

グローバル就業実態・成長意識調査

－はたらくWell-beingの国際比較

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

2023年4月

近年、持続可能な社会の実現に向けて、「Well-being」が世界的に着目され、日本においては、2021年よりWell-beingに関する関係府省庁連絡会議が設置されるなど重要な政策目標となっています。また、仕事におけるWell-beingを表す「**はたらくWell-being**」が**就業者の仕事のパフォーマンスを高める**との科学的な研究知見も多く報告されており、人的資本経営を志向する産業界においても重要視されるようになっていきます。

しかし、多くの国際調査において**日本における「はたらくWell-being」が諸外国と比較して低い**傾向が報告されており、日本の就業者のWell-beingと生産性を向上させるためにも、この背景にある複雑なメカニズムを解明し、効果的な介入を図ることが求められています。

パーソル総合研究所では、2022年2-3月に、グローバルの就業者の意識や職業生活の実態、新型コロナウイルス（COVID-19）パンデミックが就業者の意識や働き方に与えた影響について、**世界18カ国・地域の主要都市**において調査を実施し、結果を公表致しました※1。

※1 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）」URL：[グローバル就業実態・成長意識調査（2022年） - パーソル総合研究所 \(persol-group.co.jp\)](https://persol-group.co.jp)

本報告書では、同調査データを用いて、「**なぜ、日本のはたらく幸せ実感は低いのか？**」を明らかにすることを目指しました。具体的には、18カ国・地域のはたらく幸せ実感／不幸せ実感の実態を明示し、日本のはたらく幸せ実感を低下させている特徴的な要因について、他国・地域との違いを明らかにしました。

ただし、日本と諸外国では、産業界の制度や仕組み、社会文化や慣習といった前提条件が異なるため、単純に比較することはできません。また、アンケート調査において日本は他国・地域と比べ肯定的な回答がなされづらいことが指摘されており、結果の解釈は慎重になされる必要があります。本調査は、この点に配慮して集計・分析を行い、国際比較を通じて今日的な日本の特徴を明示します。日本ならではの改善策を導き出すことに資すれば幸いです。

本調査では、以下の用語を用いています。各用語の定義は以下の通りです。

Well-being : 肉体的、精神的、社会的にすべてが満たされた状態（WHOによる定義を参照）

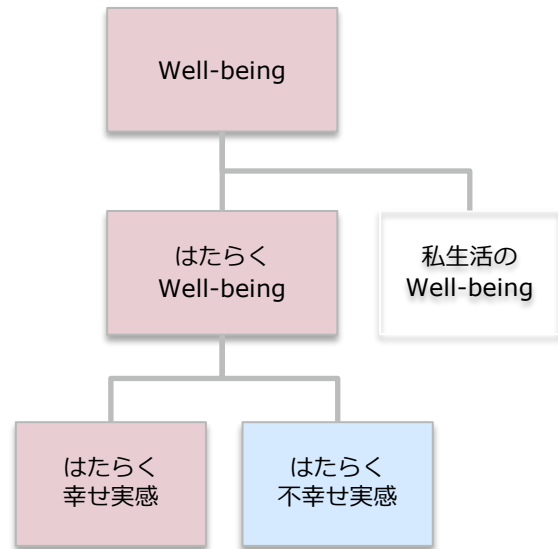
はたらくWell-being : 仕事を通じて、喜びや楽しみを感じる事が多く、
怒りや悲しみといった嫌な感情をあまり感じずにいる状態

はたらく幸せ実感 : はたらくことを通じて、主観的に幸せを感じている状態

はたらく不幸せ実感 : はたらくことを通じて、主観的に不幸せを感じている状態

※はたらくWell-beingを構成する下位概念として、はたらく幸せ実感およびはたらく不幸せ実感が位置づけられます（図）。

図. 概念図



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 - はたらくWell-beingの国際比較」
調査目的	世界18カ国・地域の主要都市の人々のはたらくWell-beingの実態やその要因について明らかにすることを通じて、日本のはたらくWell-beingがなぜ低いのかを考察する。
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（グレーターバンコク）、フィリピン（メトロマニラ）、インドネシア（グレータージャカルタ）、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

※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る。

※凡例の括弧内数値はサンプル数を表す。

0. 調査結果サマリ・考察	Page.6-14
I. はたらく幸せ実感／不幸せ実感の実態	Page.15-18
II. 日本のはたらく幸せ実感はなぜ低いのか	Page.19-64
① 社会的属性	Page.19-30
② 組織文化	Page.31-40
③ 価値観	Page.41-48
④ 学習・自己啓発と成長	Page.49-57
⑤ ジェンダーと家庭生活	Page.58-64
III. Appendix.	Page.65-83

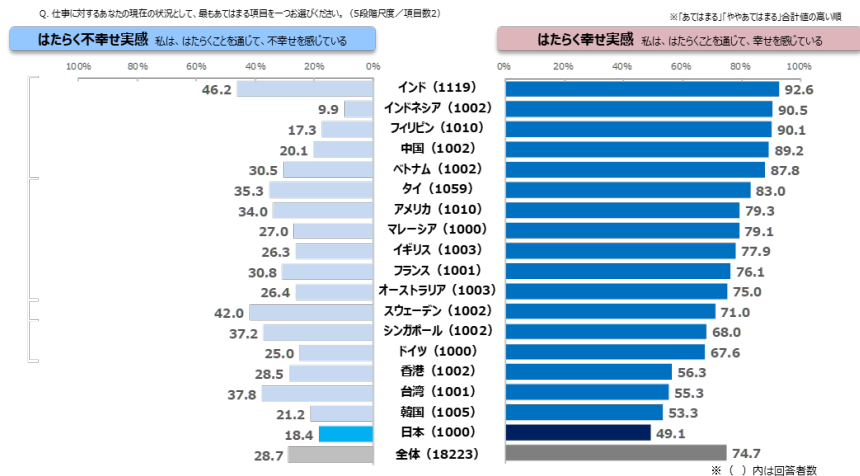
I.

〈 はたらくWell-beingの実態 〉

**日本は、18カ国・地域内ではたらく幸せ実感・不幸せ実感ともに低い。
はたらく不幸せ実感が就業者の意欲や定着と強く関連し、他国・地域より重要度が高い。**

- はたらく幸せ実感と不幸せ実感を確認したところ、
日本では「働くことを通じて幸せを感じている就業者は少ないが、不幸だと感じている就業者も少ない」傾向が確認された（図）。
 - ↳ 日本では、はたらくことを通じて幸せを感じている就業者は49.1%（18カ国・地域中最下位）。一方、はたらくことを通じて不幸せを感じている就業者は18.4%と少ない（18カ国・地域中15位）。
- 18カ国・地域すべてにおいて、**はたらく幸せ実感が良好な就業者は、個人パフォーマンスやクリエイティビティ、ワーク・エンゲイジメントが高い傾向。**
 - ↳ 日本では、**はたらく不幸せ実感が高いと、クリエイティビティやワーク・エンゲイジメントが低下する傾向が他国・地域と比べ顕著であった。**
- **全調査国・地域において、はたらく幸せ実感は、現勤務先で継続して働きたい意向を高める。一方、はたらく不幸せ実感は、転職したい意向を高める。**
 - ↳ 日本では、他国・地域と比べ、**はたらく不幸せ実感が高い場合に、継続就業意向が低下する傾向が顕著にみられた。**

図. 日本は働くことを通じて幸福感を感じている就業者も不幸せ実感を感じている就業者も少ない (Page.14)



II.

Page. 19-30

〈日本のはたらく幸せ実感はなぜ低いのか〉 ①社会的属性

日本では40代までの若手や被雇用者（正規・非正規含む）のはたらく幸せ実感が低く不幸せ実感が高い。

- **日本は、韓国、台湾、香港と並び、20～40代のはたらく幸せ実感が低く、不幸せ実感が高い傾向。**

└ **日本は、韓国、台湾、香港、ほか4カ国・地域と並び、職位が高いほうが、はたらく幸せ実感が高く不幸せ実感が低い傾向。**

東アジア（日本、韓国、台湾、香港、中国）では、若手ほど職位が低い傾向があり、若年層の抜擢人事が少ないことが若手のはたらくWell-beingが低い一因とも考えられる。

- **雇用形態別にみると、日本では、被雇用者（正規・非正規ともに含む）のはたらく幸せ実感が、その他の雇用形態（自営業、自由業、専門家）に比べて低い傾向が顕著にみられた。（18カ国・地域中最もはたらく幸せ実感の肯定割合の差が大きい）**

- **日本の被雇用者（正規・非正規ともに含む）は、自営業、自由業、専門家と比べて、社会貢献感^{※1}や自己選択感^{※2}が低い傾向。**

※1 社会貢献感：自分の仕事の人々の生活をより良くすることにつながっている実感 ※2 自己選択感：仕事や働き方が多くの選択肢から選んでいる実感

└ これらの感覚は、はたらく幸せ実感の重要な要素であることが本調査から明らかになった^{※3}。

日本の雇用組織における組織文化・雇用慣行の影響が示唆される。

II.

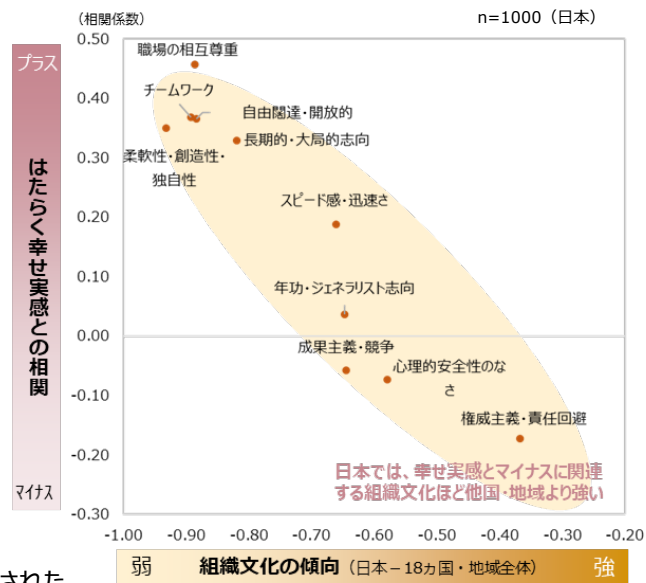
〈日本のはたらく幸せ実感はなぜ低いのか〉 ②組織文化

日本の組織文化は他国・地域と比べ「権威主義・責任回避」が相対的に強く、「職場の相互尊重」等が弱い点が、はたらく幸せ実感が低い要因。

Page. 31-40

- 日本の組織文化は、韓国と並んで「上層部の決定にはとやがて従う」「物事は事前の根回しによって決定される」といった「権威主義・責任回避」が比較的高い傾向。日本において「権威主義・責任回避」の組織文化は、就業者のはたらく幸せ実感を低下させ、不幸せ実感を高めている傾向がみられた。
- 日本と18カ国・地域全体の組織文化の差分をみると、日本では、職業生活における幸福感を低下させ、不幸せ実感を高める性質がある組織文化ほど、得点が高い（図）。
- 「権威主義・責任回避」の組織文化のもとでは、特に、一般社員・従業員（非管理職）のはたらく幸せ実感が低く不幸せ実感が高いが、管理職にはこのような傾向はみられなかった。
 - └ 日本や韓国の若手層（多くは非管理職）のはたらく幸せ実感の低さ、不幸せ実感の高さは、「権威主義・責任回避」の組織文化によって助長されていると考えられる。
- はたらく幸せ実感／不幸せ実感を悪化させる組織文化のもとでは、部下のはたらく幸せ実感／不幸せ実感を改善することに寄与する上司のマネジメント行動も少ない傾向が確認された。

図. 日本では、はたらく幸せ実感とマイナスに関連する組織文化が18カ国・地域全体と比べて強い（Page.33）



II.

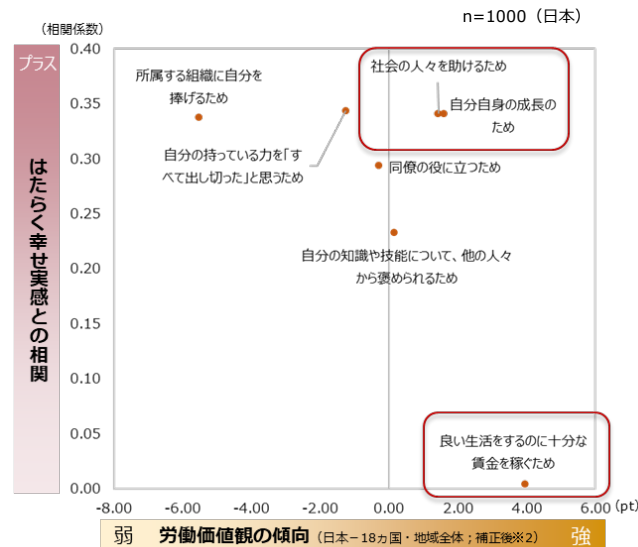
〈日本のはたらく幸せ実感はなぜ低いのか〉 ③ 価値観

Page. 41-48

日本では、はたらく幸せ実感とは無関連の「賃金重視」の価値観が18カ国・地域中最も高い。
はたらく幸せ実感を高める「寛容性」は、18カ国・地域中2番目に低い。

- 日本では、労働価値観（右記7つ）のうち、「良い生活をするのに十分な賃金を稼ぐ」ことを重視する傾向が18カ国・地域中最も高く、次いで「社会の人々を助ける」「自分自身の成長」が高い傾向（補正後得点）。
一方、「所属組織に自分を捧げる」は顕著に低い傾向が確認された（図）。
- すべての調査国・地域において、「良い生活をするのに十分な賃金を稼ぐ」ことを重視する労働価値観は、7つの価値観中唯一、はたらく幸せ実感とは無関連であった。
他方で、「所属組織に自分を捧げる」「持っている力をすべて出し切る」「同僚の役に立つ」「社会の人々を助ける」「自分自身の成長」を重視する就業者は、はたらく幸せ実感が高い。
- 日本の就業者の寛容性（異質な他者への非排他性）は、18カ国・地域の中で香港に次いで2番目に低い。
 - └ 日本では、異質な他者と積極的に関わろうとしない傾向が顕著に見られるが、進んで付き合いを避けることもしないという相反する態度が同時に確認された。
- 就業者の寛容性が高い国・地域ほど、職場の相互尊重の組織文化が強く、はたらく幸せ実感が高く不幸せ実感が低い傾向が確認された。

図. 日本では、はたらく幸せ実感と無関連である「十分な賃金を稼ぐ」労働価値観が18カ国・地域全体と比べて強い（Page.44）



II.

〈日本のはたらく幸せ実感なぜ低いのか〉④学習・自己啓発と成長

Page. 49-57

日本の組織文化や、自己啓発活動の実施率の低さが、働くことを通じた成長実感の低さと関連。成長実感は全ての調査国・地域においてはたらく幸せ実感と関連する。

- 働くことを通じた**成長実感とはたらく幸せ実感**は、すべての国・地域で有意に相関するが、日本の就業者の成長実感、18カ国・地域中最も低い。
- 日本では、**低い成長実感と関連する組織文化ほど、18カ国・地域全体と比較して強い傾向**が確認された。
 - ↳ 例えば、日本で強い「権威主義・責任回避」の組織文化では成長実感度が低く、日本で弱い「職場の相互尊重」「自由闊達・開放的」「柔軟性・創造性・独自性」「長期的・大局的志向」の組織文化では成長実感度が高い傾向がある。
- **日本は、学習・自己啓発活動を、「とくに何も行っていない」就業者が52.6%と、18カ国・地域中最も多い。**
 - ↳ 日本では、学習・自己啓発活動を行っている就業者ほど成長実感が高い傾向。
- はたらく幸せ実感の高い就業者は、低い就業者に比べ、学習・自己啓発に投資をしている傾向が、すべての調査国・地域において確認された。
 - ↳ はたらく幸せ実感、仕事へのモチベーションを高め、学習・自己啓発行動を促すと考えられる。
- **日本は、他国・地域と比べ、学習・自己啓発に投資していても、仕事や働き方の選択肢が多いとは感じられていない。**
 - ↳ 組織内での能力開発を主とする日本では、業務外の学習が仕事の選択肢増加に結実し難く、業務外学習の意欲低下を招いている可能性が示唆される。
- 日本では、他のアジアや欧米諸国・地域よりも、所得、雇用形態、最終学歴による業務外学習実施率の差が大きい傾向。

II.

〈日本のはたらく幸せ実感はなぜ低いのか〉 ⑤ジェンダーと家庭生活

Page. 58-64

日本では労働時間が男性に偏っており、男性が女性よりもはたらく幸せ実感が低い点が、他国・地域と比べて特徴的

- **日本は、女性に比べ男性のはたらく幸せ実感が低く、女性との差は18カ国・地域中で最も大きい。**この傾向は、正社員、公務員においてもみられる。
 - ↳ **日本の働く男性（正社員、公務員）は、女性と比較して週当たり平均勤務時間が顕著に長い傾向。**
 - ↳ **日本は、調査国・地域の中で唯一、男性が女性に比べ、上司からの肯定的なフィードバックを受けにくい傾向（正社員、公務員）。**
これらの点は、男性のはたらく幸せ実感が女性よりも低い一因とも考えられる。
- **子どもをもちながら働く日本の正社員、公務員の男性は、子供の有無によってはたらく幸せ実感に差はなく、いずれも低水準。**
一方、**子どもをもちながら働く日本の女性（正社員、公務員）は、未婚、既婚（子供なし）の女性と比べてはたらく幸せ実感が高い。**
 - ↳ **子どもをもちながら働く妻の幸福感が低いことが先行研究で報告されているが^{※1}、仕事における幸福感については様相が異なることが示唆された。**
- **日本の働く女性の転職理由（直近）では、「結婚・出産・育児のため」の割合が14%と、調査国・地域中で最も高い。**
 - ↳ **結婚・出産後も働きやすい職場を求めて、転職という手段を講じる女性就業者が多い状況がうかがえる。**

※1 佐藤一磨（2018）専業主婦が本当に一番幸せなのか

日本は、はたらく幸せ実感は低い但不幸だと感じている就業者は少ない

これまでWell-beingが低いと指摘されてきた日本であるが、はたらく幸せ実感・不幸せ実感ともに低い傾向が確認された。また、さほどはたらく不幸せ実感が低い日本においては、はたらく不幸せ実感が増すことによるワーク・エンゲイジメントや創造性の低下が顕著に確認された。すなわち、**日本においては、「不幸を感じていない事」が組織にとっても好ましい行動を下支えしている**ことが示唆された。我が国においては、就業者の幸福感のみならず、不幸感を高めないという観点からの議論・介入も必要と考える。

日本の社会貢献や自身の成長を重視する価値観ははたらく幸せ実感と関連するが、賃金志向は無関連

労働価値観のうち、日本は「**良い生活をするのに十分な賃金を稼ぐ**」ことを重視する傾向が調査国・地域の中で最も高く、次いで「**社会の人々を助ける**」「**自分自身の成長**」が高い傾向が確認された。ただし、賃金重視の志向は、7つの労働価値観中唯一、はたらく幸せ実感を高めていない。先行研究より、1990年代に高かった日本の就業者の「非-金銭的・手段的志向（金銭以外の仕事のやりがい等を志向する傾向）」は、2010年代には大きく低下したが、その一方、「金銭的・手段的志向」が高く維持されていることが指摘されている※1。賃金が上昇しないがゆえのパラドックスとしてか、**ここ数十年で賃金重視志向が強まったと考えられる**。また、将来への漠たる不安からか自身の成長には一定の関心が向いている事が示唆された。

日本の就業者の寛容性※2は調査国・地域中で2番目に低く、はたらく幸せ実感の低さと関連

就業者の寛容性が高い国・地域ほど、職場の相互尊重の組織文化が強く、はたらく幸せ実感が高く不幸せ実感が低い。先行調査では、日本の人生における幸福感が低い一因として「他者への寛容性」の低さが指摘されているが※3、本調査からはたらくWell-beingにおいても同様の傾向が確認された。

(次項へ続く)

日本で高い傾向にある「権威主義・責任回避」の組織文化ははたらく幸せ実感と逆行

組織文化や雇用慣行に関する分析からは、日本は「上層部の決定にはとりあえず従うという雰囲気がある」「社内では波風を立てない事が何よりも重要とされる」などの文化的特徴が強く、日本の就業者のはたらく幸せ実感の低さを説明する主要な要因であることが示唆された。また、とりわけ職位の低い若手層のはたらく幸せ実感が低く不幸せ実感が高い要因としても、この組織文化が一因であることが示唆された。日本の就業者は「所属組織に自分を捧げる」ことを調査国・地域中最も重視しない傾向とも整合すると考える。

日本の就業者の成長実感は低く、業務外の学習・自己啓発に対する自己投資も最も低い

「権威主義・責任回避」の組織文化は、成長実感の低さとも関連しており、就業者の自発的成長を阻害している可能性が示唆された。また、日本では業務外の学習が仕事の選択肢増加に結実し難いことが示唆され、企業横断的な職業意識が薄く、組織内部でOJTを中心に能力向上を行う日本の雇用慣行の影響がうかがえた。成長実感はいずれの国・地域でもはたらく幸せ実感と関連しており、これらの点も日本のはたらく幸せ実感の低さと関連すると考えられる。

日本の男性の就業者のはたらく幸せ実感女性よりも低い

日本のはたらく幸せ実感の男女差（女性－男性）は、7ptと最もギャップが大きかった。男性に労働時間が偏っていることや女性の方が上司からの肯定的なフィードバックが得やすいなど、ジェンダーギャップが生じている事もその一因と考えられる。今後は、女性のはたらく幸せ実感を維持しながらジェンダーギャップを解消していく施策が求められる。

これまでの我々独自の国際調査や米国の調査会社であるGallup社との共同調査※1など、日本のはたらくWell-beingの低さを指摘する調査報告は少ない。そこで、本報告書では、「なぜ、日本のはたらく幸せ実感は低いのか？」との問いを立て、その背景やメカニズムの解明を試みた。その際、「幸せ」と「不幸せ」という概念は併存し得る弁別可能な概念とした先行研究※2を前提として多面的に詳細分析を行った。

本調査を通じ、**日本のはたらく幸せ実感が低い背景とそのメカニズムには、日本の雇用慣行や組織文化、価値観といった要素が根深く影響していることを確認した。**社会において年月をかけて形成・継承され、広く共有された慣行や文化、価値観といったものは一定の秩序と安定の上に成り立っているため容易に変容し難い。

しかし、官民挙げて人的資本投資やリスキングが注目され、様々な助成施策が展開される今日、**日本の就業者はなぜ成長実感が得難く、自己に投資する行動に至らないのかといった根本的な問いに改めて向き合う必要がある。**コロナ禍を経て、就業者一人ひとりの価値観に少なからず変化が生じているこの時期こそ、容易には変容し難い組織文化や雇用慣行等への介入を試みる好機ととらえたい。本調査のデータや観点が、今後の議論を深めることに資すれば幸いである。

I .はたらく幸せ実感/ 不幸せ実感の実態

1. はたらく幸せ実感／不幸せ実感の実態

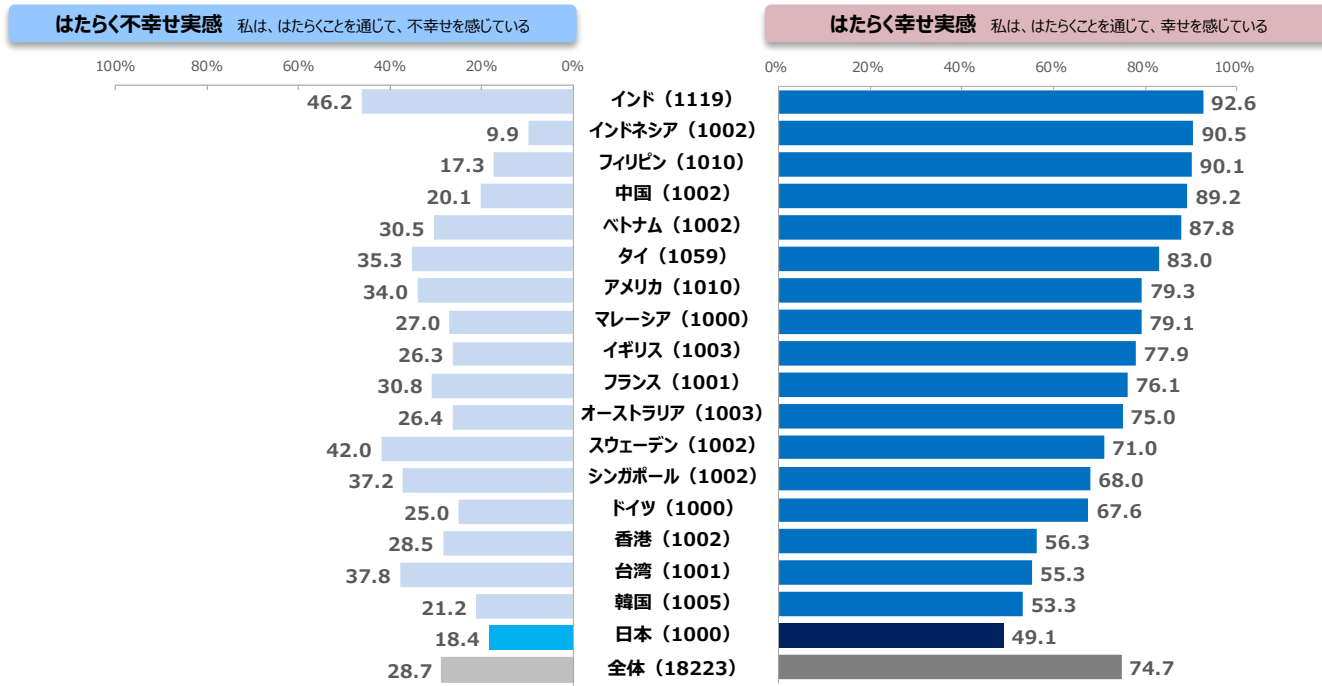
グローバル就業実態・
成長意識調査
(2022年)の再掲

ベース | 全数

はたらくことを通じて幸せを感じている就業者は、日本で49.1%と18カ国・地域中最下位。一方、はたらく不幸せ実感は、18.4%（15位）と良好。
日本は働くことを通じて幸せを感じている就業者は少ないが、不幸せを感じている就業者も少ないことが分かる。

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。（5段階尺度／項目数2）

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値の高い順



※ () 内は回答者数

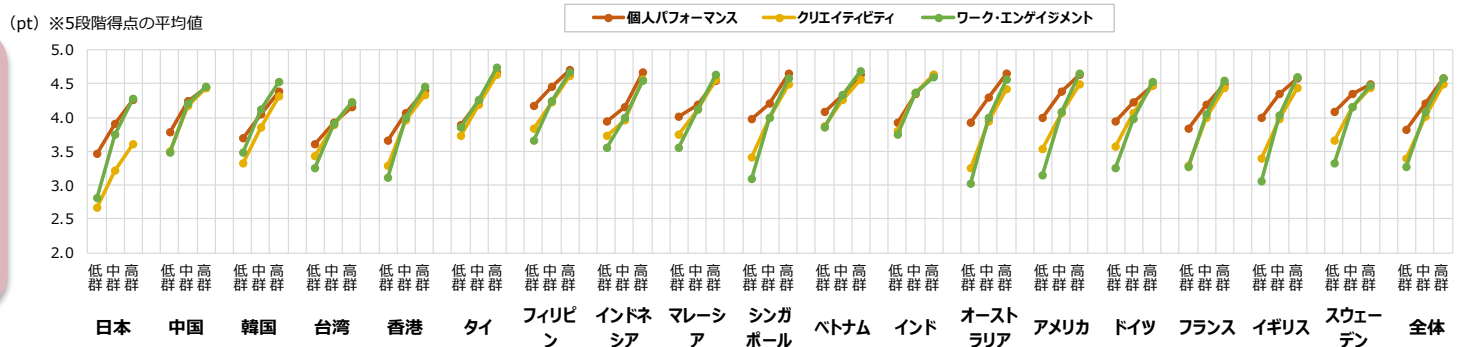
※対象地域 【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチンシティ)
【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

