

＜Well-being活動レポート～Vol.6～＞ 社員の「働きがいアンケート」2025年3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ェージェント・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.6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2025年3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】

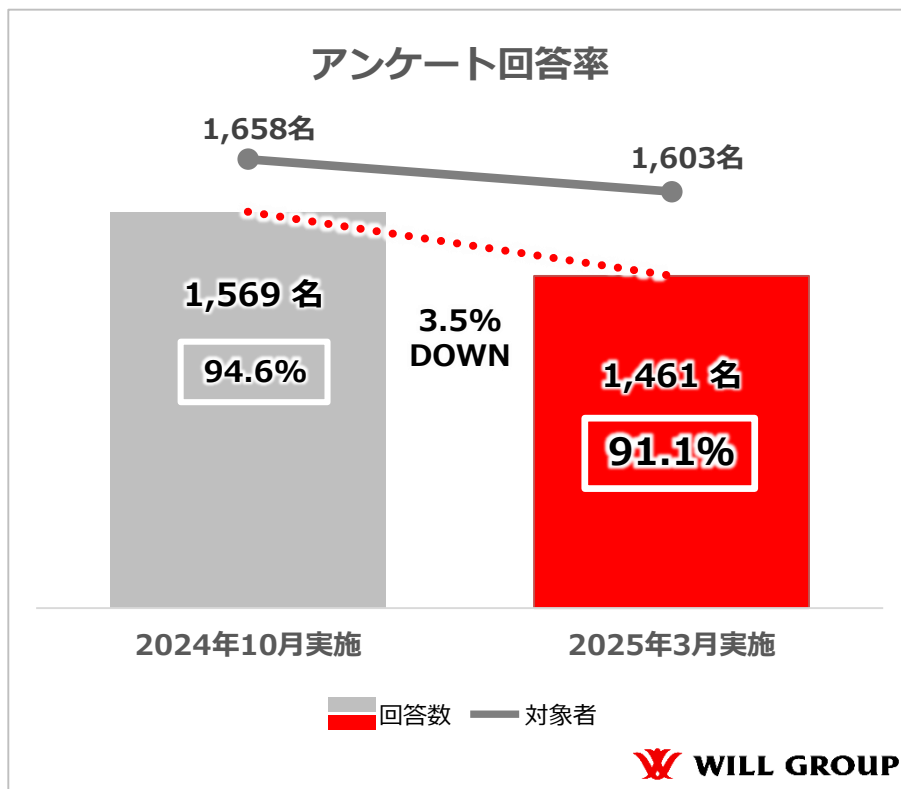
1. 働きがいアンケートの回答率は90%以上を引き続き維持
2. 働きがいスコアは前回調査（*1）より2.1%向上
3. 働きがいに直接影響する最重要因子（*2）の一つが「個性の発揮」に変化

*1 「2024年10月実施」： <https://willgroup.co.jp/profile/news/2024/12/27/4862/>

*2 当社グループでは、「成長実感」「働く意味や信念」「長期キャリア志向」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。＜2024年10月～2025年3月において＞

働きがいアンケートの回答率は90%以上を引き続き維持

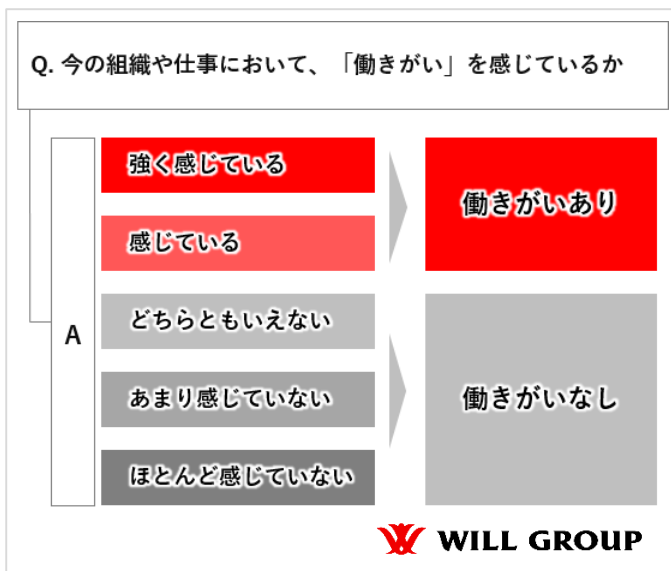
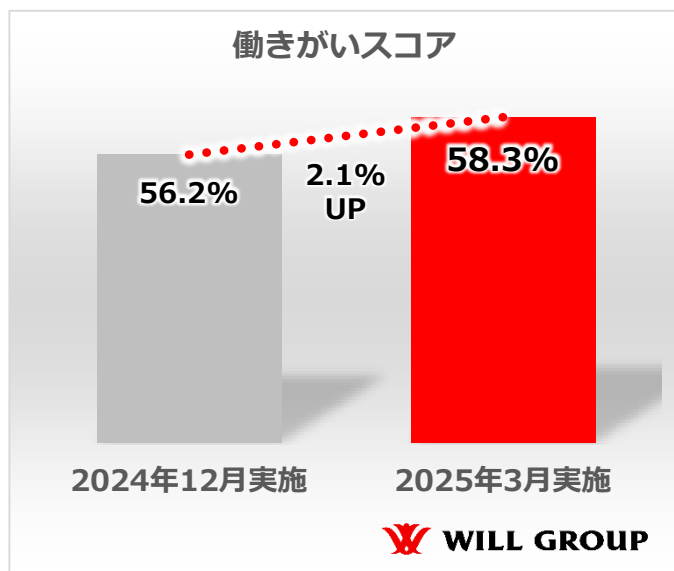
当社グループは、社員の働きがいを高めることを重要な経営指標として定めており、働きがいについてトップメッセージの発信、トップマネジメント層への働きかけなどを実施したことで、前回調査より低下したものの、回答率91.1%と90%以上を維持しました。



