

## 第 15 回 働く人の意識に関する調査

# 調査結果レポート

2024 年 7 月 29 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。

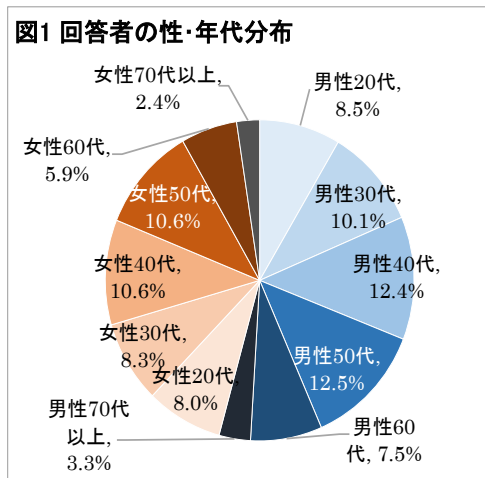
※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の最新の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収（端数はサンプル数最多のセルで調整）。

調査期間：2024 年 7 月 8 日（月）～9 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。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。

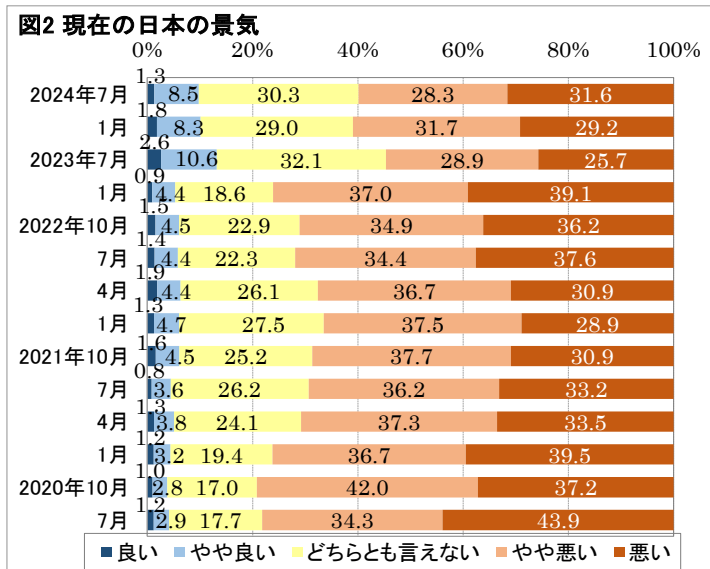
# 1. 調査の目的

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」となり、国のコロナ対策は



大きな節目を迎え、患者や医療機関への財政支援の段階的な縮小、2024年6月の改正地方自治法成立など、対応も徐々に変わってきた。一方、変異株「KP.3」により感染者数が増加傾向にあるなど、警戒が必要な状況は今なお継続している。また、歴史的な円安・物価高が継続し、国民生活への影響が長期化する反面、20年ぶりの新紙幣の発行や日経平均株価・TOPIXの過去最高値更新など、経済を巡る明るいニュースも見られる。

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、



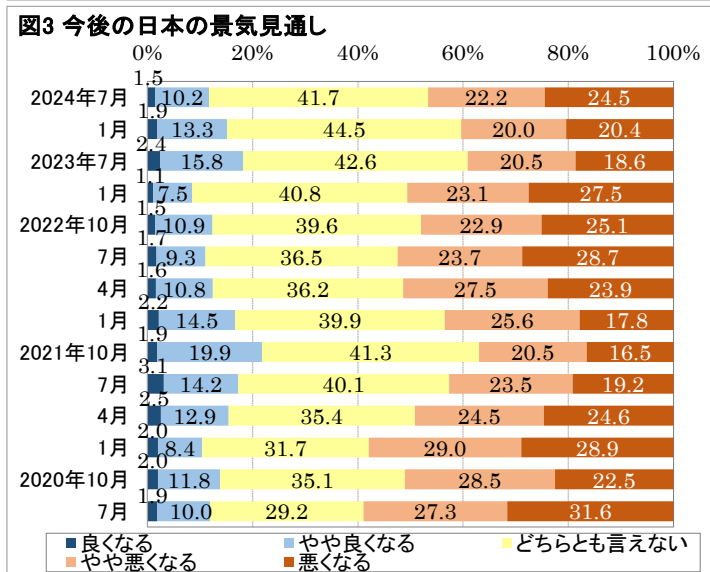
2024年7月8～9日に調査を行った。働く人の意識の諸相を知る情報としてご活用いただければ幸いです。なお、第15回調査における回答者の性・年代分布は、図1の通りである。

## 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60.9%から59.9%<sup>1</sup>へと、統計的有意<sup>2</sup>ではないものの減少した。それぞれを見ると、「悪い」は29.2%から31.6%、「やや悪い」は31.7%から28.3%へと、「悪い」の比率が増加した。対して「良い」は前回1月調査の1.8%から1.3%へと微減、「やや良い」は8.3%から8.5%、「どちらとも言えない」は29.0%から30.3%と微増したが、いずれも統計的有意差は無い（図2）。

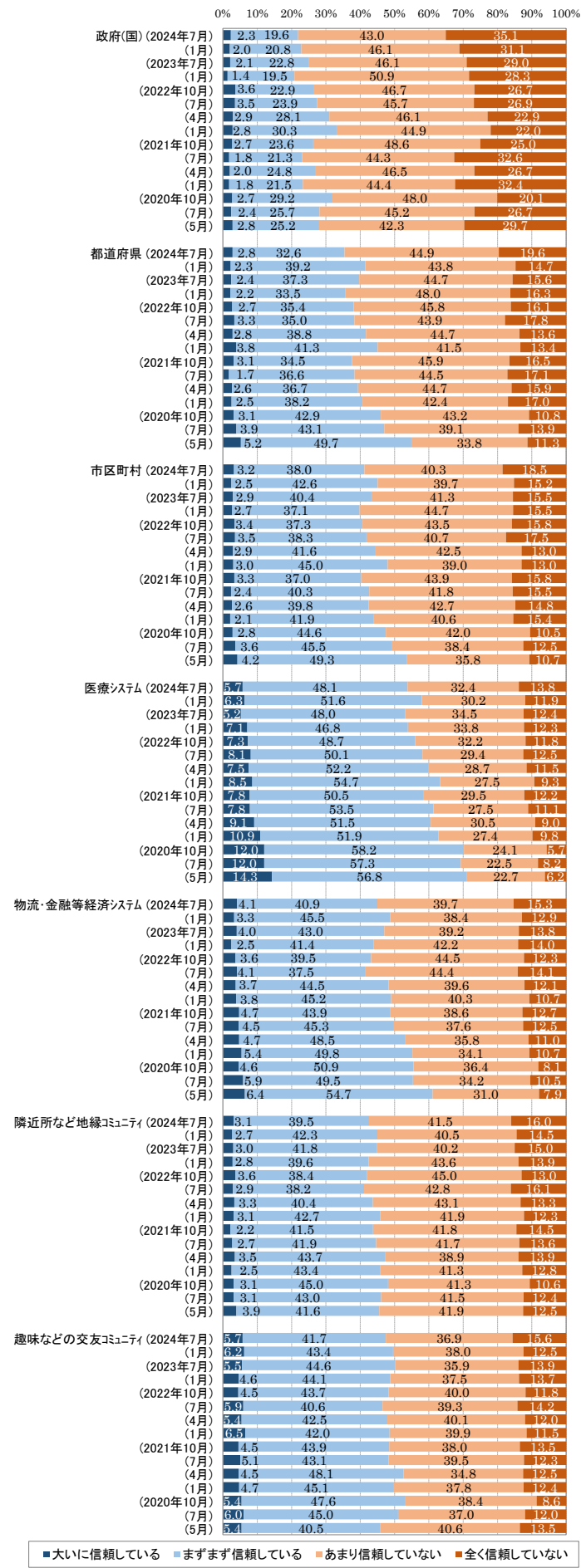
今後の景気見通しについて、2022



<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



年4月調査以降「どちらとも言えない」が増加の傾向にあったが、今回調査では、前回1月調査の44.5%から41.7%へと統計的有意ではないものの減少した。また、「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が前回1月調査の40.4%から46.7%へと統計的有意に増加した。特に「悪くなる」は20.4%から24.5%へと5%水準ながら統計的有意に増加している(図3)。

## (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22.8%から21.9%へと、統計的有意ではないものの低下した。都道府県と市区町村については、2023年7月調査以降、「信頼している」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、53.8%となり、過去最低であった2023年7月調査に近い水準となった。物流・金融等の経済システムや、コミュニティへの信頼も低下している(図4。「都道府県に対する信頼性」のみ前回1月調査結果と統計的有意差がある)。

図5 自身がコロナに感染する不安

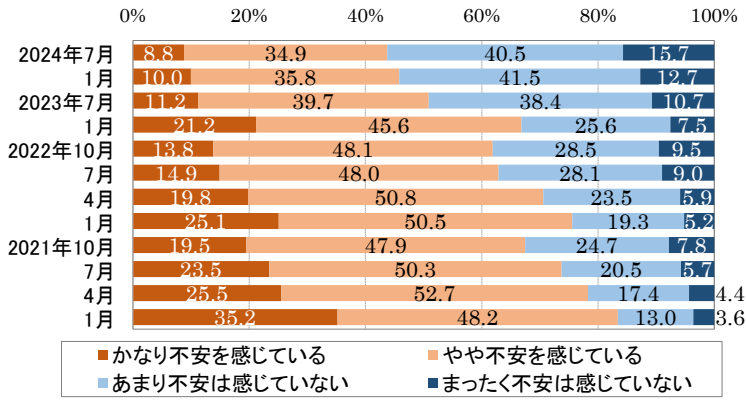
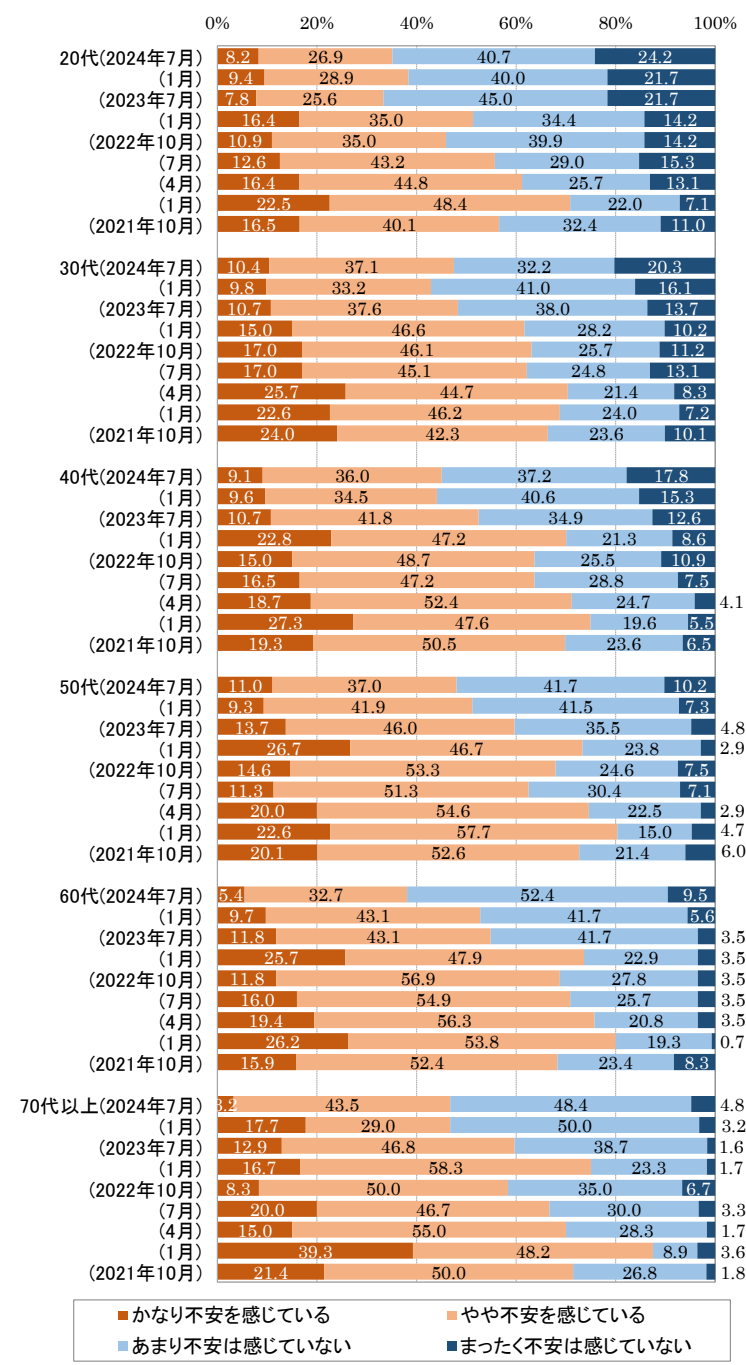


