

第 10 回 働く人の意識に関する調査

調査結果レポート

2022 年 7 月 25 日

公益財団法人 日本生産性本部

【実施概要】

調査対象：20 歳以上のわが国の企業・団体に雇用されている者（雇用者＝就業者から自営業者、家族従業者等を除いたもの）1,100 名。

※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の最新の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収（端数はサンプル数最多のセルで調整）。

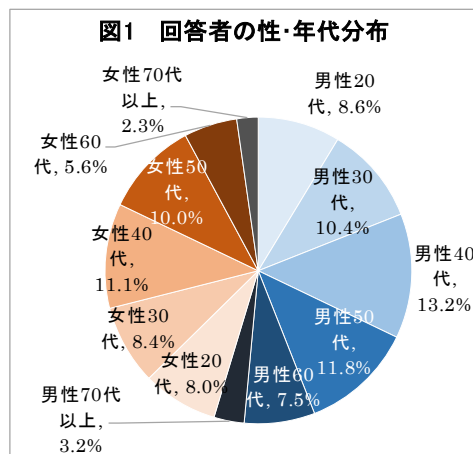
調査期間：2022 年 7 月 4 日（月）～5 日（火）

※本調査は 2020 年度からの継続調査であり、主要な設問は各回調査を踏襲する一方、一部の設問を新設・削除している。

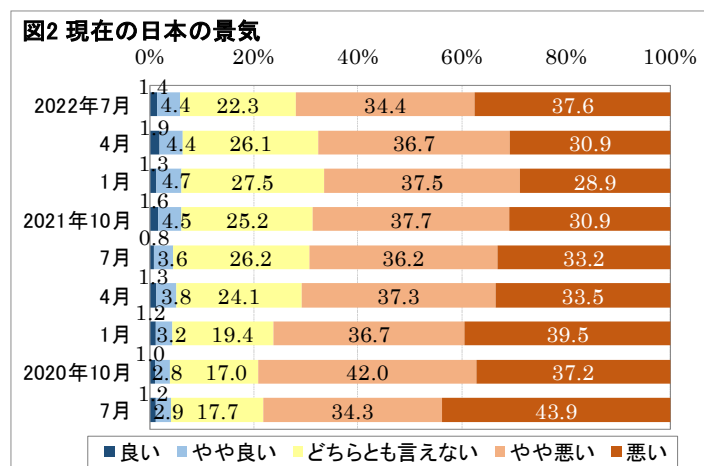
1. 調査の目的

新型コロナウイルスの新規感染者数は2月上旬の第6波のピークを過ぎてから、最近まで緩やかに減少が続けてきた。7月の本調査時までに耳目を集めたのは、ロシアによるウクライナ侵攻、原材料価格の高騰、急激な円安、忍び寄るインフレの影、そして参議院議員選挙である。緊急事態宣言、まん延防止等重点措置といった行動制限は全て解除されており、繁華街や観光地は人波に溢れている。しかし、気が付けば、6月下旬以降、新型コロナウイルス新規感染者数（1週間平均）は増加傾向に転じ、専門家は第7波到来の警鐘を鳴らしている。新型コロナウイルスとの闘いは終わっていないことを、改めて思い知らされる。

当財団は働く人の意識の現状と変化を調べるため、定期的に調査を実施してきた。今回の調査は、2022年7月4～5日に行った。働く人の意識の諸相を知る情報としてご活用いただければ幸いである。なお、第10回調査における回答者の性・年代分布は、図1の通りである。



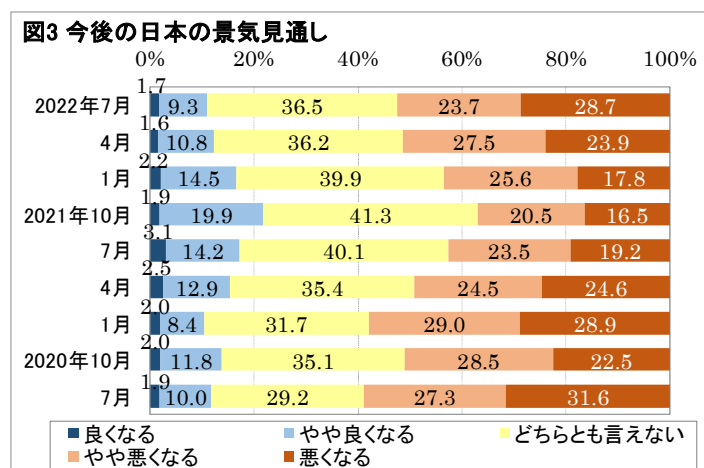
2. 2022年7月現在の状況



(1) わが国の景況感

働く人の景況感を2020年7月の第2回調査から継続して質問している。毎回、景気が「良い」「やや良い」の割合は僅かで、「悪い」「やや悪い」の合計が多数を占めている。今回「悪い」という景況感が、前回の30.9%から37.6%へと統計的有意¹に増加した。「悪い」「やや悪い」の合計は72.0%²と、2021年4月以来の7割超えとなり、原材料価格の高騰、急激な円安等が影を落としていると見られる（図2）。

今後の景気見通しについて、「良くなる」「やや良くなる」という楽観的な見通しが減少し、「悪くなる」「やや悪くなる」という悲観的な見通しが増加する傾向は続いている。特に「悪くなる」は5%水準ながら前回より統計的有意に増加している（図3）。

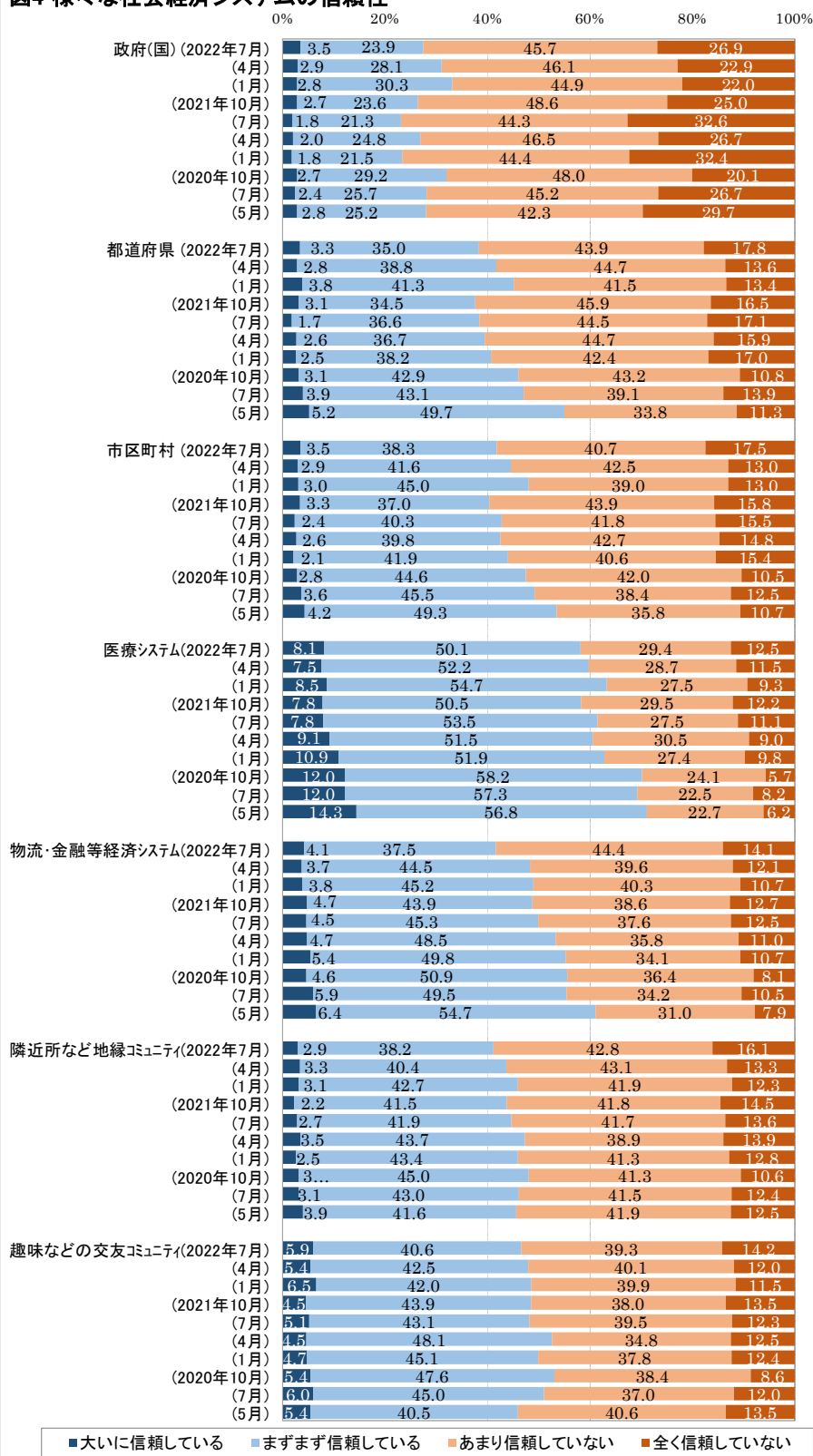


¹ 「統計的有意差がある」とは、偶然ではない明瞭な差があることを示す。本調査は定点観測であることに鑑み、有意水準は特記が無い限り1%を採用し、厳しい基準としている。

² 四捨五入のため、各選択肢のパーセンテージの合計が100にならない場合がある。

(2) 社会経済システムの信頼性

図4 様々な社会経済システムの信頼性

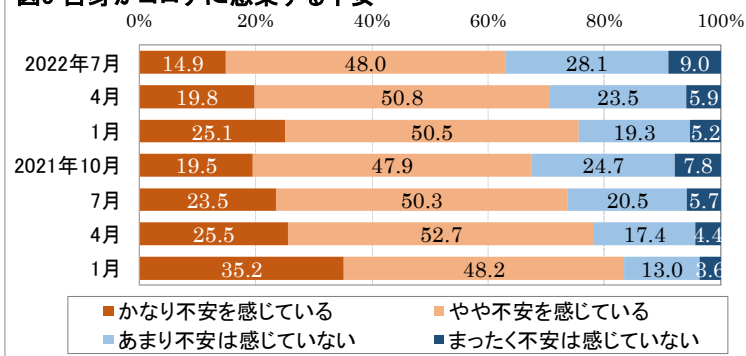


本調査では、様々な社会的制度・システムに対する信頼性を継続して質問している。わが国では、公共に対する信頼性が低く、特に、政府(国)に対する信頼性は、初回調査から高くはなかった。「大いに信頼している」「まずまず信頼している」の合計は、2022年1月調査では33.1%と、過去最多を記録したが、前回31.0%、今回27.4%と信頼性は低下している。一方「全く信頼していない」は22.9%から26.9%へと、5%水準ながら統計的有意に増加し、また、都道府県と市区町村も、「全く信頼していない」が前回より統計的有意に増加した。

最近数か月、コロナ患者による医療体制の逼迫は伝えられていないが、医療システムへの信頼（「大いに信頼している」「まずまず信頼している」の合計）は、58.2%と過去最少を記録した。物流・金融等の経済システムへの信頼（同）も41.6%と、過去最少である（図4）。2年以上にわたる継続調査から、政府（国）への信頼は、新内閣発足等で一時的に持ち直すものの、長くは続かないこと、行政・経済等、社会経済システムへの信頼性は、趨勢としては低下傾向にあることが分かる。

(3) 感染不安と外出自粛

図5 自身がコロナに感染する不安



2022年1月調査では、オミクロン株への警戒感から、自分自身が新型コロナウイルスに感染する不安を感じている者の割合が増えたが、その後、第6波のピークを過ぎると共に、感染への不安は薄れ、今回調査では「かなり不安を感じている」の割合は前回の19.8%から14.9%へと統計的に有意に減少し、過去最少となった(図5)。

年代別に見ると、全ての年代で不安を感じている者の割合が減少した。また、「かなり不安を感じている」は、70代以上を除く全年代で10%台となり、新型コロナウイルスに感染する警戒感は概ね希薄化していると言えよう(図6)。本レポート執筆時の7月8日時点で、新型コロナワクチン接種率(首相官邸ホームページによる)は、2回接種完了者:80.8%(全国民に占める割合)、3回接種完了者:62.1%

(同)と、ワクチン接種が行き渡ったことが、不安の軽減に寄与していると思われる。ただし、2022年2月以降、猛威を振るったオミクロン株「BA.2」が、感染力の強い新系統「BA.5」に置き換わりつつあること、ワクチン接種の効果は時間と共に低下するため、重症化リスクは回避できても、感染リスクは避けがたいことなどから、3密回避、手洗い・うがい等の基本的な感染対策は継続する必要がある。

感染を避けるため、多くの人が外出を避け、「巣ごもり」生活を経験した。今回の調査で、不要・不急

図6 年代別・自身がコロナに感染する不安

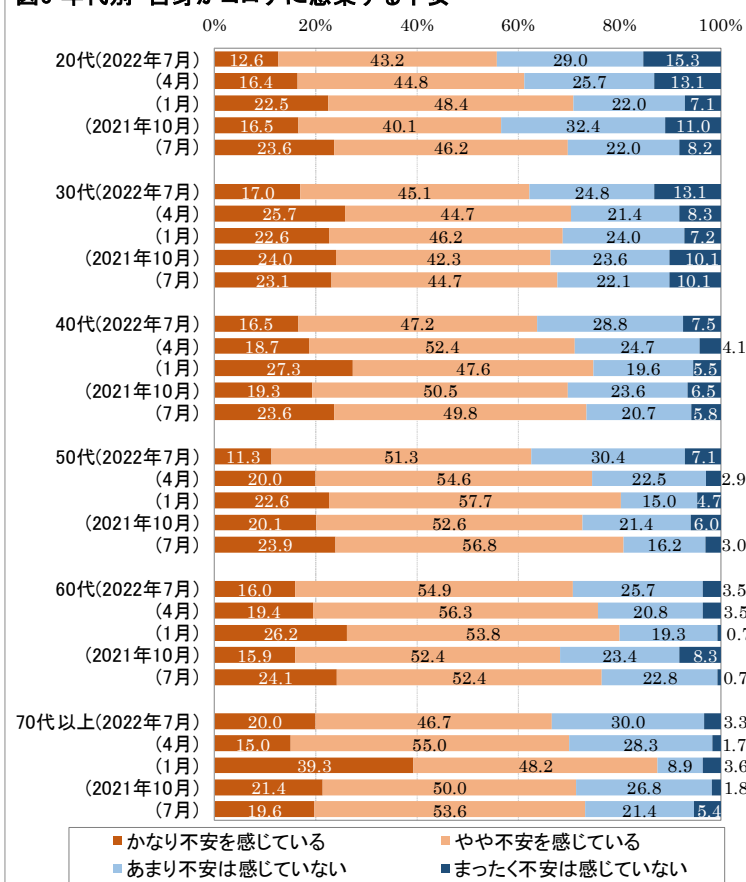
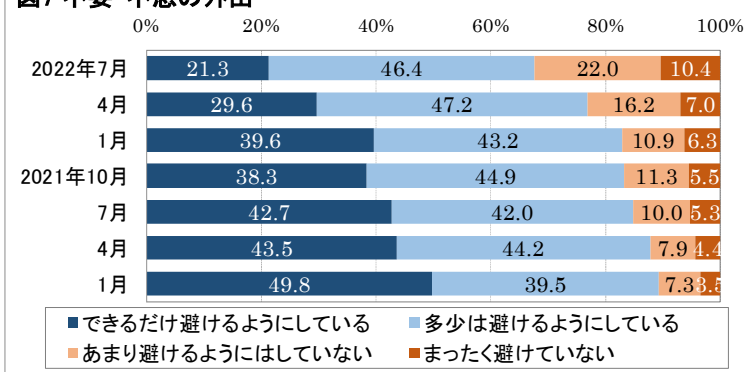


