

報道関係者各位

2024年4月15日  
株式会社 NEWONE

## 働きがい×働きやすい＝『推せる職場』

### 仕事の成果にも繋がり、転職意向も低いことが明らかに

働き方改革が進んだ現代において、  
自分の職場が『推せる職場』と考える人は、全体のわずか18%であることも判明

エンゲージメント向上を軸とした組織開発・人材育成コンサルティング支援を通して“推しゴト改革”を進める株式会社 NEWONE（本社：東京都千代田区 代表取締役：上林周平、<https://new-one.co.jp/> 以下、NEWONE）は、618名の20代～40代の会社員を対象に、「仕事・職場に関するアンケート」調査を実施いたしました。

#### 【調査背景】

2019年より施行されている働き方改革の推進により、生産性向上や残業時間削減に向けた対策が広がる一方、仕事から得られる充実感や満足感、成長実感や手ごたえなどを意味する「働きがい」向上に関する課題が、多くの企業で顕在化してきています。特に昨今の若手社員の転職傾向として、「働きがいを感じにくく、働きやすい職場」では、現状の職場に対する「不満」型転職が減っているのに対して、自分自身の成長やこれからのキャリアに対して不安を感じて退職する「不安」型転職が増えていると言われております。本調査では、働きがいを感じ、働きやすい『推せる職場』をつくるにはどのようなポイントが必要かについて明確にしていきます。

※参照：古屋星斗『ゆるい職場 若者の不安の知られざる理由』（中央公論新社、2022年）より

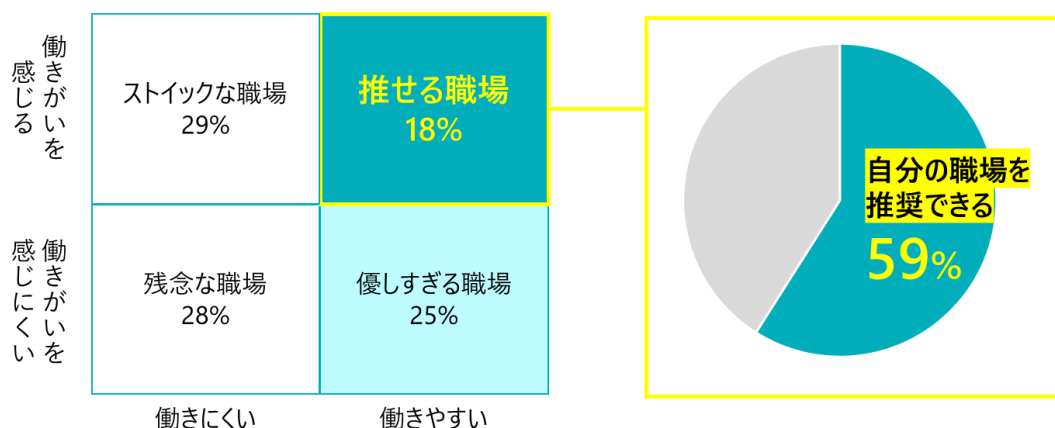
#### ■働きがい×働きやすい⇒『推せる職場』

本調査では、“働きがい”と“働きやすさ”の観点から、職場を4象限に分類しました。

- ・働きがいを感じ、働きやすい職場 … 推せる職場
- ・働きがいを感じ、働きにくい職場 … ストイックな職場
- ・働きがいを感じにくく、働きやすい職場 … 優しすぎる職場
- ・働きがいを感じにくく、働きにくい職場 … 残念な職場

自分が働く職場を「働きがいを感じ、働きやすい職場」と回答した人は、最も少ない18%でしたが、回答者の半数以上(58%)が自分の職場を“推せる（推奨できる）”と回答。「働きがいを感じ、働きやすい職場」で働くビジネスパーソンほど、自分の職場を『推せる職