2. はたらく幸せ実感／不幸せ実感の効果

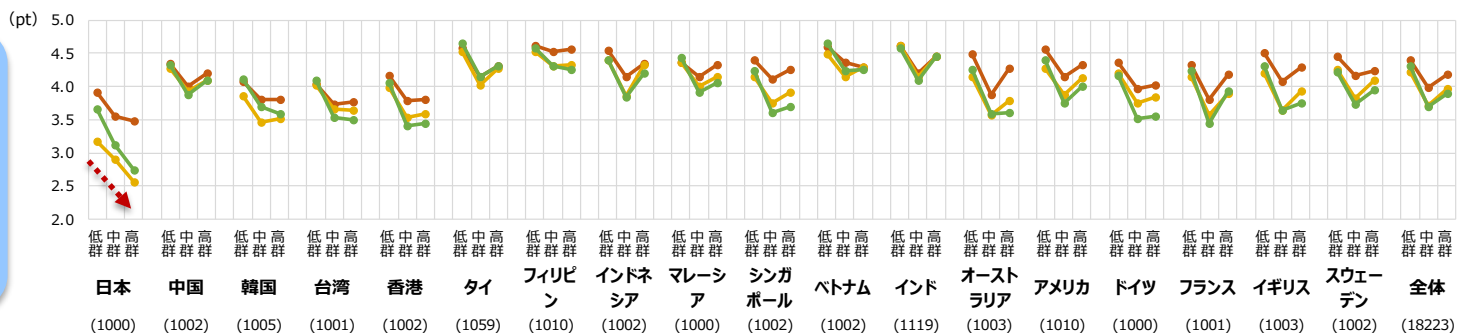
いずれの国・地域においても、はたらく幸せ実感は、個人パフォーマンスやクリエイティビティ、ワーク・エンゲイジメントを高める影響が確認された。

とりわけ日本では、はたらく不幸せ実感が高いとワーク・エンゲイジメント、クリエイティビティが低下する傾向が他国・地域よりも大きかった。

はたらく
幸せ実感別
個人パフォーマンス
／クリエイティビティ
／ワーク・エンゲイ
ジメント



はたらく
不幸せ実感別
個人パフォーマンス
／クリエイティビティ
／ワーク・エンゲイ
ジメント

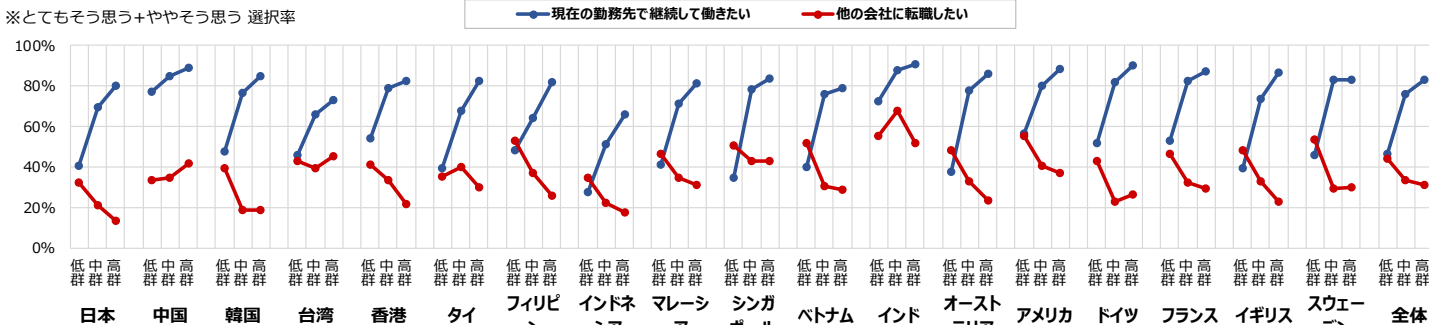


※3群の区分は18か国・地域全体の等分割 ※個人パフォーマンス、クリエイティビティの構成項目はAppendix参照 ※()内は回答者数
 ※対象地域 【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
 【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【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)

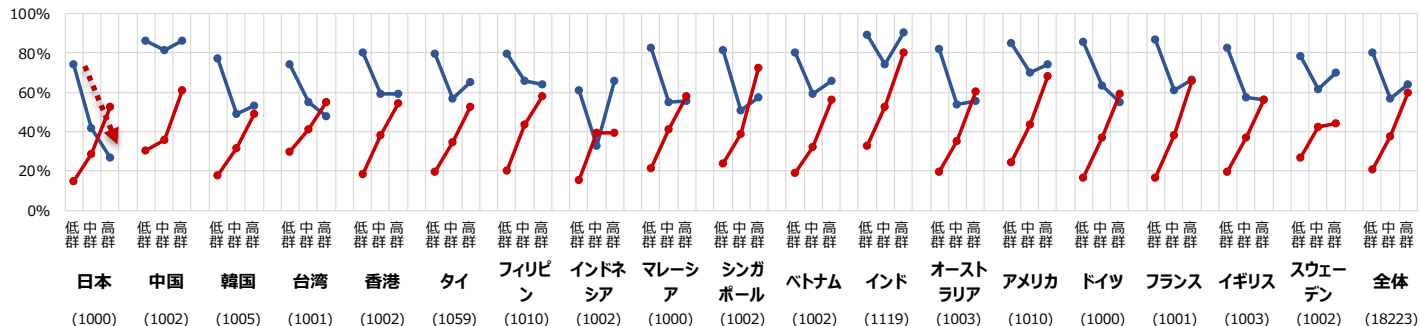
2. はたらく幸せ実感／不幸せ実感の効果

いずれの国・地域においても、はたらく幸せ実感は現勤務先での継続就業意向を高め、はたらく不幸せ実感は転職意向を高める傾向が確認された。
とりわけ日本では、はたらく不幸せ実感が高いと継続就業意向が低下する傾向が顕著であった。

はたらく
幸せ実感別
継続就業意向
／
転職意向



はたらく
不幸せ実感別
継続就業意向
／
転職意向



※3群の区分は18か国・地域全体の等分割 ※ ()内は回答者数

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

Ⅱ.日本のはたらく幸せ実感は なぜ低いのか

① 社会的属性

1. 年代別【東アジア】

日本は、韓国、台湾、香港と並び、20～40代のはたらく幸せ実感が、50代以上と比較して低く、不幸せ実感が高い。

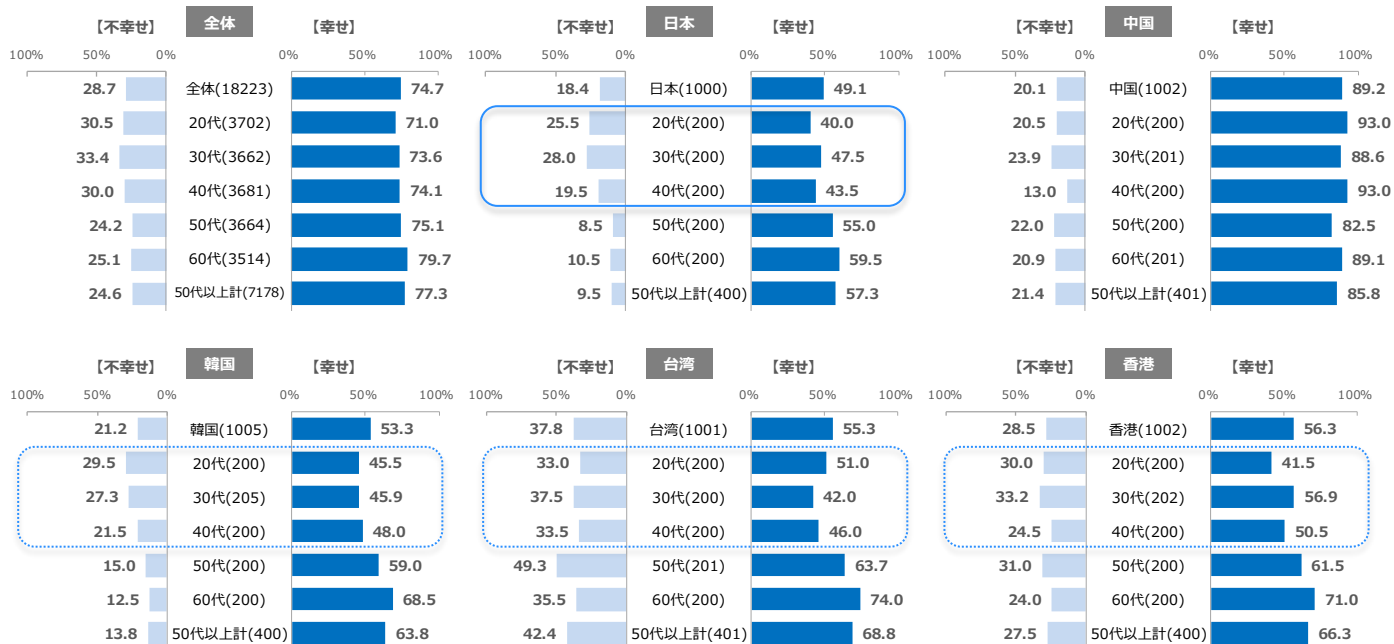
他国・地域ではそのような傾向はみられない。

Q. 仕事に対するあなたの現在の状況として、それぞれ最もあてはまる項目を一つお選びください。(5段階尺度/項目数2)

▼左グラフ：【私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている】

▼右グラフ：【私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている】

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値



※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

* () 内は回答者数

1. 年代別【東南アジア・南アジア】

日本は、韓国、台湾、香港と並び、20～40代のはたらく幸せ実感が、50代以上と比較して低く、不幸せ実感が高い。

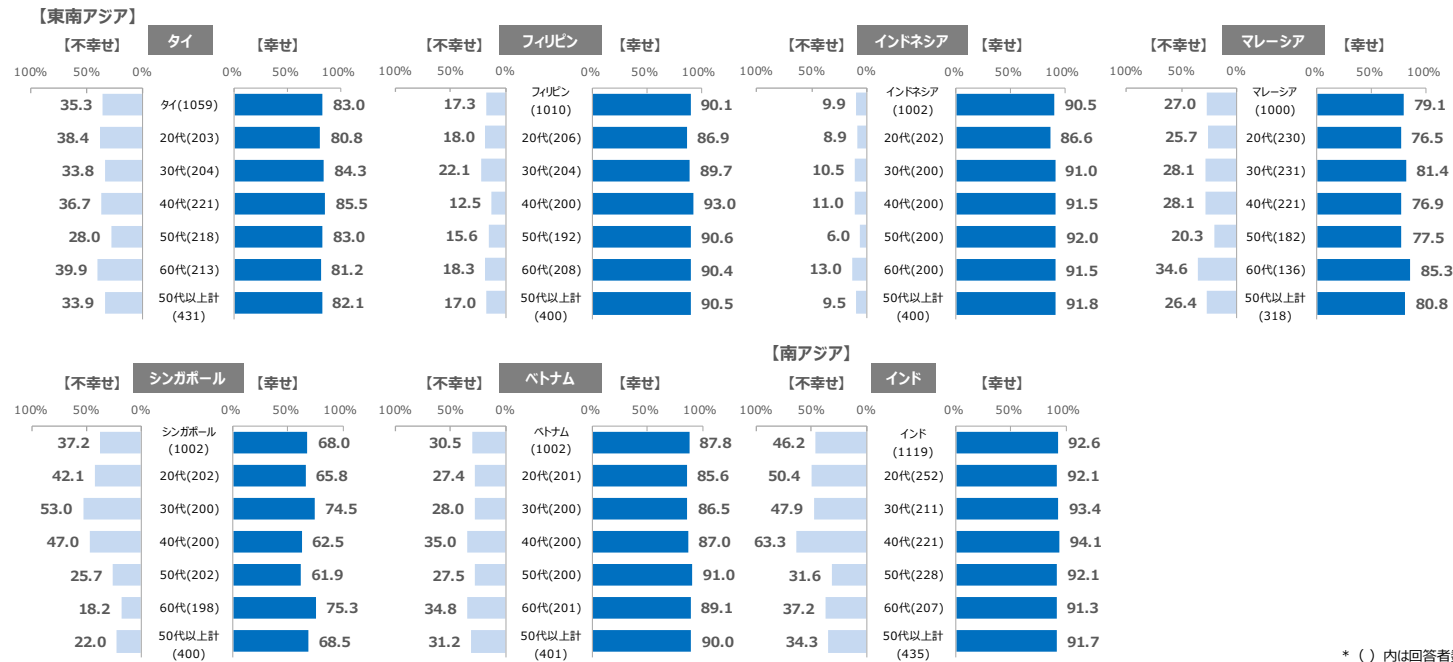
他国・地域ではそのような傾向はみられない。

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一つをお選びください。(5段階尺度/項目数2)

▼左グラフ：【私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている】

▼右グラフ：【私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている】

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値



* () 内は回答者数

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

1. 年代別【オセアニア・北米・欧州】

グローバル就業実態・成長意識調査
(2022年)の再掲

ベース | 全数

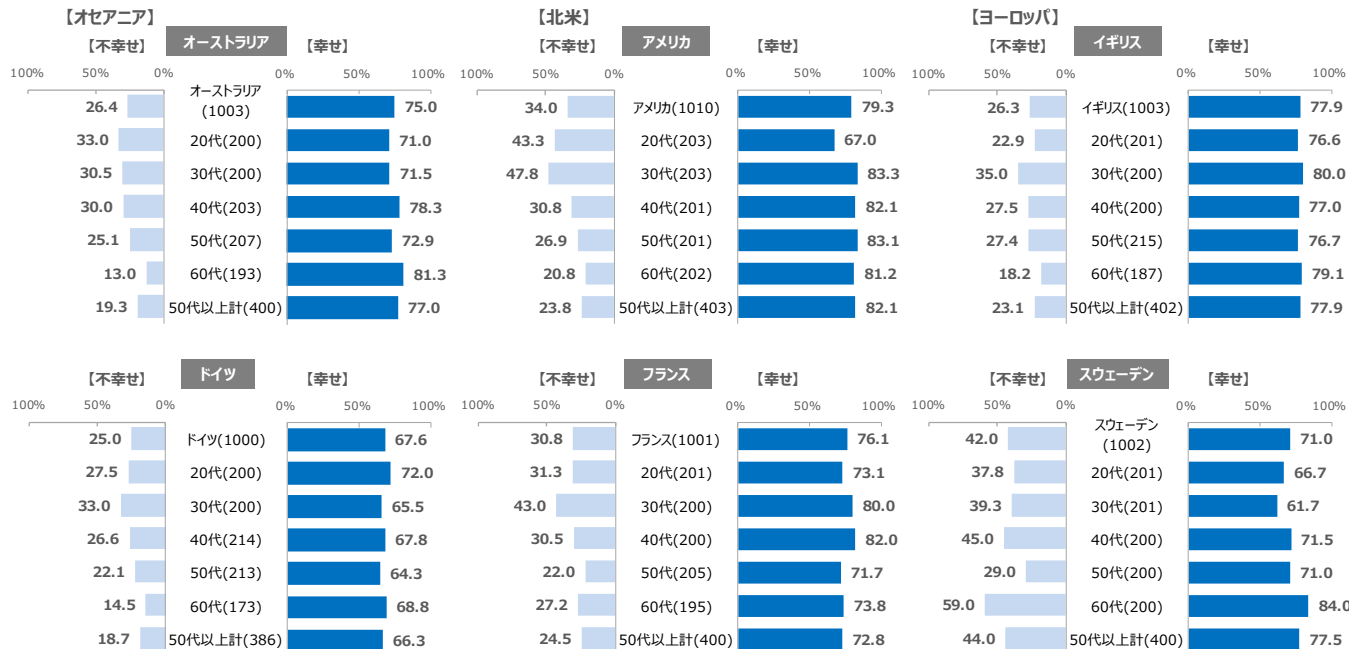
日本は、韓国、台湾、香港と並び、20~40代のはたらく幸せ実感が、50代以上と比較して低く、不幸せ実感が高い。
他国・地域ではそのような傾向はみられない。

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一つをお選びください。(5段階尺度/項目数2)

▼左グラフ：【私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている】

▼右グラフ：【私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている】

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値



※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

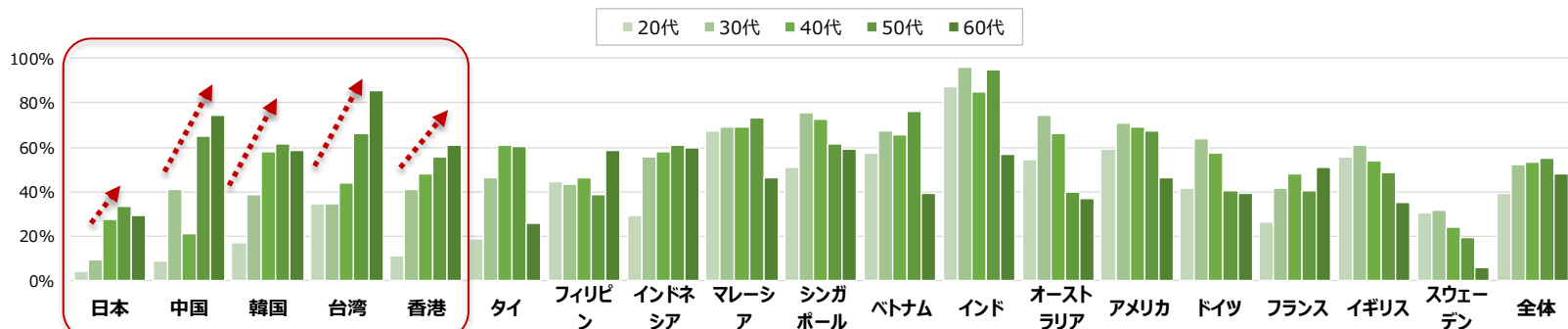
* () 内は回答者数

1. 年代別

東アジアの国・地域では、年代と職位の結びつきが強く、年代が上がるほど、管理職比率が高まる傾向がみられる。

対称的に、イギリス、スウェーデンでは20代～30代が、40代以降よりも管理職比率が高い傾向がある。

年代別 管理職比率



【サンプル数】

20代	(149)	(77)	(116)	(161)	(141)	(100)	(85)	(78)	(126)	(149)	(115)	(126)	(112)	(86)	(123)	(117)	(120)	(108)	(2089)
30代	(145)	(156)	(155)	(171)	(170)	(127)	(109)	(102)	(147)	(148)	(128)	(104)	(117)	(106)	(157)	(136)	(120)	(139)	(2437)
40代	(126)	(164)	(139)	(160)	(166)	(118)	(113)	(83)	(146)	(165)	(129)	(134)	(112)	(120)	(148)	(152)	(119)	(149)	(2443)
50代	(102)	(135)	(102)	(167)	(169)	(94)	(83)	(77)	(98)	(154)	(109)	(115)	(128)	(107)	(150)	(161)	(126)	(135)	(2212)
60代	(82)	(94)	(65)	(119)	(139)	(89)	(89)	(80)	(78)	(113)	(104)	(107)	(73)	(95)	(94)	(140)	(91)	(157)	(1809)

※()内は回答者数

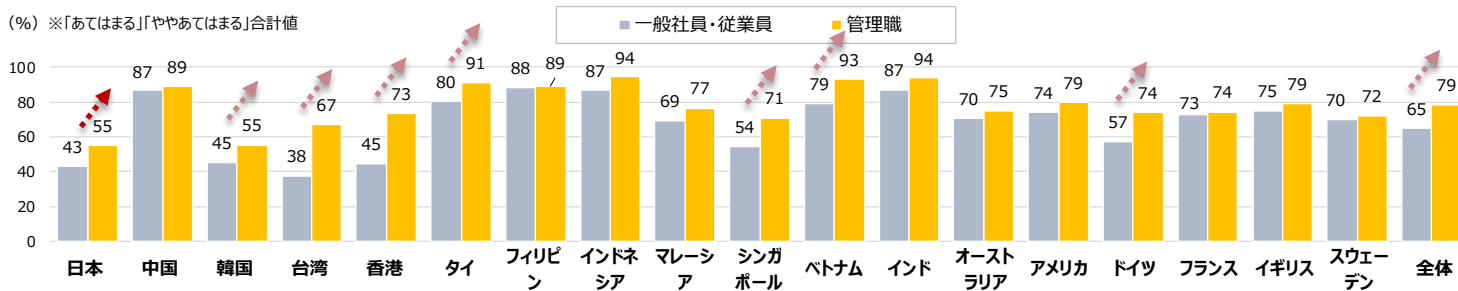
※対象地域【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

2. 職位別

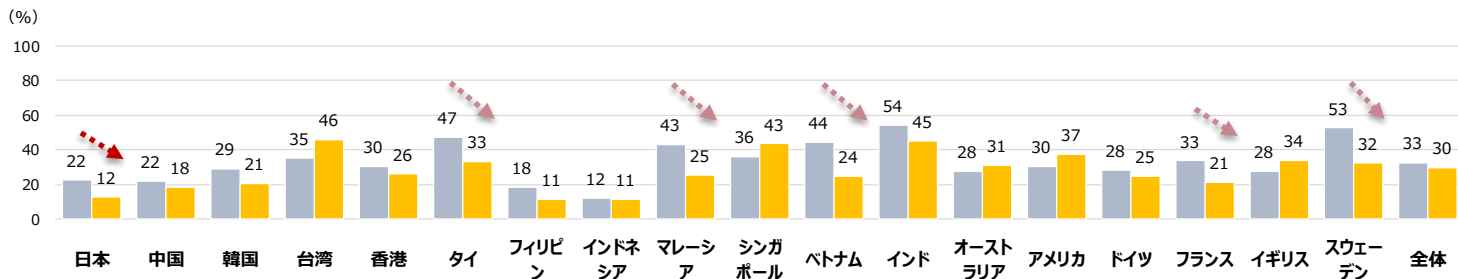
日本では、管理職が非管理職に比べ、はたらくことを通じて幸せを感じている割合が12pt多く、不幸せを感じている割合は10pt少ない。

日本における若年層のはたらく幸せ実感の低さ、不幸せ実感の高さは、若年層ほど非管理職が多いことも一因と考えられる。

職位別
はたらく
幸せ実感



職位別
はたらく
不幸せ実感



【サンプル数】

一般社員・従業員	(491)	(362)	(315)	(380)	(440)	(298)	(258)	(197)	(199)	(259)	(224)	(92)	(242)	(189)	(338)	(409)	(279)	(540)	(5512)
管理職	(113)	(264)	(262)	(398)	(345)	(230)	(221)	(223)	(396)	(470)	(361)	(494)	(300)	(325)	(334)	(297)	(297)	(148)	(5478)

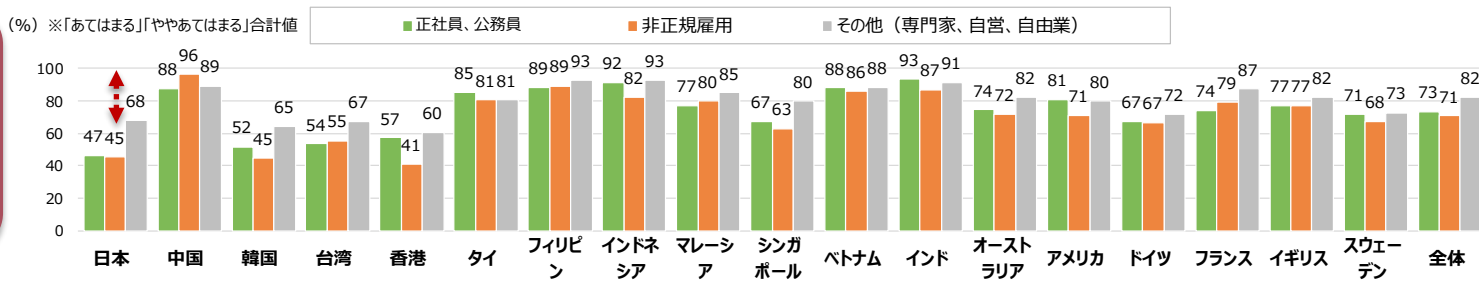
※ ()内は回答者数

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

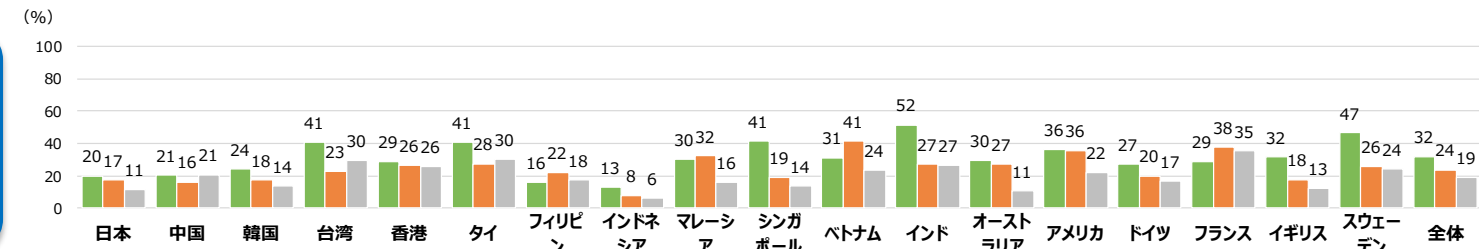
3. 雇用形態別

日本においては、被雇用者（正社員、公務員、非正規雇用）のはたらく幸せ実感が、
 その他（専門家、自営業、自由業）に比べて特に低い傾向がある。

雇用形態別
 はたらく
 幸せ実感



雇用形態別
 はたらく
 不幸せ実感



【サンプル数】

正社員、公務員	(640)	(651)	(665)	(796)	(825)	(560)	(549)	(496)	(687)	(833)	(644)	(876)	(650)	(697)	(750)	(761)	(673)	(788)	(12541)
非正規雇用	(229)	(134)	(137)	(83)	(76)	(159)	(113)	(150)	(74)	(89)	(114)	(62)	(214)	(149)	(154)	(138)	(180)	(148)	(2403)
その他 (専門家、自営、自由業)	(131)	(217)	(203)	(122)	(101)	(340)	(348)	(356)	(239)	(80)	(244)	(181)	(139)	(164)	(96)	(102)	(150)	(66)	(3279)

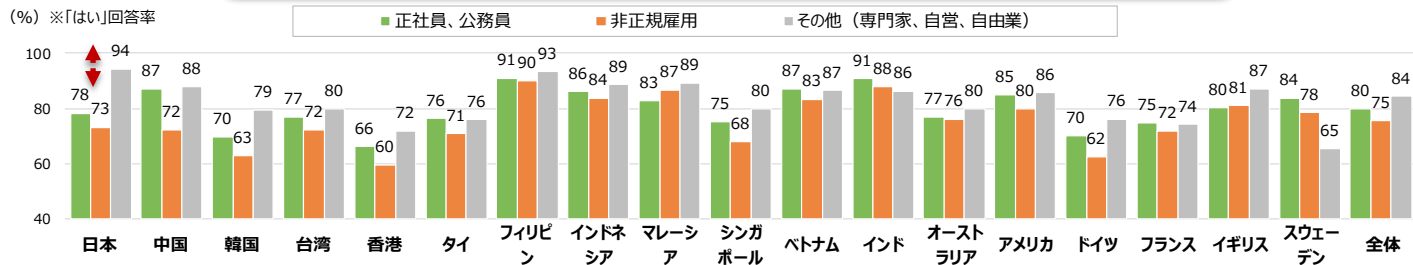
※ ()内は回答者数 ※非正規雇用には、派遣社員、契約社員、嘱託社員、パート・アルバイトを含む

