

## 第 6 回 働く人の意識に関する調査

# 調査結果レポート

2021 年 7 月 16 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）。

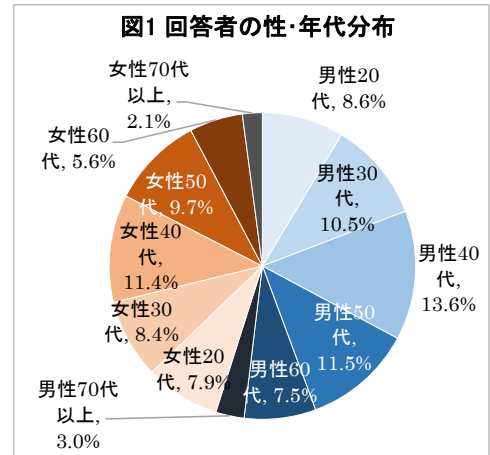
調査期間：2021 年 7 月 5 日（月）～6 日（火）

※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

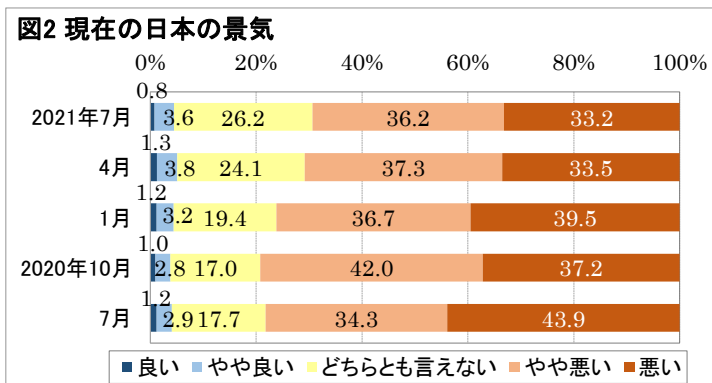
東京五輪開催が目前に迫っている。一方、東京都等での新型コロナウイルス新規感染者数増加に対応して、政府は7月12日から、4回目の「緊急事態宣言」を東京都に発出、沖縄県の宣言も延長することとなった。また、感染力の強い変異株が世界で猛威を振るっており、感染拡大を懸念する声も強い。希望は、国内でワクチン接種が医療関係者・高齢者に続いて、職域接種も進んでいることであるが、五輪までに接種は完了しそうにない。様々な対立・混乱を抱えながら、五輪という祭典を迎えようとしている。

当財団は、2020年5月、初の緊急事態宣言発出から一か月後の時期に第1回調査を実施し、その後も、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。6回目となる今回の調査は、東京五輪の開催を目前に控えた7月5～6日に行った。様々な困難の中で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6回調査における回答者の性・年代分布は、前回同様、図1の通りである。

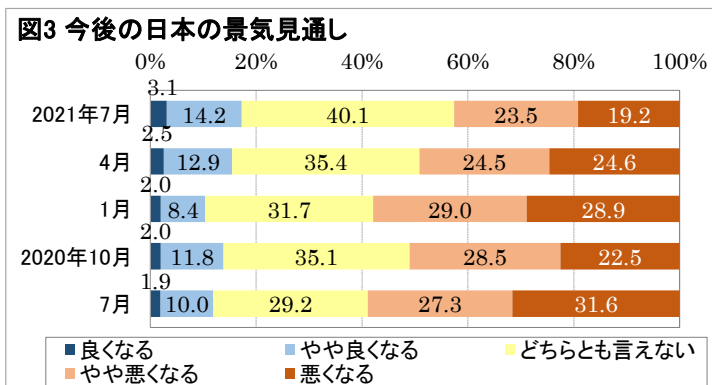


# 2. 2021年7月現在の状況

## (1) わが国の景況感



現在の日本の景気をどのように感じているか、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」の割合はごく僅かで、「やや悪い」「悪い」の合計が多数を占めており、景況感は良好とは言えないが、直近の2021年7月調査では「やや悪い」「悪い」の合計は69.4%<sup>1</sup>と初めて7割を下回り、1年前の2020年7月調査と比較して統計的有意に<sup>2</sup>減少している（図2）。



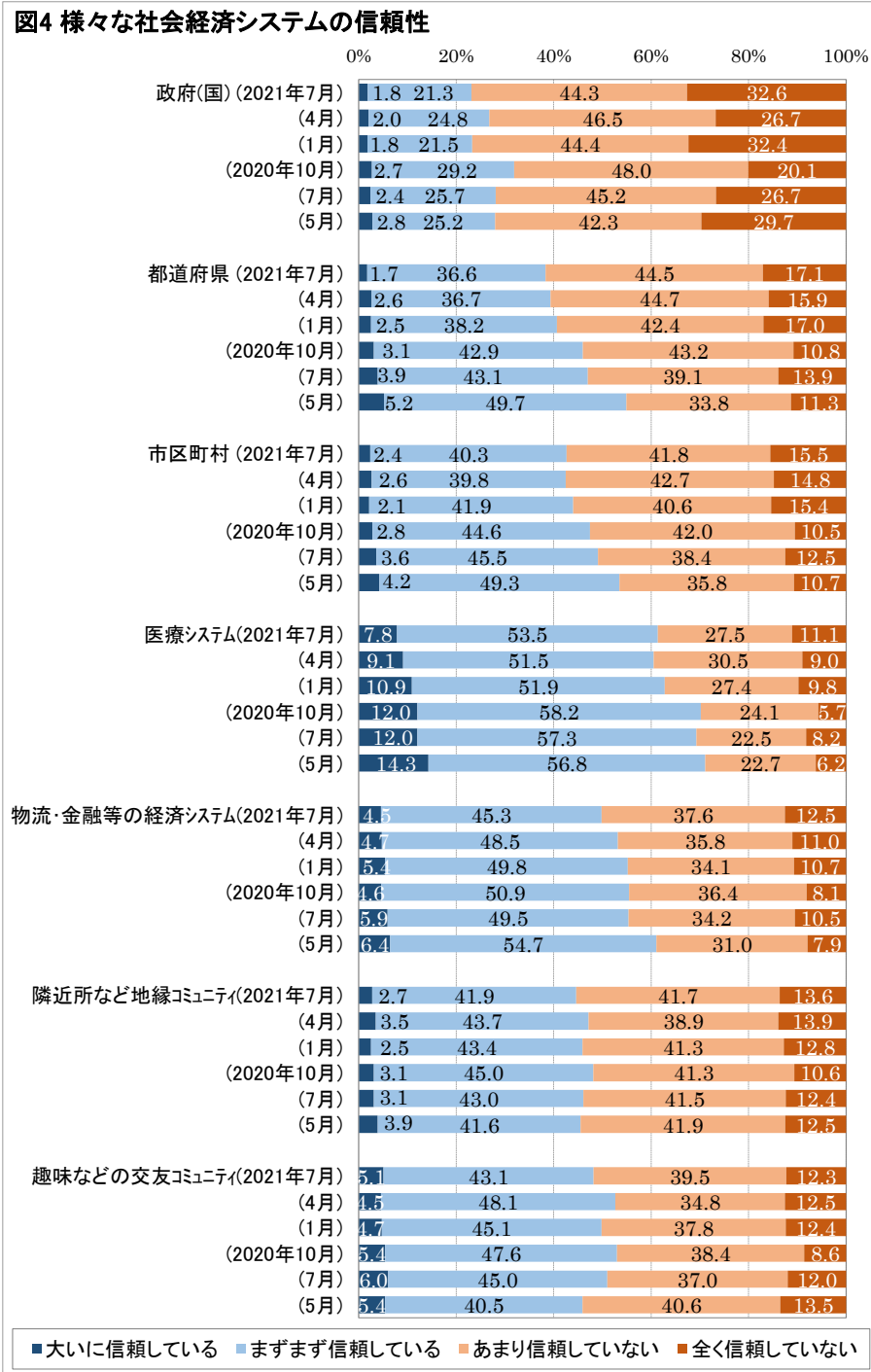
また、今後の景気見通しについても「良くなる」「やや良くなる」といった楽観的な見通しの合計は17.3%であり、決して多くはないが

<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。

過去最多となり、逆に「やや悪くなる」「悪くなる」という悲観的な見通しの合計も 42.7%と、過去最少となった（図 3）。背景には、早期に感染を抑え込んだ中国経済の好調さ、米国経済の急速な回復、わが国のワクチン普及による経済復調への期待があると思われる。

## (2) 社会経済システムの信頼性

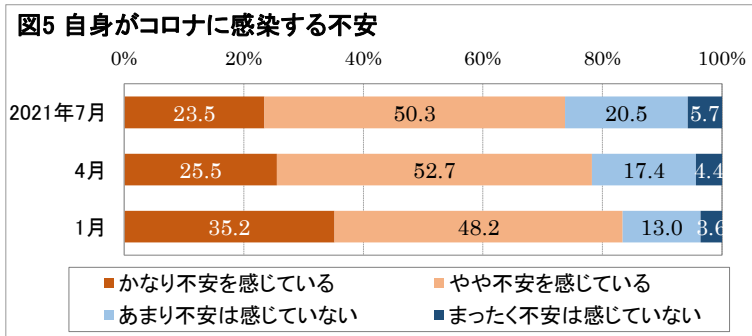


本調査では、様々な社会的制度・システムに対する信頼性を継続して質問している。政府（国）に対する信頼性は、初回調査から決して高くはないが、2021年7月調査では「全く信頼していない」が32.6%、「あまり信頼していない」との合計も76.9%と過去最多を記録した。同様に、都道府県を「全く信頼していない」17.1%、「あまり信頼していない」との合計61.6%も過去最多である。行政への信頼性は、なかなか回復の兆しが見えない。

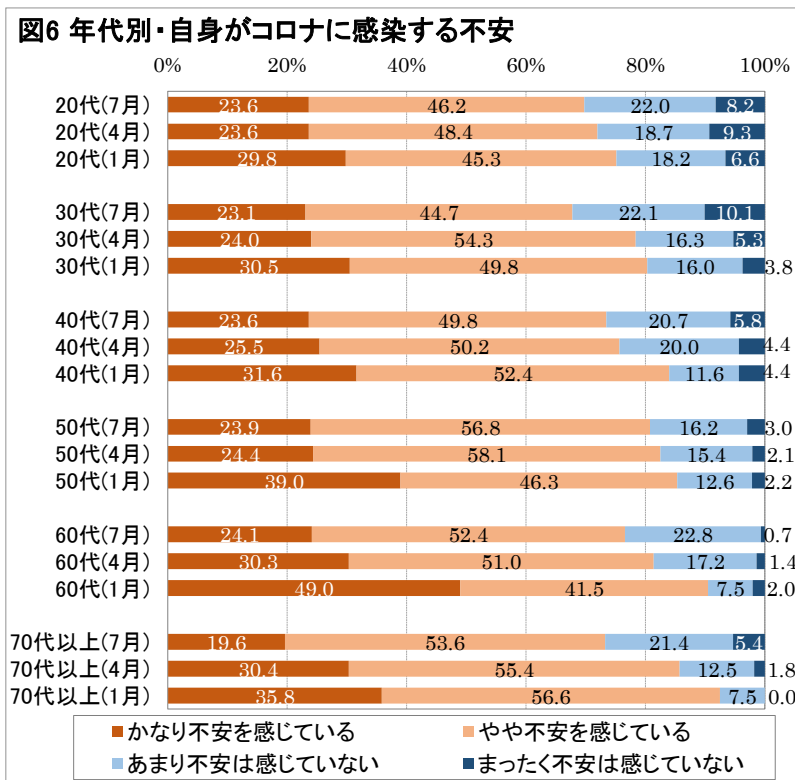
医療システムへの信頼性は、今回調査でも「まずまず信頼している」が53.5%で最も多い。2021年1月調査以降、信頼性が低下する傾向が見えたが、ワクチン接種の開始が奏功したのか、信頼

性の低下は下げ止まっている。一方で、物流・金融等の経済システムについて、「あまり信頼していない」「信頼していない」の合計は50.1%と、初めて5割を上回った（図4）。欧米諸国を見ると、ワクチン接種の普及に伴い経済活動が活気を取り戻している。わが国でも遠くない時期にワクチン接種が完了すると思われるが、ポストコロナに対応して企業がどこまで変化し、信頼を勝ち取れるか、真価が問われるのはこれからである。

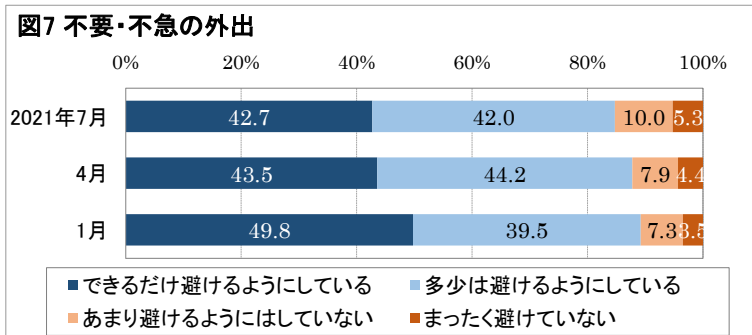
### (3) 感染不安と不要不急の外出自粛



「かなり不安を感じている」23.5%、「やや不安を感じている」50.3%との合計は73.8%で、前回と統計的有意差は無い（図5。5%水準では統計的有意差がある）。次回2021年10月調査までに、ワクチン接種が進み、「不安を感じる」の合計が大きく減少することを祈りたい。



