

# News Release

2010年11月8日

## 働きがいに関する意識調査

～「3年前と比べて働きがい低下した」と感じている人が44.8%  
「現在、心の疲弊感を感じる」は69.7%にも達する～

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「gooリサーチ」登録モニターを対象に、このたび「働きがいに関する意識調査」を実施しました。

本調査では、昨今の厳しい市場環境の中で、どのような要因が「働きがい」に最も影響を与えるのか、この3年間ではどの程度変動があったのかを明らかにし、働きがい高めるための方向性を探るべく、「働きがいの現状と、働きがい高める要因/阻害する要因」、「3年前と比べた働きがいの変化とその要因」、「心の疲弊感の現状と、働きがいとの関係」等を中心に調査を実施しました。

### 【主な調査結果】

#### 1. 働きがいの現状

- ◆ 現在、「働きがいを感じている」人は52.4%。・・・参照P.5
  - －「仕事の価値の実感」、「仕事を通じての成長実感」、「仕事を通じての力の発揮」等の「仕事の要因」が、特に働きがいを高めている。・・・参照P.7
  - －「会社での将来のキャリアイメージが描けない」、「会社では創造的な仕事を促す環境作りがない」等の「会社の要因」が、特に働きがいを阻害している。・・・参照P.8

#### 2. 3年前と比べた働きがいの変化

- ◆ 3年前と比べて、「働きがい低くなった」と感じている人は44.8%で、「働きがいが高まった」と感じている人(22.5%)を大きく上回る。・・・参照P.16
  - －働きがい低くなった第1の要因は、「会社の将来性が感じられないから」で42.7%が回答。・・・参照P.18

#### 3. 心の疲弊感の現状

- ◆ 現在、心が疲れて弱っていることを示す「心の疲弊感を感じている」人は69.7%にも達する。
  - －働きがいを「感じているグループ」の方が、「感じていないグループ」よりも、「心の疲弊感を感じている」人は24.2ポイント低く、両者に深い関係があることを示している。・・・参照P.20

#### ◆ 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

シニアマネージャー

加藤 真由美

マネージャー

吉澤 牧人

シニアコンサルタント

伴 雄峰

マーケティング本部

TEL：03(5467)6313

E-mail：webmaster@keieiken.co.jp

井上 国広

# 目次

調査概要 .....	3
調査結果 .....	5
1. 現在の「働きがい」についての意識 .....	5
1.1 働きがいの現状 .....	5
1.2 働きがいに影響を与える要因 .....	6
1.3 働きがいを特に高める要因 .....	7
1.4 働きがいを特に阻害する要因 .....	8
1.5 働きがいと帰属意識、転職意向の関係 .....	9
1.6 属性別の働きがいの現状 .....	10
2. 「働きがい」の変化についての意識 .....	16
2.1 3年前と比べた働きがいの変化 .....	16
2.2 働きがいが高まった要因 .....	17
2.3 働きがいが低くなった要因 .....	18
3. 「心の疲弊感」についての意識 .....	19
3.1 心の疲弊感の現状 .....	19
3.2 働きがいと心の疲弊感の関係 .....	20
3.3 心の疲弊感と帰属意識、転職意向の関係 .....	21
<参考> 働きがいに関する 20 の質問項目 .....	22

## 調査概要

1. 調査対象： goo リサーチ(\*1)登録モニター
2. 調査方法： 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間： 2010年9月8日～2010年9月10日
4. 有効回答者数：1,013人
5. 回答者の属性：

### <性別>

全体	1013人	100.0%
男性	771人	76.1%
女性	242人	23.9%

### <年齢>

全体	1013人	100.0%
20歳～29歳	77人	7.6%
30歳～39歳	363人	35.8%
40歳～49歳	375人	37.0%
50歳以上	198人	19.5%

### <役職>

全体	1013人	100.0%
事業部長・部長クラス	117人	11.5%
課長クラス	151人	14.9%
係長・主任クラス	251人	24.8%
一般社員クラス	485人	47.9%
その他	9人	0.9%

### <職種>

全体	1013人	100.0%
専門・技術職	356人	35.1%
管理職	151人	14.9%
事務職	282人	27.8%
営業・販売職	121人	11.9%
サービス職	46人	4.5%
運輸・通信職	6人	0.6%
生産・労務職	46人	4.5%
その他	5人	0.5%

<業種>

全体	1013 人	100.0%
製造業	312 人	30.8%
流通・商業	82 人	8.1%
金融・保険業	40 人	3.9%
通信・メディア業	35 人	3.5%
運輸・建設・不動産業	106 人	10.5%
コンピュータ・情報サービス業	109 人	10.8%
教育・医療・その他サービス業	226 人	22.3%
その他	103 人	10.2%

<従業員数>

全体	1013 人	100.0%
99 人以下	336 人	33.2%
100 人～499 人	227 人	22.4%
500 人～999 人	107 人	10.6%
1000 人～4999 人	171 人	16.9%
5000 人以上	172 人	17.0%

<評価レベル(\*2)>

全体	1013 人	100.0%
上位レベル	196 人	19.3%
中位レベル	612 人	60.4%
下位レベル	205 人	20.2%

<年収>

全体	1013 人	100.0%
400 万円未満	289 人	28.5%
400 万円～600 万円未満	333 人	32.9%
600 万円～800 万円未満	218 人	21.5%
800 万円～1000 万円未満	101 人	10.0%
1000 万円以上	72 人	7.1%

【補足】

(\*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 (12.7 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 (8.4 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 499 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 2010 年 10 月現在)

(\*2) 「評価レベル」は、あくまでも回答者の自己認識によるものである。

(\*3) 回答の構成比は小数第 2 位を四捨五入しているため、各構成比の合計は 100%にならない場合がある。

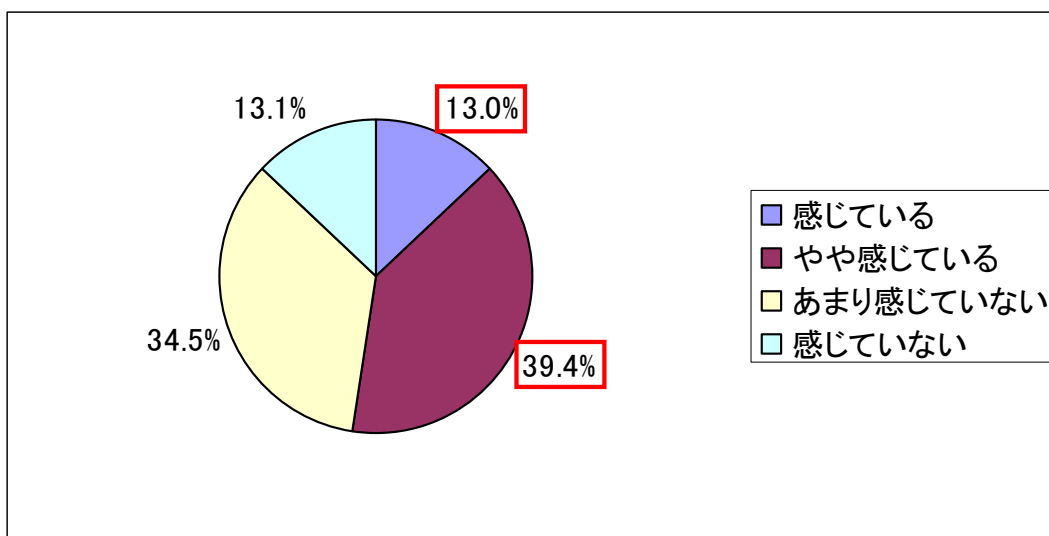
## 調査結果

### 1. 現在の「働きがい」についての意識

#### 1.1 働きがいの現状

##### ◆現在、働きがいを感じている人は52.4%

「現在、働きがいを感じていますか」と尋ねたところ、「感じている」(13.0%)と「やや感じている」(39.4%)を合わせ、約5割(52.4%)が働きがいを感じていることが分かった。【図表 1-1】



