

2013年7月24日

日本能率協会グループ
広 報 委 員 会

第1回「ビジネスパーソン1000人調査」働き方に関する意識

30代・40代の半数近くが
「仕事にやりがいなし」「能力発揮できていない」

女性は8割が「リーダー」より「メンバー」を志向、仕事優先スタイルは敬遠

企業の人材育成やものづくり革新、調査・システム開発などの経営支援サービスを提供する日本能率協会グループは、このたび、全国のビジネスパーソンに対して働き方に関する意識調査を行いました。

調査名称	ビジネスパーソン1000人調査
調査期間	2013年6月21日（金）～26日（水） 6日間
調査対象	（株）日本能率協会総合研究所「JMAR リサーチモニター」のうち全国の18歳～69歳までの有職者 ※詳細な回答者属性はp11 （パート・アルバイト、医師・弁護士などの専門職業、自由業を除く）
調査方法	インターネット調査
回答数	1,000人（内訳：男性751名、女性249名） ※回答は小数点第2位を四捨五入

トピックス

1. 30代・40代の半数近くが「仕事にやりがいなし」「能力発揮できていない」（p2）
2. 女性の8割が「リーダー」より「メンバー」を志向、仕事優先スタイルは敬遠（p3）
3. 「収入」がモチベーションを左右するも「現状に不満」7割、成果主義志向が多数派（p5）
4. やる気と自信にあふれたシニア、「いくつになっても働きたい」7割強（p8）
5. 若手社員はスキルアップの意欲が高いが、「教育は会社の責任」と人任せな一面も（p9）
6. 仕事の能率上げる「事前の情報収集」、職場に足りない「人材のスキルアップ」（p10）

今回の調査では世代によって回答に差がみられ、働き方に対する意識の違いが明らかになった。

働き盛りの30代・40代ビジネスパーソンの半数近くが仕事からやりがいを得られず、能力を発揮できていないと感じていることは、組織の中核たるミドルの疲弊として危機感をもって受け止めたい。企業が人材の競争力を高めるには、賃金・評価といった人事労務制度の見直しと、従業員の意識・組織風土の改革という両面から対応する必要がある。

また、女性はバリバリ働くキャリア志向ではなく、職場環境を重視し家庭と両立できる範囲において等身大で働きたいという姿が浮き彫りになった。政府の成長戦略に掲げられた女性の活躍推進についても、働く人の意欲に応じた雇用形態・仕事内容とのマッチングがカギといえよう。

◆日本能率協会グループは、日本産業の成長と発展に貢献すること目的に、1942年に設立された社団法人日本能率協会（現・一般社団法人）から発展してきた9法人からなるグループです。あらゆる経営資源が有する能力と特性を最大化すること（＝能率）を使命として、現在は約1,700人の役員・社員が、世界各国で企業・組織の経営革新を支援しています。

一般社団法人 日本能率協会

公益社団法人 日本プラントメンテナンス協会

公益社団法人 日本工業英語協会

公益社団法人 企業情報化協会

株式会社 JMAホールディングス

株式会社 ジェーエムエーシステムズ

株式会社 日本能率協会コンサルティング

株式会社 日本能率協会総合研究所

株式会社 日本能率協会マネジメントセンター

【本件に関するお問い合わせ】日本能率協会グループ 広報委員会（担当：亀山）

〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22 一般社団法人日本能率協会内

TEL：03-3434-8620/FAX：03-3433-0269/E-mail：jmapr@jma.or.jp

1. 30代・40代の半数近くが「仕事にやりがいなし」「能力発揮できていない」

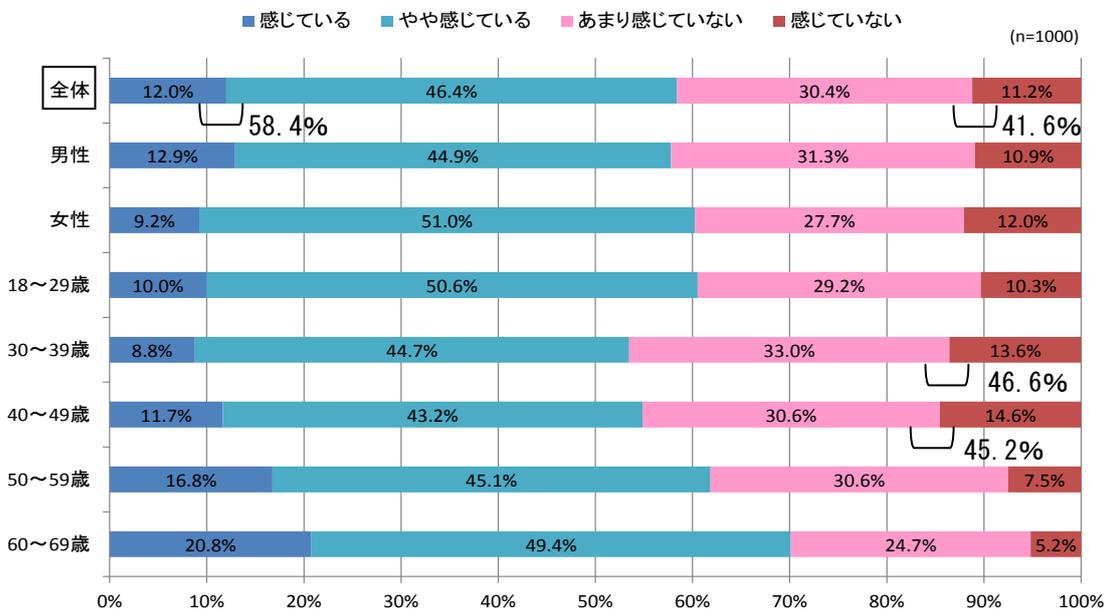
現在の仕事に対するやりがいを聞いたところ、全体では「やりがいを感じている」(58.4%) 人の方が多いという結果になりました。「やりがいを感じていない」(41.6%) という回答に注目すると、30代で46.6%、40代で45.2%と他の年代よりやや高い傾向がみられました[p2_図表 1]。

同様に、現在の勤務先に対する愛着を聞いたところ、全体では「愛着を感じている」(58.7%) が「愛着を感じていない」(41.3%)を上回りました。この設問でも、「愛着を感じていない」が30代で45.4%、40代で46.1%と全体平均を上回っています[p2_図表 2]。

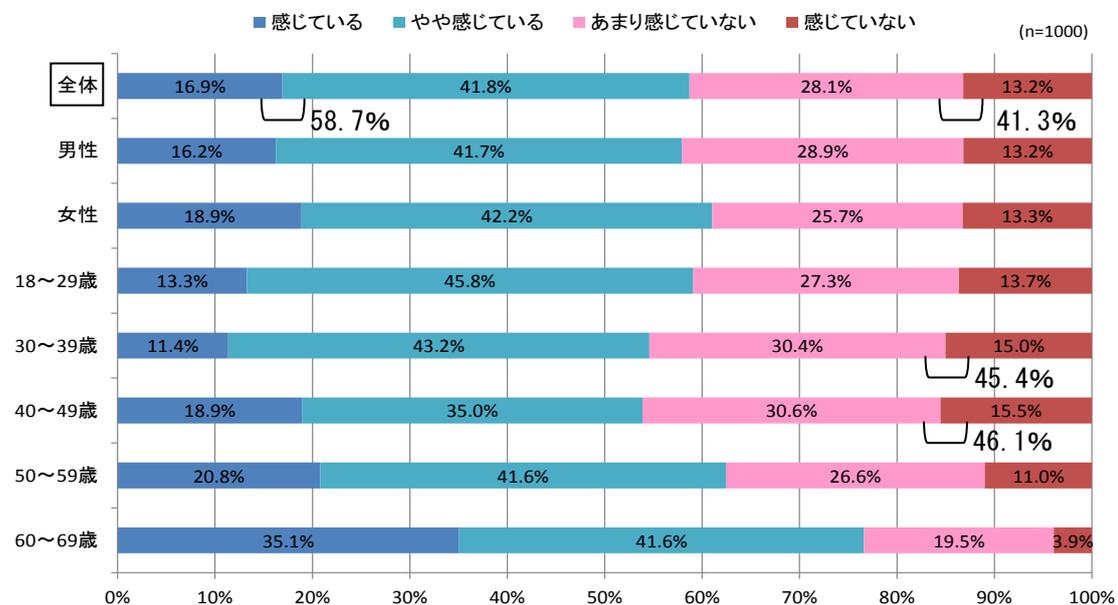
現在の仕事は自分の能力を発揮できていると思うかという設問では、全体では「発揮できている」(55.2%) が「発揮できていない」(44.8%)を上回るものの、30代で46.2%、40代では過半数の51.5%が「発揮できていない」と回答しました[p3_図表 3]。

