

何が 効果的か？

AI革命と変化する仕事の未来を
ナビゲート

Global
Workforce
of the Future



目次

- ☒ 本調査について
- ☒ 主な分析結果
- ☒ 広がるAI革命
- ☒ 現代のワークフォースのトレンド
- ☒ 提案



本調査について

今年で4年目を迎える「未来のグローバルワークフォース（Global Workforce of the Future）」は、変化し続ける仕事の世界を働き手の視点から調査するものです。今年の調査では、人工知能（AI）と生成AIが仕事に与える影響にフォーカスしました。

調査対象：

23か国

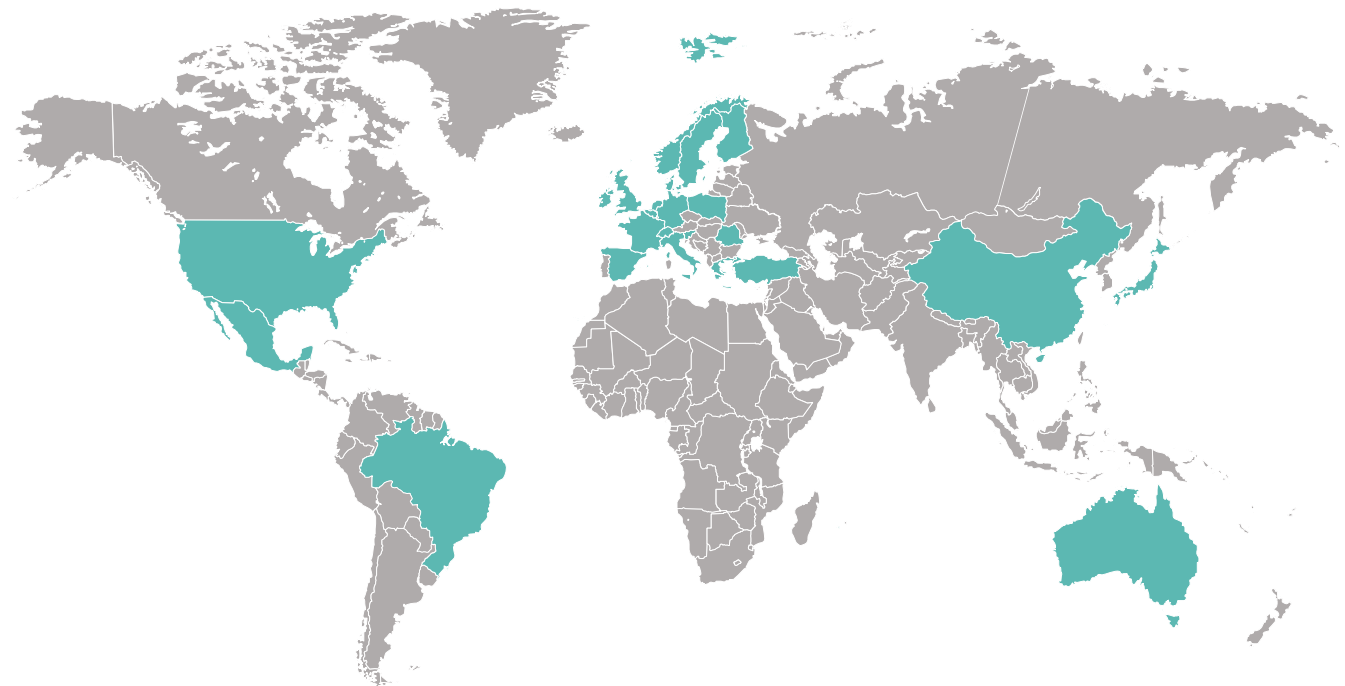
の

働き手30,000人

調査は2023年7月と8月に調査実施国の言語で実施しました。

データは信頼区間レベル95%の代表的なものであり、各国の年齢別・性別の代表サンプルを確保するために割当を設定しています。

詳細については、[分析手法の詳細](#)を参照してください。



南北アメリカ
(7,500)

ブラジル (1,000)
メキシコ (1,000)
米国 (5,500)

ヨーロッパ・中東・アフリカ
(16,500)

ベルギー (511) ポーランド (519)
デンマーク (504) ルーマニア (552)
フィンランド (524) スロベニア (425)
フランス (2,020) スペイン (1,963)
ドイツ (1,942) スウェーデン (533)
ギリシャ (530) スイス (1,013)
イタリア (1,946) トルコ (507)
オランダ (516) 英国 (2,017)
ノルウェー (478)

アジア太平洋
(6,000)

オーストラリア (2,000)
中国 (2,000)
日本 (2,000)

回答者の概要



年齢や性別の偏りがないように調査対象者を抽出



すべての回答者が幅広い業種で就業。企業規模は、小規模（従業員10名以上）から超大規模（5,000名以上）まで様々



回答者の職務は多岐にわたる

66%

監督責任を持つ回答者が回答者の3分の2を占める

41%

回答者の5分の2が派遣社員

87%

回答者の多くがホワイトカラーの働き手
（87%、対してブルーカラーの働き手*は13%）

20%

回答者の5分の1が技術系の働き手^



*ブルーカラーは肉体労働者や熟練工など、ホワイトカラーは事務系、専門職、管理職などを指す

^技術系の働き手とは、自動車、輸送、エネルギー、テクノロジー、クリーンテクノロジー、金融サービス、製造などの業界で、設計、開発、エンジニアリングなどの幅広い技術職に従事する働き手を指す



主な分析結果

...

広がるAI革命



現在は生成AIとの蜜月期

当初の働き手側の好意的な反応を超えて、生成AI導入の大規模な計画が組織に必要

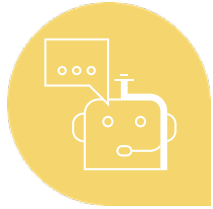
生成AIは世界中の多くの仕事に影響を与えますが、ほとんどの働き手は、自分に対する影響を楽観的に考えているようです。当初の話題性から先へ進むため、働き手と組織は、生成AIの可能性と日常業務における位置づけをより深く理解する必要があります。それには、変更管理、新たな役割のマッピング、スキルアップが早急に求められます。

2/3

AIが自分の仕事に与える影響を前向きに捉えている働き手の割合

わずか
7%

生成AIによって職を失うことを恐れている働き手の割合



生成AIへのアクセスは平等ではない

生成AIの採用が広がっても導入状況は異なり、働き手には明確なガイダンスが必要

多くの働き手は、トレーニングを受けずに仕事での生成AIの使い方を探り出しています。明確で全社的なガイドがなければ、使い方が危くなる可能性があります。また、現在は誰でも生成AIにアクセスできるわけではありません。アクセスとガイドのギャップに対処するため、経営方針や人員計画では、公平性、包括性、責任などを考慮する必要があります。誰も取り残されるべきではありません。

わずか
46%

仕事でAIを使用する方法について雇用主からガイドを受けている働き手の割合

76%

大卒以上の働き手のうち、仕事で生成AIを活用している人の割合（高卒以下の働き手では、わずか51%）



独自のヒューマンスキルを育てる必要性

多くのテクニカルスキルがテクノロジーに取って代わられ、ソフトスキルの重要性がさらに高まる

これは技術的には大きな転換期かもしれませんが、リーダーシップ、共感力、EI（感情的知性）といったヒューマンスキルは依然として重要です。テクノロジーは働き手が多くの仕事をこなすのに役立ちますが、同時にソフトスキルは必要です。変化し続ける仕事の世界に対応するために、組織はコーチング、トレーニング、リーダーシップ開発を提供し、これら人間特有の特性を強化しなければなりません。

2/3

人間味のあるタッチの方が仕事に影響すると考えている働き手の割合

EI
(感情的
知性)

ヒューマンスキルで最も替えがきかないと働き手が考えているもの

現在のワークフォースのトレンド



スキルアップは選べる特権

人財を確保するために昇進を重視する

「大退職時代（Great Resignation）」は終わりましたが、人財不足は依然として大きな問題です。多くの働き手は職場に残ることを検討していますが、その多くは見返りにトレーニングやキャリアアップの機会を求めています。給与は人財を惹きつける要素ですが、定着させるものではありません。今日では、キャリア開発とスキルアップがすべてです。インターナルモビリティ（社内異動）が非常に重要なのです。

73%

現在の雇用主の元で働き続けることを考えている働き手の割合（2022年は61%）

10
ポイント

2022年以降、社内昇進を希望する働き手の増加割合



スキルは貴重な通貨

個々のスキルと求められる将来のキャリアをマッチさせる

仕事の世界は、仕事ベースの経済からスキルベースの経済へと移行しています。持続可能な経済の鍵は、スキルの移転可能性です。市場価値を高めるために、働き手は専門性をアップデートすることでキャリアをコントロールしようと考えています。組織は、全ての階層の社員全員を対象とした能力開発に投資することで、彼らが適切なスキルを身につけるよう支援できます。

56%

自分のスキルが転用可能であると考えている働き手の割合。テクノロジー、プロフェッショナルサービス、金融サービスの働き手が最も自信を持っている

45%

雇用主が彼らのスキル開発に投資していると答えた非管理職の割合（経営陣では74%）



バーンアウト（燃え尽き症候群）の蔓延

ウェルビーイングを育み、ストレスや疲労のリスクを軽減する

生成AIのような新技術で私たちの働き方は変わりますが、職場でどう感じるかが変わるとは限りません。AI活用の競争において、組織は最も貴重な資産である人財を守らなければなりません。働き手が新たな責任を担う際にバーンアウト（燃え尽き症候群）は深刻なリスクとなります。組織が人財を軽視すれば、テクノロジーで補うことはできません。成功するのは、働き手に力を与え、その能力を高め、ウェルビーイングを守る企業です。

65%

過去12か月間にバーンアウトを経験した働き手の割合

78%

年次有給休暇の完全消化を奨励されていない働き手の割合



セクション1

● ● ●

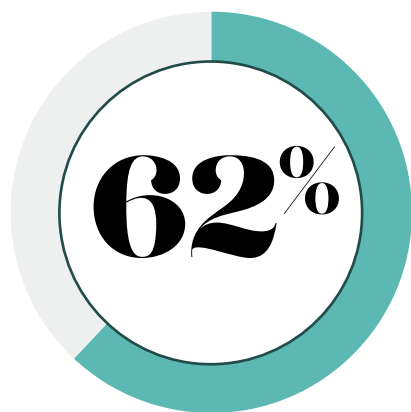
広がるAI革命



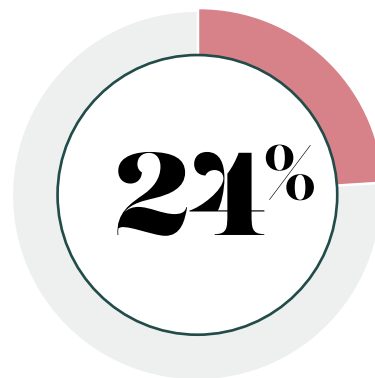
● ● ● 現在は生成AIとの 蜜月期

世界中の働き手の想像力をかき立てた生成AI

生成AIは、管理業務の負担を軽減し、より戦略的な業務に集中する時間を生み出すテクノロジー（59%）であり、一般的に、仕事の時間を節約するテクノロジー（60%）であると考えられています。一方、AIは効率化だけでなく、新たなキャリアへの機会を切り開く入り口としても注目されており、働き手の54%は、これまで縁がなかった新しい仕事への扉を開くことができると考えています。



