全国20歳～34歳会社員への
モチベーション調査
＜携帯アプリ世代のモチベーション＞
レポート

株式会社JTBモチベーションズ

2010.8.2

http://www.jtbm.co.jp
info@jtbm.co.jp
Tel.03-5410-9362

JTB Motivations
your motivation partner

◆調査結果サマリー

全国20歳～34歳会社員へのモチベーション調査

＜携帯アプリ世代(*)のモチベーション＞

（＊）携帯アプリ世代・・・全年代のなかでも、携帯アプリ利用率が高い20-34歳以下の世代を
携帯アプリ世代と当社が命名。自分の好きなアプリケーションを使いこなす世代

●仕事のやる気、5人に1人が80点以上、一方40点未満も5人に1人存在

●3人に1人が、所属する会社や部門の売上について「わからない・知らない」と回答

●携帯アプリ世代は、「適職探し」世代 好きな仕事を追い求めることを重視

男性の特徴：仕事のやりがいが一番！達成感のない仕事はNG『やりがい達成型』

女性の特徴：とにかく褒められたい！職場での疎外感はご法度『ホメラレ仲良し型』

●やる気が高まるタイミングは、午前中と金曜日

●効く社内プログラムは休日制度＆研修・社内イベント！社長メッセージは効果が少ない

●モチベーションが高いと思う有名人は、男性「イチロー選手」、女性「ベッキー」

20～34歳の携帯アプリ使用経験率は、15～69歳の年代の中でも、20代25%、30代37%と高い傾向にあります。（当社調べ） そこで、この年代を「携帯アプリ世代」と名付け、モチベーションとの関連を調査しました。

【調査結果概要】

【1】仕事のやる気度が低いのは女性。20代前半では、40点未満が約3割も

今のやる気を個人採点してもらった結果は、100点満点で80点以上が全体で2割強となり、男女間ではほぼ同じ結果となりました。しかしながら、40点未満を見ると女性が23%となり、男性より6ポイント以上多くなっています。特に20代前半は28%となり、3割近くが40点未満と回答しています。＜→詳細は3ページ＞

【2】3人に1人が、所属する会社や部門の売上について「わからない・知らない」と回答

所属する会社の業績が「わからない/知らない」との回答が、全体の34%と多く、特にやる気度が低い回答者ほど、業績への関心が低い傾向がありました。＜→詳細は9ページ＞

【3】”やる気が出たときは”「自分の好きな仕事をしているとき」と、「上司や仲間から褒められたとき」が6割以上

日常の仕事の中で“やる気が出たとき”を聞いたところ、男女とも「自分の好きな仕事をしているとき」との回答が高い結果となりました。自分に適した仕事を追い求めている傾向にあります。女性は「上司や仲間に褒められたとき」が男性よりも高くなっています。特に女性20代前半では、73%と7割以上の人が「上司や仲間に褒められたとき」と回答しており、「自分の好きな仕事をしているとき」（63%）よりも10ポイント高い結果となりました。

一方、“やる気を失ったとき”では、「達成感のない仕事をしているとき」(40%)がトップとなり、「自分の嫌いな仕事をしているとき」(35%)、「職場の同僚や仲間からの疎外感を感じたとき」(34%)などの意見もありました。
女性は「職場の同僚や仲間からの疎外感を感じたとき」が4割を超え、特に20代前半ではほぼ半数の48%が“やる気を失ったとき”と回答しています。＜→詳細は4ページ＞

【4】”やる気があがる”のは「午前中」、曜日では「金曜日」がトップ
やる気のあがる時間帯では、「午前中」(20%)が最も高く、次いで「夕方」(15%)となりました。曜日では、「金曜日」が36%で最も高く、他の曜日は10%以下となりました。また“やる気度”の点数が低い人ほど、“やる気があがる”時間帯も曜日も「特にない」との回答が多くなる傾向が見られました。＜→詳細は5～6ページ＞

【5】”やる気の出るプログラム”は、「有給休暇以外の休日制度」がトップ
会社で実施している社内プログラムでのやる気につながるものとしては、「有給休暇以外の休日制度」(22%)がトップとなりました。次いで「研修やセミナーなどのプログラム」(17%)、「職場旅行や運動会などの社内イベント」(11%)などがあがりました。特に社内イベントは、やる気の出るプログラムとして効果が高いようです。

一方、“やる気に効果がないプログラム”は、「社長やトップからのメッセージ発信の場」(18%)がトップとなっています。
＜→詳細は7ページ＞

【6】モチベーションが高いと思う有名人は、男性有名人「イチロー選手」、女性有名人「ベッキー」
この世代が、モチベーションが高いと感じる有名人は、男性有名人では「イチロー選手」が31%となりトップ、2位「明石家さんま」(21%)、3位「松岡修造」(12%)。女性の1位は「ベッキー」が40%となり他を大きく引き離してトップ、2位「天海祐希」(16%)、「久本雅美」(7%) という結果になりました。＜→詳細は8ページ＞

