



APAC 就業実態・成長意識調査(2019年)

パーソル総合研究所

2019年8月



パーソル 総合研究所

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明記してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」

目次

| | | |
|----------|--------------------|-------|
| 1 | 調査概要・回答者属性 | P.3 |
| 2 | 調査結果 | |
| I. | 現在の働き方 | P.14 |
| II. | 勤務先の組織状況と仕事における満足度 | P.37 |
| III. | 働く意識（勤続意向、転職、就労年齢） | P.49 |
| IV. | 仕事に対する意識と自己成長 | P.84 |
| V. | 日本企業とグローバル就業 | P.106 |

調査概要

パーソル総合研究所
APAC就業実態・成長意識調査（2019）

| | |
|-------------|--|
| 調査名称 | パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」 |
| 調査目的 | アジア太平洋地域(APAC)14の国・地域の主要都市の人々の働く実態や意識、仕事に対する意識、転職状況、働くことを通じた成長などを明らかにする。また、日本企業での就労イメージや働いてみたい国についても把握する。 |
| 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 | 2019年2月6日-3月8日 |
| 調査対象 エリア | <p>APAC14カ国・地域（主要都市）</p> <p>【東アジア】中国（北京、上海、広州）、韓国（ソウル）、台湾（台北）、香港、*日本（東京、大阪、愛知）</p> <p>【東南アジア】タイ（バンコク）、フィリピン（メトロマニラ）、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）</p> <p>【南アジア】インド（デリー、ムンバイ）</p> <p>【オセアニア】オーストラリア（シドニー、メルボルン）、ニュージーランド</p> <p>※日本（東京、大阪、愛知） 別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」（2019年2月実施／インターネット調査）から条件にあう1,000サンプルを抽出</p> |
| サンプル数 | 各国1,000サンプル |
| 割付 | 性・年齢による均等割付 |
| 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 |

回答者の基本属性

パーソル総合研究所
APAC就業実態・成長意識調査（2019）

既婚、高学歴、正社員、フルタイムの割合が高い

| | 平均年齢 (歳) | 既婚率 (%) | 子供がいる 割合 (%) | 最終学歴 大卒以上 の割合 (%) | 正社員 比率 (%) | フルタイム勤 務者比率 (%) | 管理職 の割合 (%) | 平均年収 (USD) ※ |
|----------------------|-------------|------------|--------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|
| 日本 (東京、大阪、愛知) | 44.4 | 55.1 | 46.4 | 55.1 | 47.3 | 94.3 | 26.1 | 42,527 |
| 中国 (北京、上海、広州) | 44.1 | 82.2 | 79.3 | 73.8 | 57.4 | 96.5 | 62.3 | 30,905 |
| 韓国 (ソウル) | 44.7 | 67.0 | 63.1 | 77.6 | 59.0 | 95.1 | 43.1 | 54,262 |
| 台湾 (台北) | 40.6 | 60.2 | 55.1 | 71.8 | 71.2 | 97.3 | 39.7 | 29,732 |
| 香港 | 40.6 | 60.6 | 49.0 | 60.2 | 73.2 | 97.7 | 40.3 | 55,252 |
| タイ (バンコク) | 39.9 | 63.7 | 60.1 | 75.7 | 57.4 | 95.8 | 43.0 | 18,422 |
| フィリピン (メトロマニラ) | 41.3 | 62.7 | 72.6 | 81.4 | 61.3 | 98.7 | 44.7 | 13,855 |
| インドネシア (ジャカルタ) | 40.5 | 82.1 | 78.8 | 72.4 | 58.2 | 93.1 | 45.1 | 31,277 |
| マレーシア (クアラルンプール) | 39.8 | 72.7 | 68.9 | 64.6 | 66.7 | 97.0 | 56.2 | 21,242 |
| シンガポール | 43.5 | 64.8 | 56.8 | 60.3 | 75.5 | 98.8 | 49.8 | 55,692 |
| ベトナム (ハノイ、ホーチミンシティ) | 42.1 | 81.2 | 79.8 | 74.8 | 52.7 | 97.2 | 58.1 | 14,457 |
| インド (デリー、ムンバイ) | 44.0 | 84.8 | 79.8 | 93.5 | 73.5 | 97.3 | 57.6 | 42,327 |
| オーストラリア (シドニー、メルボルン) | 43.5 | 57.7 | 62.7 | 56.9 | 64.4 | 96.4 | 38.7 | 66,480 |
| ニュージーランド | 43.8 | 52.9 | 64.5 | 45.2 | 62.9 | 97.0 | 31.9 | 49,847 |

※2019年1月18日
時点のレートで各国
現地通貨からUSDへ
換算。

製造業、間接部門や事務職、自国企業勤務の割合が高い。転職2回以上の割合も高い。

| | 最多業種 | 最多職種 | 従業員人数 1,000人以上 規模の 比率 (%) | 自国の企 業勤務比 率 (%) | 勤務先の 設立年数 平均 (年) | 勤続年数 平均 (年) | 転職回数 平均 (回) | 転職2回以 上の人 の割合 (%) |
|----------------------|--------|----------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 日本 (東京、大阪、愛知) | 製造業 | 専門・技術職 | 30.1 | 94.1 | 28.7 | 10.6 | 2.9 | 47.9 |
| 中国 (北京、上海、広州) | 製造業 | 間接部門 | 21.6 | 90.6 | 21.5 | 13.8 | 2.1 | 45.1 |
| 韓国 (ソウル) | 製造業 | 事務職 | 16.2 | 91.6 | 19.9 | 8.2 | 2.5 | 53.7 |
| 台湾 (台北) | 製造業 | 間接部門 | 21.1 | 87.6 | 22.5 | 9.1 | 3.0 | 67.3 |
| 香港 | 卸売・小売業 | 事務職 | 30.8 | 66.5 | 25.0 | 8.4 | 3.1 | 72.6 |
| タイ (バンコク) | 製造業 | 間接部門 | 18.0 | 81.8 | 20.9 | 8.6 | 2.6 | 59.9 |
| フィリピン (メトロマニラ) | サービス業 | 間接部門 | 28.1 | 61.1 | 17.7 | 7.5 | 2.8 | 68.8 |
| インドネシア (ジャカルタ) | 製造業 | 間接部門 | 13.0 | 77.0 | 19.4 | 9.4 | 2.5 | 62.8 |
| マレーシア (クアラルンプール) | 製造業 | 間接部門 | 21.7 | 70.5 | 19.0 | 8.2 | 2.8 | 66.6 |
| シンガポール | 製造業 | 間接部門 | 35.5 | 59.3 | 20.6 | 7.9 | 3.1 | 71.3 |
| ベトナム (ハノイ、ホーチミンシティ) | 製造業 | 事務職 | 13.8 | 70.3 | 16.3 | 7.9 | 2.1 | 48.7 |
| インド (デリー、ムンバイ) | 情報通信業 | 情報処理・ 通信技術職 | 40.9 | 73.0 | 16.1 | 8.1 | 2.4 | 59.4 |
| オーストラリア (シドニー、メルボルン) | サービス業 | 事務職 | 34.1 | 78.2 | 22.0 | 8.5 | 3.5 | 76.6 |
| ニュージーランド | 医療・福祉 | 専門・技術職 | 25.0 | 73.7 | 21.7 | 7.3 | 3.9 | 81.5 |

1.年齢／性別

Q. あなたの年齢をお答えください。

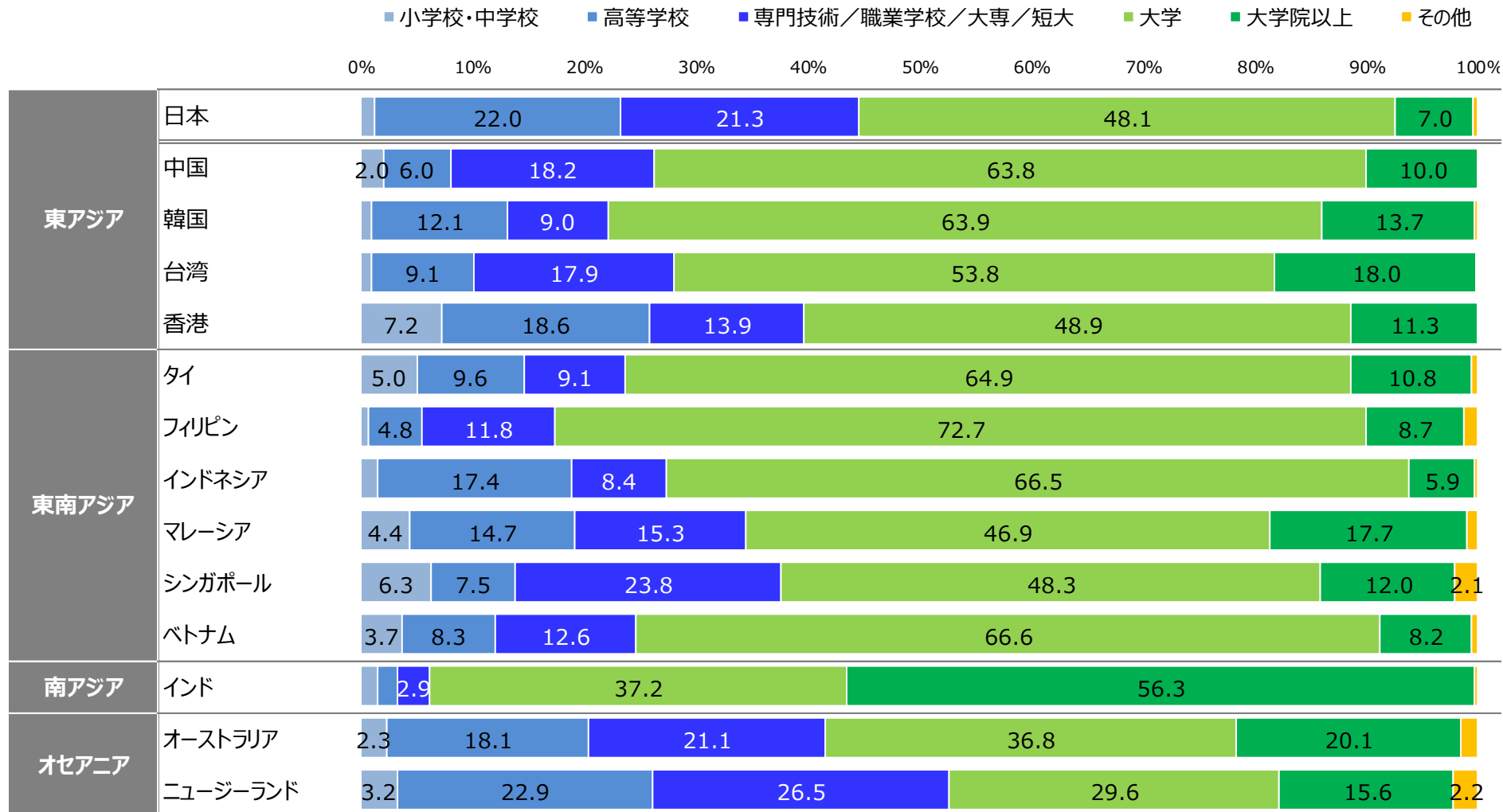
| | | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 平均年齢 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
|-------|----------|---------------------|------|------|------|------|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 20代 30代 40代 50代 60代 | | | | | (ss) | (ss) | (ss) | (ss) | (ss) | (歳) | (ss) | (ss) | (%) | (%) |
| | | (%) | | | | | (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) | | | | | | | | | |
| 東アジア | 日本 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 44.4 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| | 中国 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 44.1 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| | 韓国 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 44.7 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| | 台湾 | 23.6 | 23.7 | 24.1 | 23.2 | 5.4 | 236 | 237 | 241 | 232 | 54 | 40.6 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| | 香港 | 23.3 | 24.1 | 24.8 | 21.7 | 6.1 | 233 | 241 | 248 | 217 | 61 | 40.6 | 512 | 488 | 51.2 | 48.8 |
| 東南アジア | タイ | 24.7 | 24.1 | 24.2 | 23.2 | 3.8 | 247 | 241 | 242 | 232 | 38 | 39.9 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| | フィリピン | 22.8 | 22.8 | 22.9 | 21.9 | 9.6 | 228 | 228 | 229 | 219 | 96 | 41.3 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| | インドネシア | 22.9 | 24.6 | 24.3 | 22.1 | 6.1 | 229 | 246 | 243 | 221 | 61 | 40.5 | 503 | 497 | 50.3 | 49.7 |
| | マレーシア | 25.4 | 24.4 | 23.5 | 22.6 | 4.1 | 254 | 244 | 235 | 226 | 41 | 39.8 | 491 | 509 | 49.1 | 50.9 |
| | シンガポール | 20.0 | 21.9 | 21.8 | 20.6 | 15.7 | 200 | 219 | 218 | 206 | 157 | 43.5 | 527 | 473 | 52.7 | 47.3 |
| | ベトナム | 21.7 | 21.8 | 21.7 | 19.7 | 15.1 | 217 | 218 | 217 | 197 | 151 | 42.1 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| 南アジア | インド | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.4 | 19.6 | 200 | 200 | 200 | 204 | 196 | 44 | 500 | 500 | 50.0 | 50.0 |
| オセアニア | オーストラリア | 21.0 | 20.9 | 20.9 | 20.5 | 16.7 | 210 | 209 | 209 | 205 | 167 | 43.5 | 510 | 490 | 51.0 | 49.0 |
| | ニュージーランド | 20.5 | 21.1 | 21.6 | 20.0 | 16.8 | 205 | 211 | 216 | 200 | 168 | 43.8 | 499 | 501 | 49.9 | 50.1 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2.最終学歴

Q. あなたの最終卒業校は次のどれですか。

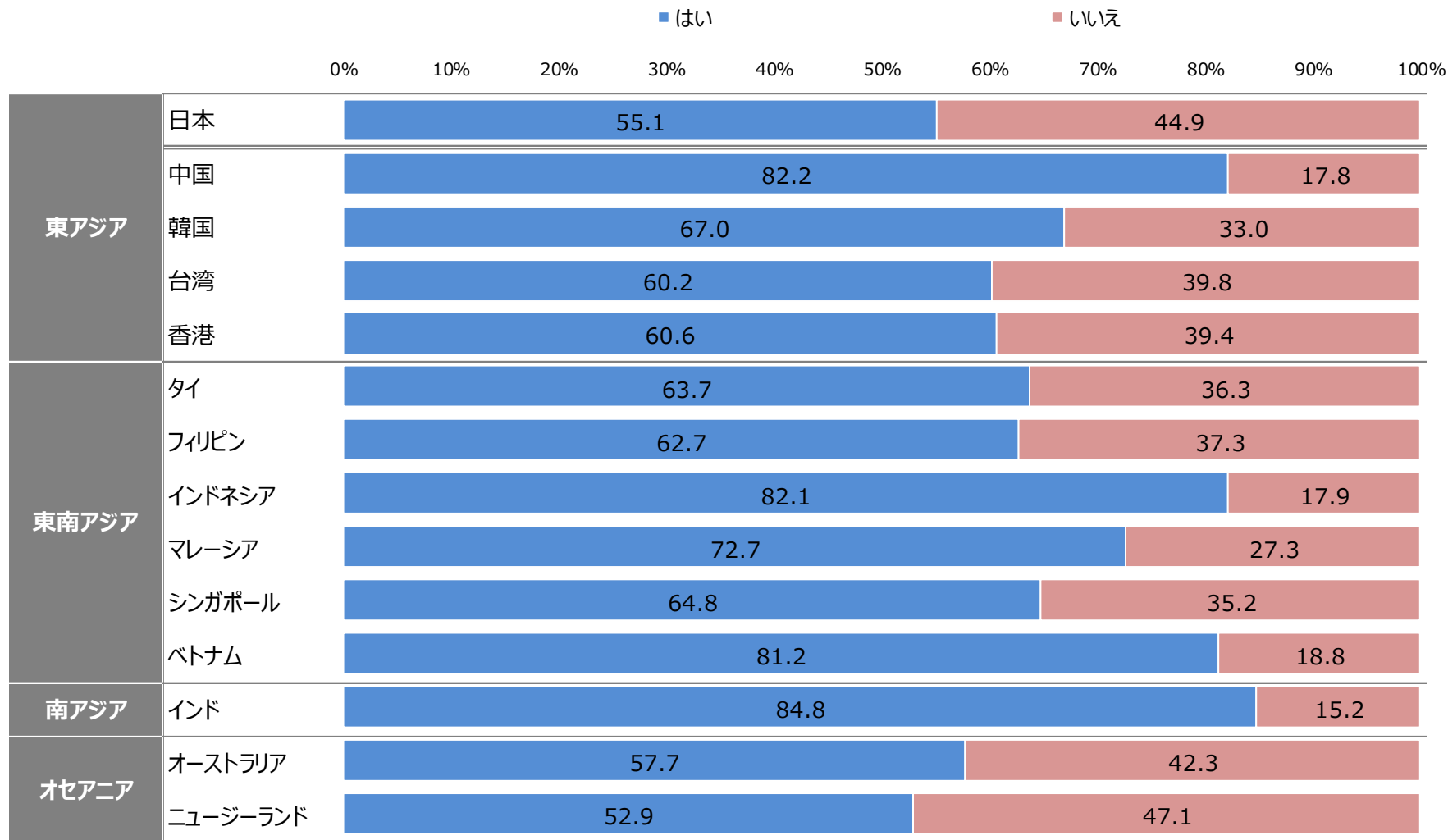
※2.0未満のスコアはグラフ上非表示（以後のページも同様）



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3. 未既婚

Q. あなたはご結婚されていますか。



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

4.同居家族

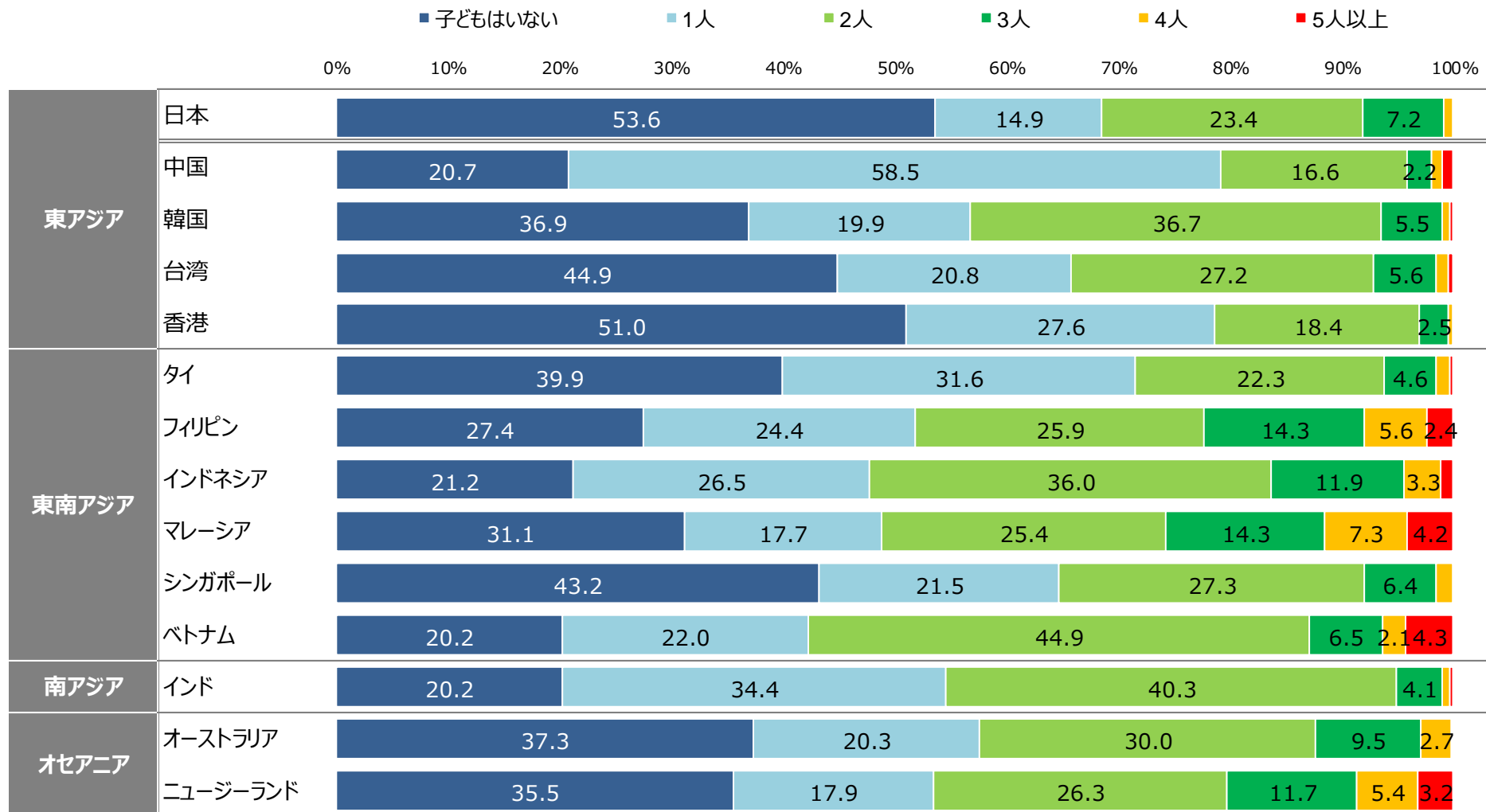
Q. あなたが現在ご同居されているご家族を以下の中から全てお知らせください。(複数回答/選択肢9項目)

| | | (%) | | | | | | | | |
|-------|----------|------|------|-------|------|------|-------|-------|------|--------------|
| | | 配偶者 | 親 | 兄弟・姉妹 | 子ども | 孫 | 祖父・祖母 | 義父・義母 | その他 | 同居家族は いない |
| 東アジア | 日本 | 52.7 | 19.6 | 7.2 | 33.5 | 0.3 | 2.1 | 2.3 | 2.5 | 25.7 |
| | 中国 | 80.1 | 23.5 | 4.4 | 59.6 | 6.7 | 1.2 | 0.3 | 0.8 | 3.8 |
| | 韓国 | 62.9 | 27.7 | 15.7 | 54.0 | 1.8 | 0.8 | 0.5 | 1.1 | 9.5 |
| | 台湾 | 56.8 | 43.8 | 27.5 | 48.2 | 2.0 | 3.8 | 3.4 | 4.9 | 7.6 |
| | 香港 | 56.2 | 40.2 | 21.8 | 42.3 | 0.5 | 1.1 | 2.4 | 2.9 | 5.7 |
| 東南アジア | タイ | 57.7 | 48.3 | 33.9 | 51.8 | 14.8 | 6.1 | 5.1 | 4.5 | 4.7 |
| | フィリピン | 54.8 | 39.5 | 33.7 | 65.4 | 7.3 | 4.8 | 6.6 | 14.7 | 3.9 |
| | インドネシア | 76.7 | 31.9 | 20.6 | 72.6 | 5.0 | 2.3 | 4.4 | 4.3 | 2.1 |
| | マレーシア | 66.3 | 32.5 | 23.8 | 62.4 | 4.0 | 1.4 | 3.3 | 5.7 | 5.2 |
| | シンガポール | 59.6 | 34.6 | 20.5 | 50.2 | 1.6 | 1.4 | 2.4 | 4.7 | 5.6 |
| | ベトナム | 76.8 | 34.9 | 22.3 | 74.2 | 13.9 | 4.5 | 6.3 | 1.0 | 2.7 |
| 南アジア | インド | 72.3 | 48.3 | 14.7 | 72.8 | 6.7 | 5.0 | 10.2 | 1.6 | 0.9 |
| オセアニア | オーストラリア | 53.8 | 13.5 | 8.8 | 47.5 | 1.5 | 1.0 | 1.9 | 5.3 | 22.0 |
| | ニュージーランド | 49.9 | 11.7 | 8.6 | 43.5 | 2.7 | 0.7 | 1.4 | 8.8 | 22.9 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

5. 子供有無

Q. お子さんはいらっしゃいますか。



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

6.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 | 490 | 1,000 |
| | 大阪 | 300 | |
| | 愛知 | 210 | |
| 中国 | 北京 | 332 | 1,000 |
| | 上海 | 388 | |
| | 広州 | 280 | |
| ベトナム | ハノイ | 476 | 1,000 |
| | ホーチミンシティ | 524 | |
| インド | デリー | 553 | 1,000 |
| | ムンバイ | 447 | |
| オーストラリア | シドニー | 539 | 1,000 |
| | メルボルン | 461 | |

人種（マレーシアのみ聴取）

| 国名 | 民族 | サンプル数 | 合計 |
|-------|-----------|-------|-------|
| マレーシア | マレー系（地元民） | 585 | 1,000 |
| | 中華系 | 354 | |
| | インド系 | 43 | |
| | その他 | 18 | |

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 | 951 | 28 | 8 | 7 | 6 | 0 | 1,000 |
| インドネシア | 216 | 76 | 360 | 334 | 10 | 4 | 1,000 |
| ベトナム | 614 | 198 | 144 | 38 | — | 6 | 1,000 |

■ 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※2017年からSEC基準が変更

※対象地域：中国（北京、上海、広州）、韓国（ソウル）、台湾（台北）、香港、タイ（バンコク）、フィリピン（メトロマニラ）、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）、インド（デリー、ムンバイ）、オーストラリア（シドニー、メルボルン）、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用（2019年2月実施）

I .現在の働き方

パーソル総合研究所
APAC就業実態・成長意識調査（2019）

就業形態と
勤務先属性

1. 「正社員」が多いのはシンガポール、インド、香港、台湾で、7割超。 「自営業・自由業」2割超はインドネシア、フィリピン、タイ、ベトナム。

- 中国では専門家の割合が13.5%と高い。インドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムでは、「自営業・自由業」の割合が2割を超える。インドも「自営業」の割合は16.7%と高い。日本、オーストラリア、ニュージーランドでは「パート・アルバイト」の割合が20%前後と高い。日本は「正社員」の割合が5割を下回り、「契約社員・派遣社員」が他国に比べて高い。

2. 勤務先業種は、東アジアや東南アジアで製造業が多い。

- 中国では製造業が21.2%と高い。韓国では製造業13.6%と教育・学習支援業12.0%で同程度。フィリピンではサービス業（その他）、インドでは情報通信業が多く特徴的。

3. 就業職種は、全般には間接部門、事務職、専門・技術職が多く、 その他は各職種に分散している。

- 韓国では事務職に4割、インドネシアでは間接部門に3割強とやや集中している。インドでは情報処理・通信技術職が多めである。

就業形態と
勤務先属性

4. 各国共通して自国企業に勤務している割合が高い。 フィリピン、シンガポール、インドは勤務先としてアメリカ企業資本の 割合が高く、ベトナムは日本企業資本の割合が高い。

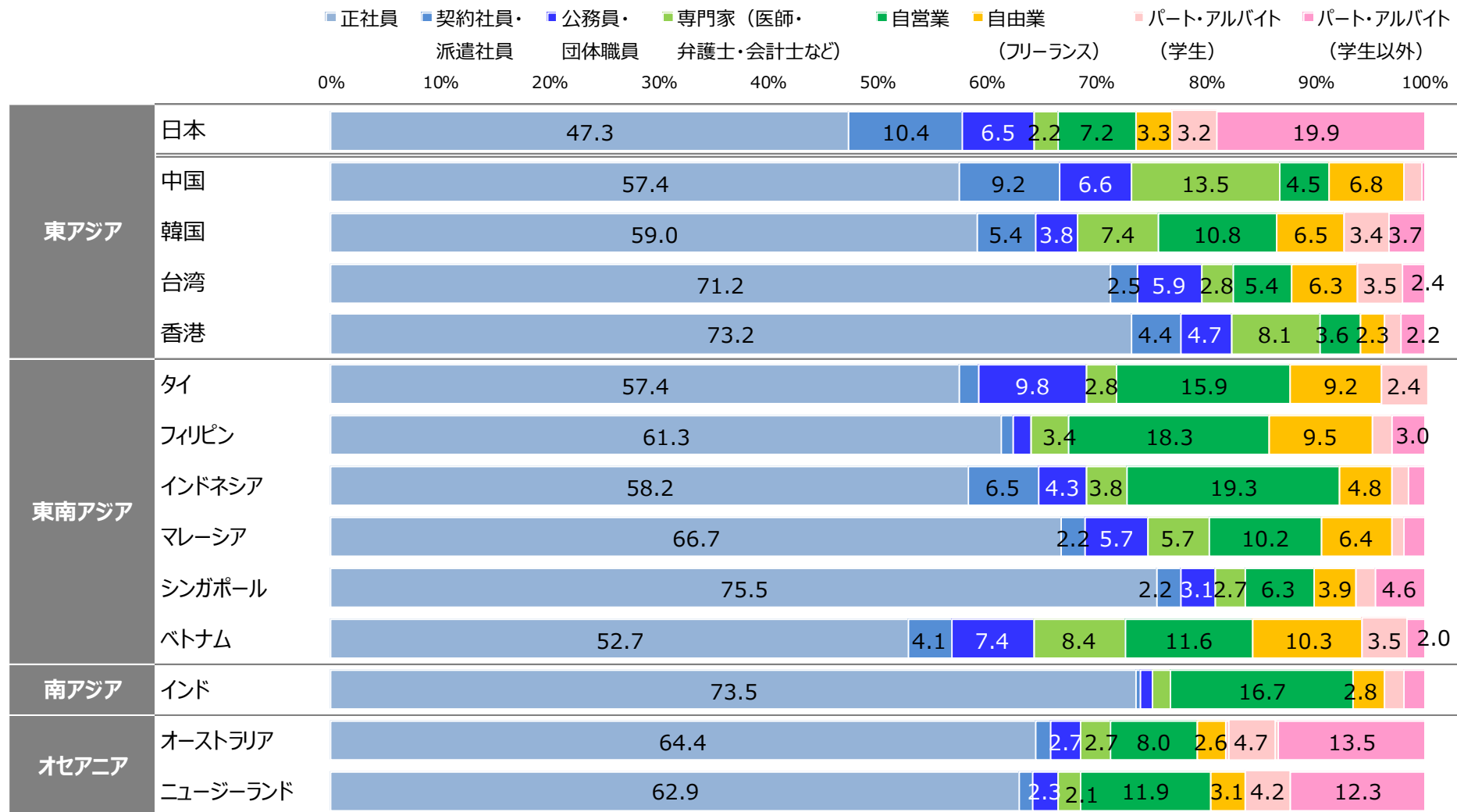
- 各国共通して勤務先は自国資本企業の割合が高く、中でも中国、韓国、台湾、タイは8割超。
- 外資系企業では、英語が公用語に含まれるインド、フィリピン、シンガポールはアメリカ資本企業の割合が15%前後と高い。ベトナムでは日本企業資本の割合が15%程度と高く、インドネシアでは9.7%。

5. 勤務先従業員数は、中国は中規模、インドは大規模企業が多い。

- 中国とインドは小規模企業が少なめ。中国は100人から1,000人未満の中規模企業に約6割が集中しているのに対し、インドは1,000人以上の大規模企業が4割を超える。その他、香港、シンガポール、オーストラリアで大企業が多め。
- 韓国、タイ、インドネシア、ベトナムでは大規模企業が少なく小規模企業が多い。
- 日本は100人未満の小規模企業が4割を超える一方、1,000人以上の大規模企業も3割と分散している。フィリピン、ニュージーランドも似た傾向。

1. 就業形態

Q. あなたの職業をお知らせください。



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2.現在の勤務先業種

Q.あなたの勤務先の業種をお知らせください。

| | | 10-15%未 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 15%以上 | (%) | | |
|-------|----------|---------|-----|------------|-----|------|-----|------------|-------|---------|---------|---------|------------|----------------------------------|-----|-------------|-----|------------|----------|-------|------------|------------|-----------|-----|
| | | 農業、林業 | 漁業 | 砂利採取業、採石業、 | 建設業 | 製造業 | 水道業 | 電気・ガス・熱供給・ | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業、小売業 | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など) | 業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 娯楽業 | 生活関連サービス業、 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | 郵便局、協同組合など | サービス業(その他) | 国家公務、地方公務 | その他 |
| 東アジア | 日本 | 0.4 | 0.0 | 0.1 | 4.3 | 15.5 | 1.1 | 5.9 | 3.6 | 9.8 | 5.1 | 2.7 | 2.4 | 4.1 | 2.6 | 5.9 | 9.4 | 0.1 | 13.6 | 4.6 | 8.8 | | | |
| | 中国 | 1.6 | 0.6 | 1.2 | 6.6 | 21.2 | 3.6 | 6.2 | 3.3 | 5.6 | 6.3 | 2.9 | 5.6 | 1.4 | 2.6 | 6.9 | 4.0 | 0.5 | 2.6 | 3.3 | 14.0 | | | |
| | 韓国 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 5.9 | 13.6 | 1.5 | 7.2 | 1.1 | 8.5 | 4.1 | 3.1 | 3.8 | 4.3 | 1.8 | 12.0 | 8.6 | 0.3 | 9.9 | 3.9 | 10.2 | | | |
| | 台湾 | 0.6 | 0.0 | 0.0 | 4.6 | 16.0 | 0.8 | 10.5 | 2.3 | 9.4 | 5.3 | 1.2 | 4.6 | 3.9 | 3.5 | 7.7 | 4.4 | 0.3 | 8.4 | 6.4 | 10.1 | | | |
| | 香港 | 0.2 | 0.4 | 0.1 | 7.5 | 9.3 | 1.6 | 8.6 | 5.7 | 10.0 | 8.3 | 2.0 | 2.6 | 2.9 | 1.7 | 9.8 | 7.1 | 0.3 | 4.9 | 3.5 | 13.5 | | | |
| 東南アジア | タイ | 1.9 | 0.1 | 0.1 | 5.7 | 15.7 | 2.0 | 3.4 | 2.5 | 11.9 | 2.9 | 2.2 | 1.0 | 3.0 | 0.6 | 6.4 | 2.9 | 0.3 | 8.6 | 5.7 | 23.1 | | | |
| | フィリピン | 1.0 | 0.4 | 0.4 | 5.6 | 5.7 | 1.4 | 12.0 | 1.6 | 10.8 | 6.8 | 4.4 | 1.6 | 3.6 | 0.4 | 6.0 | 4.2 | 0.3 | 16.4 | 4.5 | 12.9 | | | |
| | インドネシア | 2.6 | 0.9 | 4.6 | 8.4 | 15.8 | 1.7 | 4.3 | 2.2 | 8.5 | 6.1 | 1.5 | 1.4 | 3.6 | 0.2 | 6.7 | 3.8 | 0.4 | 7.2 | 2.9 | 17.2 | | | |
| | マレーシア | 2.4 | 0.6 | 0.7 | 8.6 | 9.8 | 1.6 | 7.3 | 3.0 | 6.7 | 7.8 | 1.2 | 3.0 | 5.0 | 1.3 | 8.5 | 4.0 | 0.5 | 8.5 | 2.9 | 16.6 | | | |
| | シンガポール | 0.1 | 0.0 | 0.3 | 5.9 | 15.7 | 0.9 | 6.1 | 5.1 | 8.5 | 8.5 | 1.0 | 3.6 | 3.3 | 0.9 | 10.1 | 4.5 | 0.3 | 9.3 | 4.3 | 11.6 | | | |
| | ベトナム | 3.1 | 0.3 | 0.3 | 9.0 | 12.0 | 0.9 | 11.8 | 1.3 | 10.5 | 4.5 | 1.2 | 2.9 | 2.8 | 1.2 | 7.8 | 3.8 | 0.2 | 4.7 | 2.0 | 19.7 | | | |
| 南アジア | インド | 0.7 | 0.3 | 0.2 | 3.5 | 14.8 | 0.8 | 28.7 | 1.4 | 4.5 | 10.5 | 0.8 | 1.6 | 1.7 | 0.1 | 7.6 | 2.4 | 0.1 | 4.6 | 1.9 | 13.8 | | | |
| オセアニア | オーストラリア | 1.4 | 0.2 | 0.7 | 7.0 | 6.0 | 0.6 | 6.9 | 3.0 | 8.8 | 7.3 | 1.7 | 2.9 | 2.6 | 1.6 | 9.6 | 7.5 | 0.8 | 10.3 | 5.3 | 15.8 | | | |
| | ニュージーランド | 3.2 | 0.4 | 0.4 | 6.7 | 6.8 | 1.2 | 8.9 | 6.0 | 8.8 | 3.5 | 2.6 | 2.6 | 4.4 | 1.6 | 9.5 | 9.8 | 0.2 | 8.9 | 4.9 | 9.6 | | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3.現在の就業職種

Q. 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

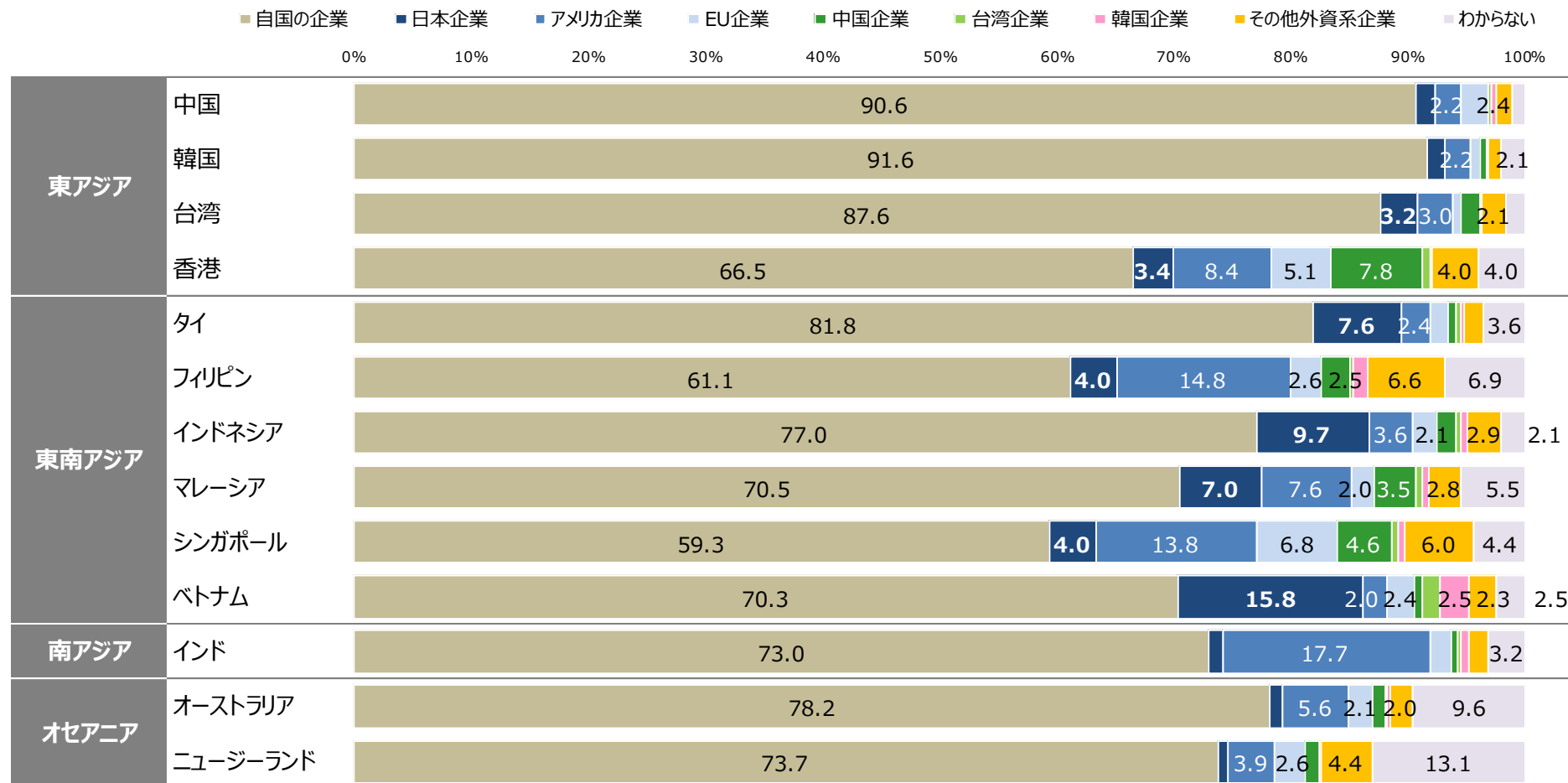
30%以上 (%)

| | | 総務・経理 （人事、 部門管理 など） | 事務職 （秘書 など） | 営業職 | 販売職 （販売店員、 レジなど） | サービス職 （接客、美容師、 調理師、接客 など） | 生産工程・ 製造 （生産工程・ 作業員など） | 配送・物流・ 運輸職 | 情報処理・ 通信技術職 | 商品開発・ 研究職 | 技術者・ 医療・福祉 （IT、医療、 建築、土木 系） | 農林水産職 | その他 |
|-------|----------|------------------------------|-------------------|------|------------------------|------------------------------------|---------------------------------|---------------|----------------|--------------|---|-------|------|
| 東アジア | 日本 | 17.3 | 16.6 | 7.3 | 6.0 | 9.8 | 5.5 | 2.6 | 5.5 | 3.0 | 19.0 | 0.1 | 7.3 |
| | 中国 | 27.5 | 13.5 | 3.1 | 3.1 | 2.9 | 9.5 | 2.9 | 10.9 | 5.0 | 19.3 | 0.9 | 1.4 |
| | 韓国 | 6.4 | 39.4 | 4.7 | 3.8 | 10.5 | 3.9 | 1.3 | 4.4 | 5.4 | 15.2 | 0.1 | 4.9 |
| | 台湾 | 20.0 | 14.1 | 6.1 | 6.2 | 8.7 | 7.8 | 2.2 | 9.2 | 6.2 | 12.6 | 0.7 | 6.2 |
| | 香港 | 23.5 | 26.3 | 3.1 | 3.3 | 6.6 | 4.5 | 2.8 | 7.1 | 2.5 | 16.1 | 0.5 | 3.7 |
| 東南アジア | タイ | 18.6 | 11.7 | 7.6 | 5.3 | 9.3 | 13.0 | 4.3 | 9.0 | 2.2 | 7.4 | 0.9 | 10.7 |
| | フィリピン | 17.9 | 10.3 | 11.4 | 4.0 | 8.2 | 5.9 | 1.5 | 11.8 | 2.4 | 12.6 | 1.0 | 13.0 |
| | インドネシア | 32.4 | 5.6 | 7.5 | 3.7 | 3.8 | 7.6 | 3.4 | 8.3 | 5.7 | 9.1 | 1.1 | 11.8 |
| | マレーシア | 20.1 | 13.6 | 7.3 | 3.0 | 7.9 | 4.9 | 3.3 | 8.4 | 3.9 | 17.2 | 1.6 | 8.8 |
| | シンガポール | 18.9 | 11.0 | 8.0 | 1.5 | 8.3 | 5.8 | 5.1 | 6.8 | 4.8 | 17.7 | 0.1 | 12.0 |
| | ベトナム | 16.3 | 21.8 | 15.6 | 4.3 | 2.8 | 5.8 | 1.4 | 4.1 | 3.5 | 19.5 | 1.4 | 3.5 |
| 南アジア | インド | 17.6 | 7.0 | 6.0 | 1.7 | 5.9 | 14.3 | 2.7 | 23.8 | 5.6 | 7.9 | 0.8 | 6.7 |
| オセアニア | オーストラリア | 12.8 | 16.9 | 4.9 | 4.8 | 9.8 | 7.1 | 3.6 | 8.5 | 2.0 | 14.2 | 0.7 | 14.7 |
| | ニュージーランド | 9.1 | 9.8 | 6.0 | 4.5 | 12.7 | 7.3 | 5.4 | 7.3 | 2.6 | 14.9 | 2.2 | 18.2 |

※対象地域：中国（北京、上海、広州）、韓国（ソウル）、台湾（台北）、香港、タイ（バンコク）、フィリピン（メトロマニラ）、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）、インド（デリー、ムンバイ）、オーストラリア（シドニー、メルボルン）、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用（2019年2月実施）

4.現在の勤務先の資本

Q.勤務先の資本はどちらですか。

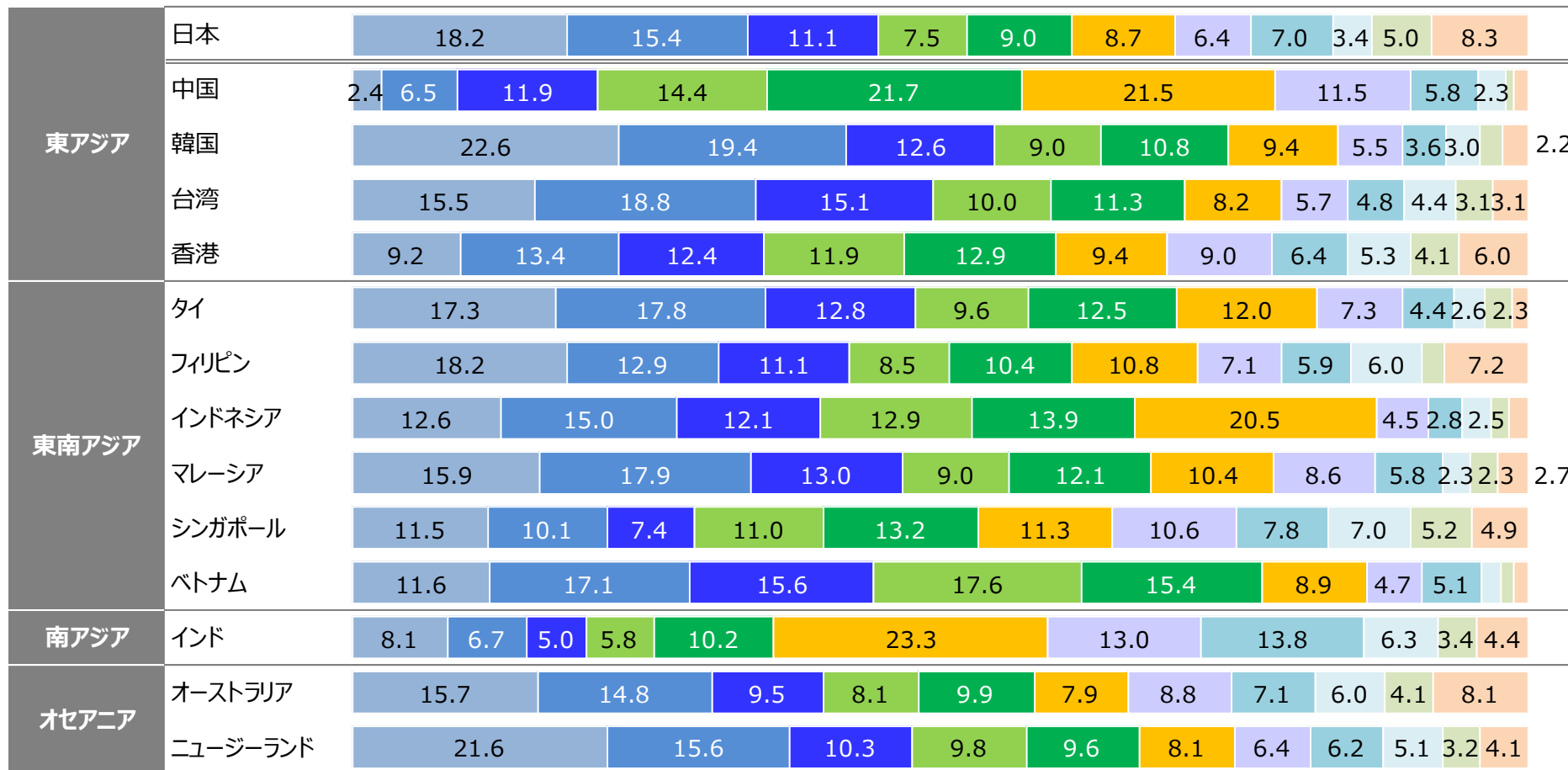
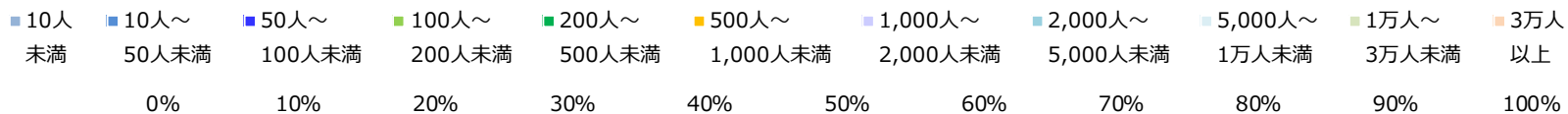


