

働くことへの若手意識調査

リ・カレント株式会社 若手人材育成事業部

<調査概要>

調査期間／2021年4月中旬

調査方法／選択回答及び自由回答式インターネット調査

調査対象／東京都の20代1299名

※構成比の数値は、四捨五入のため100%にならないことがあります。

※非有効回答を含まないグラフもあります。



本調査は、「若手を“育てる”育成から、若手と共に“育つ”育成へ」を掲げるトレジャリアにおいて、企業人事の皆様と共にこれからの若手育成を考えていくにあたり、まず20代の若手自身の率直な考えや声を聴くことが重要と考え、昨年より実施されています。

今の若手社員が何を求めているのか、またこれからの時代の若手育成に何が求められていくのか、企業の人材育成に関わる方々に参考情報としてご覧いただけるよう、調査結果をレポートとして公開致します。

本資料内では、東京都の20代1299名を広く回答者とし、仕事・キャリアに対する考え方やその理由を問うた全19設問のうちから、選択回答式をとった18設問の回答結果を示しています。

また、より企業人事の皆様のご参考になるよう、正社員1年目～5年目の職歴を持ち、かつ最終学歴において高校卒・専門卒・短期大学卒・4年制大学卒・大学院卒と答えた回答者を「働く若手社員」と定義し、働く若手社員の仕事観（何のために働くか）の有無が、彼らの仕事のスタイルにどのように影響するかをクロス集計した結果を掲載しています。

設問一覧 (1/2)

- Q1
社会人になってどのくらい経過していますか。
- Q2
あなたの最終学歴を教えてください。
- Q3
あなた自身の現在の勤務環境を教えてください。
- Q4
あなたは自分の仕事観＝「自分はなんのために働くのか（仕事において譲れないもの・価値観）」を持っていますか。
- Q5
仕事観を「明確に持っている / 語れるほどではないが持っている」と答えた方にお聞きします。
あなたの仕事観（働く目的・譲れないもの・価値観）とは何ですか。
選択肢から、ご自身の考えにあてはまるものを最大3つまで選んでお答えください。
- Q6
仕事観を「明確に持っている / 語れるほどではないが持っている」と答えた方にお聞きします。
あなたはどのようなきっかけで仕事観（働く目的・譲れないもの・価値観）を持ちましたか。
最も影響していると思われる項目をひとつ選択してください。
- Q7
ご自身の仕事観を「持っていない」「固まっていない」と回答した方にお伺いします。
理由としてあてはまるものを以下より全て選んでください。
- Q8
仕事に対する報酬についてお聞きします。給与は何に対して支払われると考えていますか。
率直にあなたの考えに近い選択肢をひとつ選んでください
- Q9
ここからは、あなたの仕事のスタイルや、職場に求めるものについてお聞きします。
新しい環境（入社、転職、転勤、部署異動など）で業務を行う状況において、ご自身の仕事のスタイルとして最も近い選択肢をひとつ選んでください。
- Q10
前の質問で「失敗が気になる、避ける / 指示に従う」と回答した人にお伺いします。
あなたにとって、失敗が気になる / なるべく避ける理由として、最も近いものをひとつ選んでください。
- Q11
上司・同僚に対し、どのような関係を期待しますか。あなたの考えに最もあてはまるものを選んでください
- Q12
ご自身の所属する組織・会社に対してどのような考えを持っていますか。
ご自身の考えと最も近い選択肢をひとつ選んでください。

設問一覧 (2/2)

Q13

ここからは、あなたのキャリア観についてお聞きします。

あなたは、自分の「キャリア観」(中・長期的継続性を持った「どのように働き続けるか」)においての譲れないものや価値観)を持っていますか。

Q14

前の質問でご自身のキャリア観を「持っている」と回答した方にお伺いします。

あなたの仕事における「キャリア観」(中・長期的継続性を持った「どのように働き続けるか」)においての譲れないものや価値観)について、あなたにとって最も優先順位の高いものを選択してください

Q15

前の質問でご自身のキャリア観を「持っていない」「固まっていない」と回答した方にお伺いします。

以下のうち、キャリア観を持っていない理由としてあてはまるものをすべて選択してください。

Q16

新型コロナウイルス感染拡大が日本で本格化してから1年以上が経ちました。

現在、ご自身はどのような精神状態にありますか。率直にお答えください。

Q17

前の質問で「不安・ストレスを感じる」と回答した方にお伺いします。

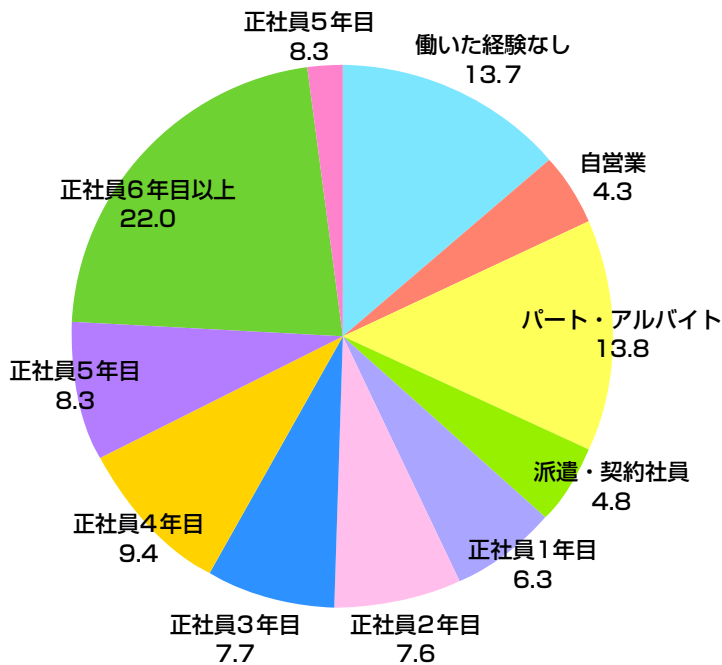
以下のうち、あなたの「不安・ストレス」において最も大きな割合を占めているものをひとつ選んでお答えください。

