



News Release

2009年12月25日

～ ビジネスパーソンの就業意識調査 vol.4 ～
8割近くの社員が、「年収はあと200万円足りない!？」

株式会社NTTデータ経営研究所

株式会社NTTデータ経営研究所(本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：谷口 和道)は、NTT レゾナント株式会社が提供するインターネット・アンケートサービス「goo リサーチ」の協力を得て、深刻な雇用危機を迎えている日本の企業で働く就業者(正社員)に対し、企業で働くことについてどのような意識を持っているかを尋ねた「ビジネスパーソンの就業意識調査」(第4回)を実施しました。

(調査期間：2009年12月1日～2009年12月3日)

【主な調査結果】

① 年収に対する不足感は、「200万円未満」が全体で76.2%

不足感が「100万円未満」とする割合は、男性で約4割(40.2%)であるのに対し、女性では7割以上(74.9%)に達している。…参照P.7

② 年収のダウン幅は、「10万円未満」までが54.6%

ダウン幅が「10万円未満」とする割合は、20代社員では71.7%。また、従業員規模300人未満の企業においては61.8%を占めている。…参照p.8

③ 約3人に1人が、「定年まで現在の会社で働き続ける意向あり」

「定年まで勤めるつもり」とする割合は、全体で31.8%。年齢別に見ると、20代社員では16.8%、30代社員では26.6%であるのに対し、40代社員では44.1%。…参照p.9

④ 転職を考える理由は、「会社の将来に不安を感じた時」が49.7%

「モチベーション高位層」では44.3%であるのに対し、「モチベーション低位層」では57.6%が、「会社の将来に不安を感じた時」に転職を考えるとしている。…参照p.10

⑤ 自分の強みは、「柔軟性・適応力・順応性」、「協調性・関係調整力」

自分の弱みは、「統率力・リーダーシップ」、「人間的な器の大きさ」…参照p.15

◆ 本件に関するお問い合わせ ◆

株式会社NTTデータ経営研究所

人財・組織戦略コンサルティング本部

貝沼 知徳 TEL：(03)5467-6350 E-mail：kainumat@keieiken.co.jp

マーケティング本部

井上 国広 TEL：(03)5467-6313 E-mail：webmaster@keieiken.co.jp

調査概要

1. 調査対象： goo リサーチ(*注1) 登録ビジネスモニター
2. 調査方法： 非公開型インターネット Web アンケート
3. 調査期間： 2009年12月1日～2009年12月3日
4. 有効回答者数： 1,038人
5. 回答者の属性：

<性別>

全体	1038人	100.0%
男性	851人	82.0%
女性	187人	18.0%

<年齢>

全体	1038人	100.0%
20歳～29歳	113人	10.9%
30歳～39歳	334人	32.2%
40歳～49歳	370人	35.6%
50歳以上	221人	21.3%

<役職>

全体	1038人	100.0%
役員	18人	1.7%
管理職	270人	26.0%
一般社員(正社員)	741人	71.4%
その他	9人	0.9%

<勤務先の従業員規模>

全体	1038人	100.0%
300人未満	267人	25.7%
300～1000人未満	255人	24.6%
1000～5000人未満	266人	25.6%
5000人以上	250人	24.1%

【補足】

*注1： 「goo リサーチ」 <http://research.goo.ne.jp/>

ポータルサイト「goo」を運営するNTT レゾナントが企画・実査・集計を行う、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービス。携帯電話でアンケートに答える「goo リサーチ・モバイル」モニター(11.8万人)、キーパーソンのビジネスマンを中心とする「goo リサーチ・ビジネス」モニター(7.8万人)、団塊世代・シニア層、ならびに若年層を中心とした郵送調査手法で回答する「郵送調査専属モニター」(3.5万人)を含め、総計397万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。(モニターの人数は2009年12月現在)

調査結果項目一覧表

(1) 現在の仕事にどの程度満足しているか？	4
(2) 現在の上司にどの程度満足しているか？	5
(3) 現在の収入にどの程度満足しているか？	6
(4) 年収があと最低どのくらいアップして欲しいか？	7
(5) 年収があと最高どのくらいダウンまで耐えられるか？	8
(6) 現在の会社であと何年くらい働こうと思っているか？	9
(7) 転職を考える理由	10
(8) 「会社」に対して何を強く求めるか？	11
(9) 「仕事」に対して何を強く求めるか？	12
(10) 「職場」に対して何を強く求めるか？	13
(11) 「上司」に対して何を強く求めるか？	14
(12) 自分の「強み」「弱み」と思われる能力は何か？	15
(13) これから強化すべき能力は何か？	16
(14) 現在の仕事をしている上での不安は何か？	17

調査結果

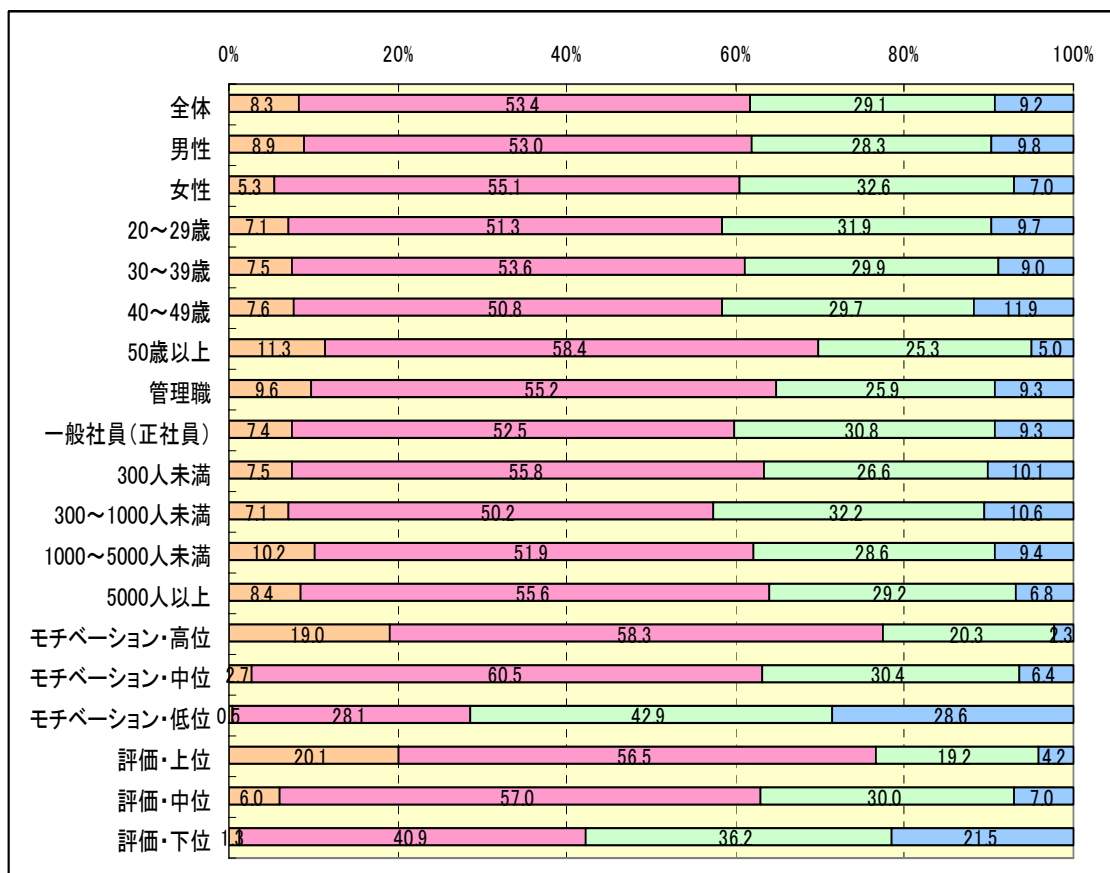
(1) 現在の仕事にどの程度満足しているか？

長引く景気低迷期において、企業で働くビジネスパーソン（正社員）が現在の仕事にどの程度満足しているか尋ねたところ、「大いに満足している」は全体で1割弱（8.3%）にとどまったが、「どちらかといえば満足している」は過半数（53.4%）に達し、両者を合わせると約6割（61.7%）が現在の仕事に満足していることがわかった。日本経済全体が停滞し、業績不振企業が多い中で、雇用が確保されて働いているビジネスパーソンは、仕事そのものに対しては少なからず満足していることが伺われる。

これを、モチベーションの高低によって比較すると、「モチベーション高位層」は8割近く（77.3%）が満足している一方で、「モチベーション中位層」は6割強（63.2%）、「モチベーション低位層」はわずか3割弱（28.6%）と、大きな違いが見られた。仕事に対する満足感が、そのまま仕事へのモチベーションに大きく影響していることが見てとれる。また一方で、評価結果の良し悪しとの関係を見てみると、「評価上位層」の満足度が8割弱（76.6%）であるのに対し、「評価中位層」は6割強（63.0%）、「評価下位層」は4割強（42.2%）と、大きな開きが見られた。仕事の満足度を見る際、評価結果が良いかどうかが大きく左右していることがわかる。

