

グローバル・ タレント・ バロメーター

2024年
グローバルおよび日本のレポートにおける
主な調査結果



Manpower® | Experis® | Talent Solutions





目次

はじめに	3
グローバルおよび日本の主な調査結果	4
ウェルビーイング	8
仕事の満足度	14
自信	20
結論	26

はじめに：グローバル・タレント・バロメーター

あるポジションに人材を採用する際、単に欠員を埋めるだけで終わってはいないでしょうか。また、適材適所に人材を配置できていますでしょうか。これは、すべての人事責任者の皆様にぜひ考えていただきたいテーマです。というのも、今日の労働者は、単にお給料をもらうだけでなく、自分の才能を活かし、スキルを向上させることができる職場を求めているからです。人材不足がますます深刻化し、テクノロジーが進化する中、事業を成長させる秘訣は、潜在能力を引き出し、人材のモビリティを確立することが重要となります。

人々が仕事に何を求めているのかを理解することは、成功に必要な人材を惹きつけ定着させる上で重要です。だからこそ、この新しい「グローバル・タレント・バロメーター」によって、現在および将来の仕事のあり方について労働者がどのように感じているのかを知ってもらえることを嬉しく思います。この指標はまた、雇用主の皆様が従業員のニーズを理解し、競争の激しいグローバルな人材市場で優位に立つための、ベストプラクティスを明らかにすることにも役立ちます。

消費財業界に20年間身を置き、トレンドや行動が需要にどのような影響を与えるかを熟知している私が確信を持って言えるのは、「消費者としての立場」と「従業員としての立場」の境界線が曖昧になっているということです。人々は仕事にもっと多くのものを期待しています。バランス、能力開発、選択肢、柔軟さ、人間らしさなどです。今こそ、従業員の声に耳を傾け、行動を起こす時です。そして、ここでご紹介するデータはまさにその一助となるでしょう。私たちとともに、未来の働き方に取り組んでくださる皆様に感謝申し上げます。

Becky Frankiewicz

Becky Frankiewicz

(ベッキー・フランキウィッチ)

マンパワーグループ北米地域プレジデント兼
チーフ・コマーシャル・オフィサー (CCO)





グローバルおよび日本の 主な調査結果



グローバル・タレント・バロメーター 主な調査結果

マンパワーグループは、労働者が求めているものや労働者の意識をより深く理解することを目的とし、**16カ国12,000人以上**、日本では**540人の従業員**を対象に調査を実施しました。



ウェルビーイング



80%が、自分の仕事には
意義と目的があると考えて
いる。（日本は57%）

49%の従業員が、毎日
職場でストレスを感じて
いると回答。（日本は62%）



日常的なストレスが少ない
従業員は、現在の仕事を続
ける可能性が**2倍**高い。



仕事の満足度

35%の従業員が、今後6カ
月の間に転職する可能性が
高いと回答。（日本は31%）



若手従業員（18歳～27歳）の
47%が今後6カ月以内に転職を
考えている。（日本は35%）



リモートワーカーの**41%**は、
ウェルビーイングやワークラ
イフバランスが高水準である
にもかかわらず、転職する可
能性が高い。（日本は37%）



自信

59%の従業員が、この6カ
月の間に何のスキル研修も
受けていないと回答。



（日本は81%）



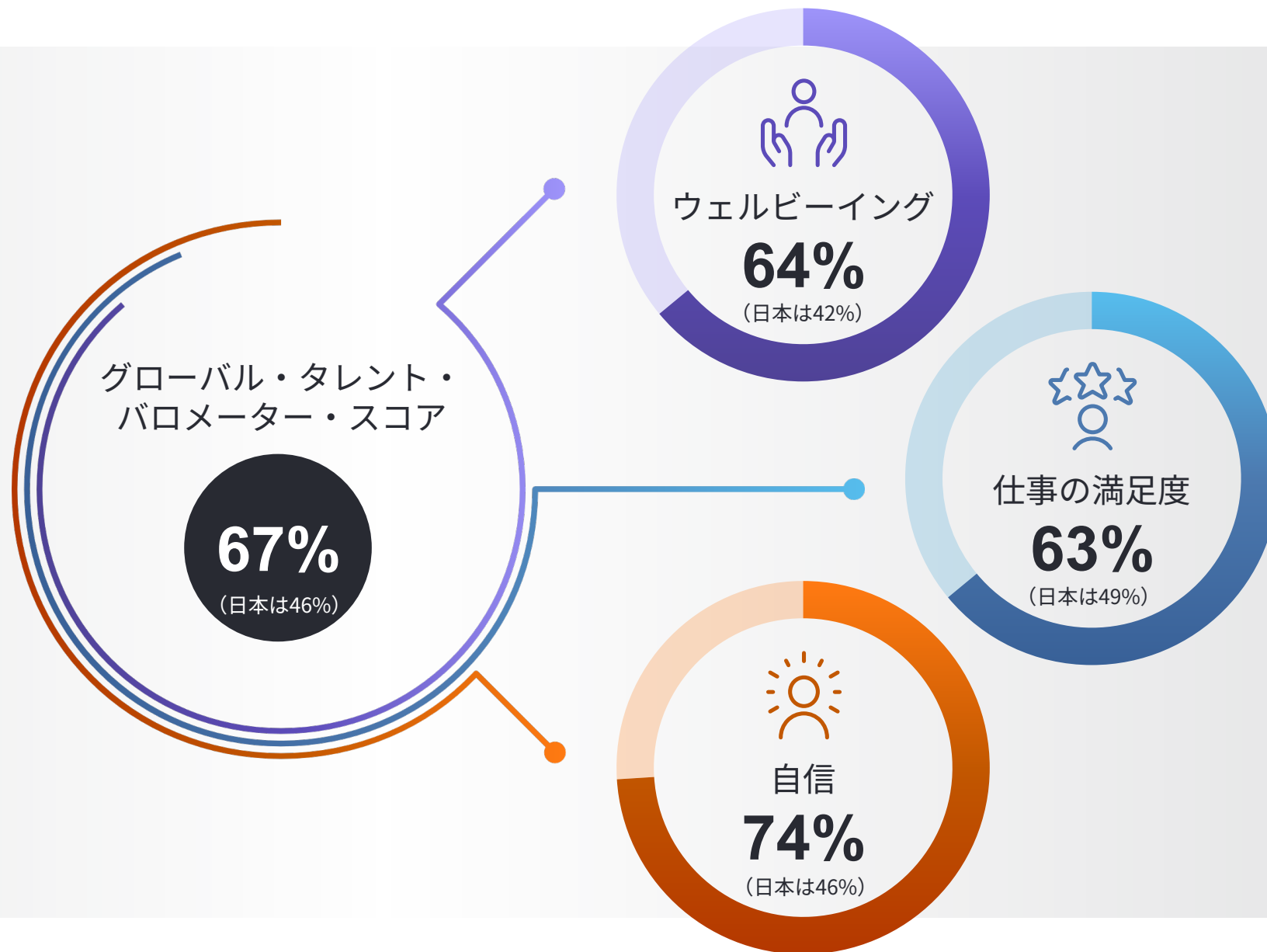
現在の仕事について、メン
ターやコーチがいると回答
したのはわずか**39%**。
（日本は25%）

3分の1（34%）が、現在の
雇用主の下では**自分のキャリ
ア目標を達成**できる十分な機
会がないと回答。（日本は53%）

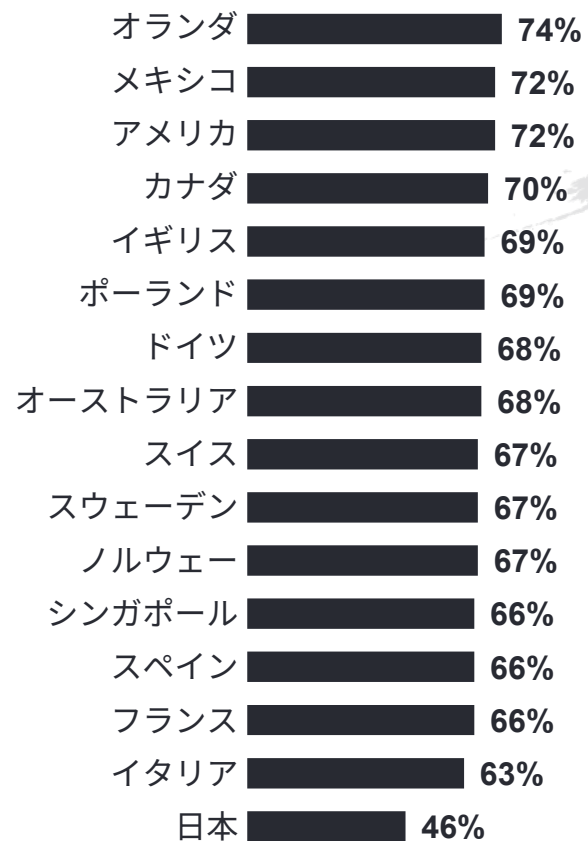


グローバル・タレント・バロメーター

世界の労働者のウェルビーイング、仕事の満足度、および自信を測定する新しい強力なツール、「グローバル・タレント・バロメーター」は、労働者の満足度に関する独自のベンチマーク12項目を調査し、今日の働く世界に対する従業員の見解を把握するものです。



