

若者が考える働きやすい・働きがいのある職場

A Pleasant and Meaningful Workplace from the Perspective of Young People

姜 英淑

Young-Sook KANG

はじめに

若者の働きが厳しいと言われているなか、若者の経済的な余裕はあまりないと思われる。このような若者の経済的環境の変化は、若者の働きに関する考え方やライフスタイルに影響を及ぼしているかにみえる。近年の日本における労働環境は、終身雇用制度が崩れつつ、非正規雇用の形態が増えてきている。これらの労働環境に合わせて若者の働き方も労働の形も変わってきている。

2012年の10月3日NHKで放送された「非正規に幸せー若者の価値観一」というタイトルの番組では、非正規雇用として働いているある2人の若者の話が映された。

その内容は、非正規という雇用環境のなかで働きながら彼らなりの生き方を探しているかのようであり、非正規雇用のなかで新しい労働の意味をみているかのようであった。この2人は非正規雇用として働き、仕事外の時間で自分なりの生きがいをみつけている。彼らの収入は家賃と生活費でほかに余裕はないが、仕事外の時間に自分の趣味や社会貢献などの活動を通じて自分なりの生きがいを探している。

非正規雇用が増加し、正規雇用になれない若者が増えていることで若者は生活に維持や将来に不安を与えているともいえるが、NHKの番組に映された2人の若者の生活は変化する雇用形態のなかで、若者なりの生き方を探しているかのようにみえる。この2人の若者の生活からみえたのは、正規雇用にこだわらず自分から非正規雇用を選び、仕事を生きがいにしているのではなく一つの手段にして、仕事外で生きがいを探しているようである。これらの背景には正規雇用の減少が大きく影響していると思われる部分がある。現状においては、正社員として働くとしても必ずしも安定した生活が保障されるわけでもない。

以上のような若者における労働環境において、若者が考えている労働の意味や職場に関する意識も少しずつ変化している。その一面として、NHKが35歳未満の若者に調査した「正社員になりたいか」というアンケートの調査結果をみると、「正社員になりたくない」が24.1%、「どちらともいえない」が28.5%と答え、これらの答えから考えてみると、必ずしも正社員にならなくてもいいと思う若

者が50%以上になるとも考えられる。この調査結果からみてとらえるのは、若者の正規雇用に関する意識の変化である。

近年において若者の意識は年金などの社会保障制度に期待が持てない社会という雰囲気があって、若者の老後や非常時の不安はさらに増しているとも言えよう。このような社会状況にも関わらず、正社員になることがさらに厳しくなっている状況が続くなかで、若者の意識は正社員でなくても万が一の事に心配のない生活ができる「最低限の保障」があればよいという意識をもちはじめた若者が増えているかのように考えられる。そして、最近においては正社員という働き方についても、正社員の長時間労働とか重い責任を負わされるなどのイメージから正社員にならなくても良いと思う若者が少しずつ増えているのが現状であると思われる。

今後における労働環境の変化は、これからの労働社会において正社員として働く雇用形態だけではなく非正規労働の働き方が定着しつつ、非正規労働の形態が増加することも考えられる。

そして、今後非正規雇用が一つの雇用形態として定着していくとすれば、非正規雇用の雇用条件などについても改めて考えておく必要がある。

本研究では、以上に並べた今後の労働環境の変化や若者の意識変化による労働形態の変化を予測しつつ、若者が考える働きやすい・働きがいのある職場について考えてみる。若者が働きたいと思う職場はどんな職場なのかを変化する若者の労働環境などから検討し、今後の若者の労働環境を予測する。

1. 若者の生活と仕事に関する意識

1) 生活と仕事

NHK が関東甲信越に暮らす18歳から34歳の2千人を対象に調査した「若者アンケート¹⁾」の結果

表-1 若者の現在の不満点と将来への不安点

現在の生活・社会への不満点		将来への不安点 (重複回答)	
生活費・収入	58.4%	生活費・収入	83.4%
仕事・勉強	20.8%	仕事・勉強	38.0%
健康	3.4%	家族の生活・健康	29.4%
家族・友人・職場などの人間関係	8.6%	就職・進学	26.6%
その他	8.7%	自分の健康	21.1%
		生きがい	13.6%
		結婚	19.1%
		孤独・孤立	10.5%
		友人・職場などの人間関係	9.6%
		その他	4.4%

