

第 I 部 調査結果の概要

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

人口減少による供給制約下にある我が国において、経済成長していくためには、一人ひとりが生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが重要である。これに最も寄与すると考えられているのはイノベーションを促進し、事業活動に生かすことである。このため、今後のイノベーションで中心となる AI（人工知能）や ICT（情報通信技術）に注目して、企業・労働者がどのようにこれらの技術に対応していくべきかを明らかにしていくため、企業・労働者アンケート調査を行った。

なお、本調査は、厚生労働省労働政策担当参事官室の要請に基づき、実施したものである。

2. 調査名

「イノベーションへの対応状況調査」【企業調査】及び

「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」【労働者調査】

3. 調査期間

2017 年 1 月 30 日から 2 月 10 日。

4. 調査方法

郵送による調査票の配付・回収。

5. 調査対象

企業調査：全国の常用労働者 100 人以上の企業；12,000 社。

労働者調査：調査対象企業で正社員 8 人に配付、本人が直接返送；計 96,000 人。

※企業調査では、信用調査機関の企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出。

※本調査は、企業を通じて正社員調査票を配付している。なお、配付に際しては、男性 4 名、女性 4 名での配付をお願いした（ただし、例えば、女性の正社員がいない場合は 8 通とも男性の正社員に配付することや、配付可能な正社員が 8 人に満たない場合は配付可能な人数まで配付する等、按分は企業の可能な範囲としている）。また、配付の際に、年齢に極端な偏りが出ないこと、正社員の職種の構成に照らし、できる範囲で職種に偏りのない形での配付を依頼した。

6. 有効回収数

企業調査：有効回収数；2,505 件／有効回収率；20.9%

労働者調査：有効回収数；12,839 件／有効回収率；13.4%

7. 報告概要の構成

企業調査・労働者調査の結果概要については、企業調査については第 2 章、労働者調査については第 3 章でまとめている。また、第 4 章で企業調査と労働者調査の比較を踏まえた単純集計結果の概要をまとめた。

第2章 企業調査の結果概要

1. 回答企業の属性

回答企業の属性は図表 2-1-1 のとおり。

図表 2-1-1：回答企業の属性【企業調査】

	合計	n	%		合計	n	%	
		2,505	100.0			2,505	100.0	
問1：従業員規模	99人以下 100～299人 300～999人 1,000～9,999人 1万人以上 無回答	118 1,179 733 435 23 17	4.7 47.1 29.3 17.4 0.9 0.7		経常利益	大幅に増加（15%以上） 増加（5%以上15%未満） ほぼ横ばい（5%未満の増減） 減少（5%以上15%未満） 大幅に減少（15%以上） 無回答	300 611 1,049 316 144 85	12.0 24.4 41.9 12.6 5.7 3.4
問1：業種	鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業、郵便業 卸売業、小売業 金融業、保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業、飲食サービス業 生活関連サービス業、娯楽業 教育、学習支援業 医療、福祉 複合サービス事業（郵便局、協同組合など） サービス業（他に分類されないもの） その他 無回答	3 182 694 14 77 202 456 52 27 50 132 38 53 92 2 332 66 33	0.1 7.3 27.7 0.6 3.1 8.1 18.2 2.1 1.1 2.0 5.3 1.5 2.1 3.7 0.1 13.3 2.6 1.3	問1 9 3 年前と 比較し た増減	労働生産性	大幅に増加（15%以上） 増加（5%以上15%未満） ほぼ横ばい（5%未満の増減） 減少（5%以上15%未満） 大幅に減少（15%以上） 無回答	115 536 1,447 251 49 107	4.6 21.4 57.8 10.0 2.0 4.3
問1：資本金	1億円以下 1億円超3億円以下 3億円超 無回答	1,614 250 557 84	64.4 10.0 22.2 3.4		全従業員	大幅に増加（15%以上） 増加（5%以上15%未満） ほぼ横ばい（5%未満の増減） 減少（5%以上15%未満） 大幅に減少（15%以上） 無回答	163 673 1,204 369 40 56	6.5 26.9 48.1 14.7 1.6 2.2
問1：資本関係	いわゆる外資系 国内資本のみ その他 無回答	22 2,321 86 76	0.9 92.7 3.4 3.0		うち、正社員の人数	大幅に増加（15%以上） 増加（5%以上15%未満） ほぼ横ばい（5%未満の増減） 減少（5%以上15%未満） 大幅に減少（15%以上） 無回答	160 648 1,243 362 41 51	6.4 25.9 49.6 14.5 1.6 2.0
問1：創業（現在から）	10年以内 10年超50年以内 50年超（経過） 無回答	93 1,193 1,198 21	3.7 47.6 47.8 0.8		うち、非正社員の人数	大幅に増加（15%以上） 増加（5%以上15%未満） ほぼ横ばい（5%未満の増減） 減少（5%以上15%未満） 大幅に減少（15%以上） 無回答	153 483 1,365 339 79 86	6.1 19.3 54.5 13.5 3.2 3.4
問2：業務用スマートフォン・タブレットの導入状況	導入済みである 今後導入を予定している 導入は予定していない 無回答	1,288 232 944 41	51.4 9.3 37.7 1.6					
問2付問：タブレットやスマートフォンの導入に伴い、取り組んだ事項（MA）	業務用スマートフォン・タブレット導入企業・計 テレワーク等の働き方の見直し 執務スペースの見直し 従業員向けの研修 特になし 無回答	1,288 125 71 276 843 45	100.0 9.7 5.5 21.4 65.5 3.5					
問8：裁量労働制の導入状況	導入されている 導入されていない 無回答	261 2,209 35	10.4 88.2 1.4					
問16：最近の3年間で新しい設備やソフトウェアの企業内への導入	新規の設備やソフトウェアの導入を行った 既存の設備やソフトウェアの増設・更新を行った 設備やソフトウェアの導入は行っていない 無回答	1,176 1,024 502 30	46.9 40.9 20.0 1.2					
問17：最近の3年間で新しいまたは大幅に改善した製品・サービス（※）の市場への導入	新しいまたは大幅に改善した製品を市場に導入した 新しいまたは大幅に改善したサービスを市場に導入 新しいまたは大幅に改善した製品・サービスの導入はしていない 無回答	387 260 1,838 55	15.4 10.4 73.4 2.2					
問18：ワーク・ライフ・バランスに関する目標の中期計画への盛り込み	はい いいえ 無回答	1,030 1,405 70	41.1 56.1 2.8					

【調査票の定義】

※「新しいまたは大幅に改善した製品・サービス」とは、機能・性能・技術仕様・使いやすさ・原材料・構成要素・中身のソフトウェア・サブシステム・提供方法（サービスの場合のみ）について新しくしたものに加え、これらについて既存のものを大幅に改善したものを指します。
なお、既存の知識や技術を組み合わせたり、新しい用途へ転用したものも含まれます。ただし、新しい製品の転売、単なる外見だけの変更、定期的もしくは季節ごとに行われる変更、ルーチン化されたアップデートは含みません。
貴社にとって新しいもの（または貴社の既存の製品・サービスに比べて大幅に改善されたもの）を指し、貴社の市場において新しいものである必要はありません。つまり、他社が既に導入している製品・サービスを貴社が導入した場合も、それが貴社にとって新しければ、「新しいまたは大幅に改善した製品・サービス」を導入したこととなります。ここで、製品とはスマートフォン、家具、パッケージソフトなどといった有形物だけでなく、ダウンロードによって取得されるソフトウェア、音楽、映画なども指します。一方、サービスとは、小売、保険、教育、旅客輸送、コンサルティングなどの無形物を指します。

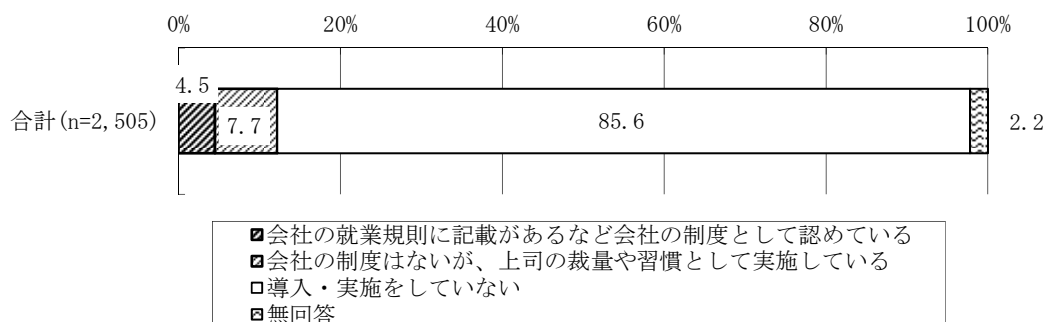
2. テレワーク

2-1. テレワーク¹の実施状況

(1)テレワークの実施状況

企業調査では、「テレワークを認めているか」について尋ねている。それによれば、「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」が4.5%、「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」が7.7%、「導入・実施をしていない」が85.6%となっている。「テレワーク実施企業・計」（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）は、12.2%となっている（図表 2-2-1）。

図表 2-2-1：テレワークの導入状況（単位＝%）【企業調査】



これを従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「テレワーク実施企業・計」の割合が高くなる。業種別（n=30 以上）にみると、「テレワーク実施企業・計」の割合は「情報通信業」がもっとも高い。

なお、企業調査では業務用スマートフォン・タブレットの導入状況²を聞いている。そこで、業務用スマートフォン・タブレットの導入状況別にみると、「テレワーク実施企業・計」の割合は、業務用スマートフォン・タブレットが「導入済みである」とする企業で19.5%と最も高い。

また、企業調査では、裁量労働制の導入状況³についても尋ねている。そこで、裁量労働制の導入状況別にみると、「テレワーク実施企業・計」の割合は、裁量労働制が「導入されていない」企業に比べて「導入されている」企業のほうが高くなっている（図表 2-2-2）。

¹ 調査票ではテレワークについて、以下のように注記している。

「本調査でのテレワークとは、情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方です（電子メールや携帯電話などの情報通信手段が利用できる環境で仕事することが条件）。テレワークのなかには、「在宅勤務」（週の何日か（日数・時間は問いません）は事業所に出勤せず在宅で作業をする働き方。SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）を含む）や「モバイルワーク」（電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能な働き方（営業職など））などを含みます」

² 業務用スマートフォン・タブレットの導入状況の回答分布については、回答企業の属性（図表 2-1-1）を参照。

³ 裁量労働制の導入状況の回答分布については、回答企業の属性（図表 2-1-1）を参照。

図表 2-2-2：テレワークの実施状況（単位＝％）【企業調査】

	n	「会社 の就業規則に記 載されている」として認 めている	「会社 の就業規則に記 載されていないが、 上司の裁量や習慣とし て実施している」	「導 入・実 施をしてい ない」	無 回 答	「テレ ワーク 」計 実施企 業
合計	2,505	4.5	7.7	85.6	2.2	12.2
＜従業員規模＞						
99人以下	118	4.2	4.2	86.4	5.1	8.4
100～299人	1,179	2.4	8.5	87.4	1.8	10.9
300～999人	733	3.8	6.8	86.9	2.5	10.6
1,000人以上	458	10.9	7.9	79.3	2.0	18.8
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	182	1.1	10.4	85.7	2.7	11.5
製造業	694	5.0	8.6	84.7	1.6	13.6
電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.0	0.0	92.9	7.1	0.0
情報通信業	77	22.1	19.5	57.1	1.3	41.6
運輸業、郵便業	202	1.5	3.5	94.1	1.0	5.0
卸売業、小売業	456	3.1	7.9	86.2	2.9	11.0
金融業、保険業	52	5.8	7.7	86.5	0.0	13.5
不動産業、物品賃貸業	27	3.7	3.7	88.9	3.7	7.4
学術研究、専門・技術サービス業	50	12.0	2.0	82.0	4.0	14.0
宿泊業、飲食サービス業	132	2.3	5.3	89.4	3.0	7.6
生活関連サービス業、娯楽業	38	2.6	2.6	92.1	2.6	5.2
教育、学習支援業	53	3.8	5.7	90.6	0.0	9.5
医療、福祉	92	1.1	4.3	91.3	3.3	5.4
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	332	5.4	7.8	84.6	2.1	13.2
その他	66	6.1	9.1	80.3	4.5	15.2
＜業務用スマホ・タブレットの導入状況＞						
導入済みである	1,288	7.1	12.4	78.8	1.6	19.5
今後導入を予定している	232	2.2	6.5	89.7	1.7	8.7
導入は予定していない	944	1.6	1.7	96.1	0.6	3.3
＜裁量労働制の導入＞						
導入されている	261	14.9	16.9	66.3	1.9	31.8
導入されていない	2,209	3.3	6.7	88.0	2.1	10.0

※「テレワーク実施企業」計は、「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計。

(2)テレワークの種類

テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」（以下、「会社の制度として認めている」と略す）と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」（「上司の裁量や習慣として実施」と略す）の合計）について、認められているテレワークの種類（複数回答）を尋ねたところ、「在宅勤務（SOHO 含む）」が52.0%、「モバイルワーク」が57.6%などとなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「在宅勤務」の割合が高くなる。

テレワークの実施状況別にみると、「上司の裁量や習慣として実施」に比べて「会社の制度として認めている」のほうが、「在宅勤務」の割合が高い。その一方で、「会社の制度として

認めている」に比べて「上司の裁量や習慣として実施」のほうが、「モバイルワーク」の割合が高い。

業務用スマートフォン・タブレットの導入・未導入別⁴にみると、「モバイルワーク」の割合は、業務用スマートフォン・タブレットが未導入とする企業に比べ、「導入済み」とする企業のほうが高い。

裁量労働制の導入状況別にみると、「在宅勤務」の割合は、裁量労働制が「導入されていない」企業に比べて「導入されている」企業のほうが高い（図表 2-2-3）。

図表 2-2-3：認められているテレワークの種類（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	(S O H O 含む) 在宅 勤務	モ バ イ ル ワ ー ク	そ の 他	無 回 答
合計	304	52.0	57.6	4.3	1.3
<従業員規模>					
99人以下	10	40.0	60.0	10.0	0.0
100～299人	128	48.4	56.3	3.9	1.6
300～999人	78	48.7	60.3	3.8	2.6
1,000人以上	86	61.6	55.8	4.7	0.0
<テレワークの実施状況>					
会社の制度として認めている	112	77.7	42.9	5.4	0.0
上司の裁量や習慣として実施	192	37.0	66.1	3.6	2.1
<業務用スマホ・タブレットの導入・未導入>					
導入済み	252	50.8	61.5	4.4	0.8
未導入	51	56.9	39.2	3.9	3.9
<裁量労働制の導入>					
導入されている	83	60.2	56.6	2.4	0.0
導入されていない	219	48.4	58.0	5.0	1.8

※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

(3)テレワークの実施部門

企業調査では、テレワーク実施企業に対して、「①テレワークを実施している部門」（単一回答）について尋ね、「一部の部門」と回答した企業については、「②実施該当部門」（複数回答）を尋ねている。これについてみたものが図表 2-2-4 である。

それによれば、「①テレワークを実施している部門」については、「すべての部門」が 18.8%、「一部の部門」が 79.9%となっている。次に、「一部の部門」と回答した企業の「②実施該当部門」については、「営業」が 55.1%と最も多く、次いで、「人事・労務・総務」が 23.9%、「研究・開発・設計」と「企画・調査・広報」がともに 19.8%、「情報処理」が 16.5%などとなっている。

テレワークの実施状況別にみると、「上司の裁量や習慣として実施」に比べて「会社の制度として認めている」のほうが、「すべての部門」の割合が高い（「会社の制度として認めて

⁴ 業務用スマートフォン・タブレットの導入・未導入の「未導入」は、「今後導入を予定している」「導入は予定していない」の合計で作成。

いる」36.6%、「上司の裁量や習慣として実施」8.3%)。「一部の部門」での実施該当部門についてテレワークの実施状況別にみると、「会社の制度として認めている」に比べて「上司の裁量や習慣として実施」のほうが、「営業」については割合が高い。

次に、「テレワーク実施部門」についてテレワークの種類別⁵にみると、「在宅勤務」に比べ「モバイルワーク」のほうが「一部の部門」とする割合が高い。「一部の部門」での実施該当部門についてテレワークの種類別にみると、「営業」と「販売・サービス」では「モバイルワーク」のほうが高い。

図表 2-2-4: テレワーク実施部門と「一部の部門」での実施該当部門 (単位=%)【企業調査】

	①テレワーク実施部門 (SA)				②「一部の部門」での実施該当部門 (MA)									
	n	すべての部門	一部の部門	無回答	n	営業	販売・サービス	研究・開発・設計	企画・調査・広報	情報処理	経理・会計	人事・労務・総務	その他	無回答
合計	304	18.8	79.9	1.3	243	55.1	11.9	19.8	19.8	16.5	8.2	23.9	18.1	0.4
<テレワークの実施状況>														
会社の制度として認めている	112	36.6	63.4	0.0	71	43.7	16.9	31.0	26.8	23.9	11.3	31.0	22.5	0.0
上司の裁量や習慣として実施	192	8.3	89.6	2.1	172	59.9	9.9	15.1	16.9	13.4	7.0	20.9	16.3	0.6
<テレワークの種類 (MA)>														
在宅勤務 (SOHO含む)	158	24.7	74.7	0.6	118	25.4	11.0	27.1	28.0	21.2	11.9	37.3	21.2	0.8
モバイルワーク	175	20.0	78.9	1.1	138	84.1	15.2	20.3	18.1	15.2	5.8	21.0	13.8	0.0

※「①テレワーク実施部門」は、テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。②「一部の部門」での実施該当部門は、①テレワーク実施部門で「一部の部門」と回答した企業を対象に集計。

(4)テレワークの実施者

具体的なテレワークの実施者（複数回答）については、「特定の職種・職務を担う従業員」が54.9%と最も多く、次いで、「育児・介護の事情がある従業員」「一定の職位以上の従業員」などとなっている。

これをテレワークの実施状況別にみると、「会社の制度として認めている」に比べて「上司の裁量や習慣として実施」のほうが、「特定の職種・職務を担う従業員」「一定の職位以上の従業員」の割合が高い。なお、「特に制限を設けず誰でも実施できる」の割合は、「上司の裁量や習慣として実施」に比べて「会社の制度として認めている」のほうが高い。

そこで、テレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「育児・介護の事情がある従業員」が51.3%と最も多く、次いで、「特定の職種・職務を担う従業員」（44.3%）、「一定の職位以上の従業員」（17.1%）、「特に制限を設けず誰でも実施できる」（15.2%）などとな

⁵ テレワークの種類は、「在宅勤務 (SOHO 含む)」「モバイルワーク」「その他」の複数回答で尋ねているが、以下ではクロス集計の際に、表側では「在宅勤務 (SOHO 含む)」「モバイルワーク」のみを掲示し、「その他」の記載は省略する。

