資料１

第 13 回 働く人の意識に関する調査

調査結果レポート

2023 年 8 月 7 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：2023 年 7 月 10 日（月）～11 日（火）

※本調査は 2020 年度からの継続調査であり、第 2 回（2020 年 7 月）調査から第 12 回（2023 年 1 月）調査までは 3 か月に一回実施。本第 13 回調査より 6 か月に一回の実施に変更となった。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

2023 年 5 月 8 日より新型コロナウイルス感染症の「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（以下、「感染症法」）上での区分が、従来の「2 類相当」から「5 類感染症」となった。これにより、法律に基づいた外出自粛の要請などはなくなり、感染対策は個人や法人の判断に委ねられることになったほか、幅広い医療機関での患者の受け入れを目指すなど、2020 年より 3 年余り続いた国のコロナ対策は大きな節目を迎えた。一方で、新規感染者数は増加傾向にあり、「第 9 波」に入ったとの報道も見受けられる。

当財団は働く人の意識の現状と変化を調べるため、2020 年 5 月より定期的に調査を実施してきた。今回は、2023 年 7 月 10～11 日に調査を行った。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 13 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

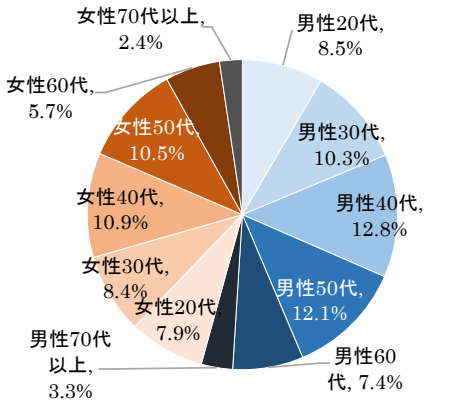


図2 現在の日本の景気

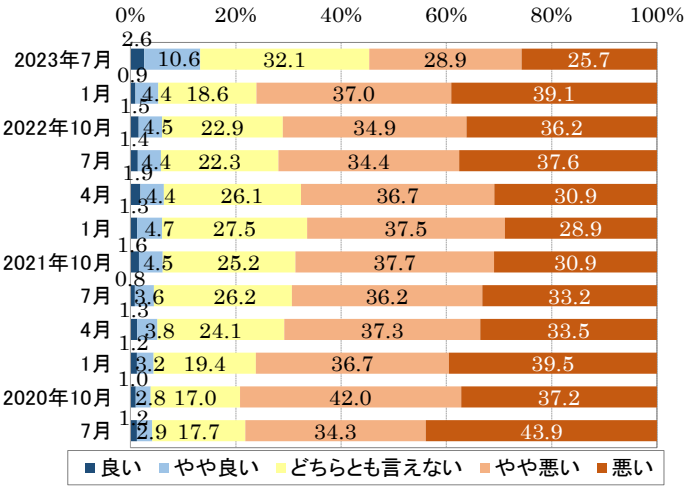
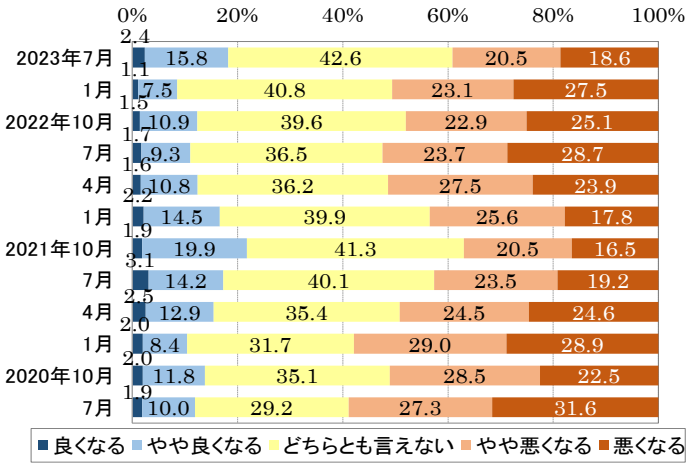


図3 今後の日本の景気見通し



2. 2023 年 7 月現在の状況

(1) わが国の景況感

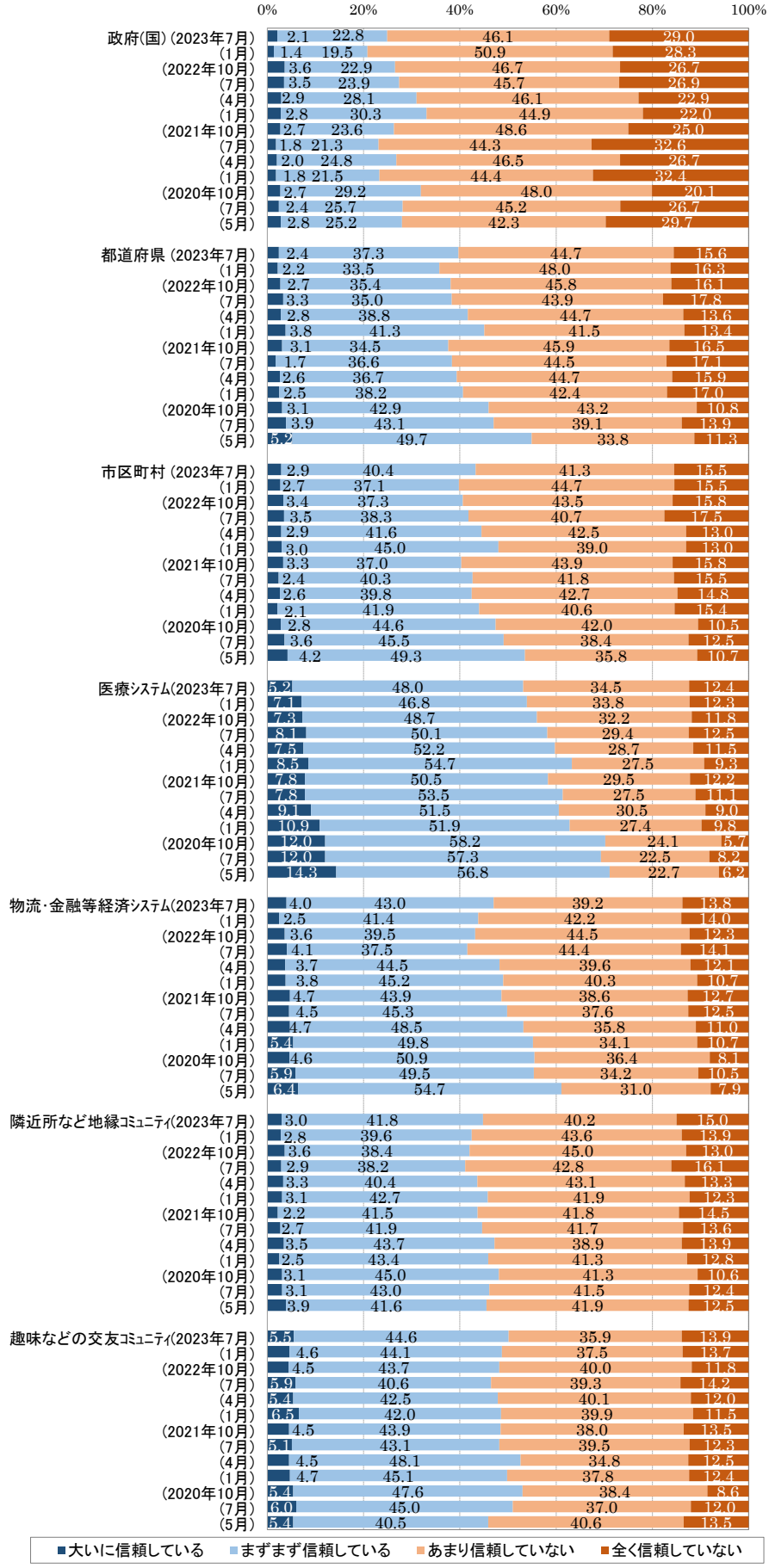
働く人の景況感を 2020 年 7 月調査から継続して質問している。今回調査では、景気が「悪い」「やや悪い」の合計が前回 1 月調査の 76.1%から 54.6%[1]へと、統計的有意[2]に減少した。それぞれを見ると、「悪い」は 39.1%から 25.7%、「やや悪い」は 37.0%から 28.9%へと、ともに統計的有意に減少している。対して「良い」は前回 1 月調査の 0.9%から 2.6%、「やや良い」は 4.4%から 10.6%、「どちらとも言えない」は 18.6%から 32.1%と、どれも統計的有意に増加している（図 2）。

今後の景気見通しについて、2022 年 4 月調査以降「どちらとも言えない」が増加の傾向にある。今回調査でも、統計的有意ではないものの、前回 1 月

[1] 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] 「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。

調査の 40.8%から 42.6%に増加している。また、「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が前回１月調査の 50.6%から 39.1%に減少した。特に「悪くなる」は 27.5%から 18.6%へと統計的有意に減少している（図 3）。

図4 様々な社会経済システムの信頼性

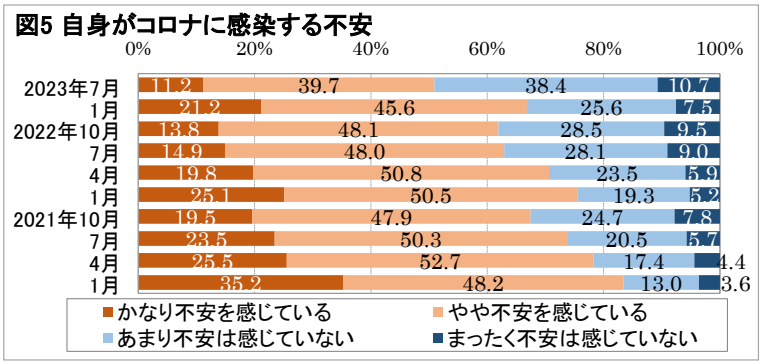


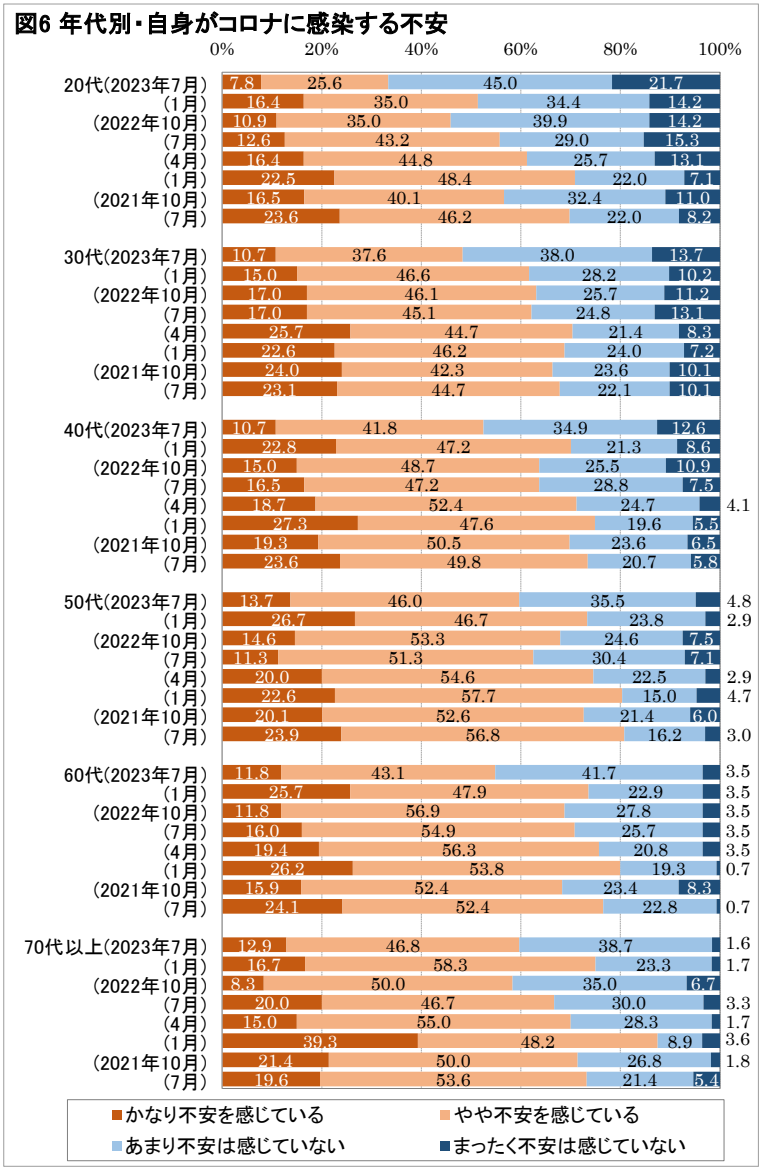
(2) 社会経済システムの信頼性

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。「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、前回 1 月調査の 20.9%から 24.9%へと、5%水準ながら統計的有意に増加し、2022 年 10 月調査（26.5%）と同程度となった。都道府県と市区町村に対しても、2022 年 1 月調査以降、「あまり信頼していない」「全く信頼していない」の合計が微増を続けていたが、今回反転した。医療システムを「信頼している」は、53.2%となり、過去最小であった前回 1 月調査をさらに下回った。一方で、物流・金融等の経済システムや、コミュ

