

<社会人3年目対象のモチベーション調査 第1弾 >**社会人1年目から3年目にかけて仕事のモチベーションは直線的に低下
働き方改革の推進はモチベーション向上に一定の効果があることが判明
～仕事に対するモチベーションが高まるポイントは「仕事のやりがい」ではなく「趣味・娯楽」の充実～**

学校法人 三幸学園が運営する東京未来大学（本部：東京都足立区、理事長：昼間一彦、学長：角山剛）は、転職経験の無い社会人3年目の男女300名に「仕事のモチベーション」に関する調査を実施しました。

2016年9月に内閣官房に「働き方改革実現推進室」が設置され、働き方改革が本格化して2年。政府は、「一億総活躍社会」を実現すべく、女性の職場進出、高齢者の再雇用、個人に合わせた働き方などを提案しています。「働き方改革」が注目され、残業時間の是正や休日取得の推進が強まる中、希望する就業環境に転職する人も少なくありません。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ます。本調査では、「とりあえず3年」と言われるように、転職のタイミングとされる社会人3年目に仕事に対するモチベーションについて調査を実施し、若手社員の仕事に対するモチベーションの変化の実態を明らかにしました。

今回の調査の結果、約7割が働き方改革を実感していないことが明らかになりました。また、社会人1年目から3年目にかけて、モチベーションは直線的に低下しており、低下の要因第1位は「仕事に対するやりがいを感じられない」でした。一方で、モチベーションが高い要因は「趣味や娯楽などの楽しみがある」で、仕事に対しての関心が低い、もしくは仕事に対して前向きではない若手社員が多い可能性が示唆される結果となりました。

最後には、仕事に対するモチベーションの保ち方や仕事のやりがいの見つけ方などについて、東京未来大学 モチベーション行動科学部で教鞭をとる角山剛学長の解説と若手社員に向けたコメントがあります。

(*)厚生労働省「新規学卒者の離職状況」の新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移より抜粋。

【調査結果サマリー】

- ①働き方改革が叫ばれはじめ2年、未だ働き方改革を実感していない社会人3年目は約7割！
- ②社会人3年目のモチベーションが上がる要因第1位は「給与」！
給与面・プライベートの充実を重視する若手が6割を超える
- ③社会人1年目から3年目にかけてモチベーションは低下、3年目の平均点は10点中4.7点
働き方改革の推進が仕事のモチベーション向上に一定の効果があることが判明！
- ④仕事のモチベーションが高い要因は「趣味や娯楽などの楽しみがある」
低い要因は「仕事にやりがいを感じる事が出来ない」

【東京未来大学 角山 剛学長による解説とコメント】

日本で唯一のモチベーション領域を専門とするモチベーション行動科学部を設ける東京未来大学の角山剛学長による本調査の解説や社会人3年目の仕事のやりがいの見つけ方についてのコメントがあります。

※本リリースの調査結果をご利用いただく際は、必ず【東京未来大学 モチベーション研究所調べ】とご明記ください。

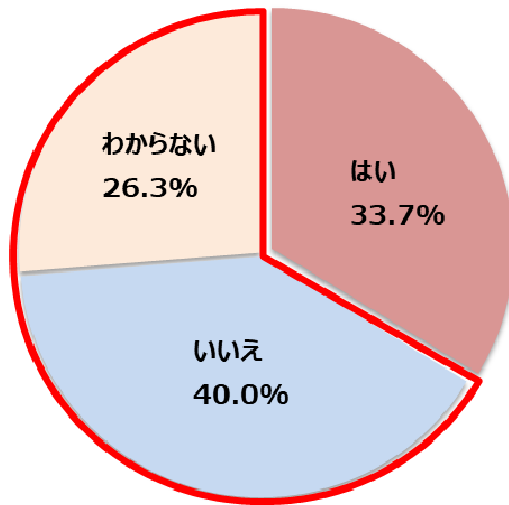
【社会人3年目へのアンケート概要】

- ・調査主体 : 東京未来大学
- ・調査期間 : 2018年11月9日(金)～11月12日(日)
- ・分析対象 : 転職経験の無い社会人3年目の男女
- ・調査方法 : ウェブでのアンケートを実施し、回答を分析
- ・有効回答数 : 300人

① 働き方改革が叫ばれはじめ2年、 未だ働き方改革を実感していない社会人3年目は約7割！

Q1.あなたの会社で働き方改革は推進されていると感じますか？ (n=300)

