NEWSLETTER
2026年11月26日｜JACリサーチ

大転職時代を調査する「JACリサーチ」が、第3回「ジョブ型雇用」調査を実施

ジョブ型雇用の今 2026

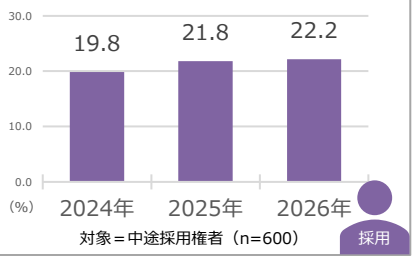
調査結果詳細⇒「JACリサーチ」サイト　https://research.jac-recruitment.jp

世界12カ国で人材紹介事業を展開する業界大手の株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント（代表取締役会長兼社長：田崎ひろみ、以下JAC）は、大転職時代における転職・雇用への意識や実態を人材紹介会社として調査・発信する「JACリサーチ」を設立し、仕事に関するさまざまな調査レポートを発信しています。

今回は、ジョブ型雇用の実態について2024年・2025年調査に続く第3回として、採用される側の従業員と採用する側の中途採用権者を対象に調査を行いました。今回は新たに、AIの普及がジョブ型雇用にもたらす影響についても調査しました。調査結果について当社コンサルタントが解説します。

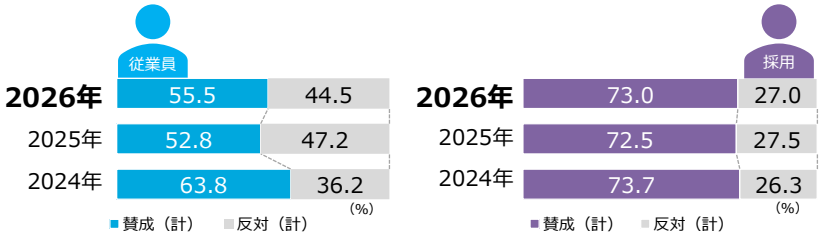
「ジョブ型雇用の今 2026　日本のジョブ型雇用の実態調査」 調査結果サマリー

ジョブ型雇用導入率は横ばい　図1



対象＝中途採用権者（n=600）

ジョブ型雇用、従業員は賛否両論、採用側は賛成多数　図4



対象＝従業員（n=1,000）　対象＝中途採用権者（n=600）

ジョブ型雇用導入**効果**TOP3　図7

1位	専門スキルが十分に活かせるようになった	79.1%
2位	職務や成果の明確化により役割意識が高まった	75.6%
2位	スキルアップの方向性が明確になった	75.6%

ジョブ型雇用の経験者・導入企業（導入中止含む）の中途採用権者（n=287）　採用

ジョブ型雇用導入・運用**課題**TOP3　図8

1位	メンバーシップ型文化とのギャップが大きい	68.3%
2位	成果を出すプレッシャーが大きい	67.6%
3位	現職以外のスキルが付きにくい	67.2%

ジョブ型雇用の経験者・導入企業（導入中止含む）の中途採用権者（n=287）　採用

AI普及・活用をうけて以前より求める能力 **AIを使いこなすスキルが上位に**　図10

1位	専門知識とAIを組み合わせて、新たな価値を生み出す力	33.5
2位	変化に応じて新しい知識・スキルを学び続ける力	32.0
3位	AIのリスクや倫理上の問題を判断する力	28.9
4位	AIが出した情報や成果物の正確性を検証する力	28.2
5位	課題を発見・設定する力	27.1

■＝AI関連の能力（%）

採用　ジョブ型雇用導入・検討企業（導入中止含む）の中途採用権者（n=284）

「ジョブ型雇用の今 2026　日本のジョブ型雇用の実態調査」調査概要

■実施時期：2026年10月19日（月）～10月21日（水）■調査方法：インターネット調査　■調査対象：●従業員：20～60代の経営者・役員、管理職、正社員の男女1,000人　●中途採用権者：経営者・役員・管理職・正社員で中途採用の人事権のある男女600人　本調査は小数第2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

当社コンサルタント・水上悠一が調査結果を解説します

ジョブ型雇用は一律に進むのではなく、企業の変革の必要性によって二極化していくようです。今回の調査ではジョブ型雇用の導入率は22.2%にとどまり、導入企業でも全体に導入はされたが十分には機能していないケースが約4割を占めています。中堅・中小企業の採用現場を見ていると、事業が安定している企業では、既存社員の処遇や給与体系との整合性から、ジョブ型への転換が進みにくい傾向がありますが、経営改革や企業価値向上を迫られる企業では、専門人材の外部採用が進み、求人内容も「どのような人が欲しいか」から「何を実現してほしいか」へと具体化しています。今後は制度の導入そのものではなく、企業が必要な仕事と人材を明確に定義し、個人も自らが生み出せる成果を示すことが重要になると考えられます。

本件に関するお問い合わせ先｜株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント　広報・IR部　担当：児玉　press@jac-recruitment.jp　/　03-5259-9915

ジョブ型導入率は約2割で横ばい

ジョブ型雇用とは、職務内容や成果が明確に定義され、その職務を前提に採用される雇用形態で、欧米では主流の働き方です。日本では長年、採用後に職務を割り当てる「メンバーシップ型雇用」を採用していましたが、日本でもジョブ型雇用への注目が高まりつつあります。そこで、ジョブ型雇用の実態について、2024年・2025年に続き3回目の調査を行いました。