グローバル・タレント・バロメーター・スコア 労働者の満足度



メキシコでは、会社の価値観に共感する労働者、仕事に意義を見出している労働者の割合が高い。



ノルウェーとスウェーデンの労働者は、解雇されない自信度は高いが、能力開発や昇進の機会は少ないと感じており、上司に対する信頼度も低い。



日本の労働者は、現在の仕事にとどまる可能性が高く、転職活動に対する自信が乏しい。



はじめに

主な調査結果

ウェルビーイング

仕事の満足度

自信

結論



8

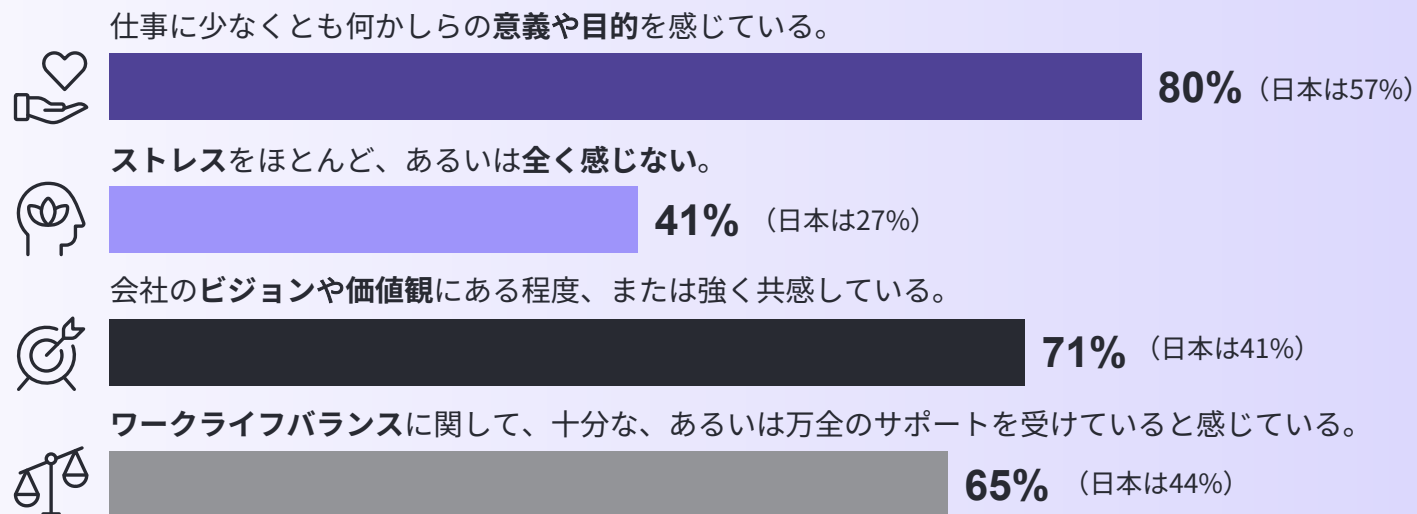
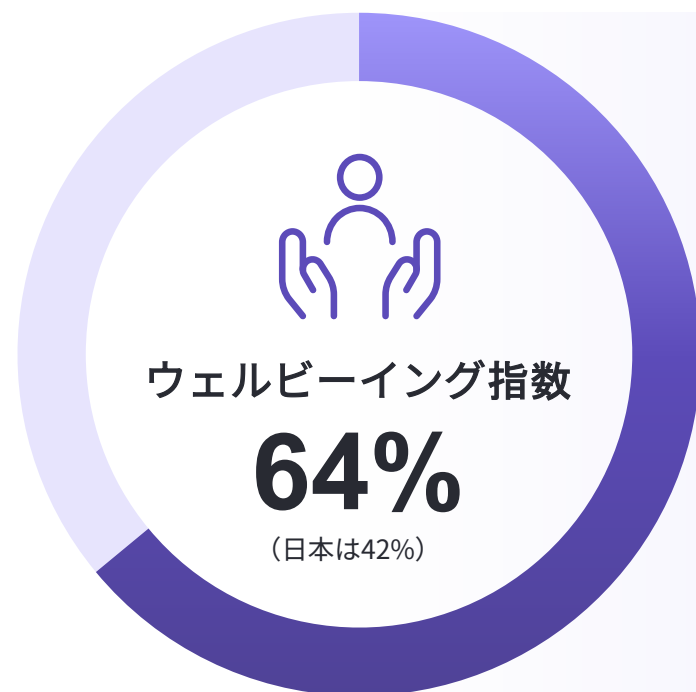