っている。一方、「モバイルワーク」では、「特定の職種・職務を担う従業員」が 62.3%と最も多く、次いで、「一定の職位以上の従業員」(36.0%)、「特に制限を設けず誰でも実施できる」(22.9%) などとなっている。

「在宅勤務」と「モバイルワーク」を比較すると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが、「育児・介護の事情がある従業員」「障害などのある従業員（高齢者除く）」「遠方から通勤している従業員」「入社後一定の年月が経過した従業員」「子の教育の問題など生活上の事情がある従業員」などの割合が高い。一方、「在宅勤務」に比べて「モバイルワーク」のほうが、「一定の職位以上の従業員」「特定の職種・職務を担う従業員」「特に制限を設けず誰でも実施できる」などの割合が高い（図表 2-2-5）。

図表 2-2-5：テレワークの実施者（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	特定の職種・職務を担う従業員	一定の職位以上の従業員	入社後一定の年月が経過した従業員	育児・介護の事情がある従業員	子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	遠方から通勤している従業員	高齢の従業員	障害などのある従業員（高齢者除く）	その他	特に制限を設けず誰でも実施できる	無回答
合計	304	54.9	27.6	9.9	29.3	7.6	9.2	3.3	6.9	3.0	15.1	1.3
＜テレワークの実施＞												
会社の制度として認めている	112	42.0	22.3	12.5	48.2	11.6	10.7	2.7	8.9	3.6	19.6	2.7
上司の裁量や習慣として実施	192	62.5	30.7	8.3	18.2	5.2	8.3	3.6	5.7	2.6	12.5	0.5
＜テレワークの種類(MA)＞												
在宅勤務（SOHO含む）	158	44.3	17.1	12.7	51.3	10.8	13.3	3.8	12.0	3.2	15.2	1.9
モバイルワーク	175	62.3	36.0	7.4	13.1	5.7	5.7	3.4	2.9	1.7	22.9	0.6

※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

(5)テレワークを実施中の従業員に対する就業時間・就業場所の管理方法

①テレワークを実施中の従業員に対する就業時間などの管理方法

テレワークを実施中の従業員に対する就業時間などの管理（複数回答）については、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が 36.5%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」などとなっている。「特に何もしていない」は 22.0%となっている。

これをテレワークの実施状況別にみると、「上司の裁量や習慣として実施」に比べて「会社の制度として認めている」のほうが、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」などの割合が高い。なお、「特に何もしていない」の割合は、「会社の制度として認めている」に比べて「上司の裁量や習慣として実施」のほうが高くなっている。

テレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「始業・終業時刻を電話や電子メールな

どで管理者に伝達する」が 53.2%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が 39.2%、「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が 30.4%などとなっている。「特に何もしていない」は 5.7%と少数である。一方、「モバイルワーク」では、「特に何もしていない」が 33.1%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」と「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」がともに 30.3%などとなっている。

両者を比較すると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」「家事等のために業務が一時中断する場合に電話や電子メールなどで管理者に伝達する」の割合が高い。一方、「特に何もしていない」の割合は、「在宅勤務」に比べて「モバイルワーク」のほうが高い（図表 2-2-6）。

図表 2-2-6：テレワークを実施中の従業員に対する就業時間などの管理（MA、単位＝％）
【企業調査】

	n	情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある	始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する	家事等のために業務が一時中断する場合に電話や電子メールなどで管理者に伝達する	一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する	その他	特に何もしていない	無回答
合計	304	31.6	36.5	5.9	24.3	12.2	22.0	0.3
<テレワークの実施状況>								
会社の制度として認めている	112	39.3	58.9	8.0	25.0	14.3	8.9	0.9
上司の裁量や習慣として実施	192	27.1	23.4	4.7	24.0	10.9	29.7	0.0
<テレワークの種類(MA)>								
在宅勤務（SOHO含む）	158	39.2	53.2	10.1	30.4	11.4	5.7	0.6
モバイルワーク	175	30.3	30.3	6.3	18.3	11.4	33.1	0.0

※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

②テレワークを実施中の従業員に対する就業場所などの管理方法

テレワークを実施中の従業員に対する就業場所などの管理（複数回答）については、「特に何もしていない」が 31.3%と最も多い。具体的な管理方法としては、「始業・終業時刻に電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が 28.0%と最も多く、次いで、「一定期間ごとにまとめて業務報告などで報告する」「移動する場合に電話や電子メールなどで管理者に伝達する」「GPS 等情報通信機器を利用して常時把握可能な状態にある」などとなっている。

これをテレワークの実施状況別にみると、「上司の裁量や習慣として実施」に比べて「会社の制度として認めている」のほうが、「始業・終業時刻に電話や電子メールなどで管理者に

伝達する」の割合が高い。一方、「会社の制度として認めている」に比べて「上司の裁量や習慣として実施」のほうが「特に何もしていない」「一定期間ごとにまとめて業務報告などで報告する」の割合は高くなっている。

テレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「始業・終業時刻に電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が 38.6%と最も多く、次いで、「一定期間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が 28.5%、「特に何もしていない」が 22.2%などとなっている。一方、「モバイルワーク」では、「特に何もしていない」が 37.1%と最も多く、次いで、「一定期間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が 25.7%、「始業・終業時刻に電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が 24.6%などとなっている。

両者を比較すると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが、「始業・終業時刻に電話や電子メールなどで管理者に伝達する」などの割合が高い。一方、「在宅勤務」に比べて「モバイルワーク」のほうが、「特に何もしていない」などの割合が高い（図表 2-2-7）。

図表 2-2-7：テレワークを実施中の従業員に対する就業場所などの管理（MA、単位＝％）
【企業調査】

	n	利用している状態で常時把握可能なGPS等情報通信機器を利用	始業・終業時刻に電話や電子メールなどで管理者や電話や電子メールなどを通じて伝達する	移動する場合に電話や電子メールなどで管理者や電話や電子メールなどを通じて伝達する	一定期間ごとにまとめて業務報告などを行う	その他	特に何もしていない	無回答
合計	304	4.6	28.0	11.2	27.6	16.1	31.3	1.0
＜テレワークの実施状況＞								
会社の制度として認めている	112	7.1	42.9	12.5	19.6	22.3	20.5	1.8
上司の裁量や習慣として実施	192	3.1	19.3	10.4	32.3	12.5	37.5	0.5
＜テレワークの種類(MA)＞								
在宅勤務（SOHO含む）	158	4.4	38.6	13.3	28.5	15.2	22.2	1.3
モバイルワーク	175	5.7	24.6	13.7	25.7	14.9	37.1	1.1

※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

2-2. テレワークを実施した理由と効果

(1) テレワークを実施した理由と効果

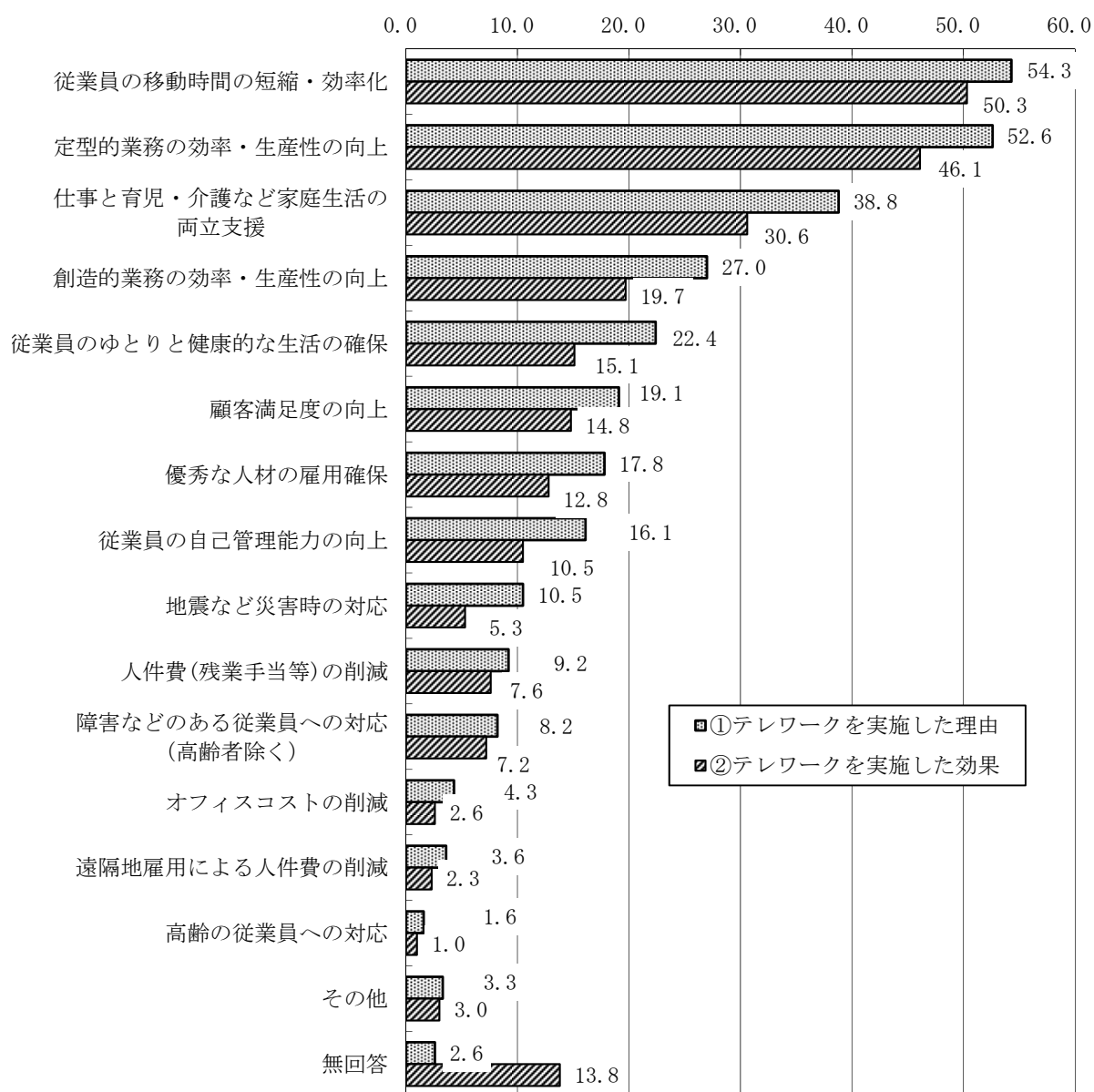
企業調査では、テレワーク実施企業について、「①テレワークを実施した理由」（複数回答）を尋ね、「②テレワークを実施した効果」（複数回答）に関しても、「それぞれの項目について効果が上がっているか」を尋ねている。これをみたものが図表 2-2-8 である。

それによれば、テレワークの実施理由としては、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が 54.3%と最も多く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」が 52.6%、「仕事と育

「児童・介護など家庭生活の両立支援」が38.8%、「創造的業務の効率・生産性の向上」が27.0%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」が22.4%、「顧客満足度の向上」が19.1%などとなっている。

テレワークの効果としては、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が50.3%と最も多く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」が46.1%、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」が30.6%、「創造的業務の効率・生産性の向上」が19.7%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」が15.1%、「顧客満足度の向上」が14.8%などとなっている。

図表 2-2-8：テレワークを実施した理由と効果（MA、単位＝％）【企業調査】



※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計(n=304)。

(2) テレワークの種類別にみたテレワークを実施した理由と効果

テレワークの実施理由をテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」が 68.4%と最も多く、次いで、「従業員の移動時間の短縮・効率化」(48.1%)、「定型的業務の効率・生産性の向上」(38.6%)、「優秀な人材の雇用確保」(31.0%) などとなっている。一方、「モバイルワーク」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」と「定型的業務の効率・生産性の向上」がともに 66.9%と最も多く、次いで、「創造的業務の効率・生産性の向上」(33.7%)、「顧客満足度の向上」(26.9%) などとなっている。

テレワークの実施理由について「在宅勤務」と「モバイルワーク」を比較すると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」「優秀な人材の雇用確保」「障害などのある従業員への対応（高齢者除く）」「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」などの割合が高い。一方、「在宅勤務」に比べて「モバイルワーク」のほうが、「定型的業務の効率・生産性の向上」「顧客満足度の向上」「従業員の移動時間の短縮・効率化」などの割合が高くなっている（図表 2-2-9①）

図表 2-2-9：テレワークの種類別にみたテレワークを実施した理由と効果（MA、単位＝％）
【企業調査】

		n	定型的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	従業員の自己管理能力の向上	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	従業員の移動時間の短縮・効率化	顧客満足度の向上	人件費（残業手当等）の削減	オフィスコストの削減	優秀な人材の雇用確保	遠隔地雇用による人件費の削減	仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援	高齢の従業員への対応	障害などのある従業員への対応（高齢者除く）	地震など災害時の対応	その他	無回答
① 実施理由	実施理由・合計	304	52.6	27.0	16.1	22.4	54.3	19.1	9.2	4.3	17.8	3.6	38.8	1.6	8.2	10.5	3.3	2.6
	<テレワークの種類(MA)>																	
	在宅勤務（SOHO含む）	158	38.6	27.2	16.5	29.7	48.1	6.3	5.7	5.1	31.0	4.4	68.4	2.5	14.6	12.0	3.8	1.3
	モバイルワーク	175	66.9	33.7	19.4	23.4	66.9	26.9	13.1	5.1	8.6	2.9	24.0	1.1	4.0	14.3	2.9	2.3
② 効果	効果・合計	304	46.1	19.7	10.5	15.1	50.3	14.8	7.6	2.6	12.8	2.3	30.6	1.0	7.2	5.3	3.0	13.8
	<テレワークの種類(MA)>																	
	在宅勤務（SOHO含む）	158	31.6	17.1	13.9	22.2	45.6	4.4	5.1	3.2	21.5	3.2	54.4	1.3	12.7	5.7	2.5	12.7
	モバイルワーク	175	57.7	25.1	10.3	13.1	60.6	22.3	9.7	3.4	6.3	1.7	20.0	0.6	2.9	6.9	2.9	13.1

※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

次に、テレワークの効果をテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」が 54.4%と最も多く、次いで、「従業員の移動時間の短縮・効率化」(45.6%)、「定型的業務の効率・生産性の向上」(31.6%)、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」(22.2%)、「優秀な人材の雇用確保」(21.5%) などとなっている。一方、「モバイルワーク」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が 60.6%と最も多く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」(57.7%)、「創造的業務の効率・生産性の向上」

(25.1%)、「顧客満足度の向上」(22.3%) などとなっている。

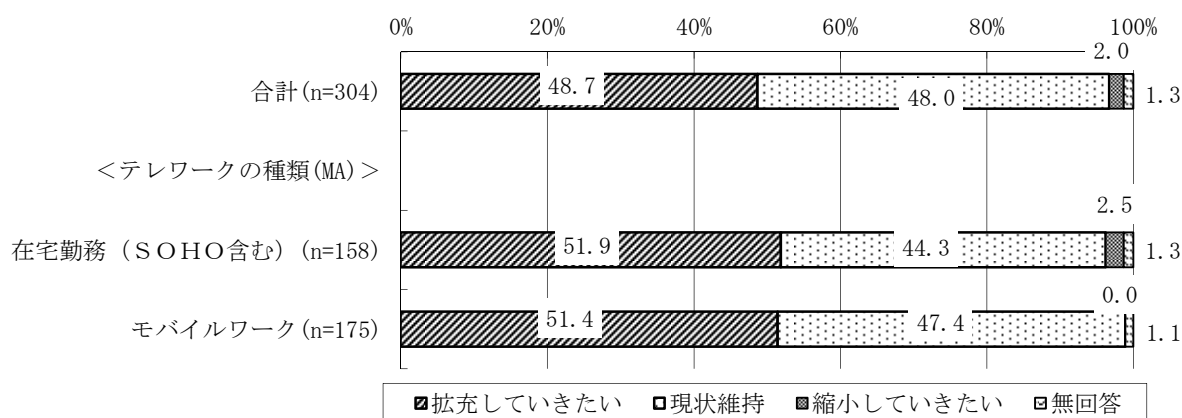
テレワークの効果について「在宅勤務」と「モバイルワーク」を比較すると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」「優秀な人材の雇用確保」「障害などのある従業員への対応（高齢者除く）」「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」などの割合が高い。一方、「在宅勤務」に比べて「モバイルワーク」のほうが、「定型的業務の効率・生産性の向上」「顧客満足度の向上」「従業員の移動時間の短縮・効率化」「創造的業務の効率・生産性の向上」などの割合が高い（図表 2-2-9②）。

(3) 今後のテレワークに対する拡充方針

企業調査では、テレワーク実施企業に対して、今後、テレワークをどのような方向に持っていきたいかについて尋ねている。それによれば、「拡充していきたい」が 48.7%、「現状維持」が 48.0%となっており、「縮小していきたい」は 2.0%と少数である。

テレワークの種類別にみると、「拡充していきたい」とする割合は、「在宅勤務」が 51.9%、「モバイルワーク」が 51.4%となっており、両者にほとんど差はみられない（図表 2-2-10）。

