

“働かないおじさん”に関する調査

約半数の企業に働かないおじさんの存在を確認！？

“働かないおじさん”が仕事にしていること TOP3 休憩、ボーっとする、無駄話

一番驚いた“働かないおじさん”の言動…いつも何もしないのに、
たまにパソコンに向かっていて思いきや YouTube 視聴

「識学」を使った経営・組織コンサルティングや従業員向け研修を展開する株式会社識学（本社：東京都品川区、代表取締役社長：安藤広大）は、2022年4月27日（水）～28日（木）「働かないおじさん」に関する調査を行いました。

その結果、49.2%の企業で“働かないおじさん”がいることが判明し、半数近くの方が“働かないおじさん”は仕事に「休憩」をしていると回答しました。“働かないおじさん”が社内にいることで「周りの社員の士気が下がる」「働かない人の分の業務が回ってくる」といった悪影響が他の社員に及んでいることもわかりました。また、30.3%が「自分も将来働かない社員になるかもしれない」と回答し、最も多い理由は「成果が給与に反映されない」59.3%でした。このことから、「成果で評価をする」ことの重要性が明らかになりました。

■調査背景

多くの企業にはZ世代から新人類世代まで幅広い世代が在籍しており、定年後も働けるようにシニア層を採用する企業も年々増加しています。こうした様々な世代が在籍する中、成果を出す社員がいる一方で、何もせずに若手に仕事を任せ、ただ在籍をしているだけの社員に頭を悩ませている企業もあるかと思えます。そこで、働かない社員が何故、働かなくなってしまったのか、仕事をしないで何をしているのか、そもそも業務の成果を適切に評価し、給与に反映される仕組みがあるのかなどを調査しました。報道の一資料として、是非ご活用ください。

■調査概要

調査機関：株式会社識学

調査対象：全国の従業員数300名以上の企業に勤める20歳～39歳の男女で、お勤めの会社に“働かないおじさん”がいると回答した方

有効回答数：300サンプル

調査期間：2022年4月27日（水）～28日（木）

調査方法：インターネット調査

※本調査における“おじさん”、“おばさん”について、調査上は年齢を限定せず回答者が思う“おじさん”、“おばさん”として回答しています。

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

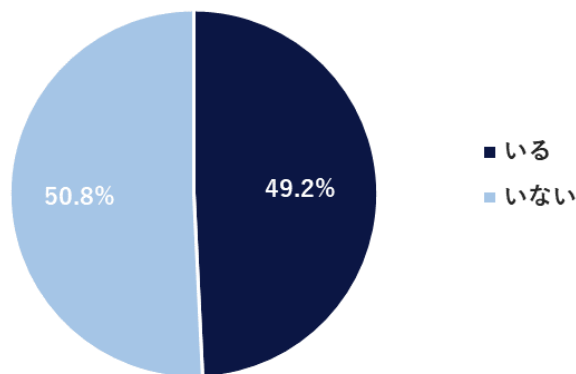
<例>「株式会社識学が実施した調査結果によると……」

■ 調査結果トピックス

- ・“働かないおじさん”がいる企業 49.2%
- ・“働かないおじさん”が仕事にしていること 休憩 49.7%、ポーっとする 47.7%、無駄話 47.3%
- ・一番驚いた“働かないおじさん”の言動…
いつも何もしないのに、たまにパソコンに向かってる思いきや YouTube 視聴

SC. あなたがお勤めの会社に、“働かないおじさん”はいますか。※“おじさん”の年齢や、どのように“働いていない”かは問いません。あなたが思う“働かないおじさん”がいるかお答えください。(単数回答、n=1385)

会社に“働かないおじさん”がいるか (単数回答、n=1385)