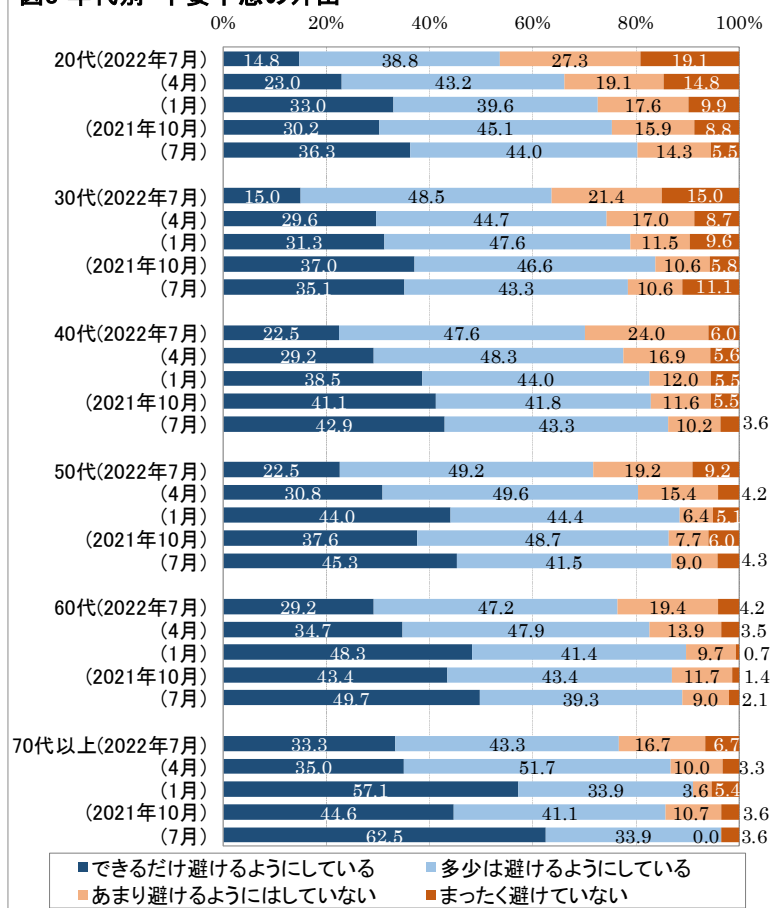
図7 不要・不急の外出



の外出を「できるだけ避けるようにしている」割合は、前回の29.6%から21.3%へと統計的に有意に減少し、過去最少となった(図7)。

年代別で見ても、全ての年代で不要・不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」割合

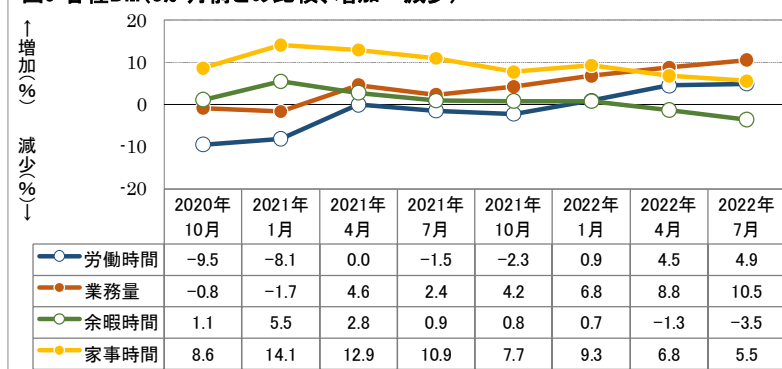
図8 年代別・不要不急の外出



は前回より減少した。特に 30 代では、前回の 29.6%から 15.0%へと統計的に有意に半減した(図 8)。背景には、前述のワクチン接種普及の他にも、各自治体が観光を促進するため「県民割」「ブロック割」を導入したこと、政府も 6 月から外国人観光客の受け入れを再開(ツアー客に限定)したこと等、観光支援施策が相次いだことが作用していると考えられる。ただし、第 7 波を警戒して「Go To トラベル」の後継である「全国旅行支援」の実施を状況が改善するまで延期することが決まる等、新規感染者数だけでなく、新系統「BA.5」の重症化率を考慮しつつ、経済活動と行動制限のバランスをどう取るか、難しい舵取りが続くと思われる。

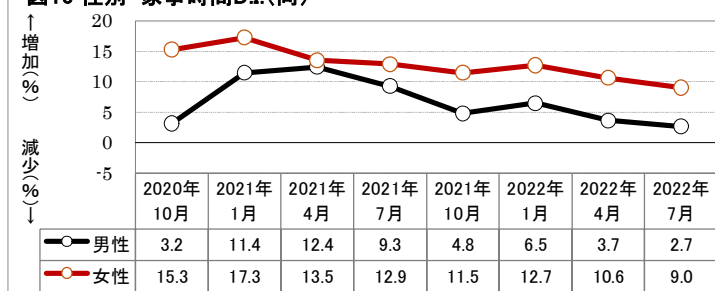
(4) 労働時間等の変化

図9 各種D.I.(3か月前との比較、増加・減少)



3 か月前(4 月頃)と比べて、労働時間、業務量、余暇時間、家事時間の増減があったかどうかを質問した。各項目について「増加した」「どちらかと言えば増加した」と「増加した」の合計から、「減少した」「どちらかと言えば減少した」と「減少した」の合計)を引いた割合(D.I.:

図10 性別・家事時間D.I.(同)

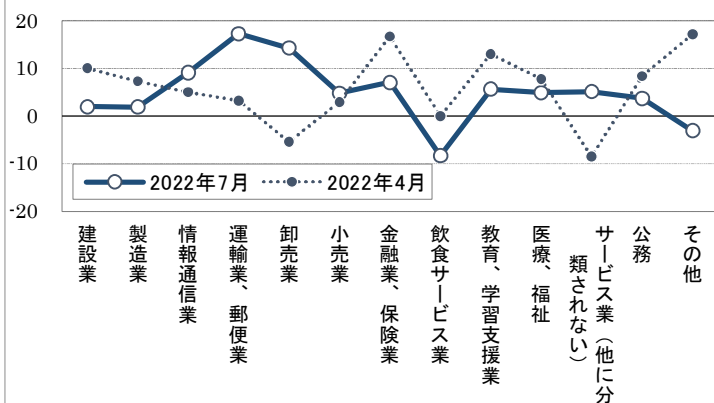


Diffusion Index) をみると、余暇時間以外は全ての D.I.がプラス、すなわち、「増加」の割合が「減少」の割合を上回った。業務量 D.I.は+10.5、労働時間 D.I.は+4.9 と、過去最多を上回った。一方、余暇時間 D.I.は-3.5 と過去最少を下回った。経済活動が本格的

に回り始めたことをうかがわせる結果である(図 9)。

家事時間 D.I.を性別に見ると、男性・女性ともプラスであるが、いずれも減少傾向にあり、余暇時間同様、増加する労働時間によって家事時間が削られている様相である。なお、これまでの

図11 業種別・労働時間D.I ※7月調査でn≥30の業種のみ



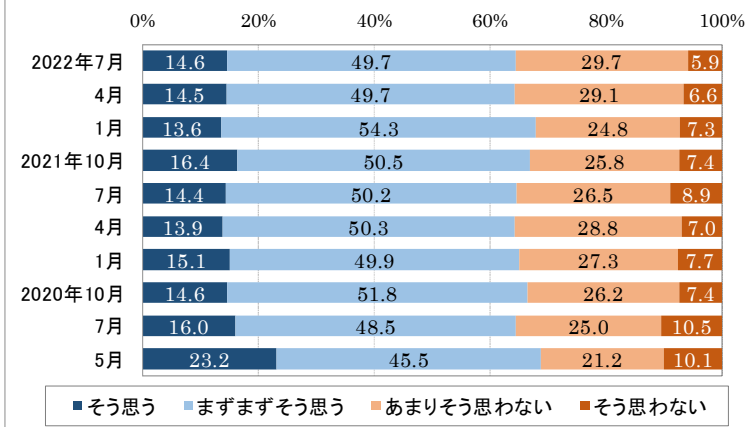
「サービス業（他に分類されない）」が－8.5 から＋5.1 に、大きく増えた一方、「金融業、保険業」が＋16.7 から＋7.0 に、「飲食サービス業」が±0 から－8.3 に、「建設業」が＋10.0 から＋1.9 に、大きく減少するなど、業種別に見た経済活動の天気図は一様ではない（図 11）。

3. 働く人の意識の変化

(1) 勤め先への信頼感

本調査では、初回の 2020 年 5 月調査から業績・雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問している。当財団が「生産性運動に関する三原則」（1955 年 5 月）で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性向上、持続的な経済成長の基礎に他ならないからである。

図12 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか



傾向同様、男性＋2.7、女性＋9.0 と、女性の家事時間 D.I.が男性を上回り、働く女性の家事負担は男性より重くなっている（図 10）。

主要な業種（日本標準産業分類による。「その他」は「分類不能の産業」）について、労働時間 D.I.を前回 4 月調査と比較すると、「運輸業、郵便業」が＋3.2 から＋17.2 に、「卸売業」が－5.4 から＋14.3 に、

勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問したところ、「そう思う」14.6%と、「まずまずそう思う」49.7%を合わせて64.3%が肯定的な評価をしており、前回 4 月調査の 64.2%とほぼ同等である（図 12）。

新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績（売上高や利益）に不安を感じているかどうかを質問したところ、「かなり不安を感じる」は 10.2%、「どちらかと言えば不安を感じる」38.5%の合計は 48.7%と、前回の 55.5%から統計的有意に減少し、過去最少となった。「不安を感じる」の合計が 5 割を下回ったのは今回が初めてである（図 13）。多くの雇用者が、新型コロナウイルスによる緊急避難的な経営を脱しつつあると感じているものと思われる。

図13 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

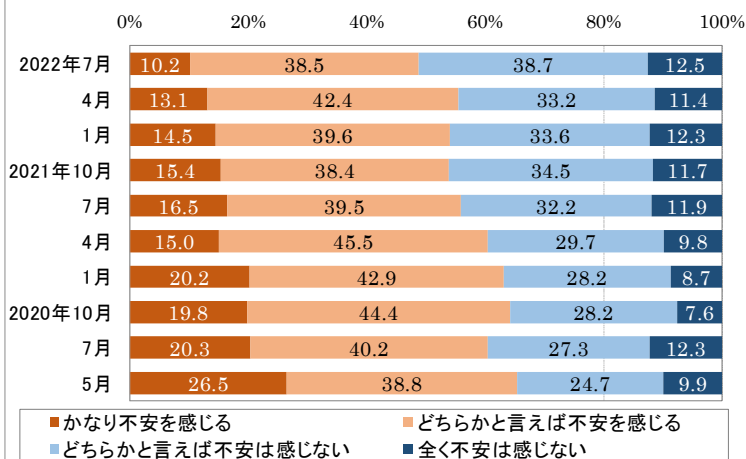
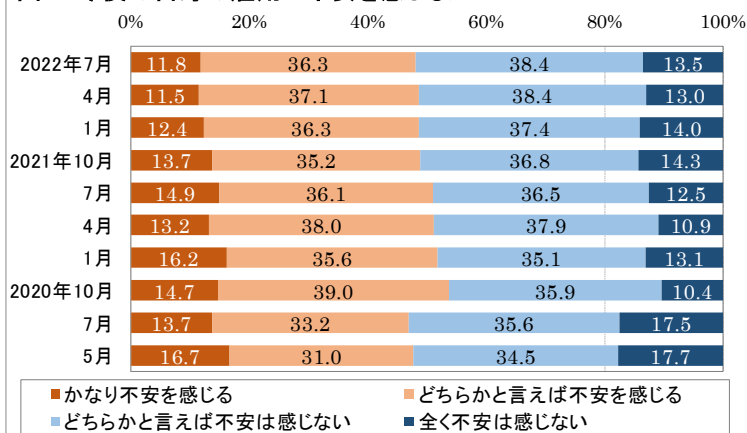
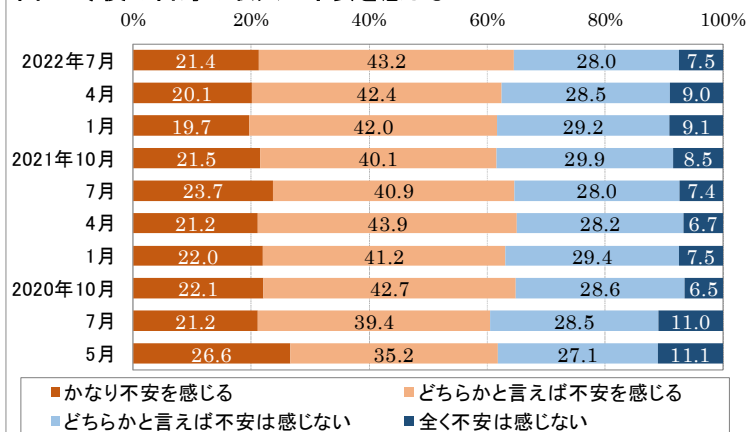


図14 今後の自身の雇用に不安を感じるか



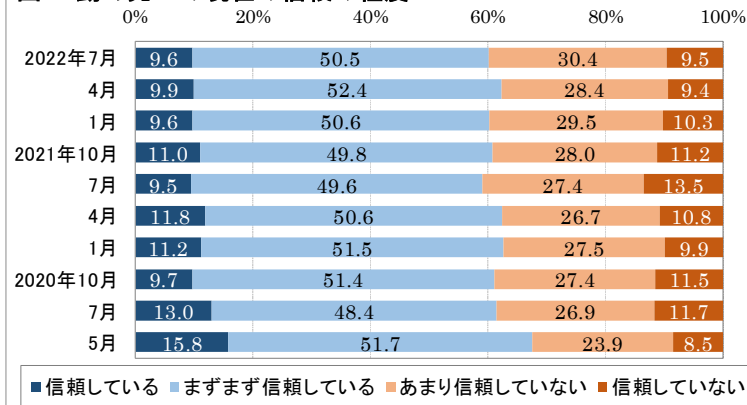
今後の自身の雇用については、「全く不安を感じない」13.5%、「どちらかと言えば不安を感じない」38.4%、合わせて 51.9%が「不安を感じない」と回答しており、4 回連続して「不安を感じない」が 5 割を上回った（図 14）。雇用不安は第 3 回調査（2020 年 10 月）で底を打ち、その後は改善傾向にある。