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

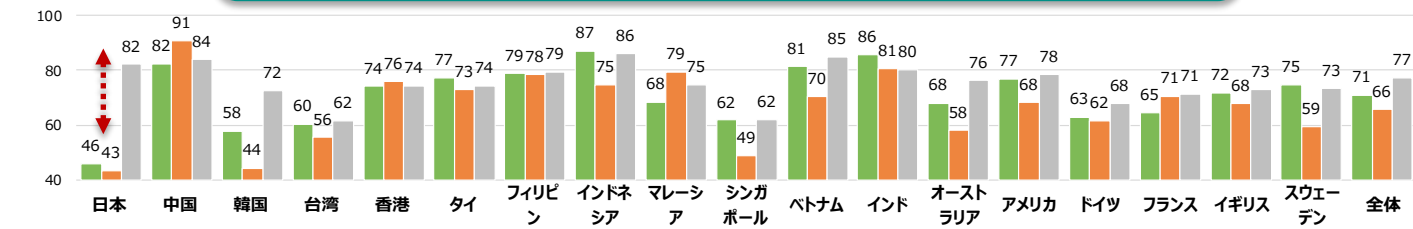
3. 雇用形態別

日本において、被雇用者（正社員、公務員、非正規雇用）のはたらく幸せ実感が特に低い要因として、その他の雇用形態に比べ「仕事の意義づけ」や「仕事や働き方の選択肢の多さ」が顕著に低いことが挙げられる。とりわけ選択肢の多さは18カ国・地域の中で最も差が大きかった。

自分の仕事は、人々の生活をより良くすることにつながっていると思いますか？



自分の仕事や働き方は、多くの選択肢の中から、あなたが選べる状態ですか？



【サンプル数】

	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	ドイツ	フランス	イギリス	スウェーデン	全体
正社員、公務員	(527)	(619)	(602)	(738)	(709)	(525)	(523)	(430)	(626)	(753)	(622)	(851)	(579)	(641)	(661)	(686)	(612)	(717)	(11408)
非正規雇用	(166)	(129)	(115)	(72)	(62)	(148)	(106)	(119)	(63)	(80)	(108)	(58)	(186)	(132)	(128)	(121)	(165)	(125)	(2073)
その他 (専門家、自営、自由業)	(106)	(206)	(189)	(115)	(82)	(309)	(336)	(286)	(213)	(68)	(230)	(170)	(122)	(146)	(84)	(91)	(136)	(56)	(2928)

※聴取項目の詳細は Appendix. Iに記載
※()内は回答者数 わからない、回答拒否除外

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

4. 業種別

日本においては、製造、インフラ業のはたらく幸せ実感が低く、教育、学習支援業が高い傾向がある。

はたらく不幸せ実感、金融業、保険業で低い。

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値

	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	ドイツ	フランス		イギリス	スウェーデン
農業、林業、漁業、鉱業	-	92%	-	80%	-	95%	88%	83%	89%	-	90%	98%	-	-	-	-	-	72%	87%
建設業、不動産、物品賃貸業	44%	79%	55%	66%	52%	82%	86%	89%	79%	79%	91%	90%	78%	82%	74%	78%	74%	74%	75%
製造業、インフラ業	41%	89%	59%	54%	57%	83%	85%	90%	78%	71%	90%	93%	76%	79%	71%	75%	78%	79%	74%
情報通信業	44%	-	45%	51%	60%	-	82%	89%	68%	65%	93%	95%	77%	88%	73%	78%	72%	67%	75%
卸売業、小売業、運輸業、郵便業	48%	94%	55%	58%	57%	80%	92%	92%	80%	64%	82%	87%	70%	77%	65%	80%	82%	73%	74%
金融業、保険業	49%	86%	66%	59%	72%	85%	90%	89%	74%	62%	87%	80%	80%	78%	75%	71%	78%	60%	74%
学術研究、専門・技術サービス業	-	93%	41%	61%	56%	-	-	-	81%	68%	-	-	83%	-	72%	-	93%	-	78%
サービス業（飲食、宿泊、生活関連、その他）	52%	91%	48%	44%	50%	87%	88%	92%	85%	75%	80%	91%	77%	79%	69%	78%	78%	74%	74%
教育、学習支援業	59%	86%	54%	50%	56%	80%	95%	91%	77%	68%	84%	96%	75%	79%	62%	78%	82%	64%	75%
医療、福祉	54%	-	54%	47%	37%	84%	94%	93%	78%	69%	86%	77%	69%	83%	69%	75%	74%	75%	70%
国家公務、地方公務	50%	-	61%	48%	-	83%	95%	91%	-	45%	-	-	64%	-	54%	65%	73%	39%	66%
その他（上記以外）	47%	89%	56%	58%	56%	81%	92%	92%	77%	65%	88%	96%	77%	75%	60%	78%	72%	69%	76%
合計	49%	89%	53%	55%	56%	83%	90%	91%	79%	68%	88%	93%	75%	79%	68%	76%	78%	71%	75%

業種別
はたらく
幸せ実感

農業、林業、漁業、鉱業	-	12%	-	29%	-	50%	18%	23%	36%	-	39%	59%	-	-	-	-	-	62%	38%
建設業、不動産、物品賃貸業	20%	17%	27%	47%	32%	39%	18%	17%	31%	58%	36%	43%	20%	31%	23%	36%	36%	47%	33%
製造業、インフラ業	20%	22%	15%	52%	31%	48%	19%	11%	37%	28%	25%	41%	31%	31%	28%	28%	38%	51%	32%
情報通信業	19%	-	30%	33%	26%	-	30%	9%	27%	44%	14%	64%	27%	41%	27%	51%	38%	46%	38%
卸売業、小売業、運輸業、郵便業	16%	19%	17%	31%	24%	27%	14%	7%	20%	27%	29%	15%	31%	37%	25%	32%	21%	54%	25%
金融業、保険業	13%	27%	21%	35%	36%	33%	25%	13%	35%	37%	60%	32%	25%	43%	26%	30%	40%	60%	33%
学術研究、専門・技術サービス業	-	22%	14%	37%	41%	-	-	-	30%	40%	-	-	21%	-	22%	-	20%	-	27%
サービス業（飲食、宿泊、生活関連、その他）	18%	19%	23%	29%	28%	31%	17%	3%	24%	37%	31%	12%	17%	21%	19%	26%	17%	26%	22%
教育、学習支援業	16%	24%	17%	35%	25%	25%	13%	4%	18%	34%	28%	53%	37%	30%	21%	15%	16%	27%	25%
医療、福祉	20%	-	21%	34%	43%	32%	21%	3%	19%	33%	36%	23%	31%	25%	21%	25%	25%	36%	27%
国家公務、地方公務	18%	-	26%	35%	-	31%	15%	6%	-	45%	-	-	23%	-	26%	27%	15%	30%	25%
その他（上記以外）	25%	15%	22%	15%	18%	33%	16%	14%	25%	37%	31%	57%	27%	38%	28%	29%	32%	28%	28%
合計	18%	20%	21%	38%	29%	35%	17%	10%	27%	37%	31%	46%	26%	34%	25%	31%	26%	42%	29%

業種別
はたらく
不幸せ実感

※色付けは、各国・地域内の業種ごとの得点の高低が分かるように色付け（高得点：赤または青、低得点：グレー）

※30人未満の業種は、数値を省略（-）

※サンプル数はAppendix参照

※対象地域【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(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、ロスアンゼルス)、【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)

5. 職種別

日本においては、情報処理・通信技術職のはたらく幸せ実感が低く、専門・技術・研究職で高い傾向がある。

はたらく不幸せ実感も、情報処理・通信技術職で高い。

職種別

はたらく
幸せ実感

	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	ドイツ	フランス	イギリス	スウェー デン	
間接部門	48%	92%	52%	55%	63%	81%	91%	92%	80%	72%	77%	93%	75%	87%	75%	75%	74%	81%	76%
事務職	40%	89%	52%	43%	50%	87%	91%	87%	81%	54%	89%	88%	77%	73%	67%	74%	72%	61%	68%
営業、販売職	44%	92%	51%	64%	61%	83%	95%	89%	74%	72%	89%	94%	68%	75%	64%	77%	73%	70%	76%
サービス職	54%	92%	52%	57%	51%	88%	88%	91%	70%	71%	88%	95%	66%	77%	65%	75%	83%	61%	74%
製造、物流職	45%	89%	51%	61%	57%	83%	90%	91%	81%	69%	87%	93%	70%	80%	69%	74%	80%	71%	76%
情報処理・通信技術職	35%	85%	48%	61%	63%	82%	82%	88%	78%	71%	93%	92%	77%	84%	68%	82%	76%	76%	77%
専門・技術・研究職	62%	85%	59%	48%	56%	80%	86%	91%	79%	63%	88%	90%	85%	79%	68%	74%	86%	78%	74%
その他	63%	-	66%	55%	67%	80%	90%	92%	87%	74%	92%	92%	78%	81%	67%	82%	80%	71%	80%
合計	49%	89%	53%	55%	56%	83%	90%	91%	79%	68%	88%	93%	75%	79%	68%	76%	78%	71%	75%

職種別

はたらく
不幸せ実感

間接部門	15%	21%	17%	32%	18%	37%	13%	14%	24%	45%	29%	52%	29%	35%	30%	27%	35%	58%	30%
事務職	20%	20%	26%	36%	28%	32%	17%	12%	29%	39%	32%	45%	25%	39%	23%	35%	24%	38%	29%
営業、販売職	22%	17%	23%	47%	38%	37%	19%	6%	34%	38%	34%	59%	31%	36%	33%	32%	31%	45%	33%
サービス職	18%	17%	18%	32%	31%	25%	20%	1%	21%	36%	29%	61%	34%	26%	26%	31%	28%	44%	28%
製造、物流職	22%	25%	19%	47%	31%	46%	20%	8%	28%	42%	39%	39%	29%	42%	27%	41%	34%	44%	34%
情報処理・通信技術職	27%	28%	36%	22%	31%	32%	22%	20%	20%	36%	22%	38%	25%	36%	22%	38%	31%	42%	31%
専門・技術・研究職	17%	18%	15%	41%	33%	31%	14%	4%	31%	30%	25%	37%	21%	32%	15%	29%	20%	30%	25%
その他	6%	-	15%	9%	18%	29%	16%	12%	19%	30%	16%	23%	20%	29%	19%	17%	16%	28%	20%
合計	18%	20%	21%	38%	29%	35%	17%	10%	27%	37%	31%	46%	26%	34%	25%	31%	26%	42%	29%

※色付けは、各国・地域内の業種ごとの得点の高低が分かるように色付け（高得点：赤または青、低得点：グレー） ※30人未満の職種は、数値を省略（-） ※サンプル数はAppendix参照

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

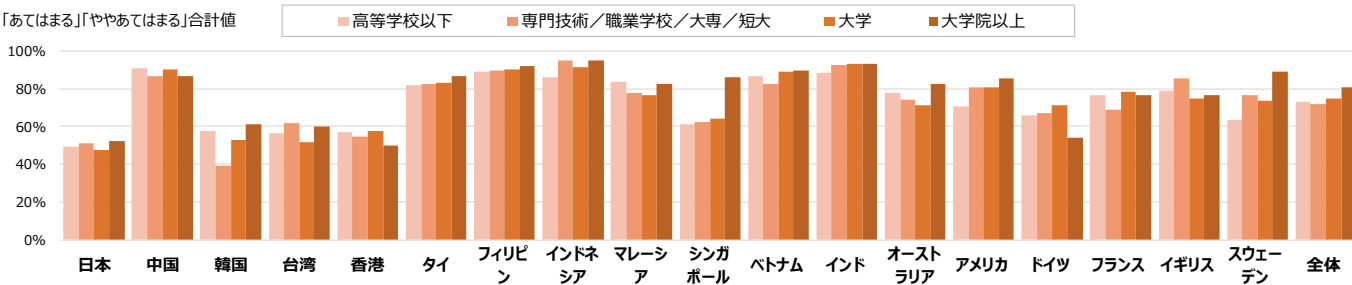
6. 最終学歴別

最終学歴によって、日本のはたらく幸せ実感・不幸せ実感に差はみられない。
 他国・地域においても、はたらく幸せ実感に大きな差がない国・地域が多い。

最終学歴別

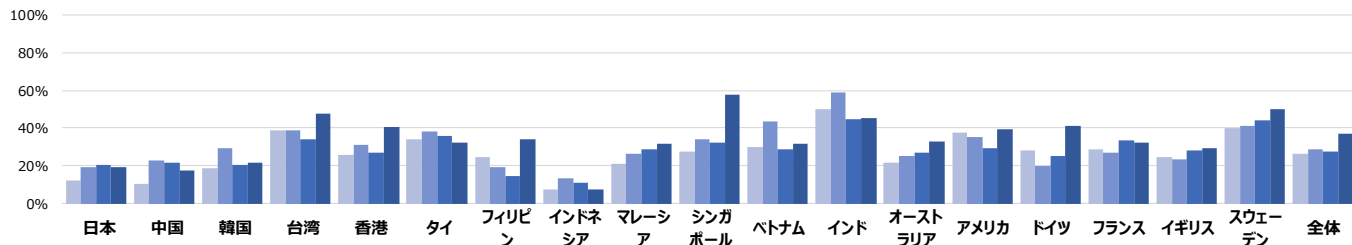
はたらく
 幸せ実感

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値



最終学歴別

はたらく
 不幸せ実感



【サンプル数】

	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	ドイツ	フランス	イギリス	スウェーデン	全体
高等学校以下	(193)	(151)	(135)	(96)	(239)	(244)	(117)	(282)	(208)	(131)	(162)	(112)	(227)	(230)	(334)	(283)	(296)	(372)	(3812)
専門技術／職業学校／大専／短大	(203)	(197)	(95)	(195)	(171)	(115)	(113)	(111)	(152)	(191)	(97)	(68)	(148)	(62)	(295)	(156)	(150)	(207)	(2726)
大学	(522)	(602)	(631)	(533)	(514)	(585)	(726)	(530)	(491)	(474)	(653)	(445)	(435)	(461)	(325)	(340)	(397)	(401)	(9065)
大学院以上	(67)	(52)	(143)	(177)	(76)	(111)	(50)	(79)	(143)	(202)	(88)	(493)	(186)	(252)	(39)	(209)	(149)	(18)	(2534)

※()内は回答者数 (「その他」回答者除外)

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

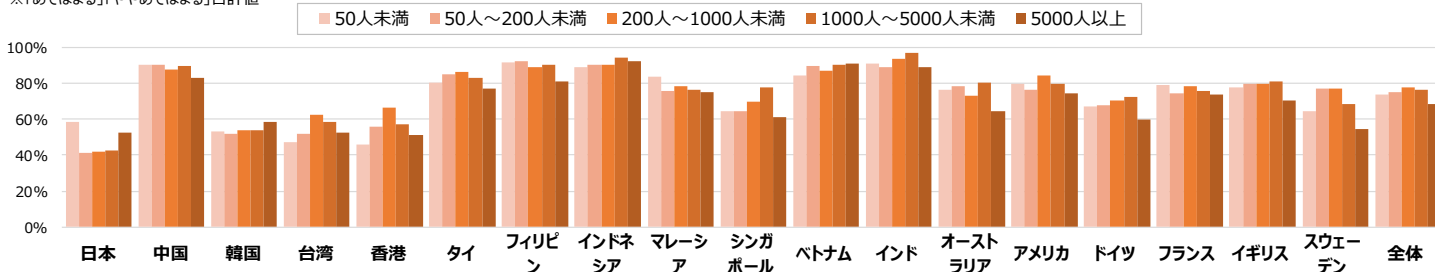
7. 企業規模別

日本のはたらく幸せ実感は50人以下と5000人以上の企業で高い傾向。他国・地域では異なる傾向がみられる。

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値

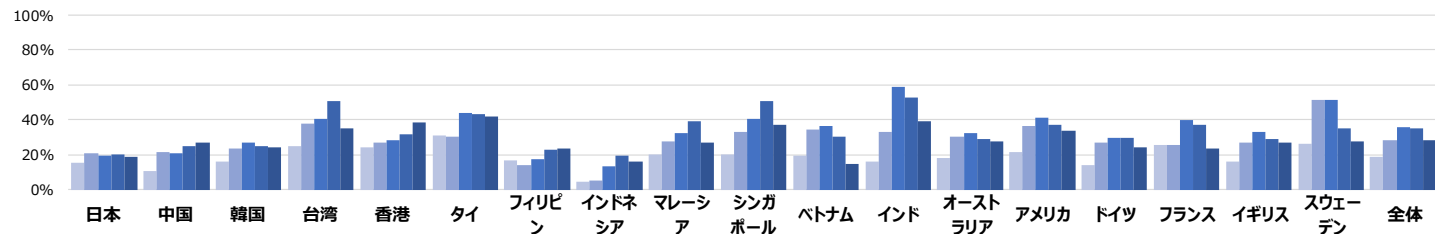
企業規模別

はたらく
幸せ実感



企業規模別

はたらく
不幸せ実感



【サンプル数】

50人未満	(310)	(173)	(423)	(206)	(224)	(387)	(339)	(353)	(367)	(176)	(207)	(152)	(303)	(242)	(214)	(202)	(216)	(207)	(4701)
50人～200人未満	(174)	(421)	(228)	(265)	(281)	(283)	(262)	(193)	(281)	(168)	(275)	(125)	(189)	(218)	(199)	(181)	(264)	(315)	(4322)
200人～1000人未満	(185)	(260)	(195)	(341)	(269)	(233)	(214)	(244)	(207)	(262)	(343)	(494)	(213)	(259)	(298)	(247)	(247)	(260)	(4771)
1000人～5000人未満	(140)	(107)	(89)	(132)	(129)	(113)	(110)	(150)	(97)	(221)	(123)	(176)	(149)	(153)	(122)	(183)	(116)	(102)	(2412)
5000人以上	(191)	(41)	(70)	(57)	(99)	(43)	(85)	(62)	(48)	(175)	(54)	(172)	(149)	(138)	(167)	(188)	(160)	(118)	(2017)

※()内は回答者数

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

Ⅱ.日本のはたらく幸せ実感は なぜ低いのか

②組織文化

1. 組織文化 使用尺度

分類	設問
権威主義・責任回避	上層部の決定にはとやまず従う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 上の者に対しても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「社会的な責任」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・待遇が決められている 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

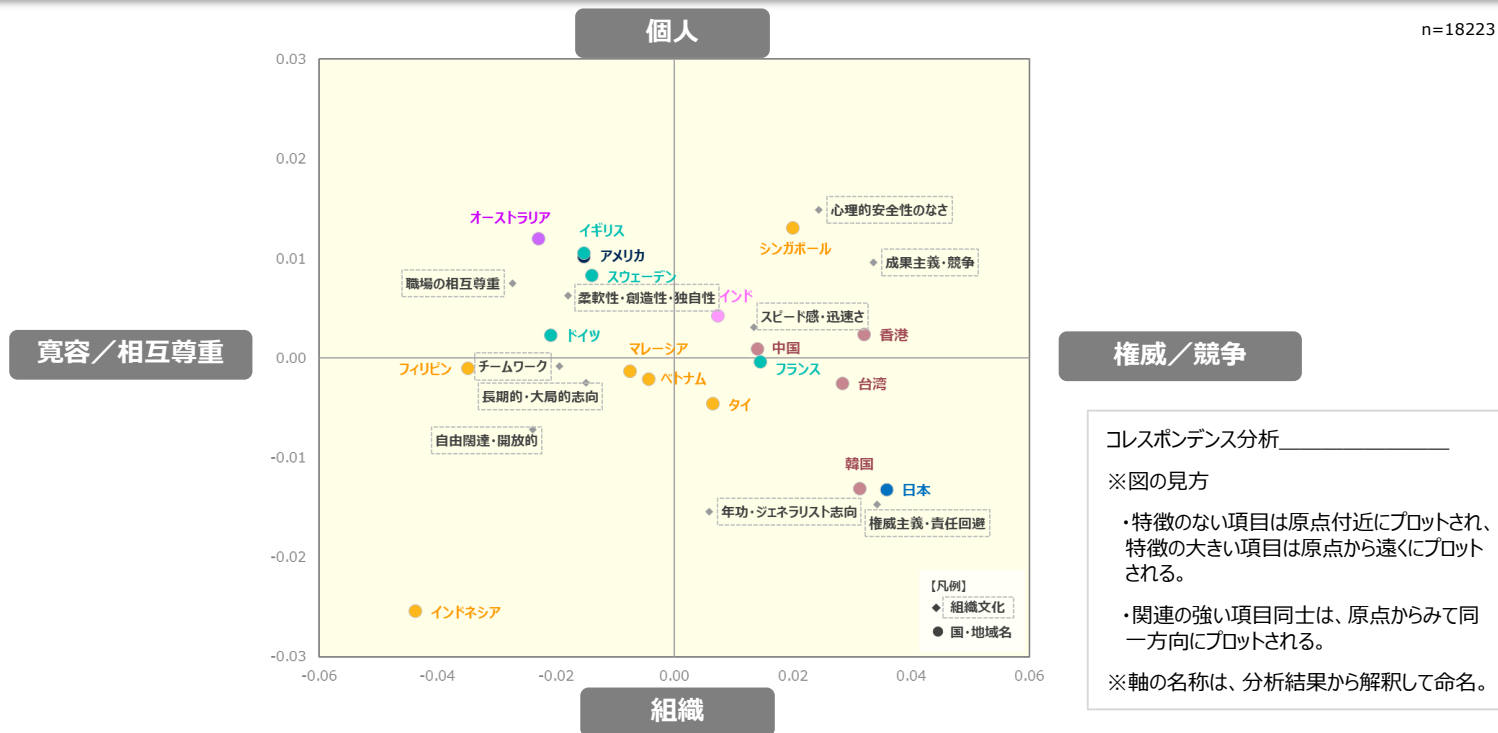
※各設問について、「6：全くその通りだ～1：全くその反対だ」の6件法で聴取。
各分類の得点は、構成設問の得点（選択肢番号）の平均得点を算出。

1. 組織文化 類似度マッピング

グローバル就業実態・成長意識調査
(2022年)の再掲

ベース | 全数

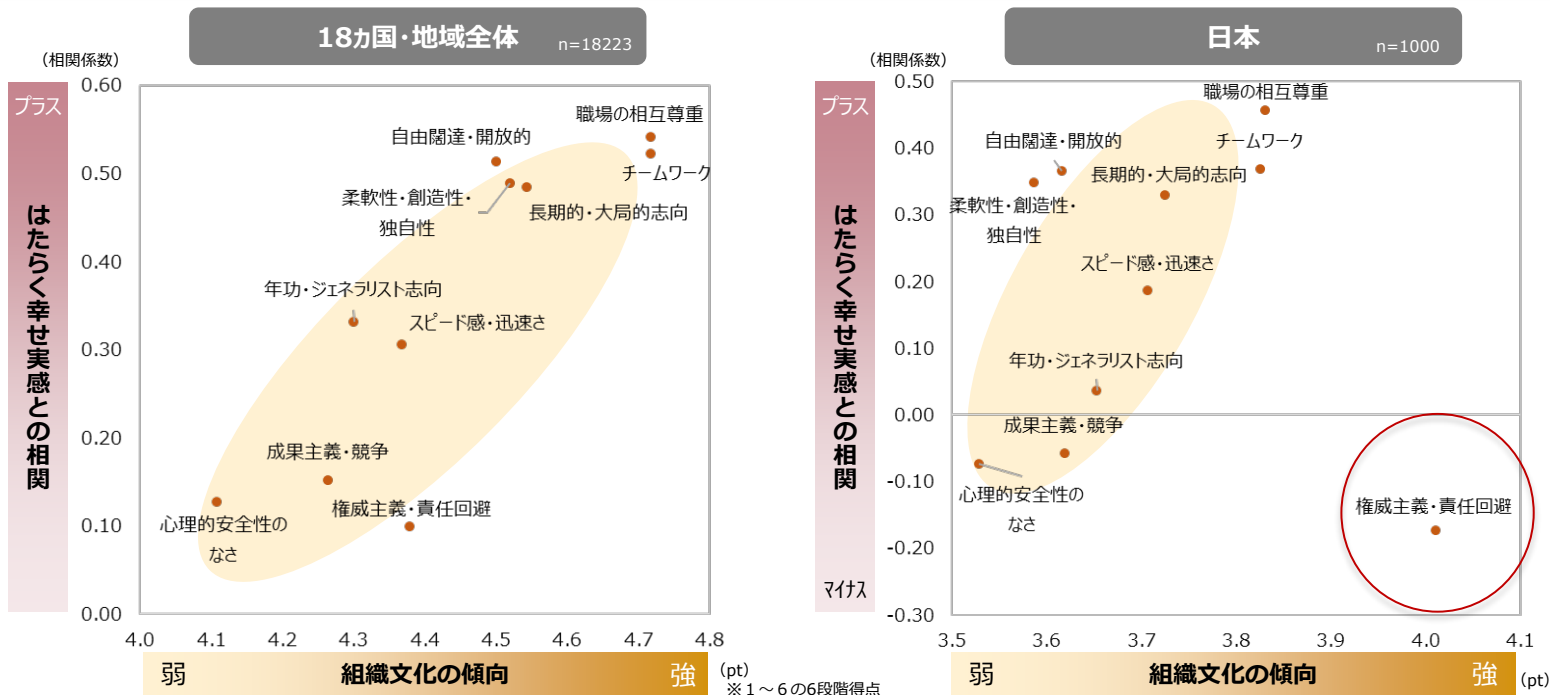
日本の組織文化は韓国と並び「権威主義・責任回避」に特徴づけられる。オーストラリア、アメリカ、イギリス、ドイツ、スウェーデンは個人を尊重した柔軟なマネジメント、インドネシア、フィリピン、マレーシア、ベトナムは組織の調和を重視した自由闊達な風土に特徴づけられる傾向があった。



※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

1. 組織文化

組織文化は、はたらく幸せ実感と強く関連。18カ国・地域全体の傾向をみると、はたらく幸せ実感とプラスに関連する組織文化ほど強いが、日本の傾向をみると、はたらく幸せ実感とマイナスに関連する「権威主義・責任回避」が最も強くなっている。

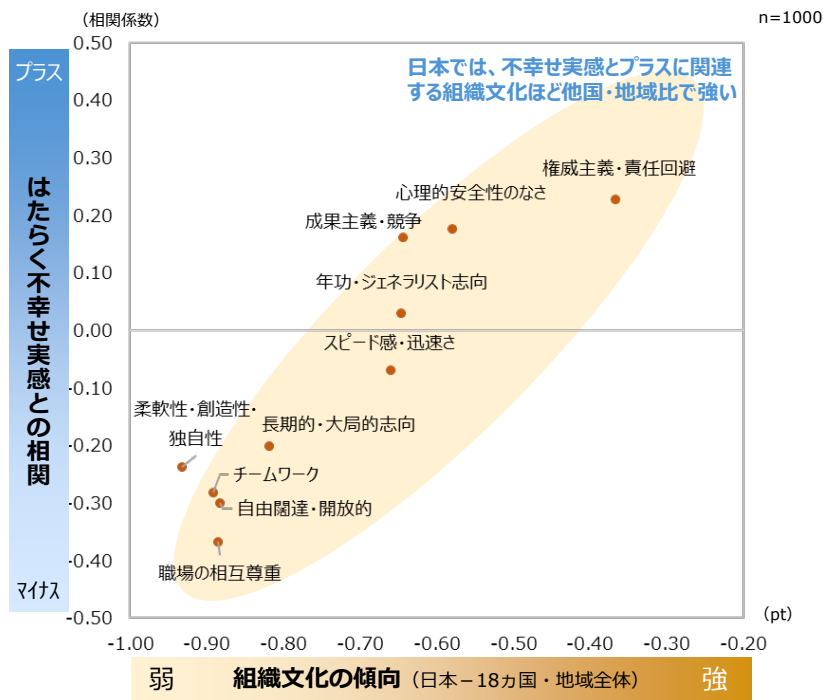
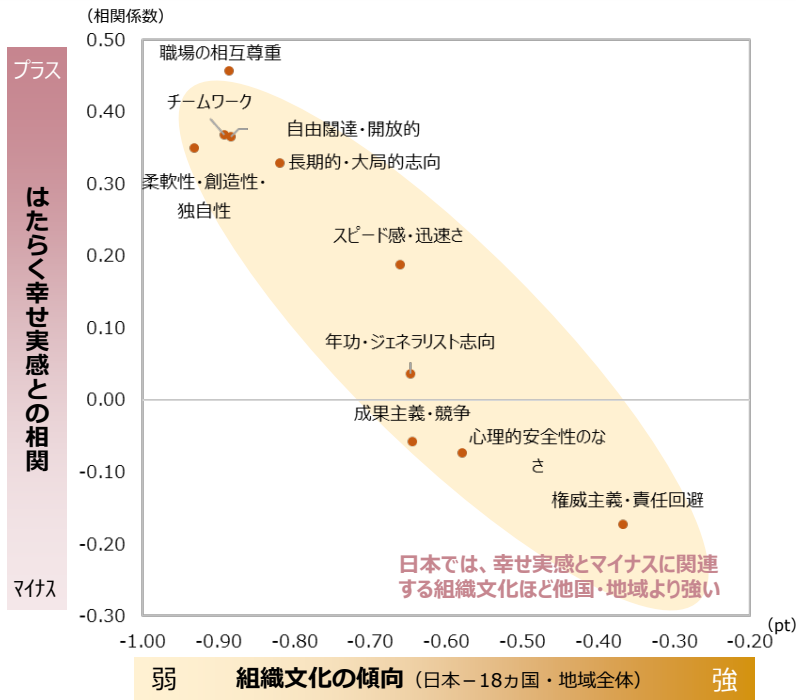


