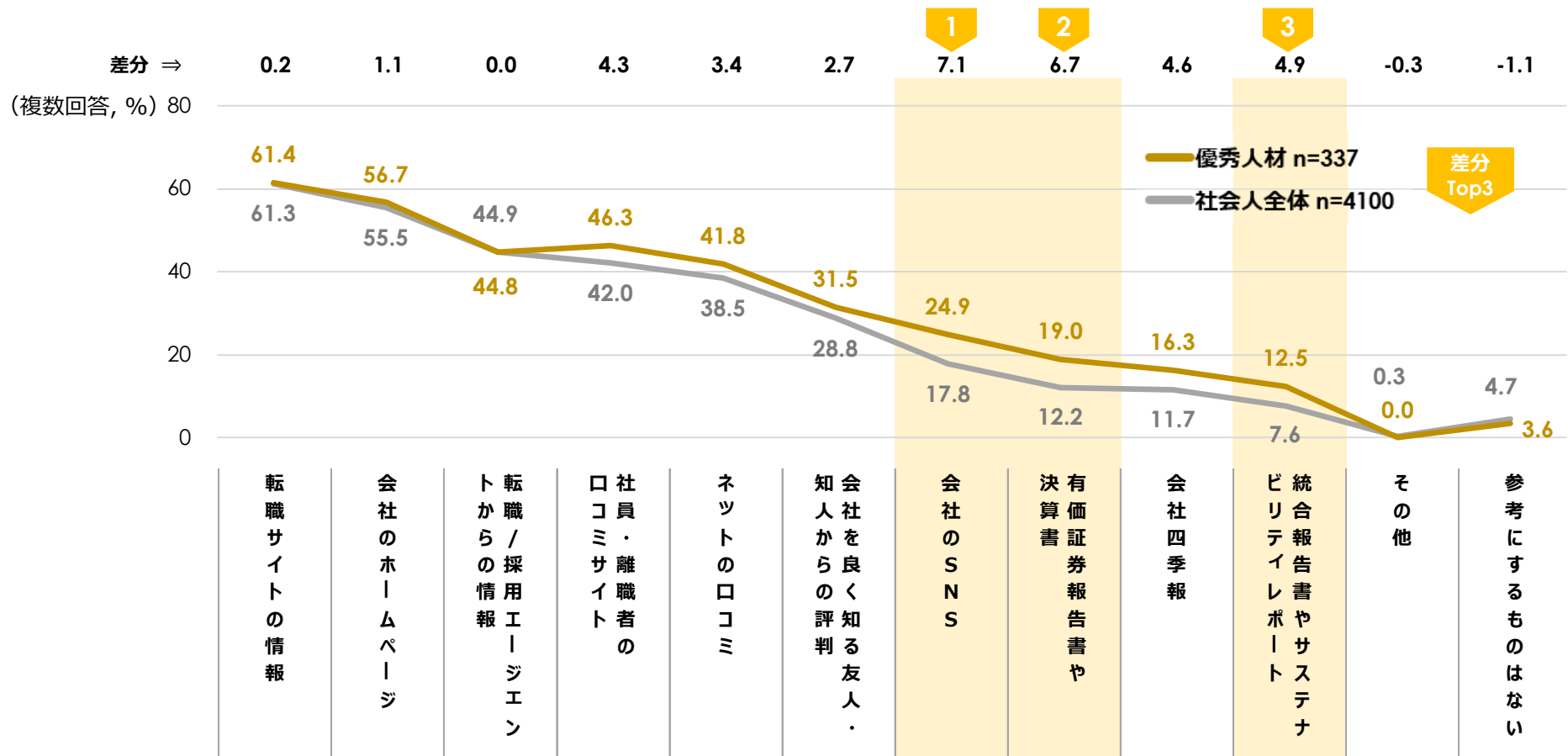


転職の主な情報源は、「転職サイトの情報」(61.3%)、「会社のホームページ」(55.5%)、「転職／採用エージェントからの情報」(44.9%)だった。人的資本情報の開示媒体として注目されている有価証券報告書や統合報告書の比率は低い(「有価証券報告書や決算書」は12.2%、「統合報告書やサステナビリティレポート」は7.6%)。

(複数回答, %)



優秀人材に着目すると、社会人全体と比較して「会社のSNS」「有価証券報告書や決算書」「統合報告書やサステナビリティレポート」を情報源とする比率が高い傾向が確認された。

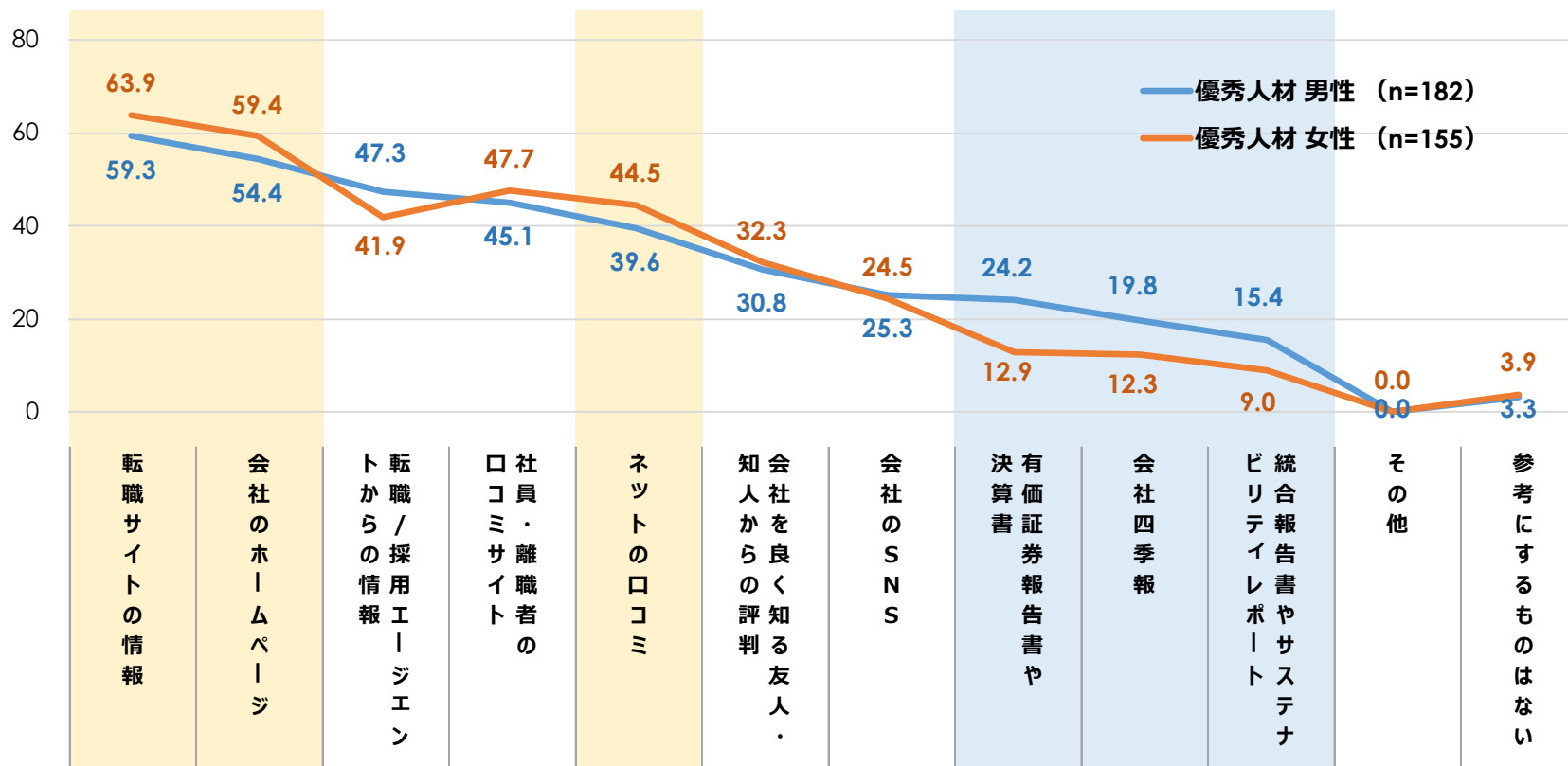


社会人全体：1年以内の転職を検討している社会人（正社員） 優秀人材：現在勤めている会社での評価が高くかつ昇格のスピードも速い人(自己評価)