Q18

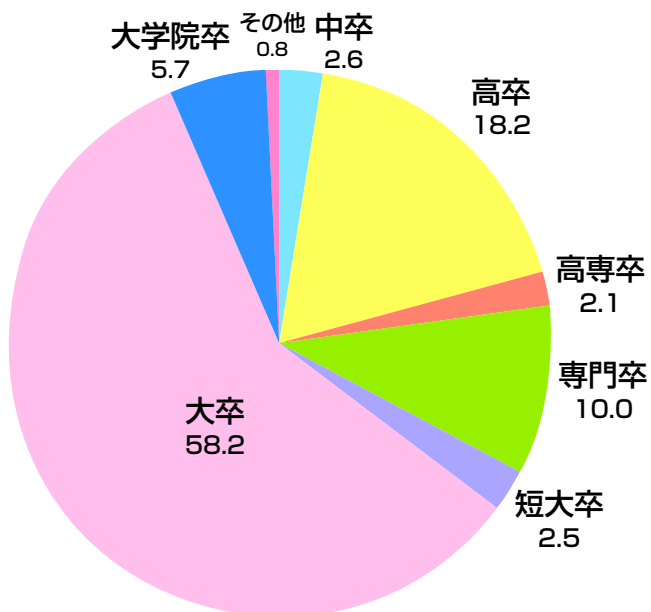
新型コロナウイルス感染拡大によって、市場や就労環境に大きな影響が出ています。

仕事やキャリアに対する考え方に変化はありますか。

Q1. 社会人になってどのくらい経過していますか。

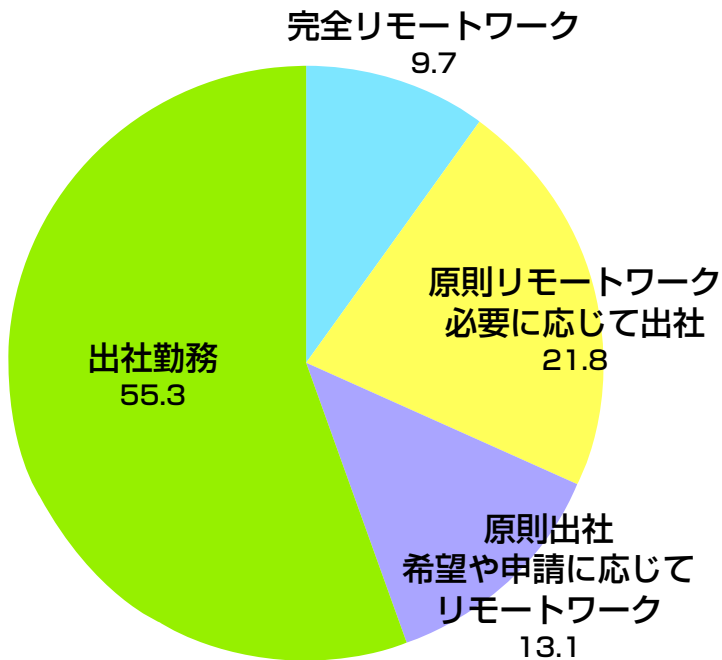


Q2. あなたの最終学歴を教えてください。

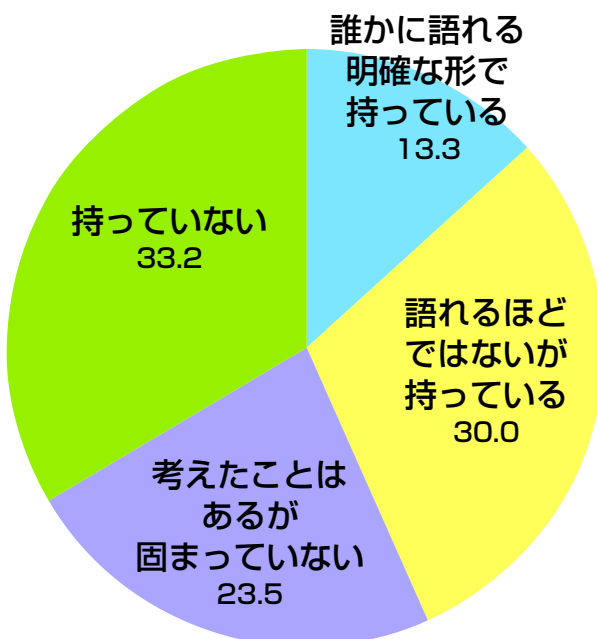


※正社員1年目～5年目の職歴を持ち、かつ最終学歴において高校卒・専門卒・短期大学卒・4年制大学卒・大学院卒と答えた回答者を次設問以降「働く若手社員」と定義する

Q3. あなた自身の現在の勤務環境を教えてください



Q4. あなたは自分の仕事観＝「自分はなんのために働くのか（仕事において譲れないもの・価値観）」を持っていますか

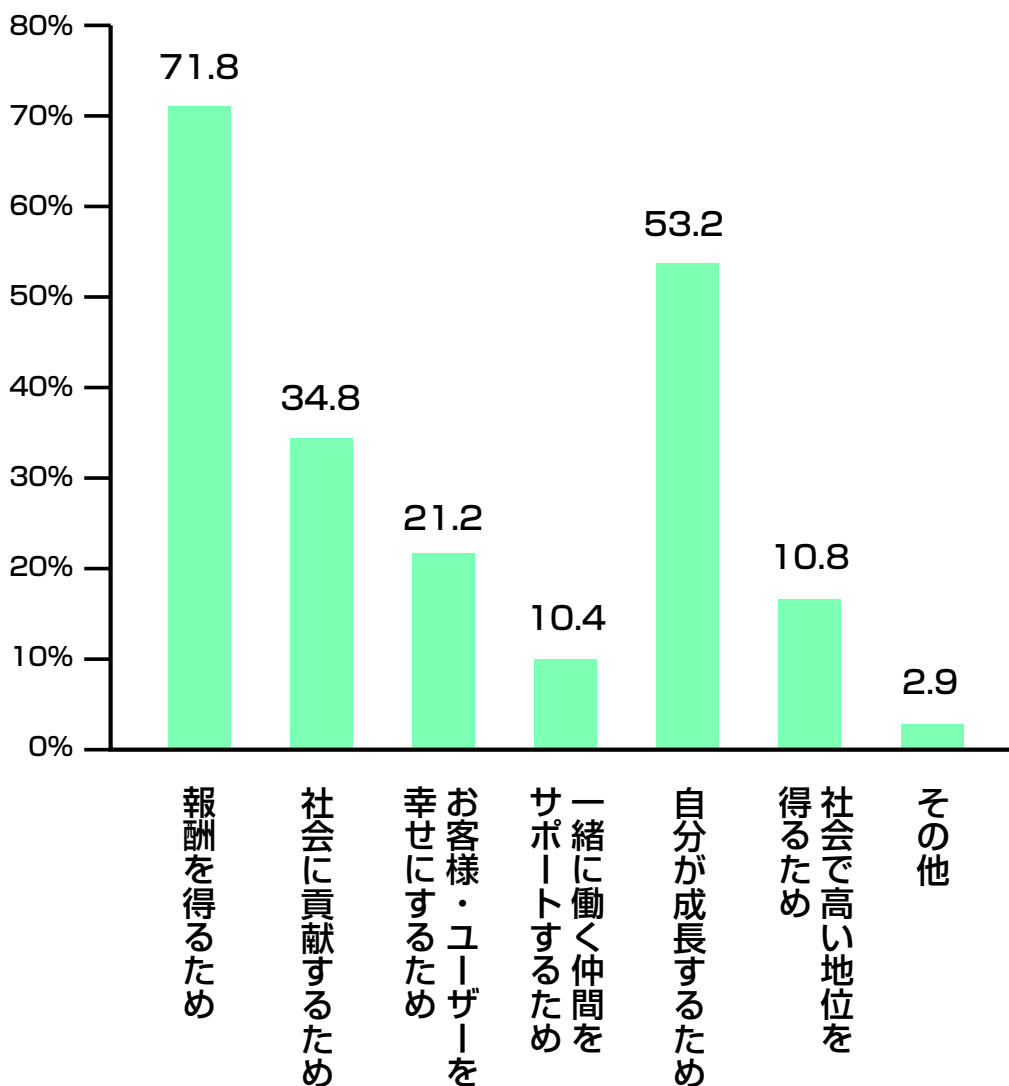


「持っていない」(33.2%)と「語れるほどではないが持っている」(30%)が高い。
「誰かに語れる明確な形で持っている」は13.3%と全体の1割強に留まった。

Q5. 仕事観を「明確に持っている / 語れるほどではないが持っている」と答えた方にお聞きします。

あなたの仕事観（働く目的・譲れないもの・価値観）とは何ですか。

選択肢から、ご自身の考えにあてはまるものを最大3つまで選んでお答えください。

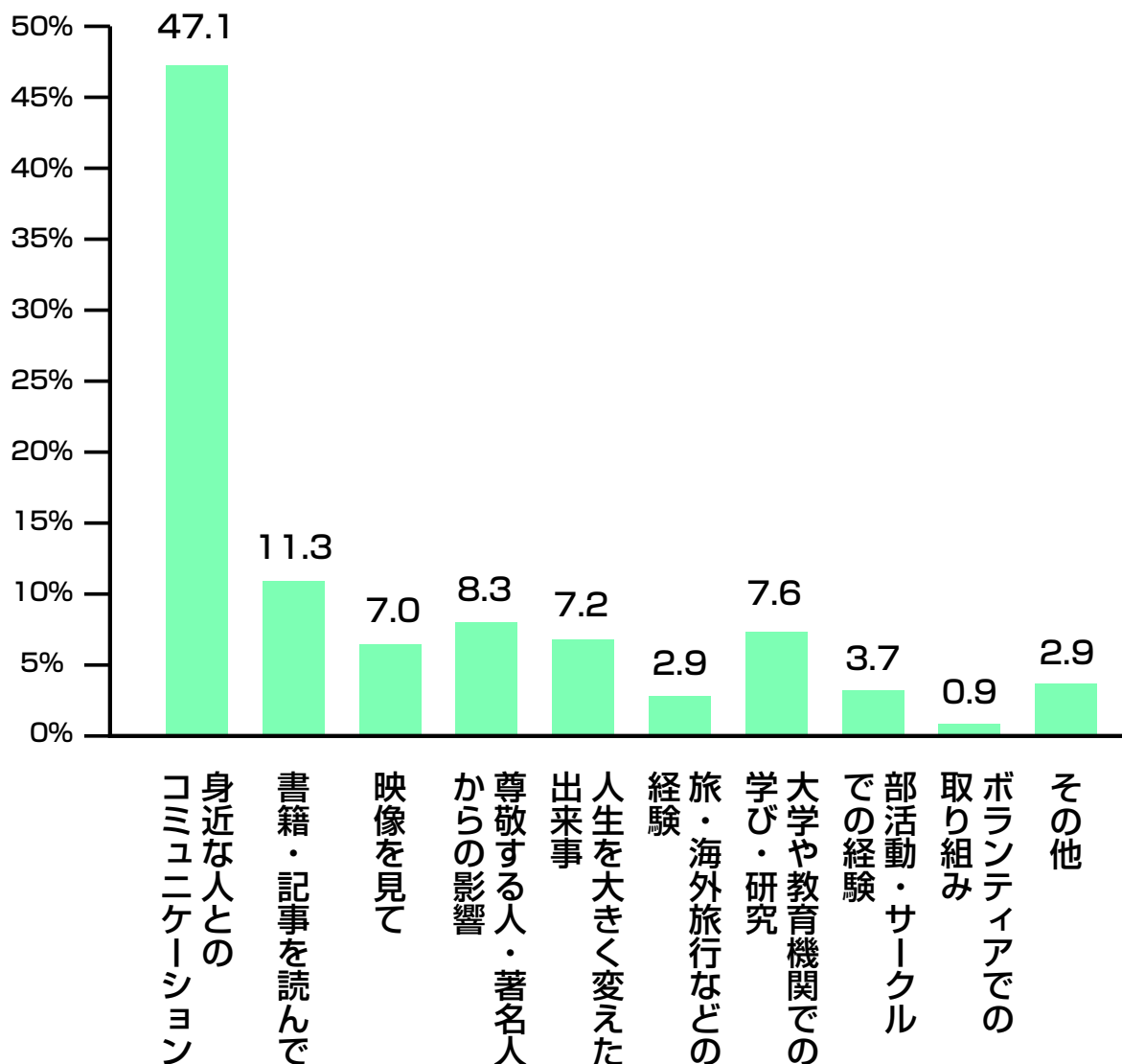