【参考】日本は選択肢が異なるため、単純比較はできないが、自国の企業94.1%、外資系企業2.5%、わからない3.4%

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド

5.現在の勤務先従業員規模

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：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

現在の職位

1. 管理職の割合が5割以上は、中国、マレーシア、ベトナム、インド。 一般社員の比率が高いのは、日本、台湾、香港。

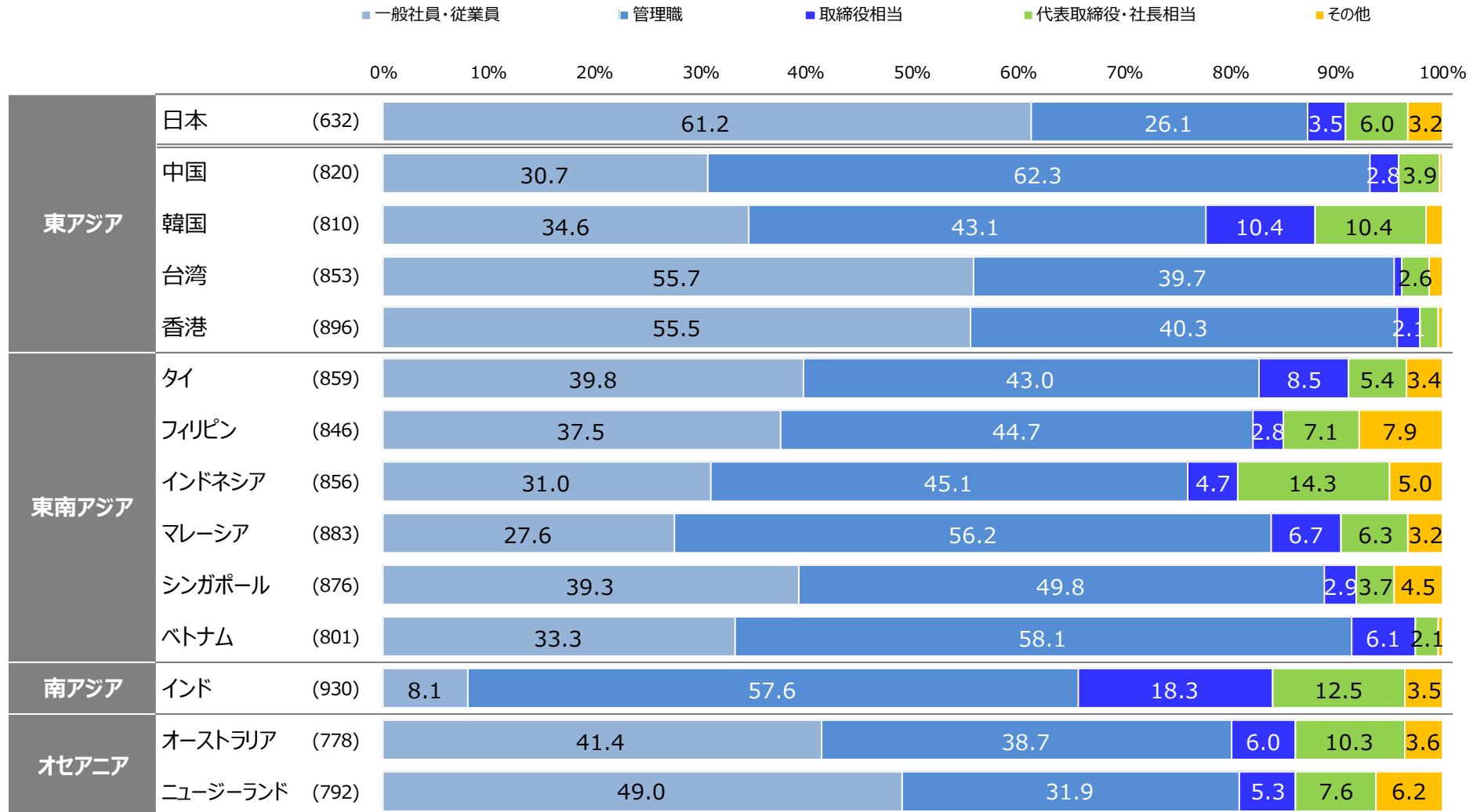
- 国や企業によって管理職とする基準や組織の体制は様々ではあるが、東南アジアやインドは管理職以上の割合が高い傾向。成熟した企業のように合理化・構造化されていない企業の場合、従業員はより多くの責任や管理職の役割を担っていると考えられる。また、優秀な人材を繋ぎとめるために早く昇進させることも考えられる。

2. 男女別にみる管理職の割合はほとんどの国で男性が高く、男女差が最も大きいのは日本で20pt差。最も小さいのはインドで0.8pt差。

- 台湾、オーストラリアでも15pt以上の差があり、日本を含むこの3カ国で管理職割合の男女差が大きくなっている。一方、差が小さいのはインド、マレーシア、ベトナムで、ベトナムは女性の管理職の割合が男性よりもわずかに高い。
- インドでは取締役相当以上の役職でも男女差は見られない。インドの回答者属性（大卒以上、フルタイム勤務、情報処理・通信技術職、アメリカ資本企業勤務などの割合が高い傾向）も影響していると考えられるが、男女差のない登用が進んでいる様子が見える。

6.現在の職位

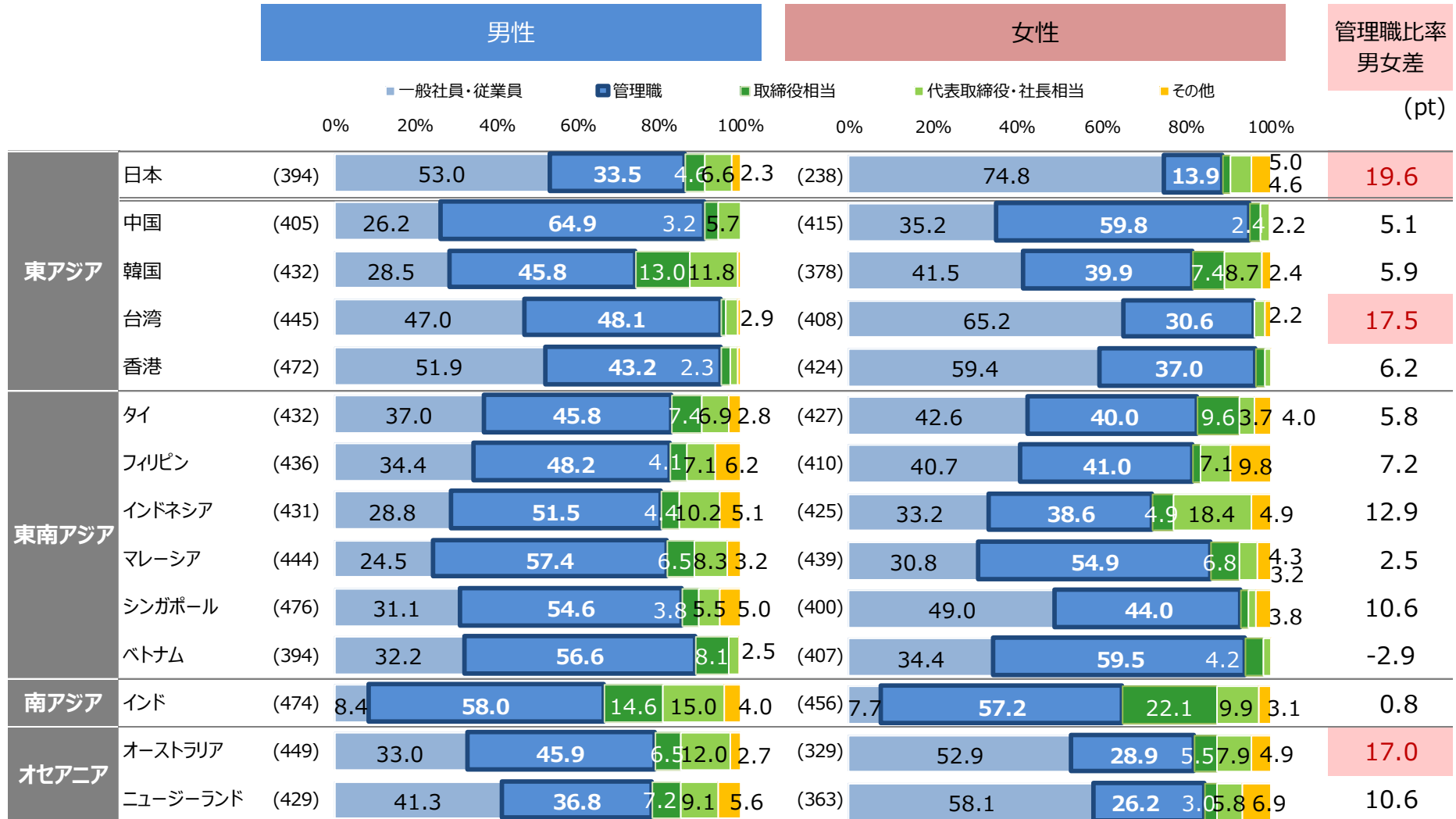
Q.あなたの職位をお知らせください。(最も近いもの)



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

6.現在の職位(男女別)

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：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

管理職を
めざす人の割合

一般社員・従業員の中で「管理職になりたい」と思っている人の割合は、ほとんどの国で5割を超え、インド、ベトナム、フィリピンでは8割以上。一方、日本は2割程度にとどまる。

- 上位5カ国（インド、ベトナム、フィリピン、タイ、インドネシア）では男女差はないが、6位以降の国では10～15pt程度女性の方が低い（韓国を除く）。
- 年代別にみると、高齢になるにつれ管理職になりたいという人の割合が低下する国が多い中、フィリピン、インドネシア、ベトナム、韓国では40代、50代でも割合が低下せず、年代別の差はみられない。
- 日本では40代、50代で管理職になりたいという人は1割程度で、50代以上で管理職になりたいという人の割合は最も低く、14ヶ国中唯一10%に満たない。

勤務する会社
勤続年数

平均勤続年数が最も長いのは中国で13.7年、次いで日本の10.6年。この2カ国以外は10年未満。

- 中国は平均勤続年数に男女差は見られないが、日本は女性の方が約5年短い。
- 勤務先企業の設立年数は、日本が最も長く28.7年で、最も短いインドは16.1年。

7.管理職を目指す人の割合

Q.あなたは、現在の会社で管理職になりたいと感じますか。（5段階尺度）

▼管理職になりたいと思っている人の割合（%）

※スコアは、「そう思う」「ややそう思う」の合算値

| | 回答者数 | 全体 (%) | 男性 (%) | 女性 (%) | 男女差 (pt) |
|--------------|-------|--------|--------|--------|----------|
| 1位 インド | (94) | 86.2 | 87.0 | 85.4 | 1.6 |
| 2位 ベトナム | (360) | 86.1 | 88.2 | 84.2 | 4.0 |
| 3位 フィリピン | (402) | 82.6 | 79.8 | 84.9 | - 5.1 |
| 4位 タイ | (417) | 76.5 | 76.7 | 76.3 | 0.4 |
| 5位 インドネシア | (361) | 75.6 | 73.3 | 77.8 | - 4.5 |
| 6位 中国 | (383) | 74.2 | 81.6 | 67.6 | 14.0 |
| 7位 マレーシア | (294) | 69.0 | 77.3 | 62.7 | 14.6 |
| 8位 韓国 | (410) | 60.2 | 62.7 | 58.5 | 4.2 |
| 9位 台湾 | (580) | 52.2 | 57.6 | 48.4 | 9.2 |
| 10位 香港 | (577) | 51.3 | 57.9 | 45.4 | 12.5 |
| 11位 シンガポール | (419) | 49.6 | 58.1 | 43.7 | 14.4 |
| 12位 オーストラリア | (487) | 44.8 | 51.9 | 40.3 | 11.6 |
| 13位 ニュージーランド | (549) | 41.2 | 47.8 | 36.5 | 11.3 |
| 14位 日本 | (387) | 21.4 | 26.8 | 15.2 | 11.6 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

7.管理職を目指す人の割合（年代別）

Q. あなたは、現在の会社で管理職になりたいと感じますか。（5段階尺度）

※スコアは、「そう思う」「ややそう思う」の合算値

(%)

| | | 回答者数 | 全体 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 50代以上計 |
|-------|----------|-------|------|------|------|------|------|------|--------|
| 東アジア | 日本 | (387) | 21.4 | 32.0 | 28.0 | 11.0 | 13.0 | 0.0 | 7.9 |
| | 中国 | (383) | 74.2 | 81.1 | 83.3 | 67.5 | 60.4 | 68.8 | 64.4 |
| | 韓国 | (410) | 60.2 | 57.9 | 69.1 | 57.4 | 52.8 | 61.4 | 57.3 |
| | 台湾 | (580) | 52.2 | 60.8 | 62.0 | 39.8 | 39.1 | 52.6 | 41.1 |
| | 香港 | (577) | 51.3 | 61.1 | 57.5 | 50.0 | 36.9 | 20.7 | 33.3 |
| 東南アジア | タイ | (417) | 76.5 | 85.4 | 77.0 | 64.2 | 68.1 | 33.3 | 66.0 |
| | フィリピン | (402) | 82.6 | 87.1 | 81.4 | 82.1 | 81.3 | 69.6 | 78.2 |
| | インドネシア | (361) | 75.6 | 81.0 | 74.7 | 62.9 | 81.0 | 71.4 | 79.6 |
| | マレーシア | (294) | 69.0 | 84.0 | 67.1 | 61.3 | 56.3 | 50.0 | 55.4 |
| | シンガポール | (419) | 49.6 | 68.1 | 62.3 | 46.3 | 34.1 | 23.0 | 29.4 |
| | ベトナム | (360) | 86.1 | 89.7 | 85.5 | 84.7 | 82.6 | 71.4 | 80.0 |
| 南アジア | インド | (94) | 86.2 | 93.3 | 77.8 | 89.5 | 82.4 | 80.0 | 81.5 |
| オセアニア | オーストラリア | (487) | 44.8 | 66.4 | 66.7 | 49.5 | 27.4 | 16.8 | 22.4 |
| | ニュージーランド | (549) | 41.2 | 54.5 | 50.5 | 48.8 | 31.9 | 12.9 | 23.9 |

※70pt以上 赤字 年代別30ss未満 灰色塗りつぶし

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

8.勤務する会社の設立年数

Q. <勤務先企業の設立からの年数> 現勤務先企業の設立してからの年数とあなたの勤続年数をお知らせください。

▼勤務する会社の設立年数（年）

設立年数（年）

| | 国 | 設立年数 平均(年) |
|-------|----------|------------|
| 東アジア | 日本 | 28.7 |
| | 中国 | 21.5 |
| | 韓国 | 19.9 |
| | 台湾 | 22.5 |
| | 香港 | 25.0 |
| 東南アジア | タイ | 20.9 |
| | フィリピン | 17.7 |
| | インドネシア | 19.4 |
| | マレーシア | 19.0 |
| | シンガポール | 20.6 |
| | ベトナム | 16.3 |
| 南アジア | インド | 16.1 |
| オセアニア | オーストラリア | 22.0 |
| | ニュージーランド | 21.7 |

| ランキング | | (年) |
|-------|----------|------|
| 1位 | 日本 | 28.7 |
| 2位 | 香港 | 25.0 |
| 3位 | 台湾 | 22.5 |
| 4位 | オーストラリア | 22.0 |
| 5位 | ニュージーランド | 21.7 |
| 6位 | 中国 | 21.5 |
| 7位 | タイ | 20.9 |
| 8位 | シンガポール | 20.6 |
| 9位 | 韓国 | 19.9 |
| 10位 | インドネシア | 19.4 |
| 11位 | マレーシア | 19.0 |
| 12位 | フィリピン | 17.7 |
| 13位 | ベトナム | 16.3 |
| 14位 | インド | 16.1 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

9. 勤続年数

Q. <あなたの勤続年数> 現勤務先企業の設立してからの年数とあなたの勤続年数をお知らせください。

▼平均勤続年数（年）

勤続年数（年）

| | 国 | 全体 (年) | 男性 (年) | 女性 (年) | 男女差 (pt) |
|-------|----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 東アジア | 日本 | 10.6 | 12.9 | 8.3 | 4.6 |
| | 中国 | 13.8 | 13.7 | 13.9 | -0.2 |
| | 韓国 | 8.2 | 9.1 | 7.2 | 1.9 |
| | 台湾 | 9.1 | 9.3 | 8.9 | 0.4 |
| | 香港 | 8.4 | 8.8 | 7.9 | 0.9 |
| 東南アジア | タイ | 8.6 | 8.8 | 8.3 | 0.5 |
| | フィリピン | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 0 |
| | インドネシア | 9.4 | 9.5 | 9.4 | 0.1 |
| | マレーシア | 8.2 | 8.6 | 7.9 | 0.7 |
| | シンガポール | 7.9 | 8.3 | 7.5 | 0.8 |
| | ベトナム | 7.9 | 8.7 | 7.2 | 1.5 |
| 南アジア | インド | 8.1 | 9.3 | 7.0 | 2.3 |
| オセアニア | オーストラリア | 8.5 | 9.6 | 7.4 | 2.2 |
| | ニュージーランド | 7.3 | 8.0 | 6.7 | 1.3 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

現在の年収

平均年収が最も高いのはオーストラリア、次いでシンガポール、香港、韓国。日本は6位。

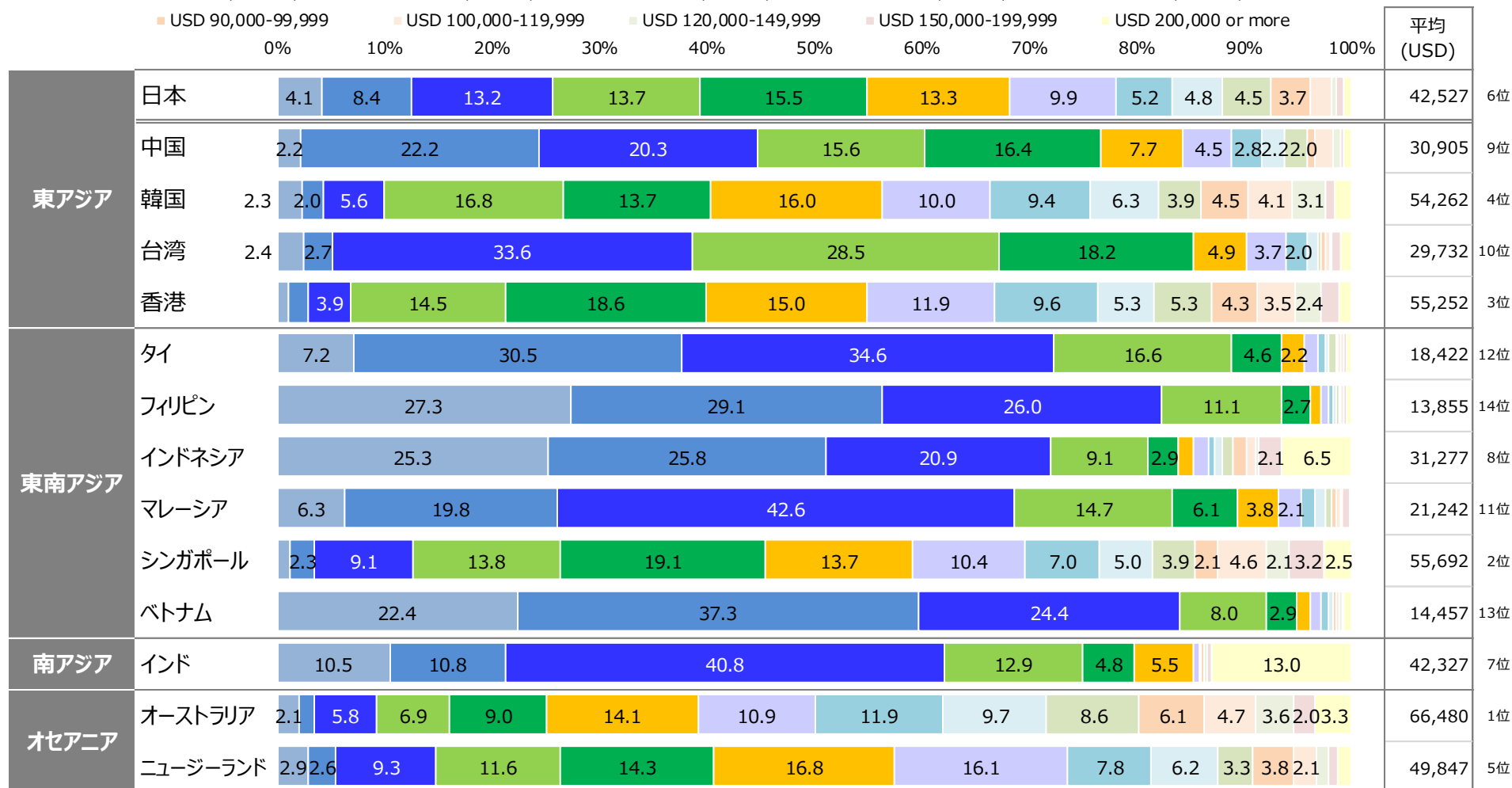
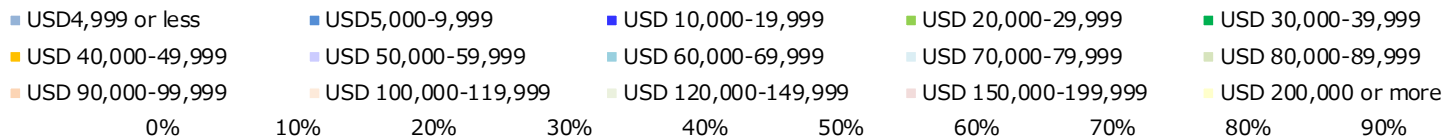
- 東アジアでは香港、韓国が日本をUSD10,000以上上回る水準で、東アジアでみても日本は中位レベルにある。
- 東南アジアはシンガポールを除いて平均年収は低めで、USD20,000未満が7~8割を占める。
- インドもUSD20,000未満が6割を占めるが、一方でUSD200,000の割合が13%と14ヶ国中最も高く、二極化していることがわかる。今回のインドの調査対象者は高学歴で、管理職以上の割合も高いことが影響していると考えられる。
- オーストラリアはUSD66,480と14ヶ国中最も高い。

※2019年1月18日時点のレートで各国現地通貨からUSDへ換算。

10.現在の年収

Q. あなたの個人年収をお知らせください。

※2019年1月18日時点のレートで各国現地通貨よりUSDへ換算（月収聴取の国は現地通貨年収へ換算（月収×12）後、USDへ換算）



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

勤務時間制度

正社員の勤務は「フルタイム」がいずれの国でも9割超。勤務時間や勤務場所を選択できる多様な働き方はまだこれから。

- ・ インドネシアでは「短時間勤務1日6時間以上8時間未満勤務」「モバイルワーク」「在宅勤務」のそれぞれが14ヶ国中最も高く、働き方の多様化が進んでいることがうかがえる。
- ・ フィリピン、インドネシア、インド、オーストラリア、ニュージーランドで、「サテライトオフィスで勤務できる」「モバイルワークで勤務できる」「在宅勤務ができる」の合計が1割を超える程度。

労働時間・日数

1日あたりの労働時間は「8時間程度」が主流。ベトナムとインドでは「週6日」勤務が4割超。週あたりの労働時間は日本、オーストラリア、ニュージーランドでは40時間を下回り、男女差が大きい。

- ・ 1日あたりの労働時間（残業時間含む）は、ほとんどの国で「8時間程度」が最も多く、香港のみ「9時間程度」。
- ・ ベトナム、インドでは「週6日」働く人が4割を超えており、週休1日勤務者の割合が高い。
- ・ 日本、オーストラリア、ニュージーランドの週あたりの労働時間は、男女差が大きく、女性は35時間程度にとどまり、男性を7～10時間程度下回る。なお、この3ヶ国の調査対象者はパート・アルバイトの割合が2割程度であることも影響していると考えられる。

1.1.勤務時間制度

Q. あなたの現在の働き方について、あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答/選択肢9項目)

(%)

| | | 回答者数 | フルタイム | 短時間勤務 1日6時間 以上8時間 未満勤務 | 短時間勤務 1日6時間 未満勤務 | 週あたり、もしくは 月あたり勤務日数を 選択できる | サテライトオフィスで勤務 できる | モバイルワーク (外ワーク)で勤務 できる | 在宅勤務が できる | 副業・兼業 できる | あてはまる ものはない |
|-------|----------|-------|-------|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|-----------------------------|--------------|--------------|----------------|
| 東アジア | 日本 | (473) | 94.3 | 1.7 | 0.2 | 1.1 | 2.1 | 2.3 | 4.4 | 3.0 | 1.3 |
| | 中国 | (574) | 96.5 | 1.4 | 0.9 | 0.7 | 1.4 | 1.7 | 1.7 | 1.6 | 0.7 |
| | 韓国 | (590) | 95.1 | 3.4 | 0.5 | 1.2 | 3.7 | 1.2 | 1.9 | 1.0 | 0.0 |
| | 台湾 | (712) | 97.3 | 3.8 | 0.3 | 0.4 | 1.0 | 1.4 | 0.8 | 1.0 | 0.0 |
| | 香港 | (732) | 97.7 | 1.6 | 0.7 | 0.7 | 0.8 | 1.5 | 1.6 | 1.0 | 0.0 |
| 東南アジア | タイ | (574) | 95.8 | 5.9 | 1.4 | 1.2 | 1.6 | 3.0 | 1.7 | 3.0 | 0.0 |
| | フィリピン | (613) | 98.7 | 2.9 | 0.2 | 1.6 | 4.1 | 4.1 | 5.1 | 4.7 | 0.0 |
| | インドネシア | (582) | 93.1 | 15.3 | 1.2 | 2.6 | 3.1 | 7.4 | 6.5 | 10.7 | 0.0 |
| | マレーシア | (667) | 97.0 | 4.0 | 0.3 | 1.2 | 1.6 | 3.4 | 2.4 | 2.8 | 0.0 |
| | シンガポール | (755) | 98.8 | 1.3 | 0.4 | 0.8 | 1.2 | 3.7 | 2.6 | 1.3 | 0.0 |
| | ベトナム | (527) | 97.2 | 2.3 | 0.6 | 0.4 | 2.3 | 1.7 | 0.9 | 1.9 | 0.0 |
| 南アジア | インド | (735) | 97.3 | 3.8 | 1.1 | 2.4 | 2.0 | 5.6 | 5.0 | 1.8 | 0.0 |
| オセアニア | オーストラリア | (644) | 96.4 | 3.1 | 1.4 | 2.5 | 1.2 | 4.3 | 5.0 | 0.9 | 0.2 |
| | ニュージーランド | (629) | 97.0 | 3.0 | 0.6 | 1.7 | 2.4 | 4.8 | 5.4 | 3.0 | 0.2 |

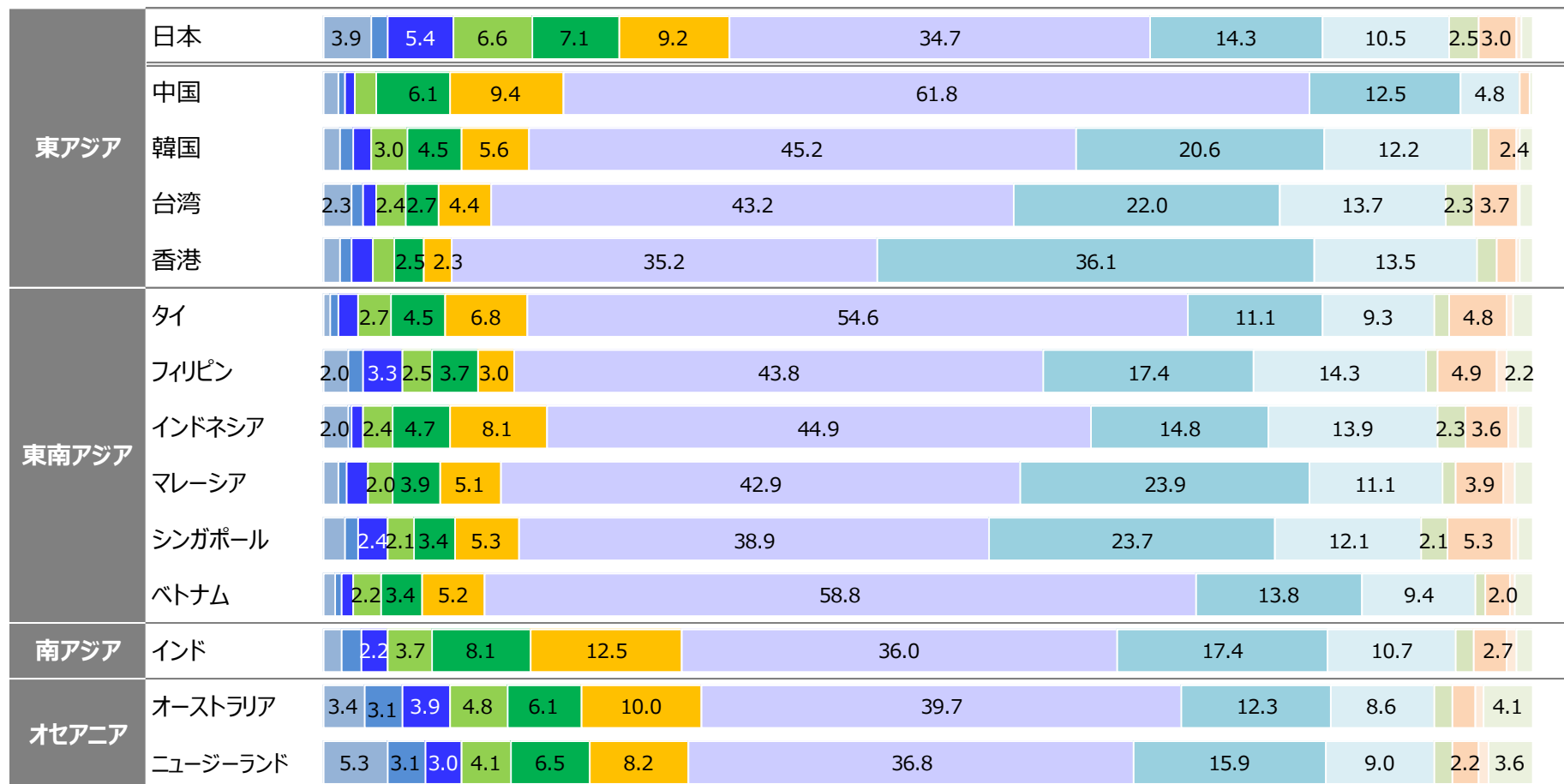
※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

12.1日あたりの労働時間

Q. あなたの1日の平均勤務時間をお知らせください。※残業時間も含めた勤務時間をお答えください。

■ 3時間未満 ■ 3時間程度 ■ 4時間程度 ■ 5時間程度 ■ 6時間程度 ■ 7時間程度 ■ 8時間程度 ■ 9時間程度 ■ 10時間程度 ■ 11時間程度 ■ 12時間程度 ■ 13時間程度 ■ 14時間以上

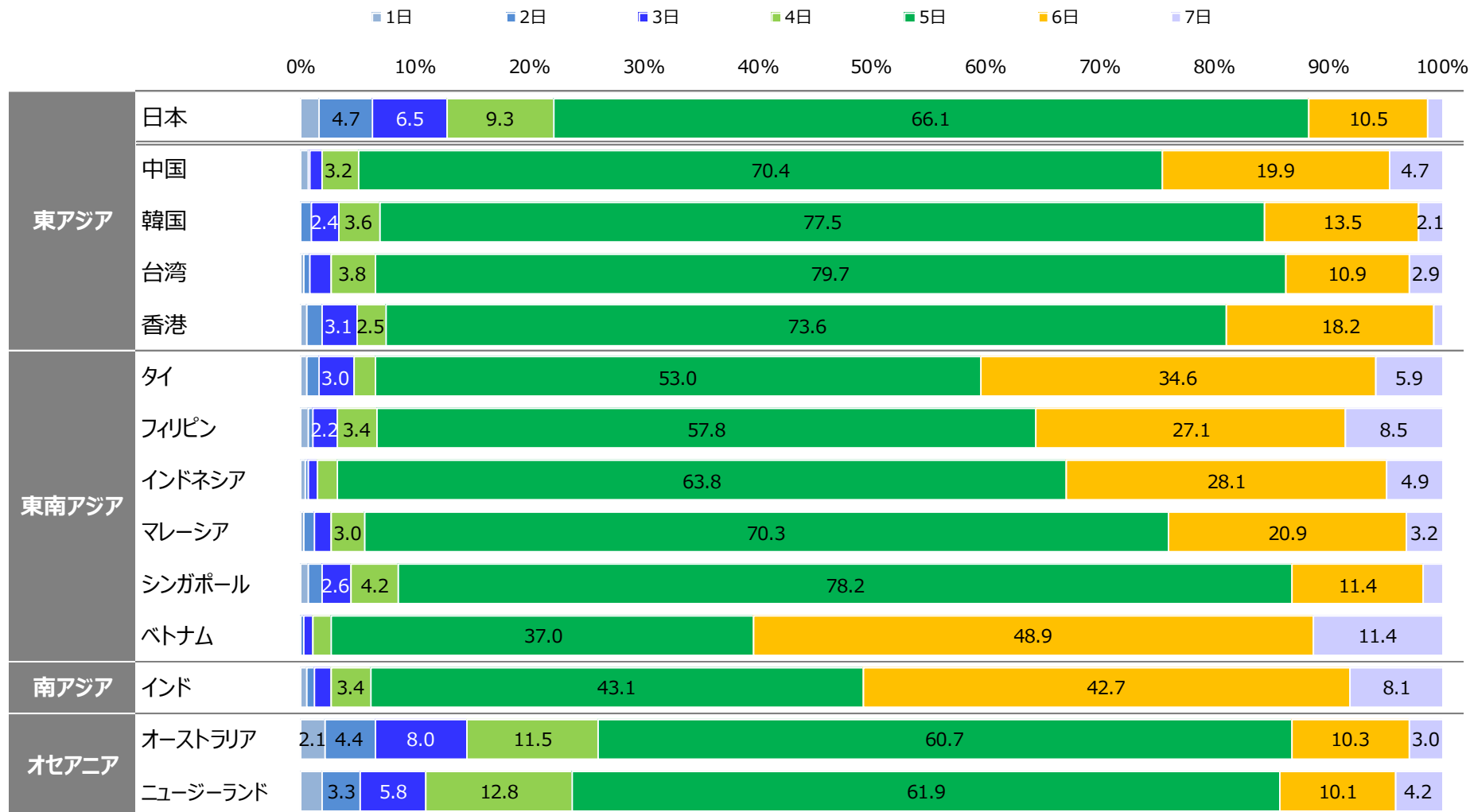
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

13. 週あたりの勤務日数

Q. あなたの1週間の平均勤務日数をお知らせください。



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

14.週あたりの労働時間

▼週あたりの労働時間

※日あたりの勤務時間と週あたりの勤務日数をかけ合わせて算出

(単位：時間)

| | 国 | 全体 | | 男性 | | 女性 | |
|-------|----------|--------|------|-------|------|-------|------|
| | | 回答者数 | 労働時間 | 回答者数 | 労働時間 | 回答者数 | 労働時間 |
| 東アジア | 日本 | (1000) | 39.0 | (500) | 44.2 | (500) | 33.8 |
| | 中国 | (1000) | 43.7 | (500) | 43.3 | (500) | 44.1 |
| | 韓国 | (1000) | 44.4 | (500) | 45.6 | (500) | 43.2 |
| | 台湾 | (1000) | 45.1 | (500) | 46.3 | (500) | 43.9 |
| | 香港 | (1000) | 45.3 | (512) | 46.6 | (488) | 43.9 |
| 東南アジア | タイ | (1000) | 45.6 | (500) | 46.1 | (500) | 45.1 |
| | フィリピン | (1000) | 46.3 | (500) | 47.6 | (500) | 44.9 |
| | インドネシア | (1000) | 46.3 | (503) | 46.7 | (497) | 45.8 |
| | マレーシア | (1000) | 45.9 | (491) | 46.2 | (509) | 45.5 |
| | シンガポール | (1000) | 44.7 | (527) | 46.2 | (473) | 43.0 |
| | ベトナム | (1000) | 47.2 | (500) | 47.5 | (500) | 47.0 |
| 南アジア | インド | (1000) | 45.0 | (500) | 46.2 | (500) | 43.9 |
| オセアニア | オーストラリア | (1000) | 39.3 | (510) | 42.9 | (490) | 35.6 |
| | ニュージーランド | (1000) | 39.9 | (499) | 43.6 | (501) | 36.3 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

Ⅱ.勤務先の組織状況と 仕事における満足度

パーソル総合研究所
APAC就業実態・成長意識調査（2019）

組織文化

**東アジアの上位は「上に従う」「和を重視」「波風を立てない」。
上に従い波風立てない組織文化が色濃い傾向。**

- 東アジア各国では、「上層部の決定にはとやまず従う」「和を重視する人の方が評価される」「波風を立てないことが何よりも重要」が上位に入り、「プロセスよりも結果」や「タイミングやスピード重視」、「迅速な意思決定の尊重」がトップ10に入る傾向が強い。
- 日本と韓国のトップ3は「上層部の決定にはとやまず従う」「和を重視する人の方が評価される」「波風を立てないことが何よりも重要」、トップ10に「年齢・勤続年数で給与・待遇が決められている」も入るなど東アジアの中でも傾向が非常に似ている。
なお、日本は「定年までの雇用が前提」が9位となり、他国には見られない組織文化が浮かび上がる。
- 中国では、「メンバー間の競争に勝つことが評価の対象になる」が4位に入る。個の評価を視点としたこの項目がトップ10に入るのは14ヶ国・地域中、中国のみ。競争による評価を重視する組織文化が垣間見れる。
- 台湾では、「独自性・創造性に富んだ意見・考えが求められる」「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」がトップ10に入る一方で、「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」という一面も見られる。
- 香港では、「多少粗くても迅速な意思決定が尊重される」や「まずは行動をおこし、進めながら考えることが推奨される」がトップ10に入っており、環境変化への素早い対応を重視している様子が見える。

組織文化

**東南アジア・南アジア・オセアニアは、「チームとしてまとまる」「一致団結」が上位に入り、チームワークを重視する傾向。
東南アジアは、独自性を活かした柔軟な発想や創意工夫を求める傾向も。**

- 東南アジア、南アジア、オセアニアでは「チームとしてひとつにまとまっている」や「一致団結して目標に向かう」が上位に入り、「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」や「上司部下でも分け隔てなく仲が良い」もトップ10に入る国が多く、チームワークを重視する傾向が見られる。
- 「目先の成果よりも、長期的な成果の追求」や「目先の業務に縛られず、長期的な視点で考える」ことを重視する傾向も見られる。
- タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシアでは前述のチームワーク以外にも「独自性・創造性に富んだ意見・考えが求められる」が上位に入る。また、フィリピン、マレーシア、シンガポールでは「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る」が上位にランクインしており、独自性を活かし柔軟な発想や創意工夫を求める職場風土があるようだ。
- シンガポールはチームワーク、柔軟性と同時に「上層部の決定にはとやむを得ず従う」や「プロセスよりも結果」というやや東アジアに近い要素も兼ね備える。
- オーストラリアとニュージーランドは、トップ10の項目と順位がほぼ同じであることから組織風土が非常に似ていることがうかがえる。

1. 組織文化 各国ランキングTOP10

Q. あなたの職場にどの程度あてはまりますか。最も当てはまる選択肢をそれぞれ一つずつお選びください。
(6段階尺度/項目数24)

※ 14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け
1位：チームとしてひとつにまとまっている (87.6%)
2位：一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある (86.8%)
3位：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 (85.1%)

※スコアは、「全くその通りだ」「かなりその通りだ」「ややその通りだ」の合算値

| | 日本 | % | 中国 | % | 韓国 | % | 台湾 | % | 香港 | % | タイ | % | フィリピン | % |
|-----|----------------------------------|------|---|------|----------------------------------|------|----------------------------------|------|----------------------------------|------|-----------------------------------|------|---|------|
| 1位 | 上層部の決定にはとらず従うという雰囲気がある | 80.2 | 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 | 96.0 | 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる | 94.1 | 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 | 90.1 | 仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される | 90.2 | 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる | 95.2 | チームとしてひとつにまとまっている | 96.2 |
| 2位 | 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 | 75.8 | チームとしてひとつにまとまっている | 93.8 | 上層部の決定にはとらず従うという雰囲気がある | 90.4 | 仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される | 89.2 | 上層部の決定にはとらず従うという雰囲気がある | 90.0 | 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 | 92.7 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 95.4 |
| 3位 | 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる | 71.5 | 上層部の決定にはとらず従うという雰囲気がある | 93.6 | 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 | 88.3 | チームとしてひとつにまとまっている | 86.2 | 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる | 88.2 | チームとしてひとつにまとまっている | 92.5 | 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 | 93.3 |
| 4位 | 仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される | 71.0 | メンバー間の競争に勝つことが、評価の対象になる | 92.5 | 仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される | 83.4 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 85.4 | 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 | 86.7 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 91.6 | 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 | 93.2 |
| 5位 | 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 | 69.5 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 92.5 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 81.8 | 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる | 83.7 | チームとしてひとつにまとまっている | 84.5 | 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 | 91.3 | 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 | 93.0 |
| 6位 | 努力しても、結果を出せないと評価されない | 68.0 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 92.2 | 努力しても、結果を出せないと評価されない | 79.8 | 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 | 83.2 | 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 | 82.6 | 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 | 90.9 | 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 | 92.3 |
| 7位 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 67.7 | 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 | 91.7 | 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 | 75.8 | 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 | 83.0 | 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 | 82.6 | 上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い | 90.3 | 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 | 92.2 |
| 8位 | 上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い | 67.6 | 多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される | 91.7 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 75.6 | 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 | 82.6 | 多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される | 80.5 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 90.0 | 上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い | 91.3 |
| 9位 | 定年まで雇用されることが前提になっている | 65.0 | 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 | 90.7 | チームとしてひとつにまとまっている | 74.7 | 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 | 82.3 | 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 | 80.4 | 多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される | 89.7 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 90.6 |
| 10位 | 年齢・勤続年数で給与・待遇が決められている | 62.2 | 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 | 90.7 | 年齢・勤続年数で給与・待遇が決められている | 73.6 | 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 | 82.2 | 努力しても、結果を出せないと評価されない | 80.2 | 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 | 88.6 | 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 | 89.6 |
| 10位 | | | | | | | | | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 80.2 | | | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

1.組織文化 各国ランキングTOP10

Q. あなたの職場にどの程度あてはまりますか。最も当てはまる選択肢をそれぞれ一つずつお選びください。
(6段階尺度/項目数24)

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け
1位：チームとしてひとつにまとまっている (87.6%)
2位：一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある (86.8%)
3位：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 (85.1%)

※スコアは、「全くその通りだ」「かなりその通りだ」「ややその通りだ」の合算値

| | 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 | % | ニュージーランド | % |
|-----|-------------------------------------|------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|------|
| 1位 | チームとしてひとつにまとまっている | 96.5 | チームとしてひとつにまとまっている | 91.5 | チームとしてひとつにまとまっている | 85.1 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 97.1 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 95.7 | チームとしてひとつにまとまっている | 86.2 | チームとしてひとつにまとまっている | 87.2 |
| 2位 | 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 | 95.8 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 90.4 | 上層部の決定にはとやかく従うという雰囲気がある | 83.3 | 上の者に対してでも言いたいことがある | 96.2 | チームとしてひとつにまとまっている | 95.4 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 84.8 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 82.4 |
| 3位 | 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 | 95.4 | 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 | 88.6 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 81.9 | チームとしてひとつにまとまっている | 95.6 | 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 | 94.5 | 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 | 79.6 | 上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い | 78.6 |
| 4位 | 一致団結して目標に向かっていく雰囲気がある | 95.4 | 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 | 88.4 | 仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される | 81.8 | 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 | 94.6 | 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 | 94.2 | 上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い | 78.5 | 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 | 76.6 |
| 5位 | 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる | 94.5 | 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 | 88.0 | 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 | 79.0 | 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 | 94.6 | 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 | 92.9 | 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 | 76.3 | 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 | 76.4 |
| 6位 | 多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される | 94.5 | 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 | 87.4 | 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 | 78.9 | 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 | 94.5 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 92.0 | 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 | 75.7 | 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 | 75.3 |
| 7位 | 上の者に対してでも言いたいことがある | 94.4 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 86.7 | 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 | 78.2 | 社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる | 93.5 | 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 | 91.6 | 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 | 75.3 | 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 | 74.8 |
| 8位 | 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 | 94.3 | 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 | 86.6 | 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 | 77.5 | 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 | 93.5 | 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 | 91.4 | 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 | 74.3 | 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 | 71.5 |
| 9位 | 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 | 94.1 | 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 | 86.2 | 多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される | 76.4 | 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 | 93.2 | 上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い | 91.2 | 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 | 73.4 | 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 | 70.7 |
| 10位 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 93.8 | 上層部の決定にはとやかく従うという雰囲気がある | 86.1 | 上司でも部下でも、分け隔てなく仲が良い | 75.7 | 利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている | 92.1 | 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 | 90.6 | 多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される | 72.8 | 上層部の決定にはとやかく従うという雰囲気がある | 70.4 |
| 10位 | | | | | 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 | 75.7 | | | | | | | 仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される | 70.4 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

上司の
マネジメント行動**共通するマネジメント行動は、仕事を任せることと適正な評価。
情緒的配慮もする東アジア。「仕事のマネジメント」を重視する東南アジア。**

- 東アジアでは「納得できる注意や叱り方」「良い仕事に対する称賛」など、「叱る」「褒める」といった接し方。「褒める」とともに「感謝やねぎらいの言葉をかける」がトップ10に入り特徴的。仕事ぶりを褒めるだけでなく、自ら感謝の気持ちを言葉で伝え、部下のモチベーションを向上させるリーダーの姿が浮かび上がる。また、人前で叱られることでメンツが潰されたと感じたり、怒鳴られたりすることが退職のきっかけになることもあるため気を付けている様子が見える。
- 東南アジアやインドでは「スキルや能力が身につく仕事の付与・任命」「スムーズな業務進捗への支援」が上位に入る。インドでは「ビジョンや方向性を示す」が上司の行動として1位。メンバーに方向性を示し、組織・チームがスムーズに動けるよう導くリーダーシップが見て取れる。
- オセアニア、シンガポールでは「仕事上の悩みを聞く」「部下の仕事ぶりに見合った評価」が上位にあがる。部下の仕事上の悩みを聴き、受け止め、信頼関係を築くことで部下を育成していく上司が多いようだ。
- 日本以外は、上司のマネジメント行動の上位項目は肯定意見が6～8割に達するが、日本では1位の項目でも肯定意見は42%にとどまり、評価は他国に比べて低い。

2.上司のマネジメント行動

Q. あなたと現在の上司との関係について、最も近いと思うものを各ひとつお選びください。

(5段階尺度/項目数15)

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け

1位：責任ある役割の付与・任命 (75.6%)

2-3位同率：良い仕事に対する称賛、スムーズな業務進捗への支援 (74.7%)

