

GLOBAL SURVEY REPORT

リクルート・Indeed

「グローバル転職実態調査 2023」報告書

リスキリングの再考

主要ポイント

- ・グローバル全体でリスクリングを実践する量とキャリア自律レベルには相関がある。
日本はリスクリングの意識はある一方で、リスクリングを実践する量とキャリア自律レベルがともに低い。
- ・キャリア自律レベルは、グローバル全体で雇用の流動に関する「健全性」とも概ね相関がある。
キャリア自律レベルの高さと転職時に1割以上賃金が上昇した割合で順位付けすると、上位にはインドやアメリカ、中位にはイギリスやオーストラリア、下位にはフランス、韓国、日本が並ぶ。
- ・欧米諸国とアジア諸国の間で、リスクリングの「動機」や「質」が異なる傾向が確認されており、
欧米では教養を目的とする場合が一般的であるのに対し、アジア諸国では仕事に直結するようなリスクリングに重きが置かれることが多い。
- ・欧米諸国とアジア諸国ともに、時間の不足やモチベーションの維持など、リスクリングに共通の課題を抱えている。
一方で大きく異なる点として、欧米ではキャリアデザインのトレーニングや外部情報を柔軟に取り入れている傾向があるのに対し、アジア諸国、特に日本ではその傾向が低い。

リスクリング・キャリア自律・健全な雇用流動性における国際比較

	リスクリング 意識面	リスクリング 実践面	キャリア自律 意識面	キャリア自律 実践面	健全な雇用の流動 転職時に1割以上 賃金が増加した人の割合
1位	中国	中国	インド	インド	インド
2位	インド	インド	中国	中国	アメリカ
3位	韓国	アメリカ	アメリカ	アメリカ	ドイツ
4位	日本	カナダ	カナダ	スウェーデン	スウェーデン
5位	アメリカ	ドイツ	フランス	カナダ	イギリス
6位	カナダ	イギリス	イギリス	イギリス	オーストラリア
7位	オーストラリア	韓国	韓国	オーストラリア	中国
8位	フランス	オーストラリア	スウェーデン	ドイツ	カナダ
9位	イギリス	スウェーデン	オーストラリア	フランス	フランス
10位	ドイツ	フランス	ドイツ	韓国	韓国
11位	スウェーデン	日本	日本	日本	日本

注：キャリア自律の定義（米国キャリア・アクション・センターより）は「変化する環境において自らのキャリア構築と学習を主体的かつ継続的に取り組むこと」。

各変数における計測方法：

- ・リスクリング[意識面]：設問「あなたは、仕事をしていくうえで、学びやリスクリングの必要があると考えていますか」における、「必要であると考えている」の回答割合
- ・リスクリング[実践面]：設問「あなたは週何時間程度、学びやリスクリングに取り組んでいますか」における、「週3時間以上リスクリングに取り組んでいる」の回答割合
- ・キャリア自律[意識面]：設問「自分にとって『キャリア自律』は重要なことだと思う」における、「あてはまる」「ややあてはまる」を統合した回答割合
- ・キャリア自律[実践面]：設問「自分はキャリア自律ができていると思う」における、「あてはまる」「ややあてはまる」を統合した回答割合
- ・健全な雇用の流動：設問「転職によって年収は変わりましたか」（中国・韓国では月収の変化を質問）における、「10%以上増えた」の回答割合

目次 Index

序章 各国の労働市場の概況

1章 | なぜ人々は転職をするのか？

BOX：転職とAI

2章 | 転職とリスクリング

BOX：育児とリスクリング

3章 | キャリアの自律

BOX：進学と就職

4章 | 健全な雇用の流動

BOX：仕事と交渉

調査概要

執筆メンバー

ピックアップ

特に重要な示唆が得られた設問には「ピックアップ」という表記を付しております。

“リスキリング”を再考する

パンデミックの継続的な影響やAI、特に生成AIの新たな影響など、私たちが過去4年間経験したような急速に変化する労働市場では、リスキリングが最重要課題となっている。2018年のWorld Economic Forumのレポート「Towards a Reskilling Revolution」では、「デジタル化の進展で仕事が大きく変化しても、組織的にリスキリングに取り組めば、失職する恐れのある人々の95%が新たな就業機会を得る一方、何もしなければその数字は2%に留まる」と述べられている。その後、2020年のWorld Economic Forum 年次総会では、「2030年までに世界で10億人をリスキルする」ことを目標に、「リスキル革命プラットフォーム」の構築が宣言されている。

アメリカでは、

2018年にトランプ大統領により、労働省、保健福祉省、教育省、国立科学財団など14の連邦政府機関が構成する会議体であるNational Council for the American Workerが新設されているほか、当会議に助言および提言を行う機能としてAmerican Workforce Policy Advisory Boardが設置されている。また、大統領より、民間企業に向けて、2025年までに従業員にリスキリングやアップスキリングの機会を提供するよう、企業の賛同と署名を呼び掛け、2020年8月時点で430以上の企業がこれに署名しており、各社のリスキリング機会を提供する人数の合計は1600万人に上る。

欧州では、

2016年より、読解、筆記、計算、コンピュータの基礎的スキルがない成人に、既存能力のアセスメントと実情に即したスキル習得機会を提供する取り組みが始まっているほか、2021年には「2027年までに、最新のテクノロジー職に就ける人材を約26万人増やすことを目指す」、「Digital Europe Programme」がスタートしている。当プログラムでは、6億ユーロの予算を注いで、学生と社会人向けの短期トレーニングコースのほか、長期的な訓練や修士課程を整備し、高度なデジタル技術を持つ企業や研究機関でのOJTおよびインターンシップも支援するとのことである。

日本においても、

岸田文雄首相が2022年の臨時国会の所信表明演説の中で「個人のリスキリングの支援に5年で1兆円を投じる」と表明し、リスキリングについて本格的に取り組む姿勢を明示した後、翌2023年頃には「新しい資本主義のグランドデザイン」を示し、そのなかで、職務給の導入、労働移動の円滑化とリスキリングを合わせた「三位一体の労働市場改革の指針」を打ち出している。ここでは、リスキリングは一過性のものではなく、日本の国力を底上げするために極めて重要な施策と捉えられている。

このように、“リスキリング”という施策は、ある意味で世界的なブームとなっている。この点を表面的に捉えると、“リスキリング”という“共通の企て”が、世界全体で、同時進行で行われているように見える。しかしキャリアに対するスタンスや、労働市場の構造は各国で大きく異なる。同じ“リスキリング”という言葉で表現されている類似の取組みではあるものの、「各国によってその意味合いや性質が大きく異なるのではないか」「それらの違いを明らかにすることが、各国にとって本当に意味のあるリスキリングを実現する一助となるのではないか」と考えたのが、本取組みを始めたきっかけである。

本取組みでは、11カ国(カッコ内は有効回答者数): オーストラリア (312)、カナダ (520)、中国 (1248)、フランス (1036)、ドイツ (624)、インド (1248)、日本 (1248)、韓国 (1248)、スウェーデン (212)、イギリス (624)、アメリカ (1248) で、アンケート調査を行った。アメリカ、インド、韓国、中国、日本については、性別・年齢層・企業規模・最終学歴で割り振り、合計1248人を収集目標とした。イギリス、オーストラリア、カナダ、スウェーデン、ドイツ、フランスについては、性別・年齢層別、所属企業規模別に振り分け、最大収集数を用いた。

“リスキリング”の取組みについて、キャリアの自律、労働市場の流動性の質という切り口から再考するための情報を整理している。なお、キャリアの自律、労働市場の流動性の質という切り口を扱うにあたって、アンケート調査の対象者は「フルタイム勤務者で直近に転職を経験している者」のみに限定している。(その他、調査の詳細については巻末を参照)

序章

各国の労働市場の概況

我々はパンデミックとロシアのウクライナ侵攻による地政学的緊張の高まりを経験し、
2023 年にかけて地政学的緊張の継続によりインフレが上昇し続けた。
各国の金融当局は 1980 年代以来最速の金利引き上げを実施した。
一方、労働市場はパンデミック後に意外な回復力を示し、金利引き上げ後もタイトな状況が続いている。
2024 年 3 月の OECD の失業率は 4.9% と低水準で安定している。
しかし 2022 年の生成 AI の台頭や少子高齢化により、労働市場の取り巻く環境が変化し、
スキルの重要性が高まってきている点に注意しなければならない。

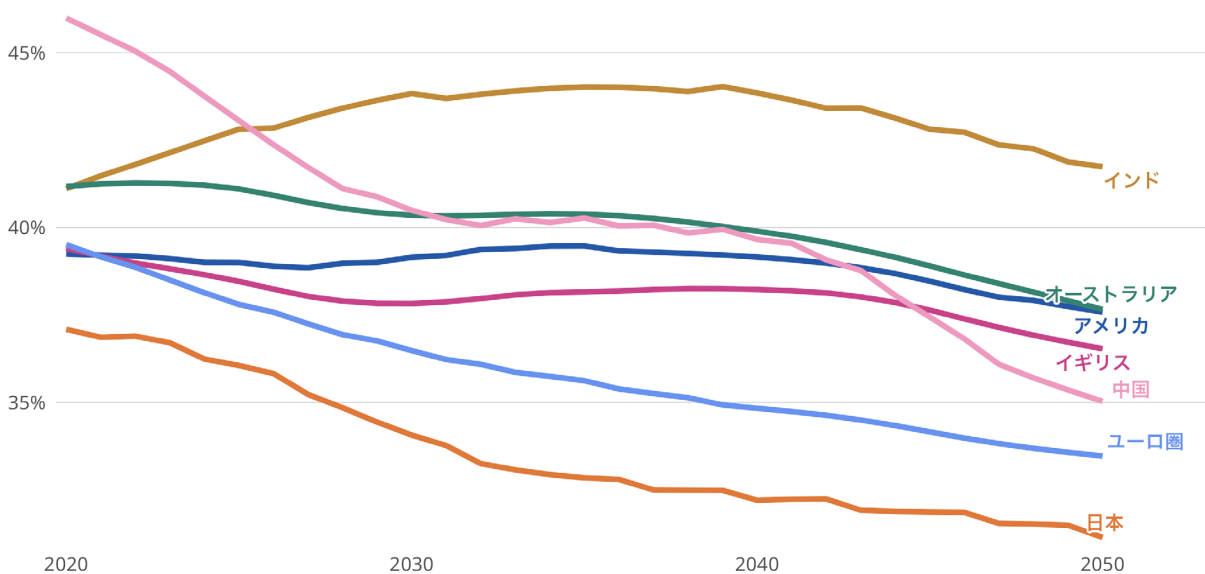
本章では、本アンケート調査の結果を通じた転職とリスクリングの取り組み状況を明らかにする前に、前提となる各国の労働市場の概況をまず確認する。

人手不足により今後も多くの国では労働需要が見込まれる

多くの国では生産年齢人口が減少し、人手不足の課題は今後も続く。日本では、生産年齢(25~54歳)人口割合が2020年で37%と、とりわけ水準が低く、2050年では31%と更に減少見通しである。インドは、2030年半ばまで人口が増加見込みであるものの、そこから減少に転じると推定されている。雇用者側から見れば、何らかの労働供給のための施策がなければ、採用難が続くことを意味する。

生産年齢人口(25~54歳)割合の予測推移

25-54歳の人口割合(%)



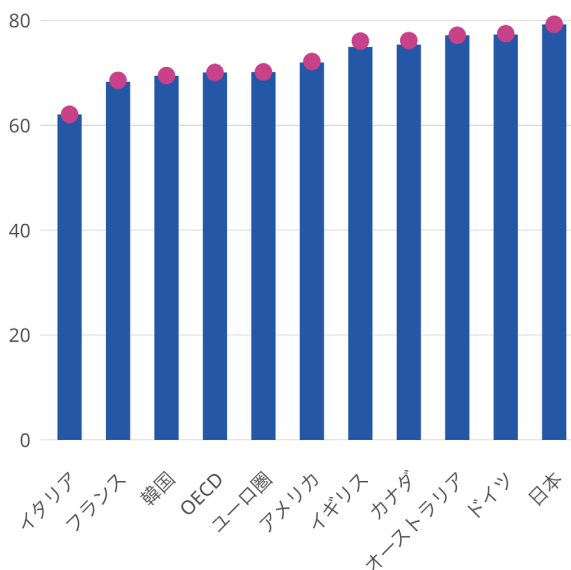
出所:世界銀行
各国の2020年から2050年までの25-54歳人口割合の推定値推移。



人手不足の問題は根強く、結果として2023年第4四半期(10月-12月)の雇用率は、多くの国で20年間で過去最高水準であった。同時に失業率は過去最低水準にある。すなわち既存の労働供給はできるだけ活用されている状態にあることを意味する。

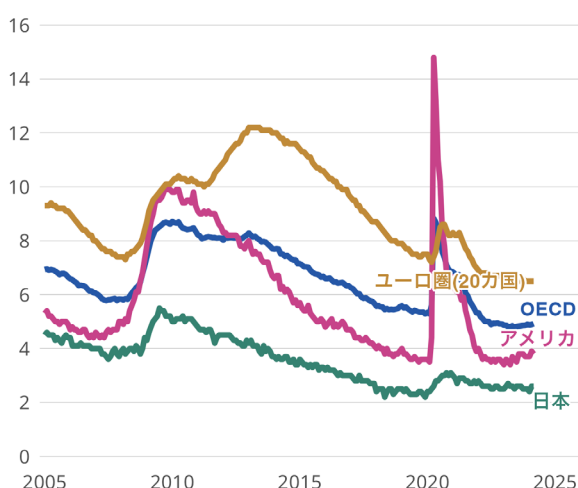
雇用率

青線：2023Q4(10月-12月),赤点:2005年以降最高値, 生産年齢(15-64歳)人口における割合, 季節調整



失業率

労働力に占める割合(%), 季節調整, 15歳以上, 2024年3月まで



出所:OECD。

各国の雇用率と失業率を示したもの。雇用率：生産年齢人口(15歳-64歳)にしめる雇用の割合、失業率：労働力に占める失業者数。



足元の労働需要は減少傾向であるものの、未だ高い水準を維持している。決定された雇用より先行的に労働需要の動向を確認することができる [Indeed Hiring Labの掲載求人トレンド](https://data.indeed.com/) (https://data.indeed.com/) では、パンデミック以降回復し、2022年に多くの国で求人数はピークを迎えた。その後求人数は緩やかな減少傾向になっているが、2024年現在も多くの国ではパンデミック前よりも求人が多い。イギリス等一部の国ではリセッションにより求人数が更に減少している一方で、全体的な人手不足が影響し、多くの国で未だ足元の労働需要は堅調に推移していると言えるだろう。

賃金は、需給・物価・生産性・スキルなどに左右される

労働需要が高くなれば、賃金に一定の上昇圧力が働くことが市場としては健全かつ自然である。

実際に [Indeed Wage Tracker](https://data.indeed.com/) (https://data.indeed.com/) によれば、多くの国では求人が増加する局面において、求人の賃金により伸びやすい傾向であることがわかる。ただし、需給により賃金が動きやすいかどうかは国によって異なり、それは労働の流動性の程度によっても異なりうることに留意が必要である。労働の流動性に関して1つの目安となりうる各国の平均勤続年数を比較すると、日本やイタリアは平均勤続年数が相対的に長く、流動性が低めである一方、アメリカや韓国は平均勤続年数が相対的に短く、流動性が高い傾向であることがわかる。

25-54歳における平均勤続年数

平均勤続年数(アメリカ以外),勤続年数中位数(アメリカ),2022年データ

	勤続年数(年)		勤続年数(年)
日本	11.5	OECD	7.3
イタリア	9.9	韓国	6.3
フランス	9.4	アメリカ*	
イギリス	8.8	25~34歳	2.8
ドイツ	8.6	35~44歳	4.7
		45~54歳	6.9

出所: OECD, BLS, MHLW。

アメリカは中位数かつ年齢が3区分に分かれる。各国の25-54歳における平均勤続年数を示した表。

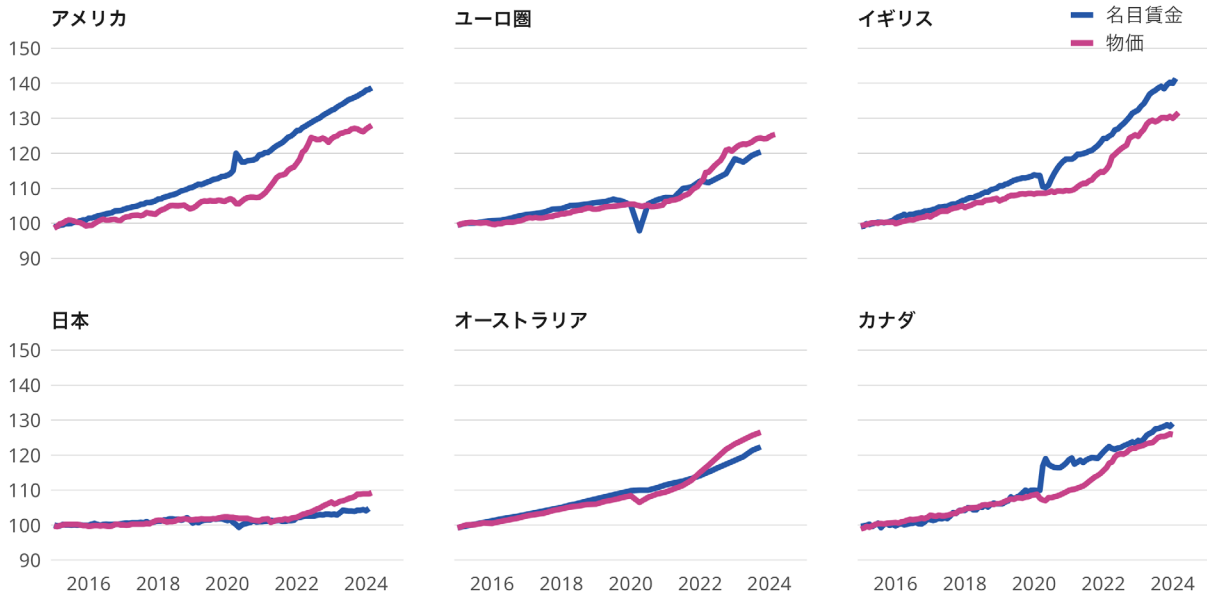


賃金は、労働の需給以外にもインフレの状況にも依存する。物価と比較すると、どの国も物価が上がる際には賃金も上がる傾向であるものの、その水準や成長率は各国によってばらつきがあることが観測される。

アメリカの賃金はおよそ物価を若干上回る状態を維持しており、ユーロ圏では逆に賃金は物価の上昇率に遅れをとっている。アメリカではインフレが需要主導型であり、一方でユーロ圏では2022年の輸入エネルギー価格の急上昇により消費者は生活水準に大きな打撃を受けたため、これは概ね予想されていたことである。この意味では、イギリスにおいて、インフレの勢いが他国より更に強いものの、それを上回るペースで賃金が伸びている点は驚きである。日本では、物価も賃金も諸外国に比べて2015年から伸びが非常に小さい点、物価が賃金の伸びを上回る点の2点が、諸外国と決定的に異なる。日本の賃金は、少なくともインフレに十分適応できているとは言い難く、この状況ゆえ、日本の求職者の**希望する賃金は上昇**し続けている。

賃金と物価の伸びは各国でばらつきがある

名目賃金の指数(青)と消費者物価指数(赤)、2015年=100



出所: OECD, FRED, BLS, ECB, ONS, ABS, Statistics Canada, MHLW, MIC。

期間は2015年1月から2023年12月まで。2015=100として標準化。季節調整値。

アメリカ: Average Hourly Earnings (Current Employment Statistics) and HCPI from FRED

ユーロ圏: Compensation per employee and HICP from ECB

イギリス: Private sector regular pay weekly earnings and CPIH from ONS

日本: Nominal Wage Index from MHLW, Core CPI from MIC。

オーストラリア: WPI and CPI from ABS (Australian Bureau of Statistics)

カナダ: Average weekly earnings including overtime for all employees and price (all-items) from Statistics Canada



長期的には、労働の需給と労働生産性の向上によって賃金が上昇する可能性がある。以下のグラフは、2015年からの労働生産性(従業員1人当たりGDPを使用)の変化について、国際的に比較可能な推定値を示している。

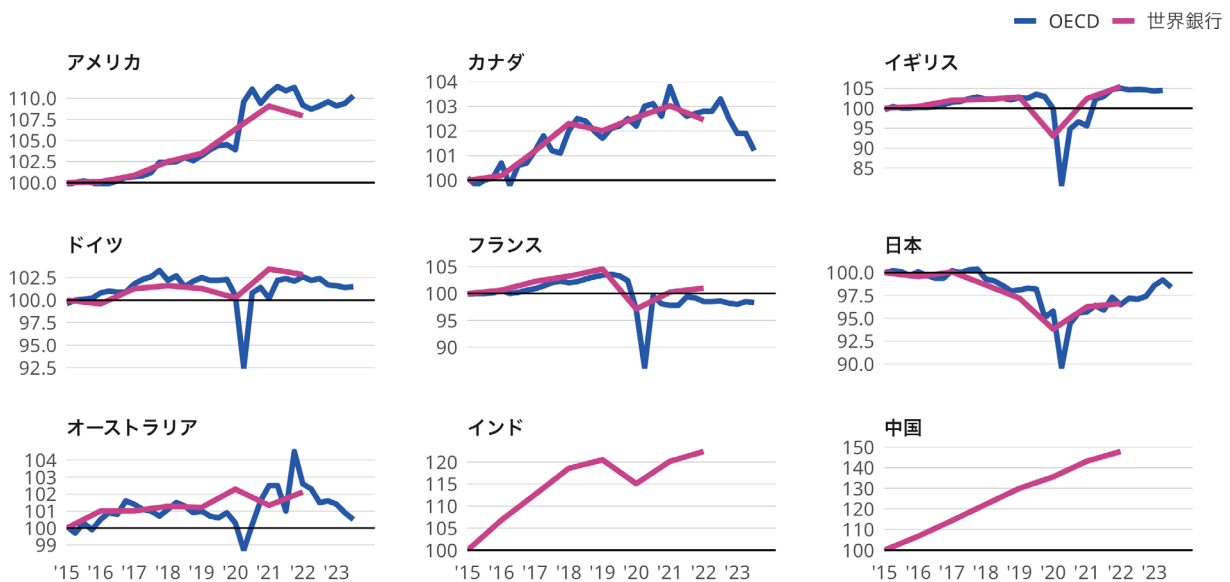
注目すべき点の1つは、欧州や日本の労働生産性はパンデミック前と比べ伸びていない一方、アメリカの労働生産性は伸び続けていることである。これは、アメリカがインフレを引き起こすことなく欧州よりも高い賃金の伸びを維持できることを示唆しており、前のグラフにおけるアメリカとユーロ圏や日本の違いの多くを説明している。

