

＜Well-being活動レポート～Vol.5～＞ 社員の「働きがいアンケート」2024年10月実施結果公開 －社員の声を活かし、より良い職場環境の実現へ－

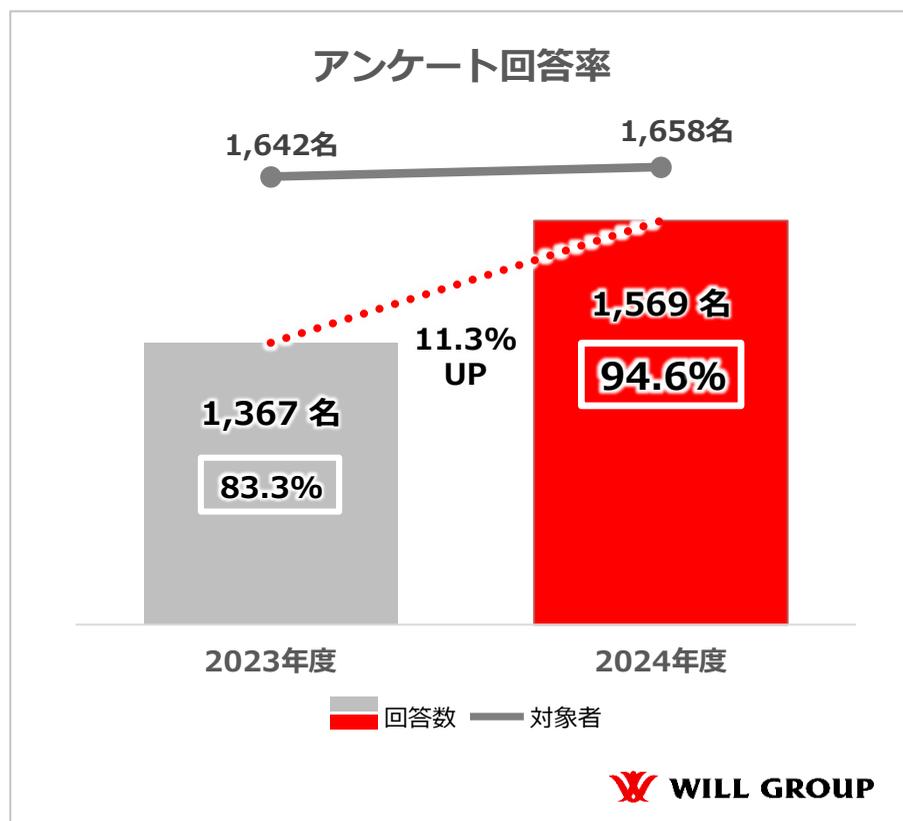
株式会社ウィルグループ（本社：東京都中野区、代表取締役社長 角 裕一）は、『個と組織をポジティブに変革するチェンジエージェント・グループ』をミッションとして掲げ、2019年から社員のWell-beingを高めることを重視し活動しています。今回のWell-beingレポートVol.5では、当社グループが人的資本経営の一環として、2021年から社員の「働きがい」の現状把握を目的に実施している「働きがいアンケート」の2024年10月度実施結果をご報告いたします。

【働きがいアンケート結果トピック】

1. 働きがいアンケートの回答率が83%→94%へ向上
2. 働きがいスコアは前年度と比べ1.2%低下
3. 働きがいに直接影響する最重要因子の一つが「長期キャリア志向」に変化
4. 働きがいアンケートの内容に「動機付け要因」に加え「衛生要因」を追加

働きがいアンケートの回答率が83%→94%へ向上

当社グループは、社員の働きがいを高めることを重要な経営指標として設定したこともあり、今回、働きがいについて改めてトップメッセージの発信、トップマネジメント層への働きかけなどを実施したことで、回答率83.3%から94.6%へ向上しました。