【まとめと提言】

携帯アプリ世代の特徴は、自分の関心のあるアプリケーションを上手に使いこなすことです。好きなものへの関心が高いこの世代のモチベーションを上げるためには、企業や組織が適職感を高めるプログラムを提供することや、コミュニケーションを促進するサポートをおこなうことがポイントになります。

●適職感を醸成し、仕事の達成度を感じさせること(男性向け)

●小さな成果でも褒めてあげて、職場での疎外感を与えないこと(女性向け)

●研修・セミナーや社内イベントを効果的なプログラムで実施すること

●会社や所属部署に対する関心を高めてあげること

●職場内でモチベーションが高い、見本となるリーダーを作り出すこと

調査結果に関するお問い合せ:株式会社JTBモチベーションズ　担当　田上・菊入　03-5410-9362
HPからもお問い合わせいただけます。http:www.jtbm.co.jp

【調査結果詳細】

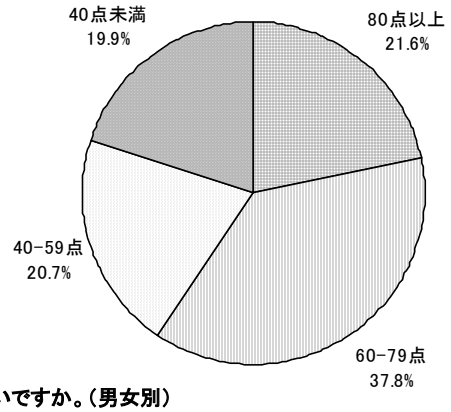
■調査概要

調査方法:	インターネットリサーチ
調査地域:	全国
調査対象者:	従業員100名以上に勤める会社員(経営者・役員除く)で、携帯アプリを1つ以上使用している20歳から34歳男女
有効回答数:	518サンプル (男性:259サンプル 女性:259サンプル) 男女共:20代前半(20-24歳)__86サンプル 20代後半(25-29歳)__86サンプル 30代前半(30-34歳)__87サンプル
調査日時:	2010年6月10日(木)～6月11日(金)

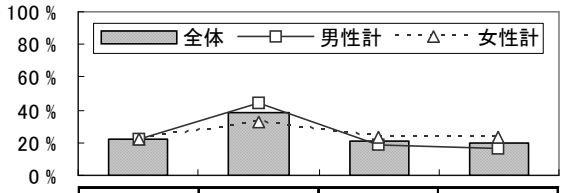
【1】 仕事のやる気、5人に1人が80点以上、一方40点未満も5人に1人存在

「仕事のやる気」についてたずねた項目で、100点満点で聞いた結果を4段階に分類すると、「60点～79点」が38%でボリュームゾーンとなってます。【図1】
年代別で見ると、「80点以上」が高い属性は、男性20代後半(28%)となり、3割近くに達しています。また女性の「80点以上」は年齢が上がるほど、スコアも高くなる傾向となりました。
また20代前半の女性は「40点未満」が男性よりも高く、3割近くの回答(28%)がありました。【図2】

【図1】 仕事のやる気はどのくらいですか。



【図2】 仕事のやる気はどのくらいですか。(男女別)



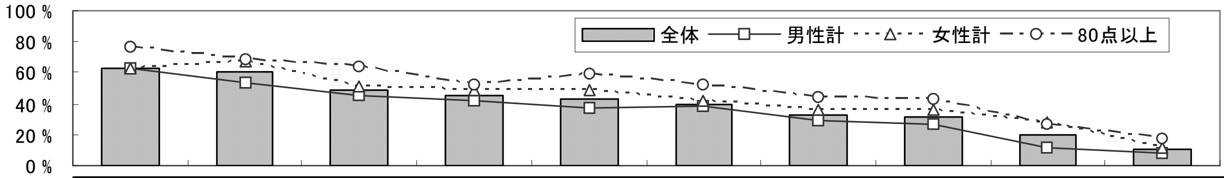
	(n=)	80点以上	60-79点	40-59点	40点未満
全体	(518)	21.6	37.8	20.7	19.9
男性 男性計	(259)	21.6	43.6	18.1	16.6
男性 20代前半	(86)	16.3	50.0	12.8	20.9
男性 20代後半	(86)	27.9	38.4	23.3	10.5
男性 30代前半	(87)	20.7	42.5	18.4	18.4
女性 女性計	(259)	21.6	32.0	23.2	23.2
女性 20代前半	(86)	18.6	29.1	24.4	27.9
女性 20代後半	(86)	22.1	36.0	22.1	19.8
女性 30代前半	(87)	24.1	31.0	23.0	21.8

【2】やる気が出たときは、「自分の好きな仕事をしているとき」と「上司や仲間から褒められたとき」が6割以上

「自分の好きな仕事をしているとき」では、男女間で大きな差は見られませんでした。“やる気度”の“80点以上”の人は、「自分の好きな仕事をしているとき」が77%と8割近くに達し、高い結果となりました。【図3】

