

「観光業従事者を対象とした従業員満足度調査」  
報告書

目次

1. 調査の概要 .....	2
2. 職業満足度・重要度について .....	9
3. 労働時間や休暇の取得しやすさに関して .....	19
4. 勤続意向について .....	22
5. 結果のまとめ .....	32



## 1. 調査の概要

### (1)本調査の目的

沖縄県の観光業界においては、人材不足や若年者の早期離職が課題となっているため、県内観光業の従事者の現状、課題ならびに要望等を把握し、新たな施策展開を図ることを目的に調査を実施しました。

### (2)調査実施概要

実施日 :2025年10月1日(水)～11月30日(日)

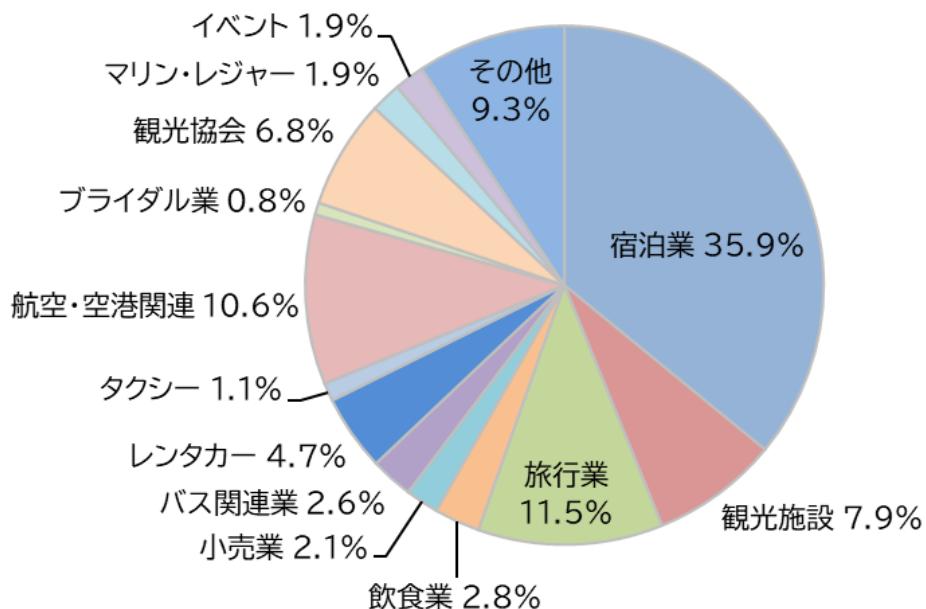
調査対象:沖縄県内の観光業従事者

調査方法:観光関連企業宛にメールや案内文送付によりWEBアンケート調査を実施

回収数 :529件(※有効回答数)

回答業種は、【宿泊業(35.9%)】が最も多く、全体の3割超となっています。以降、【旅行業(11.5%)】、【航空・空港関連(10.6%)】、【観光施設(7.9%)】と続いているです。

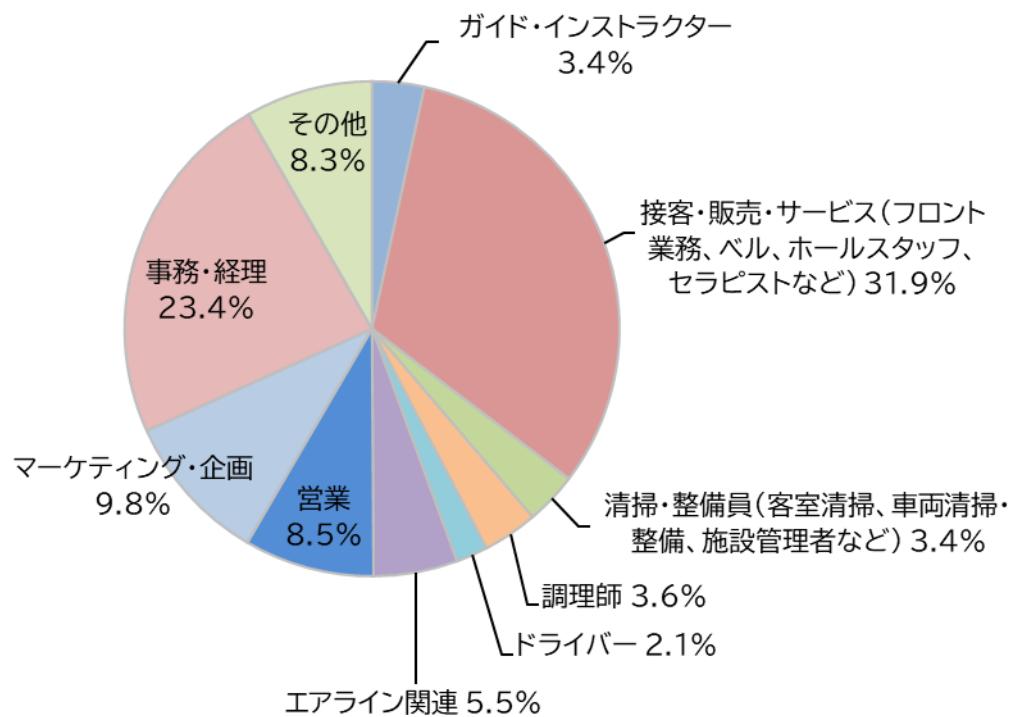
[業種(n=529)]



	% (529)
1 全体	
1 宿泊業	35.9
2 観光施設	7.9
3 旅行業	11.5
4 飲食業	2.8
5 小売業	2.1
6 バス関連業	2.6
7 レンタカー	4.7
8 タクシー	1.1
9 航空・空港関連	10.6
10 ブライダル業	0.8
11 観光協会	6.8
12 マリン・レジャー	1.9
13 イベント	1.9
14 その他	9.3

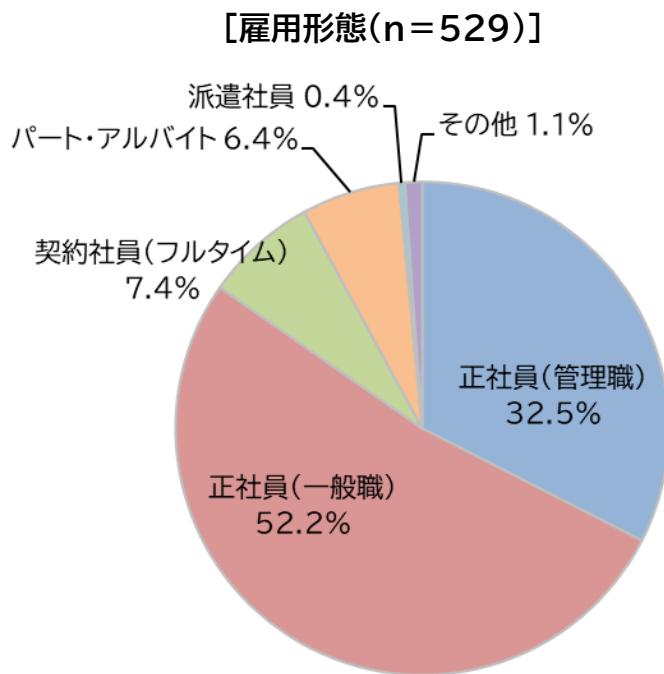
回答職種は、【接客・販売・サービス(フロント業務、ベル、ホールスタッフ、セラピストなど)(31.9%)】が最も多く、次いで【事務・経理(23.4%)】、【マーケティング・企画(9.8%)】、【営業(8.5%)】などと続いています。

【職種(n=529)】

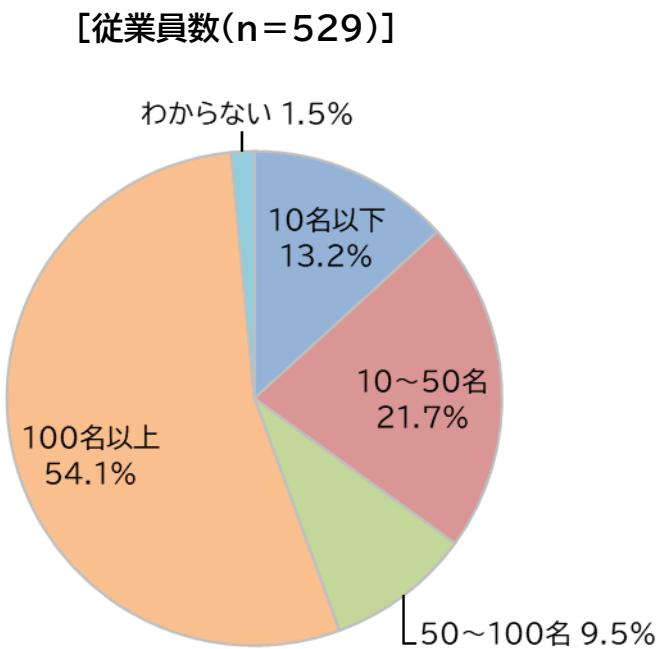


	% (529)
全体	
1 ガイド・インストラクター	3.4
2 接客・販売・サービス(フロント業務、ベル、ホールスタッフ、セラピストなど)	31.9
3 清掃・整備員(客室清掃、車両清掃・整備、施設管理者など)	3.4
4 調理師	3.6
5 ドライバー	2.1
6 エアライン関連	5.5
7 営業	8.5
8 マーケティング・企画	9.8
9 事務・経理	23.4
10 その他	8.3

回答者の雇用形態について、【正社員(一般職)】の割合は、52.2%、【正社員(管理職)】は 32.5%、【契約社員(フルタイム)】は 7.4%、【パート・アルバイト】は 6.4%となっています。

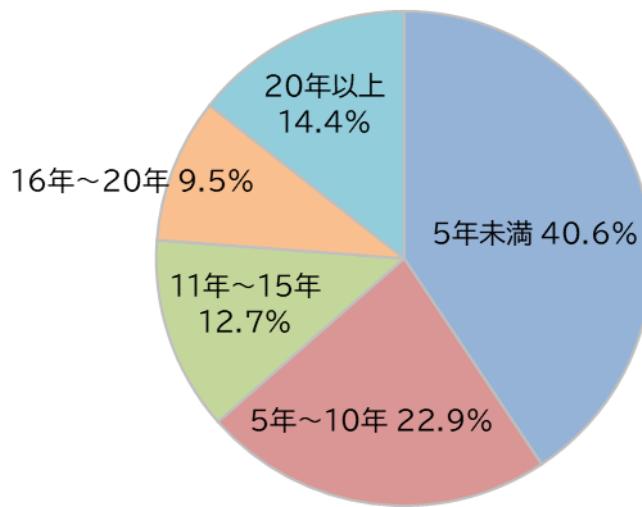


勤務先の従業員数は、【100 名以上】の割合が 54.1%、【10～50 名】が 21.7%、【10 名以下】が 13.2%、【50～100 名】が 9.5%となりました。



現在の勤務先における勤続年数について、【5年未満】の割合が40.6%、【5～10年】が22.9%となっており、10年以下の勤続年数が約6割を占めています。また、平均勤続年数は7.4年となっています。

[勤務先の勤続年数(n=529)]



【レンタカー】【観光施設】といった業種では全体と比較して11年以上いる従事者の割合が高くなっています。一方で、【宿泊業】【飲食業】【観光協会】【イベント】では10年以内の割合が全体と比較して高くなっています。(10人以上の回答が対象)となっています。

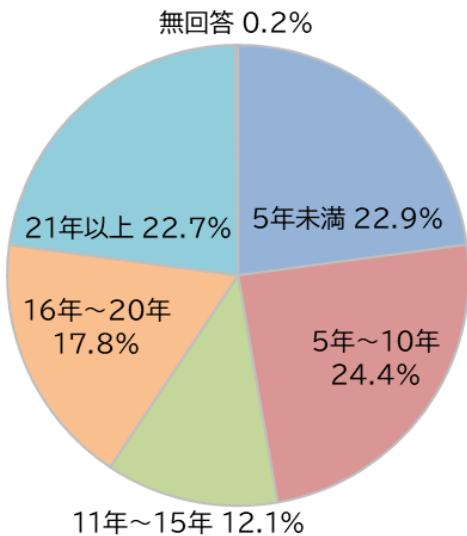
[業種×勤務先の勤続年数(n=529)]

