SCOPE

はたらき方のトレンド 2024

9 Trends Surrounding
“Work” in Japan

2024年
日本の「はたらく」を
取り巻く9つのトレンド

9 Trends Surrounding "Work" in Japan

はたらき方に対する私たちの考え方は大きな転換点を迎えています。「出社率は何割か」、「リモートかリアルか」といった議論は2023年中に一区切りついたと感じている人も多いはずです。ふと目を向ければ、仕事に対する価値観は大きく変わりつつあり、そして新たなテクノロジーの波が押し寄せてきています。こうした状況にどのように臨むべきなのでしょうか。

オカムラは、2024年のはたらき方の指針にすべきテーマを「LIFE」「WELL」「COMMUNICATION」の視点から9つにまとめました。今後の日本のはたらき方の水先案内人となることを期待しています。

9 TRENDS

LIFE

01	02	03
働きがいを高める	仕事から ライフワークへ	キャリアを柔軟に

WELL

04	05	06
利他と多様性	ストレスの適正化	使いやすさの追求

COMMUNICATION

07	08	09
チームが主役	以心伝心	AIと一緒に働く

LIFE

Decent Work Oriented

Worker to Player

Multi Track Career

LIFEについて考える

「はたらく」について考える際、近年は「ライフ(私生活)」と関連させながら語られることが多く、さらに「ライフ＝人生」としてとらえる視点も現れてきました。

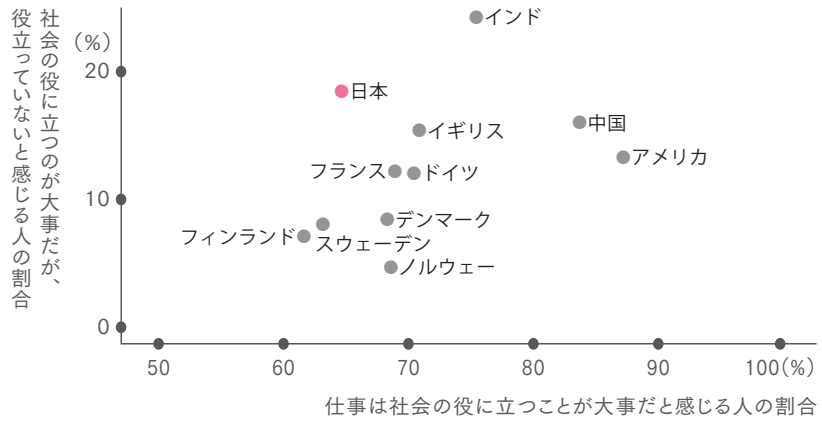
一日8時間はたらくと想定した場合、仕事が人生の多くの時間を占めることになります。すると、「何のためにはたらくのか」は「何のために生きるのか」を問うことと重なってくるのではないでしょうか。

はたらくことの社会的意義を考えた場合、「自分の仕事が社会の役に立つべき」と考え、そして「役に立っている」という実感を得られることがとても重要です。しかし国際的な比較データを見ると、日本人は「社会の役に立つことが重要」と感じている人が少なく、さらに「役立っていない」と感じている人が多いことがわかります。＞図1

実際に、若者の転職に対する考え方を聞いたデータによると、なるべく一つの仕事を続けていくべきと感じている人の割合が10年前と5年前では減少傾向にあることがわかります。＞図2のピンク色の部分

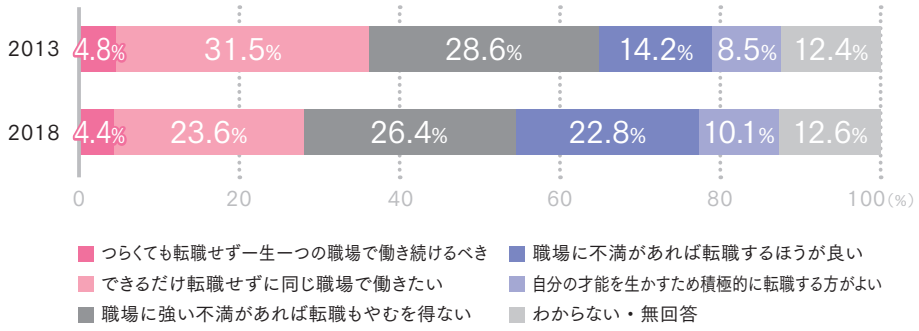
仕事が人生の一部なのであれば、仕事を充実させることで、より人生の満足度がより高まるはずです。その考えからLIFEに関する2024年のトレンドを「働きがい」「ライフワーク」「柔軟」という3つに設定しました。