ウェルビーイング



主な調査結果

ウェルビーイング指数は、仕事に対する意義と目的、日常的な軽度のストレス、価値観の一致、ワークライフバランスという4つのベンチマークに基づいています。

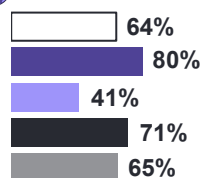


ウェルビーイング指数とは、上記の割合を平均したものです。[詳しい算出方法はこちら](#)。

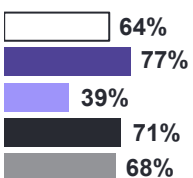
国別比較

各国のウェルビーイングにはどのような違いがあるのでしょうか。

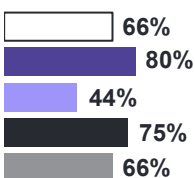
グローバル平均



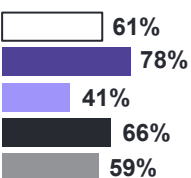
オーストラリア



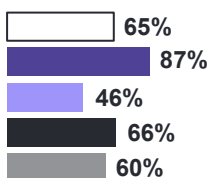
カナダ



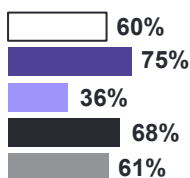
フランス



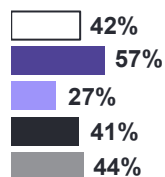
ドイツ



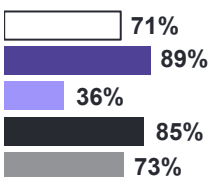
イタリア



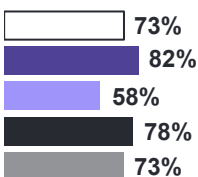
日本



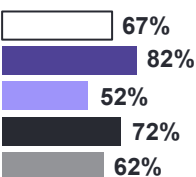
メキシコ



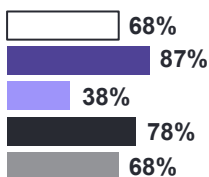
オランダ



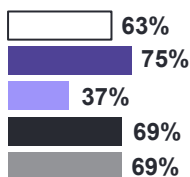
ノルウェー



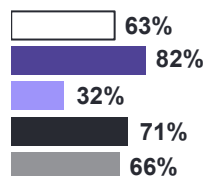
ポーランド



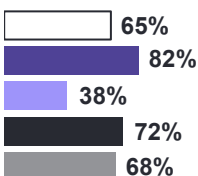
シンガポール



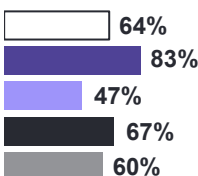
スペイン



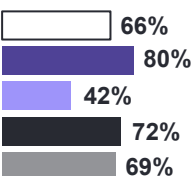
スウェーデン



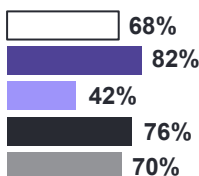
スイス



イギリス



アメリカ



ウェルビーイング指数



意義と目的



日常的な軽度のストレス



価値観の一致



ワークライフバランス



オランダは、従業員のウェルビーイング指数が全体で最も高い。



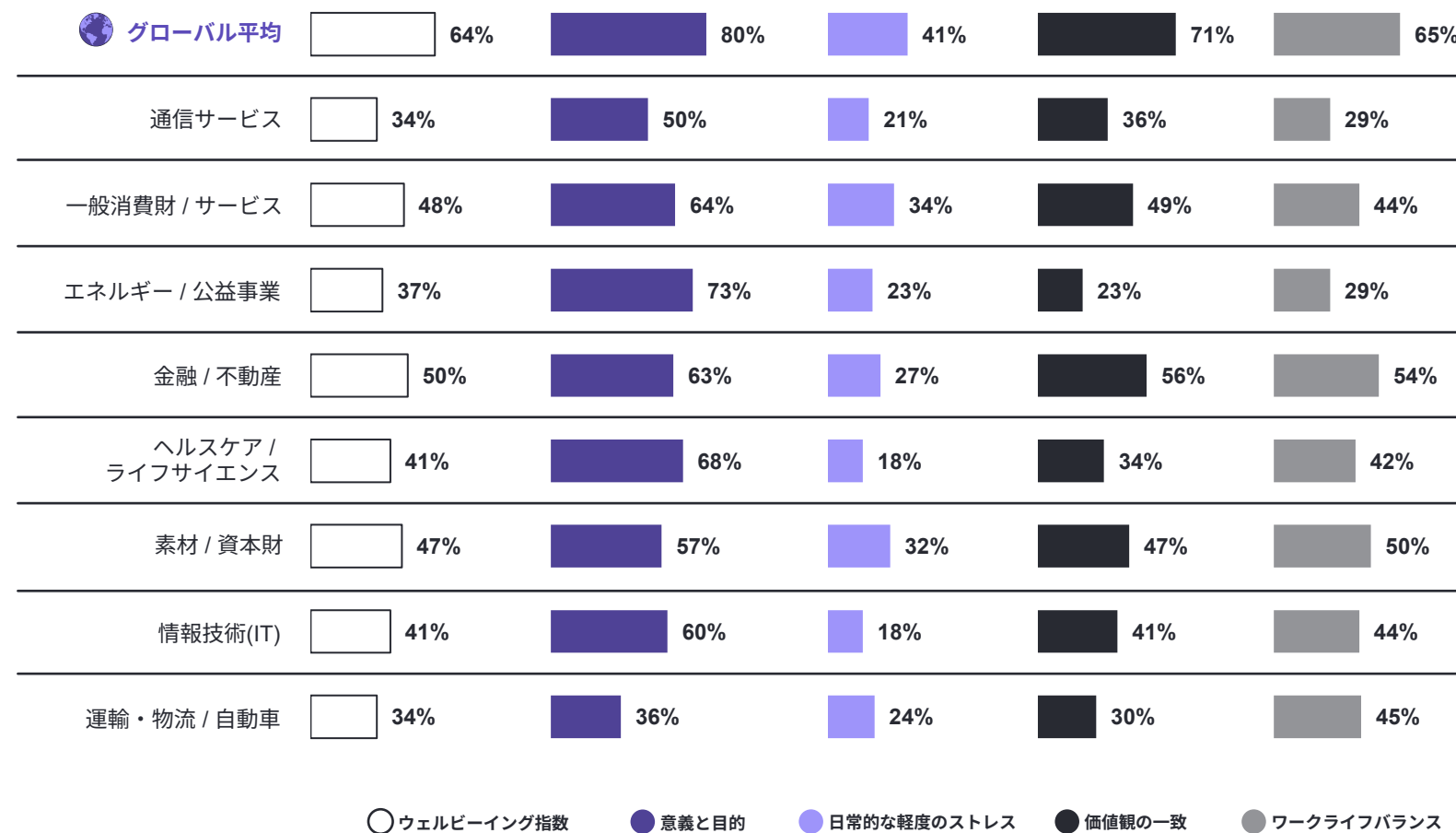
多くの国は、ウェルビーイング指数のグローバル平均64%に近い数値を示しました。



日本の従業員のウェルビーイング指数は42%と、他国に比べて控えめな結果となりました。これは、これまでの調査結果でも一貫して見られる傾向であり、日本特有の文化や労働環境が反映されている可能性があります。

業種別インサイト（日本）

主要な業界別に、ウェルビーイングの違いを確認しましょう。



ヘルスケア / ライフサイエンスおよび情報技術(IT)分野の従業員は日常的なストレスを最も強く感じています。



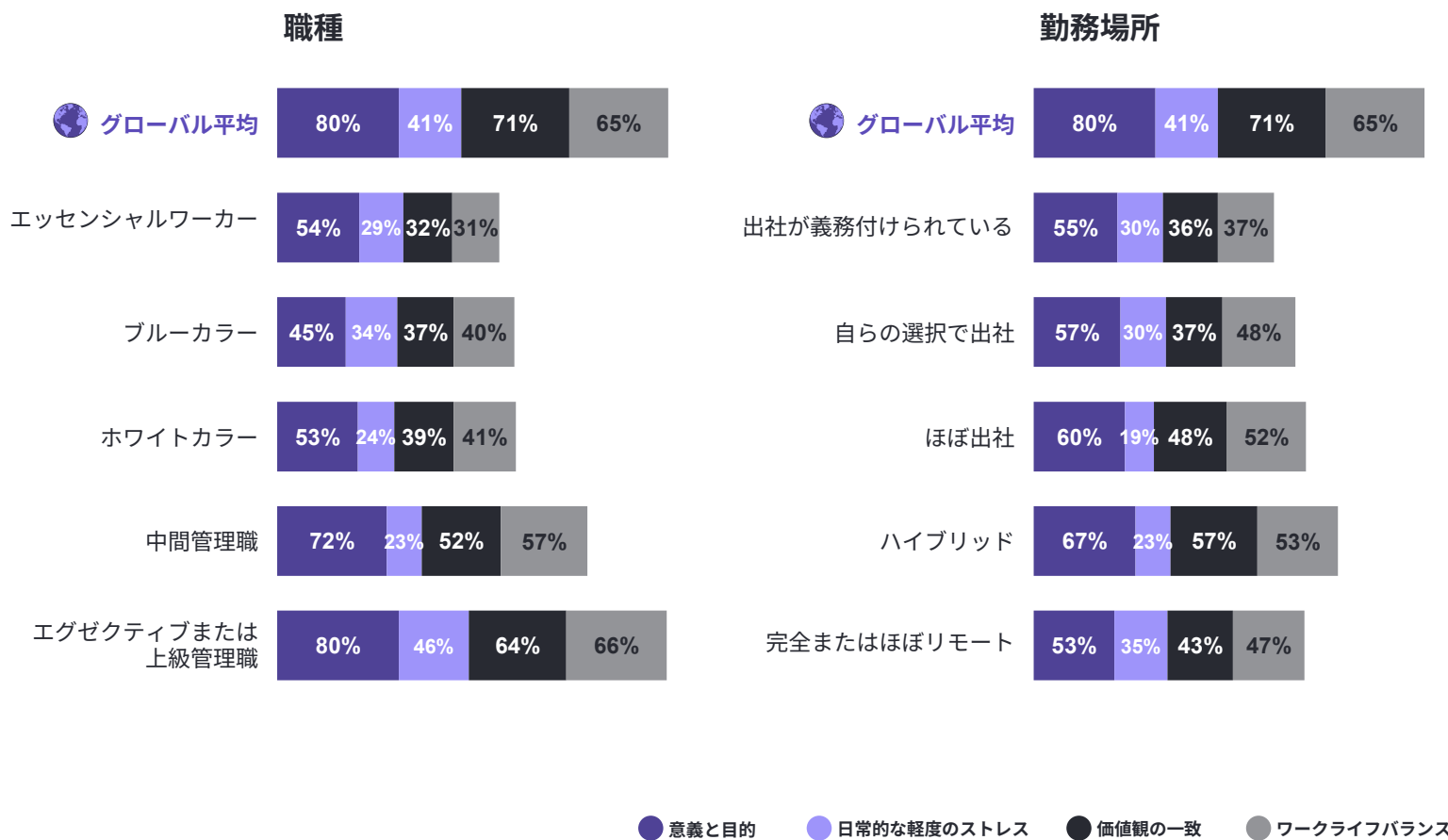
エネルギー / 公益事業分野の従業員は、仕事に最も大きな意義を見出しているにもかかわらず、雇用主との価値観の一致やワークライフバランスにおいて8業種内で最も低い結果となっています。



金融 / 不動産分野の従業員は、雇用主の価値観と一致していると感じる割合が56%と最も高く、またワークライフバランスも54%と最も高い結果となっています。

職種と勤務場所による差異（日本）

職種や勤務場所が総合的なウェルビーイングにどのように関係するかを確認しましょう。



ハイブリッド勤務の従業員の半数以上（53％）は、最も良好なワークライフバランスを感じており、さらに雇用主との価値観の一致についても57％と最も高い水準となっています。



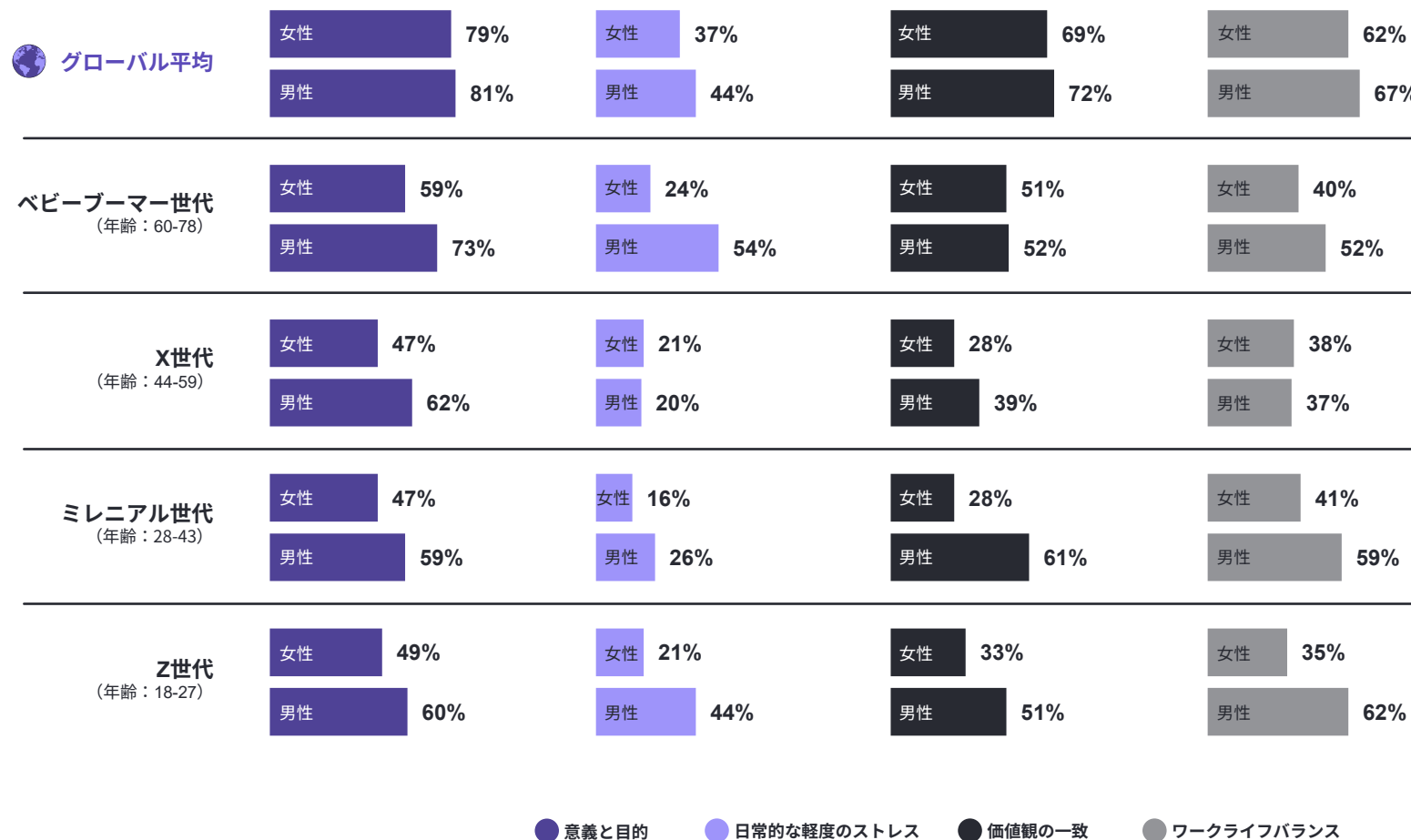
中間管理職が、日常的な軽度のストレスを感じている比率が一番低いという結果は、この層が、最もストレスを感じていることを表しています。



