

2022年11月8日  
株式会社パーソル総合研究所

パーソル総合研究所、世界 18 カ国・地域の主要都市における

就業実態・成長意識に関する調査結果を発表

**就労先として「日本」が選ばれる割合は低下傾向。**

**コロナ禍による働き方・価値観の変化も踏まえ、多様な人材が活躍しやすい環境づくりが急がれる**

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都港区、代表取締役社長：萱野博行）は、日本を含むアジア太平洋地域（APAC）および、欧米地域を含めた世界 18 カ国・地域における就業実態・成長意識についてインターネット調査を実施し、結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。パーソル総合研究所では、2019 年 8 月に APAC14 カ国・地域を対象に行った「APAC の就業実態・成長意識調査（2019 年）」（以下、2019 年調査）\*を発表しており、本調査は 2019 年調査に新たに欧米地域を加えた 18 カ国・地域に調査対象を拡大。就業意識や職業生活について、3 年前からの変化や新型コロナウイルスのパンデミックが及ぼした影響などについて調査しました。

\* APAC の就業実態・成長意識調査（2019 年） <https://rc.persol-group.co.jp/news/201908270001.html>

※本調査は、下記 18 の国・地域における主要都市で働く人を調査対象としています。

- 【東アジア】 日本（東京、大阪、愛知）、中国（北京、上海、広州）、韓国（ソウル）、台湾（台北）、香港
- 【東南アジア】 タイ（グレートバンコク）、フィリピン（メトロマニラ）、インドネシア（グレートジャカルタ）  
マレーシア（クアラルンプール）、シンガポール、ベトナム（ハノイ、ホーチミンシティ）
- 【南アジア】 インド（デリー、ムンバイ）
- 【オセアニア】 オーストラリア（シドニー、メルボルン、キャンベラ）
- 【北 米】 アメリカ（ニューヨーク、ワシントン、ロサンゼルス）
- 【ヨーロッパ】 イギリス（ロンドン）、ドイツ（ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ）、フランス（パリ）、スウェーデン（ストックホルム）

## ■ 調査結果（サマリ）

### コロナ禍の影響による働く実態と意識変化

- ① 18 カ国・地域全体的に、「テレワークが増えた」「所得が減少した」という変化が多い。また、「現在の会社で安定して働きたい」意識や「生産性向上」「デジタル化」への意識も高まる

### 18 カ国・地域との比較で、より鮮明になった「日本」の特徴

- ② 今の会社で働き続けることや、出世することを望まない人が多い日本。一方、転職や起業を考えていない割合も多い。
- ③ 働くことを通じて「幸せを感じている人」「成長が重要と考える人」「成長を実感できている人」の割合は、いずれも18 カ国・地域の中で日本が最も少ない
- ④ 勤務先以外での学習・自己啓発は、日本は「特に何もおこなっていない」割合が 52.6%で最も多く、今後、そのような学習・自己啓発に「自己投資する予定がない」割合も 42.0%と最も多い
- ⑤ 組織文化の類似度によるマッピングでは、日本の組織文化の特徴は、「権威主義・責任回避」
- ⑥ 日本のダイバーシティ&インクルージョンの実現度合いは全体平均より大幅に低い。また、「シニア層」の働きやすさが「若手」の働きやすさを上回る点が特徴的

### 働く場としての日本の魅力

- ⑦ タイ、ベトナム、台湾においては、日本が「働いてみたい国・地域」の上位に入るが、2019 年調査からは 10pt 以上低下。日本は「自国のみで働きたい」人が最多

## ■ 調査結果（詳細）

### コロナ禍の影響による働く実態と意識変化

- ① 18 カ国・地域全体的に、「テレワークが増えた」「所得が減少した」という変化が多い。また、「現在の会社で安定して働きたい」意識や「生産性向上」「デジタル化」への意識も高まる

コロナ禍の影響で、『働く実態』にどのような変化があったかを聞いたところ、調査対象のほとんどの国・地域で「テレワークが増えた」「所得が減少した」といった変化が多く挙がった【図表 1 の赤枠】。「日本」は、「将来のキャリアに関する不安が増加した」や「仕事の生産性が下がった」が 18 カ国・地域の中で最も低く、雇用や業務への影響は比較的少ないようだ【図表 1 の青枠】。他方、「上司や同僚とのコミュニケーションが減った」「職場における部下マネジメントが複雑になった/負担が増えた」が他国・地域に比べ上位に入り、マネジメントへの影響がうかがえる。【図表 1 の黄色枠】

コロナ禍の影響で、『働く意識』にどのような変化があったかを聞いたところ、18 カ国・地域全体で変化があったものとして多く挙げたのは、「現在の会社で安定して働きたい」（34.1%）、「仕事の生産性を上げたい」（29.2%）、「業務のデジタル化を進めたい」（27.5%）であった。「現在の会社で安定して働きたい」は、すべての国・地域でトップ 3 に入る。「業務のデジタル化を進めたい」という希望は、「タイ」で 36.6%と特に高いほか、「韓国」、「シンガポール」、「マレーシア」、「インド」も高かった【図表 2 の赤枠】。「日本」では、「労働時間を減らしたい」（33.9%）、「副業・兼業を行いたい」（28.8%）という意識が他国・地域に比べて高く、「独立・起業したい」（11.6%）、「業務のデジタル化を進めたい」（21.2%）という意識は低い傾向であった【図表 2 の黄色枠】。

図表 1. コロナ禍の影響による「働く実態」の変化

Q.コロナ禍の影響で、以下のようなことはありましたか？ ご自身にあてはまるものをすべてお選びください。

	東アジア					東南アジア					南アジア	オセアニア	北米	ヨーロッパ				
	日本	中国	韓国	台湾	香港	タイ	フィリピン	インドネシア	マレーシア	シンガポール	ベトナム	インド	オーストラリア	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
全体	(18223)	(1000)	(1002)	(1005)	(1001)	(1002)	(1059)	(1010)	(1002)	(1000)	(1002)	(1119)	(1003)	(1010)	(1003)	(1000)	(1001)	(1002)
テレワークが増えた	24.4	25.8	22.3	8.4	18.7	31.8	23.1	45.1	22.8	27.2	40.7	22.3	16.4	18.7	15.0	25.5	29.1	23.6
所得が減少した	22.4	20.3	18.8	27.3	25.1	26.4	17.0	33.4	35.4	29.5	17.0	33.6	20.1	20.1	16.0	20.3	15.9	14.3
労働時間が短くなった	17.5	15.0	9.3	19.1	13.9	16.7	20.5	28.5	27.0	21.2	11.0	20.6	16.8	20.1	17.0	18.4	14.2	13.2
将来のキャリアに対する不安が増加した	17.4	6.9	8.3	18.1	15.2	18.9	22.7	29.8	22.1	27.1	17.8	23.0	19.5	15.1	17.2	16.3	11.0	12.0
仕事の生産性が下がった	16.1	8.1	10.3	18.5	17.5	19.2	17.6	25.0	29.9	23.3	13.5	17.8	13.5	11.4	13.7	10.8	11.1	11.1
*職場における部下のマネジメントが複雑になった／負担が増えた	15.5 (6434)	15.6 (109)	7.3 (371)	12.2 (296)	11.7 (445)	12.4 (396)	15.1 (299)	22.9 (292)	21.5 (326)	21.7 (447)	17.0 (471)	15.7 (504)	19.2 (589)	13.1 (351)	12.6 (365)	14.1 (348)	13.2 (364)	19.2 (287)
これまでの働き方を個人的に見直した	14.8	10.0	11.0	12.0	14.0	14.1	16.2	17.9	24.8	24.7	16.0	17.4	16.4	10.7	12.5	12.0	13.1	13.7
業務のデジタル化が進んだ	14.5	14.3	12.0	15.4	10.5	16.0	25.2	17.9	20.2	18.8	17.8	13.5	16.4	7.7	7.5	7.6	12.3	13.1
上司や同僚とのコミュニケーションが減った	13.8	17.9	7.0	19.8	13.3	19.2	13.2	10.8	17.2	18.2	12.9	19.4	17.0	9.6	9.1	10.3	13.0	12.5
労働時間が長くなった	13.1	9.0	6.0	4.8	10.2	11.2	13.7	16.2	9.6	15.9	20.5	13.5	18.9	14.0	14.7	14.9	11.4	17.8

