

## NEWS RELEASE

2015年6月10日  
みずほ情報総研株式会社

## ジョブ型・メンバーシップ型に関する労働者の意識調査結果を発表 —仕事への満足は「ジョブ（職種）型」が最も高く、人事担当者は「ジョブ（職種）型」人材の採用を重視—

みずほ情報総研株式会社（本社：東京都千代田区、社長：西澤 順一）は、2015年2月および4月に、大卒正社員の労働者1,030人と、企業の人事担当者429人を対象に、「ジョブ型・メンバーシップ型に関する意識調査」を行い、このたび調査報告書としてまとめましたのでご案内いたします。

近年、我が国では少子高齢化、労働力人口の減少といった状況下において産業競争力の強化が求められており、政策面ならびに企業のマネジメント面において、創造性と高い生産性を発揮できる労働環境の構築が重要視されています。特に、人事分野においては、非正規雇用問題、解雇規制の見直し、生涯現役社会の実現、ワークライフバランスの向上、ダイバーシティの推進、世代間の公平等が重要なテーマとなっています。

一方で、これらのテーマは、我が国固有の「メンバーシップ型（\*1）」の雇用慣行と深く関わっており、これを諸外国で一般的な「ジョブ型（\*2）」に変えていこうという議論があります（\*3）。しかしながら、それは企業・労働者双方に大きな変化を求めるものであり、実現に向けた課題は多いものとされています。労働者が自分の仕事を「ジョブ」としてどのくらい意識しているのか、現在の雇用慣行や管理施策についてどう感じているのかを知ることが、この課題解決に必要と考えられますが、この点について正面から取り組んだ調査はあまりありません。

このような背景から、みずほ情報総研では、「ジョブ型」および「メンバーシップ型」に対する労働者の意識を、①ジョブ（業界）型、②ジョブ（職種）型、③メンバーシップ（就社）型、④とにかく社会人（就職）型の4類型（\*4）で捉えたアンケート調査を実施しました。今回の調査から、労働者の仕事の全体満足は、「ジョブ（職種）型」が最も高く、企業の人事担当者は「ジョブ（職種）型」の採用を重視する傾向にあることがわかりました。また、企業規模が大きいほど、「ジョブ（職種）型」の意識は弱まり、「メンバーシップ（就社）型」の意識が強まる傾向が見られました。主な調査結果は以下のとおりです。

- 「自分はジョブ（職種）型」という意識を持つ人が最も多い  
ジョブ（職種）型：1.75、ジョブ（業界）型：1.48、メンバーシップ（就社）型：1.42、とにかく社会人（就職）型：1.35
- 年代別に見ると、「自分はジョブ（職種）型」という意識は、20代と比べ、30代以上の年代で強くなる  
20代：1.63、30代：1.77、40代：1.72、50代：1.77、60代以上：1.92
- 企業規模で見ると、「自分はジョブ（職種）型」という意識は、企業規模が小さいほど強くなる  
3,000人以上：1.69、300～3,000人未満：1.74、30～300人未満：1.75、30人未満：1.88  
一方、企業規模が大きいほど「自分はメンバーシップ（就社）型」という意識が強くなる  
3,000人以上：1.63、300～3,000人未満：1.44、30～300人未満：1.37、30人未満：1.21  
※上記4項目はすべて、1位選択を3点、2位選択を2点、3位選択を1点、4位選択を0点として得点換算し、平均値を算出
- 仕事の全体満足度は「ジョブ（職種）型」が高く、「とにかく社会人（就職）型」は、満足度が低い  
ジョブ（職種）型：3.62、メンバーシップ（就社）型：3.57、ジョブ（業界）型：3.48、とにかく社会人（就職）型：3.18  
※上記項目は、「当てはまる」を5点、「当てはまらない」を1点などに得点換算し、平均値を算出
- 企業の人事担当者は、「ジョブ（職種）型」の意識を持った人材を今後採用したいと考えている  
[新卒採用] ジョブ（職種）型：34.5%、ジョブ（業界）型：28.2%、メンバーシップ（就社）型：25.4%、とにかく社会人型：11.9%  
[中途採用] ジョブ（職種）型：39.4%、ジョブ（業界）型：26.8%、メンバーシップ（就社）型：24.2%、とにかく社会人型：9.6%

