

ジョブ型雇用に関する意識調査

今後転職をするとしたら、半数以上が「ジョブ型雇用」ではたらかたい
～自分の仕事を説明できる人は、「やりがいを感じる」の回答割合が高い結果に～

転職サービス「[doda（デューダ）](#)」（編集長：加々美 祐介）は、20～59歳のビジネスパーソン500人を対象に、ジョブ型雇用に関する意識調査を実施しましたので、結果をお知らせいたします。

なお、本調査における「ジョブ型雇用」「メンバーシップ型雇用」は次のように定義・説明しています。

ジョブ型雇用…企業が人材を採用する際に、ジョブ（職務内容）を明確に定義して特定し、その職務を遂行するために必要なスキルや経験、資格などを持つ人材を採用する手法です。明確なジョブディスクリプション（職務記述書）で職務内容を具体的に示します。また、勤務時間、勤務場所などの勤務条件についても採用前に定めた上で雇用契約を結びます。

メンバーシップ型雇用…企業が人材を採用する際に、職務内容や勤務地を限定せずに、企業に適した人と雇用契約を結び、社員として長期的に育成する雇用形態です。主には総合職として採用し、雇用された人は割り振られた業務に従事します。転勤や異動、定期的な配置転換などを通じて、スキルや経験の幅を広げ、長期的な成長と組織の継続的な発展に努めます。

調査結果の詳細：<https://doda.jp/guide/ranking/103.html>



【調査結果サマリー】

- ・「ジョブ型雇用」を知っていて、ほかの人に説明できる人の割合は全体で約12%。年代別では若い年代ほど高い
- ・「ジョブ型雇用」に「肯定的である」人は約30%。「メンバーシップ型雇用」と比べて10ポイント以上の差
- ・今後転職をするとしたら、半数以上が「ジョブ型雇用」ではたらかたい。
理由のトップは「自分のスキルを活かせそうだから」
…年代別に見ると、20代～40代以上のすべてで過半数を超えており、20代が最も高い
- ・自分の仕事を説明できる人は、「やりがいを感じる」「モチベーションがある」割合が高い傾向に
…『やりがい』『会社に必要とされている感覚』『モチベーション』の3項目において、説明できる・どちらかといえばできる人と、できない・どちらかといえばできない人の回答に2倍以上の差あり

「ジョブ型雇用」を知っていて、ほかの人に説明できる人の割合は全体で約12%。年代別では若い年代ほど高い

「ジョブ型雇用」を知っているか質問したところ、「知っていて、ほかの人に説明できる」と回答した人の割合は全体の12.1%で、年代別では、20代が17.9%、30代が15.7%、40代以上では8.4%と、若い年代ほど高いことが分かりました。

なお、「ジョブ型雇用」を「知っていて、ほかの人に説明できる」に加え、「知っているが、説明できるほどではない」「聞いたことはあるが、よく知らない」と回答した人も含めた全体の合計は57.5%でした。