場』と捉えている傾向が高いと分かりました。



### ■『推せる職場』の4つの特徴

本調査から見てきた、企業や従業員にとってメリットとなる『推せる職場』の4つの特徴をご紹介します。

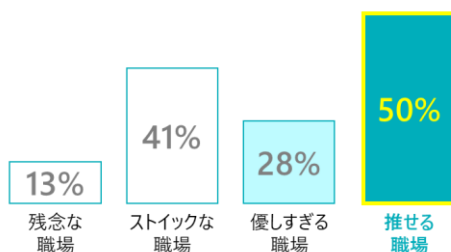
#### ① 仕事の成果にも繋がりやすい『推せる職場』

働きやすく、働きがいを感じやすい『推せる職場』で働くビジネスパーソンの半数以上は、「仕事に熱中できている(50%)」「主体的に仕事に取り組んでいる(67%)」と回答。優しすぎる職場やストイックな職場よりも仕事に熱中、主体的に取り組む社員が多いことが明らかになりました。本人の充実感だけでなく、成果への連動面においても効果が高いと考えられます。

#### 仕事に熱中できている

- ・“推せる職場”が最も仕事に熱中できている
- ・“優しすぎる職場”より“ストイックな職場”の方熱中できている比率は高い

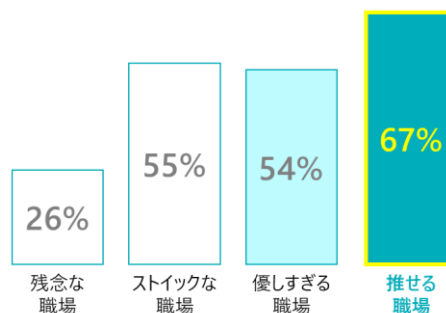
※「Q.時間が経つのを忘れるくらい仕事に熱中できている」に対し、「とてもそう思う」「そう思う」と回答した会計数値



#### 仕事に主体的に取り組んでいる

- ・“推せる職場”が最も主体的に仕事に取り組んでいる
- ・“ストイックな職場”“優しすぎる職場”は同程度

※「Q.今の役割に対して主体的に仕事に取り組んでいる」に対し、「とてもそう思う」「そう思う」と回答した会計数値



#### ② 採用活動にも効果的な『推せる職場』

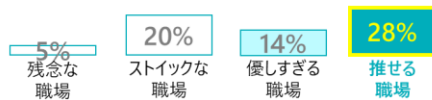
『推せる職場』で働くビジネスパーソンは、会社の方向性や仕事内容、キャリア、組織などの共感性が他の職場よりも高いことが判明。リファラル採用が活発になるなど、カルチャーフィットする人材の紹介に繋がる効果が期待されます。

### 自身の会社を選んでいる理由

※「Q.この会社を選んでいる理由」の各項目に対し、「特にそう思う」と選択した数値（複数選択可）

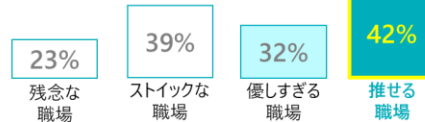
#### 会社の方向性や事業に共感しているため

- ・“推せる職場”は会社の方向性・事業への共感性が高い



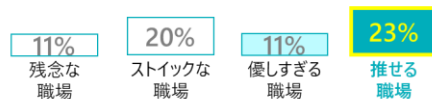
#### 興味のある職種や仕事内容であるため

- ・“推せる職場”は職種や仕事内容への興味が深い



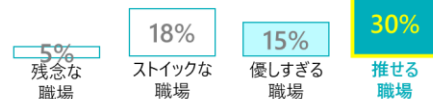
#### 希望のキャリアに向けて自分自身を成長させるため

- ・“推せる職場”は希望キャリアに向けて成長を感じられている



#### 組織風土や働く人に共感しているため

- ・“推せる職場”は組織風土や働く人への共感性が高い



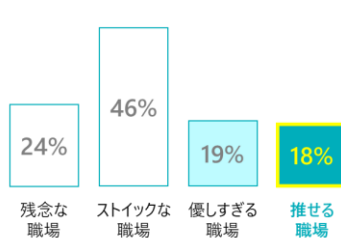
### ③ 長期的なキャリア形成ができる『推せる職場』

『推せる職場』では、残業や過度なプレッシャー、ハラスメントが少なく、離職予備軍が他の職場と比べ最も少ないことが判明。社員が長期的なキャリア形成に繋がりと考えられます。

