

第3節 前回調査との比較

第1部の冒頭で説明した通り、本調査の調査項目の一部は、中部産政研第1期調査研究『若手従業員の意欲と活力を高める職場づくり』（2013年）と共通している。これは、両調査ともに若手従業員が職場内でより活躍できる条件を探るといった共通のテーマを含んでいることから、重要な項目については両調査で尋ねる必要があったためである。本節では、これら2調査で共通した質問への回答の比較を行うことにする。注意すべきことは、第1期調査と今回の調査では調査対象企業および調査対象職場、さらには調査対象者が同じではないことである。よって、もしも両調査で同じ質問への回答傾向に違いが生じている場合には、こうしたサンプル構成の変化が影響している可能性がある。その一方で、回答傾向の違いの一部は、中京圏の有力企業がこの約10年間に直面した若手従業員の育成環境の変化を反映しているかもしれない。そして、回答傾向にそれほど違いが見られないならば、そこで見出された結果はサンプル構成や時点の違いに左右されない比較的頑健なものであると解釈することができるであろう。なお、第1期の調査は事務、技術、技能職の従業員が対象となっていたので、今回の調査に合わせるためにサンプルを事務職と技術職のみに絞った上で比較を行う。

仕事の状況と疲労・ストレス

若手従業員の仕事の状況から始めたい。若手従業員調査によれば、仕事の難しさについての判断として、前回調査（第1期調査）では現在の仕事を「難しい」と感じている人は17.8%、「やや難しい」と感じている人は30.4%であった。一方で、今回調査では前者が20.9%で後者が39.2%となっており、難しさを感じている人の割合が今回調査の方が高い。業務量については、「多すぎる」と回答した割合が前回調査では4.2%、今回調査では8.3%、「やや多い」と回答した割合が前回調査で34.6%、今回調査が36.2%となっており、大きな差ではないものの、今回調査では前回調査に比べて自らの業務量を多く感じている若手従業員の割合が高くなっている。

続いて、疲労やストレスについて見る。身体的な疲労度では、「翌日にも疲れが残るほど強く疲労する」割合が、前回調査では9.7%で今回調査では10.3%、「翌日に疲れは残らないが強く疲労する」割合が、前回調査では19.7%だったのに対して今回調査では30.0%と増加している。精神的なストレスについては、精神的なストレスでは、「仕事に支障がでるほどストレスがある」割合が、前回調査では3.8%で今回調査が5.0%、「仕事に支障はでないが強いストレスを感じる」割合が、前回調査では26.6%で今回調査が28.0%となっており、顕著ではないものの割合は上昇している。このように、前回調査に比べて今回調査では、若手従業員にとって仕事の質量ともによりハードに感じられていると同時に、身体的な疲労度や精神的なストレスも高くなっている。

仕事への意欲と成長

では、仕事への意欲はどうであろうか。これも前回と今回で共通に調べた項目であり、比較が可能である。現在の仕事に対してどれほど意欲的に取り組んでいるかという質問に対して、「意欲的に取り組んでいる」と回答した割合は、前回調査で26.7%に対して今回調査では36.2%と増加している。「どちらかという意欲的に取り組んでいる」割合は、前回調査が56.9%、今回調査が50.8%とやや減っているが、この両者を合計したポジティブな回答比率は、今回は前回に比べて高い。

この1年間で仕事面での成長を実感しているかどうかは、正確には今回初めて採用した質問であった。

ただ、前回も時間のスパンこそ指定していないものの、「自分の仕事の能力について、上がってきたと感じていますか」という類似した質問は行っていた。その結果を比較すると、「実感している」という割合が前回調査は20.4%、今回調査は28.0%とやや高くなっている。「どちらかという実感している」割合は、前回調査が58.8%、今回調査が50.8%で低下しているが、「実感している」と「どちらかという実感している」割合の合計は、ほとんど2時点間で変わらない。よって、今回調査の方が全体調査に比べてやや成長実感が高くなっていると判断できるだろう。

教育訓練について

前回調査でも、仕事への意欲を規定する一つの大きな要因は教育訓練であった。「あなたは仕事について学ぶ機会を十分与えられていると思いますか」という質問に対して、「そう思う」割合は前回調査で15.4%、今回調査で23.9%、「ある程度そう思う」割合が前回調査で50.7%、今回調査で50.5%となっており、全体としては今回調査の方が十分な教育を受けていると感じている人が多い。したがって、仕事への意欲や成長実感が今回調査の方がやや高い背景の一つには、教育機会が以前よりも提供されるようになったことがあるのかもしれない。内容については、「難し過ぎた」と「やや難しかった」が前回調査ではそれぞれ1.5%と8.3%であったが、今回調査ではそれぞれ0.9%と20.6%となっており、より難しいとする回答が増えている。業務の高度化に伴い、教育内容もより難しくなっている可能性がある。

