

81.1%の人が「はたらきがい」は多様化していると回答！

ミイダス、【はたらきがいとエンゲージメントサーベイに関する調査】を実施

経営者層は一般社員のニーズ把握ができていない可能性も判明

～8/2(水)よりミイダスと朝日新聞社『はたらく人ファーストアワード』共催～

総合人材サービス、パーソルグループのミイダス株式会社(本社：東京都港区、代表取締役社長：後藤 喜悦、以下ミイダス)は、株式会社朝日新聞社(代表取締役社長：中村史郎、以下朝日新聞社)と「はたらく人ファーストアワード(主催：ミイダス・朝日新聞社、後援：経済産業省(申請中)・中小企業庁(申請中)、以下本アワード)」を8月2日(水)より共催いたします。すべての企業において、より「はたらく人ファースト」なはたらき方を推進していくことを目的としている本アワードの開催にあわせて、この度ミイダスでは【はたらきがいと従来のエンゲージメントサーベイ※に関する調査】を実施しました。

※サーベイ/組織サーベイ/エンゲージメントサーベイとは…企業が組織の現状を可視化するために実施する社内調査のこと。報酬・福利厚生・労働環境・人間関係などの従業員満足度や、会社の理念・ビジョンへの共感、目標・戦略の理解、組織への貢献意欲などを回答するアンケート調査

本調査では、コロナ禍以降「はたらきがいが多様化している」と回答した人は81.1%と判明。約9割が、今後「はたらきがい」の多様化を促進するべきとも回答しています。「はたらきがい」は人それぞれでコロナ禍を経てライフスタイル調和の傾向もみられるようになり、多くの人が多様化を実感していると考えられ、はたらく人一人ひとりの声に耳を傾ける必要性がわかります。

また、従来のサーベイでは、自分の意見だけ伝える「主観」と、他の人の意見も伝える「客観」が入り混じった回答になっており、従業員ごとの状況把握などが困難になっている可能性が判明。実際に7割以上の方が、質問を「主観」と「客観」に分けて聞かれた場合は「自分の回答が変わると思う」と答えています。さらに33.1%が各質問に関する従業員からの必要度※を聞いていないと回答。この必要度を聞いていないことで従業員ごとのニーズをしっかりと把握できていない可能性が考えられます。

※必要度の確認例：「所属している会社ではたらいっていることに満足すること」について、<全く求めない・求めない・どちらでもない・求めない・強く求めるか>など、各質問ごとに確認するイメージ

ミイダスが8月2日(水)より提供開始した無償の「はたらきがいサーベイ」では、質問を「主観」と「客観」の視点に分けることで、回答者の立ち位置を明確にし、サーベイの精度を向上し、より本音の回答が得られます。さらに、各質問の必要度を聞くことにより、従来のサーベイでは得られなかった「従業員が会社や組織に対して求めるもの」が確認できるので、解決すべき課題の優先順位が明確にわかるようになっています。「満足度」と同時に従業員が「求めるもの」がわかることで、質問ごとの満足度が高いかどうかだけでなく、従業員から「どれほど強く求められているか？」が明らかになります。そのため、組織課題の特定と解決策の優先順位づけを精度高く行うことができます。

また、ミイダスと朝日新聞社が実施する本アワードに応募いただき、「はたらきがいサーベイ」を実施することで、自社の現在の状況を把握でき、よりはたらきがいのある企業作りにご活用いただけます。ミイダスは従業員を大切に、彼らの活躍可能性を見い出していくすべての「はたらく人ファースト」な企業を応援し、はたらく個人の可能性を広げ、企業の成長と人手不足の解消、ひいては日本経済の成長に貢献してまいります。

■主要トピック：【はたらきがいと従来のエンゲージメントサーベイに関する調査】

全国の20歳～59歳男女450名に、『はたらきがいと従来のエンゲージメントサーベイ』についての調査を実施。経営者、中間管理職、一般社員の3つの役割に分けて調査を行いました。

