
Indeed・Glassdoor 採用と職場に関するトレンドレポート 2023

Indeed Hiring LabとGlassdoor 経済研究チームが協力し、今後数年の労働市場の見通しや、市場の動向が採用企業や従業員、仕事の未来に及ぼす影響について分かったことをまとめました。

目次

#1: 労働供給不足が引き続き採用に影響

#2: 在宅勤務の浸透

#3: 労働者がより高い給与を求めるなか、福利厚生が企業の差別化ポイントに

#4: 重要視される幸福度とウェルビーイング

#5: 労働力の変化に伴い、より重要視されるダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン

はじめに

Svenja Gudell、チーフエコノミスト、Indeed

Aaron Terrazas、チーフエコノミスト、Glassdoor

新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、労働市場は大きく形を変えました。不安定な経済状況や生活費の高騰、政治の混乱などが世界中のニュースで話題となる中で、市場の姿は変化を続けており、仕事を取り巻く環境が新型コロナウイルス前の状態に戻ることはないと考えられます。

人口動態としては、米国やカナダ、英国、フランス、ドイツ、日本などの国では高齢化に伴い、今後も人手不足の状態が続くと考えられています。こうした国では移民の受け入れや労働生産性の向上に取り組み、労働市場の幅広い求職者の獲得に注力しなければ、将来的に、長期需要を満たすために必要な労働者を確保できない可能性もあるでしょう。

新型コロナウイルスは、今後10年間の人材採用難につながる長期的な人口動態の傾向を覆すには至りませんでした。職場環境の変化は確実に加速しましたが、特に重要なのは、職場の変化を要求できる影響力を従業員自身が持つことに気付いたことであり、こうした新たなダイナミクスへの対処法が分からず困惑している企業も多いのではないのでしょうか。

Indeed とGlassdoorの経済研究チームが持つデータを活用し、労働市場のトレンド分析を行った今回のレポートでは、労働市場に長期的な影響を及ぼすと考えられる、

職場環境に関する5つの主要なトレンドについて解説します。Indeed Hiring Labは、エコノミストと研究者から成る国際的なチームで、世界の労働市場に関する会話を促進するための知見を提供しています。一方、Glassdoor 経済研究チームは数百万人もの従業員によるクチコミ、給与、情報が集積されたデータベースを、労働市場を深く理解するために活用しています。今回、両社の経済研究チームが協力して、労働市場のトレンドに関する初の共同レポートを作成しました。両社のエコノミストが職場の現状と、将来の労働市場への影響を詳しく調査した本レポートの目的は、歴史の分岐点とも言える現在の状況にうまく対処できるように、採用企業を支援することです。

特定した5大トレンドは、今度数年間の景気変動に影響されることなく今後も持続すると考えられます。職場の存続だけでなく、将来的な成功を確実にするためにも、こうしたトレンドを重視することが重要です。

Indeed とGlassdoorが特定した労働市場の長期的なトレンドのトップ5は、以下のとおりです。

- 人口動態のシフトや高齢化により、労働市場の逼迫が続く、今後も長期にわたり人材採用が困難になる。
- コロナ禍に必要な不可欠な手段として始まった在宅勤務は、今後も継続する。
- インフレの影響に加え、報酬や充実した福利厚生へのニーズが高まるなど、従業員が重視するものに変化が生じている。
- 採用企業が他社との差別化を明確に図る方法として、企業文化は従業員を獲得し維持するのに役立つ。
- 従業員はDE&I（ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン）への取り組みが非常に大切だと考え、採用企業による取り組みの有無を重要視している。

#1: 労働供給不足 が引き続き採用に 影響

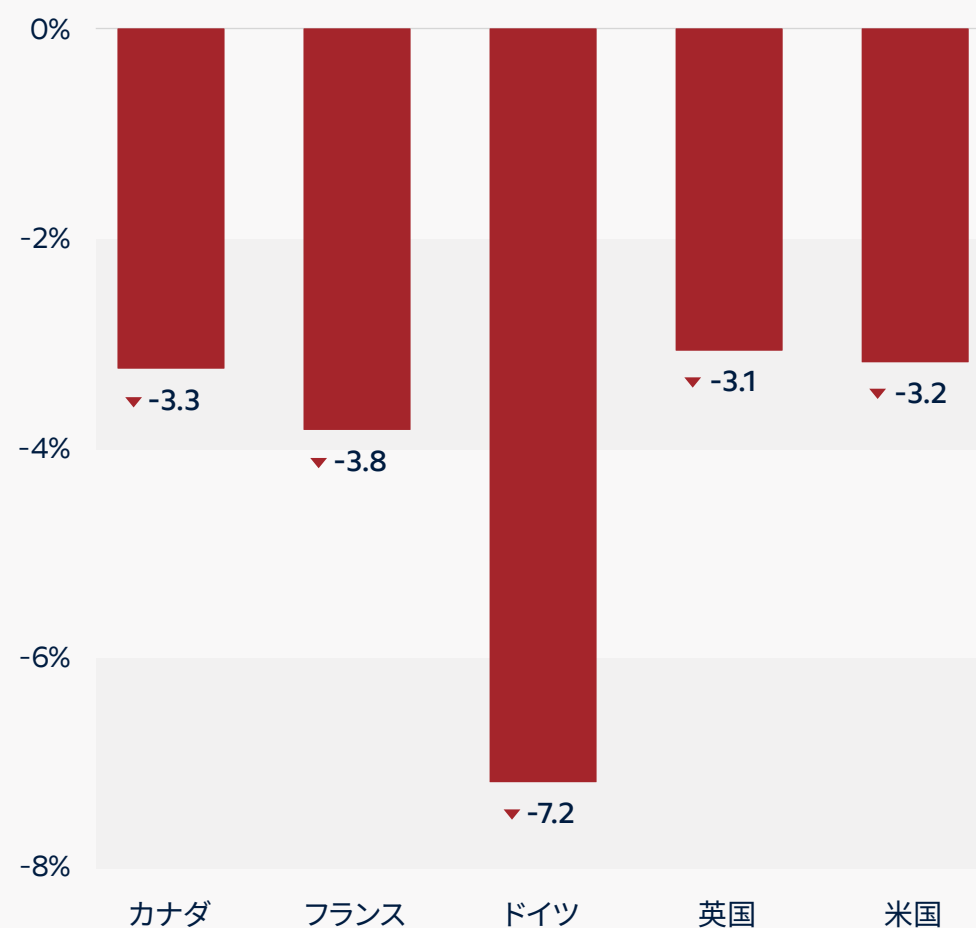
新型コロナウイルス感染拡大の収束に伴い、採用難も解消されるという考えには否定的です。長期的で根深い労働力不足は、今後も採用企業の新規採用の需要と、求職者の供給との格差（需給ギャップ）を生み出す大きな要因となることが考えられます。つまり、採用活動が困難な現状は、新型コロナウイルス感染拡大の短期的な影響以上に継続する可能性があります。多くの国で経済が停滞し、中央銀行がインフレを抑える施策を取ることでリセッション（景気後退）に陥る恐れがあるのは確かですが、企業の採用意欲が減退した場合でも、長期にわたって労働力供給の逼迫が続くと考えられます。

労働供給の逼迫は、変化を要求する従業員の力を高めることにもつながり、採用難以外にも職場全体に根本的な影響を及ぼします。本レポートで示す以下のトレンドは、労働市場の需給ギャップが原因で今後も継続すると考えられます。

その主な理由を一言でまとめるなら、人口統計情報です。[世界銀行の予測](#)によると、今後10年間で生産年齢人口（15～65歳）が減少する国は数多くあるそうです。

