

給与とプライベートルート重視

社会人3年目の300人に調査

東京未来大学モチベーション研究所は、転職経験の無い社会人3年目の男女300人を対象とした「仕事のモチベーション」に関する調査結果を公表した。仕事のやりがいではなく、給与面とプライベートの充実を重視する若手社員が6割を超えることが分かった。

近年は「働き方改革」が注目され、残業時間の是正や休日の取得が進む一方で、希望する就業環境に転職する人が多い。厚生労働省が2018年に発表したデータによると、就職後3年以内の離職率は31・8%で、10人中3人が転職などのために離職していることになる。

同研究所は若手社員の仕事に対するモチベーションの実態を明らかにしようとして、18年11月9日から12日にかけてウェブアンケートを実施。回答を分析してまとめた。勤務先の会社で働き方改革を

東京未来大学モチベーション研究所

「実感している」のは33・7%。「実感していない」と「分からない」は合わせて66・3%に上り、若手には働き方改革の実感が及んでいないことが分かった。

働き方改革の取り組みで最も多かった施策は「ワークライフバランスの向上(休暇取得など)」で47・7%。次いで「長時間労働の是正(41・7%)」だった。

どのような状況だと仕事のモチベーションが上がるかを尋ねたところ、1位は「給与が上がる」で61%。これに「休暇が取得できている(60%)」、「社内の人間関係が良い(55・3%)」が続いた。

「やりがいを感じている」は45・3%にとどまった。同研究所は「仕事のやりがいを追及するより、生活のためや、プライベートを充実させるために働いているという、若手社員の現実的な側面がうかがえる」としている。

社会人1年目と2年目、3年目での仕事のモチベーション度合いを0-10点で答えてもらった。男女の平均値は、1年目が5・9点、2年目が5・2点、3年目が4・7点。社歴が長くなるにつれてモチベーションが低下していた。

男性と女性を比べると、女性の方がモチベーションがやや高い。また、働き方改革を実感している人の方が仕事へのモチベーション度合いが高かった。

社会人3年目でのモチベーション度合いの理由を聞いた。ポジティブな理由では「趣味や娯楽などの楽しみがある」が最多。一方、ネガティブな理由としては「仕事にやりがいを感じることができない」が最も多かった。

同研究所顧問の角山剛学長は「休暇や給与という外的な刺激が仕事のモチベーションになることは、悪いことではない。ワークライフバランスの向上や長時間労働の是正も、モチベーションの向上に好影響が期待できる」としている。