AIが自分の仕事に
与える影響を前向
きに捉えている働き
手の割合



AIが自分の仕事に
悪影響を及ぼすと
予想する働き手の
割合

60%

AIによる時間の節
約を期待する働き
手の割合

59%

AIによってルーティンワークが減り、
戦略的な業務に集中できるよう
になることを期待する働き手の割
合

54%

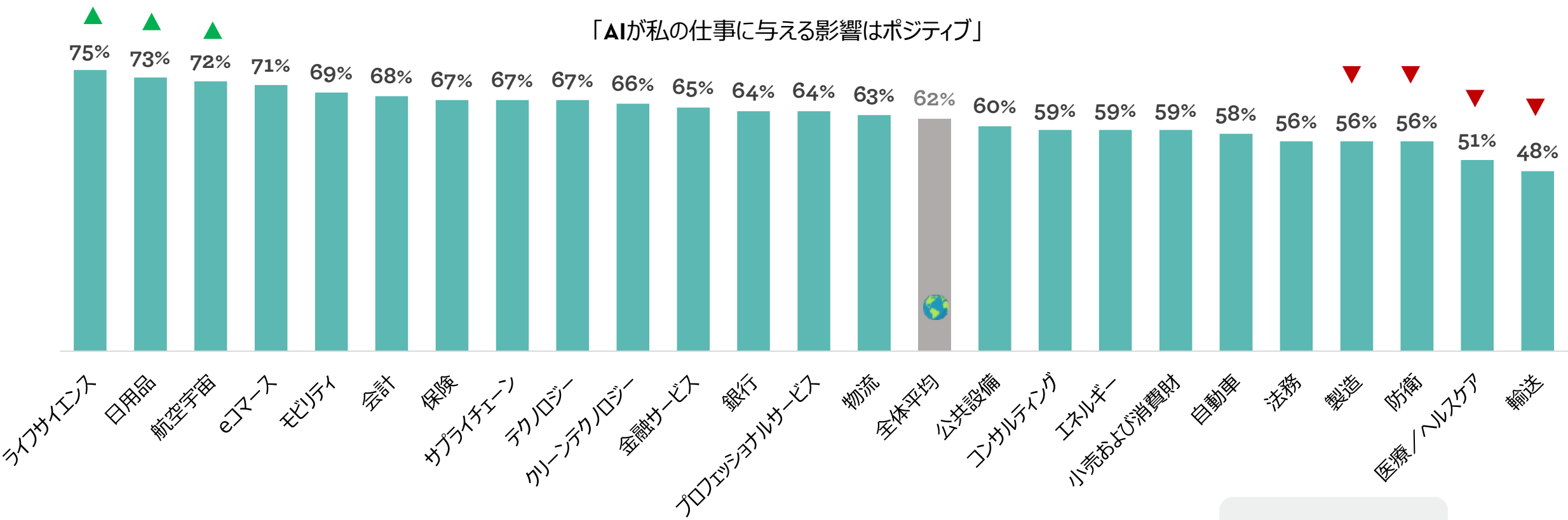
AIにより、これまで届かなかった職業
や仕事に就けるようになることを期待
する働き手の割合



Q14：職場におけるAIの影響に関する以下の記述にどの程度賛成／反対されますか。「AIで時間を節約し、より価値のある仕事に集中できるようになる」
Q27：以下のメガトレンドは、あなたの仕事にどう影響しますか。「人工知能」

業界を問わず、多くの働き手がAIの影響を好ましく感じている。 最も楽観的なのはライフサイエンス分野の働き手

業界の視点



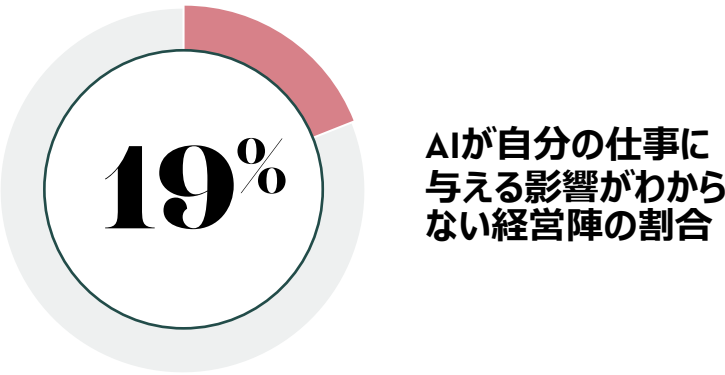
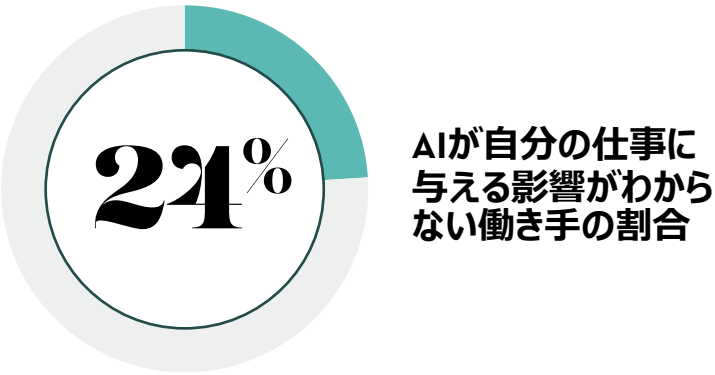
▲ 全体平均を大きく上回る
▼ 全体平均を下回る

Q27：以下のメガトレンドは、あなたの仕事にどう影響しますか。「人工知能」

多くの働き手はAIの影響に肯定的だが、4分の1は不安

多くの働き手は肯定的かもしれませんが、4分の1はAIが自分の仕事にどう影響するか不安だと答えています。このような懸念はあらゆる年齢層の働き手を感じていますが、低所得、ブルーカラー、学歴の低い働き手ほど顕著です。

働き手は、AIに関するガイダンスをリーダーに求めています。しかし、経営陣の5分の1もAIの影響について不安を感じているため、チームメンバーがサポートを求めてきたときに問題が悪化する可能性があります。



「AIが自分の仕事にどう影響するか わからない」



低所得の働き手

31%
(高所得では17%)



ブルーカラーの働き手

38%
(ホワイトカラーの働き手では21%)



ノンマネージャー

33%
(経営陣では19%)

Q27：以下のメガトレンドは、あなたの仕事にどう影響しますか。「人工知能」

AIが仕事にもたらす全体的な影響を理解するために必要な教育

AIが仕事にもたらす ポジティブな影響

30%

「自分の仕事において
スキルを学ぶ／成長する
機会が増える」

29%

「仕事がやりやすくなる」

19%

「私の業界には仕事が増える」

AIが仕事にもたらす ネガティブな影響

12%

「労働市場で自分のスキルの重要性が低下する」

11%

「転職を考えざるを得なくなる」

8%

「現在の職を失う」

現在の職場において、働き手はAIを楽観視していますが、中長期的にみた場合にAIが自分のキャリアにどのような悪影響を及ぼす可能性があるかを懸念する声も出ています。

働き手の約5分の1は、AIによってキャリアを変えざるを得なくなったり、職を失ったりするのではないかと心配しています。

AIが個々の役割に与える影響を働き手が理解できるよう支援し、ガイダンスやキャリア転換計画を提供することが、働き手のエンプロイビリティを守る鍵となります。

7%

「生成AIによって
現在の職を失う」

雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ 働き手がAIに関するスキルアップの責任を持ち、マネージャーがベストプラクティスや強力なユースケースを特定できるように力づける
- ✓ AIの適切かつ効果的な使用方法について、全社員に非公式および公式のガイダンスを提供する

Q27：以下のメガトレンドは、あなたの仕事にどう影響しますか。「人工知能」



生成AIへのアクセスは平等ではない

生成AIの利用は広がっているが、まだ作業処理レベル

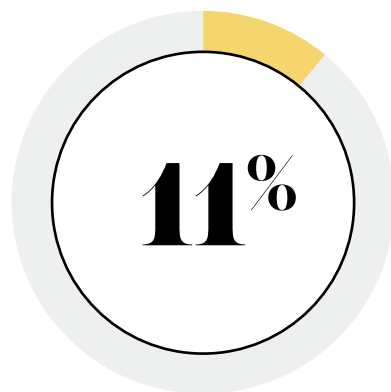
わずか5日間で、**ChatGPT**は**100万**以上のユーザーを獲得しました。世界中で、働き手たちが革新的な新しいテクノロジーを試しています。

当社の調査によると、働き手の**70%**が現在、ChatGPTやGoogle Bardなどのツールを使用しています。しかし、生成AIを使用している理由のトップは、「情報を素早く見つけるため」と「基本タスク／ルーチンタスクの時間を節約するため」です。また、「情報を素早く要約するため」にも使われています。

広く普及しているにもかかわらず、調査対象となった働き手の10人に1人は、生成AIツールやその使い方を知りません。組織には、生成AIとは何かだけでなく、その可能性を最大限に活用する方法の教育も働き手に提供する余地があります。



現在仕事で生成AIを使用している働き手の割合



生成AIの使い方や、生成AIが何かを知らない働き手の割合

Q10: 「仕事で生成AI（ChatGPT、Bardなどのツール）をどの程度定期的に使用していますか」「現在生成AIを使用している頻度は.....『毎時間』／『毎日』／『毎週』／『時々』」

Q11: 「仕事で生成AI（ChatGPT、Bardなどのツール）を使用する／使用したい理由は何ですか」



働き手は生成AIの力をフル活用できていない

生成AIを使用する理由のトップは、「情報を素早く見つけるため」です。これは、多くの働き手が生成AIを単なる高度な検索エンジンと考えていることを示唆しています。リーダーの場合は生成AIの使い方が少し異なります。「デジタルコミュニケーションのスピードアップ／コミュニケーションに費やす時間の削減」のために使用することが多く、「新しいアイデアを考えやすくする」ためにも使用しています。

雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ 仕事におけるAIの影響、関連性、機会を具体的に示す
- ✓ リーダーがAIリテラシーを身につけ、あらゆるレベルの働き手が活用し、スキルアップできるように指導する

