

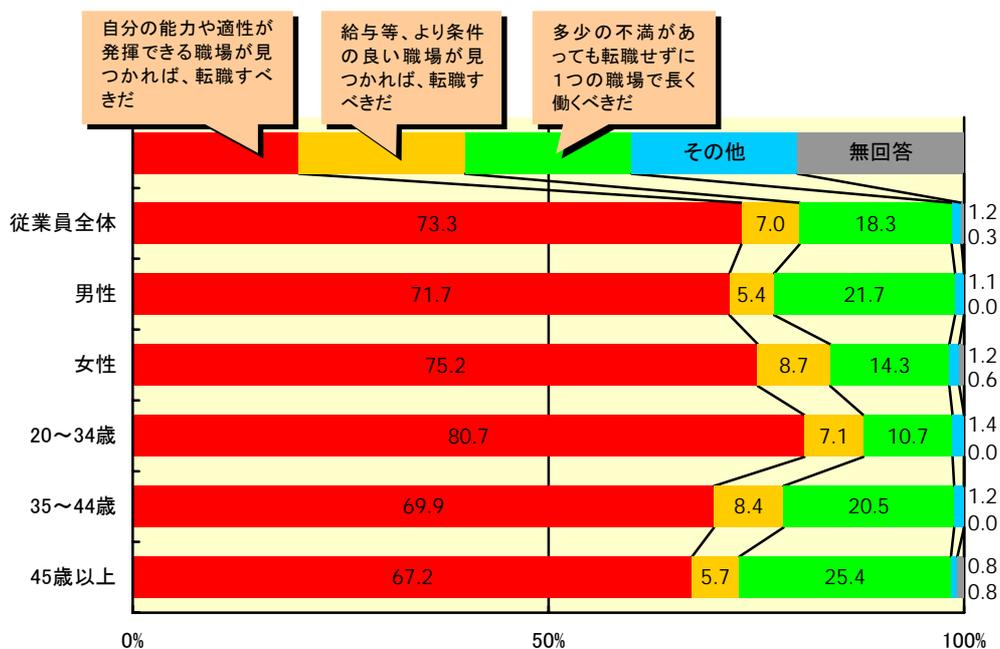
第2章 従業員調査による諸視点

第1節 転職に関する意識

従業員は転職についてどのように考えているのだろうか。

7割強の従業員は「自分の能力や適性が発揮できる職場が見つければ、転職すべきだ」(73.3%)と考えており、「多少の不満があっても転職せず一つの職場に長く働くべきだ」(18.3%)、「給与等、よりよい条件の職場が見つければ、転職すべきだ」(7.0%)とする従業員は少ない(図表2-1)。

図表 2-1 転職についての意向



自分の能力や適性が多少合わなくとも、一度入社したら我慢してそこで長く働くという、これまでのような一生一社主義のワーキングスタイルは崩れ、勤労者自身が自分の能力や適性を重視し、それを活かせる職場を選択していくというワーキングスタイルが一般的になっていくものと考えられる。

また、従業員の2割弱が「一つの職場に長く働くべきだ」とする従来型のワーキングスタイルを考えているわけだが、特に45歳以上でそうした意識が強い(25.4%)。一方で、入社まもない従業員でこのように考えている者は非常に少なく(20～24歳で4.2%)、近年顕著にみられる若年層の早期離職傾向を裏づけている。

第 2 節 働く意識

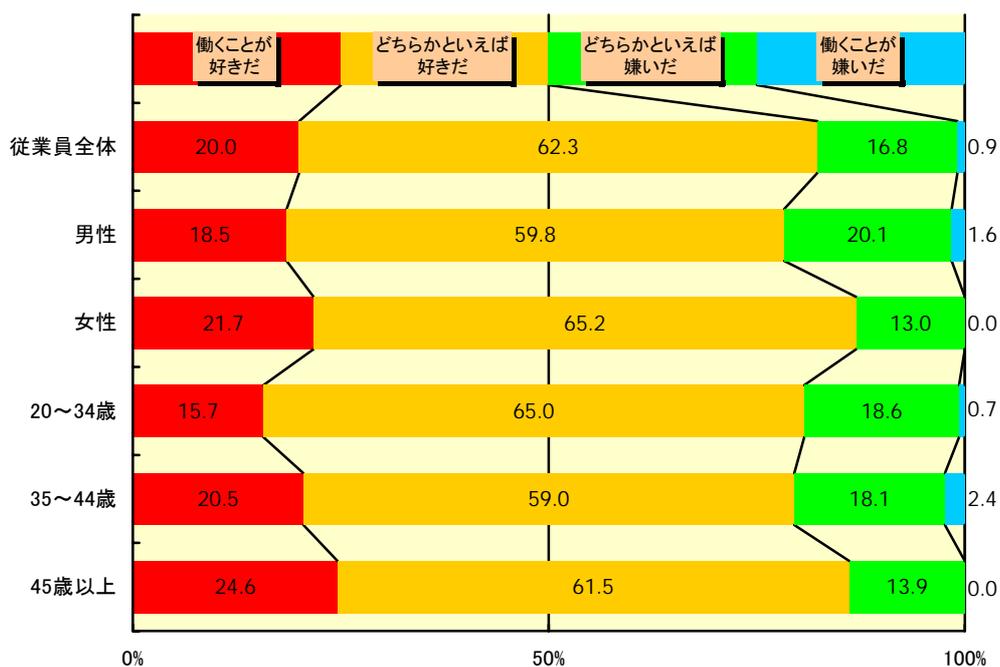
1. 働くことへの好嫌度

従業員は働くことについてどのように考えているのだろうか。

「働くことが好きだ」(20.0%)という従業員と、「どちらかといえば好きだ」(62.3%)という従業員を合わせると、全体の約 8 割は働くことが好きだということになる。一方、「働くことが嫌いだ」(0.9%)、「どちらかといえば嫌いだ」(16.8%)という従業員は圧倒的に少数である(図表 2-2)。

また年齢層別に「働くことが好きだ」という者の割合をみてみると、「20 歳～34 歳」層では 15.7%、「35 歳～44 歳」層では 20.5%、「45 歳以上」層では 24.6%と、年齢が上がるにつれて高くなっていることがわかる。しかしこれに、「どちらかといえば好きだ」という者の割合を合わせると、「20 歳～34 歳」層では 80.7%、「35 歳～44 歳」層では 79.5%、「45 歳以上」層では 86.1%となり、中堅層でわずかながら低下していることがわかる。

図表 2-2 働くことに対する好嫌度



2. 理想的な職場や仕事の条件

従業員にとって理想的な職場や仕事とは、どのようなものだろうか。

7 割弱の従業員は、「仕事を面白いと感じられる」(68.7%)ことをその条件として考えている。また「人間関係が円満である」(29.0%)、「高収入を得られる」(22.3%)などもその顕著な条件といえる(図表 2-3)。

また年齢層別にみると、「20 歳～34 歳」層では「人間関係が円満である」(40.0%)、「仕事と家庭の両立がしやすい」(15.7%)、「35 歳～44 歳」層では「成果主義により評価される」(12.0%)、「45 歳以上」層では「長期雇用が保証される」(9.0%)、「社会のためになる」(7.4%)をその条件と考える者の割合が比較的高い。また特に 35 歳以上の従業員の 5 人に 1 人は、「自分の裁量で仕事ができる」を挙げている。

図表 2-3 理想的な職場や仕事の条件
(M.A.)

