

【NEWS RELEASE】

新年度目前！日本にイノベーションをもたらす「挑戦」は生まれるか!?

「提案に挑戦し採用されたことがある」60 代 6 割、下の世代はその半分以下

挑戦意欲のある人の 80.7%が周囲の協力体制を得ているいっぽう、

挑戦意欲がない人は、17.2%しか周りからの協力がでない

株式会社スコラ・コンサルティング

日本企業に向けた組織風土改革のパイオニアである株式会社スコラ・コンサルティング（本社：東京都品川区、代表取締役：辰巳 和正）は、新卒の入社をはじめ、新しいことが始まる「新年度」を前に、全国の就業している男女 400 人を対象に調査した「現役労働世代の、仕事における挑戦経験」について発表します。

1. 現役労働世代に調査！挑戦した経験の有無

まず、今現役で働いている人たちの、「挑戦した経験」の有無について調べました。

自分の所属する企業や団体で、会社の業績に関わる課題の解決のために、会社や上司に提案を挑戦した経験をたずねたところ（右図）、60 代が 81.0%でもっとも経験がありますが、20・30 代は 7 割台に、40・50 代は 6 割台に落ち込む傾向がみられました（グラフの単位は%）。

		SA		n=170
		ある	ない	わからない・答えられ
全体		72.9	20.6	6.5
年代	20代	72.4	24.1	3.4
	30代	76.9	19.2	3.8
	40代	65.5	27.6	6.9
	50代	68.2	25.0	6.8
	60代	81.0	9.5	9.5

その挑戦の結果もたずねたところ（右図）、60 代の 6 割が「採用された」で最多でした。30 代から 50 代の採用率は 60 代の半分程度、20 代では三分の一程度という傾向もわかりました。さらに、30 代では、「検討するといわれ放置された」+「話を聞いてくれたが検討されなかった」が半数と、挑戦するも成功できなかった経験が多い傾向がありました。

		SA					n=124
		提案が検討され採用された	提案が検討され採用されなかった	提案が検討され採用されなかった	提案が検討され採用されなかった	提案が検討され採用されなかった	
全体		39.5	25.8	17.7	13.7	3.2	
年代	20代	23.8	42.9	14.3	14.3	4.8	
	30代	35.0	10.0	35.0	15.0	5.0	
	40代	36.8	36.8	21.1	5.3	0.0	
	50代	33.3	33.3	13.3	13.3	6.7	
	60代	58.8	11.8	11.8	17.6	0.0	

以上から、60 代は「挑戦した経験」も多く「採用された経験」も高いことがわかりました。いっぽうで、その下の世代となる 40・50 代は「挑戦した経験」も「採用された経験」も低く、30 代は「検討してもらえなかった」という経験が最も多い傾向にありました。20 代は「挑戦した経験がある」人が 7 割と比較的多いものの、「採用された経験」は低い傾向にあることもわかりました。

2. これから挑戦する気持ちは!?

前章から、「挑戦した経験」「採用された経験」は、60代以上が圧倒的に豊富であり、そのすぐ下の世代は60代に比べるとどちらも低くなり、特に中堅層といえる30代で「採用された経験」が低くなることがわかりました。

このような状況下ですが、**今後も、自分の所属する会社で、挑戦してみたい取り組みがあるかどうかという「挑戦意欲」**をたずねたところ（右図）、5歳きざみで見て、「とてもある」「ある」は20～24歳と60～64歳がほぼ同率で多い傾向にありました。いっぽう「あまりない」+「全くない」は、35～54歳にわたり平均6割にのぼる傾向が出ました。

		SA					n=400
		とてもある	ある	あまりない	全くない	わからない・答えられ	
全体		7.8	28.0	35.5	17.5	11.3	
5歳刻み	20歳～24歳	13.3	33.3	40.0	0.0	13.3	
	25歳～29歳	3.1	40.0	30.8	20.0	6.2	
	30歳～34歳	14.8	29.6	22.2	14.8	18.5	
	35歳～39歳	7.5	18.9	41.5	20.8	11.3	
	40歳～44歳	3.1	25.0	31.3	25.0	15.6	
	45歳～49歳	6.3	16.7	33.3	27.1	16.7	
	50歳～54歳	6.4	17.0	48.9	12.8	14.9	
	55歳～59歳	3.0	42.4	33.3	18.2	3.0	
	60歳～64歳	16.7	30.0	30.0	15.0	8.3	
	65歳～69歳	5.0	35.0	50.0	0.0	10.0	