図6 年代別・自身がコロナに感染する不安



### (3) 感染不安と外出自粛

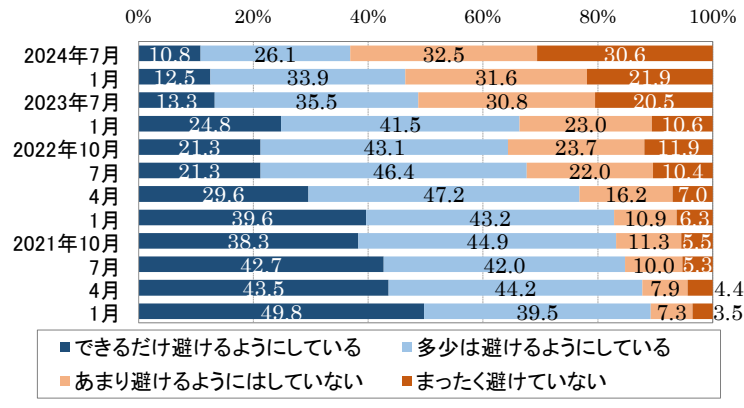
自身が新型コロナに感染する不安の程度を質問したところ、「かなり不安を感じている」の割合が8.8%、「やや不安を感じている」が34.9%と、ともに調査開始以来最小であった前回1月調査からさらに減少した(図5)。現在、変異株「KP.3」により感染者数が増加傾向にあるが、2023年5月に新型コロナウイルスの感染症法上の区分が「5類」に変更されて以降、感染に対する不安は減少を続けている。

年代別に見ると、50代、60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)割合について、調査開始以来最小となった。特に60代はそれまで最小であった1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。また、70代以上は前回1月調査と同率で過去最小、20代は過去最小ではないものの前回1月調査から微減した。一方で、30代、40代は微増となった(図6。ただし60代以外の結果について前回1月調査との統計的有意差は無い)。

コロナ禍以降、感染を避けるため、多くの人が出外を避け「巣ごもり」生活を経験した。今回の調査で、不要・不急の出外を「できるだけ避けるようにしている」の割合が10.8%、「多少は避けるようにしている」が26.1%と、ともに前回1月調査から減少し、調査開始以来最小となった(図7。「多少は避けるようにしている」は統計的有意に減少)。また、「あまり

避けるようにはしていない」「まったく避けていない」の合計が63.1%と、調査開始以来、初め

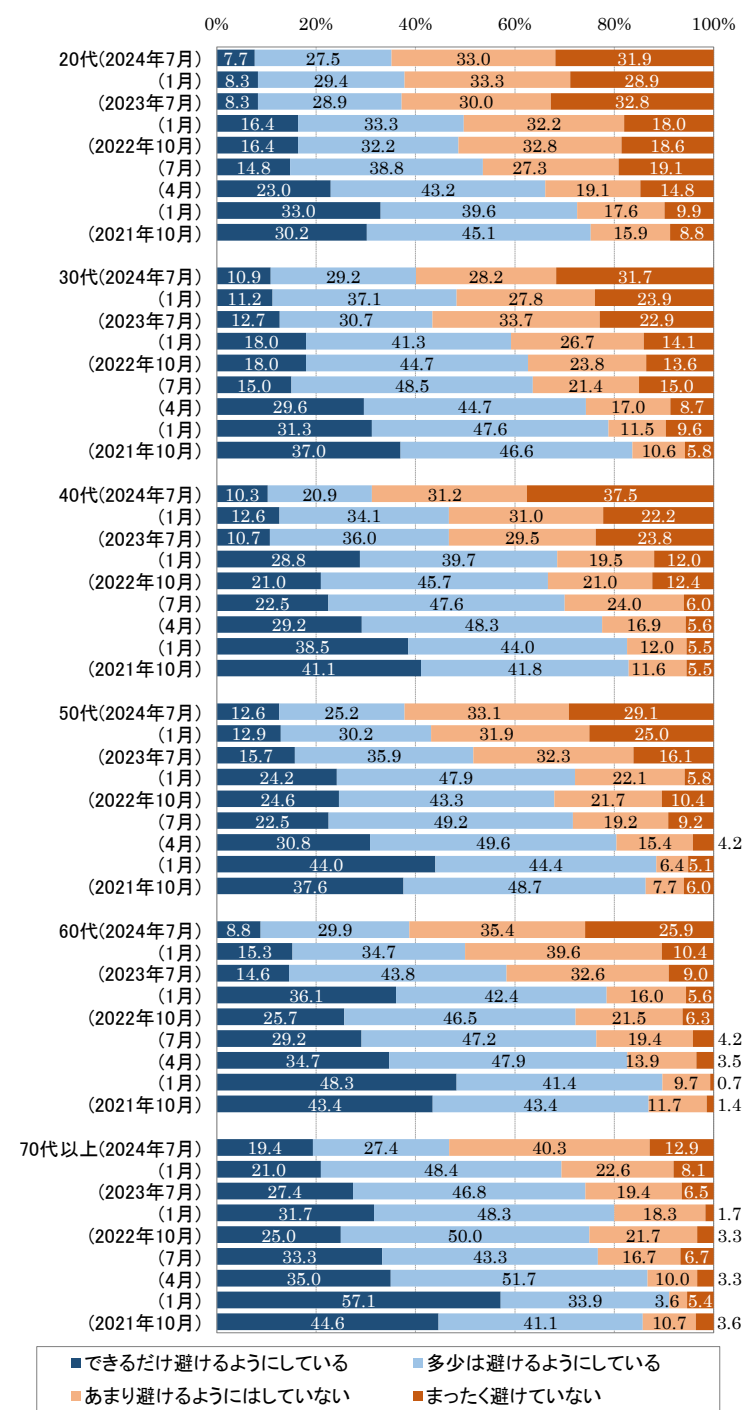
図7 不要・不急の外出



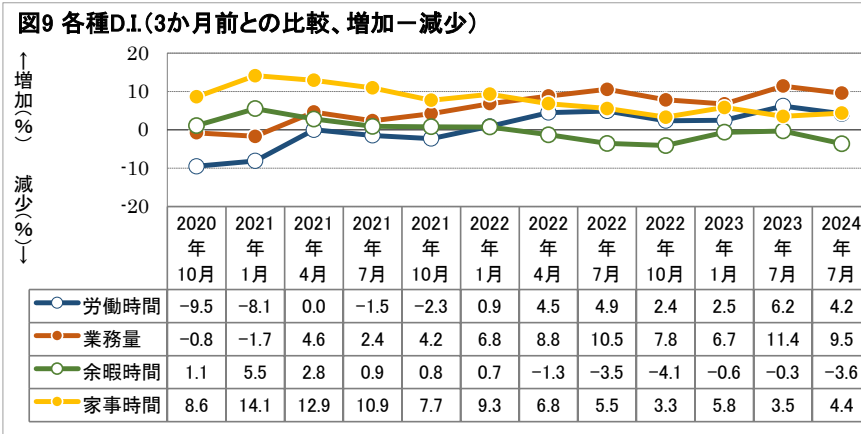
て6割を超えた。特に「まったく避けていない」は前回と比べ統計的有意な差がみられる。感染不安同様、「5類」への変更以降で、雇用者の意識が大きく変化したものと考えられる。

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、全ての年代で過去最小となり、特に40代は1%水準、70代以上は5%水準で、前回1月調査より統計的有意に減少した(図8)。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おり、そのため、特に70代以上では長らく不要・不急の外出を避ける傾向が続いていたが、今回、「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」の合計が、調査開始以来、初めて5割を下回り、その傾向が大きく変わったといえる。

図8 年代別・不要不急の外出

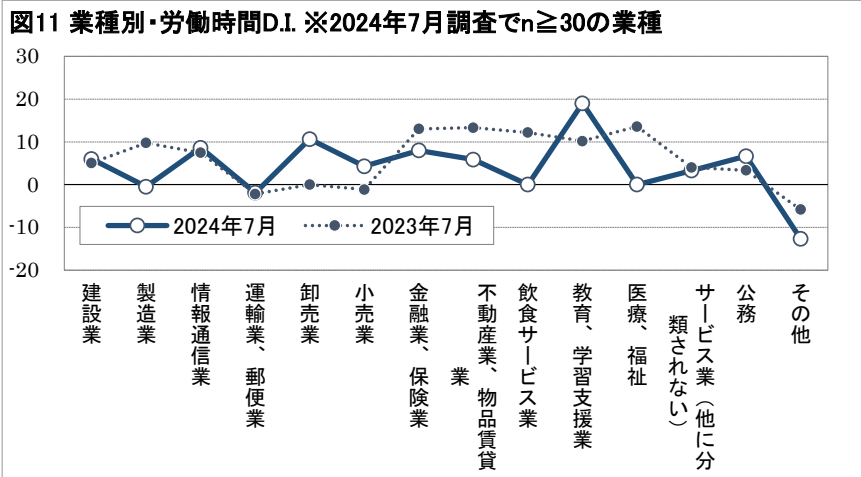
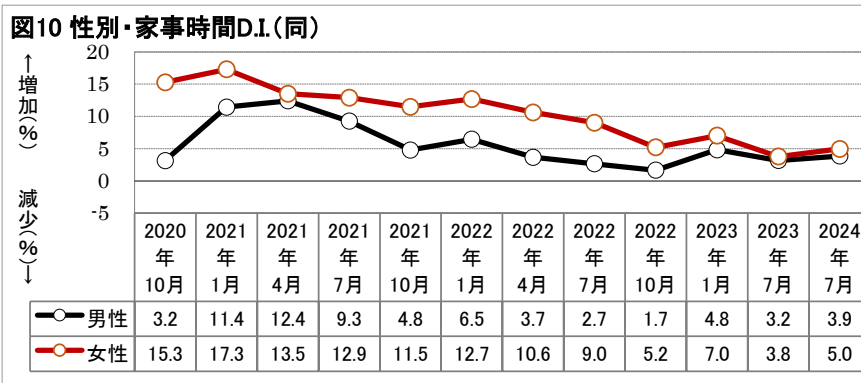


