

働く人の意識調査 (2020年2月期)

調査結果の概要

- ・「職場愛着度」の平均は10点満点中6.4点。
- ・「仕事内容満足度」の平均は10点満点中6.1点。
- ・賃金について不満を感じている人が多く、特に40歳代の満足度が最も低い。
- ・家庭を優先する男性の割合が年々増えている。
- ・副業は、企業と働く人の間でまだまだ温度差があるようだ。
- ・転職に対するイメージは、約6割の人が「ポジティブ寄り」であった。
- ・転職をしたことがある人・考えたことがある人は8割弱。
- ・主な転職理由は「給料」「やりがい」「会社の将来性」。
- ・今後のキーワードは「エンゲージメント（働きがい）」。

調査要領

1. 調査方法 岐阜、愛知県下の十六銀行本支店 預金窓口来店者 735 名に対し、アンケートを実施
2. 調査内容 企業等で働く上での状況や考え方等
3. 調査期間 2020年2月7日～14日
4. 回答状況 有効回答者数 695 名 回答者の内訳は図表1のとおり

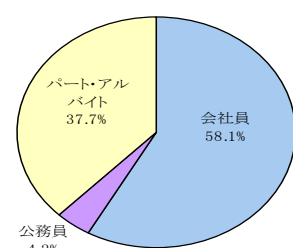
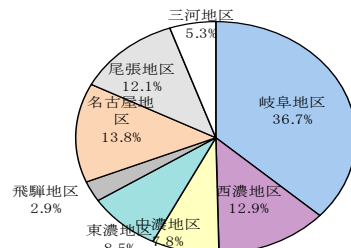
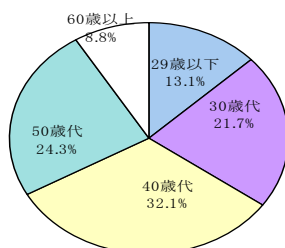
図表1 回答者の内訳

年齢別 (人, %)						
年齢別	男性	割合	女性	割合	計	割合
29歳以下	33	36.3	58	63.7	91	13.1
30歳代	53	35.1	98	64.9	151	21.7
40歳代	56	25.1	167	74.9	223	32.1
50歳代	38	22.5	131	77.5	169	24.3
60歳以上	18	29.5	43	70.5	61	8.8
合 計	198	28.5	497	71.5	695	100.0

既婚・未婚の別 (人, %)						
既婚・未婚の別	男性	割合	女性	割合	計	割合
既婚	151	28.2	384	71.8	535	77.0
未婚	47	29.4	113	70.6	160	23.0
合 計	198	28.5	497	71.5	695	100.0

職業別 (人, %)						
職業別	男性	割合	女性	割合	計	割合
会社員	178	44.1	226	55.9	404	58.1
公務員	17	58.6	12	41.4	29	4.2
パート・アルバイト	3	1.1	259	98.9	262	37.7
合 計	198	28.5	497	71.5	695	100.0

地域別 (人, %)						
地域別	男性	割合	女性	割合	計	割合
岐阜地区	78	30.6	177	69.4	255	36.7
西濃地区	23	25.6	67	74.4	90	12.9
中濃地区	12	22.2	42	77.8	54	7.8
東濃地区	17	28.8	42	71.2	59	8.5
飛騨地区	3	15.0	17	85.0	20	2.9
岐阜県	133	27.8	345	72.2	478	68.8
名古屋地区	32	33.3	64	66.7	96	13.8
尾張地区	24	28.6	60	71.4	84	12.1
三河地区	9	24.3	28	75.7	37	5.3
愛知県	65	30.0	152	70.0	217	31.2
合 計	198	28.5	497	71.5	695	100.0



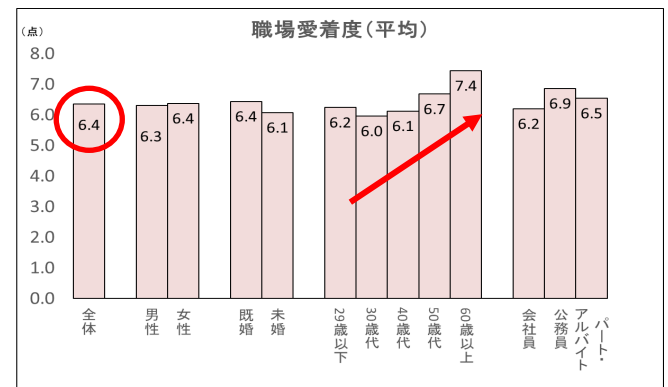
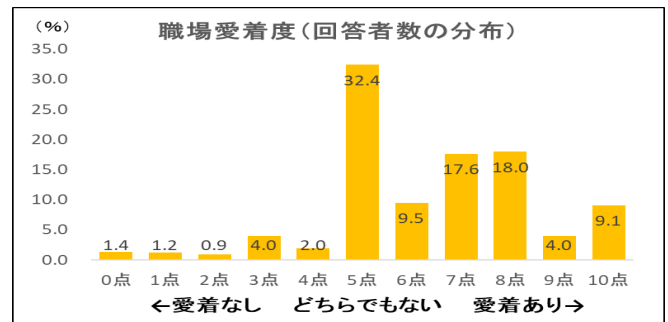
(注) 端数を四捨五入しているため、内訳の合計等が合致しない場合がある。