※日本においてはすべての組織文化得点が、18カ国・地域全体と比べて低いが、日本ではアンケート調査で肯定的な回答がなされづらいことによるものと考えられる。

※対象地域【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、ロスアンゼルス)、【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)

1. 組織文化

日本は、はたらく幸せ実感とマイナスに相関し、はたらく不幸せ実感とプラスに相関する組織文化ほど、18カ国・地域全体と比べ相対的に強い傾向がある。
すなわち、日本は他国・地域と比べ、低いはたらくWell-beingにつながる組織文化ほど強く、この点が日本のはたらく幸せ実感が低い一因と考えられる。



※日本においてはすべての組織文化得点が、18カ国・地域全体と比べて低いが、日本ではアンケート調査で肯定的な回答がなされづらいことに由来すると考えられる。

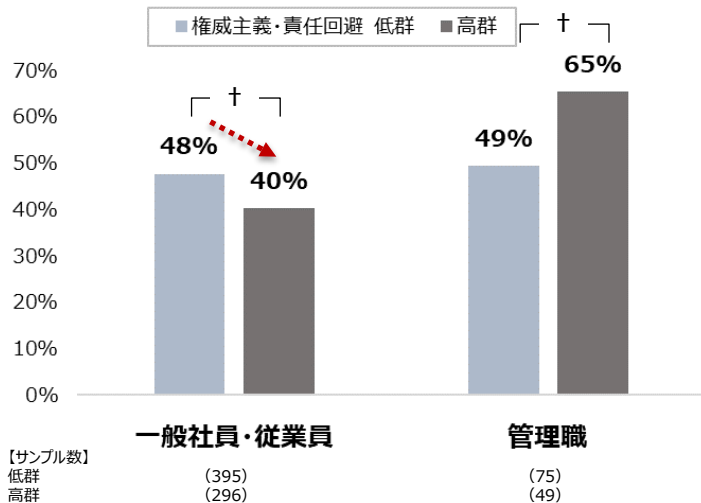
※対象地域【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

1. 組織文化

日本において「権威主義・責任回避」の組織文化が強いと、一般社員・従業員のはたらく幸せ実感を低下し、不幸せ実感を感じる割合が上昇する。一方、管理職にはそのような傾向はみられない。

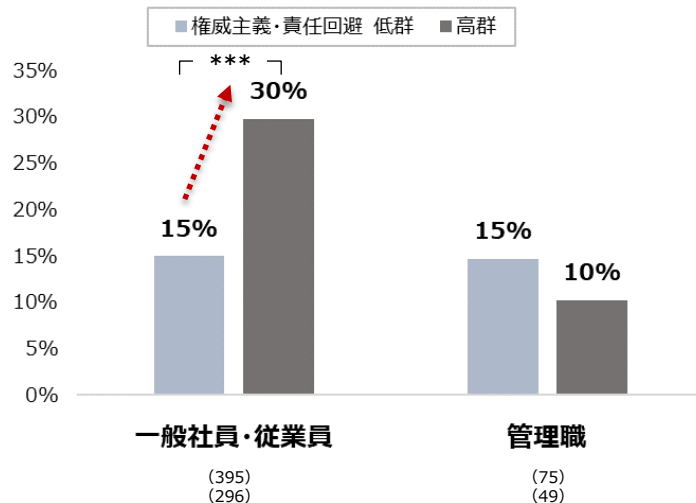
はたらく幸せ実感

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値



はたらく不幸せ実感

※「あてはまる」「ややあてはまる」合計値



そのほかの組織文化では、このような管理職・非管理職のはたらくWell-beingの逆転現象はみられない

※1 † : 10%水準、*** : 0.1%水準で有意差あり ※2 権威主義・責任回避低群・高群は、等分割

2. 上司のマネジメント行動 使用尺度

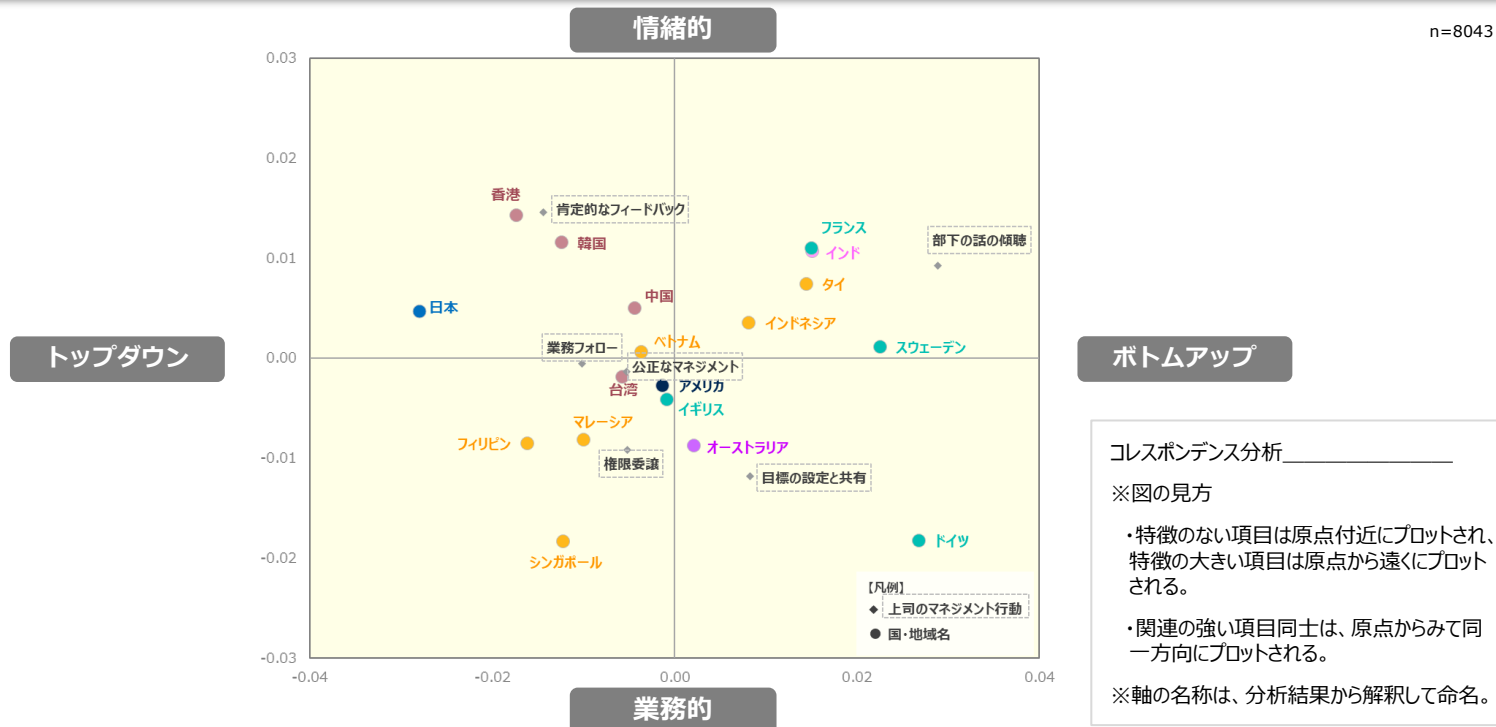
分類	設問
公正なマネジメント	上司は納得できる注意やしかり方をしている
	上司から、他のメンバーと平等に接してもらっている
	上司から、仕事ぶりに見合った評価を受けている
業務フォロー	ミスが発生したときは、上司から十分なフォローがある
	上司が仕事がスムーズに進捗するように支援してくれる
権限委譲	上司から、責任のある役割を任せてもらっている
	上司からスキルや能力が身につくような仕事を任されている
	上司が自分の意見を仕事に取り入れてくれる
部下の話の傾聴	上司に仕事上の悩みや不満を聞いてもらっている
	上司にプライベートな話も聞いてもらっている
目標の設定と共有	上司から職場全体の目標がしっかり伝えられている
	上司がビジョンや方向性を示してくれる
	上司と一緒に個人的な仕事の目標を設定できている
肯定的なフィードバック	上司から日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけられている
	良い仕事をしたときは上司から褒められている

※各設問について、「5：とてもあてはまる～1：まったくあてはまらない」の5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。

2. 上司のマネジメント行動 類似度マッピング

グローバル就業実態・成長意識調査 (2022年) の再掲

上司のマネジメント行動をみると、日本は「肯定的なフィードバック」に特徴づけられる。

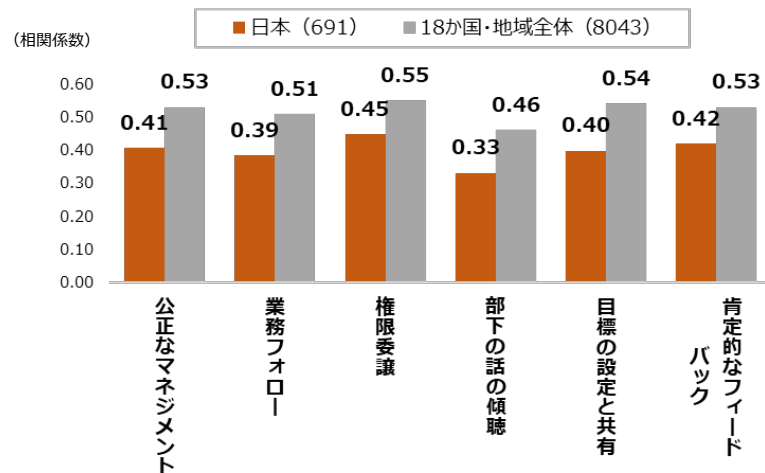


※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ) 【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ (ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス (ロンドン)、ドイツ (ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス (パリ)、スウェーデン (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

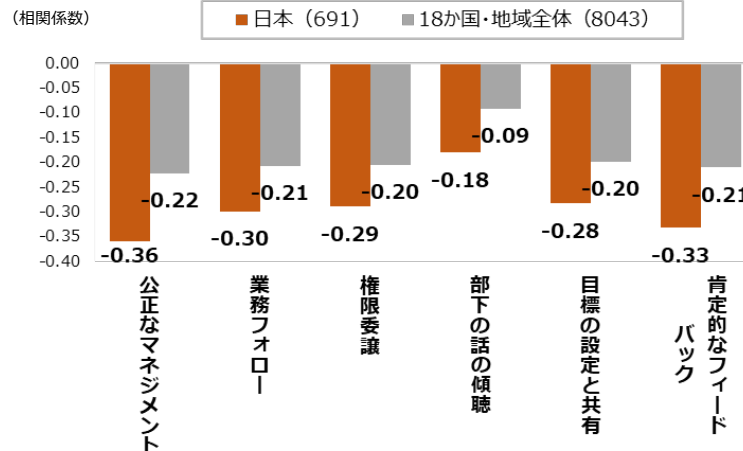
2. 上司のマネジメント行動

本調査で聴取した上司のマネジメント行動は、はたらく幸せ実感とプラスに相関し、はたらく不幸せ実感とマイナスに相関しており、部下のはたらく幸せ実感を高め不幸せ実感を低減する行動と言える。この傾向は、18カ国・地域のすべてで確認された。

はたらく幸せ実感と上司マネジメント行動との相関係数



はたらく不幸せ実感と上司マネジメント行動との相関係数



※()内は回答者数

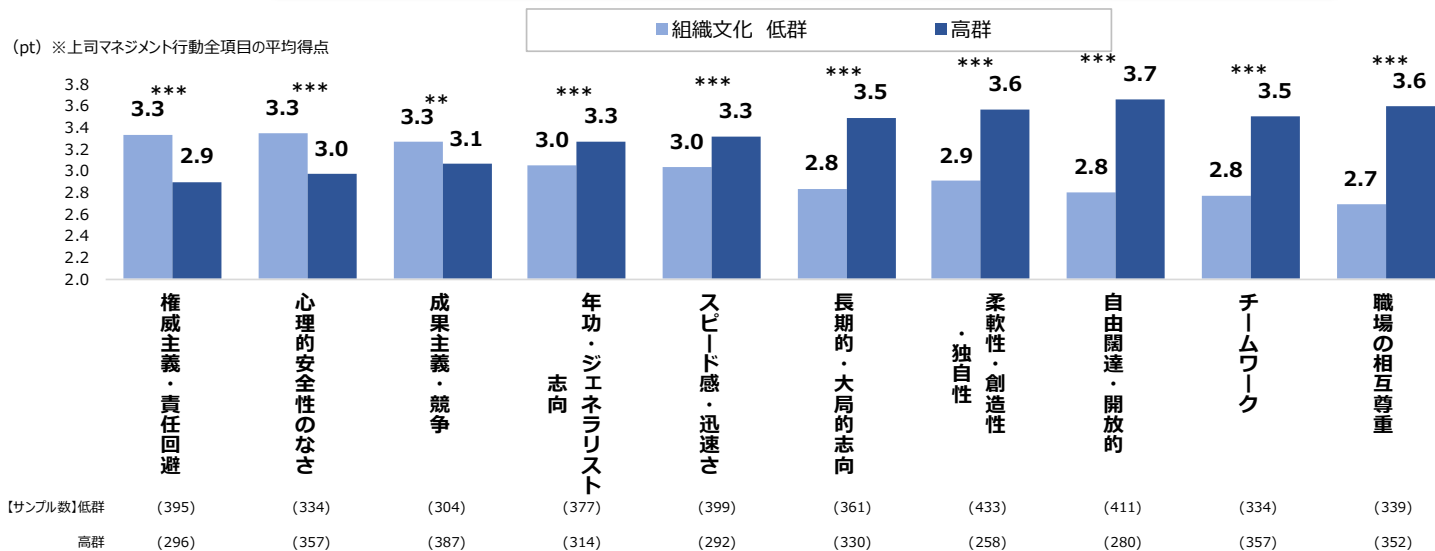
※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ (ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス (ロンドン)、ドイツ (ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス (パリ)、スウェーデン (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

2. 上司のマネジメント行動 組織文化との関係

ベース | 日本の
一般社員・従業員

日本において「権威主義・責任回避」「心理的安全性のなさ」「成果主義・競争」の組織文化のもとでは、上司のマネジメント行動総合得点※2が低い傾向がみられた。他方で、はたらく幸せ実感を高める組織文化ほど、部下のはたらく幸せ実感を高める上司の働きかけがなされやすい。

組織文化別 上司マネジメント行動総合得点※2



はたらく幸せ実感とマイナスに関連

組織文化

はたらく幸せ実感とプラスに関連

※1 ** : 1%水準、*** : 0.1%水準で有意差あり

※2 公正なマネジメント、業務フォロー、権限委譲、部下の話の傾聴、目標の設定と共有、肯定的なフィードバックの平均値

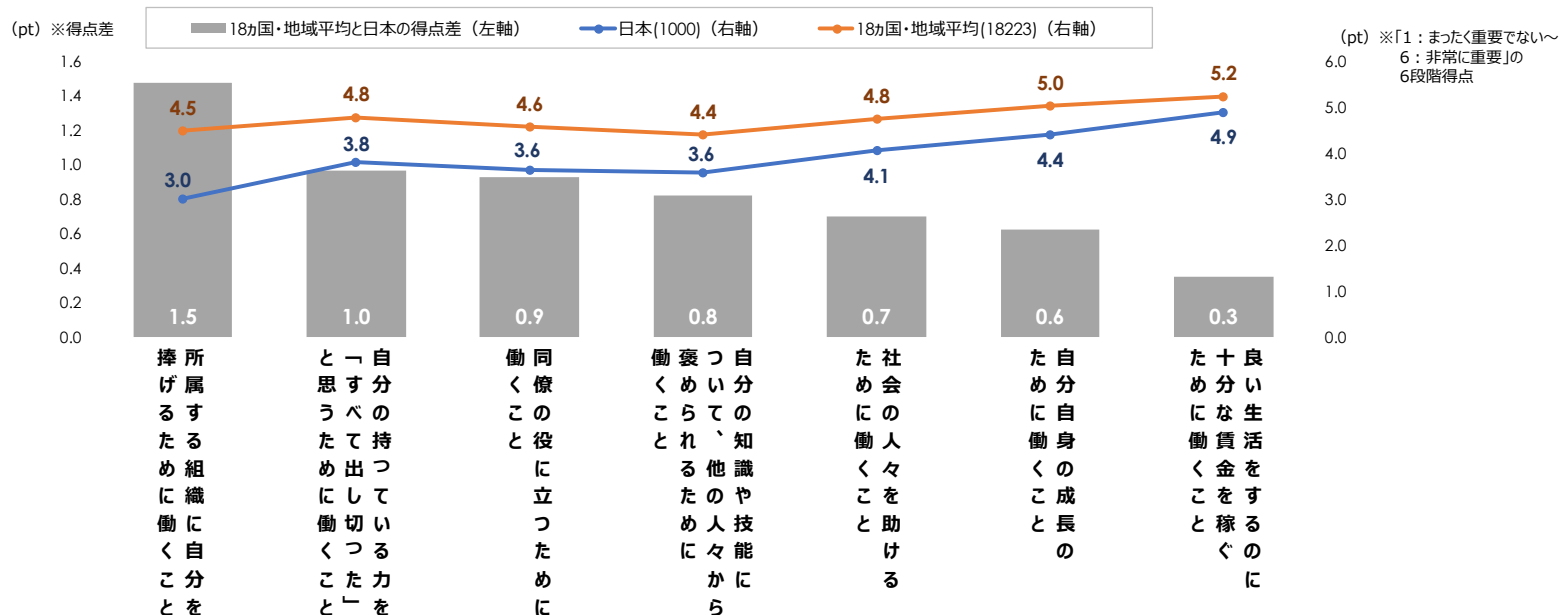
※3 組織文化低群・高群は等分割

Ⅱ.日本のはたらく幸せ実感は なぜ低いのか

③ 価値観

3. 労働価値観

日本は、18カ国・地域全体と比べて、「所属する組織に自分を捧げるために働く」という価値観が最も低く、「良い生活をするのに十分な資金を稼ぐために働くこと」という価値観が比較的強い傾向がある。



日本で比較的弱い 労働価値観 日本で比較的強い

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

3. 労働価値観

日本は「社会の人々を助ける」「自身の成長」「十分な賃金を稼ぐ」を相対的に重視し、「所属組織に捧げる」を相対的に重視しない傾向がみられた。

※国・地域による回答傾向の違い（日本は肯定回答がなされづらい等）を補正するため、得点の絶対値の高さの情報を取り除き、労働価値観7項目中どの項目を相対的に高く回答したかを表す得点に変換。

数値

回答者ごとに労働価値観7項目の得点を偏差値化した上で、集計。（例えば、7項目全て6と回答した場合、全て偏差値50に変換される）

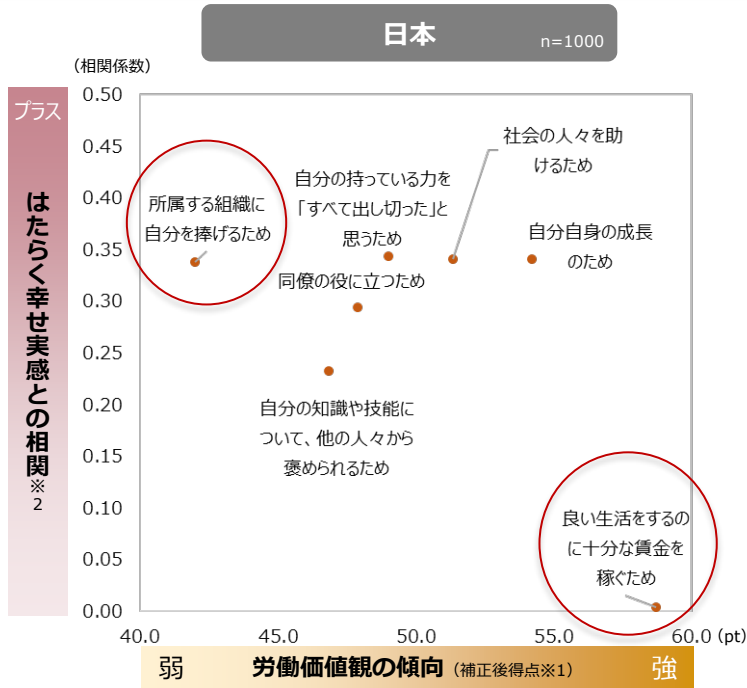
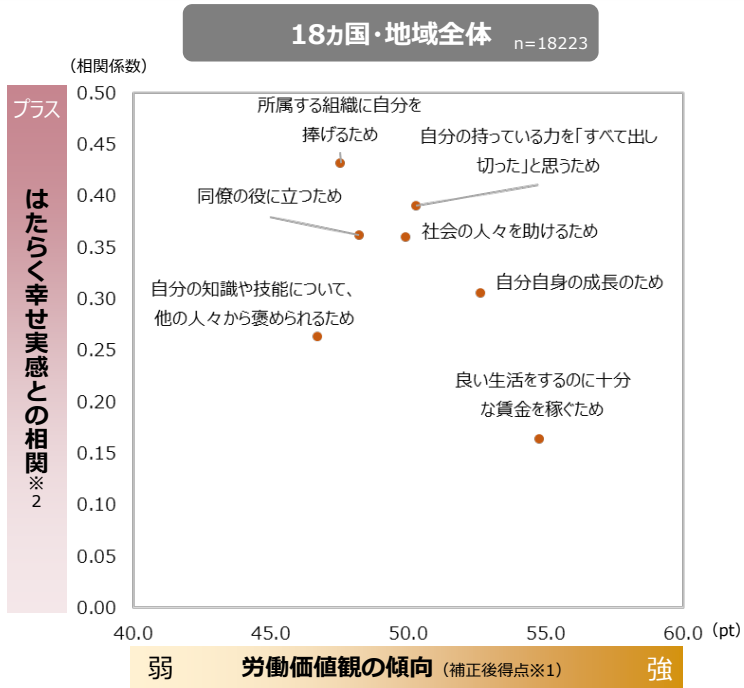
	サンプル数	労働価値観							(pt)
		同僚の役に立つため	自分の知識や技能について、他の人々から褒められるため	社会の人々を助けるため	自分自身の成長のため	良い生活をするのに十分な賃金を稼ぐため	自分の持っている力を「すべて出し切った」と思うため	所属する組織に自分を捧げるため	
日本	1000	47.9	46.8	51.3	54.2	58.7	49.0	42.0	
中国	1002	47.5	50.1	49.9	50.7	52.0	51.2	48.6	
韓国	1005	47.3	47.3	48.3	54.8	56.7	51.2	44.3	
台湾	1001	47.4	49.5	49.4	52.5	55.1	47.8	48.3	
香港	1002	45.8	49.3	48.3	52.4	56.3	49.8	48.2	
タイ	1059	48.0	46.9	49.0	52.6	55.0	50.9	47.7	
フィリピン	1010	48.8	46.4	50.4	52.6	54.5	50.0	47.3	
インドネシア	1002	45.4	40.4	51.1	54.2	56.8	51.3	50.8	
マレーシア	1000	47.8	45.5	50.5	53.0	54.4	50.5	48.3	
シンガポール	1002	48.5	47.7	49.4	52.5	54.8	50.3	46.8	
ベトナム	1002	47.3	44.1	49.7	53.5	53.8	50.8	50.7	
インド	1119	49.3	48.4	50.0	50.9	51.3	50.1	50.0	
オーストラリア	1003	50.1	46.5	50.0	52.3	54.0	50.7	46.5	
アメリカ	1010	49.1	46.8	49.9	51.9	53.3	51.1	48.0	
ドイツ	1000	49.2	45.5	50.0	52.9	55.7	50.7	46.0	
フランス	1001	48.7	46.0	50.7	52.1	55.3	49.5	47.7	
イギリス	1003	49.3	47.2	50.1	51.9	54.7	50.5	46.2	
スウェーデン	1002	50.2	46.0	50.4	52.5	53.6	49.7	47.6	
合計	18223	48.2	46.7	49.9	52.6	54.8	50.3	47.5	

※労働価値観項目（タテ）ごとに各国・地域の得点の高低を色付け（高得点：赤、低得点：青）

※対象地域 【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(グレートバーンコク)、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、ロスアンゼルス)、【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)

3. 労働価値観

労働価値観とはたらく幸せ実感は強く関連する。仕事において「所属組織に捧げる」「持てる力を出し切る」「同僚の役に立つ」「社会の人々を助ける」といった価値観を重視することは、はたらく幸せ実感とプラスに関連するが、「良い生活をするのに十分な賃金を稼ぐ」は関連がほとんどみられない。日本の就業者は「十分な賃金を稼ぐ」を重視する傾向が強く、「所属組織に自分を捧げる」を重視しない傾向がある。

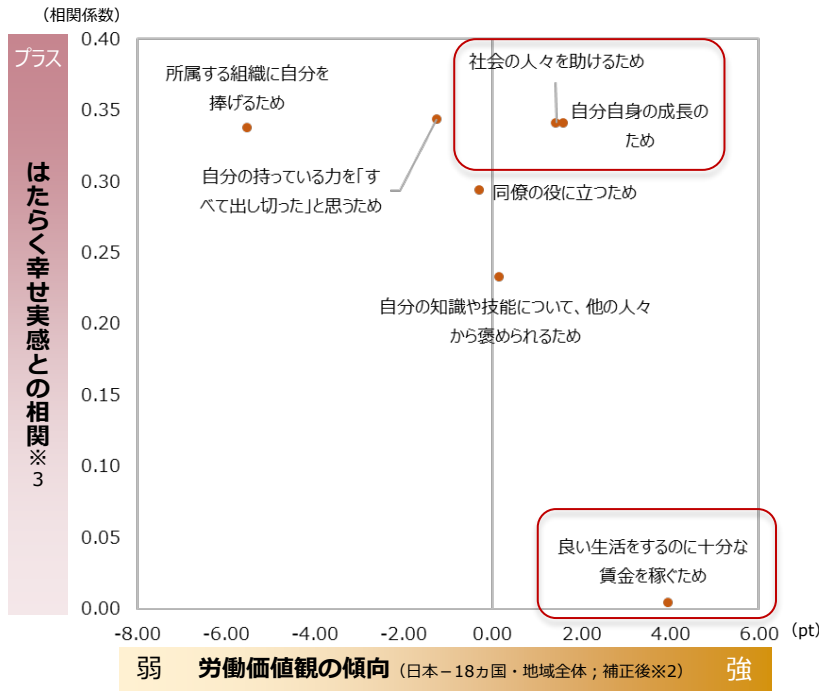


※1 労働価値観得点は、回答者ごとに労働価値観7項目の得点を偏差値化した上で、集計。(例えば、7項目全て6と回答した場合、全て偏差値50に変換される) ※2 相関係数は労働価値観の素点で算出

※対象地域【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(グレーターバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレータージャカルタ)、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、ロスアンゼルス)、【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)

