

## 第 12 回 働く人の意識に関する調査

# 調査結果レポート

2023 年 1 月 27 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 1 月 10 日（火）～11 日（水）

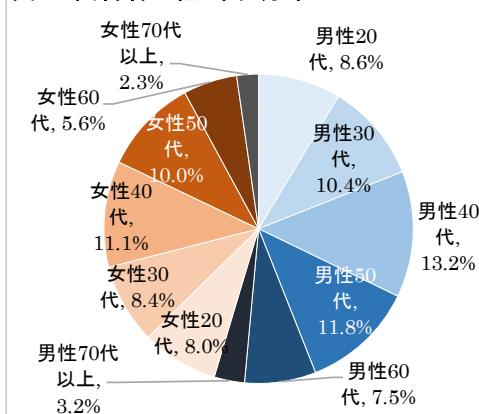
※本調査は 2020 年度からの継続調査であり、主要な設問は各回調査を踏襲する一方、一部の設問を新設・削除している。

# 1. 調査の目的

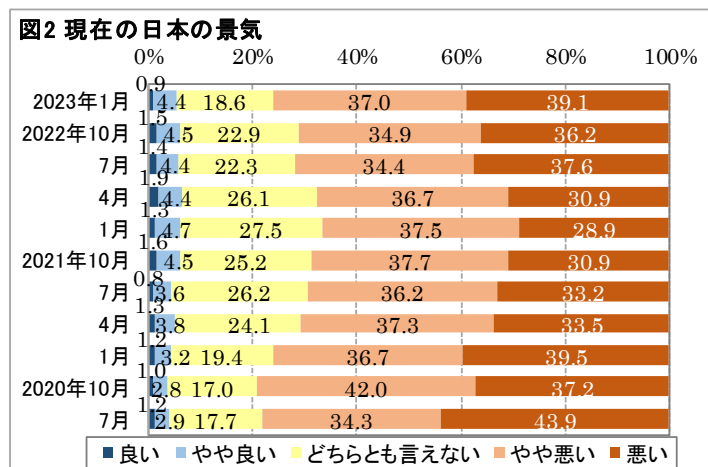
2022年12月より新型コロナウイルス感染の第8波が拡大を続けている。オミクロン株「BA.5」および変異株の「BQ.1」系統などの影響により、感染者数は高止まりしている。1月の本調査時までに耳目を集めたのは、長期化するロシアによるウクライナ侵攻、2022年10月より開始となった全国旅行支援、原材料・エネルギー価格の高騰に起因する光熱費・生活用品・食品の値上げラッシュ、中国向けのコロナ水際対策強化と、対抗措置として発表された中国当局による日本人向けビザ発給の一時停止である。新型コロナウイルスとの闘いが続く一方で、経済の先行きは不透明感が増している。

当財団は働く人の意識の現状と変化を調べるため、2020年5月より定期的に調査を実施してきた。今回は、2023年1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12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



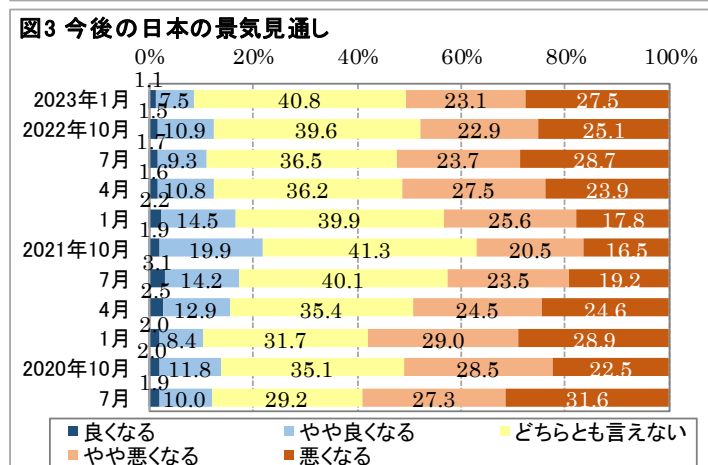
# 2. 2023年1月現在の状況



## (1) わが国の景況感

働く人の景況感を2020年7月の第2回調査から継続して質問している。毎回、景況感が「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」は、前回10月調査の36.2%から39.1%へと増加したが、統計的有意<sup>1</sup>とは言えない。「悪い」「やや悪い」の合計は76.1%<sup>2</sup>と、2021年1月以来の75%超えとなっている(図2)。

今後の景況見通しについて、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10月調査の39.6%から40.8%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10月調査の48.0%から50.6%に増加している(図3)。ただし統

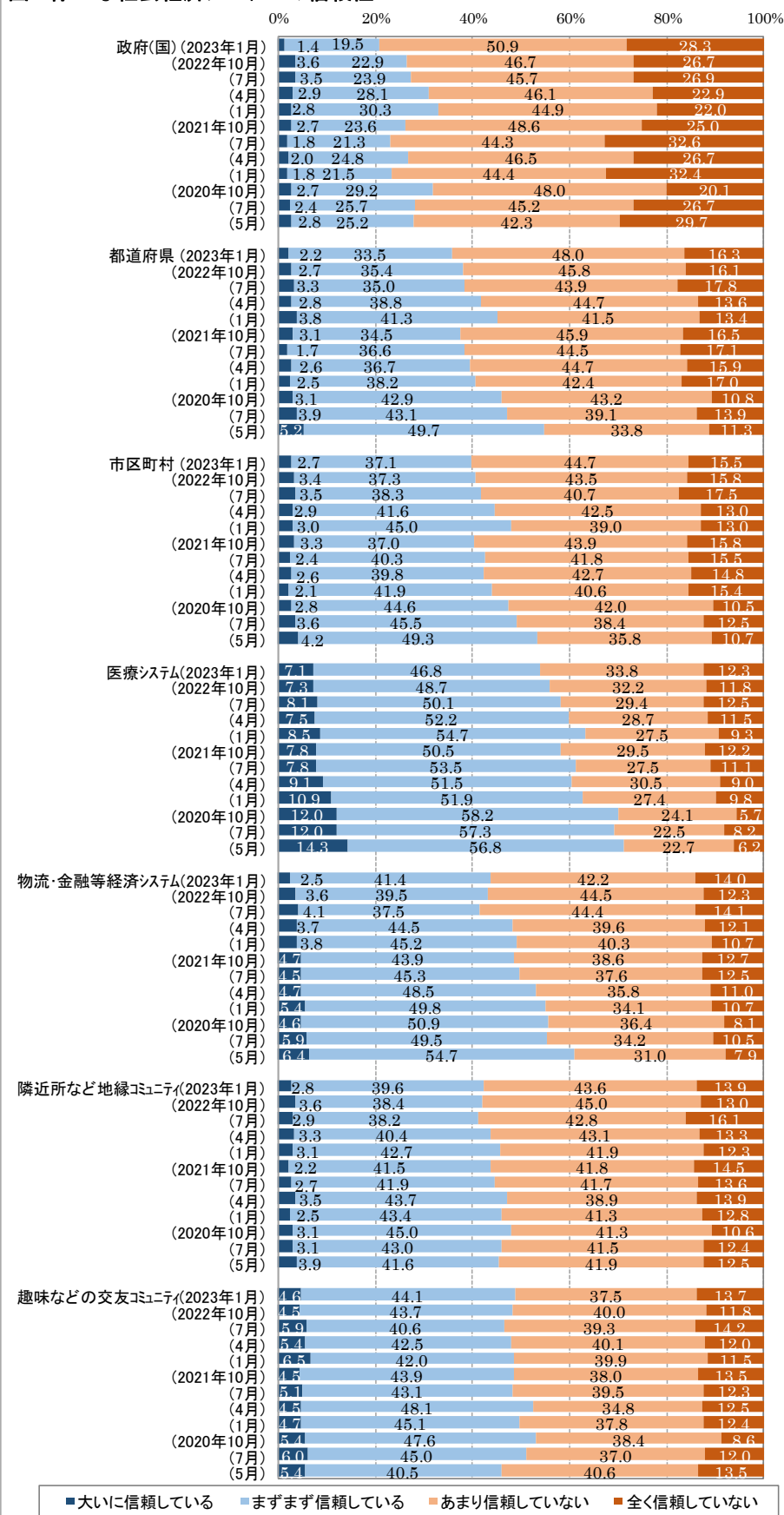


<sup>1</sup> 「統計的有意差がある」とは、偶然ではない明瞭な差があることを示す。本調査は定点観測であることに鑑み、有意水準は特記が無い限り1%を採用し、厳しい基準としている。

<sup>2</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。

計的有意差は無い)。

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、前回10月調査の26.5%から20.9%へと、1%水準で統計的有意に減少した。また、都道府県と市区町村に対しては、2022年4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る。

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、53.9%となり、過去最小であった前回をさらに下回った。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(同)は微増傾向にある(図4)。