資料：NHK「若者アンケート」結果 <http://www.nhk.or.jp/shutoken/2030/series1/result/index.html>、(2015/5検索)

を表-1からみると、若者が思っている生活・社会における一番の不満点は、生活費と収入が58.4%と6割近くの人が生活に関わる収入が十分ではないと答えている。そして、将来への不安点として一番不安であると答えたのも、生活費・収入で83.4%、次に多い仕事・勉強の38.0%と比べてみるとその差が約50%に近い。この結果は重複回答によるものであるが差が大きい。若者が現在と将来においてもっとも不安に考えていることは、生活を営むための経済的な余裕がないことである。

また、同じ調査で、今の仕事に満足しているかという質問には、満足している人が9.9%、どちらかといえば満足しているが46.7%、どちらかといえば満足していないが27.8%、満足していないが15.6%と、「満足している」と「どちらかといえば」の答えを合わせると、今の仕事に満足していると考えられる人は56.6%、満足していない人は43.3%になるとみることができる。この調査結果は、職場に満足していない人が40%以上にもなっていて、今の仕事に満足していないで仕事をしている若者が多くいると考えられる。

一方、内閣府の「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」（平成25年度）による若者の職場生活の満足度に関する結果をみると、満足が10.6%、どちらかといえば満足が35.5%、どちらかといえば不満が20.2%、不満が15.6%、わからないが18.2%となっている。ここでも、「どちらかといえば」という答えを合わせてみると、満足していると思われる人が46.1%、不満であると思われる人が35.7%となる。そして、仕事に不満な理由に関する調査結果では、収入が低いのが45.2%、希望していなかった仕事のが7.9%、やりがいを感じられないのが26.1%、忙しすぎるのが7.9%、人間関係が9%、その他が3.9%となっている。

以上における調査結果をみる限り、現在日本の若者は生活と仕事に十分に満足していると考えられない。

2) 非正規雇用に関する意識

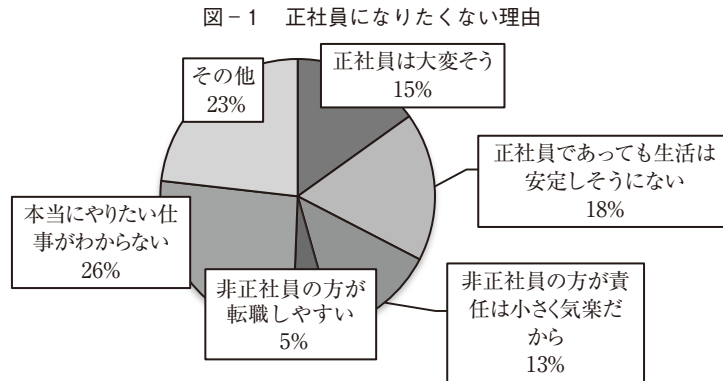
1990年以降から経済状況は悪く、若年層の労働形態の変化が著しく変わってきている。日本では長年において続いていた終身雇用制度が崩れつつである。そのうえ、「新卒一括採用」という雇用慣行は、正規雇用の減少による非正規雇用の増加に影響していて、若者の生活や仕事にも関わっている。

これらの経済環境によって、若者の就職や仕事に対する意識にも変化がみられている。以下の調査結果では、正規雇用に対する若者の意識変化をみることができる。

NHKの「プロジェクト2030」で行った若者アンケート調査による正社員になりたいかという質問に対して、正社員になりたいのが65.9%、正社員になりたくないが12.4%、どちらともいえないが21.7%であった。

そして、正社員になりたくない理由として、図-1でみるように正社員は大変そうだからが15.1%、正社員であっても生活は安定しそうでないが17.5%、非正社員の方が責任は小さく気楽が13%、非正社員のほうが転職しやすいが5.1%、本当にやりたい仕事かわからないが26.2%、その他が23.25%である。この答えから考えられるのは、今の若者は正社員になることを強く望まなくなっ