#### (4) 労働時間等の変化



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」の割合を上回ったが、業務量D.I.は2023年7月調査の+11.4から+9.5、労働時間D.I.は+6.2から+4.2と減少した。一方で、家事時間D.I.は+3.5から+4.4に増加した(図9)。

家事時間D.I.を性別に見ると、男性・女性とも2023年7月調査から増加した。男性+3.9、女性+5.0と、男女間の差は2023年7月調査より大きくなったが、これは女性の家事時間D.I.のほうが男性よりも増加幅が大きいことに起因している(図10)。



業」が+12.2から±0.0、「製造業」が+9.8から-0.5に、大きく減少した。14業種のうち、労働時間D.I.が2023年7月調査より増えたのは、増加幅が大きい順に「卸売業」「教育、学習支援業」「小売業」「公務」「情報通信業」「建設業」「運輸業、郵便業」の7業種となった(図11)。

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少した」

は2023年7月調査より大きくなったが、これは女性の家事時間D.I.のほうが男性よりも増加幅が大きい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2023年7月調査と比較すると、「卸売業」が±0.0から+10.6に、「教育、学習支援業」が+10.2から+19.0に、大きく増えた一方、「医療、福祉」が+13.6から±0.0に、「飲食サービス業」が+12.2から±0.0、「製造業」が+9.8から-0.5に、大きく減少した。

図12 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか

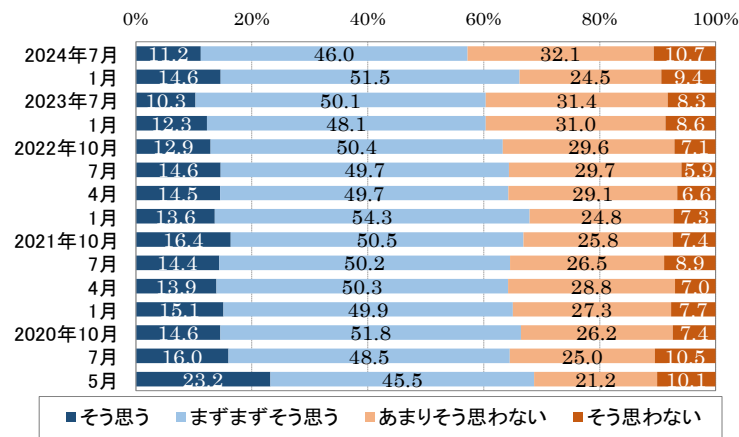


図13 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

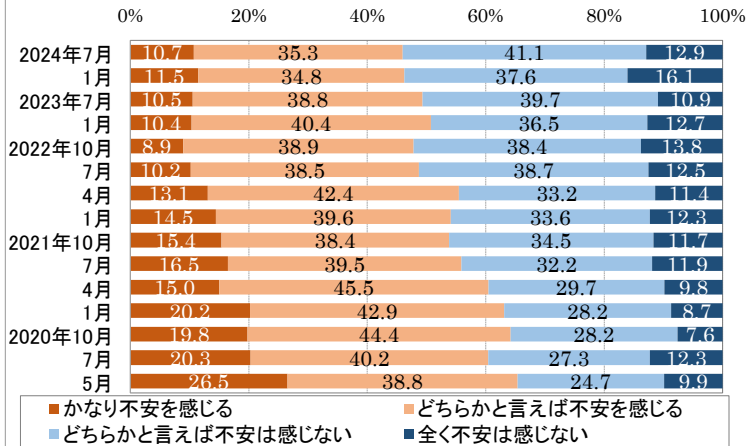


図14 今後の自身の雇用に不安を感じるか

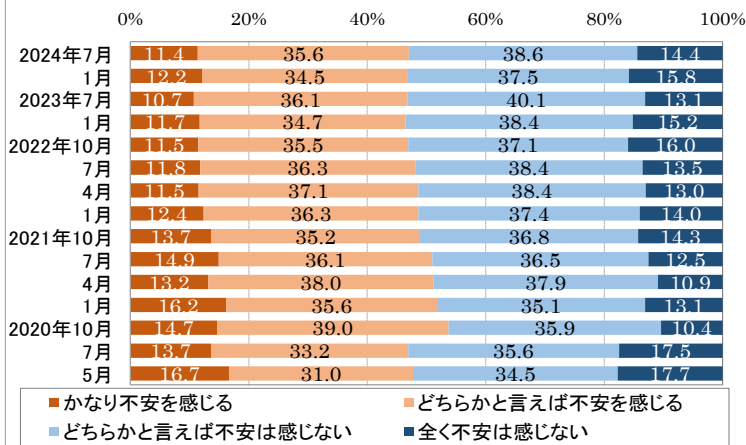
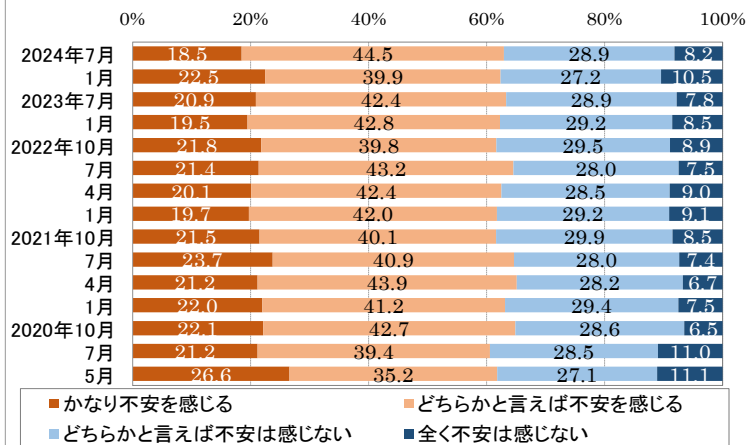


図15 今後の自身の収入に不安を感じるか



### 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。

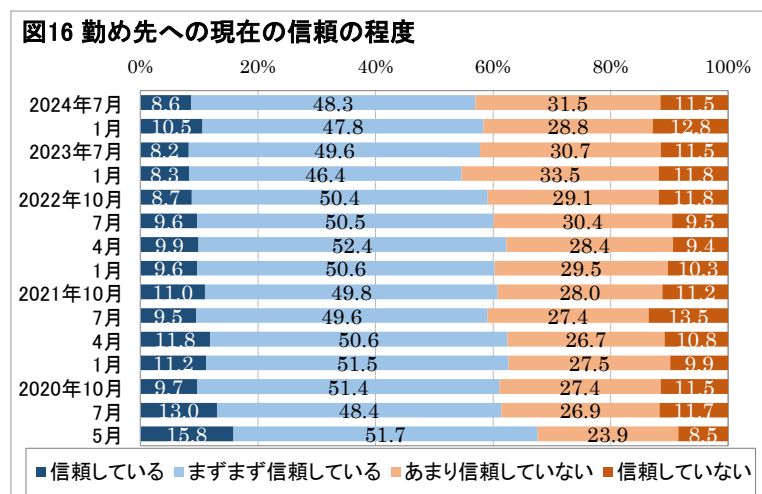
勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問したところ、「そう思う」11.2%、「まずまずそう思う」46.0%、合計57.2%と、前回1月調査から統計的有意に減少し、調査開始以降初めて6割を下回った（図12）。

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、「全く不安は感じない」12.9%、「どちらかと言えば不安は感じない」41.1%、合わせて54.0%が「不安は感じない」と回答しており、2023年7月調査から3回連続して5割を上回った（図13）。

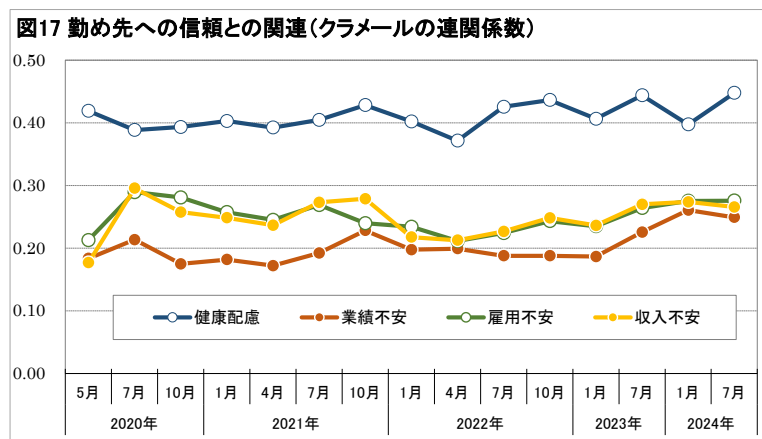
今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」14.4%、「どちらかと言えば不安は感じない」38.6%、合わせて53.0%が「不安は感じない」と回答しており、9回連続して「不安は感じない」が5割を上回った（図14）。雇用不安は2020年10月調査で最大となって以来、改善に向かってきたが、2022年10月調査以降は停滞がみられる。

今後の自身の収入については、「全く不安は感じない」8.2%、

「どちらかと言えば不安は感じない」28.9%、合わせて37.1%が「不安は感じない」と回答している。前回1月調査の37.7%から統計的有意ではないものの微減した（図15）。2022年10月から2023年7月調査にかけて、不安感の微増が続いていた中、前回1月調査で反転したが、今回再び微増となり反転した。



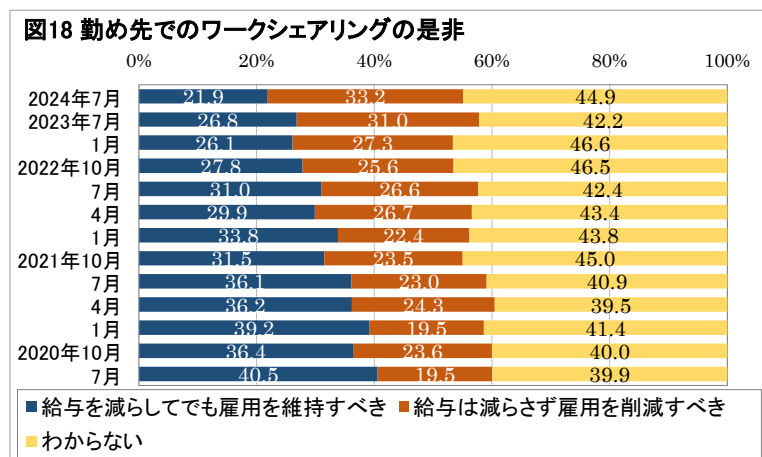
勤め先への信頼の程度は、「信頼している」8.6%、「まずまず信頼している」48.3%、合わせて56.9%となった。2023年1月から前回1月調査にかけて、勤め先に対する雇用者からの信頼感は連続して増加の傾向にあったが、今回調査では反転した（図16。ただし前回との差は統計的有意ではない）。



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、2023年1月調査以降、上下を繰り返していたが、今回上昇となり、過去最高となった。雇用不安については、前回1月調査と同程度、業績不安、収入不安は、前回1月調査より関連性が弱くなっている（図17）。