30代・40代は、その他の世代に比べ、概ね「仕事に対するやりがい」、「勤務先への愛着」、「能力発揮の実感」が低く、やや疲弊した30代・40代ビジネスパーソン像が見て取れます。

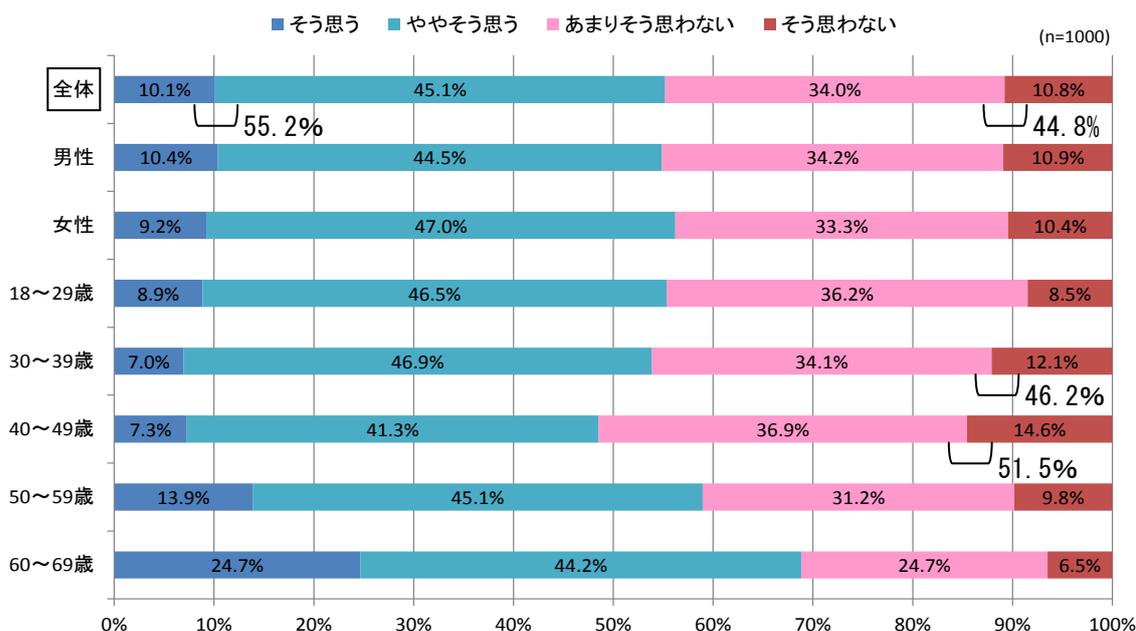
図表 1 あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか。(1つだけ選択)



図表 2 あなたは現在の勤務先に愛着を感じていますか。(1つだけ選択)



図表3 現在の仕事は自分の能力を発揮できていると思いますか。(1つだけ選択)

