2024 年 8 月 23 日

各　位

株式会社三十三総研

『20 代・30 代の就業意識調査』の実施について

標記の件、下記の通り調査結果を取りまとめました。

記

１．調査の趣旨

㈱三十三総研では、個人 800 名（三重県・東京都、男・女、20 代・30 代、各 400 名ずつ計 800 名）を対象に、地域別・性別・年代別に、仕事の満足度や就業意識、仕事に対する考え方、それらの因果関係などを明らかにすることを狙いとし、WEB を通じた個人アンケート調査を実施した。

２．調査方法

・調査対象者　三重県・東京都在住（出身地不明）、男・女、20 代・30 代、各 400 名ずつ　計 800 名
・調査方法　インターネットによる調査
・調査時期　2024 年5月 27 日～6月 12 日
・回答状況　有効回答 800 名
・設問　　全9問

（人）

	合計		三重県		東京都	
年齢	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20代	200	200	100	100	100	100
30代	200	200	100	100	100	100
計	400	400	200	200	200	200

３．設問内容

Q1　仕事の満足度
Q2　仕事の満足度をもたらす要因
Q3　帰属意識・転職意向（ずっと同じ会社で働き続けたいか、転職を検討中か、転職活動中かなど）
Q4　（Q3 を受けて）ずっと同じ会社で働き続けたい理由
Q5　（Q3 を受けて）転職を検討しながらも、転職をしていない理由
Q6　（Q3 を受けて）転職活動中ながら、転職をしていない理由
Q7　自分のやりたいこと・自分に合った仕事を理解し、実現できているか
Q8 仕事に対する考え方は、挑戦志向か・安定志向か
Q9 職場内で同調圧力や何もしない方が得といった空気を感じるか、意欲を削がれるか

４．主な検証内容

以下の内容について、地域別・性別・年代別などの観点から分析・検証。

・仕事の満足度の分布割合と特徴
・仕事の満足度に影響をもたらす要因
・仕事に強い満足感をもつ層の特徴・強い不満足感をもつ層の特徴
・会社への帰属意識の高い層と、転職検討層、転職活動中層の分布割合と各層の特徴
・会社への帰属意識の高い層が、同じ会社で働き続けたい理由
・転職検討層が、現時点で転職活動まで至っていない理由・抵抗要因
・転職活動中層が、現時点で転職まで至っていない理由・抵抗要因
・自分のやりたいこと・自分に合った仕事の理解度や実現度、及び特徴
・仕事に対する挑戦志向・安定志向の分布割合と特徴
・志向の違いによる仕事の満足感、帰属意識・転職意向、やりたいことの実現度への影響
・社内挑戦型・社内安定型※と仕事の満足感、やりたいことの実現度との関係　など

※社内挑戦型・社内安定型とは
同じ会社で働き続けることを希望する層のうち、仕事への考え方・志向が社内の中で新しいことや高い目標に挑戦する層を「社内挑戦型」、経済的安定・心理的安定を重視する層を「社内安定型」と分類する。

５．調査結果総括

※表記：波線は三十三総研の見解を示したもの

◆設問別結果

仕事の満足度（Q1、2）

20 代・30 代の６割弱は仕事全般に対して満足。ただし高い満足感は １ 割強に留まる

・20 代・30 代の**6割弱**は仕事全般に満足している。ただし**高い満足感は1割強に留まる**。満足感の主な理由は、**給与水準**や**人間関係**。地域や性別で大きな差はなく、20 代より 30 代の方が満足度は低い。一般的に 30 代ほど、仕事で求められる成果や責任などが増えることなどが満足度低下の背景の1つと考えられる。（Q1・2　P6・18・19）

帰属意識・転職意向（Q3～6）

同じ会社で働き続けたい層は４割弱で、残り６割強は転職を検討・活動中
転職活動中は全体の １ 割強、三重より東京で転職意欲が高く、活動中も多い

・同じ会社で働き続けたい層は**4割弱**。主な理由は**「現在の会社の安定性」**や**「職場環境の良さ」**。東京や 30 代で比率が高い。会社への愛着や恩返し、理念やビジョンへの共感といった選択肢は、ほぼ回答がなかったことから、20 代・30 代にとって会社は給与を安定的に受け取れる場所、人間関係が良好な場所であることの期待がある可能性。（Q3・4　P7・20・21）

・将来転職の可能性があるが、現時点で転職していない層は、**5割弱**。主な理由は**「自分に合った仕事が分からない」「今は転職しなくても問題ない」**。現時点で自身が求めるものが明確でない傾向や、転職を検討しつつも今の環境に一定の満足感があること、環境を変える必要性が少ない可能性がある。（Q3・5　P7・8・20・22）

・転職活動中である層は **1 割強**。転職活動中は、三重（8.0%）より東京（17.3%）で多く、三重では東京に比べて、転職したくても応募先が少ないといった転職市場の小ささによる地域格差が発生している可能性が高い。現時点で転職まで至っていない主な理由は**「転職が不安になった」**が特に多い。（Q3・6　P7・8・20・23）

やりたいことの実現度（Q7）

６割弱が自分のやりたいこと・自分に合った仕事を理解、うち半数がやりたいことを実現
女性の５割弱はやりたいことが分かっていない

・**全体の6割弱**が**やりたいこと・合った仕事を理解**し、うち**半数（全体の3割弱）がやりたいこと・合った仕事を理解し実現**。**分かっていないが4割強**。自分のやりたいことが分かっており、実現できているのは、**三重より東京、女性より男性、30 代より 20 代**の比率が高い。特に三重に比べ東京の方がキャリア形成を行いやすい情報や土壌が整っている可能性が高い。さらに**やりたいことを分かっていない層**は男性は約3割だが、**女性は5割弱**存在。（Q7　P9・24）

挑戦志向か安定志向か（Q8）

「挑戦志向」側が２割強、「安定志向側」が４割強、「真ん中」が３割

・仕事に対する考え方は、多少のリスクが伴っても、新しいことや高い目標に挑戦したい**「挑戦志向」側が2割強**、リスクのある挑戦よりも、経済的安定・心理的安定を重視する**「安定志向」側が4割強**で**安定志向側が多数派**。挑戦志向は東京・男性・20 代、安定志向は三重・女性・30 代で強い傾向がある。（Q8　P9・25）

同調圧力などの空気（Q9）

同調圧力などの空気は８割強が感じ、３割が意欲を削がれている

・「みんなと同じでなければならない」といった同調圧力や、「何もしないほうが得」といった空気は**8割強**が感じ、**全体の3割は意欲を削がれている。**これらが仕事に対する意欲の低下や見て見ぬふりの誘発、イノベーションの抑制にもつながっている可能性がある。（Q9　P10・26）

◆クロス集計別結果

「仕事の満足度」を軸とした相関性

仕事の強い満足感は挑戦志向、強い不満足感は安定志向が感じやすい
満足度が高いと帰属意識が強まり、やりたいことの実現度も高くなる傾向がみられる

・**仕事の強い満足度は、挑戦志向の方が感じやすく、強い不満足感は安定志向の方が感じやすい特徴が明らかに。**安定志向でも一定の満足感は感じられるが、強い満足感は感じにくい。（クロス集計④ P12）

・**仕事の満足度が特に高い層の多くは、同じ会社で継続して働くことを望むが、仕事に満足しつつも転職を検討する層も少なくない。一方、転職活動中に至っているのは、ほぼ不満足層。**
実際の転職行動に至るには、強い不満足感がトリガーか。（クロス集計② P11）

・**仕事の満足度が特に高い層の7割弱は、やりたいことを分かっており実現できている。**
仕事の満足度が特に低い層の 7 割弱は、やりたいことを分かっていない。
「仕事の満足度」と「やりたいことの実現度」には大きな関係性。（クロス集計③ P12）

「挑戦・安定志向」を軸とした相関性

挑戦か安定か、いずれも志向が明確な層ほど、同じ会社で働きたい比率が高い
やりたいことの実現度は挑戦志向の方が格段に高く、仕事の満足度に連動の可能性
ただし、挑戦志向の方が同調圧力などを感じやすい

・**志向が明確な層ほど、ずっと同じ会社で働きたい意向が強い**。挑戦志向は社内で様々なことにチャレンジ・挑戦する機会を、安定志向は安定的なキャリアを明確に描けている可能性があり、今の会社で働き続けたい要因となっている可能性も考えられる。（クロス集計⑥ P13）

・**やりたいことや自分に合った仕事を理解・実現出来ているのは挑戦志向、やりたいことを分かっていないのは安定志向が多数派であることが明確な結果**に。挑戦志向の方が、様々なことにチャレンジする過程で、自分のやりたいことや合った仕事を理解・実現でき、それが結果的に、仕事の満足度に連動する可能性が高い。（クロス集計⑦ P14）

・ただ、**挑戦志向は**周りに変化を起こしやすいためか、**同調圧力等を感じやすく意欲も減退しやすい**。**安定志向は、同調圧力等を感じにくい**ことも特徴的。（クロス集計⑧ P14）

「社内挑戦型・社内安定型」※を軸とした相関性

社内挑戦型は満足度や、やりたいことの実現度が、全体や社内安定型に比べて特に高く、
社内での挑戦のため、会社の経済的安定を非常に重視する傾向

※社内挑戦型・社内安定型とは

同じ会社で働き続けることを希望する層のうち、仕事への考え方・志向が社内の中で新しいことや高い目標に挑戦する層を**「社内挑戦型」**、経済的安定・心理的安定を重視する層を**「社内安定型」**と分類する。

・安定志向でも仕事での一定の満足感を得ることは可能だが、**社内挑戦型の8割は仕事に対して高い満足感を示している**ことから、仕事での高い満足度には挑戦志向が重要な要素となっている可能性が高い。（クロス集計⑨ P15）

・**社内挑戦型の9割が、「やりたいことが分かっており、実現できている」と回答し、「分かっていない」はゼロ%**といった結果に。社内挑戦型ほど、様々なことを試す中で、自分の向き不向きや、進みたい方向性など、自己理解が高い可能性があり、相対的に明確な目標をもっている可能性がある。（クロス集計⑫ P16）

・社内挑戦型は社内安定型や全体結果と比較しても、同じ会社でずっと働きたい理由として**「会社が経済的に安定していること」を非常に重視**するなど、社内で様々なことを挑戦・チャレンジするためには、そもそも会社が経済的に安定していることが重要と考えていることが推測される。（クロス集計⑪ P16）

◆観点別結果のマトリックス表（主要な設問で抜粋）

比較項目	観点	地域	性別	年代	仕事に対する考え方（1）	仕事に対する考え方（2）
		三重vs東京	男性vs女性	20代vs30代	挑戦志向 vs 安定志向（やや挑戦志向・真ん中ぐらい・やや安定志向を除く）	社内挑戦型 vs 社内安定型
仕事の満足度（Q1）（「満足している」の回答率）	ポイント	地域による満足度の差はほぼなし	性別による満足度はやや男性が高め	年代による満足度は20代が高め	志向による満足度は挑戦志向が高め	社内挑戦型が満足度が顕著に高い
	調査結果（%）	15.0≦15.8	16.5＞14.3	19.3＞11.5	23.6＞16.3	81.5≫19.1
仕事の満足度に影響する点（Q2）	ポイント	1位・2位は給与水準か人間関係。三重は人間関係、東京は給与水準を重視。	1位・2位は給与水準か人間関係。男性は給与水準、女性は人間関係を重視。	1位・2位は給与水準か人間関係。20代は人間関係、30代は給与水準を重視。	1位・2位は給与水準か人間関係。挑戦志向・安定志向ともに給与水準を重視。	1位・2位は給与水準か人間関係。社内挑戦型は給与水準、社内安定型は人間関係を重視。
	調査結果（%）	給与水準49.0＜51.8 人間関係49.5＞42.0	給与水準53.0＞47.8 人間関係41.0＜50.5	給与水準47.3＜53.5 人間関係48.8＞42.8	給与水準64.8＞49.0 人間関係50.0＞44.1	給与水準66.7＞50.0 人間関係40.7＜55.3
会社への帰属意識・転職意向（Q3）	ポイント	両地域とも「ずっと同じ会社で働く」が多数派で三重が高め。転職活動中は東京が高い。	両性とも「ずっと同じ会社で働く」が多数派。転職活動中は男性が高い。	両年代とも「ずっと同じ会社で働く」が多数派で30代が高め。転職活動中は20代が高い。	挑戦・安定、いずれも志向が明確の場合、多くは「ずっと同じ会社」を選択。明確でない層の多くは転職も検討。	社内挑戦型・社内安定型ともに、ずっと同じ会社で働くを選択した層のため、割愛。
	調査結果（%）	ずっと同じ会社で働く 39.8＞35.8 転職活動中 8.0＜17.3	ずっと同じ会社で働く 37.8＝37.8 転職活動中 14.0＞11.3	ずっと同じ会社で働く 32.8＜42.8 転職活動中 14.0＞11.3	ずっと同じ会社で働く 50.0＞46.5 転職活動中 13.0＞19.3	
やりたいことの理解・実現度（Q7） ①理解・実現済 ②理解のみ ③分かっていない	ポイント	両地域とも③「分かっていない」が多数派で、三重が高め。①「理解・実現済」②「理解のみ」は、東京がやや高め。	男性は②、女性は③が多数派。男性は①、②が女性より高い。③は女性が男性より高い。	両年代とも③がともに多数派で30代が高め。①は20代、②は30代が高め。	①は挑戦志向が顕著に高い。②は挑戦志向が高い。③も安定志向が、顕著に高い。	社内挑戦型の9割強が①を選択し、顕著に高い。社内安定型の5割強が③を選択。
	調査結果（%）	① 25.5＜29.3 ② 30.3≦33.3 ③ 44.3＞37.5	① 30.8＞24.0 ② 35.3＞28.3 ③ 34.0＜47.8	① 29.3＞25.5 ② 31.5≦32.0 ③ 39.3＜42.5	① 66.7≫19.3 ② 24.1＞16.8 ③ 9.3≪63.9	① 92.6≫31.9 ② 7.4＜12.8 ③ 0.0≪55.3
挑戦・安定志向（Q8）（やや挑戦志向・真ん中ぐらい・やや安定志向を除く）	ポイント	両地域とも「安定志向」が多数派で、東京より三重の方が安定志向が高め。挑戦志向は三重より東京の方が高い。	両性とも「安定志向」が多数派で、男性より女性の方が安定志向が高い。挑戦志向は女性より男性の方が高い。	両年代とも「安定志向」が多数派で、20代より30代の方が安定志向が高い。挑戦志向は30代より20代の方が高い。		
	調査結果（%）	挑戦志向5.3＜8.3 安定志向27.8＞22.8	挑戦志向9.3＞4.3 安定志向20.5＜30.0	挑戦志向7.5≧6.0 安定志向23.8＜26.8		

