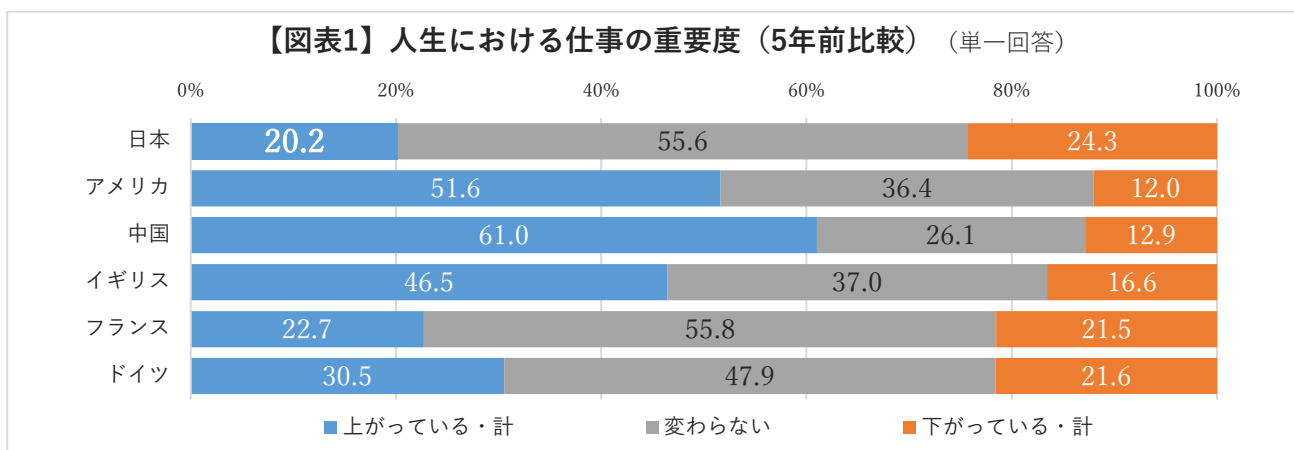


仕事の重要度が 5 年前から「上がった」20.2%、主要国の中で最低 背景には「ワークライフバランスの重視」と 「成果が賃金に反映されない現状」

株式会社インディードリクルートパートナーズ(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:浅野 健、以下 IRP)は、日本の就業観の変化について調べた IRP・Indeed「グローバル就業意識調査 2025」のデータ分析結果をご報告いたします。

■解説: 仕事の重要度が上がりにくい背景、働く人に対して企業ができること (IRP リサーチセンター研究員 笠井 彰吾)

IRP・Indeed「グローバル就業意識調査 2025」を基に、日本においてフルタイムで働く人の「人生における仕事の重要度」に着目して分析した結果、5 年前と比べて「上がっている・計(「とても上がっている」+「上がっている」)」は 20.2%で、アメリカや中国といった海外主要国と比べ、低い数値でした。【図表 1】



日本の「上がっている・計」の割合の低さには、ワークライフバランスを重視する傾向や、自分の働きぶりが賃金増加につながる期待を持ちにくいことが影響しているののかもしれませんが。人手不足や物価上昇の影響で全体的には賃上げの傾向が見られますが、より意欲的に仕事に取り組んでもらうためには、個人の働きぶりに見合った賃金を支払い、その成果や貢献に対して適正な評価やフィードバックを行うことが重要です。