- \*1 メンバーシップ型とは、就「社」と言われるように職務を定めずに人を採用し、人に仕事を貼りつけ、メンバーとしての雇用安定・待遇と引き換えに無限定な働き方を求められる、我が国特有の雇用の形。
- \*2 ジョブ型とは、特定の仕事に人を貼りつけ、その仕事の存続や遂行能力に応じて雇用の継続や待遇が決まる諸外国に一般的な雇用の形。地域や労働時間の特定された「多様な正社員」の形態も広義にはこれに含まれる。
- \*3 2013年6月に政府の規制改革会議がとりまとめた答申では、ジョブ型正社員の本格導入に向けて雇用ルールづくりを行うことが明記された。
- \*4 労働者自身の意識を確認し、以下の4類型に分けて分析を実施

①「〇〇業界の人間」である（例「広告業界」「証券業界」）	→ ジョブ（業界）型
②「〇〇職の人間」である（例「営業職」「技術職」）	→ ジョブ（職種）型
③「〇〇会社の社員」「〇〇法人の職員」である	→ メンバーシップ（就社）型
④「会社員」「団体職員」である	→ とにかく社会人（就職）型

本調査ではまず、「ジョブ型」意識を「ジョブ（業界）型」と「ジョブ（職種）型」に区別した。日本では職務定義が諸外国と比較するとそれほど明確ではないため、自身の仕事を「自分は〇〇業界の人間である」とする認識も広義のジョブ型（「ジョブ（業界）型」と捉え、分析の対象とした。また、特定の企業・法人への所属意識については「メンバーシップ（就社）型」、一般的な「会社員」「団体職員」であるという意識については、「とにかく社会人（就職）型」と呼ぶことにした。

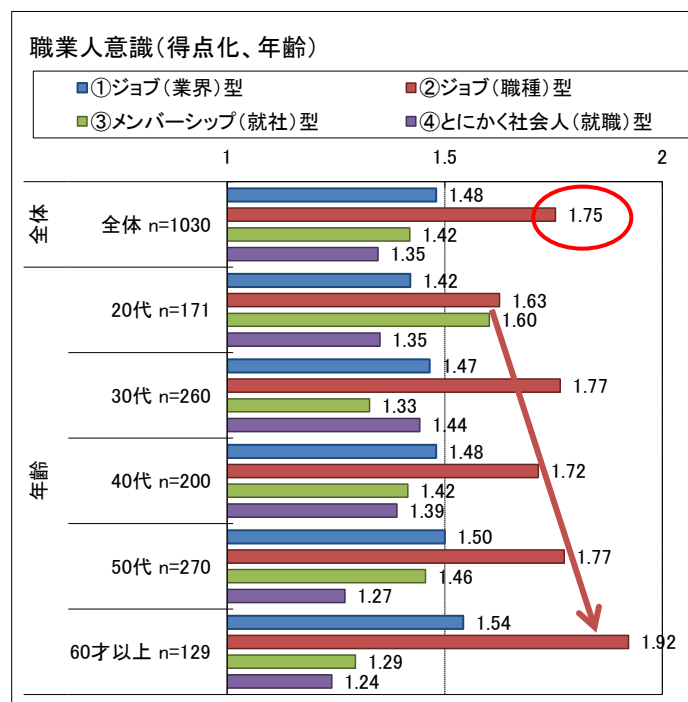
### ■アンケート調査の概要

調査名	大卒正社員の就業意識に関する調査	自社社員の就業意識に関する調査
調査方法	インターネットリサーチ	インターネットリサーチ
調査期間	2015年2月26日(木)～2月27日(金)	2015年4月27日(月)～4月28日(火)
調査対象	大卒正社員（院卒を含む、無期直接雇用の社員）	企業の人事担当者
有効回答数	1030人	429人
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職先の選択基準、転職経験</li> <li>・ジョブ意識、メンバーシップ意識</li> <li>・職務満足度</li> <li>・雇用管理施策の支持、実際の適用状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用者・中途採用者のジョブ意識、メンバーシップ意識</li> <li>・雇用管理施策の支持、実際の適用状況</li> </ul>

