

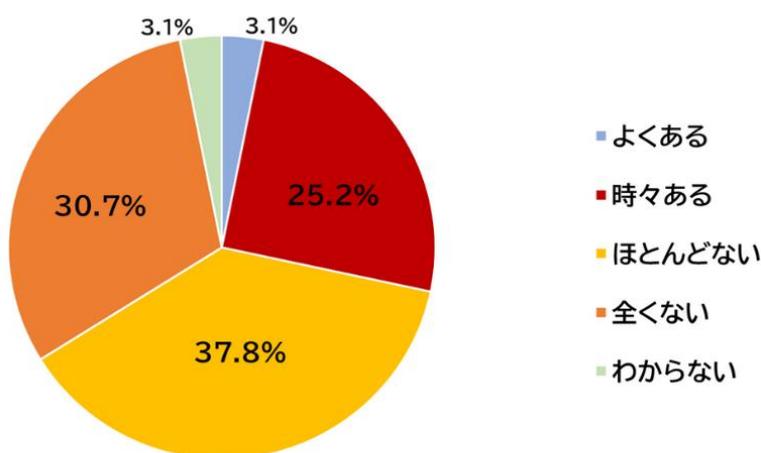
20代正社員に「働く意欲に影響を与える“上司の働き方”」を調査 マイナスの影響：1位「必要以上の時間外労働」、2位「会社や職場に対する不満」

企業向けの教育研修事業と若年層向けの就職支援事業を展開する株式会社ジェイックは、当社の就職支援サービスを利用して正社員就職した20歳～29歳の方を対象に実施した「働く意欲に影響を与える“上司の働き方”」に関するアンケート調査の結果を発表します。(回答者128名、調査期間2025年1月28日～5月8日)

■約3割が、上司の働き方が「働く意欲にマイナスの影響を与える」と回答

「上司の働き方が、ご自身の働く意欲にマイナスの影響を与えることはありますか」と質問したところ、「ほとんどない」が37.8%、「全くない」が30.7%、「時々ある」が25.2%、「よくある」「わからない」がそれぞれ3.1%となりました。「よくある」と「時々ある」を合わせると、回答者の約3割が、上司の働き方によって、働く意欲にマイナスの影響を受けていることがわかりました。

Q. 上司の働き方が、自身の働く意欲にマイナスの影響を与えること



■働く意欲にマイナスの影響を与える“上司の働き方”： 「必要以上に時間外労働を行っている」が最多（29.1%）

「上司のどのような働き方が、働く意欲にマイナスの影響を与えますか。当てはまるものすべてを選択してください」と質問したところ、「必要以上に時間外労働を行っている」が29.1%、「会社や職場に対する不満を頻繁に言う」が26.0%、「その他」が25.2%、「部下とのコミュニケーションが少ない」が24.4%、「プライベートより仕事を優先している」が22.8%、「指導するだけで、自らお手本を示さない」が20.5%、「新しいことに挑戦する意欲が少ない」が14.2%、「新しいことを学ぶ意欲が少ない」が12.6%、「育児休業や介護休業を取得していない」が10.2%となりました。

Q. 働く意欲にマイナスの影響を与える“上司の働き方” (複数回答)



JAIIC
ジェイック

■働く意欲にプラスの影響を与える上司の働き方や仕事への姿勢（自由記述・一部抜粋）

「『もっと仕事を頑張ろう』など、働く意欲にプラスの影響を与える上司の働き方や仕事への姿勢を教えてください」と質問したところ、以下のような回答が寄せられました。

▼仕事への姿勢について

- ・自分の言動、行動に責任を持っている
- ・言動ではなく行動でお手本を示している
- ・率先して現場に入る
- ・案件に対して、上司自ら努力を惜しまず作業している
- ・自社の利益よりもお客さまのことを第一に考え、やりがいを感じながら働いている
- ・物事に対して言葉だけではなく、有言実行している
- ・仕事を心から楽しんでいる
- ・仕事の楽しさを話してくれる
- ・常に学ぶ意識を持っている
- ・新しいことに挑戦し続けている
- ・部署や会社一丸で頑張ろうとする空気をつくっている

▼部下や周囲への配慮について

- ・堂々とテキパキと多くの仕事をこなしつつも、部下の配慮や教育を怠らない(目を掛けてくれる)
- ・細かいことへも気を配り、部下とのコミュニケーションが多い
- ・周りをよく見て、声掛けや仕事のフォローをしている
- ・「頑張っているね」などの声掛けをしている
- ・部下にもフラットに接し、親身になって意見を聞いてくれる

