

## 第 14 回 働く人の意識に関する調査

# 調査結果レポート

2024 年 2 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。

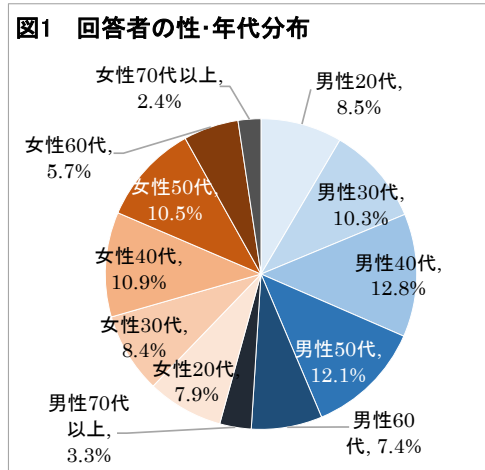
※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の最新の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収（端数はサンプル数最多のセルで調整）。

調査期間：2024 年 1 月 9 日（火）～10 日（水）

※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。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。

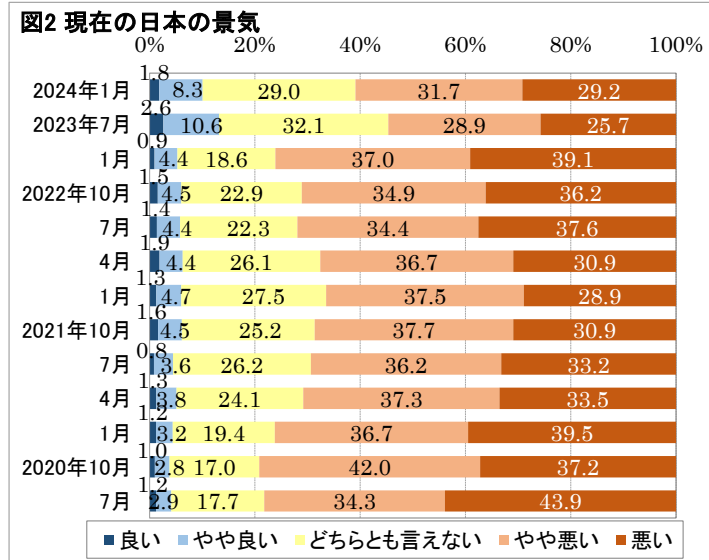
# 1. 調査の目的

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「5類感染症」となった。これにより、



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、歴史的な物価高騰、ロシアによるウクライナ侵攻の継続や中東・アジア等での軍事衝突を伴う国際的な対立の激化、そして、令和6年能登半島地震や羽田空港航空機衝突事故などの痛ましい出来事もおきた。経済、そして社会全体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、2020年5月より定期的に調査を実施してきた。今回は、2024年1月9～10日に調査を行った。働く人の意識の



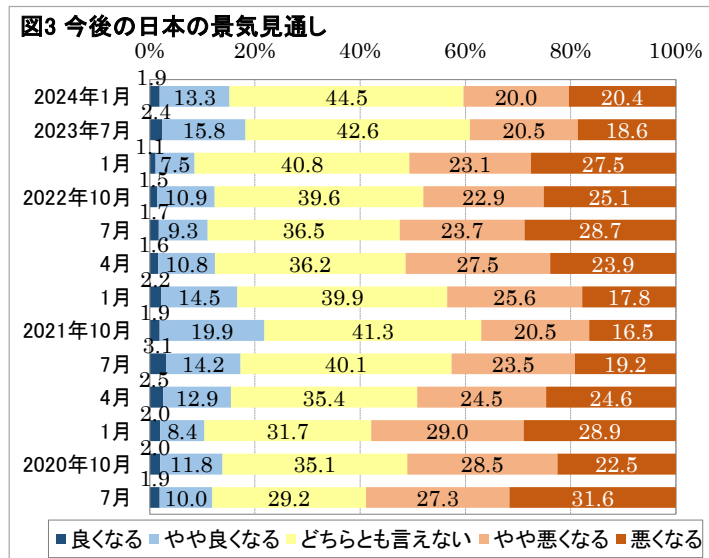
諸相を知る情報としてご活用いただければ幸いです。なお、第14回調査における回答者の性・年代分布は、図1の通りである。

## 2. 2024年1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2023年7月調査の減少から一転、54.6%から60.9%<sup>1</sup>へと、統計的有意<sup>2</sup>に再び増加した（図2）。

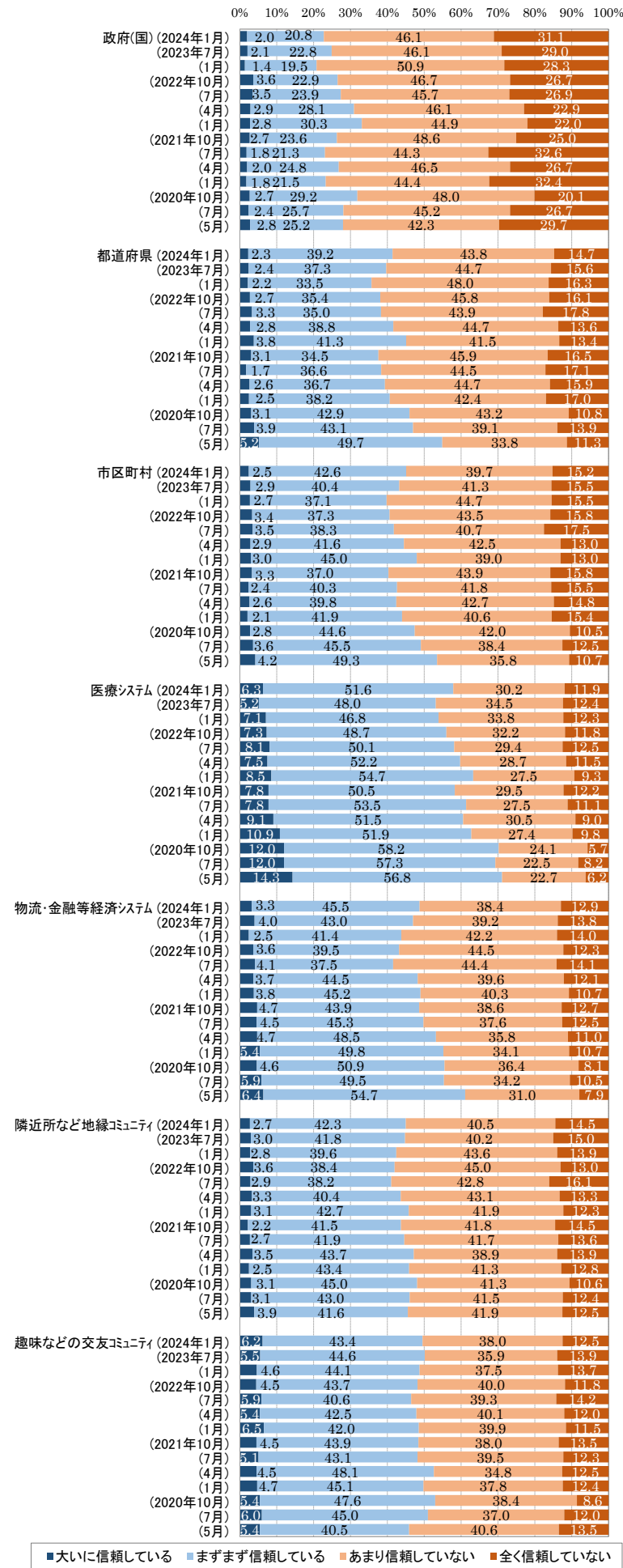
今後の景気見通しについて、2022年7月調査以降「どちらとも言えない」が増加の傾向にある。今回調査でも、統計的有意ではないものの、前回2023年7月調査の42.6%から44.5%に増加している。また、「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が前回2023年7月調査の39.1%から40.4%へと統計的有意ではないものの増加している（図3）。



<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 「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。

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 2023 年 7 月調査の 24.9% から 22.8% へと、統計的有意ではないものの減少した。都道府県と市区町村は、2023 年 1 月調査以降、「信頼している」が微増を続けている。医療システムを「信頼している」は、2022 年 4 月調査以降減少を続け、前回 2023 年 7 月調査には過去最小の 53.2% となったが、本調査では 57.9% と、5% 水準ながら統計的有意に増加した。物流・金融等の経済システムや、コミュニティへの信頼は 2022 年 7 月調査以降微増傾向にある（図 4。ただし「医療システム」を除く項目の変化に統計的有意差はない）。

図5 自身がコロナに感染する不安

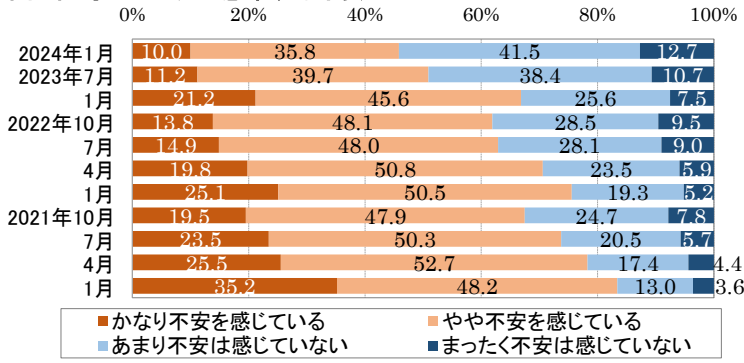
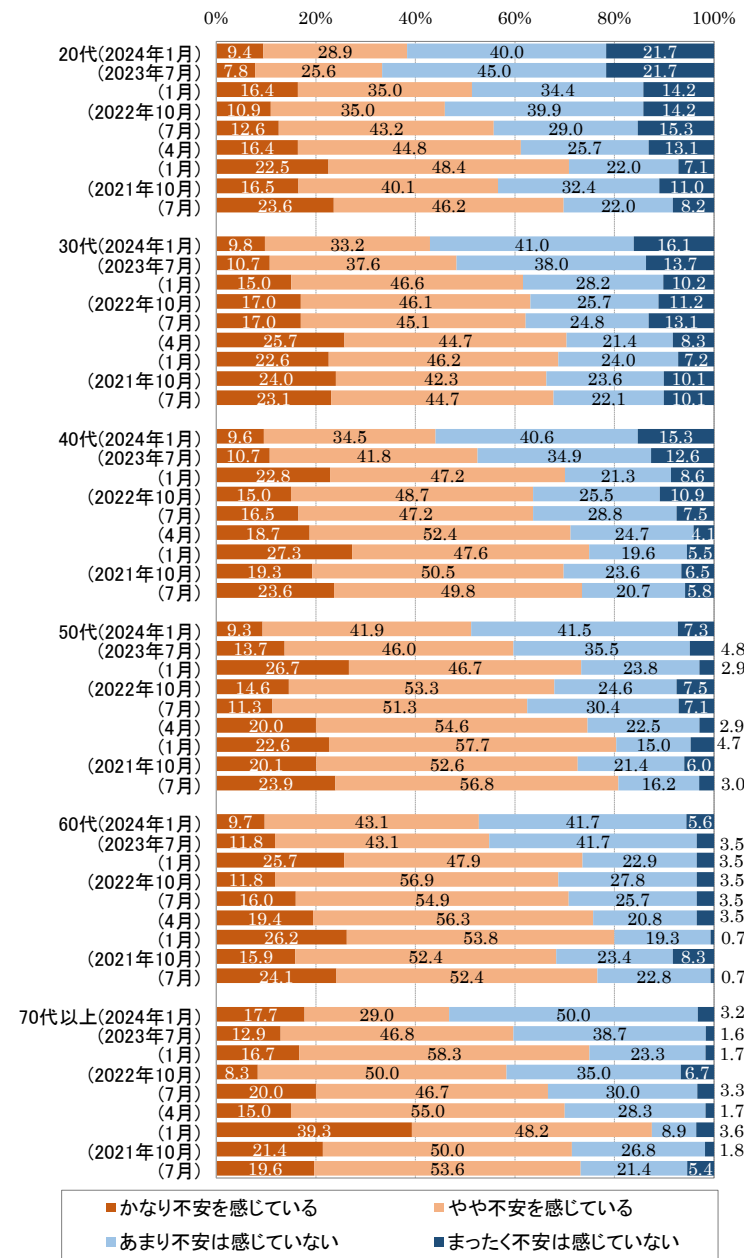