<付表>Q: あなたは、現在の仕事にどの程度満足していますか？

■ 大いに満足している
 ■ どちらかといえば満足している
 ■ どちらかといえば不満がある
 ■ 大いに不満がある



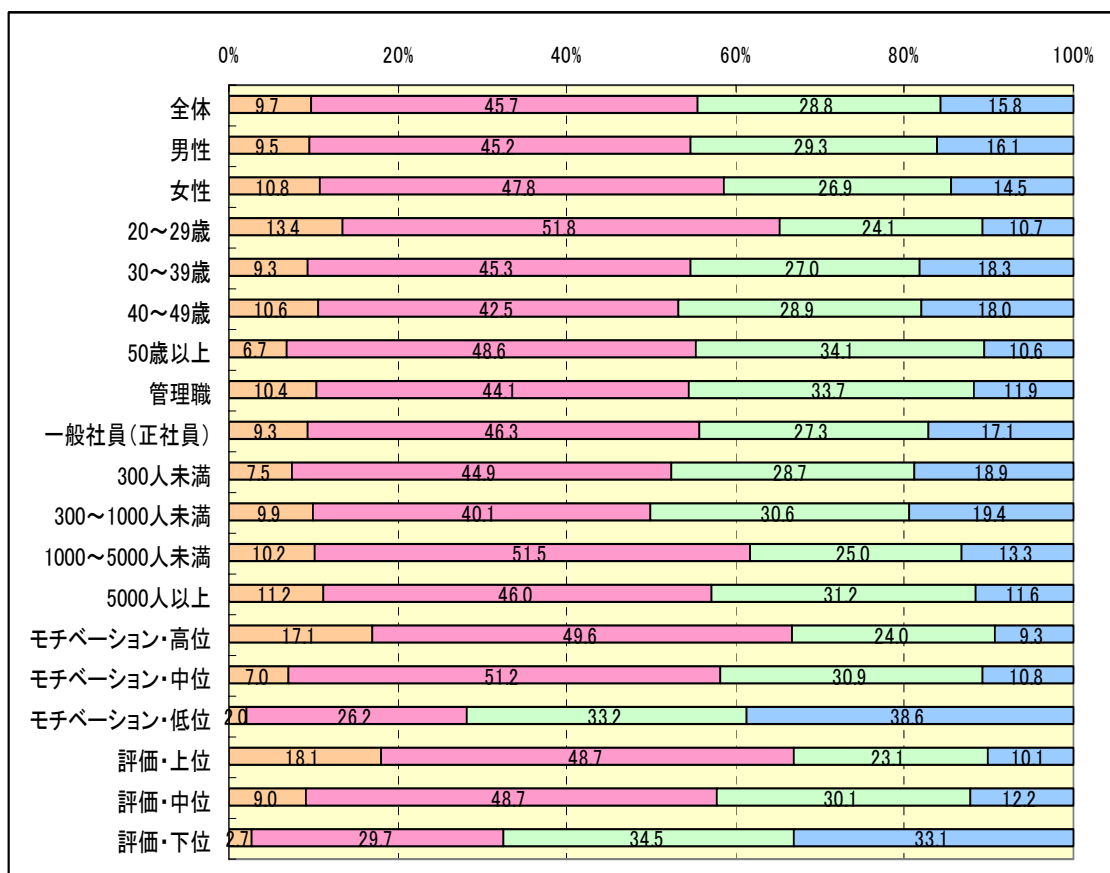
(2) 現在の上司にどの程度満足しているか？

仕事に対する満足度がある程度はある一方で、職場の上司に対してはどの程度満足しているかを尋ねてみた。その結果、「大いに満足している」は全体で約1割（9.7%）存在し、「どちらかといえば満足している」は約半数（45.7%）にのぼった。これらを合わせると、過半数（55.4%）が職場の上司に満足していることがわかり、業績が低迷している渦中にあっても、組織内でのチームワークは良好である様子が伺われる。「大いに不満がある」の割合は、2割弱（15.8%）にとどまった。

これを、モチベーションの高低によって比較すると、「モチベーション高位層」は7割近く（66.7%）が満足している一方で、「モチベーション中位層」は6割弱（58.2%）、「モチベーション低位層」はわずか3割弱（28.2%）と、大きな違いが見られた。上司に対する満足感が、そのまま仕事へのモチベーションに大きく影響していることが伺われる。また一方で、評価結果の良し悪しとの関係を見てみると、「評価上位層」の満足度が7割弱（66.8%）であるのに対し、「評価中位層」は6割弱（57.7%）、「評価下位層」は3割強（32.4%）と、大きな開きが見られた。上司に対する満足度は、（上司による）自らの評価結果と大いに関係していることがわかる。

<付表>Q：あなたは、現在の上司にどの程度満足していますか？

大いに満足している
 どちらかといえば満足している
 どちらかといえば不満がある
 大いに不満がある

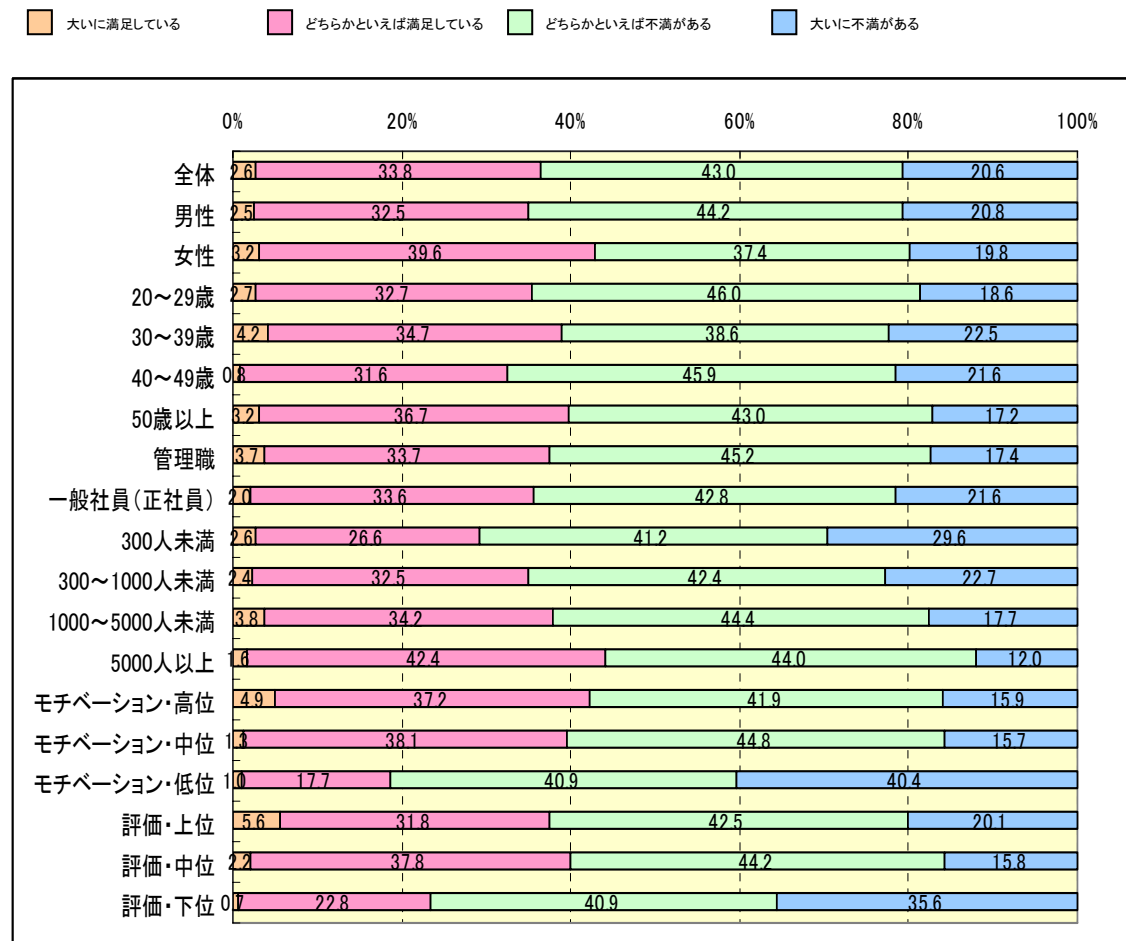


(3) 現在の収入にどの程度満足しているか？

現在の収入にどの程度満足しているか尋ねたところ、「大いに満足している」は全体で2.6%にしかすぎず、「どちらかといえば満足している」(33.8%)と合わせても4割弱(36.4%)程度であった。働くビジネスパーソン(正社員)は、現在の仕事に満足してはいるものの、収入面に関しては、それ程満足していないことがわかる。「大いに不満がある」(20.6%)と「どちらかといえば不満がある」(43.0%)を合わせると、収入に不満がある割合は6割強(63.6%)にも達した。従業員規模別に比較をすると、満足している割合(「大いに満足している」と「どちらかといえば満足している」の合計)は、300人未満(29.2%)、300~1000人未満(34.9%)、1000~5000人未満(38.0%)、5000人以上(44.0%)と、規模が大きくなるほど高くなっている。大手企業における処遇が、中小企業に比較して安定していることが推測される。