働き手に聞いた、生成AIを使用する理由のトップ³

1

「情報を素早く見つけるため」

2

「基本タスク／ルーチンタスクの時間を節約するため」

3

「情報を素早く要約するため」



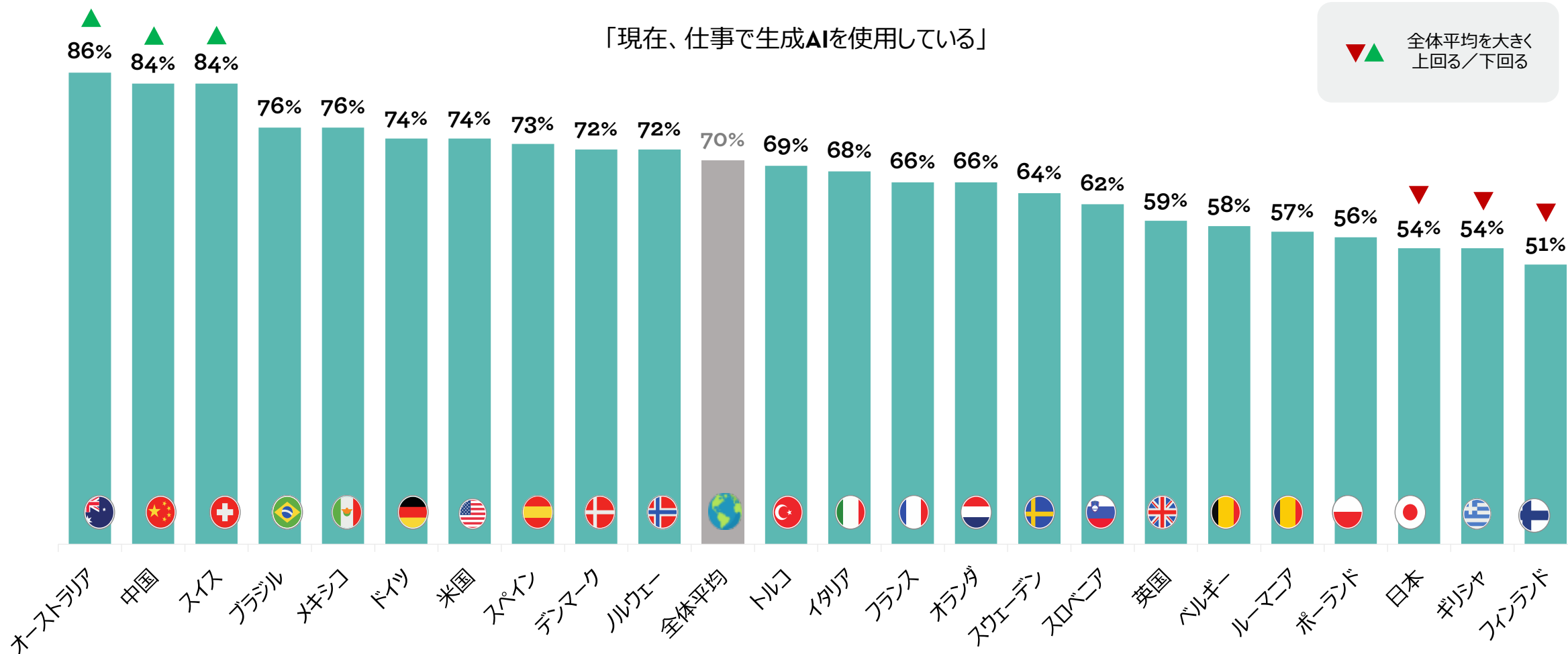
Q11：「仕事で生成AI（ChatGPT、Bardなどのツール）を使用する理由は何ですか」

生成AIの導入はオーストラリアが最も速く、フィンランドが最も遅い

各国の情勢

「現在、仕事で生成AIを使用している」

▲ 全体平均を大きく上回る
▼ 全体平均を下回る



Q10: 「仕事で生成AI（ChatGPT、Bardなどのツール）をどの程度定期的に使用していますか」「現在生成AIを使用している頻度は.....『毎時間』／『毎日』／『毎週』／『時々』」

生成AIへのアクセスの不平等によって働き手が取り残されるリスク



年齢が低く低所得の働き手は、年齢が高く高所得の働き手に比べ、生成AIを使用している可能性はるかに低くなっています。

高度なツールやテクノロジーを利用できる働き手と、そうでない働き手の間に格差が生まれる大きなリスクがあります。平等なアクセス、トレーニング、サポートを提供しなければ、多くの働き手が取り残されてしまいます。

雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ AIのトレーニングやスキルアップの機会均等は、雇用主の社会的責任であるとする
- ✓ ツールやテクノロジーへの既存のアクセスを評価し、不平等を浮き彫りにして対処する

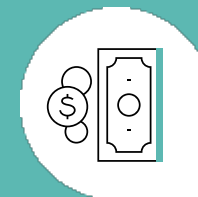
「現在、仕事で生成AIを使用している」



経営陣

87%

(ノンマネージャーでは52%)



高所得の働き手

78%

(低所得の働き手では60%)



大学卒業以上の働き手

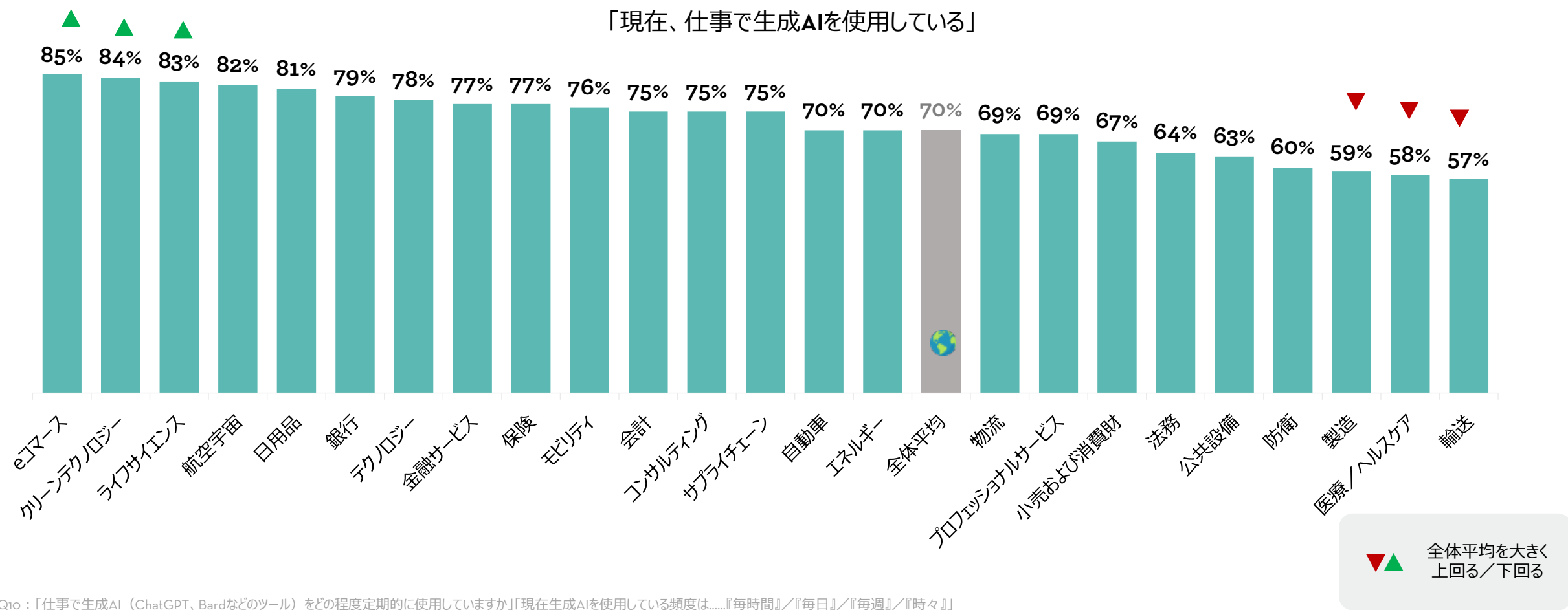
76%

(中学校卒業以下の働き手では51%)

Q10: 「仕事で生成AI (ChatGPT、Bardなどのツール) をどの程度定期的に使用していますか」「現在生成AIを使用している頻度は.....『毎時間』/『毎日』/『毎週』/『時々』」

各業種で異なるスピード：遅れているのは医療と輸送

業界の視点



生成AIの理解を深め、壁を排除する

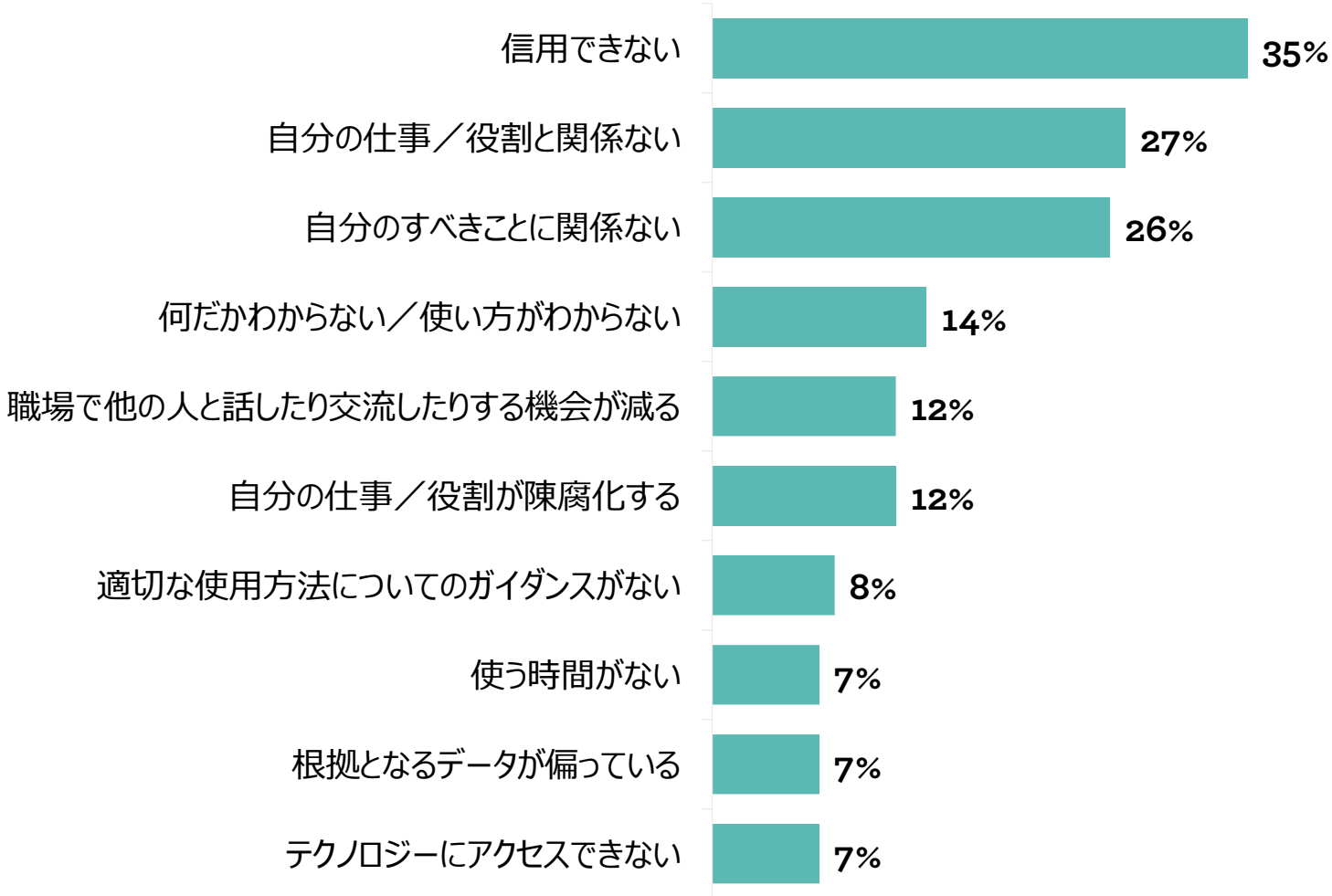
生成AIがこれほど人気なのに、一部の人々が利用をためらうのはなぜでしょうか？

それは陳腐化に対する恐れではありません。働き手が生成AIを使用するのを阻む主な障壁は、信頼性の欠如、自分の職務とは関連性がないという認識、使い方に関する知識の不足です。

ガイドや教育を充実させることで、テクノロジーに対する働き手の信頼を高め、自分の仕事との関連性を理解できるようになります。

雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ 包括的なスキリングイニシアチブを大規模に展開し、信頼性に関する懸念や各業務との関連性に対応する



