

第 11 回 働く人の意識に関する調査

調査結果レポート

2022 年 10 月 28 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 10 月 11 日（火）～12 日（水）

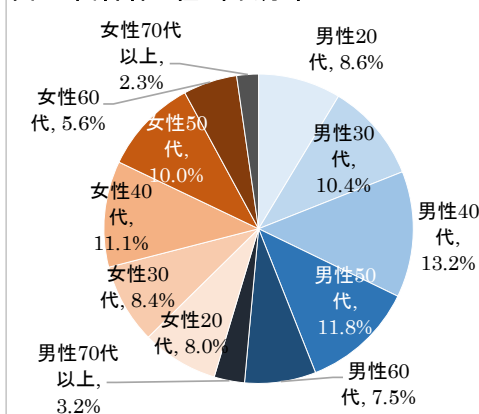
※本調査は 2020 年度からの継続調査であり、主要な設問は各回調査を踏襲する一方、一部の設問を新設・削除している。

1. 調査の目的

過去最多の新規感染者数を記録した第7波がピークを過ぎ、「全数把握」の見直しなど新型コロナウイルス感染症対策の緩和が進むこととなった。10月の本調査時までに耳目を集めたのは、長期化するロシア・ウクライナ侵攻、安倍晋三元首相の国葬、第二次岸田改造内閣の発足、原材料・エネルギー価格の高騰と急激な円安の進行、政府と日本銀行による24年ぶりの市場介入である。行動制限が全面解除されて以降、繁華街や観光地は人波で溢れるようになった。新型コロナウイルスとの闘いは続いているが、一方で経済の先行きは不透明感が増している。

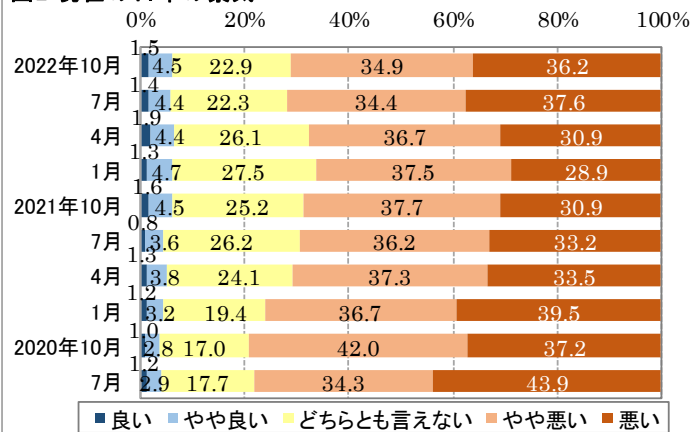
当財団は働く人の意識の現状と変化を調べるため、定期的に調査を実施してきた。今回の調査は、2022年10月11～12日に行った。働く人の意識の諸相を知る情報としてご活用いただければ幸いである。なお、第11回調査における回答者の性・年代分布は、図1の通りである。

図1 回答者の性・年代分布



2. 2022年10月現在の状況

図2 現在の日本の景気

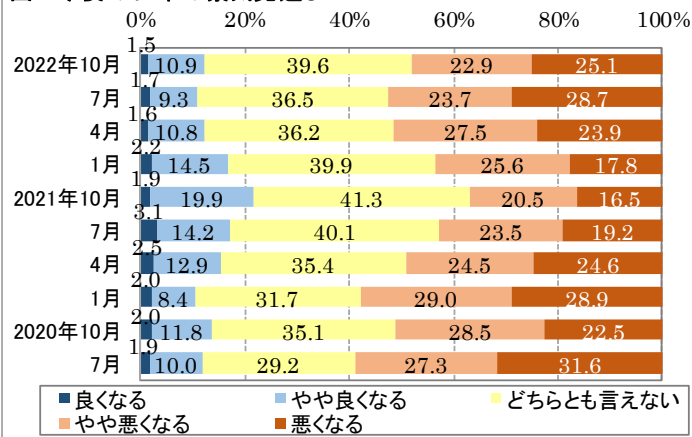


(1) わが国の景況感

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」の割合はわずかで、「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7月調査の37.6%から36.2%へと減少したが、統計的有意¹ではない。「悪い」「やや悪い」の合計は71.1%²と、前回に引き続き7割超えとなっている。原材料価格の高騰と急激な円安の進行等が影を落していると見られる（図2）。

今後の景気見通しについて、2022年1月調査以降「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たが、今回調査では、統計的有意ではないものの、「どちらともいえない」

図3 今後の日本の景気見通し

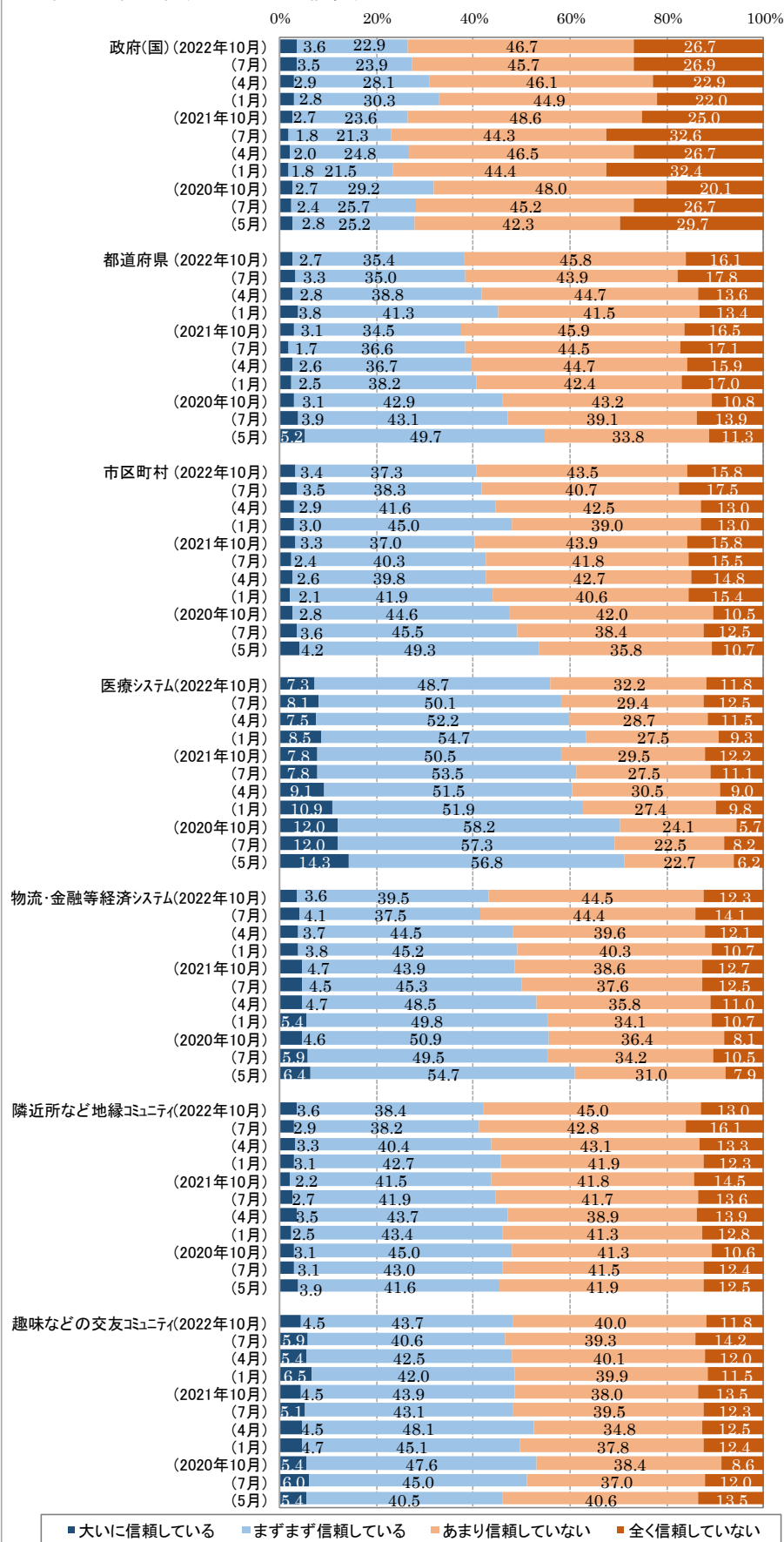


¹ 「統計的有意差がある」とは、偶然ではない明瞭な差があることを示す。本調査は定点観測であることに鑑み、有意水準は特記が無い限り1%を採用し、厳しい基準としている。