(単位: %、括弧内は順位)

	高収入を得られる	労働時間が短い	転勤がない	長期雇用が保証される	自らの裁量で仕事ができる	専門知識や技術が活かせる	人間関係が円満である	仕事を面白いと感じられる	社会のためになる	仕事と家庭の両立がしやすい	男女の役割分担意識がない	成果主義により評価される	その他
従業員全体	22.3 (3)	2.9 (11)	2.0 (12)	5.5 (9)	17.4 (4)	13.9 (5)	29.0 (2)	68.7 (1)	5.2 (10)	11.3 (6)	5.8 (8)	9.6 (7)	0.6 (13)
男性	27.2 (2)	3.8 (10)	2.7 (11)	4.9 (9)	21.2 (3)	15.8 (4)	15.8 (4)	71.7 (1)	7.6 (8)	9.8 (7)	—	13.0 (6)	1.1 (12)
女性	16.8 (3)	1.9 (11)	1.2 (12)	6.2 (8)	13.0 (4)	11.8 (7)	44.1 (2)	65.2 (1)	2.5 (10)	13.0 (4)	12.4 (6)	5.5 (9)	—
20～34 歳	22.1 (3)	2.9 (9)	2.9 (9)	2.1 (11)	12.1 (5)	8.6 (6)	40.0 (2)	72.1 (1)	5.7 (8)	15.7 (4)	2.1 (11)	7.9 (7)	—
35～44 歳	20.5 (3)	2.4 (10)	2.4 (10)	6.0 (9)	20.5 (3)	15.7 (5)	25.3 (2)	68.7 (1)	1.2 (12)	7.2 (8)	8.4 (7)	12.0 (6)	1.2 (12)
45 歳以上	23.8 (2)	3.3 (11)	0.8 (12)	9.0 (7)	21.3 (3)	18.9 (4)	18.9 (4)	64.8 (1)	7.4 (10)	9.0 (7)	8.2 (9)	9.8 (6)	0.8 (12)

3. 仕事で成功する要因

従業員が仕事で成功する上で重要だと考えている要因とは、一体何だろうか。

半数以上の従業員は、「労働意欲(やる気)」(55.7%)と「専門知識や技術」(50.4%)をその要因として考えている。また「体力や健康」(24.3%)、「創造力」(23.8%)、「人柄」(19.1%)もその顕著な要因といえる(図表 2-4)。

また年齢層別にみると、「20 歳～34 歳」層では「労働意欲(やる気)」を挙げる者の割合が比較的 low、「人柄」の割合が高い。「35 歳～44 歳」層では「専門知識や技術」の割合が比較的高く、「人柄」の割合が低い。「45 歳以上」層では「体力や健康」の割合が比較的高く、「専門知識や技術」、「人脈」の割合が低い。

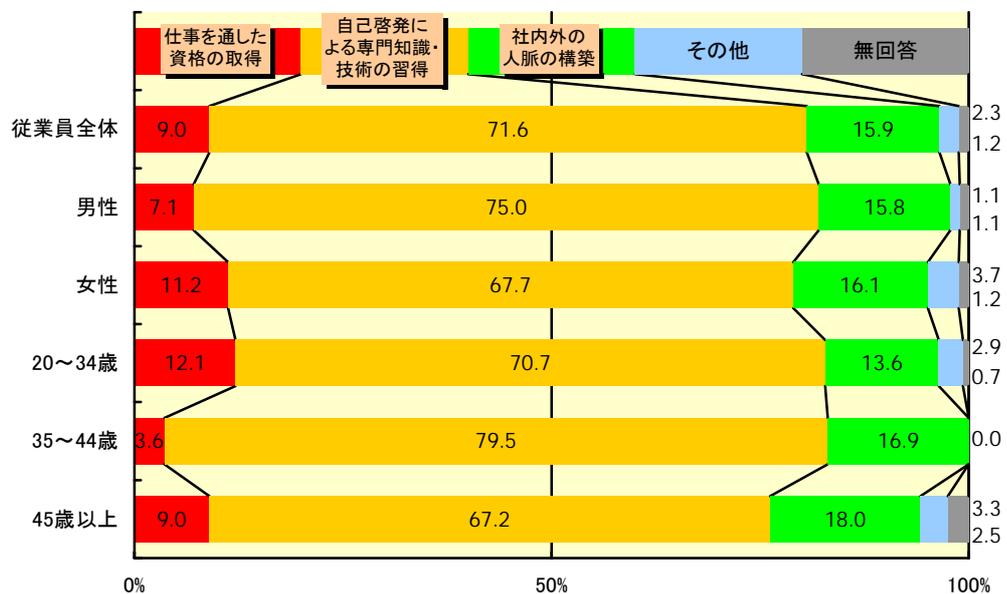
図表 2-4 仕事で成功する上で重要となる要因
(M.A.)

(単位: %、括弧内は順位)

	専門知識や技術	体力や健康	一般的な教養	創造力	資格	人脈	労働意欲(やる気)	学歴	人柄	運	その他
従業員全体	50.4 (2)	24.3 (3)	2.9 (8)	23.8 (4)	0.6 (11)	10.7 (6)	55.7 (1)	0.9 (10)	19.1 (5)	4.3 (7)	1.7 (9)
男性	53.3 (2)	25.0 (4)	1.1 (8)	26.6 (3)	0.5 (10)	9.2 (6)	60.9 (1)	0.5 (10)	15.8 (5)	2.7 (7)	1.1 (8)
女性	47.2 (2)	23.6 (3)	5.0 (8)	20.5 (5)	0.6 (11)	12.4 (6)	49.7 (1)	1.2 (10)	23.0 (4)	6.2 (7)	2.5 (9)
20～34 歳	50.7 (1)	21.4 (5)	4.3 (7)	22.9 (4)	0.7 (10)	14.3 (6)	49.3 (2)	—	25.7 (3)	5.0 (8)	2.1 (9)
35～44 歳	60.2 (1)	18.1 (4)	1.2 (8)	21.7 (3)	—	13.3 (5)	60.2 (1)	—	10.8 (6)	4.8 (7)	1.2 (8)
45 歳以上	43.4 (2)	32.0 (3)	2.5 (8)	26.2 (4)	0.8 (11)	4.9 (6)	59.8 (1)	2.5 (8)	17.2 (5)	3.3 (7)	1.6 (10)

一方、従業員が日頃個人として(あるいは企業人として)努力すべきこととしては、「自己啓発による専門知識・技術の習得」(71.6%)を考えている者が7割を超え、「社内外の人脈の構築」(16.1%)や「仕事を通じた資格の取得」(9.1%)を大きく上回っている(図表 2-5)。これを年齢層別にみると、「20歳～34歳」層では「資格の取得」を、「35歳～44歳」層では「専門知識・技術の習得」を、「45歳以上」層では「人脈の構築」をそれぞれ挙げる者の割合が比較的高い。

図表 2-5 日頃努力すべきこと



4. 仕事に対する取り組み方

従業員の仕事に対する取り組み方について、「やる気の度合い」、「仕事重視の度合い」、「地位・出世欲の度合い」、「転勤容認の度合い」に分類し、それぞれ質問を設けて意向を調べてみた(図表 2-6)。

まず「やる気の度合い」については、9割以上の従業員が、「仕事が残っているなら残業するのが当たり前だ」(92.5%)、「少しでも良い成果を残すよう心掛けている」(94.2%)としている。しかしながら「残業を増やしてまで、良い成果を残そうとは思わない」(27.0%)としている者も3割近くみられ、必要な残業はするが、必要以上の残業はしたくないという意向が読み取れる。