これを、モチベーションの高低によって比較すると、「モチベーション高位層」は4割強(42.1%)が現在の年収に満足している一方で、「モチベーション中位層」は約4割(39.4%)、「モチベーション低位層」はわずか2割弱(18.7%)と、大きな違いが見られた。不況期において、ビジネスパーソンが収入面で満足しているかどうか、仕事に対するモチベーションに多かれ少なかれ影響を及ぼしていることがわかる。

<付表>Q: あなたは、現在の収入にどの程度満足していますか？



(4) 年収があと最低どのくらいアップして欲しいか？

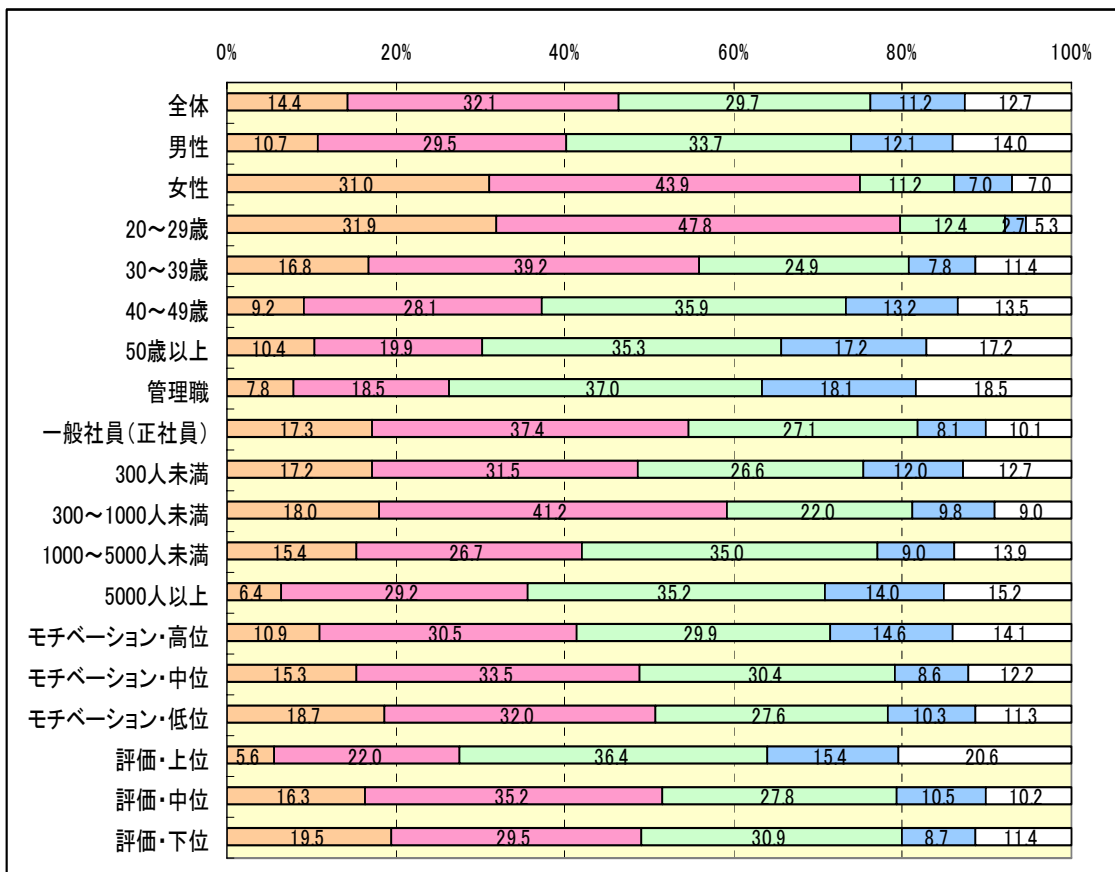
この不況期において、年収があと最低どのくらいアップして欲しいかを尋ねてみた。全体で最も多かったのは「50～100万円未満」(32.1%)で、これに次いで「100～200万円未満」(29.7%)があがっており、両者を合わせて「50～200万円未満」の割合が6割強(61.8%)を占めた。「50万円未満」、「50～100万円未満」、「100～200万円未満」を合計すると、8割近く(76.2%)のビジネスパーソンが、「年収の不足額は200万円未満」と感じていることになる。

これを男女別に比較すると、「100万円未満」とする割合は、男性で約4割(40.2%)であるのに対し、女性では7割以上(74.9%)に達しており、男性と比較して女性の場合は、より小額の処遇条件の改善によって満足度の向上が期待できることがわかる。

年齢別の比較においては、20代において「50～100万円未満」が半数近く(47.8%)を占め、「50万円未満」も3割強(31.9%)に及んだ。希望するアップ水準が「100万円以上」とする割合は、20代で約2割(20.4%)、30代で4割強(44.1%)、40代で6割強(62.6%)、50代で約7割(69.7%)と、年齢を重ねるごとに希望金額は高くなっている。

<付表>Q: あなたは、年収があと最低どのくらいアップして欲しいと思いますか？

50万円未満
 50～100万円未満
 100～200万円未満
 200～300万円未満
 300万円以上



(5) 年収があと最高どのくらいダウンまで耐えられるか？

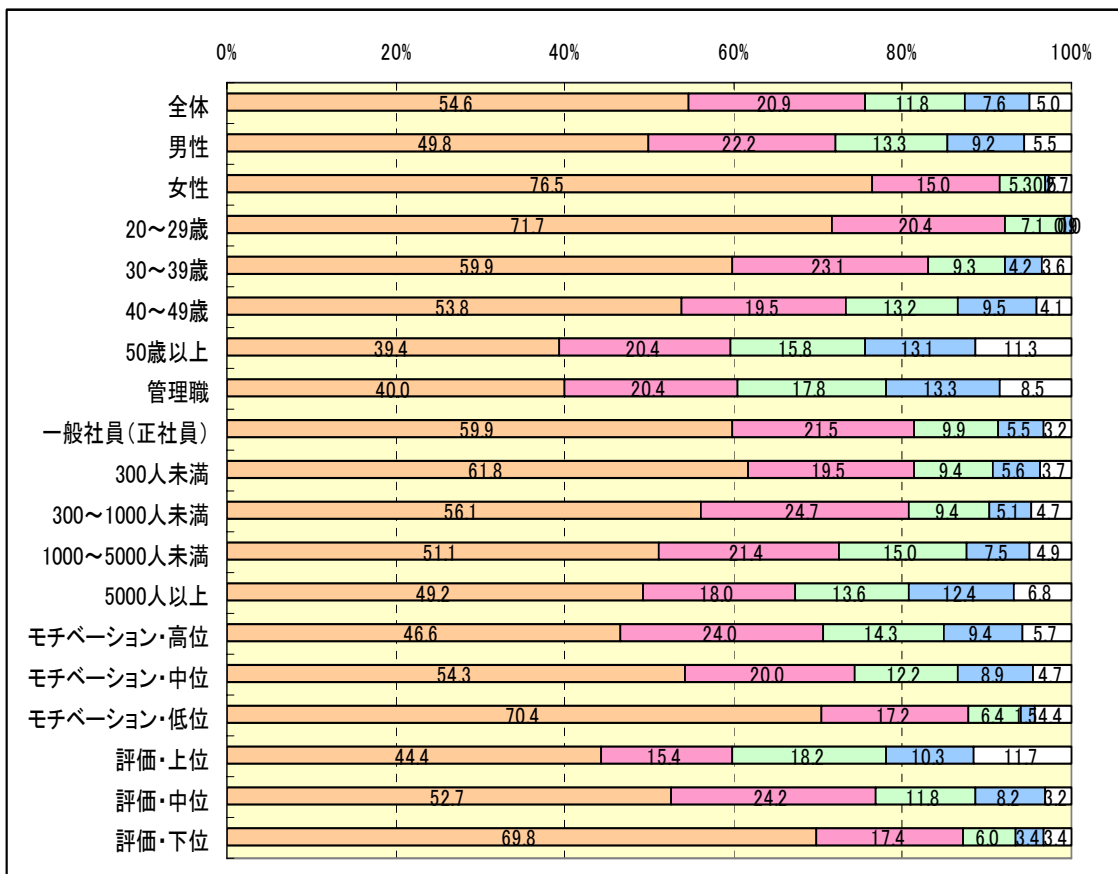
年収が、あと最高どのくらいダウンするまで耐えられるかを尋ねてみた。「10万円未満」とする割合は過半数（54.6%）を占め、次いで「10～30万円未満」は約2割（20.9%）であった。ダウン幅が「50万円以上」まで耐えられるとする割合は、わずか1割程度（12.6%）にとどまった。深刻な景気停滞期に突入し、企業の人件費削減（リストラ）は必至とみられるが、働くビジネスパーソンにとっては、ぎりぎりの年収水準にまできていることが想像できる。