仕事観を「明確に持っている / 語れるほどではないが持っている」とした回答者にその定義を選択 + 自由記述形式で聞いたところ、「報酬を得るため」と「自分が成長するため」が高くなった。これに、「社会に貢献するため」と続いた。

Q6.仕事観を「明確に持っている / 語れるほどではないが持っている」と答えた方にお聞きします。

あなたはどのようなきっかけで仕事観（働く目的・譲れないもの・価値観）を持ちましたか。

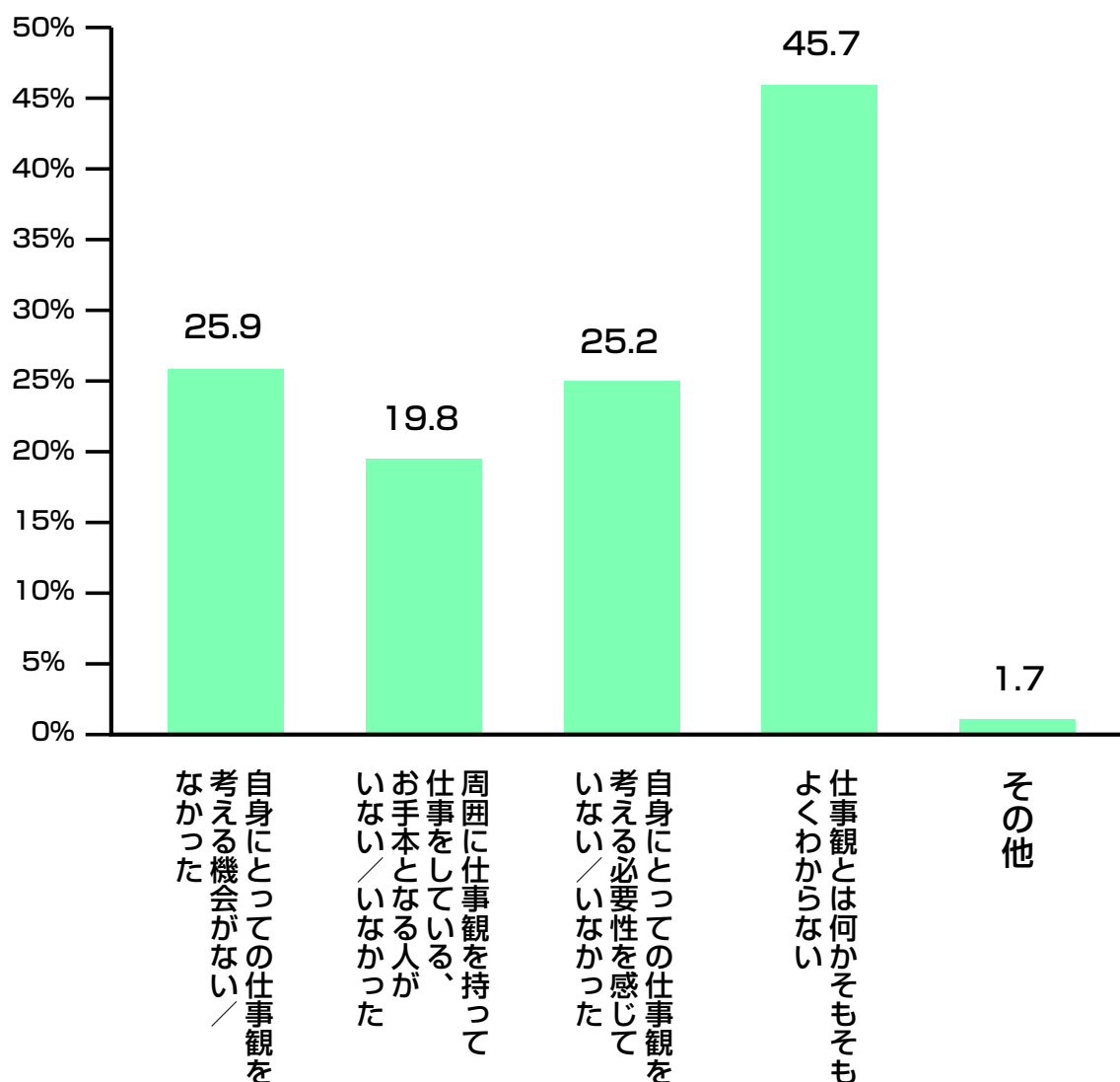
最も影響していると思われる項目をひとつ選択してください。



仕事観を「明確に持っている / 語れるほどではないが持っている」とした回答者に仕事観を持つようになったきっかけを選択 + 自由記述形式で聞いたところ、「身近な人（家族・友人・先輩など）との会話・コミュニケーション」（47.1%）が圧倒的に高い。これに、「書籍・記事を読んで」（11.3%）、「尊敬する人・著名人からの影響」（8.3%）、「大学や教育機関での学び・研究」（7.6%）と続く。

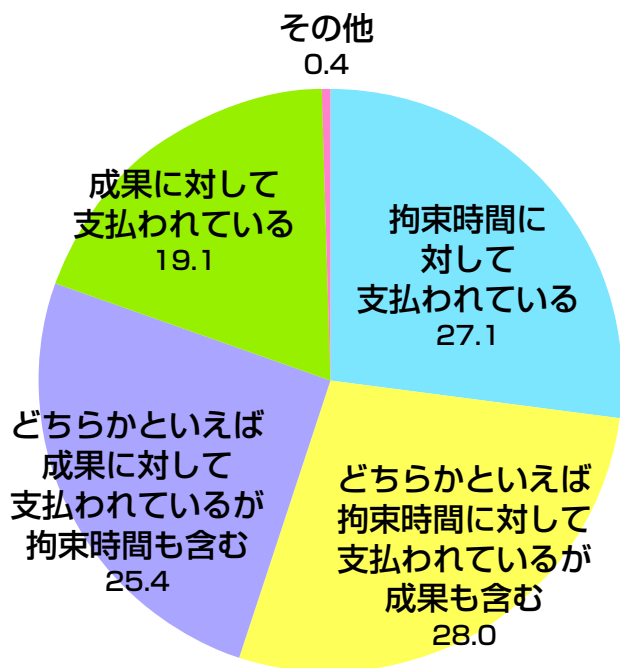
Q7.ご自身の仕事観を「持っていない」「固まっていない」と回答した方にお伺いします。

理由としてあてはまるものを以下より全て選んでください。



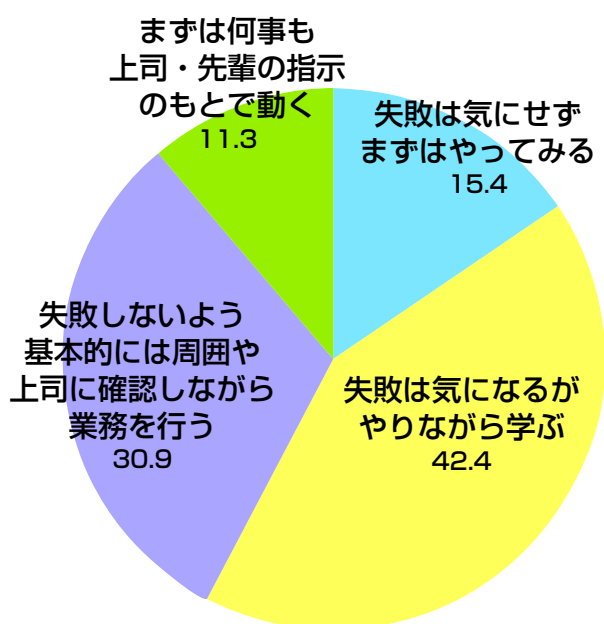
仕事観を「持っていない／固まっていない」とした回答者にその理由を選択＋自由記述形式で聞いたところ、「仕事観とは何かそもそもよくわからない」（45.7%）が最も高い。次いで、「自身にとっての仕事観を考える機会がない／なかった」（25.9%）と続く。

