

報道関係者各位
プレスリリース

2022年7月20日
株式会社チームスピリット

【ビジネスパーソンのウェルビーイングに関する実態調査】

「**自社は良い会社だとは思わない**」層の4割で1on1ミーティングはほとんど行われ
ない
～ウェルビーイングな状態で働くために上司に期待する行動・姿勢 ベスト3は
「傾聴」「目標達成サポート」「前向き」～

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」シリーズを開発・提供する株式会社チームスピリット（代表取締役：荻島 浩司、以下 チームスピリット）は、全国のIT/コンサルティング企業に勤める一般社員（部下がないビジネスパーソン）800名を対象に「ビジネスパーソンのウェルビーイングに関する実態調査」を実施いたしました。2022年6月7日に政府が閣議決定した、経済財政運営と改革の基本方針「骨太の方針」では、重点投資分野の一つに「人への投資」が掲げられました。これを受け、企業における人的資本投資や従業員のウェルビーイングの向上に注目が集まる中、ビジネスパーソンの「働き方」における志向性や上司との理想の関係性についての見識を広げるため調査を行いましたので、以下に報告いたします。

ビジネスパーソンのウェルビーイングに関する実態調査



 TeamSpirit

【調査概要】

調査名：ビジネスパーソンのウェルビーイングに関する実態調査
 期間：2022年6月17日(金)～6月19日(日)
 方法：インターネットリサーチ
 対象：全国のIT/コンサルティング業に勤める20～59歳の一般社員800名※
 ※部下がないビジネスパーソン

※以下の報告では、以下の通り回答者の属性を定義しています。

- 1) 世代別
26歳以下の若手世代=Z世代、27～42歳の中堅世代=Y世代、43～59歳のベテラン世代=X世代
- 2) 所属先企業の従業員規模別
中小企業=299名以下、中堅企業=300名～999名以下、大企業=1,000名以上

【データサマリ】

1	【現在勤めている会社の満足度】 半数以上(55.5%)が満足していると回答。26歳以下のZ世代の満足度は全体平均より6.1ポイント高い結果となった
2	【会社への満足理由】 1位は「働きやすい環境が整備されていること（62.6%）」、2位が「ワークライフバランスが保たれていること（50.9%）」、3位が「心地の良い人間関係があること（33.6%）」という結果に
3	【会社への不満理由】 1位は「給与・待遇が良くない（65.1%）」、2位が「働きやすい環境が整備されていない（24.3%）」、3位が「ウェルビーイングな状態にない（25.0%）」という結果に。所属する企業規模が大きいほど、「ウェルビーイングな状態にない」を理由に挙げる傾向
4	【総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか】 2人に1人以上（55.9%）が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。所属先の企業規模が大きい人ほど、現在の自分にとって良いと思える会社で働いている傾向
5	【1on1ミーティング（個人面談）の実施頻度】 「半年に1回以上」が61.4%という結果に。「総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いている」と回答した人ほど、1on1ミーティングを受けている傾向。また、年代が高くなるほど実施の頻度が少ない傾向
6	【1on1ミーティングへの勤務状況のデータ活用実態】 1年に1回以上1on1ミーティングが行われている方のうち「十分活用されている」「一部活用されている」が50.9%と約半数。自分にとって良いと思える会社で働いている人ほど、1on1ミーティングでは勤務状況のデータに基づいた対話が行われている
7	【ウェルビーイングな状態で働くために役立つ上司の行動・姿勢】 1位が「部下とコミュニケーションを図り、メンバーの声に傾聴してくれること（32.3%）」、2位が「部下が達成したい目標を達成するようサポートしてくれること（25.8%）」、3位が「前向きであること（24.4%）」という結果に