図表 2. コロナ禍の影響による「働く意識」の変化

Q.コロナ禍の影響で、意識が高まったものはありますか？（上位 3 位までの選択率）

	東アジア					東南アジア					南アジア	オセアニア	北米	ヨーロッパ				
	日本	中国	韓国	台湾	香港	タイ	フィリピン	インドネシア	マレーシア	シンガポール	ベトナム	インド	オーストラリア	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
現在の会社で安定して働き続けたい	34.1	34.8	36.7	41.5	27.4	33.6	31.9	34.6	35.1	37.7	36.0	34.5	27.1	39.4	32.8	38.9	34.1	31.6
仕事の生産性を上げたい	29.2	25.4	38.4	32.9	28.9	26.0	16.6	38.4	40.2	35.9	29.7	29.5	29.9	27.6	28.0	29.4	24.9	21.1
業務のデジタル化を進めたい	27.5	21.2	30.2	34.9	23.2	23.1	36.6	28.3	28.0	33.3	35.0	28.4	31.4	23.7	22.6	22.6	24.2	18.2
労働時間を減らしたい	25.3	33.9	23.7	33.1	25.7	35.0	21.3	20.0	13.5	25.7	32.6	14.8	21.0	29.5	25.5	31.2	28.9	23.4
テレワークを継続したい	24.9	25.0	28.8	14.5	25.7	35.2	25.5	16.1	21.2	20.0	26.2	27.7	19.0	23.9	27.1	19.6	30.7	34.5
副業・兼業を行いたい	21.8	28.8	18.4	30.3	26.8	26.2	29.9	15.8	32.7	21.1	15.1	17.2	17.2	17.5	19.7	17.0	18.2	19.2
独立・起業したい（フリーランス含む）	20.9	11.6	14.9	18.7	20.1	19.8	31.2	34.5	38.4	23.7	16.0	23.8	21.3	15.1	18.3	17.6	12.5	13.2
上司や同僚とのコミュニケーションを増やしたい	19.1	16.7	17.9	17.5	15.6	15.0	18.1	18.1	14.7	18.2	16.9	23.8	24.2	18.8	20.9	19.5	21.8	24.6
仕事と育児や介護を両立させたい	18.3	13.5	12.7	10.1	19.2	12.8	13.4	22.2	25.1	22.2	14.7	37.4	22.0	14.3	15.1	15.4	16.9	20.5
学び直しをしたい	18.2	18.4	20.4	18.0	21.2	18.2	26.9	25.7	13.5	17.2	18.6	8.1	20.3	19.7	20.1	18.2	14.6	10.7
転職したい	13.8	13.7	8.9	12.0	18.9	17.5	11.4	13.5	6.1	11.6	16.7	12.4	14.6	17.6	17.1	14.6	12.6	13.9
テレワークできる会社・職種に転職したい	13.6	11.8	16.7	8.3	18.6	15.2	11.7	11.8	11.2	11.9	12.4	13.5	14.2	9.5	14.7	12.1	15.7	16.2
地方や郊外に移住したい	12.2	10.1	8.7	9.7	11.9	8.0	13.6	10.7	7.6	7.3	10.1	10.3	16.4	17.5	12.2	16.7	17.1	18.0
職場における部下のマネジメントを簡素化したい／負担を減らしたい*	8.0	3.1	5.5	6.8	8.5	6.5	4.9	6.9	7.2	9.6	10.3	13.9	15.6	7.5	8.6	9.3	6.8	6.8

※ベースは「全数」、（ ）内は回答者数、ただし「職場における部下のマネジメントを簡素化したい／負担を減らしたい」は「部下あり管理職」のみ回答

※優先度の高いものから上位 3 位まで／選択肢 14 項目 ※得点の高低で色付け（高得点：赤、低得点：グレー）

## 18 各国・地域との比較で、より鮮明になった「日本」の特徴

② 今の会社で働き続けることや、出世することを望まない人が多い日本。一方、転職や起業を考えていない割合も多い

現在の勤務先で『継続して働きたいか』をたずねると、全体平均が 71.2%であるのに対し、「中国」と「インド」では 8 割強と高く、「日本」は 56.0%で最も低い。【図表 3】

一般社員・従業員に対し、現在の勤務先で『管理職になりたいか』をたずねたところ、管理職になりたい割合が最も高いのは「インド」(90.5%)、次いで「ベトナム」(87.8%)、「フィリピン」(80.6%)と続く。「日本」は、19.8%で最下位である。【図表 4】

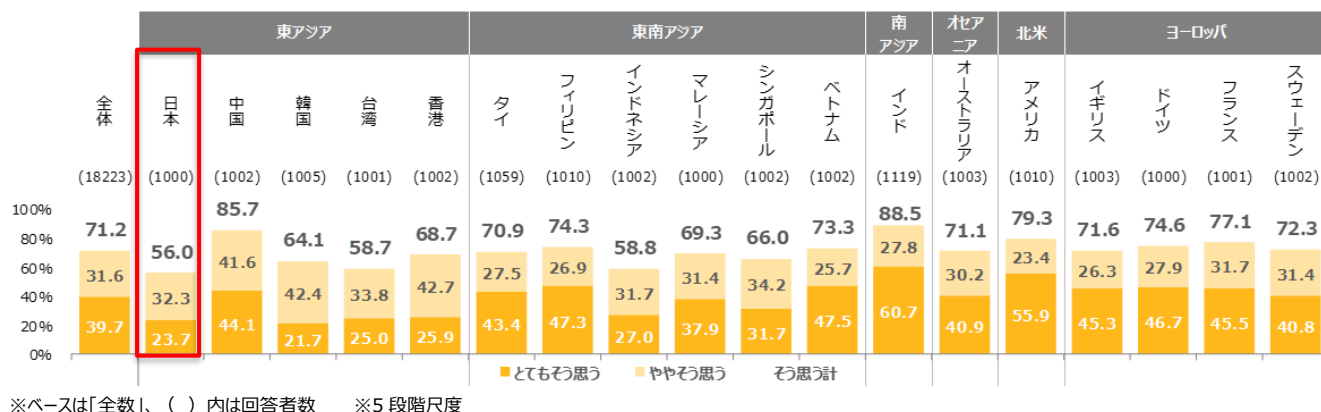
『他の会社に転職したいか』についてたずねると、転職したい人の割合は全体平均が 35.2%である中、最も多いのは「インド」(56.8%)であり、最も少ないのは「インドネシア」(20.2%)、「日本」は 25.9%で 2 番目に少ない。【図表 5】