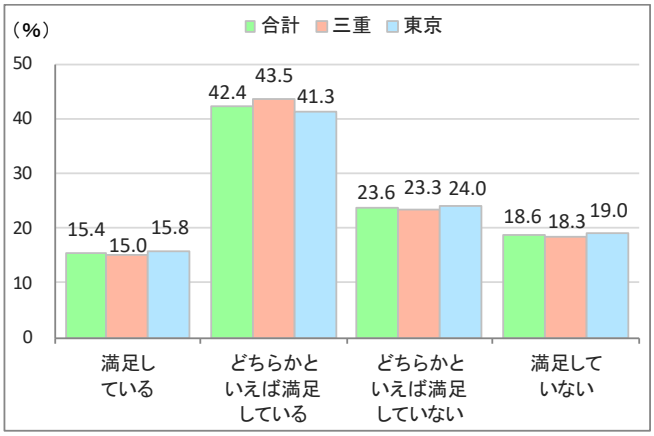
調査結果レポート

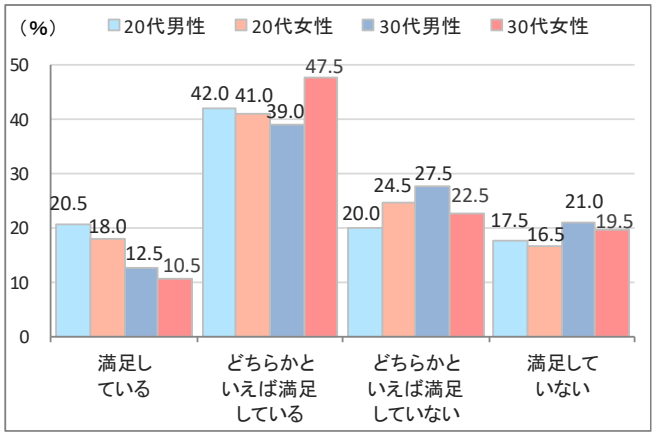
設問別・クロス集計

サマリー

1．設問別サマリー

Q1 仕事全般の満足度（n=800）※単一回答

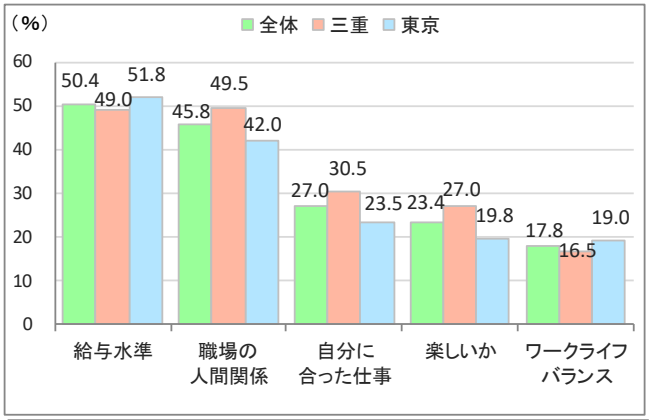


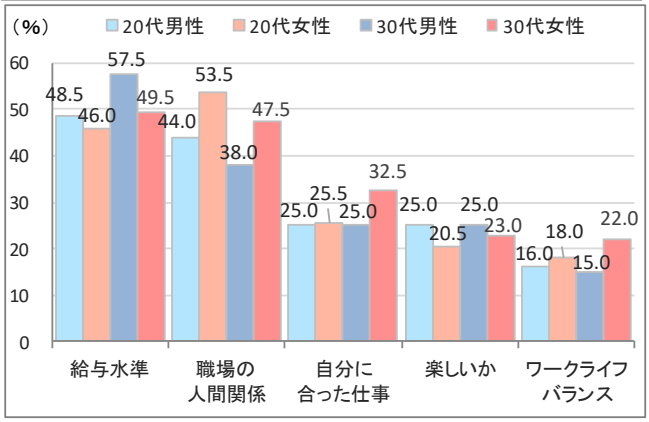


満足側が 6 割弱で多数派
強い満足感は 1 割強
30 代で満足度低下の可能性

「どちらかといえば満足している」に多くの回答が集まり、全体、三重・東京ともに、満足していない側より、**満足している側の方が6割弱**を占めた。**強い満足感は1割強。**
年代別では、**満足側**の回答や、「満足している」と回答した比率は、30 代より **20 代の方が多い**。
一般的に 30 代になるほど、仕事で求められる成果や責任などが増えることなどが **30 代に入り満足度が低下**する背景の 1 つと考えられる。

Q2 仕事の満足度に影響を与える要因（n=800） ※複数回答

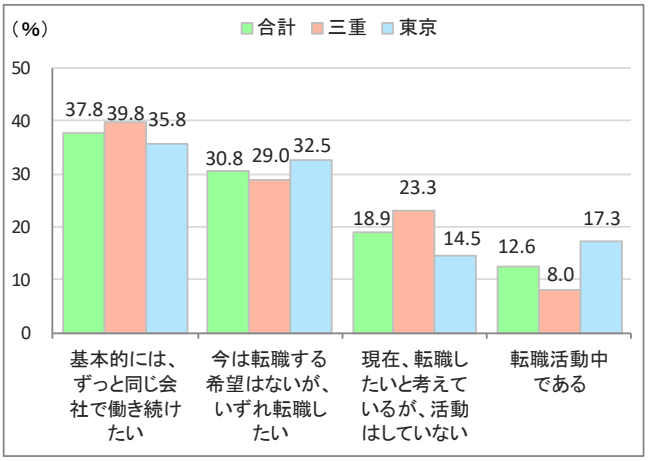


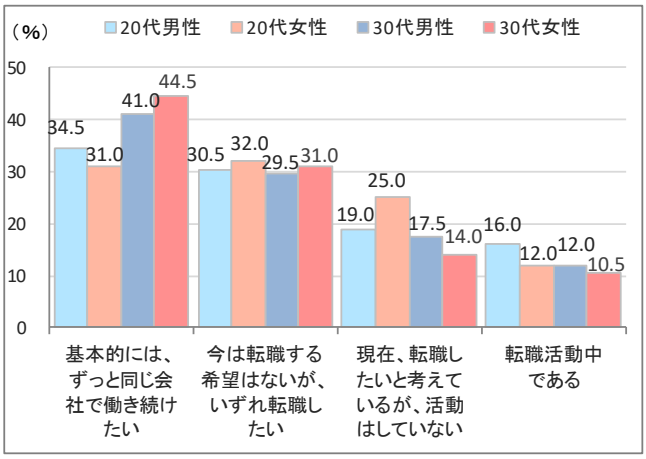


仕事の満足度に「給与水準」「職場の人間関係」が強く影響
地域、性別、年代で重視度合いに違い

満足度を与える要因は、**「給与水準」「職場の人間関係」が特に高い**。
東京より**三重で「職場の人間関係」「自分に合った仕事」「楽しいか」**を重視する傾向。
年代では特に **30 代男性が「給与水準」**を重視。
女性は男性より「職場の人間関係」「自分に合った仕事」「ワークライフバランス」を重視する傾向。

Q３　現在の就業意識･転職意向（n=800）※単一回答





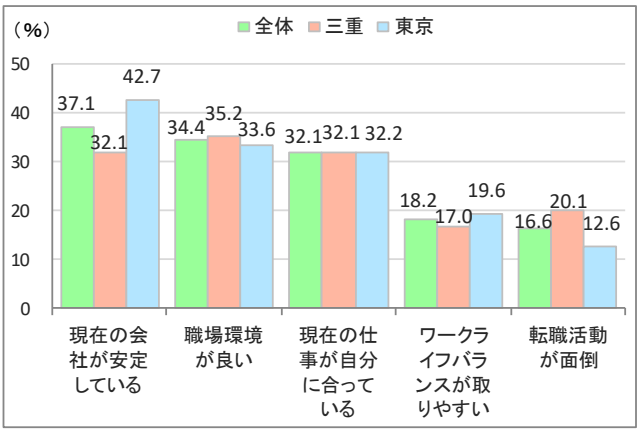
ずっと同じ会社は４割弱、６割強は条件次第で転職の可能性 東京の転職活動のしやすさ顕著

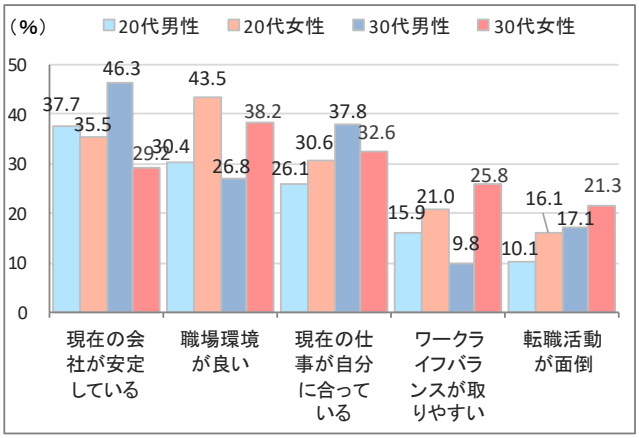
就業意識は**「基本的には、ずっと同じ会社で働き続けたい」が4割弱の多数派**。転職活動中と**行動まで至っているのは全体の 12．6%。転職の機会や条件が揃えば転職する可能性がある層**は、ずっと同じ会社で働きたい4割弱を除く**6割強存在**する。なお 20 代より**30 代の方が、ずっと同じ会社で働きたい傾向**が強い。

地域別で「転職したいが活動していない」と「転職活動中である」の差が顕著。「転職したいが活動していない」は三重 23.3%、東京 14.5%、「転職活動中である」は、三重 8.0%、東京 17.3%となる。

三重では東京に比べて、転職したくても応募先が少ないといった転職市場の小ささによる地域格差が発生している可能性が高い。

Q4 同じ会社でずっと働きたいと思う理由（(n=302：Q3 を受けて）※複数回答



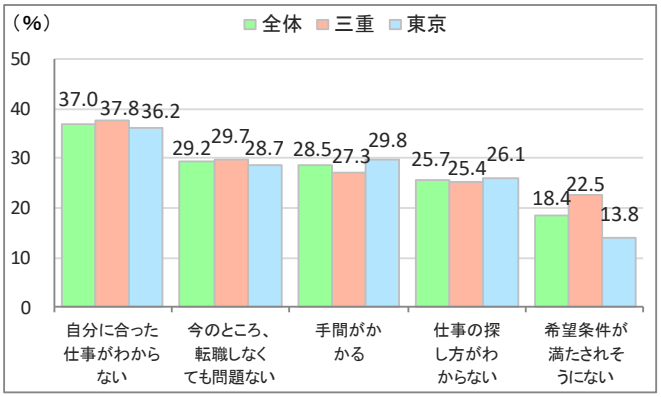


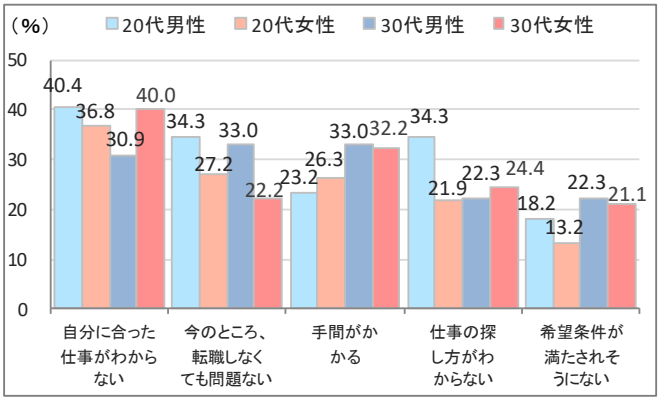
ずっと同じ会社で働きたい主な理由は、「会社の安定性」や「職場環境の良さ」など 会社への愛着などは薄い

同じ会社で働き続けたい理由は**「会社の安定性」が最も重視**され三重より東京、女性より男性でその傾向が強い。**「職場環境の良さ」は、特に女性と 20 代**で重視される。「仕事が自分に合っている」は就業歴が増える**30 代ほど重視**される傾向。ワークライフバランスは、男性より女性が重視していることが顕著。

その他の選択肢である会社への愛着や恩返し、理念やビジョンへの共感などは、ほぼ回答がなかったことから、20 代･30 代にとって会社は給与を安定的に受け取れる場所、人間関係が良好な場所であることの期待があると思われる。

Q5 転職したいと思いながらも、まだ転職をしていない理由（n=367：Q3 を受けて）※複数回答





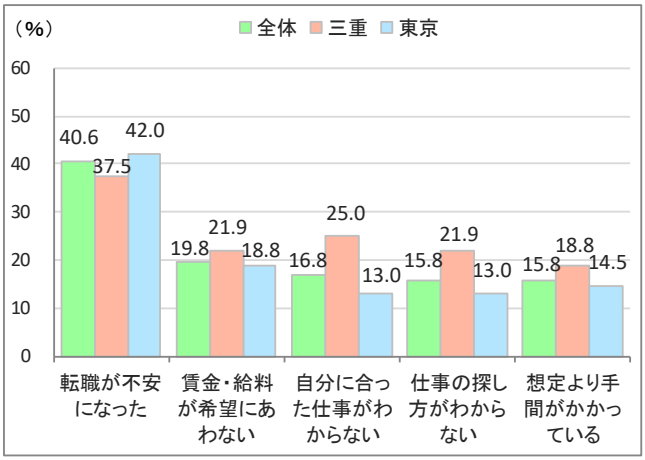
転職活動をしていない理由は、自己分析の曖昧さや、現時点では転職の必要性がないこと

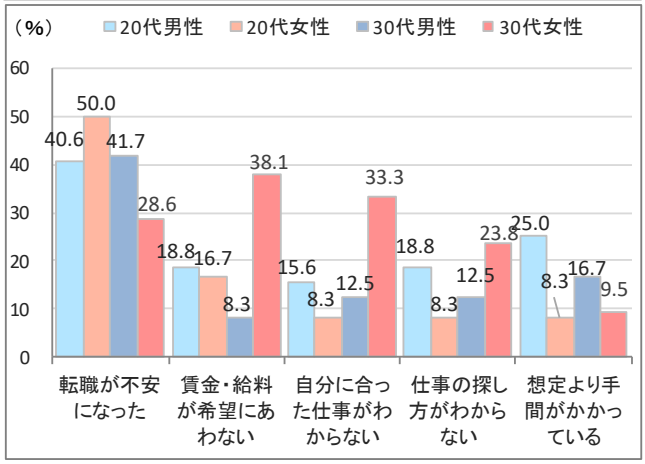
転職したいが、現時点で転職活動をしていない主な理由に、**「自分に合った仕事が分からない」**や**「仕事の探し方がわからない」**など、**現時点で自身が合う仕事や求めるものが明確になっていない傾向**がみられる。