ているようにもみてとられる。一方、正社員になっても十分な収入が得られないという認識や正社員は仕事内容が大変というイメージを持っていることも分かる。



資料：NHK『プロジェクト2030』『若者アンケート結果』より作成。

日本は終身雇用制度による年功序列が昇進や給料に影響されてきていることで、若いうちは仕事の内容に比例した給料がもらえないのが現実である。しかし、近年においては、終身雇用制度が崩れてきて給料体制も変わってきているとはいいい、まだ新卒採用が多いなか若者の給料体制にはあまり反映されていないのが現実であるといえよう。要するに、いまの若者は変化する経済状況や雇用環境において、労働と賃金が上手くマッチしていない環境で働いているともいえる。

3) 正規雇用の現状

非正規雇用比率が高まりつつあるなか、内閣府の平成25年版「年次経済財政報告」によると、「非正規雇用から正規雇用へ異動する確率は、90年代以降傾向的に低下し、非正規雇用者がその地位にとどまる確率は80%程度となっていると報告している。また、正規雇用から非正規雇用へ異動する確率についても、90年代には20%程度であったがこれからは40%程度へと高まっている²⁾」と分析した。これらの分析による予測は、これからは正規雇用になれる確率がかなり低くなってきているといえよう。

4) 若者の仕事に関する意識の変化

厚生労働省は2014年に調査した新入社員「働く目的」に関する若者の答えに、「経済的豊かさよりも楽しい生活」を重視する傾向があると分析している。そして、会社選択の理由について「自分の能力・個性が活かせるから」という理由の割合が以前より上昇傾向で、「会社の将来性」という理由は低下傾向であると分析している。

また、内閣府の調査³⁾による18～24歳までの若者の仕事に対する意識調査では、日本の若者が仕事

を選ぶ際に重視する点として、仕事内容69.3%、収入67.8%、職場の雰囲気58.6%、労働時間46.2%、自分を生かすこと40.8%と、仕事を選ぶ時に重視するのは「仕事の内容」や「職場の雰囲気」の割合が相対的に高く、「収入」や「労働時間」の割合が相対的に低い。

この結果から、会社を選択する時に参考にする点として、自分の能力や個性が発揮できる場を求め、長期雇用のできるキャリア形成を志向する傾向にある⁴⁾と分析されている。

これらの調査結果は若者の仕事に関する意識が経済的な豊かさよりも自分の生活を楽しみながら働くことを重視する傾向にあり、職場を選ぶにも職場の雰囲気や自分を生かせる機会があるかどうかを考慮する傾向が過去より高くなっていると考えられる。

2. 働きやすい・働きがいのある職場

1) 若者が職場を選ぶ基準

若者が就職先を選ぶ基準を日本生命保険相互会社（以下、ニッセイに表記）による「福利厚生アンケート調査⁵⁾」からみると、大学生が就職先を検討する際に重視するのは、業種（17.9%）、勤務地（14.1%）、安定性（11.9%）、業務内容（11.1%）、社風（企業の雰囲気）（10.5%）、自分のやりたいことができるか（9.9%）、会社の将来性（3.6%）の順となった。

だが、これと同じ質問に対する企業の答えは、自分のやりたいことができるか（23.3%）、社風（企業の雰囲気）（20.1%）、会社の将来性（13.4%）、安定性（12.8%）、業務内容（11.2%）、業種（3.9%）、勤務地（3.5%）の順となった。

この調査の結果からみえる学生と企業の間での就業に関する考え方を表-2にまとめてみた。表-2からみると学生が就職先を検討する際に最も重視することは、「業種や勤務地」であるが、企業側

表-2 就職先検討時に最も重視するポイント

ポイント例	大学生	企業
業種	17.9%*	3.9%
勤務地	14.1%	3.5%
安定性	11.9%	12.8%
業務内容	11.1%	11.2%
社風（企業の雰囲気）	10.5%	20.1%
自分のやりたいことができるか	9.9%	23.3%*
会社の将来性	3.6%	13.4%

*：最も重視するポイント

資料：株式会社ニッセイ基礎研究所、2013

の考えは反対に「業種や勤務地」が一番下位となっている。そして企業が考えている学生が一番に重視すると思われた「自分のやりたいことができるか」については学生はそれほど重視していないことがわかる。

一方、内閣府の平成25年度「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査⁶⁾」では、日本の若年層が仕事を選ぶ際に重視するのは、収入(66.6%)、仕事内容(62.6%)、労働時間(51.7%)、職場の雰囲気(48.9%)、通勤の便(37.1%)、自分を生かすこと(35.3%)、自分の好きなことや趣味を生かせること(31.2%)、将来性(28.3%)、事業や展開の安定性(24.5%)、専門的な知識や技能を生かせること(20.8%)、能力を高める機会があること(19.9%)の順になっている。

