

## 第7回 働く人の意識に関する調査

# 調査結果レポート

2021年10月21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）。

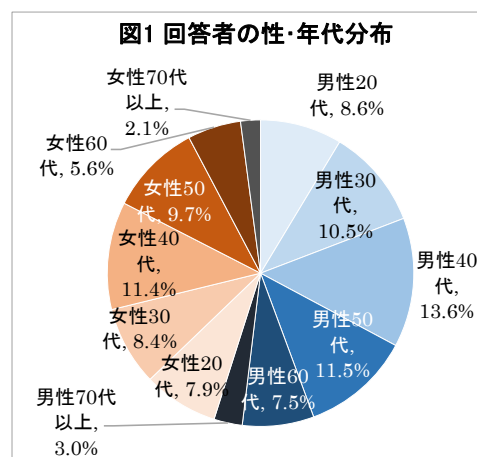
調査期間：2021年10月11日（月）～12日（火）

※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

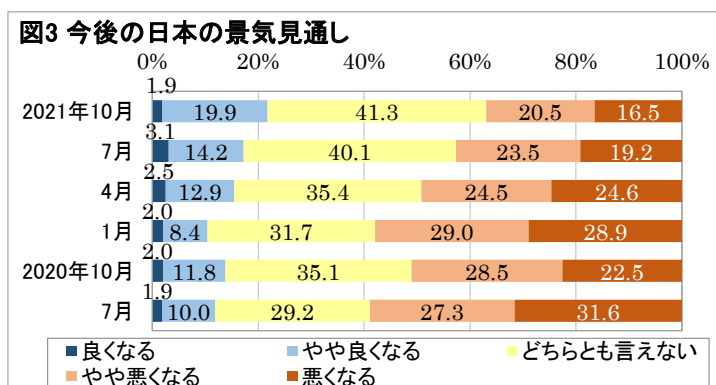
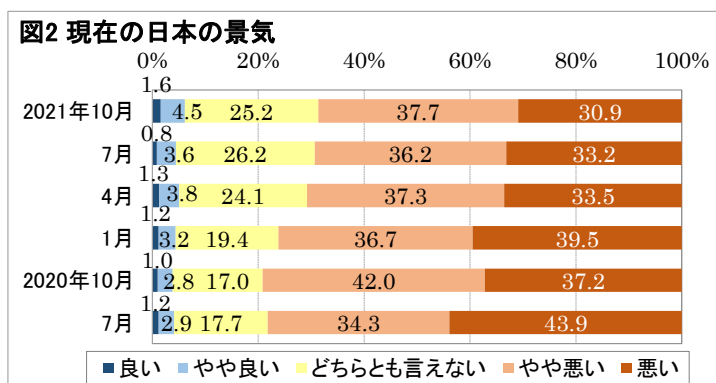
開催をめぐって賛否両論渦巻いた東京オリンピック・パラリンピックは、7月から9月まで、ほぼ無観客という異例の形で実施された。この期間、新型コロナウイルス新規感染者数は、前例のない規模で増加し、各地で医療機関の受入能力が逼迫、自宅療養中に病状急変により亡くなる患者が相次いだ。その後、9月上旬以降、新規感染者数は急速な減少に転じ、9月30日、国による全ての緊急事態宣言・まん延防止等重点措置は解除となった。また、9月29日の与党・自由民主党の総裁選挙で岸田文雄氏が選出され、10月4日、岸田新政権が発足、政局は10月31日の衆議院議員選挙に向けて大きく動いているが、新型コロナウイルス対策が最重点課題であることは変わらない。

当財団は、2020年5月から、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。今回の調査は、緊急事態宣言・まん延防止等重点措置解除後、約10日を経過した10月11~12日に行った。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7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10月現在の状況

## (1) わが国の景況感



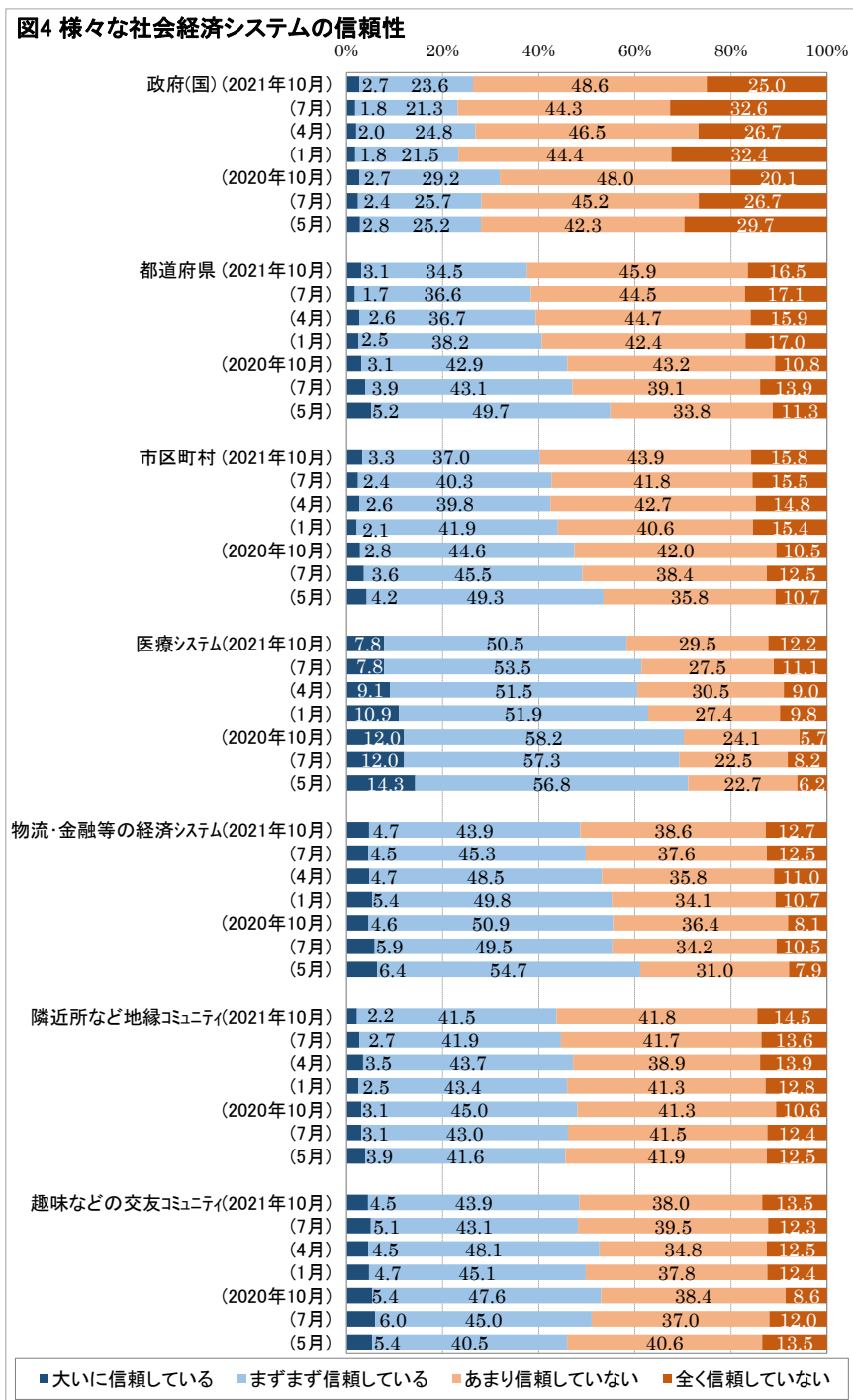
現在の日本の景気をどのように感じているか、働く人の景況感を2020年7月の第2回調査から継続して質問している。毎回、景気が「良い」「やや良い」の割合はごく僅かで、「やや悪い」「悪い」の合計が多数を占めており、景況感は今回も良好とは言えないが、2021年7月調査で「やや悪い」「悪い」の合計は初めて70%<sup>1</sup>を下回り、今回の調査では更に微減し68.6%となっている(図2)。

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21.8%と過去最多となり、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は37.0%と、過去

<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。

最少となった（図3）。いずれの見通しも前回調査と統計的に有意な差が確認されている<sup>2</sup>。

## (2) 社会経済システムの信頼性



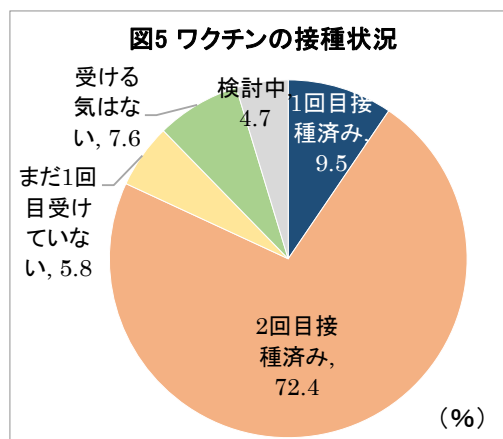
本調査では、様々な社会的制度・システムに対する信頼性を継続して質問している。政府(国)に対する信頼性は、初回調査から高くはなく、「全く信頼していない」「あまり信頼していない」の合計は73.6%と、過去最多を記録した前回調査から多少持ち直したものの、信頼性が低いことには変わりがない。都道府県と市区町村についても、「全く信頼していない」「あまり信頼していない」の合計は過去最多を更新した。行政への信頼性の低下には歯止めがかかっていない。

医療システムについては、「大いに信頼している」「まずまず信頼している」の合計は58.3%であり、これは過去最少の割合である。医療現場での献身的な努力は伝わっているものの、わが国の医療システムが抱

える課題が次第に明らかになり、信頼性が揺らいでいる。物流・金融等の経済システムでは「あまり信頼していない」「信頼していない」の合計は、前回初めて5割を上回ったが、今回の調査では更に微増し51.3%となった。地縁コミュニティ、交友コミュニティについては初回から特段の傾向は見られない（図4）。コロナ禍によって、図らずもわが国のICT対応の遅れが露わになった。今後は、経済・行政ともDX（デジタルトランスフォーメーション）の実装を含めたICTの本格的な活用等により、信頼性を回復することが求められている。

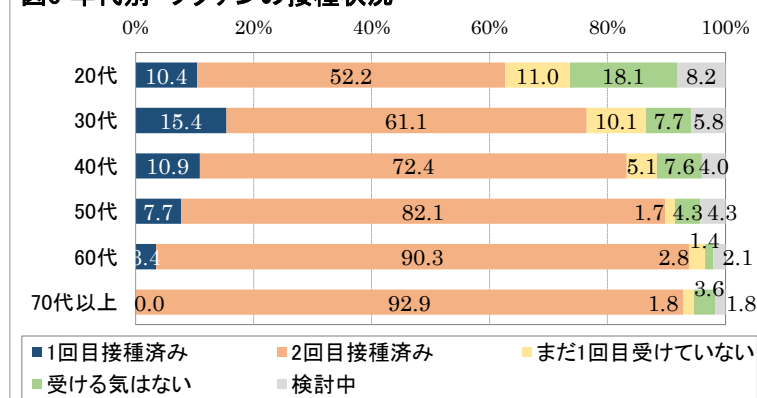
<sup>2</sup> 「統計的有意差がある」とは、偶然ではない明瞭な差があることを示す。本調査は定点観測であることに鑑み、有意水準は特記が無い限り1%を採用し、厳しい基準としている。

### (3) ワクチン接種状況と感染不安



コロナ禍で傷ついた経済を回復させるには、ワクチン接種の拡大、治療薬の開発が欠かせない。わが国のワクチン接種は、G7 各国では最も遅く、2021 年 2 月 17 日から医療従事者を対象に始まった。その後、高齢者を優先に、次第に年齢層を下げながら接種対象を拡大してきた。接種をめぐっては、当初一部で混乱が見られたが、次第に軌道に乗り、10 月 13 日現在、全人口に占める 2 回接種完了者の率は 65.4%<sup>3</sup>、ワクチン接種で先行した米国を上回っている<sup>4</sup>。本

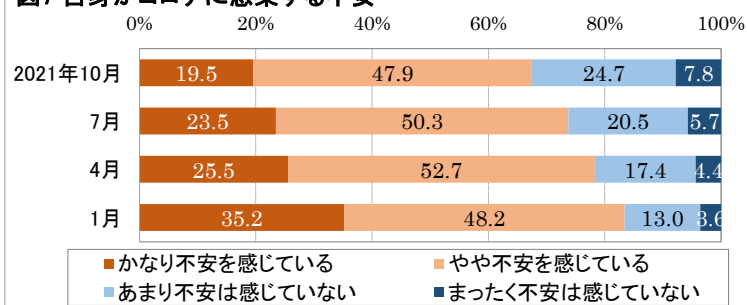
**図6 年代別・ワクチンの接種状況**



調査の対象である雇用者には、市区町村からの案内による接種の他、職域接種を利用した者も多い。回答者におけるワクチン接種状況を見ると「1 回目接種済み」9.5%、「2 回目接種済み」72.4%、「まだ 1 回目の接種を受けていない」5.8%となっている。また「接種を受ける気はない」7.6%、「検討中」4.7%である (図 5)。