## (2) ワークシェアリングの是非



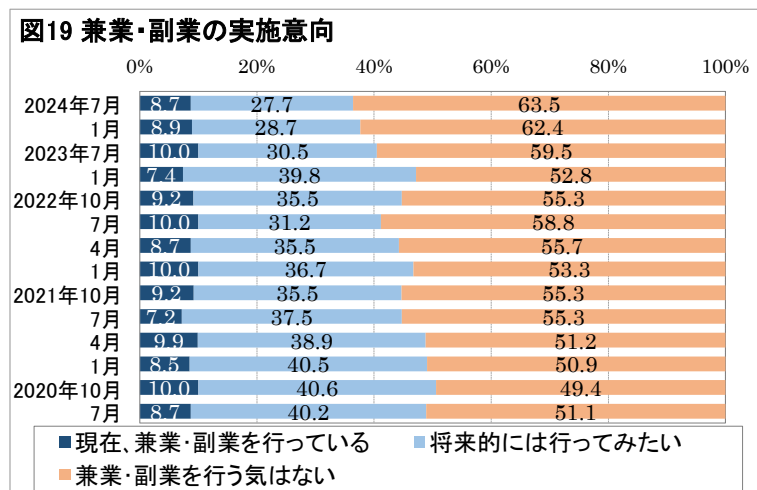
景気後退期においては、企業が雇用を維持するため、最終的には社員の給与等の処遇を切り下げることが考慮しなければならない。雇用機会、労働時間、賃金といった要素の組み合わせを変化させることを通じて、雇用量をより多くの労働者の間で分かち合う「ワークシェアリング」という考え方があり、オランダなどでは古くから

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



月調査から質問してきた。今回の調査結果では、「給与を減らしてでも雇用を維持すべき」と、ワークシェアリングを是認する意見は、2023年7月調査の26.8%から21.9%へと統計的に有意に減少した。一方で、「給与は減らさず雇用を削減すべき」と否定する意見は31.0%から33.2%、「わからない」は42.2%から44.9%へと増加したが、どちらも統計的に有意差は無い(図18)。

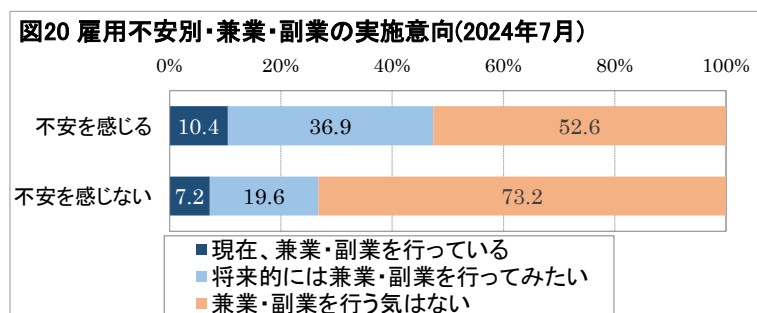
## 4. キャリア形成と人材育成



### (1) 兼業・副業の実施意向

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いる。本調査では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が、今回の調査結果では、「現在、兼業・副業を行っている」が、前回1月調査の8.9%から8.7%へと微減した。一方、「兼業・副業を行う気はない」は62.4%から63.5%へと微増した(図19)。ただしどちらも統計的に有意差は無い。2023年7月調査以降、意向は減少傾向にある。

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



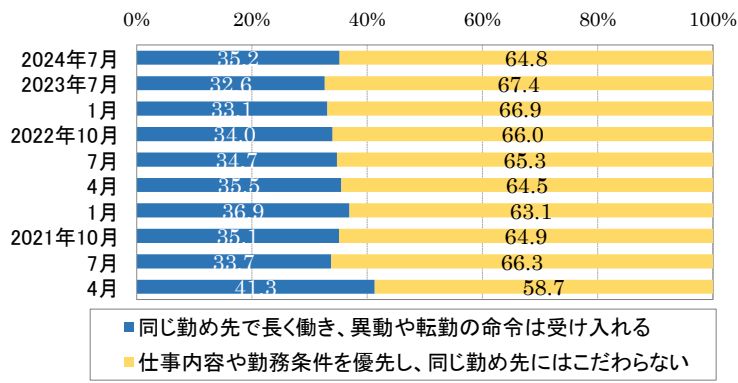
用不安と関連性があることがわかっている。今回調査においても関連性を確認したところ、「自身の雇用に不安を感じる」(「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計)と回答した雇用者のうち、「現在、兼業・副業を行っている」と「将来的には兼業・副業を行ってみたい」の合計は47.3%であるのに対し、「自身の雇用に不安を感じない」(「どちらかと言えば不安を感じない」と「全く不安は感じない」の合計)と回答した雇用者では26.8%と、統計的に有意な差が生じている(図20)。

### (2) メンバーシップ型・ジョブ型と人事評価

わが国の雇用システムに関しては、これまで「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。

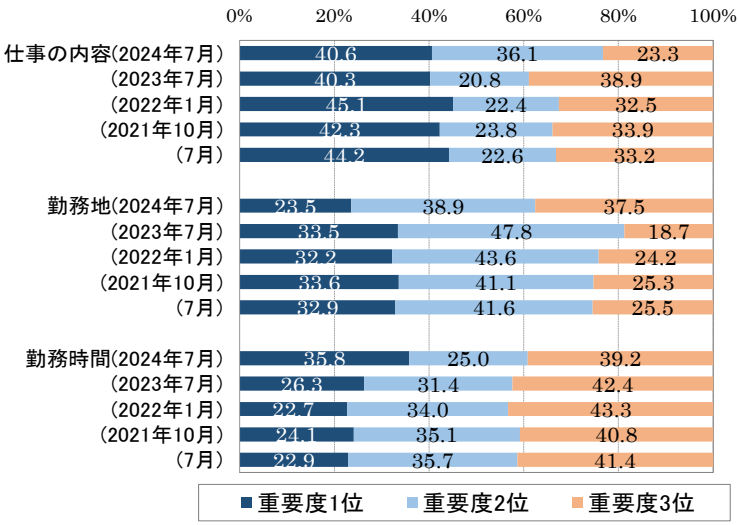
どちらの型にもメリットとデメリットがあるが、経団連によるジョブ型雇用拡大の呼びかけ、コロナ禍に伴うテレワークの拡大等も契機となり、企業がジョブ型雇用の拡大を表明するなどの

図21 希望する働き方



動きもみられた。これを受け、本調査でも、雇用者がどちらの働き方を希望しているかについて、2021年4月調査以降、調査を実施している。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2023年7月調査の67.4%から64.8%に微減、メンバーシップ型が32.6%から35.2%へと微増した。ただし、いずれも統計的有意差は無い(図21)。

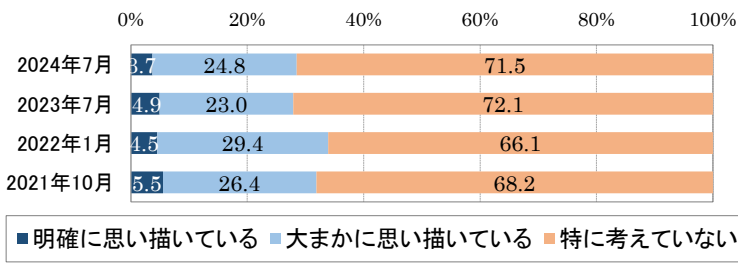
図22 重要度が高い限定条件



また、2021年7月、10月、

2022年1月、2023年7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位に挙げた条件は、仕事の内容が最も多く、次いで、勤務時間、勤務地の順となった(図22)。仕事の内容が最も重要度が高いことはこれまで通りであるが、これまでは、勤務時間よりも勤務地を重要視する傾向にあったのに対し、今回、その傾向が逆転した。

図23 キャリアプランの有無



あわせて、2021年10月、2022年1月、2023年7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、

2023年7月調査の4.9%から今回調査の3.7%に微減、「大まかなキャリアプランを思い描いている」は23.0%から24.8%に微増、「特に考えていない」は72.1%から71.5%に微減となったが、いずれも統計的有意な差は見られなかった。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)仕事振りが態度、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」3.7、「仕事を

図24 望ましい人事評価の比重

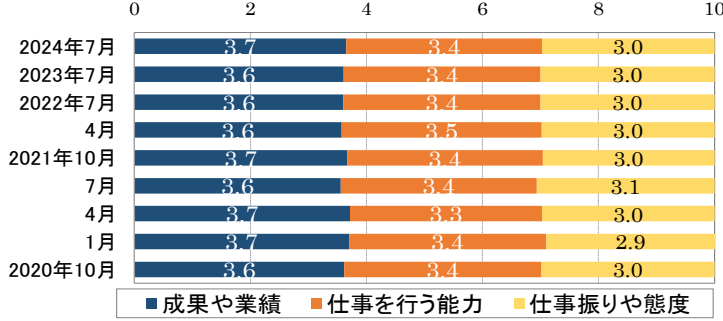


図25 最近3か月のOff-JT受講

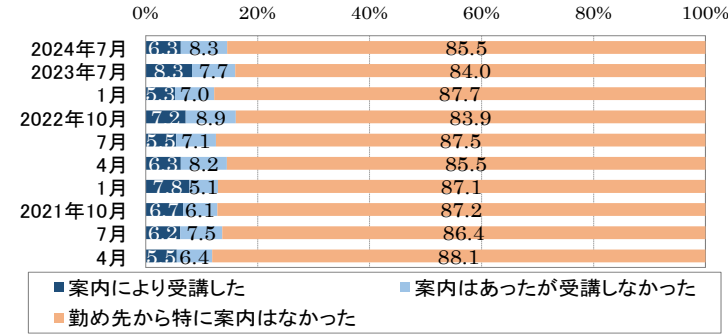
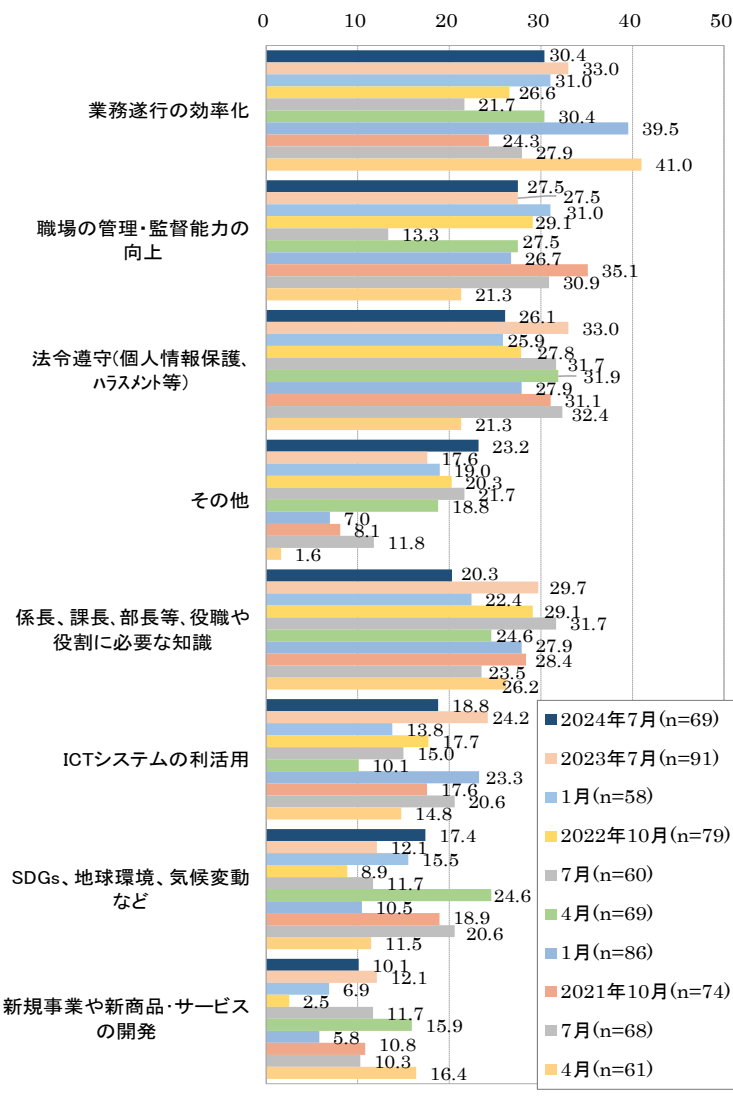


