

## 第 16 回 働く人の意識に関する調査

# 調査結果レポート

2025 年 1 月 30 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：2025 年 1 月 6 日（月）～7 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、流行時に国が地方自治体に必要な指示をできると規定した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。一方で、「5類感染症」移行後も流行の波は繰り返して発生している。また、インフルエンザやマイコプラズマ肺炎など他の感染症も流行しており、同時感染への警戒も必要である。1月の本調査時までに耳目を集めたのは、石破内閣の発足、衆院選と与党議席の過半数割れ、アメリカ合衆国大統領選挙などであった。

図1 回答者の性・年代分布

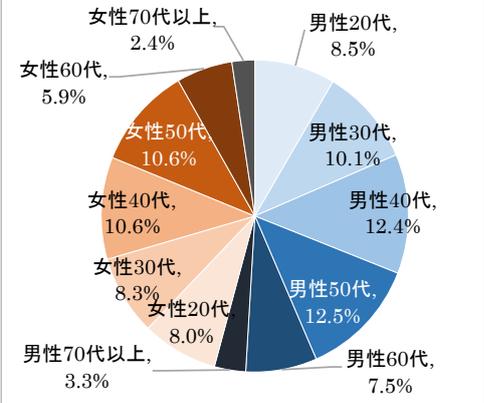


図2 現在の日本の景気

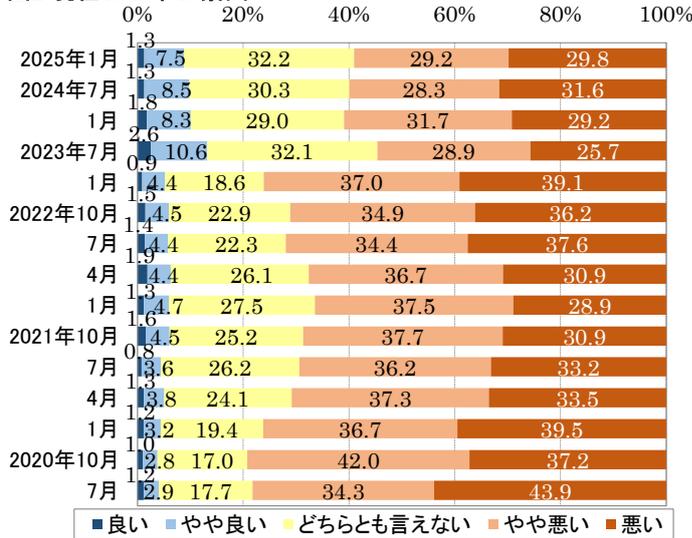
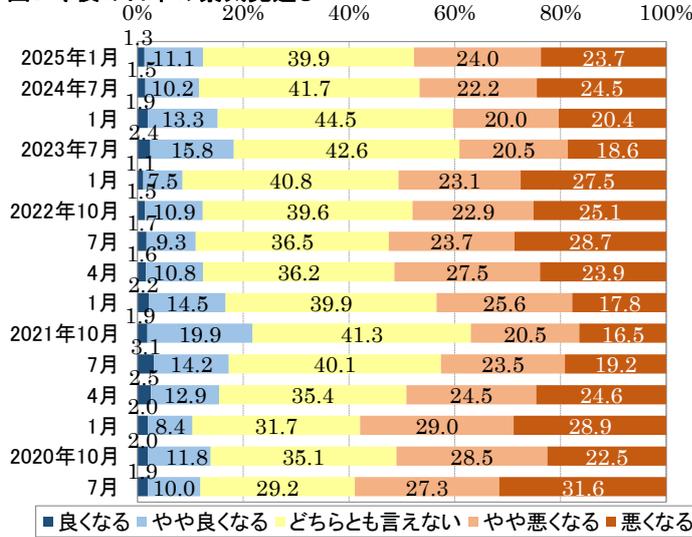


図3 今後の日本の景気見通し



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、2025年1月6～7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16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. 2025年1月現在の状況

### (1) わが国の景況感

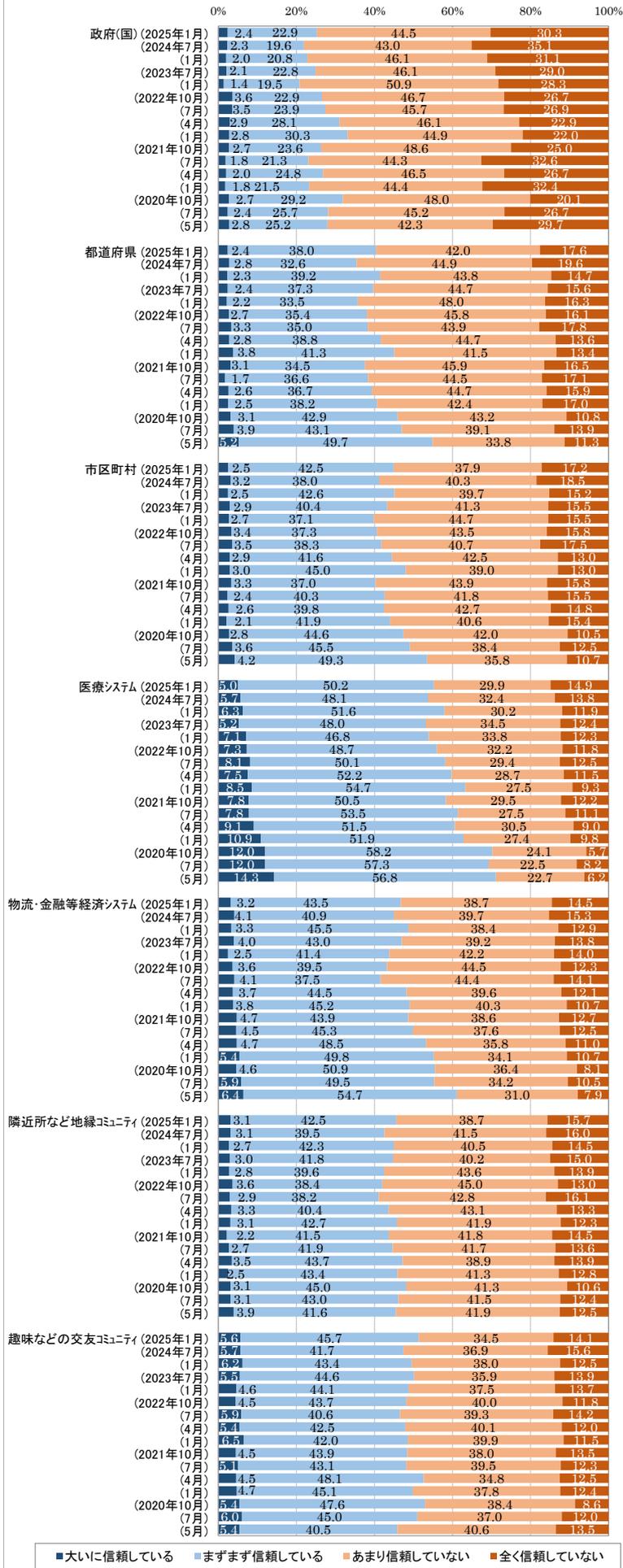
働く人の景況感を2020年7月調査から継続して質問している。今回調査では、景気が「悪い」「やや悪い」の合計が前回2024年7月調査の59.9%から59.0%<sup>1</sup>へと微減した。一方で「良い」「やや良い」の合計も前回2024年7月調査の9.8%から8.8%へと微減、「どちらとも言えない」が微増の傾向にある（図2。ただしいずれも統計的有意<sup>2</sup>ではない）。

今後の景気見通しについて、「どちらとも言えない」が41.7%から

<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



39.9%へと、統計的有意ではないものの前回 2024 年 7 月調査に引き続き減少となった (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 2024 年 7 月調査の 21.9%から 25.3%へと、統計的有意ではないものの微増した。都道府県と市区町村については、前回調査で「信頼している」の微増傾向から反転したが、今回調査でまた増加に転じた。特に都道府県は 5%水準ながら統計的有意な増加となっている。医療システムを「信頼している」は、前回調査の 53.8%から、本調査では 55.2%と微増した。物流・金融等経済システムや、コミュニティへの信頼も前回調査で減少していたが、今回わずかながら増加となった(図 4。ただし、「都道府県に対する信頼性」を除き前回 2024 年 7 月調査結果と統計的有意差はない)。

図5 自身がコロナに感染する不安

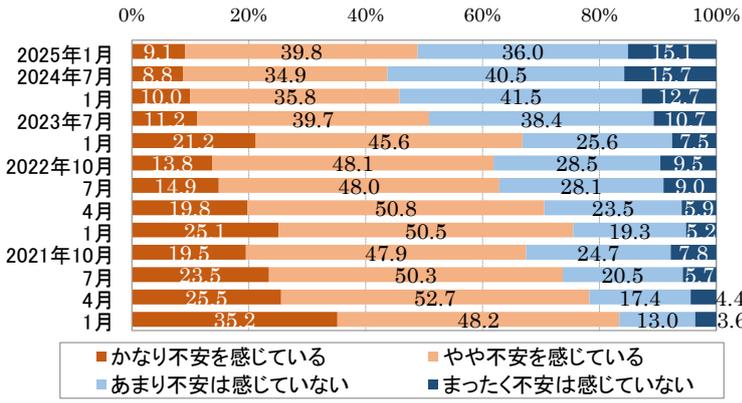
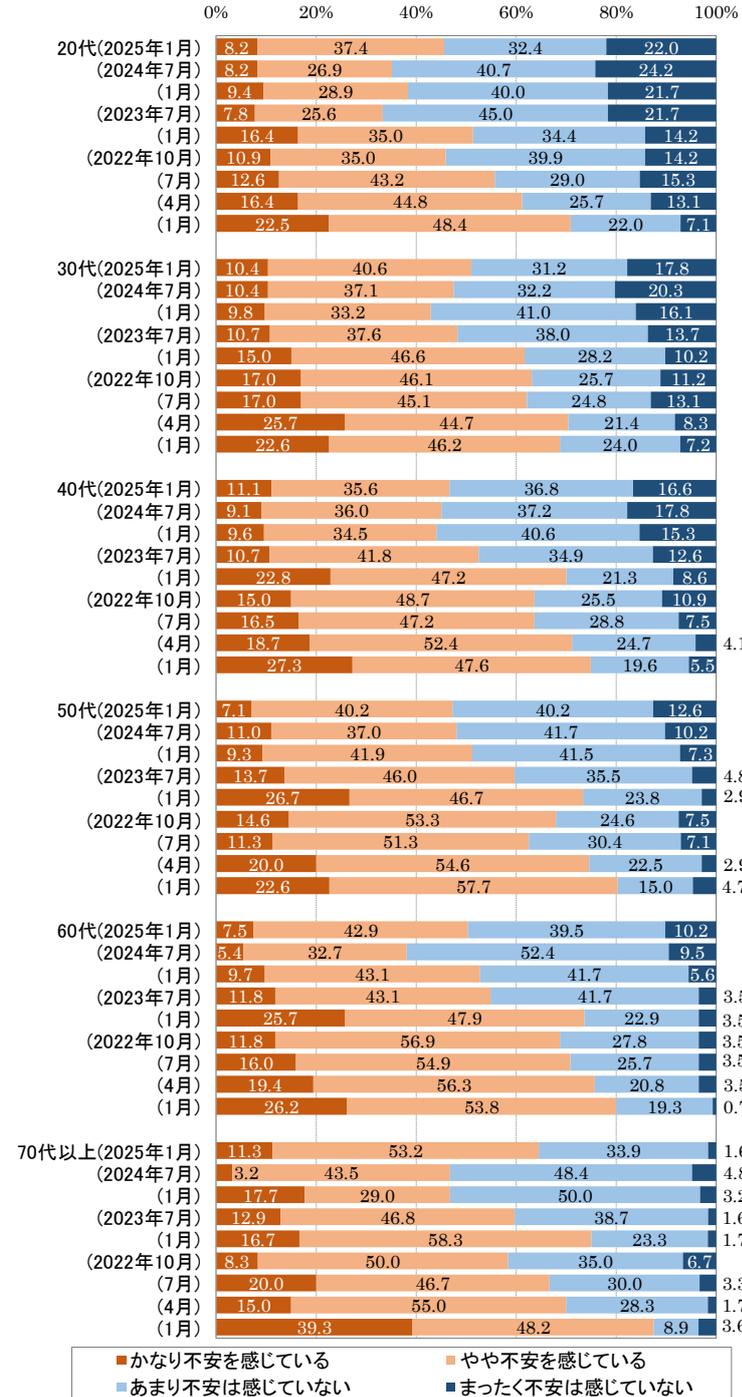


