

リスケリングへの意識を 深めるカギは「キャリア意識」

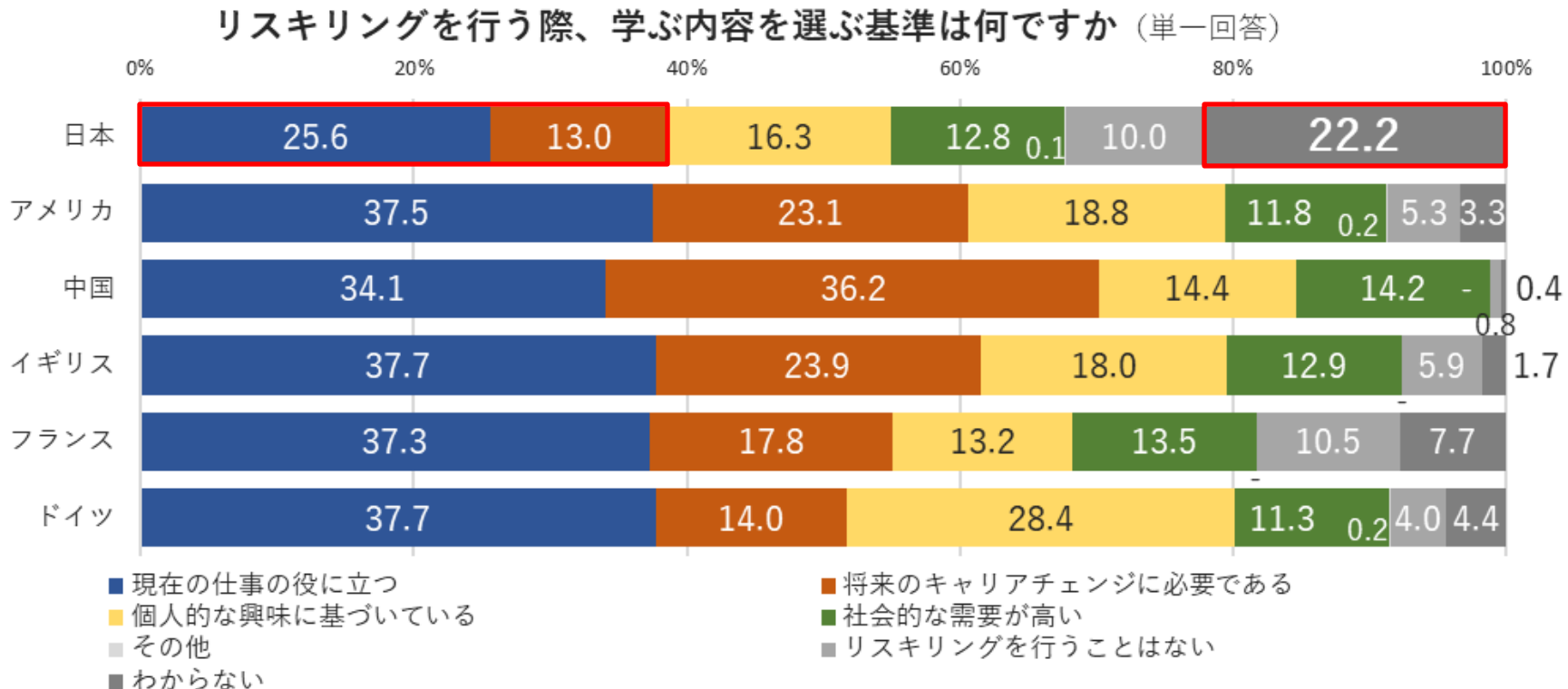
インディードリクルートパートナーズ
リサーチ企画G
笠井 彰吾

調査名	インディードリクルートパートナーズ・Indeed「グローバル就業意識調査 2025」
調査方法	インターネットモニター調査
調査対象	日本、アメリカ、中国、イギリス、フランス、ドイツ在住の20歳～69歳の就業者 - 本分析ではフルタイム勤務者のサンプルのみ利用 - 性別ごとに39歳以下／40歳以上で均等割付 - デスクワークでの業務が多い層／それ以外の業務が多い層／おおむね半々の層を均等割付
有効回答数	日本：12,360、アメリカ：10,312、中国：1,048、イギリス：1,048、 フランス：1,048、ドイツ：1,048 (うちフルタイム勤務者：計15,612)
調査実施期間	2025年3月上旬～中旬

