

ビジネスパーソンの【働き方】を考える

Vol.1 「働く意識」のいま



ジェイアール東海エージェンシーでは、ビジネスパーソンの行動・心理研究の一環として、全国のビジネスパーソンを対象とした大規模サンプルでの「ビジネスパーソン調査」を2014年から5年間にわたり毎年実施しています。

そこで大量に蓄積されたデータベースから、「働き方」に関するデータをピックアップしてお届けするスペシャルレポート「ビジネスパーソンの【働き方】を考える」（全4回）。

Vol.1「『働く意識』のいま」では、世代別、役職別、そして時系列変化の分析を通じて、「働き方改革」の渦中にあるビジネスパーソンの“気持ち”に迫ります。

- DIGEST -

全体傾向

有給休暇など労働者としての権利や就業環境の安定性を重視しながらも、性別や年齢に関係なく能力で登用されたり、やりたい仕事ができる職場を求める意識も高い。

2014年→2018年の変化

安定性や福利厚生、ワークライフバランスに関する意識が強まっている一方で、“キャリアアップ”や“やりがい”に関する意識が後退している傾向が見受けられる。

年代別比較

高年代層には、今でも、モーレツサラリーマン、会社人間的な傾向が色濃く残る。若年層は、安定性、福利厚生に対する意識が高く、会社への忠誠心は高年齢層にくらべて低め。

役職別比較

経営層、管理職の方が、仕事に対するモチベーションが高い。特に経営層。一般社員は安定性や福利厚生に対する意識が高い（年代別の若年層と似た傾向）。

1. 「働く意識」のいま ～2018年 最新データから～

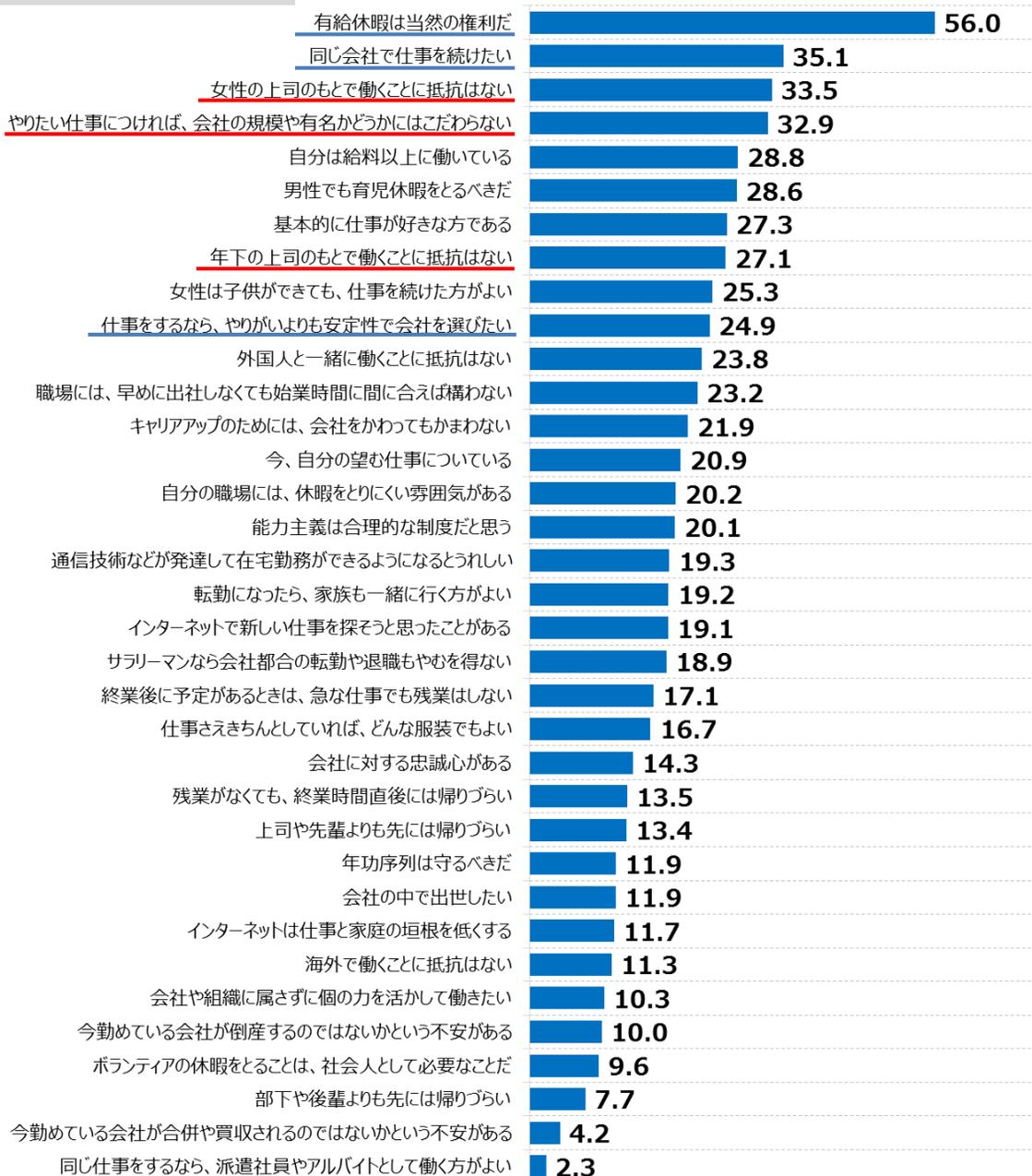
① 全体傾向

有給休暇などの労働者としての権利や就業環境の安定性を重視する一方、性別や年齢に関係なく能力で登用されたり、やりたい仕事ができる職場を求める意識も高い