#### 残業時間が多いと感じる

- ・“ストイックな職場”は残業が多い

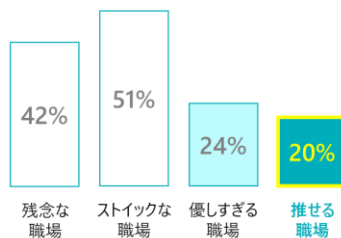
※「Q.自分は、自分にとって、残業時間が多いと感じる」に対し、「とてもそう思う」「そう思う」と回答した合計数値



#### 過度なプレッシャーがかかる

- ・“推せる職場”では“ストイックな職場”と比べても、過度なプレッシャーが少ない

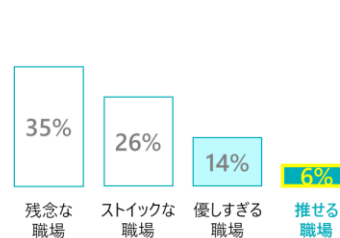
※「Q.自分は、自分にとって、過度なプレッシャーが多いと感じる」に対し、「とてもそう思う」「そう思う」と回答した合計数値



#### ハラスメントが起きている

- ・“推せる職場”はハラスメントが起きにくい

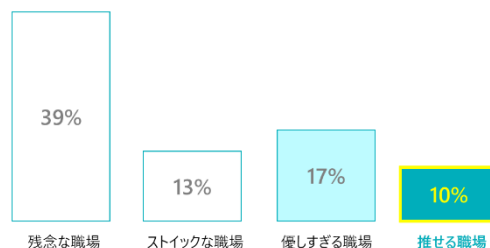
※「Q.自分は、ハラスメントが起きている」に対し、「とてもそう思う」「そう思う」と回答した合計数値



### 転職意向

- ・“推せる職場”は転職意向が最も低い
- ・“優しすぎる職場”は“ストイックな職場”より転職意向が高い

※「Q.現在働いている会社に、今後2〜3年の期間、所属しようと思わない」に対し、「現時点でも退職しようとしている」「転職活動中」と回答した合計数値



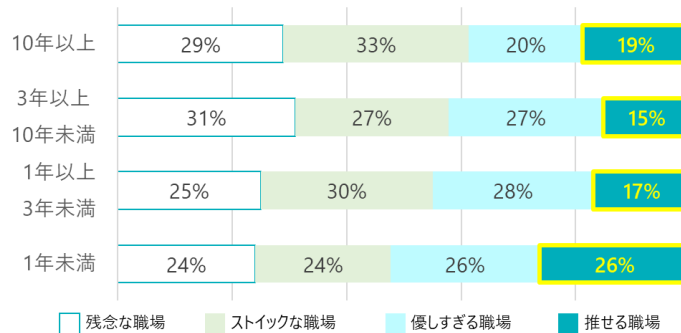
#### ④ 入社直後の対応が重要な『推せる職場』

自分の職場を『推せる職場』と回答した方の就業年数を見てみると、入社1年未満の若手社員が最も多い26%である一方、就業年数が上がるにつれ減少していることが判明。就業年数が上がるにつれ、自分の職場を『推せる職場』と考える人は減少傾向にあることが推測できます。そのため、『推せる職場』を維持するためには入社直後の対応が重要です。また、働き方改革の結果によるものか、自分の職場を「優しすぎる職場」と感じている20代のビジネスパーソンが多い傾向があります。