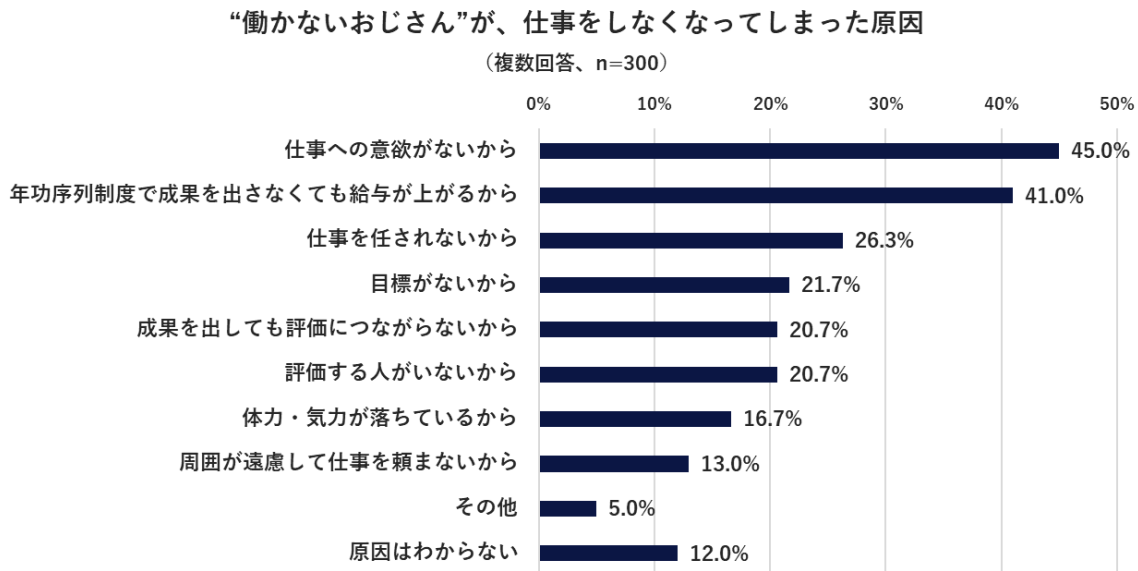
本調査対象者を抽出する事前調査で会社に“働かないおじさん”がいるか聞いた結果、「いる」49.2%、「いない」50.8%で、半数近くの方が「いる」と回答しました。

Q1. あなたがお勤めの会社にいる“働かないおじさん”は、仕事をしないで何をしていますか。(複数回答、n=300)

“働かないおじさん”が 仕事にしていることランキング (複数回答、n=300)		
1	休憩が多い (タバコを吸っている・お菓子を食べているなど)	49.7%
2	ポーっとしている	47.7%
3	無駄話をしている	47.3%
4	ネットサーフィンをしている	35.3%
5	プライベート・趣味について調べている	28.7%
6	寝ている	18.7%
7	新聞・雑誌などを読んでいる	18.3%
8	その他	3.7%

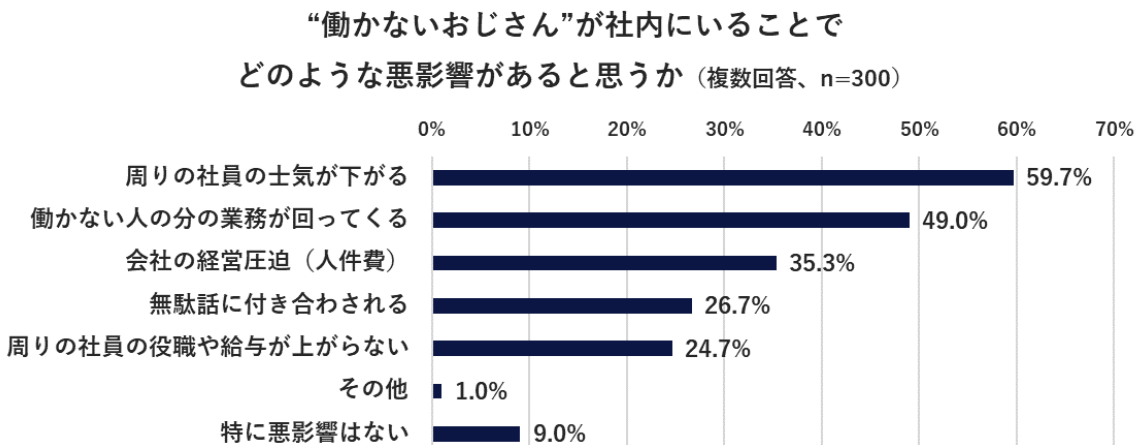
“働かないおじさん”が仕事をしないでしていることを聞いたところ、TOP3 は「休憩が多い（タバコを吸っている・お菓子を食べているなど）」49.7%、「ボーっとしている」47.7%、「無駄話をしている」47.3%でした。はたから見ると“仕事をしている”とは思えない様子が上位となりました。次いで「ネットサーフィンをしている」35.3%、「プライベート・趣味について調べている」が28.7%で、パソコンに向かって仕事をしているように振舞っているという回答が続きました。