これを男女別に比較すると、「10万円未満」とする割合は、男性で約半数（49.8%）であるのに対し、女性では8割近く（76.5%）まで達している。また、年齢別の比較においては、「10万円未満」とする割合は、20代で7割強（71.7%）、30代で約6割（59.9%）、40代で5割強（53.8%）、50代で約4割（39.4%）と、若年層の方が圧倒的に経済的余裕がない様子が伺われる。

一方、管理職と一般社員の比較では、一般社員では約6割（59.9%）が「10万円未満」としているのに対し、管理職においては4割（40.0%）にとどまっている。

<付表>Q：あなたは、年収があと最高どのくらいダウンまで耐えられますか？

10万円未満
 10～30万円未満
 30～50万円未満
 50～100万円未満
 100万円以上



(6) 現在の会社であと何年くらい働こうと思っているか？

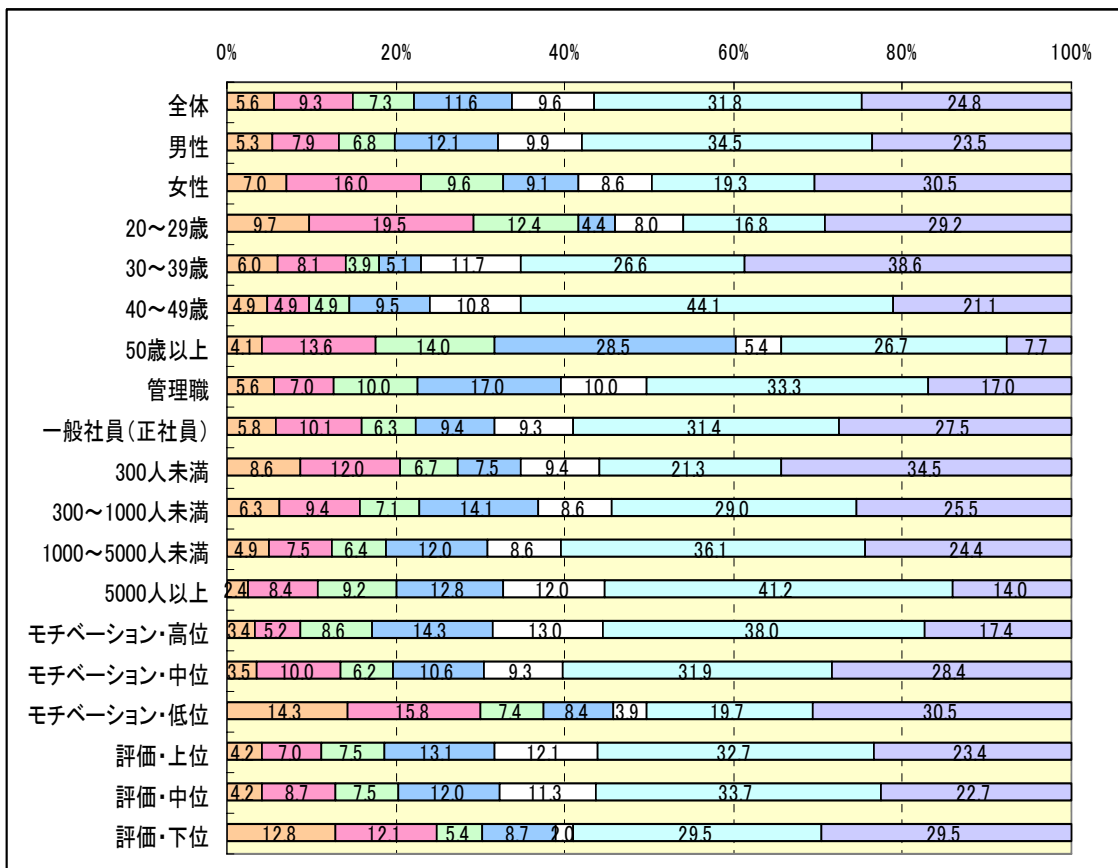
現在の会社でこの先何年働き続ける意向があるのか尋ねたところ、「定年まで勤めるつもり」が31.8%と、約3人に1人は現在の会社で働き続ける意向を持っていることがわかった。これを年齢別に比較すると、「定年まで」の割合は20代で16.8%、30代は26.6%、40代は44.1%と、40代までは年齢上昇と共に高まっているが、50代では26.7%と急激に落ち込んでいる。50代においては「10年以内に転職する可能性がある」割合は、約6割(60.2%)にも及んだ。少子高齢化の影響を受けた雇用延長で、一時は中高年層の定着率も高まると思われたが、不況期の渦中において、雇用の先行きに不安を感じている中高年層が多いことが推測される。

従業員規模別の比較をすると、「定年まで勤めるつもり」の割合は「5000人以上」で41.2%、「1000～5000人未満」で36.1%、「300～1000人未満」で29.0%、「300人未満」で21.3%と、規模が小さくなるにつれて定着志向が低くなっていることがわかる。

「3年未満」での転職意向率を、モチベーションの高低で比較すると、「モチベーション高位層」は8.6%、「モチベーション中位層」は13.5%、「モチベーション低位層」は30.1%と、仕事へのモチベーションが低いほど、やはり早めに転職しようという意向が伺われる。しかし、これを評価結果の違いで見ると、転職意向率にそれほど大きな違いは見られず、「定年まで勤めるつもり」はいずれの層も約3割と、傾向の違いは見られなかった。評価結果の良し悪しと転職意向とは、大きな関連性はないことが伺われる。

<付表>Q: あなたは、現在の会社であと何年くらい働こうと思っていますか？

1年未満
 1～3年程度
 3～5年程度
 5～10年程度
 10年以上は勤めるつもり
 定年まで勤めるつもり
 わからない

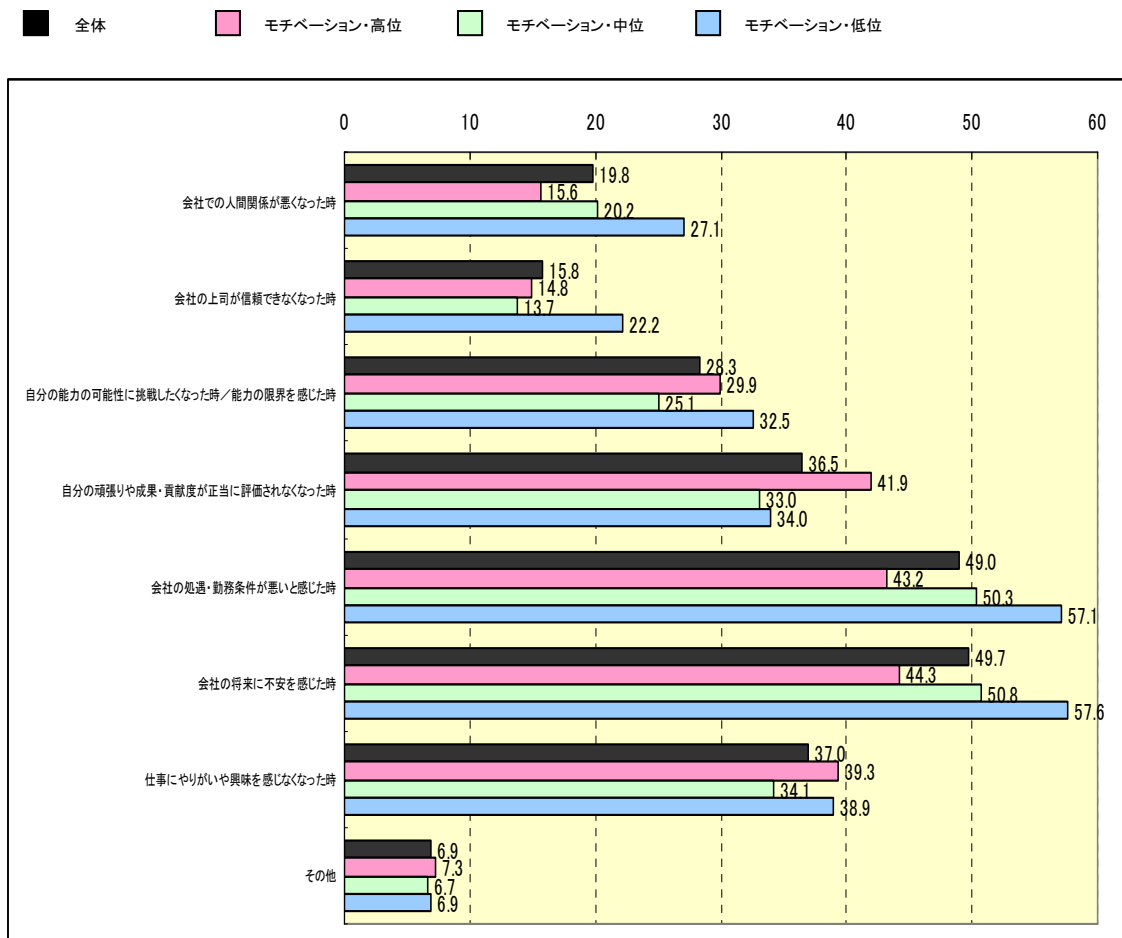


(7) 転職を考える理由

企業で働くビジネスパーソンは、どのような境遇になったら転職を考えるのであろうか？ 想定される状況について尋ねたところ、全体で最も多かったのは「会社の将来に不安を感じた時」で約半数（49.7%）を占め、次いで「会社の処遇・勤務条件が悪いと感じた時」（49.0%）、「仕事にやりがいや興味を感じなくなった時」（37.0%）、「自分の頑張りや成果・貢献度が正当に評価されなくなった時」（36.5%）となった。「会社の上司が信頼できなくなった時」（15.8%）や「会社での人間関係が悪くなった時」（19.8%）のような「人」に起因する項目は、他に比べ相対的にそれほど高い割合を占めておらず、まずは会社自体が自分の働く場所として相応しいかどうか判断基準となっていることがわかる。