図15 今後の自身の収入に不安を感じるか



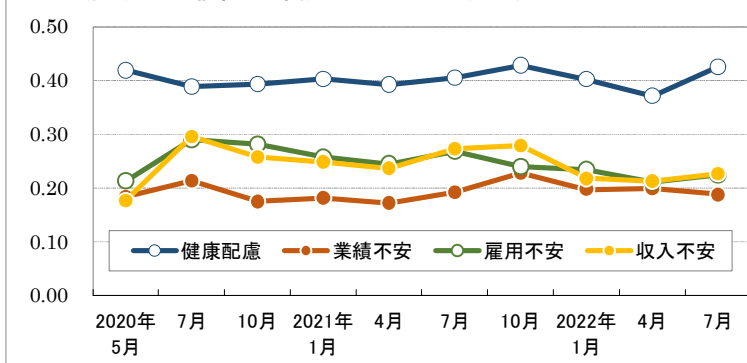
今後の自身の収入については、「かなり不安を感じる」21.4%、「どちらかと言えば不安を感じる」43.2%、合わせて 64.6%が不安を感じており、3 回連続で微増した（図 15）。勤め先の業績や、自身の雇用については、不安が解消しつつある一方で、今後の自身の収入について不安が拭えないのは、なぜだろうか。各種の統計が示すように、給与の伸びが小さいこと、また、自身のキャリア形成に関する迷い等が不安の種になっているのではないだろうか。

図16 勤め先への現在の信頼の程度



勤め先への信頼の程度は、「信頼している」9.6%、「まずまず信頼している」50.5%、合わせて 60.1%と、前回 4 月調査の 62.3%から微減した（図 16）。

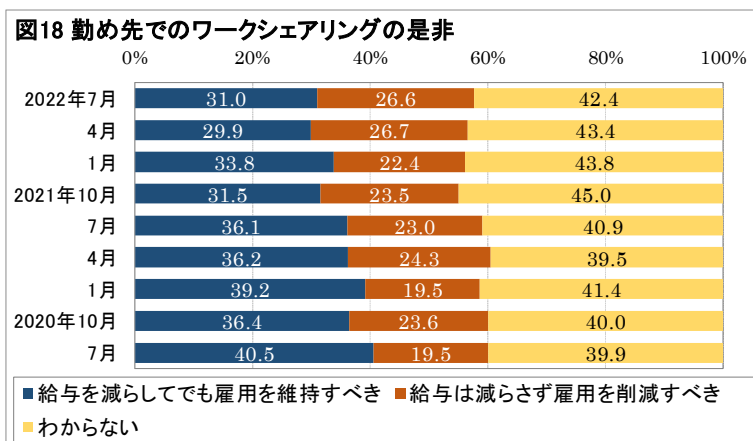
図17 勤め先への信頼との関連(クラメールの連関係数)



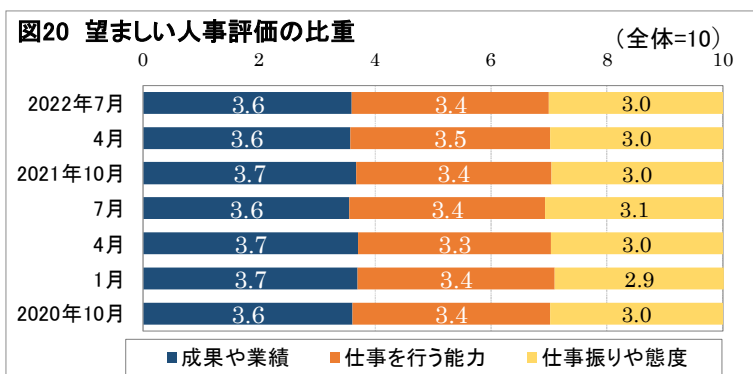
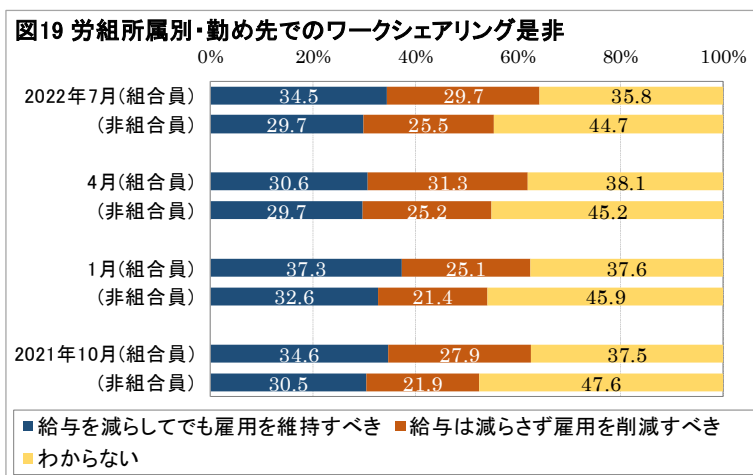
なお、健康への配慮と 3 つの不安感とは、勤め先への信頼の程度と関連性を持っている。関連性の強さは「クラメールの連関係数」によって数値化できる。連関係数は、0 から 1 の間の値を取り、1 に近いほど、関連性が強いことを示す。いずれの調査回でも、勤め先への信頼と最も関連性が強いのは健康配慮である。2021 年 10 月を頂点に、健康配慮と勤め先への信頼の連関係数は低下傾向にあったが、今回の調査で、大きく反転し、再び関連性は強くなった。収入への不安と、雇用への不安についても、僅かに関連性を強めた（図 17）。

係数は低下傾向にあったが、今回の調査で、大きく反転し、再び関連性は強くなった。収入への不安と、雇用への不安についても、僅かに関連性を強めた（図 17）。

(2) ワークシェアリングの是非、人事評価の比重



いられている。本調査では、一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として行う「雇用維持型（緊急避難型）」を念頭に、勤め先でのワークシェアリング実施の是非を2020年7月の第2回調査から継続して質問している。今回の調査結果でも、「わからない」が42.4%と、判断を保留する意見が多かった。「給与を減らしてでも、雇用を維持するべきだ」と、ワークシェアリングを是認する意見は、前回4月調査の29.9%から31.0%に増加し、「給与は減らさず雇用を削減するべき」と否定する意見は、同じく26.7%から26.6%に微減したが、いずれも統計的有意差は無い（図18）。



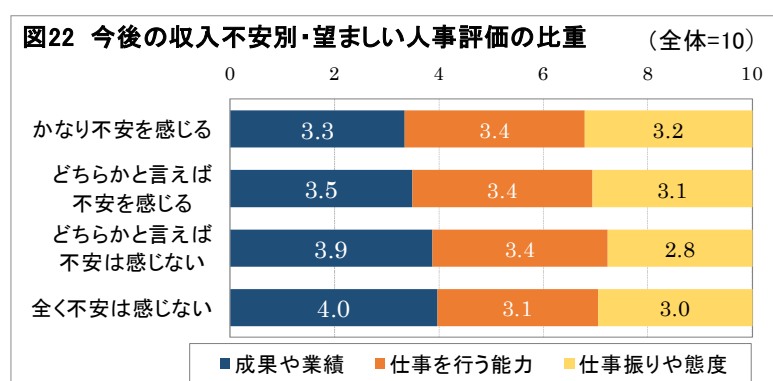
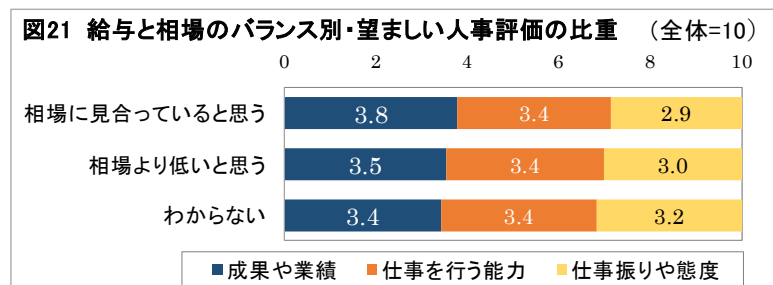
「成果や業績」3.6、「仕事を行う能力」3.4、「仕事振りが態度」3.0と、従来の比重とほとんど変化は見られなかった（図20）。なお、数値にほとんど変化が無いことは織り込み済みである。数値に動きが無いことから、本問は年に1回、4月調査のみで用いる予定であったが、後述の新設の

景気後退期において、企業が雇用を維持するためには、最終的には社員の給与等の処遇を切り下げることにも考慮しなければならない。雇用機会、労働時間、賃金といった要素の組み合わせを変化させることを通じて、雇用量をより多くの労働者の間で分かち合う「ワークシェアリング」という考え方があり、オランダなどでは古くから用

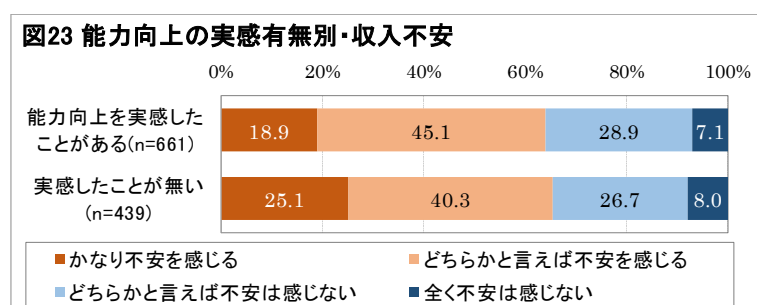
前回調査で、労働組合員について、ワークシェアリングを否定する割合が是認する割合を初めて僅かながら上回ったが、今回は、是認34.5%、否定29.7%という結果となった。労働組合員がワークシェアリングを否定する割合が多数派となる傾向は定着しなかった（図19）。

勤め先から人事評価を受ける際、どのような点に比重を置いて評価されることが望ましいかを質問した。本質問では、人事評価の要素を、(1)成果や業績、(2)仕事を行う能力、(3)仕事振りが態度、の3つに集約し、これら3つの要素の望ましい比重を回答するよう求めている（3つの要素の比重を合計して10になるように整数で回答）。その結果、

質問とのクロス集計によって、知見が得られることが期待できたため、あえて7月調査にも加えることとした。詳細は後述するが、勤め先から支払われている給与は自分のキャリアや能力、成果から見て、世の中の相場に見合っているかどうか、いわば、自分の「市場価値」をどのように見積もっているかを質問しており、この質問への回答態度と望ましい人事評価の比重に関連性があるかどうかを調べた。



「成果や業績」については、不安を感じる雇用者の方が、不安を感じない雇用者に比べ、望ましいと考える評価の比重は（概ね、1%ないし5%水準で）統計的に有意に低くなっている（図22）。



も左右されることを示唆している。参考に、後述の、自分自身の仕事能力の向上を実感したきっかけに関する設問で「能力向上を実感したことが無い」雇用者は今回調査では約4割にのぼっており、このように回答した者は、今後の自身の収入について「かなり不安を感じる」割合が（5%水準ながら）「実感したことがある」者より、統計的に多いことが分かる（図23）。自分自身の能力向上に自信が持てない雇用者は多数存在し、勤め先の業績如何に関わらず今後の収入への不安を拭うことができず、また、近年、企業が推進する成果・業績に基づく評価システムにはついていけないという意識を抱いていることが想像される。

調査の結果、勤め先から支払われている給与が「相場に見合っている」と考えている雇用者は、「わからない」雇用者より（5%水準であるが）「成果や業績」による評価を望む比重が統計的に有意に高いことが分かった。逆に、「仕事振りが態度」については、「相場に見合っている」と考えている雇用者は、「わからない」雇用者より（5%水準で）統計的に有意に評価を望む比重が低くなっている³（図21）。

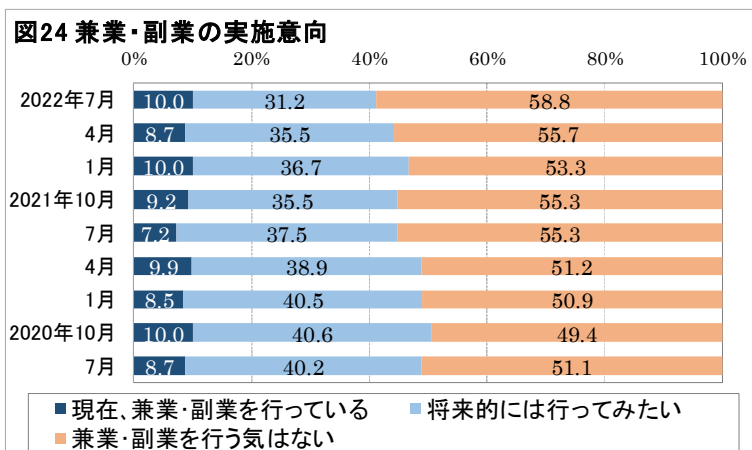
また、今後の自身の収入に不安を感じているか、不安の程度別に人事評価の比重を調べたところ、

前述のように、勤め先の業績に対する不安や、雇用に対する不安は、趨勢として軽減しつつある。一方で、収入に対する不安は高止まったままである。このことは、収入に対する不安感、勤め先の要因だけでなく、雇用者の個人的要因に

³ 「相場より高いと思う」と回答した雇用者は62名と少数であるため、グラフには表示していない。

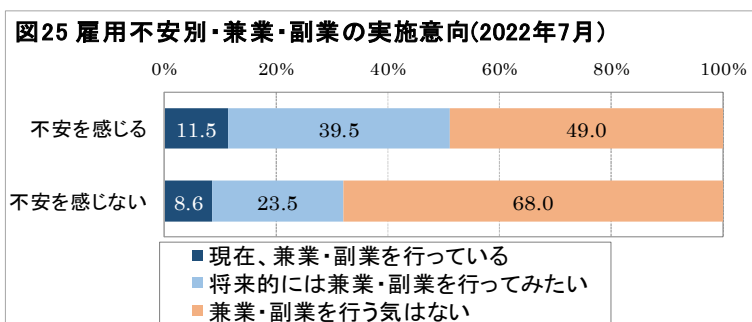
4. キャリア形成と人材育成

(1) 兼業・副業の実施意向



昨今、社員の兼業・副業を容認あるいは積極的に推進する企業が増えており、話題になっている。本調査でも2020年7月以降、兼業・副業の実施意向を継続的に質問している。調査結果から、「現在、兼業・副業を行っている」が、前回4月調査の8.7%から10.0%に微増し、2021年1月調査及び2020年10月調査と並ぶ最多の割合となった。

「現在は行っていないが、将来的には兼業・副業を行ってみたい」は31.2%と過去最少になった。一方で、「兼業・副業を行う気は無い」は2020年10月の49.4%から趨勢としては増加していたが、今回調査では過去最多の58.8%となった。2020年10月との差は統計的に有意となっている(図24)。



なお、これまでの調査によって、兼業・副業を将来的に行ってみたいと考えている割合は、雇用不安と関連性があることがわかっている。今回調査においても関連性を確認したところ、「自身の雇用に不安を感じる」(「かなり不安を感じる」

