



業種別 Work Switch Score (ワークスイッチスコア) 調査2025

～“はたらくWell-being”向上要因の分析～

2025.10

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社

調査目的・概要

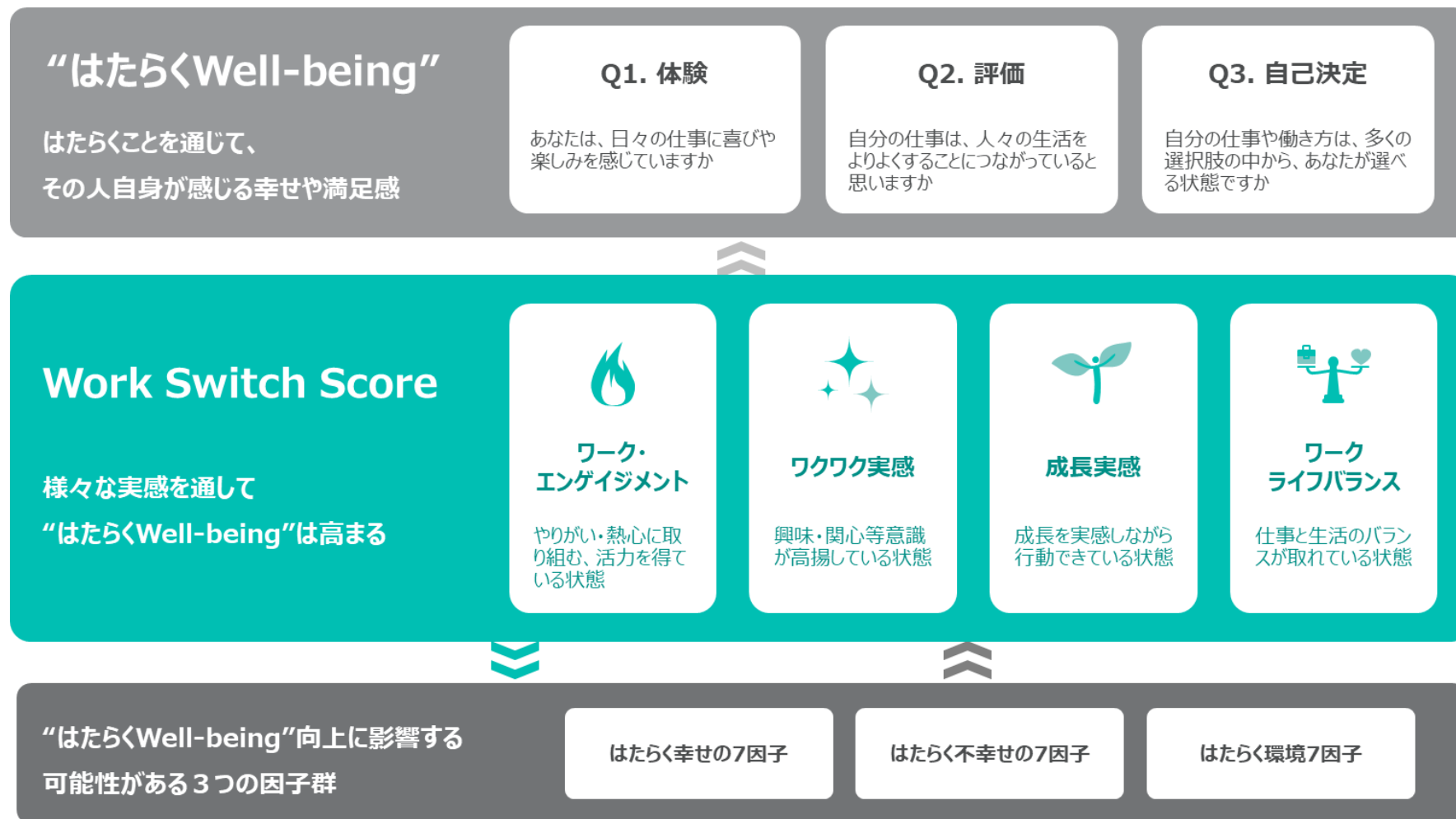
調査名称	業種別Work Switch Score（ワークスイッチスコア）調査2025 ～“はたらくWell-being”向上要因の分析～
調査目的	はたらく個人の“はたらくWell-being”に影響する因子を業種別に分析し、実践的な改善示唆を調査する
調査対象	・20歳～69歳の就業中の方 ・業種別、年代別に割り付けした調査パネルを抽出
サンプル数	10,000件
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査期間	2025年3月21日～3月25日
実施主体	パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社

※本調査を引用いただく際は出所を明示してください。

出所の記載例：パーソルワークスイッチコンサルティング「業種別Work Switch Score（ワークスイッチスコア）調査2025」

調査構造

パーソルグループが定義する“はたらくWell-being”の3指標を結果指標とし、その向上に影響を及ぼすWork Switch Score（ワークスイッチスコア）を目的指標としてスコアを算出します。これら指標に対して、影響する因子を特定することで、“はたらくWell-being”向上に対する示唆を得ます。



各影響因子の定義

本調査では、スコア向上に影響する因子として3種の因子群を用いています。パーソル総合研究所と慶應義塾大学・前野隆司教授が共同研究した「はたらく人の幸せ因子(7因子)」「はたらく人の不幸せ因子(7因子)」のうち、各因子1項目で回答する「スーパーショート版」に加えて、本調査独自の「はたらく環境因子(7因子)」を用いて、スコア向上に影響する可能性のある因子項目と現在の実感値を導出しています。



参考： [はたらく人の幸福学プロジェクト|これからの幸せなはたらき方を探求する - パーソル総合研究所 \(persol-group.co.jp\)](https://persol-group.co.jp/)

