

Indeed グローバル 人材レポート

事業の成果につながる
組織のアジリティとは



Indeed について

Indeed は世界 No.1 の求人サイト¹です。世界中で 6 億 3,500 万件を超える求職者プロフィール²が登録されており、そのうち 3 億 5,000 万件にアプローチすることが可能³です。Indeed は求職者を第一に考えながら、採用企業の条件に合う求職者と採用企業のマッチングを迅速に提供することで、採用ニーズを支援しています。また、最新の AI 技術を、人間の判断力や人とのつながりと組み合わせながら、毎日数百万人の求職者を「より良い仕事」に結びつけることで、「より良い生活」へとつなげています。

¹ ComScore、総訪問数、2025 年 3 月

² Indeed 調べ（ワールドワイド）、固有の認証済みメールアドレスを持つ求職者アカウント数。

³ Indeed 調べ（ワールドワイド）、固有の認証済みメールアドレスを持つ公開設定の求職者アカウント数。

目次

はじめに：仕事の定義の見直し	03
アジャイルな組織の台頭	05
アジャイルな働き方による、不足するスキルの補完	07
ケーススタディ：フラクショナル職の成功事例	08
グローバルな展望：AI 活用による組織のアジリティの推進	09
インドにおけるアジャイル組織の成功までの道のり	10
アジリティと安定性の間で揺れる求職者	11
組織のアジリティとウェルビーイングの関係	12
ケーススタディ：アジャイルな働き方とウェルビーイングの実現	13
採用企業のアクションプラン	14
調査方法	15
国別の概要	16

組織のアジリティ

組織のアジリティとは、雇用形態の柔軟性と多様性を確保することで、組織の労働力の適応力を高める戦略です。こうした柔軟な雇用形態は「アジャイル職」と呼ばれ、単発の仕事、契約社員、任期付きの職員、またはフラクショナルワーク（主に専門職で案件単位やパートタイムで業務を担当すること）、キャリア転換、リモートの「デジタルノマド」職、AI 拡張型職種（AI がデータ分析やパターン認識などを担い、人間が意思決定を担う働き方）、ジョブローテーションなどが含まれます。

⁴ 職場における AI レポート: How GenAI is Rewriting the DNA of Jobs (生成 AI の影響による仕事内容の変化)

⁵ 本調査における「求職者」とは、積極的に新しい仕事を探している、または新たな機会に前向きであると回答した人を指します。このうち、調査時点で就業していた人の割合は 96% でした。また、調査に参加したすべての求職者は、組織のアジリティについて、個人のキャリア目標を達成するうえで、少なくとも「わずかながら重要である」と回答しています。

はじめに

仕事の定義の見直し

「AI にできることは、18 か月後にはまったく違ったものになっているでしょう」と、未来予測の専門家である Sinead Bovell 氏は、Indeed が最近開催した FutureWorks カンファレンス（未来の働き方を見据えた戦略を提案するカンファレンス）で、聴衆に語りました。「18 か月後の仕事内容さえ予測がつかない状態で、正社員を雇うのは賢明な判断と言えるのでしょうか」

Indeed Hiring Lab の調査によると、Indeed に掲載される全求人のうち、半数以上が AI によって少なくとも一定程度変化し、26% は大幅な変化を遂げると見込まれています⁴。もっとも、そうした職種が今後どのように変化するのか、またそれが採用にどのような影響を与えるのかを予測することは困難です。

これを受けて、Indeed は、採用企業が急速に変化する環境に適応する中でどのようなトレンドが生じているかを把握するため、YouGov に委託し、世界 12 市場における 1 万人以上の採用企業の代表者および求職者⁵を対象とした調査を実施しました。その結果、**組織のアジリティの重要性が高まっていることが明らかになりました**。しかし、アジャイルな組織の利点を、

単に採用計画に従来とは異なる職種を加えるだけでは不十分です。

Indeed の Vice President of Operations である Laken Masterson は、採用企業は人員計画に対するアプローチを根本から見直し、従来の職種を細分化したうえで、事業目標の達成に必要なタスクやスキルを一つひとつ評価していく必要があると述べています。

「仕事内容を理解することで、『このタスクは AI に任せることができるか』『AI によって支援できるか』といった観点から考えることができます」と Masterson は述べています。「仕事そのものや、実際に業績を左右する要因を把握することで、業務の進め方を選択できるようになります。AI による支援を受ける人材、請負業者、正社

員で構成される、健全なエコシステムとしての人材基盤を構築することができるのです」

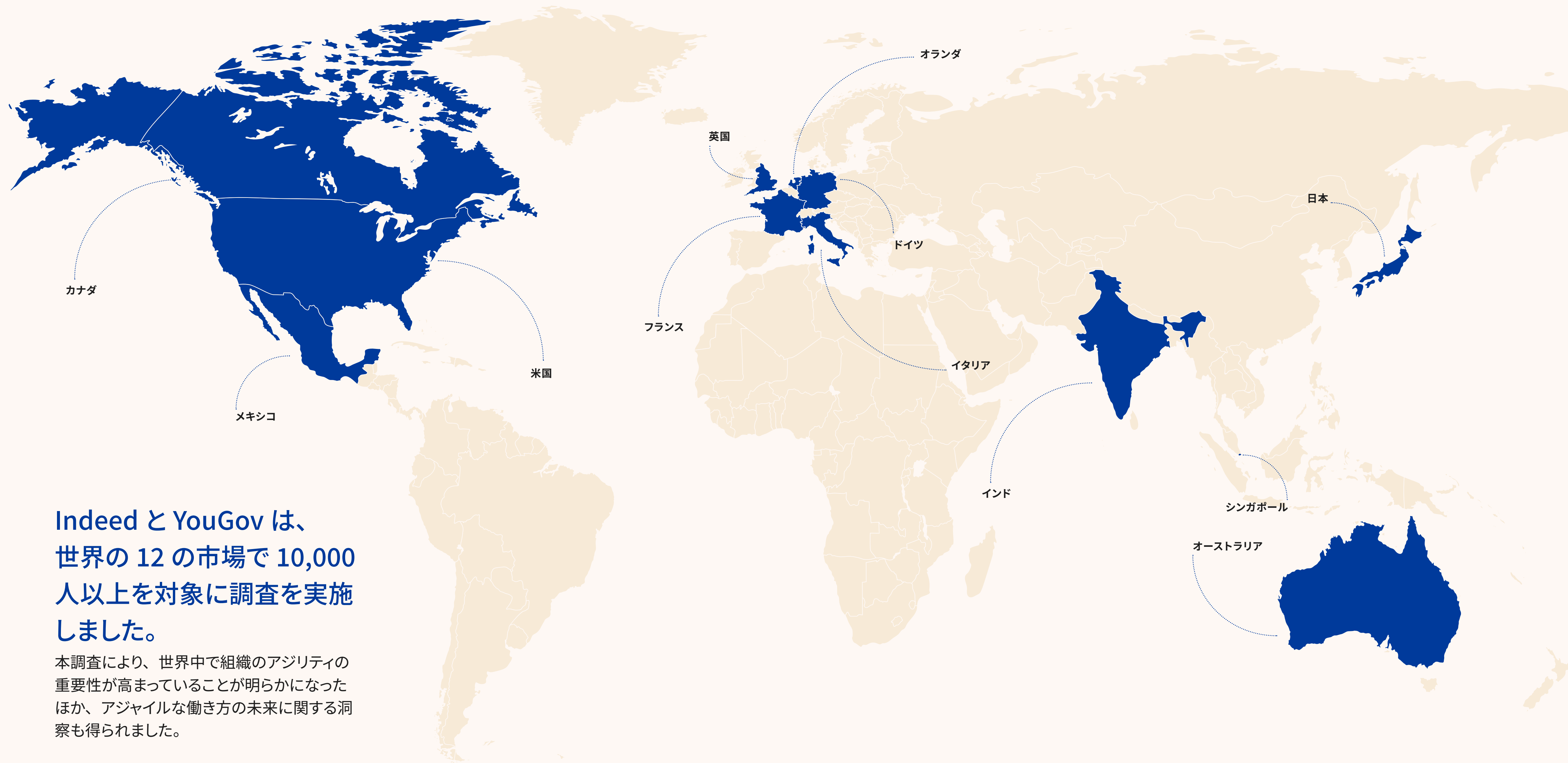
仕事の構造そのものを再考することは、企業と従業員の双方にとって不安を伴うかもしれません。また、多くの求職者はいまだに従来の職種を好む傾向があります。しかし、**組織のアジリティは、急速に変化する世界において、効率性や生産性、柔軟性をさらに高めるための架け橋となる可能性を秘めています**。

本レポートでは、調査データから得られた重要なポイントに加え、迅速さが求められる未来に備えるための専門家による助言、そして、一步を踏み出し、理想的な環境にたどり着いた方々の体験談をご紹介します。



「仕事そのものや、実際に業績を左右する要因を把握することで、業務の進め方を選択できるようになります。」

Laken Masterson
Indeed、Vice President of Operations



Indeed と YouGov は、 世界の 12 の市場で 10,000 人以上を対象に調査を実施 しました。

本調査により、世界中で組織のアジリティの重要性が高まっていることが明らかになったほか、アジャイルな働き方の未来に関する洞察も得られました。

アジャイルな組織の台頭

Indeed の組織のアジリティに関する調査（2025 年）によると、求職者の 25% がすでにアジャイル職（柔軟な雇用形態）で働いており、この割合は今後さらに増加する見込みです。過去にアジャイル職で働いた経験があると回答した求職者は 21% にとどまった一方で、将来的にそうした職務に就くと予想している求職者は 45% に上りました。同様に、アジャイル職に就く人材について、すでに採用していると回答した採用企業は 53% だったのに対し、将来的に採用する見込みであると回答した割合は 67% でした。また、組織のアジリティについて「非常に重要である」または「かなり重要である」と回答した割合は、採用企業で 87%、求職者で 64% に達しています。

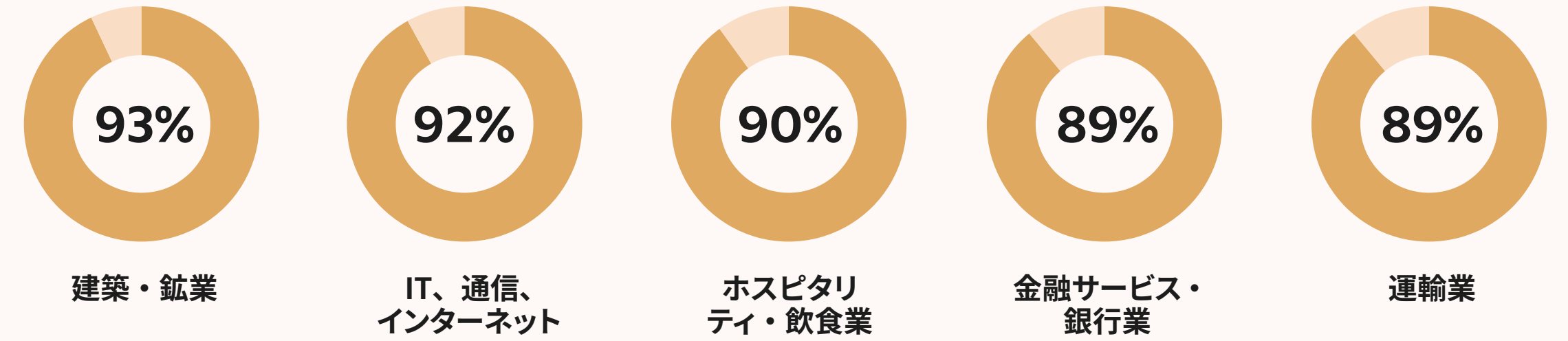
こうした変化は、Indeed の短期・単発の仕事のマッチングプラットフォームである Indeed Flex（日本未展開）にも、すでに表れています。2024 年から 2025 年にかけて、Flex の認証済み労働者数は 1 万人⁶ 増加し、同プラットフォームに掲載された勤務枠数も 480 万件から 540 万件へと増加しました。⁷

