

第3節 企業における転職者の採用等に関する課題

ここまで、労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動やキャリアチェンジの促進に当たって、キャリアコンサルティングの有効性や自己啓発の取組の促進に関する課題をみてきた。転職者が円滑に新しい職場での業務に適応し、能力を発揮するためには、転職者を受け入れる企業において適切な支援を行うことが重要である。本節では、企業が転職者を受け入れるに当たって必要な支援について考察するとともに、転職者を受け入れる企業や求職者が、転職に関してどのような課題を感じているかについてみていく。

●職種間のキャリアチェンジをした後に事業所でOJTやOFF-JTを実施すると転職者の満足度が高まる傾向がある

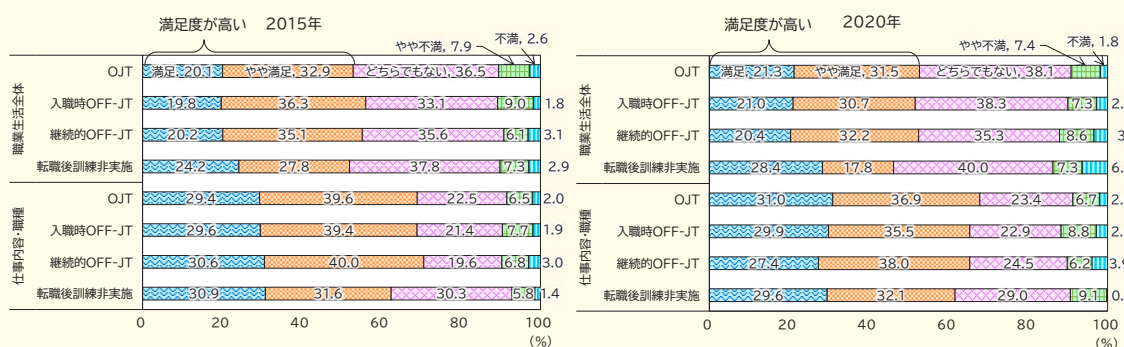
転職者は、一般的に、職業経験が短い場合などを除けば、それまでのキャリアを通じて蓄積してきたスキルや経験を活用して働くことが期待されることが多いと考えられるが、前職と現職の職場における仕事の進め方や企業風土の違いなど、新たに適応しなければならないことも多い。特に、キャリアチェンジをする場合は、仕事内容の大きな変更を伴うことが想定されるため、自己啓発だけでなく、企業において十分な教育訓練を実施することが、転職者の新職への適応にとって重要であると考えられる。

第2-(4)-20図は、職種間のキャリアチェンジをした者について、事業所でOJTを実施した場合、OFF-JT（入職時、継続的）を実施した場合、教育訓練を行わなかった場合で、転職者の職業生活全体や仕事内容・職種への満足度を比較したものである。職種間移動を行った転職者に事業所でOJT、OFF-JT（入職時、継続的）を行った場合、転職後訓練を実施していない場合と比較して、転職者の「職業生活全体」や「仕事内容・職種」に関する満足度が高い傾向がみられる。

この結果から、キャリアチェンジをする転職者を受け入れる際には、企業がOJT・OFF-JTを適切に実施することが、転職者の職業生活や仕事内容への満足度を高める可能性があることが示唆される。

第2-(4)-20図 キャリアチェンジ（職種間移動）をした者の仕事の満足度の比較（教育訓練の実施状況別）

- 職種間を移動するキャリアチェンジをした者について、事業所でOJT、OFF-JT（入職時、継続的）を行った場合は、転職後訓練を実施していない場合と比較して、「職業生活全体」や「仕事内容」に対する満足度が高い傾向がみられる。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（事業所調査）」「転職者実態調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 無回答は除く。