【調査結果】

① **【現在勤めている会社の満足度】** 半数以上(55.5%)が満足していると回答。26歳以下のZ世代の満足度は全体平均より6.1ポイント高い結果となった

現在勤めている会社に対する満足度については、「満足している」と「どちらかと言えば満足している」を合わせた回答が全体の半数以上（55.5%）となった一方、「満足していない」と「どちらかと言えば満足していない」を合わせた回答が19.0%という結果となった。世代別に見ると、Z世代の満足度は61.6%と全体平均より6.1ポイント高く、Y世代は53.0%と全体平均より2.5ポイント低い結果だった。調査対象の過半数が現在勤めている会社に満足しているものの、世代別に差が出る傾向にあることが分かった。

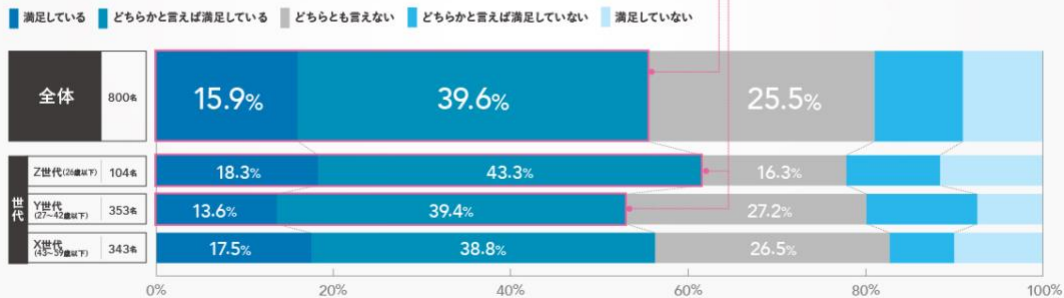


現在勤めている会社への満足度について教えてください。

(一般社員800名)

TeamSpirit

- 全体の55.5%が勤めている会社に満足している(満足しているorどちらかと言えば満足している)と回答。
- 26歳以下のZ世代が全体平均より6.1ポイント高く、27~40歳のY世代は全体平均より2.5ポイント低い。



②【会社への満足理由】1位は「働きやすい環境が整備されていること(62.6%)」、2位が「ワークライフバランスが保たれていること(50.9%)」、3位が「心地の良い人間関係があること(33.6%)」という結果に

①で現在勤めている会社に「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した理由については、1位は「働きやすい環境が整備されていること(62.6%)」、2位が「ワークライフバランスが保たれていること(50.9%)」、3位が「心地の良い人間関係があること(33.6%)」という結果に。働く上での環境面に加え、心理的、社会的に良好であることが会社への満足度につながっていることが分かった。



現在勤めている会社に「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した理由として当てはまるものを最大3つ選択してください。

(一般社員800名のうち、勤めている会社に満足している、どちらかという満足していると回答した444名)

TeamSpirit

回答全体の1位が「働きやすい環境が整備されていること(62.6%)」、2位が「ワークライフバランスが保たれていること(50.9%)」、3位が「心地の良い人間関係があること(33.6%)」。

順位	理由	割合
01	働きやすい環境が整備されている	62.6%
02	ワークライフバランスが保たれている	50.9%
03	心地の良い人間関係がある	33.6%
04	給与・待遇がいいこと	32.9%
05	ウェルビーイングな状態(自分らしく幸せに感じられる状態)である	11.5%
06	スキルアップやキャリアにつながる経験ができる	11.3%
07	チャレンジする機会が恵まれている	8.6%
08	尊敬できるメンバーがいる	8.3%
09	社会への貢献実感を得られる	5.0%
10	共感するパーパスやビジョンがあり会社に貢献したいと思える	2.9%
11	その他	0.9%
12	特になし	2.7%

③【会社への不満理由】1位は「給与・待遇が良くない（65.1%）」、2位が「働きやすい環境が整備されていない（31.6%）」、3位が「ウェルビーイングな状態にない（25.0%）」という結果に。所属する企業規模が大きいほど、「ウェルビーイングな状態にない」を理由に挙げる傾向

①で現在勤めている会社に「満足していない」「どちらかと言えば満足していない」と回答した理由については、1位は「給与・待遇が良くない（65.1%）」、2位が「働きやすい環境が整備されていない（31.6%）」、3位が「ウェルビーイングな状態（自分らしく幸せに感じられる状態）にない（25.0%）」という結果に。**金銭面や環境面の他に、ウェルビーイングな状態にない自分らしく働けないことが不満につながっていることが分かった。**

