

特別調査

勤務先の働き方に関する調査

— 働き方の『満足派』は3割台半ば。理由は「仕事にやりがいを感じる」が大きく上昇 —

はじめに

労働市場の改革は、経済成長の実現に向けた重要課題であるとして、日本成長戦略会議の下、労働市場改革分科会が設置された。柔軟な働き方を促す観点から裁量労働制の拡大などを含めた労働時間規制の緩和が検討されており、働き方をめぐる制度は今後大きく変わる可能性がある。

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

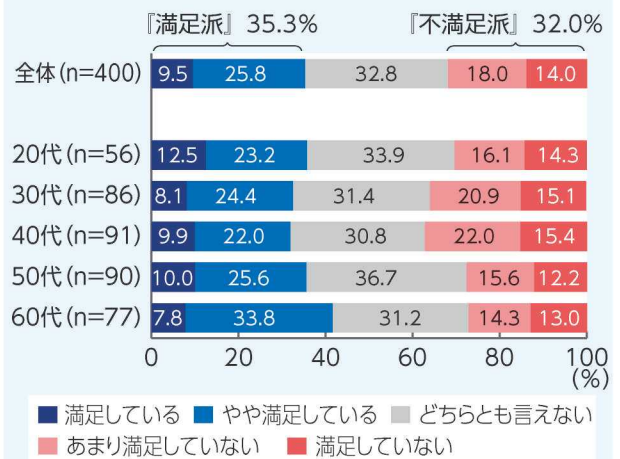
— 『満足派』は3割台半ば —

すべ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35.3%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32.0%となり、『満足派』が3.3ポイント上回った。

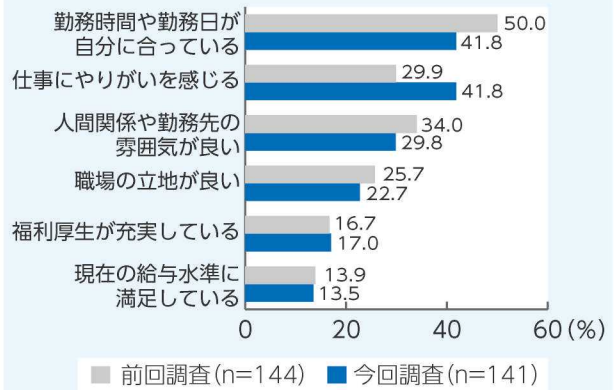
年代別にみると、60代で『満足派』が4割を超え、最も高くなった。なお、『満足派』が『不満足派』を上回ったのは60代、50代、20代となった。

当社では2025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』

図表1 勤務先の働き方に対する満足度（年代別）



図表2 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）



の割合は0.8ポイント下回ったものの、大きな差はみられなかった。

(2) 働き方に満足している理由

— 「仕事にやりがいを感じる」が大きく上昇 —

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（141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」「仕事にやりがいを感じる」（いずれも41.8%）の割合が最も高くなった（図表2）。以下「人間関係や勤務先の雰囲気が良い」（29.8%）、「職場の立地が良い」（22.7%）などの順となった。

前回調査と比べると、「仕事にやりがいを感じる」が大きく上昇した。一方、「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」などが低下した。

（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『不満派』（128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3）。以下「仕事にやりがいを感じられない」（32.8%）、「勤務先の将来に不安を感じながら働いている」（21.1%）などの順となった。

前回調査と比べて、「勤務時間や勤務日が自分に合っていない」「仕事にやりがいを感じられない」の割合が上昇した。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」などが低下した。