#### 推せる職場と就業年数

- ・ “推せる職場”は10年未満まで減少している傾向がみられる
- ・ 10年以上は“ストックな職場”が多い

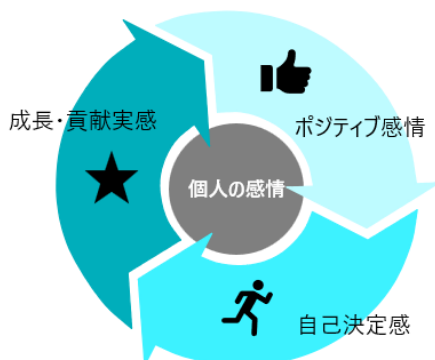
※「Q.所属している職場はどれに近いか」に対し、「最も近い」と回答した数値



#### ■ 『推せる職場』をつくるエンゲージメントサイクル

『推せる職場』では、ポジティブ感情、自己決定感、成長・貢献実感が得られており、エンゲージメントを高めるサイクルが回っている状態だと考えられます。

#### エンゲージメントを高めるメカニズム (=エンゲージメントサイクル)



“推せる職場”は「会社」「チーム」「仕事」に対して**ポジティブ感情**にあふれている。

自分で決めている“実感がある”ことが重要。特に、目標設定やキャリアにおける**自己決定感**が重要。

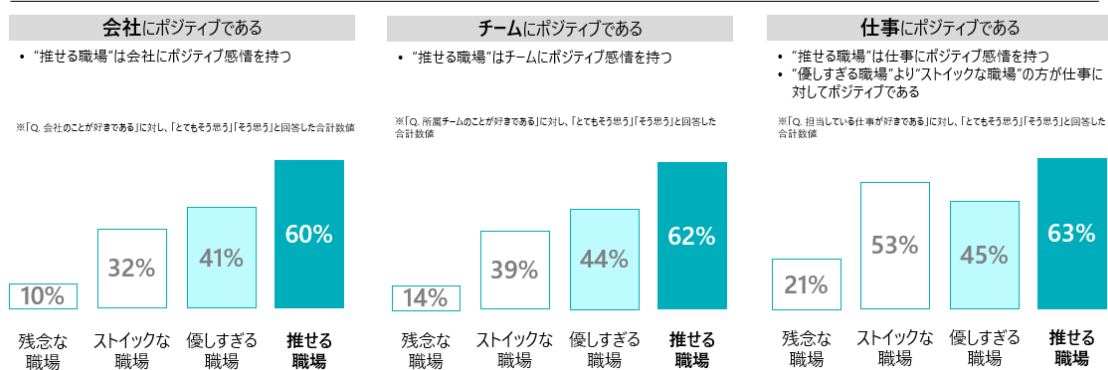
“推せる職場”は、社内と社外の双方から感謝・称賛を受けており、**成長・貢献実感**が高い。

## <ポジティブ感情>

### 「ポジティブ感情の対象」の傾向

『推せる職場』は会社、チーム、仕事のいずれも「ポジティブ感情を持つ」の傾向が他職場と比較して非常に高い結果となりました。“優しすぎる職場”も「ポジティブ感情を持つ」傾向が高いが、仕事に関しては“ストイックな職場”より低い傾向があります。

#### ポジティブ感情の対象

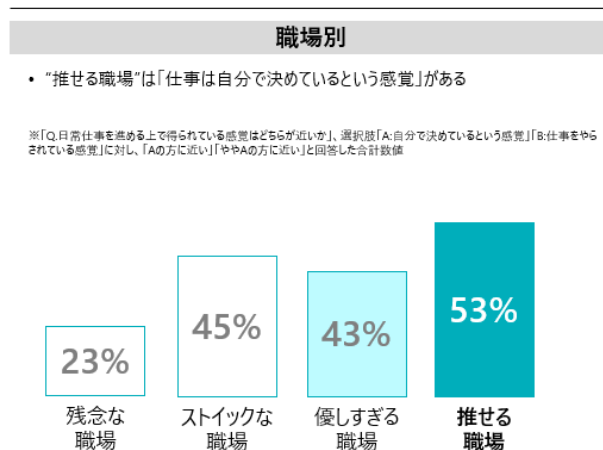


## <自己決定感>

### 「仕事は自分で決めているという感覚」の傾向

『推せる職場』は、「仕事をやらされている感覚」ではなく、仕事を進める上で「自分で決めているという感覚」である自己決定感が他の職場に比べて高い傾向にあります。

#### 仕事は自分で決めているという感覚



### 「推せる職場」における自己決定×エンゲージメントの傾向

『推せる職場』における自己決定感については、「目標設定」「キャリア意向」に対して、より強い相関がみられました。また、「働く時間」「働く場所」はさらに相関が弱まり、重要視されていないと言えます。