年代別に見ると、全ての年代で、「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」が前回調査とほぼ同等あるいは減少しているが、変化の量は少ない。両者を合わせた「不安を感じている」の割合で見ても、30代でやや減少が目立つ程度で、感染不安の程度については、大きな変化は無かったと言える（図6）。本レポートを作成している7月8日現在、高齢者のワクチン接種率は1回以上接種者：74.0%、2回接種完了者：43.2%<sup>4</sup>と、高齢者へのワクチン接種は速いペースで進んでいることが



自分自身が新型コロナウイルスに感染する不安をどの程度感じているのか、4段階で質問した。2021年4月調査では、1月調査と比較して「かなり不安を感じている」が10ポイント程度減少して、不安感の希薄化が明瞭になったが、2021年7月調査では「かなり不安を感じている」23.5%、「やや不安を感じている」50.3%との合計は73.8%で、前回と統計的有意差は無い（図5。5%水準では統計的有意差がある）。次回2021年10月調査までに、ワクチン接種が進み、「不安を感じる」の合計が大きく減少することを祈りたい。

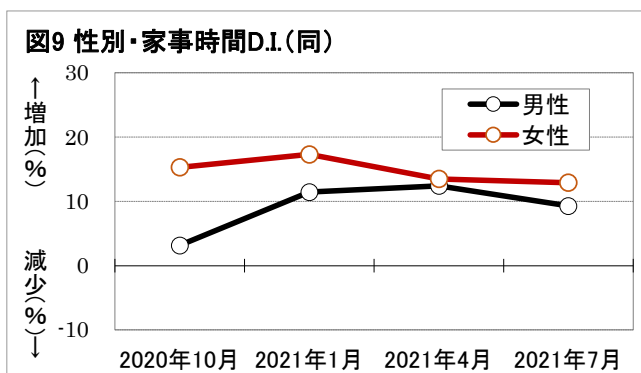
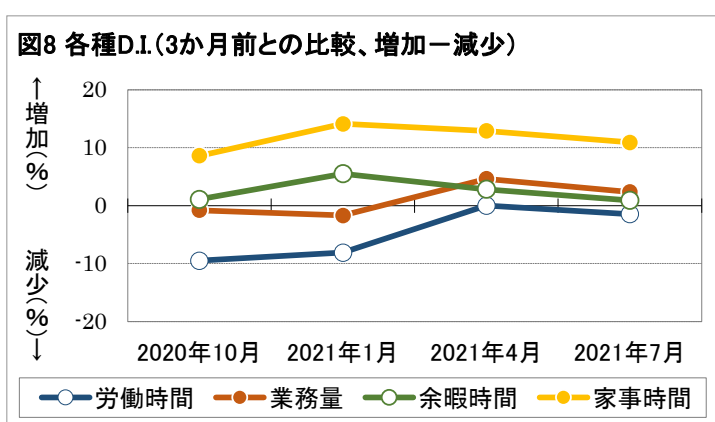
年代別に見ると、全ての年代で、「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」が前回調査とほぼ同等あるいは減少しているが、変化の量は少ない。両者を合わせた「不安を感じている」の割合で見ても、30代でやや減少が目立つ程度で、感染不安の程度については、大きな変化は無かったと言える（図6）。本レポートを作成している7月8日現在、高齢者のワクチン接種率は1回以上接種者：74.0%、2回接種完了者：43.2%<sup>4</sup>と、高齢者へのワクチン接種は速いペースで進んでいることが分かるが、60代・70代で「不安を感じている」の合計はいずれも7割を超えており、感染不安を軽減するまでには至っていない。

感染拡大を防ぐために、政府・自治体は、不要・不急の外出を控えるよう、繰り返し訴えている。それでは、生活の中で、不要・不急の外出を控えるような行動がどの程度取られているのかを、前

4 首相官邸ホームページ「新型コロナワクチンについて」

回調査に引き続いて質問した。4つの選択肢のうち、現在最も必要とされているのは、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようにする」ことである。このような行動を取っている割合は42.7%と、前回調査の43.5%と統計的有意差は無いが、微減している(図7)。本調査を実施した7月5~6日には、緊急事態宣言が沖縄県に、まん延防止等重点措置が北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の10都道府県に発出されていた。前回4月の調査では、緊急事態宣言発出地域は無く、まん延防止等重点措置が、宮城県、東京都、京都府、大阪府、兵庫県、沖縄県の6府県に発出されていた。7月には、より広い地域において宣言あるいは措置が発出されていたにも関わらず、外出自粛は強化されていない。

#### (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。これまでの調査と同様、いずれも7割前後が「特に増減は無い」と回答している。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

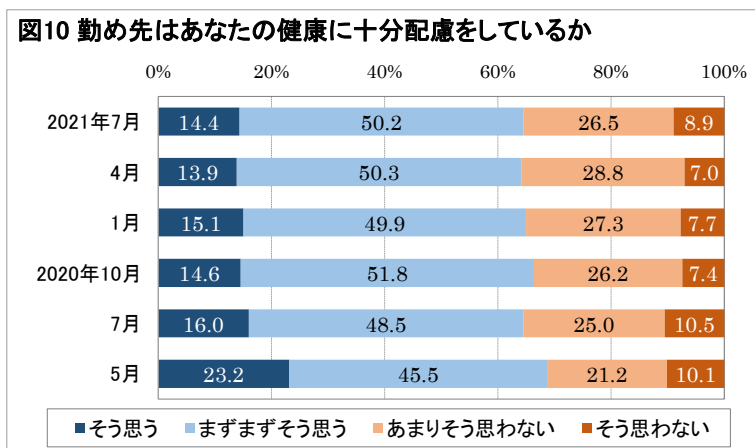
引いた割合(D.I.: Diffusion Index)をみると、2021年7月調査では、労働時間DIはマイナスに、つまり労働時間が減少した者の方が多いことが分かる。業務量DIはプラス、つまり増加した者の方が多いが、その割合は2021年4月調査より減少している。4月調査での労働時間・業務量の増加は、年度末による季節要因の可能性があり、7月調査では業務量・労働時間が正常に復したと思われる。余暇時間DIと家事時間DIは増加基調であるが、増加の割合は4月調査より減少している(図8)。なお、家事時間DIについて、2021年4月調査では、10月調査・1月調査においてみられた増加割合の男女差が消失していたが、2021年7月調査の結果を見ると、男性より女性の方が家事時間増加となった者の割合が多くなっている(図9)。

性があり、7月調査では業務量・労働時間が正常に復したと思われる。余暇時間DIと家事時間DIは増加基調であるが、増加の割合は4月調査より減少している(図8)。なお、家事時間DIについて、2021年4月調査では、10月調査・1月調査においてみられた増加割合の男女差が消失していたが、2021年7月調査の結果を見ると、男性より女性の方が家事時間増加となった者の割合が多くなっている(図9)。

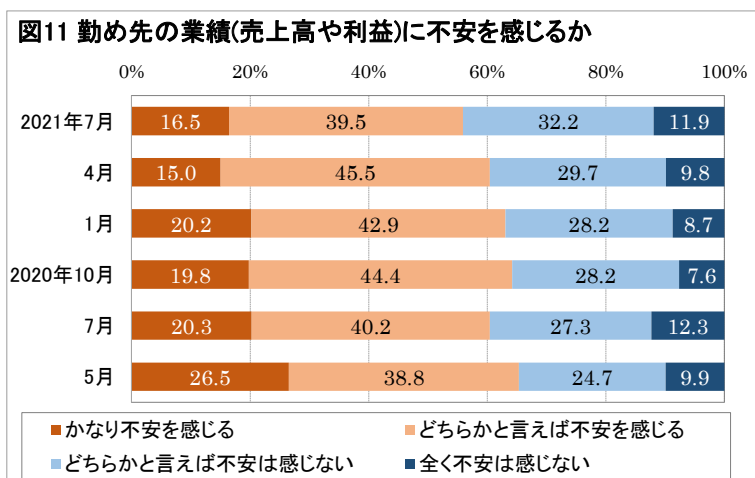
### 3. 働く人の意識の変化

#### (1) 勤め先への信頼感

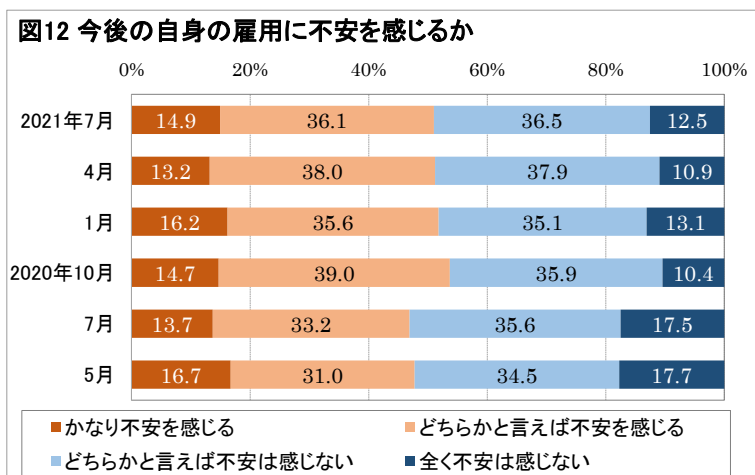
本調査では、初回の2020年5月調査から業績・雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問している。当財団が「生産性運動に関する三原則」（1955年5月）で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性向上、持続的な経済成長の基礎に他ならないからである。



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、4つの選択肢とも、4月調査と比べて僅かな変化にとどまり、統計的有意差は見られなかった。勤め先の健康配慮については、「そう思う」14.4%、「まずまずそう思う」50.2%と、合わせて64.6%が肯定的な評価をしており、本調査開始以降、肯定的な評価が6割を下回ったことがない（図10）。

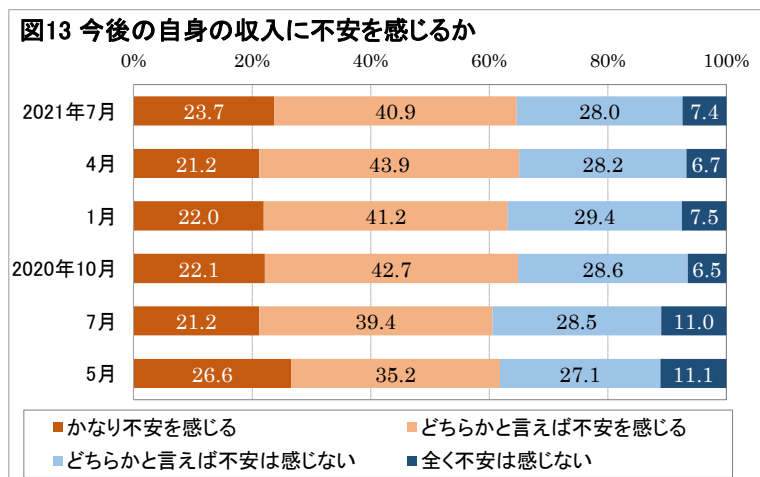


新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績（売上高や利益等）に不安を感じているかどうかを質問したところ、「かなり不安を感じる」16.5%と「どちらかと言えば不安を感じる」39.5%の合計が56.0%となり、調査開始以来、初めて6割を下回った（図11）。なお、この数字は4月調査の60.5%を5%水準で有意に下回っている。国内経済は、今後の感染状況によって予断を許さないが、世界経済は米中をはじめ、回復を見せている地域もある。雇用者も、やや明るい兆しを感じ取っているのではないだろうか。



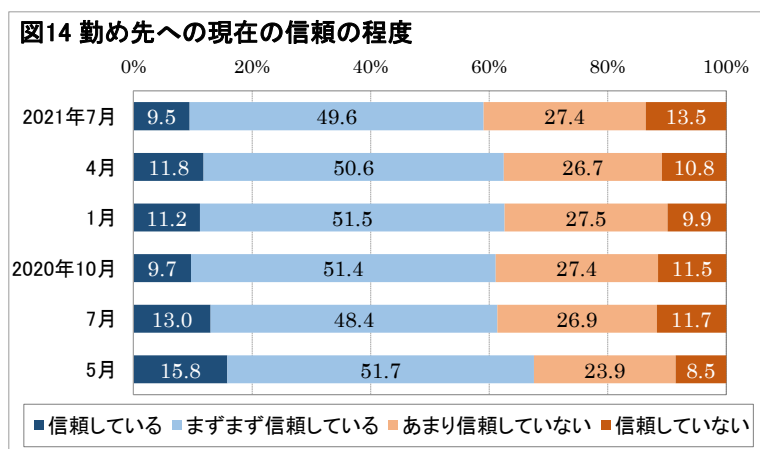
今後の自分自身の雇用については、4つの選択肢とも4月調査とほとんど変化が無く、「かなり

不安を感じる」「どちらかと言えば不安を感じる」の合計と、「全く不安を感じない」「どちらかと言えば不安は感じない」の合計は、前回同様どちらも5割前後で拮抗している（図12）。