各影響因子の定義（詳細）

影響因子		因子の定義
幸せの7因子	自己成長	仕事を通じて、未知な事象に対峙して新たな学びを得たり、能力の高まりを期待することができている状態
	リフレッシュ	仕事を一時的に離れて精神的・身体的にも英気を養うことができたり、私生活が安定している状態
	チームワーク	仕事の目的を共有し、相互に励まし、助け合える仲間とのつながりを感じることができている状態
	役割認識	自分の仕事にポジティブな意味を見いだしており、自分なりの役割を能動的に担えている実感が得られている状態
	他者承認	自分や自分の仕事は周りから関心を持たれ、好ましい評価を受けていると思えている状態
	他者貢献	仕事を通じて関わる他者や社会にとって、良い影響を与え、役に立てていると思えている状態
	自己裁量	仕事で自分の考えや意見を述べることができ、自分の意志やペースで計画・遂行する事ができている状態
不幸せの7因子	自己抑圧	仕事での能力不足を感じ、自信がなく停滞している。また、自分の強みを活かす事を抑制されていると感じている状態
	理不尽	仕事で他者から理不尽な要求をされたり、一方的に仕事を押し付けられたりする。また、そのような仲間の姿をよく見聞きする状態
	不快空間	組織開発において、視覚や嗅覚など体感的に不快を感じている状態
	オーバーワーク	私的な時間を断念せざるを得ない程に仕事に追われ、精神的・身体的に過度なストレスを受けている状態
	協働不全	職場内でメンバー同士が非協力的であったり、自分の足を引っ張られていると感じている状態
	疎外感	同僚や上司とのコミュニケーションにおいてすれ違いを感じ、職場での孤立を感じている状態
	評価不満	自分の努力は正当に評価されない、努力に見合わないと感じている状態
はたらく環境因子	組織アイデンティティ	企業理念や、組織の目標などを自分ごと化されている状態（組織エンゲージメント、理念共感）
	ジョブクラフティング	自分の仕事が意味づけ、意義づけされている
	情動的コミットメント	自分の仕事、職場、組織を好意的に捉えている状態
	タレントマネジメント	自分のやりたい仕事、役割につけており、機会提供されている状態
	人材育成・成長支援	成長機会、学ぶ機会が提供されており、自分でチャレンジができている
	業務改善・DX	デジタル活用や業務効率化が取り組まれた結果、自分の仕事に専念できる状態
	組織開発	自組織が、働きやすさ、働きがい高める取り組みが行われていると実感できている

業種別スコア・改善示唆

調査結果サマリ

「Work Switch Score（ワークスイッチスコア）」は、パーソルワークスイッチコンサルティングが独自に開発した“はたらくWell-being”（働く幸福度）を測定する指標です。仕事への熱意や没頭度を示す「ワーク・エンゲイジメント」、日々の仕事に対する喜びや楽しみを表す「ワクワク実感」、自己成長の実感度である「成長実感」、仕事と生活の調和を測る「ワークライフバランス」の4つの構成要素から算出され、全国平均を50.0とした偏差値で表されます。全国10,000名を対象とした今回の調査結果、最もスコアが高かったのは「学術研究、専門・技術サービス業」の52.7ポイントで、全国平均（50.0）を大きく上回りました。また、「教育、学習支援業」が全5指標のうち「ワーク・エンゲイジメント」で53.0ポイントと最高値を記録しました。

一方、製造業（49.2）、卸売業・小売業（49.0）、金融業・保険業（49.0）などは全国平均を下回る結果となりました。特に注目すべきは、「ワークライフバランス」の指標で業種間の差が最も大きく現れた点です。「学術研究、専門・技術サービス業」が52.1ポイントと高い一方、複数の業種で49ポイント台に留まり、働き方改革の進展度合いに業種間で温度差があることが示唆されました。

2025年実施のワークスイッチスコア調査（n=10,000）において、業種別の分析を行った結果、業種によって大きなスコア差が存在することが明らかになりました。各業種内での高スコア層と低スコア層を比較することで、業種ごとの改善ポテンシャルと具体的な課題が浮き彫りになりました。本分析では、各業種内でワークスイッチスコアが高い層と低い層の出現率を算出することで、改善余地を定量化しています。是非、自社・自組織の“はたらくWell-being”向上を考えるためのヒントにいただければ幸いです。

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社
ワークスイッチスコア研究開発チーム

全体スコア① 業種別の“はたらくWell-being”

業種別に“はたらくWell-being”の3設問（仕事の体験、仕事の評価、自己決定）について「YES」、「NO」、「わからない」で回答におけるYES回答の出現率を整理しました。業種ごとに、“はたらくWell-being”の各項目に対する主観的評価が異なる結果となりました。

※ “はたらくWell-being”の3つ設問については、P3を参照ください。

(n=10,000)

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

業種	Q1. 体験 39.4%		Q2. 評価 46.2%		Q3. 自己決定 36.0%	
01_製造業		36.0		38.6		31.2
02_建設業		35.3		44.3		30.9
03_電気・ガス・熱供給・水道業		42.3		56.9		37.6
04_情報通信業		36.3		37.2		35.1
05_運輸業、郵便業		32.6		46.9		27.4
06_卸売業、小売業		37.2		39.5		32.4
07_金融業、保険業		35.8		42.3		33.6
08_不動産業、物品賃貸業		39.7		44.7		43.0
09_学術研究、専門・技術サービス業		47.8		50.6		50.6
10_医療、福祉		37.9		56.9		34.5
11_教育、学習支援業		54.6		61.9		43.5
12_公共		37.0		50.4		30.6
13_サービス業		43.2		49.0		38.3
14_複合サービス業、他サービス業		35.9		43.6		33.3

全体スコア② 業種別のWork Switch Scoreと構成内訳

業種別の「Work Switch Score」と、その合成変数要素である「ワーク・エンゲイジメント」、「ワクワク実感」、「成長実感」、「ワークライフバランス」ごとのスコアを示しています。スコアは、設問回答結果を数値化し、その平均スコアを基に全国平均を50とした偏差値として算出しています。

(n=10,000)

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値を算出

業種

	 Work Switch Score	 ワーク・エンゲイジメント	 ワクワク実感	 成長実感	 ワークライフバランス
01_製造業	49.2	49.1	48.8	49.2	50.0
02_建設業	49.7	49.9	49.6	49.4	49.8
03_電気・ガス・熱供給・水道業	50.2	50.2	50.1	50.3	50.4
04_情報通信業	49.3	49.2	49.0	49.4	50.1
05_運輸業、郵便業	48.9	49.1	49.2	48.3	49.1
06_卸売業、小売業	49.0	49.9	49.3	48.9	49.3
07_金融業、保険業	49.0	48.9	49.0	49.6	49.5
08_不動産業、物品賃貸業	49.6	49.4	49.3	49.5	50.6
09_学術研究、専門・技術サービス業	52.7	52.4	52.5	52.9	52.1
10_医療、福祉	49.6	49.7	49.1	50.1	49.7
11_教育、学習支援業	53.1	53.0	53.3	53.1	51.4
12_公共	49.0	49.1	48.9	49.3	49.2
13_サービス業	51.0	51.1	50.9	50.8	50.2
14_複合サービス業、他サービス業	49.6	49.6	49.6	49.4	49.8