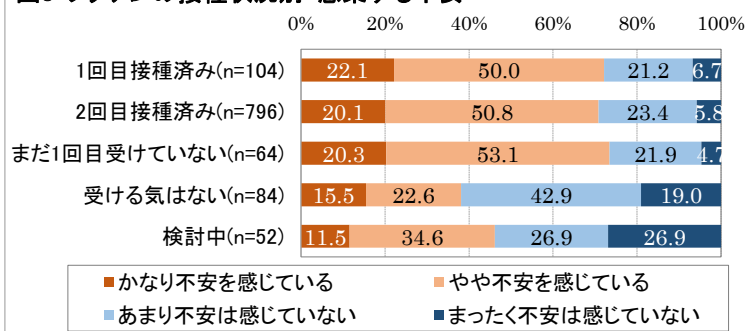
図表は割愛するが、接種状況について性別による差はほとんどない。ただし「受ける気はない」について男性：5.1%、女性：10.7%で、統計的有意差がある。年代別に見ると、年代が高まるほど「2 回目接種済み」の割合が多くなる。また、「受ける気はない」「検討中」の割合は概ね若い年代ほど多く、20 代では「受ける気はない」が 18.1%となっている (図 6)。

**図7 自身がコロナに感染する不安**



それでは、ワクチン接種によって、新型コロナウイルスに感染する不安感は軽減されたのだろうか。まず、自分自身が新型コロナウイルスに感染する不安を前回同様、4段階で質問した。その結果、「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」の合計は 67.4%と、前回の 7 月調査の 73.8%より統計的有意に減少している。ただし、多くの人々が感染への不安を感じていることには変わりがない (図 7)。しかし、接種状況別に見ると、何らかの不安を感じている割合は、「1 回目接種

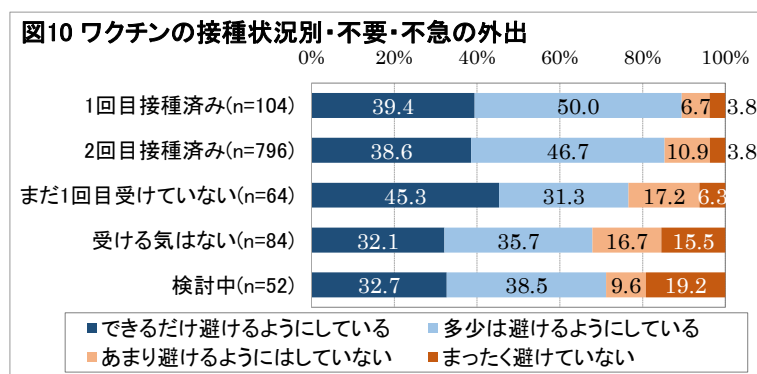
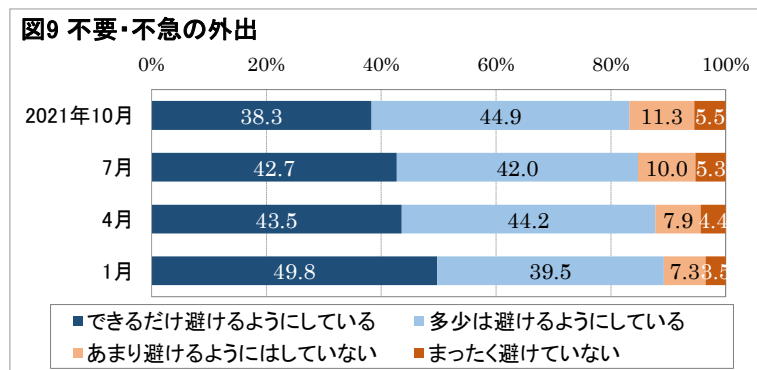
**図8 ワクチンの接種状況別・感染する不安**



<sup>3</sup> 首相官邸ホームページ「新型コロナウイルスについて」による。

<sup>4</sup> NHK ホームページ「特設サイト・新型コロナウイルス」による。

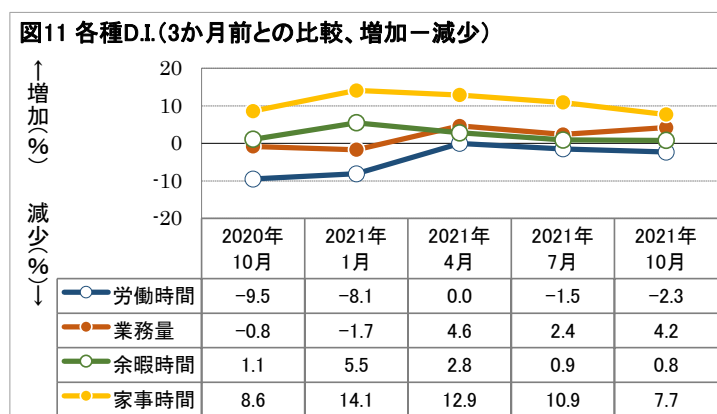
済み」「2回目接種済み」「まだ1回目の接種を受けていない」、いずれも7割を超えており、2回目の接種を受けても感染不安は軽減されていない。一方で、「接種を受ける気はない」「検討中」の者は、「不安は感じていない」（「あまり不安は感じていない」と「まったく不安は感じていない」の合計）の割合が5割を超えている（図8）。図7で見たような、何らかの感染不安を感じる者の減少は、必ずしもワクチン接種の普及がもたらしたものとは言い切れない。



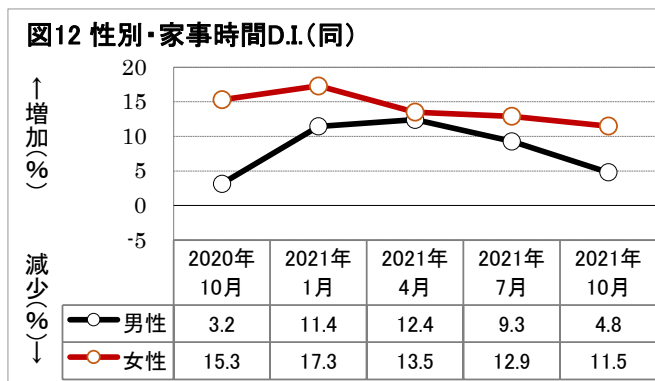
緊急事態宣言・まん延防止等重点措置が発出されていた期間、政府・自治体は、不要・不急の外出を控えるよう、繰り返し訴えてきた。国による宣言等が解除された2021年10月の状況を見ると、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」は38.3%と、7月調査の42.7%より5%水準で有意に減少している（図9）。

ワクチン接種と外出自粛の関係を見ると、「できるだけ避けるようにしている」の割合について、まだ1回目の接種を受けていない者は、1・2回目接種済みの者より多いように見えるが、統計的有意差は無い（図10）。逆に言えば、2回目の接種を受けても、一定程度の外出自粛は継続されている。2回目接種完了者以外はサンプル数が少ないため有意差が出にくい面はあるが、これらの結果から、ワクチン接種は、感染への不安にも外出自粛行動にも影響を与えていないようである。背景には、一部の国では2回のワクチン接種を受けても新型コロナウイルスに感染する「ブレイクスルー感染」が目立ち始め、ワクチンは必ずしも安全を保証するものではないことが知られてきたこと等が考えられる。国も、12月を目処に3回目の接種を開始する準備を進めているが、感染不安が沈静化するまでには、まだ長い時間がかかりそうである。

#### (4) 労働時間等の変化



3か月前（7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、労働時間DIは2021年10月調査では-2.3と、7月調査の-1.5に続いてマイナスに、つまり労働時

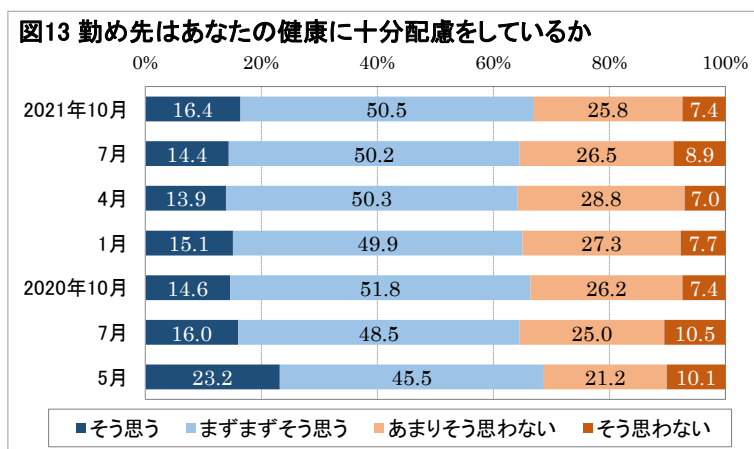


間が減少した者の方が多く、また、減少した者が前回より増えたことが分かる。一方で、業務量 DI は+4.2 で、増加した者の方が多く、その割合は 2021 年 7 月調査の+2.4 より増加し、4 月調査と同程度の割合になっている。余暇時間 DI は +0.8 で、7 月調査の+0.9 とほとんど変わっていない。やや変化が見られるのは家事時間 DI で、2021 年 10 月調査では+7.7 で、増加した者が多いが、7 月調査の+10.9 より減少している。なお、減少は 4 月調査以降 3 回連続となっている (図 11)。割合の減少に寄与したのは、主として男性であり (+9.3 から+4.8 へ)、女性は 7 月調査と比べて僅かな減少 (+12.9 から+11.5 へ) にとどまっている (図 12)。

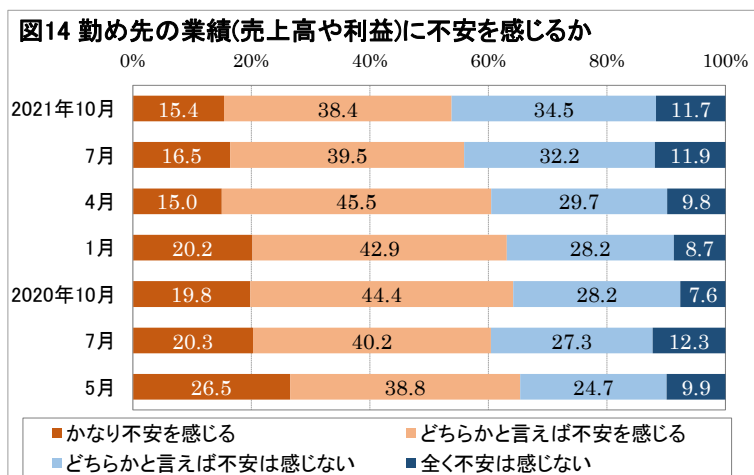
### 3. 働く人の意識の変化

#### (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。

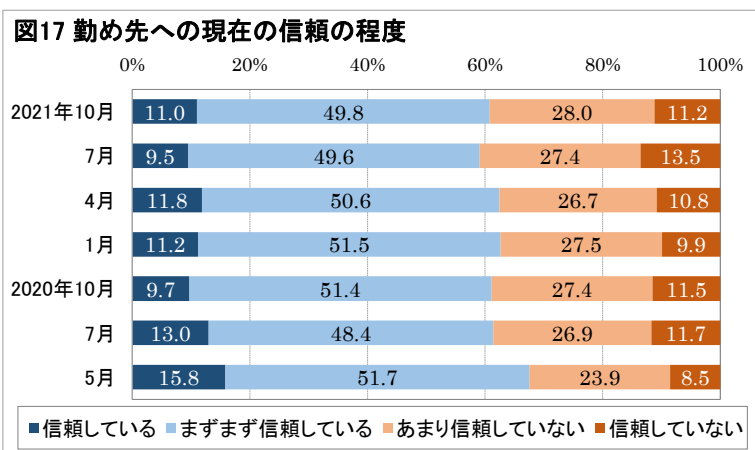
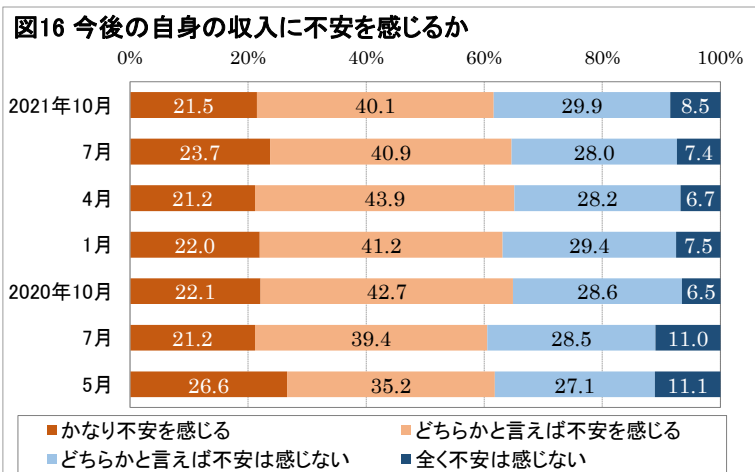
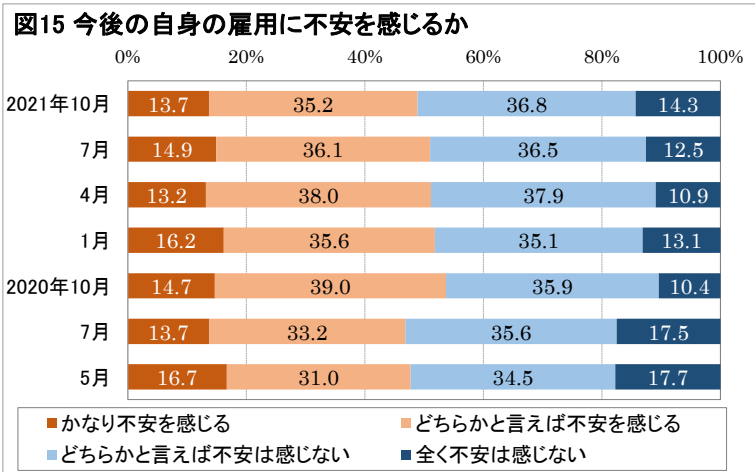


勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問したところ、「そう思う」16.4%、「まずまずそう思う」50.5%と、合わせて 66.9%が肯定的な評価をしており、7 月調査の 64.6%から微増し(ただし統計的有意差は無い)、2020 年 5 月に次ぐ割合になった。(図 13)。

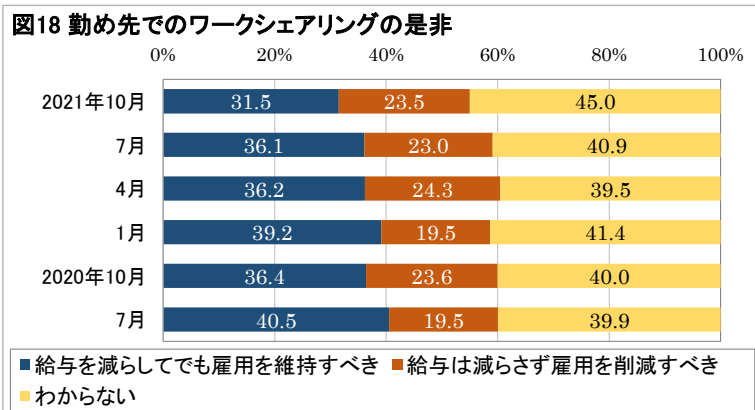


新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績(売上高や利益等)に不安を感じているかどうかを質問したところ、「全く不安は感じない」11.7%、「どちらかと言えば不安は感じない」34.5%の合計は 46.2%と、7 月調査より微増し、過去最多の割合を記録した(図 14)。図 3 で見たように、景気見通しの好転を反映した数字と考えられる。

今後の自身の雇用については、



**(2) ワークシェアリングと兼業・副業**



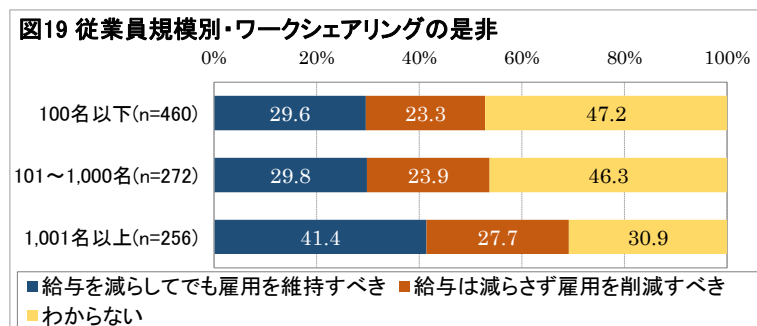
「全く不安を感じない」14.3%、「どちらかと言えば不安を感じない」36.8%、合わせて51.1%が「不安を感じない」と回答しており、2020年7月調査以来、1年3か月ぶりに5割を超えた(図15)。

今後の自身の収入については、7月調査と大きな変化は無いが、「かなり不安を感じる」21.5%、「どちらかと言えば不安を感じる」40.1%、合わせて61.6%と、前回より微減し、2020年7月以来の割合となった(図16)。勤め先の業績、雇用、収入、いずれの不安も軽減の方向に向かいつつある。

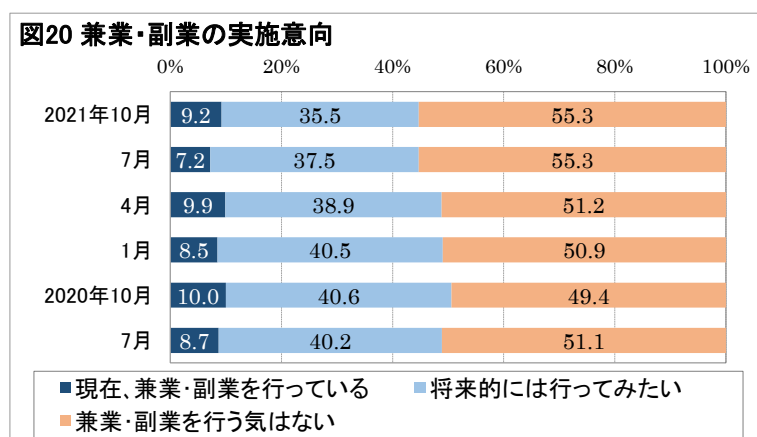
勤め先への信頼の程度も、前回との統計的有意差が無かったが、「信頼している」11.0%、「まずまず信頼している」49.8%、合わせて60.8%となり、前回、6割を下回った信頼を持ち直している(図17)。勤め先への信頼の程度は、健康への配慮との関連性が強いことが分かっており、図13のように、勤め先からの健康への配慮に肯定的な回答が増えたこと、更に業績、雇用、収入への不安が軽減したことが、信頼の回復に作用したと考えられる。

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。今回の調査結果でも、「わからない」が45.0%と、判断を保留する意見が多いが、「給与を減らしてでも、雇用を維持すべきだ」と、ワークシェアリングを是認する意見が31.5%



と、7月調査の36.1%から減少し（5%水準で統計的有意差あり）、前回に続いて最少を更新した（図18）。なお、今回の調査では、従業員規模別で、ワークシェアリングの是非について統計的有意な差が見られた。1,001名以上の勤め先で雇用されている者は、ワークシェアリングを是認する割合が41.4%と、1,000名以下の勤め先の30%弱とは10ポイント以上の差があり、給与より雇用確保を重視する意見が強い（図19）。



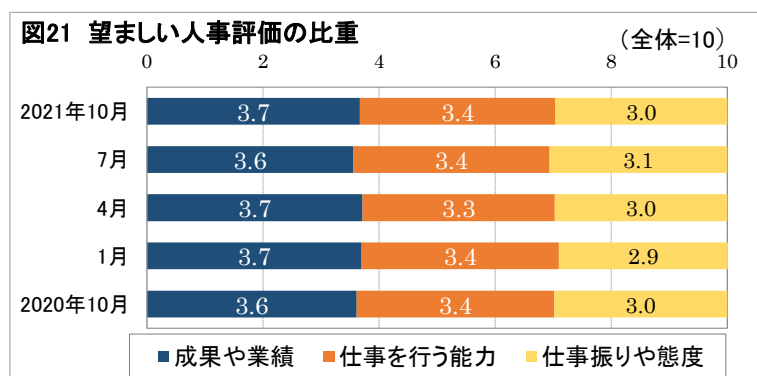
い」は同37.5%から35.5%に微減したが、いずれも統計的有意差は無い（図20）。

と、7月調査の36.1%から減少し（5%水準で統計的有意差あり）、前回に続いて最少を更新した（図18）。なお、今回の調査では、従業員規模別で、ワークシェアリングの是非について統計的有意な差が見られた。1,001名以上の勤め先で雇用されている者は、ワーク

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。調査結果から、「現在、兼業・副業を行っている」は、7月調査の7.2%から9.2%に微増、「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

### (3) 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）。

今回の調査でも、各要素の比重の平均は「成果や業績」が3.7で最も高く、次いで「仕事を行う能力」3.4、「仕事振りが態度」3.0であり、7月調査とほとんど変化は

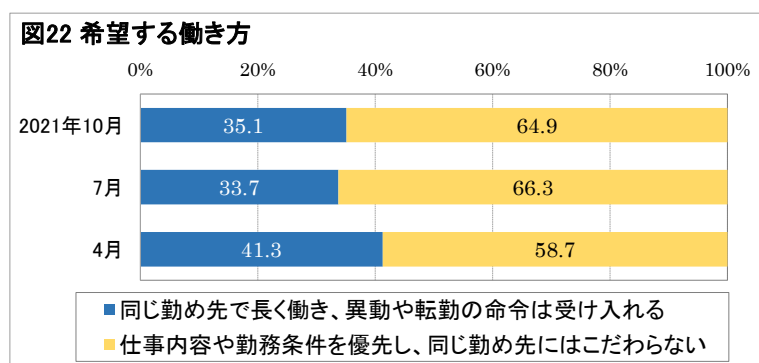


無く、バランスの取れた評価を望んでいることが分かる（図 21）。前述のように、日本の景気見通しが好転し、勤め先の業績、雇用、収入の不安も軽減の方向に向かいつつあり、雇用者は業績をあげやすい環境になってきた。しかし、雇用者が望む人事評価の比重には影響は見られない。

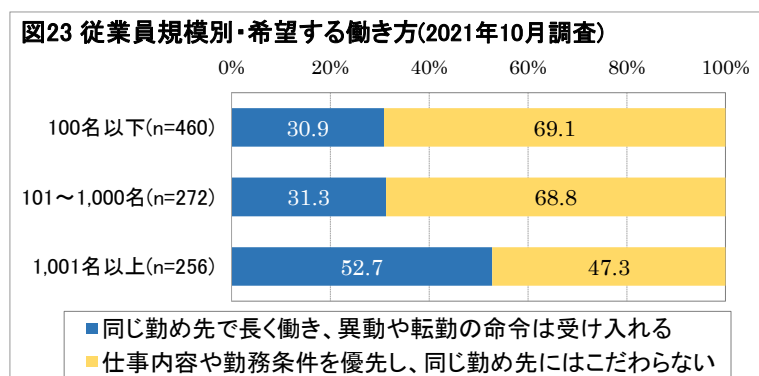
近年、わが国の雇用システムに関して、「メンバーシップ型」「ジョブ型」の議論が盛んに行われている。メンバーシップ型は「人に仕事を付ける」仕組みで、会社のメンバーとなり、長期雇用という安定性と引き換えに、仕事内容、勤務地、勤務時間の変更を受け入れることが求められる。これに対し、ジョブ型は「仕事に人を付ける」仕組みであり、職務記述書に定められたポストが空けば、社内外から募集して適当な人材を充てる。仕事内容だけでなく、勤務地、勤務時間も事前に決められている。欧米企業では、一般的に見られる雇用形態であり、事業の改編等で当該職務が不要になれば、失職するリスクもある。

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」



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7月調査の66.3%から64.9%に、メンバーシップ型が同33.7%から35.1%へと、増減しているが、いずれも統計的有意差は無い（図 22）。

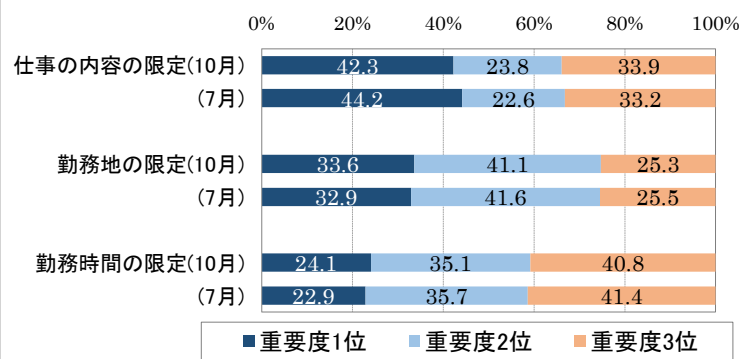


図表は割愛するが、性別・年代別で見てもジョブ型の希望が多く（詳細は第6回調査レポート参照）、わが国の雇用者はジョブ型を希望する者が、あらゆる面で多数派に見えるが、従業員規模別では、1,001名以上ではメンバーシップ型を希望する者が52.7%と多数となり、ジョブ型を希望する

者は47.3%となっている（図 23）。中小企業・中堅企業は、大企業と比較して雇用者の流動性が高いため、ジョブ型のキャリア観の方が現実的と受け止められていると思われる。一方、メンバーシップ型のキャリア観を持つ者は、大企業では過半数を占めている。ただし、大企業においてもジョブ型のキャリア観を有する者は47.3%と、決して少なくはない。