アメリカでは、パンデミック時に多くの従業員をレイオフし(上図、失業率の図を参考)、生産性レベルを一時的に上昇させることにつながった。しかし、その後失業率は低位になる一方で生産性は高い水準を維持しているため、決してレイオフだけが理由ではないことに留意する必要がある。

2つ目に、中国やインドは、アメリカと同様、労働生産性が伸び続けているということである。元々の従業員1人当たりGDPの水準が小さいがゆえに成長率が高いという指標の性質にも影響しているが、生産性が真に向上していることも十分考えられるだろう。

労働生産性のトレンド

従業員1人あたりのGDP, PPP, 2015=100, OECD (四半期, 2023 Q3(7-9月)まで), 世界銀行(年次, 2022まで)



出所:OECD・世界銀行。

青線はOECD“Productivity and ULC, Total economy, Quarterly early estimates”の四半期データを使用。

赤線は、世界銀行の年次データを使用。中国とインドはデータ利用可能性から世界銀行の年次データのみ使用。



また労働生産性は人口動態とも密接に関連する。一般的に高齡化と労働力人口の減少により生産性が低くなる傾向が知られており、欧州と日本の労働生産性が伸びづらい原因の1つとなっている。より長く雇用を維持し、生産性を維持するためのリスクリングが必要となる。

スキルの重要性

これまでの国別の労働市場における指標をみていくと、より質的な要素に重要な部分が見えてくる。すなわち技術進歩、グローバル化、人口動態・高齢化の結果、労働市場におけるスキル等の質的な需要も変化し、スキルの重要性が従前より増しているということである。そして、労働生産性は、このスキルに影響を受けている点が重要である。

技術進歩により、多くの職業の内容や仕事が再構築されうる。例えば、最近では生成AIによって、**全ての職は生成AIの影響を受け、生成AIから特に大きな影響を受ける職も存在する**ことが確認されている。また生成AIによって労働者の生産性向上につながる可能性 (Brynjolfsson, Li & Raymond (2023), Noy & Zhang (2023)) や、**生成AIに関連する仕事及び関連スキルの需要が伸びている**。

また人口の高齢化は世界的に医療システムに多大な圧力をかけており、医師、看護師、介護従事者のスキルが広範囲にわたって持続的に不足する状況を生み出している。**雇用者が履歴書を検索したデータを分析**したところ、ヘルスケア分野のスキルへのニーズが特に高いことが明らかになっている。また多くの国では、ヘルスケアのニーズに加えて、機械工や電気技師といった工学スキルを求める傾向が強い。

アメリカでは、スキル重視に移行している結果、学歴要件を求人者の雇用条件から外す傾向にある。学歴要件がなくなることで、雇用主が最良の候補者を引きつけるためにスキル優先の採用アプローチを用いる。そのため、生成AIなどの新しい技術を積極的に活用する意欲のある労働者やスキル開発意欲のある労働者は恩恵を受ける可能性が高い。そして、人口動態が労働力の供給を圧迫する中、雇用主はAI技術などで今後数年間重要度が高まるであろう人材を確保する狙いがある。

カナダでは、生成AIによる職業の不安定化への懸念から、むしろ対面サービスや人と人とのやり取りが必要な職種への関心が高まっている。生成AIの影響を受けにくいこれらの職種への志向は、技術進歩に対する直接的な反応として見ることができる。

労働市場の変化に対応するため、各国は技術進歩と人口動態の双方に対する適切な対策を模索している。特に、生成AIの進展がもたらす職業構造の変化や、高齢化が進む社会での医療や介護分野の需要増加に対応していく必要がある。これらの課題に効果的に対応するためには、リスキリングの取り組みがより重要になってきているといえるだろう。

次章より、アンケート調査結果に基づいて、各国のリスキリングの実態や考え方を把握する。アンケート調査は転職における考え方、リスキリングの実態やキャリアに対する考え方について、国間の違いを確認することを目的としている。調査対象国は、アメリカ、イギリス、インド、オーストラリア、カナダ、韓国、スウェーデン、中国、ドイツ、日本、フランスの11か国であり、フルタイム勤務者で直近に転職を経験している者を対象としている。調査の詳細は巻末を参照されたい。

第1章では、リスキリングに触れる前に各国の転職行動や転職における考えについて触れる。第2章では、転職とリスキリングに関する調査結果を確認する。第3章では、リスキリングの意識や行動は、個人のキャリアの自律意識に深く関わるため、キャリアの自律に対する考え方を国間比較する。第4章では、雇用の流動性に関する各国の違いを確認しながら、キャリアの自律との関係を見ていく。

1章

なぜ人々は転職をするのか？

本調査は各国の転職者におけるリスクリングへの取り組み状況を明らかにするものであるが、
リスクリングの話題の前に、まずは各国の転職行動の違いに触れておきたい。

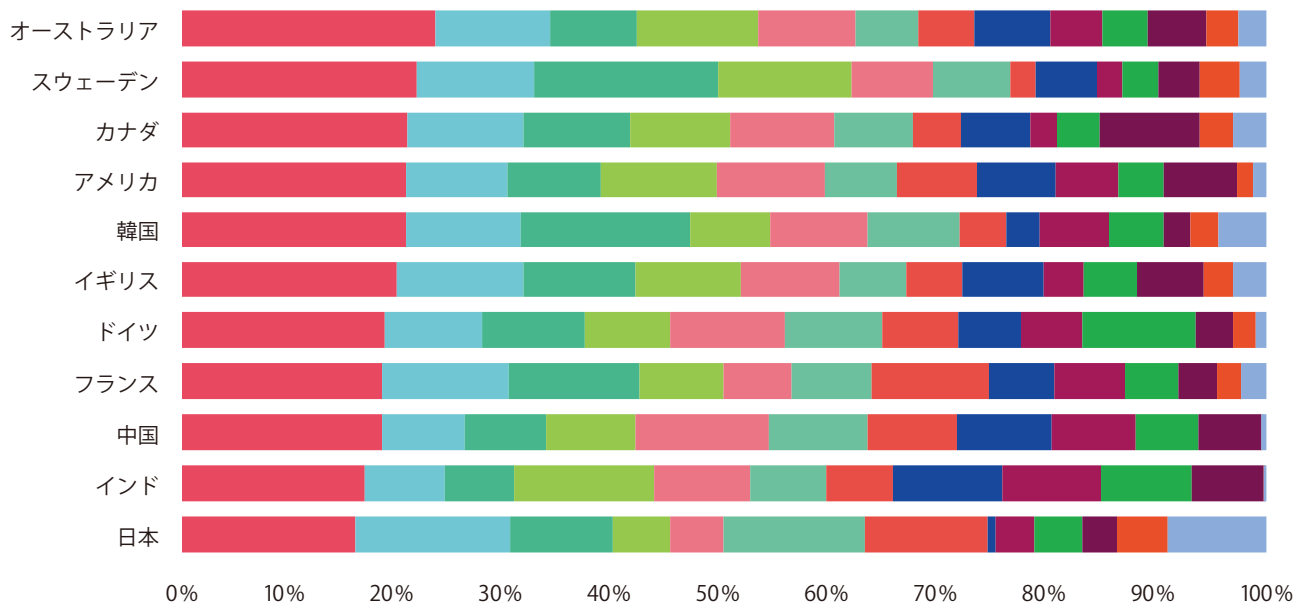
転職の目的

「転職の目的」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「給与を高めるため」であった。次いで「自分のやりたい仕事をするため」、「働く勤務地を変えるため」という結果となった。「給与を高めるため」の割合が最も高いのはオーストラリア。以下、スウェーデン、カナダが続いている。日本、インド、中国では相対的にこの割合は低い。「自分のやりたい仕事をするため」は、日本が最も高い選択率となっている。「働く勤務地を変えるため」は、スウェーデン、韓国が高い選択率となっている。

設問

直近の転職の目的を教えてください。

最も当てはまるものを1位として最大5位までお答えください。(以下では1位のみ集計)



- 給与を高めるため
- 自分のやりたい仕事をするため
- 働く勤務地を変えるため
- 新しいスキルや経験を獲得するため
- 将来性のある会社に入るため
- 休日や労働時間などの改善のため
- 良好な人間関係を求めて
- 今よりも高い役職に就くため
- 自分の市場価値を高めるため
- スキルや経験など、適切な評価を受けるため
- テレワークできる環境を求めて
- その他
- 特になし

転職活動で困ったこと

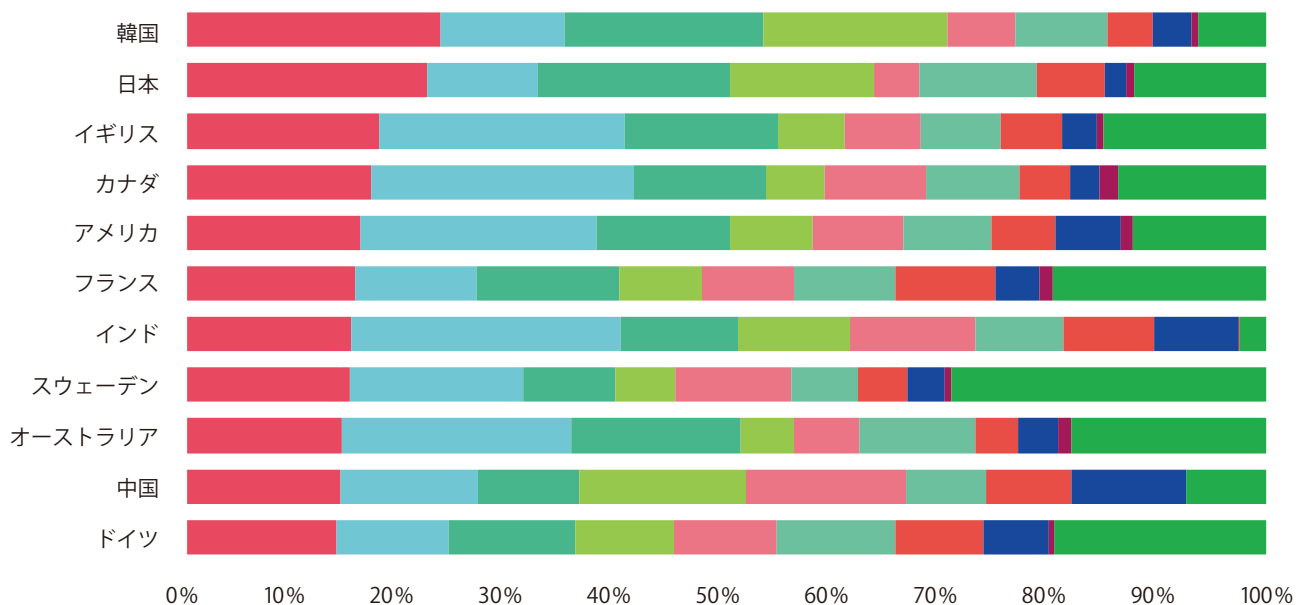
「転職活動で困ったこと」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「希望に合う求人が見つからない」であった。次いで「応募先の企業とのやり取りに手間がかかる」、「自分に合った仕事が見つからない、自分の適職が見つからない」という結果となった。

韓国、日本では「希望に合う求人が見つからない」の割合が特に高い。

「応募先の企業とのやり取りに手間がかかる」は、インド、カナダ、イギリス、アメリカ、オーストラリアが高い選択率となっている一方、日本、ドイツ、フランス、韓国は低い。「自分に合った仕事が見つからない、自分の適職が見つからない」は、韓国、日本が高い選択率となっている一方、スウェーデン、中国は低い。

設問

転職活動で困ったことを教えてください。(いくつでも)



- 希望に合う求人が見つからない
- 応募先の企業とのやり取りに手間がかかる
- 自分に合った仕事が見つからない、自分の適職が見つからない
- 年齢を理由として応募できない
- 学歴を理由として応募できない
- 転職活動の時間がない
- 転職活動の仕方が分からない
- 性別を理由として応募できない
- その他
- 困らなかった

キャリアや仕事についての満足度

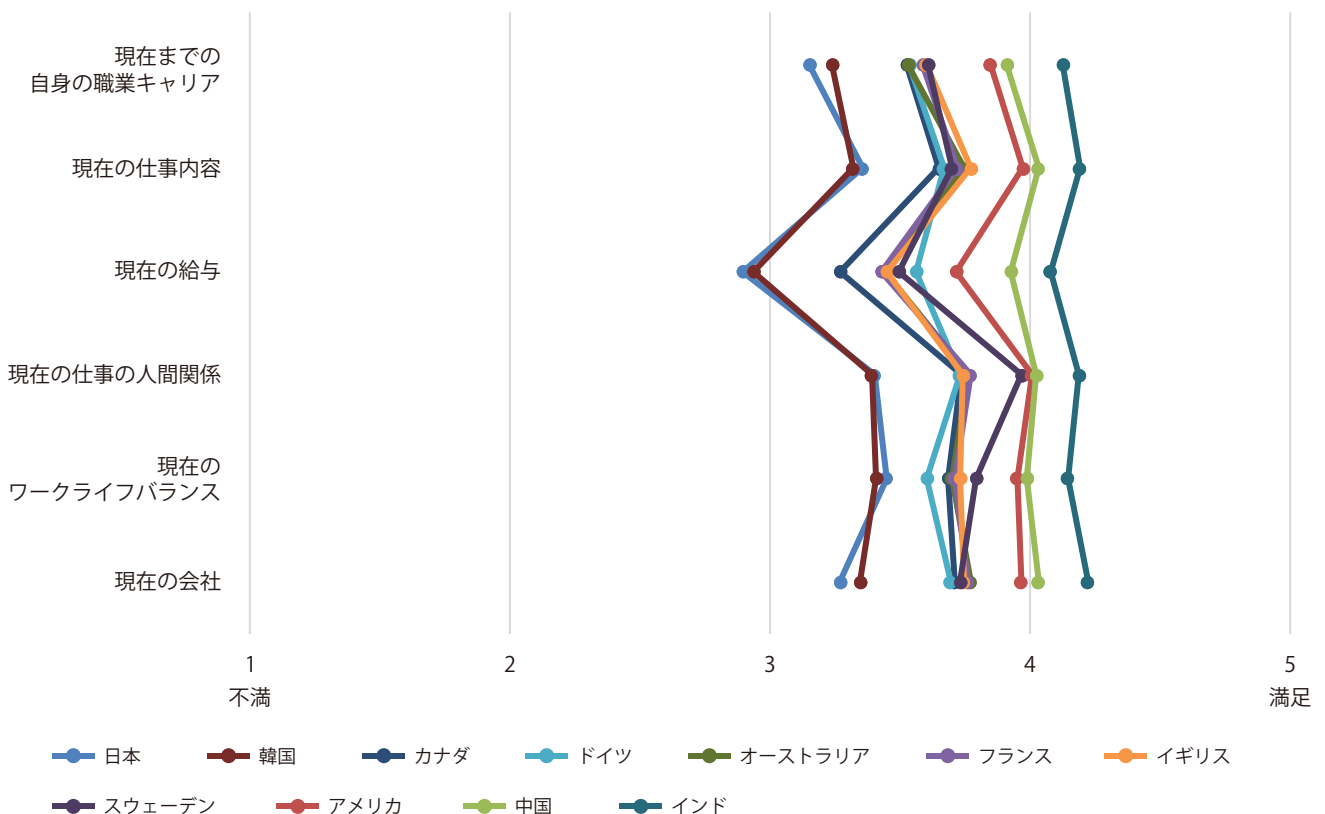
「キャリアや仕事についての満足度」について、5段階で評価する設問では、全体として見ると、インド、中国が高い水準となっている。一方で、日本、韓国が低い水準となっている。

項目別に見ると「現在の給与」に対する満足度の低さが目立つ。日本、韓国のような、全体として低い水準の国においては、項目間の差が大きく、当該項目は他の項目と比べて、更に低い満足度となっている。一方、インド、中国のような全体として高い水準の国では、項目間の差は比較的小さい。

設問

あなたはキャリアや仕事についてどの程度満足していますか？（それぞれひとつだけ）

1:とても不満である、2:不満である、3:どちらともいえない、4:満足している、5:とても満足している、として平均スコアを算出。



会社での状況

「会社でのあなたの状況」について、5段階で評価する設問では、全体として見ると、インド、中国が高い水準となっている。一方で、日本、韓国が低い水準となっている。

全ての国に共通して低い項目は見られないが、特徴的なのは「仕事にのめりこんでいる」という項目である。

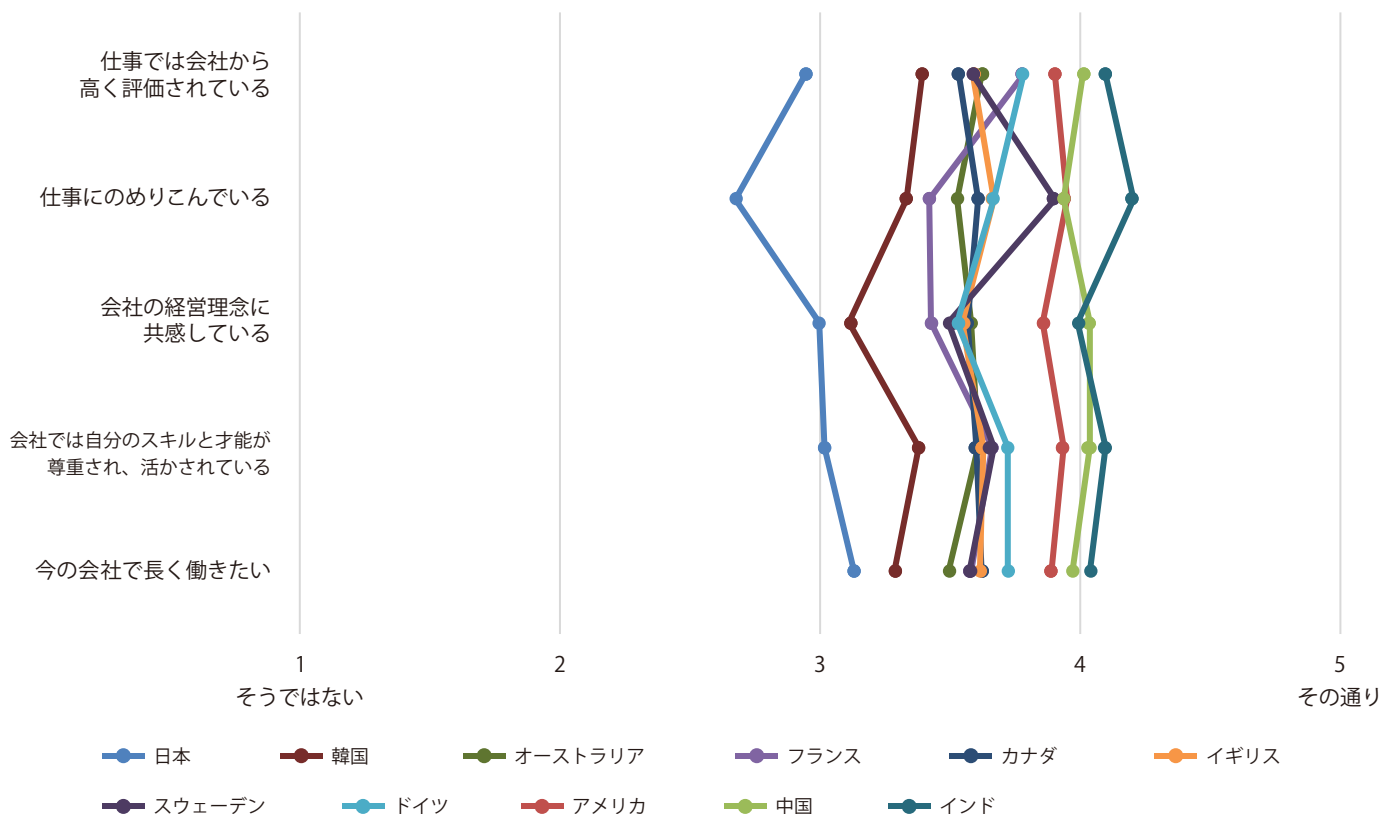
全体として高い水準のインドでは、当該項目が相対的にも高く、その平均スコアは「4.2 / 5.0」となっている。

全ての項目でスコアが最も低い日本では、当該項目が相対的にも低く、その平均スコアは「2.7 / 5.0」となっている。

設問

会社でのあなたの状況について、それぞれあてはまるものを選んでください。（それぞれひとつだけ）

- 1: 全くそうではない、2: あまりそうではない、3: どちらともいえない、
- 4: だいたいその通りである、5: 全くその通りである、として平均スコアを算出。