【図表 1-1】 働きがいの現状 (N=1013)

## 1.2 働きがいに影響を与える要因

- ◆「働きがいを感じているグループ」と、「働きがいを感じていないグループ」の間では、「働きがいに関する 20 の質問項目」全てにおいて、30 ポイント以上の差がある。

「現在働きがいを感じていますか」との質問に対し、「感じている」、「やや感じている」と回答した人を「働きがいを感じているグループ」とし、「感じていない」、「あまり感じていない」と回答した人を「働きがいを感じていないグループ」として、各グループにおいて、当社で独自に設定した「働きがいに関する 20 の質問項目」（P.22 参照）に対する回答結果を分析した。

以下の【図表 1-2】は、各グループにおいて、「働きがいに関する 20 の質問項目」に対して肯定的な回答をした人（「感じている」、「やや感じている」と回答した人を合計）の割合を示している。

結果として、働きがいを感じているグループの方が、全ての項目において 30 ポイント以上差があり、「働きがいに関する 20 の質問項目」はいずれも「働きがい」と深い関係があることを示している。

質問項目	働きがい		差
	感じているグループ	感じていないグループ	
成長実感	87.9%	24.5%	63.5%
達成感	78.2%	17.4%	60.7%
力の発揮	86.3%	27.0%	59.3%
価値実感	91.7%	39.4%	52.3%
適応感	85.5%	41.9%	43.6%
職場での成功への承認	63.3%	23.0%	40.2%
職場での意見の尊重	68.9%	30.1%	38.8%
職場目標の明確化	62.9%	24.5%	38.4%
上司からの挑戦への支援	64.0%	25.9%	38.1%
社内でのキャリアイメージ	46.3%	8.3%	38.0%
上司からの成功への承認	67.0%	29.0%	38.0%
会社の将来性	58.9%	21.6%	37.4%
上司の成長への配慮	65.9%	28.6%	37.3%
上司への信頼感	71.4%	34.2%	37.1%
職場の目標達成意欲	60.1%	23.0%	37.0%
職場での健康への配慮	64.0%	27.2%	36.9%
上司の方針説明	59.9%	24.3%	35.6%
創造的な仕事への環境作り	48.6%	13.9%	34.7%
経営陣のビジョンの発信	55.7%	21.4%	34.4%
会社の制度、仕組みの整備	51.2%	20.1%	31.1%

【図表 1-2】 働きがいに関する 20 の質問項目への回答結果

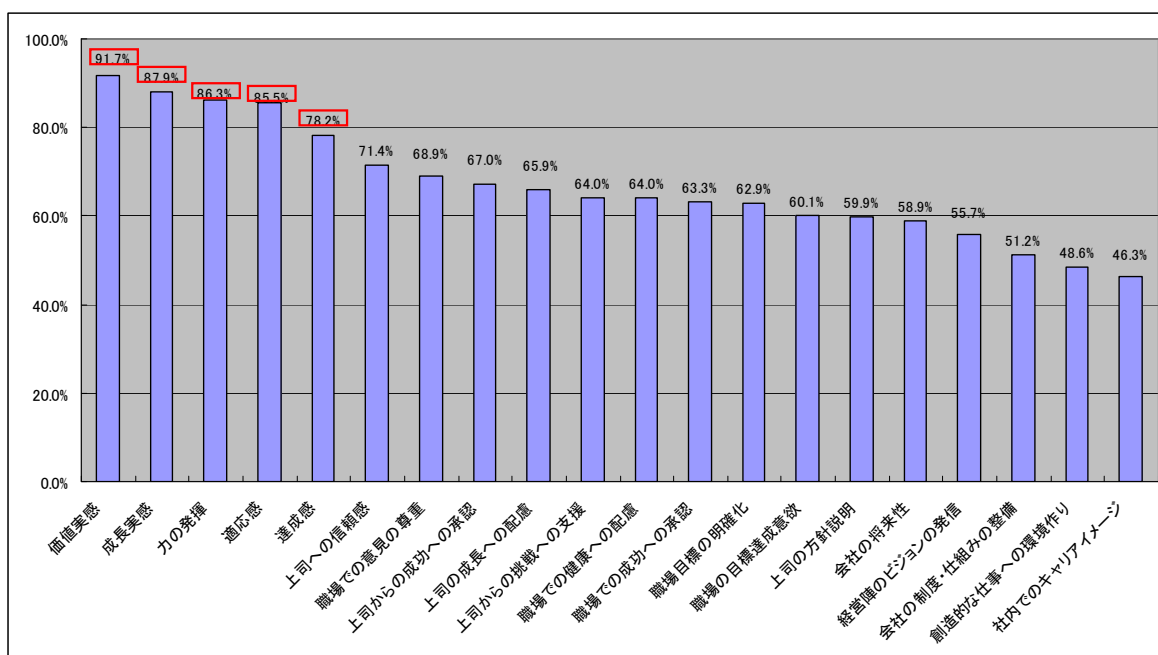
※働きがいを「感じているグループ」(N=531)－「感じていないグループ」(N=482)の差によるランキング

### 1.3 働きがいを特に高める要因

◆「価値ある仕事」で「力を発揮」し、「成長する」ことが「働きがい」を高める要因であることが分かる。

「働きがいを感じているグループ」において、「働きがいに関する 20 の質問項目」（P.22 参照）に肯定的な回答をした人（「感じている」、「やや感じている」と回答した人を合計）の割合を分析した。

その結果、「仕事の価値の実感」（91.7%）、「仕事を通じての成長実感」（87.9%）、「仕事を通じての力の発揮」（86.3%）、「仕事が適性に合っている実感」（85.5%）、「仕事を通じた達成感」（78.2%）等の「仕事の要因」が上位を占めており、これらが特に、働きがいを高める要因であることが分かる。【図表 1-3】