これをモチベーションの高低で比較すると、「モチベーション高位層」の方が「モチベーション低位層」よりもかなり高くあがった項目は、「自分の頑張りや成果・貢献度が正当に評価されなくなった時」（各 41.9%、34.0%）と、「仕事にやりがいや興味を感じなくなった時」（各 39.3%、38.9%）で、「モチベーション高位層」は自分が活躍できるフィールドを求めて転職するケースが多いことが伺われる。逆に、「モチベーション低位層」の方が「モチベーション高位層」よりもかなり高くあがった項目は、「会社の処遇・勤務条件が悪いと感じた時」（各 57.1%、43.2%）や、「会社の将来に不安を感じた時」（各 57.6%、44.3%）であった。「モチベーション低位層」は、仕事そのものよりも、会社における条件をより重視していることがわかる。

<付表>Q: あなたは、どのような境遇になったら転職を考えますか？（複数回答）

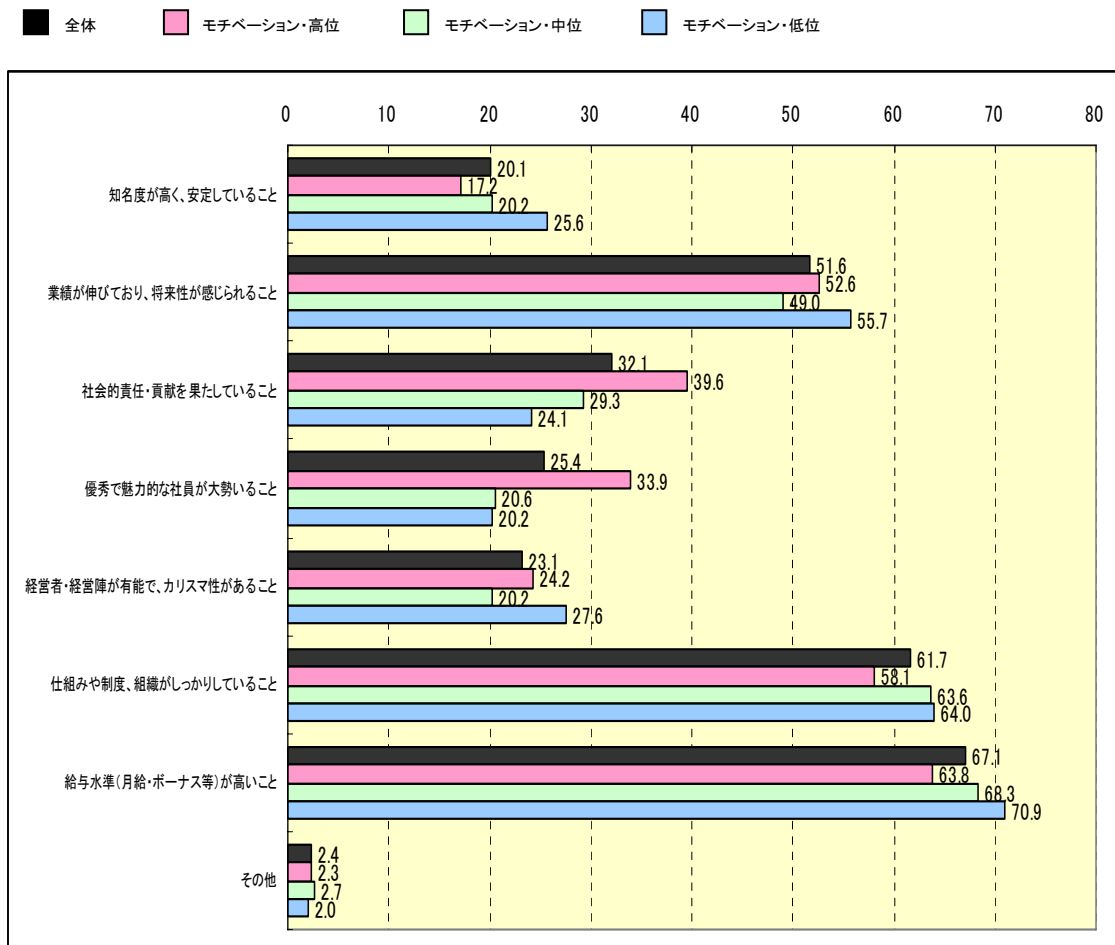


(8) 「会社」に対して何を強く求めるか？

ビジネスパーソンが、「会社」に対して何を強く求めるか、何を重視するかを尋ねてみた（複数回答）。全体で最も多かったのは、「給与水準（月給・ボーナス等）が高いこと」で7割近く（67.1%）を占め、次いで「仕組みや制度、組織がしっかりしていること」（61.7%）、「業績が伸びており、将来性が感じられること」（51.6%）が過半数を占めた。これらは、従来よりビジネスパーソンが「会社を選ぶ理由」として重要視されていた項目であるが、昨今のCSRの風潮を反映してか「社会的責任・貢献を果たしていること」（32.1%）がこれらに次いで多くあがった。一方、「知名度が高く、安定していること」はわずか20.1%にとどまり、この時世において、会社自体のネームバリューに大きな意味はないと思われることが想像できる。

この結果を、モチベーションの高低で比較すると、「モチベーション高位層」の方が「モチベーション低位層」よりもかなり高くあがった項目は、「社会的責任・貢献を果たしていること」（各39.6%、24.1%）、「優秀で魅力的な社員が大勢いること」（各33.9%、20.2%）で、逆に、「モチベーション低位層」の方が「モチベーション高位層」よりもかなり高くあがった項目は、「給与水準（月給・ボーナス等）が高いこと」（各70.9%、63.8%）であった。「モチベーション低位層」は、自身に対する現実的なメリットをより強く望んでいることがわかる。