## <成長・貢献実感>

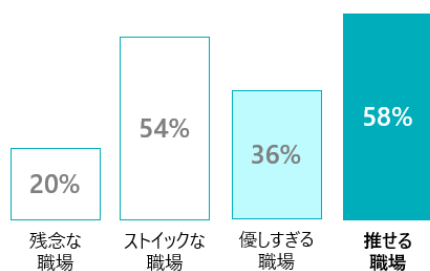
### 「仕事を通じた成長・貢献」の実感度

『推せる職場』は、成長・貢献実感が共に高い割合でした。一方、“優しすぎる職場”は、成長・貢献実感が共に低い傾向となっています。

#### 仕事を通して成長を実感できる

- ・“推せる職場”は仕事において高い成長実感がある

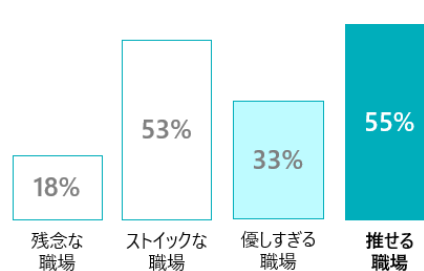
※「Q.仕事を通して成長を実感できている」に対し、「とても思う」「そう思う」と回答した合計数値



#### 仕事を通して貢献を実感できる

- ・“推せる職場”は仕事において高い貢献実感がある

※「Q.仕事を通して貢献している実感を得ている」に対し、「とても思う」「そう思う」と回答した合計数値

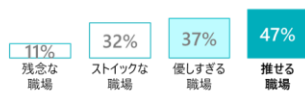


### 成長・貢献実感：「感謝・称賛」の傾向

『推せる職場』では、顧客、上司、チームの仲間のいずれからも感謝・賞賛に溢れています。“優しすぎる職場”では、上司の感謝・賞賛は高いが、顧客からの感謝・賞賛が低く、内向き志向が高い傾向があります。上司からの称賛の傾向では、“優しすぎる職場”“ストイックな職場”では上司からの称賛が「自分の感覚とズレた点を褒められ、響かないことが多い」傾向がある。一方、“推せる職場”は上司からの称賛が「自分が工夫したり頑張ったりしたことを褒めてくれて、自分の心に響くことが多い」傾向がみられました。

#### 会社から感謝・称賛を受けている

- ・“推せる職場”は会社から感謝・称賛を受けている



#### チームから感謝・称賛を受けている

- ・“推せる職場”はチームから感謝・称賛を受けている



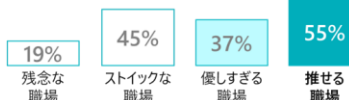
#### 上司から感謝・称賛を受けている

- ・“推せる職場”は上司から感謝・称賛を受けている



#### お客様や社会から感謝・称賛を受けている

- ・“推せる職場”はお客様や社会から感謝・称賛を受けている
- ・“優しすぎる職場”はお客様や社会から感謝・称賛をあまり受けていない



内向き  
評価



外向き  
評価

また、“優しすぎる職場”“ストイックな職場”では上司からの称賛が「響かないことが多い」傾向がある。一方、“推せる職場”は上司からの称賛が「自分の心に響くことが多い」

傾向がみられました。

#### ■本調査のダウンロード

本調査は、下記 URL よりダウンロードいただけます。

<https://new-one.co.jp/download/14234/>

#### ■株式会社 NEWONE 会社概要

「他にはない、新しい (new one) 価値を生み出す」を社名に掲げ、エンゲージメントをテーマに、「個人の意識変革」と「関係性の向上」を中心とした企業向けコンサルティング、人材育成・組織開発を提供。人的資本経営が企業にとって重要な課題となっている昨今、社員が自発的に仕事にのめり込む、熱中していく状態、好循環なエンゲージメントサイクルで生み出す職場「推せる職場」づくりを通して、Softbank、カゴメ、三菱地所ホームをはじめ、多数の企業様の支援を実施しています。

\*2022年7月に企業経営者や人事担当者、マネジメント層と接してきた経験をもとに、これからのリーダーに必要なマネジメントのノウハウ本『人的資本の活かしかた』発売

URL : <https://www.amazon.co.jp/dp/477621217X>

- ・所在地：東京都千代田区隼町 2-19-4F
- ・設立日：2017年9月1日
- ・代表者：上林周平
- ・事業内容：コンサルティング、企業研修・組織開発等
- ・URL : <https://new-one.co.jp/>

【本件に関する企業様からのお問い合わせ先】

<https://new-one.co.jp/contact/>