

全国の20歳～79歳の男女2100人に聞いた
「地域別・働き方リサーチ ～第二弾：エンゲージメント編～」

**働き方を自由に選べないことが、転職・異動を考えるうえで「とても影響する」九州・沖縄は32.1%
勤め先が理想の働き方・制度を導入したらエンゲージメントが高まると回答した方、71.3%**

生活者起点のリサーチ&マーケティング支援を行なう株式会社ネオマーケティング（所在地：東京都渋谷区）では、世の中の動向をいち早く把握するために、独自で調査を行なっております。今回2021年12月3日（金）～2021年12月7日（火）の5日間、全国の20歳～79歳の男女2100人を対象に「働き方」をテーマにインターネットリサーチを実施いたしました。

<調査背景>

新型コロナウイルス感染拡大が引き金となり、時差出勤やテレワーク・在宅勤務等といった多様な働き方への注目度はこれまで以上に高まりをみせています。テレワーク制度を導入したばかり、もしくは今まさに働き方の多様化を進めている企業も多いのではないのでしょうか。

今回は全国（7つの地域区分）の20歳～79歳の男女2100人に対し、現在の働き方・利用している制度といった実態、さらには転職・異動を考えるうえでの「働き方」の影響度合い等、様々な軸で調査をしました。第一弾に引き続き第二弾は、「転職・異動」「エンゲージメント」に焦点を当ててレポートいたします。是非今後のマーケティング活動の一資料としてご活用ください。

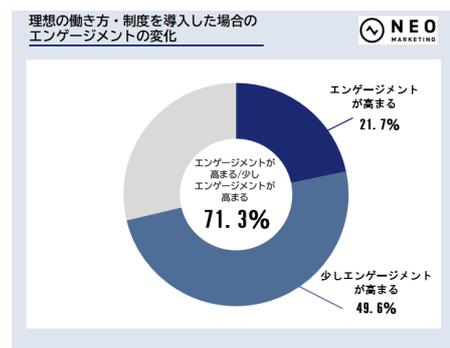
【調査概要】

1. 調査の方法：株式会社ネオマーケティングが運営するアンケートサイト「アイリサーチ」のシステムを利用したWEBアンケート方式で実施
2. 調査の対象：アイリサーチ登録モニターのうち、全国の20歳～79歳の男女
3. 有効回答数：2100名（北海道在住：300名、東北在住：300名、関東在住：300名、中部在住：300名、近畿在住：300名、中国・四国在住：300名、九州・沖縄在住：300名）
4. 調査実施日：2021年12月3日（金）～2021年12月7日（火）

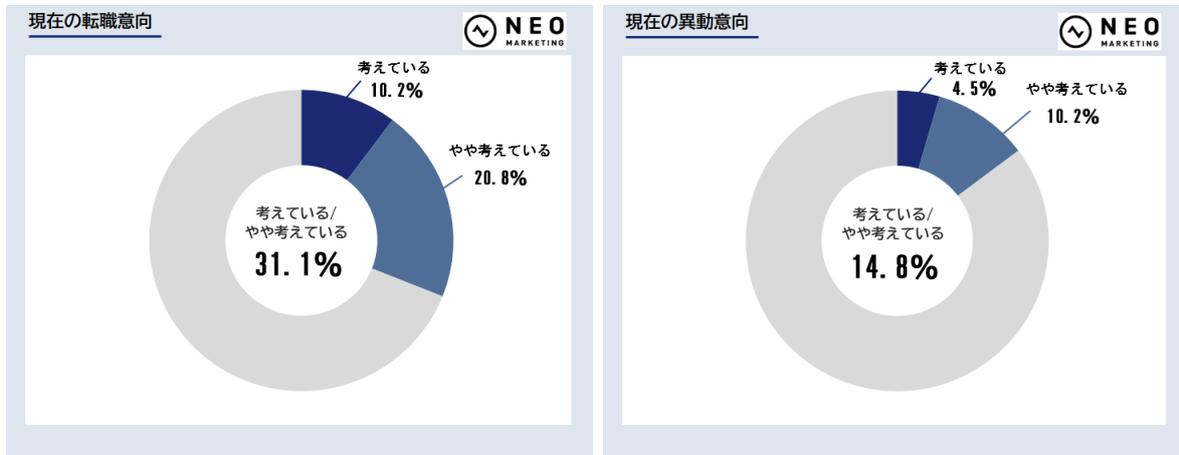
◆「地域別・働き方リサーチ ～第二弾：エンゲージメント編～」主な質問と回答

◆**転職・異動を考えるうえでの「働き方」の影響度合い：「とても影響する」九州・沖縄は32.1%**
「とても影響する」「やや影響する」の割合が最も高かったのは関東であったが、「とても影響する」割合のみをみると、九州・沖縄は32.1%でトップ。この割合は近畿の16.9%と15.2ポイントの差であった。