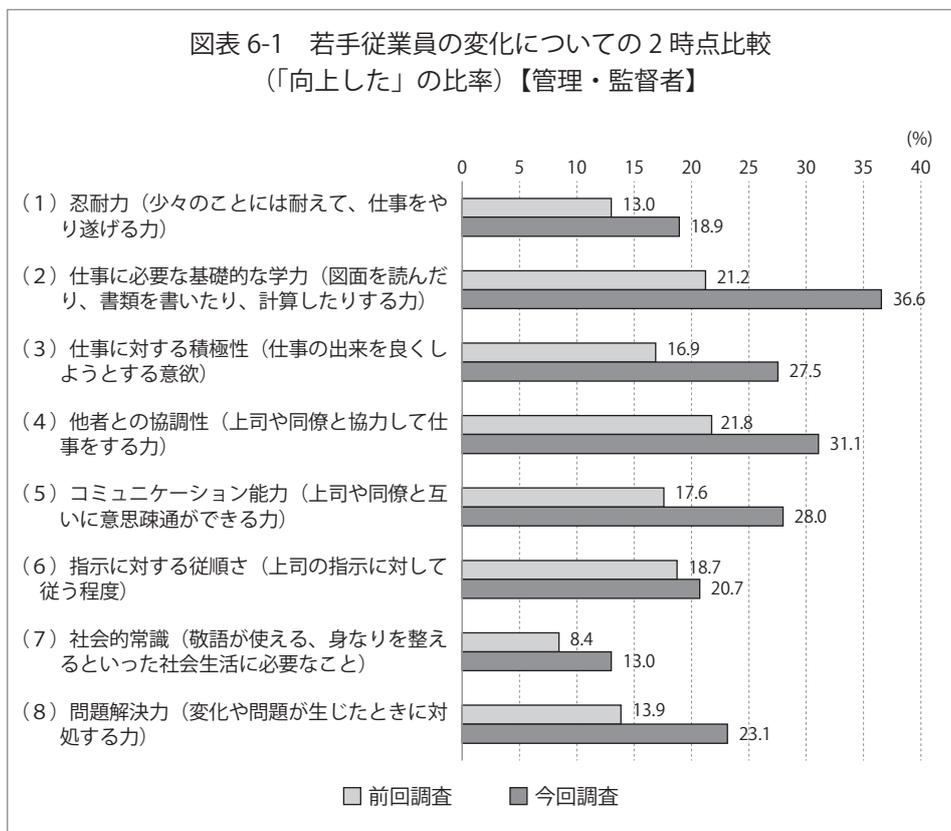
管理・監督者調査でも前回調査と今回調査で共通する設問がある。あくまで5年前との比較ではあるが、平均的な若手従業員に施される訓練の量を尋ねている。職場内でのOJTについては「増えている」割合が前回調査では33.7%、今回調査では33.3%でほとんど変わらない。その一方で「減っている」割合が前回調査では17.2%だったのに対して今回調査では12.8%となっており、平均的には以前に比べてOJTはほとんど変わらないか、やや増えているように見受けられる。一方で、職場以外でのOff-JTは、「増えている」割合が前回調査では22.9%、今回調査では11.0%と低下している反面、「減っている」割合が前回調査から今回調査にかけて19.8%から39.4%まで上昇している。よって、Off-JTについては訓練量が総じて減っている。興味深いのは、若手従業員が知識やスキルを身につけるスピードについて、「速くなっている」とする割合が21.1%から30.8%まで高くなっている点だろう。

上司による若手従業員の評価

上記の点に関連するが、管理・監督者による若手従業員への評価が、全般的に前回調査から今回調査にかけて好転している。両調査ともに若手従業員の「忍耐力（少々のことには耐えて、仕事をやり遂げる力）」「仕事に必要な基礎的な学力（図面を読んだり、書類を書いたり、計算したりする力）」「仕事に対する積極性（仕事の出来を良くしようとする意欲）」「他者との協調性（上司や同僚と協力して仕事をする力）」「コミュニケーション能力（上司や同僚と互いに意思疎通ができる力）」「指示に対する従順さ（上司の指示に対して従う程度）」「社会的常識（敬語が使える、身なりを整えるといった社会生活に必要なこと）」「問題解決力（変化や問題が生じたときに対処する力）」の8つの項目について、この5年間の変化を尋ねている。選択肢は「向上している」「変わらない」「低下している」の3択である。図6-1には、前回調査と今回調査の各項目の「向上している」とした回答比率を示している。