『会社を辞めて独立・起業したいか』についてたずねると、独立・起業したい人の割合は全体平均が 35.1%である中、「インド」(57.9%)と「インドネシア」(52.1%)は半数を超え、「フィリピン」(43.8%)、「アメリカ」(40.7%)、「中国」(40.4%)で 4 割を超えた。「日本」は 20.0%で最も少ない。【図表 6】

図表 3. 継続就業意向

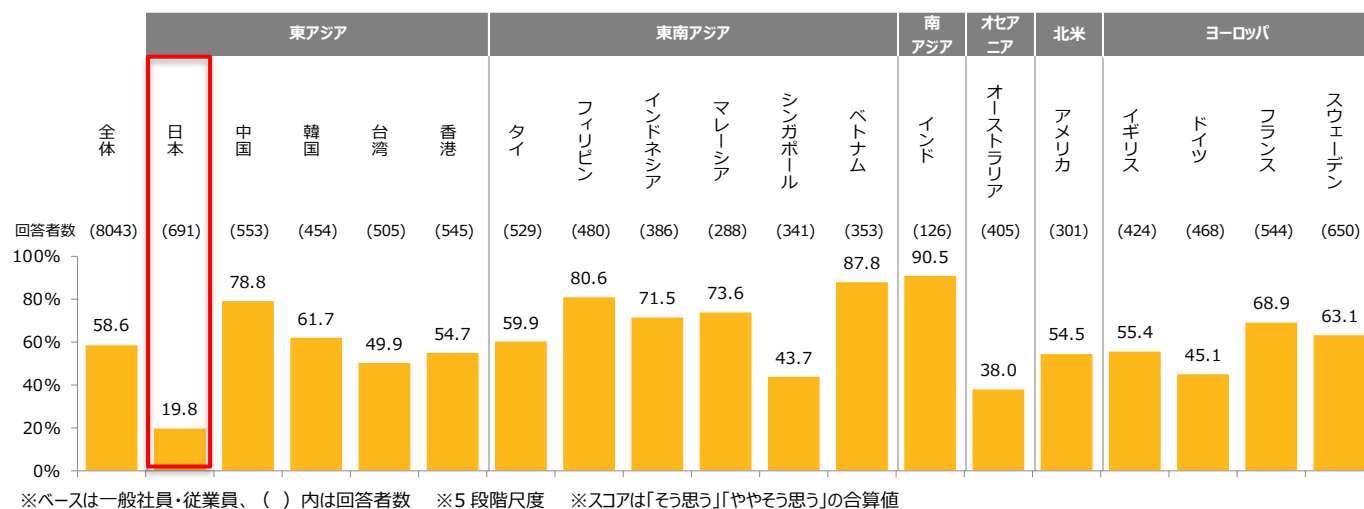
Q. あなたの今後の勤務に関する意向をお知らせください。

▼現在の勤務先で継続して働きたい



図表 4. 管理職になりたいと思っている人の割合

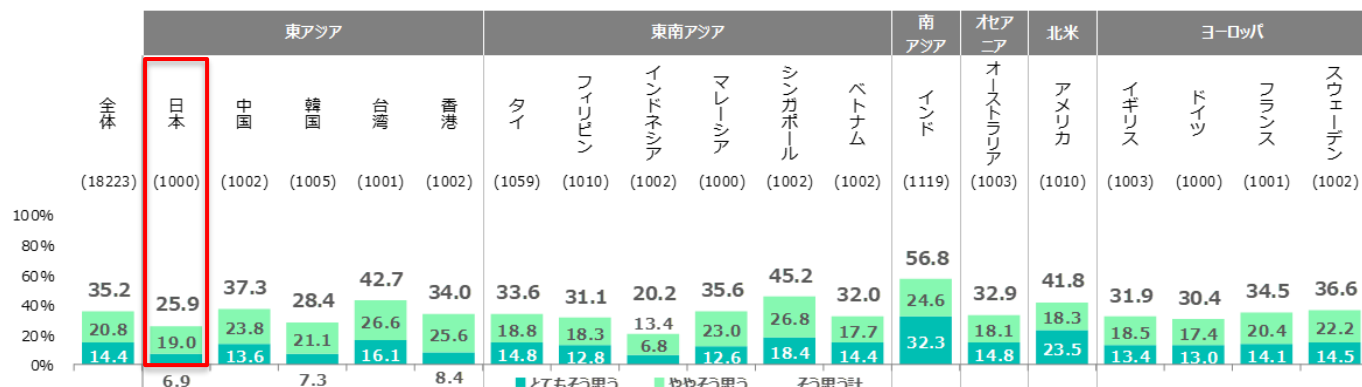
Q. あなたは現在の会社で管理職になりたいと感じますか



図表 5. 転職意向

Q. あなたの今後の勤務に関する意向をお知らせください。

▼他の会社に転職したい

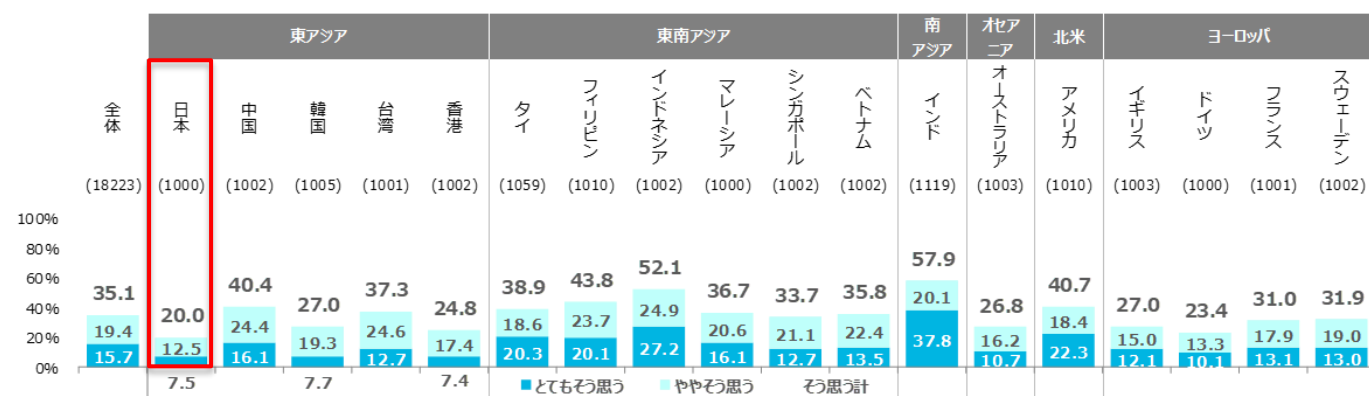


※ベースは「全数」、( ) 内は回答者数 ※5段階尺度

図表 6. 独立・起業意向

Q. あなたの今後の勤務に関する意向をお知らせください。

▼会社を辞めて独立・起業したい



※ベースは「全数」、( ) 内は回答者数 ※5段階尺度

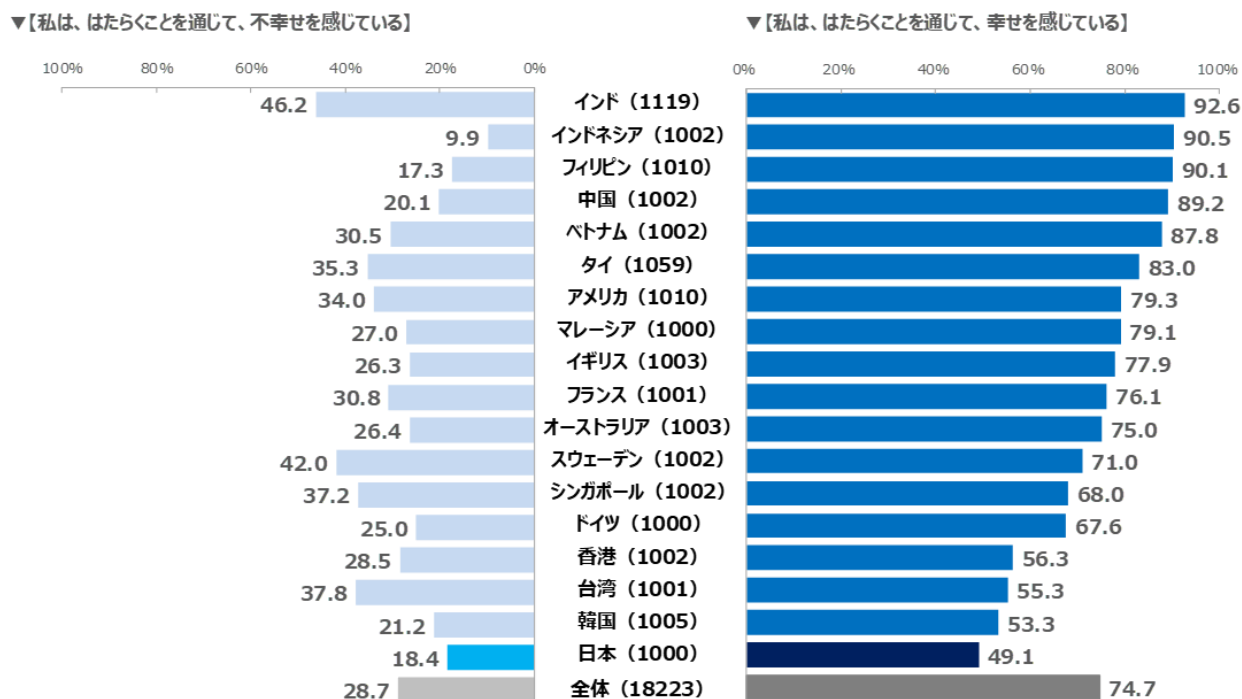
③ 働くことを通じて「幸せを感じている人」「成長が重要と考える人」「成長を実感できている人」の割合は、いずれも18カ国・地域の中で日本が最も少ない

『はたらくことを通じて、幸せを感じている』就業者の割合は、全体平均が74.7%であるのに対し、日本は49.1%と18カ国・地域の中で最も少ない。【図表7右】

また、『働くことを通じた成長を重要だと考える人の割合（成長志向度）』や、『仕事を通じた成長を実感できている人の割合（成長実感度）』も、調査対象の国・地域の中で日本は最も少ない結果となった。特に、「成長実感度」の低さが際立つ。【図表8】

図表7. 仕事に対する現在の状況 (Well-being)

Q. 仕事に対するあなたの現在の状況として、最もあてはまる項目を一つお選びください。



※ベースは「全数」、( )内は回答者数 ※5段階尺度/項目数2 ※「あてはまる」「ややあてはまる」の合算値の高い順

図表8. 成長志向度と成長実感度

▼成長志向度：働くことを通じた成長を重要だと考えている人の割合 (%)