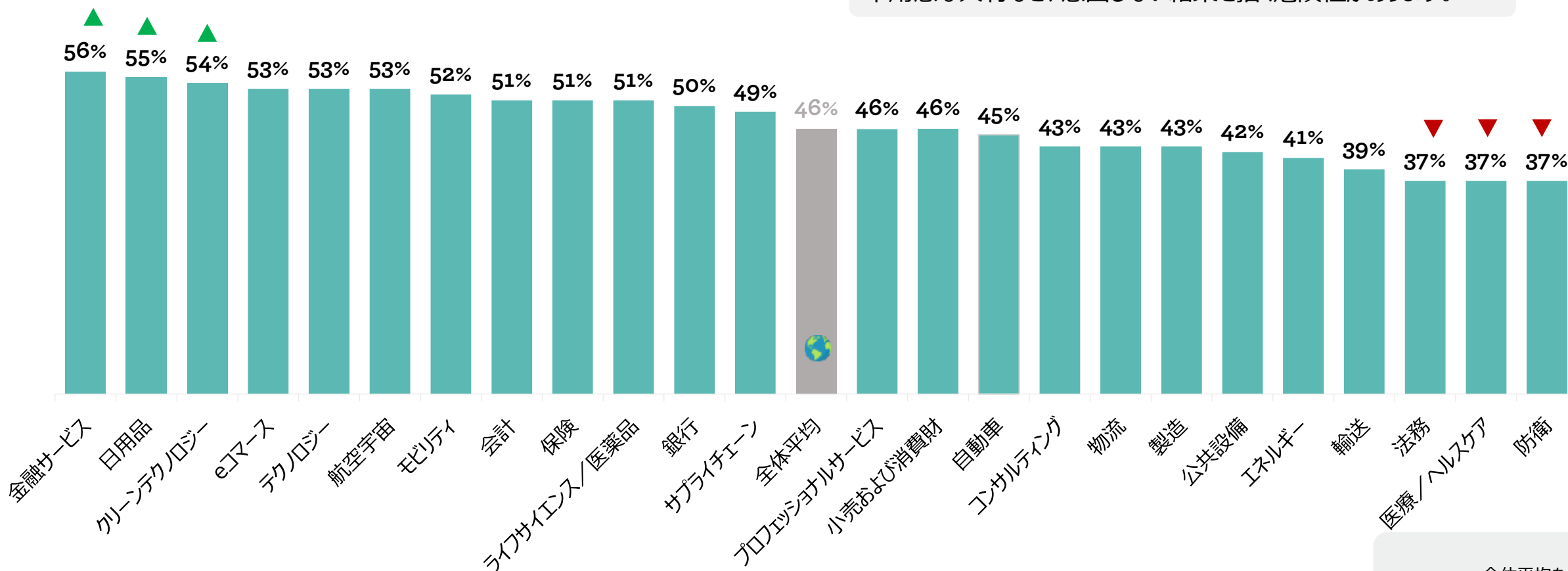
Q12：「仕事で生成AI（ChatGPT、Bardなどのツール）を使用したくない理由は何ですか」

AIに関するガイドを受けている働き手は半数以下

業界の視点

「私の雇用主は、仕事でAIを使用する方法についてガイドを提供している」

多くの働き手は、雇用主からのガイドなしでAIを使用しています。倫理的使用方法のガイドラインに従わない場合は、機密データの不用意な共有など、意図しない結果を招く危険性があります。



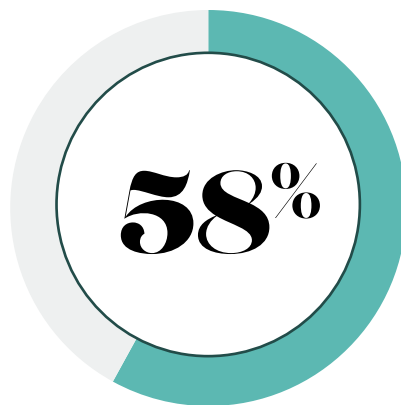
▲ 全体平均を大きく上回る
▼ 全体平均を大きく下回る

Q14: 「仕事におけるAIの影響に関する以下の記述にどの程度賛成／反対されますか。『私の雇用主は、AIを使用する方法についてガイダンスを提供している』」

働き手はテクノロジーの移行に意欲的

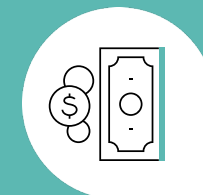
当社の調査によると、AIスキルによってキャリアの選択肢が増えることに、働き手のほぼ3分の2が同意しています。働き手は、組織のデジタルトランスフォーメーションや、AIをはじめとする革新的なテクノロジーの導入に参加したいと考えています。

しかし、このようなスキルアップやキャリア開発への欲求においては、組織のあらゆるレベルの働き手のモチベーションを高めることに細心の注意を払う必要があります。教育の差は明らかであり、中等学校卒業以下の働き手は大学卒業以上の働き手に比べ、AIのスキルアップが昇進にどう影響するかについての認識が非常に低くなっています。



全体の働き手のうち、AI
スキルによってキャリアの
選択肢が増えると回答し
た人の割合

「AIの使い方を習得することで、キャリアの選択肢が増える」



高所得の働き手

63%

(低所得の働き手では
55%)



大学卒業以上の働き手

62%

(中等学校卒業以下の働き
手では47%)



経営陣

70%

(ノンマネージャーでは51%)

Q14: 「仕事におけるAIの影響に関する以下の記述にどの程度賛成／反対されますか。『AIの使い方を習得することで、専門性／キャリアの選択肢が増える』」

AIの倫理に関する考えのギャップを埋める

生成AIを使用しない働き手は、その理由のトップが信頼性の欠如であると回答しています（35%）。この信頼性の問題は南北アメリカで最も高く（43%）、ヨーロッパ（35%）とアジア太平洋（28%）では低くなっています。また、多くの働き手は、AIの使用が非倫理的／差別的になることも懸念しています。

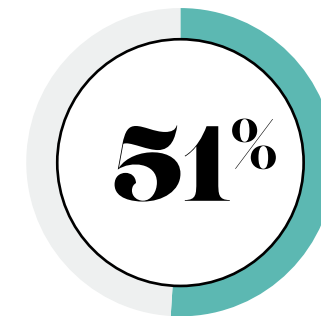
AIツールの進歩に伴い、対象となるスキルアップ、ガイド、倫理的な使用に関する組織の明確な方針に則した採用が増えると予想されます。働き手の約10人に6人はAIのトレーニングに興味を示しているため、雇用主には働き手の希望に沿ってギャップを埋めるチャンスがあります。

雇用主にとっての重要ポイント

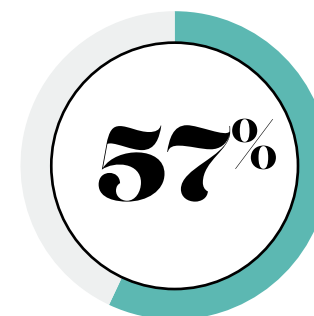
- ✓ 倫理的で責任あるAIの使い方に関するポリシーを明確にして理解できるようにする
- ✓ AIに関するポリシーの包括性、透明性、責任を確保する

Q12：「仕事で生成AI（ChatGPT、Bardなどのツール）を使用したくない理由は何ですか」

Q14：「仕事におけるAIの影響に関する以下の記述にどの程度賛成／反対されますか。『AIの使用が非倫理的／差別的になるのではないかと懸念がある』『仕事の効率を上げるため、雇用主がAIに関するトレーニングを実施してほしい』『エージェント／雇用主がAIの使い方についてガイダンスを提供している』」



AIの使用が非倫理的／差別的になることを懸念している働き手の割合



雇用主がAIトレーニングを実施することを望む働き手の割合

...



しかし、現在職場でAIの使い方に関するガイダンスを受けている働き手は半数以下



独自のヒューマンスキル を育てる必要性

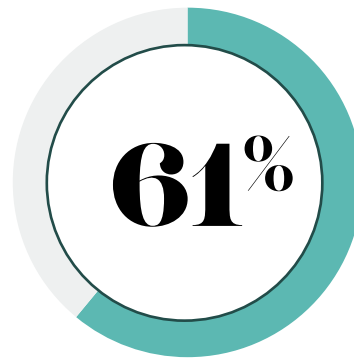
...

本質的なヒューマンスキルに代わるものはない



組織も働き手も頭を悩ませているのは、「将来、人間の役割はどうなるのか」ということです。

働き手は、EI（感情的知性）や共感力といった人間特有の特性がAIに取って代わられることはないと感じています。そして、働き手の61%が「AIは単なるツールであり、人間味のあるタッチの方が仕事に影響する」と考えています。



AIよりも人間味のあるタッチの方が仕事に影響する
と考えている働き手の割合

雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ コーチング、ソフトスキルに関するトレーニング、リーダーシップ開発を通じ、独自のヒューマンスキルを育成し続ける
- ✓ 次のキャリアステップに必要なスキルに関する透明性の高いガイダンスを提供し、直線的でないキャリアパスを促進する

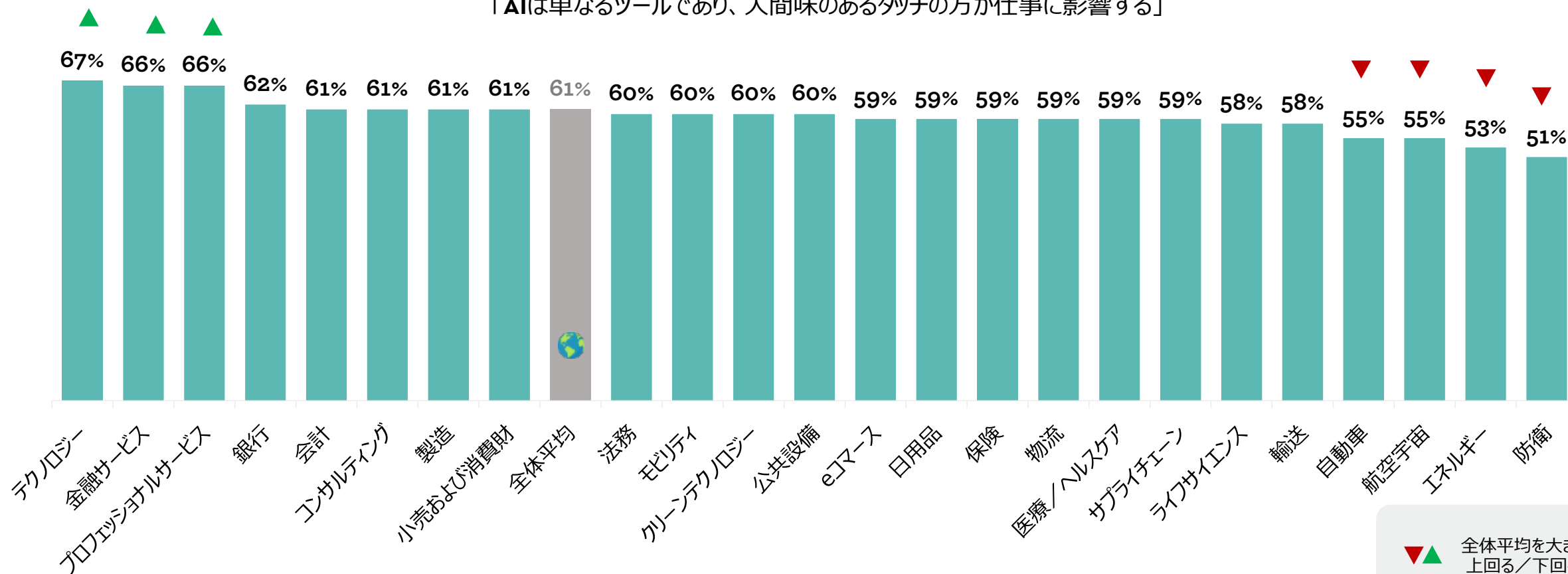
Q15：「次のうち、AIでは決して代替できない独自のヒューマンスキル／特性はどれだと思いますか」