“はたらくWell-being”向上に最も影響する可能性が高い因子

Work Switch Score（ワークスイッチスコア）の高さに影響している因子ランキングを、1万人の統計分析により、“はたらくWell-being”向上に最も影響する因子を統計的に分析しました。スコアが高い層（平均62.0pt）と低い層（平均36.7pt）の比較により、最も改善効果の高い因子を以下の3因子に特定しました。

因子名	相関係数	因子タイプ	実務的インパクト
1 自己成長	0.689	はたらく幸せ因子	仕事を通じた成長実感が最重要
2 役割認識	0.678	はたらく幸せ因子	自分の役割への明確な理解
3 他者貢献	0.676	はたらく幸せ因子	他者・社会への貢献実感
4 リフレッシュ	0.632	はたらく幸せ因子	休憩・回復の重要性
5 情動的コミットメント	0.630	はたらく環境因子	組織への愛着・一体感
6 ジョブクラフティング	0.627	はたらく環境因子	仕事の主体的な再設計
7 他者承認	0.626	はたらく幸せ因子	周囲から認められる体験
8 自己裁量	0.606	はたらく幸せ因子	働き方の自己決定権
9 人材育成	0.603	はたらく環境因子	育成機会の充実
10 組織アイデンティティ	0.597	はたらく環境因子	組織への帰属意識

業種別の分析結果 1/5

各業種におけるWork Switch Scoreに関係しえる因子を相関分析により特定し、上位・下位層の実感スコア差分をもとに、実践的な改善示唆を導出しました。業種ごとの“はたらくWell-being”向上に向けた具体的な示唆を業種ごとの特性に応じた強化ポイントを仮説として言語化しました。

業種名/スコアの高い層と低い層の出現率と平均スコア				示唆
01 製造業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	49.2	高スコア層 66.0 出現率 : 10.7%	低スコア層が33.8%を占める。自己成長実感の向上（改善ポテンシャル141%）を最優先に、技能伝承制度と品質向上による貢献実感の醸成が効果的である。
			低スコア層 38.0 出現率 : 33.8%	
02 建設業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	49.7	高スコア層 66.0 出現率 : 10.9%	低スコア層32.2%で、自己成長実感（141%ポテンシャル）と他者承認（130%ポテンシャル）が改善の双壁となる。
			低スコア層 38.0 出現率 : 32.2%	
03 電気・ガス・熱供給・水道業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	50.2	高スコア層 66.1 出現率 : 14.3%	高層14.3%・低層29.7%で安定した改善環境を持つ。自己成長実感の向上（142%ポテンシャル）を軸に、段階的な改善が実現可能な業種である。
			低スコア層 38.5 出現率 : 29.7%	

業種別の分析結果 2/5

各業種におけるWork Switch Scoreに関係しえる因子を相関分析により特定し、上位・下位層の実感スコア差分をもとに、実践的な改善示唆を導出しました。業種ごとの“はたらくWell-being”向上に向けた具体的な示唆を業種ごとの特性に応じた強化ポイントを仮説として言語化しました。

業種名/スコアの高い層と低い層の出現率と平均スコア				示唆
04 情報通信業 Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値) 49.3 高スコア層 64.9 出現率 : 11.3% 低スコア層 38.1 出現率 : 33.2%				低スコア層33.2%に対して、自己成長実感（134%ポテンシャル）を中核に、最新IT技術の習得と社会DX推進における貢献実感の醸成により、業界全体の底上げが期待できる。
05 運輸業、郵便業 Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値) 48.9 高スコア層 65.9 出現率 : 12.2% 低スコア層 37.8 出現率 : 32.0%				低スコア層32.0%で、社会インフラとしての重要性を活かした改善が鍵。自己成長実感（106%ポテンシャル）を起点に取り組むことで、大幅な改善が期待できる。
06 卸売業、小売業 Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値) 49.0 高スコア層 57.9 出現率 : 11.8% 低スコア層 37.5 出現率 : 32.1%				低スコア層32.1%に対して、チームワーク強化（87%ポテンシャル）を最優先に、組織全体の協働力向上に取り組むことで、改善が期待される。

業種別の分析結果 3/5

各業種におけるWork Switch Scoreに関係しえる因子を相関分析により特定し、上位・下位層の実感スコア差分をもとに、実践的な改善示唆を導出しました。業種ごとの“はたらくWell-being”向上に向けた具体的な示唆を業種ごとの特性に応じた強化ポイントを仮説として言語化しました。

業種名/スコアの高い層と低い層の出現率と平均スコア				示唆
07	金融業、保険業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	49.0	高スコア層と低スコア層の差分において、15個の高インパクト改善因子を有している。役割認識の明確化（99%ポテンシャル）を軸に、総合的な改善が期待できる。
08	製造業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	49.6	自己成長実感に全業種最大の改善ポテンシャル（164%）を秘める。専門知識の体系的向上など役割認識の明確化により、総合的な改善が期待できる。
09	学術研究、専門・技術サービス業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	52.7	高層スコア層の出現比率が15.5%で全業種で最も多い。役割認識の明確化（112%ポテンシャル）を核に、専門性を社会貢献へと昇華させることで、スコアの維持やさらなる改善が見込める。

業種別の分析結果 4/5

各業種におけるWork Switch Scoreに関係しえる因子を相関分析により特定し、上位・下位層の実感スコア差分をもとに、実践的な改善示唆を導出しました。業種ごとの“はたらくWell-being”向上に向けた具体的な示唆を業種ごとの特性に応じた強化ポイントを仮説として言語化しました。

業種名/スコアの高い層と低い層の出現率と平均スコア				示唆
10	医療、福祉	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値) 49.6	高スコア層 65.9 出現率 : 12.3% 低スコア層 37.8 出現率 : 31.4%	低スコア層31.4%で、働く環境改善が急務。自己成長実感（139%ポテンシャル）とリフレッシュ環境整備を改善点の両輪に据えて、働き方改革の推進によってスコアの改善が見込める。
11	教育、学習支援業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値) 53.1	高スコア層 65.6 出現率 : 13.6% 低スコア層 38.0 出現率 : 29.0%	高スコア層と低スコア層の因子スコア差分より、他者貢献実感（120%ポテンシャル）に最大の改善余地がある。教育関係者としての使命感と達成感を高め、サービス品質の向上と働く満足度の好循環を創出することで、スコアの維持と更なる向上が見込める。
12	公共	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値) 49.0	高スコア層 66.8 出現率 : 11.8% 低スコア層 37.7 出現率 : 28.7%	高スコア層平均と、低スコア層平均の差分が最も大きい。自己成長実感に最大の改善ポテンシャル（165%）がある、公務員としての成長実感と社会貢献の実感を高める取り組みが、低スコア層のスコア向上につながる可能性がある。

