

2021年「働く喜び調査」結果報告

働く人の喜び実感は全体で43.3%。前年比+1.0pt

男性は年齢を重ねるごとに『働く喜び』が減少。50代で底となり、60代で増加
 一方、女性は年齢を重ねるごとに『働く喜び』が増加する傾向
 『働く喜び』向上には、周囲との信頼関係やフィードバックが重要

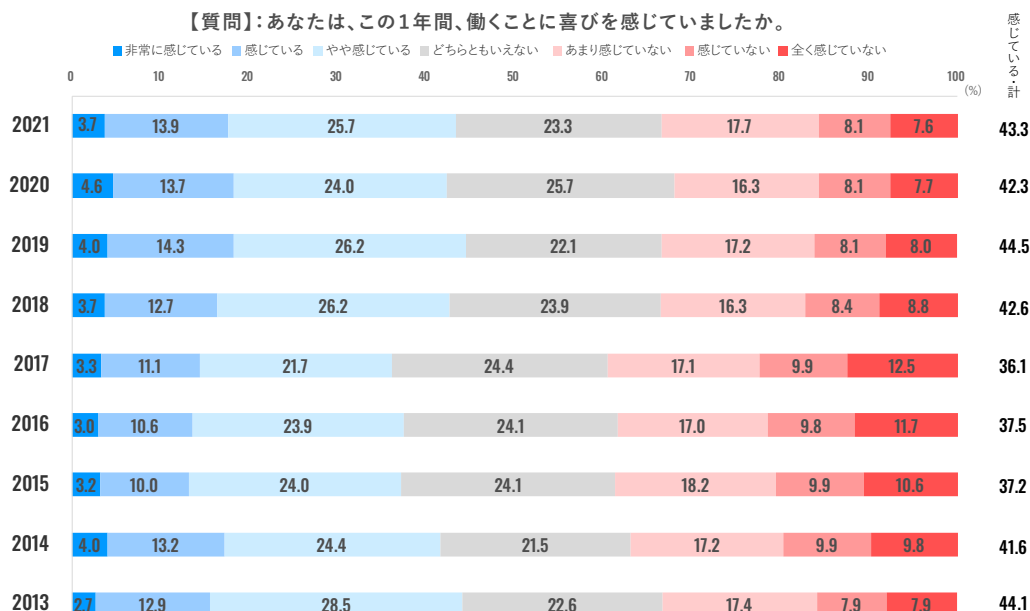
株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）では、2013年より毎年、全国の15歳～64歳の就業者約5,000名～12,000名を対象に仕事に関するアンケート調査を行っています。本リリースでは2021年の調査結果を中心に、働く人の喜び実感の状況やその影響要因等を報告いたします。なお調査期間は、2021年12月22日（水）～2021年12月27日（月）です。

トピックス

- 『働く喜び』の経年データ（2013年～2021年）まとめ
 - 働く人の喜び実感は43.3%。前年に比べて+1.0pt
- 性別・年代別『働く喜び』の実感状況（2021年）
 - 男性は年齢を重ねるほど減少して50代で底となり、60代で増加。女性は年齢とともに増加する傾向
- モチベーションに影響する仕事の5要素を用いた『働く喜び』に関連する要因の分析
 - 男性の40代・50代で、周囲からの「フィードバック」の実感値が低い傾向にある
- 同僚、上司との信頼関係と『働く喜び』について
 - 男性の同僚および上司との信頼関係に関する指標は、いずれも40代で最も低い

1. 『働く喜び』の経年データ（2013年～2021年）まとめ

2021年の『働く喜び』を感じている人は43.3%。前年から1.0ptの増加



本調査では就業者に対して、この1年間で『働く喜び』を感じていたかどうかを7段階で確認しています。2021年は全回答者7,699人のうち、『働く喜び』を感じている人の割合は43.3%でした（「やや感じている」以上の割合）。これは前年と比べると1.0ptの増加という結果になりました。

調査開始時からの状況を見ると、2013年から下落傾向にありましたが、2017年を底として増加傾向に転じました。2018年以降は40%を超える水準で推移しています。2020年は前年比マイナスでしたが、2021年は反転して増加となりました。