以上にあるニッセイと内閣府による2つの調査結果を比べてみると、ニッセイの調査項目には選択肢に「収入」が入っていないので正確に比較するのは難しいが、他の項目を比べてみると、ニッセイの調査では、「業務内容」がそれほど高くない数値だが、内閣府の調査では「業務内容」がかなり高い。ただ、この2つの調査の対象に、ニッセイの調査では内定者が含まれている点、そして内閣府の調査ではすでに働いている若年層が調査対象である点が結果に反映されていることを考慮しないといけない。

その他に内閣府の「国際青年意識調査」では、就職先を選ぶ時の一番は「仕事内容」(69.3%)、「収入」(64.9%)、「職場の雰囲気」(58.6%)、労働時間(46.2%)であった⁷⁾。

これら調査によると若者が会社を選ぶ理由として、収入、仕事内容、職場の雰囲気、労働時間の条件を重視していることがわかる。

2) 若者の雇用意識の変化

不安な経済状況が続くなか、若者の雇用に関する問題は多くの国や社会において重要な社会の課題となっている。日本における若者の雇用状況は、非正規雇用の比率が2013年に30%以上になっているなか、とくに15~24歳の非正規雇用率は1990年代後半から非常に高くなりその後も増えている。

厚生労働省による「平成22年度就業形態に関する調査結果」をみると、正社員のみ事業所は22.3%で、正社員と正社員以外の労働者の両方がいる事業所は71.9%である。この結果は多くの会社に非正規雇用が採用されているといえよう。そして、これからも非正規の雇用形態が増加していくと予測されていて、このような雇用状況はすでに若者の雇用に関する意識にも影響されている。

2013年版厚生労働白書⁸⁾による若者の就労傾向をみると、中小企業希望者が上昇し、1000人以上の大企業希望者の割合は低下傾向である。しかし、企業規模間のミスマッチがみられ、学生の大企業希望はまだ根強いと分析されている。

以上からみられる若者の雇用状況を考えると若者の就職を助けるには、非正規雇用の雇用条件の改善と中小企業への就職を進めていく必要がある。そのためには、中小企業の情報を若者に発信し、企業をアピールするような積極的な活動を行うことが必要であり、雇用条件においても正規雇用と非正規雇用の労働条件の改善も行われるべきである。そして、これからの雇用状況においては若者の雇用

に関する意識の変化も影響されると考えられる。

広石（2011）は、若者に選ばれる中小企業になるための5つのポイントとして、①ビジョン・目指すことを日常業務に共有する②仕事のバリューチェーン（価値のつながり）を体感できる（自分が頑張る理由があるか）③職場でのワークショップの積極活用（上司・同僚とのコミュニケーションがとれる雰囲気作り）④仕事のフィードバックと見える評価（自分が活かされていること、役に立っていることが評価される職場）⑤ファシリテーション型リーダーシップを取り上げている。

この5つのポイントは、職場に日常においてコミュニケーションが取れていて、共通の価値を創出するためのワークグループが形成され、よい雰囲気のなかで共通の目標に向かっていく職場のイメージがある。さらに社員が会社の1人として認められ、評価される会社であることが若者が選ぶ中小企業のポイントであると理解することができる。

また、若者の意識変化は雇用だけではなく、勤労意識においても変化がみられている。

広石（2011）は、現在の20代～30代前半である⁹⁾1975年～1990年に生まれた世代を「成熟経済の申し子」と表現している。この世代は「自分にあったモノ、買えるモノを買えばいいという価値観を持ち、より良いモノを得る」という強い意欲を持ち続けることができない世代であるとも表現している。

これらによると、今の若年が会社を選ぶ時に、会社の規模より「成長性」や「安定性」を求めていることや会社に多くを期待しないので、自分のやりがいがあるか、能力を生かせるかを重視するようになって¹⁰⁾と言える。

