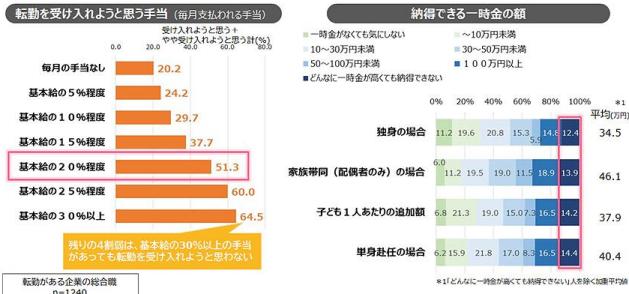




Pick Up-1

「転勤に関する定量調査」を発表
就活生・社会人の半数が転勤のある会社への応募・入社を回避（パーソル総研）

基本給の30%以上の手当があっても「転勤を受け入れない」が4割弱



※出典：パーソル総合研究所 「転勤に関する定量調査」
(2024-05-30発行)

パーソル総研がホワイトカラー正社員1800名を対象に、転勤と入社勤続意向の関係を調査しています。若い世代や女性を中心いて転職受諾意向が低く、転勤を理由とした離職の実態も調べられています。

居住地や自分らしさを大事にする傾向や、パラレルワーク志向が高い人では、不本意な転勤による離職意向が高いという結果が出ています。働く場所や働き方の自由度が高まる昨今ですが、転勤の受容は、それとは別の軸で考えないといけないようです。

Pick Up-2

デジタルHRによる再現性のある人材育成
(セプテニングループ『統合報告書 2023』)

育成方程式

$$G = P \times E (T + W)$$

職場にある環境(E)をチーム(T)および仕事(W)と定義し、その二つの要素と本人の個性(P)との相性が高いほど、大きな成長(G)につながる可能性が高くなるという考え方

※出典：セプテニングループ『統合報告書 2023』
(2024-05-27公開)

インターネット広告事業を広く手掛けるセプテニングループの統合報告書が公開されています。

近年盛り上がっているHRアナリティクスや人事データの活用を先駆けて行なっている企業で、採用・育成へのデータ活用の取り組みや、データ活用にあたってのガイドラインの策定など、参考になる情報が掲載されています。

Pick Up-3

20代は評価を気にしやすい？50代は情報の見せ方によって意思決定が変わる？調査結果から年代別のバイアスの特徴が明らかに（ミイダス）



※出典：PR TIMES ミイダス株式会社プレスリリース
(2024-06-05公開)

転職活動者向けの可能性診断ツールを提供しているミイダス社が、ツールに入力されたデータから、年代別のバイアスの違いが見られたことを報告しています。

バイアスとは、何かを選択・判断するときに特定の方向に偏る傾向のことです。

年代が上の人ほど同じ内容でも表現の仕方に影響を受けたり、他者に共感や感情移入をしやすくなる傾向が見られたことが報告されています。

どのようなバイアスがあるかを把握していると、コミュニケーションや決定のときにセルフチェックができるんですね。