3. 労働価値観

日本は、18カ国・地域平均と比べて、はたらく幸せ実感と関連のない「十分な賃金を稼ぐ」を重視する傾向が強い一方、はたらく幸せ実感とプラスに関連する「社会の人々を助ける」「自身の成長のため」を重視する傾向も強い。1990年代に高かった日本の就業者の非-金銭的・手段的志向は、2010年代には大きく低下した一方、金銭的・手段的志向が高く維持されていることが指摘されており※1、ここ数十年で賃金重視志向が強まった可能性がある。



- ※1 米田幸弘 (2021) 日本人の働く意味の変化-国際比較の視点から
- ※2 労働価値観得点は、回答者ごとに労働価値観7項目の得点を偏差値化した上で、集計。(例えば、7項目全て6と回答した場合、全て偏差値50に変換される)
- ※3 相関係数は労働価値観の素点で算出

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

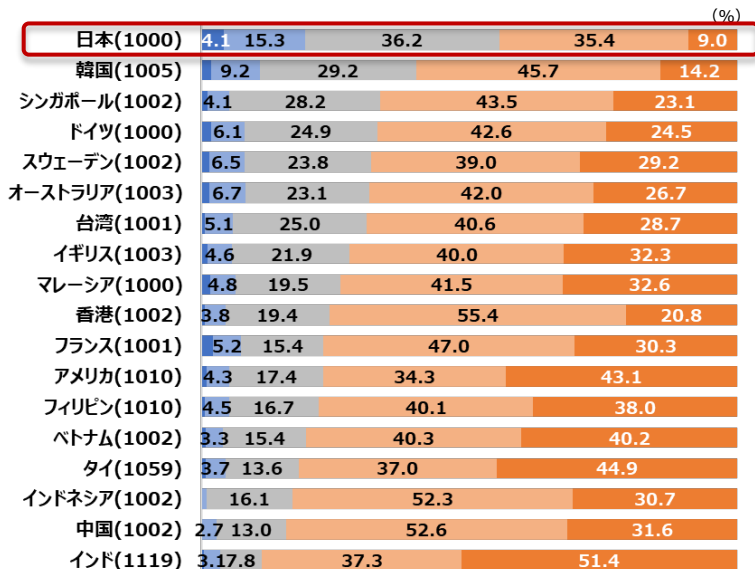
4. 寛容性

異質な他者への寛容性をみると、「自分とは考え方や好み、やり方が違う人とも積極的に関わる」は、日本で最も否定回答が多かった一方、「考え方や価値観の異なる人とは付き合わないようになっている（肯定ほど非寛容）」は、インドネシアに次いで2番目に肯定回答が少なかった。日本は、異質な他者と積極的に関わろうとはしないが、進んで付き合いを避けることもしないという特徴がうかがえる。

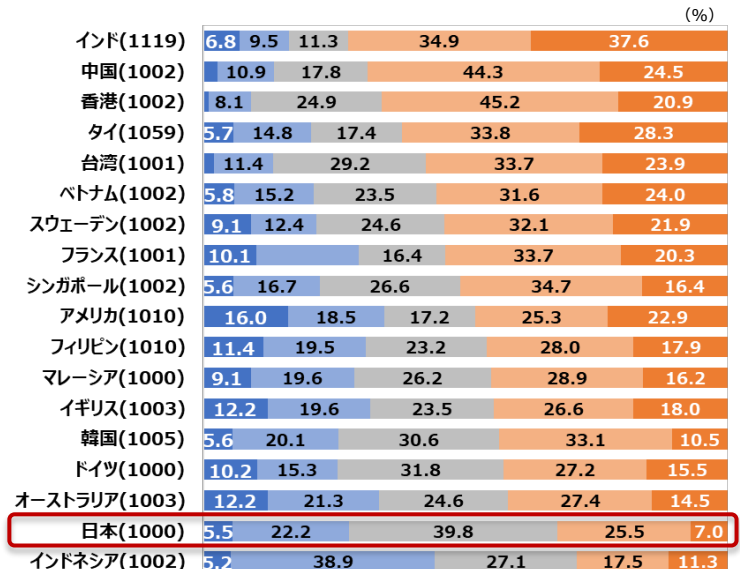
自分とは考え方や好み、やり方が違う人とも積極的に関わる

考え方や価値観の異なる人とは付き合わないようになっている（逆転項目）

■ まったくそう思わない ■ あまりそう思わない ■ どちらともいえない ■ ややそう思う ■ とてもそう思う



低
異質な他者への寛容性
高



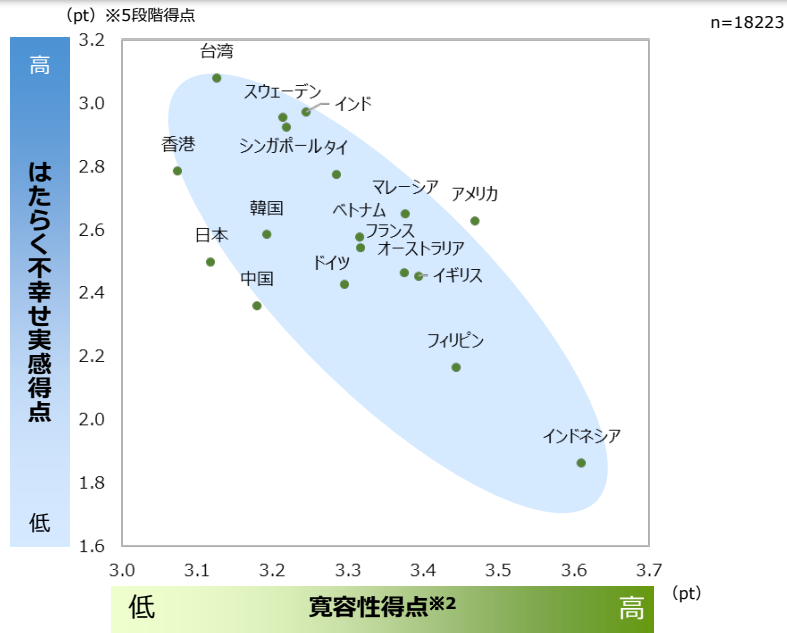
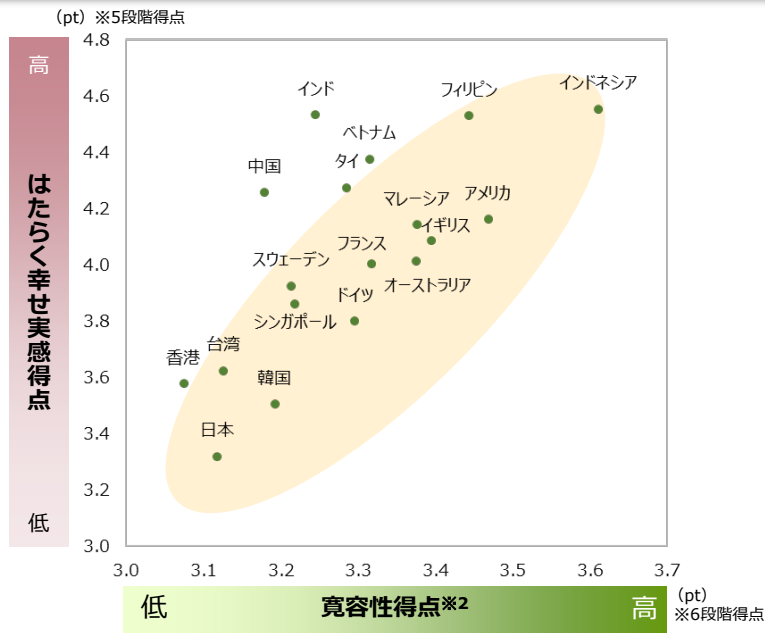
※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ) 【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ (ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス (ロンドン)、ドイツ (ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス (パリ)、スウェーデン (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

4. 寛容性

就業者の寛容性（異質な他者への非排他性）が高い国・地域ほど、はたらく幸せ実感が高く、はたらく不幸せ実感が低い傾向がみられた。

日本の寛容性は香港に次いで2番目に低かった。

異質な他者への寛容性は、他者への信頼感を高め、協調行動を円滑にし、集団の安定や統合、目標達成に貢献することが先行研究で指摘されている※1。



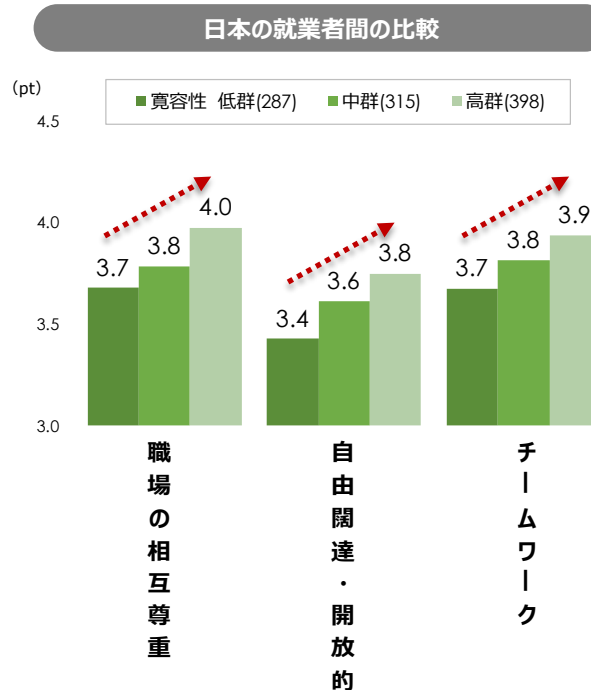
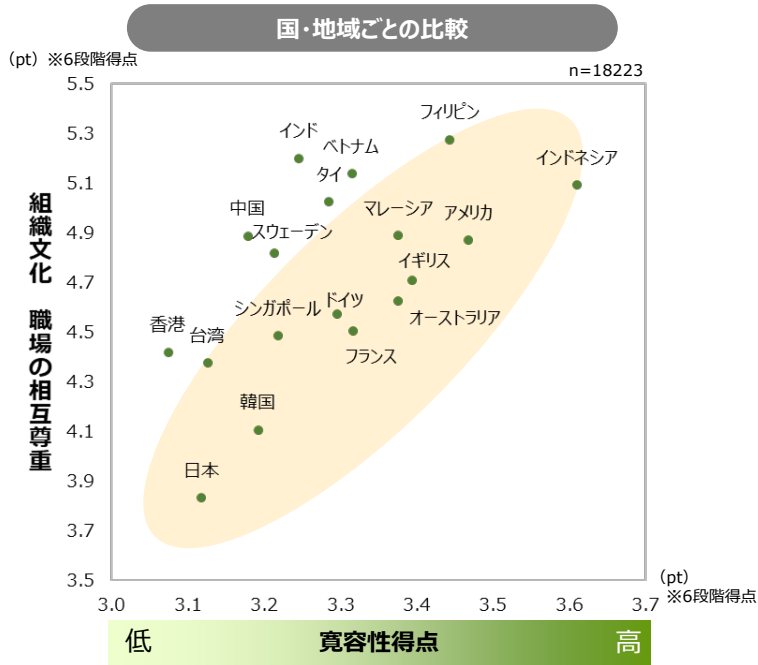
※1 片岡えみ (2016) 信頼社会-寛容性とソーシャル・キャピタル ※2 寛容性得点は右記2項目の平均値

寛容性尺度	自分とは考え方や好み、やり方が違う人とも積極的に関わる
	考え方や価値観の異なる人とは付き合わないようになっている (逆転項目)

※対象地域 【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(マニラ)、インドネシア(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、ロスアンゼルス)、【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)

4. 寛容性 組織文化との関係

就業者の寛容性が高い国・地域は、「職場の相互尊重」の組織文化が強い傾向があった。日本国内でも、寛容性の高い就業者は、「職場の相互尊重」「自由闊達・開放的」「チームワーク」が強い組織に所属する傾向があった。これらの組織文化は、はたらく幸せ実感の高さ／不幸せ実感の低さと関連。個々の就業者の寛容性は、良好な組織文化と関連しながら、はたらく幸せ実感／不幸せ実感を改善していることが示唆される。



※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

Ⅱ.日本のはたらく幸せ実感は なぜ低いのか

④ 学習・自己啓発と成長

1. 成長実感度

日本の成長志向度・成長実感度は低い。また、成長を志向しているが実感できていない人の割合（GAP）も18カ国・地域中最も多く、成長を実感しづらい様子がうかがえる。また、日本における成長志向と成長実感のGAPは40代以降に拡大することも分かっている。

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。（7段階尺度）

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。（7段階尺度）

▼働くことを通じた成長を重要だと考えている（成長志向度が高い）人の割合（%）

▼成長を実感できている（成長実感度が高い）人の割合（%）

※成長志向度：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：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

順位は「成長志向度順」		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

※（ ）内は回答者数

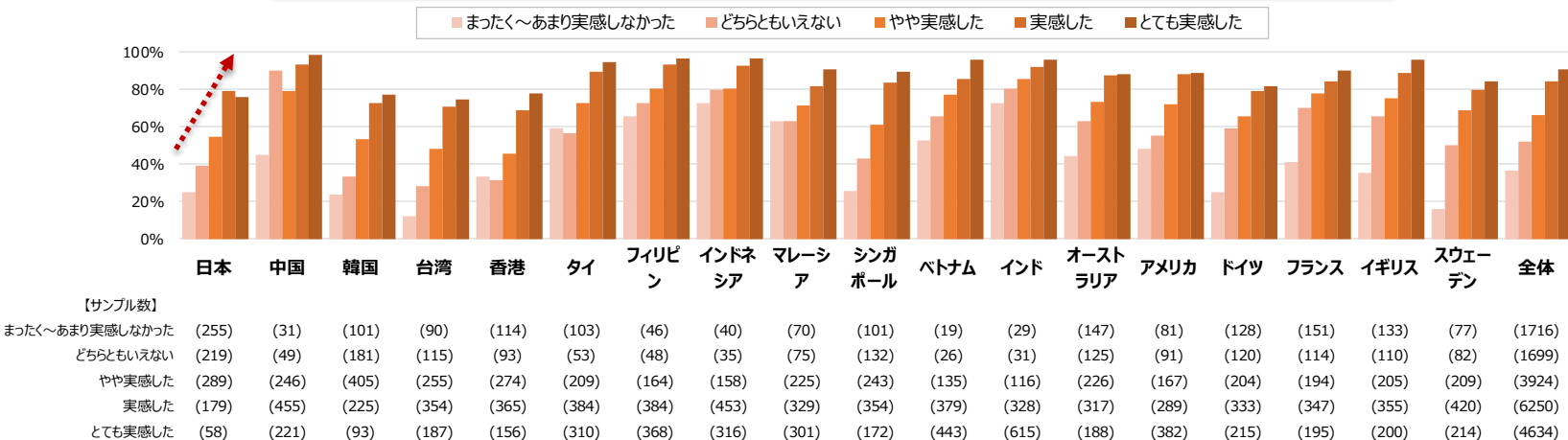
※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ (ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス (ロンドン)、ドイツ (ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス (パリ)、スウェーデン (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

1. 成長実感度

いずれの国・地域、年代でも、過去1年間で仕事における成長を実感した就業者は、はたらく幸せ実感を感している割合が高い傾向があった。

いずれの国・地域、年代においても、仕事で成長を実感できるかどうかは、はたらく幸せ実感に密接に関わっている。

過去1年間の成長実感度別 はたらく幸せ実感



【サンプル数】

まったく〜あまり実感しなかった	(255)	(31)	(101)	(90)	(114)	(103)	(46)	(40)	(70)	(101)	(19)	(29)	(147)	(81)	(128)	(151)	(133)	(77)	(1716)
どちらともいえない	(219)	(49)	(181)	(115)	(93)	(53)	(48)	(35)	(75)	(132)	(26)	(31)	(125)	(91)	(120)	(114)	(110)	(82)	(1699)
やや実感した	(289)	(246)	(405)	(255)	(274)	(209)	(164)	(158)	(225)	(243)	(135)	(116)	(226)	(167)	(204)	(194)	(205)	(209)	(3924)
実感した	(179)	(455)	(225)	(354)	(365)	(384)	(384)	(453)	(329)	(354)	(379)	(328)	(317)	(289)	(333)	(347)	(355)	(420)	(6250)
とても実感した	(58)	(221)	(93)	(187)	(156)	(310)	(368)	(316)	(301)	(172)	(443)	(615)	(188)	(382)	(215)	(195)	(200)	(214)	(4634)

相関係数 成長実感×はたらく幸せ実感	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	ドイツ	フランス	イギリス	スウェーデン	全体
20代	0.47	-0.05	0.38	0.48	0.45	0.50	0.35	0.28	0.33	0.46	0.33	0.22	0.31	0.32	0.45	0.28	0.55	0.37	0.43
30代	0.47	0.22	0.36	0.56	0.42	0.54	0.30	0.27	0.19	0.62	0.50	0.13	0.53	0.41	0.36	0.40	0.63	0.42	0.50
40代	0.59	0.30	0.46	0.58	0.47	0.38	0.42	0.22	0.38	0.54	0.43	0.30	0.49	0.37	0.42	0.53	0.57	0.56	0.52
50代	0.41	0.55	0.48	0.26	0.41	0.25	0.35	0.28	0.36	0.54	0.28	0.24	0.47	0.42	0.58	0.62	0.52	0.59	0.49
60代	0.35	0.32	0.33	0.15	0.33	0.25	0.45	0.38	0.19	0.39	0.17	0.18	0.52	0.49	0.50	0.45	0.48	0.37	0.43
合計	0.44	0.30	0.38	0.45	0.41	0.37	0.36	0.27	0.30	0.52	0.33	0.21	0.46	0.40	0.46	0.47	0.54	0.47	0.47

※0.2以上の相関を薄いオレンジ、0.4以上の相関を濃いオレンジで色付け

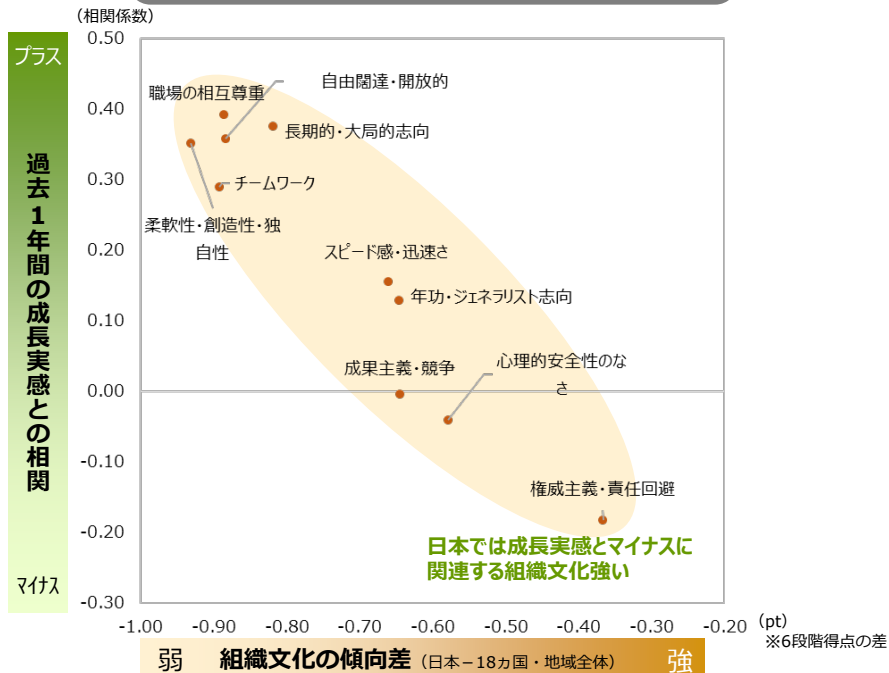
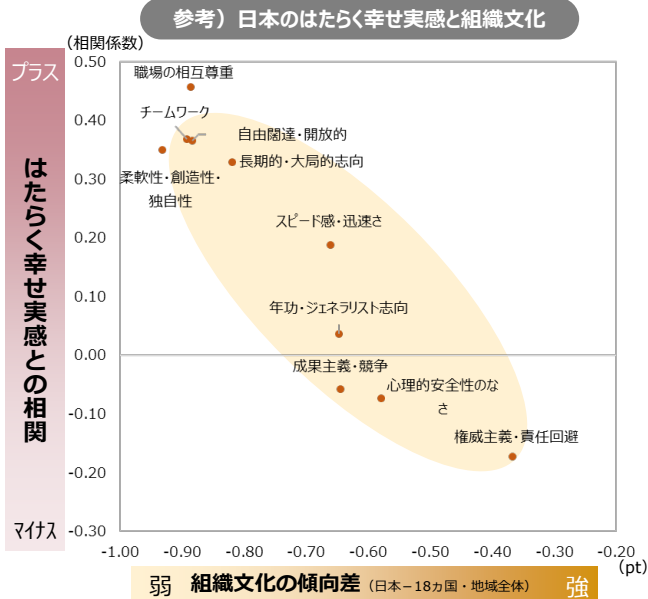
※対象地域【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

1. 成長実感度 組織文化との関係

仕事で成長を実感しているかどうかは、所属組織の文化に影響される。日本では、成長実感とマイナスに関連する「権威主義・責任回避」「心理的安全性のなさ」が18カ国・地域平均と比べ強く、成長実感とプラスに関連する「職場の相互尊重」「自由闊達・開放的」「柔軟性・創造性・独自性」「長期的・大局的志向」は18カ国・地域平均と比べ弱い。この傾向は、日本のはたらく幸せ実感と組織文化の状況にも酷似する。

日本の過去1年間の成長実感と組織文化

n=1000

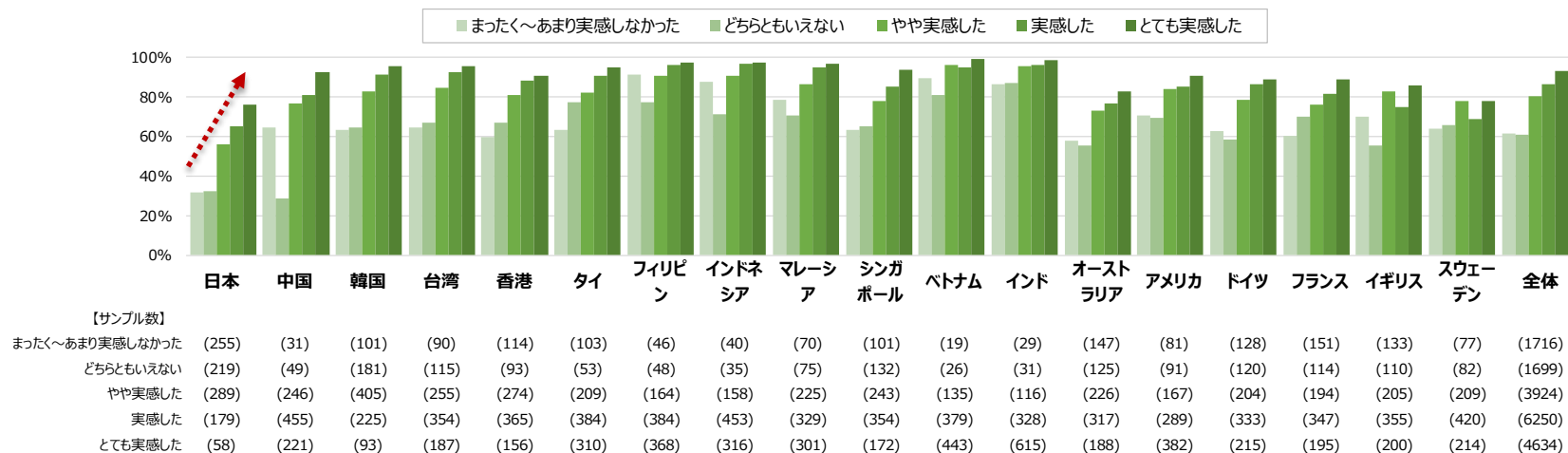


※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ) 【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストック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

1. 成長実感度 学習・自己啓発との関係

フィリピン、インドネシア、ベトナム、インド、アメリカ、イギリス、スウェーデンを除く国・地域では、学習実施と成長実感との間には弱い正の相関※がみられる。日本においては、成長を「とても実感した」就業者の7割以上が業務外学習をしていたのに対し、「どちらでもない～まったく実感しなかった」と答えた就業者のうち、業務外学習をしていたのは約3割にとどまった。日本において業務外学習は成長実感を促進する一要素と考えられる。

成長実感度別 業務外の学習・自己啓発実施率



※相関係数0.2以上

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

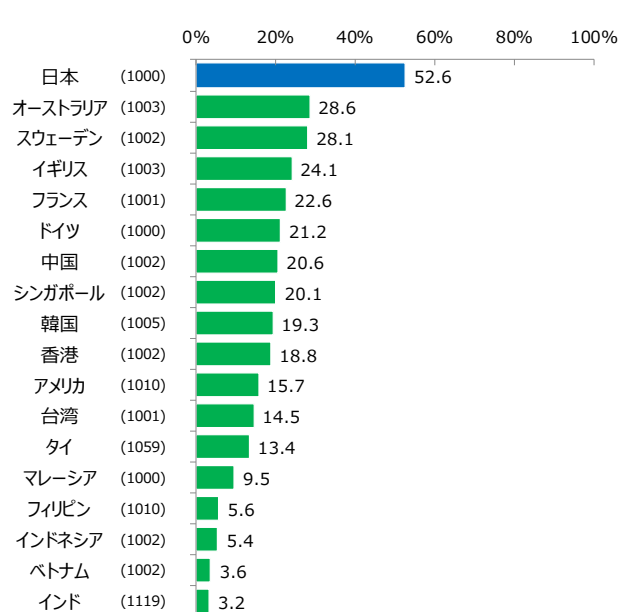
2. 業務外の学習・自己啓発

日本では、学習・自己啓発活動を、「とくに何も行っていない」就業者が52.6%と、18カ国・地域中最も高い。

特に40代以降、学習・自己啓発実施率が低下する。

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。(複数回答/選択肢11項目)

▼とくに何も行っていない (%)



*()内は回答者数

	20代	30代	40代	50代	60代	50代以上計
日本 (200)	34.5	46.0	62.5	59.5	60.5	60.0
オーストラリア (200)	18.0	20.5	32.0	36.2	36.3	36.3
スウェーデン (201)	17.4	20.4	40.5	26.0	36.5	31.3
イギリス (201)	15.4	12.5	25.0	26.5	42.2	33.8
フランス (201)	12.4	15.0	23.5	34.1	27.7	31.0
ドイツ (200)	13.5	12.5	19.6	29.1	32.4	30.6
中国 (200)	36.0	18.9	32.0	9.0	7.0	8.0
シンガポール (202)	13.4	8.0	21.5	32.2	25.3	28.8
韓国 (200)	12.5	15.6	20.0	25.0	23.5	24.3
香港 (200)	12.0	11.9	24.5	26.0	19.5	22.8
アメリカ (203)	10.3	8.4	14.4	17.9	27.7	22.8
台湾 (200)	11.0	16.0	22.5	8.5	14.5	11.5
タイ (203)	8.4	9.3	12.2	17.9	18.8	18.3
マレーシア (230)	4.8	10.4	14.0	12.6	4.4	9.1
フィリピン (206)	4.9	4.9	7.5	7.3	3.8	5.5
インドネシア (202)	1.5	3.0	8.0	7.5	7.0	7.3
ベトナム (201)	2.0	2.5	2.0	7.0	4.5	5.7
インド (252)	1.6	1.4	2.3	4.8	6.3	5.5

