

# 従業員満足度調査報告書：開発部門のワークライフバランス改善に向けて

**発行日:** 2025年3月20日 **発行元:** 人事部 **件名:** 2025年度 従業員満足度調査結果報告と開発部門のワークライフバランスに関する緊急提言

## 1. 概要

2025年2月に実施いたしました全社従業員満足度調査の結果をご報告いたします。本調査は、従業員のエンゲージメント、職場環境、福利厚生、キャリア形成、ワークライフバランスなど多岐にわたる項目について現状を把握し、今後の人事戦略に活かすことを目的としています。全体的な満足度は前年度とほぼ同水準でしたが、部署別の分析を行った結果、特に開発部門においてワークライフバランスに関する満足度が全社平均を大きく下回っていることが判明いたしました。本報告書では、調査の概要、主な結果、開発部門の課題、潜在的な影響、および具体的な改善策について詳述いたします。

## 2. 調査概要

- 調査期間:** 2025年2月1日 ~ 2月29日
- 対象者:** 全従業員 (正社員、契約社員)
- 回答者数:** 550名 (回答率: 85%)
- 調査方法:** Webアンケート形式
- 主な質問項目:**
  - 仕事へのやりがい・エンゲージメント
  - 上司・同僚との関係
  - 給与・評価制度
  - 福利厚生
  - キャリア開発・成長機会
  - ワークライフバランス (残業時間、休日取得状況、心身の健康など)
  - 会社のビジョン・戦略への共感度

## 3. 調査結果サマリー

### 3.1. 全社平均の満足度

項目	2024年度平均スコア (5点満点)	2025年度平均スコア (5点満点)	対前年増減
仕事へのやりがい	3.8	3.9	+0.1
人間関係	4.0	4.0	0
給与・評価制度	3.2	3.1	-0.1
福利厚生	3.5	3.6	+0.1
キャリア開発	3.7	3.7	0

項目	2024年度平均スコア (5点満点)	2025年度平均スコア (5点満点)	対前年増減
ワークライフバランス	3.5	3.4	-0.1
会社のビジョンへの共感	3.6	3.7	+0.1

全社平均では大きな変動は見られず、一部項目で微増減があるものの、全体としては安定した傾向を示しています。しかし、ワークライフバランスの項目は微減となりました。

3.2. 部署別ワークライフバランス満足度

特にワークライフバランスの項目について、部署別の満足度スコアを分析した結果、以下の通りとなりました。

部署	ワークライフバランススコア (5点満点)	全社平均との比較
営業部門	3.6	+0.2
マーケティング部門	3.5	+0.1
開発部門	2.8	-0.6
管理部門	3.7	+0.3
製造部門	3.4	0

開発部門のワークライフバランススコアは2.8点と、全社平均の3.4点を大きく下回っており、緊急の改善が必要な状況です。

4. 開発部門のワークライフバランスに関する詳細分析

開発部門の従業員からのコメントや詳細なデータ分析により、以下の課題が浮き彫りになりました。

- 恒常的な長時間労働:
  - 回答者の75%が「週40時間以上の残業が常態化している」と回答。
  - 特にプロジェクトの納期前には、深夜残業や休日出勤が頻繁に発生している。
- 業務量の過多とリソース不足:
  - 新規プロジェクトの増加と、既存製品の保守・運用業務が重なり、全体的な業務量が飽和状態にある。
  - プロジェクトの複雑化・大規模化に対して、人員配置が追いついていない。
- プレッシャーとストレス:
  - 厳しい納期と高い品質要求により、精神的なプレッシャーが大きい。
  - タスク管理の不透明さや、急な仕様変更による手戻りが多いことが、ストレスの一因となっている。
- 休暇取得の困難さ:
  - 業務が多忙なため、有給休暇が取得しにくい雰囲気がある。長期休暇の取得はさらに困難。
  - 病欠や急な私用での欠勤に対する代替体制が不十分。
- 労働時間管理の課題:
  - 時間外労働の上限を超過しているケースが複数見受けられる。

