

特別調査

勤務先の働き方に関する調査

－ 勤務先で人手不足を感じる県内勤労者は56.3% －

はじめに

当社が県内企業に実施した「企業動向調査」によると、正社員の充足状況を示す雇用判断BSI（「過剰」－「不足」）は5期連続で低下している。2023年上期調査では、「不足」の割合が45.6%となり、県内企業の人手不足感は強い状況にある（図表1）。一方、働き方の多様化が進むなか、企業では従業員の満足度を高め、人材の確保や定着を図る動きが広がっている。

そこで、勤務先の人手不足の状況や働き方に対する満足度などについて把握するため、10月上旬に県内勤労者400人を対象にインターネットによるアンケート調査を実施した。以下はその結果である。

アンケート調査の結果

（1）勤務先の状況

－勤務先の人手不足を感じているのは56.3%－

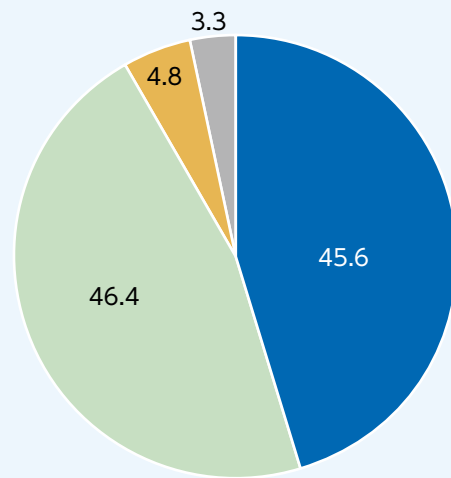
全ての回答者に対して、半年前と比べた勤務先の人手不足の状況を尋ねたところ、「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせた『人手不足を感じる』の割合が56.3%となった（図表2）。一方、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を合わせた『人手不足を感じない』は9.3%となった。

（2）人手不足によるマイナスの影響

－「働きがいや意欲が低下している」がトップ－

勤務先で『人手不足を感じる』と回答した人（225人）に対して、人手不足によってどのようなマイナスの影響があるか尋ねたところ^{（注）}、「働きがいや意

■ 図表1 県内企業の正社員の充足状況

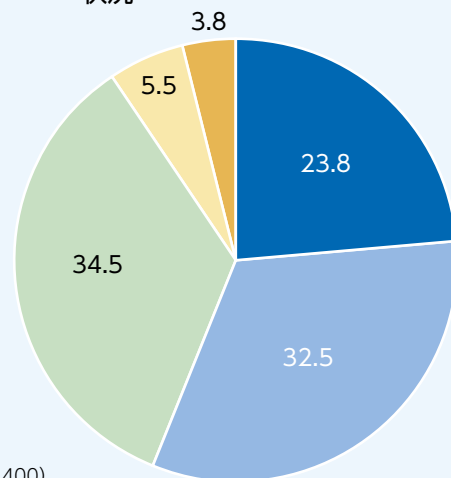


(n=610)

■ 不足 ■ 適正 ■ 過剰 ■ 無回答

(資料) 当社「2023年上期 企業動向調査」

■ 図表2 半年前と比べた勤務先の人手不足の状況



(n=400)

■ あてはまる ■ ややあてはまる
■ どちらとも言えない ■ あまりあてはまらない
■ あてはまらない

欲が低下している」の割合が45.4%と最も高くなった（図表3）。以下「残業時間が増加している」（33.8%）、「業務効率が低下している」（28.9%）などの順となった。

マイナスの影響に関する回答者からの声

- ・相次ぐ退職者の補充がなく、今いるメンバーに業務が上乘せされるので、残業するしかない（30代女性）
- ・人手が足りない分を同僚と協力し何とかこなしているが、上層部に「やれている」とみなされる。頑張りが逆効果になっていると思うと、意欲が継続するかわからない（50代女性）
- ・離職する人が増えている。離職した人の退職理由や意見をよく聞いて、改善策をとってほしい（40代男性）
- ・人手不足にもかかわらず、不要な会議が多すぎる。そのための資料作成の時間もあるので、会議を削減すれば無駄が省ける（50代男性）
- ・人手不足の状況が長く続いている。増員はあきらめつつあり、その分給与を上げてほしいが実現していない（40代男性）