1. 職場愛着度

現在働いている勤務先にどの程度愛着を感じているかについて、「とても愛着がある」を10点、「どちらでもない」を5点、「まったく愛着がない」を0点とすると、何点くらいになるか尋ねた。

回答の分布は、「5点（どちらでもない）」と回答した人が32.4%で最も高かった。次いで「8点」が18.0%、「7点」が17.6%と続いた。「0点～4点（愛着なし）」と回答した人は9.5%、「6点～10点（愛着あり）」は58.2%と、6割弱の人が勤務先に愛着を感じている結果となった。

職場愛着度の平均は6.4点であり、昨年と同点となった。性別や年齢階層などの属性別にみると、最も平均点が高かったのは年齢階層別にみた60歳以上で、7.4点であった。年齢が高くなるほど愛着度の平均は高くなった。

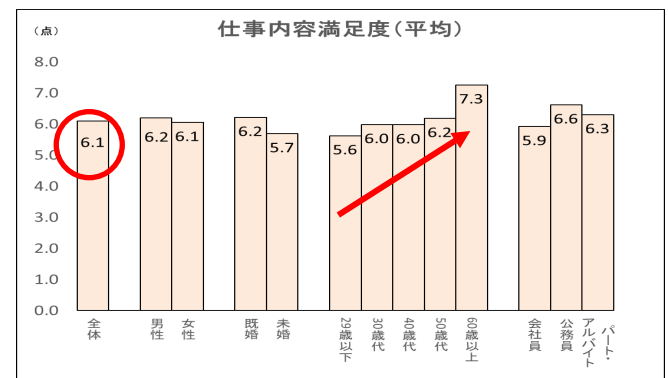
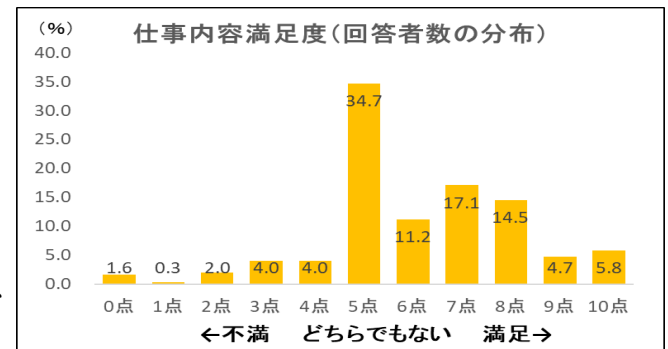


2. 仕事内容満足度

現在の仕事内容にどの程度満足しているかについて、「とても満足」を10点、「どちらでもない」を5点、「とても不満」を0点とすると、何点くらいになるか尋ねた。

回答の分布は、「5点（どちらでもない）」と回答した人が34.7%で最も高かった。次いで「7点」が17.1%、「8点」が14.5%と続いた。「0点～4点（不満）」と回答した人は11.9%、「6点～10点（満足）」は53.3%と、5割以上の人が仕事内容に満足していた。

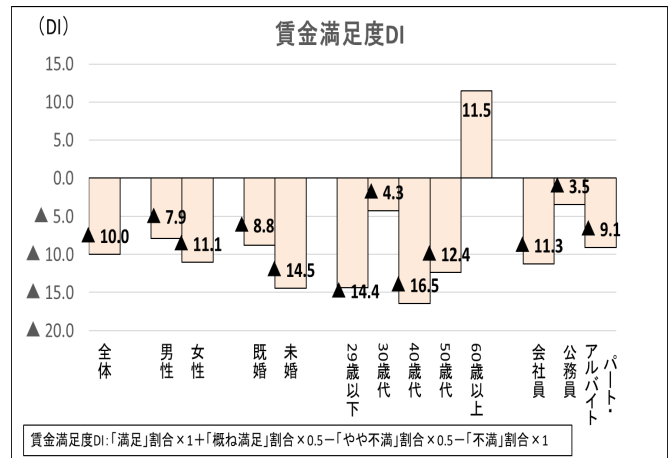
仕事内容満足度の平均は6.1点と昨年に比べて0.1点上昇した。性別や年齢階層などの属性別にみると、最も平均点が高かったのは60歳以上で、7.3点であった。年齢が高くなるほど満足度の平均は高くなった。



3. 賃金満足度

現在の自身の賃金について、「満足」を1点、「概ね満足」を0.5点、「やや不満」を▲0.5点、「不満」を▲1点とウェイト付けし、各項目の選択割合を乗じて賃金満足度DIを算出した。全体では▲10.0となり、満足している人より不満がある人の割合の方が高くなった。