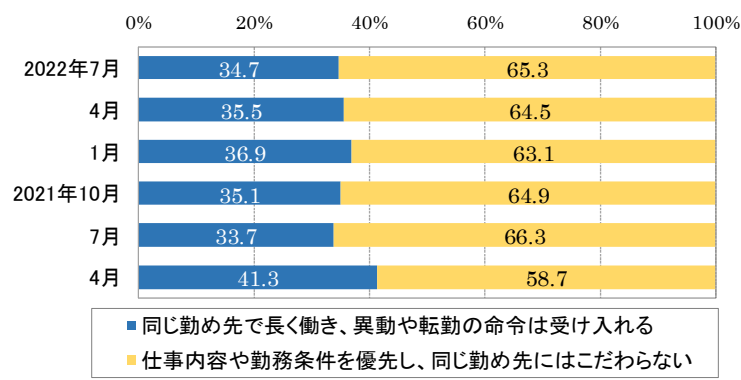
と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計)と回答した雇用者における「将来的に兼業・副業を行ってみたい」は39.5%であるのに対し、「自身の雇用に不安を感じない」(「どちらかと言えば不安を感じない」と「全く不安は感じない」の合計)は23.5%と統計的に有意な差が生じている(図25)。図表は割愛するが、各回調査においても、同様の傾向が見られる。2020年10月調査以降、雇用に対する不安の割合は減少傾向にあり、雇用不安の軽減が進んだことで、兼業・副業への関心が薄れてきたと考えられる。

(2) メンバーシップ型・ジョブ型と人事評価

近年、わが国の雇用システムに関して、「メンバーシップ型」「ジョブ型」の議論が盛んに行われている。メンバーシップ型は「人に仕事を付ける」仕組みで、会社のメンバーとなり、長期雇用という安定性と引き換えに、仕事内容、勤務地、勤務時間の変更を受け入れることが求められる。これに対し、ジョブ型は「仕事に人を付ける」仕組みであり、職務記述書に定められたポストが空けば、社内外から募集して適当な人材を充てる。仕事内容だけでなく、勤務地、勤務時間も事前に決められている。欧米企業では、一般的に見られる雇用形態であり、事業の改編等で当該職務が不要になれば、失職するリスクもある。

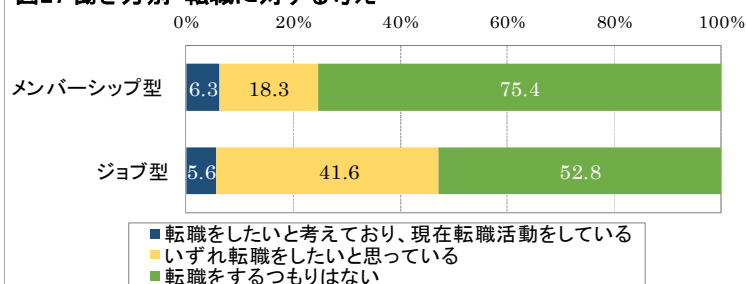
どちらの型にもメリットとデメリットがあるが、経団連によるジョブ型雇用拡大の呼びかけ、

図26 希望する働き方



お、メンバーシップ型、ジョブ型については、様々な側面があり、アンケート調査向けに一言で表すことは難しい。本調査の選択肢では、メンバーシップ型を「同じ勤め先で長く働き、異動や転勤の命令があった場合は受け入れる」、ジョブ型を「仕事内容や勤務条件を優先し、同じ勤め先にはこだわらない」働き方とした。調査結果から、希望する働き方は、ジョブ型が前回4月調査の64.5%から65.3%に微増、メンバーシップ型が同35.5%から34.7%へと、微減している。ただし、いずれも統計的有意差は無い（図26）。

図27 働き方別・転職に対する考え

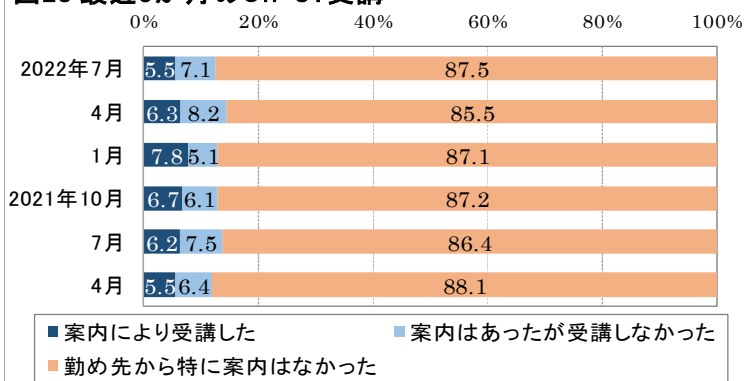


る」はメンバーシップ型が18.3%、ジョブ型が41.6%と統計的に有意な差が見られた（図27）。勤め先にこだわらないジョブ型のほうが明らかに転職に対する意向は強いが、実際の転職活動にはつながっていない現状が明らかになった。

(3) Off-JT、OJTの実施状況

2021年4月調査から、最近3か月のOff-JT⁴、OJT⁵の実施状況を質問している。調査結果から、最近3か月（4月以降）のOff-JTの実施状況を見ると、勤め先からの「案内により受講した」は6.3%から5.5%に微減した。「案内はあったが受講しなかった」は7.1%、「勤め先から特に案内は無かった」は87.5%となった（図28）。受講率は1月調査がピークでその後微減傾向にあるが、それぞれに統計的な有意差は得られなかった。2021年4月の調査開始以降、「案内があった」割合は総じて10～15%程度であり、そもそも、案内の機会が十分とはいえない。Off-JT受講機会の拡大を願

図28 最近3か月のOff-JT受講

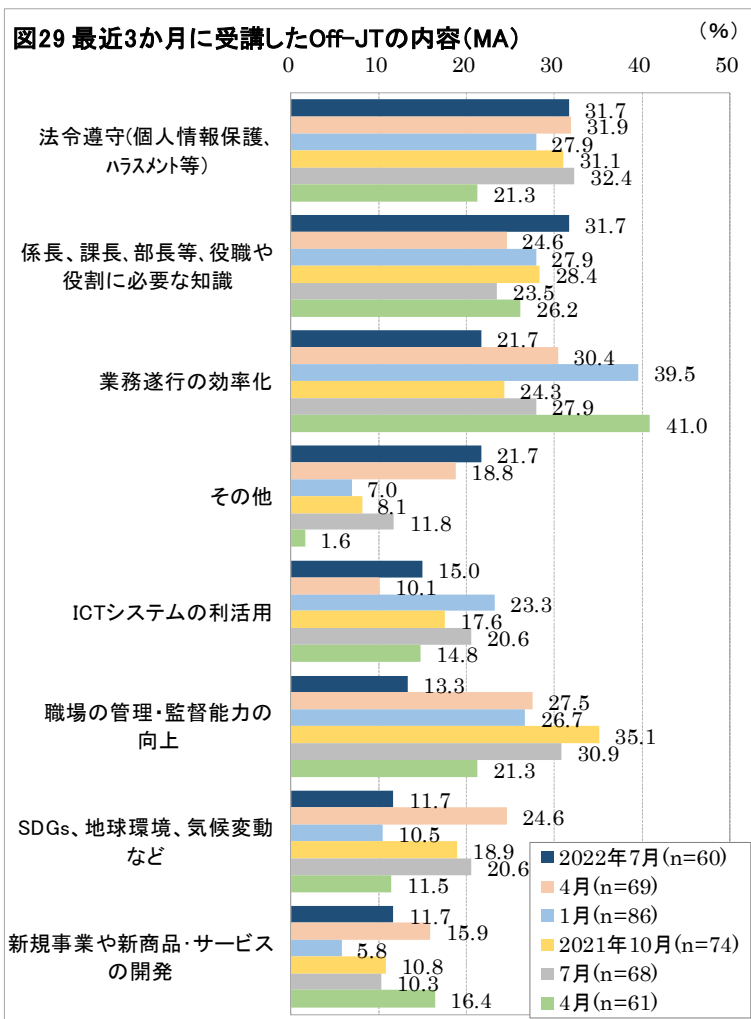


コロナ禍に伴うテレワークの拡大等が契機となり、著名企業がジョブ型雇用の拡大を表明するなど、ジョブ型雇用は時代のキーワードとなっている。このため、雇用者は自分の仕事のキャリアをつくっていく上で、どちらの働き方を希望しているかを、2021年4月の第5回以降、継続して調査している。な

また、希望する働き方と転職に対する意向の関連性を調べたところ、「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」はメンバーシップ型が6.3%、ジョブ型が5.6%と同程度になった一方で、「いずれ転職をしたいと思ってい

⁴ 設問では「勤め先からの案内で、仕事を一時的に離れて行う教育・研修」としている。

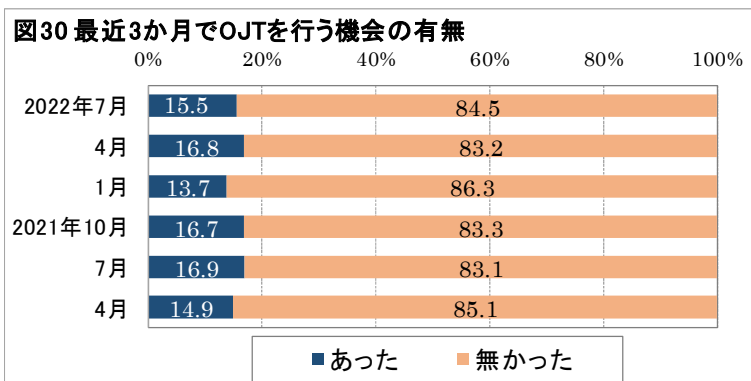
⁵ 設問では「仕事を通じて、あなたが職場の人たちに指導、アドバイス、説明を行う／受ける」としている。



いたい。

Off-JT の受講内容を見ると、「法令遵守 (個人情報保護、ハラスメントなど)」と「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」がともに 31.7%で最多となった。次いで「業務遂行の効率化」21.7%が続いている。「ICT システムの利活用」は 15.0%と前回調査より増えたが、1 月調査の結果よりは少ない。このほか、「職場の管理・監督能力の向上」が前回の 27.5%から 13.3%に、「SDGs、地球環境、気候変動など」が 24.6%から 11.7%に減少した。「職場の管理・監督能力の向上」は、これまで安定して 20%以上であったが、今回は 13.3%と、5%水準ながら統計的有意に低下した(図 29)。本調査では背景まで追うことはできないが、組織運営に不可欠なマネジメント研修が縮小されたことは懸念される。「業務遂行の効率化」

や「SDGs、地球環境、気候変動など」等は調査時期により実施率が大きく異なり、単発もしくはは特定時期に実施されていると考えられる。一方で「法令遵守 (個人情報保護、ハラスメントなど)」



「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」などは、定期的に行われていることがわかる。

わが国の企業内教育は、伝統的に欧米企業に比べて Off-JT より OJT の占める割合が大きいと言われている。このため、最近 3 か月 (4 月以降) の間に、OJT を行った機会の有無、受けた機会の有無をそれぞれ継続的に質問している。調査結果から、OJT を「行う」機会が「あった」は前回 4 月調査の 16.8%から 15.5%に減少した(図 30。ただし統計的有意差なし)。

一方、OJT を「受ける」機会が「あった」は前回 4 月調査の 17.4%から 17.0%に微減となった

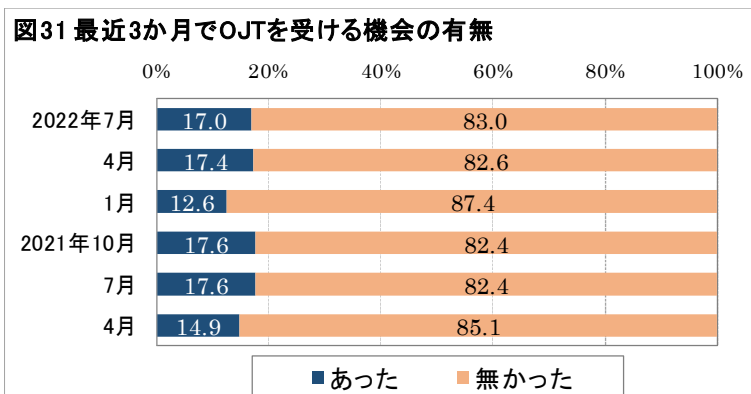


図32 勤め先の教育の機会に満足か

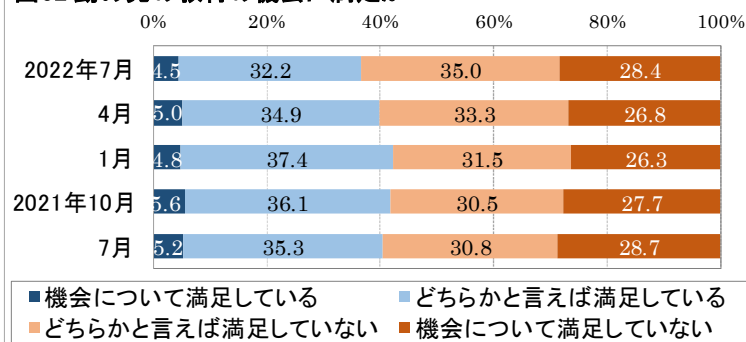


図33 勤め先の教育の内容に満足か

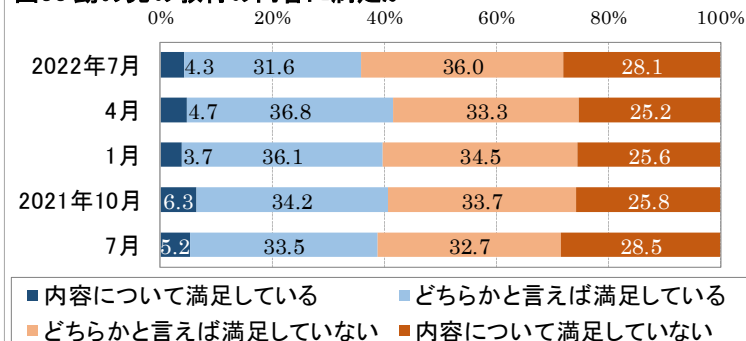
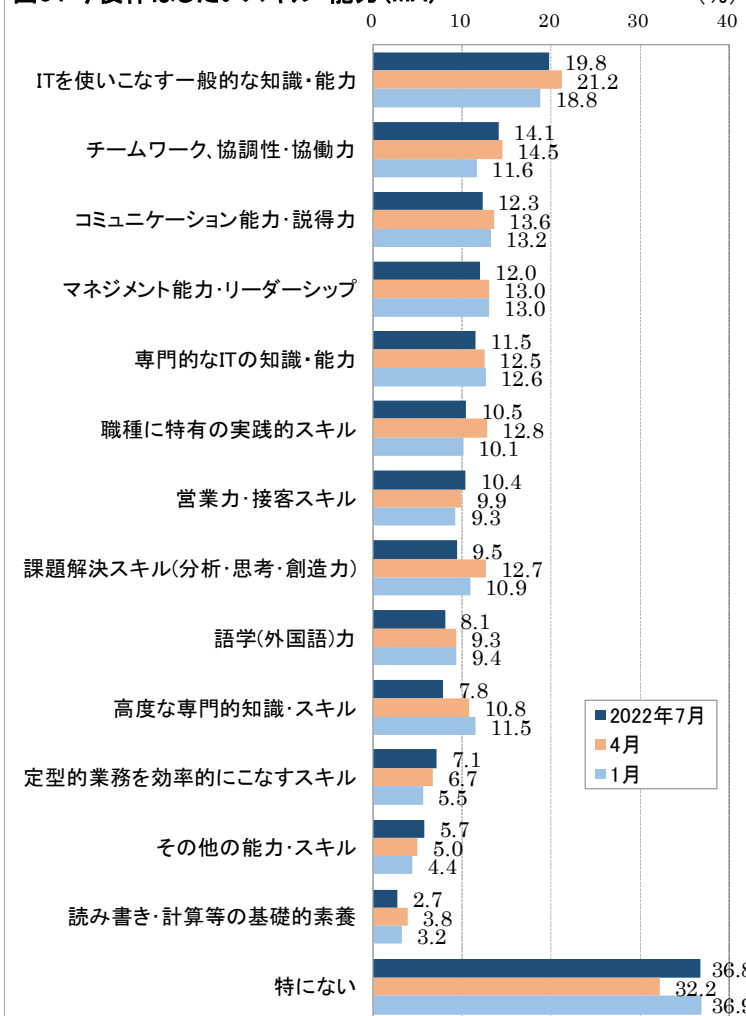