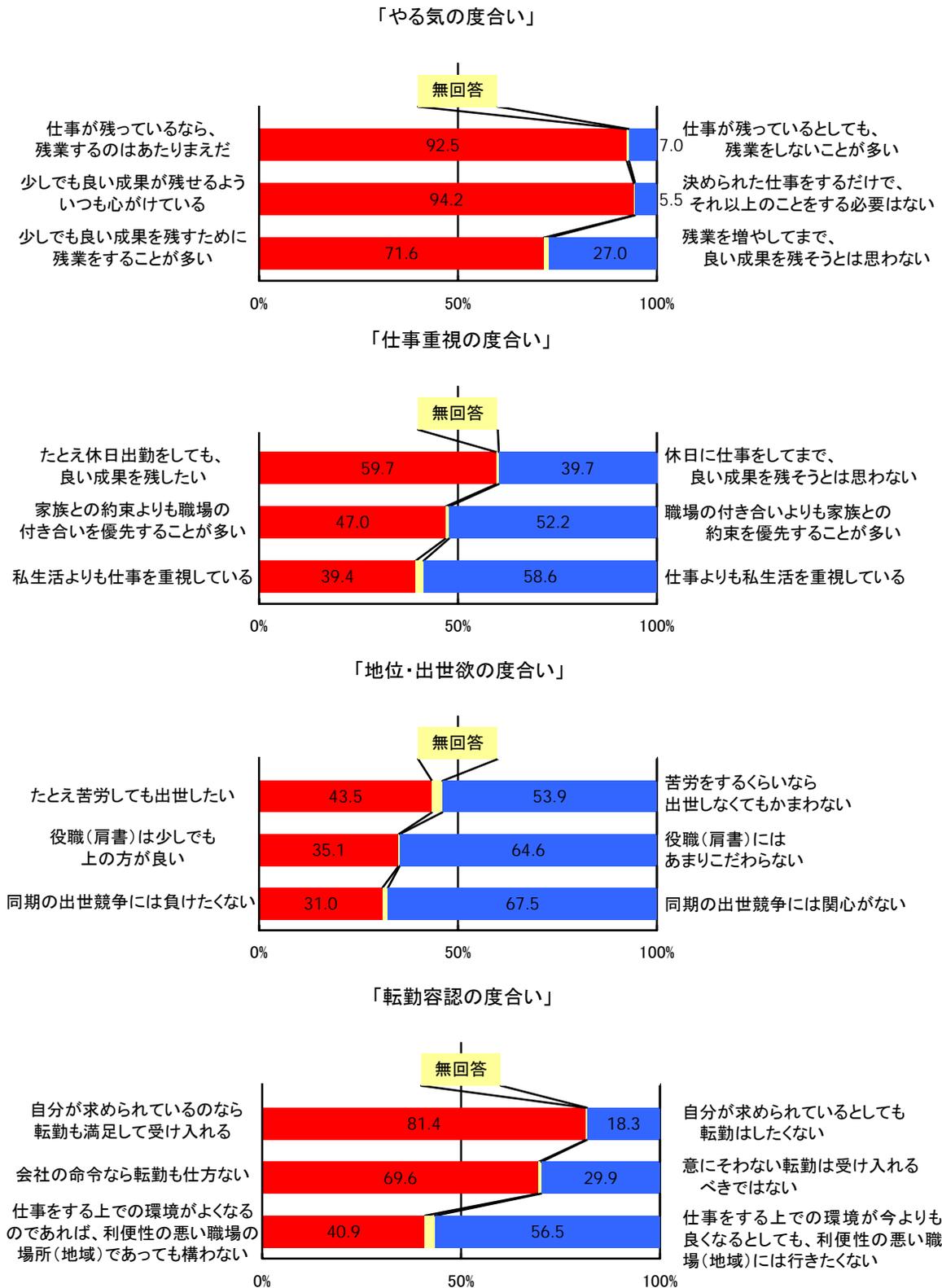
次に「仕事重視の度合い」については、半数以上の従業員が「仕事よりも私生活を重視している」(58.6%)、「職場の付き合いよりも家族との約束を優先することが多い」(52.2%)とする一方、6割近くが「たとえ休日出勤しても、良い成果を残したい」(59.7%)としており、価値観の揺れ動きがみられる。

さらに「地位・出世欲の度合い」については、半数以上の従業員が「同期の出世競争には関心がない」(67.5%)、「役職(肩書)にはあまりこだわらない」(64.5%)、「苦勞をするくらいなら出世しなくてもかまわない」(53.9%)と、ややさめた見方をしている。

最後に「転勤容認の度合い」については、「自分が求められているなら転勤も満足して受け入れる」(81.4%)、「会社の命令なら転勤も仕方ない」(69.6%)とする従業員が多い一方で、過半数は「仕事をする上での環境が今よりも良くなるとしても、利便性の悪い職場(地域)行きたくない」(56.5%)としている。

これらを年齢層別にまとめてみると、「20歳～34歳」層では、仕事や転勤・残業よりも私生活や家庭を重視するといった傾向がみられる一方で、出世志向が比較的強い。「35歳～44歳」層では、仕事よりも私生活や家庭を重視するが、「会社命令の転勤」や「自分が求められる転勤」には応じるといった傾向がみられる。「45歳以上」層では、私生活や家庭よりも仕事や職場の付き合いを重視するといった傾向がみられる。

図表 2-6 仕事に対する取り組み方



第3節 これからの生活への見通し

1. 職業生活についての見通し

職業生活への見通しについては、半数以上の従業員が1～3年くらい先のことなら見通すことができるとしており(53.1%)、6年以上先の見通しを立てられるという者はわずか1割にも満たない(9.5%) (図表2-7)。

また、今後は「雇用が不安定になり、失業の心配が増す」(80.6%)、「年功序列が望めない」(91.0%)、「退職金や企業年金が目減りする」(95.7%)と考えている従業員は非常に多く、職業生活に対する見通しの厳しさが示されている(図表2-8)。

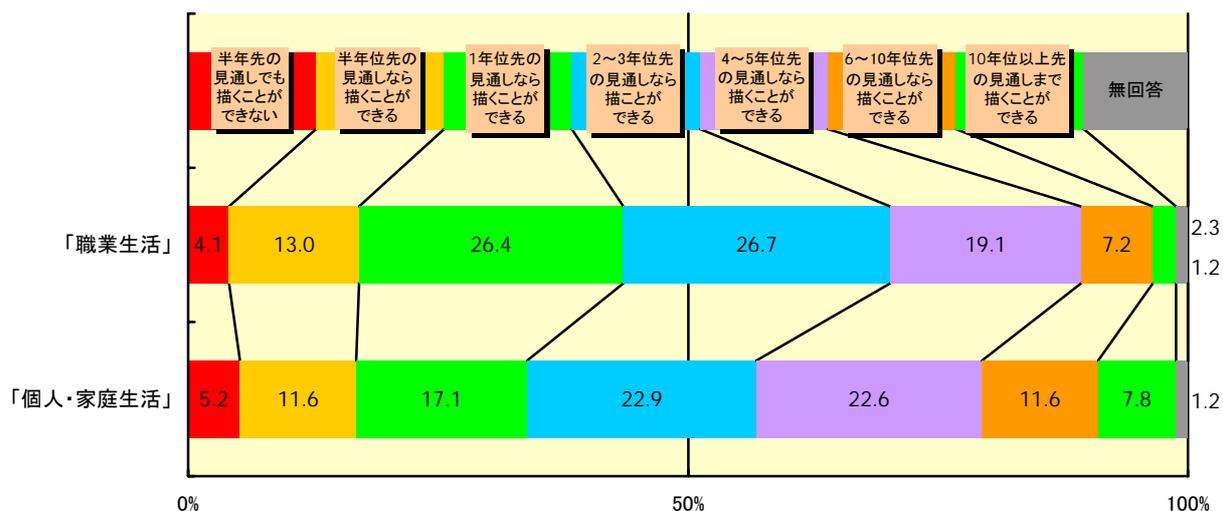
しかし働く意欲は高く、「65歳くらいまで働きたい」(40.9%)、「70歳くらいまで」(8.4%)、「働けるかぎりずっと」(20.6%)と考えている者を合わせると、約7割にまで達する(図表2-9)。この割合は従業員の年齢が上がるにつれて高くなっており、特に40歳代以降では8割を超えている。