- 全体の50%以上が「あてはまる」と答えたのは「有給休暇は当然の権利だ」。その他、「同じ会社で仕事を続けたい」「仕事をするなら、やりがいよりも安定性で会社を選びたい」なども相対的にポイントが高く、労働者としての権利や就業環境の安定性を重視する傾向が見られます。
- 一方で、「女性の上司のもとで働くことに抵抗はない」「やりたい仕事につければ、会社の規模や有名かどうかにはこだわらない」「年下の上司のもとで働くことに抵抗はない」と考える人も多く、能力主義を受け入れ、やりたい仕事ができる職場を求める意識も高くなっています。

働く意識について・全体 (MA)

■ 全体(n=4400)



②年代別

高年代層には、今でも、モーレツサラリーマン、会社人間的な傾向が色濃く残る 若年層は、安定性、福利厚生に対する意識が高く、会社への忠誠心は相対的に低め

- 年代別では、高年代層の方が「サラリーマンなら会社都合の転勤や退職もやむを得ない」「今、自分が望む仕事についていると思う」「基本的に仕事が好きな方である」「会社に対する忠誠心がある」が高く、若年層にくらべて、モーレツサラリーマン、会社人間的な傾向が強いようです。
- 逆に若年層は「仕事をするなら、やりがいよりも安定性で会社を選びたい」が高年代層にくらべて高く、より安定性を求める傾向にあります。また、「男性でも育児休暇を取るべきだ」「有給休暇は当然の権利だ」「職場には、早めに出社しなくても始業時間に間に合えば構わない」も高く、高年代層と比べて労働者としての権利に敏感であることがうかがえます。さらに、「サラリーマンなら会社都合の転勤や退職もやむを得ない」「会社に対する忠誠心があると思う」が高年代層に比べて低くなっています。

働く意識について・年代別 (MA)