年齢階層別にみると、40歳代のDIが▲16.5と最も低く、賃金に不満を感じている。DIがプラスとなったのは、60歳以上のみであった。

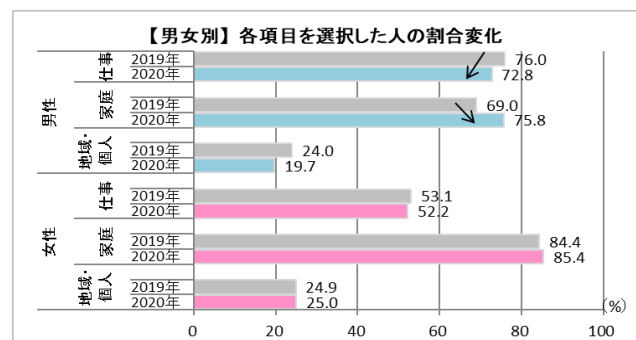
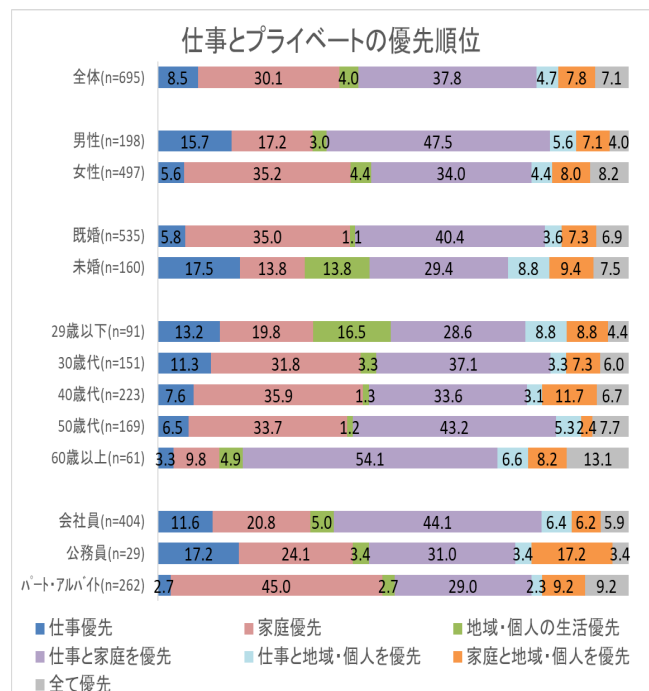


4. 仕事とプライベートの優先順位

仕事、家庭生活、地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）のそれぞれの優先度について尋ねた。最も高かったのは「仕事と家庭を優先」で37.8%であった。男性の1位は、「仕事と家庭を優先」の47.5%、2位は「家庭優先」の17.2%であった。女性の1位は「家庭優先」で35.2%、2位は「仕事と家庭を優先」で34.0%となり、昨年と比べて家庭の比重が高くなっている。

仕事、家庭生活、地域・個人の生活について、単体・重複問わず、選択した人の合算割合※を比較すると、仕事を優先する割合について、男性は72.8%、女性は52.2%と男性の方が高く、家庭を優先する割合については、女性は85.4%である一方、男性は75.8%と女性の方が高い。

昨年と比較すると男性の仕事とプライベートの意識に変化が見られた。昨年の男性は、家庭よりも仕事を優先している人が多かった。しかし、今年は仕事よりも家庭を優先する割合が多く、プライベートな時間を大切にする男性が増えていることが分かる。

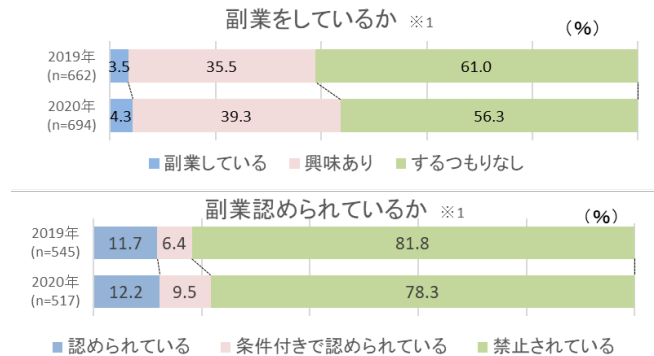


5. 副業

副業について、現在副業をしていると回答したのは全体の 4.3%と少数であった。また、副業に興味があると回答したのは 39.3%であった。

現在の勤務先で副業が認められているか否かについては、78.3%が「禁止されている」と回答した。「認められている」は 12.2%、「条件付きで認められている」は 9.5%と少数派であったが、両者を合わせると 21.7%となり、昨年から増加した。

副業に前向きか、について、働き手は 4 割（「副業している」＋「興味あり」）である一方、企業は



2 割（「認められている」＋「条件付きで認められている」）であった。ここに両者の副業に対する温度差をまだまだ感じる。

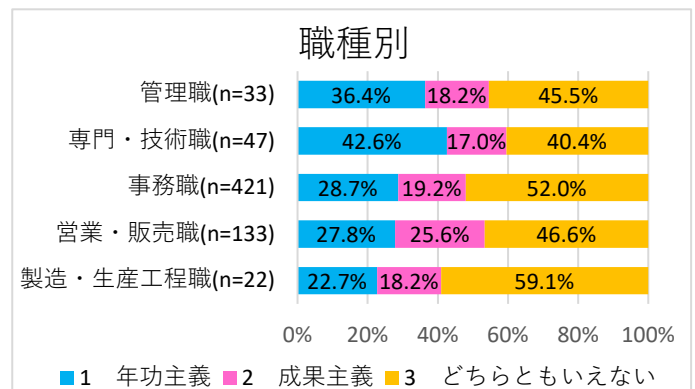
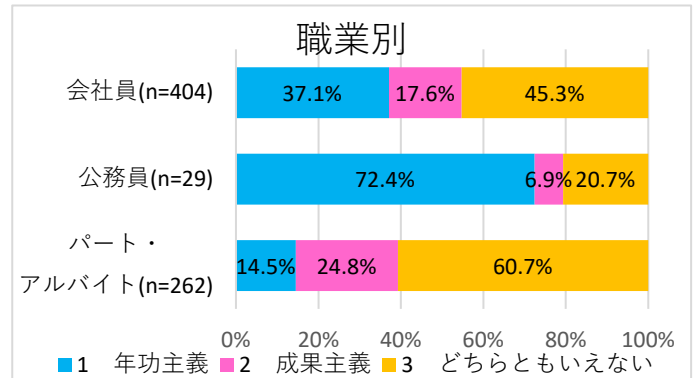
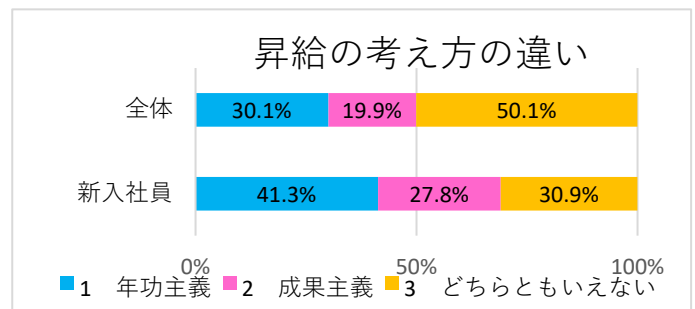
6. 望まれている昇給パターン