この変化の要因となっているのは、一言で言えば、柔軟性です。

採用企業は、組織にアジャイルな働き方を取り入れる主な動機として、「柔軟性とチームの自主性（25%）」および「リソースのより効率的な配分（24%）」を挙げています。人材派遣会社 Mathys+Potestio のクライアントパートナーである Britney Jo Styer 氏は、現在の経済状況において、多くの企業が、将来的に解雇せざるを得ない可能性のある人材を正規雇用することに懸念を抱いていると指摘しています。「多くの採用企業は、今後 6 か月分の予算しか確保できていない場合もあります」と Styer 氏は述べています。「そうした企業は、その期間の業務を担う人材を採用し、その後に改めて状況を見直すのです」

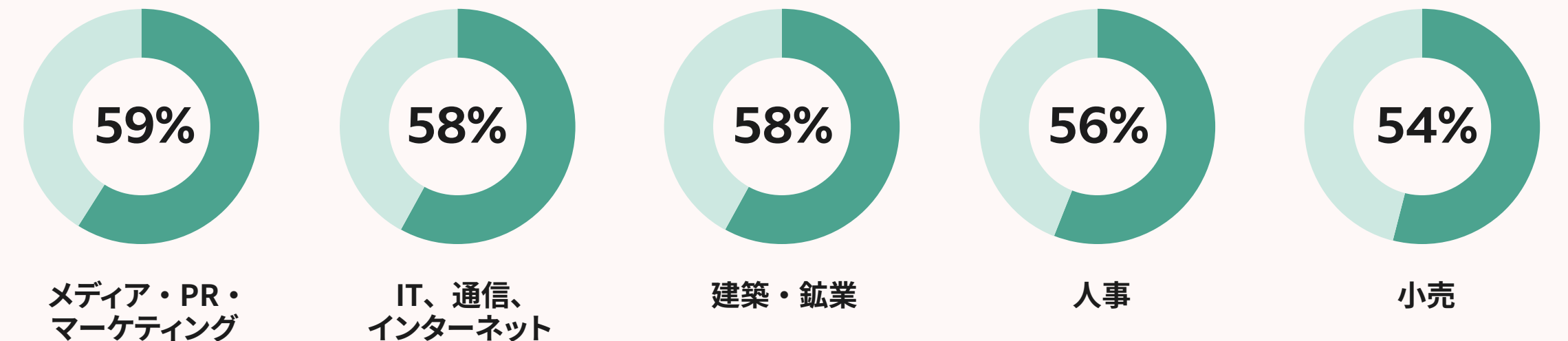
組織のアジリティが重視される業界

以下は、組織のアジリティが組織目標の達成において「非常に重要である」または「かなり重要である」と回答した採用企業の割合が上位に位置する業界です。



将来的にアジャイル職に就く人材の採用を見込んでいる業界

以下は、今後 1 年間で、アジャイルかつ非従来型の人材の活用を拡大すると回答した採用企業の割合が上位に位置する業界です。



採用企業に対する質問内容：「組織の目標達成において、組織のアジリティはどの程度重要だと考えますか?」「今後 1 年間で、組織におけるアジャイルかつ非従来型の人材の活用はどのように変化すると考えますか?『増える』『変わらない』『減る』『わからない』からお選びください。」

⁶Indeed Flex 調べ（ワールドワイド）

⁷Indeed Flex 調べ（ワールドワイド）

求職者にとっても、柔軟性は重要な要素です。アジャイルな働き方を検討する理由として最も多かったのは、「自分の時間や働き方をより柔軟に管理できる (29%)」と「全体的なワークライフバランスの向上 (26%)」でした。この傾向は、スマートな採用に関する Indeed 採用市場レポート⁸で紹介されている、「**求職者の3分の1以上が、求人を検討する際の最重要要素として柔軟性を挙げ、給与よりも重視している**」という調査結果とも一致しています。

時間をより自由に管理できるメリットに加え、アジャイルな働き方は、厳しい採用市場において求職者にとって重要な選択肢をもたらします。とりわけ、次の仕事を探している最中や、別業界への転職を検討している場合には、有効な手段となり得ます。

「アジャイルな働き方は、履歴書の空白期間を埋めたり、人脈を構築したり、スキルの陳腐化を防いだりするための、有効な選択肢となります」と Styer 氏は述べています。同氏によると、Mathys+Potestio では、過去1年間に採用した候補者の大半が契約社員であり、正社員として採用されたのはごく一部でした。

➤ **重要なポイント**：今日の採用市場では、アジャイルな働き方は従業員と採用企業にとってメリットのある選択肢となり得ます。「従業員はより柔軟な働き方を求めており、採用企業は業務を遂行するための多様な方法を模索しています」と、Indeed の Laken Masterson は述べています。「これらのニーズは非常によく合致しています。ほとんどの採用企業は、業務の少なくとも 25% をアジャイル職に就く人材が担う方向に向かうと思います」

アジャイルな働き方を取り入れる主な動機

■ 採用企業
■ 求職者

25% 柔軟性とチームの自主性

24% より効率的なリソース配分

29% 時間や働き方をより柔軟に管理できる

26% 全体的なワークライフバランスの向上

⁸ スマートな採用に関する Indeed 採用市場レポート：採用を困難にする7つの分断を解消（2025年）

アジャイルな働き方による、不足するスキルの補完

テクノロジーが急速に変化する中で、採用企業は、今後1年間はおろか、次の四半期に従業員に求められるスキルを予測することさえ困難になっています。World Economic Forumが発表した「Future of Jobs Report 2025」によると、採用企業の63%が、今後5年間のビジネス成長において、スキル不足が大きな障壁になると回答しています。⁹

人材リーダーは、組織のアジリティを、組織内で不足するスキルを補う有効な手段として位置付けています。実際に、採用企業の約4分の1が、アジャイル職に就く人材を採用する主な理由として、専門スキルの確保を挙げています。

➤ **重要なポイント：**アジャイル職につく人材は、組織内で不足するスキルを補うだけでなく、組織が新たな能力を構築するうえでも役立ちます。

企業の技術・IT人材採用を支援するClarity Technology PartnersでSenior Client Engagement Managerを務めるMatthew Morrissey氏は、その好例としてAIの導入を挙げています。

最近では、AIコンサルタントとして勤務する短期契約の人材を、企業に頻繁に紹介しています。

「企業はAI活用の必要性を認識しながらも、何に活用すべきかまでは理解できていません」とMatthew Morrissey氏は語ります。企業は、まだ専門チームを採用する段階には至っていないものの、戦略的な優先事項を明確にし、将来の採用戦略にもつながるAI導入ロードマップを策定できる専門家と契約することで、大きな価値を得ています。

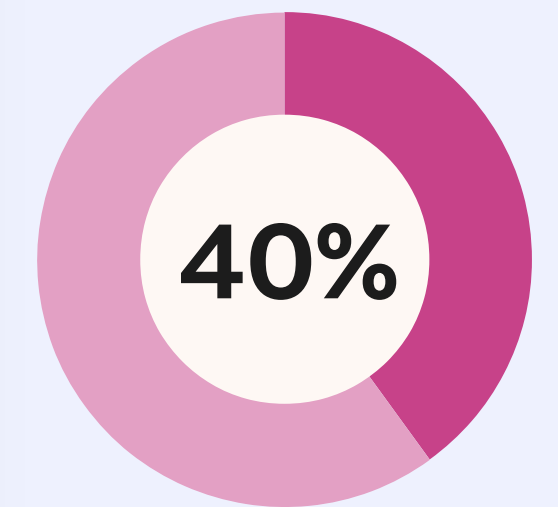
同様に、フラクショナルエグゼクティブ（パートタイムまたは短期ベースで企業と関わる、C-suiteレベルのリーダー）は、上級管理職を常勤で雇用する余裕がない企業にとって、成長を後押しする存在となるだけでなく、将来的に組織を牽引するリーダーを育成する役割も果たします。「組織では、多くの場合、一定期間だけこうした部分的な支援があれば十分であり、それが次の成長段階へと導いてくれるのです」とStyer氏は述べています。

社内登用

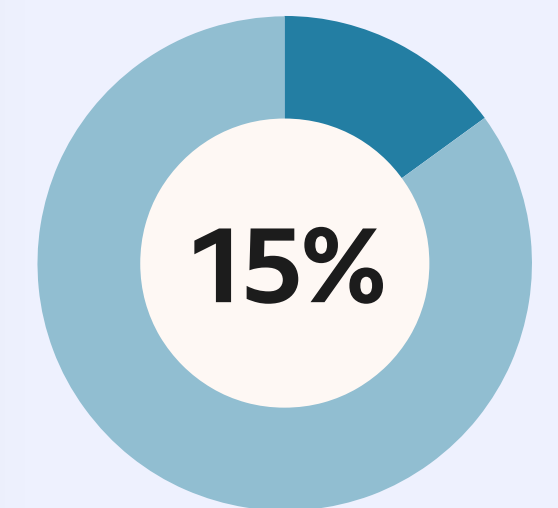
多くの組織は、社内で不足しているスキルを、既存の従業員の能力を活用することで補完しています。たとえば、UnileverやMastercardには、通常業務に加えて、勤務時間外に取り組めるプロジェクトベースのタスクや単発の仕事に社内で募集できる仕組みがあります。これにより、従業員はスキルを身に付けながら、副収入を得ることもできます。また、こうした社内制度の多くでは、完了すべきプロジェクトに適したスキルを持つ従業員を見つけるために、AIが活用されています。

しかし、Indeedの調査によると、アジャイルな働き方の社内公募は、見過ごされがちな手段であることが明らかになりました。採用企業の40%は、アジャイル職に就く人材の2番目に大きな供給源として、社内公募を挙げています。一方で、社内でアジャイルな働き方を探している求職者はわずか15%にとどまり、仕事探し的手段として挙げられた項目の中でも、社内公募は2番目に低い割合となっています。

「企業は、既存の従業員に対してアジャイルな働き方をどのようにアピールするかを考える必要があります」と、Laken Mastersonは述べています。「企業は、従業員が職務範囲外で報酬を得られるプロジェクト型の仕事を提供することで得られるメリットを、十分に活かしてきていないと思います」



アジャイル職に就く人材を確保する手段として、社内公募が2番目に大きな供給源だと考える採用企業の割合。



社内でアジャイルな働き方を探している求職者の割合。

⁹ 世界経済フォーラム「仕事の未来に関するレポート」、2025年1月

ケーススタディ：フラクショナル職の成功事例

2022年初頭、英国を拠点とする Simon Wakeman 氏は、買収を通じて急成長を遂げたプロフェッショナルサービス企業の CEO を務めていました。「当時はかなり苦労しました」と Wakeman 氏は振り返ります。「本来楽しんでいた仕事から、遠ざかっているように感じていました」

Wakeman 氏は、18 か月という期限を設け、その間に次の道を見つけることを決めました。また、会社がこれに備えられるよう、創業者たちにも事前にその意思を率直に伝えました。最終的に一步を踏み出した Wakeman 氏は、事業再編に苦戦していた企業で、短期のコンサルティング業務を引き受けます。その役割は、本人いわく「パートタイム形式の一時的なマネージングディレクター」でした。「その頃、『フラクショナル（職務を部分的に担う形態）』という言葉を知りました。それまであまり耳にしたことのない概念でした」と Wakeman 氏は語ります。「英国では、フラクショナル市場は、他の地域ほど普及していません」

Wakeman 氏は、フルタイムからアジャイルな働き方へ切り替えるにあたり、「柔軟性の確保」および「選択肢の多様化」という2つの主な目的を掲げていました。

「この2つの目的を達成する方法は、フラクショナル COO としての役割を自ら設計することだと気付きました」と、Wakeman 氏は語ります。「まず自分が理想とする人生を設計したうえで、それに応えてくれるクライアントを見つけていくという流れです」

Wakeman 氏は、リーダーシップ体制の設計、重要ポジションの採用、効果的な業務プロセスの構築などを通じて、通常6～8か月間にわたり、企業の変革を支援しています。こうした短期契約によって、自身が求めていた多様性を得られるだけでなく、より良い成果にもつながると、同氏は主張しています。また、「半分外部」の立場だからこそ、客観的で有益な視点を提供できると語ります。「私は、パターンをすぐに特定し、組織を正しい軌道に乗せたうえで、別の案件に移ることができます」と Wakeman 氏は話します。「契約期間が終了するまでに、自分の後任となる正社員を見つけられるよう、企業をサポートしています」

