

ホワイトカラー会社員の働きがい、感謝よりも「自己の成長」

報酬以外のモチベーション源は1位「貢献」、2位「挑戦」、3位「昇進」

人材紹介会社 ロバート・ウォルターズ・ジャパン調べ

グローバル人材の転職を支援する人材紹介会社のロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：ジェレミー・サンプソン）は4月9日、英語力と専門スキルを活かして働く会社員を対象に「働きがい」を調査したアンケート結果を発表しました。

働きがいを感じるのは、上司・部下とも「成長を実感できたとき」

アンケートに回答した554人のホワイトカラー会社員に、現職で「働きがい」を感じるシーンを聞いたところ、1位「成長を実感できたとき」（76%）、2位「高い評価を受けたとき（上司評価）」（62%）、3位「同僚・取引先に感謝されたとき」（54%）という結果になりました。

20代の回答者に絞ると、1位「成長を実感できたとき」への支持は93%に上ります。また、全体回答では2位に着けた「高い評価を受けたとき（上司評価）」を「高い成果を出したとき（自己評価）」（69%）が14ポイント上回りました。自己の成長への高い意欲と、上司からの評価よりもパフォーマンスの高い仕事を成せているか、自己の目標値に敵っているかを気にかける姿勢がうかがえます。

報酬以外のモチベーション源：1位「貢献」、2位「挑戦」、3位「昇進」

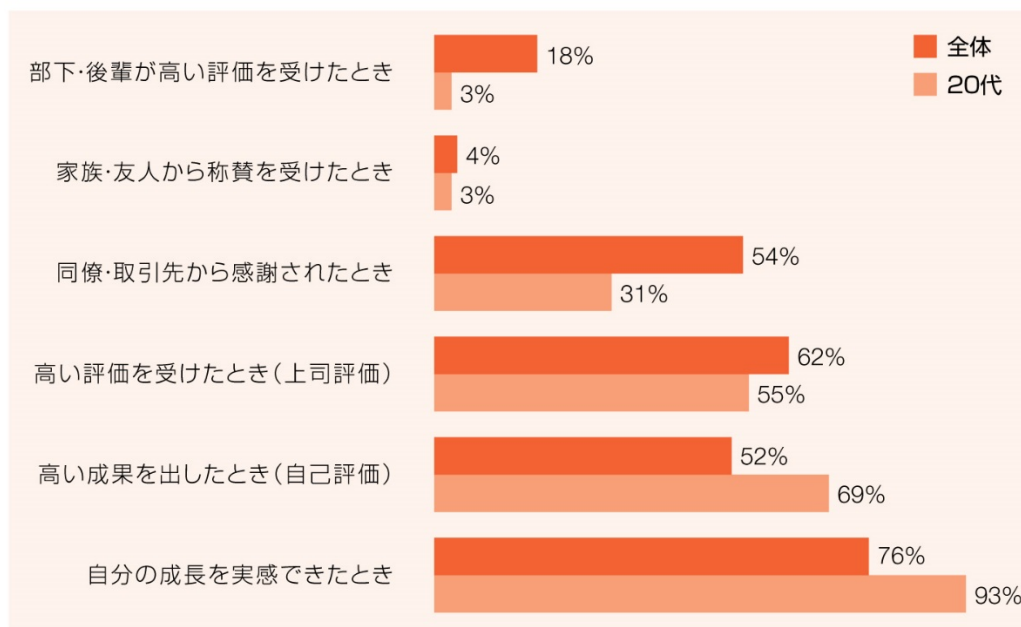
「報酬アップ以外にモチベーションが上がるのは？」の質問では、1位「社会・ビジネスに貢献していると感じたとき」（68%）、2位「新たな挑戦・課題が見つかったとき」（66%）、3位「昇進・昇格したとき」（48%）が多くの共感を集め上位を占めました。職責で比べると、上司グループでは「社会・ビジネスへの貢献」が1位だったのに対し、部下グループでは「新たな挑戦・課題」が1位でした。さらに上司グループでは過半数が「昇進・昇格」（54%）を支持するなど上司・部下の立場の違いを色濃く映す結果となりました。