複数の国で労働人口は減少する見通し

2026年～2036年の人口成長率推計、15～65歳の割合



出典：世界銀行

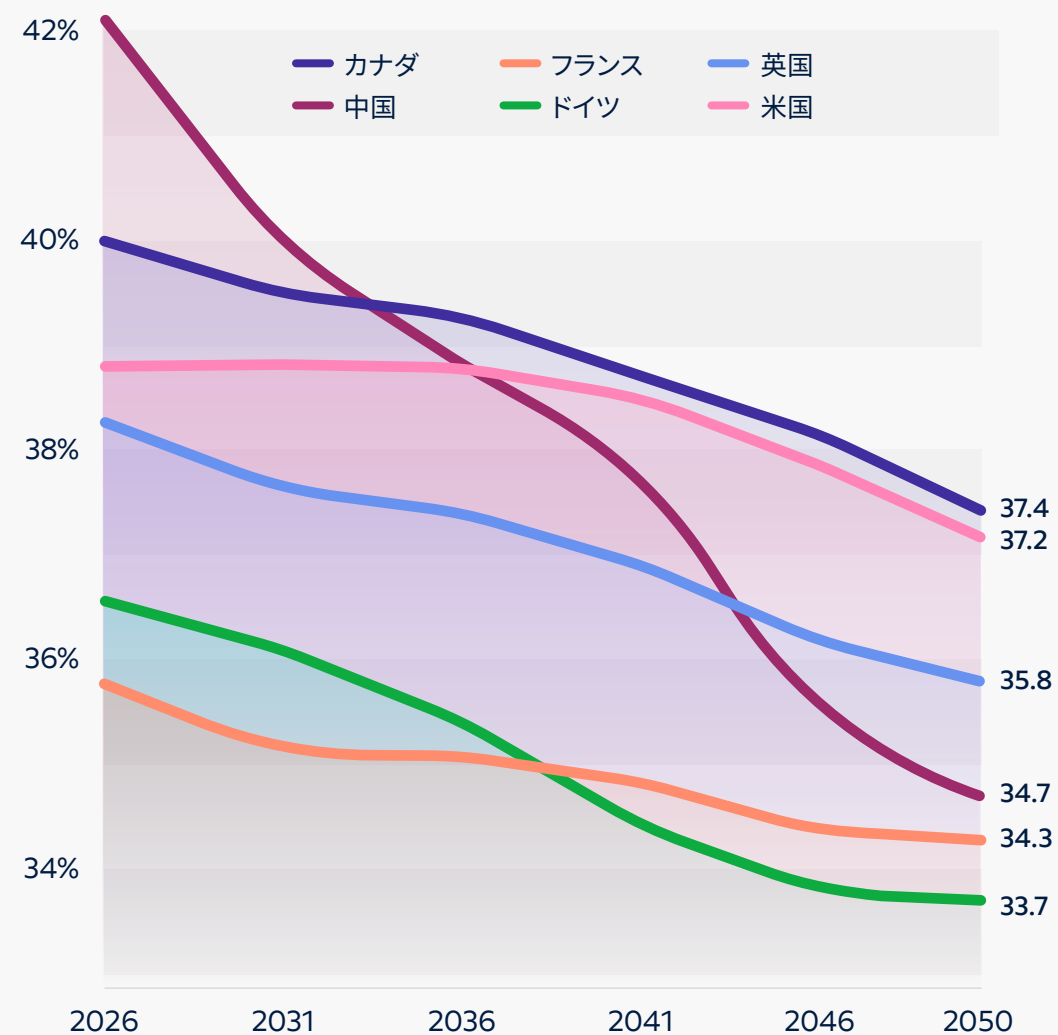


高齢化に伴う生産年齢人口の減少により労働者の供給が減るだけでなく、移民数の減少など、その他のトレンドと合わせて考えると、採用難が慢性化する条件が揃っているのが分かります。ただし、国によって状況が異なることから、影響の出方も異なります。

- **米国と英国**の人口増加は、純移動（移入民数と移出民数の差）のみに左右され、英国では[2025年までに死亡数が出生数を上回ると予想されています](#)。
- **カナダとオーストラリア**の人口は増加傾向で、カナダについては移民の受け入れが大きな要因です。両国ともに、65歳以上の人口の割合は急激に増えるでしょう。
- **ドイツ**では、[高齢化が進んで労働人口が減少しています](#)。移民の受け入れはいまだコロナ禍前の水準に戻っていません。
- **フランス**の労働人口は2040年まで徐々に増加し、その後は減少すると予想されます。
- **日本**の人口動態の見通しは特に厳しく、[総人口は2010年の1億2800万人から2050年には1億人未満まで減少し、65歳以上の割合が急増すると予想されています](#)。
- 人口減少はその他の国でも予想されており、今後10年のうちに、米国を抜いて世界一の経済大国になると考えられている**中国**もその一つです。

複数の国でプライムエイジ(働き盛り)の人口は減少する見通し

国別、全人口推計に対する25～54歳の割合



出典:世界銀行

景気後退局面に入った可能性への不安が広がっていますが、人口統計情報や変化する労働者の希望条件を考慮すると、IndeedとGlassdoorのエコノミストは、今後数年は人材採用難が続くと考えています。労働者は、高い給与や福利厚生の充実、柔軟な勤務形態など、さまざまな手当を要求する影響力を持ち続けるでしょう。

採用が困難であることは、労働市場のあらゆる面に影響を及ぼし、本レポートで概説する他の長期的なトレンドを後押しする要因となる場合もあります。

有効な対策

採用企業や政策立案者は、労働供給が制約される状況でも採用を容易にするための対策をとることが可能であり、特に以下の3つが有効かもしれません。

移民:

外国から労働者を獲得することは、厳しい労働市場で採用活動を促進するためには効果的な方法の一つでしょう。迅速な雇用を実現する国家の移民政策により、採用活動の幅が広がります。移民が厳しく制限されている日本でも、特定のカテゴリーの労働者に対しては就労ビザの要件を緩和しています。

見過ごされてきた労働者層:

米国やその他の国では、犯罪歴のある人材など、採用企業がこれまで見過ごしてきた労働者層の活用に向けています。また、多くの国で障がいのある方々に対する差別を法律で禁止していますが、採用企業は柔軟な勤務ポリシーを取り入れることで、障がいのある従業員に配慮して受け入れを促進することが可能になります。さらに、柔軟な勤務形態なども、中高年層の人材や、男性と比べて仕事と育児の責務を両立させなければならないことが多い女性を惹きつけ、確保するための鍵となるでしょう。

生産性を向上させるテクノロジーへの投資:

数十年前にオートメーションに関する議論が始まって以来、労働者を機械で置き換えることに関しては意見が分かれています。データによると、技術の進歩は失業率を高めることなく生産性を向上させることが明らかになっています。たとえば米国では、オンライン予約が発達したことにより、航空会社の発券または予約担当者の割合が50年前と比べて大幅に減少した一方で、カスタマーサービス担当の従業員数は10倍以上に増えています。機械や、応用範囲がますます広がるデジタルテクノロジーは、むしろ人手不足を補うのに役立っていると言えるでしょう。



長期的なトレンド

#2:在宅勤務の浸透

新型コロナウイルス感染症の大流行によって、全世界がほとんど閉鎖された状況の中、在宅勤務の導入が急速に拡大しました。自宅でパソコンに向き合い、Zoom会議に出席する姿は、新型コロナウイルスの感染拡大中の日常を代表するイメージとして定着しています。コロナ禍により、いやおうなしに在宅勤務を始めた従業員の多くが、在宅勤務でも仕事はできるという意外な結果に気づきました。

差し迫った在宅勤務の必要性がなくなった今も、どこからでも働ける能力や、柔軟な勤務形態の選択肢は注目を集めています。Indeed では、在宅勤務に言及する求人情報数が新型コロナ前を上回っています。感染拡大の最盛期と比較すると、最近はやや減少傾向にあります。在宅勤務の求人検索は引き続き求職者に人気があり、実際2019年と比較した場合、Indeed 上では、仕事を行う場所に完全には結びつかない求人検索が検索数全体に占める割合はいまだに高くなっています。

コロナ禍がきっかけだったとしても、オフィス以外でも仕事ができることが証明された今、人手不足や変化する労働者の希望条件により、一部の職種で今後も在宅勤務は間違いなく定着するでしょう。採用企業にとっても、幅広い人材プールを提供する在宅勤務にはメリットがあります。

[Indeed が実施した最近の調査](#)では、在宅勤務を提供する職業は世界中の求職者層を惹きつける大きな可能性があることが分かっています。理論的には在宅勤務はどこからでもできる仕事なので、外国の求職者にとって特に魅力的かもしれません。

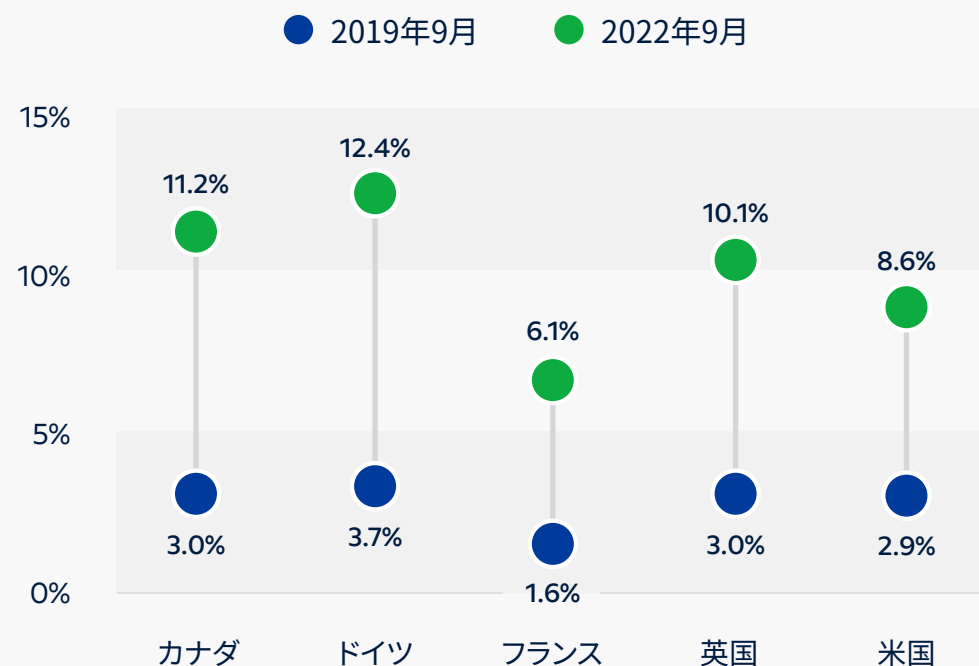
税法などの障壁により、採用活動はまだ自国内に限られることが多い一方で、採用担当者の多くは国内だけでなく世界中の採用企業と競合しています。