	34歳以下 (n=1004)	35~49歳 (n=1822)	50~59歳 (n=938)	60歳以上 (n=636)
有給休暇は当然の権利だ	62.1	57.6	52.0	48.0
同じ会社で仕事を続けたい	30.4	36.5	37.5	35.2
女性の上司のもとで働くことに抵抗はない	38.4	35.8	29.7	24.5
やりたい仕事につけば、会社の規模や有名かどうかにはこだわらない	30.5	33.3	32.9	35.5
自分は給料以上に働いている	26.5	30.8	27.5	28.3
男性でも育児休暇をとるべきだ	34.8	30.7	22.4	22.0
基本的に仕事が好きな方である	22.2	26.5	28.0	36.2
年下の上司のもとで働くことに抵抗はない	21.2	29.4	28.3	28.0
女性は子供ができて、仕事を続けた方がよい	23.8	25.7	25.4	26.6
仕事をするなら、やりがいよりも安定性で会社を選びたい	27.4	26.7	22.7	19.2
外国人と一緒に働くことに抵抗はない	23.5	24.8	23.1	22.8
職場には、早めに出社しなくても始業時間に間に合えば構わない	31.6	23.8	18.4	15.3
キャリアアップのためには、会社をかわってもかまわない	24.3	23.9	19.3	16.4
今、自分の望む仕事についている	18.0	20.3	20.4	28.1
自分の職場には、休暇をとりにくい雰囲気がある	22.5	24.1	17.2	9.9
能力主義は合理的な制度だと思う	19.0	20.8	18.0	22.6
通信技術などが発達して在宅勤務ができるようになるとうれしい	21.5	19.5	18.6	16.4
転勤になったら、家族も一緒に行く方がよい	20.0	18.5	19.1	20.1
インターネットで新しい仕事を探そうと思ったことがある	24.2	20.7	15.2	11.9
サラリーマンなら会社都合の転勤や退職もやむを得ない	12.1	19.2	22.2	24.1
終業後に予定があるときは、急な仕事でも残業はしない	18.2	17.7	17.5	13.2
仕事さえきちんとしていれば、どんな服装でもよい	18.5	17.4	14.4	15.1
会社に対する忠誠心がある	10.0	14.4	16.2	18.1
残業がなくても、終業時間直後には帰りづらい	18.7	14.1	11.0	7.1
上司や先輩よりも先には帰りづらい	19.5	14.5	9.2	6.8
年功序列は守るべきだ	10.4	12.1	13.9	11.0
会社の中で出世したい	16.6	12.1	9.6	7.4
インターネットは仕事と家庭の垣根を低くする	10.3	11.1	13.3	13.4
海外で働くことに抵抗はない	10.5	11.9	10.8	12.1
会社や組織に属さずに個の力を活かして働きたい	8.7	9.4	12.3	12.1
今勤めている会社が倒産するのではないかと不安がある	10.9	12.3	8.5	3.9
ボランティアの休暇をとることは、社会人として必要なことだ	8.1	9.3	11.5	10.1
部下や後輩よりも先には帰りづらい	7.1	8.7	7.9	5.2
今勤めている会社が合併や買収されるのではないかと不安がある	3.9	5.8	3.2	1.6
同じ仕事をするなら、派遣社員やアルバイトとして働く方がよい	2.2	2.5	2.0	1.9

③ 役職別

経営層、管理職の方が仕事に対するモチベーションが高い 一般社員は安定性や福利厚生に対する意識が高い

- 会社員を大まかな役職（一般社員＝役職なし、管理職＝係長～部長、経営陣＝取締役以上）別に見ると、経営陣や管理職など、役職が高い方が、「基本的に仕事が好きなのである」の割合が高くなっており、仕事重視の姿勢がより強いといえます。
- 一方、一般社員は、管理職や経営陣とくらべると、「仕事をするならやりがいよりも安定性で会社を選びたい」「有給休暇は当然の権利だ」「男性でも有給休暇をとるべきだ」など安定性や福利厚生に対する意識が強い反面、「基本的に仕事が好きなのである」「今、自分の望む仕事についている」が低い結果となっています。

働く意識について・役職別 (MA)