Q2. “働かないおじさん”が、仕事をしなくなってしまった原因は何だと思いますか。（複数回答、n=300）



“働かないおじさん”が仕事をしなくなってしまった原因を何だと思うか聞いたところ、「仕事への意欲がないから」が最も多く45.0%でした。次いで「年功序列制度で成果を出さなくても給与が上がるから」41.0%、「仕事を任せられないから」26.3%でした。「その他」の回答では「解雇制度がない職場のため」「上司が業務管理をしていないから」といった回答も見られました。働かない社員を生まないために、給与査定基準を設けるなど社員のやる気や意欲を引き出す仕組みが必要かもしれません。

Q3. “働かないおじさん”が社内にいることでどのような悪影響があると思いますか。（複数回答、n=300）



“働かないおじさん”が社内にいることでどのような悪影響があるか聞きました。「周りの社員の士気が下がる」が59.7%と6割近くの方の士気が低下していることがわかります。続いて「働かない人の分の業務が回ってくる」49.0%、「会社の経営圧迫（人件費）」35.3%でした。「特に悪影響はない」と回答した方は9.0%となり、9割以上の方が何かしらの悪影響を受けているようです。

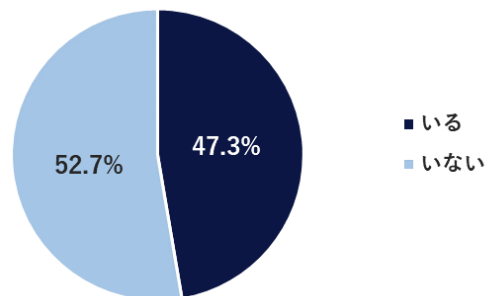
Q4. 今まで一番驚いた“働かないおじさん”の言動をお答えください。（自由回答、n=300）

- 自分が仕事をしたくないからと、パワハラで仕事を押し付けて逃げる。(37歳 男性)
- たばこ休憩に出かけて、30分後にトイレ休憩と言って30分帰って来ず、帰って来たら今度はたばこ休憩…仕事を頼む時間がないです。(34歳 女性)
- 無駄話ばかりして、手が動いてない。(30歳 女性)
- スマホゲームばかりしている。(37歳 男性)
- いつも何もしない人がたまに真面目にパソコンに向かっていていると思えば遠目で見てみると YouTube を見ていた。(37歳 男性)
- フルリモートワークになってからパフォーマンスが下がった。ミスばかりするし、連絡すら取れず音信不通の状態になることが日常的にある。電話もメールもチャットにも応答がなく、ウェブ会議に呼んでも参加しない。(34歳 女性)

今まで一番驚いた“働かないおじさん”の言動について聞いたところ、仕事中にゲームをしていたり、ネットサーフィンをして仕事をさぼっている方が多くいるようです。また、リモートワークの普及により自宅で業務をしている社員と連絡が取りにくく、本当に仕事をしているのかわからない…といったエピソードもありました。

Q5. あなたがお勤めの会社に“働かないお婆さん”はいますか。※“働かないおじさん”同様、年齢やどのように働いていないかは問いません。（単数回答、n=300）
また、“働かないお婆さん”は、仕事をしないで何をしていますか。（複数回答、n=142）

“働かないお婆さん”はいるか（単数回答、n=300）

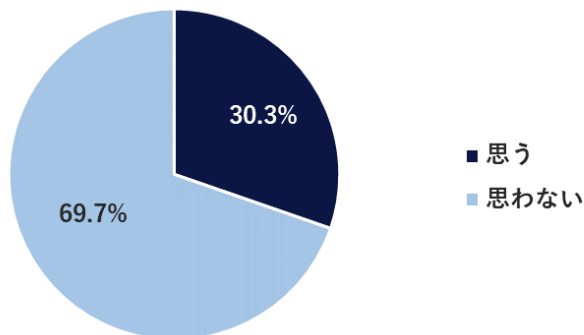


“働かないおばさん”が、仕事中にしていることランキング (複数回答、n=142)		
1	無駄話をしている	64.1%
2	休憩が多い(タバコを吸っている・お菓子を食べているなど)	39.4%
3	ボーっとしている	35.2%
4	プライベート・趣味について調べている	31.0%
5	ネットサーフィンをしている	27.5%
6	寝ている	14.8%
7	新聞・雑誌などを読んでいる	12.7%
8	その他	5.6%