ミドル層といえる年代が、挑戦してみたい取り組みがないと思っている傾向にあることがわかりましたが、少しアングルを変えて、**これからの時代、どんな風土の会社が生き残り発展すると思うかもたずねました（下図）**。25～29歳では「対話によってメンバー同士がわかりあえている風土」「上司にもいいたいことを話せるフラットな風土」「意見の違いを理解し尊重しあえる風土」「挑戦することを応援しあえる風土」が支持され、40歳～45歳・45～49歳では「対話によってメンバー同士がわかりあえている風土」が支持される傾向が出ました。総じて、対話をはじめ双方向の風土への関心が高いことがわかりました。

MA										n=400		
		対話によって メンバーが わかってい る風土	仕事の目的・存在意義 が共有されてい る風土	上司にもい いたいこと を話せる風 土	トップダウン で根付いた 風土	効率化を優先 させる風土	分業やマニ ュアル化な い風土	挑戦すること を応援しあ える風土	部署や役職を 飛び越え 話し合える風 土	意見の違いを 理解し尊重 しあえる風土	その他	分 か ら な い
全体		37.8	49.0	36.5	6.5	15.3	32.5	29.8	30.8	1.0	17.5	
5歳刻み	20歳～24歳	26.7	26.7	26.7	0.0	13.3	26.7	13.3	20.0	0.0	40.0	
	25歳～29歳	40.0	38.5	43.1	12.3	24.6	40.0	32.3	41.5	0.0	9.2	
	30歳～34歳	37.0	44.4	33.3	3.7	29.6	29.6	22.2	29.6	0.0	25.9	
	35歳～39歳	34.0	41.5	37.7	5.7	11.3	24.5	28.3	24.5	0.0	28.3	
	40歳～44歳	43.8	40.6	25.0	6.3	9.4	34.4	37.5	34.4	3.1	12.5	
	45歳～49歳	52.1	54.2	31.3	10.4	16.7	33.3	31.3	29.2	0.0	12.5	
	50歳～54歳	27.7	46.8	27.7	2.1	6.4	34.0	31.9	29.8	4.3	25.5	
	55歳～59歳	33.3	69.7	42.4	6.1	12.1	27.3	33.3	21.2	0.0	12.1	
	60歳～64歳	38.3	60.0	43.3	5.0	11.7	28.3	26.7	28.3	1.7	11.7	
	65歳～69歳	35.0	65.0	45.0	5.0	20.0	50.0	30.0	45.0	0.0	15.0	

以上から、30代後半から50代前半のミドル層は、60代前半や20代前半に比べ「挑戦意欲」が低い傾向が浮き彫りになりました。また、生き残り発展する会社の風土については、若い層で「意見の違いを理解し尊重できる」「上司にもいいたいことを話せるフラットな風土」、

30～40代では「対話によってメンバー同士がわかりあえている風土」など対話をはじめ双方向であることが支持されていて、このあたりが「挑戦意欲」と関連があるとも考えられます。

3. 何が挑戦を阻むのか!?

前章までで、本人の経験や意欲を聞いてきましたが、本章では、挑戦への意欲と周囲の協力や、周囲への応援への意欲の相関を調べました。

所属する部・課などのチームで、新たな取り組みを始めることに対して周囲は協力的かをたずねたところ（右図）、「協力的である」が60歳代では23.3%から30.0%にもなりますが、25～54歳で顕著に低下する傾向がみられました。「あまり協力的ではない」は35～39歳が22.6%でトップでした。

また、会社が生き残るために問題意識を持ち、現状を変えようとチャレンジする人を応援したいと思いませんか、という問いに対しては（右図）、60歳代が30%を超え、65～69歳では世代間トップにもなっていますが、20～59歳では顕著に低下する傾向となります。特に35～39歳は「自分も協力したい」が13.2%と低い状況でした。