ジョブ型雇用の導入率は22.2%、1,000人以上企業では33.5%と3社に1社は導入

中途社員などの採用を担当する中途採用権者600人に、勤務先のジョブ型雇用の導入状況を聞きました［図1］。

「既に導入」しているのは全体で22.2%となり、2024年19.8%、2025年21.8%と数値上はわずかに増加しているものの、ほぼ横ばいで推移しています。今回、「導入していたが廃止」という選択肢を追加しましたが、回答は0.8%とまだ少ないようです（①）。

従業員規模1,000人以上の企業では年度別の推移で見ると2025年が36.0%と最も高くなっていますが、いずれの年度でも従業員規模別では最も高い導入率となっています（②）。

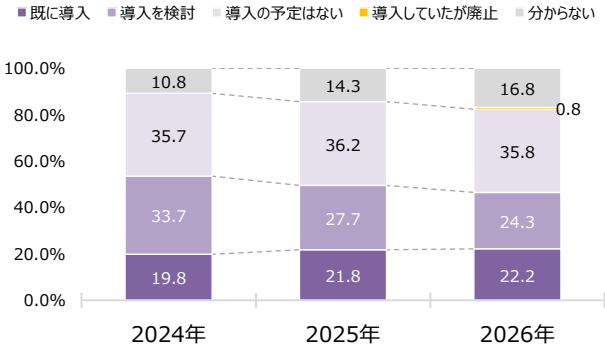
従業員規模100～999人の企業では導入率が23.5%と前年の18.5%から5.0ポイント伸びています（③）。100人未満の企業では導入率は9.5%と低く、「導入の予定はない」が52.0%と半数を占めています（④）。

採用

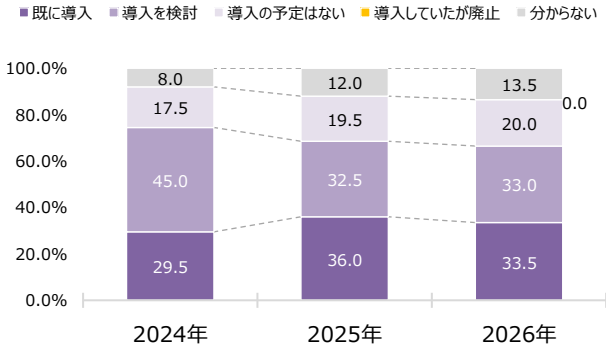
［図1］ジョブ型雇用導入状況（規模別・年度別推移）

Q. ジョブ型雇用の導入予定は？　対象：中途採用権者（各年とも n=600）　選択肢「導入していたが廃止」は2026年より追加

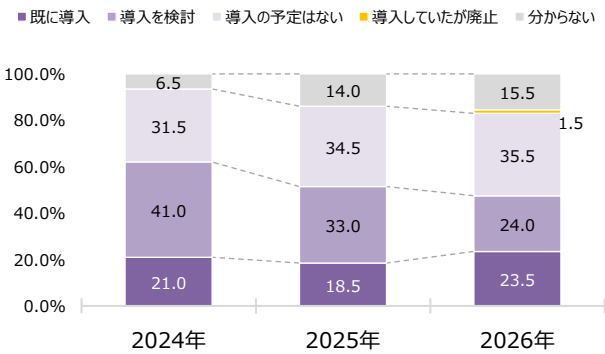
①全体（n=600）



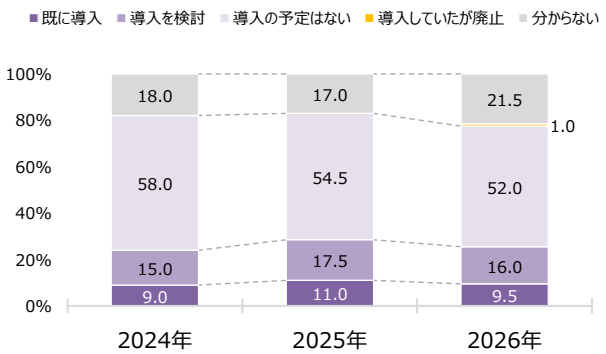
②従業員規模1,000人以上（n=200）



③従業員規模100～999人（n=200）



④従業員規模～99人（n=200）



ジョブ型雇用導入理由

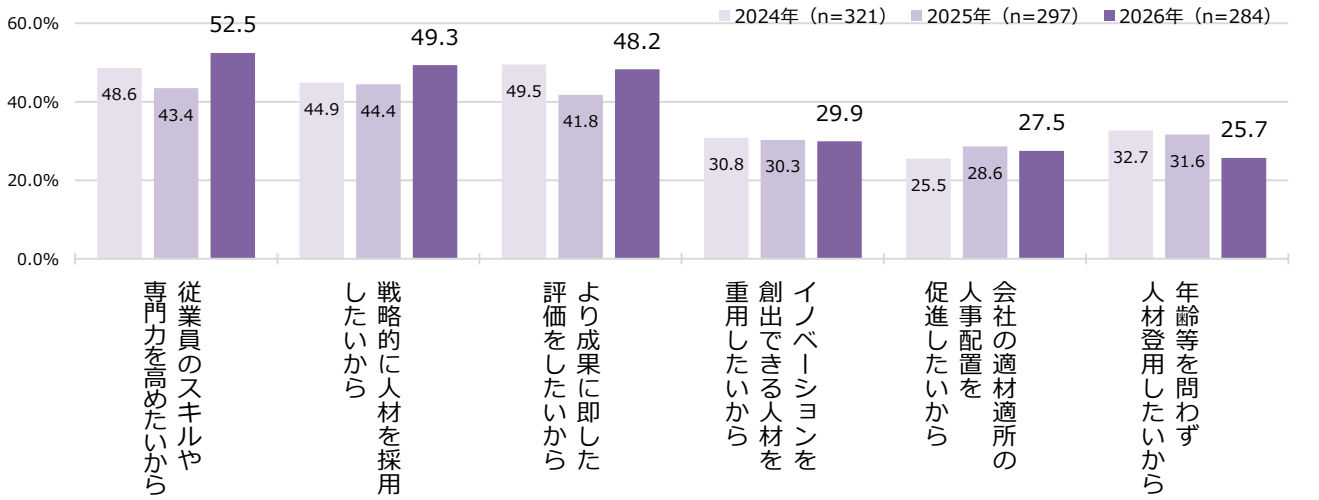
ジョブ型雇用導入理由第1位は「従業員のスキルや専門力を高めたい」
昨年より9.0ポイント高く