		全体	5年未満	5年～10年	11年～15年	16年～20年	21年以上	無回答 (%)
勤務先の業種	全体	(529)	36.9	27.2	11.2	10.4	10.6	3.8
を選択してください。 (※主たる業種を選択してください)	宿泊業	(190)	42.1	32.6	7.4	7.4	6.3	4.2
	観光施設	(42)	33.3	19.0	21.4	7.1	11.9	7.1
	旅行業	(61)	41.0	19.7	9.8	6.6	21.3	1.0
	飲食業	(15)	66.7	20.0	6.7	6.7		
	小売業	(11)	36.4	18.2	27.3	18.2		
	バス関連業	(14)	7.1	42.9	14.3	14.3	14.3	7.1
	レンタカー	(25)	32.0	12.0	36.0	12.0	8.0	
	タクシー	(6)	50.0		50.0			
	航空・空港関連	(56)	16.1	32.1	12.5	21.4	16.1	1.0
	ブライダル業	(4)	25.0	50.0		25.0		
	観光協会	(36)	61.1	25.0	5.6	2.8	2.8	
	マリン・レジャー	(10)	30.0	30.0	30.0	10.0	10.0	
	イベント	(10)	40.0	30.0	10.0	20.0		
	その他	(49)	30.6	20.4	10.2	16.3	18.4	4.1

観光業界での通算勤務(経験)年数について、【5 年未満】は 22.9%、【5~10 年】の割合は、24.4%、【21 年以上】は 22.7%となりました。

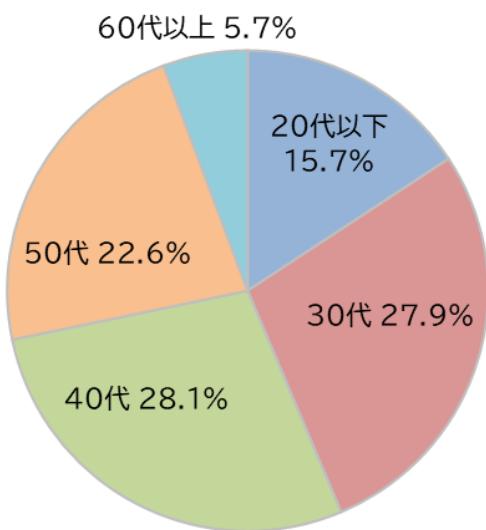
また、平均勤続(経験)年数は13.5年となっています。

#### [観光業界での通算勤務年数(n=529)]



回答者の年代構成について、【40 代】が28.1%、【30 代】が27.9%、【50 代】が 22.6%となっています。また、従事者の平均年齢は42.0 歳でした。

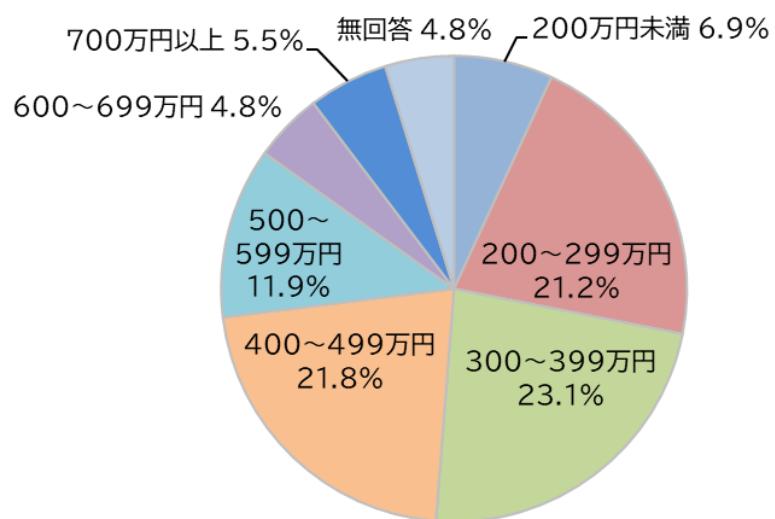
#### [年代(n=529)]



回答者の年収について、【200～299万円】が21.2%、【300万円～399万円】が23.1%、【400～499万円】が21.8%となりました。

また、従事者の平均年収は400.1万円となっています。

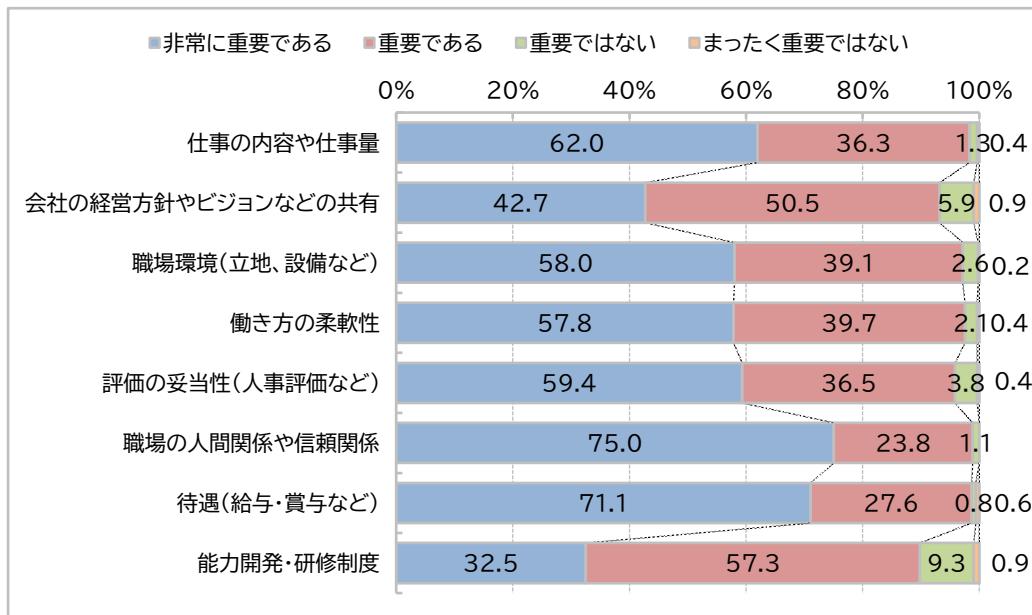
[年収(n=529)]



## 2. 職業満足度・重要度について

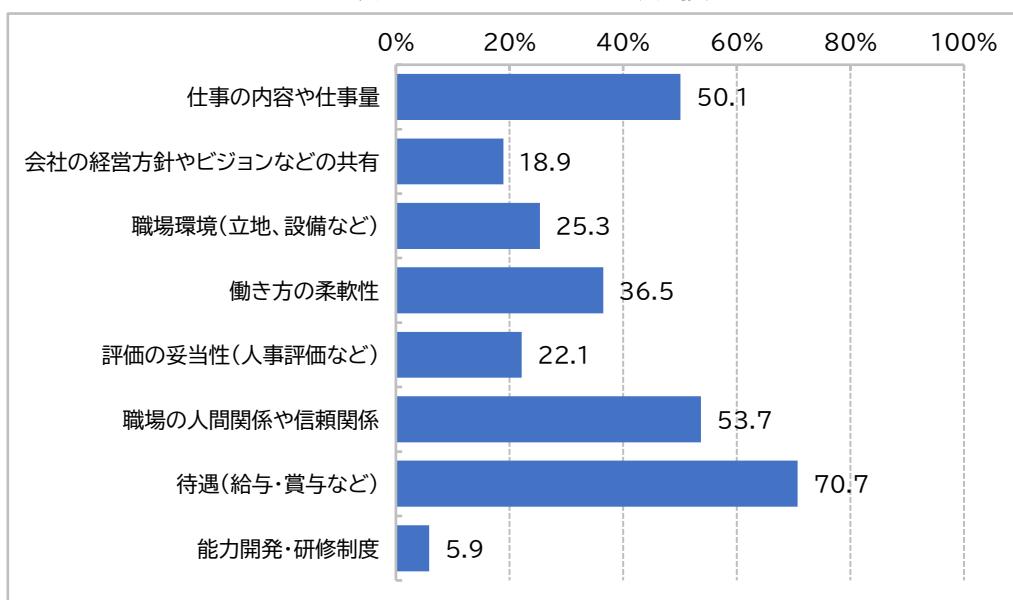
“業界や勤務先を決定するうえでの重要度について、それぞれお答えください”という設問について、「非常に重要である」と回答した割合が最も高い項目は、【職場の人間関係や信頼関係(75.0%)】、【待遇(給与・賞与など)(71.1%)】となっており、次いで、【仕事の内容や仕事量(62.0%)】、【評価の妥当性(人事評価など)(59.4%)】などと続いています。

[職業重要度について(n=529)]



職業決定のうえで特に重要な要因として、【待遇(給与・賞与など)(70.7%)】が最も回答の多い結果となりました。次に、【職場の人間関係や信頼関係(53.7%)】、【仕事の内容や仕事量(50.1%)】と続いています。

[特に重要な項目(「上位3つを選択」複数回答 n=529)]



雇用形態別に見ると、どの雇用形態でも「待遇(給与・賞与など)」が最重要となっています。一方で、2番目に重視している項目は、【正社員(管理職)】の場合、「仕事の内容や仕事量」となり、【正社員(一般職)】の場合は「職場の人間関係や信頼関係」となり、ポジションによる違いがあることも特徴です。「能力開発・研修制度」はどの雇用形態でも回答割合が低く、将来的なキャリア形成よりも現状の働きやすさが優先されていることが推察されます。

#### [雇用形態×特に重要だと感じる項目(複数回答 n=529)]

[ランキング]		全体	仕事の内 容や仕事 量	会社の経 営方針や ビジョン などの共 有	職場環境 (立地、設 備など)	働き方の 柔軟性	評価の妥 当性(人 事評価な ど)	職場の人 間関係や 信頼関係	待遇(給 与・賞与な ど)	能力開 発・研修 制度
全体	(529)	50.1%	18.9%	25.3%	36.5%	22.1%	● 53.7%	● 70.7%	5.9%	
勤務先での雇用形態を選択してください。	正社員(管理職)	(172)	● 53.5%	32.0%	24.4%	36.6%	26.7%	46.5%	● 62.2%	3.5%
	正社員(一般職)	(276)	47.1%	12.7%	25.0%	35.9%	21.0%	● 56.5%	● 75.7%	5.8%
	契約社員(フルタイム)	(39)	51.3%	10.3%	35.9%	35.9%	15.4%	● 53.8%	● 71.8%	5.1%
	パート・アルバイト	(34)	52.9%	11.8%	20.6%	44.1%	11.8%	● 70.6%	● 73.5%	14.7%
	派遣社員	(2)	● 100.0%	0.0%	0.0%	● 50.0%	0.0%	● 50.0%	● 100.0%	0.0%
	その他	(6)	● 50.0%	● 33.3%	● 33.3%	● 16.7%	● 50.0%	● 33.3%	● 50.0%	● 33.3%

年代別に見ると、すべての年代において「待遇(給与・賞与など)」が回答の多く傾向となりました。

「待遇(給与・賞与など)」の次に、【20代以下】【30代】【40代】では、「職場の人間関係や信頼関係」の回答が多く、【50代】【60代以上】では、「仕事の内容や仕事量」が多くなり世代ごとの差が見られました。

また、年代が上がるにつれて「会社の経営方針やビジョンなどの共有」を重視する傾向にあります。

#### [年代×特に重要だと感じる項目(複数回答 n=529)]

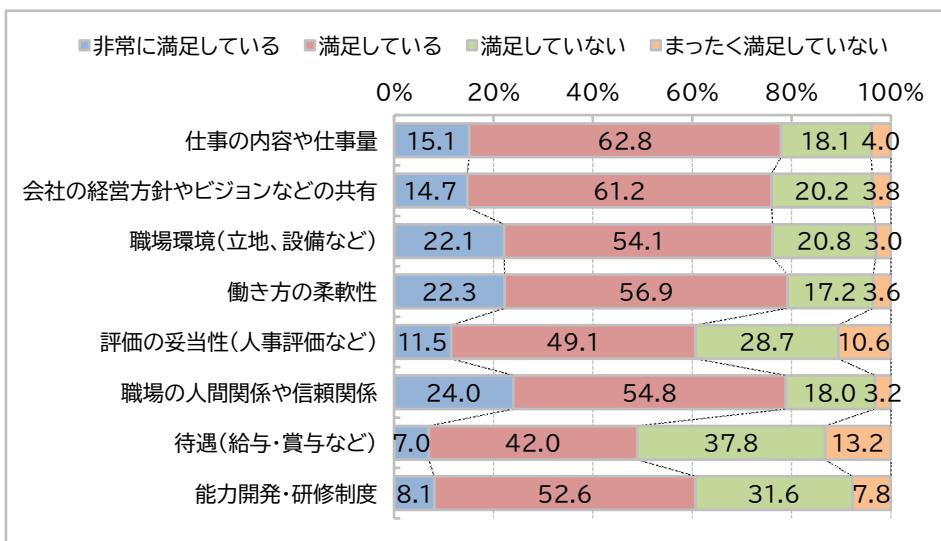
[ランキング]		全体	仕事の内 容や仕事 量	会社の経 営方針や ビジョン などの共 有	職場環境 (立地、設 備など)	働き方の 柔軟性	評価の妥 当性(人 事評価な ど)	職場の人 間関係や 信頼関係	待遇(給 与・賞与な ど)	能力開 発・研修 制度
全体	(529)	50.1%	18.9%	25.3%	36.5%	22.1%	● 53.7%	● 70.7%	5.9%	
あなたの年齢をお答えください。	20代以下	(172)	46.4%	13.1%	27.4%	39.3%	20.2%	● 51.2%	● 73.8%	4.8%
	30代	(276)	46.3%	17.0%	30.6%	39.5%	17.7%	● 50.3%	● 75.5%	6.1%
	40代	(39)	50.7%	18.2%	20.9%	41.2%	23.6%	● 58.8%	● 68.9%	4.7%
	50代	(34)	● 55.5%	22.7%	21.0%	31.1%	27.7%	54.6%	● 64.7%	5.0%
	60代以上	(2)	● 54.8%	32.3%	32.3%	12.9%	19.4%	48.4%	● 71.0%	16.1%