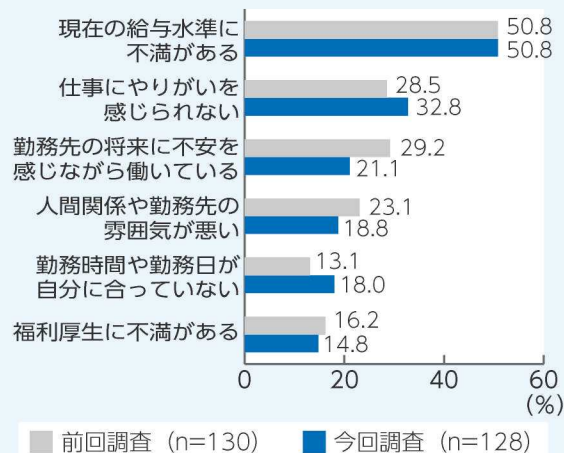
（4）勤務先および仕事の現状

－「仕事に見合った給与を得ている」「昇進・昇格は公平、客観的に行われている」が低い－

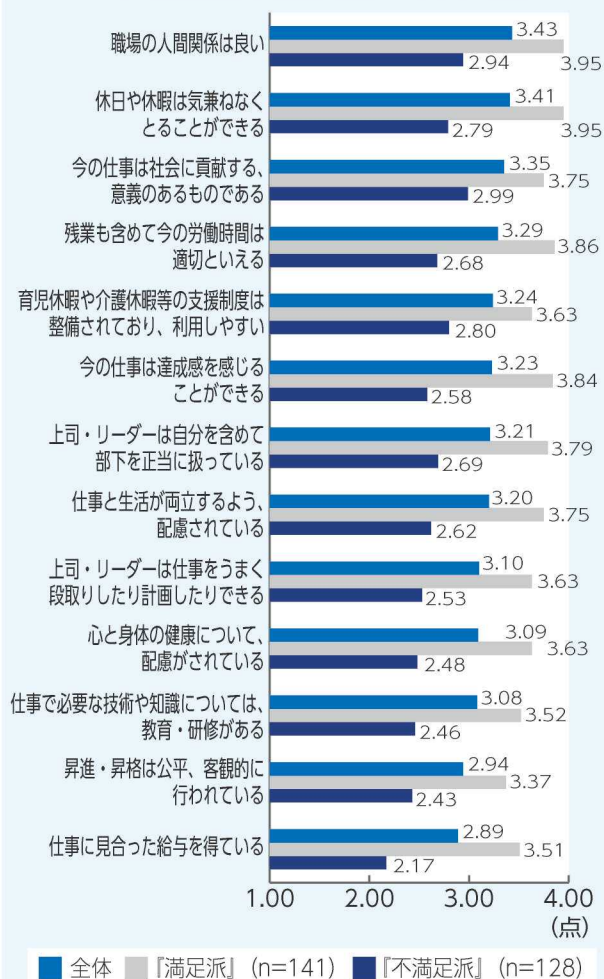
勤務先および仕事の現状について5段階で尋ね、各項目の平均値を算出したところ^(注)、「職場の人間関係が良い」が3.43点と最も高くなった（図表4）。以下「休日や休暇は気兼ねなくとることができる」（3.41点）、「今の仕事は社会に貢献する、意義のあるものである」（3.35点）、「残業も含めて今の労働時間は適切といえる」（3.29点）などの順となった。一方、「仕事に見合った給与を得ている」（2.89点）、「昇進・昇格は公平、客観的に行われている」（2.94点）など、処遇・報酬の項目で平均点が低くなっている。

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『不満派』に比べ、すべての項

図表3 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）



図表4 勤務先および仕事の現状（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」に5点、「ややあてはまる」に4点、「どちらとも言えない」に3点、「あまりあてはまらない」に2点、「あてはまらない」に1点とし、平均点を算出した。

目で上回っている（図表4）。特に、「仕事に見合った給与を得ている」「今の仕事は達成感を感じることができる」で両者の差が大きくなった。

回答者からは、「職場全体でフォローしてくれるので、急な用事でも気兼ねなく休むことができる」（40代女性）、「働きやすさに着目した仕組みや既存制度の見直しに積極的である」（50代男性）など、職場の雰囲気や制度面に満足しているとの声が寄せられた。

一方、「賃金形態を明確にしたうえで、給与を上げてほしい」（40代女性）、「上司が独断で決めたルールで評価が決まるため、成果を上げてても評価に反映されない。やる気のある若手が離職するのは当然の結果だ」（60代男性）、「異動や仕事の担当替えなどで、スキルを上げ、経験値を向上させたい」（30代男性）、「部署によって業務負荷に偏りがある。DXの推進などで事務作業の効率化や簡素化を進めて欲しい。本来注力すべき業務に集中したい」（20代女性）など、意欲に対する勤務先の評価・給与への不満などの意見が多くあげられた。

（4）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。

【勤務時間・休暇】

- ・常に限界に近い人数で業務を回しているの、急な休みをとることができない（30代女性）
- ・毎日残業がある。残業をしなくてもいいように、仕事内容の取捨選択をしてほしい（40代女性）
- ・働きたい人は残業できるように制度を変えてもらいたい（50代男性）

【報酬】

- ・業務を効率化することで人員を減らし、その分を在籍している従業員の給与に回してほしい（20代男性）
- ・初任給が高すぎると感じる。辞められると困るので、上司も若手には強く言えない（50代女性）

【公平性・納得感】

- ・特定の人に仕事が集中している。その分の手当があるわけではないので、割に合わない（50代男性）
- ・適切な人員配置となっていないため、部署によって忙しさや休暇の取得率に大きな差がある（30代女性）

まとめ

今回の調査では、勤務先の働き方に対する『満足派』の割合は35.3%となり、前回調査と比較して大きな変化はみられなかった。

前回調査と比べると、「働き方に満足している理由」では「仕事にやりがいを感じる」が大きく上昇した。制度や勤務条件だけでなく、仕事そのものに対するやりがいや充実感を重視する傾向がうかがえる。

企業は、従業員の職場環境や仕事に対するモチベーションを継続的に把握し、自社に適した取り組みを検討・実施することが求められる。そのための基礎資料として、面談やエンゲージメント調査などによって、組織の状態や課題、施策実施後の変化を定期的に確認する必要がある。

（2026年6月 近）

【調査の要領】

1. 調査時期
2026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	56	14.0
	30代	86	21.5
	40代	91	22.8
	50代	90	22.5
	60代	77	19.3
婚姻	未婚	196	49.0
	既婚	204	51.0

（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