エグゼクティブや上級管理職の80％は、仕事に対する意義と目的を最も強く感じており、その他のすべての項目においても最も高い満足度を示しています。

世代とジェンダーの組み合わせによる比較（日本）

ウェルビーイングに関する世代別およびジェンダー別の違いと共通点を確認しましょう。



日常的な軽度のストレスを感じている割合は最小ではないものの、Z世代の女性

（73%）が日常的に高いレベルのストレスを最も感じているという結果がデータを分析して分かりました。ほぼ同率でミレニアル世代とX世代の女性が続き、全体として女性の方がストレスをより強く感じていることが明らかになりました。



Z世代の男性の62%は、ワークライフバランスや自身のウェルビーイングに対する支援を最も強く実感しています。



ベビーブーマー世代の男性の約4人に3人が、仕事に対して最も強い意義と目的を感じており、半数以上が雇用主のビジョンや価値観と自身の考えが一致していると考えています。

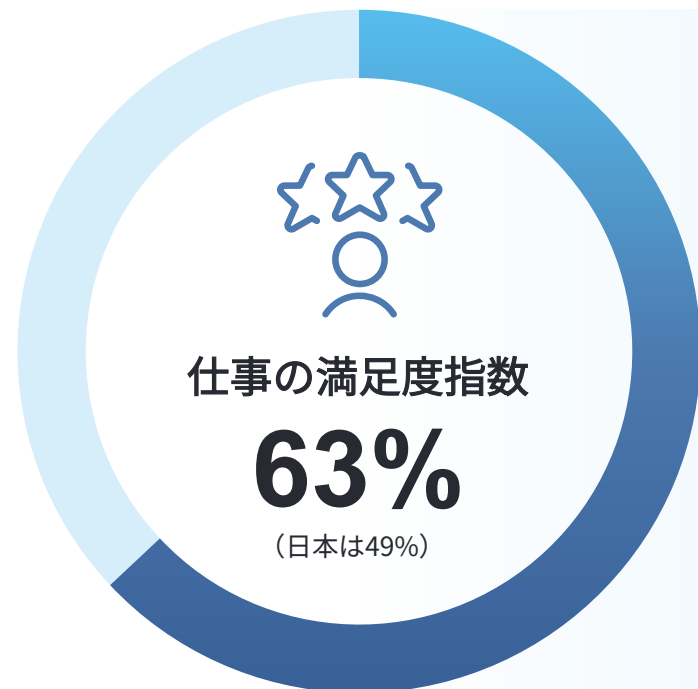


🌟 仕事の満足度



主な調査結果

仕事の満足度指数は、現在の仕事に対する満足度、雇用の安定性、転職活動に対する自信、管理職に対する信頼という4つのベンチマークに基づいています。



自分の仕事に満足しており、今後6カ月の間に自分の意志で退職する可能性は低い。

60% (日本は63%)



自分の雇用は、今後6カ月間は保障されていると感じている。

71% (日本は69%)



今後6カ月以内に別の仕事を見つけられることに、中程度から高いレベルの自信を持っている。

59% (日本は25%)



上司が自分のキャリア開発に最善を尽くしていると感じており、上司を中程度から高いレベルで信頼している。

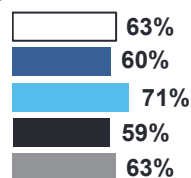
63% (日本は39%)

仕事の満足度指数とは、上記の割合を平均したものです。[詳しい算出方法はこちら](#)。

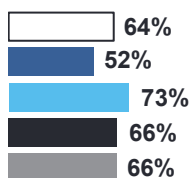
国別比較

国別に、仕事に対する満足度の違いを見てみましょう。

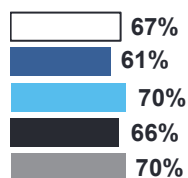
グローバル平均



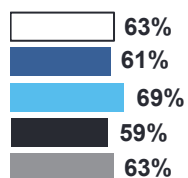
オーストラリア



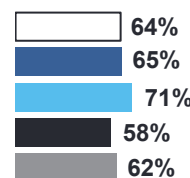
カナダ



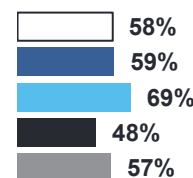
フランス



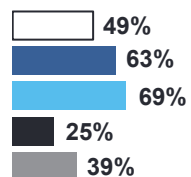
ドイツ



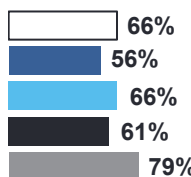
イタリア



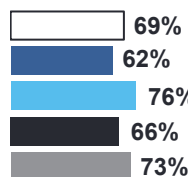
日本



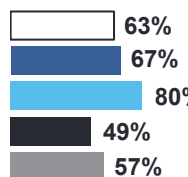
メキシコ



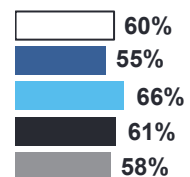
オランダ



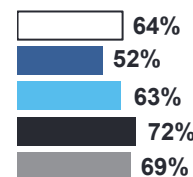
ノルウェー



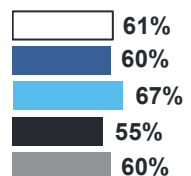
ポーランド



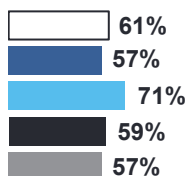
シンガポール



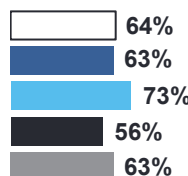
スペイン



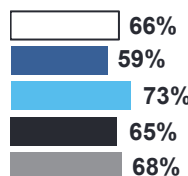
スウェーデン



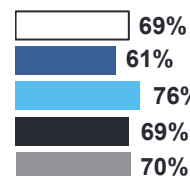
スイス



イギリス



アメリカ



仕事の満足度指数



現在の仕事に対する満足度



現在の雇用の安定性



転職活動に対する自信



上司への信頼感



調査対象16カ国の労働者のうち**3分の2**は現職に満足しており、**6カ月**は**現職を辞めるつもりはない**と回答していますが、**3分の1**以上は**離職するつもり**であるということが分かりました。



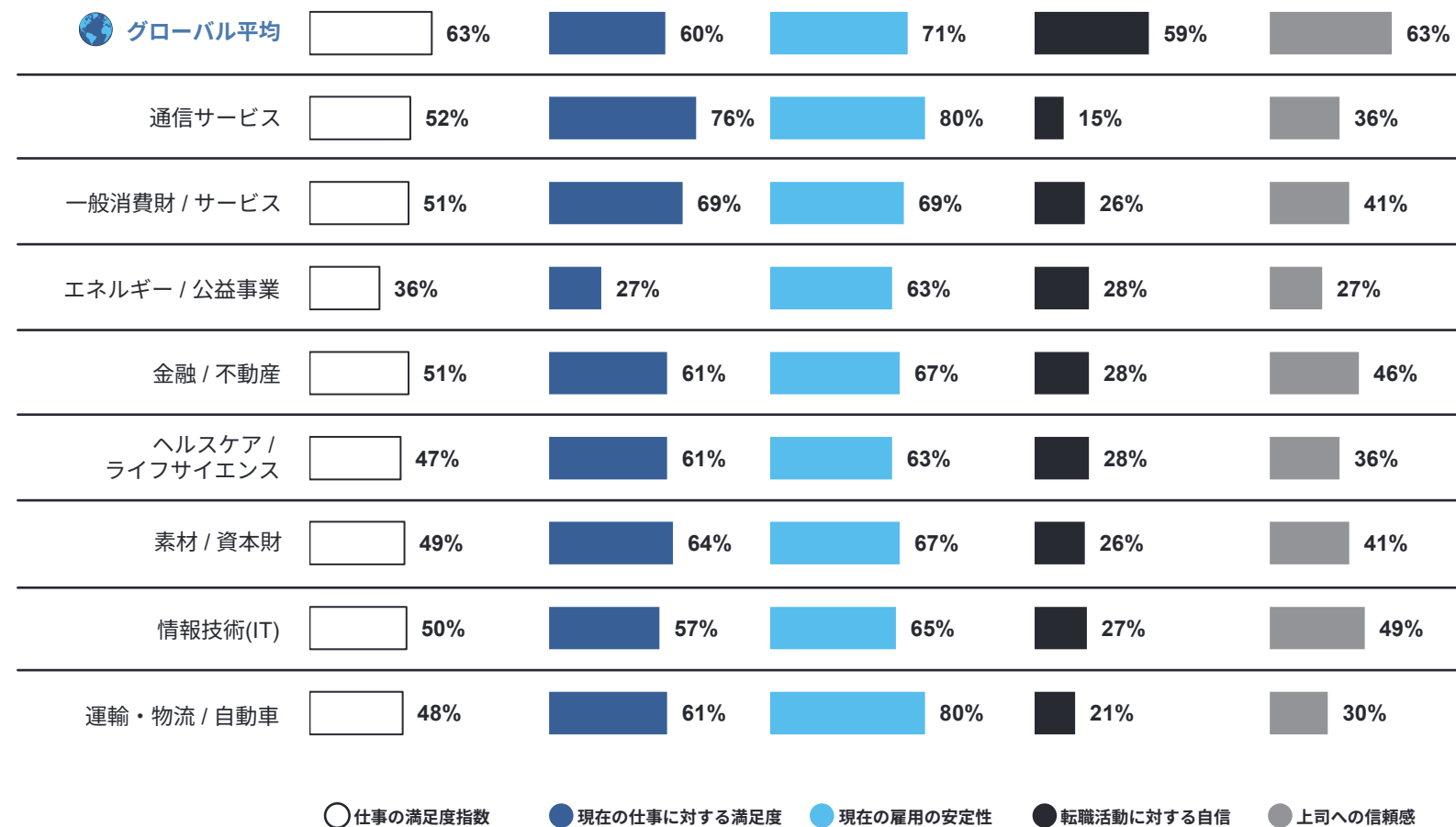
世界の労働者の**4人に1人**が、今後**6カ月以内に雇用の終了を余儀なくされる可能性がある**と予想しています。