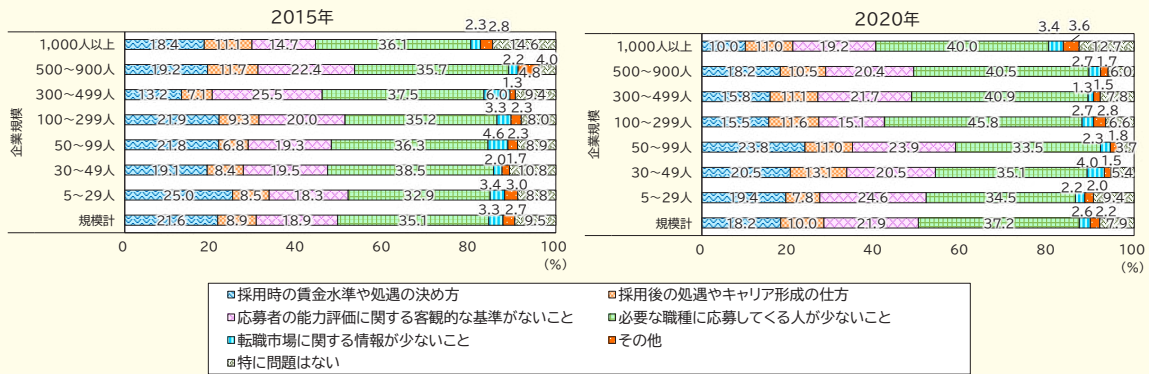
- 転職者を採用するに当たり、「必要な職種に応募してくる人が少ない」「応募者の能力評価に関する客観的な基準がない」「採用時の賃金水準や処遇の決め方」といった課題を感じる事業所が多い

企業が転職者を採用するに当たって抱えている課題は何だろうか。第2-(4)-21図は、2015年と2020年において、企業規模別に、転職者を採用する際の問題点についてみたものである。これによると、2015年と2020年で事業所が抱える課題の状況に大きな違いはみられないが、全ての企業規模において「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が3割超と最も高い割合となっているほか、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」「採用時の賃金水準や処遇の決め方」の割合も比較的高い。また、企業規模の小さい事業所の方が「採用時の賃金水準や処遇の決め方」について課題を抱えている割合はやや高くなっている。

「必要な職種に応募してくる人材が少ないこと」を課題として挙げている事業所が最も多いことについては、労働市場において供給される人材そのものが不足している可能性もあるが、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」を挙げる事業所も多いことを考えると、自社に適した人材を労働市場において見つけることが難しいと感じている事業所が多い可能性も指摘できる。また、企業規模の小さい事業所ほど採用時の賃金水準や処遇の決め方について課題を抱えていることについては、大企業と比較して、規模の小さい企業では転職者の処遇を決定する際に基準とできる従業員の類型が少ないことが要因である可能性がある。

第2-(4)-21図 転職者を採用する際の問題点（企業規模別）

- 転職者を採用する際の問題点は、全ての企業規模において「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が3割超と最も多くなっているほか、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」「採用時の賃金水準や処遇の決め方」の割合も比較的高い。また、企業規模の小さい事業所の方が「採用時の賃金水準や処遇の決め方」について課題を抱えている割合はやや高くなっている。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（事業所調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 「転職者を採用する際に難しいと考えている問題がありますか。」と尋ねたもの。

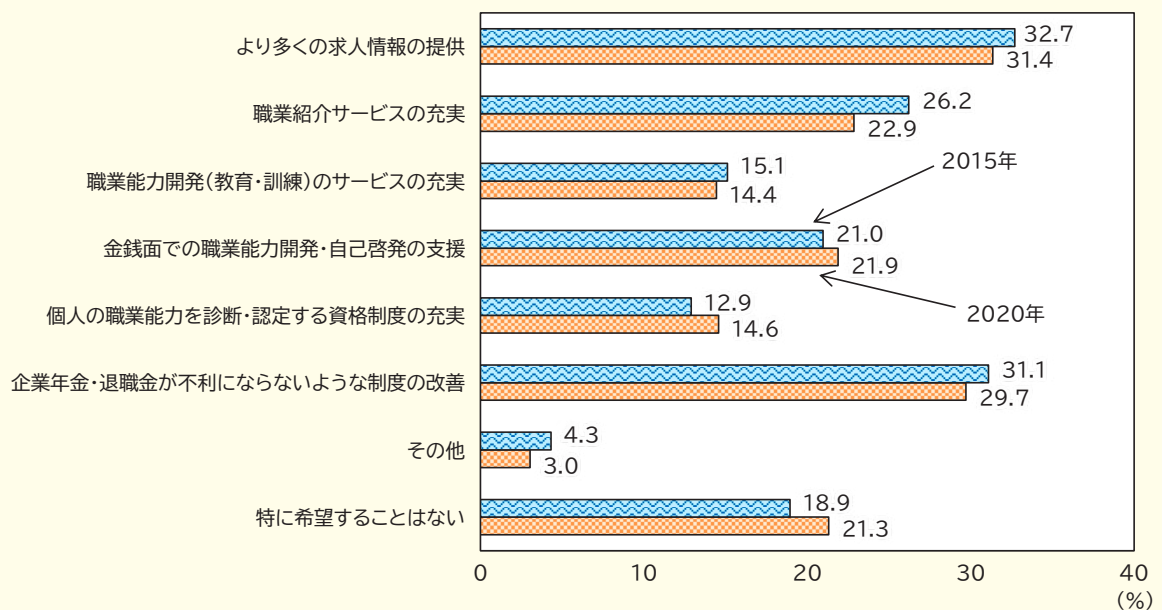
- 転職に関して転職者が行政に要望する事項は、「より多くの求人情報の提供」「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が多いほか、「職業紹介サービスの充実」「金銭面での職業能力開発・自己啓発の支援」を挙げる者も比較的多い

