

ソーシャルメディアを活用した業種別のワークスタイル分析

白土由佳*1・小野田哲弥*2

Email: SHIRATSUCHI_Yuka@hj.sanno.ac.jp

*1: 産業能率大学経営学部

*2: 産業能率大学情報マネジメント学部

◎Key Words ソーシャルメディア, キャリア支援, ワークスタイル

1. はじめに

キャリア教育の重要性が着目され、小・中・高等学校では、それぞれの段階に応じ地域や学校の特色を活かした学びが求められている⁽¹⁾。それらの段階を経て、大学には、各々の学生が自分らしいキャリアを描くことができるような学びの場としての機能が必要とされている。個別の大学の取り組みに関しても、ポートフォリオの活用⁽²⁾や、SNS システム開発⁽³⁾、地方私大の強みを活かした多角的な取り組み⁽⁴⁾などが報告されており、多様な実践を見て取ることができる。

キャリア支援に関する研究と実践が重ねられる一方、大学における新卒採用の特殊性は、生活の質との関係から分析⁽⁵⁾されるなど、社会問題としても捉えられている。さらに、個人に焦点を当てて考えても、新卒採用における就職活動という短期目標のみの重視は、キャリア教育の本来の目的である、生涯を通じた自分らしいキャリアプランの創出を困難とする可能性も否めない。

本研究では、このような背景を前提とし、働き方を観点に企業を類型化し、分析を行う。業界や業種のみならず、働き方という観点から企業の多様性を明らかにし、就職活動を控える学生一人ひとりのライフプランに寄り添ったキャリア設計の一助としたい。

2. 目的

本研究の目的は、働き方を観点に企業を類型化し、業界や業種以外の軸で企業の多様性を明らかにすることである。研究成果を実践的にキャリア教育に活かすという観点から、分析対象企業は筆者の所属する産業能率大学の主な就職先一覧より選出した。

これまでにも働き方という観点による分析⁽⁶⁾は実施しており、本研究では特に、業種別の特徴を明らかにする点を重視する。

3. 分析の対象

3.1 利用した情報リソース

各企業における働き方を示す情報リソースとして、社員による会社評価のクチコミサービスである VORKERS¹を利用した(図 1)。複数ある就職・転職クチコミサービスのなかで VORKERS を採用した理由は、

求人情報サービスとの併用ではなく、純粋なクチコミ提供というサービスに専門特化している点、および会社評価指標と従業員満足⁽⁷⁾との対応が挙げられる。



図 1 VORKERS のページ例

クチコミデータのなかで、本研究では会社評価平均スコアを利用した。11 の指標を下記に示す。残業時間は月間時間数、有給休暇消化率はパーセンテージ、それ以外は 5 点満点で評価される。

- ・ 残業時間 (月間)
- ・ 有給休暇消化率 (%)
- ・ 総合評価
- ・ 待遇面の満足度
- ・ 社員の士気
- ・ 風通しの良さ
- ・ 社員の相互尊重
- ・ 20代成長環境
- ・ 人材の長期育成
- ・ 法令順守意識
- ・ 人事評価の適正感

3.2 分析対象企業

分析対象企業の選定基準は、就職実績およびクチコミ件数である。就職実績に関しては、産業能率大学より直近 5 年間、2010 年から 2015 年までの間に就職実績のある企業という基準を採用した。クチコミ件数に関しては、VORKERS にて企業に対するクチコミが 5 件以上という基準を採用した。理由は、クチコミ件数があまりに少ない場合、特定個人の主観に偏ったデータとなる可能性があるためである。

¹ 「社員による会社評価」 就職・転職クチコミ・リサーチ「VORKERS」(<http://www.vorkers.com/>)

以上 2 つの選定基準を通じ、分析対象企業数は 359 社となった。業種の割合を表 1 に、所在地の割合を表 2 に示す。

表 1 業種の割合

業種	企業数	割合
金融	18	5.0%
商社	39	10.9%
流通（専門店）	43	12.0%
流通（コンビニ、スーパー）	19	5.3%
メーカー	37	10.3%
建設・不動産	34	9.5%
サービス（エンタメ、その他）	47	13.1%
サービス（フード、ホテル、旅行）	33	9.2%
サービス（人材、コンサル、教育）	15	4.2%
情報（通信、マスコミ）	12	3.3%
IT・情報処理	53	14.8%
その他	9	2.5%
総計	359	100.0%

