

## 2022年新卒は働き方を“自分で選びたい”「働き方ビュッフェ世代」 約7割が入社以前から「65歳以降も働く必要がある」と回答

～電話代行サービス「fondesk」、『働き方とキャリアプランについての大調査』を実施～

労働力不足問題の解決を目指し、複数の SaaS を展開する株式会社うるる（本社：東京都中央区、代表取締役社長：星知也、以下「うるる」）が開発・運営する電話代行サービス「fondesk（フォンデスク）」は、2022年4月に新卒入社を控える学生、入社2～5年目を迎える若手社員、リタイアにリアリティを持つ55～65歳社員、企業の人事・総務担当社員に対し『働き方とキャリアプランについての大調査』を実施しました。そして、中長期的な将来を見据えて働き方を“選べるようになりたい”と考える2022年度の新入社員を「働き方ビュッフェ世代」と命名しました。

育てよう。  
働く私たちの  
変化の芽。



### 本調査サマリー

**2022年度新入社員の約7割が社会人として働き始める以前から、自身は「65歳以降も働く必要がある」と感じている。将来を見据えて、働き方を“選べるように”になりたい意向が明らかに。**

本調査の結果を通じて、2022年4月に新卒入社を控える学生は、65歳以降も働く必要があると感じている一方で、65歳以降も働くことに不安を抱えていることが判明しました。この結果から、“長く働く”ことを踏まえて、スキルの獲得や暮らしとの両立のために、働き方を“選べるようになりたい”と考える傾向があることがわかりました。「fondesk」は入社時から働き方を選べる環境があることを、もっとポジティブに捉えてほしいという思いから、2022年度新入社員を「働き方ビュッフェ世代」と命名しました。

### 調査実施の背景

2022年の4月は「改正育児休業法」の施行、「在職定時改定」による制度の開始など、人材不足を補うための“働きやすさ”に影響する制度改革が目白押しです。一方、高齢化と併せて2022年以降大卒人口が急激に減少することから、企業はますます採用難に直面することが考えられます。社会的な変化の波のなかで、働き手や企業は働き方についてどのように考えているのか、働きやすさを推進する「fondesk」が調査を実施しました。

## 中長期的な将来を見据えて働き方を“選べるようになりたい”「働き方ビュッフェ世代」

### 「働き方ビュッフェ世代」とは

以下のような志向を持つ、2022年4月に新卒として社会人になる世代のことを言います。

- 社会人として働き始める以前から「自身は65歳以降も働く必要がある」と感じており、長く働くために「スキルが必要」だと考えている世代
- 新卒入社後の研鑽に高いモチベーションはありつつも、入社前から転職も視野に入れている世代
- 時短勤務に対する関心は男性が女性を上回る結果に。男女とも「時間の使い方」への関心が高い世代

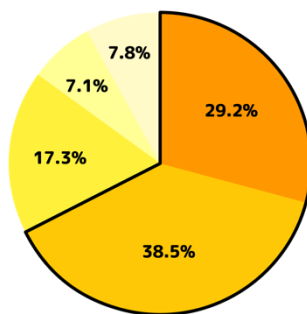
### 1) 社会人として働き始める以前から「自身は65歳以降も働く必要がある」と感じており、長く働くために「スキルが必要」だと考えている世代

2022年4月に新卒入社を予定している全体（n=421）の67.7%は、社会人として働き始める以前から、自身は「65歳以降も働く必要がある」と感じています。一方で、63.9%が「65歳以降も働き続けることに不安を感じている」と回答しており、59.7%は入社前の3月時点で「今後のキャリアプランやライフプランを既に検討している」との状況が明らかになりました。さらに全体の76.7%は、今後の社会人生活においてキャリアを積むには「“これは自分のスキルだ”と自信を持って言える確固たるスキルが必要だ（あるいは欲しい）」と知っていることも判明。スキルが必要な（あるいは欲しい）理由としては、32.2%（n=323）が、スキルがないと「定年退職後にそもそも職に就けない不安があるから」と回答しています。2022年4月入社の新卒は、長く働かなければならない将来に対して、早い段階から“自分自身で備えたい”と考えている世代であると言えるのではないのでしょうか。