「昇給について、どのパターンを望みますか」と尋ねたところ、「年功主義」が 30.1%、「成果主義」が 19.9%、「どちらともいえない」が 50.1%となった。

2019 年 3 月～4 月に実施した「新入社員の意識調査」でも同様の質問を行った。4 割超の新入社員※2が「年功主義」を選択している一方、今回のアンケートでは新入社員と比較して、年功主義も成果主義も選択する割合が少ないことから、勤続年数が増すにつれ、年功主義と成果主義が併用された昇給パターンが望まれているように窺える。

職業別にみると、望まれる昇給パターンの違いが明らかとなった。公務員は 7 割超の人が「年功主義」を望んでおり、パート・アルバイトの人は「成果主義」を望んでいる人が多い。

職種別に年功主義と成果主義の割合を比較すると、営業職・販売職の人に「成果主義」を望む人が若干多いも、すべての職種で年功主義を望む人が多い。



7. 転職に対するイメージ

「あなたは転職に対してどのようなイメージをお持ちですか」という問いに対しては、「ポジティブ」と答えた人が 15.3%、「ややポジティブ」が 46.5%、「ややネガティブ」が 33.4%、「ネガティブ」と答えた人が 4.8%であった。「ポジティブ」と「ややポジティブ」と答えた人を合わせると 61.8%となったことから、転職に対する全体のイメージはポジティブ寄りである。