※スコアは、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」の合算値

| | 日本 | % | 中国 | % | 韓国 | % | 台湾 | % | 香港 | % | タイ | % | フィリピン | % |
|-----|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|
| 1位 | メンバーに対する平等な接し方 | 42.1 | 納得できる注意や叱り方 | 86.7 | 良い仕事に対する称賛 | 74.8 | 部下の意見の仕事への採用 | 74.0 | 納得できる注意や叱り方 | 73.6 | 責任ある役割の付与・任命 | 90.7 | 責任ある役割の付与・任命 | 90.9 |
| 2位 | ミス発生時の十分なフォロー | 39.4 | 良い仕事に対する称賛 | 86.7 | 部下の意見の仕事への採用 | 63.9 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 69.9 | スムーズな業務進捗への支援 | 70.9 | 納得できる注意や叱り方 | 90.1 | スムーズな業務進捗への支援 | 89.1 |
| 3位 | 責任ある役割の付与・任命 | 39.1 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 84.1 | 責任ある役割の付与・任命 | 63.6 | スムーズな業務進捗への支援 | 68.2 | 良い仕事に対する称賛 | 67.9 | スムーズな業務進捗への支援 | 87.6 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 88.4 |
| 4位 | 良い仕事に対する称賛 | 38.2 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 83.3 | スムーズな業務進捗への支援 | 63.6 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 67.0 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 67.6 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 85.1 | ビジョンや方向性の明示 | 88.2 |
| 5位 | 部下の意見の仕事への採用 | 37.4 | ビジョンや方向性の明示 | 83.3 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 63.5 | 納得できる注意や叱り方 | 66.2 | 部下の意見の仕事への採用 | 65.7 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 85.0 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 88.1 |
| 6位 | スムーズな業務進捗への支援 | 35.2 | 責任ある役割の付与・任命 | 82.9 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 62.1 | 良い仕事に対する称賛 | 65.4 | 日常的な感謝やねぎらい | 65.5 | 部下との共同による個人の目標設定 | 84.9 | メンバーに対する平等な接し方 | 87.5 |
| 7位 | 日常的な感謝やねぎらい | 34.7 | メンバーに対する平等な接し方 | 82.8 | メンバーに対する平等な接し方 | 59.0 | ビジョンや方向性の明示 | 65.3 | ミス発生時の十分なフォロー | 64.0 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 84.9 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 87.2 |
| 8位 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 34.5 | スムーズな業務進捗への支援 | 81.0 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 58.4 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 62.8 | ビジョンや方向性の明示 | 63.3 | ミス発生時の十分なフォロー | 83.2 | 仕事上の悩み・不満の傾聴 | 87.0 |
| 9位 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 32.3 | 部下の意見の仕事への採用 | 80.3 | 日常的な感謝やねぎらい | 58.1 | 責任ある役割の付与・任命 | 62.4 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 62.7 | 良い仕事に対する称賛 | 83.2 | ミス発生時の十分なフォロー | 86.5 |
| 10位 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 32.0 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 79.8 | 納得できる注意や叱り方 | 56.5 | 日常的な感謝やねぎらい | 62.1 | メンバーに対する平等な接し方 | 61.5 | メンバーに対する平等な接し方 | 82.8 | 部下の意見の仕事への採用 | 86.0 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2.上司のマネジメント行動

Q. あなたと現在の上司との関係について、最も近いと思うものを各ひとつお選びください。

(5段階尺度／項目数15)

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け

1位：責任ある役割の付与・任命 (75.6%)

2-3位同率：良い仕事に対する称賛、スムーズな業務進捗への支援 (74.7%)

※スコアは、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」の合算値

| | 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 | % | ニュージーランド | % |
|-----|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|------------------|------|------------------|------|
| 1位 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 85.3 | 責任ある役割の付与・任命 | 83.7 | 責任ある役割の付与・任命 | 77.1 | 良い仕事に対する称賛 | 87.2 | ビジョンや方向性の明示 | 90.6 | 責任ある役割の付与・任命 | 77.2 | 仕事上の悩み・不満の傾聴 | 78.2 |
| 2位 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 84.6 | ビジョンや方向性の明示 | 80.3 | 仕事上の悩み・不満の傾聴 | 71.4 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 87.1 | スムーズな業務進捗への支援 | 90.3 | 仕事上の悩み・不満の傾聴 | 76.5 | 責任ある役割の付与・任命 | 77.6 |
| 3位 | 部下の意見の仕事への採用 | 84.2 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 80.1 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 69.8 | スムーズな業務進捗への支援 | 85.9 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 90.1 | 部下との共同による個人の目標設定 | 73.3 | メンバーに対する平等な接し方 | 75.5 |
| 4位 | 責任ある役割の付与・任命 | 82.9 | スムーズな業務進捗への支援 | 79.9 | 部下の意見の仕事への採用 | 69.5 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 85.8 | 責任ある役割の付与・任命 | 90.0 | メンバーに対する平等な接し方 | 73.1 | 良い仕事に対する称賛 | 75.4 |
| 5位 | ビジョンや方向性の明示 | 82.8 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 79.6 | スムーズな業務進捗への支援 | 68.9 | 部下の意見の仕事への採用 | 84.7 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 89.3 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 72.9 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 72.4 |
| 6位 | ミス発生時の十分なフォロー | 82.3 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 78.9 | メンバーに対する平等な接し方 | 68.3 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 84.6 | 良い仕事に対する称賛 | 89.2 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 72.7 | 部下の意見の仕事への採用 | 71.5 |
| 7位 | 部下の仕事ぶりに見合った評価 | 81.2 | メンバーに対する平等な接し方 | 78.4 | スキルや能力が身につく仕事の付与・任命 | 67.6 | メンバーに対する平等な接し方 | 83.4 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 89.0 | 部下の意見の仕事への採用 | 72.6 | スムーズな業務進捗への支援 | 71.1 |
| 8位 | スムーズな業務進捗への支援 | 81.2 | 部下との共同による個人の目標設定 | 76.8 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 66.3 | 部下との共同による個人の目標設定 | 82.4 | 仕事上の悩み・不満の傾聴 | 89.0 | スムーズな業務進捗への支援 | 72.4 | ビジョンや方向性の明示 | 70.5 |
| 9位 | 仕事上の悩み・不満の傾聴 | 80.9 | 納得できる注意や叱り方 | 76.5 | ミス発生時の十分なフォロー | 65.8 | ビジョンや方向性の明示 | 81.8 | メンバーに対する平等な接し方 | 88.4 | 良い仕事に対する称賛 | 70.8 | 職場全体の目標の伝達・共有 | 70.4 |
| 10位 | メンバーに対する平等な接し方 | 80.6 | 良い仕事に対する称賛 | 76.3 | ビジョンや方向性の明示 | 65.2 | 責任ある役割の付与・任命 | 80.8 | ミス発生時の十分なフォロー | 87.9 | ビジョンや方向性の明示 | 70.3 | 部下との共同による個人の目標設定 | 70.4 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

仕事における
満足度**東アジアは中国を除いて満足度が14カ国・地域平均を下回る一方、東南アジア、南アジア、オセアニアは平均を上回る傾向。**

- 「会社全体」「職場の人間関係」「直属の上司」「プライベート」「仕事内容」の満足度を聞いたところ、日本は全5指標で満足度が低い。香港は平均よりもやや低く、韓国では「直属上司」、台湾では「プライベート」や「直属上司」への満足度が低い。一方、中国は全指標で14カ国・地域平均を上回っている。
- 東南アジアは平均を上回る国が多い中、シンガポールの満足度は5指標とも平均を下回る。フィリピン、インドネシア、ベトナムは満足度に関する5指標いずれも平均を上回り、タイ、マレーシアがそれに続く。
- インドは5指標全て平均を上回り、かつ90%超で満足度が非常に高い。
- オーストラリアとニュージーランドは、ほぼ平均的な満足度。

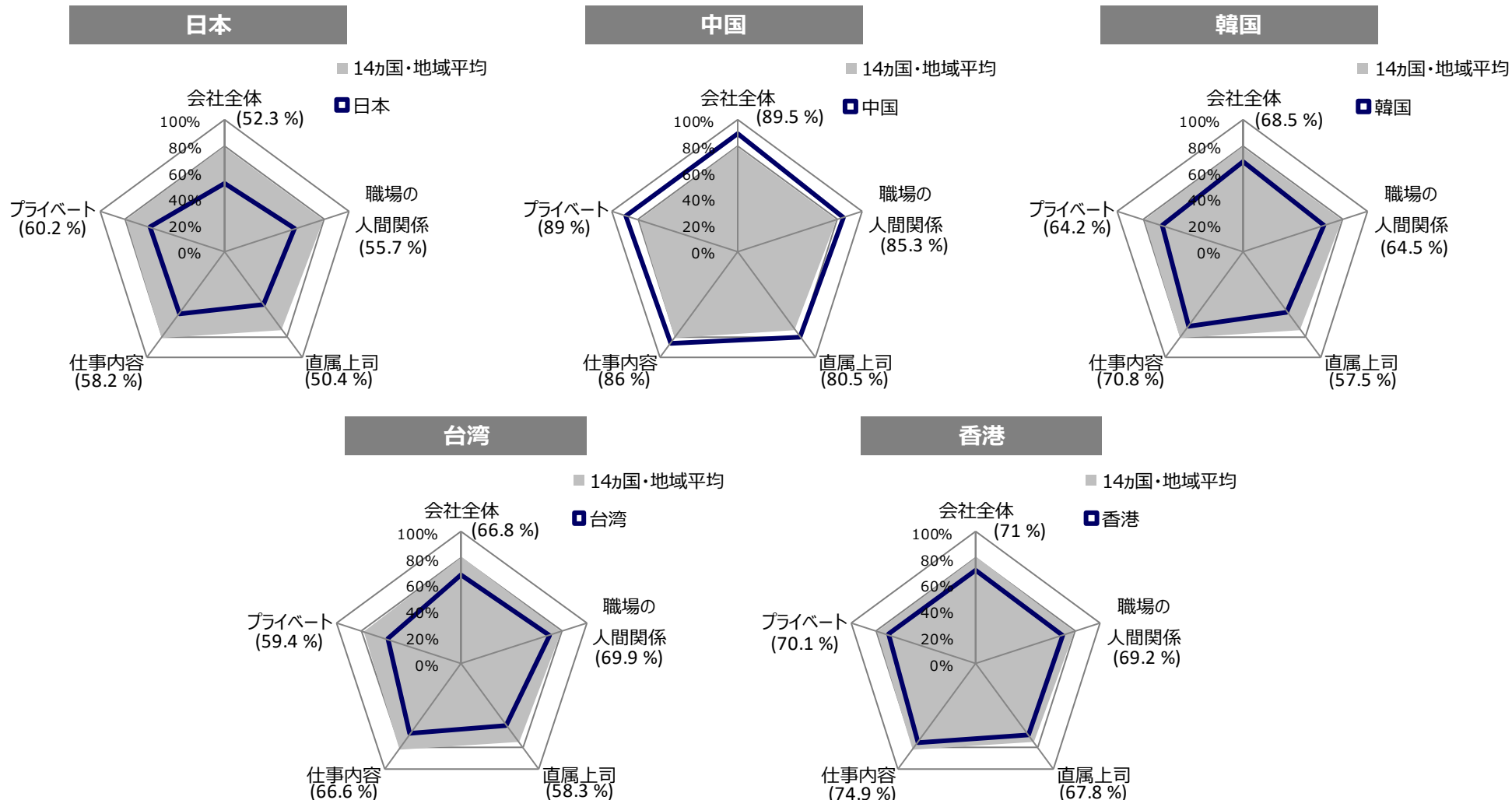
3.仕事における満足度【東アジア】

Q. あなたの満足度についてお聞きます。最も当てはまる選択肢をそれぞれ一つ選んでお知らせください。（7段階尺度）

※スコアは、「非常に満足」「満足」「やや満足」の合算値

| 14カ国・地域平均 | |
|-----------|-------|
| 会社全体 | 80.2% |
| 職場の人間関係 | 79.3% |
| 直属上司 | 74.5% |
| 仕事内容 | 81.0% |
| プライベート | 78.5% |

ベース | 全数



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3.仕事における満足度【東南アジア】

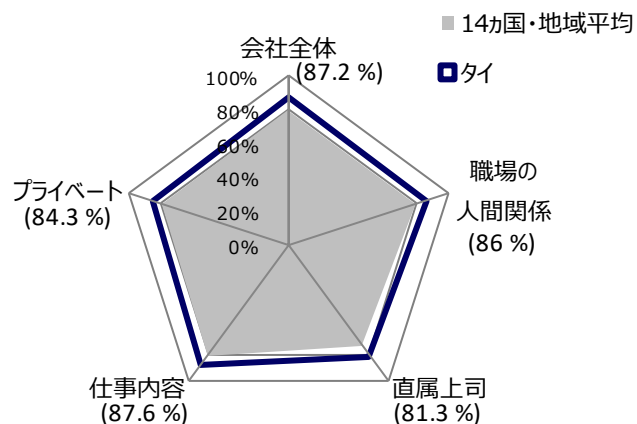
ベース | 全数

| 14カ国・地域平均 | |
|-----------|-------|
| 会社全体 | 80.2% |
| 職場の人間関係 | 79.3% |
| 直属上司 | 74.5% |
| 仕事内容 | 81.0% |
| プライベート | 78.5% |

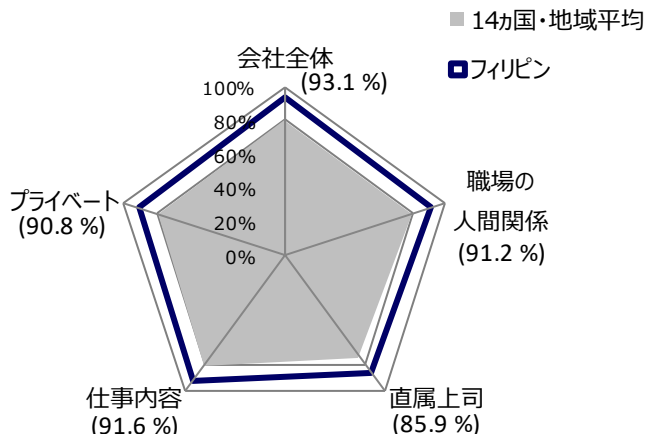
Q. あなたの満足度についてお聞きします。最も当てはまる選択肢をそれぞれ一つ選んでお知らせください。（7段階尺度）

※スコアは、「非常に満足」「満足」「やや満足」の合算値

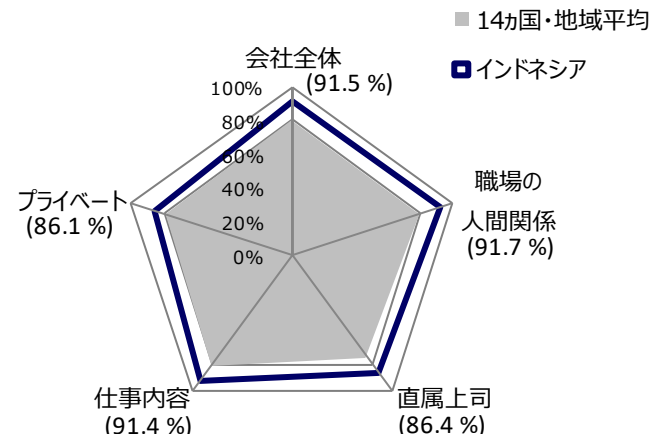
タイ



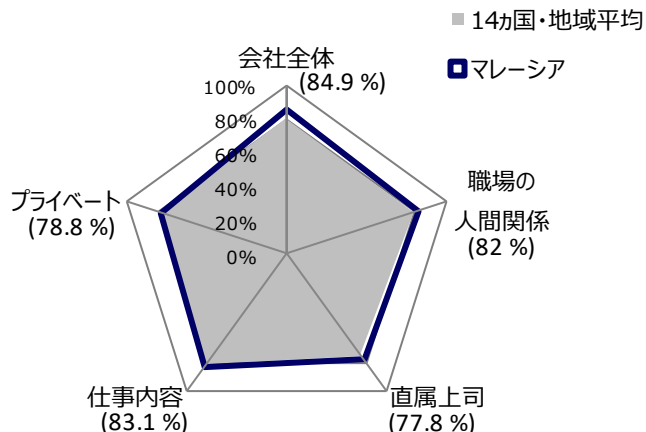
フィリピン



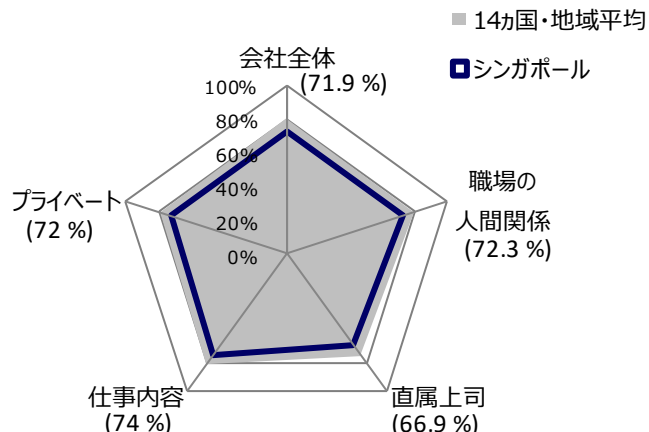
インドネシア



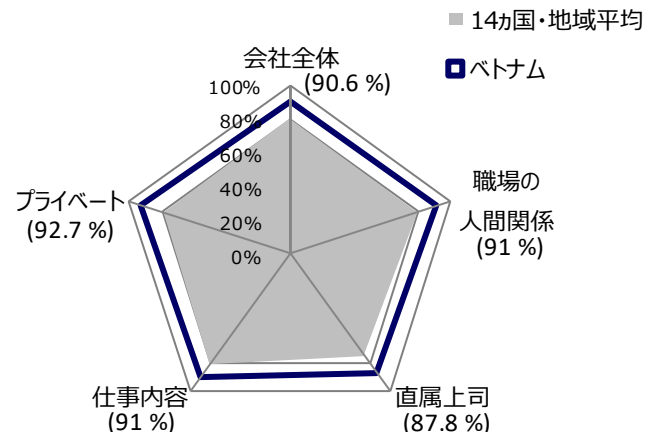
マレーシア



シンガポール



ベトナム



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

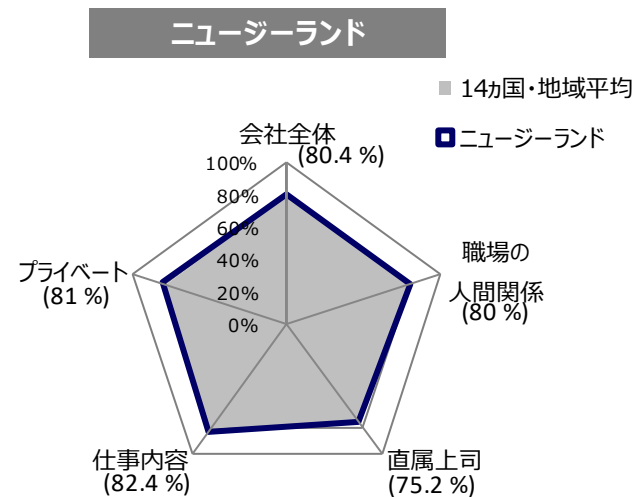
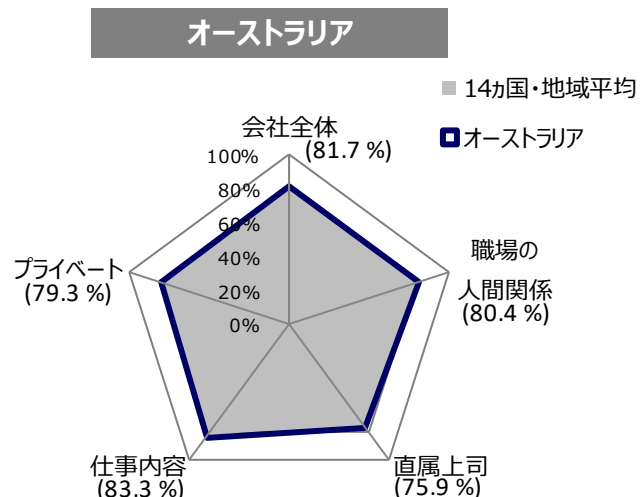
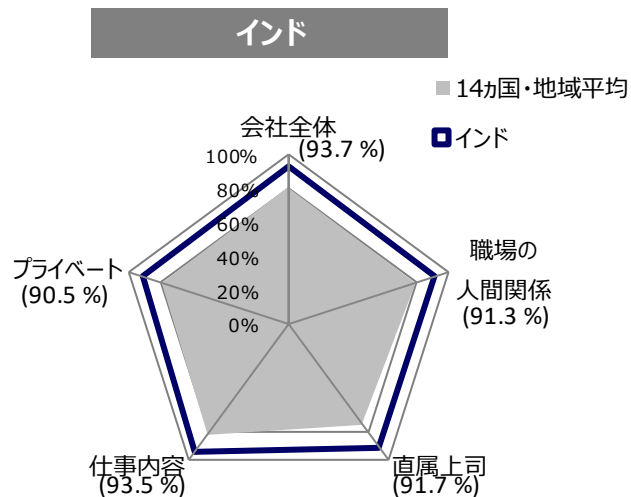
3.仕事における満足度【南アジア・オセアニア】

Q. あなたの満足度についてお聞きします。最も当てはまる選択肢をそれぞれ一つ選んでお知らせください。（7段階尺度）

※スコアは、「非常に満足」「満足」「やや満足」の合算値

| 14カ国・地域平均 | |
|-----------|-------|
| 会社全体 | 80.2% |
| 職場の人間関係 | 79.3% |
| 直属上司 | 74.5% |
| 仕事内容 | 81.0% |
| プライベート | 78.5% |

ベース | 全数



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

Ⅲ.働<意識

(勤続意向、転職、就労年齢)

パーソル総合研究所
APAC就業実態・成長意識調査(2019)

仕事選択の
重視点

仕事を選ぶ上で重視するのは、「希望する収入が得られること」が9カ国でトップ。シンガポール、インド、オセアニアは「仕事とプライベートのバランスがとれること」、マレーシアは「雇用が安定していること」がトップ。

- 「希望する収入が得られること」が1位は、日本、中国、韓国、台湾、香港、タイ、フィリピン、インドネシア、ベトナムの9カ国・地域。このうち日本とフィリピン以外では、2位以下とのスコア差が大きいことから、収入を非常に重視していることがうかがえる。
- 「希望する収入」「仕事とプライベートのバランス」「雇用の安定」がトップ3に入る国が多く、韓国、フィリピン、マレーシア、シンガポール、インド、オーストラリア、ニュージーランドの7カ国・地域。
- 日本は、トップ3に「職場の人間関係がよいこと」「休みが取れる/取りやすいこと」といった職場内の人間関係が入っており、他国とはやや異なる傾向。次に「やりがいを感じる」「やりたい仕事」と続く。
- 中国は、「収入」が突出し、「会社の将来性」「自分の能力や個性が活かせること」「やりたい仕事」が続く。一方で「仕事と育児や介護のバランスがとれること」もトップ10に入っている。
- ベトナムは、14カ国・地域の中唯一「雇用の安定」がトップ10に入っていない。「キャリアを活かせること」「会社に将来性があること」が上位にあがっており、経済発展に伴い職を得るまたは選ぶ機会が増えていることが影響していると考えられる。
- インドネシアは、2位「入社後のキャリアコースが明確に示されていること」の次に「仕事と育児や介護のバランス」「仕事とプライベートのバランス」が続いており、家族事情も重視している様子がうかがえる。

仕事選択の
重視点

- インド、オーストラリア、ニュージーランドは、「自立的に自分の判断で仕事を進められる」「働く時間を選択できる」がトップ10に入るなど、全体的に似た傾向がみられる。
- 「通勤の便がよいこと」がトップ10に入る国も多く、韓国、台湾、タイ、オーストラリア、ニュージーランドでは上位にあがる。

1.仕事選択重視点 各国ランキングTOP10

Q. あなたが仕事を選ぶ上で重視することは何ですか。(優先度の高いものから上位5位まで/選択肢26項目)

※スコアは「加重スコア」(1位×5、2位×4、3位×3、4位×2、5位×1と加重をかけ、項目ごとに合算)

※日本の上位3位の同項目に同色の色付け

| | 日本 | pt | 中国 | pt | 韓国 | pt | 台湾 | pt | 香港 | pt | タイ | pt | フィリピン | pt |
|-----|----------------------|------|-------------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|-------------------------|------|
| 1位 | 希望する収入が得られること | 1254 | 希望する収入が得られること | 1451 | 希望する収入が得られること | 1545 | 希望する収入が得られること | 1878 | 希望する収入が得られること | 2247 | 希望する収入が得られること | 1488 | 希望する収入が得られること | 1569 |
| 2位 | 職場の人間関係がよいこと | 1230 | 会社に将来性があること | 953 | 雇用が安定していること | 1348 | 自分のやりたい仕事であること | 1227 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1424 | 雇用が安定していること | 1190 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1514 |
| 3位 | 休みが取れる/取りやすいこと | 1136 | 自分の能力や個性が生かせること | 890 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1180 | 通勤の便がよいこと | 1060 | 自分のやりたい仕事であること | 1140 | 通勤の便がよいこと | 1169 | 雇用が安定していること | 1496 |
| 4位 | やりがいを感じられること | 1121 | 自分のやりたい仕事であること | 887 | 自分のやりたい仕事であること | 1150 | 雇用が安定していること | 945 | 通勤の便がよいこと | 1095 | 自分のやりたい仕事であること | 895 | 自分のやりたい仕事であること | 1010 |
| 5位 | 自分のやりたい仕事であること | 1094 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 833 | 通勤の便がよいこと | 995 | 会社に将来性があること | 854 | 自分の能力や個性が生かせること | 802 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 790 | 色々な知識やスキルが得られること | 783 |
| 6位 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1087 | 雇用が安定していること | 788 | 自分の能力や個性が生かせること | 909 | 自分の能力や個性が生かせること | 826 | 雇用が安定していること | 733 | 会社に将来性があること | 717 | 職場の人間関係がよいこと | 734 |
| 7位 | 通勤の便がよいこと | 1044 | 入社後のキャリアコースが明確に示されていること | 717 | やりがいを感じられること | 836 | 職場の人間関係がよいこと | 729 | 職場の人間関係がよいこと | 706 | 職場の人間関係がよいこと | 700 | 通勤の便がよいこと | 661 |
| 8位 | 雇用が安定していること | 945 | 色々な知識やスキルが得られること | 700 | 職場の人間関係がよいこと | 766 | やりがいを感じられること | 697 | やりがいを感じられること | 670 | 自分の能力や個性が生かせること | 627 | やりがいを感じられること | 580 |
| 9位 | 自分の能力や個性が生かせること | 727 | 仕事と育児や介護のバランスがとれること | 627 | 会社に将来性があること | 602 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 599 | 会社に将来性があること | 619 | キャリアを活かせること | 597 | 働く時間を選択できること | 553 |
| 10位 | 働く時間を選択できること | 583 | 職場の人間関係がよいこと | 602 | キャリアを活かせること | 537 | 働く時間を選択できること | 591 | 働く時間を選択できること | 566 | やりがいを感じられること | 587 | 入社後のキャリアコースが明確に示されていること | 490 |
| 10位 | | | | | | | | | | | 様々な仕事を経験できること | 587 | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

1.仕事選択重視点 各国ランキングTOP10

Q. あなたが仕事を選ぶ上で重視することは何ですか。(優先度の高いものから上位5位まで/選択肢26項目)

※スコアは「加重スコア」(1位×5、2位×4、3位×3、4位×2、5位×1と加重をかけ、項目ごとに合算)

※日本の上位3位の同項目に同色の色付け

| | インドネシア | pt | マレーシア | pt | シンガポール | pt | ベトナム | pt | インド | pt | オーストラリア | pt | ニュージーランド | pt |
|-----|-------------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|-------------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|
| 1位 | 希望する収入が得られること | 1303 | 雇用が安定していること | 1351 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1673 | 希望する収入が得られること | 1384 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1116 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1514 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1669 |
| 2位 | 入社後のキャリアコースが明確に示されていること | 959 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1313 | 希望する収入が得られること | 1631 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 1081 | 雇用が安定していること | 978 | 雇用が安定していること | 1379 | 希望する収入が得られること | 1435 |
| 3位 | 仕事と育児や介護のバランスがとれること | 939 | 希望する収入が得られること | 1283 | 雇用が安定していること | 1353 | キャリアを活かせること | 889 | 希望する収入が得られること | 908 | 希望する収入が得られること | 1255 | 雇用が安定していること | 1254 |
| 4位 | 仕事とプライベートのバランスがとれること | 932 | 色々な知識やスキルが得られること | 905 | 自分のやりたい仕事であること | 1077 | 会社に将来性があること | 877 | 自分のやりたい仕事であること | 723 | 自分のやりたい仕事であること | 1167 | 自分のやりたい仕事であること | 1228 |
| 5位 | 職場の人間関係がよいこと | 911 | 自分のやりたい仕事であること | 849 | やりがいを感じられること | 860 | 自分の能力や個性が生かせること | 854 | 入社後のキャリアコースが明確に示されていること | 676 | 通勤の便がよいこと | 1031 | 通勤の便がよいこと | 833 |
| 6位 | やりがいを感じられること | 828 | 通勤の便がよいこと | 744 | 通勤の便がよいこと | 798 | 仕事と育児や介護のバランスがとれること | 711 | 色々な知識やスキルが得られること | 666 | やりがいを感じられること | 780 | 自律的に自分の判断で仕事を進められること | 829 |
| 7位 | 会社に将来性があること | 823 | 自分の能力や個性が生かせること | 708 | 職場の人間関係がよいこと | 683 | 職場の人間関係がよいこと | 667 | 働く時間を選択できること | 636 | 働く時間を選択できること | 754 | やりがいを感じられること | 755 |
| 8位 | 色々な知識やスキルが得られること | 736 | 会社に将来性があること | 670 | 色々な知識やスキルが得られること | 673 | 通勤の便がよいこと | 623 | 通勤の便がよいこと | 626 | 自律的に自分の判断で仕事を進められること | 734 | 働く時間を選択できること | 699 |
| 9位 | 雇用が安定していること | 702 | 仕事と育児や介護のバランスがとれること | 637 | 自律的に自分の判断で仕事を進められること | 602 | 自分のやりたい仕事であること | 615 | やりがいを感じられること | 619 | 自分の能力や個性が生かせること | 604 | 色々な知識やスキルが得られること | 641 |
| 10位 | 自分のやりたい仕事であること | 678 | やりがいを感じられること | 623 | 自分の能力や個性が生かせること | 542 | 色々な知識やスキルが得られること | 603 | 自律的に自分の判断で仕事を進められること | 602 | 色々な知識やスキルが得られること | 547 | 職場の人間関係がよいこと | 621 |
| 10位 | | | | | | | | | 職場の人間関係がよいこと | 602 | | | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

転職回数と
転職意向

**いずれの国でも平均で2回を上回り、中でもオセアニアは、平均3.5回以上と高水準で、人材の流動性の高さがうかがえる。
インドは半数以上が転職意向を持っている。**

- オーストラリア、ニュージーランドは、平均回数が3.5回以上で、転職回数6回以上の割合が2割を超える。シンガポール、香港、フィリピン、台湾、マレーシア、インドネシアは、転職回数が2回以上が6割を超え、人材の流動性が極めて高い。
- 中国、ベトナムの転職回数は他国と比較して低めで、平均回数は2.1回。転職経験なし（0回）も2割程度存在する。ただし今後については4割の人が転職意向を持つ。
ちなみに、現在の勤務先での平均勤続年数は、中国は13.8年と14カ国中最も長く、ベトナムは7.9年。
- 日本は平均回数は2.9回と高い一方で、転職経験なし（0回）が3割存在し、二極化傾向。
非正規雇用が多いことが日本の転職回数を増やしている要因の一つと考えられる。

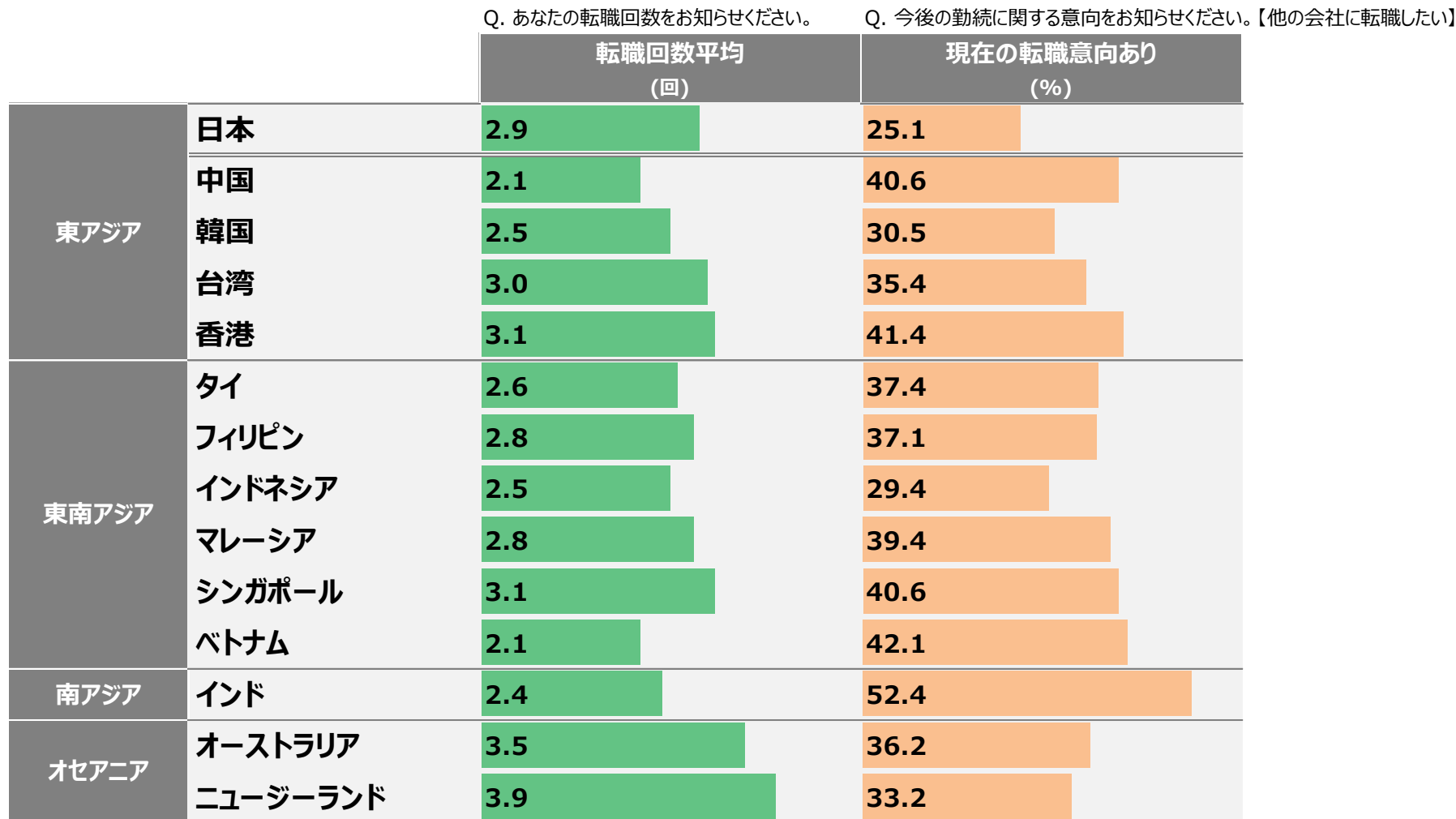
転職した最初の
年の収入

インドや東南アジアでは転職により年収が増加。日本は年収増加につながらない傾向。

- 日本を除く13カ国は、転職後の年収がアップした比率が6割を超える。一方、日本は年収アップは4割にとどまり、年収が下がったと回答した人もほぼ同割合、変わらないと回答した人は14ヶ国で最も多い。日本では転職が年収の増加につながらないケースが多く見受けられる。

2. 転職回数 / 転職意向

▼ 転職経験回数 / 転職意向



※「現在の転職意向あり」スコアは、「とてもそう思う」「ややそう思う」の合算値

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 転職回数

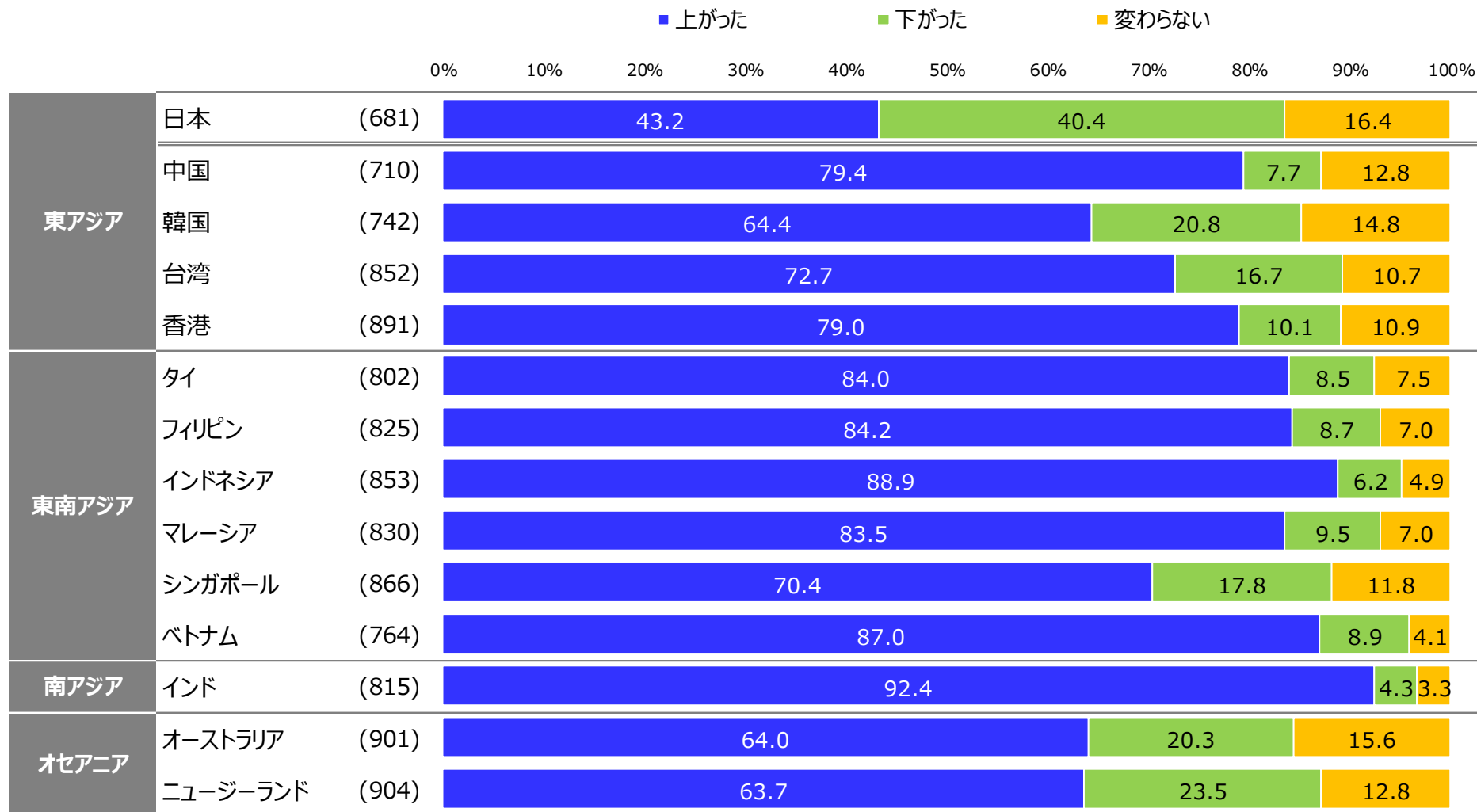
Q. あなたの転職回数をお知らせください。

| | | (%) | | | | | | | | |
|-------|----------|----------------|------|------|------|------|-----|------|------------|---------------|
| | | 0回（転職 経験なし） | 1回 | 2回 | 3回 | 4回 | 5回 | 6回以上 | 転職 平均回数 | 2回以上の 人の割合 |
| 東アジア | 日本 | 31.9 | 20.2 | 13.8 | 12.4 | 7.1 | 4.3 | 10.3 | 2.9回 | 47.9 |
| | 中国 | 29.0 | 25.9 | 26.1 | 12.2 | 4.0 | 1.5 | 1.3 | 2.1回 | 45.1 |
| | 韓国 | 25.8 | 20.5 | 22.8 | 16.0 | 6.3 | 4.3 | 4.3 | 2.5回 | 53.7 |
| | 台湾 | 14.8 | 17.9 | 22.4 | 19.3 | 7.8 | 6.3 | 11.5 | 3.0回 | 67.3 |
| | 香港 | 10.9 | 16.5 | 21.3 | 20.3 | 9.7 | 7.6 | 13.7 | 3.1回 | 72.6 |
| 東南アジア | タイ | 19.8 | 20.3 | 25.2 | 18.6 | 6.5 | 4.2 | 5.4 | 2.6回 | 59.9 |
| | フィリピン | 17.5 | 13.7 | 26.0 | 21.4 | 9.3 | 5.1 | 7.0 | 2.8回 | 68.8 |
| | インドネシア | 14.7 | 22.5 | 24.7 | 20.9 | 8.9 | 4.3 | 4.0 | 2.5回 | 62.8 |
| | マレーシア | 17.0 | 16.4 | 24.9 | 21.1 | 8.0 | 5.2 | 7.4 | 2.8回 | 66.6 |
| | シンガポール | 13.4 | 15.3 | 19.2 | 23.7 | 10.5 | 7.5 | 10.4 | 3.1回 | 71.3 |
| | ベトナム | 23.6 | 27.7 | 25.1 | 15.5 | 4.6 | 1.7 | 1.8 | 2.1回 | 48.7 |
| 南アジア | インド | 18.5 | 22.1 | 27.2 | 17.8 | 7.9 | 3.3 | 3.2 | 2.4回 | 59.4 |
| オセアニア | オーストラリア | 9.9 | 13.5 | 16.7 | 18.4 | 12.6 | 8.1 | 20.8 | 3.5回 | 76.6 |
| | ニュージーランド | 9.6 | 8.9 | 15.7 | 17.6 | 11.8 | 9.9 | 26.5 | 3.9回 | 81.5 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3.前勤務先での年収

Q. 1つ前の勤務先から現在の勤務先に転職した最初の年についてお聞きます。1つ前の勤務先から年収／月収はどのように変わりましたか。



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

転職理由

「給料に不満」は各国共通で、東アジアと東南アジア（ベトナム以外）では転職理由のトップ3に入る。
東アジアは、処遇以外に会社や業界の先行きも気がかり。
日本は精神的ストレスや体力的な理由で転職する傾向。
東南アジアとインドは、経験や知識向上のための転職意識が強い。

- 中国と香港では、「昇進が望めない」「評価されても給料が上がらない」といった処遇に関する不満が転職理由の上位にあがる傾向。
- 韓国、台湾、香港では、「会社の将来性が不安」が高く、最もあてはまる転職理由でもトップ3に入り、中国は「業界の先行きが不安」が入るなど、東アジアでは会社や業界の先行きへの不安が垣間見られる。
- 日本は「人間関係が上手くいかない」が2位。他国と比較して「尊敬できる人が居ないこと」「肉体的につらい」「残業が多い/休日が少ない」なども高く、精神的なストレスや体力的な理由などネガティブな理由で転職を選ぶ傾向。また、最もあてはまる転職理由は、1位「倒産/リストラ/契約期間の満了」、2位「結婚・出産・育児のため」が処遇面よりも上位にあがるなど他国とは異なる傾向。
- 「残業が多い/休日が少ない」「土日祝祭日に休みたい」は、オセアニア以外の国でトップ10に入る。日本と韓国では、この2項目が最もあてはまる転職理由としてトップ10に入っている。

転職理由

- タイ、インドネシア、マレーシアは約3割が、「給料に不満」と「幅広い経験・知識を積みたい」を転職理由にあげる。「和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい」も他国と比較して高く、職場の雰囲気を重視する傾向もみてとれる。
- フィリピンは、「給料に不満」「昇進が望めない」「評価されても給料が上がらない」といった処遇に関する不満が転職理由の上位にあがる傾向。
- ベトナムは「幅広い経験・知識を積みたい」「専門知識・技術力を習得したい」が転職理由の1位、2位と自身の成長のための前向きな転職意識が強い。
- インドは、「幅広い経験・知識を積みたい」に続き、「雇用形態を変えたい」が転職理由の2位と特徴的。
- オーストラリア、ニュージーランドは、突出する項目はなく「和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい」がベースにありつつ、個々の事情に合わせて幅広く転職理由があげられている。
- 最もあてはまる理由をみると、東南アジアとインドでは「幅広い経験・知識を積みたい」がトップ2に入る。終身雇用が前提ではない国では、どこで働くかよりも何をしていたかということが転職やキャリアに重要になることが影響していると考えられる。転職による収入増や処遇向上を狙い、次の転職にも役立つ経験や知識を今の仕事で身に着けることを重視している様子が見えらる。

4. 転職理由 (すべて) 各国ランキングTOP10

Q. 1つ前の勤務先から今の勤務先に転職した理由はなんですか。(複数回答/選択肢29項目)

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け

1位：給料に不満がある (24.6%)、2位：幅広い経験・知識を積みたい (22.1%)

3位：和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい (18.3%)

| | 日本(681) | % | 中国(710) | % | 韓国(742) | % | 台湾(852) | % | 香港(891) | % | タイ(802) | % | フィリピン(825) | % |
|-----|------------------|------|---------------------|------|------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|
| 1位 | 給料に不満がある | 22.2 | 給料に不満がある | 25.9 | 会社の将来性が不安 | 24.1 | 給料に不満がある | 28.9 | 給料に不満がある | 35.8 | 給料に不満がある | 33.2 | 給料に不満がある | 28.7 |
| 2位 | 人間関係が上手くいかない | 21.4 | 昇進が望めない | 23.8 | 給料に不満がある | 21.8 | 会社の将来性が不安 | 22.4 | 昇進が望めない | 20.9 | 幅広い経験・知識を積みたい | 30.3 | 幅広い経験・知識を積みたい | 24.8 |
| 3位 | 会社の将来性が不安 | 19.7 | 幅広い経験・知識を積みたい | 21.8 | 幅広い経験・知識を積みたい | 16.3 | 幅広い経験・知識を積みたい | 20.4 | 幅広い経験・知識を積みたい | 18.5 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 26.4 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 23.3 |
| 4位 | 肉体的につらい | 18.9 | 専門知識・技術力を習得したい | 21.3 | 肉体的につらい | 16.2 | ほかにやりたい仕事がある | 18.0 | 残業が多い/休日が少ない | 16.2 | 会社の将来性が不安 | 18.7 | 評価されても給料があがらない | 22.7 |
| 5位 | 会社の評価方法に不満がある | 18.8 | 評価されても給料があがらない | 18.0 | 残業が多い/休日が少ない | 14.0 | 昇進が望めない | 17.0 | 会社の将来性が不安 | 15.7 | ほかにやりたい仕事がある | 18.3 | 昇進が望めない | 19.3 |
| 6位 | 評価されても給料があがらない | 18.6 | 会社の将来性が不安 | 17.2 | 風通しが悪い(意見が言いにくい) | 13.7 | 専門知識・技術力を習得したい | 16.2 | ほかにやりたい仕事がある | 15.0 | 昇進が望めない | 17.5 | ほかにやりたい仕事がある | 18.3 |
| 7位 | 尊敬できる人がいない | 18.4 | 業界の先行きが不安 | 16.3 | 土日祝祭日に休みたい | 13.6 | 風通しが悪い(意見が言いにくい) | 15.4 | 専門知識・技術力を習得したい | 12.6 | 風通しが悪い(意見が言いにくい) | 17.2 | 専門知識・技術力を習得したい | 17.5 |
| 8位 | 風通しが悪い(意見が言いにくい) | 18.1 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 16.2 | 専門知識・技術力を習得したい | 12.8 | 社員を育てる環境がない | 14.9 | 評価されても給料があがらない | 12.1 | 土日祝祭日に休みたい | 16.6 | 雇用形態を変えたい | 17.2 |
| 9位 | 社員を育てる環境がない | 17.9 | 残業が多い/休日が少ない | 15.8 | 雇用形態を変えたい | 12.3 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 13.6 | 風通しが悪い(意見が言いにくい) | 11.8 | 専門知識・技術力を習得したい | 16.3 | 土日祝祭日に休みたい | 15.0 |
| 10位 | 残業が多い/休日が少ない | 17.6 | 社員を育てる環境がない | 15.4 | 人間関係が上手くいかない | 11.5 | 土日祝祭日に休みたい | 13.3 | 土日祝祭日に休みたい | 11.3 | 社員を育てる環境がない | 16.1 | 会社の評価方法に不満がある | 13.9 |
| 10位 | | | | | | | | | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 11.3 | 雇用形態を変えたい | 16.1 | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