Q14：「仕事におけるAIの影響に関する以下の記述にどの程度賛成／反対されますか。『AIは単なるツールであり、人間味のあるタッチの方が仕事に影響する』」

AIよりも人間味のあるタッチの方が仕事に影響すると最も考えているのは、テクノロジーの最前線で働く働き手

業界の視点

「AIは単なるツールであり、人間味のあるタッチの方が仕事に影響する」



Q14：「仕事におけるAIの影響に関する以下の記述にどの程度賛成／反対されますか。『AIは単なるツールであり、人間味のあるタッチの方が仕事に影響する』」

▲ 全体平均を大きく上回る
▼ 全体平均を大きく下回る

EI（感情的知性）はAIで代替できないと働き手は考えている

最も代替できない
ヒューマンスキル

最も代替できる
ヒューマンスキル

1

EI（感情的知性）

2

共感力／積極的
傾聴

3

対人スキル

1

論理的思考

2

戦略的計画

3

時間管理



Q15：「次のうち、AIでは決して代替できない独自のヒューマンスキル／特性はどれだと思いますか」



セクション2

● ● ●

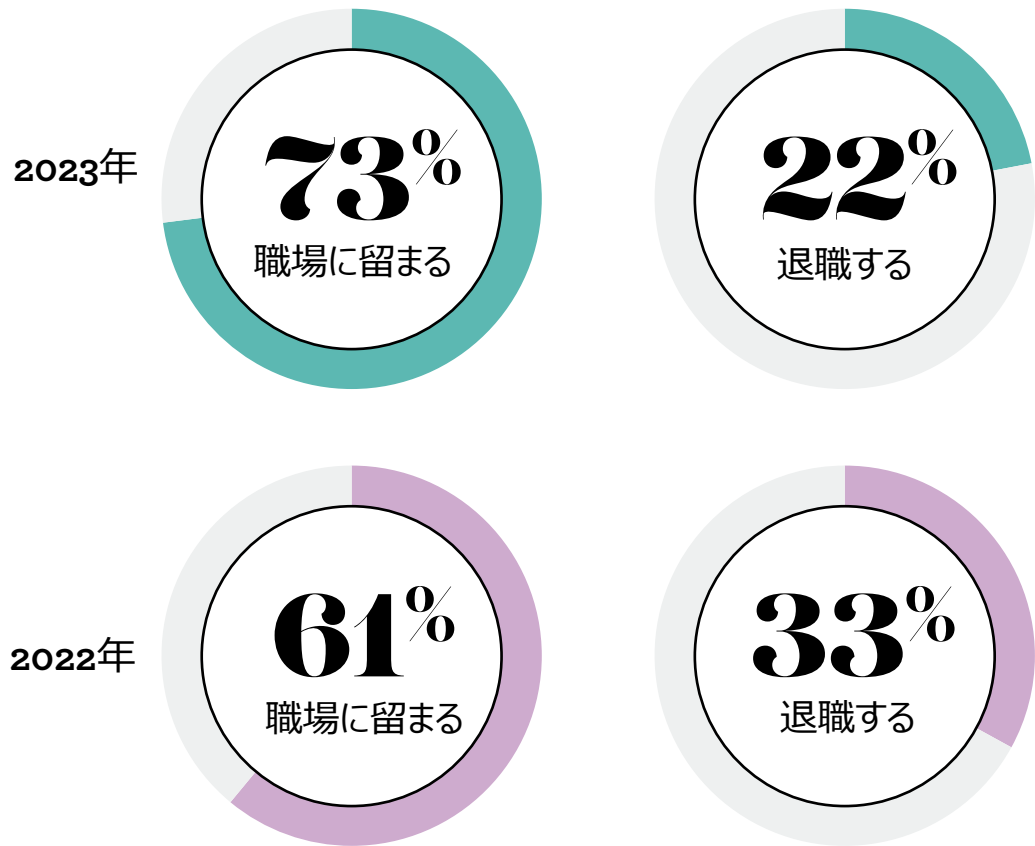
現代のワークフォース のトレンド



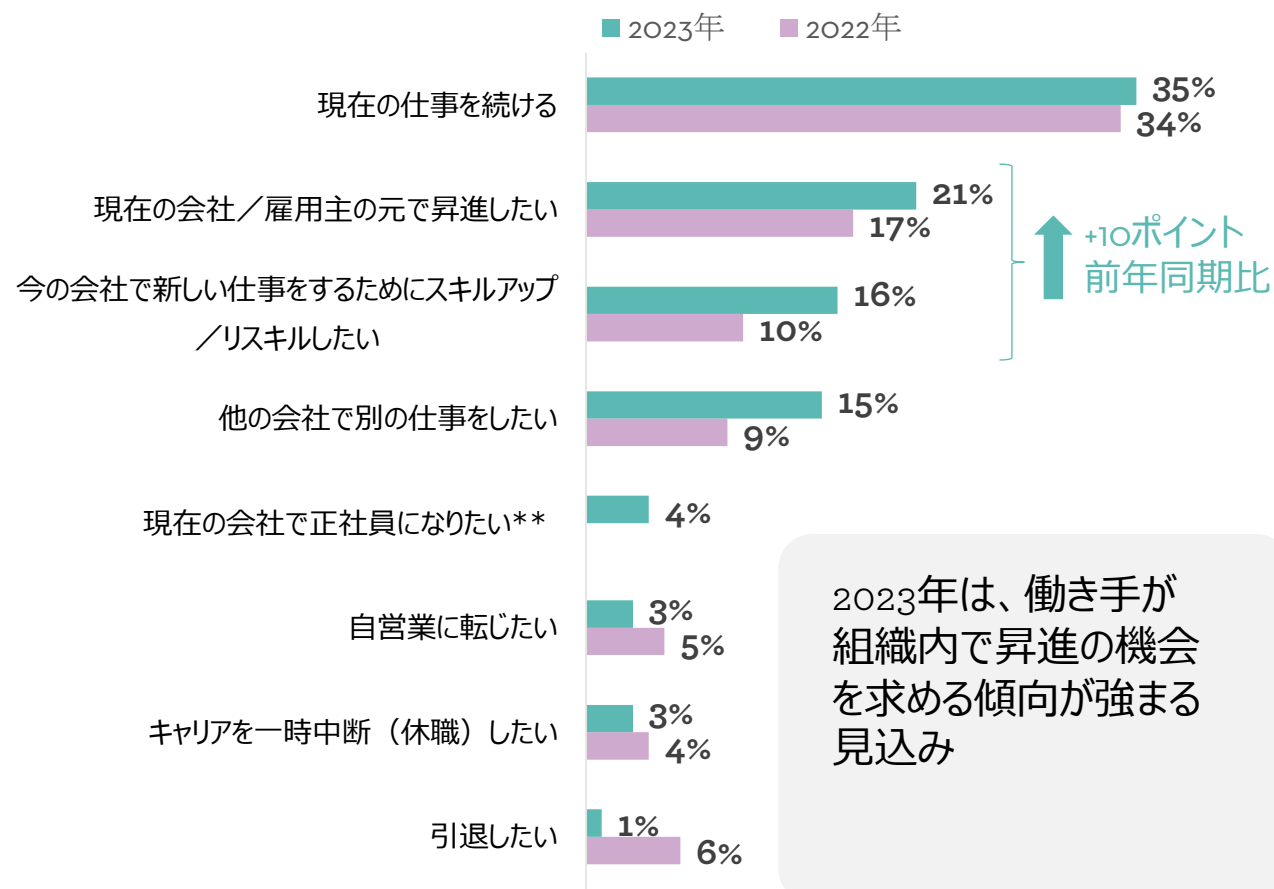
スキルアップは 選択肢を持つ者 の特権

2023年は、スキルアップとキャリアチャンスが与えられた場合にのみ、多くの働き手が現在の職場に留まる

職場に留まる／退職する意向のまとめ



職場に留まる／退職する意向の内訳



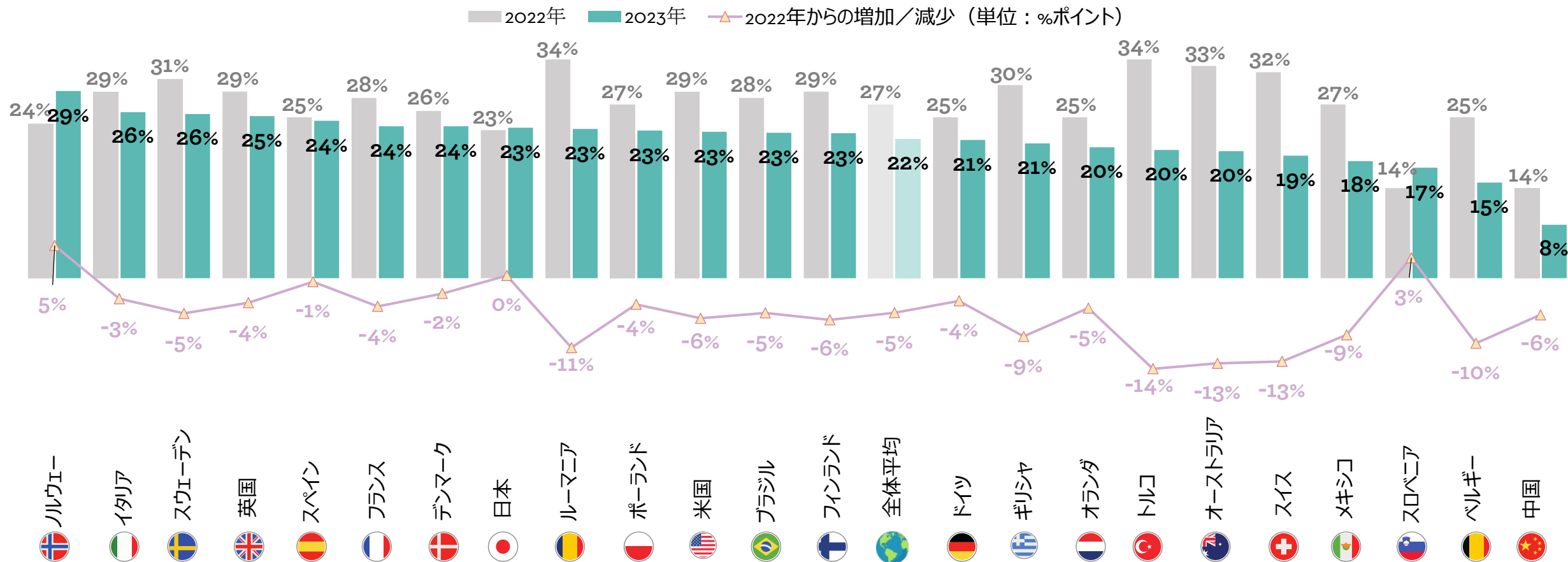
Q3：「今後12か月のあなたの職業計画に関して、以下のいずれが最も当てはまりますか」