図6 年代別・自身がコロナに感染する不安

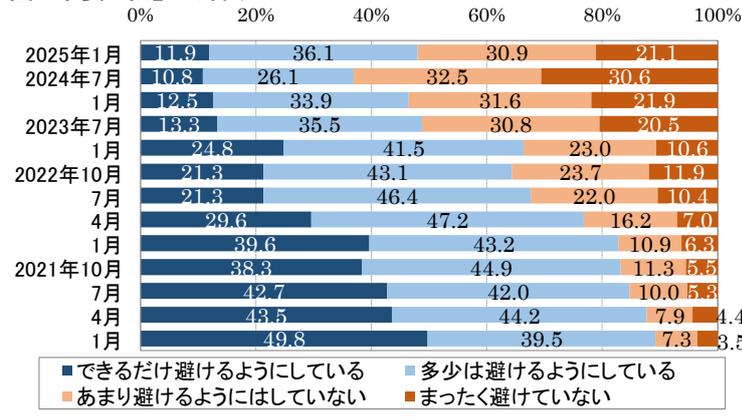


### (3) 感染不安と外出自粛

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9.1%、「やや不安を感じている」が39.8%と、ともに調査開始以来最低であった前回2024年7月調査から増加した。特に「やや不安を感じている」は5%水準ながら統計的有意に増加している。一方で「あまり不安は感じていない」は36.0%と、前回から5%水準ながら統計的有意に減少した(図5)。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たが、本調査ではその傾向に歯止めがなかった。

年代別にみると、50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)割合が前回調査より増加した。多くは「やや不安を感じている」の増加によるものであるが、特に60代、70代以上は、過去最少であった前回2024年7月調査から反転している(図6。20代、60代、70代以上は前回調査と5%水準の統計的有意差となっている)。

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11.9%と、前回2024年7月調査の10.8%から統計的有意ではないものの微増した(図7)。また、「多少は避けるようにしている」は前回調査の26.1%から36.1%へと統計的有意に増加し、「5類」への分類以降最も多くなった。一方、「あまり避けるようにはしていない」は前回調査から統計的有意ではないものの微減、「まったく避けていない」は統計的有意に減少しており、ともに1年前の2024年1月調査時とほぼ同程度となっている。

年代別でみると、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、全ての年代で前回より増加し、特に60代、70代以上は半数以上となった(図8)。40代は1%水準、20代、60代、70代は5%水準で統計的有意差がある。また、70代以上については、25.8%とおおよそ4人に1人が「できるだけ避けるようにしている」と回答した。

図8 年代別・不要不急の外出

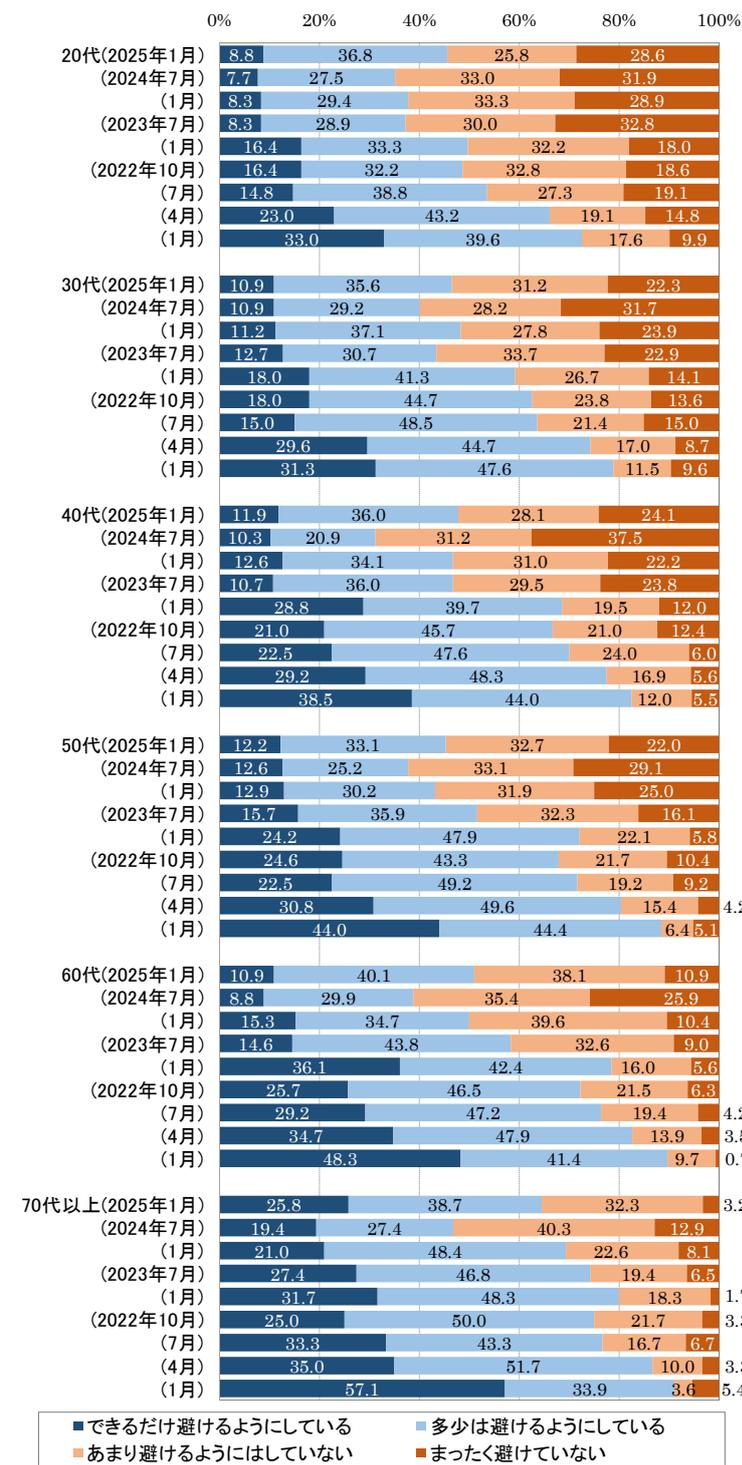
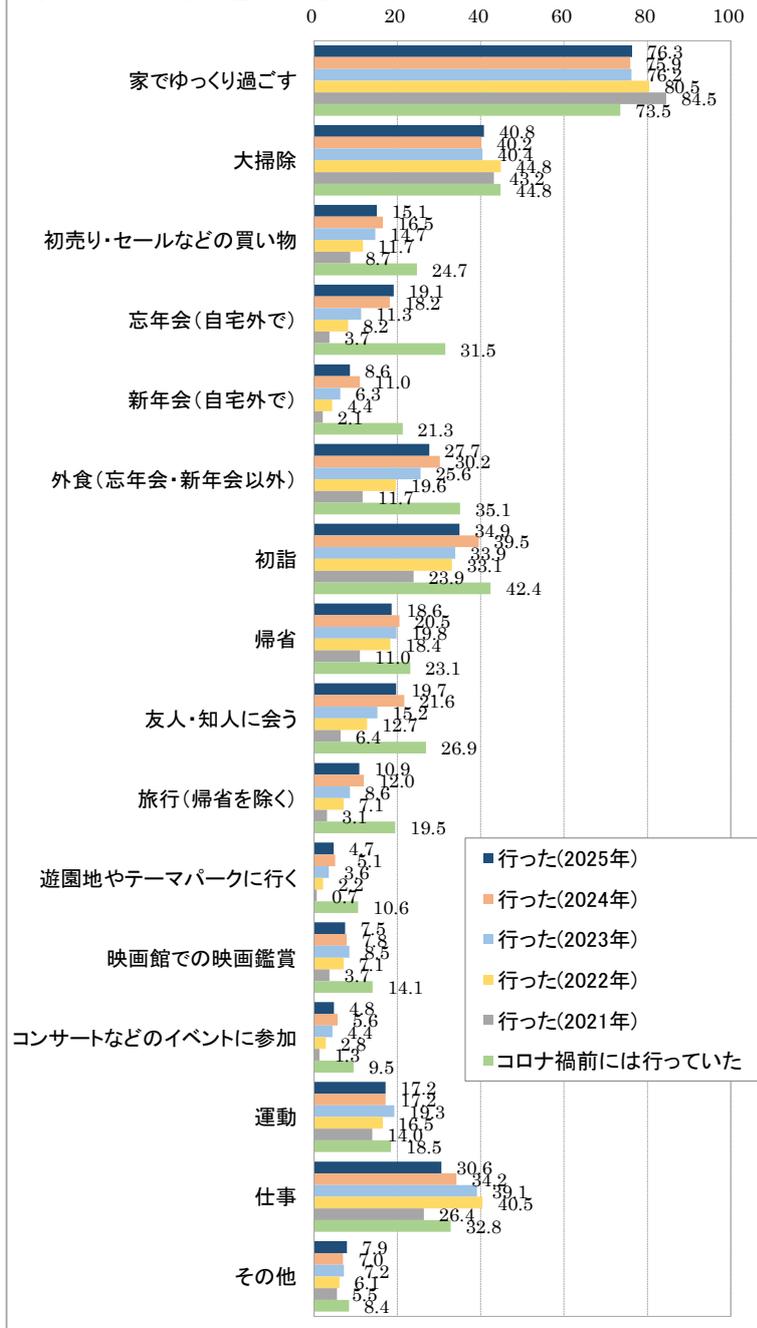


図9 年末年始の過ごし方(MA)(コロナ禍前・この年末年始) (%)



また、年末年始の恒例行事を行ったかどうかについて、2021年以降毎年1月に調査している(複数回答)。今回調査の結果、「家でゆっくり過ごす」「大掃除」「忘年会(自宅外で)」「その他」が昨年よりわずかに増加、「運動」が同程度、それ以外の全ての行事・行動について、「行った」割合は昨年より減少した。16項目のうち、昨年と統計的有意差がみられた項目は「初詣」の1項目であった(5%水準)。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」と比べると低い状態にある(図9)。