4. 転職理由（すべて） 各国ランキングTOP10

Q. 1つ前の勤務先から今の勤務先に転職した理由はなんですか。（複数回答／選択肢29項目）

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け

1位：給料に不満がある（24.6%）、2位：幅広い経験・知識を積みたい（22.1%）

3位：和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい（18.3%）

| | インドネシア (853) | % | マレーシア (830) | % | シンガポール (866) | % | ベトナム (764) | % | インド (815) | % | オーストラリア (901) | % | ニュージーランド (904) | % |
|-----|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|
| 1位 | 幅広い経験・知識を積みたい | 37.6 | 幅広い経験・知識を積みたい | 33.9 | 給料に不満がある | 21.1 | 幅広い経験・知識を積みたい | 27.7 | 幅広い経験・知識を積みたい | 24.9 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 16.2 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 17.6 |
| 2位 | 給料に不満がある | 30.4 | 給料に不満がある | 27.2 | 昇進が望めない | 20.7 | 専門知識・技術力を習得したい | 25.4 | 雇用形態を変えたい | 24.5 | ほかにやりたい仕事がある | 15.8 | 昇進が望めない | 16.7 |
| 3位 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 25.3 | 専門知識・技術力を習得したい | 21.7 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 18.0 | 評価されても給料があがらない | 19.6 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 23.4 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） | 15.4 | 給料に不満がある | 16.7 |
| 4位 | 評価されても給料があがらない | 23.4 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 21.6 | 幅広い経験・知識を積みたい | 17.6 | 昇進が望めない | 19.4 | 専門知識・技術力を習得したい | 21.1 | 昇進が望めない | 15.1 | ほかにやりたい仕事がある | 16.5 |
| 5位 | 会社の将来性が不安 | 21.1 | 評価されても給料があがらない | 21.2 | 会社の将来性が不安 | 16.3 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 18.6 | 給料に不満がある | 20.0 | 雇用形態を変えたい | 15.1 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） | 13.6 |
| 6位 | 会社の評価方法に不満がある | 20.8 | ほかにやりたい仕事がある | 19.9 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） | 14.8 | 給料に不満がある | 17.8 | 評価されても給料があがらない | 20.0 | 給料に不満がある | 14.0 | 雇用形態を変えたい | 13.4 |
| 7位 | 昇進が望めない | 20.5 | 昇進が望めない | 19.6 | 社員を育てる環境がない | 14.0 | ほかにやりたい仕事がある | 17.0 | 昇進が望めない | 16.1 | 評価されても給料があがらない | 12.1 | 評価されても給料があがらない | 12.6 |
| 8位 | 人間関係が上手いかわからない | 20.4 | 雇用形態を変えたい | 18.9 | ほかにやりたい仕事がある | 13.4 | 人間関係が上手いかわからない | 13.5 | 残業が多い／休日が少ない | 15.3 | 幅広い経験・知識を積みたい | 12.0 | 幅広い経験・知識を積みたい | 11.2 |
| 9位 | 専門知識・技術力を習得したい | 16.8 | 会社の将来性が不安 | 18.6 | 評価されても給料があがらない | 13.3 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） | 13.2 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） | 14.6 | 社員を育てる環境がない | 10.9 | 人間関係が上手いかわからない | 10.6 |
| 10位 | 土日祝祭日に休みたい | 15.7 | 土日祝祭日に休みたい | 15.9 | 専門知識・技術力を習得したい | 13.2 | 会社の将来性が不安 | 11.4 | 人間関係が上手いかわからない | 13.9 | 専門知識・技術力を習得したい | 10.7 | 会社の将来性が不安 | 10.3 |

※対象地域：中国（北京、上海、広州）、韓国（ソウル）、台湾（台北）、香港、タイ（バンコク）、フィリピン（メトロマニラ）、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）、インド（デリー、ムンバイ）、オーストラリア（シドニー、メルボルン）、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用（2019年2月実施）

5. 転職理由（最もあてはまるもの） 各国ランキングTOP10

Q. <最もあてはまるものを1つ> 1つ前の勤務先から今の勤務先に転職した理由は何ですか。

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け

1位：給料に不満がある（10.7%）、2位：幅広い経験・知識を積みたい（8.4%）

3位：ほかにやりたい仕事がある（5.8%）

（選択した項目の中から1つだけ）

| | 日本(681) | % | 中国(710) | % | 韓国(742) | % | 台湾(852) | % | 香港(891) | % | タイ(802) | % | フィリピン(825) | % |
|-----|-----------------|------|---------------------|------|-----------------|-----|---------------------|------|-----------------|------|---------------------|------|---------------------|------|
| 1位 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 | 10.1 | 給料に不満がある | 12.0 | 給料に不満がある | 8.9 | 給料に不満がある | 14.8 | 給料に不満がある | 19.9 | 給料に不満がある | 13.7 | 給料に不満がある | 13.1 |
| 2位 | 結婚・出産・育児のため | 7.9 | 昇進が望めない | 9.2 | 会社の将来性が不安 | 8.6 | 会社の将来性が不安 | 9.2 | 幅広い経験・知識を積みたい | 7.3 | 幅広い経験・知識を積みたい | 11.3 | 幅広い経験・知識を積みたい | 10.3 |
| 3位 | 給料に不満がある | 6.5 | 専門知識・技術力を習得したい | 6.9 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 | 7.7 | ほかにやりたい仕事がある | 7.5 | 会社の将来性が不安 | 6.4 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 8.1 | ほかにやりたい仕事がある | 7.6 |
| 4位 | 人間関係が上手くいかない | 5.7 | 幅広い経験・知識を積みたい | 6.9 | 幅広い経験・知識を積みたい | 6.9 | 幅広い経験・知識を積みたい | 6.8 | 昇進が望めない | 6.4 | 会社の将来性が不安 | 5.5 | 評価されても給料があがらない | 7.6 |
| 5位 | ほかにやりたい仕事がある | 5.3 | 評価されても給料があがらない | 5.9 | 肉体的につらい | 6.2 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 | 5.6 | ほかにやりたい仕事がある | 6.1 | 評価されても給料があがらない | 4.9 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 6.1 |
| 6位 | 肉体的につらい | 5.0 | 会社の将来性が不安 | 5.4 | ほかにやりたい仕事がある | 5.5 | 結婚・出産・育児のため | 4.8 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 | 5.6 | 雇用形態を変えたい | 4.5 | 結婚・出産・育児のため | 5.3 |
| 7位 | 雇用形態を変えたい | 4.7 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 5.2 | 専門知識・技術力を習得したい | 5.1 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） | 4.5 | 残業が多い／休日が少ない | 4.7 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） | 4.2 | 専門知識・技術力を習得したい | 5.2 |
| 8位 | 残業が多い／休日が少ない | 4.4 | 残業が多い／休日が少ない | 4.6 | 残業が多い／休日が少ない | 4.7 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい | 4.2 | 評価されても給料があがらない | 3.8 | ほかにやりたい仕事がある | 4.0 | 雇用形態を変えたい | 5.0 |
| 9位 | 専門知識・技術力を習得したい | 4.0 | 業界の先行きが不安 | 4.5 | 土日祝祭日に休みたい | 4.3 | 専門知識・技術力を習得したい | 4.1 | 専門知識・技術力を習得したい | 3.6 | 土日祝祭日に休みたい | 3.7 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 | 4.0 |
| 10位 | 土日祝祭日に休みたい | 3.7 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 | 4.1 | 結婚・出産・育児のため | 4.0 | 昇進が望めない | 3.4 | 人間関係が上手くいかない | 3.6 | 専門知識・技術力を習得したい | 3.5 | 昇進が望めない | 3.9 |
| 10位 | | | | | | | 土日祝祭日に休みたい | 3.4 | | | | | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

5. 転職理由（最もあてはまるもの） 各国ランキングTOP10

Q. <最もあてはまるものを1つ> 1つ前の勤務先から今の勤務先に転職した理由は何ですか。

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け

1位：給料に不満がある（10.7%）、2位：幅広い経験・知識を積みたい（8.4%）

3位：ほかにやりたい仕事がある（5.8%）

（選択した項目の中から1つだけ）

| | インドネシア (853) % | マレーシア (830) % | シンガポール (866) % | ベトナム (764) % | インド (815) % | オーストラリア (901) % | ニュージーランド (904) % |
|-----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1位 | 幅広い経験・知識を積みたい 15.5 | 幅広い経験・知識を積みたい 14.0 | 給料に不満がある 10.3 | 幅広い経験・知識を積みたい 11.3 | 幅広い経験・知識を積みたい 10.2 | ほかにやりたい仕事がある 7.7 | ほかにやりたい仕事がある 7.2 |
| 2位 | 給料に不満がある 12.8 | 給料に不満がある 10.1 | 幅広い経験・知識を積みたい 7.7 | 専門知識・技術力を習得したい 10.1 | 雇用形態を変えたい 8.5 | 雇用形態を変えたい 7.0 | 給料に不満がある 6.5 |
| 3位 | 評価されても給料があがらない 7.5 | 評価されても給料があがらない 8.2 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） 6.6 | ほかにやりたい仕事がある 8.1 | 給料に不満がある 7.9 | 給料に不満がある 5.8 | 雇用形態を変えたい 6.1 |
| 4位 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい 6.8 | 雇用形態を変えたい 6.4 | ほかにやりたい仕事がある 6.5 | 給料に不満がある 7.3 | 専門知識・技術力を習得したい 7.2 | 専門知識・技術力を習得したい 5.3 | 結婚・出産・育児のため 4.9 |
| 5位 | 人間関係が上手いかわからない 6.4 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい 6.1 | 会社の将来性が不安 6.5 | 評価されても給料があがらない 6.9 | 評価されても給料があがらない 6.9 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） 5.2 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい 4.8 |
| 6位 | 会社の将来性が不安 6.2 | 会社の将来性が不安 5.1 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい 5.2 | 昇進が望めない 6.4 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい 6.6 | 結婚・出産・育児のため 5.1 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） 4.6 |
| 7位 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 5.3 | 昇進が望めない 4.9 | 昇進が望めない 5.1 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい 5.1 | ほかにやりたい仕事がある 4.5 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 4.7 | 評価されても給料があがらない 4.5 |
| 8位 | 昇進が望めない 3.9 | ほかにやりたい仕事がある 4.8 | 雇用形態を変えたい 5.1 | 結婚・出産・育児のため 4.8 | 業界の先行きが不安 3.9 | 昇進が望めない 4.6 | 倒産／リストラ／契約期間の満了 4.4 |
| 9位 | 会社の評価方法に不満がある 3.6 | 専門知識・技術力を習得したい 4.7 | 専門知識・技術力を習得したい 4.2 | U・Iターンしたい 4.5 | 会社の将来性が不安 3.9 | 和気あいあいとした雰囲気の中で働きたい 4.4 | 昇進が望めない 4.3 |
| 10位 | 土日祝祭日に休みたい 3.3 | 風通しが悪い（意見が言いにくい） 3.5 | 評価されても給料があがらない 4.0 | 会社の将来性が不安 3.8 | 結婚・出産・育児のため 3.9 | 評価されても給料があがらない 4.3 | 会社の将来性が不安 3.9 |
| 10位 | | 結婚・出産・育児のため 3.5 | | | | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

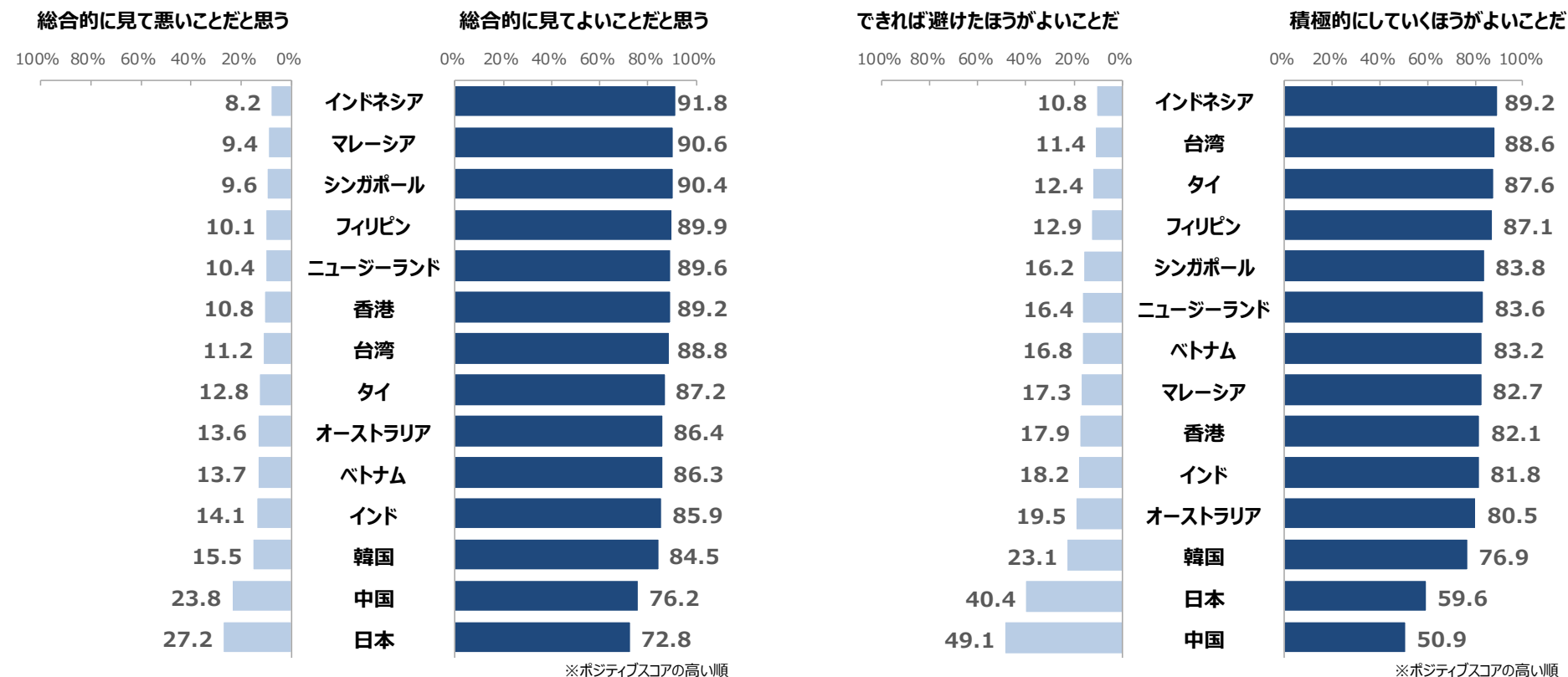
転職に対する
イメージ

**全14カ国・地域でポジティブなイメージ。「総合的に見てよい」「成長につながる」「キャリアアップ」「スキルアップ」が7割以上。
ただし、中国と日本では「できれば避けた方がよい」が4割超。**

- インドネシアを筆頭に東南アジアは、収入、成長、キャリアアップすべてにおいて、ポジティブな印象を持っており、転職することは自身の市場価値があがる良い機会と捉えている。「積極的にしていくほうがよい」は8割を超えている。
- 中国は、「できれば避けたほうがよい」と捉える人が約5割。今回の調査対象者は現勤務先での勤続年数が長く、転職回数も少ないことから慎重な見方も多いと考えられる。
- 日本は、8割近くが「転職は成長につながる機会」と捉えているものの、「できれば避けた方がよい」も約4割。「短期的に収入は下がるが、長期的に見れば上がる」と考える一方で、「昇進・昇格がしにくい」と考える人が5割を超えており、年功序列等の日本の雇用環境が影響していると考えられる。
- オセアニアの2カ国では、転職は成長の機会、キャリアアップの機会と捉える一方で、短期的には収入面や昇進・昇格面ではやや不利と考えている人が3割にのぼる。

6. 転職に対するイメージ

Q. あなたの転職に対するイメージはどちらに近いですか。

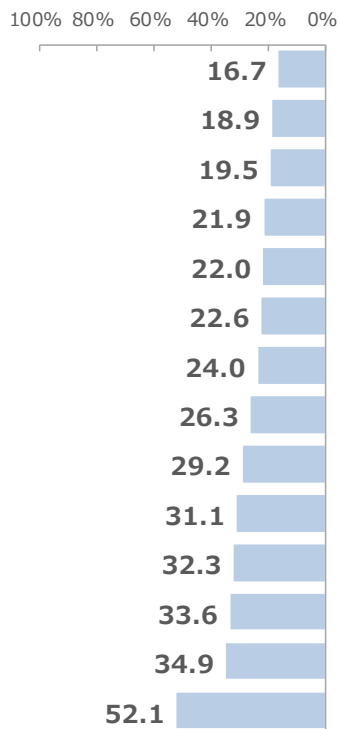


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

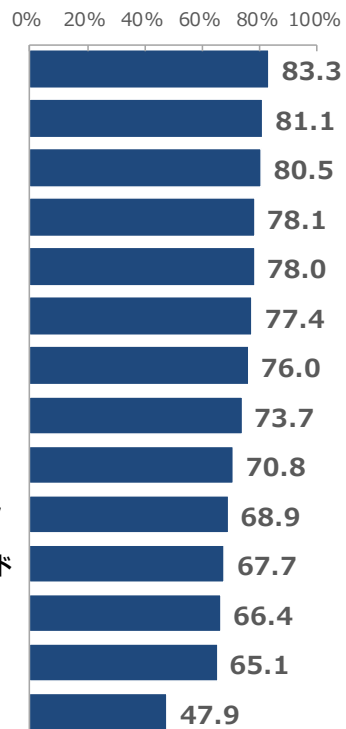
6. 転職に対するイメージ

Q. あなたの転職に対するイメージはどちらに近いですか。

【短期的】に見て、収入が下がる

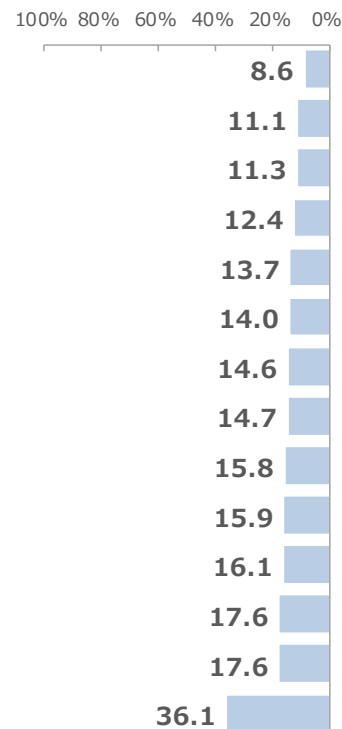


【短期的】に見て、収入が上がる

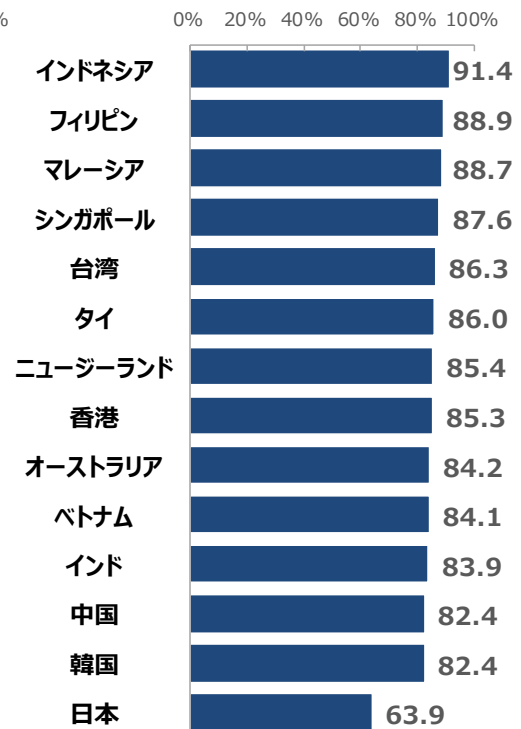


※ポジティブスコアの高い順

【長期的】に見て、収入が下がる



【長期的】に見て、収入が上がる



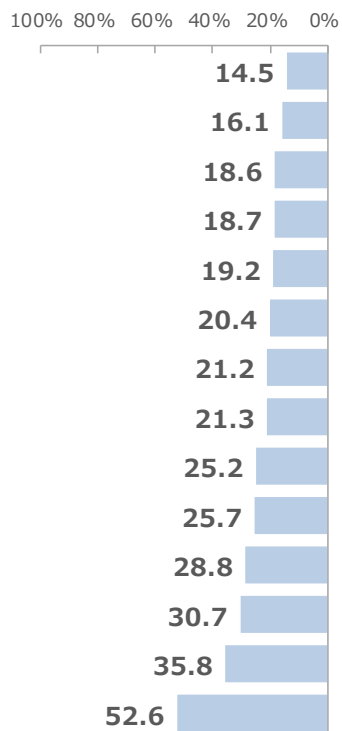
※ポジティブスコアの高い順

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

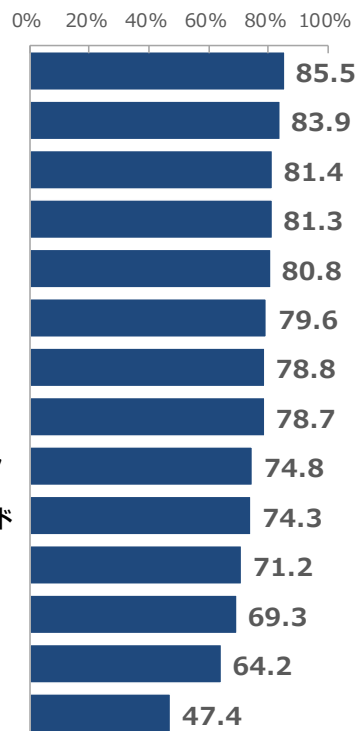
6. 転職に対するイメージ

Q. あなたの転職に対するイメージはどちらに近いですか。

転職を機に昇進・昇格がしにくい

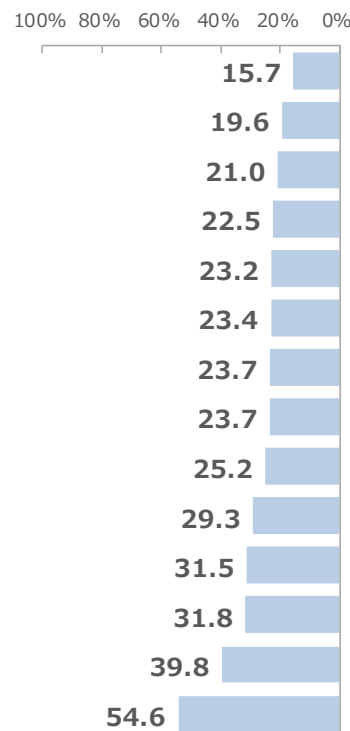


転職を機に昇進・昇格がしやすい

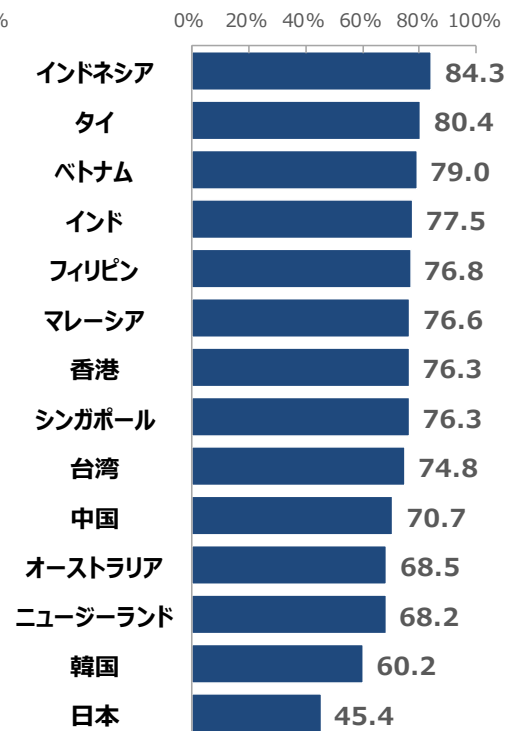


※ポジティブスコアの高い順

転職先では将来、昇進・昇格がしにくい



転職先では将来、昇進・昇格がしやすい

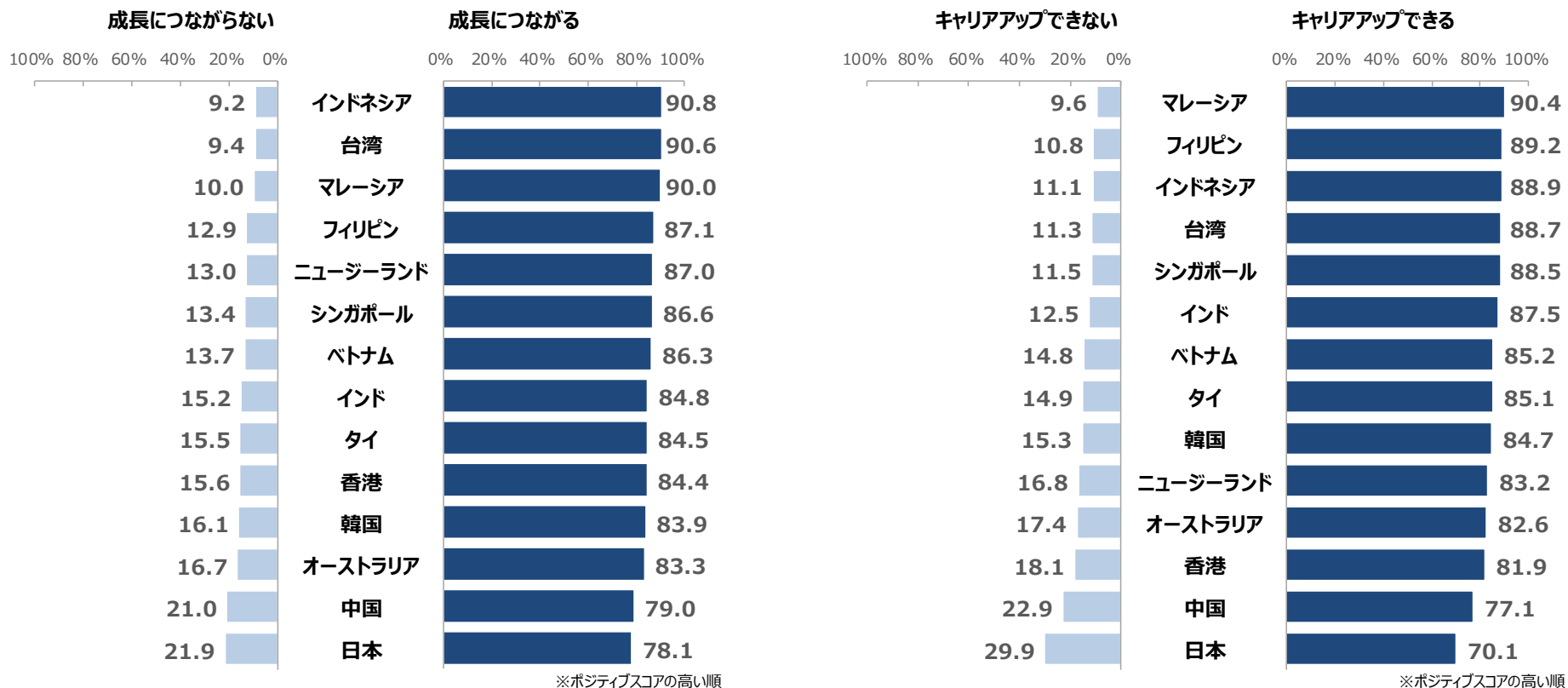


※ポジティブスコアの高い順

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

6. 転職に対するイメージ

Q. あなたの転職に対するイメージはどちらに近いですか。

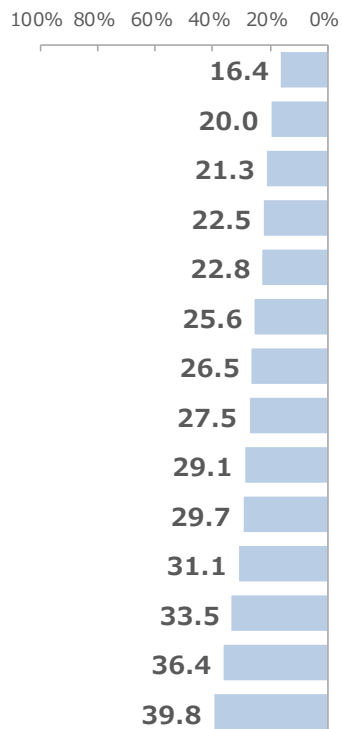


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

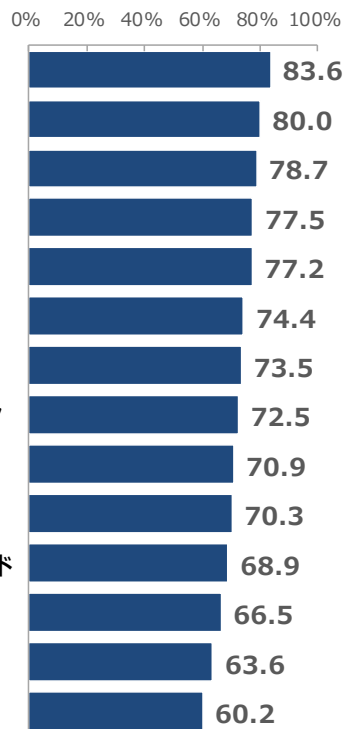
6. 転職に対するイメージ

Q. あなたの転職に対するイメージはどちらに近いですか。

人脈を再構築しなければならない

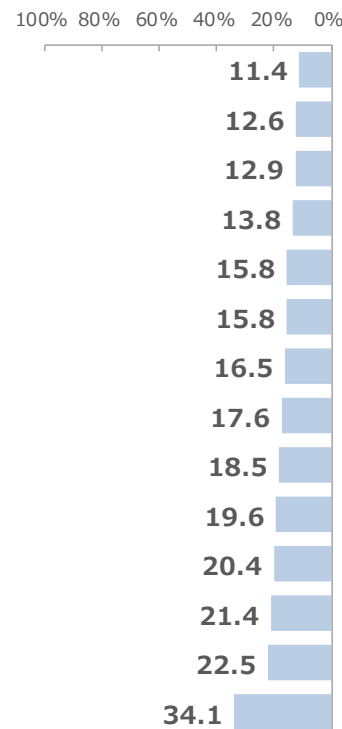


新しい人脈が広がる

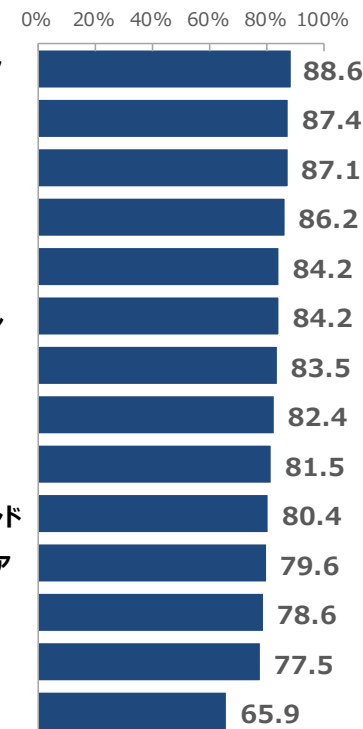


※ポジティブスコアの高い順

人材としての市場価値が低下する



人材としての市場価値が高まる

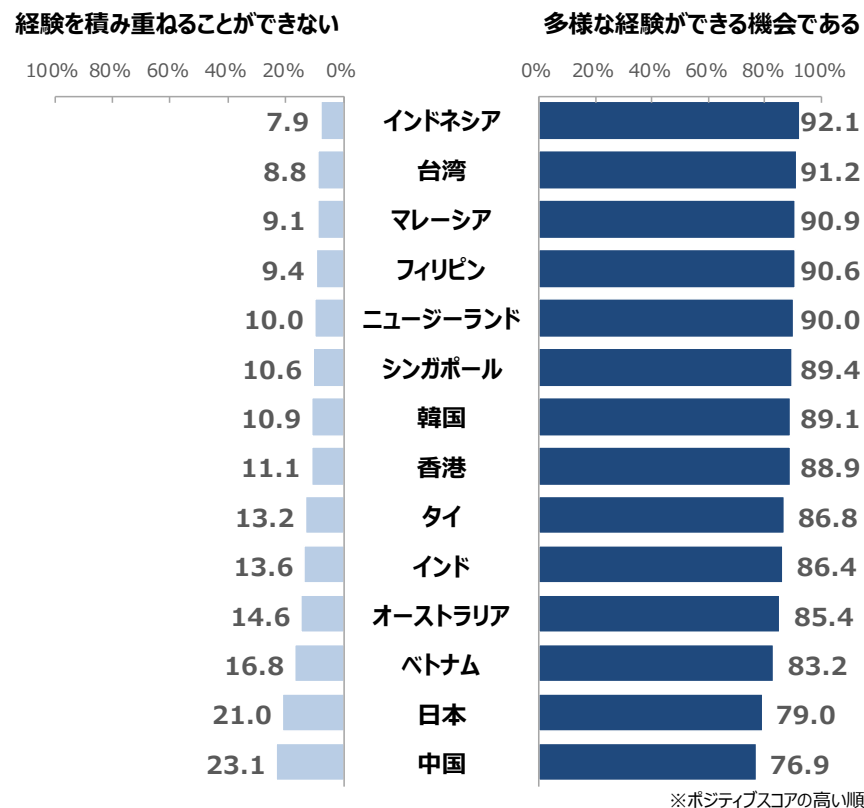
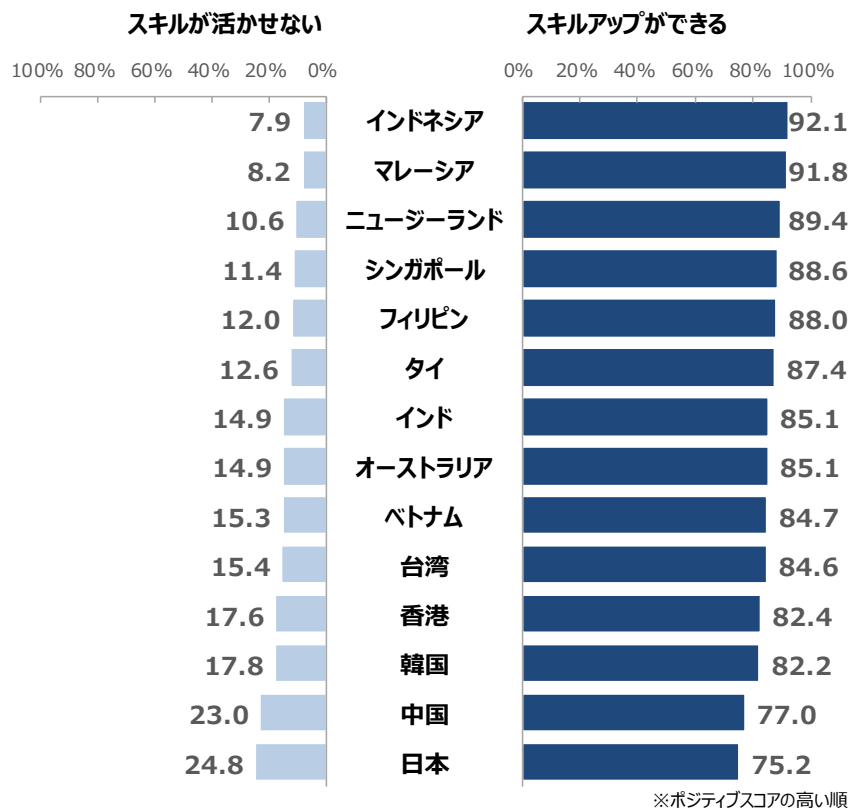


※ポジティブスコアの高い順

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

6. 転職に対するイメージ

Q. あなたの転職に対するイメージはどちらに近いですか。

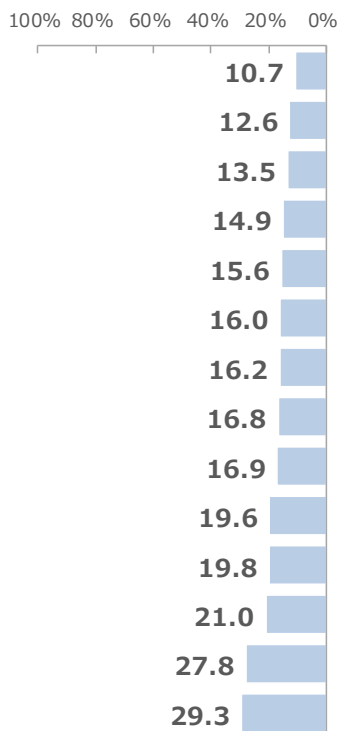


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

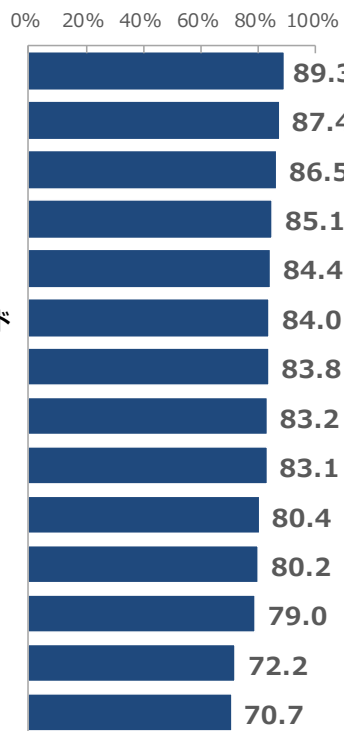
6. 転職に対するイメージ

Q. あなたの転職に対するイメージはどちらに近いですか。

ワーク・ライフ・バランスが崩れる



ワーク・ライフ・バランスを再設計できる



※ポジティブスコアの高い順

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

勤続意向

現在の勤務先で継続して働きたい意向は、14カ国・地域で5割以上。インド、ベトナム、中国では8割を超える。

- 日本の勤続意向は5割強で他国を下回る水準。年代別で見ると20～40代は4割未滿。
- 多くの国で、年代が高くなるほど現在の勤務先での勤続意向が高まる。50代以上の勤続意向は、インド、ベトナム、中国で9割以上にのぼる。

転職意向

今後の転職意向は、インドを除いて5割未滿。日本は最も低い25%。若い年代の転職意向が高い。

- インドのみ5割超で、中国、香港、シンガポール、ベトナムが4割弱で続く。
- 年代別に見ると、20-30代の転職意向が高い国が多い中、インドとベトナムでは50代以上の転職意向も4割を超えている。
- 日本の転職意向は25%で14ヶ国・地域の中で最も低い。ただし、年代による差が大きく、20代は35.5%、30代は33.5%となっており、50代以上の14%とは約20ptの差がみられる。

独立・起業意向

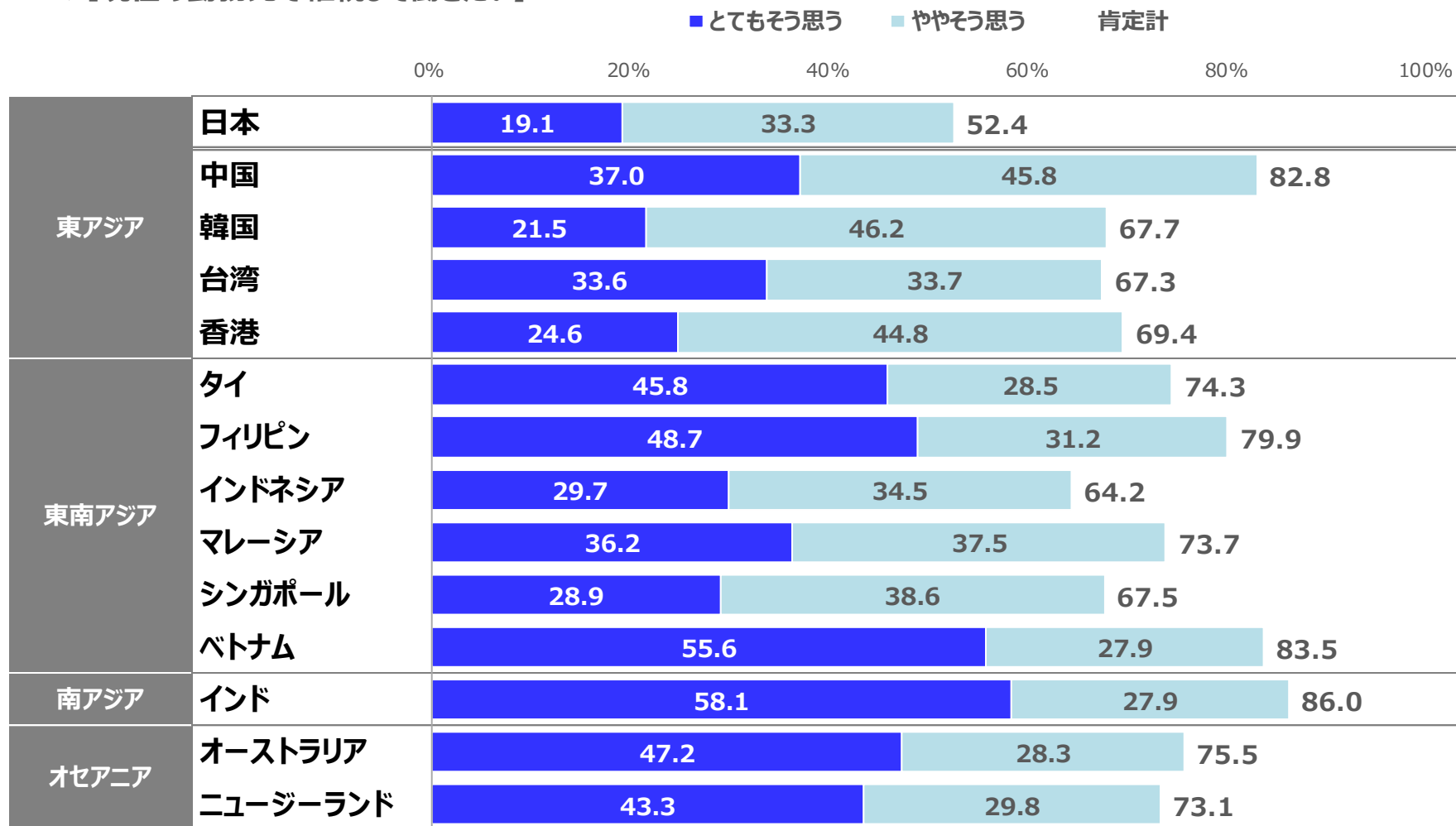
独立・起業意向は、東南アジア、インド、中国で高い傾向。

- タイ、インドネシア、インドで5割超、フィリピン、マレーシア、ベトナムでも4割を超えている。
- 東アジアとオセアニアは3割未滿が多い中で、中国は42.9%と高い。日本は16%で14ヶ国・地域で最も低い。
- 年代が若いほど独立・起業意向は高い傾向がみられるが、中国、タイ、フィリピン、インドネシア、ベトナム、インドは50代以上でも4割超。日本の50代以上は最も低く1割未滿。

7. 勤続意向

Q. あなたの今後の勤続に関する意向をお知らせください。(5段階尺度)

▼【現在の勤務先で継続して働きたい】



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

7. 勤続意向（年代別）

Q. あなたの今後の勤続に関する意向をお知らせください。（5段階尺度）

▼【現在の勤務先で継続して働きたい】

※スコアは、「とてもそう思う」「ややそう思う」の合算値

| | | (%) | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 50代以上計 |
|-------|----------|-----|------|------|------|------|------|--------|
| 東アジア | 日本 | | 49.0 | 44.5 | 49.0 | 56.0 | 63.5 | 59.8 |
| | 中国 | | 69.0 | 81.5 | 82.5 | 89.0 | 92.0 | 90.5 |
| | 韓国 | | 59.0 | 60.5 | 68.5 | 70.5 | 80.0 | 75.3 |
| | 台湾 | | 62.7 | 65.8 | 68.9 | 68.5 | 81.5 | 71.0 |
| | 香港 | | 59.7 | 68.5 | 70.6 | 77.9 | 75.4 | 77.3 |
| 東南アジア | タイ | | 71.7 | 78.0 | 73.6 | 74.6 | 71.1 | 74.1 |
| | フィリピン | | 75.4 | 82.9 | 78.6 | 84.0 | 77.1 | 81.9 |
| | インドネシア | | 54.1 | 61.8 | 62.6 | 75.1 | 78.7 | 75.9 |
| | マレーシア | | 75.2 | 70.5 | 71.1 | 76.5 | 82.9 | 77.5 |
| | シンガポール | | 65.5 | 68.5 | 63.8 | 67.0 | 74.5 | 70.2 |
| | ベトナム | | 73.3 | 80.3 | 83.4 | 88.3 | 96.7 | 92.0 |
| 南アジア | インド | | 78.5 | 83.5 | 83.0 | 91.2 | 93.9 | 92.5 |
| オセアニア | オーストラリア | | 74.3 | 77.0 | 74.2 | 74.6 | 77.8 | 76.1 |
| | ニュージーランド | | 73.2 | 71.6 | 72.7 | 71.0 | 78.0 | 74.2 |

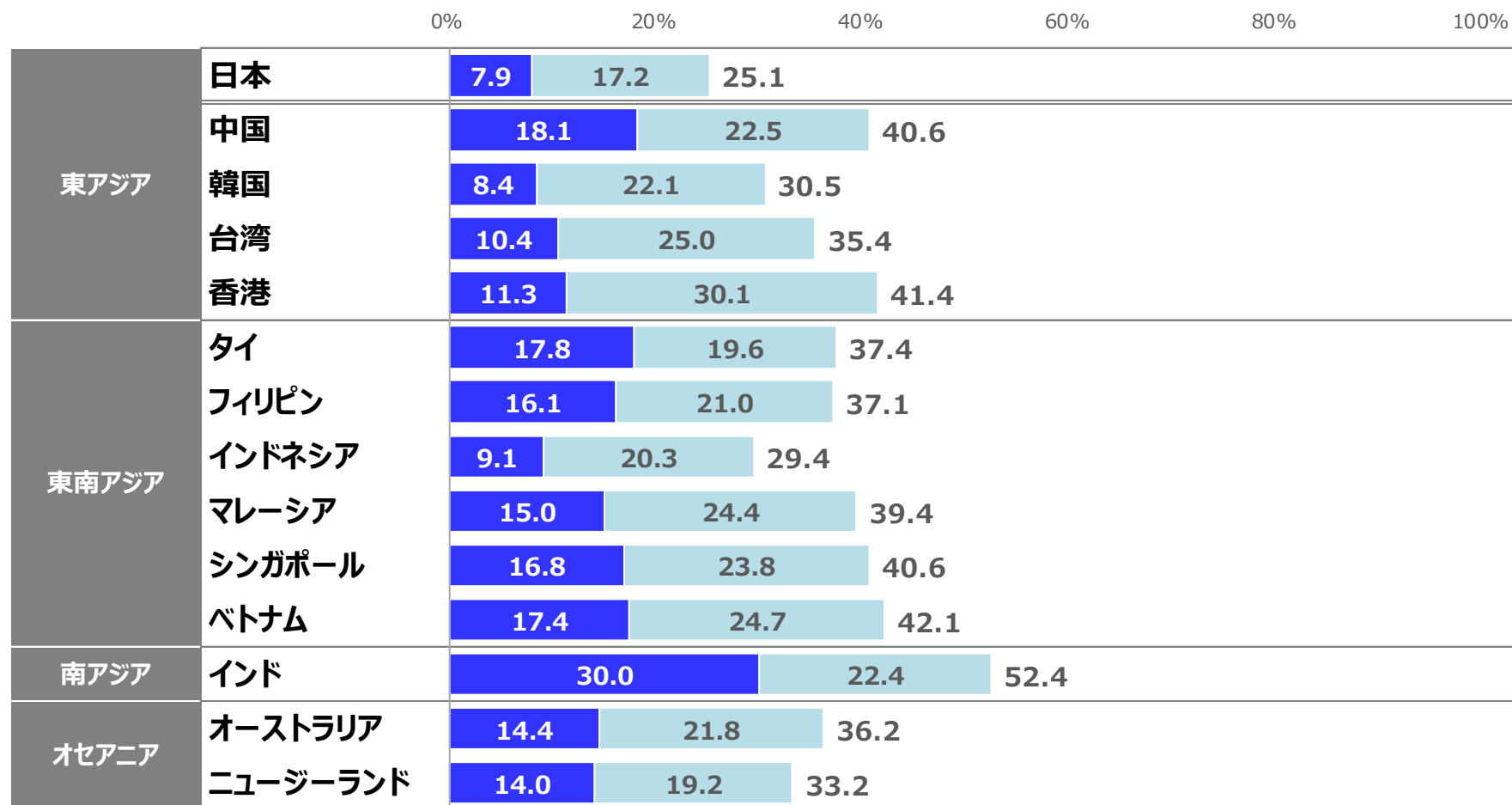
※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