研修・イベントは低支持、レコグニション努力は一定の効果あり

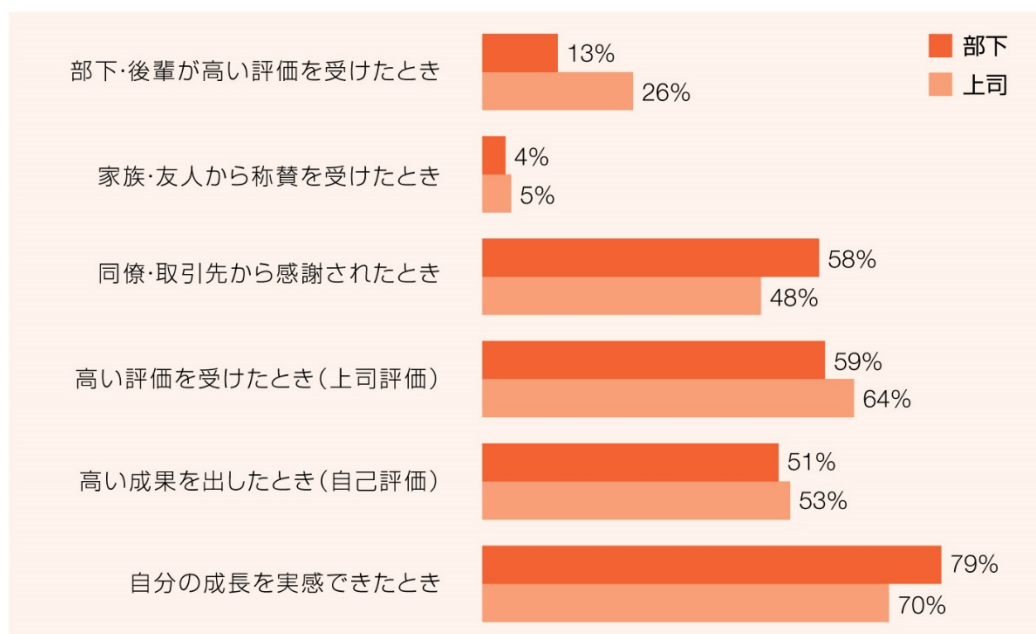
人材不足を受けて社員のエンゲージメント強化に積極的な企業が増えている中、参考になりそうなのがトレーニング、社内イベント・部会への支持の低さです。会社へのエンゲージメントを強めるのには有効と考えられるこれらの取り組みも、成果を上げるためのモチベーションアップにはあまり即効性は期待できないようです。一方で、アワード受賞などのレコグニションはモチベーションの喚起にも一定の効果がある（25%）ことが今回の結果から分かります。

(実施期間：2019年3月5日～2019年3月12日、対象：外資系企業やグローバル展開の進む国内企業で働く日本人正社員 n=554人)

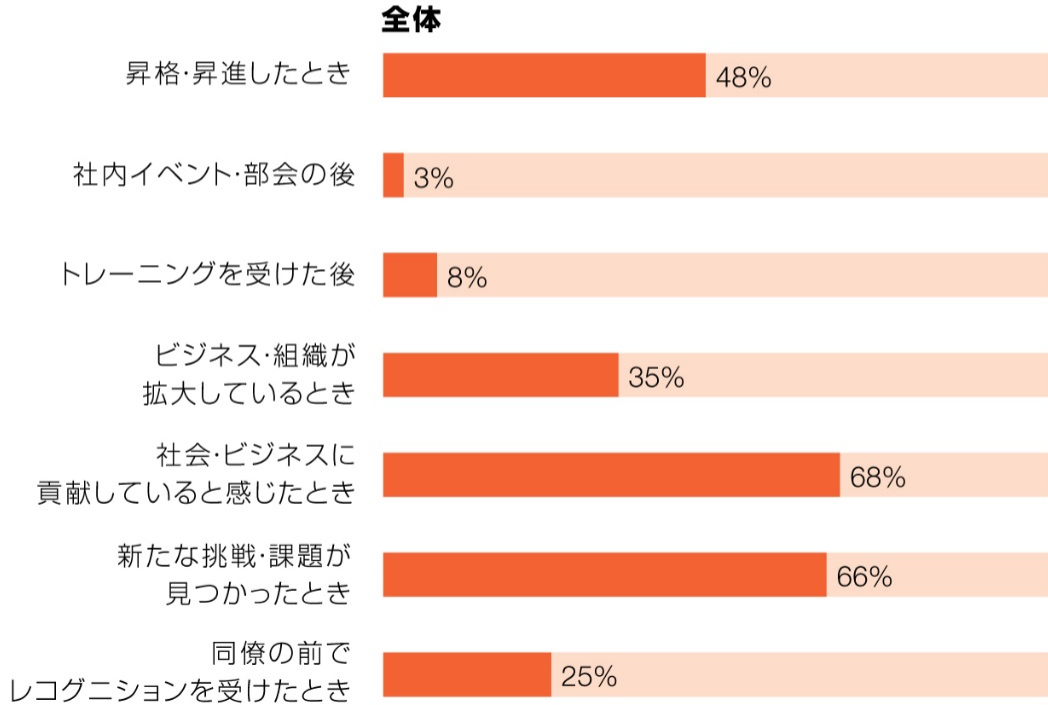
最も働きがいを感じるのはどんなとき？ (3つまで選択)