ジョブ型雇用を「すでに導入」「導入を検討」「導入していたが廃止」と答えた中途採用権者284人に、ジョブ型雇用の導入理由を聞きました。1位は「従業員のスキルや専門力を高めたいから」（52.5%）、次いで「戦略的に人材を採用したいから」（49.3%）、「より成果に即した評価をしたいから」（48.2%）の順となりました。1位の「スキルや専門力を高めたい」は、昨年より9.0ポイント高くなっています［図2］。

採用

［図2］ジョブ型雇用の導入理由

Q.ジョブ型雇用導入の理由は？（複数回答）　対象：ジョブ型雇用を導入・検討している（廃止を含む）企業の中途採用権者（2026年 n=284、2025年 n=297、2024年 n=321）



ジョブ型雇用への認識、従業員は横ばい、採用側は上昇

ジョブ型雇用は「号令だけで実態が伴っていない」と引き続き厳しい意見が最多

一方で、従業員側の「不利」「不安」はほぼ変わらず

採用側の「実力で評価」されるという認識は上昇

ジョブ型雇用についての意見を、採用される側の従業員1,000人と採用する側の中途採用権者600人にそれぞれ聞き、4段階（そう思う、まあそう思う、あまりそう思わない、そう思わない）で回答いただきました。

「そう思う」「まあそう思う」の合計値が高い回答は、両者とも「日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない」（従業員64.2%、中途採用権者77.8%）、「ジョブ型雇用を適用する場合、人材育成方針を見直す必要がある」（従業員62.6%、中途採用権者74.8%）が上位となり、ジョブ型雇用の導入体制への懸念が大きいようです。

昨年の調査結果と比較すると、従業員の懸念事項である3位の「能力のない社員には不利」は2.5ポイント、4位の「雇用してもらえるか不安」は3.5ポイント低下し、採用側3位の「実力で評価してもらえる」は8.3ポイント高くなっています［図3］。

［図3］ジョブ型雇用に対する意見

Q. ジョブ型雇用に対する意見（スコアは「そう思う」「まあそう思う」の合計値）　対象：従業員（n=1,000）中途採用権者（n=600）

従業員	従業員の意見TOP10	2026年	2025年	前年対比
1位	日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない	64.2	65.2	-1.0
2位	ジョブ型雇用を適用する場合、人材育成方針を見直す必要がある	62.6	62.2	0.4
3位	ジョブ型雇用は**能力のない社員には不利**である	57.7	60.2	**-2.5**
4位	自分の能力やスキルでは**雇用してもらえるか不安**がある	57.5	61.0	**-3.5**
5位	ジョブ型雇用は雇用の流動性に寄与する	56.8	56.7	0.1
5位	ジョブ型雇用で採用された中途採用者とプロパー社員の雇用条件や処遇の差異はいずれ問題になる	56.8	56.4	0.4
7位	ジョブ型雇用は年齢や在籍年数等にとらわれず、実力で評価してもらえる雇用形態である	56.2	58.5	-2.3
8位	ジョブ型雇用のもとで、現在担当しているジョブの全部または一部がなくなった場合、給与が減ってしまわないか不安がある	55.7	57.8	-2.1
9位	ジョブ型雇用の推進がグローバル社会では必要である	55.5	54.9	0.6
10位	ジョブ型雇用は人それぞれのキャリアプラン形成に適している	55.4	55.4	― 0.0

従業員（n=1,000）　（%）　（%）　（pt差）

採用	中途採用権者の意見TOP10	2026年	2025年	前年対比
1位	日本においてはジョブ型雇用へシフトという号令だけで、実態が伴っていない	77.8	72.7	5.1
2位	ジョブ型雇用を適用する場合、人材育成方針を見直す必要がある	74.8	71.3	3.5
3位	ジョブ型雇用は年齢や在籍年数等にとらわれず、**実力で評価してもらえる**雇用形態である	74.3	66.0	**8.3**
4位	ジョブ型雇用の推進がグローバル社会では必要である	71.5	67.3	4.2
5位	ジョブ型雇用は雇用の流動性に寄与する	71.3	67.5	3.8
6位	ジョブ型雇用は定年制度等に左右されない雇用形態である	67.3	60.7	6.6
7位	ジョブ型雇用は企業の業績アップに寄与する	67.0	65.2	1.8
8位	ジョブ型雇用は人それぞれのキャリアプラン形成に適している	66.7	62.7	4.0
9位	ジョブ型雇用で採用された中途採用者とプロパー社員の雇用条件や処遇の差異はいずれ問題になる	66.3	63.5	2.8
10位	ジョブ型雇用は能力のない社員には不利である	66.0	62.0	4.0