- 4人に1人が『「はたらきがい」を感じていない』と回答！自身の評価、見合う給与、会社の姿勢への声があがった
- コロナ禍以降、8割以上が『「はたらきがい」が多様化していると思う』と回答！よりライフスタイル調和傾向に
- 約9割が、『今後「はたらきがい」の多様化を促進するべき』と回答
- 従来のサーベイでは「自分の意見だけ伝える(37.3%)」「他の人の意見も伝える(46.9%)」と、「主観」と「客観」が混じった回答になっていると判明！
- 従来のサーベイでは3分の1以上が従業員から課題の必要度を聞いていないことが明らかに
- 組織にとって重要だと思うこと、経営者層と一般社員で各項目14ポイント以上の大きな差があると判明！
- 4人に1人がサーベイで自分の意見を伝えられておらず、特に一般社員はその傾向が高いと判明
- 中間管理職の4割が『「はたらきがい」の多様化をとて促進すべきだと思う』一方サーベイでは「多少付度している」

■調査概要

調査方法：インターネット調査 / 調査期間：2023年6月26日(月)～6月29日(木)

調査対象：全国の20歳～59歳男女450名

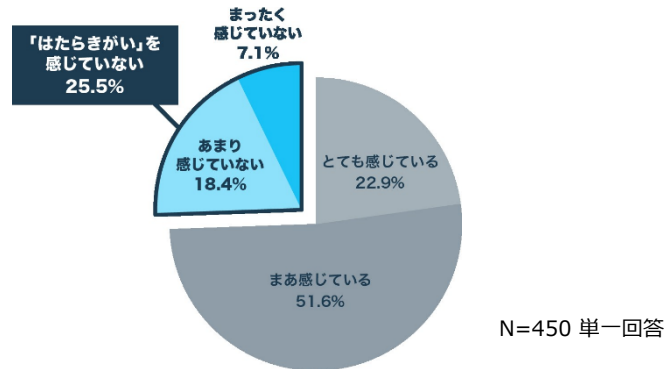
(経営者150名：取締役会長、代表取締役、取締役、執行役員、中間管理職150名：部長・課長、一般社員150名)

調査機関：株式会社ネオマーケティング

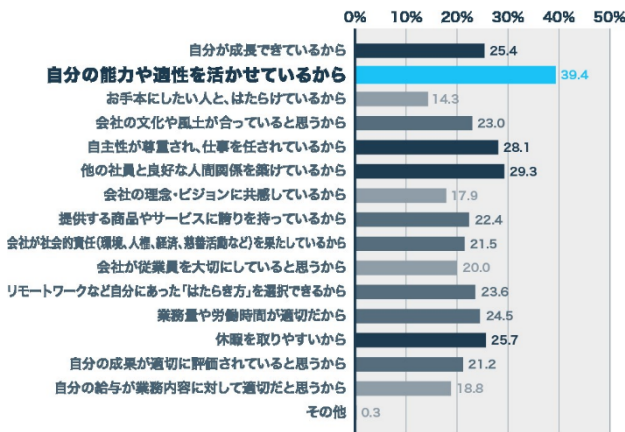
■調査結果

●4人に1人が『「はたらきがい」を感じていない』と回答！自身の評価、見合う給与、会社の姿勢への声があがった7割以上が今の仕事に「はたらきがい」を感じており、その理由として「自分の能力や適性を活かしているから(39.4%)」などがあがっています。一方、4人に1人(25.5%)が「はたらきがい」を感じていないと回答しており、その理由として「自分の成果が適切に評価されていると思わないから(34.8%)」「自分の給与が業務内容に対して適切だと思わないから(32.2%)」「会社が従業員を大切にしていると思わないから(27.8%)」と続きました。多くの人が「はたらきがい」を感じている中で、自身の評価についてと会社の姿勢への声もあがりました。