図1　職分意識の国際比較



働くことの意味と保護－持続可能なディーセントワークの構想 / 労働政策研究・研修機構 /2021 年　より作成

図2　若者の転職に対する考え方



我が国と諸外国の若者の意識に関する調査 / 内閣府 /2013 年、2018 年　より作成

01 LIFE

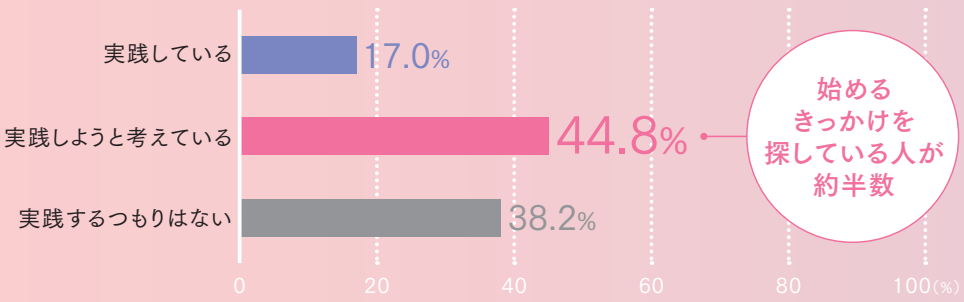
Decent Work Oriented

働きがいを高める

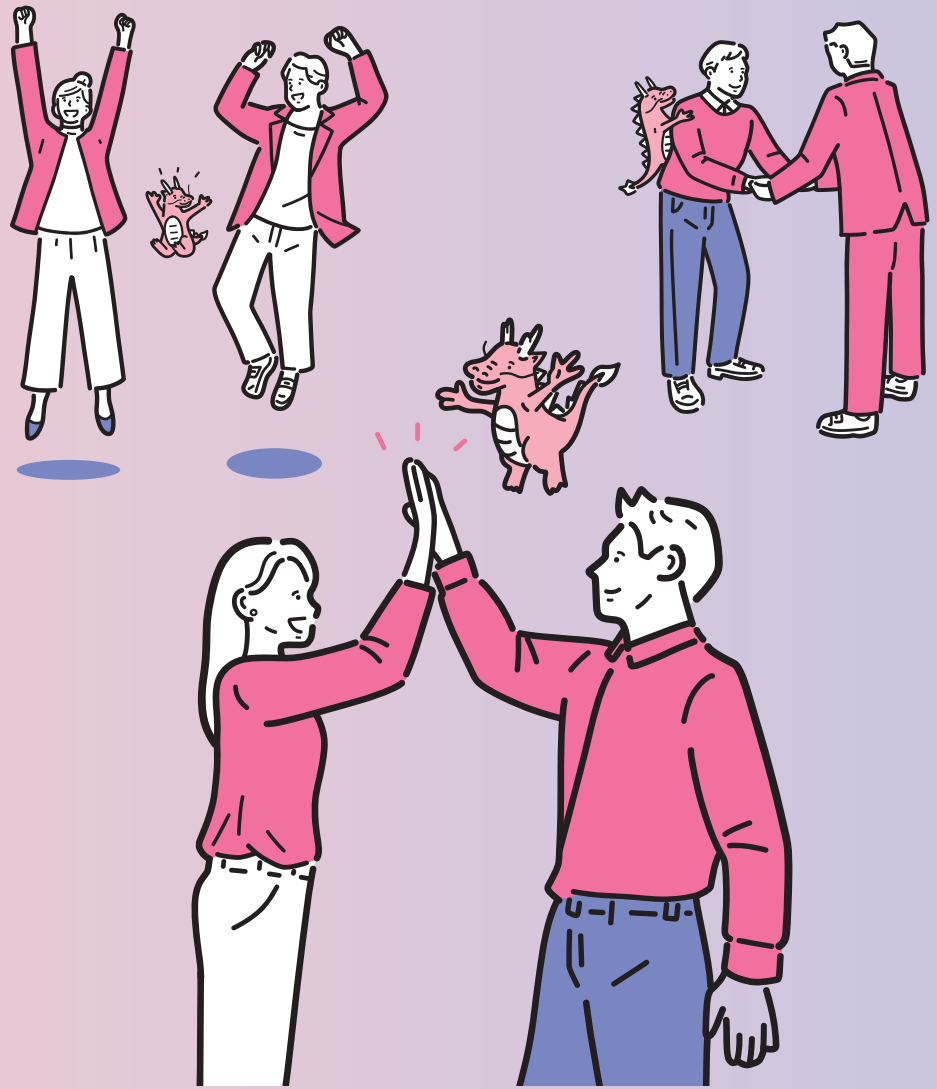
充足感や達成感が新たな価値に

私たちは何のために仕事をするのでしょうか。近年、人生においてお金や地位だけでなく、社会的意義や自己実現を重視する人が増えてきています。仕事を介して人生の充足感や達成感を得たいと考える傾向は、今後さらに高まっていくことでしょう。実際に調べて見ると、働きがいを感じる仕事を増やそうと考えている人は半数近くにのぼります。2024年を、「何のため」や「誰のため」といったはたらくことの意義を再考する1年にしてみませんか。仕事を通じて目標を達成し、働きがいを高めていくことが心を満たし、人生をより豊かにしてくれるはずです。

働きがいを感じる仕事を増やそうとしているか (n=3,500)