自社に“働かないおじさん”がいる方へ、働かないおばさんの存在についても聞いてみたところ、47.3%の半数近い方が「いる」と回答しています。また、“働かないおばさん”がいると回答した方へ、仕事をしないで何をしているか聞いたところ TOP3 は「無駄話をしている」64.1%、「休憩が多い(タバコを吸っている・お菓子を食べているなど)」39.4%、「ボーっとしている」35.2%でした。Q1の“働かないおじさん”と比較すると、順位は異なるものの TOP3 は同じ項目が並んでいます。“働かない社員”の仕事中の行動は性別問わず変わらないようです。

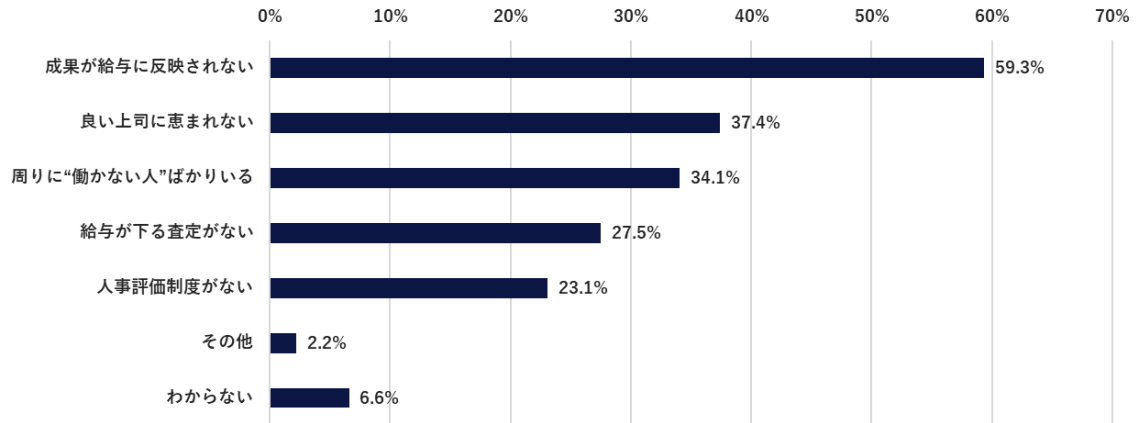
Q6. あなたは自分も将来、“働かない社員”になるかもしれないと思いますか。(単数回答、n=300)
また、どのような状況・条件だと自分も将来働かなくなるかもしれないと思いますか。(複数回答、n=91)

自分も将来、“働かない社員”になるかもしれないと思うか
(単数回答、n=300)



どのような状況・条件だと自分も将来働かなくなるかもしれないと思うか

(複数回答、n=91)

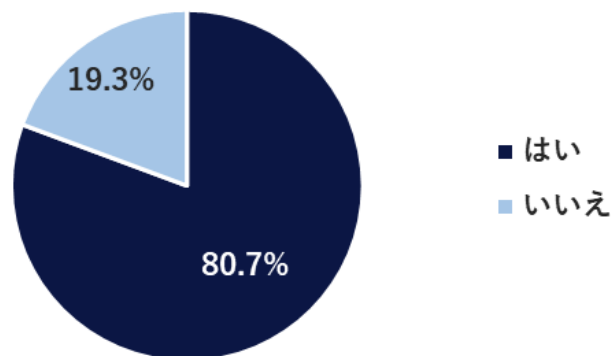


自分も将来、“働かない社員”になるかもしれないと思うか聞いたところ、30.3%の方が「思う」と回答しています。また、「思う」と回答した方へ、どのような状況・条件だと自分も将来働かなくなるかもしれないと思うか聞いたところ、「成果が給与に反映されない」が59.3%と最も回答が多い結果になりました。