## (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、感染に対する不安は、2022年1月調査から前回10月調査にかけ

図5 自身がコロナに感染する不安

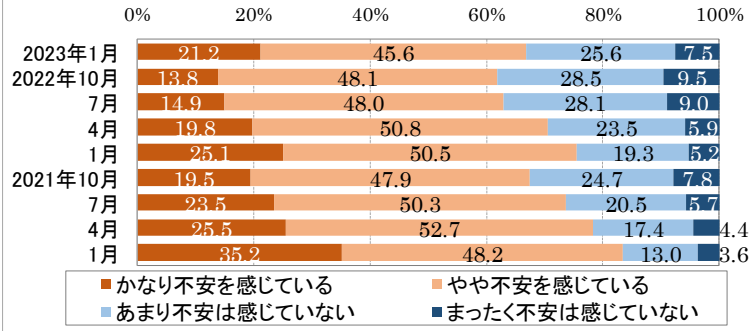
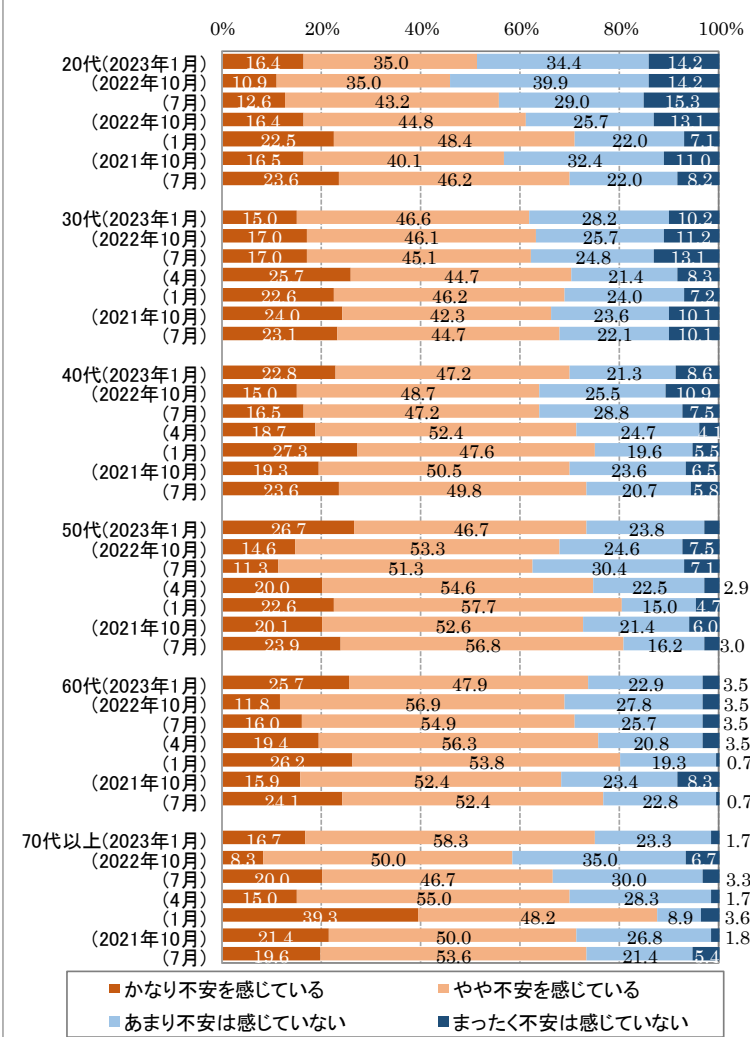
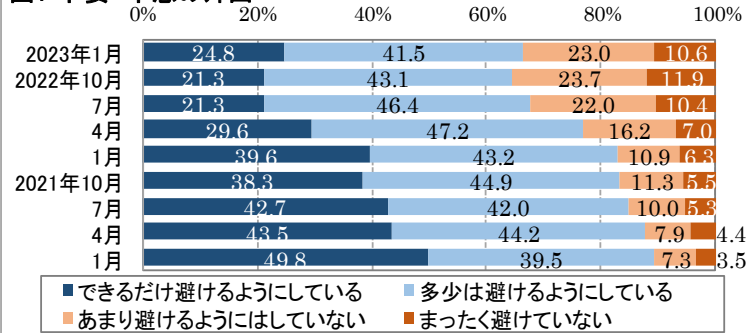


図6 年代別・自身がコロナに感染する不安



める割合)ではあるが、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。

図7 不要・不急の外出



て薄れる傾向にあり、前回10月調査では「かなり不安を感じている」の割合が13.8%と過去最小を記録したが、今回調査では反転し、21.2%と統計的有意に増加した(図5)。第7波(2022年10月調査時)は感染不安に大きな変化が見られなかったのに対し、年末年始にかけて到来した第8波においては、不安感が高まっていることがわかる。

年代別に見ると、30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」の合計割合が増加した。特に70代以上は前回の58.3%から75.0%に増加した(ただし統計的有意差は無い)。「かなり不安を感じている」を見ると、50代は26.7%、60代は25.7%と、ともに前回10月調査から1%水準で統計的有意に増加している(図6)。不安の増大の背景としては、12月以降増加を続けているオミクロン株「BQ.1」系統が、ワクチン接種などで獲得した免疫を逃れる能力が高いと報道されていることが考えられる。今回調査実施時の1月11日時点で、新型コロナワクチン3回接種完了率(首相官邸ホームページによる)は67.8%(全国民に占

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24.8%と、前回の21.3%から5%水準ながら統計的有意に増加した(図7)。3年ぶりに行動制限が全面解除された

図8 年代別・不要不急の外出

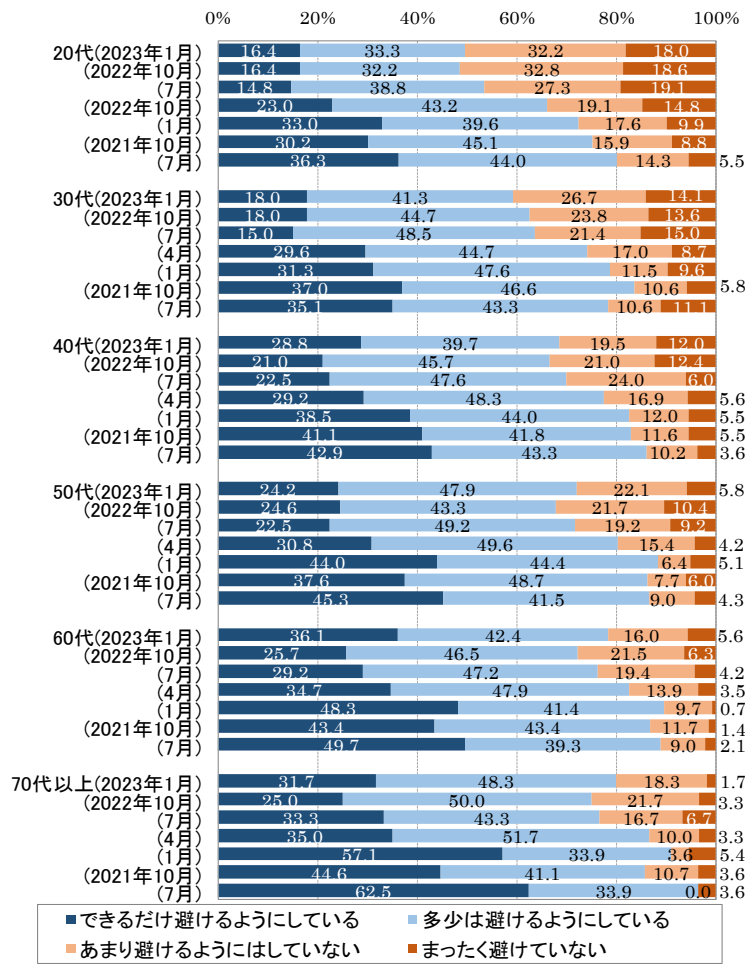
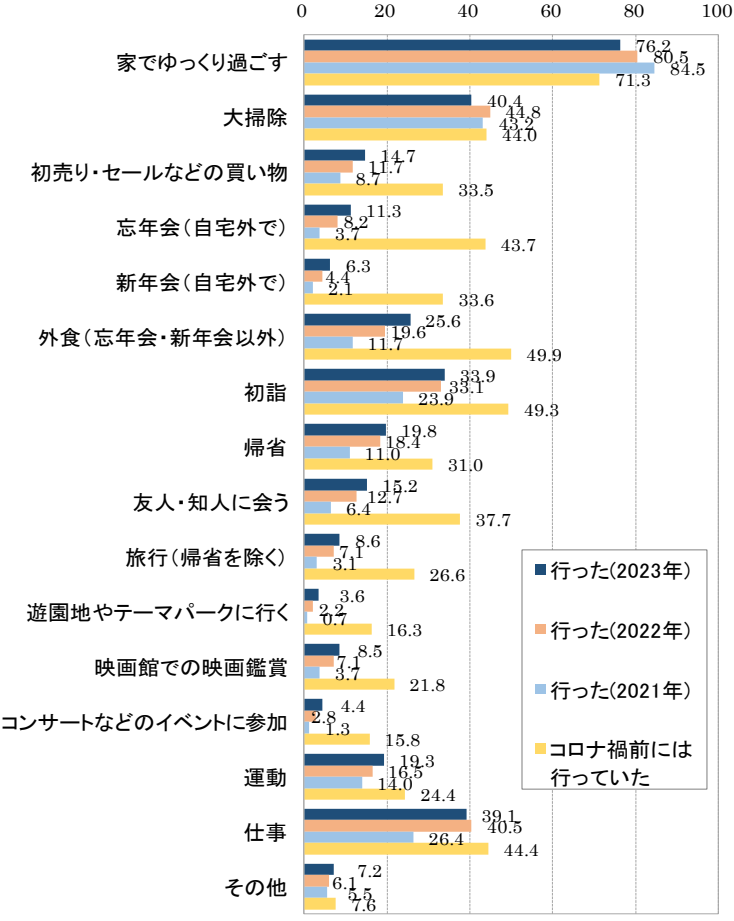


図9 年末年始の過ごし方(MA) (コロナ禍前・この年末年始) (%)

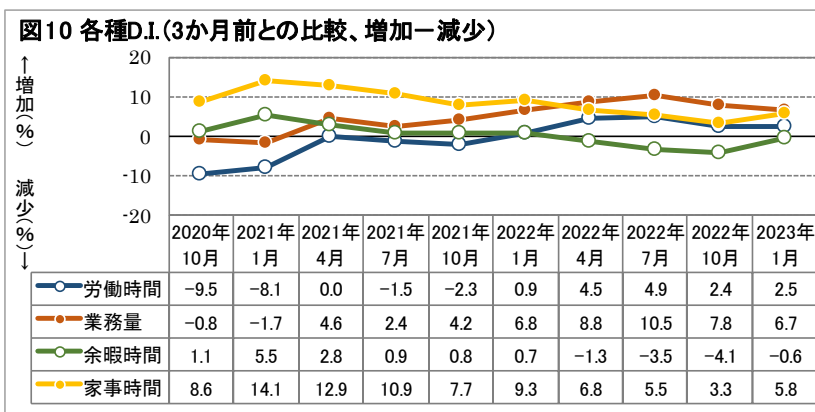


年末年始ではあったが、第8波の影響もあり、不要・不急の外出を避けようとする動きもみられた。

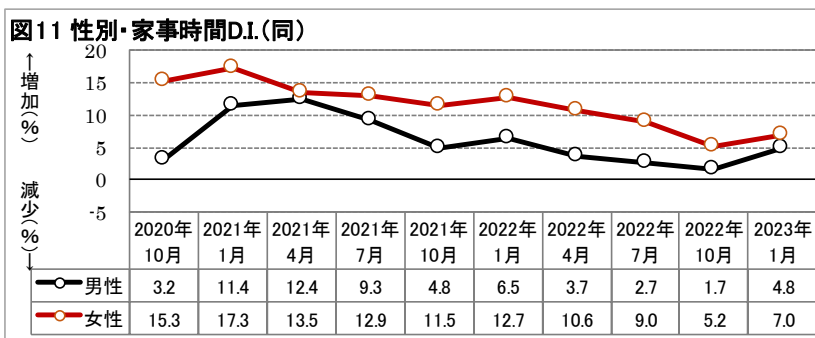
年代別で見ると、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」と「多少は避けるようにしている」の合計は、30代を除く全ての年代で前回より増加しているが、統計的有意差はみられない(図8)。

また、年末年始の恒例行事を行ったかどうかを、2021年1月および2022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」「仕事」が僅かに減少し、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項目中の7項目で5%水準ではあるものの統計的有意差あり)。しかしながら、「コロナ禍前には行っていた」割合と比べると、大幅に小さいものが多い。行動制限の要請はほとんど見られなかったが、この年末年始も人々は一定の警戒感を持って行動していたことがわかる(図9)。