図34 今後伸ばしたいスキル・能力(MA)



(図31。ただし統計的有意差なし)。

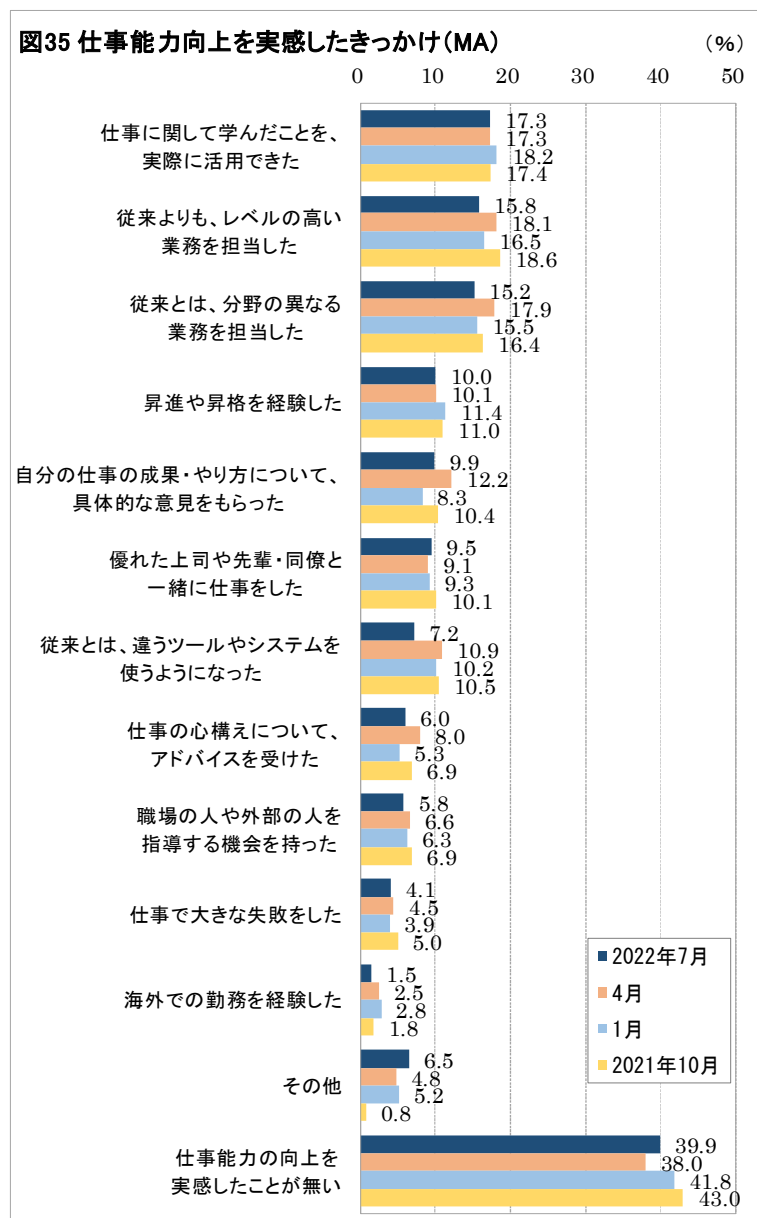
勤め先の教育の現状に、雇用者は満足しているかどうかを調べるため、2021年7月調査から、自分が勤め先から受けている教育機会／教育内容の満足度に関する設問を設けている。教育の「機会」について「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて36.7%、教育の内容に「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて35.9%と、機会・内容とも「満足」している者は過去最少となった。現在の勤め先の教育に対する不満が拡大していることになる(図32・33)。

勤め先は、今後、どのような教育を提供していくべきなのであろうか。提供すべき教育内容の参考とするため、雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を3つまで選んでもらった⁶(複数回答)。調査結果から、「ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))」が19.8%で最も多く、次いで「チームワーク、協調性・協働能力」14.1%、「コミュニケーション能力・説得力」12.3%、「マネジメント能力・リーダーシップ」12.0%が続いている(図34)。「ITを使いこなす一般的な知識・能力」は、各回共通して最多となっており、雇用者からは常に求められていることがわかる。しかしながら、受講したOff-JTの内容に関する設問では「ICTシステムの利活用」は決して多いとは言えず、また増加の傾向も見

られない。勤め先が提供する教育内容と雇用者のニーズに乖離があり、それが雇用者の不満にも

⁶ 比較可能性を考慮して、選択肢は厚生労働省「能力開発基本調査」個人票に準拠した。

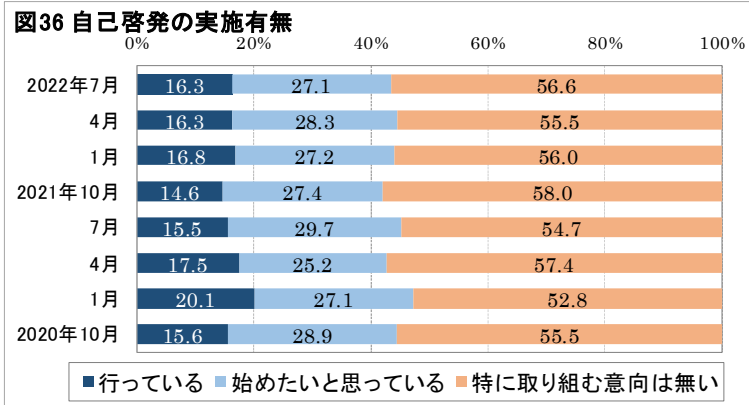
つながっているため、今一度見つめ直す必要がある。



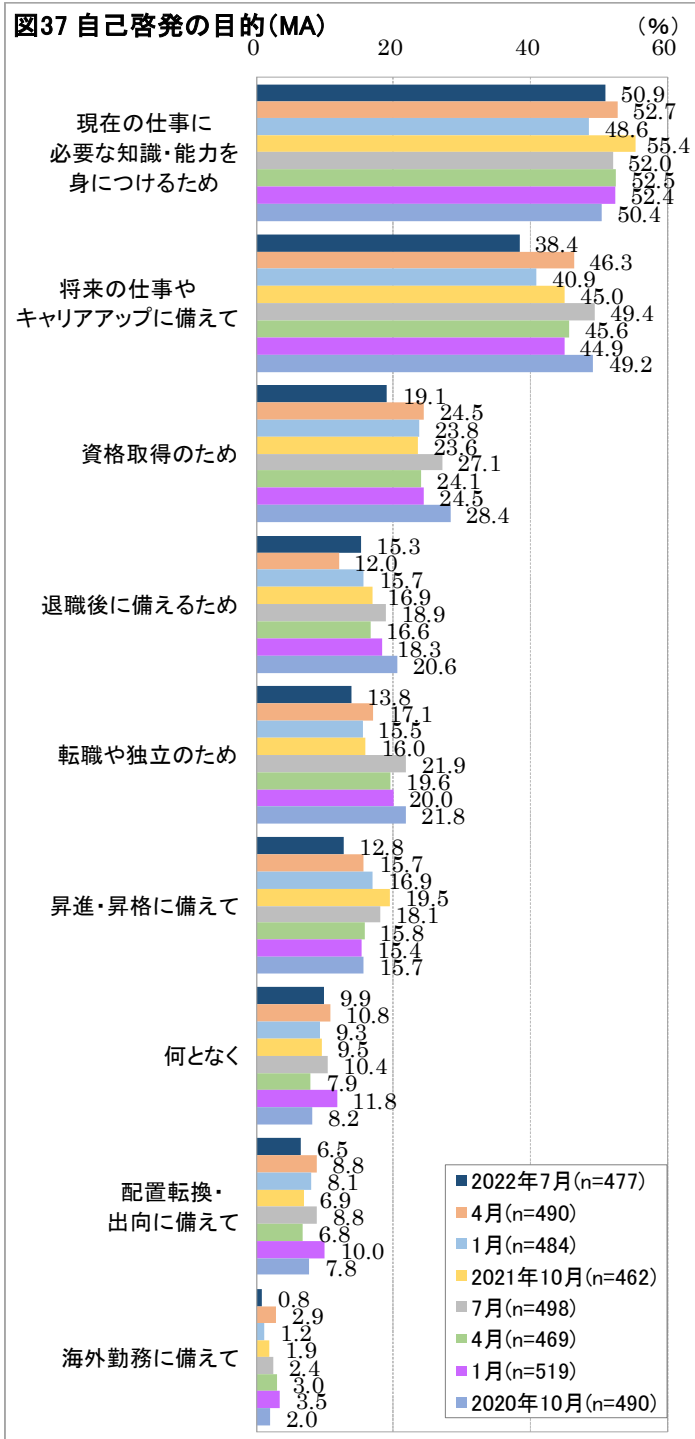
自分自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で質問したところ、過去3回の調査結果同様、「仕事に関して学んだことを実際に活用できた」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」といった、業務体験が仕事能力向上のきっかけとして多く挙がっている。「自分の仕事の成果・やり方について、具体的な意見をもらった」「仕事の心構えについて、アドバイスを受けた」といった情報提供による支援は、いずれも10%未満となっている。なお、「仕事能力の向上を実感したことが無い」は各調査回で最も多く約4割にのぼっている(図35)。Off-JTなどによる情報提供は、業務体験前の必要な知識を授ける場として重要だが、

「教育を行うこと」それ自体が目的ではない。雇用者がOff-JTやOJTで得た「学び」を活用する業務体験の場・機会を提供し、仕事能力向上につなげることで、最終的にアウトプットを増大させることが目的ではないか。「人への投資」を行うにあたっては、単に教育に対する費用の増減だけを考えるのではなく、それを活用する場の提供もあわせて検討いただきたい。

(4) 自己啓発の実施状況



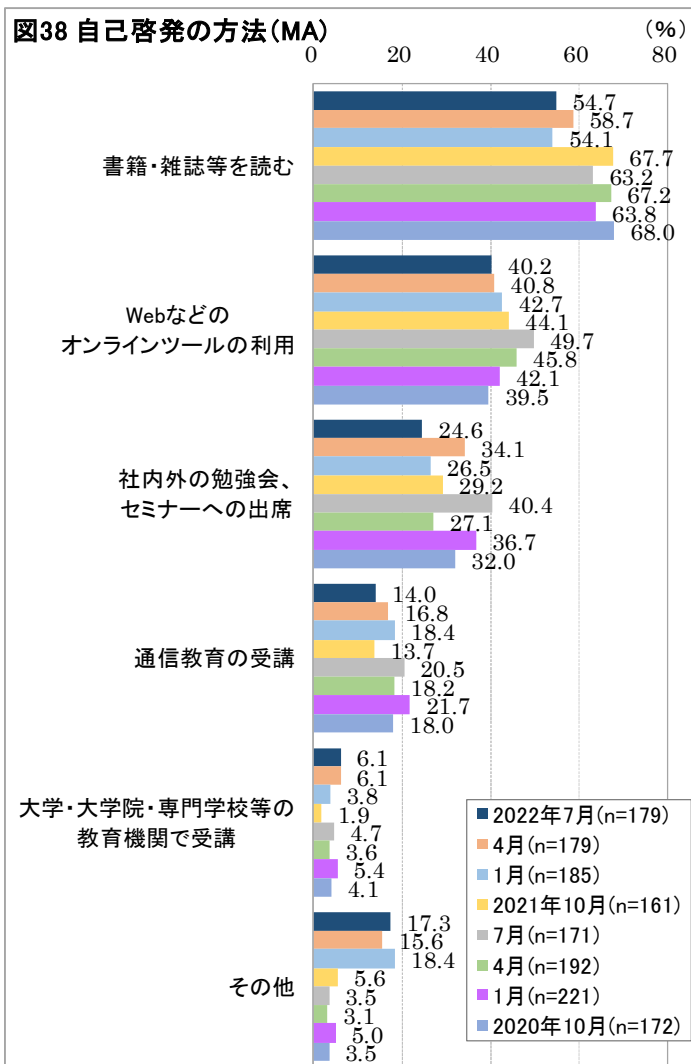
能力開発の方法には、勤め先が提供する Off-JT、OJT の他に、働く者が自らの意思で行う自己啓発がある。このため、自己啓発の実施状況を継続的に質問している。今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回同様 16.3%であった。「行っていないが、始めたいと思っている」は 28.3%から 27.1%に



微減した。なお、2020 年 10 月調査以降、「特に取り組む意向は無い」は常に 55%程度を推移している。雇用者の自発的な学習意欲は決して高くないため、Off-JTやOJTによって自己啓発への関心を喚起する必要がある（図 36）。

自己啓発を「行っている」「行っていないが、始めたいと思っている」者を対象に、目的を複数回答で聞いた（いくつでも選択可）⁷。調査結果から、これまでの調査と同様に、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が 50.9%で最も多く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が 38.4%、「資格取得のため」が 19.1%で続いている。4 位以下の「退職後に備えるため」「転職や独立のため」「昇進・昇格に備えて」といった目的は、10%台である。「将来の仕事やキャリアアップに備えて」「資格取得のため」「海外勤務に備えて」の 3 項目は、前回 4 月調査の結果から 5%水準ながら統計的に有意に減少した。なお「その他」は毎回僅少であるため、図表から割愛してある（図 37）。