「今のところ、転職しなくても問題がない」は、転職を検討しつつも**今の環境に一定の満足感を持っている、または環境を変えてまで動く必要性が少ない可能性があり**、女性より男性にその傾向がみられる。

「手間がかかる」は、**転職活動自体に、面倒さ、億劫さを感じる**ものと思われ、30 代の方がその傾向が強くなる。

Q6 転職活動をしているが、まだ転職していない理由（n=101：Q3 を受けて）※複数回答





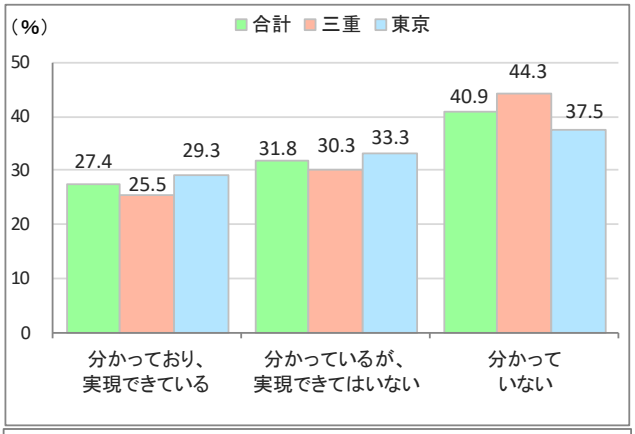
「転職に対する不安」が、転職を思いとどまらせる主な理由に新しい生活への決断に対する不安やストレスが背景か

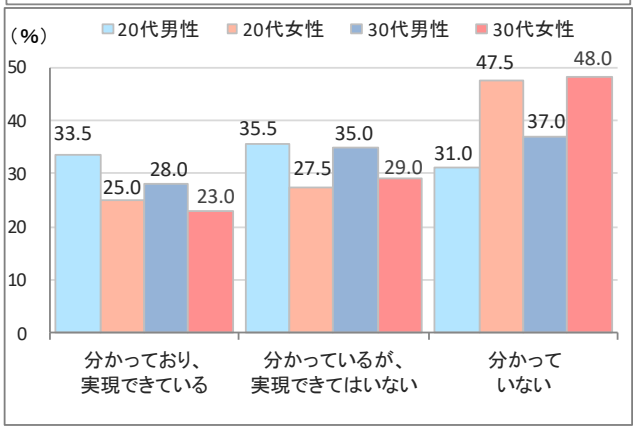
「転職に対する不安」が、転職を思い留まらせる主な理由になっていることが明らかに。

新しい職業生活への期待とともに、決断に不安やストレスを感じる方が多いことが推測される。

また「賃金・給料が希望に合わない」、「自分に合う仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」などの選択肢において、30 代女性（特に三重）が、他の世代に比べて差がある回答が多い。

Q７　やりたいこと・自分に合った仕事が分かっているか。実現できているか。(n=800）※単一回答



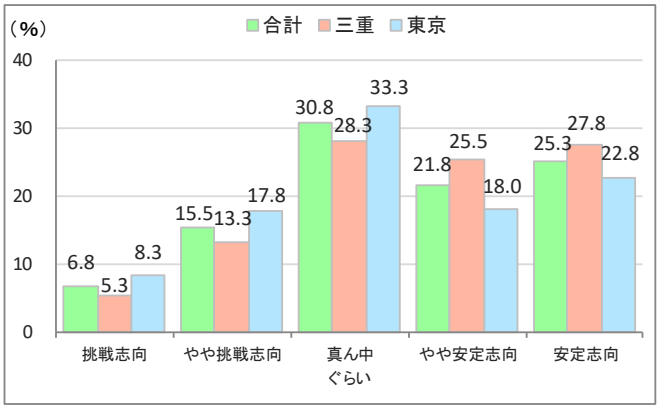


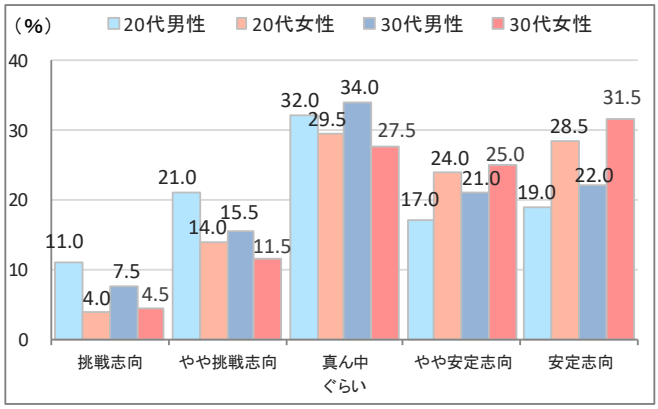
やりたいことを分かっている層は６割弱、うち半数が実現
東京・男性・20 代で同傾向強め
女性はやりたいことが分かっていない層が５割弱

やりたいことが分かっているのは6割弱で、うち**約半分（全体の3割弱）が実現**までできている。
三重より東京の方が、やりたいことが分かっている比率が高く、**自分らしいキャリア形成を行いやすい情報や土壌が整っている可能性**が高い。
また男性は女性に比べ、やりたいことが分かっている比率が高く、**女性はやりたいことを分かっていない層が5割弱いる。**
年代では「分かっており、実現できている」は 20 代の方が、「分かっていない」は 30 代の方が比率が高い。

Q8 仕事に対する考え方は A/B どちらかに近いか（n=800）※単一回答

A 多少のリスクが伴っても、新しいことや高い目標に挑戦したい・・・　挑戦志向
B リスクのある挑戦よりも、経済的安定・心理的安定を重視する・・・安定志向

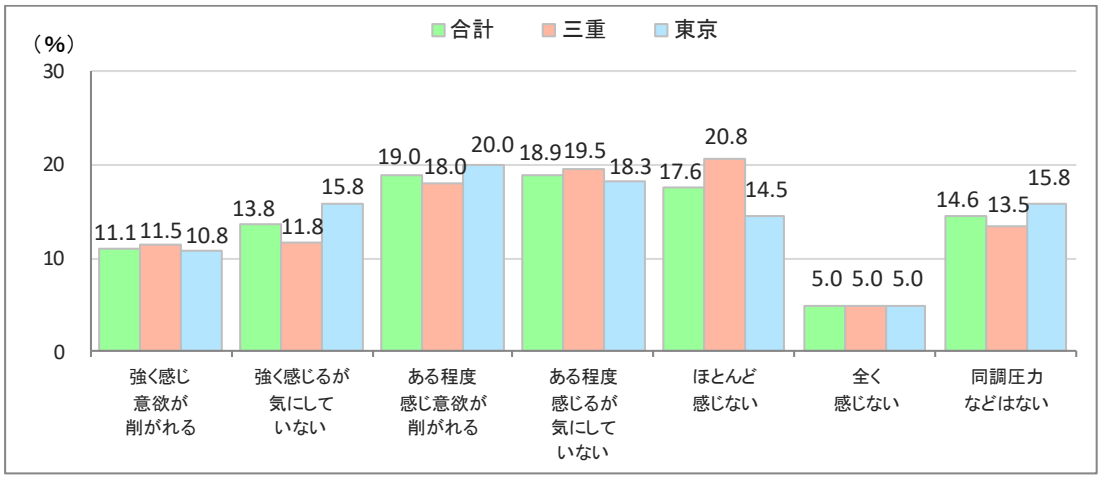


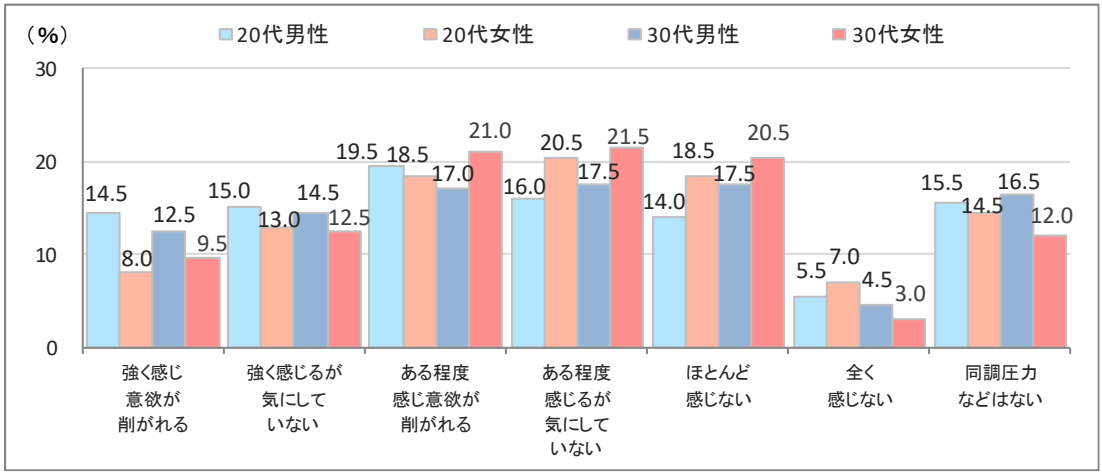


挑戦志向側は２割強、安定志向側は４割強で、安定志向側が多数派
挑戦志向は東京・男性・20 代
安定志向は三重・女性・30 代で強い

仕事に対して挑戦志向か安定志向かは地域、性別、年代によって、それぞれ傾向がみられる。
全体の多数派は4割強の安定志向側。相対的に三重・女性・30 代で安定志向が強い傾向がみられる。
「真ん中ぐらい」は3割強で、東京・男性で強い傾向がみられ、年代による大きな違いはない。
少数派は2割強の挑戦志向側。東京・男性・20 代、特に 20 代男性が他の世代に比べ強い傾向がみられる。

Q9 会社や職場内において、「みんなと同じでなければならない」といった同調圧力や、「何もしないほうが得」「関わった方が損をみる」といった空気を感じるか？それについて、どう感じるか。（n=800）※単一回答





同調圧力などは８割強が感じ、意欲を削がれているのは全体の３割
特に男性が強く感じる傾向

同調圧力や何もしない方が得といった空気は、「全く感じない」「同調圧力などはない」を除く、**8割強の人が感じている**。

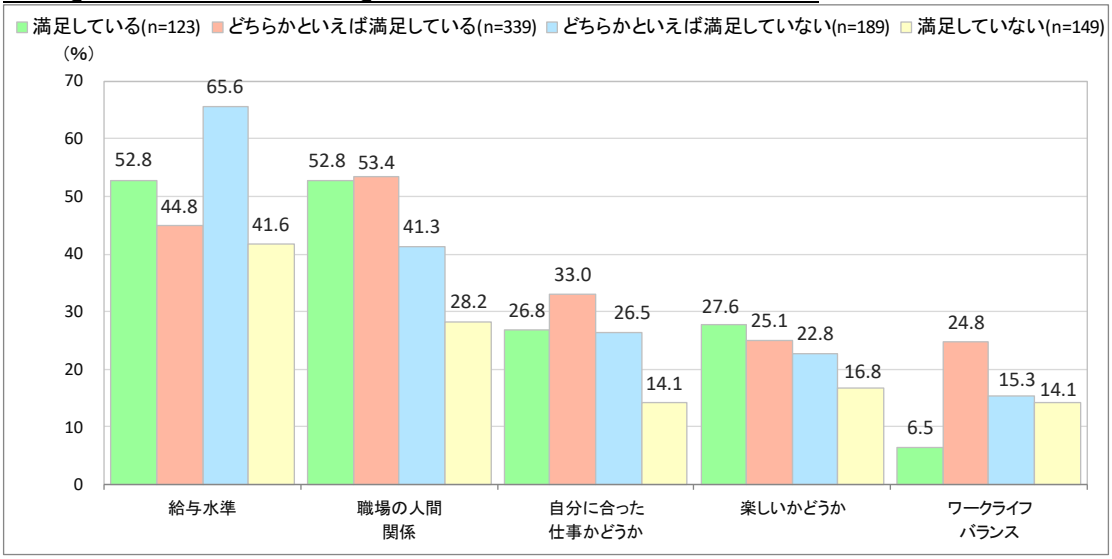
その空気を問題視するかは、本人の受け取り方による点が大きいが、**全体として3割は意欲が削がれている**と回答し、**男性に強い傾向**が出ている。一方、ある程度感じるといった領域では、女性が敏感に感じている可能性がある。

これらの背景には、**日本では集団主義や調和を重んじる文化的な面が考えられるが、そういった空気が、仕事に対する意欲の低下や見て見ぬふりの誘発、さらに現状を打破するイノベーションの抑制にもつながっている可能性**があると思われる。

２．クロス集計分析サマリー

「Q１　仕事の満足度」と各設問との相関

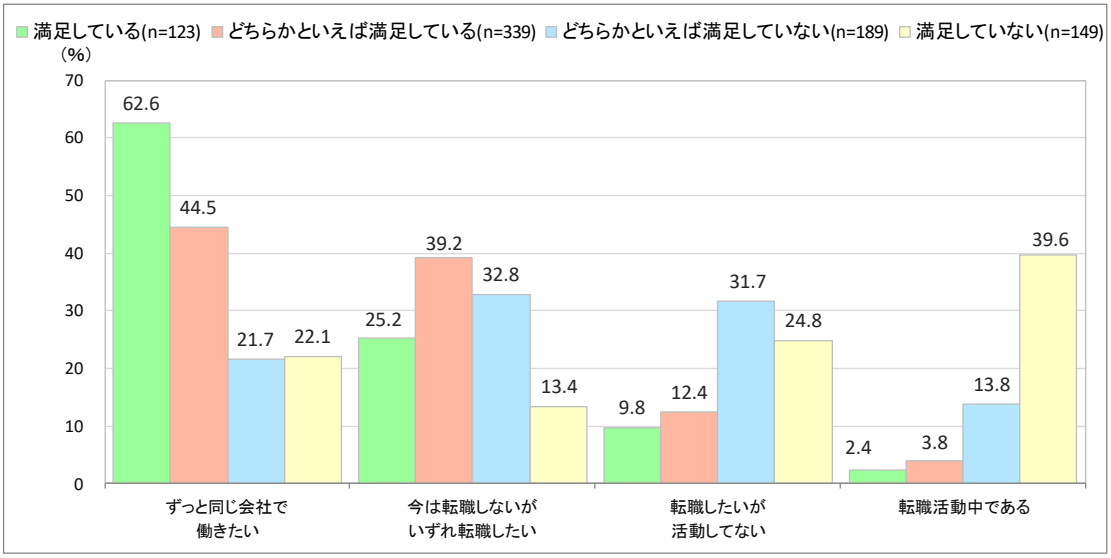
①　Q１　仕事の満足度×Q2 満足を与える要因（n=800）



仕事の満足度に関わらず「給与水準」は重視
仕事に満足感の高い層はワークライフバランスを重視しない

仕事の満足度に関わらず**給与水準は重視**され、**青の 65.6%は今の水準への不満の表れの可能性**もある。緑や赤は相対的に、人間関係や自分に合った仕事や楽しさといった内面項目も重視している傾向。また**仕事に満足な緑の層は、ワークライフバランスを他の層に比べ重視していない**。これは**仕事自体が楽しく、プライベートとのバランスをそれほど考慮していない可能性**がある。