図からわかるように、全8個全ての項目で前回調査よりも今回調査の方が「向上している」と回答した管理・監督者の割合が高くなっている。比率の差で測定した場合の伸びが最も大きいのは「仕事に必要な基礎的な学力」（15.4ポイント）であり、それに「仕事に対する積極性」（10.6ポイント）、「コミュ

コミュニケーション能力」(10.4ポイント)が続く。先の述べたような、若手従業員がスキルを身に付けるスピードが速くなっているという管理・監督者の判断の背後には、こうした若手従業員への評価があるものと考えられる。

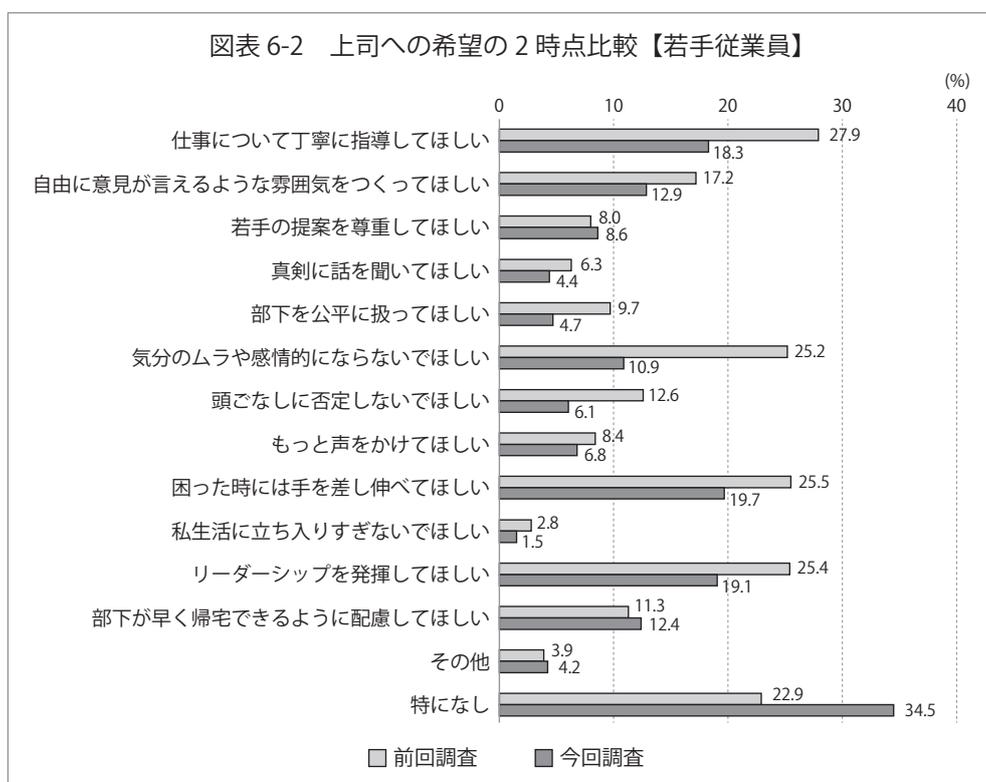


コミュニケーション

前回調査と今回調査で共通して「あなたは職場で『自分は期待されている』と感じていますか」という質問をしている。これに対して、「よく感じる」と回答した人の割合が前回調査では7.1%だったところが、今回調査では13.2%に増えている。その分「どちらかというと感じる」が64.2%から58.8%に低下しているが、わずかながらも「期待されている感」は上昇している。前節でも指摘した通り、期待されていると感じる人が多いほど自社に入社したことに対する満足度は向上するので、これは良い方向の変化だと見てよい。

他に共通する設問として、「あなたは今の上司に対して、どのような希望を持っていますか」(3つまで選択)というものがあるので、これを前回調査と今回調査で比較してみたい。図表6-2に結果を示している。大まかに言って前回調査で多く選択された選択肢は、今回でも選択される傾向があったが、明確な違いも存在する。まず、前回調査では4番目の多さであった「特になし」という回答が、今回調査ではトップ(34.5%)になっている。上司への希望が特にないという比率が高くなっているということは、上司への満足度が前回調査に比べて向上していることを意味している。それに伴って、多くの他の希望項目の選択比率は低下している。特に低下が著しいのは「気分のムラや感情的にならないでほしい」で、前回調査の25.2%から今回調査では10.9%まで低下した。一方で、「困った時には手を差し伸べてほしい」「リーダーシップを発揮してほしい」などは前回調査でも今回調査でも比較的多くの若手従業