3) 働きたい会社

以上において、若者の雇用に関する意識や勤労意識などの変化をみてきたが、以下においてはこのような状況のなかで若者が働きたいと思う会社について考えてみる。

若者を取り巻く環境は、仕事・生活・ライフスタイルなどと多くの部分に及び変化をもたらしている。これらの変化はさらに進んでいくと思われる。以下は働きやすい・働きがいのある会社に関する調査結果である。①の調査は「Great Place To Work¹¹⁾」（以下 GPTW）社の基準によって選ばれたアメリカと日本の「働きやすい・働きがいのある会社」の上位10位に関する内容で、②の「Chat Work 株式会社」は日本で選ばれた社員の満足度の高い企業の例である。以下においてその内容をみてみよう。

①働きがいのある企業（1000以上企業）

まず、働きやすい・働きがいのある職場の基準として「Great Place To Work」社のモデルを取り上げてみる。GPTW 社の基準はアメリカの経済専門誌である FORTUNE 誌が1997年から毎年「100 Best Company to work¹²⁾」を選定する基準となるアンケート内容である。

GPTW 社の働きやすい・働きがいのある会社の評価基準や選定手順は以下のようである。選定基

準は「従業員へのアンケート」と「会社へのアンケート」の2つに分けて行われる。まず、従業員へのアンケート内容は、以下の表-3にある5つのテーマにおいて行われる。

表-3 「従業員へのアンケート」内容

テーマ	調査内容
信用 (Credibility)	①経営・管理層の期待していることが明確になっている。②従業員は責任ある仕事を任されている。③経営・管理層は、誠実で倫理的に仕事をしている。
尊敬 (Respect)	①専門性を高めるための研修や能力開発の機会がある。②仕事を進める上、失敗に対する理解がある。③安全で衛生的な環境である。
公正 (Fairness)	①誰にでも特別に認められる機会がある。②この会社は、裏工作や他人を誹謗中傷しないように心がけている。③性別に関係なく、正当に扱われている。
誇り (Pride)	①会社に貢献していると思う。②自分たちが成し遂げている仕事を誇りに思う。③この会社で働いていることを、胸を張って人に言える。
連帯感 (Camaraderie)	①会社の人たちは、お互いに思いやりをもっている。②入社した人を歓迎する雰囲気がある。③仕事や部門が変わっても、誰でもなじめる雰囲気がある。

そして、「会社へのアンケート」は9つの調査テーマによって行われ、表-4の調査内容について分析が行われる。これらによる回答は、さらに「バラエティ」「オリジナリティ」「包括性」「人間性」「統合性」の5つの観点からも分析される。調査分析には、「従業員へのアンケート」が2/3、「会社へのアンケート」が1/3の配分で分析され評価される。

表-4 「会社へのアンケート」内容

テーマ	調査内容
触発する (Inspiring)	従業員たちの仕事が必要な意味をもっていると感じてもらうための仕組み、取組み
採用&歓迎 (Hiring)	自社の良い企業文化を継続するための採用活動や新人社員歓迎の仕組み・取組み
祝う (Celebrating)	成功体験・楽しい経験の中から連帯感を育む仕組み・取組み
育成する (Developing)	従業員の能力開発の機会、取組み
語りかける (Speaking)	従業員と組織の重要事項を共有化する仕組み、取組み
傾聴する (Listening)	従業員の声・意見をマネジメント層が吸い上げ、対応する仕組み・取組み
分かち合う (Sharing)	利益を皆で従業員だけでなく（社会含む）分かち合う仕組み、取組み
配慮する (Caring)	従業員を個人として大切に作る仕組み、取組み
感謝する (Thanking)	従業員の成し遂げた仕事、努力に対する感謝を示すための仕組み、取組み

GPTW社のこれらの調査内容を改めてまとめてみると、「従業員へのアンケート」の内容は、経営陣に対する信頼のもとに、自己向上のための機会が公平にあり、会社内の人間関係に関わる雰囲気などを計る内容である。

