

ーグローバル志向の人材の転職活動者調査ー 転職動機は「会社の将来性への不安」と「キャリア開発」 採用プロセスにおいては「誰と、何のために働くか」を重視

転職動機として、「責任ややりがいのある仕事」「新しい役職への挑戦」が上位にランクイン
採用プロセスでは、「上司やメンバーの経歴や能力」「組織の目指す戦略や目標」の提示を求めている

株式会社リクルートホールディングスのグループ会社であり、アジアを中心に人材紹介事業を展開する RGF International Recruitment Holdings Limited（本社：香港、CEO：中重 宏基）は、日本国内在住のグローバル志向の人材を対象に、現状の仕事に対する満足度および、転職活動の際に重視することを中心にアンケート調査を実施しました。昨今関心が高まっている海外就労への志望度および志望理由についても聴取しました。管理職以上・管理職未満の切り口での分析も実施しています。

調査期間は2022年12月12日（月）～12月13日（火）です。グローバル志向の人材309人の調査結果を報告いたします。

ご参考：2023年4月発行のレポート『Talent in Asia 2023 Japan』では、さまざまなデータを記載しております。ぜひ、ご参照ください。

URL：<https://www.rgf-executive.com/ja/talent-in-asia-2023-japan>

トピックス

1. グローバル志向の人材の現在の仕事に対する満足度を聞いたところ、「不満・計」が最も高かったものは「社内の評価制度（成果報酬など）」で37.5%
2. グローバル志向の人材の転職者動機は、「会社の将来性への不安」とともに、「責任ある仕事への意欲」や「新しい役職への挑戦」が上位に
3. グローバル志向の人材は、採用プロセスにおいて、「職場の上司やメンバーの経歴や能力」「企業や組織が目指す戦略や目標」を提示してほしいと考えている
4. グローバル志向の人材の中で、転職後(も)、英語を使って仕事をしたいと思う人のうち、78.5%が海外に拠点がある会社で日本からリモートで働くことに興味がある
5. 海外に拠点がある会社で日本からリモートで働く場合に重視することは、「給与水準の高さ」や「働き方の柔軟性」

本件に関する
お問い合わせ先

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

■ 就業者の転職や価値観等に関する実態調査2023

調査目的 : 就業者の転職実態を明らかにする

調査方法 : インターネット調査

調査対象 : 2022年11月時点での20～59歳の就業者

調査期間 : 2022年12月12日(月)～13日(火)

調査回答数 : 1,349人

【グローバル志向の人材】グローバルな仕事に興味ありと回答した就業者 309人

【国内人材】全体からグローバル志向の人材を除いた就業者 1,040人

回答属性 : 下表参照

□ 就業形態

	n	%
公務員	0	—
経営者・役員	13	1.0
会社員(事務系)	582	43.1
会社員(技術系)	390	28.9
会社員(その他)	348	25.8
自営業	9	0.7
自由業	7	0.5
専業主婦(主夫)	0	—
パート・アルバイト	0	—
学生	0	—
その他	0	—
無職	0	—

□ 年齢

	n	%
20才～24才	51	3.8
25才～29才	226	16.8
30才～34才	184	13.6
35才～39才	195	14.5
40才～44才	226	16.8
45才～49才	194	14.4
50才～54才	148	11.0
55才～59才	125	9.3

□ 性別

	n	%
男性	984	72.9
女性	365	27.1

◀ 調査結果を見る際の注意点 ▶

%表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、%の合計値と計算値が一致しない場合があります。

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/>

RGF インターナショナルリクルートメントについて

RGFはリクルートの海外ブランドの名称であり、2009年から「RGF」というコーポレートブランド名で展開しています。株式会社リクルートホールディングスのグループ会社であり、アジアを中心に人材紹介事業を展開するRGF International Recruitment Holdings Limited (本社 : 香港、CEO : 中重 宏基) は、経営幹部からミドルマネジメントを対象としたRGF Executive Search、中間管理職から専門職を対象としたRGF Professional Recruitment、日系企業・現地採用・多国籍企業を対象としたRGF HR Agentの3つの人材紹介事業からなるサービスブランドを展開しています。