最後に、転職に際してどのような課題を転職者が感じているかについてもみてみよう。第2-(4)-22図は、転職に関して転職者が行政に要望する事項について、2015年と2020年の状況をみたものである。「特に希望することはない」を除いて、2015年、2020年とも「より多くの求人情報の提供」「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が約3割と多いほか、「職業紹介サービスの充実」「金銭面での職業能力開発・自己啓発の支援」を挙げる者の割合も比較的高くなっている。

求職者の要望をみると、より多くの求人情報の提供や職業紹介サービスの充実といった、労働力需給の調整機能の充実に加え、職業能力開発や自己啓発への支援へのニーズが高いことがうかがえる。

第2-(4)-22図 転職に関して転職者が行政に要望する事項

- 転職に関して転職者が行政に要望する事項は、「特に希望することはない」を除いて、2015年、2020年とも「より多くの求人情報の提供」「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が約3割と多いほか、「職業紹介サービスの充実」「金銭面での職業能力開発・自己啓発の支援」を挙げる者の割合も比較的高くなっている。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査(個人調査)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 「今後、行政が行う転職支援として何が必要であると思いますか。」と尋ねたもの。
 2) 複数回答(2つまで)を集計したものであり、各項目の割合を足しても100にはならない。

コラム2-6 欧米における労働市場インフラ整備の状況

第2-(4)-21図の分析において、企業が転職者を採用する際の問題点として、必要な職種に応募してくる人材が少ないことや、応募者の能力評価に関する客観的な基準がないことがあげられており、労働市場において求める人材を探すことに課題を感じている企業が多いことがうかがえる。労働市場における円滑なマッチングの促進のために、求職者の職業能力を可視化し、共有するための労働市場インフラへのニーズが高まっている可能性がある。

海外では、公的な労働市場インフラとして、求職者の教育訓練や職業経験の履歴等や、その過程で得られたスキルや資格等に関する情報を包括的にデジタル情報として記録し、労働市場において共有できるツールの整備が進められている。ここでは、我が国の労働市場インフラ整備を考えるに当たって参考となる事例として、米国及び欧州の事例について紹介するとともに、我が国の取組について概観する。