業種別の分析結果 5/5

各業種におけるWork Switch Scoreに関係しえる因子を相関分析により特定し、上位・下位層の実感スコア差分をもとに、実践的な改善示唆を導出しました。業種ごとの“はたらくWell-being”向上に向けた具体的な示唆を業種ごとの特性に応じた強化ポイントを仮説として言語化しました。

業種名/スコアの高い層と低い層の出現率と平均スコア				示唆			
13	サービス業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	51.0	高スコア層	62.3	出現率 : 12.9%	低スコア層（32.3%）の自己成長実感（114%ポテンシャル）の向上が最優先課題となる。個人の成長とサービス品質の向上に取り組むことで、全体的なスコア向上につながる可能性がある。
				低スコア層	39.0	出現率 : 32.3%	
14	複合サービス業、他サービス業	Work Switch Score 全体平均スコア (偏差値)	49.6	高スコア層	66.3	出現率 : 12.0%	高スコア層の平均スコアが高い。低スコア層31.1%に対しては、自己成長実感（121%ポテンシャル）を軸に、様々なスキル習得などによる成長実感を高めることで、全体的なスコアの改善が期待できる。
				低スコア層	38.4	出現率 : 31.1%	

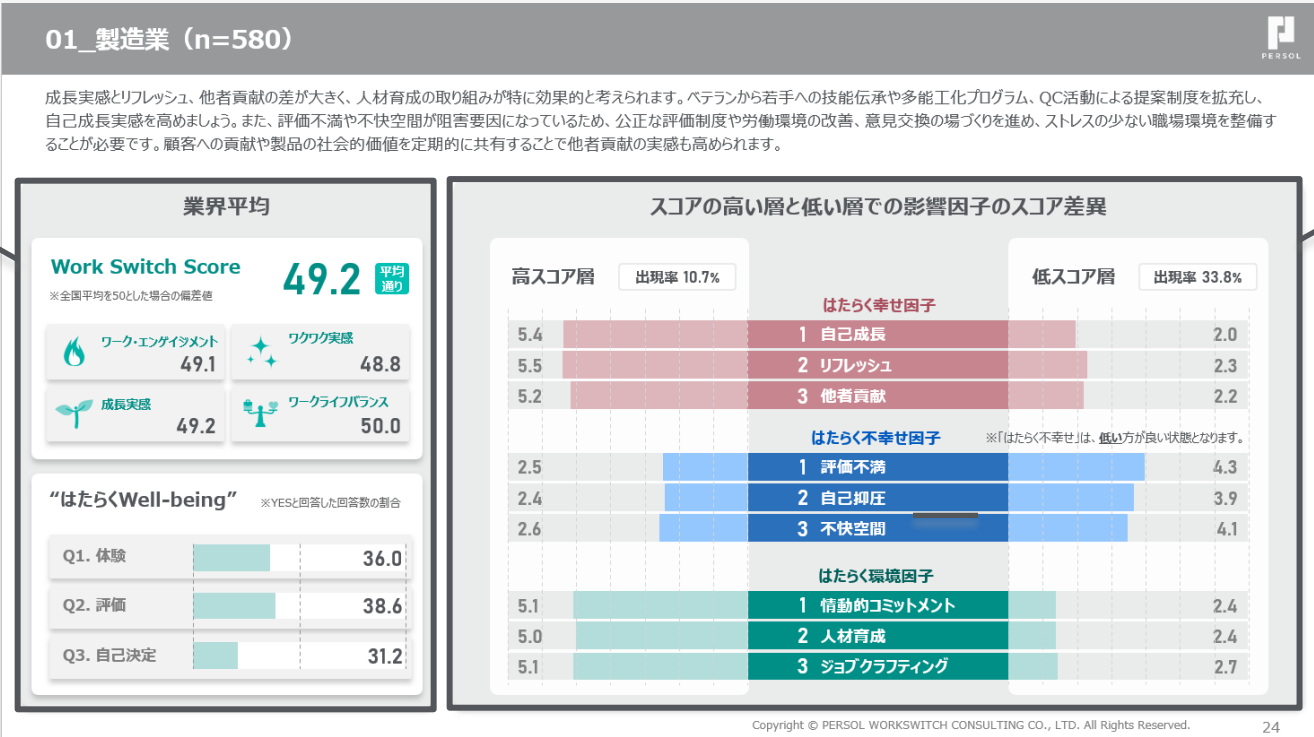
スコア向上因子の詳細分析

業種ごとのWork Switch Scoreと4指標、“はたらくWell-being”のスコア、Work Switch Scoreのスコアが高い層と低い層の間で、影響因子のスコア差が大きいものを、影響因子群ごとに記載しています。なお、影響因子のうち、「はたらく不幸せ因子」は**実感値スコアが低い方がポジティブ**な結果となります。

①スコア結果

Work Switch Scoreと内訳指標、“はたらくWell-being”の業界別平均値を表示

● 算出方法について、
WSSは、全国平均を50とした場合の偏差値。“はたらくWell-being”は、Yesと回答した回答数の割合で算出。各算出結果を記載しています。



②スコア差異が大きい因子

Work Switch Scoreが高い層と低い層の間で、影響因子のスコア差が大きいものを、影響因子群ごとに記載しています。

● はたらく不幸せ因子の補足
はたらく不幸せ因子は、スコアが**低い方が良い状態**を表します。
(不幸せな実感が低い状態を意味します)

成長実感とリフレッシュ、他者貢献の差が大きく、人材育成の取り組みが特に効果的と考えられます。ベテランから若手への技能伝承や多能工化プログラム、QC活動による提案制度を拡充し、自己成長実感を高めましょう。また、評価不満や不快空間が阻害要因になっているため、公正な評価制度や労働環境の改善、意見交換の場づくりを進め、ストレスの少ない職場環境を整備することが必要です。顧客への貢献や製品の社会的価値を定期的に共有することで他者貢献の実感も高められます。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.2