RGF インターナショナルリクルートメント : <https://www.rgf-hr.com/>

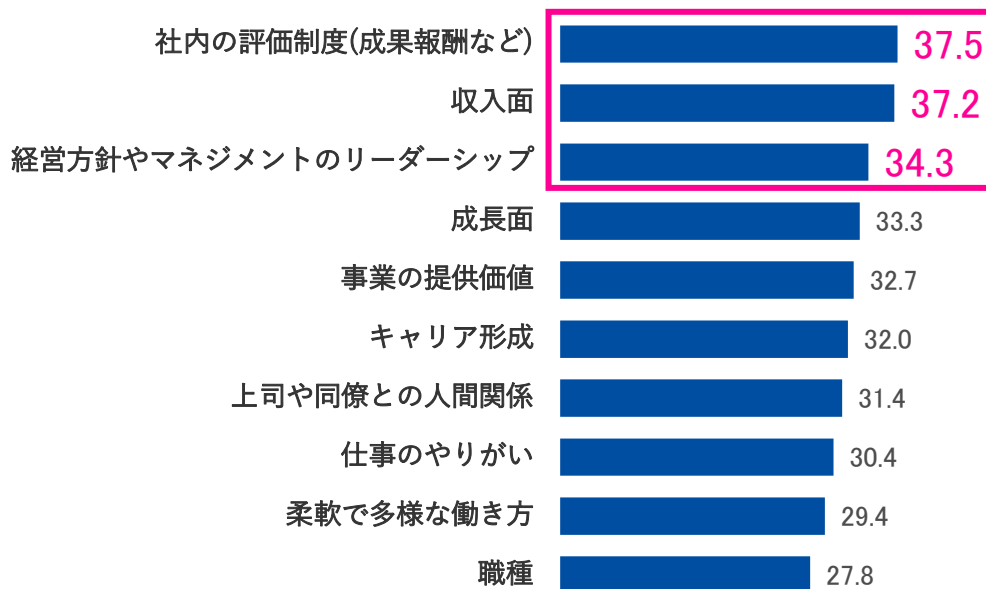
現在の仕事の満足度

1. グローバル志向の人材の『不満・計』が最も高かったものは、「社内の評価制度」で37.5%

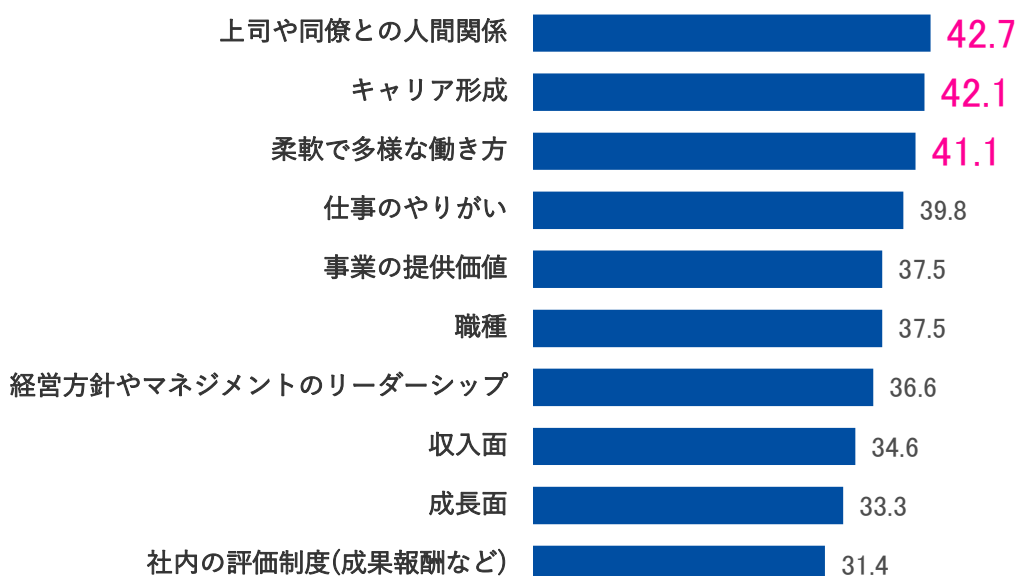
グローバル志向の人材の現在の仕事において、何に、どの程度満足しているか、それぞれの項目について聞いたところ、『不満・計』が最も高かったものは「社内の評価制度（37.5%）」、次いで、評価制度と関係する「収入面（37.2%）」、「経営方針やマネジメントのリーダーシップ（34.3%）」であった。一方、『満足・計』が最も高かったものは「上司や同僚との人間関係（42.7%）」、次いで「キャリア形成（42.1%）」「柔軟で多様な働き方（41.1%）」であった。