1. リスキリングと キャリア意識

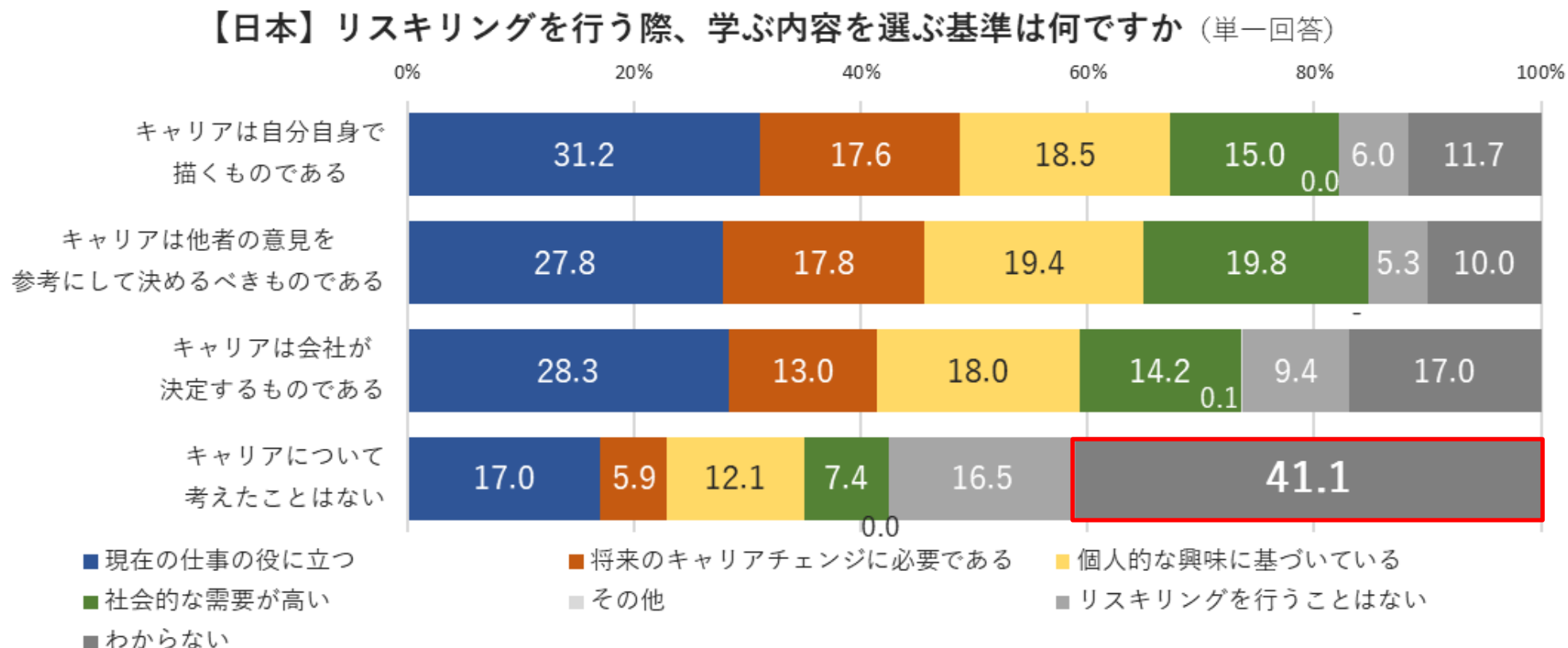
日本は、リスキリングをどう活かすかのイメージが 持てていないのかもしれない

- リスキリングでの学びの内容を選ぶ基準について、日本は「現在の仕事の役に立つ（25.6%）」「将来のキャリアチェンジに必要である（13.0%）」が諸外国に比べて低い
- 「わからない（22.2%）」の割合も諸外国に比べて高く、仕事やキャリアに活用するイメージを持てていない様子がうかがえる



キャリアを考えた経験がリスキリングへの意識に影響を与えるかもしれない

- リスキリングでの学びの内容を選ぶ基準について、「キャリアについて考えたことはない」グループは「わからない（41.1%）」の割合が高く、そうでないグループと比べて、リスキリングに対する意識に違いが見られる