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。

が 36.5%から 39.6%に増加した(図 3)。今後の景気見通しについてわからないと感じている雇用者が増えている。

図4 様々な社会経済システムの信頼性

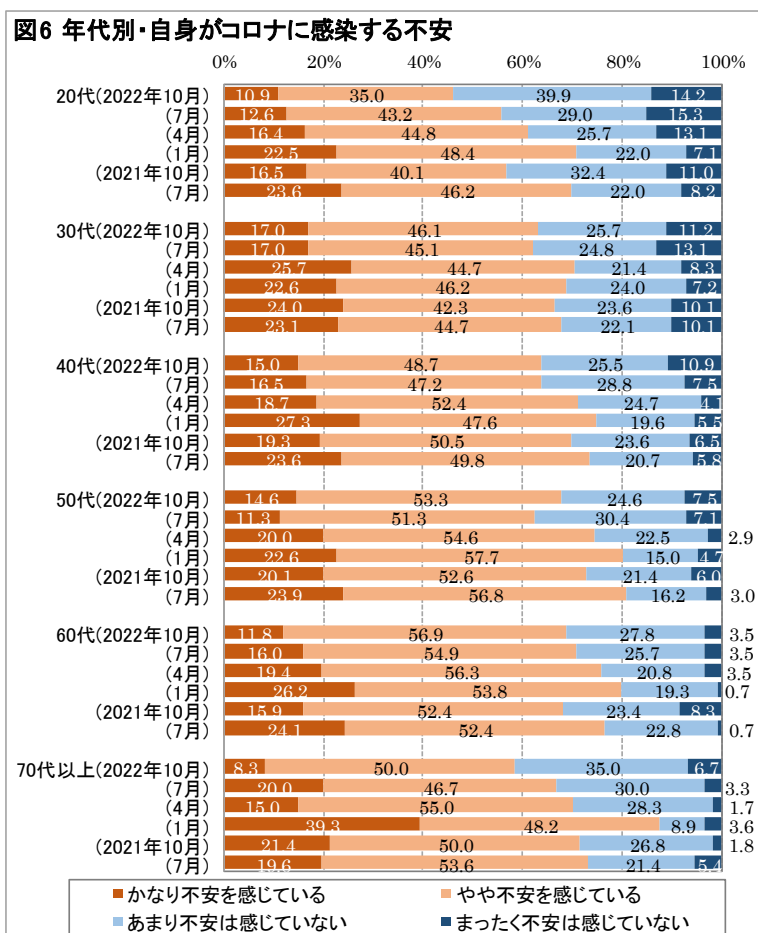
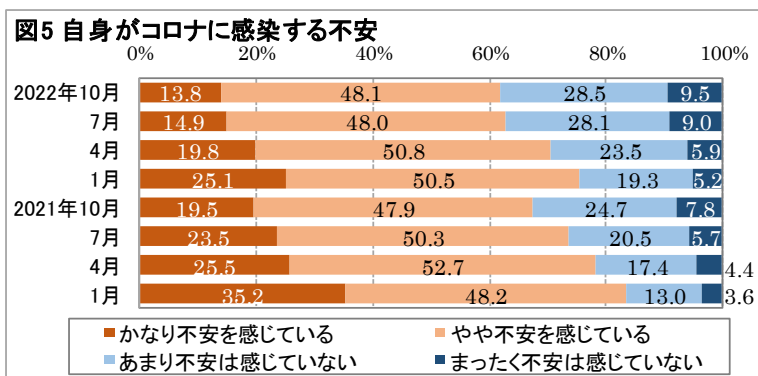


(2) 社会経済システムの信頼性

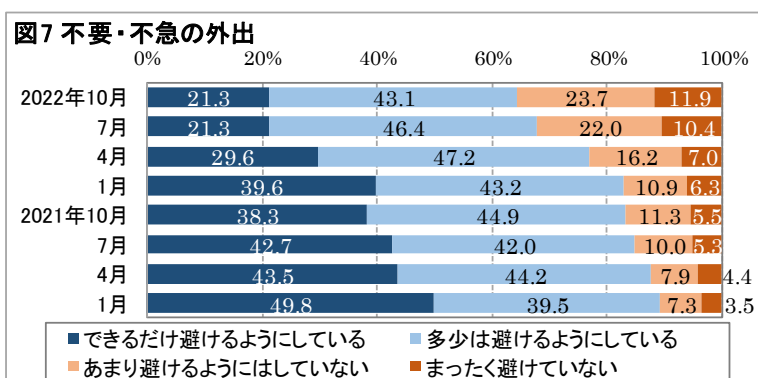
本調査では、様々な社会的制度・システムに対する信頼性を継続して質問している。わが国では、公共に対する信頼性が低く、特に、政府(国)に対する信頼性は、初回調査から高くはなかった。「大いに信頼している」「まずまず信頼している」の合計は、2022年1月調査では33.1%と過去最大を記録したが、前回7月調査で27.4%、今回26.5%と信頼性は低下している。一方「全く信頼していない」は26.7%と、前回7月調査とほぼ同程度となっている。また、都道府県と市区町村に対しては、「あまり信頼していない」「全く信頼していない」の合計が前回よりわずかに増加した。

医療システムを「信頼している」「大いに信頼している」「まずまず信頼している」の合計は、56.0%となり、過去最小であった前回をさらに下回った。一方で、同じく前回は過去最小であった物流・金融等の経済システムへの信頼(同)は43.1%へと増加した(図4)。

(3) 感染不安と外出自粛



新型コロナウイルスワクチン接種率（首相官邸ホームページによる）は、2回接種完了者：80.4%（全国民に占める割合）、3回接種完了者：65.8%（同）であり、全国民のおよそ3分の2が3回接種を完了している。一方で、強い感染力を持つ「BA.5」に対応したワクチンの普及はまだこれからであり、感染リスクを下げるためにも、3密回避や手洗い・うがい等といった基本的な感染対策は継続して行う必要がある。

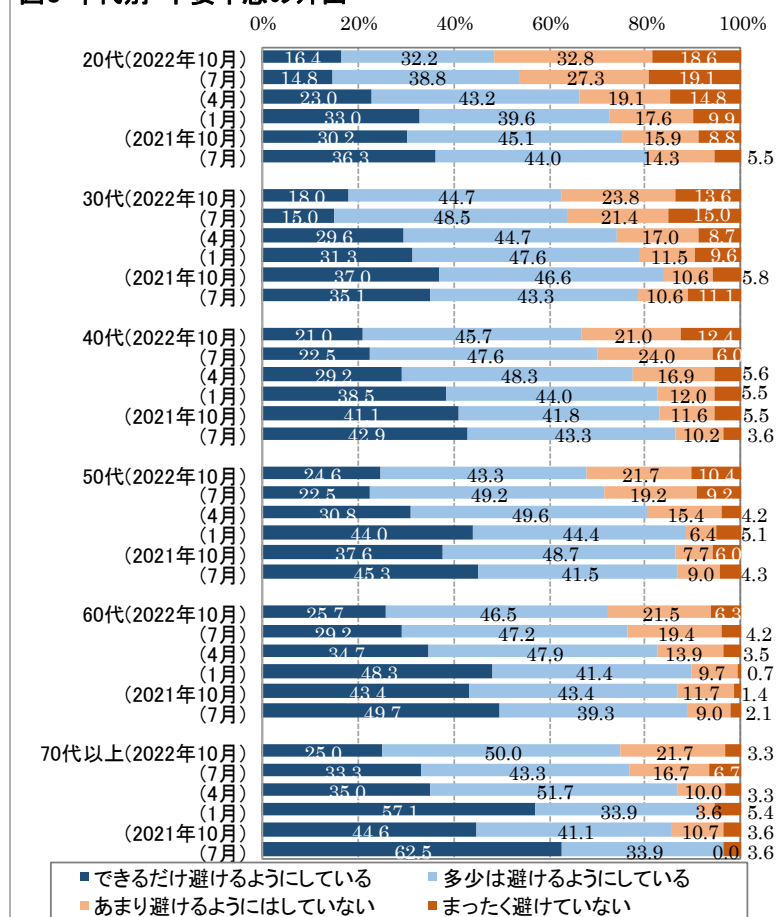


2022年1月調査では、オミクロン株への警戒感から、自分自身が新型コロナウイルスに感染する不安を感じている者の割合が増えたが、以降、感染への不安は薄れ、今回調査では「かなり不安を感じている」の割合は前回の14.9%から13.8%へと、統計的有意差はないものの減少し、過去最小となった（図5）。前回7月調査以降、オミクロン株「BA.5」などによる第7波が到来し、過去最多の新規感染者数を記録したが、自身が感染する不安が大きく反転することはなかったように見受けられる。

年代別に見ると、20代、60代、70代以上で「不安を感じている」（「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」の合計）割合が減少した。「かなり不安を感じている」は、70代以上は8.3%、その他の年代で10%台となった（図6）。不安の軽減の背景としては、ワクチン接種の普及や、オミクロン株の重症化率がデルタ株と比べ高くないといわれていることなどが寄与していると考えられる。今回調査開始時の10月11日時点で、新

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・不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」割合は、前回同様21.3%となった（図7）。過去最多

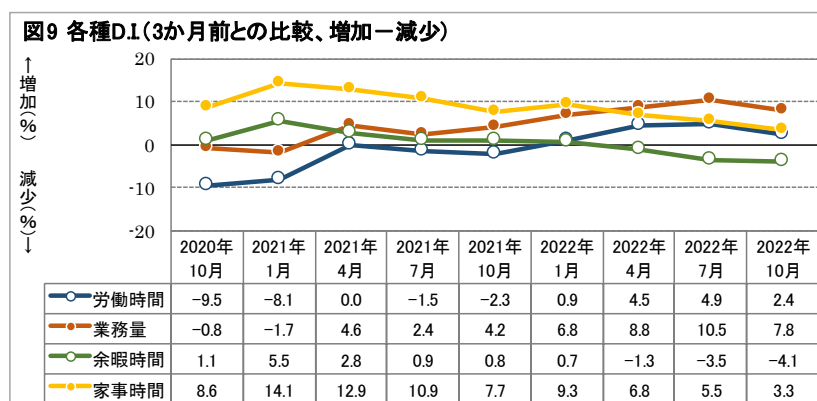
図8 年代別・不要不急の外出



22.5%から24.6%へ、それぞれ統計的有意差はないものの微増した(図8)。

(4) 労働時間等の変化

3か月前(7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.: 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。しかしながら、業務量D.I.は3か月前の+10.5から+7.8、労働時間D.I.は+4.9から+2.4と、割合が減少しており、この3か月間では劇的な変化があまり見られなかったと考えられる。一方で、余暇時間D.I.は-4.1、家事時間は+3.3と、ともに過去最小となった(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、2022年1月から徐々に減少傾向にある。男性+1.7、女性+5.2と、3か月前(男性+2.7、女性+9.0)と比べると特に女性が大きく減少しているが、なおも女性の家事時間D.I.は男性を上回っており、働く女性の家事負担は男性より重くなっていることがわかる(図10)。

図10 性別・家事時間D.I.(同)