図6 年代別・自身がコロナに感染する不安



### (3) 感染不安と外出自粛

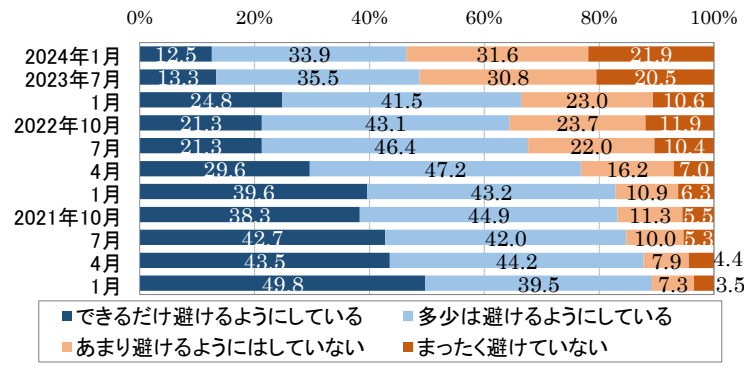
自身が新型コロナに感染する不安の程度を質問したところ、「かなり不安を感じている」の割合が10.0%、「やや不安を感じている」が35.8%と、ともに調査開始以来最小であった前回2023年7月調査からさらに減少した(図5。ただし、統計的有意差はない)。

2023年5月に新型コロナウイルスの感染症法上の区分が「5類」に変更されたことを受け、前回2023年7月調査の時点で、雇用者の意識に変化が見受けられたが、本調査では、感染する不安を感じる割合の減少傾向がさらに強まったと考えられる。

年代別にみると、20代を除く全年代で「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70代以上は、前回2023年7月調査時点で、過去最小とならなかった唯一の年代だったが、今回は半数以下にまで減少した。一方で20代は前回2023年7月調査と比べると統計的有意ではないものの増加している(図6。ただし、いずれの項目も前回調査との統計的有意差はない)。

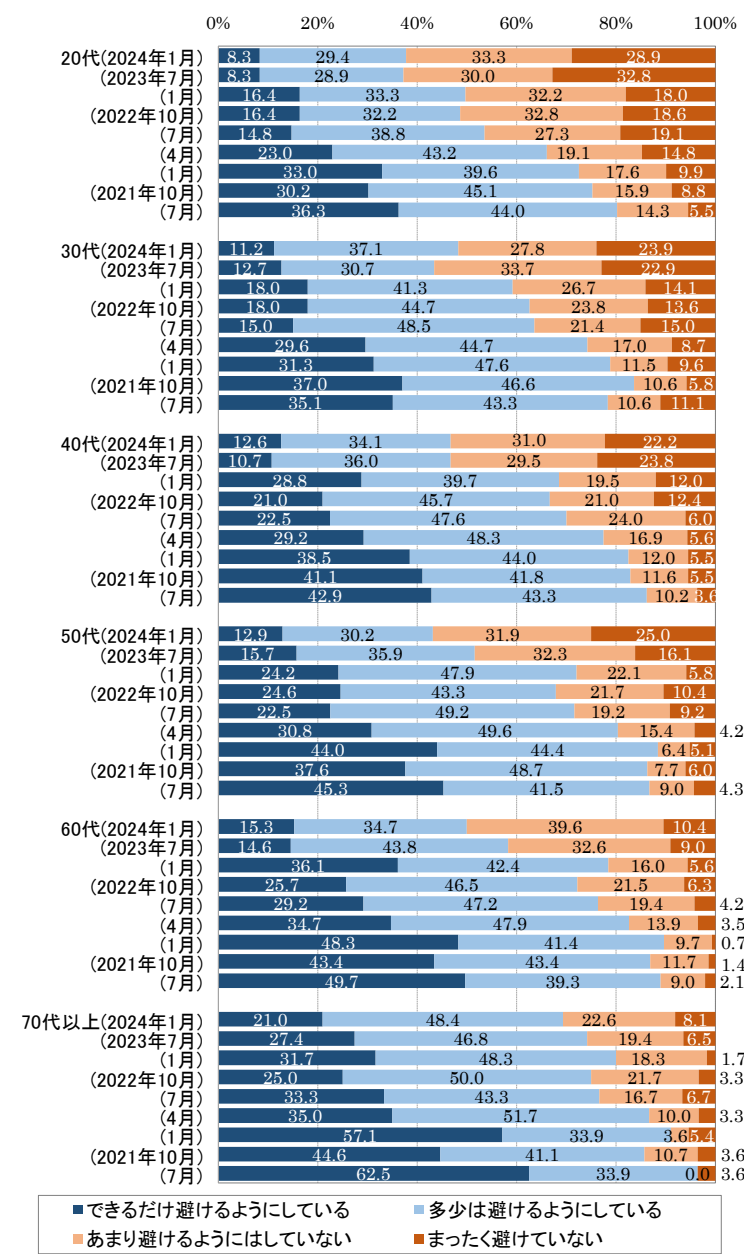
直近では感染拡大のニュースを目にする機会も増えており、今後の動向には注視が必要である。

図7 不要・不急の外出



コロナ禍以降、感染を避けるため、多くの人が出出を避け「巣ごもり」生活を経験した。今回の調査で、不要・不急の出出を「できるだけ避けるようにしている」割合は12.5%と、前回2023年7月調査の13.3%から統計的有意ではないものの減少し、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」

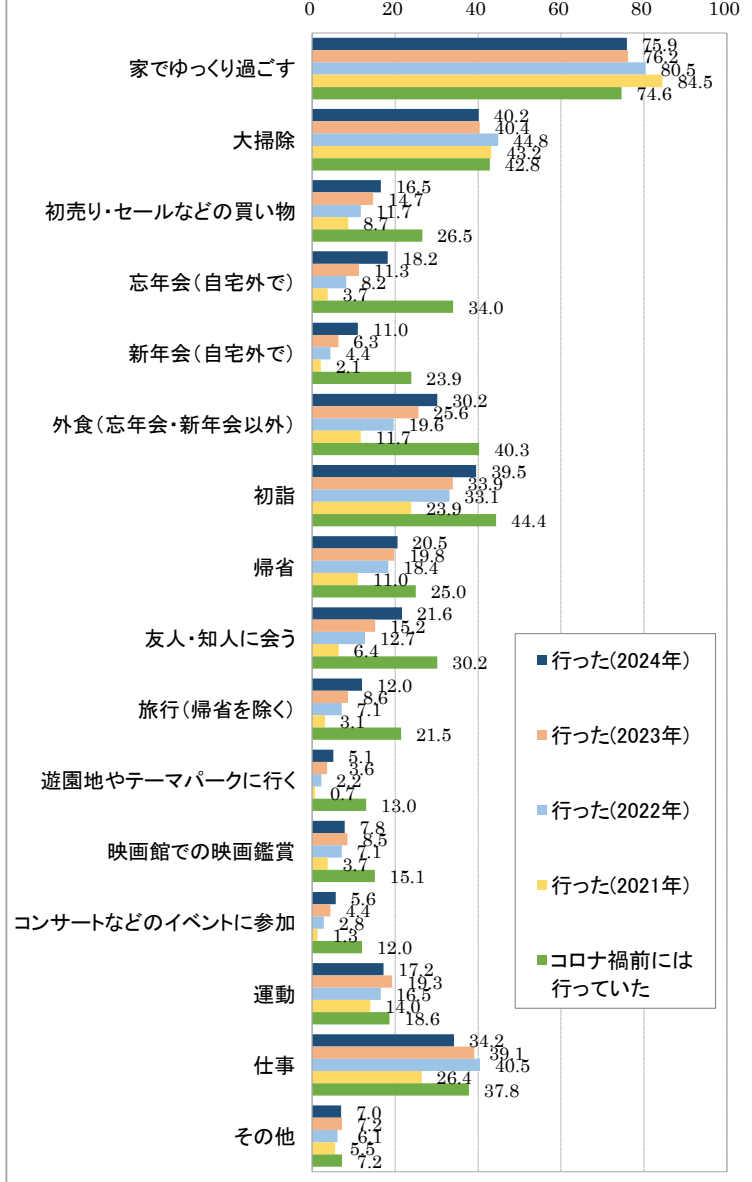
図8 年代別・不要不急の出出



「まったく避けていない」の合計が53.5%と、前回2023年7月調査に続いて半数を超え、過去最大となった。感染不安同様、「5類」への変更以降、雇用者の意識に変化がみられる。

年代別でみると、不要・不急の出出を「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半数以下となっている。特に50代、60代は前回2023年7月調査から統計的有意ではないものの減少した(図8)。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、他の年代に比べると高い水準ではあるものの、過去最小の69.4%となった。

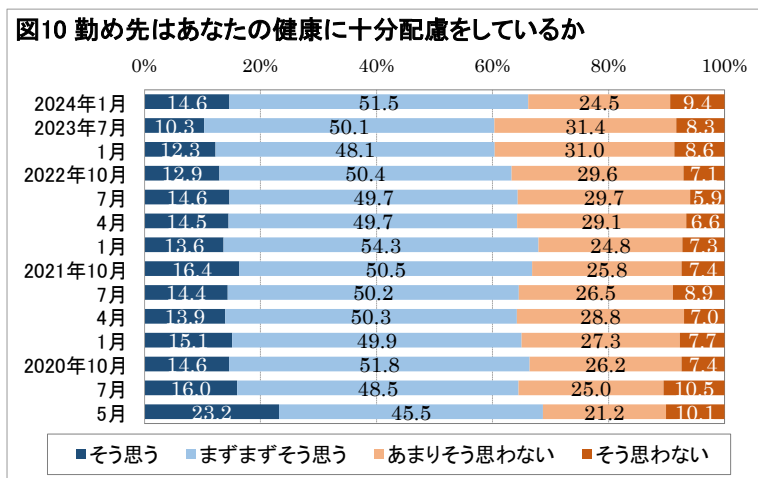
図9 年末年始の過ごし方(MA) (コロナ禍前・この年末年始) (%)



また、年末年始の恒例行事を行ったかどうかを、2021年1月、2022年1月および2023年1月の調査と同様の選択肢で質問した(複数回答)。その結果、「家でゆっくり過ごす」「大掃除」「映画館での映画鑑賞」「運動」「仕事」「その他」がわずかに減少し、それ以外の全ての行事・行動について、「行った」割合は昨年より増加した。16項目のうち、昨年と1%水準の統計的有意差がみられた項目は「忘年会(自宅外で)」「新年会(自宅外で)」「初詣」「友人・知人に会う」「旅行(帰省を除く)」の5項目、5%水準の統計的有意差がみられた項目は「外食(忘年会・新年会以外)」「仕事」の2項目であった。外出を伴う行事・行動を実施した割合は、今なお「コロナ禍前には行っていた」と比べると低いがおおむね年々増加傾向である(図9)。