2. 個人・家庭生活への見通し

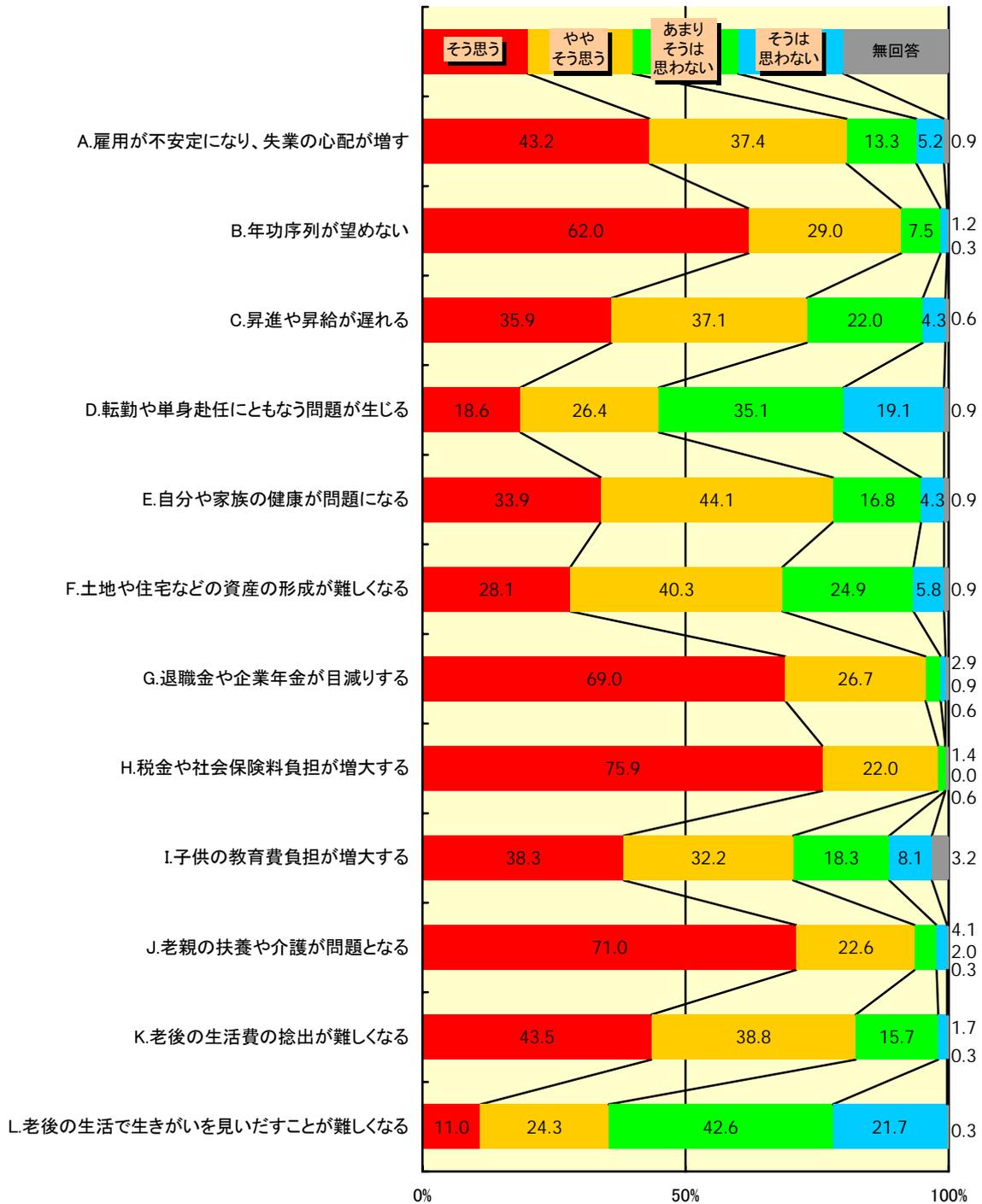
一方、個人・家庭生活については、6割弱の従業員が6年以上先のことはわからないとしているものの(図表2-7)、「税金や社会保険料負担が増大する」(97.9%)、「老親の扶養や介護が問題となる」(93.6%)と考えている者は非常に多い(図表2-8)。

また、定年後(または退職後)の生活レベルについても、8割以上の従業員は「定年(退職)前よりも(かなり)つつましい生活」(83.2%)になるものとみている(図表2-10)。