今後の転職活動

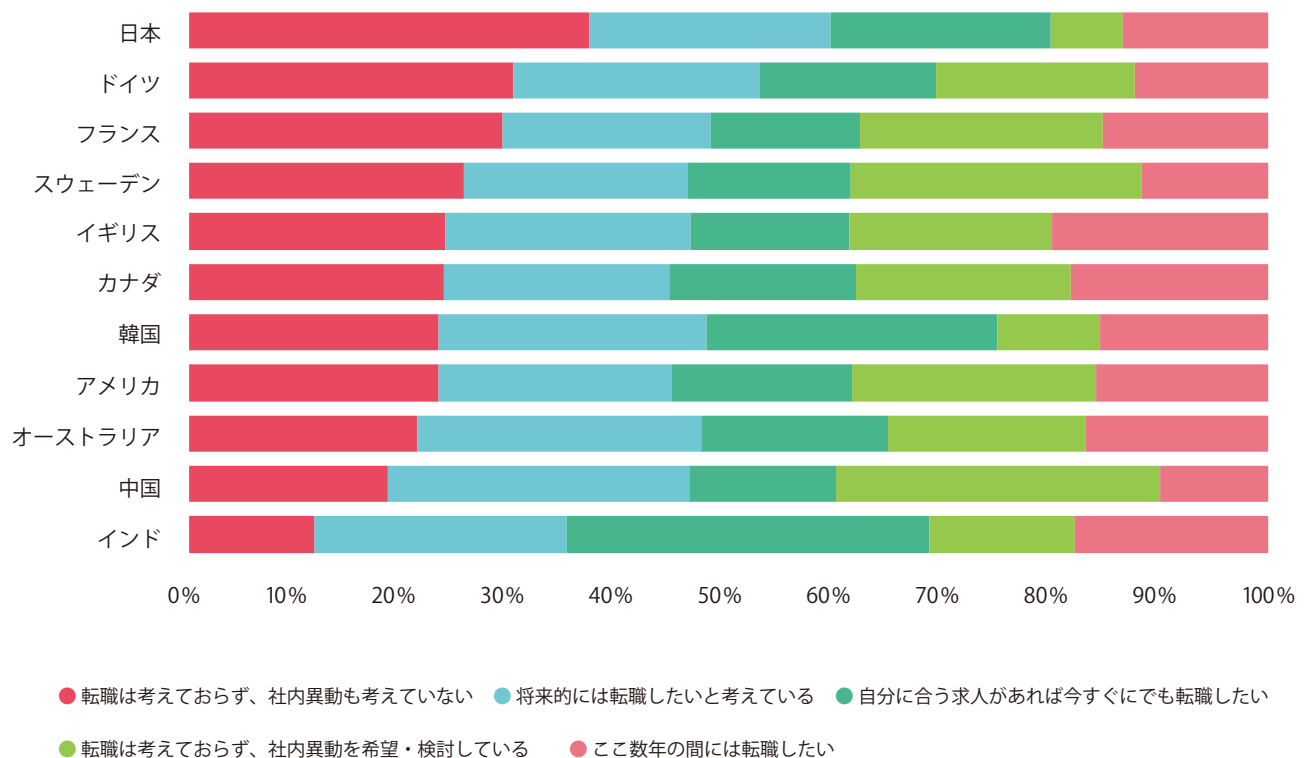
「今後の転職活動」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「転職は考えておらず、社内異動も考えていない※」であった。次いで「将来的には転職したいと考えている」、「自分に合う求人があれば今すぐにも転職したい」という結果となった。

「転職は考えておらず、社内異動も考えていない※」の割合が最も高いのは日本であり、以下、ドイツ、フランスと続いている。インド、中国、オーストラリアでは相対的にこの割合は低い。「将来的には転職したいと考えている」は、中国、オーストラリア、韓国が高い選択率となっている。「自分に合う求人があれば今すぐにも転職したい」は、インド、韓国が高い選択率となっている。

※なお、当調査は「直近に転職を経験している者(これまでに勤めた企業数:2社以上、現在の会社の勤務年数:2年未満)」を対象としている。詳細は巻末に記載。

設問

今後の転職活動について、あなたの考えを教えてください。(ひとつだけ)



転職活動における制約

「今後の転職活動における制約」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「年齢に関する制約」であった。

次いで「経験に関する制約（経験職種や経験業界）」、「居住・出身地域に関する制約」という結果となった。

韓国、日本では「年齢に関する制約」の割合が非常に高い。

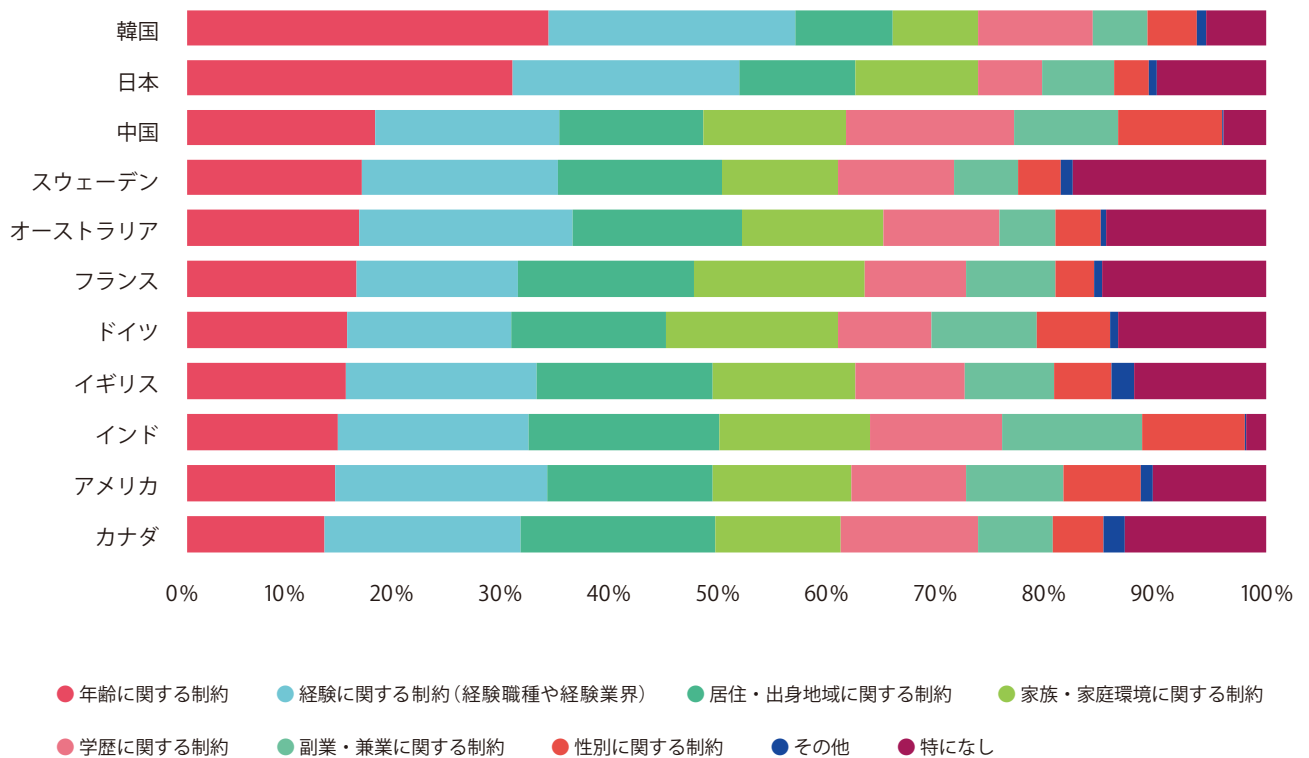
「経験に関する制約（経験職種や経験業界）」についても、韓国、日本が高い選択率となっている。

「居住・出身地域に関する制約」は、カナダ、インド、イギリス、フランスが高い選択率となっている。

設問

今後、転職活動をする際に、何が制約になるとお考えですか？（いくつでも）

※転職を考えていない方は、転職することを想定してお答えください。



転職活動において企業に求めること

「今後、転職活動において企業に求めること」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「給料の透明性」であった。次いで「休日休暇、福利厚生等の透明性」、「具体的な仕事内容とミッションの透明性」という結果となった。

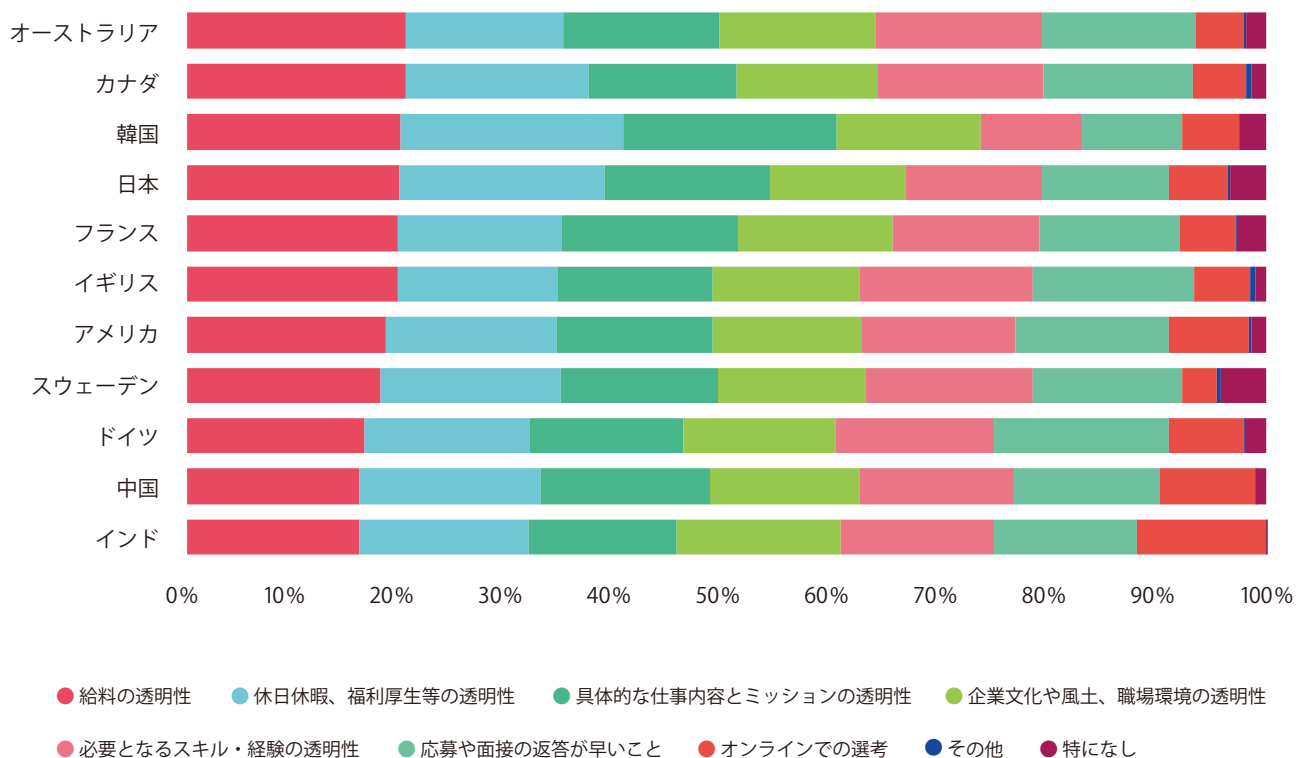
「給料の透明性」の割合が最も高いのはオーストラリアであるが、各国間の差は大きくない。

「休日休暇、福利厚生等の透明性」は、韓国、日本が高い選択率となっているが、こちらも各国間の差は大きくない。

「具体的な仕事内容とミッションの透明性」は、韓国が高い選択率となっている。

設問

今後、転職活動をする際に、企業に求めることを教えてください。(いくつでも)
※転職を考えていない方は、転職することを想定してお答えください。



企業選択で重視する点

今後、転職活動をする際に、「企業選択で重視する点」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「賃金・報酬」であった。次いで「仕事内容やポジション」、「働く場所」という結果となった。

「賃金・報酬」の割合が最も高いのは韓国で、2位の日本に大きく差をつけている。

以下、オーストラリア、スウェーデンと続く。

「仕事内容やポジション」は、オーストラリア、イギリス、アメリカが高い選択率となっている。

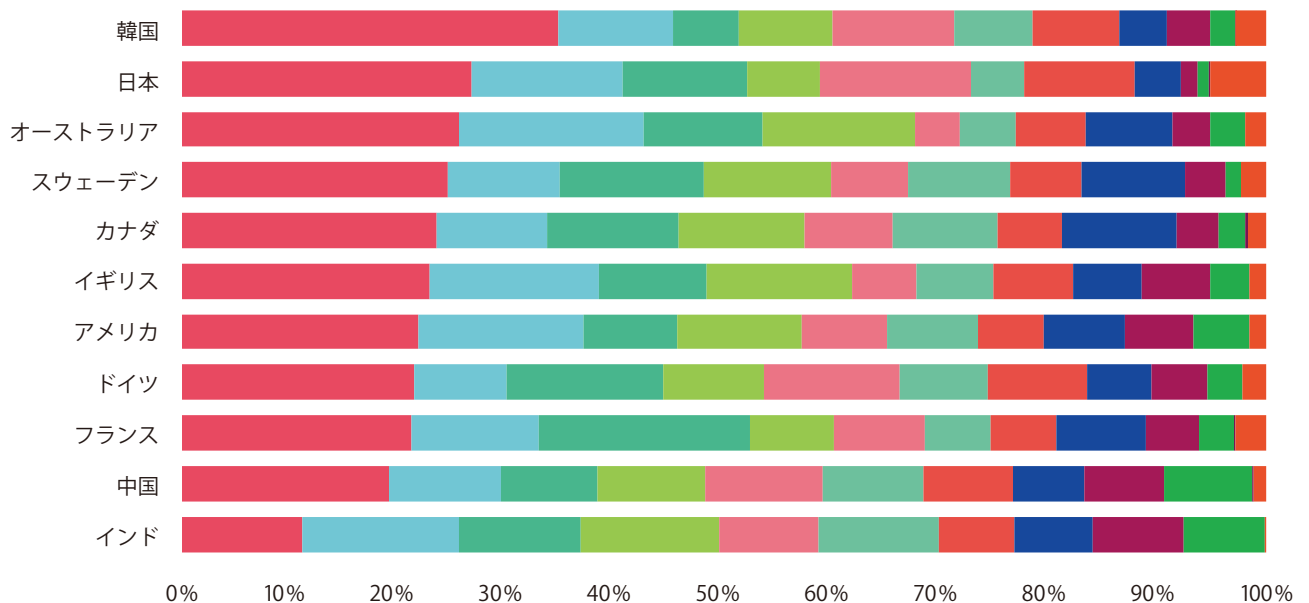
「働く場所」は、フランスが高い選択率となっている。

設問

今後、転職活動をする際に、企業選びで重視する点を教えてください。

最も当てはまるものを1位として最大5位までお答えください。

※転職を考えていない方は、転職することを想定してお答えください。(以下では1位のみ集計)



- 賃金・報酬
- 仕事内容やポジション
- 働く場所
- 働く時間の柔軟性
- 休日休暇、福利厚生等の手当
- キャリアアップが望めるかどうか
- 一緒に働く仲間
- リモートワーク(テレワーク)が可能かどうか
- 多様性やマイノリティが受け入れられている
- ESGに積極的に取り組んでいる
- その他
- 特になし

1章 BOX

転職とAI

転職領域におけるAIサービスへの印象

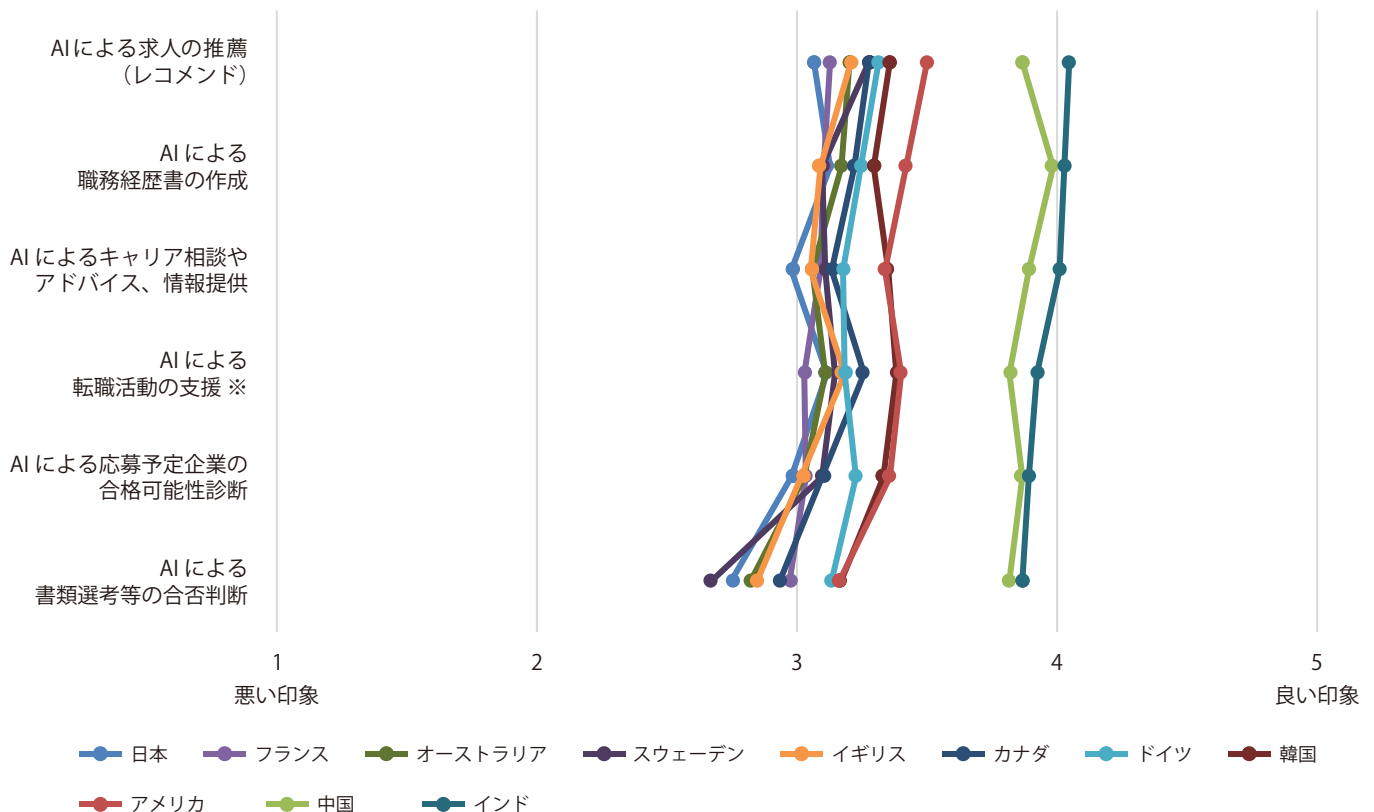
「転職活動の一部にAIを活用したサービスが使われることに対する印象」について、5段階で評価する設問では、全体として見ると、インド、中国が他国に大きく差をつけて高い水準（良い印象を持っている）となっている。次いで、アメリカ、韓国と続く。

転職活動を、より快適かつ効率的に行うためのAI活用サービスと比べ、「AIによる書類選考等の合否判断」といったAIが求職者を評価し、判断にまで至ってしまう仕組みに対しては悪い印象を持っている国が多い。

設問

転職活動の一部にAIを活用したサービスが使われることに対してどのような印象をお持ちか、お答えください。（それぞれひとつだけ）

1：悪い印象、2：やや悪い印象、3：どちらでもない、4：やや良い印象、5：良い印象、として平均スコアを算出。



※ 日程調整等の転職活動をスムーズに進めるための支援

AIサービスに対する不安点

「転職活動の一部にAIを活用したサービスが使われることに対する不安」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「情報セキュリティやプライバシーの侵害(個人情報の流出等)」であった。次いで「提供される情報の信頼性」、「不当な判断による機会制限」という結果となった。

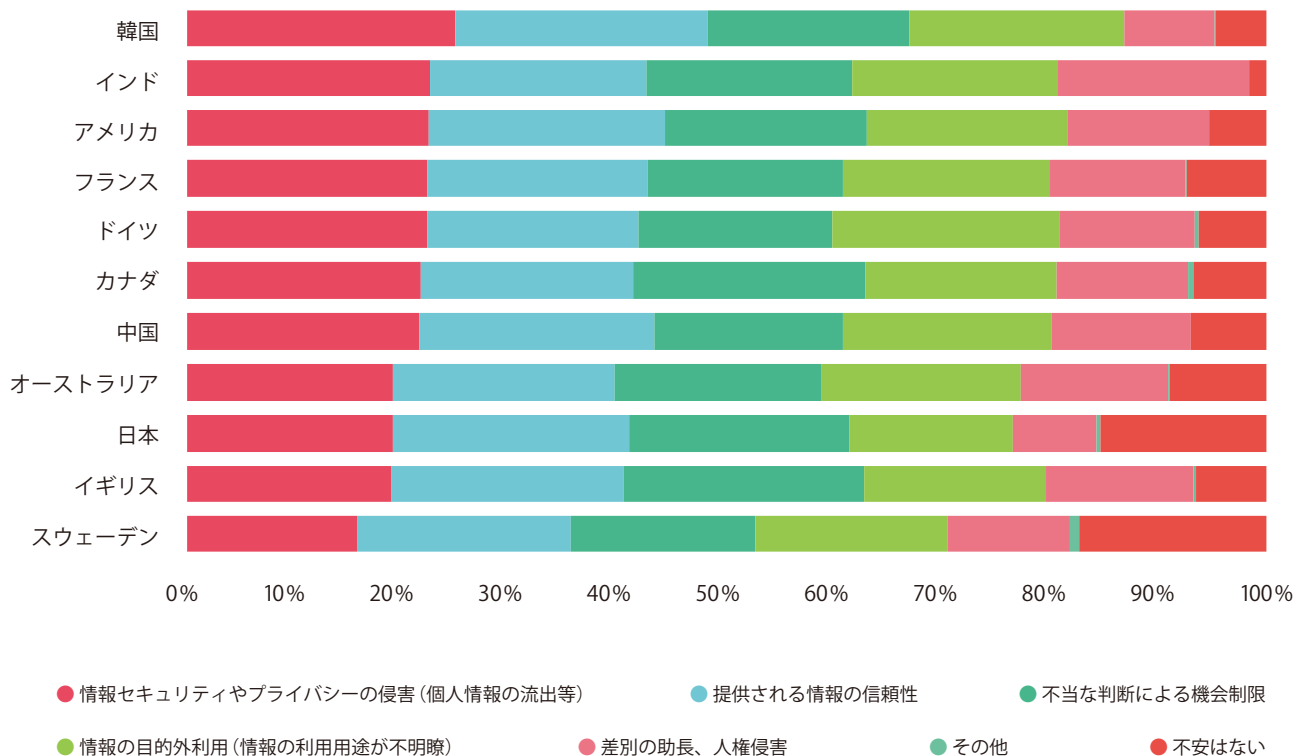
「情報セキュリティやプライバシーの侵害(個人情報の流出等)」、「提供される情報の信頼性」の割合が最も高いのはともに韓国である。「不当な判断による機会制限」は、イギリスが最も高い選択率となっているが、各国間の差は大きくない。