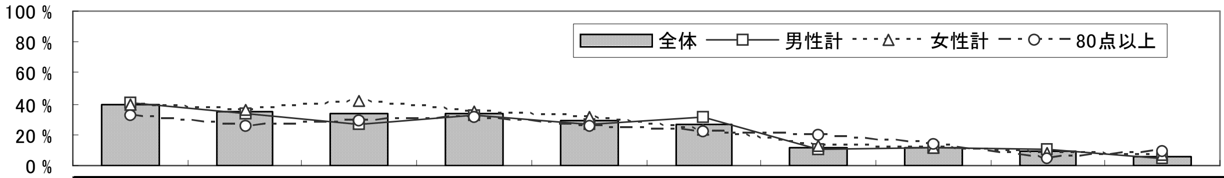
女性は「上司や仲間から褒められたとき」が男性よりも10ポイント以上高く、20代前半では73%と7割以上の人が「上司や仲間から褒められたとき」に“やる気が出た”と回答しています。総じて女性は男性よりも“やる気が出たとき”の場面が多いようです。また、「新しい洋服やグッズを身に付けたとき」もやる気が出るようです。【図3】

【図3】「やる気が出たとき」はどんなときですか。



		(n=)	自分の好きな仕事をしているとき	上司や仲間から褒められたとき	難しい仕事をやり遂げたとき	自分の経験が仕事に活かせたとき	同僚や仲間とチームワークを感じたとき	新たな仕事に取り組むとき	自分のアイデアや企画が実現できたとき	家族や友人からの励ましなどを受けたとき	新しい洋服やグッズを身に付けたとき	職場での席替えや移転したとき
	全体	(518)	62.9	60.2	48.5	45.0	42.7	39.6	32.0	31.1	19.9	10.0
男性	男性計	(259)	62.5	53.3	45.2	41.3	37.1	37.8	28.6	26.3	11.6	8.1
	20代前半	(86)	55.8	58.1	44.2	38.4	30.2	31.4	17.4	23.3	15.1	7.0
	20代後半	(86)	68.6	53.5	43.0	40.7	41.9	45.3	32.6	26.7	9.3	8.1
	30代前半	(87)	63.2	48.3	48.3	44.8	39.1	36.8	35.6	28.7	10.3	9.2
女性	女性計	(259)	63.3	67.2	51.7	48.6	48.3	41.3	35.5	35.9	28.2	12.0
	20代前半	(86)	62.8	73.3	50.0	45.3	46.5	30.2	26.7	46.5	30.2	7.0
	20代後半	(86)	60.5	65.1	53.5	46.5	48.8	52.3	39.5	37.2	30.2	18.6
	30代前半	(87)	66.7	63.2	51.7	54.0	49.4	41.4	40.2	24.1	24.1	10.3
やる気度	80点以上	(112)	76.8	68.8	64.3	51.8	58.9	51.8	44.6	42.9	26.8	17.9
	60-79点	(196)	61.7	58.7	46.4	46.9	41.8	44.9	33.2	31.1	20.9	8.7
	40-59点	(107)	66.4	57.0	41.1	41.1	35.5	28.0	26.2	26.2	16.8	9.3
	40点未満	(103)	46.6	57.3	42.7	37.9	34.0	28.2	22.3	23.3	13.6	4.9

【図4】「やる気を失ったとき」はどんなときですか。



		(n=)	達成感のない仕事をしているとき	自分の嫌いな仕事をおこなうとき	同僚や仲間からの疎外感を感じたとき	職場環境がマンネリ化しているとき	上司や仲間から叱られたとき	仕事の手順がよくわからないとき	家族や友人に仕事を理解されなかったとき	家族や友人からの励ましなどを受けたとき	難しい仕事を与えられたとき	自分の経験が仕事に活かせなかったとき
	全体	(518)	39.8	34.6	34.2	33.6	29.0	27.2	11.6	11.4	9.1	5.6
男性	男性計	(259)	40.2	33.2	27.0	32.0	27.0	30.9	10.0	11.6	10.4	4.6
	20代前半	(86)	41.9	31.4	26.7	26.7	36.0	33.7	5.8	9.3	12.8	3.5
	20代後半	(86)	30.2	39.5	24.4	27.9	23.3	33.7	12.8	12.8	12.8	5.8
	30代前半	(87)	48.3	28.7	29.9	41.4	21.8	25.3	11.5	12.6	5.7	4.6
女性	女性計	(259)	39.4	35.9	41.3	35.1	30.9	23.6	13.1	11.2	7.7	6.6
	20代前半	(86)	26.7	46.5	47.7	29.1	44.2	31.4	14.0	9.3	9.3	2.3
	20代後半	(86)	40.7	30.2	34.9	40.7	26.7	22.1	15.1	11.6	5.8	11.6
	30代前半	(87)	50.6	31.0	41.4	35.6	21.8	17.2	10.3	12.6	8.0	5.7
やる気度	80点以上	(112)	33.0	25.9	29.5	31.3	25.9	22.3	19.6	13.4	4.5	9.8
	60-79点	(196)	38.8	30.6	33.2	33.2	34.2	27.6	9.2	12.8	7.7	4.6
	40-59点	(107)	41.1	42.1	45.8	34.6	22.4	32.7	8.4	9.3	10.3	4.7
	40点未満	(103)	47.6	43.7	29.1	35.9	29.1	26.2	10.7	8.7	15.5	3.9

