

大滝人事労務研究所便り

社員は「働きがい」を感じているか？

「働きがいに関する意識調査」の結果

株式会社 NTT データ経営研究所では、今年9月に「働きがいに関する意識調査」を行い、先日その結果が発表されました。

この調査では、「働きがい」、「働きがいをもつる要因/阻害する要因」、「心の疲弊感」などに関する質問を行っており、昨今の厳しい経営環境の中で社員がどのようなことを考えて働いているのかがわかり、大変参考になると思います。

「働きがい」は低下傾向に

まず、「現在、働きがいを感じていますか」との質問では、「感じている」(13.0%)との回答と「やや感じている」(39.4%)との回答を合わせると、52.4%の人が働きがいを感じていることがわかりました。

しかし、3年前と比べて「働きがいが高くなった」と感じている人(44.8%)は、「働きがいが高まった」と感じている人(22.5%)を大きく上回っています。

何が働きがいをもつ、阻害しているか

働きがいを感じているグループにおいて「働きがいをもつる要因」について、「仕事の価値の実感」(91.7%)、「仕事を通じての成長実感」(87.9%)、「仕事を通じての力の発揮」(86.3%)、「仕事が適性に合っている実感」(85.5%)、「仕事を通じた達成感」(78.2%)が上位を占めました。

逆に、働きがいを感じていないグループにおいて「働きがいをもつる阻害する要因」について、「会社での将来のキャリアイメージが描けない」(91.7%)、「会社では創造的な仕事を促す環境作りがない」(86.1%)、「会社の仕組み・制度・組織が整備されていない」(79.9%)、「会社の経営陣による折に触れたビジョンの発信がない」(78.6%)、「会社の将来性がない」(78.4%)が上位を占



めしました。

社員の「モチベーションアップ」

また、「今の仕事をする中で、心の疲弊感を感じていますか」との質問に対しては、「感じている」と答えた人が26.6%、「やや感じている」と答えた人が43.1%で、合わせて約7割(69.7%)の人が「心の疲弊感を感じている」ことが明らかになりました。

これら「働きがい」や「疲弊感」の有無については、社員の個人的要因に基づく場合も多いとは思いますが、会社として社員一人ひとりの「モチベーションアップ」に貢献できることはないかを考えてみることも大事ではないでしょうか。

「専門職の外国人」減少の原因は？

「高度人材」が減少傾向

いわゆる「高度人材」とは、専門的な知識や技術を持つ外国人労働者のことであり、「人文知識・国際業務」か「技術」の在留資格で滞在する人を指す場合と、「投資・経営」「法律・会計業務」などを含めた13分野でみる場合とがあります。

前者の狭義 2 分野では約 12 万人、後者の広義 13 分野では 20 万人以上が、現在、日本に滞在していると言われています。

専門性が高い「技術」などの分野で、日本で働くための在留資格を得た人の数は、2007 年に 2 万 2,792 人と 2002 年の 2 倍強まで増加した後、2008 年から減少に転じ、2009 年には 1 万人を割り込んでいます。

減少の原因に受入れ体制の不十分さ

経済産業省の調査によると、高等教育を終了した人口に占める外国人の比率は、わずか 0.7%で、英国の 16%や米国の 13%に比べてかなり低いことがわかります。

スイスの研究所が発表した、高度人材からみた労働市場の魅力度では、日本は 42 位と、欧米諸国や英語圏のみならず、順位を上げている中国や韓国をも大きく下回っています。

この要因として、「英語の生活インフラが整っていない」「教育に適した学校がない」といった、日本側の受入れ体制の不十分さの問題が指摘されています。

日本が成長していた時代は日本に滞在する外国人は多くいましたが、昨今では、日本に残るメリットを感じる外国人は少なくなっているようです。

雇用環境の悪化も影響

高度人材の減少傾向の要因の 1 つに、国内の雇用環境の悪化があります。ある技術者派遣最大手の企業では、ピーク時には約 5%が中国人技術者でしたが、リーマン・ショックの影響により、2009 年 4 月以降の採用は、現在ではピーク時の 3 分の 1 に減っています。

一方、日本で働く外国人社員を、2007 年と比べて 7 割も増やし、海外での直接採用も積極的に行っている企業もあるようです。

危機感を持つ産業界においては、高度人材の誘致に向けた優遇措置を政府に求める声が上がっており、永住許可の条件緩和や、外国人が帰国するときにもらえる年金の一時金が掛け金に見合わず不利になっている現行制度を見直す案が浮上しているようです。

このままでは、高度な知識の集積などにおいて他国に後れを取り、中長期で見た場合の国の競争力の低下につながりかねないと懸念される中、早急な対応が求められています。

～当事務所よりひとこと～

新年明けましておめでとうございます。皆様方にとりまして新年が素晴らしい年でありますように心からお祈り申し上げます。私が平成 16 年元旦に開業独立してから、今年の元旦で 8 年目を迎えることとなります。独立当初考えていたことは、「企業の健全な発展と労働者の福祉の向上」に貢献できる社労士でありたいということでした。そのために勉強もし経験も積んだつもりではありますが、まだまだ未熟であることに変わりはありません。世界は混沌としており、どのように動いていくのか私には予測はつきませんが、世界がどのように変わろうとも、ゴーイングコンサーンとして持続的に発展していく皆様方企業の頼れるべき相談相手として今後も精進を続けていきたいと思っております。今年もよろしくお祈り申し上げます。(大滝)

新しい年を迎え皆様のご多幸をお祈り申し上げます。技術革新は私たちの生活を豊かにしましたが、一方で、OA 化、IT 化などの急速な進展は、多くの人にとってすぐにはなじむことができず、ストレス要因となって心身の不調を来すことになりました。また、私たちの周囲で起こるすべての出来事は、私たちにとってストレスとなり、また長期間継続することで私たちの体は適応限界を超え、結果としてストレス関連疾患という心身の不調状態が発生することになります。ストレスは、私たちが生きていく上で避けることができないものですが、うまく対応することによって、私たちは成長し続けることとなります。ストレスに気づき、ストレスに対処することができれば、また、多くの人々の支援を受けて、適切に対応することができれば、人生を豊かに送ることができます。もし、ストレスに押しつぶされそうになったときには、専門家にいち早く相談して、大事に至らないようにすることが大切です。人生のスパイスであるストレスを自分自身でコントロールする術を身につけることが、現代社会で求められているのです。今年はこのコーナーを利用して、メンタルヘルスに関するいろいろな情報を皆様にお知らせできたら良いなあと考えています。ストレスを上手に利用して心を健康にしていましょ。今年もどうぞ宜しくお願いいたします。(馬場)