図1



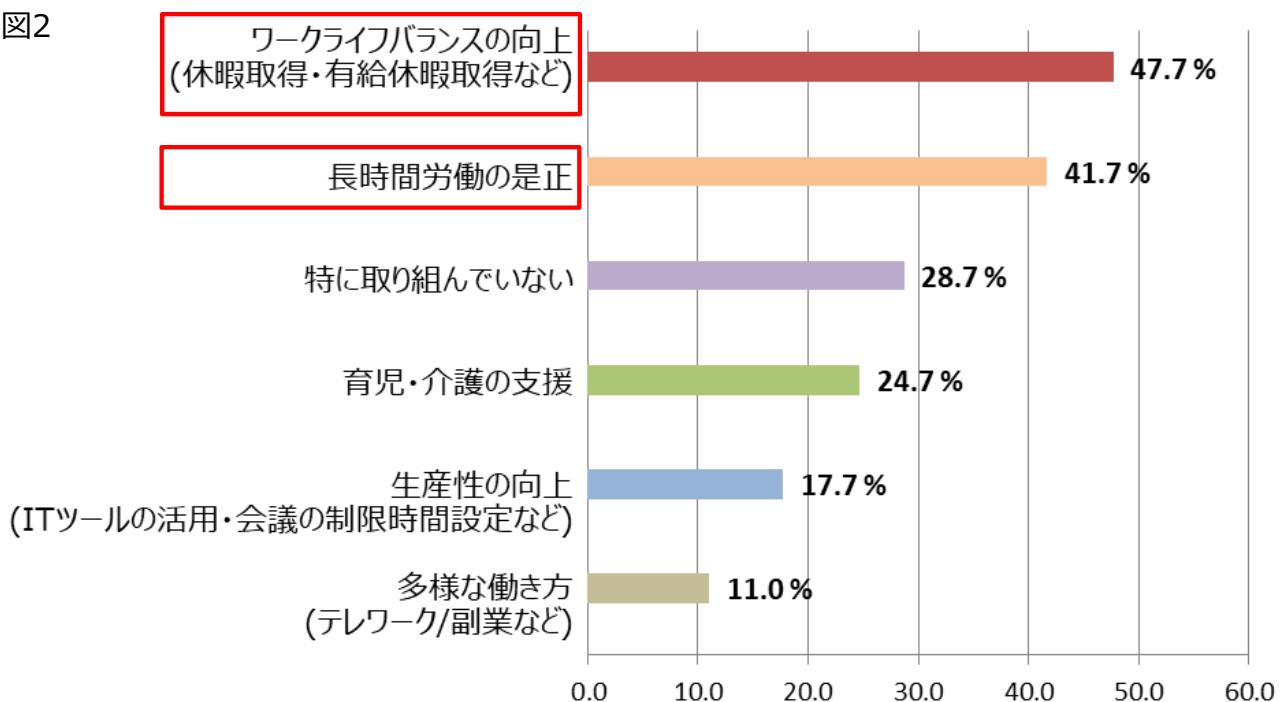
2019年4月に働き方改革関連法が施行される予定など、ますます見直しされる「働き方」。実際に自身が勤める会社で働き方改革を実感できているのか調査したところ、実感している社会人3年目は全体の3割程度にとどまり、「実感していない(いいえ)・わからない」が約7割近くいることが明らかになりました。(図1)

働き方改革と多方面で叫ばれはじめてから2年が経過しているにもかかわらず、未だ、若手にまで働き方改革に対する取り組みの実感が及んでいないことが示唆される結果となりました。

Q2.あなたの会社では具体的にどのような施策に取り組んでいますか？ (n=300,複数回答可)

自社の働き方改革の取り組み状況について、最も多かった施策は、休暇取得や有給休暇取得などのワークライフバランスの向上(47.7%)で、以下長時間労働の是正(41.7%)、特に取り組んでいない(28.7%)、育児・介護の支援(24.7%)、生産性の向上(17.7%)、多様な働き方の容認(11.0%)と続く結果となりました。(図2)