差分Top3：「優秀人材の比率」-「社会人全体の比率」の差分上位3項目

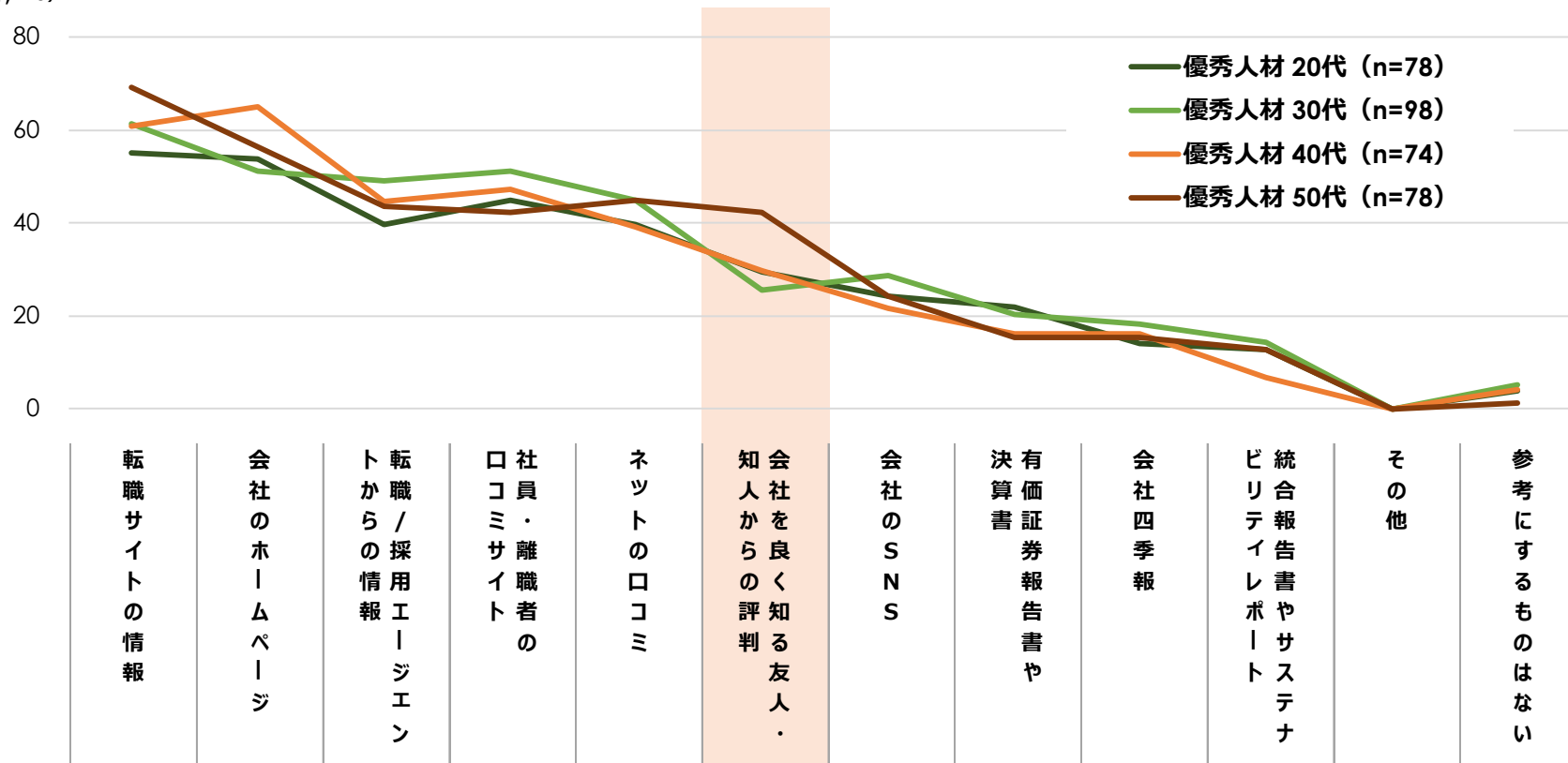
優秀人材を性別で比較すると、男性は「有価証券報告書や決算書」「会社四季報」「統合報告書やサステナビリティレポート」、女性は「会社のホームページ」「ネットの口コミ」「転職サイトの情報」が相対的に多い。

(複数回答, %)



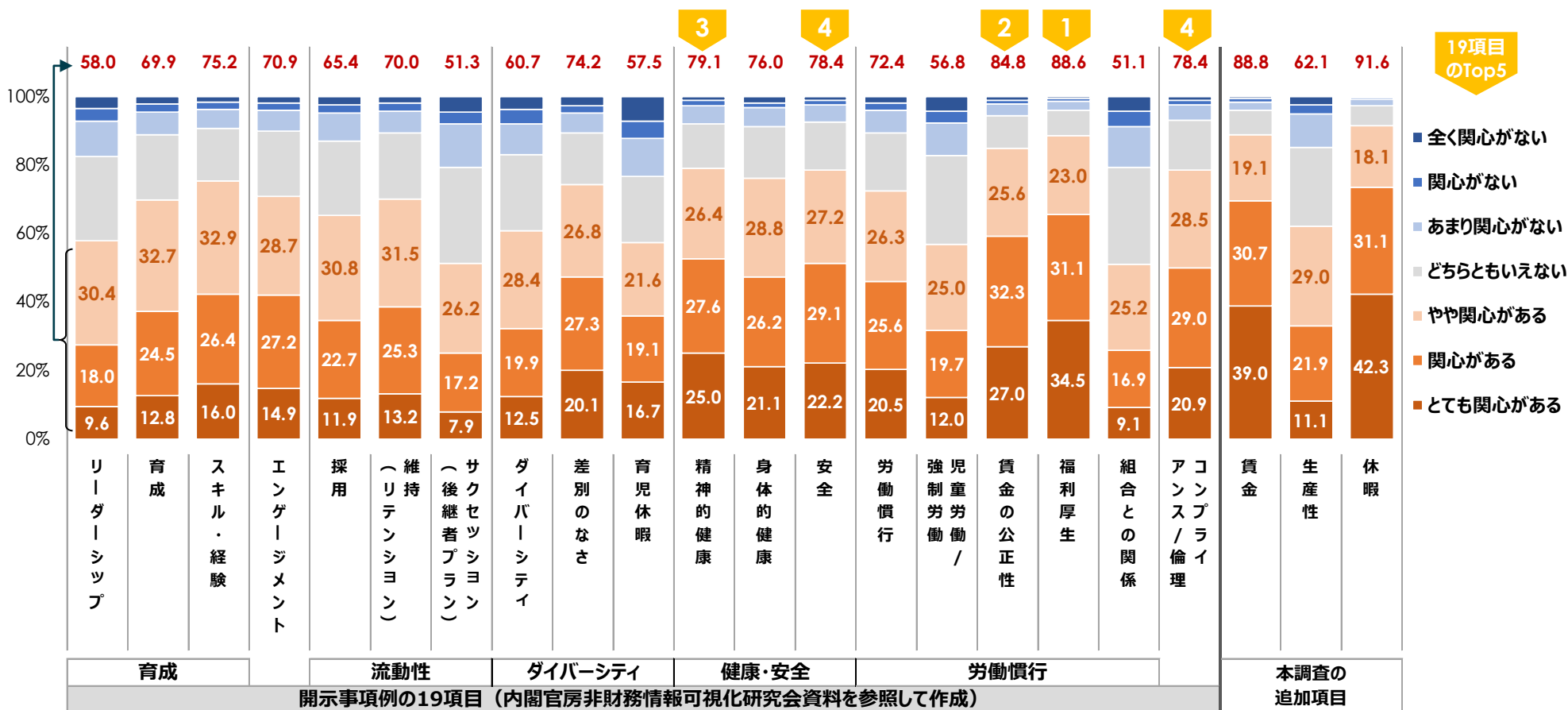
優秀人材を年代別に比較すると、使用される媒体・ツールによる特徴的な違いはみられなかった。
唯一、50代については「会社を良く知る友人・知人からの評判」を情報源とする比率がやや高い。

(複数回答, %)



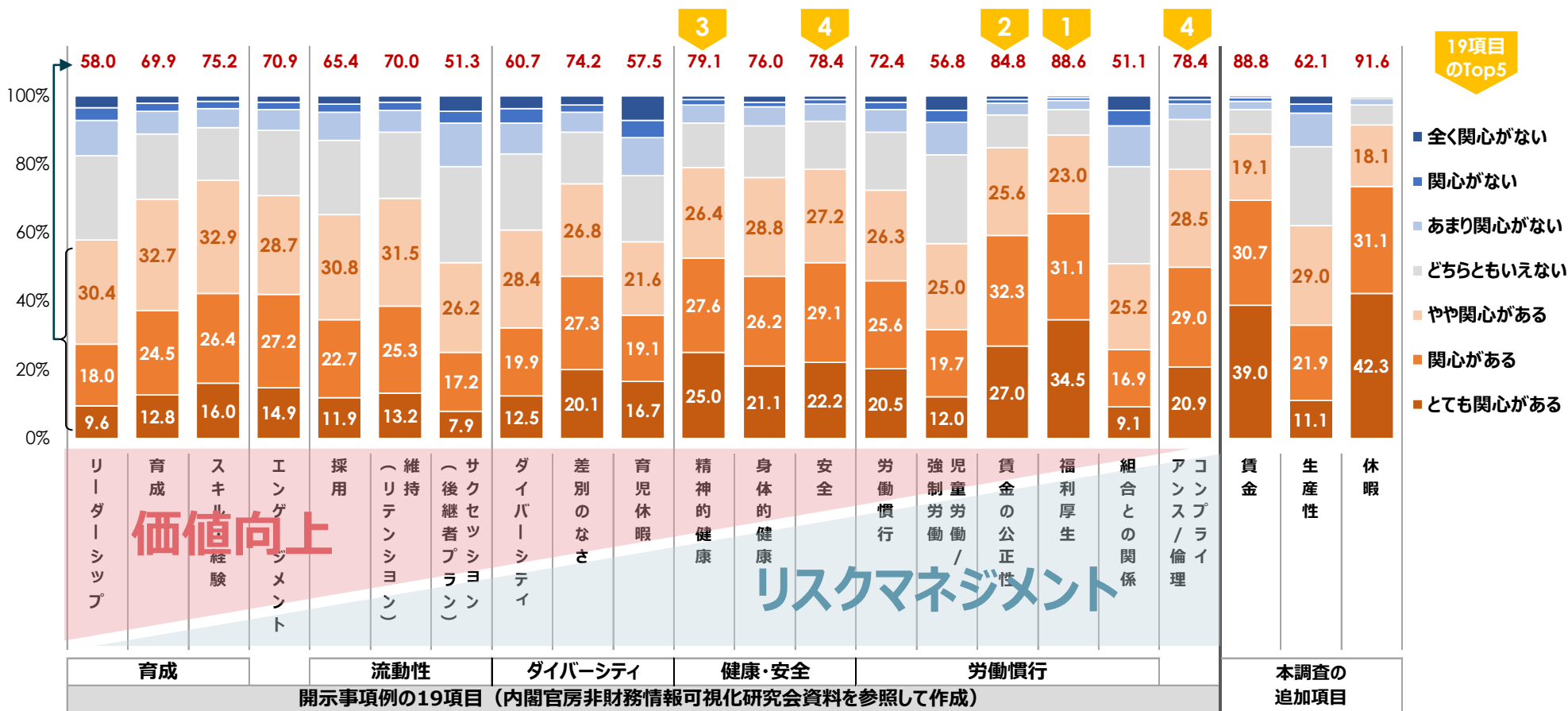
19項目中最も関心が高かった*のは、「福利厚生」で88.6%、次いで「賃金の公正性」（84.8%）、「精神的健康（ウェルビーイング）」（79.1%）、「安全」「コンプライアンス／倫理」（各78.4%）であった。追加で聴取した「休暇」は91.6%、「賃金」は88.8%で、いずれも関心が高かった。