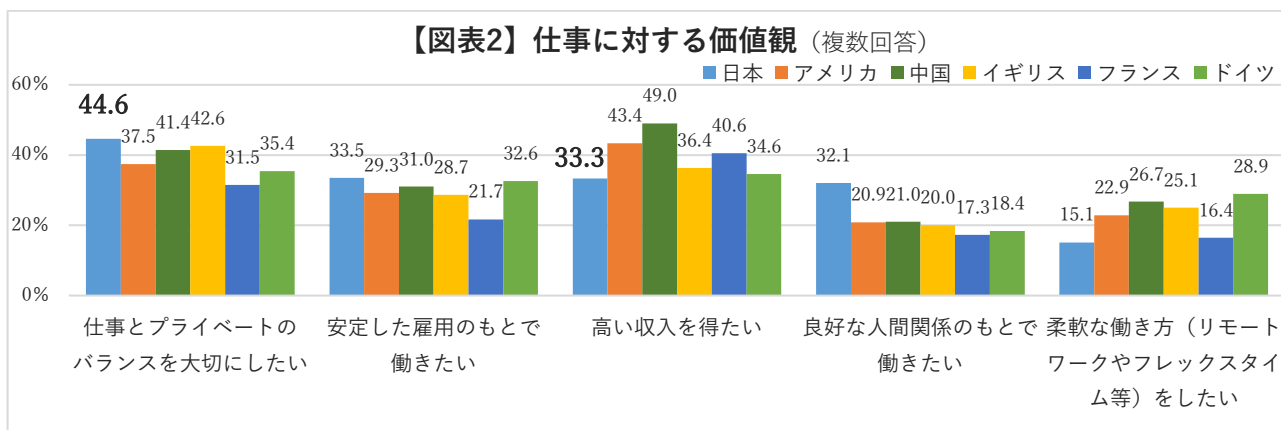
本調査では、仕事の重要度が「上がっている」人ほど、適正な評価やフィードバックを受けていると感じ、自己効力感を持って働いている傾向が見られました。また、社員への成長機会の提供に対する満足感と会社の将来の成長への期待感も高いことから、自己効力感を高めるコミュニケーションと成長機会の提供が働く人の意欲を引き出し、企業の成長につながることでしょう。

■日本の「仕事の重要度」が上がりにくい背景

① 諸外国に比べて、ワークライフバランスを重視する割合が高い

フルタイムで働く人の仕事に対する価値観について、「仕事とプライベートのバランスを大切にしたい」はどの国でも3割を超え、重視する人が多い傾向が見られます。その中でも、日本は44.6%と最も割合が高い上、他の項目と比較しても高い結果になっています。

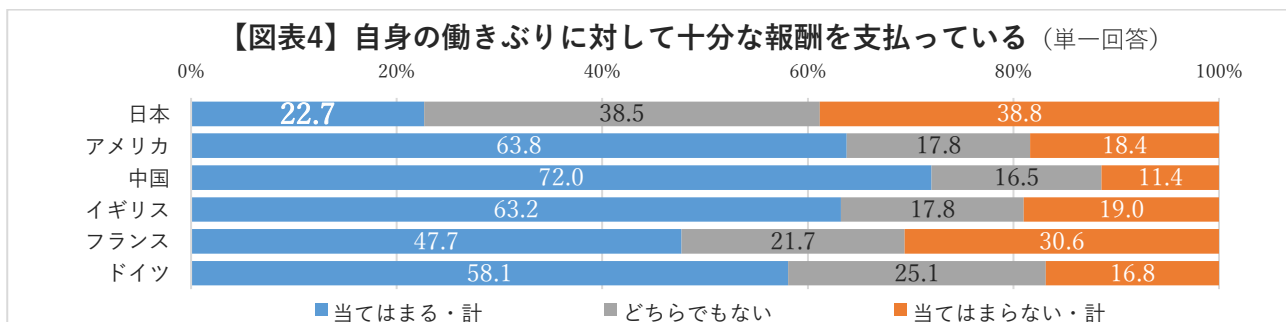
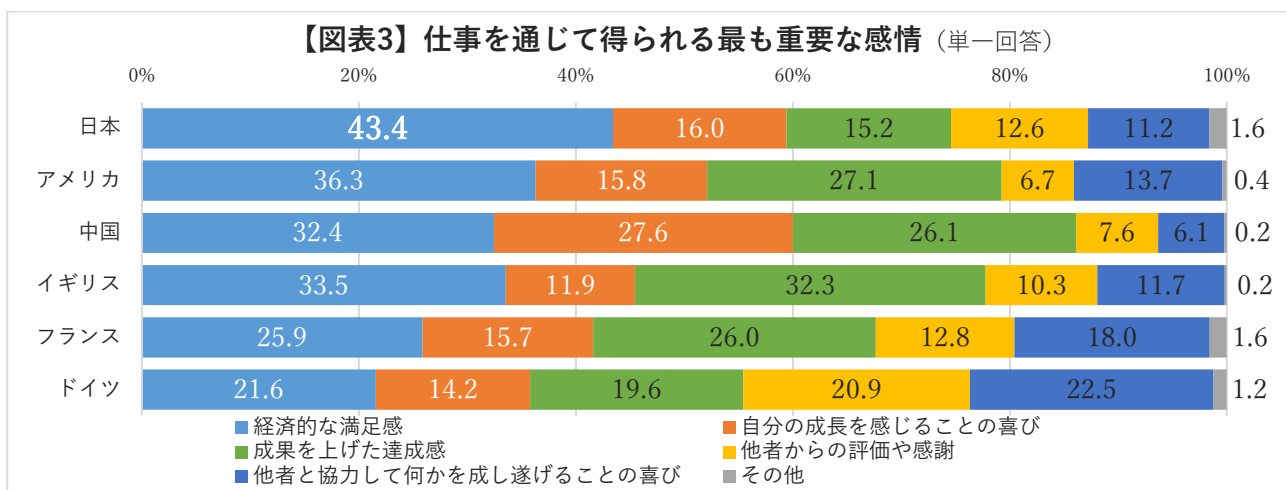
一方で、「高い収入を得たい」は諸外国と比べて日本は33.3%と最も低く、高収入よりもワークライフバランスを重視する傾向がうかがえます。【図表2】