Q. あなたにとって、「働くことを通じた成長」は、どのくらい重要だと感じますか。

▼成長実感度：成長を実感できている人の割合 (%)

Q. 過去【1年間】を振り返ったとき、あなたは仕事を通じた成長を実感しましたか。

順位	国	回答者数	成長志向度 (%)	成長実感度 (%)	実感度-志向度 GAP (pt)	各国平均年齢 (歳)
1位	インドネシア	(1002)	99.3	92.5	- 6.8	43.5
2位	インド	(1119)	99.0	94.6	- 4.4	43.2
3位	フィリピン	(1010)	98.1	90.7	- 7.4	43.7
4位	マレーシア	(1000)	97.8	85.5	-12.3	41.5
5位	ベトナム	(1002)	97.4	95.5	- 1.9	43.7
6位	中国	(1002)	95.3	92.0	- 3.3	43.5
7位	アメリカ	(1010)	95.0	83.0	-12.0	44.0
8位	タイ	(1059)	94.7	85.3	- 9.4	44.5
9位	スウェーデン	(1002)	93.1	84.1	- 9.0	43.7
10位	シンガポール	(1002)	92.8	76.7	-16.1	44.3
11位	台湾	(1001)	92.1	79.5	-12.6	44.1
12位	韓国	(1005)	91.2	71.9	-19.3	44.5
12位	フランス	(1001)	91.2	73.5	-17.7	44.0
14位	ドイツ	(1000)	91.0	75.2	-15.8	43.7
15位	イギリス	(1003)	89.9	75.8	-14.1	44.0
16位	香港	(1002)	89.5	79.3	-10.2	44.2
17位	オーストラリア	(1003)	89.3	72.9	-16.4	44.2
18位	日本	(1000)	79.5	52.6	-26.9	44.8
	全体	(18223)	93.2	81.3	-11.9	43.8

※ベースは全数、( )内は回答者数 ※順位は成長志向度順

※成長志向度：7段階尺度、スコアは「とても重要だ」「重要だ」「やや重要だ」の合算値

※成長実感度：7段階尺度、スコアは「とても実感した」「実感した」「やや実感した」の合算値

※GAP：10ポイントより大きい場合に赤色に網掛け

④ 勤務先以外での学習・自己啓発は、日本は「特に何もおこなっていない」割合が 52.6%で最も多く、今後、そのような学習・自己啓発に「自己投資する予定がない」割合も 42.0%と最も多い