図表 2-2-10：今後のテレワークに対する拡充方針（単位＝％）【企業調査】



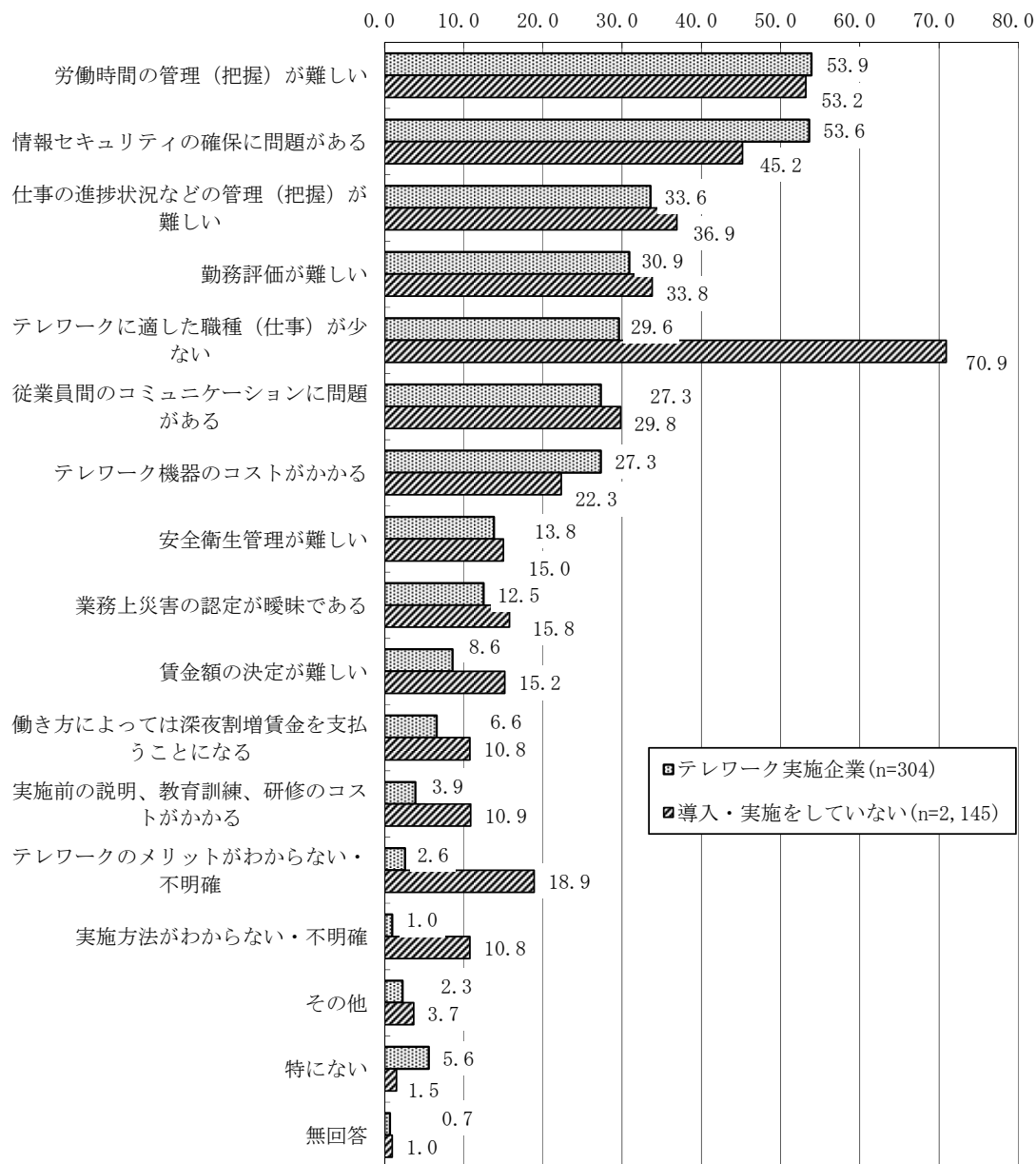
※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

2-3. テレワークを実施する上での問題や課題

(1) テレワークを実施する上での問題や課題

企業調査では、テレワークを実施する上での問題や課題（複数回答）について尋ねている（テレワーク実施企業の場合、導入後の問題や課題について尋ねており、テレワークを「導入・実施していない」企業については導入しない理由を尋ねている）。これをみたものが図表 2-2-11 である。

図表 2-2-11：テレワークを実施する上での問題や課題（MA、単位＝％）【企業調査】



※テレワーク実施企業とは、「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計のこと。

それによれば、テレワーク実施企業の「導入後の問題や課題」については、「労働時間の管理（把握）が難しい」が 53.9%と最も多く、次いで、「情報セキュリティの確保に問題がある」が 53.6%、「仕事の進捗状況などの管理（把握）が難しい」が 33.6%、「勤務評価が難しい」が 30.9%、「テレワークに適した職種（仕事）が少ない」が 29.6%、「従業員間のコミュニケーションに問題がある」と「テレワーク機器のコストがかかる」がともに 27.3%などとなっている。

一方、テレワークを「導入・実施していない」企業の「導入しない理由」については、「テレワークに適した職種（仕事）が少ない」が 70.9 % ともっとも多く、次いで、「労働時間の管理（把握）が難しい」が 53.2%、「情報セキュリティの確保に問題がある」が 45.2%、「仕事の進捗状況などの管理（把握）が難しい」が 36.9%、「勤務評価が難しい」が 33.8%、「従業員間のコミュニケーションに問題がある」が 29.8%、「テレワーク機器のコストがかかる」が 22.3%、「テレワークのメリットがわからない・不明確」が 18.9%などとなっている。

テレワーク実施企業と「導入・実施していない」企業を比較すると、テレワーク実施企業に比べて「導入・実施していない」企業のほうが、「テレワークに適した職種（仕事）が少ない」「テレワークのメリットがわからない・不明確」「実施方法がわからない・不明確」「実施前の説明、教育訓練、研修のコストがかかる」などの割合が高い。

(2)テレワークの種類別にみたテレワークを実施する上での問題や課題

テレワーク実施企業について、テレワークを実施する上での問題や課題をテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」と「モバイルワーク」いずれも、「情報セキュリティの確保に問題がある」「労働時間の管理（把握）が難しい」などの割合が高い。

「在宅勤務」と「モバイルワーク」を比較すると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが「テレワークに適した職種（仕事）が少ない」などの割合が高い。一方、「在宅勤務」に比べて「モバイルワーク」のほうが「テレワーク機器のコストがかかる」「労働時間の管理（把握）が難しい」などの割合が高い（図表 2-2-12）。

図表 2-2-12：テレワークの種類別にみたテレワークを実施する上での問題や課題
(MA、単位＝%)【企業調査】

	n	テレワークのメリットがわからない・不明確	実施方法がわからない・不明確	テレワークに適した職種（仕事）が少ない	労働時間の管理（把握）が難しい	仕事の進捗状況などの管理（把握）が難しい	賃金額の決定が難しい	勤務評価が難しい	従業員間のコミュニケーションに問題がある	テレワーク機器のコストがかかる	実施前の説明、教育訓練、研修のコストがかかる	情報セキュリティの確保に問題がある	安全衛生管理が難しい	業務上災害の認定が曖昧である	働き方によっては深夜割増賃金を支払うことになる	その他	特になし	無回答
合計	304	2.6	1.0	29.6	53.9	33.6	8.6	30.9	27.3	27.3	3.9	53.6	13.8	12.5	6.6	2.3	5.6	0.7
<テレワークの種類(MA)>																		
在宅勤務（SOHO含む）	158	2.5	0.0	39.2	51.9	35.4	8.2	34.8	32.3	18.4	2.5	53.2	17.7	16.5	8.9	3.8	4.4	0.6
モバイルワーク	175	2.3	1.7	19.4	61.1	33.1	8.6	32.6	27.4	34.9	4.0	55.4	12.6	12.0	6.9	1.7	4.6	1.1

※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

3. テレビ会議

3-1. テレビ会議の導入状況

(1) テレビ会議の導入状況

企業調査では、「貴社ではテレビ会議（WEB 会議や音声会議等を含む）を導入していますか」と尋ねている。これをみたものが図表 2-3-1 である。それによれば、テレビ会議を「導入している」が 46.8%、「導入を検討中」が 4.0%、「導入していない」が 49.0%などとなっている。半数弱の企業がテレビ会議を導入している。

図表 2-3-1：テレビ会議の導入状況（単位＝%）【企業調査】

	n	導入している	導入を検討中	導入していない	無回答
合計	2,505	46.8	4.0	49.0	0.2
＜従業員規模＞					
99人以下	118	24.6	3.4	72.0	0.0
100～299人	1,179	36.6	4.4	58.6	0.3
300～999人	733	50.6	4.0	45.2	0.3
1,000人以上	458	72.9	2.8	24.2	0.0
＜業種＞					
鉱業、採石業、砂利採取業	3	66.7	0.0	33.3	0.0
建設業	182	45.1	8.2	46.7	0.0
製造業	694	57.5	4.6	37.5	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	14	64.3	0.0	35.7	0.0
情報通信業	77	81.8	0.0	18.2	0.0
運輸業、郵便業	202	26.7	4.0	68.3	1.0
卸売業、小売業	456	47.4	2.6	50.0	0.0
金融業、保険業	52	53.8	5.8	40.4	0.0
不動産業、物品賃貸業	27	63.0	3.7	33.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	50	62.0	4.0	34.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	132	20.5	3.0	76.5	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	38	23.7	0.0	73.7	2.6
教育、学習支援業	53	39.6	3.8	56.6	0.0
医療、福祉	92	18.5	6.5	75.0	0.0
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	332	44.3	3.6	52.1	0.0
その他	66	54.5	1.5	43.9	0.0
＜業務用スマホ・タブレットの導入状況＞					
導入済みである	1,288	60.0	3.9	35.9	0.2
今後導入を予定している	232	38.8	12.5	48.3	0.4
導入は予定していない	944	31.9	2.0	65.9	0.2
＜裁量労働制の導入＞					
導入されている	261	69.0	3.8	27.2	0.0
導入されていない	2,209	44.0	3.9	51.9	0.1
＜テレワークの実施＞					
会社の制度として認めている	112	85.7	1.8	12.5	0.0
上司の裁量や習慣として実施	192	71.4	6.8	21.9	0.0
導入・実施をしていない	2,145	42.7	3.7	53.4	0.2

従業員規模別にみると、テレビ会議を「導入している」とする割合は、規模が大きくなるほど高くなる。業種別（n=30 以上）にみると、「導入している」とする割合は、「情報通信業」「学研究、専門・技術サービス業」「製造業」などで高い。

業務用スマートフォン・タブレットの導入状況別にみると、テレビ会議を「導入している」とする割合は、業務用スマートフォン・タブレットが「導入済みである」とする企業でもっとも高い。

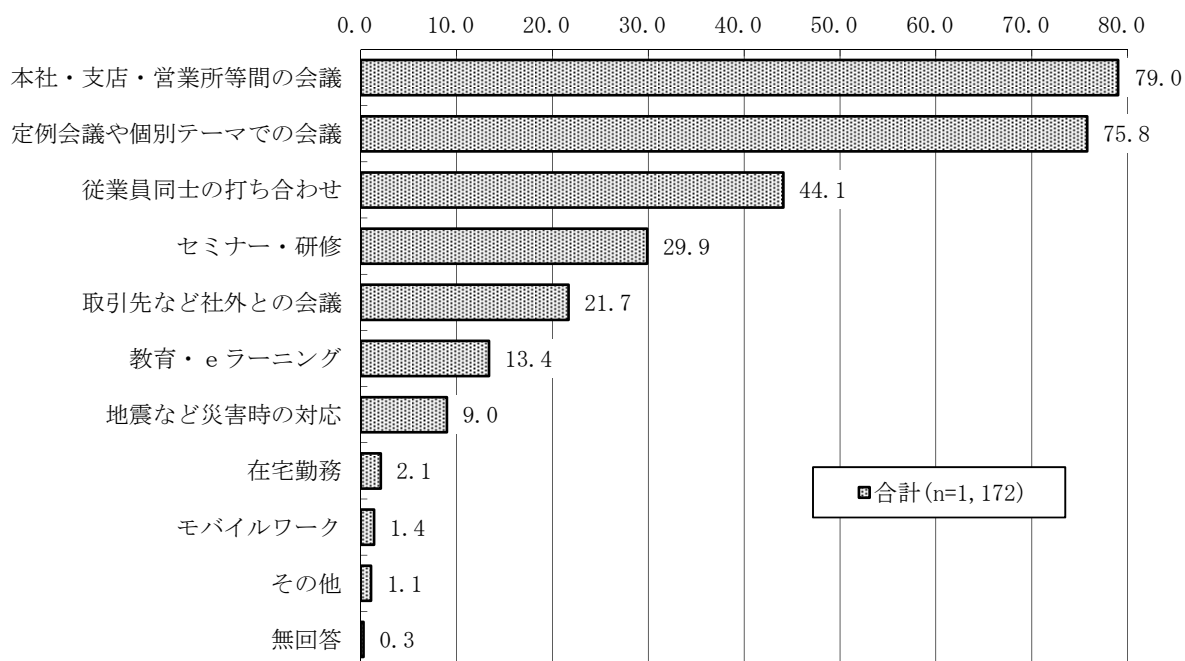
裁量労働制の導入状況別にみると、テレビ会議を「導入している」とする割合は、裁量労働制が「導入されていない」企業に比べて「導入されている」企業のほうが高い。

テレワークの実施状況別にみると、テレビ会議を「導入している」とする割合は、テレワークを「会社の制度として認めている」が 85.7%、「上司の裁量や習慣として実施」が 71.4% となっており、テレワークを「導入・実施していない」（42.7%）に比べ高くなっている。

(2) テレビ会議の実施用途

企業調査では、テレビ会議を「導入している」企業を対象にして、「テレビ会議はどのような場合に実施されていますか」（複数回答）と尋ねている。それによれば、「本社・支店・営業所等間の会議」が 79.0%でもっとも多く、次いで、「定例会議や個別テーマでの会議」が 75.8%、「従業員同士の打ち合わせ」が 44.1%、「セミナー・研修」が 29.9%、「取引先など社外との会議」が 21.7%などとなっている（図表 2-3-2）。

図表 2-3-2：テレビ会議の実施用途（MA、単位＝%）【企業調査】



※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計。

これを従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「定例会議や個別テーマでの会議」「本社・支店・営業所等間の会議」「従業員同士の打ち合わせ」「セミナー・研修」「教育・eラーニング」「地震など災害時の対応」の割合が高くなる（図表 2-3-3）。

図表 2-3-3：テレビ会議の実施用途（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	定例会議や個別 テーマでの会議別	本社・支店・営業 所等間の会議	従業員同士の打 ち合わせ	取引先など社外 との会議	セミナー・研 修	教育・eラー ニング	地震など災害時 の対応	在宅勤務	モバイルワ ーク	その他	無回 答
合計	1,172	75.8	79.0	44.1	21.7	29.9	13.4	9.0	2.1	1.4	1.1	0.3
＜従業員規模＞												
99人以下	29	51.7	75.9	37.9	17.2	13.8	3.4	3.4	3.4	3.4	0.0	0.0
100～299人	432	72.7	77.8	41.7	22.9	23.6	10.6	4.9	1.6	0.5	0.9	0.7
300～999人	371	76.3	79.5	41.0	19.9	30.7	14.6	8.1	1.1	1.3	1.1	0.0
1,000人以上	334	81.4	80.5	51.2	22.5	38.6	16.5	15.6	3.9	2.4	1.5	0.0

※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計。

3-2. テレビ会議を導入した理由と実施効果

(1) テレビ会議を導入した理由と実施効果

企業調査では、テレビ会議を「導入している」企業を対象にして、「①テレビ会議を導入した理由」を尋ね、「②テレビ会議を実施した効果」（複数回答）に関しても、「それぞれの項目について効果が上がっているか」（複数回答）を尋ねている。これをみたものが図表 2-3-4 である。

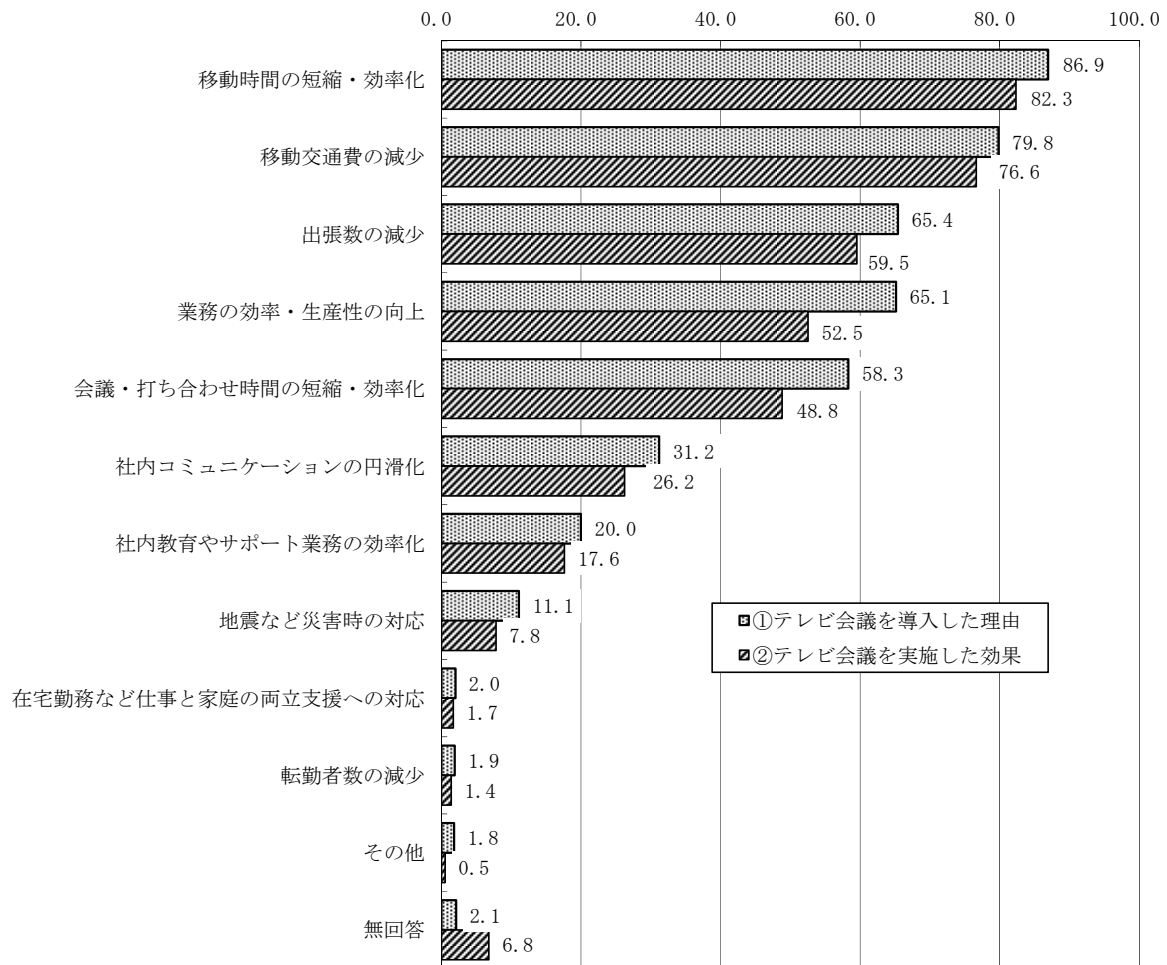
それによれば、テレビ会議の実施理由としては、「移動時間の短縮・効率化」が 86.9%と最も多く、次いで、「移動交通費の減少」が 79.8%、「出張数の減少」が 65.4%、「業務の効率・生産性の向上」が 65.1%、「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」が 58.3%、「社内コミュニケーションの円滑化」が 31.2%、「社内教育やサポート業務の効率化」が 20.0% などとなっている。

テレビ会議の効果としては、「移動時間の短縮・効率化」が 82.3%と最も多く、次いで、「移動交通費の減少」が 76.6%、「出張数の減少」が 59.5%、「業務の効率・生産性の向上」が 52.5%、「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」が 48.8%、「社内コミュニケーションの円滑化」が 26.2%、「社内教育やサポート業務の効率化」が 17.6% などとなっている。

テレビ会議を導入した理由と実施効果を従業員規模別にみたものが図表 2-3-5 である。

効果について従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「業務の効率・生産性の向上」「移動時間の短縮・効率化」「移動交通費の減少」「出張数の減少」「社内教育やサポート業務の効率化」の割合が高くなる傾向にある。