Q.現在の主たるお仕事の満足度について教えてください。（単一回答 n=309）

不満度が高い順



満足度が高い順



※『満足・計』は「満足」「どちらかという満足」の合計

『不満・計』は「不満」「どちらかという不満」の合計

2. 会社の将来性への不安とともに、責任ある仕事への意欲や新しい役職への挑戦が上位に

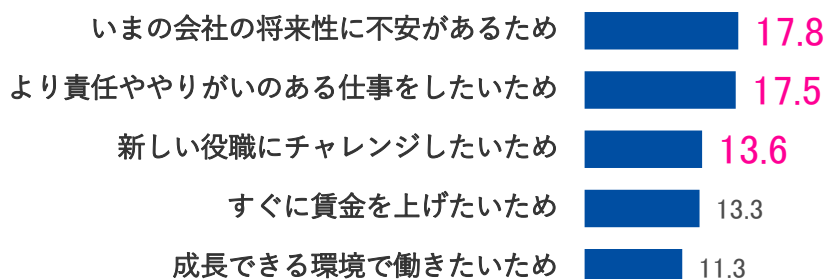
グローバル志向の人材の転職動機について聞いたところ、「いまの会社の将来性に不安があるため（17.8%）」「より責任ややりがいのある仕事をしたいため（17.5%）」「新しい役職にチャレンジしたため（13.6%）」が上位に挙げられた。昨今、外資系企業のレイオフが相次ぐ中で、会社の将来性に不安を感じながらも、責任ややりがいのある仕事への意欲、新しい役職への挑戦など前向きな転職動機が見られた。

管理職以上・管理職未満を切り口に分析した結果、管理職以上の転職動機で最も高かったものは「より責任ややりがいのある仕事をしたいため（25.9%）」、次いで「新しい役職にチャレンジしたため（15.8%）」であった。管理職以上では転職によるステップアップを志向する傾向が見られる。

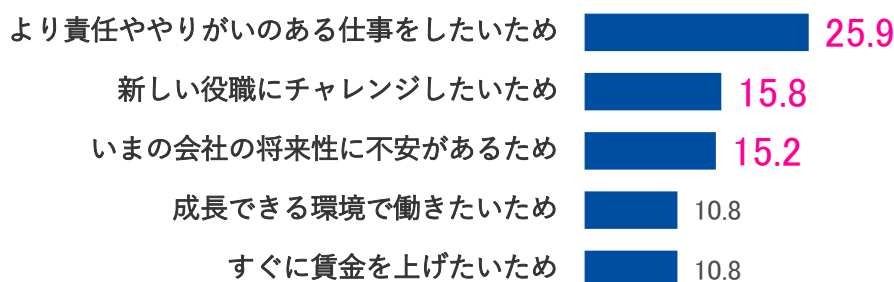
一方、管理職未満で最も高かったものは「いまの会社の将来性に不安があるため（20.5%）」、次いで「すぐに賃金を上げたいため（15.9%）」であった。外資系企業のレイオフにより日本支社内で入り乱れる情報に不安を感じた転職相談、賃金アップを目指した転職相談が増えているようだ。