属性別に転職へのイメージの違いをみる。

●性別

男性の方が少しポジティブ寄りだが、男女で大きな差異は表れなかった。

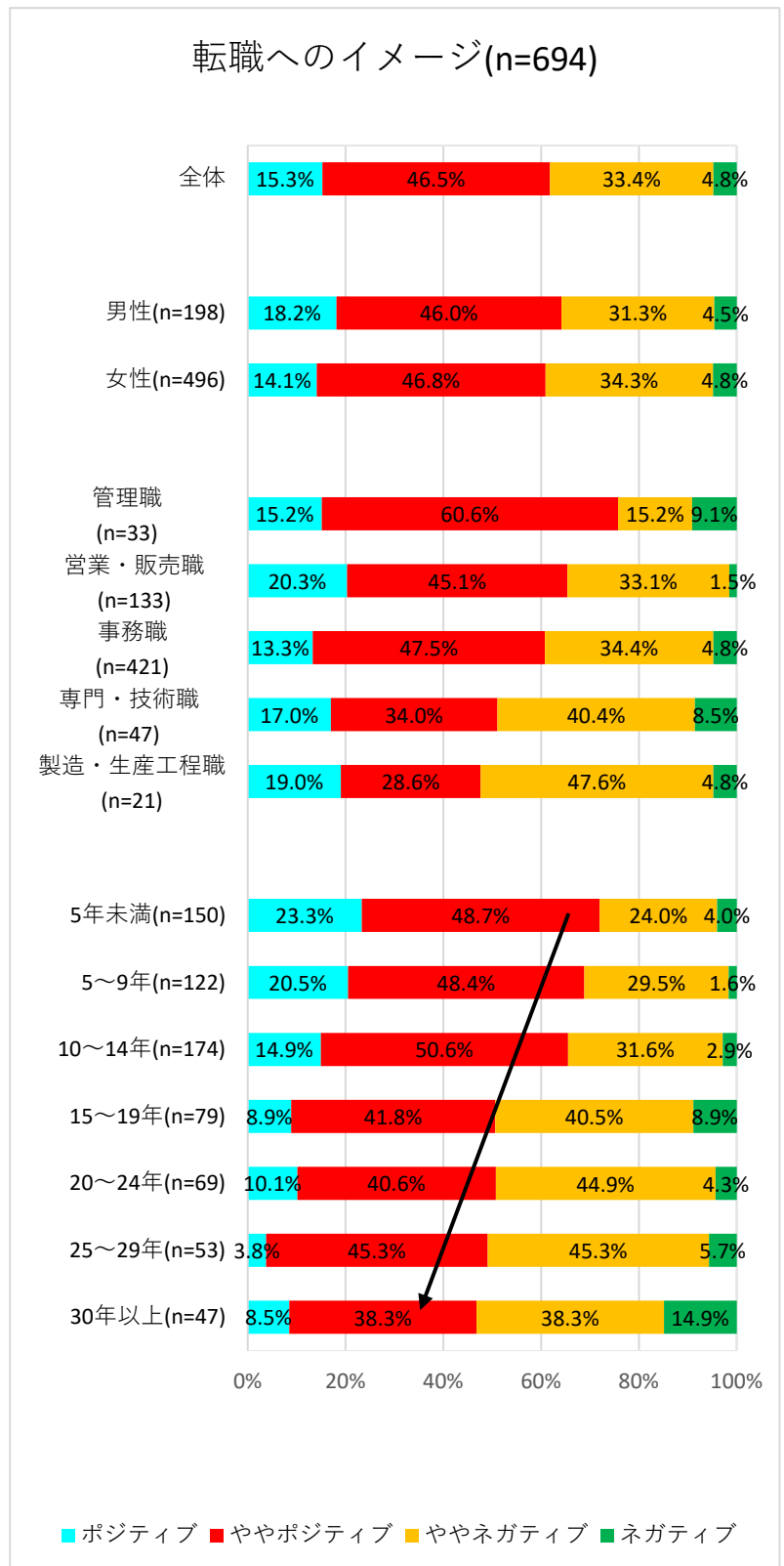
●職種別

「ポジティブ」と「ややポジティブ」の合計（以下、「ポジティブ寄り」）をみると、管理職は 75.8%、営業・販売員は 65.4%、事務職は 60.8%であり、転職へ前向きな反応を示した。一方、専門・技術職は 51.0%、製造・生産工程職は 47.6%と、転職に対して比較的慎重な反応となった。

●勤続年数別

勤続年数によって転職へのイメージにかなりの差が表れた。各年数における「ポジティブ寄り」の割合をみると、5年未満は 72.0%、5～9年は 68.9%、10～14年は 65.5%、15～19年と 20～24年は 50.7%、25～29年は 49.1%、30年以上は 46.8%となった。

以上のように、勤続年数が長くなればなるほど転職することに対してネガティブ寄りのイメージを持つようだ。



8. 転職の経験

転職の経験を尋ねた。「転職をしたことがある」は37.0%、「今、転職を考えている」は6.8%、「転職を考えたことがある」は35.7%、「転職を考えたことがない」は20.5%となった。

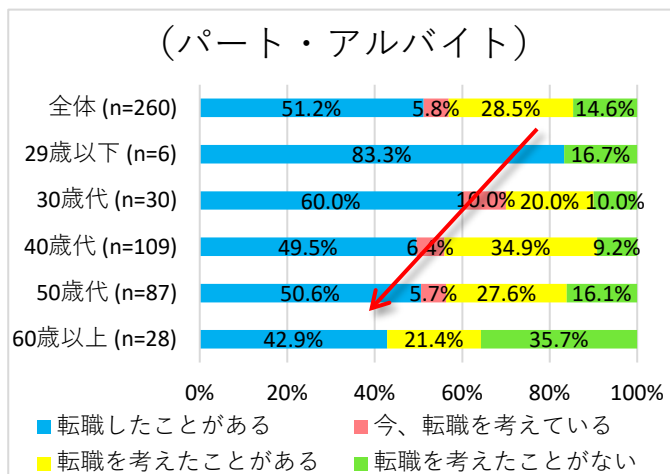
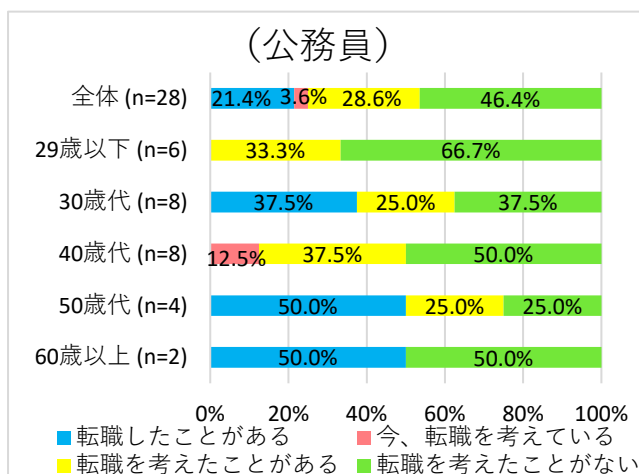
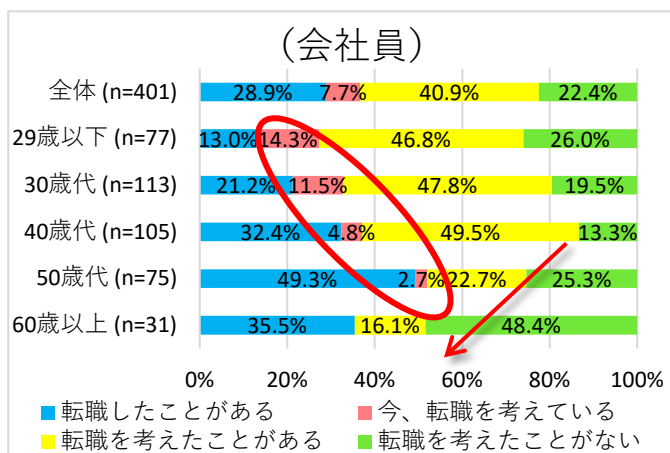
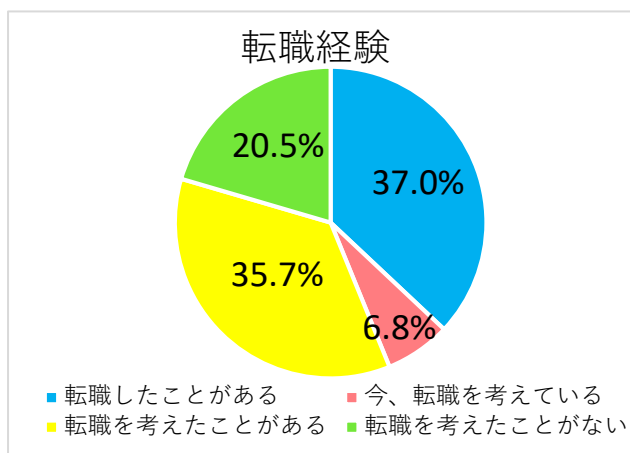
職業別（会社員、公務員、パート・アルバイト）に考える。「転職をしたことがある」をみると、「会社員」は28.9%、「公務員」は21.4%、「パート・アルバイト」は51.2%となった。また、「転職を考えたことがない」をみると、「会社員」は22.4%、「公務員」は46.4%、「パート・アルバイト」は14.6%である。