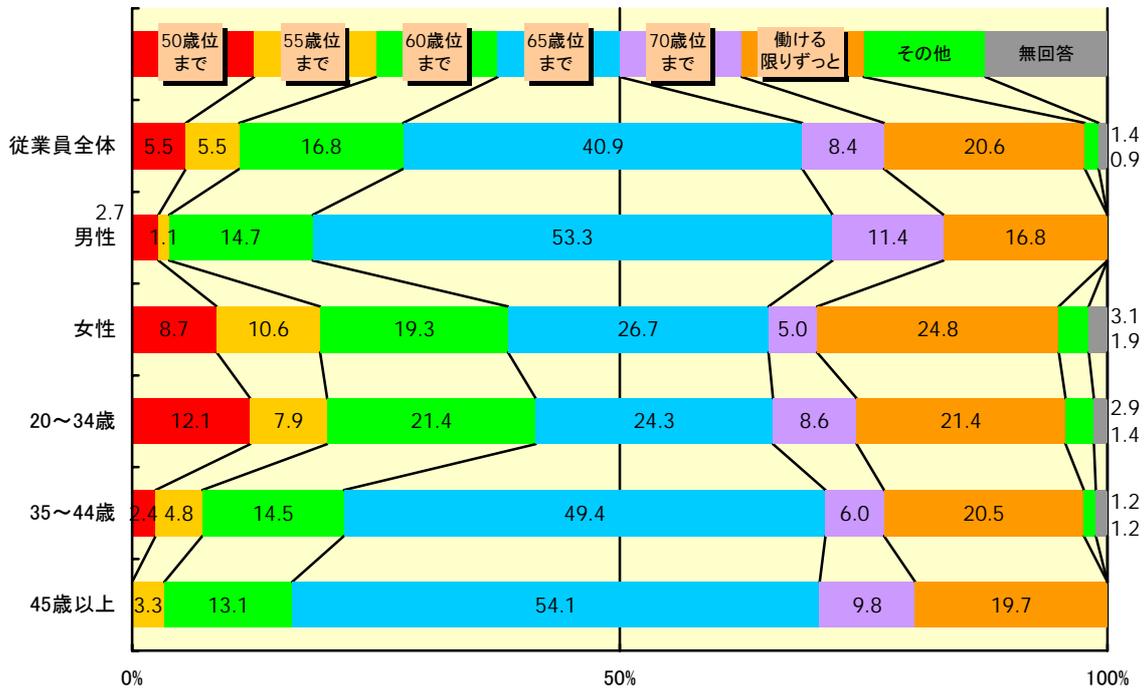
図表2-7 職業生活、および個人・家庭生活についての今後の見通し①



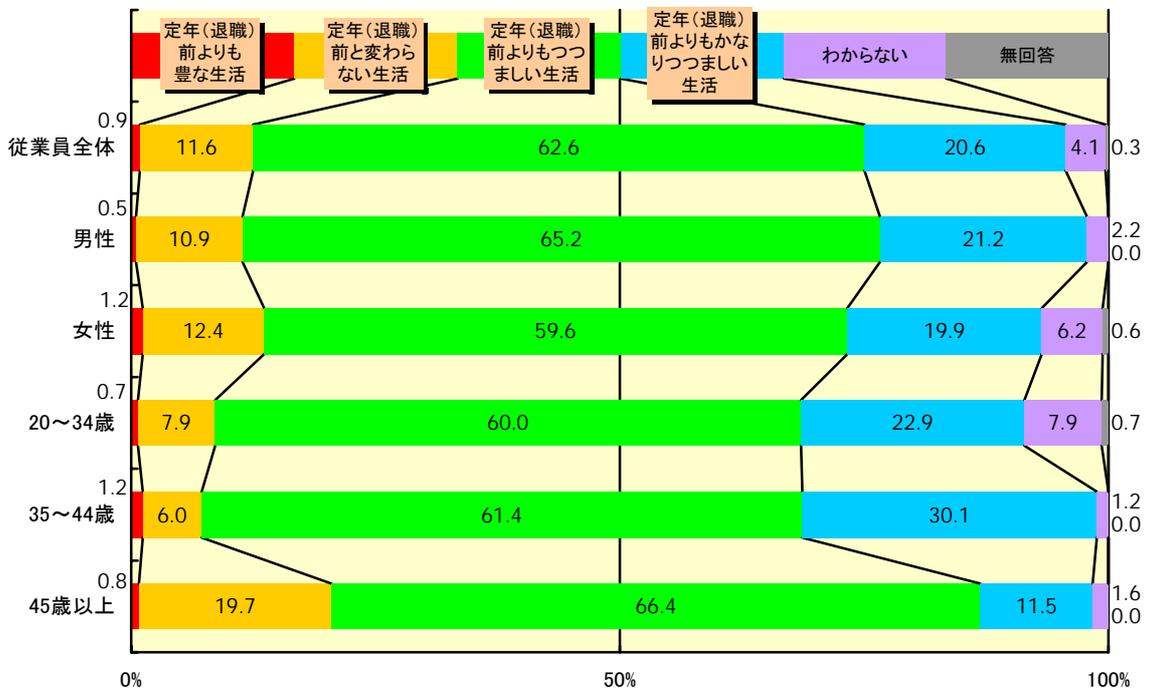
図表 2-8 職業生活、および個人・家庭生活についての今後の見通し②



図表 2-9 今後何歳位まで働きたいか



図表 2-10 会社定年後(または退職後)の生活レベル



3. 年齢層別にみた見通し

職業生活、および個人・家庭生活の今後の見通しについて、3つの年齢層別に比較してみる(図表2-11)。

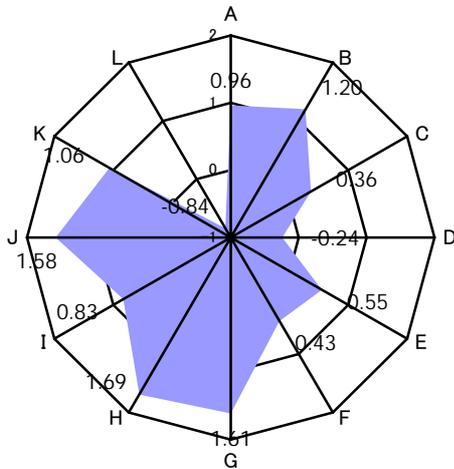
まず「20歳～34歳」層では、比較的楽観的な見通しが多く、特に「昇進や昇給が遅れる」、「自分や家族の健康が問題になる」、「土地や住宅などの資産の形成が難しくなる」、「老後の生活で生きがいを見いだすことが難しくなる」といった不安は、他の年齢層に比べ少ないことがわかる。

「35歳～44歳」層では、全般的に悲観的な見通しが多く、特に「雇用が不安定になり、失業の心配が増す」、「子供の教育費負担が増大する」、「老後の生活費の捻出が難しくなる」といった不安が比較的大きい。

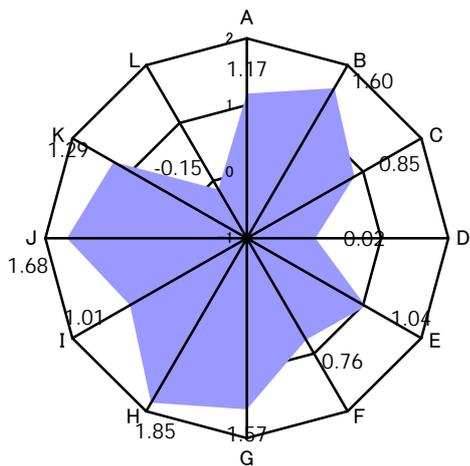
「45歳以上」層では、軒並み「35歳～44歳」層と同じような見通しが多くみられるものの、「子供の教育費負担が増大する」、「老後の生活費の捻出が難しくなる」といった不安は全年齢層を通じて最も少ない。

図表 2-11 職業生活、および個人・家庭生活についての今後の見通し③

20～34歳

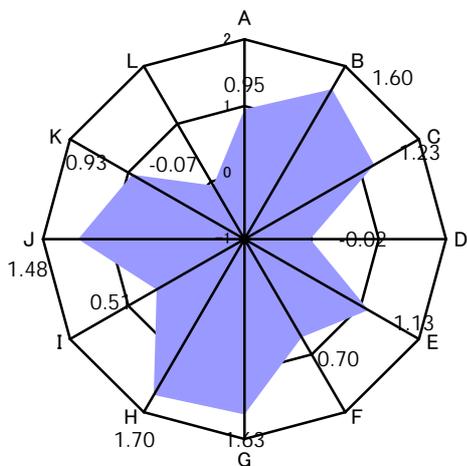


35～44歳



- A.雇用が不安定になり、失業の心配が増す
- B.年功序列が望めない
- C.昇進や昇給が遅れる
- D.転勤や単身赴任にともなう問題が生じる
- E.自分や家族の健康が問題になる
- F.土地や住宅などの資産の形成が難しくなる
- G.退職金や企業年金が目減りする
- H.税金や社会保険料負担が増大する
- I.子供の教育費負担が増大する
- J.老親の扶養や介護が問題となる
- K.老後の生活費の捻出が難しくなる
- L.老後の生活で生きがいを見いだすことが難しくなる

45歳以上



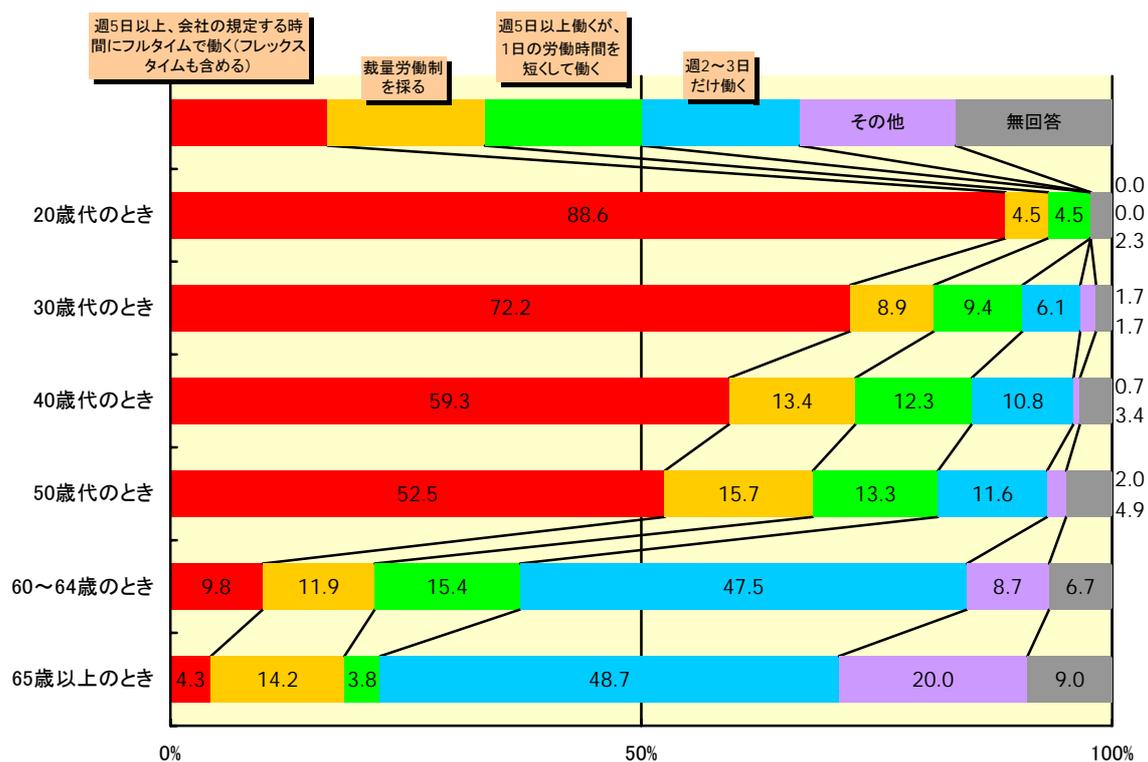
注)「そう思う」を+2点、「ややそう思う」を+1点、「あまりそうは思わない」を-1点、「そうは思わない」を-2点とし、各項目の平均点数を算出。