⁷ 選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』を参考にしている。

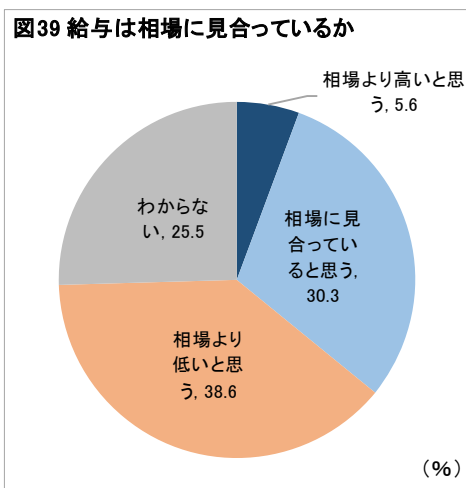


次に、自己啓発を「行っている」と回答した雇用者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、「書籍・雑誌等を読む」が過去の調査と同様、54.7%で最も多い。次いで、「Webなどのオンラインツールの利用」が40.2%で続いている。「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は、34.1%から24.6%に減少した。「通信教育の受講」は14.0%と、毎回安定してはいるものの、決して高いとは言えない割合となっている。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」は前回同様6.1%であり、他の方法と比べ数居の高さがうかがえる（図38）。

(5) 市場価値と転職に対する考え

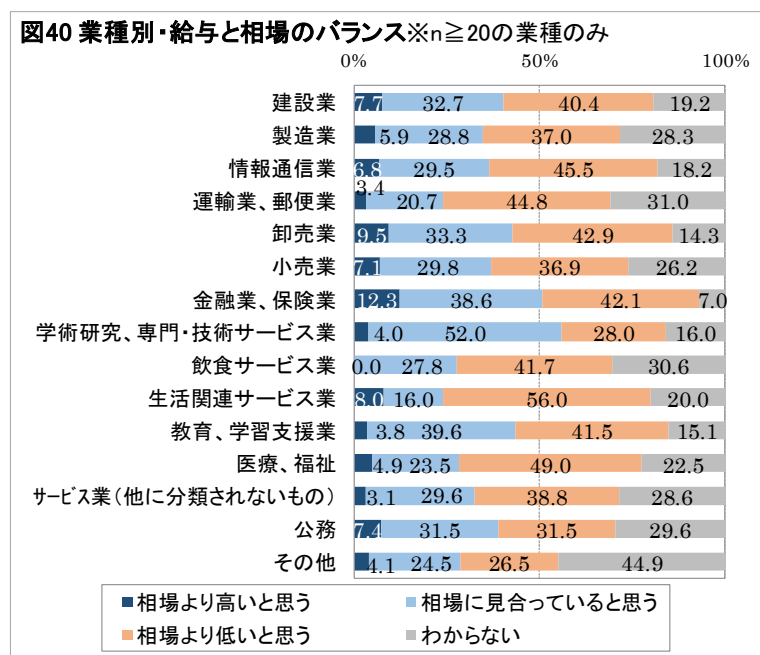
岸田内閣は2022年6月7日閣議決定の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の中で「労働移動の円滑化」をあげ、時代や社会環境の変化に応じた働き手のスキルアップを支援するとともに、企業間の労働移動が容易になるための体制の整備を進めている。また、企業に対しても兼業・副業など、多様な働き方の許容を求めている。

労働移動は、前述の兼業・副業のほかに転職があるが、転職を行うにあたり重要となるのが、労働力としての自身の市場価値である。一般に市場価値が高ければより条件の良い企業に採用される可能性は高くなり、逆に低ければ求職活動は難しくなる。そこで今回の調査では、雇用者が



自身の労働力としての市場価値にどのような認識を持っているかを調べるため、「あなたに勤め先から支払われている給与は、あなたのキャリアや能力、成果から見て、世の中の相場に見合っていると思いますか」を質問した。調査の結果、「相場より低いと思う」すなわち、自身の市場価値は現在受け取っている給与額よりも高いと回答した雇用者が38.6%と、最も大きい割合を占めた。これに対して「相場より高いと思う」すなわち自身の市場価値よりも多く受け取っていると回答した雇用者は5.6%、「相場に見合っていると思う」すなわち市場価値に合った妥当な金

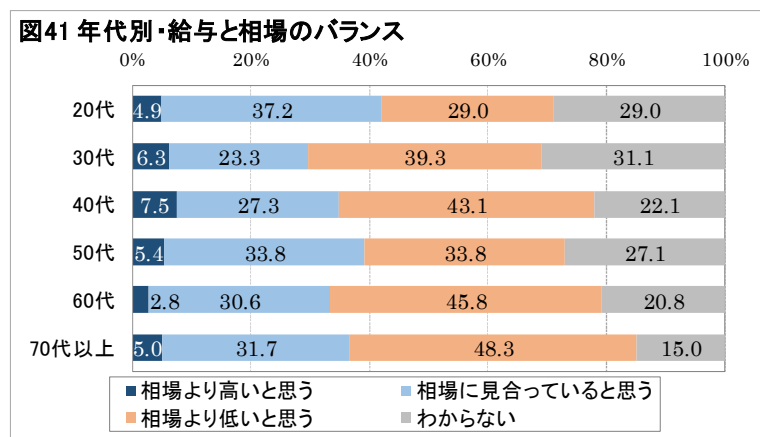
額だと思っている雇用者は 30.3%となった。また、「わからない」が 25.5%であり、およそ 4 分の 1 が自身の市場価値について把握していないという結果になった（図 39）。本調査では、あえて「わからない」に着目し、市場価値を把握していないことが転職にどのような影響を及ぼすのかについても分析を行うこととした。



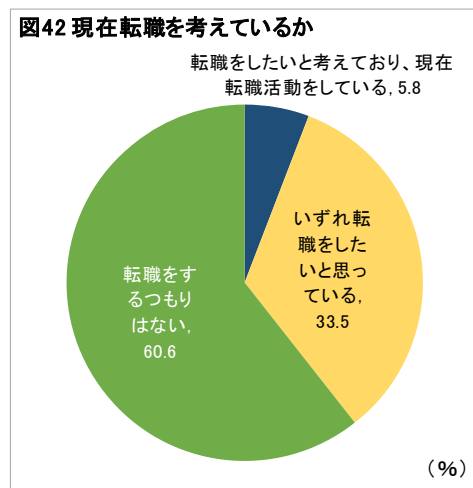
主要業種ごとに給与が相場に見合っているかを調べたところ、「相場より高いと思う」と「相場に見合っていると思う」を合わせた割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」が 56.0%で最も高く、次いで「金融業、保険業」が 50.9%となった。半数を上回っているのはこの 2 業種のみである。一方で、「相場より低いと思う」の割合をみると、「生活関連サービス業」56.0%、「医療、福祉」49.0%、「運輸業、郵便業」44.8%、「卸売業」42.9%となっており、業種によって

構成が大きく異なることがわかる。「わからない」について、「その他」を除くと、「運輸業、郵便業」が 31.0%、「飲食サービス業」が 30.6%と高い一方で、「金融業、保険業」は 7.0%と低い。

「金融業、保険業」と「運輸業、郵便業」「飲食サービス業」の「わからない」の差は統計的に有意となった（図 40）。



また、年代ごとに給与が相場に見合っているかを調べたところ、雇用者に占める割合が最も多い 40代は「相場より低いと思う」の割合が 43.1%と、4 割以上の雇用者が現在の給与に不満を感じている。次いで多い 50 代、30 代、20 代は「わからない」がそれぞれ 27.1%、31.1%、29.0%と多く、特に 20 代、

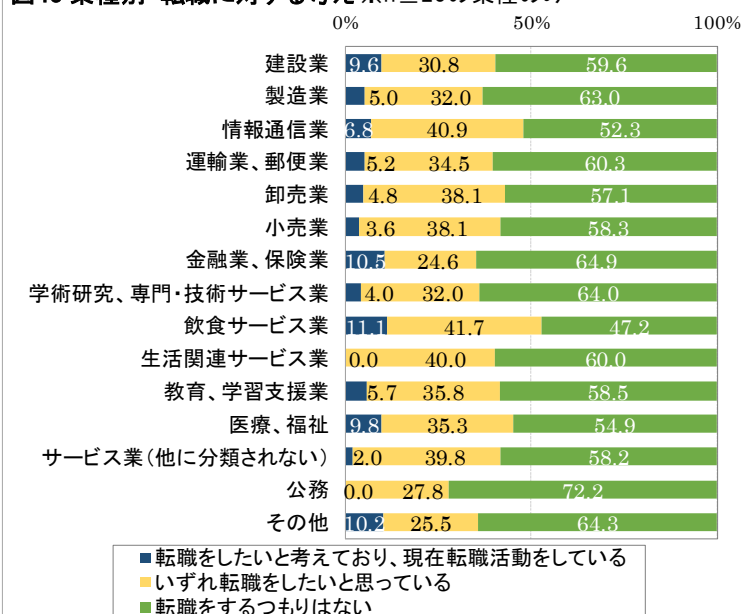


30 代は約 3 割が自身の市場価値を把握していないことが明らかとなった（図 41）。

続いて、現在転職を考えているかを質問したところ、「転職をするつもりはない」は 60.6%となった。一方で「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」は 5.8%であり、「いずれ転職をしたいと思っている」の 33.5%と差があることから、実際に就職活動を行うことのハードルの高さが垣間見える（図 42）。

主要業種別に転職への考えをみると、「転職をしてみたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転

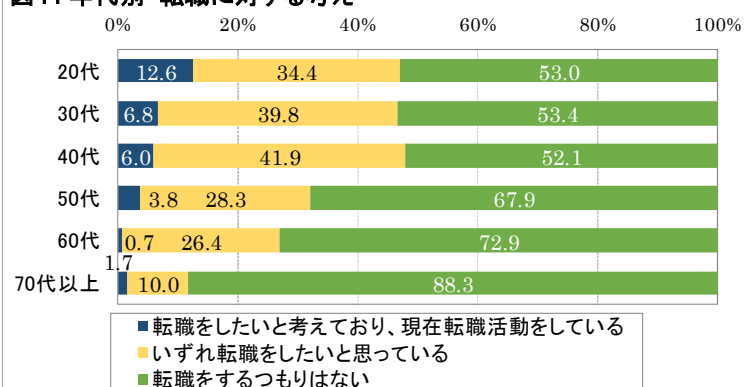
図43 業種別・転職に対する考え ※n≥20の業種のみ



職をしたいと思っている」を合わせた「転職をしたいと考えている」の割合は、「飲食サービス業」が52.8%と最も多く、唯一半数を上回った。以下「情報通信業」47.7%、「医療、福祉」45.1%、「卸売業」42.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」41.8%と続く。「転職をしてみたいと考えており、現在転職活動をしている」に限定すると、「飲食サービス業」が11.1%と最も多く、「金融業、保険業」10.5%、「その他」10.2%、「医療・福祉」9.8%、「建設業」9.6%となった。

一方で、「転職をするつもりはない」が最も多かったのは「公務」の72.2%であり、唯一7割以上となった(図43)。転職意向が高い「情報通信業」「医療、福祉」は、どちらも「給与が相場より低いと思う」の割合が45%以上、最も転職意向が高い「飲食サービス業」は40%以上となっており、現在の給与に対する不満が転職への意向につながっていると考えられる。

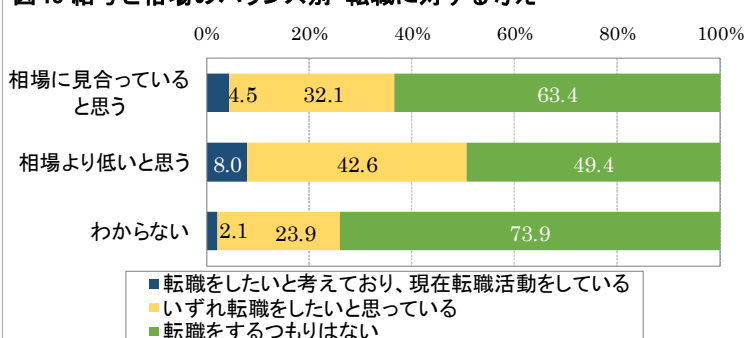
図44 年代別・転職に対する考え



年代別に転職意向を見ると、「転職をしたいと考えている」（「転職をしてみたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたいと思っている」の合計）の割合は、20代が47.0%、30代が46.6%、40代が47.9%であり、20代から40代の間では大きな差は見られなかったが、その内訳を見ると、20代は「現在転職活動をし

ている」が12.6%と他年代より高くなっている。なお、「転職をするつもりはない」の割合は、50代が67.9%、60代が72.9%、70代以上が88.3%となり、いずれも20代から40代までの各年代と統計的に有意な差となった(図44)。

図45 給与と相場のバランス別・転職に対する考え



ここまでの2つの質問から、給与が相場に見合うか、すなわち自身の市場価値に対する認識と、転職に対する意向や行動に関係性があるかを調べたところ、「給与が相場に見合っているかわからない」と回答した雇用者は「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたい

と思っている」を合わせた「転職をしたいと考えている」の割合が26.0%であるのに対し、「相場

より低いと思う」雇用者は「転職をしたいと考えている」が 50.6%となった⁸ (図 45)。この二つの差は統計的に有意である。「わからない」と回答した雇用者は、自身の市場価値を把握することで、転職に対する意向が生じる可能性がある。また、「相場に見合っていると思う」と回答した雇用者の「転職をしたいと考えている」は 36.6%であり、こちらもまた「わからない」と回答した雇用者と統計的有意差があった。仮に給与が相場に見合っていたとしても、自身の中に判断基準が生じることで、「わからない」状態より転職を考える可能性が増すことが分かった。労働移動の円滑化にあたり、まずは自身の市場価値の把握が必要であり、その機会の提供が広く求められる。業種別の観点からは、「運輸業、郵便業」「飲食サービス業」など、業種によっては市場価値を把握する機会自体が十分ではない可能性が示唆された。年代別の観点からは、特に 20 代、30 代の雇用者のおよそ 3 割が市場価値を把握できていないことが分かった。これらの雇用者に市場価値を把握する機会を提供することで、転職の意向につながる可能性がある。

なお、転職行動は自身の市場価値に対する認識だけが要因となるものではなく、勤め先の健康

表 1 転職意向(クラメールの連関係数)