### ■調査・分析結果

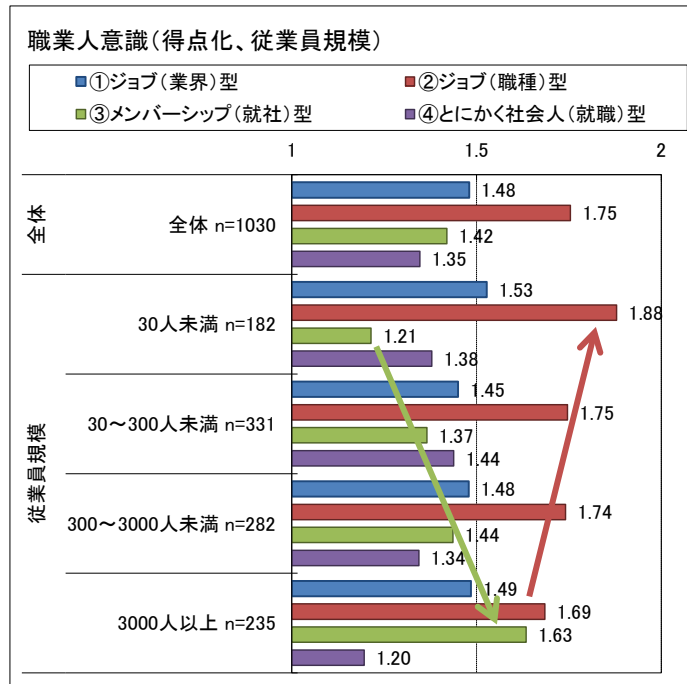
#### 労働者のジョブ意識・メンバーシップ意識

- ・「職業人意識」を問う設問に関して、「ジョブ（職種）型」意識が1.75点で最も高い結果となった。ここから、「自分はジョブ（職種）型」である」という意識を持つ人が比較的多いことがわかる。
- ・また、「自分はジョブ（職種）型」である」という意識は、20代と比べ、30代以上の年代で強くなる傾向が見られた。



1 位選択を3点、  
2 位選択を2点、  
3 位選択を1点、  
4 位選択を0点  
として得点換算  
して平均値を算出

- “自分はジョブ（職種）型”である”という意識は、企業規模が小さくなるほど強くなる。一方、企業規模が大きくなるほど、“自分はメンバーシップ（就社）型”である”という意識が強くなる傾向が見られた。



1 位選択を 3 点、  
2 位選択を 2 点、  
3 位選択を 1 点、  
4 位選択を 0 点  
として得点換算  
して平均値を算出

### 仕事満足度

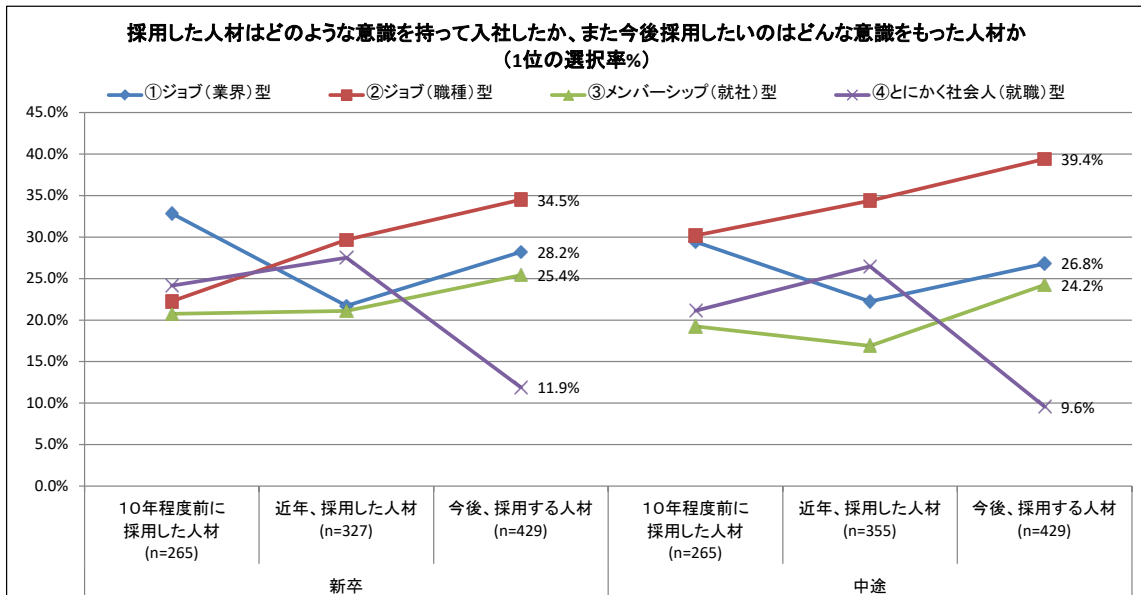
- 仕事満足について、全体満足度は「ジョブ（職種）型」が高く、個別の条件に関するものは「メンバーシップ（就社）型」で高い。「とにかく社会人（就職）型」は、全体満足度も個別条件も他に比してやや満足度が低いことがわかった。