また、7月調査に引き続いて、仕事の内容、勤務地、勤務時間といった条件が限定できる働

図24 重要度が高い限定条件

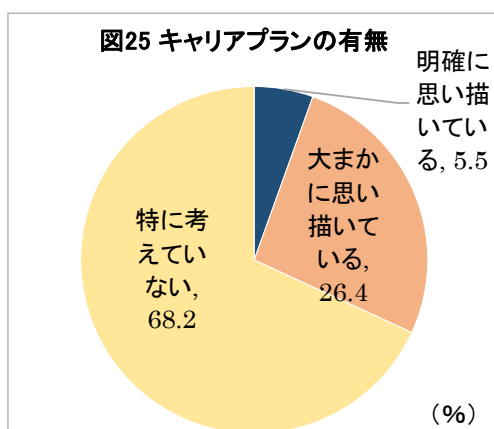


き方が可能な場合、どの条件の重要度が高いか、各条件の優先順位を質問した。調査結果から、10月調査でも、優先順位1位にあがった条件は、仕事の内容が最も多く、次いで、勤務地、勤務時間となっている(図24)。

ところで、就業者のキャリアプランについては、厚生労働省『能力開発基本調査』が、自分で主体的に職業生活設計を考えていきたい者は、正社員で66.8%、正社員以外で49.1%、会社から提示して欲しい者は正社員で17.2%、正社員以外で12.7%であることを明らかにしている<sup>5</sup>。また、労働政策研究・研修機構の調査でも、同様の傾向とな

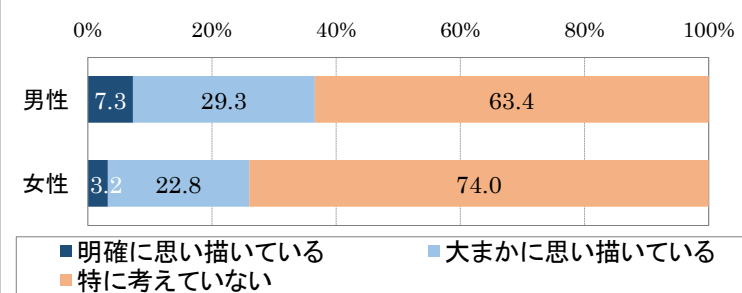
っている<sup>6</sup>。それでは、実際に自分自身のキャリアプランを持っている雇用者はどの程度いるのであろうか。調査結果から、「明確なキャリアプランを思い描いている」5.5%、「大まかなキャリアプランを思い描いている」26.4%、「特に考えていない」68.2%と、キャリアプランを思い描いている者は必ずしも多くないことが分かった(図25)。

図25 キャリアプランの有無



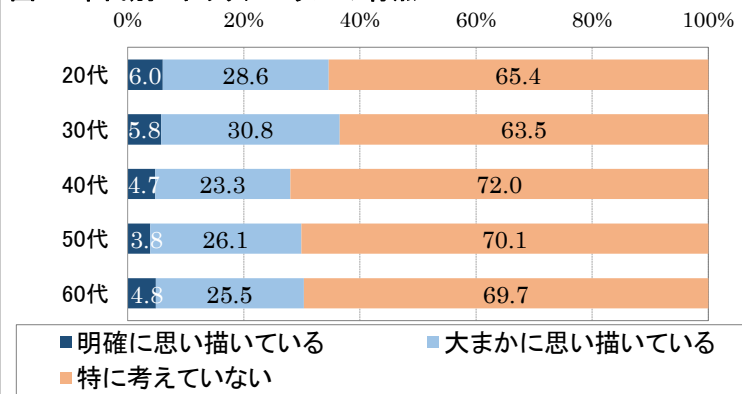
性別に見ると、「明確なキャリアプランを思い描いている」について、男性7.3%、女性3.2%と、統計的に有意に男性の方が多い。「大まかなキャリアプランを思い描いている」についても、男性29.3%、女性22.8%と、5%水準で統計的に有意に男性が多い。このように男性の方がキャリアプランを持っている割合が多いが、それでも6割以上は「特に考えていない」と回答しており、キャリアプランへの意識が特に高いとは言えない(図26)。

図26 性別・キャリアプランの有無



年代別で見ると、キャリアプランを持つ者は、統計的に有意差は無いが、20代・30代で多く、40代以上では少なくなっている(図27)。業務経験を積むことで、自身のキャリアプランを明確につくり上げている様子はない。

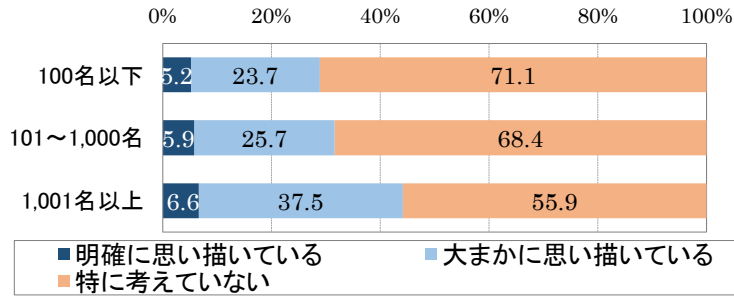
図27 年代別・キャリアプランの有無



<sup>5</sup> 厚生労働省『令和2年度 能力開発基本調査』(2021年6月)

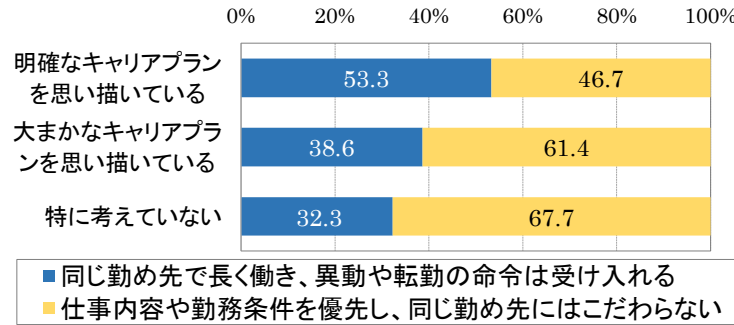
<sup>6</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『就業者のライフキャリア意識調査』(2021年3月)

図28 従業員規模別・キャリアプランの有無



「特に考えていない」は、1,000名以下が1,001名以上を10ポイント以上、統計的有意に上回っている（図28）。このように、大企業の方が、キャリアプランを持つ者の割合は多いが、1,001名以上でも「明確に」「大まかに」合わせて44.1%と過半数には達していない。大企業の場合は異動を避けられず、中堅・中小企業の場合は転職の可能性があるため、キャリアプランを持ちにくいのかもしれない。

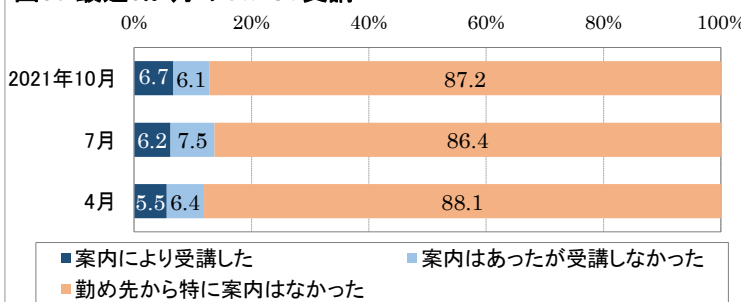
図29 キャリアプラン有無別・希望する働き方



「同じ勤め先で長く働き、異動や転勤の命令は受け入れる」者と「特に考えていない」者は、ジョブ型がそれぞれ61.4%、67.7%で過半数を占めている（図29）。

#### (4) Off-JT、OJTの実施状況

図30 最近3か月のOff-JT受講



特に案内が無かった」87.2%となっている（図30）。受講率は7月調査とほとんど差は無く、今回の調査でもOff-JT不振の状況には変わりがない。

近年、成長分野への人材の移動を促し、また、「人生100年時代」に備え、業務内容の変化に対応するため、働く者の学び直し「リスキリング」（再教育）に力をいれるべきとの議論が盛んになっている。それでは、業種別に見たときに、Off-JTの受講率には差があるのだろうか。調査結果から、Off-JT受講率が10%を超えているのは教育、学習支援業11.9%、運輸業、郵便業11.3%、情報通信業11.0%となっている。一方、受講率が低いのは医療、福祉3.2%、

従業員規模別で見ると、「明確なキャリアプランを思い描いている」では、企業規模による有意差は無いが、「大まかに思い描いている」では1,001名以上は37.5%と、1,000名以下を10ポイント以上、統計的有意に上回っ

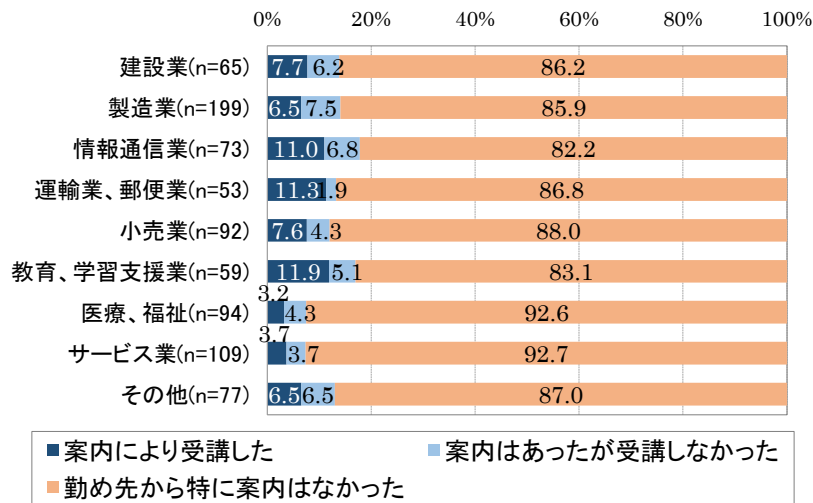
キャリアプランを持っている者は、いわゆる「メンバーシップ型」「ジョブ型」、どちらの働き方を希望しているのだろうか。調査結果から、「明確なキャリアプランを思い描いている」者はメンバーシップ型が53.3%で過半数を占め、「大まかに思い描いてい

本調査では2021年4月調査から、最近3か月のOff-JT<sup>7</sup>、OJT<sup>8</sup>の実施状況を質問している。調査結果から、最近3か月（7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」6.7%、「案内はあったが受講しなかった」6.1%、「勤め先から

<sup>7</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>8</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。

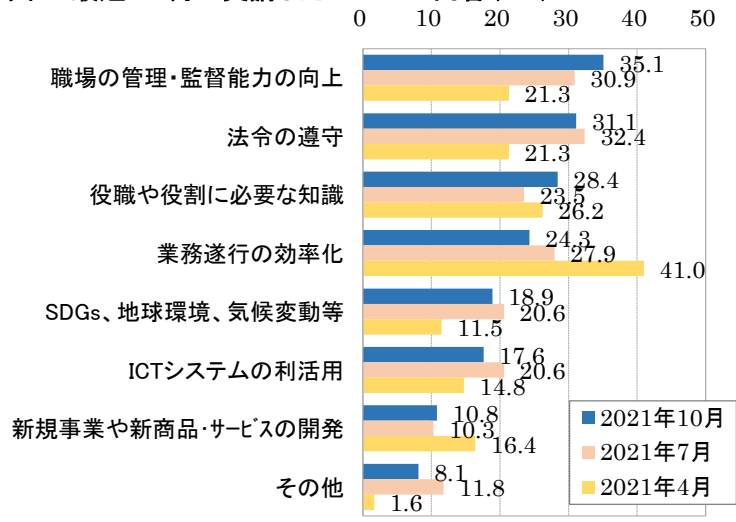
図31 業種別・Off-JT受講有無 (n=50以上)



サービス業（その他に分類されない）3.7%である。DXを下支えし、今後の成長が期待される情報通信業で受講率が比較的高いことは好材料ではあるが、それでも11.0%にとどまっており、十分な Off-JT の機会が提供されているとはいえない（図 31）。

Off-JT の受講内容を見ると、7月調査と同様、「職場

図32 最近3か月に受講したOff-JTの内容 (MA)



の管理・監督能力の向上」「法令の遵守」が上位に位置している。「係長、課長、部長など、役職や役割に必要な知識」は毎回安定した実施率を示している。「ICT システムの利活用」「新規事業や新商品・サービスの開発」といった、DXに近接した内容は下位に位置している（図 32）。

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。そこで、最近 3 か月（7 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質問した。調査結果から、OJT を行う機会が「あった」は 7 月調査の 16.9% から 16.7% に微減、OJT を受ける機会が「あった」は 7 月調査と同じ 17.6% となった（図 33・34）。Off-JT 同様、勤め先・職場での人材育成力に不安を抱かせる結果である。