“現在の仕事(勤務先)に対する満足度について、それぞれお答えください”の設問では、【職場の人間関係や信頼関係】や【働き方の柔軟性】、【職場環境(立地、設備など)】の項目で満足度が高い結果となりました。

全体的には多くの項目で満足している(非常に満足している+満足している)という回答が過半数を占める一方、【待遇(給与・賞与など)】においては、満足していない(満足していない+まったく満足していない)の方が、満足している(満足している+非常に満足している)よりも高い結果となりました。

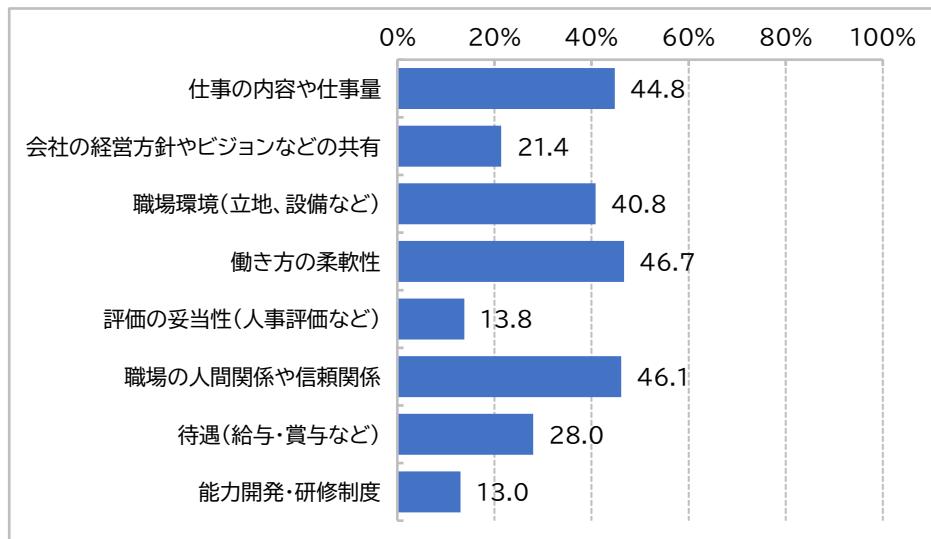
次いで、【能力開発・研修制度】【評価の妥当性(人事評価など)】の項目で満足度が低い結果となりました。

### 【職業満足度について(n=529)】



現在の仕事において特に満足している要因について、【働き方の柔軟性(46.7%)】の回答が最も多い結果となりました。次に、【職場の人間関係や信頼関係(46.1%)】、【仕事の内容や仕事量(44.8%)】と続いています。

### 【特に満足だと感じる項目(複数回答 n=529)】



雇用形態別に見ると、【正社員(管理職)】は、「仕事の内容や仕事量」、「会社の経営方針やビジョンなどの共有」が全体と比較して高くなりました。さらに、正社員(管理職)と正社員(一般職)を比較した場合、「会社の経営方針やビジョンなどの共有」の満足度は、9.5 ポイントの差があることが分かります。一般的に正社員(管理職)は、経営者層との距離が近いことや方針策定等の意思決定への関与していることが理由として挙げられます。

#### [雇用形態×特に満足だと感じる項目(複数回答 n=529)]

[ランキング]		仕事の内 容や仕事 量	会社の経 営方針や ビジョン などの共 有	職場環境 (立地、 設備な ど)	働き方 の柔軟 性	評価の妥 当性 (人 事評価な ど)	職場の人 間関係や 信頼関係	待遇 (給 与・賞与 など)	能力開 発・研修 制度
正社員 (管理職)	(172)	● 51.2	■ 29.1	■ 43.6	● 44.8	■ 17.4	■ 41.9	■ 29.1	■ 9.3
正社員 (一般職)	(276)	■ 39.5	■ 19.6	■ 38.0	● 47.1	■ 13.0	● 46.0	■ 27.9	■ 16.3
契約社員 (フルタイム)	(39)	● 51.3	■ 5.1	● 48.7	■ 38.5	■ 7.7	● 48.7	■ 25.6	■ 10.3
パート・アルバイト	(34)	■ 44.1	■ 11.8	■ 44.1	● 58.8	■ 11.8	● 61.8	■ 29.4	■ 8.8
派遣社員	(2)	● 100.0	● 50.0	● 50.0	● 50.0	■ 0.0	● 50.0	■ 0.0	■ 0.0
その他	(6)	● 50.0	■ 33.3	■ 16.7	● 66.7	■ 0.0	● 66.7	■ 16.7	■ 16.7

年代別に見ると、年代が上がるにつれて、「仕事の内容や仕事量」、「会社の経営方針やビジョンなどの共有」の回答割合が増える傾向にあります。また、観光業界は繁忙や休みの取得しづらさが取り上げられることも多い中で、「働き方の柔軟性」は子育て世代も含め概ね満足度が高いことが分かりました。

#### [年代×特に満足だと感じる項目(複数回答 n=529)]

[ランキング]		仕事の内 容や仕事 量	会社の経 営方針や ビジョン などの共 有	職場環境 (立地、 設備な ど)	働き方 の柔軟 性	評価の妥 当性 (人 事評価な ど)	職場の人 間関係や 信頼関係	待遇 (給 与・賞与 など)	能力開 発・研修 制度
20代以下	(84)	● 42.9	■ 22.6	■ 39.3	■ 40.5	■ 19.0	● 50.0	■ 23.8	■ 19.0
30代	(147)	■ 40.8	■ 19.0	■ 43.5	● 48.3	■ 15.0	● 46.9	■ 28.6	■ 14.3
40代	(148)	● 44.6	■ 18.9	■ 39.2	● 50.7	■ 11.5	■ 43.9	■ 31.1	■ 12.2
50代	(119)	● 47.9	■ 24.4	■ 42.9	● 46.2	■ 11.8	■ 41.2	■ 26.9	■ 7.6
60代以上	(31)	● 58.1	■ 29.0	■ 32.3	■ 38.7	■ 12.9	● 61.3	■ 25.8	■ 16.1

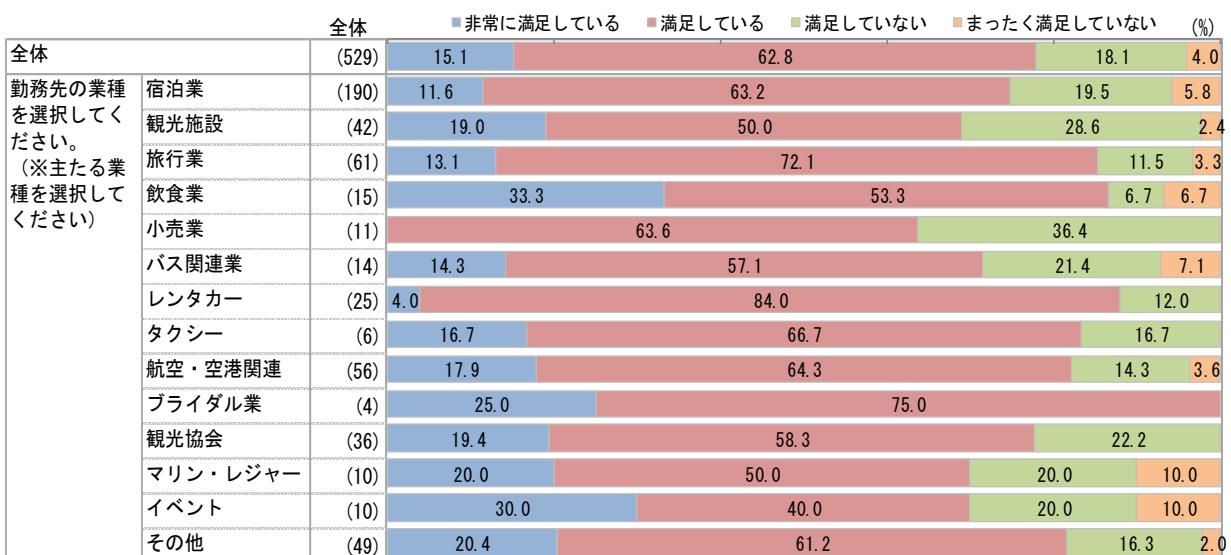
さらに観光業界での通算勤務(経験)年数が 21 年以上の従事者で特徴的な点として、20 年以下の従事者と比べ、「会社の経営方針やビジョンなどの共有」についての回答割合が高い一方、「働き方の柔軟性」「待遇(給与・賞与など)」の回答割合が低くなっています。

#### [観光業界での通算勤務年数×特に満足だと感じる項目(複数回答 n=529)]

全体	仕事の内容や仕事量	会社の経営方針やビジョンなどの共有	職場環境(立地、設備など)	働き方の柔軟性	評価の妥当性(人事評価など)	職場の人間関係や信頼関係	待遇(給与・賞与など)	能力開発・研修制度
全体	(529)	(265)	(100)	(134)	(193)	(117)	(284)	(374)
5年未満	121	60.3%	14.9%	26.4%	38.0%	19.0%	50.4%	68.6%
5年～10年	129	47.3%	16.3%	25.6%	35.7%	22.5%	55.8%	72.9%
11年～15年	64	40.6%	20.3%	25.0%	39.1%	29.7%	48.4%	73.4%
16年～20年	94	44.7%	16.0%	27.7%	42.6%	13.8%	55.3%	76.6%
21年以上	120	52.5%	27.5%	22.5%	29.2%	27.5%	55.8%	64.2%
無回答	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

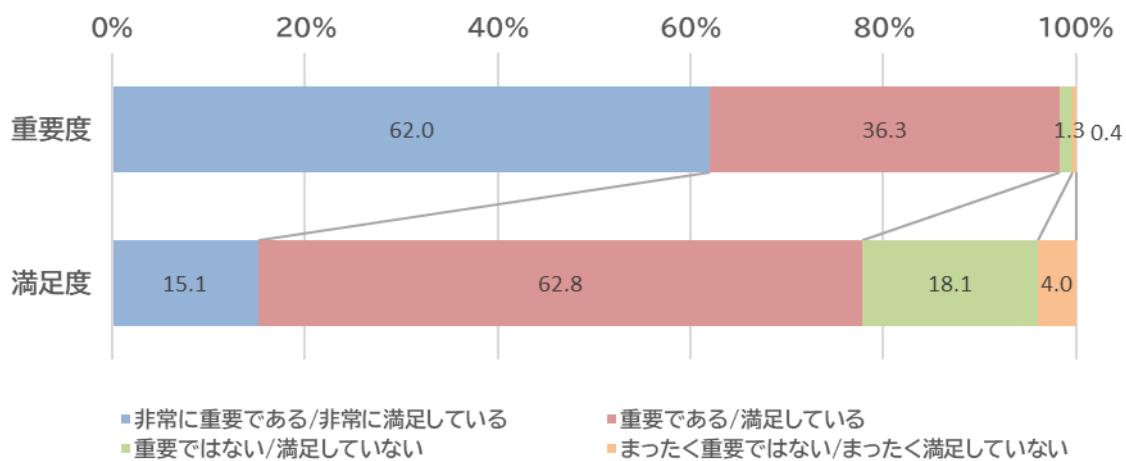
満足度が高い傾向にある「働き方の柔軟性」について業種別に見ると、多くの業種で満足しているという回答割合が高い一方、【観光施設】や【小売業】、【マリン・レジャー】、【イベント】といった業種においては、(満足していない+まったく満足していない)という回答結果が 3 割以上となります。