1 米国における労働市場インフラ整備の状況

(1) LERの概要⁵

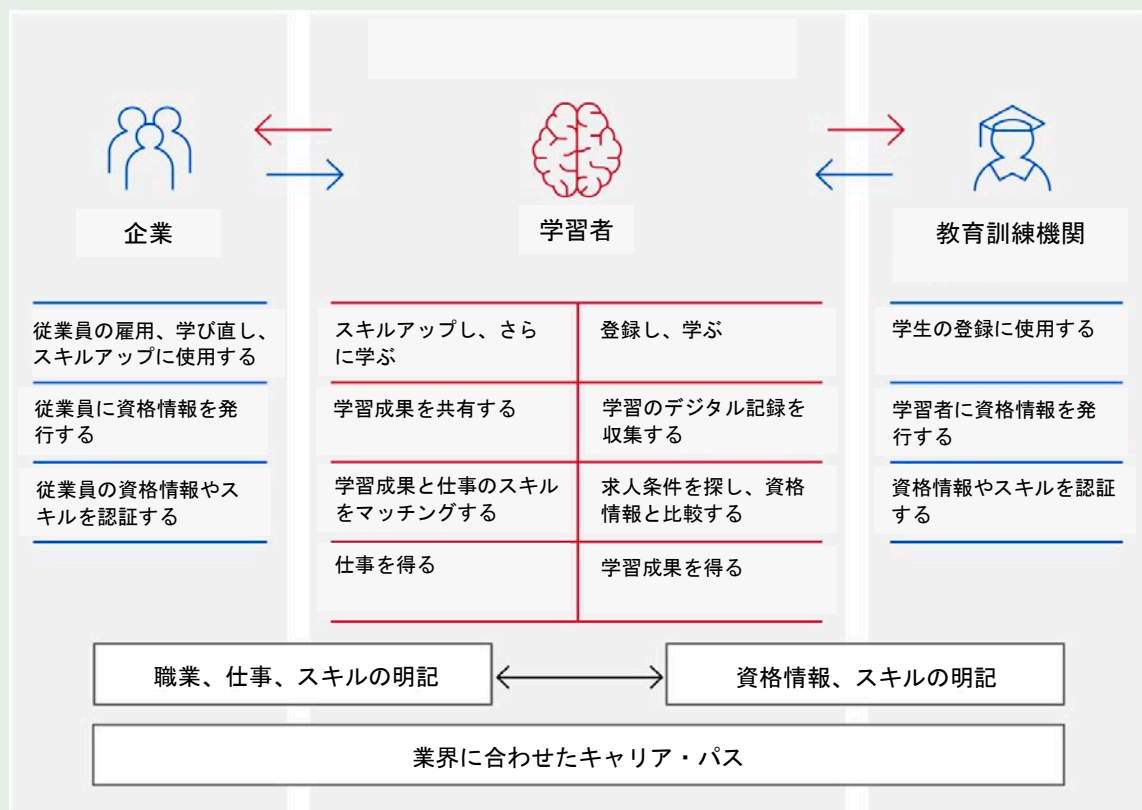
まず、米国における学習・雇用記録（Learning and Employment Record。以下「LER」という。）⁶の取組について紹介する。LERは米国労働力政策諮問委員会（American Workforce Policy Advisory Board）⁷及び米国商工会議所財団（U.S. Chamber of Commerce Foundation）⁸が共同で運営しており、教育訓練機関、企業、個人間で、学習成果に関する情報をシームレスに記録し、共有することを可能とするシステムである。LERの基本的理念や技術的要件は、米国労働力政策諮問委員会が2019年9月に「相互運用可能な学習記録に関する報告書（White Paper on Interoperable Learning Records）」において発表し、LERを作成するために必要なオープンデータなどを含むリソースハブは、米国商工会議所財団が2020年7月に公開した。現在、民間企業が主体となり、LERの実証実験を実施している。

-
- 5 本コラムの記載内容は、主にAmerican Workforce Policy Advisory Board Digital Infrastructure Working Group (2020)「Learning and Employment Records: Progress and the path forward」に記載された2020年9月時点の情報に基づいている。
- 6 米国労働力政策諮問委員会は当初「相互運用可能な学習記録（Interoperable Learning Record）」と呼称していたが、2020年9月に刊行した「Learning and Employment Records: Progress and the path forward」において、新しい用語としてLERを用いている。
- 7 米国労働力政策諮問委員会は米国商務省（U.S Department of Commerce）に2018年7月に設置され、同日に設置された米国労働者のための国家会議（National Council for the American Worker）に助言や提言を行う立場にある。
- 8 米国商工会議所財団は、米国企業約300万社が加盟する米国最大、世界最大の経済団体である米国商工会議所の支部である。

コラム2-6-①図は、米国労働力政策諮問委員会が想定している、LERエコシステムの主な活用方法である。学習者（労働者、学生、求職者）は、自ら受けた教育や訓練について、企業や教育訓練機関等からデジタル資格情報を収集して管理することができ、キャリア・パスの進展に応じて自身の強み・弱みを把握することができる。加えて、取得した資格情報を利用して、就職活動や教育訓練機関を受験する際に自身の記録を共有することも可能である。企業は、職場で得られたスキルや訓練等の達成記録として、LERを通じて従業員にデジタル資格情報を発行できるほか、従業員採用においてLERを使用し求職者の資格情報やスキルの確認などを行うこともできる。教育訓練機関は、学生の登録にLERを使用できるほか、要件を満たした学習者に、教育訓練プログラムの修了に関するデジタル資格情報を発行することもできる。

LERのメリットとして、自身の学習の記録が自動的に同期されること⁹、統一的なシステムにより学習履歴や職務経歴といった情報が集約できること及び産業間で共通のスキル評価の枠組みを用いることで、個人が持つスキルの価値を客観的に評価できるとともに、個人も自らのスキルに関連したキャリア・パスの見通しを得られることなどが挙げられる。