### 3. 働く人の意識の変化

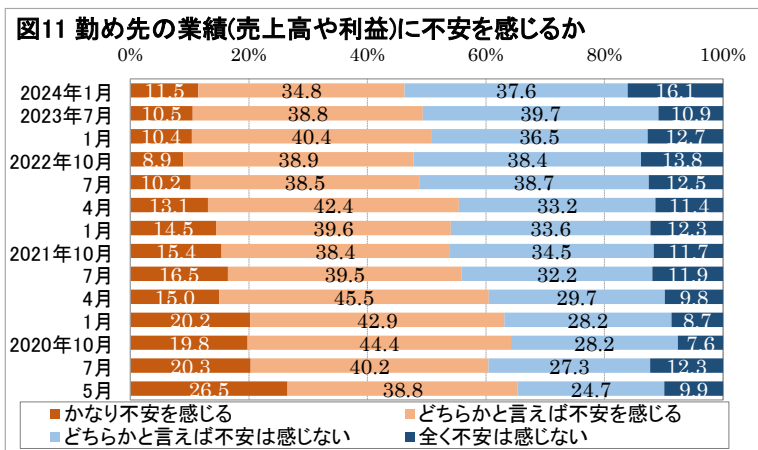
#### (1) 勤め先への信頼感



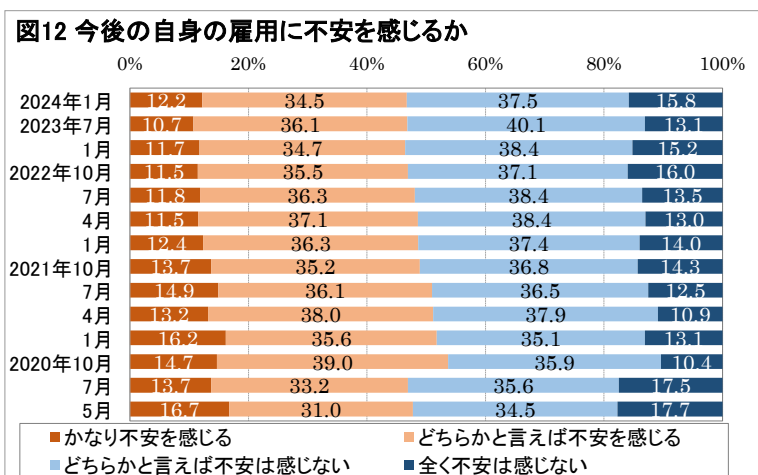
本調査では、初回の2020年5月調査から業績・雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問している。当財団が「生産性運動に関する三原則」（1955年5月）で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性向上、持続的な経済成長の基礎に他ならないからである。

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」51.5%を合わせて66.1%が肯定的な評価をしており、前回2023年7月調査から統計的に有意に増加した（図10）。

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」11.5%、「どちらかと言えば不安を感じる」34.8%の合計は46.3%と、前回2023年7月調査に引き続き5割を下回った。



前回と比べ統計的に有意ではないものの減少している（図11）。



今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」15.8%、「どちらかと言えば不安は感じない」37.5%、合わせて53.3%が「不安は感じない」と回答しており、8回連続して「不安は感じない」が5割を上回った（図12）。しかしながら、2022年10月調査以降53%台を推移しており、大きな改善傾向は見られない。

図13 今後の自身の収入に不安を感じるか

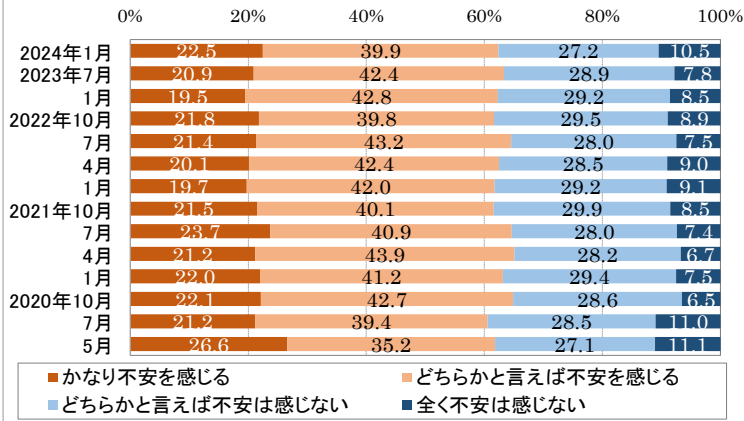


図14 勤め先への現在の信頼の程度

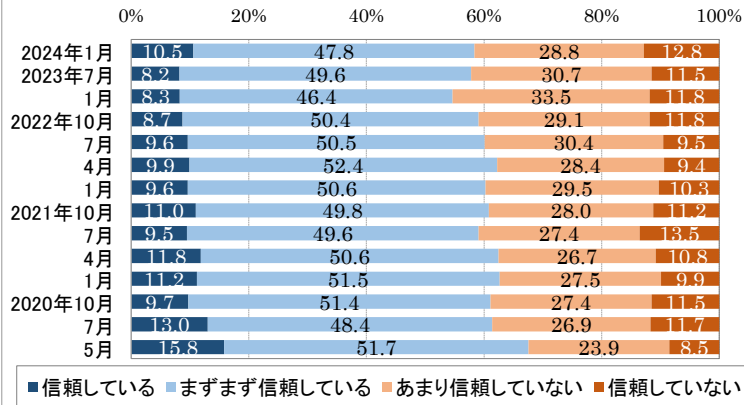
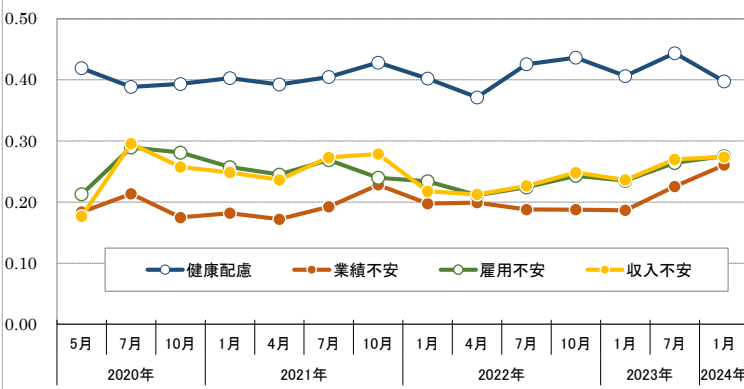


図15 勤め先への信頼との関連(クラメールの連関係数)



の信頼の連関係数は、前回 2023 年 7 月調査に過去最高となったが、今回調査では低下した。一方で、業績不安、収入不安、雇用不安は関連性強化の傾向がみられる (図 15)。

## (2) 職場における生産性向上の取り組み

少子高齢化が進み、就業者数の減少が見込まれるわが国において、生産性の向上は重要な課題である。生産性の向上には、働く個人の能力向上をはかるとともに、組織運営の改善についても追求することが求められる。そこで、本調査では、最近 1 年間に、職場での生産性向上への取り組みを経験したかどうか、いくつかの項目について質問した。なお「職場」をどの範囲で捉えるかは人によって異なり、回答者の主観に委ねられている部分が多い。また、本問は、取り組みが行われたかどうかを尋ねており、生産性向上の成果に関する設問ではないことに留意されたい。

調査結果から、「職場で行われた取り組みに当てはまる」(「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計) は、「業務の進め方の効率化」が 37.7%で最も多く、次いで「コストの削減」37.2%、「情報共有の推進」が 35.5%となっている。これら 3 項目は、生産性を「産出÷投入」で表した

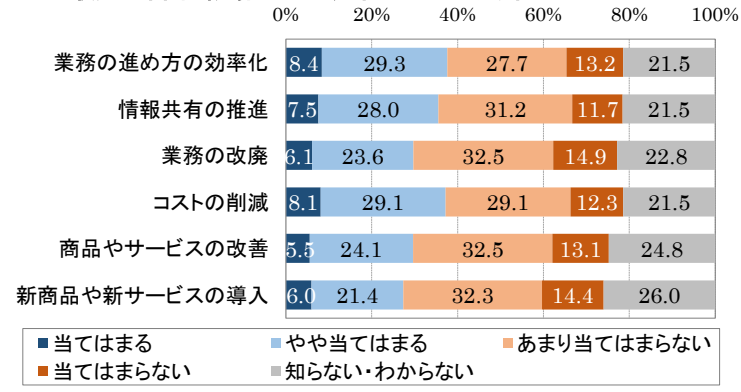
今後の自身の収入については、「かなり不安を感じる」22.5%、「どちらかと言えば不安を感じる」39.9%の合計が 62.4%と、前回 2023 年 7 月調査の 63.3%から統計的有意ではないものの減少した (図 13)。2022 年 10 月調査から 2023 年 7 月調査にかけて不安感の微増が続いたが、今回反転した。

勤め先への信頼の程度は、「信頼している」10.5%、「まずまず信頼している」47.8%、合わせて 58.3%となった。2023 年 1 月調査から 7 月調査にかけて、勤め先に対する雇用者からの信頼感に増加がみられたが、今回調査でさらに増加した (図 14。ただし前回との差は統計的有意ではない)。

なお、健康への配慮と 3 つの不安感(業績不安、収入不安、雇用不安)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



図16 最近1年間・職場での生産性向上の取り組み



対しても、行われていたかを「知らない・わからない」が20%を超えており、特に「新商品や新サービスの導入」は26.0%が「知らない・わからない」と回答した(図16)。勤め先の生産性向上の取り組みが雇用者に認知されていない、という可能性がある。

職場における生産性向上への取り組み実施率は、従業員規模によって異なることが多い。特に100名以下の企業と1,001名以上の企業の間では実施率(「当てはまる」と「やや当てはまる」の

図17 従業員規模別・職場での生産性向上の取り組み

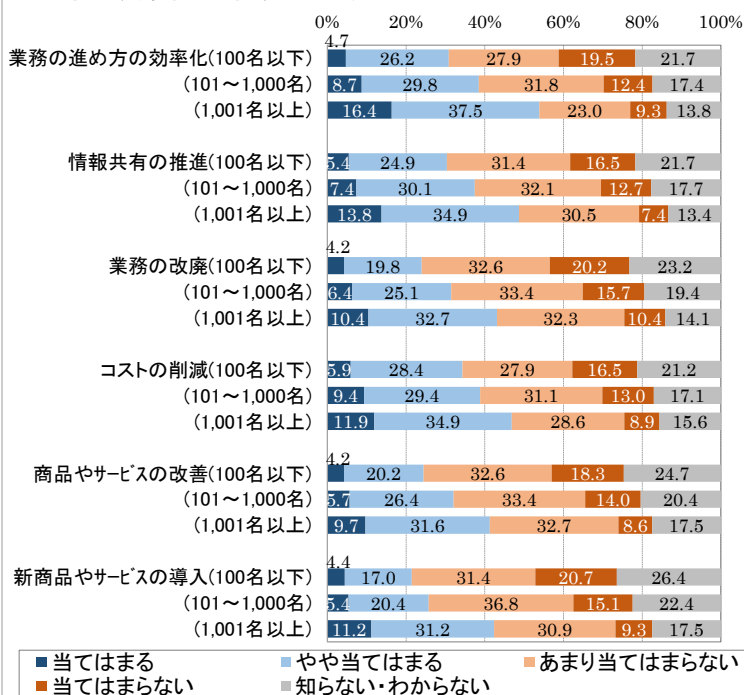
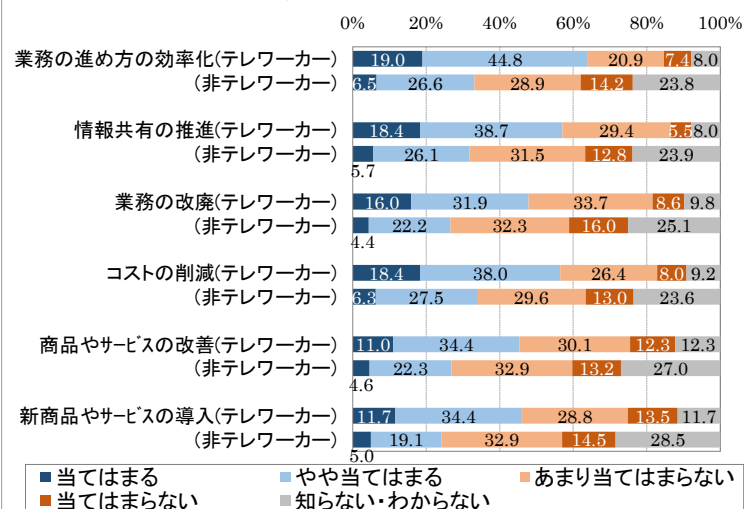