さらに、企業規模別に見ていくと、会社に対して満足していない人のうち、「ウェルビーイングな状態（自分らしく幸せに感じられる状態）にない」を挙げた割合は、中小企業が15.4%と最も低い結果に。一方で中堅企業は35.1%、大企業が30.0%と、中小企業に比べ、それぞれ19.7ポイント、14.6ポイント高いことが分かった。**所属先の規模が大きいほど「ウェルビーイングな状態（自分らしく幸せに感じられる状態）にない」ことを理由に挙げている傾向にある。**

Q 現在勤めている会社に「満足していない」「どちらかと言えば満足していない」と回答した理由として当てはまるものを最大3つ選択してください。
（一般社員800名のうち、勤めている会社にどちらかと言えば満足していない、満足していないと回答した152名）

TeamSpirit

- 回答全体の1位が「給与・待遇が良くない（65.1%）」、2位が「働きやすい環境が整備されていない（31.6%）」、3位が「ウェルビーイングな状態（自分らしく幸せに感じられる状態）にない（25.0%）」。
- 「ウェルビーイングな状態にない」の回答は、299名以下の中小企業の回答に比べ、300名～999名以下の中堅企業が19.7ポイント、1,000名以上の大企業が14.6ポイントそれぞれ高い。

	全体 152名	企業規模		
		299名以下 65名	300～999名 37名	1000名以上 50名
01 給与・待遇が良くない	65.1%	69.2%	62.2%	62.0%
02 働きやすい環境が整備されていない	31.6%	33.8%	18.9%	38.0%
03 ウェルビーイングな状態（自分らしく幸せに感じられる状態）にない	25.0%	15.4%	35.1%	30.0%
04 ワークライフバランスが保たれていない	24.3%	18.5%	24.3%	32.0%
05 スキルアップやキャリアにつながる経験をできない	23.0%	18.5%	29.7%	24.0%
06 心地の良い人間関係がない	21.7%	20.0%	24.3%	22.0%
07 尊敬できるメンバーがいない	10.5%	10.8%	10.8%	10.0%
08 共感するパーパスやビジョンがあり会社に貢献したいと思えない	8.6%	6.2%	13.5%	8.0%
09 チャレンジする機会が恵まれていない	7.9%	7.7%	2.7%	12.0%
10 社会への貢献実感を得られない	5.9%	3.1%	8.1%	8.0%
11 その他	3.3%	1.5%	5.4%	4.0%
12 特になし	3.9%	7.7%	2.7%	0.0%

④【総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか】2人に1人以上（55.9%）が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。所属先の企業規模が大きい人ほど、現在の自分にとって良いと思える会社で働いている傾向

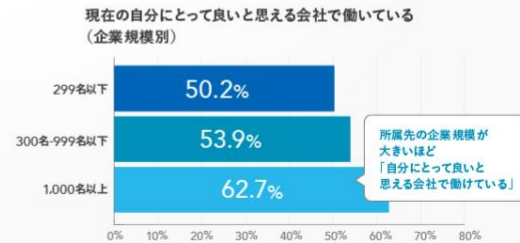
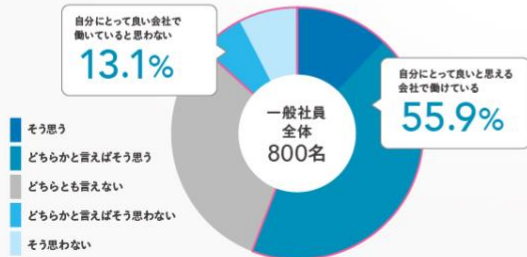
「総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか」について、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人は全体の55.9%と、**2人に1人以上が自分にとって良いと思える会社で働いている**一方、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した人は全体で13.1%という結果に。企業規模別に見ると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答が、中小企業が50.2%、中堅企業が53.9%、大企業が62.7%と、**所属先の企業規模が大きい人ほど、現在の自分にとって良いと思える会社で働いている傾向にあった。**