Q7. あなたがお勤めの企業では、人事評価制度が定められていますか。(単数回答、n=300)

人事評価制度が定められているか

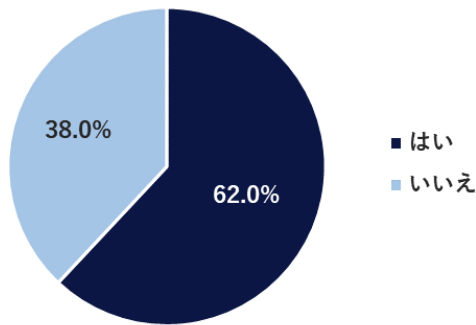
(単数回答、n=300)



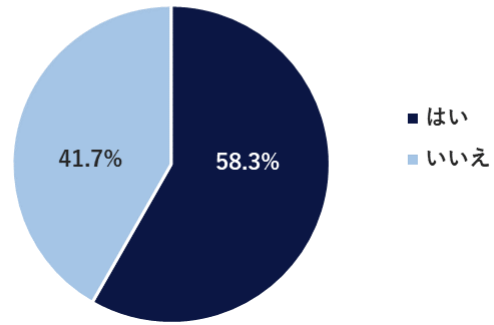
人事評価制度が定められているか聞いたところ、「はい」と回答した方が80.7%でした。人事評価制度を定めていない企業は19.3%と約2割で、ほとんどの企業で制度が定められていることがわかりました。

Q8. あなたがお勤めの企業では、業務の成果と給与が連動していますか。(単数回答、n=242)
また、給与査定基準が社員に明確に提示されていますか。(単数回答、n=242)

業務の成果と給与が連動しているか
 (単数回答、n=242)



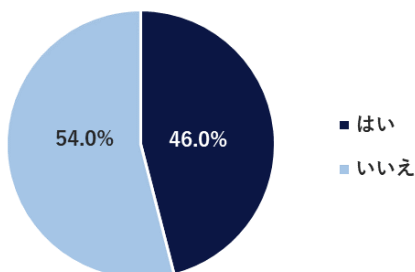
給与査定基準が社員に明確に提示されているか
 (単数回答、n=242)



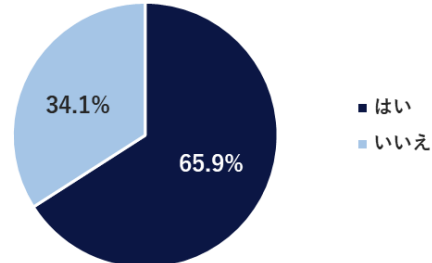
人事評価制度が定められていると回答した方へ「業務の成果と給与が連動しているか」聞いたところ、38.0%と4割近くの方が業務の成果と給与が連動していないと回答しています。また、「給与査定基準が社員に明確に提示されているか」聞いたところ、41.7%の方が「いいえ」と回答しており、それぞれ4割程度いることがわかりました。

Q9. あなたがお勤めの企業では、個人の役割・責任が明確ですか。(単数回答、n=300)
また、自分の成果を会社から適正に評価されていると思いますか。(単数回答、n=138)

個人の役割・責任が明確である
 (単数回答、n=300)



自分の成果を会社から適正に評価されていると思うか
 (単数回答、n=138)



個人の役割・責任が明確か聞いたところ、「はい」46.0%、「いいえ」54.0%で、半数を超える企業で個人の役割・責任が明確でないことがわかりました。

また、個人の役割・責任が明確であると回答した方へ「自分の成果を会社から適正に評価されているか」聞いたところ、65.9%の方が「はい」と回答しています。各個人に役割を与え適切に評価することは、社員にとって働く原動の一つでもあります。“働かない社員”を生まないためにも企業は個人の役割・責任を明確にし、成果を適正に評価することが必要かもしれません。

【調査結果まとめ】

—働かないおじさんが生まれる原因とは？

今回の調査結果から約半数の企業に“働かないおじさん”がいることがわかりました。

“働かないおじさん”がいることの悪影響として最も回答が多かったのは「周りの社員の士気が下がる」で59.7%。これは「働かない人の分の業務が回ってくる」49.0%よりも10ポイント以上高い数値です。“働かないおじさん”がいることで、周囲の社員に対し“業務負担増”よりも“働く気持ちを削がれる”ことの方が大きく影響しているのは、とても厄介なことです。