中途採用権者（n=600）　（%）　（%）　（pt差）

ジョブ型雇用、従業員は賛否両論、採用側は賛成多数

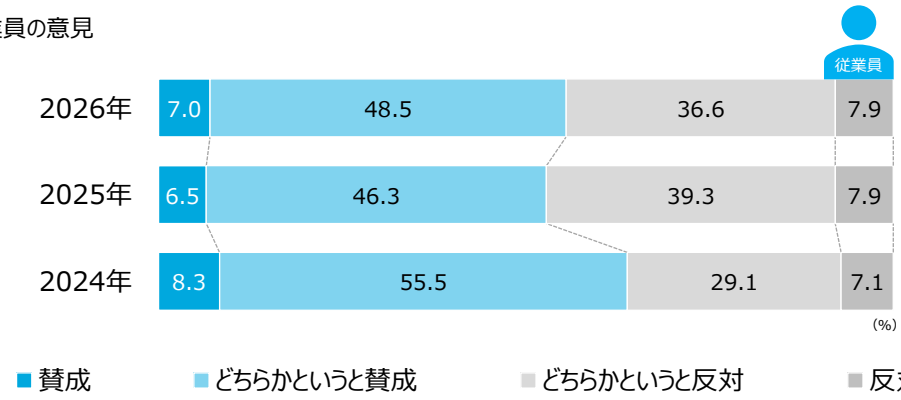
ジョブ型雇用に対し、従業員は賛否両論、採用側は「賛成」7割

日本でジョブ型雇用が普及することについて賛成か反対か、従業員1,000人と中途採用権者600人に聞きました。従業員は「賛成」55.5%（賛成7.0%＋どちらかというと賛成48.5%）、「反対」44.5%（どちらかというと反対36.6%＋反対7.9%）と「賛成」が多く、昨年（賛成52.8%）より2.7ポイント増えています。中途採用権者は「賛成」73.0%（賛成14.8%＋どちらかというと賛成58.2%）、「反対」27.0%（どちらかというと反対22.8%＋反対4.2%）と「賛成」多数で、昨年（賛成72.5%）から、あまり変化は見られませんでした［図4］。

［図4］ジョブ型雇用に賛成 or 反対

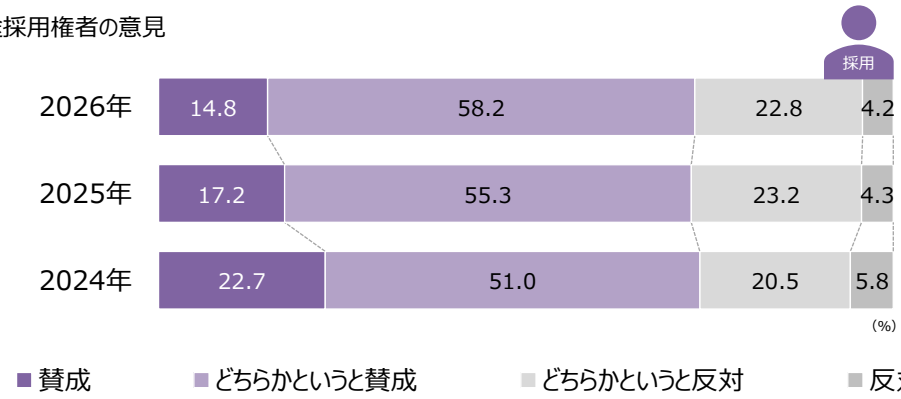
Q.日本におけるジョブ型雇用の普及に賛成か反対か？　対象：従業員（各年とも n=1,000）中途採用権者（各年とも n=600）

①従業員の意見



	賛成（計）	反対（計）
2026年	55.5	44.5
2025年	52.8	47.2
2024年	63.8	36.2

②中途採用権者の意見



	賛成（計）	反対（計）
2026年	73.0	27.0
2025年	72.5	27.5
2024年	73.7	26.3

ジョブ型雇用の賛成理由と反対理由

ジョブ型雇用の賛成理由、従業員は「働く人のスキルアップ」、採用側は「即戦力を採用しやすい」

ジョブ型雇用の普及に賛成する理由を聞くと、従業員は「働く人が専門力やスキルを磨き、競争力を高めることのできる制度だから」（52.4%）が最も高く、昨年（48.7%）から3.8ポイント高くなっています。中途採用権者は「即戦力人材を採用しやすくなるから」（57.3%）が最も高く、昨年（49.0%）と比べ8.3ポイント高くなっています［図5-1］。

［図5-1］ジョブ型雇用に賛成する理由TOP5

Q.日本におけるジョブ型雇用の普及に賛成する理由（複数回答）　対象：賛成する従業員（2026年 n=555、2025年 n=528、2024年 n=638）　賛成する中途採用権者（同 n=438、n=435、n=442）

従業員

従業員	2026年	2025年	昨年対比 26年-25年	2024年
働く人が専門力やスキルを磨き、競争力を高めることのできる制度だから	52.4	48.7	↗ 3.7	37.9
専門力UPやスキルアップを図るモチベーションになるから	37.5	39.4	↘ -1.9	39.3
年齢等を問わず評価され、高い報酬を得る人が増えるから	25.6	26.7	↘ -1.1	27.1
テレワークなど多様な働き方に適しているから	23.4	26.1	↘ -2.7	26.6
働く人も企業も新規事業など新しいことにチャレンジしやすくなるから	22.5	20.8	↗ 1.7	24.5
	(%)	(%)	(pt差)	(%)