図18 テレワーク実施別・職場での生産性向上の取り組み



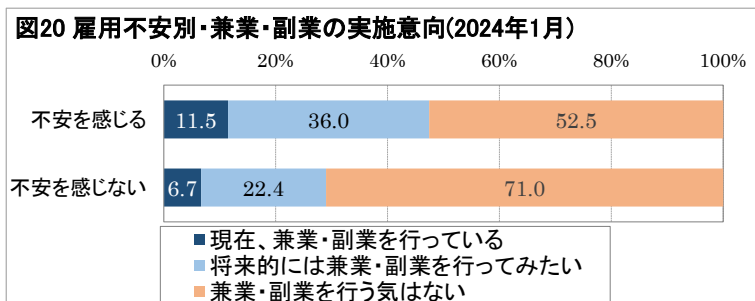
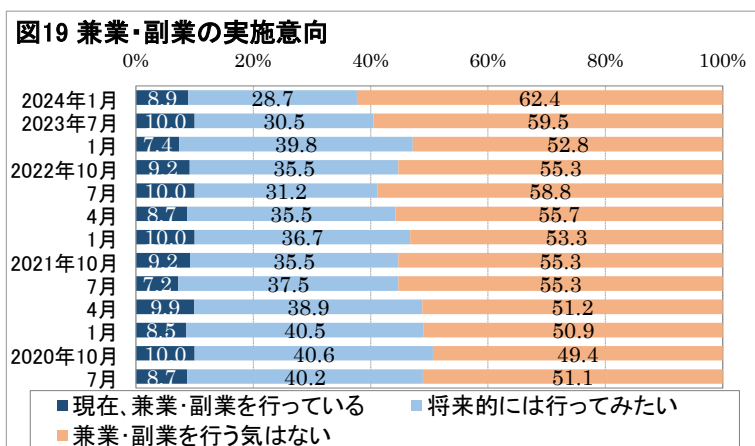
場合の投入を削減する取り組みに該当する(効率化のイメージ)。一方で、産出の増大に関わる取り組みといえる「新商品や新サービスの導入(社内向けサービスを含む)」は27.4%、「商品やサービスの改善(同)」は29.6%となっている(付加価値を高めるイメージ)。また、いずれの取り組みに

「業務の進め方の効率化」では23.0ポイント、その他の取り組みでも12~21ポイントの差がある(図17)。

また、テレワーク実施者(テレワーカー。P17図35参照)とそうでない者(非テレワーカー)で、職場での生産性向上への取り組み実施率に差があるかを調べたところ、全項目で大きな差が見受けられた。両者の実施率は「商品・サービスの改善」以外の全ての項目で20ポイント以上の差があり、「業務の進め方の効率化」に至っては30.7ポイント差と、いずれもテレワーカーの割合が大きく、従業員規模による差を上回っている(図18。全項目で統計的有意差あり)。また、テレワーカーでは、各取り組みで「知らない・わからない」の割合が小さくなっており、非テレワーカーと比べ、職場の生産性向上の取り組みに対する認知が高いことが確認された。

## 4. キャリア形成と人材育成

### (1) 兼業・副業の実施意向



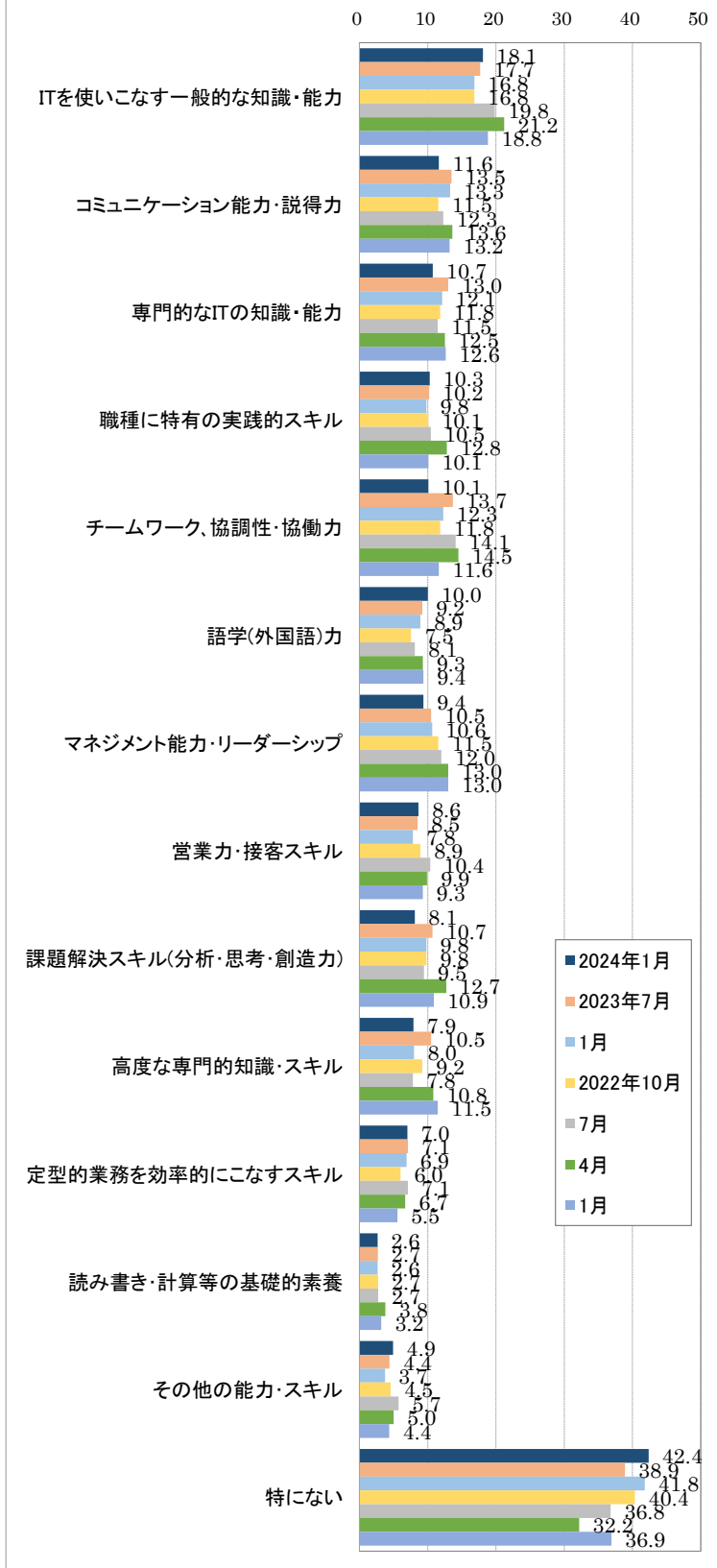
「現在、兼業・副業を行っている」と考えている割合は、雇用不安と関連性があることがわかっている。今回調査においても関連性を確認したところ、「自身の雇用に不安を感じる」（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）と回答した雇用者のうち、「将来的には兼業・副業を行ってみたい」は 47.5%であるのに対し、「自身の雇用に不安を感じない」（「どちらかと言えば不安を感じない」と「全く不安は感じない」の合計）と回答した雇用者では 29.1%と、統計的に有意な差が生じている（図 20）。

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 月調査以降、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 2023 年 7 月調査の 10.0% から 8.9%へと、統計的有意ではないものの減少した。一方で、「兼業・副業を行う気はない」は 59.5%から 62.4%へと増加した（図 19。ただし統計的有意差はない）。

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

図21 今後伸ばしたいスキル・能力(MA)

(%)



## (2) 仕事能力の向上

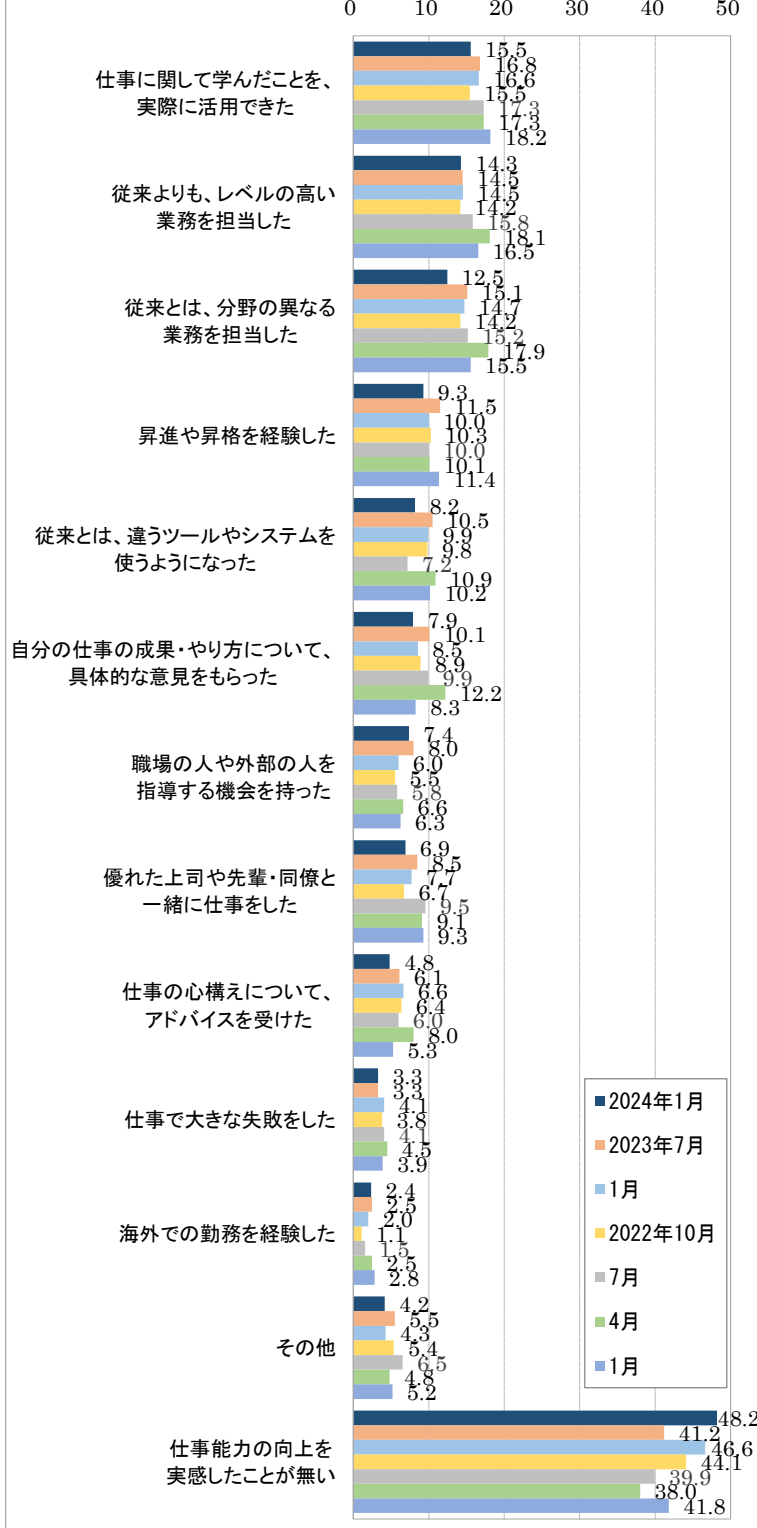
勤め先は、今後、どのような教育を提供していくべきなのであるうか。提供すべき教育内容の参考とするため、雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を3つまで選んでもらった<sup>3</sup>(複数回答)。調査結果によると、「ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))」が18.1%と最も多く、次いで「コミュニケーション能力・説得力」の11.6%、「専門的なITの知識・能力」の10.7%、「職種に特有の実践的スキル」の10.3%、「チームワーク、協調性・協働能力」の10.1%が続いている