勤務先以外で自分の成長を目的に行っている『学習・自己啓発活動』についてたずねたところ、18 カ国・地域において共通して実施率が高い学習・自己啓発活動は、「読書」（34.5%）、「研修・セミナー、勉強会等への参加」（30.4%）であった。特に、「フィリピン」、「インドネシア」、「マレーシア」、「ベトナム」、「インド」では勤務先以外での自己研鑽に意欲的な傾向が見られる。一方、「とくに何もおこなっていない」割合は、全体平均が 18.0%であるのに対し、「日本」は 52.6%で最も高く、自己研鑽意欲の低さが際立つ。【図表 9】

また、勤務先以外での学習・自己啓発に対する『自己投資』については、「既に自己投資している」という割合が全体平均で 7 割を超え、特に「インド」、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」、「アメリカ」では 8 割を超えており、自己研鑽に意欲的な傾向が見られる。一方、「日本」における「既に自己投資している」割合は 40.0%と最も低く、「現在は自己投資しておらず、今後も投資する予定はない」という割合も 42.0%であり、他国・地域と比較して自己投資意欲の低さが目立つ。【図表 10】

図表 9. 社外の学習・自己啓発の活動状況

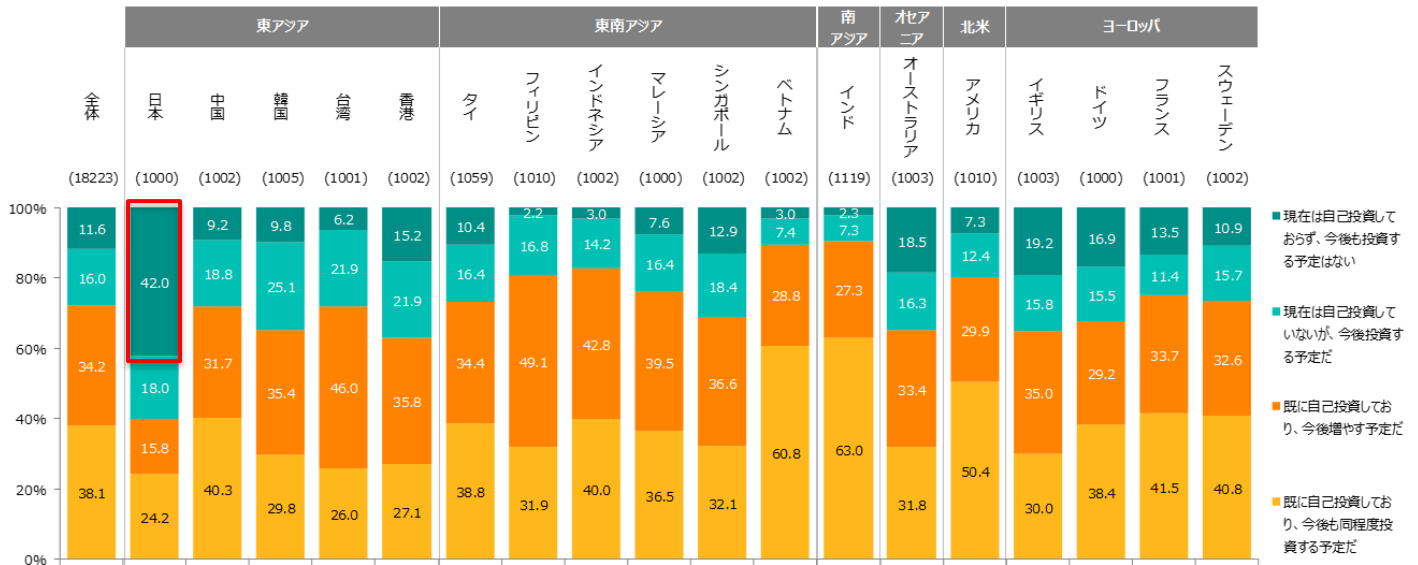
Q. あなたが自分の成長を目的として行っている勤務先以外での学習や自己啓発活動についてお知らせください。

	全体 (18223)	東アジア					東南アジア					南 アジア	オセア ニア	北米	ヨーロッパ				
		日本 (1000)	中国 (1002)	韓国 (1005)	台湾 (1001)	香港 (1002)	タイ (1059)	フィリ ピン (1010)	インド ネシア (1002)	マレー シア (1000)	シンガ ポール (1002)	ベトナム (1002)	インド (1119)	オース トラリア (1003)	アメリカ (1010)	イギリス (1003)	ドイツ (1000)	フランス (1001)	スウェー デン (1002)
読書	34.5	23.2	27.5	39.1	26.1	34.9	27.9	43.7	42.2	38.5	32.7	48.5	33.5	35.4	41.0	38.0	36.7	31.0	22.1
研修・セミナー、勉強会等への参加	30.4	11.6	27.4	21.6	26.1	23.7	28.0	50.4	50.1	44.7	33.9	41.9	43.6	25.1	27.2	22.7	27.0	23.3	18.0
資格取得のための学習	22.0	15.9	22.9	27.4	23.3	18.8	22.2	29.4	43.6	25.2	17.9	22.4	30.6	15.7	20.3	14.1	19.6	12.2	13.2
通信教育、eラーニング	21.8	7.1	32.9	9.8	26.8	24.2	30.0	28.1	18.8	26.7	21.7	29.8	30.7	17.5	20.1	20.1	14.9	15.6	15.3
語学学習	20.9	9.9	17.8	25.9	26.5	28.7	26.2	20.9	27.0	23.1	14.7	46.3	25.6	10.8	15.7	13.7	11.6	19.0	12.3
副業・兼業	19.5	8.9	14.7	15.4	20.3	18.6	33.9	31.5	27.1	29.5	13.6	25.4	26.8	14.3	20.6	12.2	12.1	11.4	13.4
NPOやボランティア等の社会活動への参加	17.0	3.4	12.3	8.4	12.4	11.3	18.3	25.1	37.5	21.7	14.2	24.1	31.4	12.0	17.7	15.2	12.3	12.6	14.1
勉強会等の主催・運営	12.8	2.9	18.1	9.6	15.3	10.2	13.7	11.8	13.1	18.9	9.9	19.7	23.4	8.4	11.9	9.2	12.6	11.5	9.5
大学・大学院・専門学校	8.1	1.7	5.9	3.5	7.2	5.3	5.6	13.8	10.8	14.8	7.4	5.5	13.0	8.3	12.5	4.5	11.2	4.9	10.5
その他	2.2	3.8	0.8	2.5	1.3	1.3	1.1	2.6	1.7	2.2	1.5	1.2	1.1	1.9	2.8	3.6	4.5	2.9	3.8
とくに何も行っていない	18.0	52.6	20.6	19.3	14.5	18.8	13.4	5.6	5.4	9.5	20.1	3.6	3.2	28.6	15.7	24.1	21.2	22.6	28.1

※ベースは「全数」、( ) 内は回答者数 ※複数回答/選択肢 11 項目 ※全体の回答で降順 ※得点の高低で色付け (高得点: 赤、低得点: グレー)