図10 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか

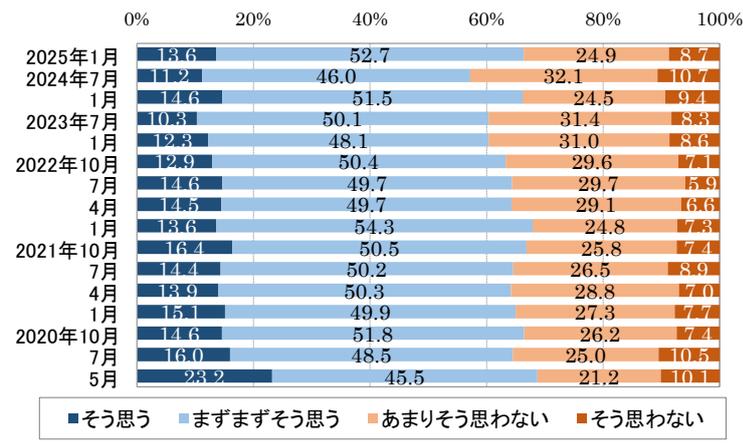


図11 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

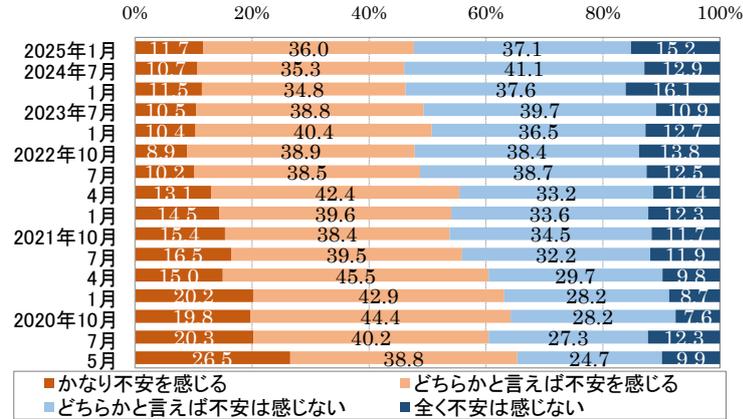


図12 今後の自身の雇用に不安を感じるか

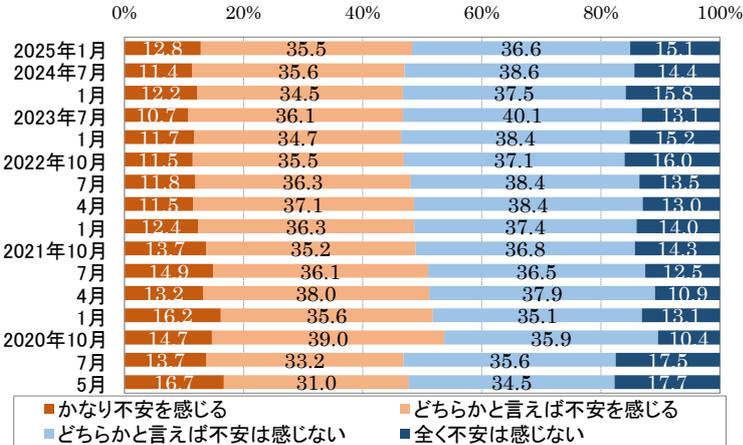
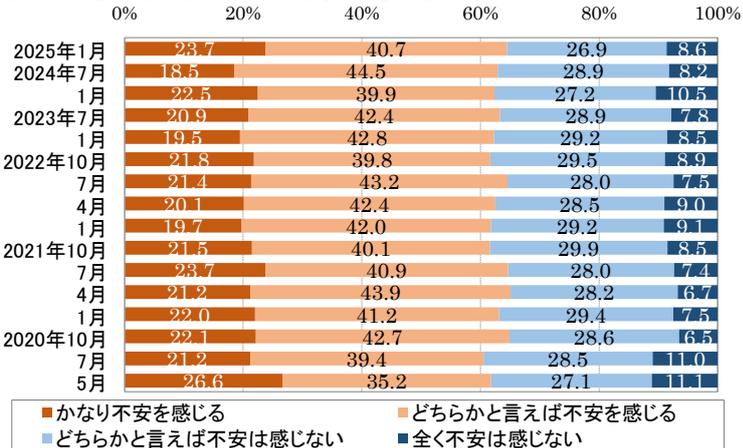


図13 今後の自身の収入に不安を感じるか



### 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。

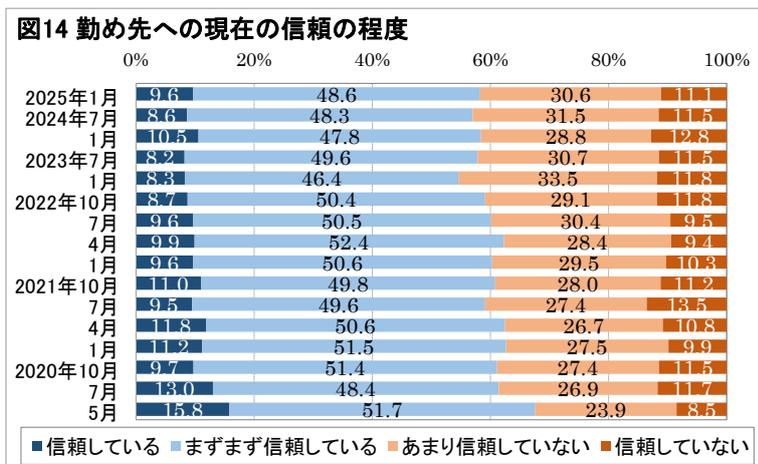
勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問したところ、「そう思う」13.6%と、「まずまずそう思う」52.7%を合わせて66.3%が肯定的な評価をしており、前回2024年7月調査から統計的有意に増加した（図10）。前は調査開始以降初めて6割を下回ったが、今回再び6割以上となった。

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」15.2%と、「どちらかと言えば不安は感じない」37.1%の合計は52.3%となり、前回調査より微減したものの、2023年7月調査から4回連続で5割以上となった（図11）。

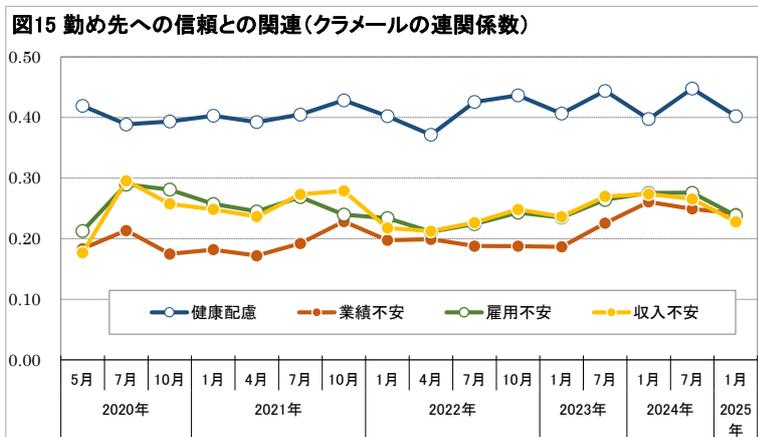
今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」15.1%と、「どちらかと言えば不安は感じない」36.6%を合わせた51.7%が「不安は感じない」と回答しており、10回連続して「不安は感じない」が5割を上回ったが、2022年10月調査以降長らく維持していた53%台からは低下することとなった（図12）。

今後の自身の収入については、

「全く不安は感じない」8.6%、「どちらかと言えば不安は感じない」26.9%、合わせて35.5%が「不安は感じない」と回答している。前回2024年7月調査の37.1%から統計的有意ではないものの微減した（図13）。前回調査から引き続いて緩やかに不安感の増加がみられる。



勤め先への信頼の程度は、「信頼している」9.6%、「まずまず信頼している」48.6%、合わせて58.2%となった。2023年1月調査から2024年1月調査にかけて増加傾向にあった勤め先に対する雇用者からの信頼感は、前回調査で減少したが、今回調査で再び増加に転じた（図14。ただし前回との差は統計的有意ではない）。

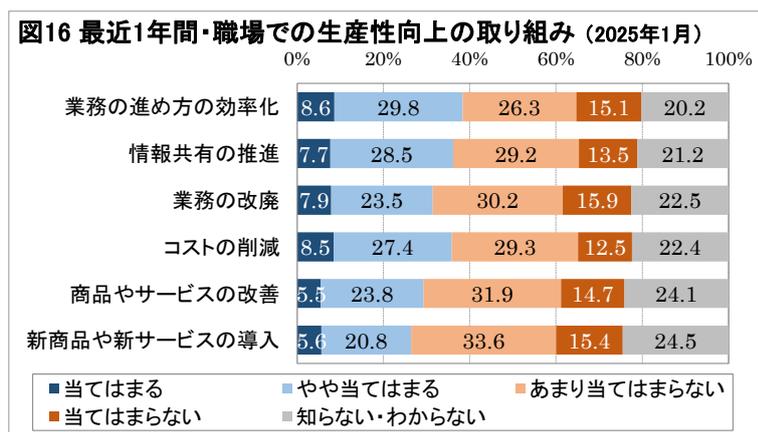


なお、健康への配慮と三つの不安感は、勤め先への信頼の程度と関連性を持っている。関連性の強さは「クラメールの連関係数」によって数値化できる。連関係数は、0から1の間の値を取り、1に近いほど、関連性が強いことを示す。いずれの調査回でも、勤め先への信頼と最も関連性が強いのは健康配慮である。健康配慮と勤め先への

信頼の連関係数は、2023年1月調査以降、上下を繰り返しており、前回2024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。業績不安、収入不安、雇用不安はいずれも前回調査より関連性が弱まり、ほぼ同水準となった（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

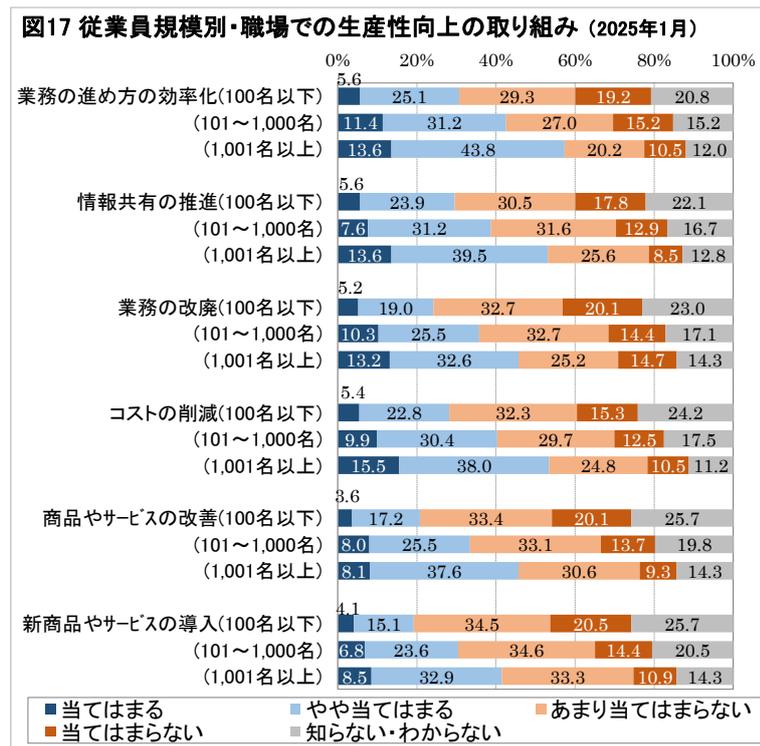


かは人によって異なり、回答者の主観に委ねられている部分が多い。また、本問は、取り組みが行われたかどうかを尋ねており、生産性向上の成果に関する設問ではないことに留意されたい。