員が選択する項目となっている。選択比率がやや上昇した項目は、「若手の提案を尊重してほしい」と「部下が早く帰宅できるように配慮してほしい」であり、前者は若手従業員の業務へのより深い関与、後者はワーク・ライフ・バランスへの志向が、今回調査で強まっていることを示しており興味深い。

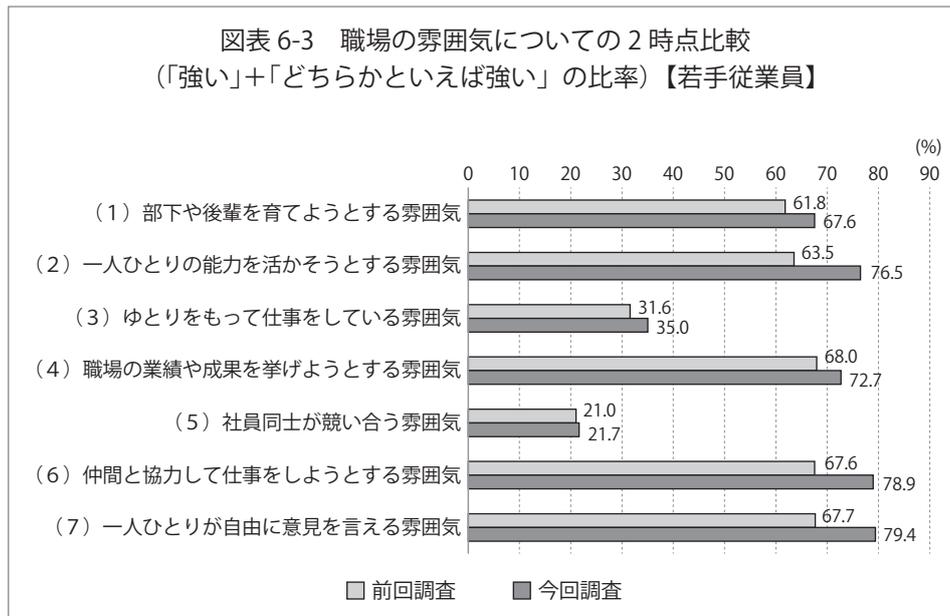


職場の雰囲気

では、若手従業員が感じている職場の雰囲気にはどのような変化があっただろうか？これまでの比較検討から、若手従業員の感じている職場の雰囲気は好転していると推測できるが、実際にその通りになっている。図表 6-3 では、7 項目の職場の雰囲気について「強い」と「どちらかという強い」を選択した比率を合計したものを前回調査と今回調査で比較している。

この図表によると、すべての項目で「強い」と「どちらかという強い」の合計の比率が今回調査の方が前回調査よりも高い。特に「一人ひとりの能力を活かそうとする雰囲気」、「仲間と協力して仕事をしようとする雰囲気」「一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気」が高くなっている。

図表 6-3 職場の雰囲気についての2時点比較
 (「強い」+「どちらかといえば強い」の比率)【若手従業員】



入社満足度と転職志向

前節の分析では、若手従業員にとって「自分が今の仕事に向いているかどうか」が成長の実感と関連しており、さらにそれは希望職場に配属されているかどうかと相関していた。希望職場に配属されているかどうかについても、前回調査と今回調査で比較することができる。前回調査で「はい」と回答した比率は41.0%、「いいえ」と回答した比率は20.8%であった。それに対して今回調査では前者が51.1%、後者が14.4%となっており、明らかに希望職場への配属傾向が前回調査から今回調査で強くなっている。

以上の状況を考え合わせると、若手従業員にとって総合的な入社満足度は今回調査の方が高くなっていると推測できる。実際、「満足」と回答した比率は前回調査が28.1%に対して今回調査が36.1%、「やや満足」と回答した比率は前回調査が39.5%、今回調査が40.9%であり、今回調査の総合的な入社満足度は前回調査に比べて上昇している。

そうであれば、転職志向は今回調査の方が弱くなってもおかしくない。ところが、近い将来に具体的に転職を考えているかどうかを尋ねた設問においては、転職を「考えていない」と回答した割合は前回調査で59.5%であったが今回調査では51.1%に低下しており、実際には転職志向が強くなっている。労働市場の逼迫を背景にして、キャリアアップのための転職を考える若手従業員が増えているのかもしれない。