「パート・アルバイト」はその雇用形態から流動的であるため、転職をしやすく他の職業よりも割合が高くなっている。一方、「公務員」は「転職を考えたことがない」を選択する割合が多いこと

に特徴がみられた。「会社員」は、「転職を考えたことがある」割合が多いことから、転職をしたくても転職をせずにいる人が多いようだ。

各職業を年齢別にみる。会社員の年齢別に転職経験をきいたところ、年齢が高いほど転職をする人が多く、40歳代以上になると「転職を考えたことがない」と答える人が増加する。また、もう一つ特徴的な部分は、若年層ほど「現在、転職を考えている」割合が多いことである。

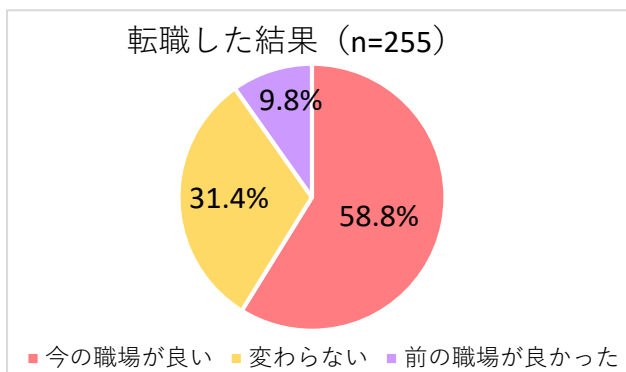
パート・アルバイトの人を年齢別でみると、「転職をしたことがある」と答える人の動きが会社員の結果と逆の動きを示した。パート・アルバイトの人は若い人ほど転職する人が多く、家庭が安定してくる40歳代以上になると転職を考えない人の割合が多くなる。



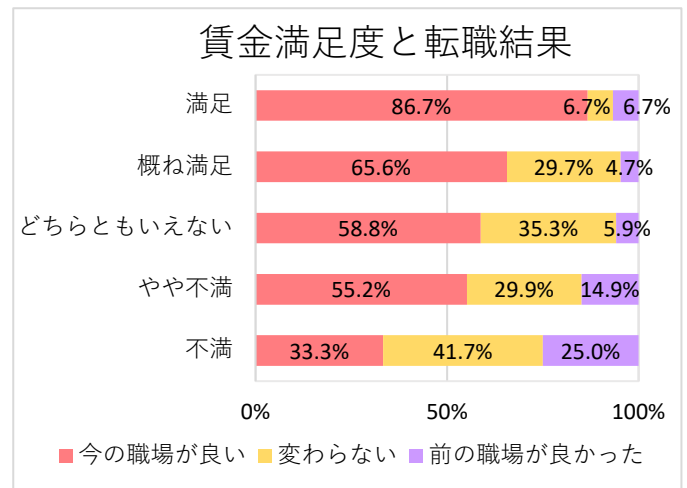
9. 転職した結果

転職した結果を尋ねた。「今の職場が良い」と答えた人は58.8%、「変わらない」と答えた人は31.4%、「前の職場が良かった」と答えた人は9.8%であった。

ではなぜ、前の職場が良かったと考えたのだろうか。その理由の一つが「賃金」にあると考えら



れる。転職した結果と賃金の満足度を比較してみると、転職することで満足を得られた人は賃金に対しても満足を得た人が多い。一方、転職をして満足を得られなかった人は、賃金に対して不満を持っている人が多いことが分かった。