<付表>Q: あなたは、「会社」に対して何を強く求めますか？（何を重視しますか？）（複数回答）



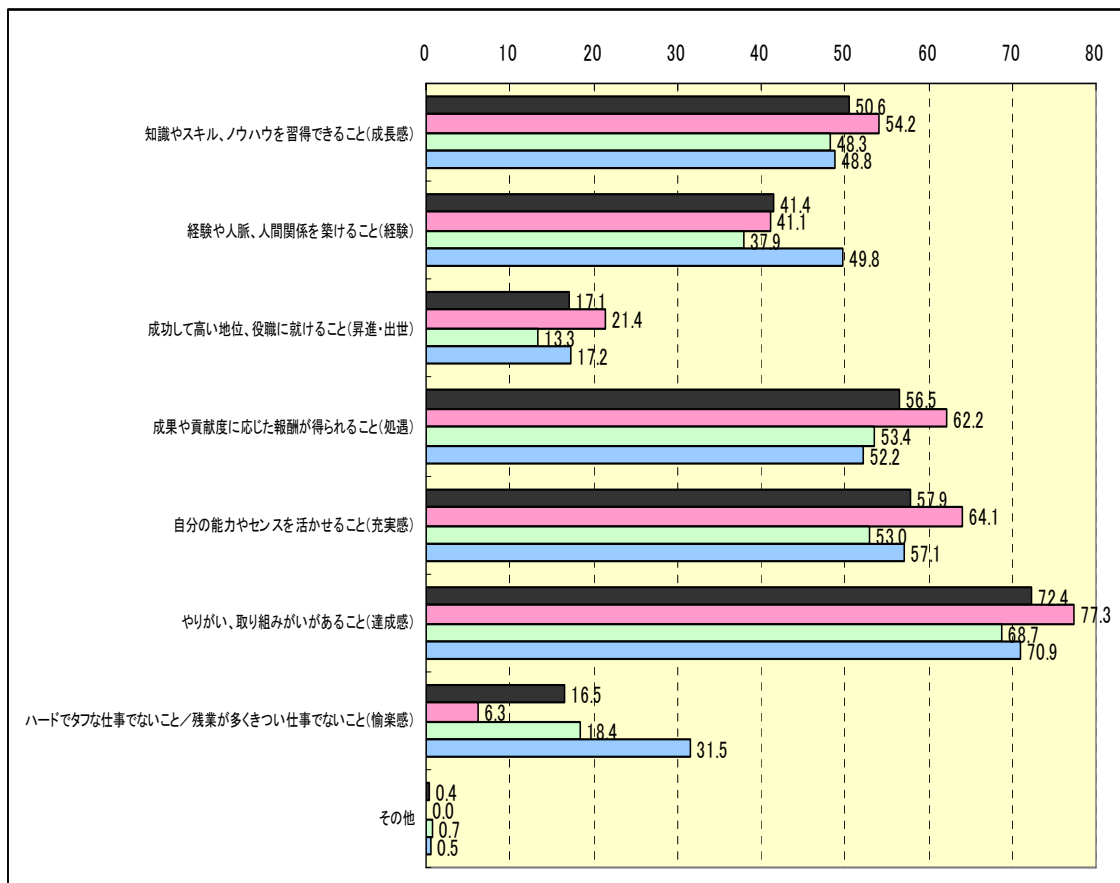
(9) 「仕事」に対して何を強く求めるか？

ビジネスパーソンが、「仕事」に対して何を強く求めるか、何を重視するかを尋ねてみた（複数回答）。全体で最も多かったのは、「やりがい、取り組みがいがあること（達成感）」で72.4%を占め、これに次いで「自分の能力やセンスを活かせること（充実感）」（57.9%）、「成果や貢献度に応じた報酬が得られること（処遇）」（56.5%）、「知識やスキル、ノウハウを習得できること（成長感）」（50.6%）がそれぞれ過半数を占めた。一方、相対的に割合が低かったのは、「ハードでタフな仕事でないこと／残業が多くきつい仕事でないこと（愉楽感）」（16.5%）と「成功して高い地位、役職に就けること（昇進・出世）」（17.1%）であった。「経験や人脈、人間関係を築けること（経験）」は、4割強（41.4%）にのぼったが、過半数を占めた上位項目と比べると、やや優先度が落ちているといえる。

この結果を、モチベーションの高低で比較してみると、「モチベーション高位層」の方が「モチベーション低位層」よりもかなり高くあがった項目は、「成果や貢献度に応じた報酬が得られること（処遇）」（各62.2%、52.2%）で、逆に、「モチベーション低位層」の方が「モチベーション高位層」よりもかなり高くあがった項目は、「ハードでタフな仕事でないこと／残業が多くきつい仕事でないこと（愉楽感）」（各31.5%、6.3%）であった。モチベーションの高低によって、仕事に対する重視項目が随分と異なることが明らかとなった。

<付表>Q: あなたは、「仕事」に対して何を強く求めますか？（何を重視しますか？）（複数回答）

■ 全体 ■ モチベーション・高位 ■ モチベーション・中位 ■ モチベーション・低位



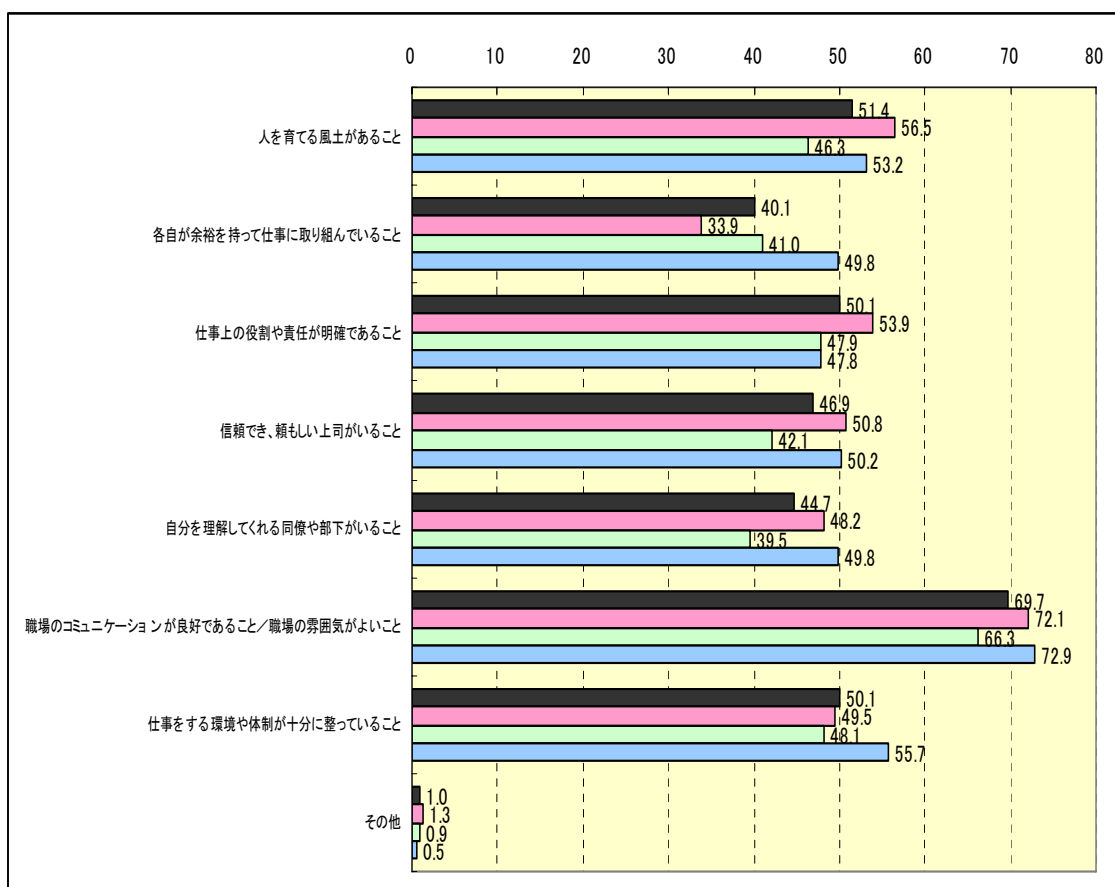
(10) 「職場」に対して何を強く求めるか？

ビジネスパーソンが、「職場」に対して何を強く求めるか、何を重視するかを尋ねてみた（複数回答）。全体で最も多かったのは、「職場のコミュニケーションが良好であること／職場の雰囲気がよいこと」で69.7%を占め、これに続いて「人を育てる風土があること」（51.4%）、「仕事上の役割や責任が明確であること」、「仕事をする環境や体制が十分に整っていること」（共に50.1%）が過半数を占めた。

これを、モチベーションの高低で比較してみると、最も高い項目は「モチベーション高位層」、「モチベーション低位層」とも「職場のコミュニケーションが良好であること／職場の雰囲気がよいこと」（各72.1%、72.9%）と共通しているが、「モチベーション高位層」においては、これに次いで「人を育てる風土があること」（56.5%）、「仕事上の役割や責任が明確であること」（53.9%）が上位3項目となった。一方、「モチベーション低位層」においては、「仕事をする環境や体制が十分に整っていること」（55.7%）が二番目に高く、次いで「人を育てる風土があること」（53.2%）があがった。ちなみに、「モチベーション高位層」と「モチベーション低位層」とで最も開きが大きかった項目は、「各自が余裕を持って仕事に取り組んでいること」（各33.9%、49.8%）であった。