ニティへの信頼は微増傾向にある（図 4。ただし「都道府県に対する信頼性」以降の項目の変化に統計的有意差は無い）。

(3) 感染不安と外出自粛





自身が新型コロナに感染する不安の程度を質問したところ、「かなり不安を感じている」の割合が 11.2%、「やや不安を感じている」が 39.7%と、ともに調査開始以来最小を記録した。前回 1 月調査では、年末年始にかけて到来した第 8 波の影響もあり、それまでの減少傾向から反転したが、今回は再び減少に転じた。「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」ともに、前回 1 月調査からは統計的有意に減少しており、「やや不安を感じている」については、2022 年 10 月調査結果からも統計的有意に減少している（図 5）。新型コロナウイルスの感染症法上の区分が「5 類」に変更されたことで、雇用者の意識にも変化が生じたと考えられる。

年代別に見ると、70 代以上を除く全年代で「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）割合が調査開始以来最小となった。特に 50 代以外はそれまで最小であった 2022 年 10 月調査と比べても 5%水準ながら統計的有意に減少している。一方で 70 代以上は前回 1 月調査と比べると減少しているが、2022 年 10 月調査とはほぼ同程度となっている（図 6。ただし 70 代以上の結果について統計的有意差は無い）。

コロナ禍以降、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 13.3%と、前回 1 月

図7 不要・不急の外出

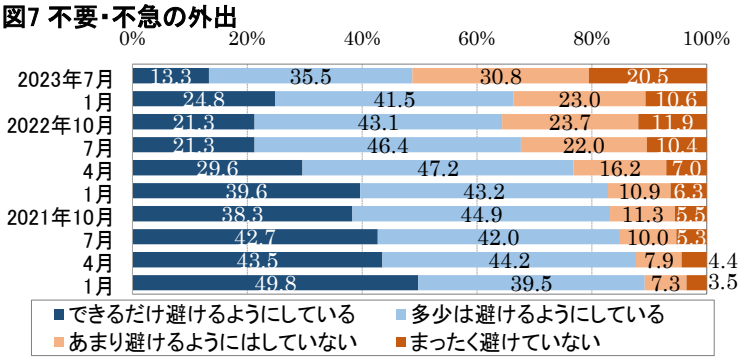
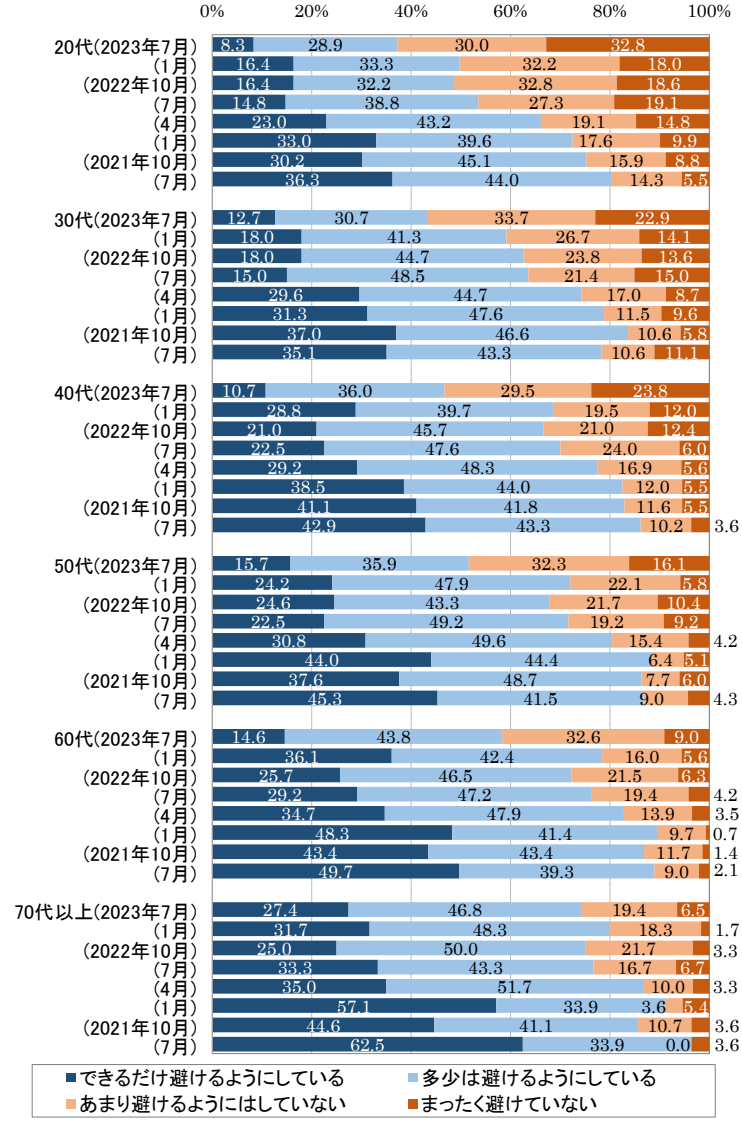


図8 年代別・不要不急の外出



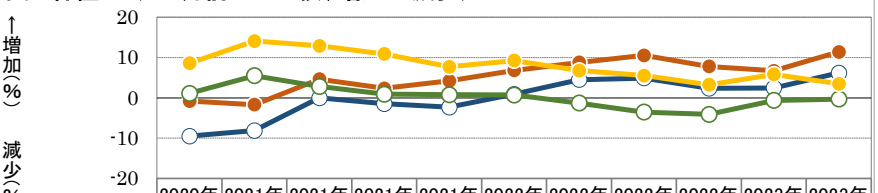
調査の 24.8%、ならびに 2022 年 10 月調査の 21.3%から統計的有意に減少し、調査開始以来最小となった（図 7）。また、「あまり避けるようにはしていない」「全く避けていない」の合計が 51.3%と、調査開始以来、初めて半数を超えた。感染不安同様、「5 類」への変更で、雇用者の意識が変化していると考えられる。

年代別で見ると、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」と「多少は避けるようにしている」の合計は、70 代以上を除く全ての年代で前回 1 月調査および前々回の 2022 年 10 月調査より 5%水準ながら統計的有意に減少した（図 8）。一方で 70 代以上についても、「できるだけ避けるようにしている」と「多少は避けるようにしている」の合計は前回 1 月調査より減少したが、74.2%と 2022 年 10 月調査とほぼ同程度となっており、他の年代に比べると高い水準となっている。コロナ感染の重症化リスクは年代によって大きく異なるとされているが、その影響が如実に表れていると考えられる。

(4) 労働時間等の変化

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

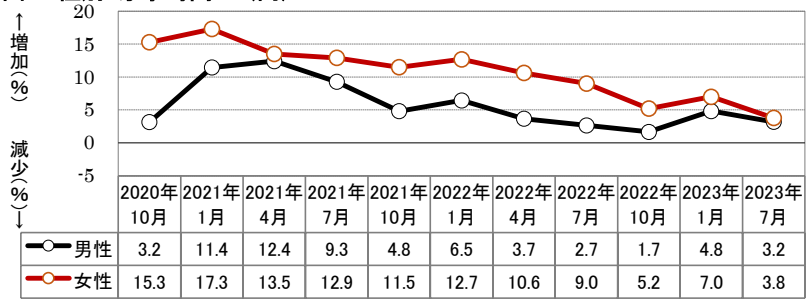
図9 各種D.I.（3か月前との比較、増加－減少）



	2020年10月	2021年1月	2021年4月	2021年7月	2021年10月	2022年1月	2022年4月	2022年7月	2022年10月	2023年1月	2023年7月
労働時間	−9.5	−8.1	0.0	−1.5	−2.3	0.9	4.5	4.9	2.4	2.5	6.2
業務量	−0.8	−1.7	4.6	2.4	4.2	6.8	8.8	10.5	7.8	6.7	11.4
余暇時間	1.1	5.5	2.8	0.9	0.8	0.7	−1.3	−3.5	−4.1	−0.6	−0.3
家事時間	8.6	14.1	12.9	10.9	7.7	9.3	6.8	5.5	3.3	5.8	3.5

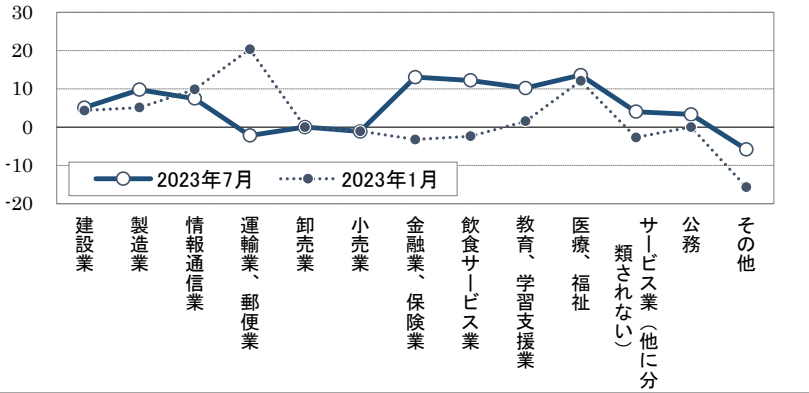
少した」と「減少した」の合計）を引いた割合（D.I.：Diffusion Index）を見ると、余暇時間以外は全ての D.I.がプラス、すなわち、「増加した」の割合が「減少した」の割合を上回った。業務量 D.I.が前回 1 月調査の＋6.7 から＋11.4、労働時間 D.I.が＋2.5 から＋6.2 と、大きく増加した。一方で、家事時間 D.I.は＋5.8 から＋3.5 に減少した（図 9）。

図10 性別・家事時間D.I.（同）



	2020年10月	2021年1月	2021年4月	2021年7月	2021年10月	2022年1月	2022年4月	2022年7月	2022年10月	2023年1月	2023年7月
男性	3.2	11.4	12.4	9.3	4.8	6.5	3.7	2.7	1.7	4.8	3.2
女性	15.3	17.3	13.5	12.9	11.5	12.7	10.6	9.0	5.2	7.0	3.8

図11 業種別・労働時間D.I. ※7月調査でn≧30の業種のみ



家事時間 D.I.を性別に見ると、男性・女性とも前回 1 月調査から減少した。男性＋3.2、女性＋3.8 と、男女間の差は調査開始以来最も小さくなったが、これは女性の家事時間 D.I.のほうが男性よりも大きく減少したことに起因している（図 10）。