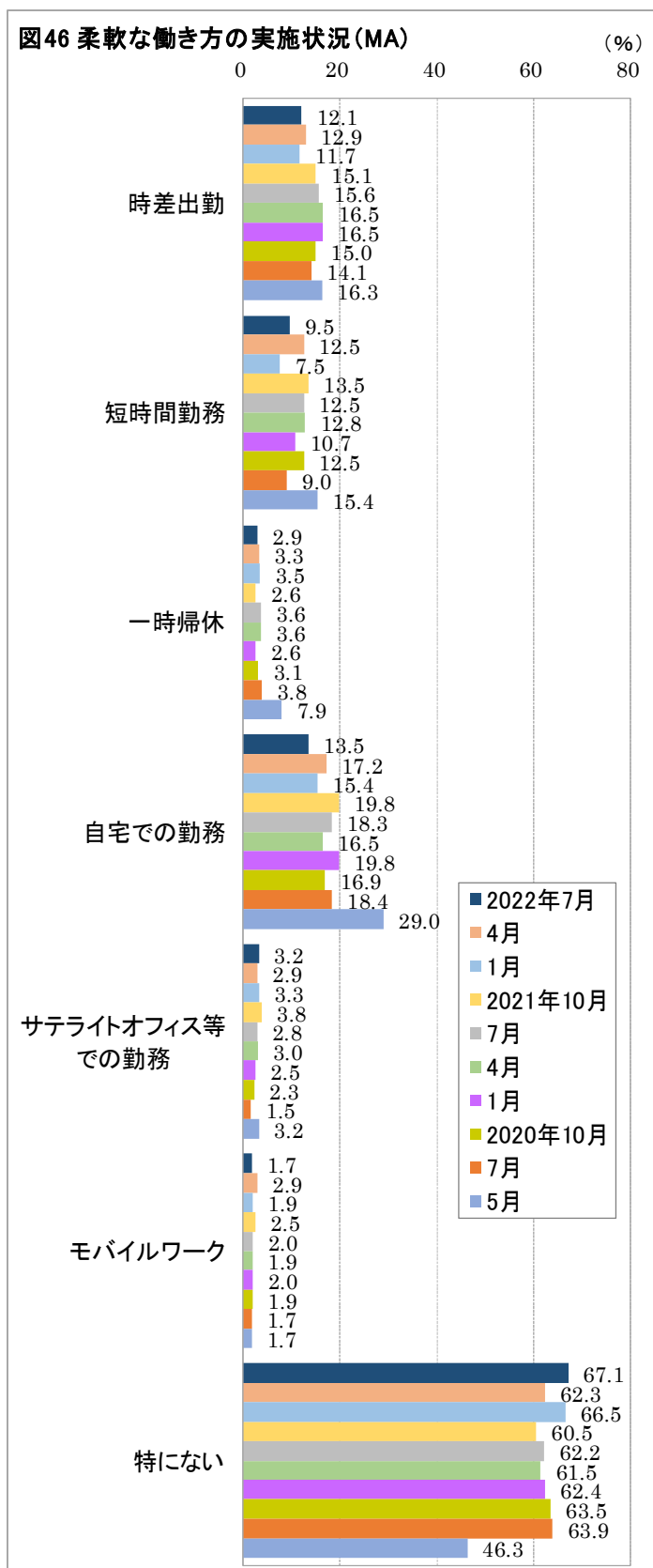
	係数
市場価値	0.16
健康配慮	0.10
業績不安	0.13
雇用不安	0.23
収入不安	0.22
勤め先への信頼	0.19

への配慮や今後の雇用に対する不安など、様々な要因が複合的に影響する。市場価値に対する認識、健康への配慮、3 つの不安感、勤め先への信頼と、転職に対する意向との関連性を「クラメールの連関係数」で数値化したところ、「市場価値」(自身の給与が相場に見合っているか)は 0.16 となり、「雇用不安」の 0.23、「収入不安」の 0.22、「勤め先への信頼」の 0.19 に次ぐ関連性を示した(表 1)。

⁸ 「相場より高い」と考えている雇用者は 62 名と少数であるため、グラフには表示していない。

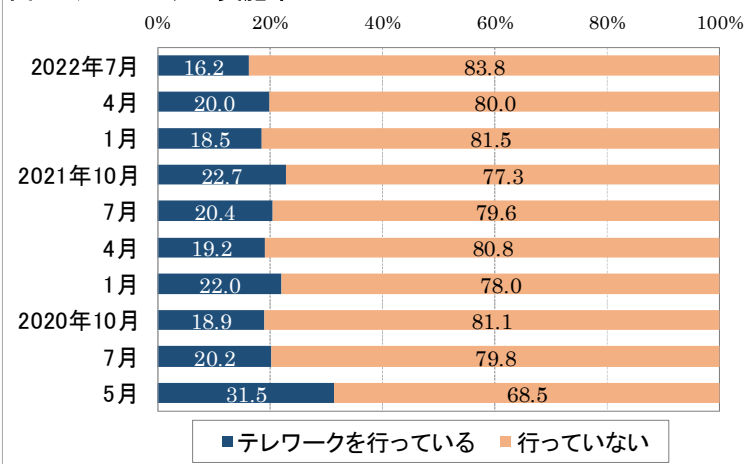
5. 働き方の変化

(1) 柔軟な働き方



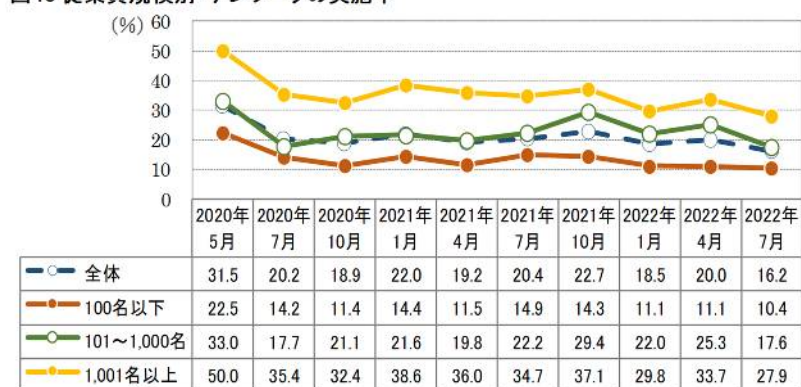
新型コロナウイルス感染防止対策として、「3密」（密集、密閉、密接）を避けるため、時差出勤やテレワークの積極的な活用が推奨されている。2020年5月の初回調査からの継続で、これら「柔軟な働き方」の実施状況を質問した。設問は「現在、あなた自身が行っている働き方をいくつでも選んで下さい」（複数回答）としている。調査結果を見ると、「短時間勤務」が前回の12.5%から9.5%に、「自宅での勤務」（在宅勤務）が17.2%から13.5%に、それぞれ5%水準ではあるものの統計的有意に減少した。「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」は前回の2.9%から3.2%に僅かに増加、「モバイルワーク」は前回の2.9%から1.7%にわずかに減少したが、いずれも統計的有意差は無い。一方、「特にない」は62.3%から67.1%に、5%水準ながら統計的有意に増加し、過去最多となった（図46。「その他」は僅少のため省略）。

図47 テレワークの実施率



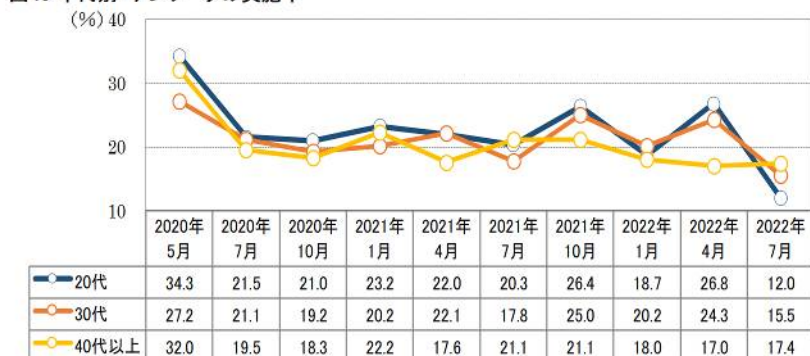
柔軟な働き方のうち、一般に「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務）」を総称して「テレワーク」と言う。テレワークの実施率は 16.2%と過去最低を記録した。この結果は前回 4 月調査の 20.0%と比べると、5%水準ではあるものの統計的有意差がある（図 47）。

図48 従業員規模別・テレワークの実施率



テレワーク実施率を従業員規模別に見ると、101～1,000 名の勤め先は前回の 25.3%から 17.6%に、1,001 名以上は前回の 33.7%から 27.9%へと減少した。また、100 名以下の勤め先は前回の 11.1%から 10.4%と微減である。今回、いずれの従業員規模でも過去最低の実施率を記録した（図 48）。これまで、テレワーク実施率は中・大企業が牽引してきた。しかし、今回、いずれの規模においてもテレワークの退潮が明らかである。ただし、今回の調査時期である 7 月上旬以降、新たな感染拡大の兆候が取りざたされており、今後のテレワーク実施率がどのように変化するかを判断することは難しい。

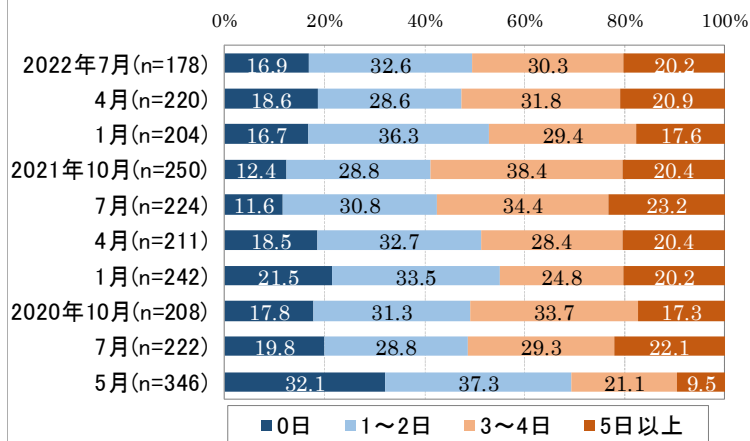
図49 年代別・テレワークの実施率



また、年代別にテレワーク実施率を見たところ、20代は 12.0%、30代は 15.5%と、ともに前回 4 月の実施率から統計的有意に低下した。20 代の実施率は全調査回・全年代を通じて最低水準、30代はそれに次ぐ低さとなっている。一方で、40代以上の実施率は 17.4%であり、前回と大きな変化は見られなかった。この結果、40代以上の実施率が 20代、30代を上回ることとなった（図 49）。ただし 20代、30代と 40代以上の差は統計的有意ではない。一般的に、誰が、どの程度テレワークを実施するかは、勤め先の意思決定によるところが大きい。本調査では、勤め先の意思決定の理由を知ることはできないが、年代による実施率の大きな変化を、20代、30代の雇用者は、納得感を持って受け止めているのであろうか。

テレワーカーの週当たり出勤日数は前回調査より微減となった。テレワーカーで週のうち 3 日以上出勤する者は前回の 52.7%から 50.5%となり、半数以上である（図 50）。ただし 前回との統

図50 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数



計的有意差は無い)。

テレワークの大多数を占める自宅での勤務について、効率の向上を質問したところ、「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、前回4月調査の60.4%から62.1%に増加した。ただし、統計的有意差はない(図51)。

一方、自宅での勤務の満足度について「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は、前回4月調査で過去最多の84.4%を記録したが、今回75.0%に減少した(図52)。

図51 自宅での勤務で効率が上がったか

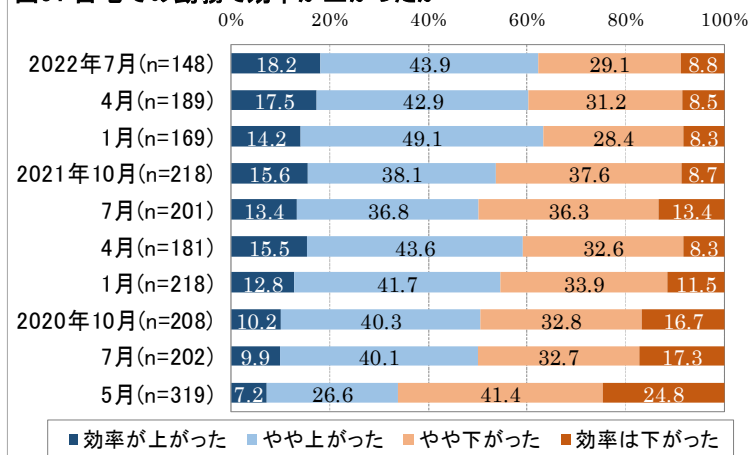
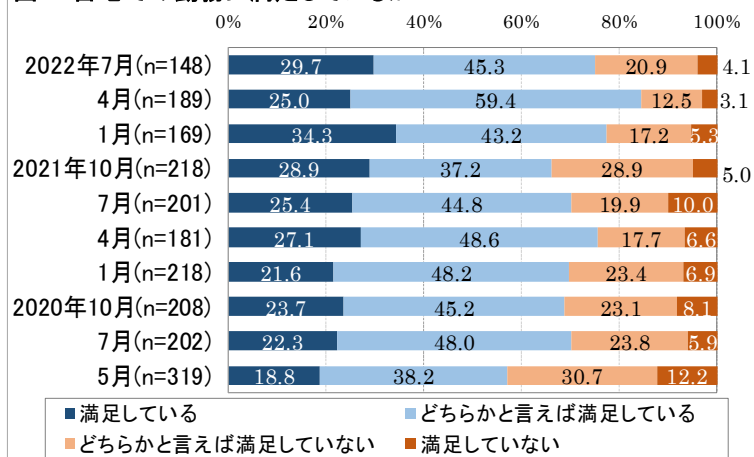
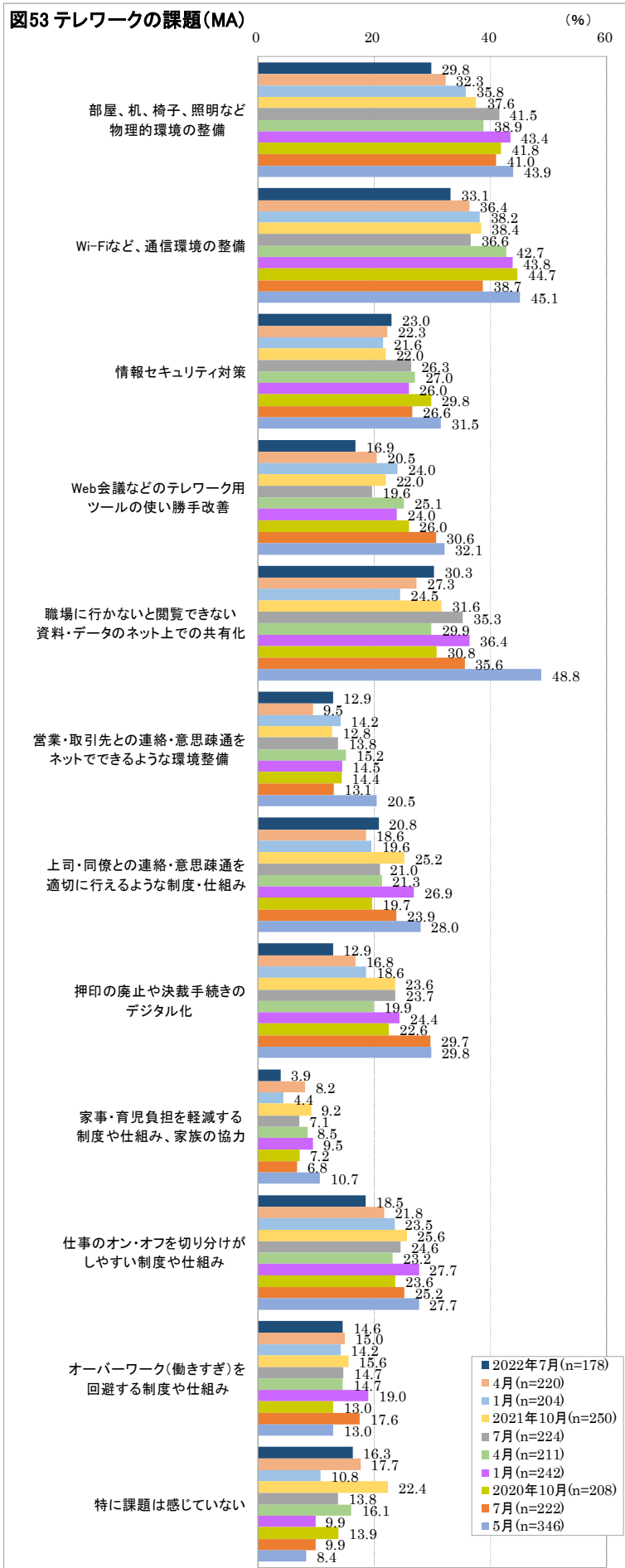


