

## 働き方改革に伴う職場環境に関するアンケート調査結果概要について

【目的】本所会員企業の人材定着や流出防止等の状況を把握するため、大阪労働局の委託事業「働き方改革推進助成金」を活用し、実施した。

【時期】2025年11月1日～12月31日 【方法】郵送によるアンケート調査

【対象】3,200社(東大阪商工会議所 会員企業で従業員数5名以上)

【回答】635社(回答率19.8%) 【担当】東大阪商工会議所 振興部

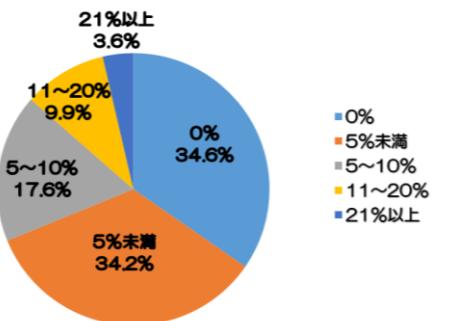
### I. 人材定着について

#### 1. 従業員の離職率について

令和6年度における従業員離職率(退職者数÷従業員数)について

尋ねたところ、「退職者はいない(0%)」と回答した事業所が34.6%(220社)と最も多く、次いで「5%未満」が34.2%(217社)、「5～10%」が17.6%(112社)、「11～20%」が9.9%(63社)と続く。約7割の企業が離職率5%未満と全体として人材定着は比較的安定している傾向が見られる(図1)。

図1：従業員の離職率(令和6年度)