採用

中途採用権者	2026年	2025年	昨年対比 26年-25年	2024年
即戦力人材を採用しやすくなるから	57.3	49.0	↗ 8.3	50.7
より柔軟・戦略的な人材採用ができるから	47.7	46.9	↗ 0.8	43.2
スキルや専門力が高い人材が増える・採用しやすくなるから	45.9	45.7	↗ 0.2	41.6
年齢等を問わず人材登用ができるから	26.9	28.5	↘ -1.6	28.5
イノベーションを創出できる人材が増える・採用しやすくなるから	22.6	23.4	↘ -0.8	28.3
	(%)	(%)	(pt差)	(%)

反対理由、従業員は「正しく評価してもらえない」、採用側は「評価制度の構築が難しい」

反対する理由は、従業員は「正しく成果を評価してもらえるとは限らないから」（26.3%）、「キャリアプランの変更をしづらいから」（26.1%）が高く、中途採用権者では、「採用や評価の制度を構築するのが難しいから」（35.2%）、「従業員のスキルや成果を正しく評価できるか疑わしいから」（29.6%）が上位に挙げられました［図5-2］。

［図5-2］ジョブ型雇用に反対する理由TOP5

Q.日本におけるジョブ型雇用の普及に反対する理由（複数回答）　対象：反対する従業員（2026年 n=445、2025年 n=472、2024年 n=362）　反対する中途採用権者（同 n=162、n=165、n=158）

従業員

従業員	2026年	2025年	昨年対比 26年-25年	2024年
正しく成果を評価してもらえるとは限らないから	26.3	27.1	↘ -0.8	29.6
キャリアプランの変更をしづらいから	26.1	23.5	↗ 2.6	22.1
グローバルな競争社会に放り込まれるから	24.9	20.8	↗ 4.1	19.1
早期にキャリアプランを構築しないといけなくなるから	22.7	19.1	↗ 3.6	16.0
実質上の給与削減策として利用されそうだから	19.3	19.9	↘ -0.6	22.7
	(%)	(%)	(pt差)	(%)

採用

中途採用権者	2026年	2025年	昨年対比 26年-25年	2024年
採用や評価の制度を構築するのが難しいから	35.2	34.5	↗ 0.7	30.4
従業員のスキルや成果を正しく評価できるか疑わしいから	29.6	24.2	↗ 5.4	22.8
スキルや専門力の高い人材の育成の仕方が確立されていないから	24.1	23.0	↗ 1.1	17.7
採用や評価の制度を更新していくことが難しいから	22.2	22.4	↘ -0.2	13.3
制度が先行して実効性に乏しいものになりそうだから	22.2	26.1	↘ -3.9	20.3
	(%)	(%)	(pt差)	(%)

ジョブ型雇用導入の効果と課題

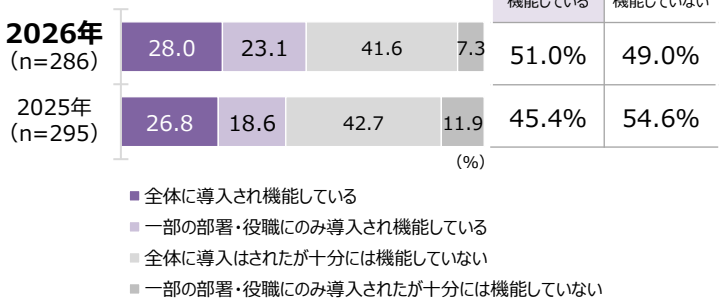
ジョブ型雇用、「導入されたものの十分には機能していない」機能不全が約半数

中途採用権者のうち、ジョブ型雇用の経験がある、または勤務先がジョブ型雇用を導入している286人に、ジョブ型雇用の機能実態を聞きました。

28.0％が「全体に導入され機能している」、23.1%が「一部の部署・役職にのみ導入され機能している」と答え、約半数が「機能している」（51.0%）と答えています。しかし、「全体に導入はされたが十分には機能していない」と答えた人が41.6%と最も多く、導入はされたものの十分には機能していない企業も少なくないようです［図6］。

［図6］ジョブ型雇用の機能実態

Q.会社におけるジョブ型雇用の印象は？
対象：ジョブ型雇用の経験がある、または勤務先がジョブ型雇用を導入している中途採用権者
（2026年 n=286　2025年 n=295）