*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合



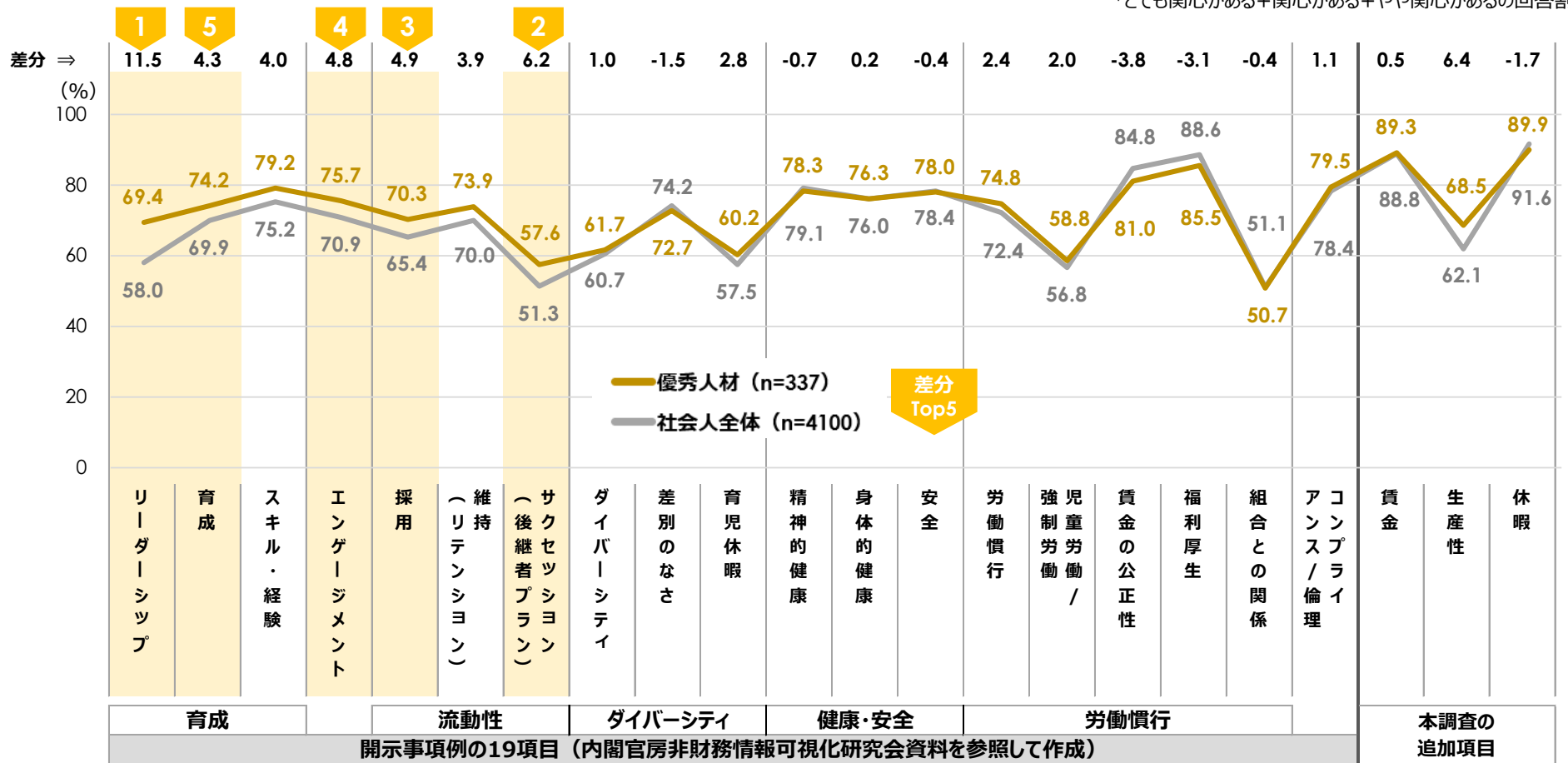
人的資本可視化指針における19項目は「価値向上」と「リスクマネジメント」の2つの観点で捉えられているが、転職を検討している社会人は「リスクマネジメント」領域の項目に関心が高い*傾向が確認された。

*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合



優秀人材は、社会人全体に比べて「リーダーシップ」「サクセッション（後継者プラン）」「採用」「エンゲージメント」「育成」に関心が高かった*。追加聴取項目では「生産性」への関心が高い傾向が確認された。

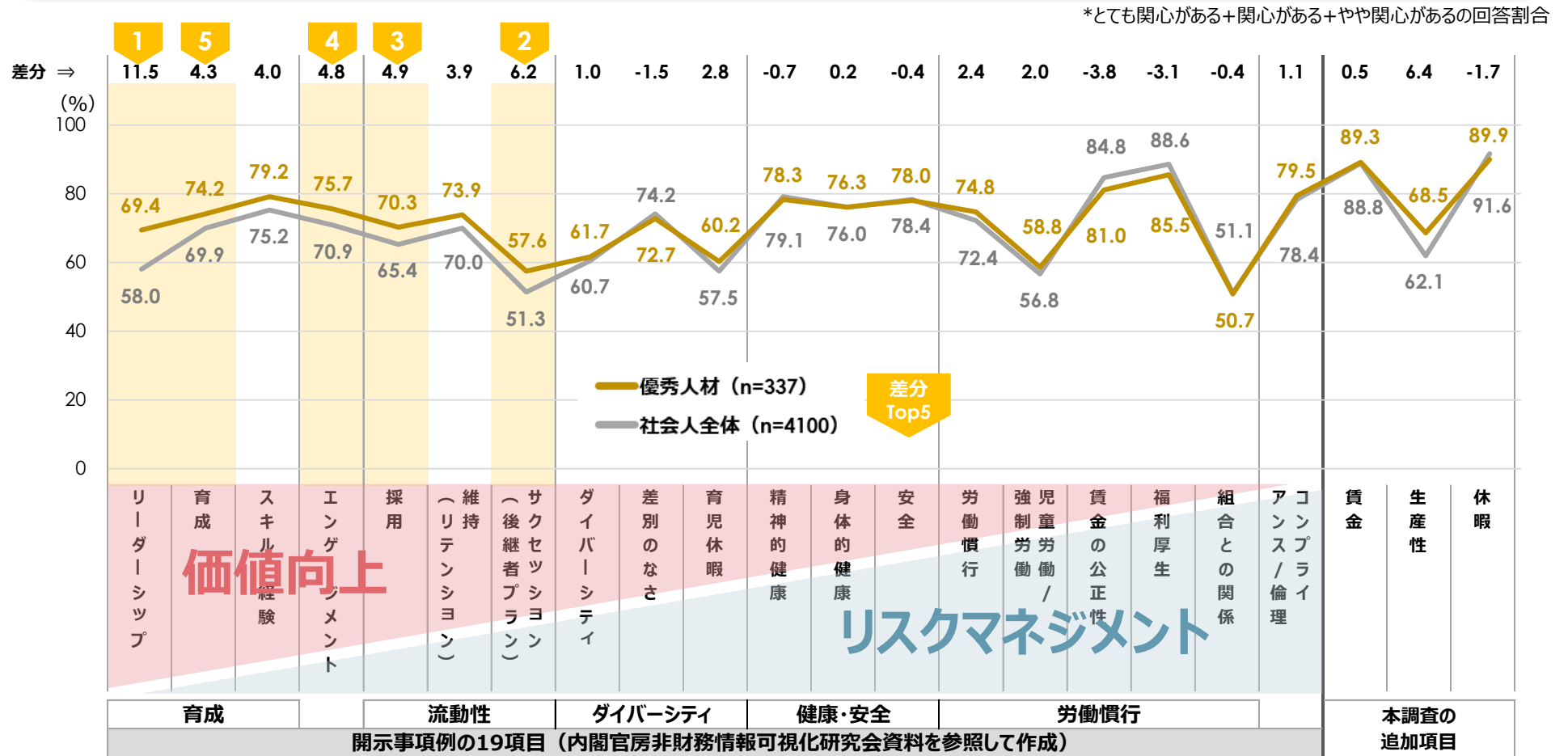
*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合