#### [業種×働き方の柔軟性に対する満足度(n=529)]

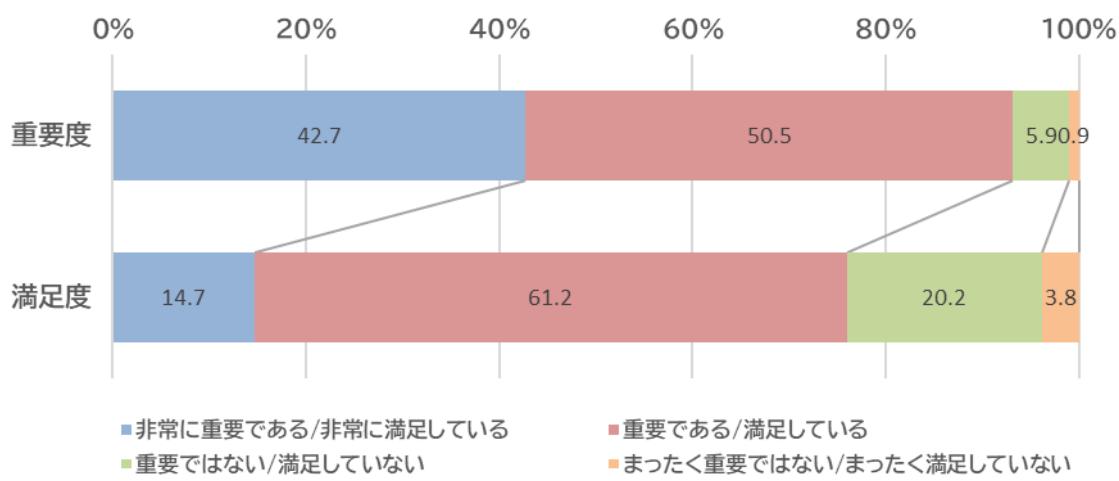


重要度と満足度について、各項目の比較結果は以下のようになります。

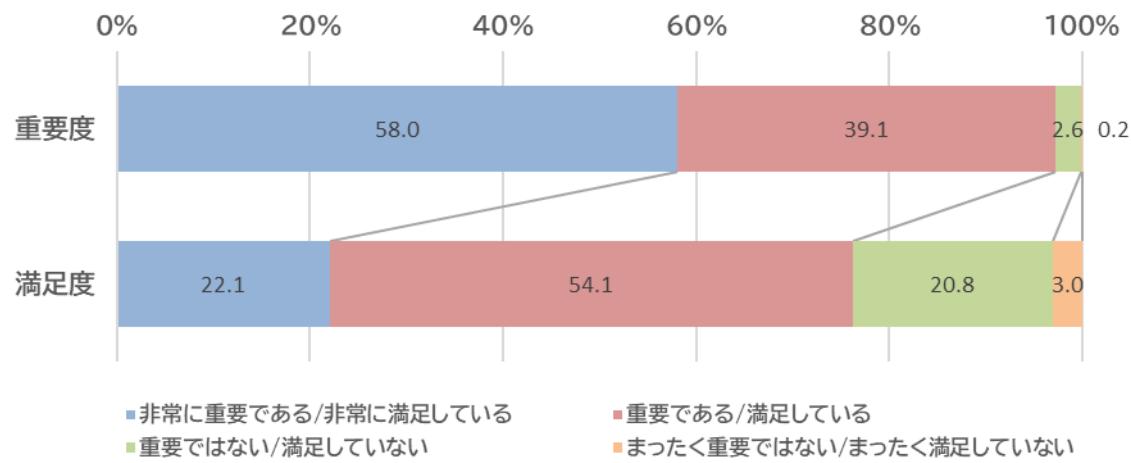
#### [仕事の内容や仕事量/重要度と満足度の比較(n=529)]



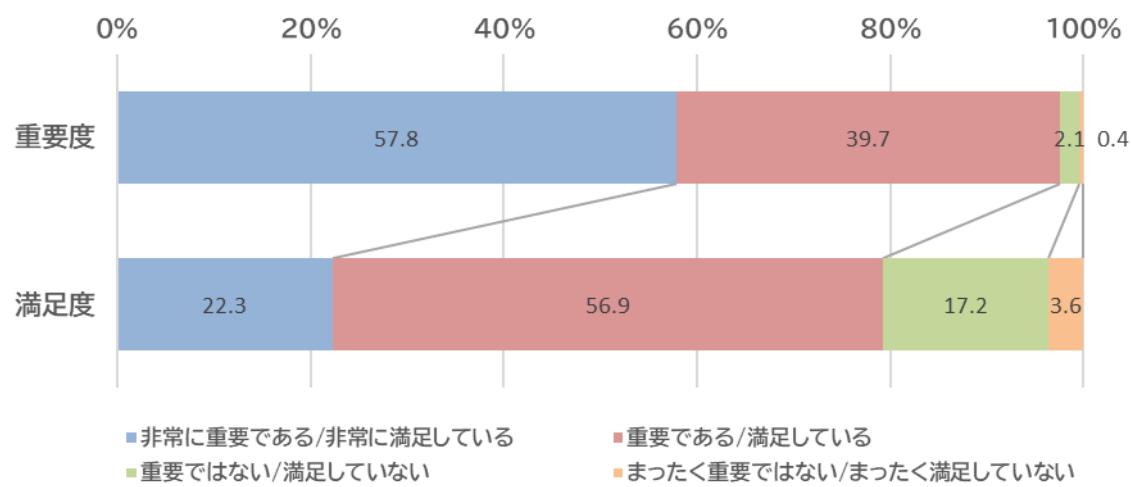
#### [会社の経営方針やビジョンなどの共有/重要度と満足度の比較(n=529)]



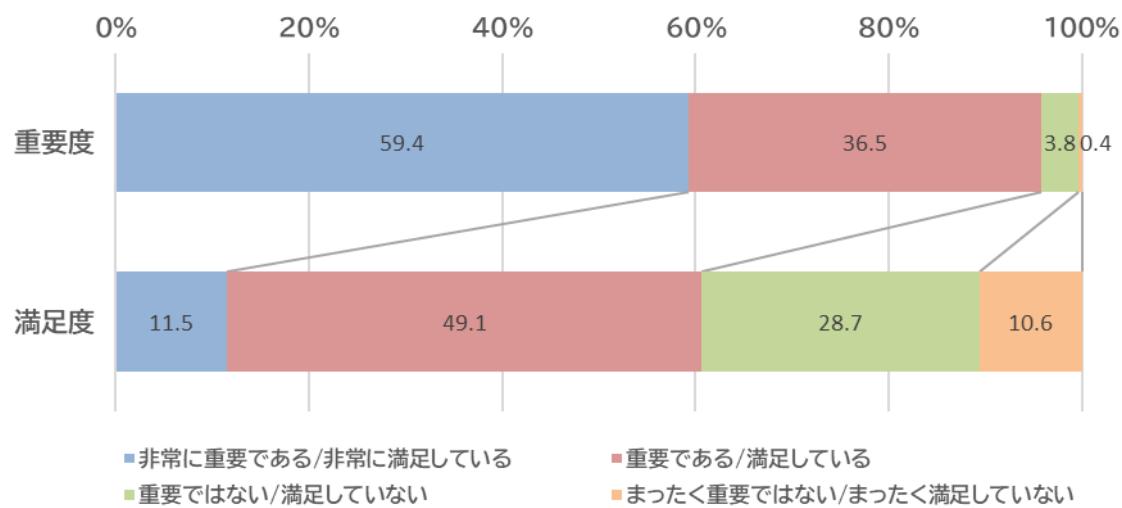
### [職場環境(立地、設備など)/重要度と満足度の比較(n=529)]



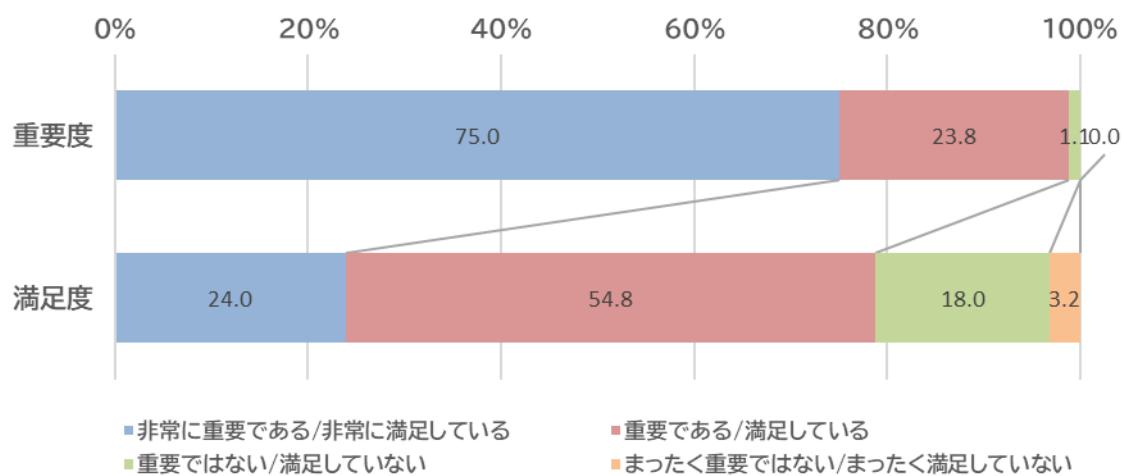
### [働き方の柔軟性/重要度と満足度の比較(n=529)]



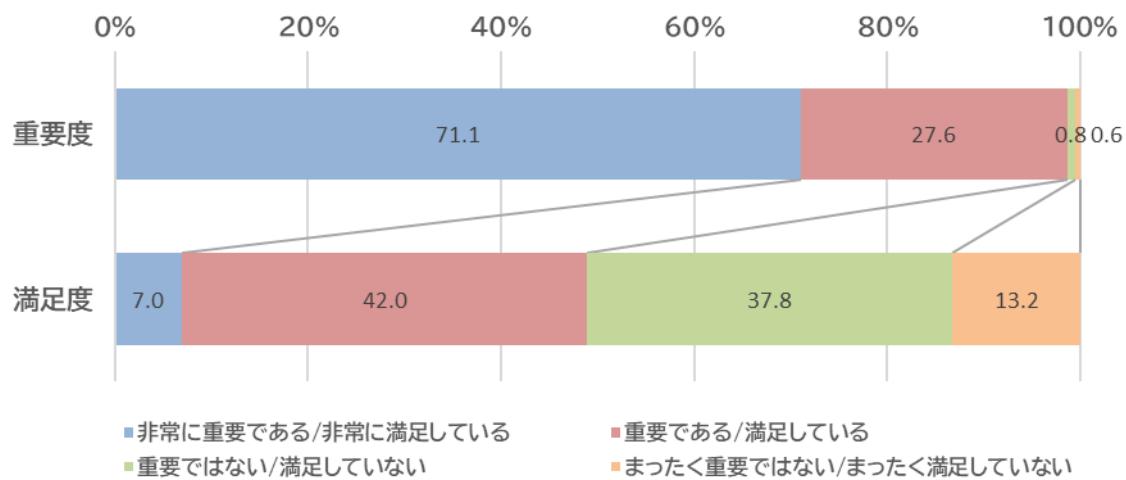
### [評価の妥当性(人事評価など)/重要度と満足度の比較(n=529)]



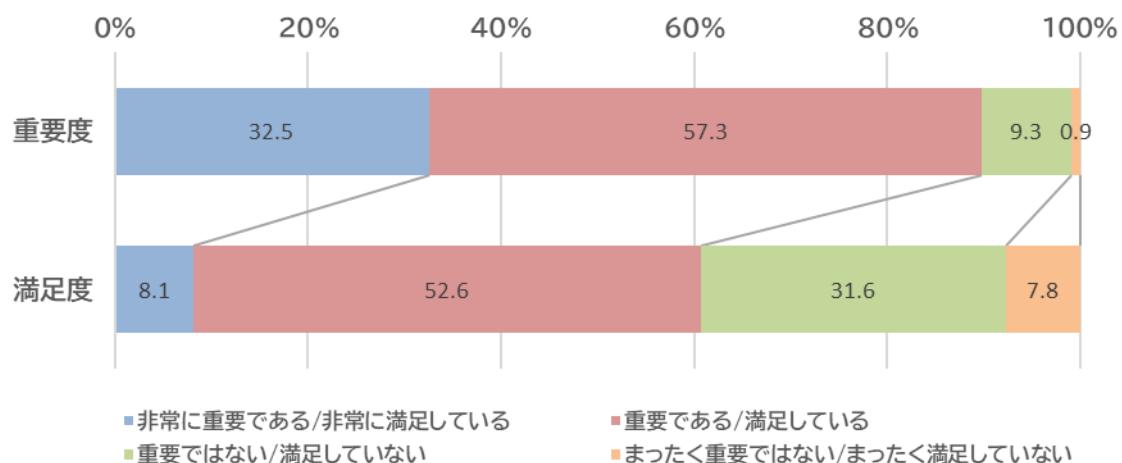
### [職場の人間関係や信頼関係/重要度と満足度の比較(n=529)]