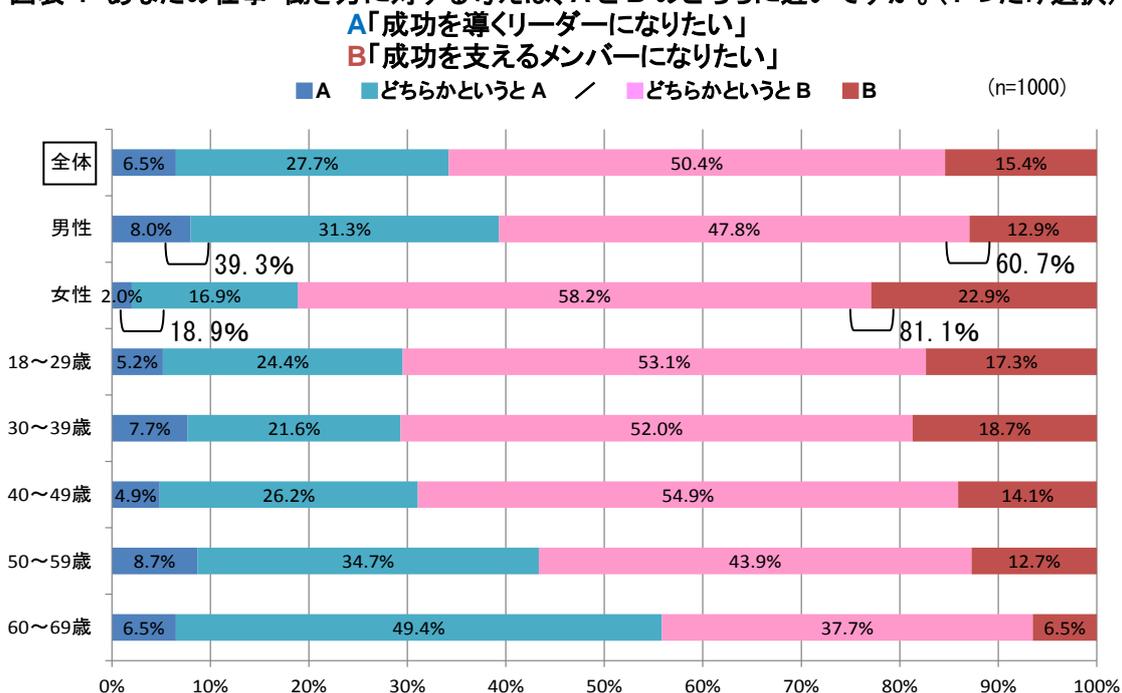


2. 女性の8割が「リーダー」より「メンバー」を志向、仕事優先スタイルは敬遠

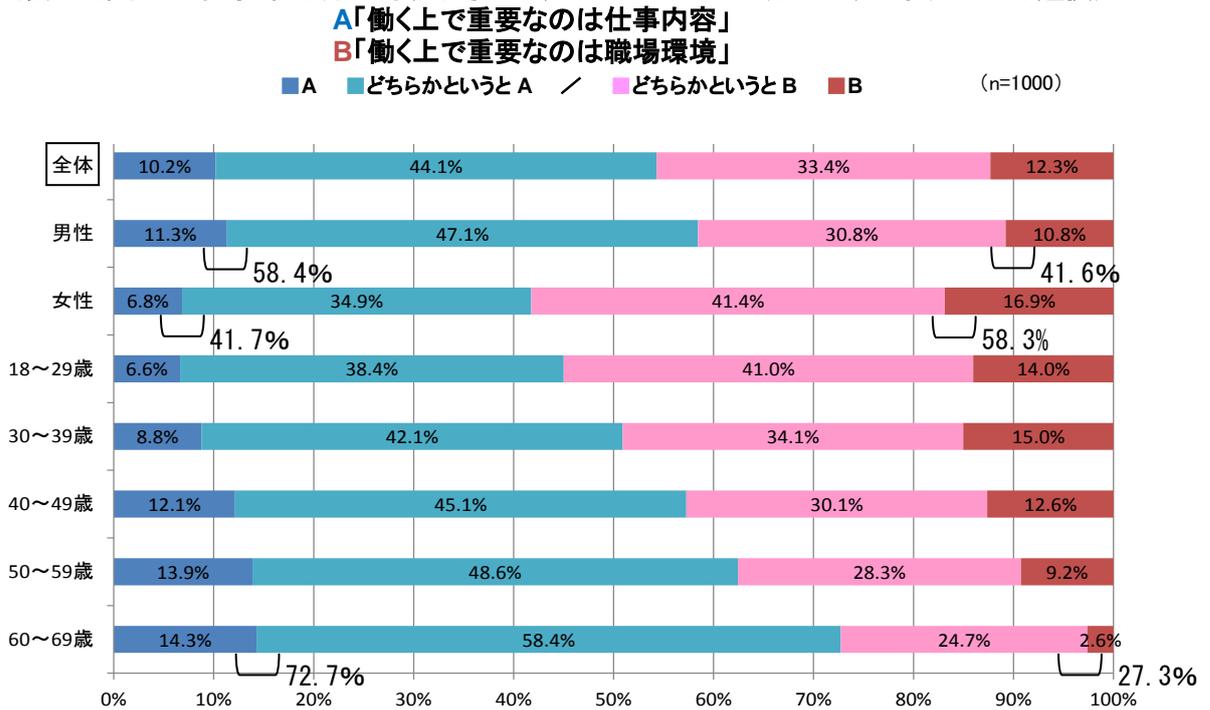
女性ビジネスパーソンは「成功を支えるメンバー」(81.1%)を志向する比率が高く、「成功を導くリーダー」(18.9%)は2割未満にとどまります[p3_図表4]。働き方は「仕事内容」(41.7%)よりも「職場環境」(58.3%)を重視し[p4_図表5]、「高賃金だが激務」(41.7%)か「低賃金だがラクな仕事」(58.2%)かの2択では後者の方が高くなっています[p4_図表6]。

また、配偶者に対する「家事・育児・介護」と「仕事」の優先希望度について、夫には「仕事」を優先してほしい(56.6%)と考えている人の方がやや多く、一方で男性側の価値観も、妻には「家事・育児・介護」を優先してほしい(64.2%)という結果となっています[p5_図表7]。

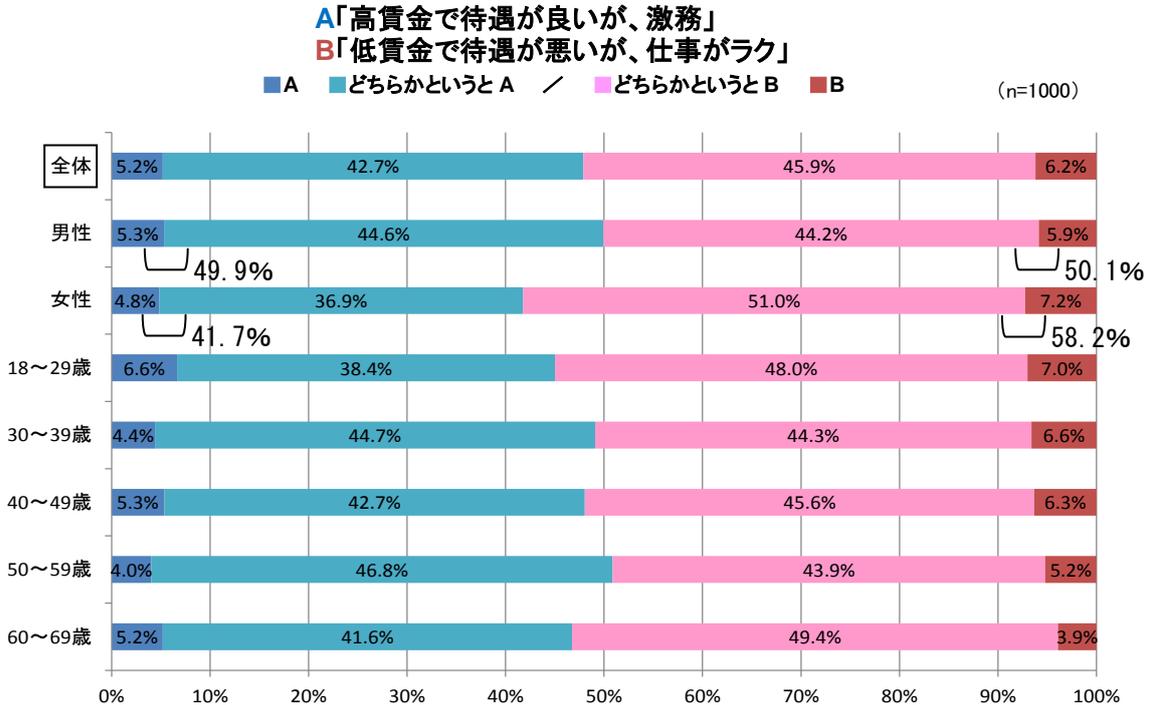
図表4 あなたの仕事・働き方に対する考えは、AとBのどちらに近いですか。(1つだけ選択)



図表5 あなたの仕事・働き方に対する考えは、AとBのどちらに近いですか。(1つだけ選択)



図表6 あなたはAとBのどちらの考えの会社・組織で働きたいですか。(1つだけ選択)

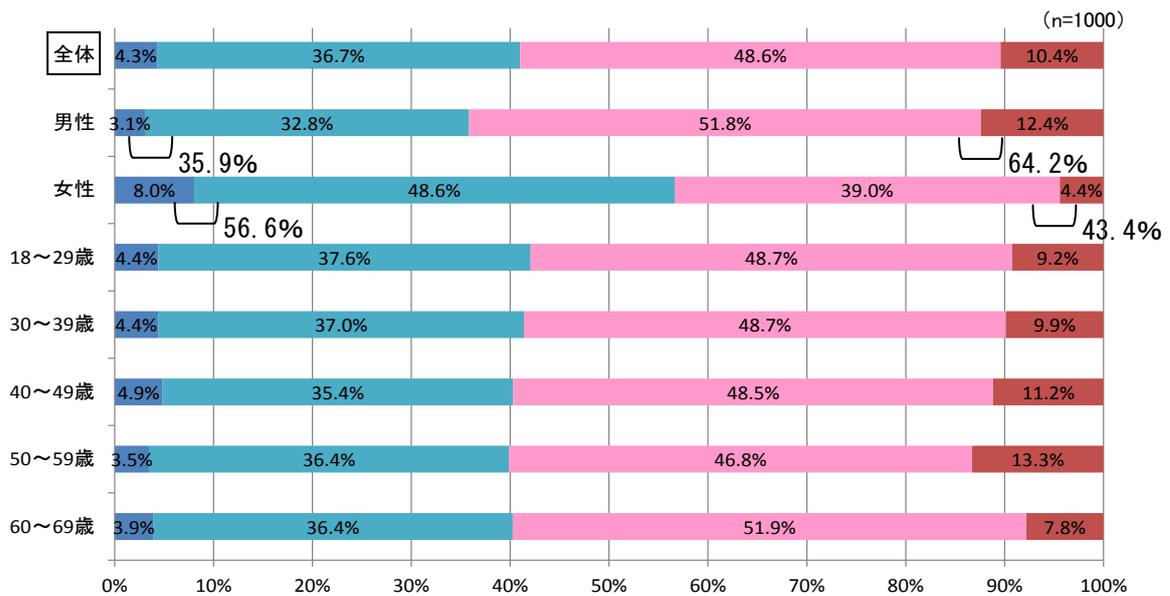


図表7 あなたの仕事・働き方に対する考えはAとBのどちらに近いですか。(1つだけ選択)