総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いていると思いますか？
(一般社員800名)

TeamSpirit

- 2人に1人以上(55.9%)が「自分にとって良いと思える会社で働いている」と回答。
- 一方で「自分にとって良い会社で働いていると思わない」と回答したのは13.1%。
- 企業規模別に見ると、「自分にとって良いと思える会社で働いている」の回答が、中小企業が50.2%、中堅企業が54.0%、大企業が62.7%と所属先の企業規模が大きい人ほど現在の自分にとって良いと思える会社で働いている傾向。



⑤【1on1ミーティング(個人面談)の実施頻度】「半年に1回以上」が61.4%という結果に。「総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いている」と回答した人ほど、1on1ミーティングを受けている傾向。また、年代が高くなるほど実施の頻度が少ない傾向

会社もしくは部署における上司との1on1ミーティング(個人面談)の頻度は、「半年に1~3回程」が全体の41.5%と最多で、「月に1回以上」と回答した人(19.9%)と合わせると、**少なくとも半年に1回以上1on1ミーティングが実施されている人は全体で61.4%、年1回以上は75.4%という結果に**。また、④の「総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか」について、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した447名(全体の55.9%)のうち約7割(69.3%)が「半年に1~3回程」「月に1回以上」と回答。一方で「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した105名(全体の13.1%)のうち約4割(39.0%)が「ほとんど、もしくは全く上司との1on1ミーティングが行われていない」と回答。**現在勤めている会社に納得感を持って働いている人ほど、1on1が実施されていることが伺える。**



あなたが所属する会社もしくは部署における
上司との1on1ミーティング(個人面談)の頻度について教えてください。
(一般社員800名)