Q. 老後のために自分は長く（65歳以降も）働く必要があると感じますか。（n=421）

**67.7%**

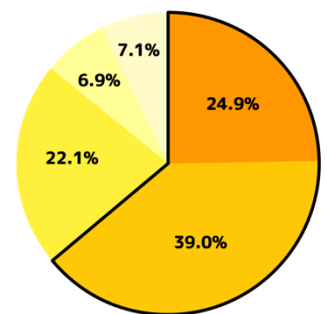
■ 感じる    ■ やや感じる  
■ あまり感じない    ■ 感じない  
■ どちらともいえない



Q. 定年退職後（65歳以降）も働き続けることに不安を感じますか。（n=421）

**63.9%**

■ 感じる    ■ やや感じる  
■ あまり感じない    ■ 感じない  
■ どちらともいえない



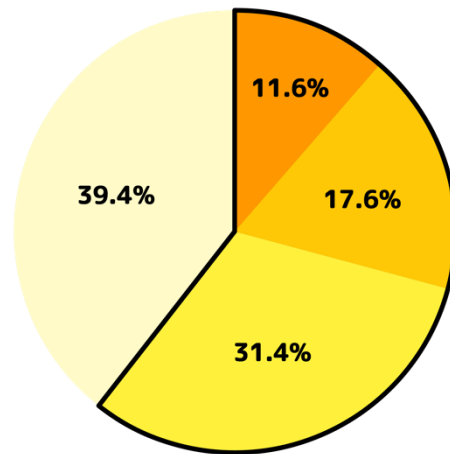
### 2) 新卒入社後の研鑽に高いモチベーションはありつつも、入社前から転職も視野に入れている世代

新卒が就職先に求めることとしては「社内での昇進・昇格」（41.6%）や「収入を上げること」（48.2%）よりも、「自身の専門性やスキルを磨くこと」（59.1%）と「充実した人間関係を得ること」（54.9%）が上位にランクイン。職場での経験が、どれだけ自分自身の身になるかを重視していることが判明しました。さらに、全体の60.6%が入社前から「転職に興味がある」と回答しており、理由として「ライフプランに対して収入に不安がある」ことや「環境を変えることで専門性やスキルをより磨きたい」ことを挙げていることから、将来に向けて着実にスキルを獲得し、自身の理想とするライフプランを実現することへの意欲的な姿勢がうかがえます。

**Q. 現時点で「転職」することを考えていますか。**  
(n=421)

**60.6%**

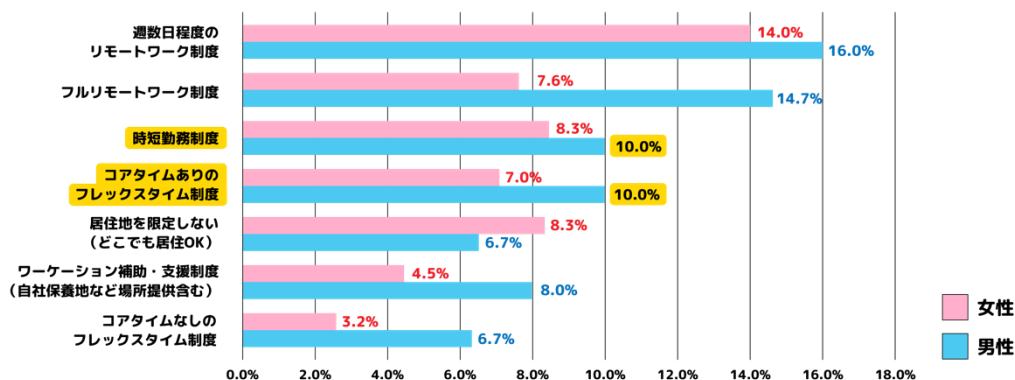
- 興味があって実際に転職の活動をしている
- 興味があって現実的に考えている
- 興味があるが何もしていない
- 興味がない