#### (4) 労働時間等の変化

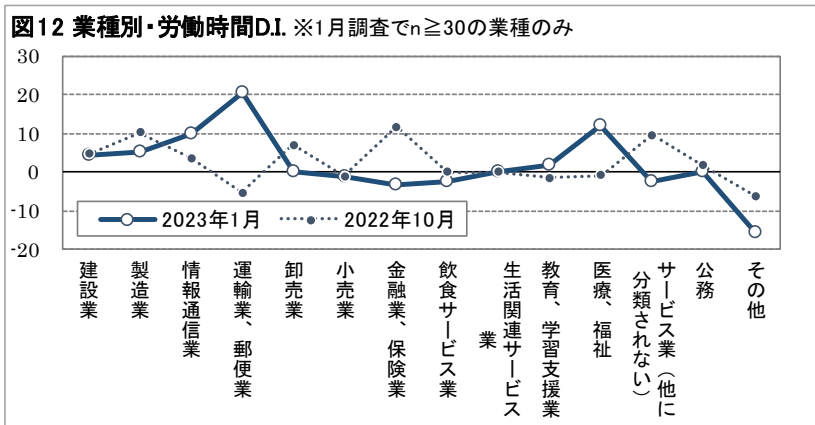


を引いた割合 (D.I. : Diffusion Index) を見ると、余暇時間以外は全ての D.I.がプラス、すなわち、「増加した」の割合が「減少した」の割合を上回った。業務量 D.I.が3か月前の+7.8から+6.7、労働時間 D.I.が+2.4から+2.5と、この3か月間では劇的な変化は見られなかった一方で、余暇時間 D.I.は-4.1から-0.6、家事時間 D.I.は+3.3から+5.8になった (図10)。家事時間については過去の1月調査でも増加する傾向にあり、年末年始といった季節性の影響が考えられる。



3か月前 (10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

家事時間 D.I.を性別に見ると、男性・女性とも2022年1月以降の減少傾向から反転した。男性+4.8、女性+7.0と、3か月前 (男性+1.7、女性+5.2) と比べると男女間の差は小さくなっているが、なおも女性の家事時間 D.I.は男性を上回っており、働く女性の家事時間が男性より長い状況に変わりはない (図11)。



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10月調査と比較すると、「運輸業、郵便業」が-5.5から+20.3に、

「医療、福祉」が-1.0から+12.1に、大きく増えた一方、「金融業、保険業」が+11.6から-3.2に、「サービス業 (他に分類されない)」が+9.4から-2.7に、大きく減少した。14業種のうち、労働時間 D.I.が前回調査より増えたのは「運輸業、郵便業」「医療、福祉」「情報通信業」「教育、学習支援業」「小売業」の5業種となった (図12)。

### 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

図13 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか

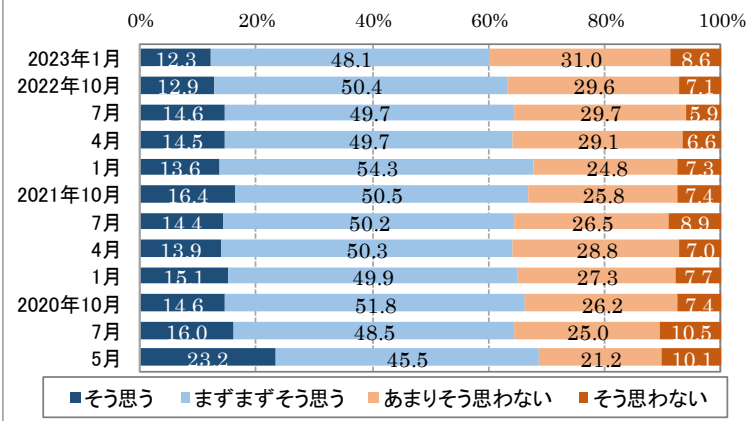


図14 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

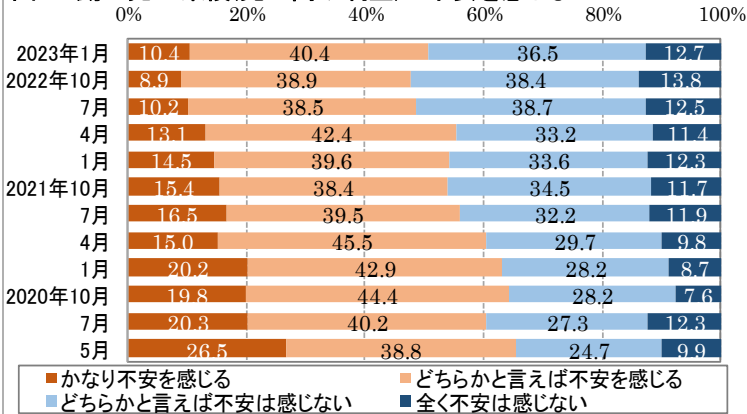


図15 今後の自身の雇用に不安を感じるか

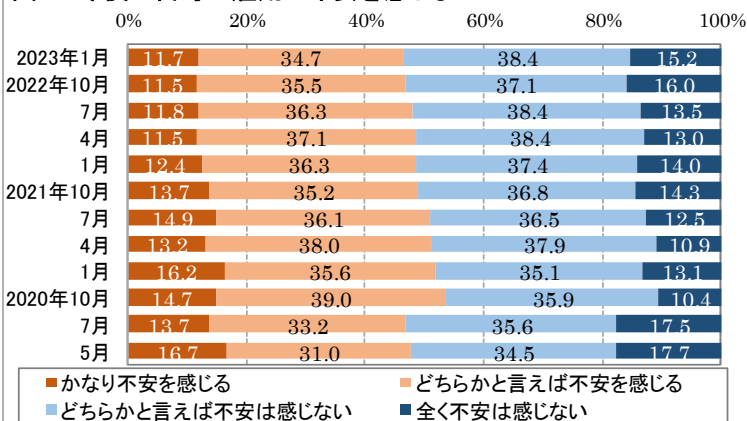
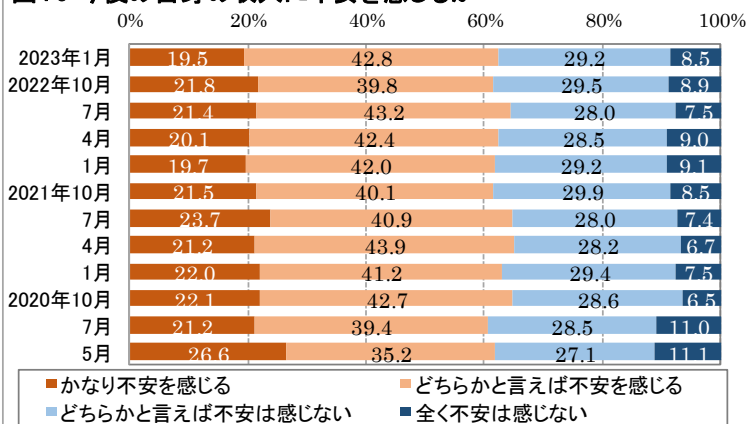


図16 今後の自身の収入に不安を感じるか



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。

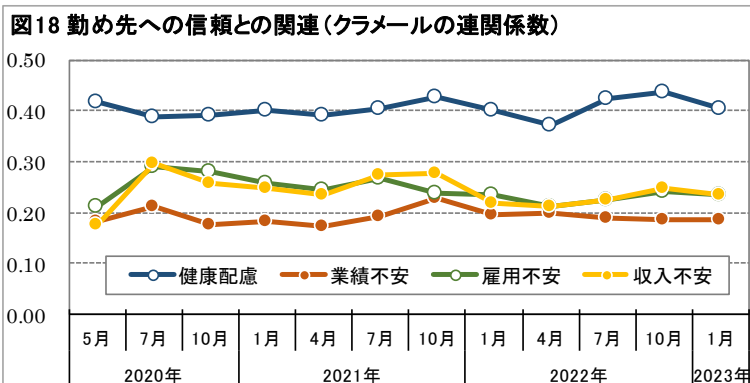
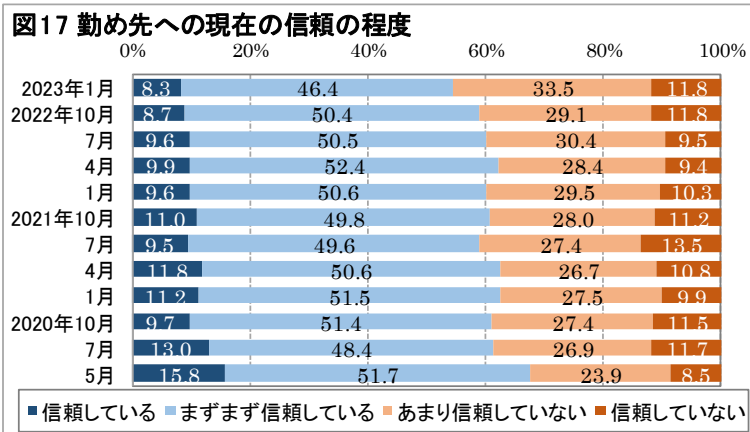
勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問したところ、「そう思う」12.3%と、「まずまずそう思う」48.1%を合わせて60.4%が肯定的な評価をしており、前回10月調査の63.3%から統計的有意差は無いものの2.9%ポイント減少した(図13)。

新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じているかどうかを質問したところ、「かなり不安を感じる」10.4%、「どちらかと言えば不安を感じる」40.4%の合計は50.8%と、過去最小であった前回から増加に転じ、5割を上回った(図14)。

今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」15.2%、「どちらかと言えば不安は感じない」38.4%、合わせて53.6%が「不安は感じない」と回答しており、6回連続して「不安は感じない」が5割を上回った(図15)。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」19.5%、「どちらかと言えば不安を感じる」42.8%の合計が62.3%と、前回10月調査の61.6%から統計的有意ではないものの増加した(図16)。前回まで過去3回にわたり微増を続けていた「かなり不安を感じる」は減少したが、一方で、「どちらかと言

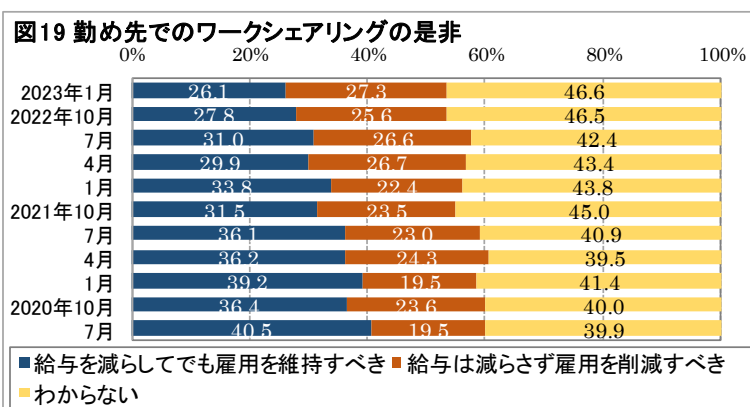
えば不安を感じる」は前回より増加しており、不安感は払しょくされていない。



健康配慮と勤め先への信頼の連関係数は上昇傾向にあり、前回10月調査で関連性は過去最高となったが、今回調査では反転した。業績不安、収入への不安、雇用への不安については、前回と大きな変化は見られない(図18)。