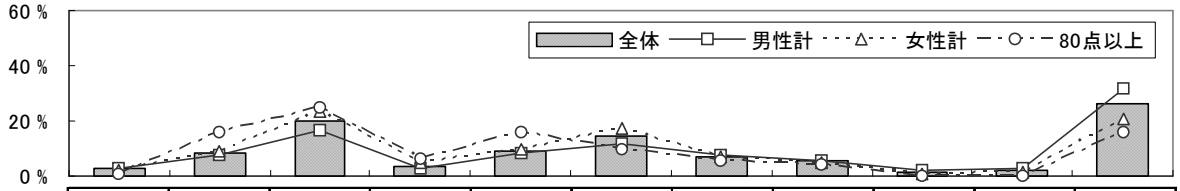
【３】一日の中で、やる気のあがる時間帯は、「午前中」が2割

やる気のあがる時間帯について選択肢から一つ選んでもらうと、集中して仕事に取り組める「午前中」（20%）が最も高い結果となりました。次いで、仕事の終わりが見えてくる「夕方」（15%）もやる気があがる時間帯とされています。特に「午前中」で見ると、男性に比べると女性の方が高い結果となりました。【図5】

一方、やる気が上がる時間帯は「特にない」との回答では、男性32%に対して女性は21%となり、男性は時間帯でやる気が上がったりすることは、女性に比べて低いことが分かりました。【図5】

“やる気度”では、点数が高いほど、「午前中」に“やる気が上がる”傾向が見られ、点数が低い人は、時間帯で仕事のやる気があがることは少ないようです。【図5】

【図5】 やる気があがるのはいつごろですか。（時間別）



		(n=)	起床時・早朝	朝～通勤・出勤時	午前中	昼休み	午後	夕方	残業時	帰宅時～夜	就寝前	その他	特にない
全体		（518）	2.5	8.3	19.9	3.7	9.1	14.5	6.9	5.2	1.5	2.1	26.3
男性	男性計	（259）	2.7	7.3	16.6	2.7	8.5	12.0	7.3	5.8	2.3	3.1	31.7
	20代前半	（86）	2.3	3.5	10.5	3.5	8.1	14.0	5.8	8.1	3.5	2.3	38.4
	20代後半	（86）	2.3	11.6	17.4	1.2	5.8	11.6	11.6	4.7	1.2	3.5	29.1
	30代前半	（87）	3.4	6.9	21.8	3.4	11.5	10.3	4.6	4.6	2.3	3.4	27.6
女性	女性計	（259）	2.3	9.3	23.2	4.6	9.7	17.0	6.6	4.6	0.8	1.2	20.8
	20代前半	（86）	0.0	12.8	16.3	7.0	7.0	18.6	5.8	5.8	0.0	1.2	25.6
	20代後半	（86）	3.5	5.8	25.6	4.7	10.5	17.4	5.8	3.5	2.3	1.2	19.8
	30代前半	（87）	3.4	9.2	27.6	2.3	11.5	14.9	8.0	4.6	0.0	1.1	17.2
やる気度	80点以上	（112）	0.9	16.1	25.0	6.3	16.1	9.8	5.4	4.5	0.0	0.0	16.1
	60-79点	（196）	2.0	9.2	22.4	4.1	7.1	15.3	8.7	4.6	2.6	2.0	21.9
	40-59点	（107）	4.7	4.7	17.8	1.9	13.1	11.2	5.6	3.7	0.0	5.6	31.8
	40点未満	（103）	2.9	1.9	11.7	1.9	1.0	21.4	6.8	8.7	2.9	1.0	39.8

【図6】「午前中」理由

主な自由回答	性別	年齢（才）
体力がまだのこっているから	男性	22
昼休みまでの時間が短いから	男性	23
もっとも集中して仕事に取り組めるから	男性	29
1日のスケジュールの判断が出来るから	男性	30
静かで仕事に集中できるから	男性	32
昨日起きたことと今日起きることを一気に片づけるため	男性	34
なんとなく	女性	24
今日行うべきことに一番意欲があるときだから。	女性	26
まだ疲れていないので。	女性	32

【図7】「夕方」理由

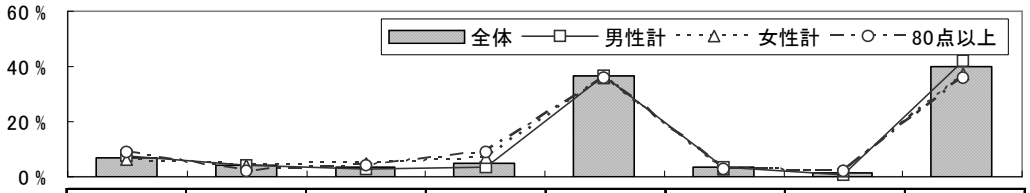
主な自由回答	性別	年齢（才）
あと少しで帰れるから	男性	23
調子が出てくる頃だから	男性	24
頭が冴えてくるから	男性	29
仕事の終わりが見えたとき	男性	30
自分の作業に専念できる	男性	32
仕事が終わりに近づきラストスパートをかける	女性	24
１日の中で１番仕事が量、質ともに盛り上がる時間帯	女性	29
１６時ごろから忙しくなるから。	女性	30
5時から就業時間までは早く帰りたいのでやる気がでる	女性	34