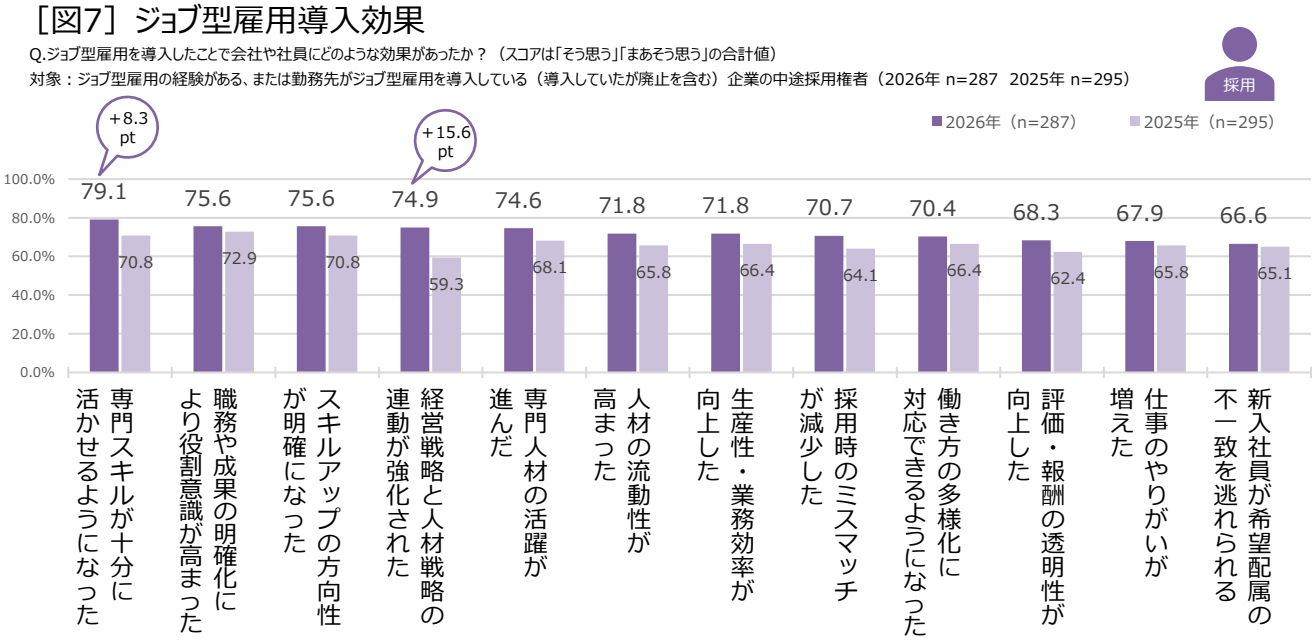
	機能している	機能していない
2026年	51.0%	49.0%
2025年	45.4%	54.6%

ジョブ型雇用の導入による効果、「専門スキルの活用」「経営戦略と人材戦略の連動強化」が上昇

ジョブ型雇用の経験がある、または勤務先がジョブ型雇用を導入している（導入していたが廃止した企業を含む）中途採用権者287人に、ジョブ型雇用を導入したことでどんな効果があったか、4段階（そう思う、まあそう思う、あまりそう思わない、そう思わない）で回答いただきました。「そう思う」「まあそう思う」の合計値が高い項目として、「専門スキルが十分に活かせるようになった」（79.1%）、「職務や成果の明確化により、役割意識が高まった」（75.6%）、「スキルアップの方向性が明確になった」（75.6%）が上位に挙げられました。昨年の調査結果と比較すると、全ての項目でスコアが高まり、中でも「専門スキルが十分に活かせるようになった」（2025年70.8%→2026年79.1%）は8.3ポイント、「経営戦略と人材戦略の連動が強化された」（2025年59.3%→ 2026年74.9%）は15.6ポイントも高くなっています［図7］。

［図7］ジョブ型雇用導入効果

Q.ジョブ型雇用を導入したことで会社や社員にどのような効果があったか？（スコアは「そう思う」「まあそう思う」の合計値）
対象：ジョブ型雇用の経験がある、または勤務先がジョブ型雇用を導入している（導入していたが廃止を含む）企業の中途採用権者（2026年 n=287　2025年 n=295）



ジョブ型雇用導入の効果と課題

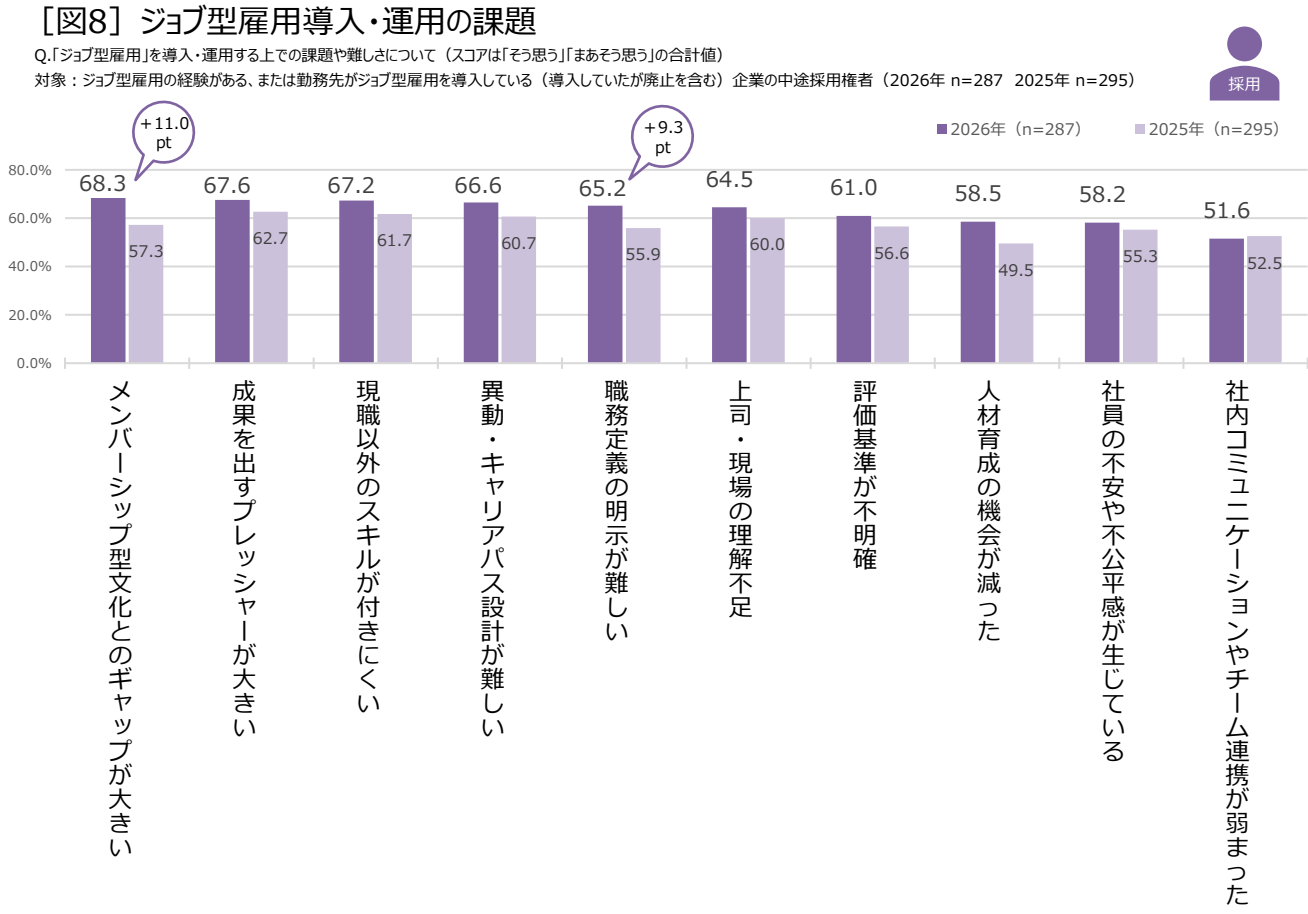
ジョブ型雇用導入には、「メンバーシップ型文化とのギャップ」「職務定義の明示」などの課題も