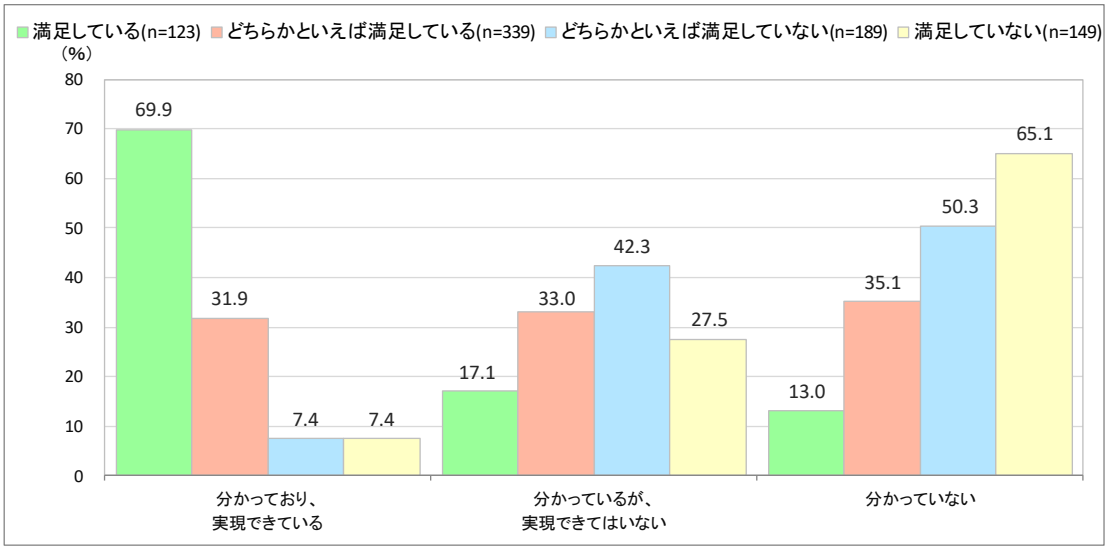
②　Q１　仕事の満足度×Q3 就業意識・転職意向（n=800）



仕事の満足度が高い層の多くは、同じ会社で働くことを望むが、仕事に満足しつつも転職を検討する層も少なくない　転職活動中に至っているのは、ほぼ不満足層

仕事に満足感を得ている**緑の6割強、赤の4割弱は、ずっと同じ会社で働きたい**と回答。反面、**緑の4割弱、赤の6割弱**は**仕事に満足しつつも転職の可能性を検討**しているといえる。
また仕事の満足度が特に低い**黄の4割弱は転職活動中だが、**満足度低めの**青の転職活動中は1 割強に留まる。転職活動は、多少の不満足感だけでは行動になりづらく、現状への強い不満足感がトリガーとなっている可能性**。

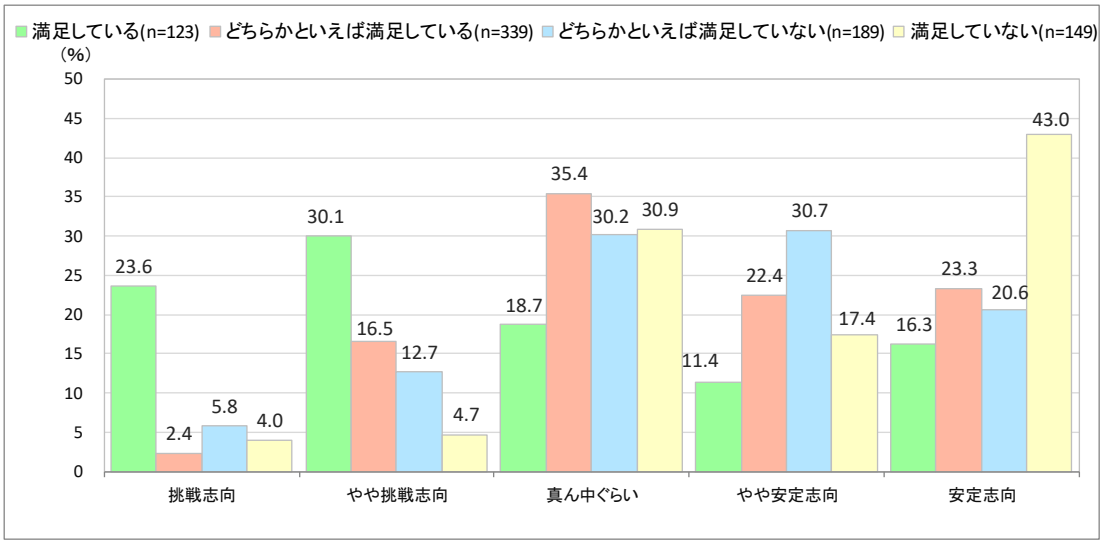
③ Q１ 仕事の満足度×Q7 やりたいことの実現度（n=800）



仕事の満足度が特に高い層の７割弱は、やりたいことを理解し実現できている
仕事の満足度が特に低い層の７割弱は、やりたいことを分かっていない
「仕事の満足度」と「やりたいことの実現度」には大きな関係性

仕事の満足度が高い緑の層のうち7割弱は、やりたいことが分かっていて、実現できていると回答。反面、仕事に満足度が低い黄の層の7割弱は、やりたいことが分かっていないと回答。ただ、赤の層はほぼ均等に分布していることから、**やりたいことが分かっていることは、満足度を高める絶対条件とはいえないものの、やりたいことの実現度と、仕事の満足度には一定の関係性はある可能性**が高い。

④ Q１ 仕事の満足度×Q8 挑戦志向・安定志向（n=800）



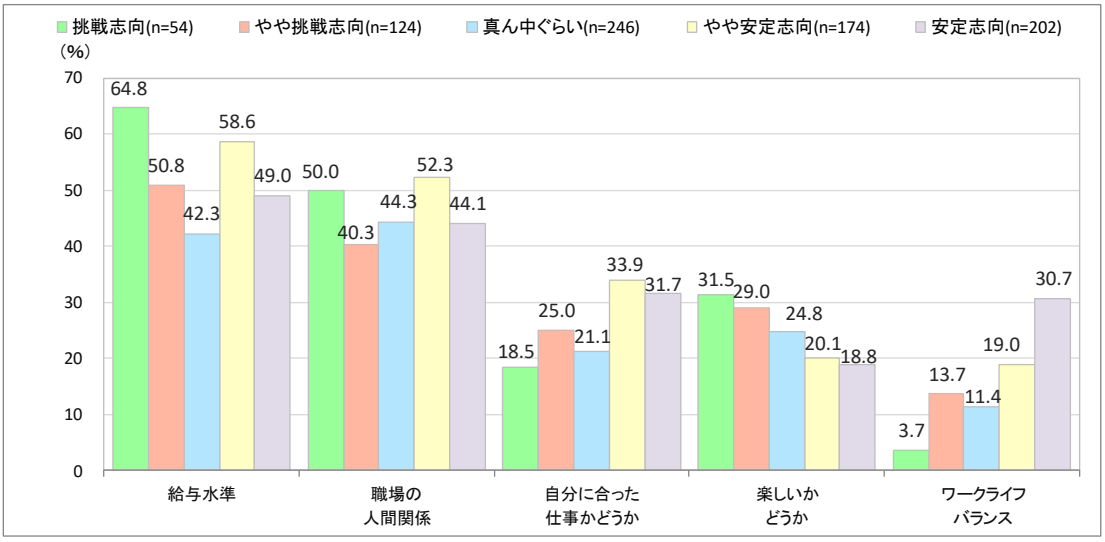
仕事の強い満足感は挑戦志向、強い不満足感は安定志向が感じやすい

挑戦志向・安定志向と仕事の満足度の関係性を見ると、**挑戦志向ほど「仕事に満足している」を示す緑が他の層に比べて顕著に高い。安定志向でも一定の満足度は感じられるものの、仕事に対して満足していない黄の４割強が安定志向に回答**。赤と青は、真ん中ぐらいや、やや安定志向に、集中している。

仕事の一定の満足感は、安定志向でも十分感じられるが、強い満足感は相対的に挑戦志向のほうが感じやすい傾向。

「Q8 挑戦志向＆安定志向」と各設問との相関

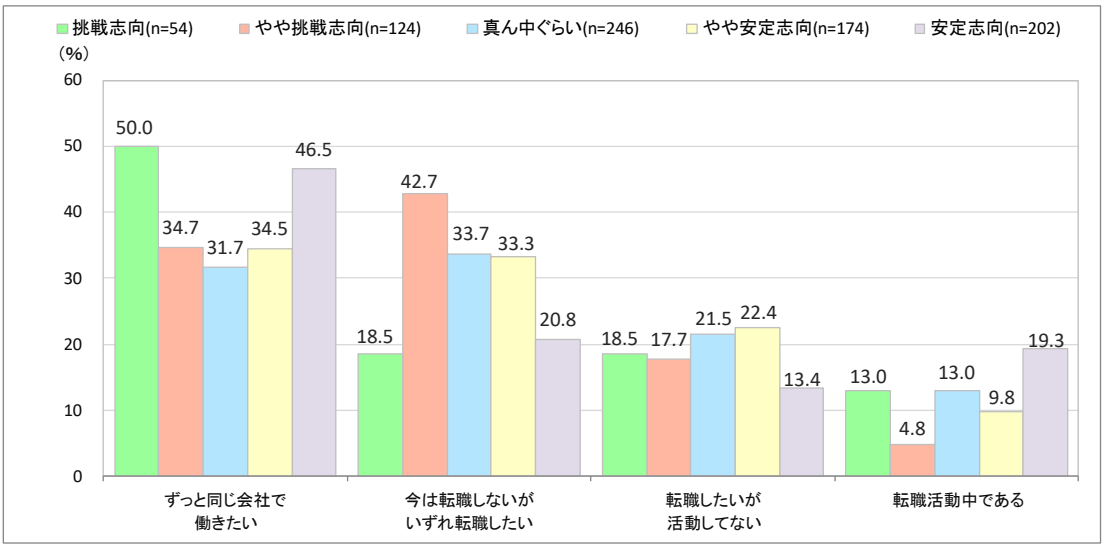
⑤ Q8 挑戦・安定志向×Q2 仕事の満足度要因（n=800）



志向に関わらず「給与水準」「人間関係」は重視され、さらに挑戦志向は「楽しさ」、安定志向は「自分に合った仕事」や「ワークライフバランス」を相対的に重視

給与水準や人間関係は挑戦志向でも、安定志向でも重視するが、**給与水準は安定志向より挑戦志向の方がより重視する回答結果**に。
仕事への楽しさは挑戦志向の方が、また自分に合った仕事やワークライフバランスは安定志向ほど望む結果となっている。

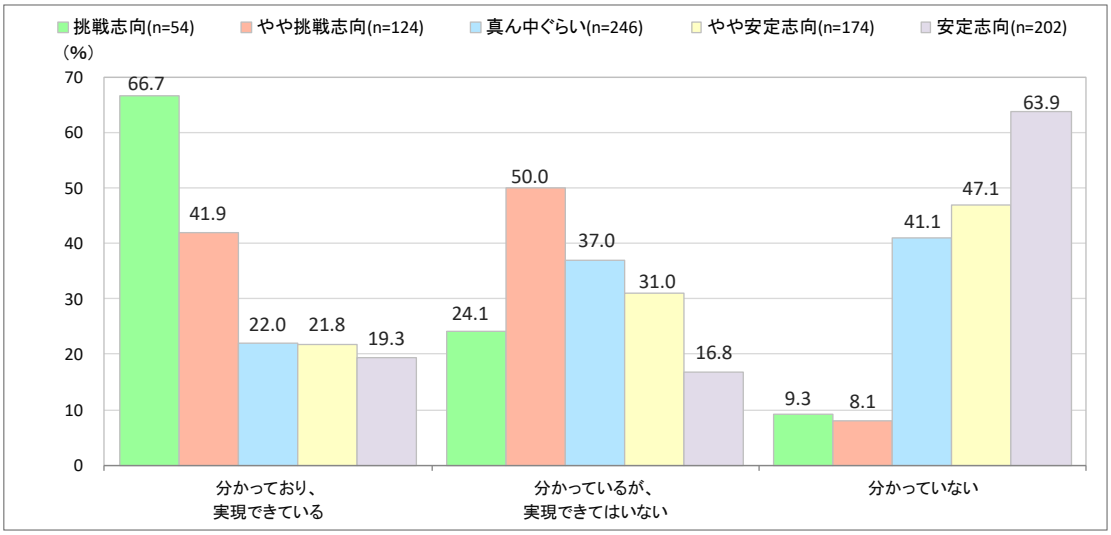
⑥ Q8 挑戦・安定志向×Q3 就業意識・転職意向（n=800）



挑戦・安定ともに志向が明確なほど、いまと同じ会社で働きたい傾向

「ずっと同じ会社で働きたい」とより多く回答したのは、緑か紫といった志向が明確な層。緑の挑戦志向の5割がずっと同じ会社で働きたいと回答。志向が明確ではない赤・青・黄は「今は転職しないがいずれ転職したい」が緑・紫より顕著に高く出た。**緑は社内での挑戦の機会を、紫は安定的なキャリアを、赤・青・黄より明確に描けている可能性があり、その点が、今の会社で働き続けたい要因となっている可能性**も考えられる。