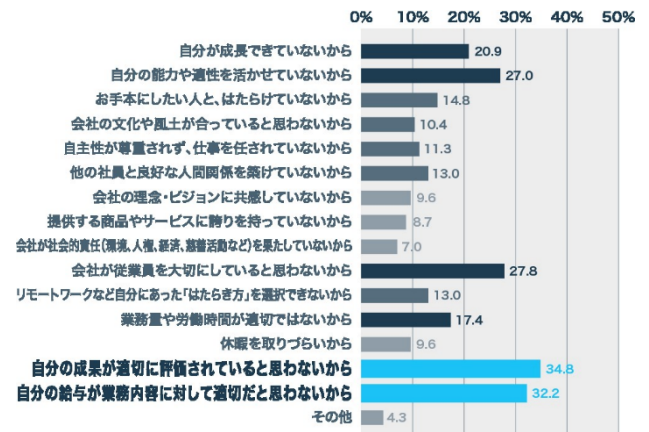
『今の仕事に「はたらきがい」を感じているかどうか』



『今の仕事に「はたらきがい」を感じている理由』



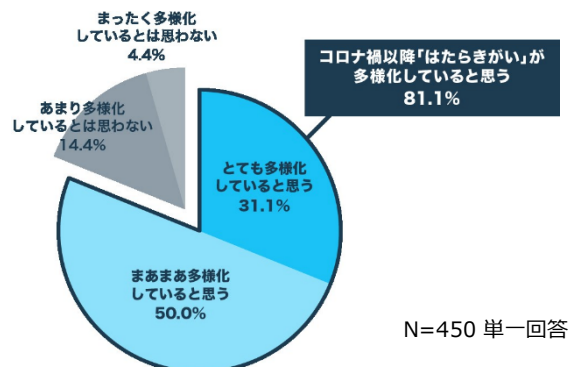
『今の仕事に「はたらきがい」を感じていない理由』



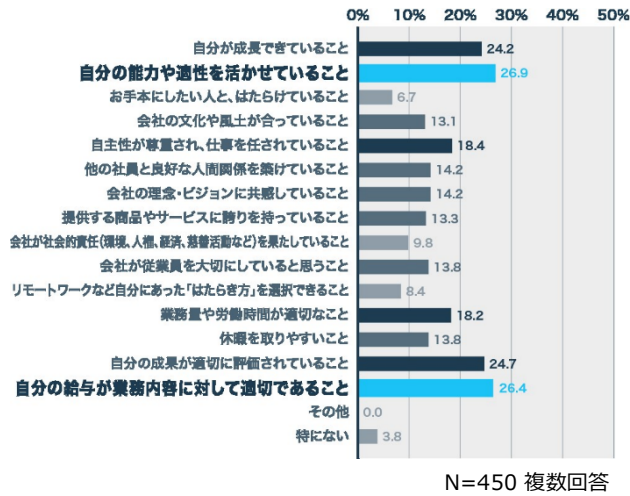
●コロナ禍以降、8割以上が『「はたらきがい」が多様化していると思う』と回答！よりライフスタイル調和傾向に

コロナ禍以降「はたらきがい」が多様化していると思う人は81.1%という結果に。コロナ禍以前「はたらきがい」を感じる上で大切だと思っていたことは「自分の能力や適性を活かしていること(26.9%)」「自分の給与が業務内容に対して適切であること(26.4%)」ほか、「自分の成果が適切に反映されていること(24.7%)」「自分が成長できていること(24.2%)」など評価・成果主義志向が目立ちます。コロナ禍以降「はたらきがい」を感じる上で優先度があがったことでは「リモートワークなど自分にあった「はたらき方」を選択できること(21.1%)」が1番多い結果となりました。コロナ禍を経て「はたらきがい」は評価・成果主義志向に加え、ライフスタイル調和の傾向も見られるようになり、より多様化が進んでいると伺えます。