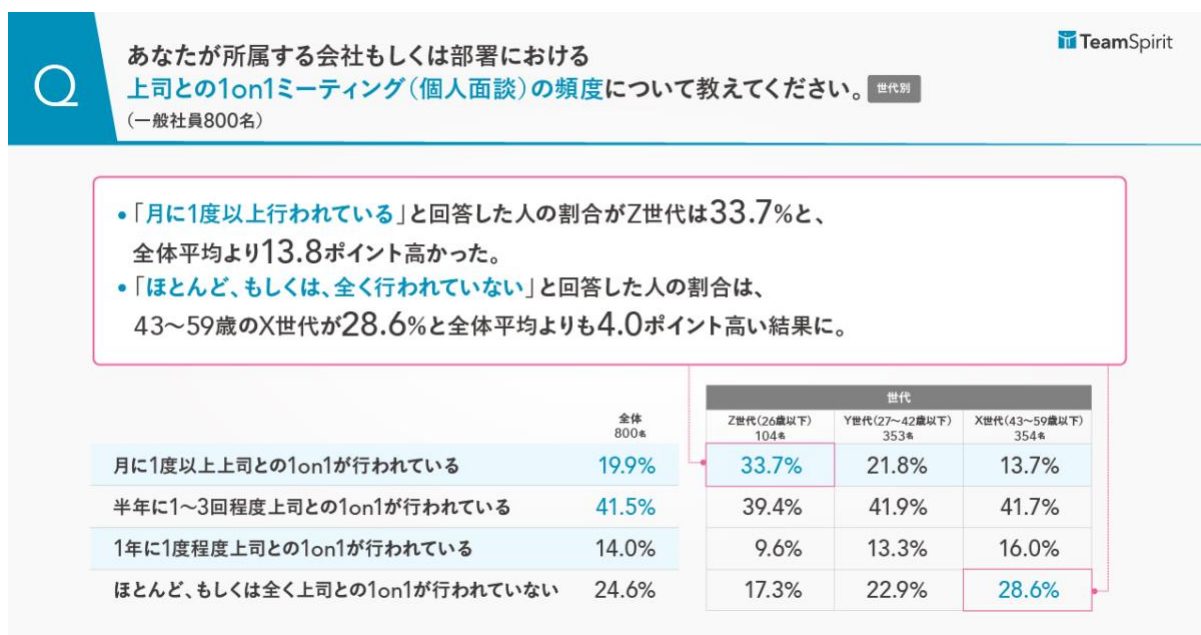
TeamSpirit

自分にとって良い会社で働いているか回答別

- 全体では「半年に1~3回程度(41.5%)」が最多で、61.4%の人が少なくとも半年に一度は経験している結果に。
- 一方で「自分にとって良い会社で働いていると思わない」と回答した人のうち約4割が「ほとんど、もしくは、全く行われていない(39.0%)」と回答。

頻度	全体 800名	自分にとって良い会社で働いていると思うか?	
		そう思う 447名	そう思わない 105名
月に1度以上上司との1on1が行われている	19.9%	23.9%	16.2%
半年に1~3回程度上司との1on1が行われている	41.5%	45.4%	25.7%
1年に1度程度上司との1on1が行われている	14.0%	13.0%	19.0%
ほとんど、もしくは全く上司との1on1が行われていない	24.6%	17.7%	39.0%

また、世代別に見ると、「月に1回以上行われている」と回答した人の割合は、Z世代が33.7%と全体平均より13.8ポイント高かった。一方で「ほとんど、もしくは、全く行われていない」と回答した人の割合は、X世代が28.6%と全体平均よりも4.0ポイント高い結果に。**世代により、1on1ミーティングを受けている頻度に差が出る傾向にあることが分かった。**



⑥【1on1ミーティングへの勤務状況のデータ活用実態】1年に1回以上1on1ミーティングが行われている方のうち「十分活用されている」「一部活用されている」が50.9%と約半数。自分にとって良いと思える会社で働いている人ほど、1on1ミーティングでは勤務状況のデータに基づいた対話が行われている

⑤の「上司との1on1ミーティングの実施頻度」で示した「年に1回以上1on1ミーティングが行われている」603名（全体の75.4%）について、1on1ミーティングにおける勤務状況のデータ（勤務時間や業務工数・業務効率、有給取得数など）に基づいたマネジメントの実施状況は、「十分活用されている」「一部活用されている」が50.9%と、1on1ミーティングが実施されている層の約半数で活用されていることが分かった。④の「総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか」の回答別に見ると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人のうち59.0%が1on1ミーティングで勤務状況のデータが「十分活用されている」もしくは「一部活用されている」という結果に。一方で、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した人のうち50.0%が「活用されていない」と回答。**自分にとって良い会社で働いていると思える人ほど、上司による1on1ミーティングが実施されており、また、勤務状況のデータに基づいたマネジメント・対話が行われている傾向にあった。**



1on1ミーティングでは勤務状況のデータ（勤務時間や業務工数・有給取得数等）に基づいたマネジメントは行われていますか？

TeamSpirit

（一般社員800名のうち、1on1ミーティングが実施されていると回答した603名）

- 1on1ミーティングにおける勤務状況のデータ（勤務時間や業務工数・業務効率、有給取得数など）に基づいたマネジメントの実施状況は、「十分活用されている」もしくは「一部活用されている」が全体で50.9%という結果に。
- 一方で「自分にとって良い会社で働いていると思う」と回答した人のうち59.0%が、勤務状況のデータが「十分活用されている」もしくは「一部活用されている」と回答。

	全社100%以上 1on1ミーティングが 実施されていると 回答した人 603名	自分にとって良い会社で働いていると思うか？	
		そう思う 368名	そう思わない 64名
多様な勤務状況データが収集されており、1on1ミーティングなどのマネジメントにも十分活用されている	13.9%	19.6%	6.3%
いくつかの勤務状況データが収集されており、1on1ミーティングなどのマネジメントに一部活用されている	37.0%	39.4%	28.1%
勤務状況データはあまり収集されておらず、1on1ミーティングなどのマネジメントには活用されていない	18.4%	16.3%	21.9%
勤務状況データはほとんど収集されておらず、1on1ミーティングなどのマネジメントに活用されていない	13.1%	11.4%	28.1%
わからない	17.6%	13.3%	15.6%