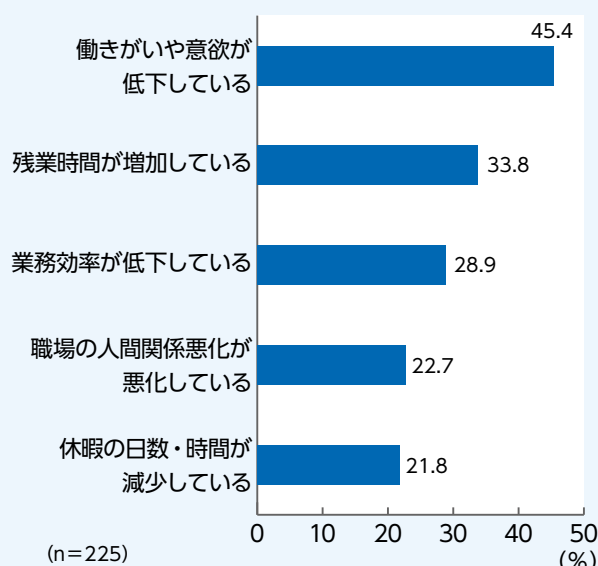
（3）勤務先の働き方に対する満足度

－『満足派』が約4割－

全ての回答者に対して、現在の勤務先の働き方に満足しているか尋ねたところ、「満足している」「やや満足している」を合わせた『満足派』の割合は39.3%となった（図表4）。一方、「あまり満足していない」「満足していない」を合わせた『不満足派』は33.8%となり、『満足派』が5.5ポイント上回った。

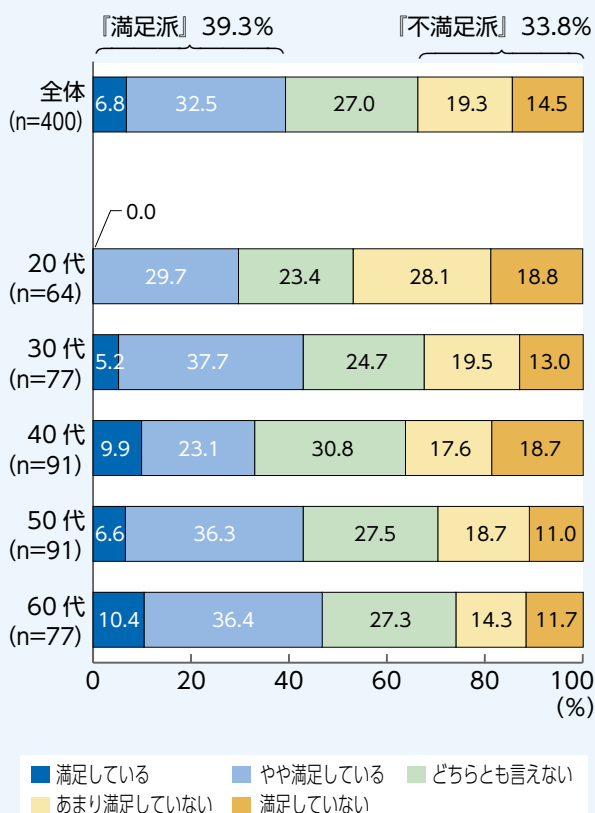
『満足派』の割合を年代別にみると、特に60代で高く、『不満足派』を20.8ポイント上回った。それに対して、『満足派』は20代で低く、約3割にとどまり、『不満足派』を17.2ポイント下回った。

■ 図表3 人手不足による職場でのマイナスの影響



（注）設問では人手不足によってどのようなマイナスの影響があるかについて、「マイナスの影響がある」「ややマイナスの影響がある」「どちらとも言えない」「ややプラスの影響がある」「プラスの影響がある」の5段階で質問している。本文中で『マイナスの影響がある』としているのは「マイナスの影響がある」「ややマイナスの影響がある」を合わせた割合である