ワーク・エンゲイジメント

49.1



ワクワク実感

48.8



成長実感

49.2



ワークライフバランス

50.0

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験

36.0

Q2. 評価

38.6

Q3. 自己決定

31.2

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 10.7%

低スコア層

出現率 33.8%

はたらく幸せ因子

5.4

1 自己成長

2.0

5.5

2 リフレッシュ

2.3

5.2

3 他者貢献

2.2

はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方がよい状態となります。

2.5

1 評価不満

4.3

2.4

2 自己抑圧

3.9

2.6

3 不快空間

4.1

はたらく環境因子

5.1

1 情動的コミットメント

2.4

5.0

2 人材育成

2.4

5.1

3 ジョブクラフティング

2.7

建設業では成長実感と他者承認、役割認識が大きな差として現れています。資格取得支援や新工法・DX技術習得機会の提供、キャリアパスの明確化により成長機会を増やしましょう。また、現場表彰制度や熟練技術者の技術認定など、他者承認を得られる機会を作り、各工程の役割と社会的意義を明確に共有することで役割認識を高めます。長時間労働や評価不満が阻害要因となっているため、人員配置や現場改善による負荷軽減と公正な評価制度の整備が不可欠です。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.7



ワーク・エンゲイジメント

49.9



ワクワク実感

49.6



成長実感

49.4



ワークライフバランス

49.8

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



35.3

Q2. 評価



44.3

Q3. 自己決定



30.9

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 10.9%

低スコア層

出現率 32.2%

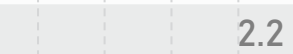
はたらく幸せ因子

5.2



1 自己成長

2.2

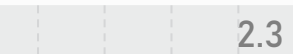


5.4

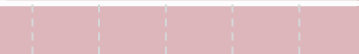


2 他者承認

2.3

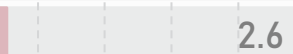


5.6



3 役割認識

2.6



はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方がよい状態となります。

2.4



1 自己抑圧

3.9

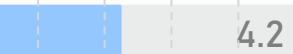


2.7



2 評価不満

4.2



2.7



3 オーバーワーク

4.0



はたらく環境因子

5.2



1 情動的コミットメント

2.7

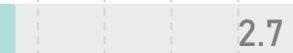


4.8

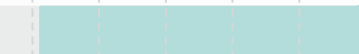


2 ジョブクラフティング

2.7



4.9



3 組織アイデンティティ

2.9



社会インフラを担うこの業界では、成長実感と社会への貢献意識を高めることが重要です。専門技術の継続教育や再生可能エネルギー・スマートグリッド等の新技術習得支援を強化し、災害復旧の貢献事例や安定供給の価値を定量的に共有します。評価不満や不快空間の改善には、公正な評価制度と現場環境の安全性向上が不可欠です。

業界平均

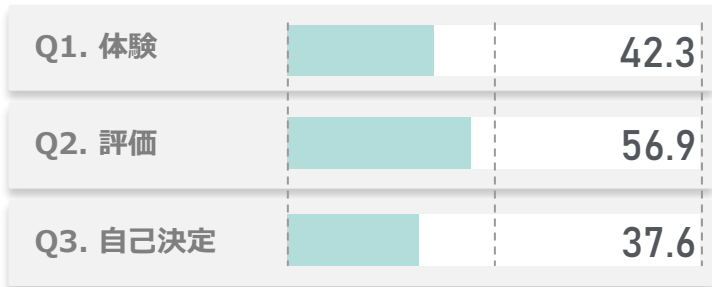
Work Switch Score

50.2

※全国平均を50とした場合の偏差値



“はたらくWell-being” ※YESと回答した回答数の割合



Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 14.3%

低スコア層

出現率 29.7%



※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

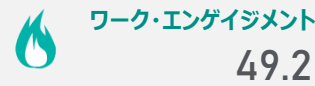
デジタル分野では成長実感と情動的コミットメントの差が大きく、最新IT技術（AI、クラウド、セキュリティ等）の習得機会やハッカソン・勉強会の充実が有効です。評価不満が最大の阻害要因のため、評価基準の透明化とフェアなフィードバック体制を構築し、働く環境の改善にも取り組む必要があります。プロジェクト全体での貢献度や顧客・社会への価値を可視化することで役割認識や貢献実感も高まります。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.3



“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合



Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 11.3%

低スコア層

出現率 33.2%

はたらく幸せ因子

5.4

1 自己成長

2.3

5.1

2 他者貢献

2.4

5.7

3 役割認識

3.0

はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

2.4

1 評価不満

4.4

2.4

2 自己抑圧

4.2

2.4

3 不快空間

4.1

はたらく環境因子

5.6

1 情動的コミットメント

2.7

5.4

2 人材育成

2.7

5.3

3 組織開発

2.7

運輸・郵便業では成長実感と役割認識、他者貢献の差が顕著です。運転技術・安全運転技能やデジタル技術活用の研修を強化し、物流が社会インフラとして生活を支えていることや顧客からの感謝を積極的に共有してください。評価制度や仕事の裁量が不満要因となっているため、評価基準の明確化や業務効率化による長時間労働の削減も重要です。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

48.9



ワーク・エンゲイジメント

49.1



ワクワク実感

49.2



成長実感

48.3



ワークライフバランス

49.1

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



32.6

Q2. 評価



46.9

Q3. 自己決定



27.4

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 12.2%

低スコア層

出現率 32.0%

はたらく幸せ因子

5.3



1 自己成長



2.1

5.6



2 役割認識



2.6

5.4



3 他者貢献



3.4

はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

2.7

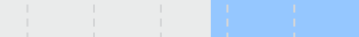


1 評価不満



4.5

2.3

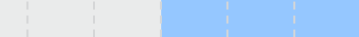


2 自己抑圧



3.9

3.0



3 オーバーワーク



4.3

はたらく環境因子

5.1



1 情動的コミットメント



2.4

4.9



2 人材育成



2.4

5.0



3 ジョブクラフティング



2.5

小売・卸売業では役割認識と自己成長、チームワークの強化が鍵です。商品知識や接客スキルの研修を体系化し、店舗・部門間の連携プロジェクトやチーム売上目標の共有によってチームワークを育みます。評価不満や自己抑圧を減らすために、公平な評価制度を整え、スタッフの裁量権を広げる工夫も必要です。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.0