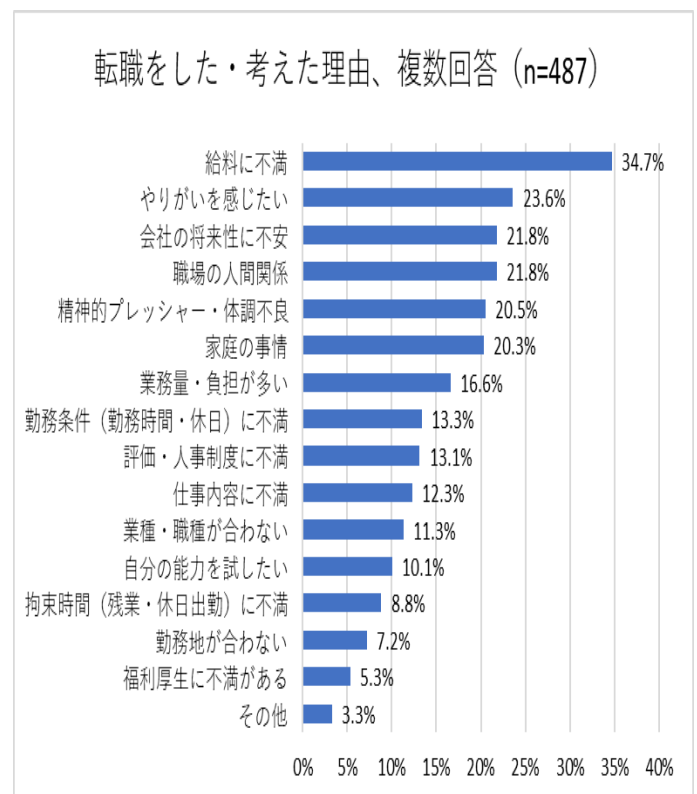


10. 転職をした・考えた理由

転職をした・考えたことがある人にその理由を尋ねた。第1位は「給料に不満」の34.7%であり、第2位は「やりがいを感じたい」の23.6%、第3位は「会社の将来性に不安」と「職場の人間関係」の21.8%であった。

最も多い理由としては給料への不満であった。一方、時代を経てかなり充実してきた「福利厚生」や、残業代や特別手当を望むためか「拘束時間（残業・休日出勤）」に不満を持つ人は少なかった。では、何が働く人を転職へと駆り立てているのだろうか。それは「仕事のやりがい」や「会社の将来性」であった。

地域や日本、または世界で活躍する「強く」「明るい」企業で「イキイキ」と「自己実現が満たせる」「働きがい」がある仕事がしたい、ということが働く人が抱いている思いなのではないだろうか。



男性における転職をした・考えた理由の第1位は「やりがいを感じたい」「給料に不満」の41%、第3位は「会社の将来性に不安」の39%、第4位は「評価・人事制度に不満」の23%、第5位は「自分の能力を試したい」の21%であった。

女性における転職をした・考えた理由の第1位は「給料に不満」の33%、第2位は「家庭の事情」の24%、第3位は「職場の人間関係」で23%、第4位は「精神的プレッシャー・体調不良」の21%、第5位は「やりがいを感じたい」の18%となった。

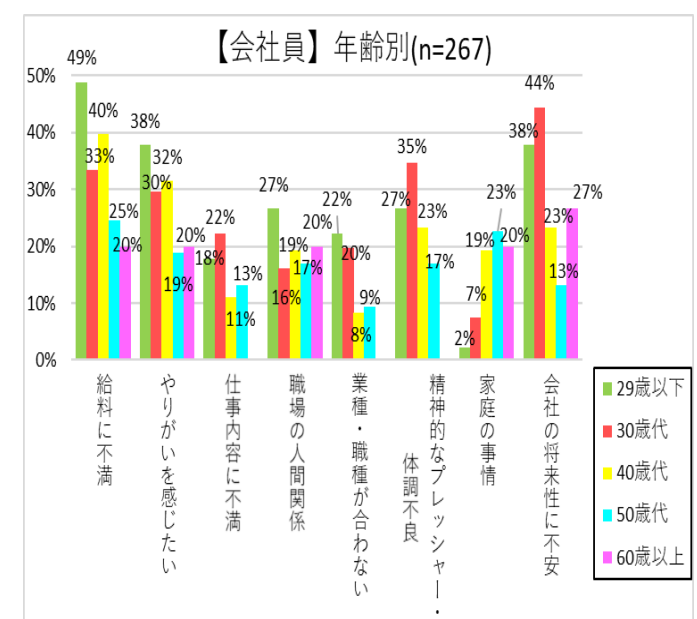
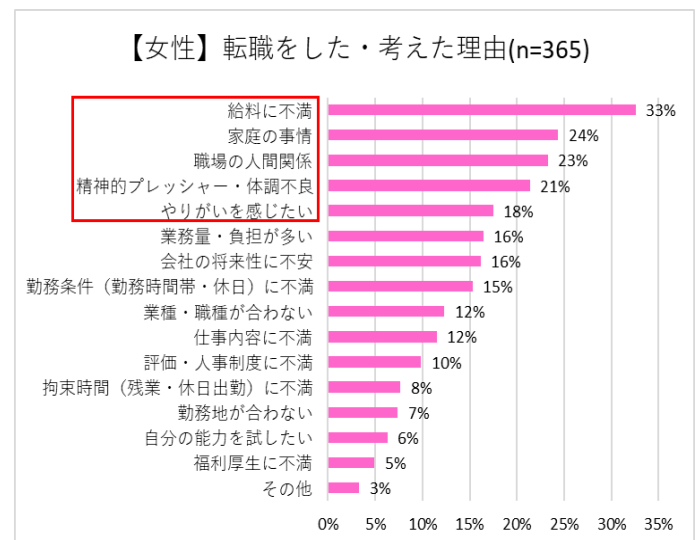
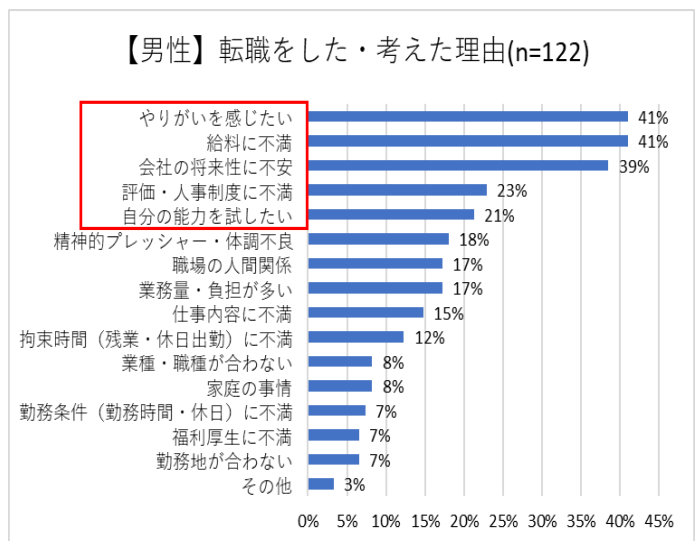
転職をした・考えた理由を見ると、男女の違いが明らかになった。男性が転職を考えるきっかけは、『仕事に対する評価や自己実現』が満たされないことによる焦燥感が多い。一方、女性に関しては『自身の要因』『家庭の要因』『職場の要因』というように要因が多岐に渡る。これは、男性よりも女性の方が日常の様々な場面でキャリアに対する焦燥感を感じるからではないだろうか。