各国間で差が見られた項目は「差別の助長、人権侵害」である。

インドの約18%が最も高く、最も低い日本の約8%の2倍以上となっている。

設問

転職活動の一部にAIを活用したサービスが使われることに対して、不安を感じるものがあればお答えください。(いくつでも)



2章

転職とリスクリング

“リスクリング”という施策は、世界的にブームになっており、あたかも世界全体で、同時進行で、同じ意味合いで行われているようにも見える。

果たして、それはどの程度、事実なのであろうか。

ここでは、リスクリングに対する基本的なスタンスについて、各国の違いを明らかにしていく。

ピックアップ

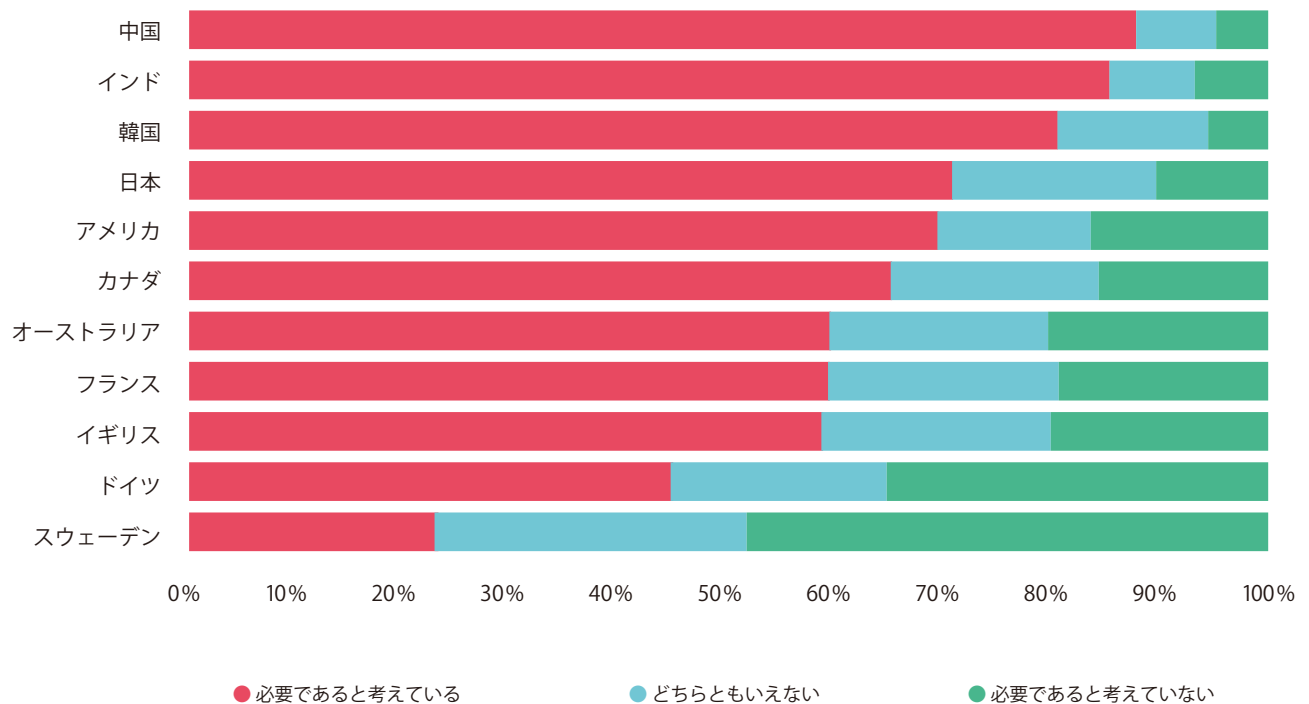
リスクリングに対する意識

「リスクリングに対する意識」について、リスクリングが「必要であると考えている」と回答した割合を見ると、1位が中国、2位がインドで、ともに9割弱であった。次いで、3位は韓国で約8割、4位は日本で約7割という結果となっている。一方、オーストラリア、フランス、イギリスでは「必要であると考えている」と回答している割合は6割弱、ドイツは5割を下回り、スウェーデンは約2割にとどまる。

設問

あなたは、仕事をしていくうえで、「学び」や「リスクリング」の必要があると考えていますか？(ひとつだけ)

1: 全く必要であると考えていない、2: あまり必要であると考えていない、3: どちらともいえない、4: やや必要であると考えている、5: とても必要であると考えている、という選択肢に対して、以下のグラフでは「1と2」「4と5」を統合して集計。



ピックアップ

リスクリングの実践

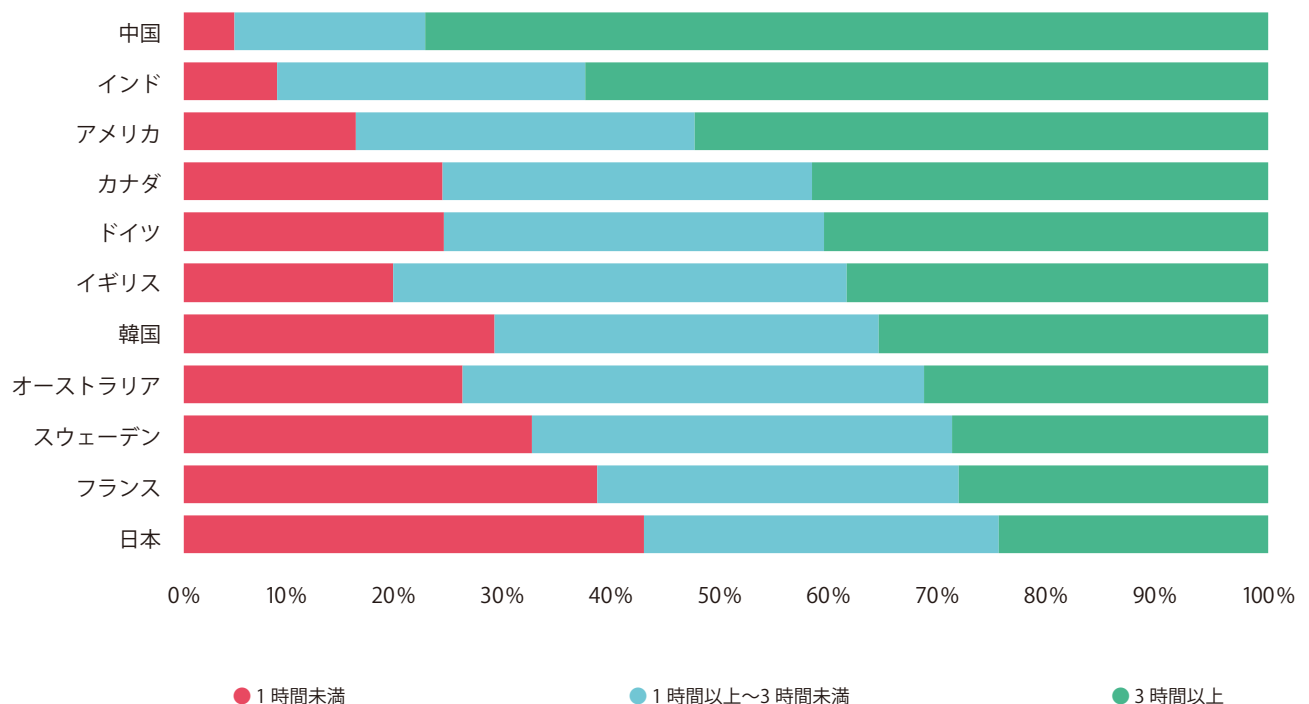
「リスクリングの実践」において、リスクリングに取り組んでいる時間を見ると、週に「3時間以上」の割合は、中国では8割弱、インドでは6割強と、前頁の意識面と同様に1位が中国、2位がインドという結果となった。

一方、下位の日本、フランス、スウェーデンにおいて、週に「3時間以上」リスクリングに取り組んでいる割合は3割を下回っている。

設問

あなたは週何時間程度、「学び」や「リスクリング」に取り組んでいますか？（ひとつだけ）

※取り組むとは、スキルを身に付けるために、時間をとって研修を受けたり本を読んだりすることを指します。



ピックアップ

リスクリングの意識と実践の比較

前々頁・前頁と、リスクリングに対する意識面、実践面を見た。ここで、改めてそれらの順位を振り返る。

まず、意識面、実践面ともに、1位は中国、2位はインドである。一方、意識面で3位の韓国は、実践面では7位にとどまる。

更に、意識面で4位の日本は、実践面では最下位の11位と、意識面と実践面の乖離が非常に大きいという結果となっている。

設問

[意識面]

あなたは、仕事をしていくうえで、「学び」や「リスクリング」の必要があると考えていますか？(ひとつだけ)
→必要であると考えている

[実践面]

あなたは週何時間程度、「学び」や「リスクリング」に取り組んでいますか？(ひとつだけ)
※取り組むとは、スキルを身に付けるために、時間をとって研修を受けたり本を読んだりすることを指します。
→週に「3時間以上」リスクリングに取り組んでいる

	意識面	実践面
1位	中国	中国
2位	インド	インド
3位	韓国	アメリカ
4位	日本	カナダ
5位	アメリカ	ドイツ
6位	カナダ	イギリス
7位	オーストラリア	韓国
8位	フランス	オーストラリア
9位	イギリス	スウェーデン
10位	ドイツ	フランス
11位	スウェーデン	日本

会社におけるリスクリングの機会

「会社におけるリスクリングの機会」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「OJTがある」であった。

次いで「オンライン講習」、「業界イベントやセミナーへの参加」という結果となった。

「OJTがある」の割合が最も高いのはオーストラリア。以下、カナダ、イギリスと続いている。

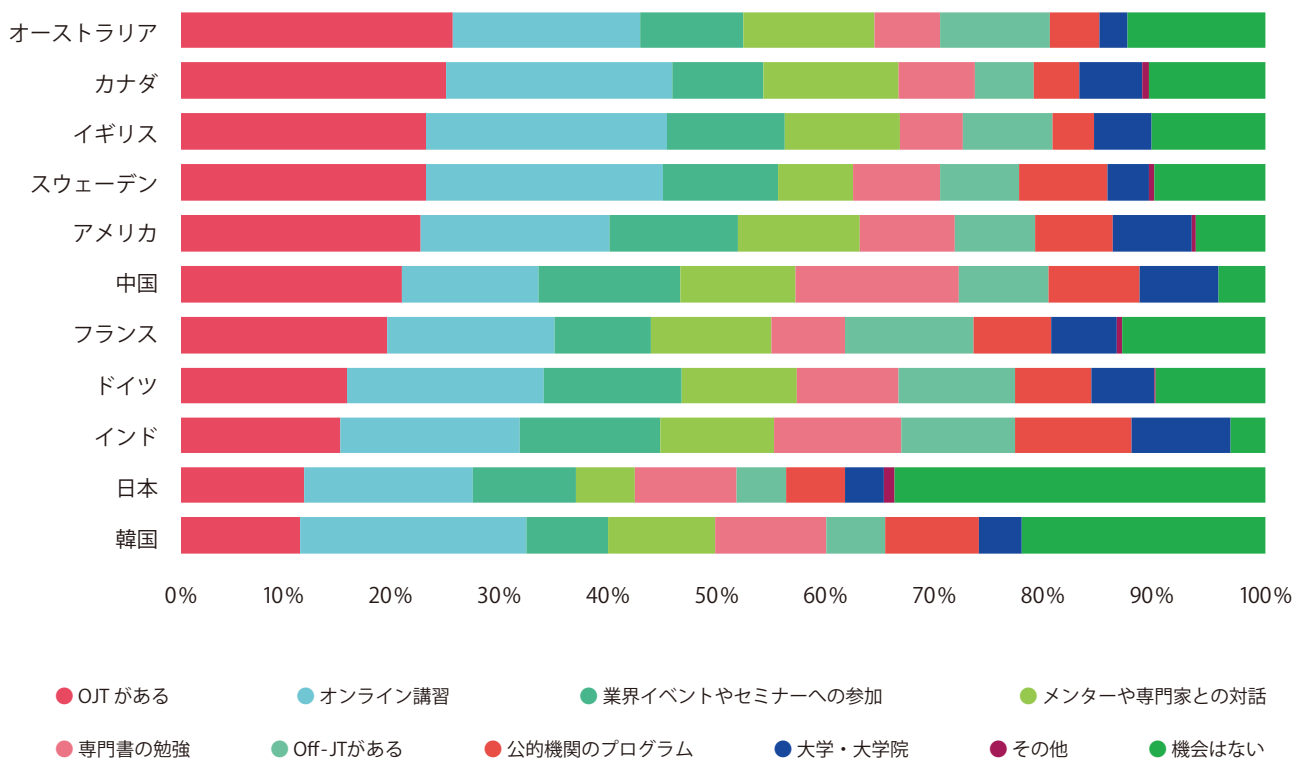
韓国、日本では当該項目の割合は低い（韓国、日本では「機会はない」の割合が高い）。

「オンライン講習」は、イギリス、スウェーデン、韓国、カナダが高い選択率となっている。

「業界イベントやセミナーへの参加」は、中国、インド、ドイツが高い選択率となっている。

設問

あなたは、どこで「学び」や「リスクリング」に取り組んでいますか？（いくつでも）
（以下では「会社で」に限定して集計）



プライベートにおけるリスキリングの機会

「プライベートにおけるリスキリングの機会」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「オンライン講習」であった。次いで「専門書の勉強」、「業界イベントやセミナーへの参加」という結果となった。

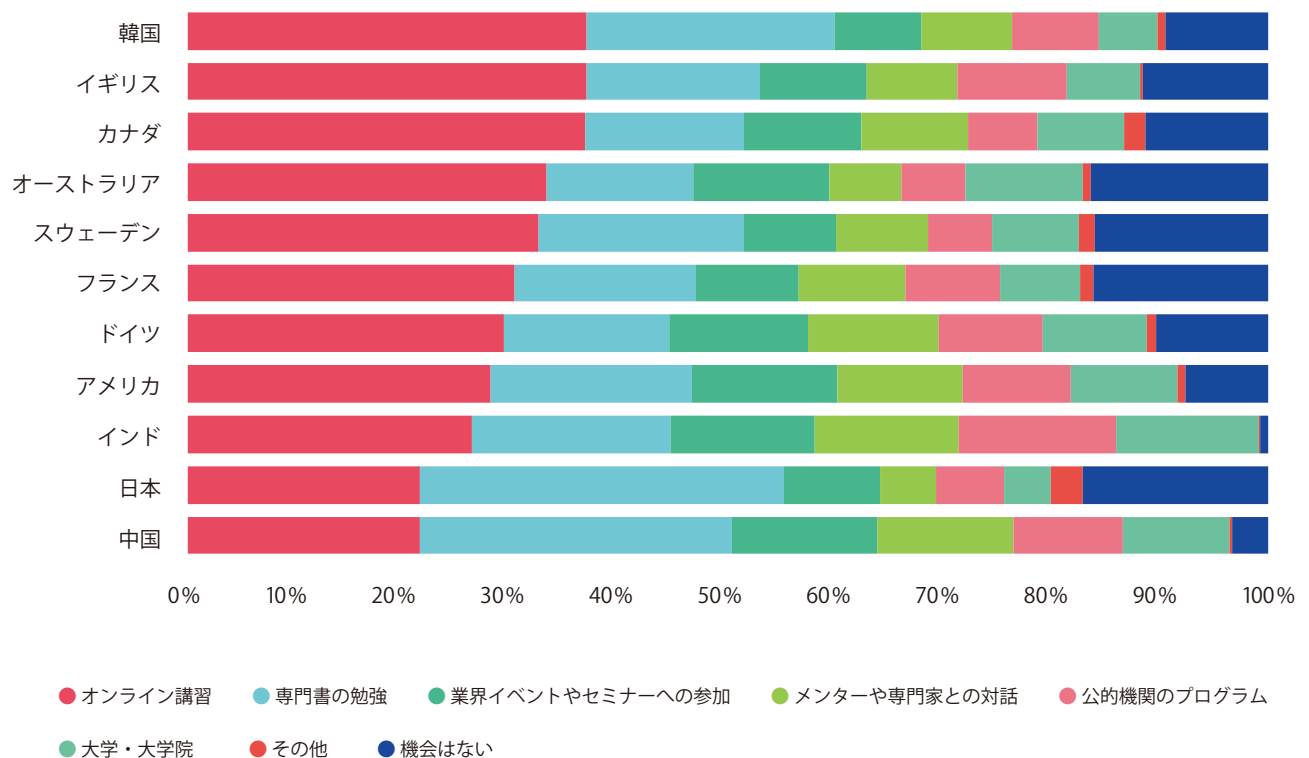
「オンライン講習」の割合が高いのは韓国、イギリス、カナダとなっている。

中国、日本では当該項目の割合は低い。「専門書の勉強」は、日本、中国が高い選択率となっている。

「業界イベントやセミナーへの参加」は、アメリカ、中国、インドが高い選択率となっている。

設問

あなたは、どこで「学び」や「リスキリング」に取り組んでいますか？（いくつでも）
（以下では「プライベートで」に限定して集計）



リスクリングの目的

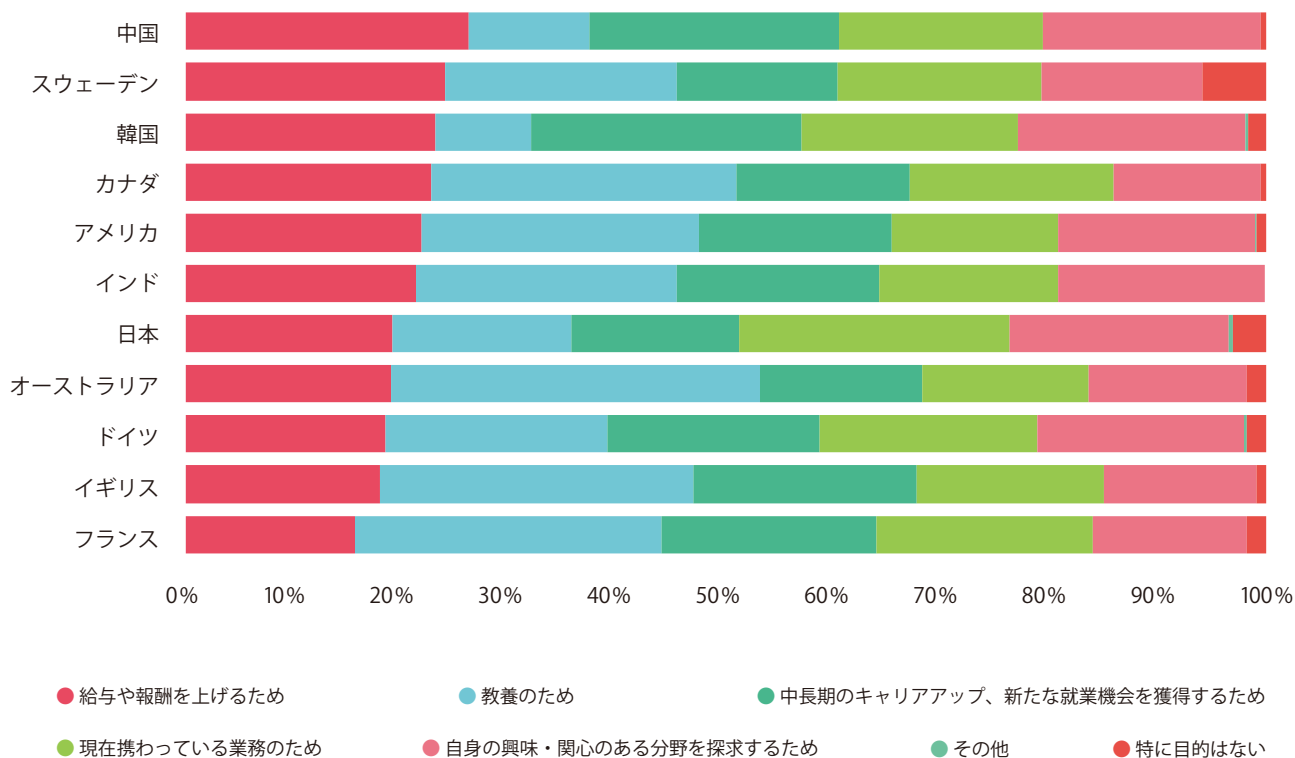
「リスクリングの目的」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「給与や報酬を上げるため」であった。次いで「教養のため」、「中長期のキャリアアップ、新たな就業機会を獲得するため」という結果となった。

「教養のため」を1位として挙げた国も多く、オーストラリアが最も高い選択率であり、次いでイギリス、フランスと続く。他方、アジア諸国とそれ以外の国では回答に差が生じた。中国や韓国では「教養のため」よりも「中長期のキャリアアップ、新たな就業機会を獲得するため」の割合が高い。日本では「現在携わっている業務のため」の割合が高い。

設問

あなたが「学び」や「リスクリング」に取り組む目的は何ですか？

最も当てはまるものを1位として最大3位までお答えください。(以下では1位のみ集計)