【４】 やる気があがる曜日は、「金曜日」が突出して高い

時間帯別に比べると“やる気のあがる曜日別”では、明確に傾向があらわれました。「金曜日」以外のいずれの曜日でも10%以下となり、「金曜日」に回答が集中しました。

「金曜日」と回答した理由では、「翌日が休みだから」、「これが終われば、休みだと思うから」など土日の休みがやる気が上がる理由のようです。【図9】
一方、「月曜日」を選んだ理由では、「週初めで一番体力が有り余ってるから」、「週末に休んでリフレッシュしているから」など、気分的にも体力的にも土日で休養が出来たという理由が多いようです。【図10】

【図8】 やる気があがるのはいつごろですか。（曜日別）



		(n=)	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日	特にない
全体		(518)	6.8	4.1	3.7	5.0	36.3	3.3	1.2	39.8
男性	男性計	(259)	7.3	3.9	2.7	3.5	36.7	3.5	0.4	42.1
	20代前半	(86)	2.3	3.5	2.3	3.5	38.4	3.5	1.2	45.3
	20代後半	(86)	3.5	4.7	2.3	4.7	41.9	2.3	0.0	40.7
	30代前半	(87)	16.1	3.4	3.4	2.3	29.9	4.6	0.0	40.2
女性	女性計	(259)	6.2	4.2	4.6	6.6	35.9	3.1	1.9	37.5
	20代前半	(86)	3.5	3.5	5.8	5.8	31.4	3.5	1.2	45.3
	20代後半	(86)	7.0	5.8	5.8	5.8	40.7	3.5	1.2	30.2
	30代前半	(87)	8.0	3.4	2.3	8.0	35.6	2.3	3.4	36.8
やる気度	80点以上	(112)	8.9	1.8	4.5	8.9	35.7	2.7	1.8	35.7
	60-79点	(196)	9.7	6.1	5.6	4.1	35.7	2.6	1.0	35.2
	40-59点	(107)	3.7	2.8	0.9	2.8	37.4	3.7	1.9	46.7
	40点未満	(103)	1.9	3.9	1.9	4.9	36.9	4.9	0.0	45.6

【図9】「金曜日」理由

主な自由回答	性別	年齢（才）
翌日が休みのため	男性	22
土日が休みなので乗り切ればゆっくりできると思うから	男性	23
週末が一番業務量が多くなるところだから	男性	25
さっさと終わらせて休みに突入させようと思うから	男性	25
今日で終わりと思えるから	男性	29
１日頑張れば、次の日は休みの為	男性	32
これが終われば休みだと思うとやる気が出る	女性	28
次の日が休みだから	女性	31
週末の休暇が近いので	女性	34

【図10】「月曜日」理由

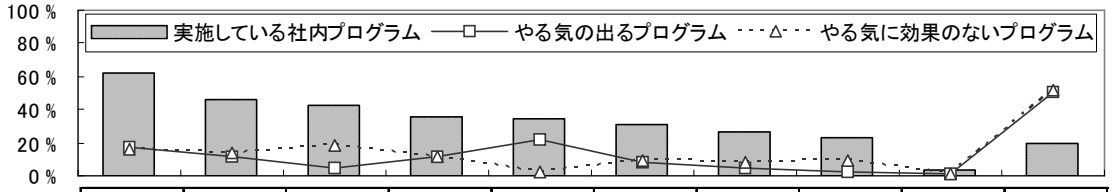
主な自由回答	性別	年齢（才）
やはり週明けは頭も体もリフレッシュできている	男性	25
週初めで一番体力が有り余っているから	男性	30
一週間で最も忙しいので、乗り切れれば達成感が強い	男性	30
週末に起きたことと今週すべきことを一気に行うから	男性	34
週末休んでﾘﾗｯｸｽ出来てるから	女性	21
気合いをいれないと1週間乗りきれない	女性	24
休んでリフレッシュしていたところなので	女性	28
週末に休んでリフレッシュしているから	女性	31
土日で身体が休まっているから	女性	31

【５】”やる気の出るプログラム”は、「休日制度」がトップ、「研修・セミナー」、「社内イベント」も

“やる気の出る社内プログラム”では、「有給休暇以外の休日制度」がトップとなりました。
男女別で見ると、男性は僅差で「研修やセミナーなどのプログラム」の方が“やる気の出るプログラム”となりました。また「職場旅行や運動会などの社内イベント」は実施しているとの回答が多くはないものの、やる気の出るプログラムとして効果があるようです。