そして、「会社へのアンケート」の内容は、自社の企業文化を採用した従業員と共有し、能力開発

のためのサポートをするなか、従業員が組織に貢献できるように個々人を大切にする仕組みや取組みができてきているかを計る内容であるといえる。

しかしながら、これらの調査内容に従業員と会社のアンケートのどちらにも「働き続けられる」という内容は入っていない。

表-5は、GPTW社の調査による日本とアメリカの会社を対象にした「働きがいのある会社TOP10」である。

表-5 日・米の働きがいのある会社TOP10

	日 本	ア メ リ カ
1位	グーグル	Google
2位	日本マイクロソフト	Boston consulting Group (専門サービス)
3位	アメリカン・エキスプレス	ACUITY (金融サービス・保険)
4位	Plan・Do・See (ホテル・レストラン等)	SAS Institute (IT 産業)
5位	ワークスアプリケーションズ (大企業向けの会社開発等)	Robert W. Baird (金融サービス・保険)
6位	ディスコ (精密加工製造・販売等)	Edward Jones (金融サービス・保険)
7位	サイバーエージェント (インターネット関連産業)	Wegmans Food Markets
8位	日本イーライリリー (製薬)	Salesforce.Com (IT 産業)
9位	DHL ジャパン (国際郵送等)	Genetech (バイオテクノロジー)
10位	モルガン・スタンレー (投資銀行・資産運用等)	Camden Property Trust (建設・不動産)

上位10位以内の企業には、IT 産業会社や金融サービス・保険業の企業が多く含まれているのがみて分かる。この「働きがいのある会社ベスト100」は、毎年世界の45カ国において同じ基準を使用し、各国の働きがいのある会社ベスト100を決めて発表している。

② Chat Work 株式会社

Chat Work 社は「日本一社員満足度の高い会社¹³⁾」に認定された会社である。2000年に EC studio として起業し、ホームページとメールのやり取りだけでビジネスを完結させる事業を展開している会社で、現在は Chat Work 株式会社に社名が変わっている。

Chat Work 社の経営方針は、「社員第一主義」である。社員の満足度を高めるために、この会社では、以下のような5つの取組みをしている。

- i. しないこと14か条があり、その1つに「社員をクビにしない」「株式公開しない」などの内容がある。
- ii. 社員のモチベーションアップのために、ランチトーク制度、ゴートホーム制度、強制退勤制度、ノートーク制度を運営している。
- iii. 一度採用されると、ずっと働き続けることが出来る会社である。

- iv. 社員1人ひとりに合った教育をする。
- v. 常にアップデートされる経営方針をもつ。

この5つの取組みには、さらに細かい取組みがされている。以上の(i)にあるしないこと14条に「社員をクビにしない」取組みは、2000年に設立された若い会社としては珍しい取組みであると考えられる。

現在の労働市場は、正規雇用の減少が進み新しい会社では非正規雇用が増えているなか、一度採用した社員を本人が辞めなければクビにしないことは簡単にできる事ではない。

働きがいのある会社の例として、広石(2011)は若者に選ばれる中小企業になるための5つのポイントやGPTW社の基準によるアメリカのFORTUNE社の「The 100 Best company to work」、Chat Work株式会社の経営方針などを取り上げてきたが働きがいのある会社と評価される内容は少しずつ違うとはいいい、根本にある内容は大きく変わらない。

それは、リーダーシップを基にした信頼、職場と社員同士のコミュニケーション、成果のフィードバック、安定性などが基本にあるといえる。ただ、Chat Work社の一度採用した社員を解雇しないという雇用方針は、日本の終身雇用制度のような面がみとれる。

おわりに

以上において、若者が職場を選ぶ基準や若者の雇用意識の変化、そして働きたい会社の基準やその例をみてきた。これらをまとめて若者が考える働きやすい・働きがいのある職場について考えてみる。

まず、若者にとって職場はどんな意味をもっているのかを考えると、過去には、終身雇用制度のもとに、仕事や職場が守られていて、会社は生活のなかで一番多くをしめる場所であった。しかし、今の若年層にはかならずしもそうであるとはいえない。

NHKの調査による、若者が生活のなかで重視していることについてみると、家族58.4%、健康40%、仕事25%、収入41.2%、趣味・余暇55.8%、自己啓発・習い事8.3%、友人知人との付き合い32.1%と答えている。この答えから、いまの若者は仕事第一であった過去と違い、家族や健康、趣味・余暇のような個人的な部分を優先していると考えられる。

このような労働環境で若者にとっての働きやすい・働きがいのある職場、または働きたい職場はどんな職場なのか。働きやすい・働きがいのある企業の例を本文でみてきたが、経済環境とともに労働の意識も雇用形態も変わってきている。現在の日本の若者を取り巻く社会や経済の変化は、少子高齢化が急速に進むなか、社会保障などによる負担が大きくなってきて、生活に余裕がない。そして非正規労働の増加による雇用の不安定と人材の高学歴化という状況などもある。