しかし、在宅勤務が適さない職業も数多く存在し、在宅勤務に向いているのは職業全体の約3分の1のみと推定されています。¹たとえば在宅勤務でハンバーガーを作ったり、トラックを運転したり、外科手術を行うことはできません。従業員が在宅で働くことに魅力を感じるようになればなるほど、対面での仕事で求人募集している採用企業は

不利になる可能性があります。Indeed 上では、在宅勤務に対応する職業で求人募集している企業に比べ、対面の仕事で求人募集している企業はより高額の入社祝い金（サインングボーナス）[を提示](#)することで対応しています。実際に2022年7月には、Indeed の米国での求人投稿の5.2%は入社祝い金（サインングボーナス）に言及していますが、これは2019年7月に比べて3倍多いものの、2021年12月のピークよりは少なくなりました。

在宅勤務の求人数は引き続き増加

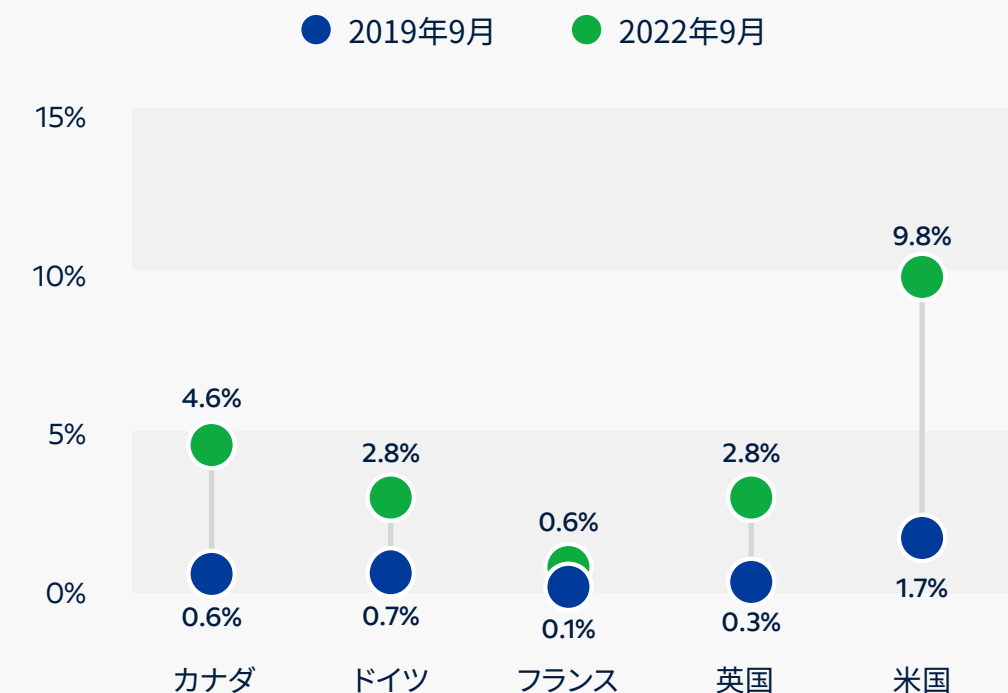
国別、在宅勤務に言及する求人数の割合



出典: Indeed、データは9月30日現在、7日間の移動平均値。

在宅勤務の求人検索数は依然としてパンデミック前の水準以上

国別、在宅勤務に言及する求人検索の割合

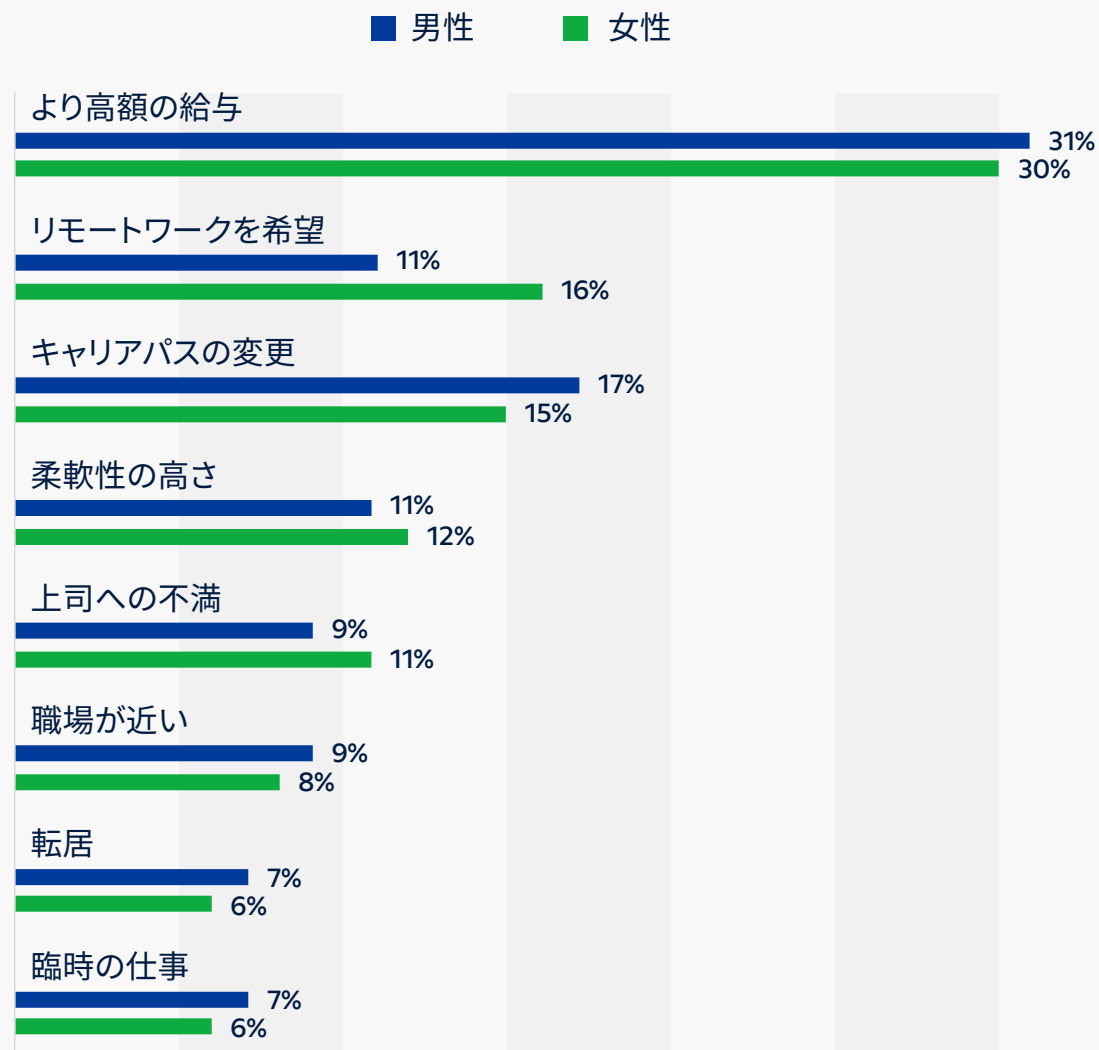


出典: Indeed、データは9月30日現在、7日間の移動平均値。

1. Jonathan I. DingelとBrent Neimanは、米国の求人の63%は勤務先で長時間働く必要があり、残りの37%は完全に在宅勤務が可能と推定。

転職を希望する理由

積極的に求人検索している25～54歳の米国労働者の性別ごとの割合



出典: Indeed Hiring Labによる求人検索アンケート調査。2021年7月～2022年2月のデータ。
複数回答。

労働力が広範囲に存在する中、リモートワークの長期的な影響はまだ十分に把握されていないことから、採用企業や政策立案者は多くのことを考慮しなければなりません。リモートワークの普及が、経済的不平等やジェンダーロール(性別による役割分担)を悪化させる可能性もあるでしょう(在宅勤務を探す女性の割合が男性より高いなど)。それと同時に、リモートワークにより通勤が

なくなれば、障がいのある方々が仕事を見つけ、就業を継続しやすくなる可能性もあります。さらに、リモートワークは職場に幅広いダイバーシティをもたらすことも考えられます。これほどの規模でのリモートワークは採用企業にとっても未知の領域であり、職場のインクルージョン、エクイティ、ダイバーシティを確保するため自社のポリシーを確認し、調整する必要があるでしょう。