図33 最近3か月でOJTを行う機会の有無

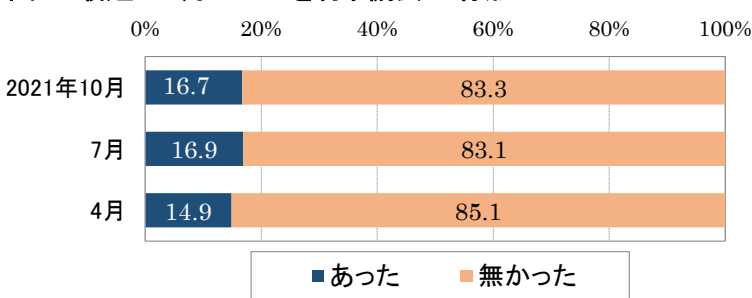


図34 最近3か月でOJTを受ける機会の有無

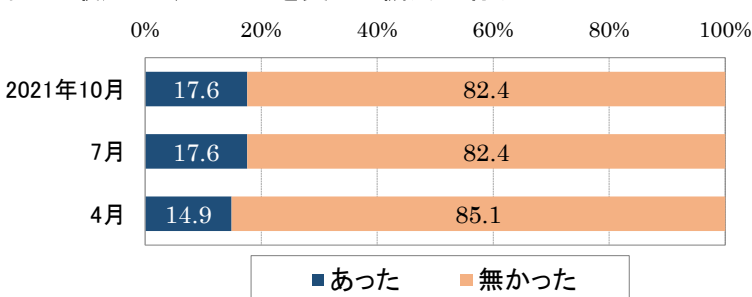


図35 勤め先の教育の機会に満足か

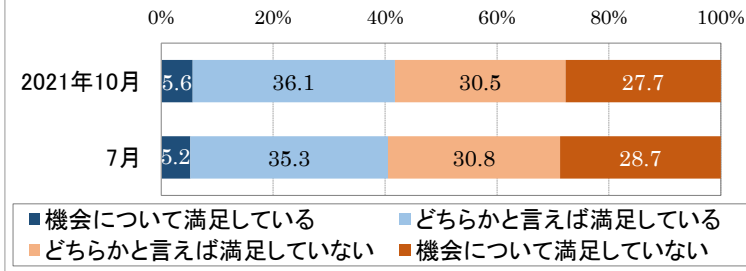
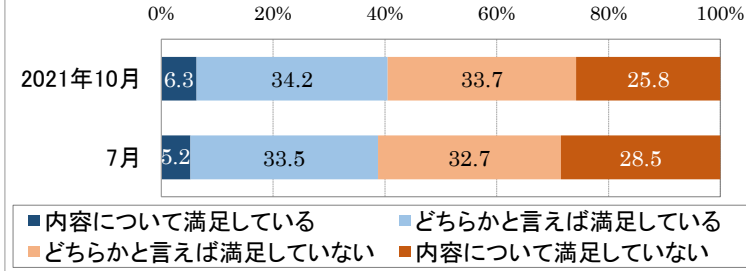
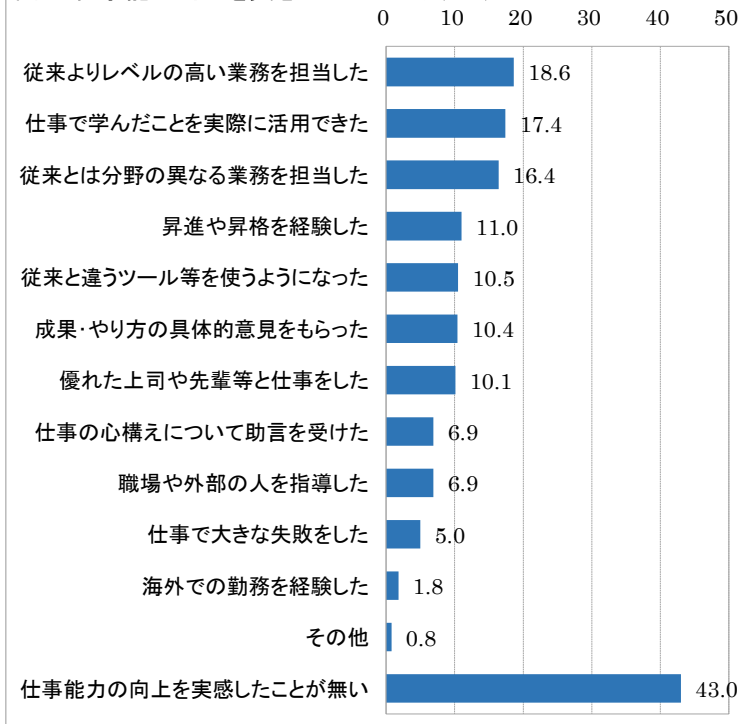


図36 勤め先の教育の内容に満足か



「満足している」は合わせて 40.5%、「満足していない」は合わせて 59.5%という結果である（図 36）。雇用者の多くは、勤め先の教育の現状に満足していない。

図37 仕事能力向上を実感したきっかけ(MA)

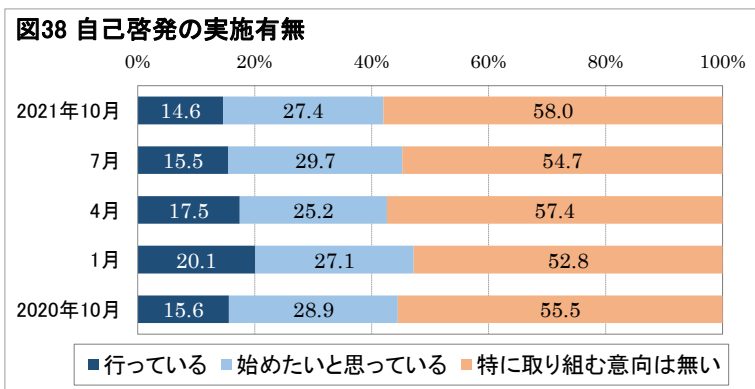


実際に業務経験を積む、昇進・昇格など異なる立場を経験する、周囲から意見を貰う、また、仕事で大きな失敗をすることも場合によっては能力向上につながるであろう。これらの中で、仕事能力向上を実感したきっかけとして上位に挙げたのは、「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」「仕事で学んだことを実際に活用できた」「従来とは分野の異なる業務を担当した」といった、実際の業務遂行・経験に関わるものである。一方、「自分の仕事の成果・やり方について、具体的な意見をもらった」「仕事の心構えについて、アドバイスを受けた」といった助言や気づきを促すものは、必ずしも多くない（図 37）。

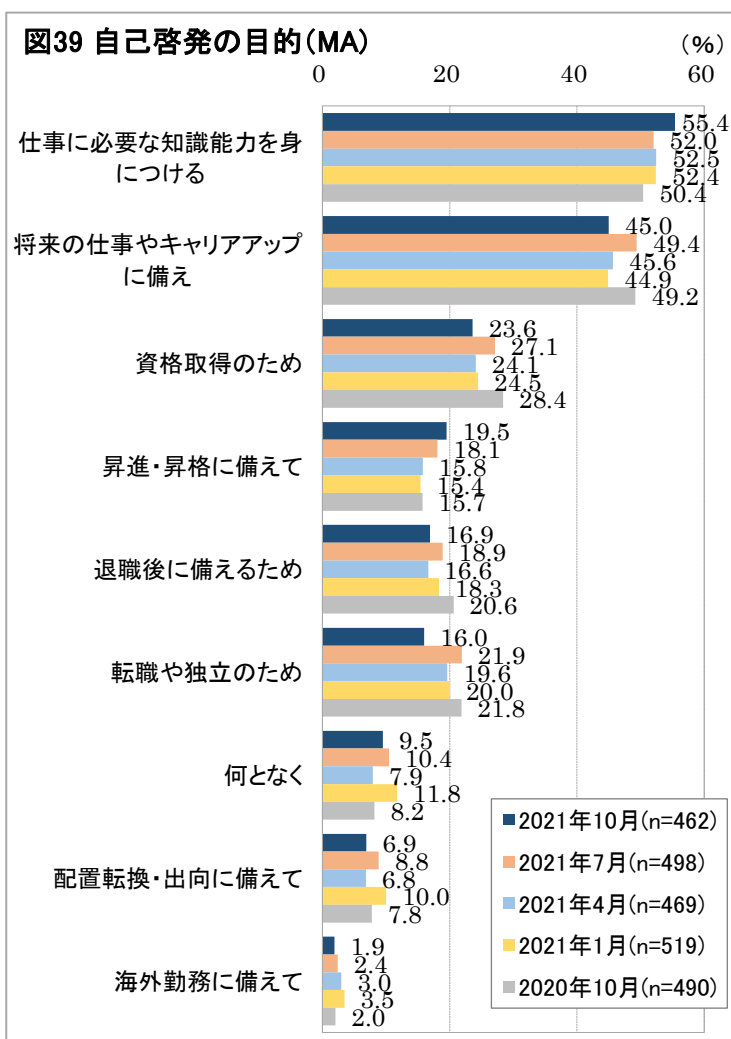
勤め先の教育の現状に、雇用者は満足しているかどうかを調べるため、7月調査から、自分が勤め先から受けている教育機会／教育内容の満足度に関する設問を設けている。その結果、教育の「機会」について「満足している」5.6%、「どちらかと言えば満足している」36.1%、合わせて 41.7% が「満足」と考えている。「満足していない」は合わせて 58.2%で、前回同様、機会について不満を持っている者の方が多い（図 35）。教育の「内容」についても同様で、

それでは、勤め先はどのような教育を提供すれば、雇用者の能力向上につなげることができるのであろうか。このため、自分自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で選んでもらった（いくつでも選択可）。その結果、「仕事能力の向上を実感したことがない」が 43.0%にのぼることが分かった。もちろん、実際には能力が向上していても、本人が気づかない場合もあるだろう。しかし、前述の Off-JT、OJT の実施状況を見ると、仕事能力向上のきっかけに恵まれていない者が多いと思われる。仕事能力を高めるきっかけには様々なものがある。

## (5) 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14.6%と過去最少となった。7月調査の15.5%からの変化には統計的有意差は無いが、最も割合が多かった2021年1月調査の20.1%と比較すると統計的有意な減少となっている。なお「特に取り組む意向は無い」は58.0%で、過去最多である(図38)。「一年の計は元旦にあり」という諺がある。年が改まり、今年こそは、と新たな勉強に取り組むが、時間が経つに従って熱意が冷め、いつの間にか放棄することになった経験を持つ人は多いのではないかと。2021年1月調査は1月12～13日と「決意」が新鮮な時期に行っている。自己啓発の実施率は、毎年1月を頂点に、年末に向けて低下していく季節変動があるものなのか、来年以降も注視していきたい。

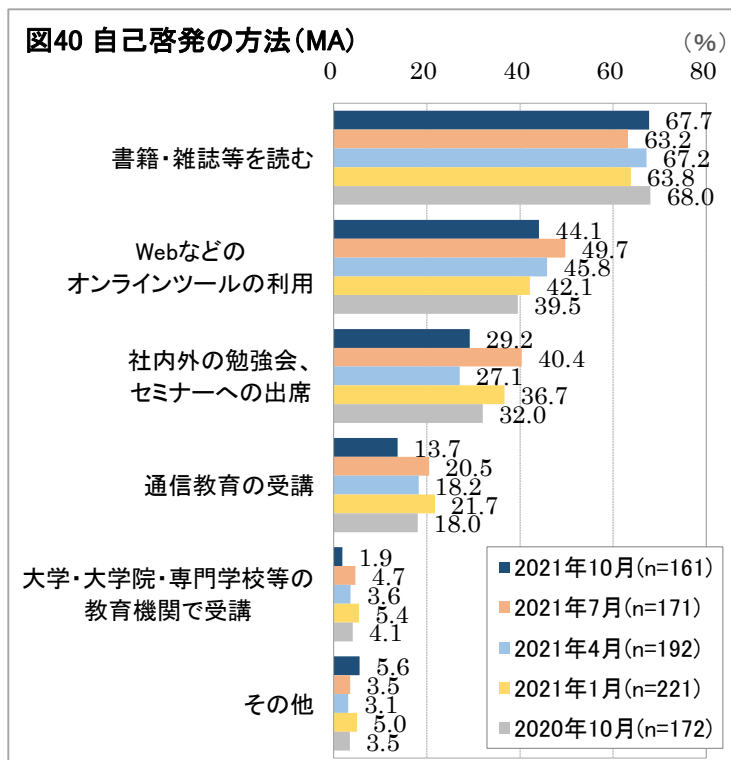


能力開発の方法には、勤め先が提供する Off-JT、OJT の他に、働く者が自らの意思で行う自己啓発がある。自己啓発の実施状況を質問したところ、自己啓発を「行っている」は14.6%と過去最少となった。7月調査の15.5%からの変化には統計的有意差は無いが、最も割合が多かった2021

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>9</sup>。調査結果から、過去の調査と同様に、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が55.4%で最も多く、次いで「将来の仕事やキャリアアップのため」45.0%で続いている。3位以下の「資格取得のため」「昇進・昇格に備えて」「退職後に備えるため」「転職や独立のため」といった目的は、10～20%台である(図39)。なお「その他」は僅少のため、紙幅の関係で非表示としている。

