

現在の勤務先、半数は総体的に「満足・まあ満足」

－熊本のビジネスパーソン意識調査－

はじめに

個人の働き方や雇用条件は多様化し、企業の競争環境の変化も大きく、県内のビジネスパーソンを取り巻く環境は大きく変化している。一方、昨年末に当研究所と熊日が共同で行った経営者意識調査では、企業の抱える課題のトップは人材育成であった。そこで、県内ビジネスパーソンの仕事や職場に関する意識を明らかにするため、アンケート調査を実施した。

【調査結果のポイント】

- 現在の勤務先に対する総体的な満足度は、「満足」が 6.6%、「まあ満足」が 44.5%で合わせるとほぼ半数は満足していた。「どちらとも言えない」(25.5%)と、「不満」(9.3%)、「やや不満」(14.1%)の計(23.4%)はあまり差がない。男性の満足度は女性より 10 ポイント近く低く、なかでも 30 代男性で「まあ満足」が 30.4%と低いのが目立った。
- さらに 14 の項目について満足度(「満足」「まあ満足」の計)をみたところ、『仕事内容』(59.6%)、『職場の人間関係』(52.1%)、『仕事を通じての自己成長』(46.4%)、『労働時間』(46.4%)、は満足度が高かった。逆に不満度(「不満」「やや不満」の計)が高かったのは『給与』で 45.7%とひととき高かった。
- 現在の勤務先に「定年まで勤める」は 32.8%にとどまり、「できれば転職したい」(25.2%)、「できれば独立したい」(7.8%)の計(33.0%)とほぼ同程度で、「できれば辞めたい」(14.2%)を合わせると 47.2%と半数近くに達した。「できれば転職したい」、「できれば独立したい」と回答した 272 人のうち、「特に何もしていない」(48.5%)と「専門的な勉強」など何かしら準備している人(51.5%)とはほぼ半々であった。

【調査の概要】

- 調査対象：熊本県内在住20代～60代の働く男女824人
- 調査時期：平成24年9月19日～21日
- 調査方法：調査会社登録モニターへのネット調査（調査会社：(株)マクロミル）

【回答者の属性】

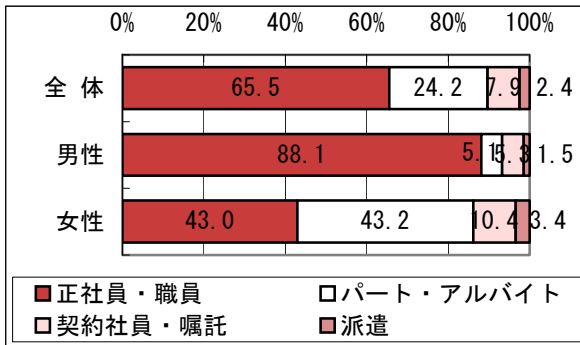
	全体(人)	男性	女性
	824	412	412
20代	141	34	107
30代	265	125	140
40代	255	150	105
50代	132	81	51
60歳以上	31	22	9

1. 働き方：正規雇用は男性の約9割、女性の約4割、転職経験ありは約2/3

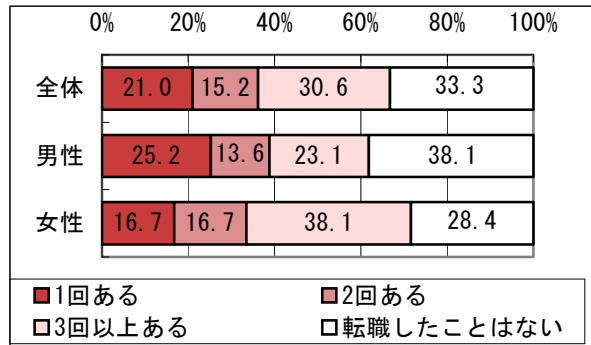
今回の調査では、自営業や役員を除く雇用者（公務員を含む）にネットアンケートを行った。
 まず、雇用形態をみると全体では正規雇用が約2/3、非正規雇用が約1/3であるが、男女でその比率は大きく異なる。男性は正規雇用が9割近いのに対して女性は「正社員・職員」と「パート・アルバイト」がほぼ同数で、非正規雇用が多数派である（図表1）。男性で非正規雇用の割合が高いのは20代（23.5%）、30代（11.2%）と定年を過ぎたと思われる60代（68.2%）で、若年層の就職難の一端がうかがわれる。