### [待遇(給与・賞与など)/重要度と満足度の比較(n=529)]



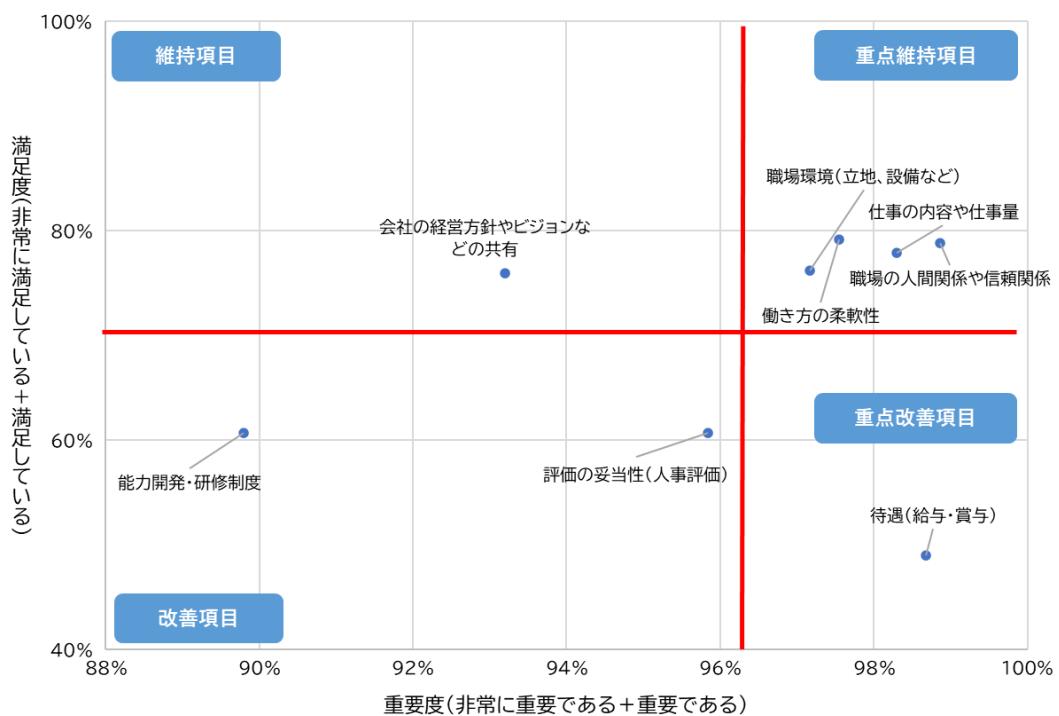
### [能力開発・研修制度/重要度と満足度の比較(n=529)]



○参考として、重要度・満足度の各選択肢について4象限に分けたところ、以下のような結果が得されました。

- ① 重点維持項目：「職場の人間関係や信頼関係」や「仕事の内容や仕事量」、「働き方の柔軟性」、「職場環境(立地、設備など)」といった選択肢では、重要度・満足度ともに高く、満足度の継続的な維持・強化が求められます。
- ② 重点改善項目：「待遇」の選択肢については、職業選択における重要度が高いものの、満足度が低い結果となっており、重点的な満足度の改善が求められます。
- ③ 維持項目：「会社の経営方針やビジョンなどの共有」の選択肢は、満足度は高いものの重要度はやや低くなっています。
- ④ 改善項目：「能力開発・研修制度」や「評価の妥当性」の選択肢では、職業選択における重要度はやや高いが満足度が低くなっています、重点改善項目の次に満足度の改善が必要であると考えられます。

#### 【参考】重要度と満足度における各選択肢の分類

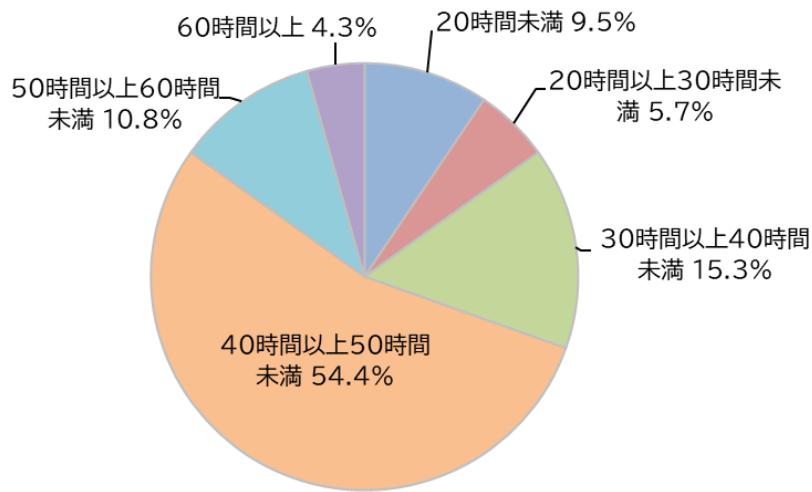


注：【重要度】は、回答全体に占める「非常に重要である+重要である」の割合。【満足度】は、回答全体に占める「非常に満足している+、満足している」の割合。赤線は、各選択肢を合算した【重要度】・【満足度】それぞれの平均値を示している。

### 3. 労働時間や休暇の取得しやすさに関する

一週間あたりの平均労働時間(残業時間含む)は、【40時間以上50時間未満(54.4%)】の回答が最も多く、30時間以上40時間未満(15.3%)、【50時間以上60時間未満(10.8%)】と続きました。

[一週間あたり平均労働時間(残業時間含む)(n=529)]



雇用形態別に一週間あたりの平均労働時間に着目すると、正社員(一般職)では【40時間以上50時間未満(60.9%)】が最も高く、正社員(管理職)においても同様に【40時間以上50時間未満(55.2%)】が最も高い割合となりました。

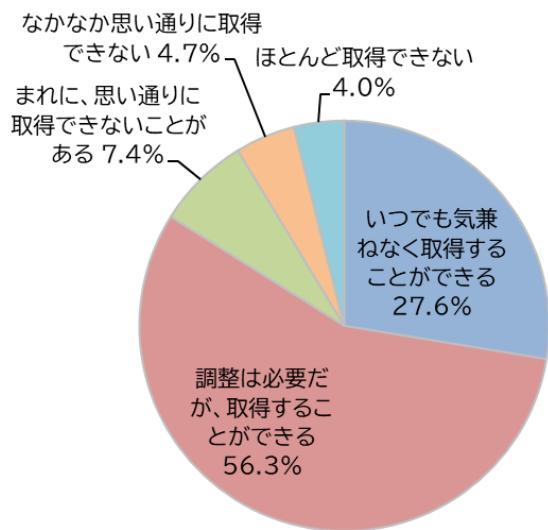
一方で、他の雇用形態と比較した場合、正社員(管理職)の【50時間以上60時間未満(17.4%)】は最も高い割合を示しており、管理職層での長時間労働が相対的に目立つ結果となりました。

[雇用形態×一週間あたり平均労働時間(残業時間含む)]

		(%)						
		20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上	
全体	(529)	9.5	5.7	15.3	54.4	10.8	4.3	
Q3 勤務先での雇用形態を選択してください。	正社員(管理職)	(172)	7.0	2.3	8.7	55.2	17.4	9.3
	正社員(一般職)	(276)	10.9	5.4	12.7	60.9	8.3	1.8
	契約社員(フルタイム)	(39)	10.3	2.6	28.2	48.7	7.7	2.6
	パート・アルバイト	(34)	8.8	26.5		47.1	14.7	2.9
	派遣社員	(2)		50.0		50.0		
	その他	(6)	16.7	16.7	50.0		16.7	

“勤務先での有給休暇の取得しやすさについて、あてはまるものを1つ選択してください”という設問について、【いつでも気兼ねなく取得することができる(27.6%)】と【調整は必要だが、取得することができる(56.3%)】の合計が全体の8割超となっています。

### [有給休暇の取得しやすさ(n=529)]



業種別でみると、【マリン・レジャー】【小売業】【バス関連業】【航空・空港関連】で、「ほとんど取得できない」と「なかなか思い通りに取得できない」の割合が全体と比較して高くなっています。休暇を思うように取得できない状況にあることが見受けられます。

### [業種×有給休暇の取得しやすさ(n=529)]

- いつでも気兼ねなく取得することができる
- 調整は必要だが、取得することができる
- まれに、思い通りに取得できないことがある
- なかなか思い通りに取得できない
- ほとんど取得できない

全体		(529)	27.6	56.3	7.4	4.7	4.0	(%)
勤務先の業種を選択してください。 (※主たる業種を選択してください)	宿泊業	(190)	24.7	57.9	7.4	4.7	5.3	
	観光施設	(42)	26.2	57.1	9.5	4.8	2.4	
	旅行業	(61)	32.8	57.4	4.9	1.6	3.3	
	飲食業	(15)	40.0	53.3	6.7			
	小売業	(11)	18.2	63.6	9.1	9.1		
	バス関連業	(14)	28.6	50.0	7.1	7.1	7.1	
	レンタカー	(25)	36.0	52.0		12.0		
	タクシー	(6)	50.0		50.0			
	航空・空港関連	(56)	17.9	57.1	12.5	7.1	5.4	
	ブライダル業	(4)	25.0	50.0	25.0			
	観光協会	(36)	25.0	61.1	5.6	5.6	2.8	
	マリン・レジャー	(10)	10.0	60.0	20.0	10.0		
	イベント	(10)	50.0		50.0			
	その他	(49)	36.7	49.0		14.3		

職種別では、【ガイド・インストラクター】や【エアライン関連】で「ほとんど取得できない」と「なかなか思い通りに取得できない」の回答割合が高くなりました。

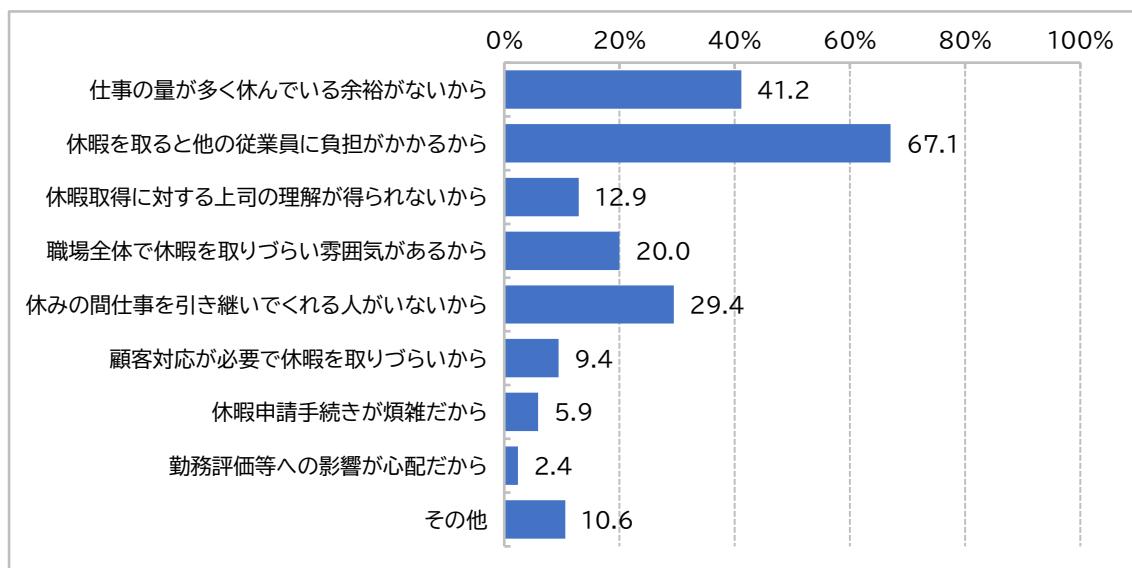
### [職種×有給休暇の取得しやすさ(n=529)]

- いつでも気兼ねなく取得することができる
- 調整は必要だが、取得することができる
- まれに、思い通りに取得できないことがある
- なかなか思い通りに取得できない
- ほとんど取得できない

現在従事している職種を選択してください。		(名前)	回答数	有給休暇の取得しやすさ				
				いつでも気兼ねなく取得することができる	調整は必要だが、取得することができる	まれに、思い通りに取得できないことがある	なかなか思い通りに取得できない	ほとんど取得できない
ガイド・インストラクター	(18)		11.1	50.0	11.1	11.1	16.7	
接客・販売・サービス等	(169)		21.3	60.4	7.7	6.5	4.1	
清掃・整備員等	(18)		33.3	55.6		5.6	5.6	
調理師	(19)		36.8	42.1	5.3	10.5	5.3	
ドライバー	(11)		36.4	54.5		9.1		
エアライン関連	(29)		6.9	48.3	24.1	13.8	6.9	
営業	(45)		40.0	46.7	4.4	4.4	4.4	
マーケティング・企画	(52)		26.9	65.4	1.9	3.8		
事務・経理	(124)		39.5	50.8	6.5	1.6	1.6	
その他	(44)		18.2	70.5	9.1	2.3		