Q8.仕事に対する報酬についてお聞きします。
 給与（報酬）は何に対して支払われると考えていますか。
 率直にあなたの考えに近い選択肢をひとつ選んでください。



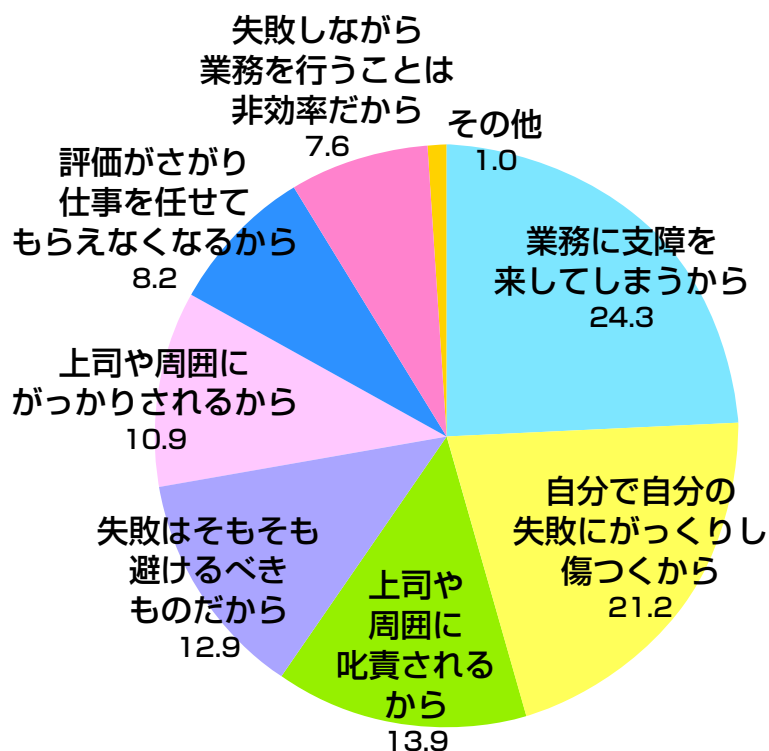
金銭報酬が何に対して支払われていると考えるか問うたところ、「どちらかといえば拘束時間に対して支払われているが、成果も含む」(28%) が最も高い。次いで、「拘束時間に対して支払われている」(27.1%) と続く。

Q9.ここからは、あなたの仕事のスタイルや、職場に求めるものについてお聞きします。
 新しい環境（入社、転職、転勤、部署異動など）で業務を行う状況において、ご自身の仕事のスタイルとして最も近い選択肢をひとつ選んでください。



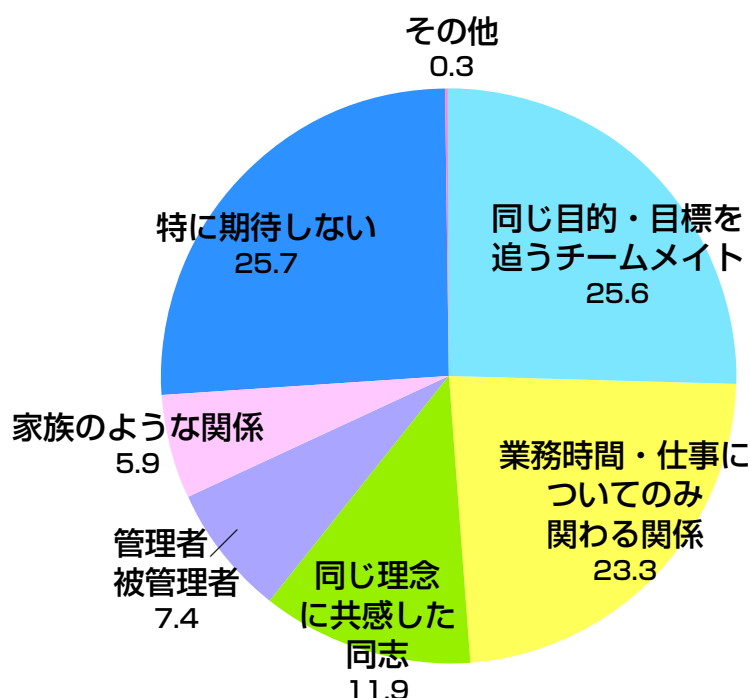
入社、転職、転勤、部署異動などのように、新しい環境で業務を行う状況での仕事のスタイルについて選択式で問うたところ、「失敗は気になるが、やりながら学ぶ」(42.4%) と「失敗しないよう、基本的には周囲や上司に確認しながら業務を行う」(30.9%) が高い。

Q10. 前の質問で「失敗が気になる、避ける / 指示に従う」と回答した人にお伺いします。あなたにとって、失敗が気になる / なるべく避ける理由として、最も近いものをひとつ選んでください。



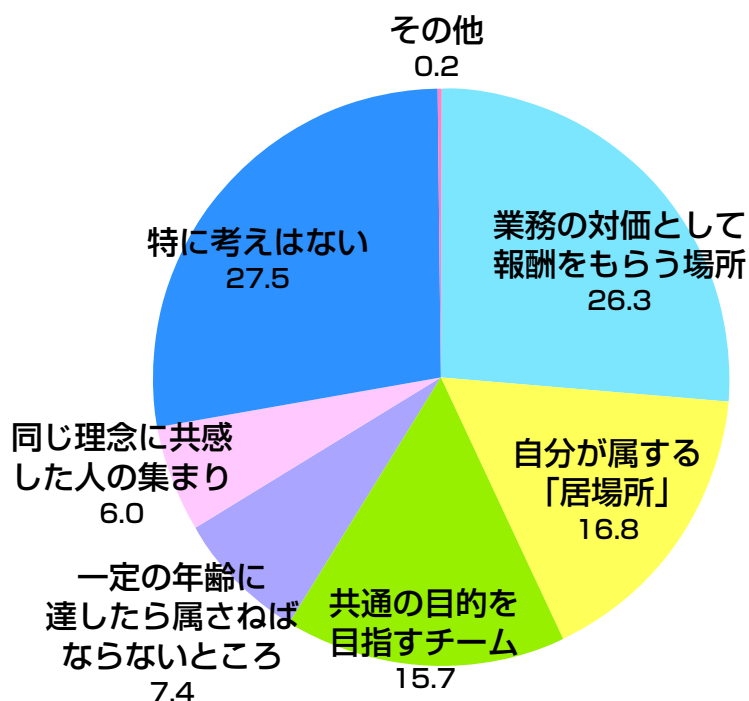
新しい環境下での業務スタイルについて「失敗が気になる、避ける / 指示に従う」とした回答者にその理由を選択式で聞いたところ、「業務に支障を来してしまうから」(24.3%)と「自分で自分の失敗にがっかりし傷つくから」(21.2%)が高い。これに、「上司や周囲に叱責されるから」(13.9%)と続く。

Q11. 上司・同僚に対し、どのような関係を期待しますか。あなたの考えに最もあてはまるものを選んでください。



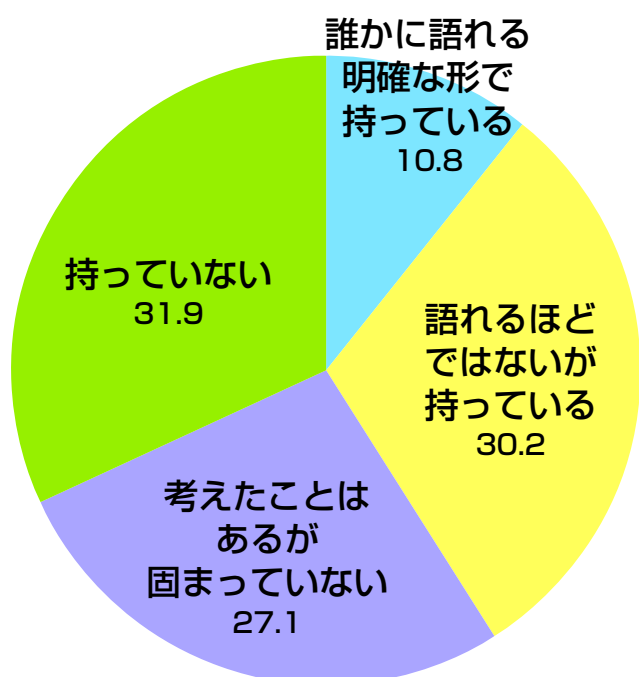
上司・同僚にどのような関係を期待するか聞いたところ、全体では、「特に期待しない」(25.7%)が最も高い。次いで、「同じ目的・目標を追うチームメイト」(25.6%)、「業務時間・仕事についてのみ関わる関係」(23.3%)と続く。「業務時間・仕事についてのみ関わる関係」においては、人間関係として期待するものがかなり少なくなることが予想されるため、「特に期待しない」とあわせると、全体の半数以上が職場において人間関係を期待していないともいえる。