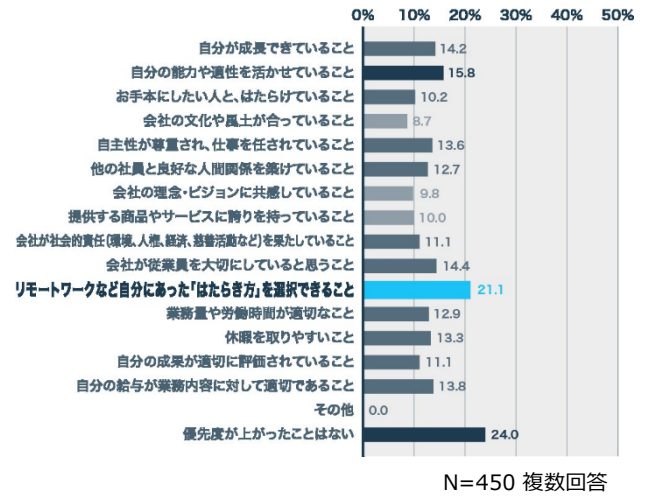
『コロナ禍以降、「はたらきがい」が多様化しているかどうか』



『コロナ禍以前、
「はたらきがい」を感じる上で大切だと思っていたこと』



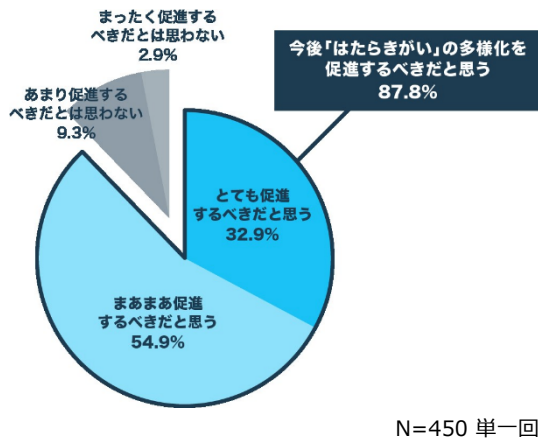
『コロナ禍以降、
「はたらきがい」を感じる上で優先度が上がったこと』



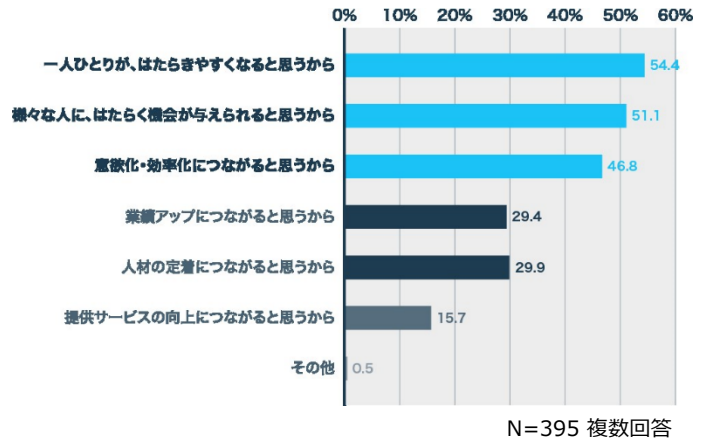
●約 9 割が、『今後「はたらきがい」の多様化を促進するべき』と回答

今後「はたらきがい」の多様化を促進するべきだと回答した人は約 9 割(87.8%)。その理由として「一人ひとりがはたらきやすくなると思うから(54.4%)」「様々な人に、はたらく機会が与えられると思うから(51.1%)」「意欲化・効率化につながると思うから(46.8%)」が続く結果となりました。理由からも一人ひとりにあわせたはたらき方の重要性が高まっていると考えられます。

『今後「はたらきがい」の多様化を促進するべきかどうか』



『今後「はたらきがい」の多様化を促進するべきだと思う理由』



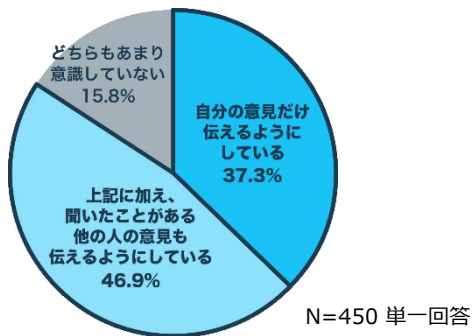
●従来のサーベイでは「自分の意見だけ伝える(37.3%)」「他の人の意見も伝える(46.9%)」