(参考) キャリア意識を持つ人は具体的なスキルをより意識している

- 「キャリアは自分自身で描くものである」グループは、「キャリアについて考えたことはない」グループに比べて、職場で求められているスキルとして認識するものが多い

※現在の仕事で必要とされているスキルや能力に関する設問の選択肢をスコアリングし、項目全体の平均値を個々に算出した上で、その平均値と中央値を示した。選択肢とスコア、項目は以下の通り

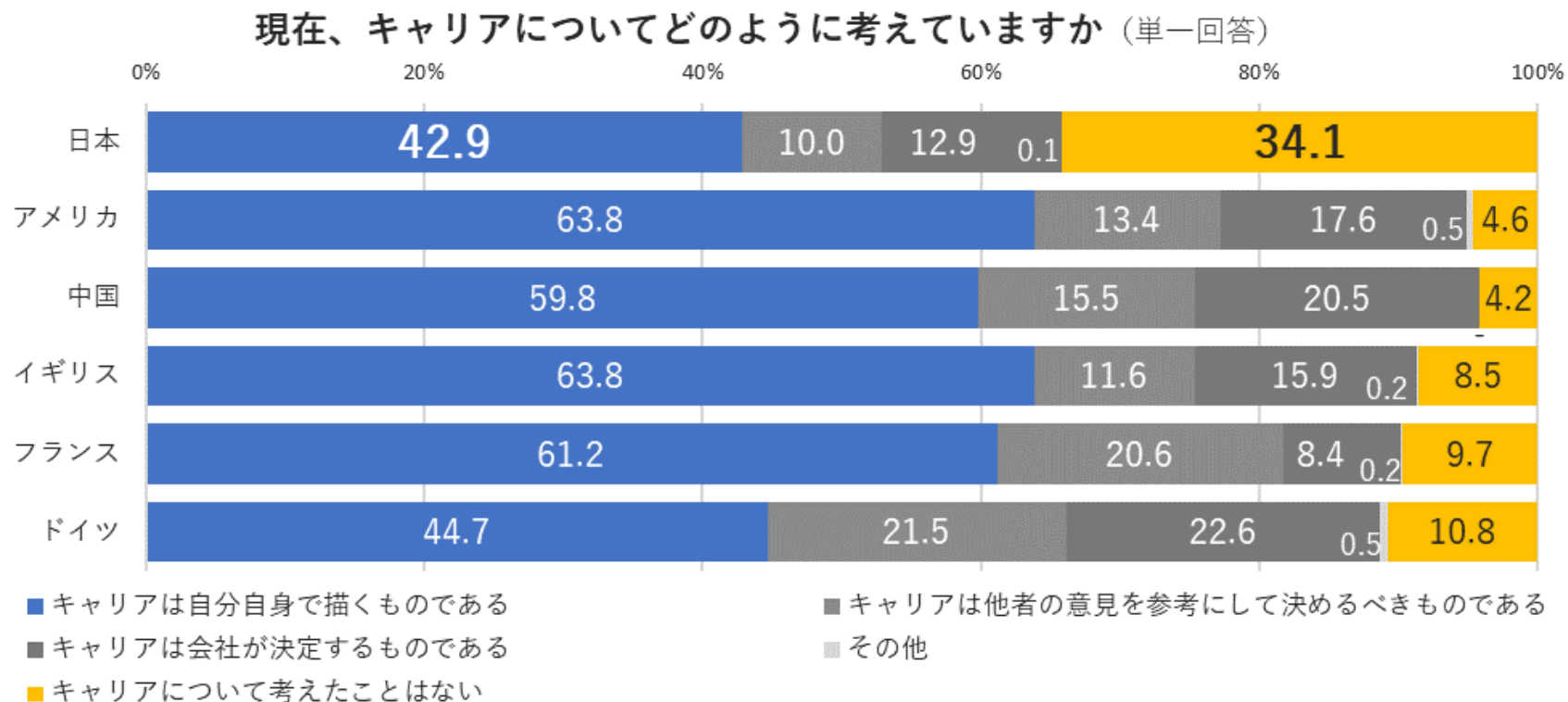
選択肢と対応スコア	とても必要とされている（5点）、必要とされている（4点）、どちらでもない（3点）、あまり必要とされていない（2点）、まったく必要とされていない（1点）
設問10項目	考える力（情報整理、分析、論理的に考える）、伝える力（対人関係、話し方、交渉）、発想力（アイデアを出す、デザインする、課題を解決する）、集中力と忍耐力（集中を続ける、体力、ストレスへの対応）、人との関わり方（共感する、チームで協力する、お客様と接する）、デジタルスキル（ITツールの使いこなし、データ活用、プログラミング）、変化への対応力（新しいことを学ぶ、変化に柔軟に対応する）、判断力（優先順位をつける、リスクを考える、決断する）、まとめる力（チームをまとめる、目標を決める、リーダーシップ）、その場の対応力（トラブルを解決する、予想外の状況に対応する）