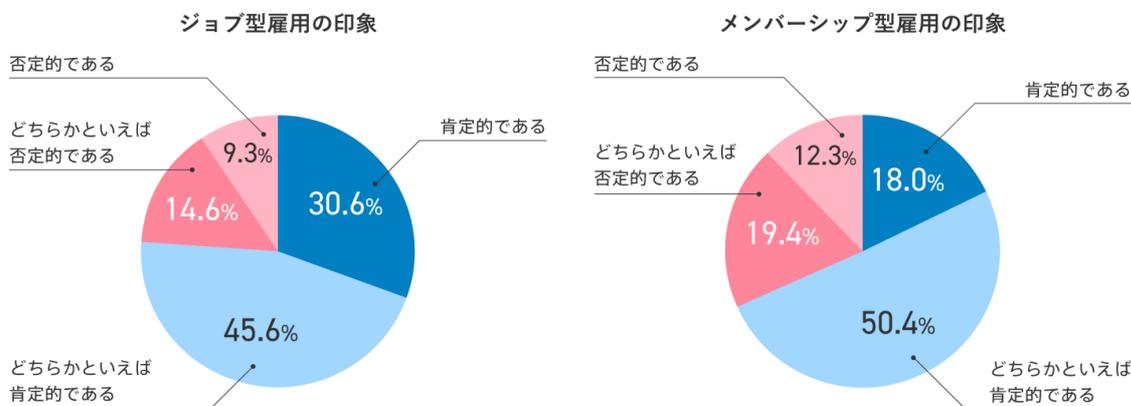
Q あなたは「ジョブ型雇用」を知っていますか。



転職サービス「doda」、「ジョブ型雇用に関する意識調査」(2024.3)

「ジョブ型雇用」に「肯定的である」人は約30%。「メンバーシップ型雇用」と比べて10ポイント以上の差

Q 自分が働くとしたらどうか、あなたが持った印象をお答えください。



転職サービス「doda」、「ジョブ型雇用に関する意識調査」(2024.3)

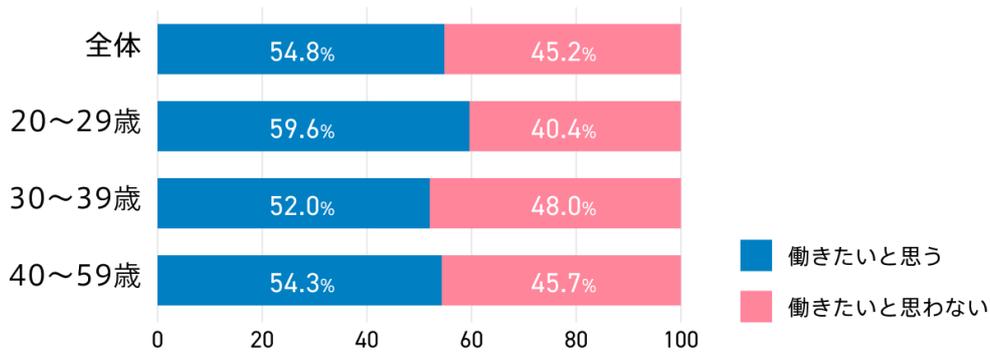
「ジョブ型雇用」と「メンバーシップ型雇用」、それぞれに対する印象を質問したところ、「ジョブ型雇用」に「肯定的である」と回答した人の割合は30.6%で、「メンバーシップ型雇用」の18.0%に大きな差をつけました。

それぞれの雇用システムに対するイメージを聞いたところ、「ジョブ型雇用」で見られたのは「専門性を活かせる」「職務内容がはっきりと決まっているのではたらきやすく、やりがいを感じやすい」といった意見です。一方、「メンバーシップ型雇用」では「知らなかった可能性が広がりそう」「いろいろな経験ができて多様なスキルを身につけられる」といった声が寄せられました。

**今後転職をするとしたら、半数以上が「ジョブ型雇用」ではたらかきたい。
理由のトップは「自分のスキルを活かせそうだから」**

今後転職するとしたら「ジョブ型雇用」ではたらかきたいと回答した人の割合は全体で 54.8%でした。年代別に見ると、20代が 59.6%、30代が 52.0%、40代以上が 54.3%とすべて過半数に達し、20代が最も高い結果となっています。

Q あなたが今後転職するとしたら、あなたは「ジョブ型雇用」で働きたいですか。



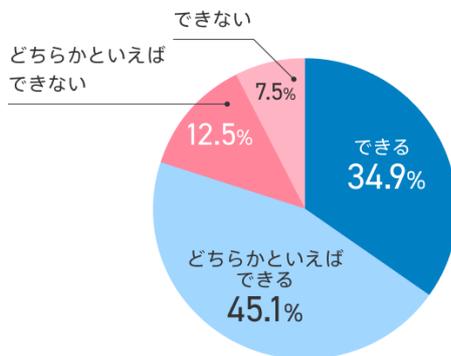
転職サービス「doda」、「ジョブ型雇用に関する意識調査」(2024.3)