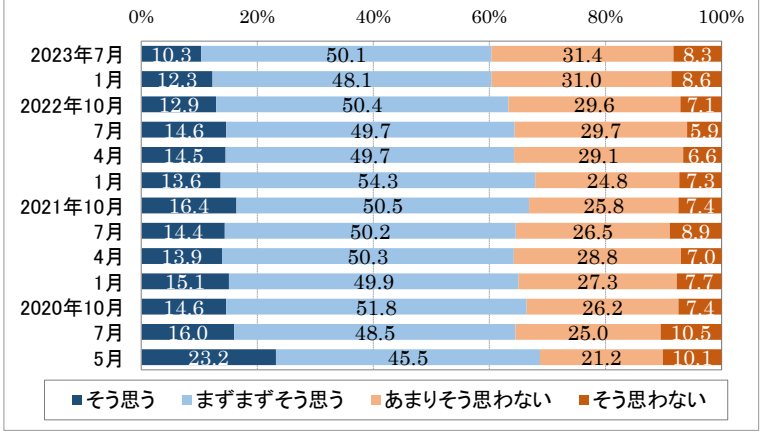
主要な業種（日本標準産業分類による。「その他」は「分類不能の産業」）について、労働時間 D.I.を前回 1 月調査と比較すると、「金融業、保険業」が－3.2 から＋13.0 に、「飲食サービス業」が－2.4 から＋12.2 に、大きく増えた一方、「運輸業、郵便業」が＋20.3 から－2.2 に大きく減少した。13 業種のうち、労働時間 D.I.が前回 1 月調査より増えたのは、前回との差が大きい順に「金融業、保険業」「飲食サービス業」「その他」「教育、学習支援業」「サービス業（他に分類されない）」「製造業」「公務」「医療、福祉」「建設業」の 9 業種となった（図 11）。

3. 働く人の意識の変化

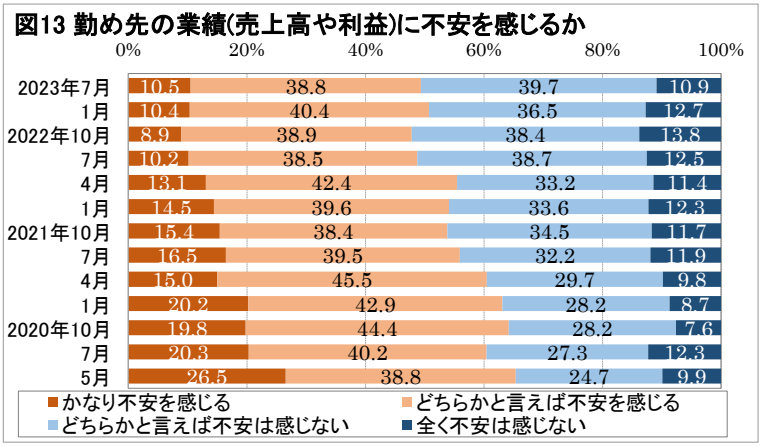
(1) 勤め先への信頼感

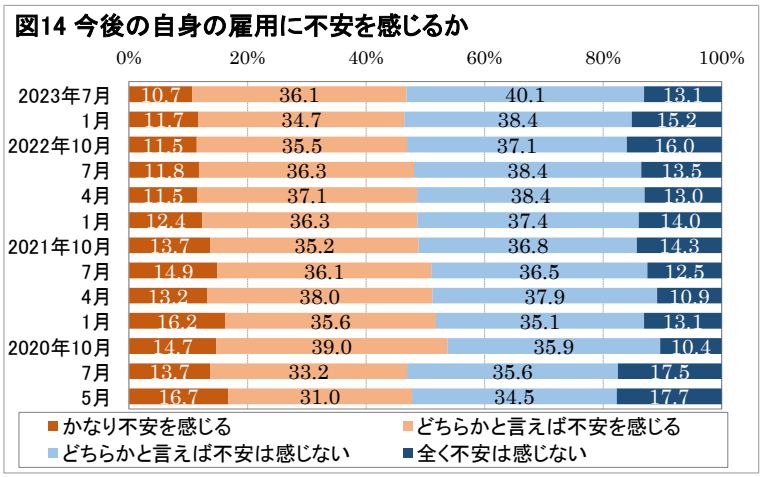
本調査では、初回の 2020 年 5 月調査から業績・雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問している。当財団が「生産性運動に関する三原則」（1955 年 5 月）で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性向上、持続的な経済成長の基礎に他ならないからである。

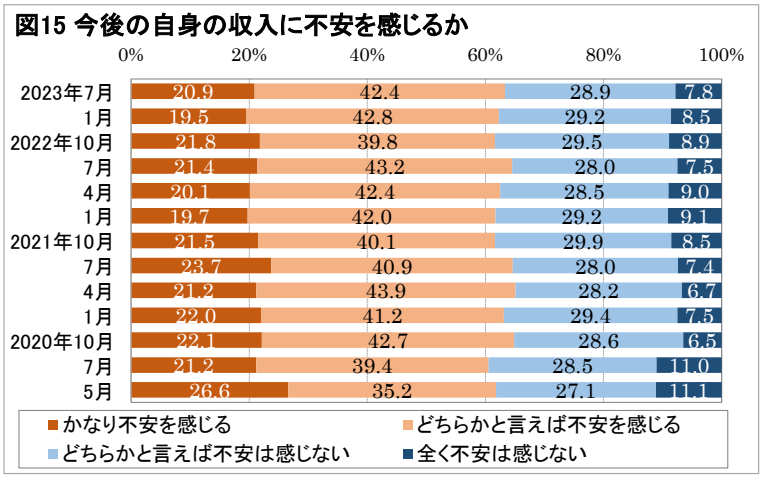
図12 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか

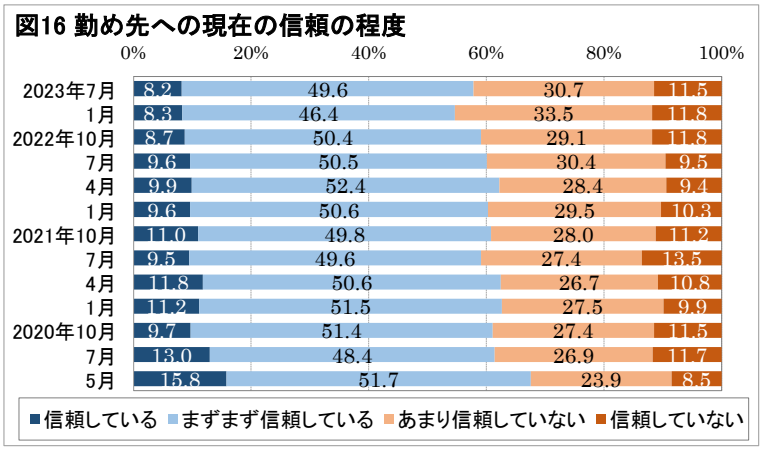


勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問したところ、「そう思う」10.3％と、「まずまずそう思う」50.1％を合わせて 60.4％が肯定的な評価をしており、前回 1 月調査と同率となった（図 12）。









ただし前回との差は統計的有意ではない)。

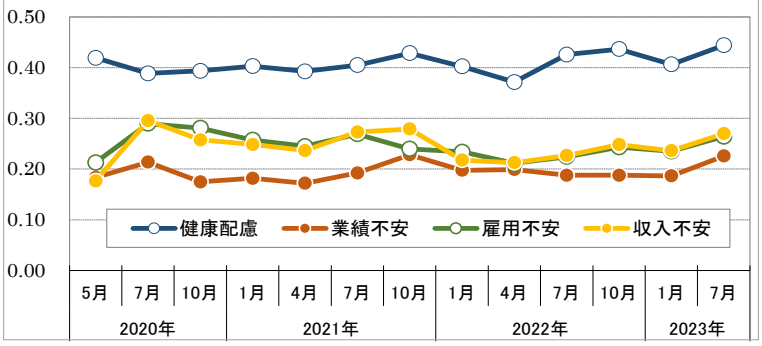
勤め先の業績（売上高や利益）に不安を感じているかどうかを質問したところ、「かなり不安を感じる」10.5%、「どちらかと言えば不安を感じる」38.8%の合計は49.3%と、前回 1 月調査から統計的有意ではないものの減少し、5 割を下回った（図 13)。

今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」13.1%、「どちらかと言えば不安は感じない」40.1%、合わせて 53.2%が「不安は感じない」と回答しており、7 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 2020 年 10 月調査で最大となって以来、改善傾向にあったが、今回は統計的有意ではないものの、前回 1 月調査より不安を感じる回答者が微増しており、改善傾向に停滞がみられる。

今後の自身の収入については、「かなり不安を感じる」20.9%、「どちらかと言えば不安を感じる」42.4%の合計が 63.3%と、前回 1 月調査の 62.3%から統計的有意ではないものの増加した（図 15)。2022 年 10 月調査以降、不安感の微増が続いている一方で、「どちらかと言えば不安は感じない」「全く不安は感じない」はともに微減の傾向にある。

勤め先への信頼の程度は、「信頼している」8.2%、「まずまず信頼している」49.6%、合わせて 57.8%となった。2022 年 4 月から前回 1 月調査（54.7%）にかけて、勤め先に対する雇用者からの信頼感は連続して減少の傾向にあったが、今回調査では反転した（図 16。

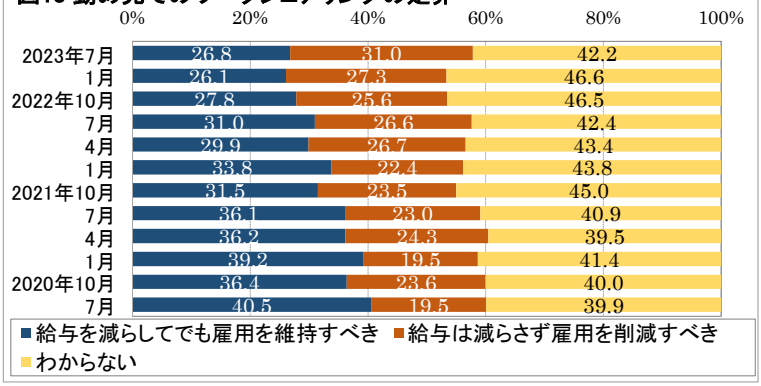
図17 勤め先への信頼との関連（クラメールの連関係数）



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。健康配慮と勤め先への信頼の連関係数は、2022 年 4 月以降上昇を続けた後、前回 1 月調査で低下したが、今回再び上昇となり、過去最高となった。業績不安、収入不安、雇用不安についても、過去最高ではないものの、前回 1 月調査より関連性が強くなっている（図 17）。

(2) ワークシェアリングの是非

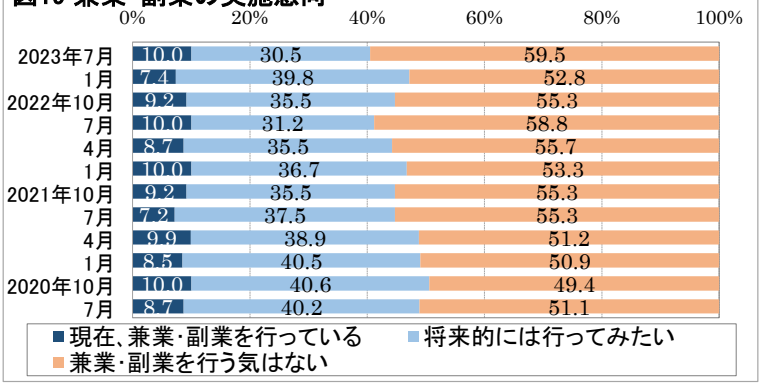
図18 勤め先でのワークシェアリングの是非



景気後退期においては、企業が雇用を維持するため、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 月調査から継続して質問してきた。今回の調査結果では、「わからない」が 42.2%と、前回 1 月調査の 46.6%から 5%水準ながら統計的有意に減少した。「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 1 月調査の 26.1%から 26.8%へ、「給与は減らさず雇用を削減するべき」と否定する意見は、27.3%から 31.0%へと、ともに微増したが、どちらも統計的有意差は無い（図 18）。