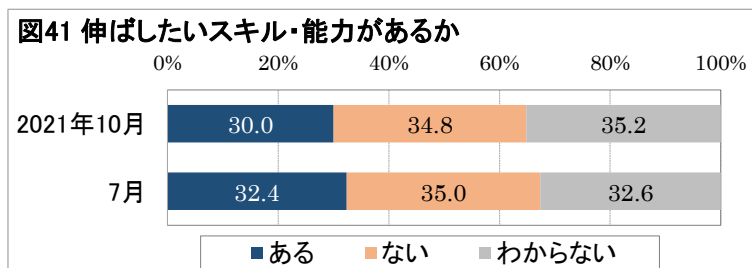
次に、自己啓発を「行っている」回答者を対象に、自己啓発の方法について複数回答(いくつでも選択可)で質問したところ、「書籍・雑誌等を読む」が過去の調査と同様、67.7%で最も多く、次いで、「Webなどのオンラインツールの利用」44.1%となっている。「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は7月調査の40.4%から29.2%へと5%水準で統計的有意に減少

<sup>9</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。



した(図40)。勉強会・セミナーへの出席は7月調査で持ち直したが、今回の調査は過去最大の感染拡大を経験した後であり、この間はリアルでの勉強会・セミナーへの出席は控える傾向が強まったものと推測される。その他の方法でも、前回から利用率が低下したものがあるが、これらには統計的有意差は認められなかった。

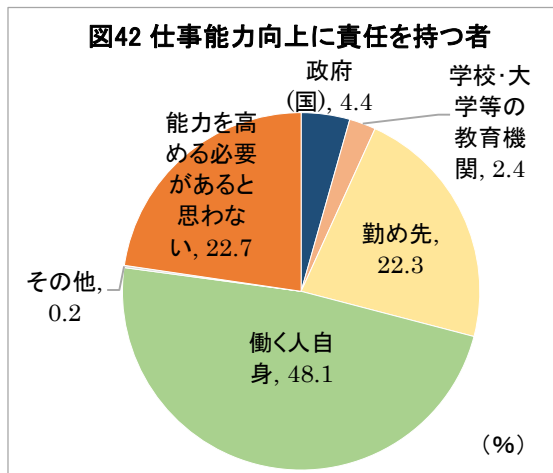
**(6) 仕事能力向上に誰が責任を持つべきか**



前回の調査から「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」という設問を新設した。調査結果から、全体で、伸ばしたいスキル・能力が「ある」者は30.0%、「ない」は34.8%、

「わからない」は35.2%と、いずれの選択肢も前回との統計的有意差は無かった(図41)。

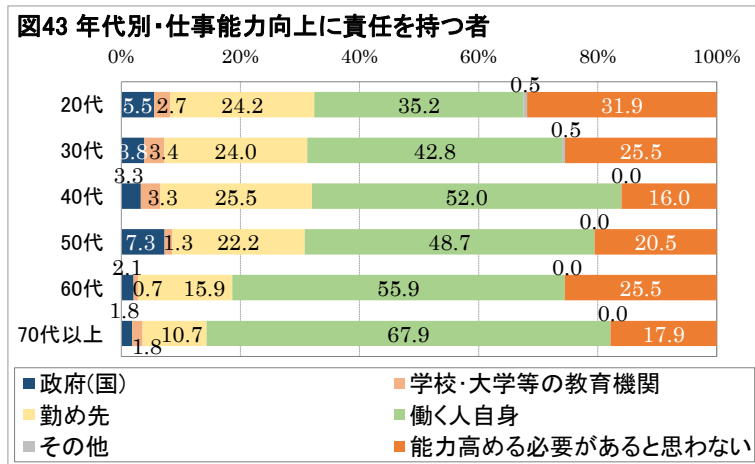
それでは、仕事能力を高めることについて、誰が最も責任を持つべきであろうか。前述のように、リスキリングが国家的課題として議論されており、成長産業への労働移動を促進する



ことが目的であれば、これは成長戦略・産業政策であり、政府(国)が大きな責任を持たなければならない。事実、欧州では積極的労働市場政策として、公共職業安定所や職業訓練施設等を利用し就職相談や職業訓練等を実施することにより、失業者を労働市場に復帰させる政策を取る国が多い。この場合、仕事能力の向上に政府が強い関与をしていることになる。一方、個別企業が産業の中で勝ち抜くために人材育成を進める場合には、企業の競争戦略であり、仕事能力の向上には

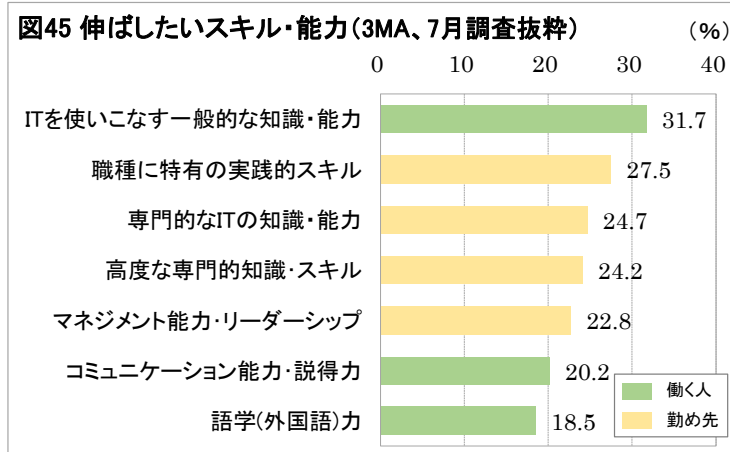
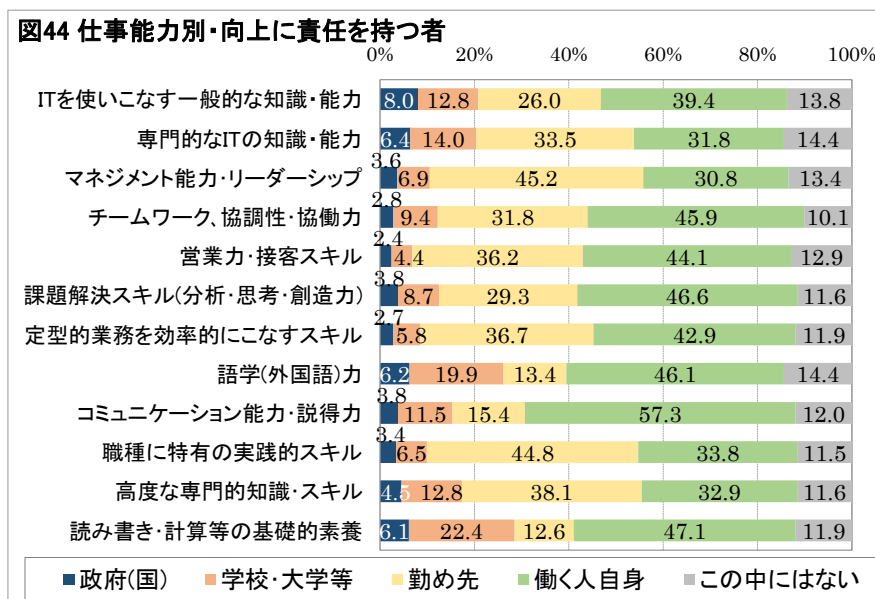
企業が大きな責任を持つことになる。もちろん、能力向上は個人の責任という考え方もある。調査結果から、「働く人自身」が48.1%で最も多く、次いで「勤め先」22.3%、「政府(国)」4.4%、「学校・大学等の教育機関」2.4%等となっている。わが国では、仕事能力向上は、個人の責任とする考え方が半数近いことが分かる。ただし、留意すべきは「特に仕事能力を高

める必要があるとは思わない」が 22.7%を占めていることである (図 42)。



仕事能力を高める必要があるとは思わない」が 20代で 31.9%、30代で 25.5%を占めていることは懸念される (図 43)。

ただし、一口に仕事能力と言っても、内容は多様である。このため、具体的な仕事能力別に能力向上に責任を持つべき者は誰かを質問した<sup>10</sup>。その結果、能力・スキルによって、向上に責任を持つべき者は異なることが分かった。「働く人自身」が最も多いのは、「コミュニケーション能力・説得力」57.3%で、「読み書き・計算等の基礎的素養」47.1%、「課題解決スキル(分析・思考・創造力等)」46.6%、「語学(外国語)力」46.1%、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」45.9%、「営業力・接客スキル」44.1%、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」39.4%、と続く。一方、「勤め先」が最も多いのは、「マネジメント能力・リーダーシップ」45.2%、「職種に特有の



実践的スキル」44.8%、「高度な専門的知識・スキル」38.1%、「専門的なITの知識・能力」33.5%が続いた。「政府(国)」「学校・大学等」が最も多くを占めた能力・スキルは無かった (図 44)。

前回 7月調査で、雇用者が具体的に伸ばしたいスキル・能力を調べているが、1位の「ITを使いこなす一般的な知識・能力」を除く

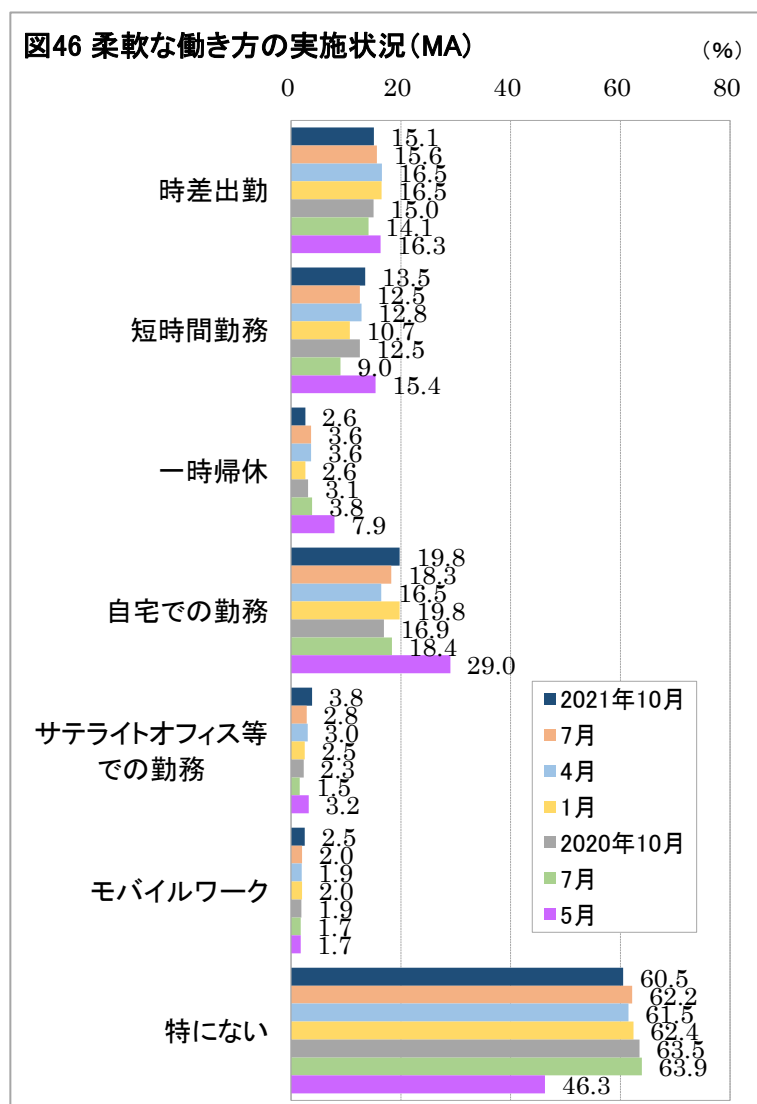
<sup>10</sup> 仕事能力については厚生労働省『能力開発基本調査』を援用している。



と、上位 5 位までは全て今回の調査で「勤め先」が責任を持つべきとされたものである（図 45）。能力向上は自己責任と認めながらも、図 35・36 のように勤め先の教育には不満を抱いている。ニーズが高い能力・スキルについては、勤め先の支援を求めているのが、雇用者の本音であろう。

## 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でも選んで下さい」(複数回答)としている。2021年10月調査でも、いずれの働き方も7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46)。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、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7月調査の20.4%から22.7%へと増加しているが、1%水準・5%水準いずれで見ても統計的有意差は無い。2020年7月調査以降、テレワーク実施率は、新型コロナウイルスの新規感染者数の状況に関わらず約2割と、一定程度定着している(図47)。

