

働きたくない 職場環境

5つの特徴



はじめに

本資料は、従業員が「働きたくない」と感じる職場環境の特徴とその要因をまとめています。急速な働き方の変化や多様なキャリア志向の中、企業が持続可能な成長を遂げるための、改善点を洗い出す資料として活用いただけます。

よく現場で起きている職場環境の悪化とは	P4
働きたくない職場に発生しやすい問題点	P5
職場環境悪化の影響とリスク	P6
職場環境を改善する4つの視点	P7
まとめ	P8

こんな職場になっていませんか？

業務遂行と負荷管理



個人任せでタスクがまだ残った状態なのに新規プロジェクトが次々と追加され過剰な残業・業務負荷が発生

組織文化とキャリア育成



優秀な人材の流出や使い捨て感、評価制度やキャリアパスの不明確さによるモチベーションの低下

技術・経営戦略



レガシーな技術環境とテクノロジー投資の消極性、経営戦略への疑念が将来の成長を阻害

職場に潜む5つの問題

問題点 1	業務負荷が個人に集中し 自己責任が重い環境	業績が個人のスキルに依存しミスが直接評価に影響するリスクが高い
問題点 2	人材育成・評価制度の不備	優秀な社員の離職が相次ぎ組織全体のモチベーションが低下している
問題点 3	長期的なキャリアパスの 不透明さ	年齢や家庭状況の変化に対応した働き方が困難なため将来に不安を感じる
問題点 4	技術環境・経営戦略の陳腐化	最新技術への投資不足や時代にそぐわない経営戦略が現場の成長意欲を削いでいる
問題点 5	過剰な残業と健康リスク	慢性的な残業により心身の負担が大きく継続的な労働が難しい状況

個人レベルへの影響



- ✓ モチベーションの低下
- ✓ 健康リスクの増大
- ✓ キャリア形成の停滞

組織レベルへの影響



- ✓ 高い退職率と優秀人材の流出
- ✓ 社内の知識・経験の蓄積不足
- ✓ 企業ブランドや採用力の低下

働きたくない職場環境は、個々の従業員だけでなく、企業全体の持続可能性に影響を及ぼします。モチベーション低下や健康リスクの増大、さらに優秀な人材の流出が進むと、このままでは企業の競争力自体が大きく損なわれる恐れがあります。

視点

01

労働環境の見直し

ワークライフバランスの確保のため、残業削減・フレックス制度の導入や適切な休息を設ける。

視点

02

人材育成と評価制度の改革

キャリアパスを明確にするため、成果に応じた昇進・報酬制度の整備や定期的なフィードバックの実施。

視点

03

技術投資の刷新

先進技術へ投資をすることで、レガシーシステムの見直しや最新ツールの導入・継続的な技術研修の実施。

視点

04

組織文化の改善

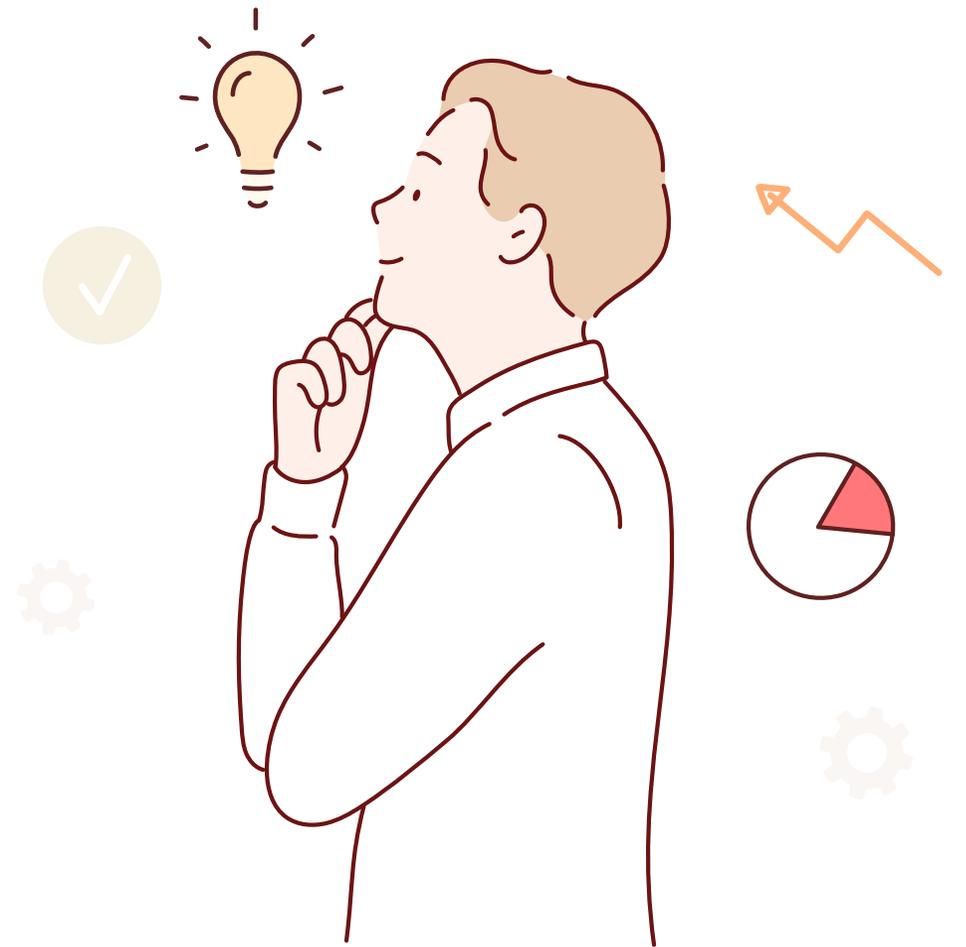
情報共有ツールの整備や定期的なミーティングを通じ、全社一丸となってコミュニケーションを改善。

企業が持続可能な成長を遂げるためには、まず従業員が安心して働ける環境づくりが必須です。労働時間の適正管理、明確なキャリアパスの構築、そして最新技術への投資は、企業競争力の向上に直結。これらの改革は、社員一人ひとりのモチベーション向上と、企業全体の健全な成長を促進させます。

職場への不満は個人への過度な負担、評価制度の不備、技術や経営戦略の陳腐化が原因になっているケースが多く、これらの課題に対して、労働環境の整備、人材育成の充実、そして経営戦略の見直しが急務です。

企業が改善策を実行することで、従業員が安心して成長できる環境が整い、結果として企業の持続可能性も向上。

今後、企業はこれらの問題点に真摯に向き合い、労働環境の改革と組織文化の改善に努めることが、持続可能な成長に不可欠です。





運営	株式会社ファングリー
設立	2020年10月
代表者	松岡 雄司
所在地	東京都渋谷区南平台町15-13 帝都渋谷ビル5F
資本金	25,000,000円（資本準備金を含む）
従業員数	36名（2023年5月1日現在）