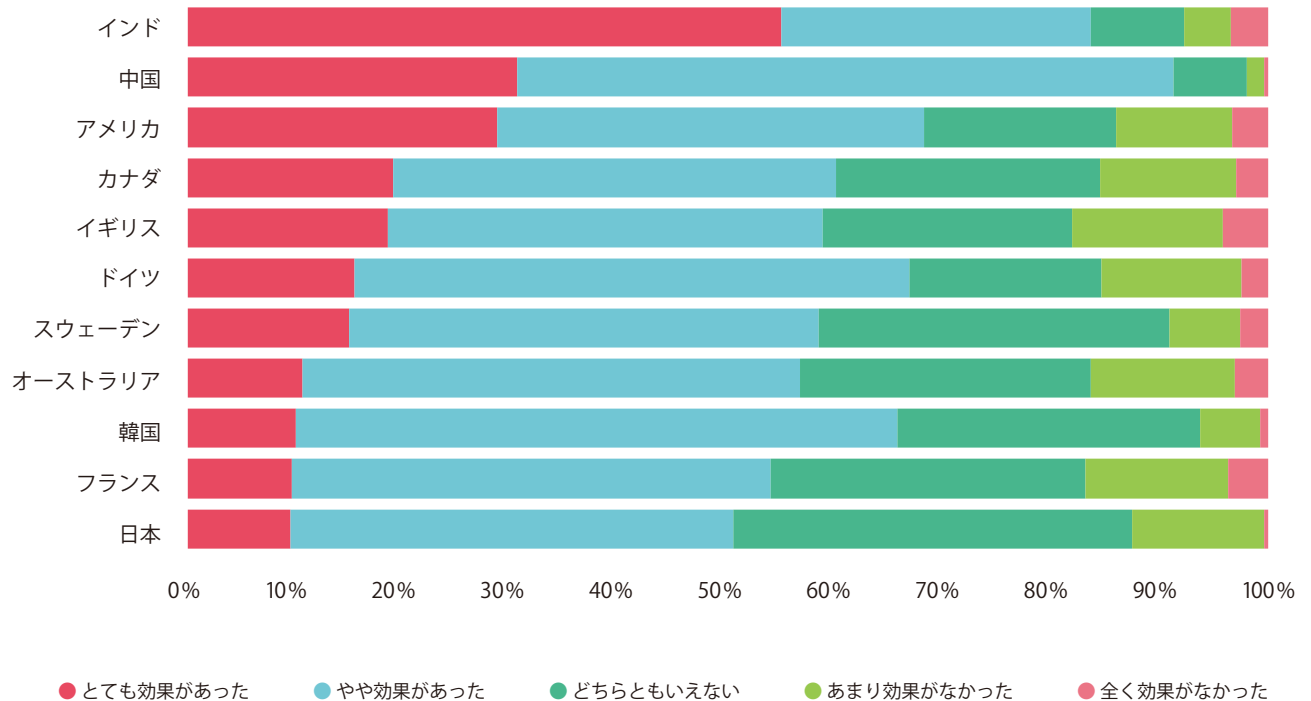
リスクリングの効果

「リスクリングの効果」について「とても効果があった」と回答した割合を見ると、1位がインド、2位が中国であった。次いで、3位はアメリカ、4位はカナダという結果となっている。

「とても効果があった」と「やや効果があった」の合計で見ると、1位が中国で9割強、2位がインドで8割強であった。一方、日本、フランスでは、約5割にとどまっている。

設問

あなたは、「学び」や「リスクリング」の効果を感じていますか？（ひとつだけ）



リスクリングを行うにあたっての弊害

「リスクリングを行うにあたっての弊害」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「仕事との両立による時間不足」であった。次いで「モチベーションの維持」、「家庭との両立による時間不足」という結果となった。

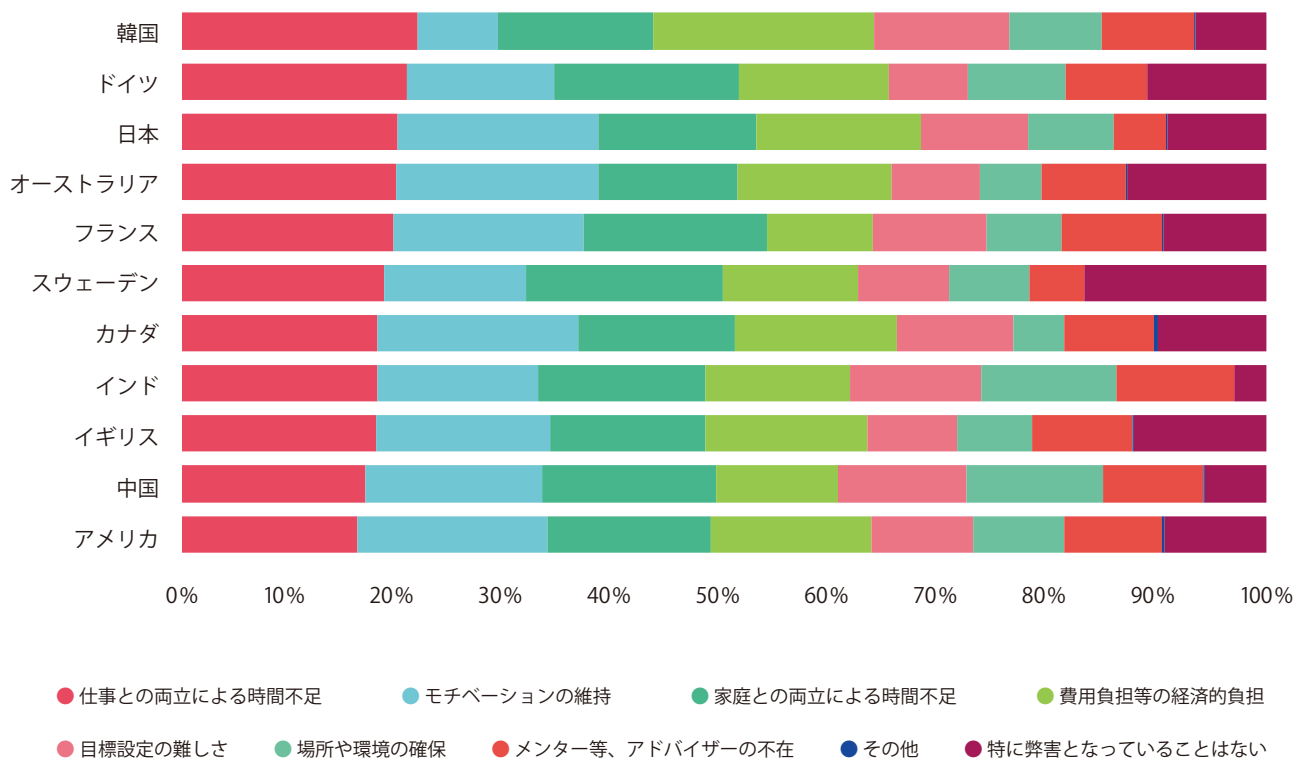
「仕事との両立による時間不足」の割合が最も高いのは韓国であるが、各国間の差はそれほど大きくない。

「モチベーションの維持」についても各国間の差はそれほど大きくないが、韓国のみ1割を下回る点が特徴的である。

「家庭との両立による時間不足」についても同様に各国間の差は大きくない。

設問

あなたが「学び」や「リスクリング」をするうえで、弊害となっていることがあれば教えてください。（いくつでも）



2章 BOX

育児とリスクリング

育児とリスクリング

以下では、リスクリングの実践面における「リスクリングに取り組んでいる時間」と育児の関係を確認した。

育児に関する設問に対して「15歳以下の子供は育てていない」と回答した者と「1歳～5歳の子供を育てている」と回答した者で比較を行った。特徴的なのは、「1歳～5歳の子供を育てている」者の方が、週に3時間以上リスクリングに取り組んでいる割合が高い点である。これは調査対象国全体で共通している。

中国、インドが週に3時間以上リスクリングに取り組んでいる割合が高い点は、前章(調査対象者全体による集計)で述べた通り変わらない。一方、フランスは「15歳以下の子供は育てていない」者で見ても、前章と同様に10位であったが、「1歳～5歳の子供を育てている」者で見ると、7位と順位を上げている。また、前章で最下位(11位)であった日本は、いずれの層においても、週に3時間以上リスクリングに取り組んでいる割合が他国と比べ低い。

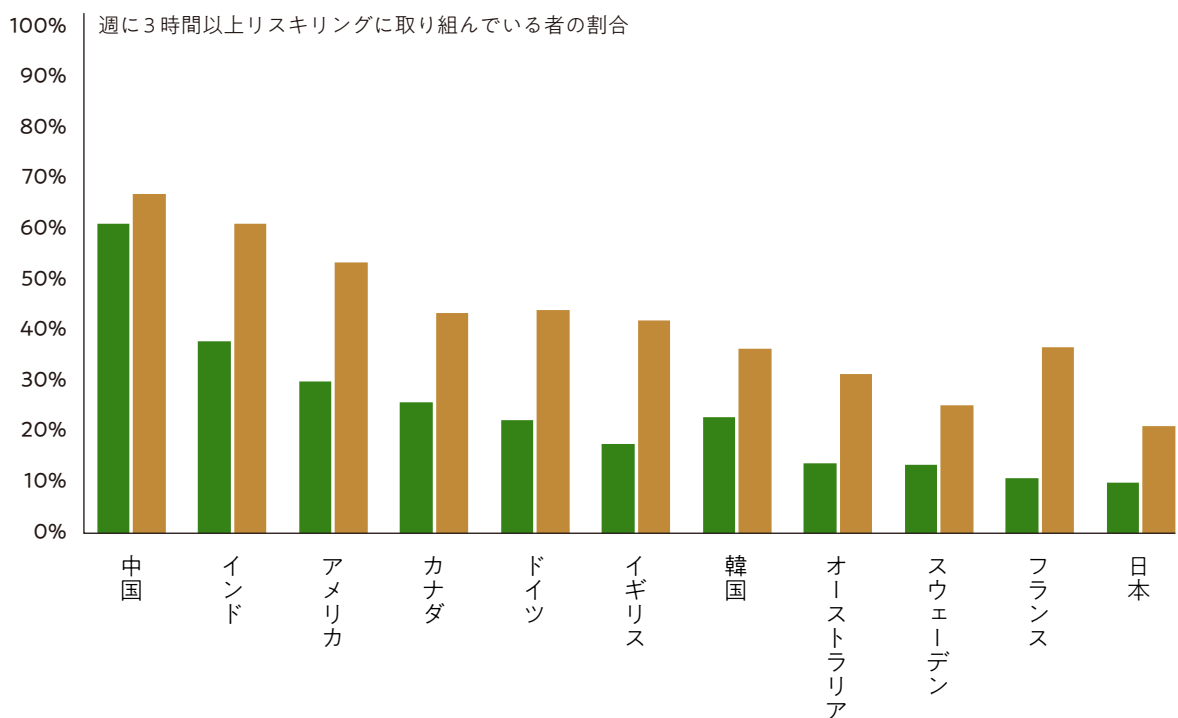
設問

あなたは週何時間程度、「学び」や「リスクリング」に取り組んでいますか？(ひとつだけ)

※取り組むとは、スキルを身に付けるために、時間をとって研修を受けたり本を読んだりすることを指します。

現在、15歳以下の子供の育児をしていますか？(ひとつだけ)

選択肢は「現在、15歳以下の子供は育てていない」もしくは育児をしている場合、その年齢を選択する形式。以下の「1歳～5歳の子供を育てている」は、育児している子供の年齢について「1歳」～「5歳」を選択した者を統合して集計。



● 15歳以下の子供は育てていない ● 1歳～5歳の子供を育てている

3章

キャリアの自律

リスクリングに対する意識や行動の違いは、キャリア自律の意識に大きく影響を受けていると考えられる。

会社組織への“所属”を重要視して、仕事はあくまで会社から与えられるものである、という考え方のもと、会社や上司からの指示に忠実に従うことで、時に仕事内容を大きく変えながら、キャリアを積み重ねるという方法もある。

一方で、自らの興味や能力の凹凸を意識して、必要に応じて柔軟に所属組織を変えながら、自ら取り組むべき仕事を探索していく、という方法もある。

単純化して考えると、前者の場合は、与えられた新たな仕事があり、その内容をキャッチアップするようなかたちでのリスクリングが必要になる。

一方後者の場合は、自らの興味や能力の凹凸を意識して、リスクリング内容を選択し、その内容に合った仕事を探索するかたちを取ることが可能である。

ピックアップ

キャリア自律に対する意識

「キャリア自律に対する意識」について、キャリア自律は重要なことだと思うと回答した割合を見ると、1位のインドでは約9割、2位の中国が8割強、3位のアメリカが約8割、4位のカナダが8割弱という結果となった。以下、5位から10位までの国に大きな差はないが、いずれも6割以上が重要であるとの認識を持っており、多くの国でキャリア自律の重要性が認識されていると言える。

一方、最下位の日本はそこから大きく差が開いて、キャリア自律を重要なことだと思う割合が5割を下回っている。

設問

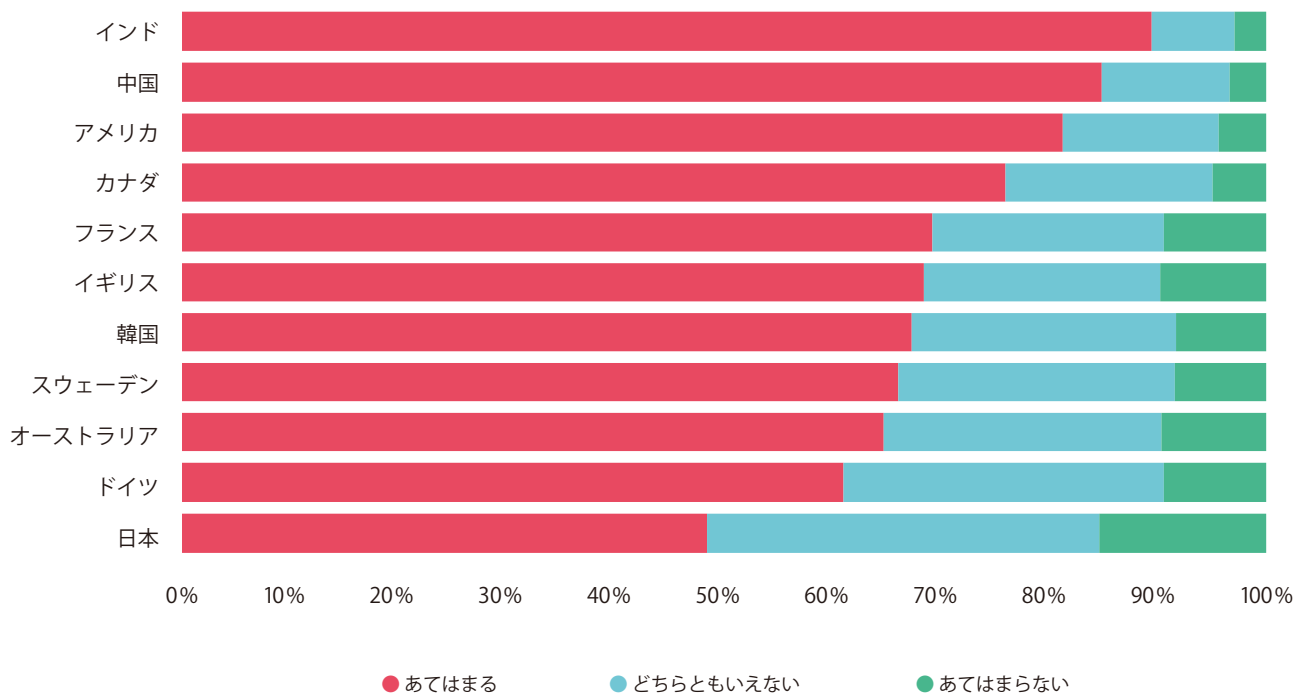
以下の説明をよく読んでからお答えください。

あなたは「キャリア自律」をどのように考えますか？（それぞれひとつだけ）

キャリア自律とは「変化する環境において自らのキャリア構築と学習を主体的かつ継続的に取り組むこと」であると米国キャリア・アクション・センターに定義されています。

自分にとって「キャリア自律」は重要なことだと思う

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる、という選択肢に対して、以下のグラフでは「1と2」「4と5」を統合して集計。



ピックアップ

キャリア自律の実践

「キャリア自律の実践」について、キャリア自律ができていると思う割合を見ると、前頁の意識面と同様に、トップ3はインド、中国、アメリカの順である。1位のインドでは約9割、2位の中国が約8割、3位のアメリカが8割弱という結果となった。以下、5位から10位までは段階的に割合が低下し、10位の韓国では5割を下回る。最下位の日本はそこから更に大きく差が開いて、キャリア自律ができていると思う割合が3割を下回っている。

設問

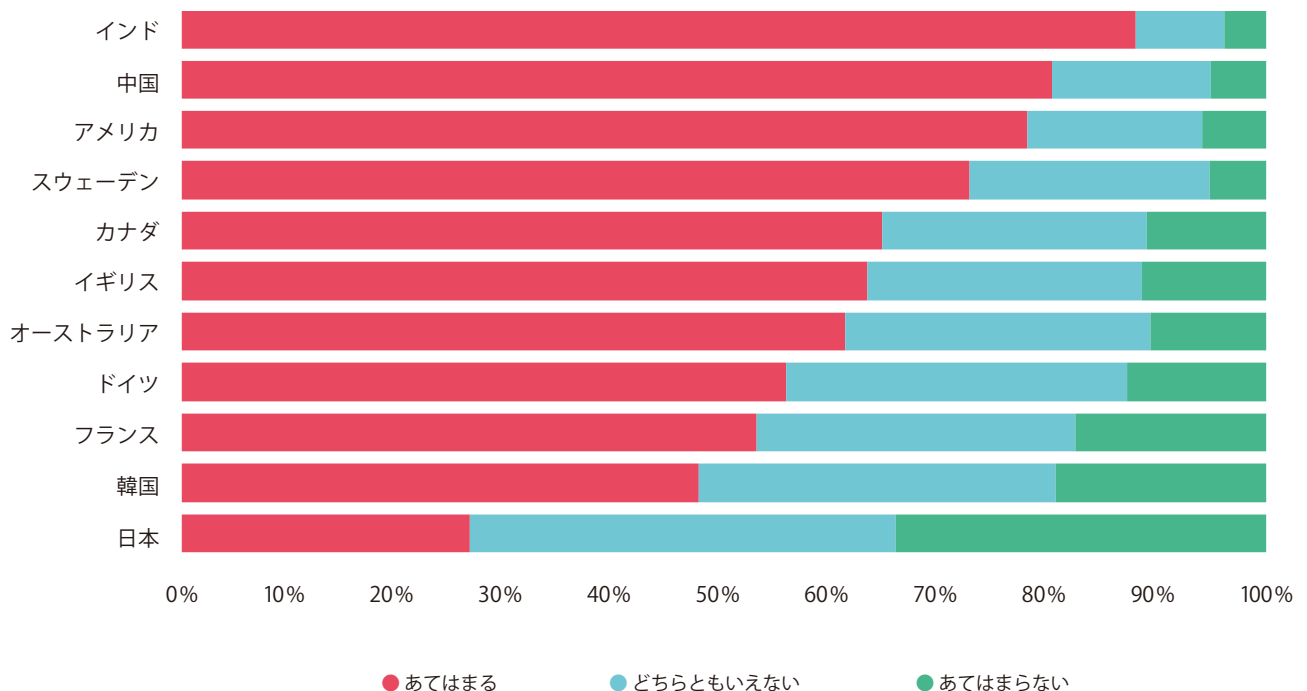
以下の説明をよく読んでからお答えください。

あなたは「キャリア自律」をどのように考えますか？（それぞれひとつだけ）

キャリア自律とは「変化する環境において自らのキャリア構築と学習を主体的かつ継続的に取り組むこと」であると米国キャリア・アクション・センターに定義されています。

自分はキャリア自律ができていると思う

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる、という選択肢に対して、以下のグラフでは「1と2」「4と5」を統合して集計。



ピックアップ

リスクリングとキャリア自律の比較

前章ではリスクリングに対する意識面と実践面を、前々頁・前頁ではキャリア自律に対する意識面と実践面を見た。ここで、改めてそれらの順位を振り返る。まず、リスクリングの意識面と実践面、キャリア自律の意識面と実践面の全てにおいて上位2カ国は中国とインドである。アメリカとカナダは、リスクリングの実践面、キャリア自律の意識面で中国とインドに次ぐ結果となっている。また、全体として、リスクリングの実践面とキャリア自律の実践面は概ね相関していると言える。一方、意識面はその限りではない。韓国と日本は、リスクリングの意識面は上位であるが、その実践面や、キャリア自律の意識面と実践面では下位に位置する。とりわけ日本は、リスクリングの意識面のみ4位という結果である一方、それ以外では全て最下位という結果となっている。

設問

<リスクリング>

[意識面] あなたは、仕事をしていくうえで、「学び」や「リスクリング」の必要があると考えていますか？
→必要であると考えている

[実践面] あなたは週何時間程度、「学び」や「リスクリング」に取り組んでいますか？

※取り組むとは、スキルを身に付けるために、時間をとって研修を受けたり本を読んだりすることを指します。

→週に「3時間以上」リスクリングに取り組んでいる

<キャリア自律>

以下の説明をよく読んでからお答えください。

あなたは「キャリア自律」をどのように考えますか？（それぞれひとつだけ）

キャリア自律とは「変化する環境において自らのキャリア構築と学習を主体的かつ継続的に取り組むこと」であると米国キャリア・アクション・センターに定義されています。

[意識面] 自分にとって「キャリア自律」は重要なことだと思う

[実践面] 自分は「キャリア自律」ができていると思う

	リスクリング 意識面	リスクリング 実践面	キャリア自律 意識面	キャリア自律 実践面
1位	中国	中国	インド	インド
2位	インド	インド	中国	中国
3位	韓国	アメリカ	アメリカ	アメリカ
4位	日本	カナダ	カナダ	スウェーデン
5位	アメリカ	ドイツ	フランス	カナダ
6位	カナダ	イギリス	イギリス	イギリス
7位	オーストラリア	韓国	韓国	オーストラリア
8位	フランス	オーストラリア	スウェーデン	ドイツ
9位	イギリス	スウェーデン	オーストラリア	フランス
10位	ドイツ	フランス	ドイツ	韓国
11位	スウェーデン	日本	日本	日本

キャリア自律に対する考え方

「キャリア自律に対する考え方」について、5段階で評価する設問では、全体として見ると、インド、アメリカ、中国が高い水準となっている。一方で、日本、韓国が低い水準となっている。

項目別に見ると「自分では気づかなかったキャリアの選択肢を、可能性があれば知りたいと思う」が特徴的である。

日本、韓国のような、全体として低い水準の国においては、項目間の差が大きく、当該項目は他の項目と比べて、非常にスコアが高い。一方、インド、アメリカ、中国のような全体として高い水準の国では、項目間の差は比較的小さく、当該項目も概ね横並びとなっている。