【図表 1-3】 働きがいを高める要因

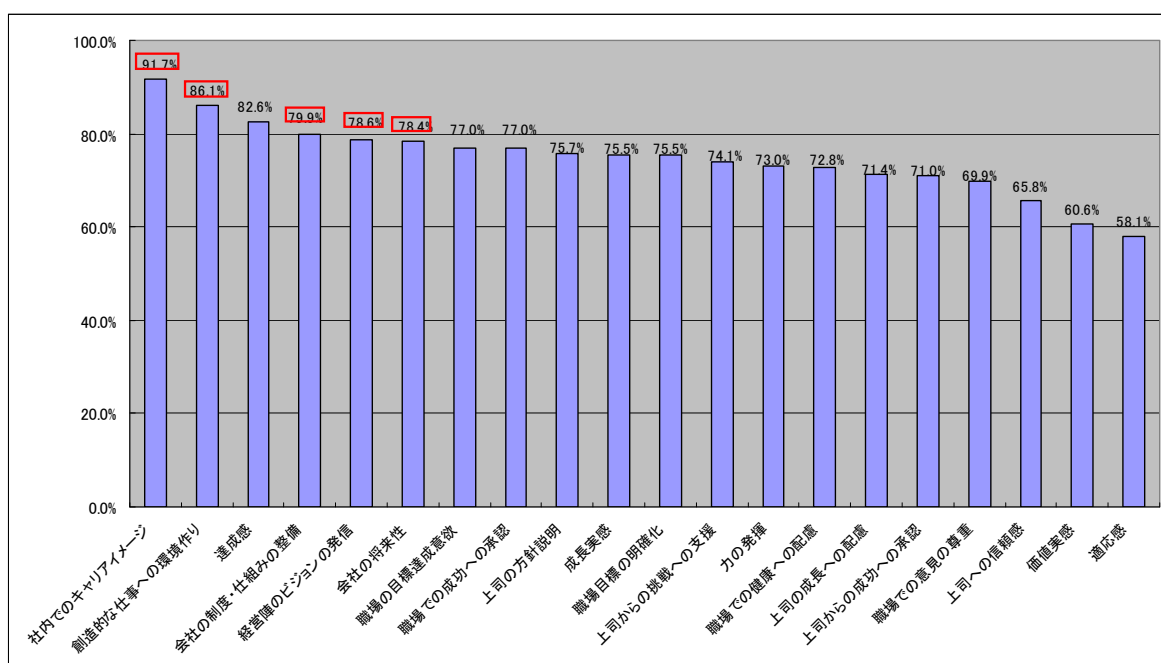
※働きがいを感じているグループ：N=531

## 1.4 働きがいを特に阻害する要因

◆「社内でのキャリアイメージが描けない」、「創造的な仕事を促す環境作りがない」等の会社の要因が「働きがい」を阻害する要因であることが分かる。

「働きがいを感じていないグループ」において、「働きがいに関する 20 の質問項目」（P.22 参照）に否定的な回答をした人（「感じていない」、「あまり感じていない」と回答した人を合計）の割合を分析した。

その結果、「会社での将来のキャリアイメージが描けない」（91.7%）、「会社では創造的な仕事を促す環境作りがない」（86.1%）、「会社の仕組み・制度・組織が整備されていない」（79.9%）、「会社の経営陣による折に触れたビジョンの発信がない」（78.6%）、「会社の将来性がない」（78.4%）等の「会社の要因」が上位を占めており、これらが特に、働きがいを阻害する要因であることが分かる。【図表 1-4】



【図表 1-4】 働きがいを阻害する要因

※働きがいを感じていないグループ：N=482

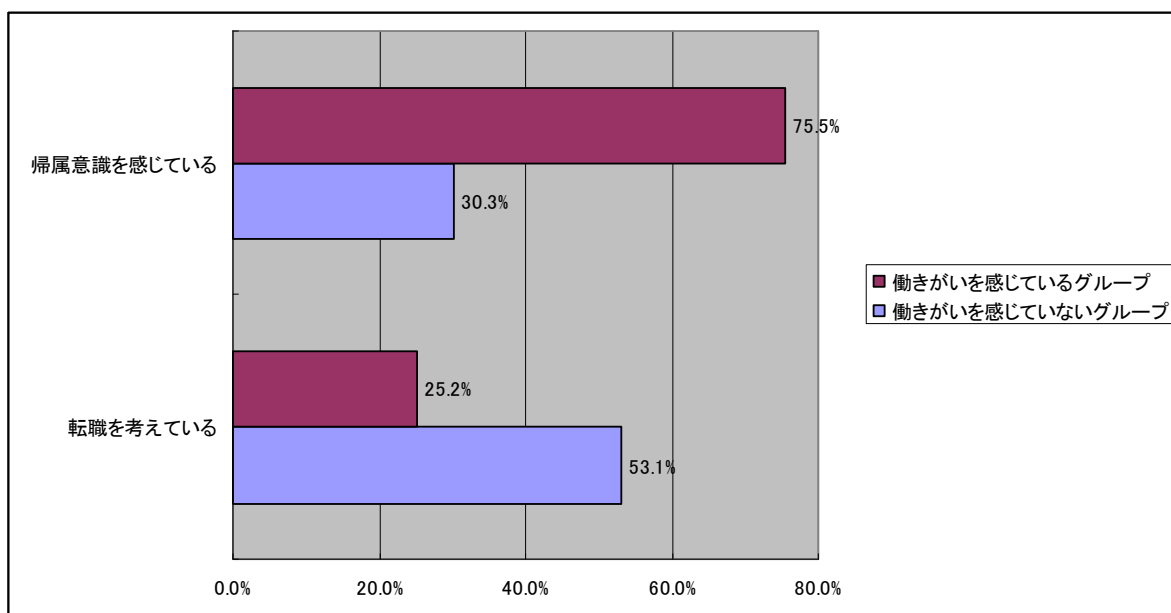


## 1.5 働きがいと帰属意識、転職意向の関係

◆「働きがいを感じているグループ」は、「感じていないグループ」に対して、**45.2**ポイント帰属意識が高く、**27.9**ポイント転職意向が低い。

「働きがいを感じているグループ」において、75.5%が「会社に対する帰属意識を感じている」（「感じている」、「やや感じている」と回答した人を合計）と回答している。一方で、「働きがいを感じていないグループ」において、「会社に対する帰属意識を感じている」割合は、30.3%に留まり、「働きがいを感じているグループ」の方が45.2ポイント高い。【図表1-5】

さらに、「働きがいを感じているグループ」において、25.2%が「転職を考えている」と回答している。一方で、「働きがいを感じていないグループ」において、「転職を考えている」と回答している割合は、53.1%に達しており、「働きがいを感じているグループ」の方が27.9ポイント低い。【図表1-5】



【図表 1-5】 働きがいと帰属意識、転職意向の関係

※働きがいを感じているグループ：N=531、感じていないグループ：N=482

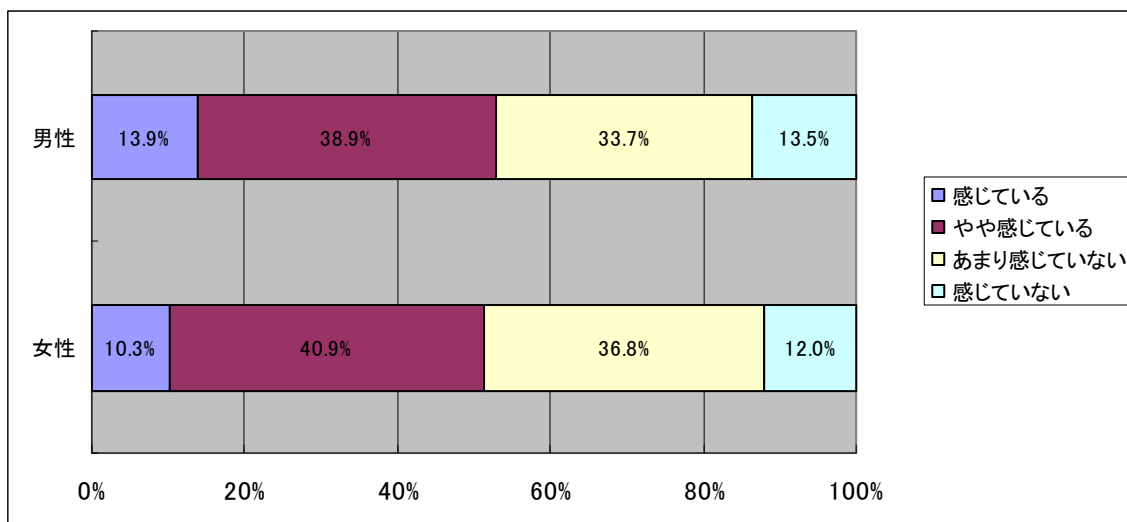
## 1.6 属性別の働きがいの現状

### ①性別

#### ◆性別での働きがいの顕著な差は見られない。

男女別に、回答結果を集計したところ、働きがいを「感じている」、「やや感じている」と回答した人の合計は、男性は 52.8%、女性は 51.2%となっており、男女間で顕著な差は見られない。