Wakeman 氏は、一度に1件のフラクショナル業務のみを引き受け、そのクライアントに週2～3日を充てています。また、フラクショナル業務をコンサルティングや

コーチングで補完し、仕事が途切れた場合に備えて、生活費6か月分を銀行に預金しています。さらに、毎年夏には6週間の休暇を取っています。Wakeman 氏の働き方には、徹底した自己管理と、継続的なビジネス構築が欠かせません。「私の労働時間の約50～70%は、クライアントへの請求対象となる業務に充てられています」と同氏は語ります。「残りの時間は、ネットワークの構築やマーケティング、納税申告書の整理など、その他すべての業務に費やしています」

当初、Wakeman 氏は、フルタイムの CEO として働いていた頃よりも、労働時間は短くなると思っていたが、実際には、ほぼ同時間働いているそうです。「ただ、意外にも、それで構わないと感じています。自分で選んでいるからです」と同氏は語ります。「最終的には、柔軟性そのものよりも、自分で舵を取れているかどうか大切です」

「最終的には、柔軟性そのものよりも、自分で舵を取れているかどうかが大切なんです。」



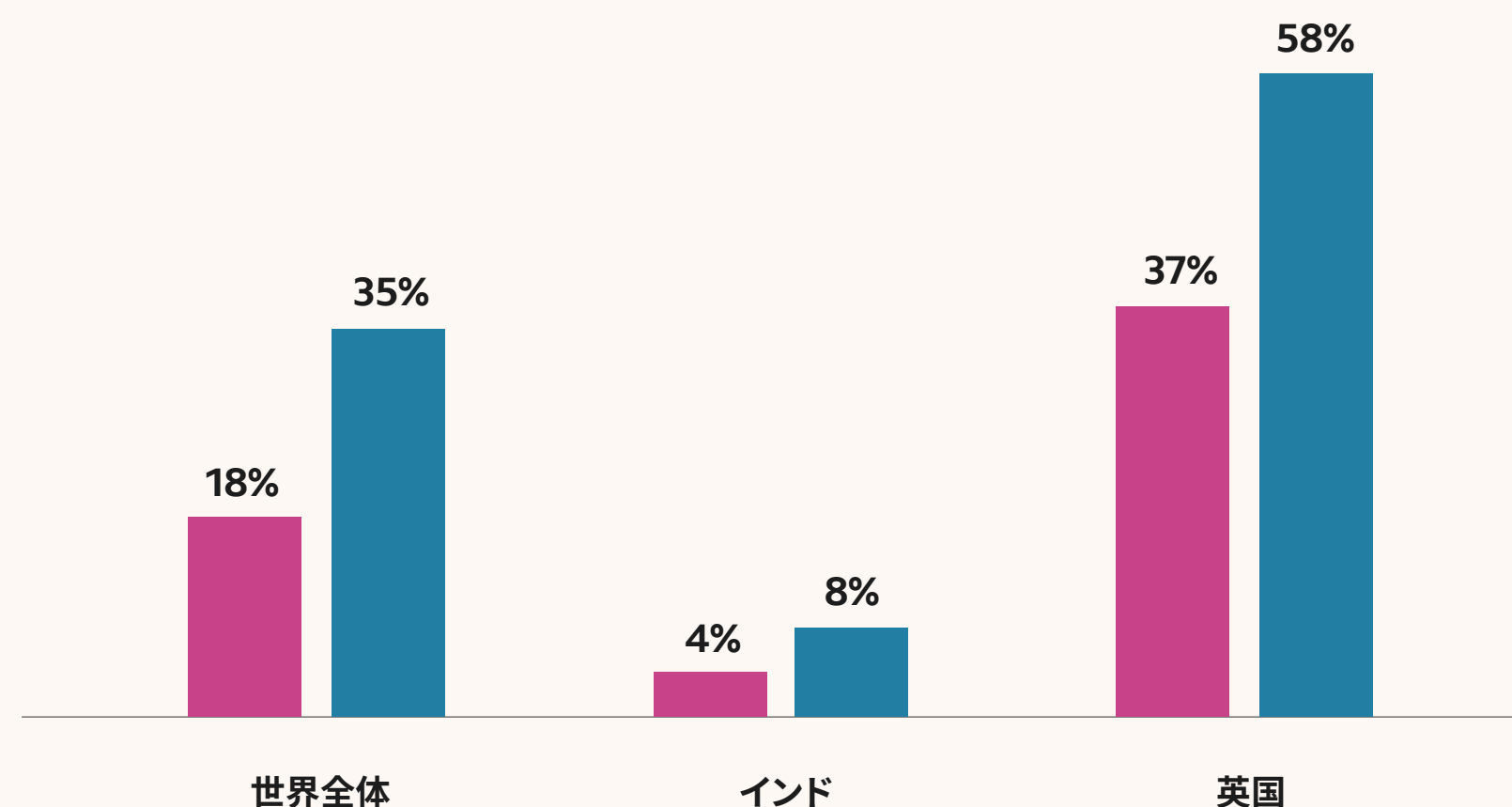
Wakeman Advisory Ltd、
フラクショナル兼コンサルタント COO、Simon Wakeman 氏（英国を拠点に活動）

グローバルな展望： AI 活用による組織の アジリティの推進

Indeed の組織のアジリティに関する調査では、AI と組織のアジリティの間にいくつかの重要な関係があることが明らかになりました。調査でアジャイルな働き方における AI 導入が最も進んでいるインドと、最も遅れているイギリスの傾向を比較すると、アジャイルな働き方の推進における AI の可能性が浮き彫りになるとともに、今後の動向を読み取ることができます。

アジャイルな働き方における AI の活用

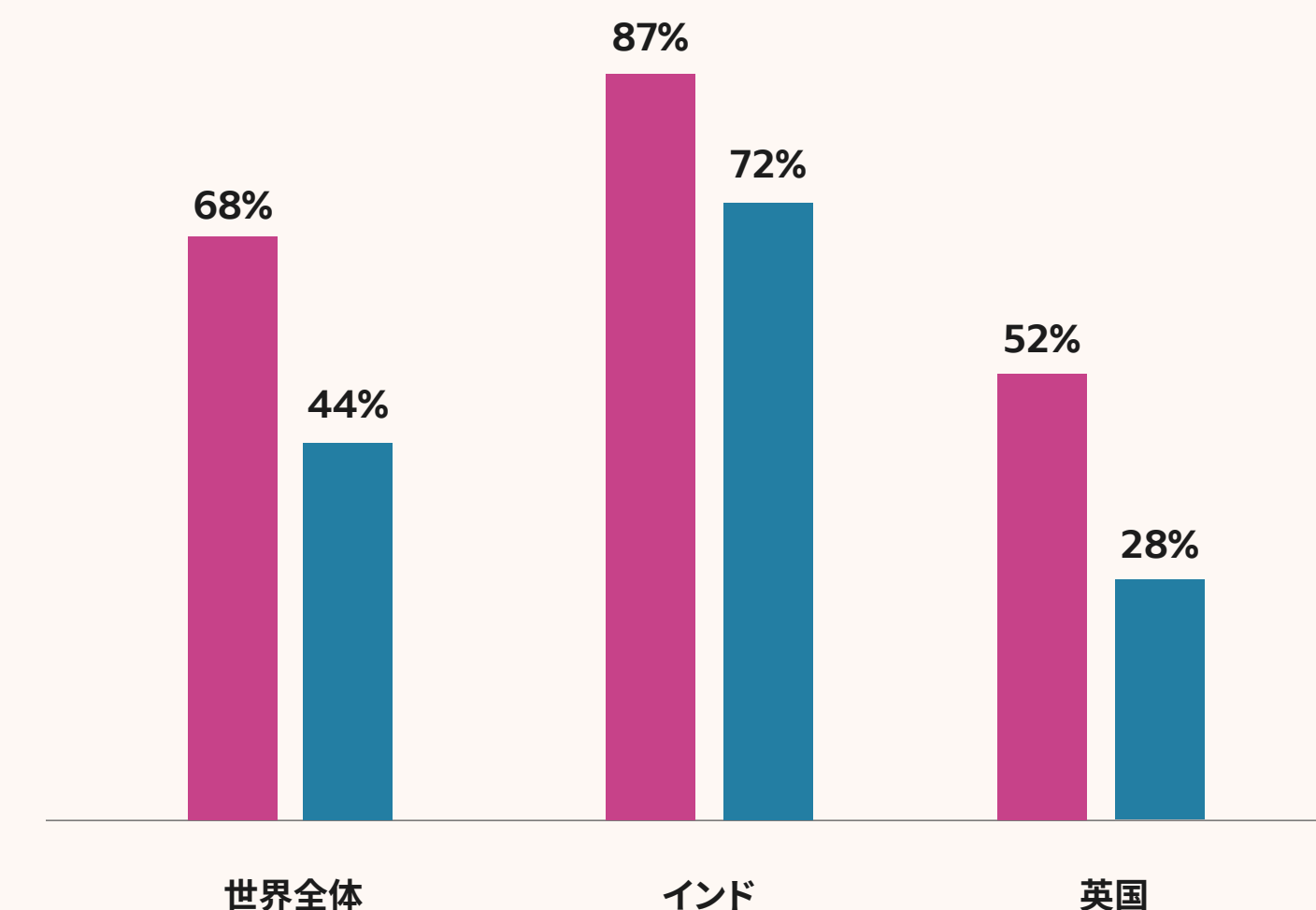
イギリスの採用企業と求職者は「組織のアジリティに AI をまったく活用していない」と回答する割合が、他のどの地域よりも高くなっています。一方、インドでは、その割合はごくわずかでした。



採用企業に対する質問：「現在、自社でアジャイル職かつ非従来型の人材の採用・管理に AI をどのように活用していますか？該当するものをすべて選択してください。」グラフに示されている回答：「現在、組織のアジリティに AI を活用していない。」
求職者に対する質問：「現在、アジャイル職や非従来型の仕事を探したり、管理したりするために、AI をどのように活用していますか？該当するものをすべて選択してください。」グラフに示されている回答：「AI を活用していない。」

AI とアジャイルな働き方の機会

インドでは、求職者と採用企業のほとんどが「AI の普及によって高賃金のアジャイル職の機会が増えている」と回答しています。一方、イギリスでは、より懐疑的な見方が強い傾向にあります。