8. 転職意向

Q. あなたの今後の勤続に関する意向をお知らせください。(5段階尺度)

▼【他の会社に転職したい】

■ とてもそう思う ■ ややそう思う 肯定計



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

8. 転職意向（年代別）

Q. あなたの今後の勤続に関する意向をお知らせください。（5段階尺度）

▼【他の会社に転職したい】

※スコアは、「とてもそう思う」「ややそう思う」の合算値

| | | (%) | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 50代以上計 |
|-------|----------|-----|------|------|------|------|------|--------|
| 東アジア | 日本 | | 35.5 | 33.5 | 28.0 | 20.5 | 8.0 | 14.3 |
| | 中国 | | 43.5 | 44.0 | 51.0 | 44.5 | 20.0 | 32.3 |
| | 韓国 | | 44.0 | 33.0 | 33.5 | 18.5 | 23.5 | 21.0 |
| | 台湾 | | 44.5 | 38.4 | 34.9 | 27.6 | 18.5 | 25.9 |
| | 香港 | | 56.7 | 43.6 | 42.3 | 27.2 | 21.3 | 25.9 |
| 東南アジア | タイ | | 53.0 | 38.2 | 31.8 | 28.4 | 21.1 | 27.4 |
| | フィリピン | | 43.4 | 38.2 | 38.4 | 31.1 | 30.2 | 30.8 |
| | インドネシア | | 34.1 | 35.8 | 21.8 | 21.7 | 44.3 | 26.6 |
| | マレーシア | | 39.8 | 45.1 | 43.0 | 33.2 | 17.1 | 30.7 |
| | シンガポール | | 51.0 | 44.7 | 40.8 | 33.5 | 30.6 | 32.2 |
| | ベトナム | | 47.9 | 44.0 | 33.2 | 41.6 | 44.4 | 42.8 |
| 南アジア | インド | | 56.0 | 50.5 | 44.0 | 60.3 | 51.0 | 55.8 |
| オセアニア | オーストラリア | | 45.7 | 50.7 | 40.2 | 23.4 | 16.8 | 20.4 |
| | ニュージーランド | | 39.0 | 46.4 | 32.4 | 27.5 | 17.3 | 22.8 |

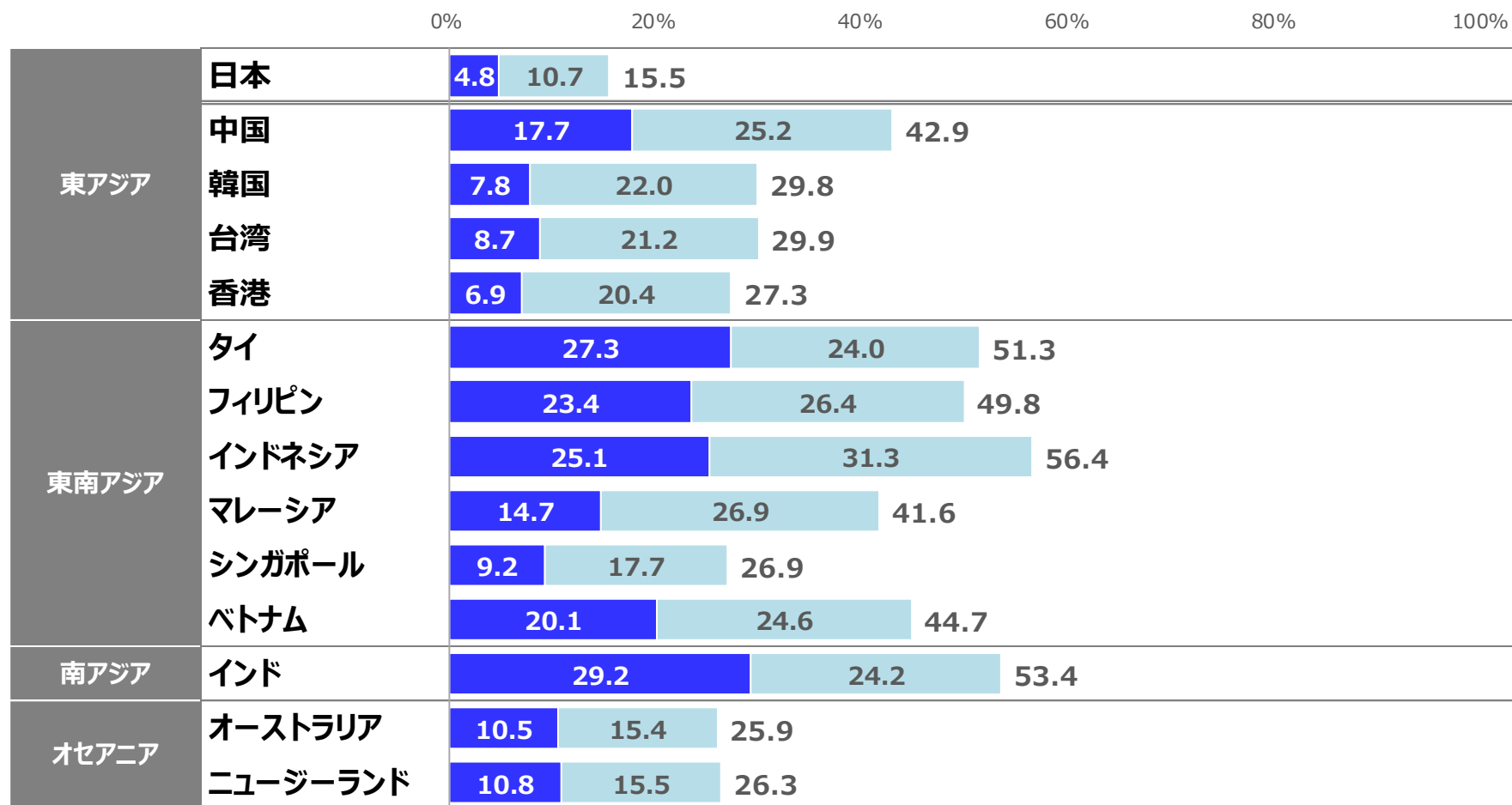
※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

9.独立・起業志向

Q. あなたの今後の勤続に関する意向をお知らせください。(5段階尺度)

▼【会社を辞めて独立・起業したい】

■ とてもそう思う ■ ややそう思う 肯定計



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

9.独立・起業志向（年代別）

Q. あなたの今後の勤続に関する意向をお知らせください。（5段階尺度）

▼【会社を辞めて独立・起業したい】

※スコアは、「とてもそう思う」「ややそう思う」の合算値

| | | (%) | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 50代以上計 |
|-------|----------|-----|------|------|------|------|------|--------|
| 東アジア | 日本 | | 24.5 | 21.5 | 12.5 | 12.0 | 7.0 | 9.5 |
| | 中国 | | 39.5 | 45.0 | 49.5 | 52.0 | 28.5 | 40.3 |
| | 韓国 | | 34.0 | 34.5 | 30.0 | 19.5 | 31.0 | 25.3 |
| | 台湾 | | 33.5 | 34.6 | 27.8 | 25.0 | 24.1 | 24.8 |
| | 香港 | | 30.0 | 29.0 | 32.3 | 20.3 | 14.8 | 19.1 |
| 東南アジア | タイ | | 57.1 | 49.8 | 50.0 | 48.7 | 47.4 | 48.5 |
| | フィリピン | | 50.9 | 46.9 | 52.8 | 47.0 | 53.1 | 48.9 |
| | インドネシア | | 62.4 | 61.4 | 57.2 | 43.4 | 57.4 | 46.5 |
| | マレーシア | | 51.2 | 40.2 | 40.0 | 37.2 | 24.4 | 35.2 |
| | シンガポール | | 35.5 | 28.3 | 24.3 | 22.3 | 23.6 | 22.9 |
| | ベトナム | | 51.6 | 42.7 | 36.9 | 46.7 | 46.4 | 46.6 |
| 南アジア | インド | | 52.5 | 55.0 | 48.5 | 57.8 | 53.1 | 55.5 |
| オセアニア | オーストラリア | | 32.9 | 41.6 | 29.2 | 11.7 | 10.8 | 11.3 |
| | ニュージーランド | | 28.8 | 43.1 | 25.9 | 15.5 | 15.5 | 15.5 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

希望する
就労年齢

**「何歳まで働きたいか」は、日本が63.2歳で最も高い。
東南アジアは、東アジアやオセアニアに比べると年齢が低く、50代前半も多い。**

- 韓国、オセアニアの2カ国でも60歳以上と日本に次いで高い。
東南アジアは58歳未満で、中でもフィリピン、インドネシア、タイ、マレーシアは55歳未満。
- 男女による大きな差は見られないが、韓国、シンガポール、マレーシアは女性がやや低い。
- 年代別にみると、年代があがるごとに働きたい年齢は高くなり、50代以上は全ての国で働きたい年齢が60歳を超えている。日本は最も高く67.8歳。

就労理由

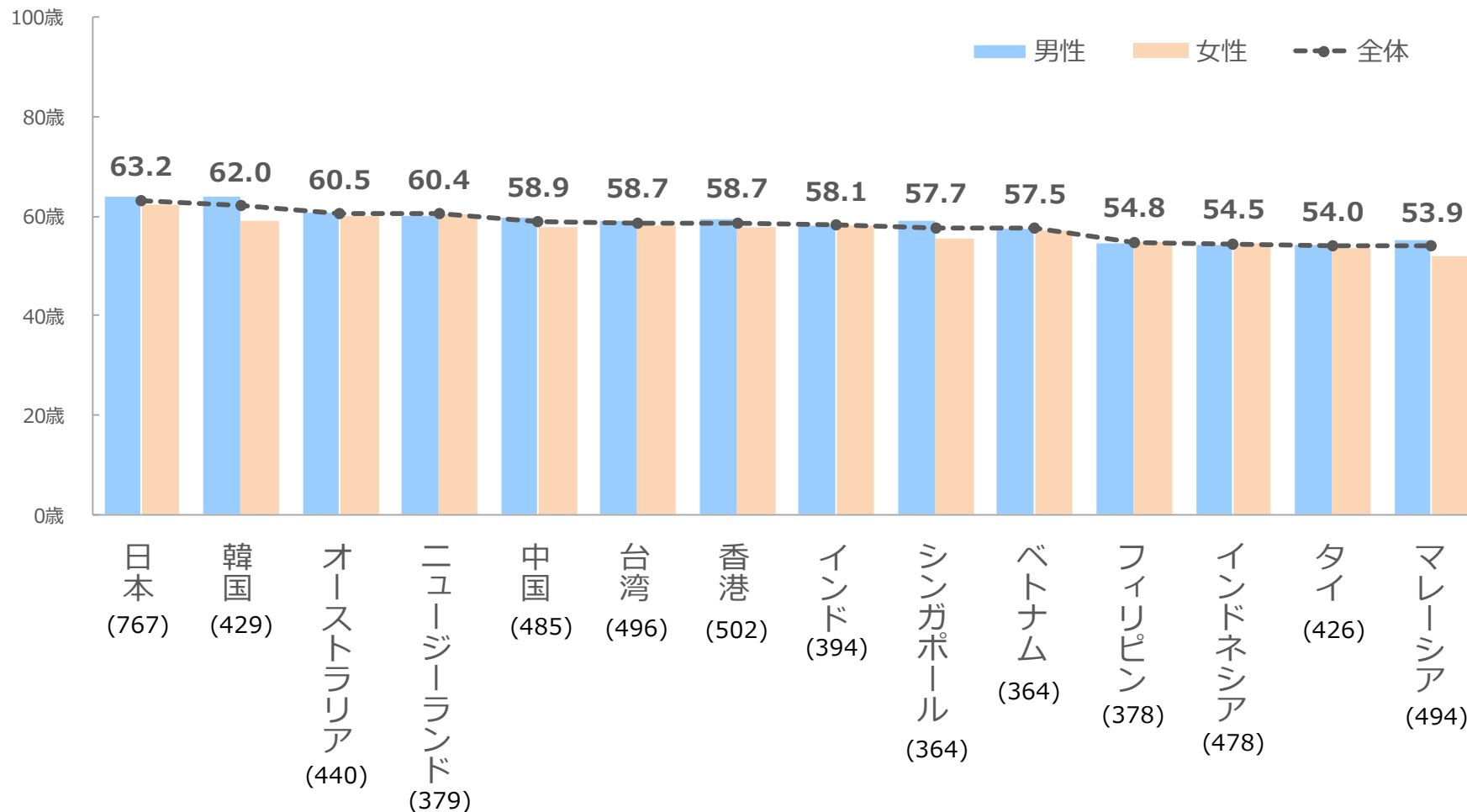
**「生活を維持するために収入が必要」「働くことで健康を維持したい」が
トップ3に入る国が多い。**

- 日本、中国、韓国、台湾、香港、マレーシア、オーストラリアは「生活を維持するために収入が必要」が1位。
インドネシア、シンガポール、インド、ニュージーランドでは「働くことで健康を維持したい」が1位。
タイでは「仕事を通してやりがいを得たい」、フィリピンでは「叶えたい夢や目標がある」、ベトナムでは「働くことで社会に貢献したい」がそれぞれ1位となっている。
- 各国のトップ10には、経済的、やりがいや成長、社会貢献的な理由が多い中、「時間をもてあます」「働くことが一般的だから」といった消極的な理由も散見される。また、香港とタイでは「リタイア後の生活のための十分な備えがあるから」という理由もトップ10に入っている。

10.希望する就労年齢

Q.あなたは人生で何歳まで働きたいと思いますか。希望する年齢をお知らせください。

▼何歳まで働きたいと思っているか 実数回答（単位：歳）



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

10.就労年齢 年代別

Q.あなたは人生で何歳まで働きたいと思いますか。希望する年齢をお知らせください。(ひとつだけ)

▼【就労を希望する平均年齢】

(歳)

| | 日本 | | 中国 | | 韓国 | | 台湾 | | 香港 | | タイ | | フィリピン | |
|--------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| 全体 | (767) | 63.2 | (485) | 58.9 | (429) | 62.0 | (496) | 58.7 | (502) | 58.7 | (426) | 54.0 | (378) | 54.8 |
| 20代 | (146) | 55.9 | (116) | 53.9 | (68) | 54.8 | (127) | 54.9 | (125) | 55.7 | (110) | 46.6 | (96) | 45.0 |
| 30代 | (157) | 60.6 | (122) | 57.3 | (110) | 59.2 | (119) | 57.0 | (120) | 57.4 | (104) | 51.9 | (87) | 52.7 |
| 40代 | (153) | 63.3 | (96) | 56.3 | (92) | 62.3 | (109) | 59.3 | (133) | 59.0 | (98) | 56.0 | (72) | 57.2 |
| 50代 | (154) | 65.1 | (45) | 59.6 | (89) | 64.4 | (116) | 62.2 | (104) | 61.9 | (102) | 60.5 | (92) | 61.2 |
| 60代 | (157) | 70.5 | (106) | 68.4 | (70) | 69.7 | (25) | 66.9 | (20) | 66.8 | (12) | 67.4 | (31) | 66.0 |
| 50代以上計 | (311) | 67.8 | (151) | 65.8 | (159) | 66.8 | (141) | 63.1 | (124) | 62.7 | (114) | 61.2 | (123) | 62.4 |

(歳)

| | 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 | | ニュージーランド | |
|--------|--------|------|-------|------|--------|------|-------|------|-------|------|---------|------|----------|------|
| 全体 | (478) | 54.5 | (494) | 53.9 | (364) | 57.7 | (364) | 57.5 | (394) | 58.1 | (440) | 60.5 | (379) | 60.4 |
| 20代 | (110) | 42.8 | (135) | 48.7 | (96) | 50.8 | (80) | 49.7 | (100) | 48.5 | (85) | 55.3 | (83) | 54.1 |
| 30代 | (115) | 51.9 | (139) | 52.6 | (98) | 56.3 | (83) | 55.4 | (85) | 56.2 | (95) | 56.2 | (95) | 58.3 |
| 40代 | (102) | 56.0 | (117) | 55.5 | (64) | 59.2 | (72) | 58.1 | (72) | 60.0 | (90) | 60.2 | (85) | 61.4 |
| 50代 | (115) | 62.7 | (88) | 59.2 | (66) | 62.0 | (93) | 61.1 | (76) | 62.8 | (96) | 64.5 | (74) | 65.0 |
| 60代 | (36) | 68.4 | (15) | 68.5 | (40) | 68.4 | (36) | 68.9 | (61) | 68.6 | (74) | 67.2 | (42) | 67.1 |
| 50代以上計 | (151) | 64.0 | (103) | 60.6 | (106) | 64.4 | (129) | 63.3 | (137) | 65.4 | (170) | 65.7 | (116) | 65.8 |

※数表左側()内は回答者数

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

11.就労の理由 各国ランキングTOP10

Q. 働き続けたい年齢の理由について、あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答/選択肢18項目)

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け
 1位：生活を維持するために収入が必要だから (52.6%)
 2位：働くことで健康を維持したいから (44.0%)
 3位：仕事を通してやりがいを得たいから (34.8%)

| | 日本(821) | % | 中国(711) | % | 韓国(839) | % | 台湾(770) | % | 香港(689) | % | タイ(852) | % | フィリピン(875) | % |
|-----|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|
| 1位 | 生活を維持するために収入が必要だから | 69.7 | 生活を維持するために収入が必要だから | 43.2 | 生活を維持するために収入が必要だから | 60.1 | 生活を維持するために収入が必要だから | 59.5 | 生活を維持するために収入が必要だから | 54.4 | 仕事を通してやりがいを得たいから | 50.8 | 叶えたい夢や目標があるから | 59.8 |
| 2位 | 働くことで健康を維持したいから | 38.5 | 働くことで健康を維持したいから | 37.4 | 働くことで健康を維持したいから | 44.7 | 仕事を通してやりがいを得たいから | 39.1 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 37.0 | 生活を維持するために収入が必要だから | 46.5 | 生活を維持するために収入が必要だから | 57.5 |
| 3位 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 33.5 | 仕事を通してやりがいを得たいから | 33.9 | 仕事を通してやりがいを得たいから | 44.5 | 仕事を通じて成長していきたいから | 38.8 | 働くことで健康を維持したいから | 36.7 | 働くことが一般的な年齢だから | 42.4 | 働くことで健康を維持したいから | 56.3 |
| 4位 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 26.9 | 働くことで社会に貢献したいから | 31.9 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 30.5 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 32.1 | 仕事を通してやりがいを得たいから | 29.5 | 叶えたい夢や目標があるから | 34.7 | 仕事を通じて成長していきたいから | 43.1 |
| 5位 | 仕事を通してやりがいを得たいから | 26.7 | 仕事を通じて成長していきたいから | 30.9 | 仕事を通じて成長していきたいから | 26.1 | 叶えたい夢や目標があるから | 30.3 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 29.3 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 33.7 | 自分の持っている知識・スキルを後進に継承したいから | 42.5 |
| 6位 | 働くことで社会に貢献したいから | 20.5 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 29.7 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 25.7 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 29.7 | 働くことが一般的な年齢だから | 27.1 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 32.2 | 仕事を通してやりがいを得たいから | 41.6 |
| 7位 | 体力的に限界の年齢だと思っから | 20.3 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 29.3 | 働くことが一般的な年齢だから | 24.1 | 働くことで健康を維持したいから | 28.7 | リタイア後の生活のための蓄えが十分あるから | 23.7 | 自分の持っている知識・スキルを後進に継承したいから | 32.2 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 40.5 |
| 8位 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 18.9 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 27.7 | 叶えたい夢や目標があるから | 21.2 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 25.5 | 仕事を通じて成長していきたいから | 23.4 | 仕事を通じて成長していきたいから | 31.8 | 働くことで社会に貢献したいから | 40.0 |
| 9位 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 17.9 | 叶えたい夢や目標があるから | 26.4 | 働くことで社会に貢献したいから | 20.7 | 働くことが一般的な年齢だから | 24.9 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 20.3 | リタイア後の生活のための蓄えが十分あるから | 31.1 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 34.6 |
| 10位 | 仕事を通じて成長していきたいから | 17.8 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 25.2 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 20.5 | 働くことで社会に貢献したいから | 24.7 | 叶えたい夢や目標があるから | 19.2 | 働くことで社会に貢献したいから | 30.4 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 33.6 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

11.就労の理由 各国ランキングTOP10

Q. 働き続けたい年齢の理由について、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢18項目）

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け
 1位：生活を維持するために収入が必要だから（52.6%）
 2位：働くことで健康を維持したいから（44.0%）
 3位：仕事を通じてやりがいを得たいから（34.8%）

| | インドネシア (806) | % | マレーシア (753) | % | シンガポール (779) | % | ベトナム (826) | % | インド (819) | % | オーストラリア (734) | % | ニュージーランド (724) | % |
|-----|---------------------------|------|---------------------------|------|------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|
| 1位 | 働くことで健康を維持したいから | 52.0 | 生活を維持するために収入が必要だから | 54.4 | 働くことで健康を維持したいから | 55.5 | 働くことで社会に貢献したいから | 43.3 | 働くことで健康を維持したいから | 53.5 | 生活を維持するために収入が必要だから | 53.0 | 働くことで健康を維持したいから | 53.7 |
| 2位 | 叶えたい夢や目標があるから | 47.0 | 働くことで健康を維持したいから | 49.3 | 生活を維持するために収入が必要だから | 51.6 | 生活を維持するために収入が必要だから | 41.9 | 生活を維持するために収入が必要だから | 46.4 | 働くことで健康を維持したいから | 47.1 | 生活を維持するために収入が必要だから | 52.8 |
| 3位 | 生活を維持するために収入が必要だから | 45.2 | 叶えたい夢や目標があるから | 45.3 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 34.8 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 39.7 | 仕事を通じて成長していきたいから | 42.9 | 仕事を通じてやりがいを得たいから | 33.1 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 39.0 |
| 4位 | 仕事を通じて成長していきたいから | 45.0 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 39.0 | 仕事を通じてやりがいを得たいから | 31.7 | 働くことが一般的な年齢だから | 37.3 | 叶えたい夢や目標があるから | 42.4 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 30.9 | 仕事を通じてやりがいを得たいから | 35.2 |
| 5位 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 40.3 | 働くことで社会に貢献したいから | 35.2 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 27.1 | 叶えたい夢や目標があるから | 37.0 | 自分の持っている知識・スキルを後進に継承したいから | 38.6 | 叶えたい夢や目標があるから | 30.4 | 働くことで社会に貢献したいから | 31.5 |
| 6位 | 自分の持っている知識・スキルを後進に継承したいから | 36.6 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 34.1 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 26.4 | 働くことで健康を維持したいから | 35.2 | 仕事を通じてやりがいを得たいから | 37.4 | 働くことで社会に貢献したいから | 27.8 | 叶えたい夢や目標があるから | 30.8 |
| 7位 | 働くことで社会に貢献したいから | 34.7 | 仕事を通じて成長していきたいから | 33.3 | 働くことで社会に貢献したいから | 25.5 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 35.1 | 働くことで社会に貢献したいから | 35.2 | 仕事を通じて成長していきたいから | 26.8 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 29.3 |
| 8位 | 働くことが一般的な年齢だから | 31.4 | 自分の持っている知識・スキルを後進に継承したいから | 32.4 | 仕事を通じて成長していきたいから | 23.6 | 自分の持っている知識・スキルを後進に継承したいから | 35.0 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 33.5 | 働くことが一般的な年齢だから | 25.1 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 27.3 |
| 9位 | 趣味などに充てる資金を得たいから | 30.4 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 31.2 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 23.0 | 仕事を通じて成長していきたいから | 30.9 | 子育て・子供の養育費がかかるから | 29.2 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 24.5 | 働くことが一般的な年齢だから | 26.5 |
| 10位 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 28.0 | 仕事を通じてやりがいを得たいから | 31.1 | 働くことが一般的な年齢だから | 21.1 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 29.4 | 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから | 28.8 | 働かないと時間をもてあましてしまうから | 23.8 | 仕事を通じて成長していきたいから | 25.8 |
| 10位 | | | 趣味などに充てる資金を得たいから | 31.1 | | | | | | | | | | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

IV.仕事に対する意識 と自己成長

パーソル総合研究所
APAC就業実態・成長意識調査（2019）

仕事に対する
考え方・志向性

1. 上昇志向が強くみられる東南アジアとインド。

- 「出世したい」「プライベートを犠牲にしても仕事は完了させるべき」「仕事の成果によって評価してほしい」が高い傾向は、タイ、フィリピン、ベトナムを筆頭とする東南アジアやインド。新興国の中でも発展目覚ましいこれらの国では、上昇志向が強くそのための犠牲は厭わない様子が見られる。
- 東アジアやオセアニアは、東南アジアに比べると上昇志向はやや弱い傾向。日本は出世意欲など14カ国・地域の中で最も低い。オセアニア2カ国は、「成果による評価」や「会社の規模や知名度は関係ない」がやや高め。

2. 多様性への受容度が低い、日本、中国、韓国。 ベトナム、タイ、フィリピン、オーストラリア、ニュージーランドは高い。

- 「女性の上司」「年下の上司」「外国人」と働くことに抵抗が少ないのは、ベトナム、タイ、オーストラリア、ニュージーランドで、多様性への受容度が高い傾向が見られる。一方、中国、韓国、日本は、14カ国・地域の中で常に下位にあり、日本は「女性の上司」「外国人」と働くは最も低い。
- 「チームより個人で進められる仕事を好む」傾向は、ベトナムとインド、東アジアの国で高い。

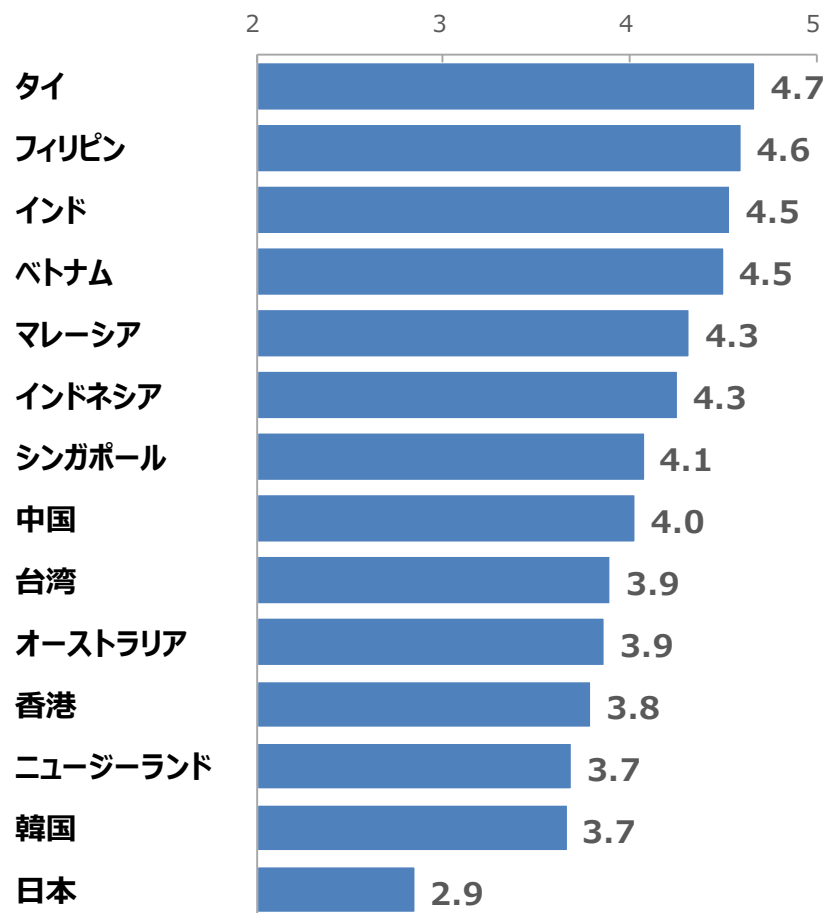
3. 働き方の柔軟さを求める東南アジアとインド。

- 「固定席でなく、オフィスのフリースペースや社外などの好きな場所」で働きたい要望が高い、タイ、フィリピン、ベトナム、インドネシア、マレーシア、インド。一方、オセアニア2カ国や日本はやや低め。
- 「決められた時間ではなく好きな時間」に働きたい要望は、インド、タイ、ベトナム、フィリピン、中国で高い。
- 東南アジアやインドでは、慢性的な交通渋滞が社会問題になっている国が多いため、働く場所や時間を自由にできる柔軟な働き方への要望が強まることが予想される。

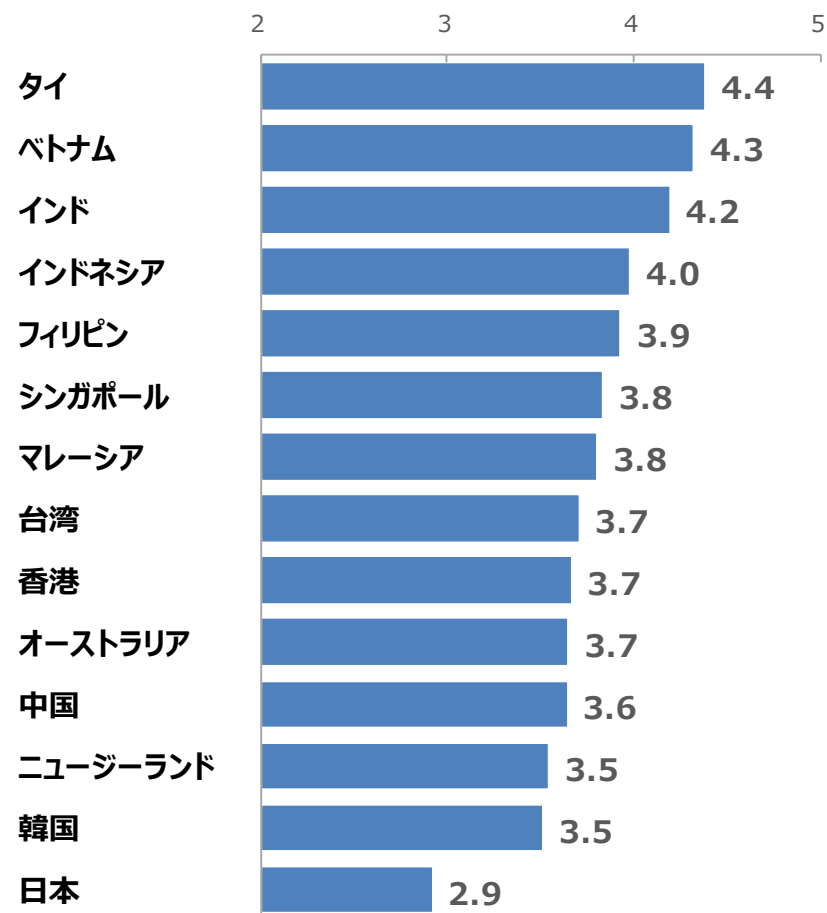
1.個人の仕事についての考え方

Q. 仕事に関する意識としてあなたの考えに最も近いものを各ひとつお選びください。(5段階尺度) ※スコアは、5段階尺度の平均値

会社で出世したい



プライベートを多少犠牲にしても仕事は完了させるべきだと思う

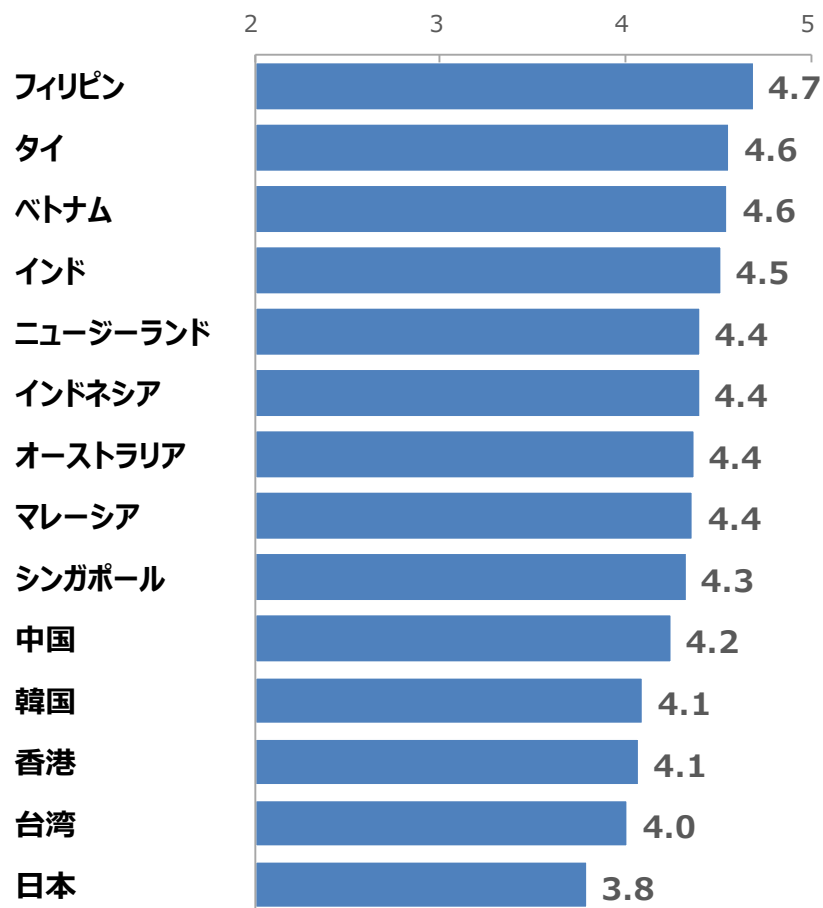


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

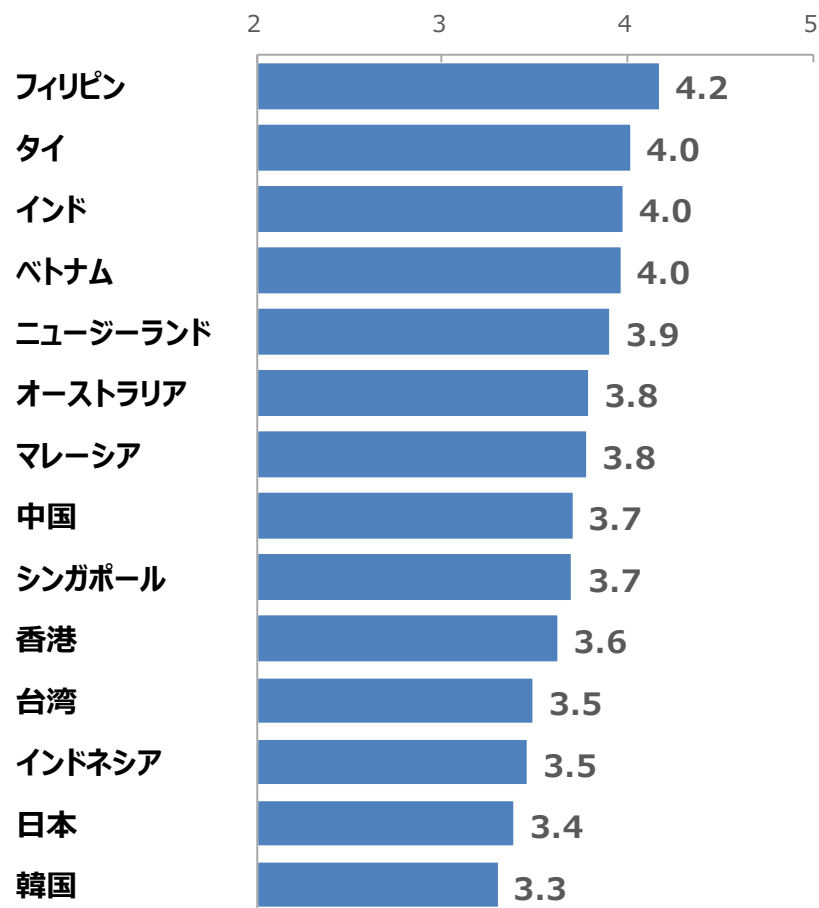
1.個人の仕事についての考え方

Q. 仕事に関する意識としてあなたの考えに最も近いものを各ひとつお選びください。(5段階尺度) ※スコアは、5段階尺度の平均値

仕事の成果によって評価してほしいと思う



仕事を選ぶときに会社の規模や知名度は関係ない

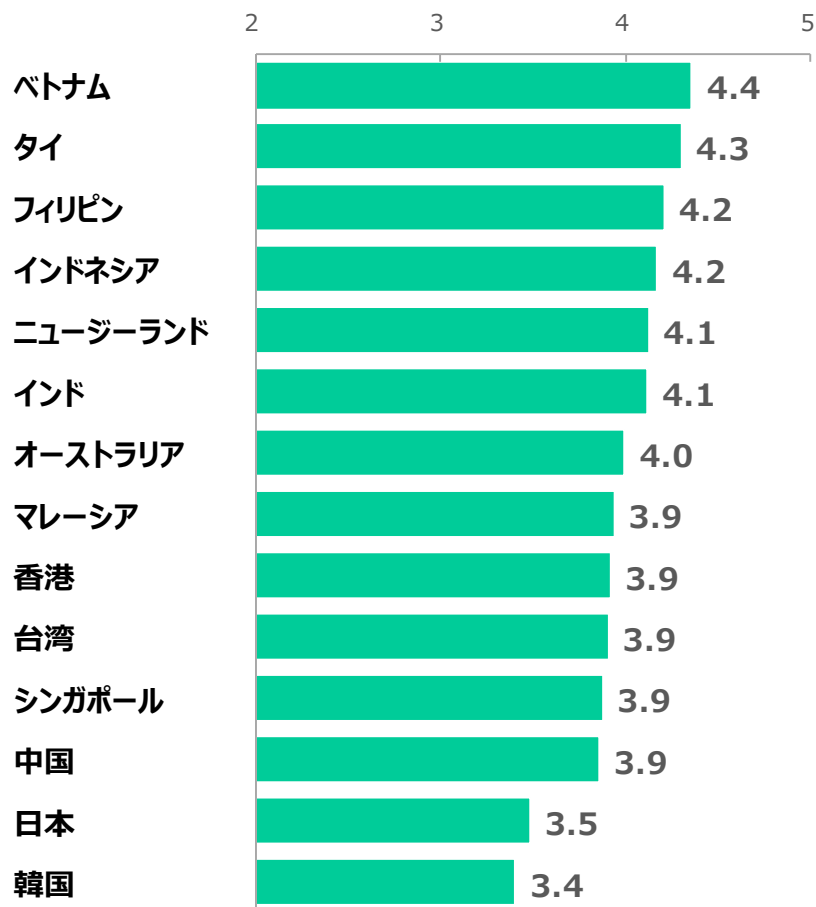


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

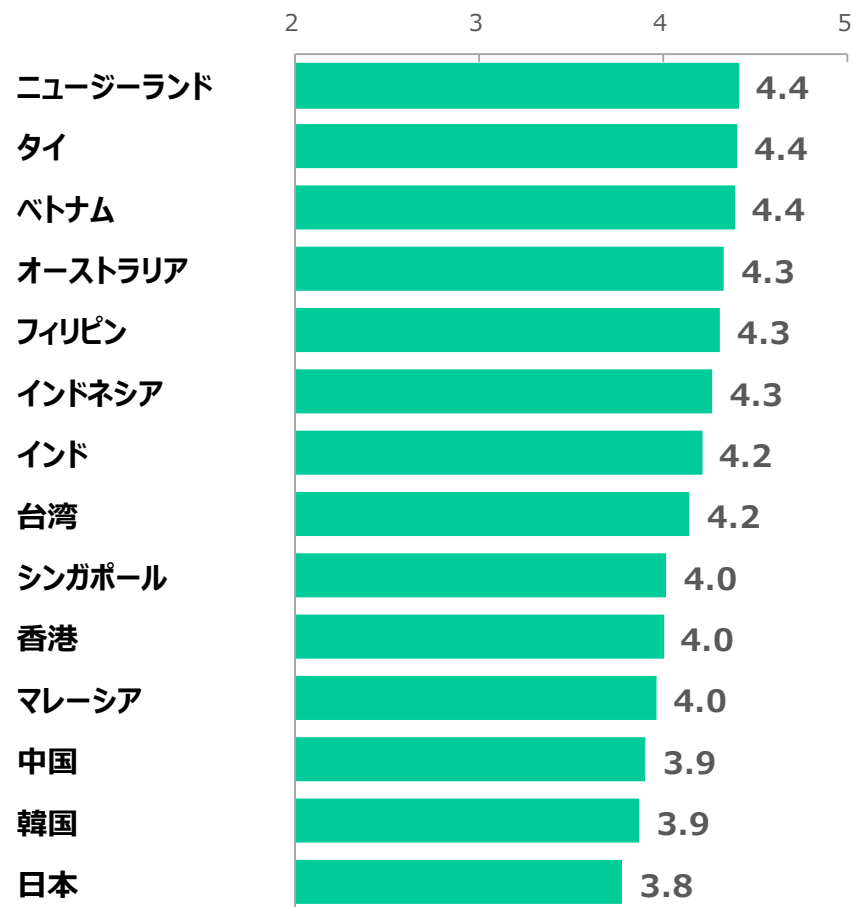
1.個人の仕事についての考え方

Q. 仕事に関する意識としてあなたの考えに最も近いものを各ひとつお選びください。(5段階尺度) ※スコアは、5段階尺度の平均値

年下の上司のもとで働くことに抵抗はない



女性の上司のもとで働くことに抵抗はない

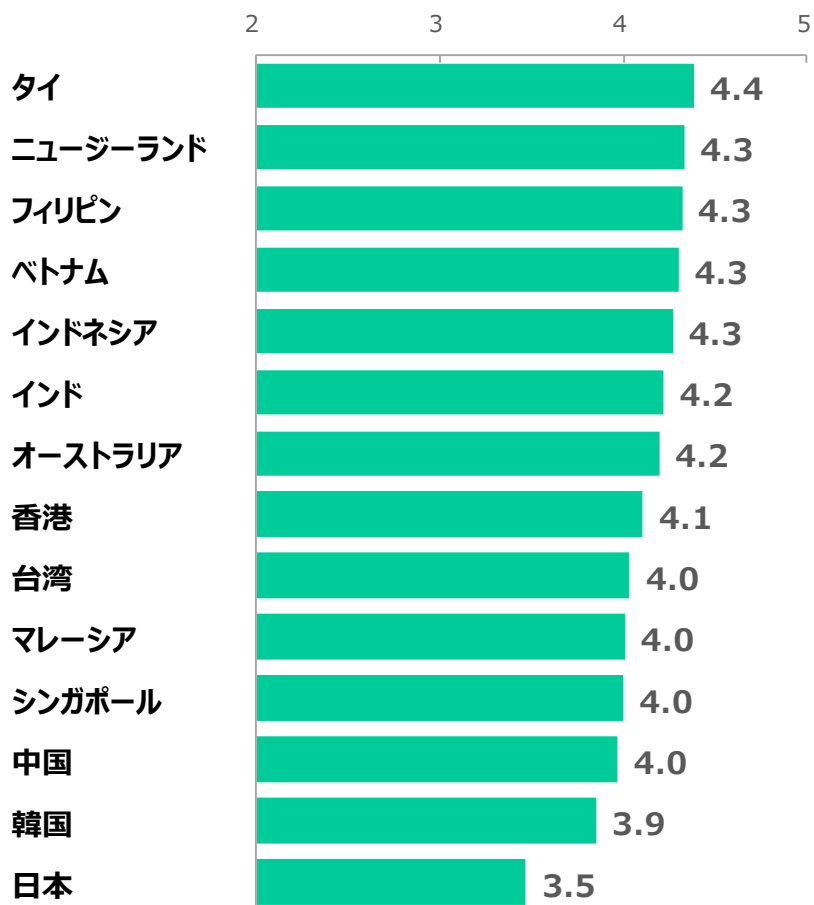


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

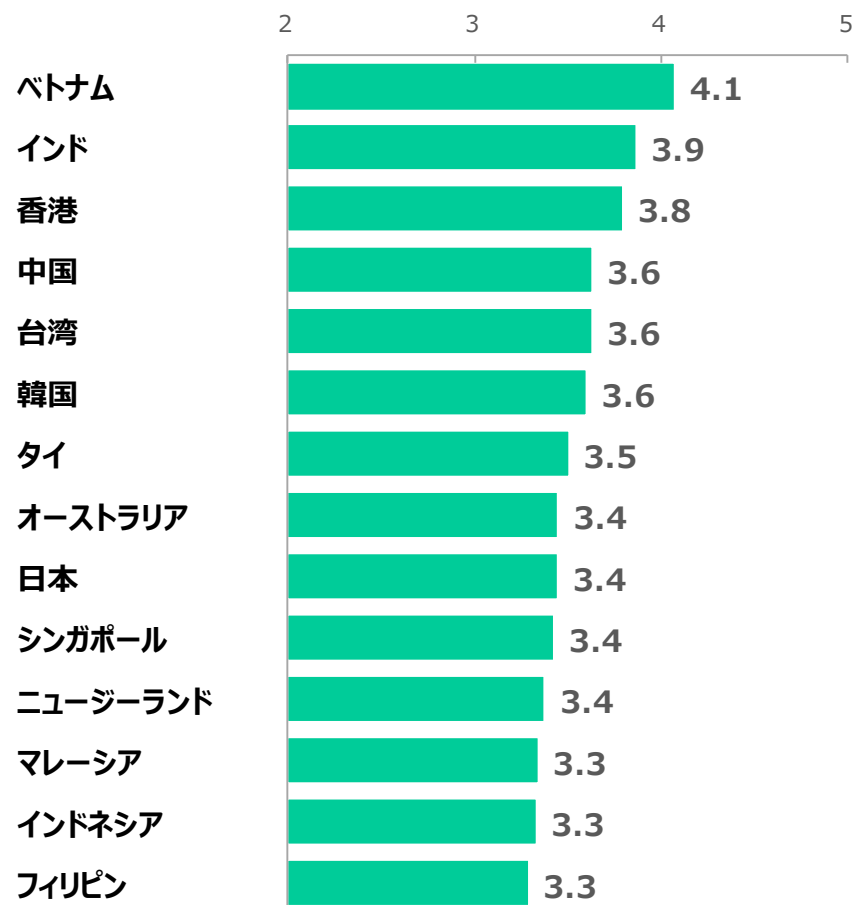
1.個人の仕事についての考え方

Q. 仕事に関する意識としてあなたの考えに最も近いものを各ひとつお選びください。(5段階尺度) ※スコアは、5段階尺度の平均値

外国人と一緒に働くことに抵抗はない



チームより個人で進められる仕事の方を好む

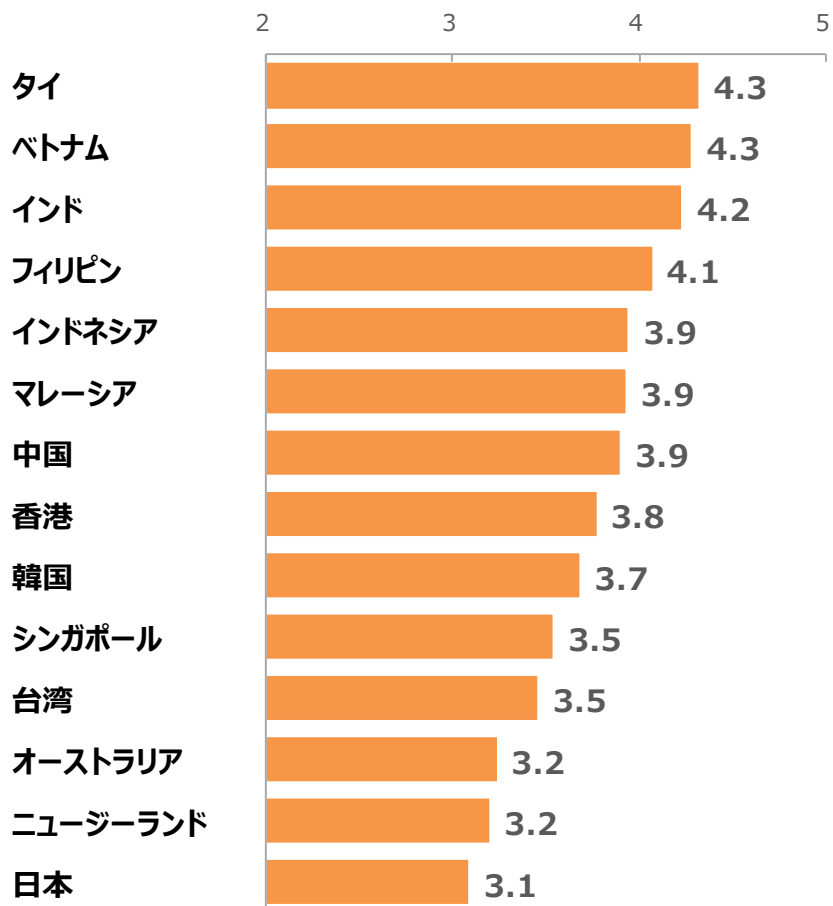


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニューージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