出典：コロナ5類以降後の働き方実態調査／オカムラ／2023年



02 LIFE

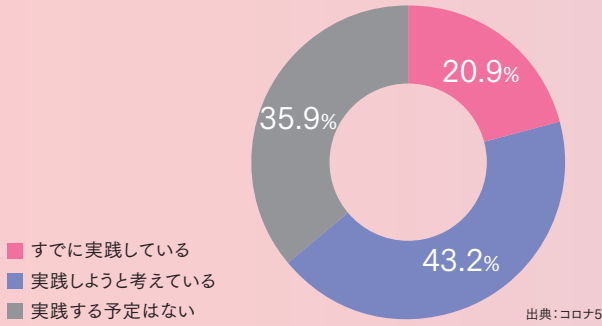
Worker to Player

仕事からライフワークへ

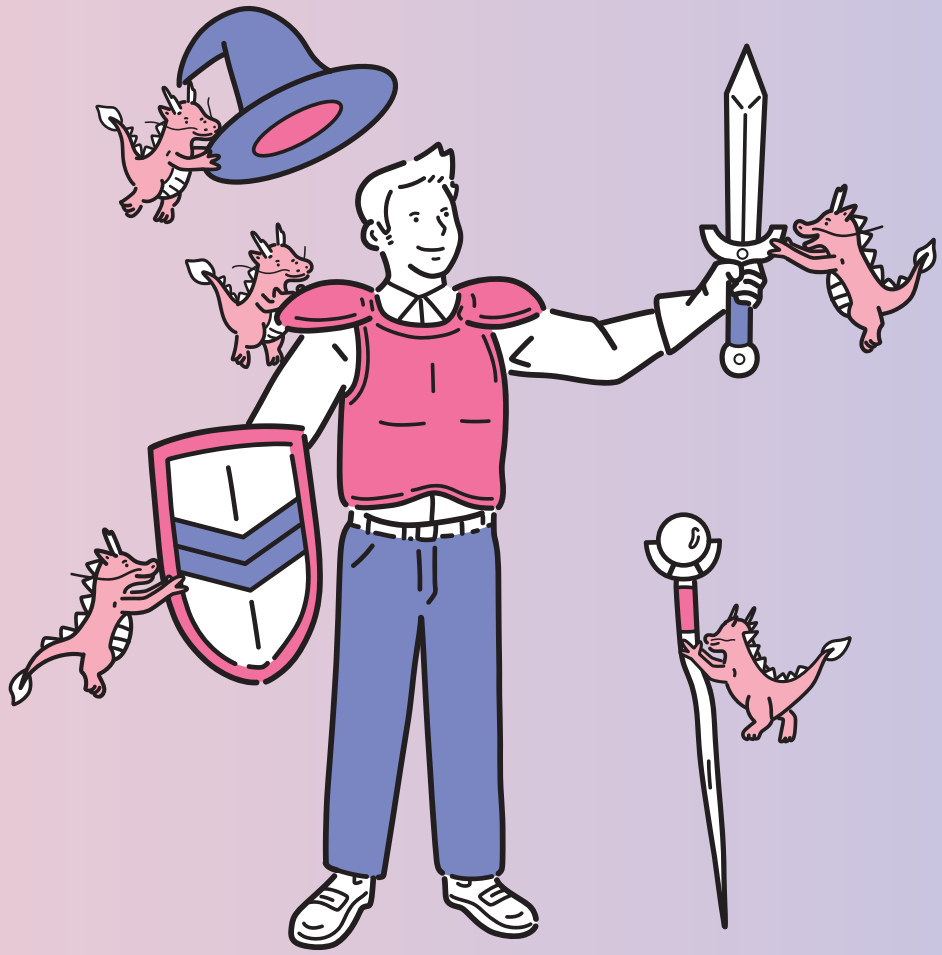
自分の強みを見つけ、伸ばす

リモートワークが普及したり、単純作業の自動化が進む中で、仕事のあり方が大きく変わりました。言われた仕事を決められた方法で行うことが多い人を「ワーカー」と呼ぶ一方で、自ら仕事を創出し新たな世界を切り開いていく人を「プレイヤー」と呼ぶようになっていくでしょう。オカムラが2023年に行った調査では「自分で仕事を生み出してはたらいている人」の割合は20.9%、「仕事を生み出していきたいと考えている人」の割合は43.2%でした。これからは自分だけの知識や技術をもち、世界で戦える人に変身することが求められていきます。