図26 最近3か月に受講したOff-JTの内容(MA)



行う能力」3.4、「仕事振りや態度」3.0と、2022年7月、2023年7月の比重とほとんど変化が無かった(図24)。

### (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2023年7月調査の8.3%から6.3%へと統計的有意ではないものの減少した。「案内はあったが受講しなかった」は8.3%、「勤め先から特に案内はなかった」は85.5%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14.6%であり、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25)。

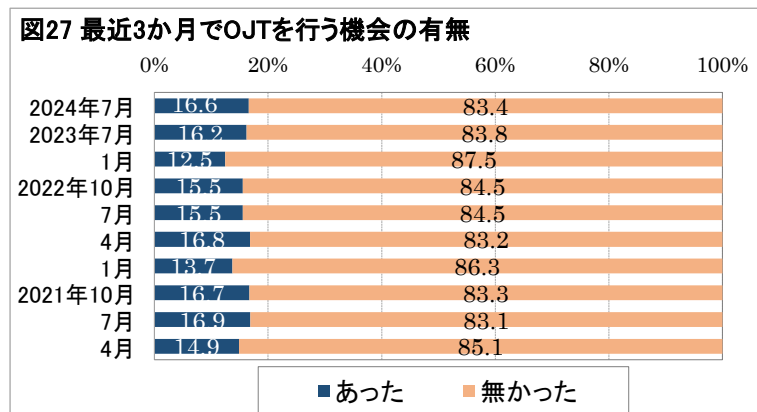
Off-JTの受講内容を見ると、「業務遂行の効率化」が30.4%で最多となった。次いで「職場の管理・監督能力の向上」27.5%、「法令遵守(個人情報保護、ハラスメント等)」26.1%、「その他」23.2%、「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」20.3%と続いている。「ICTシステムの利活用」は2023年7月調査では24.2%となっていたが、今回18.8%と減少した。このほか、「SDGs、地球環境、気候変動など」が2023年7月調査の12.1%から17.4%へと増加した一方で、「新規事業や新商品・サービスの

<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。

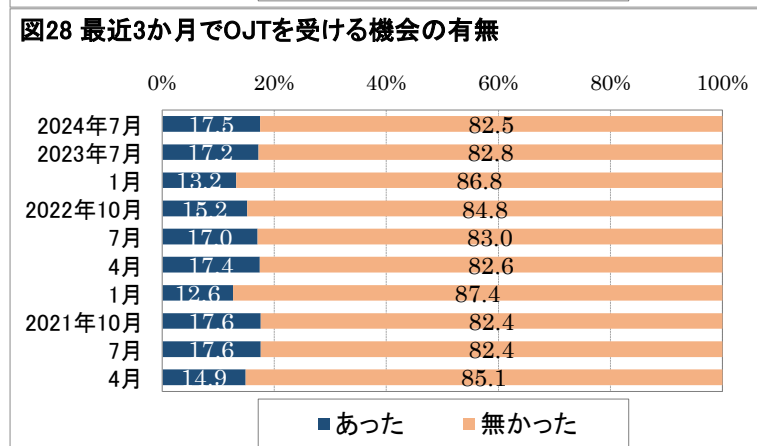
<sup>4</sup> 設問では「仕事を通じて、あなたが職場の人たちに指導、アドバイス、説明を行う/受ける」としている。

開発」が12.1%から10.1%に減少した（図26。ただし統計的有意差は無い）。

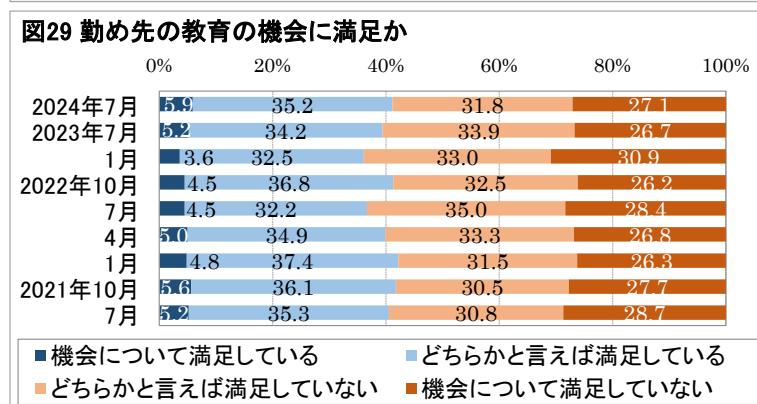
わが国の企業内教育は、伝統的に欧米企業に比べて Off-JT より OJT の占める割合が大きいと



言われている。このため、最近3か月（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2023年7月調査の16.2%から16.6%へと、統計的有意ではないものの微増した（図27）。



OJTを「受ける」機会が「あった」は2023年7月調査の17.2%から17.5%へと統計的有意ではないものの微増した（図28）。OJTを行う機会、受ける機会ともに前年とほぼ同じ水準を維持している。2022年7月及び2021年7月調査の結果がほぼ同水準となっていることから、同じ季節では2021年以降大きな変化が生じてないと考えられる。



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41.1%、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40.8%と、「機会」・「内容」とともに、「満足している」者の割合は2023年7月調査から増加し、4割を上回った（図29・30。ただし統計的有意差は無い）。

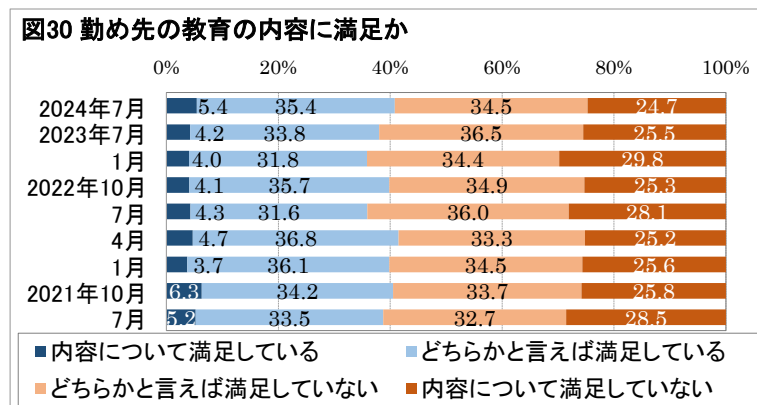
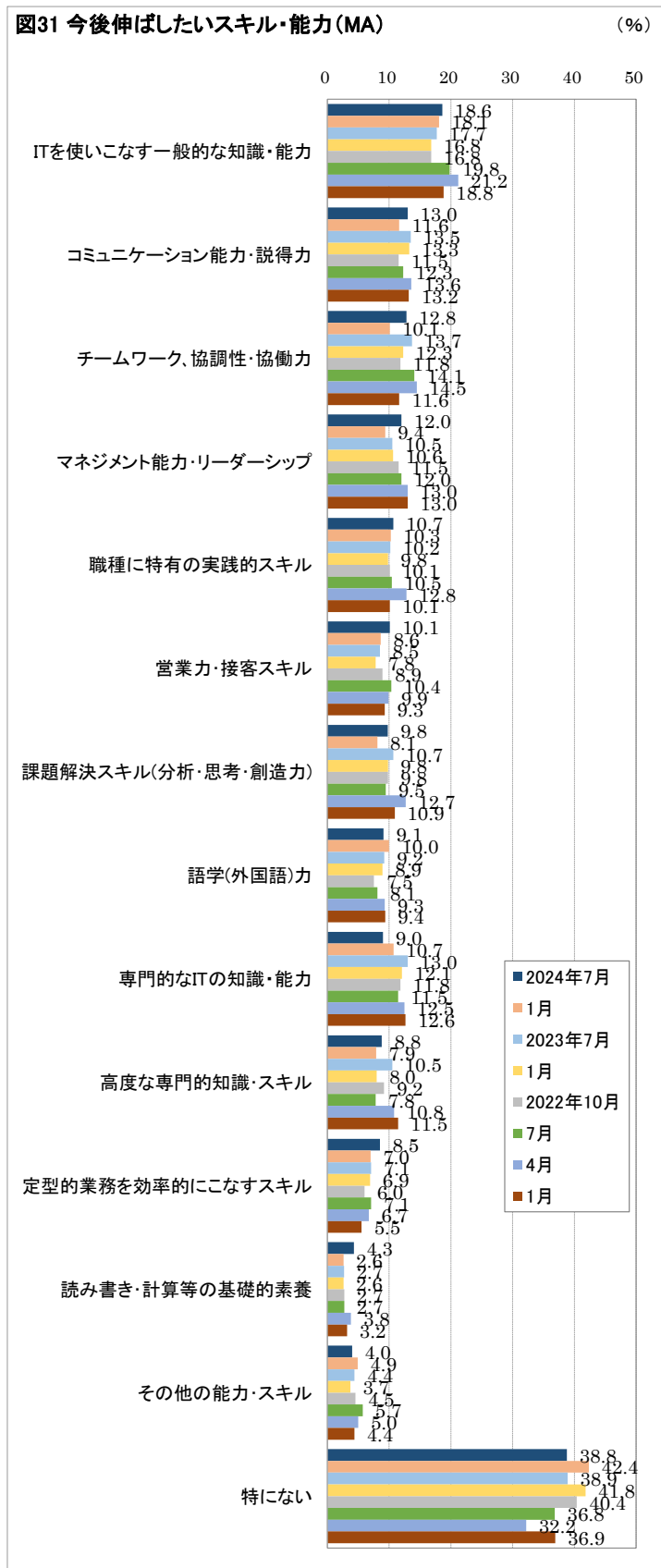