図表 10. 社外の学習・自己啓発への自己投資

Q. ご自身の勤務先以外での学習や自己啓発への投資について、あてはまるものをお選びください。

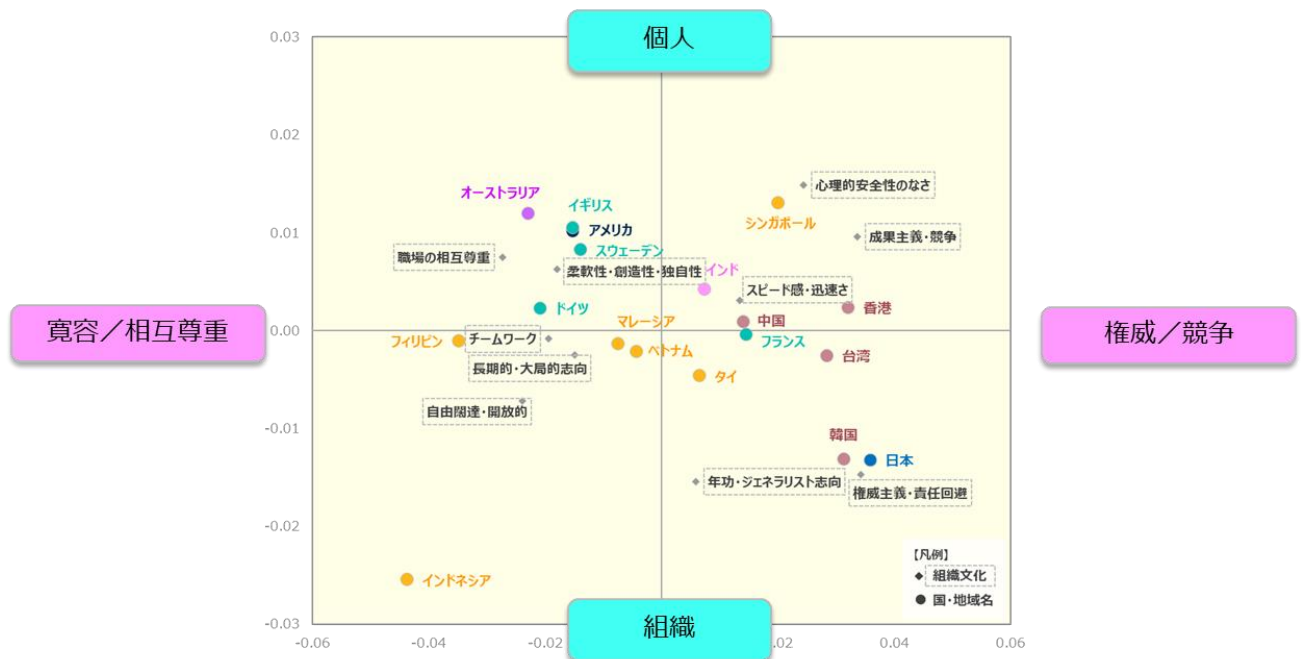


※ベースは「全数」、( ) 内は回答者数 ※4段階尺度

⑤ 組織文化の類似度によるマッピングでは、日本の組織文化の特徴は、「権威主義・責任回避」

「組織文化」の特徴（10分類※）を用いて、類似度により18カ国・地域をマッピングしたところ、「日本」は「韓国」と並び「権威主義・責任回避」に特徴づけられた。「オーストラリア」、「アメリカ」、「イギリス」、「ドイツ」、「スウェーデン」は個人を尊重した柔軟なマネジメント、「インドネシア」、「フィリピン」、「マレーシア」、「ベトナム」は組織の調和を重視した自由闊達な風土に特徴づけられる傾向があった。【図表 11】

図表 11. 組織文化の類似度マッピング



※コレスポネンス分析 ※軸の名称は、分析結果から解釈して命名。

<図の見方> 特徴のない項目は原点付近にプロットされ、特徴の大きい項目は原点から遠くにプロットされる。関連の強い項目同士は、原点からみて同一方向にプロットされる。



※「組織文化」の特徴（10分類）

分類	設問
権威主義・責任回避	上層部の決定にはとやがてという雰囲気がある 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる 物事は、オープンな議論ではなく、事前の根回しによって決定される
自由闊達・開放的	上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い 上の者に対しては言いたいことが言える 職場では、いつも活発な意見交換が行われておりにぎやかだ
長期的・大局的志向	目先の業務に縛られず、長期的視点で考えていくことが奨励されている 目先の成果よりも、長期的成果の追求を重視するところがある 利益と同じくらい「社会的責任」が重視されている
年功・ジェネラリスト志向	年齢・勤続年数で給与・待遇が決まっている 定年まで雇用されることが前提になっている 特定分野のスペシャリストよりも、ジェネラリストを育てようとしている
柔軟性・創造性・独自性	独自性・創造性に富んだ意見・考えを持つことが求められる 過去の慣習・既存のルールにとらわれることなく、柔軟に考えることが推奨されている 他人に合わせるのではなく、自分の意思を明確に伝えることが歓迎されている
スピード感・迅速さ	まず行動をおこし、進めながら考えていくことが奨励される 多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される 時間をかけて検討することよりも、タイミングやスピードが重視される
成果主義・競争	仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される メンバー間の競争に勝つことが、評価の対象になる 努力しても、結果を出せないと評価されない
チームワーク	チームとしてひとつにまとまっている 自分勝手に仕事を進める人よりも、和を重視する人のほうが評価される 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある
心理的安全性のなさ	失敗した人がいると、その人が責められる傾向がある 職場のメンバーは、異なった考えを持つ人を受け入れないところがある 職場のメンバーに対して、間違っていることや、できていないことを指摘しやすい職場だ
職場の相互尊重	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ 職場では、（正規、非正規、アルバイトなど）いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている

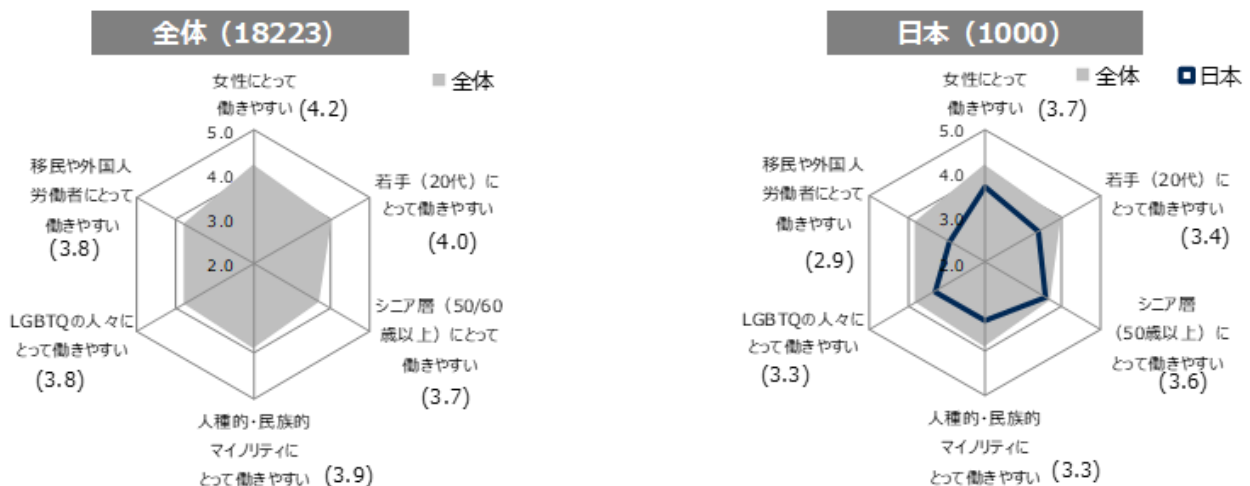
※各設問について、「6：全くその通りだ～1：全くその反対だ」の6件法で聴取。各分類の得点は、構成設問の得点（選択肢番号）の平均得点を算出。