【図表 1-6-1】



【図表 1-6-1】 性別の働きがいの現状

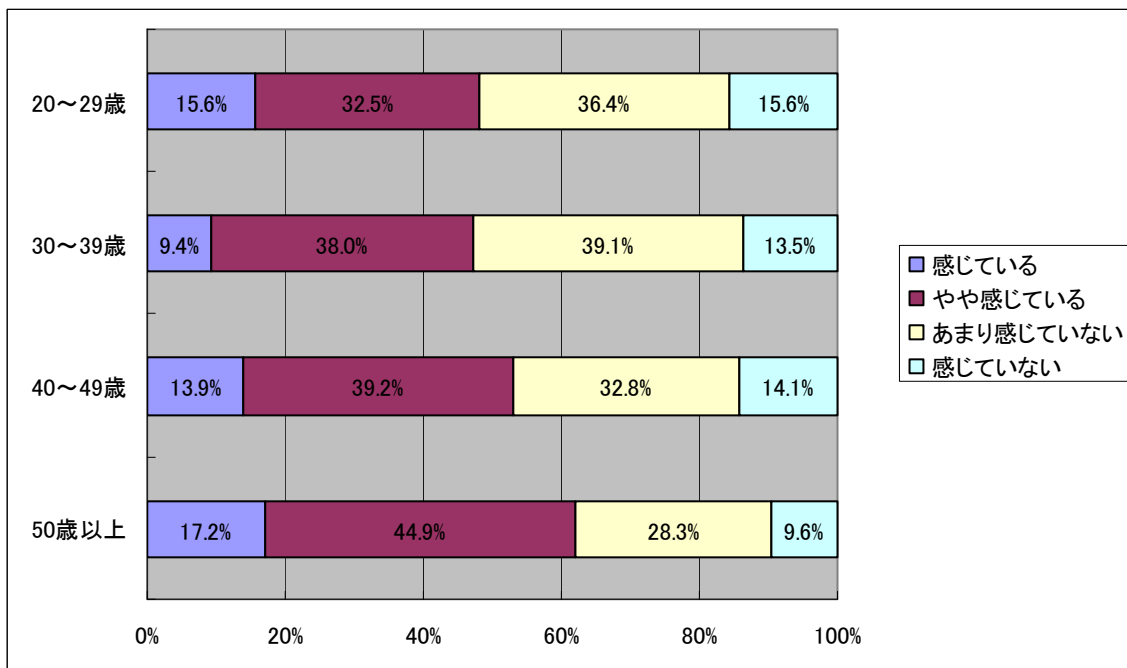
※男性：N=771、女性：N=242

## ②年代別

### ◆20歳代・30歳代に比べて、40歳代、50歳代の方が働きがいを感じている。

年代別に、回答結果を集計したところ、20歳代・30歳代は、働きがいを「感じている」、「やや感じている」と回答した人の合計がそれぞれ48.1%、47.4%と5割を下回った。

一方で、40歳代は53.1%、50歳代は62.1%となっており、年代が上がるほど働きがいを感じている。【図表 1-6-2】



【図表 1-6-2】 年代別の働きがいの現状

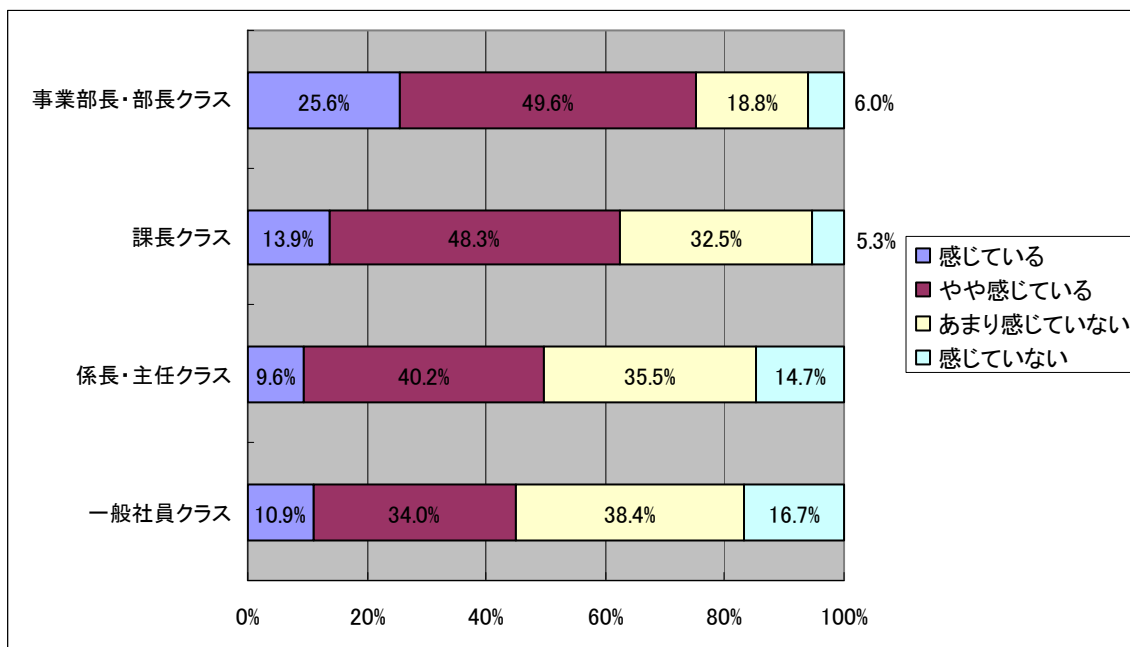
※20～29歳：N=77、30～39歳：N=363、40～49歳：N=375、50歳以上：N=198

### ③ 役職別

#### ◆ 役職が高いほど、働きがいを感じている傾向が見られる。

役職別に、回答結果を集計したところ、一般社員クラス、係長・主任クラスは、働きがいを「感じている」、「やや感じている」と回答した人の合計がそれぞれ44.9%、49.8%と5割を下回った。

一方で、課長クラスは62.2%、事業部長・部長クラスは75.2%と、役職が高いほど働きがいを感じている。【図表 1-6-3】



【図表 1-6-3】 役職別の働きがいの現状

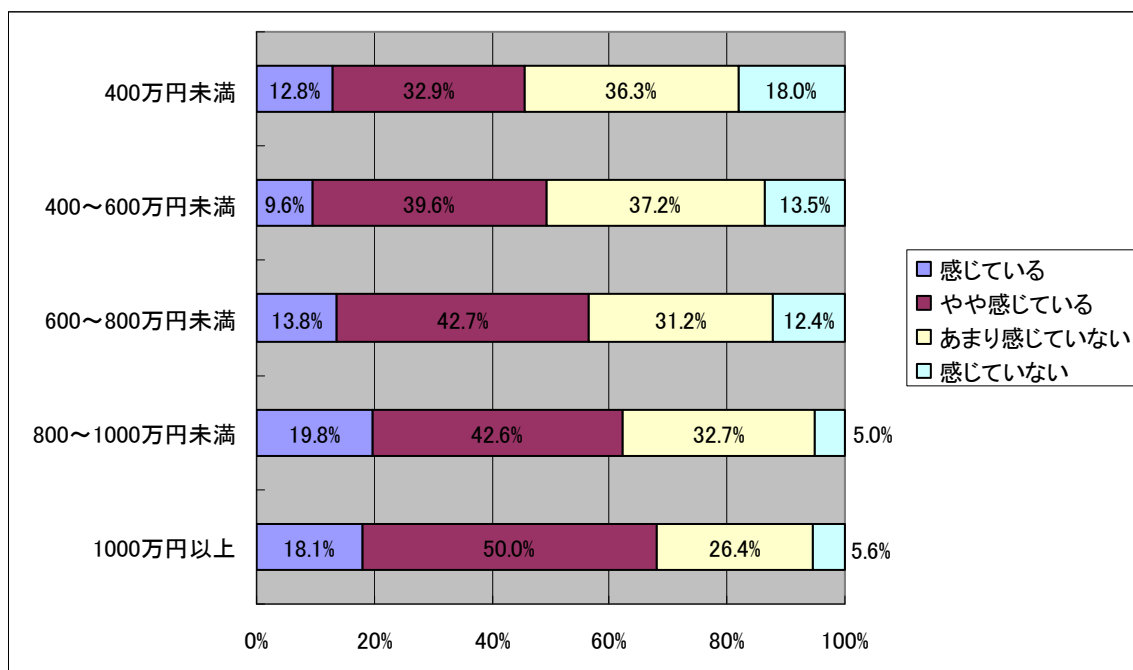
※事業部長・部長クラス：N=117、課長クラス：N=151、係長・主任クラス：N=251、一般社員クラス：N=485