(図21)。「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2023年7月調査と比べると、「コミュニケーション能力・説得力」「専門的なITの知識・能力」「チームワーク、協調性・協働能力」「マネジメント能力・リーダーシップ」「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」「定型的業務を効率的にこなすスキル」「読み書き・計算等の基礎的素養」の8項目はわずかながら減少した(「チームワーク、協調性・協働能力」は1%水準で、「課題解決スキル(分析・思考・創造力)」と「高度な専門的知識・スキル」は5%水準で統計

的有意に減少。他5項目について統計的有意差はない)。

<sup>3</sup> 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。

図22 仕事能力向上を実感したきっかけ(MA) (%)

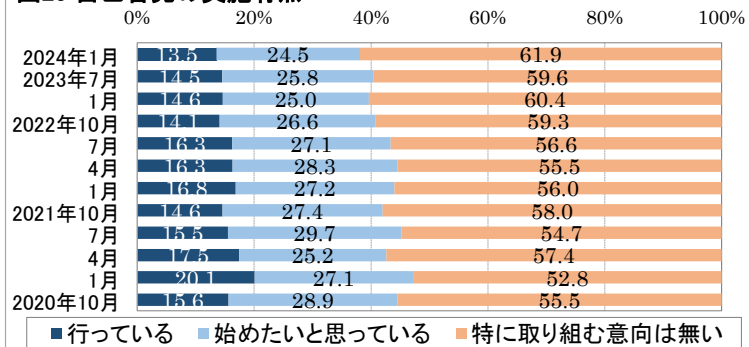


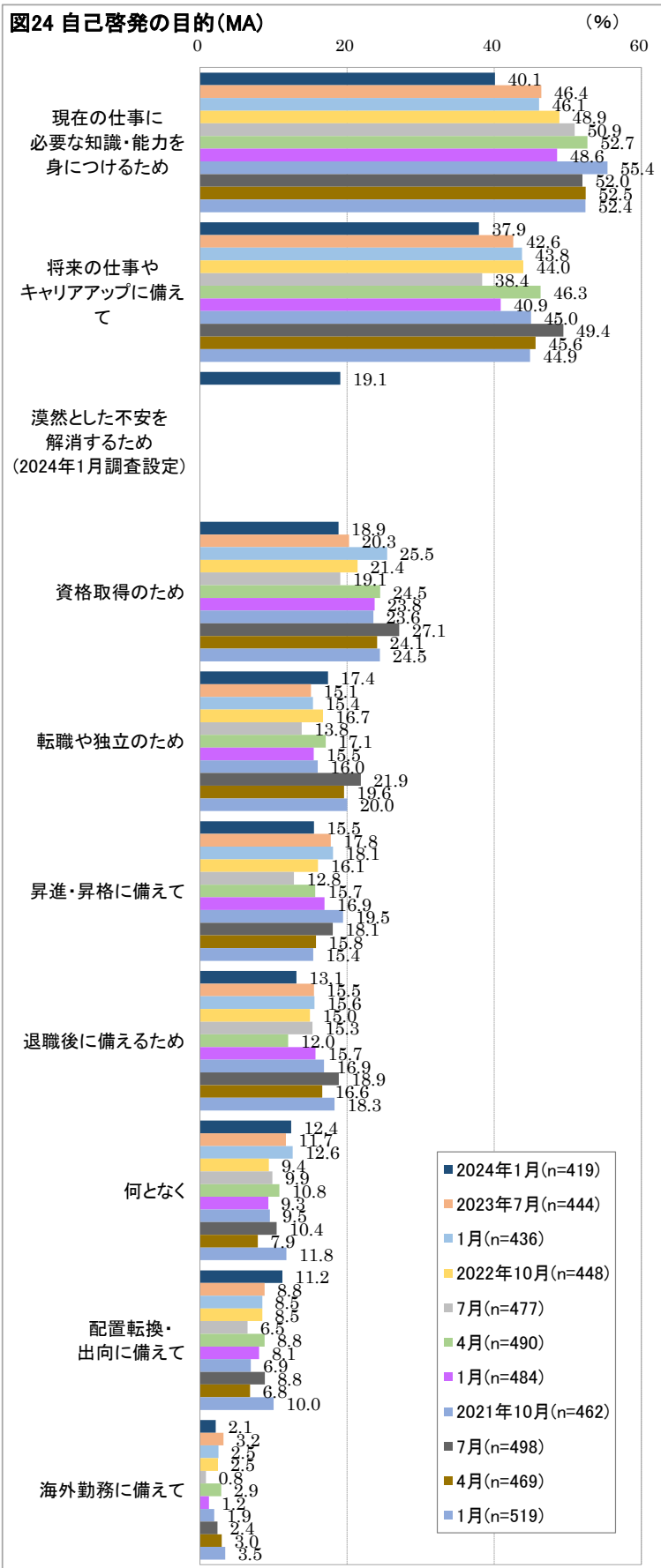
自分自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で質問したところ、前回2023年7月調査より増加した項目は見受けられなかった。一方で、「仕事能力の向上を実感したことが無い」が48.2%と、前回から統計的有意に増加している。項目別にみると、過去の調査結果同様、「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」といった、業務経験が仕事能力向上を実感したきっかけとして多く挙げられた。成長を実感するためには、知識やノウハウを学ぶだけではなく、その学びを自分の仕事に活用できたと自覚する必要があることがわかる。単に教育の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。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」「海外での勤務を経験した」などは5%を下回った(図22)。

### (3) 自己啓発の実施状況

働く人の能力開発の方法として、勤め先が提供するOff-JT、OJTが多く挙げられるが、この他に、自らの意思で行う自己啓発がある。本調査では、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2023年7月調査の14.5%から13.5%に微減、「行っていないが、始めたいと思っている」は25.8%から24.5%に微減した。前回2023年7月調査で6割

図23 自己啓発の実施有無

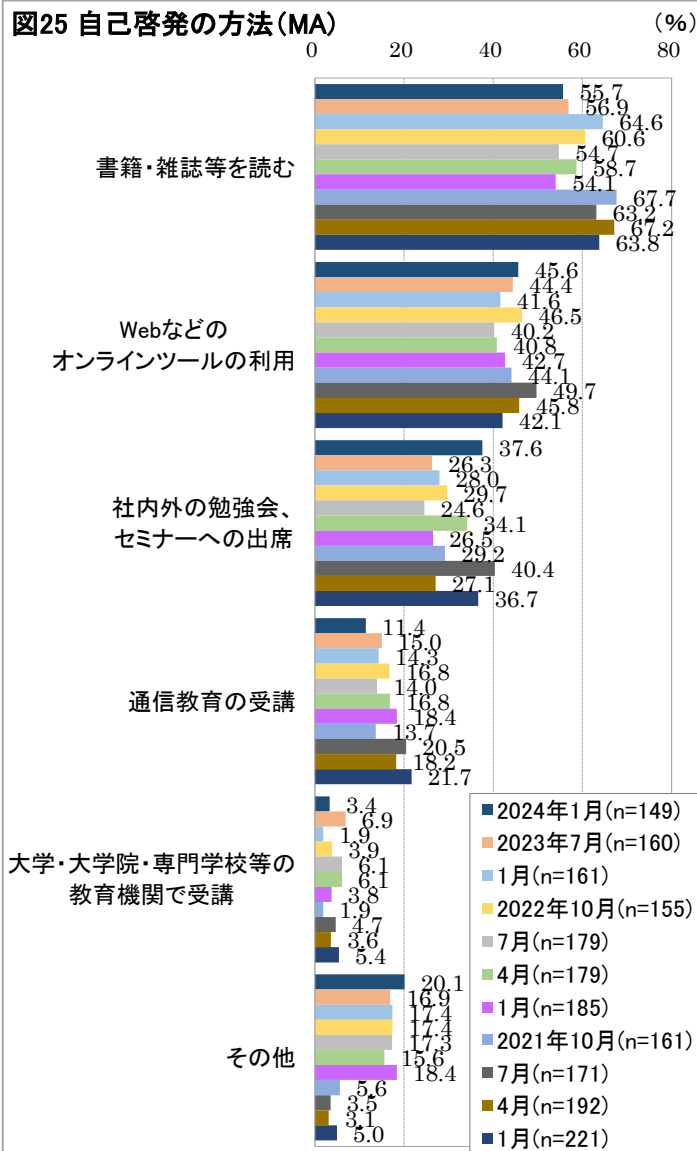




を下回った「特に取り組む意向は無い」は、過去最大の 61.9%となった。1年前の 2023 年 1 月調査時と比べ、雇用者の自発的な学習意欲は若干ではあるものの低下している (図 23)。

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) 4。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 40.1%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たのち、前回 2023 年 7 月調査にて微増に変わったが、今回再度反転し、統計的有意ではないものの減少した。次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が 37.9%、「漠然とした不安を解消するため」(今回調査より新設) が 19.1%、「資格取得のため」が 18.9%、「転職や独立のため」が 17.4%、「昇進・昇格に備えて」が 15.5%となっている。なお「その他」は毎回僅少であるため、図から割愛してある (図 24)。

4 選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』を参考としている。

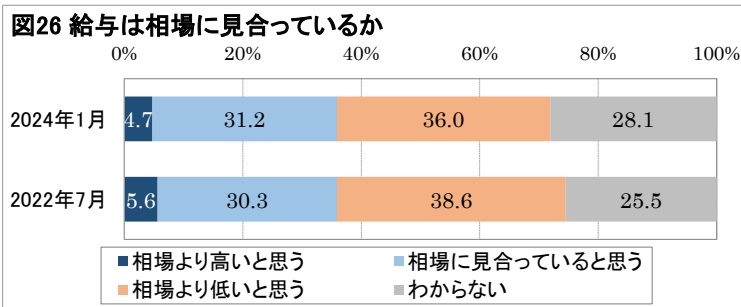


次に、自己啓発を「行っている」と回答した雇用者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、統計的有意差はないものの「書籍・雑誌等を読む」が前回 2023 年 7 月調査の 56.9%から 55.7%に微減した。続く「Web などのオンラインツールの利用」は 44.4%から 45.6%へと微増、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は 26.3%から 37.6%へと 5%水準ながら統計的有意に増加、「通信教育の受講」は 15.0%から 11.4%へと減少した。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」は、毎回ほかの方法と比べ少なく、6.9%から 3.4%と減少した（図 25）。