⑥ 日本のダイバーシティ&インクルージョンの実現度合いは全体平均より大幅に低い。また、「シニア層」の働きやすさが「若手」の働きやすさを上回る点が特徴的

職場における「女性」「若手」「シニア層」「人種的・民族的マイノリティ」「LGBTQ」「移民や外国人労働者」の働きやすさをたずねると、「日本」はいずれも全体平均点を下回り、ダイバーシティ&インクルージョンの実現度が低い。ただし、「シニア層」の働きやすさは、全体平均の3.7に対し、「日本」は3.6に迫っており、「若手」の働きやすさのスコア（3.4）を上回る。【図表12】

図表 12. 職場のダイバーシティ&インクルージョン（全体／日本）

Q. あなたが働いている職場は、○○にとって働きやすいですか、それとも働きにくいですか？



※ベースは「全数」、国・地域名横の（ ）内は回答者数 ※5段階尺度／項目数6 ※スコアは、5段階尺度の平均値

## 働く場としての日本の魅力

⑦ タイ、ベトナム、台湾においては、日本が「働いてみたい国・地域」の上位に入るが、2019年調査からは10pt以上低下。日本は「自国のみで働きたい」人が最多

働いてみたい国・地域をたずねたところ、全体では「アメリカ」が1位、次いで「日本」、「イギリス」、「カナダ」、「シンガポール」が続く【図表13の赤枠】。「日本」では、今回の2022年調査も2019年調査も「働きたい地域はない（自国のみで働きたい）」が47.2%と、他国・地域に比べ最も高い【図表13の黄色枠】。

東南アジアの「タイ」、「フィリピン」、「インドネシア」、「マレーシア」、「ベトナム」や、「台湾」、「香港」では、「日本」は働いてみたい国・地域の上位に挙がるが、2019年調査と比べると、「タイ」、「ベトナム」、「台湾」では日本を希望する割合が10pt以上低下している。【図表14】

図表 13. 働いてみたい国・地域

Q. あなたは、世界のどの場所でも働けるとしたら、働いてみたい国・地域はありますか。

		居住国																			
		東アジア						東南アジア						南アジア	オセアニア	北米	ヨーロッパ				
		全体	日本	中国	韓国	台湾	香港	タイ	フィリピン	インドネシア	マレーシア	シンガポール	ベトナム	インド	オーストラリア	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン	
(18223)	(1000)	(1002)	(1005)	(1001)	(1002)	(1059)	(1010)	(1002)	(1000)	(1002)	(1002)	(1119)	(1003)	(1010)	(1003)	(1000)	(1001)	(1002)			
働いて みたい 国・ 地域	第1位	アメリカ 30.2	アメリカ 29.0	シンガポール 18.2	アメリカ 45.7	アメリカ 29.0	イギリス 31.4	日本 46.6	アメリカ 55.4	日本 55.3	シンガポール 39.7	アメリカ 30.6	日本 45.8	アメリカ 39.2	イギリス 27.7	イギリス 25.6	アメリカ 30.8	アメリカ 24.7	カナダ 27.1	アメリカ 26.6	
	第2位	日本 26.5	オーストラリア 21.5	香港 16.0	カナダ 25.2	日本 28.5	日本 29.3	アメリカ 33.4	日本 54.5	アメリカ 41.3	日本 38.8	オーストラリア 29.6	アメリカ 40.3	シンガポール 30.7	ニュージーランド 26.4	カナダ 21.3	カナダ 22.7	スイス 20.2	アメリカ 24.5	イギリス 18.8	
	第3位	イギリス 22.5	シンガポール 18.3	日本 15.4	オーストラリア 24.1	中国 23.6	台湾 28.0	イギリス 29.9	カナダ 53.9	シンガポール 40.2	イギリス 34.7	日本 24.4	シンガポール 31.4	オーストラリア 28.7	アメリカ 24.1	日本 19.9	オーストラリア 17.7	スウェーデン 16.3	スイス 21.7	ノルウェー 18.5	
	第4位	カナダ 21.2	イギリス 18.1	フランス 14.6	シンガポール 22.3	シンガポール 19.6	アメリカ 24.5	スイス 28.1	シンガポール 40.6	イギリス 35.1	オーストラリア 34.6	スイス 24.4	韓国 25.9	イギリス 26.2	カナダ 20.9	フランス 18.7	ドイツ 14.8	オーストラリア 16.2	イギリス 18.0	オーストラリア 16.5	
	第5位	シンガポール 20.7	カナダ 15.9	ドイツ 14.0	日本 22.2	カナダ 16.7	シンガポール 24.0	韓国 25.1	オーストラリア 36.4	ドイツ 31.0	アメリカ 29.2	ニュージーランド 23.5	イギリス 24.9	カナダ 25.9	シンガポール 18.7	オーストラリア 16.1	フランス 14.4	カナダ 15.7	日本 17.3	ニュージーランド/カナダ 12.9	
	働きたい地域はない (自国のみで働きたい)	19.0	47.2	39.8	16.8	11.9	18.1	6.6	2.5	5.8	8.2	12.9	3.1	4.6	27.6	31.3	30.1	28.1	19.4	30.8	