働きがいスコアは前回調査より2.1%向上

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58.3%と前回調査に比べ2.1%向上しました。向上の要因として、2024年11月より**全役職者（約600名）に対して「働きがいの自分事化」をテーマに対話会を開催**したことにより、自身の働きがいを内省化することは当然ながら、部下の働きがいに触れる機会が増えたことが要因として考えられます。また、仕事を通じた成長や、当社で働くことの意味などを改めて考える機会が増えたこともスコア改善につながったのだと考えています。



働きがいに直接影響する最重要因子の一つが「個性の発揮」に変化

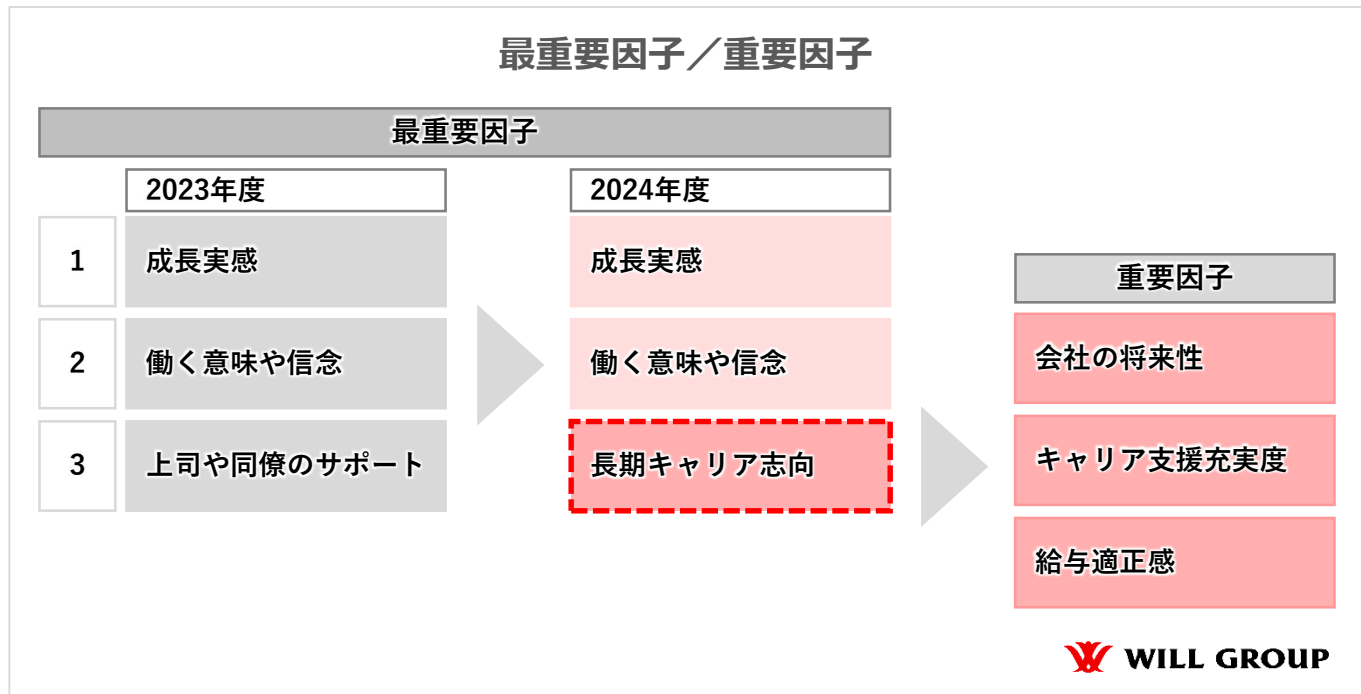
当社グループでは、過去に実施したアンケート結果の分析により、働きがいスコアに直接影響する「成長実感」「働く意味や信念」「長期キャリア志向」の3つの因子を最重要因子と捉えています。

今回の結果では、前回調査で新たに加わった3つの最重要因子の1つである「長期キャリア志向」が再度変化し、「個性の発揮」が最重要因子として新たに浮上しました。これによって動機付け要因として「チャレンジ機会」「働く意味や信念」といった**自分らしく働けること**の要素や「自己決定感」に関心が移行していることがうかがえる結果となりました。

