

特別調査

働き方に関する調査

－働き方に対する『満足派』は3割台半ばとなり、『不満足派』をやや上回る－

はじめに

2019年4月に労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が適用されてから5年が経過した。24年4月にはこれまで猶予期間が設けられていた建設業・ドライバー・医師等に対しても労働時間の上限規制が適用となり、労働時間の短縮をはじめとした働き方改革の動きは多くの業種や企業で広がっている。

こうしたなか、当社では勤務先の働き方の現状や満足度などについて把握するため、5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) 勤務先の働き方に対する満足度

－『満足派』が3割台半ば。『不満足派』をやや上回る－

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34.3%となった(図表1)。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32.3%となり、『満足派』が2.0ポイント上回った。

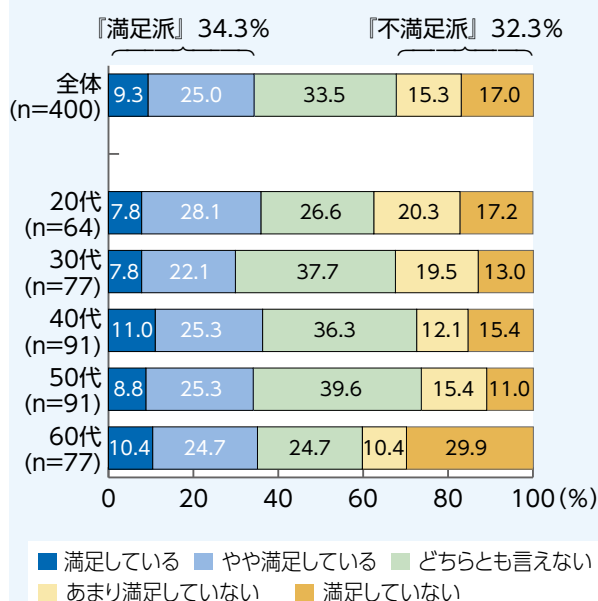
年代別にみると、40代と50代で『満足派』が『不満足派』を上回った。それに対して、20代と30代、60代で『満足派』が『不満足派』を下回った。

〈前回調査との比較〉

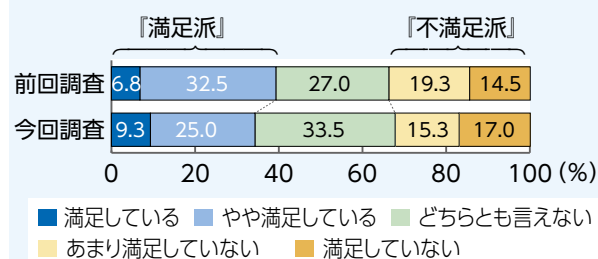
－『満足派』は5.0ポイント低下－

当社では23年冬に同様の調査(以下、前回調査)を実施している。前回調査と比べると、『満足派』の割合は5.0ポイント低下した(図表2)。

■ 図表1 勤務先の働き方に対する満足度(年代別)



■ 図表2 勤務先の働き方に対する満足度(前回調査との比較)



『満足派』の割合を年代別にみると、20代で上昇したのに対し、それ以外全ての年代で低下した。

(2) 働き方に満足している理由

－「勤務時間や勤務日が自分に合っている」がトップ－
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(137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43.7%と最も高くなった（図表3）。以下「仕事にやりがいを感じる」（36.5%）、「人間関係や勤務先の雰囲気が良い」（29.9%）、「職場の立地が良い」（24.1%）などの順となった。

〈前回調査との比較〉

－「人間関係や勤務先の雰囲気が良い」が低下－

前回調査と比べると、「職場の立地が良い」「自分の能力や技術、専門性が生かせる」の割合が上昇した（図表3）。一方、「人間関係や勤務先の雰囲気が良い」が大きく低下した。

〈満足している理由に関する回答者からの声〉

- ・社員それぞれが持ち味を生かして仕事ができているので、満足度が高い（60代女性）
- ・業務のやり方など、強制的にやらせるような雰囲気がないので仕事がしやすい（40代女性）
- ・フレックス勤務できることが良い。ただ、時間管理などの面で利用しやすく改善されると、さらに使い勝手が良くなると思う（50代男性）

（3）働き方に満足していない理由

－「現在の給与水準に不満がある」が半数強－

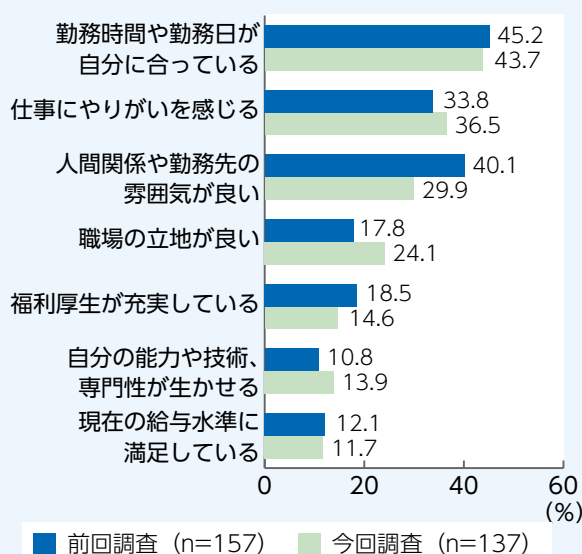
働き方の『不満足派』（129人）に対して、満足していない理由を尋ねたところ（複数回答）、「現在の給与水準に不満がある」の割合が51.2%と最も高くなった（図表4）。以下「仕事にやりがいを感じられない」（30.2%）、「人間関係や勤務先の雰囲気が悪い」（29.5%）、「勤務先の将来に不安を感じながら働いている」（25.6%）などの順となった。