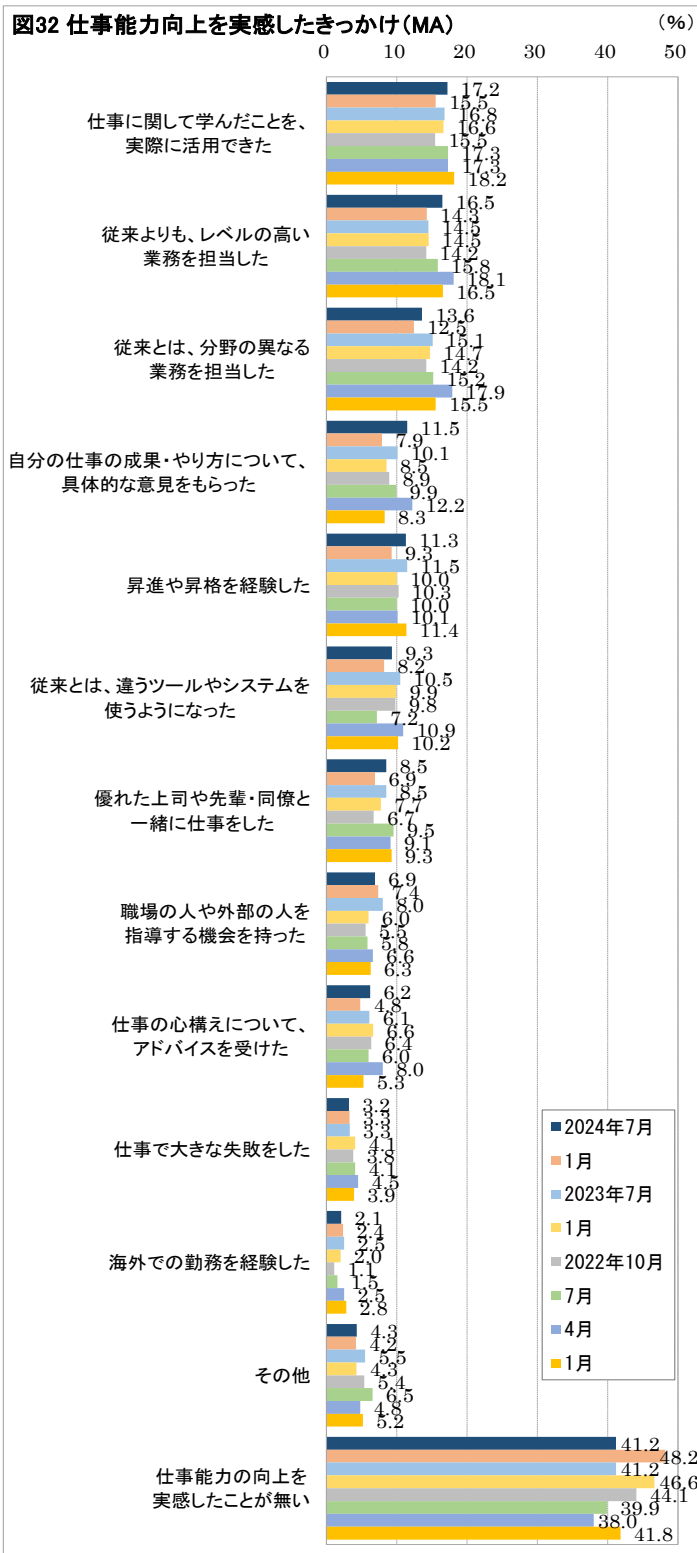
図31 今後伸ばしたいスキル・能力(MA) (%)



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<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18.6%と最も多く、次いで「コミュニケーション能力・説得力」の13.0%、「チームワーク、協調性・協働力」の12.8%、「マネジメント能力・リーダーシップ」の12.0%、「職種に特有の実践的スキル」の10.7%、「営業力・接客スキル」の10.1%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、「語学(外国語)力」「専門的なITの知識・能力」「その他の能力・スキル」「特にない」の4項目はわずかながら減少した(ただしいずれの項目も統計的有意差は無い)。

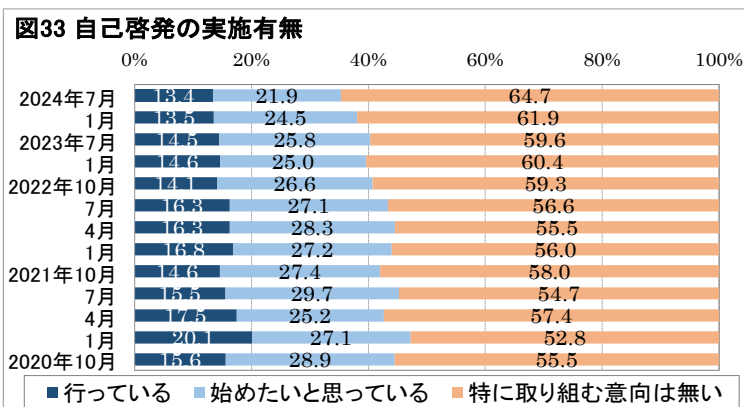
<sup>5</sup> 比較可能性を考慮して、選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』個人票に準拠した。

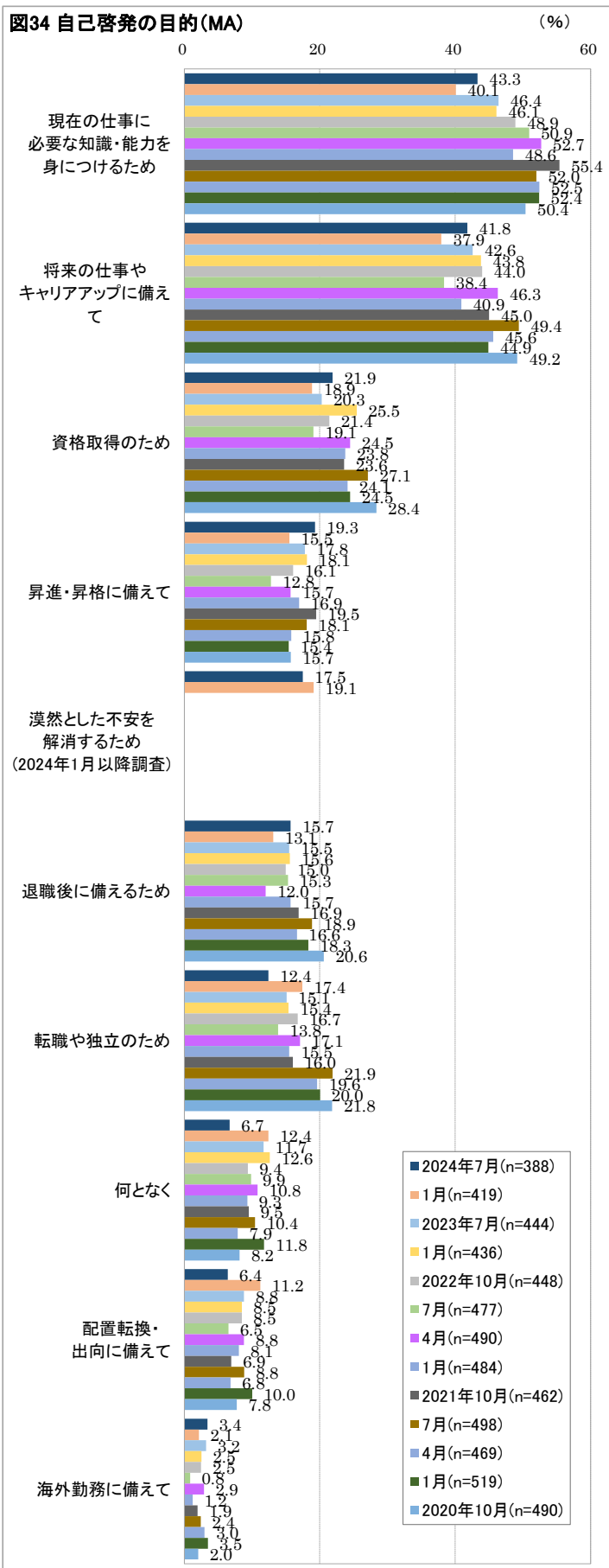


自分自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で質問したところ、過去の調査結果同様、「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」といった、業務経験が仕事能力向上を実感したきっかけとして多く挙がっている。3項目とも、統計的有意差は無いものの前回1月調査より微増した。また、続く「自分の仕事の成果・やり方について、具体的な意見をもらった」は前回1月調査から統計的有意に増加した。一方で、「職場の人や外部の人を指導する機会を持った」「仕事で大きな失敗をした」「海外での勤務を経験した」は、統計的有意差は無いものの、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。

#### (4) 自己啓発の実施状況

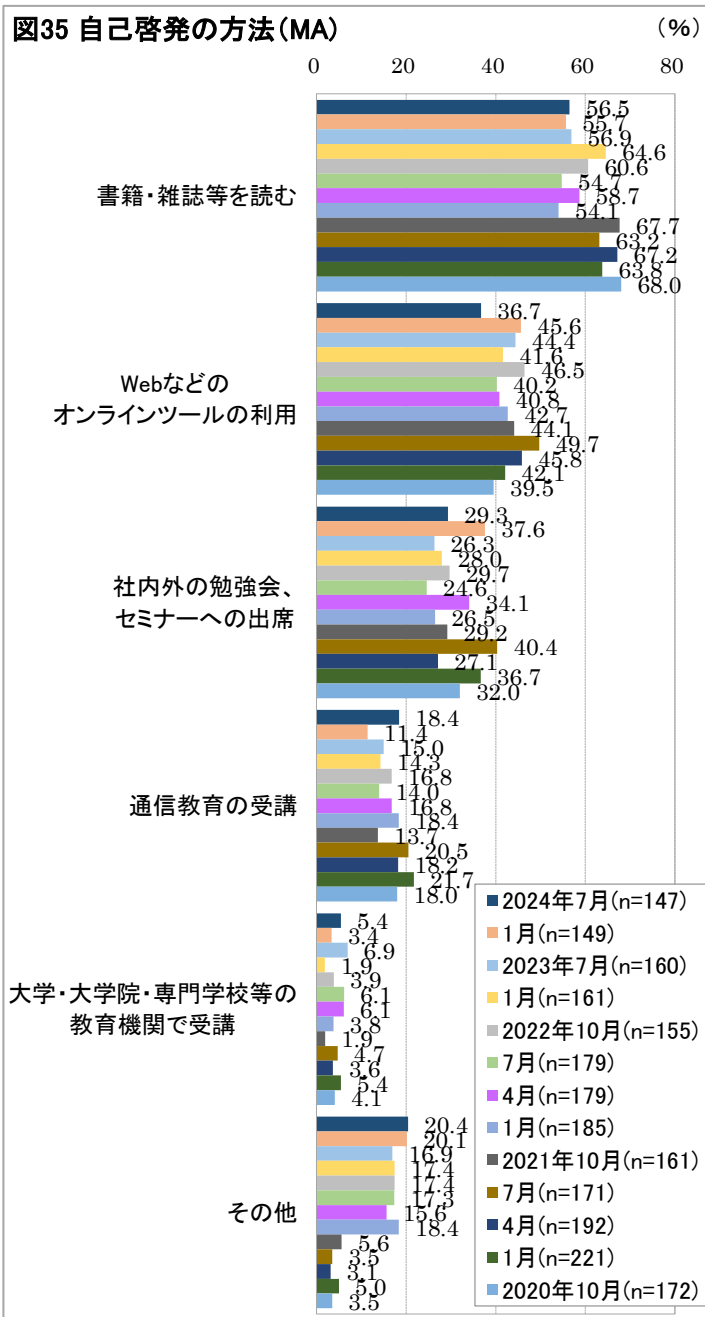
能力開発の方法には、勤め先が提供する Off-JT、OJT の他に、働く者が自らの意思で行う自己啓発がある。このため、自己啓発の実施状況を継続的に質問している。今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回1月調査の13.5%から13.4%に、「行っていないが、始めたいと思っている」は24.5%から21.9%に微減した。一方で「特に取り組む意向は無い」は64.7%であり、過去最大となった。雇用者の自発的な学習意欲の低下傾向が続いている(図33)。





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）<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43.3%で最多となった。2023年7月から前回1月調査にかけて減少したが、今回、統計的有意ではないものの増加となった。次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が41.8%、「資格取得のため」が21.9%、「昇進・昇格に備えて」が19.3%、「漠然とした不安を解消するため」が17.5%、「退職後に備えるため」が15.7%、「転職や独立のため」が12.4%となっている。なお「その他」は毎回僅少であるため、図表から割愛してある（図34）。

<sup>6</sup> 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、統計的有意差は無いものの「書籍・雑誌等を読む」が前回1月調査の55.7%から56.5%に増加した。続く「Webなどのオンラインツールの利用」は45.6%から36.7%へと減少、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は37.6%から29.3%へと減少、「通信教育の受講」は11.4%から18.4%へと増加した。「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、3.4%から5.4%と、統計的有意ではないものの増加している（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、2023年7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3回の調査と傾向に差は無く、「給付水準は維持し、負担額はある程度増やす」が35.9%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33.0%で続いている（図36）。