#### ④年収別

##### ◆年収が高いほど、働きがいを感じている傾向が見られる。

年収別に、回答結果を集計したところ、400万円未満、400～600万円未満の層は、働きがいを「感じている」、「やや感じている」と回答した人の合計がそれぞれ45.7%、49.2%と5割を下回った。

一方で、600～800万円未満の層は56.5%、800～1000万円未満の層は62.4%、1000万円以上の層は68.1%と、年収が高いほど働きがいを感じている。【図表 1-6-4】



【図表 1-6-4】 年収別の働きがいの現状

※400万円未満：N=289、400～600万円未満：N=333、600～800万円未満：N=218、

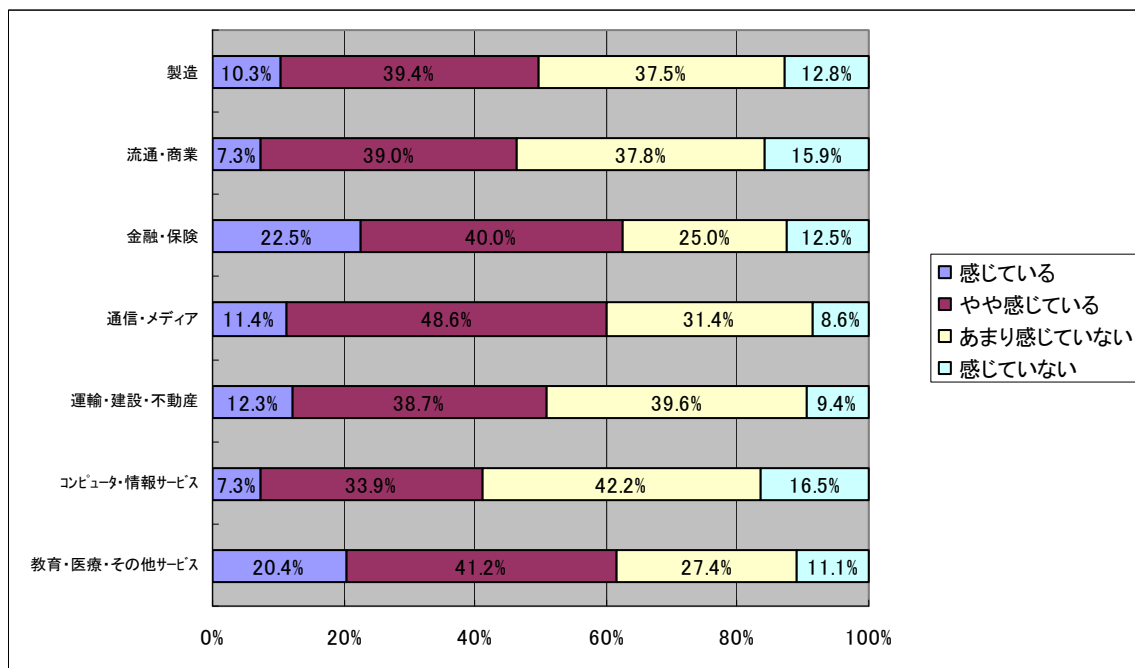
800～1000万円未満：N=101、1000万円以上：N=72

## ⑤業種別

◆コンピュータ・情報サービス業、流通・商業、製造業に比べて、金融・保険業、教育・医療・その他サービス業、通信・メディア業で、働きがいを感じている傾向が見られる。

業種別に、回答結果を集計したところ、コンピュータ・情報サービス業、流通・商業、製造業で、働きがいを「感じている」、「やや感じている」と回答した人の合計がそれぞれ41.2%、46.3%、49.7%と5割を下回った。

一方で、金融・保険業、教育・医療・その他サービス業、通信・メディア業は、それぞれ62.5%、61.6%、60.0%と6割以上となり、働きがいを感じている。【図表 1-6-5】



【図表 1-6-5】 業種別の働きがいの現状

※製造：N=312、流通・商業：N=82、金融・保険：N=40、通信・メディア：N=35

運輸・建設・不動産：N=106、コンピュータ・情報サービス：N=109、教育・医療・その他サービス：N=226

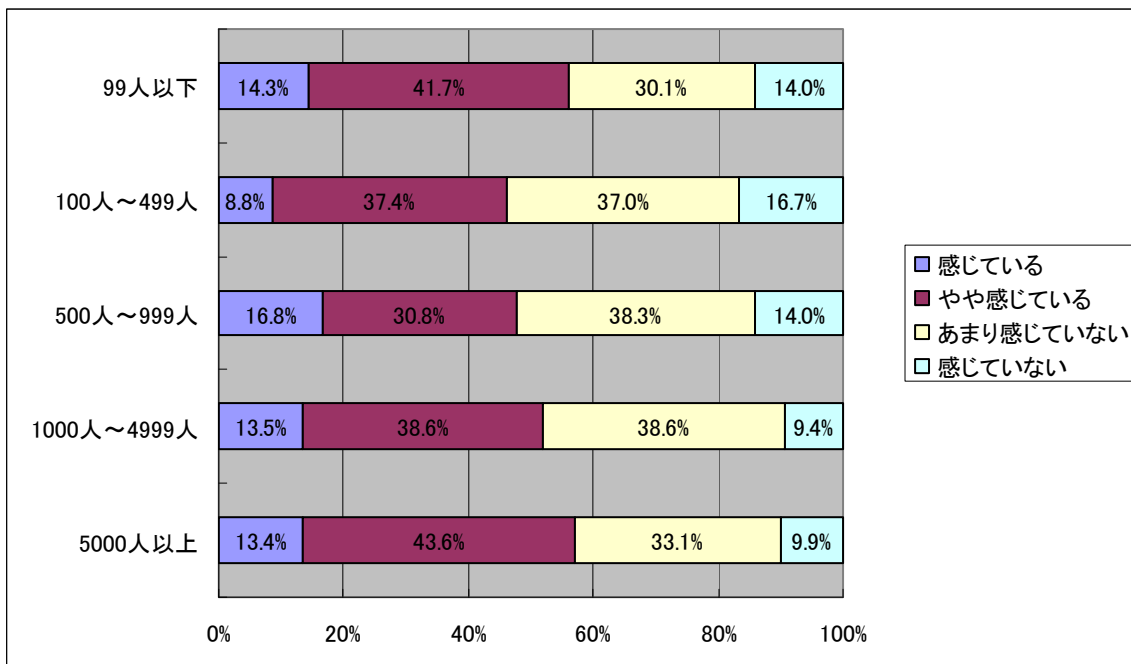
⑥従業員規模別

◆100～499人、500～999人の中規模企業と比べて、99人以下の小規模企業、1000人以上の大規模企業で、働きがいを感じている傾向が見られる。

業種別に、回答結果を集計したところ、100～499人、500～999人の従業員規模で、働きがいを「感じている」、「やや感じている」と回答した人の合計がそれぞれ46.2%、47.6%と5割を下回った。