## (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。今回の調査結果では、「わからない」



「給与は減らさず雇用を削減すべき」と否定する意見は、25.6%から27.3%に微増した(図19。ただしいずれも統計的有意差は無い)。

勤め先への信頼の程度は、「信頼している」8.3%、「まずまず信頼している」46.4%、合わせて54.7%と、前回10月調査の59.1%から5%水準ながら統計的有意に減少した(図17)。2022年4月以降、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る。

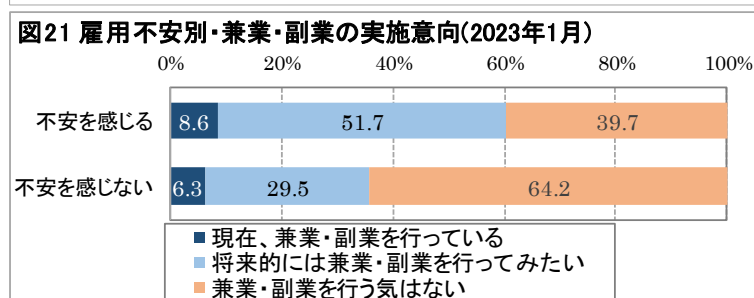
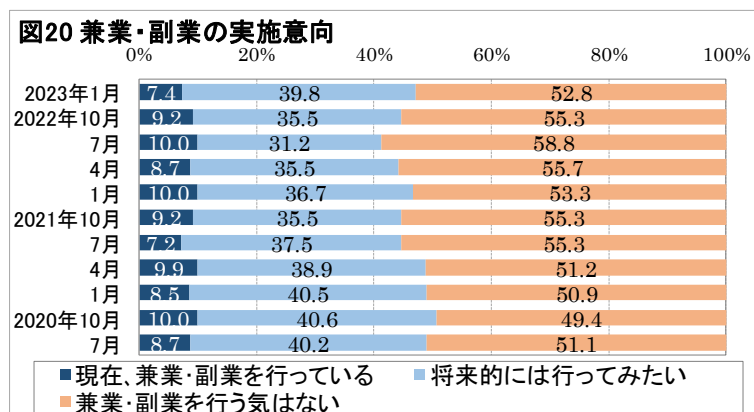
なお、健康への配慮と3つの不安感は、勤め先への信頼の程度と関連性を持っている。関連性の強さは「クラメールの連関係数」によって数値化できる。連関係数は、0から1の間の値を取り、1に近いほど、関連性が強いことを示す。いずれの調査回でも、勤め先への信頼と最も関連性が強いのは健康配慮である。2022年4月以降、健康

配慮である。2022年4月以降、健康



## 4. キャリア形成と人材育成

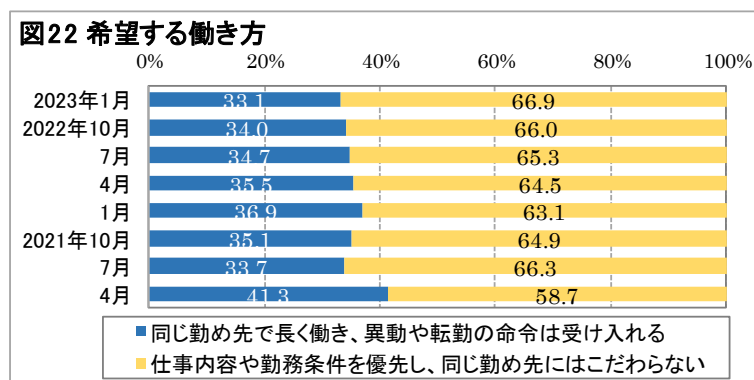
### (1) 兼業・副業の実施意向



。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）と回答した雇用者では、「将来的に兼業・副業を行ってみたい」は51.7%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29.5%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

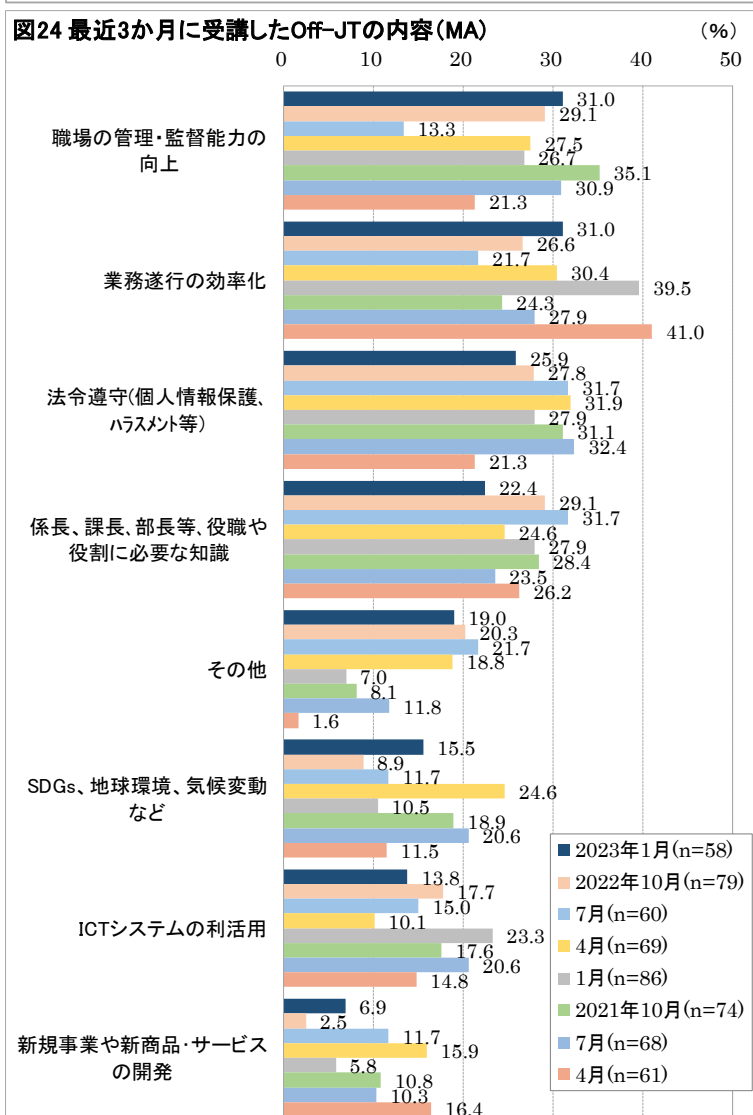
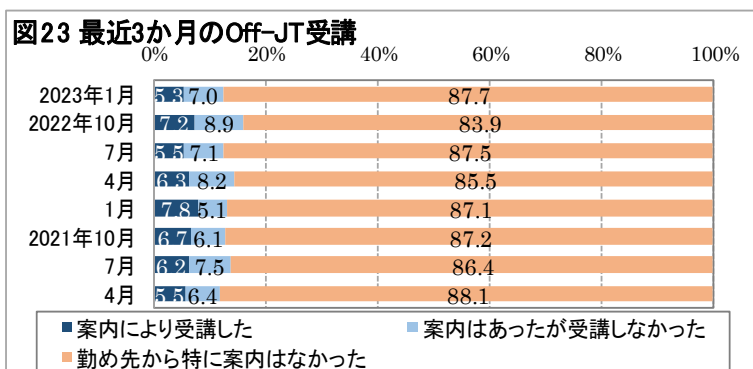


適当な人材を充てる。欧米企業では、一般的に見られる雇用形態であり、事業の改編等で当該職務が不要になれば、失職するリスクもある。

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、ジョブ型雇用は企業の人事管理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。調査結果によると、希望する働き方は、ジョブ型が前回10月調査の66.0%から66.9%に微増、メンバーシップ型が同34.0%から33.1%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-JT<sup>3</sup>、OJT<sup>4</sup>の実施状況を質問している。調査結果から、最近3か月(10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10月調査の7.2%から5.3%に微減した。

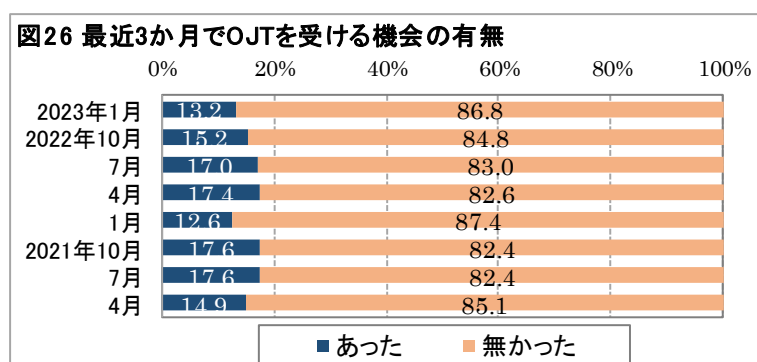
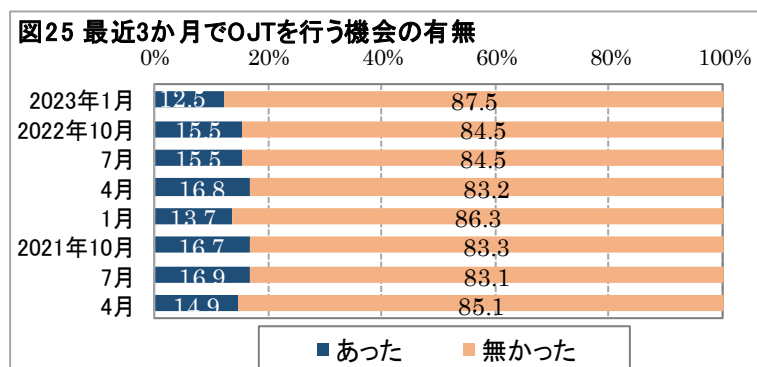
「案内はあったが受講しなかった」は7.0%、「勤め先から特に案内はなかった」は87.7%となった。「案内があった」割合(「案内により受講した」「案内はあったが受講しなかった」の合計)は12.3%であり、前回10月調査と5%水準ながら統計的に有意な差があった(図23)。

Off-JTの受講内容を見ると、「職場の管理・監督能力の向上」と「業務遂行の効率化」がともに31.0%で最多となった。どちらも2022年7月調査以降増加傾向にある。次いで「法令遵守(個人情報保護、ハラスメントなど)」25.9%、「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」22.4%と続いている。「ICTシステムの利活用」は2022年4月調査以降増加傾向にあったが、今回13.8%と減少に転じた。このほか、「SDGs、地球環境、気候変動など」が前回の8.9%から15.5%、「新規事業や新商品・サービスの開発」が2.5%から6.9%へと、ともに増加