図表 2-3-4：テレビ会議を導入した理由と実施効果（MA、単位＝％）【企業調査】



※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計 (n=1,172)。

図表 2-3-5：テレビ会議を導入した理由と実施効果（MA、単位＝％）【企業調査】

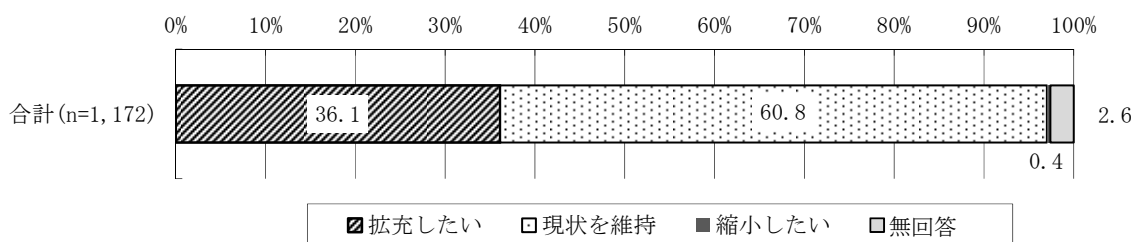
	n	業務の効率・生産性の向上	会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化	移動時間の短縮・効率化	移動交通費の減少	出張数の減少	転勤者数の減少	社内コミュニケーションの円滑化	社内教育やサポート業務の効率化	地震など災害時の対応	在宅勤務など仕事と家庭の両立支援への対応	その他	無回答
①実施理由													
実施理由・合計	1,172	65.1	58.3	86.9	79.8	65.4	1.9	31.2	20.0	11.1	2.0	1.8	2.1
<従業員規模>													
99人以下	29	31.0	44.8	79.3	65.5	34.5	0.0	31.0	13.8	10.3	3.4	3.4	10.3
100～299人	432	58.8	57.9	86.1	78.5	61.3	0.9	30.8	17.6	6.9	1.2	2.1	2.8
300～999人	371	67.7	61.5	85.4	79.5	68.5	3.0	30.2	19.7	10.5	1.9	2.2	1.6
1,000人以上	334	73.4	56.0	90.1	82.6	69.8	2.1	32.6	23.7	17.1	3.0	0.9	1.2
②効果													
効果・合計	1,172	52.5	48.8	82.3	76.6	59.5	1.4	26.2	17.6	7.8	1.7	0.5	6.8
<従業員規模>													
99人以下	29	24.1	34.5	75.9	69.0	37.9	0.0	31.0	13.8	6.9	3.4	0.0	10.3
100～299人	432	48.1	49.3	80.6	74.1	54.4	0.9	25.5	15.5	4.6	0.7	1.2	6.9
300～999人	371	52.3	51.2	81.4	78.2	62.8	2.2	25.1	17.5	6.5	1.6	0.3	6.5
1,000人以上	334	60.8	46.7	85.9	78.4	64.1	1.2	27.5	20.4	13.5	3.0	0.0	6.9

※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計。

(2)今後のテレビ会議の拡充方針

企業調査では、テレビ会議を導入している企業に対して、今後、テレビ会議をどのような方向に持っていきたいかについて尋ねている。それによれば、「現状を維持」が 60.8%でもっとも割合が高く、次いで、「拡充したい」が 36.1%となっており、「縮小したい」は 0.4%とわずかである（図表 2-3-6）。

図表 2-3-6：今後のテレビ会議の拡充方針（単位＝％）【企業調査】



※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計。

4. AI（人工知能）

4-1. AI の職場への導入状況

企業調査では、「現在、貴社の職場には、AI（人工知能）⁶が導入されていますか」と尋ねている。それによれば、職場で AI が「すでに導入済み」とする企業が 0.8%、「現在、導入を検討中」が 3.8%、「現時点で導入予定なし」が 94.9%となっている。「導入・導入検討中」計（「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」の合計）は 4.6%である。

AI の「導入・導入検討中」計について、従業員規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高くなる。

業種別（n=30 以上）にみると、AI を「すでに導入済み」の割合が高いのは、「金融業、保険業」（3.8%）、「情報通信業」（2.6%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（2.6%）、「医療、福祉」（2.2%）、「教育、学習支援業」（1.9%）などとなっている。「導入・導入検討中」計について業種別（n=30 以上）にみると、「金融業、保険業」（19.2%）、「医療、福祉」（10.9%）、「建設業」（5.5%）、「情報通信業」（5.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（5.1%）などが高い（図表 2-4-1）。

⁶ 調査票上の AI の説明では、以下のように注記を入れている。

「近年、人工知能（AI）の進化が急速に進んでいると言われていています。現時点では、「人間のよう考えるコンピュータ」としての人工知能（AI）は実現してはいませんが、近年の人工知能（AI）の研究開発によって「識別（音声認識や画像認識など）」「予測（数値予測やマッチングなど）」「実行（表現生成やデザインなど）」といった機能の一部が実用レベルに達し、生活や産業への人工知能（AI）の導入がはじまっています。

人工知能が製品・サービスに組み込まれることにより、例えば、AI 搭載家電（掃除用ロボット等）やゲーム（囲碁、将棋等）、インターネットの検索エンジンによる広告、受付窓口用ロボット、コールセンターでの自動対応、金融市場での高速トレード、自動車の自動運転の開発など、これまで人間が対応していた様々な場において人工知能の活用が進み始めています。」

図表 2-4-1 : AI の職場への導入状況（単位＝％）【企業調査】

	n	すでに導入済み	現在、導入を検討中	現時点で導入予定なし	無回答	「導入・導入検討中」計
合計	2,505	0.8	3.8	94.9	0.6	4.6
＜従業員規模＞						
99人以下	118	0.8	2.5	96.6	0.0	3.3
100～299人	1,179	0.4	3.1	96.0	0.5	3.5
300～999人	733	0.8	3.0	95.9	0.3	3.8
1,000人以上	458	1.7	7.0	90.4	0.9	8.7
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	182	0.0	5.5	94.5	0.0	5.5
製造業	694	0.7	3.3	95.2	0.7	4.0
電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.0	7.1	85.7	7.1	7.1
情報通信業	77	2.6	2.6	94.8	0.0	5.2
運輸業、郵便業	202	1.5	3.5	94.1	1.0	5.0
卸売業、小売業	456	0.2	2.2	97.1	0.4	2.4
金融業、保険業	52	3.8	15.4	80.8	0.0	19.2
不動産業、物品賃貸業	27	0.0	3.7	96.3	0.0	3.7
学術研究、専門・技術サービス業	50	0.0	2.0	98.0	0.0	2.0
宿泊業、飲食サービス業	132	0.8	1.5	97.7	0.0	2.3
生活関連サービス業、娯楽業	38	2.6	0.0	97.4	0.0	2.6
教育、学習支援業	53	1.9	1.9	96.2	0.0	3.8
医療、福祉	92	2.2	8.7	89.1	0.0	10.9
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	332	0.6	4.5	94.9	0.0	5.1
その他	66	0.0	1.5	98.5	0.0	1.5

※「導入・導入検討中」計は、「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」の合計。

4-2. 現時点で導入予定がない企業の AI 導入の意向

AI の職場への導入状況で「現時点で導入予定なし」と回答した企業を対象に、「今後、貴社の事業活動・職場に AI を導入したいと思いますか」と尋ねたところ、「積極的に導入したい」が 2.2%、「どちらかといえば積極的に導入」が 17.0%、「どちらかといえば消極的に導入」が 22.6%、「導入には消極的である」が 52.5%となっている。「積極的導入・計」（「積極的に導入したい」「どちらかといえば積極的に導入」の合計）が 19.2%、「導入に消極的・計」（「どちらかといえば消極的に導入」「導入には消極的である」の合計）が 75.1%となっており、「導入に消極的・計」が「積極的導入・計」を大きく上回っている。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「積極的導入・計」の割合が高くなる。

業種別（n=30 以上）にみると、「積極的導入・計」の割合は、「情報通信業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」「製造業」などで高い（図表 2-4-2）。

図表 2-4-2：現時点で導入予定がない企業の AI 導入の意向（単位＝％）【企業調査】

	n	積極的 に導入 した い	どちら かとい えば 積極 的に 導入	どちら かとい えば 消極 的に 導入	導入 には ある 消極 的 で	無 回 答	積極 的 導入 ・計	導入 に消 極的 ・計
合計	2,376	2.2	17.0	22.6	52.5	5.6	19.2	75.1
＜従業員規模＞								
99人以下	114	0.9	9.6	13.2	73.7	2.6	10.5	86.9
100～299人	1,132	2.1	16.5	21.4	53.9	6.1	18.6	75.3
300～999人	703	2.6	15.4	22.2	54.3	5.5	18.0	76.5
1,000人以上	414	2.4	22.7	29.2	40.3	5.3	25.1	69.5
＜業種＞								
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0
建設業	172	1.2	18.6	21.5	51.7	7.0	19.8	73.2
製造業	661	2.4	19.7	24.2	47.0	6.7	22.1	71.2
電気・ガス・熱供給・水道業	12	0.0	8.3	8.3	75.0	8.3	8.3	83.3
情報通信業	73	8.2	41.1	21.9	23.3	5.5	49.3	45.2
運輸業、郵便業	190	2.6	11.1	21.6	58.4	6.3	13.7	80.0
卸売業、小売業	443	2.5	19.0	22.8	51.2	4.5	21.5	74.0
金融業、保険業	42	0.0	28.6	26.2	42.9	2.4	28.6	69.1
不動産業、物品賃貸業	26	3.8	11.5	26.9	53.8	3.8	15.3	80.7
学術研究、専門・技術サービス業	49	0.0	14.3	22.4	61.2	2.0	14.3	83.6
宿泊業、飲食サービス業	129	3.1	10.9	17.1	63.6	5.4	14.0	80.7
生活関連サービス業、娯楽業	37	5.4	18.9	21.6	51.4	2.7	24.3	73.0
教育、学習支援業	51	0.0	2.0	31.4	60.8	5.9	2.0	92.2
医療、福祉	82	0.0	7.3	26.8	56.1	9.8	7.3	82.9
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	315	1.9	14.3	19.7	59.7	4.4	16.2	79.4
その他	65	0.0	12.3	24.6	58.5	4.6	12.3	83.1

※職場へのAIの導入で「現時点で導入予定なし」と回答した企業を対象に集計。「積極的導入・計」は「積極的に導入したい」「どちらかといえば積極的に導入」の合計。「導入に消極的・計」は「どちらかといえば消極的に導入」「導入には消極的である」の合計。

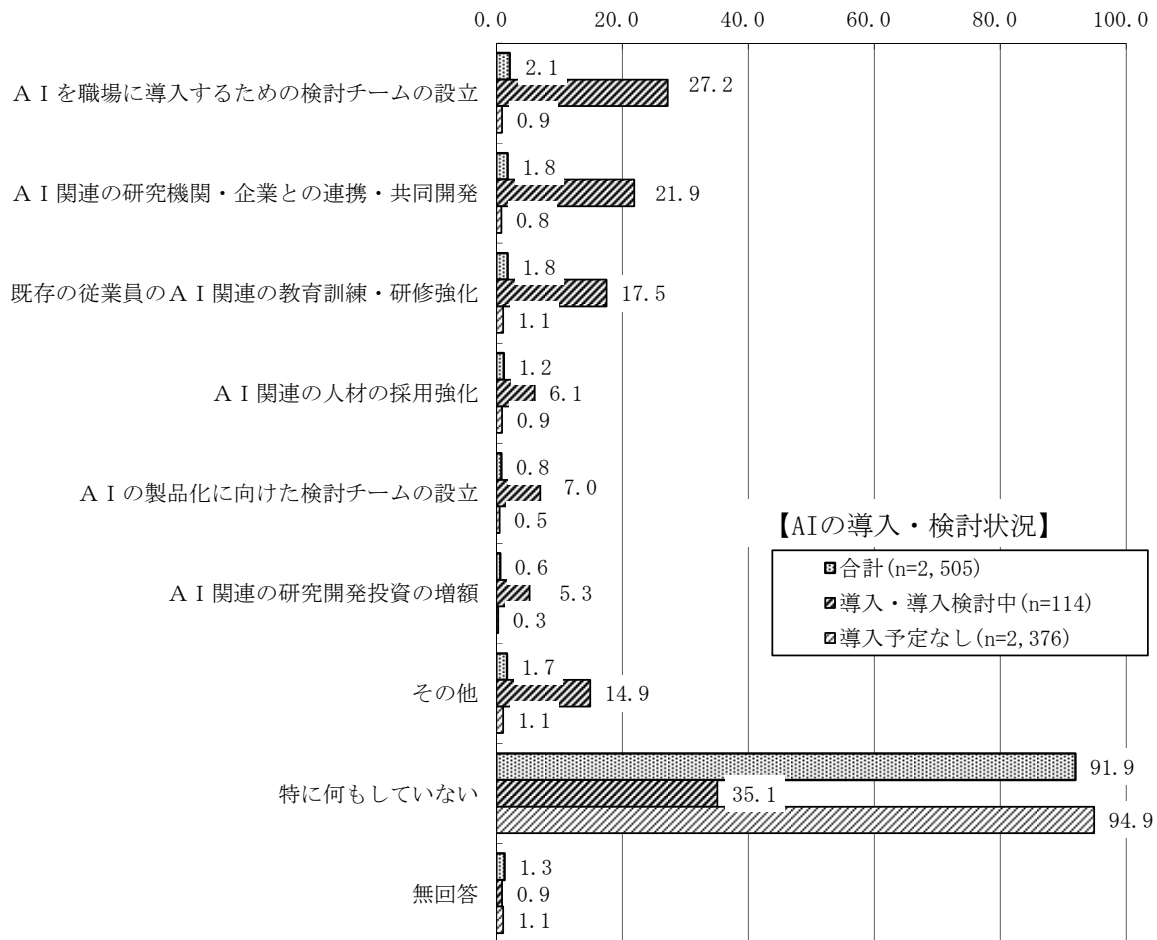
4-3. AI の導入に際して、準備していること

企業調査では、AI の導入に際して準備していること（複数回答）について尋ねている。それによれば、「特に何もしていない」とする企業が 91.9%とほとんどとなっている。

AI の導入・検討状況別にみると、「特に何もしていない」とする割合は、AI を「導入予定なし」とする企業が 94.9%、「導入・導入検討中」とする企業が 35.1%となっている。

そこで、「導入・導入検討中」とする企業の実施内容についてみると、「AI を職場に導入するための検討チームの設立」が 27.2%と最も多く、次いで、「AI 関連の研究機関・企業との連携・共同開発」が 21.9%、「既存の従業員の AI 関連の教育訓練・研修強化」が 17.5%、「AI の製品化に向けた検討チームの設立」が 7.0%、「AI 関連の人材の採用強化」が 6.1%、「AI 関連の研究開発投資の増額」が 5.3%などとなっている（図表 2-4-3）。

図表 2-4-3 : AI の導入に際して、準備していること (MA、単位=%)【企業調査】



従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「特に何もしていない」とする割合が低くなっており、「1,000人以上」の企業での「特に何もしていない」の割合は85.8%となっている。そこで、具体的な実施内容について、「1,000人以上」の企業についてみると、「AIを職場に導入するための検討チームの設立」が4.8%と最も多く、次いで、「AI関連の研究機関・企業との連携・共同開発」が3.3%、「既存の従業員のAI関連の教育訓練・研修強化」が2.8%、「AIの製品化に向けた検討チームの設立」が2.2%などとなっている。

業種別 (n=30以上) にみると、「特に何もしていない」の割合が低いのは、「情報通信業」「金融業、保険業」などである。そこで、具体的な実施内容について「情報通信業」についてみると、「既存の従業員のAI関連の教育訓練・研修強化」が14.3%と最も多く、次いで、「AI関連の研究機関・企業との連携・共同開発」「AI関連の人材の採用強化」「AIの製品化に向けた検討チームの設立」などとなっている。「金融業、保険業」についてみると、「AIを職場に導入するための検討チームの設立」「AI関連の研究機関・企業との連携・共同開発」などが高い (図表 2-4-4)。

図表 2-4-4 : AI の導入に際して、準備していること (MA、単位=%)【企業調査】

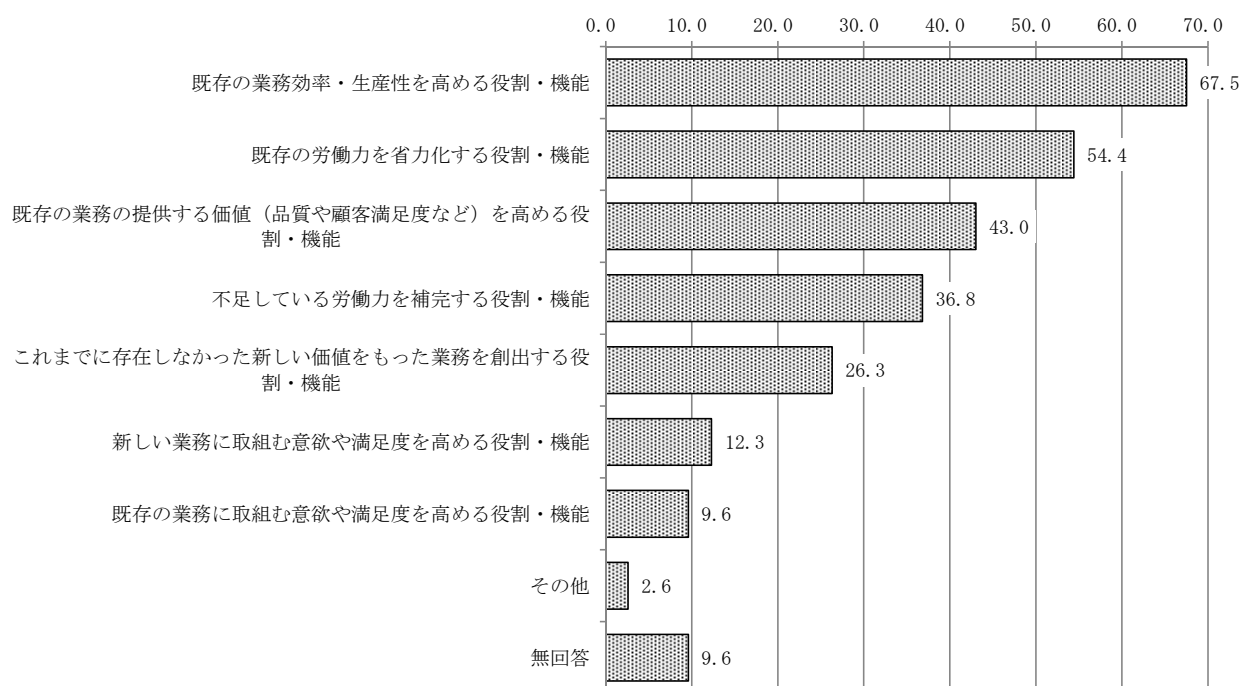
	n	AI の製品化に向けた検討チームの設立	AI を職場に導入するための検討チームの設立	AI 関連の研究機関・企業との連携・共同開発	既存の従業員の AI 関連の教育訓練・研修強化	AI 関連の研究開発投資の増額	AI 関連の人材の採用強化	その他	特に何もしいていない	無回答
合計	2,505	0.8	2.1	1.8	1.8	0.6	1.2	1.7	91.9	1.3
<従業員規模>										
99人以下	118	0.0	0.8	0.8	2.5	0.0	0.0	0.8	94.1	2.5
100～299人	1,179	0.3	1.4	1.6	1.8	0.4	1.2	1.1	93.3	1.4
300～999人	733	1.0	1.6	1.2	0.8	0.7	1.1	1.5	93.7	0.8
1,000人以上	458	2.2	4.8	3.3	2.8	0.9	1.5	3.9	85.8	1.1
<業種>										
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
建設業	182	2.2	2.2	2.2	1.6	1.1	0.5	2.2	91.2	1.1
製造業	694	1.4	2.3	1.4	1.9	0.9	1.6	1.0	92.5	1.0
電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	7.1	78.6	7.1
情報通信業	77	6.5	2.6	11.7	14.3	3.9	7.8	5.2	68.8	0.0
運輸業、郵便業	202	0.5	2.0	2.0	2.0	0.5	0.5	1.5	92.6	2.0
卸売業、小売業	456	0.0	0.4	0.4	0.7	0.2	1.1	1.3	95.8	0.7
金融業、保険業	52	0.0	7.7	7.7	1.9	0.0	0.0	9.6	76.9	0.0
不動産業、物品賃貸業	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	88.9	7.4
学術研究、専門・技術サービス業	50	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	98.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	132	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	97.7	1.5
生活関連サービス業、娯楽業	38	2.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	94.7	0.0
教育、学習支援業	53	0.0	1.9	7.5	0.0	0.0	1.9	1.9	86.8	1.9
医療、福祉	92	0.0	3.3	1.1	0.0	0.0	0.0	2.2	92.4	1.1
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	332	0.0	2.4	0.6	1.2	0.3	1.2	1.8	92.8	1.5
その他	66	0.0	4.5	1.5	3.0	0.0	0.0	0.0	92.4	3.0