自律的に仕事を自分で生み出してはたらく（n=3,500）



出典：コロナ5類以降後の働き方実態調査／オカムラ／ 2023年



03 LIFE

Multi Track Career

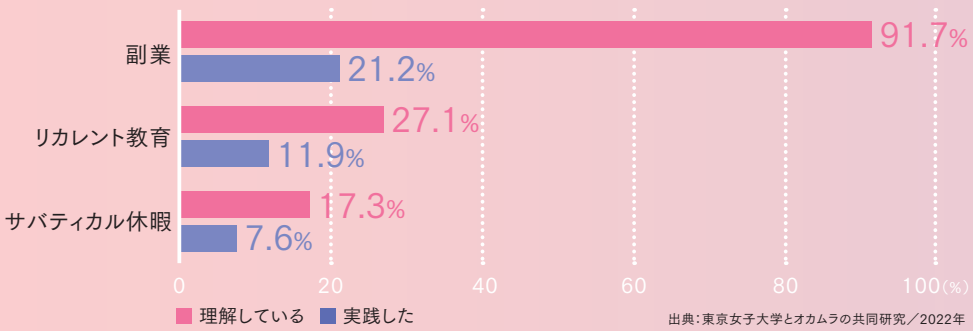
キャリアを柔軟に

なりたい姿の選択肢を増やす

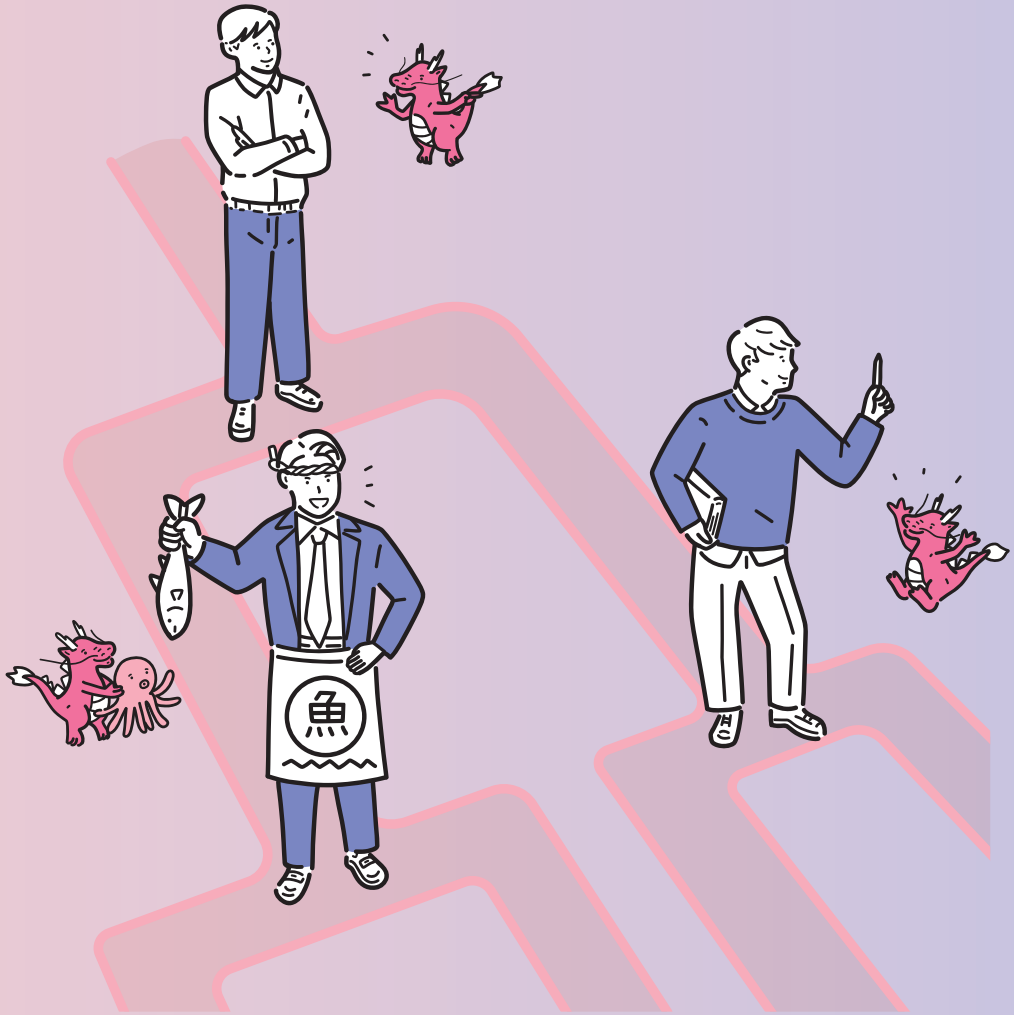
新卒で就職した会社に定年まで勤める。それも素晴らしいことですが、一度きりの人生でなりたいものはひとつだけでしょうか。プログラマーが探検家になったり、研究者が魚屋になったり、もっと世界には可能性が秘められているはずです。オカムラの調査では「副業」の経験者は21.2%、「リカレント教育※1」の経験者は11.9%、「サバティカル休暇※2」の経験者は7.6%でした。2024年はさらにキャリアの柔軟性を高め、ひとりの人が複数の夢を実現していく時代がいよいよ近づいています。

※1　リカレント教育とははたらきながら資格取得を目指したり学びなおしたりすることです。
※2　サバティカル休暇とは長期休暇を取得し、所属する組織以外で経験を積むことです。

柔軟なはたらき方を理解している人・実践している人の割合（n=3,192）



出典：東京女子大学とオカムラの共同研究／2022年



WELL

Diversity, Equity & Inclusion

Stress Management

User-friendly Design

WELLについて考える

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE＆I）、健康経営といった単語を頻繁に目にするようになりました。すべての人が健康で公平さを感じながら暮らすことへの関心が高まっています。

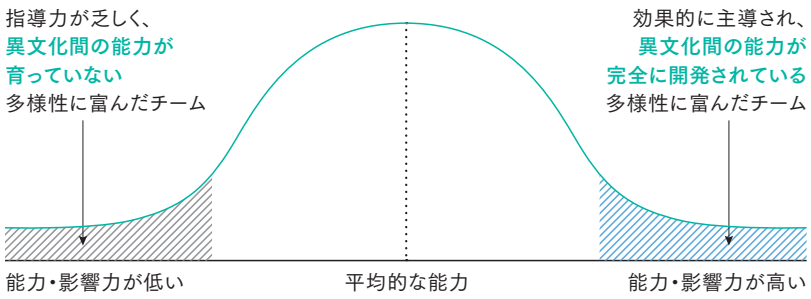
組織が多様であることが仕事の成果に与える影響を見ると、多様性が高いことに加え、互いを認め合う適切なマネジメント＝インクルージョンが行われていることも重要なポイントになっていることがわかります。＞図3

ストレスについて考えるとき、プレッシャー（圧力）とフリクション（摩擦）の2つの要素を考慮する必要があります。スムーズに、つまづきなく、快適に行動がとれる。無駄に迷ったり、悩んだりしないためには何が必要かという視点です。

実際に空間、施設におけるバリアフリーやユニバーサルデザインへの配慮について尋ねたデータを見ると、はたらく場であるオフィスビルや事務所は取り組みが遅れていることがわかります。＞図4 まだまだ改善の余地がありそうです。

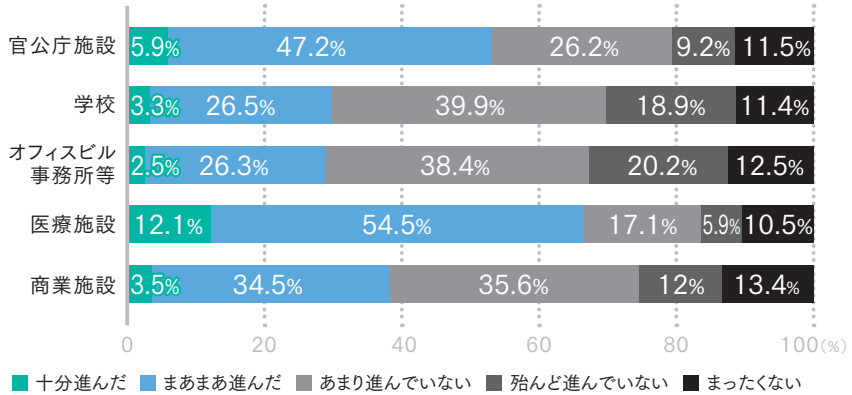
このような潮流から、WELLに関する2024年のトレンドを「利他と多様性」「ストレスの適正化」「使いやすさ」の3つに設定しました。