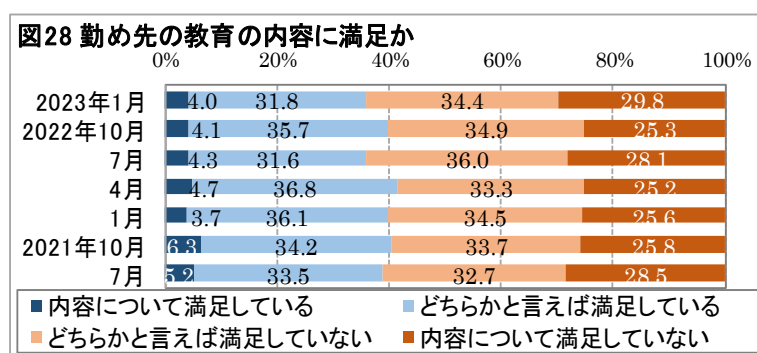
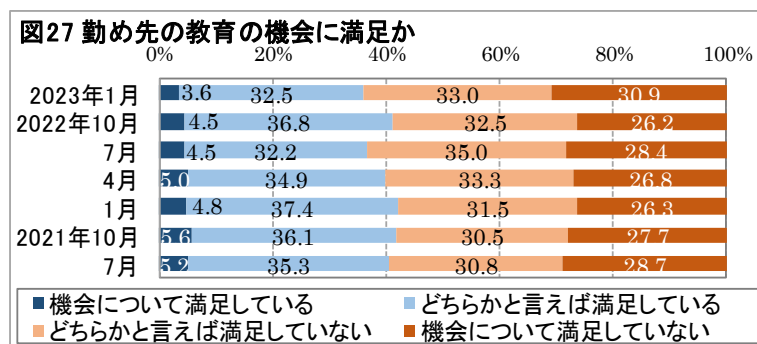
<sup>3</sup> 設問では「勤め先からの案内で、仕事を一時的に離れて行う教育・研修」としている。

<sup>4</sup> 設問では「仕事を通じて、あなたが職場の人たちに指導、アドバイス、説明を行う/受ける」としている。

した（図 24。ただし統計的有意差は無い）。「法令遵守（個人情報保護、ハラスメント等）」などは、定期的にも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。



う側、受ける側ともに機会の減少を感じていることがわかる。ただし、この傾向は 2022 年 1 月も同様であることから、年末年始の影響によるものである可能性も考えられる。



回と 5%水準ながら統計的有意差がみられた。

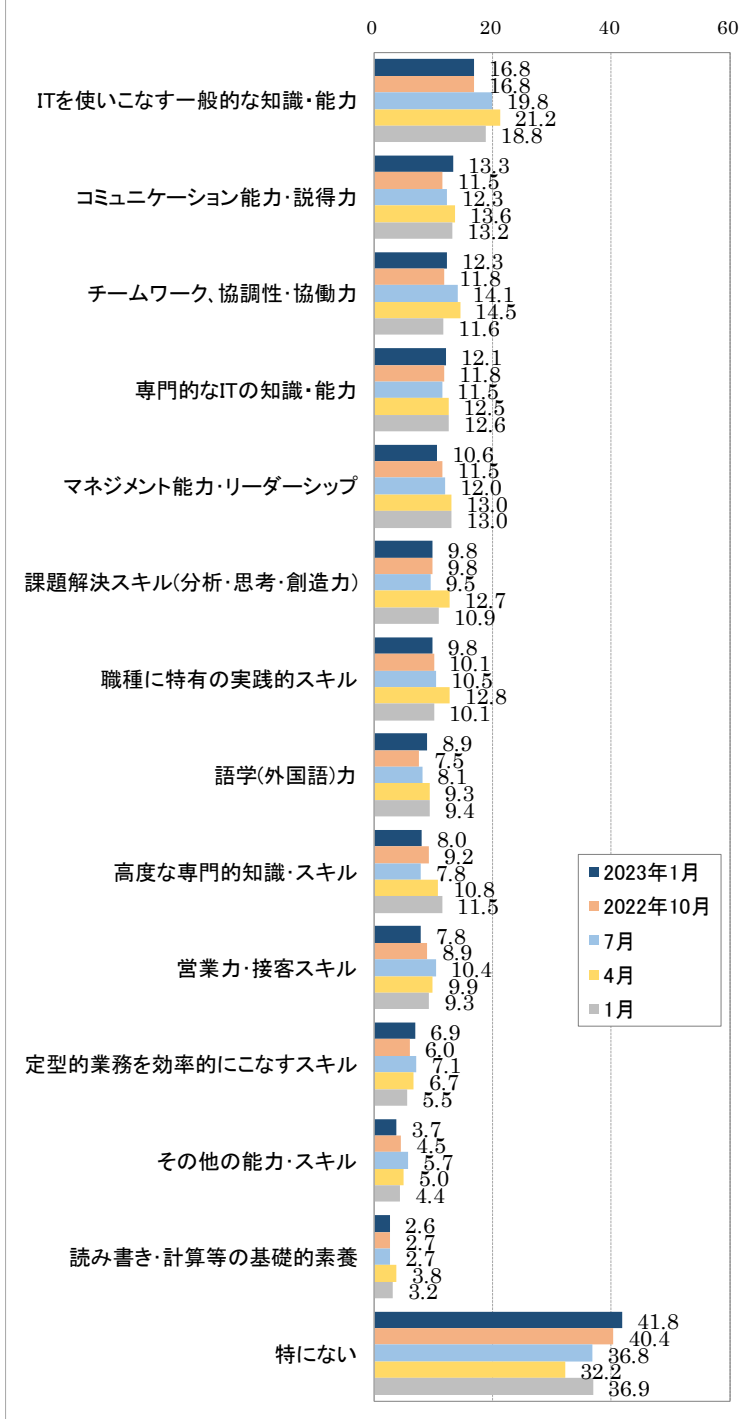
勤め先は、今後、どのような教育を提供していくべきなのであるか。提供すべき教育内容の参考とするため、雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を 3 つ

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（10 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 10 月調査の 15.5%から 12.5%へと、5%水準ながら統計的有意に減少した（図 25）。

OJT を「受ける」機会が「あった」は前回 10 月調査の 15.2%から 13.2%に微減となった（図 26。ただし統計的有意差無し）。OJT を行

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、第 6 回（2021 年 7 月）調査から、自分が勤め先から受けている教育機会／教育内容の満足度に関する設問を設けている。教育の「機会」について「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 36.1%、教育の「内容」に「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 35.8%と、機会・内容ともに「満足」している者の割合は前回から減少し、過去最小となった（図 27・28）。特に教育の「機会」については、前回

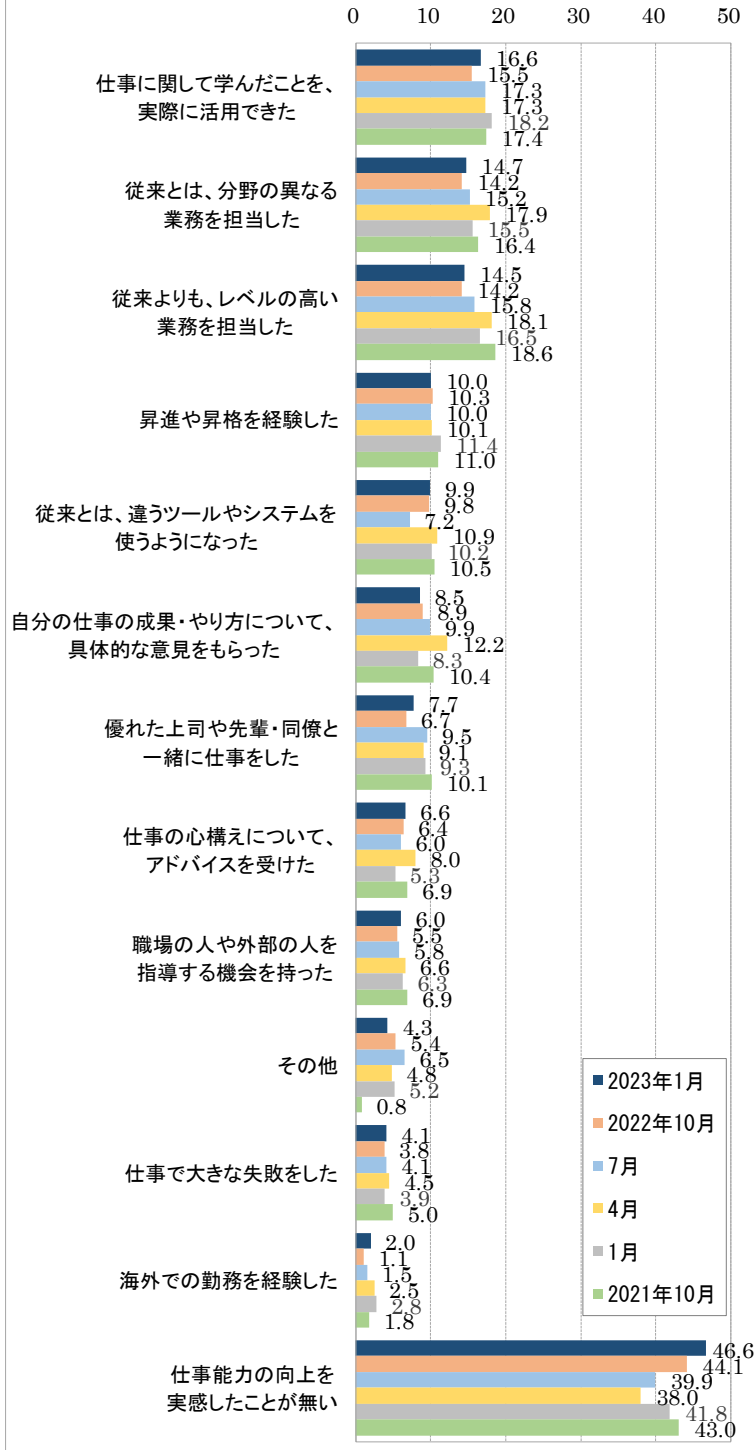
図29 今後伸ばしたいスキル・能力(MA) (%)



まで選んでもらった<sup>5</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))」が前回と同じ 16.8% で最も多く、次いで「コミュニケーション能力・説得力」の 13.3%、「チームワーク、協調性・協働力」の 12.3%、「専門的な IT の知識・能力」の 12.1%、「マネジメント能力・リーダーシップ」の 10.6%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いるものの、4 月調査をピーク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、「コミュニケーション能力・説得力」「チームワーク、協調性・協働力」「専門的な IT の知識・能力」「語学 (外国語) 力」「定型的業務を効率的にこなすスキル」である。一方で、「特にない」の割合が 41.8%と、調査開始以来最大であった前回を上回っている。