有給休暇を取得できない理由として【休暇を取るとほかの従業員に負担がかかるから(67.1%)】の回答が最も多いとなっています。次に、【仕事の量が多く休んでいる余裕がないから(41.2%)】と続きました。

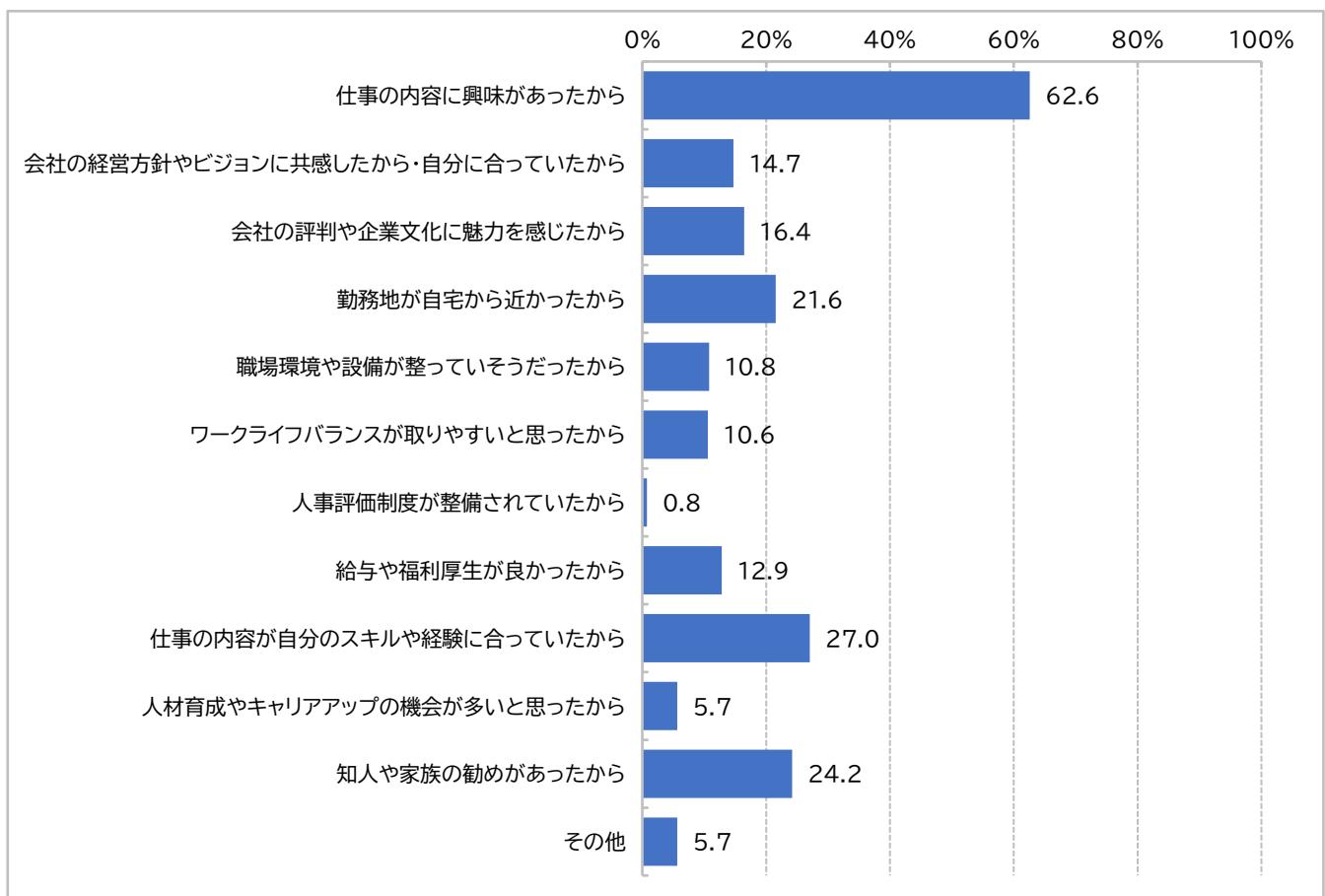
### [有給休暇を取得できない理由(複数回答 n=85)]



#### 4. 勤続意向について

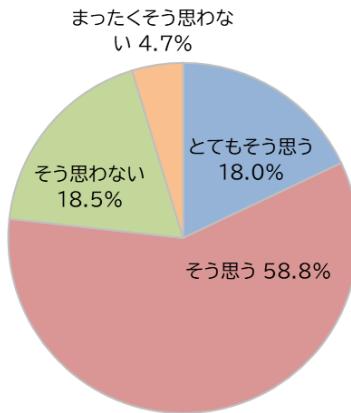
現在の仕事に就職した理由について【仕事の内容に興味があったから(62.6%)】の回答が主に挙げられ、以降、【仕事の内容が自分のスキルや経験に合っていたから(27.0%)】、【知人や家族の勧めがあったから(24.2%)】と続いています。

[現在の仕事に就職した理由(複数回答 n=529)]



“現在働いている会社で働き続けたいと思いますか”という設問について、働き続けたい(とてもそう思う+そう思う)との回答が約8割(76.8%)を占めています。【そう思わない】と回答した割合は18.5%、【まったくそう思わない】は4.7%となっています。

### [現在の職場での勤続意向(n=529)]



雇用形態別に見ると、全体と比較して【正社員(一般職)(25.0%)】【契約社員(フルタイム)(33.4%)】【パート・アルバイト(23.5%)】で「全くそう思わない+そう思わない」との回答が多く見られます。

年代別に見ると、【とてもそう思う・そう思う】の回答が20代以下は69%と最も低く、若手の定着に課題が見られます。一方で30~50代は全体よりやや高く安定している状況です。60代以上はやや低下傾向で、身体的負荷や働き方の柔軟性が影響している可能性があります。

### [雇用形態×現在の職場での勤続意向(n=529)]

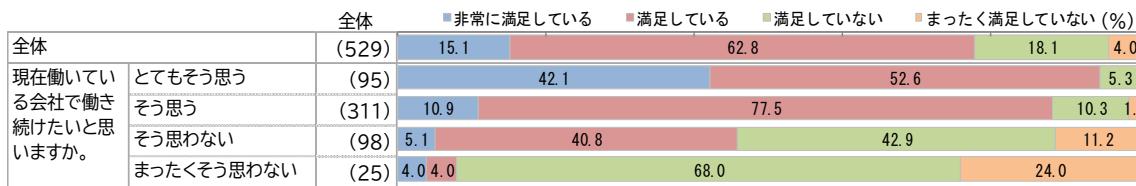
		全体	とてもそう思う	そう思う	そう思わない	まったくそう思わない	(%)
全体		(529)	18.0	58.8	18.5	4.7	
Q3 勤務先での雇用形態を選択してください。	正社員（管理職）	(172)	23.8	57.0	16.3	2.9	
	正社員（一般職）	(276)	15.6	59.4	19.9	5.1	
	契約社員（フルタイム）	(39)	12.8	53.8	23.1	10.3	
	パート・アルバイト	(34)	11.8	64.7	17.6	5.9	
	派遣社員	(2)		100.0			
	その他	(6)	33.3	66.7			

### [年代×現在の職場での勤続意向(n=529)]

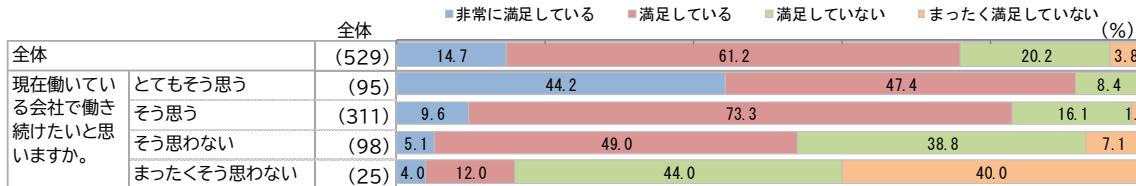
		全体	とてもそう思う	そう思う	そう思わない	まったくそう思わない	(%)
全体		(529)	20.6	55.0	21.0	3.4	
あなたの年齢をお答えください。	20代以下	(84)	19.0	50.0	25.0	6.0	
	30代	(147)	19.7	57.1	20.4	2.7	
	40代	(148)	19.6	57.4	20.3	2.7	
	50代	(119)	24.4	52.9	19.3	3.4	
	60代以上	(31)	19.4	54.8	22.6	3.2	

満足度に関する各種項目について、働き続けたくないと回答した従事者は(働き続けたいと回答者と比較して)満足度が低い傾向にあります。勤続意欲が高いグループ、低いグループともに待遇に対する満足度は低い傾向にあります。一方で、2番目に満足度が低い項目は、勤続意欲が高いグループは「能力開発・研修制度」であり、勤続意欲が低いグループは「評価の妥当性」となっています。待遇という点は共通しているものの、次点は異なることが分かりました。

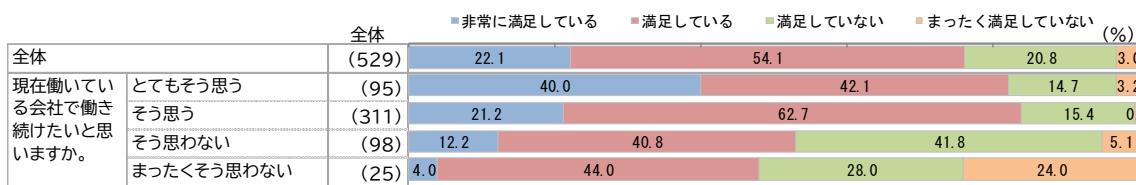
[現在の職場での勤続意向×仕事の内容や仕事量の満足度(複数回答 n=529)]



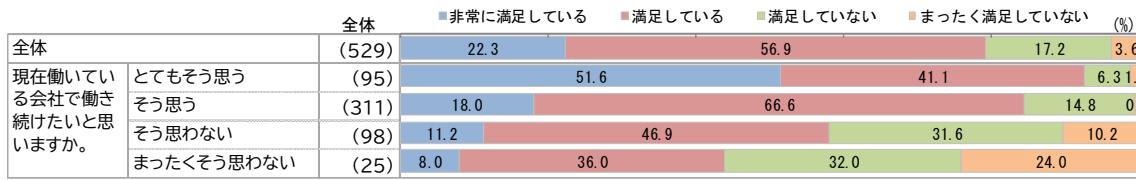
[現在の職場での勤続意向×会社の経営方針やビジョンなどの共有の満足度(複数回答 n=529)]



[現在の職場での勤続意向×職場環境(立地、施設など)の満足度(複数回答 n=529)]



[現在の職場での勤続意向×働き方の柔軟性の満足度(複数回答 n=529)]



[現在の職場での勤続意向×評価の妥当性(人事評価など)の満足度(複数回答 n=529)]

		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない (%)
全体	(529)	11.5	49.1	28.7	10.6	
現在働いている会社で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(95)	36.8	47.4	10.5	5.3
	そう思う	(311)	6.4	59.5	27.7	6.4
	そう思わない	(98)	6.1	27.6	45.9	20.4
	まったくそう思わない	(25)	12.0	44.0	44.0	

[現在の職場での勤続意向×職場の人間関係や信頼関係の満足度(複数回答 n=529)]

		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない (%)
全体	(529)	24.0	54.8	18.0	3.2	
現在働いている会社で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(95)	57.9	35.8	5.31.	
	そう思う	(311)	19.0	64.6	15.4	1.
	そう思わない	(98)	11.2	50.0	31.6	7.1
	まったくそう思わない	(25)	8.0	24.0	44.0	24.0

[現在の職場での勤続意向×待遇(給与・賞与など)の満足度(複数回答 n=529)]

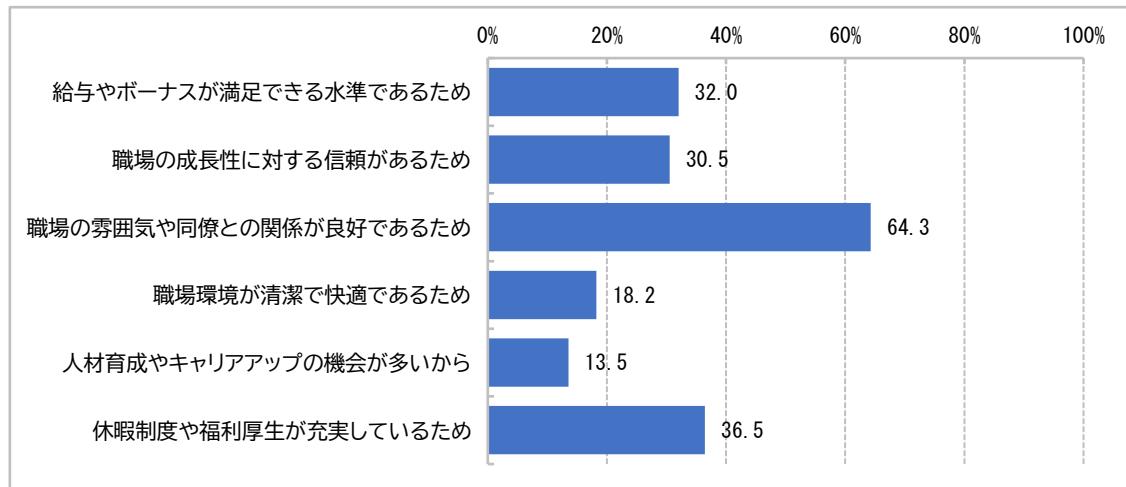
		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない (%)
全体	(529)	7.0	42.0	37.8	13.2	
現在働いている会社で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(95)	22.1	53.7	23.2	1.
	そう思う	(311)	4.8	48.2	39.2	7.7
	そう思わない	(98)	1.0	20.4	49.0	29.6
	まったくそう思わない	(25)	4.0	32.0	64.0	