【コラム2-6-①図 LERのエコシステム】



資料出所 American Workforce Policy Advisory Board Digital Infrastructure Working Group(2020)「Learning and Employment Records: Progress and the path forward」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

9 2020年9月時点では、自動的に同期されるのは、実証実験に参加している教育機関から発行される情報のみである。

(2) 米国IBMによるLER実証実験の内容と事例

LERは、現状では民間企業と教育訓練機関が提携して行う実証事業として実施されている。以下では、米国の大手IT企業であるIBMが特定の大学と協力して取り組んでいるLERの実証実験について、事業内容と実際にLERを利用した労働者の事例を紹介する。

米国IBMは実証実験において、サイバーセキュリティ分野でのLERの活用に取り組んでいる。サイバーセキュリティ教育のための国家イニシアチブ¹⁰ (National Initiative for Cybersecurity Education。以下「NICE」という。)は、同分野で必要な知識やスキル、能力などを定義した枠組みを開発している。実証実験では、米国IBMが管理するブロックチェーンベースのプラットフォーム「学習資格ネットワーク (Learning Credential Network)」や、国立学生クリアリングハウス¹¹が提供する「Myhub」などを通して、教育訓練機関から発行される資格情報をNICEの枠組みを用いてインターネット上に記録することで、学習者が持つスキルの価値を客観的に示すことができる。学習者は自身の資格情報を企業などと共有できるほか、自身のスキルをいかした教育や仕事の機会を探すこともできる。

コラム2-6-②図は、米国IBMによるLER実証実験のインターネットページ画面である。同図の(1)にあるとおり、LERに受講した講座名や修了資格の発行者である教育訓練機関、修了日等が記録されるとともに、学習者は自身が保有するスキルや資格を採用企業に公開するかどうかを選択することができる(「Discoverable?」の部分)。また、同図の(2)にあるように、採用企業は求職者を「業界の専門知識」「コンピテンシー(行動特性)」「スキル」などの条件を用いて絞り込み、採用候補者を検索することもできる。

【コラム2-6-②図 米国IBMによるLER実証実験のインターネットページ画面】

- (1) 学習者が修了した講座や修了資格の発行機関等の情報に加え、企業への情報開示の可否を選択するページ画面

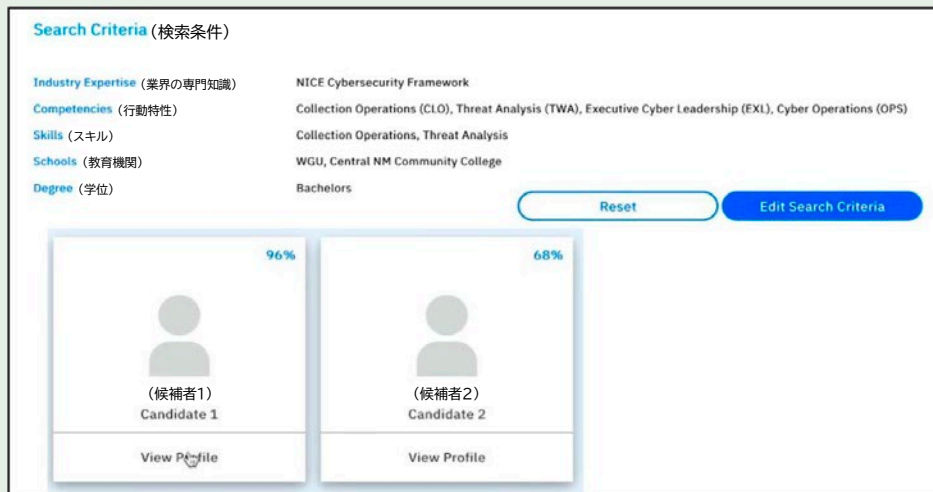
Because you haven't yet made any of your achievement discoverable by employers, you may be missing out on job opportunities. Select the achievements now that you want to make discoverable by employers.