日本の従業員のうち、次の仕事を見つける**自信がある**と回答した割合は**わずか25%**で、**16カ国中最も低い結果**となりました。

業種別インサイト（日本）

業種ごとに、仕事に対する従業員の満足度の傾向を確認しましょう。



ヘルスケア / ライフサイエンスおよびエネルギー / 公益事業分野の従業員が、現在の雇用が今後6カ月間維持されるか最も懸念しています。



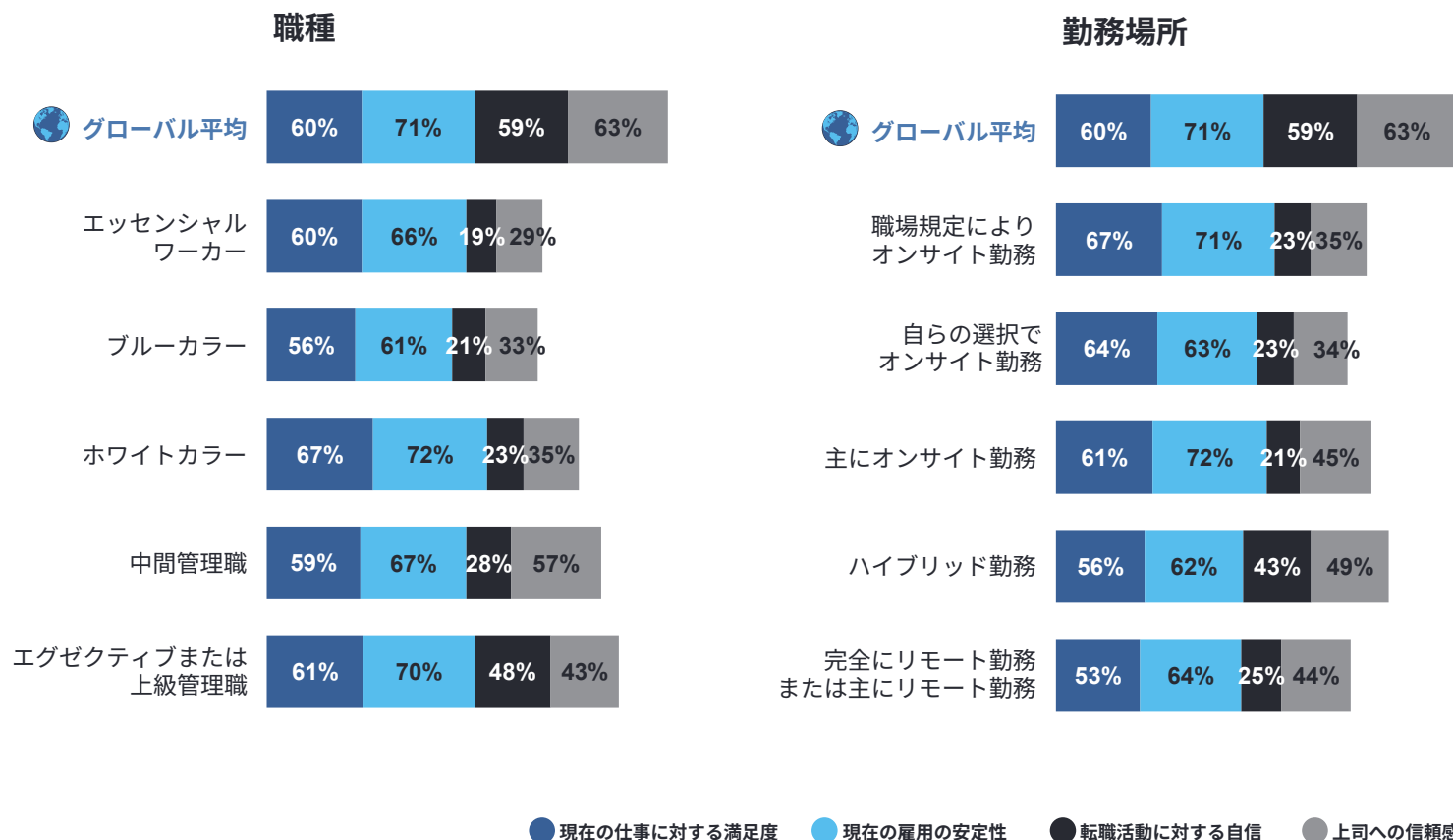
上司に対する信頼度において最も高い結果を示したのは、情報技術(IT)分野の従業員です。



エネルギー / 公益事業の従業員は、上司に対する信頼度が低い傾向にあります。総合的な仕事の満足度も最も低く、今後6カ月の間に自ら退職する可能性は低いと答えたのは、わずか27%です。