Q12.ご自身の所属する組織・会社に対してどのような考えを持っていますか。ご自身の考えと最も近い選択肢をひとつ選んでください。



回答者が現在所属する組織・会社をどのようにとらえているか選択式で聞いたところ、「特に考えはない」(27.5%)と「業務の対価として報酬をもらう場所である」(26.3%)が高い。これに、「自分が属する「居場所」である」(16.8%)と続く。

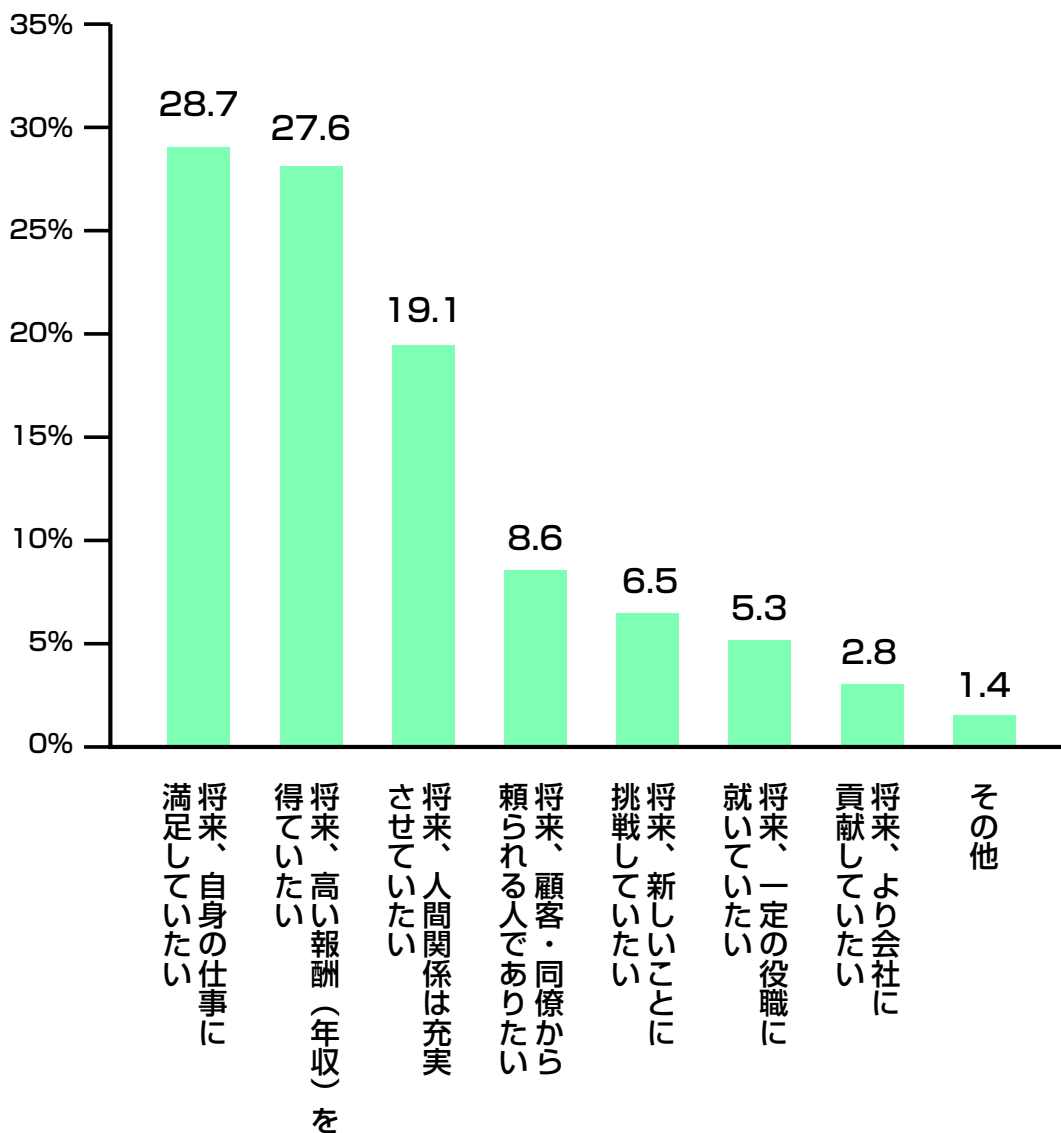
Q13.ここからは、あなたのキャリア観についてお聞きします。あなたは、自分の「キャリア観」(中・長期的継続性を持った「どのように働き続けるか」)においての譲れないものや価値観)を持っていますか。



キャリア観を「中・長期的継続性を持った『どのように働き続けるか』においての譲れないものや価値観」と定義し、持っているかどうかを問うたところ、「持っていない」が一位となった。また、「誰かに語れる明確な形で持っている」が最下位となった。

Q14.前の質問でご自身のキャリア観を「持っている」と回答した方にお伺いします。

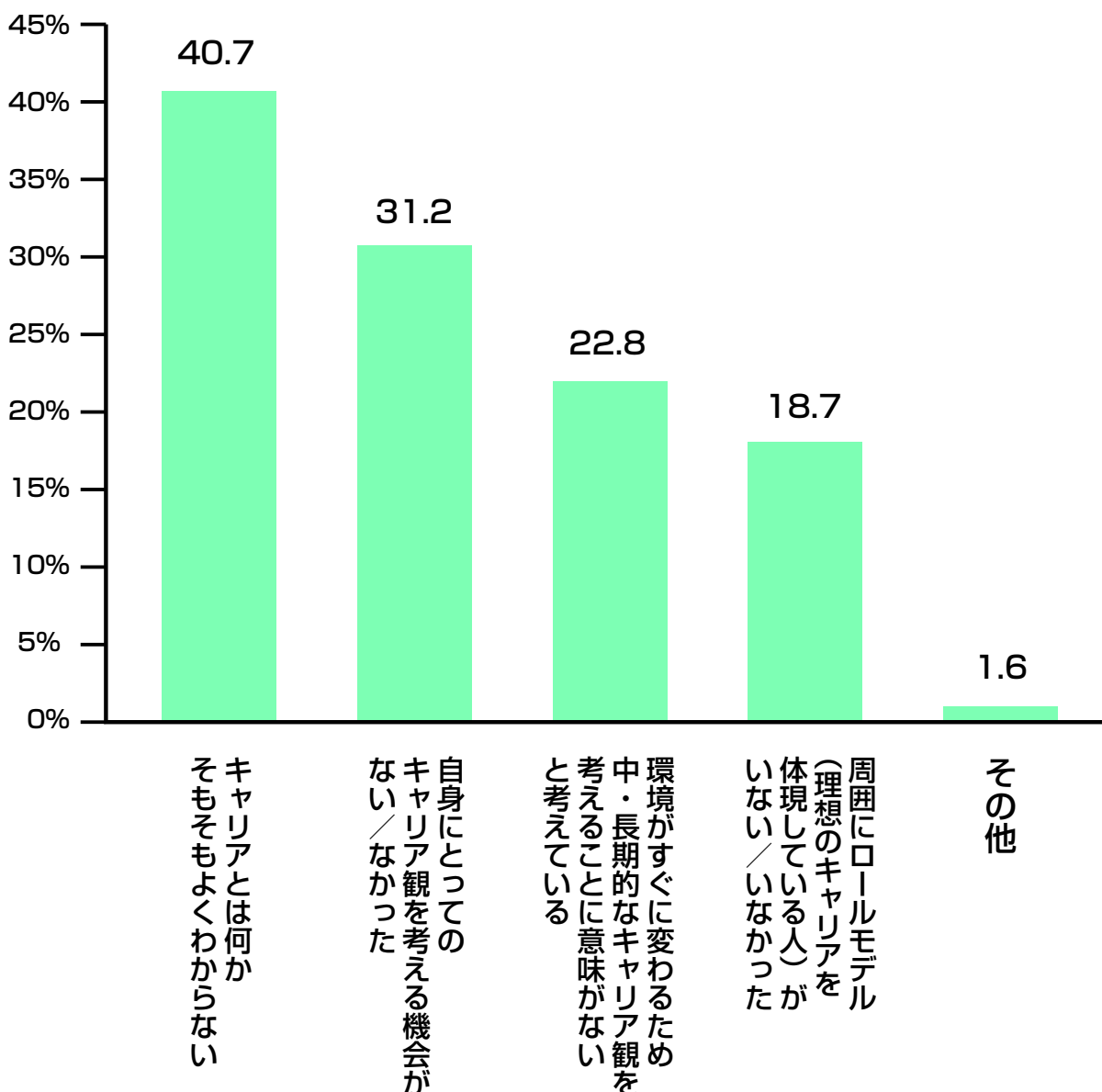
あなたの仕事における「キャリア観」（中・長期的継続性を持った「どのように働き続けるか」）においての譲れないものや価値観）について、あなたにとって最も優先順位の高いものを選択してください。