「主観」と「客観」が混じった回答になっていると判明！

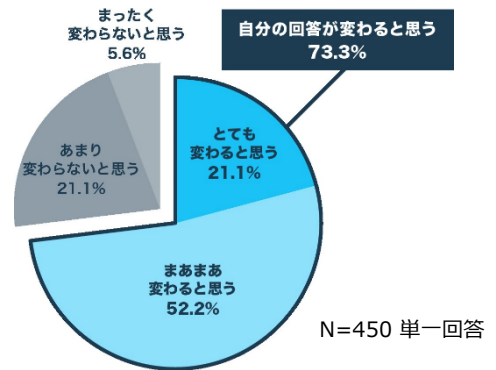
従来の会社の組織サーベイやエンゲージメントサーベイでは「自分の意見だけ伝えるようにしている(37.3%)」という主観で回答する派と、「聞いたことがある他の人の意見も伝えるようにしている(46.9%)」という客観視点も含め回答する派があり、「主観」と「客観」が混じっていることが判明。

また「他の社員にとってどうか」という「客観」の視点が追加されることで、73.3%の人が「自分の回答が変わると思う」と答えました。実際に「アイデアや意見を自由に言えるかどうか」という項目について、質問を「主観」と「客観」の視点に分けて聞いたところ、「自分はとても言えると思う」(主観回答)と答えた人が 30.9%に対し、「他の社員はとても言えると思う」(客観回答)と答えた人は 17.6%という結果に。「とても言えると思う」という主張において、他の社員の方が自分よりも意見発信のしづらさを感じていると思う、という傾向が見られました。「主観」と「客観」の視点に分けて聞くと回答が変わる可能性があるにもかかわらず、従来のサーベイは「主観」と「客観」が入り混じっていることで、正確な課題や社員の状況把握が困難になっていると考えられます。

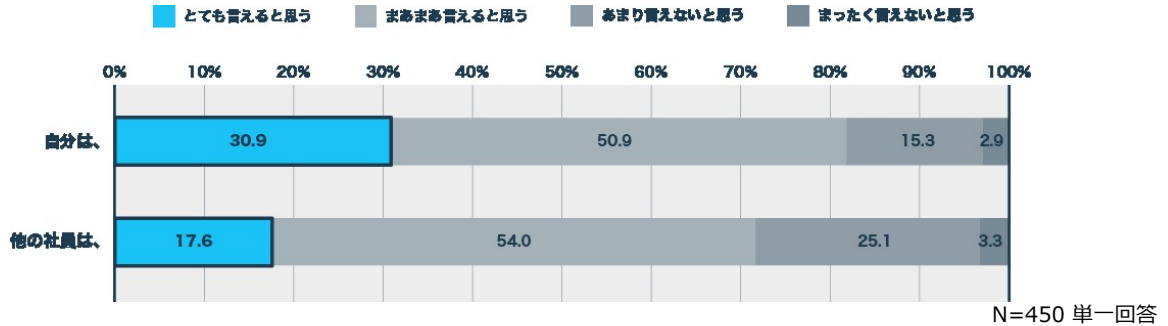
『会社の組織サーベイやエンゲージメントサーベイでは
どのような意識で回答しているか』