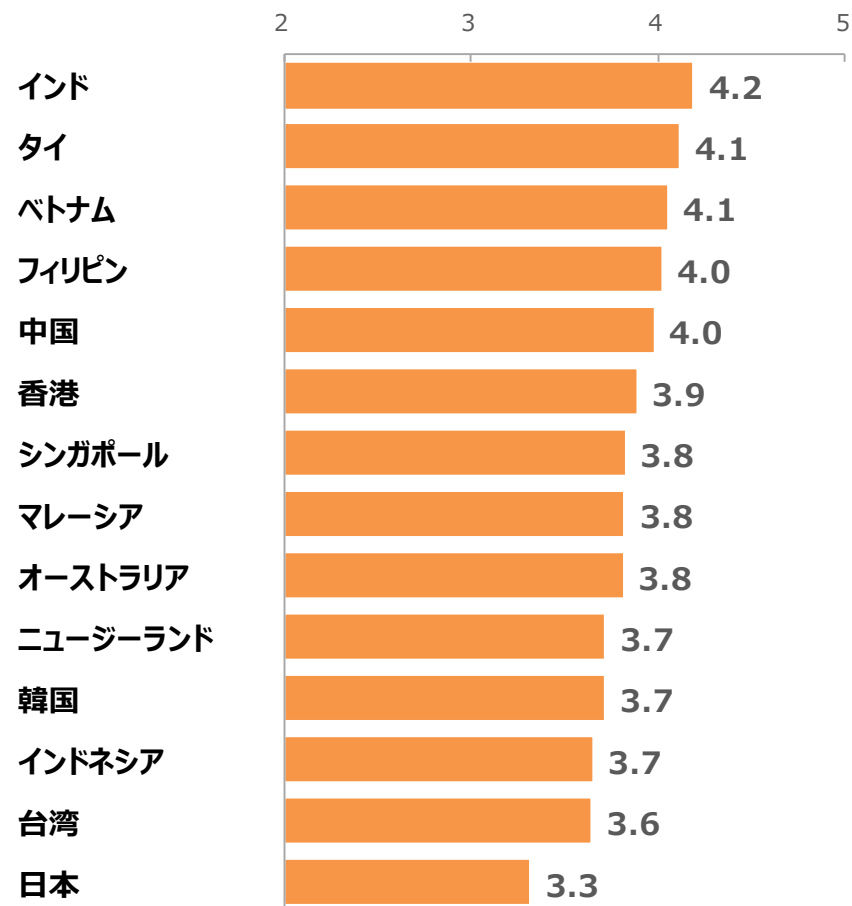
1.個人の仕事についての考え方

Q. 仕事に関する意識としてあなたの考えに最も近いものを各ひとつお選びください。(5段階尺度) ※スコアは、5段階尺度の平均値

固定席ではなく、オフィスのフリースペースや社外などの好きな場所で働きたい



毎日決められた時間ではなく、好きな時間に働きたい



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

働くことを通じた
成長イメージ
(複数回答結果)**働くことを通じた成長イメージは、「給料・報酬が上がること」「新しい知識や経験を得ること」。**

- ほとんどの国・地域で「新しい知識や経験を得ること」「給料・報酬が上がること」はトップ3に含まれており、各国共通の成長イメージ。
- トップ10に入る項目をみると、日本、オーストラリア、ニュージーランドは「仕事の効率・スピードがあがる」などの基礎スキル系が多く、中国、韓国、マレーシア、シンガポール、ベトナムは「どこでも通用するスキル」「専門性の高いスキル」を身につけるなどの応用スキル系が多い。
香港、フィリピン、インドは、「役職・等級が上がる」「組織全体の業績に貢献」などの評価・業績系が多い。

成長イメージ
トップ3
(加重スコア)**成長イメージに最もあてはまるのは「給料・報酬が上がること」。
「成長＝スキルアップ」のイメージが強い。**

- 複数回答で選んだ項目の中から3項目に絞りこみ、1～3位の順位を付けてもらった項目をみると、13カ国・地域で「給料・報酬が上がること」がトップ。ニュージーランドのみ「新しい知識や経験を得ること」が僅差で上回りトップ。
- いずれの国でも応用スキルと基礎スキルに関する項目がトップ10に多く入ることから、「成長＝スキルアップ」のイメージが強い傾向。
- 順位は高くないものの「自分の進みたいキャリアが明確になること」が、韓国、台湾、香港、フィリピン、インドネシア、ベトナムでトップ10に入っている。

2.働く人々の成長イメージ

Q. あなたご自身の「働くことを通じた成長」について、イメージするものはどのようなものですか。(複数回答/選択肢31項目)

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け
 1位：給料・報酬が上がること (51.4%)
 2位：新しい知識や経験を得ること (47.1%)
 3位：仕事の効率・スピードが上がること (44.2%) (%)

| | 日本 | 中国 | 韓国 | 台湾 | 香港 | タイ | フィリピン |
|-----|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1位 | 新しい知識や経験を得ること 69.1 | 給料・報酬が上がること 39.3 | 給料・報酬が上がること 47.2 | 給料・報酬が上がること 54.4 | 給料・報酬が上がること 50.1 | 給料・報酬が上がること 57.5 | 給料・報酬が上がること 65.4 |
| 2位 | 仕事の効率・スピードが上がること 67.3 | 仕事の効率・スピードが上がること 32.8 | より専門性の高い仕事ができるようになること 45.9 | 新しい知識や経験を得ること 47.7 | トラブルに対応できるようになること 41.2 | トラブルに対応できるようになること 47.3 | 新しい知識や経験を得ること 61.5 |
| 3位 | トラブルに対応できるようになること 67.1 | より広い視野で仕事ができるようになること 31.2 | 新しい知識や経験を得ること 40.8 | トラブルに対応できるようになること 42.6 | 新しい知識や経験を得ること 39.1 | 仕事の効率・スピードが上がること 46.1 | 仕事の効率・スピードが上がること 57.4 |
| 4位 | 給料・報酬が上がること 66.1 | より専門性の高い仕事ができるようになること 30.8 | より広い視野で仕事ができるようになること 40.3 | 仕事の効率・スピードが上がること 40.0 | ストレスに強くなること 36.1 | 新しい知識や経験を得ること 45.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 57.2 |
| 5位 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 65.7 | トラブルに対応できるようになること 30.1 | トラブルに対応できるようになること 40.2 | ストレスに強くなること 34.6 | 仕事の効率・スピードが上がること 36.0 | より広い視野で仕事ができるようになること 42.1 | 組織全体の業績に貢献すること 50.7 |
| 6位 | より広い視野で仕事ができるようになること 65.4 | 新しい知識や経験を得ること 30.0 | より幅の広い仕事ができるようになること 34.8 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 33.5 | 役職・等級が上がること 31.1 | 仕事を最後まで粘り強くやりきれること 41.9 | 仕事上のマナーが身につくこと 50.1 |
| 7位 | ミスや判断の間違いが減ること 64.8 | 役職・等級が上がること 26.2 | 役職・等級が上がること 34.6 | 役職・等級が上がること 30.7 | ミスや判断の間違いが減ること 30.1 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 41.3 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 49.0 |
| 8位 | より幅の広い仕事ができるようになること 63.6 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 25.3 | 仕事の効率・スピードが上がること 32.9 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 29.9 | より広い視野で仕事ができるようになること 30.0 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 40.2 | 役職・等級が上がること 48.5 |
| 9位 | 相手の立場を考えて発言できるようになること 63.2 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 24.8 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 30.1 | より広い視野で仕事ができるようになること 29.9 | 上司や同僚から高い評価をうけること 28.6 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 38.1 | 職場内で仲のいい友人ができること 47.9 |
| 10位 | 仕事上のマナーが身につくこと 63.1 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 24.7 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 29.7 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 28.9 | 感情を抑えられるようになること 28.0 | 職場内で仲のいい友人ができること 37.8 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 47.5 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2.働く人々の成長イメージ

Q. あなたご自身の「働くことを通じた成長」について、イメージするものはどのようなものですか。（複数回答／選択肢31項目）

※14カ国・地域の全体平均TOP3と同色の色付け

1位：給料・報酬が上がること（51.4%）

2位：新しい知識や経験を得ること（47.1%）

3位：仕事の効率・スピードが上がること（44.2%） (%)

| | 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 | ニュージーランド |
|-----|--------------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 1位 | 給料・報酬が上がること 46.4 | 新しい知識や経験を得ること 51.4 | 給料・報酬が上がること 51.8 | 給料・報酬が上がること 41.2 | 給料・報酬が上がること 39.6 | 給料・報酬が上がること 50.1 | 給料・報酬が上がること 59.4 |
| 2位 | 新しい知識や経験を得ること 46.3 | 給料・報酬が上がること 51.1 | 新しい知識や経験を得ること 49.9 | 仕事の効率・スピードが上がること 38.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 35.9 | 新しい知識や経験を得ること 50.1 | 新しい知識や経験を得ること 59.3 |
| 3位 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 45.7 | 仕事の効率・スピードが上がること 47.7 | 仕事の効率・スピードが上がること 46.6 | 新しい知識や経験を得ること 36.7 | 新しい知識や経験を得ること 33.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 41.7 | 仕事の効率・スピードが上がること 51.2 |
| 4位 | 仕事の効率・スピードが上がること 45.6 | トラブルに対応できるようになること 46.6 | トラブルに対応できるようになること 43.4 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 36.6 | 仕事上のマナーが身につくこと 31.7 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 40.8 | トラブルに対応できるようになること 50.3 |
| 5位 | より広い視野で仕事ができるようになること 42.5 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 40.5 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 38.8 | より広い視野で仕事ができるようになること 33.9 | 役職・等級が上がること 31.1 | トラブルに対応できるようになること 40.2 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 46.5 |
| 6位 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 42.5 | より幅の広い仕事ができるようになること 39.3 | より幅の広い仕事ができるようになること 35.3 | ストレスに強くなること 33.4 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 30.4 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 38.5 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 45.8 |
| 7位 | トラブルに対応できるようになること 41.9 | より広い視野で仕事ができるようになること 38.8 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 34.8 | より専門性の高い仕事ができるようになること 32.9 | 組織全体の業績に貢献すること 30.3 | より幅の広い仕事ができるようになること 38.4 | より幅の広い仕事ができるようになること 44.0 |
| 8位 | 仕事を最後まで粘り強くやりきれること 36.0 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 38.7 | ミスや判断の間違いが減ること 34.3 | 仕事上のマナーが身につくこと 32.0 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 30.3 | ミスや判断の間違いが減ること 35.5 | ミスや判断の間違いが減ること 43.3 |
| 9位 | 役職・等級が上がること 35.3 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 38.1 | 組織全体の業績に貢献すること 34.0 | お客さんとうまくコミュニケーションできるようになること 30.8 | お客さんとうまくコミュニケーションできるようになること 29.2 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 34.5 | 職場内で仲のいい友人ができること 43.0 |
| 10位 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 34.5 | より専門性の高い仕事ができるようになること 37.9 | より専門性の高い仕事ができるようになること 33.8 | 社内外の人脈が広がること 30.7 | 相手の立場を考えて発言できるようになること 28.4 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 34.4 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 42.1 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3.働く人々の成長イメージ（上位3項目）

Q. あなたの考える「働くことを通じた成長」のイメージの中で、近いと思うもの上位3つまで順にお選びください。

※14カ国・地域の全体TOP3と同色の色付け

1位：給料・報酬が上がること（645pt）

2位：新しい知識や経験を得ること（419pt）

3位：どこでも通用するスキルや技能が身につくこと（313tp） (pt)

※スコアは「加重スコア」(1位×3、2位×2、3位×1と加重をかけ、項目ごとに合算)

| | 日本 | | 中国 | | 韓国 | | 台湾 | | 香港 | | タイ | | フィリピン | |
|-----|---------------------------|-------|-----------------------|-------|---------------------------|-------|-----------------------|-------|----------------------|-------|---------------------------|-------|-----------------------|-------|
| 1位 | 給料・報酬が上がること | 670.0 | 給料・報酬が上がること | 631.0 | 給料・報酬が上がること | 617.0 | 給料・報酬が上がること | 888.0 | 給料・報酬が上がること | 786.0 | 給料・報酬が上がること | 715.0 | 給料・報酬が上がること | 762.0 |
| 2位 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること | 376.0 | より専門性の高い仕事ができるようになること | 341.0 | より専門性の高い仕事ができるようになること | 609.0 | トラブルに対応できるようになること | 458.0 | トラブルに対応できるようになること | 454.0 | 仕事の効率・スピードが上がること | 380.0 | 新しい知識や経験を得ること | 489.0 |
| 3位 | より専門性の高い仕事ができるようになること | 366.0 | より広い視野で仕事ができるようになること | 328.0 | より広い視野で仕事ができるようになること | 495.0 | 新しい知識や経験を得ること | 442.0 | 新しい知識や経験を得ること | 415.0 | 役職・等級が上がること | 360.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと | 446.0 |
| 4位 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと | 355.0 | 仕事の効率・スピードが上がること | 320.0 | トラブルに対応できるようになること | 362.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと | 324.0 | 仕事の効率・スピードが上がること | 325.0 | 新しい知識や経験を得ること | 333.0 | 組織全体の業績に貢献すること | 377.0 |
| 5位 | 新しい知識や経験を得ること | 345.0 | 役職・等級が上がること | 295.0 | 新しい知識や経験を得ること | 359.0 | 役職・等級が上がること | 261.0 | 役職・等級が上がること | 311.0 | トラブルに対応できるようになること | 306.0 | 役職・等級が上がること | 341.0 |
| 6位 | 仕事の効率・スピードが上がること | 337.0 | トラブルに対応できるようになること | 292.0 | 役職・等級が上がること | 321.0 | ストレスに強くなること | 245.0 | ストレスに強くなること | 263.0 | より広い視野で仕事ができるようになること | 258.0 | 仕事の効率・スピードが上がること | 297.0 |
| 7位 | より幅の広い仕事ができるようになること | 292.0 | 新しい知識や経験を得ること | 279.0 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること | 254.0 | 自分の進みたいキャリアが明確になること | 240.0 | より広い視野で仕事ができるようになること | 217.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと | 256.0 | 自分の進みたいキャリアが明確になること | 224.0 |
| 8位 | トラブルに対応できるようになること | 292.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと | 257.0 | より幅の広い仕事ができるようになること | 251.0 | 仕事の効率・スピードが上がること | 227.0 | 自分の進みたいキャリアが明確になること | 217.0 | 仕事を最後まで粘り強くやりきれること | 243.0 | より幅の広い仕事ができるようになること | 201.0 |
| 9位 | ミスや判断の間違いが減ること | 208.0 | 組織全体の業績に貢献すること | 206.0 | 仕事の効率・スピードが上がること | 206.0 | より広い視野で仕事ができるようになること | 208.0 | ミスや判断の間違いが減ること | 189.0 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること | 226.0 | より広い視野で仕事ができるようになること | 200.0 |
| 10位 | 役職・等級が上がること | 193.0 | 社内外の人脈が広がること | 200.0 | 自分の進みたいキャリアが明確になること | 198.0 | 感情を抑えられるようになること | 157.0 | 感情を抑えられるようになること | 176.0 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること | 220.0 | 職場内で仲のいい友人ができること | 195.0 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3.働く人々の成長イメージ（上位3項目）

Q. あなたの考える「働くことを通じた成長」のイメージの中で、近いと思うもの上位3つまで順にお選びください。

※14カ国・地域の全体TOP3と同色の色付け

1位：給料・報酬が上がること（645pt）

2位：新しい知識や経験を得ること（419pt）

3位：どこでも通用するスキルや技能が身につくこと（313pt） (pt)

※スコアは「加重スコア」(1位×3、2位×2、3位×1と加重をかけ、項目ごとに合算)

| | 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 | ニュージーランド |
|-----|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1位 | 給料・報酬が上がること 523.0 | 給料・報酬が上がること 594.0 | 給料・報酬が上がること 701.0 | 給料・報酬が上がること 418.0 | 給料・報酬が上がること 478.0 | 給料・報酬が上がること 574.0 | 新しい知識や経験を得ること 673.0 |
| 2位 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 442.0 | 新しい知識や経験を得ること 503.0 | 新しい知識や経験を得ること 538.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 342.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 326.0 | 新しい知識や経験を得ること 557.0 | 給料・報酬が上がること 672.0 |
| 3位 | 仕事の効率・スピードが上がること 406.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 328.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 336.0 | より専門性の高い仕事ができるようになること 316.0 | 組織全体の業績に貢献すること 290.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 394.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 372.0 |
| 4位 | 新しい知識や経験を得ること 395.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 315.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 311.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 316.0 | どこでも通用するスキルや技能が身につくこと 264.0 | より幅の広い仕事ができるようになること 261.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 290.0 |
| 5位 | 仕事仲間や他部門とうまく協力できるようになること 304.0 | トラブルに対応できるようになること 301.0 | 役職・等級が上がること 292.0 | より広い視野で仕事ができるようになること 282.0 | 新しい知識や経験を得ること 260.0 | 仕事の効率・スピードが上がること 257.0 | 組織全体の業績に貢献すること 270.0 |
| 6位 | トラブルに対応できるようになること 260.0 | 役職・等級が上がること 266.0 | トラブルに対応できるようになること 279.0 | 新しい知識や経験を得ること 281.0 | 役職・等級が上がること 253.0 | 組織全体の業績に貢献すること 253.0 | 役職・等級が上がること 221.0 |
| 7位 | 役職・等級が上がること 257.0 | より広い視野で仕事ができるようになること 262.0 | 組織全体の業績に貢献すること 220.0 | ストレスが強くなること 266.0 | 仕事上のマナーが身につくこと 238.0 | 役職・等級が上がること 221.0 | より専門性の高い仕事ができるようになること 204.0 |
| 8位 | より広い視野で仕事ができるようになること 247.0 | より幅の広い仕事ができるようになること 227.0 | より幅の広い仕事ができるようになること 207.0 | 役職・等級が上がること 247.0 | より専門性の高い仕事ができるようになること 219.0 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 219.0 | より幅の広い仕事ができるようになること 202.0 |
| 9位 | 組織全体の業績に貢献すること 224.0 | より専門性の高い仕事ができるようになること 203.0 | より専門性の高い仕事ができるようになること 204.0 | 社内外の人脈が広がること 238.0 | 社内外の人脈が広がること 213.0 | トラブルに対応できるようになること 214.0 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 198.0 |
| 10位 | 自分の進みたいキャリアが明確になること 219.0 | 独立へ向けた準備ができるようになること 203.0 | 独立へ向けた準備ができるようになること 190.0 | 自分の進みたいキャリアが明確になること 202.0 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 211.0 | 自分の判断で仕事を進めることができるようになること 188.0 | 新しい仕事へ前向きに取り組みたいと思うこと 190.0 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

成長志向度
・成長実感度**成長志向度、成長実感度はともにインドネシア、フィリピン、インド、ベトナムで非常に高い。**

- 働くことを通じた成長が重要だと考える「成長志向度」は、ほぼ全ての国・地域で90%以上と高い。最も低い日本でも85.5%。
- 過去1年を振り返り仕事を通じた成長を実感できている「成長実感度」は、多少バラツキはあるものの70%以上の国・地域が多い。日本は最も低く60.2%。
- 成長志向度と成長実感度のギャップをみると、全ての国・地域で成長実感度が下回っている。これは、成長が重要だと考えているが、実際には成長を実感できていない状況を表している。最もギャップが大きいのは日本で-25.3pt。次いで、韓国の-19.9pt、シンガポールの-17.4ptが続く。
- インドネシア、フィリピン、インド、ベトナム、中国では、成長志向度が高く、成長実感度とのギャップが1割未満であることから、成長を実感できている様子がうかがえる。
- 一方、日本は成長志向度、成長実感度ともに14ヶ国・地域の中で最も低い。特に成長実感度は、最も高いベトナムとの差は36pt、日本に次いで低い韓国とも16pt以上の差があり、成長を実感できていないことが際立つ結果となっている。

4.成長志向度 & 成長実感度

▼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（％）

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） ※スコアは「とても重要だ」「重要だ」「やや重要だ」の合算値

▼成長を実感できている（成長実感度が高い）人の割合（％）

Q. 過去【1年間】を振りかえったとき、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） ※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

| | 成長志向度 | 成長実感度 | 実感度－志向度 GAP |
|--------------|-------|-------|----------------|
| 1位 インドネシア | 99.9 | 94.4 | - 5.5 |
| 1位 フィリピン | 99.9 | 92.8 | - 7.1 |
| 3位 インド | 99.6 | 95.5 | - 4.1 |
| 4位 ベトナム | 98.7 | 96.7 | - 2.0 |
| 5位 タイ | 98.4 | 89.8 | - 8.6 |
| 6位 マレーシア | 97.6 | 86.1 | -11.5 |
| 7位 韓国 | 96.3 | 76.7 | -19.6 |
| 8位 中国 | 95.9 | 89.8 | - 6.1 |
| 9位 台湾 | 95.4 | 82.2 | -13.2 |
| 10位 シンガポール | 95.2 | 77.8 | -17.4 |
| 11位 オーストラリア | 93.6 | 78.7 | -14.9 |
| 12位 香港 | 93.0 | 81.7 | -11.3 |
| 13位 ニュージーランド | 92.5 | 77.4 | -15.1 |
| 14位 日本 | 85.5 | 60.2 | -25.3 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

社外の学習
・自己啓発

東南アジアやインドは、社外学習・自己啓発が活発で自己研鑽に意欲的。一方、日本は「とくに何も行っていない」が46.3%で約2人に1人。各国共通で高い学習・自己啓発は「読書」「研修・セミナー、勉強会」。

- 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聞いたところ、何かひとつも行っている割合が高いのは、インドネシア、タイ、ベトナム、フィリピン、インド、マレーシア。次いで中国、台湾、韓国が続く。
- 日本は「とくに何も行っていない」が46.3%で、他の国と比べて突出して高く、約2人に1人。
- ほとんどの国・地域で、「読書」、「研修・セミナー、勉強会等への参加」がトップで、中国では「資格取得のための学習」がトップ。「語学学習」や「通信教育、eラーニング」も上位に入る。

副業・兼業

最も副業・兼業をしている国はタイで4割強。次いでフィリピンで3割、インドネシア、マレーシア、インド、ベトナムでも2割を超える。

- シンガポール以外の東南アジアで副業・兼業をしている人が多い。
- 韓国、中国、シンガポール、オセアニア2カ国では副業・兼業をしている割合が15%以下と低い。日本では1割未満にとどまる。
- 副業や兼業が許可されていない会社に勤務している場合でも、実態とし行っている人がいると考えられる。

5.社外の学習・自己啓発

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)

(%)

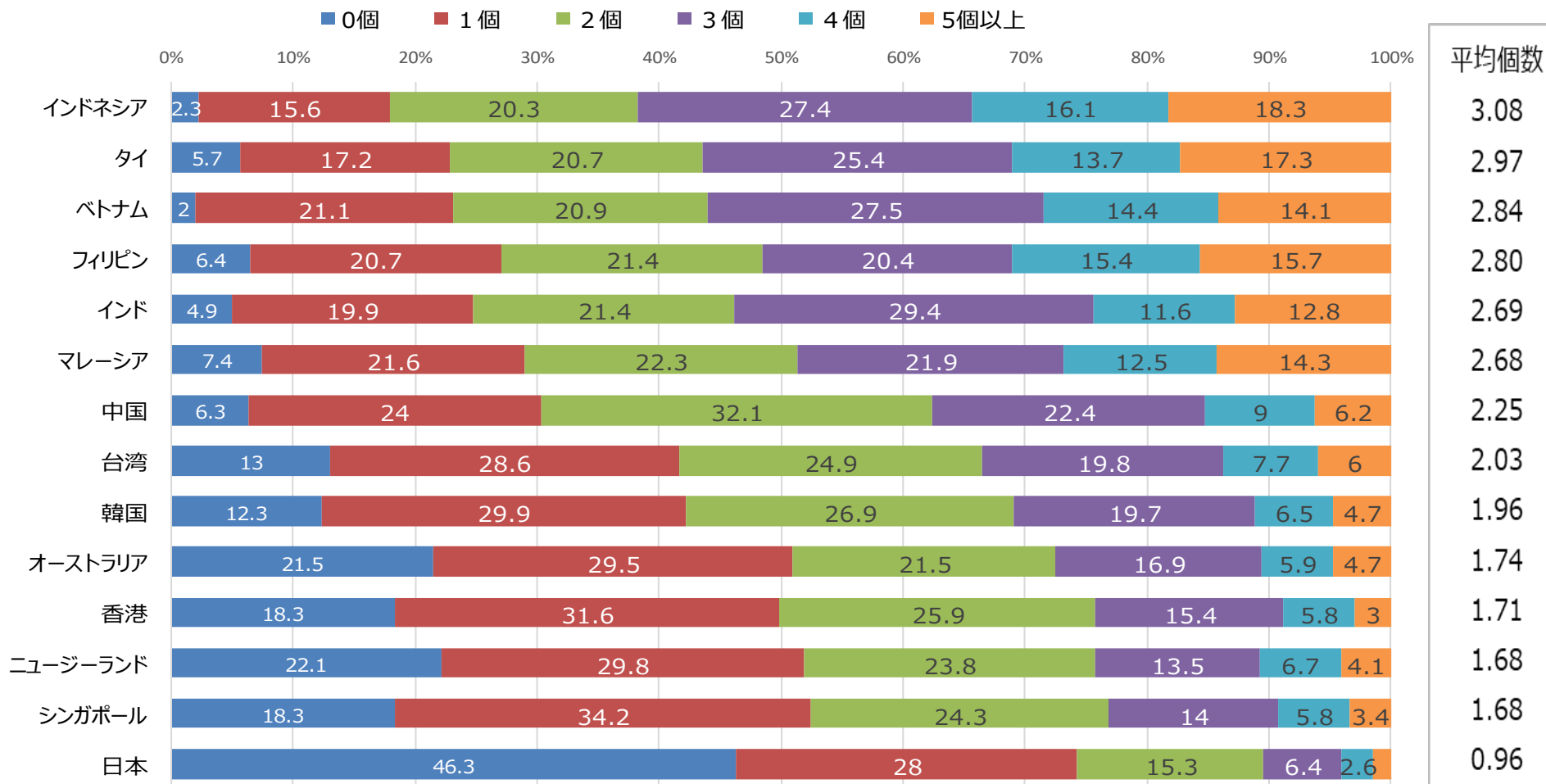
| | | 読書 | 研修・セミナー、勉強会等への参加 | 資格取得のための学習 | 語学学習 | 通信教育、eラーニング | 副業・兼業 | NPOやボランティア等の社会活動への参加 | 大学・大学院・専門学校 | 勉強会等の主催・運営 | その他 | とくに何も行っていない |
|-------|-----------|------|------------------|------------|------|-------------|-------|----------------------|-------------|------------|-----|-------------|
| | 14カ国・地域平均 | 42.3 | 36.9 | 26.5 | 24.5 | 23.1 | 19.6 | 17.9 | 15.2 | 13.1 | 2.9 | 13.3 |
| 東アジア | 日本 | 27.4 | 13.6 | 13.6 | 10.2 | 7.7 | 7.6 | 4.4 | 4.6 | 2.7 | 4.5 | 46.3 |
| | 中国 | 32.3 | 33.4 | 35.9 | 23.1 | 32.7 | 13.9 | 16.6 | 13.6 | 22.4 | 1.1 | 6.3 |
| | 韓国 | 40.6 | 30.3 | 29.4 | 31.7 | 22.7 | 10.4 | 7.5 | 12.9 | 7.9 | 2.9 | 12.3 |
| | 台湾 | 34.8 | 31.0 | 25.9 | 30.5 | 25.7 | 16.2 | 8.9 | 14.3 | 13.1 | 2.1 | 13.0 |
| | 香港 | 38.8 | 24.4 | 20.1 | 24.6 | 14.4 | 16.7 | 8.9 | 14.3 | 6.8 | 1.8 | 18.3 |
| 東南アジア | タイ | 44.0 | 43.6 | 31.9 | 42.2 | 31.4 | 41.5 | 24.0 | 19.2 | 17.2 | 2.0 | 5.7 |
| | フィリピン | 51.5 | 55.1 | 30.0 | 20.1 | 29.7 | 32.0 | 25.5 | 20.6 | 12.3 | 3.6 | 6.4 |
| | インドネシア | 45.1 | 53.4 | 50.7 | 32.2 | 23.2 | 24.6 | 37.3 | 22.6 | 15.8 | 3.3 | 2.3 |
| | マレーシア | 51.4 | 52.0 | 24.8 | 24.4 | 29.6 | 26.6 | 22.8 | 17.4 | 16.2 | 3.1 | 7.4 |
| | シンガポール | 36.9 | 37.0 | 19.2 | 12.5 | 17.7 | 11.0 | 13.9 | 10.3 | 7.0 | 2.0 | 18.3 |
| | ベトナム | 53.7 | 44.2 | 25.3 | 46.3 | 26.9 | 21.6 | 23.8 | 15.2 | 25.1 | 1.6 | 2.0 |
| 南アジア | インド | 40.9 | 45.8 | 31.3 | 23.4 | 29.0 | 23.9 | 27.6 | 22.5 | 22.3 | 2.2 | 4.9 |
| オセアニア | オーストラリア | 45.7 | 27.4 | 16.7 | 12.0 | 16.3 | 15.0 | 14.2 | 14.4 | 7.4 | 4.4 | 21.5 |
| | ニュージーランド | 48.4 | 25.7 | 15.8 | 9.1 | 16.4 | 13.1 | 15.2 | 10.9 | 6.5 | 6.5 | 22.1 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

5.社外の学習・自己啓発

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)

▼自己啓発活動 個数別 (%) ※平均個数を基準に降順

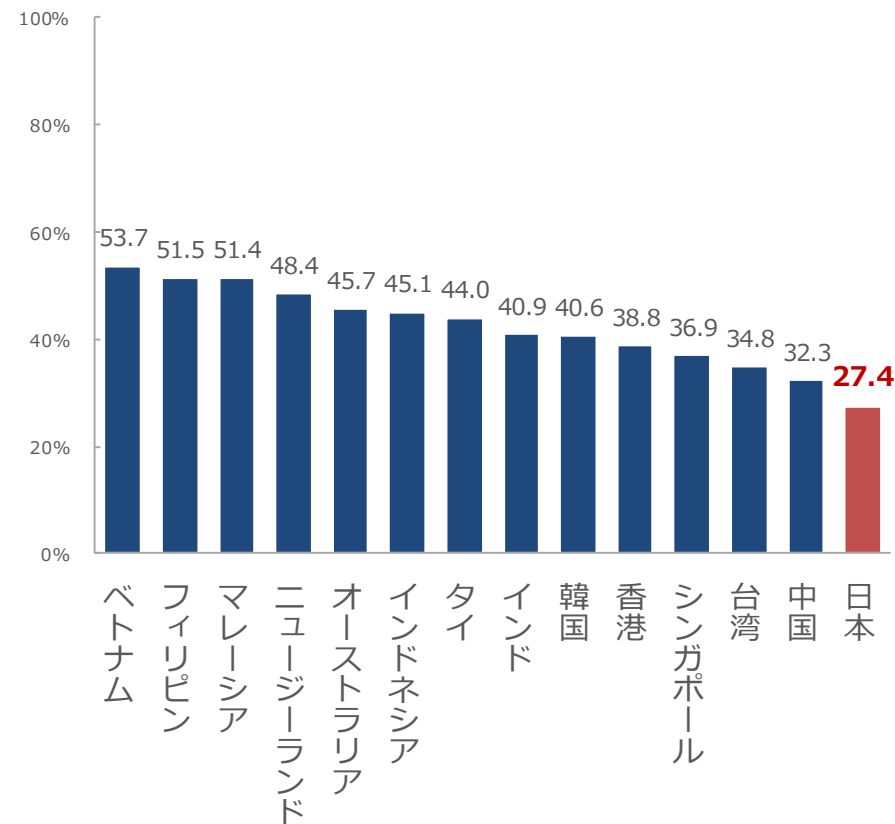


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

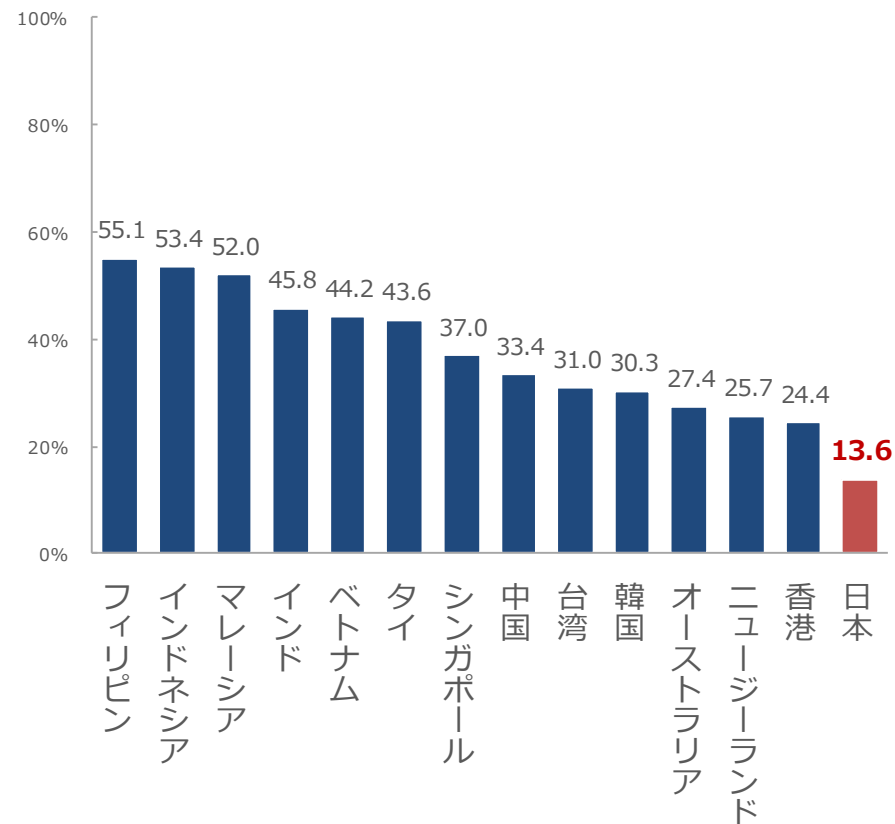
5.社外の学習・自己啓発

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)

▼読書をしている割合 (%)



▼研修・セミナー、勉強会等へ参加している割合 (%)



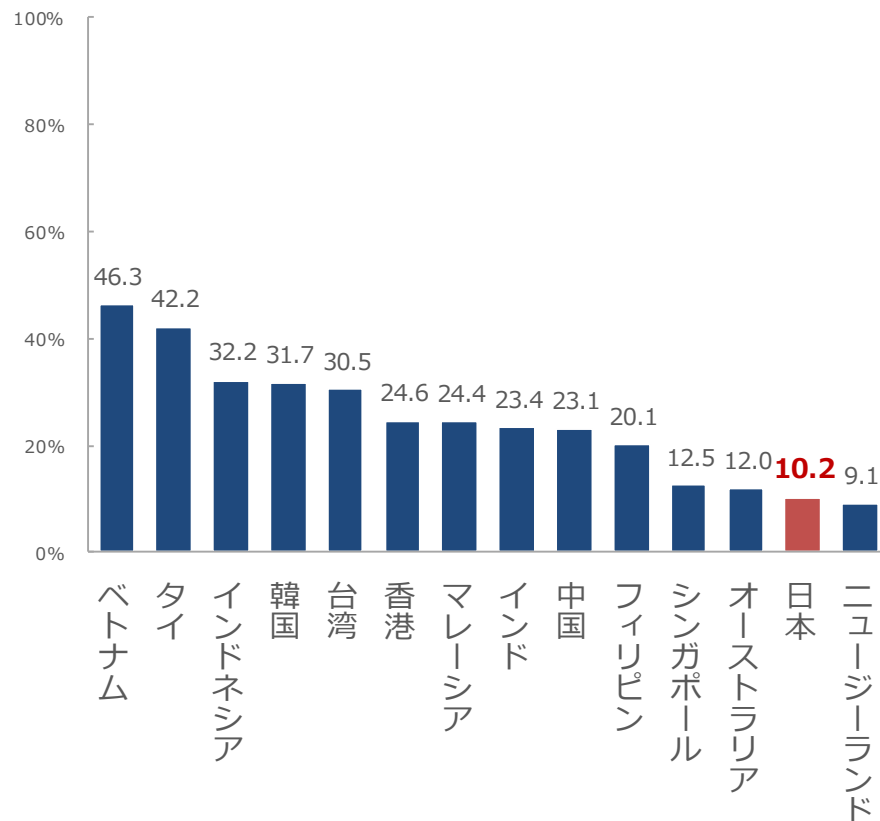
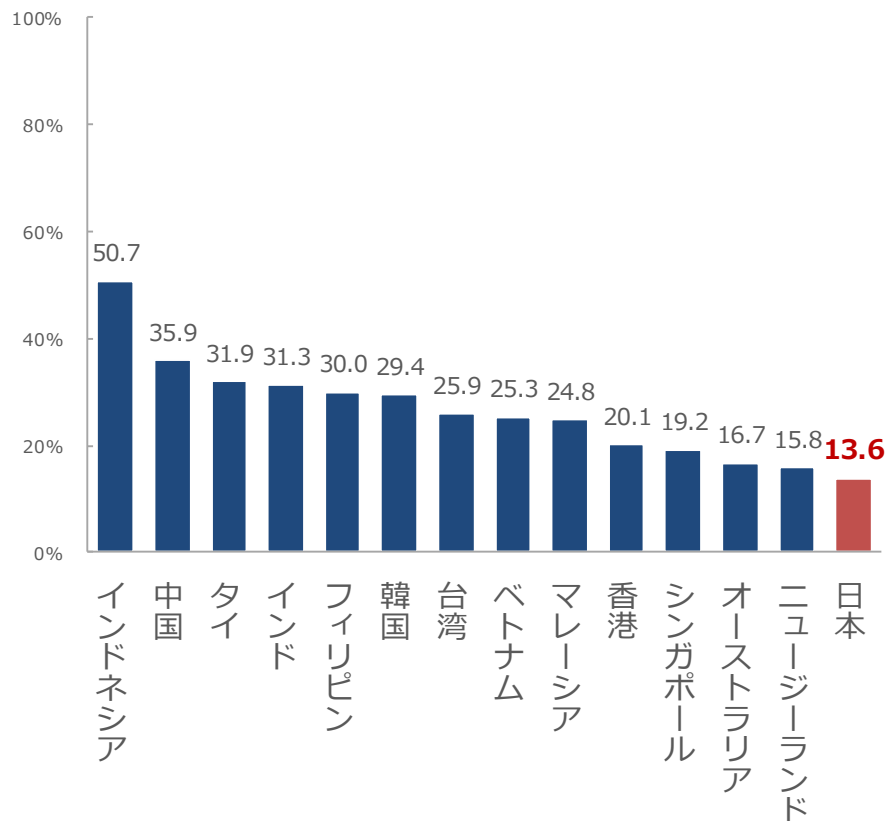
※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

5.社外の学習・自己啓発

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)

▼資格取得のための学習をしている割合 (%)

▼語学学習をしている割合 (%)



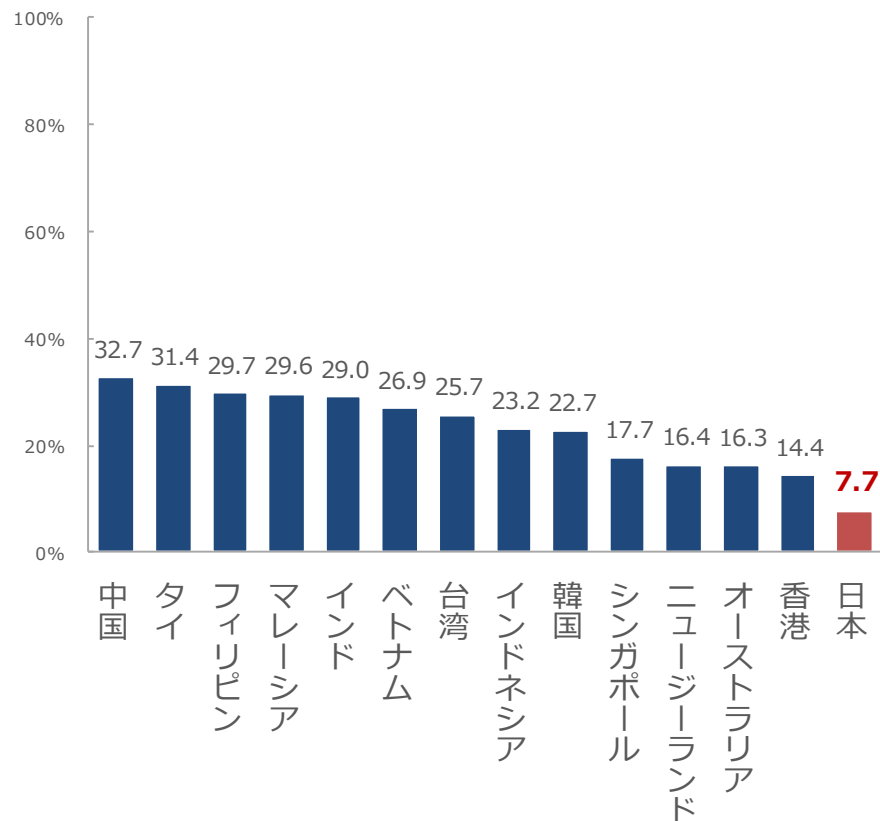
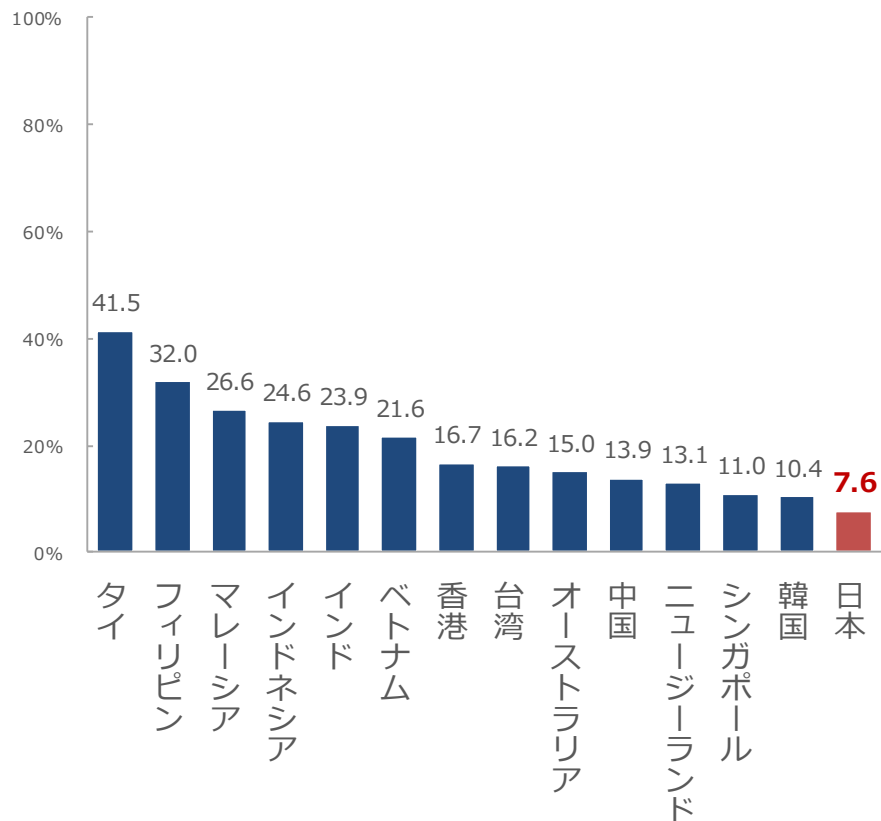
※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

5.社外の学習・自己啓発

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)

▼副業・兼業をしている割合 (%)

▼通信教育、eラーニングをしている割合 (%)