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

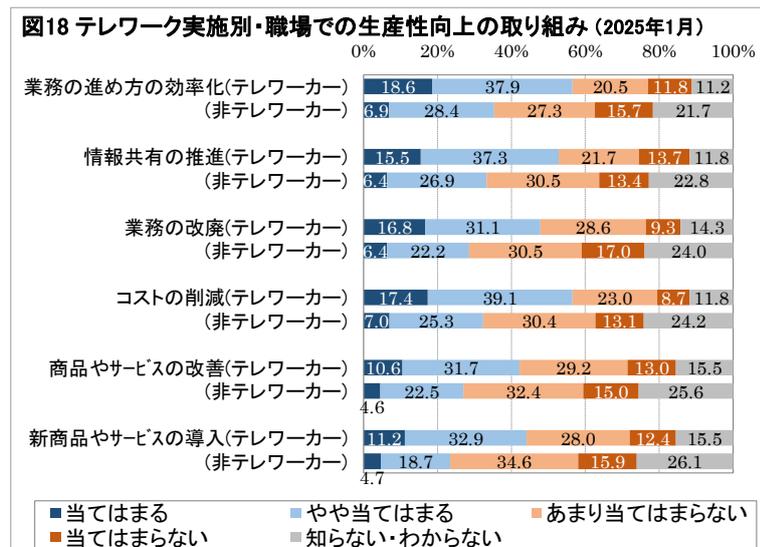
合計)は、「業務の進め方の効率化」が38.4%で最も多く、次いで「情報共有の推進」が36.2%、「コストの削減」が35.9%となっている。これら3項目は、生産性を「産出÷投入」で表した場合の投入を削減する取り組みに該当する(効率化のイメージ)。一方で、産出の増大に関わる取り組みといえる「商品やサービスの改善(社内向けサービスを含む)」は26.4%、「新商品や新サービスの導入(同)」は29.3%となっている(付加価値を高めるイメージ)。また、いずれの取り組みに対しても、行われていたかを「知らない・わからない」が20%を超えており、特に「新商品や新サービスの導入」は24.5%が「知らない・わからない」と回答した(図16)。雇用者に勤め先の生産性向上の取り組みが十分に認知されていない可能性がある。

職場における生産性向上の取り組みの実施率は、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」の合計)に統計的有意差があり、「業務の進め方の効率化」では26.7ポイント、その他の取り組みでも21~25ポイントの差がある(図17。「情報共有の推進」は5%水準、他は1%水準で統計的有意)。

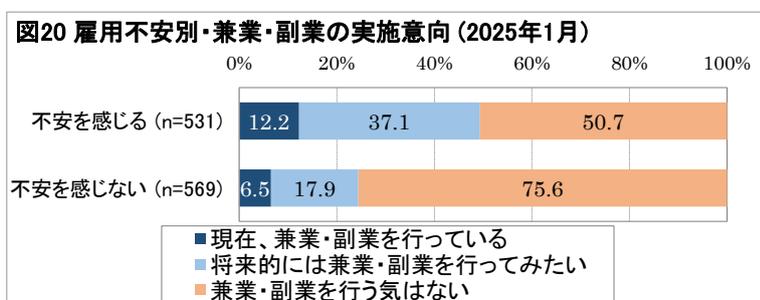
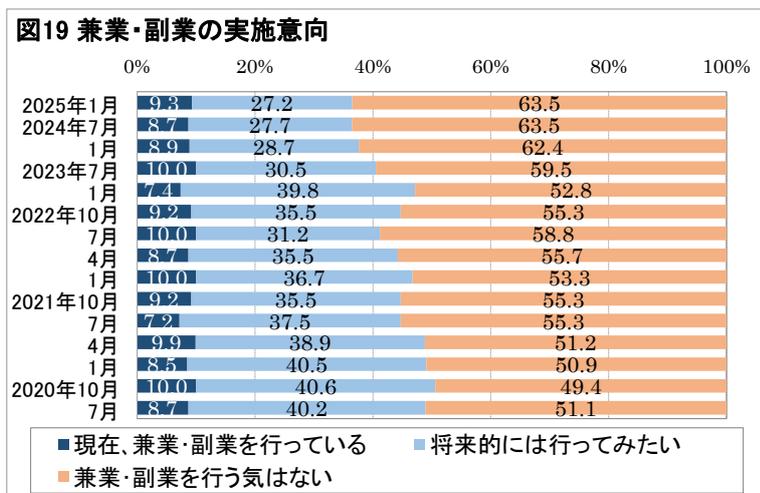
また、テレワーク実施者(テレワーカー。P17 図35 参照)とそうでない者(非テレワーカー)で、職場での生産性向上の取り組みの実施率に差があるかを調べたところ、全項目でテレワーカーが非テレワーカーを上回るという結果が見受けられた。両者の実施率は「商品やサービスの改善」「情報共有の推進」以外の全ての項目で約20ポイント以上の差があり、特に「コストの削減」では24.2ポイント差となっている。(図18。全項目で統計的有意差あり)。ただし、テレワーカーと非テレワーカーによる差は従業員規模による差と比べると小さくなっている。なお、テレワーカーでは、各取り組みで「知らない・わからない」



の割合が小さくなっており、非テレワーカーと比べ、職場で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

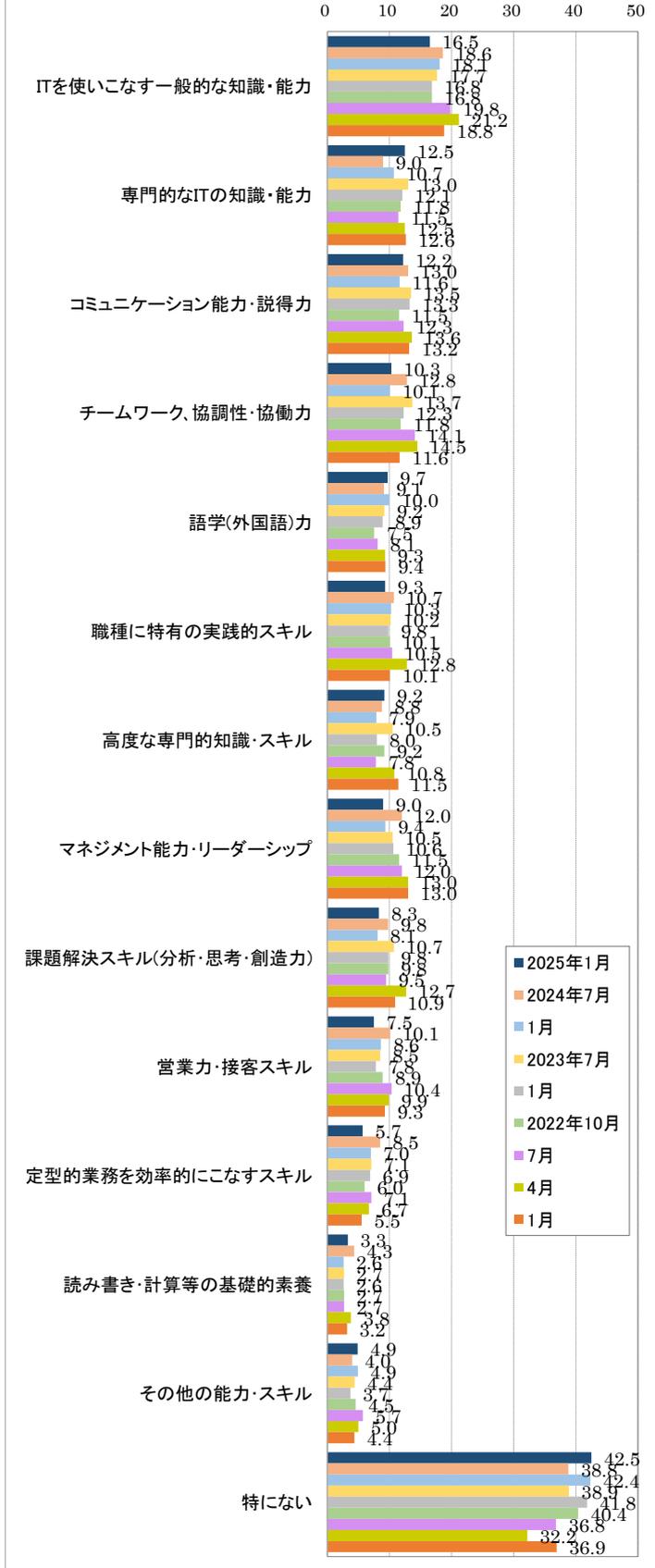


昨今、社員の兼業・副業を容認あるいは積極的に推進する企業が増えており、話題になっている。本調査でも2020年7月調査以降、兼業・副業の実施意向を継続的に質問している。調査結果によると、「現在、兼業・副業を行っている」が、前回2024年7月調査の8.7%から9.3%へと、統計的有意ではないものの増加した。一方で、「兼業・副業を行う気はない」は前回調査と同じ63.5%となった(図19)。

なお、これまでの調査によって、「将来的には兼業・副業を行ってみたい」と考えている割合は、雇用不安と関連性があることがわかっている。今回調査においても関

連性を確認したところ、「自身の雇用に不安を感じる」(「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計)と回答した雇用者のうち、「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49.3%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「全く不安を感じない」の合計)と回答した雇用者では24.4%と、統計的に有意な差が生じている(図20)。

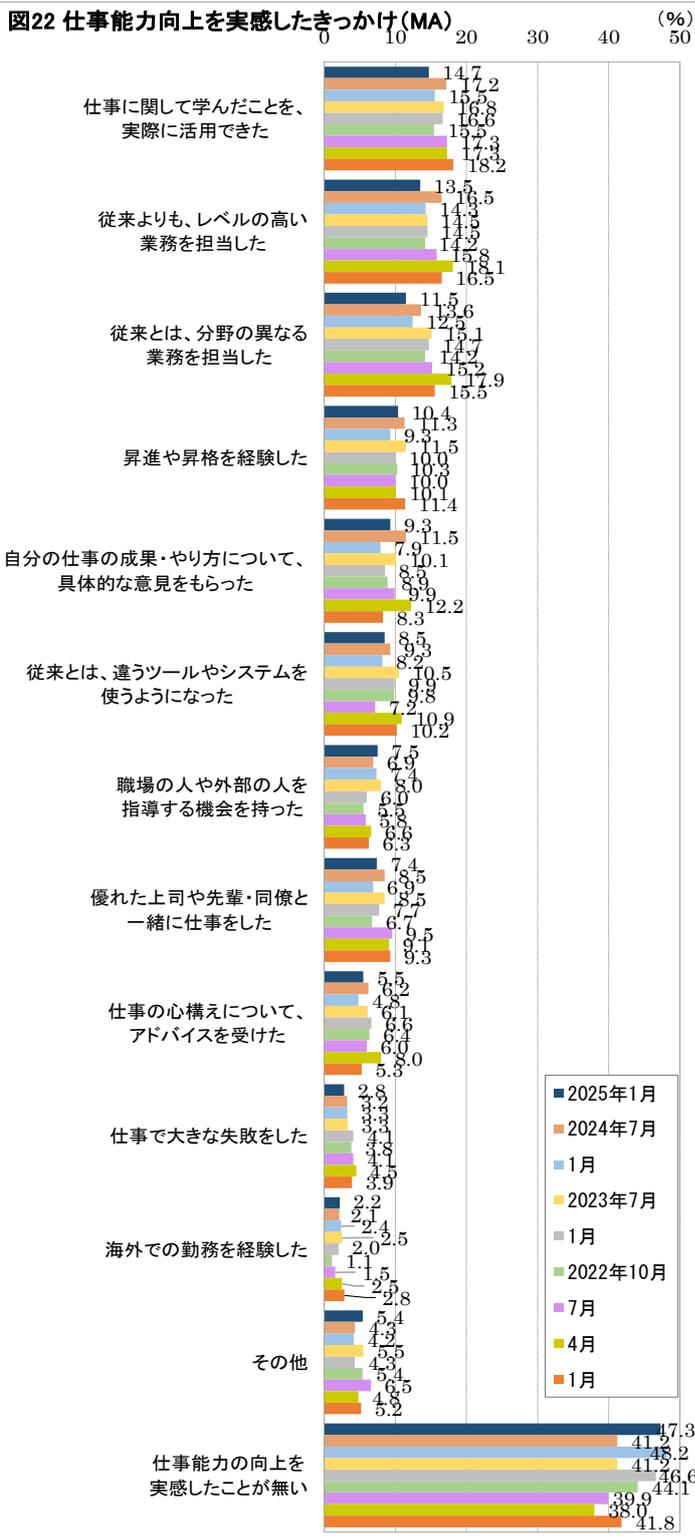
図21 今後伸ばしたいスキル・能力(MA) (%)