しかし、今“働かないおじさん”となってしまった社員も、入社当初から働く気がなかったわけではないはずです。なぜ、働かないおじさんが生まれてしまうのでしょうか。

“働かないおじさん”が仕事をしなくなった原因は何だと思うか聞くと（Q2）、1位は「仕事への意欲がないから」45.0%で、2位に「年功序列制度で成果を出さなくても給与が上がるから」41.0%が挙げられました。また、自分も“働かない社員”になるかもしれないと思う状況・条件（Q6）で「成果が給与に反映されない」59.3%と、いずれも“成果”や“評価”に関する項目に高い数値が出ました。このことから、社員の“働く意欲”には自社の「評価制度」が関係していそうです。

“働かないおじさん”がいる企業で人事評価制度が定められているかの質問（Q7）の結果、「評価制度がある」が80.7%で、そのうち、「業務の成果と給与が連動しているか」と「給与査定基準が社員に明確に提示されているか」という質問で、「いいえ」という回答がそれぞれ4割程ありました。評価制度は存在しているものの、成果が給与に反映されない（または反映されているかわからない）企業もあるようです。社員の働く意欲につながる「成果に対する評価」と「評価の結果としての給与」が結びつかなければ、社員は頑張るだけ損と感じ、働く意欲が削がれていくでしょう。年功序列で給与が上がる仕組みも、成果に対する意欲を低下させます。このように評価と給与の仕組みが“働かないおじさん”を生み、この瞬間も密かに“働かない社員予備軍”を増殖させている可能性もあるのです。

—働かないおじさんの発生を防ぐ方法

先の、自分も“働かない社員”になるかもしれないと思う状況・条件（Q6）で「成果が給与に反映されない」59.3%の回答の多さを裏返せばわかる通り、“働かないおじさん”の発生を防ぐ方法は、「成果を給与で評価すること」です。そうすれば「給与を上げる」という明確な“働く動機”が生まれます。

評価の仕方では注意すべきは、「過程は見ず、結果のみで評価すること」です。なぜなら過程を評価対象に入れると、過程のみを良く見せようとする社員が出てしまうからです。例えば、今月の数値目標達成が厳しい時、本来であれば少しでも目標達成に近づける行動をするべきですが、過程が評価に含まれるとわざと遅くまで残業して頑張っているように見せかけ、過程で評価を稼ごうとするケースが起り得ます。「過程評価」は社員が働く意欲の向上につながらないばかりか、“働いているフリで成果を出さない社員”を生んでしまいます。



数字や事実などの結果のみを評価し、給与に反映する「結果評価」の制度なら、社員全体の士気を上げ、社内に好循環を生むために有効でしょう。

“働かないおじさん”は本人だけが悪いわけではありません。会社の仕組みが“働かないおじさん”を生んできたのです。成果が給与に反映されない評価制度のままでは、“働かないおじさん”の意欲を高めることはできないでしょう。明確な「結果評価」の制度を導入し、常に成果に報いる体制を整えることが、“働かない社員”をなくし会社の業績を上げる第一歩です。

■識学について

<https://corp.shikigaku.jp/>

【会社概要】

会社名：株式会社識学（SHIKIGAKU. Co., Ltd.）

<https://corp.shikigaku.jp/>

本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎 2-9-3 大崎ウエストシティビル 1階

電話番号：03-6821-7560

事業内容：「識学」を使った経営、組織コンサルティング

「識学」を使った従業員向け研修

「識学」をベースとした web サービスの開発、提供

「識学」関連書籍の出版

設立：2015年3月

代表者：代表取締役社長 安藤 広大

従業員数：234名（契約社員、パート・アルバイト含む） ※2022/5/20 時点

支店情報：■大崎分室

〒141-0032 東京都品川区大崎 2-11-1 大崎ウィズタワー8階

電話番号：03-6821-7560

■大阪支店

〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町 3-3-9 田村駒ビル 3階

電話番号：06-4400-6231

■名古屋支店

〒450-6321 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 21階

電話番号：052-856-3235

■福岡支店

〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前 3-4-25 アクロスキューブ博多駅前

電話番号：092-419-7193