■ 図表4 勤務先に対する満足度（年代別）



(4) 働き方に満足している理由・満足していない理由

〈満足している理由〉

－「勤務時間や勤務日が自分に合っている」がトッパー

「(3) 勤務先の働き方に対する満足度」について『満足派』と回答した人(157人)に、満足している理由を尋ねたところ(複数回答)、「勤務時間や勤務日が自分に合っている」の割合が45.2%と最も高くなった(図表5)。以下「人間関係や勤務先の雰囲気が良い」(40.1%)、「仕事にやりがいを感じる」(33.8%)などの順となり、満足度を高めている理由として勤務形態の柔軟さ、職場の雰囲気、仕事のやりがいをあげる人が多くなった。

満足していることに関する回答者からの声

- ・時差勤務など柔軟な働き方を選べるようになった(40代男性)
- ・休暇は希望日で確実に取得できるので助かっている。気兼ねなく取得できる雰囲気もある(50代女性)
- ・雰囲気の良い職場なので移りたくない(20男性)
- ・資格の取得に積極的に取り組んでいる。より良いサービスをお客様に提供したいとの思いのほか、昇進・昇格にも関係するのでやりがいがある(20代女性)

〈満足していない理由〉

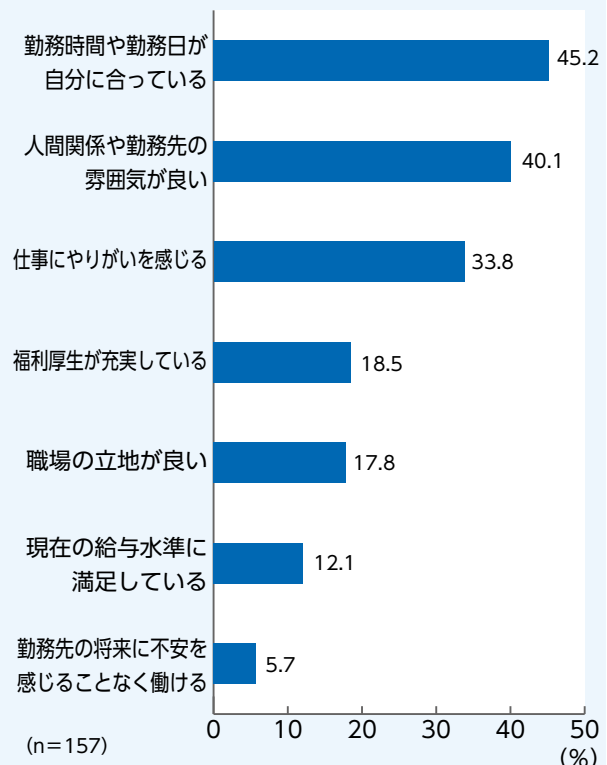
－給与水準とやりがいを理由にあげる人が多数－

働き方の『不満足派』(135人)に対して、満足していない理由を尋ねたところ(複数回答)、「現在の給与水準に不満がある」(54.8%)、「仕事にやりがいを感じられない」(42.2%)の割合が特に高くなり、給与と仕事のやりがいを不満の理由にあげる人が多かった(図表6)。以下「勤務先の将来に不安を感じながら働いている」(28.9%)、「人間関係や勤務先の雰囲気が悪い」(27.4%)などの順となった。