〈前回調査との比較〉

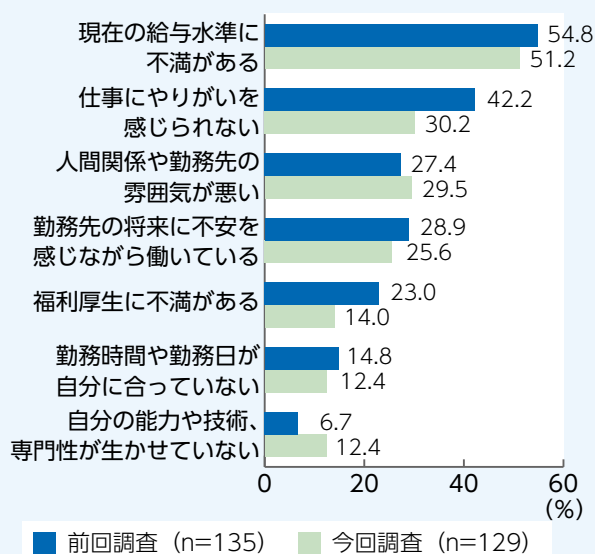
－「自分の能力や技術、専門性が生かせていない」が上昇－

前回調査と比べると、「自分の能力や技術、専門性が生かせていない」の割合が上昇した（図表4）。一方、「仕事にやりがいを感じられない」「福利厚生に不満がある」が特に大きく低下した。

■ 図表3 働き方に満足している理由（複数回答、上位項目のみ、前回調査との比較）



■ 図表4 働き方に満足していない理由（複数回答、上位項目のみ、前回調査との比較）



〈満足していない理由に関する回答者からの声〉

- ・実力が評価されず、給料が上がらない。そのため、中堅層が退職していく状況に不安が募る（20代男性）
- ・業務に見合った人数が配置されず、多忙を極めている（30代女性）
- ・責任やリスクが伴う仕事だが、給料は安い。そのうえ、休暇も少なく休憩時間も十分に取れないこともある（20代女性）

(4) 勤務先および仕事の現状

－処遇の項目で平均点が低い－

勤務先および仕事の現状について5段階で尋ね、各項目の平均値を算出したところ^(注)、「自分の仕事の手順は、自分で決められる」が3.34点と最も高くなった(図表5)。以下「職場の人間関係は良い」(3.26点)、「今の仕事は社会に貢献する、意義のあるものである」(3.25点)などの順となり、職務に関する項目が高くなった。一方、「仕事に見合った給与を得ている」(2.77点)、「昇進・昇格は公平、客観的に行われている」(2.86点)、「心と身体の健康について、配慮がされている」(2.91点)など、処遇の項目で平均点が低くなっている。

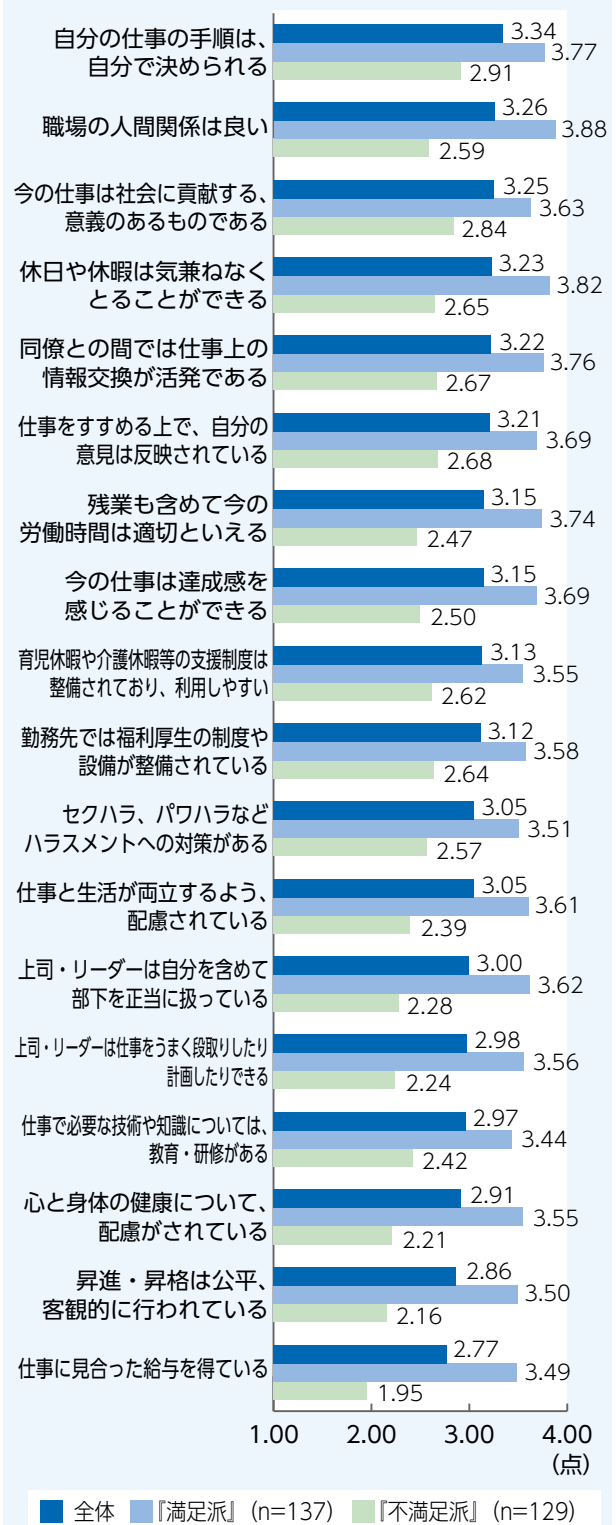
勤務先の働き方に対する満足度別にみると、『満足派』の平均点は『不満足派』に比べ、全ての項目で上回っている(図表5)。特に、「仕事に見合った給与を得ている」「上司・リーダーは自分を含めて部下を正當に扱っている」「昇進・昇格は公平、客観的に行われている」「心と身体の健康について、配慮がされている」などで高く、処遇の公正さや健康への配慮の面に加え上司によるリーダーシップの面で両者の差が大きくなった。