#### (4) 市場価値と転職に対する考え

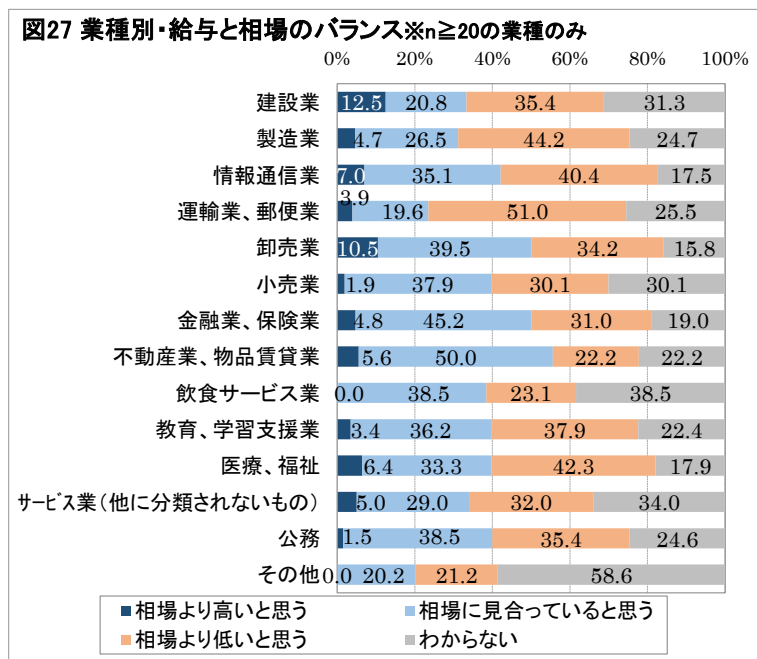
岸田内閣は 2023 年 6 月 16 日閣議決定の「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（骨太の方針 2023）の中で「成長分野への労働移動の円滑化」を挙げ、時代や社会環境の変化に応じた働き手のスキルアップを支援するとともに、企業間の労働移動が容易になるための環境の整備を進めている。また、企業に対しても兼業・副業など、多様な働き方の推進を求めている。

働く人が労働移動（転職）を行うにあたり参考の 1 つとできるの



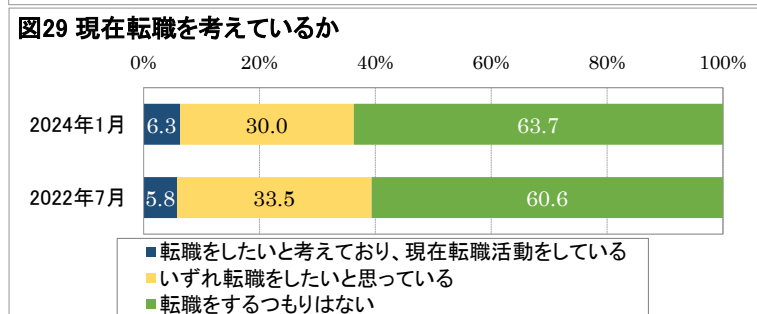
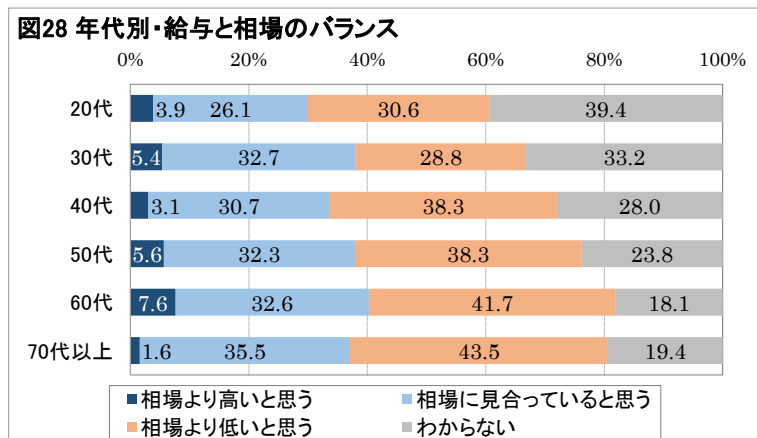
が、労働力としての自身の市場価値である。一般に市場価値が高ければより条件の良い企業に採用される可能性は高くなり、逆に低ければ求職活動は難しくなる。本調査では、雇用者が自身の労働力としての市場価値にどのような認識を持っているかを調べるため、「あなたに勤め先から支払われている給与は、あなたのキャリアや能力、成果から見て、世の中の相場に見合っていると思いますか」を質問した（2022 年 7 月調査以来 2 回目）。調査の結果、「相場より低いと思う」すなわち自身の市場価値は現在受け取っている給与よりも高いと回答した雇用者が 36.0%と、最も大きい割合を占めた。これに対して「相場より高いと思う」すなわち自身の市場価値よりも多くの給与を受け取っていると回答した雇用者は 4.7%、「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給与だと思っている雇用者は 31.2%となった。一方で、「わからない」は 25.5%から 28.1%へと増加している（図 26。ただしいずれも統計的有意差はない）。およそ 4 分

の1以上の人は自身の市場価値を把握していないということになる。



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」の業種を除くと、「飲食サービス業」が38.5%、「サービス業（他に分類されないもの）」が34.0%と高い一方で、最も低いのは「卸売業」の15.8%となった。「卸売業」と「飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」の「わからない」の差は統計的に有意となった（図27）。

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、20代から60代にかけては、年代が低いほど「わからない」の割合が多くなっており、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。それぞれの年代において「相場より高いと思う」と「相場に見合っていると思う」



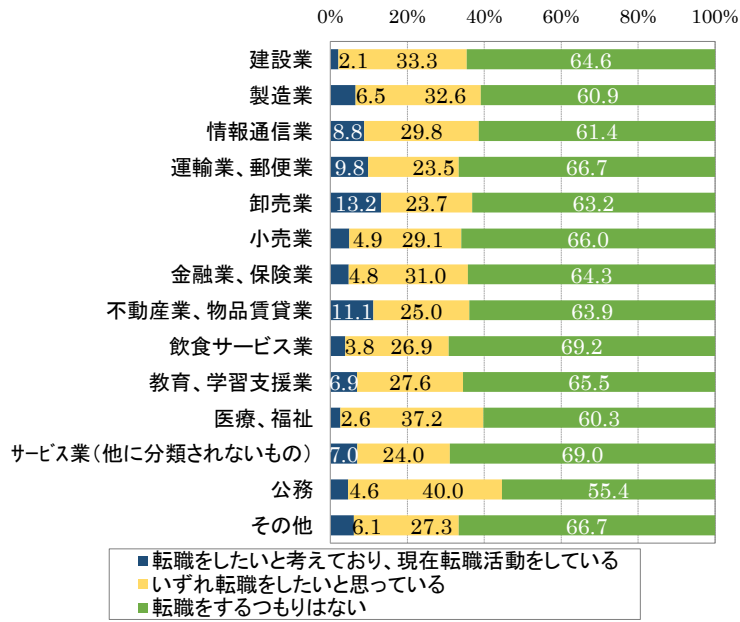
あることから、実際に就職活動を行うことのハードルの高さが垣間見える（図29）。なお、いずれも2022年7月調査の結果と統計的に有意な差はみられなかった。

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、「不動産業、物品賃貸業」が55.6%で最も高く、次いで「卸売業」と「金融業、保険業」が50.0%となった。半数を上回っているのはこの3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、「運輸業、郵便業」51.0%、「製造業」44.2%、「医療、福祉」42.3%、「情報通信業」40.4%となっており、業種

と「相場に見合っていると思う」の合算と、「相場より低いと思う」の差分を調べたところ、20代は-0.6ポイント、30代は9.3ポイント、40代は-4.5ポイント、50代は-0.4ポイント、60代は-1.5ポイント、70代以上は-6.4ポイントとなった（図28。ただし統計的に有意差はない）。

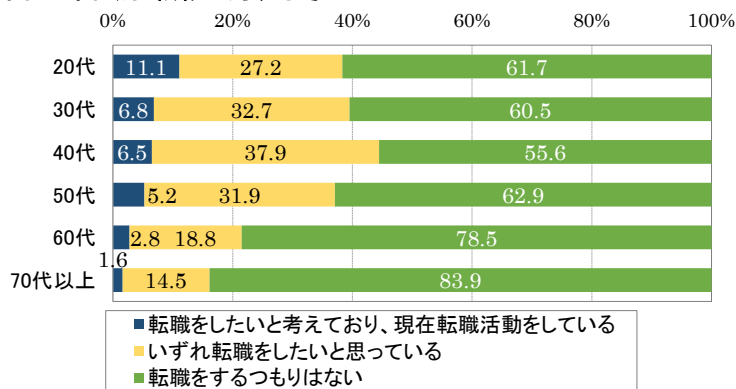
現在転職を考えているかを質問したところ、「転職をするつもりはない」は63.7%となった。一方で「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」は6.3%であり、「いずれ転職をしたいと思っている」の30.0%と差が

図30 業種別・転職に対する考え※n≥20の業種のみ



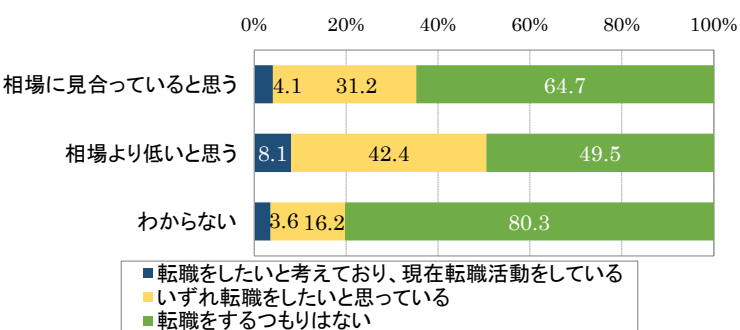
主要業種別に転職への考えをみると、「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたいと思っている」を合わせた「転職をしたいと考えている」の割合は、「公務」が44.6%と最も多くなり、唯一4割を上回った。以下「医療、福祉」39.8%、「製造業」39.1%、「情報通信業」38.6%、「卸売業」36.9%と続く。「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」に限定すると、「卸売業」が13.2%と最も多く、「不動産業、物品賃貸業」11.1%、「運輸業、郵便業」9.8%、「情報通信業」8.8%となった。一方で、「転職をするつもりはない」が最も多かったのは「飲食サービス業」69.2%であり、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」の69.0%、「運輸業、郵便業」66.7%となった(図30)。

図31 年代別・転職に対する考え



年代別に転職意向をみると、「転職をしたいと考えている」(「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」の合計)の割合は、20代が38.3%、30代が39.5%、40代が44.4%、50代が37.1%であり、20代から50代の間では大きな差はなかったが、その内訳をみると、20代は「現在転職活動をしている」が11.1%と他の年代より高くなっている(図31)。

図32 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19.8%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50.5%となった<sup>5</sup>(図32)。この二つの差は統計的に有意である。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35.3%であり、こちらもまた「わ