近年の若者の仕事に関する意識は色々と変わりつつ、プライベートな時間をより守ろうとする傾向

がある。そして、これからは若者の働きは、非正規雇用で働く人がさらに増え、非正規雇用形態も雇用形態の一つとして若者に定着していくと考えられる。

若者が考える働きやすい・働きがいのある職場とは、以上のような様々の状況のなかで個人の仕事に関する意識やライフスタイルに合う働きができる職場であることが基準となってくると考えられる。

本文では、働きやすい。働きがいのある会社の例などを取り上げてきたが、これらの例は、正規雇用には当てはまる内容であって、非正規雇用で働いている若者には当てはまらない部分がある。

年々若者の働き方は変化していくものと考えられるなか、若者の雇用は雇用状況によって質と量に変化がもたらされると予想される。そして若者が働きやすい・働きがいのある職場を探す際には、自分の働きについて十分に考えて置く必要がある。それは、雇用環境や会社に合わせた働き方ではなく、自分のライフスタイルなどを考え、自分に合う働きの形態を考えることである。つまり、若者自らが積極的な「新しい働き方」を築いていく形ともいえる。

註

- 1) この調査は、従業員規模1,000人以上の企業や官公庁を対象とした「企業調査」と、従業員規模1,000人以上の企業や官公庁に勤務もしくは内定している若者を対象とする「若者調査」によるデータである。
- 2) 内閣府「平成25年度 年次経済財政報告」、第3章、第1節。
- 3) 内閣府（2009）「第8回世界青年意識調査」。
- 4) 2015年版『厚生労働白書』、pp.136-138。
- 5) 日本生命保険相互会社（2013）、ニッセイ「福利厚生アンケート調査」—企業における若者活用戦略と若者の就業意識—第3章。
- 6) 内閣府政策統括官（2014）、p.87。
- 7) 広石（2011）、p.78。
- 8) 『平成25年版厚生労働白書』（厚生労働省2013年）、pp.124-127。
- 9) この本が出版された2011年の以前を基準とすると20-30代前半となる。
- 10) 広石（2011）、p.79。
- 11) Great Place To Work社は1997年にアメリカで設立された会社で、「働きがい」のある職場を選定する基準として世界45ヶ国でそのモデルが使用されている。
- 12) Best Company to Workの日本語の直訳は「働き良い会社となるが、働きがいのある会社として訳されている。働きがいのある会社とは働きやすいという意味も含めているので、ここでは働きやすい・働きがいのある会社という意味として使う。
- 13) この会社はリンクアンドモチベーション（企業のモチベーション向上業等）において2年連続で認定される。

参考文献

- 厚生労働省（2013）『平成25年版厚生労働白書』—若者の意識を探る—、厚生労働省。
- 厚生労働省職業安定局（2014）「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」、厚生労働省。
- 内閣府（2014）「平成26年度年次経済財政報告」3章。
- 内閣府政策統括官（2014）「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」（平成25年度）、株式会社インターゼリサーチ。
- 日本生命保険相互会社（2013）「福利厚生アンケート調査」—企業における若者活用戦略と若者の就業意識—。
- 濱口桂一郎（2013）『若者と労働』、中公新書。
- 広石拓司（2011）「若者に選ばれる中小企業へ」—3.0型企業へのパラダイム転換を—、季刊『政策・経営研究』

Vol. 1。

検索資料

NHK 『プロジェクト2030』 「若者アンケートの結果」

<http://www.nhk.or.jp/shutoken/2030/series1/result/> (検索日：2015年 5月10日)

厚生労働省 (2011) 『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況』

www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22b.html (検索日：2015年 5月15日)

内閣府 (2013) 「平成25年度 年次経済財政報告」

http://www5.cao.go.jp/jj/wp/wp-je13/h03_01.html (検索日：2015年 5月25日)

リクルートマネジメント ソリューションズ 「若手の「安定志向」の正体」—新人・若手意識調査のタイプ別分析より— <http://www.recruit-ms.co.jp/issue/feature/0000000117/1/> (検索日：2015年 5月25日)

【Abstract】

A Pleasant and Meaningful Workplace from the Perspective of Young People

Young-Sook KANG

A look at the Japanese working environment in recent years reveals a decline in regular employment and a corresponding shift to irregular employment. In addition, Japan's unique lifetime employment system is in the process of breaking down, leading to a more challenging working environment in general for young people.