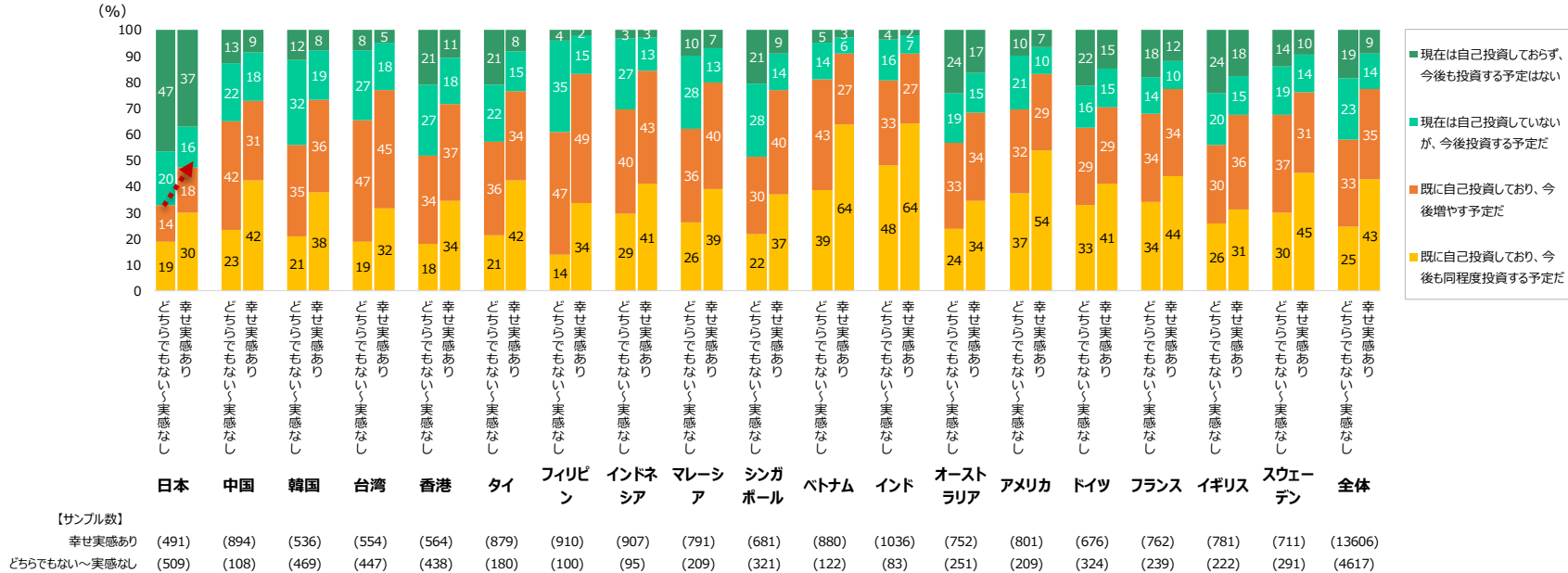
※得点の高低で色付け (高得点: 赤、低得点: グレー)

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

2. 業務外の学習・自己啓発

はたらくことを通じて幸せを感じている就業者は、そうではない就業者に比べ、学習・自己啓発に投資している傾向が、すべての国・地域でみられた。

はたらく幸せ実感は仕事へのモチベーションを高めることが知られているが、その結果、学習・自己啓発行動が促されると考えられる。



2. 業務外の学習・自己啓発

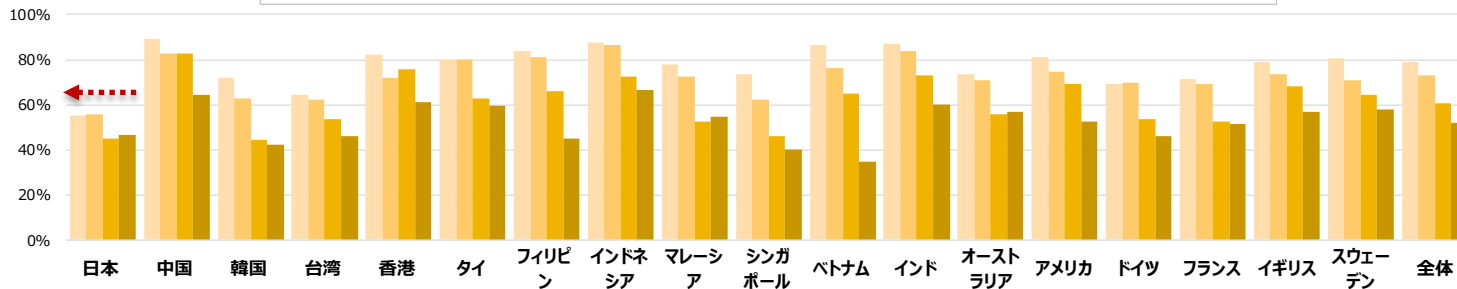
日本は、他国・地域と比べ、学習投資をしても仕事や働き方の選択肢の増加につながっていない傾向がみられた。

企業横断的な職業意識が薄く、ジョブ型ではなくOJTを中心に組織内部で能力向上を行う日本では、業務外の学習・自己啓発が仕事の選択肢の増加につながりづらいと考えられる。この点が、学習意欲の低さを引き起こす一因となっていると考えられる。

自分の仕事や働き方は、多くの選択肢の中から、あなたが選べる状態ですか？

- 既に自己投資しており、今後も同程度投資する予定だ
- 既に自己投資しており、今後増やす予定だ
- 現在は自己投資していないが、今後投資する予定だ
- 現在は自己投資しておらず、今後も投資する予定はない

※「はい」回答率



【サンプル数】

自己投資しており、今後も同程度投資	(202)	(392)	(272)	(249)	(250)	(400)	(317)	(366)	(344)	(301)	(594)	(685)	(295)	(489)	(344)	(378)	(282)	(365)	(6525)
自己投資しており、今後増やす	(134)	(302)	(331)	(436)	(309)	(344)	(477)	(360)	(369)	(335)	(262)	(294)	(304)	(270)	(259)	(310)	(325)	(294)	(5715)
自己投資していないが、今後投資	(146)	(176)	(216)	(188)	(176)	(147)	(151)	(91)	(127)	(155)	(66)	(74)	(126)	(94)	(133)	(95)	(135)	(132)	(2428)
自己投資しておらず、今後もしない	(317)	(82)	(87)	(52)	(110)	(91)	(20)	(18)	(62)	(110)	(26)	(25)	(162)	(63)	(137)	(113)	(171)	(95)	(1741)

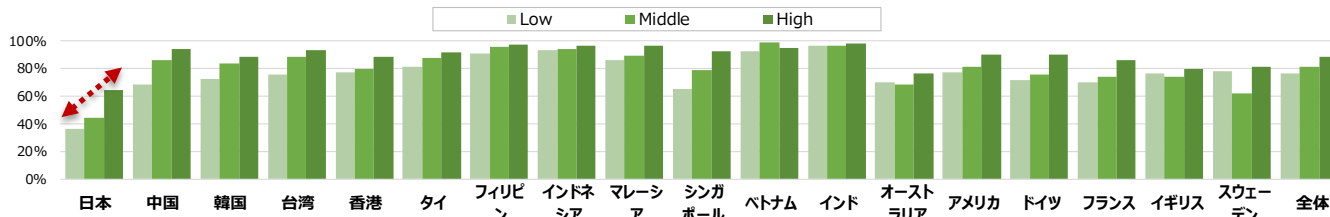
※聴取項目「自分の仕事や働き方は、多くの選択肢の中から、あなたが選べる状態ですか？」の詳細は、Appendix.に記載

※対象地域【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、ロスアンゼルス)、【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)

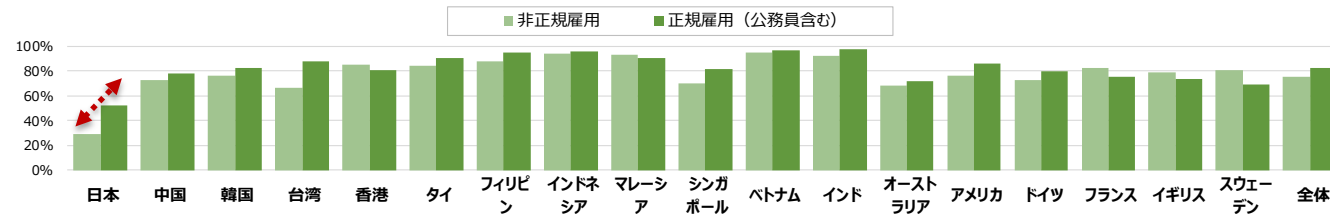
2. 業務外の学習・自己啓発

日本においては、高所得者、正規雇用者、高学歴者ほど業務外学習を実施。日本の学習・自己啓発やその支援がホワイトカラーのエリート層に偏ってきたことが指摘されている※1が、国際的にも日本の業務外学習実施率は所得・雇用形態・最終学歴による差が大きいことが確認された。

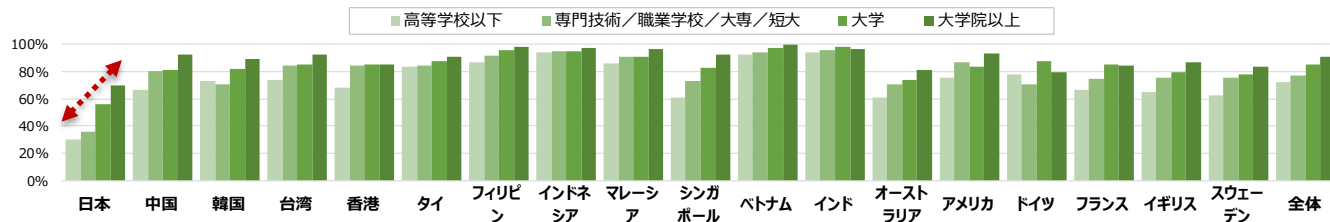
所得水準別
学習実施率



雇用形態別
学習実施率



最終学歴別
学習実施率



※1 第一生命経済研究所 鄭美沙 (2022) 社会人でも生じる教育格差～学び直しをしやすい環境としづらい環境～ ※雇用形態、最終学歴、所得水準ごとのサンプル数についてはAppendix参照

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

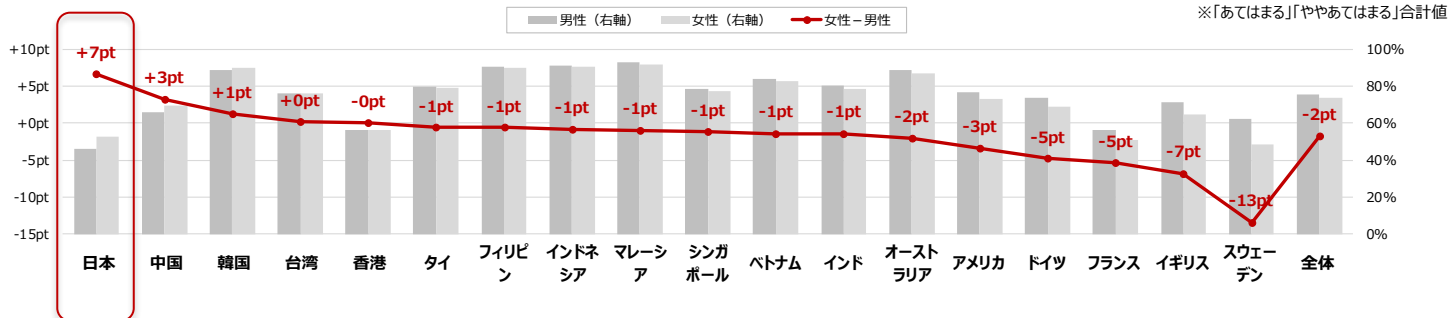
Ⅱ.日本のはたらく幸せ実感は なぜ低いのか

⑤ジェンダーと家庭生活

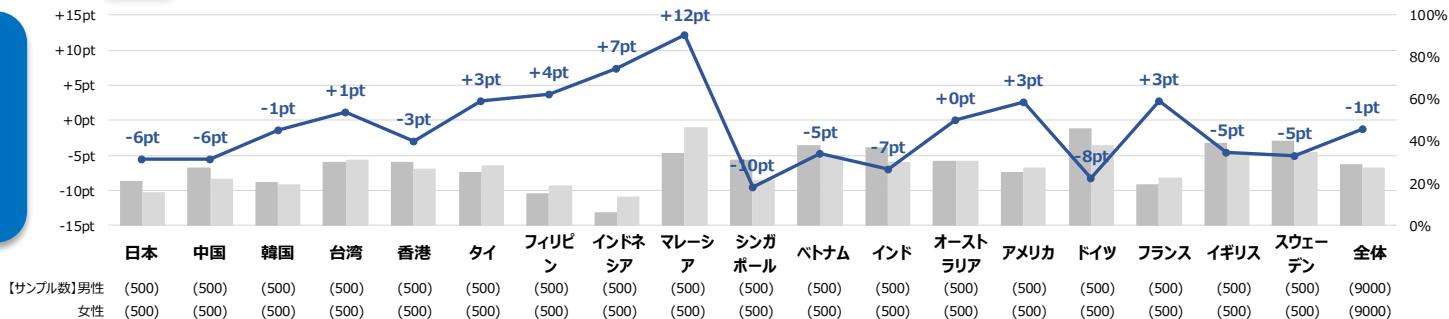
1. ジェンダー

日本は、はたらく幸せ実感の男女間の差（女性－男性）が18か国・地域中最も大きく、女性の方がはたらく幸せ実感が高い。

男女別
はたらく
幸せ実感



男女別
はたらく
不幸せ実感

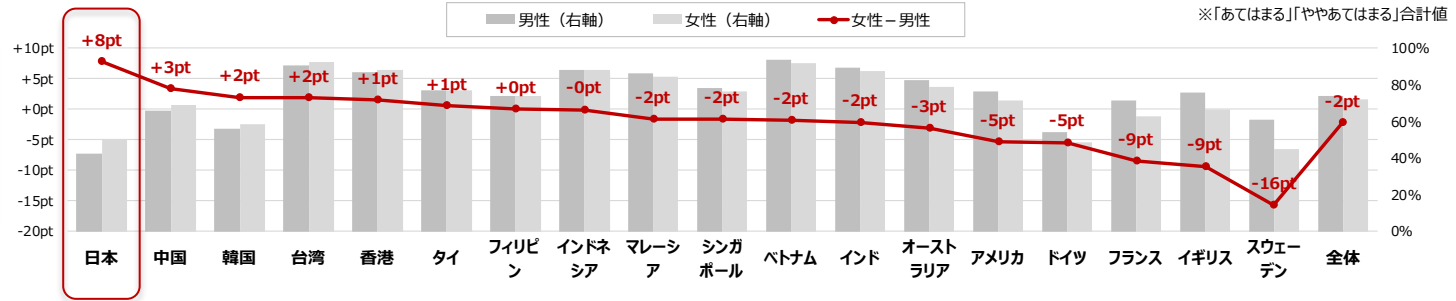


※対象地域【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

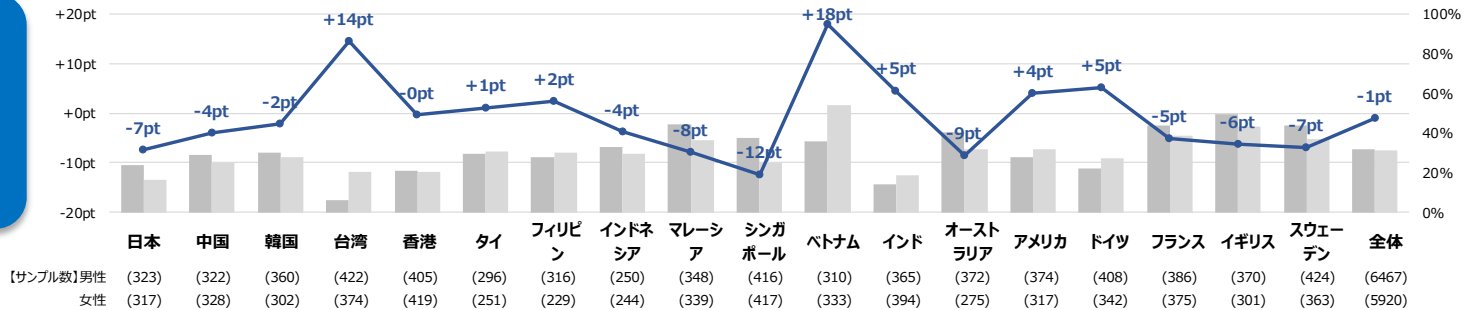
1. ジェンダー

日本では、正社員、公務員においても、はたらく幸せ実感の男女間の差（女性－男性）が+8ptと、18カ国・地域中最も大きい。
他国・地域と比較し、女性が男性よりもはたらく幸せ実感が高い点が特徴的。

男女別
はたらく
幸せ実感



男女別
はたらく
不幸せ実感

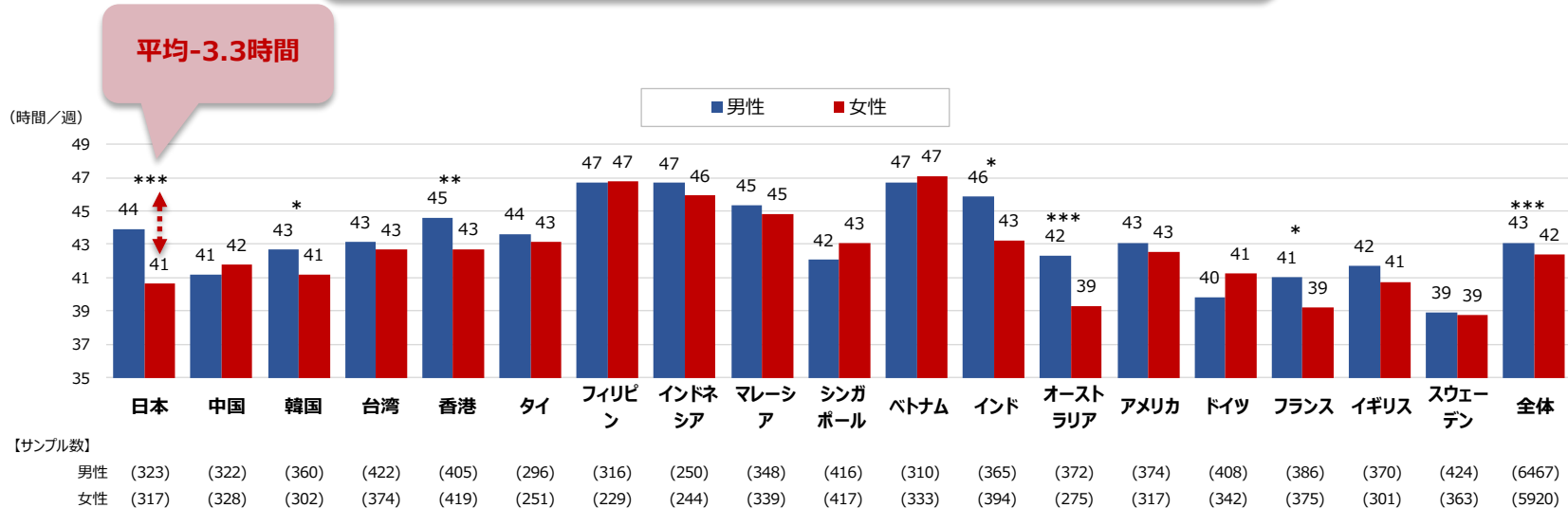


※対象地域 【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

1. ジェンダー

日本では、週あたり平均勤務時間の男女間の差（女性－男性）が-3.3時間と18カ国・地域中最も大きく、女性のほうが勤務時間が短い。
週あたり勤務時間が短いほうが男女ともに幸せ実感が高い傾向があるため、この点が日本の男性のはたらく幸せ実感が低い一因と考えられる。

正社員、公務員の男女別 週あたり平均勤務時間



※* : 5%水準、** : 1%水準、*** : 0.1%水準で有意差あり

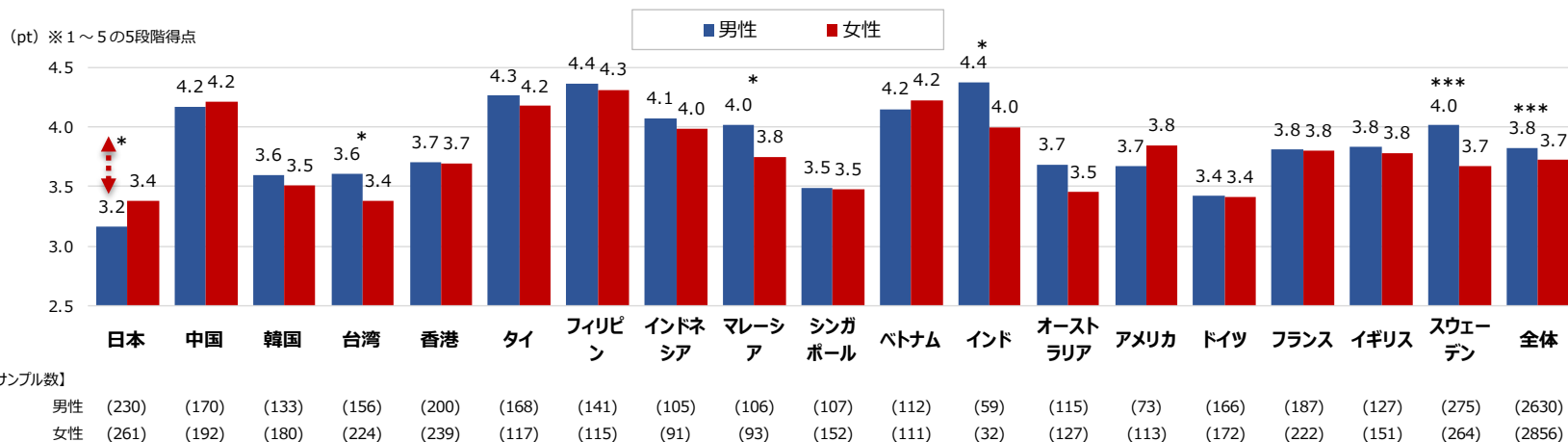
※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ) 【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ (ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス (ロンドン)、ドイツ (ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス (パリ)、スウェーデン (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

1. ジェンダー

18カ国・地域中唯一、日本は、男性と比べて女性のほうが上司からの「肯定的なフィードバック」を受けている傾向がある。

肯定的なフィードバックは男女ともにはたらく幸せ実感を高めるため、この点が日本の男性のはたらく幸せ実感が女性より低い一因だと考えられる。

正社員、公務員の男女別 上司からの「肯定的なフィードバック」



肯定的なフィードバック	上司から日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけられている
	良い仕事をしたときは上司から褒められている

※* : 5%水準、*** : 0.1%水準で有意差あり

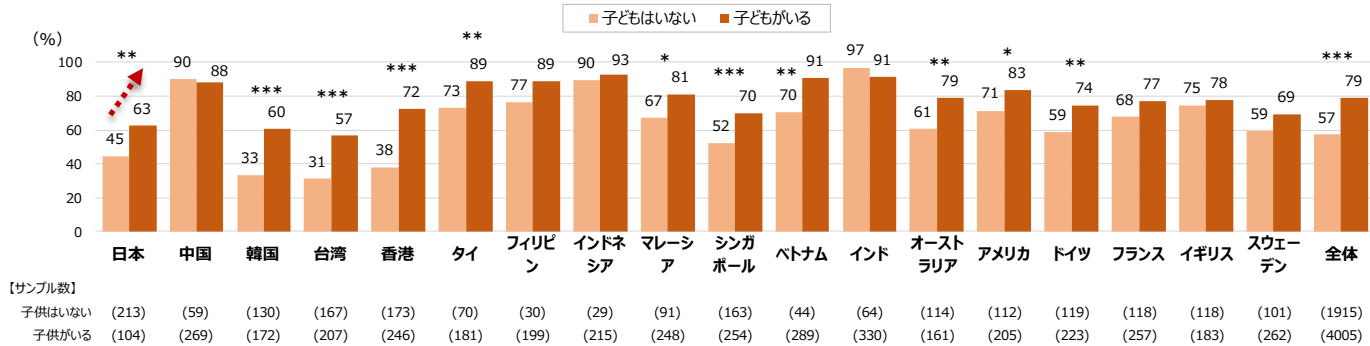
※対象地域【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

2. 子供有無

正社員、公務員について分析すると、日本の正社員、公務員の男性では、子供の有無によるはたらく幸せ実感の差は少なく、どちらも低い水準となっている。一方、日本の正社員、公務員の女性では、子供がいる方がはたらく幸せ実感が高い傾向があり、多くの国・地域において同様の傾向がみられる。子供のいる働く女性は幸福感が低いことが先行研究で報告されている^{※1}が、仕事における幸福感については様相が異なることが示唆される。

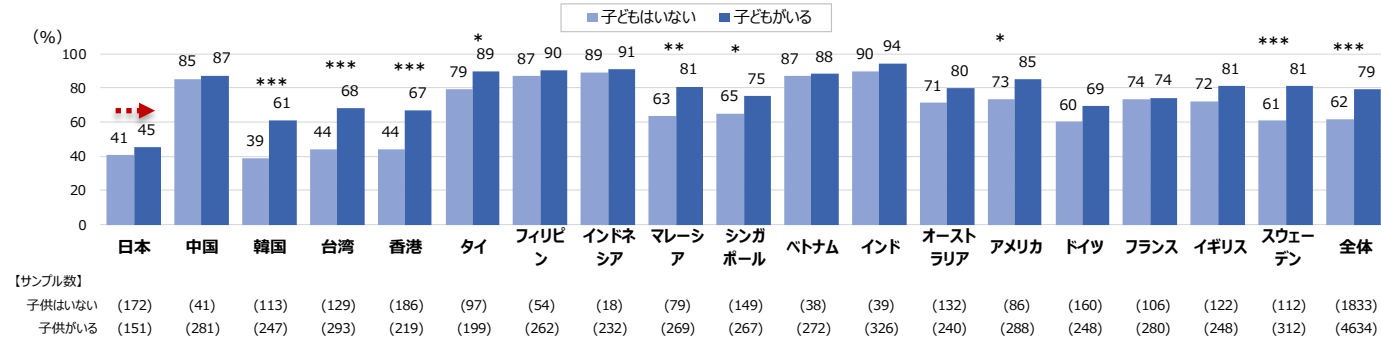
【女性】

子供有無別
はたらく
幸せ実感



【男性】

子供有無別
はたらく
幸せ実感



※1 佐藤一磨 (2018) 専業主婦が本当に一番幸せなのか ※2 * : 5%水準、** : 1%水準、*** : 0.1%水準で有意差あり

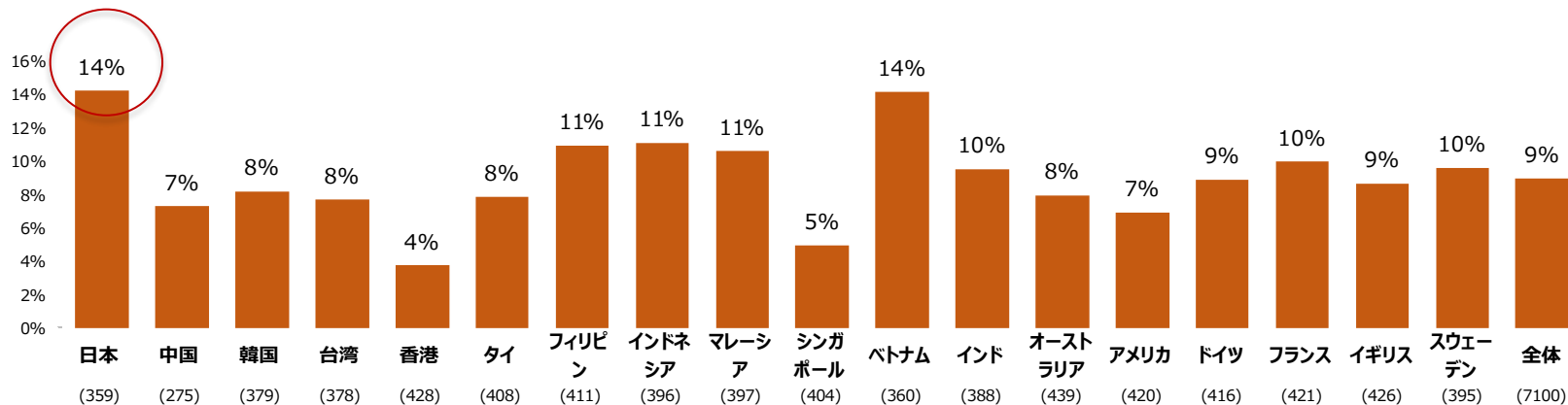
※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ) 【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ (ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス (ロンドン)、ドイツ (ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス (パリ)、スウェーデン (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