今後の自身の収入についての不安感も、いずれの選択肢でも4月調査との間に統計的有意差は無く、特に変化は無かった。勤め先の業績については、やや明るい兆しを感じられるが、今後の収入の不安は改善には至っていない(図13)。

勤め先への信頼の程度も、前回との統計的有意差が無かったが、「信頼している」9.5%、「まずまず信頼している」49.6%の合計が59.1%とはじめて6割を下回った。4月調査との間に統計的有意差があるわけではないが、今後の推移を注視していきたい(図14)。

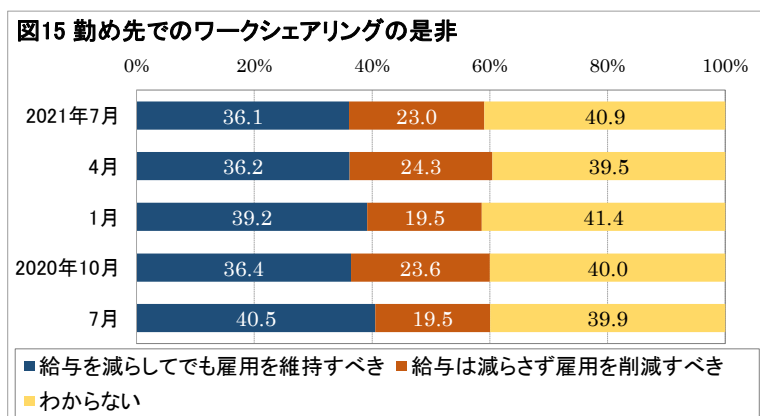


2020年7月の第2回調査レポートで述べたように、勤め先からの健康配慮と、勤め先への信頼の程度の間には強い関連性があり、

その関連性の強さは、業績不安・雇用不安・収入不安を大きく上回っている。ただし、これはコロナ禍において形成された働く人の意識構造であって、今後、ワクチン接種の普及によって感染不安が軽減されてくると、健康配慮との関連性は後景に退き、雇用や収入等との関連性が前面に出てくる可能性がある。雇用者との信頼を強固にするためには、ポストコロナの経営のあり方を今から考えておく必要があるだろう。

## (2) ワークシェアリング

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で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、



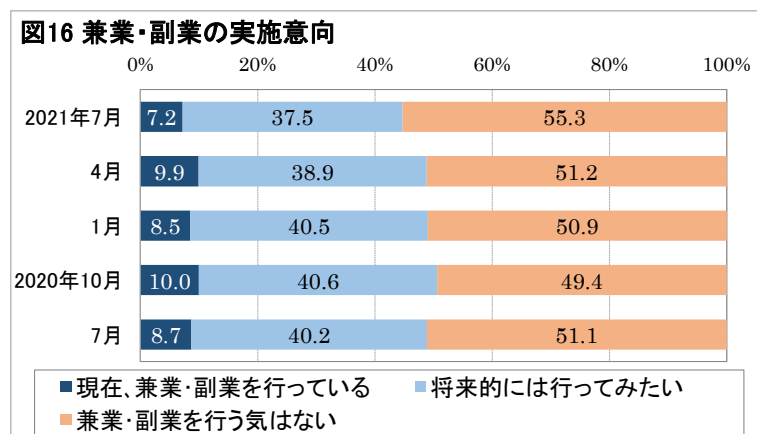
一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として行う「雇用維持型(緊急避難型)」を念頭に、勤め先でのワークシェアリング実施の是非を2020年7月の第2回調査から継続して質問している。

調査結果から、いずれの選択肢も前回と統計的有意差は無かつ

たが、「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が36.1%と、これまでの調査で最少となった。ただし「給与は減らさず、雇用を削減するべきだ」23.0%共々、4月調査との間には統計的有意差は無かった（図15）。なお、これまでの調査と同様、「わからない」が4割前後であり、雇用者の多くはワークシェアリングの是非を判断しかねている。

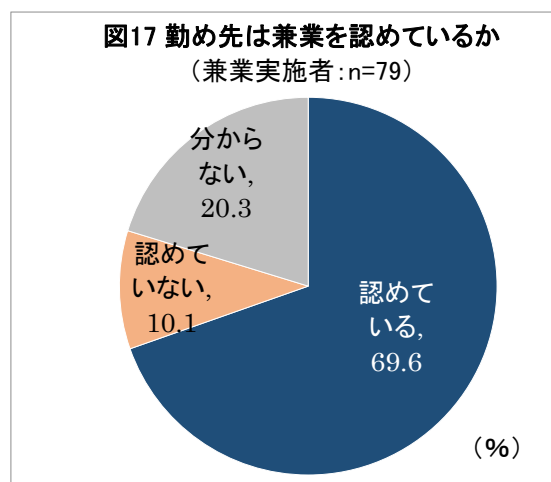
### (3) 兼業・副業

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。今回の調査では、兼業・副業の影響等の設問を追加し、兼業・副業の実態を考察した。



調査結果から、「現在、兼業・副業を行っている」は、4月調査の9.9%から7.2%に減少、「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」も同38.9%から37.5%に微減したが、いずれも統計的有意差は無い（図16）。

本業の勤め先は、雇用者が兼業・副業を行うことを許可・容認



しているのだろうか。実際に兼業・副業を行っているとは回答した79名に、容認状況を質問したところ、本業の勤め先が兼業・副業を行うことを「認めている」69.6%、「認めていない」10.1%、「分からない」20.3%となり、約7割は本業の容認の上で、兼業・副業を行っていることが分かった（図17）。一方で、本業の勤め先が「認めていない」「分からない」にも関わらず兼業・副業を行っている者は約3割存在する。兼業・副業が露見した場合、本業の勤め先で問題視されることが懸念される。

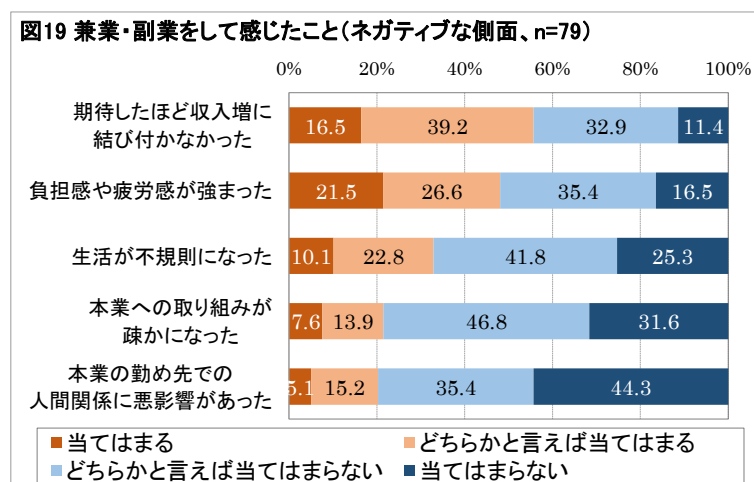
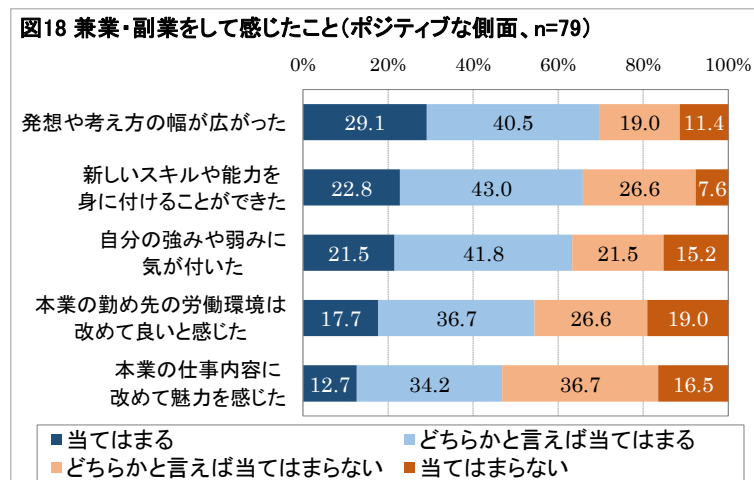
表1 本業の職種と兼業・副業の仕事内容

本業の職種	兼業・副業の仕事内容(自由記述から類型化)										計
	専門的	事務	販売	サービス	生産工程	建設	運搬	清掃	投資・賃貸	その他	
管理的な仕事									1		1
専門的・技術的な仕事	4	2		2					3		11
事務的な仕事	1	6		1	1				1	1	11
販売の仕事			4								4
サービスの仕事	1		2	7	2	1	1		1		15
生産工程の仕事						1					1
輸送・機械運転の仕事							1				1
建設・採掘の仕事						1					1
運搬・清掃・包装等の仕事							3	3			6
その他の仕事	2	2	2	2	1	1			5	3	18
計	8	10	8	12	4	1	7	4	11	4	69

そこで、兼業・副業の具体的な仕事内容を自由記述で回答してもらい、どのような場で、どのような仕事をしているのかを調べた。自由記述の内容から、仕事



内容を類型化（アフターコーディング）すると共に（自由記述から仕事内容が特定できないものは省いている）、本業の職種別に集計を行い、兼業・副業の内容と関連性があるかどうかを調べた。その結果、兼業・副業の仕事内容で最も多いのはサービス（例：接客、飲食、調理等）であり、次いで投資・賃貸（例：株式投資、不動産賃貸等）、事務（経理、事務、データ入力）といった仕事が続いている（表1）。市中では、Uber Eatsの大きなバッグを背負った配達パートナーが目立つが、類型化を行った自由記述69件の中で、Uber Eatsの可能性のあるものは1件だけであり、ほとんどの兼業・副業は、人目に付きにくい場所で行われていることが分かる。また、本業の職種と比較的近い内容の仕事を選ぶ傾向が見て取れる。



て魅力を感じた」46.9%と、半数前後が本業の良さを見直す経験をしている（図18）。

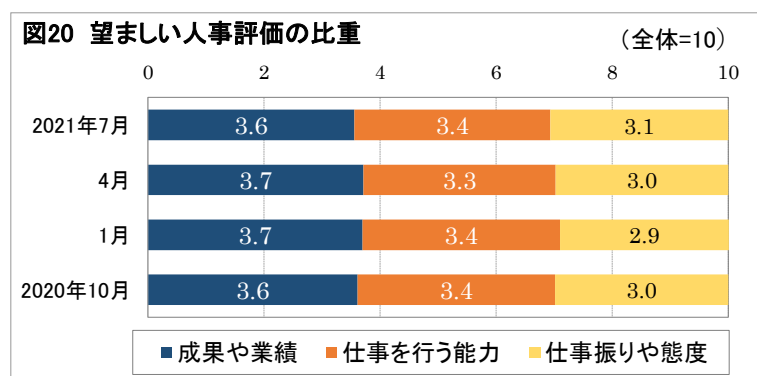
一方、ネガティブな側面では「期待したほど収入増に結び付かなかった」55.7%が最も多いが、これは致し方ないことであろう。「本業への取り組みが疎かになった」「本業の勤め先での人間関係に悪影響があった」者は多くはない。気になるのは「負担感や疲労感が強まった」が48.1%にのぼることである（図19）。本業と兼業・副業を合わせた労働時間の把握・管理は難しく、この点は今後の大きな課題であろう。

総体的に、負担感・疲労感を除くと、兼業・副業を行っている者はポジティブな経験をしている様子が見て取れ、本業にも良い影響が期待できる。

前述のように、兼業・副業を奨励する経営者は、本業では得られない知識・ノウハウの吸収、新しい発想・アイデアを得ることなどを期待しているが、実際に兼業・副業を行っている者は、どのような経験を得ているのであろうか。兼業・副業には、上述のようなポジティブな側面と、疲労、本業への悪影響など、ネガティブな側面がある。兼業・副業の両側面について質問したところ、「発想や考え方の幅が広がった」69.6%（「当てはまる」「どちらかと言えば当てはまる」の合計。以下同様）、「新しいスキルや能力を身に付けることができた」65.8%等、ポジティブな経験をしている者が多い。興味深いのは「本業の勤め先の労働環境は改めて良いと感じた」54.4%、「本業の仕事内容に改めて

#### (4) 望ましい人事評価とキャリア形成

兼業・副業への積極的な意識や、後述のようにテレワークを多くの人が経験することによって、雇用者の人事評価に対する受け止め方も変化していくと考えられる。このため、2020年10月調査より、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、継続して質問している。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)仕事振りを態度、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た（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）。

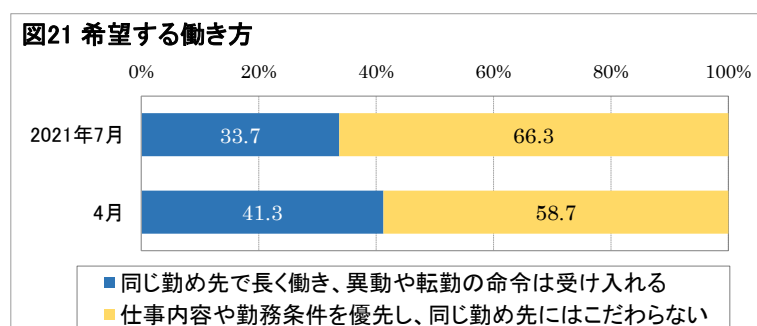


今回の調査では、各要素の比重の平均は「成果や業績」が3.6で最も高く、次いで「仕事を行う能力」3.4、「仕事振りを態度」3.1であり、4月調査とほとんど変化は無く、バランスの取れた評価を望んでいることが分かる（図20）。業種や仕事の内容によっては、期初に定めた成果目標が、期末には