在宅勤務に対する大きな不一致

多くの採用企業が考えるのとは異なり、従業員のほとんどはオフィスに未練がないことが分かっています。企業の経営陣の中には新型コロナウイルス前の環境に戻そうとしている人もおり、従業員と採用企業との間に存在するこの意見の不一致は、多くのメディアにも報道されてきました。

週に数日はオフィスに戻るよう指示された従業員から、嘆願書を受け取った企業もあります。また、オフィス復帰の施策について厳格な立場を取り、企業のポリシーに従わない従業員を解雇した経営者もいます。

そうした報道にもかかわらず、リモートワークは定着し、欠員補充が難しい職種の求人を募集している企業の多くは、次のようにリモートワークを取り入れる傾向にあります。

ソフトウェア開発の求人情報では、市場全体でリモートワークに言及する数が最も多くなっています。

- 米国、カナダ、フランス、ドイツ、英国では2022年9月現在、ソフトウェア開発の求人情報が職種の中で最も頻繁にリモートワークに言及しています。
- リモートワークに常に言及する仕事はソフトウェア開発だけではありません。ITヘルプデスクや情報デザインのようなテクノロジー関連の仕事でも、各市場でリモートワークに言及することが非常に多くなっています。

カナダでは、**マーケティングの求人情報**の30%はリモートワークに言及しており、新型コロナウイルス前の5.9%から大きく増加しました。ドイツでも同様に、新型コロナウイルス前には在宅勤務に言及するマーケティングの求人情報は10.2%でしたが、9月現在で39.5%にも上っています。

- 米国と英国はそれぞれ、リモートワークに言及するマーケティングの求人情報は約27%で、米国が7.1%、英国が4.5%だった2019年9月から大幅に増加しました。
- フランスではこの傾向は見られず、2022年9月現在、リモートワークに言及するマーケティングの求人情報は11.8%のみとなっています。

金融機関でも従業員をオフィスに復帰させようとしているという報告があるものの、**銀行や金融の求人情報**は引き続き高い割合でリモートワークに言及しています。²

- リモートワークに言及する金融と銀行の求人情報は、ドイツが30%でトップなのに対し、フランスではその半分以下の13%に留まっています。
- カナダでは銀行と金融の求人情報の23%がリモートワークに言及しているの比べ、英国と米国ではほぼ20%です。
- 新型コロナウイルス感染拡大前には、リモートワークに言及する銀行と金融の求人情報の割合が2桁台だったのはドイツだけでした。カナダ、英国、フランス、米国では、リモートワークに言及する銀行と金融の求人情報が占める割合はどれも10%未満でした。



長期的なトレンド

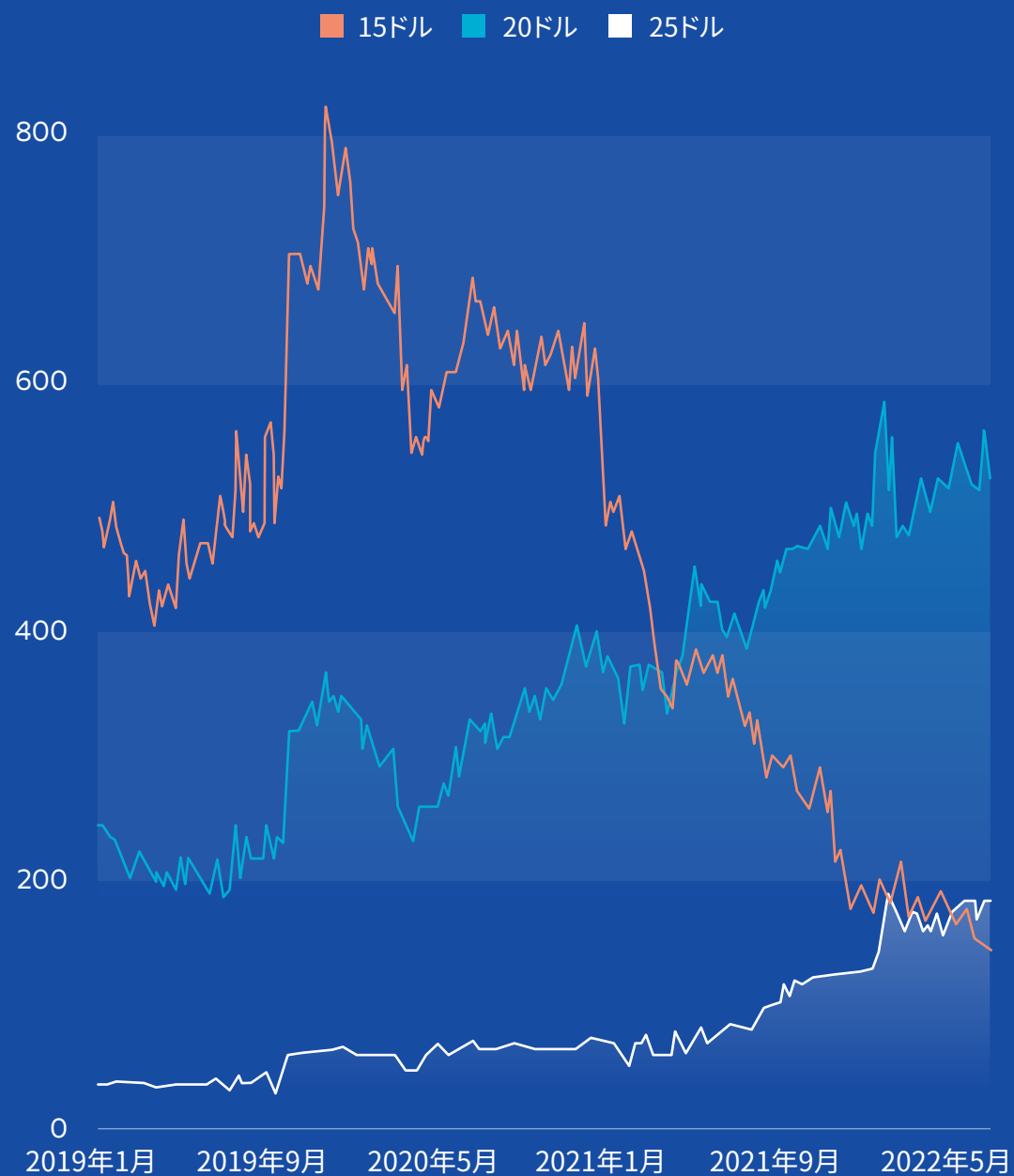
#3: 労働者がより高い給与を求めるなか、福利厚生が企業の差別化ポイントに

求職者にとって報酬が最も重要であることに変わりありません。

米国で雇用されている25～54歳の労働者では、転職する理由として最も多いのがより高い給与のためでしたが、これは時給で働く従業員も含め、すべての業種で共通しています。2021年の春には、時給20ドルの求人検索数の割合が15ドルの割合を超え、2022年8月には前年比で35.5%増となりました。賃金上昇とインフレの拡大という2つの要因が、より高い報酬に対する求職者の期待に影響していると言えるでしょう。

15ドルより20ドルの求人の検索数が上回る

Indeed で米ドル金額を含む検索数100万件あたりの割合



出典: Indeed、データは7日間の移動平均値。

企業が従業員の採用に苦勞する中、賃金水準全体で過去12か月の名目賃金は大幅に上昇しています。

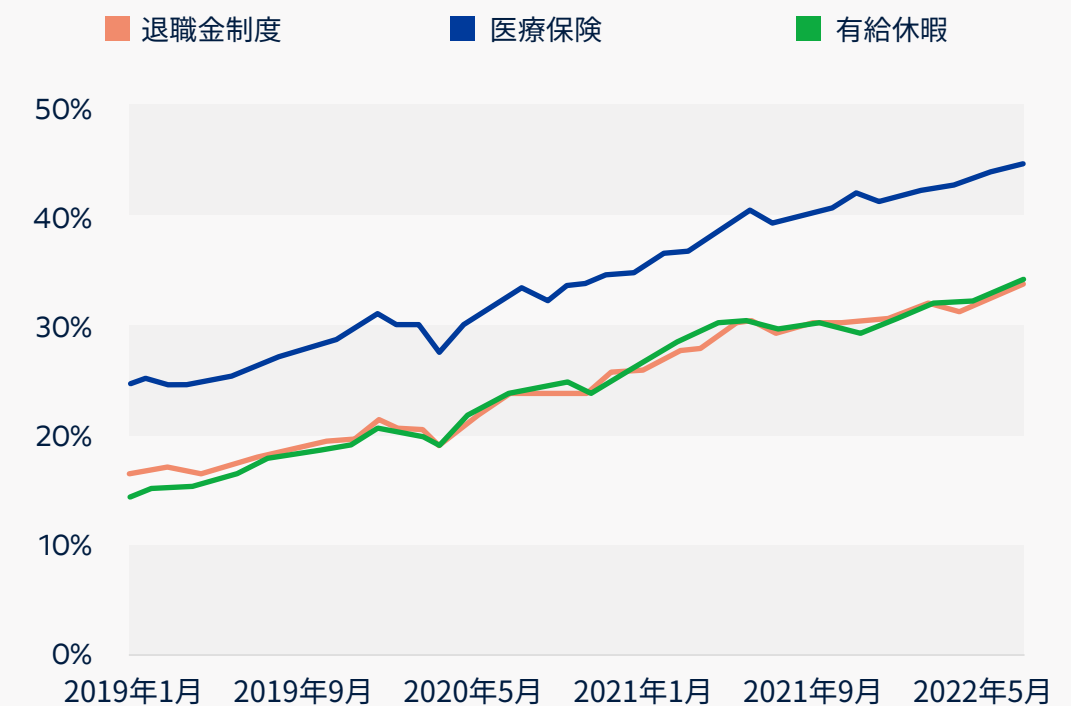
しかし、賃金の値上げが必ずしも可能でない場合に、採用企業はどのように差別化を図れば良いのでしょうか。