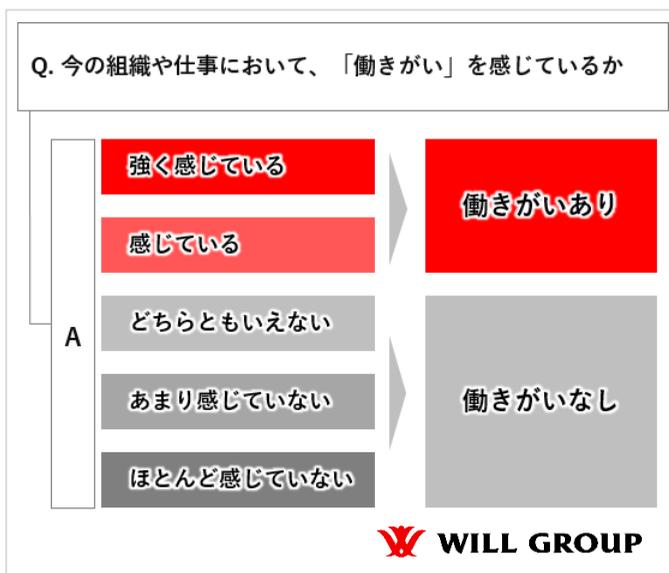
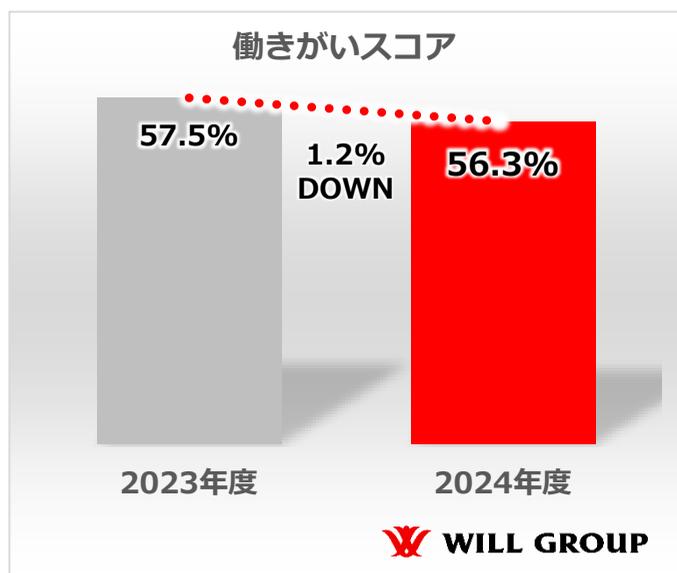
働きがいスコアは前年度と比べ1.2%低下

働きがいスコアは、当社グループ社員が感じる働きがい度を測る指標です。当社グループでは、自律的かつ多様な働き方を実現するための仕組みや制度検討に活用するために、2021年から働きがいアンケートを実施しています。アンケート内の【今の組織や仕事において「働きがい」を感じているか】に対し、「強く感じている」または「感じている」と回答した割合を『働きがいスコア』としています。

今回の働きがいスコアは56.3%と前回の結果に比べ1.2%低下しました。低下の要因として、回答率向上に伴いこれまでアンケートに回答してこなかったネガティブ層が回答した可能性や、働きがいスコアに影響を与える最重要因子*（「成長実感」「働く意味や信念」）の強さが、前回調査と比べて低下したと考えています。「成長実感」は、新しい仕事に挑戦する機会やスキルアップのための研修機会の不足、「働く意味や信念」は、会社のビジョンや事業内容への共感不足、個人の仕事が会社全体の目標との結びつきが分かりにくい状況などが考えられます。

* 最重要因子：働きがいに直接影響する因子

当社グループでは、「成長実感」「働く意味や信念」「上司や同僚のサポート」の3つの因子を働きがいスコアにおける最重要因子と捉えています。〈2021年9月～2024年9月において〉