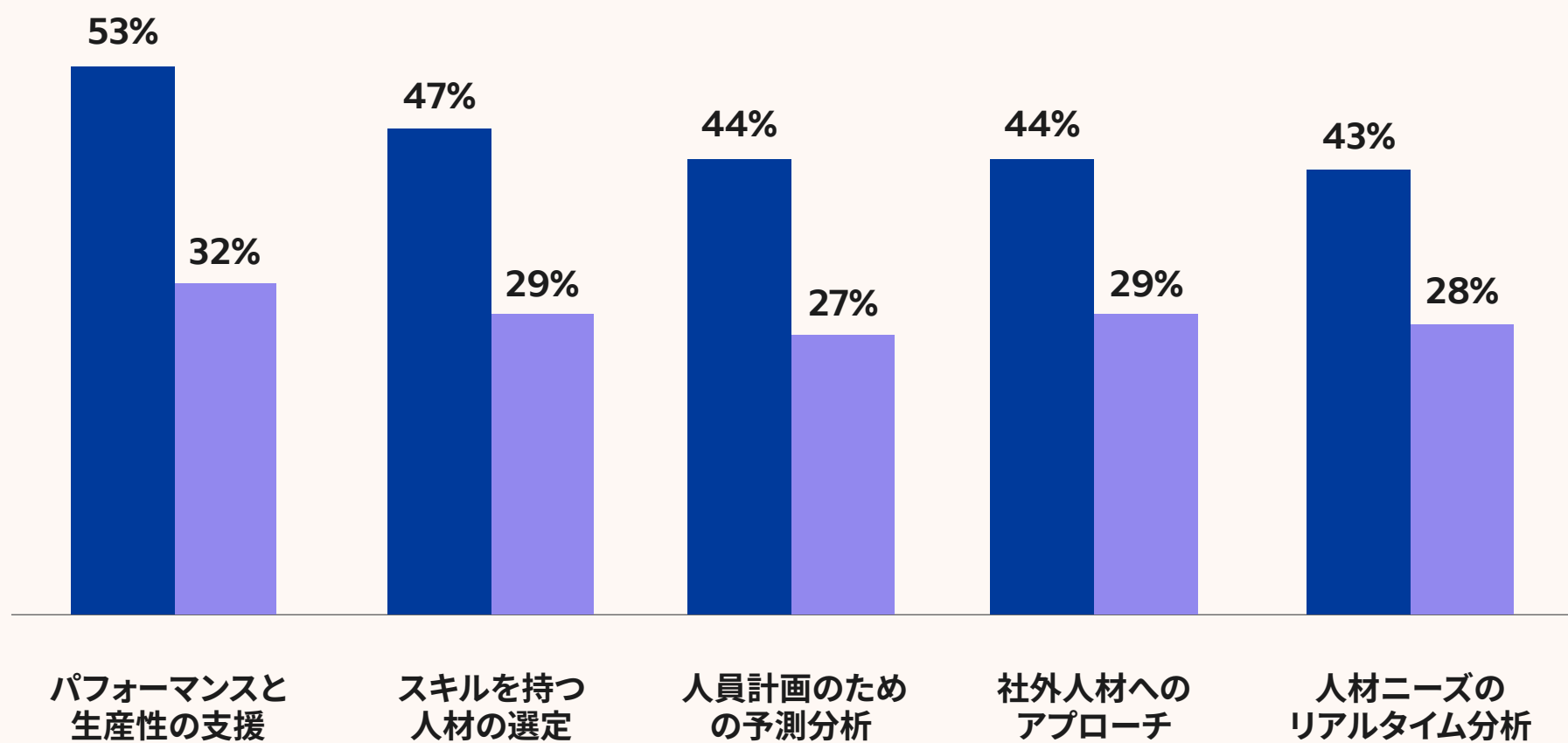
採用企業に対する質問：「次の記述について、どの程度同意しますか？『AI の台頭により、高収入層の人材が、より柔軟なアジャイルな働き方へ移行する動きが加速している。』」
求職者に対する質問：「次の記述にどの程度同意しますか？『AI の影響で、柔軟性や機敏性の高い仕事において、高賃金の求人が増えている。』」

■ 採用企業 ■ 求職者

インドにおけるアジャイル組織の成功までの道のり

ベストプラクティス

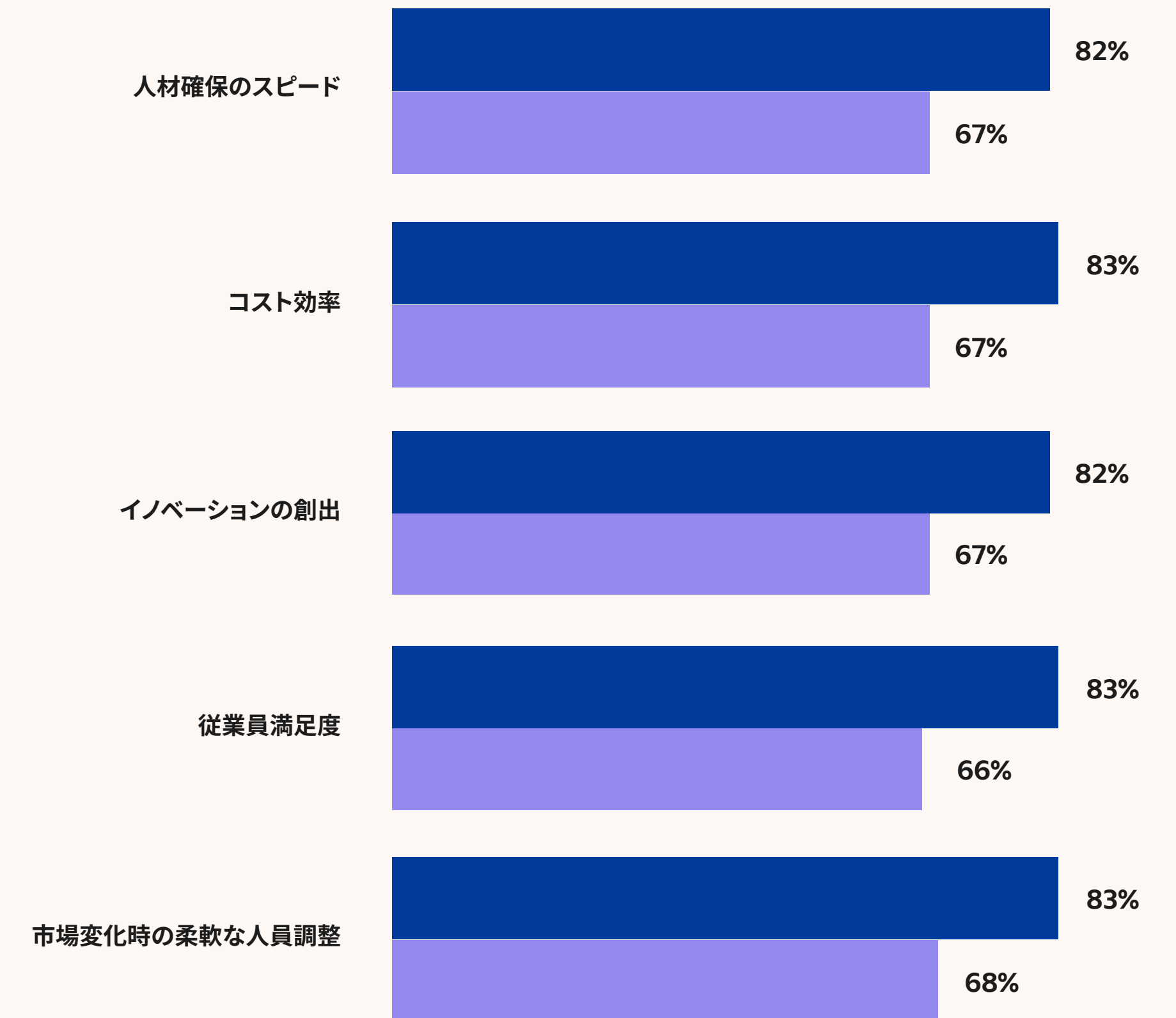
インドでは、採用企業が、より効果的な採用戦略を策定するため、業務を細分化し、各タスクに必要なスキルを把握する目的で、AIを活用する傾向があります。AIの主な使用例は以下のとおりです。



採用企業に対する質問：「現在、自社でアジャイル職かつ非従来型の人材の採用・管理にAIをどのように活用していますか？該当するものをすべて選択してください。」

アジャイルな組織の有効性

世界中の採用企業の大多数は、「事業成果に関する重要な指標において、アジャイルな組織の方が、従来型の人材よりも効果的である」と考えています。この認識は、特にインドで顕著です。



採用企業に対する質問：「アジャイル職かつ非従来型の人材の有効性について、従来型の人材と比較し、次の項目ごとに評価してください。『人材の獲得スピード、コスト効率、イノベーションの創出、従業員満足度、市場変化時の柔軟な人員調整。』」

■ インド ■ 世界平均

アジリティと安定性の中で揺れる求職者

アジャイル職に前向きな求職者は増加しているかもしれませんが、多くの方は、従来型の仕事をもたらす安定性を手放すことに依然として躊躇しています。現在、労働者の63%が単一のフルタイムまたはアルバイト・パートの職に就いており、現在の経済情勢において、こうした従来型の職が第一の選択肢になっていると回答しました。この割合は、アジャイル職の選択肢を大きく上回っています。

求職者がアジャイルな働き方について抱く主な懸念としては、「年収の不安定さ(32%)」「求人機会の不足(26%)」「支払いの不規則性や遅延(23%)」が挙げられます。こうした懸念は若い世代では比較的少なく見られます。なかでも、Z世代は収入の不安定さを最も気にしておらず、X世代が最も懸念しています。

それでも、求職者は年齢に関係なく、従来型の仕事に付随する福利厚生を手放すことに慎重です。38%は、有給休暇を取得できるのであれば、アジャイル職を検討する可能性が高まると回答しています。世界全体では、28%が、企業が提供する健康保険へのアクセスに魅力を感じるとしています（国民皆保険制度がある国も含まれており、そうした国でも企業が追加で手厚い補償を提供しているケースが多く見られます）。また、26%は、退職後の退職金制度を利用できれば、アジャイルな働き方がより魅力的になると回答しています。

Styer氏は、人材派遣会社がこうした保障を提供しているケースが多いと指摘しています。たとえば、Mathys+Potestioでは有給休暇や健康保険を提供しています。こうした福利厚生は正社員ほど充実していないかもしれませんが、求職者はアジャイルな働き方の柔軟性と引き換えに、一定程度は条件面で妥協する傾向があります。

Styer氏によると、人材派遣会社を通じて雇用された労働者は通常、派遣先企業ではなく、人材派遣会社の従業員です。そのため、派遣先企業側で支払いの遅延が生じた場合でも、定期的に給与を受け取ることができます。Indeed Flexでは、シフト勤務をした当日に給与の50%を受け取ることも可能です。

➤ **重要なポイント：**アジャイル職に就く人材の基盤を確立したいと考える採用企業にとって、求職者が求める安定性や安心感に対応する人材派遣会社の取り組みには、参考にできる点があります。たとえフルタイム向けの福利厚生ほど手厚くなくても、安定したタイムリーな支払いと基本的な福利厚生を提供することは、費用対効果の高い方法でアジャイル職に就く人材を獲得し、定着させることにつながります。

リスクの再考

意識は変わりつつありますが、求職者の55%は依然として、アジャイル職はリスクの高いキャリア選択だと考えています。しかしStyer氏は、現在の経済情勢においては、**むしろ従来型の職種の方がアジャイル職よりも安定性に欠ける可能性がある**と述べています。

「フルタイムの直接雇用の職務が、必ずしも安定しているとは限りません。いつ解雇されるか分からないからです」とStyer氏は言います。「一方、契約ベースの場合、採用企業はあらかじめ一定期間の予算を確保しているため、契約期間が短縮されることは極めてまれです。」

55%

アジャイル職はリスクの高い働き方の選択だと考えている求職者の割合。

組織のアジリティとウェルビーイングの関係

組織のアジリティは、こうした課題の解決に役立ちます。**求職者の55%は、アジャイル職の形で働くことで、職場でのウェルビーイングが向上すると回答しています。**世界全体では、採用企業の70%が、アジャイル型および非従来型の働き方が、従業員全体のウェルビーイング向上につながるとしています。これには、アジャイル職の人材だけでなく、従来型の人材も含まれます。Styer氏のクライアントは、正社員に過度な負担がかかって燃え尽き症候群に陥るのを防ぐため、育児休業（ペアレンタルリープ）を取得中の従業員の業務を補う目的で、アジャイル職の人材を雇用するケースが多いといいます。

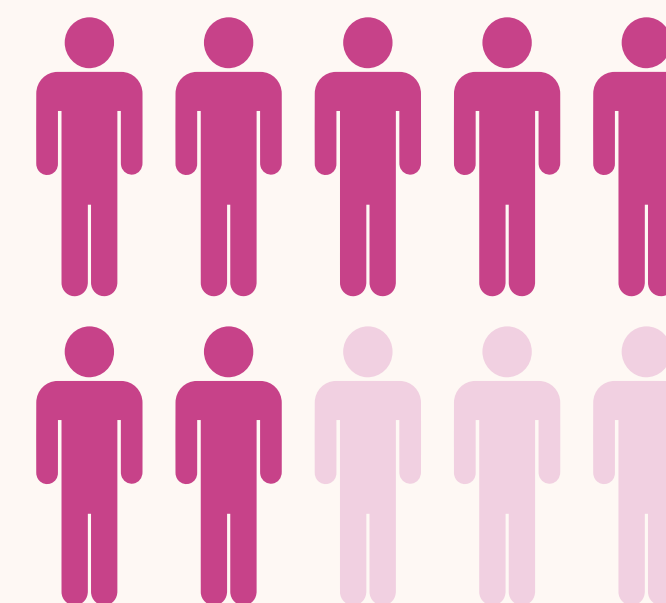
組織のアジリティの推進は、組織に対して、インクルージョン（誰も取り残さない環境）やビロッキング（自分の居場所があると感じられる風土）の確保といった新たな課題への対応を促します。Indeedの調査によると、こうした取り組みは職場のウェルビーイングを支える3つの主要要因の1つとされています。¹⁰