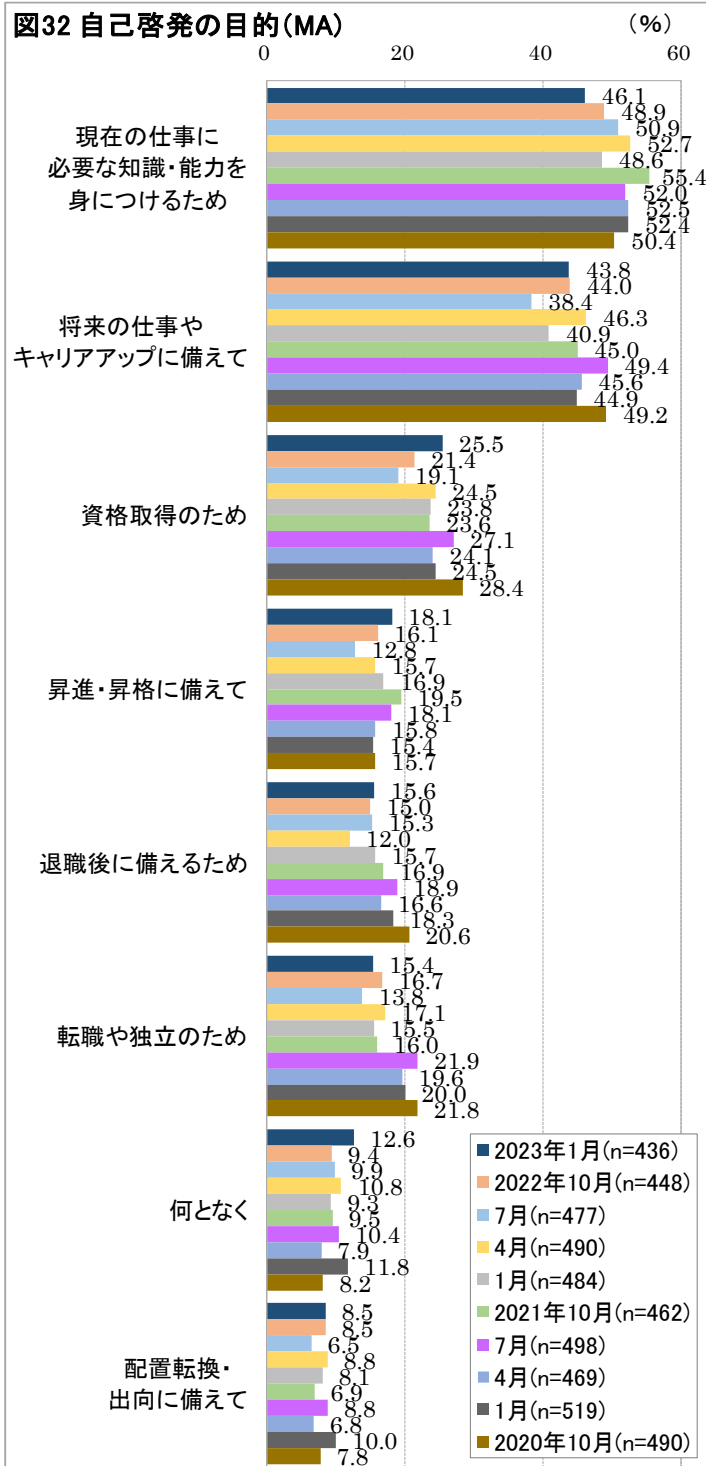
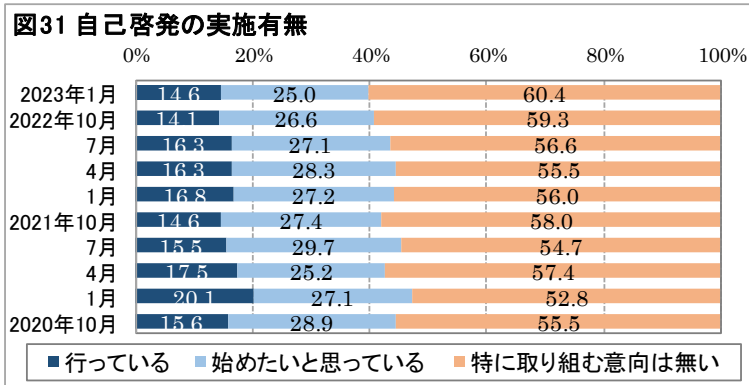
<sup>5</sup> 比較可能性を考慮して、選択肢は厚生労働省「能力開発基本調査」個人票に準拠した。

図30 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、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、業務体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ている。これらの項目は微減する傾向にあったが、今回、統計的有意差は無いものの微増となった。「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46.6%であり、過去最大の前回は上回った(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

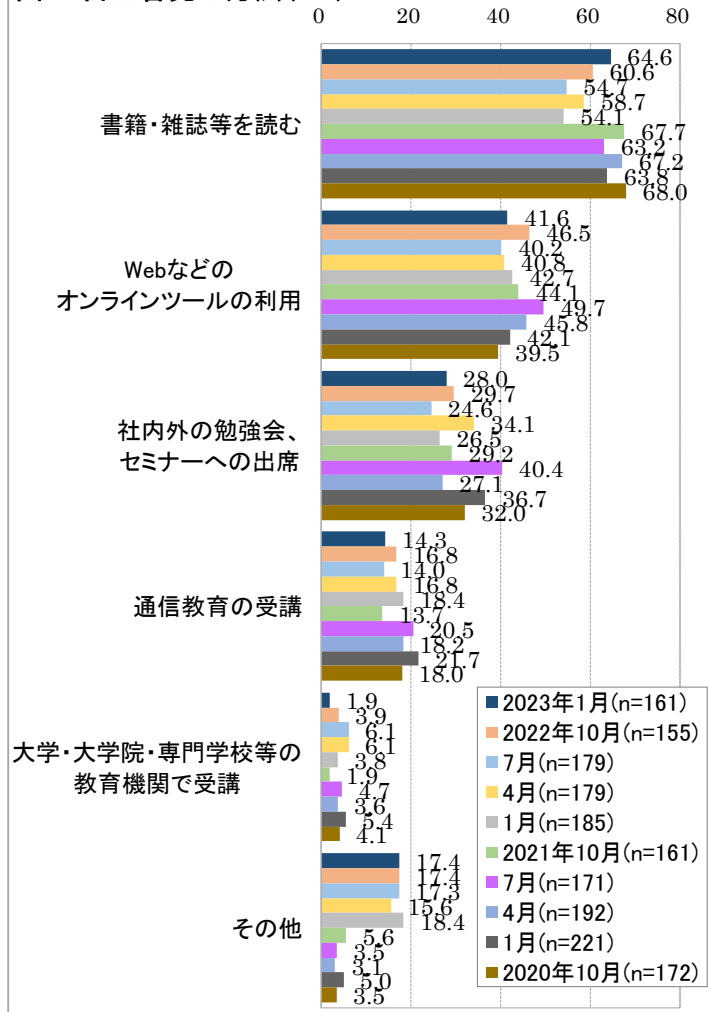


能力開発の方法には、勤め先が提供する Off-JT、OJT の他に、働く者が自らの意思で行う自己啓発がある。このため、自己啓発の実施状況を継続的に質問している。今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回 10 月の 14.1% から 14.6% に微増、「行っていないが、始めたいと思っている」は 26.6% から 25.0% に微減した。「特に取り組む意向は無い」は今回 60.4% であり、初めて 6 割を上回る結果となった。2022 年 4 月調査以降、雇用者の自発的な学習意欲は緩やかながら低下し続けている。能力開発のためには勤め先が率先して Off-JT や OJT を推し進める必要がある (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)<sup>6</sup>。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 46.1% で最も多いが、2022 年 4 月調査以降減少が続いている。次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が 43.8%、「資格取得のため」が 25.5% となっている。「資格取得のため」と「昇進・昇格に備えて」は、7 月調査以降増加の傾向にある。「退職後に備えるため」「転職や独立のため」といった目的は、15% 程度となった。なお「その他」は毎回僅少であるため、図表から割愛している (図 32)。

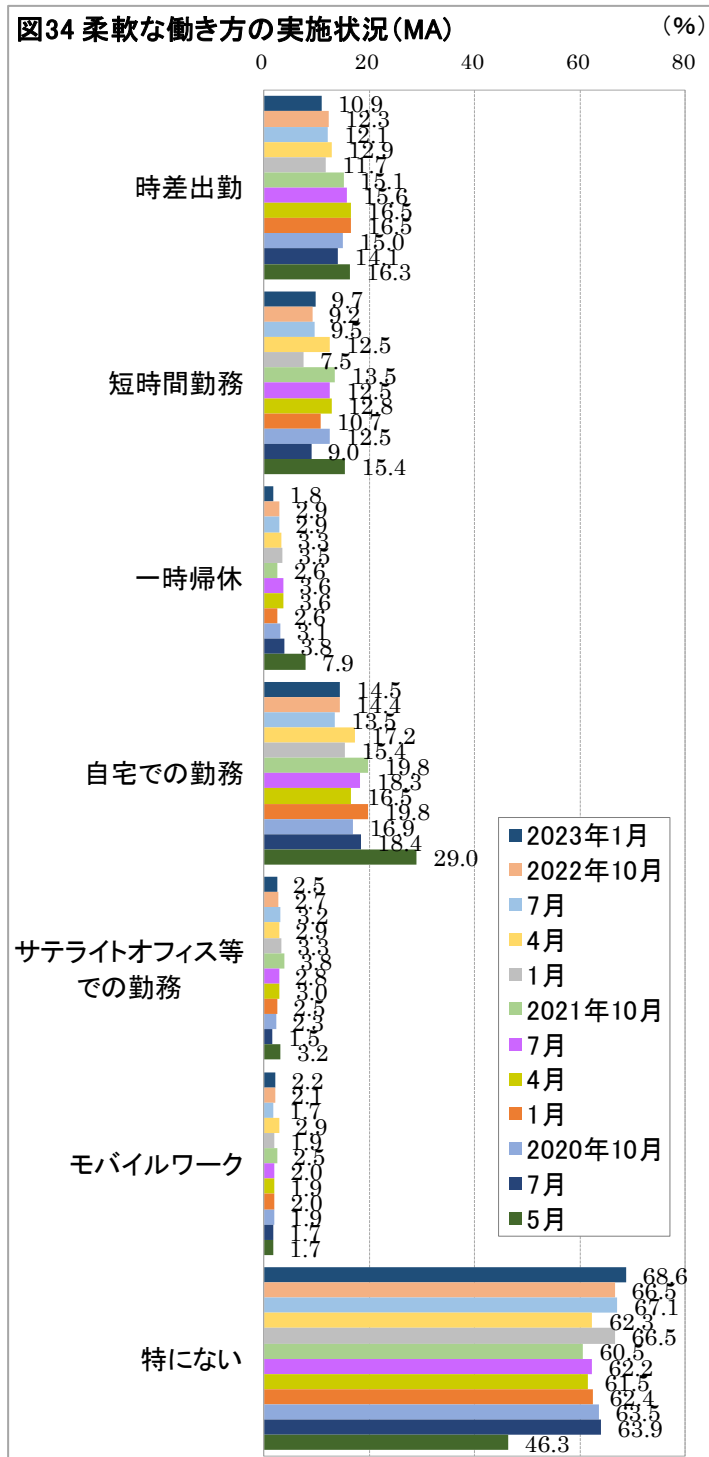
<sup>6</sup> 選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』を参考にしている。