『会社の組織サーベイやエンゲージメントサーベイで
「他の社員にとってどうか」という質問が加わった際、
自分の回答も変わると思うか』



『今の会社で「アイデアや意見を自由に言える」と思うか、
自分と他の社員についてそれぞれどう思うかの回答』

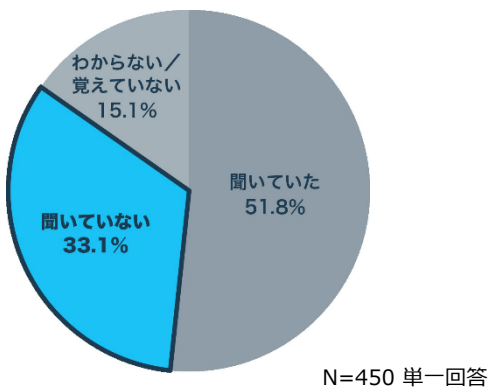


●従来のサーベイでは3分の1以上が従業員から課題の必要度を聞いていないことが判明

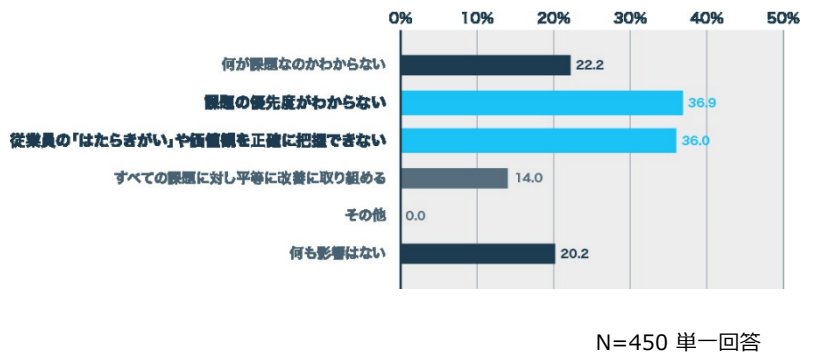
「課題の優先度がわからない(36.9%)」「従業員の「はたらきがい」や価値観を正確に把握できない(36.0%)」懸念33.1%が各質問(課題)に関する従業員からの必要度※を聞いていないと回答。必要度を聞いていないことの影響は「課題の優先度がわからない(36.9%)」「従業員の「はたらきがい」や価値観を正確に把握できない(36.0%)」。課題の優先付けや従業員のニーズの把握が難しいことが考えられます。

※各質問(課題)項目に関する従業員からの必要度…例えば、「所属している会社ではたらいっていることに満足すること」について、<全く求めない・求めない・どちらでもない・求める・強く求める>を確認するイメージ

『会社の組織サーベイやエンゲージメントサーベイでは
各質問に対する従業員からの必要度を聞いていたか』



『会社の組織サーベイやエンゲージメントサーベイで
従業員からの必要度を聞かない場合の影響』



●組織にとって重要だと思うこと、経営者層と一般社員で各項目 14 ポイント以上の大きな差があると判明！

組織観に関する項目について重要度を聞いたところ、「とても重要だ」という回答について経営者層は数値が高く、一般社員は数値が低いことが判明。その差は各項目で 14 ポイント以上あり役職間で大きなギャップが出る結果となりました。特に「会社の理念・ビジョンへ共感できること(経営者層 52.7%一般社員 21.3%)」という項目には 31.4 ポイント差の開きがあります。経営者層が「とても重要だ」と思っていることも一般社員にとっては重要でない可能性も伺え、社員ごとのニーズをしっかりと把握することが大切だと考えられます。