また、この理由を複数回答で選んでもらったところ、「自分のスキルを活かせそうだから」という回答が最も多く、全体の 68.7%でした。それに続くのが「職務や目標が明確そうだから」(42.5%)、「勤務地や勤務時間を調整しやすいから」(39.6%)といった理由です。一方、「ジョブ型雇用」ではたらかたくない理由を自由記述で回答してもらったところ、「専門知識がないから自信がない」「勤務条件の融通が利かないから」「自分の可能性を狭めたくない」といった声が挙がりました。

自分の仕事を説明できる人は“やりがいを感じる”“モチベーションがある”割合が高い傾向に

「自分の仕事についてまったく知らない人(友人・知人など)」に対し、「自分の職務(自分に求められていること)について明確に理解し、説明できるか」を尋ねた結果、「できる」と回答した人は34.9%、「どちらかといえばできる」と回答した人は45.1%で、合計80.0%でした。

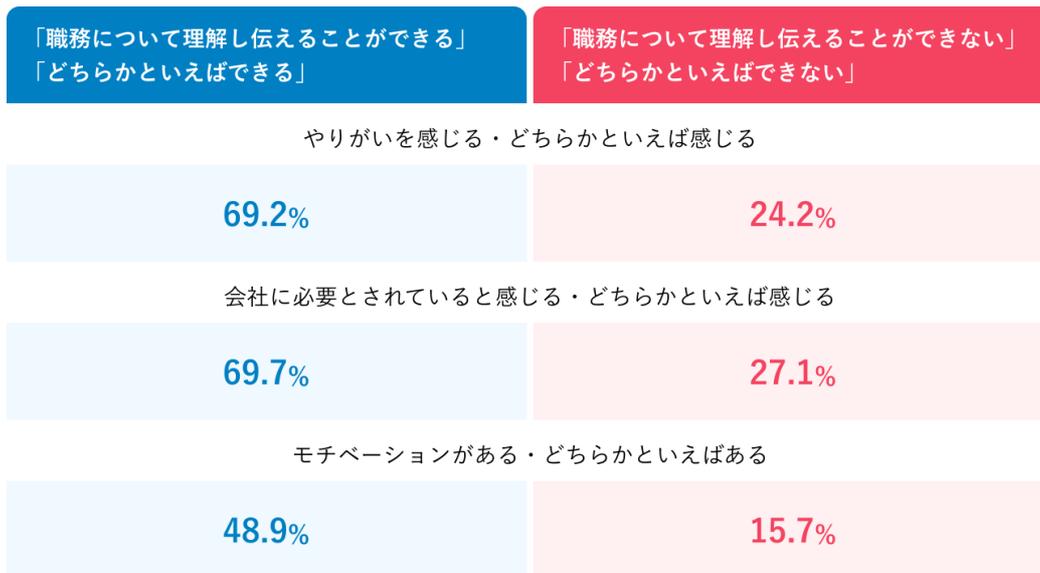
Q あなたは現在、自分の職務(自分に求められていること)について明確に理解し、自分の仕事についてまったく知らない人(友人・知人など)に説明することができますか？



転職サービス「doda」、「ジョブ型雇用に関する意識調査」(2024.3)

さらに、職務内容について理解し伝えることができる・どちらかといえばできる人と、できない・どちらかといえばできない人に分け、『やりがい』『会社に必要とされている感覚』『モチベーション』の3項目の回答を比較。職務内容について理解し伝えることができる・どちらかといえばできる人が、「感じる（ある）・どちらかといえば感じる（ある）」と回答した割合は、『やりがい』が69.2%、『会社に必要とされている感覚』が69.7%、『モチベーション』が48.9%でした。一方、職務内容について理解し伝えることができない・どちらかといえばできない人は、『やりがい』が24.2%、『会社に必要とされている感覚』が27.1%、『モチベーション』が15.7%で、3項目とも2倍以上の差がついています。