Name (修了した講座名)	Issuer (発行機関)	(取得年月日) Award Date	(公開の可否) Discoverable?
Applied Probability and Statistics	WGU	08/07/2020	<input checked="" type="checkbox"/> Yes
BUS PROFESSIONALISM	Central NM Community College	12/11/2014	<input checked="" type="checkbox"/> Yes
Business of IT - Applications	WGU	08/07/2020	<input type="checkbox"/> No

10 NICEは、サイバーセキュリティ分野の教育、訓練、労働力開発を目的とした、政府、学会、民間企業間のパートナーシップであり、米国商務省の国立標準技術研究所 (National Institute of Standards and Technology) によって主導されている。

11 国立学生クリアリングハウス (National Student Clearinghouse) は、同組織のプログラムに加盟している高等教育機関の学生の学位や成績等のデータの入手、保管、提供等をネットワークを介して行う非営利組織である。

(2) 採用企業が資格情報などで絞り込み、求職者を検索するページ画面



資料出所 IBM(2020)「The IBM Cybersecurity LER Pilot: The learner's journey from High School to a best fit job in cybersecurity」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

米国IBMのLER実証実験のサービスを利用してサイバーセキュリティ分野の求人情報を見つけた例や、キャリアを積むためにNICEの枠組みにおいて必要なスキルを知った例、学習成果の情報を企業に公表して就職に結びつけた例もあるという。

2 欧州における労働市場インフラ整備の状況

次に、欧州におけるユーロパス (Europass) の取組について紹介する。ユーロパスとは、自身のスキルを管理し、欧州¹²での学習やキャリアを計画するための無料のオンラインツールセットであり、欧州委員会の雇用・社会問題・共生総局 (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion) が主体となって開発・運用している。ユーロパスを利用することで、個人の職業経験やボランティア活動経験、教育訓練の経験に加え、語学やデジタル等のスキル情報を記録し、共有することができるほか、自身のプロフィールに記録された経験に基づくスキルや能力のリストや、興味がありそうな仕事の提案を受け取ることもできる。また、欧州委員会が2019年から特定の国々と協力して試験運用を行い、2021年10月に正式運用を開始した学習に関する欧州デジタル資格情報 (European Digital Credentials for Learning。以下「EDCL」という。)¹³をユーロパスに保管し、共有することもできる。

EDCLは、学習者の学習内容を証明する情報であり、教育を行った組織から学習者に発行される。EDCLは電子印鑑で署名されているため、教育・訓練機関は、卒業証書、成績証明書、その他様々なタイプの学習達成証明書など様々な形式の資格情報を容易に認証することができる。

12 ユーロパスが利用可能な範囲は、欧州35か国 (EU加盟国に加え、ボスニア・ヘルツェゴビナ、アイスランド、モンテネグロ、北マケドニア、ノルウェー、セルビア、スイス、トルコ) である。

13 欧州委員会は2019年の試験運用開始時点では「ユーロパスデジタル資格情報インフラ (Europass Digital Credentials Infrastructure)」と呼称していたが、2021年10月の本格運用開始時点よりEDCLに改名した。

EDCLを利用することで、個人（従業員、学生、求職者）は就職活動や訓練に申し込む際に自身のスキル、資格、経験等のプロフィールのリンクを共有できる。企業は採用プロセスの簡素化が期待できるほか、従業員のスキルを明確化し能力開発をサポートするためにも使用できる。教育訓練機関は資格証明書の発行にかかるコストを削減し、発行手続きを迅速化できる。

2022年1月18日現在、ユーロパスのプロフィール総数は3,084,107件であり、EDCLの実証実験に参加した機関の一つであるクロアチアのスピリト大学は、試験運用期間中に437人にEDCLを発行している（2021年5月現在）。

3 我が国での取組

我が国においても、厚生労働省において、労働者の職業経験や職業能力を就職にいかせるよう、取組が行われている。

まず、労働者の職業経験や職業能力を可視化するツールとして、ジョブ・カードの取組を行っている。ジョブ・カードは個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり、2021年3月末現在のジョブ・カード作成者数は約277万人となっている。

次に、2022年3月より、職業情報提供サイト「job tag」（日本版O-NET）において、適職の診断などを行えるツールを公開している。このサイトでは、個人が持つスキルや知識などから適職を探索する「しごと能力プロフィール検索」や、ミドルシニア層のホワイトカラー職種を想定して、職業能力を測定し本人の特性をいかせる職務や職位を提示する「ポータブルスキル¹⁴見える化ツール」を提供している。また、自分の強みや弱みを分析したい方向けに、経験した職業と希望する職業のスキルと知識を比較する「キャリア分析」や、ホワイトカラー職種の職務に必要な能力のうち、自分ができること、できるようにしていく必要があることを整理する「職業能力チェック」といった機能を提供している。