[現在の職場での勤続意向×能力開発・研修制度の満足度(複数回答 n=529)]

		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない (%)
全体	(529)	8.1	52.6	31.6	7.8	
現在働いている会社で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(95)	27.4	42.1	26.3	4.2
	そう思う	(311)	4.5	64.0	27.7	3.9
	そう思わない	(98)	3.1	35.7	44.9	16.3
	まったくそう思わない	(25)	16.0	48.0	36.0	

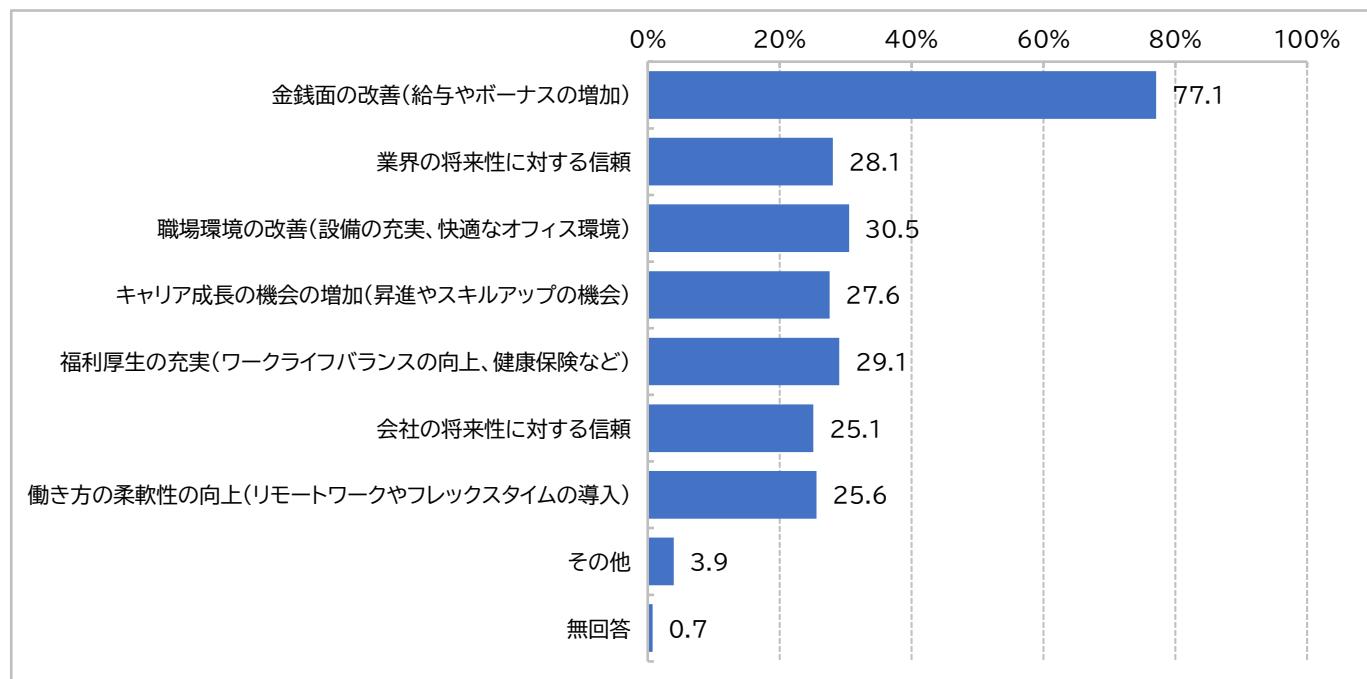
働き続けたいと回答した従事者について、働き続けたい理由として【職場の雰囲気や同僚との関係が良好であるため(64.3%)】との回答が最も多い結果となりました。次いで【休暇制度や福利厚生が充実しているため(36.5%)】、【給与やボーナスが満足できる水準であるため(32.0%)】などと続いています。

#### [現在の職場で働き続けたい理由(複数回答 n=406)]



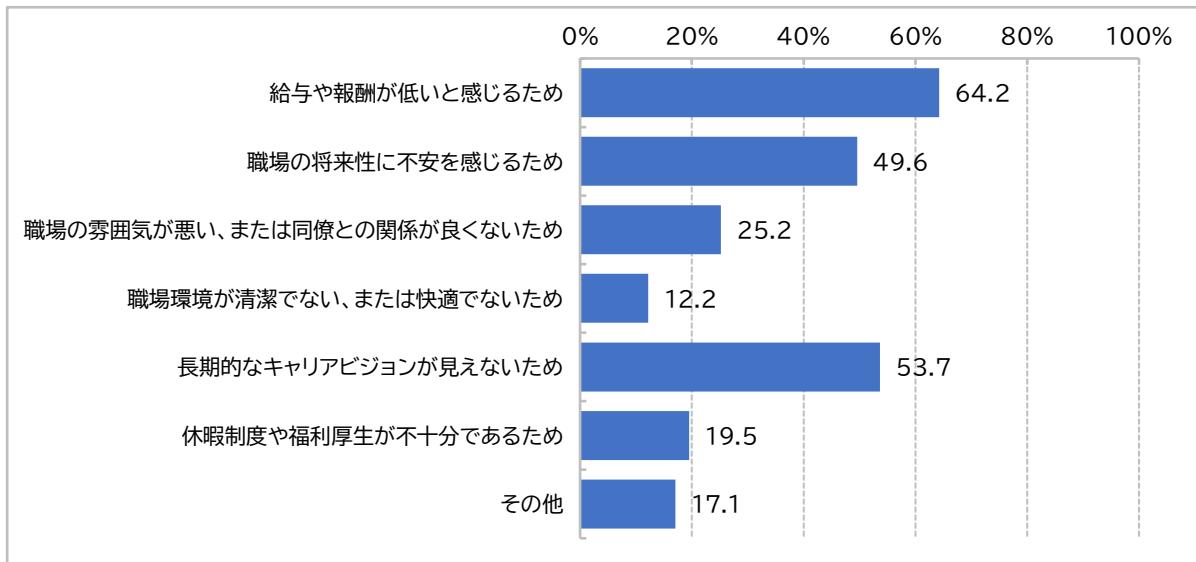
“今後、何を改善すれば今の会社でより働き続けたいと考えますか”の設問では、【金銭面の改善(給与やボーナスの増加)(77.1%)】を求める意見が多く見られました。

#### [現在の職場での勤続意欲向上のための取り組み(複数回答 n=406)]



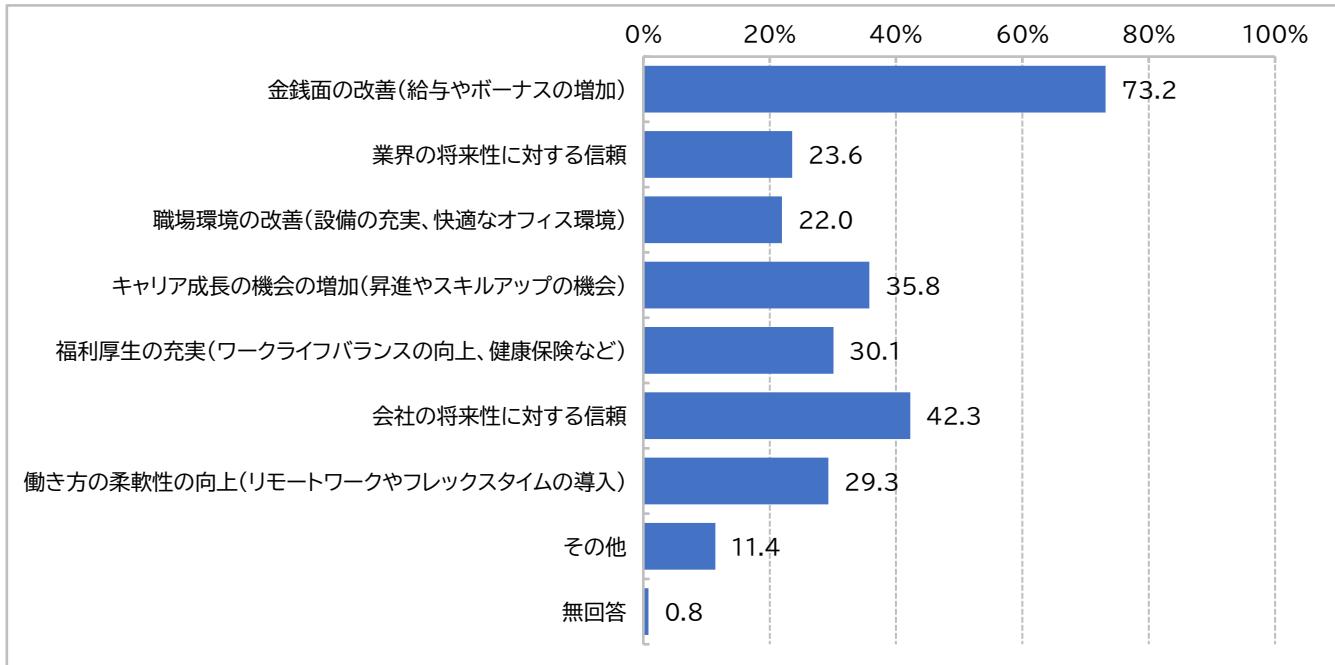
働き続けたくない回答した従事者について、働き続けたくない理由は【給与や報酬が低いと感じるため(64.2%)】と回答した割合が最も高く、次いで【長期的なキャリアビジョンが見えないため(53.7%)】、【職場の将来性に不安を感じるため(49.6%)】、などと続いています。

[現在の職場で働き続けたくない理由(複数回答 n=123)]



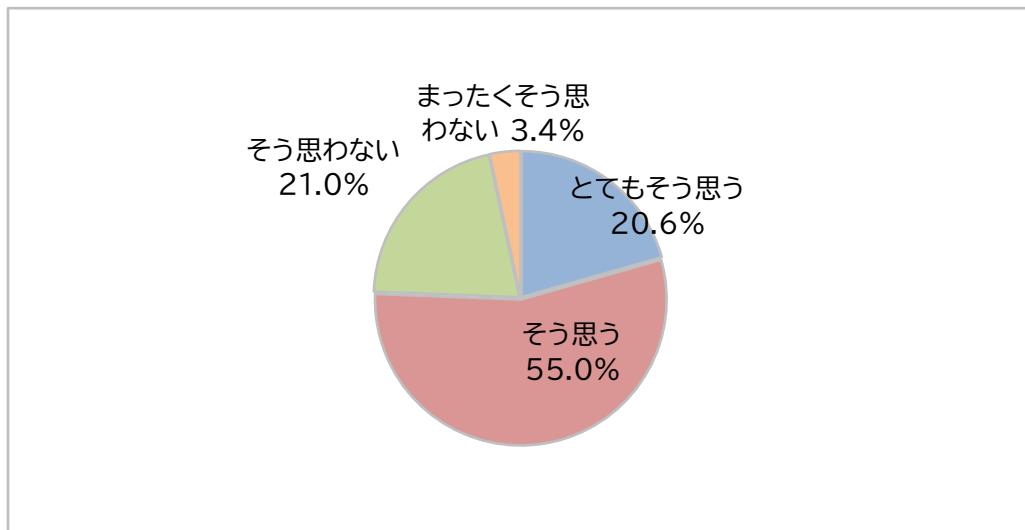
“今後、何が変われば今の会社で働き続けたいと思いますか”の設問では、働き続けたいと回答した従事者の意見と同様、【金銭面の改善(給与やボーナスの増加)(73.2%)】と回答した割合が最も高い結果となりました。

[現在の職場での勤続意欲改善ための取り組み(複数回答 n=123)]



“観光業界で働き続けたいと思いますか”の設問について、働き続けたい(とてもそう思う+そう思う)と回答した割合は約7割となっています。そう思わないと回答した割合は 21.0%、まったくそう思わないと回答した割合は 3.4%となりました。