〈勤務先および仕事の現状に関する声〉

『満足派』の回答者からは、「仕事を自分一人で進められる体制なので、ストレスフリーである」(60代女性)、「部署を越えた人材交流があるので、関係性が築きやすい」(40代男性)など、仕事の進め方や職場の雰囲気について肯定的な声が寄せられた。

一方、「仕事の経験年数などを考慮して給与に反映してほしい」(40代女性)、「残業しないと終わらないような業務量をこなしているのに、労働に見合った適正な賃金を払ってもらいたい」(60代男性)、「毎回上司の仕事の振り分け方があまりに不公平で、不満である」(40代男性)、「評価する基準が明確でなく、公平性に欠けたものとなっている。制度の構築に加えて、評価者の教育が必要である」(60代男性)、「仕事量が多いうえ、人間関係もあまり良

■ 図表5 勤務先および仕事の状況
(勤務先の働き方に対する満足度別)



(注) 設問では、勤務先および仕事の現状について「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」の5段階で質問している。「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とし、平均点を算出した。

くないので、身体的、精神的に疲労している。上司や経営陣がこうしたことに気づいて対応してくれたらと思う」(40代女性)など、『不満足派』を中心に勤務先の働き方に対する課題や意見があげられた。

(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。

【上司・リーダー】

- ・指導する側が威圧的で自分のやり方を押し付ける教え方なので、新人が育たない。指導者となるリーダーこそ再教育が必要である(40代女性)
- ・気に入っている部下とそれ以外の部下とで上司の対応の差が大きく辞易する。上に立つ人間は感情的に仕事をすべきでない(20代女性)
- ・働き方に関する制度は拡充しているものの、管理職の意識改革が不十分である。管理職の古い感覚が中堅以下若手の意欲を削いでいると感じる(30代女性)

【ビジョン・経営者】

- ・現状仕事が多いものの、10年先の展望に乏しく、今後が不安である(60代男性)
- ・経営陣の経営判断が遅く、仕事の進め方も非効率である。若い世代を信頼し、経営判断できる立場に置いてほしい(20代女性)

【処遇・報酬】

- ・労働実態に即した給与が支払われるべきである(50代男性)
- ・客観的で納得できる基準を示したうえで評価や査定をしてほしい(40代男性)
- ・成果を上げている人には査定し報酬額を増やすなど、公正な基準を設ける必要がある(60代男性)

【能力開発】

- ・新入社員の研修や教育制度が全くないので、離職を考えてしまう(20代女性)
- ・中途採用者に対しても研修をすべきだと思う。仕事が身に付かず人材の入れ替わりが激しい状況を

みて、顧客も不安がっている(50代女性)

- ・入社後の育成プランをあらかじめ示していかないと、求職者から見向きもされないと思う(40代男性)

まとめ

今回の調査では、勤務先の働き方に対して『満足派』が『不満足派』をやや上回ったものの、前回調査と比べて低下した。

一方、勤務先および仕事の現状について、『満足派』と『不満足派』を比べると、処遇の公正さや健康への配慮、上司のリーダーシップの面で両者に大きな差がみられた。従業員の納得性や満足度を高めるため、企業は人事制度の整備や運用する側である上司・リーダーの意識、知識を向上させる研修を充実させていく必要があると思われる。

(2024年6月 近)

【調査の要領】

1. 調査時期
2024年5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	191	47.8
	既婚	209	52.3

(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