## (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だろうか。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三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16.5%と最も多く、次いで「専門的なITの知識・能力」の12.5%、「コミュニケーション能力・説得力」の12.2%、「チームワーク、協調性・協働力」の10.3%、「語学（外国語）力」の9.7%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が、前回2024年7月調査から2.1ポイントの低下となった。そのほか、前回調査と比べると、「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」「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」「課題解決スキル（分析・思考・創造力）」「営業力・接客スキル」「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（「専門的なITの知識・能力」は1%水準、「マネジメント能力・リーダーシップ」「営業力・接客スキル」「定型的業務を効率的にこなすスキル」は5%水準で前回調査と統計的有意な差がある。他項目について統計的有意差はない）。

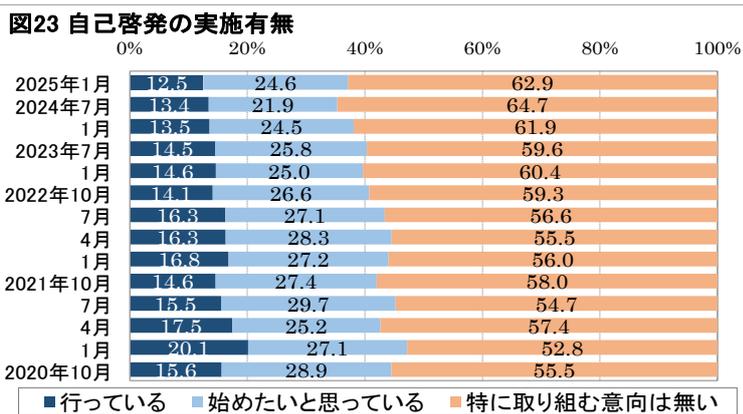
<sup>3</sup> 比較可能性を考慮して、選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』個人票に準拠した。

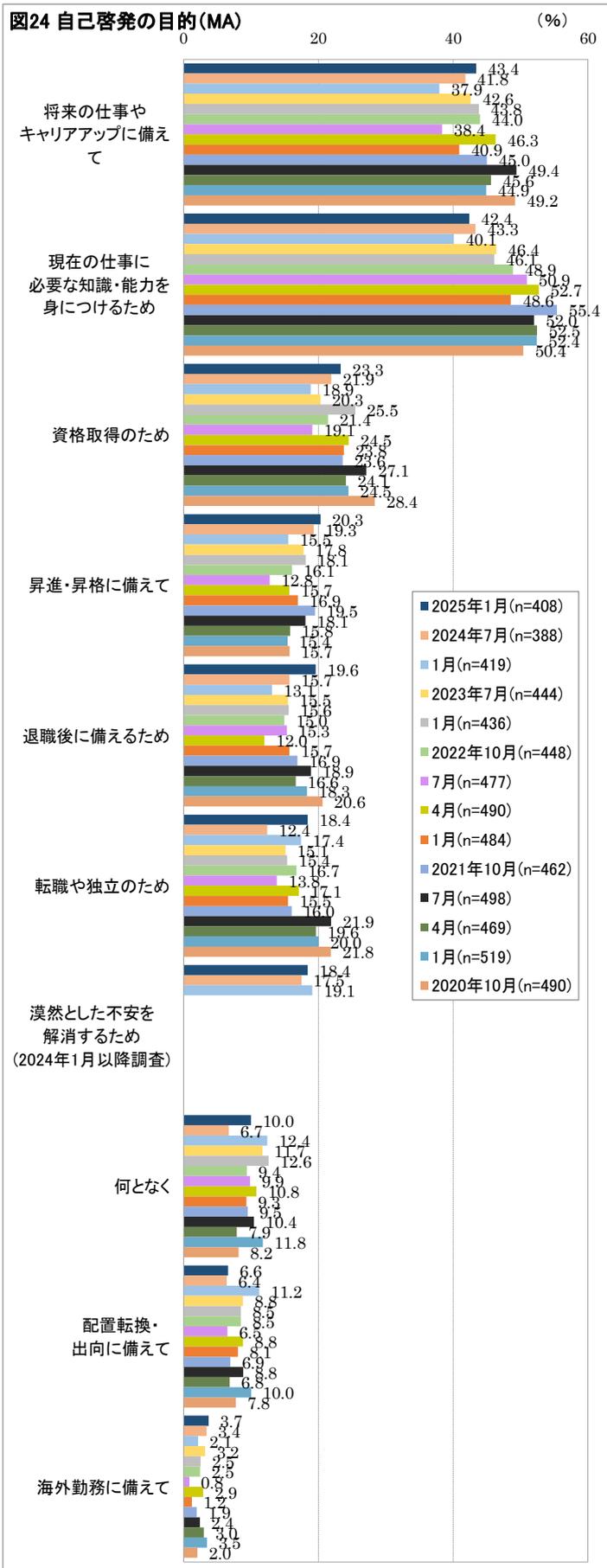


自分自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で質問したところ、「仕事能力の向上を実感したことが無い」が47.3%と、前回2024年7月調査から統計的に有意に増加した。実感した回答を項目別にみると、過去の調査結果同様、「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」といった、業務経験が仕事能力向上を実感したきっかけとして多く挙げられた。いずれも前回調査と比べると減少しているものの、それでもなお成長を実感するためには、知識やノウハウを学ぶだけではなく、その学びを自分の仕事に活用できたと自覚する必要があるとわかる。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。「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」のみ前回結果と5%水準で統計的に有意な差がある)。

### (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2024年7月調査の13.4%から12.5%に微減、「行っていないが、始めたいと思っている」は21.9%から24.6%に増加した。前回調査で過去最高の64.7%となった「特に取り組む意向は無い」は、62.9%に減少した。雇用者の自発的な学習





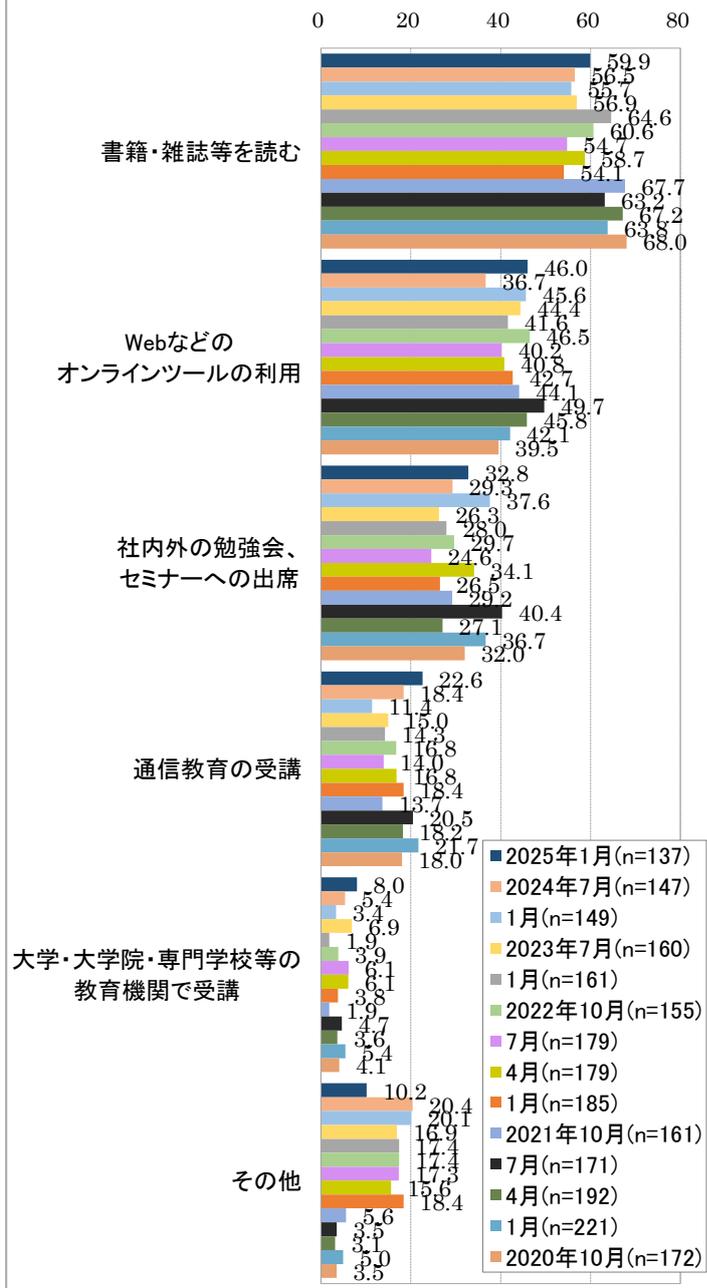
意欲は前回調査と比べると増加しているが、1年前の2024年1月調査より若干ではあるものの低下している(図23)。

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」雇用者を対象に、目的を複数回答で聞いた(いくつでも選択可)<sup>4</sup>ところ、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が43.4%で最多となった。2024年1月調査時に減少したのち、前回7月調査で増加となったが、今回、統計的有意ではないもののさらに微増した。次いで、これまでの調査で最多であった「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が42.4%、「資格取得のため」が23.3%、「昇進・昇格に備えて」が20.3%、「退職後に備えるため」が19.6%、「転職や独立のため」および「漠然とした不安を解消するため」がそれぞれ18.4%となっている。

「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」を除き、前回調査から増加となった。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。「転職や独立のため」のみ前回結果と5%水準で統計的有意な差がある)。

<sup>4</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25 自己啓発の方法(MA) (%)



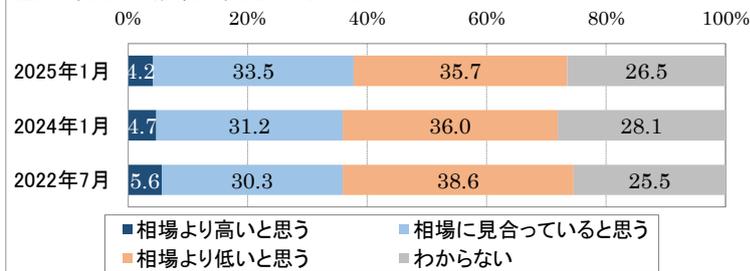
次に、自己啓発を「行っている」と回答した雇用者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、統計的有意差はないものの「書籍・雑誌等を読む」が前回2024年7月調査の56.5%から59.9%に増加した。続く「Webなどのオンラインツールの利用」は36.7%から46.0%へと増加、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は29.3%から32.8%へと5%水準ながら統計的有意に増加、「通信教育の受講」は18.4%から22.6%へと増加した。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」は、毎回ほかの方法と比べ少ないが、5.4%から8.0%と統計的有意ではないものの増加した(図25)。

