

報道各位

NO. 20-000155GT  
2021年3月19日

ヒューマングローバルタレント株式会社

## 転職時、グローバル人材が本音で知りたいのは「離職率」と「キャリアパス」 ～2021年4月から始まる中途採用比率の公表義務化に関する独自調査～

バイリンガルのための転職・求人情報サイト「Daijob.com」を展開するヒューマングローバルタレント株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：横川 友樹、以下「当社」）は、同サイトの登録者に独自調査を実施しました。

### 【調査結果のポイント】

- 2021年4月から、大企業を対象に中途採用比率の公表が義務化されるが、Daijob.com 登録者への認知度は低い
- 転職時に中途採用比率について意識している外国人は、日本人の約2倍
- 転職時に、日本人は会社帰属の可能性、外国人はキャリアパスの可能性を意識する傾向が強い

### ■はじめに

2021年4月から、大企業を対象に中途採用比率の公表が義務化(※1)されます。その背景には、日本で少子高齢化が進んだことにより、キャリア形成や働き方が多様化したことがあります。今回の改定は、中途採用市場でキャリアアップを図るグローバル人材にどのような影響を与えるのか、Daijob.com 登録者を日本人と外国人で比較して調査を行いました。

※1.厚生労働省より、雇用制度改革を目的に改正された「労働施策総合推進法」が施行され、「中途で採用した人数÷正規雇用労働者として採用した人数」の公表が義務化されます。

### ■調査の詳細

【期間】2021年2月19日（金）～2月24日（水）

【対象】Daijob.com 登録者

【人数】日本人：231名 外国人：263名

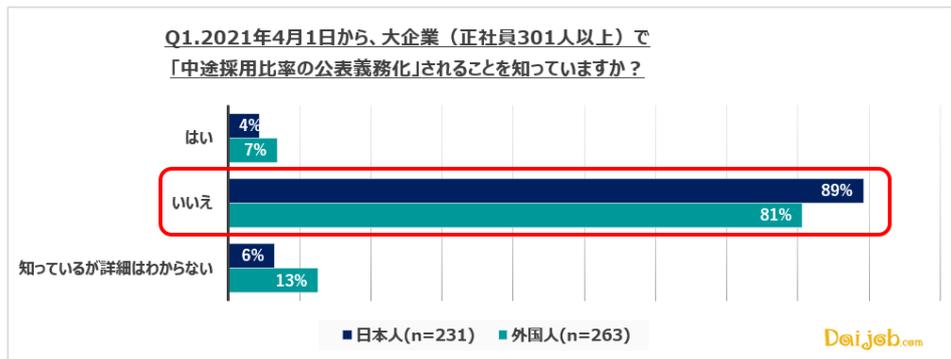
※質問により未回答もあるため、集計結果は必ずしもこの人数と合致していないことをご了承ください。

【内容】外国人と日本人の転職時の意識について（企業の中途採用比率に対する意識調査）

■ 本件に関するお問い合わせ ■ ヒューマングローバルタレント株式会社 事業推進室 岩木  
TEL：03-6680-6412 FAX：03-6680-6464 Email：info@daijob.com