また、転職経験（出向や合併等による変更は含まない）をみると、全体の約2/3は転職の経験があり、「3回以上」という回答も男性の23.1%、女性の38.1%に達する。「転職したことはない」は男性の4割弱、女性の約3割弱にすぎず、新卒で就職した会社・組織にそのまま勤める終身雇用タイプは決して“標準”ではない（図表2）。

図表1 雇用形態



図表2 転職経験



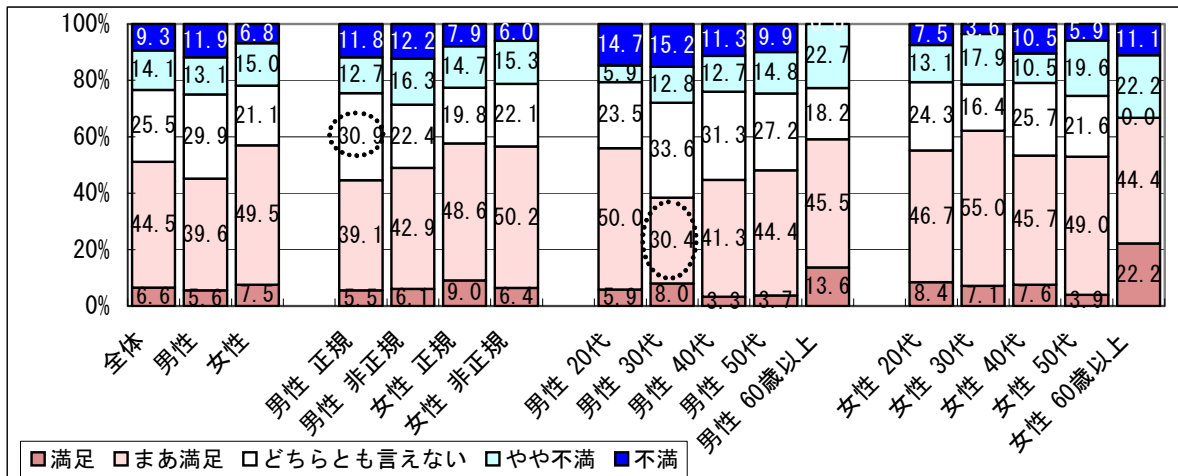
2. 現在の勤務先に対する満足度：半数は総体的に満足

現在の勤務先について総体的に満足しているかどうかを尋ねた（図表3）。全体では「満足している」（以下、「満足」）が6.6%、「まあ満足している」（同「まあ満足」）が44.5%で、合わせると51.1%とほぼ半数は現在の勤務先に総体的に満足していた。逆に「不満である」（同「不満」）が9.3%、「やや不満である」（同「やや不満」）が14.1%で、合わせると約2割強は不満を感じており、5人に1人と考えると思いのほか多いと感じる。

性別・雇用形態別に見ると、男性は女性より「まあ満足」が約10ポイント低く、男性の正規雇用で「どちらとも言えない」が30.9%と他に比べて高いのが目立つ。女性は男性よりも満足度は高く、雇用形態別では差があまりみられなかった。

満足度の低さが目立ったのは性別・年代別でみた30代男性である。「まあ満足」が30.4%と低く、「不満」と「やや不満」の計は28.0%と3割近くにのぼっている。この年代は組織の中堅として期待される立場であると思われるが、彼らの多くは1990年代後半の就職氷河期以降に社会人になっており、採用だけでなく給与体系や教育・訓練なども大きく変わり、そうした人事制度見直しの影響も受けているのではないかとと思われる。

