

## 【国際比較調査】 仕事観・倫理観について7カ国の違いを調査 日本は暗黙のルールを意識する傾向が強く、最も規範が強い ～エイムソウル共同調査 『職場における仕事観・倫理観に関する国際比較調査』～

ビジネス・プロフェッショナル×バイリンガルのための転職・求人情報サイト「Daijob.com」を展開するヒューマングローバルタレント株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：横川 友樹）と、総合人材サービス会社で、海外 IT エンジニア派遣「GIT(Global IT Talent)サービス」を展開するヒューマンリソシア株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：御旅屋 貢、以下「当社」）は、株式会社エイムソウル（本社：東京都台東区、代表取締役：稲垣隆司）と共同で、「職場における仕事観・倫理観に関する国際比較調査」を実施しました。

本調査は、日々職場で起きる出来事に対する受け止め方の違いを明らかにし、海外出身者のマネジメントや育成に活用することを目的に実施しました。計 1,407 名（48 カ国）から回答を得たうち、7 カ国（日本、中国、韓国、マニラ、インドネシア、フィリピン、アメリカ）について、定量的に分析・比較した調査結果の一部を発表いたします。

### 【調査結果まとめ・考察】

- 全設問について、規範の強度（暗黙のルールを意識する傾向の強さ・弱さ）を比較したところ、**日本が最も規範が強い国**であることが判明。
- 特に、「**会議時間延長**」「**誤字脱字の数**」「**ルールの不遵守**」「**早期離職**」については、7 カ国の中で**最も許容範囲が狭く、ネガティブ評価への振れ幅も大きい**結果に。

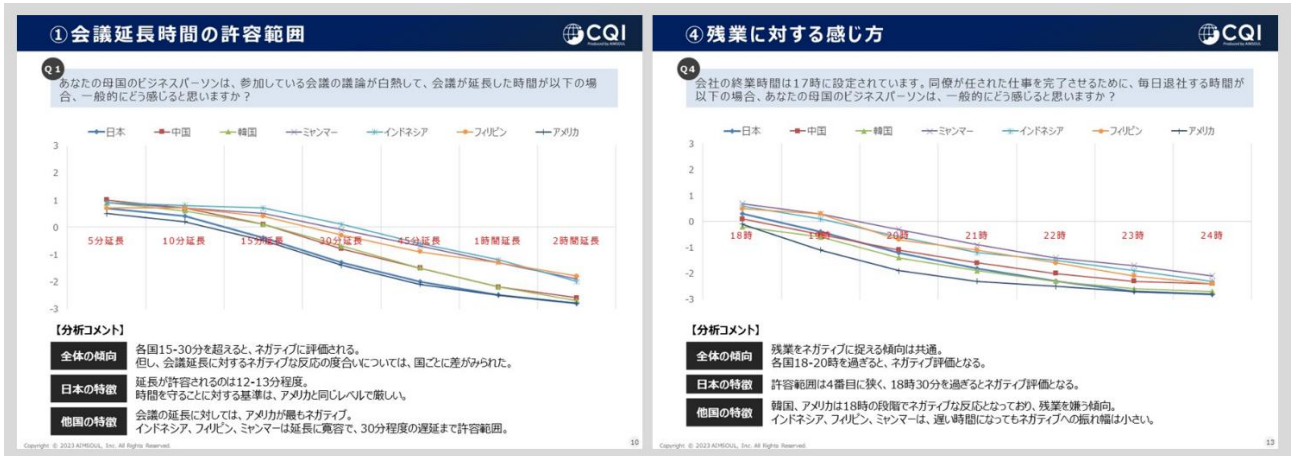
#### <海外出身者の育成やマネジメントにおけるポイント>

調査結果から、日本の社会規範が他国よりも厳しい下記 4 要素への対応が、海外出身者のマネジメントや育成のポイントであると考えられます。

	【厳しい規範】	【規範の特徴】	【育成ポイント】
仕事観	遅刻・遅延	時間遵守が当然。待ち合わせでも納期でも予定時間を遅れば遅れるほどネガティブ評価を受ける。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 5分前行動の徹底</li><li>■ 遅刻・遅延時の迅速な報告方法の教育</li></ul>
	ケアレスミス	全体的な印象や仕上がりが良くても、細かいミスを複数回重ねてしまうと、ネガティブな評価を受ける。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 日本企業での成果物に対する評価基準の教育</li><li>■ ダブルチェック習慣の徹底</li></ul>
倫理観	ルール不遵守	理由や背景に納得していなくても、職場でのルールは必ず遵守することが求められる。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 日本企業での安全基準・品質基準の教育</li><li>■ 不遵守による事故事例の説明</li></ul>
	早期離職	早期離職に対して、総じて日本人はネガティブに捉える傾向。早く離職を決断することよりも、一定の期間頑張ることが重要。	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 日本人のキャリア観、仕事の向き合い方の説明</li><li>■ 早期離職のデメリット説明</li></ul>