図33 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」が前回の60.6%から64.6%に増加し、これまで同様最多の回答となった。続く「Webなどのオンラインツールの利用」は46.5%から41.6%、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は29.7%から28.0%、「通信教育の受講」は16.8%から14.3%へと、いずれも減少している。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」は3.9%から1.9%と、他の方法と比べて少なくなっている（図33）。

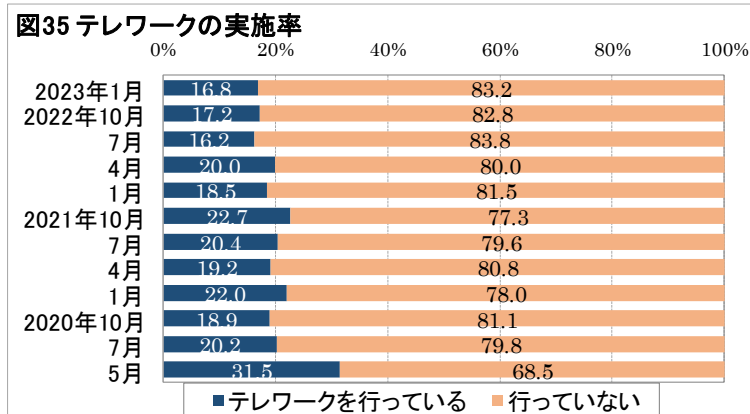
## 5. 働き方の変化



### (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かも選んで下さい」（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14.4%から14.5%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2.7%から2.5%にわずかに減少、「モバイルワーク」は前回の2.1%から2.2%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66.5%から68.6%に微増した（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前回の17.2%から16.8%に微減した。ただし統計的有意差は無い（図35）。



テレワーク実施率を従業員規模別に見ると、100名以下の勤め先では前回の11.5%から12.9%に、1,001名以上では前回の30.0%から34.0%に増加した一方で、101～1,000名では前回の18.7%から13.2%へと統計的有意ではないも



図36 従業員規模別・テレワークの実施率

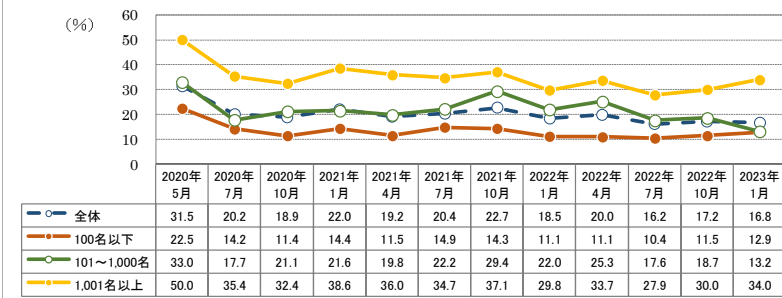


図37 年代別・テレワークの実施率

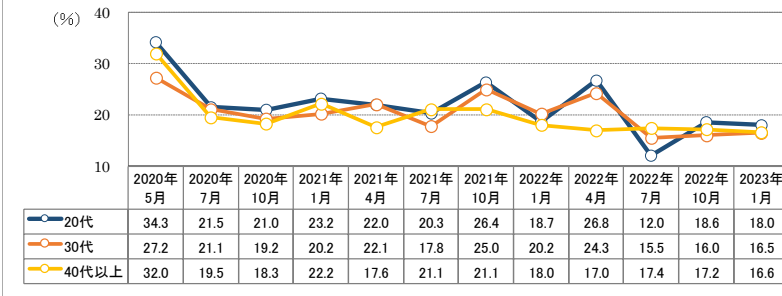


図38 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

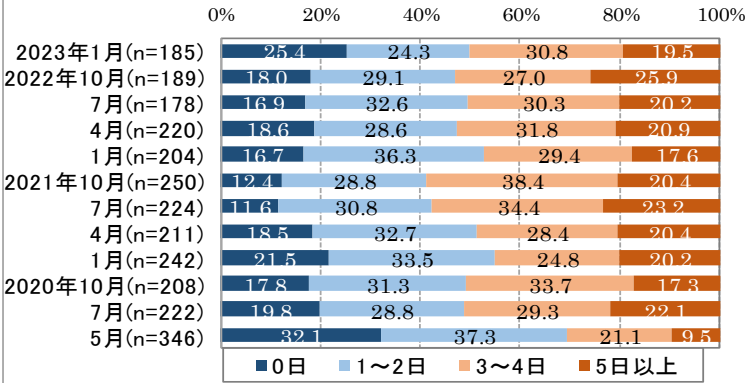


図39 自宅での勤務で効率が上がったか

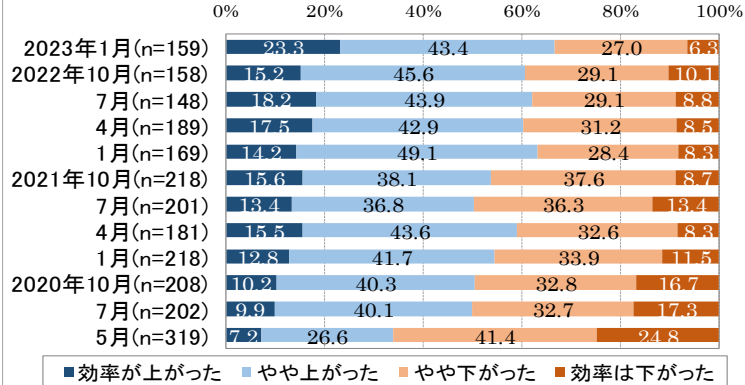
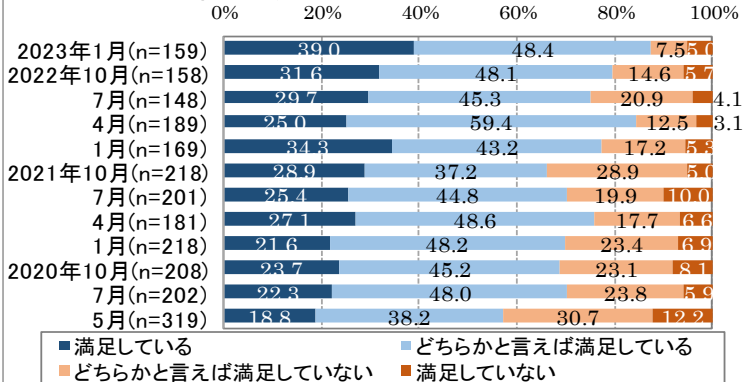


図40 自宅での勤務に満足しているか



の減少した(図36)。この結果、これまで大企業とともにテレワークを牽引してきた中規模企業の実施率が、小規模企業の実施率と同程度となった。

また、年代別にテレワーク実施率を見たところ、20代では18.0%、30代では16.5%、40代以上では16.6%で、いずれも前回と大きな変化は見られなかった。年代による実施率の差もほとんど見られない(図37)。

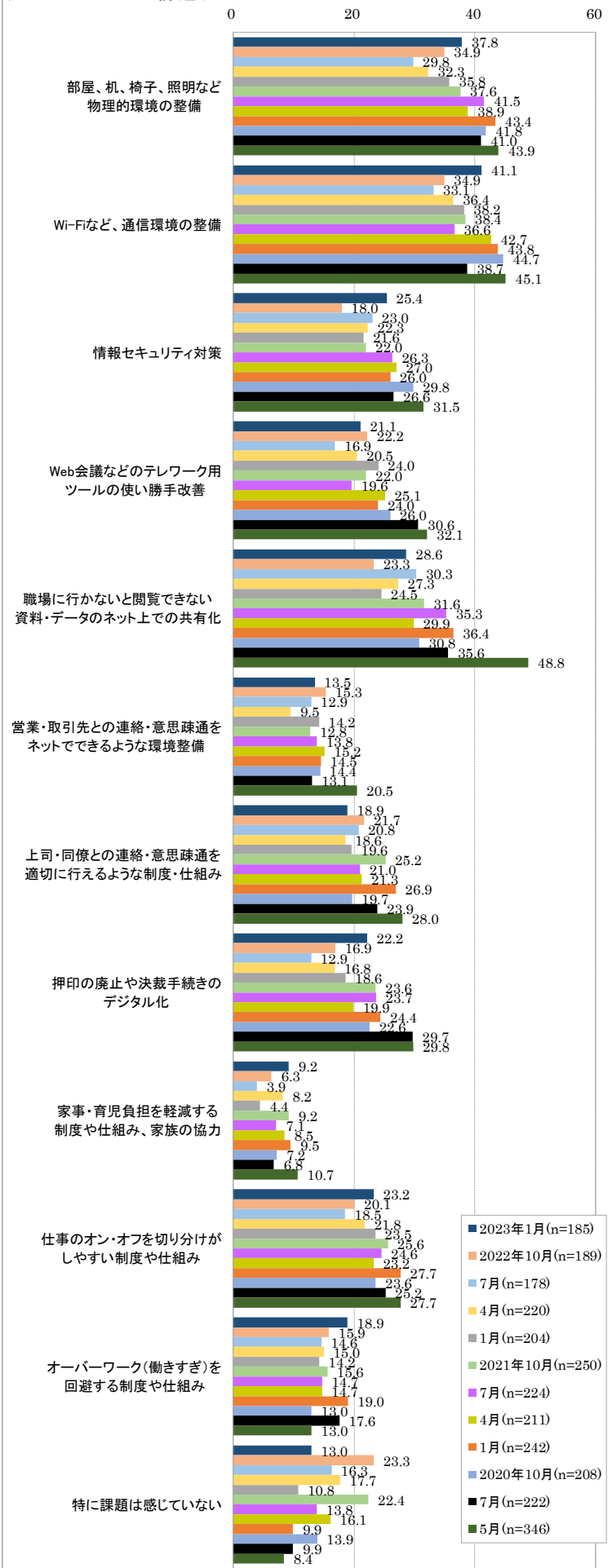
テレワーカーに週当たり出勤日数を聞いたところ、3日以上出勤する者は前回10月調査の52.9%から50.3%に微減となっている(図38。ただし前回との統計的有意差は無い)。前回と比べると、特に「0日」が18.0%から25.4%へと統計的有意ではないものの増加した。

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10月調査の60.8%から66.7%に増加し過去最高となった(図39。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、前回10月調査の79.7%から87.4%に増加し、こちらも過去最高となった(図40。ただし前回との統計的有意差は無い)。