一方、ジョブ型雇用導入・運用の難しさを聞くと、「メンバーシップ型文化とのギャップが大きい」（68.3%）、「成果を出すプレッシャーが大きい」（67.6%）、「現職以外のスキルが付きにくい」（67.2%）などの課題が上位に挙げられました。昨年の調査結果と比較すると、「メンバーシップ型文化とのギャップが大きい」（2025年57.3%→2026年68.3%）は11.0ポイント、「職務定義※の明示が難しい」（2025年55.9%→2026年65.2%）は9.3ポイント高くなっています［図8］。

※職務定義（ジョブディスクリプション：JD）とは、各ポジションに求められる具体的な業務内容、責任・権限の範囲、必要なスキルや成果目標を明文化した文書のこと。

［図8］ジョブ型雇用導入・運用の課題

Q.「ジョブ型雇用」を導入・運用する上での課題や難しさについて（スコアは「そう思う」「まあそう思う」の合計値）
対象：ジョブ型雇用の経験がある、または勤務先がジョブ型雇用を導入している（導入していたが廃止を含む）企業の中途採用権者（2026年 n=287　2025年 n=295）



AI普及とジョブ型雇用

生成AIの急速な普及により、業務の進め方や求められるスキルは大きく変わりつつあります。職務を明確に定義することを前提とするジョブ型雇用にとって、こうした変化はどのような影響をもたらすのでしょうか？

AI普及により、「職務見直しのきっかけ」「専門性の高い業務に集中」などのメリットがある一方「人とAIの境界が曖昧」「職務を固定化しにくい」などの不安も

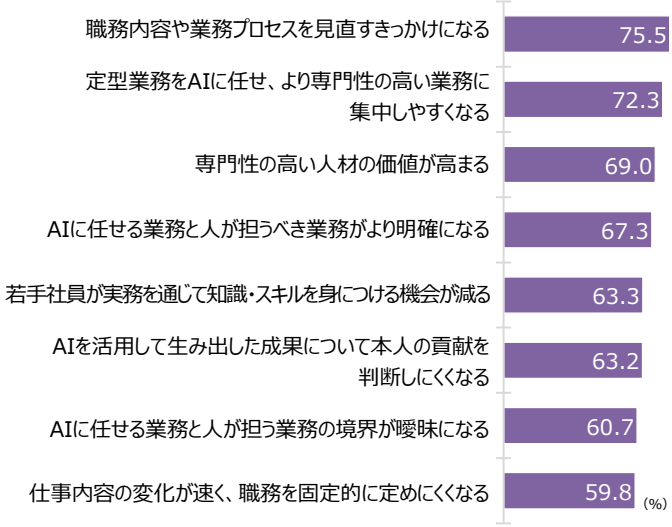
中途採用権者600人に、AIの普及・活用がジョブ型雇用にもたらす影響について、4段階（そう思う、まあそう思う、あまりそう思わない、そう思わない）で回答いただきました。「そう思う」「まあそう思う」の合計値が高い項目として、「職務内容や業務プロセスを見直すきっかけになる」（75.5%）、「定型業務をAIに任せ、より専門性の高い業務に集中しやすくなる」（72.3%）、「専門性の高い人材の価値が高まる」（69.0%）といった意見が挙げられました。

一方で、「AIに任せる業務と人が担う業務の境界が曖昧になる」（60.7%）、「仕事内容の変化が速く、職務を固定的に定めにくくなる」（59.8%）という意見も少なくなく、前述［図8］ジョブ型雇用導入時の課題の「職務定義の明示が難しい」という傾向が加速することも懸念されています［図9］。