社会人全体：1年以内の転職を検討している社会人（正社員） 優秀人材：現在勤めている会社での評価が高かつ昇格のスピードも速い人（自己評価）

差分Top5：「優秀人材の比率」-「社会人全体の比率」の差分上位5項目

「価値向上」と「リスクマネジメント」という観点では、
優秀人材は、「価値向上」領域の項目に関心が高い傾向がうかがえる。

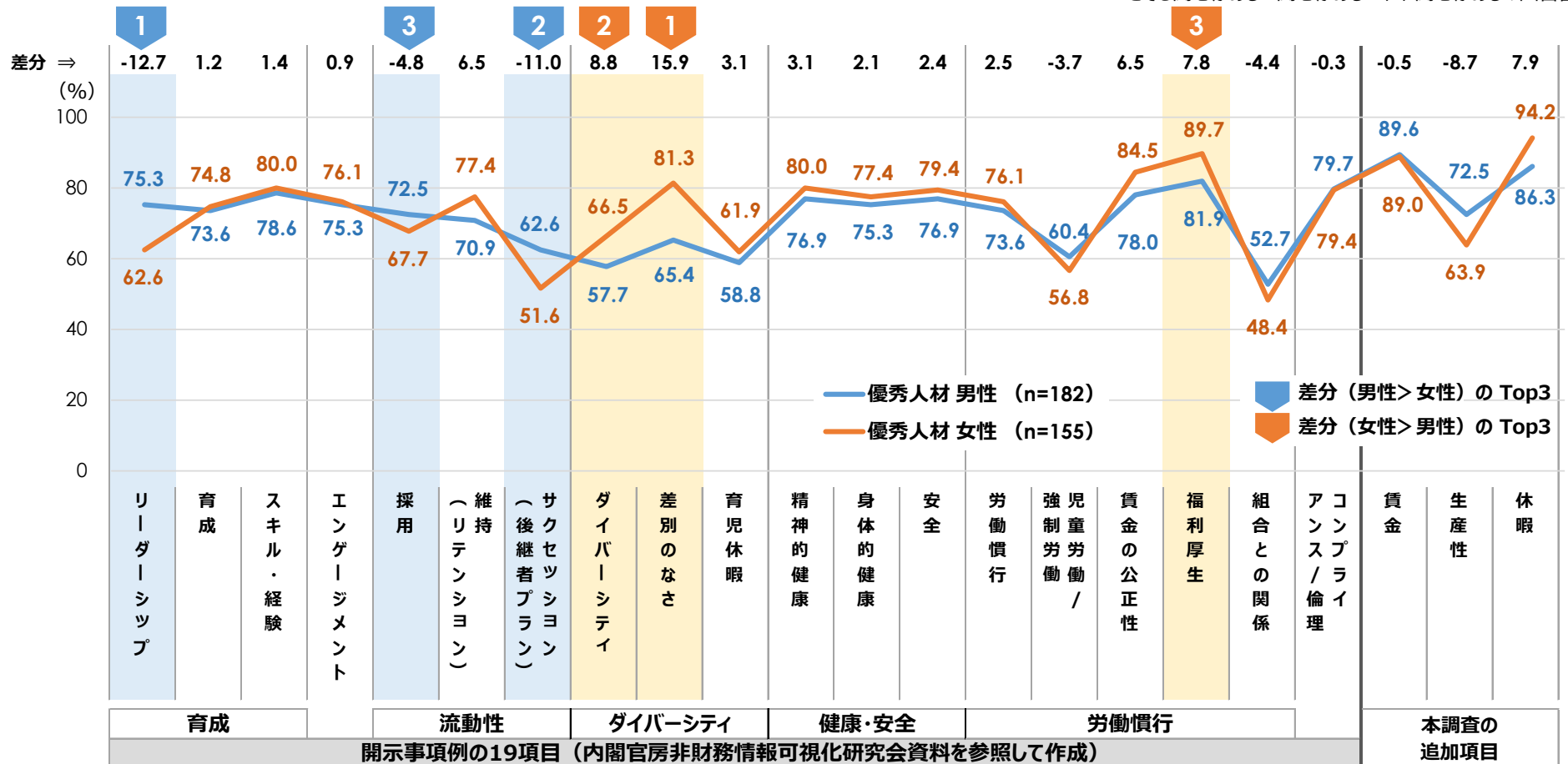


社会人全体：1年以内の転職を検討している社会人（正社員） 優秀人材：現在勤めている会社での評価が高かつ昇格のスピードも速い人(自己評価)

差分Top5：「優秀人材の比率」-「社会人全体の比率」の差分上位5項目

優秀人材を性別で比較すると、男性は「リーダーシップ」「サクセション（後継者プラン）」「採用」が、女性は「差別のなさ」「ダイバーシティ」「福利厚生」への関心が相対的に高い傾向が確認された*。

*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合

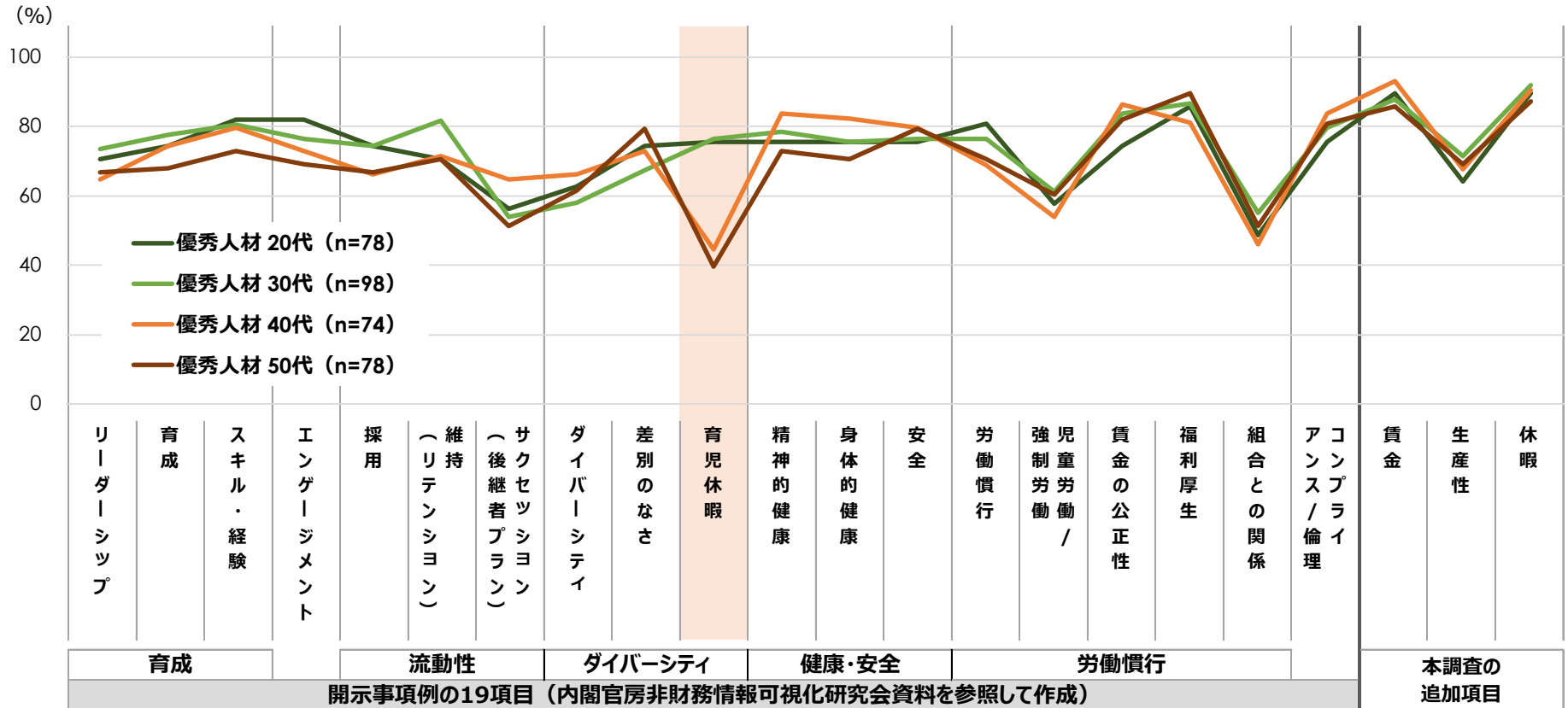


ベース: 1年以内の転職を検討している社会人(正社員)のうち優秀人材 優秀人材: 現在勤めている会社での評価が高くかつ昇格のスピードも速い人(自己評価)