	平均値	中央値
キャリアは自分自身で描くものである	3.66	3.80
キャリアについて考えたことはない	3.17	3.10

2. キャリア意識を 深める要因

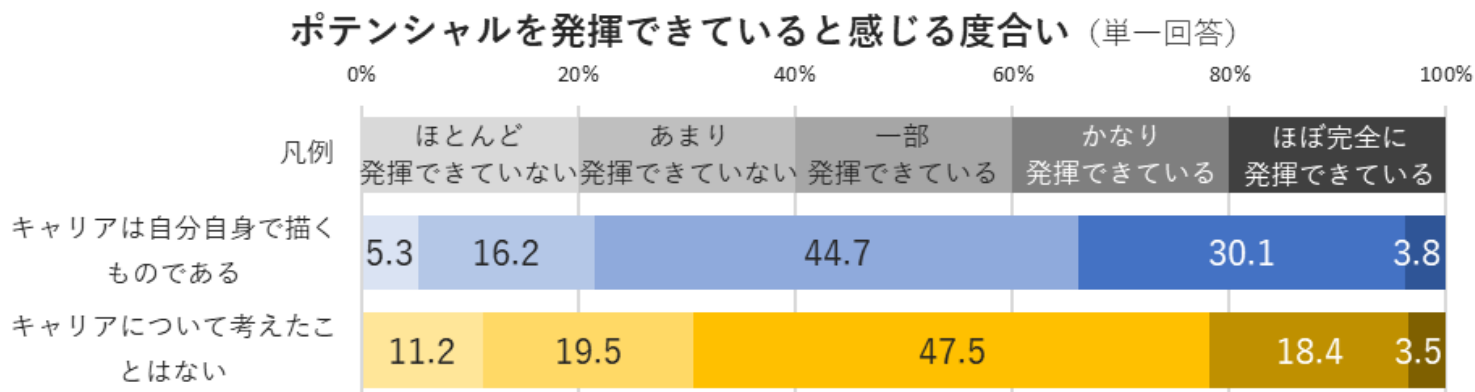
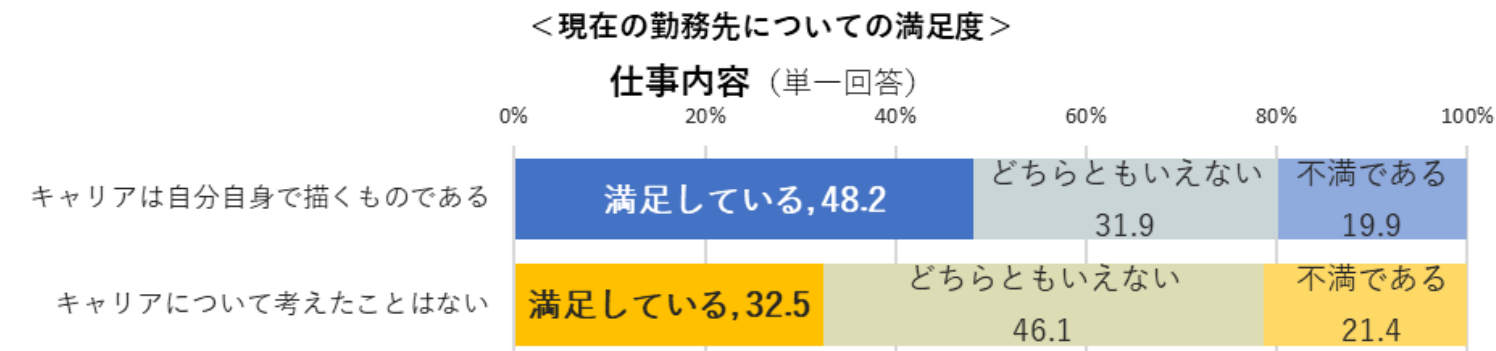
日本は「キャリアを考えたことがない」人の割合が諸外国の3倍超