第4節 これからのワーキングスタイル

これからの働き方について、「働く時間」、「働く形態」、「働く場所」、「働く目的」の4つの側面から意向を調べてみた。

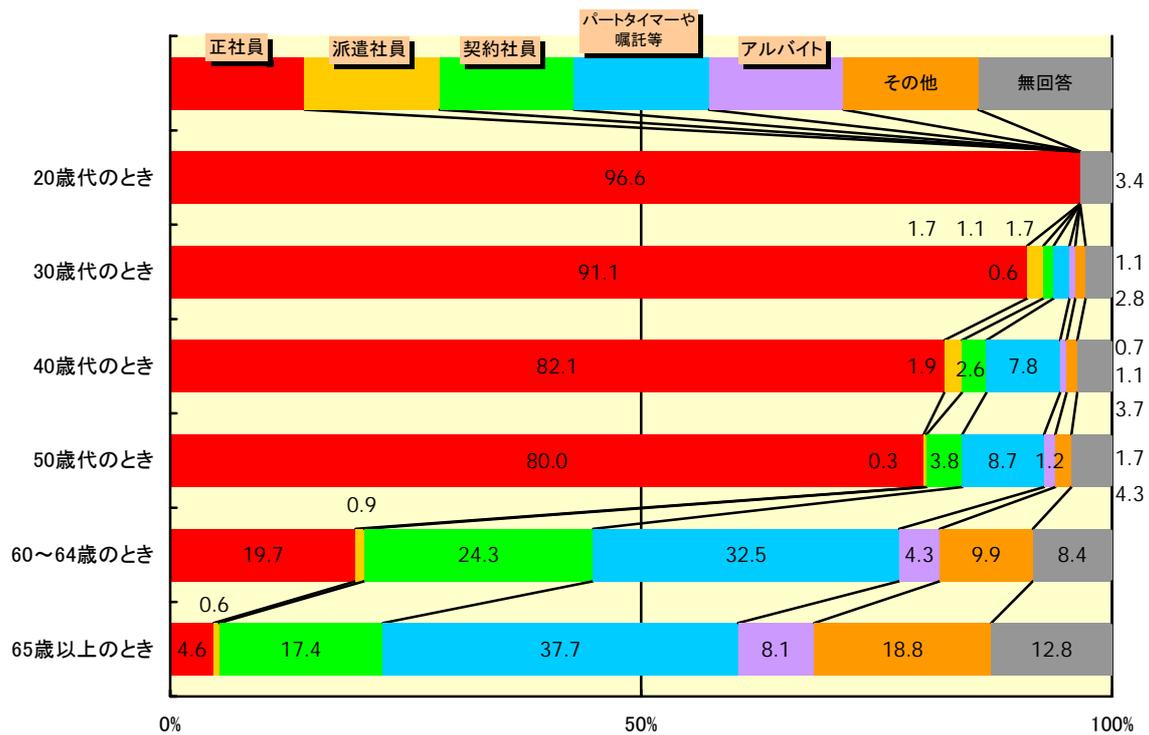
「働く時間」では、「20歳代のとき」には9割近くの従業員が「週5日以上、会社の規定する時間にフルタイムで働く(フレックスタイムも含める)」ことを希望しているものの、その割合は年代が上がるにつれ徐々に減り、「50歳代のとき」には約半数にまで落ちている。その一方で「裁量労働制を採る」ことを希望する割合が増えており、「50歳代のとき」には15.7%に達している。また、60歳以降のときでは、「週2～3日だけ働く」ことを希望する割合が半数近くになっている。(図表2-12)

図表2-12 これからの働き方 <働く時間>



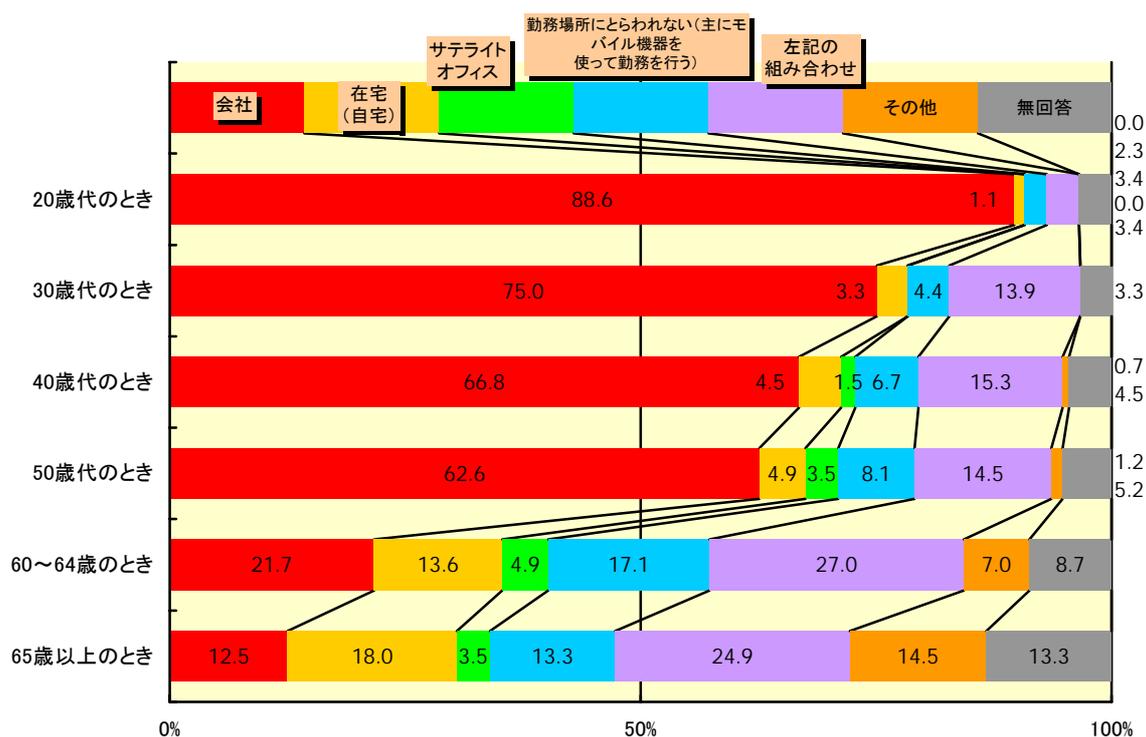
「働く形態」では、軒並み「50 歳代のとき」までは「正社員」を希望する割合がほとんどで、60 歳以降のときで「パートタイマーや嘱託等」、「契約社員」を希望する割合が高くなってきている。またいずれの年代においても、「派遣社員」を希望する割合は非常に少ない。(図表 2-13)

図表 2-13 これからの働き方 <働く形態>



「働く場所」では、「20 歳代のとき」には 9 割近くの従業員が「会社」を希望しているものの、その割合は年代が上がるにつれ徐々に減り、「50 歳代のとき」には 6 割近くにまで落ちている。60 歳以降のときでは「在宅(自宅)」、「サテライトオフィス」、モバイル機器使用の勤務等の組み合わせを希望する割合が高くなっている。(図表 2-14)