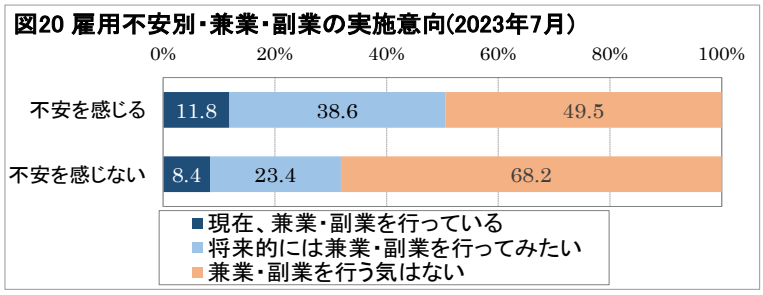
4. キャリア形成と人材育成

図19 兼業･副業の実施意向



(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。調査結果によると、「現在、兼業・副業を行っている」

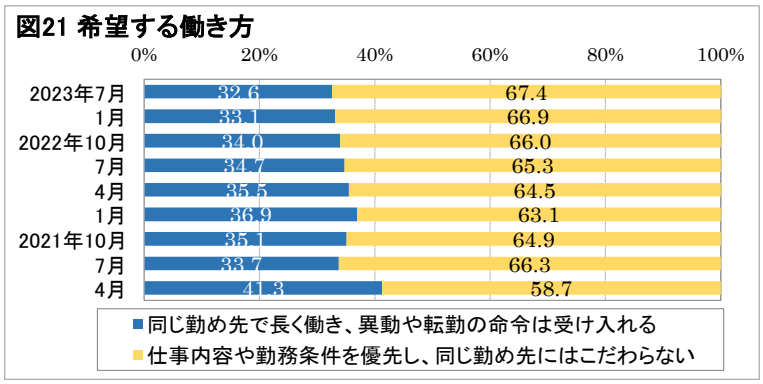


が、前回 1 月調査の 7.4%から 10.0%へと、5%水準ながら統計的有意に増加した。一方で、「兼業・副業を行う気はない」は 52.8%から 59.5%へと 1%水準で統計的有意に増加した（図 19）。

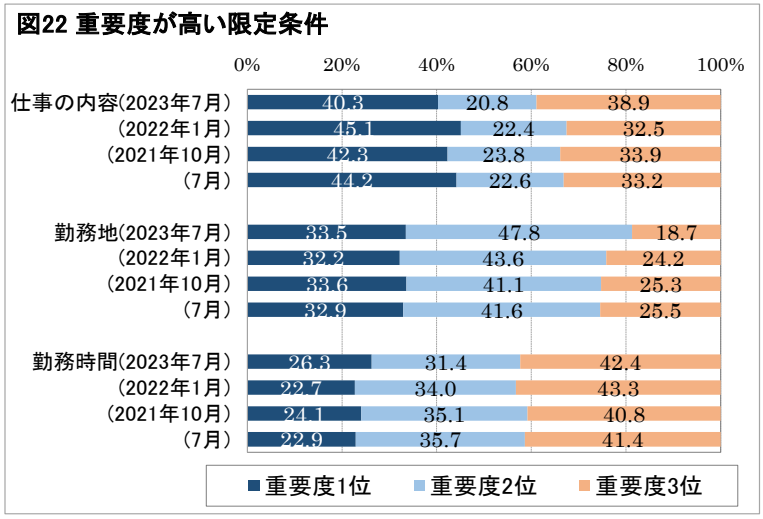
なお、これまでの調査によって、「将来的には兼業・副業を行ってみたい」と考えている割合は、雇用不安と関連性があることがわかっている。今回調査においても関連性を確認したところ、「自身の雇用に不安を感じる」（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）と回答した雇用者のうち、「将来的には兼業・副業を行ってみたい」は 38.6%であるのに対し、「自身の雇用に不安を感じない」（「どちらかと言えば不安を感じない」と「全く不安は感じない」の合計）と回答した雇用者では 23.4%と、統計的に有意な差が生じている（図 20）。

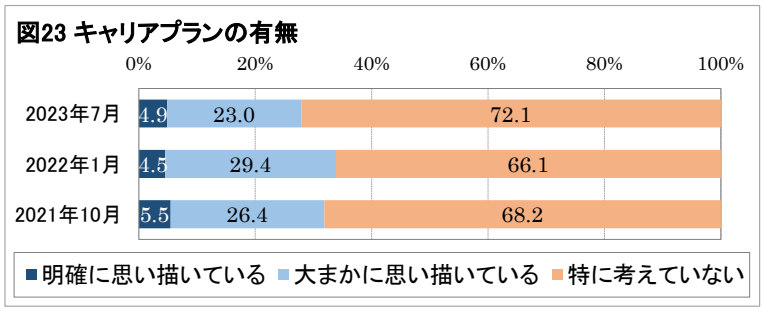
(2) メンバーシップ型・ジョブ型と人事評価

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きた。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。



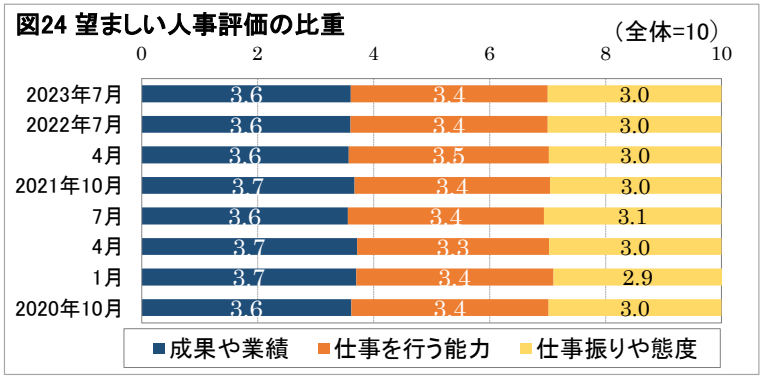
どちらの型にもメリットとデメリットがあるが、経団連によるジョブ型雇用拡大の呼びかけ、コロナ禍に伴うテレワークの拡大等も契機となり、企業がジョブ型雇用の拡大を表明するなど動きもみられた。これをうけ、本調査でも、雇用者がどちらの働き方を希望しているかを、2021 年 4 月調査以降、継続して調査している。メンバーシップ型、ジョブ型については、様々な側面があり、アンケート調査向けに一言で表すことは難しいため、本調査の選択肢では、メンバーシップ型を「同じ勤め先で長く働き、異動や転勤の命令があった場合は受け入れる」、ジョブ型を「仕事内容や勤務条件を優先し、同じ勤め先にはこだわらない」働き方とした。結果によると、希望する働き方は、ジョブ型が前回 1 月調査の 66.9%から 67.4%に微増、メンバーシップ型が 33.1%から 32.6%へと微減した。ただし、いずれも統計的有意差は無い（図 21）。





また、2021 年 7 月、10 月、2022 年 1 月調査と同様に、仕事の内容、勤務地、勤務時間といった条件を限定できる働き方が可能な場合、どの条件の重要度が高いか、優先順位を質問した。調査結果から、今回の調査でも、重要度 1 位に挙がった条件は、仕事の内容が最も多く、次いで、勤務地、勤務時間の順となっている（図 22）。

あわせて、2021 年 10 月、2022 年 1 月調査と同様に、自分自身のキャリアプラン（私生活を含めた職業人生のプラン）を持っているかどうかを質問した。調査結果から、「明確なキャリアプランを思い描いている」は、2022 年 1 月調査の 4.5%から今回調査の 4.9%に微増したが、統計的有意な差は見られなかった。一方で、「大まかなキャリアプランを思い描いている」は 29.4%から 23.0%に減少、「特に考えていない」は 66.1%から 72.1%に増加と、どちらも統計的有意な差がみられる。何らかのキャリアプランを思い描いている者は、3 割未満であり、必ずしも多いとは言えない（図 23）。



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。本設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）仕事振りや態度、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、「成果や業績」3.6、「仕事を行う能力」3.4、「仕事振りや態度」3.0 と、2022 年 7 月の比重と変化が無かった（図 24）。

図25 最近3か月のOff-JT受講

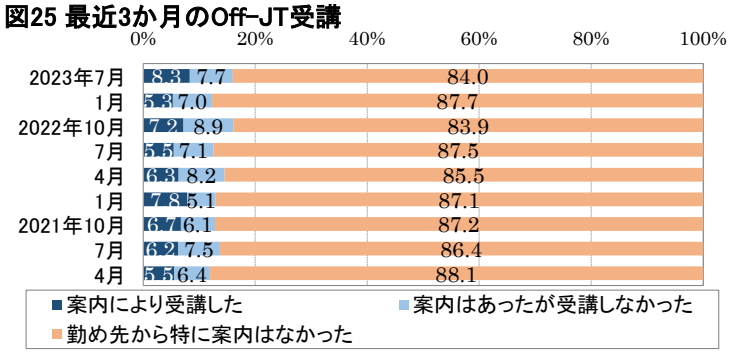


図26 最近3か月に受講したOff-JTの内容（MA）

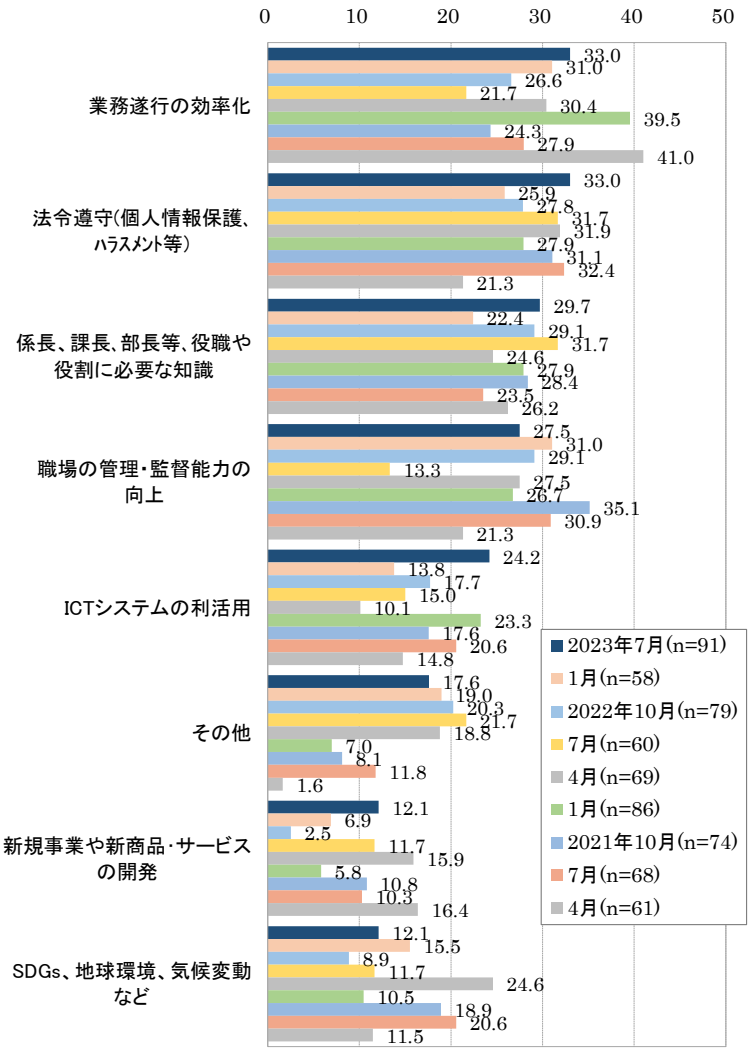
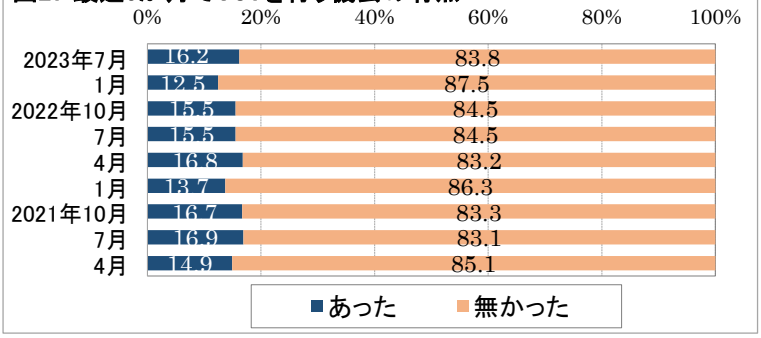