Indeedの組織のアジリティに関する調査でも、この点が裏付けられています。求職者の62%が、アジャイル職に就く人材と従来型の人材が混在するチームで働く場合、取り残されることなく受け入れられていると感じることが重要だと回答しています。また、採用企業の4分の3が、従来型の従業員とアジャイル職に就く人材の間でインクルージョンに配慮した文化を構築することが、長期的な成功に不可欠だと考えています。

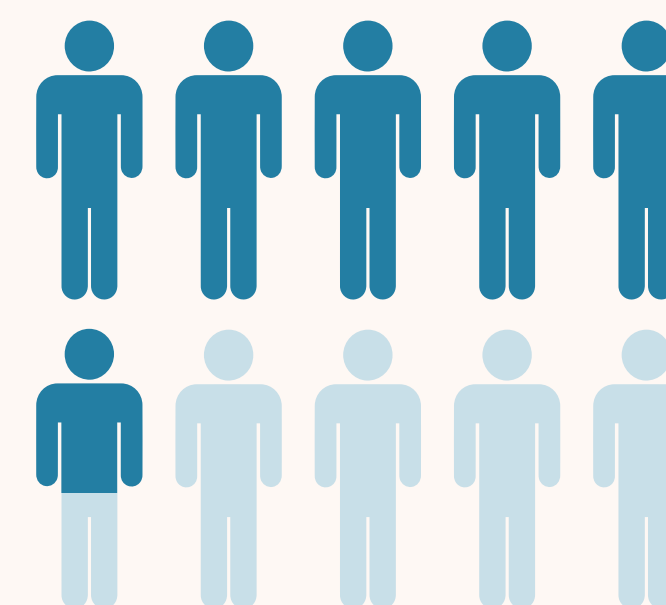
➤ **重要なポイント：**非従来型の従業員を、企業の業務プロセスや文化に加える方法や、その程度を決めるのは採用企業です。IndeedのMastersonは、従業員の成功とウェルビーイングを支援する方法を慎重に評価することが鍵だと述べています。

重要でありながら見過ごされがちなのは、機密情報のセキュリティを確保しつつ、非従来型の人材が業務を遂行するうえで重要なシステムや会議から排除されないようにするために、必要に応じてITプロトコル（ITに関する運用ルール）を見直す必要があるという点です。

その一方で、Mastersonは、チームの飲み会などの機会は、必ずしもウェルビーイングの向上につながるとは限らないと述べています。アジャイル職に就く人材は、むしろ社交などのプレッシャーをできるだけ避けたいと考える可能性があります。より重要なのは、契約期間の長短にかかわらず、アジャイル職に就く人材の功績を認めることです。



70%
アジャイル型および非従来型の働き方が、従業員全体のウェルビーイング向上につながると回答した採用企業の割合。



55%
アジャイル職で働くことで職場でのウェルビーイングが向上すると回答した求職者の割合。

ケーススタディ：アジャイルな働き方とウェルビーイングの実現

Janeane Tolomeo は、20 代を社内での昇進に専念することに費やし、30 代前半で理想の職に就きました。それは、Indeed の Corporate Marketing Director として、職場のウェルビーイングに関する取り組みを主導する仕事でした。しかし、その強い意欲と献身的な姿勢ゆえに、疲労困憊するまで働く状況に陥ってしまいました。日々、人々が職場でいきいきと活躍できるよう支援する一方で、自身の生活では燃え尽き症候群に悩まされ、運動や料理、旅行にもっと多くの時間やエネルギーを費やしたいと切望していました。「肉体的にも精神的にも、持続可能な働き方ではありませんでした」と Tolomeo は振り返ります。

その後、Tolomeo に健康上の危機が訪れます。がんが診断され、回復に専念する日々の中で、それまでの時間やエネルギーの使い方を見つめ直すことになりました。「そのとき、強く心を打たれました。私は人生でもう一度チャンスを与えられている。だからこそ、この機会を無駄にはいけないと感じました」と Tolomeo は語ります。「その出来事が、自分らしく輝ける人生へと踏み出す勇気をくれました」

Tolomeo は Indeed に残り、自分が大切にしている仕事を続けたいと考えていましたが、変化を起こす決断をしました。フルタイムでなくても、職場のウェルビーイングプログラムに関する自身の専門性や長年の知見は、価値を提供できるものだとして理解していたため、計画と貯蓄を始めました。「より安定性の低い道に進むために、数年間は犠牲を払いました」と Tolomeo は語ります。「リスクのあるキャリア選択ができるという点は、間違いなくこの働き方だからこそ得られるメリットです」

当初、Tolomeo は契約社員として週 20 時間勤務していました。最近、さらに大きな一歩を踏み出し、イタリアのフィレンツェに移住し、Indeed とフリーランス契約を結びました。現在は週 10 時間働きながら、フリーランスマーケターとしての活動も模索しつつ、中小企業の成長支援に取り組んでいます。

アジャイルな働き方への移行には調整が必要でした。「以前ほどチームとのつながりを感じられなくなったのは確かです」と Tolomeo は語ります。一方で、スケジュールや役割が整理されたことで、自

分にとって最も意義があり、かつビジネスに最も大きな影響を与える仕事に、より集中できるようになりました。

Tolomeo は、フルタイムで働いていた頃と比べると家計のゆとりはかなり減ったものの、パソコンに向かう時間を自ら決められる生活を楽しんでいます。「時間に余裕が生まれ、外に出て人生を楽しめるようになっただけでも、毎日がとても刺激的になりました」と Tolomeo は語ります。

「リスクのあるキャリアを選択できるというのは、恵まれているのだと思います。」



Indeed、
Strategic Initiatives
Marketing Leader、
Janeane Tolomeo

採用企業のアクションプラン

- ✓ **役割ではなく、タスクから判断することで、戦略的な人員計画を実践する。**
これまで採用してきた職種とまったく同じ職種が、今後も必要であるとは限りません。単に人員を補充するのではなく、今後必要なタスクとそれに求められるスキルを分析し、AIで自動化できる業務や、アジャイル職に就く人材に適した業務を見極めましょう。
- ✓ **組織のアジリティの推進にAIを活用する。**
予測分析、リアルタイムのインサイト、従業員のスキル分析を活用しましょう。
- ✓ **社内人材の活用やアジャイル職のリーダーの採用を通じて不足スキルを補完する。**
既存の従業員が持つスキルを最大限に活用するために、社内求人掲示板を設けるとともに、その存在について従業員に十分に周知しましょう。また、組織にとって重要な能力を確保する際には、戦略的な優先順位の設定や組織力の強化を支援できる、短期のコンサルタントやフラクショナルの形態の経営層の採用も検討しましょう。

- ✓ **求職者の「安定志向」に対応し、障壁を克服する。**
定期的な給与の支払いを保証し、有給休暇、健康保険、退職金制度などの福利厚生を提供することで、アジャイル職に就く人材を惹きつけることができます。一方で、アジャイルな働き方の柔軟性と引き換えに、福利厚生が多少限定的であっても受け入れる人材もいます。
- ✓ **組織のアジリティがウェルビーイングを向上させる。**
インクルージョンやビロッキングの推進に加え、アジャイル職に就く人材の功績を認め、称える文化を育むための戦略的な取り組みは、すべての従業員のウェルビーイング向上に寄与します。





調査方法

「Indeed グローバル人材レポート：事業の成果につながる組織のアジリティとは」は、2025年7月18日～8月5日に実施されたオンライン調査に基づいています。

回答者数の内訳

- 求職者：7,317件（フルタイムまたはパートタイム従業員、または積極的に求職活動を行っている人からの回答）
- 採用企業：2,966件（組織内で上級管理職の責務を担う人による回答）

この調査は Indeed の主要な 12 の市場を対象に実施しました。国ごとの回答者数の分布は以下のとおりです。

- 求職者：オーストラリア（250件）、カナダ（501件）、フランス（507件）、ドイツ（511件）、インド（1,005件）、イタリア（503件）、日本（1,013件）、メキシコ（252件）、オランダ（253件）、シンガポール（503件）、英国（1,009件）、米国（1,010件）
- 採用企業：オーストラリア（101件）、カナダ（101件）、フランス（101件）、ドイツ（245件）、インド（502件）、イタリア（100件）、日本（501件）、メキシコ（102件）、オランダ（100件）、シンガポール（100件）、英国（513件）、米国（500件）

本調査を引用する際は、以下の形式で出典を明記してください。

YouGovの協力による2025年の Indeed 調査
合計回答数N=求職者7,317件、採用企業2,966件。

国別の注目ポイント一覧

オーストラリア：アジャイル職に就く人材によるイノベーション創出とコスト効率の向上

オーストラリアは、ウェルビーイングやインクルージョンへの取り組み、ならびに組織のアジリティを推進するためのAI活用において、他国をリードしています。企業はアジャイル職に就く人材を活用してリソースを最適化し、人件費を削減するとともに、イノベーションの面でも大きな成果を上げています。

カナダ：採用企業によるアジャイルな働き方導入率で世界をリード

カナダの採用企業は、アジャイル職に就く人材の活用という点で世界をリードしていますが、候補者の質を懸念しています。また、福利厚生やAIの価値について、求職者と採用企業の認識のずれを解消する余地があります。

フランス：アジャイルな働き方の魅力を高める多様な選択肢

フランスは、調査対象国の中で、求職者と採用企業の双方がアジャイルな働き方によってもたらされる多様な選択肢に価値を見出している傾向が強い国です。一方で、どちらのグループも、アジャイルな働き方がウェルビーイングの向上

につながると考える割合は、世界平均より低い水準にあります。

ドイツ：人材不足への対処

ドイツの採用企業は、アジャイルな働き方を人材不足の解決策と捉えています。条件を満たす人材を見つけるのに苦労しています。また、求職者にとっても、自分に合った仕事を見つけにくい状況にあります。社内のアジャイルな働き方の機会について採用企業が明確に情報発信することで、両グループの課題を解決できる可能性があります。

インド：スピード感と上昇志向が支える成熟したアジャイル市場

インドは、調査対象市場の中でも、アジリティへの取り組みが最も進んでいる市場の一つです。採用企業と求職者の双方が、キャリアアップ、採用スピードの向上、経済的メリットを目的に、アジャイルな働き方を積極的に受け入れています。アジャイルな働き方におけるAI活用率は、調査対象国の中で最も高い水準にあります。

イタリア：ウェルビーイングをめぐる認識には相違が見られるものの、AIへの懐疑的な見解は一致

イタリアのアジャイルな働き方導入率は世界平均を上回っています。柔軟性やワークライフバランスを求める労働者がその動きを牽引しています。インクルージョンとウェルビーイングへの取り組みをさらに強化することで、採用企業と求職者の双方にとって、アジャイルな働き方に対する満足度が向上する余地があります。

日本：見過ごされる社内人材の活用機会

日本では、人材不足への懸念がある一方で、依然としてアジャイルな働き方の導入に慎重な姿勢が見られます。採用企業は、社内の人材プールを活用してアジャイル職を担う人材を確保することで、メリットを得られる可能性があります。

メキシコ：アジャイルな働き方への強い意欲

メキシコでは、求職者と採用企業の双方が組織のアジリティを極めて重要視しています。一方で、導入率は依然として世界平均に近い水準にとどまってい

ます。楽観的な姿勢とAI活用の拡大が、今後の組織のアジリティの推進を後押しする可能性があります。

オランダ：アジャイルな働き方に対する意見の相違

オランダは、自身をアジャイル職に就く人材として認識する求職者の割合が最も高い水準にあります。求職者と採用企業の双方が、今後のアジャイルな働き方の受け入れに強い関心を示す一方で、文化的な抵抗が障壁となり、双方の認識にはずれが生じています。