「自分も協力したい」+「応援したい」でみても、「30歳～34歳」「35歳～39歳」は50%台とやや低くなっています。

また、「挑戦」を起こすことと、周囲と協力しあうことの関連をみると、「挑戦してみたい取り組みがとてもある」と考えている人のうち、「周囲が協力的・まあ協力的である」割合は80.7%にのびりました。これに対し、「挑戦してみたい取り組みが全くない」と回答した人は、「周囲が協力的・まあ協力的である」割合が17.2%でした。

あなたの所属する会社で、挑戦してみたい取り組みはありますか。×

あなたの所属する部・課などのチームで、新たな取り組みを始めることに対して周囲は協力的ですか。

	協力的である	まあ協力的である	どちらでもない	あまりない	協力的でない	
挑戦してみたい取り組みがとてもある	35.5	45.2	6.5	6.5	6.5	n=31,SA
全くない	8.6	8.6	40.0	21.4	21.4	n=70,SA
	80.7%					
	17.2%					

SA n=400

		協力的である	まあ協力的である	どちらでもない	あまり協力的でない	協力的でない
全体		13.0	34.3	32.5	11.8	8.5
5歳刻み	20歳～24歳	20.0	33.3	46.7	0.0	0.0
	25歳～29歳	7.7	52.3	24.6	9.2	6.2
	30歳～34歳	14.8	37.0	25.9	11.1	11.1
	35歳～39歳	3.8	22.6	35.8	22.6	15.1
	40歳～44歳	12.5	25.0	31.3	18.8	12.5
	45歳～49歳	12.5	31.3	33.3	14.6	8.3
	50歳～54歳	6.4	23.4	46.8	8.5	14.9
	55歳～59歳	15.2	42.4	24.2	12.1	6.1
	60歳～64歳	23.3	36.7	30.0	6.7	3.3
	65歳～69歳	30.0	30.0	35.0	5.0	0.0

SA n=400

		自分も協力したい	応援したい	あまり関わりたくない	一切かわりたくない	分からない
全体		20.0	47.0	19.0	5.5	8.5
5歳刻み	20歳～24歳	20.0	40.0	20.0	6.7	13.3
	25歳～29歳	18.5	44.6	26.2	4.6	6.2
	30歳～34歳	22.2	29.6	18.5	7.4	22.2
	35歳～39歳	13.2	45.3	22.6	9.4	9.4
	40歳～44歳	18.8	50.0	15.6	3.1	12.5
	45歳～49歳	16.7	54.2	14.6	6.3	8.3
	50歳～54歳	12.8	51.1	23.4	2.1	10.6
	55歳～59歳	15.2	60.6	9.1	12.1	3.0
	60歳～64歳	33.3	43.3	16.7	3.3	3.3
	65歳～69歳	35.0	45.0	15.0	0.0	5.0

以上から、60歳以上は「挑戦」に対し自他ともに協力的であるという意識をもっているいっぽうで、それ以下の世代との乖離が見受けられます。特に **30代後半が周りは協力的ではない**と感じており、**周りの挑戦に対して協力したいという意識も低い傾向**がわかりました。また、「**挑戦してみたい取り組みがとともある**」と考えている全ての人のうち「**周囲が協力的・まあ協力的である**」割合は、「**挑戦してみたい取り組みが全くない**」と回答した人と、**4.5倍以上もの開き**があることもわかりました。

■参考:

当社が2018年10月に実施した「働くことの意味や目的」に関する調査でも、「働くことに対して、意味や目的を持つことをあきらめている」と回答した人の「**あきらめの理由**」を調べたところ（右図）、「意味や目的を持っていても実現できないから」という回答がトップで、「**今の上司・会社の下では実現しないから**」という、**関係**

性を示唆する回答も次点となりました。別調査とはなりますが、今回の「挑戦」に対する消極的な回答の裏にある心理と共通するものがあるのではと分析しています。

		MA n=92				
		今の上司・会社の下では実現しないから	そんなことより仕事をしっかりやるのが大切だから	意味や目的を持っていても実現できないから	行動してみても嫌な思いをしたから	その他
全体		31.5%	31.5%	46.7%	12.0%	1.1%
年齢	20歳～29歳	31.2%	43.8%	56.2%	0.0%	0.0%
	30歳～39歳	34.6%	26.9%	46.2%	19.2%	3.8%
	40歳～49歳	25.0%	16.7%	58.3%	12.5%	0.0%
	50歳～59歳	33.3%	55.6%	33.3%	11.1%	0.0%
	60歳以上	35.3%	35.3%	29.4%	11.8%	0.0%