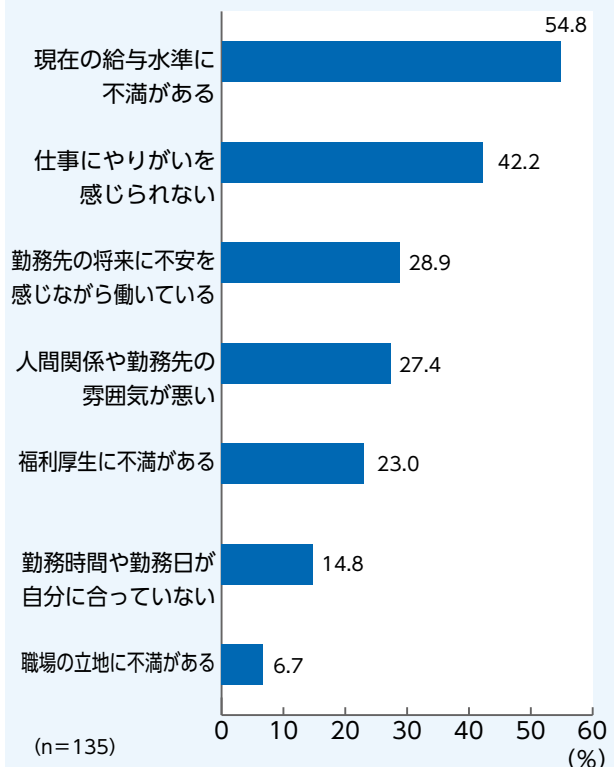
満足していないことに関する回答者からの声

- ・残業が禁止で毎日忙しく、給与は最低賃金並みである。従業員を大切にしてほしい(30代女性)

■ 図表5 働き方に満足している理由
(複数回答、上位項目のみ)



■ 図表6 働き方に満足していない理由
(複数回答、上位項目のみ)



- ・若手の指導や教育が不十分なため、ベテランの業務量が増えるばかりで将来的な不安がある（60代男性）
- ・管理職のマネジメントが行き届かず、社員のやる気が高まっていない（50代男性）
- ・現状の働き方に不満はないが、将来も安心して働けるという見通しを示してほしい（40代女性）

（5）勤務先の働き方などに関する取り組み

勤務先の働き方などに関する要望や課題などについて尋ねたところ、以下のような声が聞かれた。

【教育、研修】

- ・新しい人材が入ってきても、研修制度が確立されていないので人が育たず、すぐ辞めるという悪循環があり、人手不足が続いている（50代男性）
- ・若い人ほど退職が早い。入社後の教育体制を整備すべきである（60代女性）

【人事評価制度】

- ・昇給は社長の独断で決まるので腹立たしい。納得性が高い制度の整備が急務である（30代男性）
- ・一律の評価ではなく、個人の能力や行動をみて評価してほしい（20代女性）

【パワハラ】

- ・パワハラが発生しても解決しない、部下の管理をしない上司がいるので、改善してほしい（20代男性）
- ・パワハラへの知識・認識が不足しており、企業体質は変わりようがない（50代男性）

【コミュニケーション】

- ・各部署に意見箱を設置した。問題点が全社で把握され、改善が図られた（60代男性）
- ・管理職でない従業員でも経営陣に意見をしやすい環境にすべきである（20代女性）
- ・個々人がどんな業務をおこなっているかに対する上層部の理解度の低さが適正な評価ができない理由だと思う（40代女性）

まとめ

今回の調査では勤務先で『人手不足を感じる』県内勤労者の割合は5割を超え、働きがいや意欲の低下などの影響が出ていることが示された。

勤務先の働き方では『満足派』が約4割となり、『不満足派』の約3割を上回った。ただし、20代で『満足派』が『不満足派』を大きく下回ったほか、回答者からは若手を中心に離職者が増え定着していないとの声が複数あげられた。また、勤務先の働き方などに関する要望や課題では、「教育、研修」「人事評価制度」「パワハラ」「コミュニケーション」などに関する意見が多く寄せられた。こうした項目を中心に、勤務先で働き方が見直され、働きやすい職場環境となることが期待される。

（2023年11月 近）

【調査の要領】

1. 調査時期
2023年10月上旬
2. 調査方法
インターネットによるアンケート調査
3. 調査の対象者
インターネット調査会社の登録モニターのうち県内の勤労者400人

		人数	構成比 (%)
合計（内訳）		400	100.0
性別	男性	201	50.3
	女性	199	49.8
年代	20代	64	16.0
	30代	77	19.3
	40代	91	22.8
	50代	91	22.8
	60代	77	19.3
婚姻	未婚	200	50.0
	既婚	200	50.0

（注）図表の数値は四捨五入をしているため、回答割合の合計が100.0%とならない場合がある