差分Top3: 「男性の比率」-「女性の比率」もしくは「女性の比率」-「男性の比率」の差分上位3項目

優秀人材を年代別に比較すると、20～30代は「育児休暇」への関心が高い傾向が確認された。

*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合



2024年春に就職予定の学生

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

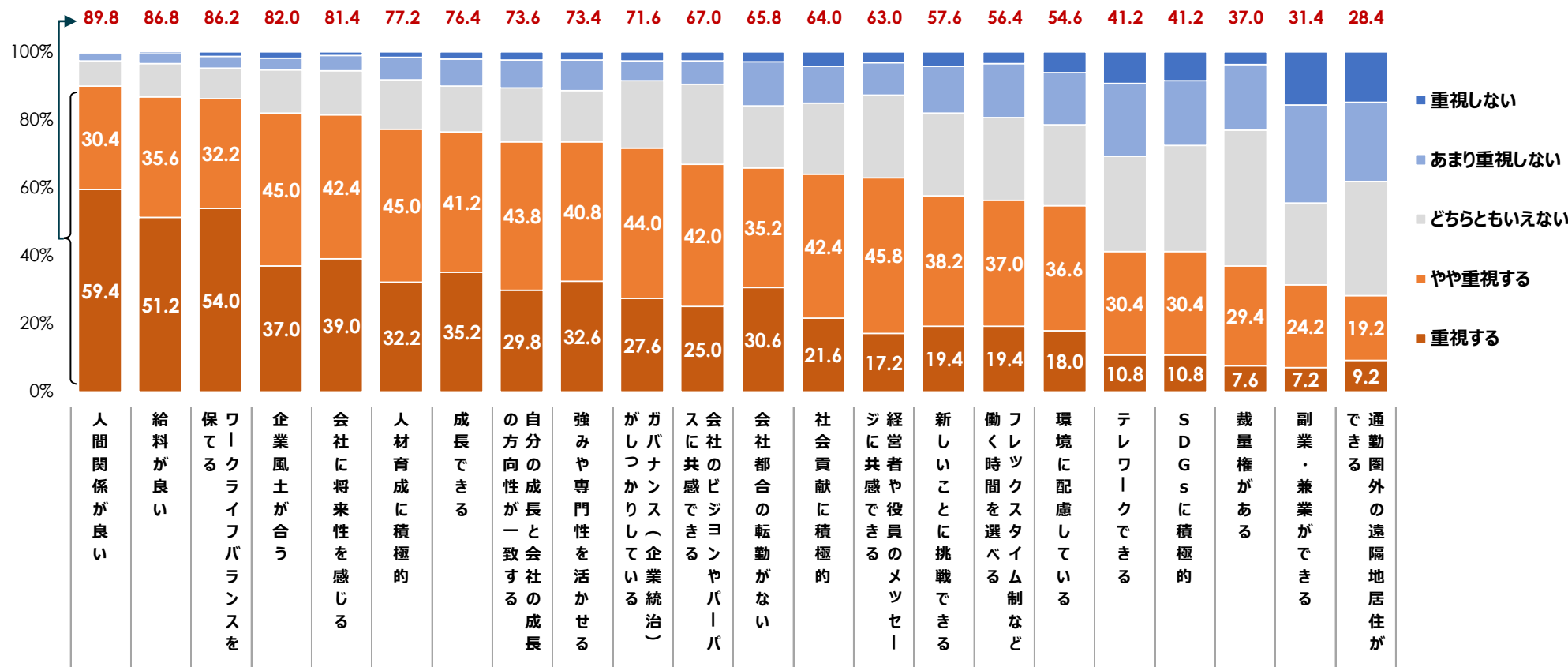


PERSOL

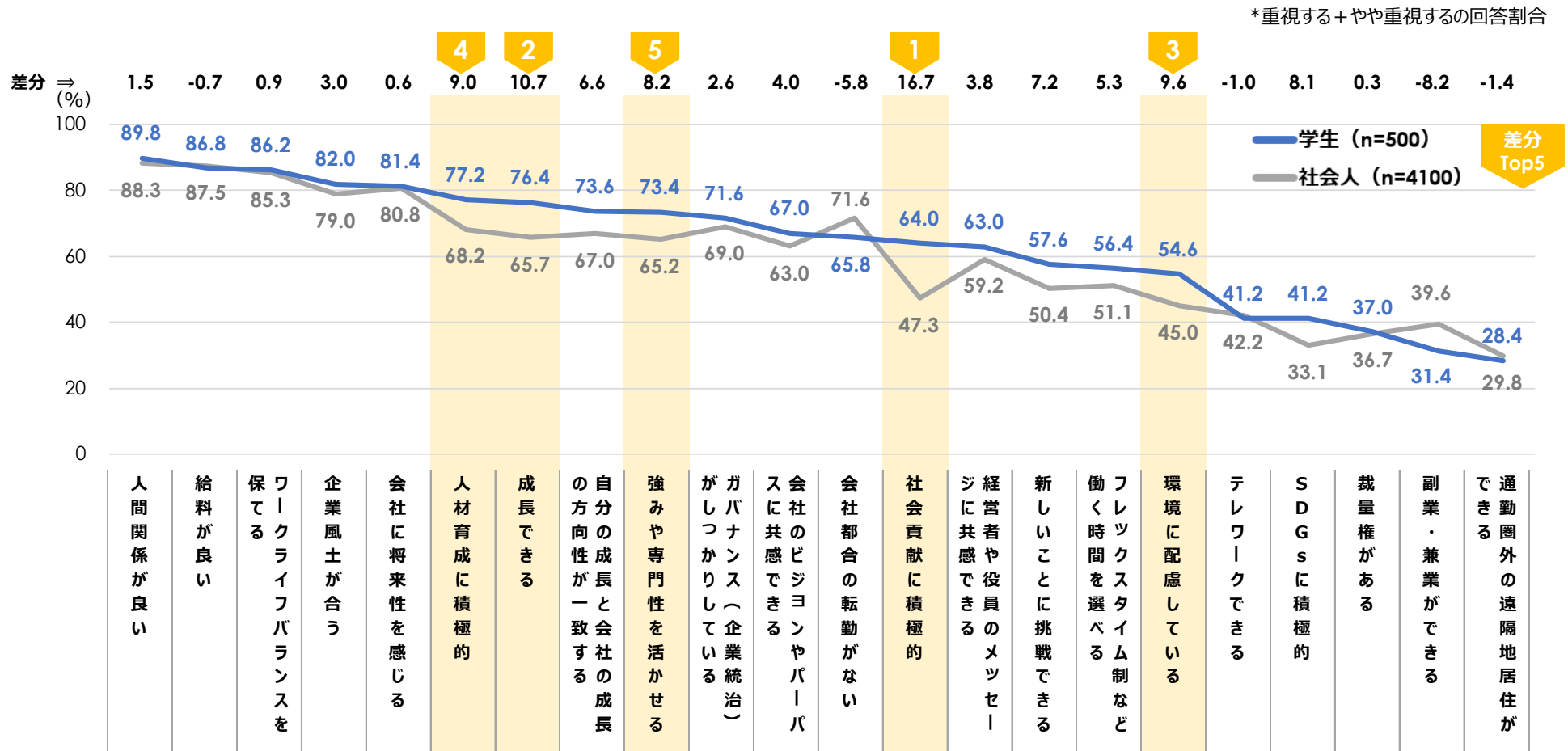
パーソル 総合研究所

2024年春に就職予定の学生が、就職先の検討にあたり重視している*上位3項目は「人間関係が良い」(89.8%)、「給料が良い」(86.8%)、「ワークライフバランスを保てる」(86.2%)であった。
この上位3項目は転職を検討している社会人と同じだった。

*重視する+やや重視するの回答割合



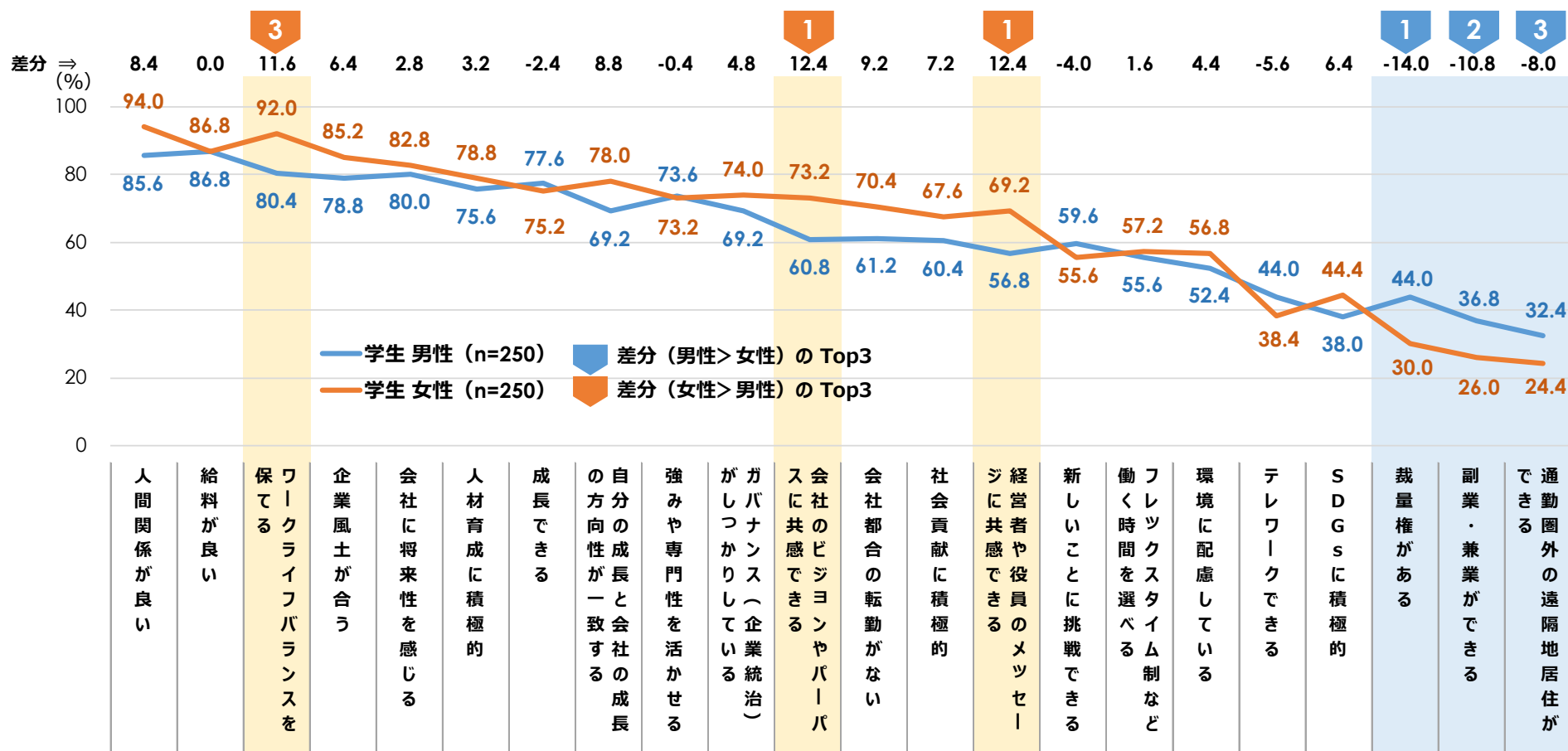
学生の回答を社会人と比較すると、学生は「社会貢献に積極的」「環境に配慮している」の比率が高く、ESGのE（環境）とS（社会）を重視する傾向がうかがえる。また「成長できる」「人材育成に積極的」「強みや専門性を活かせる」も高い傾向が確認された。人的資本への投資に積極的な企業姿勢は、学生へのアピールにもつながることが示唆される。