職務内容を理解することは、自分の役割や会社からの期待を知ることにつながります。それは、やりがいやモチベーションを感じながらポジティブにはたらくために、重要なポイントだと言えます。



転職サービス「doda」、「ジョブ型雇用に関する意識調査」(2024.3)

解説

今回の調査では、新しいはたらき方として注目を集める「ジョブ型雇用」の認知度・イメージや、自分の職務内容を説明できるビジネスパーソンの割合について見てきました。その結果を踏まえて「なぜ今、『ジョブ型雇用』に注目が集まっているのか」について解説します。

まず、企業が注目する背景には、「ジョブ型雇用」により専門的なスキルや経験を持った人材を採用し、成果主義を導入することで自社の競争力を高めたいという狙いがあります。現に、2021年にパーソル総研が実施した「ジョブ型人事制度の実態に関する調査」^{*}では、「ジョブ型雇用」導入の目的として企業の6割以上が「従業員の成果に合わせて処遇の差をつけたい」、半数以上が「戦略的な人材ポジションの採用力を強化したい」、「従業員のスキル・能力の専門性を高めたい」と回答しています。

個人が注目する背景には、人生100年時代を見据える中で、「ジョブ型雇用」を専門スキルや経験をもとにキャリアを構築する新しい手段として捉えていることが関係しているでしょう。

このように企業・個人双方のニーズから、「ジョブ型雇用」に注目が集まっていますが、「メンバーシップ型雇用」は今後もなくなることはないでしょう。

人材の流動化が進み、転職が当たり前になるに連れて、雇用システムを含むはたらき方を選ぶ機会も増えていくでしょう。納得感のある選択ができるよう、どんなはたらき方が適しているのか、どんなときにモチベーションが高まるのか、などを知るために、キャリアの棚卸しをすることが今後ますます重要になるでしょう。

^{*}パーソル総合研究所「ジョブ型人事制度の実態に関する調査」<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/employment.html>

【解説者プロフィール】
doda 編集長 加々美 祐介（かがみ ゆうすけ）

2005年、株式会社インテリジェンス（現パーソルキャリア株式会社）に入社。人材紹介事業、転職メディア事業で法人営業、およびマネジメントを担い、一貫して企業の採用支援、個人の転職支援に従事。

2013年にはカルチャー変革の仕組みづくりと推進をミッションとした新規部署を立ち上げ、企業変革を成功に導くためのチェンジマネジメントを主導。2014年には人事部門も管掌し、人事制度企画や採用、異動・配置転換、組織・人材開発など、ビジョンの実現と経営戦略の実行に向けた、戦略人事全般を担う。2019年、新しいマッチングサービスを開発する新規事業開発部門を立ち上げ、本部長に。ダイレトリクルーティング全般、そしてハイクラス転職サービス「iX」（現「doda X」）の事業・プロダクト開発を牽引。2021年には執行役員に。2023年4月、doda編集長、プロダクト&マーケティング事業本部 事業本部長に就任。

**【調査概要】**

対象者：20～59歳の男女

雇用形態：正社員

調査方法：ネットリサーチ会社を利用したインターネット調査

（ネットリサーチ会社保有のデータベースを元に実施、doda会員登録の状況については不問）

実施期間：2024年1月13日～1月15日

有効回答数：500件

*ウエイトバック：正社員の年代・性別に合わせて実施

*記事中の割合データは、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

【データ利用について】

引用・転載の際は、出所が転職サービス「doda」であることを明記し、Webメディアの場合は以下のリンクを張ってください。

転職サービスdoda「ジョブ型雇用に関する意識調査」 < <https://doda.jp/guide/ranking/103.html> >

■ [転職サービス「doda」](https://doda.jp/) について < <https://doda.jp/> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。