シンガポール：認識のずれの解消がアジャイル人材戦略の成功の鍵

シンガポールでは、アジャイル職に就く人材を活用していると回答した採用企業の割合が世界平均を上回る結果となりました。一方で、自身をアジャイル職に就く人材として認識する求職者の割合は極めて低い状況です。両者ともアジャイルな働き方に前向きであるものの、企業側は社内での人材活用を重視しているのに対し、自社内でアジャイルな働き方を求める求職者はごく一部にとどまっています。

英国：組織のアジリティの成果を高めるAI活用の選択肢

英国は、アジャイルな働き方の導入およびアジャイルな働き方を支援するAI活用の両面で、調査対象市場の中で最も遅れています。一方で、採用企業は柔軟性やリモート勤務を求める求職者のニーズには応えています。これは、業務プロセスの改善やAI活用の拡大によって、より良い成果を引き出せる可能性を示唆しています。

米国：アジャイルな働き方に対する慎重な姿勢

米国では、自身をアジャイル職に就いていると認識する求職者の割合が世界平均を下回る結果となったほか、年収を予測できないことに対する求職者の懸念が強く見られました。一方で、採用企業は候補者の質に不安を抱えています。福利厚生の手厚さは平均を上回っているものの、求職者と採用企業の双方がアジャイルな働き方をリスクと捉えています。

国別の概要

オーストラリア：アジャイル職に就く人材によるイノベーション創出とコスト効率の向上

概要

オーストラリアでは、アジャイルな働き方の導入率は世界平均と同水準であるものの、ウェルビーイングやインクルージョン、アジャイル職に就く人材のニーズを把握するためのAI活用の面では、他国をリードしています。

アジャイルな働き方のAI導入状況

採用企業の59%がアジャイル職に就く人材を採用していると回答しており、これは世界平均(53%)とほぼ同水準です。他国と異なる点は、採用企業の動機にあります。アジャイル職に就く人材を採用する理由として最も多く挙げられたのは、「リソース配分の効率化(33%)」でした。この割合は他国を上回っており、同項目が最大の動機となっているのはオーストラリアのみでした。さらに、「人件費削減」を理由に挙げた採用企業の割合も25%に達し、世界平均(16%)を上回っています。

求職者のうち、自身をアジャイル職に就く人材として認識している割合はわずか17%で、世界平均(21%)をわずかに下回っています。将来的にアジャイル職に就く人材を採用する予定であると回答した採用企業の割合は、オーストラリアでは77%(世界平均は67%)に上り、調査対象国の中で最も高くなっています。一方、将来的にアジャイル職に就くことを検討すると答えた求職者は42%にとどまり、世界平均(45%)をわずかに下回っています。求職者は「アジャイルな働き方ができる求人の不足」を最大のハードルとして挙げています。これを問題視する求職者の割合は36%に上り、世界平均(26%)を上回っています。**採用企業には、アジャイル職に就く人材を惹きつける明確な機会があり、アジャイルな働き方ができる求人やそのメリットをより効果的に伝えることで、こうした機会を活かすことができます。**

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

採用企業の81%が、アジャイルな働き方は従業員のウェルビーイングを向上させると回答しています。この割合はインドと並んで調査対象国の中で最も高く、全市場平均(70%)を大幅に上回っています。さらに、オーストラリアの採用企業の大多数(92%)は、アジャイル職に就く人材が職場において「ある程度、または完全に受け入れられている」と回答しており、これもインドと並んで最も高い水準です。求職者はやや慎重な姿勢を示しているものの、61%がアジャイル職は職場のウェルビーイングを向上させると回答しており、世界平均(55%)を上回っています。また、83%が「ある程度、または完全に受け入れられている」と答えており、調査対象国の中で最も高い割合となっています。

採用企業は、望ましい成果を実感しています。アジャイルな働き方によってより効果的なイノベーション創出が実現できていると回答した割合は82%(世界平均は67%)に上り、この点でもインドと同率となっています。

AIの活用状況

オーストラリアの求職者の約3分の2(65%)と採用企業の84%が、AIは双方にメリットをもたらすと回答しており、AIを受け入れている割合が最も高い国の1つとなっています。アジャイル職に就く人材のニーズに関するリアルタイムでの分析を取得するためにAIを活用する採用企業の割合は47%に上っています(世界平均は28%)。

オーストラリア



国別の概要

カナダ：採用企業によるアジャイルな働き方導入率で世界をリード

カナダ

概要

現在、カナダの採用企業は、アジャイル職に就く人材の採用において、世界をリードしています。アジャイルな働き方がもたらす柔軟性の価値については、求職者と採用企業の意見は一致しているものの、組織のアジリティにおけるAIの役割については、認識にずれがあります。

アジャイルな働き方のAI導入状況

カナダの採用企業の65%が「現在、組織でアジャイル職に就く人材を雇用している」と回答しており、これは調査対象国の中で最も高い割合です。アジャイルな働き方がもたらす柔軟性を重視する割合は、採用企業・求職者ともに29%でした。一方、求職者がより重視しているのは収入を増やせる機会であり、30%がアジャイルな働き方を求める最大の動機として挙げています。これは調査対象国の中で最も高い割合です。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

カナダの採用企業の42%が、アジャイル職に就く人材を活用する上での障壁として「候補者の質」を挙げています。これは世界平均(31%)を大きく上回り、調査対象国の中で最も高い数値です。こうした傾向は、カナダがアジャイル職に就く人材に大きく依存していることに起因する可能性があります。

メリットに対する認識の一致が進めば、採用企業は求めるアジャイル職に就く人材をより効果的に惹きつけられるでしょう。カナダの求職者は、柔軟なスケジュール(57%)や在宅勤務(50%)が可能な職種であれば、アジャイルな働き方を求める可能性が高いと回答しています。採用企業の54%がスケジュールの柔軟性を確保している一方で、リモート勤務の機会を提供しているのは半数以下(45%)にとどまっています。

健康保険提供の割合(47%)において、世界の他国をリードしています。しかし、これがアジャイルな働き方に魅力を感じる要因になると回答した求職者は35%にとどまっています。また、カナダの採用企業の43%が、マネージャーとの強固な関係がアジャイル職に就く人材の採用と定着に役立つと回答しています。これは調査対象国の中で最も高い割合ですが、これを魅力と感じている求職者は26%にすぎません。

AIの活用状況

カナダの採用企業は、求職者に比べて、AIがもたらす潜在的なメリットをより高く評価しています。採用企業の78%は、AIが企業と労働者の双方に価値をもたらしていると回答している一方で、これに同意している求職者は半数を若干上回る程度にとどまっています。同様に、AIの台頭により高収入層の人材がアジャイルな働き方へ移行する動きが加速していると回答した割合は、採用企業では75%に上るのに対し、求職者では43%にすぎません。

カナダの採用企業は、会社による健

国別の概要

フランス：アジャイルな働き方の魅力を高める多様な選択肢

概要

フランスは、組織のアジリティに関する本調査で明らかになった世界的なトレンドとほぼ一致しています。アジャイルな働き方の導入は着実に進んでおり、非従来型の人材の雇用を支援するAIの活用もほぼ平均的な水準です。一方で、アジャイルな働き方がもたらす多様な選択肢を高く評価している点は、世界的なトレンドとは異なる特徴となっています。

アジャイルな働き方のAI導入状況

フランスの採用企業におけるアジャイル職に就く人材の活用率は58%で、世界平均(53%)をやや上回っています。同様に、自身をアジャイル職に就く人材として認識する求職者の割合も23%と、世界平均(21%)をわずかに上回っています。フランスの採用企業の77%は、今後アジャイル職の採用を検討すると回答しており、これは世界平均(67%)を上回り、オーストラリアおよびオランダと並んで、調査対象国の中で最も前向きな見通しを示しています。一方で、求職者はそれほど強い関心を持っておらず、将来的にアジャイル職を検討すると回答した割合は44%にとどまり、世界平均

(45%)とほぼ同水準です。

フランスの採用企業の87%は、組織のアジリティが自社にとって「極めて重要」または「非常に重要」と回答しています。一方で、組織のアジリティが自身のキャリアにとって重要だと考えている求職者は54%にとどまっており、世界平均を10%下回っています。

興味深いことに、従来型の職種に魅力を感じているフランスの求職者の割合は52%で、世界平均(62%)を下回っています。また、フランスは、アジャイル職を求める最大の動機として「多様な選択肢の確保」を挙げる求職者の割合(25%)が最も高い唯一の国でもあります。もっとも、同じ割合の求職者が「柔軟性」を動機として挙げており、これは世界全体で最も重視されている要素です。採用企業も同様の見解を示しています。新しく多様な視点を得るためにアジャイル職に就く人材を活用していると回答した割合は24%で、世界平均(20%)を上回っています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

フランスでは、組織のアジリティが職場のウェルビーイング向上につながると考えている割合が、求職者で48%、採用企業で65%となっており、いずれも世界平均(それぞれ55%、70%)を下回っています。さらに、アジャイルな働き方がウェルビーイング向上につながるとする考えに「同意しない」と回答した採用企業の割合は、14%(世界平均は6%)に上っています。

フランスでは、採用企業の半数近く(49%)がアジャイル職に就く人材に有給休暇を提供しており、世界平均(35%)を大きく上回っています。しかし、この福利厚生が求職者を惹きつける要素になるとは限りません。有給休暇があればアジャイルな働き方に魅力を感じると回答した割合は38%にとどまり、柔軟なスケジュール(51%)やリモート勤務(40%)を主な動機として挙げる割合の方が高くなっています。

AIの活用状況

アジャイルな働き方におけるAI活用については、採用企業・求職者ともに世界平均とほぼ同水準にあります。しかし、組織のアジリティを最適化する目的でAIを活用する採用企業の割合は、世界平均を上回っています。具体的には、部門を跨いだフィードバックを最適化する目的で、チーム構成の分析にAIを使用している割合は33%(世界平均は26%)、人員計画や需要予測のためにAIの予測分析を活用している割合は31%(世界平均は27%)です。

フランス

国別の概要

ドイツ：人材不足への対処

概要

ドイツでは、採用企業の間で、人材不足に対処する目的で組織のアジリティに注目する動きが見られます。しかし、採用企業はアジャイル職に適した条件を満たす候補者を見つけることに苦労していると回答している一方で、求職者も自分に適したアジャイルな働き方の求を見つけるのが難しいと感じています。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

ドイツの採用企業におけるアジャイル職に就く人材の採用率は、世界平均とほぼ同水準ですが、その採用動機には大きな違いが見られます。他の多くの国では柔軟性やチームの自律性の確保が重視されているのに対し、**ドイツでは、人材不足の解消がアジャイル職に就く人材を採用する最大の動機となっており、その割合は 37% と、世界平均 (17%) の 2 倍以上に上っています。**

採用企業は、アジャイル職に就く人材活用における最大の障壁として、条件に合った候補者を見つけることを挙げています (34%)。同時に、求職者の 4 分の 1 以上 (26%) が、アジャイルな働き方を見つける上での最大の障害は「自分に合った職種が見つからないこと」だと回答しています。これは調査対象国の中で最も高い割合で、世界平均を 10% 上回っています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

ドイツでは、適切な候補者を適切なアジャイル職に結びつけるという点で、採用企業と求職者の双方に、明らかに改善の余地があります。採用企業は主に、求人サイトやプラットフォームを通じてアジャイル職に就く人材を確保しており (52%)、社内人材の活用にも取り組んでいます (42%)。求職者も、求人サイトでアジャイル職を探す割合が多い (44%) もの、社内でアジャイルな働き方を探す割合はわずか 15% にとどまっています。

AI の活用状況

アジャイルな働き方におけるドイツの求職者の AI 活用率は、世界平均をわずかに下回っています。AI を利用していない求職者は 39% で、世界平均 (35%) を上回っています。世界全体では、求職者による AI 活用の目的として最も多いのが「パフォーマンスや生産性の向上」で、その割合は 23% となっていますが、ドイツでは 17% にとどまっています。採用企業もこの分野で後れを取っており、パフォーマンスや生産性の向上に AI を活用している割合は 27% と、世界平均 (32%) を下回っています。