学生：2024年春に就職予定の学生 社会人：1年以内の転職を検討している社会人（正社員）
 差分Top5：「学生の比率」-「社会人の比率」の差分上位5項目

学生の回答を性別で比較すると、男性は「裁量権がある」「副業・兼業ができる」「通勤圏外の遠隔地居住ができる」を、女性は「会社のビジョンやパーパスに共感できる」「経営者や役員のメッセージに共感できる」「ワークライフバランスを保てる」を重視する*傾向が確認された。

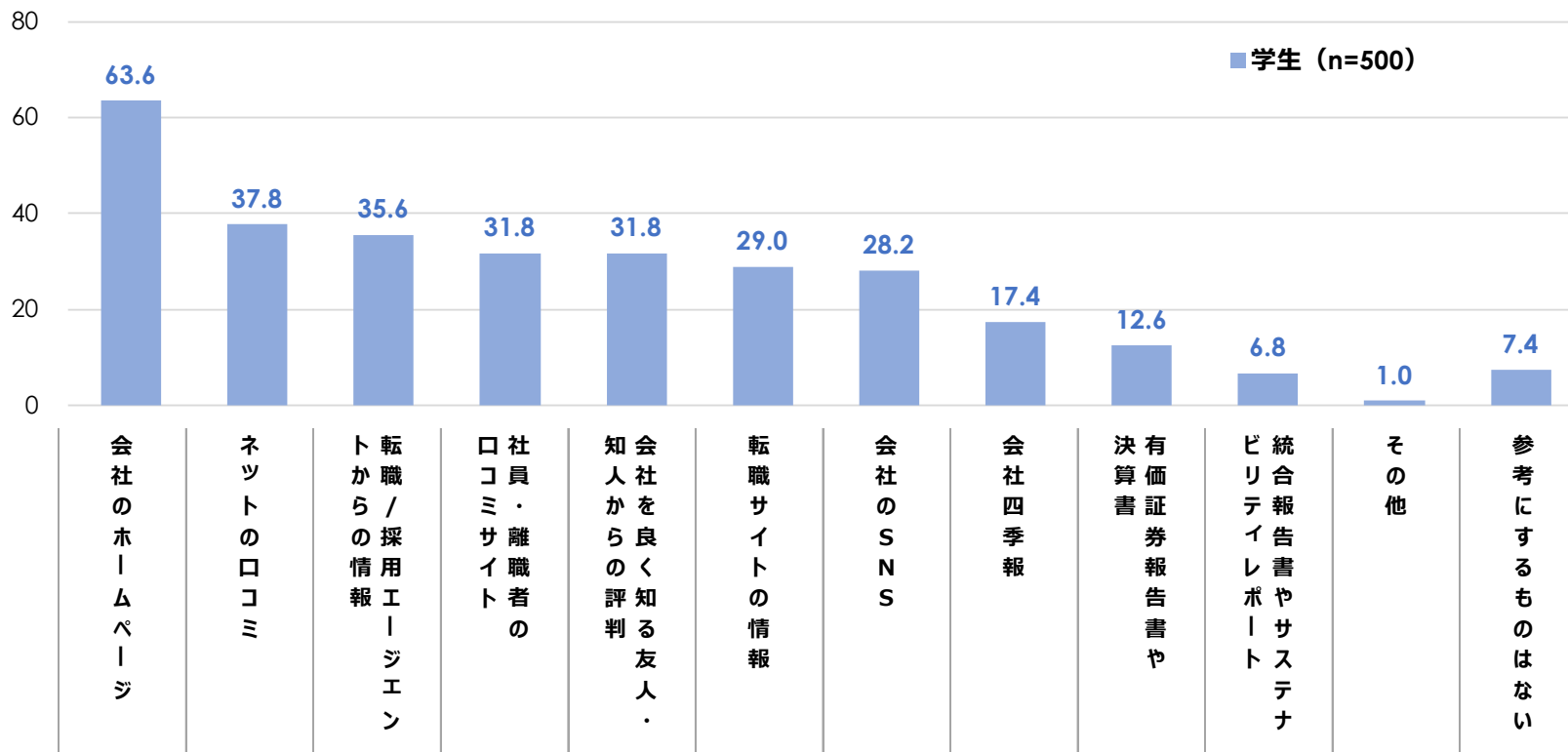
*重視する+やや重視するの回答割合



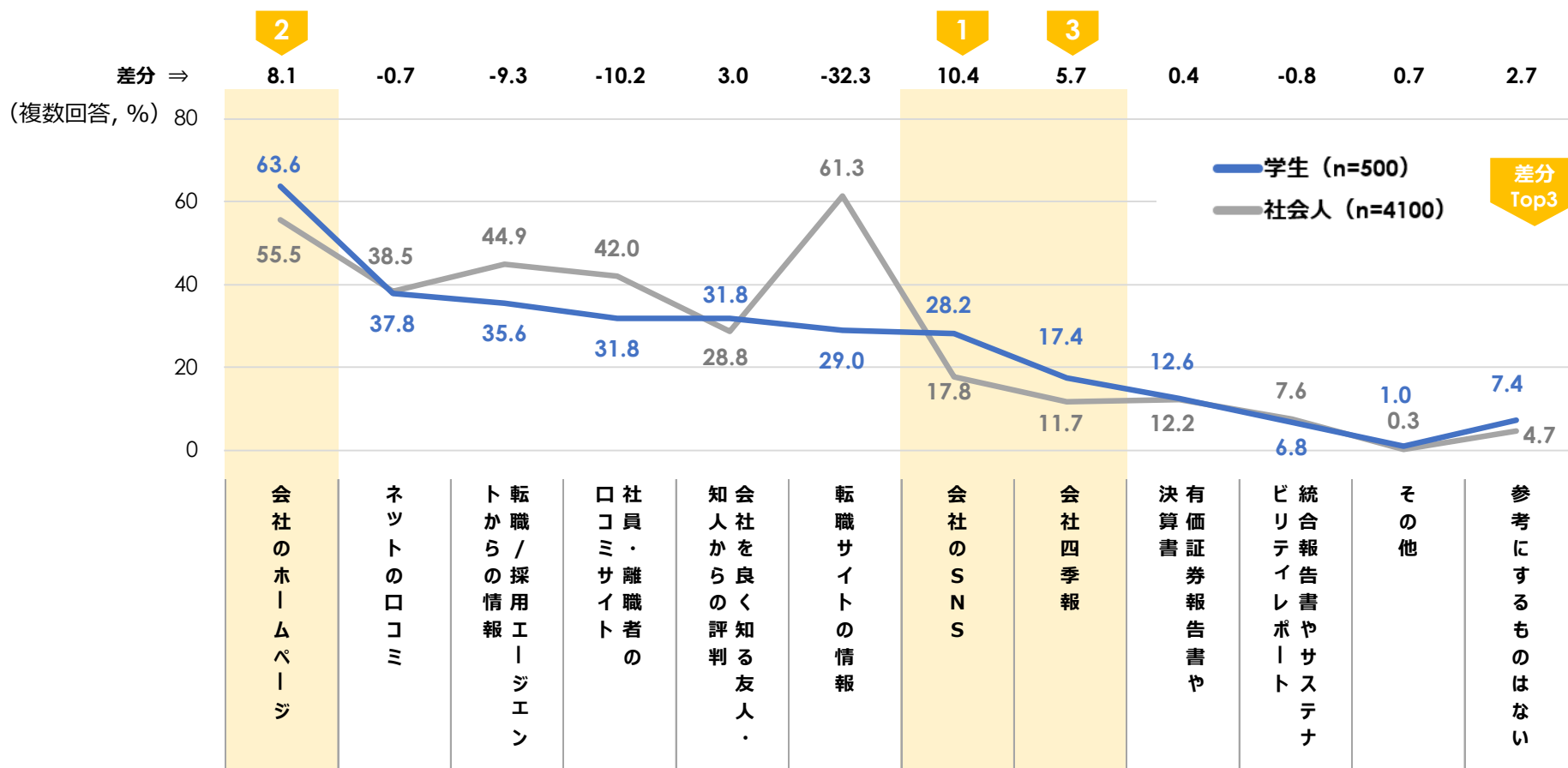
ベース: 2024年春に就職予定の学生
 差分Top3: 「男性の比率」-「女性の比率」もしくは「女性の比率」-「男性の比率」の差分上位3項目