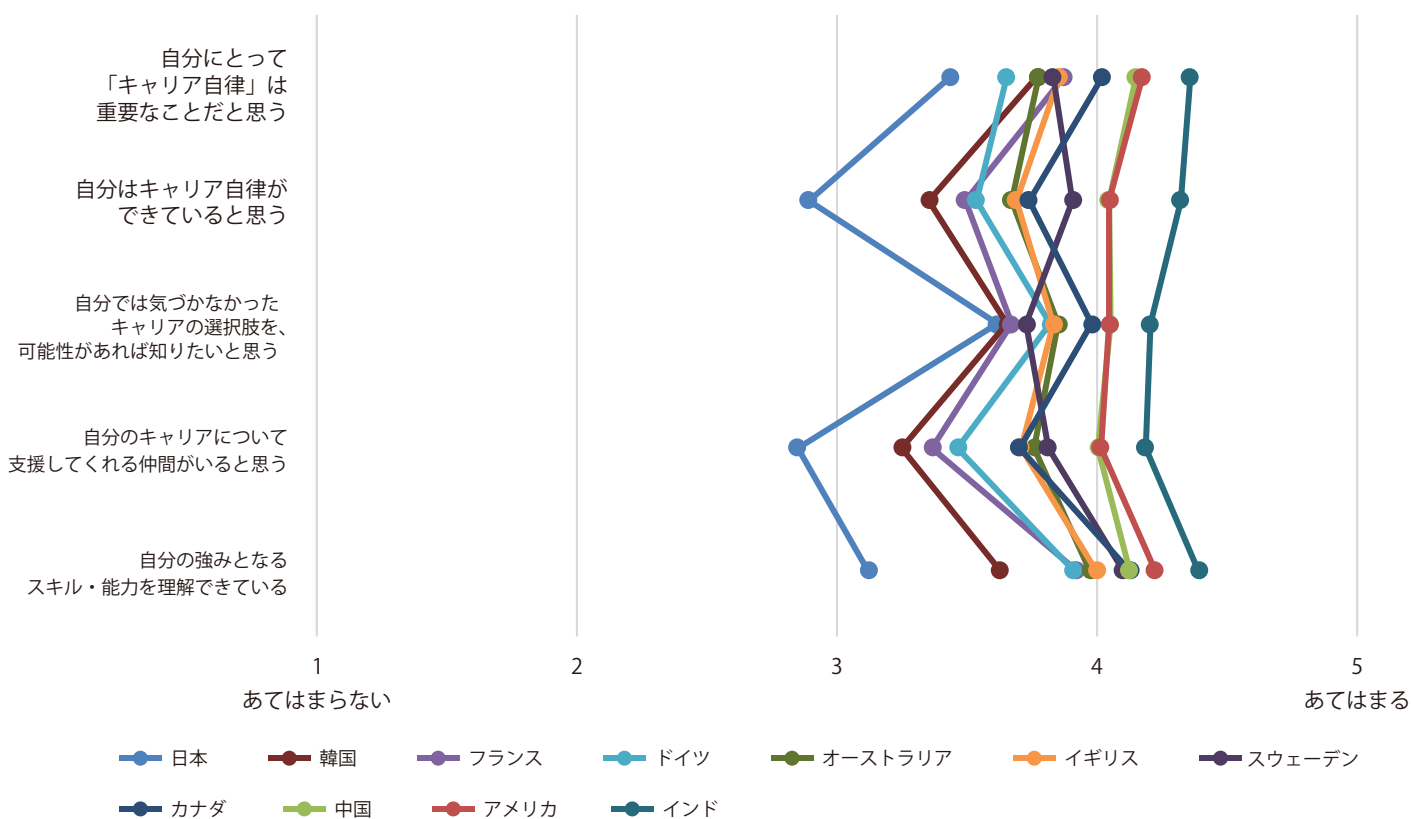
設問

以下の説明をよく読んでからお答えください。

あなたは「キャリア自律」をどのように考えますか？（それぞれひとつだけ）

キャリア自律とは「変化する環境において自らのキャリア構築と学習を主体的かつ継続的に取り組むこと」であると米国キャリア・アクション・センターに定義されています。

1：あてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：あてはまる、として平均スコアを算出。



将来のキャリアに対する考え方

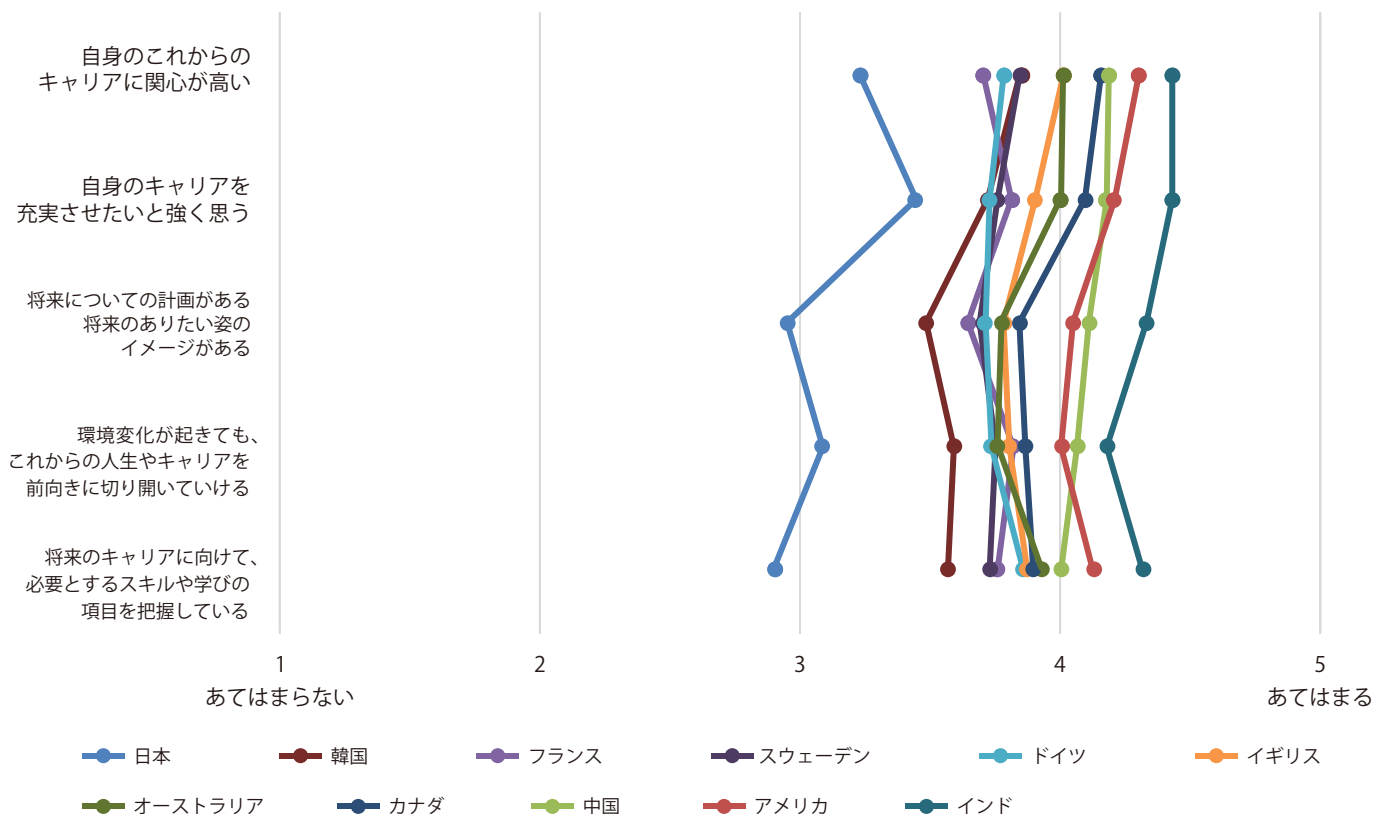
「将来のキャリアに対する考え方」について、5段階で評価する設問では、全体として見ると、インド、アメリカ、中国が高い水準となっている。

特徴的なのは、日本の水準の低さである。他国と比べると全ての項目で最も低いスコアとなっているが、とりわけ特徴的なのは「将来についての計画がある、将来のありたい姿のイメージがある」、「環境変化が起きても、これからの人生やキャリアを前向きに切り開いていける」、「将来のキャリアに向けて、必要とするスキルや学びの項目を把握している」といった項目のスコアの低さである。これら3項目の平均スコアは「2.98」と、中立スコアの「3.00」を下回る結果となっている。

設問

あなたは「将来のキャリア」をどのように考えますか？（それぞれひとつだけ）

1: あてはまらない、2: あまりあてはまらない、3: どちらともいえない、4: ややあてはまる、5: あてはまる、として平均スコアを算出。



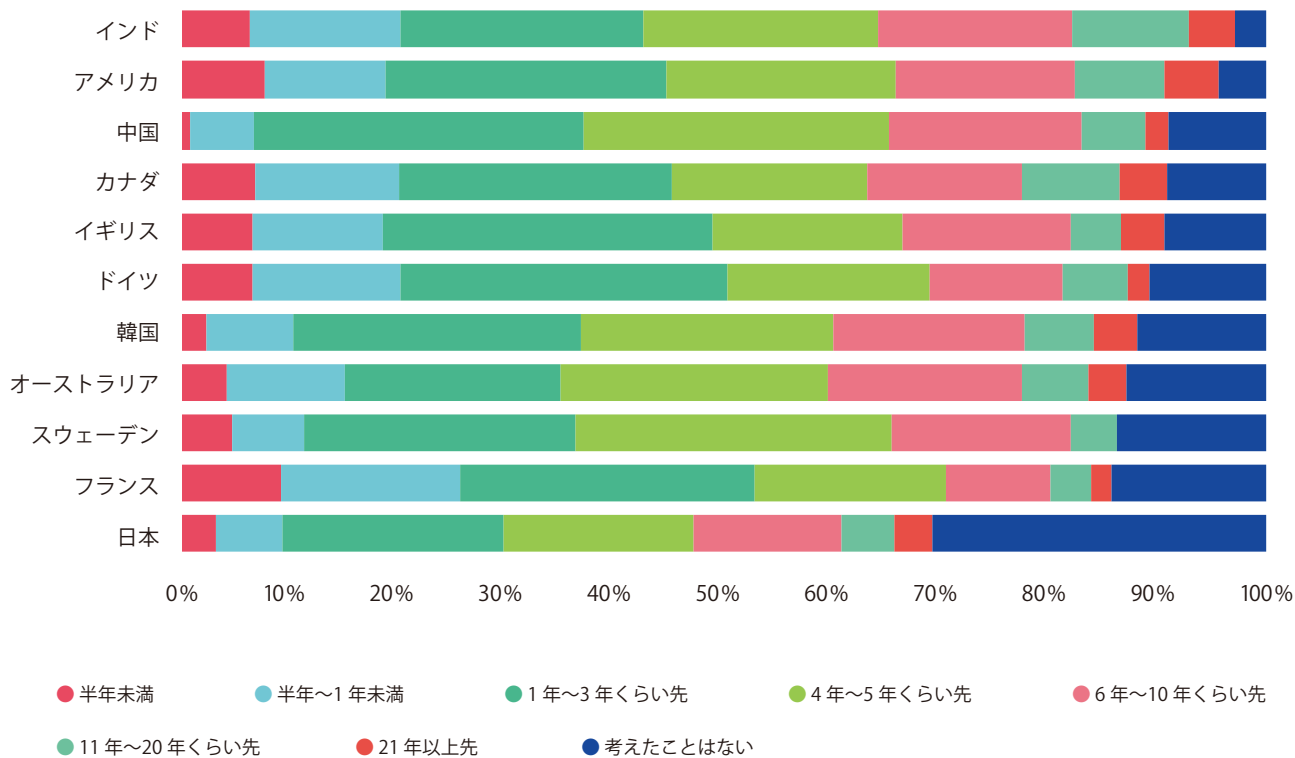
キャリアの展望の期間(ありたい状態)

「自分のライフ・キャリアのありたい状態について、どのくらい先まで考えているか」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「1年～3年くらい先」であった。次いで「4年～5年くらい先」、「6年～10年くらい先」という結果となった。

もっとも、各国間の差に注目した際に目立つのは、これら上位項目ではなく「考えたことはない」という項目である。当該項目は、インド、アメリカではそれぞれ約3%、約4%と低い選択率となっており、その他の国も、1割前後にとどまる。一方、日本のみが突出して高く、3割を超えている点が特徴的である。

設問

あなたは、どのくらい先のキャリアまで考えていますか？（それぞれひとつだけ）
自分のライフ・キャリアのありたい状態について



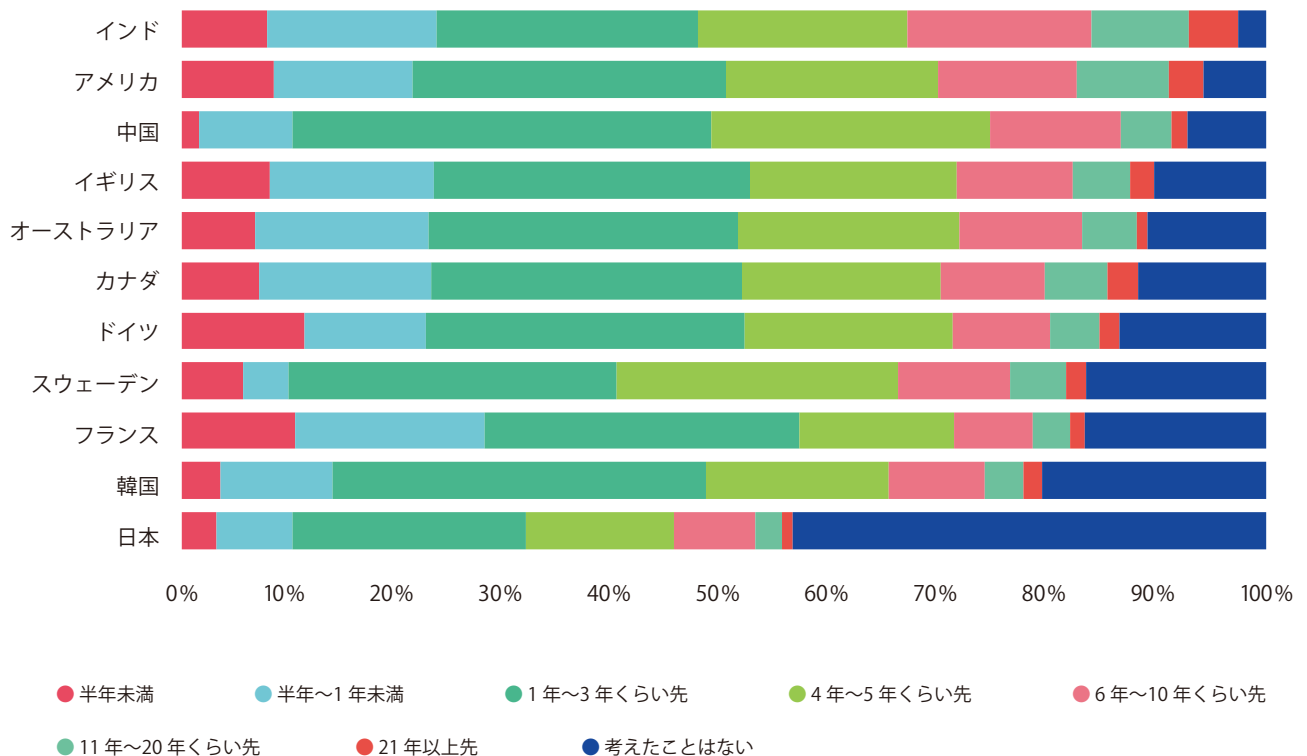
キャリアの展望の期間 (職場内でのキャリアパス)

「職場内でのキャリアパス（目指す役職）について、どのくらい先まで考えているか」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「1年～3年くらい先」であった。次いで「4年～5年くらい先」、「半年～1年未満」という結果となった。

もっとも、各国間の差に注目した際に目立つのは、これら上位項目ではなく「考えたことはない」という項目である。当該項目は、インド、アメリカ、中国ではそれぞれ約3%、約6%、約7%と低い選択率となっており、その他の国も、1割～2割程度にとどまる。一方、日本のみが突出して高く、4割を超えている点が特徴的である。

設問

あなたは、どのくらい先のキャリアまで考えていますか？（それぞれひとつだけ）
職場内でのキャリアパス（目指す役職）について



将来のキャリアのために 取り組んでいること

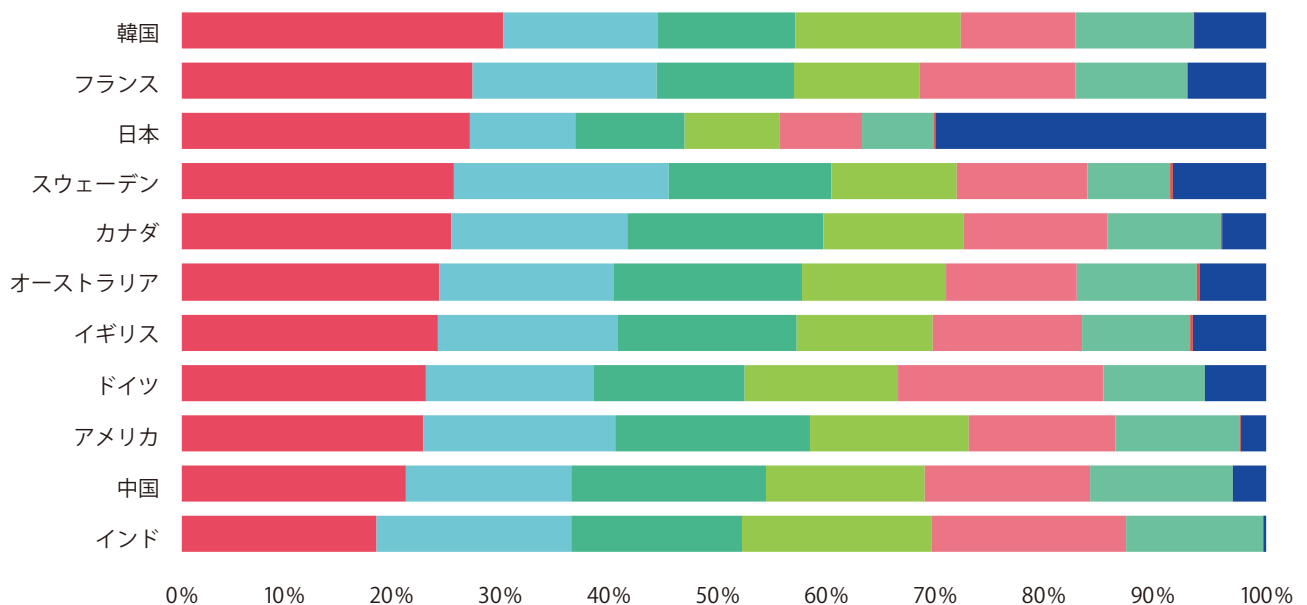
「将来のキャリアのために取り組んでいること」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「新しい知識やスキルの習得」であった。次いで「ネットワークを広げてつながりを築く」、「キャリアプランの明確化と目標設定」という結果となった。

「新しい知識やスキルの習得」は各国間の差は大きくない。「ネットワークを広げてつながりを築く」、「キャリアプランの明確化と目標設定」については、日本以外の各国間の差は大きくないが、日本はいずれも約1割にとどまっている点が特徴的である。

日本は、他の項目についても他国と比べ割合が低く、一方で「将来のキャリアに対して、実施していることはない」という項目の割合が非常に高い。

設問

将来のキャリアに対して、取り組んでいることがあれば教えてください。(いくつでも)



- 新しい知識やスキルの習得
- ネットワークを広げてつながりを築く
- キャリアプランの明確化と目標設定
- 産業変化のトレンドや労働市場の変化に対する情報収集
- ワークショップやセミナーに参加して自己成長につなげる
- 将来のキャリアに対して、実施していることはない
- メンターを見つけてアドバイスを受ける
- その他

将来のキャリアのために 得られている情報

「将来のキャリアに対して、得られていると思う情報やトピックス」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「キャリアに必要な知識やスキルに関する情報」であった。次いで「産業変化のトレンドや労働市場の変化に対する情報」、「キャリアプランニングや目標設定の方法」という結果となった。

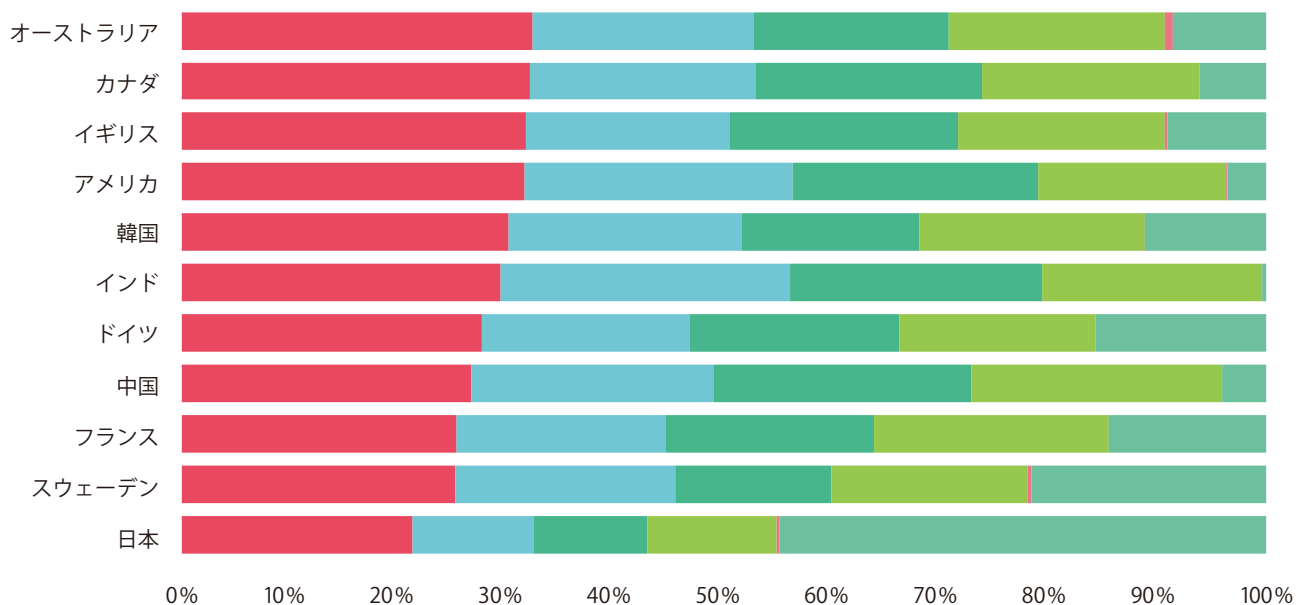
「キャリアに必要な知識やスキルに関する情報」は各国間の差はそれほど大きくない。

「産業変化のトレンドや労働市場の変化に対する情報」、「キャリアプランニングや目標設定の方法」については、日本以外の各国間の差は大きくないが、日本はいずれも約1割にとどまっている点が特徴的である。