#### (4) 市場価値と転職に対する考え

2024年6月21日に当時の岸田内閣により閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2024」(骨太の方針2024)では「成長分野への労働移動の円滑化」が挙げられている。時代や社会環境の変化に応じた働き手のスキルアップの支援とともに、企業間の労働移動が容易になるための環境の整備が進められてきた。また、企業に対しても兼業・副業など、多様な働き方の推進が求められてきた。この労働移動の円滑化は現在でも重要な課題として広く認識されている。

働く人が労働移動(転職)を行うにあたり参考のひとつとなるのが、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3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

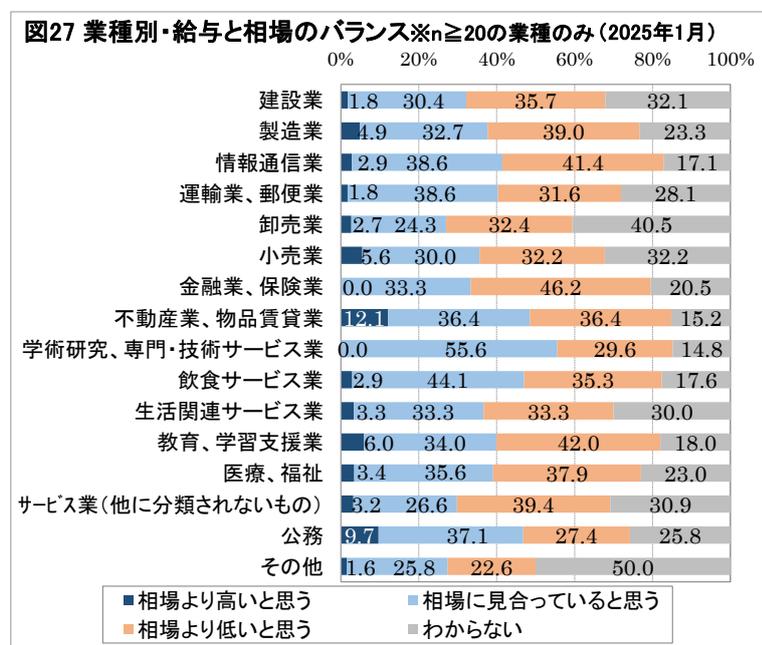
図26 給与は相場に見合っているか



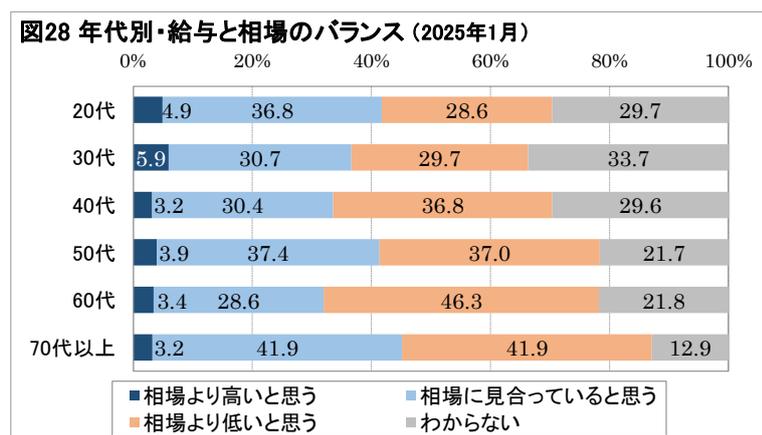
働く人が労働移動(転職)を行うにあたり参考のひとつとなるのが、労働力としての自身の市場価値である。一般に市場価値が高ければより条件の良い企業に採用される可能性は高くなり、逆に低ければ求職活動は難しくなる。本調査では、雇用者が自身の労働力としての市場価値にどのような認識を持っているかを調べるため、「あなたに勤め先から支払われている給与は、あなたのキャリアや能力、成果から見て、世の中の相場に見合っていると思いますか」を質問した(2022年7月調査以来3回目)。調査の結果、「相場より低いと思う」すなわち自身の市場価値

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3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 35.7%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 4.2%、「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 33.5%となった。一方で、「わからない」は 2024 年 1 月調査の 28.1%から 26.5%へと減少したが、なおも 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（図 26。ただしいずれも統計的有意差はない）。



なっており、業種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、「卸売業」が 40.5%、「小売業」が 32.2%、「建設業」が 32.1%と高い一方で、最も低いのは「学術研究、専門・技術サービス業」の 14.8%となった。「卸売業」と「学術研究、専門・技術サービス業」の「わからない」の差は 5%水準ながら統計的に有意となった（図 27）。



る、20代は 13.1 ポイント、30代は 6.9 ポイント、40代は -3.2 ポイント、50代は 4.3 ポイント、60代は -14.3 ポイント、70代以上は 3.2 ポイントとなった（図 28。ただし統計的有意差はない）。

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 61.0%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 6.6%であり、「いずれ転職をしたいと思っている」の 32.4%と差が見受けられる。実際に就職活動を行うことのハードルの高

主要業種別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、「学術研究、専門・技術サービス業」が 55.6%で最も高く、唯一半数を上回った。次いで「不動産業、物品賃貸業」が 48.5%、「飲食サービス業」が 47.0%、「公務」が 46.8%となった。一方で、「相場より低いと思う」の割合をみると、「金融業、保険業」46.2%、「教育、学習支援業」42.0%、「情報通信業」41.4%と

また、年代別に給与が相場に見合っているかを調べたところ、30代が最も「わからない」の割合が多く、20代、30代、40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」の合計と、「相場より低いと思う」の差分を調べたところ



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 21.9%であるのに対し、「相場より低いと思う」と回答した雇用者は「転職をしたいと考えている」が 47.8%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 42.6%であり、こちらもまた「わからない」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

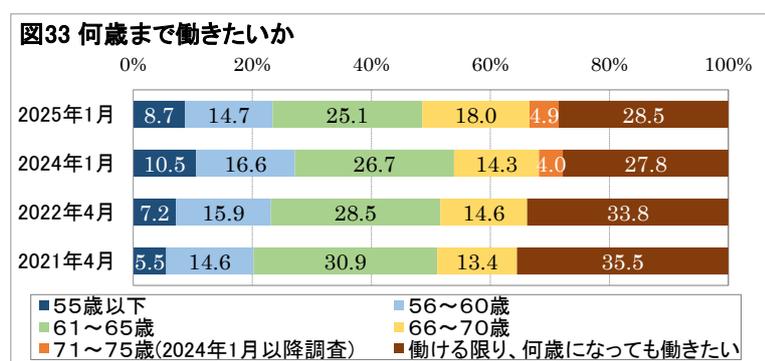
表 1 転職意向(クラメールの連関係数)

	連関係数
市場価値	0.22
健康配慮	0.06
業績不安	0.21
雇用不安	0.31
収入不安	0.31
勤め先への信頼	0.13

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、三つの不安感、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、「雇用不安」と「収入不安」の 0.31 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、2022年4月調査、2024年1月調査および

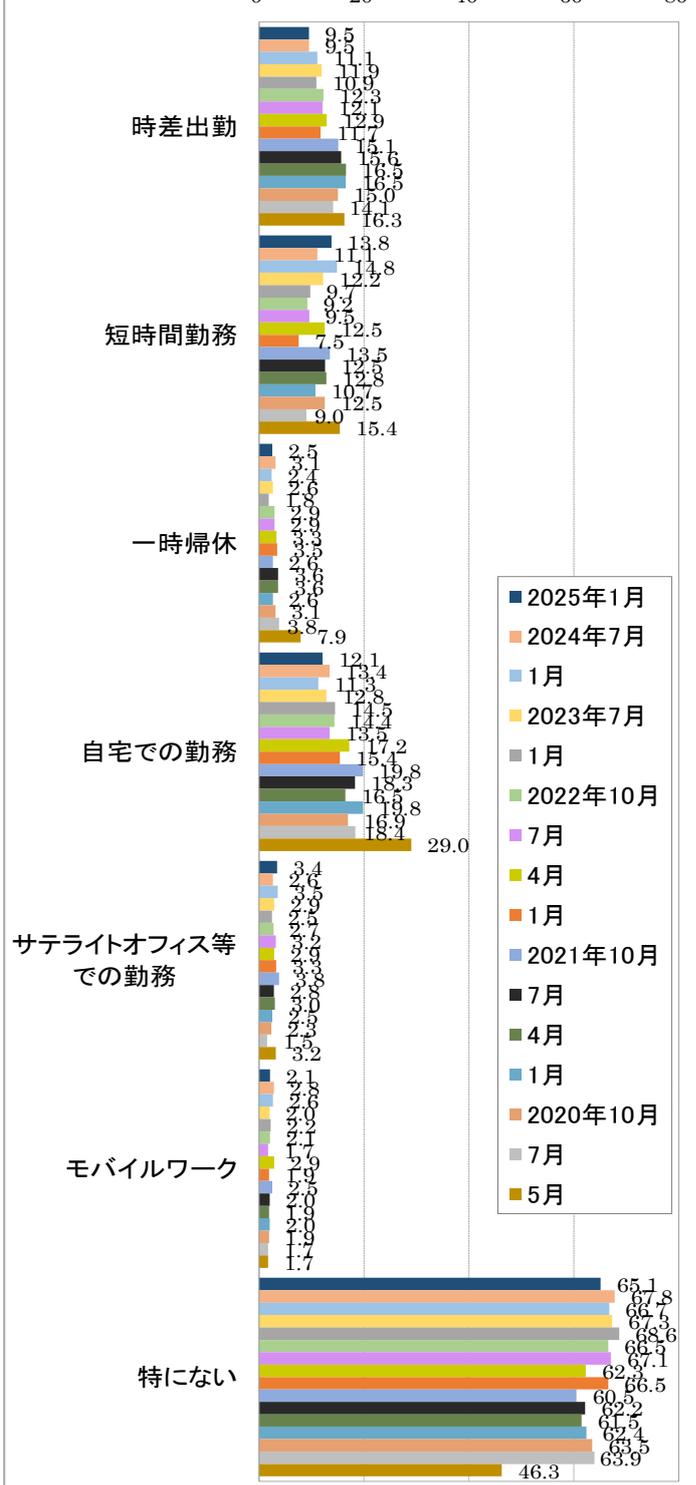


今回調査で、回答傾向に変化が生じているかどうかを確認するため、同じ質問を行った。なお、2024年1月調査より選択肢に「71~75歳」を追加している。今回の調査結果では、「働ける限り、何歳になっても働きたい」が 28.5%で最も多く、次いで「61~65歳」が

25.1%で続いている。努力義務の対象年齢となる「66~70歳」は2024年1月調査の14.3%から今回の18.0%へと増加した。一方で、回を重ねるごとに増加傾向にあった「55歳以下」「56~60歳」は、「55歳以下」が8.7%、「56~60歳」は14.7%と、今回ともに減少した(図33)。なお、前回2024年1月調査と比較したところ、「66~70歳」(18.0%)は統計的に有意に増加した。

<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。

図34 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。調査結果をみると、前回2024年7月調査と比べて、「自宅での勤務」（在宅勤務）は13.4%から12.1%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2.6%から3.4%にわずかに増加、「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）」は2.8%から2.1%にわずかに減少したが、いずれも統計的有意差はない。「特にない」は67.8%から65.1%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」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2024年7月調査の16.3%から14.6%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2024年7月調査の26.7%から25.6%へと微減した。また、100名以下は前回調査の10.9%か