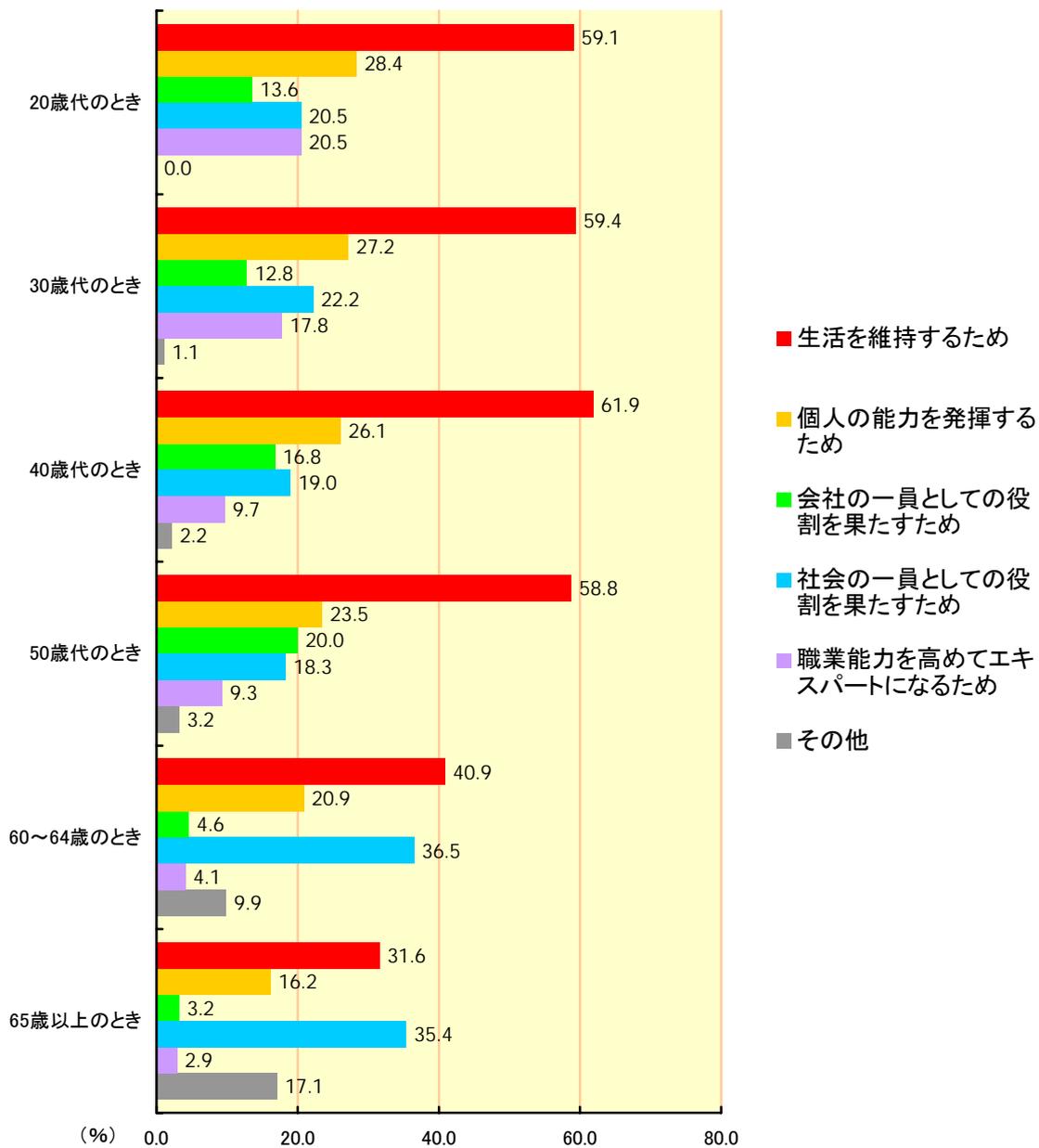
図表 2-14 これからの働き方 <働く場所>



「働く目的」では、「65 歳以上のとき」を除いたすべての年代で、「生活を維持するため」が最も多くの割合を占めている。また年代が上がるにつれ「個人の能力を発揮するため」の割合は減少している。年代間の特徴としては、20、30 歳代のときでは「職業能力を高めてエキスパートになるため」が、40、50 歳代のときでは「会社の一員としての役割を果たすため」が、60 歳以降のときでは「社会の一員としての役割を果たすため」が、それぞれ他に比べ高い割合を占めている。(図表 2-15)

図表 2-15 これからの働き方 <働く目的>

(M.A.)



注) 図表 2-12、2-13、2-14、2-15 の数値はいずれも、下記範囲の集計データより算出。

- 「20歳代のとき」 : 20~29歳の従業員
- 「30歳代のとき」 : 20~39歳の従業員
- 「40歳代のとき」 : 20~49歳の従業員
- 「50歳代のとき」 } : すべての従業員
- 「60~64歳のとき」 } :
- 「65歳以上のとき」 }

第5節 女性従業員の就業意識・就業環境とワーキングスタイル

1. 女性従業員の就業意識

女性従業員の働くことへの好嫌度をみてみると、男性従業員よりも働くことが好きだということがわかる(図表2-2)。

また女性従業員の転職についての意向をみると、「自分の能力や適性が発揮できる職場が見つければ、転職すべきだ」(75.2%、男性 71.7%)、「給与等、よりよい条件の職場が見つければ、転職すべきだ」(8.7%、男性 5.4%)と考えている者の割合は男性従業員よりも高いことがわかる(図表2-1)。

また女性従業員の仕事に対する取り組み方をみてみると、「やる気の度合い」については、「仕事が残っているなら残業するのが当たり前だ」(88.8%、男性 95.7%)、「少しでも良い成果を残すよう心掛けている」(91.3%、男性 96.7%)と考えている者の割合は軒並み高いものの、男性従業員と比べるとやや低い。一方「残業を増やしてまで、良い成果を残そうとは思わない」(38.5%、男性 16.8%)と考えている者の割合は男性従業員の倍以上となっている。

次に「仕事重視の度合い」については、「仕事よりも私生活を重視している」(70.8%、男性 47.8%)、「職場の付き合いよりも家族との約束を優先することが多い」(55.9%、男性 48.9%)、「休日出勤してまで、良い成果を残そうとは思わない」(51.6%、男性 29.3%)と考えている者の割合は、いずれも男性従業員に比べ高い。

さらに「地位・出世欲の度合い」については、「同期の出世競争には関心がない」(80.1%、男性 56.5%)、「役職(肩書)にはあまりこだわらない」(77.0%、男性 53.8%)、「苦勞をするくらいなら出世しなくてもかまわない」(67.1%、男性 42.4%)と考えている者の割合は、いずれも男性従業員に比べ高い。

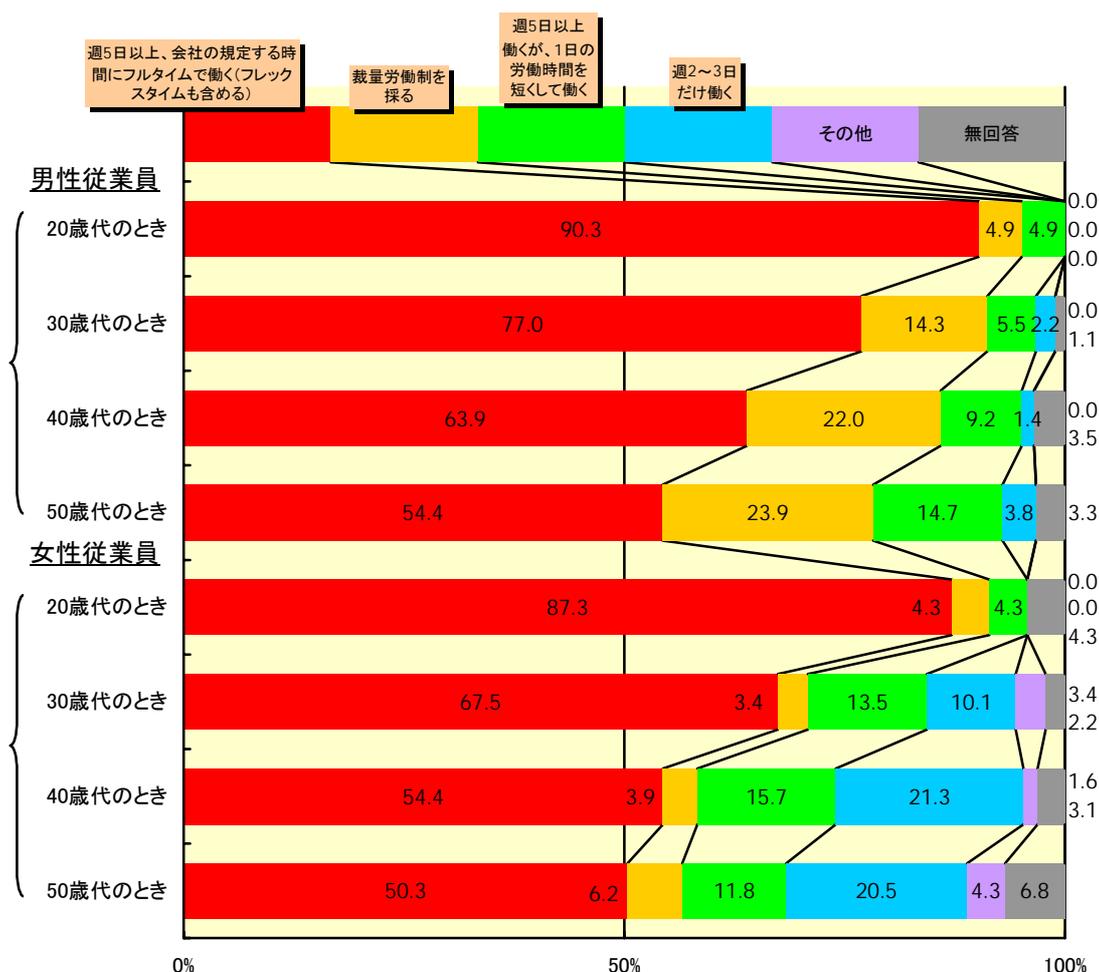
最後に「転勤容認の度合い」については、「自分が求められているとしても転勤はしたくない」(32.3%、男性 6.0%)、「意にそわない転勤は受け入れるべきではない」(46.6%、男性 15.2%)、「仕事をする上での環境が今よりも良くなるとしても、利便性の悪い職場(地域)には行きたくない」(67.7%、男性 46.7%)と考えている者の割合は、いずれも男性従業員に比べ高い。