「キャリア観を持っている」とした回答者に、自身がキャリアにおいて最も優先するものを選択式で問うたところ、「将来、自身の仕事に満足していたい」（28.7%）と「将来、高い報酬（年収）を得ていたい」（27.6%）が高い。これに、「将来、人間関係は充実させていたい」（19.1%）と続く。

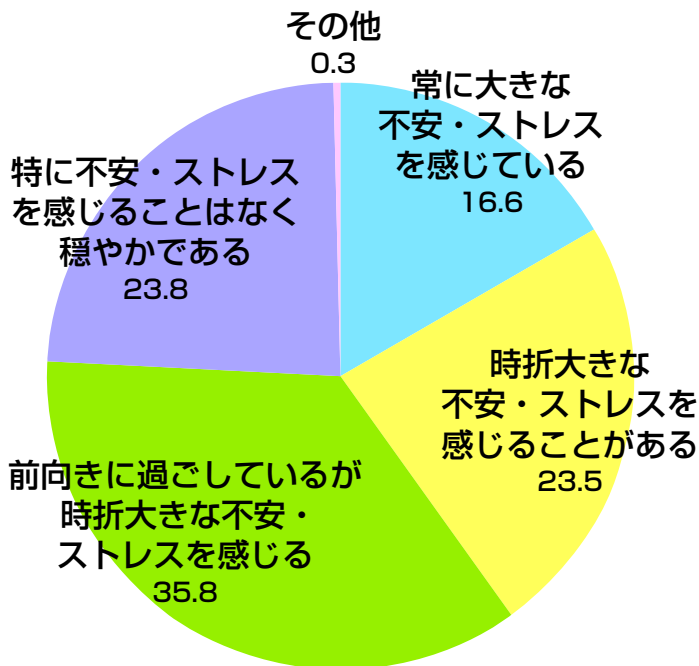
Q15.前の質問でご自身のキャリア観を「持っていない」「固まっていない」と回答した方にお伺いします。

以下のうち、キャリア観を持っていない理由としてあてはまるものをすべて選択してください。



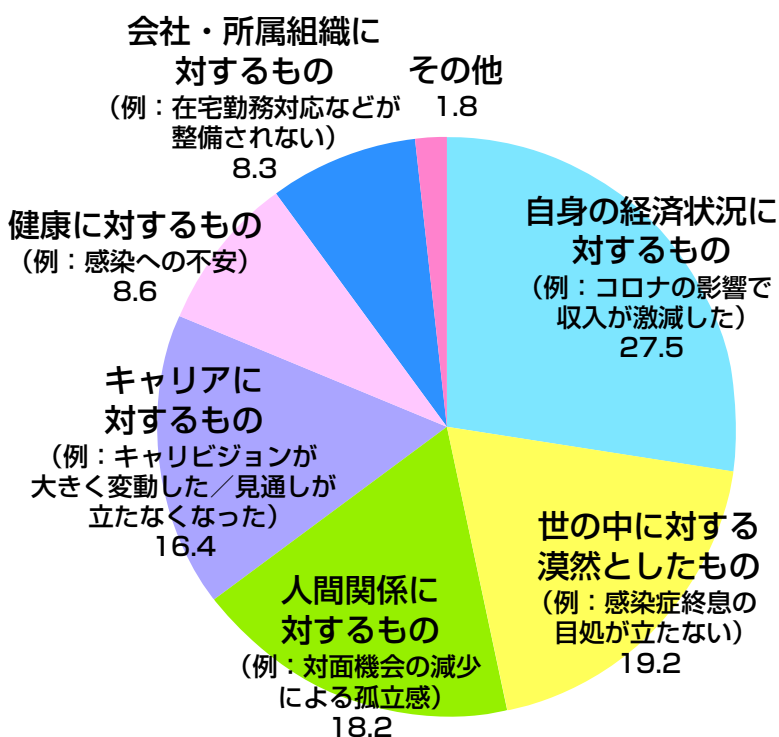
「キャリア観を持っていない」とした回答者に、その理由を選択式で問うたところ、「キャリアとは何かそもそもよくわからない」が一位となった。次いで、「自身にとってのキャリア観を考える機会がない／なかった」が多く回答されている。

Q16.新型コロナウイルス感染拡大が日本で本格化してから1年以上が経ちました。現在、ご自身はどのような精神状態にありますか。率直にお答えください。



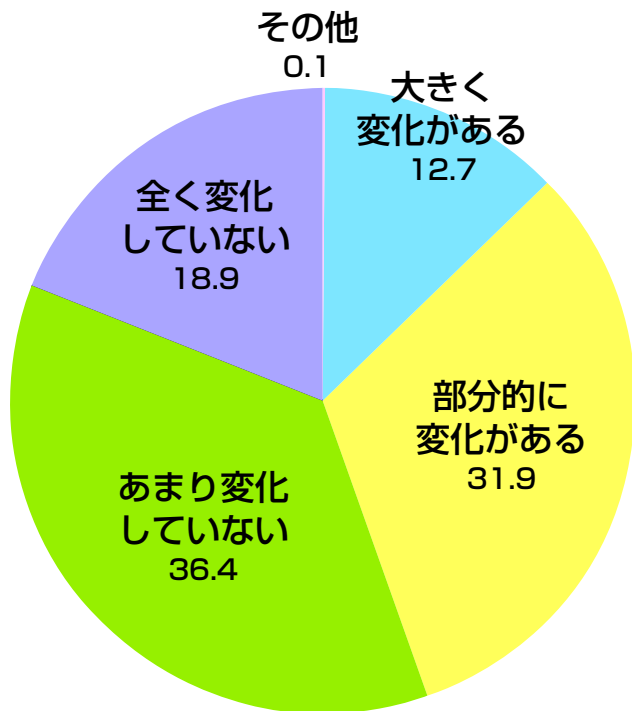
回答者に対し、コロナ禍で生活するにあたっての精神状態を選択式で問うたところ、「前向きに過ごしているが、時々不安・ストレスを感じる」(35.8%)が最も高い。次いで、「特に不安・ストレスを感じることはなく穏やかである」(23.8%)と続く。

Q17.前の質問で「不安・ストレスを感じる」と回答した方にお伺いします。以下のうち、あなたの「不安・ストレス」において最も大きな割合を占めているものをひとつ選んでお答えください。



コロナ禍での生活について「不安・ストレスを感じる」とした回答者に対し選択式で理由を聞いたところ、「自身の経済状況に対するもの (例：コロナの影響で収入が激減したなど)」(27.5%)が最も高い。次いで、「世の中に対する漠然としたもの (例：感染症終息のめどがたたないなど)」(19.2%)、「人間関係に対するもの (例：対面機会の減少による孤立感など)」(18.2%)と続く。