表 2 所在地の割合

所在地	企業数	割合
東京都	253	70.5%
神奈川県	28	7.8%
大阪府	25	7.0%
埼玉県	9	2.5%
その他	44	12.3%
総計	359	100.0%

4. 分析の手順

分析対象とした各企業における働き方の差異を明確化するため、会社評価平均スコアを変数とした分類を行った。分析の手順は下記の通りである。

- i. 会社評価平均スコアの標準化
- ii. クラスタリング
- iii. クラスタ名付与と業種別解釈

クラスタリングでは、R 言語の ykmeans パッケージ⁸⁾ を利用し、総合評価の分散が小さくなるよう設定した。クラスタ数を 4 以上 13 以内として試行した結果、7 クラスタが生成された。

5. 分析の結果

5.1 クラスタ一覧

生成された 7 クラスタに関して、会社評価平均スコアのクラスタ内平均値を算出し、各クラスタの特徴を表現するクラスタ名を付与したものを表 3 に示す。また、クラスタごとの業種内訳を表 4 に示す。

クラスター ID	クラスター名	総合評価値	従業員数(月間)	有給休暇消化率(%)	待遇面の満足度	社員の士気	風通しの良さ	社員の相互尊重	20代成長環境	人材育成	法令順守意識	人評評価の適正感
1	仲間と支えあう風通しの良い職場	2.50	43.1	33.9%	2.09	2.40	2.66	2.83	2.70	2.01	2.91	2.39
2	ハードだが人事評価が伴う職場	2.61	69.4	14.5%	2.26	2.79	2.53	2.76	3.30	1.78	2.27	3.22
3	法令順守意識の高い職場	2.79	38.7	33.9%	2.60	2.61	2.74	2.91	2.96	2.41	3.43	2.60
4	20代での成長と法令順守が見込める職場	2.87	44.1	38.6%	2.67	2.81	2.94	3.00	3.15	2.35	3.28	2.76
5	労働環境のバランスがとれた職場	2.99	49.5	26.4%	2.70	3.06	2.98	3.14	3.53	2.36	3.11	3.06
6	社員の意識が高く成長が見込める職場	3.14	73.3	25.6%	2.35	3.46	3.52	3.70	3.92	2.27	2.75	3.18
7	待遇とワークライフバランスの良い職場	3.32	35.4	45.0%	3.26	3.26	3.32	3.49	3.47	2.88	3.88	3.09
全体平均		2.87	50.1	30.8%	2.55	2.88	2.92	3.07	3.27	2.27	3.06	2.90

クラスター ID	クラスタ名	金融	商社	流通A	流通B	メーカー	建設・不動産	サービスA	サービスB	サービスC	IT・情報処理	その他	合計
1	仲間と支えあう風通しの良い職場	1	6	5	3	8	3	6	4	2	16	2	56
2	ハードだが人事評価が伴う職場	1	7	4	5	3	15	5	5	3	4	2	54
3	法令順守意識の高い職場	5	6	4	3	1		1			3	5	29
4	20代での成長と法令順守が見込める職場	5	6	8	6	8	3	14	5	1	16	3	75
5	労働環境のバランスがとれた職場	3	9	16	2	7	7	8	9	3	1	7	75
6	社員の意識が高く成長が見込める職場	1	2			1	3	7	7	4	3	4	32
7	待遇とワークライフバランスの良い職場	3	4			9	3	7	2	2	1	3	38
総計		18	39	43	19	37	34	47	33	15	12	53	359

表 3 各クラスターの指標平均

表 4 各クラスターの業種内訳

以下、各クラスターの特徴を概観する。

クラスター 1「仲間と支えあう風通しの良い職場」には、IT・情報処理やメーカーなど、幅広い業種から 56 の企業が分類されている。風通しの良さや社員の相互尊重のスコアが比較的高く、社員相互で支えあう職場環境が想像できる。