ワーク・エンゲイジメント

49.9



ワクワク実感

49.3



成長実感

48.9



ワークライフバランス

49.3

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



37.2

Q2. 評価



39.5

Q3. 自己決定



32.4

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 11.8%

低スコア層

出現率 32.1%

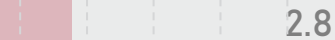
はたらく幸せ因子

5.7



1 役割認識

2.8

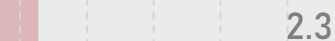


5.2



2 自己成長

2.3

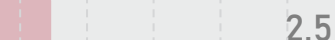


5.3



3 チームワーク

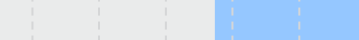
2.5



はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

2.3

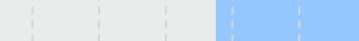


1 評価不満

4.2



2.3

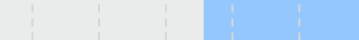


2 不快空間

3.8

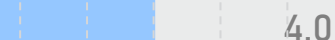


2.5



3 自己抑圧

4.0



はたらく環境因子

5.5



1 情動的コミットメント

2.7

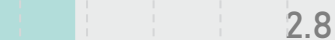


5.4



2 ジョブクラフティング

2.8

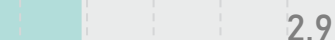


5.4



3 組織アイデンティティ

2.9



金融・保険業では他者貢献と役割認識、自己成長が上位に挙がっています。顧客や地域経済への貢献事例を共有し、専門資格取得やフィンテック技術の習得支援を強化して成長機会を提供しましょう。評価不満や不快空間の改善には、公平な評価制度やコミュニケーション環境の整備が必要です。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.0



ワーク・エンゲイジメント

48.9



ワクワク実感

49.0



成長実感

49.6



ワークライフバランス

49.5

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



35.8

Q2. 評価



42.3

Q3. 自己決定



33.6

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 13.0%

低スコア層

出現率 30.9%

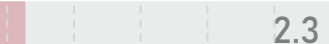
はたらく幸せ因子

5.3



1 他者貢献

2.3

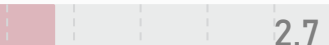


5.6



2 役割認識

2.7

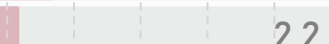


5.1



3 自己成長

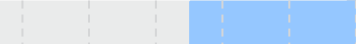
2.2



はたらく不幸せ因子

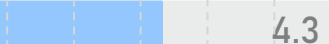
※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

2.6

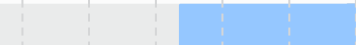


1 評価不満

4.3

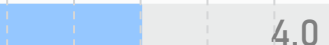


2.7

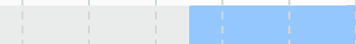


2 自己抑圧

4.0

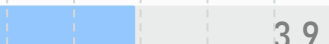


2.6



3 不快空間

3.9



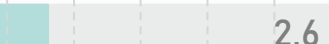
はたらく環境因子

5.5

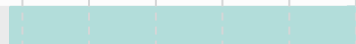


1 情動的コミットメント

2.6

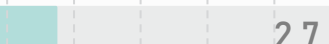


5.3



2 人材育成

2.7

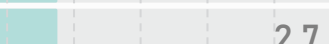


5.4



3 ジョブクラフティング

2.7



不動産業では成長実感と役割認識、他者貢献の強化がポイントです。不動産専門知識やデジタル技術の学習支援を拡充し、物件提供や地域開発が社会に与えるインパクトを可視化します。評価不満や長時間労働が阻害要因なので、評価制度の見直しと業務分担の最適化も進める必要があります。

業界平均

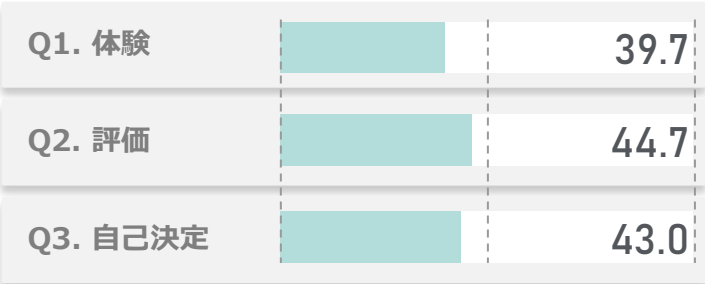
Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.6



“はたらくWell-being” ※YESと回答した回答数の割合



Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 12.5%

低スコア層

出現率 30.6%



※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

研究者・技術者は自分の役割と社会貢献意識に大きな差があり、評価不満や過重労働も強い阻害要因です。研究成果の社会的インパクトを共有し、学会発表や海外研修など成長機会を提供するとともに、評価制度や労働時間管理を改善していく必要があります。ジョブクラフティングや情動的コミットメントを高める取り組みも有効です。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

52.7



ワーク・エンゲイジメント

52.4



ワクワク実感

52.5



成長実感

52.9



ワークライフバランス

52.1

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験

47.8

Q2. 評価

50.6

Q3. 自己決定

50.6

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 15.5%

低スコア層

出現率 25.2%

はたらく幸せ因子

5.9

1 役割認識

2.8

5.7

2 自己成長

2.7

5.2

3 他者貢献

2.5

はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方がよい状態となります。

2.5

1 評価不満

4.8

2.4

2 自己抑圧

4.5

2.7

3 オーバーワーク

4.7

はたらく環境因子

5.4

1 ジョブクラフティング

3.0

5.4

2 情動的コミットメント

3.0

5.2

3 人材育成

2.9

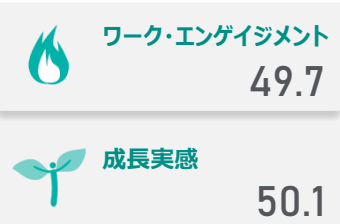
医療・福祉分野では自己成長、他者貢献、自己裁量の差が大きく、専門研修や新しい治療・ケア技術の習得を支援し、患者や利用者からの感謝の声を共有することで貢献実感を高めます。評価不満やオーバーワークが阻害要因となっているため、公正な評価制度の構築と人員配置の改善、適切な休暇取得支援が必要です。