一方で、99人以下の従業員規模では56.0%、1000人～4999人、5000人以上の従業員規模では、それぞれ52.1%、57.0%となり、100人～999人の中規模企業と比較して、働きがいを感じている。

【図表 1-6-6】



【図表 1-6-6】 従業員規模別の働きがいの現状

※99人以下：N=336、100～499人：N=227、500～999人：N=107、1000～4999人：N=171、5000人以上：N=172

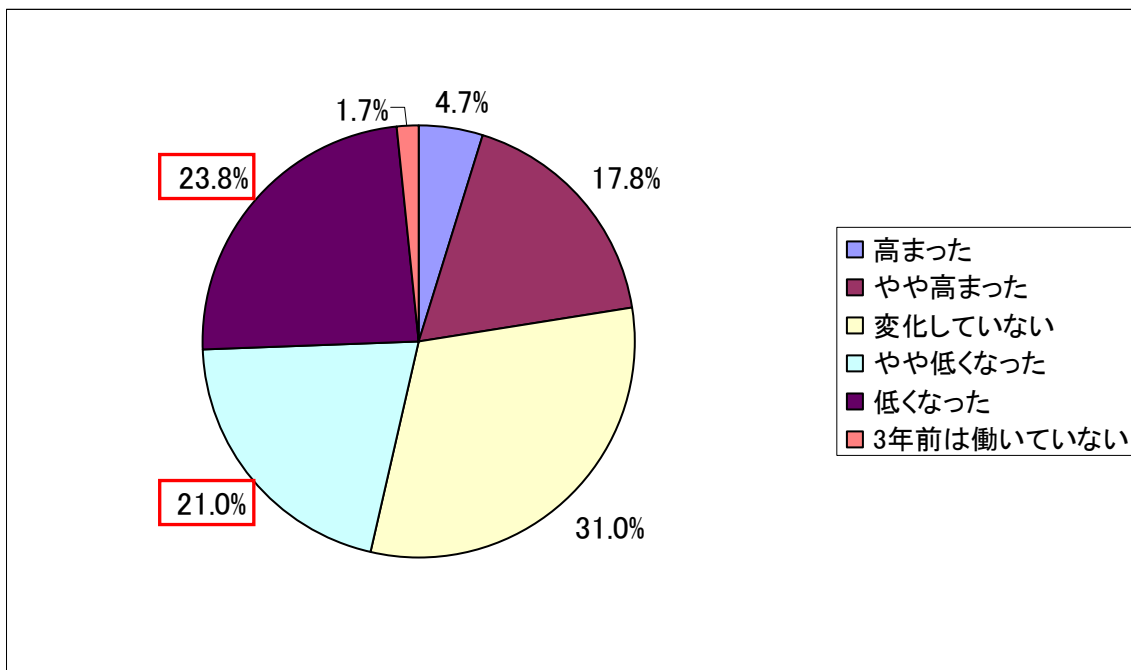
## 2. 「働きがい」の変化についての意識

### 2.1 3年前と比べた働きがいの変化

◆3年前と比べて、「働きがいが低くなった」と感じている人は**44.8%**で、「働きがいが高まった」と感じている人**(22.5%)**を大きく上回る。

「3年前と比較して、働きがいはどのように変化していますか」と質問したところ、「低くなった」(23.8%)と「やや低くなった」(21.0%)を合わせ、44.8%の人が「働きがいが低くなった」と感じていることが分かった。

一方で、「働きがいが高まった」と感じている人は、「高まった」(4.7%)、「やや高まった」(17.8%)を合わせ、22.5%に留まっている。【図表 2-1】



【図表 2-1】 3年前と比べた働きがいの変化 (N=1013)

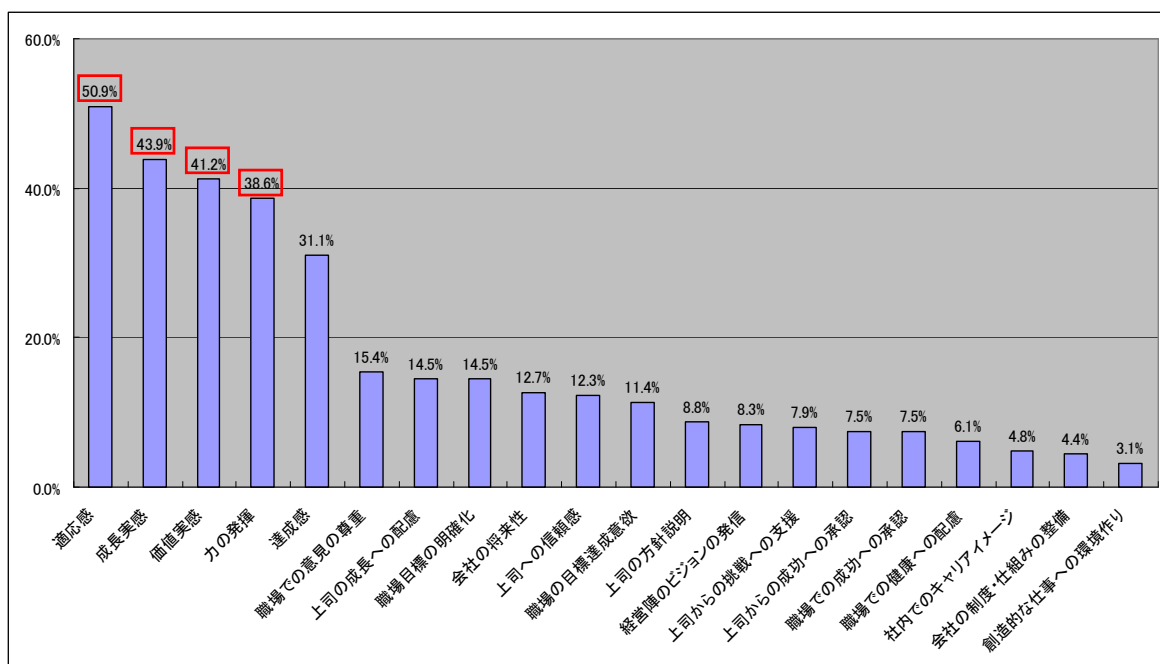


## 2.2 働きがいが高まった要因

### ◆働きがいが高まった人の50.9%が、「仕事の適応感」を要因として挙げている。

3年前と比べて、働きがい「高まった」、「やや高まった」と回答した人に関して、「働きがいが高まった要因」を、「働きがいに関する20項目」(P.22参照)の中から5つまで選択する形式で質問したところ、「今の仕事は、自分の適性に合っていると感じているから」(50.9%)が最も多い結果となった。

以下、「今の仕事を通じて、成長していると感じているから」(43.9%)、「今の仕事は、取り組む価値があると感じているから」(41.2%)、「今の仕事を通じて、自分の力を発揮できていると感じているから」(38.6%)の順となり、「仕事の要因」が上位を占めている。【図表 2-2】