生産年齢人口の減少などにより、人材採用難が続く中、従業員の待遇において包括的な福利厚生がこれまで以上に重要になっています。米国では、採用企業が自社を差別化し、内定の条件を魅力的にするための方法として福利厚生が提供されており、特に保育や調理補助など一般的に職場に出勤することが要求される、賃金水準が比較的低い職業でよくある傾向です。

米国のIndeedのプラットフォーム上の求人情報でも、こうした傾向は多く見られます。米国の労働市場全体で、医療、退職金、有給休暇という3つの主要なカテゴリーがIndeed上の求人情報で[揭示](#)されることが増えています。

福利厚生の揭示は増加傾向

福利厚生を揭示する求人数の割合

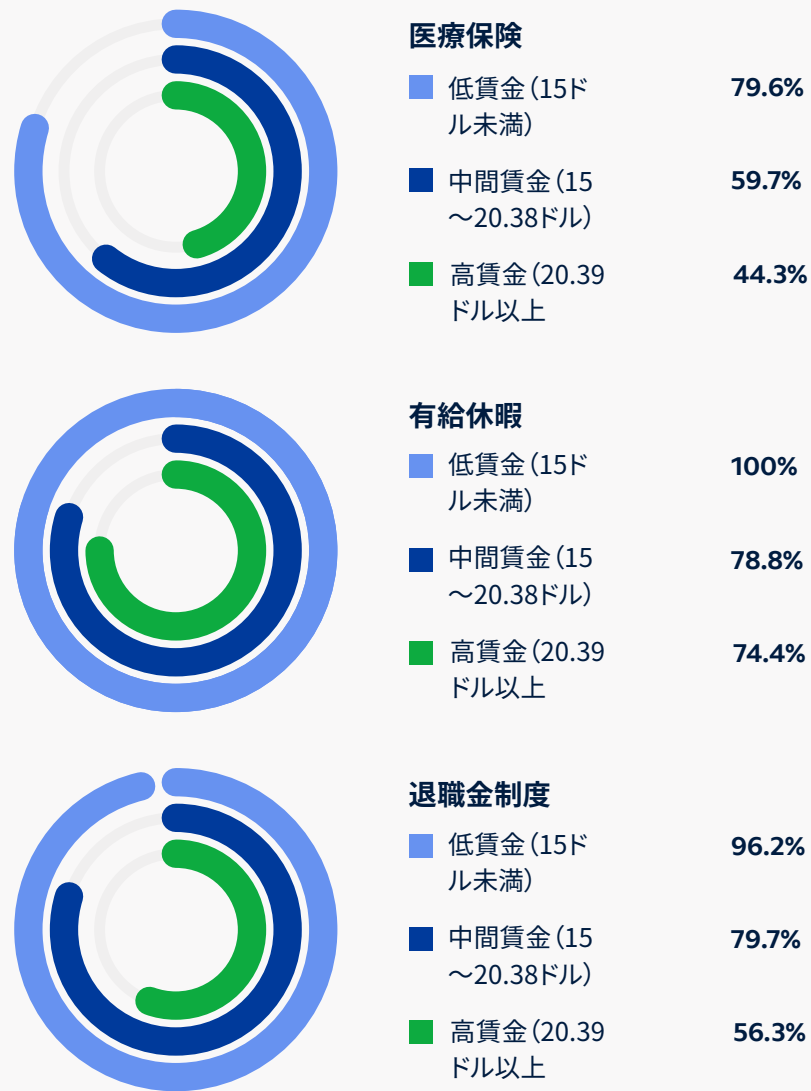


出典: Indeed

しかし、企業が従業員の確保に苦勞している業種での増加が顕著であり、そうした仕事のほとんどは賃金が低く、職場での勤務が求められるものです。たとえば、2019年8月から2022年8月の間に、介護や訪問看護など比較的賃金の低い業種では、有給休暇の揭示が21.3%から38.8%に増加しました。

賃金が低い求人において、有給休暇の揭示が2倍

賃金水準別、福利厚生を揭示する求人の変化率
2019年8月～2022年8月



出典：Indeed、2019年の職種での提示時給の中央値でグループ分け。

医療保険、有給休暇、退職金制度は、求職者にとって最も重要であるため、採用企業がこうした福利厚生を提供すると考えられる場合、対象となる求職者の関心がより給与の高い、在宅勤務が可能な業種に傾くことは当たり前かもしれません。つまり、給与が低く、出勤が求められる業種の企業は、将来的に労働市場で求職者を惹きつけるために精一杯努力し、発想力を活かす必要があると言えるでしょう。

厳しい労働市場では、人材を求めて競争する採用企業が求職者に優れた福利厚生を数多く提示しているだけではありません。労働者もまた、仕事で提供される福利厚生の内容がますます豊かになっていることに気付いています。

近年、多くのテクノロジー関連企業では、さまざまな飲食物が用意されたキッチンや無料ランチが基本的な特典になりましたが、新型コロナウイルス感染症の収束以降は、無料ランチに関する福利厚生の状況が大きく変化しました。福利厚生についてのGlassdoorのクチコミ分析によると、無料ランチは製造や輸送・物流など、これまで予想しなかった経済の分野で増加しています。一方で、テクノロジー企業での無料ランチやスナックについてクチコミを書いている従業員数が減少していますが、これは従業員の多くがいまだに在宅で働いていることが一因だと考えられます。無料ランチやスナックの提供は、これまで従業員が通常より長時間働くためのインセンティブ（動機づけ）でしたが、今ではオフィス出社へのインセンティブになっているようです。

Glassdoorにおける「無料ランチやスナック」の福利厚生に関するクチコミの割合の変化：2019年～2022年

最も増加している5つの業界

航空宇宙・防衛	▲	(+10.4ポイント)
製造	▲	(+3.7ポイント)
輸送・物流	▲	(+3.4ポイント)
小売・卸売業	▲	(+3.0ポイント)
医薬品・バイオテクノロジー	▲	(+2.8ポイント)z

同様に、在宅勤務の選択肢がない業界の多くでは、通勤手当の提供が増加しています。こうした手当には、無料駐車場や、公共交通機関利用費の払い戻しのほか、ガソリン代まで含まれる場合もあります。