達成が難しくなる可能性がある。特に、コロナ禍で各社が業績不振に苦しむ中、雇用者自身も目標達成が厳しくなり、期末にはやはり「成果や業績」での評価の比重を軽くして欲しいと思うのは人情であろう。しかし調査結果からは、そのような「季節変動」は見られず、図20の評価の比重は、雇用者の本質的な評価観を表していると考えられる。

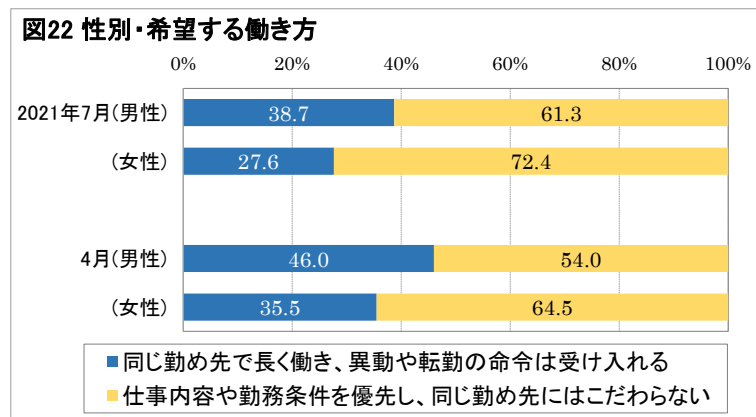
近年、わが国の雇用システムに関して、「メンバーシップ型」「ジョブ型」の議論が盛んに行われている。メンバーシップ型は「人に仕事を付ける」仕組みで、会社のメンバーとなり、長期雇用という安定性と引き換えに、仕事内容、勤務地、勤務時間の変更を受け入れることが求められる。これに対し、ジョブ型は「仕事に人を付ける」という仕組みであり、職務記述書に定められたポストが空けば、社内外から募集して適当な人材を充てる。仕事内容だけでなく、勤務地、勤務時間も事前に決められている。欧米企業では、一般的に見られる雇用形態であり、事業の改編等で当該職務が不要になれば、失職するリスクもある。

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、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月調査に引き続いて調べることにした。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



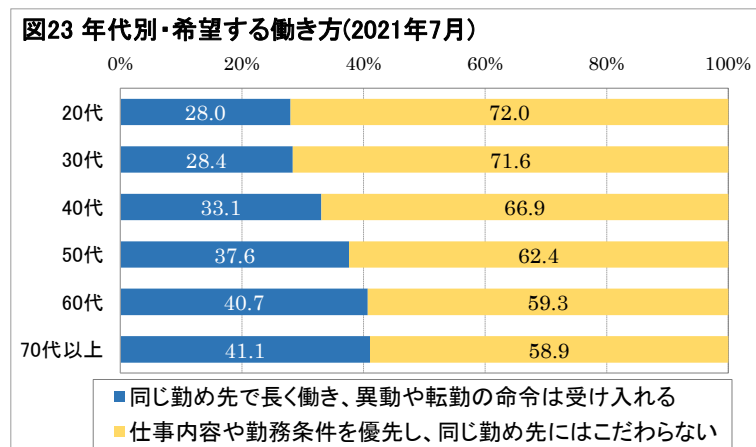
ップ型を「同じ勤め先で長く働き、異動や転勤の命令があった場合は受け入れる」、ジョブ型を「仕事内容や勤務条件を優先し、同じ勤め先にはこだわらない」働き方とした。調査結果から、希望する働き方は、ジョブ型が4月調査の

58.7%から 66.3%に、メンバーシップ型が同 41.3%から 33.7%へと、いずれも統計的有意に増減し、ジョブ型希望が前回調査より更に多くなっている（図 21）。

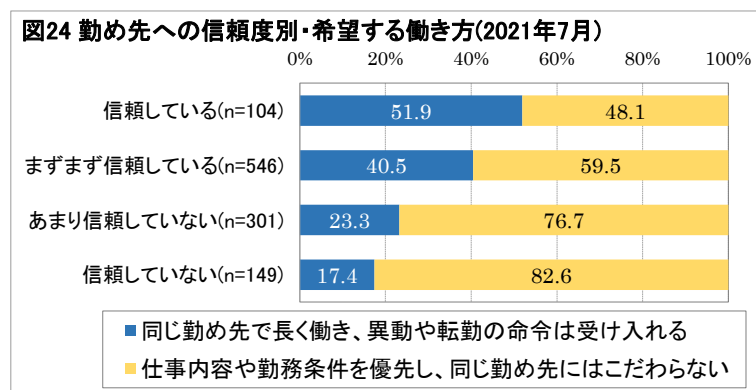


性別で見ると、男性はジョブ型が 61.3%、メンバーシップ型が 38.7%であるが、女性はジョブ型 72.4%、メンバーシップ型 27.6%と、性別によって約 10 ポイントの統計的有意差があり、この傾向は 4 月調査と変わらない(図 22)。

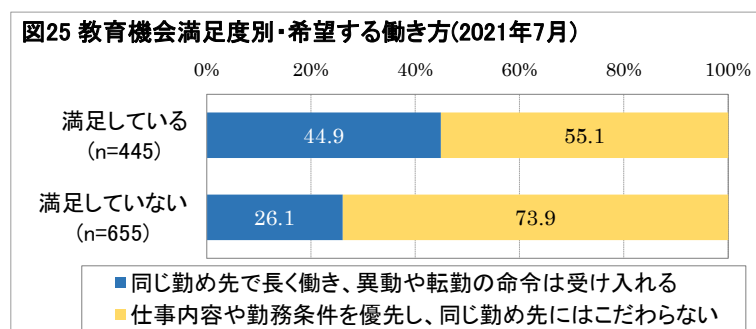
年代別に見ると、ジョブ型を希望する割合は若い年代ほど多いが、60代・70代でも約 6 割がジョブ型を希望しており、全ての年代でジョブ型希望が過半を占めている(図 23)。図は省略するが、全ての年代で 4 月調査よりジョブ型希望の割合が多くなっている。



では、メンバーシップ型が比較的多いのは、どのような属性の雇用者であろうか。前出の勤め先への信頼度別に、希望する働き方を見ると、勤め先を「信頼している」雇用者はメンバーシップ型希望が 51.9%とジョブ型を僅かに上回っている。以下、信頼度が低下するに従って、メンバーシップ型希望の割合は減少していく(図 24)。



また、後述の、勤め先から受けている教育機会の満足度別で見ると、「満足している」者はメンバーシップ型希望が 44.9%で、「満足していない」の 26.1%を大きく上回っている(図 25)。

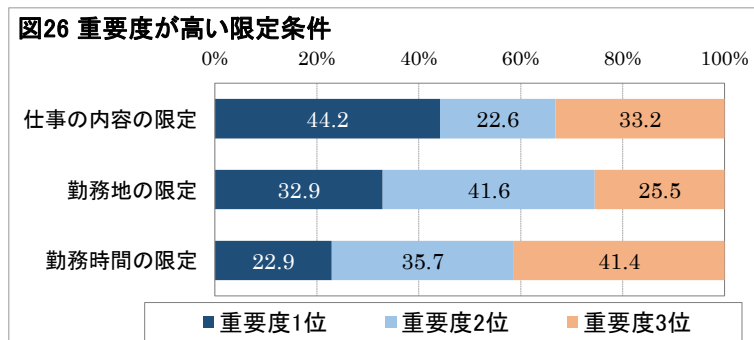


メンバーシップ型、ジョブ型といったキャリア観は、あらかじめ雇用者の意識に固定されたもの

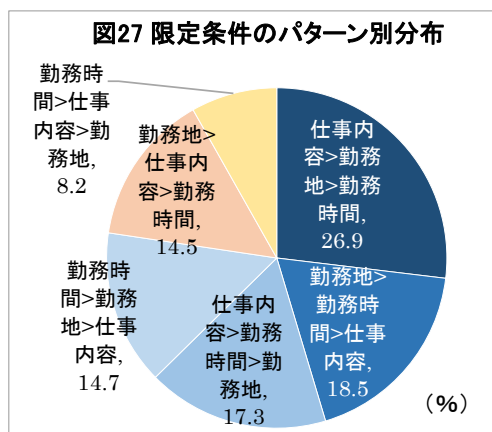
というより、長い年月働く間に、次第に形成・強化されてきたものと考えられるべきであろう。調査結果が物語るように、現在、雇用者のキャリア観はジョブ型がメンバーシップ型より多

くなっている。メンバーシップ型のキャリア観が比較的強化されているのは、信頼できる勤め先で働いている者、満足できる教育機会を与えてくれる勤め先で働いている者等である。後述のように、教育機会に満足している雇用者は4割程度であり、現状ではメンバーシップ型のキャリア観を強化する条件は整っていない。ジョブ型のキャリア観を持つ雇用者は、今後も多数となるだろう。

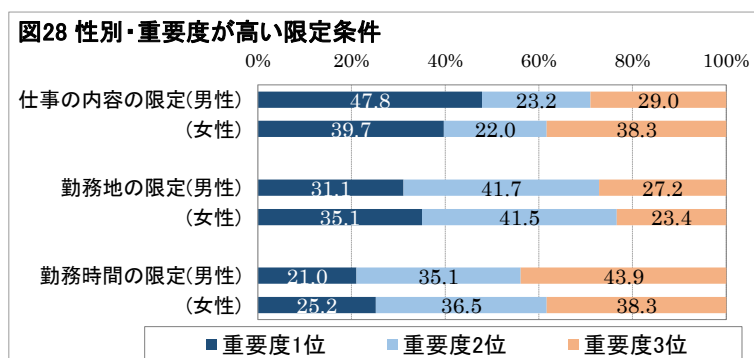
企業が実際に制度としてジョブ型雇用を導入する際には、様々なパターンに対応する必要がある。例えば、仕事内容・勤務地・勤務時間全てをあらかじめ限定するパターン、仕事内容は限定するが、勤務地と勤務時間については限定が無いパターン等、多くのパターンが考え



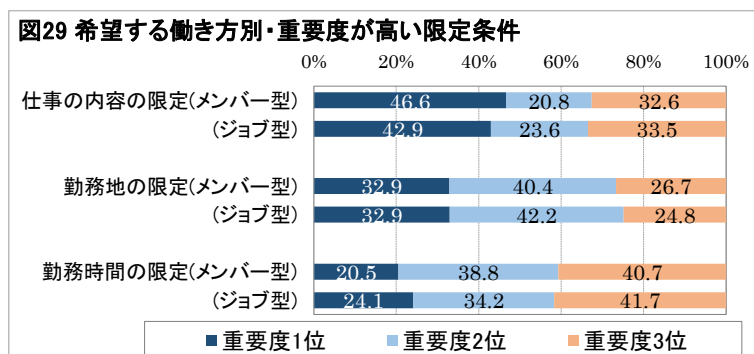
られる。それでは、雇用者は、条件が限定できる働き方が可能な場合、どの条件の重要度が高いと考えているのだろうか。(1)仕事内容の限定、(2)勤務地の限定(転勤が無い等)、(3)勤務時間の限定(残業・休日出勤が無い等)の3つの限定条件について、優先順位を回答してもらった。その結果、重要度1位が最も多かったのは「仕事の内容の限定」で、次いで「勤務地の限定」「勤務時間の限定」が続いている(図26)。



3つの限定条件の優先順位は6つのパターンに分けられる。最も多いのは「仕事内容>勤務地>勤務時間」の26.9%、次いで「勤務地>勤務時間>仕事内容」18.5%、「仕事内容>勤務時間>勤務地」17.3%、「勤務時間>勤務地>仕事内容」14.7%等となっている。特定の優先順位のパターンが大多数を占めているわけではなく、様々なパターンに分散していることが分かる(図27)。



なお、メンバーシップ型、ジョブ型別に見ても、大きな変化は無い。性別で見ると、男性・女性共に、重要度1位の序列は変わらないが、男性は1位に「仕事の内容の限定」を挙げる割合が女性より高く、女性は1位に「勤務地の限定」「勤務時間の限定」を挙げる割合が男性より多かった(図28)。