日本は「転職やキャリアチェンジへのアドバイス」についても他国と比べ割合が低く、一方で「将来のキャリアに対して、得られていることはない」という項目の割合が非常に高い。

設問

将来のキャリアに対して、得られていると思う情報やトピックスがあれば教えてください。(いくつでも)



● キャリアに必要な知識やスキルに関する情報

● 産業変化のトレンドや労働市場の変化に対する情報

● キャリアプランニングや目標設定の方法

● 転職やキャリアチェンジへのアドバイス

● その他

● 将来のキャリアに対して、得られていることはない

キャリアデザイン教育の受講経験

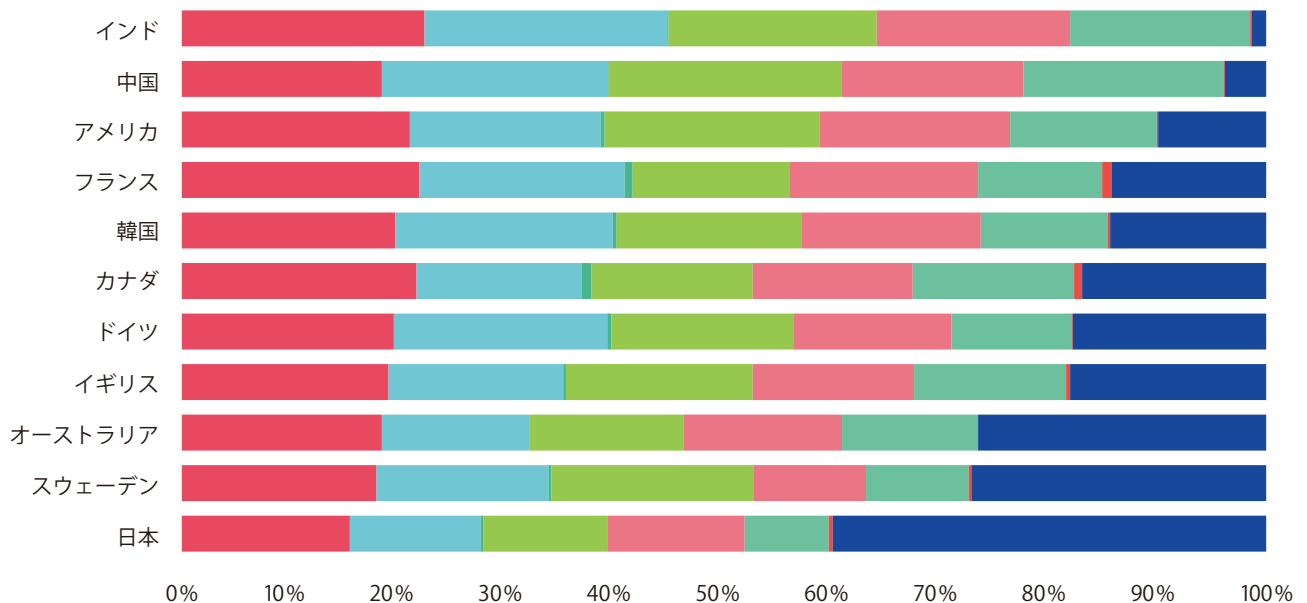
「キャリアデザインに関する教育、研修等の受講経験」について、「【学生時代】自己理解／長所・短所の把握」、「【学生時代】将来どのような仕事や働き方をしたいのかのデザインや行動支援」、「【社会人になってから】これまでのキャリアの棚卸し」、「【社会人になってから】自己理解／長所・短所の把握」、「【社会人になってから】中長期のキャリアプランの作成」といった5項目の構成比は、多くの国で類似している。

各国間の差に注目した際に目立つのは、「学生時代も社会人になってからも経験していない」という項目である。

当該項目は、インド、中国では5%未満、アメリカでは約1割にとどまる。一方、オーストラリア、スウェーデンでは3割弱が選択しているほか、日本は更に割合が高く、約4割となっている点が特徴的である。

設問

あなたは、これまでにキャリアデザインに関する教育、研修等を受講したことがありますか。受講した経験のあるものを全て選択してください。



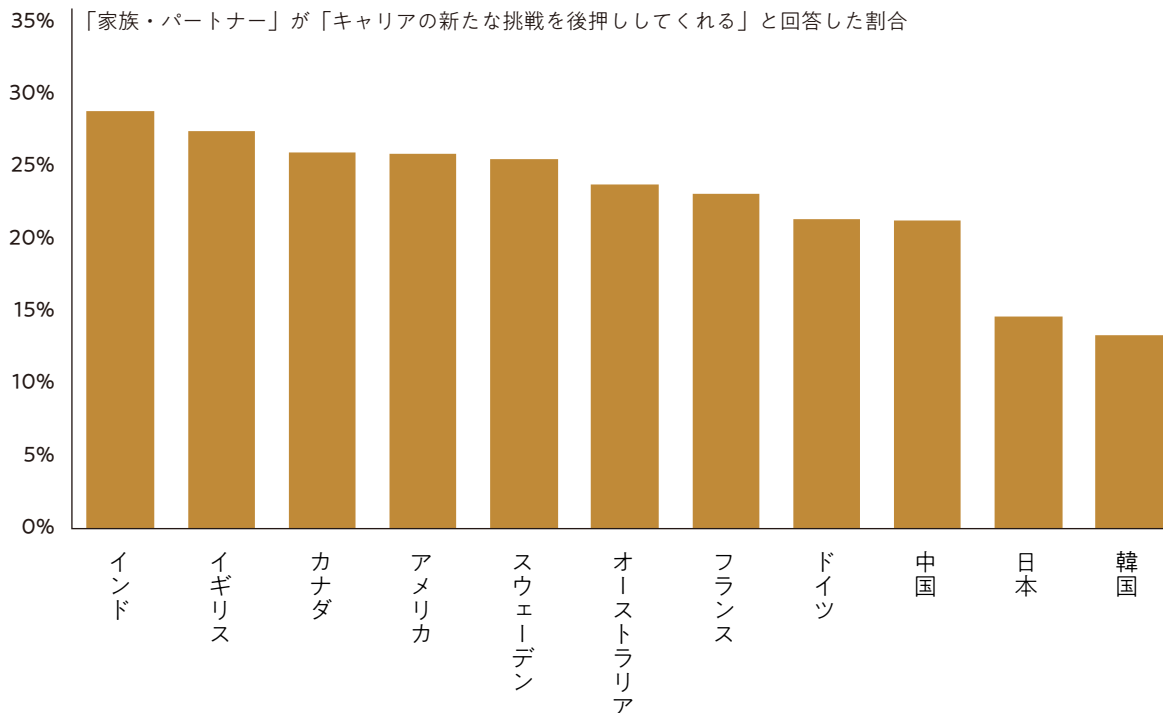
- 【学生時代】自己理解／長所・短所の把握
- 【学生時代】将来どのような仕事や働き方をしたいのかのデザインや行動支援
- 【学生時代】その他
- 【社会人になってから】これまでのキャリアの棚卸し
- 【社会人になってから】自己理解／長所・短所の把握
- 【社会人になってから】中長期のキャリアプランの作成
- 【社会人になってから】その他
- 学生時代も社会人になってからも経験していない

新たな挑戦に対する 家族・パートナーの後押し

「家族・パートナー」が「キャリアの新たな挑戦を後押ししてくれる」と回答した割合を見ると、インドが最も高く約29%。以下、イギリスが約27%、カナダ、アメリカ、スウェーデンがともに約26%と続く。一方で、韓国、日本は15%弱にとどまっている。

設問

あなたが普段交流している方々は、仕事やキャリアのアドバイスをしてくれますか？（いくつでも）



3章 BOX

進学と就職

進学理由

「進学理由」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「自分の興味や可能性を広げられること」であった。次いで「学習設備や環境が整っていること」、「社会で役立つ力が身に付くこと」という結果となった。

「自分の興味や可能性を広げられること」の割合が最も高いのはスウェーデン。以下、ドイツ、日本が続いている。

「学習設備や環境が整っていること」は、インド、カナダ、アメリカが高い選択率となっている。

「社会で役立つ力が身に付くこと」は、スウェーデンが最も高い選択率となっている。

また、「特になし」という項目に着目すると、日本、ドイツ、フランスが高い選択率となっている。

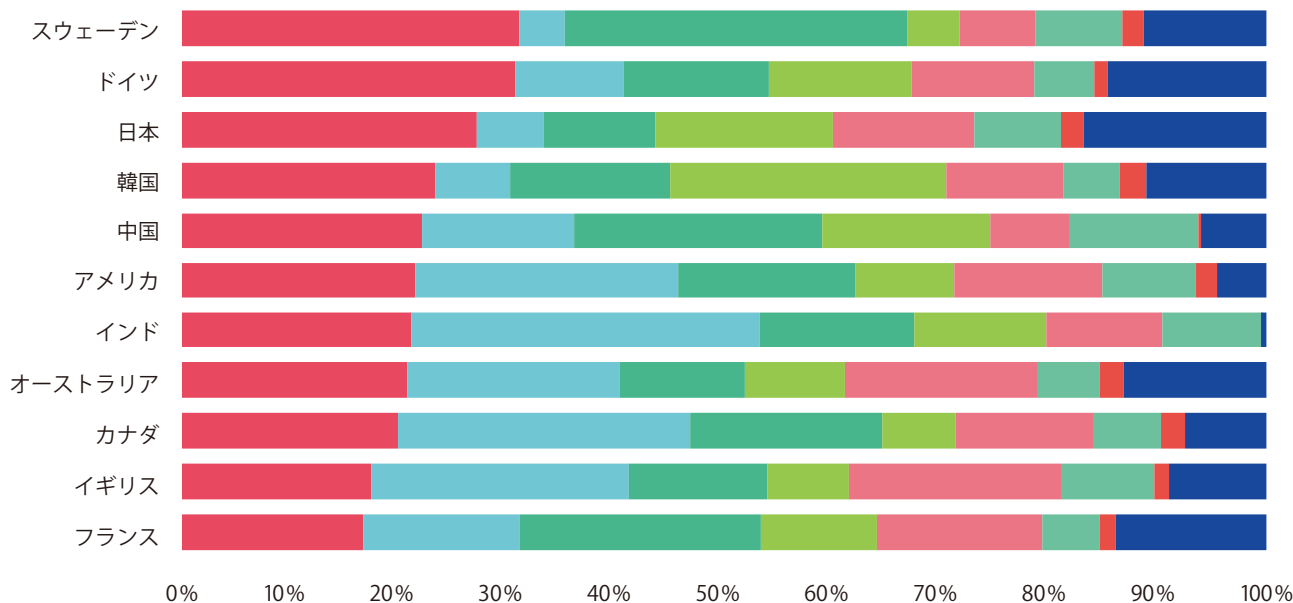
インド、アメリカ、中国は当該項目の選択率が低い。

設問

【最終学歴】に進学する際に、なぜその学校を選びましたか？（ひとつだけ）

※【最終学歴】には事前に回答した結果が挿入される。

日本の場合は、中学校以下、高等学校、専修各種学校（専門学校）、短期大学／専門学校、大学（学士）、大学院修士課程、大学院博士課程



- 自分の興味や可能性を広げられること
- 学習設備や環境が整っていること
- 社会で役立つ力が身に付くこと
- 入試の形式や難易度が自分に合っていること
- 自宅から通えること
- 学生生活を楽しめること
- その他
- 特になし

就職で重視したこと

「学校を卒業後、初めて就いた仕事を選ぶ際に重視した項目」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「賃金・報酬」であった。次いで「仕事内容やポジション」、「働く場所」という結果となった。

「賃金・報酬」の割合が最も高いのは韓国。以下、オーストラリア、ドイツと続いている。

「仕事内容やポジション」は、日本、オーストラリア、イギリスが高い選択率となっている。

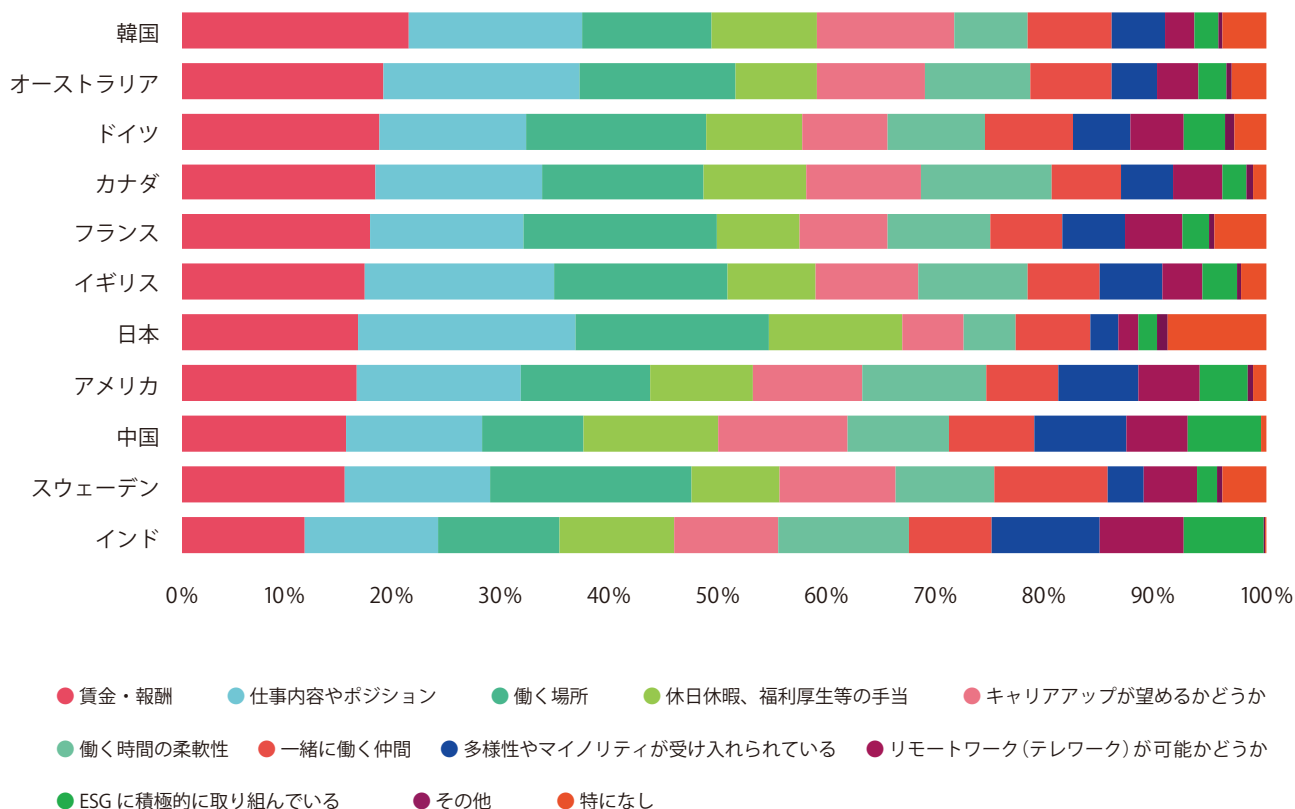
「働く場所」は、スウェーデンが高い選択率となっている。

また、「特になし」という項目は、日本が特に高い選択率となっており、約1割を占めている。

インド、中国、アメリカは当該項目の選択率が著しく低い。

設問

学校を卒業後、初めて就いた仕事を選ぶ際に重視した項目を教えてください。(いくつでも)



4章

健全な雇用の流動

キャリア自律に対する意識や行動の違いは労働市場の流動性の“質”によって生まれると考えられる。

ここで、ある国では、転職によって職責が拡大すること、とりわけ職位が上がることはまれで、転職時に賃金が上がるケースも少ないとしよう。別のある国では、転職時の職責の拡大、職位を上げるかたちでのキャリアアップが当たり前で、転職時に賃金が上がるケースが多いとする。

前者の国では、キャリアアップは“会社の内側”での力学が強く作用するため、個人が自律的にキャリアをデザインしていくインセンティブは少ないと考えられる。逆に、後者のように個人のエンプロイアビリティに基づく“健全な”雇用の流動化が達成されている国では、自らの興味や能力の凹凸を意識して、必要に応じて柔軟に所属組織を変えながら、自律的にキャリアをデザインしていくメリットが存在する。

ピックアップ

転職時の賃金変動状況

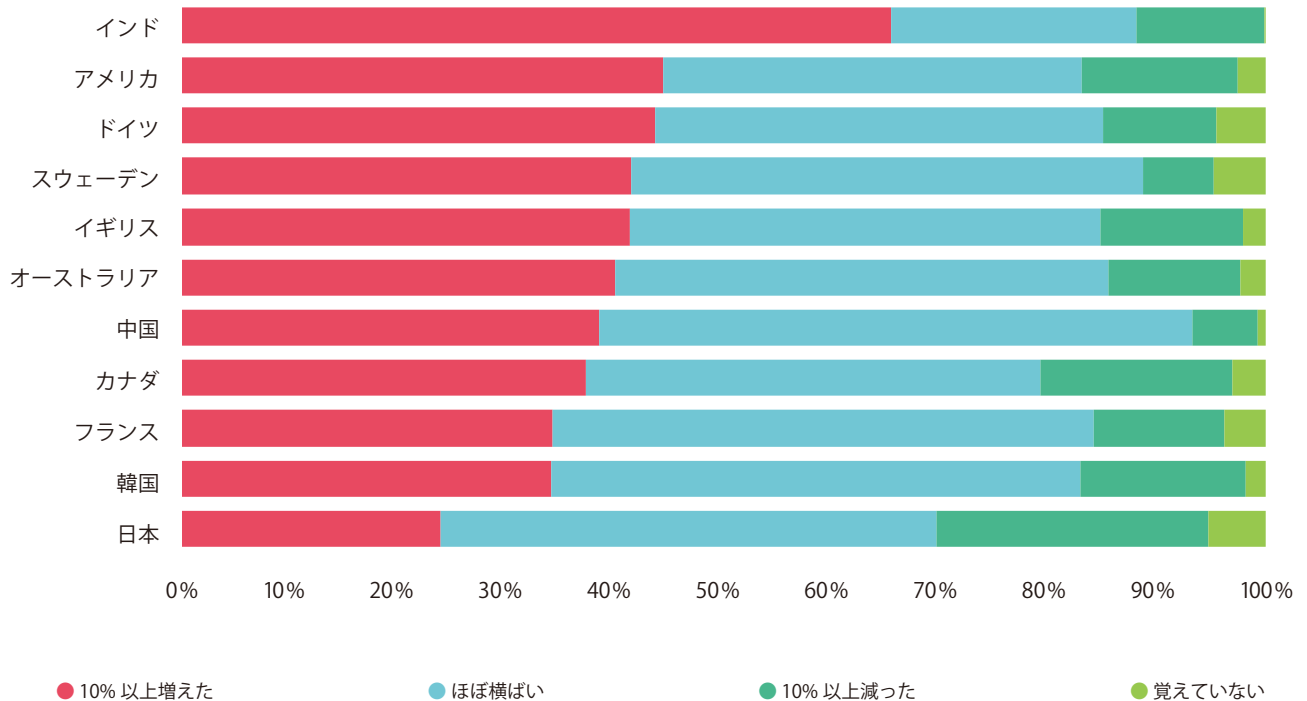
「転職時の賃金変動状況」について、「転職によって明確に(1割以上)賃金が増加した」と回答した割合は、インドが6割を超え、2位以下に大きく差をつけて1位であった。2位から10位までの国は僅差で並び、4割強から3割強という結果となっている。最下位の日本はそこから大きく差が開いて、2割強にとどまる。

設問

【中国・韓国】 転職によって月収は変わりましたか？(ひとつだけ)

【その他の国】 転職によって年収は変わりましたか？(ひとつだけ)