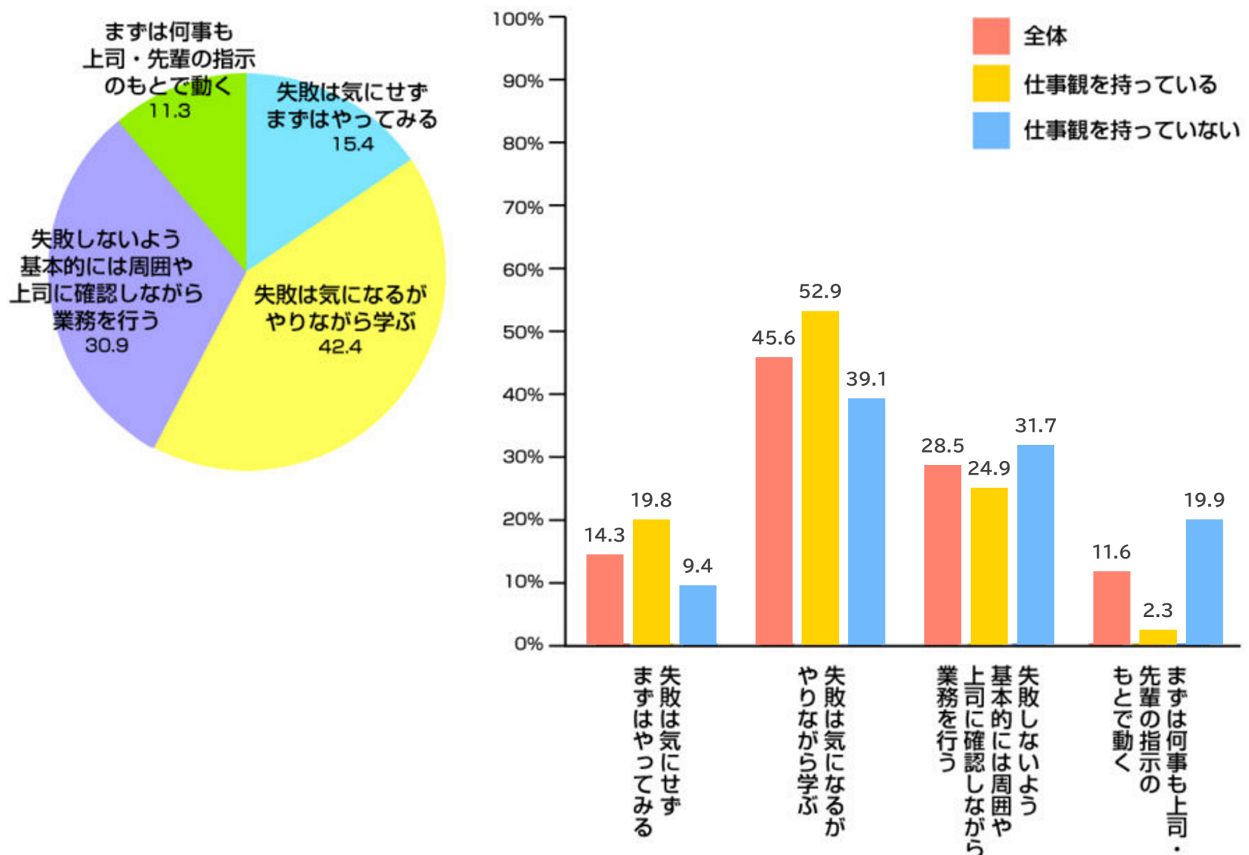
Q18.新型コロナウイルス感染拡大によって、市場や就労環境に大きな影響が出ています。仕事やキャリアに対する考え方に変化はありますか。



コロナウィルスの感染拡大による、回答者自身の仕事観・キャリア観の変化を問うたところ、「あまり変化していない」(36.4%)と「部分的に変化がある」(31.9%)が高い。全体として見たとき、「給与は拘束時間に対して支払われている」という回答が半数を超えていることがわかる。

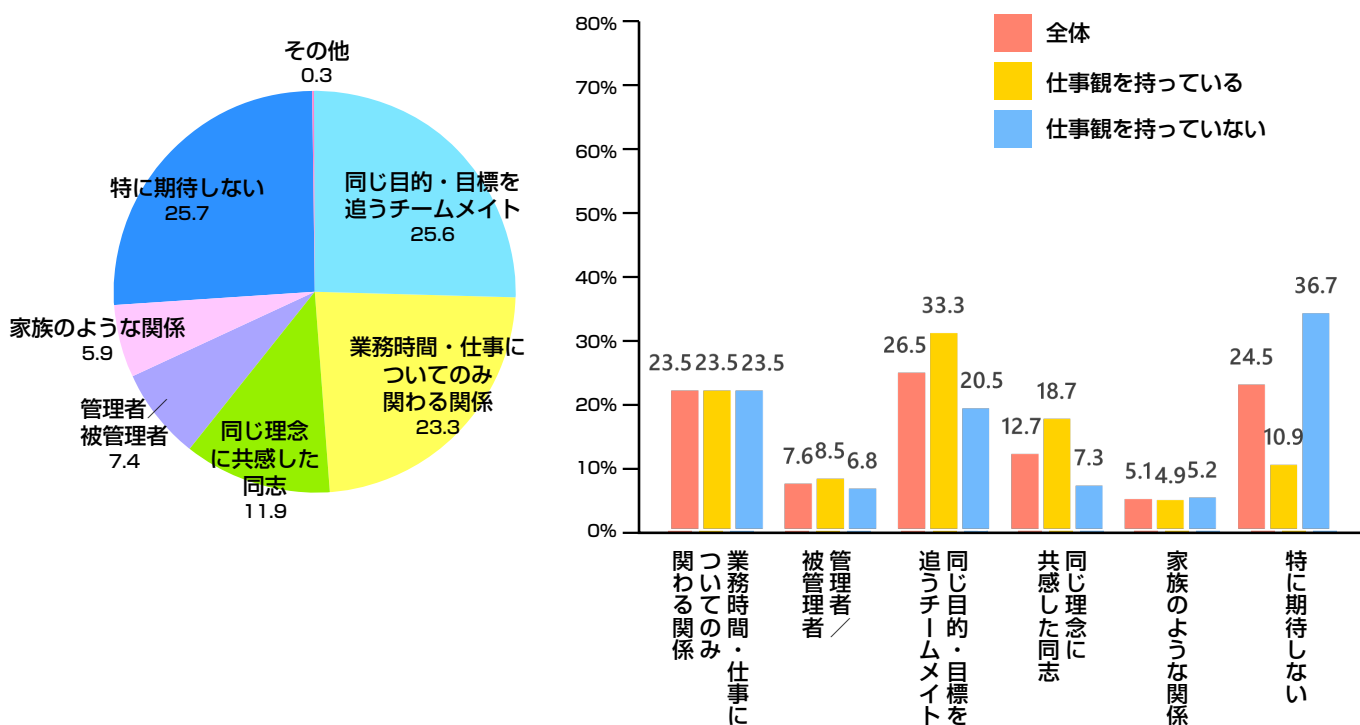
仕事観についての回答別にみる仕事のスタイル

Q4「仕事観の有無」を集計軸として見る Q9「失敗観」の結果



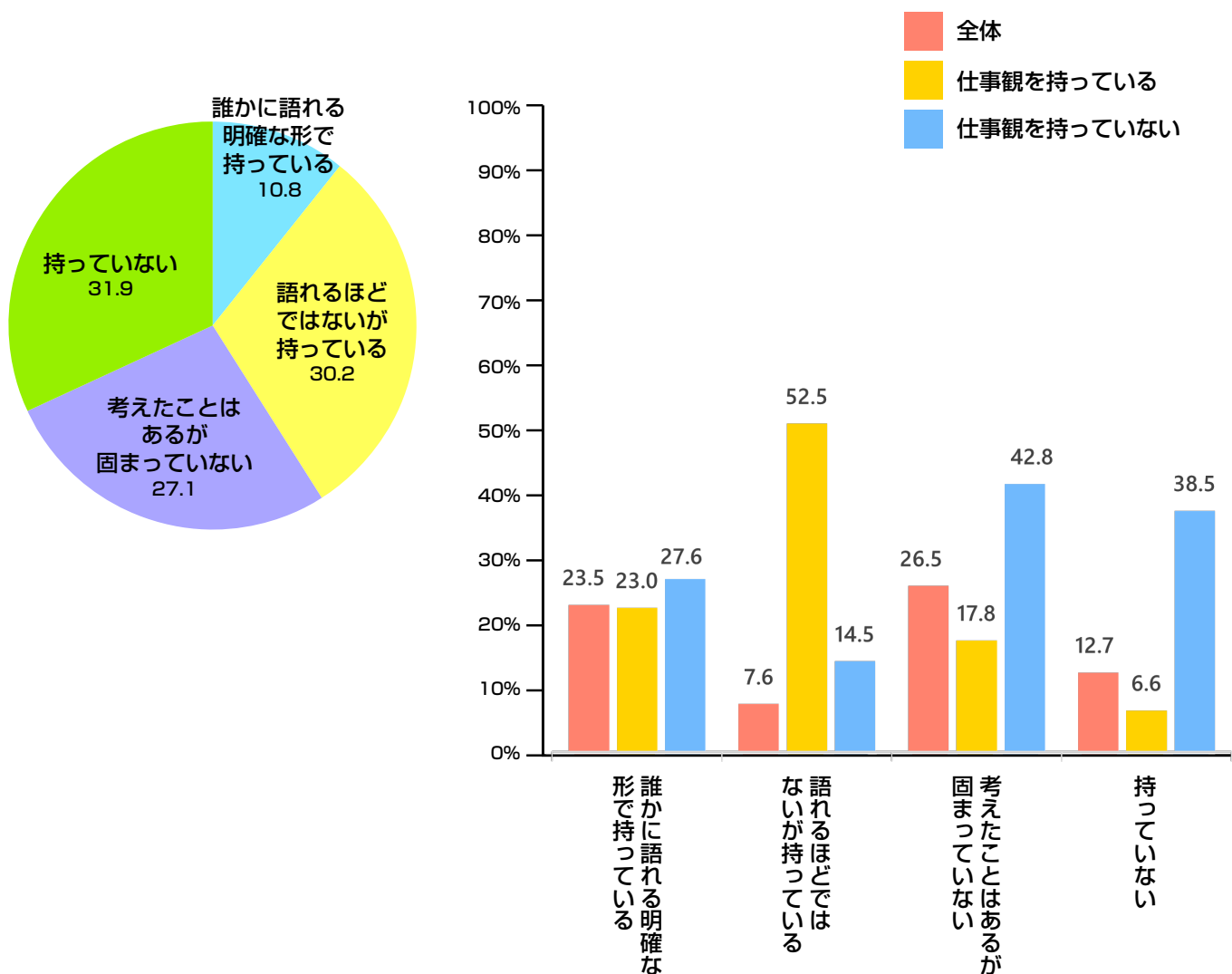
Q4「仕事観を持っているか」の結果を集計軸として、Q9「新しい環境での仕事のスタイル・失敗観」の結果を改めて見ると、仕事観について「誰かに語れる明確な形で持っている」とした回答者は、Q9に対して、より多くが「失敗は気にせず、まずはやってみる」と回答していることがわかる。また仕事観について「持っていない」とした回答者は、より多くが「まずは何事も上司・先輩の指示のもとで動く」と回答していることがわかる。