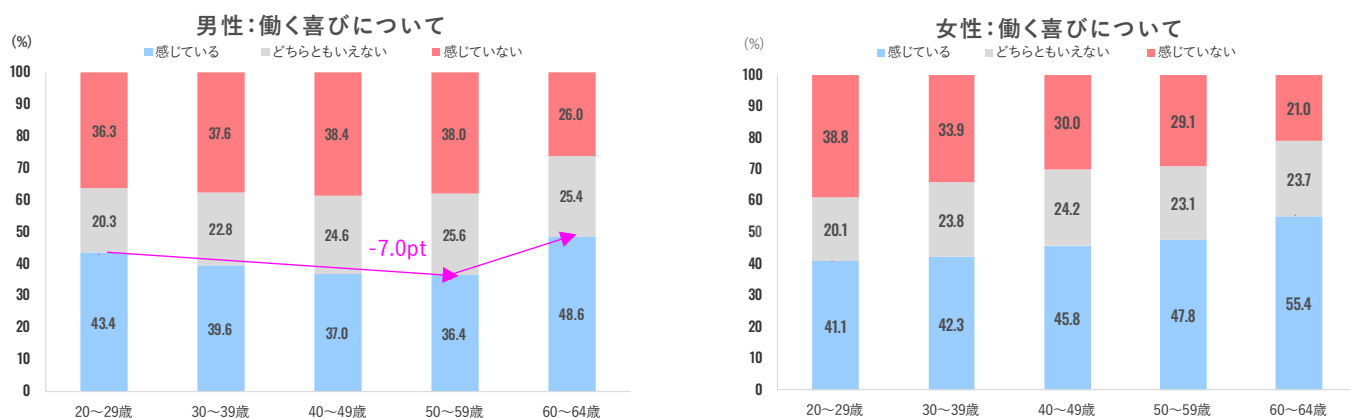
2. 性別・年代別『働く喜び』の実感状況（2021年）

男性では、年齢を重ねるほど、『働く喜び』が減少する傾向。50代を底とし60代で増加

一方、女性では年齢を重ねるほど、『働く喜び』が増加する傾向

『働く喜び』の実感状況を性別・年代別で確認したところ、以下のような結果が得られました。男性は右肩下がり減少して50代で底となり、60代で増加することがわかりました。一方、女性は年齢を重ねるほど『働く喜び』が増える結果となりました。

< 『働く喜び』を感じているかについて：性別・年代別 2021年調査 >

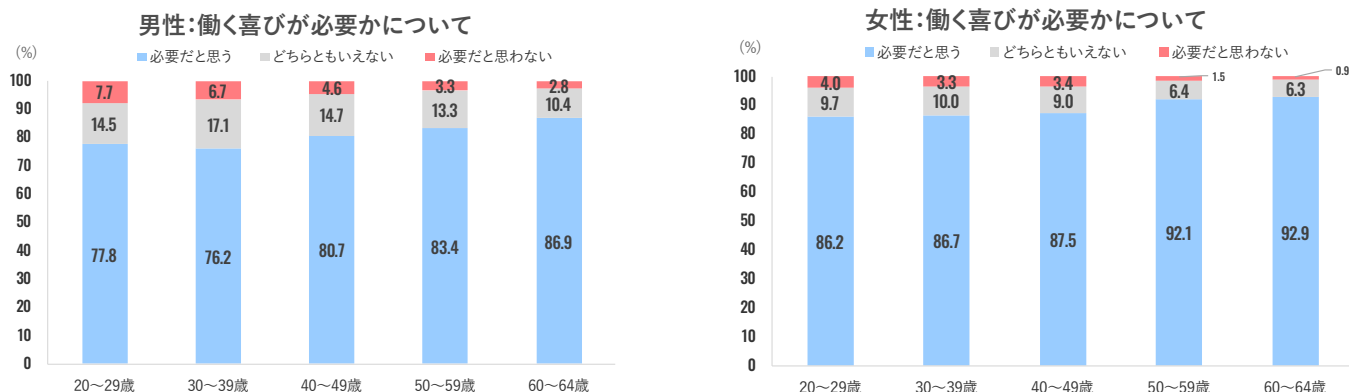


※自営業者除く雇用者のみ

< 『働く喜び』を必要とする方の割合：性別・年代別 2021年調査 >

本調査では、『働く喜び』の実感状況とあわせて、『働く喜び』の必要性についても確認しています。同じく性別・年代別で見ると、こちらは男性・女性いずれも年齢を重ねるほど、「必要だと思う」の回答割合が右肩上がり増加する結果となりました。