図27 最近3か月でOJTを行う機会の有無



(3) Off-JT、OJT の実施状況

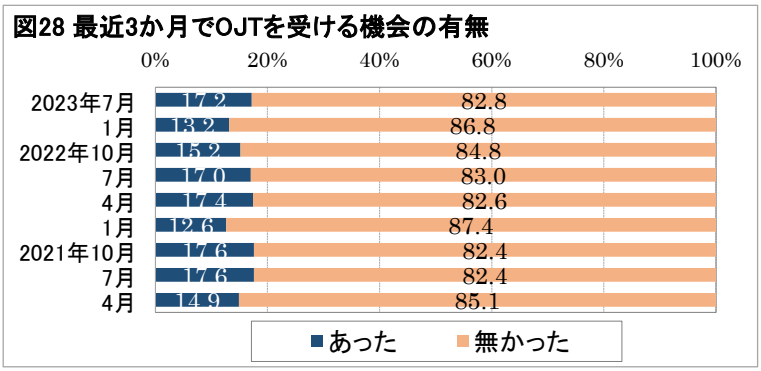
2021 年 4 月調査から、最近 3 か月の Off-JT[3]、OJT[4]の実施状況を質問している。調査結果から、最近 3 か月の Off-JT の実施状況を見ると、勤め先からの「案内により受講した」は前回 1 月調査の 5.3%から 8.3%へと統計的有意に増加した。「案内はあったが受講しなかった」は 7.7%、「勤め先から特に案内はなかった」は 84.0%となった。「案内があった」割合（「案内により受講した」「案内はあったが受講しなかった」の合計）は 16.0%であり、前回 1 月調査と比べると 5%水準ながら統計的有意に減少した（図 25）。

Off-JT の受講内容を見ると、「業務遂行の効率化」と「法令遵守（個人情報保護、ハラスメント等）」がともに 33.0%で最多となった。次いで「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」29.7%、「職場の管理・監督能力の向上」27.5%と続いている。「ICT システムの利活用」は前回 1 月調査では 13.8%となっていたが、今回 24.2%と増加した。このほか、「新規事業や新商品・サービスの開発」が前回 1 月調査の 6.9%から 12.1%へと増加した一方で、「SDGs、地球環境、気候変動など」が 15.5%から 12.1%に減少した（図 26。ただし統計的有意差は無い）。

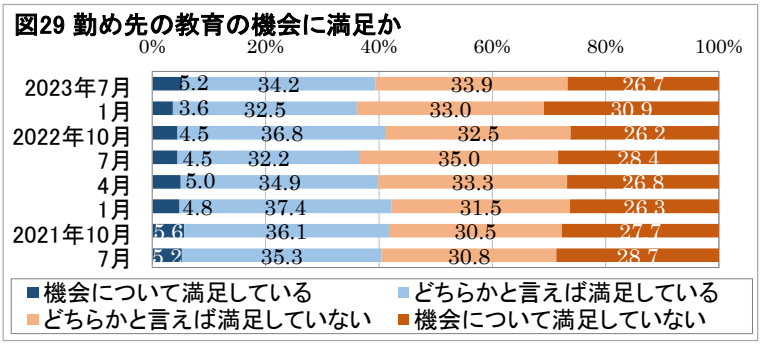
わが国の企業内教育は、伝統的に欧米企業に比べて Off-JT より OJT の占める割合が大きいと言われている。このため、最近 3 か月

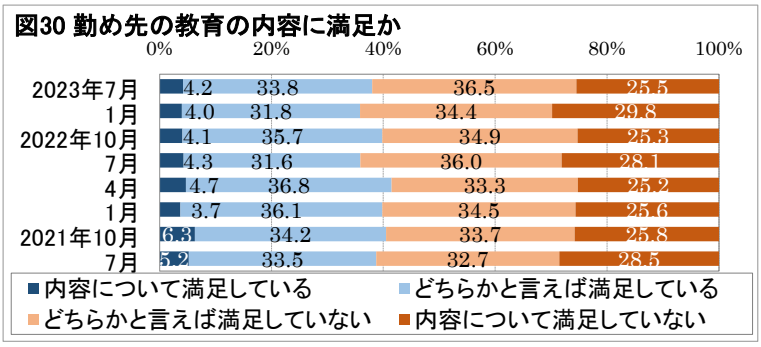
[3] 設問では「勤め先からの案内で、仕事を一時的に離れて行う教育・研修」としている。
[4] 設問では「仕事を通じて、あなたが職場の人たちに指導、アドバイス、説明を行う／受ける」こととしている。

（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。調査結果によると、OJT を「行う」機会が「あった」は前回 1 月調査の 12.5%から 16.2%へと、5%水準ながら統計的有意に増加した（図 27）。

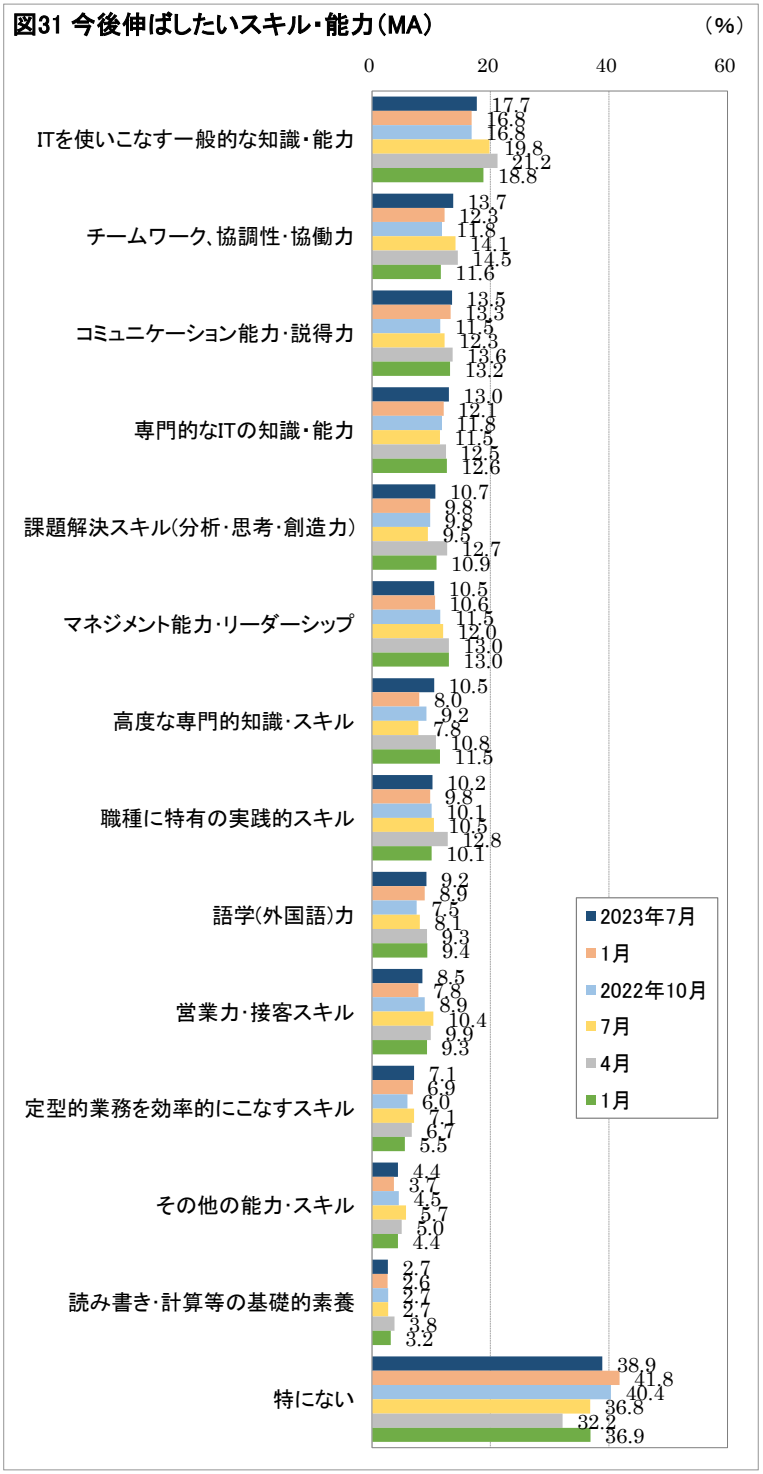


OJT を「受ける」機会が「あった」は前回 1 月調査の 13.2%から 17.2%へと統計的有意に増加した（図 28）。OJT を行う機会、受ける機会ともに 1 月と比べて増加している。ただし、例年 1 月の調査では、機会が少ないという結果が得られていること、また、例年 7 月の調査では、調査での対象期間が、多くの勤め先で新しい年度となった時期と重なるため、機会が多いという結果が得られていることから、季節性の影響による可能性も考えられる。



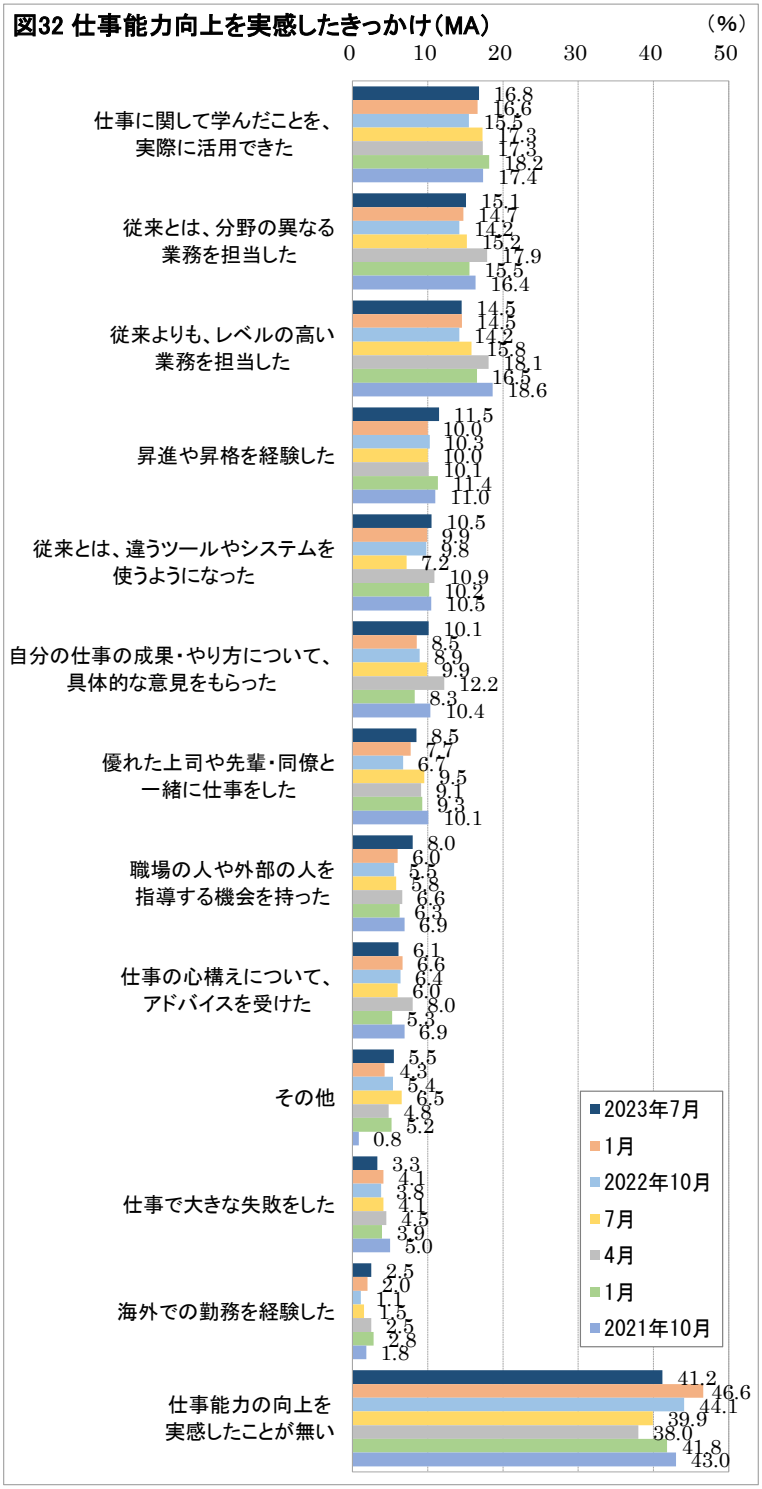


勤め先の教育の現状に、雇用者は満足しているかどうかを調べるため、2021 年 7 月調査から、自分が勤め先から受けている教育機会／教育内容の満足度に関する問いを設けている。教育の「機会」について「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 39.4%、教育の「内容」に「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 38.0%と、「機会」・「内容」ともに「満足している」者の割合は過去最小であった前回 1 月調査から反転した（図 29・30）。特に教育の「機会」については、前回 1 月調査と 5%水準ながら統計的有意差がみられた。ただし、「機会」・「内容」ともに 6 割以上の雇用者が満足していないという現状にある。



