

～勤労感謝の日を前に「感謝と仕事に関する調査」を実施～

上司からの日頃の感謝が若手のパフォーマンスに影響!?

「感謝を言われる頻度が高い人」ほど目標達成していることが判明

感謝の言葉と少額のボーナスを従業員同士がリアルタイムにオープンな場で贈り合う「ピアボーナス」を簡単に実現するサービスを提供する Unipos 株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：斉藤知明、親会社：Fringe81 株式会社）は、勤労感謝の日を前に、20～30代の男女ビジネスパーソン 2,064名を対象に感謝の頻度と会社満足度・目標達成など「感謝と仕事に関する調査」を2018年10月に実施しました。

□上司の直接の感謝・賞賛が、若手のパフォーマンスに影響!?

本調査では、「感謝を言われる頻度」、「会社満足度」、「正当な評価」、そして「上司からのフィードバックに対する満足度」が、仕事のパフォーマンス(年間目標達成)に影響していることが分かりました。また、過半数の人が直接褒められることで評価されたと感じ、若い人ほどその割合が高く、業務に対する直接の評価を求めている姿が見て取れます。そして、8割以上の人が評価されたと感じるのは上司からの評価と答えているにもかかわらず、半数以上の人上司からのフィードバックに満足していないということも分かりました。“感謝”を誰から、どのように、どのくらいの頻度で伝えられるかにより、仕事のパフォーマンスや会社へのエンゲージメントへも影響するという結果が浮き彫りになりました。上司は、直接の感謝・賞賛を織り交ぜながら、若手のパフォーマンスを引き出す評価をしていくのが望ましいと言えます。

□調査サマリー

- 「感謝を言われる頻度が高い人」の73.8%は目標達成し、低い人に比べ18.5ポイント高い「頻度が高い」と思っている人は、75.2%が週1回以上感謝を言われ、低い人の約2倍
- 「正当な評価を受けていると感じている人」の70.4%が目標達成し、感じていない人に比べ18ポイント高い
- 評価されたと感じる時は「直接の感謝・賞賛」が56.8%と「昇給・昇進(60.2%)」と僅差。若い人ほど、直接褒められることで評価されていると感じる傾向が強い。
- 8割以上の人上司からの「評価」で評価されたと感じる
- 「会社満足度が高い人」の80.1%は目標達成し、低い人に比べ20.4ポイント高い
- 57.2%もの人が上司からのフィードバックに満足していない
「上司からのフィードバックに満足している人」の79.5%は目標達成し、低い人に比べ16.8ポイント高い

■時代背景と対策

デジタル化により、コミュニケーションが減り、感謝も減っている

元々、日本人は賞賛ベタで、フィードバックベタ。それらがモチベーションやパフォーマンスに関わっていると言われてきました。また、多くの方が、学生のときは、勉強などにより競争・賞賛などが当たり前に行われていたが、大人になるにつれ、褒められる機会、感謝される機会は減少傾向にあります。さらに、ミレニアル世代と呼ばれる現在の20代以下の若者は、その競争自体が減り、学生時代の賞賛機会も失われつつあります。近年は、デジタル化が進み、コミュニケーション自体が減ってきました。それにより、感謝も相対的に減ってしまいます。

離職率の高まりや、人口減少により人材確保が必須となってきている昨今、会社へのエンゲージメントやモチベーションがより重視されてきています。企業側も、デジタル時代には、デジタル時代の皆が受け入れやすい方法で、賞賛や感謝のきっかけ作りをすれば、エンゲージメントを高めることができるのではないのでしょうか。



山本寛(やまもと ひろし) / 青山学院大学 経営学部教授

早稲田大学政治経済学部卒。その後、銀行などに勤務、大学院をへて、現在、青山学院大学経営学部教授。日本経営協会・経営科学文献賞(01年) 日本労務学会賞・学術賞(02年) 経営行動科学学会・優秀事例賞(04年・共同受賞) など受賞。

著作(単著)は『なぜ、御社は若手が辞めるのか』『「中だるみ社員」の罠』(ともに日経プレミアシリーズ:新書)『人材定着のマネジメント—経営組織のリテンション研究』(中央経済社) など多数。