◆**理想の働き方・制度を導入した場合のエンゲージメントの変化：71.3%が高まると回答**
現在の働き方と理想の働き方に乖離がある方に対し、勤め先が、仮に自身の理想の働き方・制度を導入することになったら勤め先へのエンゲージメントはどう変わるか聞くと、「エンゲージメントが高まる」「少しエンゲージメントが高まる」割合は約70%に。
社員が理想の働き方ができるということが、会社にとっても重要であることが分かる。



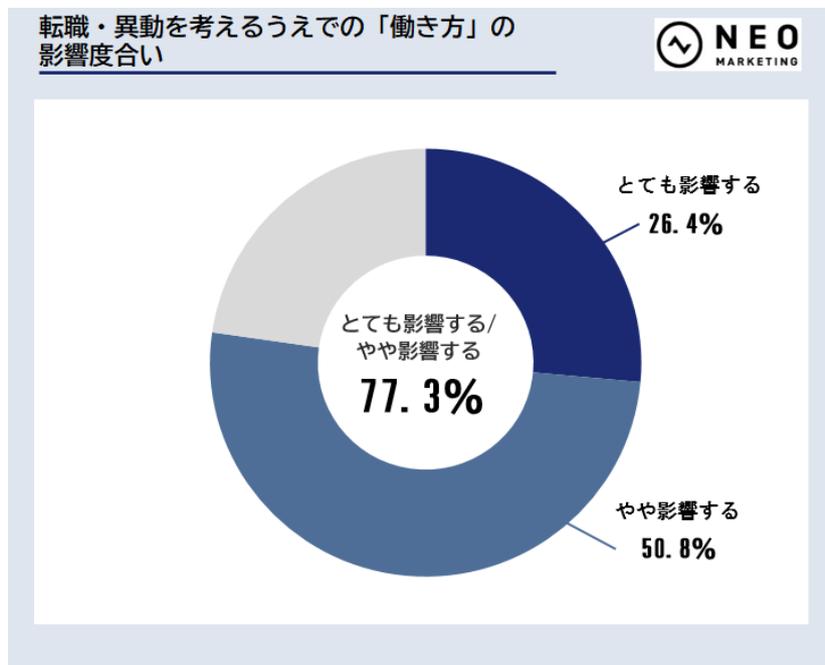
現在の転職意向と異動意向



現在の転職意向についてお聞きしました。また、異動意向についてもお聞きしました。

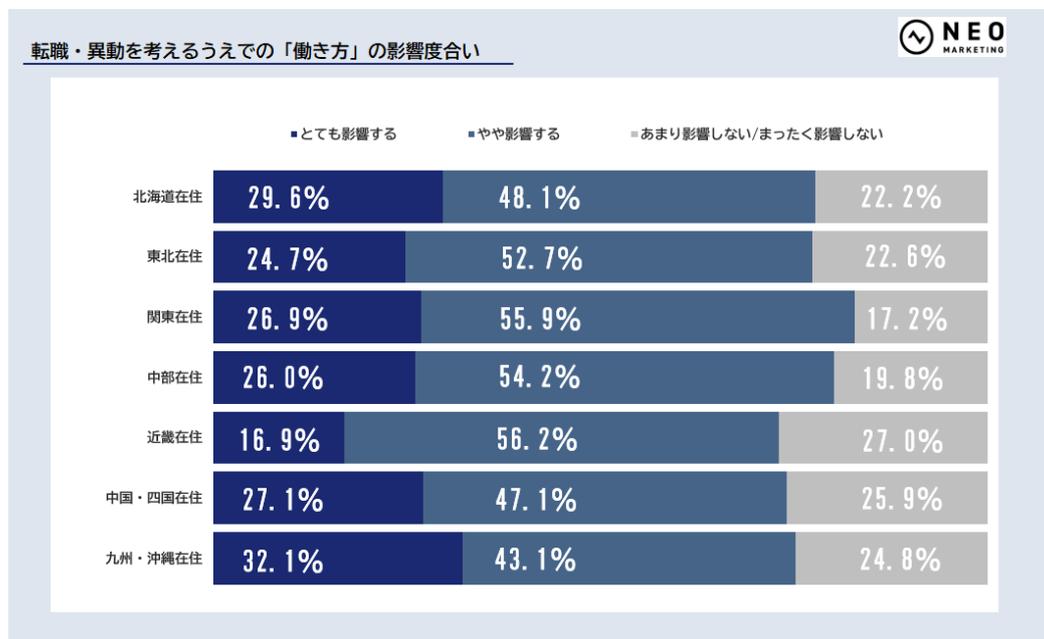
現在、約30%の方に転職意向がある一方で、異動意向についても約15%と一定数存在しました。内訳をみると、転職・異動を「やや考えている」、いわば潜在層の割合が多いことが分かります。