Glassdoorにおける「通勤手当」の福利厚生に関するクチコミの割合の変化:2019年～2022年

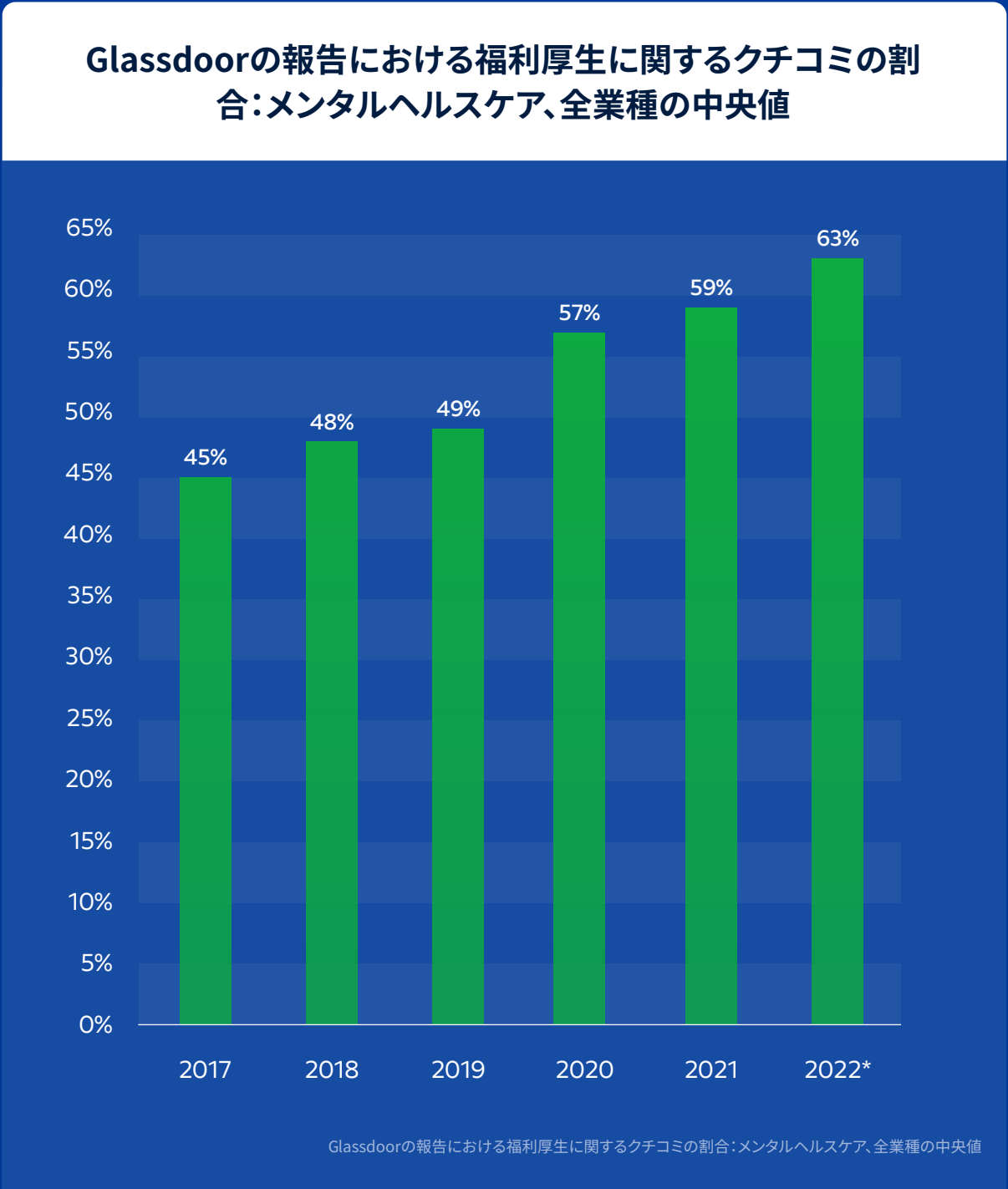
最も増加している5つの業界

芸術・娯楽・レクリエーション(+4.1ポイント)	▲	(+4.1ポイント)
レストラン・食品サービス(+2.3ポイント)	▲	(+2.3ポイント)
法務(+2.1ポイント)	▲	(+2.1ポイント)
ホテル・旅行者用宿泊施設(+2.0ポイント)	▲	(+2.0ポイント)
小売・卸売業	▲	(+1.5ポイント)

ポスト・パンデミック時代において、オフィスでの食事や通勤手当に対する業界別の優先順位が、オフィス勤務の従業員、過去対面で勤務し現在も対面で出勤し続けている従業員との間で、シフトしているようです。

すべての業界において、最も重要な福利厚生だと考えられているのはメンタルヘルスケアかもしれません。新型コロナウイルスの感染拡大は、労働市場に大混乱を

もたらした上に、多くの従業員のメンタルヘルスにも影響を及ぼしました。米国で新型コロナウイルスの大流行が始まった直後、Glassdoor上での従業員による福利厚生に関するクチコミにおいて、企業がメンタルヘルス関連の福利厚生を提供していると答えた割合が増加しました。そして、この傾向は2022年も継続しています。





長期的なトレンド

#4: 重要視される幸福度とウェルビーイング

従業員が給与と福利厚生を最も重視する一方で、ポジティブな企業文化の創造は、特にリモートワークが普及する中で、採用企業が他社に大きく差をつける鍵となる可能性があります。労働人口が減少し労働者の選択肢が増える中、従業員は幸福度や満足度、目的、対処可能なストレスなど、職場環境でのウェルビーイングの向上を求めているようになります。

[Indeed Work Wellbeing 2022 Insights Report \(Indeed による職場のウェルビーイングに関する2022年版分析レポート\)](#)では、回答者の90%が仕事において感情が大事だと考えている一方で、勤務先の企業において幸福度とウェルビーイングを測定していると回答した企業は49%に留まりました。³従業員のウェルビーイングを測定して理解を深めることが、人材を惹きつけて確保するためには非常に重要だと言えるでしょう。

2022年の調査では、職場でのウェルビーイングに対する期待は高まり続けており、新型コロナウイルスの世界的大流行によって加速したことが分かっています。

46%

は、職場での幸福度に対する期待が昨年1年で増したと回答しています。

86%

は、仕事における感情が、プライベートでの感情にも影響すると回答しています。

ストレスは離職につながります。ストレス度、満足感の欠如、幸福度は、給与に続いて人々が転職を考える大きな要因となっています。

3. Indeed Work Wellbeing 2022 Insights Report: Indeed はForrester Consultingに委託し、米国で働く5,026人への調査を実施（フルタイムまたはパートタイムで働いている、または積極的に仕事を探していると報告した、2年以上失業していたことがないと想定される18歳以上を対象）。

Glassdoorによる調査も同様のトレンドを示しており、米国、英国、ドイツ、フランスの各国において、現職で十分に満足している従業員は、他社で新しい仕事に応募し始める確率が低くなっています。

米国のGlassdoorにおいて、勤務先企業の評価を星2つ（5段階評価のうち）とする従業員は、勤務先を星5つと評価した従業員に比べ、新しい仕事に応募し始める確率が2倍になります。

米国のGlassdoorにおいて、従業員による評価が星1つ分良くなると、新しい仕事に応募し始める確率は6%低下することが分かっています。



この確率は、英国やフランス、ドイツではさらに高くなります。

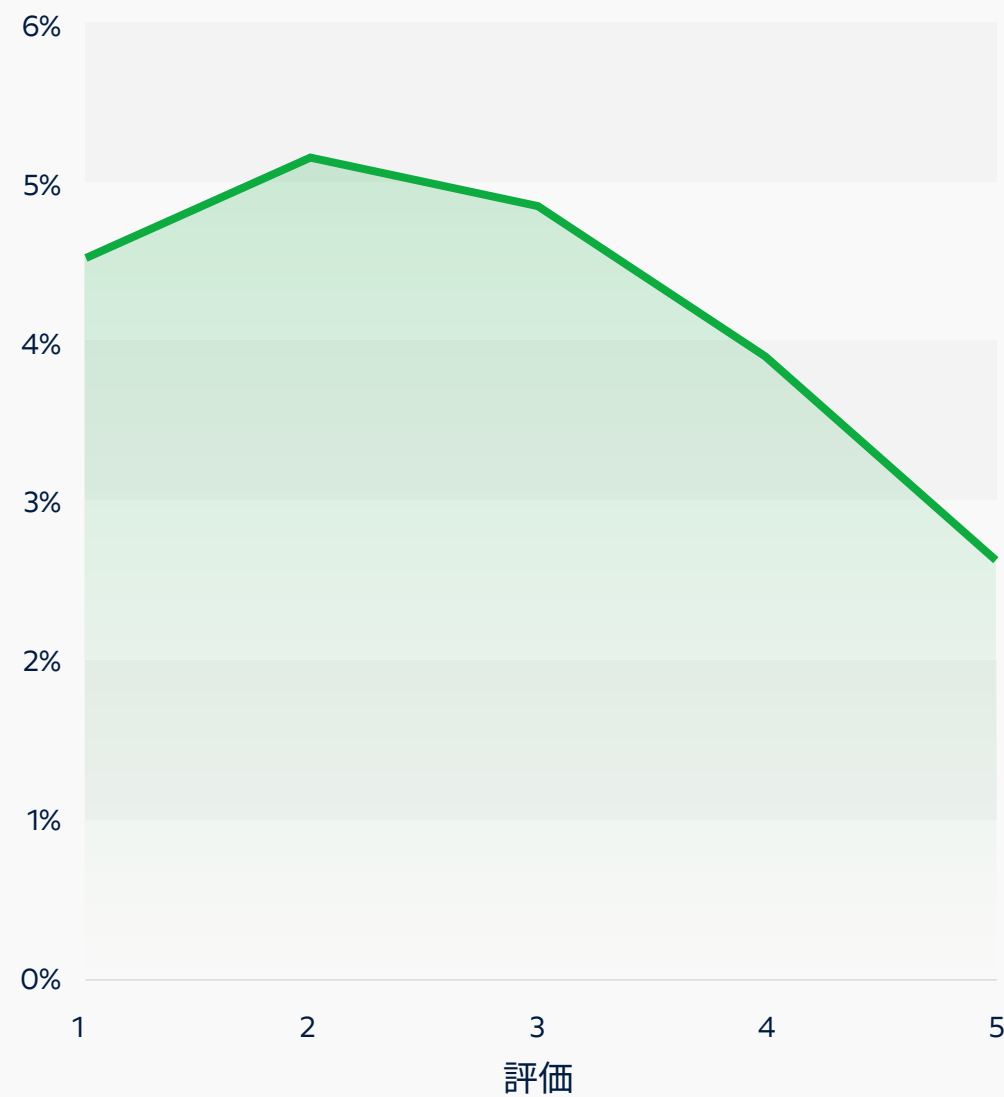
英国では、Glassdoorで従業員による評価が星1つ分良くなると、翌週のうちにGlassdoorで新しい仕事に応募し始める確率は19%低下することにつながります。