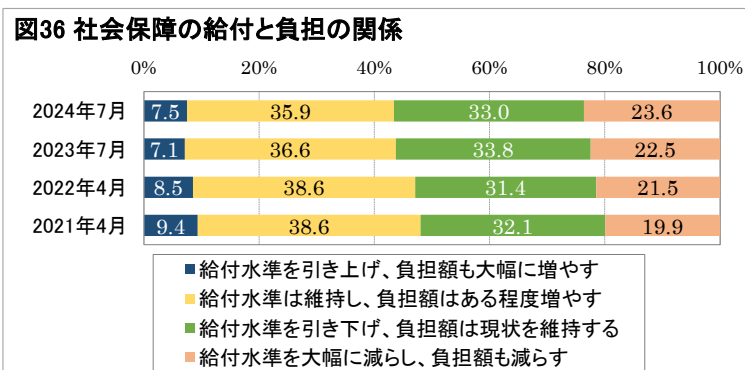
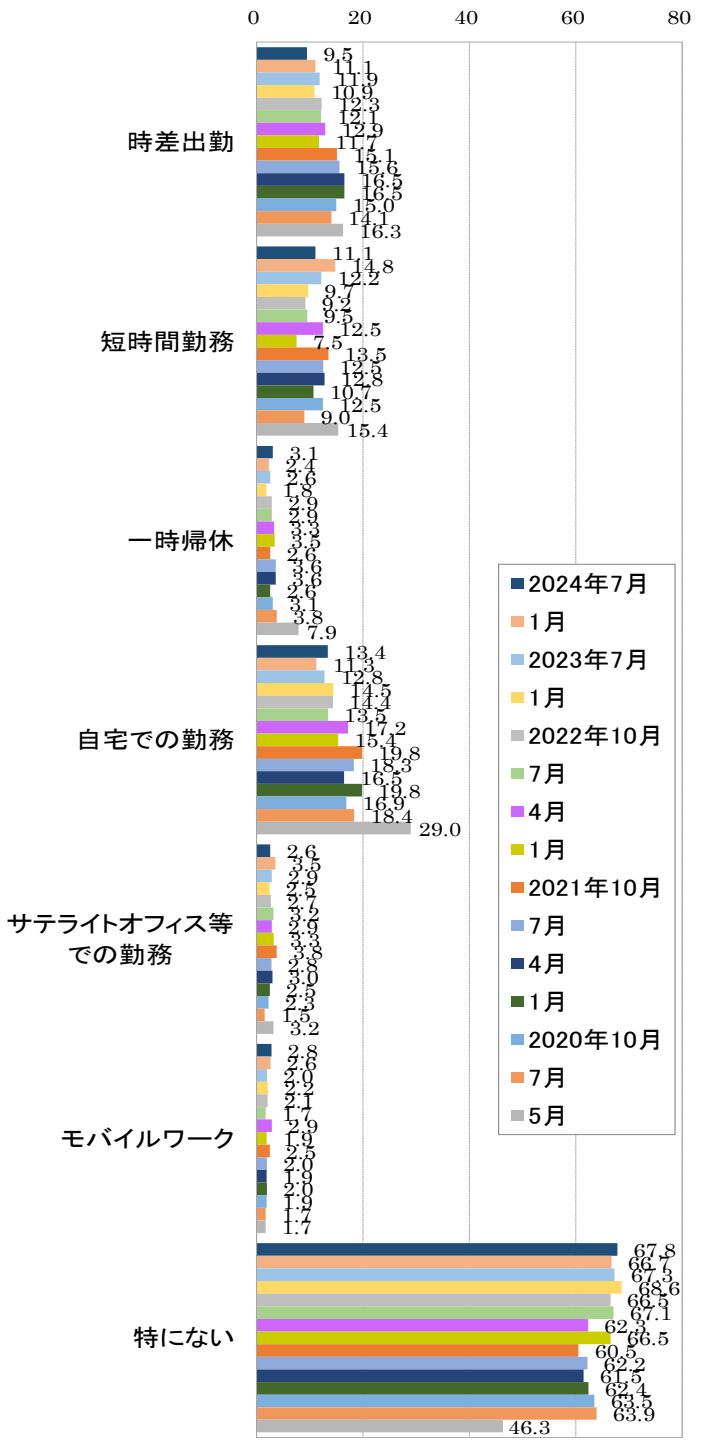




図37 柔軟な働き方の実施状況(MA) (%)



## 5. 働き方の変化

### (1) 柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をきっかけのひとつとして、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。2023年5月の「5類」への変更以降、働き方にはどのような変化が生じているだろうか。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11.3%から13.4%にわずかに増加、「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」は3.5%から2.6%にわずかに減少、「モバイルワーク」は2.6%から2.8%にわずかに増加したが、いずれも統計的有意差は無い。「特にない」は66.7%から67.8%に微増した（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過去最低であった前回1月調査の14.8%から微増し、16.3%となった。2023年1月調査から減少が続いていたが、増加に転じた。ただし統計的有意差は無い（図38）。

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

図38 テレワークの実施率

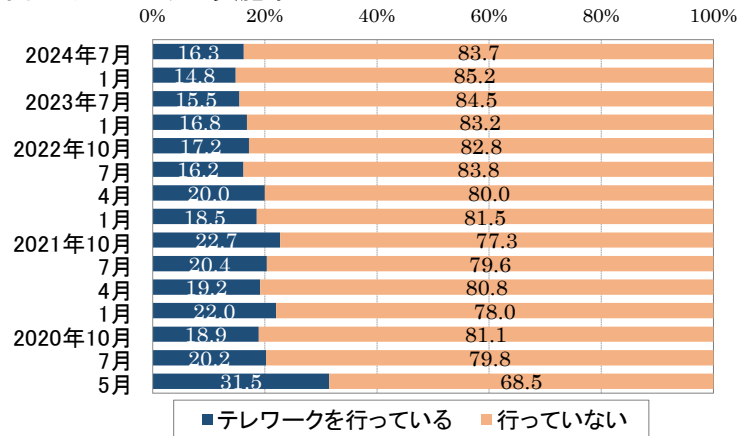


図39 従業員規模別・テレワークの実施率

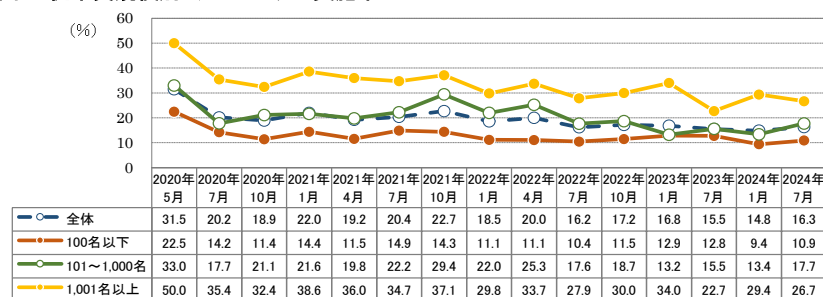


図40 年代別・テレワークの実施率

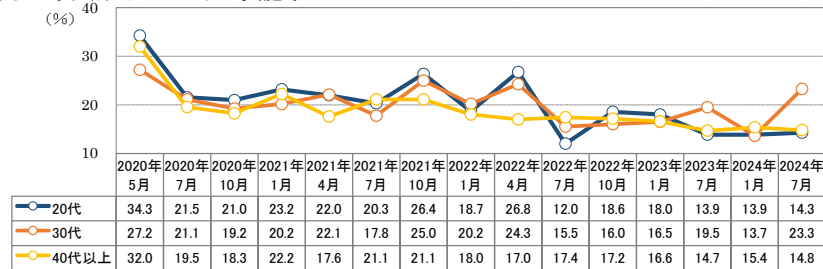


図41 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

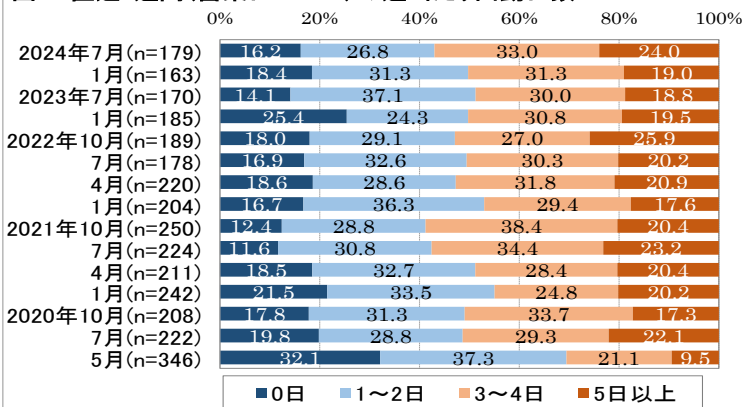


図42 自宅での勤務で効率が上がったか

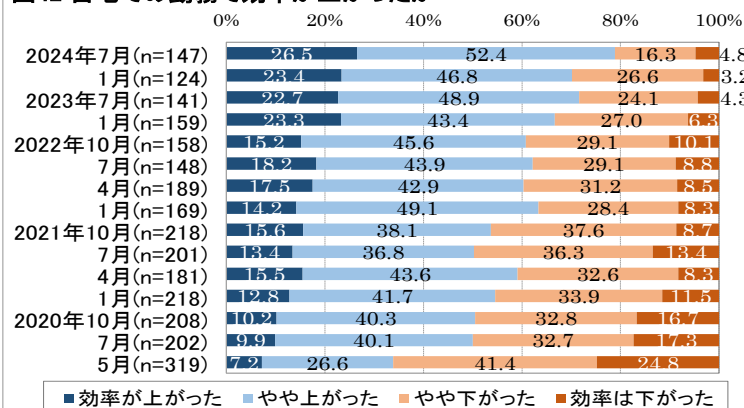
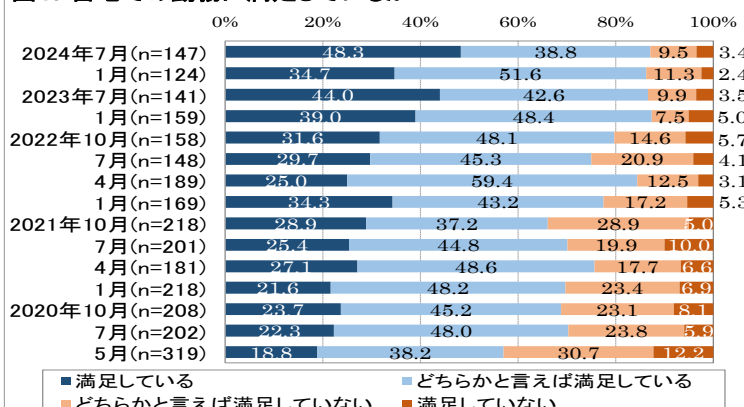