Q.あなたが転職を考えるようになったきっかけを教えてください。

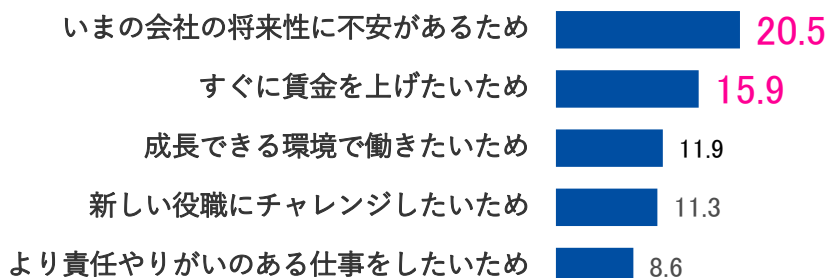
グローバル志向の人材全体（単一回答 n=309）



管理職以上（単一回答 n=158）



管理職未満（単一回答 n=151）



3. 「職場の上司やメンバーの経歴や能力」「組織が目指す戦略や目標」を提示してほしいと考えている

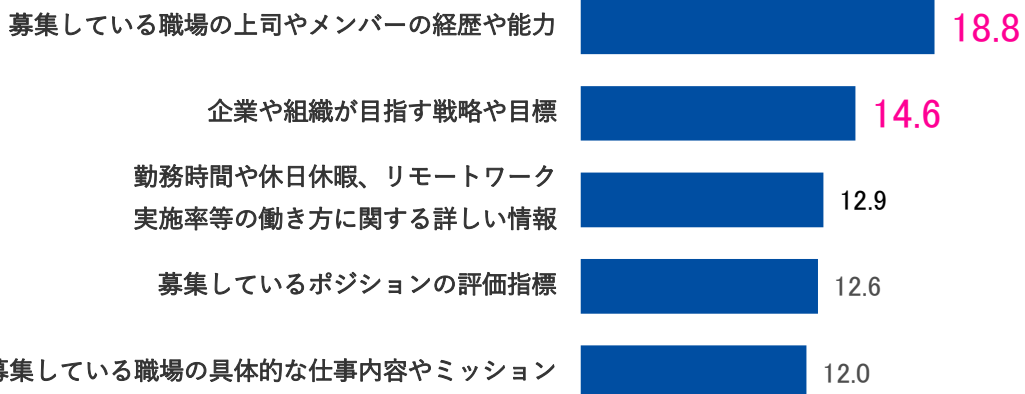
グローバル志向の人材が採用プロセスにおいて企業に提示してほしいことについて聞いたところ、「募集している職場の上司やメンバーの経歴や能力（18.8%）」「企業や組織が目指す戦略や目標（14.6%）」が上位に挙がり、転職先において、一緒に働く人、組織が目指す方向性を提示してほしいと考えていることが分かった。これは、個人の価値観と企業のパーパスの合致度を採用プロセスで検討している傾向があると言える。

管理職以上が企業に提示してほしいことで最も高かったものは「募集している職場の上司やメンバーの経歴や能力（24.1%）」、次いで「企業や組織が目指す戦略や目標（17.1%）」「募集しているポジションの評価指標（14.6%）」であった。管理職以上は、一緒に働く人、組織が目指す方向性、評価基準について、採用プロセスで提示してほしいと考えている。

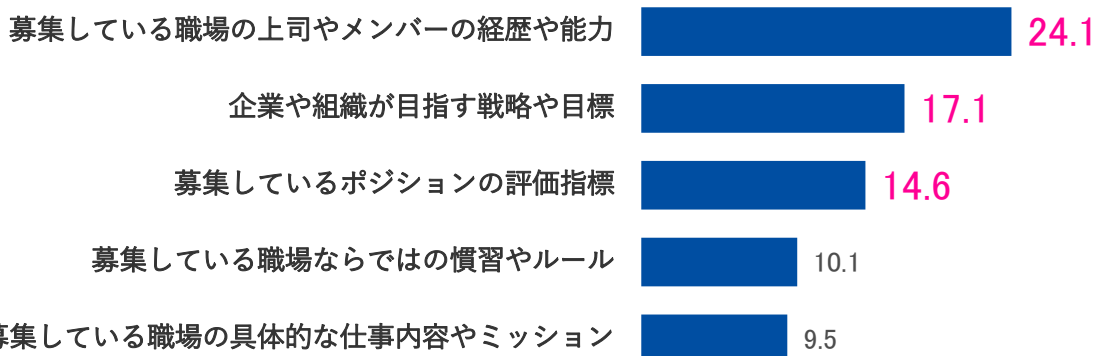
一方、管理職未満で最も高かったものは「勤務時間や休日休暇、リモートワーク実施率等の働き方に関する詳しい情報（17.2%）」、次いで「募集している職場の具体的な仕事内容やミッション（14.6%）」「募集している職場の上司やメンバーの経歴や能力（13.2%）」であった。柔軟な働き方が加速する中、管理職未満にとっては、働き方に関する情報提示の希望が最も高く、次いで、仕事内容やミッション、一緒に働く人についての具体的な提示の希望が高かった。