職種と勤務場所による差異（日本）

職種や勤務する場所が従業員の満足度にもどう影響するかを確認しましょう。



エッセンシャルワーカーの従業員は、転職活動に対する自信度が最も低い水準となりました。



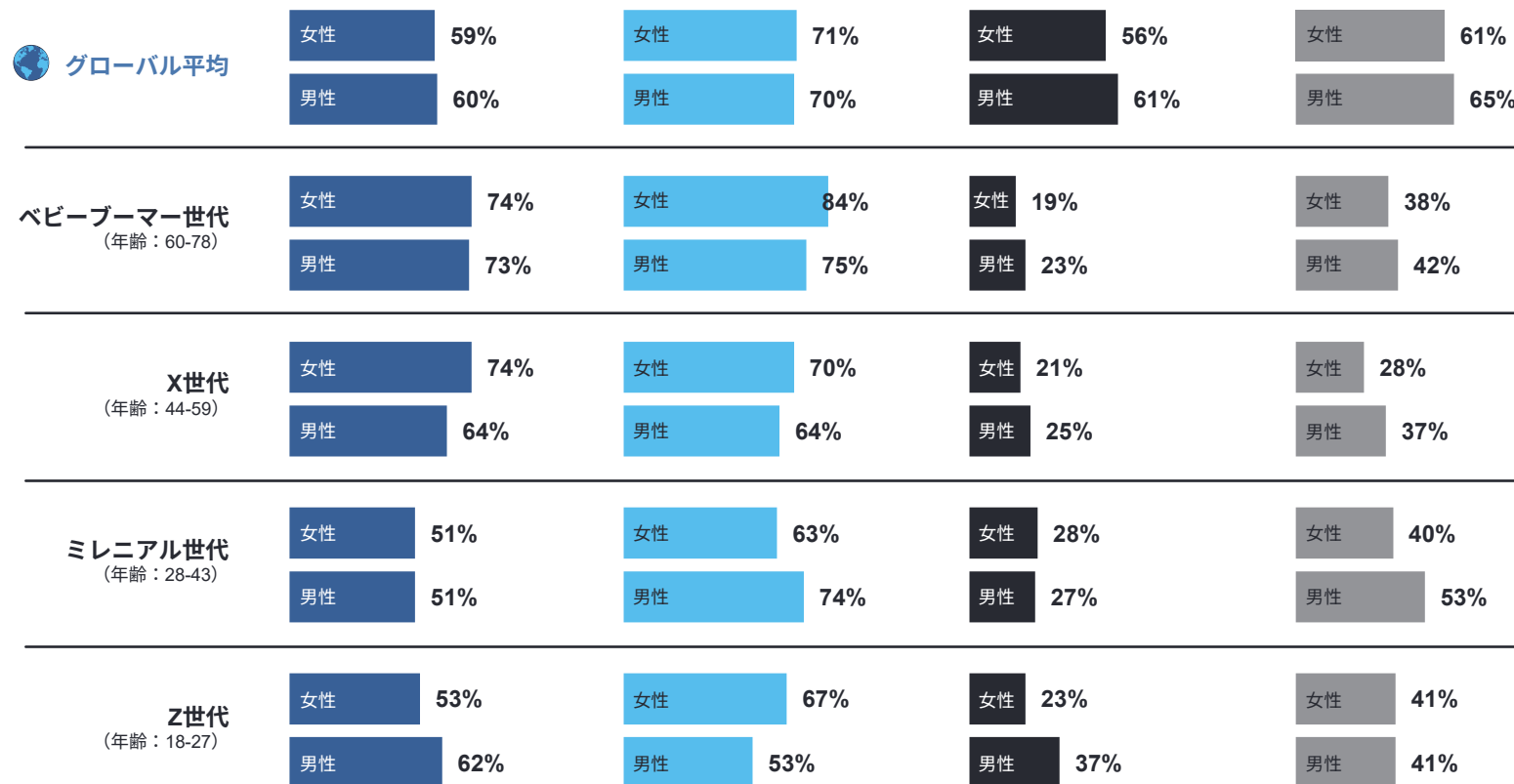
エッセンシャルワーカーの上司への信頼度は低い傾向にあります。



ハイブリッド勤務の従業員は上司への信頼度が最も高く、転職活動に対する自信も最大です。同時に、今後6カ月間、現在の雇用が維持されるかについて最も懸念しています。

世代とジェンダーの組み合わせによる比較（日本）

世代やジェンダーによって仕事に対する満足度はどう変わるでしょうか。



● 現在の仕事に対する満足度 ● 現在の雇用の安定性 ● 転職活動に対する自信 ● 上司への信頼感

総合的な仕事の満足度は、男性と女性ともに日本は63%という結果でした。

仕事に対する満足度は、ミレニアル世代が男女ともに最も低く、ベビーブーマー世代が男女ともに最も高水準という結果となりました。

X世代の女性（28%）は、上司への信頼度が最も低い傾向にあります。



はじめに

主な調査結果

ウェルビーイング

仕事の満足度

自信

結論



20

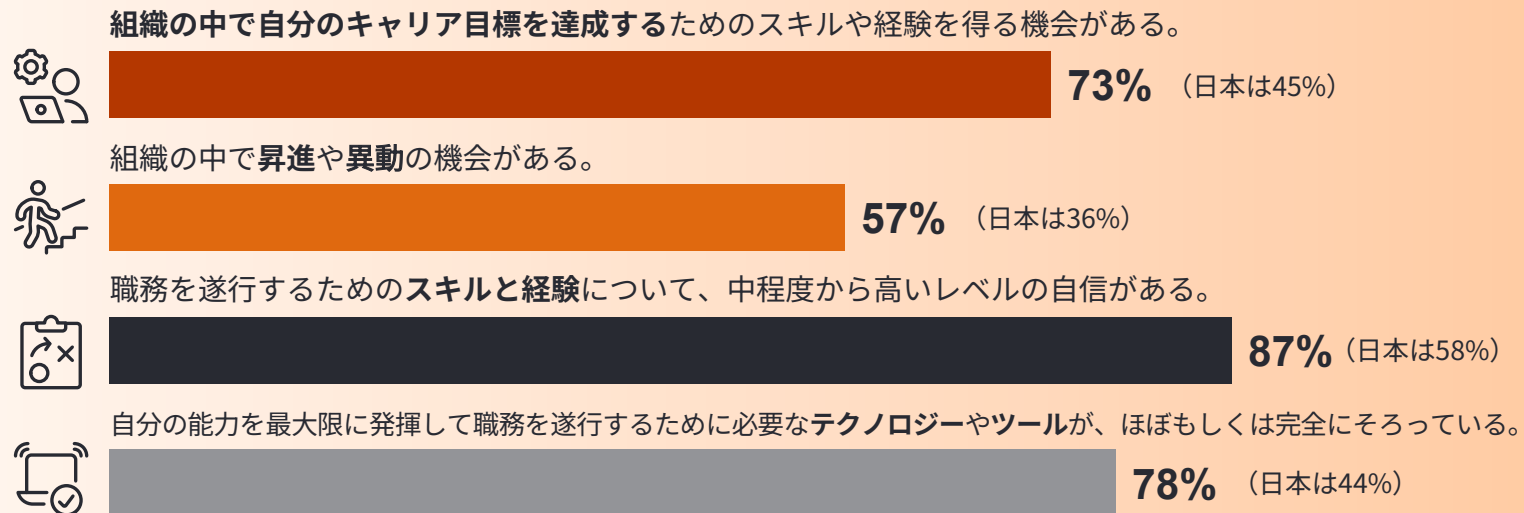
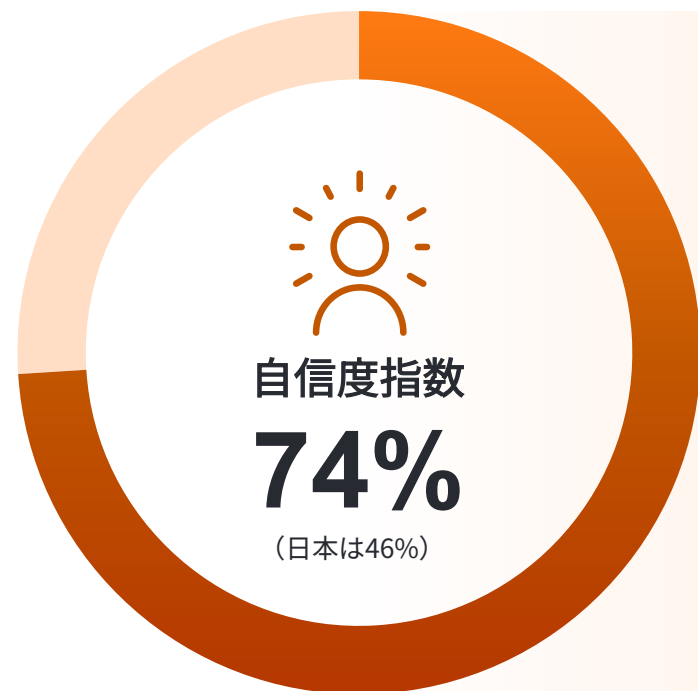


自信



主な調査結果

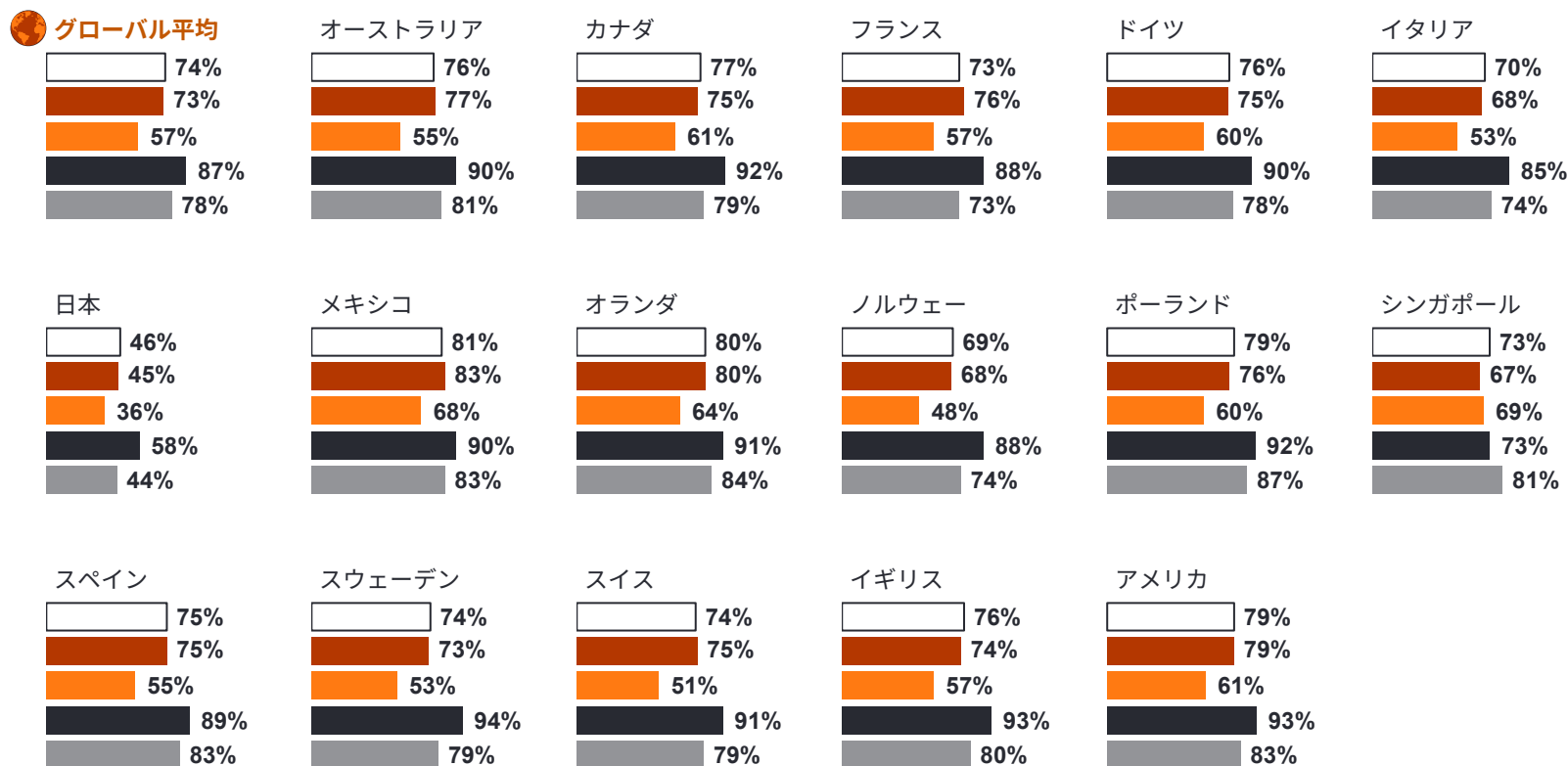
自信度指数は、キャリア開発、キャリア成長の機会、経験とスキル、テクノロジーとツールという4つのベンチマークに基づいています。