全体平均では84.2%の人が「必要だと思う」と回答しており、総じて『働く喜び』が必要だと思う方が多いということがわかります。



※自営業者除く雇用者のみ

『働く喜び』について、必要とする方は男女問わず年齢を重ねるごとに増えていくにもかかわらず、『働く喜び』の実感について男性は50代まで右肩下がりになっていることがわかりました。労働力調査によると、2021年の雇用者の男性40代・50代は、雇用者全体の24.7%（男性：40歳～59歳）と多数を占めます。このように労働力人口が多い年代において『働く喜び』の実感値が低いことは、働く人のウェルビーイング視点や企業の人材マネジメントの視点からも重要な問題であると思われます。

3. モチベーションに影響する仕事の5要素を用いた『働く喜び』に関連する要因の分析

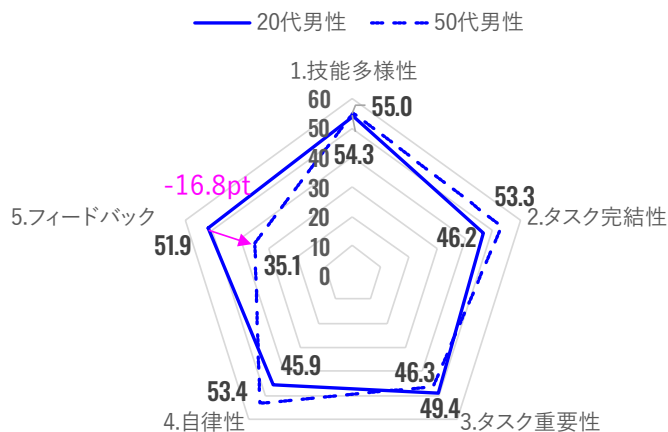
男性の40代・50代で、周囲からの「フィードバック」の実感値が低い傾向にある

働く男性40代・50代は、なぜ『働く喜び』の実感値が低いのでしょうか。今回の調査では、モチベーションに影響する仕事の5要素と『働く喜び』の関係について確認しました。下記に、男性20代・50代の各要素の比較をグラフに示しました。

5要素のうち、特に周囲からの「フィードバック」は、男性50代で35.1%と、他の性・年代に比べて低い値になりました。また全体としては、男性40代・50代に向けて低下している『働く喜び』の実感状況と同じ傾向であることがわかりました。

<モチベーションに影響する仕事の5要素について、レーダーチャートでまとめた図>

男性20代、50代の各項目について「そう思う」と答えた人の割合



※自営業者除く雇用者のみ

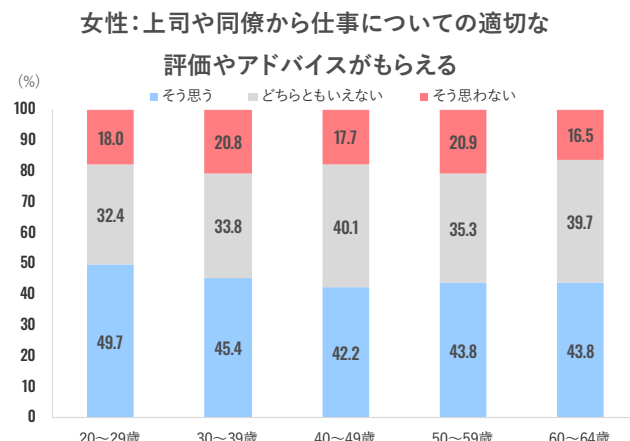
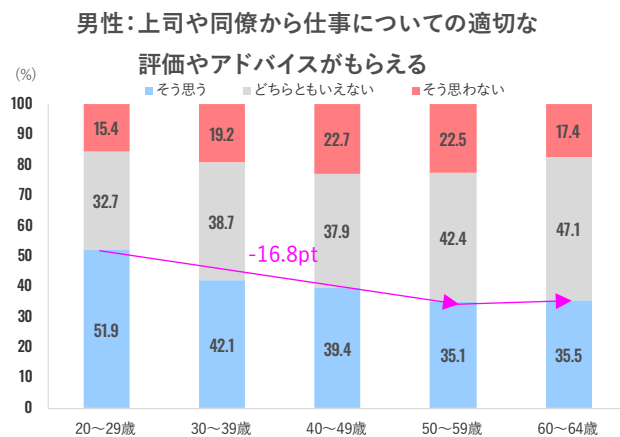
参考) 本調査の「モチベーションに影響する仕事の5要素」と「職務特性^[1]」の関係