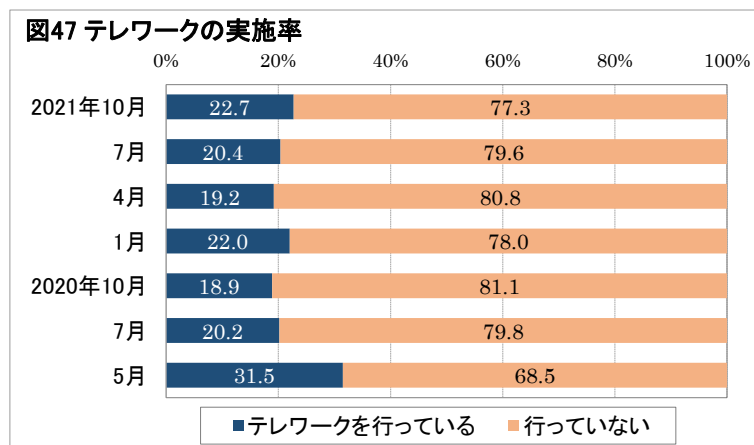


図48 従業員規模別・テレワークの実施率

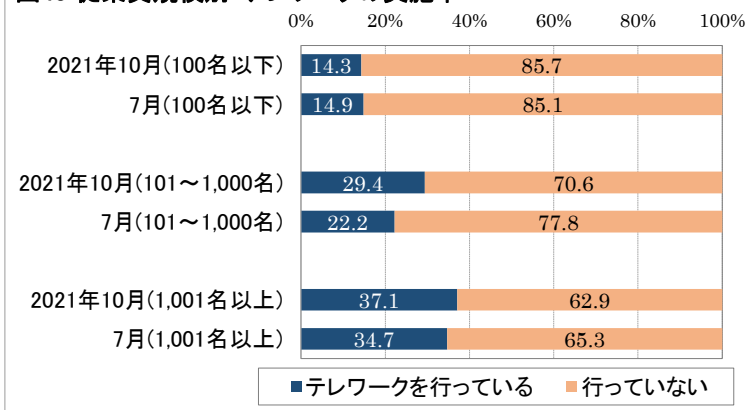


図49 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

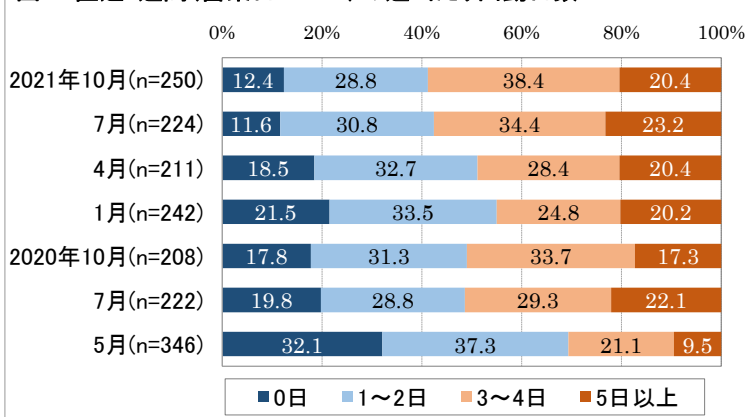


図50 自宅での勤務で効率が上がったか

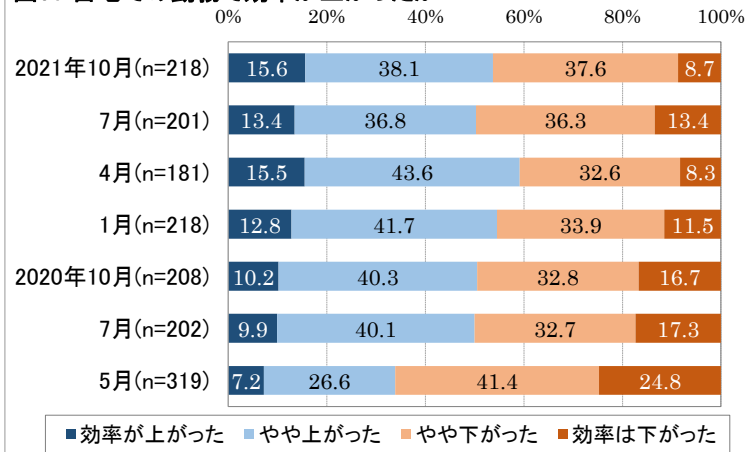
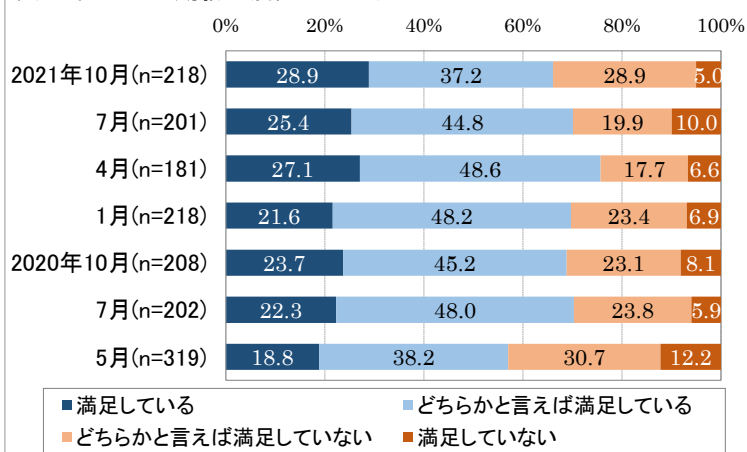


図51 自宅での勤務に満足しているか



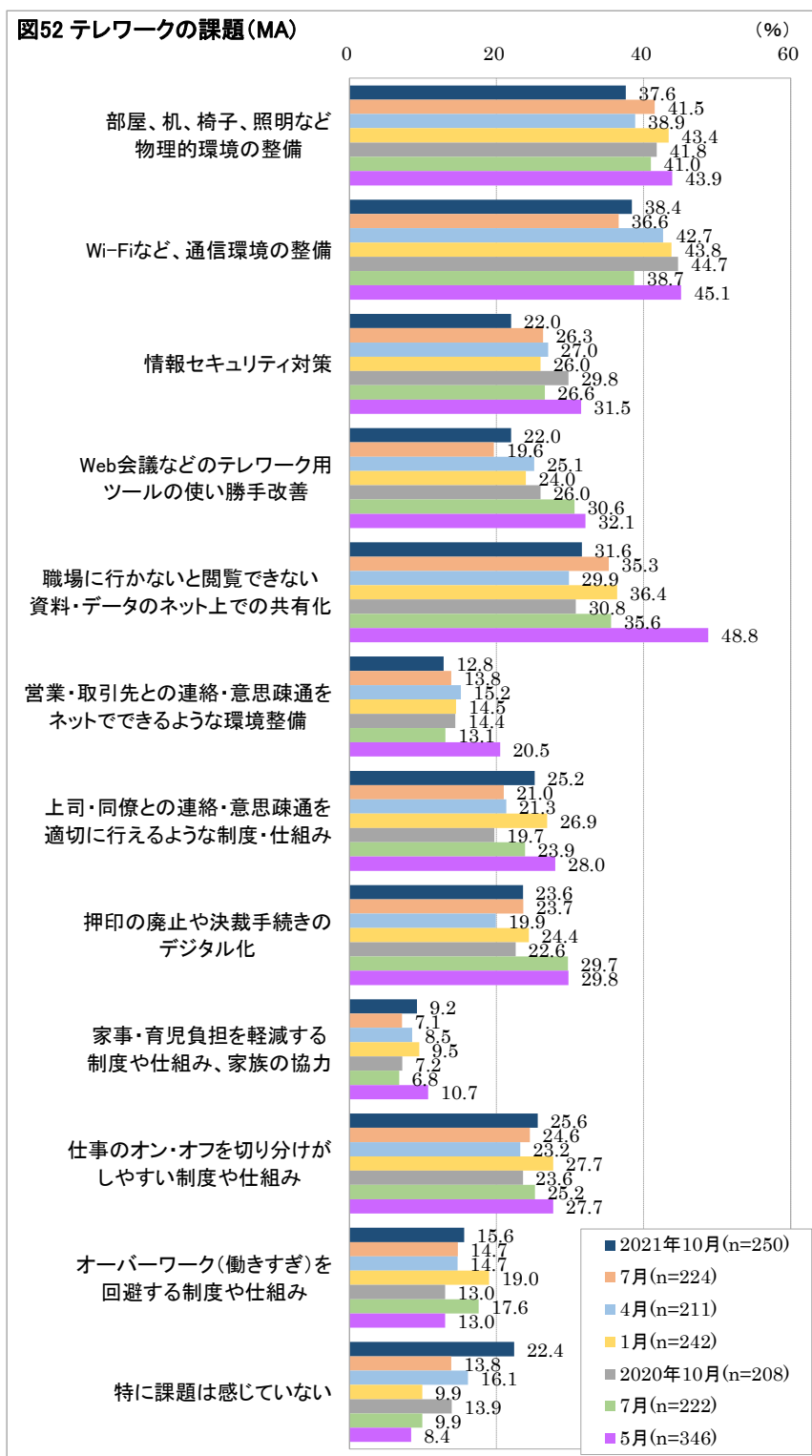
今回の調査は10月11日～12日にかけて実施しており、国の緊急事態宣言・まん延防止等重点措置が全て解除された9月30日から10日以上経過している。企業・団体等がテレワークを継続するかどうかの意思決定を行うには十分な日数である。企業・団体等は、国の宣言・措置解除に関わらず、慎重な姿勢を崩さなかったと推測できる。なお、従業員規模別にテレワーク実施率を見ると、7月調査と比較して100名以下では僅かに低下しているのに対し、101～1,000名、1,001名以上の勤め先では、実施率は高まっている(図48)。今回の調査で、全体のテレワーク実施率が低下しなかった背景には、国による宣言・措置は解除となったものの、東京都等の首都圏1都3県で「リバウンド防止措置」として10月1日から同24日まで、事業者向けに各種の制限継続が要請されたことに加えて、職場への出勤について、テレワークの活用や休暇取得の促進等により、出勤者数の7割削減を目指すとの要請に、中堅・大企業が従ったことが作用したと思われる。

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10月4日～8日)における出勤日数を見ると、週当たり3日以上出勤したテレワーカーは、7月調査の57.6%を僅かに上回り、58.8%となった(図49)。前回の調査で指摘したように、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の流れは進んでいると考えられる。

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」「やや上がった」はいずれも微増し、合計は7月調査の50.2%から53.7%に増加したが、「やや下がった」「効率は下がった」の微減と同様に前回調査との間に統計的有意差は無い(図50)。

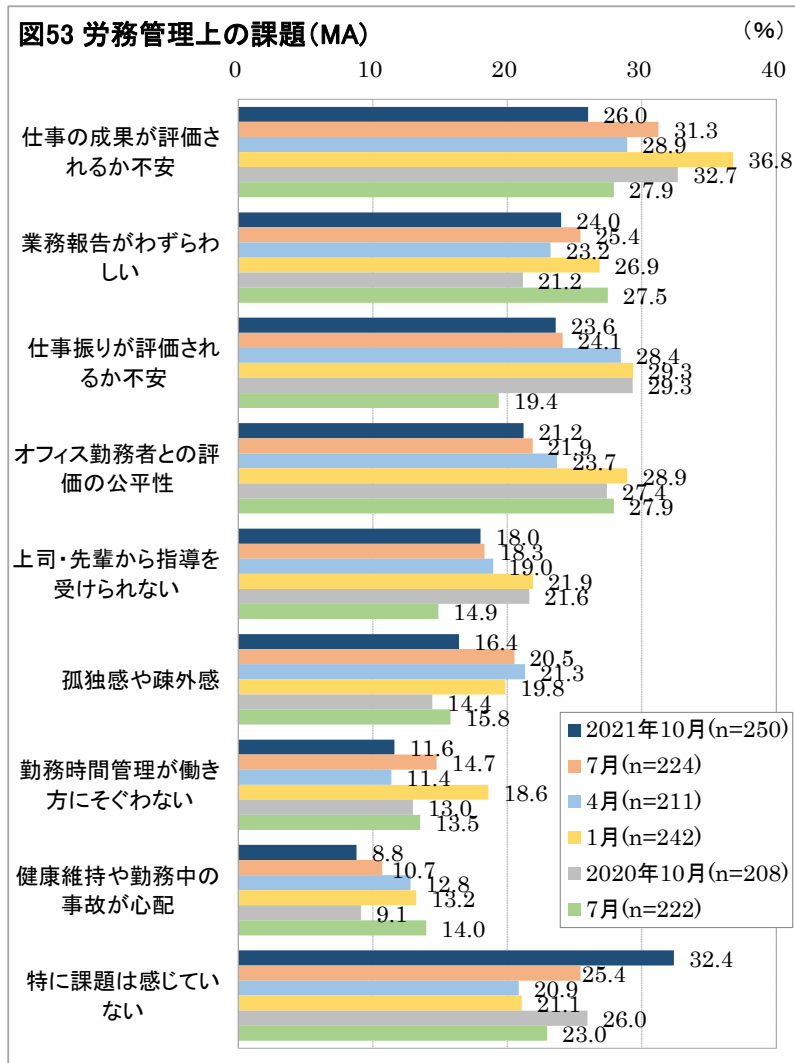
また、自宅での勤務の満足度は「どちらかと言えば満足していない」が7月調査の19.9%から28.9%に、5%水準ではあるが統計的有意に増加した。「満足している」と「どちらかと言えば満足している」の合計は、2021年4月調査以降、減少傾向が続いている(図51)。