A「妻／夫には家事・育児・介護よりも仕事を優先して欲しい」

B「妻／夫には仕事よりも家事・育児・介護を優先して欲しい」

■A ■どちらかというA / ■どちらかというB ■B



3. 「収入」がモチベーションを左右するも「現状に不満」7割、成果主義志向が多数派

仕事のモチベーション（やる気）が高まる理由は、1位が「収入が上がる」（70.6%）、2位が「良い評価を得る」（48.8%）と、2位以下に大きく差を付けて収入を重視していることがわかります。同じく、仕事のモチベーションが下がる理由は、1位が「収入が下がる」（64.0%）、2位が「評価が下がる」（43.5%）と、同様の傾向です[p5_図表8とp6_図表9]。しかし現在の収入に対しては約7割（69.1%）が不満を持っていることがわかりました[p6_図表10]。

モチベーションが上がることと下がることを比較すると、ギャップのみられた項目がありました。「目標」は、達成することでモチベーションが向上する人が約3割（3位）ですが、未達でモチベーションが低下する人は約2割（6位）にとどまります。「登用」については、仕事を外されることでモチベーションが低下する人が約3割（4位）ですが、新しく任されることでモチベーションが向上する人は約2割（8位）です[p6_図表9]。

また、賃金が「勤続年数の長さによって昇給する組織（年功序列）」（39.4%）よりも「仕事の成果に対して決まる組織（成果主義）」（60.6%）で働きたいと考えており[p7_図表11]、仕事で成功したときに与えられる成果については、「次の仕事のチャンス」（20.1%）よりも「ボーナス」（79.9%）という経済的果実を求めています[p7_図表12]。

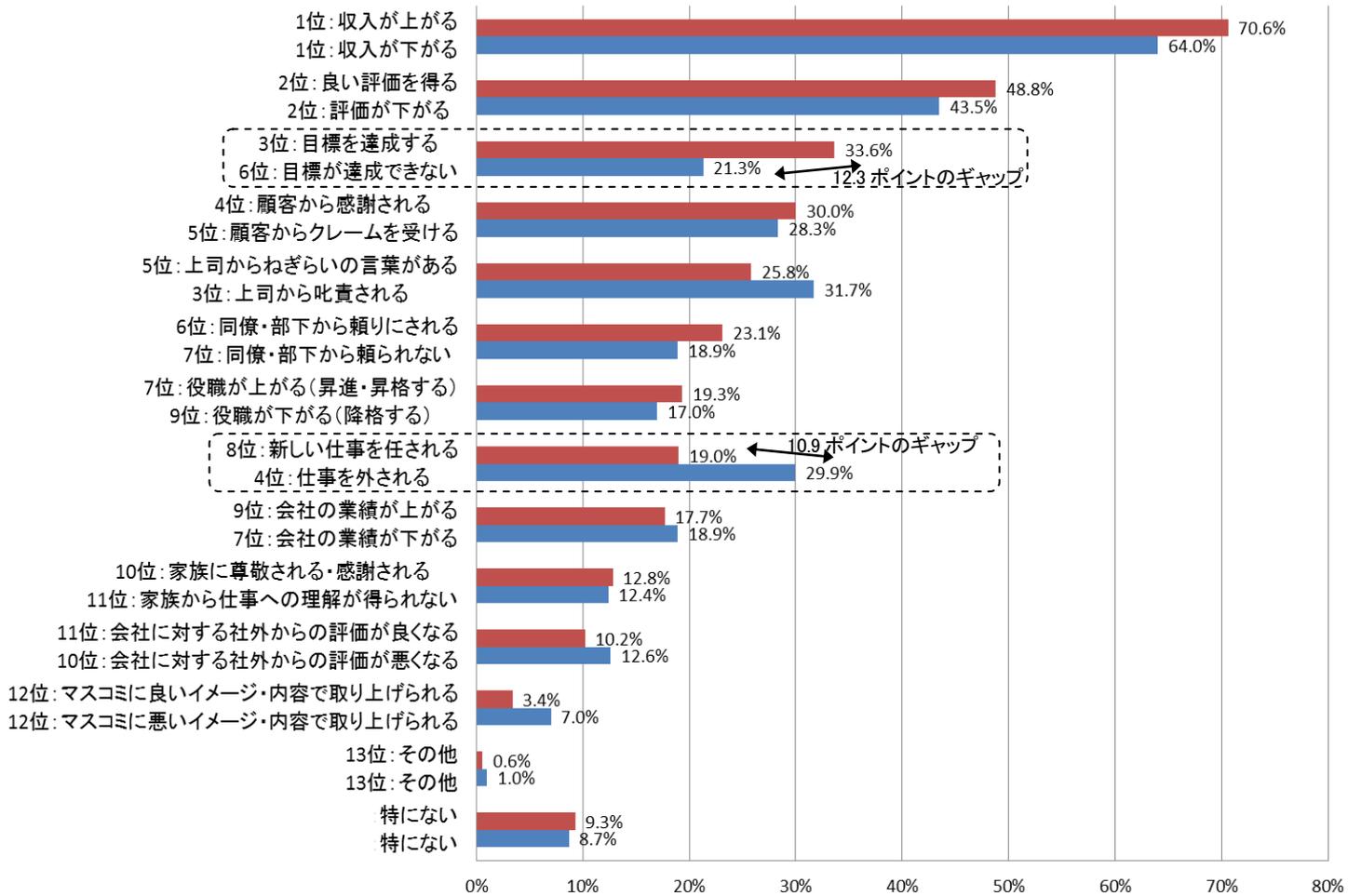
図表8 仕事のモチベーション(やる気)が上がる／下がることは何ですか。(いくつでも選択可)

順位	理由	割合
1位	収入が上がる	70.6%
2位	良い評価を得る	48.8%
3位	目標を達成する	33.6%
4位	顧客から感謝される	30.0%
5位	上司からねぎらいの言葉がある	25.8%
6位	同僚・部下から頼りにされる	23.1%
7位	役職が上がる(昇進・昇格する)	19.3%
8位	新しい仕事を任される	19.0%
9位	会社の業績が上がる	17.7%
10位	家族に尊敬される・感謝される	12.8%
11位	会社に対する社外からの評価が良くなる	10.2%
12位	マスコミに良いイメージ・内容で取り上げられる	3.4%
13位	その他	0.6%
	特になし	9.3%

順位	理由	割合
1位	収入が下がる	64.0%
2位	評価が下がる	43.5%
3位	上司から叱責される	31.7%
4位	仕事を外される	29.9%
5位	顧客からクレームを受ける	28.3%
6位	目標が達成できない	21.3%
7位	同僚・部下から頼られない	18.9%
7位	会社の業績が下がる	18.9%
9位	役職が下がる(降格する)	17.0%
10位	会社に対する社外からの評価が悪くなる	12.6%
11位	家族から仕事への理解が得られない	12.4%
12位	マスコミに悪いイメージ・内容で取り上げられる	7.0%
13位	その他	1.0%
	特になし	8.7%

図表9 仕事のモチベーション(やる気)が上がる／下がることは何ですか。(いくつでも選択可)