⑦【自分らしく幸せに感じられる状態（ウェルビーイングな状態）で働くために役立つ上司の行動・姿勢】1位が「部下とコミュニケーションを図り、メンバーの声に傾聴してくれること（32.3%）」、2位が「部下が達成したい目標を達成するようサポートしてくれること（25.8%）」、3位が「前向きであること（24.4%）」という結果に

自分らしく幸せに感じられる状態（ウェルビーイングな状態）で働くために上司の行動・姿勢で役立つものについては、1位が「部下とコミュニケーションを図り、メンバーの声に傾聴してくれること（32.3%）」、2位が「部下が達成したい目標を達成するようサポートしてくれること（25.8%）」、3位が「前向きであること（24.4%）」という結果に。従業員のウェルビーイングの向上には、メンバーの意見を聞く傾聴、目標達成へのサポート、前向きな姿勢の3点が寄与していると推察される。また、「部下の成功と幸せに関心を持ってくれること（22.3%）」が4位に挙げたことから、一人ひとりの成功と幸せについて上司が関心を持ち向き合うことで、ウェルビーイング向上に繋がるのが推察される。



自分らしく幸せに感じられる状態（ウェルビーイングな状態）で働くために上司の行動・姿勢で役立つものについて当てはまるものを最大3つ選択してください。

TeamSpirit

（一般社員800名）

- 回答全体の1位が「傾聴してくれること（32.3%）」、2位が「目標達成のサポート（25.8%）」、3位が「前向きであること（24.4%）」。
- 全体の22.3%が「部下の成功と幸せに関心を持ってくれること」と回答。

	全体 800名
① 部下とコミュニケーションを図り、メンバーの声に傾聴してくれること	32.3%
② 部下が達成したい目標を達成するようサポートしてくれること	25.8%
③ 前向きであること	24.4%
④ 部下の成功と幸せに関心を持ってくれること	22.3%
⑤ 部下の志向性やパーソナリティを理解してくれること	22.3%
⑥ 部下に細かく指示をせず、権限を移譲してくれること	21.0%
⑦ 部下の自発的な行動を促すコミュニケーションをしてくれること	19.9%
⑧ 部下のキャリアをサポートしてくれること	18.4%
⑨ 明確なビジョンと戦略を持っていること	13.4%
⑩ 部下にアドバイスできるよう技術的なスキルを磨いていること	13.3%
⑪ 部下の生産性を重視すること	7.5%
⑫ 部下の結果を重視すること	6.3%
⑬ その他	1.6%

【株式会社チームスピリット コーポレートコミュニケーションチーム・マネージャー エバンジェリスト 荻島 将平コメント】

2022年は人的資本経営とウェルビーイング経営普及の元年と言われ、企業にも変革が求められるようになりました。今回、ビジネスパーソンのウェルビーイングの実態と課題について調査を行いました。企業が変革を行う動機にたりうる結果が得られたと感じています。

現在勤める会社に満足している層は、半数を超え、環境、心理的、社会的に良好であることが推察された一方で、会社に満足していない層では、その理由に給与・待遇の金銭面や環境面に次いで、「ウェルビーイングな状態にない」が登場したことに目新しさを感じました。

また、現在勤めている会社に納得感を持って働いている（良い会社で働いていると思っている）層とそうではない層との比較により、納得感を持って働いている層ほど1on1ミーティングを高頻度で行っている傾向が分かり、またウェルビーイングを高めるための上司の行動・態度では、「傾聴」「目標達成サポート」「前向き」と、1on1ミーティングとの親和性が高く、ウェルビーイング経営を進める企業に役立つ結果が得られたと考えています。

世界的なアジェンダとして語られ始めた、会社視点の人的資本経営と従業員視点のウェルビーイングを企業内で両立させるためには、経営サイドと従業員の接点であるミドル以下のマネジメント層（中間管理者/現場管理者）の変革が重要であると考えられます。