⑦ Q8 挑戦・安定志向×Q7 やりたいことの実現度（n=800）

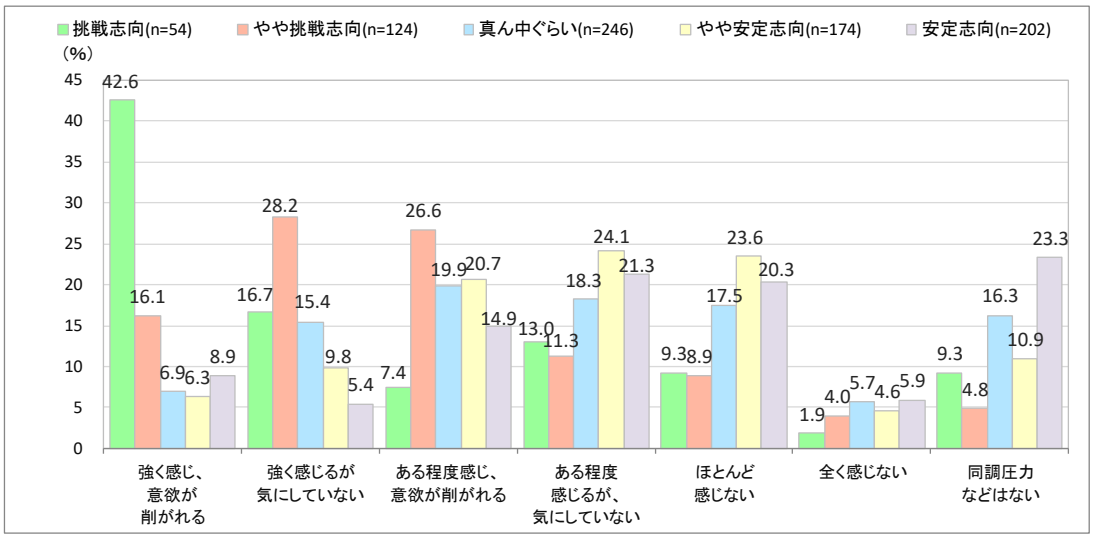


挑戦志向の多くはやりたいことの発見・実現し、安定志向の多くはやりたいことが分かっていない　新しいことや高い目標にチャレンジする挑戦志向の方が、やりたいことの糸口をみつけやすく、結果的にやりたいことの発見・実現につながる可能性

緑の挑戦志向は、7割弱が自分のやりたいことを分かっており、実現できていると回答し、挑戦志向ほど、やりたいことの実現度が高いことが明らかに。安定志向では、6割強が、自分のやりたいことが分かっていないと回答。

いろいろチャレンジ、試してみる挑戦志向の方が、やりたいことの片鱗を見つけ、それを糸口にやりたい・進みたい方向性の発見・実現化につながりやすい可能性あり。

⑧ Q8 挑戦・安定志向×Q9 同調圧力等の感じ方（n=800）



挑戦志向は、同調圧力等を感じやすく意欲も減退しやすい
安定志向は、同調圧力等を感じにくい

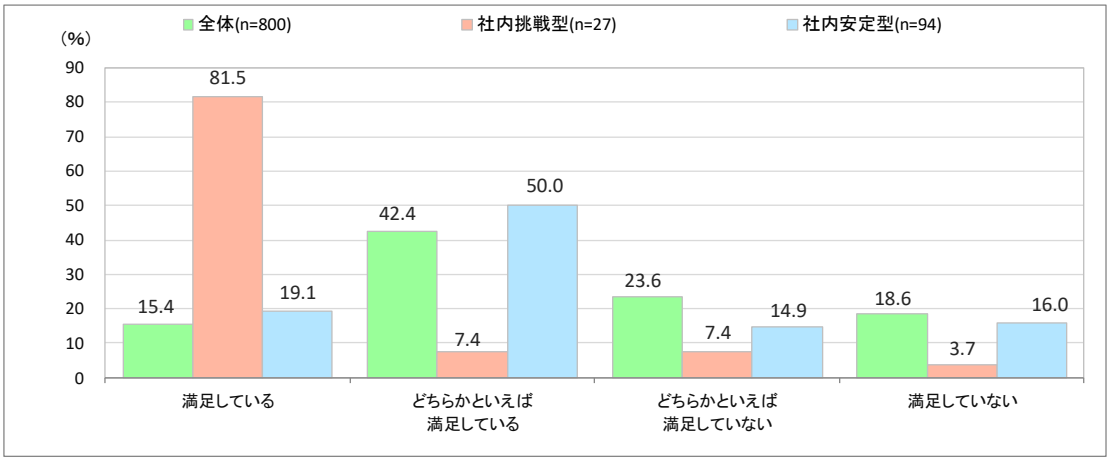
挑戦・安定志向と、同調圧力等の感じ方を俯瞰すると、**緑の挑戦志向は**、他と比べ、挑戦したいけど挑戦できない・させてもらえないといった**一定の同調圧力や、何をやっても無駄といった空気を感じやすく、意欲が減退している傾向が顕著**。

安定志向ほど、いわゆる変化といった波風を立たせる気が薄い分、同調圧力等を挑戦志向より感じていない可能性がある。

「社内挑戦型」と「社内安定型」の価値観の違い

ずっと同じ会社で働くことを希望しつつも、仕事への考え方・志向が社内の中で新しいことや高い目標に挑戦する**「社内挑戦型」**と、経済的安定・心理的安定を重視する**「社内安定型」**を抽出し、その方々が、仕事の満足度や、満足度を感じるうえで重視するもの、やりたいことが実現できているかについて分析したもの。

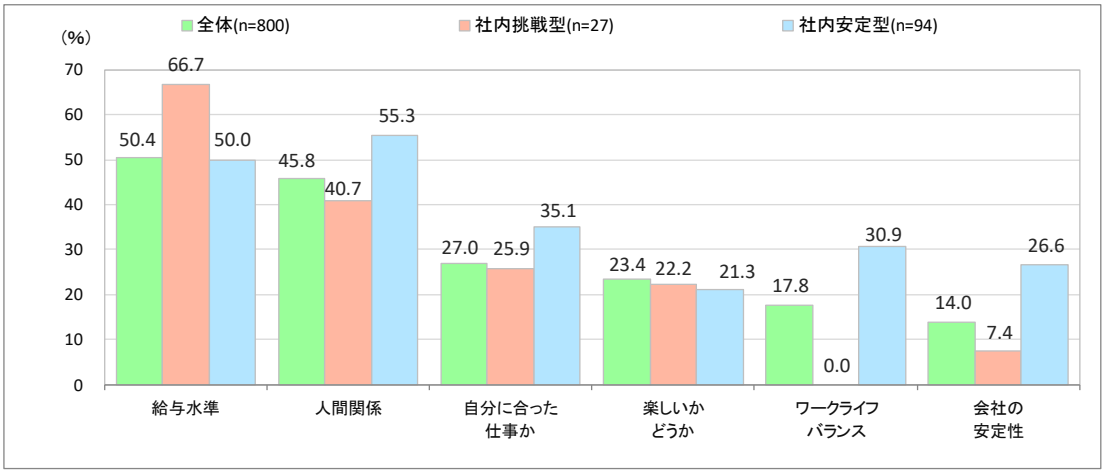
⑨ 社内挑戦型・社内安定型×Q1 仕事の満足度



社内挑戦型が、全体や社内安定型と明らかに違う傾向
社内挑戦型の８強が仕事で高い満足感

社内挑戦型で仕事に満足しているのは**8割強**と、全体や社内安定型よりも、大きな違いあり。
安定志向でも、どちらかといえば満足しているに5割が回答しているが、**高い満足感には、挑戦志向が非常に重要な要素となっている可能性**が高い。

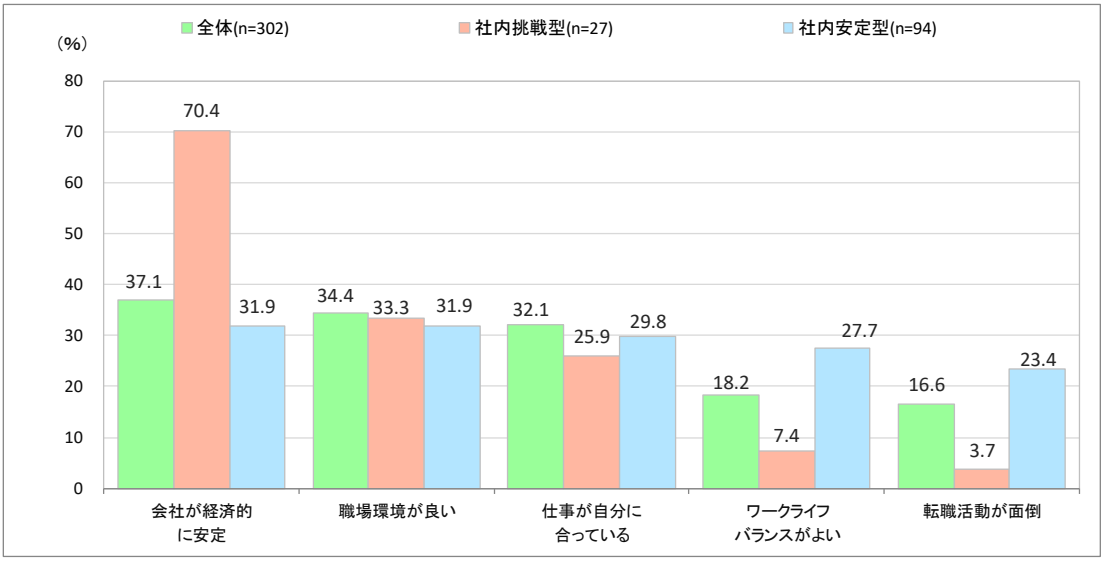
⑩ 社内挑戦型・社内安定型×Q2 仕事の満足を与える要因



全体で最も重視される「給与水準」は、社内挑戦型が特に重視
社内安定型は「給与水準」以上に「人間関係」を重視

どの層も重視する**「給与水準」について、より重視しているのは、社内安定型より社内挑戦型**。
人間関係は相対的に社内安定型が重視する傾向。
社内挑戦型は、ワークライフバランスを仕事の満足を与える要因として誰も選択せず、一方社内安定型は3割が選択していることも特徴的。

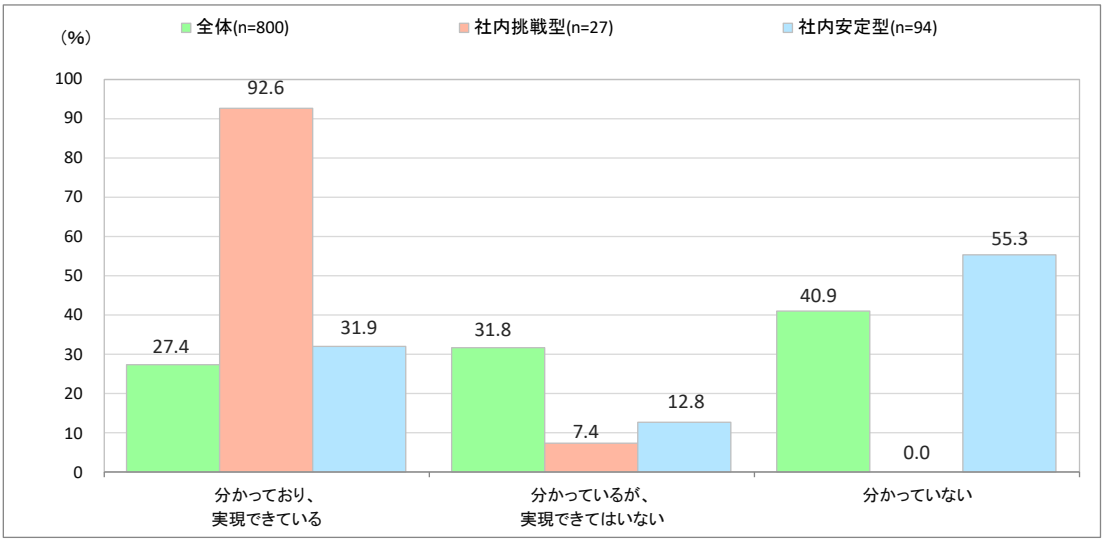
⑪ 社内挑戦型・社内安定型×Q4 同じ会社でずっと働きたいと思う理由



社内挑戦型は全体や社内安定型に比べ「会社の経済的な安定」を特に重視
社内安定型は全体と同じ傾向だが、ワークライフバランスなどを相対的に重視

社内挑戦型は、「会社の経済的安定性」を他の層より、顕著に重視する傾向がみられる。**社内で様々なことを挑戦・チャレンジするためには、そもそも会社が経済的に安定していることが重要と考えていること**が推測される。社内安定型は、全体とほぼ同じ傾向にあるが、「ワークライフバランスのよさ」や、「転職活動が面倒」といった選択肢に、それぞれ2割強が回答。

⑫ Q７ 社内挑戦型・社内安定型×やりたいことの実現度



社内挑戦型の９割は、やりたいことを実現し、全体や社内安定型と顕著な違い

社内挑戦型では、やりたいことが分かっていない層が0%、9割強が、やりたいことも分かっていて実現していると回答。**社内挑戦型ほど、様々なことを試す中で、自分の向き不向きや、進みたい方向性など、自己理解が高い可能性があり、相対的に明確な目標をもっている可能性**が高い。