図52 自宅での勤務に満足しているか



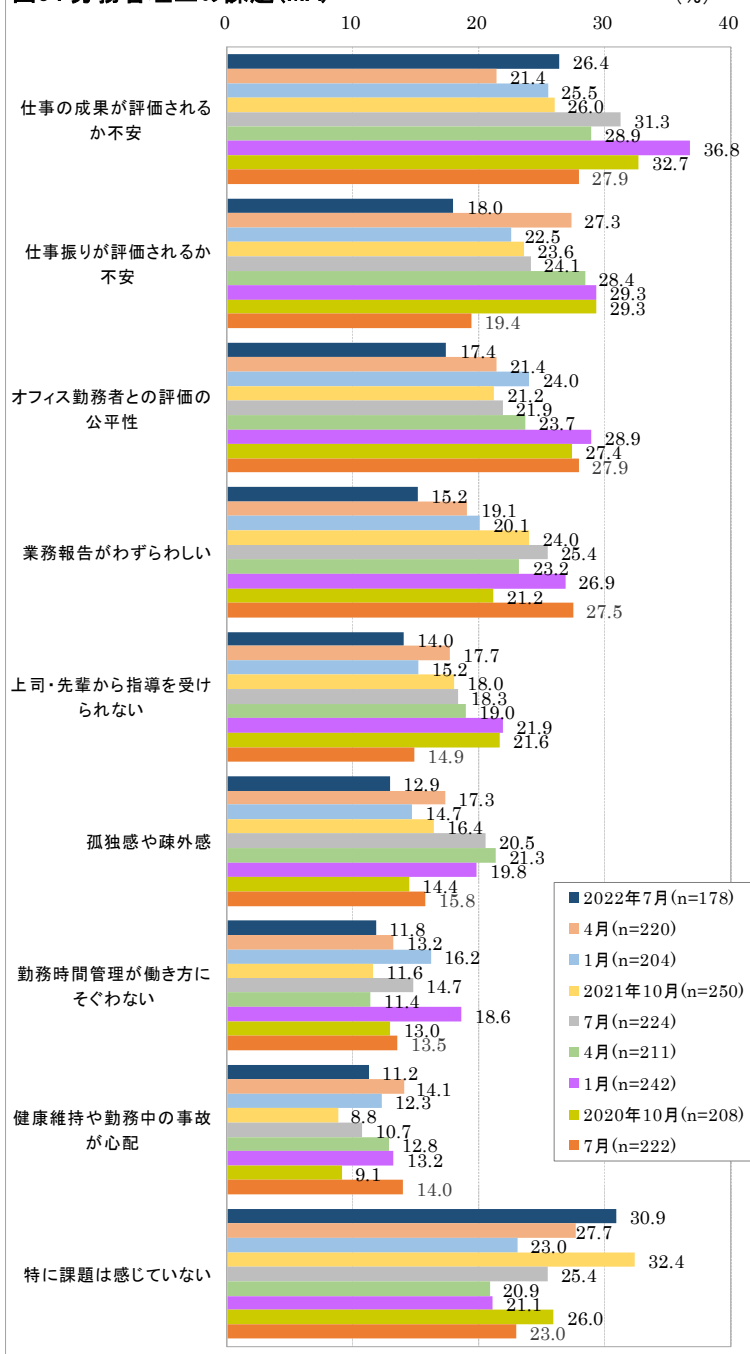
(2) テレワークの課題

図53 テレワークの課題(MA)



テレワークをスムーズに行うためには、どのような課題があると感じているか、複数回答で質問した（いくつでも選択可）。第1回調査から上位に挙がっていた「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」「Wi-Fi など、通信環境の整備」などの自宅の環境整備に係る項目は、回ごとのばらつきはあるが、徐々に減少を続けており、今回調査でも「課題」とする割合が過去最少となった。特に「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」は初めて3割を下回った。一方で「職場に行かないと閲覧できない資料・データのネット上での共有化」「営業・取引先との連絡・意思疎通をネットのできるような環境整備」「上司・同僚との連絡・意思疎通を適切に行えるような制度・仕組み」など、職場の技術環境や仕組みにかかわる項目は、前回4月調査と比べ統計的な有意差はないが微増している。「Web 会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」「仕事のオン・オフを切り分けがしやすい制度や仕組み」などは回を重ねるごとに減少している一方で、「オーバーワーク（働きすぎ）を回避する制度や仕組み」は、第1回調査から常に15.0%前後を推移し続けている（図53）。

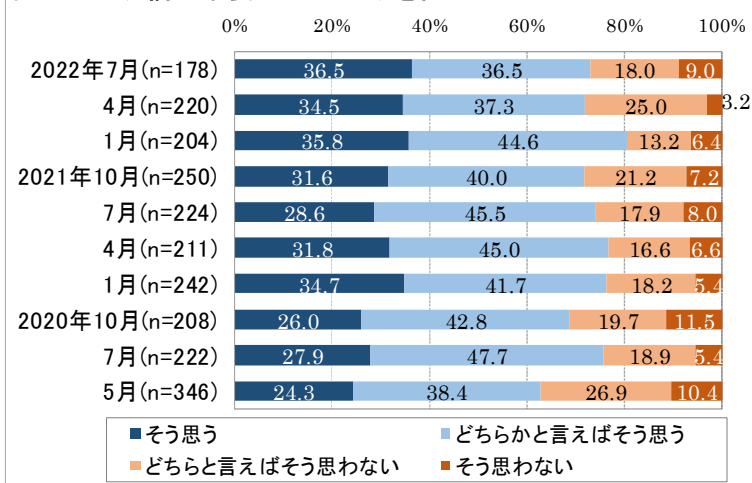
図54 労務管理上の課題(MA)



2020年7月調査以降、労務管理の課題を複数回答で質問している(いくつでも選択可)。従来通り、「仕事の成果が評価されるか不安」「仕事振りが評価されるか不安」「オフィス勤務者との評価の公平性」といった、人事評価に関する課題が上位に挙がっている。ただし、前回と比べ増加しているのは「仕事の成果が評価されるか不安」のみであり、他の項目は減少した。特に「仕事振りが評価されるか不安」は、前回調査の27.3%から18.0%と大幅に低下し、5%水準ながら統計的有意差が確認された(図54)。

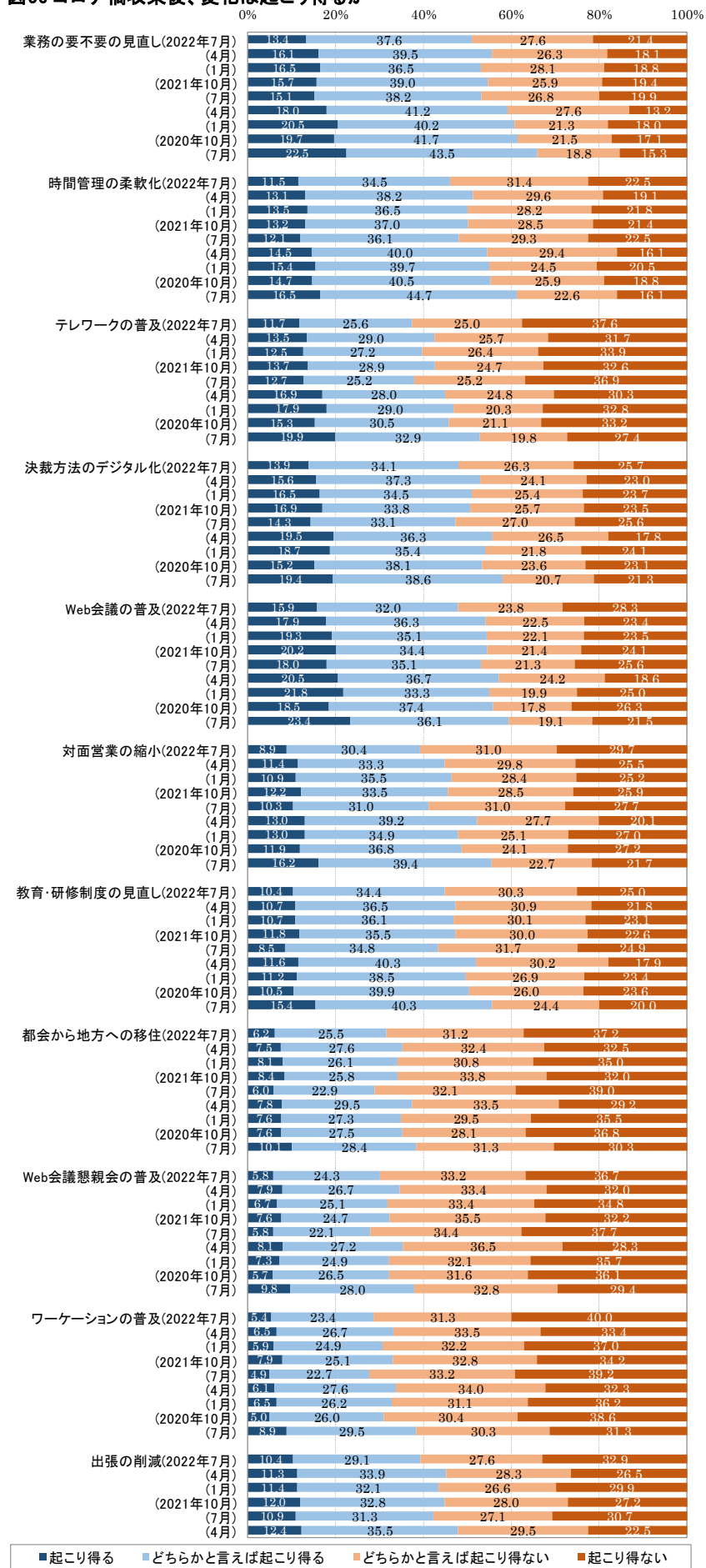
コロナ禍収束後もテレワークを行いたい、毎回意向を質問している。「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回調査の71.8%から73.0%に微増した。ただし統計的有意差はみられない(図55)。

図55 コロナ禍収束後もテレワークを行いたい



(3) 収束後の未来像

図56 コロナ禍収束後、変化は起こり得るか



新型コロナウイルス問題が収束した後の働き方や生活様式について、変化は起こり得るか、毎回、可能性を質問している。今回の調査で大きな変化が生じた項目は無いが、11項目すべてで「起こり得る」「どちらかと言えば起こり得る」の合計が前回4月調査より減少した。前回は、変化の可能性を肯定する見方が増加する傾向にあったが、今回調査では減少に転じている（図56）。

6. まとめ

第10回調査では、雇用者に占めるテレワーク実施率が過去最低の16.2%を記録した。勤め先の従業員規模別を問わず過去最低となっており、全体としてテレワークは縮小の傾向にあると考えられる。コロナ禍収束後の未来についての設問でも、趨勢としてテレワークの普及可能性が減っていることなどから、かつて掲げられた「ニューノーマル」「ウィズコロナ」といった言葉はやや虚しく響き、雇用者はコロナ前の働き方や生活様式に回帰するのではないかとの見通しを強めつつある。

一方で、テレワーカー自身の効率性、自宅環境の整備や手続きのデジタル化といった一部課題、今後の継続意向等は改善傾向にある。週当たり出勤日数もわずかながら減少し、現在もテレワークを推進する企業においては、より定着が進んでいると考えられる。テレワークによって従来の業務で生じていた無駄や不合理を解決するとともに、多様な働き方を実現するための手法として活用している企業もある。もちろん業種や従業員規模によってテレワーク継続のハードルは異なるであろうが、コロナ禍に対する一時的な対策としてだけでなく、働き方のオプションとして活用し続けるべきではないか。

あわせて、今回調査では、岸田内閣の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」にも挙げられた「労働移動の円滑化」が、産業および日本全体の生産性向上につながるとの認識から、転職に対する意向を調べたところ、雇用者の6割以上に転職意向が無く、また、実際に転職活動を行っている割合が少ないことから、労働移動の実現は容易ではないことが分かった。もちろん自身の仕事に満足や納得をして転職をしない場合は何ら問題無い。自身の市場価値を把握できていないことによって労働移動の機会が減っている可能性が示唆されたことが、今回調査の新しい知見である。市場価値の把握は、雇用不安や収入不安などと同様に転職を決める要因の一つである。業種によって、自身の市場価値が「わからない」割合が大きい場合がある。市場価値の測定が容易にできる仕組みを導入することで、労働移動が円滑化し、その一部は成長産業に吸収されていく可能性がある。産業間の労働移動は、働く人の意思と責任を尊重して進めることが望ましい。雇用者の市場価値認識をサポートすることが「ナッジ⁹」となって、「労働移動の円滑化」が進むことを期待したい。

以 上

本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず「出所：(公財)日本生産性本部」と明記してください。また、本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当財団までご連絡ください。

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**
日本生産性本部は
SDGsを支援しています

⁹ 「そっと後押しする」を意味し、人々が自分自身にとってより良い選択を自発的に取られるように手助けする手法のこと。

【参考：「働く人の意識調査」一覧】

調査回	調査期間	調査期間の特徴	調査結果公表日
第10回	2022年7月4日～5日	訪日外国人客の受け入れが2年ぶり再開。国際情勢は緊迫。円安や、原材料価格高騰などで消費者物価が上昇	2022年7月25日
第9回	2022年4月11～12日	まん延防止等重点措置を全面解除。ロシアのウクライナ侵攻による原料高等により、物価上昇の兆し	2022年4月22日
第8回	2022年1月17～18日	感染力の強いオミクロン株による新規感染者が急増、まん延防止等重点措置、3県適用中、13都県適用直前	2022年1月27日
第7回	2021年10月11～12日	国による緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の全面解除から約10日	2021年10月21日
第6回	2021年7月5～7日	東京オリンピック・パラリンピック開催を目前に、一都三県などで新型コロナ新規感染者数が増加傾向	2021年7月16日
第5回	2021年4月12～13日	一部地域に「まん延防止等重点」措置適用（4月5日）直後	2021年4月22日
第4回	2021年1月12～13日	二度目の緊急事態宣言発出（1月7日）直後	2021年1月22日
第3回	2020年10月5～7日	菅義偉政権発足から約3週間後。「Go To トラベル」等、積極的経済活動再開から3か月	2020年10月16日
第2回	2020年7月6～7日	緊急事態宣言解除（5月25日）から1か月半	2020年7月21日
第1回	2020年5月11～13日	初の緊急事態宣言発出（4月7日）から1か月半	2020年5月22日