フランスでは、Glassdoorで従業員による評価が星1つ分良くなると、翌週のうちにGlassdoorで新しい仕事に応募し始める確率は25%低下することにつながります。

ドイツでは、Glassdoorで従業員による評価が星1つ分良くなると、翌週のうちにGlassdoorで新しい求人情報に応募し始める確率は15%低下することにつながります。

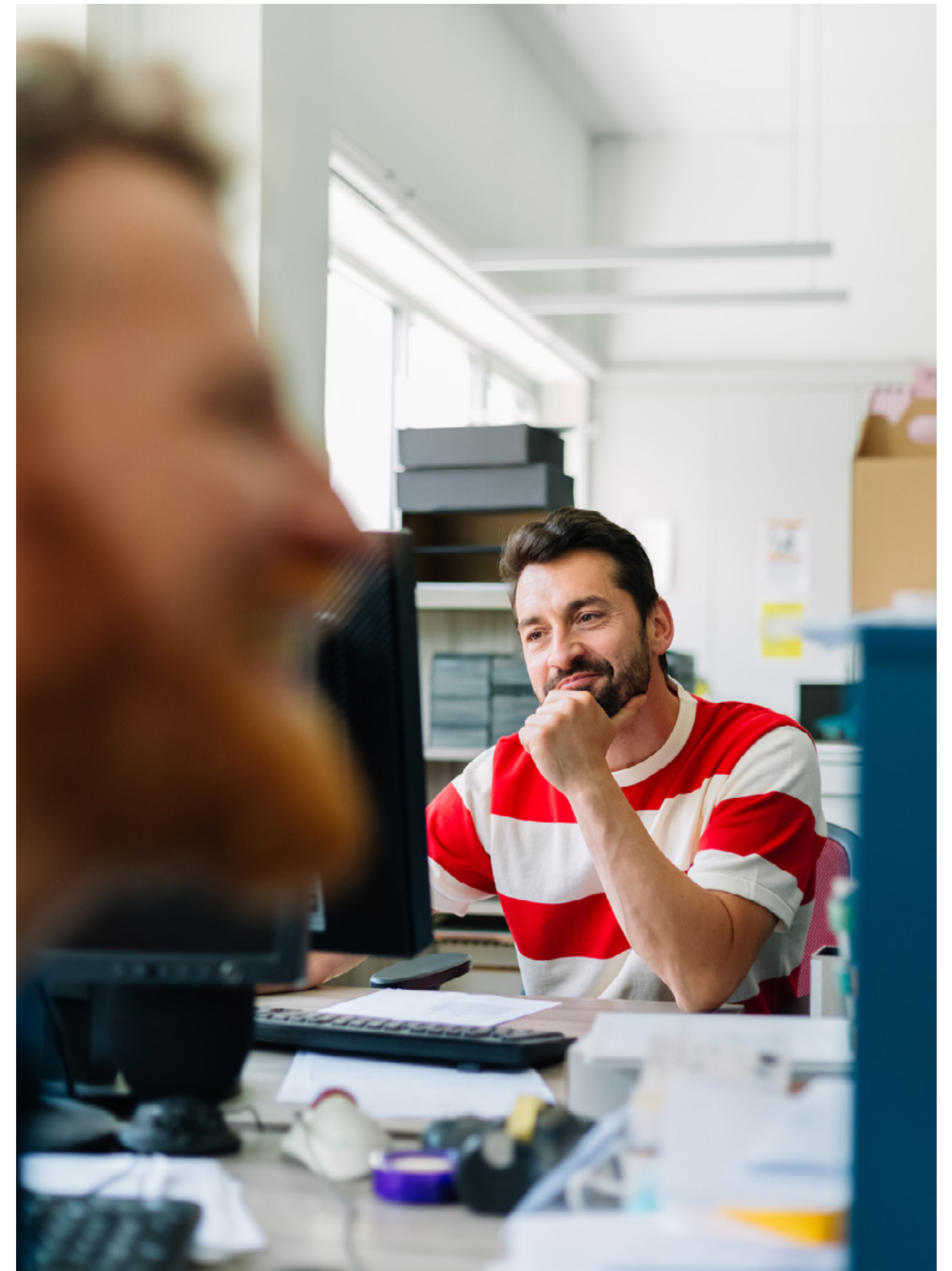


仕事の満足度向上に伴い求人検索活動は減少



出典: Glassdoorのクチコミ、米国のフルタイムおよびパートタイム従業員による求人検索活動、2021年1月1日～2022年5月23日
「応募率」: 評価を残してから1週間以内に他の求人で[応募]をクリックした従業員の割合

従業員が満足し、自組織に留まる確率を高めるには、企業は従業員のウェルビーイングと幸福度をよりよく理解し、計測し、支援することにもっと重点を置いて取り組む必要があるでしょう。従業員が満足し、自組織に留まる確率を高めるには、企業は従業員のウェルビーイングと幸福度をよりよく理解し、計測し、支援することにもっと重点を置いて取り組む必要があるでしょう。





長期的なトレンド

#5: 労働力の変化に伴い、より重要視されるダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン

職場のダイバーシティ、エクイティ(必要なリソースや機会がすべての人に公平に与えられること)、インクルージョン(DEI)に対する姿勢は、世代間で差があり、コロナ禍に年齢の高い従業員が仕事を辞めた後、若い従業員は社会正義に関してより多くを要求する立場をとっています。

Indeed とGlassdoorが2022年9月に実施したアンケート調査では、「ジェンダー」「人種」「民族」「地域」「性的指向」「子の有無」よりも、「年齢」と「世代」が職場のDEIを重要と捉えるかどうかを左右することが分かっています。

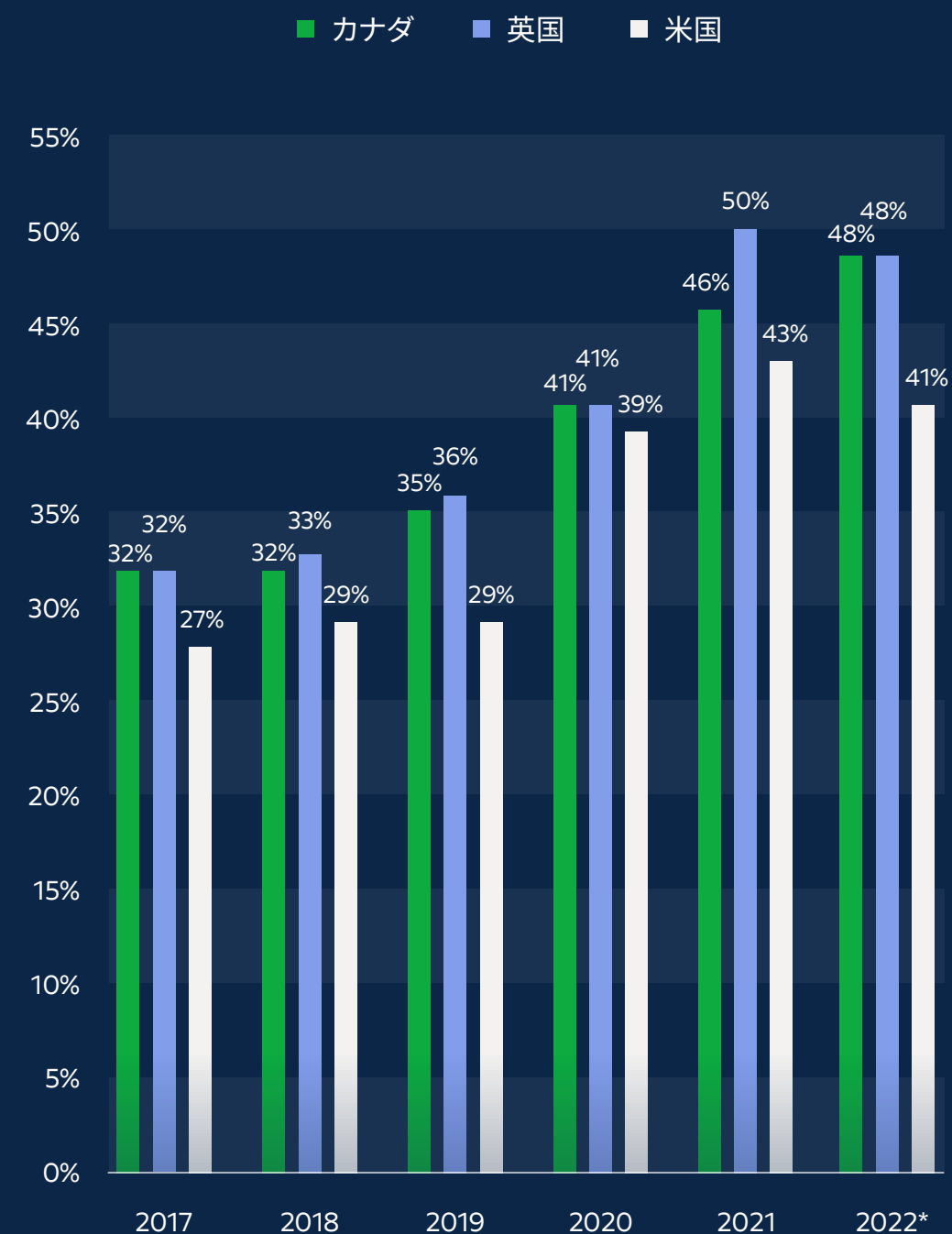
18～34歳の従業員の72%は、自分の上司（または上司になる可能性がある人物）がDEIの取り組みを支援しないと思う場合には採用オファーを断る、または離職すると回答しました。それに対し、35～44歳の63%、45～54歳の60%、55～64歳の52%、65歳以上では45%が同様の回答をしました。