調査結果レポート

詳細結果

（各設問別）

≪Q1. 仕事全般について、どの程度満足していますか。(単一回答)≫

①数値的要点・特に高い項目

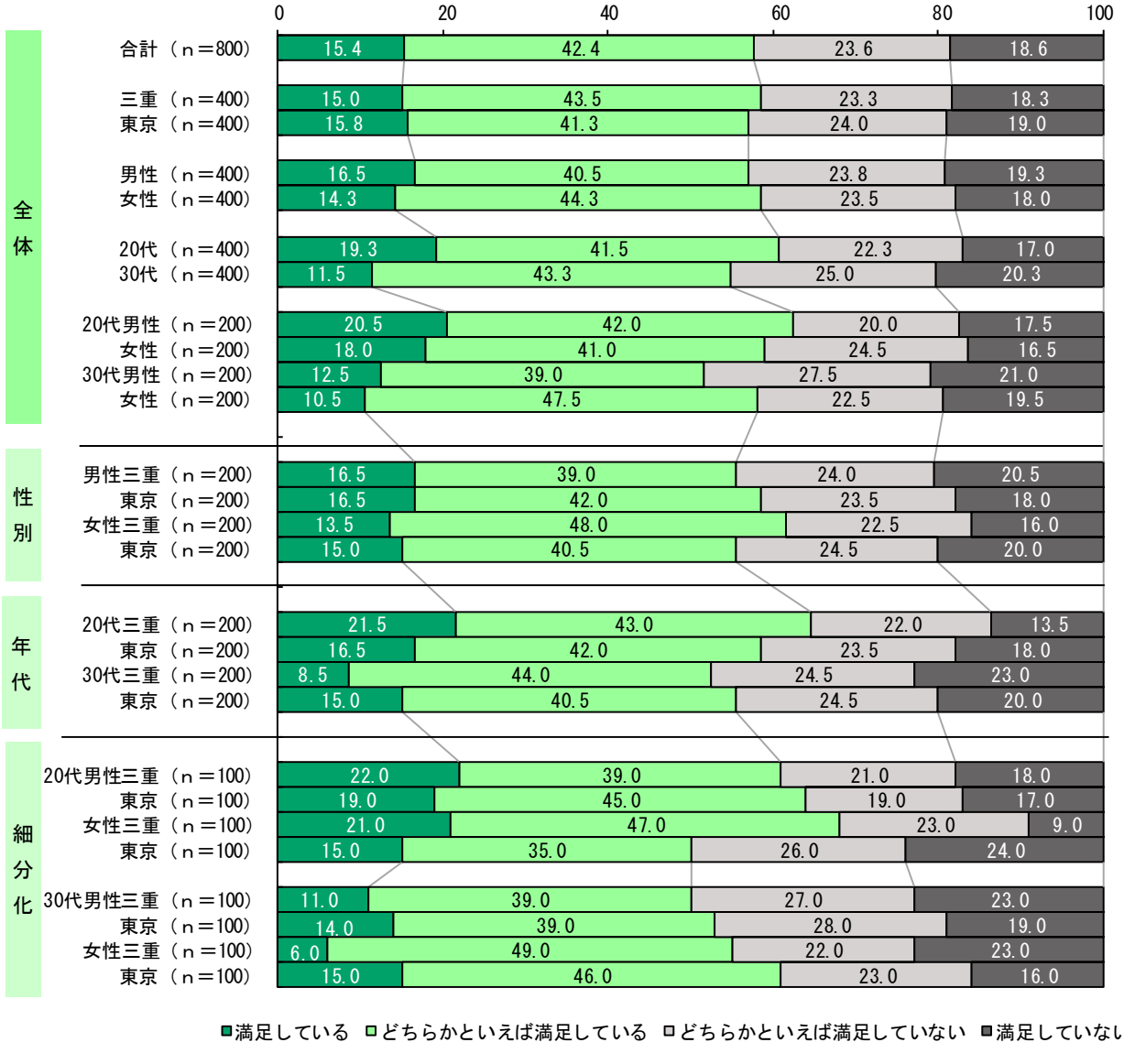
・「満足している」と「どちらかといえば満足している」の満足側を回答した割合について、全体 57.8%が回答。年齢層や性別、地域によって差があり。
・同満足度について、三重は 58.5%、東京は 57.1%と、ほぼ変わらず。
・男性は 57.0%、女性は 58.6%と、ほぼ変わらず。
・20 代は 60.8%と高いが、30 代は 54.8%とやや低い。

②主な特徴・考察

ほぼ全回答において、満足していない側より、満足している側の方が多数を占め、全体では６割強が満足している側を回答。ただ、三重の男性 30 代と、東京の女性 20 代は、同比率が 50%ずつに分かれた。

年代別では、満足側の回答や、「満足している」と回答した比率は、30 代より 20 代の方が多い。一般的に 30 代になるほど仕事で求められる成果や責任などが増えることなどが満足度低下の背景の１つと考えられる。【図表１】

【図表1】仕事全般についての満足度(全体・三重県・東京都比較)　(単位:%)



≪Q2. どのような点が、仕事の満足度に影響を与えると思いますか。特に影響が大きいと思うものを3つまで選択下さい。≫

①数値的要点・特に高い項目

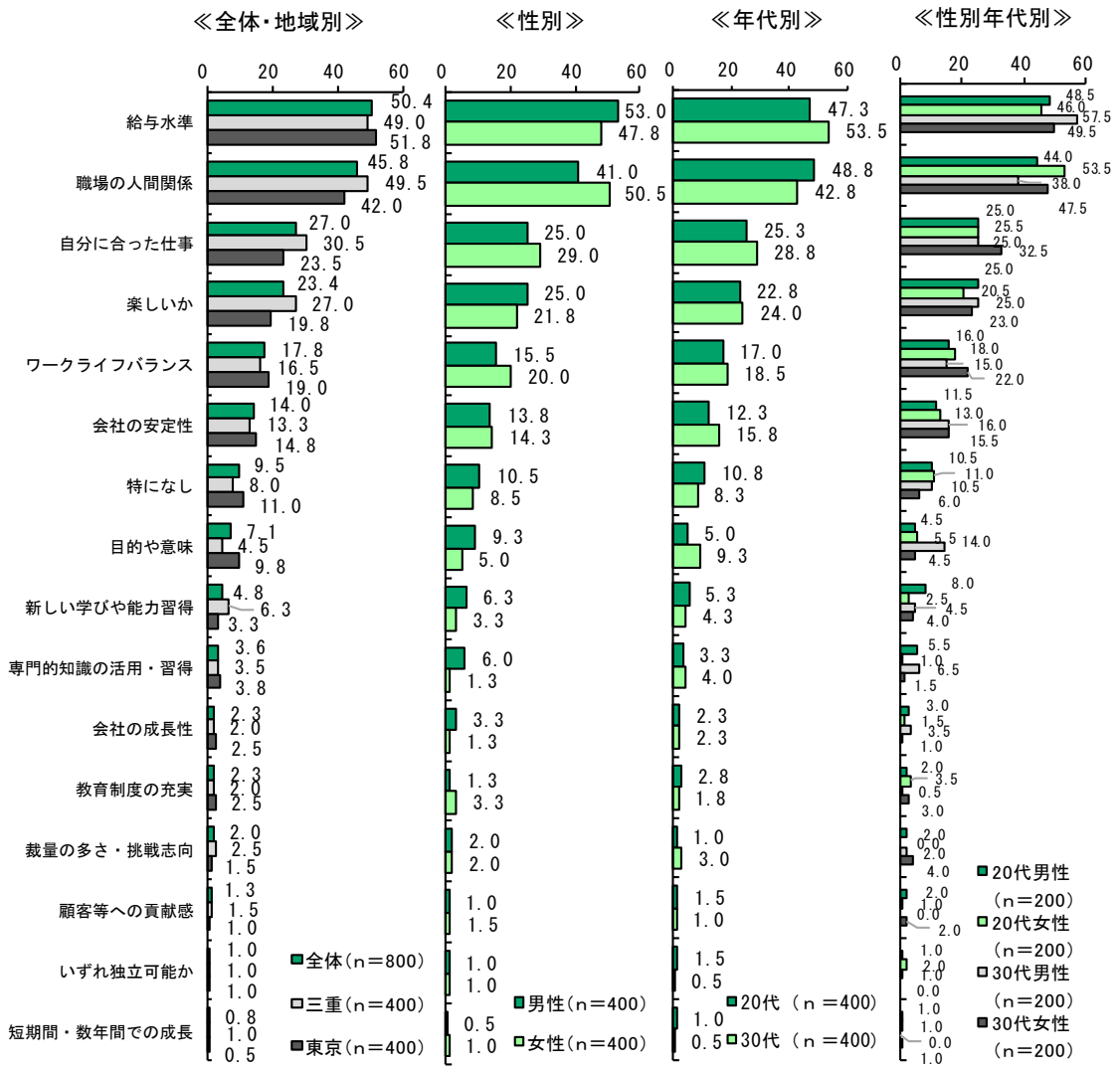
・給与水準: 全体 50.4%。東京 51.8%、男性 53.0%、30 代 53.5%、男性 30 代 57.5%。
・職場の人間関係: 全体 45.8%。三重 49.5%、女性 50.5%、20 代 48.8%、女性 20 代 53.5%。
・自分に合った仕事: 全体 27.0%。三重 30.5%、女性 29.0%、女性 30 代 32.5%。

②主な特徴・考察

仕事の満足度に影響を与える主な要因として「給与水準」「職場の人間関係」などが挙げられる。

特に男性 30 代（57.5%）が給与水準を重視する傾向がみられる。女性は男性より「職場の人間関係」や「自分に合った仕事」「ワークライフバランス」を重視する傾向がみられ、給与水準以外に、人間関係や自己実現などが満足感を高める要因となっている。地域別では、三重の方が東京に比べ、「職場の人間関係」や「自分に合った仕事」「楽しいか」といった回答を重視する傾向が見られる。会社や個人の成長、裁量の多さなどは僅かに留まる。【図表２】

【図表2】仕事の満足度に影響を与える点（最大3つまで）　（単位：%）



※選択肢の表記は、選択肢の表現が長いことから、省略した表現を記載しています。

≪Q3. 現在の就業意識・転職意向について教えてください。（単一回答）≫

①数値的要点・特に高い項目

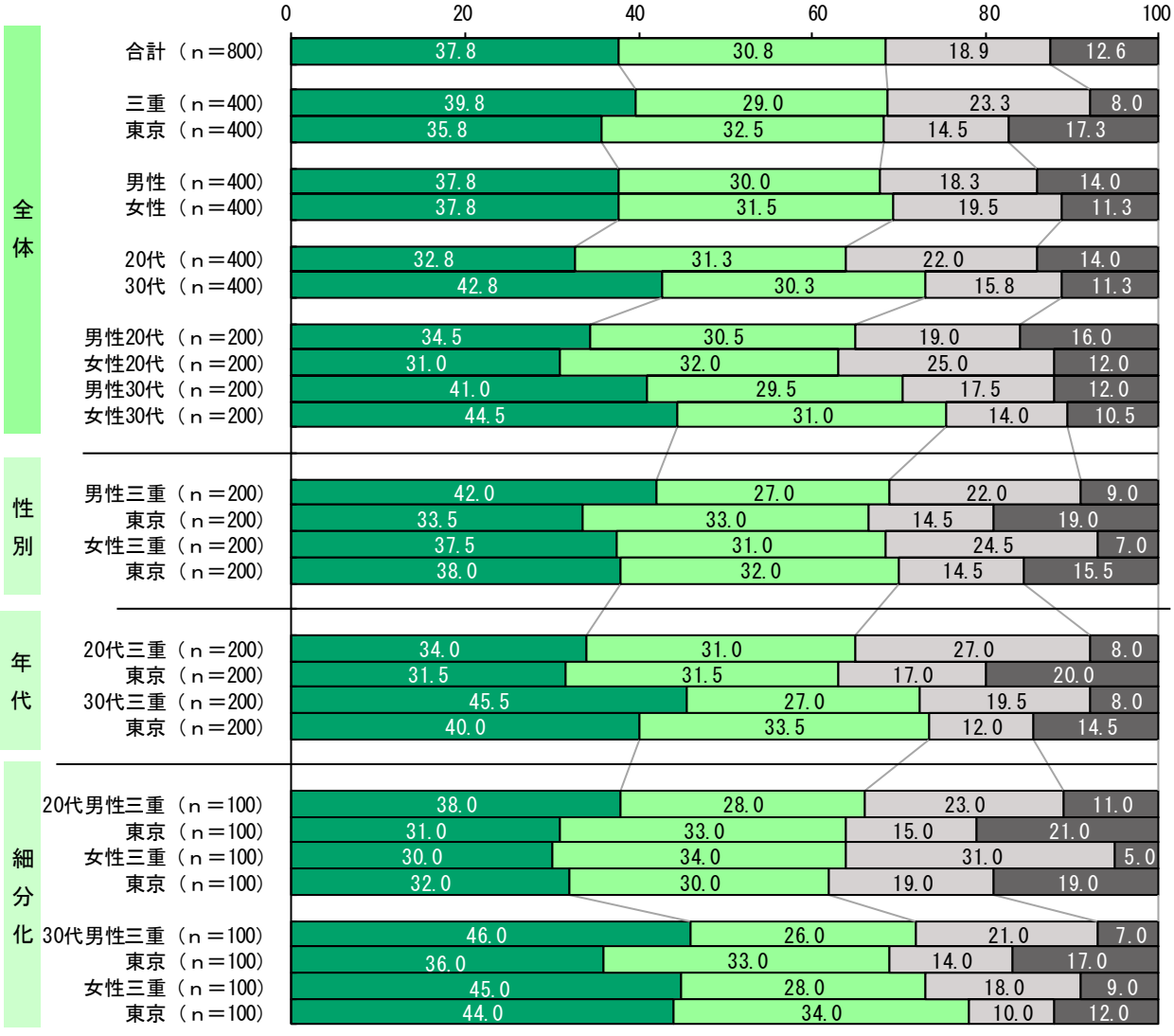
・全体の 37.8%が「基本的には、ずっと同じ会社で働き続けたい」と回答。
・三重の「転職したいが活動していない」、東京の「転職活動中である」で地域差が顕著。
・性別による大きな差はみられない。
・年代別では、30 代の方が「同じ会社で働き続けたい」とする回答が 42.8%と、20 代の同回答（32.8%）に比べ高い。

②主な特徴・考察

全体では「基本的には、ずっと同じ会社で働き続けたい」との回答が４割弱の多数派。実際に転職活動中と行動まで至っているのは全体の 12．6%に留まるが、転職の機会や条件が揃えば転職する可能性がある層は、ずっと同じ会社で働きたい４割弱を除く、６割強と言える。地域別で「転職したいが活動していない」と「転職活動中である」の差が顕著であり、「転職したいが活動していない」は三重が 23.3%、東京は 14.5%、「転職活動中である」は、三重が 8.0%、東京は 17.3%となる。
三重では東京に比べて、転職したくても応募先が少ないといった転職市場の小ささによる地域格差が発生している可能性が高い。【図表３】