■ 調査概要

調査名：感謝と仕事に関する調査

期 間：2018年10月16日(火)～2018年10月22日(月)

方 法：インターネット調査

対 象：全国の20～30代のビジネスパーソン 計2,064名（男性1,032名、女性1,032名）

■ 調査結果

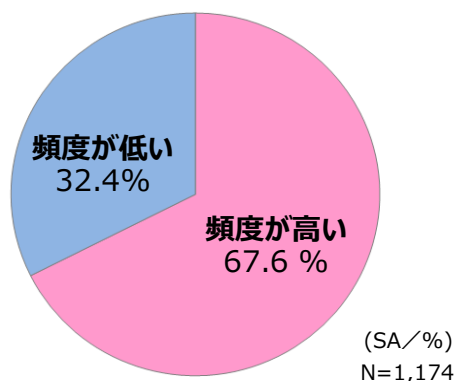
1. 感謝を言われる頻度が高い人の73.8%は目標達成し、低い人に比べ18.5ポイント高い 「頻度が高い」と思っている人は、75.2%が週1回以上感謝を言われ、低い人の約2倍

感謝を言われる「頻度が高い」と思っている人は、全体の67.6%。「頻度が高い」と思っている人は平均で約9日、「頻度が低い」と思っている人は平均約28日に1回感謝を言われているようです。「頻度が高い」と思っている人は、75.2%が週1回以上感謝を言われています。これは、「頻度が低い」と思っている人の36.8%と比べ約2倍です。

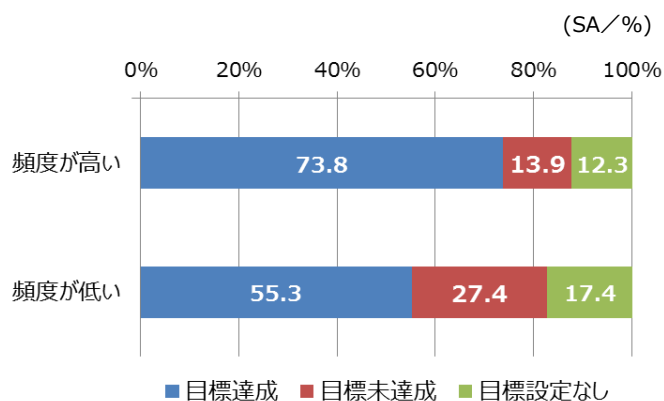
また、目標達成別に見ると、「頻度が高い」人の73.8%が目標達成しており、「頻度の低い人(55.3%)」に比べ18.5ポイント高いという結果です。