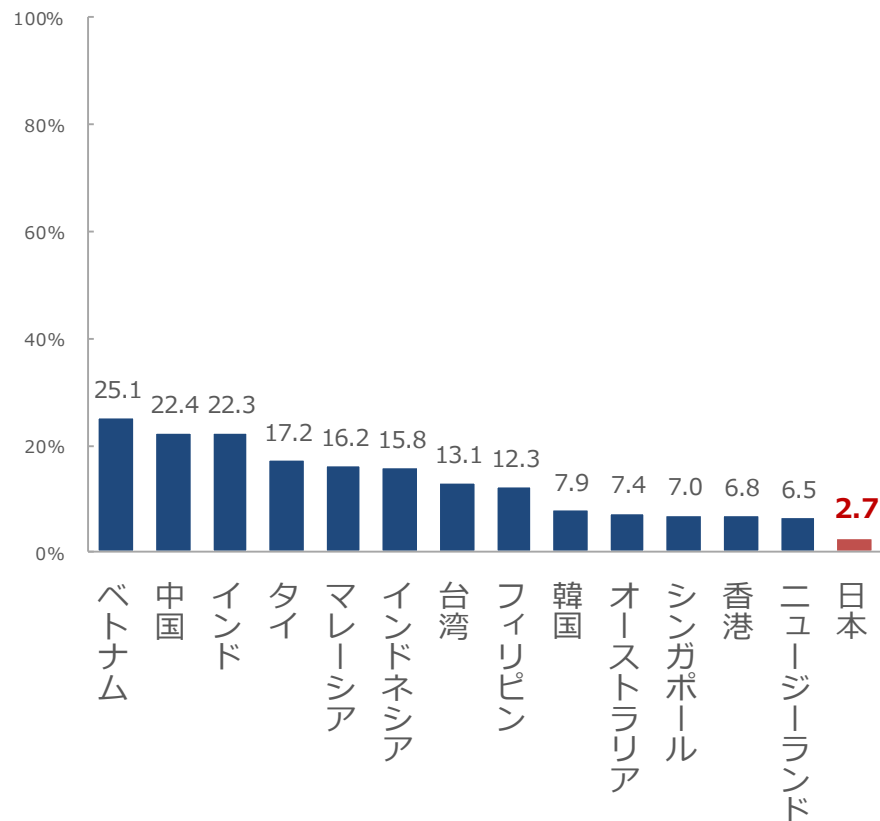
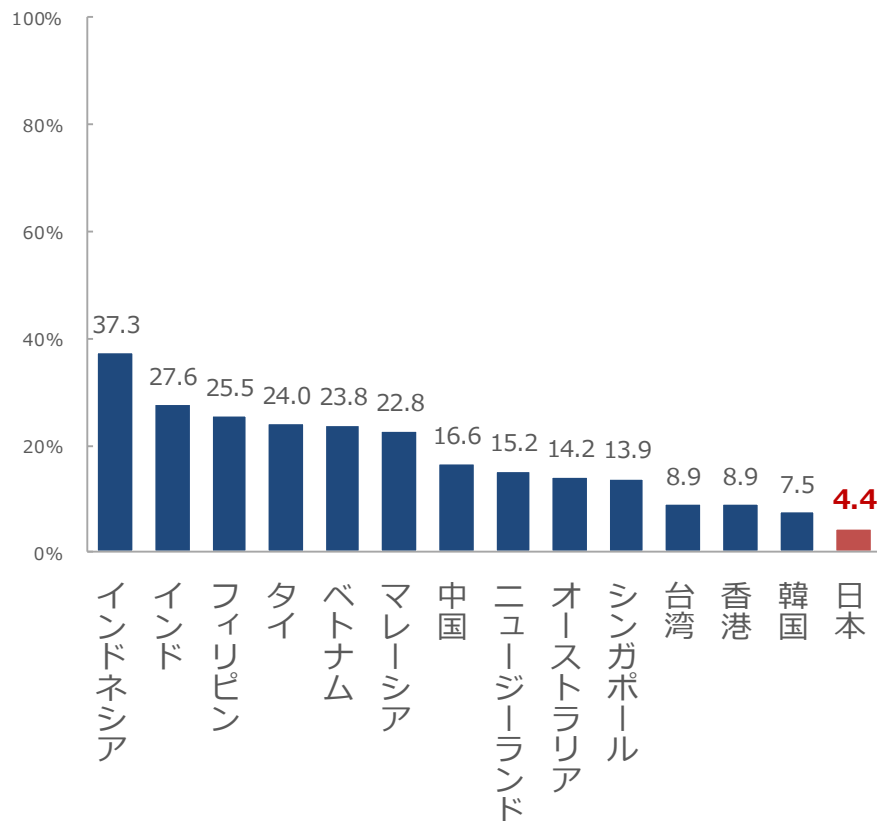
※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

5.社外の学習・自己啓発

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)

▼NPOやボランティア等の社会活動に参加している割合 (%)

▼勉強会等の主催・運営をしている割合 (%)

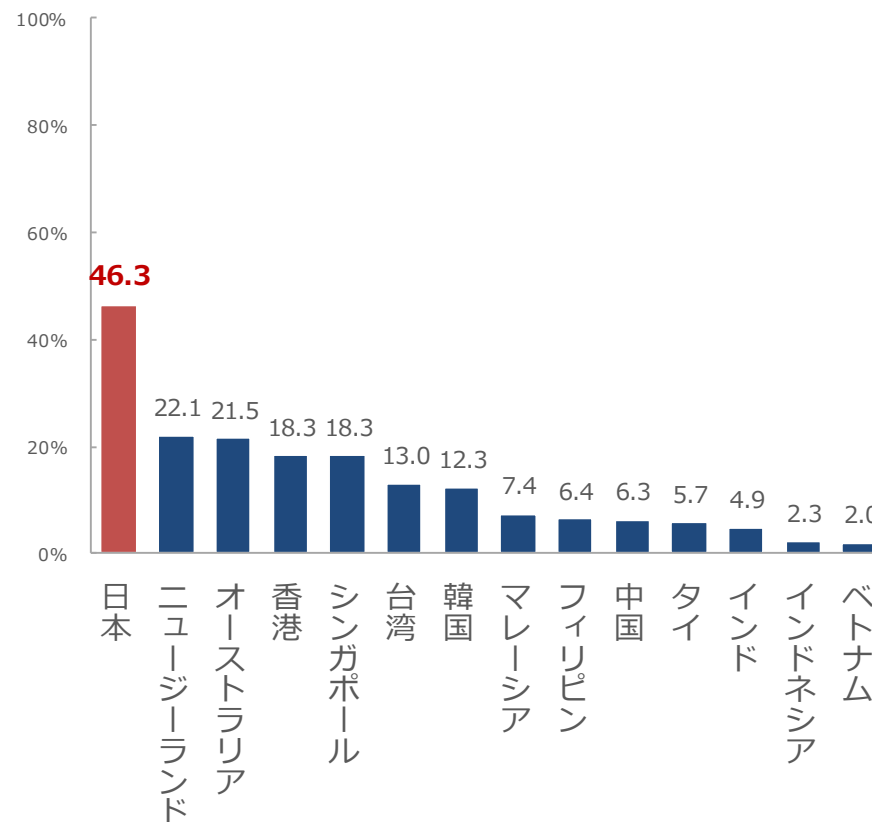
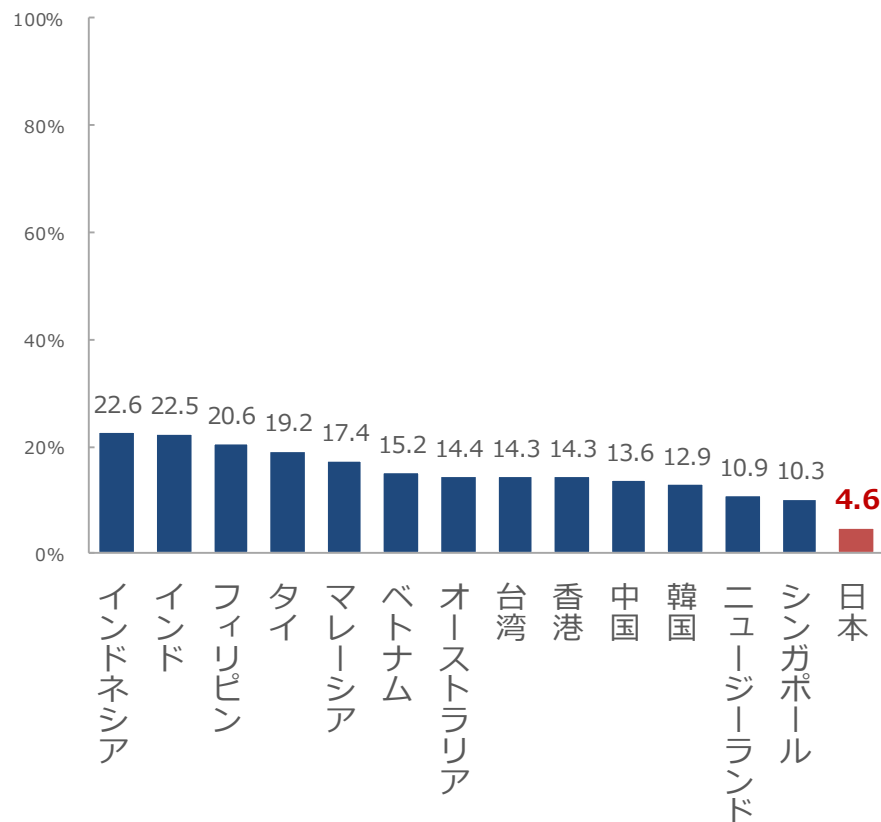


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

5.社外の学習・自己啓発

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)

▼大学・大学院・専門学校に通っている割合 (%) ▼とくに何も行っていない割合 (%)



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

V. 日本企業と グローバル就業

パーソル総合研究所
APAC就業実態・成長意識調査（2019）

日本企業での
就労意向**日本企業での就労意向は東南アジアで高い傾向。タイ、フィリピン、インドネシア、ベトナムで5割以上、マレーシアで4割。インドと台湾でも3割と高め。**

- どの企業で働きたいと思うか聞いてみると、ほとんどの国・地域で「自国の企業」が1位だが、ベトナムは「日本企業」、フィリピンとシンガポールは「アメリカ企業」が1位。
- 「日本企業」での就労意向は、シンガポールを除く東南アジアで4割以上と高く、タイ、フィリピンでは55%と最も高い。台湾とインドでも「日本企業」は約3割と高い。
- 「日本企業」での就労意向について年代別にみると、タイ、ベトナム、マレーシア、インド、台湾、中国で差がみられる。タイは30-40代、ベトナムは50代、マレーシアは20代と50代、インドは40代、台湾は30-40代、中国は20-30代で高い割合となっている。
- 中国、韓国、香港、シンガポール、オーストラリア、ニュージーランドでは、「日本企業」は2割未満にとどまり、「自国の企業」に次いで、「アメリカ企業」「EU企業」が高い。

1. 日本企業での就労意向

Q. 以下のどの企業で働きたいと思いますか。(複数回答/選択肢9項目)

※上位3位に同色の色付け (%)

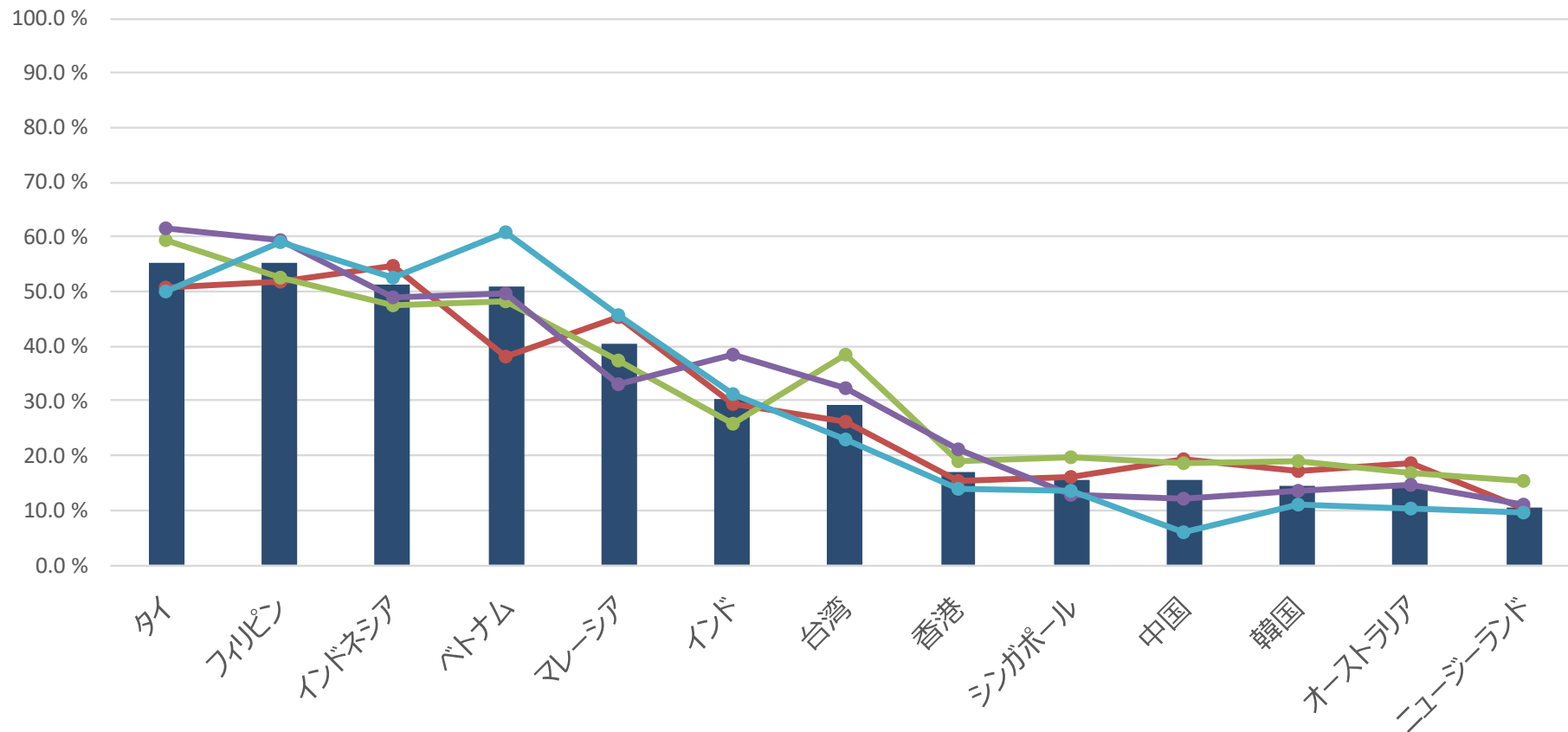
| | | 自国の企業 | アメリカ企業 | 日本企業 | EU企業 | 中国企業 | 台湾企業 | 韓国企業 | 外資系企業 その他の | わからない |
|-------|-----------|-------|--------|------|------|------|------|------|---------------|-------|
| | 13カ国・地域平均 | 65.3 | 37.9 | 30.8 | 25.2 | 12.8 | 10.4 | 14.9 | 7.0 | 6.5 |
| 東アジア | 中国 | 79.0 | 25.2 | 15.5 | 22.2 | - | 5.8 | 6.1 | 3.1 | 1.9 |
| | 韓国 | 75.9 | 33.4 | 14.3 | 17.7 | 2.0 | 1.6 | - | 3.7 | 4.6 |
| | 台湾 | 70.4 | 43.1 | 29.4 | 14.1 | 14.3 | - | 5.1 | 11.1 | 7.0 |
| | 香港 | 53.7 | 33.6 | 17.1 | 28.3 | 11.6 | 8.8 | 4.1 | 6.3 | 10.2 |
| 東南アジア | タイ | 72.6 | 43.6 | 55.4 | 35.5 | 8.0 | 6.9 | 7.9 | 3.7 | 2.0 |
| | フィリピン | 60.2 | 62.2 | 55.4 | 32.9 | 5.9 | 5.6 | 20.4 | 11.4 | 1.7 |
| | インドネシア | 72.8 | 39.8 | 51.2 | 33.3 | 6.2 | 6.5 | 16.3 | 10.1 | 1.2 |
| | マレーシア | 61.4 | 44.3 | 40.3 | 30.1 | 12.9 | 8.2 | 19.2 | 10.4 | 4.5 |
| | シンガポール | 41.8 | 51.6 | 15.7 | 32.8 | 7.9 | 5.8 | 5.1 | 9.0 | 11.7 |
| | ベトナム | 47.1 | 27.5 | 50.9 | 23.6 | 2.8 | 2.8 | 14.0 | 4.5 | 1.3 |
| 南アジア | インド | 72.5 | 45.2 | 30.3 | 20.3 | 5.6 | 5.1 | 8.8 | 4.8 | 1.9 |
| オセアニア | オーストラリア | 71.8 | 23.5 | 14.0 | 20.0 | 5.6 | 4.1 | 6.3 | 5.8 | 16.8 |
| | ニュージーランド | 69.7 | 19.3 | 10.6 | 17.0 | 5.1 | 3.5 | 5.0 | 6.8 | 19.9 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

1. 日本企業での就労意向

日本企業での就労意向有り

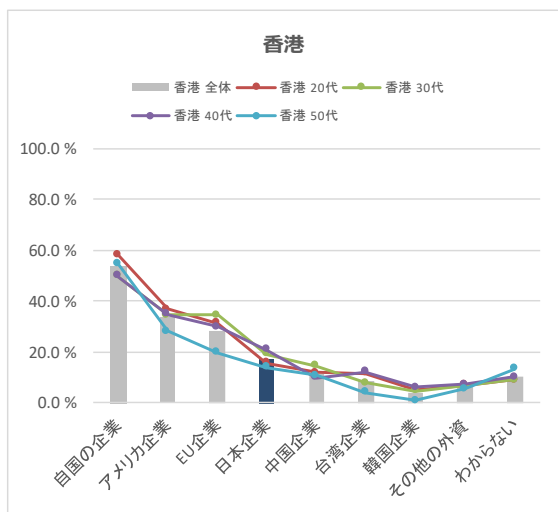
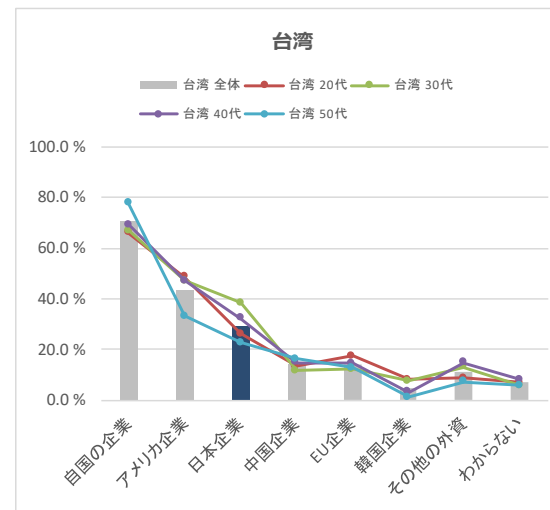
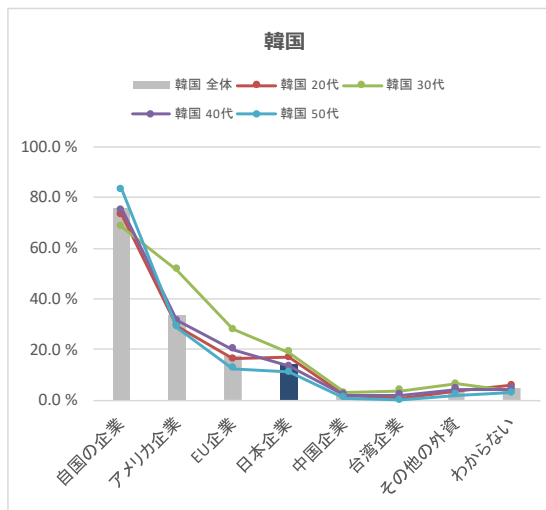
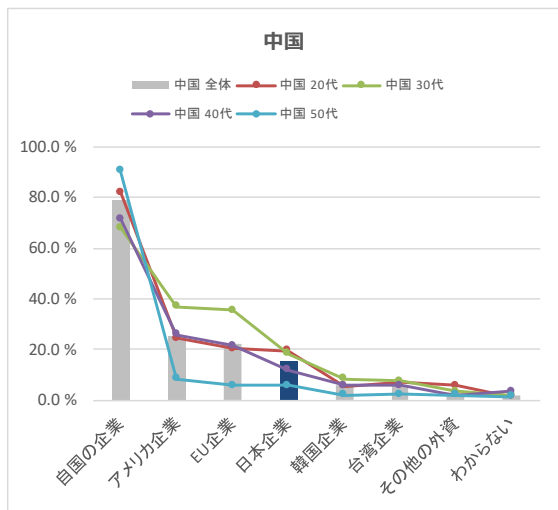
■ 全体 ● 20代 ● 30代 ● 40代 ● 50代



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

1. 日本企業での就労意向【東アジア】

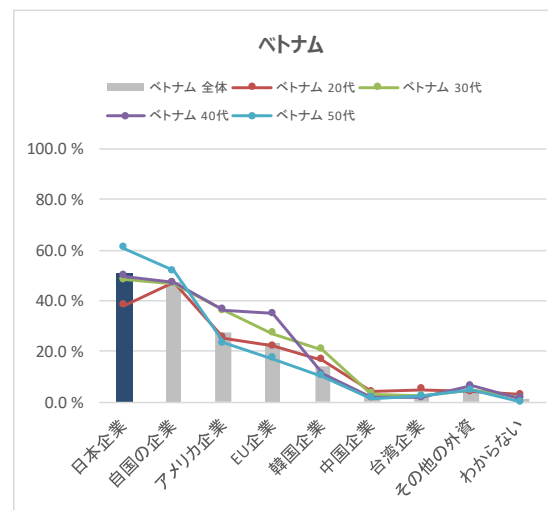
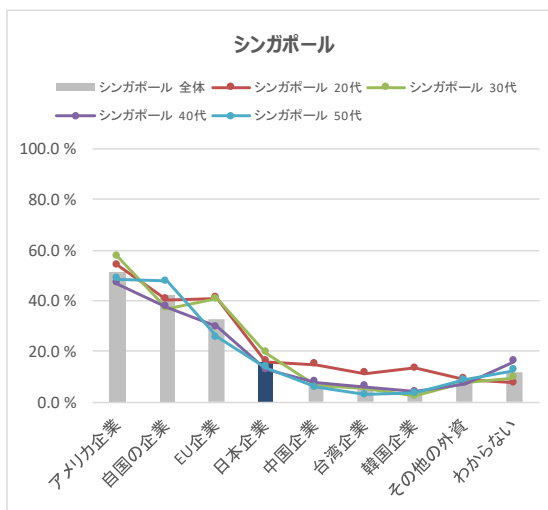
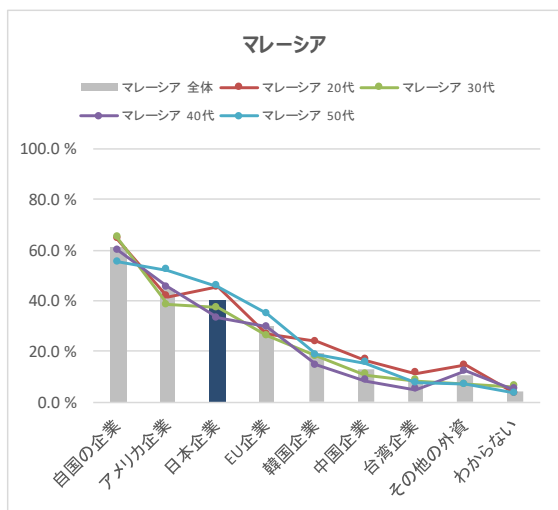
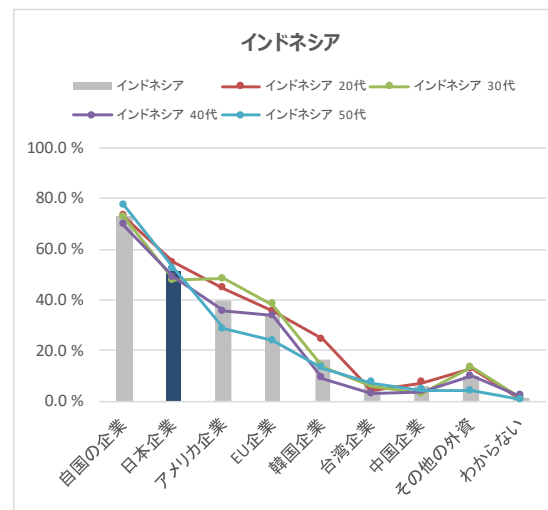
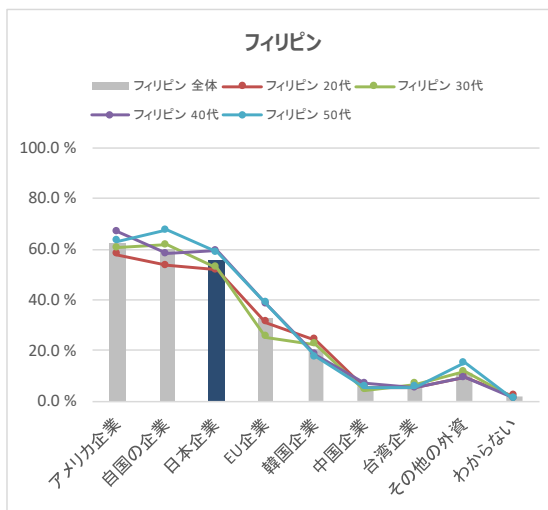
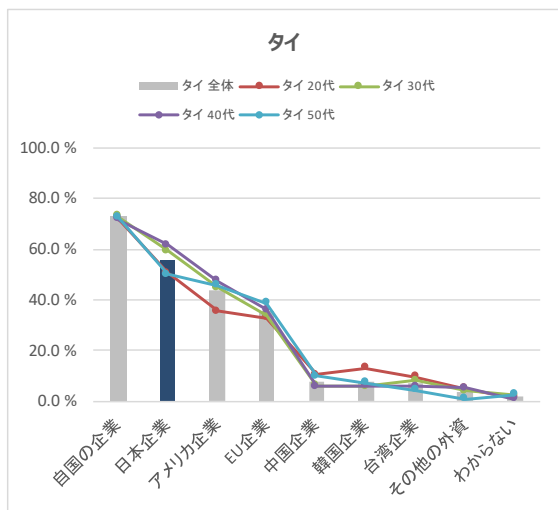
Q. どの企業で働きたいと思いますか。(複数回答/選択肢9項目)



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

1. 日本企業での就労意向【東南アジア】

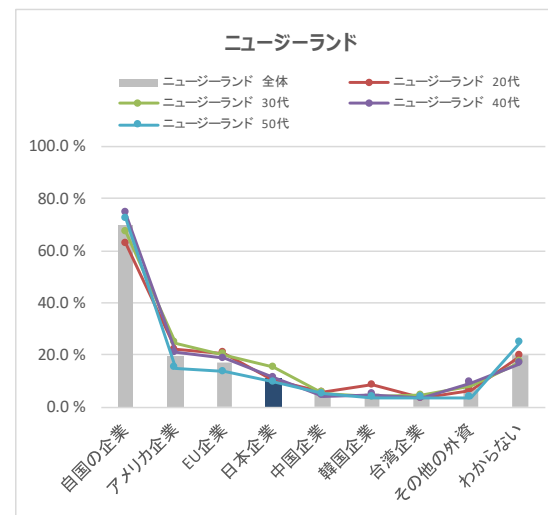
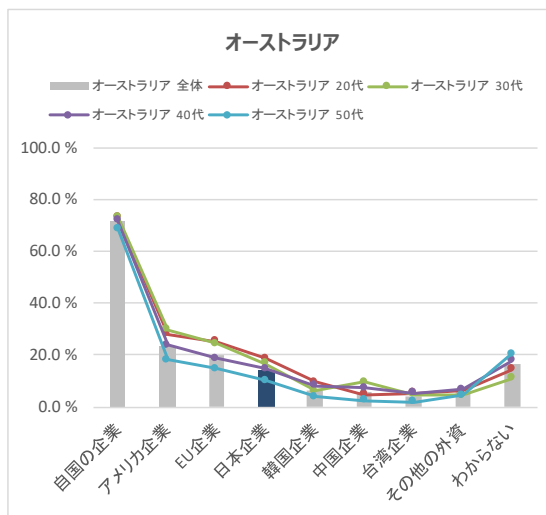
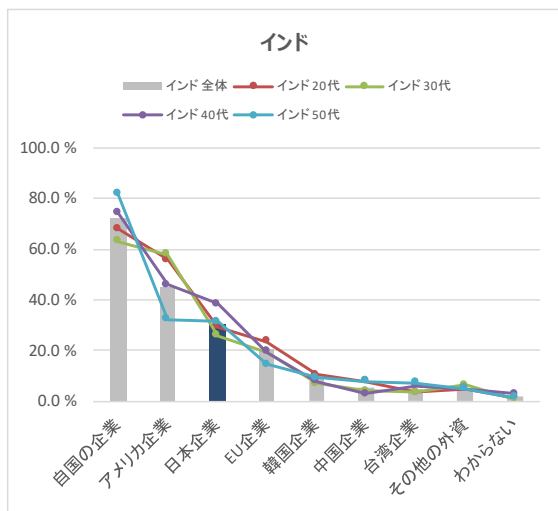
Q. どの企業で働きたいと思いますか。(複数回答/選択肢9項目)



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

1. 日本企業での就労意向【南アジア/オセアニア】

Q. どの企業で働きたいと思いますか。(複数回答/選択肢9項目)



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

日本企業に
対するイメージ

**「待遇が良い」、「福利厚生が充実」イメージが全体的に上位。
韓国、香港、台湾、シンガポールでは「日本語が話せないと評価されない」
や「日本人でないと出世できなさそう」がトップ5に入る。**

- 「雇用が安定している」イメージは、タイ、フィリピン、インドネシア、ベトナムで4割超で、中国、韓国、台湾でもトップ5に入る。
- 東南アジア（シンガポール以外）やインドでは、「専門性の高いスキルが身につけられる」イメージが3割を超える。「教育・研修が充実している」「勤めた経歴が、今後のキャリアアップにつながる」イメージも高い。
- オーストラリア、ニュージーランドでは、「求められる成果の水準が高い」がトップ。東南アジアやインドでも上位に入る。
- 韓国、香港、台湾、シンガポールでは、「日本語が話せないと評価されない」や「日本人でないと出世できなさそう」がトップ5に入る。
年代別にみて特に割合が高いのは、香港の30-40代と台湾の30代で「日本語が話せないと評価されない」、韓国の30-40代と香港の40代は「日本人でないと出世できなさそう」となっている。
- シンガポールでは「残業が多い」というネガティブなイメージが1位で、台湾、オセアニアの2カ国でもトップ3に入っている。年代別にみると、シンガポールの20代、台湾の20-30代で特に高い。

2. 日本企業に対するイメージ

Q.あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答/選択肢19項目)

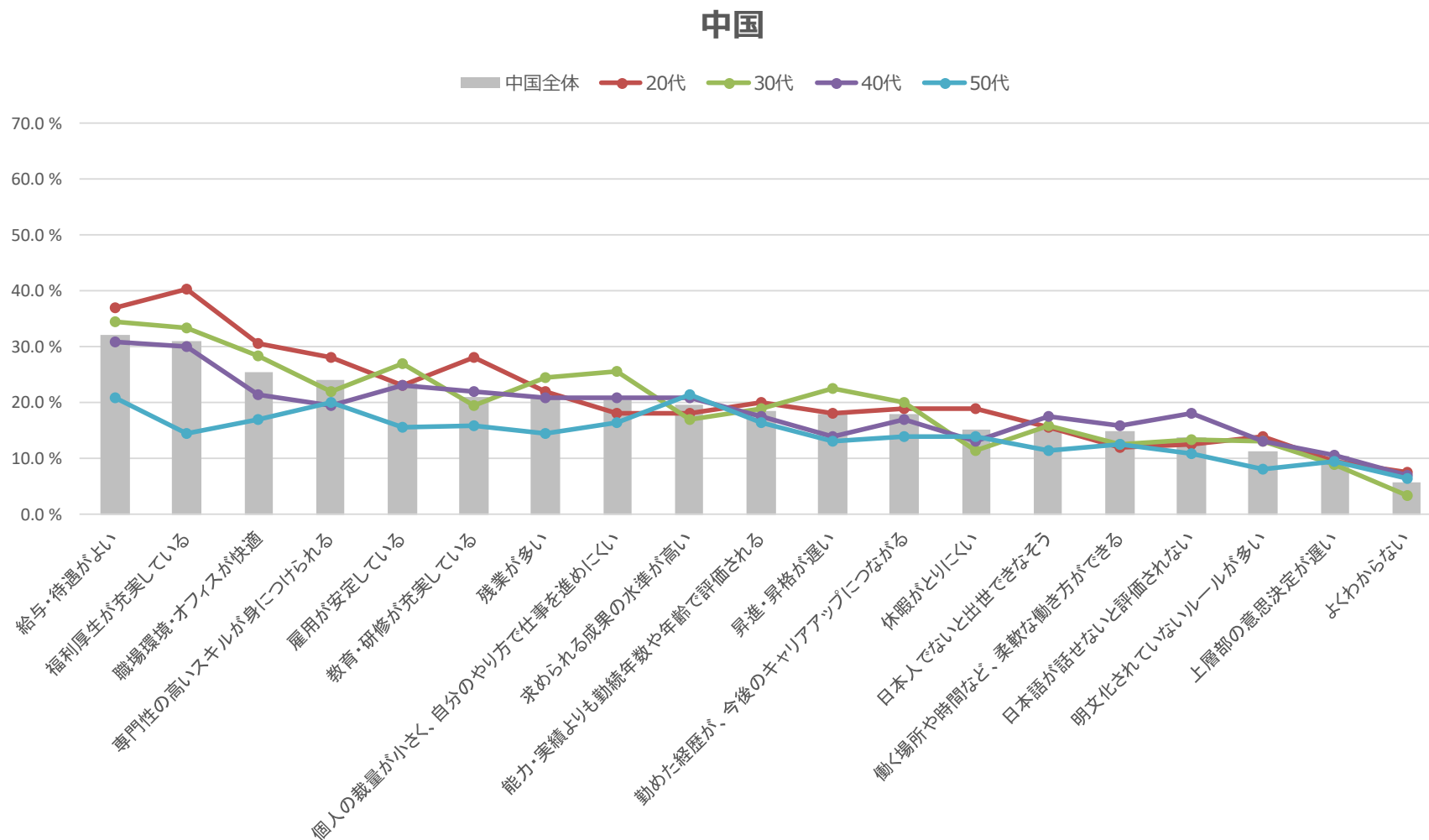
※各国の上位5位に色付け (%)

| | | 給与・待遇がよい | 福利厚生 が充実して いる | 求められる 成果の水 準が高い | 雇用が安 定している | 専門性の 高いスキル が身につけ られる | 残業が多 い | 職場環 境・オフィ スが快適 | 教育・研 修が充実 している | 勤めた経 歴が、今 後のキャ リアップに つながる | 日本語が 話せないと 評価され ない | 日本人で ないと出世 できなそう |
|-----------|-----------|----------|---------------------|-----------------------|---------------|-------------------------------|-----------|----------------------|----------------------|---------------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | 13カ国・地域平均 | 37.4 | 34.9 | 34.6 | 31.6 | 28.7 | 25.0 | 24.9 | 24.8 | 22.9 | 21.2 | 18.2 |
| 東アジア | 中国 | 32.1 | 31.1 | 19.7 | 23.4 | 24.2 | 20.7 | 25.6 | 21.1 | 17.9 | 13.8 | 15.1 |
| | 韓国 | 28.9 | 23.8 | 16.2 | 19.5 | 18.2 | 9.9 | 15.8 | 11.9 | 16.0 | 39.2 | 26.9 |
| | 台湾 | 35.7 | 31.6 | 27.3 | 28.2 | 20.7 | 31.1 | 19.6 | 16.9 | 15.3 | 31.0 | 19.9 |
| | 香港 | 27.7 | 27.6 | 24.0 | 22.9 | 10.7 | 23.9 | 19.5 | 13.2 | 9.6 | 34.5 | 29.8 |
| 東南 アジア | タイ | 55.6 | 49.1 | 42.7 | 43.9 | 34.2 | 23.9 | 31.6 | 32.5 | 21.7 | 16.7 | 14.8 |
| | フィリピン | 52.7 | 59.3 | 48.8 | 49.4 | 47.3 | 19.5 | 38.8 | 36.2 | 40.1 | 18.5 | 13.0 |
| | インドネシア | 51.9 | 46.0 | 47.1 | 41.0 | 39.0 | 27.9 | 38.3 | 41.7 | 43.5 | 8.8 | 8.0 |
| | マレーシア | 38.5 | 36.5 | 39.2 | 36.6 | 40.4 | 32.2 | 34.2 | 31.5 | 29.4 | 17.1 | 16.2 |
| | シンガポール | 21.4 | 20.3 | 38.6 | 28.0 | 18.9 | 42.4 | 16.3 | 12.6 | 12.8 | 29.8 | 33.8 |
| | ベトナム | 58.3 | 49.7 | 43.8 | 43.6 | 44.3 | 20.7 | 29.7 | 46.2 | 35.3 | 21.2 | 7.9 |
| 南アジア | インド | 43.6 | 42.9 | 38.4 | 31.0 | 33.5 | 22.6 | 29.1 | 25.8 | 27.7 | 12.9 | 15.6 |
| オセアニア | オーストラリア | 22.4 | 20.6 | 35.8 | 22.9 | 23.7 | 26.9 | 14.5 | 18.6 | 15.9 | 17.7 | 19.4 |
| | ニュージーランド | 17.0 | 15.0 | 28.5 | 20.2 | 17.7 | 23.5 | 10.3 | 14.2 | 12.1 | 14.0 | 16.8 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