*2022年は質問なし

トルコ、オーストラリア、スイスを中心に、働き手が現在の仕事を辞める可能性が1年前より低下

各国の情勢

「今後12か月以内に今の会社を辞めるつもり」



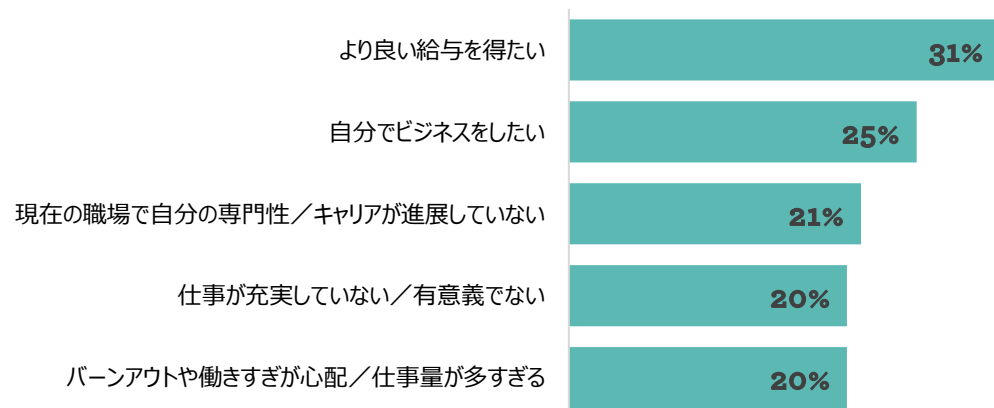
Q3：「今後12か月のあなたの職業計画に関して、以下のいずれが最も当てはまりますか」

退職理由のトップは給与だが、職場に留まる理由のトップではない

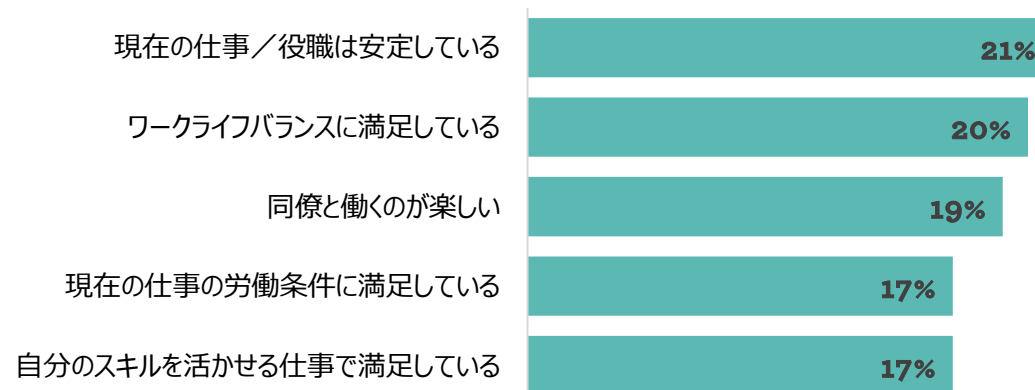
退職する理由と同じ職場に留まる理由の上位は、ほぼ毎年同じです。退職理由のトップはより良い給与を得るためですが、働き手が現在の雇用主に満足している場合、給与はその職場に留まる理由の9位まで下がります。

給与の次に、働き手が他の会社に移る最も一般的な要因は、より有意義な役割を求めて能力開発の機会を追求することと、バーンアウト（燃え尽き症候群）を回避することです。

退職する主な理由



同じ職場に留まる主な理由



雇用主にとっての重要ポイント

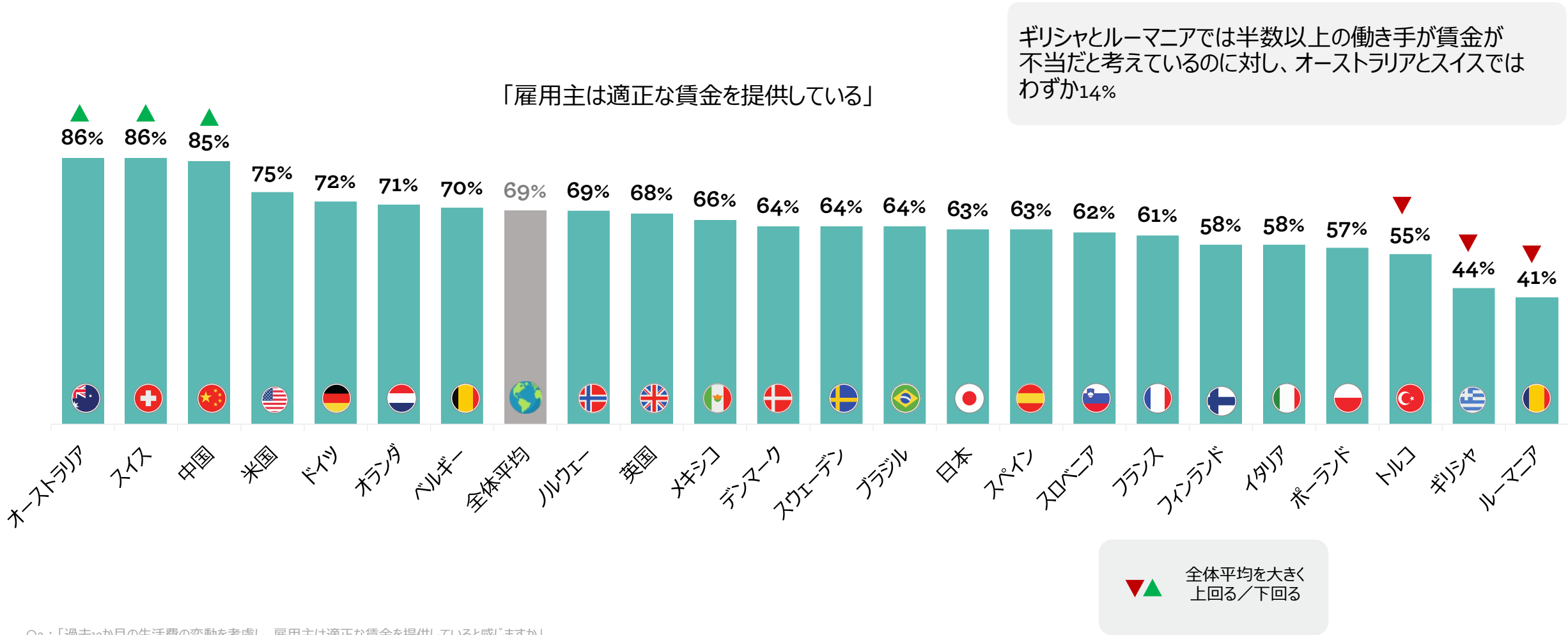
- ✓ 給与は人財確保のためのツールだが、定着に役立つとは限らない
- ✓ 人財を定着させるには、キャリア開発の機会の確保、ワークライフバランスの充実、同僚との良好な協力関係や人間関係の構築、良好な労働条件の提供など、より重要なリテンションレバーに焦点を当てる

Q5：「あなたは今後12か月以内の退職を希望していると答えましたが、以下のいずれが、そのような変化を希望している理由に最も良く当てはまりますか」

Q6b：「あなたは今後12か月間、現在の職場で働き続けたいと答えましたが、以下のいずれが、職場に留まりたい理由に最も良く当てはまりますか」

働き手が賃金に最も満足しているのはオーストラリアとスイス、最も満足していないのはルーマニア

各国の情勢



Q2：「過去12か月の生活費の変動を考慮し、雇用主は適正な賃金を提供していると感じますか」

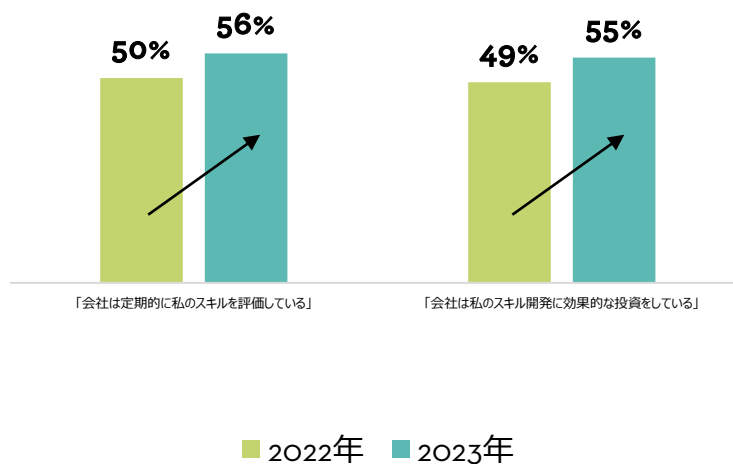
スキルは
貴重な通貨

スキルアップへの投資は増加したが、非管理職は取り残される

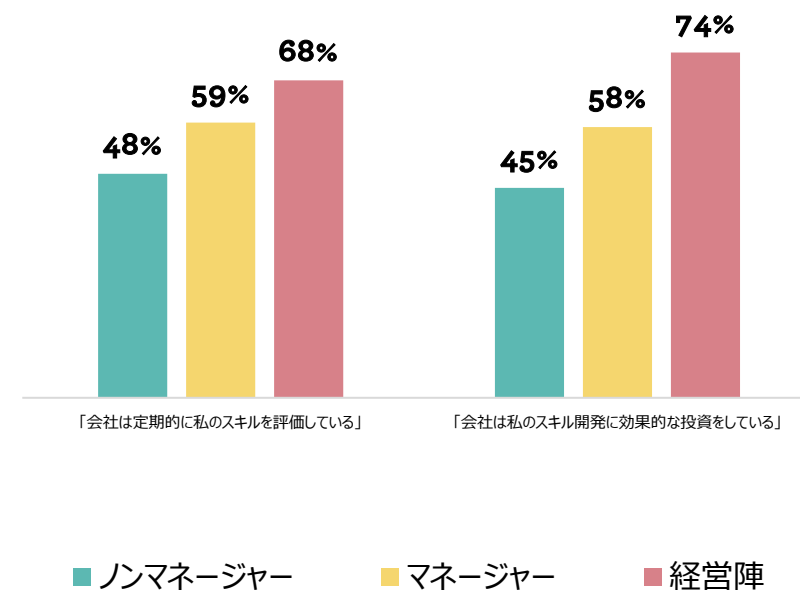
2022年以降、雇用主がスキル開発に効果的な投資をしていると回答した働き手が増えています。

しかし、非管理職は取り残されており、会社がスキル開発に効果的な投資をしていると回答したのはわずか45%でした（経営陣では74%）。

すべての働き手：2022年対2023年



2023年の年功レベル別



Q17（2023年）／Q7（2022年）：「専門的な知識の習得を考えた場合、以下の内容についてどの程度同意しますか。『雇用主は、私のスキル開発に効果的な投資を行っている』『エージェント／雇用主は、私の現在のスキルの適合性と妥当性を定期的に評価している』」