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[5]（複数回答）。調査結果によると、「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 17.7%と最も多く、次いで「チームワーク、協調性・協働力」の 13.7%、「コミュニケーション能力・説得力」の 13.5%、「専門的な IT の知識・能力」の 13.0％、「課題解決スキル（分析・思考・創造力）」の 10.7%が続いている（図 31）。「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いる。前回１月調査と比べると、「マネジメント能力・リーダーシップ」以外の能力、スキルはわずかながら増加した。

[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。



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」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」といった、業務経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。特に「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」と「従来とは、分野の異なる業務を担当した」の2 項目は、統計的有意差は無いものの 2022 年 10 月調査より微増傾向にある。対して、「仕事の心構えについて、アドバイスを受けた」「仕事で大きな失敗をした」は、統計的有意差は無いものの、前回 1 月調査よりも微減している（図32）。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。

図33 自己啓発の実施有無

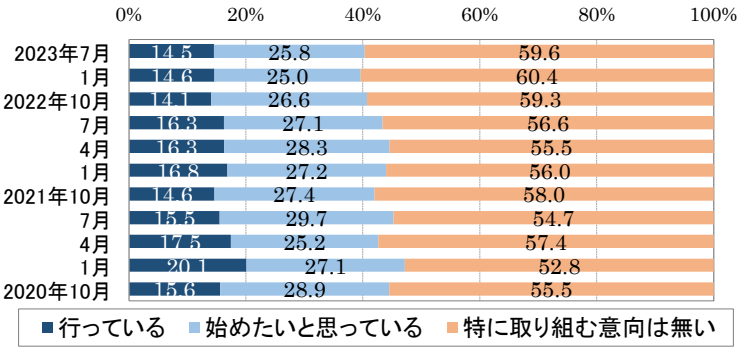
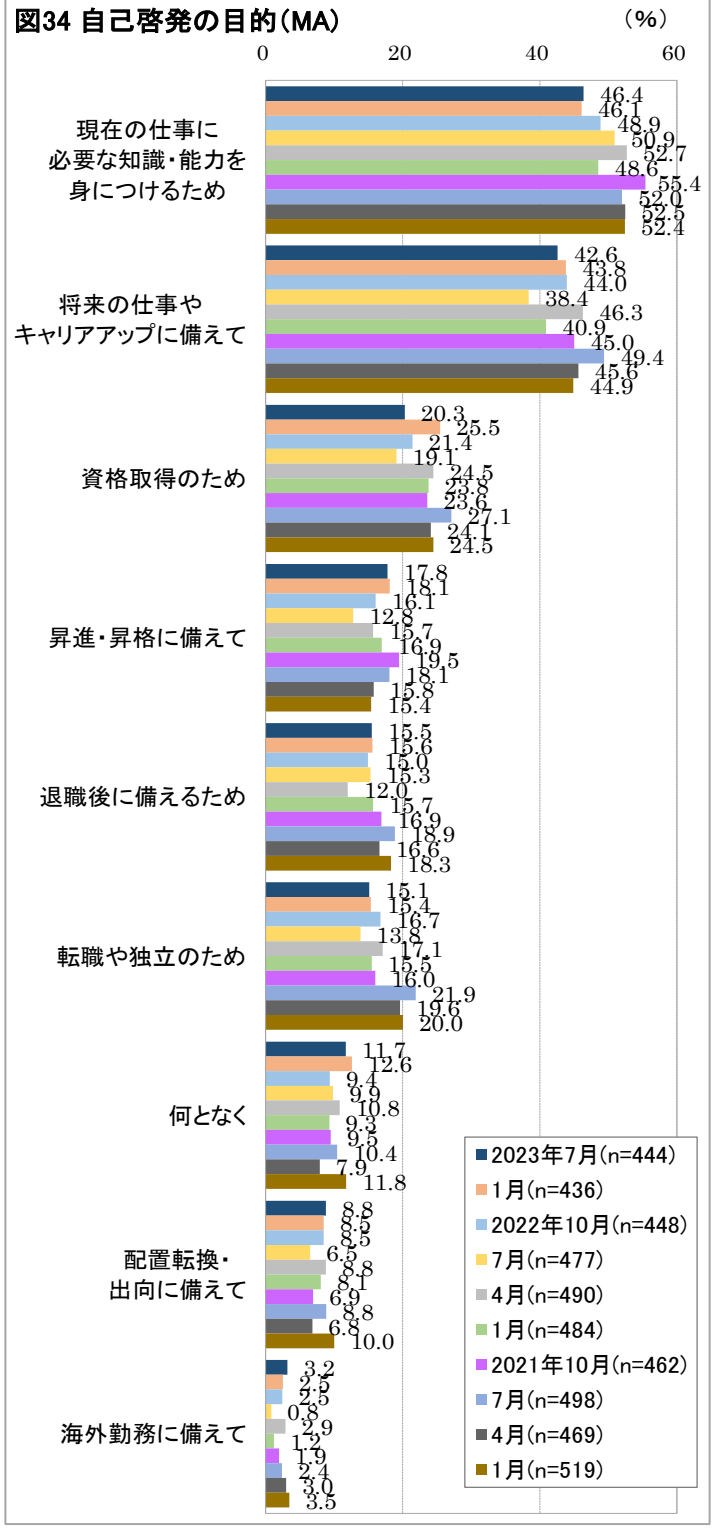


図34 自己啓発の目的(MA)



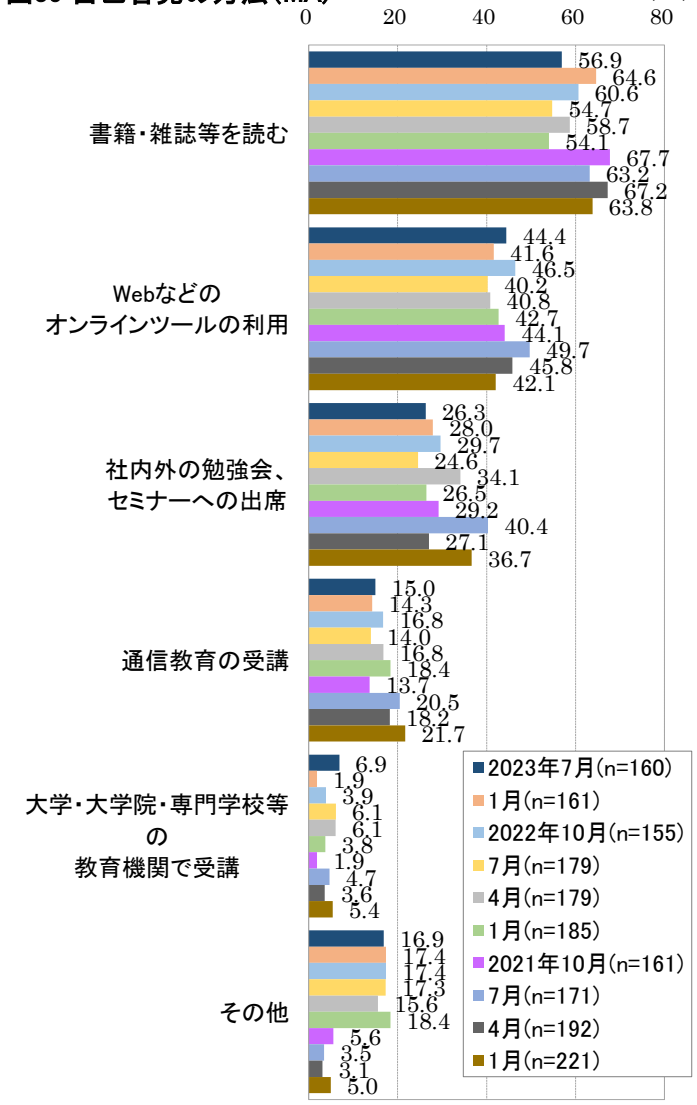
(4) 自己啓発の実施状況

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 1 月調査の 14.6%から 14.5%に微減、「行っていないが、始めたいと思っている」は 25.0%から 25.8%に微増した。前回 1 月調査で初めて 6 割を上回った「特に取り組む意向は無い」は、今回59.6%となった。1年前の2022年7月調査時と比べ、雇用者の自発的な学習意欲は若干ではあるものの低下している（図 33)。

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]。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46.4%で最多となった。2022 年 4 月調査から 2023 年 1 月調査にかけて減少が続いていたが、今回、統計的有意ではないものの微増となった。次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が 42.6%、「資格取得のため」が20.3%、「昇進・昇格に備えて」が17.8%となっている。「退職後に備えるため」「転職や独立のため」といった目的は、前回 1 月調査に引き続き15%程度となった。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 34)。

[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。

図35 自己啓発の方法（MA）

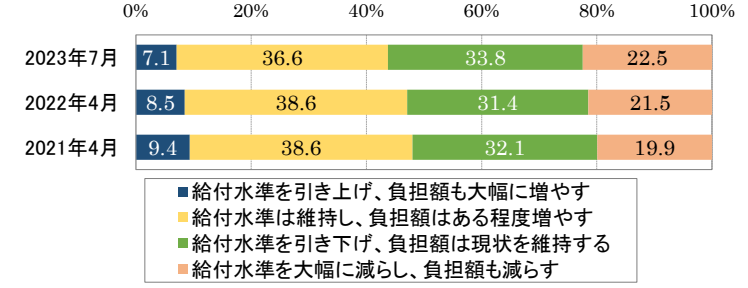


次に、自己啓発を「行っている」と回答した雇用者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、統計的有意差は無いものの「書籍・雑誌等を読む」が前回１月調査の64.6%から 56.9%に減少した。続く「Web などのオンラインツールの利用」は 41.6%から 44.4%へと微増、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は 28.0%から 26.3%へと微減、「通信教育の受講」は 14.3%から 15.0%へと微増した。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」はほかの方法と比べ少ないものの、1.9%から 6.9%と、5%水準ながら統計的有意に増加している（図 35）。