図3　組織が多様であることが成果に与える影響



Effectiveness in multicultural teams (Source: Based on Dr. Carol Kovach' s research at Graduate School of Management, UCLA and reported in Nancy J. Adler, International Dimensions of Organizational Behavior, 2nd Edition, PWS – Kent Publishing: 1991）より作成

図4　次の施設を利用する際にバリアフリー化・ユニバーサルデザイン化が進んだと思うか



内閣府「令和4年度 バリアフリー・ユニバーサルデザインに関する意識調査」2023年　より作成

04 WELL

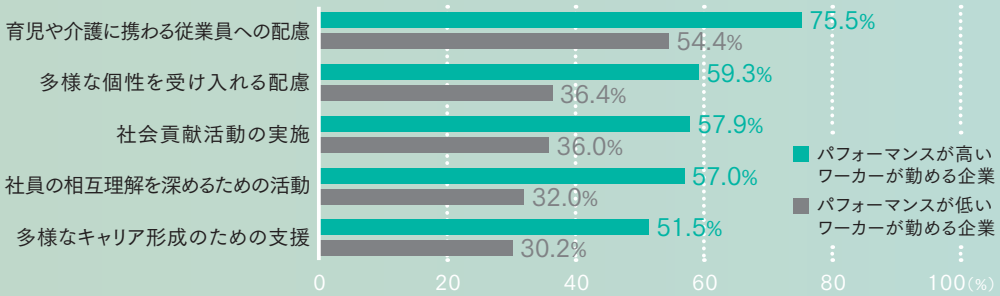
Diversity, Equity & Inclusion

利他と多様性

みんなが公平に感じる状態に

「多様性」「ダイバーシティ」という言葉が一般化する一方で、従来のやり方や画一的な価値観が機能しなくなり、世の中の様々なものに複数の選択肢が求められてきています。その変化において重要なのは相手がどう受け止めるのかということを優先する「利他」の心です。実際に多様性に配慮している企業の割合を調べたところ、パフォーマンスが高いワーカーが勤めている企業の方が積極的に取り組んでいることがわかりました。多様性に配慮し、利他の精神をはぐくむところから、みんなが公平に感じられる世界が始まります。

多様性に配慮している企業の割合 （n=4,239） ※調査対象者のパフォーマンス得点から平均点を算出し、その高低で2群に分けた



出典：働き方、働く環境の変化に対する調査／オカムラ／2022年

05 WELL

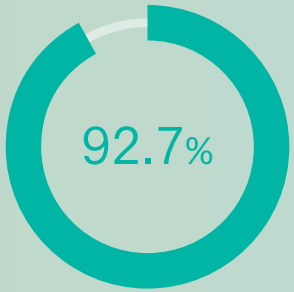
Stress Management

ストレスの適正化

自分なりの“適度”な負荷を設定する

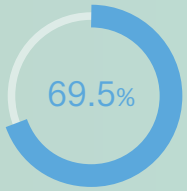
心と体の健康は、豊かに、楽しく、自分らしさを発揮しながら生きるためにとても重要なテーマです。そのためには過度なストレスを低減し、メリハリをつけてはたらくことが欠かせません。頑張らなければいけない時は必ずありますが、いつもそんな状態では疲れてしまいます。オカムラの調査データでは実に9割を超える人が健康にはたらくことに関心を寄せており、「身体的に健康な状態ではたらく工夫」を行っている人の割合は69.5%、「精神的に健康な状態ではたらく工夫」は68.7%でした。心身のストレスマネジメントは今日から始める重要な課題です。