<sup>5</sup> 「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。



からない」と回答した雇用者と統計的有意差があった。

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

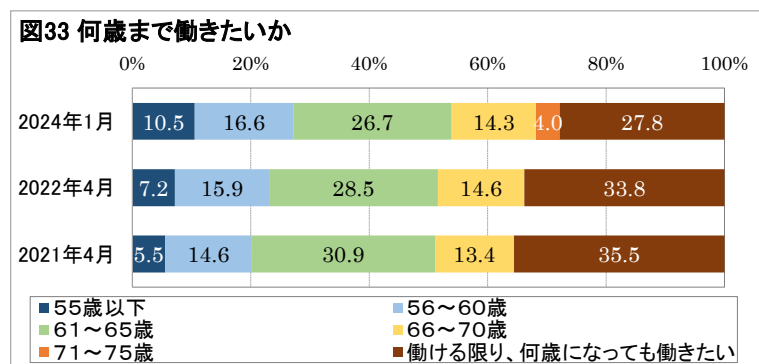
表 1 転職意向(クラメールの連関係数)

	連関係数
市場価値	0.22
健康配慮	0.08
業績不安	0.19
雇用不安	0.25
収入不安	0.26
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0.22となり、「収入不安」の0.26、「雇用不安」の0.25に次ぐ関連性を示した(表1)。

### (5) 働き続ける年齢

2021年4月1日に「高年齢者雇用安定法」が改正され、企業等は70歳までの就業機会を確保する努力義務が課されることになった。このため2021年4月の第5回調査では、実年齢とは関係なく「何歳まで働きたいか」を質問した。その後、1年が経過した2022年4月調査と今回調査で、回答傾向に変化が生じているかどうかを確認するため、同じ質問を行った。なお、今回調査より選択肢に「71～75歳」を追加している。調査結果から、「働ける限り、何歳になっても働きたい」

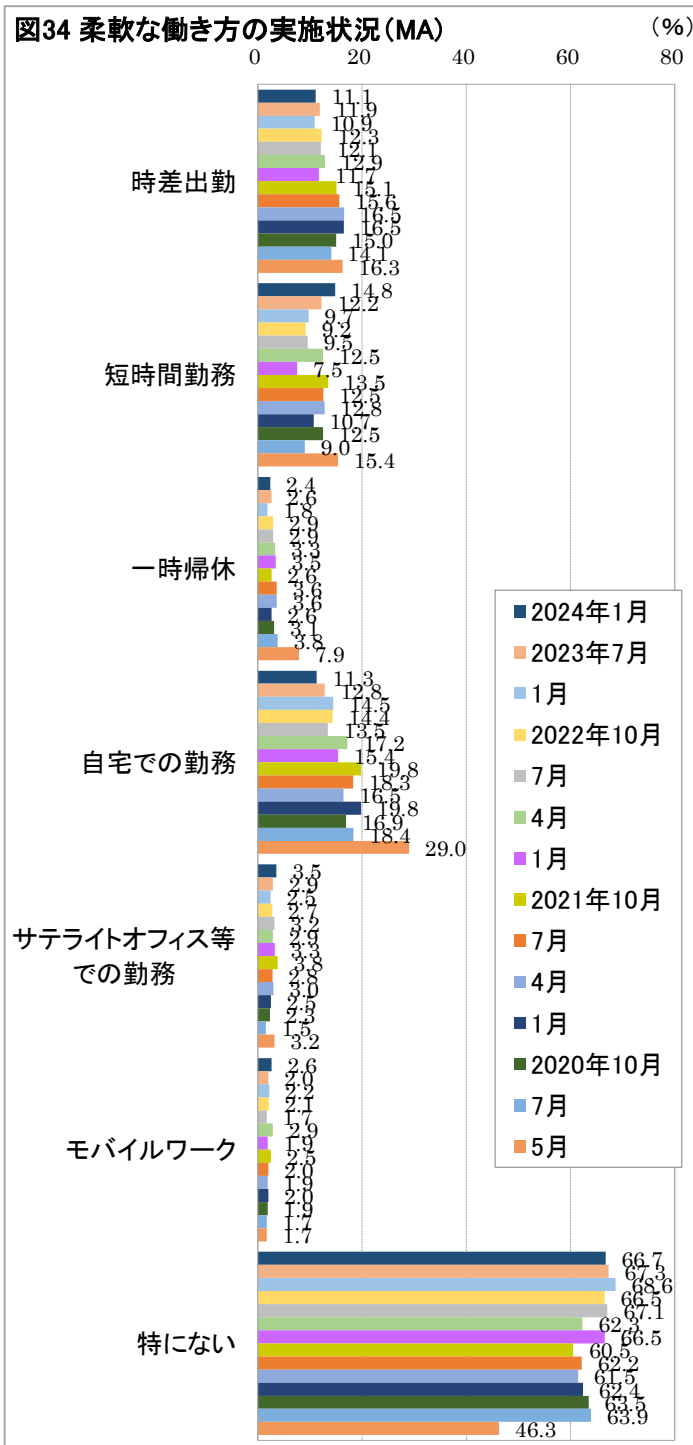


が27.8%で最も多く、次いで「61～65歳」が26.7%で続いている。

努力義務の対象年齢となる「66～70歳」は2022年4月調査の14.6%から今回の14.3%へとわずかに減少した。一方で、「55歳以下」「56～60歳」は回を重ねるごとに増加傾向にあり、「55歳以下」は10.5%、「56～60歳」は16.6%となった(図33)。なお、前回2022年4月調査と比較したところ、「55歳以下」(10.5%)は統計的有意に増加した。

## 5. 働き方の変化

図34 柔軟な働き方の実施状況(MA) (%)

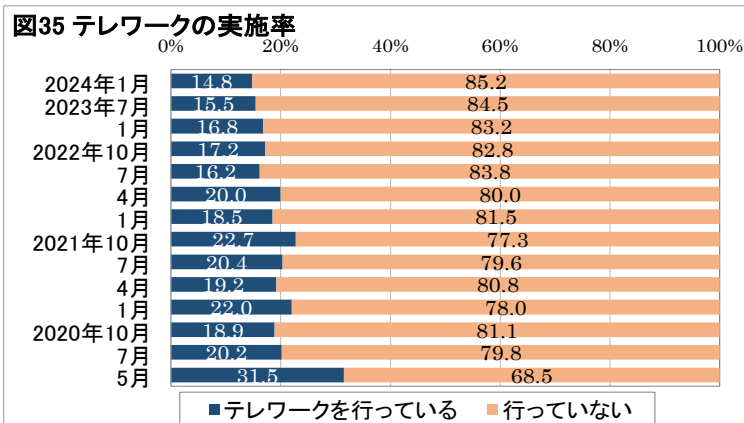


### (1) 柔軟な働き方

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。調査結果をみると、前回2023年7月調査と比べて、「自宅での勤務」（在宅勤務）は12.8%から11.3%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2.9%から3.5%にわずかに増加、「モバイルワーク」は2.0%から2.6%にわずかに増加したが、いずれも統計的有意差はない。「特にない」は67.3%から66.7%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」という。テレワークの実施率は前回2023年7月調査の

図35 テレワークの実施率



15.5%から14.8%に微減し、過去最低となった。ただし統計的有意差はない（図35）。

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2023年7月調査の22.7%から29.4%へと増加した。一方で、100名以下は前回調査の12.8%から9.4%に微減、101～1,000名は

図36 従業員規模別・テレワークの実施率

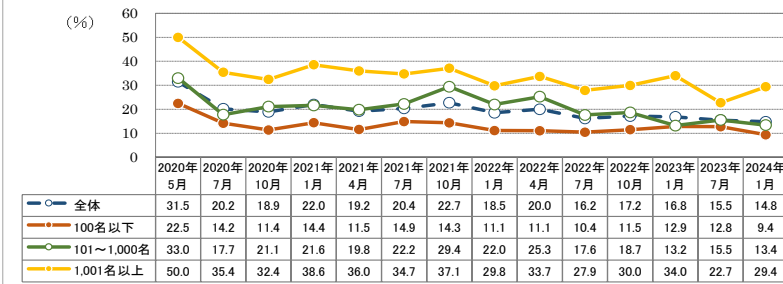


図37 年代別・テレワークの実施率

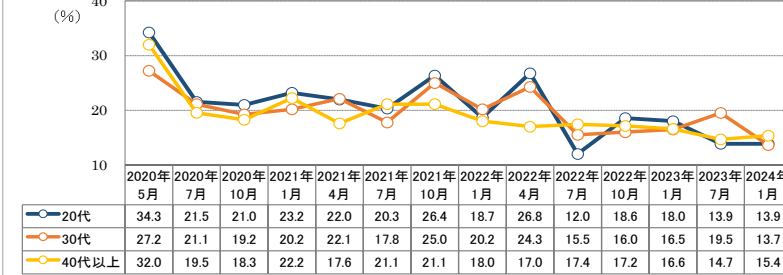


図38 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

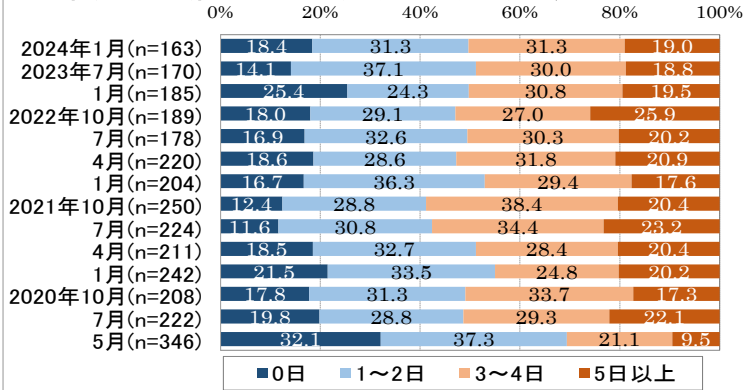


図39 自宅での勤務で効率が上がったか

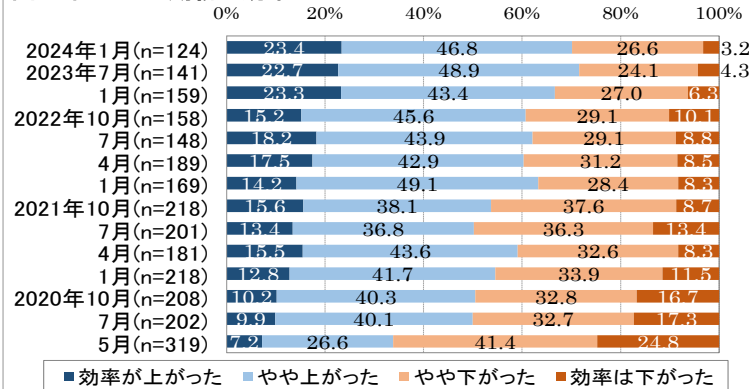
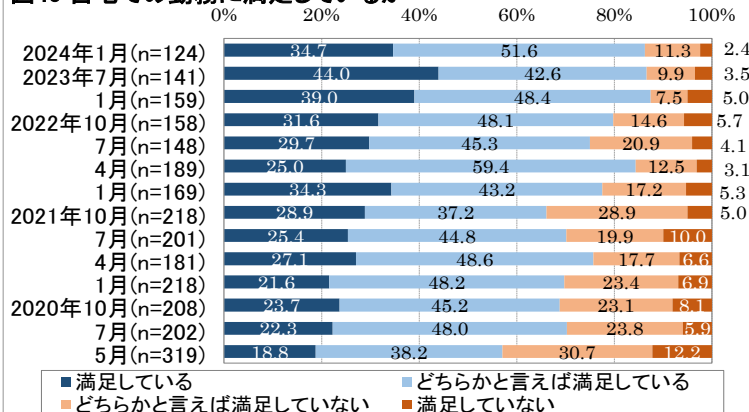