## ■ 調査結果サマリ

### I. 仕事観に関する調査結果



#### ① 会議延長時間の許容範囲

いずれの国も 15-30 分を超えるとネガティブに評価するが、アメリカが最もネガティブに反応。日本は 12-13 分が延長の許容範囲で、時間を守ることに對する基準は、日本はアメリカと同じレベルで厳しい。

#### ② 有給休暇取得率に対する感じ方

ミャンマー以外の国は、高い有給休暇取得率をポジティブに評価。日本は有給取得率が高いことへのポジティブな反応が一番強い。

#### ③ 誤字脱字の許容範囲

誤字脱字をネガティブに捉える傾向は各国共通だが、日本は誤字脱字に対して最も厳しく、2.5 個を超えると、ネガティブ評価となる。

#### ④ 残業に対する感じ方

残業をネガティブに捉える傾向は各国共通だが、韓国、アメリカは残業を嫌う傾向が強い。日本の許容範囲は 4 番目に狭い。

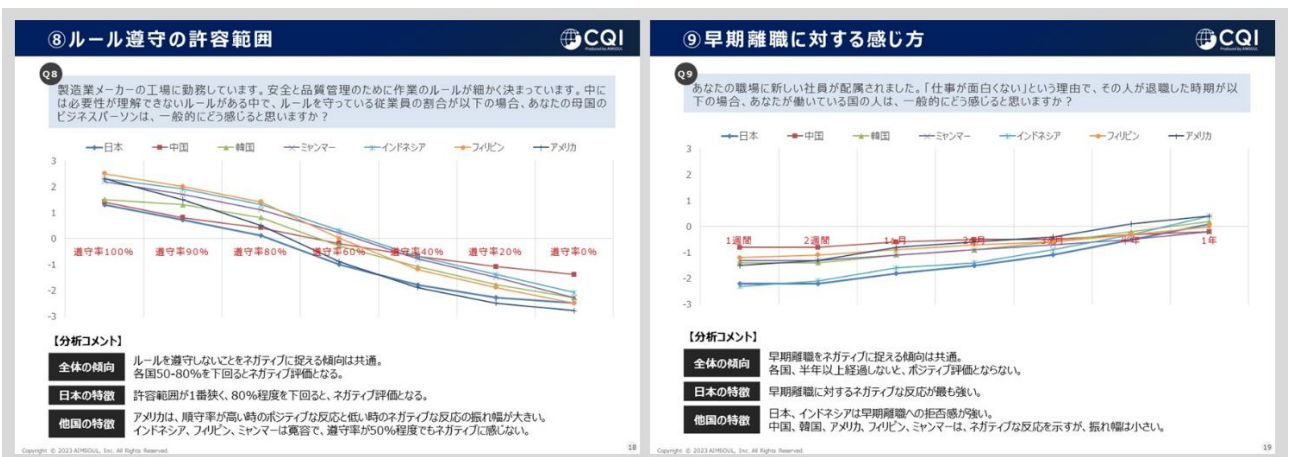
#### ⑤ 同僚支援に対する感じ方

日本、韓国、アメリカは、同僚を手伝って帰宅時間が遅くなることに對する反応がネガティブである。

#### ⑥ 周囲への同調に対する感じ方

周囲への同調をポジティブに捉える国とネガティブに捉える国が明確に分かれている。日本は周囲に同調することに對して最もネガティブに反応し、韓国、アメリカもネガティブな反応。

### II. 倫理観に対する調査結果



### ⑦マスクの着用率に対する感じ方

日本、アメリカは着用率が高くても、低くてもポジティブ・ネガティブな反応の変化が少ない。

### ⑧ルール遵守の許容範囲

ルールを遵守しないことをネガティブに捉える傾向は各国共通だが、日本はルールを遵守しないことに対する許容範囲が最も狭い。

### ⑨早期離職に対する感じ方

早期離職をネガティブに捉える傾向は各国共通だが、日本が最も早期離職に対する拒否感が強い。

### ⑩落とした財布が戻ることへの期待値

日本、韓国は、ポジティブな反応とネガティブな反応の振れ幅が大きい。

## ■ 調査結果に関するコメント

ヒューマングローバルタレント株式会社 代表取締役／一般社団法人外国人雇用協議会 理事  
横川 友樹



日本の生産年齢人口が減少の一途を迎えている中、外国籍人材の雇用・活躍を推進する動きが目立ってきております。在留外国籍人数は、2022 年末に初めて 300 万人を超え（※1）、外国人労働者数も 1,822 千人（同年 10 月末）（※2）と過去最高になりました。採用と並行して定着率改善を進める企業も増えておりますが、“外国籍”と一括りで考えるのではなく、母国の仕事観や倫理観の違いを押さえた上で、自社理解を促進していくことが重要だと思います。本アンケート結果では、インドネシアは早期離職への拒否感が日本と近い考えであったり、インドネシア・フィリピン、ミャンマーは 2 時間以内の残業にネガティブな反応を示しにくいといった結果がでております。相手を知り、活躍できる職場をともに作っていける一つの資料となればと思います。