さらに、ハローワークにおいては、2020年より求職情報提供サービスを実施している。当該サービスは、民間の職業紹介事業者や地方自治体等にハローワークの全国ネットワークの求職情報を提供するもので、一定の条件をクリアした職業紹介事業者等が、ハローワークシステムに登録された求職者の希望職種や希望条件、資格、職歴等の情報を閲覧¹⁵し、求職者に対して職業紹介案内等を送信することができる。

欧米における労働市場インフラの整備の取組は、求職者、企業、教育訓練機関が統一的に利用できるスキル評価のためのプラットフォームとして参考になるものである。我が国においても、これまでの取組を有機的につなげていくとともに、デジタルでの履修証明を活用するなど「労働市場の見える化」を一層促進していくことが重要である。

14 職種の専門性以外に、業種や職種が変わっても持ち運びができる職務遂行上のスキル。

15 求職者本人が希望する場合のみ、これらの情報が求人・求職情報提供サービスサイトに掲載される。

コラム2-7 民間企業による労働市場インフラへの取組について

コラム2-6で紹介した、欧米におけるLERやユーロパスは、主に採用する企業側からみて求職者のスキルや経験を可視化するための労働市場インフラの例として示唆に富むものである。他方で、転職希望者が安心して転職に踏み切ることができるためには、求職者側から、応募する企業の情報を十分に得られることが重要であるが、職場の雰囲気や労働環境など、実際に当該企業に入社した後の具体的な働くイメージができる情報が得られることは、入社後の能力発揮やミスマッチの防止の観点から非常に重要であると考えられる。こうした、求職者にとって有益だが得にくい企業の「現場の声」を、実際に当該企業で働く従業員からの評価（クチコミ）という形で提供しているのがオープンワーク株式会社である。

【オープンワーク株式会社】

オープンワーク株式会社（東京都渋谷区、従業員数82名（2022年5月現在））は転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」の開発・運用業務を行う人材サービス企業である。「OpenWork」は会社員（退職者、現職者）による社員クチコミ、企業評価スコア、年収データ、求職者（社会人・学生）のWeb履歴書に加え、企業による求人情報、企業情報、応募・選考履歴といった「働く」に関するデータを蓄積している。

同社が「OpenWork」事業を開始した背景には、日本の労働者のキャリアに対する満足度や熱意が国際的にみても低水準である一方¹⁶、転職者数は少なく、転職する決意ができていない層しか転職活動をしていないのではないかという問題意識がある。転職を考えるに当たって感じている懸念や不安を同社で調査した結果によると、年収や職位など転職時の条件だけでなく、新しい職場の人間関係や風土への適応といった、転職後のミスマッチへの不安を回答する人が多かったという。「OpenWork」は、利害関係の無いフラットなクチコミ情報を個人に提供することで、個人が安心して転職に挑戦できるジョブマーケット・インフラになることを目的としており、さらに、転職への不安・不満が減ることで、常に良い環境で高いモチベーションを持って働く人が増え、一人ひとりの生産性が高まる市場の構築を目指しているという。

社員クチコミは「年収」や「組織体制・企業文化」「働きがい・成長」「ワーク・ライフ・バランス」など9項目別に社員の声を掲載しており、企業評価スコアも「待遇面の満足度」「社員の士気」「風通しの良さ」など社員クチコミとは別の8項目で企業を数値評価している。「OpenWork」はこれら蓄積したデータをもとに個人、企業、投資家向けにそれぞれ以下のサービスを展開している。

16 ランスタッド株式会社「労働者意識に関するグローバル調査（2021年）」、米ギャロップ社「State of the Global Workplace: 2021 Report」に基づくオープンワーク株式会社提供資料による。

①社員クチコミ及び関連データの閲覧

求職者（社会人／学生）などの個人には蓄積した社員クチコミ等を開示し、キャリアを考えるきっかけや転職・就職活動に利用してもらう。個人が社員クチコミを閲覧するには、Web履歴書を登録するという経路のほか、自身の所属若しくは過去の所属企業に関する社員クチコミを投稿するという経路、又は月額1,100円の有料プログラムに登録するという経路などがある。

②ユーザーと企業の求人マッチングプラットフォーム

求人企業や人材紹介エージェントには個人のデータを開示し、Web履歴書を登録しているユーザーの中から、求人条件に当てはまる方に対して直接スカウトを送ったり、求人をOpenWork上で公開したりすることで、ユーザーが能動的に応募ができるようにする求人マッチングサービスを提供している。