『各項目は組織にとって重要だと思うかどうか』

経営者層と一般社員で各項目 14ポイント以上の差があると判明！

		n	とても重要だと思う	まあまあ重要だと思う	あまり重要ではないと思う	まったく重要ではないと思う	
はたらくことで成長を実感すること	全体	450	37.1	52.7	7.6	2.7	
	経営者層	150	49.3	46.7	4.0	-	
	中間管理職	150	38.7	54.0	6.0	1.3	
	一般社員	150	23.3	57.3	12.7	6.7	
			26 pt 差				
他の社員と良い人間関係を築くこと	全体	450	38.4	51.8	7.3	2.4	
	経営者層	150	48.7	45.3	6.0	-	
	中間管理職	150	36.7	57.3	4.7	1.3	
	一般社員	150	30.0	52.7	11.3	6.0	
			18 pt 差				
他の社員と感謝を伝えあうこと	全体	450	37.6	51.3	8.2	2.9	
	経営者層	150	51.3	39.3	8.7	0.7	
	中間管理職	150	36.7	54.7	7.3	1.3	
	一般社員	150	24.7	60.0	8.7	6.7	
			26 pt 差				
会社の理念・ビジョンへ共感できること	全体	450	35.8	48.9	12.2	3.1	
	経営者層	150	52.7	36.7	10.0	0.7	
	中間管理職	150	33.3	54.7	10.7	1.3	
	一般社員	150	21.3	55.3	16.0	7.3	
			31 pt 差				
他の社員と良い人間関係を築くこと	全体	450	43.6	47.8	7.3	1.3	
	経営者層	150	52.7	42.0	5.3	-	
	中間管理職	150	40.7	51.3	8.0	-	
	一般社員	150	37.3	50.0	8.7	4.0	
			15 pt 差				
会社が従業員の声を有効活用すること	全体	450	42.0	48.4	7.3	2.2	
	経営者層	150	49.3	42.0	7.3	1.3	
	中間管理職	150	41.3	52.0	5.3	1.3	
	一般社員	150	35.3	51.3	9.3	4.0	
			14 pt 差				

N=450 各項目単一回答

●4人に1人がサーベイで自分の意見を伝えられておらず、特に一般社員はその傾向が高いと判明

4人に1人(25.5%)が組織サーベイやエンゲージメントサーベイで自分の意見を伝えられていないと回答。役職別でみると、自分の意見を「とても伝えられる」と答えた一般社員は 13.3%(経営者層 30.0%、中間管理職 23.3%)、反対に「まったく伝えられていない」一般社員は 10.7%(経営者層 1.3%、中間管理職 3.3%)と他層に比べ自分の意見を伝えられていない人が多いことがわかります。伝えられていない理由に関して、一般社員は「回答しても改善や反映が感じられないため(62.1%)」という理由が他層(経営者層 41.2%、中間管理職 37.5%)より圧倒的に多い結果となりました。

また、企業が「はたらく人を大切にしていると感じるとき」が一番多かった回答は経営者層(50.7%)と中間管理職(42.7%)が「成長や挑戦を後押しする」に対し、一般社員(44.0%)は「従業員の声をくみ取り、有効に活用する」でした。一般社員にとって、意見を吸い上げ改善・活用していくことが重要という傾向が伺えます。

『今の会社の組織サーベイやエンゲージメントサーベイで』

自分の意見を伝えられているかどうか』

		n	とても伝えられている	まあまあ伝えられている	あまり伝えられていない	まったく伝えられていない
全体	450	22.2	52.2	20.4	5.1	
経営者層	150	30.0	58.7	10.0	1.3	
中間管理職	150	23.3	50.0	23.3	3.3	
一般社員	150	13.3	48.0	28.0	10.7	

N=450 単一回答

『今の会社の組織サーベイやエンゲージメントサーベイで』

自分の意見が伝えられていない理由』

		n	多少付度をして回答しているため	質問が形式的で自分が伝えたい意見と合致しないため	作業的に回答してしまっているため	回答しても改善や反映が感じられないため	その他
全体	115	29.6	24.3	35.7	50.4	2.6	
経営者層	17	23.5	17.6	52.9	41.2	-	
中間管理職	40	45.0	35.0	35.0	37.5	-	
一般社員	58	20.7	19.0	31.0	62.1	5.2	

N=115 複数回答

『企業が、はたらく人を大切にしていると感じるとき』

		n	自主性を尊重し、アイデアや意見を自由に言える	成長や挑戦を後押しする	会社の情報を従業員に適切に共有する	従業員の声をくみ取り、有効に活用する	年齢や性別、入社経緯などに関係なく、平等に扱う	「はたらく方」とライフスタイルの両立を尊重する	福利厚生が充実している	成果に見合った評価や報酬を与える	その他	大切にしていると感じる時はない
全体	450	39.8	42.9	35.6	42.0	34.4	32.7	30.7	40.0	0.2	5.3	
経営者層	150	49.3	50.7	41.3	44.0	37.3	30.7	28.0	41.3	0.7	0.7	
中間管理職	150	36.0	42.7	34.7	38.0	36.0	35.3	28.7	36.7	-	3.3	
一般社員	150	34.0	35.3	30.7	44.0	30.0	32.0	35.3	42.0	-	12.0	