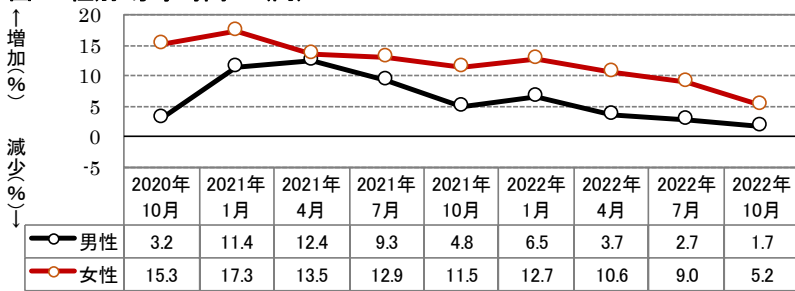
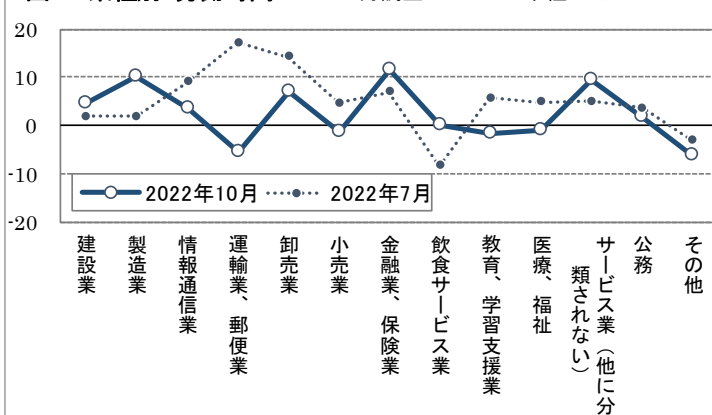


図11 業種別・労働時間D.I. ※10月調査でn≥30の業種のみ

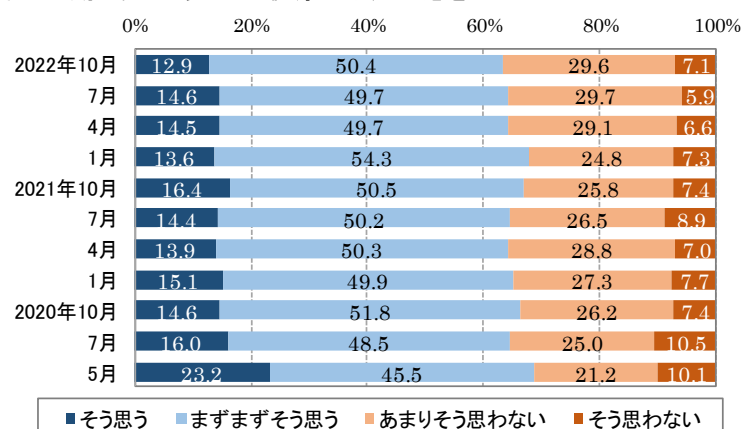


主要な業種（日本標準産業分類による。「その他」は「分類不能の産業」）について、労働時間 D.I.を前回 7 月調査と比較すると、「製造業」が+1.8 から+10.1 に、「飲食サービス業」が-8.3 から±0.0 に、大きく増えた一方、「運輸業、郵便業」が+17.2 から-5.5 に、「卸売業」が+14.3 から+7.0 に、「教育、学習支援業」が+5.7 から-1.6 に、大きく減少した。13 業種のうち、労働時間 D.I.が増加したのは 5 業種となった（図 11）。

3. 働く人の意識の変化

(1) 勤め先への信頼感

図12 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか



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。

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」12.9%と、「まずまずそう思う」50.4%を合わせて 63.3%が肯定的な評価をしており、前回 7 月調査の 64.3%から統計的有意差はないものの 1.0%ポイント減少した（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

図13 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

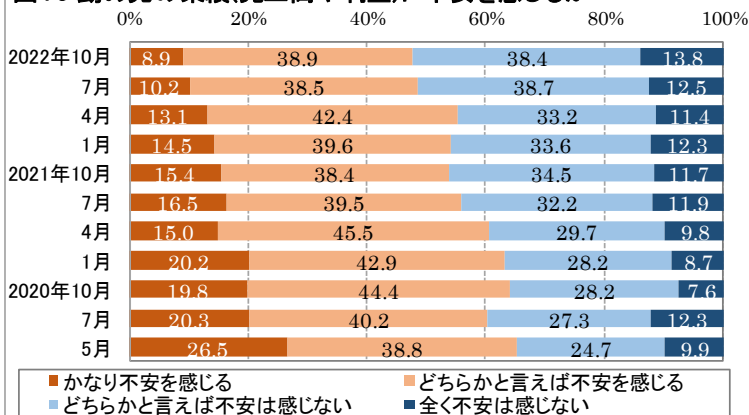


図14 今後の自身の雇用に不安を感じるか

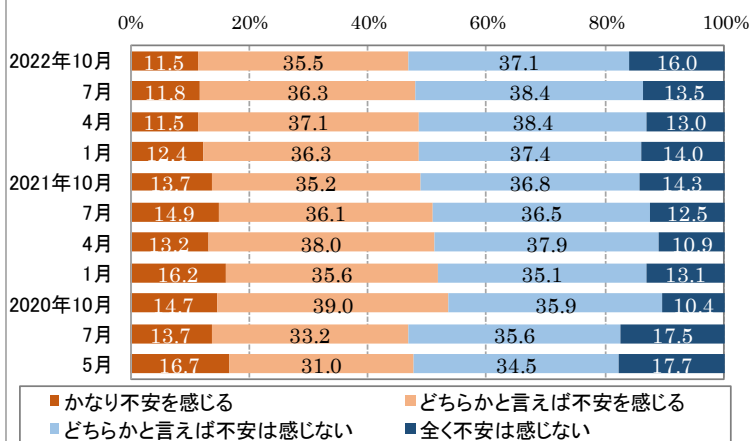


図15 今後の自身の収入に不安を感じるか

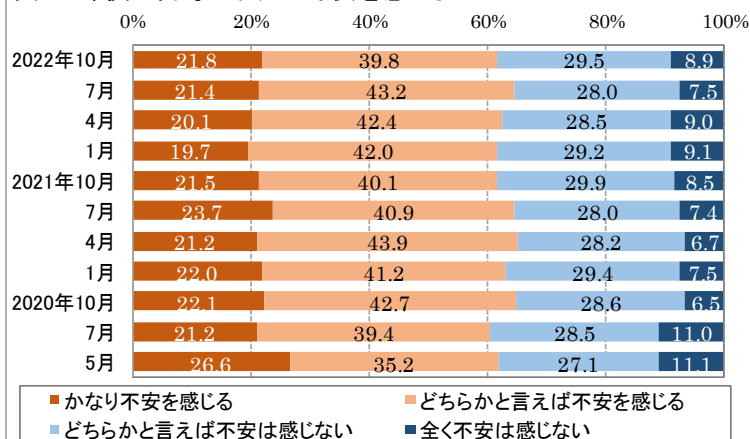


図16 勤め先への現在の信頼の程度

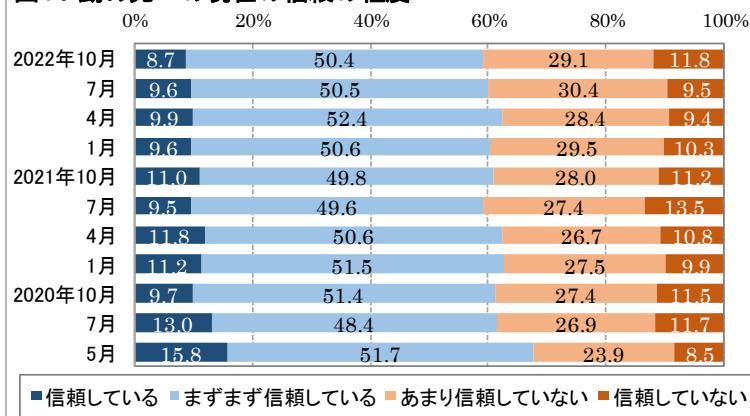
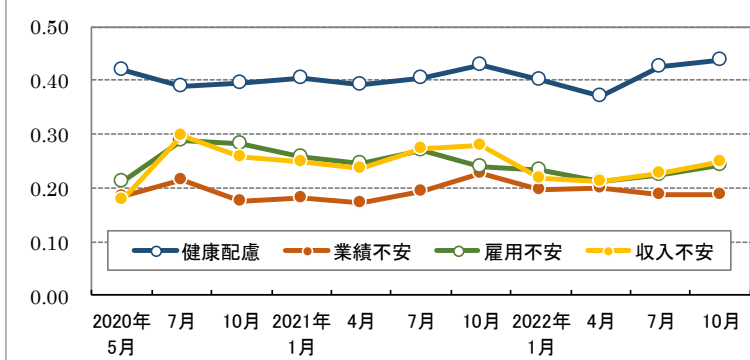


図17 勤め先への信頼との関連(クラメールの連関係数)



たところ、「かなり不安を感じる」8.9%、「どちらかと言えば不安を感じる」38.9%の合計は47.8%と、過去最小となった。前回に引き続き「不安を感じる」の合計が5割を下回ったことになる(図13)。多くの雇用者が、経営の回復を感じているものと思われる。

今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」16.0%、「どちらかと言えば不安は感じない」37.1%、合わせて53.1%が「不安は感じない」と回答しており、5回連続して「不安は感じない」が5割を上回った(図14)。雇用不安は第3回調査(2020年10月)で最大となって以来、改善傾向にある。

今後の自身の収入については、「かなり不安を感じる」21.8%、「どちらかと言えば不安を感じる」39.8%の合計が61.6%と、前回7月調査の64.6%から減少した(図15)。前回までの過去3回と比べ、不安感の合計は減少傾向にある一方で、「かなり不安を感じる」に限ると微増を続けている。

勤め先への信頼の程度は、「信頼している」8.7%、「まずまず信頼している」50.4%、合わせて59.1%と、前回7月調査の60.1%から微減した(図16)。2022年4月以降、2回にわたって信頼感が微減の傾向にある。