図2



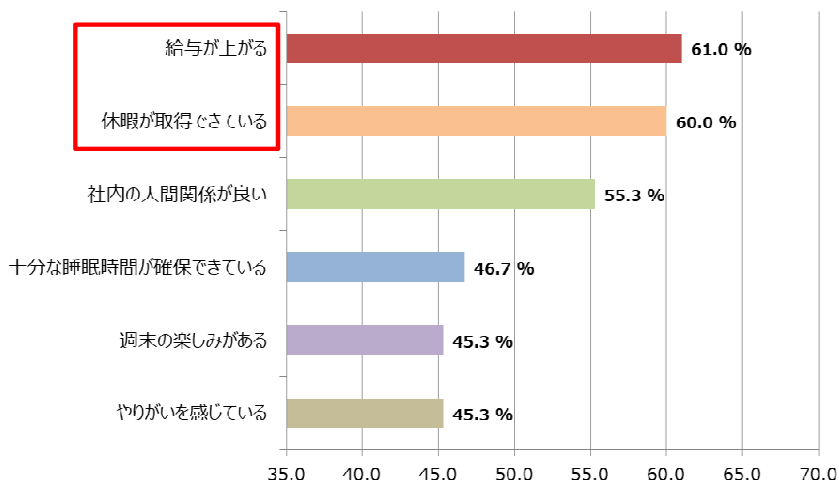
「取り組んでいない」が、28.7%であることから、Q1で、働き方改革を「実感していない・分からない」と答えた人の中でも、会社で具体的な施策には取り組んでいることが明らかとなりました。ワークライフバランスの向上や、長時間労働の是正について、「働き方改革」ではなく労働として“当たり前のこと”と考える若手社員が多い可能性が示唆されます。

また、「ワークライフバランスの向上」や「長時間労働の是正」の数値が高いことから、若いうちにがむしやりに働きたいと考える若手より、自分自身の時間を大切にしたいと考える人が多い傾向にあると考えられます。

② 社会人3年目のモチベーションが上がる要因第1位は「給与」！ 給与面・プライベートの充実を重視する若手が6割を超える

Q3.あなたはどのような状況だと仕事のモチベーションが上がりますか？(n=300,複数回答可)

図3 【仕事のモチベーションが上がる状況上位5項目】



仕事に対するモチベーション上がるのはどのような状況であるかについて調査したところ、「給与が上がる」「休暇が取得できている」が約6割近くを占める結果となりました(図3)。

図3からも分かるように、「給与が上がる」「休暇が取得できている」の数値がほかより非常に高いため、主要なモチベーションの要因となってしまう可能性があります。仕事のやりがいを追及するより、生活していくため、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結果となりました。

③ 社会人1年目から3年目にかけてモチベーションは低下、3年目の平均点は10点中4.7点 働き方改革の推進が仕事のモチベーション向上に一定の効果があることが判明！

Q4.社会人1年目、2年目、3年目時の仕事へのモチベーションをお伺いします。5点をモチベーションの正常値とした際、あなたのモチベーション(やる気)度合を3年間それぞれでお答えください。(n=300)

図4 【女性/男性/平均】

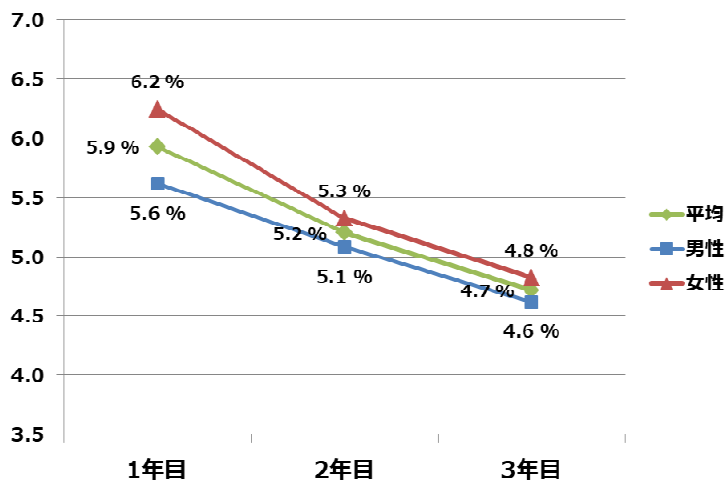
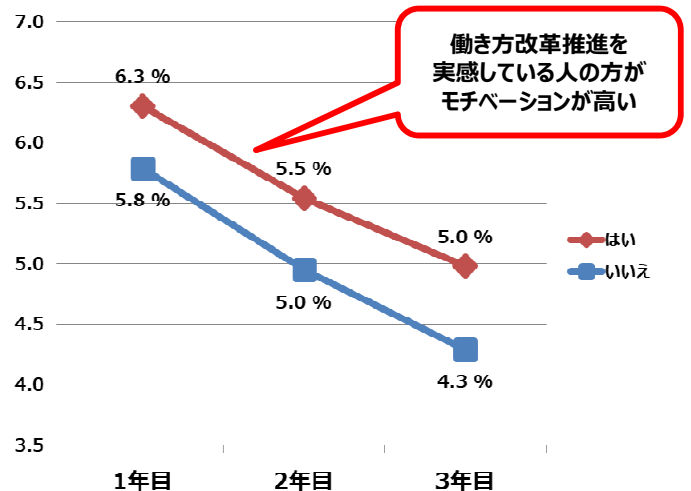