健康にはたらくことへ関心を寄せている人の割合 （n=4,239）

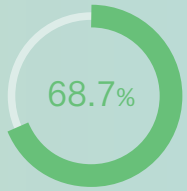


具体的に行っている人の割合

身体的に健康な状態ではたらく工夫



精神的に健康な状態ではたらく工夫



出典：働き方、働く環境の変化に対する調査／オカムラ／2022年

06 WELL

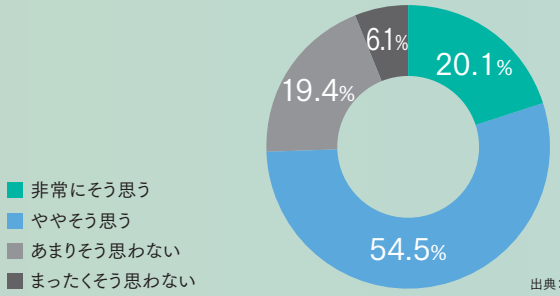
User-friendly Design

使いやすさの追求

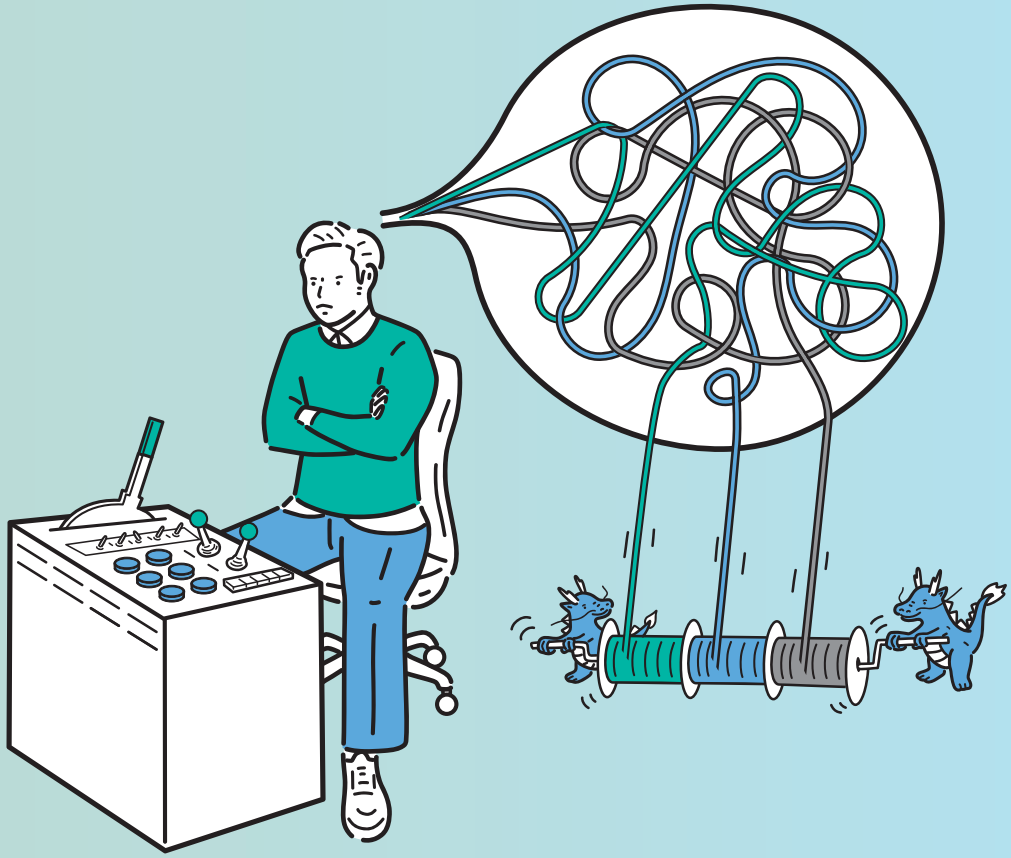
やさしさ、やわらかさ、わかりやすさ

地下鉄の乗り換えをするときや、職場で資料を作っているとき「わからないな」「不便だな」と感じることはありませんか。やりたいことがスムーズに実現できない状態に置かれても、人は次第に慣れてしまいます。でも、それは根本的な問題の解決にはなっていません。これからははたらく中でなるべく不自由を感じないようにする配慮が重要になっていきます。実際にツールやサービスが「わかりやすく」「使いやすい」ことが仕事において重要だと考えている人の割合は7割を超えています。まずは職場に不自由を感じる部分が潜んでいないか、もう一度洗い出してみませんか。

ツールやサービスが「わかりやすく」「使いやすい」ことは、あなたの仕事にとって重要か （n=3,500）



出典：コロナ5類以降後の働き方実態調査／オカムラ／2023年



COMMUNICATION

Team Based Working

Hi-Context Communication

DX! DX! DX!

COMMUNICATIONについて考える

ひとりで完結する仕事以外は、必ず誰かとコミュニケーションをとりながら進めることになります。個人の効率や快適性に焦点を当ててはたらき方を考えたり、オフィスを改善することは以前から着手されてきましたが、今後はチームでのはたらきやすさに注目した設計も重視されるようになります。

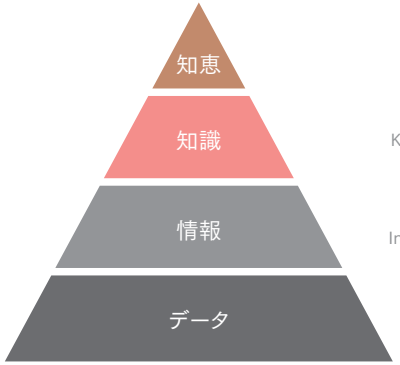
そして、日本人独特のハイコンテクストなコミュニケーション、暗黙知 の共有についてもその利点を引き出せるように真剣に取り組むべきではないでしょうか。

データ集めや整理は自動で行えるようになり、そこから有用な情報をリコメンドしてもらうことも非現実的ではなくなりました。いま私たちが取り組むべきは、それらを経験に落とし込み、習慣化し、知恵として共有していくことです。＞図5

また、これから社会に出ていく10代の人たちにデジタル化によって望まれる変化を聞いたデータを見ると、全体と比べてAIやロボット、メタバースを活用してはたらくことに対する要望が強いことがわかりました。＞図6

このような潮流からCOMMUNICATIONに関する2024年のトレンドを「チーム」「以心伝心」「AI」という3つに設定しました。

図5　DIKW（Data-Information-Knowledge-Wisdom）モデル



知恵 Wisdom
知識を得ることで得た判断力や価値観のことで、Whyの答えとなるもの

知識 Knowledge
情報から読み取ることができた事実や傾向のことで、Howの答えとなるもの

情報 Information
データを整理し、意味をなす形にしたもの「Who、What、Where、When」で構成される4Wの答えとなるもの

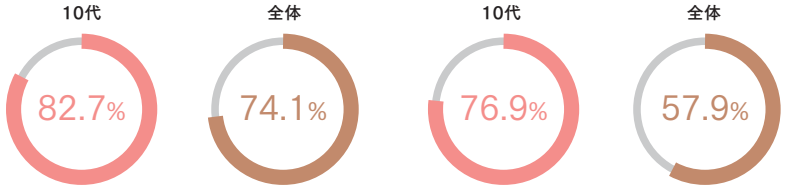
データ Data
文字、数字、記号など。単体では意味をなさないもの

ラッセル・エイコフ"From Data to Wisdom". Journal of Applied Systems Analysis. 16: 3–9.1989 年　より作成

図6　デジタル化を通して実現を図る未来の暮らし「望んでいる」と答えた人の割合

AI・IoTやロボットなどの活用により、仕事や家事が効率化し、重労働や長時間労働が抑制される環境が整い、働きやすくより多くの人の社会参加が可能となる暮らし

テレワークやデジタル仮想空間（メタバース等）の活用により、物理的な移動を伴う出勤や買い物を余儀なくされる機会が減少し、自由な時間が増え、住む場所を個人の嗜好に合わせて選べる暮らし