図43 自宅での勤務に満足しているか



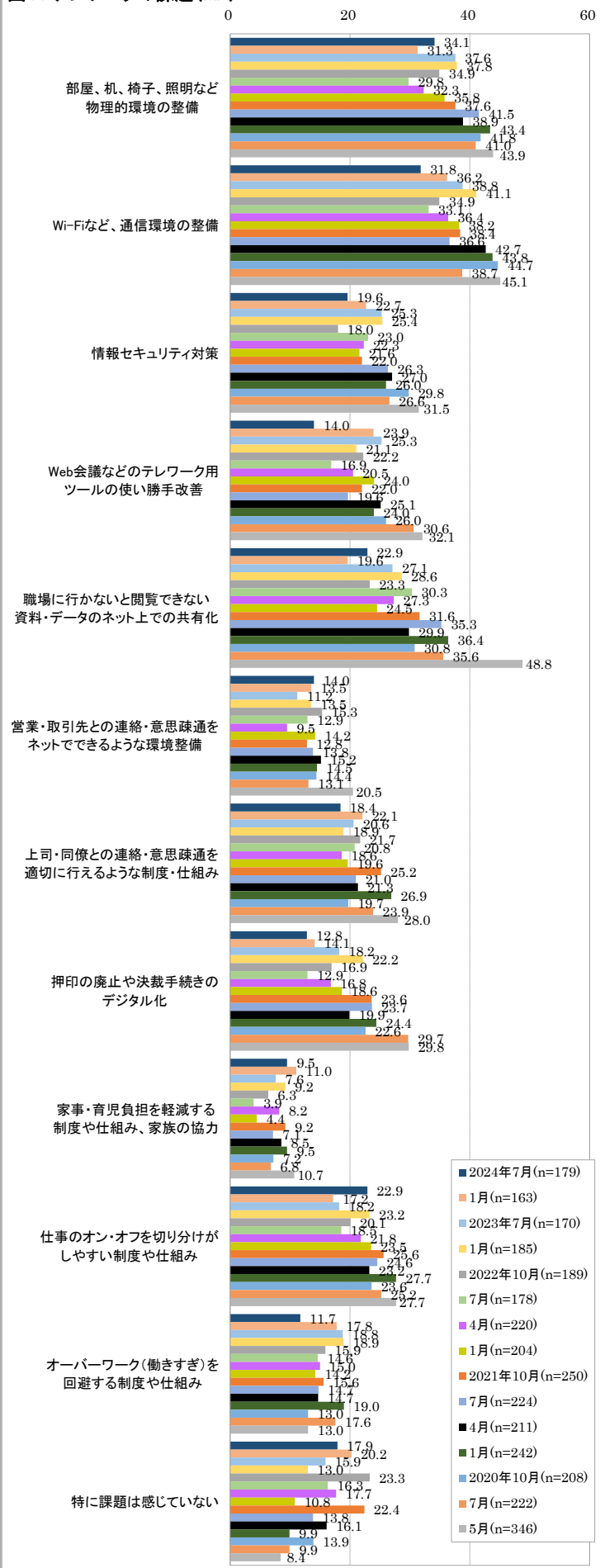
前回1月調査の29.4%から26.7%へと減少した。一方で、100名以下は前回1月調査の9.4%から10.9%に微増、101~1,000名では13.4%から17.7%へと増加した(図39)。ただし、いずれの変化も統計的有意差は無い)。これまでテレワークの実施率は、大企業および中規模企業がけん引してきたが、前回1月調査にて増加した大企業は今回わずかに低下したものの、中規模企業、小規模企業の実施率が増加したことで、全体のテレワーク実施率が16.3%となった。

また、年代別のテレワーク実施率は、30代が23.3%と前回1月調査より5%水準ながら統計的有意に増加、20代も統計的有意ではないものの14.3%と微増した一方で、40代以上は14.8%と微減した(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最も高くなっている。

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57.0%に増加した(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、「0日」が18.4%から16.2%へと統計的有意ではないものの減少している。

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1月調査の70.2%から78.9%へと増加し、過去最高とな

図44 テレワークの課題(MA)

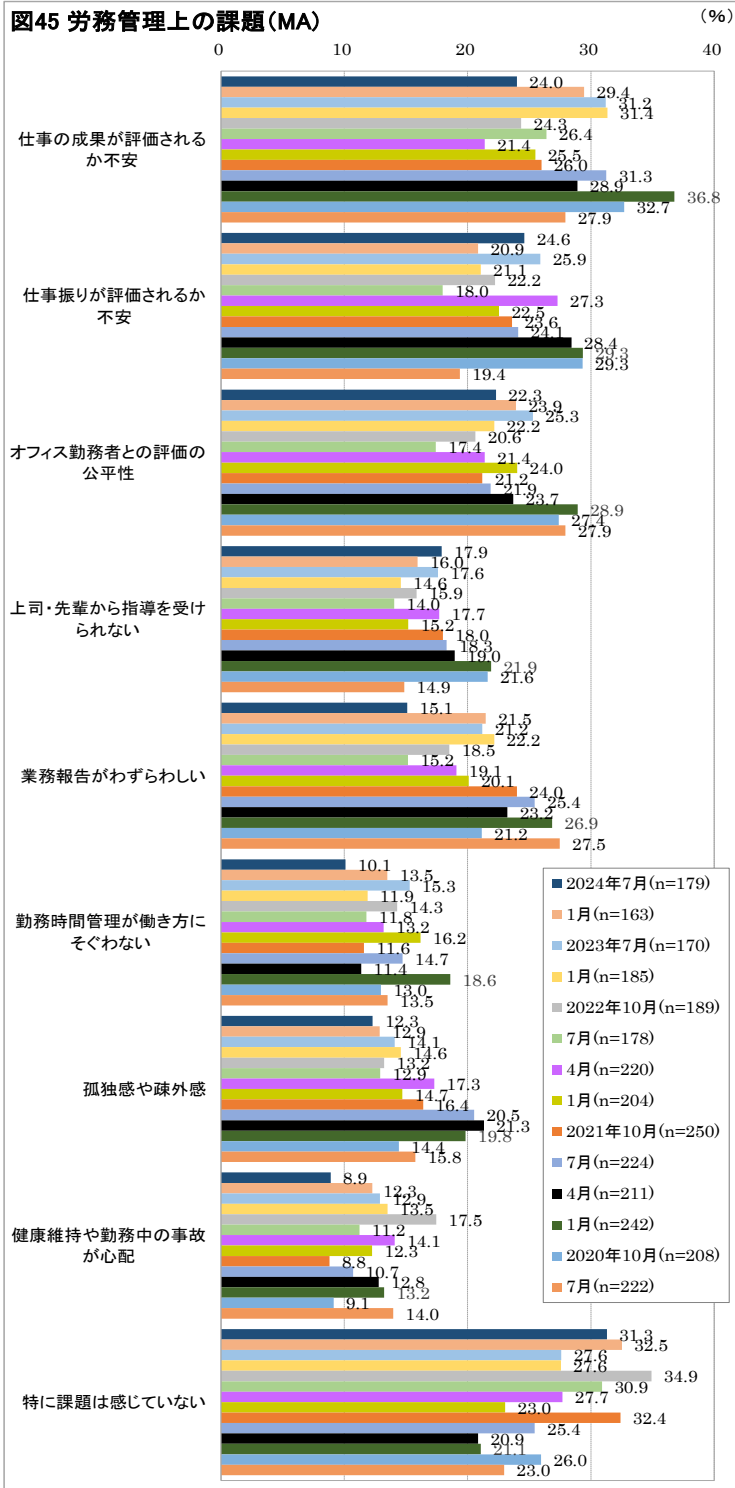


った(図42。ただし前回との統計的有意差は無い)。また、自宅での勤務の満足度について「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は、前回1月調査の86.3%から87.1%に微増した(図43。ただし前回との統計的有意差は無い)。

## (2) テレワークの課題

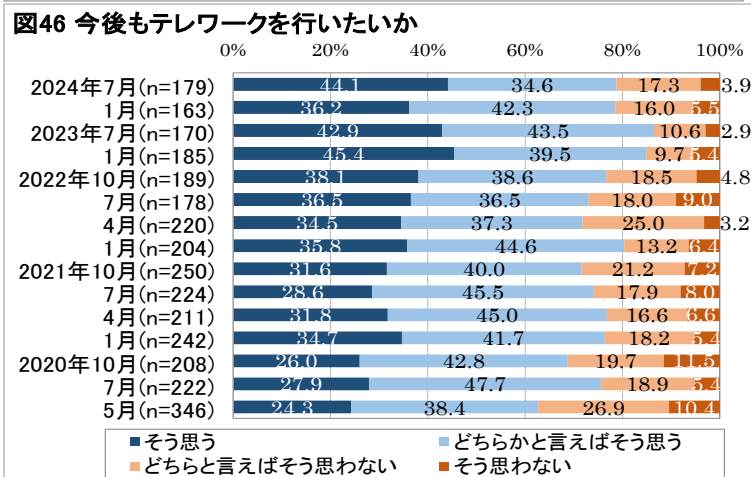
テレワークをスムーズに行うためには、どのような課題があると感じているか、複数回答で質問した(いくつでも選択可)。2020年5月の初回調査から上位に挙がっていた「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」「Wi-Fiなど、通信環境の整備」などの自宅の環境整備に係る項目は、引き続き上位となったものの、「Wi-Fiなど、通信環境の整備」は前回1月調査から低下した(ただし、前回との統計的有意差は無い)。また、「情報セキュリティ対策」「Web会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」「上司・同僚との連絡・意思疎通を適切に行えるような制度・仕組み」「押印の廃止や決裁手続きのデジタル化」「家事・育児負担を軽減する制度や仕組み、家族の協力」「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(「Web会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」のみ5%水準で統計的有意差がある)。一方で、「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・意思疎通をネットのできるような環境整備」「仕事のオン・オフを切り分けがしやすい制度や仕組み」は、統計的有意差は無いが増加した(図44)。

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が、「仕事の成果が評価されるか不安」「オフィス勤務者との評価の公平性」は、前回1月調査から減少している。また、「業務報告がわかりにくい」「勤務時間管理が働き方にそぐわない」「孤独感や疎外感」「健康維持や勤務中の事故が心配」も減少した（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78.5%から78.7%へと微増した（図46。ただし統計的有意差は無い）。



## 6. まとめ

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の区分が「5類」に移行してから1年以上が経過した。今回の第15回調査は、5類移行後3回目の調査となるが、新型コロナの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減少が続き、ともに過去最少を更新した。70代以上の外出を避けようとする回答も大きく減少し、年代を問わず新型コロナに対する意識の変化が見てとれる。

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1つであるテレワークの実施率は、過去最低となった前回の14.8%からわずかに上昇し、16.3%となった。2022年10月調査以降テレワーク実施率は低下が続いていた。この主な原因として、コロナ禍に対する一時的対応策としてテレワークを取り入れていた企業による、オフィス勤務に回帰する動きの活発化などが考えられる。今回、低下傾向は止まったが、テレワーク実施率が底を打った表れなのか、それとも次回以降また低下に転じるか注目に値する。他方、テレワーク実施者をみると、8割以上が、いわゆるフルリモートではなく、テレワークとオフィス勤務を併用しており、業務内容や必要性に応じてテレワークとオフィス勤務を使い分けていると考えられる。職種、業種、従業員規模などによっても異なるが、テレワーク実施者からは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ることから、今後もコロナ禍に対する一時的な対応ではなく、多様な働き方のニーズに対応する選択肢の一つとして、企業がテレワークを継続活用することが期待される。

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。



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15回	2024年7月8～9日	新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが「5類」に移行してから約1年2か月経過した一方、感染者数は増加傾向。歴史的な円安・物価高が続く中で日経平均株価・TOPIXは過去最高値を更新。20年ぶり新紙幣発行。	2024年7月29日
第14回	2024年1月9～10日	新型コロナウイルス感染症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感染症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。第13回調査より6か月に一回の実施に変更。