ドイツ

インド：スピード感と上昇志向が支える成熟したアジャイル市場

概要

インドの採用企業と求職者は、アジャイルな働き方が業績や働き方に与える影響について、前向きに捉えています。採用企業の大多数（96%）が、組織目標の達成において組織のアジリティが「非常に」または「極めて」重要だと回答しています。また求職者の87%も、自身のキャリアにとって同程度に重要だと回答しています。

アジャイルな働き方のAI導入状況

インドの採用企業の半数強が、アジャイル職に就く人材を活用していると回答しており、これは世界平均（53%）とほぼ同水準です。一方で、今後1年間におけるアジャイル職に就く人材の活用拡大を見込んでいる割合は74%（世界平均は50%）で、調査対象国の中で最も高い水準となっています。

インドの求職者および採用企業のデータからは、アジャイルな働き方とその潜在的なメリットについて、他国と比べて、より理解度が高いことがうかがえます。採用企業がアジャイル職に就く人材を活用する主な理由として最も多く挙げたのは、市場の変化に迅速に対応するため

（30%）でした。本調査においてインドは、この要因を導入の最大の動機として挙げている唯一の国でした。インドの求職者は、アジャイルな働き方に就く動機として「収入の増加」を挙げる割合が最も高く（27%）、最大のハードルとして「年収の不安定さ」を挙げている割合は22%（世界平均は32%）にとどまっています。

また、本調査では、インドの求職者がアジャイルな働き方の機会を世界規模で探していることが示唆されています。最大の課題として、「時差を考慮した調整」を挙げた割合は21%（世界平均は12%）、「言葉や文化の障壁」を挙げた割合は19%（世界平均は10%）となっています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

インドの求職者と採用企業の双方が、いくつかの重要な分野において、従来型の仕事よりもアジャイルな働きの方が有効だと考えています。求職者の71%、採用企業の82%が、組織のアジリティによって採用スピードが向上すると回答しています。さらに、両グループとも組織のアジリティによる経済的メリットを高

く評価しています。従来型の仕事よりもアジャイルな働きの方がより多くの収入を期待できると回答した求職者の割合は74%（世界平均56%）でした。また、従来型の職種よりもアジャイルな働きの方がコスト効率が高いと回答した採用企業の割合は83%（世界平均67%）でした。

インドの求職者は、従来型のキャリアパスよりもアジャイルな働きの方が成長機会が多いと回答する割合が67%（世界平均は46%）で、世界で最も高い水準となっています。採用企業の86%も同様に回答しています。さらに、アジャイルな働き方が職場のウェルビーイング向上につながると回答した求職者の割合は69%に上り、これも世界平均（55%）を上回っています。採用企業の81%も同様に回答しています（世界平均は70%）。

AIの活用状況

インドでは、採用企業と求職者の大多数が、AIは双方にとって有益だと回答しています（採用企業89%、求職者73%）。また、インドでは、組織のアジリティを推進するためにAIを使用していないと回答した割合が、採用企業では4%、求職者では8%となり、調査対象国の中で最も低い水準でした。インドにおけるAIとアジャイルな働き方の詳しい動向については、9・10ページの「グローバルな展望：AI活用による組織のアジリティの推進」をご覧ください。

インド

国別の概要

イタリア：ウェルビーイングをめぐる認識には相違が見られるものの、AI への懐疑的な見解は一致

概要

イタリアの求職者は、世界平均と比べて、より積極的にアジャイルな働き方を受け入れています。一方で、ウェルビーイングや組織のアジリティに関しては、求職者と採用企業の間認識のずれが見られます。両グループは、AI に対して慎重な姿勢を示す点が共通しており、これが組織のアジリティを効果的に取り入れる上での障壁となる可能性があります。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

イタリアの求職者と採用企業は、アジャイルな働き方の導入状況において、世界平均をわずかに上回っています。自身を主にアジャイル職に就く人材として認識する求職者の割合は 28%（世界平均は 21%）となっています。また、アジャイル職に就く人材を雇用している採用企業の割合は、イタリアでは 56%、世界全体では 53% でした。

イタリアの求職者がアジャイルな働き方を望む動機として挙げた中で特に多かったのが、柔軟性（30%）とワークライフバランス（29%）です。採用企業もこうしたニーズを把握しており、31% がアジャイル職に就く人材を採用する主な理由

は「柔軟性と自主性を求める従業員のニーズに応えるため」としています。これは、世界全体の採用企業が、従業員の希望への対応（23%）よりも、組織の柔軟性の確保（25%）を主な動機としている点とは対照的です。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

イタリアでは、アジャイルな働き方はウェルビーイングの向上につながると回答した割合は、採用企業では 73% である一方、求職者はやや懐疑的で、55% にとどまっています。こうした傾向は世界的にも共通しており、一般的に、アジャイルな働き方がウェルビーイングに寄与すると考える割合は、採用企業（70%）の方が求職者（55%）よりも高くなっています。

しかし、イタリアでは、いずれのグルー

プもインクルージョンとウェルビーイングの関係を見落としている可能性があります。イタリアの求職者は、世界の求職者ほどインクルージョンを重視していません。企業文化に馴染むためのサポート体制があれば、アジャイル職に就きやすくなると回答した割合は 6% にとどまり、世界平均（18%）を大きく下回っています。アジャイル職を選ぶ動機として、「社内のツールやシステムにアクセスできること」を挙げた求職者はわずか 14%（世界平均は 20%）、「上司と強固な関係を築けること」を挙げた求職者は 16%（世界平均は 24%）でした。同様に、採用企業側も世界平均を下回っています。企業文化に馴染んでもらうためのサポート体制の確保は 26%（世界平均は 36%）、ツールやシステムへのアクセスの提供は 26%（世界平均は 38%）、上司との強固な関係の構築は 24%（世界平均は 35%）でした。

AI の活用状況

調査対象国の中でも、イタリアは AI に対して最も懐疑的な国の 1 つです。採用企業のうち、AI は採用企業と求職者の双方にメリットをもたらすと考える割合は 70% で、世界平均を 5% 下回り、インド（89%）やメキシコ（87%）などの AI に前向きな国よりもはるかに低くなっています。求職者も慎重な姿勢を示しており、AI が採用企業と求職者の双方にメリットをもたらすと回答した割合はわずか 45% でした。両グループとも、AI によって高収入人材がアジャイル職に切り替える可能性について若干懐疑的です。AI が高収入のアジャイルな働き方を生み出していると回答した割合は、求職者ではわずか 37%（世界平均は 44%）、採用企業では 60%（世界平均は 68%）にとどまっています。

イタリア

日本：見過ごされる社内人材の活用機会

概要

日本では、将来的にアジャイルな働き方を見据えている採用企業や求職者の割合が、世界平均を下回っています。人材不足が懸念されているにもかかわらず、日本の採用企業は、社内人材をアジャイル職に活用することに消極的です。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

Indeed の調査によると、日本はアジャイルな働き方の導入が遅れている国の一つです。自身を主にアジャイル職に就く人材であると認識している日本の求職者の割合は 20% 未満で、世界平均とほぼ同水準となっています。一方で、将来的にアジャイル職に就くことを検討すると回答した割合はわずか 40% で、調査対象国の中で最も低い水準となっています。採用企業に関しては、現在アジャイル職に就く人材を活用している企業は 43% にとどまり、世界平均を 10% 下回っています。また、将来的な活用に前向きな企業は 60% で、この点でも世界平均 (67%) を下回っています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

ドイツの採用企業と同様に、日本の採用企業も、アジャイル職に就く人材を採用する主な動機として「人材不足への対処」を挙げています。**しかし、このような人材ニーズがあるにもかかわらず、日本の採用企業は、社内人材の活用率において調査対象国の中で最も低い水準となっています。**アジャイル職に就く人材を社内の人材から確保している割合はわずか 25% で、世界平均 (40%) を下回っています。また、現在勤務している会社でアジャイルな働き方の機会を検討している求職者は、わずか 10% にとどまっています。

AI の活用状況

日本は、AI の活用に関して最も消極的な国の 1 つです。AI が企業と従業員の双方にメリットをもたらすと考える採用企業は 51% に過ぎず、調査対象国の中で最も低い水準となっています。求職者においても、同様の回答は 47% にとどまっています。また、日本では、アジャイルな働き方の支援を目的として AI を活用する採用企業の割合が、他国よりも低くなっています。この傾向は、反復的な作業の自動化 (日本：14%、世界平均：29%) や、人員計画のための予測分析 (日本：15%、世界平均：27%) など、ほぼすべての指標で見られます。さらに、日本の採用企業の 26%、求職者の 41% が、アジャイルな働き方に AI をまったく活用していないと回答しています。

日本

国別の概要

メキシコ：アジャイルな働き方への強い意欲

概要

メキシコの求職者と採用企業は、アジャイルな働き方を非常に重要視しているものの、その熱意に対して実際の導入はまだ追い付いていません。いずれのグループも AI を前向きに捉えており、アジャイルな働き方における AI 活用を拡大することで、組織のアジリティを実現する際にもとなう障壁を克服できる余地があります。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

メキシコは、組織のアジリティを重視する傾向が、調査対象国の中で最も強く表れています。 キャリア目標や組織目標の達成において「非常に重要」または「極めて重要」と答えた割合は、求職者では 90%、採用企業では 99% に上り、いずれのグループにおいても世界平均（求職者：64%、採用企業：87%）を大きく上回っています。一方で、組織のアジリティの導入状況は、世界平均とほぼ同水準にとどまっており、自身を主にアジャイル職に就く人材であると認識している求職者は 20%、現在アジャイル職に就く人材を活用している採用企業は 60% です。

将来的な見通しでは、採用企業と求職者の双方が、アジャイル職により大きな可能性を見出しています。その傾向は、世界的なトレンドとほぼ一致しています。将来的にアジャイル職を検討すると回答した求職者は 45% に上り、今後数年以内にアジャイル職に就く人材の採用を検討すると答えた採用企業は 61% でした。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

メキシコでは、採用企業と求職者の双方がアジャイルな働き方の可能性を認識しているものの、その可能性を実現するうえでの障壁については認識にずれが見られます。求職者の 30% が「機会の不足」を最大のハードルと捉えている一方で、採用企業の 28% は「アジャイル職を担う意欲のある求職者の不足」を最も懸念しています。また、同じ割合（28%）の採用企業が、アジャイル職に就く人材を従来型のチームにうまく組み込めるかどうかについても懸念を示しています。

AI の活用状況

メキシコは、AI の活用に関して最も楽観的な国の一つです。求職者の 70%、採用企業の 87% が、AI は採用企業と労働者の双方にメリットをもたらすと回答しています。こうした肯定的な認識は、メキシコの AI 活用率にも表れており、アジャイルな働き方に AI を活用している割合は、採用企業では 93%、求職者では 85% に上ります。このような AI の活用状況に加え、組織のアジリティの重要性に対する認識の高まりは、アジャイルな働き方の機会をめぐる求職者と採用企業間の認識のずれを解消する助けとなる可能性があります。求職者の 34% が自身のスキルをプロジェクト、職務、単発の仕事と結びつけるために AI を活用しており、この割合は世界平均（21%）を上回っています。また、採用企業の 3 分の 1 強が、必要なスキルを持つ労働者（他業界の人材を含む）を自動的に選別するために AI を活用しています。この割合は世界平均をわずかに上回るにとどまっており、今後さらなる活用の拡大が期待される分野です。

メキシコ

国別の概要

オランダ：アジャイルな働き方に対する意見の相違

概要

オランダは、調査対象国の中で最も多くのアジャイル職に就く人材を抱えていますが、データからはアジャイルな働き方に対する意識にばらつきがあり、求職者と採用企業の間で認識のずれが生じていることがうかがえます。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

オランダの求職者はアジャイルな働き方の導入において世界をリードしており、36% が自身をアジャイル職に就く人材であると認識しています（世界平均は 21%）。また、将来的にアジャイルな働き方を検討すると回答した割合は 56%（世界平均は 45%）で、世界で最も高い水準となっています。