- 日本は「キャリアについて考えたことはない（34.1%）」が諸外国に比べて3倍以上と高く、自分のキャリアを考える機会が少ないことがうかがえる
- また、「キャリアは自分自身で描くものである（42.9%）」と「キャリアは他者の意見を参考にして決めるべきものである（10.0%）」はいずれも諸外国に比べて最も低い



キャリア意識によって、仕事の満足感やポテンシャルを発揮できていると感じる度合いに違いが見られる

- 「キャリアは自分自身で描くものである」グループは、「キャリアについて考えたことはない」グループに比べて、仕事内容に対する満足度や自分の力を発揮できているという意識が高い傾向がある



※実際の選択肢は以下の通り

0～20%未満（ほとんど発揮できていない）

20～40%未満（あまり発揮できていない）

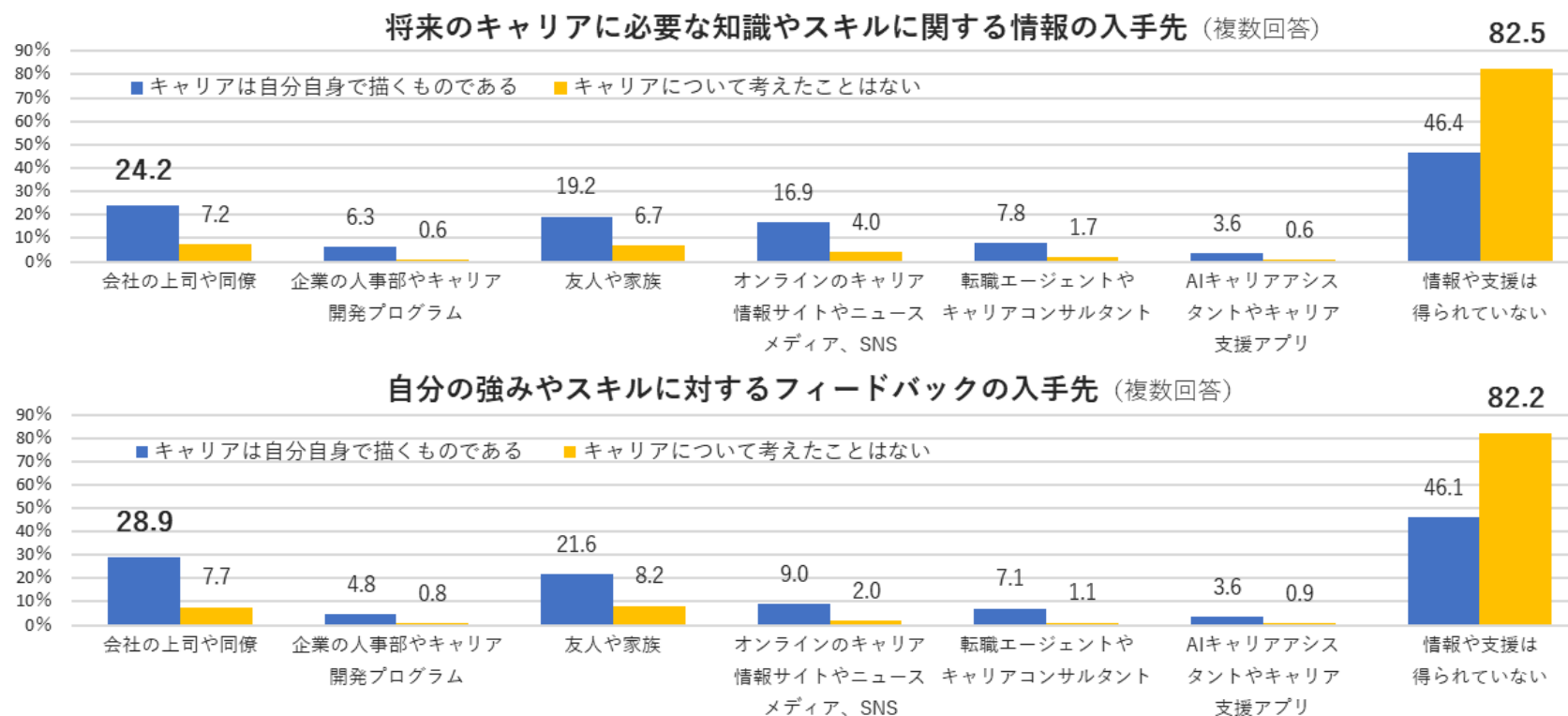
40～60%未満（一部発揮できている）

60～80%未満（かなり発揮できている）

80～100%（ほぼ完全に発揮できている）

キャリア意識を持つ人は、職場からの情報提供や支援を得ている

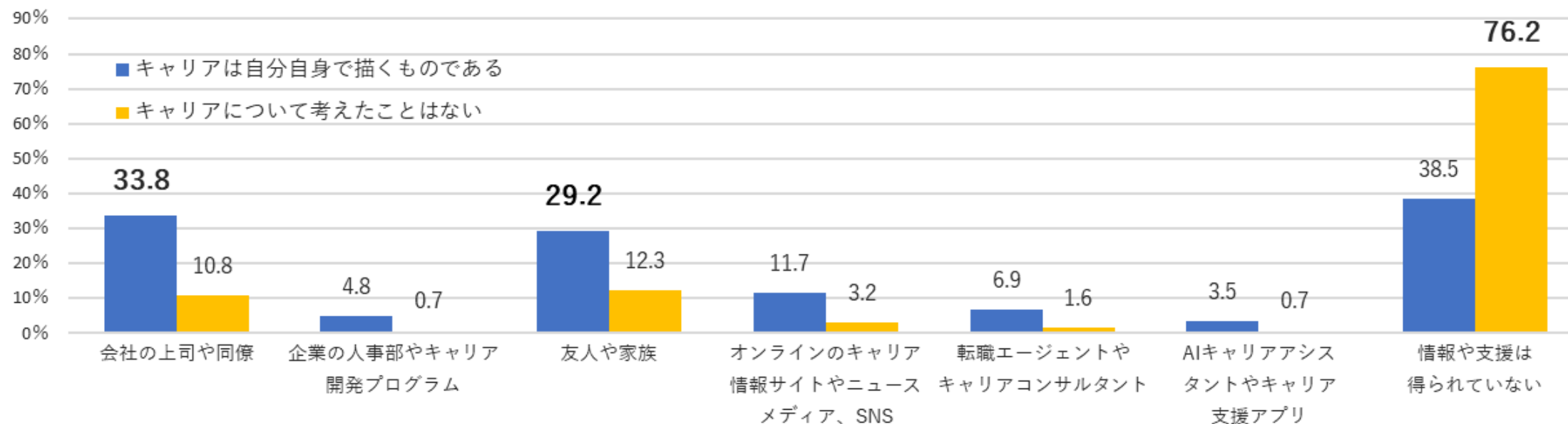
- 「キャリアについて考えたことはない」グループは、将来のキャリアや自分の強みに対するフィードバックに関する「情報や支援は得られていない」の割合が8割を超える
- 「キャリアは自分自身で描くものである」グループでは、将来のキャリアに関する情報や自分の強みに対するフィードバックを得る相手として、いずれも「会社の上司や同僚」の割合が最も高い