## (2) テレワークの課題

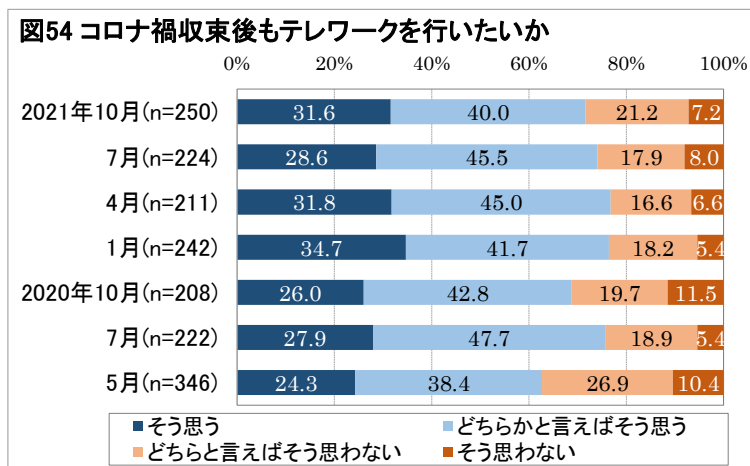


テレワークをスムーズに行うためには、どのような課題があると感じているか、複数回答で質問した(いくつでも選択可)。第1回調査から一貫して「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」「Wi-Fiなど、通信環境の整備」といった、自宅の環境整備に係る項目を4割前後のテレワーカーが課題として挙げており、2021年10月調査においてもこの傾向に変化は無い。自宅の環境は、容易に変えられるものではないので、この傾向は今後も続くと思われる。なお、今回調査で「特に課題は感じていない」が22.4%と7月調査の13.8%から5%水準ではあるが統計的有意に増加し、過去最多となったことには注目したい。これ以外の課題で、7月調査から5%ないし1%水準で統計的有意差があったものはない(図52)。1年以上にわたるテレワークを通じて、課題が解決されたテレワ

一カーが増えた一方、自宅環境等の課題が未解決のテレワーカーもまだ一定程度存在することが推測される。

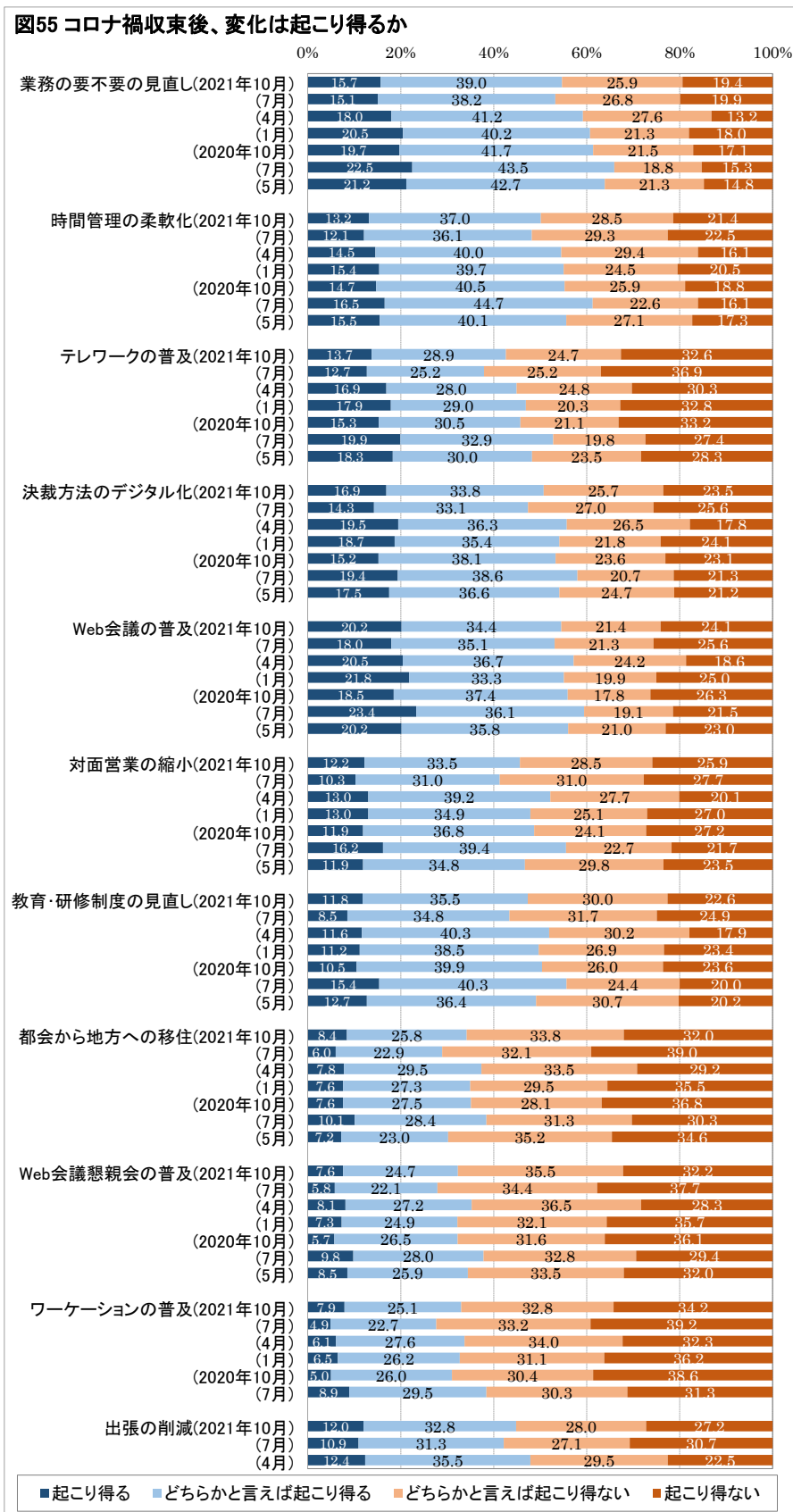


本調査では、2020年7月調査以降、労務管理の課題を複数回答で質問している（いくつでも選択可）。今回の調査では、統計的有意差は無いものの、全ての課題について7月調査より数値が低下していること、また、前問同様、「特に課題は感じていない」が32.4%で過去最多となったことが特徴である。課題の上位に挙がっているのは「仕事の成果が適切に評価されるか不安」26.0%、「仕事振り（プロセス）が適切に評価されるか不安」23.6%、「オフィスで勤務する者との評価の公平性」21.2%と、人事評価関連の項目である。また、「業務報告がわずらわしい」も24.0%で課題の2位に挙がっている（図53）。



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、毎回意向を質問している。今回調査では「そう思う」と、「どちらかと言えばそう思う」の合計は71.6%となり、統計的有意差は無いものの、2回連続で減少している（図54）。

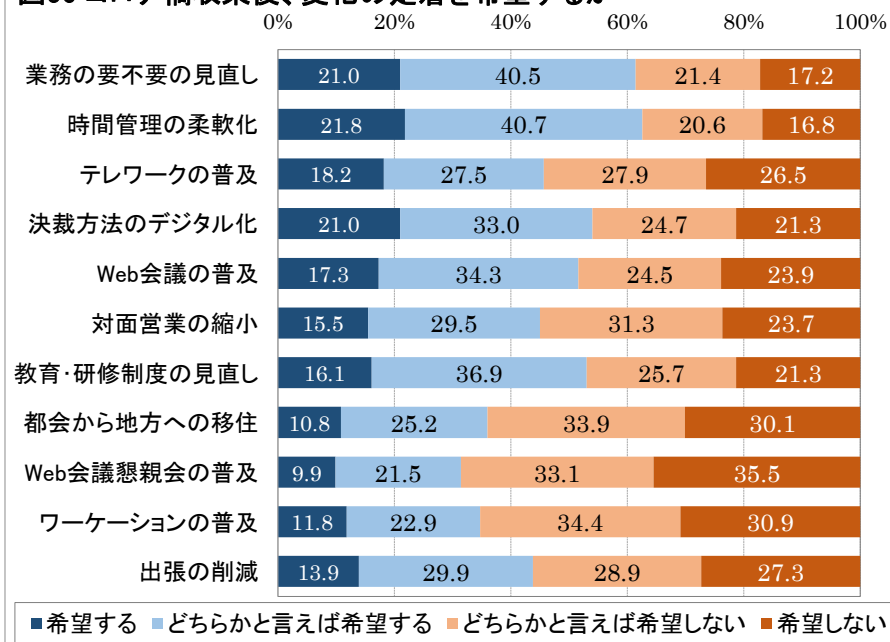
### (3) 収束後の未来像



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、毎回、可能性を質問している。2021年7月調査では、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」の合計が4月調査より減少したが、今回の調査では、逆に全ての項目で7月調査より増加している。1%水準で統計的有意差があったのは「都会から地方への移住」「ワーケーションの普及」、5%水準で統計的有意差があったのは「テレワークの普及」「対面営業の縮小」「Web会議を利用した懇親会・飲み会の普及」である(図55)。変化の可能性を肯定する意見の割合は、調査のたびに変動しており、その増減に何らかの傾向が見られる項目は少ない。アフターコロナの不確実性を反映していると考えられる。

本問は、新型コロナウイルス問題が収束した後の変化の「可能性」の程度を質問している。それでは、雇用者自身は、これらの変化が定着することを「希望」しているのだろうか。今回新設した「希望」の程度に関する調査結果から、「可能性」と「希望」の傾向は概ね類似していることが分かった。

図56 コロナ禍収束後、変化の定着を希望するか



ただし、いくつかの項目では両者に乖離があり、5ポイント以上の乖離があるものは、「時間管理の柔軟化」で「希望する」「どちらかと言えば希望する」の合計が62.5%であるのに対し、「起こり得る」「どちらかと言えば起こり得る」の合計は50.2%と、12.3ポイントの差がある。同様に、「業務の要不要の見直し」は「希望」

(合計) 61.5%、「起こり得る」(同) 54.7%で6.8ポイントの差、「教育・研修制度の見直し」は「希望」(同) 53.0%、「起こり得る」(同) 47.3%で5.7ポイントの差がある(図56)。実現可能性の見通しは、得てして本人の希望に影響されやすいが、希望しても実現は難しいこともあることを、雇用者は冷静に認識していると思われる。

## 5. まとめ

第7回調査は、国による緊急事態宣言・まん延防止等重点措置が全て解除となってから約10日が経過した10月上旬に実施した。前回7月の調査と大きく状況が異なる点は、ワクチン接種が普及したことと、7～9月における過去最大の感染拡大が沈静化したことである。調査時点で、雇用者の7割以上が2回目のワクチン接種を完了しており、新型コロナウイルスに感染する不安は軽減するものと予想した。事実、感染不安を感じる割合は7月調査より減少したが、不安を感じる割合は、2回目のワクチン接種を受けた者、まだ1回目の接種を受けていない者、いずれもほぼ同等であった。また、外出自粛行動についても、ワクチン接種状況による差は見られなかった。雇用者は、たとえワクチン接種を受けても、感染の可能性があることを理解し、慎重に行動していると思われる。

同様に、テレワーク実施率も約2割となり、7月調査から低下しなかった。企業・団体は感染の可能性を考慮すると同時に、行政のリバウンド防止措置等の要請にも配慮して、テレワーク体制を当面維持する意思決定を行ったのではないかと推察される。

今回の調査では、自分自身のキャリアプランを持っているかどうかを新たに質問した。厚生労働省『能力開発基本調査』等で、職業生活設計は自分で主体的に考えていきたい者が多数を占めることは既に分かっている。しかし、今回の調査から、自分自身のキャリアプランを思い描いている者は3割程度にとどまることが明らかになった。もちろん、キャリアプランを持つ／持たないは、個人の選択である。明確なプランの下、目標の実現に邁進することも生き方であり、逆に、これといったプランを持たず、状況に応じて柔軟に働き方を変えることも生き方である。同様に、昨今、話題になっている、メンバーシップ型／ジョブ型についても、選べるのであれば、どちらの働き方を選ぶことも個人の自由である。

ただし、年収を増やすことを望むのであれば、生産性を高めなければならず、そのためには能力向上が不可欠である。今回の調査で、仕事能力の向上に責任を持つ者は、働く人自身と考えている者の割合が5割近いことが分かった。しかし、具体的なスキル・能力別に見ると、専門的なITスキル、高度な専門的知識・スキルのように、ニーズが高いスキル・能力については、勤め先が責任を持つべきという割合が多い。また、これらは、勤め先にとっても今後のDX化推進に関連し、生産性向上に寄与するスキル・能力である。仕事能力向上は、本人が主体となって行うことが望ましいが、勤め先の役割はやはり大きく、能力向上の実感が持てるようにOff-JT、OJTを強化するべきであろう。同時に、勤め先だけでは足りない部分は、大学等の教育機関を利用しやすくする等、国が支援を行うことが望ましい姿ではないだろうか。

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