転職・異動を考えるうえでの「働き方」の影響度合い



転職・異動について「考えている」「やや考えている」と回答した方に対し、転職もしくは異動を考えるうえで、「働き方を自由に選べない・理想の働き方ができないこと」はどの程度影響するか、お聞きしました。

77.3%の方が「とても影響する」「やや影響する」と回答しており、その影響度合いの高さが分かります。



また、在住している地域ごとの回答を比較すると、「とても影響する」「やや影響する」の割合が最も高かったのは関東でした。しかし一方で、「とても影響する」割合のみを比較すると、九州・沖縄は32.1%となり、近畿の16.9%と15.2ポイントの差がありました。

お勤め先の働き方・制度に対し改善して欲しい点

お勤め先または主なお勤め先の働き方・制度に対して、改善して欲しい点について、自由記述にてお聞きしました。

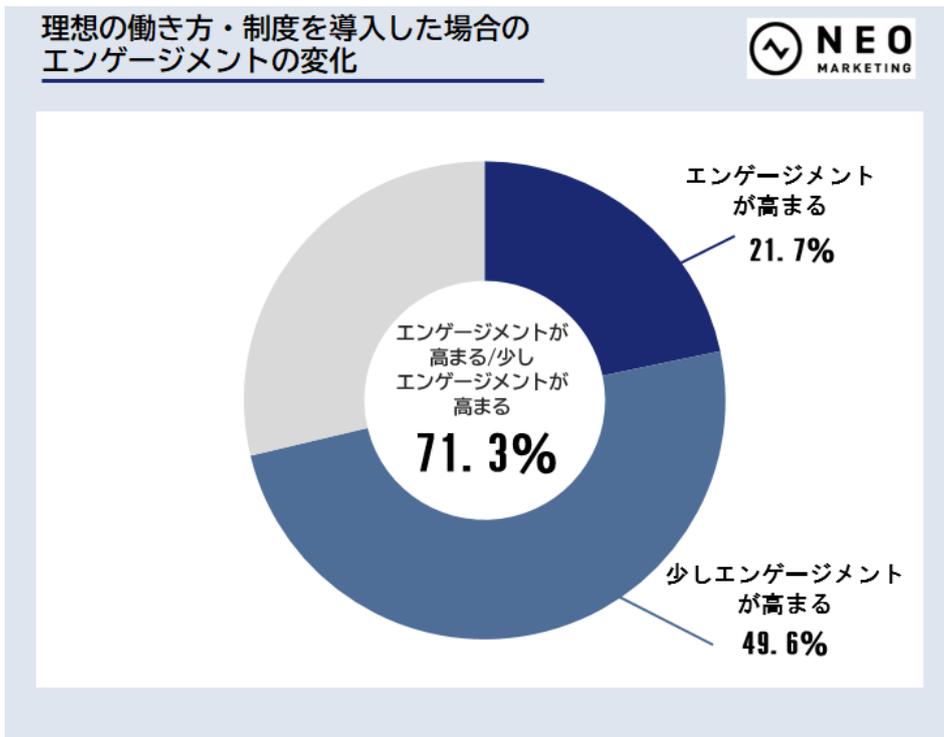
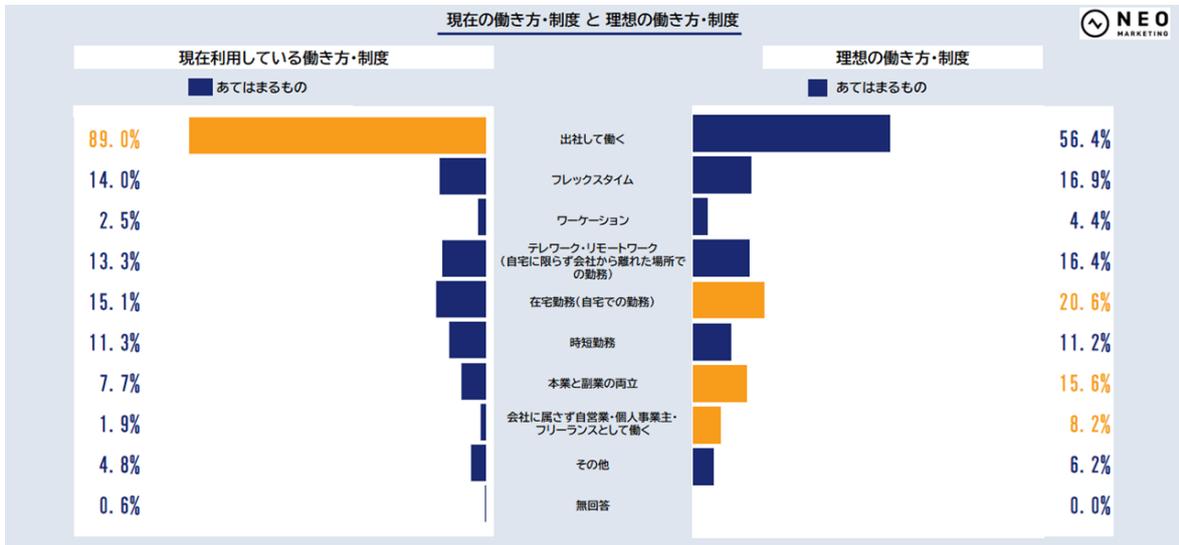
給料・賞与アップの希望や有給休暇の取りやすさに関する声が多く挙がる中、労働時間・退勤時間の不明瞭さに対し改善をのぞむ声も目立ちました。また、テレワーク・在宅勤務に必要なシステムや設備が不足していることへの不満や、制度が拠点によってまちまちであることへの不満の声もありました。