働き手は自分のスキルをよりコントロールしたい

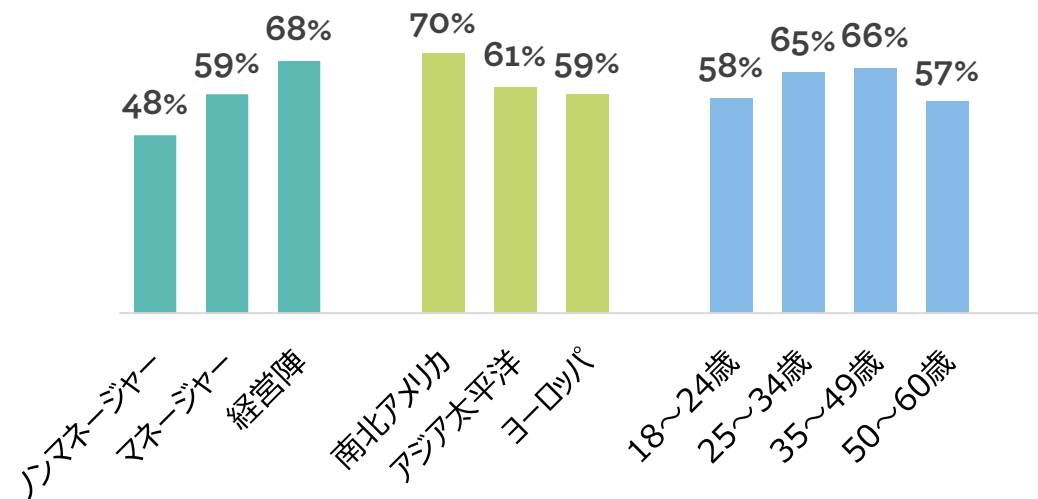
働き手の**62%**は今後、自分のスキル開発をよりコントロールしたいと考えています。

この回答は、テクノロジー、金融サービス、プロフェッショナルサービスの業界で最も多く、リーダー層、南北アメリカの働き手、35～49歳の働き手で最多となっています。

雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ 個人に合わせたスキルアップの道筋を提供し、個人の役割や昇進プランとの関連性を明確にする
- ✓ 働き手（特に若手社員）が、どこで、何を、どのように学ぶかについて自主性を持ち、コントロールできるようにする
- ✓ 部下がインターナルモビリティ（社内異動）の可能性を受け入れるよう動機付けする

「今後は自分のスキル開発をよりコントロールしたい」

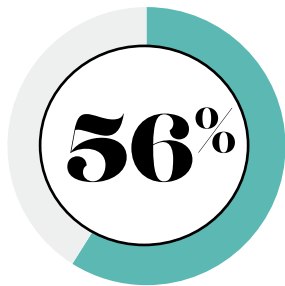


Q17：「専門的な知識の習得を考えた場合、以下の内容についてどの程度同意しますか。『今後は自分のスキル開発をよりコントロールしたい』」

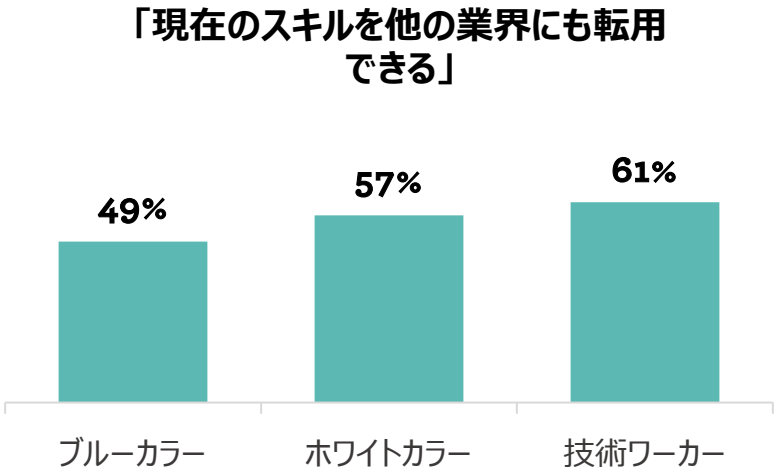
働き手の大半は、自分のスキルを他で活かす自信がある

変化の激しい環境では、働き手は職務の転換、さらには業界の転換にも対応する必要があります。
このような流動性は、スキルの向上が原動力となります。

多くの働き手は、自分のスキルが他の業界にも転用できると信じています。最も自信があるのはホワイトカラーと技術ワーカーで、ブルーカラーの働き手は全体平均を7%ポイント下回っています。



自分の現在のスキルが他の業界にも
転用できると信じている働き手の割合



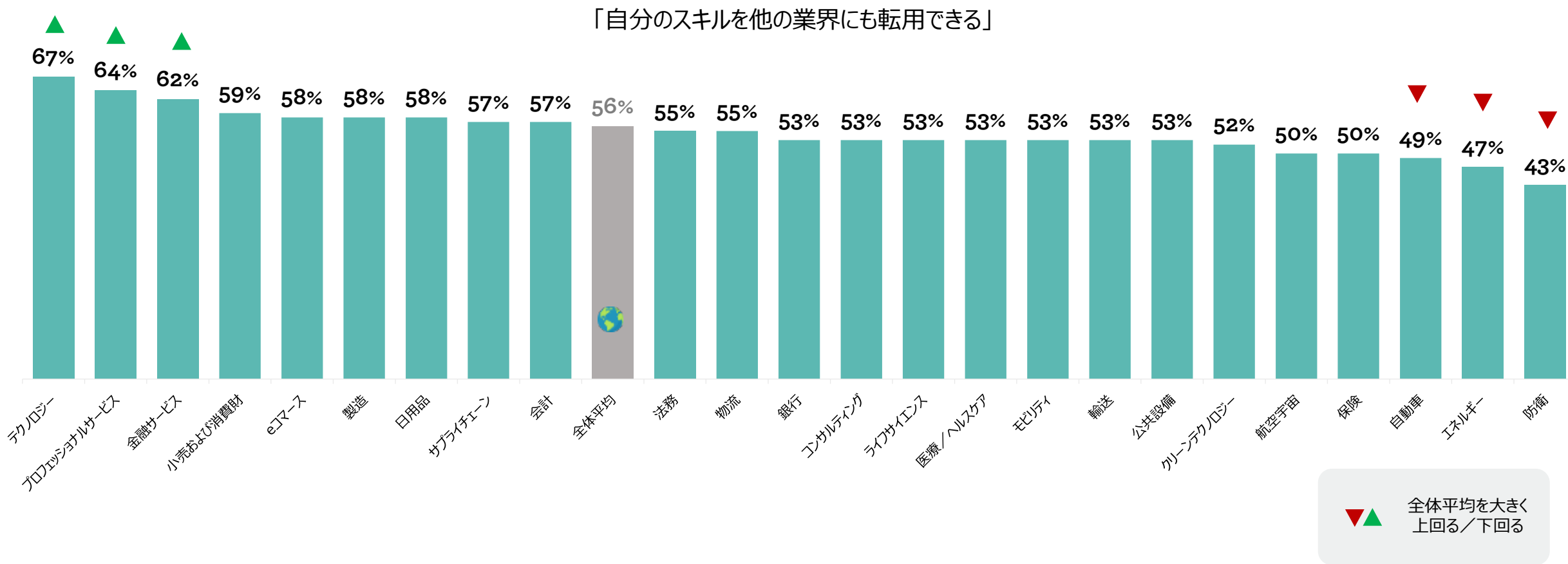
雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ 経験よりもスキルベースの採用や職務に重点を置くことで、異業種からの人財を自信を持って受け入れられるようになる
- ✓ 働き手が転用可能なスキルを理解および開発できるようにする。ブルーカラーの働き手には特別な支援が必要な場合あり
- ✓ 従来のキャリアパスや雇用モデルに挑むよう、マネージャーをスキルアップさせる

Q19：「以下の記述について、どの程度自信がありますか。『現在のスキルを他の業界にも転用できる』」

自分のスキルの転用可能性に最も自信があるのは、テクノロジー、プロフェッショナルサービス、金融サービスの働き手

業界の視点



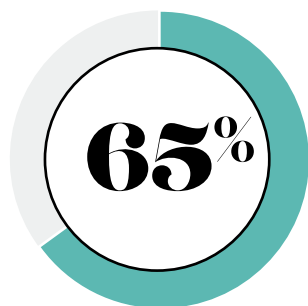
Q19：「以下の記述について、どの程度自信がありますか。『現在のスキルを他の業界にも転用できる』」