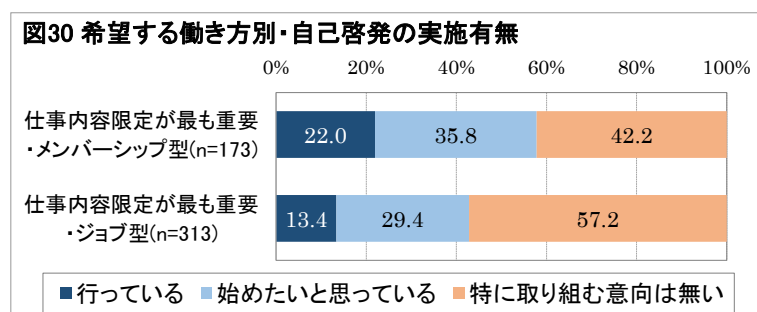


ところが、メンバーシップ型希望/ジョブ型希望別に、重要度が高い限定条件を調べてみると、重要度1位の割合について、両者の

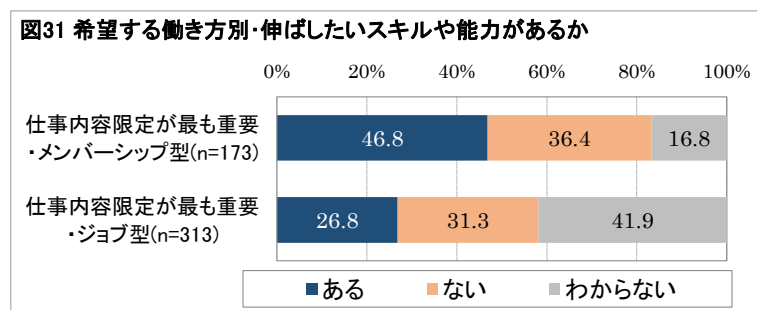
性別で見ると、男性・女性共に、重要度1位の序列は変わらないが、男性は1位に「仕事の内容の限定」を挙げる割合が女性より高く、女性は1位に「勤務地の限定」「勤務時間の限定」を挙げる割合が男性より多かった(図28)。

ところが、メンバーシップ型希望/ジョブ型希望別に、重要度が高い限定条件を調べてみると、重要度1位の割合について、両者の

差は大きくない、しかも、ジョブ型で「仕事の内容の限定」を重要度 1 位に挙げた割合はメンバーシップ型よりも少なくなっている（図 29）。仕事の内容を限定することで、専門性を高め、生産性向上に貢献して欲しいという企業の期待からすると、ジョブ型希望者はもっと「仕事の内容の限定」を重視して欲しいところであろう。このあたりから、企業のジョブ型への期待と、雇用者の意識との食い違いが露わになってくる。



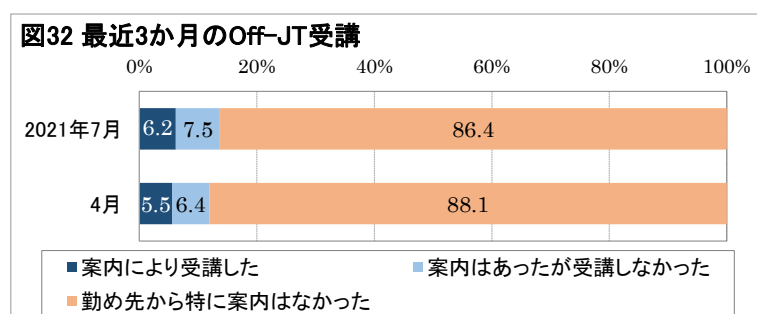
限定条件重要度 1 位に仕事内容を挙げた者について、希望する働き方別の自己啓発実施状況を見ると、実際に自己啓発を行っている割合は、メンバーシップ型希望者 22.0%、ジョブ型希望者 13.4%で、5%水準ではあるが統計的有意にメンバーシップ型希望者の方が多い（図 30）。



また、同様に、希望する働き方別に、後述の「今後伸ばしていきたいスキルや能力があるか」の回答を見ると、ここでもメンバーシップ型希望者の方が、ジョブ型希望者よりも、伸ばしていきたいスキルや能力があるという回答の割合が統計的有意に多い（図 31）。

望者よりも、伸ばしていきたいスキルや能力があるという回答の割合が統計的有意に多い（図 31）。

### (5) Off-JT、OJT の実施状況



本調査では 2021 年 4 月調査から、最近 3 か月の Off-JT<sup>5</sup>、OJT<sup>6</sup> 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」6.2%、「案内はあったが受講しなかった」7.5%、「勤め先から特に案内は無かった」86.4%となっている（図 32）。4～6 月は、新年度を迎えて、制度改定や新システムの教育など Off-JT の機会が多くなるはずである。しかし、実施率は 4 月調査とほとんど差が無く、今回の調査でも Off-JT の受講率は必ずしも高くない現状が浮き彫りになった。

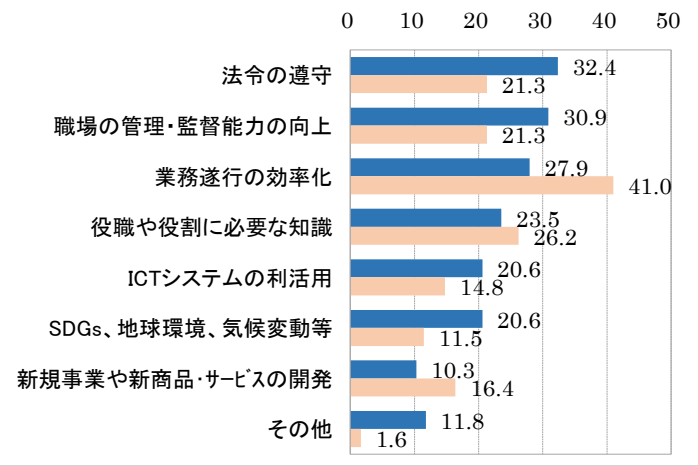
ただ、受講内容を見ると、4 月調査より「法令の遵守」「職場の管理監督能力の向上」「ICT

ただ、受講内容を見ると、4 月調査より「法令の遵守」「職場の管理監督能力の向上」「ICT

<sup>5</sup> 調査票では「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」とした。

<sup>6</sup> 調査票では「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」とした。

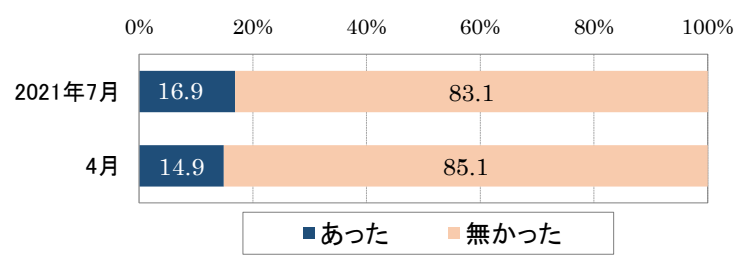
図33 最近3か月に受講したOff-JTの内容(MA) (%)



システムの利活用」「SDGs、地球環境、気候変動」といった、制度や人事の刷新に対応した新年度に相応しいものが増えている(図33)。

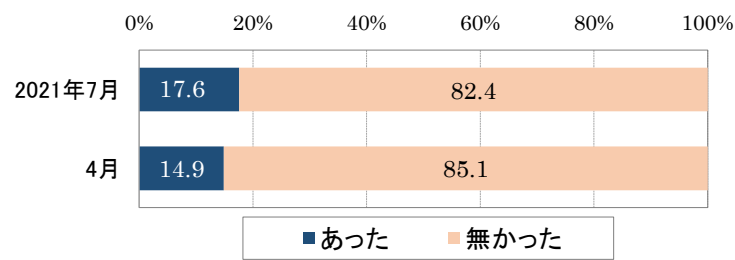
わが国の企業内教育は、伝統的に欧米企業に比べてOff-JTよりOJTの占める割合が大きいと言われてい

図34 最近3か月でOJTを行う機会の有無



る。そこで、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4月調査に続いてそれぞれ質問した。調査結果から、OJTを行う機会が「あった」は4月調査の14.9%から16.9%に、OJTを受ける機会が「あった」は同14.9%から17.6%にそれぞれ微増したが、いずれも統計的有意差は無い(図34・35)。Off-JT同様、わが国のOJT実施率は決して諸外国に対して誇れるレベルとは言えない。

図35 最近3か月でOJTを受ける機会の有無



勤め先の、このような教育の現状に、雇用者は満足しているのでしょうか。このため、今回の調査では、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

図36 教育の機会の満足度

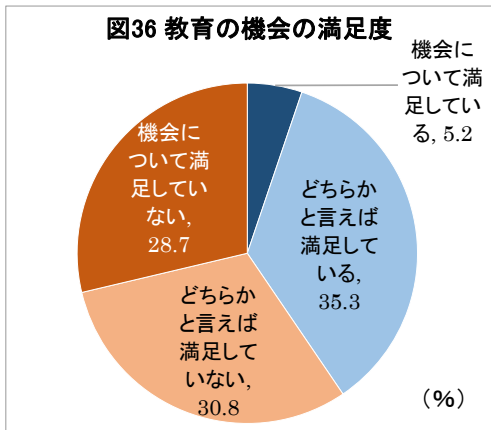
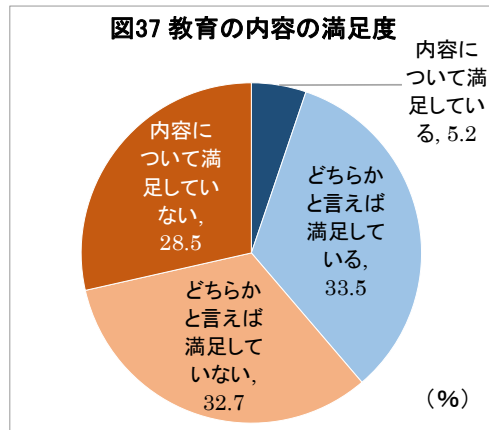


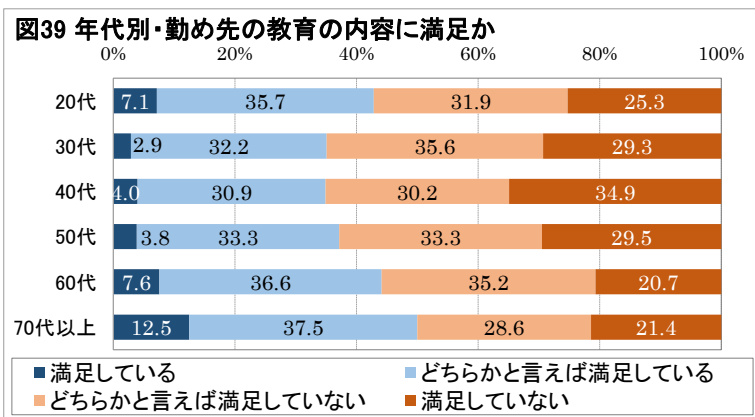
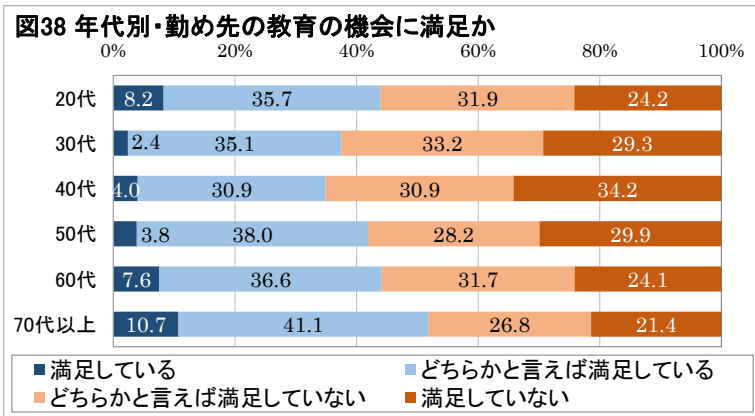
図37 教育の内容の満足度



に関する設問を新設した。その結果、教育の「機会」について「満足している」5.2%、「どちらかと言えば満足している」35.3%、合

わせて40.5%が「満足」と考えている。「満足していない」は合わせて59.5%で、不満を持っている者の方が多い(図36)。教育の「内容」についても同様で、「満足している」は合わせて38.7%、「満足していない」は合わせて61.2%という結果である(図37)。雇用者の多くは、勤め先の教育の現状に満足していないことが明らかになった。

年代別に見ると、教育の機会について不満を持つ者の割合が最も多いのは40代である。次

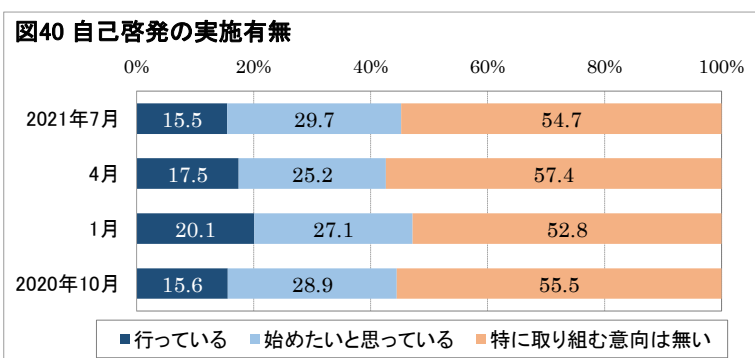


いで30代、50代の順となっており、40代以降は年代が高くなるにしたがって満足の割合が増加、不満の割合が減少し、70代ではじめて満足が51.8%と不満より多くなる。「どちらかと言えば満足していない」「満足していない」の合計だけでなく、「満足していない」と明確に不満を持つ者の割合についても、同様の分布を示している(図38)。

なお、40代を中心に不満を持つ者の割合が多い傾向は、教育の内容についても見られる。内容についても40代以降、年代が高くなるにしたがって満足の割合が増加し、不満が減少している(図39)。なお、OJTについては不明である