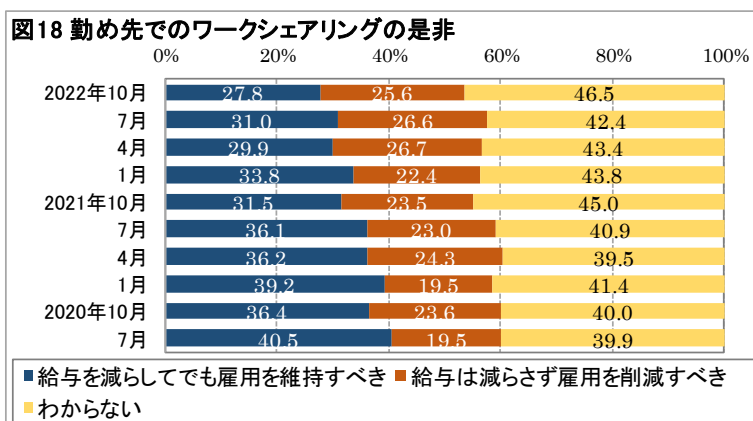
なお、健康への配慮と3つの不安感とは、勤め先への信頼の程度と関連性を持っている。関連性の強さは「クラメールの連関係数」によって数値化できる。連関係数は、0から1の間の値を取り、1に近い

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月以降、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、前回 7 月調査に大きく反転、今回さらに上昇し関連性は過去最高となった。収入への不安と、雇用への不安についても、前回に引き続きわずかに関連性を強めた（図 17）。

(2) ワークシェアリングの是非

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

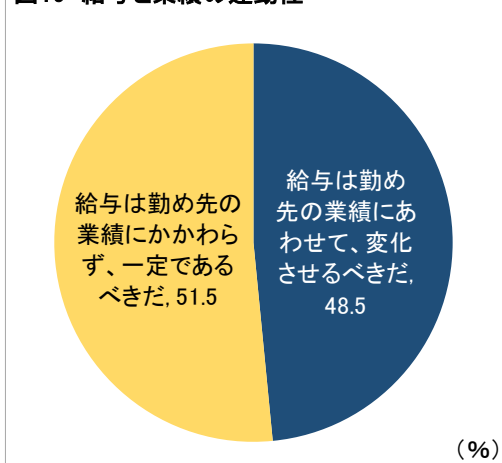


回の調査結果では、「わからない」が前回 7 月調査の 42.4% から 46.5% と、5% 水準ながら統計的に有意に増加した。これまでの調査でも、判断を保留する意見が約 4 割と多かったが、今回は過去最大となっている。「給与を減らしてでも、雇用を維持するべきだ」と、ワークシェアリングを是認する意見は、

前回 7 月調査の 31.0% から 27.8% に減少し、「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 26.6% から 25.6% に微減したが、いずれも統計的に有意差は無い（図 18）。

(3) 給与と業績の連動への意向

図19 給与と業績の連動性

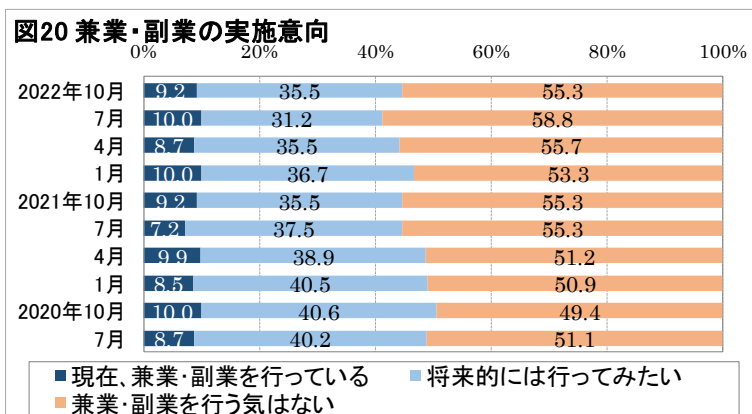


前回までの調査結果から、現在の日本の景気と今後の景気見通しに対して不安を感じている雇用者が増加傾向にあることがわかっている。また、勤め先の業績や自身の雇用に対する不安感は改善傾向にある一方で、収入に対する不安は前回まで増加していたことから、自身の給与の変化について敏感になっていると考えられる。そこで、「あなたは、あなたの勤め先の業績の変化と自身の給与の変化がどの程度連動すべきだと思いますか」という質問を用意し、業績の変化を給与に反映してほしいか、それとも業績にかかわらず安定した給与を望むかを確認した。その結果、「給与は勤め先

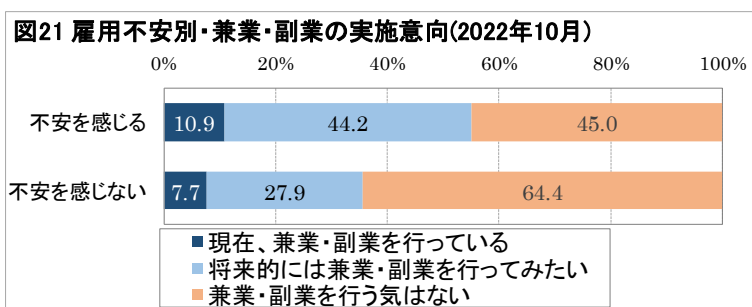
の業績にかかわらず、一定であるべきだ」とする回答が 51.5% と、わずかに半数を上回った。ただし、「給与は勤め先の業績にあわせて、変化させるべきだ」との統計的に有意差はなく、回答者によって意見がほぼ二分していることがわかる（図 19）。

4. キャリア形成と人材育成

(1) 兼業・副業の実施意向



「兼業・副業を行う気はない」は過去最大であった前回の 58.8%から 55.3%に微減した。全体として、2022 年 4 月調査に近い構成比となっている（図 20）。



「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）と回答した雇用者では、「将来的に兼業・副業を行ってみたい」は 44.2%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）と回答した雇用者では 27.9%と、統計的に有意な差が生じている（図 21）。

(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。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、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、雇用者が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

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 7 月調査の 10.0%から 9.2%に微減した。一方で、「兼業・副業を行う気

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」

図22 希望する働き方

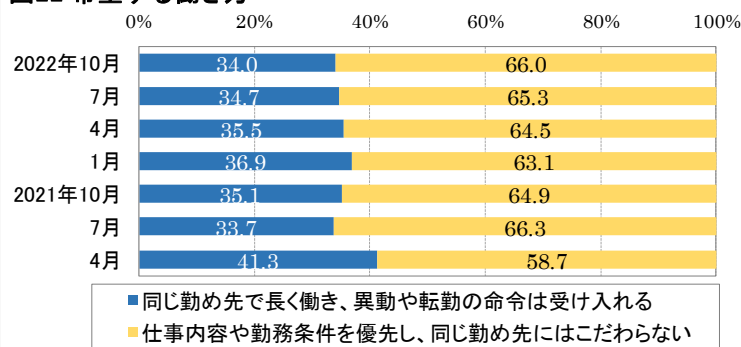


図23 最近3か月のOff-JT受講

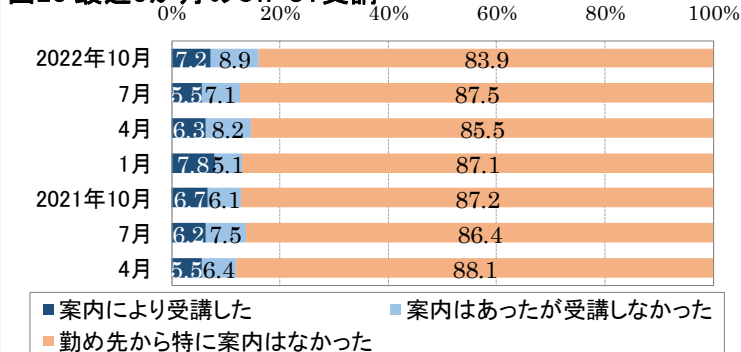
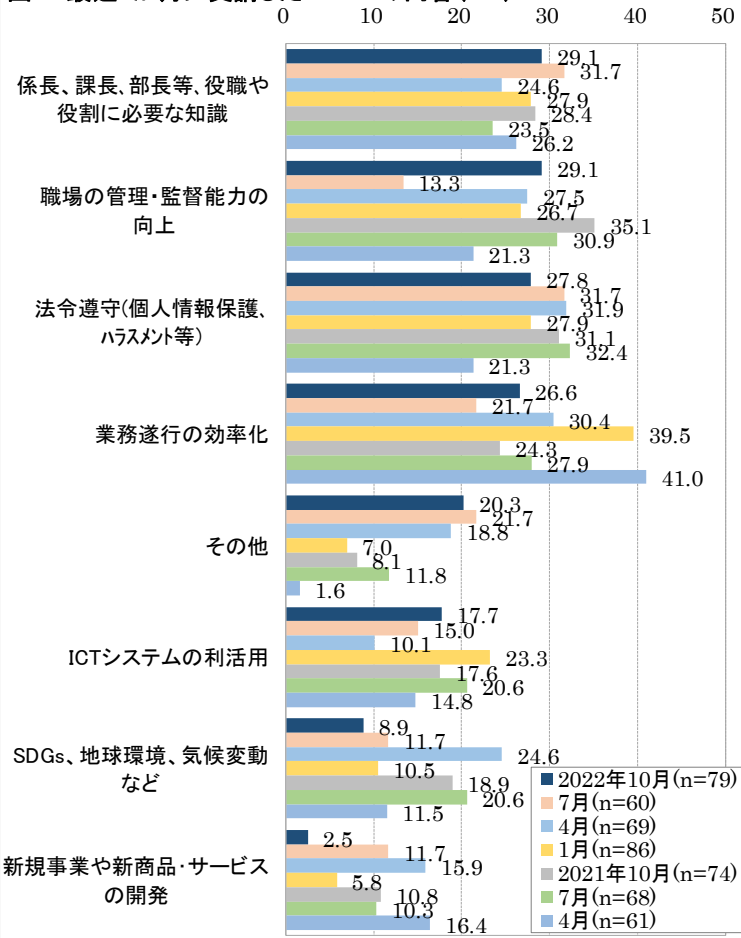


図24 最近3か月に受講したOff-JTの内容(MA)



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 7 月調査の 65.3%から 66.0%に微増、メンバーシップ型が同 34.7%から 34.0%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 22)。

(3) Off-JT、OJT の実施状況

2021 年 4 月調査から、最近 3 か月の Off-JT³、OJT⁴の実施状況を質問している。調査結果から、最近 3 か月（7 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」は前回調査の 5.5%から 7.2%に微増した。「案内はあったが受講しなかった」は 8.9%、「勤め先から特に案内はなかった」は 83.9%となった(図 23)。「案内があった」割合は 16.1%と、2021 年 4 月の調査開始以来最大となった。まだまだ案内の機会は十分とは言いがたいが、今後の Off-JT 受講機会拡大を期待したい。