(5) 社会保障の給付と負担の関係

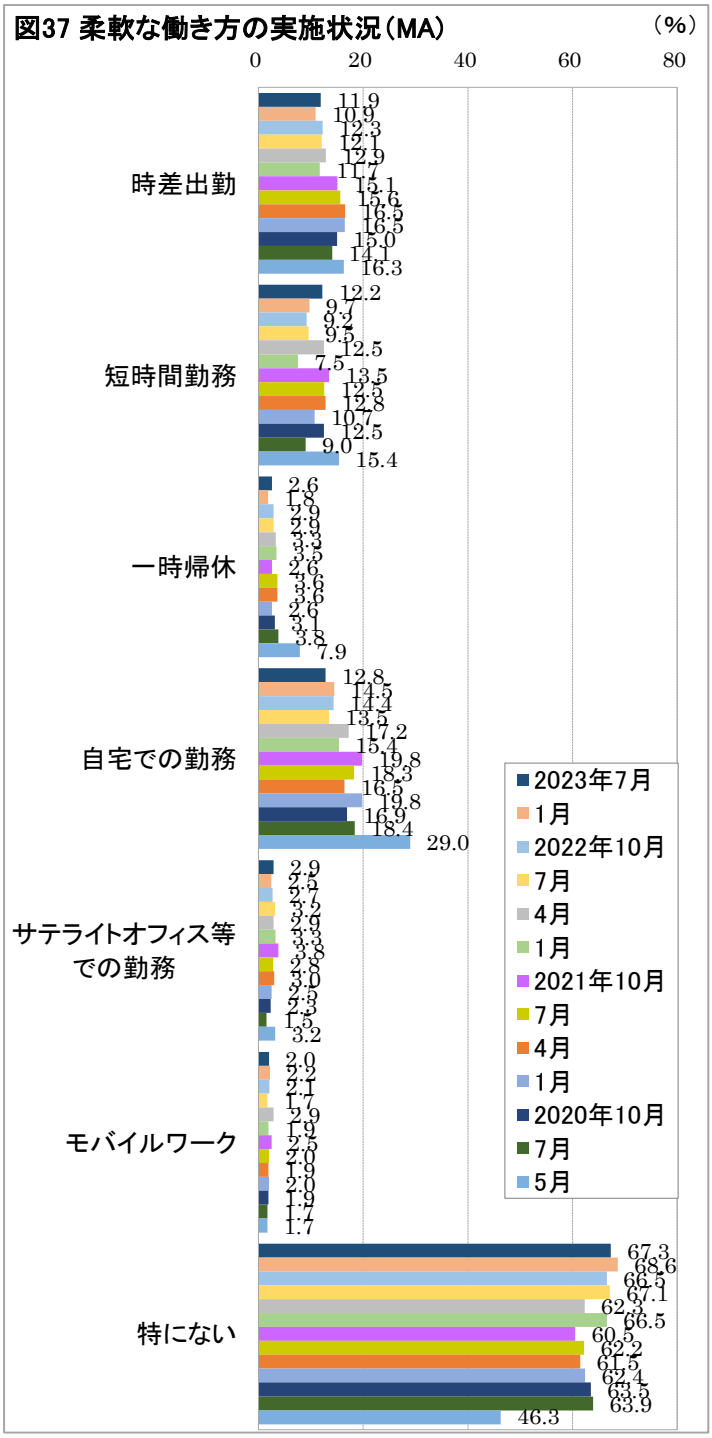
雇用者の働き方は、社会保障政策にも関わってくる。このため、2021年4月、2022 年 4 月調査と同様、社会保障の給付水準と負担額のバランスについて質問した。調査結果から、過去 2 回の調査と傾向の差は無く、「給付水準は維持し、負担額はある程度増やす」が 36.6%で最も多く、「給付水準を引き下げ、負担額は現状を維持する」が 33.8%で続いている（図 36）。

図36 社会保障の給付と負担の関係



5. 働き方の変化

図37 柔軟な働き方の実施状況（MA）



(1) 柔軟な働き方

これまで、新型コロナウイルス感染症の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。調査結果を見ると、前回 1 月調査と比べて、「自宅での勤務」（在宅勤務）は 14.5%から 12.8%にわずかに減少、「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2.5%から2.9%にわずかに増加、「モバイルワーク」は2.2%から 2.0%にわずかに減少したが、いずれも統計的有意差は無い。「特にない」は 68.6%から 67.3%に微減した（図 37。「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前回 1 月調査の 16.8%から 15.5%に微減し、過去最低となった。ただし統計的有意差は無い（図 38）。

図38 テレワークの実施率

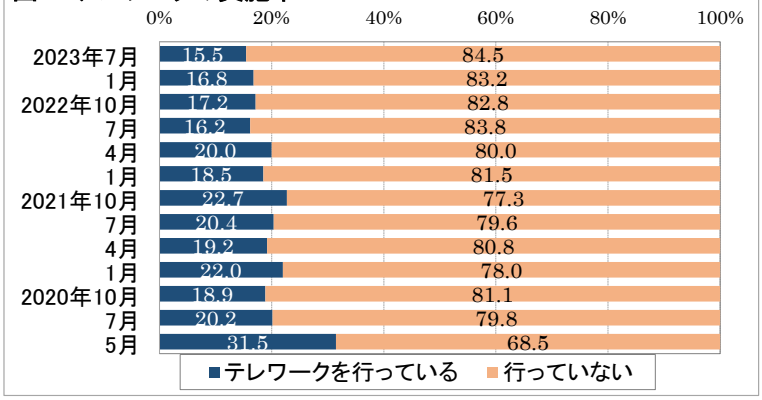
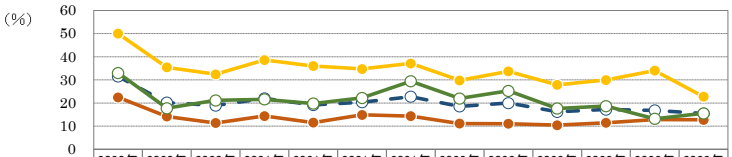
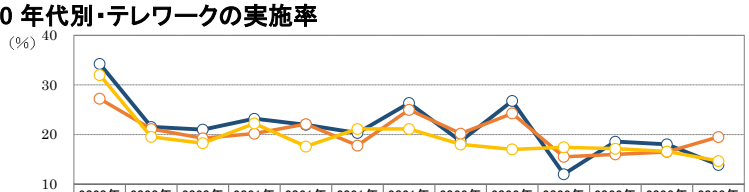


図39 従業員規模別・テレワークの実施率



	2020年5月	2020年7月	2020年10月	2021年1月	2021年4月	2021年7月	2021年10月	2022年1月	2022年4月	2022年7月	2022年10月	2023年1月	2023年7月
全体	31.5	20.2	18.9	22.0	19.2	20.4	22.7	18.5	20.0	16.2	17.2	16.8	15.5
100名以下	22.5	14.2	11.4	14.4	11.5	14.9	14.3	11.1	11.1	10.4	11.5	12.9	12.8
101～1,000名	33.0	17.7	21.1	21.6	19.8	22.2	29.4	22.0	25.3	17.6	18.7	13.2	15.5
1,001名以上	50.0	35.4	32.4	38.6	36.0	34.7	37.1	29.8	33.7	27.9	30.0	34.0	22.7

図40 年代別・テレワークの実施率



	2020年5月	2020年7月	2020年10月	2021年1月	2021年4月	2021年7月	2021年10月	2022年1月	2022年4月	2022年7月	2022年10月	2023年1月	2023年7月
20代	34.3	21.5	21.0	23.2	22.0	20.3	26.4	18.7	26.8	12.0	18.6	18.0	13.9
30代	27.2	21.1	19.2	20.2	22.1	17.8	25.0	20.2	24.3	15.5	16.0	16.5	19.5
40代以上	32.0	19.5	18.3	22.2	17.6	21.1	21.1	18.0	17.0	17.4	17.2	16.6	14.7

図41 直近1週間（営業日ベース）の週当たり出勤日数

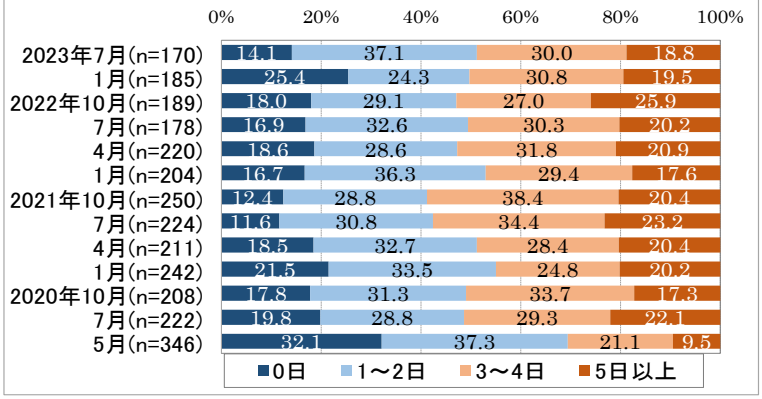


図42 自宅での勤務で効率が上がったか

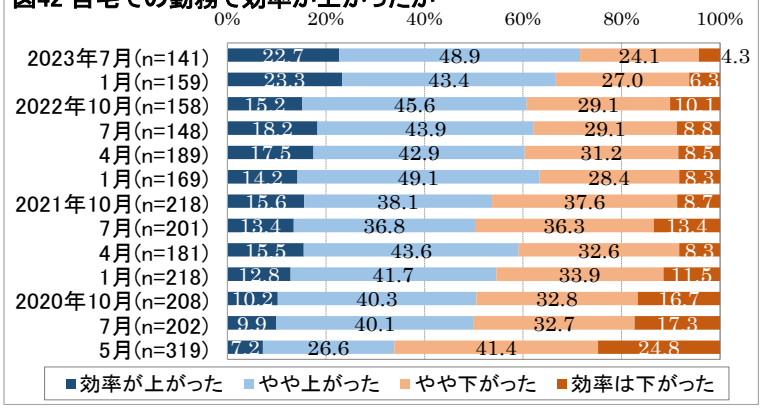
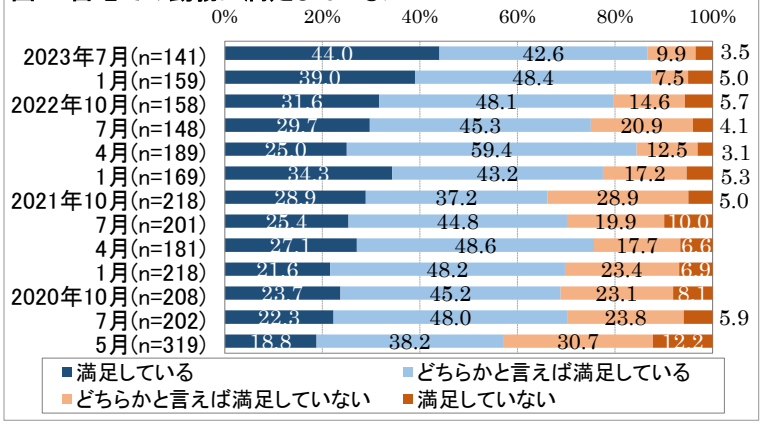