国土交通省「国民の意識調査」2022 年　より作成

07 COMMUNICATION

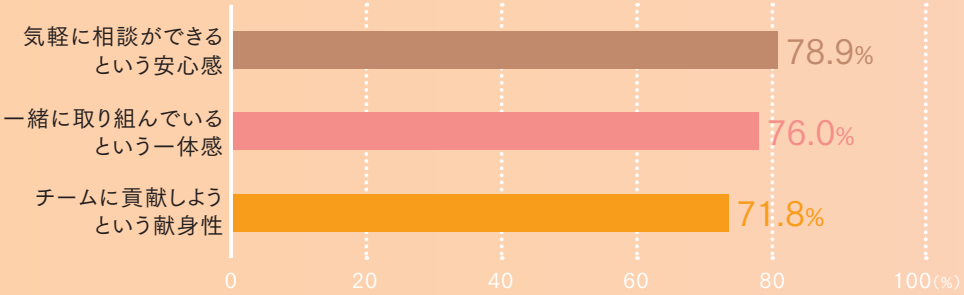
Team Based Working

チームが主役

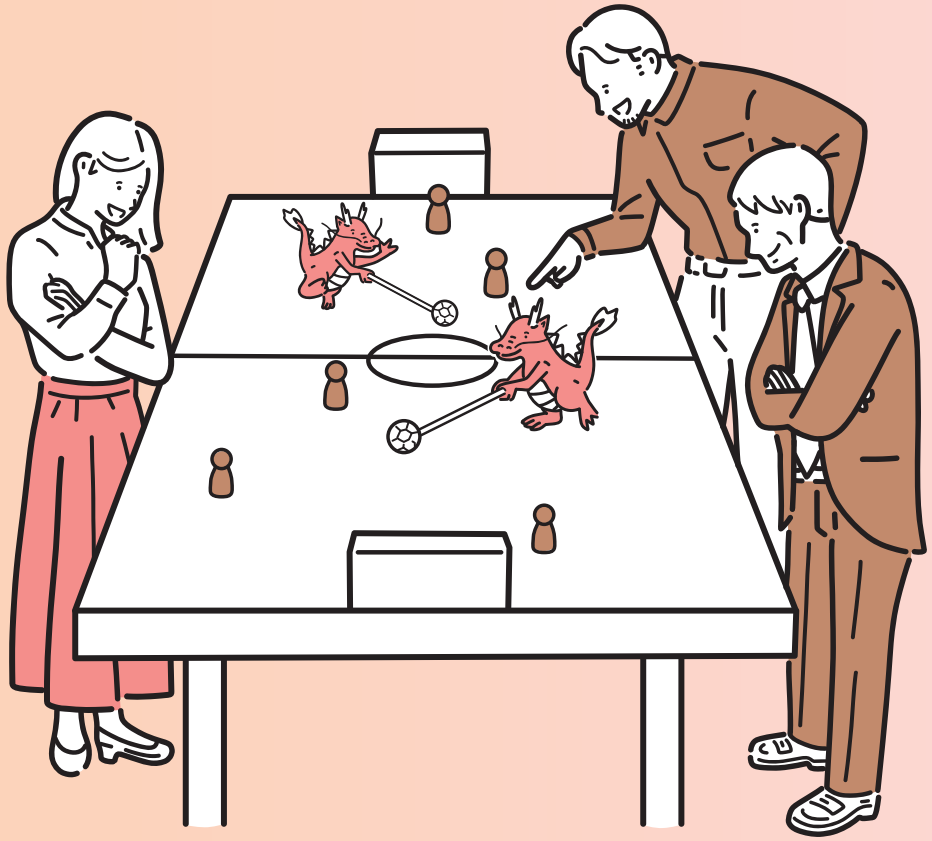
能力を引き出し合い、パフォーマンスを最大に

仕事をふりかえったときに、ひとりで完結する案件は意外と少ないと感じませんか。せっかく誰かとはたらくなら、お互いに最高のパフォーマンスを発揮して、想像以上の成果を得たいはずです。そのためには互いがどんな力を持っていて、どんな価値観で判断し、何を大事にしているのかを共有することが肝心。実際にチームで一緒に作業することが精神面に与える影響を尋ねると、8割近い人が「気軽に相談ができるという安心感」や「一緒に取り組んでいるという一体感」が高まると答えています。シナジーを生み出すために、新しいチームワークやマネジメントが求められます。

チームで一緒に作業することで気分が高まる人の割合 （n=1,300　複数回答）



出典：イノベーションと働き方に関する基礎的調査／オカムラ／2023年



08 COMMUNICATION

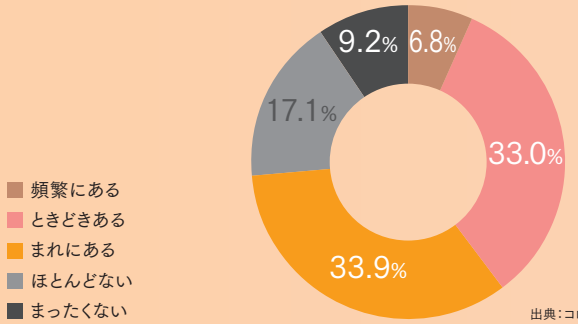
Hi-Context Communication

以心伝心

あいまいな仕事を互いにカバーする

効率を追求すると、過度な役割分担やマニュアル化の闇に陥ることがあります。確かに状況は整理され、手順は守られるのかもしれませんが、「誰がやるんだ?」といったあいまいな仕事の引き取り手がいなくなったり、不測の事態が起きた時に「前例がない」と断られてしまうことも。実際に阿吽(あうん)の呼吸で進む仕事の割合を聞くと4割くらいの人が「ある」と答えています。あいまいな仕事にこそ手を伸ばし合うだけで、業務は円滑になり、お互いに心地よくはたらけるはずです。