### <プロフィール>

2007 年に早稲田大学スポーツ科学部卒業。株式会社バイカレント・コンサルティングにてビジネスプロデューサー職を担当後、2010 年よりヒューマングローバルタレント株式会社にて勤務。メディア営業部、事業推進室、人材紹介部にて営業・マーケティング業務を経て、2020 年より現職。グローバル人材の採用において、1,200 社以上に携わってきた経験を活かし、当社主催イベントをはじめ、経済産業省、厚生労働省が後援するビジネスサミットに多数登壇するなど、グローバル人材の転職市場に深い知見を持つ。

※1：出典：法務省 令和 5 年 3 月発表「令和 4 年末現在における在留外国人数について」

※2：出典：厚生労働省 令和 5 年 1 月発表「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 4 年 10 月末現在）

### 【調査手法】

職場で日々起きる出来事に関する 10 の設問に対して、「母国のビジネスパーソンは、一般的にどう感じるか」という観点から、7 つの選択肢より回答を依頼しています。調査文面は、日本語、英語、中国語、韓国語、インドネシア語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、タイ語、ミャンマー語の全 10 言語に対応。うち 回答者数が多かった 7 カ国（日本、中国、韓国、ミャンマー、インドネシア、フィリピン、アメリカ）について社会心理学のリターンポテンシャルモデルを活用して、定量データで可視化しています。

## 【調査概要】

調査名称：「職場における仕事観・倫理観の国際比較調査」

調査目的：職場で日々起きる出来事に対する受け止め方の違いを明らかにする

調査期間：2023年6月1日（木）～6月30日（金）

調査方法：WEB入力フォームによる回収

調査対象：社会人経験のある外国人・日本人

有効回答：48カ国、1,407名（社会人経験のある外国人・日本人）

実施主体：株式会社エイムソウル、ヒューマンリソシア株式会社、ヒューマングローバルタレント株式会社、株式会社ウイルテック、株式会社グローバルトラストネットワークス、株式会社ジェック、株式会社ダイブ、パーソナルコンサルタントマンパワータイランド株式会社、リフト株式会社、ES4E Language & Training Centre、Hopewill Co.,Ltd.、株式会社ビーウェルインターナショナル（KOREC）、PT. Joyful CareIndonesiaSocialBridge 株式会社

### <ヒューマングローバルタレント株式会社>

ビジネス・プロフェッショナル×バイリンガルのための転職・求人情報サイト Daijob.com は、1998年のオープンより日本を中心に、累計登録者数 71 万人、求人掲載数常時 10,000 件以上と、世界 27 カ国、のべ 8,400 社以上の外資・日系グローバル企業から高い評価を得てきました。他にも海外転職専門の「Working Abroad」や、職種やスキルに特化した「Daijob Specialists」シリーズの転職サイトを展開し、ダイレクトリクルーティングを含め、企業と求職者との効率的なオンラインマッチングの場を提供しています。

- 代表取締役： 横川 友樹
- 所在地： 東京都新宿区西新宿 7-5-25 西新宿プライムスクエア 2 階
- 資本金： 1,000 万円
- URL： <https://corp.daijob.com/>
- 運営サイト： <https://www.daijob.com>

### <ヒューマンリソシア株式会社>

総合人材サービス会社として、人材派遣、人材紹介、業務受託サービスを全国 26 拠点で展開しています。1988 年創業以来、教育事業をバックボーンに多彩なサービスを展開するグループの総合力を活かし、「人材」に関する幅広いサービスを提供しています。

- 代表取締役： 御旅屋 貢
- 所在地： 東京都新宿区西新宿 7-5-25 西新宿プライムスクエア 1 階
- 資本金： 1 億円
- URL： <https://resocia.jp>
- 海外 IT エンジニア派遣サービスサイト： <https://git.resocia.jp>

### <ヒューマングループについて>

ヒューマングループは、教育事業を中核に、人材、介護、保育、美容、スポーツ、IT と多岐にわたる事業を展開しています。1985 年の創業以来「為世為人（いせいいじん）」を経営理念に掲げ、各事業の強みを生かし、連携しながらシナジーを最大限に発揮する独自のビジネスモデルにより、国内 300 拠点以上のネットワークでお客様に質の高いサービスを提供しています。

- ヒューマンホールディングス WEB サイト： <https://www.athuman.com/>

#### ■ 本件に関するお問い合わせ ■

ヒューマングローバルタレント株式会社 事業推進室 岩木 E-mail： [info@daijob.com](mailto:info@daijob.com)