図表3 総体的満足度



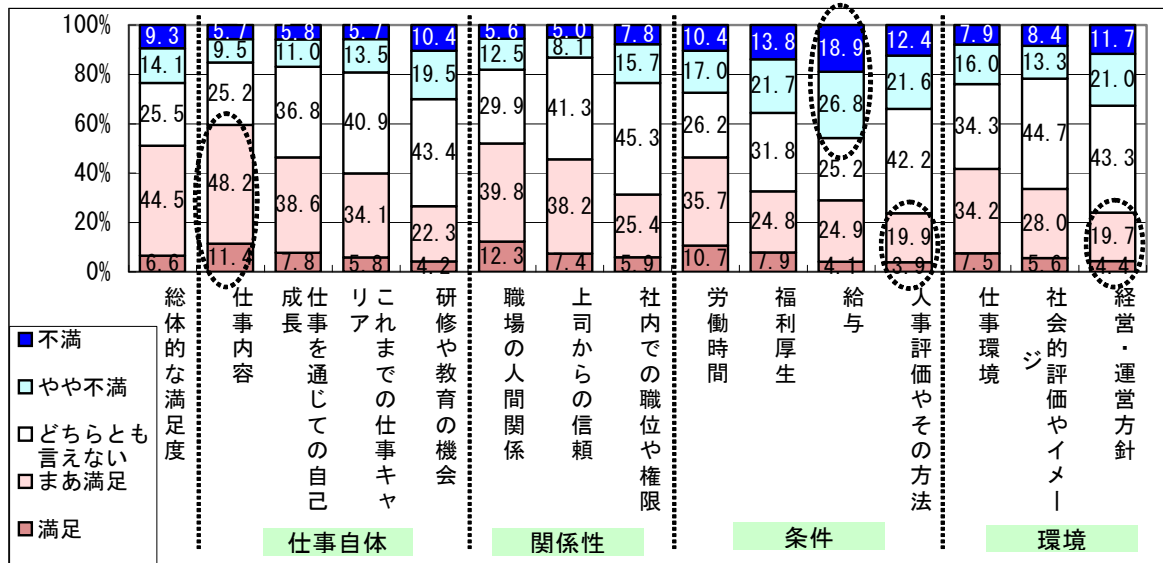
3. 「仕事内容」の満足度は高いが、「給与」の満足度は低い

現在の勤務先の満足度を考える際、総体的な評価だけでなく、仕事自体や職場内の様々な関係性、労働条件や感興といった4つの要素について、14項目の満足度を尋ねた（図表4）。

この中で満足度が高かったのが『仕事内容』で、「満足」「まあ満足」を合わせると59.6%とほぼ6割に達している。次いで『職場の人間関係』（52.1%）、『仕事を通じての自己成長』（46.4%）、『労働時間』（46.4%）が高かった。逆に満足度が低かったのは『人事評価やその方法』（23.8%）、『経営・運営方針』（24.1%）で、2割台前半にとどまっていた。人事評価や経営方針は企業や団体には不可欠であるが、本人の評価や理解と一致しないまましていると不満や無関心につながりやすいと思われる。それだけに透明性を持たせる、繰り返しわかりやすく説明する、などの地道な取り組みが欠かせないであろう。

また、不満が最も高かったのは『給与』で、「不満」が18.9%、「やや不満」が26.8%で合わせ

図表4 満足度



ると 45.7%となった。「どちらともえない」や「満足」「まあ満足」の計を大きく上回っており、「給料を上げて欲しい」と言う声が聞こえてきそうである。しかし経営側からすれば、収益構造にもかかわり簡単には応えられないことも推測できる。それだけに、不満を解消するのは容易ではないと思われるが、例えば労働時間や福利厚生、研修、評価など他の面でも応える体制が求められるのではなかろうか。

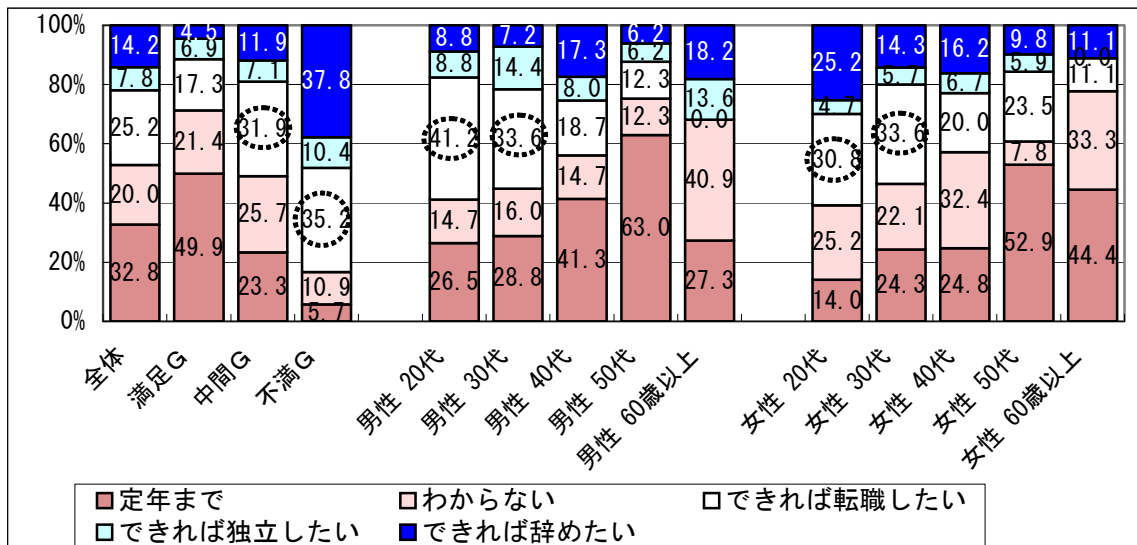
というのも、14項目別にみるといろいろな面で不満を抱えているのが明らかになったが、総合的な満足度は先にみたように全体のほぼ半数が満足と回答していた。14項目のうち「満足」「まあ満足」の合計が総合的な満足度を上回っていたのは、『仕事内容』と『職場の人間関係』だけであったのにもかかわらず、である。このことは、給与や人事評価をはじめ、いろいろな面で満足度はそれほど高くなくても、『仕事内容』の満足度が高ければ、あまり不満を意識しなくなる、あるいは他の不満を多少とも和らげる、ということがあるのではないかと思われる。