▼仕事に対する指導について

- ・指導する時はきっちりと指導して、ミスした時はフォローをしてくれる
- ・ミスした時に、一緒に原因対策を導き出してくれる
- ・部下の指導を積極的に行い、堅苦しすぎない職場環境を作ってくれる
- ・悩みなど相談事を話しやすく、時には一人でもう頑張るべきかを考えさせてくれる

▼ワークライフバランスについて

- ・仕事を行うときはきっちりとこなし、休むときにはしっかり休む、メリハリがある
- ・定時に帰社する無理のない働き方をしている
- ・プライベートが充実している

今回の調査結果について、当社取締役の近藤は、次のように述べています。

「今回の調査では、『上司の働き方が自身の働く意欲にマイナスの影響を与えたことがあるか』に対し、20代の正社員の約7割が『全くない』『ほとんどない』と回答した一方で、約3割が『マイナスの影響を受けている』と回答しました。働く意欲にマイナスの影響を与える上司の働き方としては、4人に1人が『必要以上の時間外労働』と『会社や職場に対する不満を頻繁に言う』を挙げています。管理職である上司が自らの業務時間を適切に管理し、部下の勤務状況にも目を配ること、そして企業経営の中枢を支える立場として、自身の言動によって部下の士気を高めることは、本来、管理職としての基本的な役割です。そして、売り手市場の加速により社員の転職意欲が高まっていることに加え、多様な立場や事情を持つ社員も増えている現在、こうした役割を果たせるかどうか、より重要になっているといえます。部下の育成や定着に課題を感じている管理職の方は、まずは『時間外労働の適正化』と『職場における言動』の2点に改善のフォーカスをあてるのが効果的と考えます。

企業としては、こうした外部環境の変化や社員の意識を的確に捉え、管理職層がそれに対応したマネジメントスキルをアップデートできるよう支援することが重要です。具体的には、部下一人ひとりの強みを活かした業務設計や権限委譲を体系的に行えるマネジメントスキル、指示命令だけに頼らず、対話を通じて部下の成長を促すコミュニケーションスキルなどが挙げられます。また、管理職層のストレスケアとして、自身の業務上の悩みやキャリアについて相談できる窓口の設置も欠かせません。管理職がこれまで培ってきた経験を土台に、こうした支援やケアを組み合わせていくことが、組織全体の活性化と持続的な成長を加速させます。」



株式会社ジェイック 取締役 教育事業部長 近藤浩充

大学卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。デール・カーネギー・コース認定トレーナー。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』（2023年）、J-CAST ニュース（2024年）、ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

【調査概要】

調査名称：「働く意欲に影響を与える“上司の働き方”」についてのアンケート調査

調査対象：当社の就職支援サービスを利用して正社員就職した20～29歳の方

調査機関：自社調査

調査方法：Web アンケート

調査期間：2025年1月28日～5月8日

回答者数：128名

■教育支援サービス（教育事業部）の概要

当社にて20年以上続いている事業で、受講者の“マインド面”を重視して行動変容を促す研修を得意としています。主な研修としては、『人を動かす』等で有名な「デール・カーネギー・トレーニング」研修、世界的ベストセラー書籍を基にした「7つの習慣®」研修や、目標達成メソッドとして著名な「原田メソッド®」の研修、その他顧客企業のニーズに合わせた各種カスタマイズ研修を提供しています。

サイト URL：<https://www.jaic-g.com/service/education/>

■会社概要

社名：株式会社ジェイック

代表取締役：佐藤 剛志

設立：1991年3月

資本金：2億6,229万円（2025年1月末現在）

本社所在地：東京都千代田区神田神保町1-101 神保町101ビル7F（受付6F）

事業所：名古屋、大阪、福岡オフィス、熊本オフィス、上海ジェイックマイツ

事業内容 : フリーター・既卒・第二新卒者向けの就職・採用支援サービス「ジェイック 就職カレッジ®」
中退者の就職・採用支援サービス「ジェイック 中退就職カレッジ®」
新卒学生の就職・採用支援サービス「新卒カレッジ®」
新卒スカウトサイト「Future Finder®」
企業向け教育研修事業

URL : <https://www.jaic-g.com/>

既卒向け就職支援サービス : <https://www.jaic-college.jp/>

新卒向け就職支援サービス : <https://shinsotsu.jaic-college.jp/lp/2023/>

企業向け採用支援サービス : <https://www.jaic-g.com/service/adoption/>

企業向け教育研修サービス : <https://www.jaic-g.com/service/education/>

採用×教育チャンネル「HRドクター」 : <https://www.hr-doctor.com/>

【お問い合わせ先】

株式会社ジェイック 担当：梅田

E-mail : info@jaic-g.com TEL 03-5282-7600 FAX 03-5282-7607