

特別調査

勤務先の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。20代と60代では4割を超える －

はじめに

「働き方改革関連法」の施行から6年間が経過した。新型コロナウイルス禍を経て、テレワークが急速に普及するなど、働き方が大きく変化するなか、ライフステージや価値観に応じた働き方を求める動きが広がっている。一方、企業では多様な人材に活躍してもらうため、従業員の期待に応え、より働きやすい環境の整備が進められている。

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。

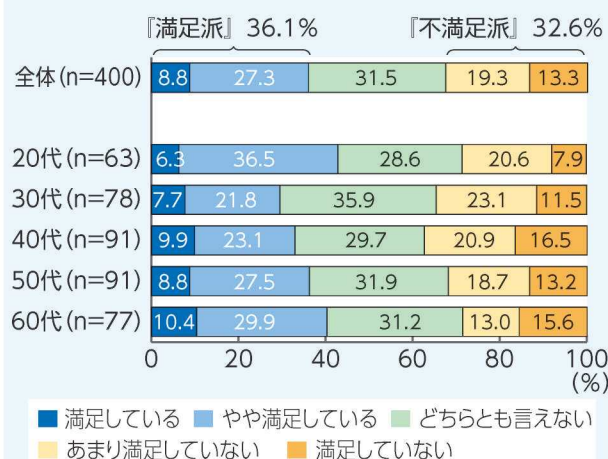
アンケート調査の結果

(1) 勤務先の働き方に対する満足度

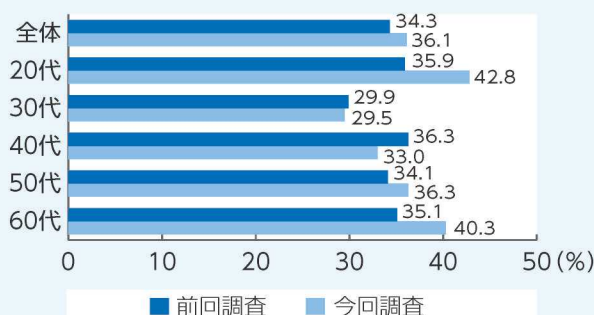
－『満足派』は3割台半ば－

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36.1%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『不満派』は32.6%となり、『満足派』が3.5ポイント上回った。年代別にみると、20代と60代で『満足派』が4割を超え、『不満派』を大きく上回った。それに対して、30代と40代で『不満派』が『満足派』を上回った。

■ 図表1 勤務先の働き方に対する満足度(年代別)



■ 図表2 『満足派』の前回調査との比較(年代別)



〈前回調査との比較〉

－特に20代で『満足派』が大きく上昇－

当社では2024年夏に同様の調査(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1.8ポイント上昇した(図表2)。

『満足派』の割合を年代別にみると、30代と40代を除く全ての年代で上昇し、特に20代で大きく上昇した。

(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」が半数でトップ－

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（144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50.0%と最も高くなった（図表3）。以下「人間関係や勤務先の雰囲気が良い」（34.0%）、「仕事にやりがいを感じる」（29.9%）、「職場の立地が良い」（25.7%）などの順となった。

〈前回調査との比較〉

－「仕事にやりがいを感じる」を除く全ての項目で上昇－

前回調査と比べると、「仕事にやりがいを感じる」を除く全ての項目で上昇した（図表3）。特に「勤務時間や勤務日が自分に合っている」「人間関係や勤務先の雰囲気が良い」の上昇幅が大きかった。

満足している理由に関する回答者からの声

〈柔軟な勤務形態〉

- ・1時間単位で休みが取得できる（20代男性）
- ・フレックス制度が導入され、働きやすさが向上した（30代男性）
- ・自由に在宅勤務ができること、自分の都合で休暇を取得できることがありがたい（50代女性）

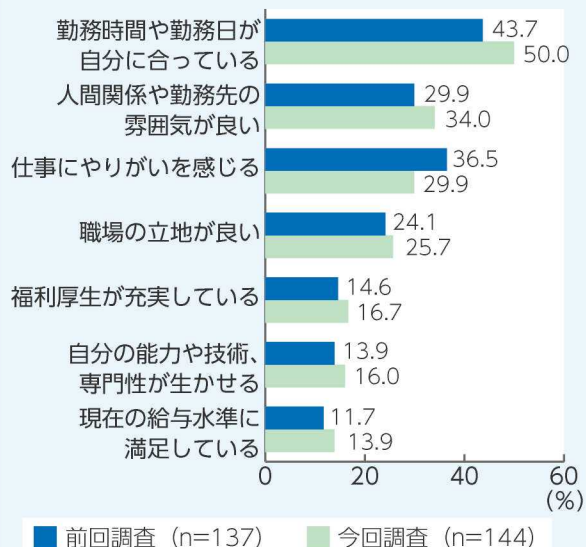
〈仕事の進め方〉

- ・仕事のやり方を自分で自由に決められる点に満足している（60代男性）
- ・自分のペースで仕事を進めることができるので、とても働きやすい環境である（50代女性）