図41 テレワークの課題(MA)

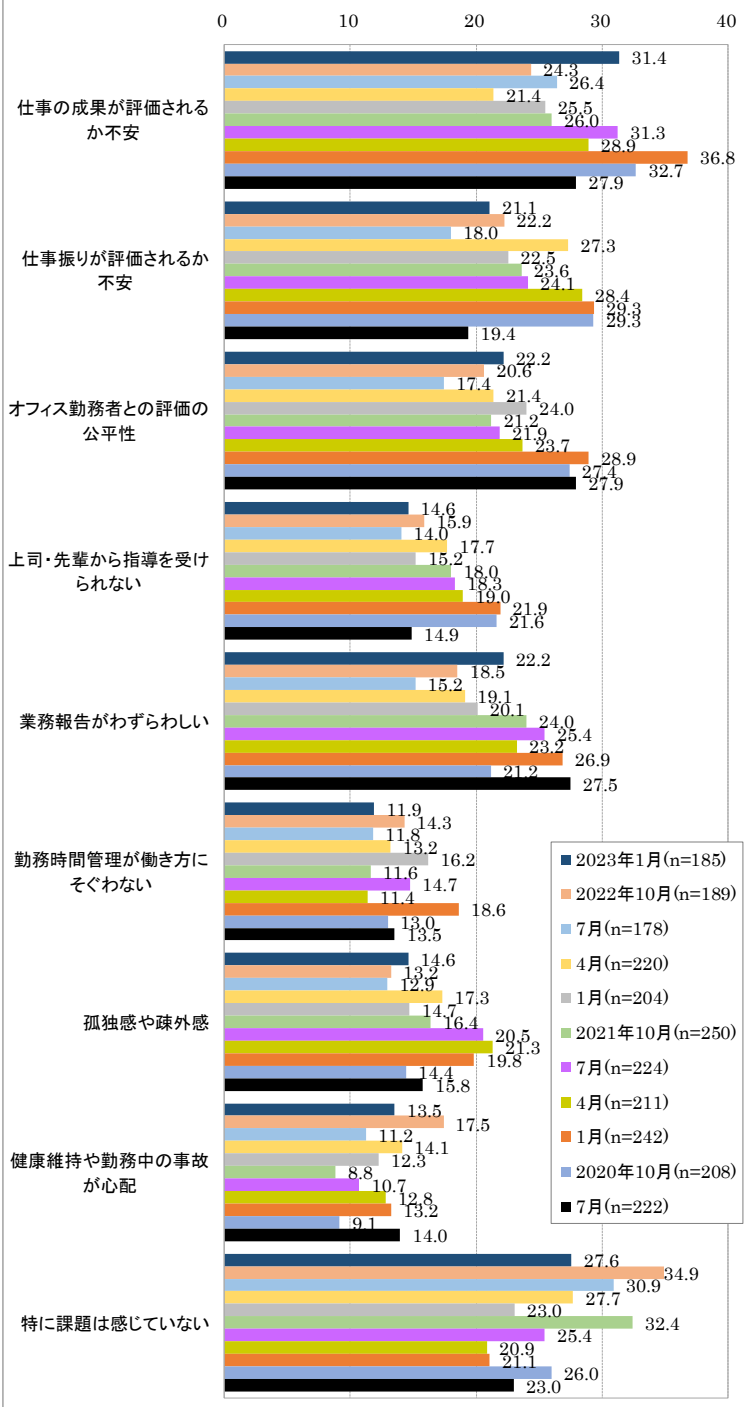
(%)



## (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(いくつでも選択可)。第1回調査から上位に挙がっていた「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」「Wi-Fiなど、通信環境の整備」などの自宅の環境整備に係る項目は、前回、減少から増加に転じ、今回さらに増加した(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」「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」なども増加した。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」「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」は、統計的有意差は無いが減少に転じた。また、「オーバーワーク(働きすぎ)を回避する制度や仕組み」は、15.0%前後を推移し続けていたが、今回18.9%まで増加した(図41)。

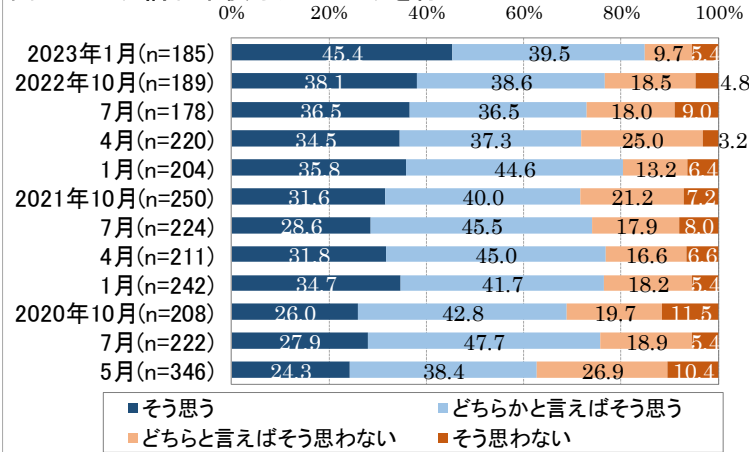
図42 労務管理上の課題(MA)



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）。従来の「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に加え、今回「業務報告がわずらわしい」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、前回と比べ統計的有意差は無いものの7.1ポイント増加し、3割を上回った（図42）。

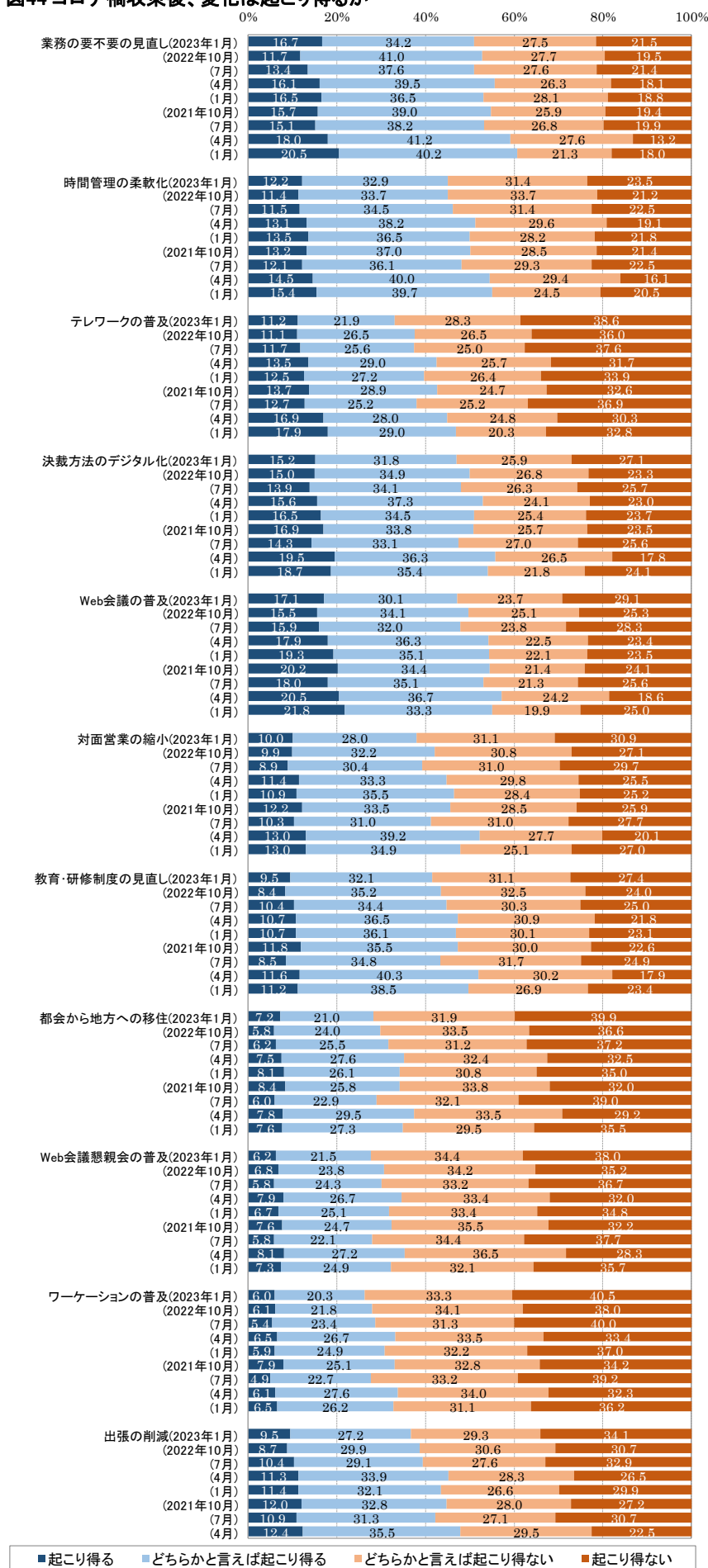
加えて、コロナ禍収束後もテレワークを行いたいのか、意向を確認している。「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回10月調査の76.7%から84.9%へと、5%水準ながら統計的有意に増加した（図43）。

図43 コロナ禍収束後もテレワークを行いたいのか



### (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。今回の調査では全11項目中、「時間管理の柔軟化」を除く10項目で「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。特に、「テレワークの普及」は前回の37.6%から33.1%と、5%水準ながら統計的に有意に減少した(図44)。

## 6. まとめ

第12回調査は、調査時点において拡大を続けていた新型コロナウイルスの感染第8波の影響を受けた結果となった。コロナ感染への不安感や、不要・不急の外出を避けようとする意識は、過去数回の減少傾向から増加に転じた。特に重症化リスクが高いといわれている70代以上をはじめ、50代以上の年代で感染に対する不安感が増加している。一方で、年末年始の過ごし方を見ると、コロナ禍前には遠く及ばないものの、昨年までと比べ外出を伴う行動が少しずつ増えてきていることがわかる。2年以上続いているコロナ禍の中で、新型コロナウイルス感染症に対する考え方や意識も変化してきている。経済活動を大きく妨げるような過剰な制限ではなく、ワクチン接種や、3密回避・手洗い・うがい等といった基本的な感染対策の継続により、感染リスクを下げたうえでの行動が改めて求められる。

雇用者に占めるテレワーク実施率は、過去最低水準となった2022年7月調査以降、大きく変化することなく、16~17%で推移している。一方で、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調査の回を重ねるごとに悲観的になっており、コロナ禍前の働き方に回帰すると感じている雇用者が増えていることがわかる。

テレワーカーに目を向けると自宅勤務の効率、満足度ともに高い評価をしており、今後のテレワーク継続を強く希望している。一方で、テレワークにおける環境・仕組み上の課題、労務管理上の課題は減少傾向にあるとは言えない。職種、業種、従業員規模によっても異なるが、テレワークは多様な働き方のニーズに対応する選択肢のひとつとして、継続的な活用を期待したい。

以上

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

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

【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騰により、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