一方、“やる気に効果のないプログラム”として、「社長やトップからのメッセージ発信の場」との回答がトップで、特に女性は顕著な傾向が出ています【図11】

【図11】「やる気が出るプログラム」と「やる気に効果のないプログラム」は何ですか。



	(n=)	研修やセミナーなどのプログラム	上司との定期的な面談機会	社長やトップからのメッセージ発信の場	職場旅行や運動会などの社内イベント	有給休暇以外の休日制度	社内キャンペーンやコンテストなどのプログラム	社内イントラや職場でのコミュニケーションツール	従業員満足度調査	その他	特にない
実施している社内プログラム	（518）	62.4	45.8	42.5	35.3	34.9	30.5	26.8	22.6	3.3	19.9
やる気の出るプログラム	（518）	17.4	11.2	5.0	11.4	22.2	8.5	4.1	1.9	1.2	50.8
やる気に効果のないプログラム	（518）	16.2	13.9	18.3	12.0	2.3	9.7	7.5	9.7	1.4	51.2

＜やる気の出るプログラム＞

全体		（518）	17.4	11.2	5.0	11.4	22.2	8.5	4.1	1.9	1.2	50.8
男性	男性計	（259）	18.5	10.0	5.4	11.6	18.1	8.1	3.9	1.2	1.2	52.1
	20代前半	（86）	14.0	7.0	3.5	14.0	24.4	5.8	4.7	1.2	1.2	55.8
	20代後半	（86）	26.7	10.5	7.0	16.3	14.0	9.3	2.3	1.2	1.2	47.7
	30代前半	（87）	14.9	12.6	5.7	4.6	16.1	9.2	4.6	1.1	1.1	52.9
女性	女性計	（259）	16.2	12.4	4.6	11.2	26.3	8.9	4.2	2.7	1.2	49.4
	20代前半	（86）	16.3	16.3	4.7	15.1	31.4	10.5	3.5	3.5	1.2	45.3
	20代後半	（86）	22.1	14.0	7.0	12.8	20.9	8.1	5.8	2.3	0.0	48.8
	30代前半	（87）	10.3	6.9	2.3	5.7	26.4	8.0	3.4	2.3	2.3	54.0

＜やる気に効果のないプログラム＞

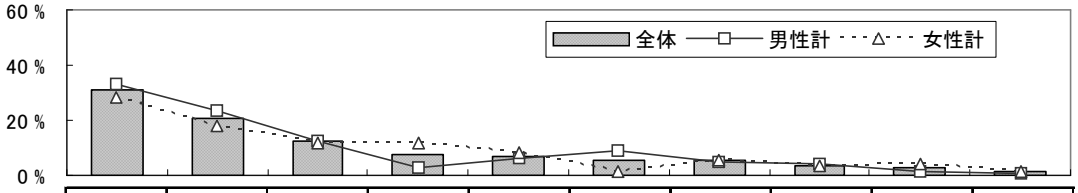
全体		（518）	16.2	13.9	18.3	12.0	2.3	9.7	7.5	9.7	1.4	51.2
男性	男性計	（259）	15.1	10.8	14.7	10.4	2.3	8.9	6.9	10.0	1.9	57.1
	20代前半	（86）	17.4	11.6	7.0	8.1	1.2	11.6	4.7	4.7	2.3	58.1
	20代後半	（86）	12.8	9.3	15.1	11.6	3.5	5.8	8.1	11.6	1.2	60.5
	30代前半	（87）	14.9	11.5	21.8	11.5	2.3	9.2	8.0	13.8	2.3	52.9
女性	女性計	（259）	17.4	17.0	22.0	13.5	2.3	10.4	8.1	9.3	0.8	45.2
	20代前半	（86）	17.4	12.8	20.9	12.8	2.3	11.6	9.3	9.3	1.2	45.3
	20代後半	（86）	14.0	24.4	22.1	12.8	2.3	12.8	7.0	7.0	1.2	40.7
	30代前半	（87）	20.7	13.8	23.0	14.9	2.3	6.9	8.0	11.5	0.0	49.4

【６】 モチベーションが高いと思う男性有名人は、「イチロー選手」。女性有名人は「ベッキー」。

「モチベーションが高い有名人は誰ですか」という質問では、男性有名人では「イチロー」との回答が多く、男女ともにトップでした。特に男性20代後半で、38%と高い支持となりました。【図12】

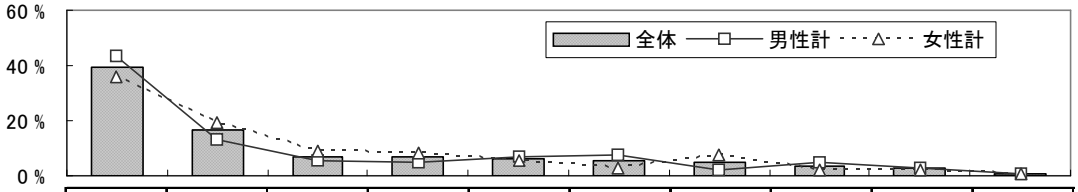
女性有名人では、「ベッキー」が突出して高く、男性からの支持が高いのが特徴です。
女性30代前半は、「天海祐希」が30%となり、「ベッキー」(23%)よりもスコアが高くなってます。女性は年代によって支持する有名人の違いが明らかになりました。【図13】

【図12】「モチベーション」が高い有名人は誰ですか。(男性篇)