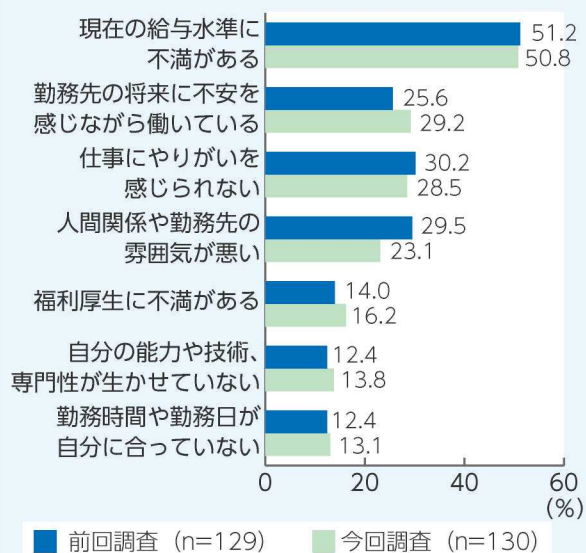
〈人間関係、コミュニケーション〉

- ・誰でも意見を言いやすい雰囲気があり、かつ意見を取り入れてもらえることが多い（40代女性）
- ・協力し合って業務を進めていく風土が根付いており、良い職場だと思う（50代男性）
- ・コミュニケーションがしっかり取れていて、悩みがあればすぐに相談できる（20代男性）

■ 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）



(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」が約半数－

働き方の『不満足派』（130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50.8%と最も高くなった（図表4）。以下「勤務先の将来に不安を感じながら働いている」（29.2%）、「仕事にやりがいを感じられない」（28.5%）、「人間関係や勤務先の雰囲気が悪い」（23.1%）などの順となった。

〈前回調査との比較〉

－「勤務先の将来に不安を感じながら働いている」が上昇－

前回調査と比べると、「人間関係や勤務先の雰囲気が悪い」の割合が特に大きく低下した（図表4）。それに対して、「勤務先の将来に不安を感じながら働いている」などが上昇した。

なお、回答者からは勤務先の将来に対する不安について、業績面のほか、人材育成面における先行き懸念をあげる声が多く寄せられた。

満足していない理由に関する回答者からの声

〈将来に対する不安〉

- ・取引先の廃業が相次ぎ、商品の確保も難しくなりつつある。廃業の増加が予想されるため、事業の先行きが不安である（60代男性）
- ・経営状況が厳しいこともあり、明らかに人手不足と認識されてから人員募集をしている。将来を見据えた教育体制が整っておらず、人材育成が無計画であることが問題だと思う（30代女性）
- ・現在何とか業務をこなせているが、今後は人材不足や新人を育てる余裕がなくなる可能性が高い。今から後継者を育てていくべきである（50代女性）

〈人手不足による弊害〉

- ・離職率が高く、恒常的な人手不足となっている。研修を増やす、従業員同士のコミュニケーションを活発にするなど、やるべきことは多い（50代男性）
- ・雑用などもこなさなければならず、本来の業務に取り組む時間が確保できない。組織や業務の見直しを急がなければならない（40代女性）
- ・育児休業は取得しやすくなった。しかし、休業中の業務は他の従業員が兼任するしかない状況なので、負担が増えてしまい、心苦しい（20代男性）

〈人事評価制度、給与制度〉

- ・評価基準が曖昧で、評価者の好き嫌いによって大きく評価が変わってしまう。評価されない従業員のやる気は低下し、営業成績も落ちるという悪循

環に陥っている（40代男性）

- ・給与制度がプロパー社員や若手を優遇した仕組みになっており、不公平さを感じる（40代女性）

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』を上回った。前回調査と比べると、『満足派』がやや上昇したほか、「働き方に満足している理由」でも多くの項目で上昇した。企業で働きやすい職場を目指す取り組みが広がっていることがうかがえる。

一方、「働き方に満足していない理由」では、「勤務先の将来に不安を感じながら働いている」が上昇した。回答者からは、足元の人手不足に対する弊害に加え、将来を見据えた「人への投資」に対する注力不足が指摘された。人手不足が課題となるなか、企業は多様な人材に活躍してもらうための柔軟な働き方を推進していくとともに、社内の教育・研修制度を整え、将来を担う人材の育成に努めていくことが自社の継続・発展のために不可欠と考える。（2025年6月 近）

〔調査の要領〕

1. 調査時期
2025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	200	50.0
	女性	200	50.0
年代	20代	63	15.8
	30代	78	19.5
	40代	91	22.8
	50代	91	22.8
	60代	77	19.3
婚姻	未婚	199	49.8
	既婚	201	50.3

（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