3. 女性の転職理由

女性就業者の直近の転職理由が「結婚・出産・育児のため」であった割合は、日本が14%と18カ国・地域中最も高い。

日本では、結婚・出産後も働きやすい職場を求めて転職する女性就業者が多い状況がうかがえる。

直近の転職の理由が、「結婚・出産・育児のため」であった割合（女性の転職経験者）



※対象地域【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、ロスアンゼルス)、【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)

III. Appendix.

1. はたらくWell-beingの3指標について

本報告書の分析の一部に、はたらくWell-beingの3指標を用いている。はたらくWell-beingの3指標は、米国Gallup Inc.の国際世論調査でも用いられている指標であり、「体験」「評価」「自己決定」の3要素から成る。本調査データによると就業者のはたらく幸せ実感を強く予測する。

はたらくWell-beingの3指標

体験

Q1 あなたは、日々の仕事に、喜びや楽しみを感じていますか？

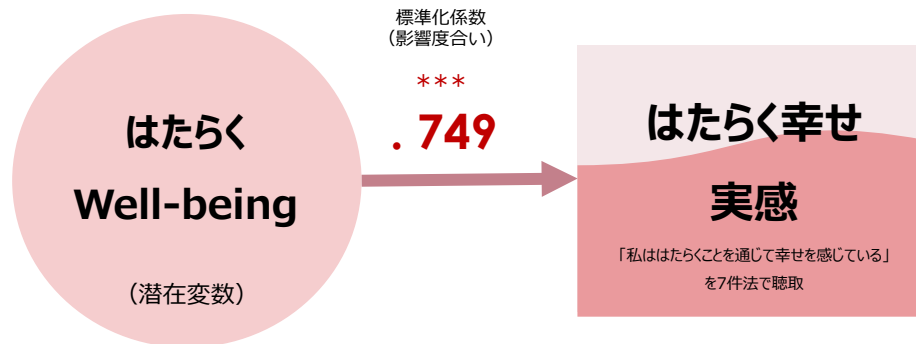
評価

Q2 自分の仕事は、人々の生活をより良くすることにつながっていると思いますか？

自己決定

Q3 自分の仕事や働き方は、多くの選択肢の中から、あなたが選べる状態ですか？

※はい/いいえ/わからない/回答拒否の4択で聴取し、わからない/回答拒否は除外して分析



「はたらくWell-being」を潜在変数とした共分散構造分析により分析_____

適合度：CFI=.996 RMSEA=.03

説明率（決定係数）：56.1%

誤差および誤差相関、はたらくWell-being（潜在変数）からQ1～Q3へのパスは省略。

省略されたパスの標準化係数は、 潜在変数→Q1：.673***, 潜在変数→Q2：.421***, 潜在変数→Q3：.444***

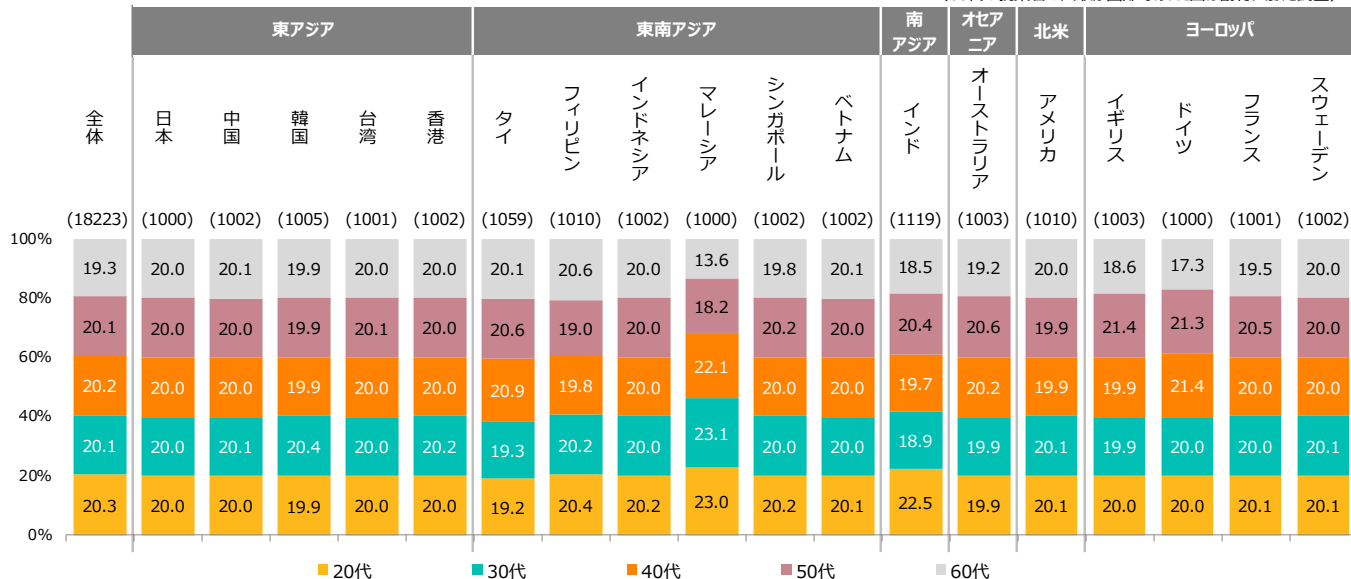
***：0.1%水準で有意

n=13,879（18カ国・地域の就業者かつQ1～3有効回答者）

2.回答者属性 年齢

Q. あなたの年齢をお答えください。

(60代の就業者の回収が困難であった国は割付人数を調整)



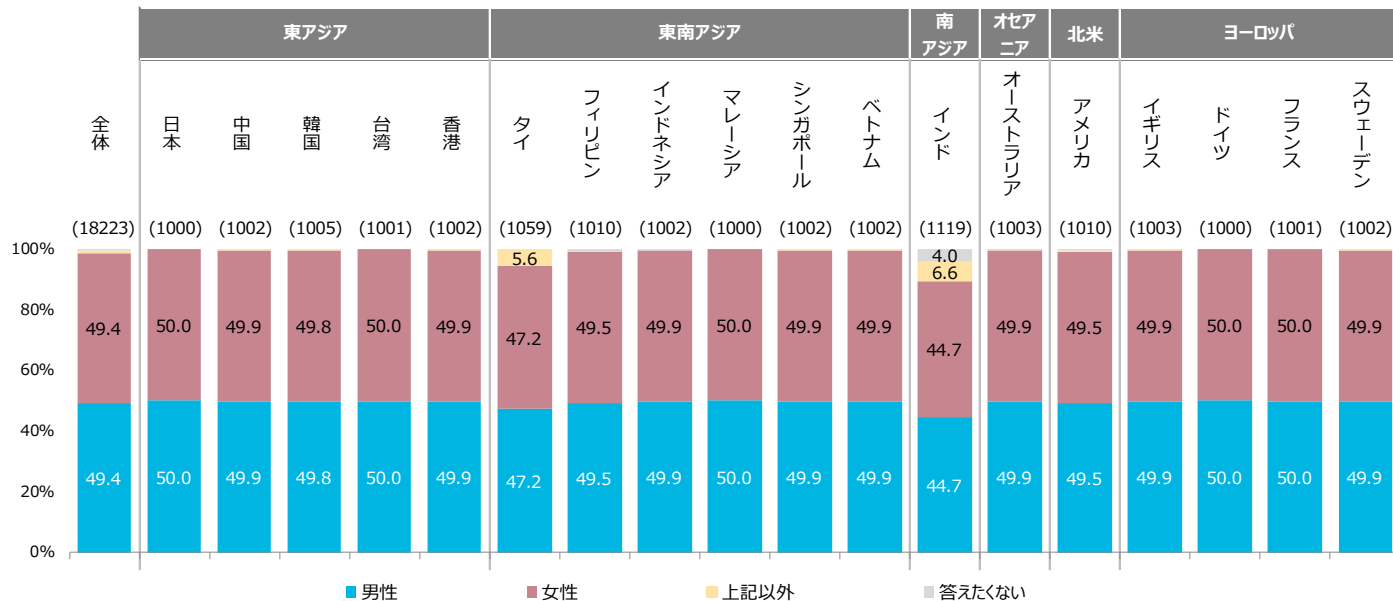
	日本	中国	韓国	台湾	香港	タイ	フィリピン	インドネシア	マレーシア	シンガポール	ベトナム	インド	オーストラリア	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
20代	(3702)	(200)	(200)	(200)	(200)	(203)	(206)	(202)	(230)	(202)	(201)	(252)	(200)	(203)	(201)	(200)	(201)	(201)
30代	(3662)	(200)	(201)	(205)	(200)	(204)	(204)	(200)	(231)	(200)	(200)	(211)	(200)	(203)	(200)	(200)	(200)	(201)
40代	(3681)	(200)	(200)	(200)	(200)	(221)	(200)	(200)	(221)	(200)	(200)	(221)	(203)	(201)	(200)	(214)	(200)	(200)
50代	(3664)	(200)	(200)	(200)	(201)	(218)	(192)	(200)	(182)	(202)	(200)	(228)	(207)	(201)	(215)	(213)	(205)	(200)
60代	(3514)	(200)	(201)	(200)	(200)	(213)	(208)	(200)	(136)	(198)	(201)	(207)	(193)	(202)	(187)	(173)	(195)	(200)
50代以上計	(7178)	(400)	(401)	(400)	(401)	(431)	(400)	(400)	(318)	(400)	(401)	(435)	(400)	(403)	(402)	(386)	(400)	(400)

※()内は回答者数

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

2.回答者属性 性別

Q. あなたの性別をお知らせください。



	男性	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
男性	(9000)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)
女性	(9000)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)	(500)
上記以外	(159)	(0)	(2)	(5)	(0)	(59)	(3)	(0)	(0)	(2)	(2)	(74)	(1)	(6)	(2)	(0)	(1)	(1)
答えたくない	(64)	(0)	(0)	(0)	(1)	(0)	(7)	(2)	(0)	(0)	(0)	(45)	(2)	(4)	(1)	(0)	(0)	(1)

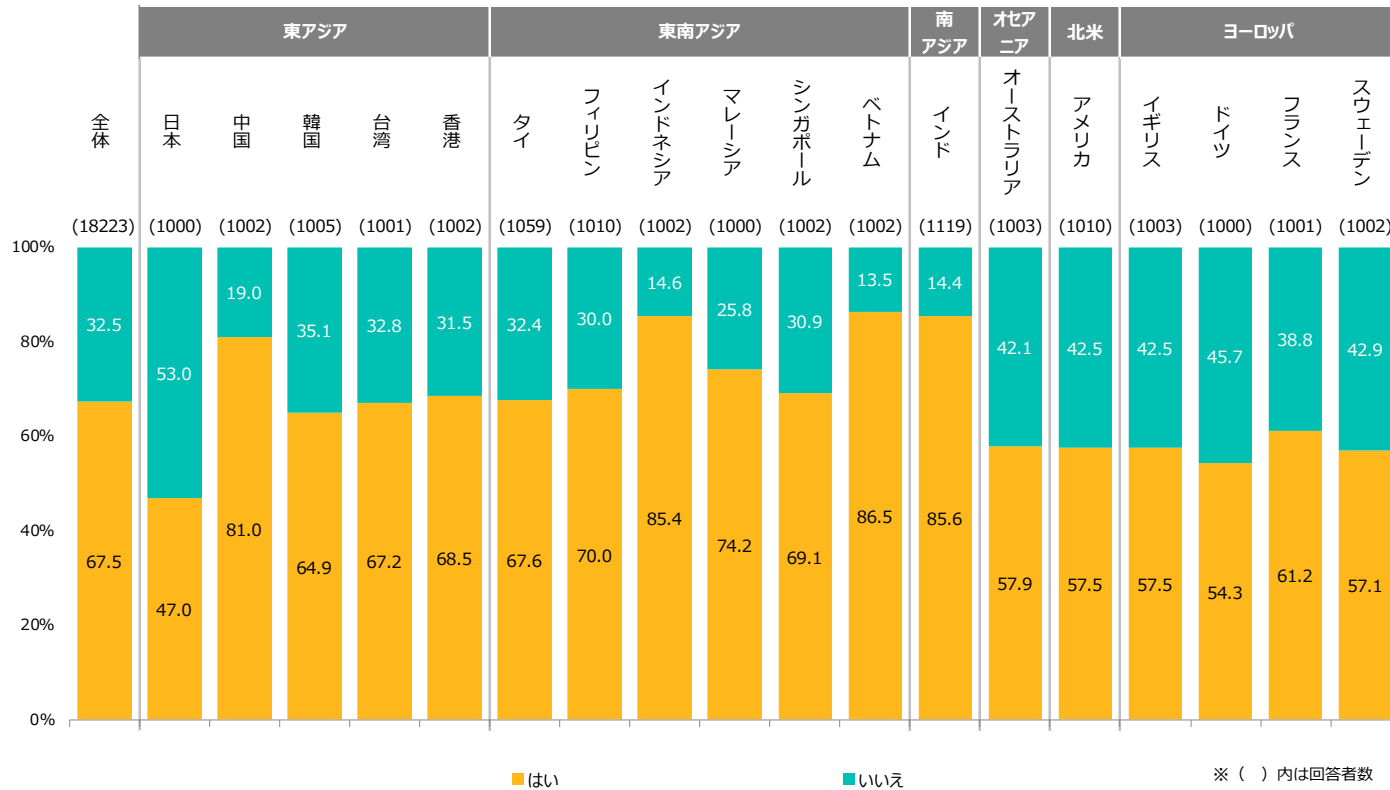
※()内は回答者数

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

2.回答者属性 未既婚

ベース | 全数

Q. あなたはご結婚されていますか。

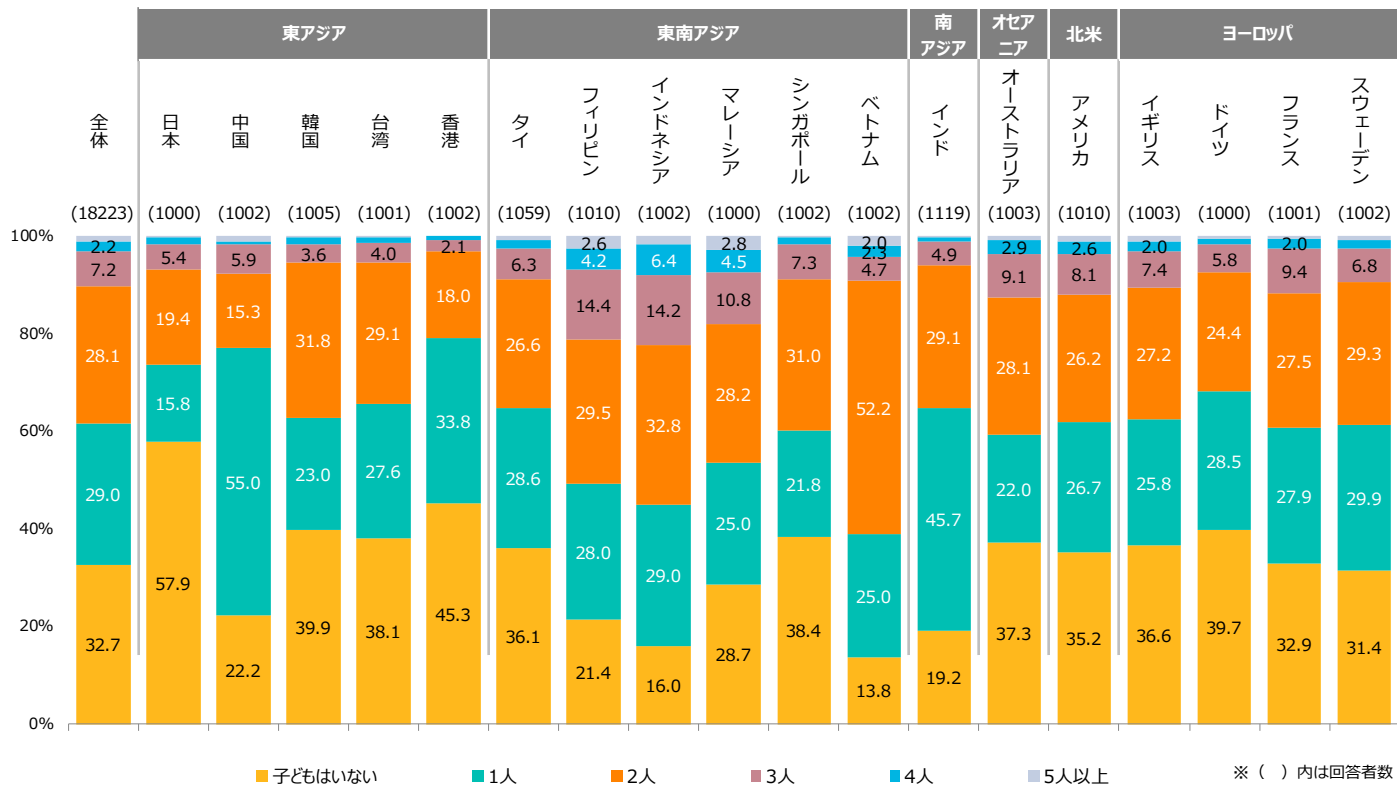


※対象地域 【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

2.回答者属性 子供有無

ベース | 全数

Q. お子さんはいらっしゃいますか。



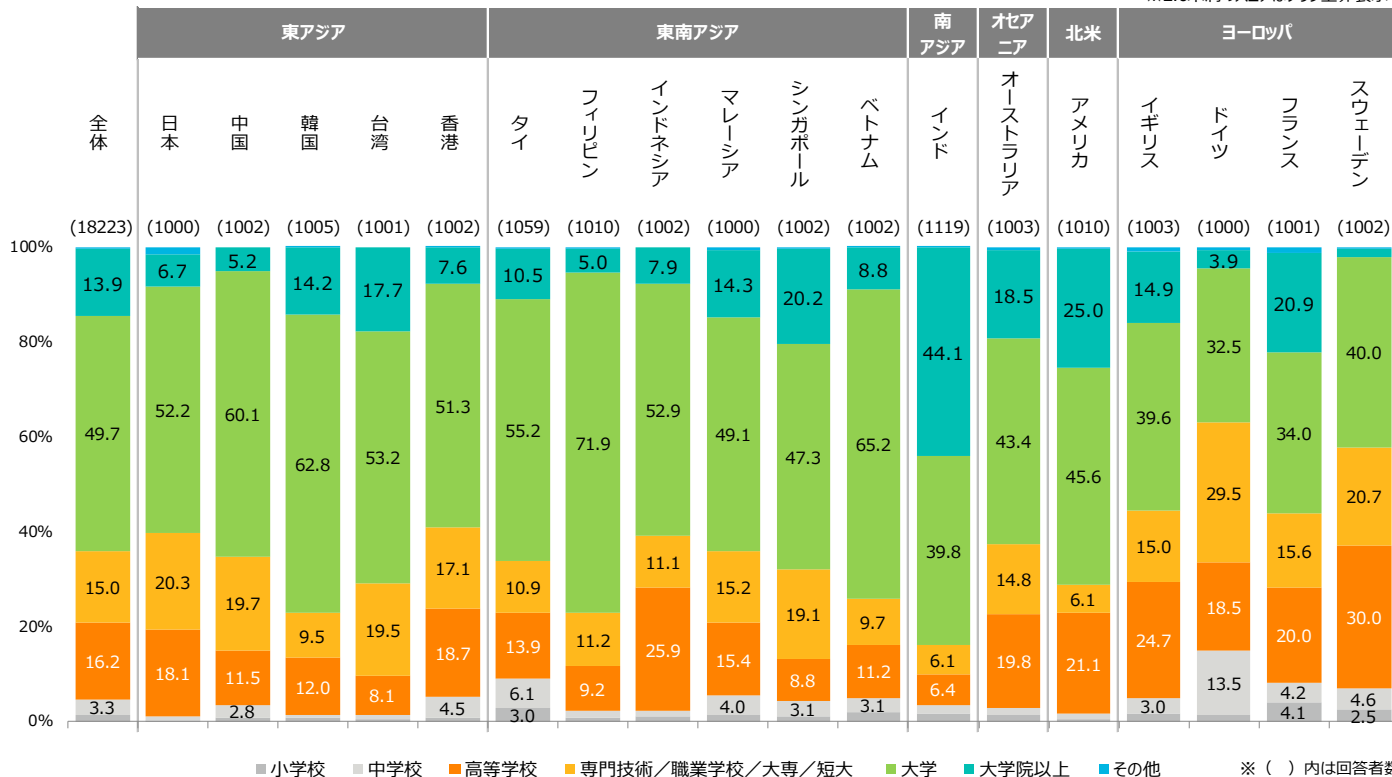
※対象地域【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北、香港)、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)
 【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

2.回答者属性 最終学歴

ベース | 全数

Q. あなたの最終卒業校は次のどれですか。

※2.0未満のスコアはグラフ上非表示

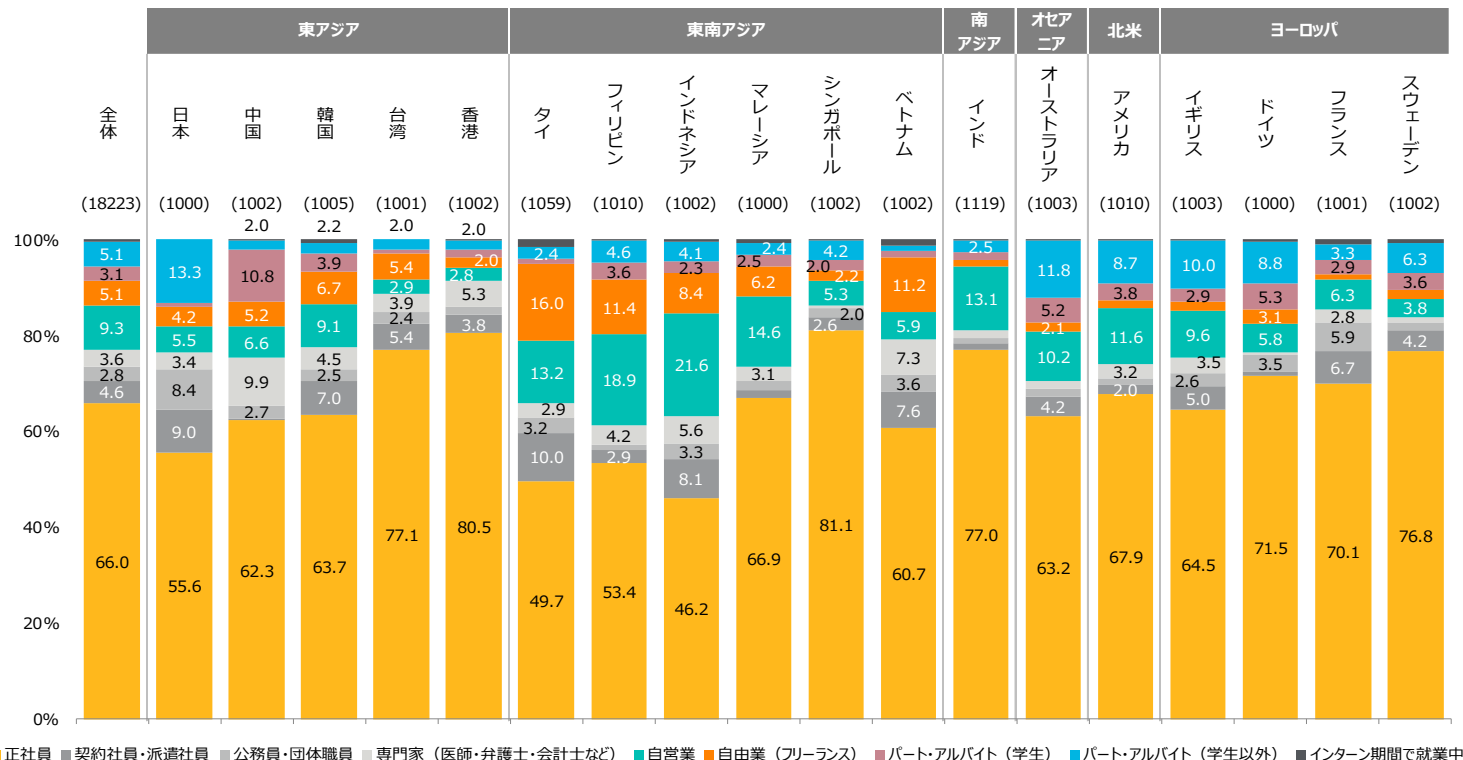


※対象地域 【東アジア】 日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】 タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ) 【南アジア】 インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】 オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】 アメリカ (ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】 イギリス (ロンドン)、ドイツ (ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス (パリ)、スウェーデン (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

2.回答者属性 就業形態

ベース | 全数

Q. あなたの職業をお知らせください。

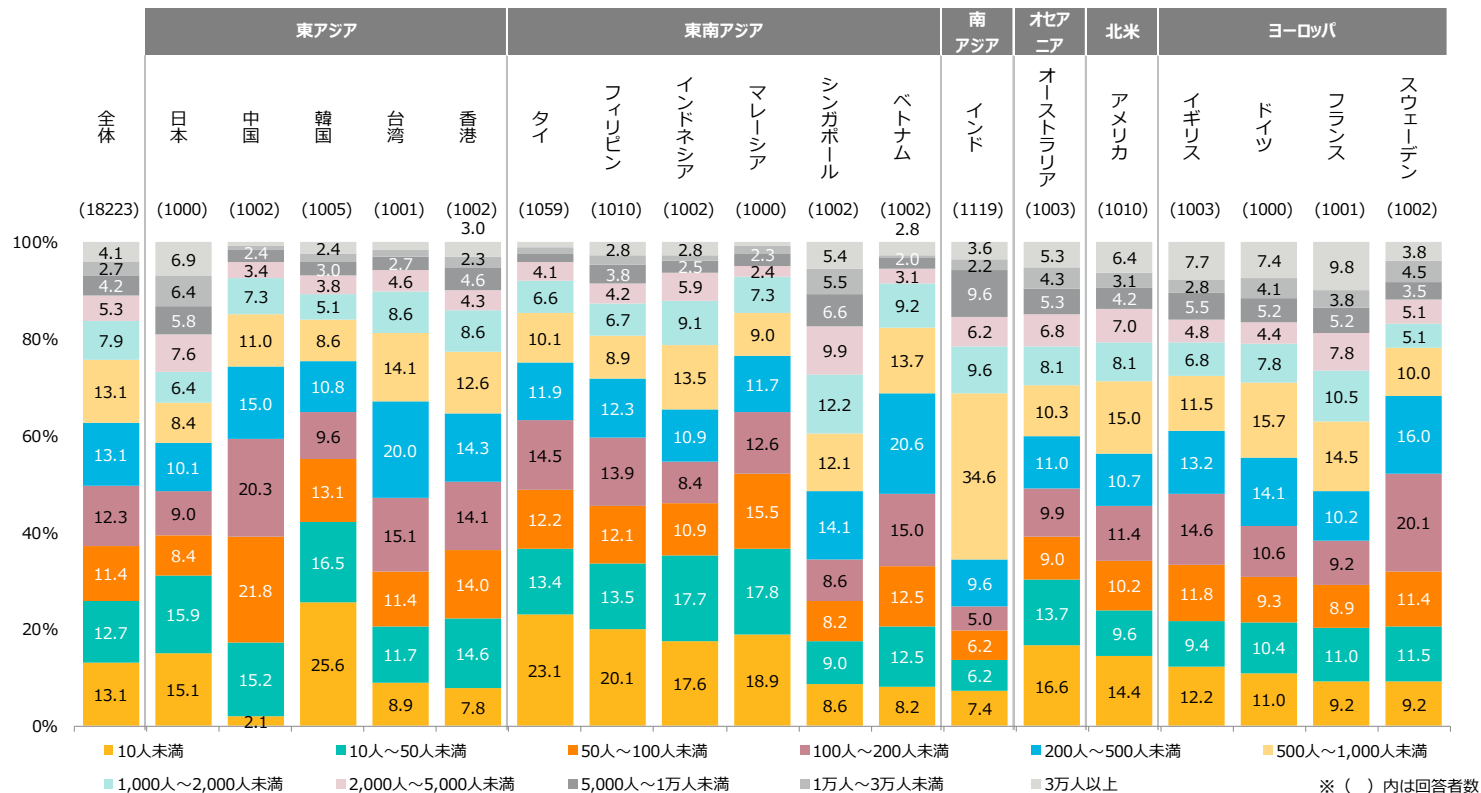


※対象地域 【東アジア】日本(東京、大阪、愛知)、中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、【東南アジア】タイ(グレートバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレートジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ) 【南アジア】インド(デリー、ムンバイ)、【オセアニア】オーストラリア(シドニー、メルボルン、キャンベラ)、【北米】アメリカ(ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルス)、【ヨーロッパ】イギリス(ロンドン)、ドイツ(ベルリン、ミュンヘン、ハンブルグ)、フランス(パリ)、スウェーデン(ストックホルム)