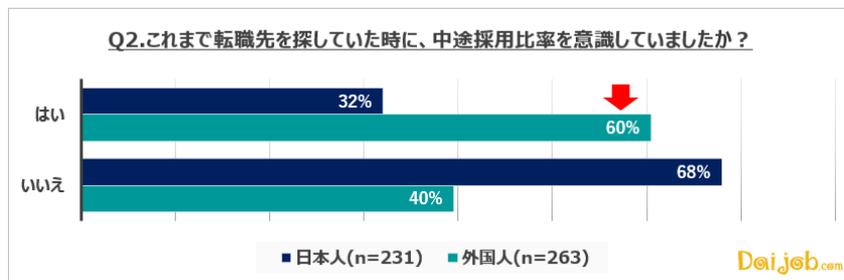
## ■ 調査結果

### 1. 大企業で中途採用比率の公表が義務化されることは、日本人・外国人共に、ほぼ知られていない



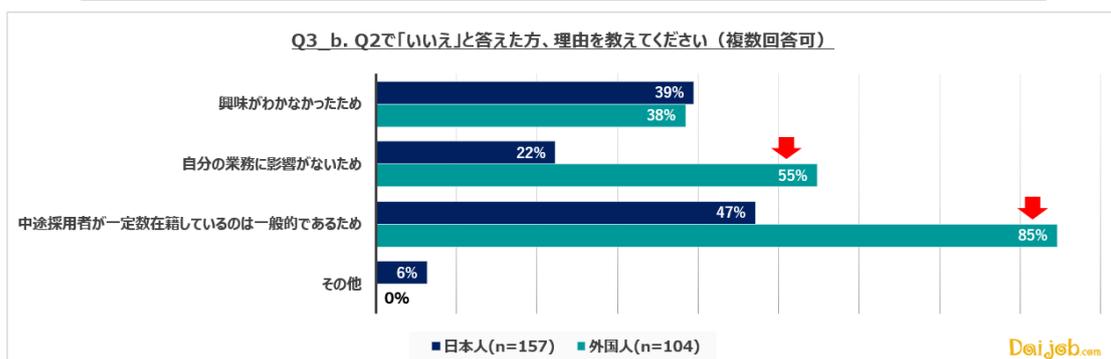
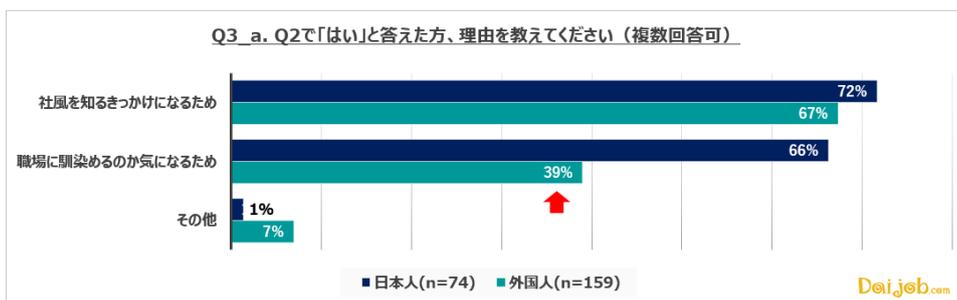
今回の改正について知っていたのは、日本人も外国人も、10%以下でした。来月（2021年4月）から公表が義務化されますが、一般的に認知度はまだ低い状況です。

### 2. 転職活動時に、転職先の中途採用比率を意識している外国人は日本人の約2倍



転職活動時に、中途採用比率を「意識していた」のは、外国人が日本人の約2倍でした。日本では、「新卒一括採用制度」が浸透しているため、外国人が日本で働くに当たり、「転職希望の企業が中途採用を行っているのか？」「入社後の中途採用者の対応はどうなるのか？」などと、意識しているのではないかと推察されます。

### 3. 中途採用比率は「社風を知るきっかけ」として意識している人が、日本人・外国人共に約70%

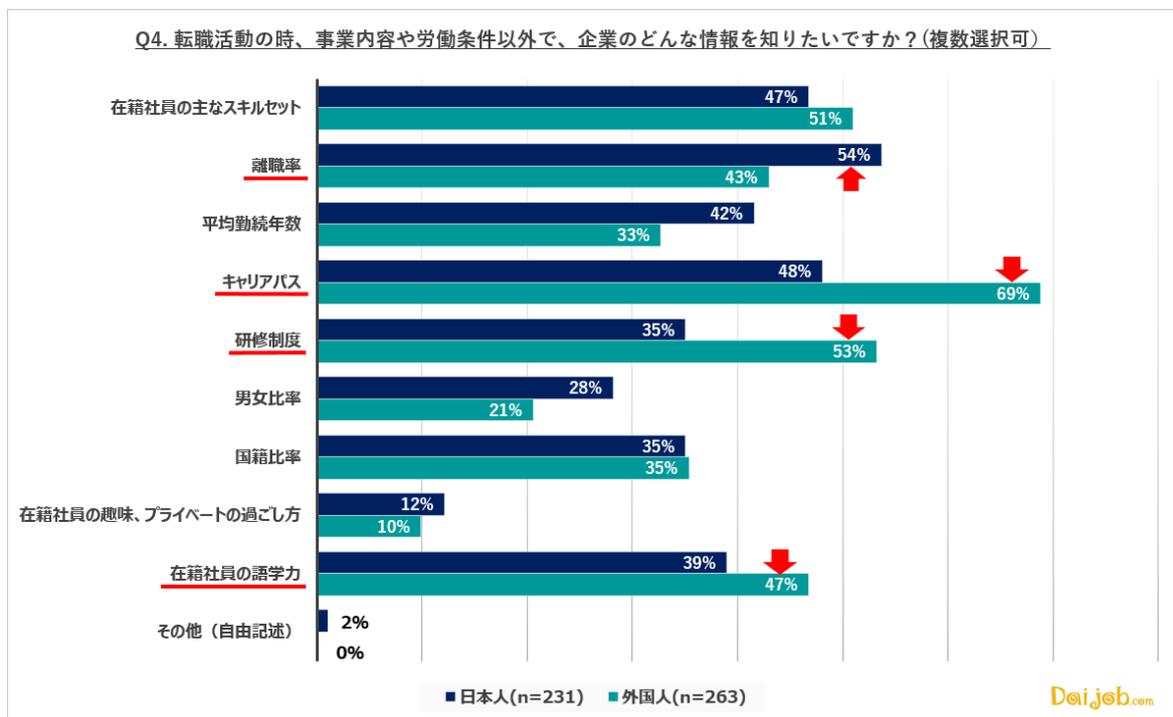


中途採用比率を「意識する」理由を探ってみると、日本人・外国人共に「社風を知るきっかけ」が最も多く、「職場に馴染めるのか気になるため」の項目では、外国人が日本人の約半数と少ない結果でした。中途採用比率を「意識しない」場合の理由も、「自分の業務に影響がないため」と「中途採用者が一定数在籍しているのは一般的であるため」の項目が、いずれも外国人の方が30%以上も多く、日本人との差が開きました。このことから、日本人は日本で浸透しているメンバーシップ型雇用（※2）の働き方に順応しようとする傾向があり、外国人は海外で主流のジョブ型雇用（※3）に習った考え方で、仕事に取り組む人が多いようです。