【図表 2-2】 働きがいが高まった要因

※3年前と比べて、働きがい「高まった」、「やや高まった」と回答した人の合計：N=228

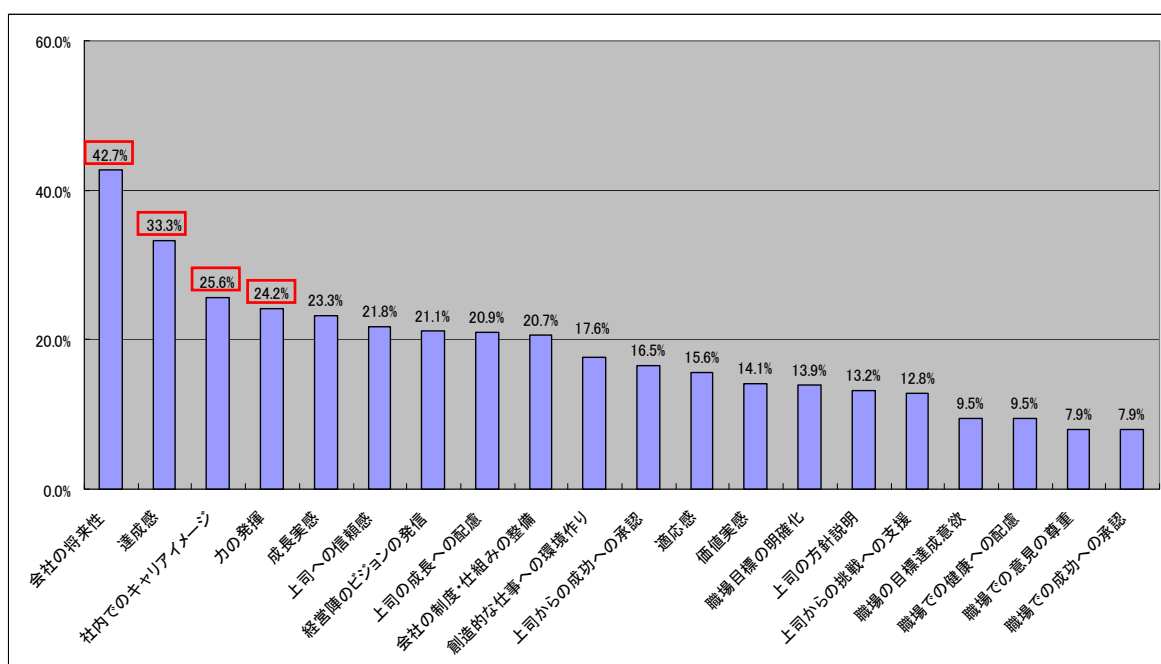
※上記項目の中から、あてはまるものを5つまで選び回答

## 2.3 働きがいが高くなった要因

◆働きがいが高くなった人の42.7%が、「会社の将来性」を要因として挙げている。

3年前と比べて、働きがいが高くなった、「やや高くなった」と回答した人に限って、「働きがいが高くなった要因」を、「働きがいに関する20項目」(P.22参照)の中から5つまで選択する形式で質問したところ、「会社の将来性が感じられないから」(42.7%)が最も多い結果となった。

以下、「今の仕事を通じて、達成感を感じられないから」(33.3%)、「今の会社で、将来のキャリアイメージが描けると感じられないから」(25.6%)、「仕事を通じて、自分の力を発揮できていると感じられないから」(24.2%)の順となり、「会社の要因」と、「仕事の要因」が上位を占めている。【図表 2-3】



【図表 2-3】 働きがいが高くなった要因

※3年前と比べて、働きがいが高くなった、「やや高くなった」と回答した人の合計：N=454

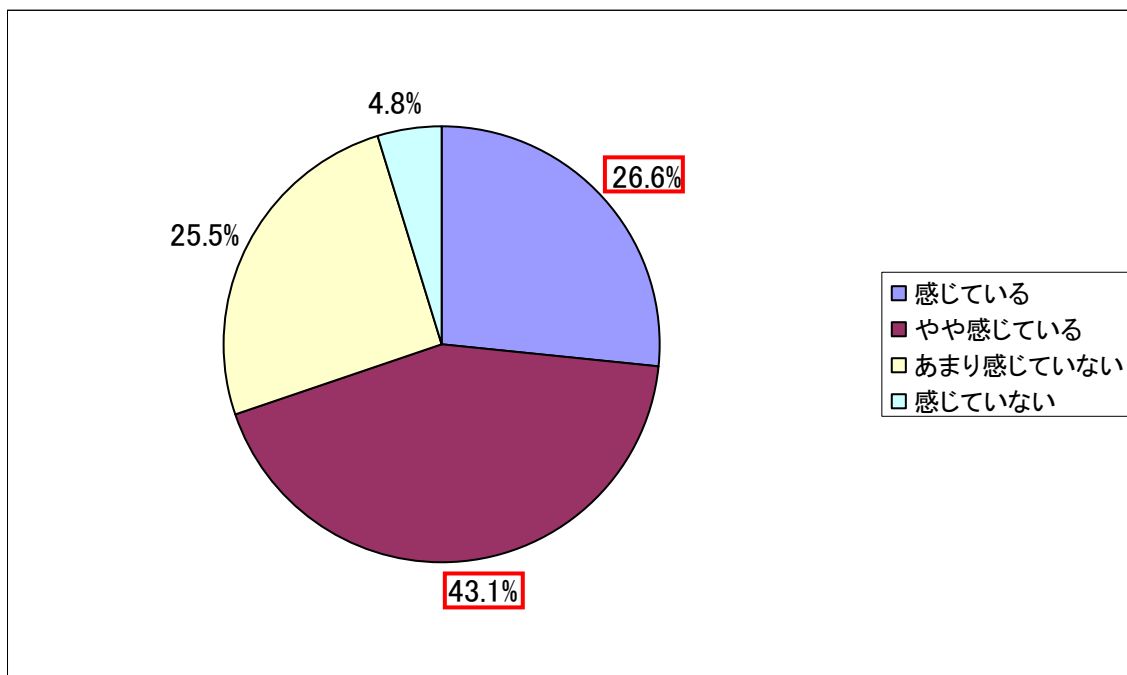
※上記項目の中から、あてはまるものを5つまで選び回答

### 3. 「心の疲弊感」についての意識

#### 3.1 心の疲弊感の現状

◆現在、「心の疲弊感を感じている」人は**69.7%**に達する。

「今の仕事をする中で、心の疲弊感を感じていますか」と質問したところ、「感じている」(26.6%)と「やや感じている」(43.1%)を合わせ、69.7%の人が「心の疲弊感を感じている」ことが分かった。【図表 3-1】



【図表 3-1】 心の疲弊感の現状 (N=1013)