Q. 転職活動で企業に提示してほしいことを教えてください。

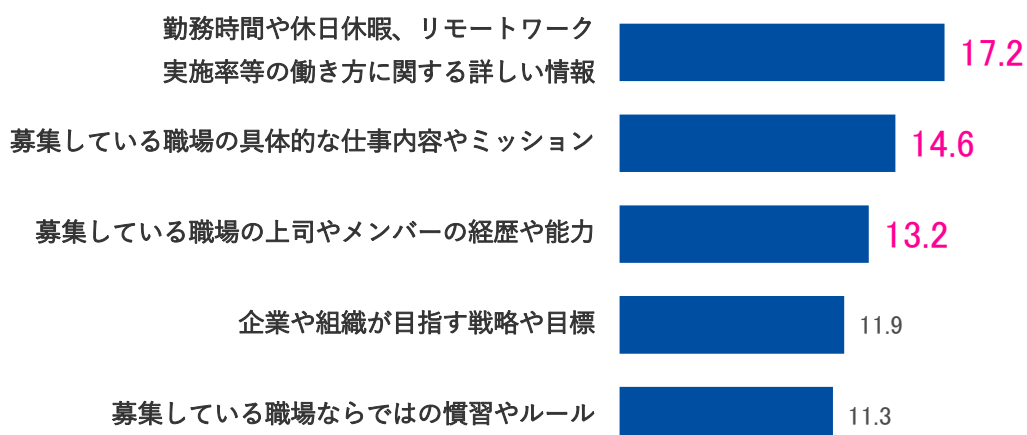
グローバル志向の人材全体（単一回答 n=309）



管理職以上（単一回答 n=158）



管理職未満（単一回答 n=151）



4. 78.5%が海外に拠点がある会社で日本からリモートで働くことに興味がある

グローバル志向の人材の中で、転職後も英語を使って仕事をしたいと思う人に、海外に拠点がある会社で日本からリモートで働くことに興味があるか聞いたところ、78.5%が「興味がある」、14.2%が「興味がない」と回答。

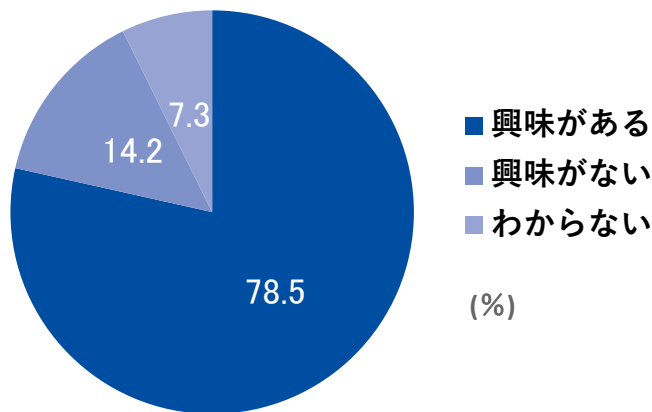
管理職以上では、83.8%が「興味がある」、10.6%が「興味がない」と回答。管理職未満では、72.0%が「興味がある」、18.6%が「興味がない」と回答。管理職以上の方が海外に拠点がある会社で日本からリモートで働くことへの関心が高い。