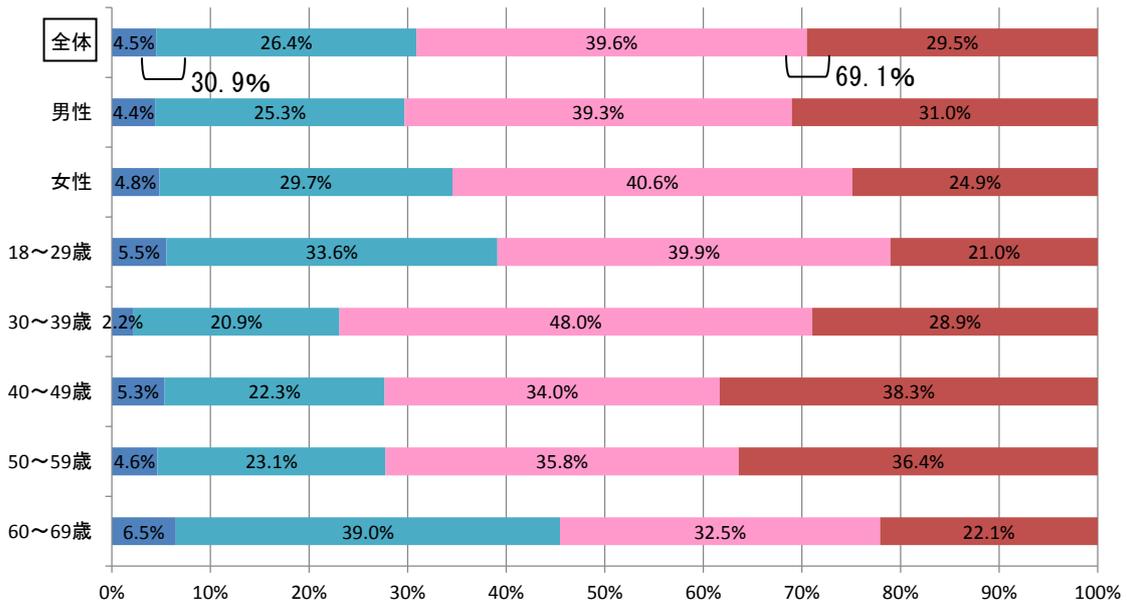
■上がる ■下がる



図表10 あなたは現在の収入に満足していますか。(1つだけ選択)

■満足 ■やや満足 ■やや不満 ■不満

(n=1000)



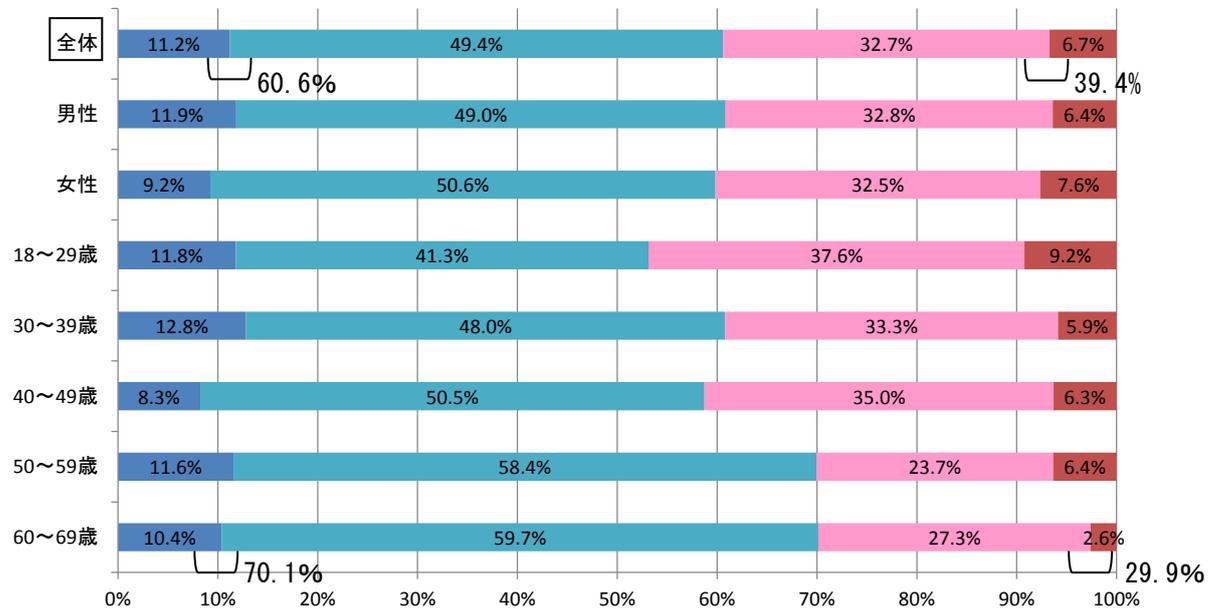
図表 11 あなたは A と B どちらの会社・組織で働きたいですか。(1 つだけ選択)

A「仕事の成果に対して賃金が決まる組織(成果主義)」

B「勤続年数の長さによって昇給していく組織(年功序列)」

■ A ■ どちらかという A / ■ どちらかという B ■ B

(n=1000)



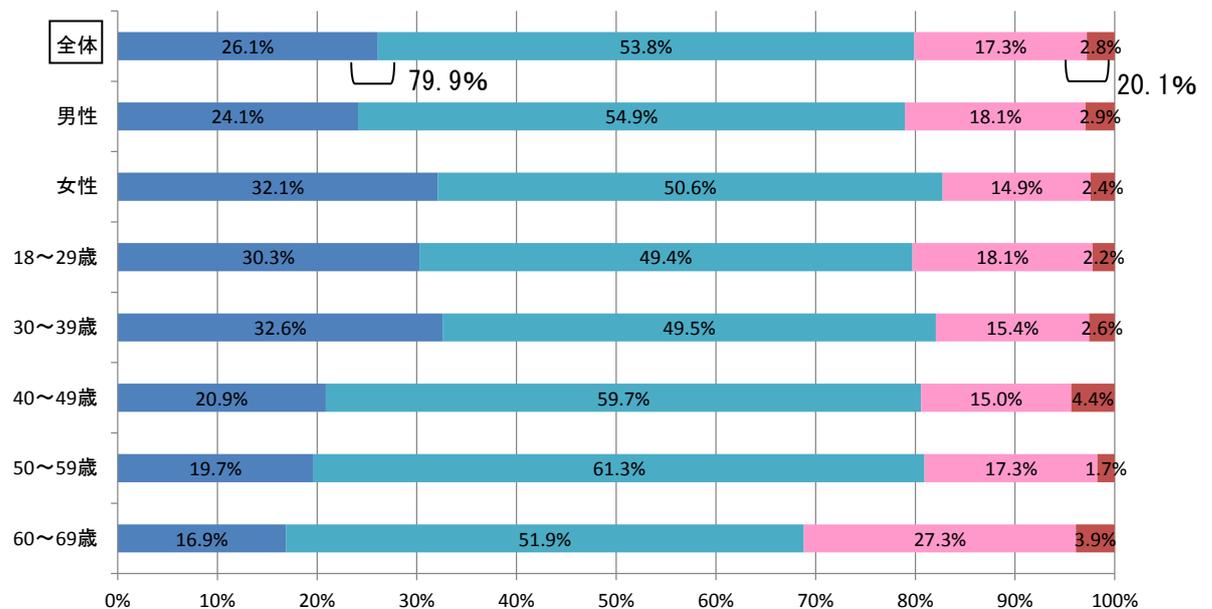
図表 12 あなたは A と B どちらの会社・組織で働きたいですか。(1 つだけ選択)

A「仕事で成功した時、もらってうれしいのはボーナス」

B「仕事で成功した時、もらってうれしいのは次の仕事のチャンス」

■ A ■ どちらかという A / ■ どちらかという B ■ B

(n=1000)