図35 テレワークの実施率

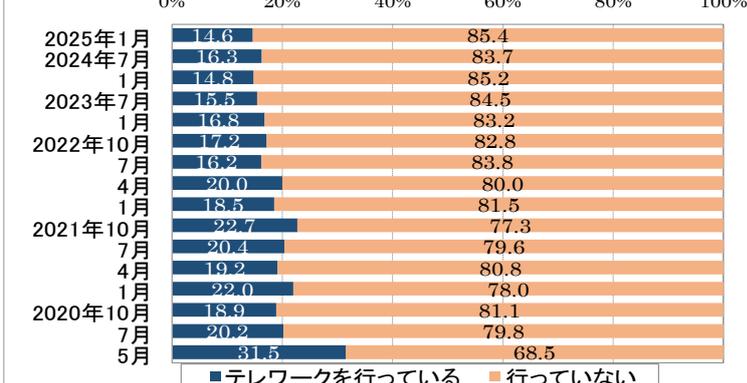


図36 従業員規模別・テレワークの実施率

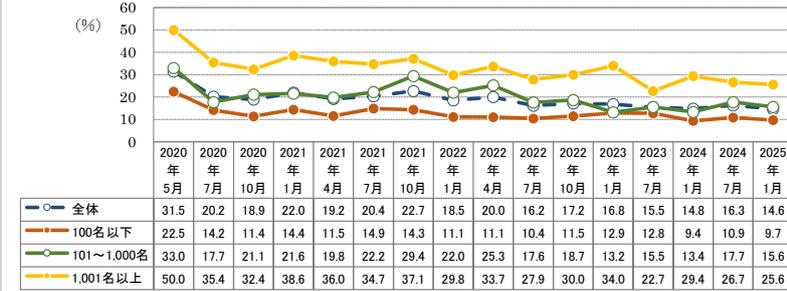


図37 年代別・テレワークの実施率

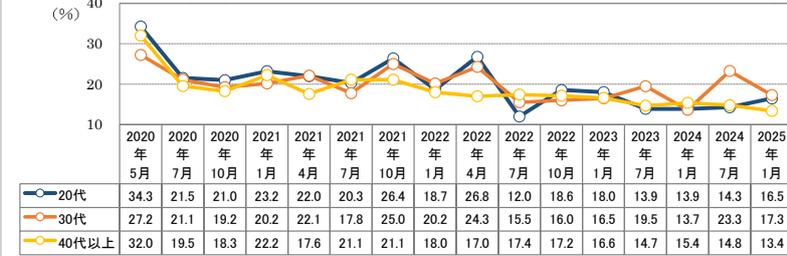


図38 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

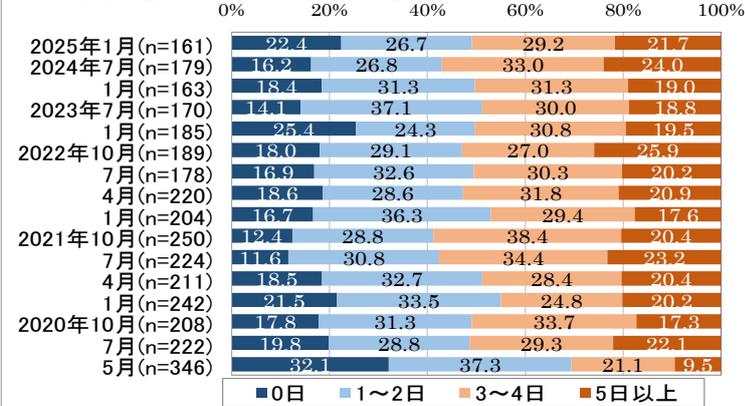


図39 自宅での勤務で効率が上がったか

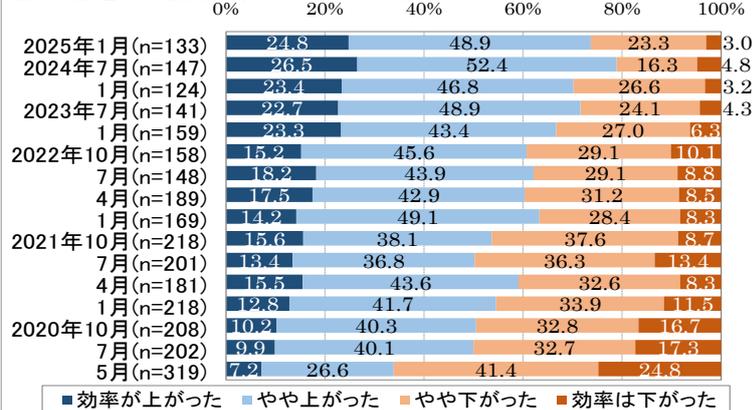
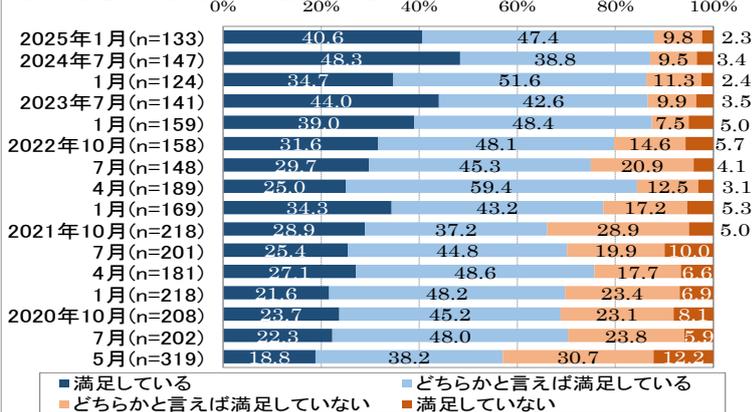


図40 自宅での勤務に満足しているか



ら9.7%に微減、101~1,000名は17.7%から15.6%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をけん引してきた大規模企業と中規模企業、また、小規模企業のいずれにおいても実施率が低下した。

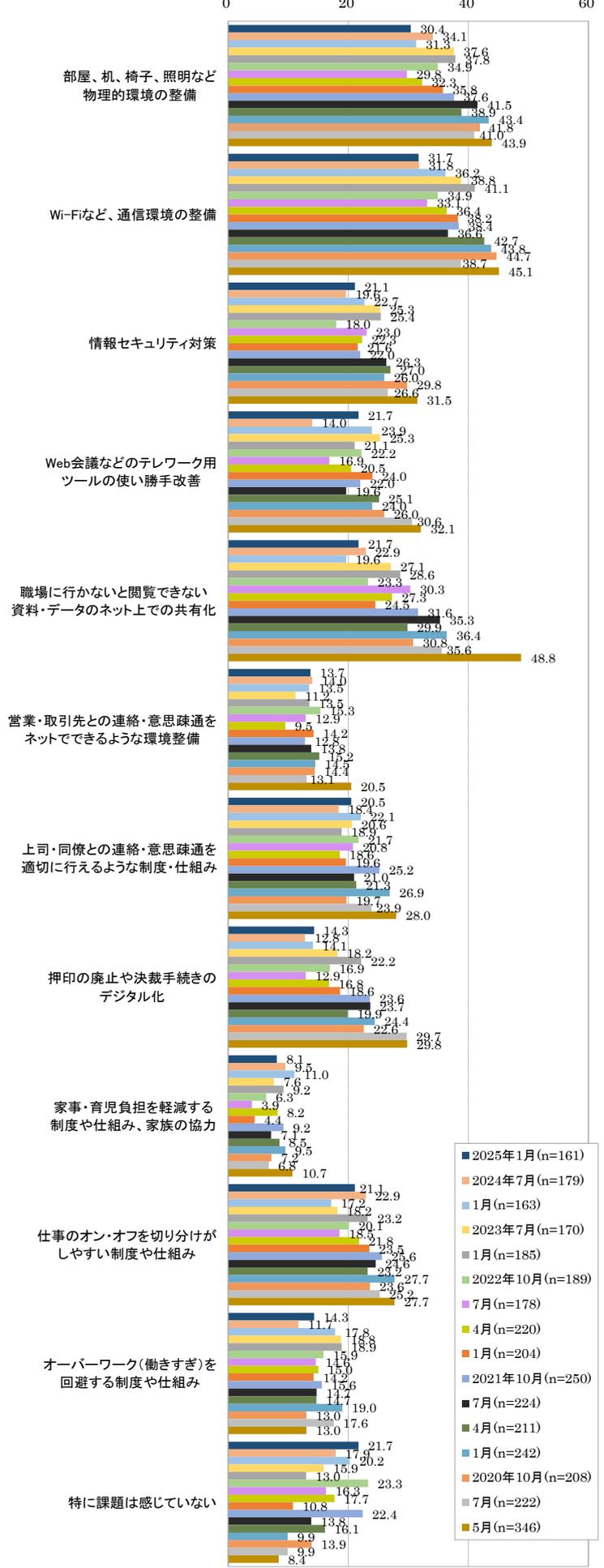
年代別のテレワーク実施率は、20代が16.5%と前回2024年7月調査より微増した一方で、30代は17.3%、40代以上は

13.4%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)。

テレワーク実施者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2024年7月調査の57.0%から50.9%に減少した。一方で「0日」が16.2%から22.4%へと増加した(図38。ただし前回との統計的有意差はない)。

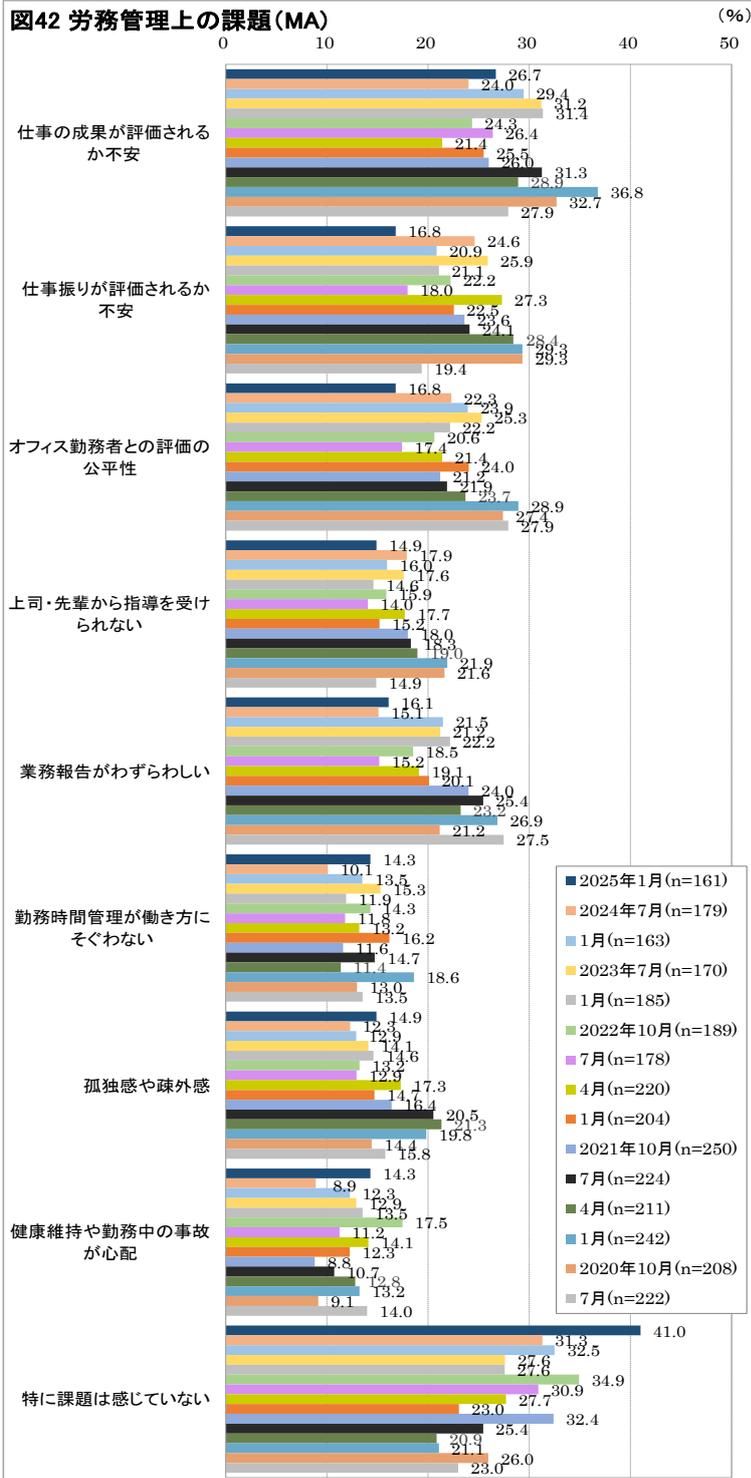
テレワークの大多数を占める自宅での勤務について、効率の向上を質問したところ、「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、過去最高であった前回2024年7月調査の78.9%から減少し73.7%となった(図39。ただし前回との統計的有意差はない)。また、自宅での勤務の満足度について「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は、過去最高であった前回2024年7月調査の87.1%から88.0%に微増し、過去最高を更新した(図40。ただし前回との統計的有意差はない)。