#### 2. 従業員の退職理由について【複数回答】

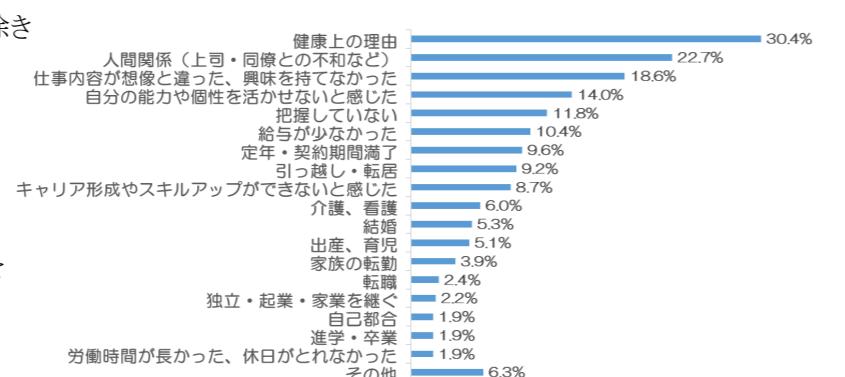
上記設問で「退職者はいない」と回答した事業所を除き

直近1年間の従業員の退職理由を尋ねたところ「健康上の理由」と回答した事業所が30.4%(126社)と最も多く、

次いで「人間関係」が22.7%(94社)、「仕事内容が想像と違った、興味を持てなかった」が18.6%(77社)と続く。

健康面の他、個人適性・職場環境に関する要因が上位を占める(図2)。

図2：従業員の退職理由について



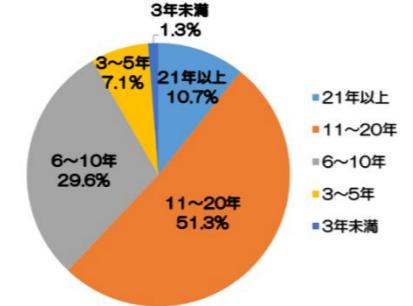
#### 3. 従業員の平均勤続年数について

従業員の平均勤続年数について尋ねたところ、「11～20年」と回答した事業所が51.3%(326社)と約半数を占め、次いで「6～10年」が

29.6%(188社)、「21年以上」が10.7%(68社)と続く。平均勤続年数が

6年以上の事業所が約9割を占めている(図3)。

図3：従業員の平均勤続年数



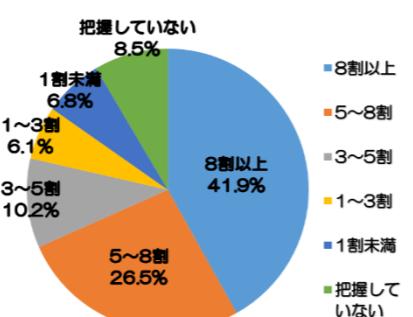
#### 3. 新入社員の定着率について

次に、新入社員の入社後3年以内の定着率について尋ねたところ

「8割以上」と回答した事業所が41.9%(266社)と最も多く、次いで

「5～8割」が26.5%(168社)、「3～5割」が10.2%(65社)と続く(図4)。

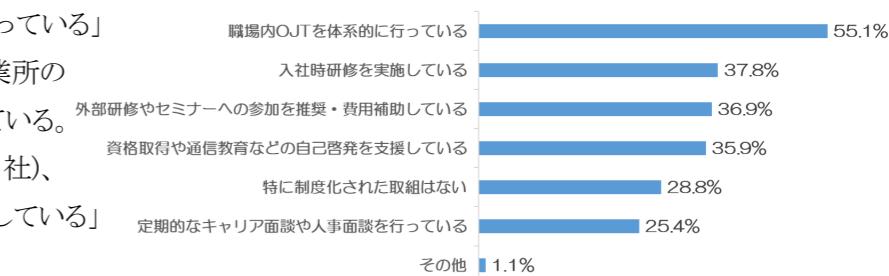
図4：新入社員の定着率(入社後3年以内)



## II. 働きがい向上に関する取り組みについて

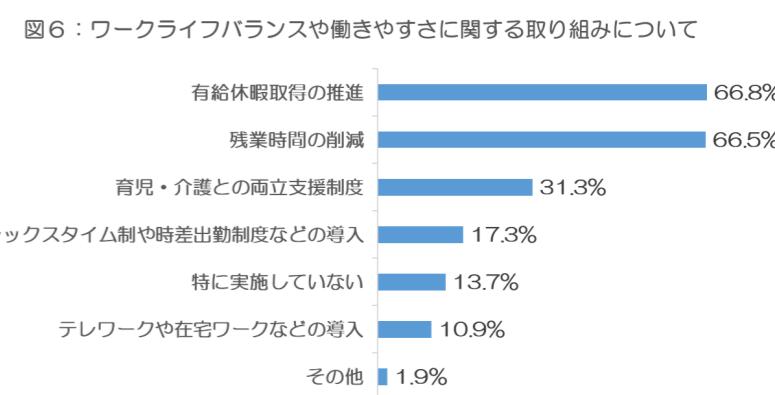
### 1. 従業員のキャリアアップやスキル開発に関する取組状況について【複数回答】

従業員のキャリアアップやスキル開発に関する取組状況について尋ねたところ、「職場内OJTを体系的に行っている」と回答した事業所が55.1%(350社)と最も多く、事業所の人才培养は日常業務を通じた教育が中心となっている。次いで「入社時研修を実施している」が37.8%(240社)、「外部研修やセミナーへの参加を推奨・費用補助している」が36.9%(234社)と続く(図5)。



### 2. ワークライフバランスや働きやすさに関する取組状況について【複数回答】

ワークライフバランスや働きやすさに関する取組状況について尋ねたところ、「有給休暇取得の推進」と回答した事業所が66.8%(424社)と最も多く、「残業時間の削減」が66.5%(422社)とほぼ同数で続いた。企業の取組状況は休暇取得や残業削減といった「時間管理型」の取組みが中心であり、柔軟な働き方(テレワーク・フレックス)の取組みは一部の回答に留まった(図6)。



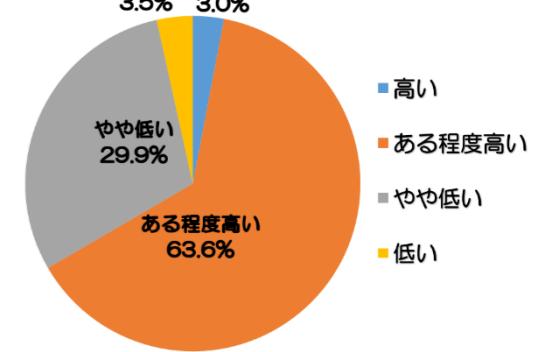
### 3. 人事評価制度や昇給・昇格の仕組みに対する従業員の納得感について

人事評価制度や昇給・昇格の仕組みに対する従業員の納得感について尋ねたところ、「ある程度高い」と回答した事業所が63.6%

(404社)と最も多かった。一方で「やや低い」29.9%(190社)、「低い」が

3.5%(22社)と約3割強が不満を感じており、評価基準の透明性や説明の充実が課題といえる(図7)。

図7：人事評価制度や昇給・昇格の仕組みに対する従業員の納得感



### 4. 人材定着や離職防止のために今後強化したい取り組みについて【複数回答】

人材定着や離職防止のために今後強化したい取り組みに

について尋ねたところ、「賃金の改善」と回答した事業所が61.1%

(388社)と最も多く、「職場環境の改善」が48.0%(305社)、

「労働状況の改善」が34.5%(219社)と続いた。離職防止には

まず賃金改善が最も重視されており、あわせて職場環境・

労働条件の見直しなど、待遇と働きやすさの両面からの

総合的な改善が必要といえる(図8)。

図8：人材定着や離職防止のために今後強化したい取り組みについて