4. やる気と自信にあふれたシニア、「いくつになっても働きたい」7割強

60代シニアは、仕事のモチベーションが高まる理由として「収入が上がること」(45.5%)に次いで、「顧客からの感謝」(41.6%)とする比率が高く、他の年代に比べて特徴的です[p8_図表 13]。

また、働く上で重視するのも「職場環境」(27.3%)よりも「仕事内容」(72.7%)とする比率が全年代の中で最も高くなっています[p4_図表 5]。「チームワークを重視する職場」(26.0%)よりも「個人の裁量に任せられる職場」(74.0%)を志向し[p8_図表 14]、「年功序列」(29.9%)よりも「成果主義」(70.1%)を受け入れる感覚が最も強いという結果がでました[p7_図表 11]。

「元気なうちに仕事をリタイアして趣味を充実させたい」(23.4%)よりも「体力が続く限りいくつになっても働きたい」(76.6%)という意識も全体(59.3%)と比べて17.3ポイント高く、全年代の中で最も多い割合です[p9_図表 15]。自分の仕事に情熱的に打ち込む60代シニアビジネスパーソン像の一端が垣間見られます。

図表 13 仕事のモチベーション(やる気)が上がることは何ですか。(いくつでも選択可) [年代別]

※全体の順位は p5_図表 8

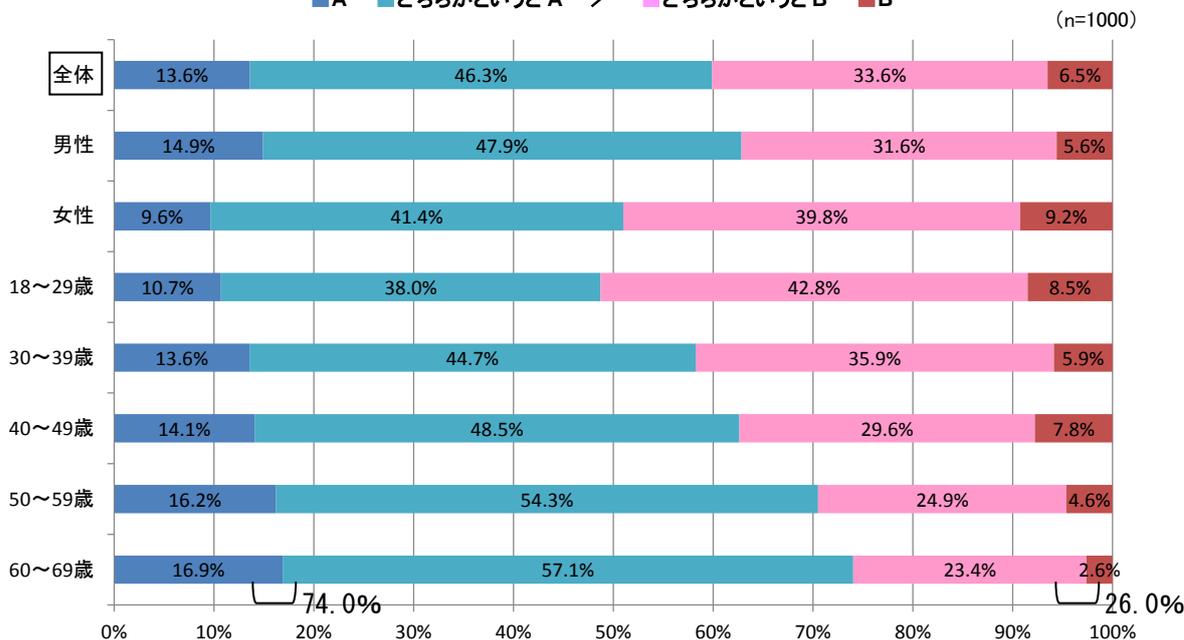
18～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60～69歳	
収入が上がる	74.5%	収入が上がる	72.2%	収入が上がる	71.8%	収入が上がる	71.7%	収入が上がる	45.5%
良い評価を得る	53.5%	良い評価を得る	48.7%	良い評価を得る	46.1%	良い評価を得る	50.3%	顧客から感謝される	41.6%
目標を達成する	41.3%	顧客から感謝される	26.0%	目標を達成する	28.2%	目標を達成する	39.3%	目標を達成する	39.0%
上司からねぎらいの言葉がある	33.6%	目標を達成する	24.9%	顧客から感謝される	28.2%	顧客から感謝される	35.8%	良い評価を得る	36.4%
顧客から感謝される	28.4%	上司からねぎらいの言葉がある	23.1%	上司からねぎらいの言葉がある	26.7%	同僚・部下から頼りにされる	27.2%	会社の業績が上がる	27.3%
同僚・部下から頼りにされる	25.8%	同僚・部下から頼りにされる	19.4%	役職が上がる(昇進・昇格する)	21.4%	役職が上がる(昇進・昇格する)	22.0%	同僚・部下から頼りにされる	23.4%
新しい仕事を任せられる	24.7%	役職が上がる(昇進・昇格する)	18.3%	同僚・部下から頼りにされる	20.9%	上司からねぎらいの言葉がある	21.4%	新しい仕事を任せられる	20.8%
役職が上がる(昇進・昇格する)	19.9%	新しい仕事を任せられる	15.8%	会社の業績が上がる	18.9%	会社の業績が上がる	19.7%	家族に尊敬される・感謝される	20.8%
会社の業績が上がる	16.2%	会社の業績が上がる	14.3%	新しい仕事を任せられる	16.0%	新しい仕事を任せられる	17.9%	上司からねぎらいの言葉がある	15.6%
会社に対する社外からの評価が良くなる	12.2%	家族に尊敬される・感謝される	10.3%	家族に尊敬される・感謝される	15.5%	家族に尊敬される・感謝される	16.2%	会社に対する社外からの評価が良くなる	15.6%
家族に尊敬される・感謝される	8.9%	会社に対する社外からの評価が良くなる	5.9%	会社に対する社外からの評価が良くなる	9.7%	会社に対する社外からの評価が良くなる	12.1%	役職が上がる(昇進・昇格する)	9.1%
マスコミに良いイメージ・内容で取り上げられる	3.0%	マスコミに良いイメージ・内容で取り上げられる	3.3%	マスコミに良いイメージ・内容で取り上げられる	2.9%	マスコミに良いイメージ・内容で取り上げられる	4.6%	マスコミに良いイメージ・内容で取り上げられる	3.9%
その他	0.4%	その他	0.4%	その他	0.0%	その他	2.3%	その他	0.0%
特にない	7.7%	特にない	10.3%	特にない	11.7%	特にない	6.4%	特にない	11.7%

図表 14 あなたは A と B どちらの会社・組織で働きたいですか。(1つだけ選択)