■今回の調査を受けての考察

今回の調査では、「挑戦した経験」そして「採用された経験」が最も高い年代は60代で、その下の、会社を支える中核層となる30代後半から50代は、「挑戦した経験」も「採用された経験」も少ないことがわかりました。

また、「挑戦意欲」と、「周囲と協力しあうこと」に関連があるのではないかとということもわかっています。「挑戦してみたい取り組みがとともある」と考えている人のうち「周囲が協力的・まあ協力的である」割合は、「挑戦してみたい取り組みが全くない」と回答した人と、4.5倍以上もの開きがありました。

そして、「これからの時代、どんな風土の会社が生き残り発展するか」という問いに対し、若い世代では「上司にもいいことを話せるフラットな風土」「意見の違いを理解し尊重しあえる風土」「挑戦することを応援しあえる風土」が支持され、ミドルの40歳～45歳・45～49歳では「対話によってメンバー同士がわかりあえている風土」が支持される傾向が出ました。総じて、対話をはじめ双方向の風土への関心が高いことがわかりました。

以上の調査結果から、当社では、60代には「挑戦意欲」「挑戦した経験」も高く「採用された経験」もできているのに対し、30代から50代では、「採用された経験」としても今後の「挑戦意欲」としても低下してしまう傾向にあること、また社会人経験の浅い20代では「挑戦意欲」は高いものの「採用された経験」が低い状況にあることを懸念しています。今後彼らが主力となって日本経済を支えていかねばならないことを、一つの課題と捉えています。

昨今、企業・組織ではますます「イノベーション（＝未来を創造する力）」に関心が高まっていますが、「イノベーション」を起こすためには、ビジネスにおける「挑戦」が欠かせないと考えられます。そして、この「挑戦」を活発にするためには、「周囲の協力」が重要であると捉えています。この「周囲の協力」の最たるものとは、調査結果にもあったように、役割や立場を超えて本音を語ることができ、耳を傾けあえるような関係性づくりなのではないでしょうか。

■調査概要

項目	内容		
調査期間	2019年11月13日～11月14日		
調査対象	全国の20歳～69歳までの就業者（自営業・パート・アルバイトを除く）		
調査方法	インターネット調査	回答数	400人
属 性	〈性別〉男性：294人、女性：106人 〈年齢〉各年代：80人（20歳～29歳、30歳～39歳、40歳～49歳、50歳～59歳、60歳～69歳） 〈地域〉北海道：12人、東北：20人、関東：163人、中部：59人、近畿：94人 中国：24人、四国：5人、九州：23人 〈職業〉建設業：27人、製造業：95人、電気・ガス・熱供給・水道業：5人、運輸・運送業：22人、卸売・小売業：34人、金融業：21人、保険業：10人、不動産業：8人、マスコミ関連業：1人、その他：177人		

※当社名につきましては、「スコラ・コンサルタント」ではなく「スコラ・コンサルト」とご表記くださいますよう、お願いします。

<会社概要>

社 名：株式会社スコラ・コンサルト
本 社：東京都品川区東五反田 5-25-19 東京デザインセンター 6F
代 表 者：代表取締役 辰巳 和正
設 立：1986 年 1 月
資 本 金：4,000 万円
事業内容：プロセスデザインによる企業風土改革コンサルティング
人 員 数：プロセスデザイナー35 名、スタッフ 10 名（2018 年 12 月現在）
決 算 期：12 月
売 上：6 億 2500 万円（2018 年 12 月期）
事 業 所：大阪ブランチ
大阪府大阪市西区江戸堀 1-10-2 肥後橋ニッタイビル 9 階
TEL：06-6450-8708
ホームページ：<http://www.scholar.co.jp/>

報道各位のお問い合わせ

株式会社スコラ・コンサルト
担当：野崎、三瓶 TEL：03-5420-6251／FAX 03-5420-6250
または共同ピーアール株式会社
担当：都築、阿蘇品 TEL：03-3571-5228／FAX03-4540-8325
scholar-pr@kyodo-pr.co.jp