自信度指数とは、上記の割合を平均したものです。[詳しい算出方法はこちら](#)。

国別比較

世界の従業員の自信について見てみましょう。



○ 自信度指数 ● キャリア開発 ● キャリア成長の機会 ● 経験とスキル ● テクノロジーとツール



調査対象16カ国の労働者の大半（73%）は、キャリア開発を十分に積む機会があると回答していますが、日本は半数以下の45%という結果になりました。



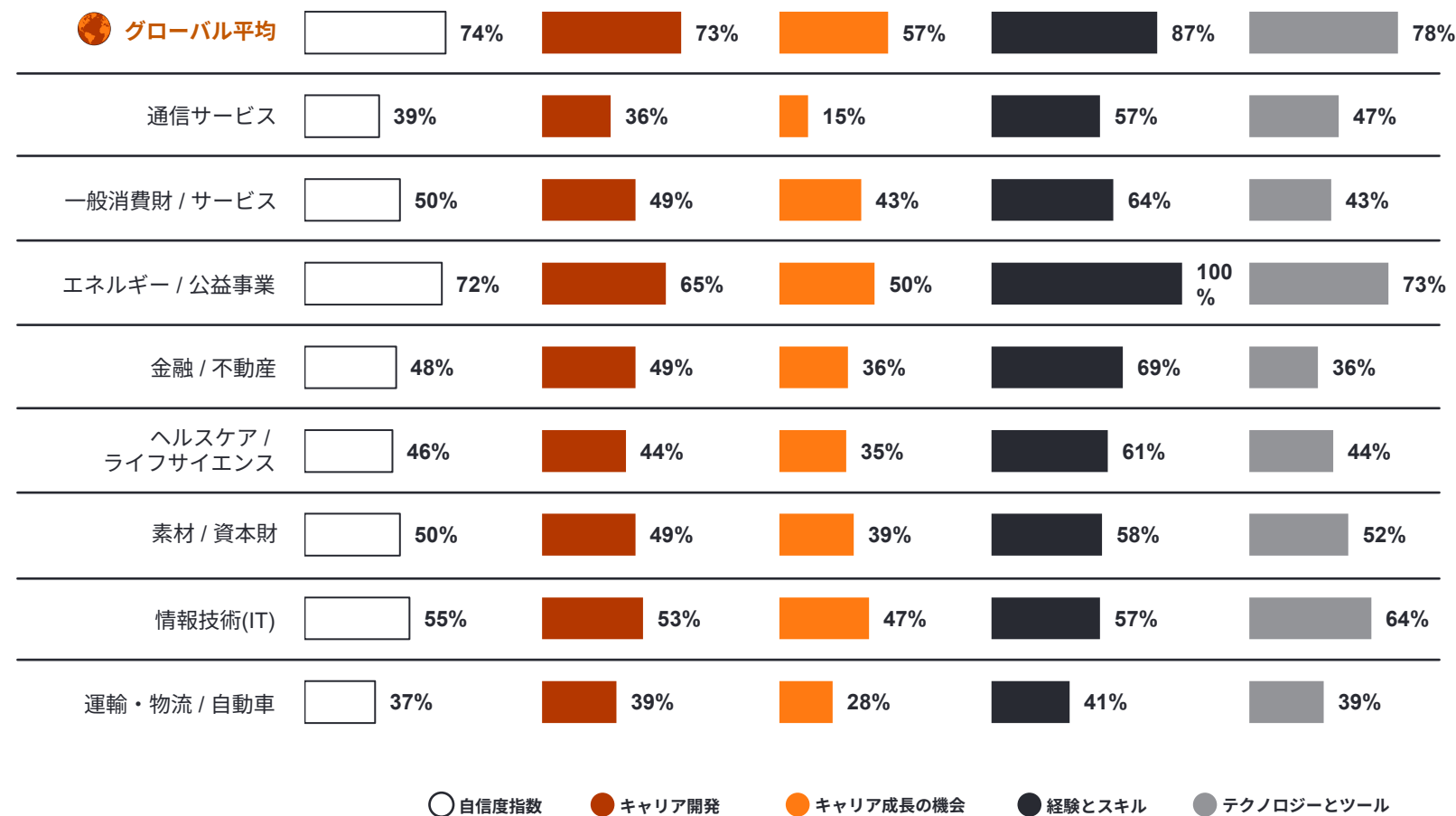
日本は、現在の雇用主の下でキャリア成長の機会があると回答したのは、36%の従業員のみで、グローバル平均の57%より21ポイントも低い結果となっています。



日本の従業員の総合的な自信度は最も低く、グローバル平均を28ポイント下回る46%にとどまっています。

業種別インサイト（日本）

業種特有の要因が従業員の自信にどう影響するか確認しましょう。



エネルギー / 公益分野の従業員は、すべての項目において自信度指数が最も高い結果となりました。



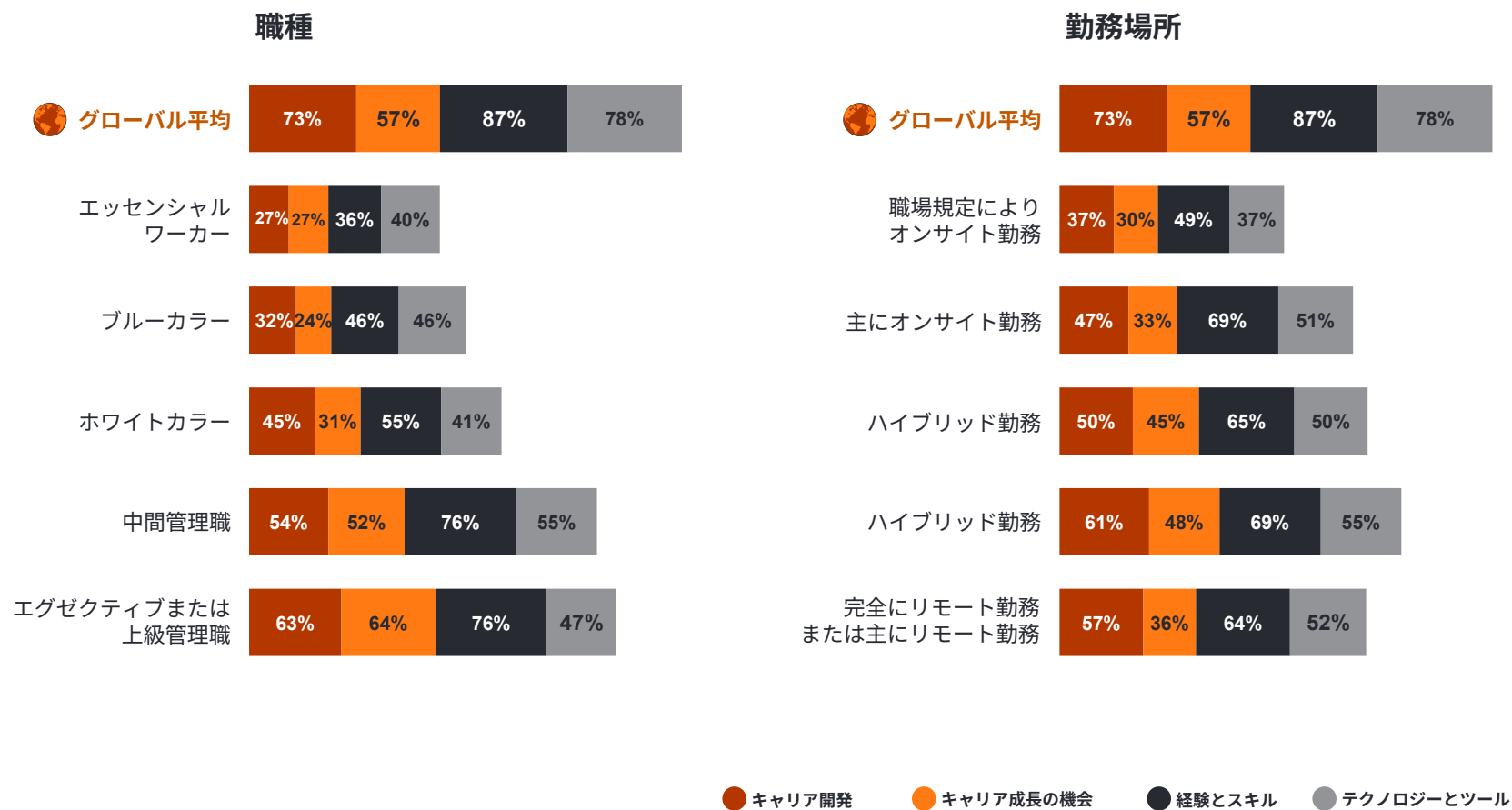
運輸・物流 / 自動車分野の従業員は、現職を遂行するためのスキルに最も自信がなく、総合的な自信度指数は37%とグローバル平均の74%の半分となる最も低い水準を示しています。