就職先を検討する際の情報源としては、「会社のホームページ」が最も多く63.6%であった。次いで、「ネットの口コミ」（37.8%）、「採用エージェントからの情報」（35.6%）、「社員・離職者の口コミサイト」（31.8%）と、口コミ系情報を参照している傾向がうかがえる。

（複数回答，%）

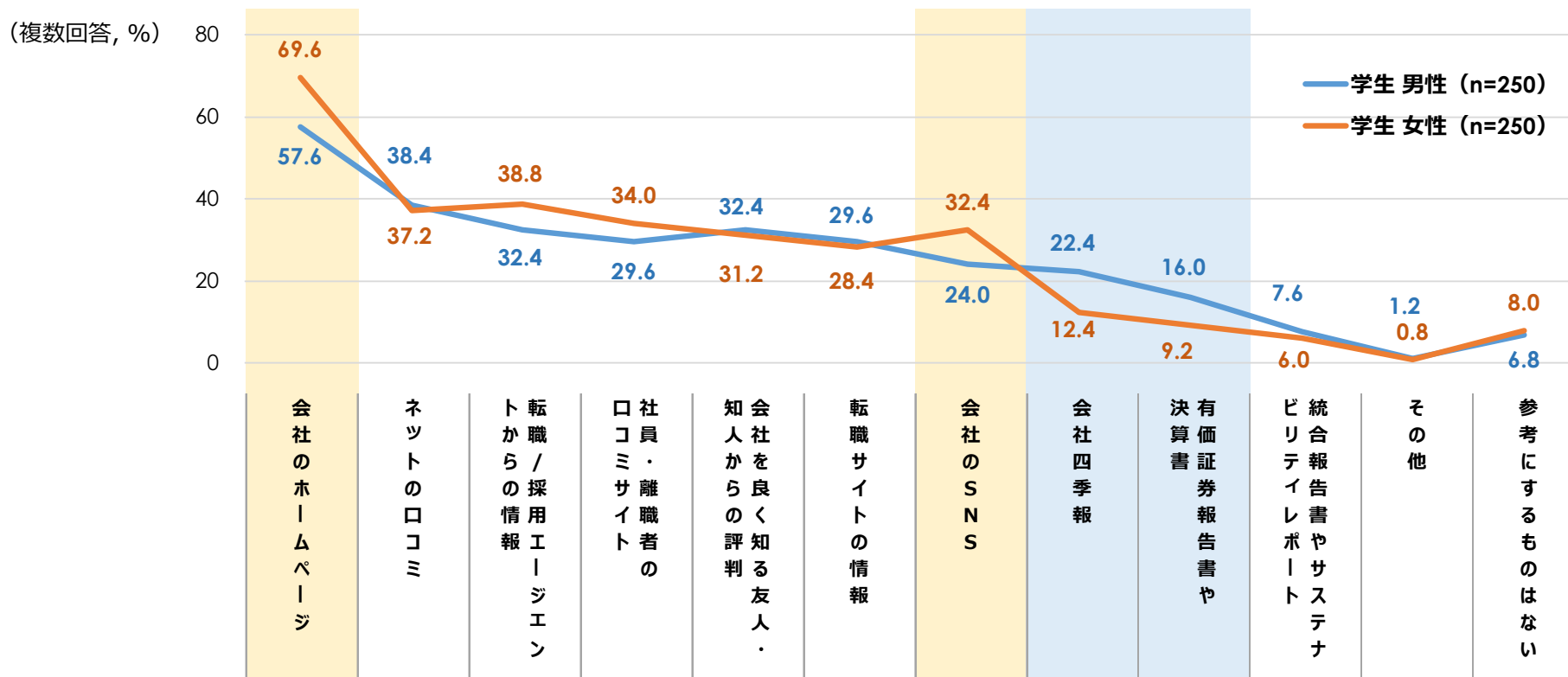


学生の情報源を社会人と比較すると、「会社のSNS」「会社のホームページ」「会社四季報」を参照している割合がやや多い。



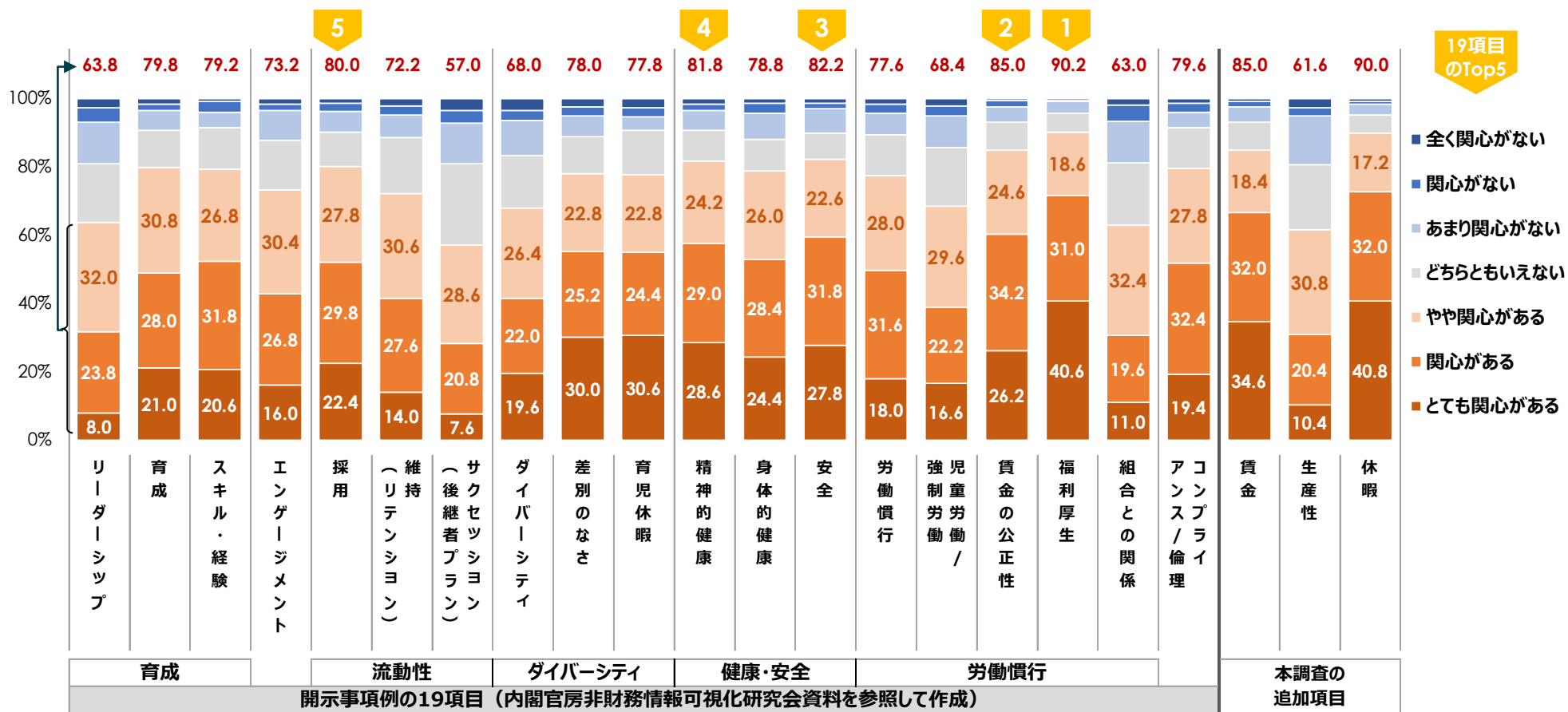
学生：2024年春に就職予定の学生 社会人：1年以内の転職を検討している社会人（正社員）
 差分Top3：「学生の比率」-「社会人の比率」の差分上位3項目