② 日本では自分の働きぶりが賃金増加につながる期待を持ちにくくなっている

仕事を通じて得られる最も重要な感情については、日本では「経済的な満足感」が43.4%と諸外国に比べて高く、働く動機として賃金が重要になっているようです。【図表3】

一方で、＜現在勤めている会社についての考え＞を聞くと、「自身の働きぶりに対して十分な報酬を支払っている」に対して、日本は「当てはまる・計（「とても当てはまる」＋「当てはまる」）」が22.7%と諸外国と比べて著しく低い結果となりました【図表4】。働く上で重要な報酬に、自分の行動や成果が十分反映されていないと感じている状況がうかがえます。



■「人生における仕事の重要度」別に見る現在の会社についての評価と自己効力感

以下の図は、P1の【図表1】で確認した「人生における仕事の重要度」を軸に、日本における＜現在勤めている会社についての考え＞と＜自身の現在の仕事の状況＞を分析したものです。

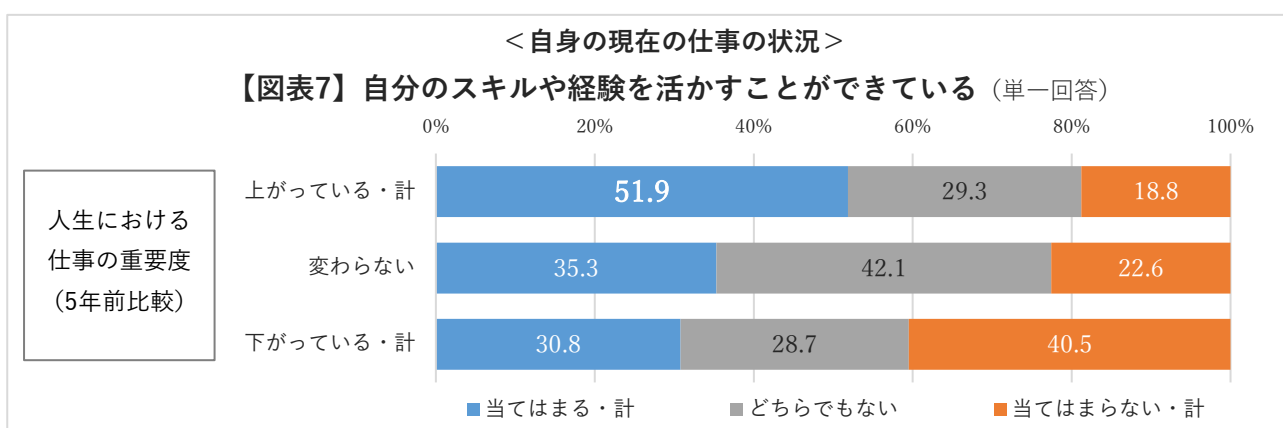
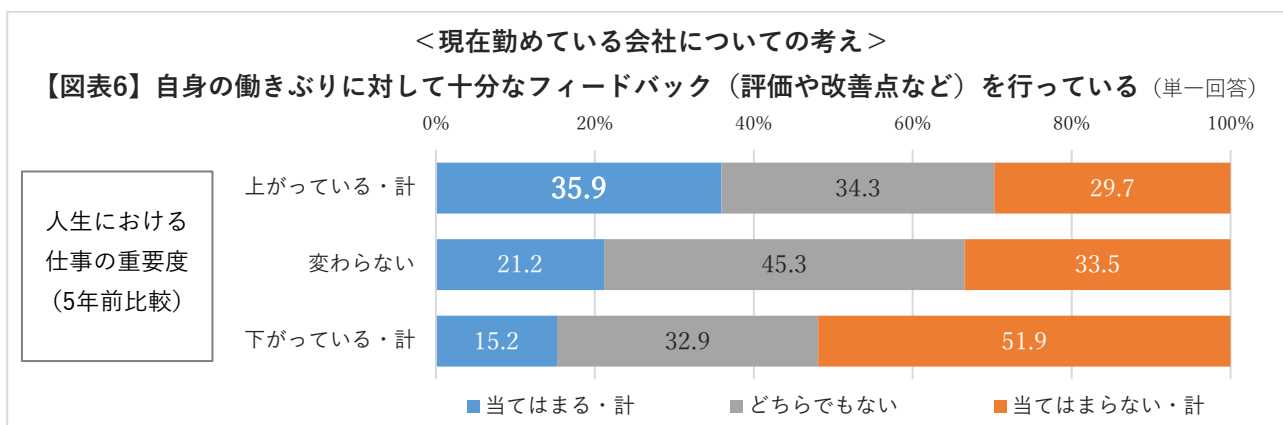
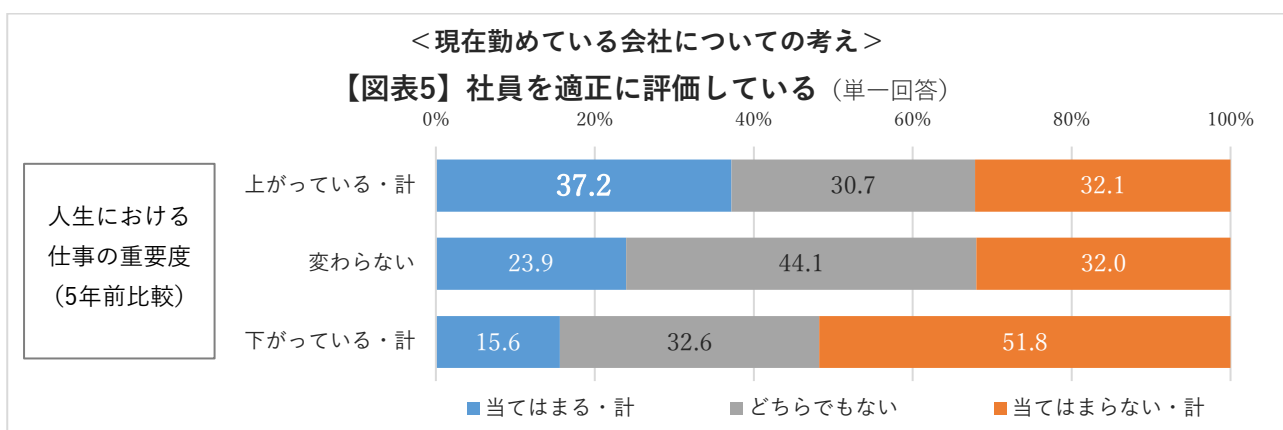
意欲的に仕事に取り組んでもらうために、企業は個人の働きぶりを報酬に反映するだけでなく、自己効力感を高めるコミュニケーションを図り、成長機会を提供することが重要と言えます。