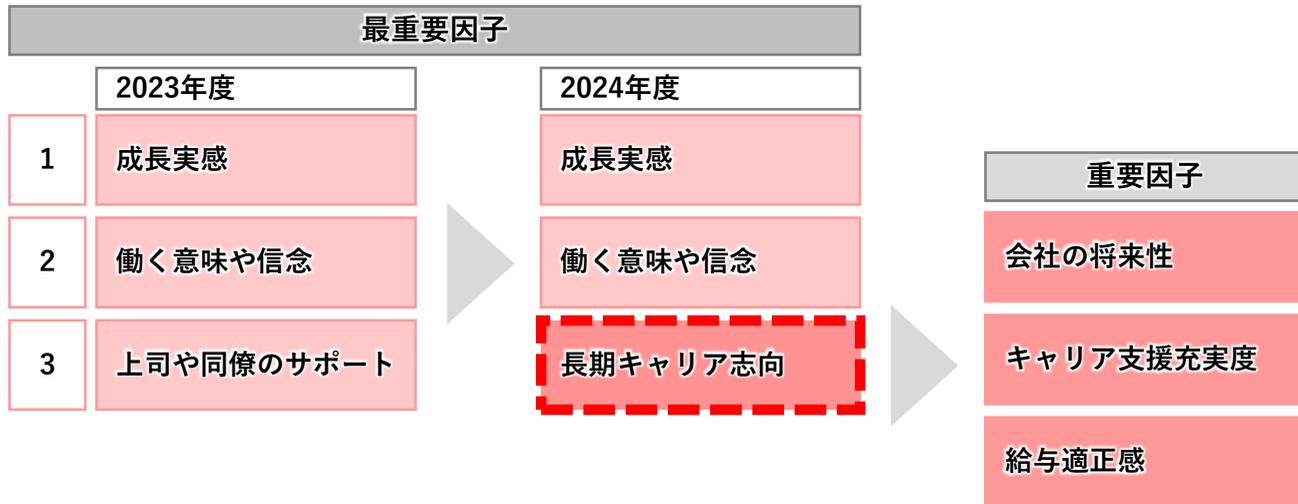
働きがいに直接影響する最重要因子の一つが「長期キャリア志向」に変化

当社グループでは、過去に実施したアンケート結果の分析により、働きがいスコアに直接影響する「成長実感」「働く意味や信念」「上司や同僚のサポート」の3つの因子を最重要因子と捉えています。

今回の結果では、3つの最重要因子の1つである「上司や同僚のサポート」に代わり「長期キャリア志向」が重要な因子として新たに浮上しました。「長期キャリア志向」には、「会社の将来性」や「キャリア支援充実度」のほか、衛生要因である「給与適正感」が因子として含まれます。

変化の要因として、回答母数が増えたこととアンケート内容に衛生要因を追加したことによるものと推察しています。加えて、過去の最重要因子は3年分のアンケート結果の分析により導き出したものですが、今回の最重要因子は直近1回分のアンケート結果により分析したものと違った違いもあり、今回最重要因子に変化があったと考えています。

最重要因子／重要因子



働きがいアンケートの内容に「動機付け要因」に加え「衛生要因」を追加

昨年までの働きがいアンケートは、キャリアや動機付け要因に関する設問に偏重していたため賃金等の衛生要因に関する設問は設けておりませんでした。トップマネジメント層から「賃金や評価も働きがいに影響しているのでは」という声もあがったことを受け、今回より、最重要因子に関わる重要な設問はそのままに、給与や評価等に関する衛生要因に関する設問を追加しました。

アンケート設問項目



今後の取り組み

今回のアンケート結果を踏まえ、働きがい向上に向けた取り組みとして、以下2つの取り組みを実施します。

①2024年12月より全役職者を対象とした『働きがい対話会』を開催

自身のみならず、管下社員の働きがいに向き合う立場の全役職者に対し、まずは、自身が自分の働きがいに向き合う時間を設ける「働きがい対話会」を実施します。

②2025年1月より上司と部下間でのキャリア面談や1 on 1強化

働きがいの構成要素は、組織・職種等の特性によっても異なるため、今後は適性検査結果を活用して、ソーシャルタイプ別の「働きがい」の因子を導き出し、それぞれのタイプに合ったコミュニケーションの強化に努めます。

当社グループは、上記の取り組み以外にも人的資本経営としてこの『働きがいスコア』を今後の人事戦略の中心に置き、社員の「働きがい」があると感じられる社員を増やし、組織全体の生産性を向上していく方向です。今後も、さまざまな施策を通じて、社員一人ひとりが働きがいを感じ、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境の提供と社員のWell-beingを高めてまいります。

【本リリースに関するお問合せ先】 広報担当：小山（こやま） <https://willgroup.co.jp/>

株式会社 ウィルグループ

〒164-0012 東京都中野区本町一丁目32番2号ハーモニータワー27階
TEL：03-6859-8883 MAIL：pr@willgroup.co.jp

■「開示情報やニュースリリース」の最新情報 ■

ウィルグループの開示情報やニュースリリース等最新情報は「IRページ」でご覧いただけます。
ウィルグループ「IRページ」URL：<https://willgroup.co.jp/ir/>

< 参考資料 >

<表1> 働きがいアンケート概要

| 2024年10月 働きがいアンケート概要 | |
|----------------------|--|
| 目的 | 社員の働きがいの現状把握 |
| 実施期間 | 2024年10月10日（木）～22日（火） |
| 対象会社 | ウィルグループおよびグループ会社 （グループ会社：ウィルオブ・ワーク、ウィルオブ・コンストラクション、 ウィルオブ・チャレンジ） |
| 対象社員 | 総合職社員、準社員 |
| 対象者 | 1,658名 |
| 回答数 | 1,569名 |
| 回答率 | 94.6% |
| 調査内容 | 1. 社員の働きがいについて 2. 働きがいにかかる動機付け要因 3. 働きがいにかかる衛生要因 上記項目を全体、会社別、事業部別に抽出した際の現状と課題の把握を行う |

<表2> 働きがいスコアの因子分析