阿吽(あうん)の呼吸で進む仕事はどれくらいあるか (n=3,500)



出典:コロナ5類以降後の働き方実態調査/オカムラ/2023年

09 COMMUNICATION

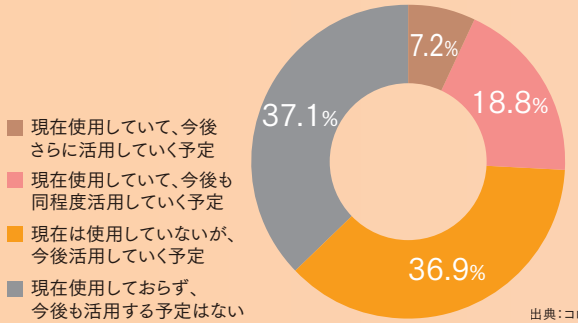
DX! DX! DX!

AIと一緒に働く

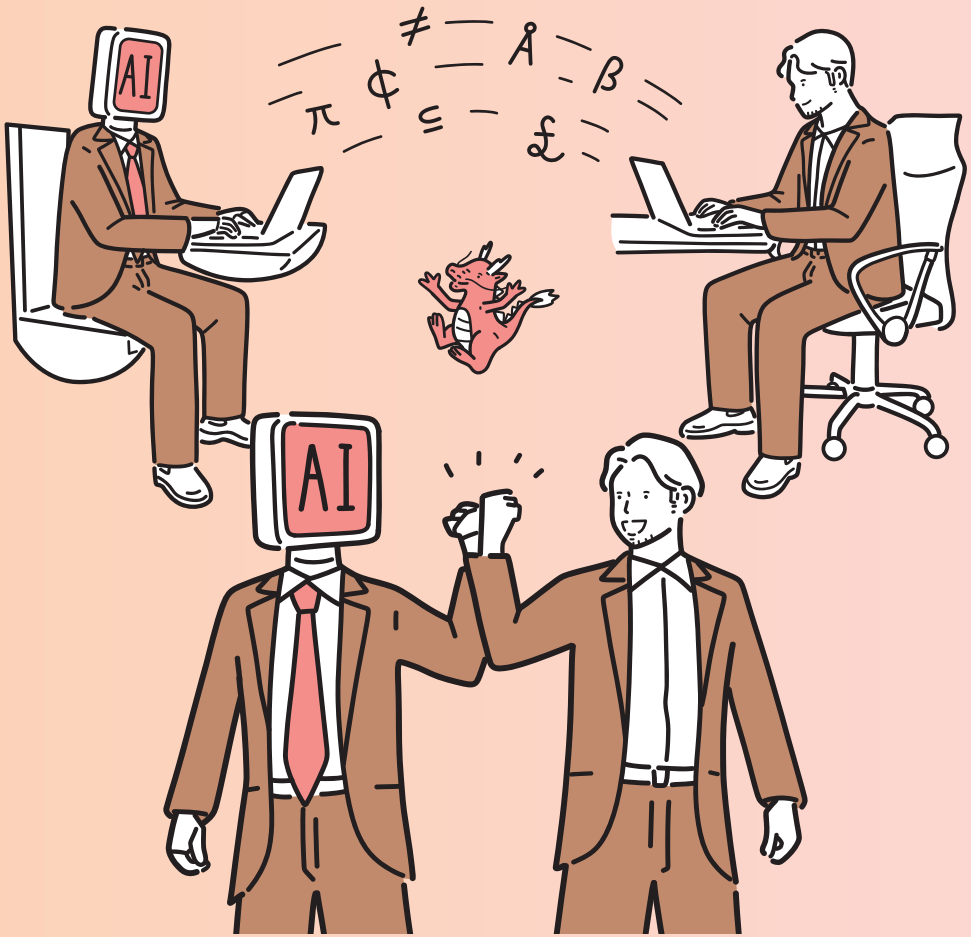
最新技術を味方につける

「その仕事、AIに置き換わるよ」なんて言われたら困りますよね。AIに限らず、新しいテクノロジーは私たちの仕事の効率化にとても大きな力を発揮します。一方でそうしたテクノロジーの使い方を工夫すれば、新たな仕事が生まれたり、創造活動に役立つ斬新なアイデアが生まれたりすることもあるでしょう。AIを仕事に活用しているか調べたところ、実際に使っている人は2割以上、4割くらいの人が今は使っていないが、今後活用していきたいと答えています。大事なのはテクノロジーを恐れずに、フル活用する方法を考えること、そして、それを実践することです。

仕事にAI(人工知能)を活用しているか (n=3,500)



出典:コロナ5類以降後の働き方実態調査/オカムラ/2023年



CONCLUSION

結び

何年か先、あるいは何十年後かに振り返ったとき、2024年が日本の「はたらく」の転換点だったといえる年になるかもしれません。あまりにも多く、複雑に絡み合った問題が山積する中、まず大事にするべきだと考えた課題がここに挙げた9つです。

立場や状況によってそれぞれの優先順位は変わると思いますが、この9つを意識していれば、きっとゴールとなる「はたらく」は間違った方向に行かないと確信しています。より良い「はたらく」を実現するために、オカムラはこれからも未来を想像し続けていきます。

Editor：吉田彩乃　Designer：野本かずなり　Illustrator：辻野清和　Production：Plus81 inc.
発行：株式会社オカムラ　ワークデザイン研究所　2023年12月

okamura