A「個人の裁量に任せられる職場」

B「チームワークを重視する職場」

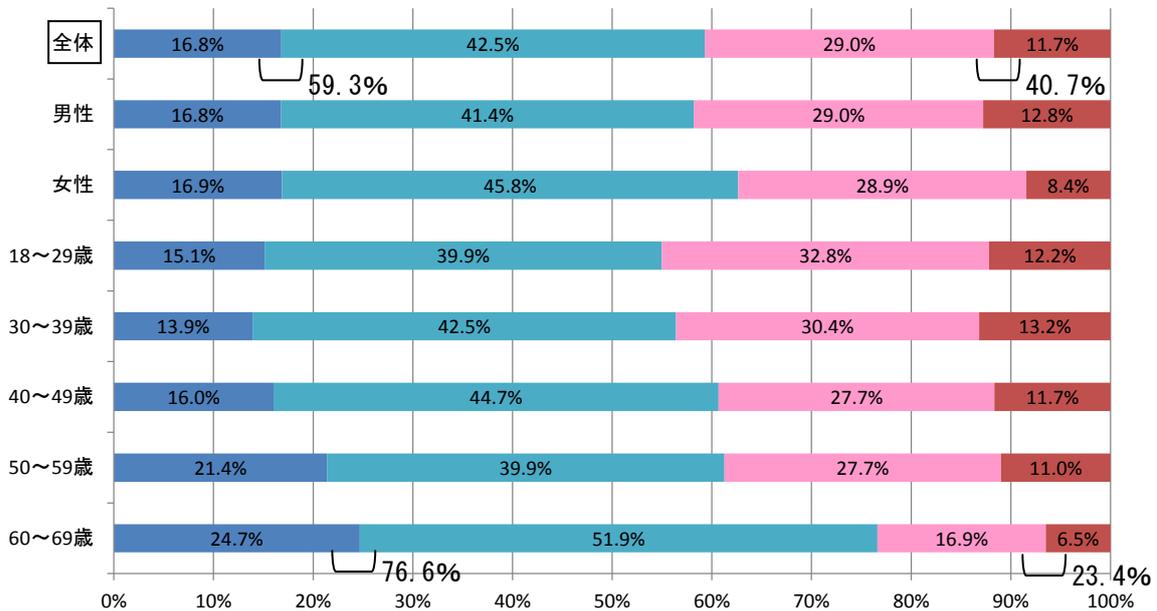
■ A ■ どちらかという A / ■ どちらかという B ■ B



図表 15 あなたの仕事・働き方に対する考えは、AとBのどちらに近いですか。(1つだけ選択)

A「体力が続く限りいくつになっても働きたい」
 B「元気なうちに仕事をリタイアして趣味を充実させたい」
 ■ A ■ どちらかという A / ■ どちらかという B ■ B

(n=1000)



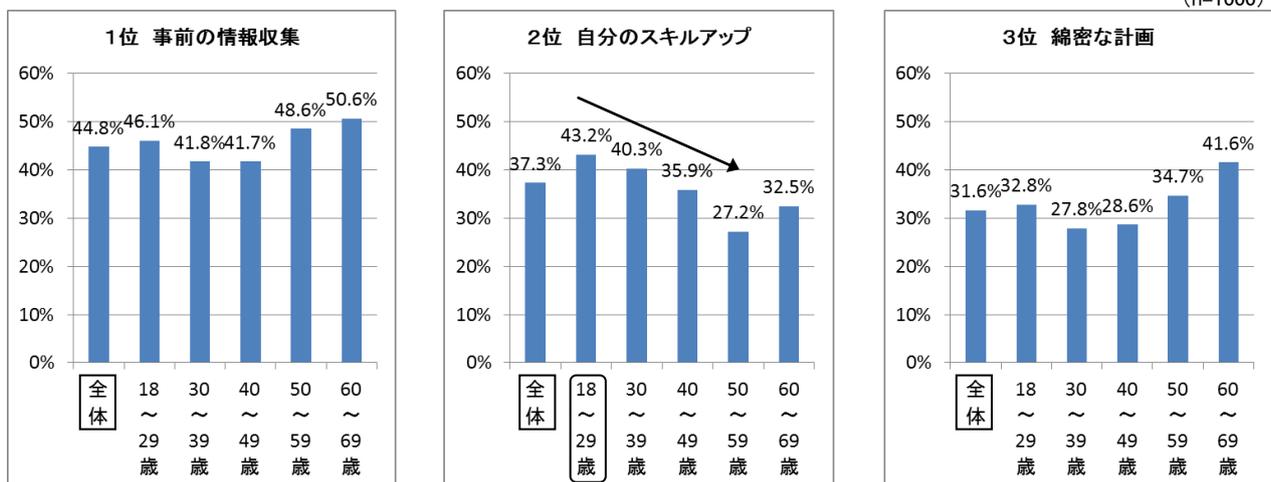
5. 若手社員はスキルアップの意欲が高いが、「教育は会社の責任」と人任せな一面も

仕事の能率を上げるために必要なことを聞いた設問では、18歳～69歳までの全年代で「事前の情報収集」(全体平均 44.8%) が1位でしたが、2位の「自分のスキルアップ」については年代別の差が大きく、経験の浅い20代以下の若手が、最もスキルを重視している(43.2%)という結果になりました[p9_図表 16]。また、自分が所属する職場を眺めて、最も不十分なものは「人材のスキルアップ」(26.9%)であると回答しています[p10_図表 17]。

一方で、スキルアップは「自分でお金や時間を費やしてするもの」(全体平均 57.2%)ではなく「会社の責任でするもの」(全体平均 42.8%)と考える人の割合も年齢の上昇に反比例し、20代以下の若手が最も高く(48.4%)なっています[p10_図表 18]。

図表 16 あなたの仕事の能率を上げるために必要なことは何だと思いませんか。(3つまで回答)[年代別]

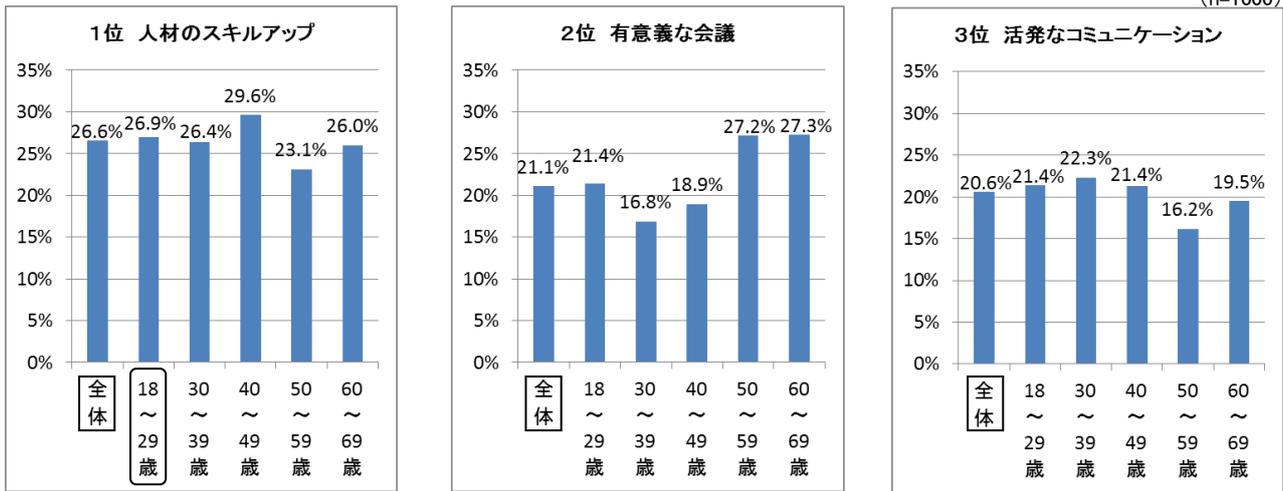
※全体の順位は p11_図表 19 (n=1000)



図表 17 あなたの職場で不十分だと思うものは何ですか。(3 つまで回答)[年代別]

※全体の順位は p11_図表 20

(n=1000)