モチベーションに影響する仕事の5要素	職務特性
1 求められるスキルの多様性	技能多様性
2 仕事の全体感の把握	タスク完結性
3 仕事の重要性の実感	タスク重要性
4 仕事の進め方の裁量	自律性
5 上司や同僚からのフィードバック	フィードバック

[1] Hackman, R. and Oldham, G. 1980. Work Redesign. MA: Addison-Wesley

性別・年代別の「フィードバック」に関するデータは下記をご参照ください。

<フィードバック>

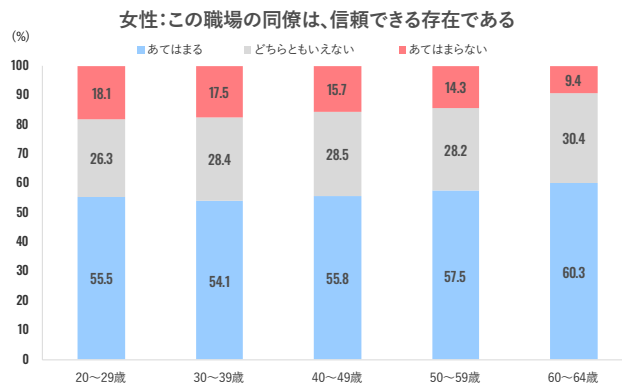
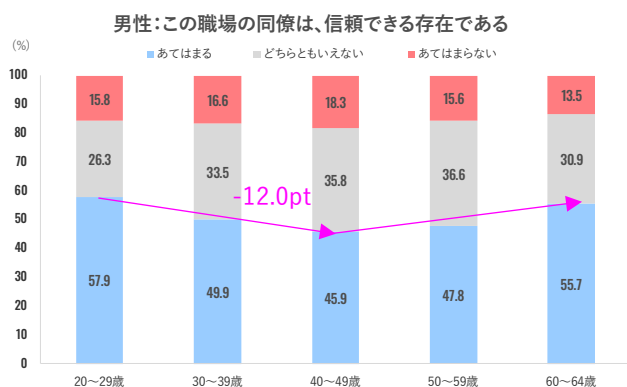


※自営業者除く雇用者のみ

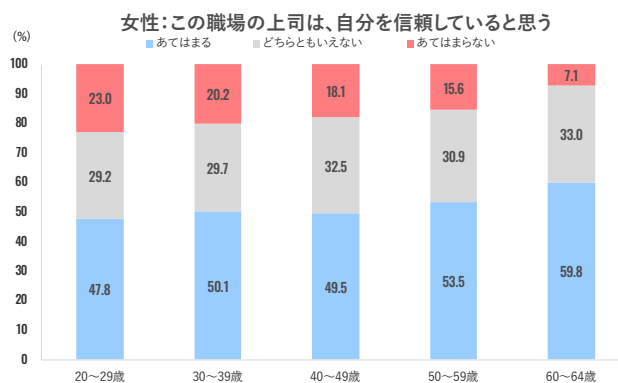
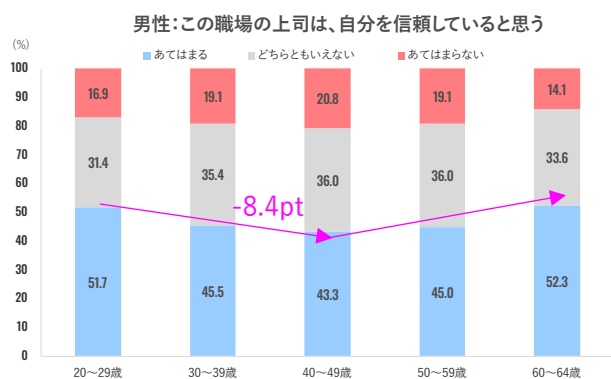
4. 同僚、上司との信頼関係と『働く喜び』について

男性では、同僚、上司との信頼関係はいずれも40代で底となり、『働く喜び』と関係性があると推察される

<信頼関係>



※自営業者除く雇用者のみ



※自営業者除く雇用者のみ

前項の調査結果から男性 40 代・50 代の『働く喜び』には特に周囲からの「フィードバック」の状況が大きく影響しているのではないかと考えられます。他者からフィードバックを得るためには、土台として、周囲の人たちとの良好な関係性が重要です。そこで上司や同僚からの「フィードバック」と関係性が深いと考えられる「信頼関係」についてまとめたデータが前ページ下部のグラフです。