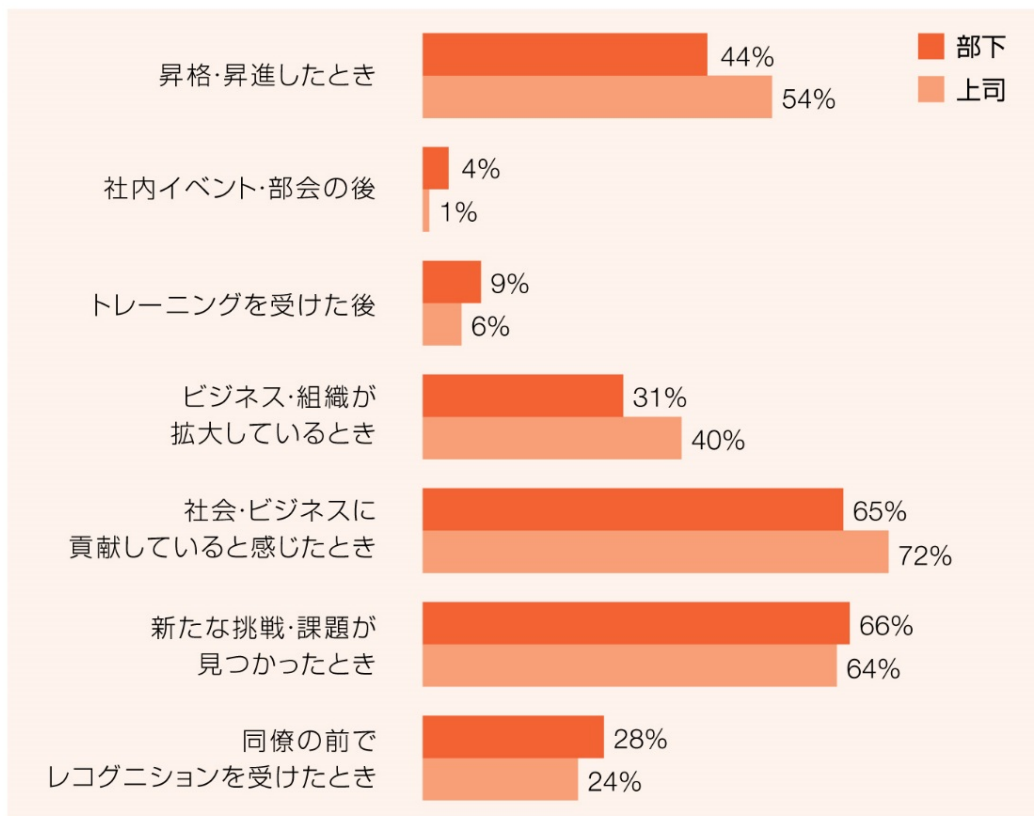
最も働きがいを感じるのはどんなとき？ (上司・部下:3つまで選択)



報酬アップ以外で、 最もモチベーションが上がるのは？ (3つまで選択)



報酬アップ以外で、 最もモチベーションが上がるのは？ (上司・部下:3つまで選択)



ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社について (<https://www.robertwalters.co.jp/>)

ロバート・ウォルターズは1985年に英国・ロンドンで設立され、世界30カ国/地域の主要都市に拠点を持つ、スペシャリストのためのグローバル人材紹介会社です。ロバート・ウォルターズ・ジャパンは同社の日本オフィスで、バイリンガル人材に特化しています。2000年に東京オフィスを、2007年には大阪オフィスを開設。グローバル企業、日系企業ともに世界有数のトップ企業から新規参入企業、中小企業に至るまで、多岐に渡る業種・職種、正社員および派遣・契約社員と幅広い採用ニーズに応えた人材紹介をおこなっています。ラグビー日本代表のオフィシャルスポンサー、各種NPOの支援など日本社会への貢献にも積極的に取り組んでいます。

<本件に関するお問い合わせ先>

ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社 広報

TEL : 03-4570-1500 e-mail : info@robertwalters.co.jp