① 仕事の重要度が「上がっている」人は、評価やフィードバックに満足しており、自己効力感をより感じている傾向がある

仕事の重要度が「上がっている」人は、現在勤めている会社は「社員を適正に評価している（37.2%）」

「自身の働きぶりに対して十分なフィードバック（評価や改善点など）を行っている（35.9%）」と感じている割合が高いことが分かりました。【図表5, 6】

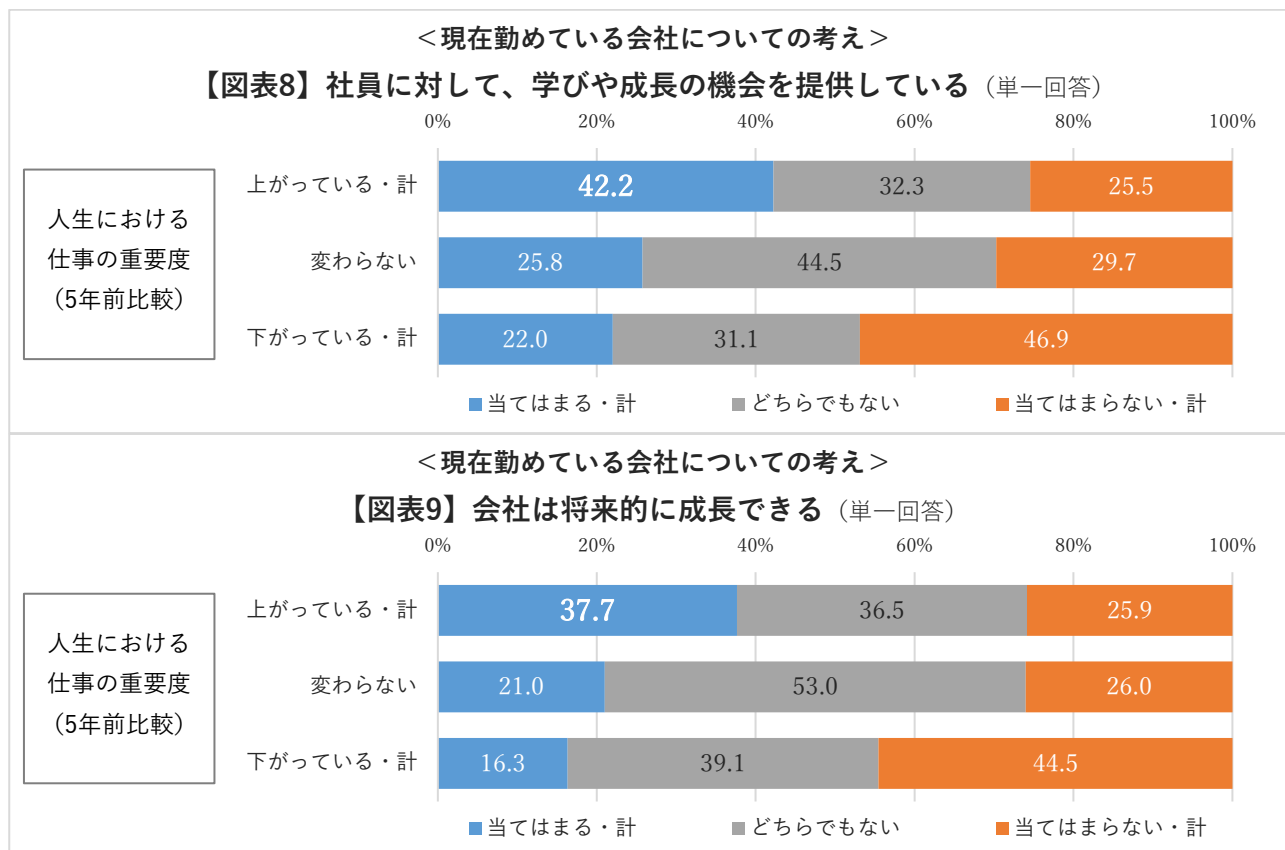
また、自身の現在の仕事の状況については「自分のスキルや経験を活かすことができている（51.9%）」の割合も高く【図表7】、こうしたコミュニケーションが自己効力感を育む上で重要であり、また、働く人にとっての仕事の重要度の変化につながる可能性が示唆されます。