【図表3】現在の会社での就業意識・転職意向（全体・三重県・東京都比較）

（単位：%）



≪Q4. 同じ会社でずっと働きたいと思う理由は何ですか？（複数選択可）≫

※Q3 で「基本的には、ずっと同じ会社で働き続けたい」を選択した方が回答可能

①数値的要点・特に高い項目

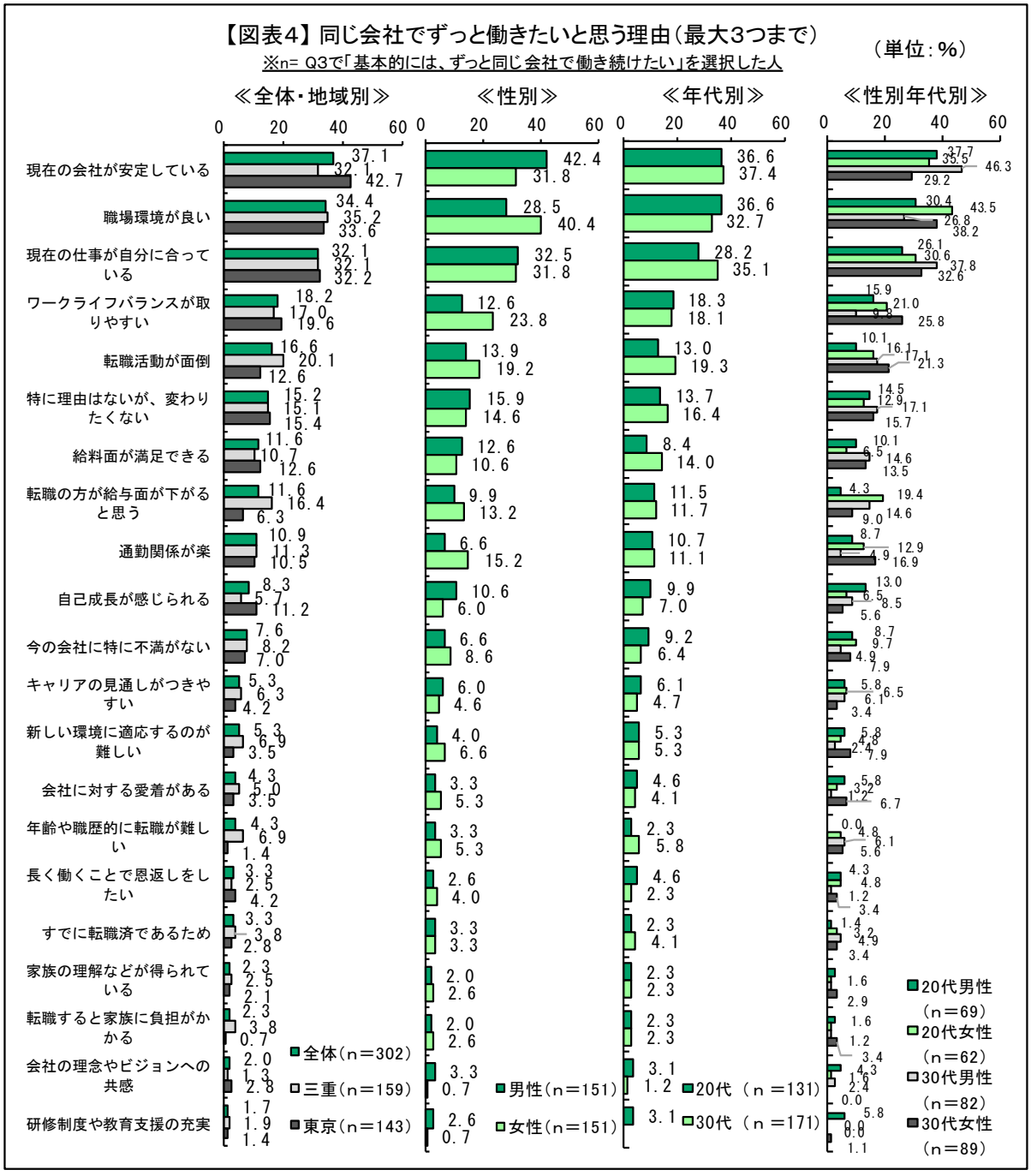
・会社の安定性：全体 37.1%。東京 42.7%、男性 42.4%、30 代男性 46.3%。

・職場環境の良さ：全体 34.4%。三重 35.2%、女性 40.4%、20 代 36.6%、20 代女性 43.5%。

・仕事との相性：全体 32.1%。30 代 35.1%、30 代男性 37.8%。

②主な特徴・考察

同じ会社で働き続けたい理由は、「現在の会社が安定している」ことが最も重視され、三重より東京、女性より男性でその傾向が強い。「職場環境の良さ」は、特に女性と 20 代で重視される。「仕事の相性」は就業歴が増える 30 代ほど重視される傾向。会社への愛着、会社へ恩返しをしたい、理念やビジョンへの共感といった会社に対する価値観は、「同じ会社でずっと働きたい」と思う理由にはなっていないことから、会社は安定的に働き、給与をもらい、かつ人間関係がよい場所であることへの期待があると思われる。【図表４】



≪Q5. 転職したいと思いながら、まだ転職活動をしていない理由は何ですか？（複数選択可）≫
※Q3 で「今は転職する希望はないが、いずれ転職したい」「現在、転職したいと考えているが、活動はしていない」を選択した方が回答可能

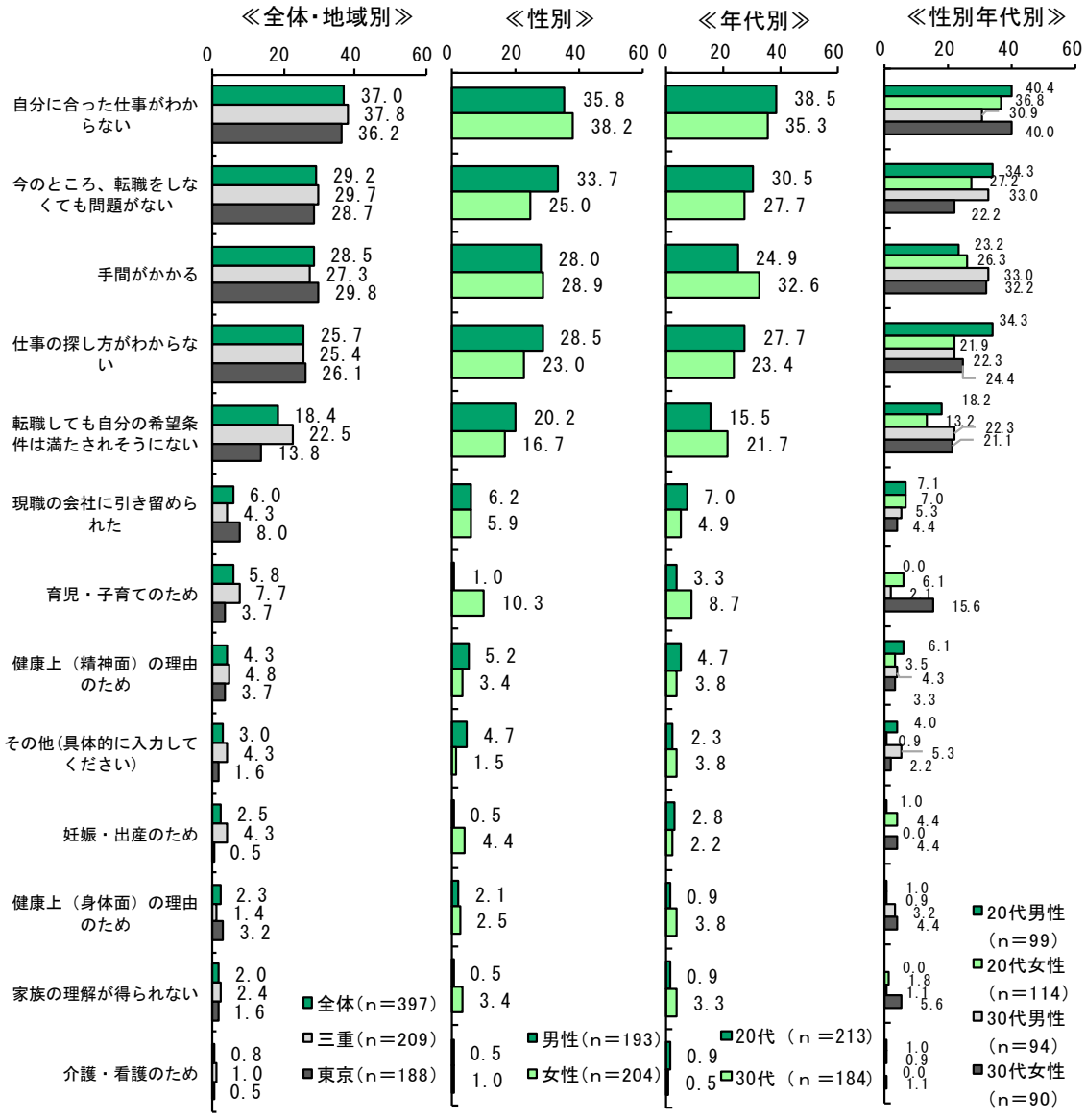
①数値的要点・特に高い項目

・自分に合った仕事が分からない：全体 37.0%。20 代男性 40.4%・30 代女性 40.0%。
・今のところ、転職をしなくても問題ない: 全体 29.2%。男性 33.7%、20 代男性 34.3%
・手間がかかる: 全体 28.5%。30 代 32.6%、30 代男性 33.0%。
・仕事の探し方がわからない:全体 25.7%。男性 28.5%、20 代男性 34.3%。

②主な特徴・考察

転職したいが、まだ転職活動をしていない主な理由に、「自分に合った仕事が分からない」や「仕事の探し方がわからない」など、現時点で自身が合う仕事や求めるものが明確になっていない傾向がみられる。「今のところ、転職しなくても問題がない」は、転職を検討しつつも今の環境に一定の満足感を持っている、または環境を変えてまで動く必要性が少ない可能性があり、女性より男性にその傾向がみられる。「手間がかかる」は、転職活動自体に、面倒さ、億劫さを感じるものと思われ、30 代の方がその傾向が強くなる。【図表５】

【図表5】転職したいがまだ転職活動をしていない理由（最大3つまで）
※n= Q3で「今は転職する希望はないが、いずれ転職したい」と「現在、転職したいと考えているが、活動はしていない」を選択した人
（単位：%）



≪Q6. 転職活動をしているが、まだ転職していない理由は何ですか？（複数選択可）≫

※Q3 で「転職活動中である」を選択した方が回答可能

①数値的要点・特に高い項目

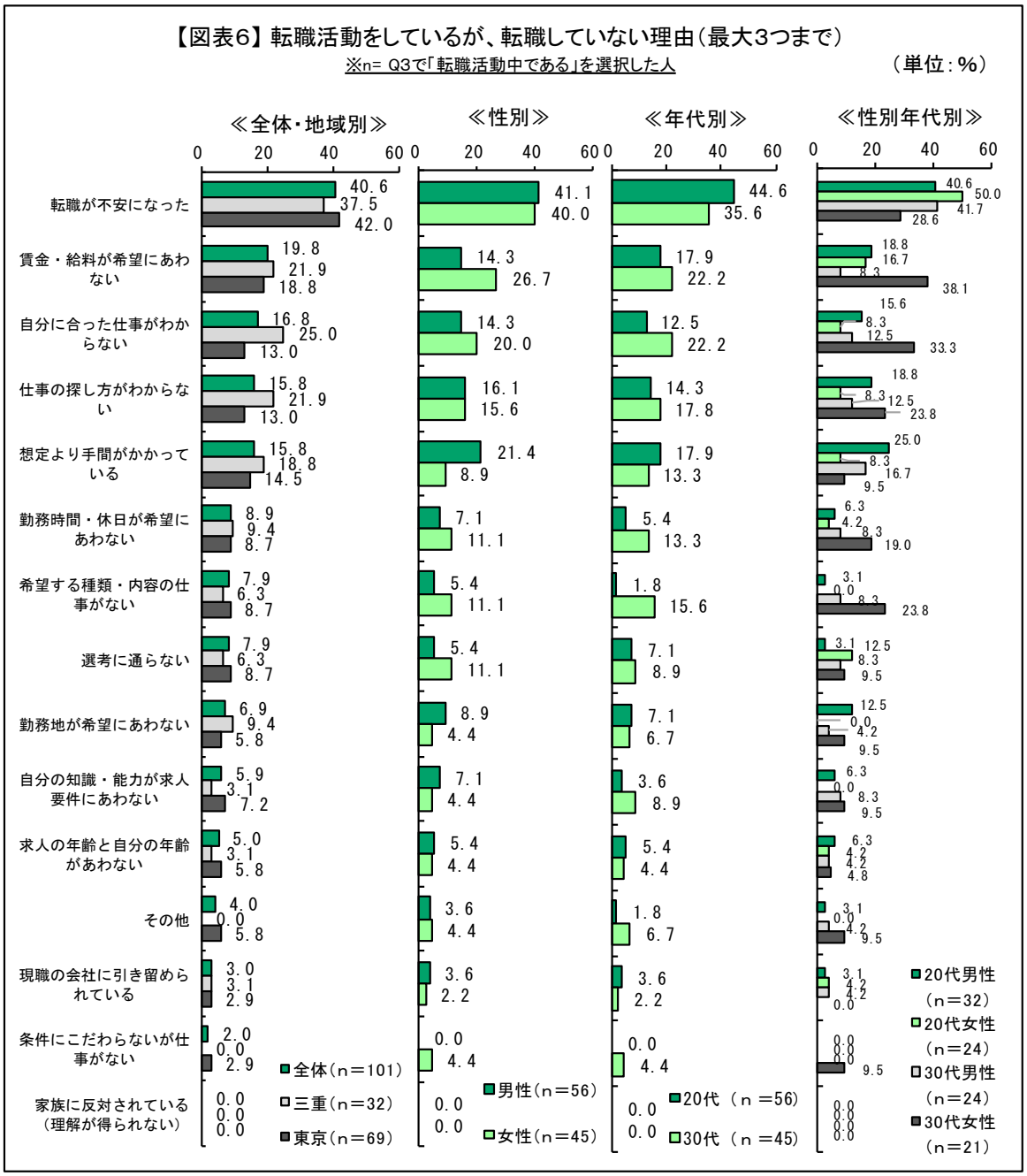
・転職が不安になった：全体 40.6％で２位と２倍以上の差。20 代女性は 50.0％。

・「賃金・給料が見合わない」：全体 19.8％。女性 26.7％、30 代女性 38.1％

・「自分に合った仕事が分からない」：全体 16.8％。三重 25.0％、30 代女性 33.3％。

②主な特徴・考察

「転職に対する不安」が、転職を思い留まらせる主な理由となっていることが明らかに。新しい職業生活への期待とともに、決断に不安やストレスを感じる方が多いことが推測される。また給与面・自分に合う仕事・勤務時間・希望する仕事がないといった選択肢において、30 代女性（特に三重）が、他の世代に比べて差がある回答が多い。【図表６】