<付表>Q: あなたは、「職場」に対して何を強く求めますか？（何を重視しますか？）（複数回答）

■ 全体 ■ モチベーション・高位 ■ モチベーション・中位 ■ モチベーション・低位



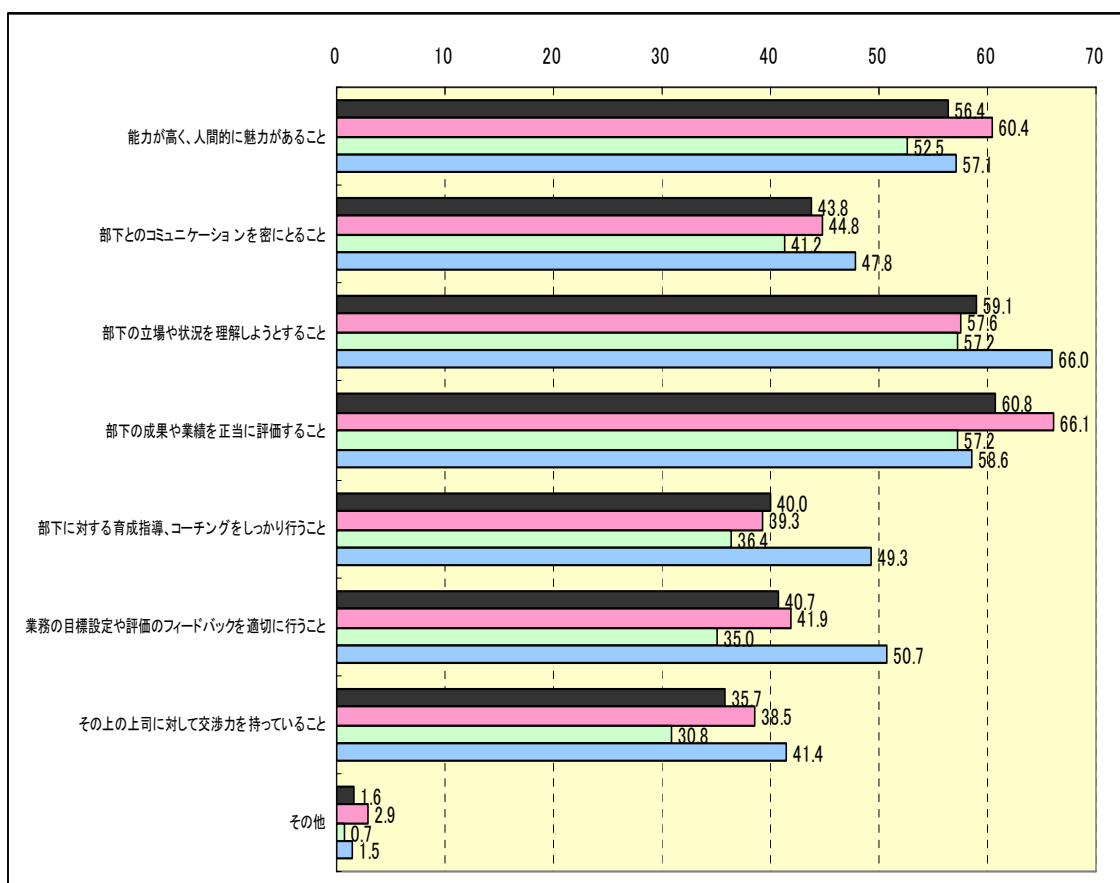
(11) 「上司」に対して何を強く求めるか？

ビジネスパーソンが、「上司」に対して何を強く求めるか、何を重視するかを尋ねてみた（複数回答）。全体で最も多かったのは、「部下の成果や業績を正当に評価すること」で60.8%を占め、これに続いて「部下の立場や状況を理解しようとする事」（59.1%）、「能力が高く、人間的に魅力があること」（56.4%）が過半数を占めた。上司に対しては、何よりもまず部下を理解することを強く望んでいることがわかる。全項目中、類似した項目として「部下とのコミュニケーションを密にとること」と「部下の立場や状況を理解しようとする事」があるが、両者の数値を比較すると、圧倒的に前者（43.8%）よりも後者（59.1%）の方が高く、重要視されている結果となった。実際のコミュニケーションの量よりも、親身になって部下を理解しようとする姿勢を上司が持っているかどうか、強く求められていることがわかる。

この結果を、モチベーションの高低で比較してみると、「モチベーション高位層」における上位3項目は、「部下の成果や業績を正当に評価すること」（66.1%）、「能力が高く、人間的に魅力があること」（60.4%）、「部下の立場や状況を理解しようとする事」（57.6%）であるが、「モチベーション低位層」における上位3項目は、「部下の立場や状況を理解しようとする事」（66.0%）、「部下の成果や業績を正当に評価すること」（58.6%）、「能力が高く、人間的に魅力があること」（57.1%）と、異なる順位になっている。「モチベーション高位層」にとっては、仕事の成果を正当に評価されることが、モチベーション維持のための大前提にあると考えられる。

<付表>Q: あなたは、「上司」に対して何を強く求めますか？（何を重視しますか？）（複数回答）

■ 全体 ■ モチベーション・高位 ■ モチベーション・中位 ■ モチベーション・低位



(12) 自分の「強み」「弱み」と思われる能力は何か？

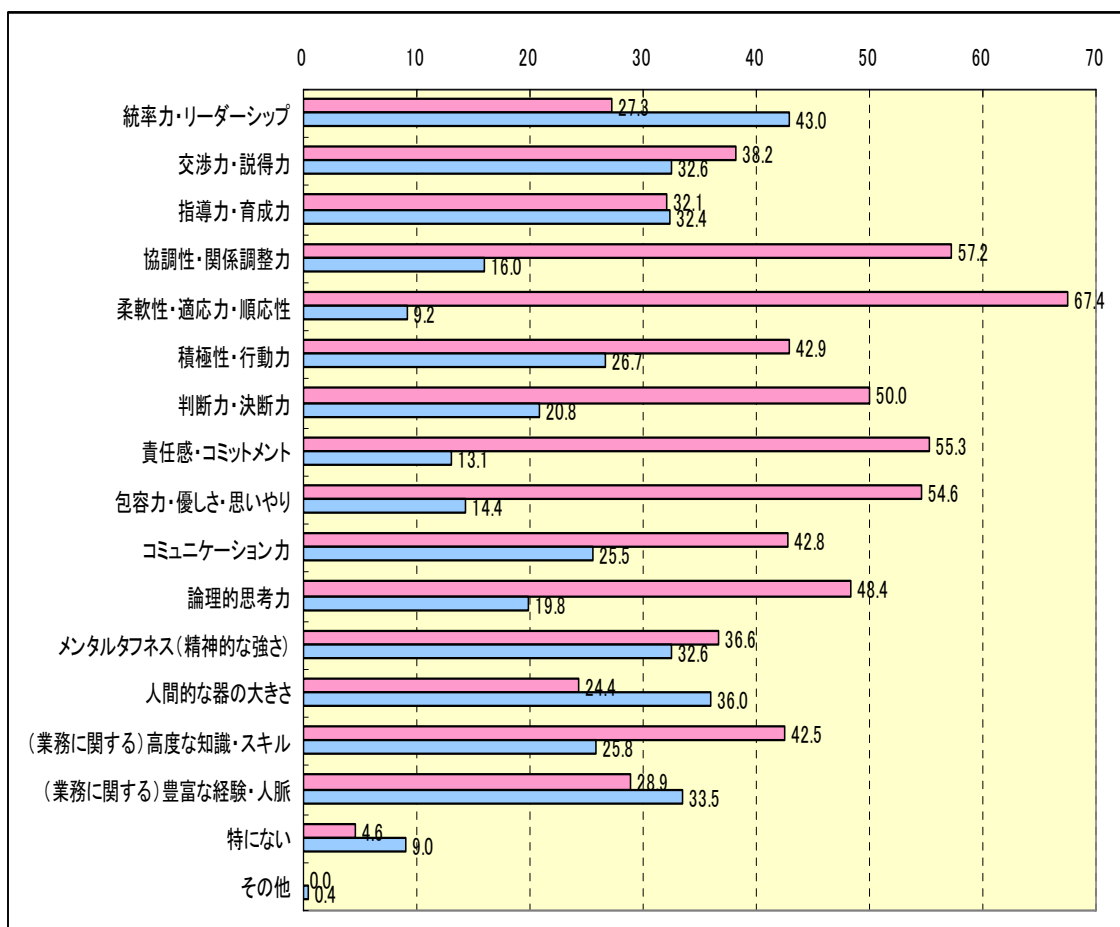
会社の将来や雇用に対する不安がある中で、ビジネスパーソンは自らの強みを強化し、弱みを克服していくことが望まれている。彼らは現在、どんな強み・弱みを感じているかを、それぞれ同一項目群の中から選択してもらった。まず「強み」について尋ねたところ、「柔軟性・適応力・順応性」が67.4%で最も高く、以下「協調性・関係調整力」(57.2%)、「責任感・コミットメント」(55.3%)が上位3項目となった。逆に下位項目となったのは、「人間的な器の大きさ」(24.4%)、「統率力・リーダーシップ」(27.3%)等であった。周囲の状況を見ながら、相手との関係性を重視し、責任を持って仕事を進めていくというのが、典型的なビジネスパーソンの姿と言えるだろう。

一方、「弱み」について尋ねた結果では、「統率力・リーダーシップ」が43.0%で最も高く、以下「人間的な器の大きさ」(36.0%)、「(業務に関する)豊富な経験・人脈」(33.5%)が上位3項目となった。逆に下位項目となったのは、「柔軟性・適応力・順応性」(9.2%)、「責任感・コミットメント」(13.1%)、「包容力・優しさ・思いやり」(14.4%)等であった。先行きが不透明の時代にあって、ビジネスや組織を強力に牽引していくようなパワーが求められていることが伺われる。

<付表>Q: あなたの現在の「強み」と思われるのは、どんな能力ですか？(複数回答)

Q: あなたの現在の「弱み」と思われるのは、どんな能力ですか？(複数回答)

■ 自分の「強み」 ■ 自分の「弱み」



(13) これから強化すべき能力は何か？

前頁における「自分の強み・弱み」について、それぞれの項目が「強み」とされた値から「弱み」とされた値を差し引き、数値の高い順にランキングを示した。「強み」と「弱み」の差において、どちらがどれだけ大きいかを見ることで、当該項目の重要度（＝更なる改善・強化が求められる程度）の高さを表したことになる。