※2.メンバーシップ型雇用：仕事内容や勤務地などを限定せず、会社にマッチする人材を雇用する制度

※3.ジョブ型雇用：仕事（ジョブ）の内容に基づいて必要な経験・スキルを持つ人材を雇用する制度

#### 4. 転職時、基本的な企業情報の他に最も知りたいのは、日本人が「離職率」、外国人が「キャリアパス」



転職時に、基本的な求人情報以外で知りたいことのトップは、日本人が「離職率」、外国人が「キャリアパス」という結果になりました。日本は諸外国に比べて、転職回数が4回以上あるとネガティブに捉えられがちのため、どれだけ会社に在籍できるのかを気にする傾向があるようです。一方アメリカを例に出すと（※4）、「キャリアは自分で築くもの」という意識が強いこともあり、アメリカのベビーブーム世代（1957～1964年生まれ）においては、18～50歳の間で平均約12社に在籍していたというデータがあります（米労働省労働統計局の調査より）。このような、日本と海外の転職に対する意識の違いが、この質問結果の違いに表れています。

その他、外国人は「研修制度」や「在職社員の語学力」についてのニーズも高いです。Daijob.comの外国人材は日本在住者が多いため、日本の職場環境について、より具体的な状況を知りたいと思っているようです。

※4.Daijob HRClub【海外の就活・転職事情】アメリカ人の就活・転職観を見てみるを参照。

(<https://hrclub.daijob.com/column/4513/>)

## ■調査結果を受けて

### ヒューマングローバルタレント株式会社 代表取締役 横川 友樹

今回の中途採用比率公表の義務化により、働き方だけでなく、キャリア形成の多様化がさらに進むことが予想されます。転職に知りたいこととして、離職率やキャリアパス、入社後の研修制度などへの興味・関心が高い結果になり、企業と社員のエンゲージメントを高めることが、求職者にも企業にも、今後ますます求められていきます。



### <プロフィール>

2007年に早稲田大学スポーツ科学部卒業。株式会社バイカレント・コンサルティングにてビジネスプロデューサー職を担当後、2010年よりヒューマングローバルタレント株式会社にて勤務。メディア営業部、事業推進室、人材紹介部にて営業・マーケティング業務を経て、2020年より現職。グローバル人材の採用において、1200社以上に携わってきた経験を活かし、当社主催イベントや他社開催セミナーの講演に多数登壇しています。また、人材業界誌大手『ポーターズマガジン』からのインタビューを含むビジネス・人材系メディアにも登場するなど、グローバル人材の転職市場に深い知見を持っています。

## ■ヒューマングローバルタレント株式会社について

バイリンガルのための転職・求人情報サイト Daijob.com は 1998 年にオープンして以来日本をはじめ、中国、北米、ヨーロッパなど、世界 27 カ国・3,270 社以上の企業からバイリンガル採用の高い評価を得てきました。現在はグローバル人材と、国際的な視野を持った人材を探す企業や紹介会社との架け橋になるため、Daijob.com をはじめ、転職フェア、人材紹介などさまざまなグローバル人材事業を展開しています。

## ■ヒューマングループについて

ヒューマングループは、教育事業を中核に、人材、介護、保育、美容、スポーツ、IT と多岐にわたる事業を展開しています。1985 年の創業以来「為世為人（いせいじん）」を経営理念に掲げ、各事業の強みを生かし、連携しながらシナジーを最大限に発揮する独自のビジネスモデルにより、国内 300 拠点以上、海外 8 カ国 14 法人のネットワークでお客様に質の高いサービスを提供しています。

●ヒューマンホールディングス WEB サイト：<https://www.athuman.com/>

## 会社概要

ヒューマングローバルタレント株式会社

- 代表者：代表取締役 横川 友樹
- 所在地：東京都新宿区西新宿 7 丁目 5 番 25 号 西新宿プライムスクエア 2F
- 事業内容：バイリンガルに特化した就職・転職の求人広告事業、人材紹介事業、イベント事業
- 資本金：1,000 万円
- URL：<https://corp.daijob.com/>
- 運営サイト：<https://www.daijob.com>

■本件に関するお問い合わせ■ ヒューマングローバルタレント株式会社 事業推進室 岩木  
TEL：03-6680-6412 FAX：03-6680-6464 Email：info@daijob.com

■ヒューマングループに関するお問い合わせ■ ヒューマングループ 広報担当 原、安永  
Email：kouhou@athuman.com