図40 自宅での勤務に満足しているか



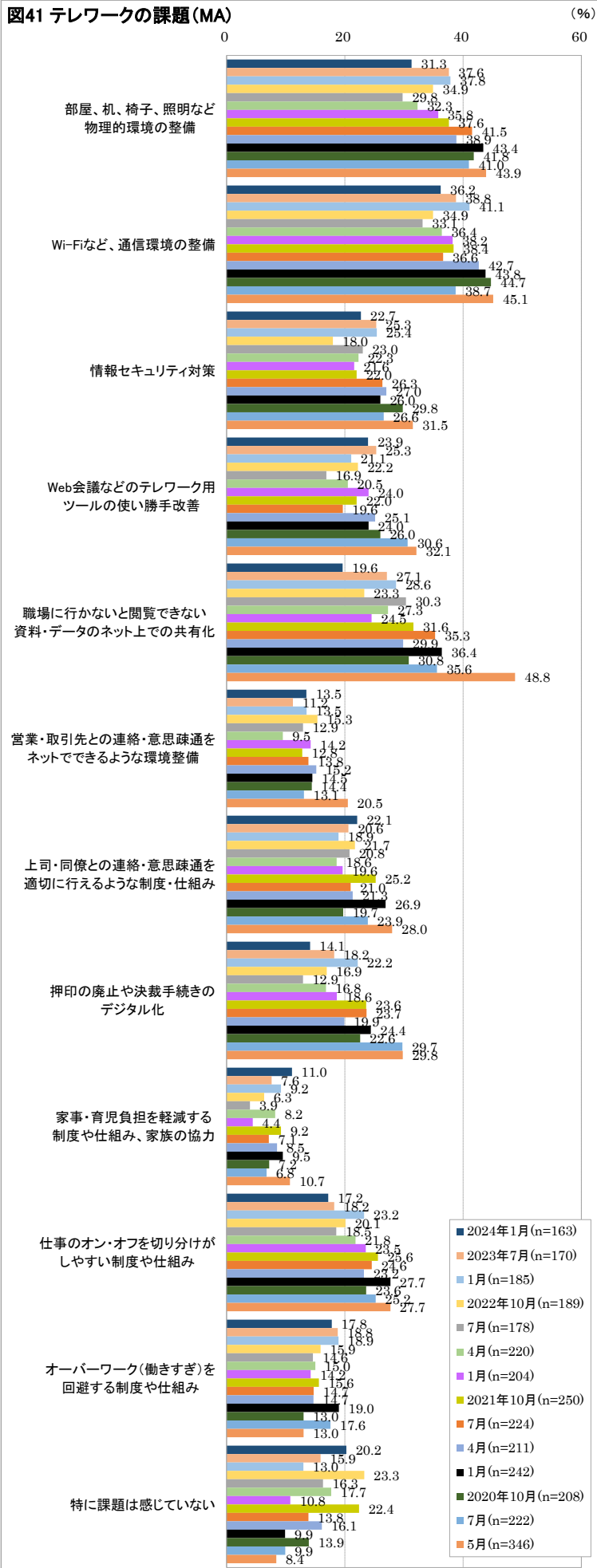
15.5%から 13.4%に微減した (図 36。ただしいずれも統計的有意ではない)。これまでテレワークの実施率は、大規模企業および中規模企業がけん引してきた。前回 2023 年 7 月調査にて低下した大規模企業の実施率が今回増加したが、中規模企業、小規模企業の実施率は低下を続けたため、全体のテレワーク実施率を押し上げるまでには至らなかった。

また、年代別のテレワーク実施率は、40 代以上が 15.4% と前回 2023 年 7 月調査より微増した一方で、20 代は前回と同じ 13.9%となり、30代は 13.7%と減少した。ただし、いずれの年代の変化も統計的有意差はない (図 37)。

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 2023 年 7 月調査の 48.8%から 50.3%に微増し、50%を上回る結果となった。一方で「0 日」が 14.1%から 18.4%へと増加した (図 38。ただし前回との統計的有意差はない)。

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、過去最高であった前回 2023 年 7 月調査の 71.6%から微減し 70.2%となった (図 39。ただし前回との統計的有意差はない)。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 2023

図41 テレワークの課題(MA)

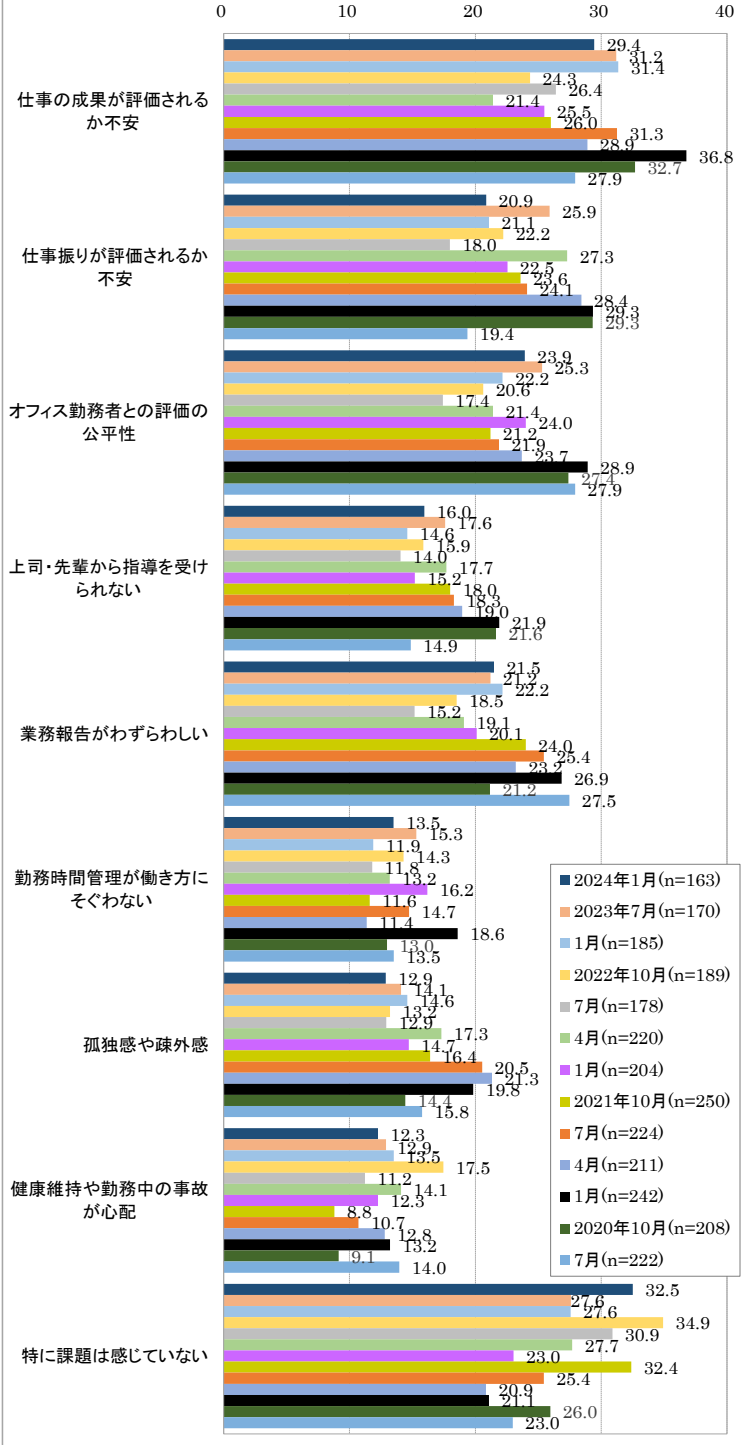


年7月調査の86.6%から86.3%に微減した(図40。ただし前回との統計的有意差は無い)。

## (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、引き続き上位となったものの、前回2023年7月調査から減少している(ただし、統計的有意差はない)。また、「情報セキュリティ対策」「Web会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」「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」「押印の廃止や決裁手続きのデジタル化」「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、「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」「家事・育児負担を軽減する制度や仕組み、家族の協力」は増加したが、統計的有意差はない(図41)。

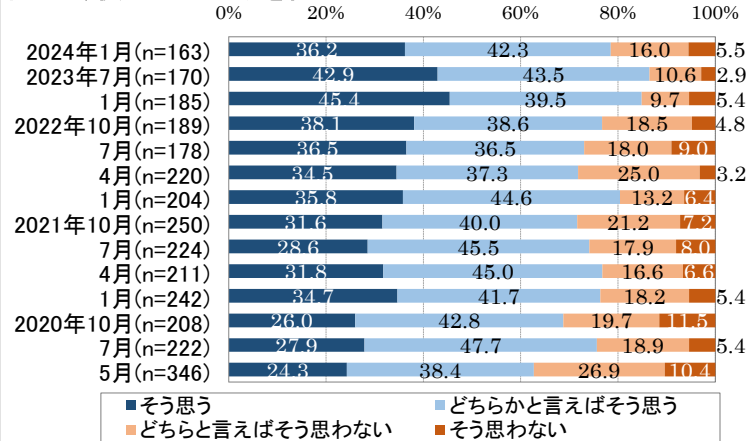
図42 労務管理上の課題(MA)



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2023年7月調査では唯一3割を上回っていたが、今回調査では29.4%と3割を下回った（図42）。

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のか、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2023年7月調査の86.4%から78.5%へと減少した（図43。ただし統計的有意差はない）。

図43 今後もテレワークを行いたいのか



## 6. まとめ

今回の第14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」に移行した2023年5月以降の2回目の調査にあたる。前回第13回調査（2023年7月実施）では、5類移行に伴う働く人の意識の変化がみられた結果となったが、今回調査も前回と似た結果が多くみられた。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、年末年始の行動も、コロナ禍以前の水準には届かないものの、外出を伴う行動が増えてきている。

労働力人口の減少や就労環境の変化、働く人の価値観の多様化等に伴い、働き手が自由に選択できる多様で柔軟な働き方が重要となっている。そのような働き方のひとつであるテレワークの実施率は、前回の15.5%をさらに下回る14.8%となり過去最低となった。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、現在もテレワークを実施している回答者、すなわち、テレワークをコロナ禍におけ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の検討が望まれる。

また、今回調査では、2022年7月調査以来の転職に対する意向調査を実施した。その結果、前回同様、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も少ない状態であり、労働者の多くは積極的に職場環境を変えたくないと考えている様子が見て取れた。一方で、市場価値を把握している雇用者は、現在の給与が市場価値に見合っている、見合っていないにかかわらず、市場価値を把握できていない雇用者よりも転職の検討をより意識することが明らかになった。自身の市場価値を把握することが、労働の価値に見合った処遇を得るためのきっかけとなりうるのであれば、市場価値の測定を容易にできる仕組みが導入されることは望ましいといえる。ただし、労働移動は働く人の意思と責任を尊重して進められるべきであるから、環境を変えたい人にとって不利にならない、安心してチャレンジができるためのセーフティネットの充実も不可欠である。労働移動に関する環境を充実させることが「ナッジ」となって、これまでよりもさらに労働の価値に見合った処遇が得られる人が増えることを期待したい。

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。



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14回	2024年1月9～10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8か月、令和6年能登半島地震、羽田空港航空機衝突事故から1週間経過	2024年2月7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

※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。第13回（2023年7月）調査より6か月に一回の実施に変更。