バーンアウト (燃え尽き症候群) の蔓延

バーンアウト（燃え尽き症候群）は引き続き、特にマネージャーにとって深刻なリスク

2022年以降、バーンアウトのリスクに対する懸念は変わっていません。



バーンアウトを経験した働き手の割合

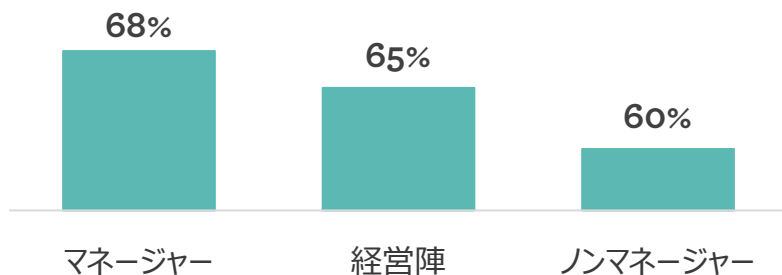


バーンアウトを懸念している働き手の割合（2022年と同率）

バーンアウトの
3つの理由：

- 1 働き過ぎ（44%）
- 2 リーダーのサポート不足（43%）
- 3 レイオフ後のより大きな責任（42%）

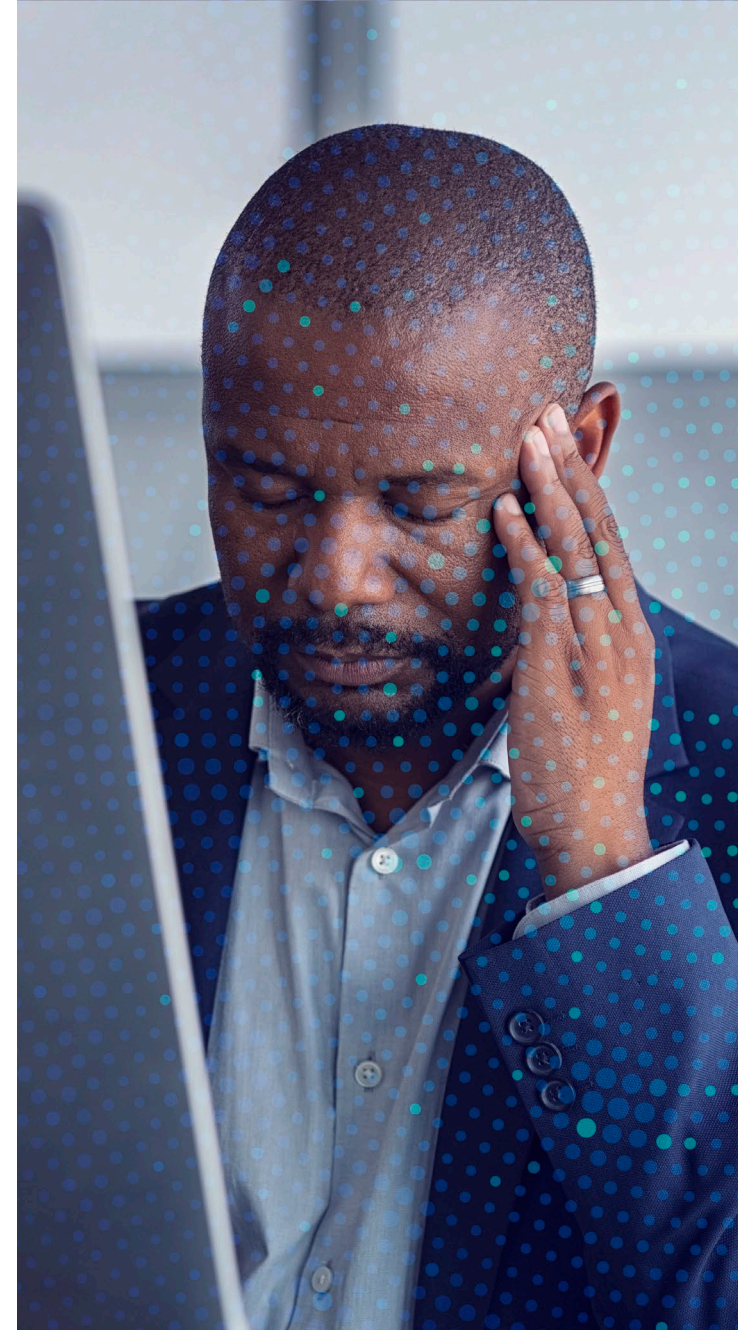
マネージャーは他のどの職務レベルよりもバーンアウトが多い



44%

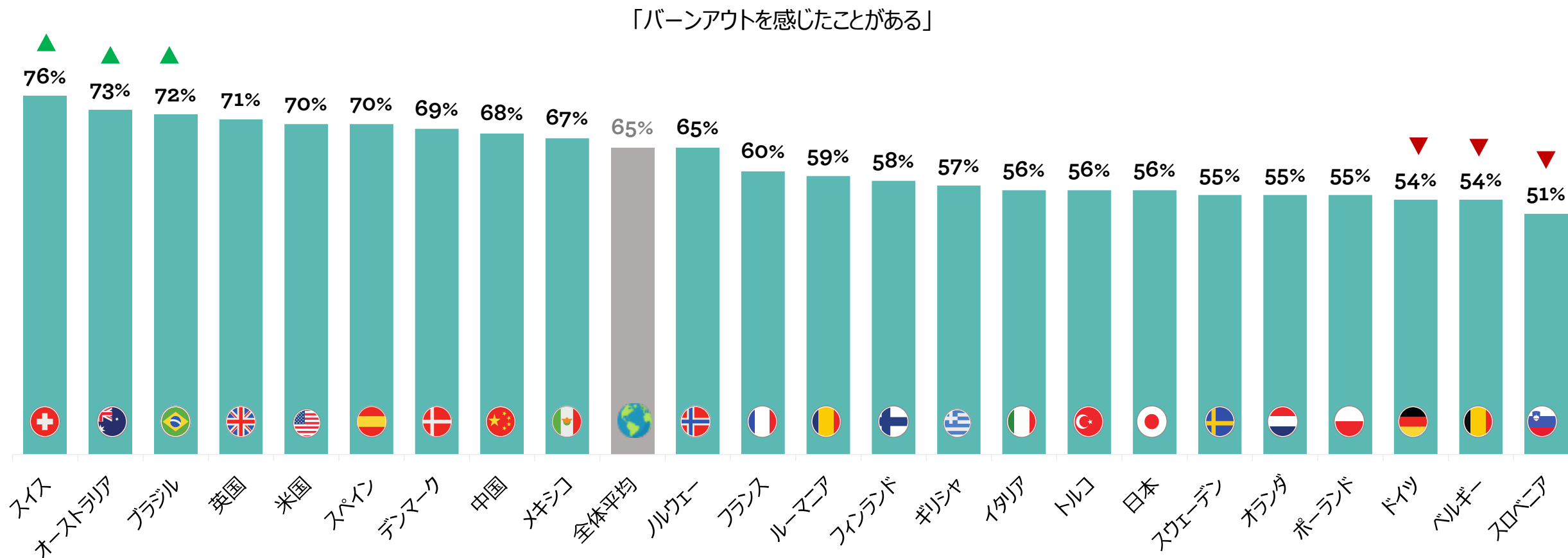
レイオフ後に責任が重くなり、バーンアウトを経験したマネージャーの割合

Q23：「職場でのウェルビーイングに関する以下の記述に対し、どの程度賛成または反対されますか。『働きすぎにより……、レイオフ後や同僚の退職後に責任が増えたため……、過去12か月間にバーンアウトを感じたことがある』、または『リーダーのサポート不足のため、バーンアウトを感じたことがある』」



国境に関係なくバーンアウト（燃え尽き症候群）のレベルは高い

各国の情勢

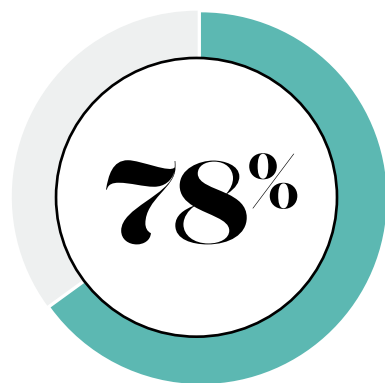


Q23：「職場でのウェルビーイングに関する以下の記述に対し、どの程度賛成または反対されますか。『働きすぎにより.....、レイオフ後や同僚の退職後に責任が増えたため.....、過去12か月間にバーンアウトを感じたことがある』、または『リーダーのサポート不足のため、バーンアウトを感じたことがある』」



全体平均を大きく
上回る／下回る

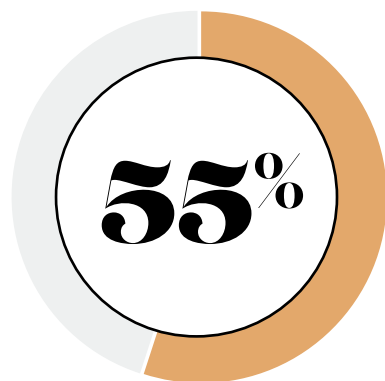
組織は働き手のウェルビーイングを育む必要がある



年次有給休暇の完全消化を
雇用主から奨励されていないと
答えた働き手の割合

現在、年次有給休暇をすべて消化するように雇用主が奨励していると答えた働き手は、わずか5分の1です。また、定期的に休暇を取得することがバーンアウトを防ぐ最も簡単な方法の一つであるにもかかわらず、78%の働き手は休暇取得を支援されていると感じていません。

働き手が年次有給休暇の消化を奨励されていると感じるか、または割り当てられた休暇をすべて消化しているかについて、年功レベルの影響はありません。



割り当てられた休暇を完全消化
した働き手の割合

雇用主にとっての重要ポイント

- ✓ 年次有給休暇を完全消化するよう奨励されていると働き手が感じられるように、マネージャーとの個別面談を活用する
- ✓ マネージャーは特にバーンアウトのリスクが高いため、コーチングやウェルビーイングの定期的なチェックを受けられるようにする
- ✓ 明確なガイドラインやコミュニケーションを提供し、メンタルヘルスをサポートするために休暇取得をすべての働き手に奨励する

Q24 : 「あなたのメンタルヘルスをサポートするために、エージェント／雇用主は次のうちどれを行っていますか」

Q23 : 「職場でのウェルビーイングに関する以下の記述に対し、どの程度賛成または反対されますか。『割り当てられた休暇を完全消化している』」

別表

デモグラフィックと定義

年齢	サンプル数
18～24	2,509
25～34	9,285
35～49	9,058
50～60	9,138
回答しない	10

ジェンダー	サンプル数
男性	14,996
女性	14,296
その他／回答しない	708

最終学歴	サンプル数
初等学校相当以下	380
中等学校相当	2,706
専門学校／テクニカルカレッジ	3,994
大学／高等教育中退	5,466
大学卒業	11,849
大学院修了	5,525
その他／回答しない	80

企業規模 (従業員数)	サンプル数
小規模 (<=100)	9,098
中規模 (101～500)	9,096
大規模 (501～5000)	8,623
超大規模 (>5000)	3,217

デモグラフィックと定義

国	サンプル数
オーストラリア	2,000
ベルギー	511
ブラジル	1,000
中国	2,000
デンマーク	504
フィンランド	524
フランス	2,020
ドイツ	1,942
ギリシャ	530
イタリア	1,946
日本	2,000
メキシコ	1,000
オランダ	516
ノルウェー	478
ポーランド	519
ルーマニア	552
スロベニア	425
スペイン	1,963
スウェーデン	533
スイス	1,013
トルコ	507
英国	2,017
米国	5,500

業界	サンプル数
会計	2,172
航空宇宙	1,444
自動車	1,024
銀行	1,646
コンサルティング	926
防衛	377
eコマース	1,001
エネルギー	496
日用品	488
金融サービス	906
保険	1,003
法務	579

業界	サンプル数
ライフサイエンス／医薬品	615
物流	1,121
製造	2,479
医療／ヘルスケア	3,499
モビリティ	161
プロフェッショナルサービス	2,078
小売および消費財	2,680
サプライチェーン	512
テクノロジー	2,421
クリーンテクノロジー	379
公共設備	1,146
輸送	847

デモグラフィックと定義

年功レベル	定義 「次のうち、あなたの社内での地位やレベルに最も当てはまるのはどれですか」	サンプル数
経営陣	「上級管理職レベル（CEO、社長など）」	1,948
	「経営陣レベル（本部長、取締役副社長、専務取締役など）」	2,156
経営陣（合計）		4,104
マネージャー	「上級管理職（上級副社長、副社長、専務理事など）」	2,762
	「中級マネージャー（室長、担当部長など）」	7,520
	「下級マネージャー（管理者、副部長など）」	5,739
マネージャー（合計）		16,021
ノンマネージャー（合計）	「ベテラン社員（ノンマネージャー）」	7,561
若手社員（合計）	「若手社員」	1,756
その他／回答しない	「その他」または「わからない／回答しない」	558

収入レベル	定義 「税引き前の合計個人所得はどの程度ですか」	サンプル数
高	低所得、中所得、高所得の各帯域は、マクロ経済的な二次データに基づいて国ごとに算出	15,418
中		11,110
低		3,117
回答しない	「回答しない」	355

デモグラフィックと定義

技術ワーカー	定義	サンプル数
技術ワーカー	自動車、輸送、エネルギー、テクノロジー、クリーンテクノロジー、金融サービス、製造などの業種において、設計、開発、エンジニアリングに携わる幅広い役職の働き手	5,998
技術ワーカー以外		24,002

派遣社員	定義 「エージェント／人財派遣会社について、次のうちあなたに最も当てはまるのはどれですか。 エージェント／人財派遣会社とは、あなたを雇用して給与を支払いますが、別の会社で働くように斡旋する会社を意味します」	サンプル数
派遣社員（合計）	「今の仕事はエージェント／人財派遣会社を通じて見つけた」	12,294
派遣社員以外	「過去にエージェント／人財派遣会社を通じて仕事を見つけたことがある（ただし現在の仕事ではない）」	8,895
	「エージェント／人財派遣会社を通じて仕事を見つけたことはないが、それも検討したい」	6,079
	「エージェント／人財派遣会社を通じて仕事を見つけたことはなく、それを検討するつもりもない」	2,732
派遣社員以外（合計）		17,706

ブルーカラーとホワイトカラー	定義 「次のうち、どれがあなたの現在の職務に最も当てはまりますか」	サンプル数
ブルーカラー（合計）	「肉体労働者や熟練工（建設、製造、配管工事など）」	3,941
ホワイトカラー	「プロフェッショナルなオフィス勤務者」	16,780
	「事務・オフィス系（事務員、管理アシスタントなど）」	9,279
ホワイトカラー（合計）		26,059

www.adeccogroup.com



広報関連のお問い合わせ :
media@adeccogroup.com

Adecco LHH AKKODIS

Global
Workforce
of the **Future**