図5 【働き方改革の推進を感じている/感じていない】



社会人1年目、2年目、3年目時の仕事のモチベーション度合を0点から10点で聞いたところ、社会人1年目から3年目にかけて男女ともに直線的にモチベーションが低下しており、3年目の男女平均は10点中4.7点と5点を下回る結果となりました(図4)。また、モチベーション度合の差をみると、1年目から2年目にかけて、急激に低下することもうかがえます。男性と女性を比べた際、女性の方がモチベーションが全体的にやや高いことが明らかになりました。

さらに、Q1で働き方改革を「実感していない」と回答した人より、「実感している」と回答した人の方が、仕事へのモチベーション度合がやや高いことが明らかになりました(図5)。働き方改革の実感が、仕事へのモチベーションに対して少なからず寄与していることが考えられます。

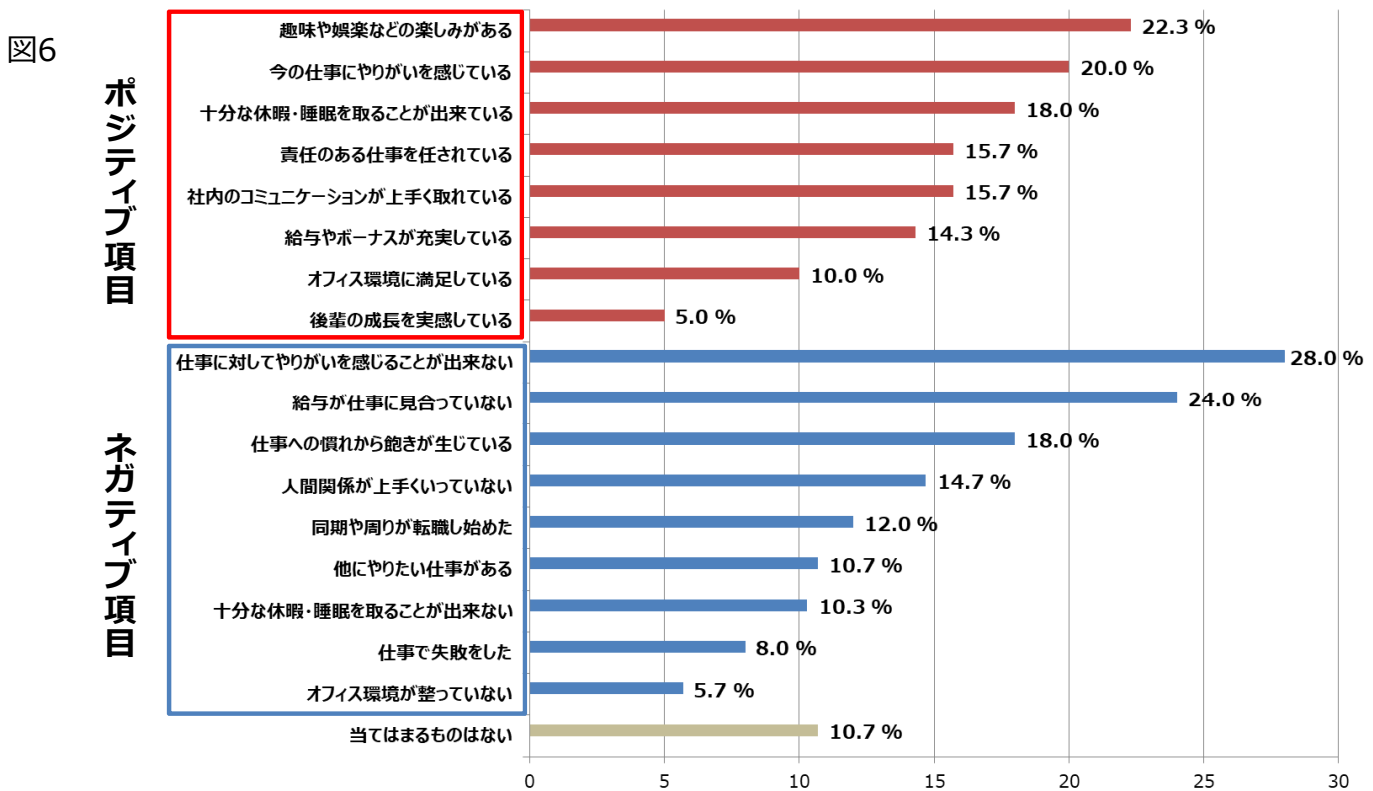
④仕事のモチベーションが高い要因は「趣味や娯楽などの楽しみがある」 低い要因は「仕事にやりがいを感じることが出来ない」