図43 自宅での勤務に満足しているか



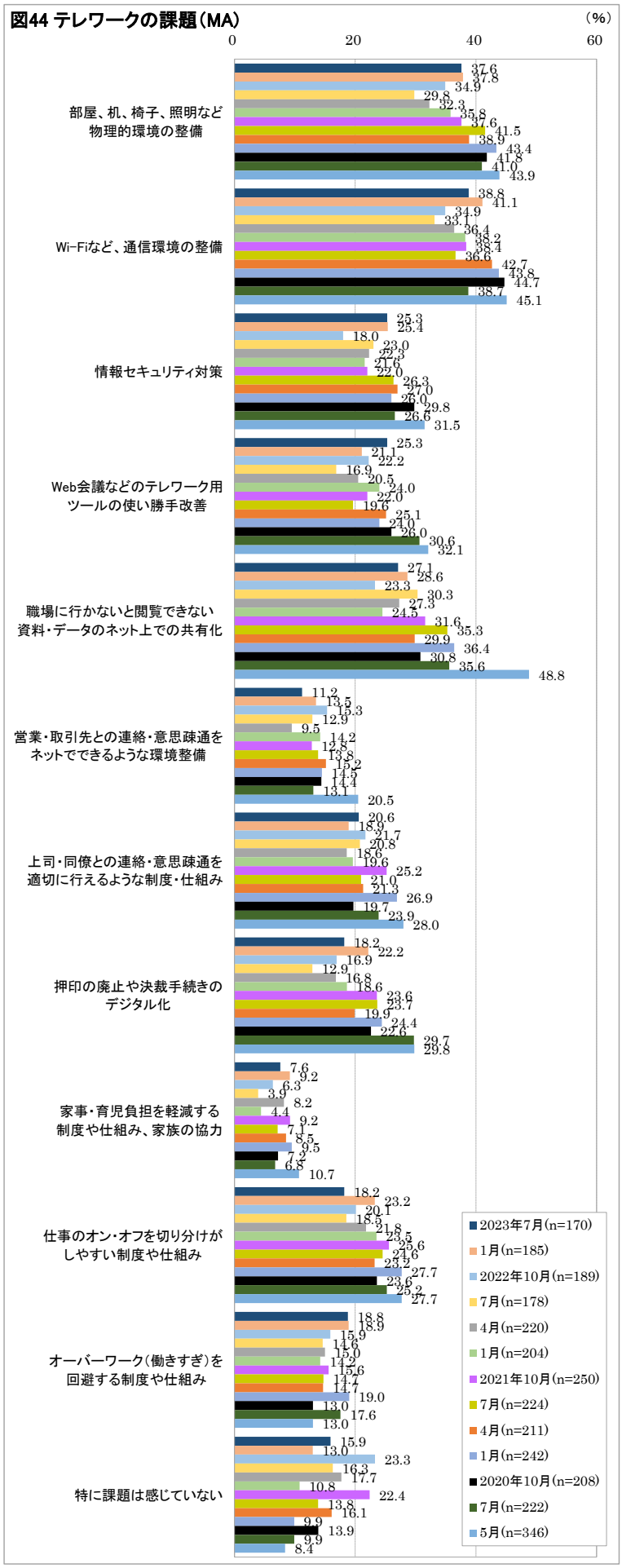
従業員規模別のテレワーク実施率は、1,001 名以上の勤め先では前回１月調査の 34.0%から 22.7%へと統計的有意に減少した。100 名以下では前回 1 月調査の 12.9%から 12.8%に微減、101～1,000 名では 13.2%から 15.5%へと微増したが、統計的有意ではない（図 39）。これまでテレワークの実施率は、大企業および中規模企業がけん引してきたが、前回１月調査にて中規模企業の実施率が小規模企業と同程度まで低下し、続く今回調査では大企業の実施率が低下した結果、全体のテレワーク実施率が 15.5%となった。

また、年代別のテレワーク実施率は、30 代が 19.5%と前回１月調査より微増した一方で、20 代は 13.9%、40 代以上は 14.7%と微減した。ただし、いずれの年代の変化も統計的有意差は無い（図 40）。この結果、30 代のテレワーク実施率が他の年代と比べ若干ではあるものの高くなっている。

テレワーカーに週当たり出勤日数を聞いたところ、3 日以上出勤する者は前回 1 月調査の 50.3%から 48.8%に微減し、2022 年 1 月以来の 50%を下回る結果となった（図 41。ただし前回との統計的有意差は無い）。前回１月調査と比べると、特に「0 日」が 25.4%から 14.1%へと統計的有意に減少した。

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、過去最高であった前回１月調

査の 66.7%からさらに増加し 71.6%となった（図 42。ただし前回との統計的有意差は無い）。



また、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、過去最高であった前回 1 月調査の 87.4%から 86.6%に微減した（図 43。ただし前回との統計的有意差は無い）。

(2) テレワークの課題

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）。2020 年 5 月の初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、2022 年 7 月以降増加傾向にあったが、今回どちらも減少した（ただし、前回との統計的有意差は無い）。また、「情報セキュリティ対策」「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・意思疎通をネットでできるような環境整備」「押印の廃止や決裁手続きのデジタル化」「家事・育児負担を軽減する制度や仕組み、家族の協力」「仕事のオン・オフを切り分けがしやすい制度や仕組み」「オーバーワーク（働きすぎ）を回避する制度や仕組み」も減少した。一方で、「Web 会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」「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」は、統計的有意差は無いが増加した（図 44）。

図45 労務管理上の課題（MA）

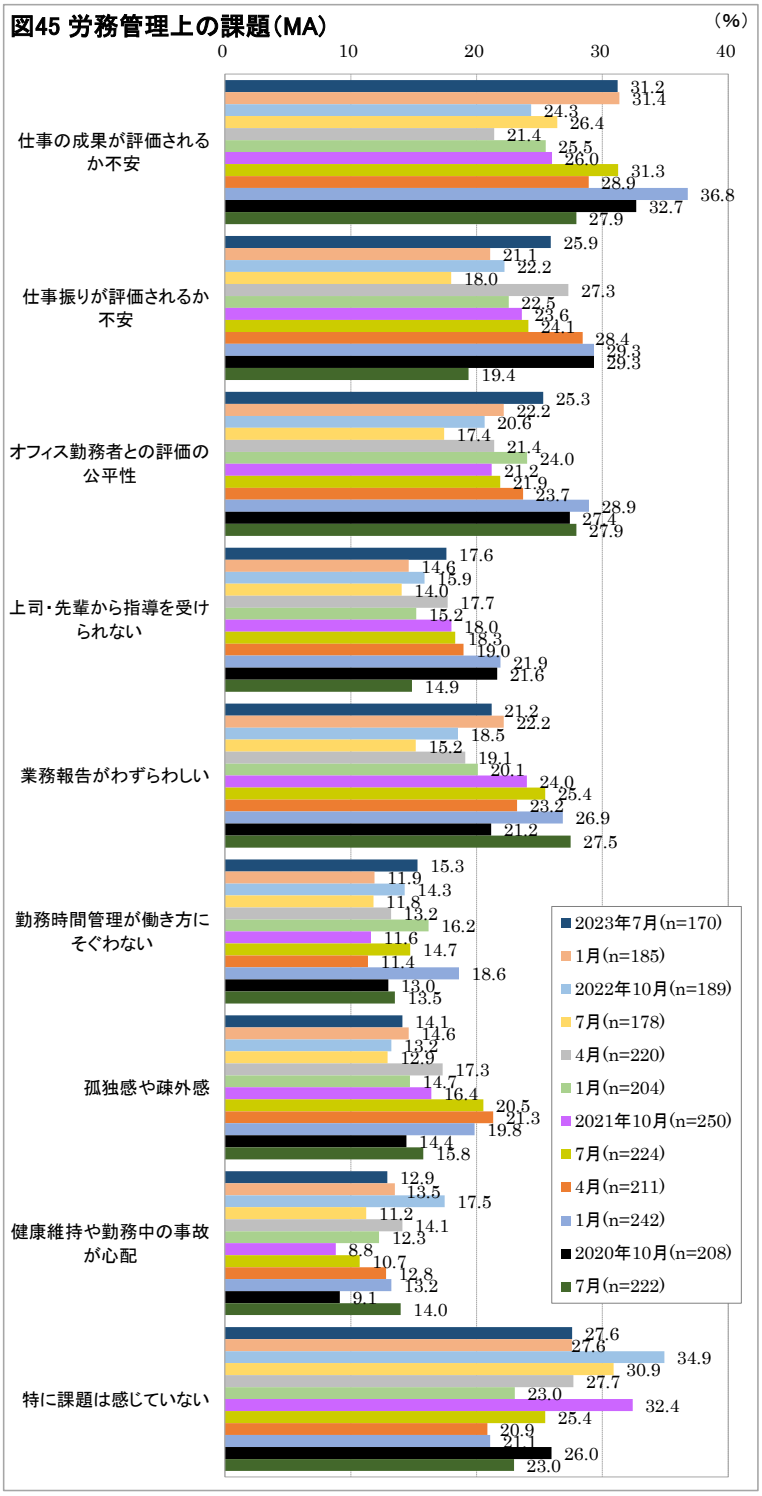
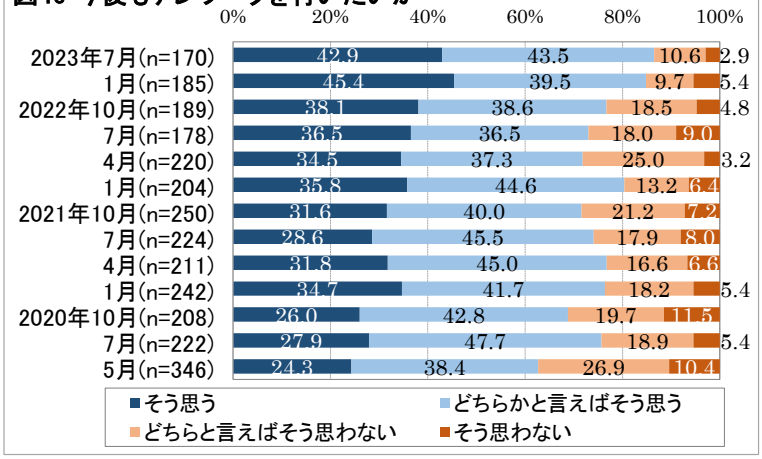


図46 今後もテレワークを行いたいか



2020年7月調査以降、テレワークの労務管理上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」は、前回1月調査と同様3割を上回った（図45）。

加えて、テレワーク実施者を対象に、今後もテレワークを行いたいか、意向を確認したところ、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回1月調査の84.9%から86.4%へと増加した（図46。ただし統計的有意差は無い）。

6. まとめ

今回の第13回調査は、新型コロナウイルスの感染症法上の区分が「5類」に移行してから初めての調査であり、その変化が調査結果にも数多くみられた。法律に基づいた外出自粛の要請などがなくなったこともあり、感染に対する不安感や、不要・不急の外出を避けようとする回答は調査開始以来最小となり、特に 20 代ではそれぞれ初めて 4 割を下回った。わが国の景況感に対しても若干の明るさが感じられる中、多くの雇用者の新型コロナウイルスに対する意識や行動も、これまでとは異なるステージに移行したと考えられる。一方で、70 代以上については感染に対する不安感、外出を避けようとする意識ともにこれまでとの劇的な変化は見られない。重症化リスクが高いとみられる高齢者層が安心感を持って活動するようになるにはまだしばらく時間がかかると思われる。

経済にも回復の兆しが見られる中、雇用者の業務量および労働に費やす時間は増加傾向にある。増える業務に対して、柔軟に対応できる働き方の多様化が求められるが、そのひとつとしてあげられるテレワークは、実施率が 15.5% と過去最低となった。「5 類」への移行により、これまでコロナ禍に対する一時的な対応としてテレワークを取り入れていた企業が、オフィス勤務へ回帰する動きをより活発化させたことが主な要因として考えられる。一方で、テレワークをコロナ禍に対する一時的な対応ではなく、働き方の一つのオプションとして継続活用している企業の雇用者をみると、テレワークによる仕事効率の向上や満足度の高さ、継続を望む声が多く見受けられた。職種、業種、従業員規模などによっても異なるが、多様な働き方のニーズに対応する選択肢の一つとして、テレワークの継続的な活用を期待したい。なお、テレワーク実施者が考える課題として、仕事の成果や仕事振りへの評価、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回答が多い。今後、テレワークを推進するにあたっては、これらの課題解決が重要と考えられる。

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 13 回	2023 年 7 月 10～11 日	新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが「5 類」に移行してから約 2 か月が経過。	2023 年 8 月 7 日
第 12 回	2023 年 1 月 10～11 日	原材料価格の高騰による光熱費、日用品、食品などの値上げが続く。中国当局が日本人向けのビザ発給を一時停止	2023 年 1 月 27 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 5～7 日	東京オリンピック・パラリンピック開催を目前に、1 都 3 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

※第 2 回（2020 年 7 月）調査から第 12 回（2023 年 1 月）調査までは 3 か月に一回実施。今回の第 13 回調査より 6 か月に一回の実施に変更。