4. 将来の見通し：「定年まで勤める」と転職・独立希望はいずれも約1/3

現在の勤務先に定年まで勤めるかを尋ねたところ、全体では「定年まで勤める」（以下、「定年まで」）が 32.8%に対して、「できれば転職したい」（25.2%、同「転職」）、「できれば独立したい」（7.8%、同「独立」）の計は 33.0%とほぼ同程度であった（図表5）。さらに「できれば辞めたい」（14.2%、同「退職」）と合わせると半数近くとなった。今回の選択肢は“できれば”であるので、すぐに転退職を実行するとは考えにくい、潜在的転退職希望は無視できない割合である。

ここで、総合的な満足度について「満足」「まあ満足」と回答した人を「満足グループ（以下、G）」、「どちらとも言えない」と回答した人を「中間G」、「不満」「やや不満」と回答した人を「不満G」とグルーピングしてみると、満足Gと不満Gとでは大きく異なり、中間Gと不満Gで「転職」が高く、満足度との相関は高い。また、年代別で「転職」が高いのは男女とも20代と30代で、40代以降で少なくなるのは、採用面での厳しさが増すことも要因だと思われる。

図表5 定年まで勤めるか



そこで、「できれば転職したい」「できれば独立したい」と回答した 272 人に、転職や独立に向けて何か準備をしているか尋ねたところ、全体では「特に何もしていない」が 48.5%とほぼ半数を占めた（図表 6）。“できれば”という回答には願望的な要素も入っているものと思われる。

満足度別では、満足 G の 31.4%は「専門的な勉強をしている」と回答し、不満 G では「専門的な勉強をしている」と「具体的に転職先を探している」が 28.4%と並び、転職に向けてある程度覚悟を決めているようである。

なお、ここで留意すべきは 272 人のうち 102 人は満足 G であり、絶対数としては中間 G や不満 G の回答者より多かった点であろう。満足 G は組織の中ではおそらくそれなりに評価されると推測され、有用な人材の流出につながりかねない。

図表 6 転職や独立のために何かしているか
(複数回答)

	専門的な勉強をしている	具体的に転職先を探している	独立後の事業を計画している	その他	特に何もしていない
全体(N=272)	27.9	19.9	7.7	2.9	48.5
満足G(N=102)	31.4	15.7	6.9	2.9	48.0
中間G(N=82)	23.2	15.9	11.0	0.0	56.1
不満G(N=88)	28.4	28.4	5.7	5.7	42.0

おわりに

企業や団体にとって重要な要素を、昔から「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」と言うように、人材を活かして組織を活性化することはマネジメントで不可欠である。

今回、現在の勤務先に対する総体的満足度を軸にビジネスパーソンの意識を分析したところ、満足 G は予想通り勤務先への評価も高く、定着性も高かった。しかしながらその割合は全体のほぼ半数であり、正規、非正規による差は少なく、非正規雇用は仕事を選べるという選択性も背景にあるのではないかと考えられた。

また 30 代男性で満足 G が少ないことも明らかになった。20 代、30 代では、5 年後、10 年後の将来を考え、働く環境を変える、つまり転職・独立という選択をすることも十分予想される。企業や組織にとって有用な人材の流出を防ぐには、現在の仕事に対する満足・不満の内容や要因を探り、仕事内容を替える、必要な研修を行うなどして満足度を高める対策が必要であろう。同時に、トップとの距離も近いと思われ、社内に対し繰り返しメッセージを伝える姿勢も大事ではないかと思われる。