図41 テレワークの課題(MA)



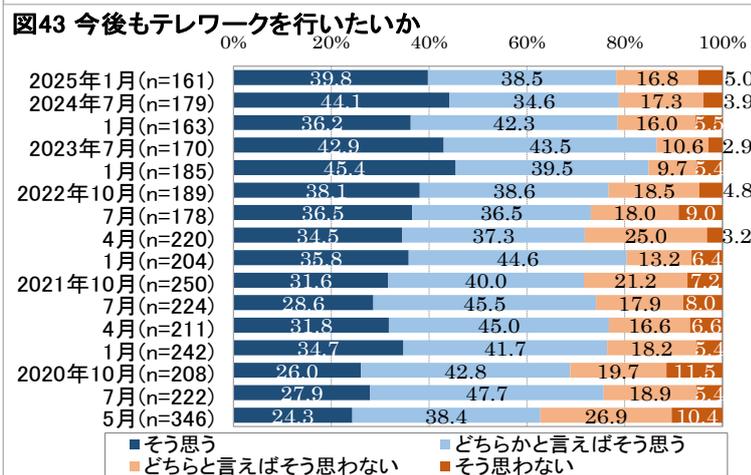
## (2) テレワークの課題

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、テレワーク実施者に対して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、ともに前回2024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、「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」「家事・育児負担を軽減する制度や仕組み、家族の協力」「仕事のオン・オフを切り分けがしやすい制度や仕組み」も減少した。一方で、「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」「オーバーワーク（働きすぎ）を回避する制度や仕組み」は増加したが、統計的有意差はない（図41）。



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たが、「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」は前回2024年7月調査から減少し2割を下回った。また、「上司・先輩から指導を受けられない」も減少している。一方で「仕事の成果が評価されるか不安」「業務報告がわずらわしい」「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」は増加した。なお、「特に課題は感じていない」が過去最高の41.0%となった（図42）。

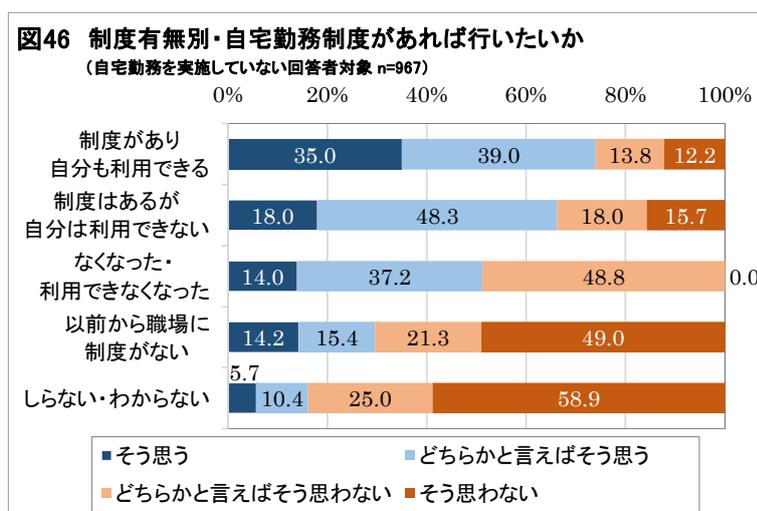
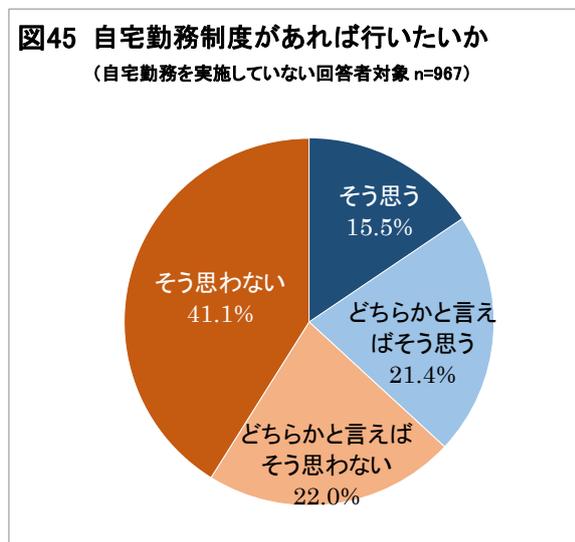
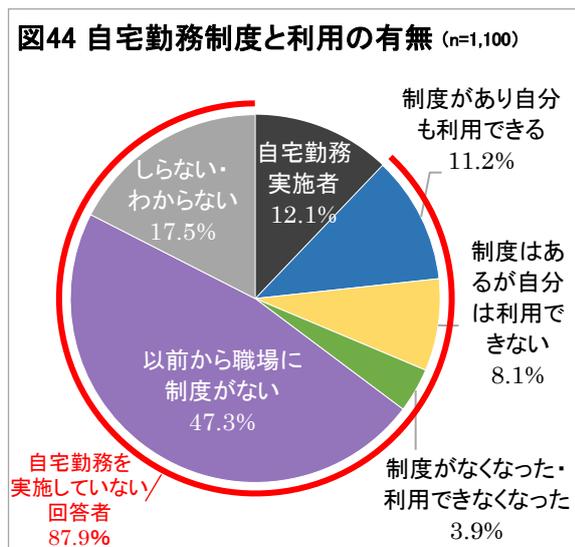
加えて、テレワーク実施者を対象に、今後もテレワークを行いたいか、意向を確認したところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回2024年7月調査の78.7%から78.3%へと微減した（図43。ただし統計的有意差はない）。



### (3) 自宅勤務制度の有無と希望

コロナ禍をきっかけに広く取り入れられたテレワークの実施率は、調査回ごとに多少の増減をしつつも、概ね減少傾向にあり、今回調査では前述の通り、過去最低の14.6%となった。テレワークは、前提として、勤め先にその制度がなければ実施することはできない。テレワークを実施していない回答

者には、「勤め先に制度があるが、自身が実施していない」回答者と「そもそも制度がない」回答者が混在していると考えられるため、今回、新しく設問を追加してその比率の確認を行った。



ここでは、テレワークの大多数を占める自宅での勤務について「実施した」を回答しなかった回答者を対象に、「勤め先に自宅勤務制度はあるか」を質問した。図44は自宅勤務を「実施した」回答者（P17 図34 参照）を含む全回答者を母数とした図表である。自宅勤務を実施していない回答者のうち、「制度があり自分も利用できる」は11.2%であり、「自宅勤務実施者」（12.1%）とほぼ同程度となった。「自宅勤務制度を利用できる」（（職場に）制度があり自分も利用できる」と「自宅勤務実施者」の合計）は23.3%で、全回答者のおよそ4分の1に相当する。一方で「制度を利用できない」（「制度はあるが自分は利用できない」「制度がなくなくなった・使用できなくなった」「以前から職場に制度がない」の合計）は59.3%と全体の約6割を占めている。なお、勤め先に自宅勤務制度があるか「知らない・わからない」回答者は17.5%であった。

また、自宅での勤務について「実施した」を回答しなかった回答者を対象に、「職場に自宅勤務制度があれば行いたいか」を合わせて調査したところ、「実施希望」（「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計）が36.9%に対し、「実施を希望しない」（「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計）は63.1%と「実施を希望しない」割合が「実施希望」を上回った（図45）。

自宅勤務制度の有無別に「制度があれば行いたいか」をみる（「自宅勤務実施者」を除く）と、「制度があり、自分も利用できる」の「実施希望」は74.0%となった（図46）。現状での実施有無にかかわらず、勤め先に自宅勤務制度

があり、利用できる場合は、多くの雇用者が活用したいという希望を持っていることがわかる。他方、「以前から職場に制度がない」回答者の場合、「実施希望」は29.6%と、約3分の1にとどまった。

## 6. まとめ

今回の第16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4回目の調査にあたる。前回第15回調査（2024年7月実施）では、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が過去最少となったが、今回はさらなる減少とはならず、増加に転じた。また、年末年始の外出行動においても、コロナ禍以前の水準には届かず、前年と比べても微減もしくは同程度にとどまっている。法律に基づいた外出自粛の要請などはなくなったが、とはいえコロナに対する意識がなくなったというわけではない。インフルエンザやマイコプラズマ肺炎など他の感染症や、同時感染への懸念などもあり、ある程度の危機感を持ちながら、外出などを行っていることがわかる。

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、前回わずかに上昇した16.3%から低下し、過去最低の14.6%となった。主な要因としては、コロナ禍への一時的な対応としてテレワークを取り入れていた企業でオフィス回帰の動きが活発化したことなどが考えられるが、底を打った可能性が示唆された前回から一転、さらなる実施率低下となった。次回以降の動きに注目したい。なお、テレワーク実施者についても、約8割が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使い分けていると考えられる。また、今回、自宅勤務を実施していない回答者に自宅勤務制度の有無を新たに聞いたところ、自分が利用できる自宅勤務制度がありかつ実施していない回答者は、自宅勤務実施者とはほぼ同程度であり、さらには、そのうちの多くが実施したいと考えていることが分かった。職種や業種、従業員規模などによっても異なるが、今後も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、企業がテレワークを継続活用することが期待される。

また、2022年7月調査以来となる転職に対する意向調査も実施した。その結果、6割以上は転職意向が無く、また、転職意向がある雇用者も、実際に転職活動を行っている割合は少ないことがわかった。これは、前回までと同様、労働者の多くは職場環境を変えることにあまり積極的ではない姿勢の表れと見て取れる。一方で、自身の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うか見合わないかにかかわらず、市場価値を把握していない雇用者よりも転職を意識している。自身の市場価値の把握が、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得るのであれば、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。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り、環境を変えたい人が安心してチャレンジできるためのセーフティネットを充実させることも重要である。労働移動に関する環境の充実をきっかけに、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16回	2025年1月6～7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8か月経過。石破内閣発足から約3か月経過。	2025年1月30日
第15回	2024年7月8～9日	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	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（2023年7月）調査より6か月に一回の実施に変更。