【自由回答の一部抜粋】

- ・ 本社は制度を進めているが、地方拠点では不可能なことが多いので、そこまで考えて進めて欲しい。(54歳、女性)
- ・ ダブルワークができるようにしてほしい(20歳、女性)
- ・ 出社してみないと退社時間がわからない(57歳、女性)
- ・ フレックス導入しているのにコアタイムのせいで意外と融通が利かないところ。良い制度を導入しているのに変な縛りを入れるせいで最大限に有効活用できない。(46歳、女性)
- ・ コロナ終息後もテレワークを継続してほしい(61歳、男性)
- ・ シフトが終わったらすぐに帰りたい いつも時間をオーバーして家事に支障が出る(59歳、女性)
- ・ 短時間ワークを追加してほしい(39歳、男性)
- ・ わずかな投資をすれば、在宅勤務が可能になると思われるが、その投資を実施しない(69歳、男性)
- ・ 副業を認めて欲しい(33歳、男性)
- ・ 持ち帰り可能なPCを支給して欲しい(50歳、男性)
- ・ 時代や人生ステージに合わせた働き方を設けてもらいたい(61歳、男性)
- ・ 在宅と出社の組み合わせで働いているが、どのタイミングで在宅勤務ができるかが直前にならないとわからないところ。(32歳、女性)
- ・ 給与をアップしてほしい(66歳、男性)
- ・ タイムカードが30分単位での給料なので、29分ただ働きなどがあること(45歳、女性)
- ・ 現在週2出勤、週3在宅勤務になっているので、個人で働き方を選択できるようにしてほしい。(47歳、女性)
- ・ 在宅勤務の度にパソコンを持ち帰るのが煩わしい。在社用とは別に、在宅勤務専用のパソコンを貸与してほしい(61歳、男性)
- ・ いろいろな立場の人がいるので、働き方の選択肢を増やして欲しい(38歳、女性)
- ・ 副業をさせてほしい(41歳、男性)
- ・ 在宅でも仕事ができるように機材を貸し出しするか、購入する経費負担をお願いしたい。(46歳、女性)

理想の働き方・制度を導入した場合のエンゲージメントの変化

<現在の働き方・制度と理想の働き方・制度 ※第一弾調査より>
<https://neo-m.jp/investigation/3363/>



第一弾調査 (<https://neo-m.jp/investigation/3363/>) にて、現在の働き方と理想の働き方に乖離があった方（理想の働き方が「出社して働く」「その他」の方は除く）に対し、お勤め先または主なお勤め先が、仮に自身の理想の働き方・制度を導入することになったらお勤め先へのエンゲージメントはどう変わるか、お聞きしました。

「エンゲージメントが高まる」「少しエンゲージメントが高まる」割合は約70%となりました。社員が

理想の働き方ができるということが、会社にとっても重要であることが分かります。

全設問の地域別データは、是非ダウンロードしてご覧ください。

■この調査のその他の質問

・属性設問（職業・業種・職種）等

■この調査でを使用した調査サービスはコチラ

ネットリサーチ：<https://neo-m.jp/research-service/netresearch/>

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

※本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「生活者起点のリサーチ&マーケティング支援を行なうネオマーケティングが実施した調査結果によると……」

■「ネオマーケティング」

URL：<https://neo-m.jp/>