が、Off-JTで提供されている教育内容は図33の通りである。ただし、既述のように教育内容は時期によって「季節変動」と推測される差異があるので、年間を通じてどのような内容の教育が行われているのか、また、それが雇用者の求めるものと合致しているかどうかは、更に調査を重ねないと分からない。ただし、雇用者の教育ニーズについては、今回の調査で新設した設問により、ある程度推察することができる。この点は、次項で詳述する。

## (6) 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。自己啓発の実施状況を質問したところ、自己啓発を「行っている」は4月調査の17.5%から15.5%へと減少したが、この変化には「特に取り組む

意向は無い」の微減同様、統計的有意差は無い。なお「行っていないが、始めたいと思っている」は25.2%から29.7%に統計的有意ではないが増加した(5%水準では有意差がある)。過去4回の調査で、自己啓発を実際に行っている者の割合は15~20%前後を推移し、自己啓発に興味がない者の割合は5割以上であり、自己啓発の実施率は決して高くない(図40)。

このように低調な自己啓発を活性化する方法は無いのだろうか。この点では、勤め先での教育への取り組み状況との関連性がヒントになる。Off-JT受講有無別に自己啓発実施状況を見ると、「受講した」者の自己啓発実施率は44.1%と、受講しなかった者の実施率を有意に上

図41 Off-JT受講別・自己啓発の実施有無

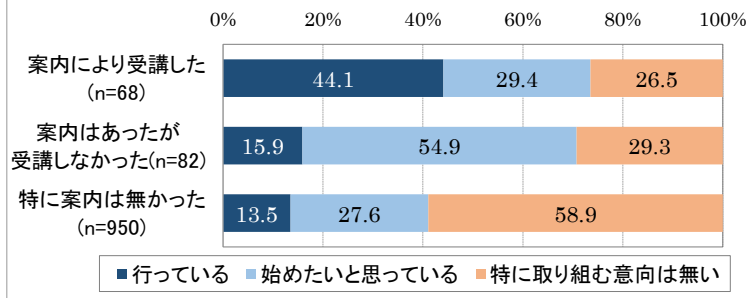
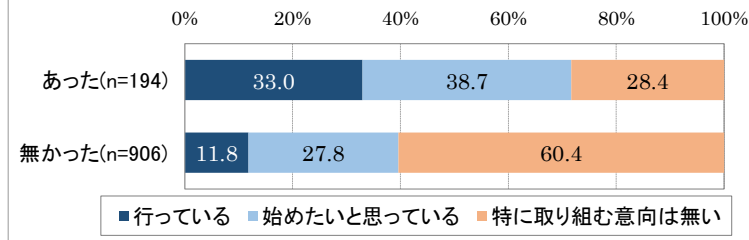
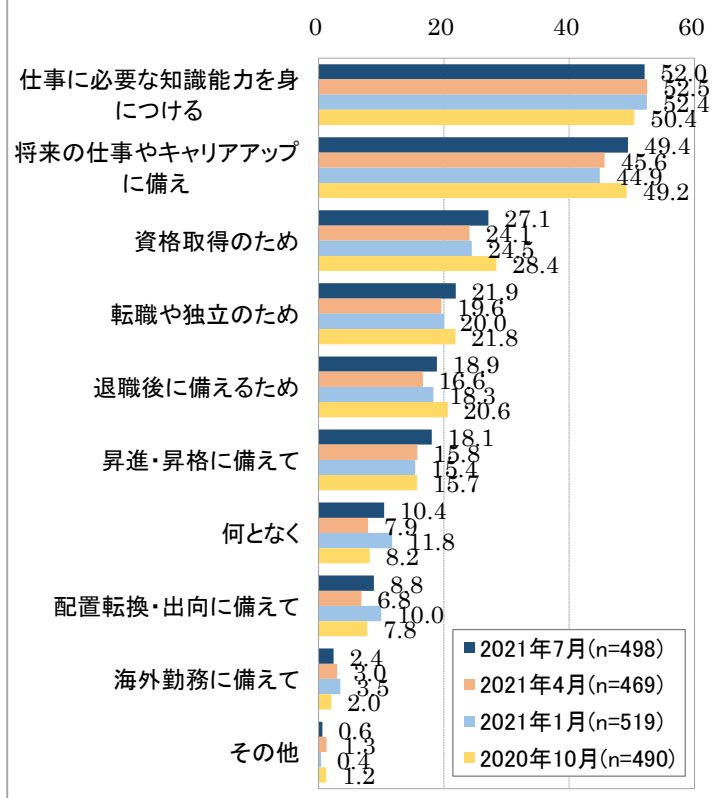


図42 OJT受ける機会無別・自己啓発の実施有無



必ずしもそのような者ばかりではなく、知的な刺激を受けて、自己啓発に取り組むきっかけを与えられた者が一定数いると考えるべきであろう。OJTについても同様で、職場での学びがきっかけとなって自己啓発につながるケースがあることを示している。ただ、残念なことは、前述のように現状では Off-JT、OJT 共に実施率が低いことである。Off-JT の強化、OJT の日常化について、取り組みの余地があるのではないだろうか。

図43 自己啓発の目的(MA)



と同様、63.2%で最も多く、次いで、「Web などのオンラインツールの利用」49.7%となっている。「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は 27.1%から 40.4%へと統計的に有意に増加し

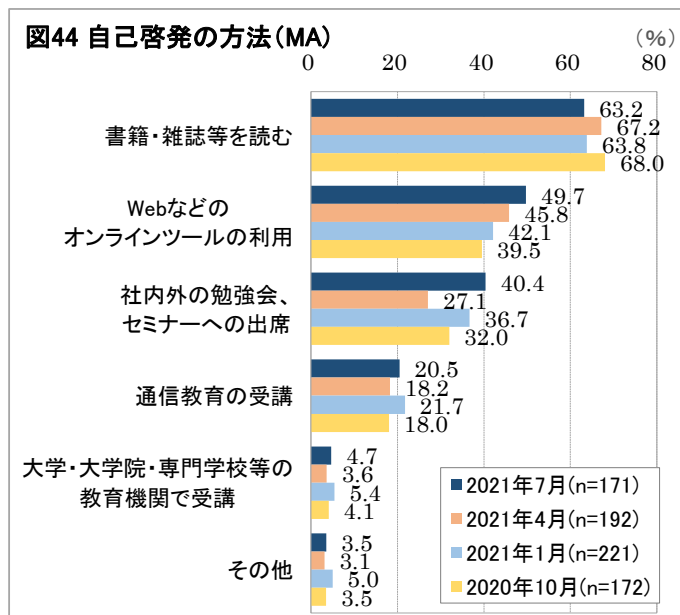
回っている (図 41)。

同様に、最近 3 か月間で OJT を受ける機会があった者の自己啓発実施率は 33.0%で、無かった者の 11.8%を、これも有意に上回っている (図 42)。これらの結果から、Off-JT、OJT は、それ自体としても大切であるが、自己啓発意欲を喚起する副次的な効果があるものと思われる。「Off-JT の受講者が、教室を一步出ると、つい先ほど教わったことをすっかり忘れていて」という戯画的な話が巷間伝わるが、実際には

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)。調査結果から、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が 52.0%で最も多く、次いで「将来の仕事やキャリアアップのため」49.4%が僅差で続いている。3 位以下の「資格取得のため」「転職や独立のため」「退職後に備えるため」といった目的は、10~20%台である (図 43)。これらの傾向は、過去 4 回の調査に共通している。

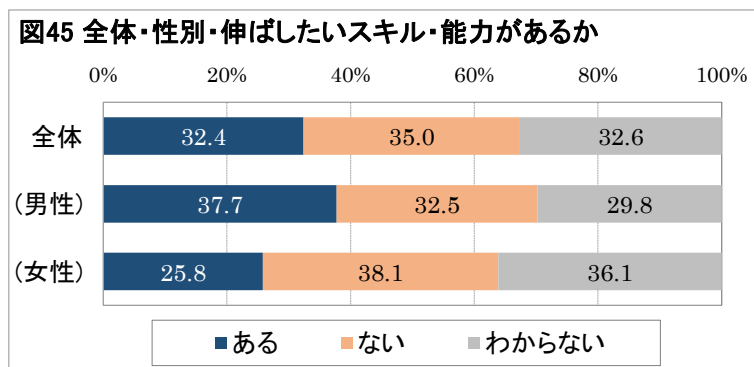
次に、自己啓発を「行っている」回答者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、「書籍・雑誌等を読む」が 4 月調査





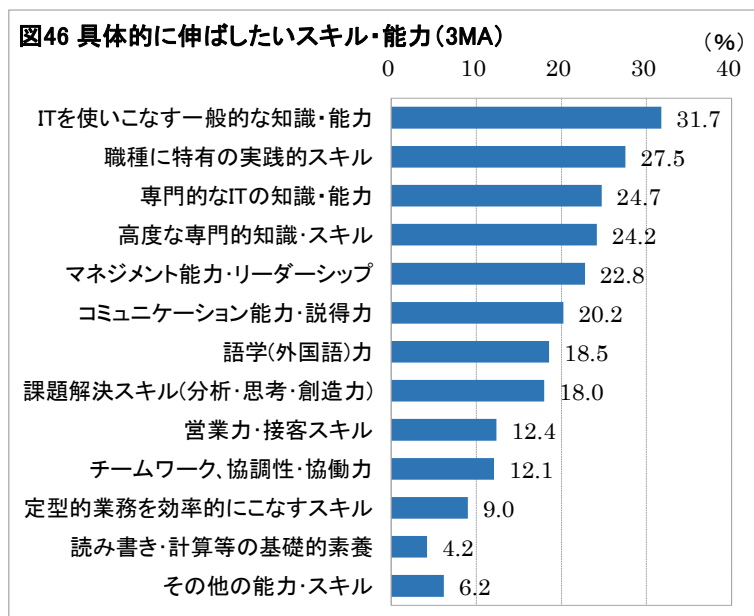
た(図44)。1年以上に及ぶコロナ禍で、かつての主流だった対面での集合教育はオンライン教育に取って代わられたが、オンラインとリアルを併用したハイブリッド型教育等、対面の良さを生かした教育方法の模索が進んでいる。受講者数の制限、ソーシャルディスタンスの確保等、感染対策に気を配りながら、リアルでの教育に取り組む教育機関の努力の表れかもしれない。

前述のように、今回の調査では「今後働く中で、伸ばしていきたい特定のスキルや能力があるか」、更に、ある場合には「具体的にどのようなスキルや能力か」(3つまで複数回答)と



といった質問を新設した<sup>7</sup>。いわば、雇用者の教育ニーズの確認である。

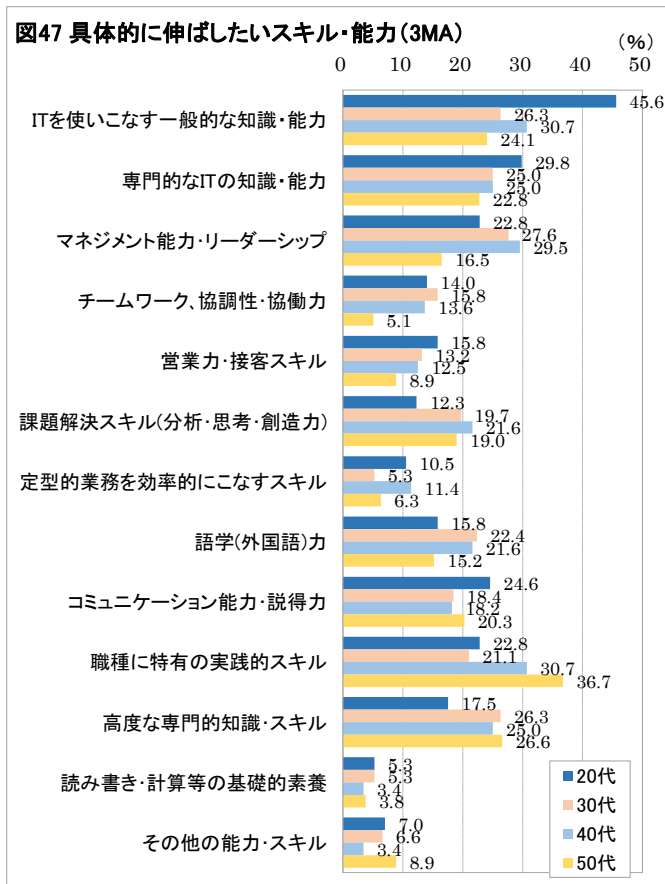
調査結果から、全体で、伸ばしたいスキル・能力が「ある」者は32.4%、「ない」は35.0%、「わからない」は32.6%となっている。性別では、男性は「ある」が37.7%で女性の25.8%を統計的有意に上回っている(図45)。ただし、伸ばしたいスキル・能力があることと、実際に伸ばす取り組みを行っていることが同義ではないことは、自己啓発実施状況の結果で見たとおりである。



具体的に、伸ばしたいスキル・能力を見ると、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」が31.7%で最も多く、次いで「職種に特有の実践的スキル」27.5%、「専門的な

ITの知識・能力」24.7%、「高度な専門的知識・スキル」24.2%等が続いている(図46)。IT関連や実践的・専門的なスキル・能力へのニーズが高く、チームワーク・協調性・周囲との協働能力、定型的な業務を効率的にこなすスキル、営業力・接客スキル等、一般的なスキル・能力