### 3) 時短勤務に対する関心は男性が女性を上回る結果に 男女ともに「時間の使い方」への関心が高い世代

2022年4月入社予定の会社に入社を決めた理由を聞いたところ、「時短勤務制度」や「フレックスタイム制度」など時間に関わる制度については、男性が女性を上回る結果に。かつて「女性の社会進出」を目的として導入が推進された制度について、男性が取得に前向きであることから、男女共に「働く時間に融通が利く」環境下で、仕事とプライベートの両立を目指すことが一般的になってきている可能性があることがわかりました。

**Q. あなたが入社予定の会社に入社を決めた理由として、当てはまるものをお答えください。(男性：150 女性：157)**



### 55~65歳に聞いた“長く働く”ために実際に必要なこと

一方で、実際に65歳以降働くことにリアリティを持つ、2022年3月時点で55~65歳の方(n=431)にも調査を実施したところ、65歳以降の不安を軽減して長く働くことのできる働き方としては「時間の融通が利く」が約7割(67.1%)に及んでいます。先述のとおり、“長く働く必要がある”と感じる新卒も、どのような働き方なら長く働けそうかという質問に対し、57.7%が「働く時間に融通が利く働き方」、49.6%が「働く場所に融通が利く働き方」と回答していますが、新卒が想像するよりも、「時間の融通」は長く働き続ける上で特に重要視されている、と言えそうです。

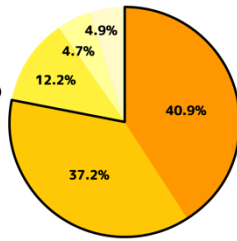
しかしながら、企業の人事・総務担当社員からは「柔軟な働き方を実現する制度導入に前向き」ではあるものの、コミュニケーションの希薄化やオフィスへの問い合わせ対応などから、決断を悩んでいる声も聞こえてくるのが実情です。

## 若手のモチベーションに重要な「対面のコミュニケーション」

Q. 勤め先での「人との対面でのコミュニケーション」は仕事のモチベーション維持に必要なと感じますか。(n=425)

**78.1%**

■ 感じる    ■ やや感じる  
■ あまり感じない    ■ 感じない  
■ どちらともいえない



新卒にとって世代の近い先輩となる 2022 年 4 月で社会人 2 年目～5 年目を迎える若手社員のうち、78.1%が「仕事のモチベーションを維持するために、人との対面のコミュニケーションが必要」と回答 (n=425) しています。

オンラインによる業務環境だけが働くうえで大事とは、一概には言い切れず、重要なことは「働き方を選べること」であると言えます。

## まとめ：企業も働き手も「働き方を選べる」環境を整備すべきという意見が合致。

2022 年 4 月からは「在職定時改定」の制度が新たに開始することもあり、年金を受給しつつも長く働くことを視野にキャリアを積む傾向はますます高まると考えられ、オンラインを活用した柔軟な働き方へのニーズも増えることが予想されます。一方で、モチベーションの維持や社内のつながりなどの観点からは、オフラインでの業務が求められています。

本調査は、オンラインとオフラインのどちらかに偏るのではなく、働く人が目的にあわせて働き方を選べる「多様な働き方」を推進することが、働き手の抱える「長く働くことへの不安」の解消につながり、労働人口が減少する現代におけるひとつの解決策となる、という示唆を得られる結果となりました。

## 大事なことは、働き方を“選べること” 「育てよう。働く私たちの変化の芽。」

**育てよう。働く私たちの変化の芽。**  
 3,000社以上の企業が導入、  
 今日から使える電話代行サービス。  
 Q フォンデスク

コロナ禍で制度を変更した企業は 88.4%。「fondesk」はコロナを機に手にした多様な働き方を推し進めることと、そうした働き方から生まれた「変化の芽」をみんなで育てていくことを目指し、WEB ムービーを公開します。また、2022年3月30日より東京メトロ駅（六本木・東京）構内および電車内（日比谷・丸の内・銀座線）、2022年3月31日付 朝日新聞朝刊に広告を掲出します。