会社員を年齢別に分けて特徴をみてみる。29歳以下では「業種・職種が合わない」「やりがいを感じたい」「会社の将来性」「職場の人間関係」に対して特に反応している。社会経験が少ない中で自己のアイデンティティや会社での立ち位置、進路（就職先）選択の迷いが表れているように感じられる。

30歳代では「仕事内容に不満」「精神的なプレッシャー・体調不良」「会社の将来性」を感じている割合が多い。ある程度の仕事をこなし、権限や責任を持つ年代である。プレッシャーから解放され、自分の能力の市場価値を確かめたいのかもしれない。

40歳代以降になると「家庭の事情」の割合が増えてくる。また、依然として「やりがいを感じたい」と思う割合も多い。

各年代を通じて転職を考える上で「やりがい」が一因となっている、と言える。



11. 終わりに

日本では人口減少に歯止めがかからず、慢性的な人手不足感から抜け出せない。加えて、日本の労働生産性は他の先進国と比べて低く、効率的に人材の活用が行えていないと言われ続けてきた。

ここ数年、「エンゲージメント」が経済界の合言葉となっている。エンゲージメントとは「働きがい」を意味し、生産性向上や離職防止などにつながるとして重視する企業が増えている。十六銀行でも、中期経営計画に「エンゲージメント」という考え方が盛り込まれ、お客さまや地域の成長の実現を目指すために社内の生産性向上や人材・組織改革など様々な改革に取り組んでいる。また、政府も、現在の働き方を見直し、柔軟で多様な働き方を定着させ、労働者の労働意欲向上や能力を発揮できる社会の構築を提言している。

では、現在の働き方や転職は働く人にどのような効用をもたらしているのだろうか。

東海地区で働く人にとって、転職のイメージはポジティブ寄りであった。一時期、「転職＝ドロップアウト」のイメージが強かったが、近年では「転職＝ステップアップ」ということになる。

また、転職を経験した・考えたことがある人は全体の8割弱であり、特に会社員では年齢による特徴が明らかになった。

20歳代～30歳代では、転職した割合は少ないが、「今」転職を考えている割合が一番多い。一方で、転職を考えたことがない割合も比較的多い。40歳代になると転職を考えるが実際に転職はせず、60歳代以降では転職を考えない割合が多い。

年齢別に転職を考えた理由を考察する。29歳以下では「業種・職種」「やりがい」「会社の将来」に疑問を持ち「人間関係」に悩む割合が多く、人生の選択の確かさ、自分の可能性を模索している。30歳代になると「自己成長」が大きな要因となる。

一通りの仕事ができるようになり、責任や権限を与えられる中、自分の能力の市場価値を感じなくなる時期だと考えられる。40歳代を超えると、転職を考えない人が多くなる。これは、家庭や昇進を考慮すると転職をするメリットが少なく、リスクを回避する傾向があるからではないだろうか。

転職を考える理由は男女の間にも差が表れた。男性が転職を考える理由は、主として「自己実現」や「自己への評価」といった『自己の要因』であった。一方、女性は「家庭環境」「職場環境」「仕事内容」など、その要因が多岐に渡る。それは、日常の様々な場面で女性の置かれている環境とキャリア（仕事）に対するギャップや焦り、葛藤を抱いているからではなかろうか。女性は給料に反映する仕事や、やりがいを感じる仕事をしたいと願い、また、その能力や意欲があっても、職場や家庭での環境が整わないと難しいだろう。

労働力不足の中、転職は人材の社会共有という点でも意義がある。トヨタ自動車は2019年度における総合職の採用について、より能力の高い人材確保のため中途採用の割合を3割にし、最終的には5割にする方針を固めた。このように、昨今の経営者は付加価値を生み出す人材に重点を置いている。IT化や少子高齢化等により経営環境や労働価値が大きく変化していく中では一生のうちに何回か転職をすることが当たり前の時代になるかもしれない。

働く人は効率的な働き方、業種を超えて活躍できる専門性や汎用性といった労働市場で求められる労働価値を身に着けることが大切だと考える。

企業側は従来の雇用形態を見直し、転職者の受入れを柔軟に行える体制や制度を整えること、また働く人が長く勤められるよう「エンゲージメント（働きがい）」を感じ、イキイキと働ける場を提供することが大切だ。

（研究員 小見山 尚子）