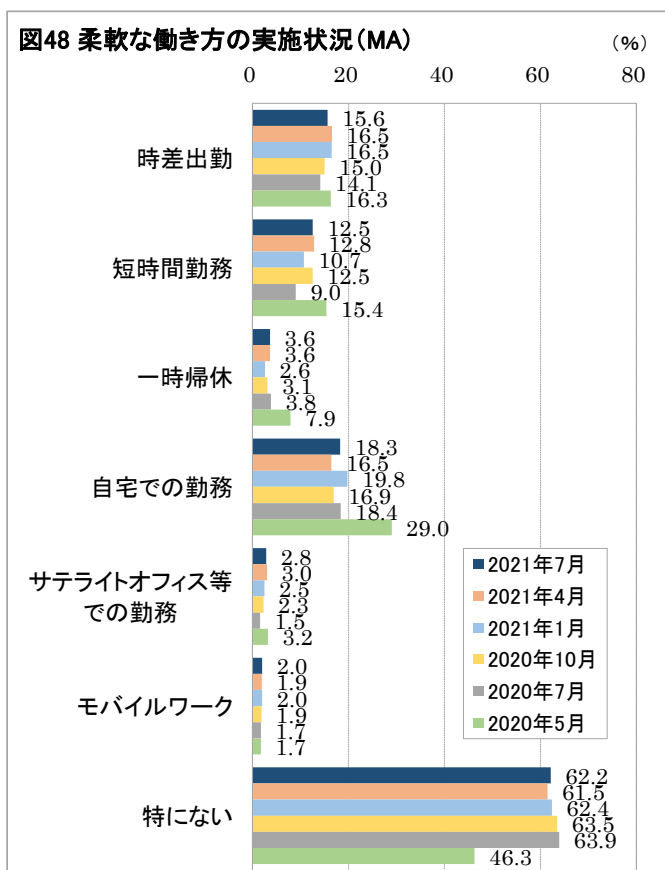
<sup>7</sup> 今後の比較可能性のため、具体的に伸ばしたいスキル・能力の選択肢は、厚生労働省「能力開発基本調査」を援用した。



へのニーズは低い。いわゆる「食べていけるスキル・能力」への関心が高い。

なお、年代別に見ると（紙幅の関係で50代まで）、20代は「ITを使いこなす一般的な知識・能力」へのニーズが45.6%で突出して多い。また、50代では「職種に特有の実践的スキル」が36.7%で目立っている（図47）。勤め先から受けている教育内容の満足度について、40代は不満を持つ者が多いことに触れたが、40代のニーズは（目立って多いものは無いが）、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」「職種に特有の実践的スキル」「マネジメント能力・リーダーシップ」といったところにある。現状では、勤め先は40代の雇用者に対して、これらをテーマとする教育を十分に行えていない可能性がある。

## 4. 働き方の変化



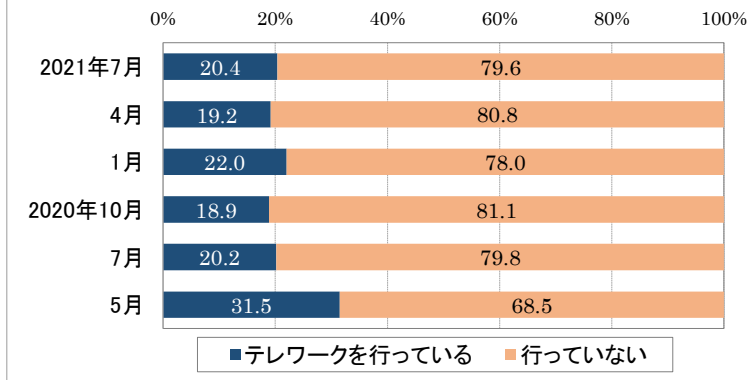
### (1) 柔軟な働き方

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かでも選んで下さい」（複数回答）としている。

2021年7月調査では、いずれの働き方も4月調査と僅かな変化にとどまり、実施率に統計的有意差があったものは無い（図48。なお「その他」は2020年7月以降一貫して0%台であるためグラフには非表示）。

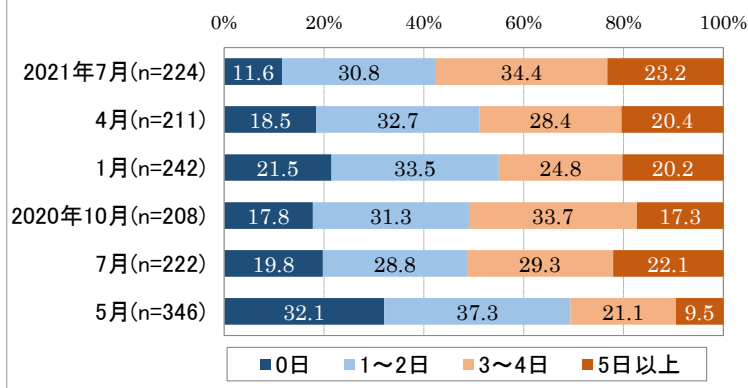
これらの柔軟な働き方のうち、一般に「自宅での勤務」「サテライトオフィス、

図49 テレワークの実施率



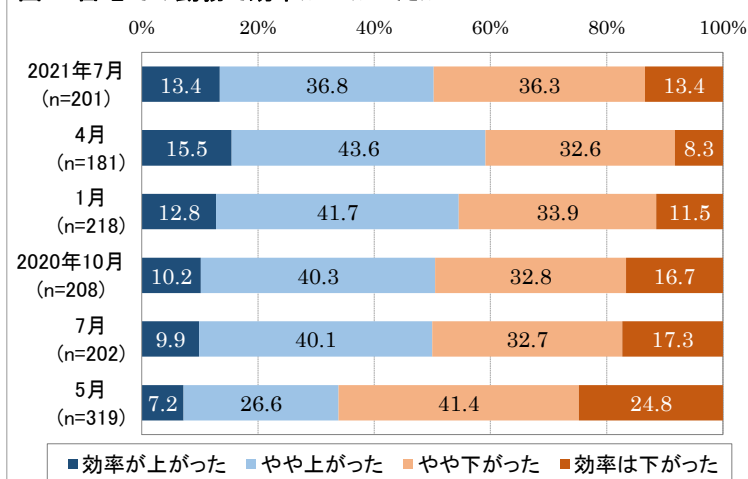
意差は無い。2020年7月調査以降、雇用者に占めるテレワーカーの割合は、新型コロナウイルスの感染状況に関わらず約2割という状況が続いている(図49)。

図50 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数



50)。なお、完全テレワーカーの雇用者全体に占める割合(テレワーク実施率×週当たり出勤日数0日の率)は、このところ減少傾向が続いており、2021年1月:4.7%、同年4月:3.6%、同年7月:2.4%と、今回初めて3%を下回った。2020年5月調査では10%を上回っていたことを考えると、テレワーク実施率以上に、実施日数の面から、オフィスへの回帰が進んでいることがわかる。なお、雇用者にテレワークを行うよう命じる、あるいは容認するのは企業の判断であるが、週当たり何日テレワークを行うかは、企業が定める場合と、テレワーカー本人の裁量に任せる場合がある。その日行う業務がテレワークに適合しているかないかの判断は、テレワーカー本人にしか分からない場合があるからである。このようにある程度

図51 自宅での勤務で効率が上がったか



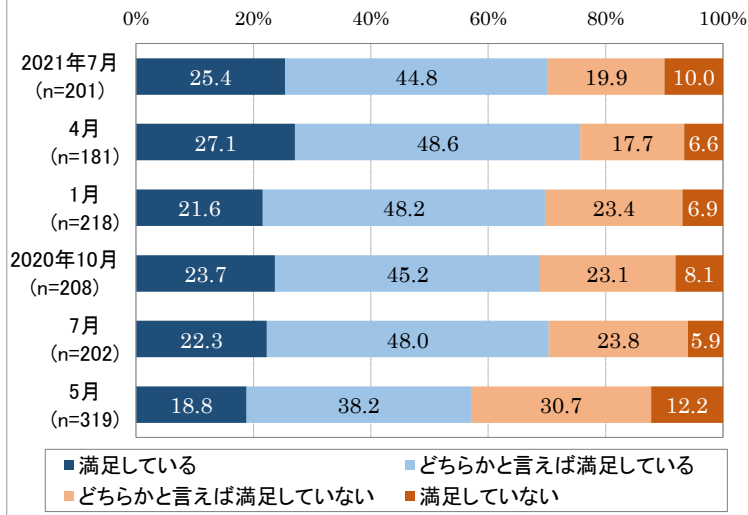
テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク(特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務)」を総称して「テレワーク」と言う。テレワークの実施率は4月調査の19.2%から20.4%へと僅かに増加しているが、1%水準・5%水準いずれで見ても統計的有意

しかし、テレワーカーの直近1週間(営業日ベース。今回調査で言えば一般的には6月26日~7月2日)における出勤日数を見ると、週当たり「0日」すなわち完全テレワークを行った割合は11.6%で、過去6回の調査で最も少なくなっている。4月調査の18.5%と比較すると5%水準で統計的有意な差となっている(図

テレワーカーの裁量の余地がある出勤日数について、テレワークの後退が見られることは、テレワーカー自身にもオフィス回帰の意向が生じていると推測される。

テレワークの大多数を占める在宅勤務について、効率の向上を質問したところ、「効率が上がった」が4月調査の15.5%から13.4%に、「やや上がった」が同43.6%から36.8%にいずれも減

図52 自宅での勤務に満足しているか

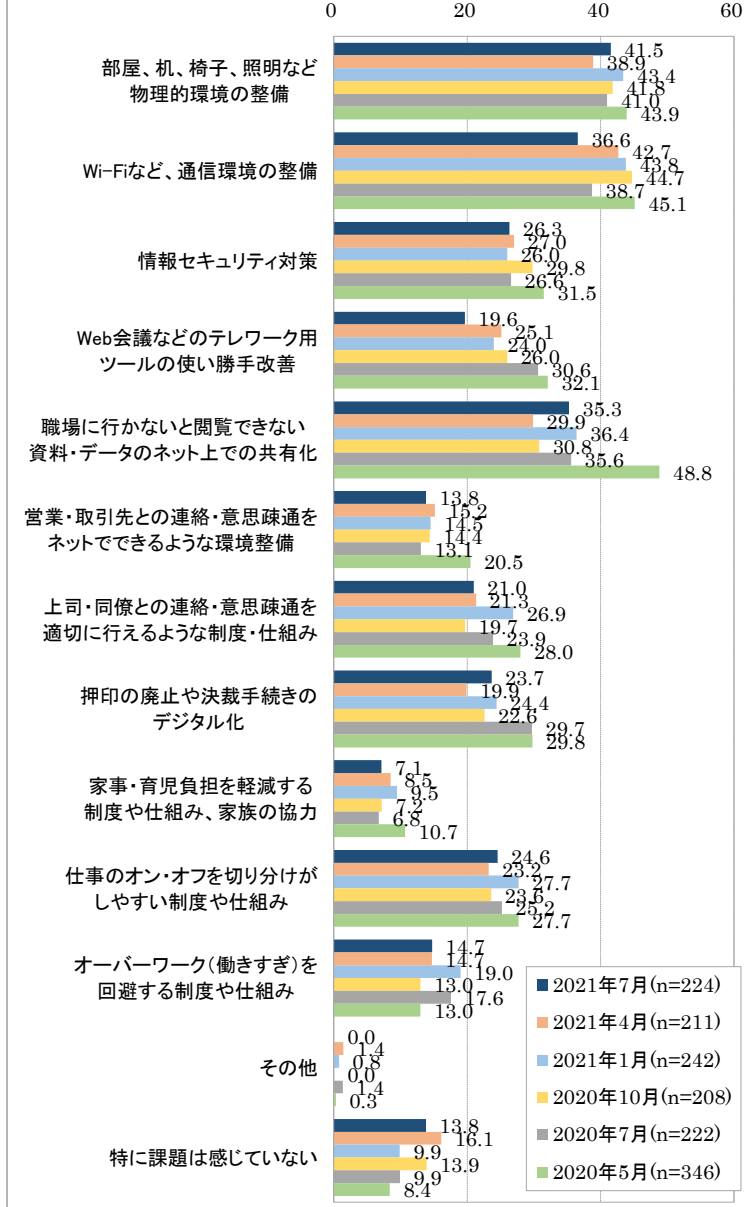


少し、両者を合わせた割合は 59.1%から 50.2%に減少している (図 51)。「効率が上がった」(合計) が減少したのは、本調査開始後初めてである。

また、自宅での勤務の満足度を質問したところ、「満足している」が 4 月調査の 27.1%から 25.4%に、「どちらかと言えば満足している」も同 48.6%から 44.8%にいずれも減少し、両者を合わせた割合は 75.7%から 70.2%に減少した (図 52)。在宅勤務の効率向上、満足度の割合の減少は、いずれも統計的に有意な変化ではないが、後述のテレワーク継続意向の減少と合わせて、テレワークの後退へと潮目が変わりつつあることを示唆している。