		(n=)	イチロー	明石家さんま	松岡修造	木村拓哉	福山雅治	三浦知良	岡村隆史	織田裕二	阿部寛	中居正広
全体		(518)	30.7	20.5	12.4	7.3	7.1	5.2	5.2	3.7	2.7	1.2
男性	男性計	(259)	32.8	23.2	12.7	3.1	6.2	8.9	5.0	3.9	1.5	0.8
	20代前半	(86)	26.7	30.2	16.3	1.2	8.1	8.1	4.7	2.3	1.2	0.0
	20代後半	(86)	38.4	22.1	7.0	4.7	3.5	8.1	7.0	2.3	2.3	2.3
	30代前半	(87)	33.3	17.2	14.9	3.4	6.9	10.3	3.4	6.9	1.1	0.0
女性	女性計	(259)	28.6	17.8	12.0	11.6	8.1	1.5	5.4	3.5	3.9	1.5
	20代前半	(86)	32.6	18.6	14.0	10.5	5.8	0.0	3.5	4.7	3.5	2.3
	20代後半	(86)	29.1	22.1	8.1	9.3	7.0	2.3	10.5	3.5	3.5	1.2
	30代前半	(87)	24.1	12.6	13.8	14.9	11.5	2.3	2.3	2.3	4.6	1.1

【図13】「モチベーション」が高い有名人は誰ですか。(女性篇)



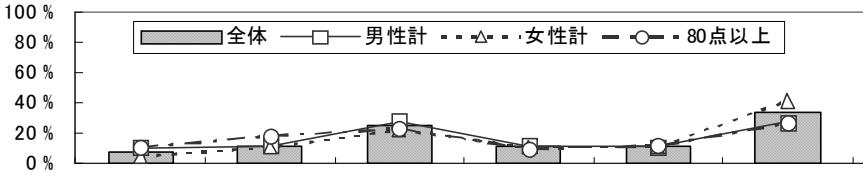
		(n=)	ベッキー	天海祐希	久本雅美	藤原紀香	仲間由紀恵	上戸彩	篠原涼子	柴咲コウ	土屋アンナ	木村佳乃
全体		(518)	39.6	16.2	7.1	6.8	6.2	5.2	4.6	3.3	2.5	0.8
男性	男性計	(259)	43.6	13.1	5.4	5.0	6.9	7.7	1.9	4.6	2.7	0.8
	20代前半	(86)	50.0	11.6	1.2	3.5	9.3	10.5	2.3	5.8	1.2	0.0
	20代後半	(86)	41.9	14.0	8.1	3.5	5.8	4.7	1.2	3.5	4.7	1.2
	30代前半	(87)	39.1	13.8	6.9	8.0	5.7	8.0	2.3	4.6	2.3	1.1
女性	女性計	(259)	35.5	19.3	8.9	8.5	5.4	2.7	7.3	1.9	2.3	0.8
	20代前半	(86)	41.9	9.3	12.8	8.1	5.8	2.3	7.0	2.3	2.3	1.2
	20代後半	(86)	41.9	18.6	7.0	7.0	4.7	2.3	7.0	2.3	0.0	1.2
	30代前半	(87)	23.0	29.9	6.9	10.3	5.7	3.4	8.0	1.1	4.6	0.0

【7】 3人に1人が所属する会社や部門の売上について「わからない・知らない」と回答

所属する会社の業績についてたずねると、“やる気度”と業績の関係性は比例する傾向にあります。「10%以上伸びている」「5%以上伸びている」という項目での回答は、やる気度が高くなる割合が増えていました。【図14】【図15】

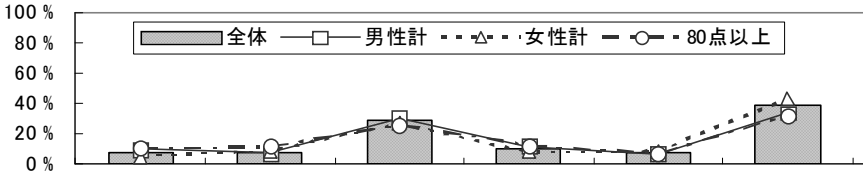
一方、会社の業績・部門の業績のいずれにおいても、「わからない／知らない」との回答がトップとなりましたが、やる気度の低い回答者ほど業績に無関心であるという傾向が見られました。【図14】【図15】

【図14】 所属する「会社の売上などの業績」について、昨年と比べた現状をお答えください。



		(n=)	10%以上伸びている	5%以上伸びている	ほぼ前年並み	5%以上下回る	10%以上下回る	わからない／知らない
全体		(518)	7.5	11.2	24.9	11.0	11.0	34.4
男性	男性計	(259)	10.4	11.6	27.8	11.6	11.2	27.4
	20代前半	(86)	11.6	7.0	23.3	8.1	11.6	38.4
	20代後半	(86)	7.0	15.1	26.7	11.6	12.8	26.7
	30代前半	(87)	12.6	12.6	33.3	14.9	9.2	17.2
女性	女性計	(259)	4.6	10.8	22.0	10.4	10.8	41.3
	20代前半	(86)	4.7	9.3	19.8	5.8	12.8	47.7
	20代後半	(86)	7.0	12.8	22.1	12.8	12.8	32.6
	30代前半	(87)	2.3	10.3	24.1	12.6	6.9	43.7
やる気度	80点以上	(112)	10.7	17.9	23.2	9.8	11.6	26.8
	60-79点	(196)	7.7	11.2	29.6	12.2	7.1	32.1
	40-59点	(107)	6.5	7.5	29.9	8.4	10.3	37.4
	40点未満	(103)	4.9	7.8	12.6	12.6	18.4	43.7