※ベースは「全数」、( )内は回答者数 ※複数回答/選択肢 31項目

図表 14. 働いてみたい国・地域（2022年と2019年の比較）

Q. あなたは、世界のどの場所でも働けるとしたら、働いてみたい国・地域はありますか。

		居住国																									
		東アジア					東南アジア										南アジア		オセアニア								
		日本		中国		韓国		台湾		香港		タイ		フィリピン		インドネシア		マレーシア		シンガポール		ベトナム		インド		オーストラリア	
		2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019
		(1000)	(1000)	(1002)	(1000)	(1005)	(1000)	(1001)	(1000)	(1002)	(1000)	(1059)	(1000)	(1010)	(1000)	(1002)	(1000)	(1000)	(1000)	(1002)	(1000)	(1002)	(1000)	(1119)	(1000)	(1003)	(1000)
働いて みたい 国・ 地域	第1位	アメリカ 29.0	アメリカ 24.2	シンガ ポール 18.2	アメリカ 27.0	アメリカ 45.7	アメリカ 52.4	アメリカ 29.0	アメリカ 44.5	イギリス 31.4	イギリス 31.1	日本 46.6	日本 58.1	アメリカ 55.4	アメリカ 67.4	日本 55.3	日本 57.8	シンガ ポール 39.7	オース トラリア 47.9	アメリカ 30.6	アメリカ 38.3	日本 45.8	日本 61.1	アメリカ 39.2	アメリカ 53.1	イギリス 27.7	イギリス 37.5
	第2位	オース トラリア 21.5	オース トラリア 16.3	香港 16.0	香港 22.0	カナダ 25.2	ドイツ 33.1	日本 28.5	日本 43.6	日本 29.3	台湾 29.9	アメリカ 33.4	アメリカ 49.4	日本 54.5	日本 61.9	アメリカ 41.3	アメリカ 43.9	日本 38.8	イギリス 45.9	オース トラリア 29.6	オース トラリア 38.1	アメリカ 40.3	アメリカ 44.5	シンガ ポール 30.7	オース トラリア 39.2	ニュージー ランド 26.4	アメリカ 34.5
	第3位	シンガ ポール 18.3	イギリス 15.3	日本 15.4	シンガ ポール 21.7	オース トラリア 24.1	オース トラリア 31.0	中国 23.6	中国 32.6	台湾 28.0	シンガ ポール 29.2	イギリス 29.9	イギリス 42.1	カナダ 53.9	オース トラリア 49.5	シンガ ポール 40.2	イギリス 39.7	イギリス 34.7	シンガ ポール 41.9	日本 24.4	イギリス 32.0	シンガ ポール 31.4	シンガ ポール 32.1	オース トラリア 28.7	シンガ ポール 38.0	アメリカ 24.1	ニュージー ランド 28.3
	第4位	イギリス 18.1	ドイツ 14.2	フランス 14.6	ドイツ 20.5	シンガ ポール 22.3	イギリス 29.0	シンガ ポール 19.6	シンガ ポール 30.7	アメリカ 24.5	日本 29.1	スイス 28.1	シンガ ポール 35.0	シンガ ポール 40.6	イギリス 48.0	イギリス 35.1	シンガ ポール 39.2	オース トラリア 34.6	日本 38.7	スイス 24.4	ニュージー ランド 27.6	韓国 25.9	イギリス 23.2	イギリス 26.2	イギリス 35.3	カナダ 20.9	シンガ ポール 22.1
	第5位	カナダ 15.9	フランス 12.7	ドイツ 14.0	日本 20.2	日本 22.2	日本 25.8	カナダ 16.7	イギリス 24.6	シンガ ポール 24.0	アメリカ 28.1	韓国 25.1	オース トラリア 25.3	オース トラリア 36.4	ニュージー ランド 45.3	ドイツ 31.0	ドイツ 32.3	アメリカ 29.2	アメリカ 38.3	ニュージー ランド 23.5	ドイツ 23.0	イギリス 24.9	韓国 21.3	カナダ 25.9	日本 33.0	シンガ ポール 18.7	ドイツ 21.8
働きたい地域は ない（自国のみで 働きたい）		47.2	57.0	39.8	24.2	16.8	9.3	11.9	14.5	18.1	19.6	6.6	4.2	2.5	4.1	5.8	4.0	8.2	6.3	12.9	14.3	3.1	3.0	4.6	8.1	27.6	24.9

※ベースは「全数」、（ ）内は回答者数 ※複数回答／選択肢 2022年31項目、2019年23項目

## ■分析コメント

～コロナ禍を経て人々の働き方や価値観が多様化する中、働く場としての日本の魅力を高めるためにも、現在の日本の就労者も含めて多様な人材が活躍しやすい環境の見直しを～

前回調査（2019年）では、日本の特徴的な傾向として、**上昇志向や自己研鑽意欲の低さ、ダイバーシティ受容度の低さ**といった実態が確認されていた。2022年は、APACに欧米諸国を加えてより広範で多面的な比較分析を実施したところ、**就労者の内向き志向やキャリア自律性の低さ、『はたらくことを通じた幸福度』の低さ**といった日本の労働観や就業実態に関する特徴がより鮮明に確認されることとなった。



パーソル総合研究所  
主任研究員 井上 亮太郎

世界に目を向けると、いずれの国・地域においても全体的にテレワークや在宅勤務が増え、働く場所が多様化している様子が見て取れた。コロナ禍の労働環境の変化を経て、就業者一人ひとりの労働観は大きく揺さぶられたことだろう。今後、日本国内においても「テレワークを継続したい」、「副業・兼業をしたい」、「地方や郊外に移住したい」といった多様な働き方を志向する動きも一定程度進むと考えられる。

他方で、就労先として「日本」や「日本企業」を選択する割合は、2019年調査時よりも低下している傾向が確認された。とりわけ、タイ、ベトナム、台湾において低下していた。深刻な少子化・労働力不足を背景に、外国人材への期待が寄せられる日本にとって憂慮すべき結果と言えよう。個人の働き方や価値観の多様化が進む中、現状のままでは優秀な外国人材の獲得はますます困難を極めることが予想される。

多様な人材が活躍しやすい労働環境や企業風土を整備することは、外国人材のみならず労働観の多様化が進む日本の就労者一人ひとりにとっても、職業生活の Well-being を向上させることにつながると考える。2022年は日本の人的資本情報の開示元年とも言われるが、付加価値を生み出す源泉（資本）としての就労者が、働くことを通じて喜びや楽しみを感じ、公正な評価と魅力的な処遇が得られる社会（Well-being society）を実現すべく日本の雇用組織は変革を求められている。このためにも社内や国内の調査だけでなく、世界から見た現在の日本の就労実態にも向き合い、今後の組織変革の観点を模索することは意義があると考えられる。本調査がその一助となれば幸いです。

- 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。
- 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。

URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/global-2022.html>

- 報告書内の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない場合があります。

## ■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「グローバル就業実態・成長意識調査（2022年）」
調査目的	世界18カ国・地域の主要都市の人々の働く実態や働く意識、Well-being、働くことを通じた成長、グローバルな就業意向などを明らかにする。また、コロナ禍の影響による働く実態や意識の変化についても把握する。
調査手法	調査モニターを対象としたインターネット定量調査
調査期間	2022年2月10日～3月14日
調査対象エリア	18カ国・地域（調査都市） 【東アジア】日本（東京、大阪、愛知）、中国（北京、上海、広州）、韓国（ソウル）、台湾（台北）、香港 【東南アジア】タイ（グレートバンコク）、フィリピン（メトロマニラ）、インドネシア（グレートジャカルタ） マレーシア（クアラルンプール）、シンガポール、ベトナム（ハノイ、ホーチミンシティ） 【南アジア】インド（デリー、ムンバイ） 【オセアニア】オーストラリア（シドニー、メルボルン、キャンベラ） 【北米】アメリカ（ニューヨーク、ワシントン、ロサンゼルス） 【ヨーロッパ】イギリス（ロンドン）、ドイツ（ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ）、フランス（パリ）、スウェーデン（ストックホルム）
サンプル数	各国・地域 約1,000サンプル
割付	性・年齢による均等割付、収入による緩やかな割付（ソフトクォータ）
対象条件	・20～69歳男女 ・就業している人（休職中除く） ・対象国に3年以上在住
実施主体	株式会社 パーソル総合研究所

## ■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>>について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、タレントマネジメントシステム提供、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

## ■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>>について

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポストス）」などのサービスも展開しています。