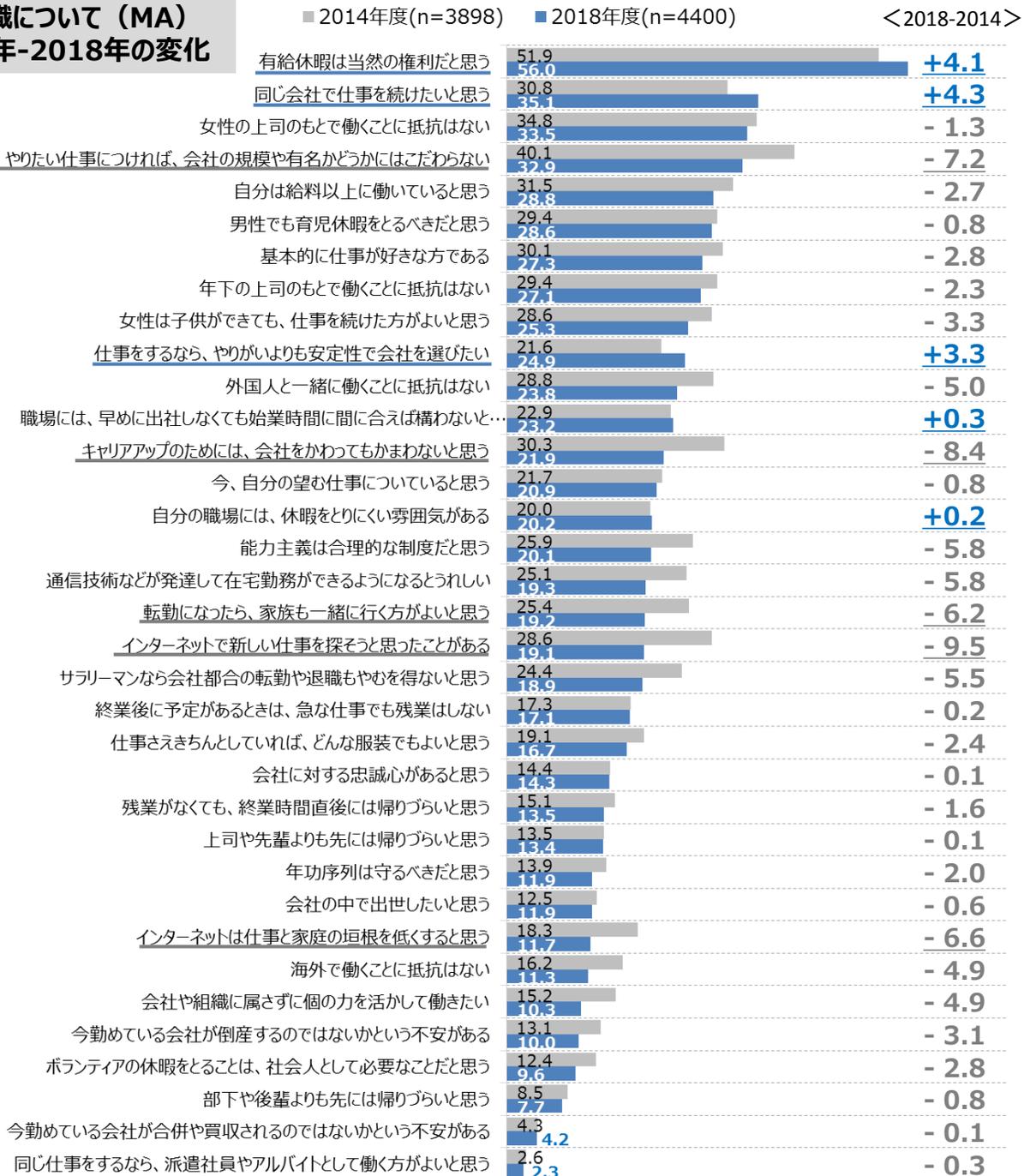
	一般社員 (n=1944)	管理職 (n=774)	経営陣 (n=70)
有給休暇は当然の権利だ	60.3	57.1	22.9
同じ会社で仕事を続けたい	33.8	42.9	32.9
女性の上司のもとで働くことに抵抗はない	34.4	31.1	21.4
やりたい仕事につけば、会社の規模や有名かどうかにはこだわらない	31.8	29.3	41.4
自分は給料以上に働いている	29.1	33.9	25.7
男性でも育児休暇をとるべきだ	28.6	27.6	22.9
基本的に仕事が好きなのである	23.7	30.1	41.4
年下の上司のもとで働くことに抵抗はない	27.3	28.3	15.7
女性は子供ができて、仕事を続けた方がよい	23.9	23.8	24.3
仕事をするなら、やりがいよりも安定性で会社を選びたい	28.7	25.1	2.9
外国人と一緒に働くことに抵抗はない	22.0	27.1	25.7
職場には、早めに出社しなくても始業時間に間に合えば構わない	24.9	22.1	17.1
キャリアアップのためには、会社をかわってもかまわない	22.4	22.1	17.1
今、自分の望む仕事についている	16.5	20.9	28.6
自分の職場には、休暇をとりにくい雰囲気がある	24.9	20.9	7.1
能力主義は合理的な制度だと思う	17.0	25.1	24.3
通信技術などが発達して在宅勤務ができるようになってうれしい	18.0	22.6	15.7
転職になったら、家族も一緒に行く方がよい	18.2	20.9	8.6
インターネットで新しい仕事を探そうと思ったことがある	21.2	16.1	15.7
サラリーマンなら会社都合の転職や退職もやむを得ない	15.2	29.2	25.7
終業後に予定があるときは、急な仕事でも残業はしない	18.2	18.3	17.1
仕事さえきちんとしていれば、どんな服装でもよい	16.4	16.1	11.4
会社に対する忠誠心がある	10.6	25.1	24.3
残業がなくても、終業時間直後には帰りづらい	14.2	16.0	2.9
上司や先輩よりも先には帰りづらい	13.4	14.0	7.1
年功序列は守るべきだ	11.3	16.3	8.6
会社の中で出世したい	10.8	20.5	11.4
インターネットは仕事と家庭の垣根を低くする	9.0	14.7	25.7
海外で働くことに抵抗はない	9.1	13.2	18.6
会社や組織に属さずに個の力を活かして働きたい	7.9	8.0	24.3
今勤めている会社が倒産するのではないかと不安がある	13.3	10.9	10.0
ボランティアの休暇をとることは、社会人として必要なことだ	7.8	11.9	8.6
部下や後輩よりも先には帰りづらい	7.2	10.9	5.7
今勤めている会社が合併や買収されるのではないかと不安がある	5.1	7.1	1.4
同じ仕事をするなら、派遣社員やアルバイトとして働く方がよい	1.4	1.3	-