4-4. AI 導入・導入検討中企業の状況

(1) AI の役割・機能

職場での AI 導入が「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」と回答した企業に対して、「あなたの職場において導入されている（検討中の場合、導入が予定されている）AI（人工知能）は、どのような役割・機能を果たすものですか」（複数回答）と尋ねたところ、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」が 67.5%と最も多く、次いで、「既存の労働力を省力化する役割・機能」が 54.4%、「既存の業務の提供する価値（品質や顧客満足度など）を高める役割・機能」が 43.0%、「不足している労働力を補完する役割・機能」が 36.8%、「これまでに存在しなかった新しい価値をもった業務を創出する役割・機能」が 26.3%、「新しい業務に取り組む意欲や満足度を高める役割・機能」が 12.3%、「既存の業務に取り組む意欲や満足度を高める役割・機能」が 9.6%などとなっている（図表 2-4-5）。

図表 2-4-5：職場に導入（導入予定）されている AI の役割・機能
（MA、単位＝％）【企業調査】



※職場にAIを「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」とする企業を対象に集計(n=114)。

(2)AI 導入の影響に対する認識

企業調査では、「職場に AI が導入されることにより、貴社の従業員の業務の範囲、労働時間、業務効率、意欲ではどのような影響があると思いますか」と尋ねている。

業務の範囲では、「増加」が 6.1%、「やや増加」が 30.7%、「やや減少」が 42.1%、「減少」が 9.6%となっている。「増加・計」（「増加」「やや増加」の合計）の割合は 36.8%、「減少・計」（「やや減少」「減少」の合計）の割合は 51.7%となっており、「減少・計」の割合が「増加・計」の割合を上回っている。

労働時間については、「増加」が 1.8%、「やや増加」が 7.9%、「やや減少」が 64.9%、「減少」が 13.2%となっている。「増加・計」の割合は 9.7%とわずかであり、「減少・計」の割合は 78.1%と大半を占める（図表 2-4-6）。

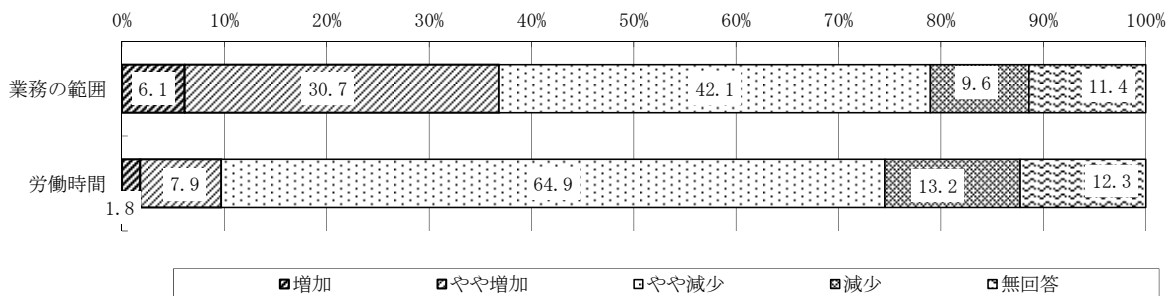
業務効率については、「上昇」が 27.2%、「やや上昇」が 50.9%、「やや低下」が 7.9%、「低下」が 1.8%となっている。「上昇・計」（「上昇」「やや上昇」の合計）の割合は 78.1%、「低下・計」（「やや低下」「低下」の合計）の割合は 9.7%となっており、「上昇・計」の割合が「低下・計」の割合を大きく上回っている。AI の導入により、業務効率が上昇するとの認識を抱く企業の割合が大半となっている。

従業員の意欲については、「上昇」が 11.4%、「やや上昇」が 64.0%、「やや低下」が 9.6%、

「低下」が 2.6%となっている。「上昇・計」の割合は 75.4%、「低下・計」の割合は 12.2%となっており、「上昇・計」の割合が「低下・計」の割合を大きく上回っている（図表 2-4-7）。

図表 2-4-6：職場に AI が導入されることによる業務の範囲、労働時間への影響（単位＝％）

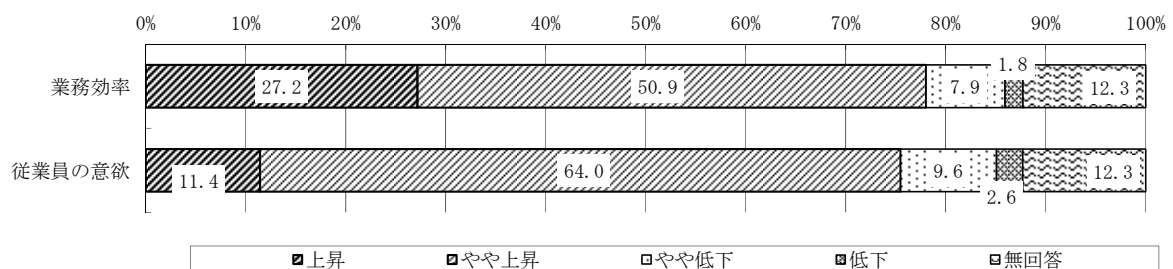
【企業調査】



※職場に AI を「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」とする企業を対象に集計 (n=114)。

図表 2-4-7：職場に AI が導入されることによる業務効率、従業員の意欲への影響（単位＝％）

【企業調査】



※職場に AI を「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」とする企業を対象に集計 (n=114)。

4-5. 今後、AI が導入された場合の従業員数の変化

(1) 今後、AI が導入された場合の従業員数の増減

企業調査では、「今後、AI が導入された場合、貴社の従業員数（うち、正社員数、非正社員数）の増減はどう変化したいと思いますか」と尋ねている。

それによれば、全従業員数の増減では、「変わらない」が 51.9%と半数を占め、「減少・計」（「減少する」（7.5%）、「やや減少する」（34.5%）の合計）の割合も 42.0%と高く、「増加・計」（「増加する」（0.9%）、「やや増加する」（1.8%）の合計）は 2.7%と少数である。

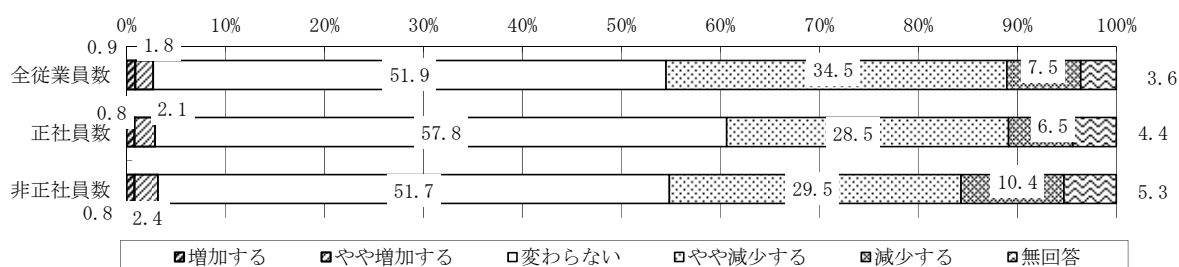
全従業員のうち、正社員数、非正社員数の増減でみると、正社員数では、「変わらない」が 57.8%と半数を占め、「減少・計」（「減少する」（6.5%）、「やや減少する」（28.5%）の合計）の割合も 35.0%と高く、「増加・計」（「増加する」（0.8%）、「やや増加する」（2.1%）の合計）は 2.9%と少数である。

非正社員数では、「変わらない」が 51.7%と半数を占め、「減少・計」（「減少する」（10.4%）、「やや減少する」（29.5%）の合計）の割合も 39.9%と高く、「増加・計」（「増加する」（0.8%）、「やや増加する」（2.4%）の合計）は 3.2%と少数である。

正社員と非正社員を比較すると、「増加・計」の割合は少数である点で違いはない。非正社員に比べ正社員のほうが「変わらない」とする割合が高い一方で、正社員に比べ非正社員のほうが「減少・計」の割合がわずかに高い（図表 2-4-8）。

これを AI の導入・検討状況別にみたものが図表 2-4-9 である。それによれば、全従業員・正社員・非正社員いずれについても、「増加・計」の割合は、「導入予定なし」に比べて、「導入・導入検討中」のほうがわずかに高い。

図表 2-4-8：今後、AI が導入された場合の従業員数の増減（単位＝%）【企業調査】



※合計(n=2,505)

図表 2-4-9：今後、AI が導入された場合の従業員数の増減（単位＝%）【企業調査】

	n	増加する	やや増加する	変わらない	やや減少する	減少する	無回答	増加・計	変わらない	減少・計
全従業員数	2,505	0.9	1.8	51.9	34.5	7.5	3.6	2.7	51.9	42.0
<AIの導入・検討状況>										
導入・導入検討中	114	3.5	3.5	54.4	32.5	4.4	1.8	7.0	54.4	36.9
導入予定なし	2,376	0.8	1.7	51.8	34.7	7.7	3.3	2.5	51.8	42.4
正社員数	2,505	0.8	2.1	57.8	28.5	6.5	4.4	2.9	57.8	35.0
<AIの導入・検討状況>										
導入・導入検討中	114	2.6	5.3	59.6	25.4	3.5	3.5	7.9	59.6	28.9
導入予定なし	2,376	0.7	1.9	57.9	28.7	6.7	4.1	2.6	57.9	35.4
非正社員数	2,505	0.8	2.4	51.7	29.5	10.4	5.3	3.2	51.7	39.9
<AIの導入・検討状況>										
導入・導入検討中	114	3.5	2.6	48.2	33.3	8.8	3.5	6.1	48.2	42.1
導入予定なし	2,376	0.6	2.4	51.9	29.5	10.5	5.1	3.0	51.9	40.0

※「増加・計」は「増加する」「やや増加する」の合計。「減少・計」は、「やや減少する」「減少する」の合計。

(2) 今後、AI が導入された場合の正社員（職種）の増減

企業調査では、「今後、AI が導入された場合、貴社の正社員のうち管理職、技術職、営業職・事務職の従業員数の増減はどう変化したいと思いますか」と尋ねている。

それによれば、「管理職」の増減では、「変わらない」が 76.0%と多数を占め、次いで、「減

少・計」（「減少する」（2.9%）、「やや減少する」（15.0%）の合計）の割合は17.9%となっており、「増加・計」（「増加する」（0.6%）、「やや増加する」（1.8%）の合計）は2.4%と少数である。

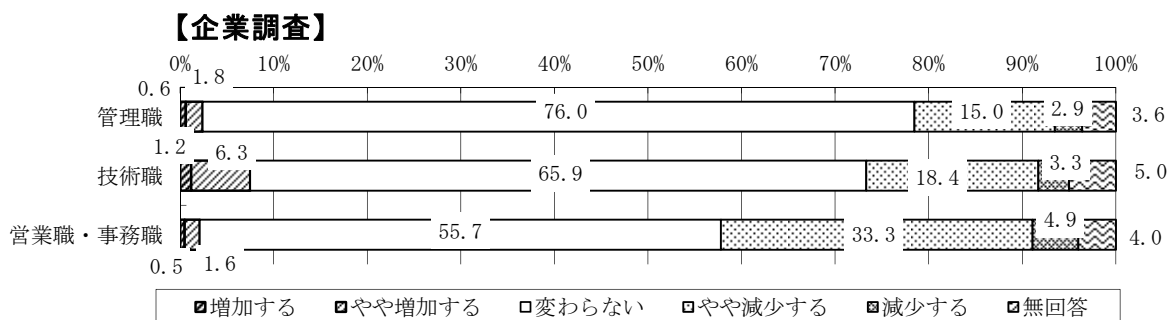
「技術職」の増減でみると、「変わらない」が65.9%と大半を占め、次いで、「減少・計」（「減少する」（3.3%）、「やや減少する」（18.4%）の合計）の割合も21.7%となっており、「増加・計」（「増加する」（1.2%）、「やや増加する」（6.3%）の合計）は7.5%と少数である。

「営業職・事務職」では、「変わらない」が55.7%と半数強を占め、「減少・計」（「減少する」（4.9%）、「やや減少する」（33.3%）の合計）の割合も38.2%と高く、「増加・計」（「増加する」（0.5%）、「やや増加する」（1.6%）の合計）は2.1%と少数である。

各職種を比較すると、「増加・計」の割合は少数である点で違いはないが、そのなかでは技術職の「増加・計」の割合がもっとも高い。「減少・計」の割合をみると、「営業職・事務職」がもっとも割合が高く、次いで、「技術職」「管理職」の順となっている（図表2-4-10）。

AIの導入・検討状況別にみたものが図表2-4-11である。それによれば、いずれの職種についても、「増加・計」の割合は、「導入予定なし」に比べて、「導入・導入検討中」のほうが高い。

図表2-4-10：今後、AIが導入された場合の正社員（職種）の増減（単位＝％）



図表2-4-11：今後、AIが導入された場合の正社員（職種）の増減（単位＝％）【企業調査】

	n	増加する	やや増加する	変わらない	やや減少する	減少する	無回答	増加・計	変わらない	減少・計
管理職	2,505	0.6	1.8	76.0	15.0	2.9	3.6	2.4	76.0	17.9
<AIの導入・検討状況>										
導入・導入検討中	114	1.8	3.5	78.1	13.2	1.8	1.8	5.3	78.1	15.0
導入予定なし	2,376	0.6	1.8	76.2	15.2	2.9	3.3	2.4	76.2	18.1
技術職	2,505	1.2	6.3	65.9	18.4	3.3	5.0	7.5	65.9	21.7
<AIの導入・検討状況>										
導入・導入検討中	114	3.5	10.5	62.3	17.5	1.8	4.4	14.0	62.3	19.3
導入予定なし	2,376	1.1	6.1	66.2	18.5	3.4	4.7	7.2	66.2	21.9
営業職・事務職	2,505	0.5	1.6	55.7	33.3	4.9	4.0	2.1	55.7	38.2
<AIの導入・検討状況>										
導入・導入検討中	114	3.5	3.5	57.0	29.8	2.6	3.5	7.0	57.0	32.4
導入予定なし	2,376	0.4	1.5	55.8	33.6	5.1	3.7	1.9	55.8	38.7

※「増加・計」は「増加する」「やや増加する」の合計。「減少・計」は、「やや減少する」「減少する」の合計。

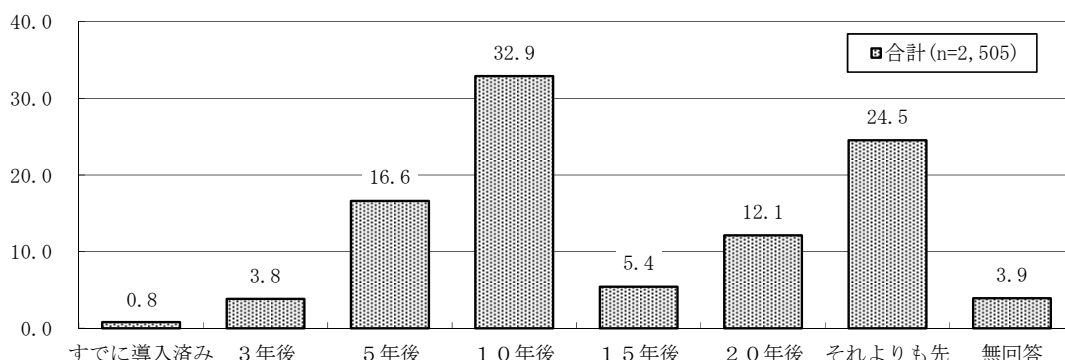
4-6. 職場に AI が導入される時期のイメージ

企業調査では、「AI（人工知能）を職場に導入するとしたら、何年後のイメージですか」と尋ねている。それによれば、「10 年後」が 32.9%でもっとも割合が高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 24.5%、「5 年後」が 16.6%、「20 年後」が 12.1%などとなっている（図表 2-4-12）。