### [観光業界での勤続意向(n=529)]



雇用形態別に見ると、全体と比較して、「とてもそう思う」と回答した割合は、【正社員(管理職)27.9%】や【契約社員(フルタイム)(25.6%)】となっています。

また、年代別に見ると、全体と比較して、全世代が「とてもそう思う+そう思う」と回答した結果が約 7 割となり、全体として大きな差はありませんが、30~50 代は特に勤続意向が強い傾向になりました。

### [雇用形態×観光業界での勤続意向(n=529)]

	全体 (529)	とてもそう思う	そう思う	そう思わない	まったくそう思わない	(%)
全体	(529)	20.6	55.0	21.0	3.4	
勤務先での雇用形態を選択してください。						
正社員(管理職)	(172)	27.9	53.5	17.4	1.	
正社員(一般職)	(276)	15.9	55.1	24.3	4.7	
契約社員(フルタイム)	(39)	25.6	46.2	20.5	7.7	
パート・アルバイト	(34)	11.8	70.6	17.6		
派遣社員	(2)		100.0			
その他	(6)	50.0		50.0		

### [年代×観光業界での勤続意向(n=529)]

	全体 (529)	とてもそう思う	そう思う	そう思わない	まったくそう思わない	(%)
全体	(529)	20.6	55.0	21.0	3.4	
あなたの年齢をお答えください。						
20代以下	(84)	19.0	50.0	25.0	6.0	
30代	(147)	19.7	57.1	20.4	2.7	
40代	(148)	19.6	57.4	20.3	2.7	
50代	(119)	24.4	52.9	19.3	3.4	
60代以上	(31)	19.4	54.8	22.6	3.2	

満足度に関する各種項目について、観光業界で働き続けたい意欲が高い従事者ほど、あらゆる満足度項目で満足度が高いという明確な傾向がみられます。また満足度が特に低い項目として、「待遇(給与・賞与)」「能力開発・研修制度」「評価の妥当性」が挙げられており、待遇改善に加え、体系的な育成制度や評価基準の見直しが重要といえます。

一方で、勤続意欲が低い従業員は、「待遇(給与・賞与)」「仕事内容と量」「能力開発・研修制度」の項目において満足度の低い結果となっています。待遇改善・業務量の見直し・研修制度の強化に課題があると考えられます。

[観光業界での勤続意向×仕事の内容や仕事量の満足度(複数回答 n=529)]

		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない	(%)
全体	(529)		15.1	62.8		18.1	4.0
観光業界で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(109)	31.2	50.5		14.7	3.7
	そう思う	(291)	12.0	72.2		14.1	1.7
	そう思わない	(111)	9.9	56.8		27.9	5.4
	まったくそう思わない	(18)	22.2	44.4		33.3	

[観光業界での勤続意向×会社の経営方針やビジョンなどの共有の満足度(複数回答 n=529)]

		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない	(%)
全体	(529)		14.7	61.2		20.2	3.8
観光業界で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(109)	32.1	51.4		11.9	4.6
	そう思う	(291)	11.7	69.4		17.5	1.4
	そう思わない	(111)	7.2	54.1		30.6	8.1
	まったくそう思わない	(18)	5.6	33.3		50.0	11.1

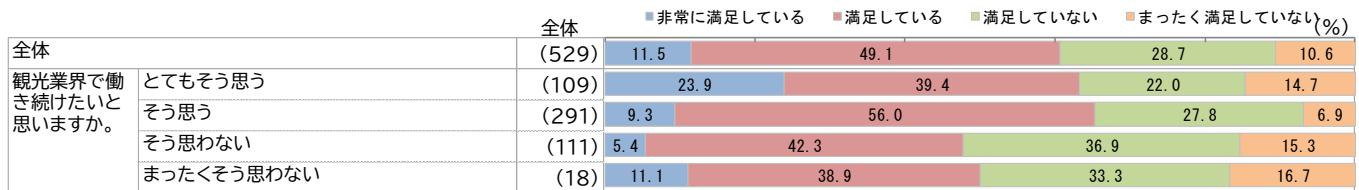
[観光業界での勤続意向×職場環境(立地、施設など)の満足度(複数回答 n=529)]

		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない	(%)
全体	(529)		22.1	54.1		20.8	3.0
観光業界で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(109)	31.2	50.5		13.8	4.6
	そう思う	(291)	21.6	57.4		19.9	1.0
	そう思わない	(111)	14.4	52.3		28.8	4.5
	まったくそう思わない	(18)	22.2	33.3		27.8	16.7

[観光業界での勤続意向×働き方の柔軟性の満足度(複数回答 n=529)]

		全体	非常に満足している	満足している	満足していない	まったく満足していない	(%)
全体	(529)		22.3	56.9		17.2	3.6
観光業界で働き続けたいと思いますか。	とてもそう思う	(109)	35.8	50.5		10.1	3.7
	そう思う	(291)	20.3	63.9		14.4	1.4
	そう思わない	(111)	14.4	49.5		30.6	5.4
	まったくそう思わない	(18)	22.2	27.8		22.2	27.8

[観光業界での勤続意向×評価の妥当性(人事評価など)の満足度(複数回答 n=529)]



[観光業界での勤続意向×職場の人間関係や信頼関係の満足度(複数回答 n=529)]



[観光業界での勤続意向×待遇(給与・賞与など)の満足度(複数回答 n=529)]

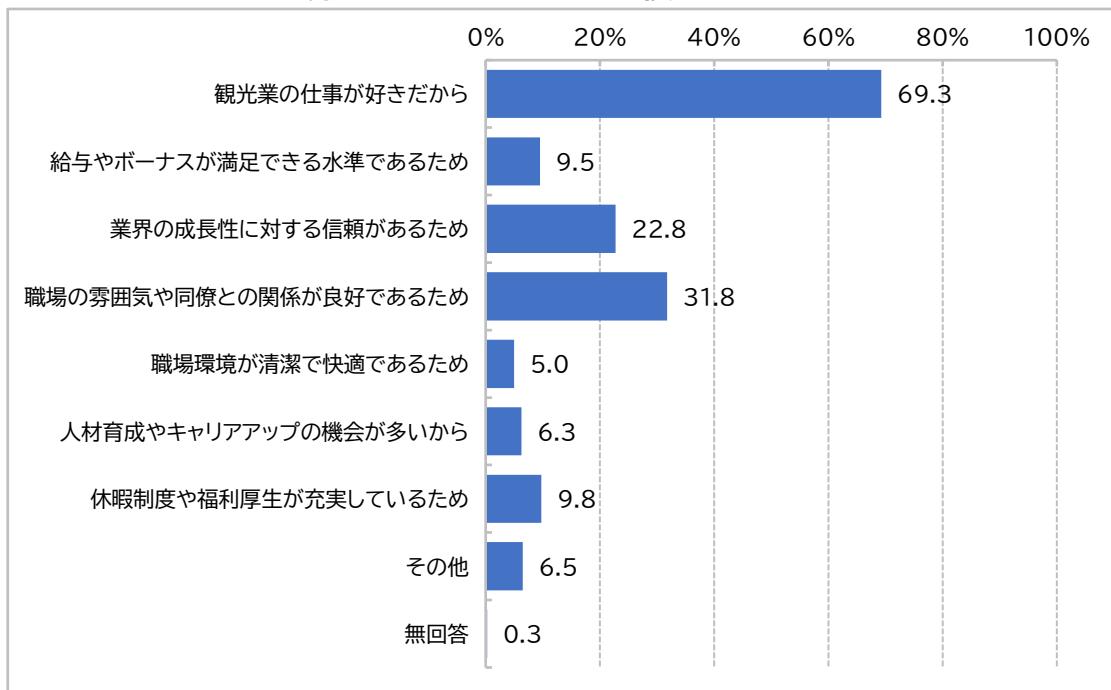


[観光業界での勤続意向×能力開発・研修制度の満足度(複数回答 n=529)]



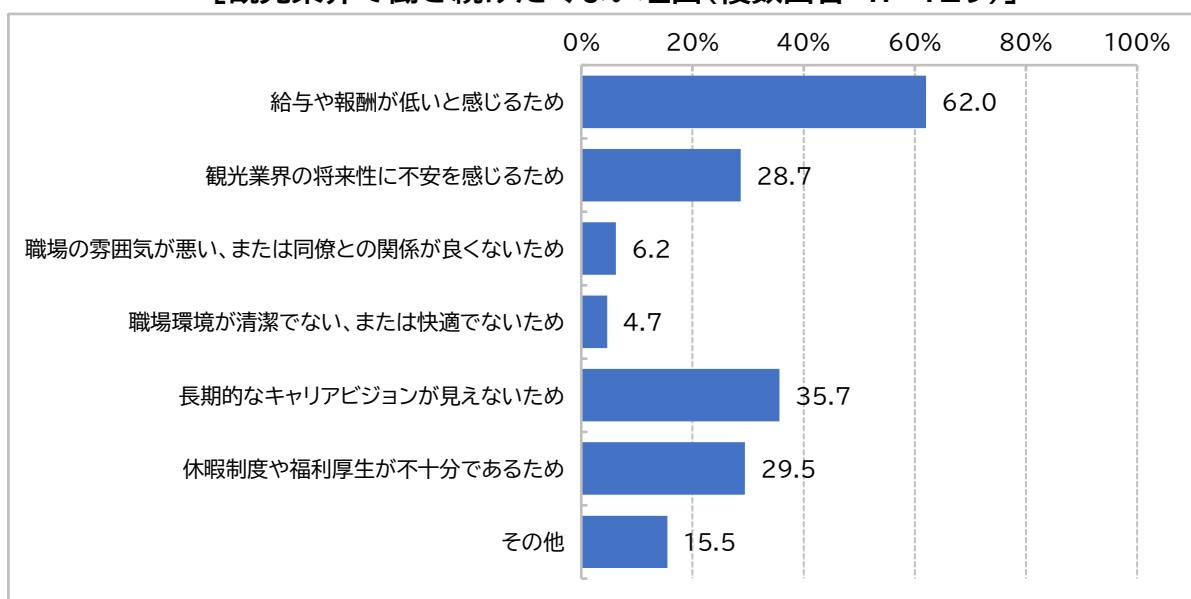
働き続けたい(とてもそう思う+そう思う)と回答した従事者について、働き続けたい理由として【観光業の仕事が好きだから(69.3%)】と回答した割合が最も高い結果となりました。

[観光業界で働き続けたい理由(複数回答 n=400)]



働き続けたくないと回答した従事者について、働き続けたくない理由は【給与や報酬が低いと感じるため(62.0%)】と回答した割合が最も高い結果となりました。【その他】では、「同僚以外(上司など)との関係が良くない」、「責任負担が大きい」などの回答が挙げられました。

[観光業界で働き続けたくない理由(複数回答 n=129)]



## 5. 結果のまとめ

- (1) 業界や勤務先を決定するうえでの重要度について、「職場の人間関係や信頼関係」が最も重視されており、「待遇(給与・賞与など)」が続きます。
- (2) 現在の仕事(勤務先)に対する満足度では、多くの項目で満足している(「非常に満足している」、「満足している」の合計)という回答が過半数を占めました。一方、「待遇(給与・賞与)」については満足度が低い傾向にあり、重要度との差が大きくなっています。
- (3) 有給休暇の取得について、約8割の従事者が有給休暇を取得できるという結果となりました。昨年度の調査に引き続き、休暇が取りやすい環境は一定程度整備されていると考えられます。
- (4) 現在働いている会社での勤続意向について、働き続けたいと考えている従事者の割合は8割近くと良好な結果となっています。働き続けたい理由としては、「職場の雰囲気や同僚との関係が良好であるため」という回答が最も多く挙がっています。「職業満足度」の各項目が高いほど勤続意向が高くなっています。
- (5) 観光業界での勤続意向では、現在の職場での勤続意向と同様、働き続けたいと考えている従事者が7割以上を占めています。働き続けたい理由について、「観光業の仕事が好きだから」という回答が最も多くなっています。
- (6) 働き続けたくないと考えている従事者は、満足度に関する全ての項目において満足度が低い結果となりました(特に「待遇(給与・賞与など)」に対する不満感が強い)。勤続意向がある回答者においても更なる改善のための取り組みには「金銭面の改善」が最も多く挙げられています。
- (7) 待遇のみではなく、「評価の妥当性」、「能力開発・研修制度」に対する満足度も低くなっています。観光業界で働き続けたくない理由の設問でも「長期的なキャリアビジョンが見えないため」の回答が2番目に多くなっています。研修などでスキルアップの機会をつくることや制度を整備した上で定期的に人事評価を実施し、従業員が自社や業界内で長期的にキャリアを形成できるビジョンを示すことが重要です。