クラスター 2「ハードだが人事評価が伴う職場」は、3 割弱が建設・不動産業種で占められている点が特徴的である。月間残業時間が高く、有給休暇消化率は低いことからハードな職場と考えられるが、一方で 20 代成長環境や人事評価の適正感のスコアが高い。ハードだが、仕事をした分だけ成長し、人事評価に反映される職場環境と考えられる。

クラスター 3「法令順守意識の高い職場」は、他のクラスターと比較すると、金融や商社、IT・情報処理業種の企業が多く分類されている。法令順守意識のスコアが高い本クラスターは、法令に則った働き方のできる職場環境として捉えることができる。

クラスター 4「20 代での成長と法令順守が見込める職場」は、クラスタ内の業種構成を見ると、サービス（エンタメ、その他）および IT・情報処理がやや多い。20 代成長環境スコアが高いことから、20 代をどう過ごすか、ビジョンが明確な人にとっては有意義な職場であると考えられる。

クラスタ 5「労働環境のバランスがとれた職場」は、流通（専門店）やサービス業種全般の企業が多く分類されるクラスタである。人材の長期育成スコアは低いものの、それ以外のスコアはバランスが良い。現場で即戦力として活躍し、なおかつ流動性の高い企業が多く分類されていると考えられる。

クラスタ 6「社員の意識が高く成長が見込める職場」は、サービス業種を中心にクラスタが構成されている。社員の士気、風通しの良さ、社員の相互尊重といった現場に関するスコアが高く、加えて 20 代成長環境スコアも高いことから、意識が高く成長の見込める職場環境が想像できる。

クラスタ 7「待遇とワークライフバランスの良い職場」は、他のクラスタと比較すると有給休暇消化率が高く、加えて法令順守意識や待遇面の満足度スコアが高い点が特徴である。休暇をはじめとする環境が整っていることから、ワークライフバランスを崩すことなく働くことができると考えられる。

以上、分析対象とした 359 社を 7 クラスタに分類し、それぞれのクラスタの特徴を会社評価平均スコアから考察した。

5.2 特定業種に見るクラスタ

本節では、サービス（フード、ホテル、旅行）業種を例として取り上げ、生成された 7 クラスタの特徴を分析していく。本業種におけるクラスタ別企業数を表 5 に、各クラスタに分類される企業一覧を表 6 に示す。

クラスタ 1「仲間と支え合う風通しの良い職場」に分類される代表的な企業として、株式会社プリンスホテルや株式会社グルメ杵屋が挙げられる。外食産業やホテル業界をリードするこれらの企業を支えるのは、風通しの良さや社員相互が支え合うという社風だと考えられるだろう。

クラスタ 2「ハードだが人事評価が伴う職場」に分類される代表的な企業として、ハーベスト株式会社や株式会社くらコーポレーションが挙げられる。消費者の視点からこれらの企業を見ると、親しみやすい価格帯だがサービスをおろそかにしないというイメージがある。一方で、消費者第一の姿勢は、職場という視点からはハードさとして捉えられるのかもしれない。

クラスタ 3「法令順守意識の高い職場」に分類される企業として、カップ・クリエイト株式会社が挙げられる。カップ・クリエイト株式会社は、消費者からはかっぱ寿司という店舗名で親しまれているが、法令順守というイメージにそぐわないかもしれない。しかし、本企業は各種手当が充実しているという特徴がある。故に、従業員クチコミの評価が法令順守に結びついたと考えられる。

クラスタ 4「20 代での成長と法令順守が見込める職場」に分類される代表的な企業として、株式会社王将フードサービス、ワタミフードサービス株式会社が挙げられる。経営多角化によって即戦力を輩出するこれらの企業では、20 代での大きな成長が見込めると考えられる。

クラスタ 5「労働環境のバランスがとれた職場」に分類される代表的な企業として、株式会社エイチ・アイ・

エス、近畿日本ツーリスト株式会社、株式会社セブン&アイ・フードシステムズが挙げられる。本クラスタには旅行業種が数社分類されている点が特徴である。イレギュラーな出来事にも柔軟な対応が求められる飲食業種に比べ、ある程度仕事のルーティンが定まっていることが、労働環境のバランスとして評価されていると推測できる。