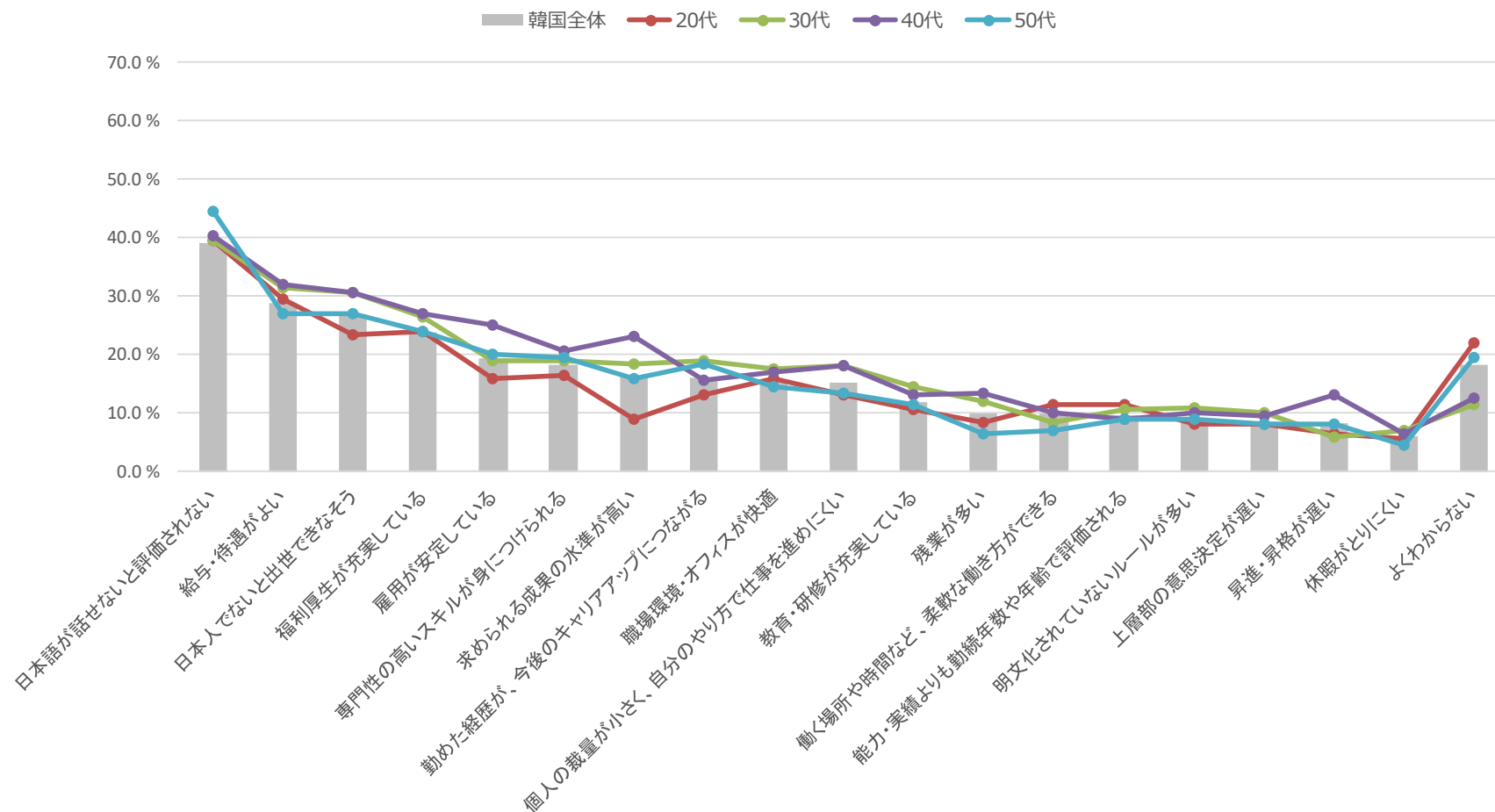


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

韓国

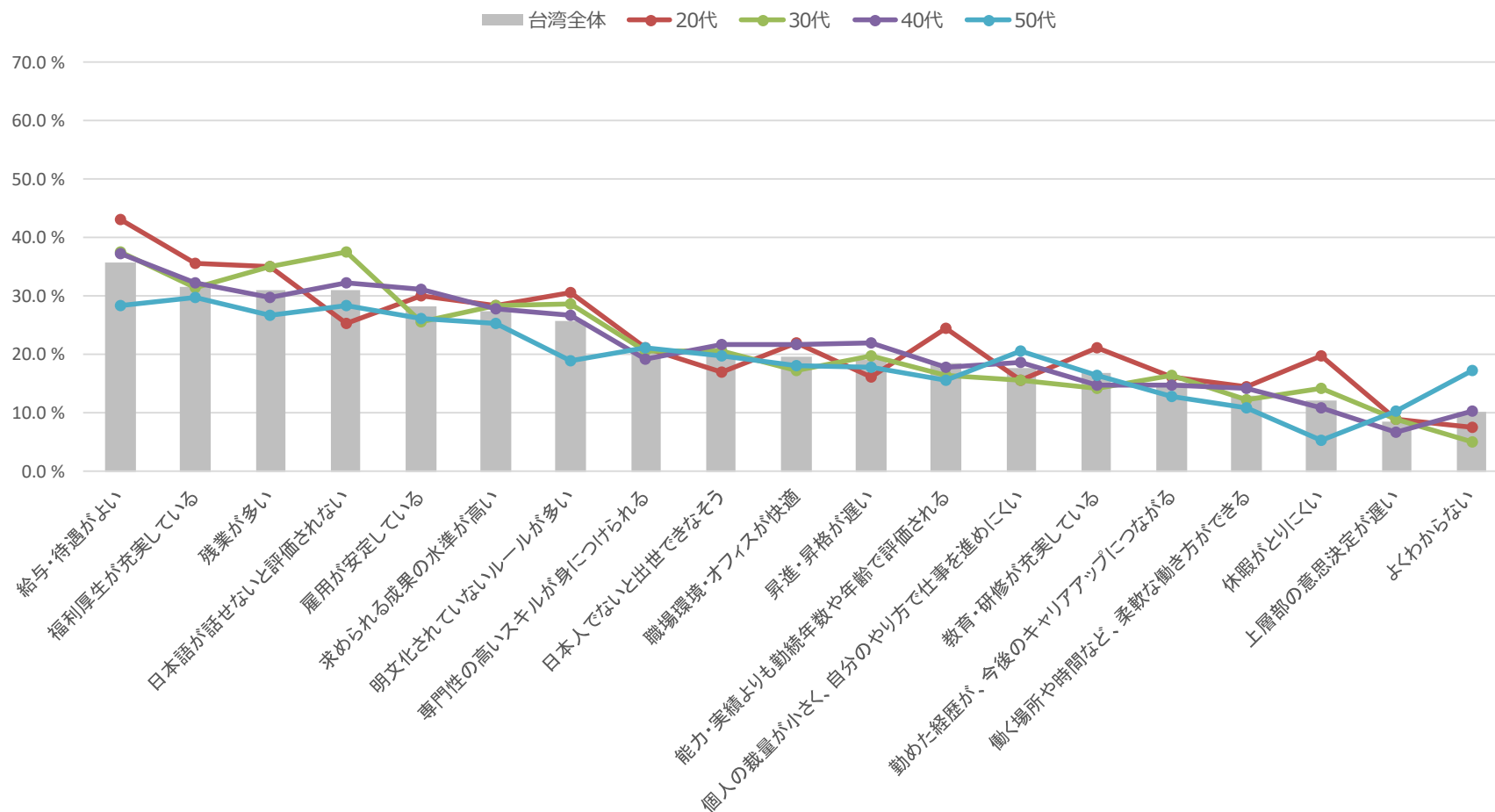


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

台湾

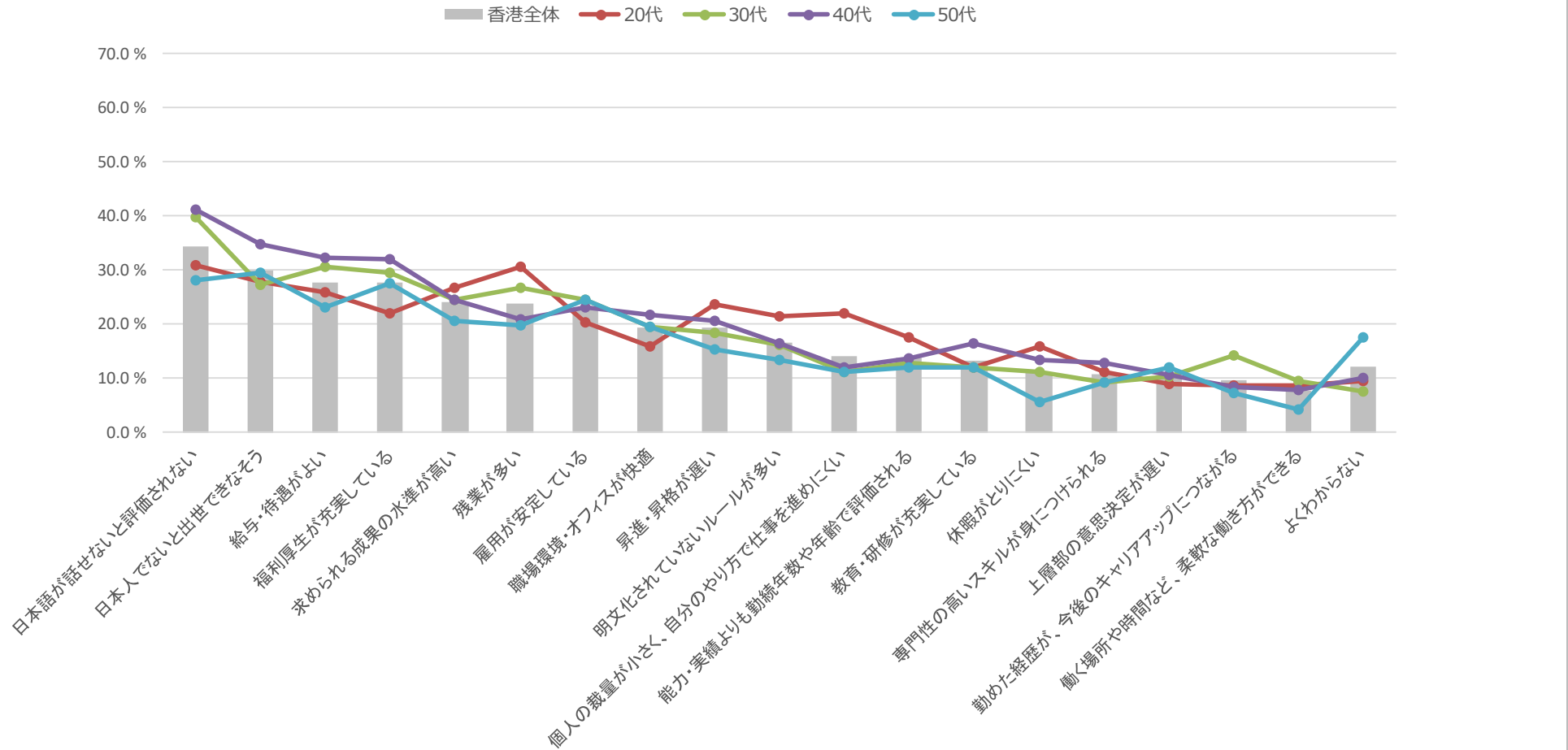


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

香港

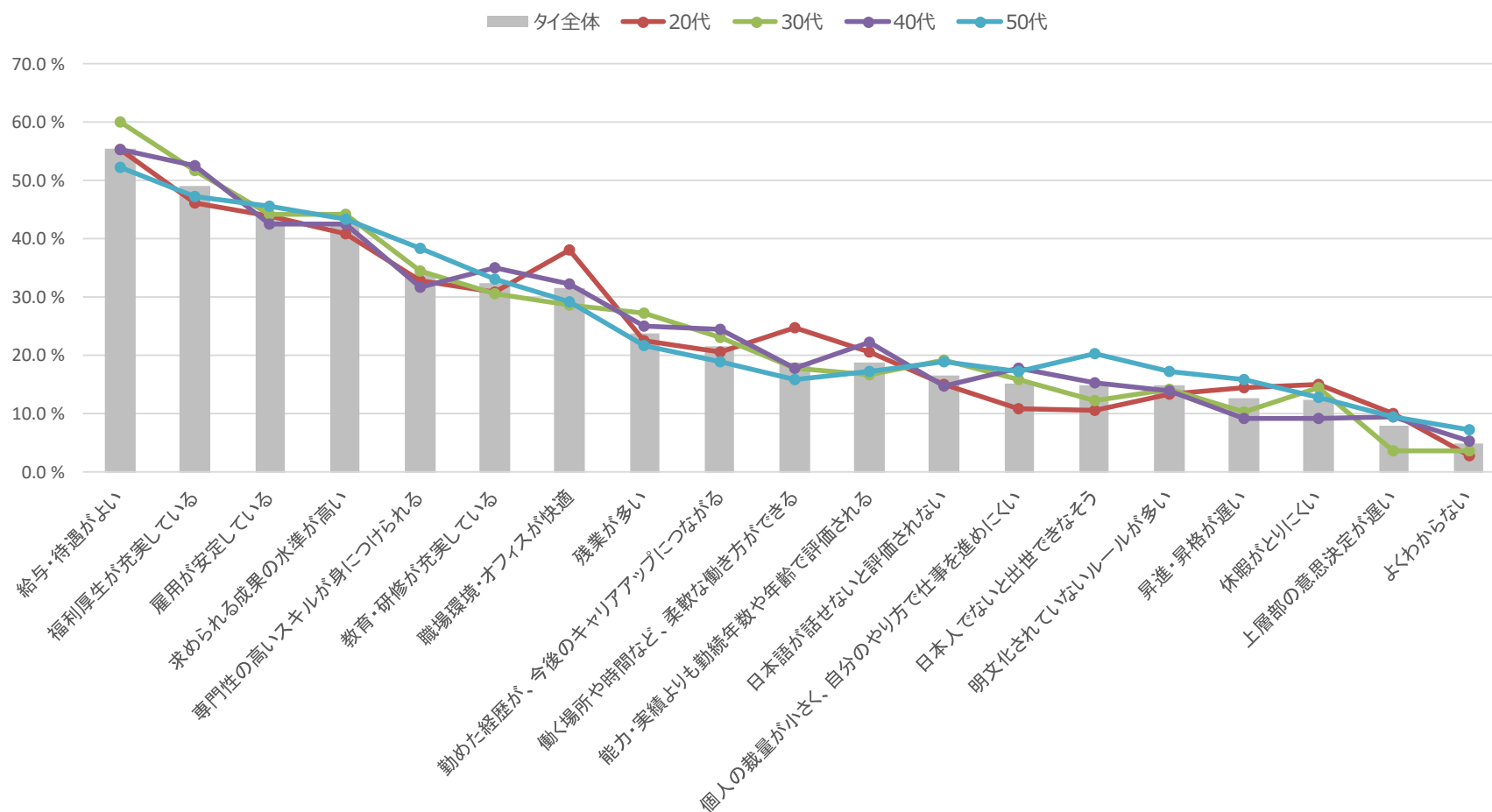


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

タイ

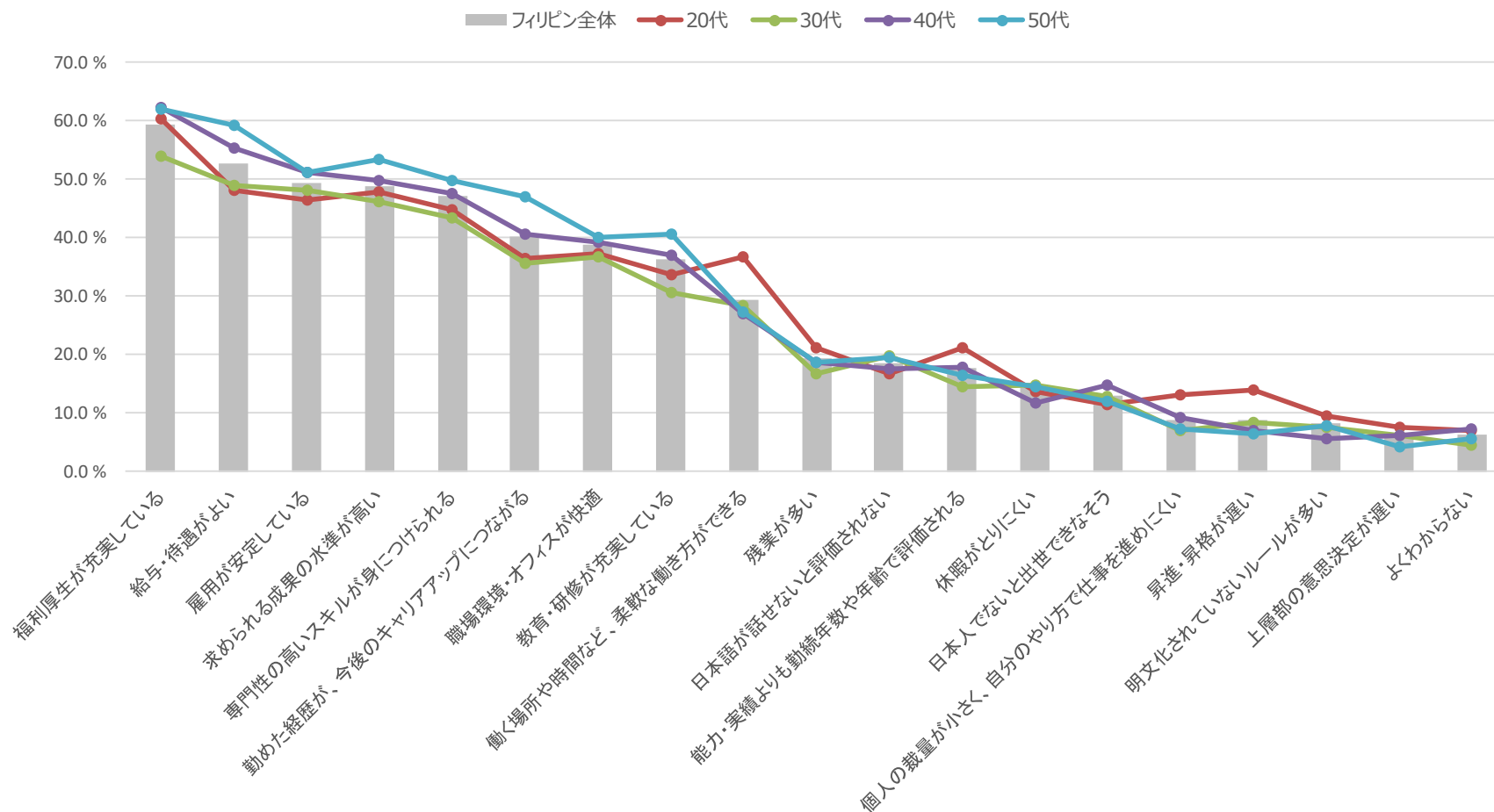


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

フィリピン

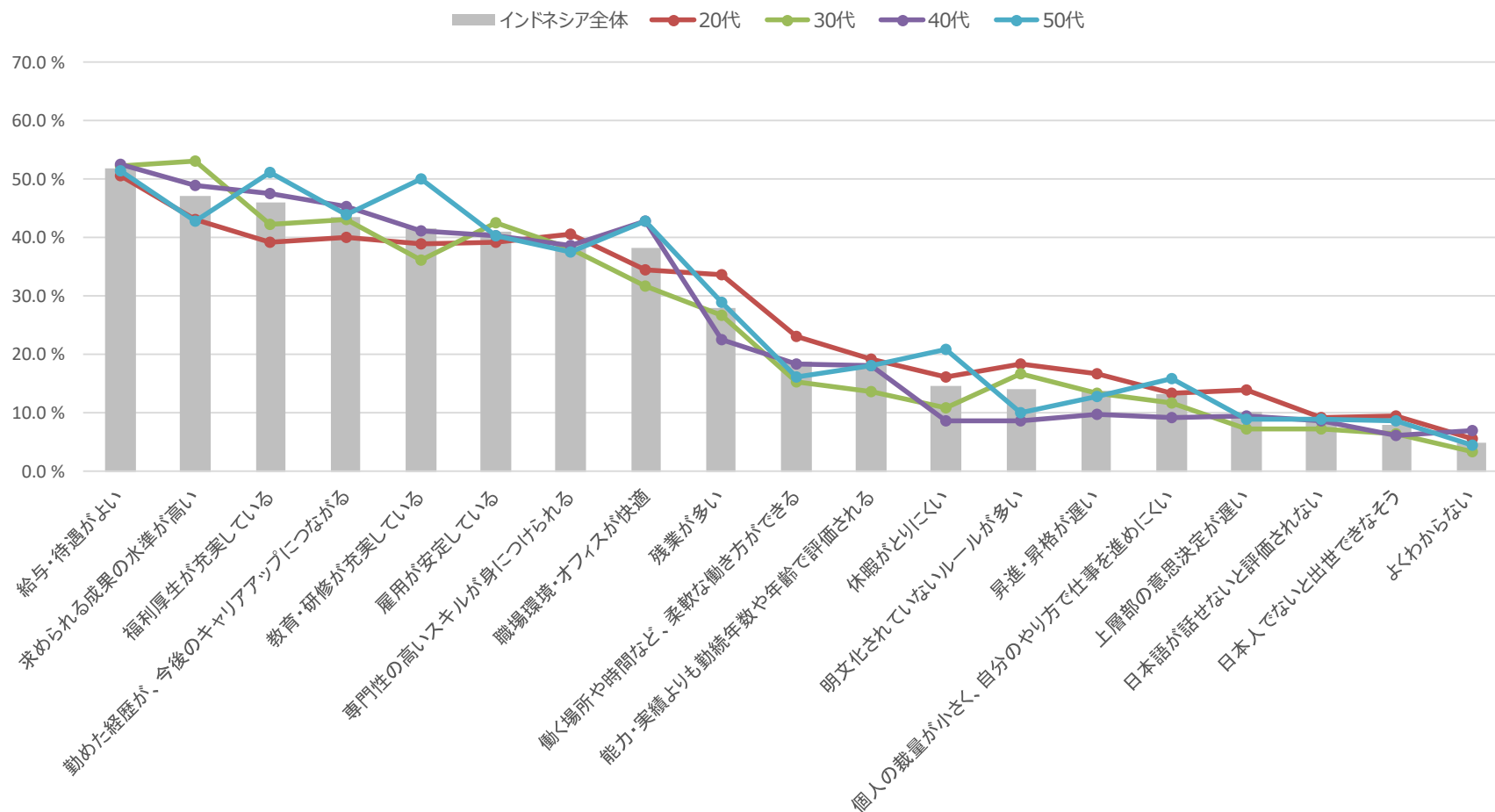


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

インドネシア

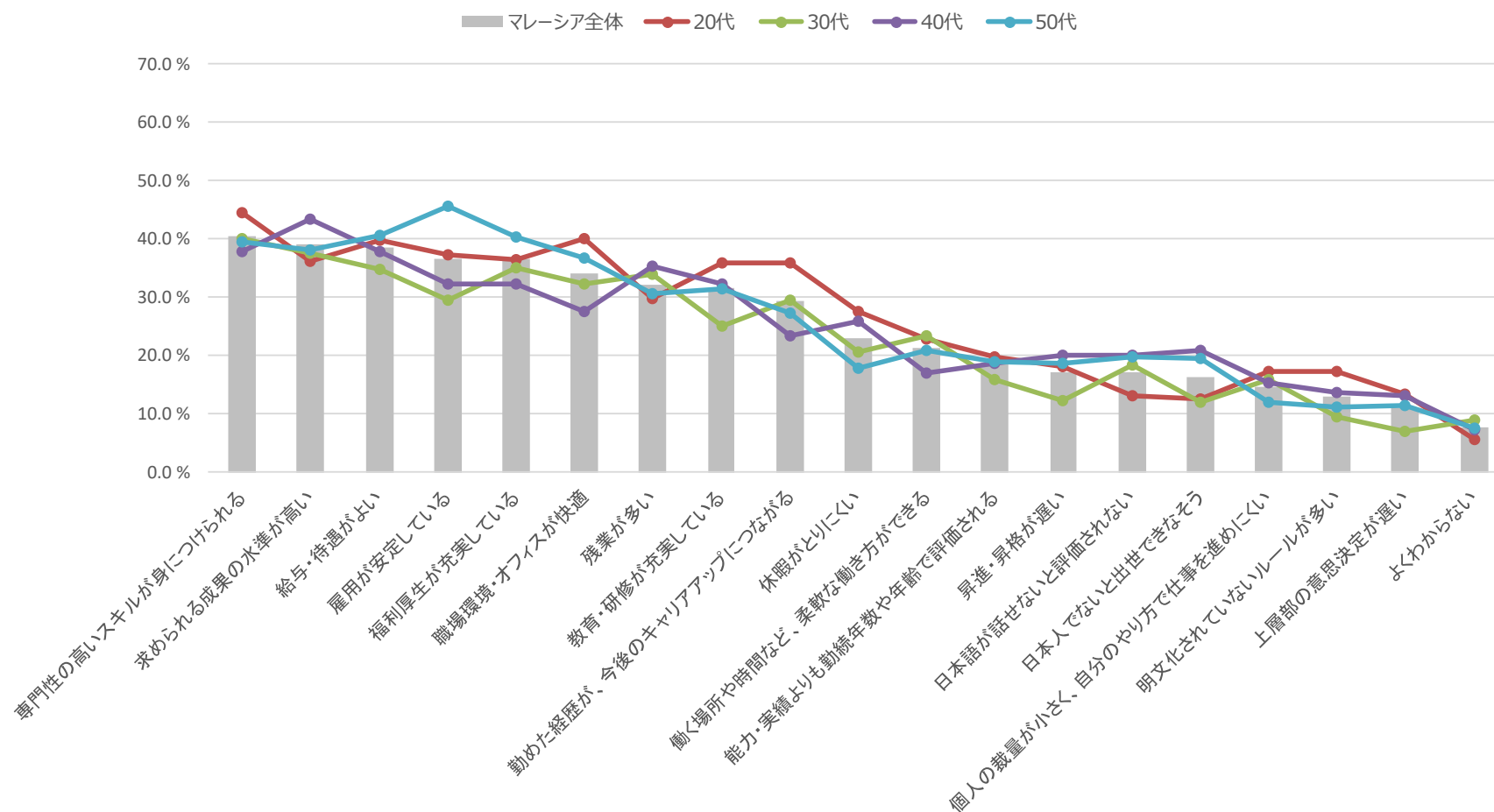


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

マレーシア

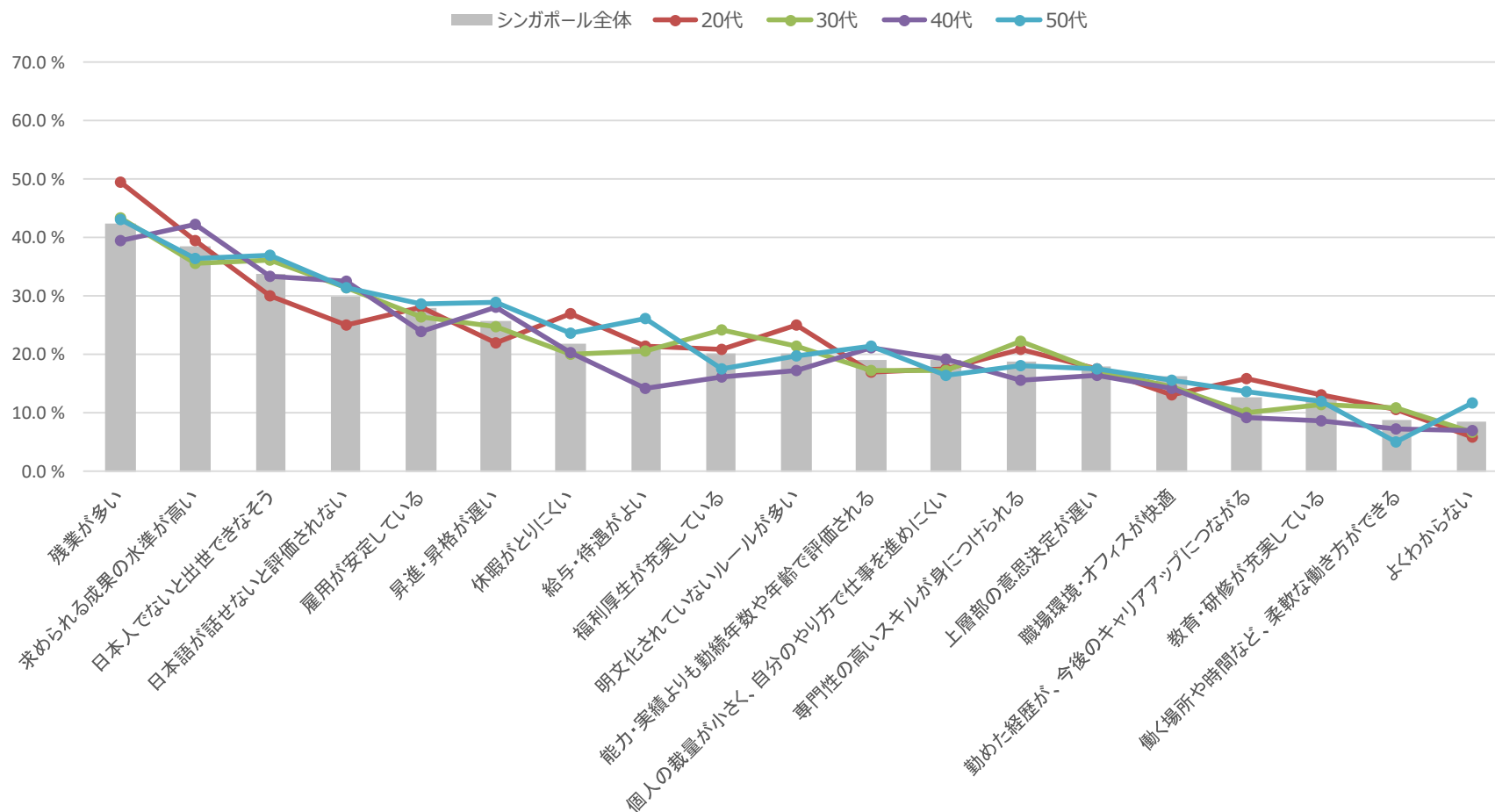


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

シンガポール

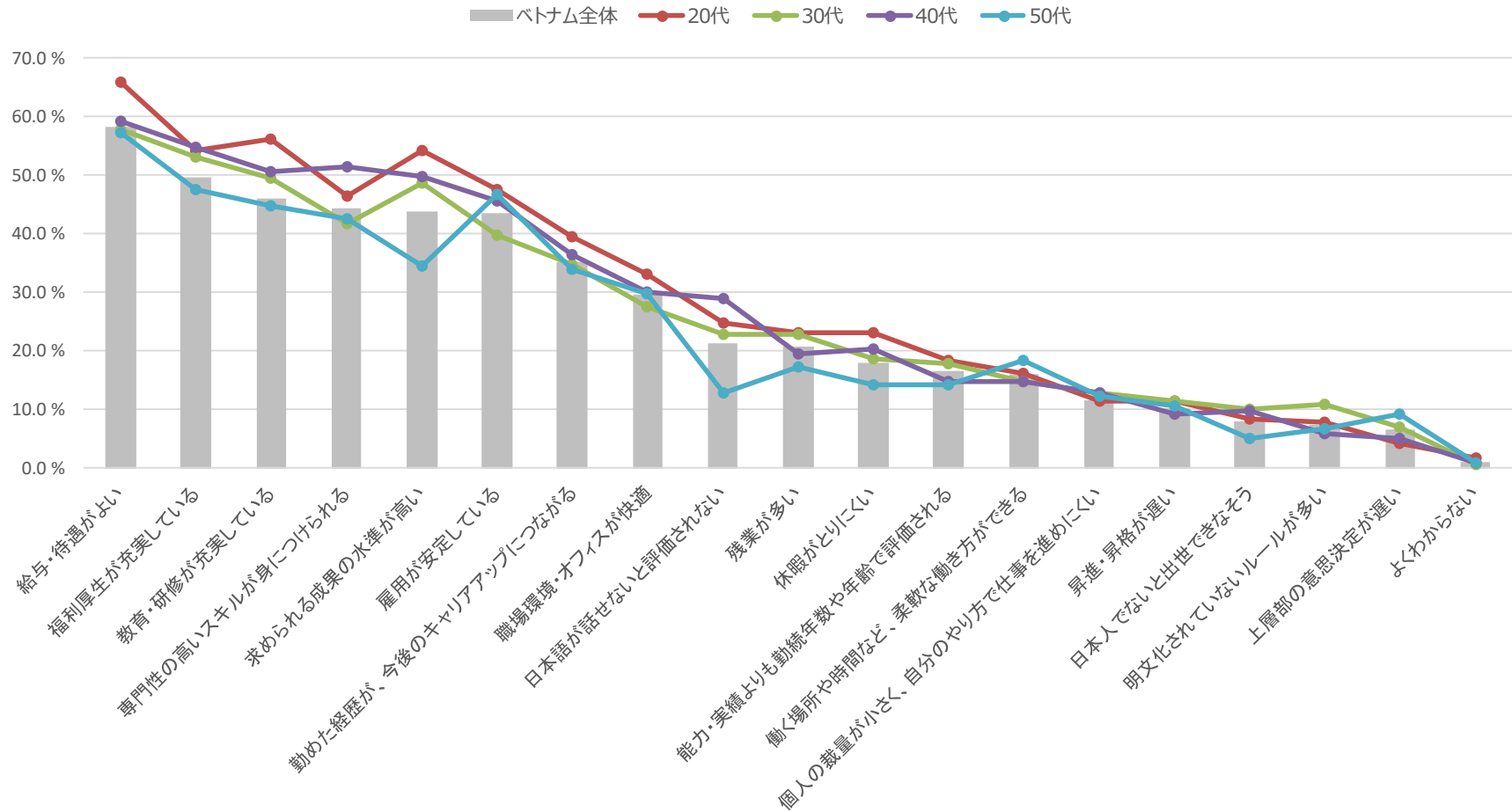


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

ベトナム

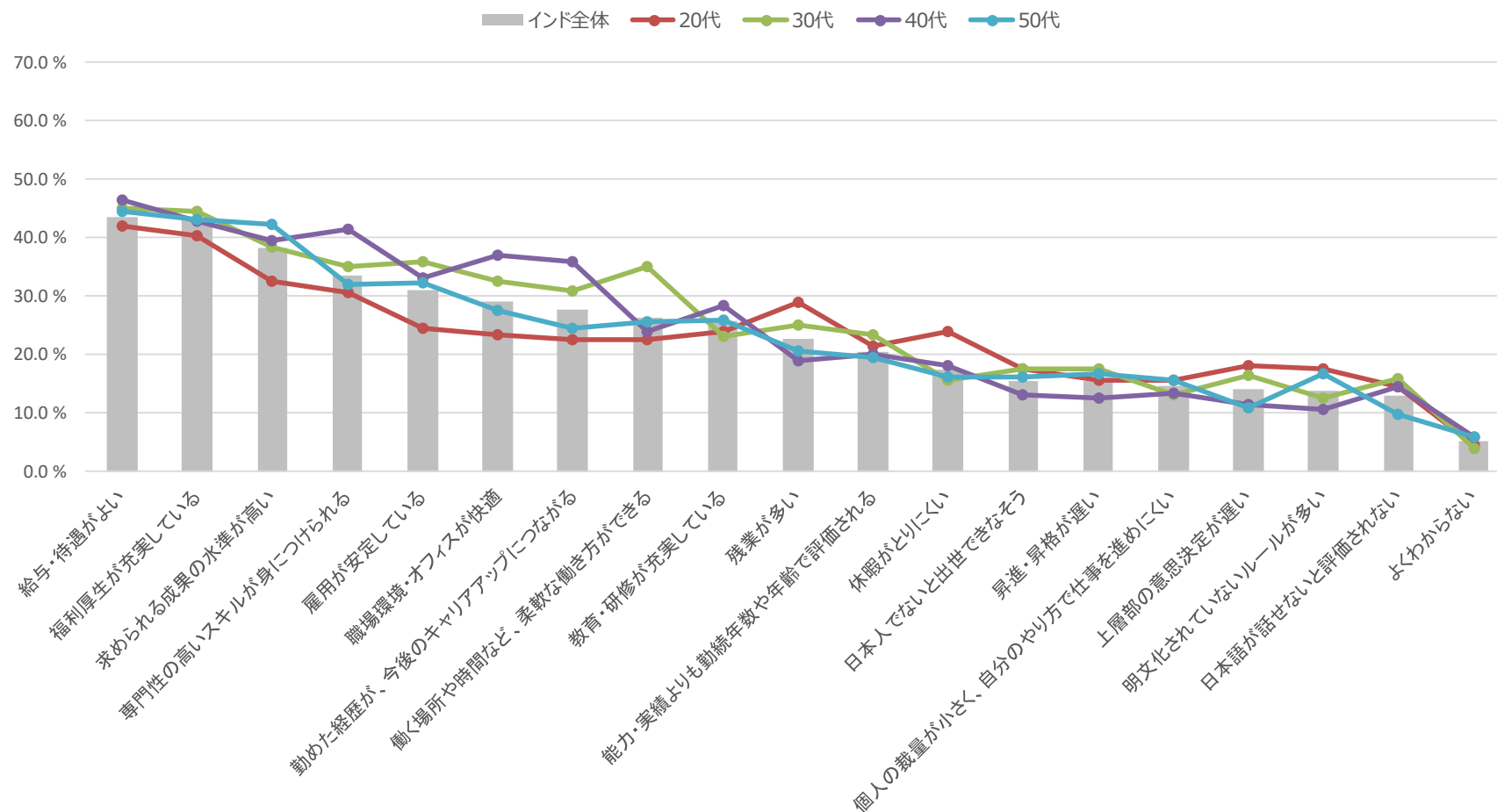


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定時点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

インド

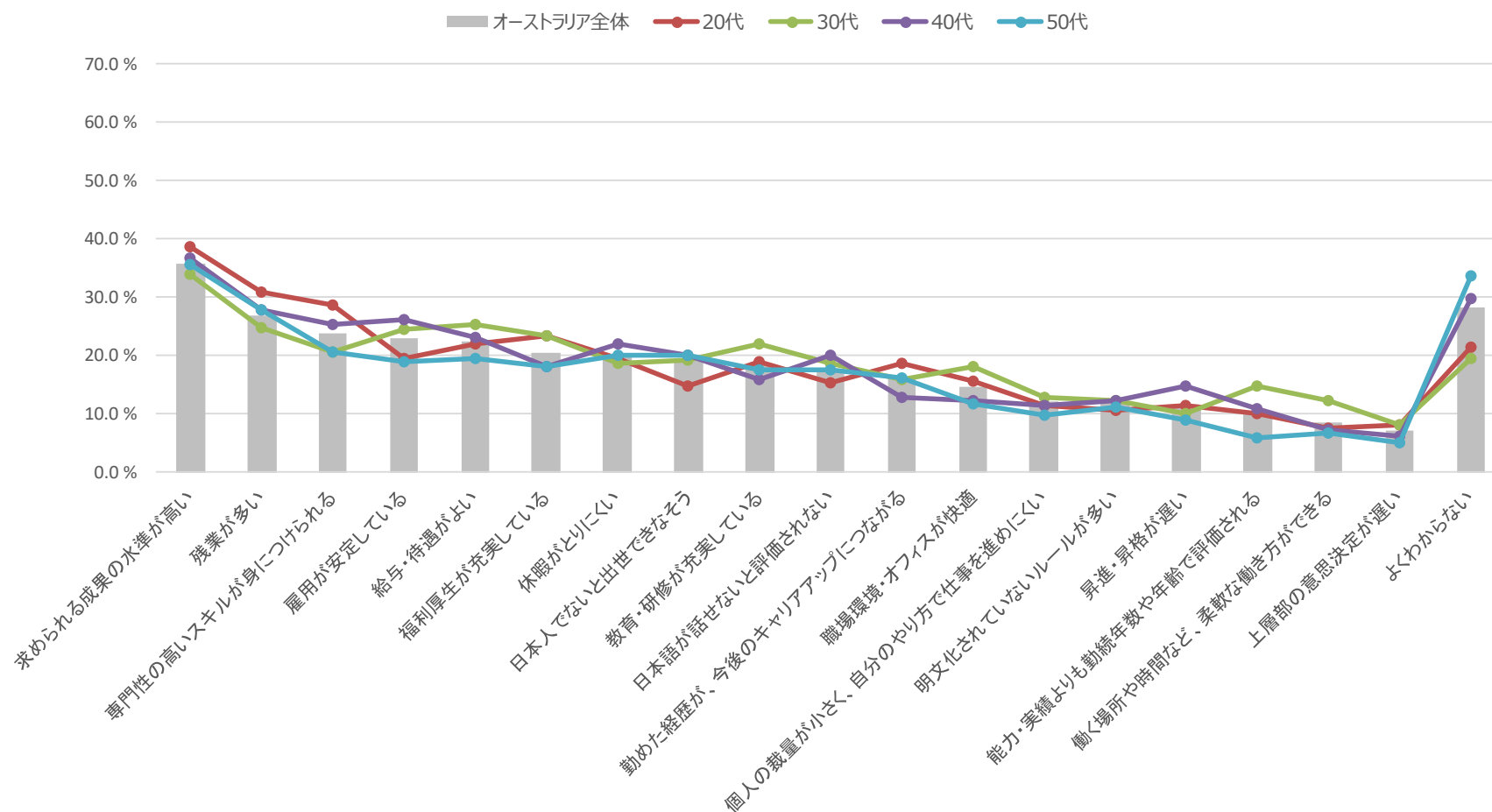


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

オーストラリア

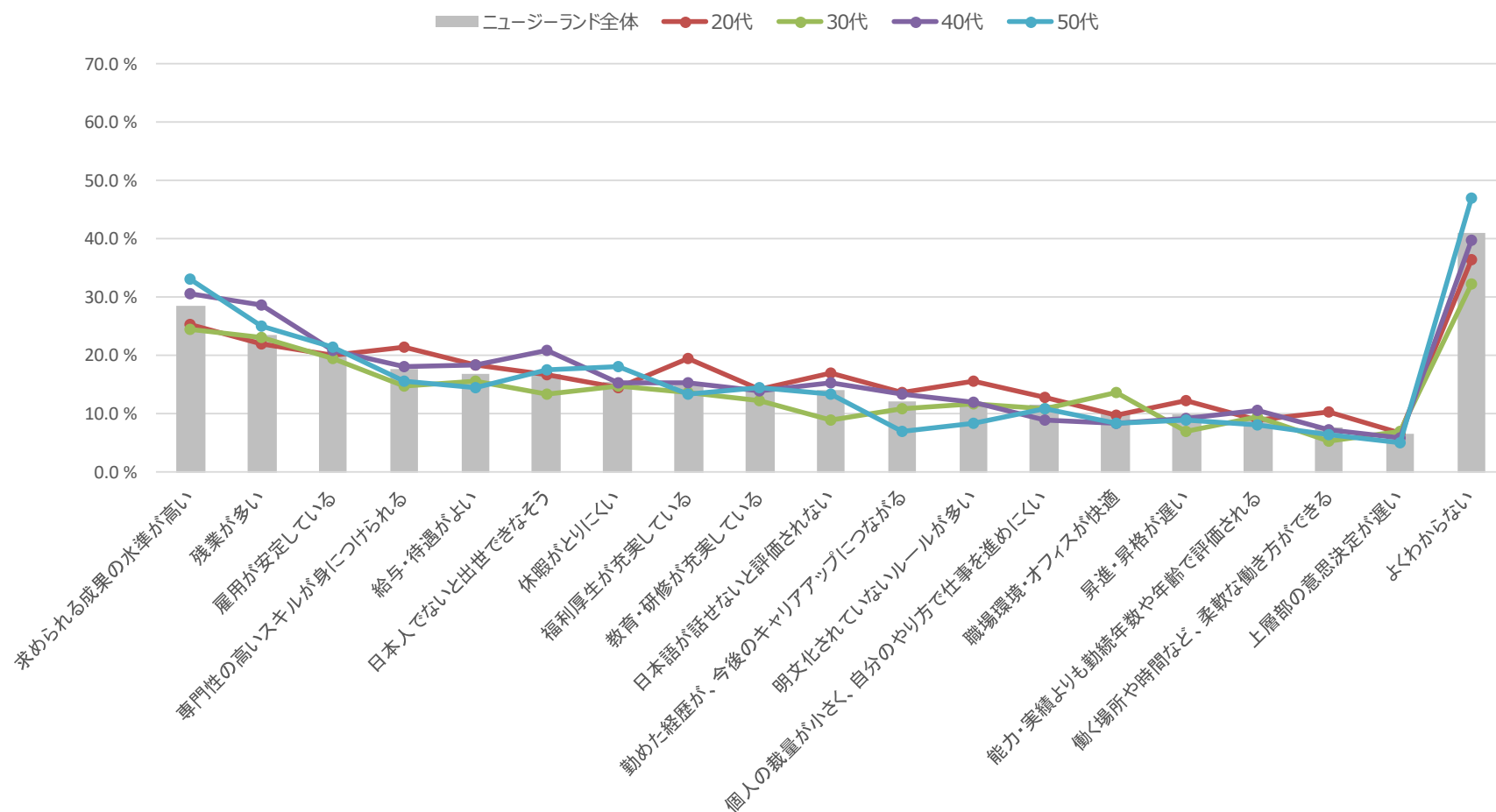


※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、インドネシア(ジャカルタ)、マレーシア(クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

2. 日本企業に対するイメージ（年代別）

Q. あなたの国にある日系企業で働くことのイメージについて、あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢19項目）

ニュージーランド



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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、バトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

働いてみたい
国・地域

ほとんどの国で「アメリカ」はトップ3に入り、「オーストラリア」と「英国」も7カ国でトップ3に入る。
「日本」はベトナム、タイ、インドネシアで1位、台湾、フィリピンで2位。
日本では「働きたい地域はない（自国のみで働きたい）」が57%と突出。

- 「アメリカ」の人気が高く、7カ国で1位。香港とマレーシア以外の国でトップ3に入る。「英国」は、香港とオーストラリアで1位、マレーシアとニュージーランドで2位、日本、タイ、インドネシア、シンガポールで3位。「オーストラリア」は、マレーシアとニュージーランドで1位、日本、シンガポール、インドで2位、韓国とフィリピンで3位。「シンガポール」は、中国、香港、マレーシア、ベトナム、インドでトップ3に入る。英語圏の人気が高い。
- 「日本」は、タイ、フィリピン、インドネシア、ベトナムで約6割、次いで台湾とマレーシアで約4割。年代別で差が大きくみられるのは、ベトナム、台湾、マレーシア、オーストラリア、シンガポール、中国で、ベトナムは50代、台湾は30代の割合が高い。「日本」がトップ5に入っていないのは、シンガポールとオセアニア2カ国。
- 「働きたい地域はない（自国のみで働きたい）」の割合が日本では57%と高く、内向き志向が際立っている。次いで高いのは、中国、オーストラリア、ニュージーランドで25%前後。

3.働いてみたい国・地域

Q. あなたは、世界のどの場所でも働けるとしたら、働いてみたい国・地域はありますか。あてはまるものをすべてお選びください。(複数回答/選択肢23項目)

▼どこの国・地域で働きたいか 複数回答 (%)

| | | 働いてみたい国・地域 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----------|------------|------|------|------|------|-----|-------|--------|-------|--------|------|-----|---------|----------|------------|------|------|------|------|----------|-----|-----|--------------------------|
| | | 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 | ニュージーランド | その他アジア地域の国 | アメリカ | 英国 | フランス | ドイツ | その他ヨーロッパ | 中東 | その他 | (働きたい地域はない 自国のみで働きたい) |
| 居住国 | 日本 | - | 3.2 | 3.5 | 8.3 | 5.9 | 6.4 | 3.3 | 3.4 | 5.6 | 11.1 | 4.8 | 3.0 | 16.3 | 9.0 | 1.6 | 24.2 | 15.3 | 12.7 | 14.2 | 9.6 | 2.1 | 3.6 | 57.0 |
| | 中国 | 20.2 | - | 8.4 | 8.4 | 22.0 | 5.1 | 1.8 | 1.3 | 4.3 | 21.7 | 2.2 | 1.4 | 15.0 | 12.4 | 0.1 | 27.0 | 17.5 | 18.8 | 20.5 | 7.9 | 1.1 | 0.3 | 24.2 |
| | 韓国 | 25.8 | 5.3 | - | 5.9 | 16.5 | 4.5 | 2.3 | 2.7 | 3.9 | 24.4 | 10.7 | 1.3 | 31.0 | 22.3 | 0.9 | 52.4 | 29.0 | 23.5 | 33.1 | 15.9 | 1.8 | 1.0 | 9.3 |
| | 台湾 | 43.6 | 32.6 | 9.9 | - | 19.8 | 5.5 | 2.3 | 2.2 | 7.3 | 30.7 | 5.9 | 1.4 | 19.6 | 15.8 | 2.1 | 44.5 | 24.6 | 16.6 | 21.4 | 16.9 | 2.2 | 0.6 | 14.5 |
| | 香港 | 29.1 | 18.1 | 8.8 | 29.9 | - | 5.7 | 0.8 | 1.4 | 5.1 | 29.2 | 2.8 | 0.9 | 24.4 | 13.5 | 0.7 | 28.1 | 31.1 | 12.6 | 16.1 | 9.4 | 1.5 | 1.0 | 19.6 |
| | タイ | 58.1 | 8.6 | 15.1 | 8.3 | 12.2 | - | 3.0 | 1.7 | 5.3 | 35.0 | 3.9 | 1.5 | 25.3 | 22.0 | 2.6 | 49.4 | 42.1 | 19.3 | 23.3 | 9.8 | 1.7 | 0.8 | 4.2 |
| | フィリピン | 61.9 | 4.7 | 30.4 | 8.1 | 16.6 | 6.1 | - | 2.3 | 5.6 | 44.6 | 2.8 | 1.3 | 49.5 | 45.3 | 2.3 | 67.4 | 48.0 | 31.0 | 28.4 | 21.8 | 5.6 | 1.7 | 4.1 |
| | インドネシア | 57.8 | 5.9 | 21.9 | 6.5 | 10.0 | 4.5 | 2.2 | - | 11.5 | 39.2 | 3.5 | 1.4 | 30.0 | 16.0 | 2.1 | 43.9 | 39.7 | 18.6 | 32.3 | 13.8 | 7.9 | 1.3 | 4.0 |
| | マレーシア | 38.7 | 11.5 | 22.0 | 11.2 | 10.7 | 8.6 | 3.0 | 6.9 | - | 41.9 | 3.9 | 1.9 | 47.9 | 33.5 | 3.3 | 38.3 | 45.9 | 17.7 | 26.6 | 15.3 | 9.0 | 0.9 | 6.3 |
| | シンガポール | 20.3 | 12.4 | 10.9 | 16.0 | 12.3 | 8.4 | 3.0 | 4.3 | 8.8 | - | 4.5 | 2.1 | 38.1 | 27.6 | 2.7 | 38.3 | 32.0 | 12.1 | 23.0 | 11.2 | 3.3 | 1.6 | 14.3 |
| | ベトナム | 61.1 | 4.3 | 21.3 | 5.0 | 6.8 | 5.1 | 1.0 | 1.4 | 3.0 | 32.1 | - | 1.2 | 17.3 | 10.2 | 2.0 | 44.5 | 23.2 | 18.2 | 18.8 | 7.8 | 0.6 | 0.6 | 3.0 |
| | インド | 33.0 | 6.9 | 5.8 | 3.4 | 15.8 | 8.5 | 6.3 | 4.6 | 12.3 | 38.0 | 3.1 | - | 39.2 | 24.1 | 2.3 | 53.1 | 35.3 | 21.3 | 29.3 | 8.3 | 7.5 | 1.5 | 8.1 |
| | オーストラリア | 21.2 | 4.7 | 5.1 | 3.2 | 15.1 | 7.2 | 4.5 | 3.4 | 5.0 | 22.1 | 4.1 | 3.7 | - | 28.3 | 1.9 | 34.5 | 37.5 | 15.6 | 21.8 | 16.6 | 2.8 | 1.9 | 24.9 |
| | ニュージーランド | 15.6 | 4.5 | 4.7 | 1.7 | 11.0 | 5.6 | 4.0 | 2.8 | 4.3 | 18.9 | 3.6 | 2.5 | 42.0 | - | 3.0 | 32.7 | 39.7 | 16.3 | 17.7 | 17.2 | 5.3 | 3.9 | 25.7 |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3.働いてみたい国・地域（各国Top5）

Q. あなたは、世界のどの場所でも働けるとしたら、働いてみたい国・地域はありますか。あてはまるものをすべてお選びください。（複数回答／選択肢23項目）

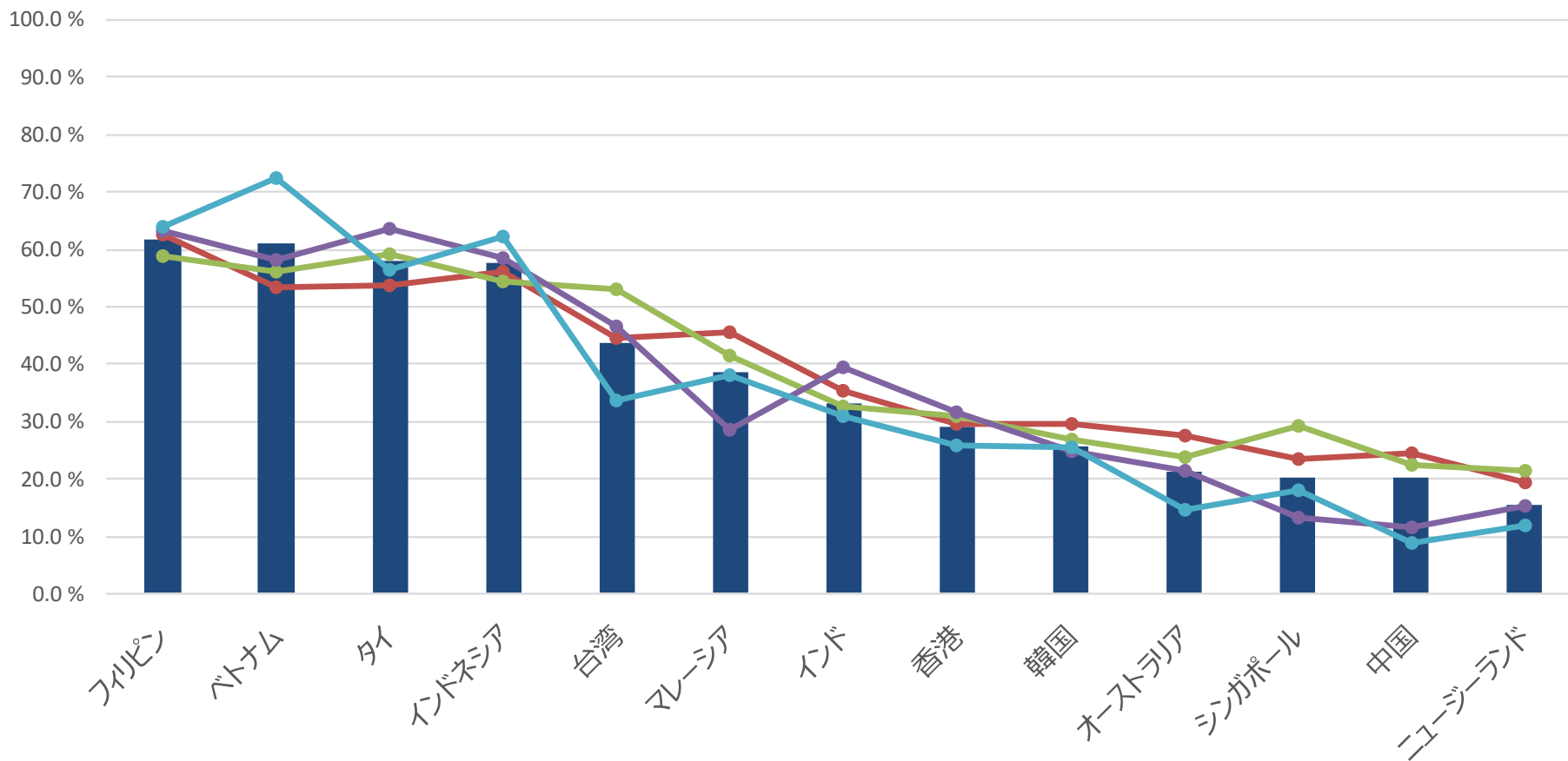
| | | 働いてみたい国・地域 | | | | | | | | | |
|----------|---------|------------|---------|---------|----------|---------|--------|----------|------|----------|------|
| | | 第1位 | | 第2位 | | 第3位 | | 第4位 | | 第5位 | |
| (%) | | | | | | | | | | | |
| 居住国 | 日本 | アメリカ | 24.2 | オーストラリア | 16.3 | 英国 | 15.3 | ドイツ | 14.2 | フランス | 12.7 |
| | 中国 | アメリカ | 27.0 | 香港 | 22.0 | シンガポール | 21.7 | ドイツ | 20.5 | 日本 | 20.2 |
| | 韓国 | アメリカ | 52.4 | ドイツ | 33.1 | オーストラリア | 31.0 | 英国 | 29.0 | 日本 | 25.8 |
| | 台湾 | アメリカ | 44.5 | 日本 | 43.6 | 中国 | 32.6 | シンガポール | 30.7 | 英国 | 24.6 |
| | 香港 | 英国 | 31.1 | 台湾 | 29.9 | シンガポール | 29.2 | 日本 | 29.1 | アメリカ | 28.1 |
| | タイ | 日本 | 58.1 | アメリカ | 49.4 | 英国 | 42.1 | シンガポール | 35.0 | オーストラリア | 25.3 |
| | フィリピン | アメリカ | 67.4 | 日本 | 61.9 | オーストラリア | 49.5 | 英国 | 48.0 | ニュージーランド | 45.3 |
| | インドネシア | 日本 | 57.8 | アメリカ | 43.9 | 英国 | 39.7 | シンガポール | 39.2 | ドイツ | 32.3 |
| | マレーシア | オーストラリア | 47.9 | 英国 | 45.9 | シンガポール | 41.9 | 日本 | 38.7 | アメリカ | 38.3 |
| | シンガポール | アメリカ | 38.3 | オーストラリア | 38.1 | 英国 | 32.0 | ニュージーランド | 27.6 | ドイツ | 23.0 |
| ベトナム | 日本 | 61.1 | アメリカ | 44.5 | シンガポール | 32.1 | 英国 | 23.2 | 韓国 | 21.3 | |
| インド | アメリカ | 53.1 | オーストラリア | 39.2 | シンガポール | 38.0 | 英国 | 35.3 | 日本 | 33.0 | |
| オーストラリア | 英国 | 37.5 | アメリカ | 34.5 | ニュージーランド | 28.3 | シンガポール | 22.1 | ドイツ | 21.8 | |
| ニュージーランド | オーストラリア | 42.0 | 英国 | 39.7 | アメリカ | 32.7 | シンガポール | 18.9 | ドイツ | 17.7 | |

※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

3.働いてみたい国・地域 <日本>

日本で働きたい

■ 全体 ● 20代 ● 30代 ● 40代 ● 50代



※対象地域：中国(北京、上海、広州)、韓国(ソウル)、台湾(台北)、香港、タイ(バンコク)、フィリピン(メトロマニラ)、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)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
 ※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)