通信サービス分野の従業員は、キャリア成長の機会がないと最も強く感じており、その影響のためか現職を遂行するためのスキルにも自信がない、という結果が出ています。

職種と勤務場所による差異（日本）

職種や働く環境が従業員の自信にどのような影響を与えるかを確認しましょう。



日本では、ホワイトカラーの31%は、キャリア成長の機会があると回答していますが、これはグローバル平均の半分の水準となります。



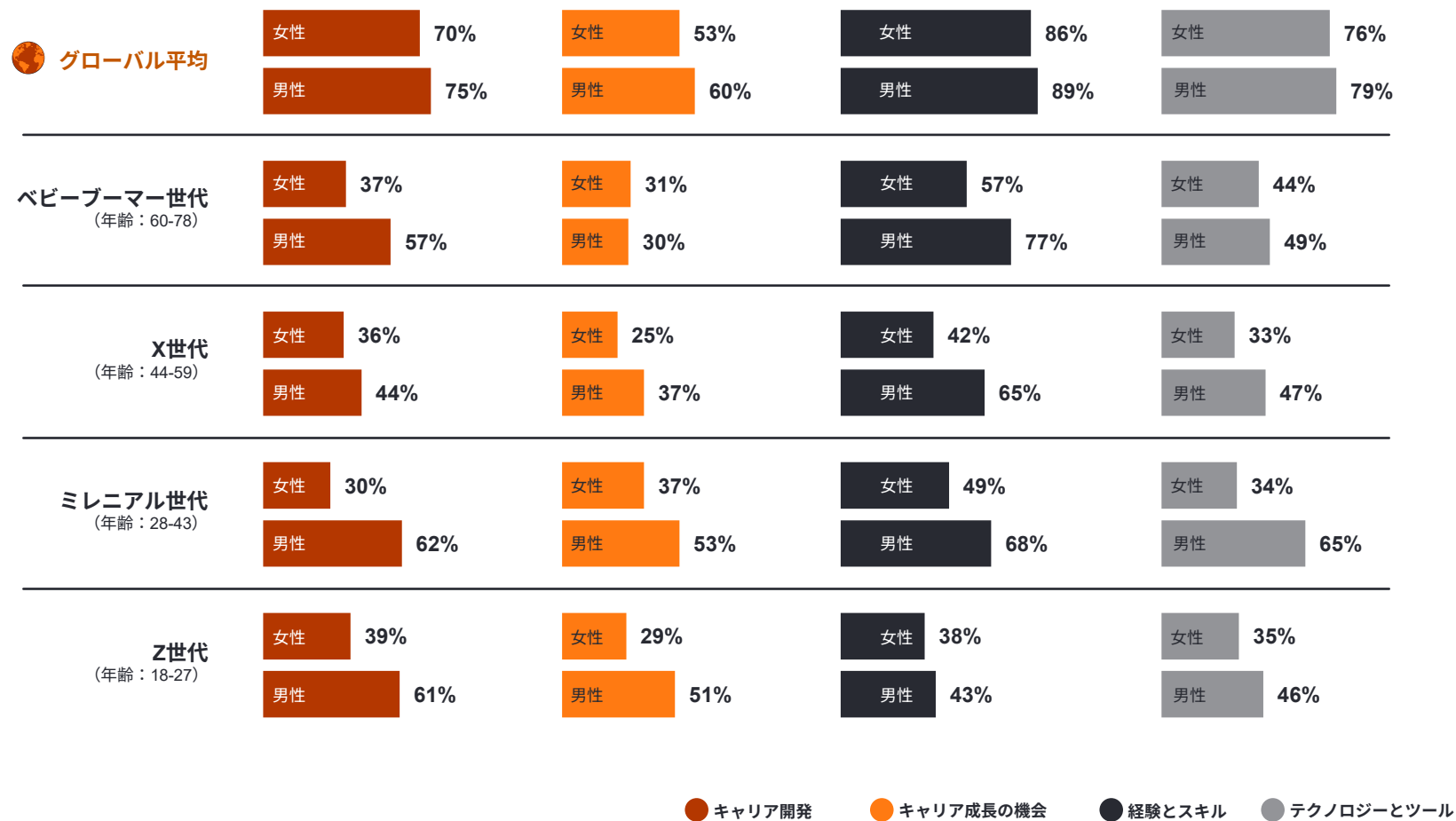
職場規定によりオンサイト勤務をしている従業員の30%は、現在の雇用主の下でのキャリア成長の機会に最も不安を感じています。



日本の従業員は、仕事で使用するテクノロジーとツールに対する満足度は全体的に低く、グローバル平均の78%を大きく下回っています。

年齢と性別の組み合わせによる比較（日本）

従業員の自信度は年代や性別によってどのようなばらつきがあるのでしょうか。



X世代の女性の4人に1人（25%）しか、現在の組織では自分のキャリア成長の機会がある、と回答しておらず、この割合はグローバル平均（53%）から28ポイントも下回っています。



テクノロジーやツールへの満足度は、ミレニアル世代の男性が突出しており、最も低いX世代女性の約2倍となっています。



ミレニアル世代とZ世代の男性はキャリア成長の機会に対して最も高い自信を示しており、これはグローバル全体の結果とも一致しています。



結論





雇用主が求められる対応と現時点での課題（日本）

成功への基盤作り



意義と目的

過半数の従業員（**57%**）が、仕事に意義や目的を感じていると回答しています。（グローバルは80%）



自信

約6割の従業員（**58%**）が、現在の役割を遂行するために必要なスキルが身についていると感じています。（グローバルは87%）



マネジメント

従業員の約4割（**39%**）がマネージャーの判断が自分の希望に沿っていると感じる一方、約半数（**44%**）は異議を唱えています。（グローバルはそれぞれ63%、28%）



テクノロジー

現在の職務を遂行するために必要なテクノロジーとツールを備えていると考えている従業員は、半数以下（**44%**）です。（グローバルは78%）

改善すべきポイント



ストレスへの対処

62%の従業員が、毎日職場で中程度から、高いレベルのストレスを感じていると答えています。（グローバルは49%）



定着率

約3人に1人（**31%**）の従業員が、今後6カ月以内に現職を辞める予定であると回答しています。（グローバルは35%）



教育

世界経済フォーラムが、労働人口の60%にさらなるトレーニングが必要だと推定しているにもかかわらず、過去6カ月間にトレーニングを受けたと回答した人はわずか**41%**。



メンタリング

過去6カ月間にメンターと一緒に活動したと答えた従業員は**25%**にとどまりました。（グローバルは39%）

本調査について

マンパワーグループのグローバル・タレント・バロメーターは、世界の労働者の自信、仕事に対する満足度、ウェルビーイングを測定する指標です。独立性のある調査のベストプラクティスと統計的に有意なサンプルを活かしたこのグローバル・タレント・バロメーターは、世界の労働者が求めているものをより良く理解するための強力なツールです。この調査は、今日の労働者の心理に影響を与える主な要因を深く理解し、将来の労働環境の改善につなげることを目指しています。

調査対象国：

オーストラリア、カナダ、フランス、ドイツ、イタリア、日本、メキシコ、オランダ、ノルウェー、ポーランド、シンガポール、スペイン、スウェーデン、スイス、イギリス、アメリカ

将来の見通しに関する記述

本レポートには、特定の地域、国、産業における労働需要や経済の不確実性、およびAIの使用による影響に関する記述を含む、将来の見通しに関する記述が含まれています。実際の出来事や結果は、リスク、不確実性、および前提により、将来の見通しに関する記述に含まれるものとは大きく異なる可能性があります。これらの要因には、2023年12月期における当社の年次報告書（フォーム10-K）の「リスク要因」の見出しの下に記載された内容をはじめ、米国証券取引委員会（SEC）に提出された当社の報告書に記載された情報が含まれ、これらの情報は参照することにより本書に援用されます。マンパワーグループは、法律で義務付けられている場合を除き、本書に記載されている将来の見通しまたはその他の記述を更新する義務を負うものではありません。

調査の方法

調査の回答は、2024年4月15日から5月10日までの期間に、16カ国12,062人の労働者から得たものです。すべてのデータは、各国の労働人口の性別、年齢別、地域別割合を反映するように加重された上で、すべての国が平等になるように加重されています。

ウェルビーイング

- **日常的な軽度のストレス：**自分のストレスについて「ほとんどない」または「全くない」と評価した労働者の割合（10段階評価）。
- **意義と目的：**自分の仕事が「ある程度」または「非常に」有意義であると評価した労働者の割合（10段階評価）。
- **価値観の一致：**雇用主の価値観と「ある程度」または「完全に」一致していると評価した労働者の割合（10段階評価）。
- **ワークライフバランス：**ワークライフバランスと自身のウェルビーイングについて会社から「十分な」または「完璧な」サポートを受けていると評価した労働者の割合（10段階評価）。
- **ウェルビーイング指数：**ウェルビーイング指数とは、上記の割合を平均したものです。

仕事の満足度

- **現在の仕事に対する満足度：**自らの意思で転職する可能性は「非常に低い」または「低い」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **現在の雇用の安定性：**雇用の終了を余儀なくされる可能が「非常に低い」または「低い」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **転職活動に対する自信：**自分のニーズに合った別の仕事を見つけられる自信が「非常にある」または「ある」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **上司への信頼感：**キャリア開発に関して、上司が自分のためを思ってくれていると「非常に信頼している」または「ある程度信頼している」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **仕事の満足度指数：**仕事に対する満足度指数とは、上記の割合を平均したものです。

自信

- **経験とスキル：**自分には現在の職務を遂行するためのスキルと経験が備わっているという自信が「非常にある」または「ある」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **キャリア開発：**現在の組織には自分のキャリア目標達成のために、必要なスキルと経験を十分に得られる機会があるかについて、「非常にそう思う」または「そう思う」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **キャリア成長の機会：**組織内に自分のキャリア目標達成のための昇進や異動の機会が「十分にある」または「ある」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **テクノロジーとツール：**自分の能力を最大限に発揮して仕事をするために最適なテクノロジーやツールが利用できると思うかについて、「非常にそう思う」または「そう思う」と答えた労働者の割合（10段階評価）。
- **自信度指数：**自信度指数とは、上記の割合を平均したものです。

マンパワーグループは、HRライフサイクル全般にわたるソリューションを提供しています。



ワークフォース
マネジメント



タレント
ソーシング



キャリア
マネジメント



優秀な人材の
確保



戦略的ワークフォース・
プランニング



ワークフォース・
コンサルティング
および分析



詳細は[こちら](#)をご覧ください。