② 仕事の重要度が「上がっている」人は、社員への成長機会の提供に満足しており、
会社の将来の成長への期待感が高い

仕事の重要度が「上がっている」人は、現在勤めている会社は「社員に対して、学びや成長の機会を提供している（42.2%）」「会社は将来的に成長できる（37.7%）」と感じている割合が高い結果となりました。【図表 8, 9】

この結果から、社員への成長機会の提供に対する満足感と会社の将来の成長への期待感が、働く人にとっての仕事の重要度に影響があることがうかがえます。企業は、「自身の働きぶりが企業の成長につながり、さらに自身の成長機会が広がっていく」という期待感を社員が持てるよう、メッセージを十分に伝えることが重要と言えるでしょう。



■解説：働く人の「自己効力感」を育む組織になるには

(リクルートマネジメントソリューションズ 研究員 武石 美有紀)

なぜ、日本の働く人にとって仕事の重要度が上がりにくい状況になっているのでしょうか。背景には、「諦め」の積み重ねがあると考えています。日々の業務に意義を見いだせなくなる「仕事への諦め」、今の会社においても望むキャリアは描けないと感じる「キャリアへの諦め」、努力に対して正当な評価を得られない「評価への諦め」、コミュニケーションの希薄さで深まる「人間関係への諦め」――。「諦め」は次第に、仕事の壁を乗り越えるための自身の効力感も奪います。自己効力感の喪失は仕事への意欲を奪い、自律的な行動を阻害する負のサイクルを引き起こすのです。

では、どうすれば自信を取り戻し、自らの力で負のサイクルから抜け出すことを促せるのでしょうか。鍵は、日々のコミュニケーションです。

私は管理職の皆さまに、メンバーとの会話の際、業務についてだけでなく、メンバーの成長についても話題にさせていただくことをおすすめしています。例えば、仕事の結果だけでなくプロセス上の努力を認め、メンバーに伝えると、「自分のことを見てくれている」という安心感が生まれ、行動が加速します。また、行動に対して事実ベースでフィードバックすることで「こうすれば自分が成長できる」という希望が生まれる可能性もあります。一つひとつは些細なコミュニケーションですが、積み重ねていくことこそが、働く人の自律的な行動を引き出し、自己効力感を育むことにつながるのです。

■調査概要

調査名：インディードリクルートパートナーズ・Indeed「グローバル就業意識調査 2025」

調査方法：インターネットモニター調査

調査対象：日本、アメリカ、中国、イギリス、フランス、ドイツ在住の20歳～69歳の就業者

本分析では「5年前は働いていなかった」人を除くフルタイム勤務者のサンプルのみ利用

性別ごとに39歳以下／40歳以上で均等割付

デスクワークでの業務が多い層／それ以外の業務が多い層／おおむね半々の層を均等割付

有効回答数：日本：12,360、アメリカ：10,312、中国：1,048、イギリス：1,048、フランス：1,048、ドイツ：1,048(うち本分析で利用した「5年前は働いていなかった」人を除くフルタイム勤務者：計14,398)

調査実施期間：2025年3月上旬～中旬

調査機関：株式会社インディードリクルートパートナーズ、Indeed

※本リリース内の【図表4】～【図表9】の「当てはまる・計」は「とても当てはまる」＋「当てはまる」、
「当てはまらない・計」は「まったく当てはまらない」＋「あまり当てはまらない」

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/support/form/>

株式会社インディードリクルートパートナーズについて

株式会社インディードリクルートパートナーズは、リクルートグループのグループ会社として、人材メディア事業の販売代理店機能、人材紹介事業等を担っております。当社は、リクルートグループの事業戦略である「Simplify Hiring」の推進を加速するため、HRテクノロジーSBUの一部として2025年4月1日より運営を開始いたしました。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/>

インディードリクルートパートナーズ：<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/>