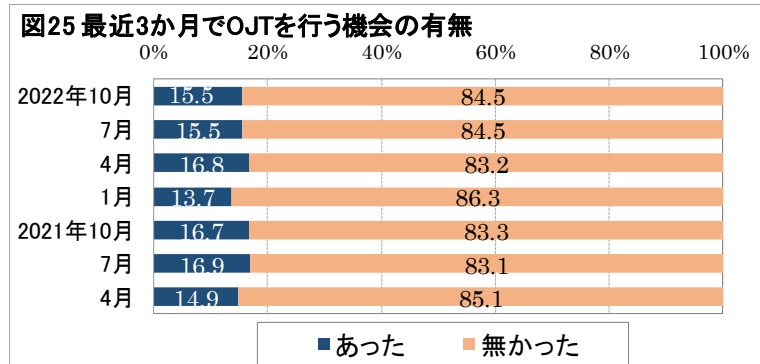
Off-JT の受講内容を見ると、「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」と「職場の管理・監督能力の向上」がともに 29.1%で最多となった。次いで「法令遵守(個人情報保護、ハラスメントなど)」27.8%、「業務遂行の効率化」26.6%と続いている。「ICT システムの利活用」は 17.7%と前回 7 月調査より増えたが、2022 年 1 月調査の結果よりは少ない。このほか、「SDGs、地球環境、気候変動など」

が前回の 11.7%から 8.9%へと減少、「新規事業や新商品・サービスの開発」が 11.7%から 2.5%

³ 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。

⁴ 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」こととしている。

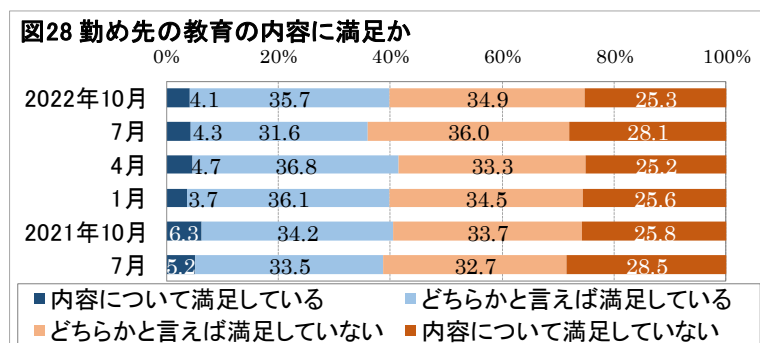
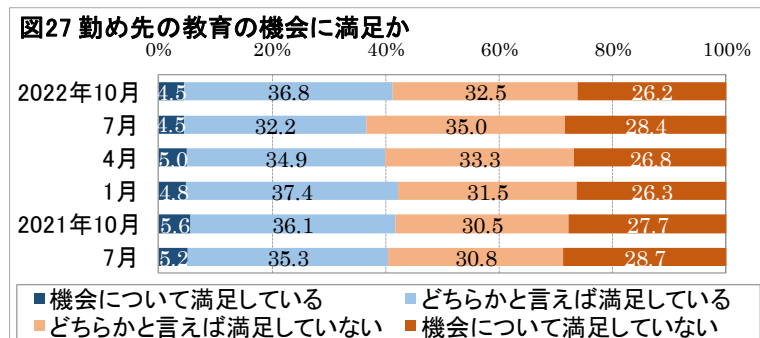
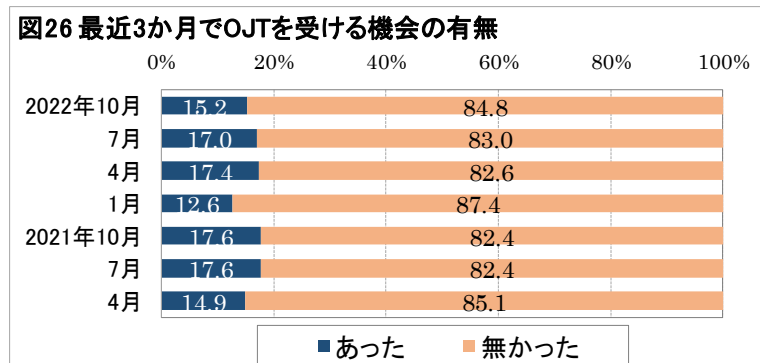
へと5%水準ながら統計的に有意に減少した。「職場の管理・監督能力の向上」は、前回13.3%に減少したが、今回は29.1%と、5%水準ながら統計的に有意に上昇し、2022年4月調査と同程度となった（図24）。「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」「法令遵守（個人情報保護、ハラスメント等）」などは、定期的実施されている一方で、「業務遂行の効率化」や「SDGs、地球環境、気候変動など」「新規事業や新商品・サービスの開発」は調査時期により実施率が大きく異なり、単発もしくは特定時期に実施されていると考えられる。



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（7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7月調査と同じく15.5%となった（図25）。

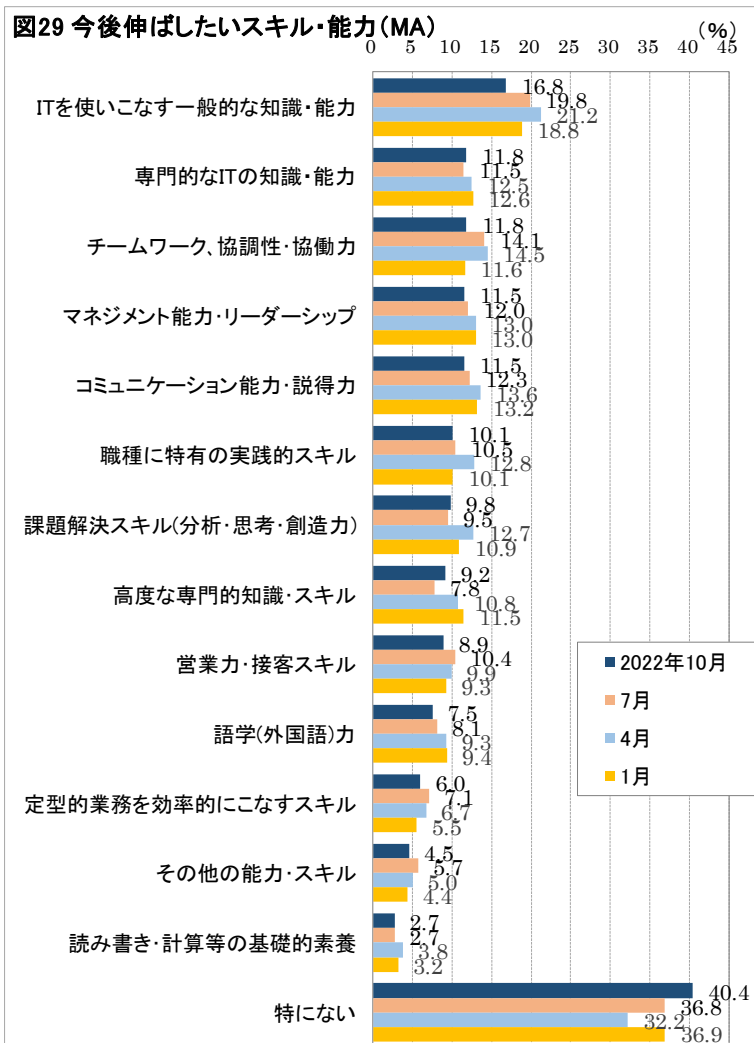
一方、OJTを「受ける」機会が「あった」は前回7月調査の17.0%から15.2%に微減となった（図26、ただし統計的に有意差なし）。

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41.3%、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39.8%と、機会・内容とも「満足」している者の割合は前回の過去最小から4月調査並みに回復したが、なおも6割程度が現在の勤め先の教育に対して不満を感じている（図27・28）。



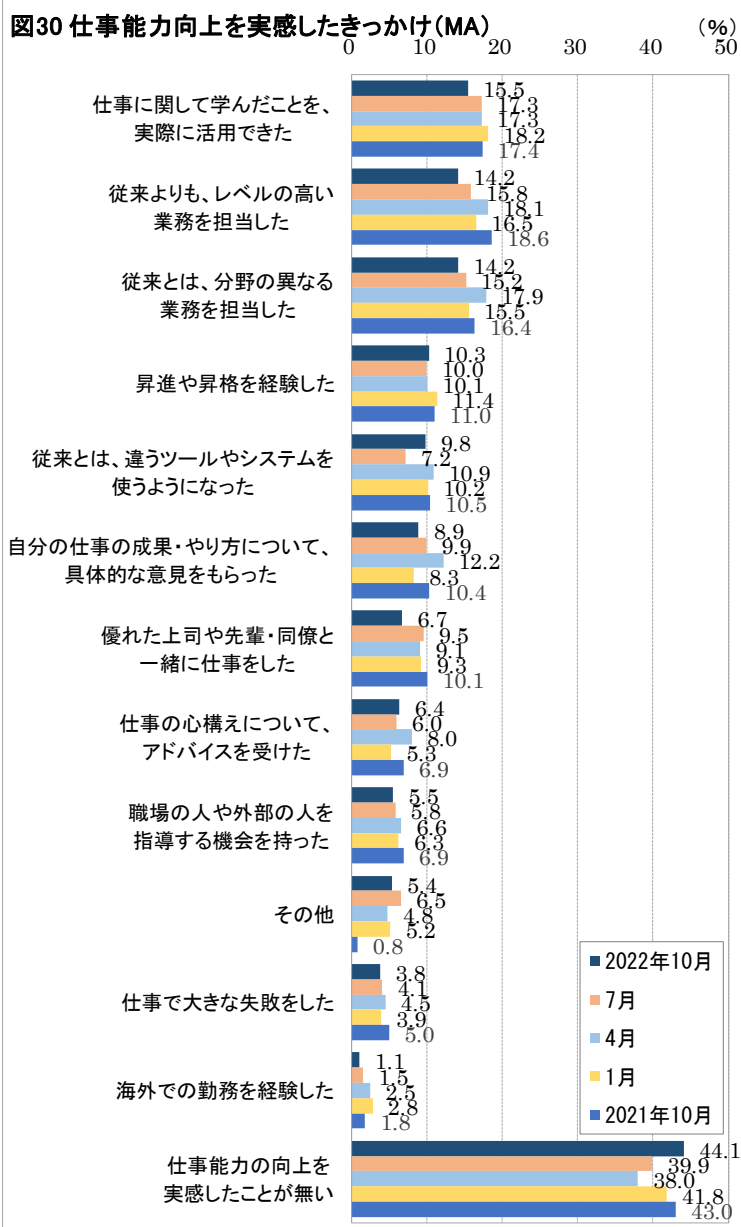
を提供していくべきなのであろうか。提供すべき教育内容の参考とするため、雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を3つまで選んでもらった⁵（複数回答）。調査結果から、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェ

⁵ 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。



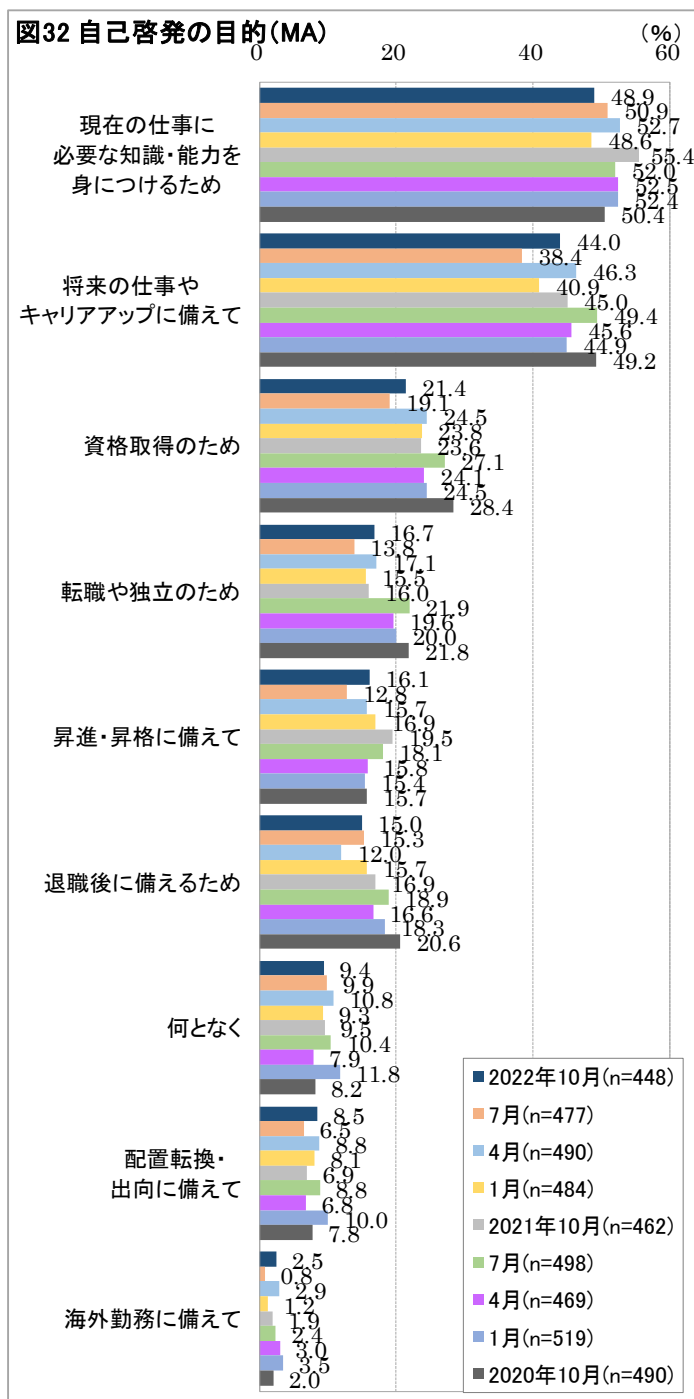
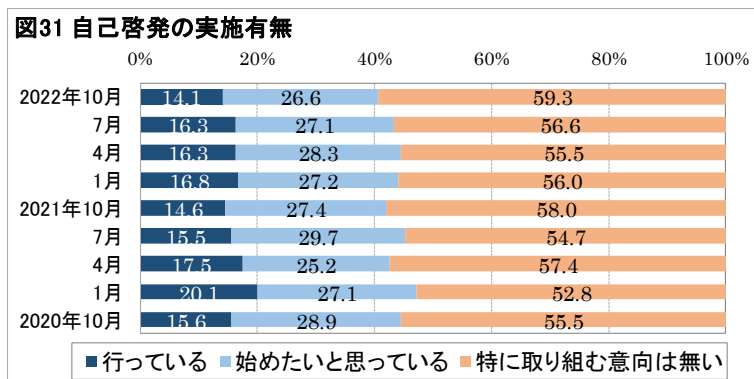
雇用者が増えている可能性がある。

ア操作など))」が 16.8%で最も多く、次いで「専門的な IT の知識・能力」と「チームワーク、協調性・協働能力」の 11.8%、「マネジメント能力・リーダーシップ」と「コミュニケーション能力・説得力」の 11.5%が続いている (図 29)。「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ものの、4 月調査以降、回を追うごとに減少の傾向がみられる。前回と比べ、わずかながら増加しているのは、「専門的な IT の知識・能力」「課題解決スキル (分析・思考・創造力)」「高度な専門的知識・スキル」である。一方で、「特になし」の割合が 40.4%と、調査開始以来最大となっている。4 月調査と比べると統計的に有意に増加しており、今後の自身の能力向上の方向性が明確になっていない



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を実感したきっかけとして多く挙がっているが、いずれも前回より微減している。「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44.1%で過去最大となった(図30)。成長を実感するためには、知識やノウハウを学ぶだけではなく、その学びを自分の仕事に活用できたと自覚する必要がある。単に教育の機会を増やすだけではなく、活用する場の提供もあわせて検討する必要がある。

(4) 自己啓発の実施状況

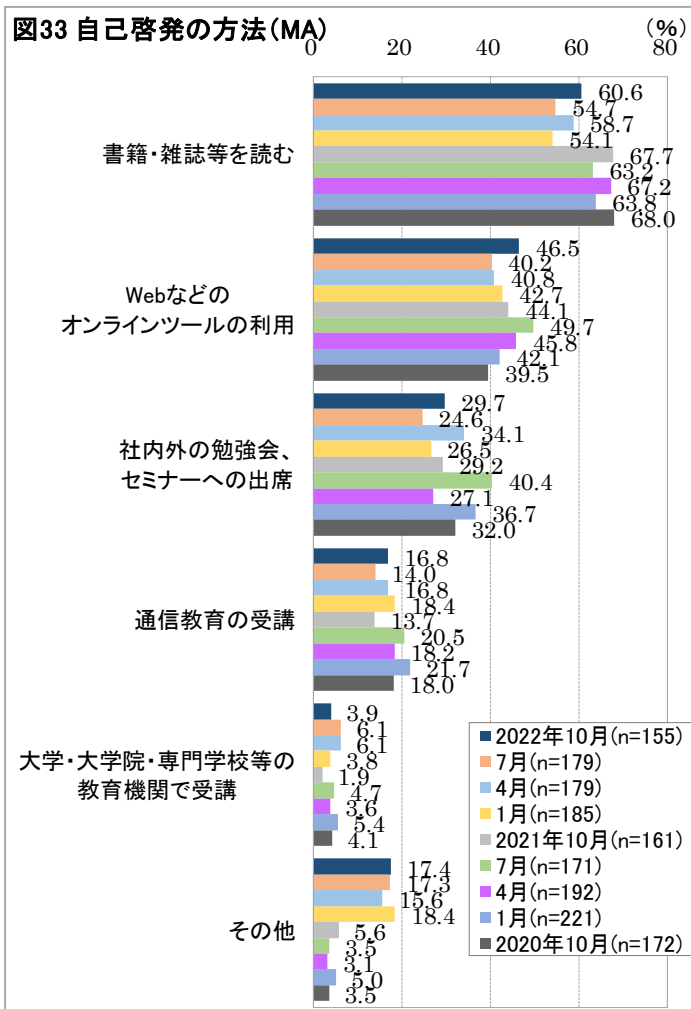


能力開発の方法には、勤め先が提供する Off-JT、OJT の他に、働く者が自らの意思で行う自己啓発がある。このため、自己啓発の実施状況を継続的に質問している。今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回の 16.3% から 14.1% に微減、「行っていないが、始めたいと思っている」は 27.1% から

26.6% 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% 程度を推移していたが、今回は 59.3% と、統計的有意差はないものの過去最大となった。雇用者の自発的な学習意欲はこれまで以上に低下しており、能力開発のためには勤め先が率先して Off-JT や OJT を推し進める必要がある（図 31）。

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）⁶。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 48.9% 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 44.0%、「資格取得のため」が 21.4% と続いている。4 位以下の「転職や独立のため」「昇進・昇格に備えて」「退職後に備えるため」といった目的は、15% 程度となっている。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 32）。