「fondesk」は、会社にかかってくる電話への対応から、よりよい働き方を推進していきます。

▶特設サイト：<https://www.fondesk.jp/p/henkano-me/>

▶WEB ムービー：<https://youtu.be/SVKkBb0Rw48>

## fondesk（フォンデスク）ができること

「fondesk」は、会社宛ての電話を社員の代わりに受け、チャットやメールで内容をお知らせするサービスです。オペレーターが代わって電話の要件をお伺いし、受電内容を、Slack、Chatwork、Microsoft Teams、LINE、LINE WORKS、Google Chat など、お客様のお使いのツールに通知します。

受電内容がチャットやメールに履歴として残るため、何度もかかってくる営業電話など、対応不要な電話番号を可視化できます。導入企業のご担当者からは、「無駄な電話が多かったことに気づけた」「業務に集中できた」「新入社員からのウケが良い」などの声が寄せられています。

※Slack、Chatwork、Microsoft Teams、Zoom、LINE、LINE WORKS、Google Chat は、各社の登録商標または商標です。

- ・調査方法：WEB アンケート方式
- ・調査期間：2022年3月4日～3月8日
- ・調査対象：
  - ①「2022年4月新卒入社予定の学生」：
 

2022年3月に4年制大学・大学院を卒業予定／2022年4月から東京・神奈川・千葉・埼玉・愛知・大阪で従業員数301名以上の企業で新卒の正社員として働く予定がある／未婚／22歳～24歳／学生／男女／421名
  - ②「社会人歴2～5年目の若手社員」：
 

東京・神奈川・千葉・埼玉・愛知・大阪で従業員数301名以上の企業に勤める／23歳～27歳／会社員／男女／425名
  - ③「リタイアにリアリティを持つ55～65歳社員」：
 

東京・神奈川・千葉・埼玉・愛知・大阪で従業員数301名以上の企業に勤める、または勤めていた／55～65歳／431名
  - ④「企業の人事・総務担当社員」：
 

東京・神奈川・千葉・埼玉・愛知・大阪で従業員数301名以上の企業に勤める／23歳以上／人事あるいは総務の担当者／438名
- ・調査目的：企業の制度やキャリア意向について調査
- ・委託会社：株式会社ジャストシステム

## 会社概要

うるるグループ (<https://www.uluru.biz/>)

設立：2001年8月31日

本社：〒104-0053 東京都中央区海3丁目12-1 KDX 晴海ビル9F

代表者：星 知也

事業内容：

- ◆CGS (Crowd Generated Service) 事業 ※CGS 事業はクラウドワーカーを活用した SaaS
  - ・fondesk 事業 (受電専門の電話代行サービス)
  - ・NJSS 事業 (入札情報速報サービスの運営)
  - ・えんフォト事業 (幼稚園・保育園向け写真販売システム)
  - ・OurPhoto 事業 (出張撮影マッチングサービス) ※OurPhoto 株式会社にて運営
- ◆クラウドソーシング事業
  - ・「シュフティ」の運営、自治体のひとり親支援事業などにおける在宅ワークプログラムの提供
- ◆BPO 事業 ※株式会社うるる BPO にて運営
  - ・BPO 事業 (総合型アウトソーシング事業)

### 本件に関する報道関係者様からのお問合せ先

#### 【お客様お問合せ先】

株式会社うるる

TEL : 03-3520-8770      Mail : [hello@fondesk.jp](mailto:hello@fondesk.jp)

#### 【報道関係者様お問合せ先】

株式会社うるる PR 事務局 (アウル株式会社内)

TEL : 03-5545-3888      FAX : 03-5545-3887      MAIL : [uluru-ml@aur.co.jp](mailto:uluru-ml@aur.co.jp)