- 労働時間の適切な記録と、管理職によるチェックが形骸化している。

## 5. 潜在的なリスクと影響

開発部門のワークライフバランスの悪化は、以下の重大なリスクと事業への悪影響をもたらす可能性があります。

- **従業員の健康被害と休職・離職の増加:**
  - 過度な労働は、心身の健康を損ない、休職や離職に直結します。特に優秀なエンジニアの流出は、当社の競争力を著しく低下させます。
  - 実際に、過去6ヶ月で開発部門の離職率が全社平均の2倍に上昇しています。
- **生産性・品質の低下:**
  - 疲労の蓄積は、集中力や創造性を低下させ、開発効率の悪化やバグの発生率増加に繋がります。
  - 結果として、製品開発の遅延や品質問題を引き起こし、顧客満足度の低下に繋がります。
- **チームの士気低下と組織風土の悪化:**
  - 一部の社員に業務負荷が集中することで、不公平感が生じ、チーム全体の士気が低下します。
  - ネガティブな職場環境は、新たな人材の獲得を困難にし、悪循環に陥る可能性があります。
- **コンプライアンスリスク:**
  - 長時間労働の常態化は、労働基準法などの法令違反に該当する可能性があり、企業としての信頼を損なうことになります。

## 6. 改善策と提言

開発部門のワークライフバランスを改善し、健全な職場環境を取り戻すために、以下の緊急および中長期的な対策を強力に推進することを提言いたします。

### 6.1. 緊急対策

1. **残業時間の削減目標設定と徹底:**
  - 全開発プロジェクトに対し、明確な残業時間削減目標を設定し、進捗を週次でモニタリングします。
  - 月間の時間外労働時間を厳守し、超過しそうな場合は速やかに上長へ報告し、業務調整を行うことを義務化します。
2. **新規採用と外部リソースの活用:**
  - 緊急で開発部門の人員増強を図ります。特に即戦力となる中途採用を強化し、早期の業務負荷軽減を目指します。
  - 一時的に外部のフリーランスエンジニアや開発会社への業務委託を増やすことで、内部のリソース不足を補います。
3. **タスクの優先順位付けと見直し:**
  - 各プロジェクトのタスクを再評価し、緊急性や重要度に応じて優先順位を厳しく付け直します。
  - 不急のタスクや低優先度のタスクは延期または中止を検討し、主要業務にリソースを集中させます。

### 6.2. 中長期的な改善策

1. **プロジェクトマネジメントの見直し:**

- 開発プロジェクトの計画段階で、より現実的なスケジュールとリソース配分を行うためのプロセスを強化します。
- アジャイル開発手法の導入や、スクラムマスターの育成など、プロジェクトの進捗管理とリスク管理を改善します。

## 2. 労働時間管理システムの改善と運用強化:

- 正確な労働時間を記録できるシステムを導入し、管理職がリアルタイムで状況を把握できるようにします。
- 長時間労働が発生している社員に対しては、産業医面談や人事部からのヒアリングを義務化するなど、早期介入できる仕組みを構築します。

## 3. スキルアップと業務効率化支援:

- 最新の開発ツールや技術に関する研修を定期的の実施し、個人のスキルアップと業務効率向上を支援します。
- 自動化ツールの導入や、定型業務のRPA（Robotic Process Automation）化を進めることで、エンジニアがより創造的な業務に集中できる環境を整備します。

## 4. フレキシブルな働き方の導入:

- リモートワーク、フレックスタイム制度、時短勤務などのフレキシブルな働き方を積極的に導入し、従業員が自身のライフスタイルに合わせて働ける選択肢を増やします。
- 育児・介護と仕事の両立支援策を強化します。

## 5. コミュニケーションの活性化と心理的安全性:

- 上司と部下の定期的な1on1ミーティングの推奨、チーム内での情報共有の促進により、オープンなコミュニケーションを促します。
- 従業員が安心して意見や悩みを話せるような心理的安全性の高い職場環境を構築します。

# 7. 結論と今後の進捗管理

開発部門のワークライフバランスの課題は、当社の競争力と持続的な成長に直結する重要な経営課題です。人事部としては、本報告書で提言した対策を最優先で実行し、開発部門の業務負荷軽減と働きがい向上に努めてまいります。

今後、四半期ごとに進捗状況をモニタリングし、定期的に経営会議へ報告いたします。関係部署の皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

---

以上

従業員満足度調査 2025/03/20: 開発部門のワークライフバランスに対する満足度が全社平均を大きく下回っている。