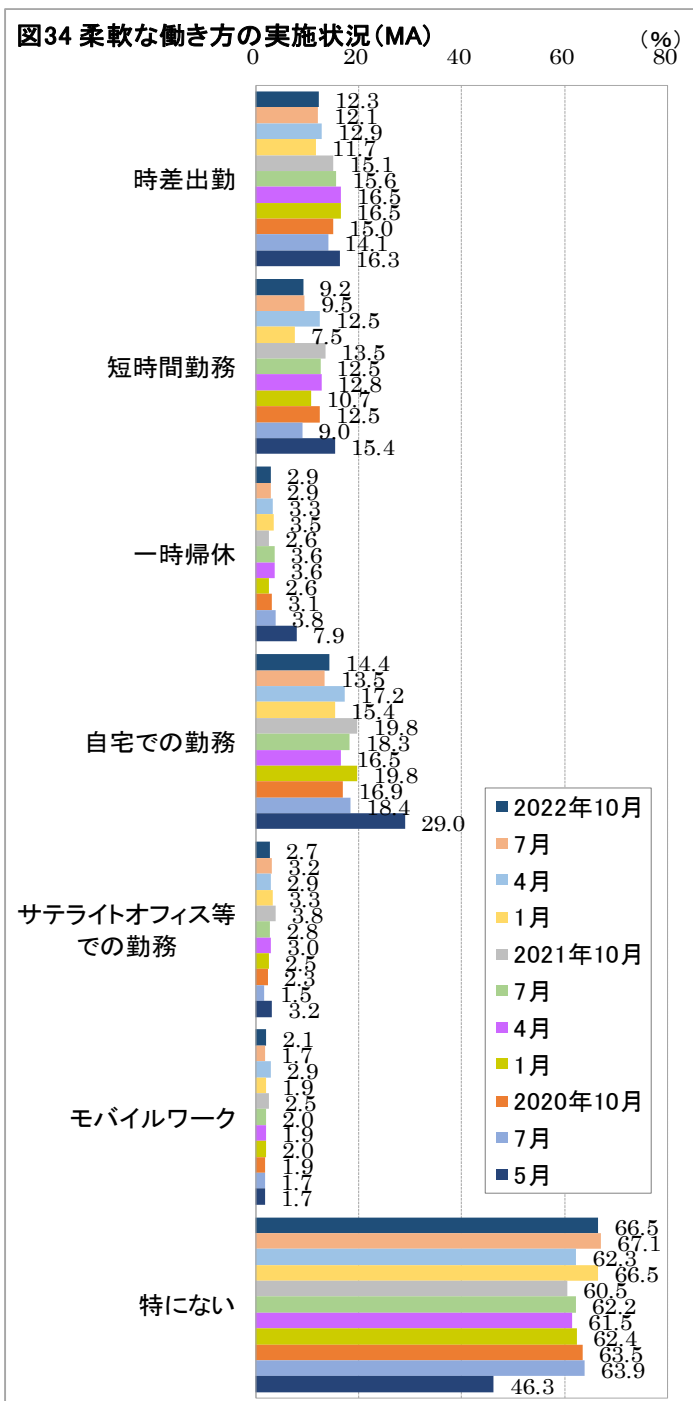
⁶ 選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』を参考にしている。



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」が前回の 54.7% から 60.6% に増加し、これまで同様最多の回答となった。次いで、「Web などのオンラインツールの利用」が 40.2% から 46.5%、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」が 24.6% から 29.7% に増加した。「通信教育の受講」は 16.8% と、決して高いとは言えないものの安定している。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」は 3.9% と、他の方法と比べて数居が高いようだ(図 33)。

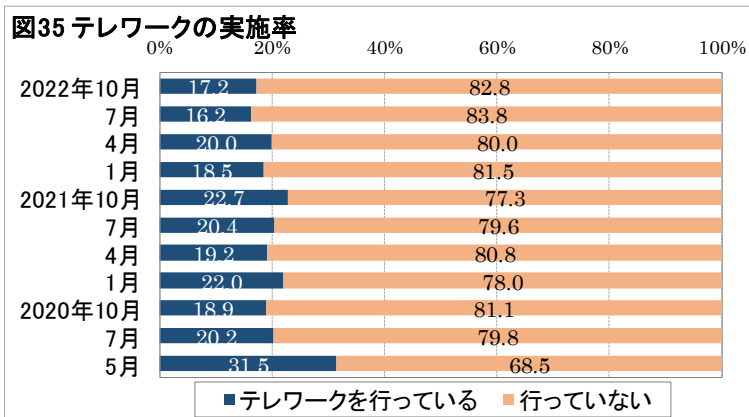
5. 働き方の変化

(1) 柔軟な働き方



これまで、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きた。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。調査結果をみると、前回から目立った変化は見受けられない。「自宅での勤務」（在宅勤務）は前回の13.5%から14.4%にわずかに増加、「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3.2%から2.7%にわずかに減少、「モバイルワーク」は前回の1.7%から2.1%にわずかに増加したが、いずれも統計的有意差は無い。一方、「特にない」は67.1%から66.5%に微減した（図34。「その他」は僅少のため省略）。

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17.2%と、過去最低の水準を記録した前回から1.0%ポイント増加した。ただし統計的有意差はない（図35）。



前回から1.0%ポイント増加した。ただし統計的有意差はない（図35）。

テレワーク実施率を従業員規模別に見ると、100名以下の勤め先は前回の10.4%から11.5%に、101～1,000名は前回の17.6%から18.7%に、1,001名以上は前回の27.9%から30.0%に微増した（図36）。前回7月調査以降、過去最多

図36 従業員規模別・テレワークの実施率

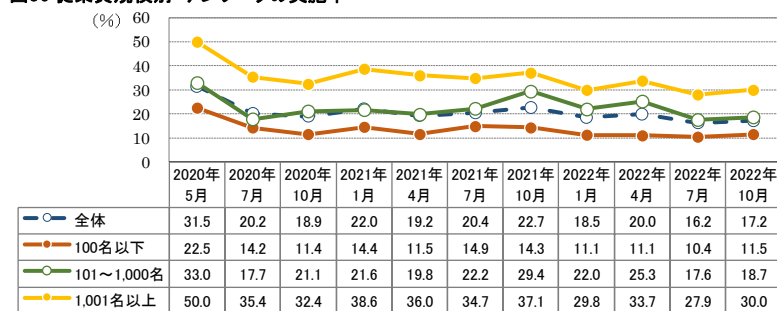


図37 年代別・テレワークの実施率

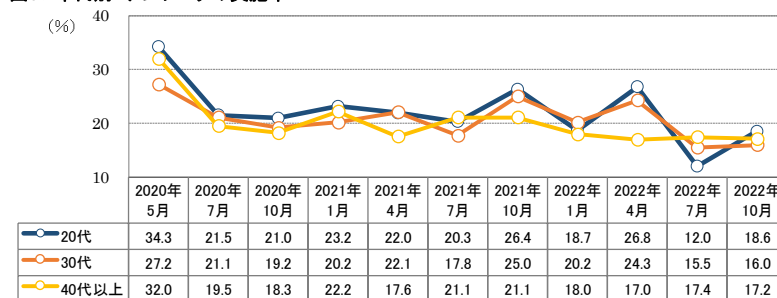


図38 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

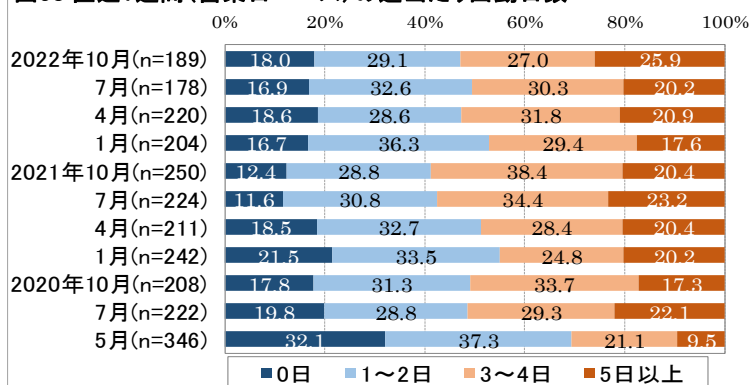


図39 自宅での勤務で効率が上がったか

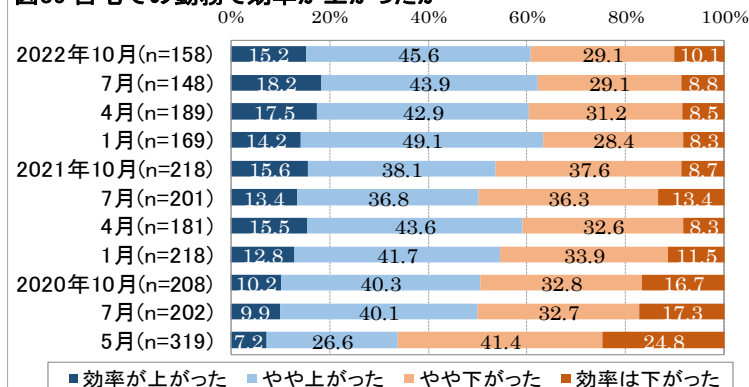
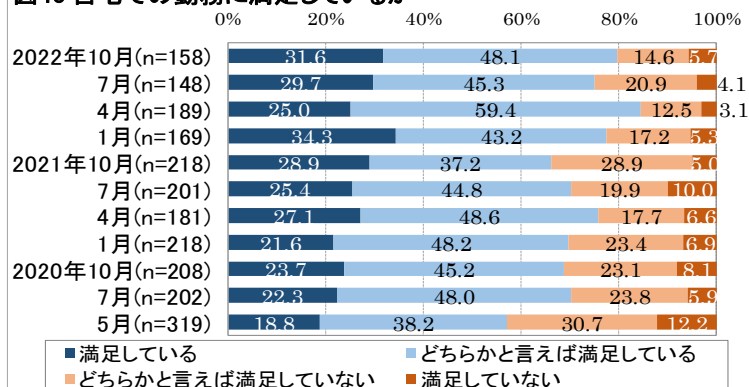


図40 自宅での勤務に満足しているか



の感染者数となった第7波が到来し、いずれの従業員規模でもテレワーク実施率が微増したものの、統計的に有意な変化ではない。特に、これまでテレワークを牽引してきた中・大企業の実施率をみると、4月調査以前よりも低く、テレワーク退潮の動きから反転したとまではいえない。

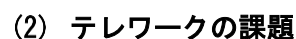
また、年代別にテレワーク実施率を見たところ、20代は前回の12.0%から18.6%に増加したが、統計的に有意な変化とは言えない。一方で、30代の実施率は16.0%、40代以上は17.2%であり、前回と大きな変化は見られなかった。これにより、年代による実施率の差はほとんど見られなくなった(図37)。

テレワーカーの週当たり出勤日数は前回調査より微増となった。テレワーカーで週のうち3日以上出勤する者は前回7月調査の50.5%から52.9%に微増となっている(図38)。ただし前回との統計的に有意差は無い。特に「5日以上」は前回20.2%から25.9%へと増加した。