業界平均

Work Switch Score

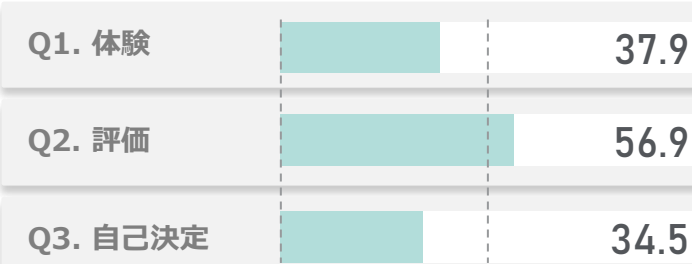
※全国平均を50とした場合の偏差値

49.6



“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合



Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

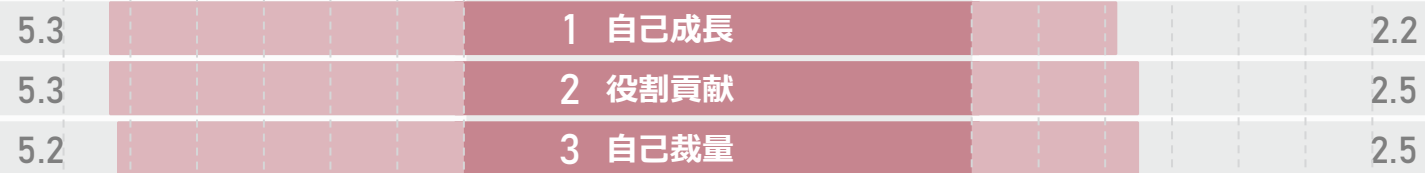
高スコア層

出現率 12.3%

低スコア層

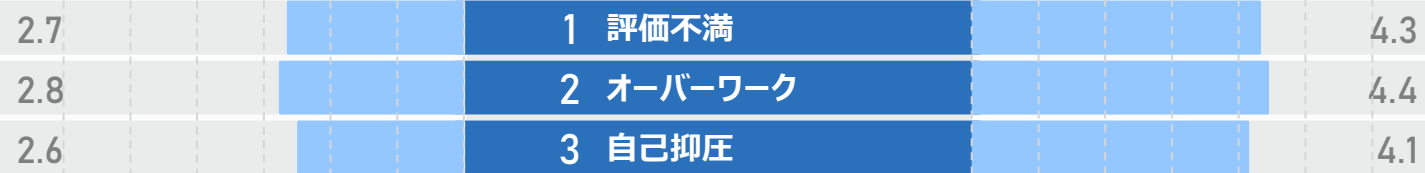
出現率 31.4%

はたらく幸せ因子

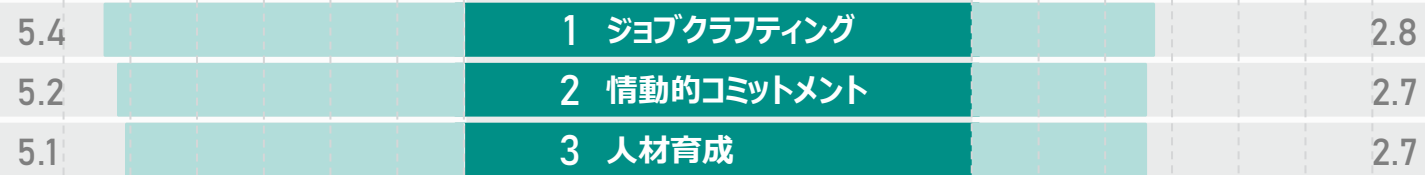


はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。



はたらく環境因子



教育・学習支援業では他者貢献と役割認識、自己成長の差が顕著であり、学習者の成長事例や卒業生の成功を定期的に共有し、教育者としての使命感を高める取り組みが効果的です。評価不満や不快空間が阻害要因のため、業務評価やコミュニケーション環境の改善にも注力する必要があります。教育技術・デジタル手法の研修を充実させることで成長実感を支援できます。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

53.1



ワーク・エンゲイジメント

53.0



ワクワク実感

53.3



成長実感

53.1



ワークライフバランス

51.4

“はたらくWell-being”

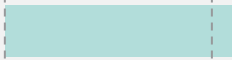
※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



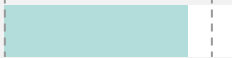
54.6

Q2. 評価



61.9

Q3. 自己決定



43.5

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 13.6%

低スコア層

出現率 29.0%

はたらく幸せ因子

5.7



1 他者貢献

2.6



6.0



2 役割認識

2.9



5.6



3 自己成長

2.6



はたらく不幸せ因子

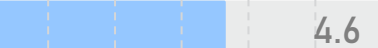
※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

2.3



1 評価不満

4.6



2.0



2 不快空間

3.9

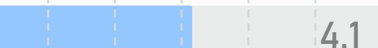


2.3



3 疎外感

4.1



はたらく環境因子

5.5



1 ジョブクラフティング

2.8



5.6



2 情動的コミットメント

2.9



5.3



3 人材育成

2.7



公務員は自己成長や他者貢献、役割認識への満足度が高スコア層を決定づけています。政策立案やDX技術に関する研修を充実させ、市民からの感謝や政策効果のフィードバックを定期的に収集・共有することが重要です。自己抑圧や評価不満が阻害要因なので、裁量権の付与や評価制度の透明化、職場環境の改善にも取り組みましょう。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.0



ワーク・エンゲイジメント

49.1



ワクワク実感

48.9



成長実感

49.3



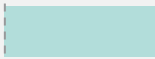
ワークライフバランス

49.2

“はたらくWell-being”

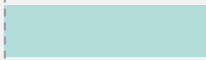
※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



37.0

Q2. 評価



50.4

Q3. 自己決定



30.6

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 11.8%

低スコア層

出現率 28.7%

はたらく幸せ因子

5.7



1 自己成長



2.1

5.7



2 他者貢献



2.5

5.8



3 役割認識



2.6

はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方がよい状態となります。

2.3



1 自己抑圧



4.1

2.6



2 評価不満



4.3

2.5



3 不快空間



4.1

はたらく環境因子

5.4



1 情動的コミットメント



2.5

5.3



2 人材育成



2.6

5.3



3 ジョブクラフティング



2.8

サービス業では自己成長と役割認識、他者貢献が大きな差を生んでいます。ホスピタリティや専門スキルの研修を充実させ、サービス提供が顧客や地域社会に与える価値を可視化することで役割意識を高めましょう。評価不満やオーバーワークが阻害要因のため、評価制度の公正化と業務負荷の適正化も合わせて進める必要があります。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

51.0



ワーク・エンゲイジメント

51.1



ワクワク実感

50.9



成長実感

50.8



ワークライフバランス

50.2

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



43.2

Q2. 評価



49.0

Q3. 自己決定



38.3

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 12.9%

低スコア層

出現率 32.3%

はたらく幸せ因子

5.5



1 自己成長



2.2

5.9



2 役割認識



2.7

5.3



3 他者貢献

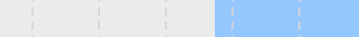


2.3

はたらく不幸せ因子

※「はたらく不幸せ」は、低い方が良い状態となります。

2.2

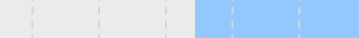


1 評価不満



4.5

2.5

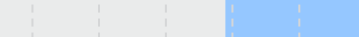


2 オーバーワーク



4.3

2.1



3 不快空間



3.9

はたらく環境因子

5.5



1 情動的コミットメント



2.6

5.3



2 人材育成



2.6

5.5



3 ジョブクラフティング



2.8

複合サービス業では自己成長・役割認識・自己裁量が課題となっています。業界横断的なスキルアップ研修や新規事業への参画機会を提供し、複数分野にわたるサービスが社会に与える総合価値を共有することで役割意識と成長実感を高めましょう。評価不満やオーバーワークの改善も忘れてはなりません。