変化の要因として、2024年度より人事制度を一部改定し、従来よりも昇給機会を増やしたことや、成果や職能を発揮した者をよりポジティブに評価可能な基準に見直したことによる影響が考えられます。社員は現在の処遇に対する満足度や自己肯定感を得やすくなり、従来よりも“今の自分”への充実感が高まったことで、重要因子である「給与適正感」が改善され、「長期キャリア志向」よりも「個性の発揮」が働きがいに与える影響度が相対的に高まった可能性があります。しかしながら、今回の調査においても「長期キャリア志向」は4番目の因子であり、影響度の観点では「個性の発揮」とも僅差でもあり、働きがいスコアの向上にむけては「長期キャリア志向」を育むアプローチは継続していく必要があると考えています。

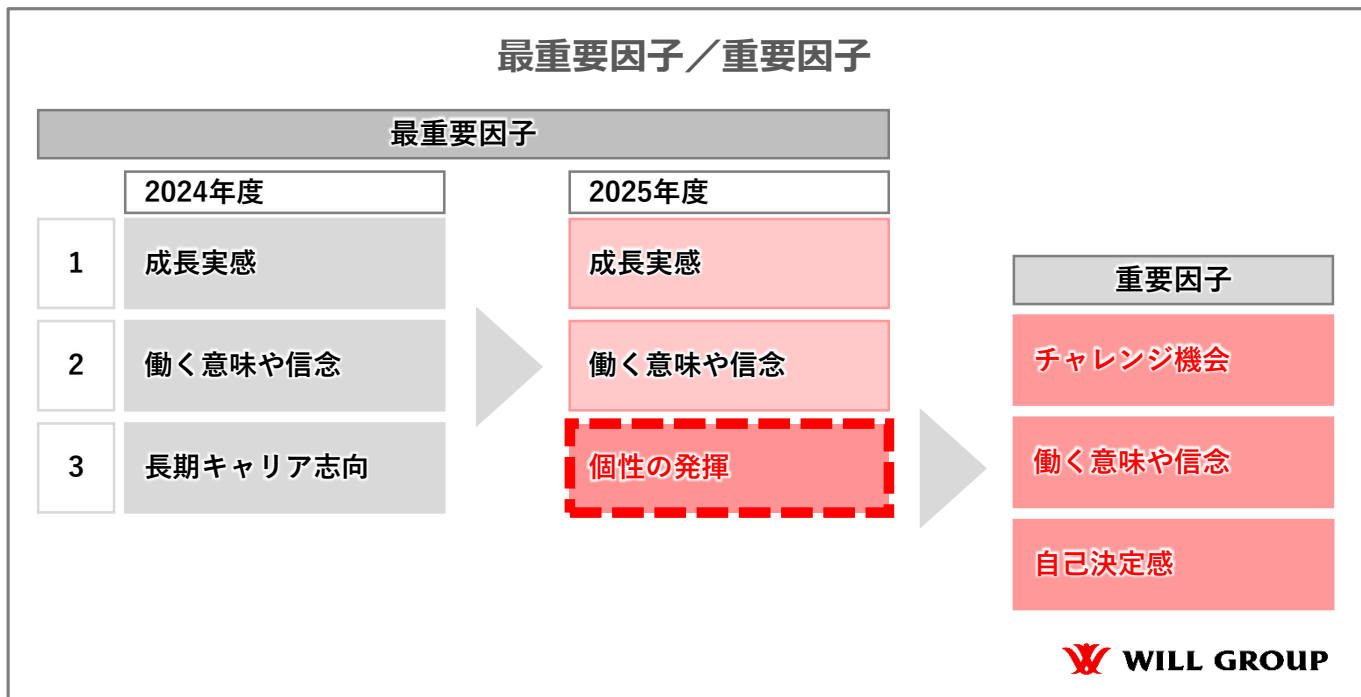
■2024年10月実施（前回調査）

最重要因子である「上司同僚のサポート」が「長期キャリア志向」に変化したことにより重要因子も変化。



■2025年3月実施（今回調査）

前回調査で加わった「長期キャリア志向」が「個性の発揮」に再度変化し、3つの重要因子も全て変化。



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て以下の取り組みを新たに実施します。

上司が部下の働きがいと向き合う「働きがい1on1」の本格化

前回調査から働きがいスコアが下がった人を対象に、新たな気づきの機会提供を目的に「部門越境対話会（部門を越えた人と関わる機会）」や「クロス1on1（他部門の管理職と接する機会）」を実施していますが、あるべき姿への一手として、**上司が部下の働きがいと向き合う機会として「働きがい1on1」を2025年8月より本格的に開始します**。そこに向けて全管理職を対象に事前の説明会を開催し、今後は「働きがい1on1」のレベルアップを図るべく『1on1トレーニングの機会』を提供してまいります。

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、「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

2025年3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	2025年3月14日（金）～24日（月）
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	1,603名
回 答 数	1,461名
回 答 率	91.1%
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> 働きがいスコア推移と目標値