≪Q7. あなたは現在、自分がやりたいこと・自分に合った仕事が分かっていますか。また、それを実現できていますか。(単一回答)≫

①数値的要点・特に高い項目

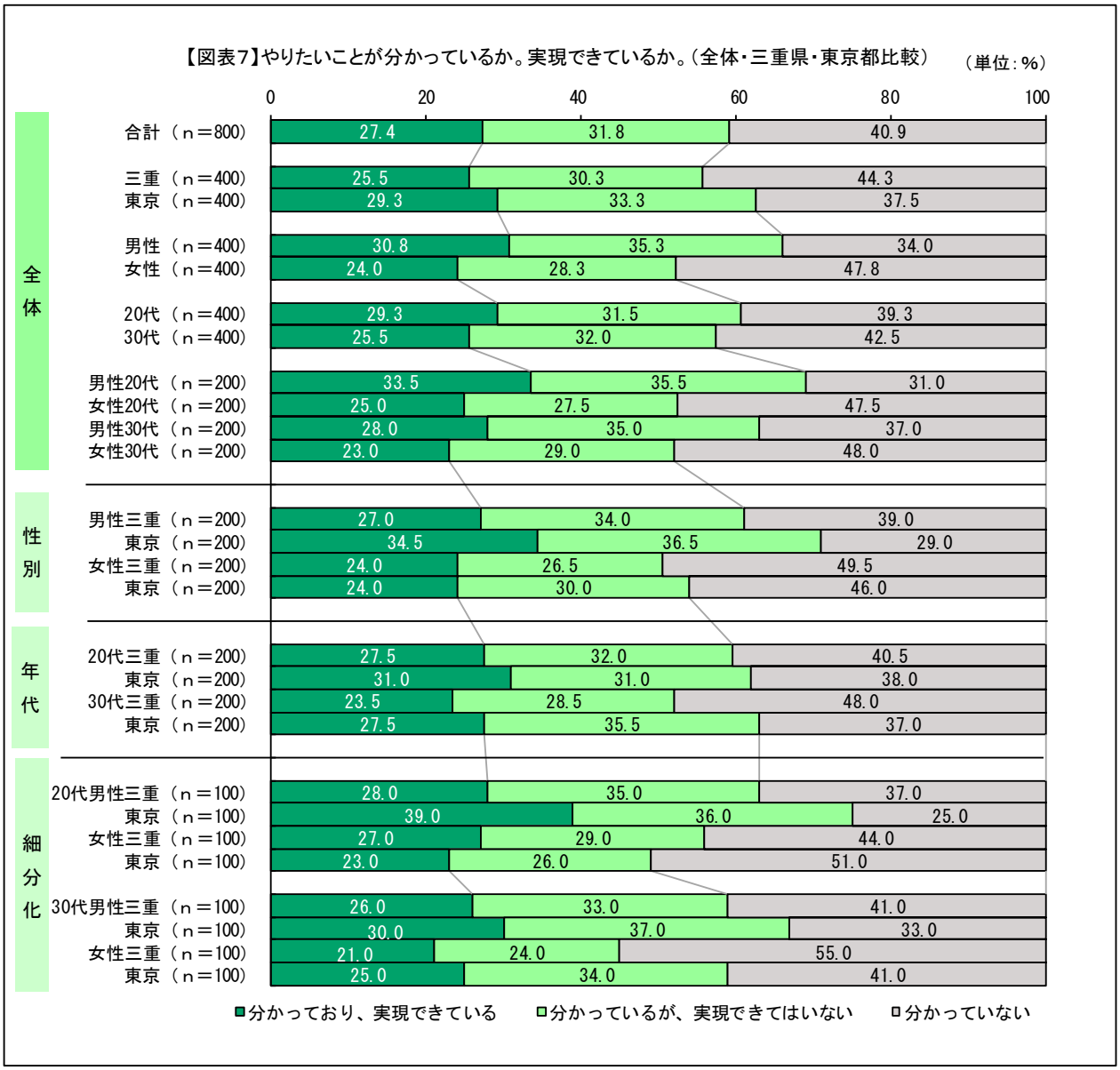
・やりたいことが分かっている（緑・黄緑）のは 59.2%と 6 割弱。ただし、やりたいことが分かって実現できているのは、27.4%と 3 割弱に留まる。

・やりたいことが分かっているのは、三重より東京、女性より男性、30 代より 20 代の方が多い。

②主な特徴・考察

地域別では、三重より東京の方が働き口が多く、自分らしいキャリア形成に関する情報や土壌が整っている可能性が高い。また男性は女性に比べ、やりたいことが分かっている比率が高く、女性はやりたいことを分かっていない層が 5 割弱いる。

年代では「分かっており、実現できている」は 20 代の方が、「分かっていない」は 30 代の方が比率が高い。【図表 7】



≪Q8. 仕事に対する考え方について、あなたの考えは A/B どちらに近いですか。(単一回答)≫

A 多少のリスクが伴っても、新しいことや高い目標に挑戦したい・・・挑戦志向

B リスクのある挑戦よりも、経済的安定・心理的安定を重視する・・・安定志向

①数値的要点・特に高い項目

・全体では、安定志向が強い（47.1%）

・地域別では、安定志向は三重で強い（53.3%）。東京でも安定志向が多数派（40.8%）であるが、挑戦志向は三重（18.6%）より東京が強い（26.1%）。

・性別では、安定志向は女性で強い（54.5%）。男性でも安定志向が多数派であるが、挑戦志向は、女性（17.1%）より男性が強い（27.6%）。

・年代別では、安定志向は 30 代で強い（49.8%）。20 代でも安定志向が多数派であるが、挑戦志向は、30 代（19.5%）より 20 代が強い（25.0%）。

②主な特徴・考察

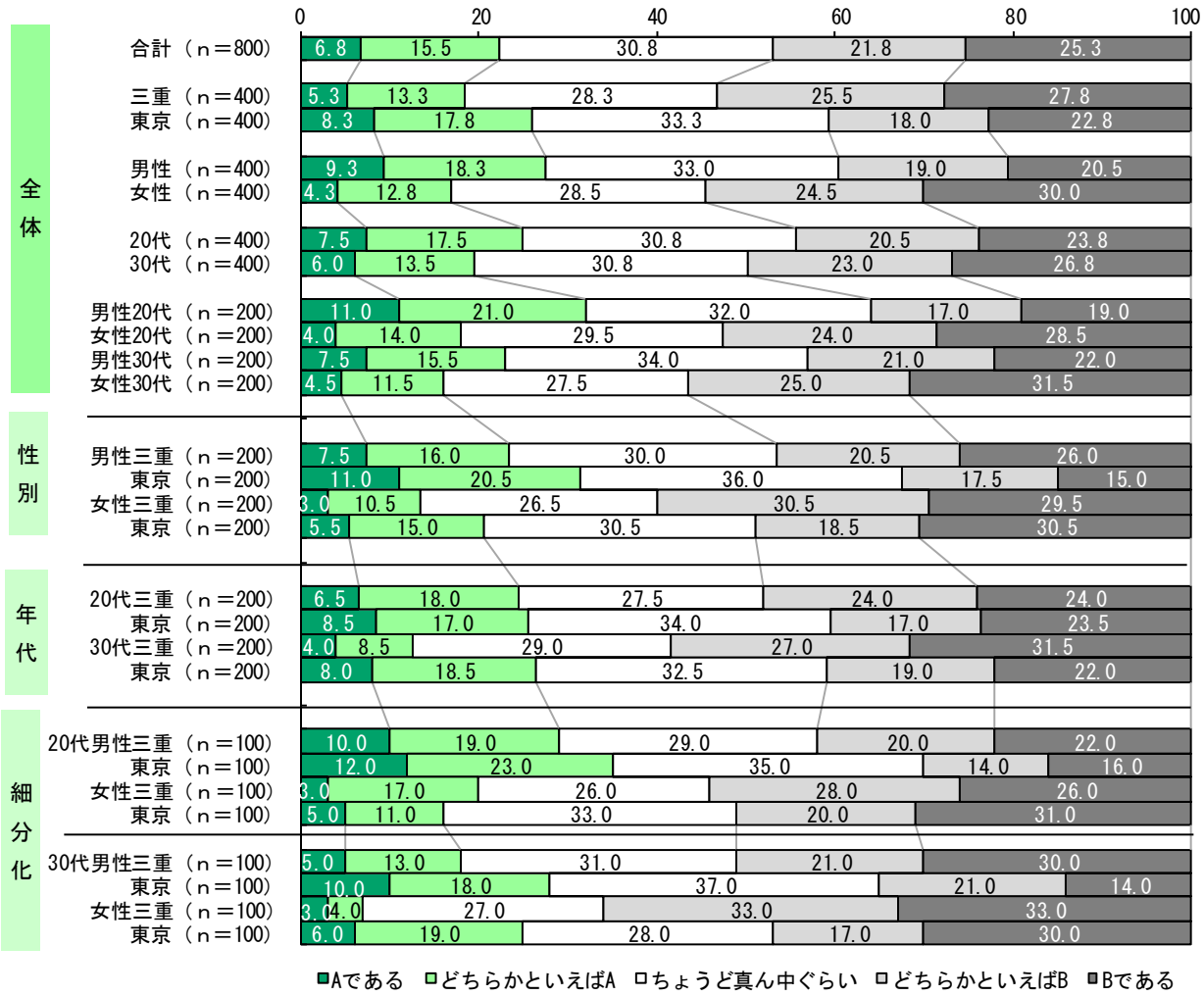
仕事に対して挑戦志向か安定志向かは地域、性別、年代によって、それぞれ傾向がみられる。全体の多数派は４割強の安定志向側。相対的に三重・女性・30 代で安定志向が強い傾向がみられる。「真ん中ぐらい」は３割強で、東京・男性で強い傾向がみられ、年代による大きな違いはない。少数派は２割強の挑戦志向側。東京・男性・20 代、特に 20 代男性が他の世代に比べ強い傾向がみられる。【図表８】

【図表8】仕事に対する考え方について、A/Bどちらに近いですか。(全体・三重県・東京都比較)

A 多少のリスクが伴っても、新しいことや高い目標に挑戦したい

B リスクのあるリスクよりも、経済的安定・心理的安定を重視する

(単位:%)



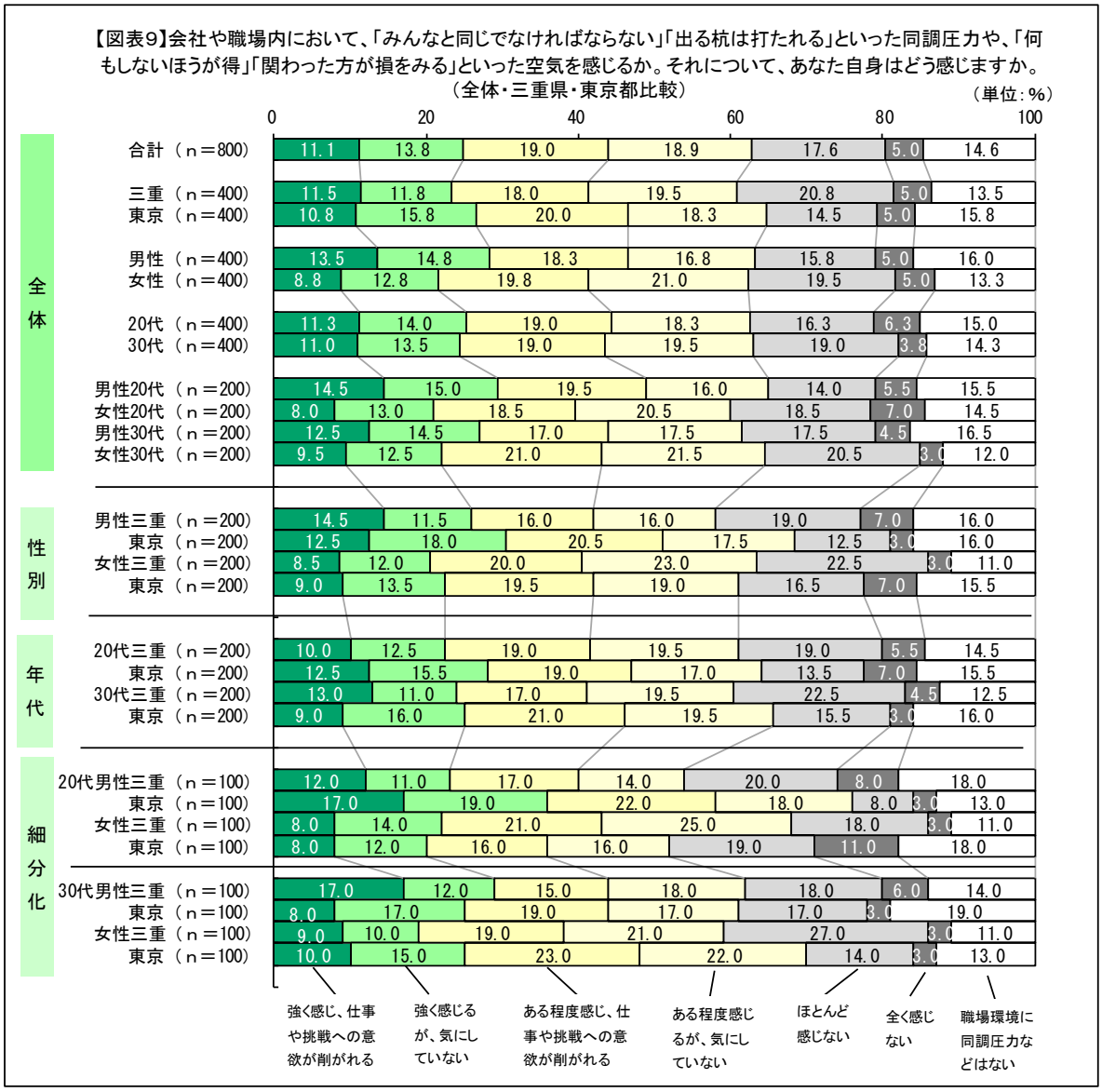
≪Q9. 会社や職場内において、「みんなと同じでなければならない」「出る杭は打たれる」といった同調圧力や、「何もしないほうが得」「関わった方が損をみる」といった空気を感じますか？それについて、あなた自身はどう感じますか。（単一回答）≫

①数値的要点・特に高い項目

- 同調圧力や、何もしない方が得といった空気を①強く感じる、②ある程度感じる、③ほとんど感じない～存在しない、で３つに分けると、順に 24.9%、37.9%、37.2%となる。
- 同調圧力などの空気の存在は、強く感じる～ほとんど感じない、までを合わせると８割強以上となり、ほとんどの人が同調圧力等を感じている。
- 同調圧力等で仕事に対する意欲が削がれていると回答したのは、30.1%。
- 地域別、年代別での大きさはみられなかったが、相対的に男性の方が同調圧力等を強く感じ、意欲が削がれている層が女性より多くみられた。

②主な特徴・考察

同調圧力や何もしない方が得といった空気は、程度に差はあるが８割強が感じていると回答。その空気を問題視するかは、本人の受け取り方による点が大きいが、全体として３割は意欲が削がれている層が存在しており、強く感じて意欲が削がれているのは男性に強い傾向が出ている。一方、ある程度感じるといった領域では、女性が敏感に感じている可能性がある。背景に、日本では集団主義や調和を重んじる文化的背景が考えられるが、そういった空気が、仕事に対する意欲の低下や見て見ぬふりの誘発、さらに現状を打破するイノベーションの抑制にもつながっている可能性があると思われる。【図表９】



【本件に関するお問合せ】
株式会社三十三総研　調査部　松田　拓
三重県四日市市西新地 10 番 16 号　第二富士ビル４階
TEL（059）354－7102　　E-mail：33ir@33bank.co.jp