Q5.3年目の現在のモチベーション度合の理由について、自分の考えに最も近いものをすべてお選びください。
(n=300, 複数回答可)

Q4の結果を受け、社会人3年目の現在のモチベーション度合の理由を聞いたところ、ポジティブな理由では「趣味や娯楽などの楽しみがある」がトップとなり、仕事内容ではなく、プライベートの充実などがモチベーション向上に起因していることが判明しました。一方で、ネガティブな理由では「仕事に対してやりがいを感じることが出来ない」がトップとなり、モチベーションが低い人は、仕事内容や会社の環境に要因があることが分かりました。

仕事に対して関心が低い、もしくは仕事に対して良いイメージを持っていない若手社員が多い可能性が示唆される結果となりました。これらの結果から、仕事に対するモチベーションを自分自身で管理出来ていない、モチベーションについて十分な知識が無い人が多いことが考えられます。

また、1年目から3年目にかけてモチベーションが低下し続けていることや、3年目のモチベーションの理由からも社会人3年目が転職のタイミングとなってしまうやすい傾向が垣間見えます。



日本で唯一のモチベーション領域を専門とする学科を設ける 東京未来大学 角山剛学長による解説

今回の調査は、若手社員の意識がよく表れた結果となっています。一般的に、若いうちは給与や仕事に対する不満は小さくはないものです。そのため、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も、決して悪いことではありません。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おいて好影響が期待できるのです。

■「3」がキーマン ～社会人1年目から3年目のモチベーション低下について～

「三日、三月、三年」とよく言われるように、入社すぐは他社に入った友人を羨み、仕事に興味を持っていないという経験を、3年目で一度やる気が無くなるパターンは実際よく見られます。しかし、3年を乗り越え、成功や失敗の経験を重ねながら仕事に慣れることで、面白さが分かり、愛着が生まれ、お金のためだけでなく、やりがいを感じることが出来るようになっていきます。

■「仕事への慣れ」は飛躍のチャンス

この年末年始に、「仕事の棚卸し」を行ってみると良いかもしれません。これまで慣れてきた仕事を一度整理することで、新たな発見や新しい工夫に繋がることもあります。仕事への慣れは、意欲の減退や注意の散漫といったネガティブな面もありますが、捉え方次第で、飛躍するチャンスを秘めているのです。

◆角山 剛 学長プロフィール



東京未来大学 学長。
産業・組織心理学を専門としている。
立教大学大学院社会学研究科博士後期課程単位取得。
立教大学、東京国際大学を経て2011年9月より東京未来大学 教授を務める。
2018年4月より学長に就任。
長くワーク・モチベーション研究に携わり今日に至る。元産業・組織心理学会会長。
ワーク・モチベーションに関する著書、論文多数執筆。

◆東京未来大学とは

学長 : 角山剛
設立年度 : 2007年
本部 : 東京都足立区
学部 学科 (専攻) : こども心理学部 こども心理学科 (こども保育・教育専攻、心理専攻)
モチベーション行動科学部 モチベーション行動科学科
学生数 : 1387名 (2018年5月現在)

東京未来大学

本学は社会が求める“人財”を育てることを使命とし、社会に出るための準備期間として社会で働くうえで必要なマナーや仕事への取り組み方、姿勢、そして働くことの価値や喜びを4年間伝え続けています。本学は、日本で唯一のモチベーション行動科学部を設置しており、人のやる気を高め、行動を生み出す原動力を科学的に学ぶことが出来ます。自分自身だけでなく、他社や組織、コミュニティのモチベーションをマネジメントできる力と資格を取得することを目指しています。

◆東京未来大学 モチベーション研究所とは

所長 : 高橋一公 (東京未来大学 教授)
顧問 : 角山剛 (東京未来大学 学長)
設立年度 : 2011年9月
URL : <https://www.imsar.jp/index.html>

IMSAR モチベーション研究所
INSTITUTE FOR MOTIVATIONAL STUDIES AND RESEARCH

モチベーションに関する調査・研究を推進し、社会的な要請に応えるとともに、東京未来大学におけるモチベーションに関する教育・研究の充実をはかることを目的とする研究所です。調査・研究のほかにも、研究会や講演会・講習会の企画・開催を行うなど積極的に活動を行っています。最新のモチベーション研究を推進し、モチベーションに関するあらゆる知見を蓄積、発信していきます。

【報道関係者様のお問い合わせ先】

東京未来大学PR事務局 (株)アンティル内) 担当:中川・藤井・飯山・中野
TEL:03-6825-3020 FAX:03-6685-5266 E-mail:tokyomirai_pr@vectorinc.co.jp