※現在の所属企業について回答ください。



ピックアップ

役職が上がった割合

「転職によって役職が上がった」と回答した割合を見ると、インドが6割強で1位となっている。

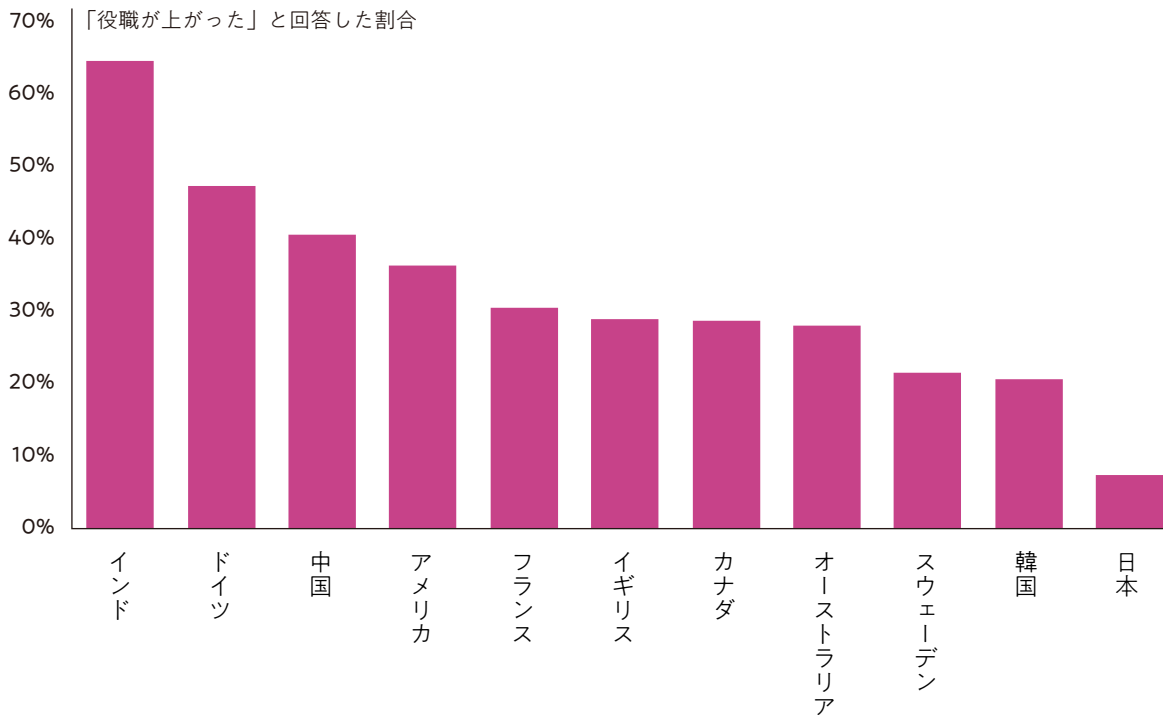
次いで、ドイツが約45割、中国が約4割、アメリカが約35割となり、フランス、イギリス、カナダ、オーストラリアはいずれも約3割、スウェーデン、韓国は約2割となっている。

「転職時の賃金変動状況」と同様、最下位の日本はそこから一段と下がり、1割を下回る結果となっている。

設問

転職によって何が変わりましたか。

あてはまるものを全てお選びください（いくつでも）※現在の所属企業について回答ください。



ピックアップ

健全な雇用の流動と キャリア自律の関係

前章ではキャリア自律に対する意識面と実践面を、前々頁では「転職時の賃金変動状況」における「転職によって明確に（1割以上）賃金が増えた」と回答した割合、すなわち「健全な雇用の流動」について確認した。

ここでは、これらの順位を再度整理する。

健全な雇用の流動の下位3カ国は、フランス9位、韓国10位、日本11位である。

それらの3カ国について、キャリア自律の意識面を見ると、フランス5位、韓国7位、日本11位である。

また、実践面を見ると、フランス9位、韓国10位、日本11位と健全な雇用の流動と順位が一致している。

キャリア自律の意識面と実践面、健全な雇用の流動の全てにおいて、日本は最下位である。

設問

<キャリア自律>

以下の説明をよく読んでからお答えください。あなたは「キャリア自律」をどのように考えますか？（それぞれひとつだけ）キャリア自律とは「変化する環境において自らのキャリア構築と学習を主体的かつ継続的に取り組むこと」であると米国キャリア・アクション・センターに定義されています。

[意識面] 自分にとって「キャリア自律」は重要なことだと思う

[実践面] 自分はキャリア自律ができていると思う

<健全な雇用の流動：転職時に明確に（1割以上）賃金が増加した者の割合>

【中国・韓国】転職によって月収は変わりましたか？（ひとつだけ）

【その他の国】転職によって年収は変わりましたか？（ひとつだけ）※現在の所属企業について回答ください。

→10%以上増えた

	キャリア自律 意識面	キャリア自律 実践面	健全な雇用の流動 転職時に明確に(1割以上)賃金が増加した者の割合
1位	インド	インド	インド
2位	中国	中国	アメリカ
3位	アメリカ	アメリカ	ドイツ
4位	カナダ	スウェーデン	スウェーデン
5位	フランス	カナダ	イギリス
6位	イギリス	イギリス	オーストラリア
7位	韓国	オーストラリア	中国
8位	スウェーデン	ドイツ	カナダ
9位	オーストラリア	フランス	フランス
10位	ドイツ	韓国	韓国
11位	日本	日本	日本

4章 BOX

仕事と交渉

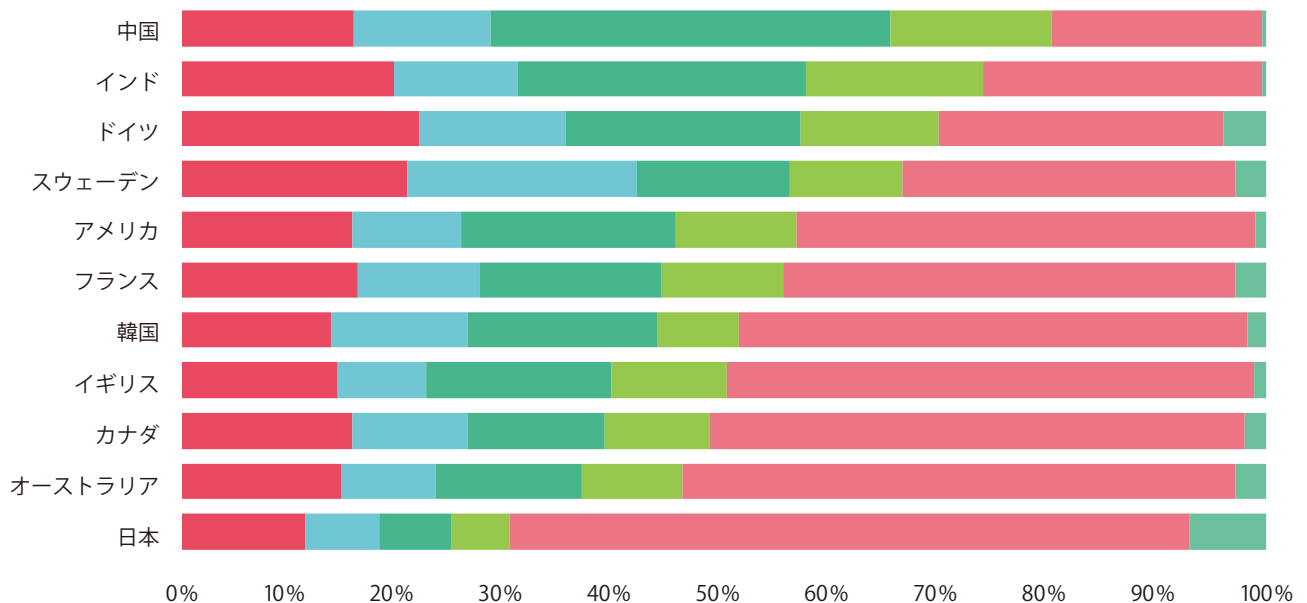
転職時の賃金交渉

「入社にあたって賃金はどのように決まったか」について、「自分の希望額を伝えた」者の割合が最も高いのは中国であった。以下、インド、ドイツ、スウェーデンと続く。また、「自分から希望額を伝え、それがかなった」と回答した割合を見ると、上位3カ国は、ドイツ、スウェーデン、インドであった。

「会社から提示された額で合意した」と回答した割合は突出して日本が高く、6割を超えている。

設問

入社にあたって賃金はどのように決まりましたか？最も近いものをひとつだけお選びください。
※現在の所属企業について回答ください。



- 自分から希望額を伝え、それがかなった
- 自分から希望額を伝えたが、それよりは少なくなった
- 会社から額を提示された後に、自分の希望を伝え、それがかなった
- 会社から額を提示された後に、自分の希望を伝えたが、それよりは少なくなった
- 会社から提示された額で合意した
- 覚えていない・分らない

転職時の賃金以外の面の交渉

「入社にあたって賃金以外で交渉したもの」について、調査対象国全体で最も多かった回答は「勤務時間」であった。次いで「福利厚生」、「休暇」という結果となった。

「勤務時間」の割合が最も高いのはドイツ。以下、オーストラリア、カナダが続いている。

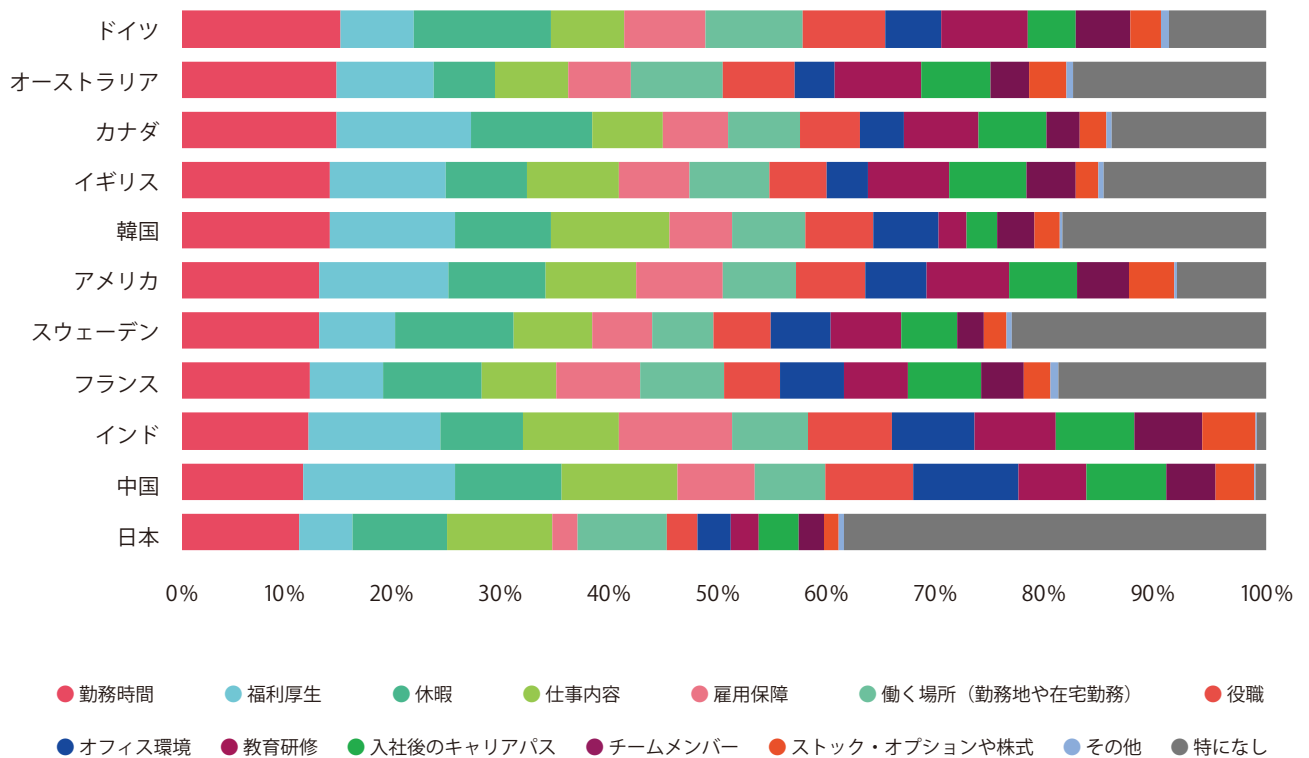
「福利厚生」は、中国、カナダ、インドが高い選択率となっている。

「休暇」は、ドイツ、カナダ、スウェーデンが高い選択率となっている。

また、「特になし」という項目に着目すると、突出して日本が高く、その割合は約4割となっている。

設問

会社に入るときに、賃金以外で交渉したものはありますか？（いくつでも）
※現在の所属企業について回答ください。



ジョブ・ディスクリプションの有無

「転職時に、詳細な職務内容記述書(ジョブ・ディスクリプション)を受け取ったか」について、「受け取った」と回答した割合が最も高いのはイギリスで7割を超えた。

以下、インド、アメリカ、オーストラリア、カナダが7割弱。一段水準を切り下げて、スウェーデン、フランス、ドイツと続く。

韓国、日本は、「受け取った」と回答した割合が低く、ともに3割を下回っている。

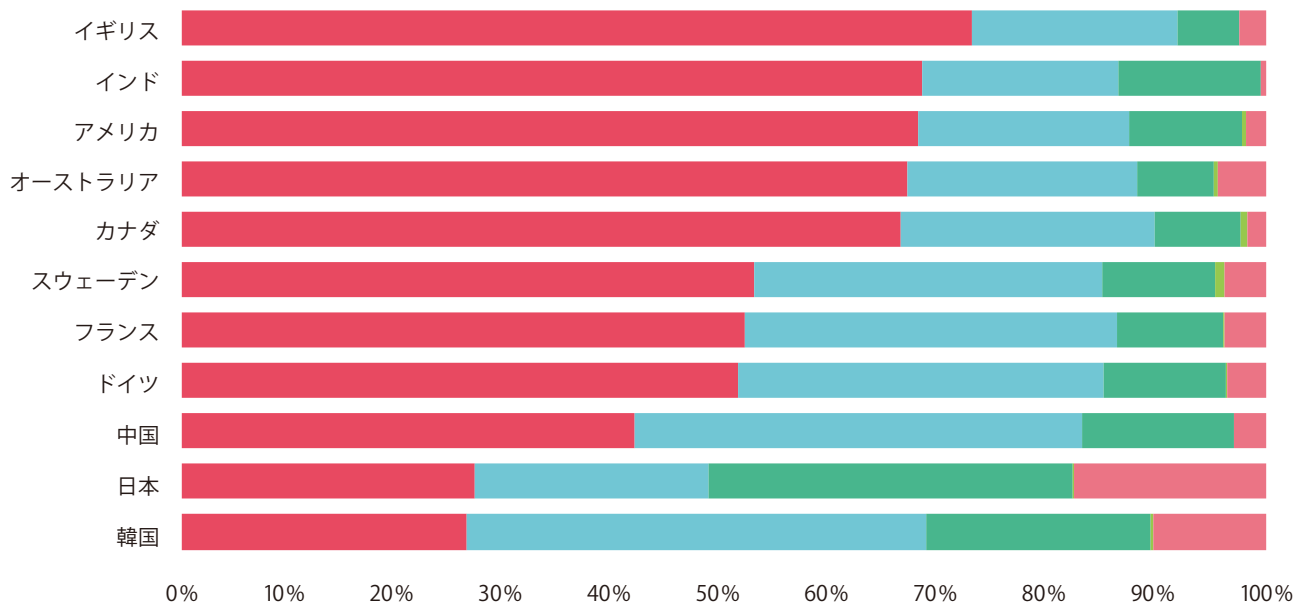
設問

転職時に、詳細な「職務内容記述書(ジョブ・ディスクリプション)」を受け取りましたか？
最も近いものをひとつお選びください。

※「職務内容記述書(ジョブ・ディスクリプション)」とは、単に職務名や配属部署をまとめただけでなく、
詳細な職務の内容や職務に必要な知識・技術・学歴・資格、業務目標、報告先上司などをまとめた
書面です。

※「職務内容記述書(ジョブ・ディスクリプション)」のない会社もあります。

※現在の所属企業について回答ください。



- 職務内容記述書(ジョブ・ディスクリプション)を受け取った
- 書類は受け取っていないが、口頭で説明を受けた
- 書類や説明はなかった
- その他
- 覚えていない・分からない

入社後の賃金交渉

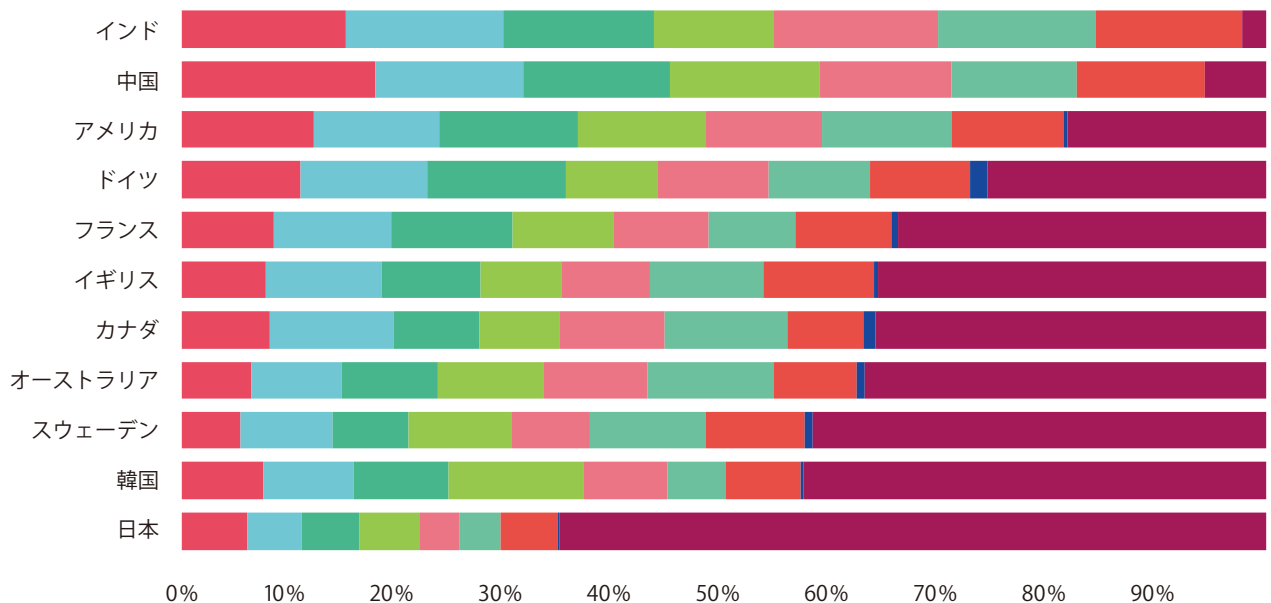
「入社してから会社に賃金を上げるよう求めたことがあるか」について、「賃金を上げるよう求めた」者の割合が最も高いのはインドであった。以下、中国、アメリカ、ドイツと続く。

賃金を上げるよう求めたタイミングについては、人事との面談時、上司や経営者との打ち合わせ時、雇用契約の更新時等で比較的均等にばらついており、特定のタイミングへの集中は見られなかった。

「賃上げを求めたことはない」と回答した割合は突出して日本が高く、6.5割を超えている。

設問

入社してから会社に賃金を上げるよう求めたことはありますか？（いくつでも）
 ※入社時の賃金交渉は含みません。※現在の所属企業について回答ください。



- 人事との面談の時に求めた
- 上司との打ち合わせや雑談の時に求めた
- 経営者との面談の時に求めた
- 雇用契約の更新時に求めた
- 来期の役割を決定する時に求めた
- 評価のフィードバックの時に求めた
- 転職や離職を考えた時に求めた
- その他
- 賃上げを求めたことはない

調査概要

■ 調査目的

リスキリング、キャリア自律、転職行動等に対する各国の実態・差異を明らかにすること

■ 調査対象国

アメリカ、イギリス、インド、オーストラリア、カナダ、韓国、スウェーデン、中国、ドイツ、日本、フランス（50音順）

■ 調査エリア

各国全土

■ 調査対象

フルタイム勤務者で直近に転職を経験している者
週労働時間：35時間以上
これまでに勤めた企業数：2社以上
現在の会社の勤務年数：2年未満

■ 有効回答者数

アメリカ	1248
イギリス	624
インド	1248
オーストラリア	312
カナダ	520
韓国	1248
スウェーデン	212
中国	1248
ドイツ	624
日本	1248
フランス	1036

■ サンプルング

アメリカ、インド、韓国、中国、日本は、性別・年齢別、所属企業規模別、最終学歴ごとに割り付けを行い、合計1248人を回収目標と設定。
イギリス、オーストラリア、カナダ、スウェーデン、ドイツ、フランスは、性別・年齢別、所属企業規模別に割り付けを行い、最大回収数を利用。

■ 調査期間

アメリカ	2023年10月20日～11月2日
イギリス	2023年10月25日～11月8日
インド	2023年10月25日～11月8日
オーストラリア	2023年10月25日～11月8日
カナダ	2023年10月25日～11月8日
韓国	2023年10月23日～11月6日
スウェーデン	2023年10月25日～11月9日
中国	2023年10月23日～11月6日
ドイツ	2023年10月24日～11月7日
日本	2023年10月10日～10月25日
フランス	2023年10月24日～11月7日

■ 調査方法

インターネットモニター調査

執筆メンバー



プロジェクトリーダー 高田 悠矢

リクルート特任研究員。Re Data Science 株式会社代表取締役社長。

日本銀行、リクルートを経て現職。リクルートでは、戦略策定のための分析や、リコメンドエンジンの開発、人事課題に対する統計分析の適用、自社データを活用した経済指標の作成・発信など、データ起点のさまざまな取り組みの企画・実行を担う。日本銀行では、経済指標の推計手法設計や景気判断など、マクロ経済・金融領域における統計分析業務に従事。



プロジェクトメンバー 青木 雄介

Indeed Hiring Labの日本担当エコノミスト。Indeedのデータを活用してOECD各国及び日本の労働市場を分析し、外部関係者に向けて分析結果・インサイトを発信している。以前は、NERAでエコノミスト、EYでデータサイエンティストとして、政府・民間・司法機関に向けた経済統計分析及び報告書作成に従事。ユニバーシティ・カレッジ・ロンドンで経済学の修士号、東京工業大学で経営工学学士号を取得。



アドバイザー Svenja Gudell

IndeedのChief Economistで、現在Federal Economic Statistics Advisory Committee (FESAC)の副委員長を務める。また世界経済フォーラム (WEF)のChief Economist Committee、およびGlobal Future Council on the Future of Job Creationのメンバーでもある。前職はZillowのChief Economist、それ以前は、Analysis Groupの経済・ファイナンス・戦略コンサルタントや、ニューヨーク連邦準備銀行のアシスタントエコノミストを歴任。National Association for Business Economics (NABE)の理事を務めた経験もある。ニューヨーク大学で経済学の修士号、ロチェスター大学でMBAとファイナンスの博士号を取得。



アドバイザー Pawel Adrjan

Indeed Hiring LabのEMEAとAPACのEconomic Research Director。オックスフォード大学のリサーチフェローも務める。前職は投資銀行業務に携わり、Goldman SachsとBarclaysでリスク管理と財務の上級職を歴任。幅広いテーマの経済研究に従事。英語、フランス語、スペイン語、ポーランド語を話す。ペンシルバニア大学で国際学の学士号および経済学の学士号、オックスフォード大学で経済学の博士号を取得。