クラスタ 6「社員の意識が高く成長が見込める職場」に分類される代表的な企業として、株式会社星野リゾート、株式会社エー・ピーカンパニー、タリーズコーヒージャパン株式会社が挙げられる。幅広い業種の企業が本クラスタに分類されているが、どの企業も、日常生活においても身近に感じることができるといえる点が特徴である。学生時代からの憧れやブランド意識が、実際に働く社員の士気向上に繋がっているのかもしれない。

クラスタ 7「待遇とワークライフバランスの良い職場」に分類される企業として、株式会社 JTB 首都圏、株式会社ハブが挙げられる。両企業ともに大企業のグループ会社、関連会社であり、それ故の安定した職場環境が待遇の良さに繋がっていると考えられる。

クラスタID	クラスタ名	企業数	構成比
1	仲間と支え合う風通しの良い職場	4	12.1%
2	ハードだが人事評価が伴う職場	5	15.2%
3	法令順守意識の高い職場	1	3.0%
4	20代での成長と法令順守が見込める職場	5	15.2%
5	労働環境のバランスがとれた職場	9	27.3%
6	社員の意識が高く成長が見込める職場	7	21.2%
7	待遇とワークライフバランスの良い職場	2	6.1%
総計		33	100.0%

表 5 サービス（フード、ホテル、旅行）業種内のクラスタ内訳

クラス スタ	企業名	都道府県	総合 評価
1	株式会社クリエイト・レストランツ・ホールディングス	東京都	2.7
1	株式会社プリンスホテル	東京都	2.7
1	UTエム株式会社	東京都	2.4
1	株式会社パレスホテル	東京都	2.3
1	株式会社グロップ	岡山県	2.3
1	株式会社グロメテック	大阪府	2.1
2	株式会社くらコーポレーション	大阪府	2.8
2	株式会社メディカルプリンシプル社	東京都	2.8
2	テムニー株式会社	東京都	2.7
2	チモロ株式会社	愛知県	2.7
2	株式会社中興学院	神奈川県	2.7
2	株式会社三光マーケティングフーズ	東京都	2.6
2	ハーベスト株式会社	神奈川県	2.5
2	株式会社てらみくらぶ	東京都	2.3
3	カップ・クリエイト株式会社	神奈川県	2.7
4	際コーポレーション株式会社	東京都	2.9
4	ワタミフードサービス株式会社	東京都	2.9
4	株式会社クリーク・アンド・リバー社	東京都	2.9
4	エムサービズ株式会社	東京都	2.8
4	株式会社王将フードサービス	京都府	2.8
4	株式会社叙々苑	東京都	2.8
5	株式会社サイゼリヤ	埼玉県	3.2
5	株式会社幸楽苑ホールディングス	福島県	3.1
5	株式会社セブン&アイ・フードシステムズ	東京都	3.1
5	アデコ株式会社	東京都	3.1
5	株式会社あきんどシロウ	大阪府	3.0
5	株式会社エイチ・アイ・エス (HIS)	東京都	3.0
5	リゾートトラスト株式会社	愛知県	3.0
5	株式会社サーベイリサーチセンター	東京都	3.0
5	マンパワーグループ株式会社	神奈川県	3.0
5	株式会社すかいらく	東京都	2.9
5	株式会社ちよだ館	東京都	2.9
5	近畿日本ツーリスト株式会社	東京都	2.8
6	株式会社クイック	大阪府	3.4
6	株式会社星野リゾート	東京都	3.3
6	ルートインジャパン株式会社	東京都	3.2
6	株式会社セントメディア	東京都	3.2
6	株式会社エスエルディー	東京都	3.1
6	株式会社スマイルズ	東京都	3.1
6	タリーズコーヒージャパン株式会社	東京都	3.1
6	株式会社エスフル	東京都	3.1
6	株式会社ビジネスコンサルタント	東京都	3.1
6	株式会社三軒ホテル	東京都	2.9
6	株式会社イー・ピーカンパニー	東京都	2.8
7	株式会社ハブ	東京都	3.8
7	テンプスタッフ株式会社	東京都	3.2
7	株式会社メディカル・コンシェルジュ	東京都	3.2
7	株式会社JTB首都圏	東京都	3.1