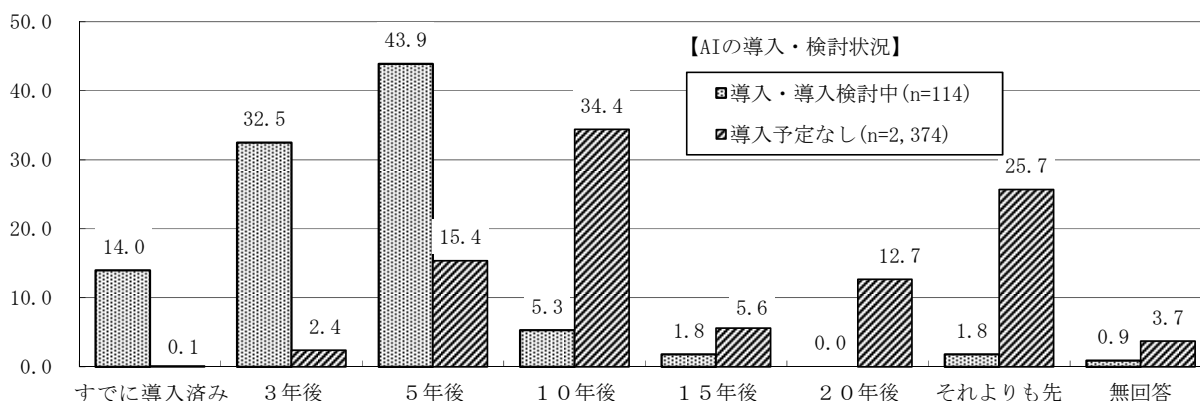
これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入・導入検討中」とする企業では、「5 年後」が 43.9%でもっとも割合が高く、次いで、「3 年後」が 32.5%、「すでに導入済み」が 14.0%、「10 年後」が 5.3%などとなっている。一方、「導入予定なし」とする企業では、「10 年後」が 34.4%でもっとも割合が高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 25.7%、「5 年後」が 15.4%、「20 年後」が 12.7%などとなっている（図表 2-4-13）。

「5 年程度以内・計」（「すでに導入済み」「3 年後」「5 年後」の合計）の割合を従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、その割合は高くなる。業種別（n=30 以上）にみると、「5 年程度以内・計」の割合は、「情報通信業」「金融業、保険業」などで高くなっている（図表 2-4-14）。

図表 2-4-12：職場に AI が導入される時期のイメージ（SA、単位＝％）【企業調査】



図表 2-4-13：職場に AI が導入される時期のイメージ（SA、単位＝％）【企業調査】



図表 2-4-14 : 職場に AI が導入される時期のイメージ (SA、単位＝%) 【企業調査】

	n	すでに導入済み	3年後	5年後	10年後	15年後	20年後	それよりも先	無回答	5年程度以内・計
合計	2,505	0.8	3.8	16.6	32.9	5.4	12.1	24.5	3.9	21.2
＜従業員規模＞										
99人以下	118	0.8	0.0	11.0	27.1	4.2	16.1	34.7	5.9	11.8
100～299人	1,179	0.4	3.2	15.8	32.8	5.9	13.0	24.4	4.4	19.4
300～999人	733	1.1	4.0	15.8	34.7	5.6	10.4	25.9	2.6	20.9
1,000人以上	458	1.1	6.1	21.0	32.8	4.1	11.4	19.9	3.7	28.2
＜業種＞										
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
建設業	182	0.0	3.3	14.3	41.2	4.9	12.6	20.3	3.3	17.6
製造業	694	0.9	4.2	18.0	34.9	5.2	9.8	23.2	3.9	23.1
電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.0	7.1	35.7	14.3	7.1	21.4	7.1	7.1	42.8
情報通信業	77	0.0	10.4	40.3	36.4	3.9	1.3	7.8	0.0	50.7
運輸業、郵便業	202	1.0	2.5	12.9	28.7	5.4	21.8	24.8	3.0	16.4
卸売業、小売業	456	0.9	3.1	15.6	30.9	7.5	12.5	25.4	4.2	19.6
金融業、保険業	52	1.9	7.7	28.8	15.4	5.8	15.4	17.3	7.7	38.4
不動産業、物品賃貸業	27	0.0	0.0	14.8	48.1	3.7	0.0	25.9	7.4	14.8
学術研究、専門・技術サービス業	50	0.0	0.0	18.0	36.0	6.0	14.0	24.0	2.0	18.0
宿泊業、飲食サービス業	132	0.0	2.3	18.2	37.1	1.5	11.4	28.0	1.5	20.5
生活関連サービス業、娯楽業	38	2.6	0.0	23.7	31.6	10.5	10.5	21.1	0.0	26.3
教育、学習支援業	53	1.9	5.7	7.5	18.9	5.7	22.6	32.1	5.7	15.1
医療、福祉	92	1.1	4.3	16.3	21.7	4.3	12.0	32.6	7.6	21.7
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	332	0.9	3.9	11.7	36.1	4.2	10.5	28.9	3.6	16.5
その他	66	0.0	3.0	13.6	27.3	7.6	15.2	31.8	1.5	16.6

※「5年程度以内・計」は「すでに導入済み」「3年後」「5年後」の合計。

4-7. AI の活用が一般化する時代⁷に求める能力、スキル

(1) AI の活用が一般化する時代に従業員に求める能力

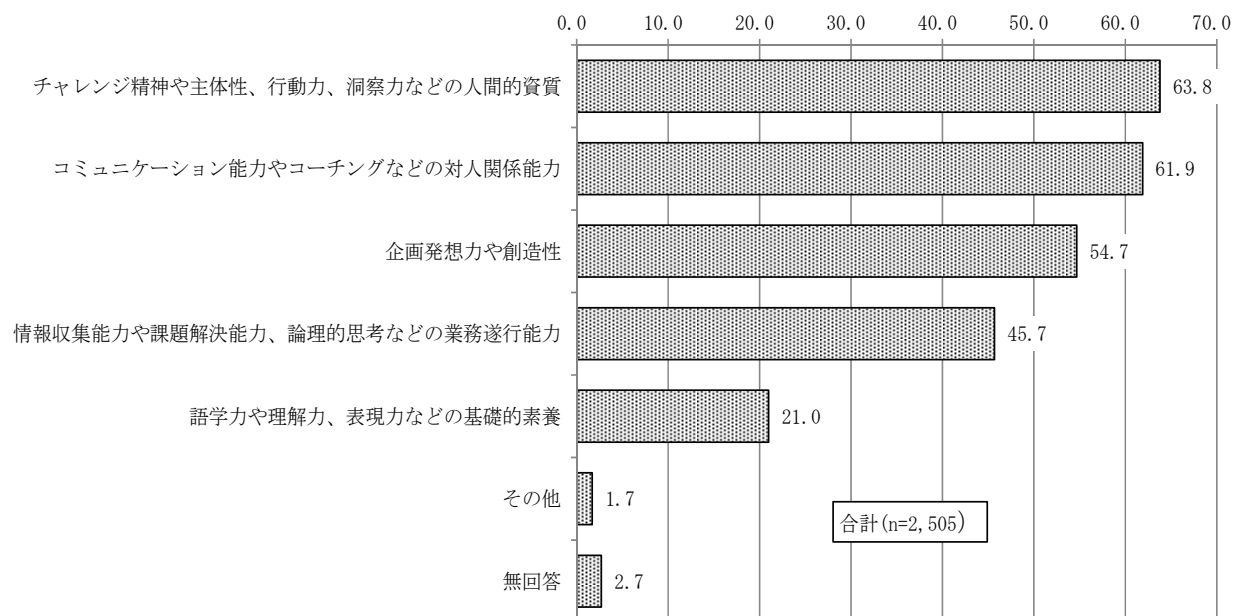
企業調査では、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、貴社が従業員に求める能力にはどのようなものがありますか」（複数回答）と尋ねている。それによれば、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」が 63.8%と最も多く、次いで、「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」が 61.9%、「企画発想力や創造性」が 54.7%、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」が 45.7%などとなっている（図表 2-4-15）。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入予定なし」に比べて「導入・導入検討中」のほうが、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」「企画発想力や創造性」などの割合が高い（図

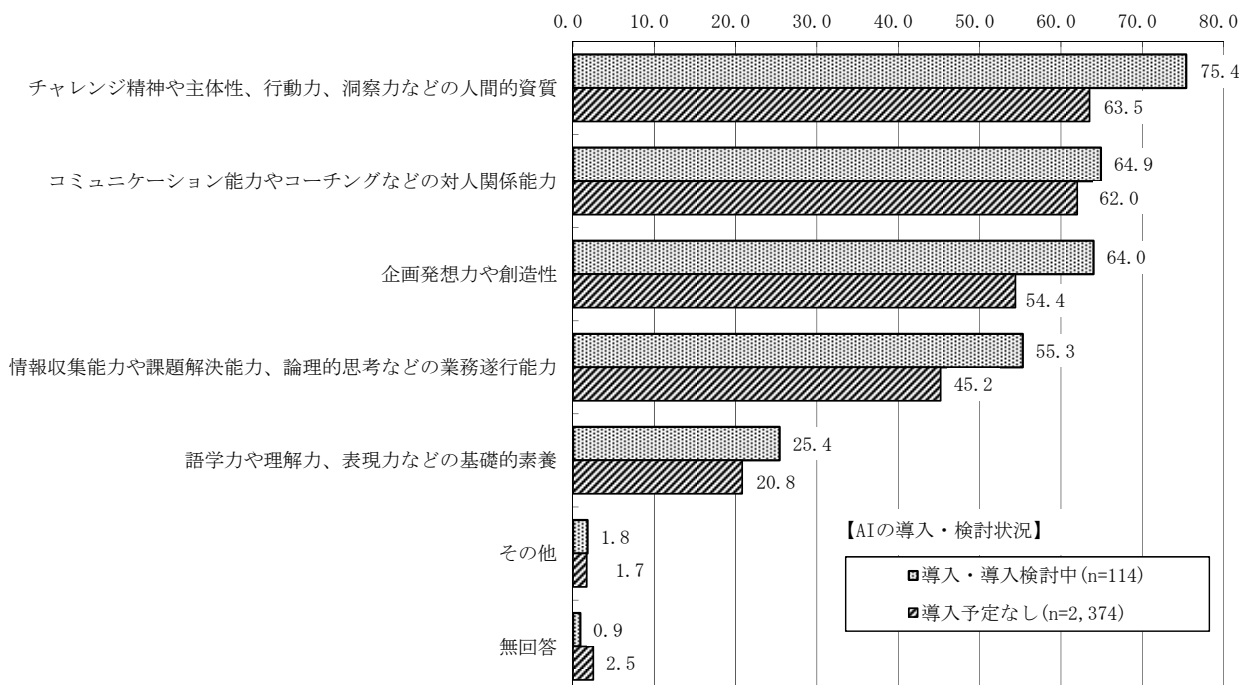
⁷ 調査票の注記として、以下の設問では、AI（人工知能）の活用が一般化する時代（今から 20 年ほど先の遠い未来）を念頭に回答を求めている。

表 2-4-16)。

図表 2-4-15 : AI の活用が一般化する時代での求める能力 (MA、単位=%)【企業調査】



図表 2-4-16 : AI の活用が一般化する時代での求める能力 (MA、単位=%)【企業調査】

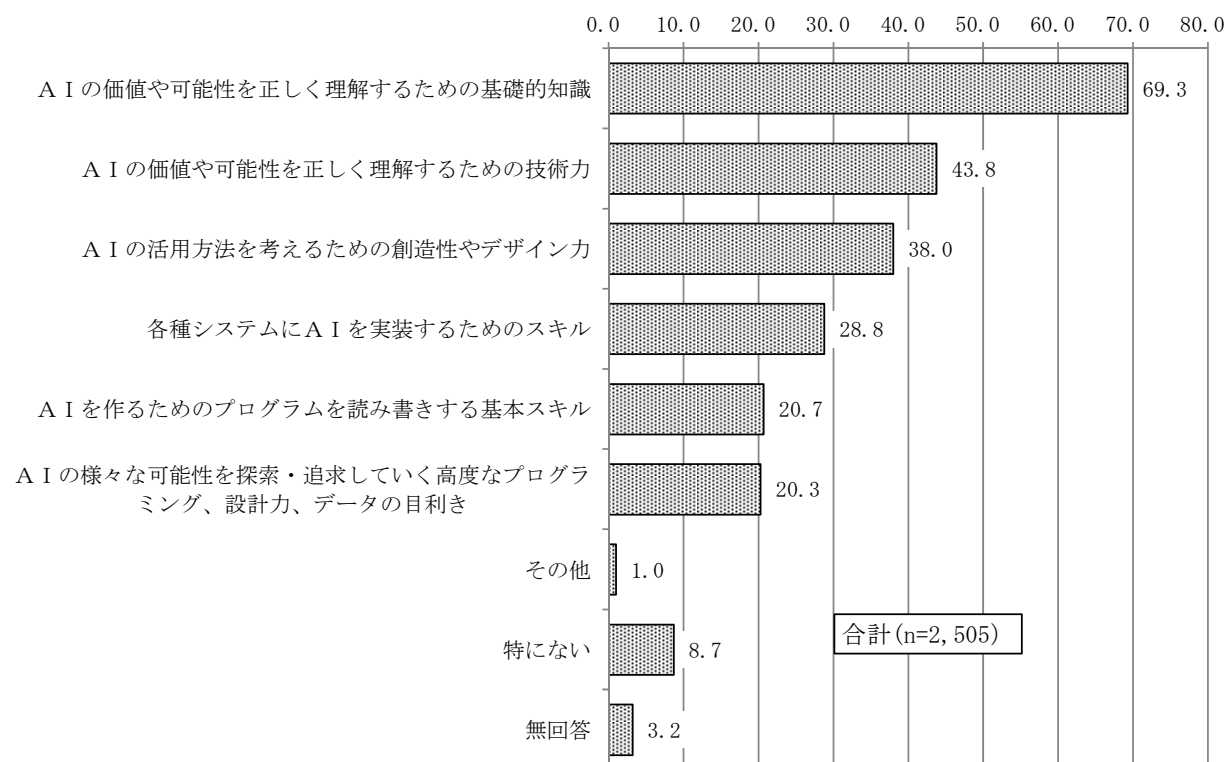


(2) AI の活用のスキルのうち、今後、求めるスキル

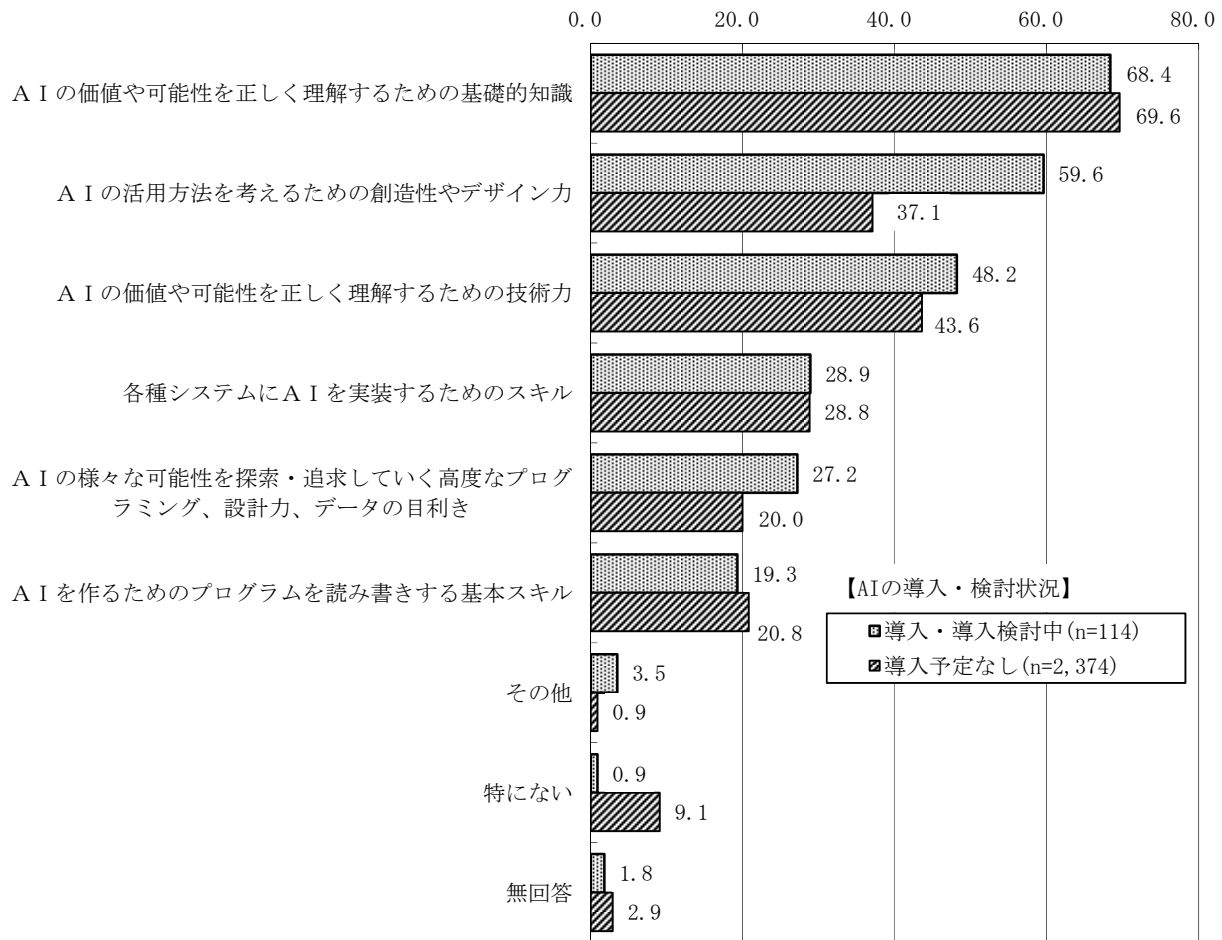
企業調査では、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、AI（人工知能）の活用のスキルのうち、今後、貴社が求めるスキルにはどのようなものがあると思いますか」（複数回答）と尋ねている。それによれば、「AI の価値や可能性を正しく理解するための基礎的知識」が 69.3%と最も多く、次いで、「AI の価値や可能性を正しく理解するための技術力」が 43.8%、「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」が 38.0%、「各種システムに AI を実装するためのスキル」が 28.8%、「AI を作るためのプログラムを読み書きする基本スキル」が 20.7%、「AI の様々な可能性を探索・追求していく高度なプログラミング、設計力、データの目利き」が 20.3%などとなっている（図表 2-4-17）。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入予定なし」に比べて「導入・導入検討中」のほうが、「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」「AI の様々な可能性を探索・追求していく高度なプログラミング、設計力、データの目利き」などの割合が高い。「導入・導入検討中」とする企業では、「AI の価値や可能性を正しく理解するための基礎的知識」が 68.4%と最も多く、次いで、「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」が 59.6%、「AI の価値や可能性を正しく理解するための技術力」が 48.2%、「各種システムに AI を実装するためのスキル」が 28.9%、「AI の様々な可能性を探索・追求していく高度なプログラミング、設計力、データの目利き」が 27.2%などとなっている（図表 2-4-18）。