このような新しい時代に向けて「TeamSpirit」では、人的資本経営と従業員のウェルビーイングの両立のためのマネジメント手法の変革が必要と考え、ワークウェルビーイング・マネジメント※を提唱します。チームスピリットはマネージャーの抱える管理や報告に関わる業務を効率化する仕組みと、一人ひとりの従業員に対して向き合うことを支援する働き方のデータ（勤怠状況や業務工数、日報など）を取得・可視化する仕組みの両方を提供することで、組織の生産性と創造性を高め、マネージャーとメンバーの絆を強くする「架け橋」になっていきたいと考えています。

※働く時間の中で、従業員のウェルビーイング（前向きに自分らしく生きること）を向上させるため各チーム単位でマネージャーが従業員一人ひとりの事情・意向や能力、働き方などの客観的データを基盤に個別最適なマネジメントを行うこと。

TeamSpirit流 ワークウェルビーイング・マネジメントまとめ

人的資本経営と従業員のウェルビーイング両立のためのマネジメント手法の変革



- 1 経営者視点と従業員視点の併存**
トップ・マネジメント 組織の人的資本経営推進
ミドル/ロワー・マネジメント 従業員のウェルビーイング向上
- 2 マネジメントの変革**
従業員一人ひとりが自分らしく前向きに働くために
対話ベースのマネジメントを実行
- 3 人事データ活用**
属人性の高い主観的情報ではなく、客観的なデータを用いて
組織的にビープルアナリティクスを実行し、
サステナブルな組織づくりを敢行

TeamSpirit

*本ニュースリリースに含まれる調査結果をご掲載いただく際は、以下のクレジットを明記してください。

クレジット：株式会社チームスピリット調べ

【TeamSpiritとは】

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」は勤怠管理、就業管理、工数管理、経費精算、電子稟議、社内SNS、カレンダーなど、社員が毎日使う社内業務を一元化したクラウドサービスです。複数の機能が連携して動くことで入社から退社までの働く人に関する活動情報が自然に集まる仕組みとなっており、収集したデータの分析により働き方の可視化をすることで、社員が取り組むべき重要な活動を洗い出し、生産性の向上につながる効果的なタイムマネジメントが可能になります。

モバイルにも対応し場所を問わずどこでも利用することができますので、近年増加しているテレワークなど多様な働き方にも最適なサービスです。

サービス紹介ページ：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/>

【TeamSpirit EXとは】

「TeamSpirit EX」は、大企業・グループ企業のご利用を前提とした、大規模組織管理、グローバル対応、セキュリティ、パフォーマンス、外部システム連携を強化した業務クラウドサービスです。勤怠管理・工数管理・経費精算・電子稟議・社内SNS等、従業員向けフロント機能のDXを加速し、組織全体の生産性とエンゲージメント向上を支援します。

サービス紹介ページ：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/lp/ex/>

【株式会社チームスピリットについて】

株式会社チームスピリットは、働き方改革プラットフォームTeamSpiritを提供するB2B SaaS専門企業です。「すべての人を、創造する人に。」というミッションのもと、一人ひとりのプロフェッショナルな力を引き出す「イノベーションを創造させる働き方改革」に貢献し、強いチームを作ることで、あらゆる人が変化を巻き起こす世界を目指します。

コーポレートホームページ：<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/>

- ・「チームスピリット」、「TeamSpirit」は株式会社チームスピリットの登録商標です
- ・その他各種サービス名は、各社のサービス名称、商標または登録商標です

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社チームスピリット PR事務局

ビルコム株式会社 担当：福本

TEL：03-5413-2411／FAX：03-5413-2412／Mail：teamspirit@bil.jp

■株式会社チームスピリット Twitter公式アカウント (@teams_staff)

https://twitter.com/teams_staff

■株式会社チームスピリット Facebook公式アカウント (@teamspirit.jp)

<https://www.facebook.com/teamspirit.jp/>

■株式会社チームスピリット 公式note

<https://note.teamspirit.com/>

■イノベーション総合研究所「WITH」

<https://with.teamspirit.com/>