Q4「仕事観の有無」を集計軸として見る Q11「上司・同僚に対する人間関係の期待」の結果



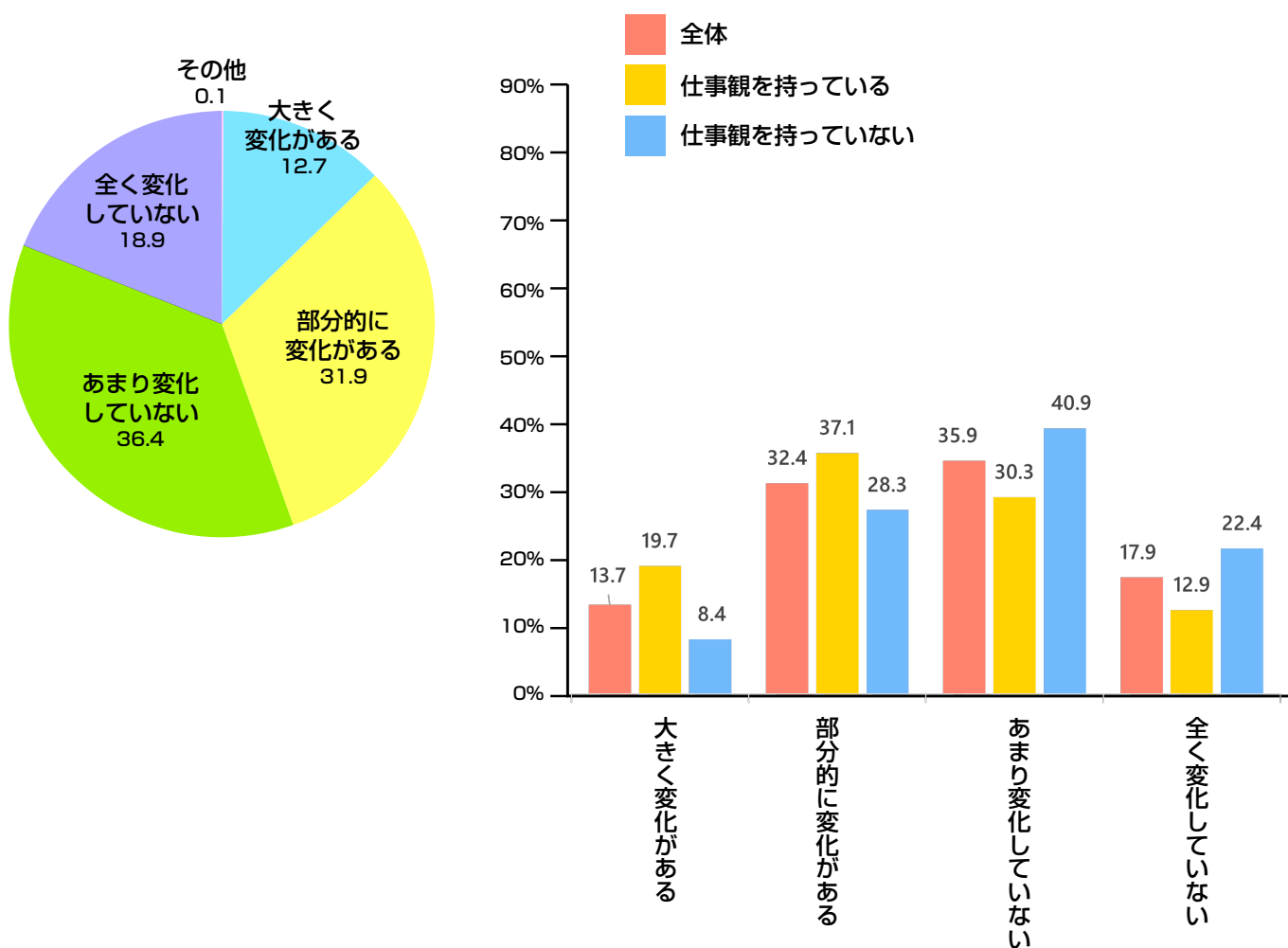
Q4「仕事観を持っているか」の結果を集計軸として、
Q11「上司・同僚に対する人間関係の期待」の結果を改めて見ると、
仕事観について「持っていない」とした回答者は、より多くが「(上司・同僚に対して)
特に期待しない」と回答していることがわかる。

Q4「仕事観の有無」を集計軸として見る Q13「キャリア観の有無」の結果



Q4「仕事観を持っているか」の結果を集計軸として、
Q13「キャリア観を持っているか」の結果を改めて見ると、
仕事観について「誰かに語れる明確な形で持っている」とした回答者は、その半数が、キャリア観についても「誰かに語れる明確な形で持っている」と回答している。
仕事観について「持っていない」とした回答者は、その6割がキャリア観についても「持っていない」と回答していることがわかる。

Q4「仕事観の有無」を集計軸として見る Q18「COVID-19 影響を受けた仕事観・キャリア観の変化」の結果



Q4「仕事観を持っているか」の結果を集計軸として、
Q18「新型コロナウイルス感染拡大により仕事やキャリアに対する考え方に変化はあるか」の結果を改めて見ると、仕事観について「誰かに語れる明確な形で持っている」とした回答者は、その半数以上が、「大きく / 部分的に変化がある」と回答している。
逆に、仕事観について「持っていない」とした回答者は、その6割以上が「全く / あまり変化していない」と回答している。

全体を通して

仕事観＝自分はなんのために働くのか（仕事において譲れないもの・価値観）の有無については、仕事観を「誰かに語れる明確な形で持っている」という回答は昨年調査同様、1割弱に留まりました。また、「持っていない」「固まっていない」という回答の理由として、「（仕事観・キャリア観とは何か）そもそもよくわからない」「考える機会がなかった」が多く選ばれています。

自身が何のために・どのように働くか、明確に言語化ができていない若手の割合は、中期的な傾向として、非常に限られていることが読み取れます。

また、「（仕事観を）誰かに語れる明確な形で持っている」と答えた回答者は、新しい環境で業務に取り組む際「失敗は気にせず、まずはやってみる」または「失敗は気になるが、やりながら学ぶ」と多くが回答しており、仕事観があいまいである／持っていない回答者と比較して強い挑戦傾向を示しています。

また、仕事観を明確に持っている回答者は、キャリア観についても「誰かに語れる明確な形で持っている」と半数以上が回答しました。

加えて、彼らの多くが、新型コロナウイルスの感染拡大により、「仕事観・キャリア観が大きく変化した」と答えています。何のために・どのように働くかを明確に持ち、考えている若手であるほど、社会変化から強く影響を受けていることが読み取れます。

一方「（仕事観を）持っていない」とした回答者は、新しい環境で仕事に取り組む際、比較的「何事も上司・先輩の指示のもとで動く」とする回答傾向を示しています。

また、上司・同僚との人間関係については「特に期待しない」、キャリア観については「持っていない」と回答する傾向を示していることから、職場環境・周囲に対して能動的な期待を持たず、受け身がちに過ごしている可能性が読み取れます。

本調査の全体を通し、長引くコロナ禍の中で「何のために働くか」を見出せずにいる20代、また働く理由を大きく揺さぶられている20代の存在が浮かび上がってきました。

彼らが変わった社会の中で挑戦し活躍していくために、「なんのために働くのか」「どのように働き続けるのか」を改めて問い直し言語化する支援が、いっそう重要になっていくでしょう。

若手人材開発事業部トレジャリアのご紹介

Treasureer = Treasure × Career
20代のキャリアは「宝物」であるという想いを込めて
トレジャーキャリアと私達は呼んでいます

若手に“教える”育成から
若手が自ら学ぶ力の開発へ

若手を“育てる”組織から
若手と共に育つ組織へ