18～34歳の従業員の67%が、企業の経営陣にジェンダーのアンバランスがある場合に採用オファーを断る、または離職すると回答しました。それに対し、35～44歳の58%、45～54歳の58%、55～64歳の39%、65歳以上では35%が同様の回答をしました。

18～34歳の従業員の65%が、企業の経営陣に人種や民族のダイバーシティが不足している場合に採用オファーを断る、または離職すると回答しました。それに対し、35～44歳の64%、45～54歳の55%、55～64歳の41%、65歳以上では43%が同様の回答をしました。

Glassdoor上の福利厚生に関するクチコミの割合では、従業員のリソースグループやダイバーシティ研修、メンター制度などのDEIプログラムを福利厚生として提供する企業は、米国、カナダ、英国で2020年と2021年に急増しており、社会正義とエクイティの問題が重要視されていることが明らかになっています。2022年の第1四半期から第3四半期を通じて、米国と英国ではこの進展が鈍化し、2021年と比較すると福利厚生に関するクチコミでこうしたプログラムに言及した割合は減少しました。カナダは例外的に、DEIの福利厚生に言及するクチコミの割合が増加しています。

仕事の満足度向上に伴い求人検索活動は減少



出典: Glassdoor
* 2022 Q3までのデータ

採用企業にとって、DEIに関する取り組みの減少は、人材を採用し雇用を維持する活動にマイナスの影響を及ぼす場合があります。Indeed とGlassdoorが実施した米国の従業員へのアンケート調査では、ほぼ3分の2の回答者が⁴、自分の上司（または上司になる可能性のある人物）がDEIの取り組みを支援しないと思う場合には採用オファーを断る、または離職することを検討すると答えています。黒人の回答者では、81%にも上りました。

米国の従業員の4分の3近く（74%）は、新しい仕事を検討する際、企業のDEIへの投資は「非常に重要」または「どちらかと言えば重要」と回答しています。これは、女性（76%）、ヒスパニック系（77%）、黒人または非ヒスパニック系（79%）、子を持つ人（80%）、アジア系アメリカ人または太平洋諸島系（82%）ではさらに多くなっています。

将来の従業員はDEIの取り組みが非常に大切だと考え、採用企業はそうしたプログラムを活用して、今後も競争の激しい労働市場で差別化を図っていくでしょう。DEIに関する取り組みは従業員のためだけでなく、ビジネスや社会全体にも良い影響を与えるのです。

4. アンケート調査の方法：本アンケート調査は、米国内で2022年8月30日～9月1日、および9月6日～9月8日に Indeed とGlassdoor の外部委託によりThe Harris Pollがオンラインで実施したもので、18歳以上4,049人を対象（うち、2,688人が現在就業中、または無職だが仕事を探していると回答）。Harris Pollによるオンラインのサンプリング精度は、ベイズ信頼区間を使用して測定。本調査では、サンプルデータの精度は95%信頼水準で±2.8ポイント以内。



結論

労働市場が今後どうなるかを正確に知る方法はありませんが、上記5つのトレンドは、採用企業にとって従業員を惹きつけ、採用し、維持することが当面困難であり続けることを明らかにしています。今後、採用企業は、労働人口の高齢化や人材獲得競争の激化に対処するため、人材を見つける場所や、他社との差別化を図る方法について、革新的な取り組みが必須となるでしょう。

組織の従業員の強みは、ビジネスの成功に直結するものです。競争力のある給与に加え、最高水準の福利厚生、ポジティブで魅力的な企業文化、そしてDEIの取り組みを従業員に提供することは、競争が激しく、変化を続ける労働市場で人材を確保する上で極めて重要となるでしょう。

世界経済の流れが変わり続ける中、企業はさらなる打撃を受ける恐れもあります。ここ1年、企業は従業員を見つけるのに苦労して

きましたが、当面のマクロ経済の見通しは依然として暗いままです。新型コロナウイルスの感染拡大は仕事を取り巻く環境を一新し、当初の新型コロナウイルス感染拡大の影響が収束しても、ビジネスリーダーはその余波に対処し続けることになるでしょう。リアルタイムのデータや洞察、先を見据えた思考こそ、あらゆるレベルで、企業のリーダーが長期的に情報に基づいた意思決定を行うのに役立つでしょう



IndeedおよびGlassdoorエコノミストの市場別リスト

グローバル

Aaron Terrazas (Glassdoor)

Daniel Zhao (Glassdoor)

Svenja Gudell (Indeed)

AnnElizabeth Konkel (Indeed)

北米

Richard Johnson (Glassdoor)

Nick Bunker (Indeed, NA)

Daniel Culbertson (Indeed, US)

Cory Stahle (Indeed, US)

カナダ

Brendon Bernard (Indeed)

英国、フランス、ドイツ

Lauren Thomas (Glassdoor)

Pawel Adrjan (Indeed, EMEA)

Jack Kennedy (Indeed, UK/IE)

Alexandre Judes (Indeed, FR)

Annina Hering (Indeed, DE)

将来の見通しに関する記述

本資料には、Indeed とGlassdoorが入手した情報、および文脈上で他の意味を示す場合を除き、本資料の日付現在での Indeed とGlassdoorの計画と期待に基づく、Indeed とGlassdoorによる将来の憶測、予想、展望を反映した将来の見通しに関する記述が含まれています。対象となる将来の見通しに関する記述が実現するという保証は一切ありません。景気変動、個人ユーザーの要望やビジネスクライアントのニーズの変化、法規制上の環境の変化、為替レートの変動、気候変動など自然環境の変化、新型コロナウイルスの感染拡大の影響、大規模な自然災害の発生など、さまざまな要因により、将来の見通しに関する記述と実際の結果との間に大きな差異が生じる可能性があります。したがって、将来の見通しに関する記述に全面的に依拠することに関し、読者は注意する必要があります。Indeed とGlassdoorは、適用法または株式市場の規則や規制で要求される場合を除き、その後の発展状況に基づいて本資料に含まれる情報の更新や改訂を行う何らの義務も負わないものとします。

第三者情報

本資料には、Indeed とGlassdoorが事業運営する市場に関する情報など、第三者の情報源による、または情報源に基づく情報が含まれます。そうした記述は本資料内に引用する第三者の情報源による統計などの情報に基づいており、Indeed とGlassdoorは独自に検証しておらず、第三者の情報源による、または情報源に基づく情報の正確性や完全性を保証することはできません。

本資料に関する注意事項

本資料は、一般的な参考情報の提供のみを目的として作成されました。本資料あるいはコンテンツのいずれも、Indeed およびGlassdoorから書面による事前の同意を得ない限り、その他の目的で第三者への開示または第三者による使用はできません。Indeed とGlassdoorは、本資料に含まれる情報の正確性や完全性について何ら表明を行わず、本資料を使用することにより発生した損失や損害に対しては、一切の責任を負いかねます。

略式文

本コンテンツには将来の見通しに関する記述と、第三者の情報源による情報が含まれ、本資料を作成した時点に存在した期待、計画、データにすべて基づいています。そのため、Indeed とGlassdoorは、その正確性または完全性を保証することはできず、特定の結果が達成されることを保証することはできません。閲覧者は本資料に全面的に依拠すべきではありません。

市場の状況など、多くの要因が変化するものであるため、Indeed とGlassdoorは、適用法または株式市場の規則や規制で要求される場合を除き、その後の発展状況に基づいて本資料に含まれる情報の更新や改訂を行う何らの義務も負わないものとします。

本資料は、一般的な参考情報の提供のみを目的として作成されました。本資料あるいはコンテンツのいずれも、Indeed およびGlassdoorから書面による事前の同意を得ない限り、その他の目的で第三者への開示または第三者による使用はできません。Indeed とGlassdoorは、そうした開示や使用により発生した損失や損害、請求に対しては、一切の責任を負いかねます。