「信頼関係」の項目について、同僚が信頼できる存在か、上司が自分を信頼しているかの 2 つの観点で分析しました。「あてはまる」と回答した割合は男性 40 代においてそれぞれ 45.9%、43.3%と最小値であり、女性 40 代と比較しても低い水準であることがわかりました。20 代男性は同僚や上司との、信頼関係が見られる一方で、40 代・50 代男性は、他の年代より低い水準となっています。

職場における信頼関係とは、互いに協力し合う関係であるとも考えられます。男性 40 代・50 代で、信頼関係に関する値が低いという調査結果から、他者の手助けを行い、時には他者に頼るといった相互依存のやりとり・コミュニケーションが希薄になっていることが推察されます。例えば当人においては、積極的な情報開示やオープンなコミュニケーションを心掛けること。上司や同僚、さらには企業人事としては、そのような信頼関係が損なわれている状況を放置せずに働きかけることが大切であると考えられます。いずれにせよ、現代の日本企業の雇用システム、新型コロナウイルス感染症が与えた職場への影響なども踏まえた上で、なぜこれらの年代で信頼関係に関する値が低くなっているか検証する必要があると言えるでしょう。

5. 解説 HR 統括編集長 藤井 薫

■コロナ禍で二極化する『働く喜び』。孤立するミドル・シニア

今年で 9 年目となる「働く喜び調査」。今回は、コロナ禍で働く個人の『働く喜び』がどう変容したのか。特に、性別・年代別の『働く喜び』の変化に着目し、分析を行いました。コロナ禍でも『働く喜び』を感じている人が増えている（前年比 1.0pt 増）ことは、ポジティブな兆しと言えるでしょう。一方で、『働く喜び』を感じていない人が増えている（前年度比 1.3pt 増）ことや、『働く喜び』を必要だと思う人は 8 割いるのに実感している人は 4 割しかいないことも、見過ごせない現実です。

果たして、『働く喜び』が必要だと思っているのに、実感できずにいるのは、誰なのか？ **【性別・年代別の変化】**から探りました。まずは『働く喜び』を必要だと思う人の割合ですが、こちらは、男女ともに高く、年齢を重ねるごとに増えていく傾向となりました。「いくつになっても働く喜びを持って働きたい」「できることなら働く喜びと共に在り続けたい」。そんな願いが聞こえてくるような結果でした。そんな中、心配なのが、男性の『働く喜び』の実感状況の実態です。年齢を重ねるほど『働く喜び』は減少し、40 代・50 代では約 3 人に 1 人（37.0%、36.4%）しか、『働く喜び』を感じていない実態が見えてきたのです。何が原因なのか。その要因を **【モチベーションの要素】**と **【信頼関係】**の観点から分析しました。「モチベーションに影響する仕事の 5 要素」では、上司や同僚からの「フィードバック」の実感値が、男性 40 代・50 代に向けて低下。また、「この職場の同僚は、信頼できる存在であるか」「この職場の上司は、自分を信頼していると思うか」を聞いた「信頼関係」でも、「同僚、上司との信頼関係」は、いずれも男性 40 代で底となり、『働く喜び』の低さと連関する傾向となりました。

■ミドル・シニア層の孤立の解消は、日本的雇用慣行からの脱却の好機

男性 40 代・50 代の「働く喜び」の低下。上司や同僚からの「フィードバック」実感値の低下。上司や同僚との信頼関係の低下…。男性 40 代・50 代は、職場のネットワークから取り残され、「存在と信頼」において孤立しているようにも見えます。そこには、テレワーク下での職場からの孤立、ビジネスモデルの変化による顧客期待・経営期待からの孤立、自己存在と自己信頼からの孤立など、多様な孤立が見え隠れします。

こうしたミドル・シニア層の孤立は、変革が不可避な日本社会や企業にとって、大きな課題です。放置すれば、培った経験や知見は孤立し、意思決定の多様性は狭まり、次世代の変革リーダー候補にも、同様の