採用

［図9］AI普及のジョブ型雇用への影響

Q.AIの普及・活用がジョブ型雇用にもたらす影響は？
対象：中途採用権者（n=600）（スコアは「そう思う」「まあそう思う」の合計値）



ジョブ型雇用導入・検討企業では、AIを使いこなす能力を求める傾向に

ジョブ型雇用を導入・検討している（導入していたが廃した企業を含む）企業の中途採用権者284人に、ジョブ型で採用・配置する人材について、AI普及・活用をうけて以前より求めるようになった能力を聞きました。

「専門知識とAIを組み合わせて、新たな価値を生み出す力」（33.5%）、「変化に応じて新しい知識・スキルを学び続ける力」（32.0%）、「AIのリスクや倫理上の問題を判断する力」（28.9%）、「AIが出した情報や成果物の正確性を検証する力」（28.2%）が上位に挙げられました［図10］。AIを使いこなす能力が、より強く求められるようになっています。

採用

［図10］ジョブ型雇用で求める能力

Q.ジョブ型で採用・配置する人材にAI普及・活用をうけて以前より求めるようになった能力は？（複数回答）
対象：ジョブ型雇用を導入・検討している（導入していたが廃止を含む）企業の中途採用権者（n=284）

1位	専門知識とAIを組み合わせて、新たな価値を生み出す力	33.5
2位	変化に応じて新しい知識・スキルを学び続ける力	32.0
3位	AIのリスクや倫理上の問題を判断する力	28.9
4位	AIが出した情報や成果物の正確性を検証する力	28.2
5位	課題を発見・設定する力	27.1
6位	自身の職務に関する高度な専門知識・スキル	26.8
7位	コミュニケーション能力	26.1
8位	自らの考えや判断根拠を説明する力	25.7
9位	AI出力を最終判断する力	24.6
10位	AIと人の役割を設計する力	24.3

■＝AI関連の能力　(%)

当社コンサルタントによる調査への見解

今回の調査結果について、JACリクルートメントのコンサルタント、水上悠一が分析します。

ジョブ型雇用は一律に進むのではなく、企業の「変革の必要性」によって二極化

今回の調査では、ジョブ型雇用の導入率は22.2%にとどまる一方、従業員規模1,000人以上では33.5%となりました。また、導入企業の41.6%が「全体に導入はされたが十分には機能していない」と回答しています。

中堅・中小企業の採用現場を見ていると、ジョブ型雇用への対応は、企業によってはっきりと分かれてきています。事業が安定している企業では、既存社員の処遇や給与体系との整合性から、ジョブ型への転換が進みにくい傾向があります。調査でも、導入・運用課題の1位は「メンバーシップ型文化とのギャップが大きい」（68.3%）でした。一方、経営の世代交代やPEファンドの参画などを背景に、企業価値向上に向けた改革が求められる企業では、「何を変えるのか」「そのためにどのような人材が必要か」を明確にし、外部から専門人材を採用する動きが見られます。

求人のジョブディスクリプションは、「何を実現してほしいか」など具体化傾向に

採用現場では、求人の出し方にも変化が表れています。例えば以前であれば、「人事部でDXを推進できる人」といった比較的広い要件の求人も多く見られました。現在では、「タレントマネジメントシステムの導入を担えるHR経験者」のように、任せたい仕事と期待する成果を具体的に定めた求人が増えています。つまり、「どのような人が欲しいのか」だけではなく、「その人に何を実現してほしいのか」まで職務を具体化することが、採用において重要になっています。

こうした動きは、今回の調査でジョブ型雇用導入の効果として「専門スキルが十分に活かせるようになった」が79.1%、「経営戦略と人材戦略の連動が強化された」が74.9%となったことも重なります。重要なのは制度そのものではありません。企業は「何を実現するために、どのような仕事と人材が必要なのか」を定義すること、個人は「企業やマーケットの課題に対して何を実現できるのか」を示すことが、これまで以上に求められていくでしょう。



水上　悠一（みずかみ　ゆういち）
株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント　コーポレートサービス第2ディビジョン　部長
日系中堅規模～小規模企業、IPOフェーズ企業の管理部門全般を網羅しており、特に管理職クラスや専門性の高いポジションの採用／転職支援の経験が豊富。 実際の面談や商談も行い、日々マーケットの動きをキャッチアップしている。
求職者、クライアントと直接対話することによって、求職者のコアキャリアと今後のキャリア形成を踏まえた求人のご紹介、クライアントの経営課題の解決につながるご紹介を心掛けている。

【株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント】
JAC Recruitment は1975年に英国で設立、日本では株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメントとして1988年設立。2025年5月1日に、JACグループとして50周年を迎えました。スペシャリストや管理職人材の紹介に特化し、コンサルティング型の人材紹介会社としては、国内最大クラスの東証プライム市場上場企業です。国際ビジネス経験をもつ人材紹介が強みで、日本国内では外資系企業や日系企業の海外事業などのグローバル領域の求人を多数取り扱っています。英国、欧州、アメリカおよびアジアの世界12ヵ国、36拠点で事業を展開し、人材紹介事業の他、雇用代行サービスやコンサルティング事業も行っています。その他グループ会社として、外資系企業に特化した JAC Internationalや、バイリンガル人材に特化した求人サイトを運営するCareerCrossを傘下にもつグローバル企業です。
●コーポレートサイト　https://www.jacgroup.com/
●転職サイト　https://www.jac-recruitment.jp
●JACリサーチサイト　https://research.jac-recruitment.jp