2. 「働く意識」の変化 ～時系列での比較～

安定性や福利厚生、ワークライフバランスに関する意識が強まる一方で、キャリアアップややりがいに関する意識が後退傾向

- 2014年と2018年の調査結果を比較すると、「仕事をするなら、やりがいよりも安定性で会社を選びたい」「同じ会社で仕事を続けたい」「有給休暇は当然の権利だ」がやや上昇しており、安定性や福利厚生に関する意識が強まっている傾向にあります。
- 一方で、「インターネットで新しい仕事を探そうと思ったことがある」「キャリアアップのためには、会社をかわってもかまわない」「やりがい仕事につければ、会社の規模や有名かどうかにはこだわらない」が減少しており、キャリアアップややりがいに関する意識が後退。また「インターネットは仕事と家庭の垣根を低くする」「転職になったら、家族も一緒に行く方がよい」も減少しており、仕事と家庭の切り分けをきちんとしようとする意識も垣間見えます。

働く意識について (MA) 2014年-2018年の変化



● 調査結果から

今回の分析結果から、年代や役職間で「働く意識」に顕著な違いのあることがわかりました（仕事に対するモチベーションや会社への帰属意識が高い高年齢/経営層に対し、やりがいよりも安定性や福利厚生を重視する若年/一般社員層）。

「立場が人を作る」という視点から見ると、今はどちらかという守りに入っている一般社員も、やがてしかるべきポストに就けば気持ちの面で攻めに転じていこうと推測できます。一方で、この違いがその世代・年代特有の精神構造や価値観に起因するものだと仮定するなら、現在の若年層は役職の如何にかかわらず今後も守りの姿勢をとりつづけていく可能性が高い、ということになります。

どちらの解釈を採用すべきなのかは現段階ではわかりません。というより、国の制度、企業の組織、個人の価値観などが複雑にからみあって「働き方改革」が進み、それに合わせて働き方そのものもますます多様化している現状では、これら両方の視点（必要に応じてさらに別の視点も）を適宜切り替えながらさらに観察を続け、分析を重ねていくしかなさそうです。

ただここで気をつけておきたいのは、「働き方が、どうあるべきか」を正しく定義することよりも、「働く人が、どうありたいか」を本質的につかまえることが、マーケティングの観点からは重要だということ。

この立場に立って「働き方改革」の渦中にあるビジネスパーソンのお気持ちの移ろいを観察しながら、その底から湧き出る“何か”を見きわめるためのヒントを見つけたいと思います。

調査概要

調査方法	インターネットリサーチ
調査地域	日本全国
調査対象	20歳～69歳の男女ビジネスパーソン
割付方法	2017年度の労働力調査結果の性別・年代比率に準じて「就業者」を回収し、「パート・アルバイト」を除いて集計・分析を実施
調査日時	2018年3月16日(金)～2018年3月26日(月)
調査機関	株式会社ジェイアール東海エージェンシー 株式会社インテージ オルフェウスコンサルティング株式会社

<調査結果の引用・転載、取材などに関するお問い合わせ先>
 株式会社ジェイアール東海エージェンシー 企画マーケティング部 担当：大橋
 TEL: 03-6688-5009 e-mail: d-oohashi@jrta.co.jp