		全体	①ジョブ(業界)型	②ジョブ(職種)型	③メンバーシップ(就社)型	④とにかく社会人(就職)型
n		1030	221	302	185	322
全体満足	全体として、今の仕事に満足している	3.44	3.48	3.62	3.57	3.18
個別条件	今の仕事を当面は続けたい	3.64	3.63	3.71	3.84	3.48
	給料がよい	2.77	2.82	2.84	2.98	2.53
	能力開発の機会がある	2.85	2.95	2.99	2.91	2.61
	人間関係がよい	3.35	3.35	3.33	3.52	3.27
	福利厚生がよい	2.96	2.96	2.87	3.29	2.87
	担当する仕事が面白い	3.28	3.31	3.53	3.36	2.97
	昇進昇格が望める	2.63	2.73	2.66	2.90	2.39
	仕事と、家庭生活その他のバランスがとれる	3.36	3.36	3.38	3.42	3.31
	社会的評価が高い	3.08	3.12	3.12	3.35	2.87
	業績がよい	2.92	2.95	2.95	3.01	2.81
	社会の役に立っている実感がある	3.13	3.19	3.16	3.31	2.95
	将来性のある事業を行っている	2.90	2.91	2.95	3.04	2.76
	経営方針に共感できる	2.84	2.84	2.84	3.14	2.67
	目標となる上司・先輩がいる	2.69	2.73	2.66	2.94	2.55

「当てはまる」を 5 点、「どちらかという当てはまる」を 4 点、「どちらともいえない」を 3 点、「どちらかという当てはまらない」を 2 点、「当てはまらない」を 1 点に得点換算して平均値を算出。ジョブ意識・メンバーシップ意識(列)は、それぞれの型を 1 位に選択した回答者でクロスしている。

## 新卒採用者・中途採用者の意識と今後採用したい人材

- 企業の人事担当者は、「ジョブ（職種）型」の意識を持った人材を今後採用したいと考えている。新卒採用、中途採用ともに、「ジョブ（職種）型」→「ジョブ（業界）型」→「メンバーシップ（就社）型」→「とにかく社会人（就職）型」の順であった。



※10年前、あるいは近年に新卒採用や中途採用を行っていないという回答、また10年前は人事担当ではなかったとの回答は除いて集計しているため、nの値が異なる。

## ■考察

- 日本における正社員の雇用は、雇用期間や勤務場所、職務を限定しない、いわゆるメンバーシップ型雇用慣行が主流となっているが、ある程度の仕事経験をもつ労働者は、「自分の職務（仕事）の範囲」を意識して働いているのではないかと考えられる。今回の調査においても、「ジョブ（職種）型」の意識は30代以上の年代で強くなる傾向があったことは、この考えを支持するものである。「ジョブ（職種）型」の意識は、年代、企業規模によらず全体で高くなっており、ジョブ型志向が明示的な意識とはなっていない可能性はあるが、比較的浸透してきていると考えられる。
- また、人事担当者の調査結果にあるように、新卒採用に関して、今後職種意識の高い人材を採用していく動きが高まるとすれば、大学や高等専門学校等の高等教育においても職業教育がもっと必要ではないかという議論がありうる。また、社会が若者をジョブ型スタイルで受け入れる方がよいのか、あるいはメンバーシップ型の方がよいのかといった検討もすべき段階にきているのではないかと考えられる。