Irregular employment as an important format of work is not likely to decline in any drastic way in the future. The rise of irregular employment means that more and more younger people do not choose to work as regular employees. While some younger people are struggling to maintain their lives and also harbor fears over their future due to the current work environment, others simply choose to work as regular employees and find meaning in their lives in activities other than work. Instead of focusing on finding regular employment, these individuals instead choose irregular employment, viewing it simply as a means of making a living. In other words, reasons for the current increase in irregular employment is a result of a gradual shift in approach to work amongst the younger generations.

Due to changes in the work environment and the younger generations' attitudes toward work, the concept of irregular employment is likely to solidify as an employment option in addition to regular employment.

Amidst the conditions described above, this research examines pleasant and meaningful work environments from the perspective of young people, anticipating changes in the work environment and perceptions amongst younger people as well as work environment changes stemming from lifestyle changes.

This paper examines young peoples' employment choices from the perspective of individuals showcased in the NHK program *Hiseiki ni shiawase* (Happy being an irregular employee). These young people have chosen to find the meaning in their lives doing the things they love outside of work, while working as non-regular employees.

What significance does the workplace hold for young people? Traditionally in Japan, the workplace was the central focus of daily life under the Japanese system of lifetime employment. However, the workplace does not necessarily hold the same significance for young people these days. According to an NHK survey, young people prioritized the different aspects of daily life as follows: family (58.4%), health (40%), work (25%), income (41.2%), hobbies/leisure time (55.8%), self-improvement/learning (8.3%), and relationships with friends (32.1%). In contrast to the past where work was of primary importance in daily life, the young people of today give more priority to non-work aspects of life such as family, health, and interests/leisure.

In this way, the approach of young people toward work has changed in recent years, with the tendency being for them to be more protective of their private time. Attitudes toward irregular work have also changed, as illustrated by the following answers to a question in an NHK survey. When asked whether or not they wanted to become an irregular employee, respondents answered as follows: 65.9% said they wished to be regular employees; 12.4% responded that they would not like to be regular employees; and 21.7% said they were undecided. Based on these survey results, more than 30% of young people do not necessarily want to work as regular employees. Asked why they did not favor regular employment, respondents gave the following reasons, amongst others: "It (being a regular employee) seems like very hard work"; "Being a regular employee doesn't necessary bring stability either"; "It just seems easier to work as a non-regular employee." These results indicate that the number of young people choosing irregular employment will likely increase moving forward, and will become entrenched as one form of employment.

As noted above, results of surveys on young peoples' choice of workplace as well as on changes in attitudes toward employment indicate that young people base their choice of employment format on factors such as potential growth of a company and/or stability rather

than simply the size of the company.

On the subject of what constitutes a pleasant and meaningful place to work for young people, in this paper considers results of surveys on U.S. and Japanese companies considered good places to work by Great Place to Work Institute (GPTW) as well as the Japanese company ranked at the top for employee satisfaction. Based on these survey results, a pleasant and meaningful place to work is comprised of factors such as the following: based on trust in management, employees have ample and fair opportunities to improve themselves, and also offer good working relationships between employees. However, at the same time these survey results are insufficient in defining what a pleasant and meaningful workplace means to young people, because these survey results are taken of regular employees, and do not include the subject of irregular employment though the latter will likely increase in popularity in the future. For these reasons further surveys of younger generations of employees are required.

From the perspective of young people, a pleasant and meaningful workplace lies in the free selection of a workplace in which one can work according to one's lifestyle and personal attitude toward the job amidst a variety of circumstances. Young people wish to be able to choose their work format free of bias regarding said work format, whether it be regular or irregular employment.

In the employment of young people, changes in quality and quantity are expected according to employment conditions. When searching for a pleasant and meaningful workplace, it is necessary to consider one's own workstyle preference. Rather than adopting a work-style in conformity with the work environment or company, it is necessary for young people to consider their own lifestyles and search for forms of work that suits themselves. That is, young people will likely pursue forms of employment where they can proactively create new styles of working for themselves that are both pleasant and give meaning to their lives as individuals.