感謝やお礼を言われる頻度は？

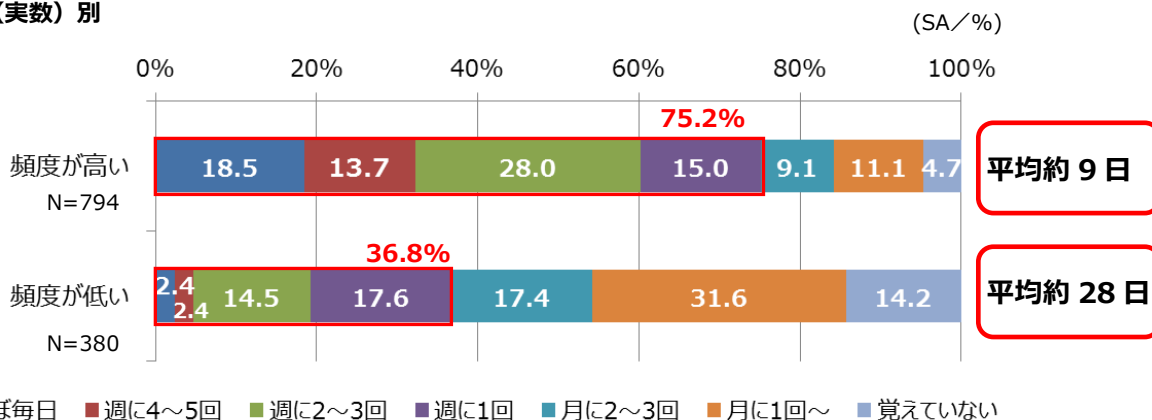
■ 全体



■ 目標達成別



■ 頻度 (実数) 別

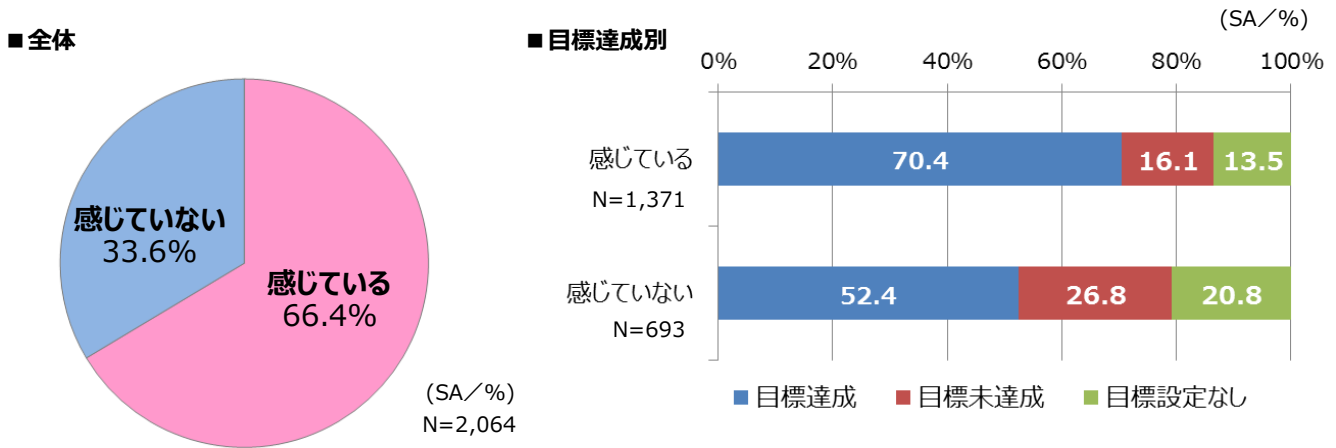


■ ほぼ毎日 ■ 週に4～5回 ■ 週に2～3回 ■ 週に1回 ■ 月に2～3回 ■ 月に1回～ ■ 覚えていない

2. 「正当な評価を受けていると感じている人」の70.4%が目標達成し、感じていない人に比べ18ポイント高い

自分が会社で正当な評価を受けていると感じているかを聞いたところ、66.4%が正当な評価を受けていると回答。また、目標達成別でみると、「感じていない人」の70.4%が目標達成し、「感じていない人」に比べて18ポイント高いという結果です。正当な評価を受けていると感じている人ほど、目標達成していると言えます。

あなたは正当な評価を受けていると感じていますか？



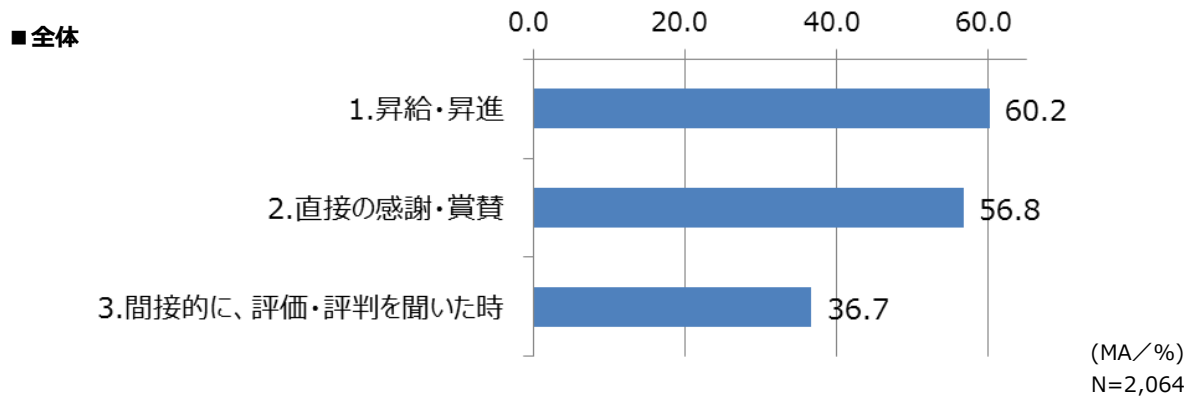
3. 評価されたと感じる時は「直接の感謝・賞賛」が56.8%と「昇給・昇進（60.2%）」と僅差。