キャリア意識を持つ人は、職場以外の関係者からも仕事やキャリアに関する気づきを得ている

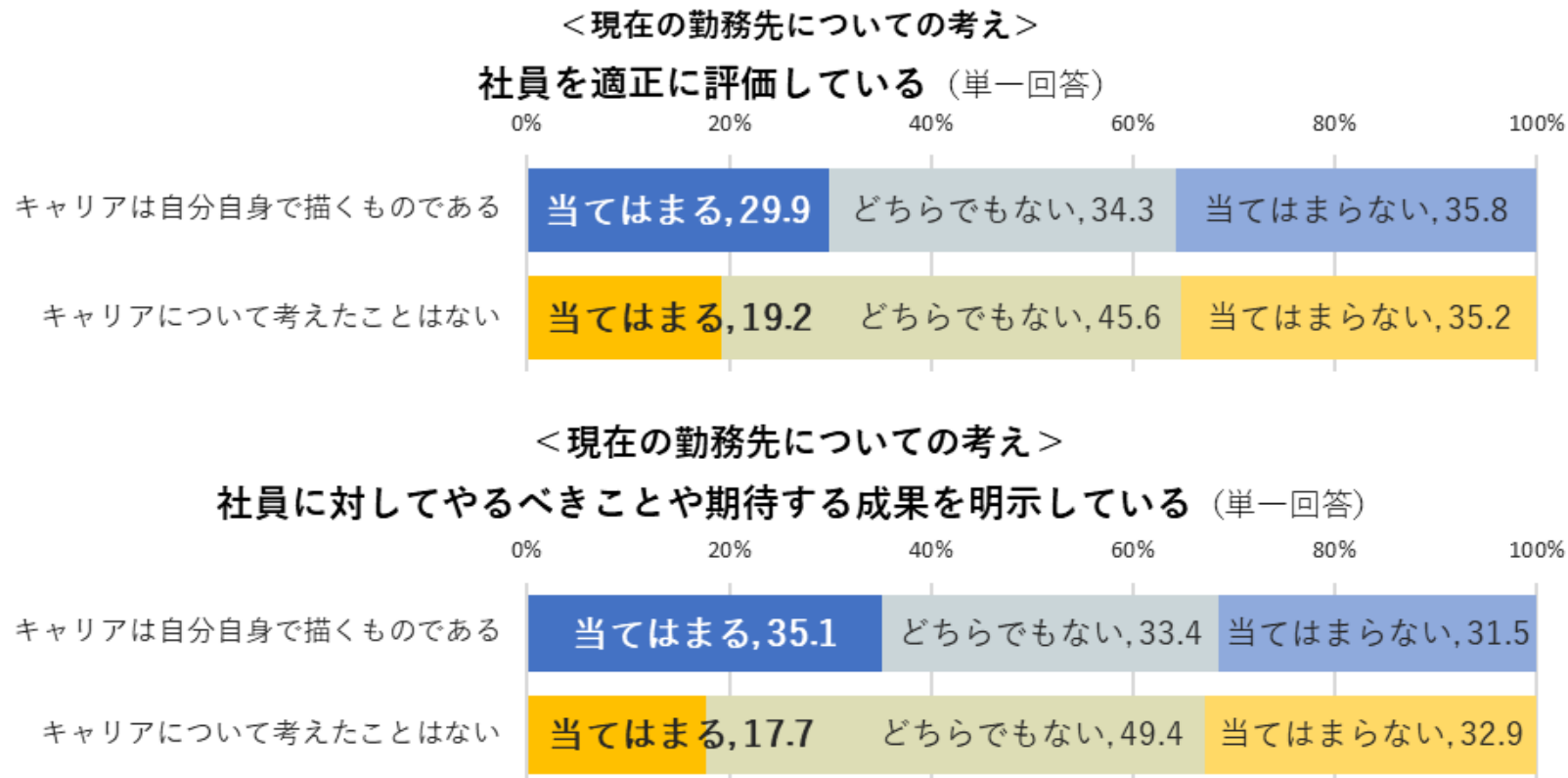
- 「キャリアは自分自身で描くものである」グループでは、仕事やキャリアに関する気づきを得る相手として、「会社の上司や同僚（33.8%）」や「友人や家族（29.2%）」がいずれも約3割を占める