図表 2-4-17 : AI の活用のスキルのうち、今後、求めるスキル（MA、単位＝%）【企業調査】



図表 2-4-18 : AI の活用のスキルのうち、今後、求めるスキル（MA、単位＝％）【企業調査】



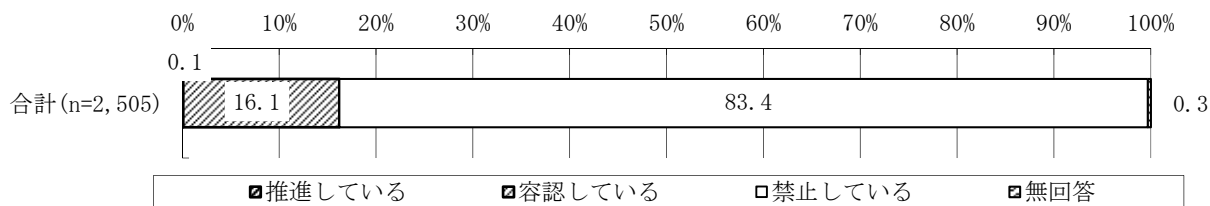
5. 副業

5-1. 副業の許可状況

企業調査では、「従業員の副業を認めていますか」と尋ねている。それによれば、「禁止している」が83.4%と8割強を占め、次いで、「容認している」が16.1%となっており、「推進している」は0.1%とわずかである（図表 2-5-1）。

従業員規模別にみると、「推進・容認企業・計」（「推進している」「容認している」の合計）とする割合は、どの規模でも2割前後あり、「99人以下」が21.2%と他に比べてわずかに割合が高い。業種別（n=30以上、「その他」は除く）にみると、「推進・容認企業・計」の割合は、「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」「情報通信業」などで高くなっている（図表 2-5-2）。

図表 2-5-1：従業員の副業の許可状況（単位＝％）【企業調査】



図表 2-5-2：従業員の副業の許可状況（単位＝％）【企業調査】

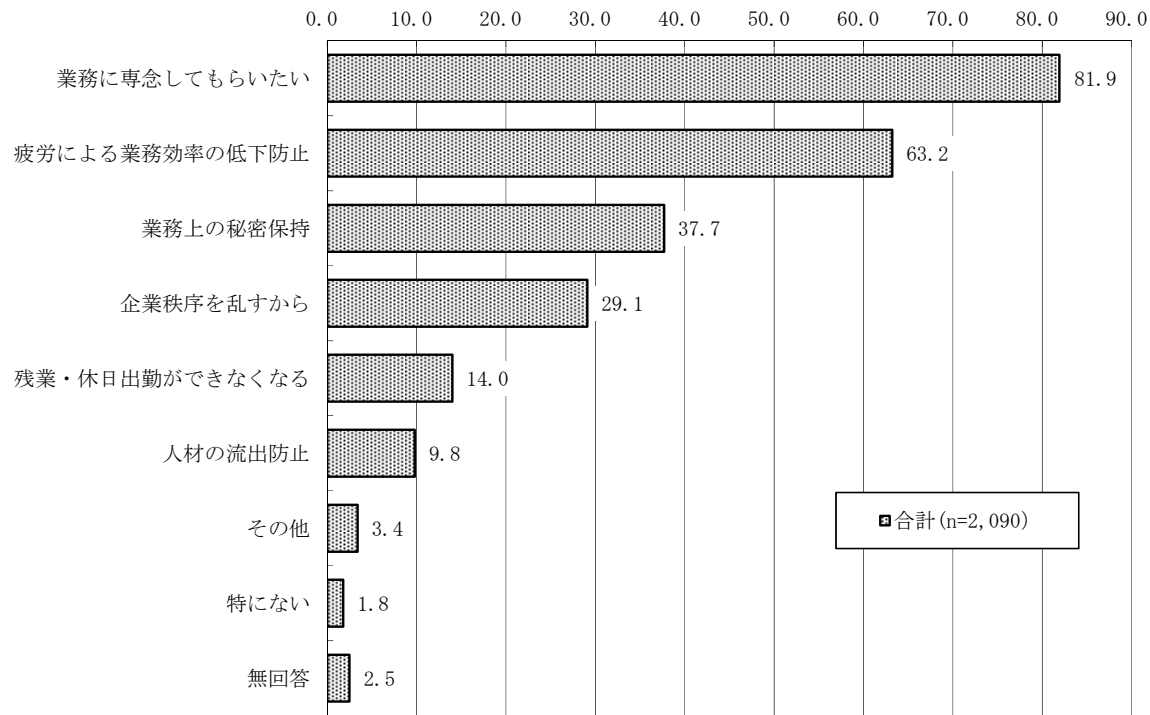
	n	推進 してい る	容認 してい る	禁 止 してい る	無 回 答	推 進・ 容 認 企 業・ 計
合計	2,505	0.1	16.1	83.4	0.3	16.2
＜従業員規模＞						
99人以下	118	0.0	21.2	78.8	0.0	21.2
100～299人	1,179	0.2	14.8	84.7	0.3	15.0
300～999人	733	0.1	15.8	83.9	0.1	15.9
1,000人以上	458	0.0	19.0	80.3	0.7	19.0
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	182	0.5	12.1	87.4	0.0	12.6
製造業	694	0.1	13.8	85.6	0.4	13.9
電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.0	21.4	71.4	7.1	21.4
情報通信業	77	0.0	22.1	77.9	0.0	22.1
運輸業、郵便業	202	0.0	11.9	87.1	1.0	11.9
卸売業、小売業	456	0.0	8.3	91.4	0.2	8.3
金融業、保険業	52	0.0	7.7	92.3	0.0	7.7
不動産業、物品賃貸業	27	3.7	14.8	81.5	0.0	18.5
学術研究、専門・技術サービス業	50	0.0	14.0	86.0	0.0	14.0
宿泊業、飲食サービス業	132	0.0	18.2	81.8	0.0	18.2
生活関連サービス業、娯楽業	38	0.0	21.1	78.9	0.0	21.1
教育、学習支援業	53	0.0	41.5	58.5	0.0	41.5
医療、福祉	92	0.0	32.6	67.4	0.0	32.6
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0
サービス業（他に分類されないもの）	332	0.0	23.8	75.9	0.3	23.8
その他	66	0.0	28.8	71.2	0.0	28.8

※「推進・容認企業・計」は「推進している」「容認している」の合計。

5-2. 副業の禁止理由

従業員の副業を「禁止している」企業について、副業の禁止理由（複数回答）を尋ねたところ、「業務に専念してもらいたい」が81.9%ともっとも多く、次いで、「疲労による業務効率の低下防止」が63.2%、「業務上の秘密保持」が37.7%、「企業秩序を乱すから」が29.1%などとなっている（図表 2-5-3）。これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「業務上の秘密保持」の割合が高くなる（図表 2-5-4）。

図表 2-5-3：副業の禁止理由（MA、単位＝％）【企業調査】



※従業員の副業を「禁止している」企業を対象に集計。

図表 2-5-4：副業の禁止理由（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	業務に専念してもらいたい	業務上の秘密保持	企業秩序を乱すから	疲労による業務効率の低下防止	残業・休日出勤ができなくなる	人材の流出防止	その他	特にない	無回答
合計	2,090	81.9	37.7	29.1	63.2	14.0	9.8	3.4	1.8	2.5
<従業員規模>										
99人以下	93	82.8	30.1	25.8	51.6	10.8	7.5	2.2	6.5	1.1
100～299人	999	81.6	35.6	31.6	64.4	14.7	9.3	3.1	1.3	2.3
300～999人	615	84.4	38.5	30.4	64.1	15.0	11.9	2.4	2.0	2.4
1,000人以上	368	78.5	43.2	20.4	61.1	11.1	8.4	6.3	1.9	3.3

※従業員の副業を「禁止している」企業を対象に集計。

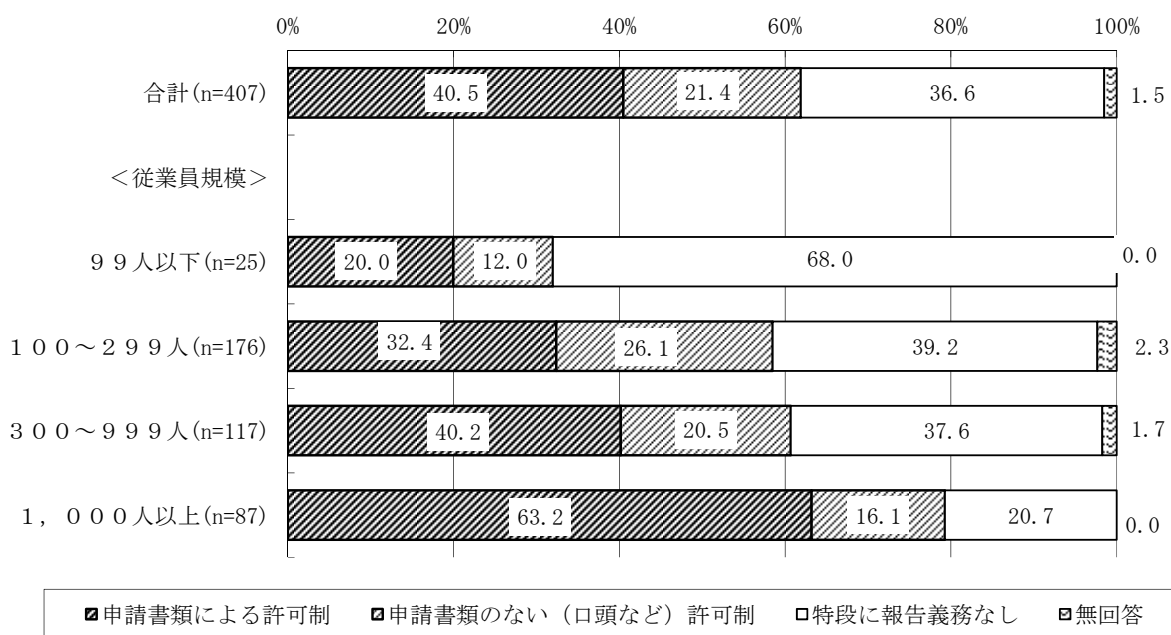
5-3. 副業の推進容認企業の状況

(1)従業員の副業申請の扱い

従業員の副業の「推進・容認企業・計」（「推進している」「容認している」の合計）について、従業員の副業申請の扱いを尋ねたところ、「申請書類による許可制」が40.5%、「申請書類のない（口頭など）許可制」が21.4%となっており、「特段に報告義務なし」は36.6%

となっている。これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「申請書類による許可制」の割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど「特段に報告義務なし」の割合が高くなる（図表 2-5-5）。

図表 2-5-5：従業員の副業申請の扱い（単位＝％）【企業調査】



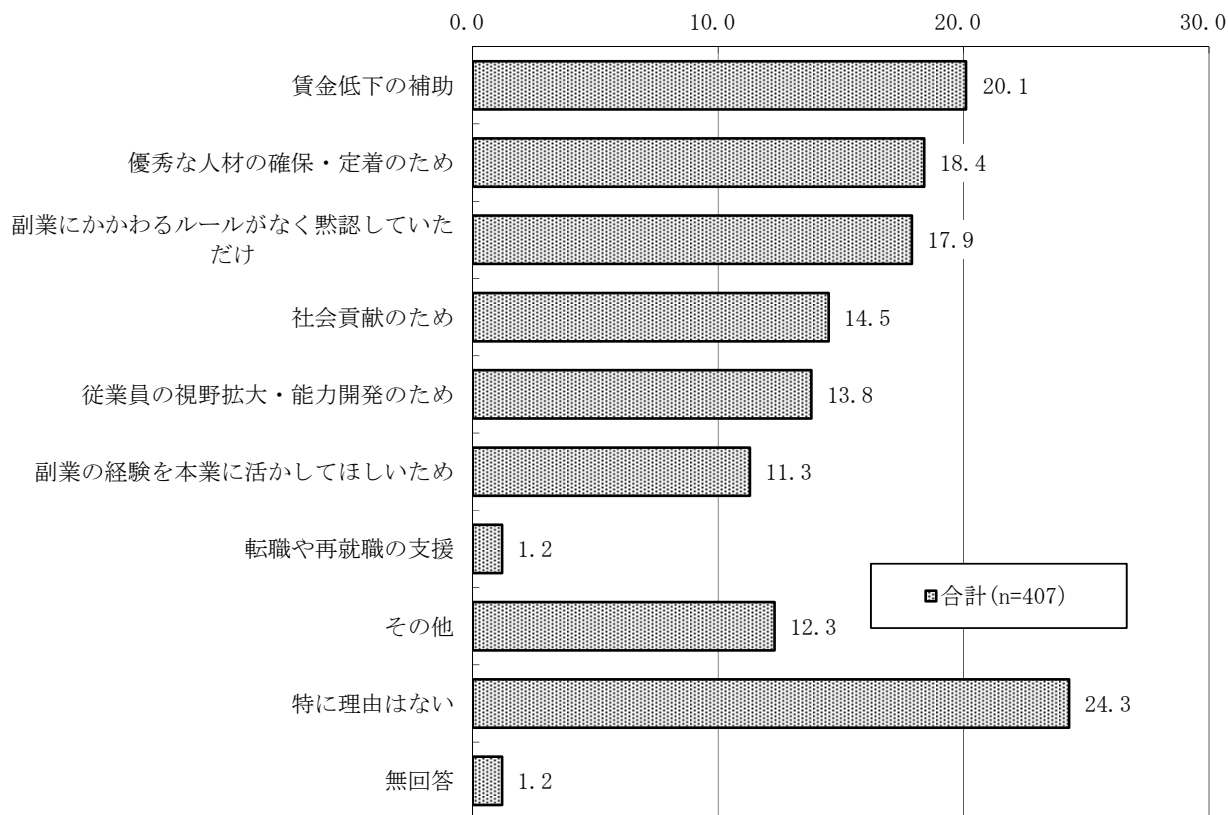
※従業員の副業を「推進している」「容認している」とする企業を対象に集計。

(2) 副業の推進・容認理由

従業員の副業の「推進・容認企業・計」（「推進している」「容認している」の合計）について、副業の推進・容認理由（複数回答）を尋ねたところ、「特に理由はない」が 24.3%で最も多い。具体的な理由としては、「賃金低下の補助」が 20.1%、「優秀な人材の確保・定着のため」が 18.4%、「副業にかかわるルールがなく黙認していただだけ」が 17.9%、「社会貢献のため」が 14.5%、「従業員の視野拡大・能力開発のため」が 13.8%、「副業の経験を本業に活かしてほしいため」が 11.3%などとなっている（図表 2-5-6）。

これを従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「優秀な人材の確保・定着のため」「社会貢献のため」などの割合が高い。一方、おおむね規模が小さくなるほど、「賃金低下の補助」「副業にかかわるルールがなく黙認していただだけ」などの割合が高い。「1,000人以上」の企業についてみると、具体的な理由としては、「優秀な人材の確保・定着のため」「社会貢献のため」「従業員の視野拡大・能力開発のため」などが高くなっている（図表 2-5-7）。

図表 2-5-6：副業の推進・容認理由（MA、単位＝％）【企業調査】



※従業員の副業を「推進している」「容認している」とする企業を対象に集計。

図表 2-5-7：副業の推進・容認理由（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	業に活かしてほしいため	大・従業員の能力の視野の拡大のため	社会貢献のため	優秀な人材の確保のため	賃金低下の補助	転職や再就職の支援	ルールにかかわるだけ黙認	その他	特に理由はない	無回答
合計	407	11.3	13.8	14.5	18.4	20.1	1.2	17.9	12.3	24.3	1.2
<従業員規模>											
99人以下	25	12.0	12.0	8.0	16.0	24.0	4.0	36.0	4.0	36.0	0.0
100～299人	176	9.7	12.5	10.2	11.4	25.0	1.1	18.8	14.8	24.4	1.1
300～999人	117	14.5	15.4	16.2	20.5	16.2	1.7	17.9	11.1	22.2	1.7
1,000人以上	87	10.3	14.9	23.0	31.0	13.8	0.0	10.3	11.5	24.1	1.1

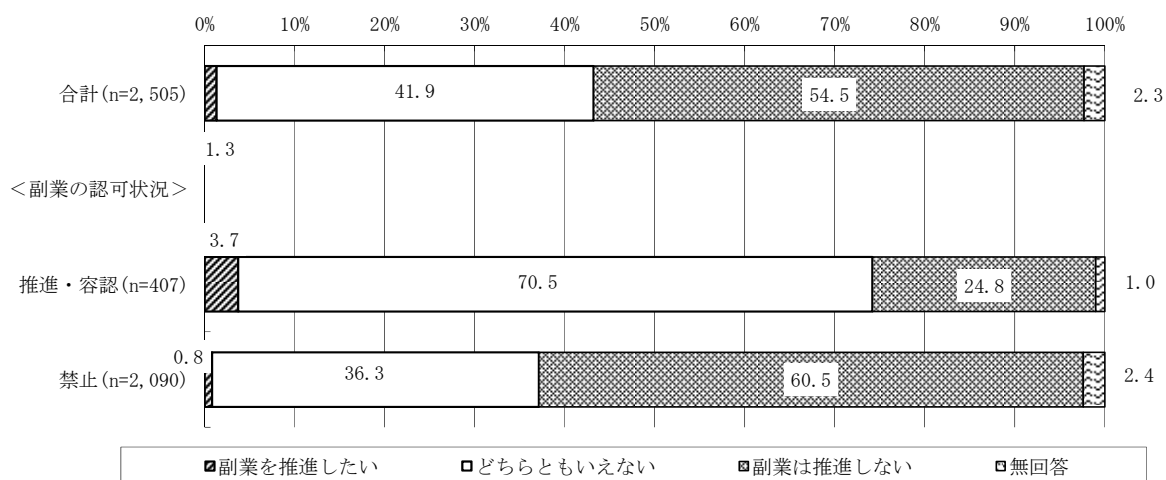
※従業員の副業を「推進している」「容認している」とする企業を対象に集計。

5-4. 今後の従業員の副業の推進方針

企業調査では、「今後、ICT（情報通信技術）を利用した働き方（テレワーク）が進んだ場合に、貴社の従業員の副業のあり方をどのようにしたいと思いますか」と尋ねている。それによれば、「副業を推進したい」は1.3%とわずかであり、「どちらともいえない」が41.9%、「副業は推進しない」が54.5%となっている。

これを副業の認可状況別にみると、副業を禁止している企業では、「副業は推進しない」とする企業が60.5%ともっとも割合が高い。一方、副業を推進・容認している企業では、「どちらともいえない」が70.5%でもっとも高く、次いで、「副業は推進しない」が24.8%となっており、「副業を推進したい」は3.7%となっている（図表2-5-8）。