若い人ほど、直接褒められることで評価されていると感じる傾向が強い。

評価されたと感じる時は、「直接の感謝・賞賛」が56.8%と、「昇給・昇進」の60.2%と3.4ポイントの僅差です。「昇給・昇進」という、大きな節目はもちろんのこと、日頃の感謝・賞賛の方が評価を感じる方が多いということでしょうか。

さらに、世代別に見ると、「直接の感謝・賞賛」は、20～24歳は62.4%で、35～39歳以上が51.2%と11.2ポイント差。若い人ほど、“直接褒められること”により評価されたと感じているようです。

あなたはどのような時に「評価された」と感じますか？



■世代別

(MA/%)

項目	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
N	442	590	516	516
直接の感謝・賞賛	62.4	58.0	56.2	51.2

4. 8割以上の人が「上司からの評価」で評価されたと感じる

誰からの評価で、評価されたと感じるかを、シチュエーション別に聞いたところ、いずれも“上司から”が8割以上という結果。評価されたと感じる対象として、上司は絶対的と言えそうです。また、同僚から評価されることは、顧客以上にインパクトがあるようです。とくに「間接的に評価・評判を聞いた時」には66.6%の方が、同僚からの評価に評価されたと感じており、顧客とも21.6ポイントと大きな差があります。

あなたは、どなたからの評価で「評価された」と感じますか？

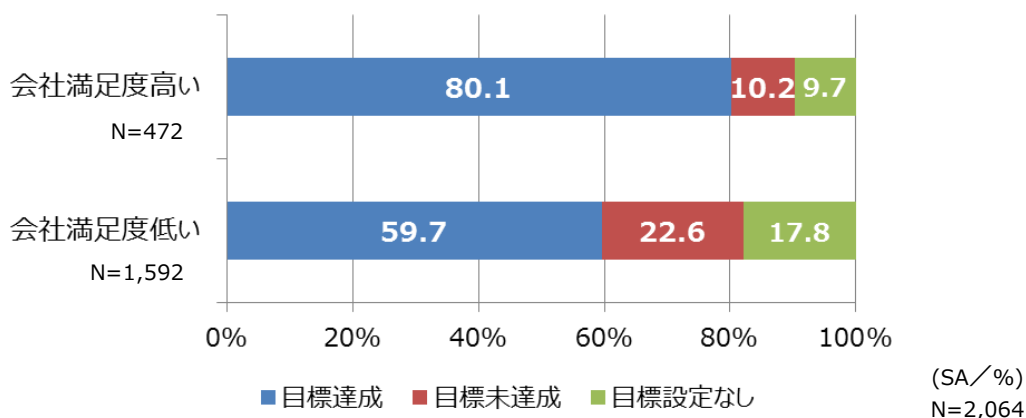
(MA/%)

	N	上司から	同僚から	部下から	顧客から	その他
直接の感謝・賞賛	1172	93.3	42.8	9.9	41.3	1.5
間接的に、評価・評判を聞いた時	757	81.9	66.6	17.0	45.0	2.1

5. 会社満足度が高い人の 80.1%が目標達成し、低い人の 59.7%より 20.4 ポイント高い

会社満足度が「高い」人の80.1%は目標達成しています。「低い」人は59.7%と20.4ポイントの差。これらを見ても、会社満足度が高い人ほど、目標達成率が高いと言えそうです。

現在の職場で働くことをどの程度、友人・知人におすすめしたいか？



■会社満足度

職場に対する愛着・信頼の度合いを数値化する指標「eNPS (Employee Net Promoter Score)」を参考に、「現在の職場で働くことをどの程度、友人・知人におすすめしたいか」について11段階で聴取。