グローバル志向の人材の管理職以上・管理職未満双方とも、70%以上がグローバルな環境で働くことに対して前向きであることが分かった。

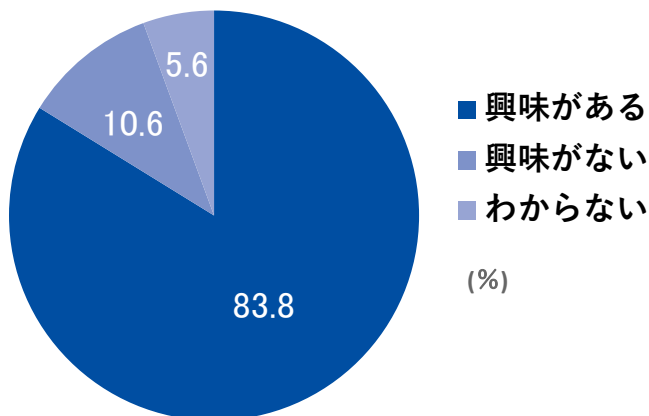
Q.海外に拠点がある会社に日本の自宅からリモートで働くことに興味はありますか。

※海外に拠点がある会社=外資系企業の本社・支社や日系企業の現地法人を想定

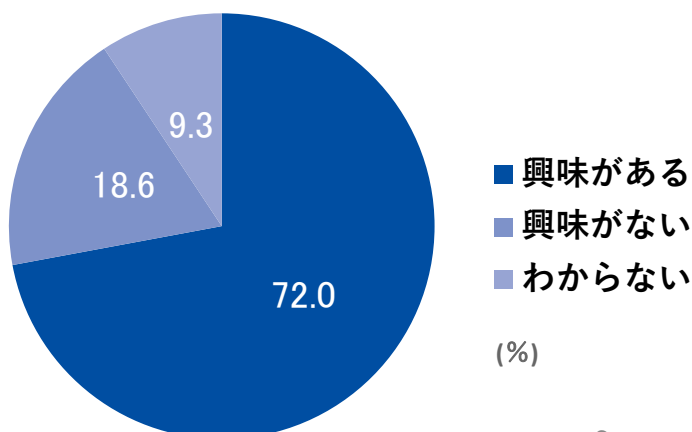
転職後も英語を使用して働きたい（単一回答 n=260）



管理職以上（単一回答 n=142）



管理職未満（単一回答 n=118）



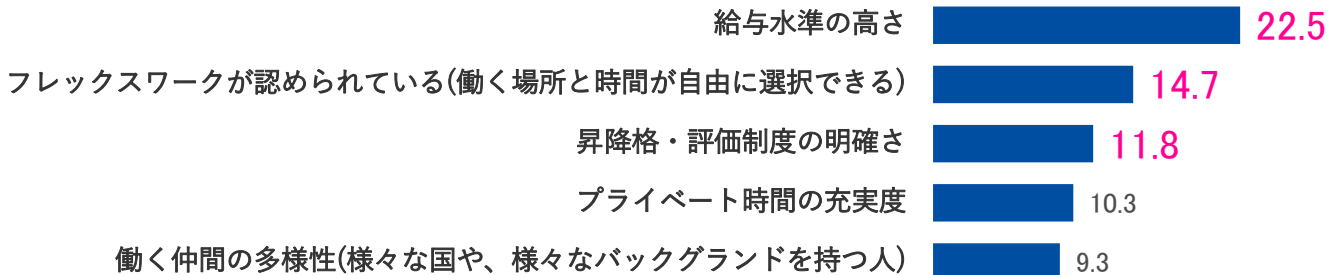
5. 海外に拠点がある会社で日本からリモートで働く場合は、給与水準の高さや働き方の柔軟性を重視

海外に拠点がある会社で日本からリモートで働くことに興味がある人に、実際に働く場合に重視することを聞いたところ、「給与水準の高さ（22.5%）」「フレックスワークが認められている（14.7%）」「昇降格・評価制度の明確さ（11.8%）」が上位に挙げられた。最も高かった「給与水準の高さ」は、インフレの影響が背景にあると考えられる。海外に拠点がある会社への転職において、給与水準を重視する傾向は続く見込みだ。

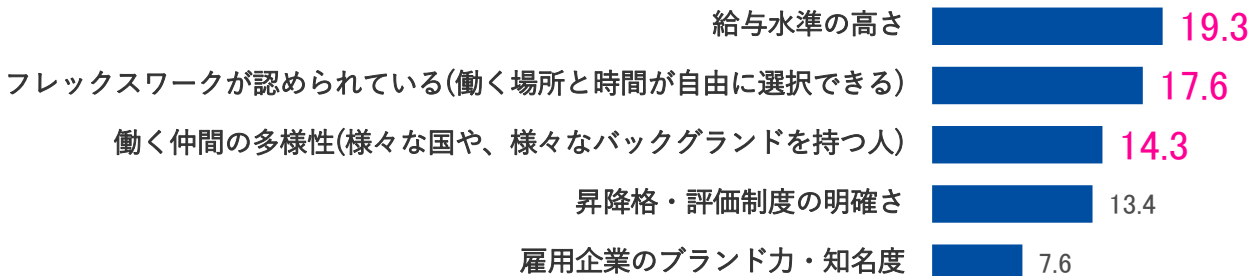
管理職以上では、「給与水準の高さ（19.3%）」「フレックスワークが認められている（17.6%）」「働く仲間の多様性（14.3%）」が上位に挙げられた。管理職未満では、「給与水準の高さ（27.1%）」「プライベート時間の充実度（15.3%）」「フレックスワークが認められている（10.6%）」が上位に挙げられた。管理職以上は、給与水準と柔軟な働き方を同程度重視。一方、管理職未満は、給与水準を最も重視しており、「プライベート時間の充実度」よりも11.8ポイント高い結果となった。

Q.海外に拠点がある会社に日本の自宅からリモートで働く場合に重視することは何ですか。

海外に拠点がある会社で日本からリモートで働くことに興味がある（単一回答 n=204）



管理職以上（単一回答 n=119）



管理職未満（単一回答 n=85）