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7月調査の62.1%から60.8%に減少した。ただし、統計的に有意差はない(図39)。

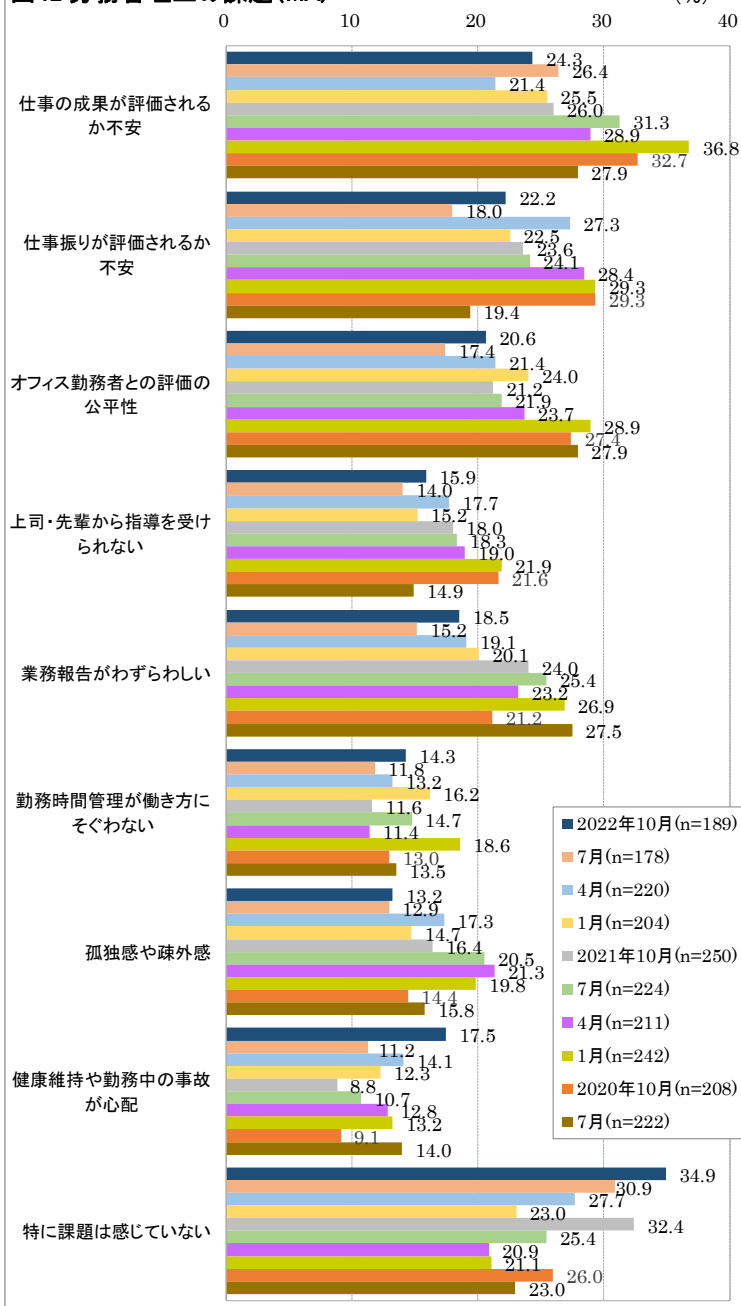
一方、自宅での勤務の満足度について「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は、前回7月調査の75.0%から79.7%に増加した(図40)。ただし前回と

図41 テレワークの課題(MA)



17

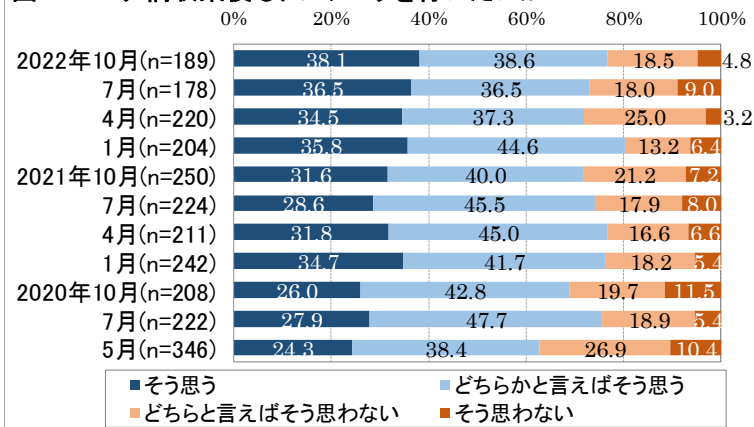
図42 労務管理上の課題(MA)



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。このうち、「仕事の成果が評価されるか不安」のみ、前回と比べ減少した。ただし、上位項目を含め、いずれの項目においても前回と統計的有意な差はない（図42）。

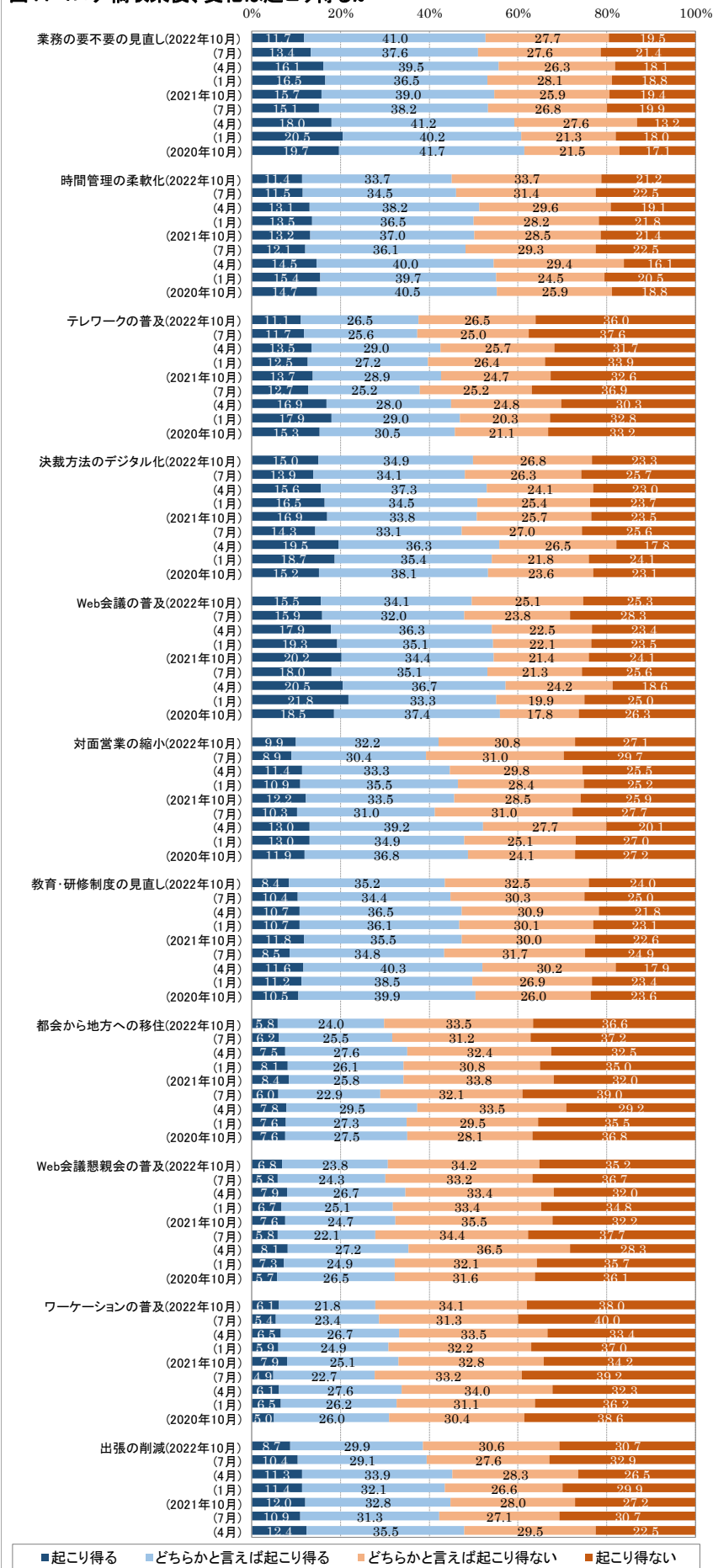
コロナ禍収束後もテレワークを行いたい、毎回意向を質問している。「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回調査の73.0%から76.7%に微増した。ただし統計的有意差はない（図43）。

図43 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44 コロナ禍収束後、変化は起こり得るか



コロナ禍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、前回7月調査では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」の合計が減少したのに対し、今回調査では6項目が微増した。なお、「テレワークの普及」は前回とほぼ同程度となっている(図44)。

6. まとめ

第11回調査は、過去最多の新規感染者数を記録した第7波後の初の調査となったが、全体を通して、第7波の影響と思われるような劇的な変化は見られなかった。ワクチン接種をはじめとした感染対策が広くいきわたったことや、行動制限の全面解除が継続されたこともあり、コロナ感染への不安感の急増や不要不急の外出の制限など、経済活動大きく妨げるような動きは発生しなかった。2年以上続くコロナ禍の中で、雇用者の新型コロナウイルス感染症に対する考え方や意識が当初とは変化してきている。

雇用者に占めるテレワーク実施率は17.2%と、過去最低の水準であった前回と大きな差はない。加えて、コロナ禍収束後の未来におけるテレワーク普及の可能性についてはやや悲観的であり、雇用者がコロナ禍前の働き方に回帰するとの見通しを強めていることがわかる。一方で、テレワーカーにおいては自宅勤務の効率および満足度も高く、今後のテレワーク継続を希望する声が多い。働き方のオプションとして、是非とも継続的な活用をしていただきたい。

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

【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 11 回	2022 年 10 月 11～12 日	原材料価格高騰や円安が進行し、消費者物価は上昇傾向。円が 32 年ぶりに 1 ドル＝150 円を割り込む。政府・日銀は 24 年ぶりに市場介入。	2022 年 10 月 28 日
第 10 回	2022 年 7 月 4～5 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 5～6 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