【図15】 所属する「部門の売上などの業績」について、昨年と比べた現状をお答えください。



		(n=)	10%以上伸びている	5%以上伸びている	ほぼ前年並み	5%以上下回る	10%以上下回る	わからない／知らない
全体		(518)	7.3	8.1	28.6	9.8	7.9	38.2
男性	男性計	(259)	9.7	7.3	30.5	12.0	6.9	33.6
	20代前半	(86)	7.0	4.7	27.9	8.1	5.8	46.5
	20代後半	(86)	9.3	8.1	29.1	10.5	9.3	33.7
	30代前半	(87)	12.6	9.2	34.5	17.2	5.7	20.7
女性	女性計	(259)	5.0	8.9	26.6	7.7	8.9	42.9
	20代前半	(86)	4.7	9.3	23.3	5.8	9.3	47.7
	20代後半	(86)	7.0	10.5	30.2	9.3	9.3	33.7
	30代前半	(87)	3.4	6.9	26.4	8.0	8.0	47.1
やる気度	80点以上	(112)	10.7	11.6	25.9	12.5	7.1	32.1
	60-79点	(196)	6.6	8.7	34.7	9.2	4.1	36.7
	40-59点	(107)	6.5	4.7	30.8	12.1	9.3	36.4
	40点未満	(103)	5.8	6.8	17.5	5.8	14.6	49.5

■まとめと提言

携帯アプリ世代のモチベーション向上ポイント

●適職感を醸成し、仕事の達成度を感じさせること（男性向け）
「自分の好きな仕事をするとき」にモチベーションが高まり、「達成感のない仕事をしているとき」にやる気を失いがちな、この世代の男性には仕事の適職感の醸成と、仕事の達成感を示してあげることが重要です。
適職感を高めるには、「どの程度自分に合った仕事ができているか」を知らせる必要があります。
自分に合った仕事ができていないと感じている場合には、「仕事の内容を深く見つめなおし、自分の性格や能力に合っている点を探し出すこと」「仕事を楽しんでいる人の様子を深く見ること」などを、理解できるように、サポートすることが大切です。
また、仕事の達成感を示すには「仕事や目標の意味」、「業績や目標が達成できた時の喜び」などを理解できるようにすることがポイントです。上司や同僚が自身の業績や目標を達成できた時の実感を伝えることです。

●小さな成果でも褒めてあげ、職場での疎外感を与えないこと（女性向け）
「上司や仲間から褒められたとき」にモチベーションが高まり、「同僚や仲間からの疎外感を感じたとき」にやる気を失いがちなこの世代の女性には、仕事への期待・評価を明確にすることと、職場での人間関係をケアすることが重要です。周囲からの期待・評価は、具体的に褒める、小さな成果でも承認するなど明確に伝わるよう、支援しましょう。
また、職場での人間関係をサポートするために「毎日挨拶をする」「意識的に雑談をする」「食事会などを設定し、交流を深める」「相談などされたときに、できる限りその場ですぐ聞いてあげる」など、こまめなケアを心がけることが大切です。

●研修・セミナーや社内イベントを効果的なプログラムで実施すること
多くの企業で行われている研修・セミナーや、近年復活の様相を見せている職場旅行や運動会などの社内イベントは、やる気の出るプログラムとして有効です。
ただし一方では、“やる気に効果のない“とされる側面もあるので、実施の形態を日常の場やビジネスシーンから飛び出した場所や内容でおこなうなど、非日常感を演出するプログラムで実施することも考えられます。

●会社や所属部署に対する関心を高めてあげること
自社の業績に関心が低いの、社内情報の流通など内部でのコミュニケーションの不足が上げられます。特に「社長やトップからのメッセージ発信」がやる気に効果がないとされている結果からも、会社のビジョンやトップの思いを量的なものだけでなく、「伝わる・伝える」という質的な面からの打ち出しが必要といえます。

●職場内でモチベーションの高い、見本となる“リーダー”を作り出すこと
イチロー選手やベッキーさんは組織・チームのフォーマルなリーダーというより、自らの行動や持ち前のキャラクターで周囲の活性化や元気づけをもたらすイメージがあります。またモチベーションを高めている努力や姿をクールでスマートにこなしている印象が、この世代の支持を得たものと推察されます。特に、若い世代は周囲のモチベーションの高い人に影響を受けやすい傾向があり、本調査の結果からも2割以上存在している高いやる気の持ち主を組織全体に波及させることです。これからの組織強化にはインフォーマルなリーダーシップをとれる人材を意識的に育成することが重要といえます。