N=450 複数回答

● **中間管理職の4割が『「はたらきがい」の多様化をととも促進すべきだと思う』**一方サーベイでは「多少付度している」はたらきがいの多様化について「ととも促進すべきだと思う」と答えた層を役職別に見ると、中間管理職が最も多く40.7%（経営者層36.7%、一般社員21.3%）でした。一方で、組織サーベイやエンゲージメントサーベイで自分の意見を伝えられていない理由として、中間管理職は「多少付度をしているため(45.0%)」という回答が他層（経営者層23.5%、一般社員20.7%）に比べかなり多い結果となりました（前項グラフ参照）。はたらきがいの多様化を強く望んでいる層は特に中間管理職と考えられますが、一方で「多少付度をしているため」自分の意見が伝えにくいという傾向も見られました。

『今後「はたらきがい」の多様化を促進するべきかどうか(役職別)』

	n	ととも促進するべき だと思う	まあまあ促進するべき だと思う	あまり促進するべき だとは思わない	まったく促進するべき だとは思わない
全体	450	32.9	54.9	9.3	2.9
経営者層	150	36.7	52.7	8.7	2.0
中間管理職	150	40.7	47.3	10.0	2.0
一般社員	150	21.3	64.7	9.3	4.7

N=450 単一回答

■「はたらく人ファーストアワード」について

「はたらく人ファーストアワード」とは、ミダスと朝日新聞社が共催する、【「はたらく人」一人ひとりを「ファースト」に考えていきたい】思いをもった企業を称えるアワードです。昨今ライフスタイルや価値観だけでなく「はたらきがい」も多様化が進んでおり、今後一人ひとりの「はたらきがい」をより尊重していく必要があります。そのためにははたらく人のホンネにきちんと耳を傾けることが大切です。そこで、ミダスは新たな評価観点（主観と客観による質問、項目の重要度ヒアリング）を用いた「はたらきがいサーベイ」の無償提供とともに本アワードを開催します。「はたらく人ファースト宣言」に賛同し、はたらく人を一番に考える、その思いがあれば、すべての企業が応募可能です。「はたらく人ファースト」を行っている企業を称え、その取り組みを発信していくことで、すべての企業において、より「はたらく人ファースト」なはたらき方を推進していきたいと考えています。

「はたらく人ファーストアワード」特設サイト：https://corp.miidas.jp/landing/hatarakuhito_first_award/2023

<「はたらく人ファースト」宣言およびアワードの企業参加方法>

- ①特設サイトから「はたらく人ファースト宣言」に賛同する→企業が自由に使える宣言バッジが入手可能
- ②①の後、ミダスが無償提供する「はたらきがいサーベイ」を実施→アワード参加が完了

■ミダス株式会社について < <https://miidas.co.jp/> >

ミダス株式会社は、パーソルグループ全体のHR領域におけるイノベーション推進を牽引し、より一層の企業の人材ニーズに対する貢献を目的として、2019年4月に発足しました。ミダス株式会社が運営する世界初※の採用・転職におけるミスマッチを減らしながら入社後の活躍をサポートする採用・転職サービス『ミダス』は、2015年7月よりサービス提供を開始しており、2019年には日本の人事部HRアワード2019「プロフェッショナル 人材採用・雇用部門」最優秀賞を受賞しました。※「バイアス診断ゲーム」（認知バイアスを測定するテスト）と「コンピテンシー診断」を使って人材の採用と配置・育成を可能にする無料のスマホアプリ診断サービスとして（2023年5月未来トレンド研究機構調べ）

【会社概要】

会社名：ミダス株式会社

設立：2019年4月1日

代表取締役：後藤 喜悦

所在地：〒107-0062 東京都港区南青山1-15-5 パーソル南青山ビル6F

事業内容：転職支援・採用支援サービス『ミダス』の企画、開発、および運営