2. 女性従業員の就業環境とワーキングスタイル

女性従業員が満足して職場や仕事に従事できる要因をみると(図表 2-3)、「人間関係が円満である」(44.1%、男性 15.8%)ことを挙げる者の割合が男性従業員に比べて非常に高いことがわかる。さらに「男女の役割分担がない」(12.4%、男性 0.0%)こと、「仕事と家庭の両立がしやすい」(13.0%、男性 9.8%)ことを挙げる者の割合も男性従業員に比べ高い。

また、これからの働き方について、男性従業員、女性従業員ともに、「20 歳代のとき」では週 5 日以上のフルタイム勤務の正社員を希望する割合がほとんどで、性別でのちがいはみられないものの、「30 歳代のとき」以降でちがいが顕著になっている。「働く時間」に関しては、男性従業員では裁量労働制を希望する割合が徐々に増えているのに対し、女性従業員では短時間勤務や週 2~3 日の勤務を希望する割合が増えている(図表 2-16)。

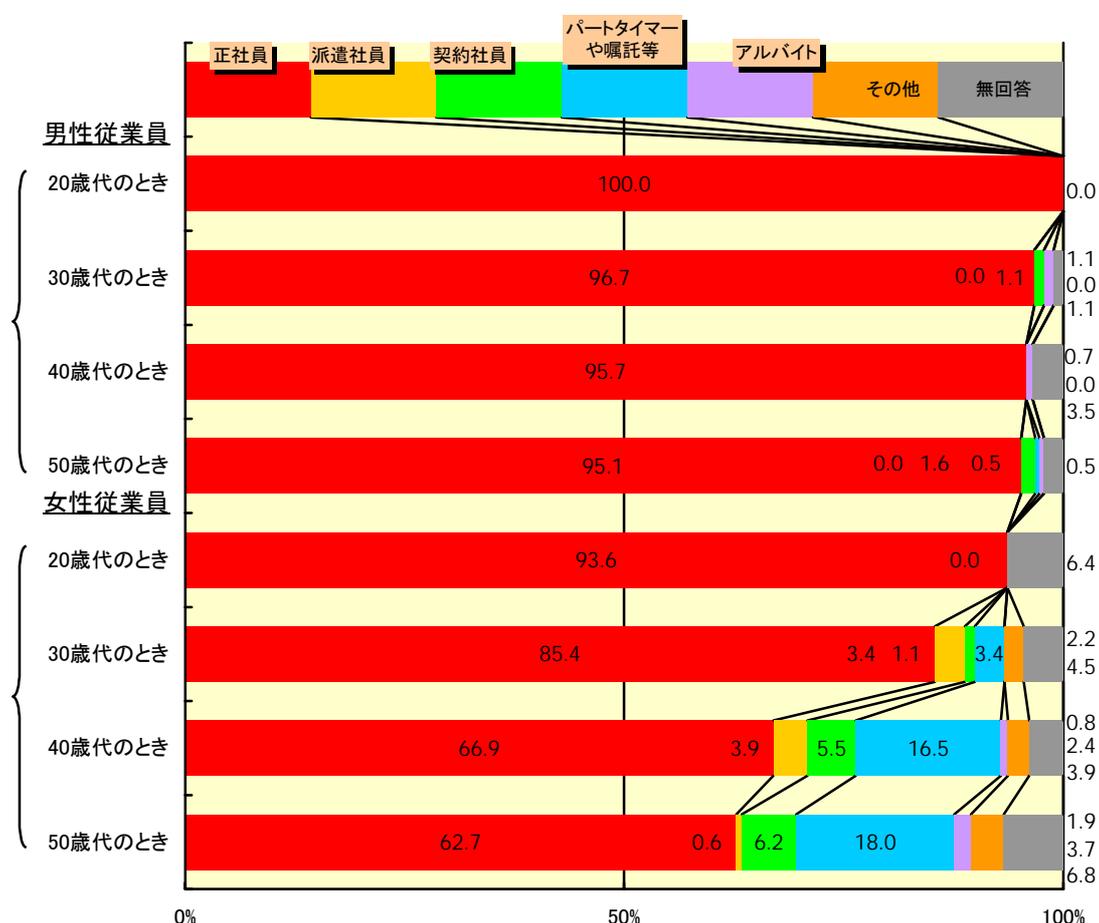
図表 2-16 これからの働き方 <働く時間、男女別>



また「働く形態」に関しては、男性従業員では変化がみられないのに対し、女性従業員では派遣社員、契約社員、パートタイマーや嘱託等を希望する割合が増えており、特にパートタイマーや嘱託等を希望する割合は男性従業員に比べ非常に高くなっている(図表 2-17)。

また「働く場所」に関しては、在宅勤務、あるいは在宅勤務等の併用を希望する割合が増えている。また「働く目的」に関しては、「個人の能力を発揮するため」、「会社の一員としての役割を果たすため」、「職業能力を高めてエキスパートになるため」の割合は男性従業員のほうが高く、「社会の一員としての役割を果たすため」、「生活を維持するため」の割合は女性従業員のほうが高い、という傾向がみられる。

図表 2-17 これからの働き方 <働く形態、男女別>



注) 図表 2-16、2-17 の数値はいずれも、下記範囲の集計データより算出。

- 「20歳代のとき」 : 20～29歳の従業員
- 「30歳代のとき」 : 20～39歳の従業員
- 「40歳代のとき」 : 20～49歳の従業員
- 「50歳代のとき」 : すべての従業員

このように、男性従業員と女性従業員とでは、希望する働き方が大きく異なっている。特に「30 歳代のとき」以降、女性従業員のあいだでは様々なワーキングスタイルが考えられるわけだが、これらはいわば「再就職型」であって、女性が「就業継続型」のワーキングスタイルを選択していくことは依然として難しい、という現状認識が前提になっているものと考えられる。

3. 既婚女性従業員の家事負担

家事の分担状況を見てみると、既婚女性従業員の約 7 割は「もっぱら自分が行っている」(69.0%)としており、「自分と配偶者がほぼ同等に分担している」(21.4%)ケースは少ない(図表 2-18)。こうした家庭内における事情は、既婚女性にとって仕事と家庭の両立を困難にさせている要因だと考えられる。

図表 2-18 既婚従業員の家事の分担状況