③投資家向け人的資本データの提供

投資家には蓄積した企業評価スコアや社員クチコミ等の人的資本データを開示し、ESG投資¹⁷に活用してもらう。具体的には、ESG投資の「社会」「ガバナンス」の指標分析に活用可能なデータとして、「人事評価の適正感」「法令順守意識」をはじめとした企業評価スコアや「女性の働きやすさ」をはじめとした社員クチコミに加え、「有休消化率」「残業時間」などの項目を提供している。

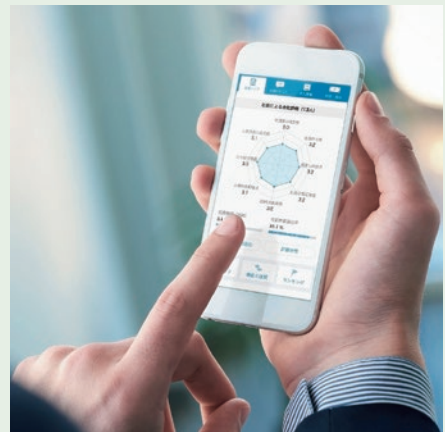
同社は社員クチコミ情報の信頼性向上と担保のため、厳しい投稿条件を設定しているほか、掲載前審査や掲載後のチェックを実施している。投稿条件は、正社員や契約社員として1年以上勤務していることのほか、500文字以上であることなどである。掲載前審査として、オンライン審査や社員・審査スタッフによる目視審査を行う。掲載前審査を通過した社員クチコミは、企業と同社の契約の有無にかかわらず公開しており、クチコミ掲載後にサイト閲覧者から不適切報告や投稿先企業から削除申請があった場合には、当該クチコミの再審査・検討を行う。企業評価スコアの数値は投稿件数が少ない場合に外れ値が出る可能性を考慮し、中心化するようアルゴリズムを構築しているほか、クチコミの最新性や乖離性も重視している。

2022年5月現在、同サービスの利用者（本登録ユーザー）数は約485万人である。利用者の年齢層は20歳台と30歳台が7割超を占めており、利用者の経験職種は多様である。一方、同社と直接契約を結んでいる1,500社以上の企業や転職エージェントは求人情報を無料で掲載でき、採用が決まった際に一人当たり決まった額の報酬を支払う。2022年5月現在、その求人数は15,000件を超えるまでに急成長している。

17 財務情報だけでなく、環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）要素を考慮した投資。

転職後にギャップを感じた経験はあるかどうかを利用者に尋ねた結果、「ギャップあり」と回答した割合は、「OpenWork」での転職者の場合は9%と一般的な転職者よりも少ないという¹⁸。企業からは、同サービスを利用した転職者の場合は社員クチコミを見た上で入社するため、活躍している方が多いという声も挙がっているとのことである。クチコミ情報の掲載にあたっては、特段当該企業の承諾は得ていないため、創業以来、クチコミを削除してほしいという依頼もあり、また、創業当初は求人情報の掲載を企業に依頼しても断られることが多かったとのことだが、直近では契約企業が急増しているという。同社の担当者は、ソーシャルネットワークワーキングサービス（SNS）などで個人が自由に発信できる現代においては、企業の実態を隠すよりも、OpenWorkで情報を公開した方が良いと考える企業が増えてきていると感じるとのことである。

同社の代表取締役社長は、「今後は個人のキャリアについて蓄積しているデータを使用して、どのようなリスクをすればキャリアにつながるかを利用者に提示するサービスに挑戦したい」と語っている。外部からは見えにくい、企業の働く「現場の声」を可視化する同社の事業は、経済産業省の推進する「人的資本経営」¹⁹にも沿うものであり、転職者の不安を解消し、ミスマッチの防止や入社後の能力発揮に資する魅力的な事例であることから、今後の展開を注視していきたい。



サイトで公開している企業データ（イメージ）

18 オープンワーク株式会社が2020年9月、2021年3月及び8月に行った調査結果。

19 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方をいう。経済産業省はこれまでに「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」（2020年1月～）及び「人的資本経営の実現に向けた検討会」（2021年7月～）を開催しており、その成果を「人材版伊藤レポート」「人材版伊藤レポート2.0」としてまとめている。