表6 サービス（フード、ホテル、旅行）
業種内のクラスター別企業一覧

6. 考察

5.1節では、働き方という観点から企業を分類するために、社員によるクチコミデータを変数として企業を7クラスターに分類し、その特徴を明らかにした。続いて、5.2節では、7クラスターについてサービス（フード、ホテル、旅行）業種で分析し、特定業種におけるクラスターの特徴について、具体的な企業名を挙げ明らかにした。サービス（フード、ホテル、旅行）業種における働き方の多様性は、業務内容や関連企業等の要因によって生まれると想像できる。このことから、大学生が自身のキャリアを考えるにあたっては、単に志望業種について考えるだけではならず、

職場環境を俯瞰し働き方という観点も加味した上で、ライフプランと共に検討することが求められると言えるだろう。本稿では1業種のみを挙げたが、分析した12業種に関する詳細なデータは、キャリア支援用資料⁹⁾として配布し、業種別特徴の検討を続けている。

7. おわりに

本研究の今後の展望として、2点挙げる。

第一に、業種別分析の深化である。同一クラスターに分類される企業群に関しても、業種等の背景が異なれば、当然職場環境にも差異が出てくると考えられる。クチコミサービスにおける会社評価スコアを例に挙げると、社員の相互尊重スコアが同じ値であっても、業種が異なれば企業を取り巻く環境や背景が異なり、意味合いが変わってくるのが想像できる。業種別の詳細な差異を明らかにするため、就職ナビサイトのテキストデータを活用し、クラスターと業種の両観点からの分析を進めていきたい。

第二に、分析対象企業の拡張である。本研究は、実践的なキャリア支援を目指し、産業能率大学卒業生の主な就職先企業を分析対象として取り上げた。一方で、これまでの主な就職先企業だけがキャリア支援に有益なわけではなく、むしろ、それ以外の企業にも目を向けることがチャンス発見の意味でも重要だと言えるだろう。今後、全上場企業を分析対象とし、さらなる研究の発展を目指したい。

参考文献

- (1) 文部科学省：“キャリア教育”，
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/, (2016/06/06 アクセス).
- (2) 柳綾香, 小川賀代：“eポートフォリオの蓄積文書を活用したキャリア支援システムの開発”，日本教育工学会論文誌, Vol.35 No.3, pp.237-245 (2011).
- (3) 長谷川忍, 高橋咲江, 柏原昭博：“インフォーマルな経験情報の共有に基づく就職活動支援 SNS の開発”，教育システム情報学会誌, Vol.27 No.2, pp.199-210 (2010).
- (4) 橋本由美子, 川又憲, 竹内貴弘, 福士憲一：“地方私立大学に必須のアクティブかつ多角的な学生支援の実践”，工学教育, Vol.60 No.1, pp.83-85 (2012).
- (5) 本田由紀：“日本の大卒就職の特殊性を問い直す—QOL問題に着目して—”，大卒就職の社会学—データからみる変化, pp.27-60 (2010).
- (6) 白土由佳：“「社員による会社評価」クチコミに基づいたワークスタイルの多様性—San-Q ネット掲載企業を対象として—”，産業能率大学紀要, 第36巻 第2号, pp.19-48 (2016).
- (7) 日本能率協会総合研究所：“従業員満足度調査 (ES 調査)”，
<http://jmar-im.com/organization/es/>, (2016/06/08 アクセス)
- (8) Yohei Satp：“Package ‘ykmeans’”，
<https://cran.r-project.org/web/packages/ykmeans/ykmeans.pdf>, (2016/06/09 アクセス)
- (9) 白土由佳, 小野田哲弥, 産業能率大学キャリアセンター：“SANNOWORKSTYLE BOOK Vol.2”，pp.1-49 (2016).