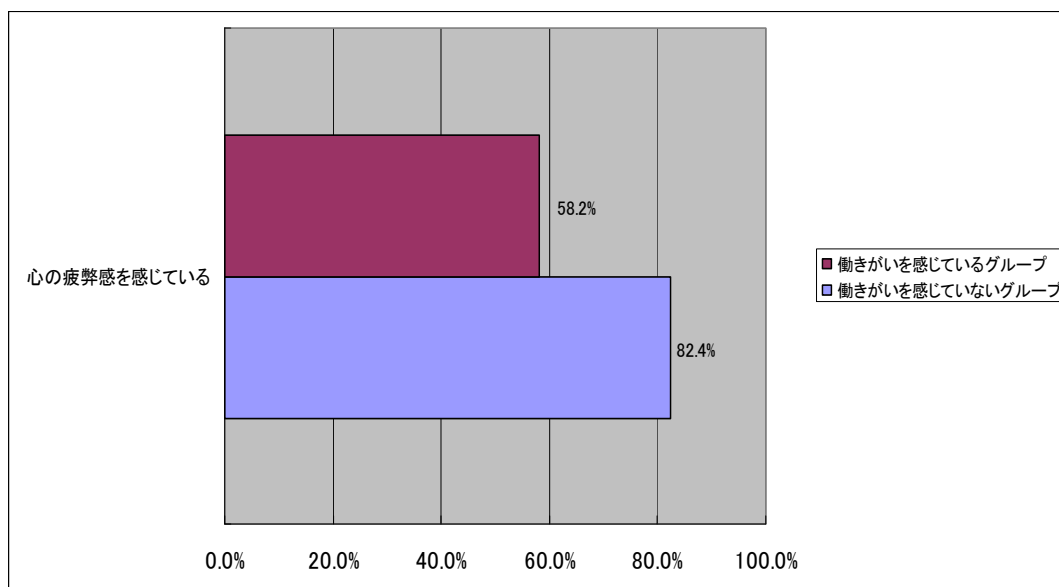
### 3.2 働きがいと心の疲弊感の関係

◆働きがいを感じているグループの方が、感じていないグループよりも、心の疲弊感を感じている人は**24.2**ポイント低い。

「現在働きがいを感じていますか」との質問に対し、「感じている」、「やや感じている」と回答した人を「働きがいを感じているグループ」とし、「感じていない」、「あまり感じていない」と回答した人を「働きがいを感じていないグループ」として、各グループにおける「心の疲弊感」に関する回答結果を分析した。

以下の【図表 3-2】は、各グループにおいて、心の疲弊感を感じていると回答をした人（「感じている」、「やや感じている」と回答した人を合計）の割合を示している。

働きがいを「感じているグループ」の方が、「感じていないグループ」よりも、心の疲弊感を感じている人は**24.2**ポイント低い。



【図表 3-2】 働きがいと心の疲弊感の関係

※働きがいを感じているグループ：N=531、感じていないグループ：N=482

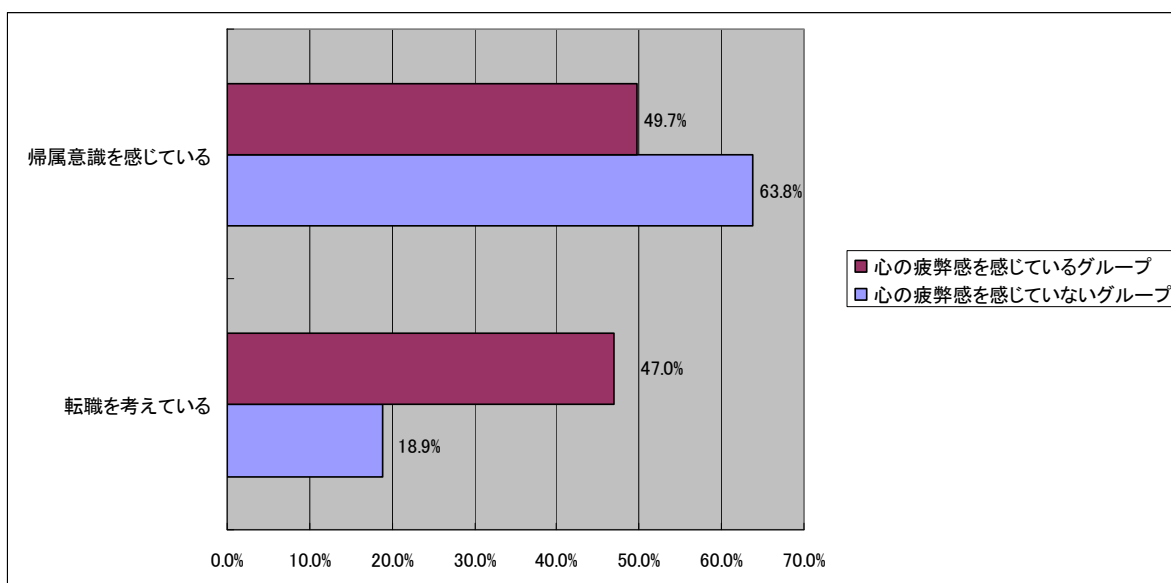
### 3.3 心の疲弊感と帰属意識、転職意向との関係

◆「心の疲弊感を感じているグループ」は、「感じていないグループ」に対して、**14.1**ポイント帰属意識が低く、**28.1**ポイント転職意向が高い。

「今の仕事をする中で、心の疲弊感を感じていますか」との質問に対し、「感じている」、「やや感じている」と回答した人を「心の疲弊感を感じているグループ」とし、「感じていない」、「あまり感じていない」と回答した人を「心の疲弊感を感じていないグループ」として、各グループにおける「帰属意識」、「転職意向」に関する回答結果を分析した。

「心の疲弊感を感じているグループ」において、49.7%が「会社に対する帰属意識を感じている」（「感じている」、「やや感じている」と回答した人を合計）と回答している。一方で、「心の疲弊感を感じていないグループ」において、「会社に対する帰属意識を感じている」割合は、63.8%に達し、「心の疲弊感を感じているグループ」の方が14.1ポイント低い。【図表 3-3】

また、「心の疲弊感を感じているグループ」において、47.0%が「転職を考えている」と回答している。一方で、「心の疲弊感を感じていないグループ」において、「転職を考えている」と回答している割合は、18.9%に留まっており、「心の疲弊感を感じているグループ」の方が28.1ポイント高い。【図表 3-3】



【図表 3-3】 心の疲弊感と帰属意識、転職意向との関係

※心の疲弊感を感じているグループ：N=706、感じていないグループ：N=307

<参考> 働きがいに関する 20 の質問項目

要因分類	項目		質問内容
仕事	1	成長実感	今の仕事を通じて、成長していると感じていますか
	2	適応感	今の仕事は、自分の適性に合っていると感じていますか
	3	価値実感	今の仕事は、取組む価値があると感じていますか
	4	力の発揮	今の仕事を通じて、自分の力が発揮できていると感じていますか
	5	達成感	今の仕事を通じて、達成感を感じていますか
上司	6	上司の成長への配慮	あなたの上司は、部下の成長に配慮していると感じていますか
	7	上司の方針説明	あなたの上司は、部下に仕事の方針を分かりやすく説明していると感じていますか。
	8	上司への信頼感	あなたの上司の判断は、信頼できると感じていますか。
	9	上司からの挑戦への支援	あなたの上司は、部下の挑戦を積極的に支援していると感じていますか。
	10	上司からの成功への承認	あなたの上司は、部下の成功や成果を認め、褒めていると感じていますか。
職場	11	職場目標の明確化	あなたの職場では、目標が明確になっていると感じていますか。
	12	職場の目標達成意欲	あなたの職場では、必ず目標達成をしようという意欲があると感じていますか。
	13	職場での意見の尊重	あなたの職場では、お互いの意見を尊重していると感じていますか。
	14	職場での成功への承認	あなたの職場では、お互いの成功や成果を認め、褒め合っていると感じていますか。
	15	職場での健康への配慮	あなたの職場では、お互いの心身の健康に配慮し合っていると感じていますか。
会社	16	会社の将来性	あなたの会社は、将来性があると感じていますか。
	17	経営陣のビジョンの発信	あなたの会社の経営者・経営陣は、ビジョンや志を折に触れて社員に伝えていると感じていますか。
	18	創造的な仕事への環境作り	あなたの会社では、創造的な仕事を促すような環境作りがされていると感じていますか。
	19	社内でのキャリアイメージ	今の会社で、あなたの将来のキャリアイメージが描けると感じていますか。
	20	会社の制度・仕組みの整備	あなたの会社では、仕組みや制度、組織がしっかりしていると感じていますか。