孤立の構造が継承されかねない問題をはらみます。と同時に、この孤立を解消していくことは、安定同質的な職場関係や顧客関係、自己存在が保証されていた日本的雇用慣行からの脱却のカギと言えるでしょう。変革推進のリーダーを「存在と信頼」のネットワークから孤立させない。職場でのエンゲージメントの在り方が、『働く喜び』から問われているのではないのでしょうか。信じて頼り合うのが信頼。まずはフラットに頼り合うことが、初めの一歩かもしれません。

《調査結果を見る際の注意点》

%表示の際に小数点以下第2位で四捨五入しているため、合計値と計算値が一致しない場合があります

【調査概要】

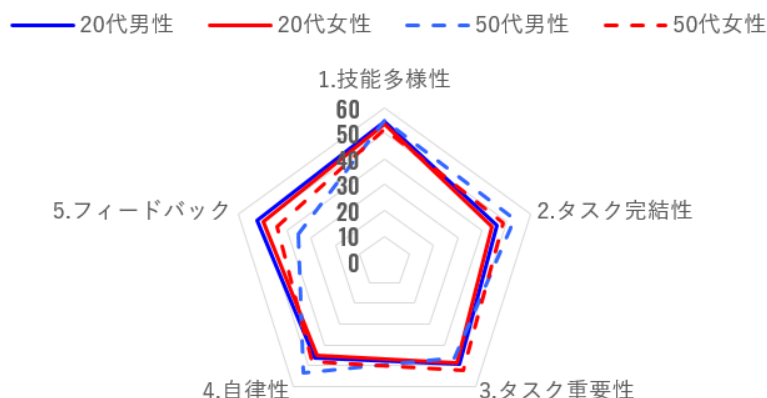
●実施期間	●調査対象	●回答数	●調査方式
2021年:2021年12月22日～27日	15歳～64歳の就業者	2021年: 7,699名	インターネット調査
2020年:2020年12月23日～28日	*標本設計:全国の15歳～64歳の就業者を母集団とし、	2020年: 9,350名	
2019年:2019年12月12日～17日	性×年代(10歳刻み)×就業形態(3区分)×居住エリア	2019年: 5,467名	
2018年:2018年12月13日～17日	(4エリア)で母集団構成に合うように回収	2018年: 6,983名	
2017年:2017年12月14日～19日	※母集団のデータソース:総務省統計局「労働力調査」	2017年: 5,624名	
2016年:2016年12月15日～21日	(平成24年～平成30年)	2016年: 5,583名	
2015年:2015年12月17日～21日		2015年: 5,503名	
2014年:2014年12月11日～17日		2014年: 11,839名	
2013年:2013年12月12日～17日		2013年: 11,264名	

《補足》

3. モチベーションに影響する仕事の5要素を用いた『働く喜び』に関連する要因の分析

についての男女別レーダーチャート

男女20代、50代の各項目について「そう思う」と答えた人の割合



単位 (%)

	1.技能多様性	2.タスク完結性	3.タスク重要性	4.自律性	5.フィードバック
20代男性	54.3	46.2	49.4	45.9	51.9
20代女性	53.7	44.0	48.3	45.0	49.7
50代男性	55.0	53.3	46.3	53.4	35.1
50代女性	51.7	48.5	52.4	48.0	43.8

【解説】

藤井 薫 (ふじい かおる)

株式会社リクルート

HR 統括編集長。『リクナビ NEXT』編集長。

プロフィール (略歴) 1988 年リクルート入社以来、人材事業のメディアプロデュースに従事。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長、リクルートワークス研究所 Works 編集部、リクルート経営コンピタンス研究所を歴任。デジタルハリウッド大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学客員教授、千葉大学客員教員。厚生労働省・採用関連調査研究会の委員歴任。著書に『働く喜び 未来のかたち』(言視舎)。



【データ作成・分析】

菊池 満帆 (きくち みつほ)

株式会社リクルート

HR エージェント Division リサーチグループ

東京工業大学大学院 総合理工学研究科 修了。新卒でパナソニック株式会社に入社し、機構設計エンジニアとして特に熱設計および CAE を用いた熱シミュレーション業務に従事。その後株式会社リクルートキャリア (現:株式会社リクルート) に入社し、ハイキャリア・グローバル・コンサルティング部に配属。営業およびコンサルタントとして、ハイクラス・高年収領域の製造業分野の企業および求職者の両面支援に従事。現在は、中途、新卒、アルバイト・パート領域等 HR 全般の市場調査やデータ分析を担当。

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人一人のライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/>

リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>