一方、採用企業では、アジャイルな働き方の導入は世界平均をわずかに上回る程度にとどまっており、組織にアジリティを取り入れていると回答した割合は 57%（全市場の平均は 53%）でした。これに対し、将来的にアジャイル職に就く人材を採用する予定であると回答した割合は 76% に上り、世界平均（67%）を大きく上回っています。

興味深いことに、アジャイルな働き方の重要性に対する両グループの認識は、アジャイルな働き方の導入状況とは逆の傾向を示しています。アジャイルな働き方が自身のキャリア目標にとって重要だと回答した求職者はわずか 49% にとどまっています。一方で、組織のアジリティが組織目標の達成に重要であると答えた採用企業は 82% に上っています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

世界的には、採用企業はアジャイルな働き方の導入における最大の課題として「候補者の質」を挙げていますが、オランダの採用企業では、これを懸念する声は少なく、障壁と捉えている割合はわずか 17% にとどまっています。一方で、アジャイル職に就く人材のマネジメントを最大の課題として挙げる採用企業の割合が最も高く、29% に上っています。同時に、**ほぼ 4 分の 1（24%）が、アジャイルな働き方の導入における障壁として「文化的な抵抗」を挙げており、これは調査対象国の中で最も高い割合となっています。**こうした結果は、組織のアジリティに対する世界的な認識とは異なる、オランダ独自の傾向を示している可能性

があります。

オランダの求職者は、世界の他国の求職者と比べて、アジャイルな働き方がもたらす多様な選択肢により強く惹かれる傾向があります。「新しい経験が得られること」を動機として挙げた割合は 26% に達しており、これは調査対象国の中で最も高い水準です。これに対し、組織のアジリティを重視する理由として「新しく異なる視点が得られる点」を挙げている採用企業はわずか 10% にとどまっています。これは、世界平均の半分にあたる水準で、調査対象国の中で最も低い割合となっています。

こうした目的の違いが、アジャイルな働き方に対する満足度が期待を下回っているとの指摘につながっている可能性があります。オランダの求職者と採用企業は、「アジャイルな働き方がキャリア成長の機会を生み出す」および「組織のアジリティがウェルビーイングの向上につながる」と回答する割合が、世界平均と比べて大幅に低くなっています。

AI の活用状況

採用企業によるアジャイルな働き方における AI 活用率は、世界平均と同水準にあります。実際、5 分の 1 が、アジャイル職に就く人材の採用やマネジメントに AI を活用していないと回答しています。一方、求職者では AI 活用の遅れがより顕著に表れています。「アジャイルな働き方に AI を活用していない」と回答した割合は 42% で、世界平均（35%）を上回っています。

AI によって高収入のアジャイルな働き方の機会が増えていると回答した割合は、採用企業では 51%、求職者では 34% にとどまっており、いずれのグループも世界平均（採用企業：68%、求職者：44%）を下回っています。

オランダ

国別の概要

シンガポール：認識のずれの解消がアジャイル人材戦略の成功の鍵

概要

採用企業も求職者も組織のアジリティについて前向きな見方を示している一方で、両グループは、現在のシンガポールにおけるアジャイルな働き方について異なる認識を持っています。双方の認識をすり合わせることで、アジャイルな働き方に対するそれぞれの目標達成につながる可能性があります。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

現在、自身をアジャイル職に就く人材と認識しているシンガポールの求職者は 15% にとどまっており、これは調査対象国の中では英国（11%）に次いで 2 番目に低い水準です。一方、採用企業では異なる傾向が見られます。アジャイル職に就く人材を活用していると回答した割合は 55% で、世界平均（53%）をわずかに上回っています。

いずれのグループもアジャイルな働き方に積極的な姿勢を示しています。実際、採用企業の 65% が将来的にアジャイル職に就く人材の採用を検討しており、求職者の 43% がアジャイル職を検討すると回答しています。いずれも世界平均と同水準です。また、シンガポールでは、より魅力を感じる選択肢として「アジャイル職」を挙げる求職者の割合（60%）が「従来型の職種」を挙げる割合（52%）よりも高くなっており、世界とは異なる傾向を示しています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

シンガポールの求職者がアジャイルな働き方を望む際の動機は、世界の求職者と共通していますが、シンガポールではそれぞれの動機がより重視される傾向があります。最も多く挙げられたのは、「時間や働き方をより柔軟に管理できること」で、その割合は 38%（世界平均は 29%）でした。次いで、「ワークライフバランスの向上」が 35%（世界平均は 26%）となっています。また、「柔軟なスケジュールがあればアジャイル職を検討する」と回答した割合は 64%（世界平均は 54%）で、「リモート勤務の選択肢があれば魅力を感じる」と回答した割

合は 60%（世界平均は 48%）でした。

この結果は、採用企業が見落としている機会を浮き彫りにしています。実際、柔軟な勤務スケジュールを導入している採用企業はわずか 40%（世界平均は 48%）にとどまっており、リモート勤務の選択肢を提供している割合も 42% と、全市場の平均（45%）を下回っています。**シンガポールの採用企業は、リモート勤務や柔軟な勤務形態に関する方針を求職者のニーズに即した内容にアップデートするだけで、採用市場における優位性を確立できる可能性があります。**

また、採用企業の 40% が社内でアジャイル職に就く人材を探しているのに対し、社内でアジャイルな働き方の機会を探している求職者はわずか 12% にとどまっています。この割合は、求職者がアジャイルな働き方ができる仕事を探す際に利用する手段の中で最も低い水準となっています。

AI の活用状況

シンガポールの採用企業における AI 活用率は世界で最も高く、「組織のアジリティを推進するために AI を活用していない」と回答した採用企業はわずか 10% でした。一方、アジャイルな働き方に AI を活用していない求職者は 35% で、世界平均と同水準でした。

また、この 2 つのグループの間では、アジャイルな働き方における AI の価値に対しても、認識に差が見られます。採用企業の 80% が「AI の影響で高収入のアジャイルな働き方の機会が増えている」と回答した一方で、同様に回答した求職者はわずか 42% にとどまっています。

シンガポール

国別の概要

英国：組織のアジリティの成果を高める AI 活用の選択肢

概要

英国の求職者および採用企業は、今回の調査対象国の中でアジャイルな働き方の導入率が最も低く、アジャイルな働き方を支援するための AI 活用率も最低水準でした。AI の活用を進めることで、双方が組織のアジリティにおいて、より大きな成果を上げられる可能性があります。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

英国は、組織のアジリティの導入において、世界的に見て大きく後れを取っています。**自身をアジャイル職に就く人材と認識している求職者の割合はわずか 11%（世界平均は 21%）で、最も低い水準となっています。**同様に、**アジャイル職に就く人材を活用していると回答した採用企業は 39%（市場全体の平均は 53%）にとどまり、こちらも最も低い水準です。**

将来的にアジャイルな働き方への移行を検討すると回答した割合は、求職者では 43%、採用企業では 62% にとどまっており、いずれも世界平均（求職者：45%、採用企業：67%）を下回っています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

将来的なアジャイルな働き方に対する見方では、英国は採用企業と求職者の認識が一致していることから、今後の成功が期待される状況にあります。アジャイルな働き方を志向する理由として、英国の求職者が挙げているのは、「リモート勤務の選択肢（55%）」と「柔軟性の向上（53%）」です。また、こうした勤務形態を取り入れている採用企業の割合も、世界平均を上回っています。アジャイル従業員にリモート勤務の選択肢を与える採用企業は 57%（世界平均は 45%）、柔軟なスケジュールを取り入れている採用企業は 52%（全市場の平均は 48%）となっています。

それでも、導入率が低いことに加えて、組織のアジリティの成果に対する採用企業と求職者の評価は、「キャリアアップ」「業績」「職場のウェルビーイング」など、調査に含まれるほぼすべての指標において、世界平均を下回る水準となっています。さらに、「人材の獲得スピード」「コスト効率」「イノベーション創出」「従業員満足度」の面でも、英国の採用企業の評価は世界平均を下回っています。

AI の活用状況

英国では、アジャイルな働き方の分野において、依然として改善の余地があり、その解決に AI が貢献する可能性があります。今回の調査において、英国は AI に対して最も懐疑的な国の一つであり、AI の導入率は世界で最も低い水準となっています。実際、アジャイルな働き方の支援に AI を活用していない割合は、採用企業では 37%、求職者では 58% に上っています。一方、インドなどの国で見られるように、組織のアジリティを推進するための AI の活用は、アジャイルな働き方の導入における成功と密接に関連する傾向があります。これは、英国における改善に向けた潜在的な道筋を示しています。

英国

国別の概要

米国：アジャイルな働き方に対する慎重な姿勢

概要

米国の採用企業および求職者は、今回の調査においてアジャイルな働き方の受け入れが最も遅れているわけではないものの、世界的に見ると依然として後れを取っています。また、いずれのグループも、他国と比べて、慎重な姿勢やリスク回避志向を示す傾向が強くなっています。

アジャイルな働き方の AI 導入状況

米国では、現在アジャイルな働き方を導入している採用企業は 40% にとどまっており、全市場の平均 (53%) を下回っています。また、従来型の人材を雇用している採用企業は 74% と、世界平均 (64%) を大きく上回っています。さらに、自身をアジャイル職に就く人材であると認識している求職者は 17% にとどまっており、世界平均の 21% を下回っています。

将来的な見通しとして、従来型の人材を採用する予定だと回答した採用企業の割合は 65% (世界平均は 49%) に上っています。一方、アジャイル職に就く人材を採用する予定だと回答した割合は 61% (世界平均は 67%) でした。これに対し、求職者では、将来的にアジャイ

ル職に就くことを検討すると回答した割合は 48% で、世界平均 (45%) をわずかに上回る水準にとどまっています。求職者にとって最大の課題は「年収の不安定さ」です。これは世界的にも最も多く挙げられている障壁ですが、米国の求職者では 42% と、調査対象国の中で最も高い割合となっています。一方、採用企業にとっての最大の障壁は「候補者の質」であり、これは世界的に共通する課題です。ただし、米国の採用企業ではその割合が 37% と、世界平均 (31%) を上回っており、より大きな懸念事項となっています。

求職者の 60% が、アジャイルな働き方をリスクの高いキャリア選択であると捉えており、この割合は英国およびシンガポールと並んで世界で最も高い水準です。一方、採用企業の 67% は、アジャイルな働き方への移行には組織にとって重大なリスクが伴うと回答しています。

アジャイルな組織の人員計画とマネジメント

米国の求職者は、「柔軟な勤務スケジュール」(米国: 65%、世界平均: 54%)、「リモート勤務の選択肢」(米国: 58%、世界平均: 48%)、「有給休暇」(米国: 50%、世界平均: 38%) を理由に、アジャイル職を検討する傾向が他国の求職者より強くなっています。採用企業も概ね同様の傾向を示しており、柔軟な勤務スケジュールを取り入れている割合は 60% (世界平均は 48%)、リモート勤務の選択肢を提供している割合は 55% (世界平均は 45%)、アジャイル職に就く人材に有給休暇を付与している割合は 41% (世界平均は 35%) となっています。

AI の活用状況

採用企業の 77% が、AI は企業と労働者の双方に価値をもたらすと考えている一方で、これに同意している求職者は 44% にとどまっています。また、23% の求職者はこれに否定的な見解を示しており、この割合は調査対象国の中で最も高い水準です。

さらに、米国では、アジャイルな働き方に AI を活用していない割合は、求職者では半数 (世界平均は 35%)、採用企業では 3 分の 1 (世界平均は 18%) に達しており、組織のアジリティを推進するための AI の活用率は、英国に次いで 2 番目に低い水準となっています。



この文書の著作権は Indeed, Inc. に帰属します。Indeed の書面による同意なしに、この文書の全部または一部を使用、改変、複製、再送信および再発表することは明示的に禁止されています。Indeed はこの文書に含まれる情報の使用もしくは適用、またはそれらの解釈によるいかなる責任も負いません。

Copyright © 2026 Indeed, Inc. All rights reserved.