業界平均

Work Switch Score

※全国平均を50とした場合の偏差値

49.6



ワーク・エンゲイジメント

49.6



ワクワク実感

49.6



成長実感

49.4



ワークライフバランス

49.8

“はたらくWell-being”

※YESと回答した回答数の割合

Q1. 体験



35.9

Q2. 評価



43.6

Q3. 自己決定



33.3

Work Switch Scoreの高い層と低い層の間で、スコア差が大きい影響因子

高スコア層

出現率 12.0%

低スコア層

出現率 31.1%

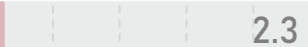
はたらく幸せ因子

5.1



1 自己成長

2.3

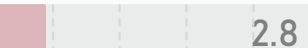


5.6



2 役割認識

2.8

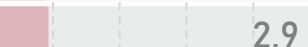


5.5



3 自己裁量

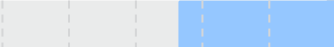
2.9



はたらく不幸せ因子

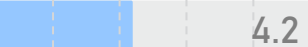
※「はたらく不幸せ」は、低い方がよい状態となります。

2.3

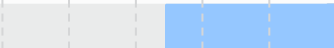


1 評価不満

4.2

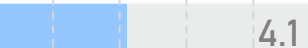


2.5

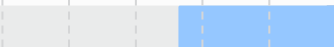


2 オーバーワーク

4.1

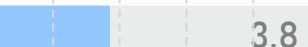


2.3



3 不快空間

3.8



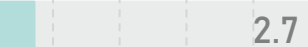
はたらく環境因子

5.2



1 情動的コミットメント

2.7

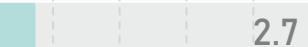


4.8



2 タレントマネジメント

2.7

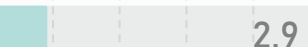


5.0



3 ジョブクラフティング

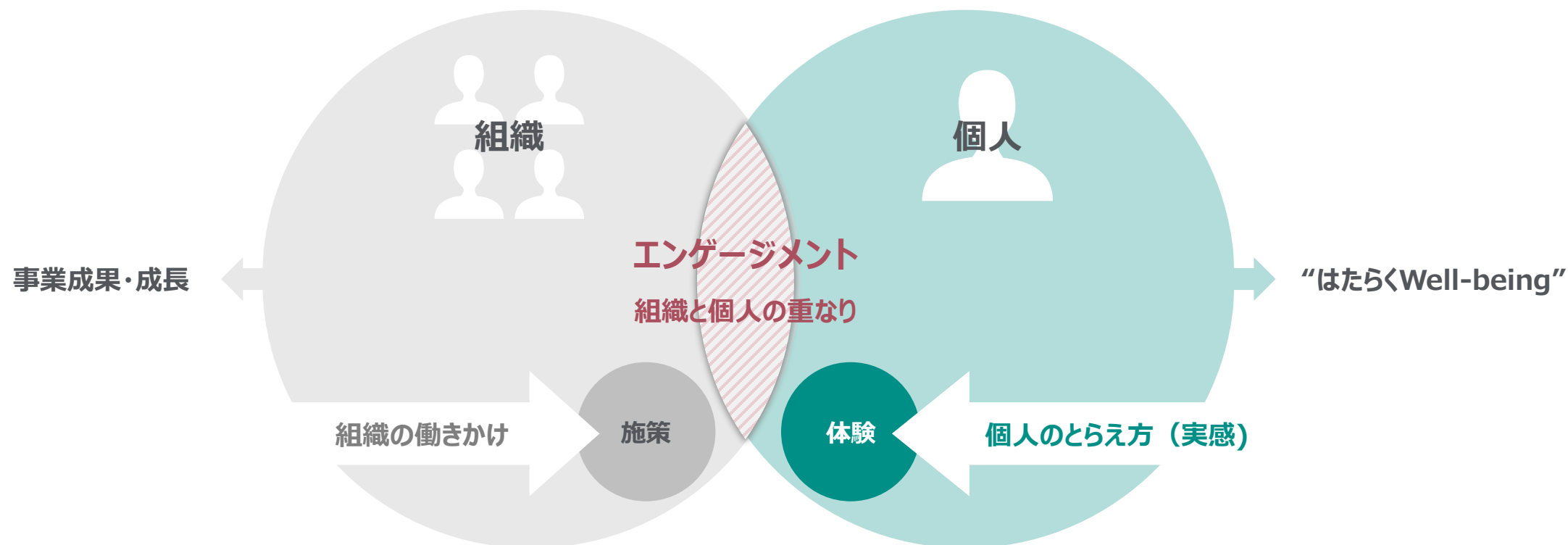
2.9



おわりに

エンゲージメントを補完する“はたらくWell-being”と「Work Switch Score」

従来の従業員エンゲージメント調査では、組織側の施策等を評価する観点で組織ごとのスコア化が行われています。これに対して、Work Switch Scoreでは、**個人の主観的なウェルビーイング**を定量的に分析することを目指しており、はたらく個人側から見たエンゲージメント向上につながる施策評価や、施策の体験による実感値を分析することで、より健全に組織—個人の重なりを高めるためのデータや示唆を得ることが期待できます。



その施策によって、**社員の体験**は向上したか？

はたらく人々や企業へ“はたらき方の転換”を

パーソルワークスイッチコンサルティングは、お客様の直面している課題や
将来起こりうる問題を共に解決し、人と組織の生産性向上を実現します。

人事DXコンサルティング	デジタル人材育成支援 (Work Switch +DIGITAL)
経理DXコンサルティング	営業DXコンサルティング
戦略DXコンサルティング	オートメーション・テクノロジー活用コンサルティング
行政DXコンサルティング	AI・データコンサルティング
RPAソリューション (パーソルのRPA)	キャリア自律支援 (プロテア)

...etc.



はたらいて、笑おう。

パーソルグループは、“はたらくWell-being” 創造カンパニーとして、
2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。