仕事やキャリアに関して気づきを与えてくれる助言の入手先（複数回答）



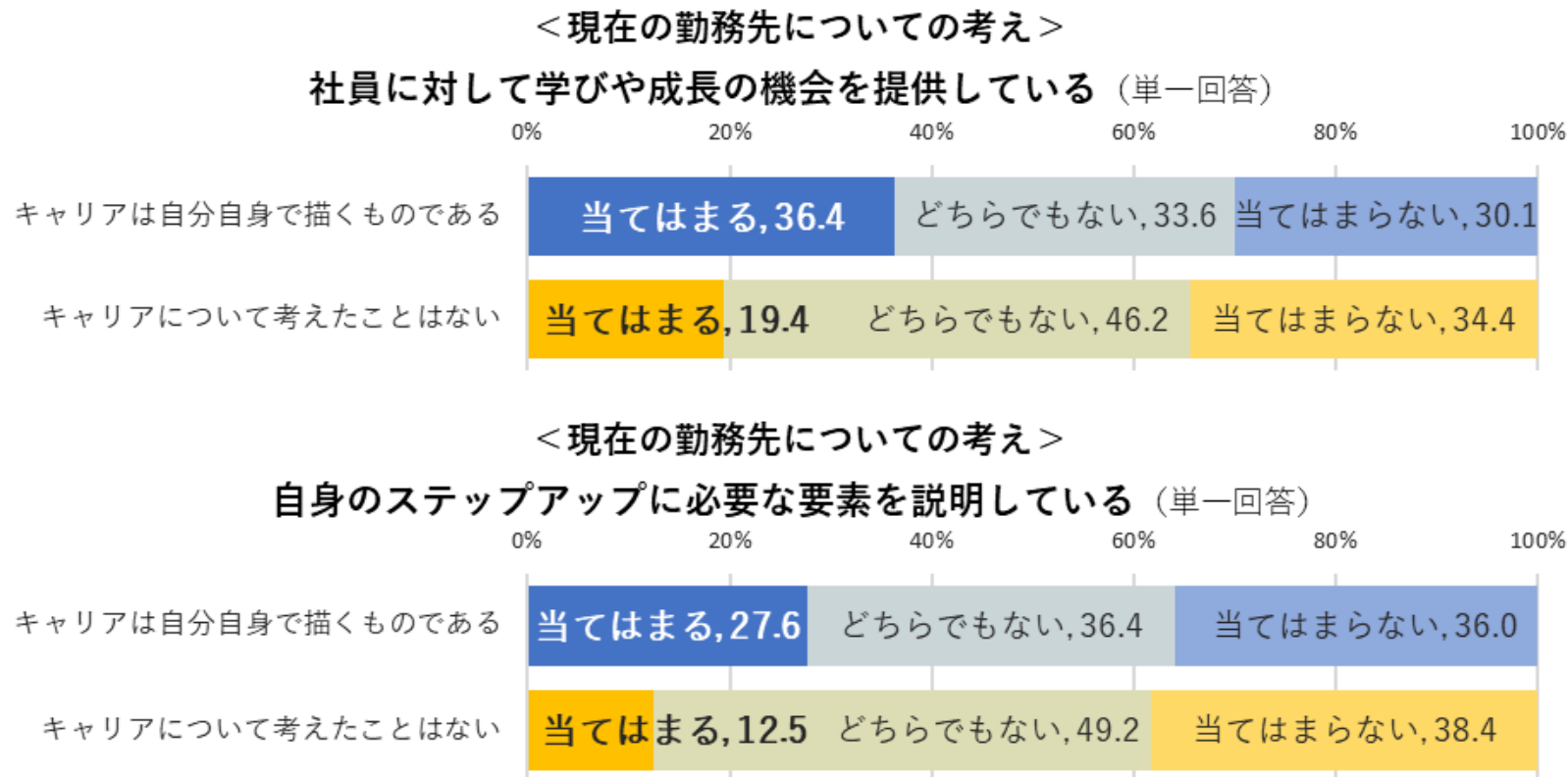
勤務先からの「適正評価」や「期待される成果の明示」は、 いずれもキャリア意識との間に一定の関係がうかがえる

- 「キャリアは自分自身で描くものである」グループは、「キャリアについて考えたことはない」グループに比べて、現在の勤務先は「社員を適正に評価している」「社員に対してやるべきことや期待する成果を明示している」と感じている割合が高い



勤務先からの「学びや成長の機会」や「ステップアップ情報」の提供は、いずれもキャリア意識との間に一定の関係がうかがえる

- 「キャリアは自分自身で描くものである」グループは、「キャリアについて考えたことはない」グループに比べて、現在の勤務先は「社員に対して学びや成長の機会を提供している」「自身のステップアップに必要な要素を説明している」と感じている割合が高い



キャリア意識によって、仕事や組織の変化の捉え方が異なる

- 「キャリアは自分自身で描くものである」グループは、「キャリアについて考えたことはない」グループに比べて、「自分に求められる仕事内容が今後大きく変わる」「自分が所属している組織やチームに大きな変化がある」と思っている割合が高い