※「あてはまるものはない」という回答を除いた上位 3 位

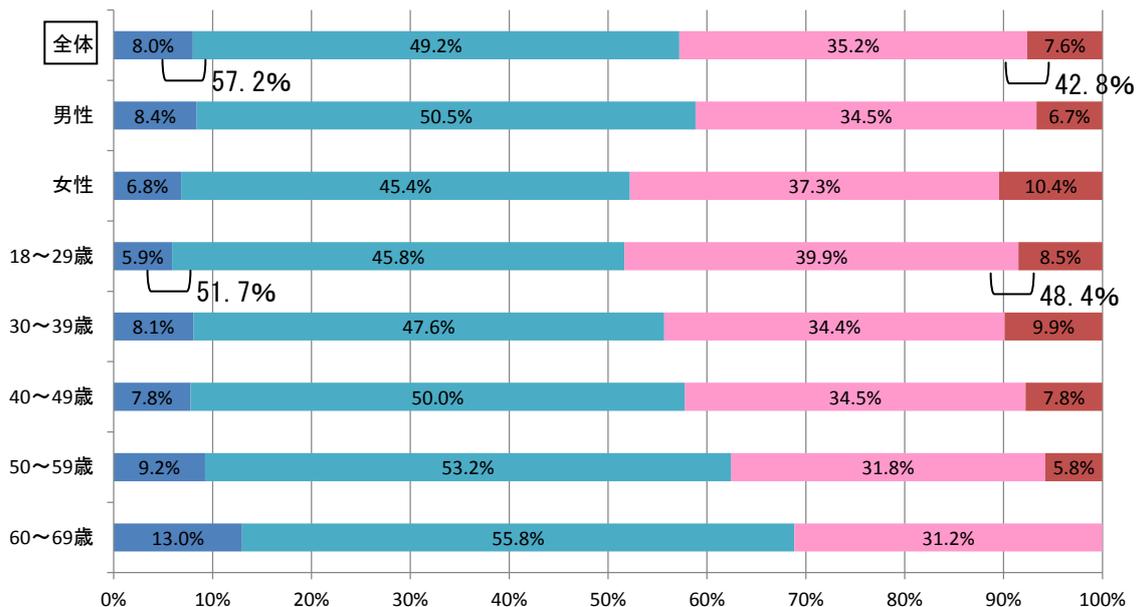
図表 18 あなたの仕事・働き方に対する考えは、A と B のどちらに近いですか。(1 つだけ選択)

A「スキルアップは自分でお金や時間を費やして行うことである」

B「社員のスキルアップは会社の責任である」

■ A ■ どちらかという A / ■ どちらかという B ■ B

(n=1000)

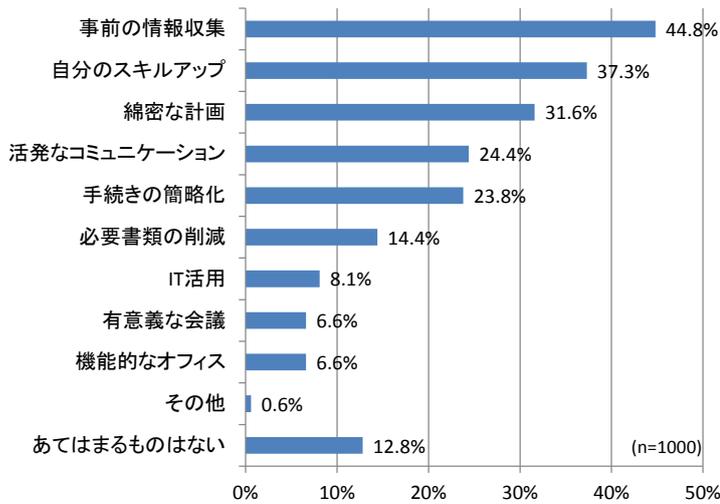


6. 仕事の能率上げる「事前の情報収集」、職場に足りない「人材のスキルアップ」

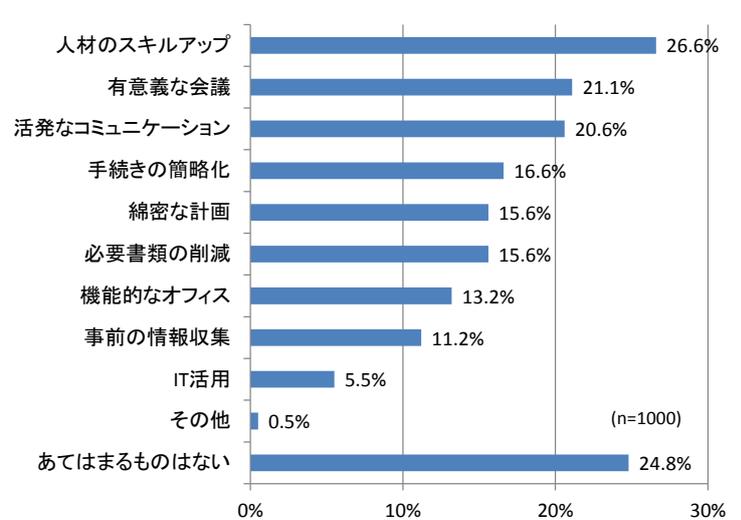
「あなたの仕事の能率を上げるために必要なこと」を聞いたところ、1 位「事前の情報収集」(44.8%)、2 位「自分のスキルアップ」(37.3%)、3 位「綿密な計画」(31.6%) という結果が得られました[p11_図表 19]。

また、「あなたの職場で不十分だと思うもの」は、1 位に「人材のスキルアップ」(26.6%) が挙げられました。「選択肢の中にあてはまるものはない」(24.8%) とした回答も多かったものの、「有意義な会議」(21.1%)、「活発なコミュニケーション」(20.6%) が不足しているとの課題意識がうかがえました[p11_図表 20]。

図表 19 あなたの仕事の能率を上げるために必要なことは何だと思いますか。(3つまで回答)

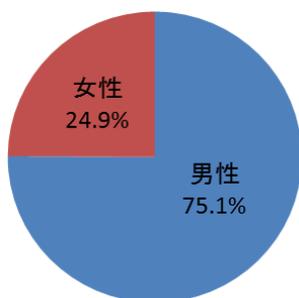


図表 20 あなたの職場で不十分だと思うものは何ですか。(3つまで回答)

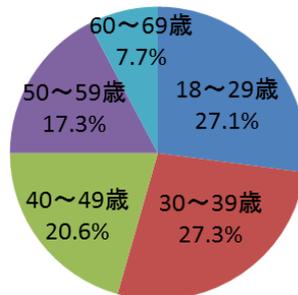


回答者属性 (n=1000)

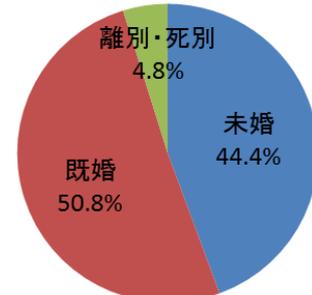
性別



年齢



未既婚



居住地

北海道	3.4%
東北	4.7%
北陸	2.7%
関東	37.5%
甲信越	3.7%
東海	12.4%
近畿	18.4%
中国	6.5%
四国	2.8%
九州・沖縄	7.9%

職業

正社員	74.2%
契約・嘱託社員	7.4%
役員	1.8%
経営者	2.0%
自営業・商店主	11.2%
派遣社員	3.4%

業種

農林水産業	0.8%
建設業	8.4%
製造業	25.6%
電気・ガス・水道供給	0.7%
情報通信業	5.0%
運輸業	4.9%
商社・卸売業	5.2%
小売業	4.8%
金融・保険業	4.8%
不動産業	3.2%
飲食・宿泊業	2.3%
医療・福祉	7.0%
教育・学習支援	4.8%
広告・マスコミ	0.5%
官公庁・団体	4.6%
サービス業	15.3%
その他	2.1%

職種

農林漁業	0.7%
営業	9.8%
企画	2.3%
事務	30.4%
販売・接客	6.5%
専門職	9.8%
技術職	20.6%
作業スタッフ	8.7%
輸送・機械運転	3.0%
経営	4.2%
その他	4.0%

以上