なお、同指標と同様に「批判者：0～6、中立者：7～8、推奨者：9～10」とし、ここでは従業員の会社満足度が「低い人：0～6」、「高い人：7～10」とします。

6. 上司からのフィードバックに、57.2%が満足していない

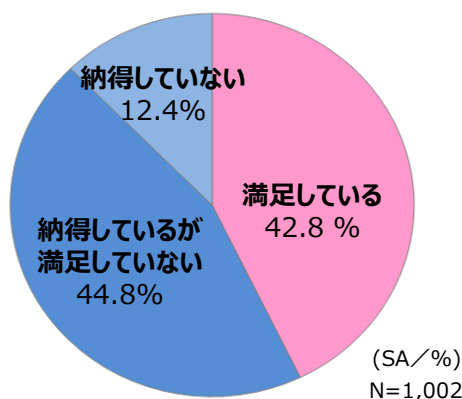
上司からのフィードバックに満足している人の 79.5%は目標達成し、低い人に比べ 16.8 ポイント高い

上司からのフィードバックに対し、「満足していない」人は全体の57.2%と過半数を超えています。

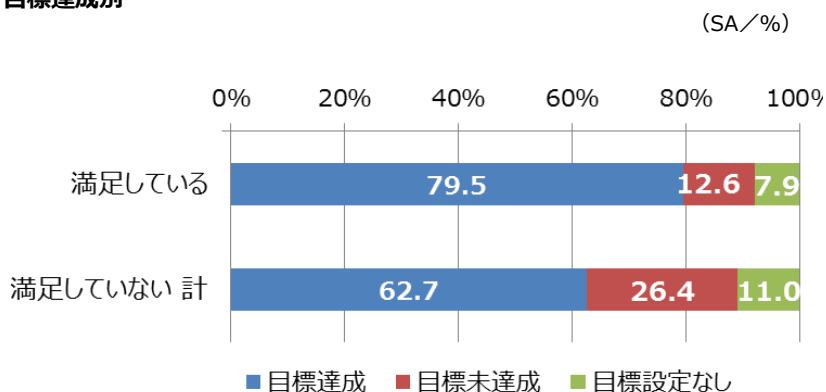
「年間の仕事上の目標」の達成・未達成別に見ると、上司のフィードバックに満足している人の内「目標達成」している人が79.5%いるのに対し、「満足していない」人は62.7%と16.8ポイント低い値となりました。上司のフィードバックに「満足している」か否かが、パフォーマンスまで影響するというこのようです。

直属の上司にされる「仕事についてのフィードバック」、「目標や評価」に満足していますか？

■ 全体



■ 目標達成別



■ 国内唯一のピアボーナス導入ツール「Unipos」とは

「Unipos」は、国内で初めてピアボーナスを簡単に実現した web サービスです。賞賛文化の醸成やバリューの浸透、人事評価制度の改善やリアルタイムフィードバックの導入を目的とし、メルカリ社をはじめ、100 社以上で採用されています。「ピアボーナス」とは、社員個人に成果給の一部を送る権限を譲渡し、社員同士が少額のお金を渡しあいながら賞賛の言葉を送る仕組みです。同じ部署やチームのメンバー同士で、日頃の貢献に対して、お金とともに「ありがとう」の気持ちを送り合うことができます。全社でも、一部署からでも。給与としても、その他のインセンティブとしても。人事・労務の方の負担は最小限に、各社様の施策と組み合わせて、柔軟に制度設計いただけるシンプルな UI/UX が特徴です。

※サービス詳細：<https://unipos.me/ja/>

<主な導入企業> ※50 音順

株式会社アイスタイル、株式会社 IDC フロンティア、株式会社カクイチ、Sansan 株式会社、C Channel 株式会社、株式会社スパイスボックス、株式会社 TABILABO、ピクテ投信投資顧問株式会社、株式会社マイナビ、株式会社マクロミル、株式会社 mediba、株式会社メルカリ、株式会社リンクアンドモチベーション、Retty 株式会社など。

【本リリースに関するお問い合わせは下記まで】

Unipos 株式会社 広報

MAIL：pr@unipos.me

TEL：03-6869-6234