2.回答者属性 現在の勤務先従業員規模

ベース | 全数

Q. 勤務先の全従業員数（パート・アルバイト、契約社員など含む全社）をお知らせください。



※対象地域【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、ロスアンゼルス)、【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)

2.回答者属性 現在の勤務先業種

ベース | 全数

Q. あなたの勤務先の業種をお知らせください。

10-15%未満

15%以上

	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)	
農業、林業、漁業、鉱業	3.3	0.1	5.1	0.6	3.5	0.9	4.1	3.3	7.0	4.5	1.7	9.9	4.4	2.5	1.5	2.3	2.4	1.3	4.7	
建設業、不動産、物品賃貸業	8.2	8.0	7.2	7.5	10.6	9.2	8.4	9.1	7.5	8.6	9.5	12.1	3.5	9.2	8.8	7.7	6.2	8.3	7.4	
製造業、インフラ業	13.7	16.7	24.9	13.7	24.4	12.7	17.4	8.8	13.8	18.3	14.6	15.9	14.9	5.8	6.0	7.7	9.7	6.0	14.6	
情報通信業	7.6	6.3	2.8	12.0	6.3	6.8	2.4	4.4	4.4	6.0	7.9	10.6	25.4	6.4	7.4	6.5	5.9	7.3	6.3	
卸売業、小売業、運輸業、郵便業	13.8	15.5	11.5	12.0	13.2	18.4	14.3	14.3	18.4	12.2	11.8	15.1	7.1	14.8	13.2	12.3	16.1	12.3	16.1	
金融業、保険業	6.8	6.1	5.1	4.7	6.6	10.4	3.1	4.0	5.5	5.7	9.1	5.3	8.1	7.1	8.2	8.6	8.7	11.4	5.0	
学術研究、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)	3.0	2.4	5.5	3.7	3.8	3.2	0.8	2.1	2.0	3.7	4.0	2.9	2.5	4.2	1.7	4.6	3.6	2.4	1.9	
サービス業(飲食、宿泊、生活関連、その他)	13.3	14.8	17.8	16.9	10.9	10.6	14.7	15.5	12.2	13.9	12.5	7.0	5.1	15.7	13.5	15.4	14.2	17.6	12.7	
教育、学習支援業	7.9	5.8	4.9	10.7	6.0	10.1	4.8	8.6	8.9	8.8	9.0	5.8	12.3	8.7	7.6	11.1	5.2	5.5	7.4	
医療、福祉	5.6	11.5	2.6	6.1	5.8	5.1	2.9	3.3	3.0	3.2	4.2	3.6	2.8	8.4	7.4	5.3	6.7	8.4	11.8	
国家公務、地方公務	3.4	5.6	1.4	3.1	3.1	1.7	3.3	3.9	3.3	1.9	3.3	1.6	1.4	4.4	2.5	5.2	4.6	8.2	3.3	
その他	13.4	7.2	11.4	9.1	5.9	11.1	23.8	23.0	14.2	13.2	12.6	10.4	12.3	13.1	22.2	13.6	16.7	11.4	9.0	

※()内は回答者数

※対象地域【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、ロスアンゼルス)、【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)

2.回答者属性 現在の就業職種

ベース | 全数

Q. 以下の中から、あなたの現在の職種に最も近いものをお知らせください。

20-30%未満

30%以上

	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)
間接部門(人事、総務、経理など)	14.3	9.4	19.5	16.8	19.9	15.2	12.3	11.1	20.1	16.2	17.5	9.7	18.2	9.2	10.1	10.4	10.5	14.7	16.5
事務職(一般事務・受付・秘書など)	17.1	19.9	13.7	34.5	13.3	30.9	13.5	13.6	7.5	11.3	11.2	31.4	6.7	14.6	11.5	15.4	24.3	20.0	15.3
営業、販売職	14.6	17.9	13.1	7.3	14.3	8.2	16.5	18.0	15.6	15.1	10.6	17.5	20.9	13.6	17.1	13.7	14.4	13.7	14.5
サービス職(顧客サービス、理美容師、調理師、接客業など)	9.0	8.9	13.3	10.0	8.8	7.5	8.8	9.2	7.4	8.1	7.0	4.1	8.2	12.1	11.9	11.3	8.8	6.4	10.6
製造、物流職	13.4	10.3	13.6	5.7	20.1	9.9	21.2	14.4	14.6	16.4	14.3	12.7	13.1	12.4	11.2	11.2	14.2	10.2	15.6
情報処理・通信技術職	7.1	4.9	7.2	5.0	5.1	7.1	5.7	5.0	6.5	6.0	11.3	4.5	14.3	7.1	8.9	9.1	6.3	8.2	5.0
専門・技術・研究・開発職	13.7	21.7	17.0	14.6	15.3	17.4	8.1	11.0	11.6	17.0	17.3	15.1	11.1	14.6	10.6	11.6	9.7	14.2	9.7
その他	10.9	7.0	2.8	6.1	3.3	3.9	14.0	17.6	16.9	9.9	11.0	5.1	7.6	16.7	18.7	17.5	11.8	12.7	13.0

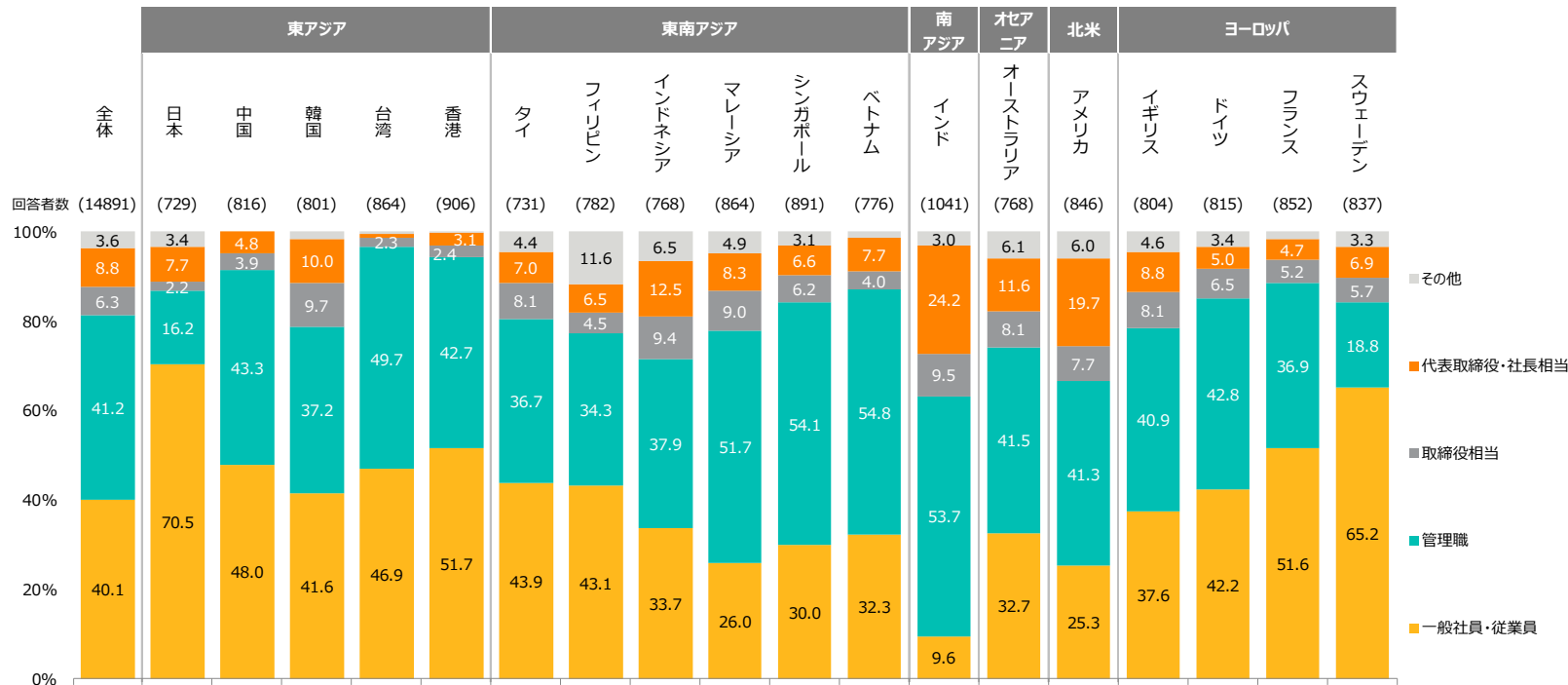
※()内は回答者数

※対象地域 【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(グレーターバンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(グレータージャカルタ)、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、ロスアンゼルス)、【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)

2.回答者属性 現在の職位

ベース | 正社員・公務員・団体職員・専門家・自営業

Q. あなたの職位をお知らせください。(最も近いもの)



※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

2.回答者属性 現在の収入（現地通貨） 1/3

ベース | 全数

Low
Middle
High

Q. あなたの個人収入をお知らせください。

※日本、オーストラリア、アメリカは「年収」、その他の国・地域は「月収」で聴取

東アジア									
日本 (1000)		中国 (1002)		韓国 (1005)		台湾 (1001)		香港 (1002)	
年収	%	月収	%	月収	%	月収	%	月収	%
60万円未満	2.1	CNY 1,000 未満	0.0	KRW 500,000 未満	3.1	TWD 11,600 未満	1.0	HKD 3,300 未満	0.6
60万 - 110万円未満	5.6	CNY 1,000 - 2,699	0.7	KRW 500,000 - 989,999	2.8	TWD 11,600 - 22,899	2.9	HKD 3,300 - 6,499	2.7
110万 - 230万円未満	12.3	CNY 2,700 - 4,799	10.5	KRW 990,000 - 1,989,999	8.1	TWD 22,900 - 46,099	25.3	HKD 6,500 - 12,999	6.7
230万 - 340万円未満	10.9	CNY 4,800 - 5,299	33.7	KRW 1,990,000 - 2,979,999	21.2	TWD 46,100 - 68,999	20.1	HKD 13,000 - 19,499	20.0
340万 - 460万円未満	20.5	CNY 5,300 - 10,699	10.5	KRW 2,980,000 - 3,979,999	19.4	TWD 69,000 - 91,899	16.1	HKD 19,500 - 25,999	18.8
460万 - 570万円未満	13.3	CNY 10,700 - 15,899	10.5	KRW 3,980,000 - 4,979,999	10.2	TWD 91,900 - 114,999	13.8	HKD 26,000 - 32,499	14.1
570万 - 690万円未満	10.3	CNY 15,900 - 21,199	7.6	KRW 4,980,000 - 5,969,999	9.3	TWD 115,000 - 137,999	3.8	HKD 32,500 - 38,999	12.3
690万 - 800万円未満	9.4	CNY 21,200 - 26,599	6.1	KRW 5,970,000 - 6,959,999	5.9	TWD 138,000 - 160,999	3.4	HKD 39,000 - 45,499	5.2
800万 - 920万円未満	6.5	CNY 26,600 - 31,899	3.3	KRW 6,960,000 - 7,959,999	5.4	TWD 161,000 - 183,999	3.9	HKD 45,500 - 51,999	4.6
920万 - 1,000万円未満	2.8	CNY 31,900 - 37,199	2.1	KRW 7,960,000 - 8,949,999	5.9	TWD 184,000 - 206,999	4.1	HKD 52,000 - 58,499	4.3
1,000万 - 1,100万円未満	1.2	CNY 37,200 - 42,599	2.7	KRW 8,950,000 - 9,949,999	3.3	TWD 207,000 - 229,999	3.1	HKD 58,500 - 64,999	3.6
1,100万 - 1,400万円未満	2.5	CNY 42,600 - 47,799	2.9	KRW 9,950,000 - 11,939,999	2.4	TWD 230,000 - 275,999	1.5	HKD 65,000 - 77,999	2.4
1,400万 - 1,700万円未満	1.2	CNY 47,800 - 53,099	2.8	KRW 11,940,000 - 14,919,999	2.0	TWD 276,000 - 344,999	0.7	HKD 78,000 - 96,999	2.2
1,700万 - 2,300万円未満	0.3	CNY 53,100 - 63,799	1.9	KRW 14,920,000 - 19,899,999	0.5	TWD 345,000 - 459,999	0.0	HKD 97,000 - 129,999	1.8
2,300万円以上	1.1	CNY 63,800 - 79,699	1.8	KRW 19,900,000 以上	0.7	TWD 460,000 以上	0.4	HKD 130,000 以上	0.9
-	-	CNY 79,700 - 106,299	1.7	-	-	-	-	-	-
-	-	CNY 106,300 以上	1.3	-	-	-	-	-	-
平均 (万円)	519.3	平均 (CNY)	18,038.2	平均 (KRW)	4,657,134.3	平均 (TWD)	87,210.6	平均 (HKD)	32,670.9

※ () 内は回答者数

2.回答者属性 現在の収入（現地通貨） 2/3

ベース | 全数

Low
Middle
High

Q. あなたの個人収入をお知らせください。

※日本、オーストラリア、アメリカは「年収」、その他の国・地域は「月収」で聴取

東南アジア												南アジア	
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)	
月収	%	月収	%	月収	%	月収	%	月収	%	月収	%	月収	%
THB 5,900 未満	6.2	PHP 4,300 未満	9.4	IDR 3,500,000 未満	20.1	MYR 1,100 未満	4.6	SGD 600 未満	1.9	VND 6,400,000 未満	4.5	INR 21,000 未満	9.1
THB 5,900 - 13,899	22.1	PHP 4,300 - 6,499	20.6	IDR 3,500,000 - 5,999,999	14.6	MYR 1,100 - 1,799	11.5	SGD 600 - 1,099	2.1	VND 6,400,000 - 9,599,999	15.7	INR 21,000 - 30,999	9.7
THB 13,900 - 27,599	22.9	PHP 6,500 - 10,799	2.9	IDR 6,000,000 - 11,799,999	18.6	MYR 1,800 - 3,499	20.6	SGD 1,100 - 2,299	6.2	VND 9,600,000 - 18,999,999	31.8	INR 31,000 - 41,999	6.0
THB 27,600 - 55,499	34.7	PHP 10,800 - 16,299	7.5	IDR 11,800,000 - 23,799,999	12.3	MYR 3,500 - 6,999	40.4	SGD 2,300 - 3,399	11.4	VND 19,000,000 - 29,999,999	16.2	INR 42,000 - 51,999	17.7
THB 55,500 - 82,999	7.3	PHP 16,300 - 21,499	11.2	IDR 23,800,000 - 35,699,999	10.5	MYR 7,000 - 9,999	9.5	SGD 3,400 - 4,499	15.3	VND 30,000,000 - 38,199,999	8.3	INR 52,000 - 60,999	10.2
THB 83,000 - 110,599	2.4	PHP 21,500 - 42,499	23.6	IDR 35,700,000 - 47,499,999	4.8	MYR 10,000 - 13,999	5.2	SGD 4,500 - 5,699	13.2	VND 38,200,000 - 57,299,999	4.8	INR 61,000 - 122,999	18.1
THB 110,600 - 137,999	1.4	PHP 42,500 - 85,399	15.3	IDR 47,500,000 - 59,499,999	4.8	MYR 14,000 - 16,999	2.2	SGD 5,700 - 6,799	8.1	VND 57,300,000 - 76,299,999	3.3	INR 123,000 - 183,999	9.0
THB 138,000 - 165,999	0.9	PHP 85,400 - 127,999	4.1	IDR 59,500,000 - 71,399,999	1.8	MYR 17,000 - 20,999	1.2	SGD 6,800 - 7,899	6.8	VND 76,300,000 - 95,499,999	4.0	INR 184,000 - 244,999	3.0
THB 166,000 - 193,999	0.4	PHP 128,000 - 169,999	1.3	IDR 71,400,000 - 83,199,999	2.1	MYR 21,000 - 23,999	0.6	SGD 7,900 - 8,999	5.8	VND 95,500,000 - 114,499,999	4.2	INR 245,000 - 305,999	2.5
THB 194,000 - 220,999	0.4	PHP 170,000 - 212,999	1.0	IDR 83,200,000 - 95,199,999	0.9	MYR 24,000 - 27,999	0.6	SGD 9,000 - 10,199	5.2	VND 114,500,000 - 133,999,999	2.6	INR 306,000 - 367,999	1.6
THB 221,000 - 248,999	0.2	PHP 213,000 - 255,999	0.5	IDR 95,200,000 - 106,999,999	2.0	MYR 28,000 - 30,999	0.8	SGD 10,200 - 11,299	4.2	VND 134,000,000 - 152,999,999	2.0	INR 368,000 - 428,999	1.3
THB 249,000 - 276,999	0.2	PHP 256,000 - 297,999	0.4	IDR 107,000,000 - 118,999,999	1.9	MYR 31,000 - 34,999	0.3	SGD 11,300 - 13,599	7.9	VND 153,000,000 - 171,999,999	0.9	INR 429,000 - 489,999	1.8
THB 277,000 - 331,999	0.4	PHP 298,000 - 340,999	0.5	IDR 119,000,000 - 142,999,999	0.8	MYR 35,000 - 41,999	1.0	SGD 13,600 - 16,899	3.9	VND 172,000,000 - 190,999,999	0.9	INR 490,000 - 550,999	1.3
THB 332,000 - 414,999	0.1	PHP 341,000 - 383,999	0.3	IDR 143,000,000 - 177,999,999	0.8	MYR 42,000 - 51,999	0.2	SGD 16,900 - 22,599	4.7	VND 191,000,000 - 228,999,999	0.0	INR 551,000 - 611,999	2.3
THB 415,000 - 553,999	0.3	PHP 384,000 - 425,999	0.7	IDR 178,000,000 - 237,999,999	1.8	MYR 52,000 - 69,999	0.6	SGD 22,600 以上	3.5	VND 229,000,000 - 285,999,999	0.3	INR 612,000 - 734,999	1.6
THB 554,000 以上	0.2	PHP 426,000 - 511,999	0.1	IDR 238,000,000 以上	2.4	MYR 70,000 以上	0.7	-	-	VND 286,000,000 - 381,999,999	0.2	INR 735,000 - 918,999	2.1
-	-	PHP 512,000 - 638,999	0.3	-	-	-	-	-	-	VND 382,000,000 以上	0.4	INR 919,000 - 1,224,999	1.6
-	-	PHP 639,000 - 852,999	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	INR 1,225,000 以上	0.9
-	-	PHP 853,000 以上	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
平均 (THB)	38,374.1	平均 (PHP)	43,260.1	平均 (万IDR)	3,207.6	平均 (MYR)	6,820.5	平均 (SGD)	7,460.9	平均 (万VND)	3,719.4	平均 (INR)	159,906.2

※ () 内は回答者数

2.回答者属性 現在の収入（現地通貨） 3/3

ベース | 全数

Low
Middle
High

Q. あなたの個人収入をお知らせください。

※日本、オーストラリア、アメリカは「年収」、その他の国・地域は「月収」で聴取

オセアニア		北米		ヨーロッパ							
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)	
年収	%	年収	%	月収	%	月収	%	月収	%	月収	%
AUD 7,000 未満	4.2	USD 5,000 未満	3.4	GBP 310 未満	3.9	EUR 370 未満	1.7	EUR 370 未満	1.4	SEK 3,800 未満	3.5
AUD 7,000 - 13,999	2.4	USD 5,000 - 9,999	1.7	GBP 310 - 609	4.0	EUR 370 - 729	4.1	EUR 370 - 729	1.7	SEK 3,800 - 7,499	4.9
AUD 14,000 - 27,999	6.9	USD 10,000 - 19,999	4.9	GBP 610 - 1,199	12.1	EUR 730 - 1,499	9.2	EUR 730 - 1,499	6.9	SEK 7,500 - 14,999	10.5
AUD 28,000 - 40,999	10.5	USD 20,000 - 29,999	6.6	GBP 1,200 - 1,799	15.5	EUR 1,500 - 2,199	15.6	EUR 1,500 - 2,199	21.9	SEK 15,000 - 22,999	19.6
AUD 41,000 - 54,999	9.7	USD 30,000 - 39,999	7.5	GBP 1,800 - 2,499	14.8	EUR 2,200 - 2,899	17.1	EUR 2,200 - 2,899	18.1	SEK 23,000 - 29,999	25.0
AUD 55,000 - 68,999	12.2	USD 40,000 - 49,999	7.8	GBP 2,500 - 3,099	15.0	EUR 2,900 - 3,699	16.4	EUR 2,900 - 3,699	13.7	SEK 30,000 - 37,999	13.0
AUD 69,000 - 82,999	11.2	USD 50,000 - 59,999	9.2	GBP 3,100 - 3,699	7.7	EUR 3,700 - 4,399	10.9	EUR 3,700 - 4,399	6.3	SEK 38,000 - 44,999	6.9
AUD 83,000 - 96,999	7.7	USD 60,000 - 69,999	7.9	GBP 3,700 - 4,299	5.7	EUR 4,400 - 5,099	7.6	EUR 4,400 - 5,099	8.9	SEK 45,000 - 52,999	5.4
AUD 97,000 - 110,999	10.2	USD 70,000 - 79,999	9.9	GBP 4,300 - 4,899	4.6	EUR 5,100 - 5,899	6.3	EUR 5,100 - 5,899	5.3	SEK 53,000 - 59,999	3.9
AUD 111,000 - 123,999	7.7	USD 80,000 - 89,999	5.1	GBP 4,900 - 5,499	5.7	EUR 5,900 - 6,599	3.6	EUR 5,900 - 6,599	4.0	SEK 60,000 - 67,999	2.5
AUD 124,000 - 137,999	3.6	USD 90,000 - 99,999	6.9	GBP 5,500 - 6,099	4.0	EUR 6,600 - 7,299	2.1	EUR 6,600 - 7,299	3.8	SEK 68,000 - 74,999	2.4
AUD 138,000 - 165,999	7.0	USD 100,000 - 119,999	6.6	GBP 6,100 - 7,399	2.1	EUR 7,300 - 8,799	2.3	EUR 7,300 - 8,799	3.8	SEK 75,000 - 90,999	1.0
AUD 166,000 - 206,999	4.2	USD 120,000 - 149,999	10.0	GBP 7,400 - 9,199	1.9	EUR 8,800 - 10,999	1.0	EUR 8,800 - 10,999	2.0	SEK 91,000 - 112,999	0.4
AUD 207,000 - 276,999	1.4	USD 150,000 - 199,999	6.8	GBP 9,200 - 12,299	0.9	EUR 11,000 - 14,699	0.9	EUR 11,000 - 14,699	1.2	SEK 113,000 - 150,999	0.5
AUD 277,000 以上	1.4	USD 200,000 以上	5.5	GBP 12,300 以上	2.4	EUR 14,700 以上	1.2	EUR 14,700 以上	1.1	SEK 151,000 以上	0.7
平均 (AUD)	82,994.0	平均 (USD)	81,190.6	平均 (GBP)	3,016.8	平均 (EUR)	3,490.2	平均 (EUR)	3,707.3	平均 (SEK)	30,217.2

※ () 内は回答者数

2.回答者属性 その他

都市ごとのサンプル数（複数都市が調査対象の国のみ）

国名	都市名	サンプル数	合計
日本	東京	500	1000
	大阪	300	
	愛知	200	
中国	北京	350	1002
	上海	350	
	広州	302	
ベトナム	ハノイ	483	1002
	ホーチミン	519	
インド	デリー	609	1119
	ムンバイ	510	
オーストラリア	シドニー	502	1003
	メルボルン	458	
	キャンベラ	43	
アメリカ	ニューヨーク	650	1010
	ワシントン	60	
	ロスアンゼルス	300	
ドイツ	ベルリン	545	1000
	ミュンヘン	215	
	ハンブルグ	240	

人種（シンガポール、マレーシア）

国名	民族	サンプル数	合計
シンガポール	中華系	808	1002
	インド系	43	
	マレー系	122	
	その他	28	
	わからない／答えたくない	1	
マレーシア	マレー系（地元民）	645	1000
	中華系	311	
	インド系	37	
	その他	5	
	わからない／答えたくない	2	

SEC（社会階層区分）（調査でよく使用される国のみ聴取）

国名	A	B	C	D	E	無回答	合計
インド	987	56	35	31	10	0	1119
インドネシア	195	55	456	265	29	0	1000
ベトナム	574	255	147	26	-	0	1002

■SEC: Social Economic Classification,
またはSocial-Economic Classの略

■SECの算出方法

・インドA～E（5区分）

所有物×最終学歴（Main Earner）

・インドネシアA～E（5区分）

所有物×世帯支出

・ベトナムA～D（4区分）

世帯月収

※対象地域 【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、ロスアンゼルス)、【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)

3. 尺度の詳細 パフォーマンスなど

分類	設問	α 係数
個人パフォーマンス	任された役割を果たしている	0.80
	担当業務の責任を果たしている	
	仕事でパフォーマンスを発揮している	
	会社から求められる仕事の成果を出している	
	仕事の評価に直接影響する活動には関与している	
ワーク・エンゲイジメント	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0.80
	仕事に熱心である	
	仕事をしていると、つい夢中になってしまう	
クリエイティビティ	アイデアや考えをじっくり練れている	0.79
	新しい企画やアイデアを提案できている	
	挑戦的な仕事、思い切った仕事ができている	

※各設問について、「5：あてはまる～1：あてはまらない」の5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。

3. 尺度の詳細 組織文化

分類	設問	α係数
権威主義・責任回避	上層部の決定にはとやあえず従う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	0.65
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 上の者に対してでも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	0.75
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「社会的な責任」が重視されている	0.74
年功・ジェネラリスト志向	年齢・勤続年数で給与・待遇が決められている 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	0.63
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	0.74
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	0.67
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	0.61
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	0.75
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	0.56
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	0.79

※分類には、パースル総合研究所の既存の調査研究によって算出した因子を使用

3. 尺度の詳細 上司のマネジメント行動

分類	設問	α 係数
公正なマネジメント	上司は納得できる注意やしかり方をしている	0.74
	上司から、他のメンバーと平等に接してもらえている	
	上司から、仕事ぶりに見合った評価を受けている	
業務フォロー	ミスが発生したときは、上司から十分なフォローがある	0.70
	上司が仕事がスムーズに進捗するように支援してくれる	
権限委譲	上司から、責任のある役割を任せられている	0.76
	上司からスキルや能力が身につくような仕事を任されている	
	上司が自分の意見を仕事に取り入れてくれる	
部下の話の傾聴	上司に仕事上の悩みや不満を聞いてもらっている	0.66
	上司にプライベートな話も聞いてもらっている	
目標の設定と共有	上司から職場全体の目標がしっかり伝えられている	0.77
	上司がビジョンや方向性を示してくれる	
	上司と一緒に個人的な仕事の目標を設定できている	
肯定的なフィードバック	上司から日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけられている	0.77
	良い仕事をしたときは上司から褒められている	

※分類には、パーソル総合研究所の既存の調査研究によって算出した因子を使用（一部改変）