また、自宅での勤務の満足度を質問したところ、「満足している」が 4 月調査の 27.1%から 25.4%に、「どちらかと言えば満足している」も同 48.6%から 44.8%にいずれも減少し、両者を合わせた割合は 75.7%から 70.2%に減少した (図 52)。在宅勤務の効率向上、満足度の割合の減少は、いずれも統計的に有意な変化ではないが、後述のテレワーク継続意向の減少と合わせて、テレワークの後退へと潮目が変わりつつあることを示唆している。

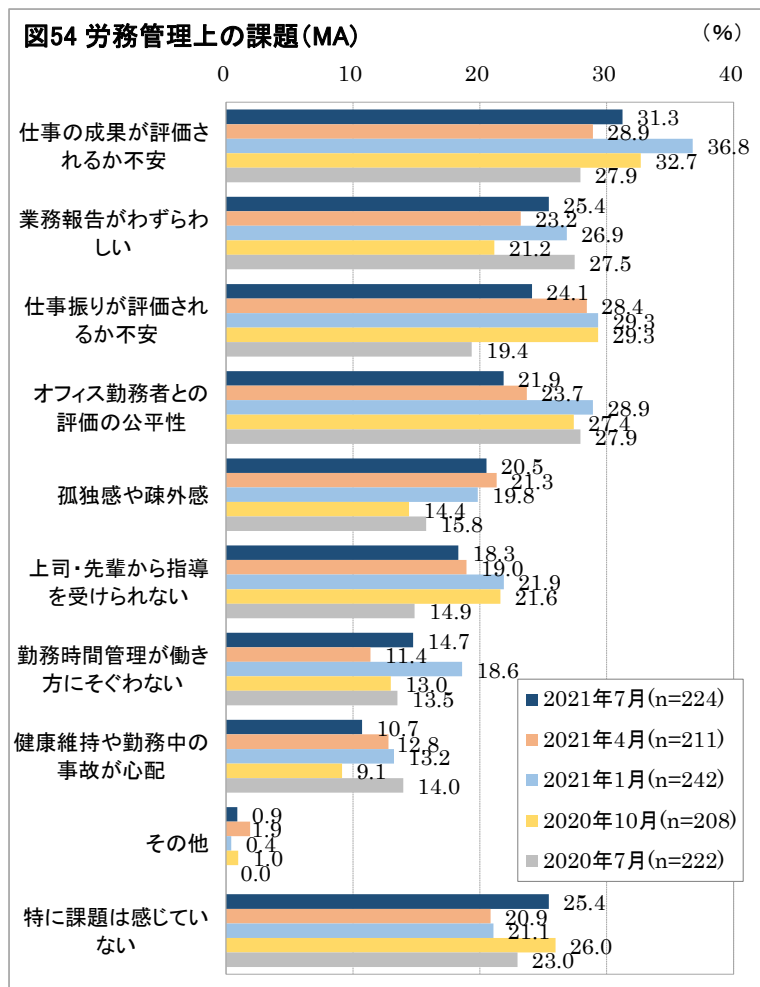
図53 テレワークの課題(MA)



## (2) テレワークの課題

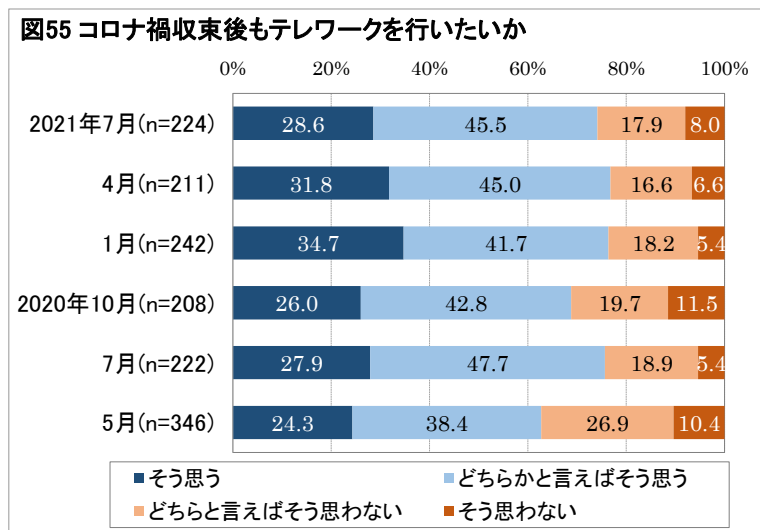
テレワークをスムーズに行うためには、どのような課題があると感じているか、複数回答で質問した。第 1 回調査から一貫して「Wi-Fi など、通信環境の整備」「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」といった、自宅の環境整備に係る項目を 4 割前後のテレワーカーが課題として挙げており、2021 年 7 月調査においてもこの傾向に変化は無い。また、企業側によるネットワークや仕組みの改善等で、数値の増減はあるものの、全ての課題について前回との統計的有意差は無かった (図 53)。

新型コロナウイルスへの感染が初めて国内で報告されたのは 2020 年の 1 月である。対応の早い企業では同年 2 月頃からテレワーク体制を整え、実施している。前述のように、週の全てを自宅で勤務する完全テレワーカーは多

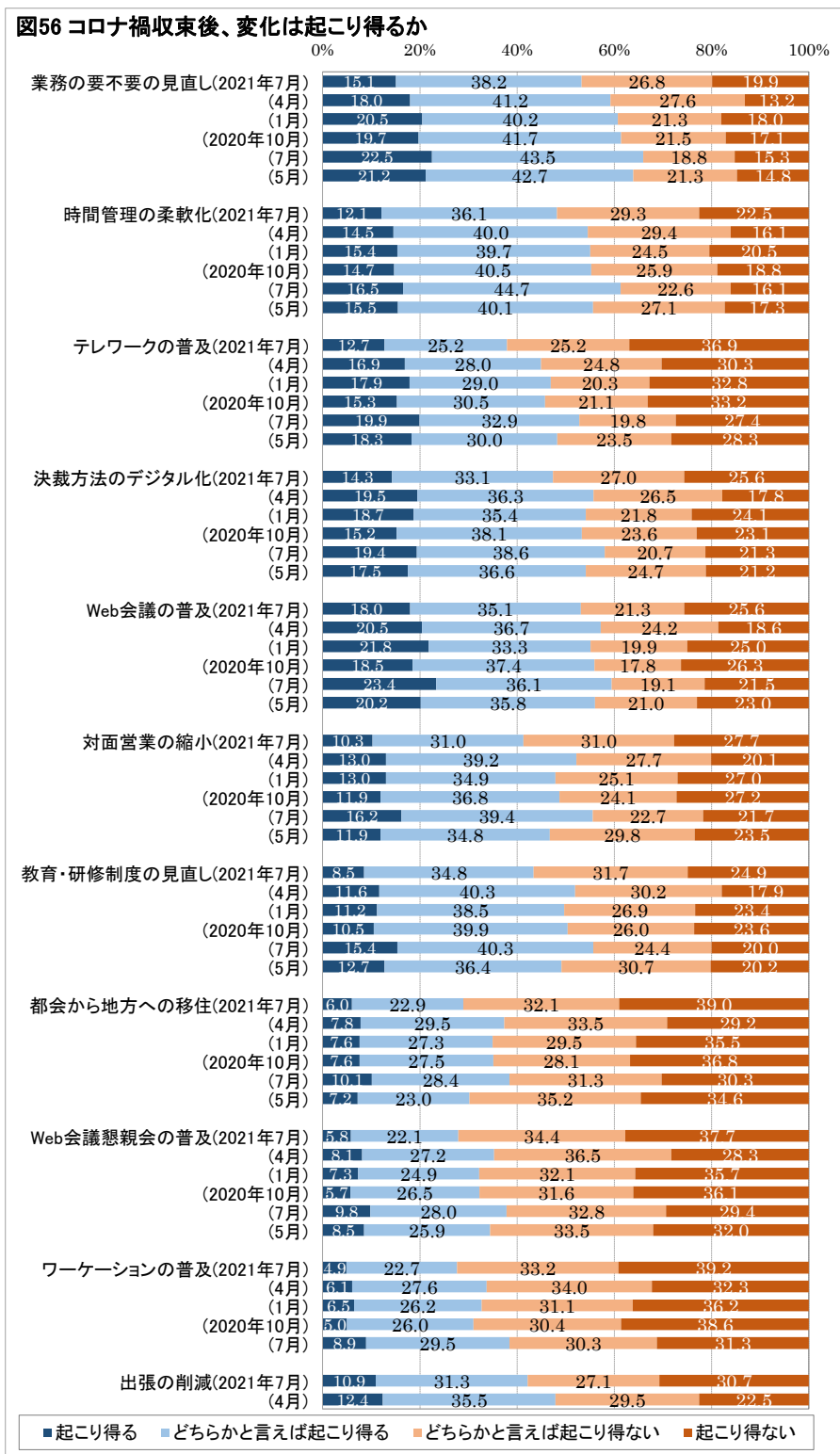


くはないが、長い人では約1年半にわたってテレワークを行っていることになる。これだけテレワークが長期化すると、労務管理の課題が重要になってくる。今回の調査でも「仕事の成果が適切に評価されるか不安」31.3%、「仕事振り（プロセス）が適切に評価されるか不安」24.1%、「オフィスで勤務する者との評価の公平性」21.9%と、人事評価関連の項目が上位に挙がっている。また、「業務報告がわずらわしい」も25.4%で課題の2位に挙げられている（図54）。なお、4月調査と比較して統計的有意差のある項目は無かった。

テレワーク関連の最後に、コロナ禍収束後もテレワークを行いたいのか、毎回意向を質問している。2021年7月調査では「そう思う」は28.6%で、4月調査の31.8%から微減している。一方「どちらかと言えばそう思う」は45.0%から45.5%に僅かに増加し、両者を合わせると、テレワークを望む割合は74.1%となり、4月調査の76.8%と統計的有意差は無かった（図55）。



### (3) 収束後の未来像



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、可能性を質問した。今回の調査結果では、全ての項目について「起こり得る」「どちらかと言えば起こり得る」の割合が4月調査より減少している。両者を合わせた変化の可能性を肯定する意見の割合は、「Web会議の普及」以外の全ての項目で4月調査より1%有意に減少している(図56)。この結果、変化の可能性について肯定的な意見が5割を超えているのは「業務の要不要の見直し」「Web会議の普及」の2項目のみとなった。変化の可能性に対して否定的な意見が一斉に増えた明確な理由は分からない。しかし、一部の業種を除いて経済に明るい兆しが見えてきたこと、ワクチン接種が始まり、コロナ禍の鎮静化が現実的に感じられるように

なってきたことなど、行政の意向とは関係なく、雇用者の「心の緊急事態宣言」が解除され、コロナ以前の生活が戻ってくるとの期待が強まっているのではないかと。

## 5. まとめ

6回目となる2021年7月調査は、東京五輪の開催を目前に控えた、やや落ち着かない時期に実施することとなった。海外からの選手・関係者等を受け入れることで、変異株の持ち込み等、感染リスクが高まらないか、多くの競技が無観客で開催されることで、経済効果が消失してしまうのではないかと、ワクチンは計画通り行き渡るのか等々、懸念点は尽きない。しかし、今回の調査から、働く人の意識には、今後の経済見通し、勤め先の業績不安の軽減等の点で、明るい兆しが見えていることが分かった。しかし、一方で、コロナ禍収束後の社会・経済の変化に対して懐疑的な見方が強まっている。わが国はもちろん、諸外国は、コロナ禍を契機にDX化の推進等、社会的進化の道を探っているが、今回の調査で、雇用者の意識は「ポストコロナ」の新しい社会の到来の可能性に否定的で、むしろコロナ以前の社会に戻るのではないかという考えが強まっていることが分かる。

テレワークについても実施率は2割前後で、1年前から変化が無いが、今回の調査では週当たりの出勤日数が増加する等、テレワーカー自身がオフィス回帰を望んでいる可能性がある。また、統計的有意差としては表れていないが、効率や満足感の低下を見ると、一種の「テレワーク疲れ」が生じている懸念がある。健康面を含めて、今後の推移を注視したい。

今回の調査では、兼業・副業について深掘りを行った。実際に兼業・副業を行っている者の割合は決して多くはないが、多様な場で兼業・副業を行っていること、疲労感や負担感を除くと概ねポジティブな経験となっていることが分かった。特に、本業の良さを見直すきっかけとなっていることは好ましい材料である。

また、今回の調査のもう一つのトピックスは、いわゆるメンバーシップ型/ジョブ型の分析である。雇用者のキャリア観としてジョブ型を希望する割合は66.3%と、前回4月調査より更に増加し、多数を占めている。また、勤務地や勤務時間よりも、仕事内容の限定を希望する割合が最も多いことが分かった。しかし、一方で、ジョブ型を希望する者は、メンバーシップ型を希望する者より、自己啓発の実施率が低い等、「仕事内容を限定することで専門性を高め、生産性向上につなげる」という、企業の期待と裏腹に、自らの能力を高めようという意欲が必ずしも高くないという現実が明らかになった。「ジョブ型」は時代の流行語となっているが、働く者の意識との齟齬が懸念され、欧米を参考にしたジョブ型の制度を単純に採り入れることには慎重であるべきであろう。

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