この結果、最も重要度が高いとされたのは「統率力・リーダーシップ」で、以下「人間的な器の大きさ」、「(業務に関する)豊富な経験・人脈」、「指導力・育成力」、「メンタルタフネス(精神的な強さ)」がランキングの上位5項目となった。逆にランキングの下位項目となったのは、「柔軟性・適応力・順応性」、「責任感・コミットメント」、「協調性・関係調整力」等であり、これらの項目は(自己認識においては)重要度が低い(≒既に保有している)ことがわかった。このランキングにおいて上位にあがったものは、「強み」より「弱み」の方が高く位置付けられているものであり、ビジネスパーソンにとって、より自分に足りない能力(＝強化したい能力)とみなすことができる。

<付表>「自分の強み」-「自分の弱み」のポイント差によるランキング

		強み(%)	弱み(%)	差
①	統率力・リーダーシップ	27.3	43.0	-15.7
②	人間的な器の大きさ	24.4	36.0	-11.7
③	(業務に関する)豊富な経験・人脈	28.9	33.5	-4.6
④	指導力・育成力	32.1	32.4	-0.3
⑤	メンタルタフネス(精神的な強さ)	36.6	32.6	4.0
⑥	交渉力・説得力	38.2	32.6	5.7
⑦	積極性・行動力	42.9	26.7	16.2
⑧	(業務に関する)高度な知識・スキル	42.5	25.8	16.7
⑨	コミュニケーション力	42.8	25.5	17.2
⑩	論理的思考力	48.4	19.8	28.5
⑪	判断力・決断力	50.0	20.8	29.2
⑫	包容力・優しさ・思いやり	54.6	14.4	40.3
⑬	協調性・関係調整力	57.2	16.0	41.2
⑭	責任感・コミットメント	55.3	13.1	42.2
⑮	柔軟性・適応力・順応性	67.4	9.2	58.3

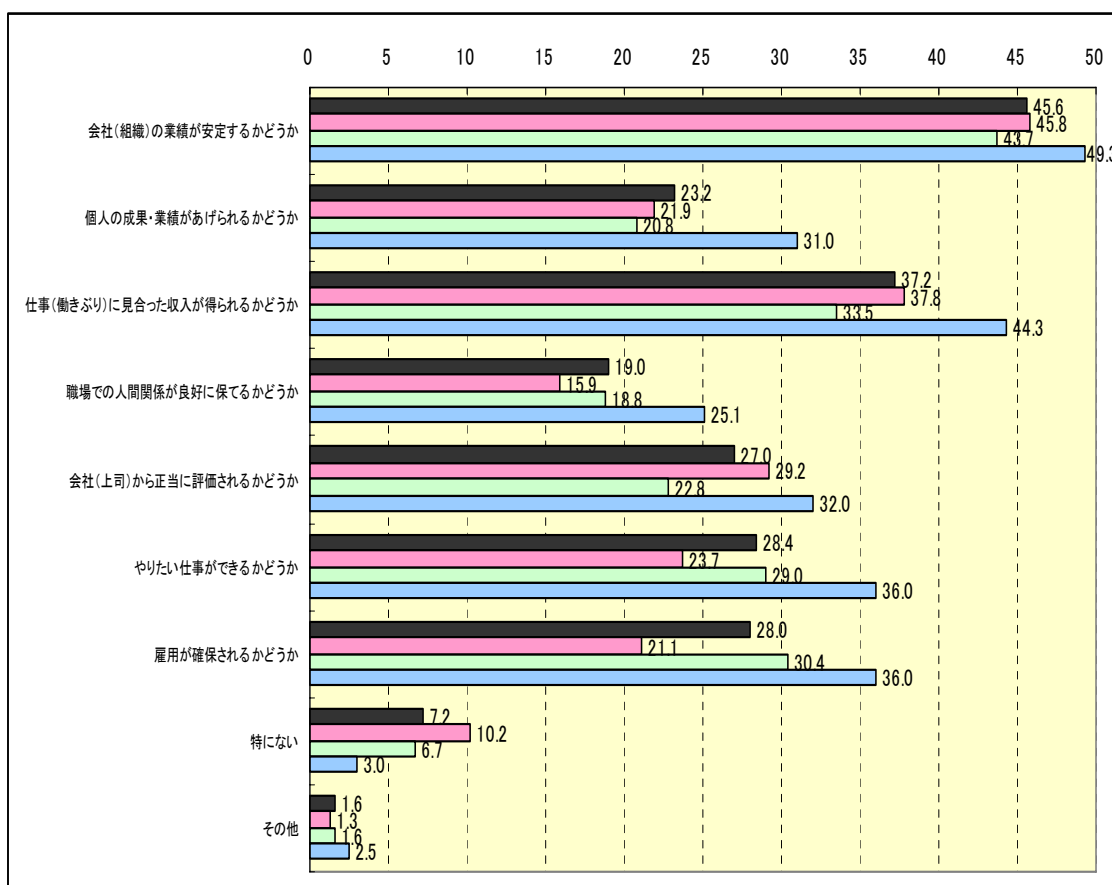
(14) 現在の仕事をしている上での不安は何か？

世界的不況が訪れている中で、現在ビジネスパーソンが、仕事をしている上で、どんな不安を抱いているかを尋ねてみた（複数回答）。全体で最も多かったのは、「会社（組織）の業績が安定するかどうか」で半数近く（45.6%）を占め、次いで「仕事（働きぶり）に見合った収入が得られるかどうか」（37.2%）、「やりたい仕事ができるかどうか」（28.4%）、「雇用が確保されるかどうか」（28.0%）、「会社（上司）から正当に評価されるかどうか」（27.0%）が上位5項目となった。

この結果を、モチベーションの高低で比較すると、「モチベーション低位層」の上位5項目は全体傾向と変わらないが、「モチベーション高位層」における上位5項目は、「会社（組織）の業績が安定するかどうか」（45.8%）、「仕事（働きぶり）に見合った収入が得られるかどうか」（37.8%）、「会社（上司）から正当に評価されるかどうか」（29.2%）、「やりたい仕事ができるかどうか」（23.7%）、「個人の成果・業績があげられるかどうか」（21.9%）と、若干顔ぶれが異なっている。

<付表>Q： あなたは、現在の仕事をしている上で、何らかの不安がありますか？（複数回答）

■ 全体 ■ モチベーション・高位 ■ モチベーション・中位 ■ モチベーション・低位



<参考>分析軸について

本調査では、「性別」、「年齢」、「役職」、「勤務先の従業員規模」の基本的な属性項目以外に、下記のような本調査独自の分析軸（2つ）を特別に設け、組織（会社）の中での相対的な位置づけの違いによる比較分析を行っている。

1. モチベーションの高さ(=仕事に対するやる気の程度)

ビジネスパーソンが組織で働く上で「いかにやる気があるかどうか（モチベーションの高さ）」を分析軸の1つとした。その理由としては、例えば「仕事に対するやりがい」は、仕事（業務）自体の内容や職場の状況（上司とのかかわり等）によって大きく変化するものであり、また「仕事（会社）に対する満足度」は、その時々々の状況や環境に応じて変化する、と考えたことに基づいている。ここでは「仕事に対するモチベーションが高いかどうか」を、「職場における相対的なやる気の違い（程度）」として位置づけた。仮説として、「職場における仕事に対するやる気の高さは、各個人の内面で変化することはあっても、組織全体の中で大幅に変化する（＝顔ぶれが大きく変わる）ことは少ないのではないか」と考えたことを前提としている。

<付表>Q: あなたは、職場の中で「仕事に対するモチベーション」は高い方だと思いますか？

全体	1038 人	100.0%
高い方だと思う（モチベーション・高位）	384 人	37.0%
どちらともいえない（モチベーション・中位）	451 人	43.4%
低い方だと思う（モチベーション・低位）	203 人	19.6%

2. 評価の高さ(≒組織内で優秀な人材であるかどうか≒能力の高さ)

組織で働くビジネスパーソンが、その組織内で「どの程度の優秀さであるか」、言い換えれば「能力の高さ」を、もう1つの分析軸とした。一般的に、どんな組織にも「2：6：2の法則」（*注2）が当てはまると言われているが、それぞれの意識や考え方がどのように異なるかを比較分析しようと試みている。実際の本人の評価結果に厳密に基づく必要はなく、あくまでも本人が自覚している「組織内での位置づけ」を前提とした。自己認識において「高いレベルにあると思っているか、低いレベルだと思っているか」という点こそが、当人の意識や行動に大きく影響を及ぼしているだろう、と想定したことに基づいている。

（*注2：集団を形成すると、「できる人が2割、普通の人6割、できない人が2割」という分布構成になりやすいという法則）

<付表>Q: 現在の会社（組織）における、あなたの評価（査定結果）はどのレベルですか？

全体	1038 人	100.0%
上位レベル（評価・上位）	214 人	20.6%
中位レベル（評価・中位）	600 人	57.8%
下位レベル（評価・下位）	149 人	14.4%
わからない	75 人	7.2%