学生の情報源を性別で比較すると、男性は「会社四季報」と「有価証券報告書や決算書」を、女性は「会社のホームページ」と「会社のSNS」を参照している割合がやや多い。



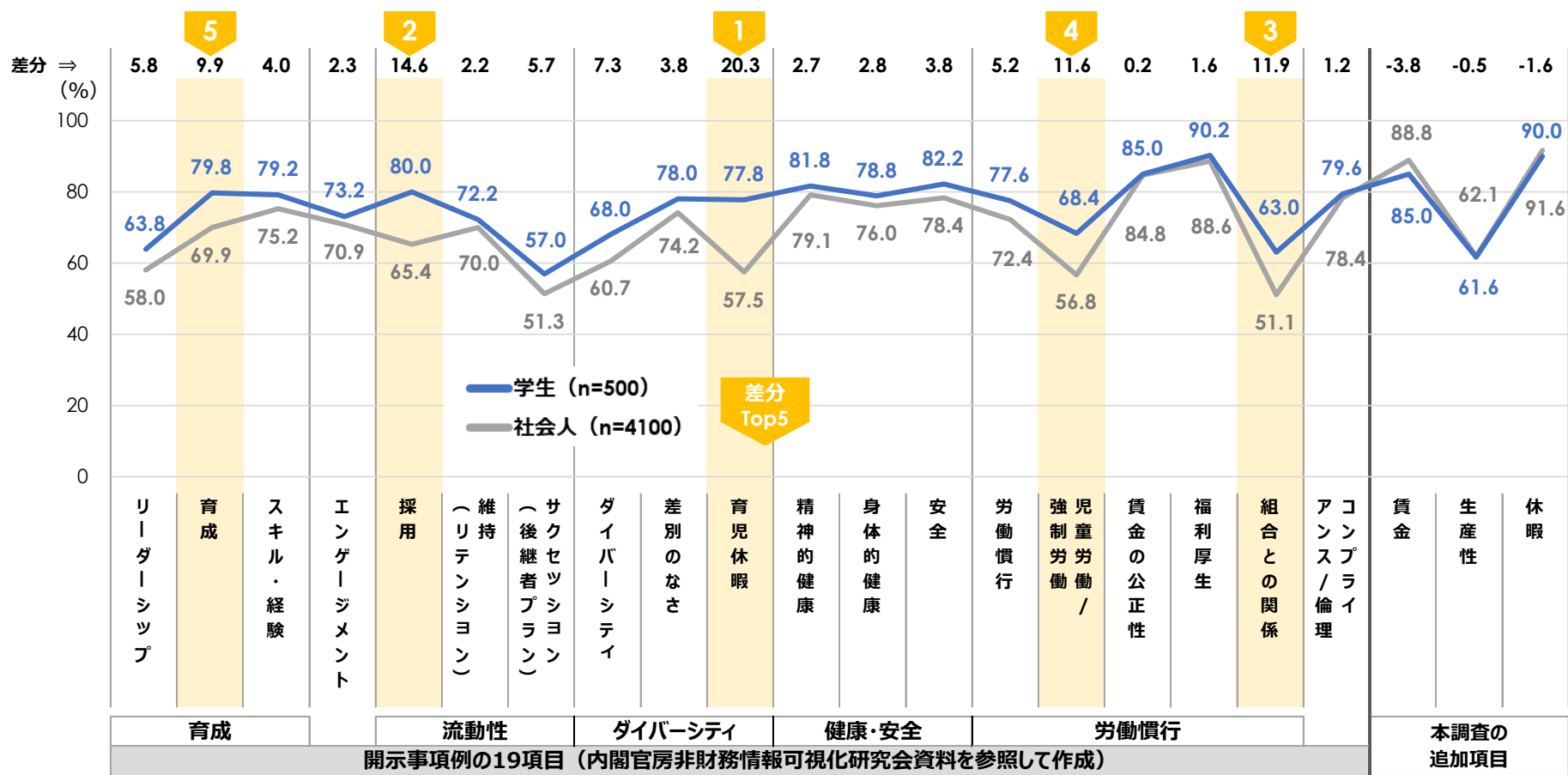
19項目中最も関心が高かった*のは、「福利厚生」で90.2%、次いで「賃金の公正性」（85.0%）、「安全」（82.2%）、「精神的健康」（81.8%）、「採用」（80.0%）であった。追加で聴取した「休暇」は90.0%、「賃金」は85.0%で、いずれも関心が高かった。

*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合



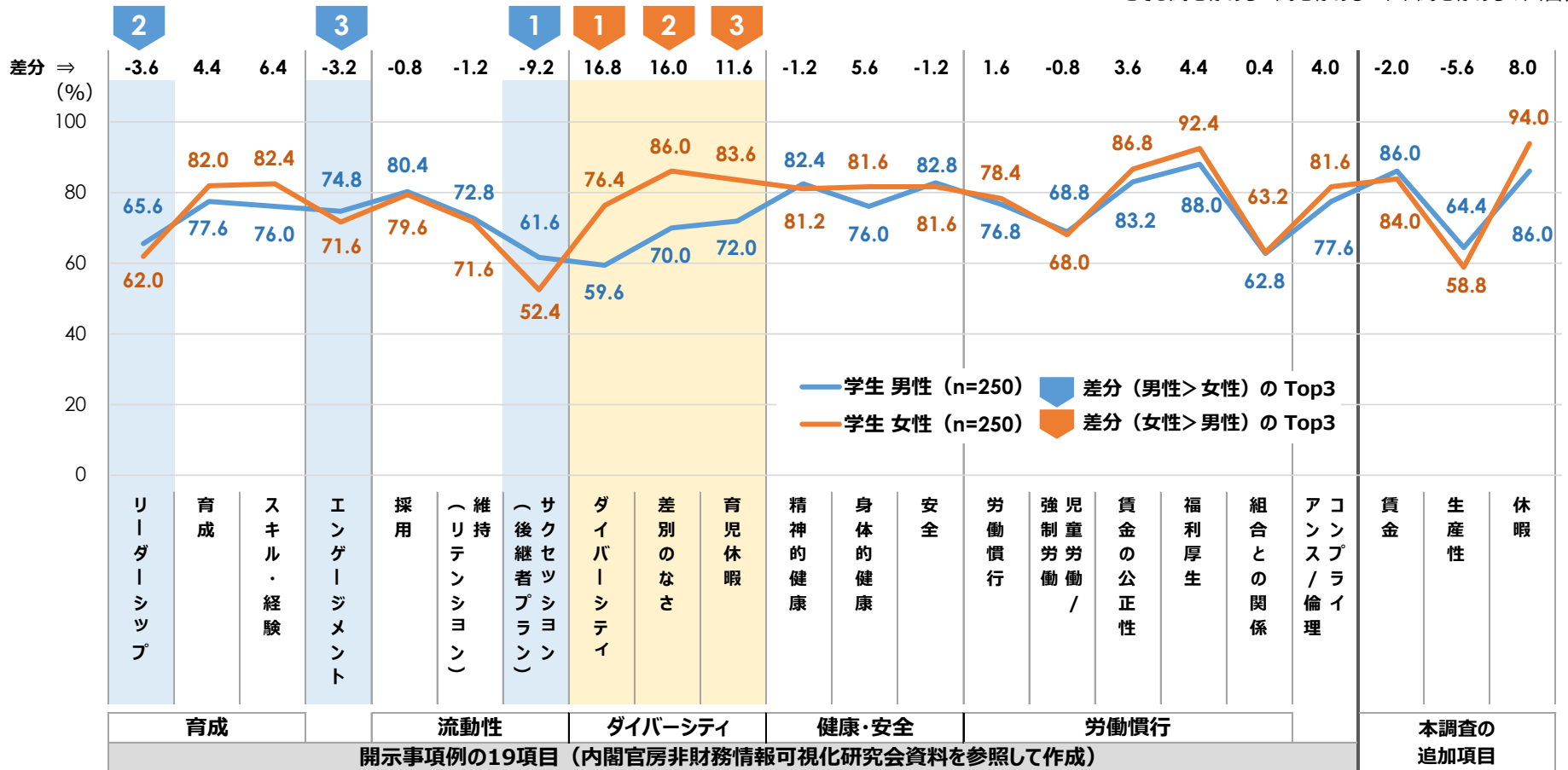
学生の回答を社会人と比較すると、学生は「育児休暇」「採用」「組合との関係」「児童労働／強制労働」「育成」への関心が高い傾向が確認された。

*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合



学生の回答を性別で比較すると、男性は「サクセッション（後継者プラン）」「リーダーシップ」「エンゲージメント」、女性は「ダイバーシティ」「差別のなさ」「育児休暇」への関心が相対的に高かった*。

*とても関心がある+関心がある+やや関心があるの回答割合



APPENDIX

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



性別	優秀人材	優秀人材以外	合計
男性	182	1868	2050
女性	155	1895	2050
合計	337	3763	4100

年齢	優秀人材	優秀人材以外	合計
20代	78	922	1000
30代	98	902	1000
40代	74	926	1000
50代	78	922	1000
60代	9	91	100

役職	優秀人材	優秀人材以外	合計
一般社員	107	2490	2597
主任・主査・リーダー相当	86	526	612
係長相当	24	190	214
課長相当	64	380	444
部長相当	38	148	186
事業部長相当	18	29	47

職種	優秀人材	優秀人材以外	合計
事務職	72	994	1066
企画管理職	48	201	249
営業職	72	609	681
販売職	11	151	162
接客・理美容・調理・サービス	18	138	156
介護・福祉	15	136	151
保育・教育	5	73	78
医療・介護・保険	20	363	383
製造・修理・保全・検査・印刷	15	221	236
技術職（建設・開発・IT）	26	407	433
専門職（研究者・コンサルタント・デザイナー）	15	126	141
建築・土木・電気工事	4	52	56
警備・施設管理・設備運転	0	39	39
運転・配送	5	86	91
清掃・洗浄・倉庫・包装・軽作業	1	24	25
その他の職種	10	143	153

業種	優秀人材	優秀人材以外	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	0	6	6
建設業	11	190	201
製造業	69	766	835
電気・ガス・熱供給・水道業	7	55	62
情報通信業	29	319	348
運輸業、郵便業	10	207	217
卸売業、小売業	34	361	395
金融業、保険業	26	246	272
不動産業、物品賃貸業	9	85	94
学術研究、専門・技術サービス業	8	72	80
宿泊業、飲食サービス業	14	107	121
生活関連サービス業、娯楽業	8	75	83
教育、学習支援業	9	92	101
医療、福祉	52	663	715
複合サービス事業	1	16	17
その他サービス業	31	327	358
その他の業種	19	176	195

従業員規模	優秀人材	優秀人材以外	合計
10～20人未満	15	276	291
20～30人未満	21	195	216
30～50人未満	23	240	263
50～100人未満	29	433	462
100～300人未満	53	708	761
300～500人未満	34	330	364
500～1,000人未満	34	382	416
1,000～5,000人未満	49	568	617
5,000～1万人未満	25	221	246
1万～3万人未満	19	176	195
3万人以上	35	234	269

転職回数	優秀人材	優秀人材以外	合計
1回	63	757	820
2回	64	543	607
3回	43	471	514
4回	20	281	301
5回以上	39	567	606
転職経験は一度もない	108	1144	1252