図表 2-5-8：今後の従業員の副業の推進方針（単位＝％）【企業調査】



第3章 労働者調査の結果概要

1. 労働者調査の回答者の属性

(1)労働者調査の回答者の属性

本調査は、第1章で示したように、企業を通じて労働者調査を配付している。その結果、企業調査は12,000件配付し有効回収数が2,505件（有効回収率：20.8%）であるのに対して、労働者調査は96,000件配付で有効回収数：12,839件（有効回収率：13.4%）となった。労働者調査の回答者の属性は図表3-1-1のとおり。

図表 3-1-1：労働者調査の回答者の属性

	合計	n	%
		12,839	100.0
問1：性別	男性	7,159	55.8
	女性	5,675	44.2
	無回答	5	0.0
問2：年齢	20歳未満	41	0.3
	20～24歳	742	5.8
	25～29歳	1,694	13.2
	30～34歳	1,706	13.3
	35～39歳	1,882	14.7
	40～44歳	2,213	17.2
	45～49歳	1,911	14.9
	50～54歳	1,273	9.9
	55～59歳	947	7.4
	60～64歳	324	2.5
	65～69歳	72	0.6
	70歳以上	14	0.1
	無回答	20	0.2
問3：配偶者	いる	7,298	56.8
	いない	5,495	42.8
	無回答	46	0.4
問3－付 問：配偶者の仕事	配偶者がいる・計	7,298	100.0
	無職	1,635	22.4
	有職	5,619	77.0
	無回答	44	0.6
問3－付 問：配偶者の就業形態	配偶者有職・計	5,619	100.0
	正社員	3,256	57.9
	非正社員	1,809	32.2
	それ以外	506	9.0
	無回答	48	0.9
問4：子どもの有無	子どもがいる	6,238	48.6
	子どもはいない	6,496	50.6
	無回答	105	0.8
問5：子どもの同居の有無(MA)	3歳未満	1,147	8.9
	3歳以上、小学校就学前	1,438	11.2
	小学生	1,981	15.4
	中学生	1,144	8.9
	中学生以下の子どもはいない（子どもは1人もいない、も含む）	6,937	54.0
	無回答	1,744	13.6
問6：要介護者	いる（同居している）	703	5.5
	いる（別居している）	1,286	10.0
	いない	10,776	83.9
	無回答	80	0.6
問7：最終学歴	中学校卒	75	0.6
	高等学校卒	3,256	25.4
	専修・各種学校卒	1,165	9.1
	短大・高専卒	1,452	11.3
	四年制大学卒	6,385	49.7
	大学院（修士課程修了）以上	482	3.8
	無回答	24	0.2
問8：従業員規模	99人以下	540	4.2
	100～299人	5,809	45.2
	300～999人	3,823	29.8
	1,000～9,999人	2,413	18.8
	1万人以上	177	1.4
	無回答	77	0.6
問9：業種	鉱業、採石業、砂利採取業	21	0.2
	建設業	1,071	8.3
	製造業	3,587	27.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	164	1.3
	情報通信業	414	3.2
	運輸業、郵便業	982	7.6
	卸売業、小売業	1,956	15.2
	金融業、保険業	370	2.9
	不動産業、物品賃貸業	128	1.0
	学術研究、専門・技術サービス業	327	2.5
	宿泊業、飲食サービス業	565	4.4
	生活関連サービス業、娯楽業	197	1.5
	教育、学習支援業	325	2.5
	医療、福祉	537	4.2
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.3
	サービス業（他に分類されないもの）	1,717	13.4
	その他	360	2.8
	無回答	82	0.6
問10：職種	管理職	2,745	21.4
	専門・技術職	1,368	10.7
	事務職	7,014	54.6
	販売職	526	4.1
	サービス職	335	2.6
	保安職	23	0.2
	製造・生産工程職	401	3.1
	輸送・機械運転職	62	0.5
	建設・採掘職	21	0.2
	運搬・清掃等労務職	62	0.5
	その他	236	1.8
	無回答	46	0.4
問11：ICTの変化により、仕事内容が大きく変わると思う	当てはまる	2,691	21.0
	やや当てはまる	5,941	46.3
	あまり当てはまらない	3,097	24.1
	当てはまらない	868	6.8
	無回答	242	1.9
問11：ICTの変化により、現在の職業（仕事）を続けていくことは難しいと思う	当てはまる	332	2.6
	やや当てはまる	1,980	15.4
	あまり当てはまらない	6,480	50.5
	当てはまらない	3,434	26.7
	無回答	613	4.8
問12：現在の役職	役職なし（一般社員）	6,451	50.2
	係長・主任相当職	3,134	24.4
	課長・課長相当職	2,234	17.4
	部長・部長相当職以上	963	7.5
	無回答	57	0.4
問17：適用されている勤務時間制度	通常の勤務時間制度	9,306	72.5
	フレックスタイム	1,370	10.7
	変形労働時間制	779	6.1
	交替制	386	3.0
	裁量労働制	155	1.2
	事業場外労働のみなし労働時間制	156	1.2
	管理監督者	610	4.8
	無回答	77	0.6

(2)柔軟な働き方への希望

労働者調査では、「今後、イノベーションの進展にともない場所や時間にとらわれない柔軟な働き方が増加していくことが予想されますが、あなた自身は、このような働き方をしたいと思いますか」と尋ねている。それによれば、「はい（柔軟な働き方を希望）」は61.8%となっている。これを性別にみると、男性に比べ女性のほうが「はい」の割合が高い。性・年齢別にみると、男女いずれも、年齢が低くなるほど、「はい」の割合が高い（図表 3-1-2）。

図表 3-1-2：イノベーションの進展に伴う柔軟な働き方への希望（単位＝％）【労働者調査】

	n	はい	いいえ	無回答
合計	12,839	61.8	33.8	4.5
<性別>				
男性	7,159	58.7	37.0	4.3
女性	5,675	65.6	29.7	4.6
<性・年齢>				
20代以下	1,000	69.8	27.5	2.7
30代	1,943	64.8	31.8	3.4
40代	2,421	58.0	37.8	4.3
50代	1,468	49.1	44.8	6.1
60代以上	319	37.0	56.4	6.6
20代以下	1,476	71.5	25.4	3.1
30代	1,645	71.2	24.5	4.3
40代	1,701	62.1	32.6	5.3
50代	752	53.1	40.6	6.4
60代以上	91	39.6	51.6	8.8
<従業員規模>				
99人以下	540	53.5	40.6	5.9
100～299人	5,809	57.6	37.9	4.5
300～999人	3,823	63.1	32.6	4.3
1,000人以上	2,590	70.8	25.1	4.1
<業種>				
鉱業、採石業、砂利採取業	21	66.7	33.3	0.0
建設業	1,071	60.5	35.2	4.3
製造業	3,587	60.8	35.3	3.9
電気・ガス・熱供給・水道業	164	59.1	38.4	2.4
情報通信業	414	78.5	18.4	3.1
運輸業、郵便業	982	54.7	39.2	6.1
卸売業、小売業	1,956	65.6	29.8	4.6
金融業、保険業	370	61.1	33.0	5.9
不動産業、物品賃貸業	128	70.3	27.3	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	327	66.1	30.0	4.0
宿泊業、飲食サービス業	565	62.5	31.2	6.4
生活関連サービス業、娯楽業	197	66.5	29.4	4.1
教育、学習支援業	325	62.2	34.8	3.1
医療、福祉	537	54.9	39.5	5.6
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	55.6	44.4	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	60.5	35.3	4.2
その他	360	63.3	32.2	4.4
<職種>				
管理職	2,745	56.5	38.2	5.4
専門・技術職	1,368	64.7	31.1	4.2
事務職	7,014	64.3	31.9	3.8
販売職	526	67.7	27.2	5.1
サービス職	335	59.7	33.7	6.6
保安職	23	34.8	60.9	4.3
製造・生産工程職	401	45.1	51.4	3.5
輸送・機械運転職	62	29.0	53.2	17.7
建設・採掘職	21	47.6	38.1	14.3
運搬・清掃等労務職	62	37.1	56.5	6.5
その他	236	68.6	25.8	5.5
<役職>				
役職なし（一般社員）	6,451	65.3	30.7	4.0
係長・主任相当職	3,134	60.6	35.2	4.2
課長・課長相当職	2,234	57.9	36.8	5.3
部長・部長相当職以上	963	51.2	43.1	5.7

２．テレワーク

2-1. テレワークにかかわる回答者属性

労働者調査では、「過去３年間で、あなたには、「テレワーク」が適用されたことがありますか（制度でなくとも、運用で認められている場合を含みます）」と尋ねており、テレワークを適用されている者に対して、テレワークの種類（複数回答）についても尋ねている。これをみたものが図表 3-2-1 である。

図表 3-2-1：過去３年間のテレワークの適用の有無（SA）及び、適用されているテレワークの種類（MA）（単位＝％）【労働者調査】

		①過去3年間のテレワークの適用の有無 (SA)				②適用されたテレワークの種類 (MA)				
		n	ある	ない	無回答	n	(S O H O 含む) 在宅勤務	モバイル ワーク	その他	無回答
合計		12,839	2.8	96.9	0.3	360	45.0	65.3	2.8	1.4
<性別>										
男性		7,159	3.1	96.6	0.3	222	35.6	75.2	3.2	0.5
女性		5,675	2.4	97.3	0.2	138	60.1	49.3	2.2	2.9
<性・子どもの有無>										
男性	子どもがいる	4,229	3.5	96.2	0.4	146	37.0	74.0	4.1	0.7
	子どもはいない	2,869	2.6	97.2	0.2	76	32.9	77.6	1.3	0.0
女性	子どもがいる	2,007	3.5	96.1	0.3	71	76.1	36.6	1.4	2.8
	子どもはいない	3,626	1.8	98.1	0.1	66	43.9	63.6	3.0	1.5
<性・中学生以下の子どもの同居の有無(MA)>										
男性	3歳未満	810	3.7	96.0	0.2	30	33.3	66.7	3.3	3.3
	3歳以上、小学校就学前	960	2.7	97.2	0.1	26	26.9	73.1	3.8	0.0
	小学生	1,343	4.4	95.5	0.1	59	40.7	78.0	1.7	0.0
	中学生	790	3.0	96.7	0.3	24	41.7	75.0	4.2	0.0
	中学生以下の子どもはいない	3,401	2.8	97.1	0.2	94	34.0	74.5	4.3	0.0
女性	3歳未満	337	4.5	94.7	0.9	15	80.0	33.3	0.0	6.7
	3歳以上、小学校就学前	478	5.4	93.9	0.6	26	96.2	26.9	0.0	3.8
	小学生	637	4.9	95.1	0.0	31	77.4	38.7	3.2	0.0
	中学生	354	2.0	97.5	0.6	7	57.1	57.1	0.0	0.0
	中学生以下の子どもはいない	3,534	1.7	98.2	0.1	59	44.1	66.1	3.4	1.7
<従業員規模>										
99人以下		540	2.6	96.7	0.7	14	42.9	78.6	7.1	0.0
100～299人		5,809	1.9	97.8	0.2	113	33.6	70.8	2.7	2.7
300～999人		3,823	2.1	97.7	0.2	82	31.7	75.6	2.4	0.0
1,000人以上		2,590	5.8	94.1	0.1	149	60.4	55.0	2.7	1.3
<職種>										
管理職		2,745	4.0	95.7	0.3	110	37.3	73.6	4.5	1.8
専門・技術職		1,368	3.9	95.8	0.3	54	46.3	63.0	5.6	0.0
事務職		7,014	1.9	98.0	0.1	133	59.4	51.1	0.8	1.5
販売職		526	6.3	93.5	0.2	33	24.2	90.9	0.0	0.0
サービス職		335	3.9	94.9	1.2	13	30.8	76.9	0.0	7.7
保安職		23	0.0	100.0	0.0	-	-	-	-	-
製造・生産工程職		401	0.2	98.8	1.0	1	0.0	100.0	0.0	0.0
輸送・機械運転職		62	1.6	98.4	0.0	1	0.0	100.0	0.0	0.0
建設・採掘職		21	0.0	100.0	0.0	-	-	-	-	-
運搬・清掃等労務職		62	1.6	98.4	0.0	1	0.0	100.0	0.0	0.0
その他		236	4.7	94.1	1.3	11	27.3	72.7	0.0	0.0
<役職>										
役職なし（一般社員）		6,451	2.1	97.7	0.2	134	47.8	61.9	0.7	2.2
係長・主任相当職		3,134	2.9	97.0	0.1	91	50.5	57.1	5.5	0.0
課長・課長相当職		2,234	3.4	96.5	0.2	75	34.7	72.0	5.3	1.3
部長・部長相当職以上		963	6.0	93.6	0.4	58	43.1	79.3	0.0	0.0
<裁量労働制適用の有無>										
適用されている		155	23.2	76.8	0.0	36	55.6	61.1	0.0	2.8
適用されていない		12,607	2.6	97.2	0.2	323	44.0	65.9	3.1	0.9

※「②適用されたテレワークの種類」は、過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

過去 3 年間のテレワークの適用の有無については、テレワークの適用が「ある」が 2.8% となっている。性・子どもの有無別にみると、男女いずれも、「子どもがいる」でわずかに割合が高い。労働者調査では、中学生以下の子どもの同居の有無（複数回答）について尋ねている（以下、「性・中学生以下の子どもの同居の有無」と略す）。そこで、性・中学生以下の子どもの同居の有無別にみると、とくに女性で子どもが「3 歳未満」「3 歳以上、小学校就学前」「小学生」で「ある」とする割合が高い。

従業員規模別にみると、「1,000 人以上」で「ある」の割合はもっとも高い。職種別にみると、「ある」の割合は「販売職」「管理職」「専門・技術職」「サービス職」などで高い。役職別にみると、役職が高くなるほど、「ある」とする割合が高い。

労働者調査では、適用されている勤務時間制度について尋ねている。そこで、裁量労働制の適用の有無別にみると、「適用されていない」に比べ「適用されている」とする者のほうが「ある」の割合が高い（以上、図表 3-2-1①）。

次に、適用されたテレワークの種類（複数回答）をみると、「在宅勤務（SOHO 含む）」（以下、「在宅勤務」と略す）が 45.0%、「モバイルワーク」が 65.3%などとなっている。

性別にみると、「在宅勤務」の割合は男性に比べて女性のほうが高く、「モバイルワーク」の割合は女性に比べて男性のほうが高い。性・子どもの有無別にみると、「在宅勤務」の割合は、男女いずれも、「子どもはいない」に比べて「子どもがいる」のほうが高い（とくに女性・「子どもがいる」は 76.1%）。性・中学生以下の子どもの同居の有無別にみると、とくに女性で、子どもが「3 歳未満」「3 歳以上、小学校就学前」「小学生」において、「在宅勤務」の割合が高い。

従業員規模別にみると、「在宅勤務」の割合は「1,000 人以上」でもっとも高い。

職種別にみると（n=30 以上）、「モバイルワーク」の割合は「販売職」「サービス職」「管理職」などで割合が高い。「モバイルワーク」の割合を役職別にみると、おおむね役職が高くなるほど割合が高くなっている（以上、図表 3-2-1②）。

2-2. 過去 3 年間にテレワークを適用された者の状況

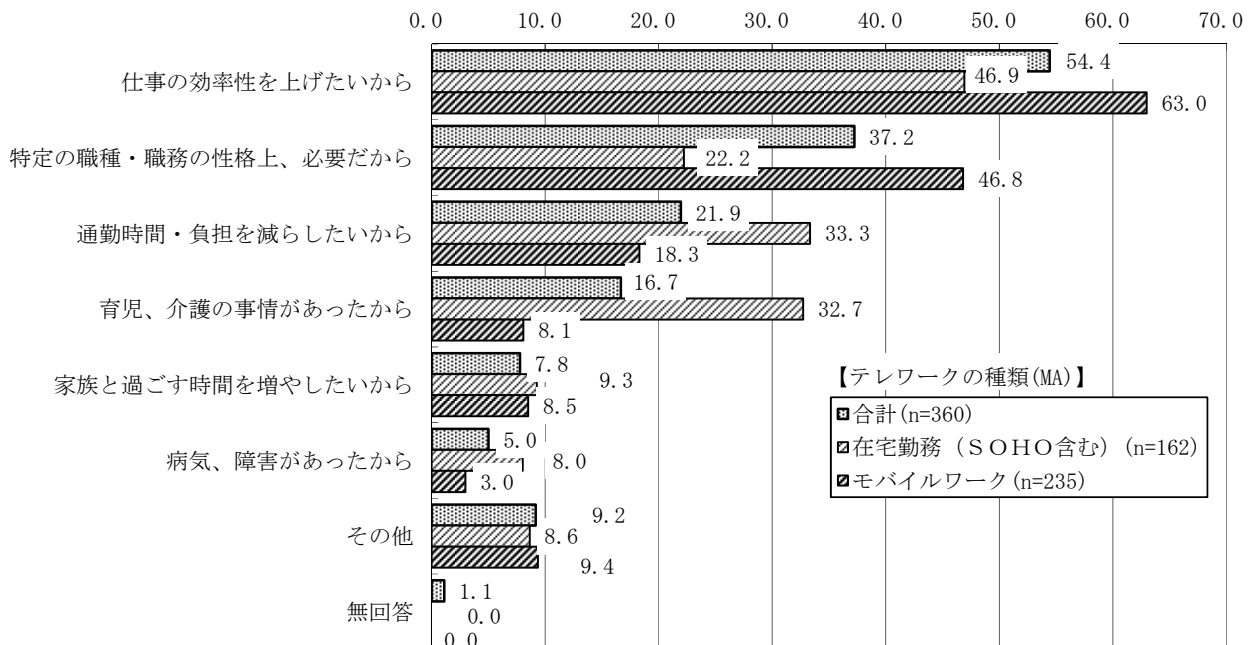
(1) テレワークの適用理由

過去 3 年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者について、テレワークの適用理由（複数回答）を尋ねたところ、「仕事の効率性を上げたいから」が 54.4%と最も多く、次いで、「特定の職種・職務の性格上、必要だから」が 37.2%、「通勤時間・負担を減らしたいから」が 21.9%、「育児、介護の事情があったから」が 16.7%などとなっている。

これをテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「仕事の効率性を上げたいから」が 46.9%と最も多く、次いで、「通勤時間・負担を減らしたいから」「育児、介護の事情があったから」などが続く。一方、「モバイルワーク」では、「仕事の効率性を上げたいから」

が 63.0% ともっとも多く、次いで、「特定の職種・職務の性格上、必要だから」「通勤時間・負担を減らしたいから」などとなっている（図表 3-2-2）。

図表 3-2-2：テレワークの適用理由（MA、単位＝％）【労働者調査】



※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

(2)テレワークの勤務中の連絡・報告体制

労働者調査では、過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者について、「勤務中は、通常の勤務場所にいる上司や同僚などへの連絡や報告はどのようにされていますか」（複数回答）と尋ねている。

それによれば、「Eメールや電話など情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が 91.1% でもっとも多く、次いで、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」などとなっている。「特に何もしていない」は 3.1% とわずかである。

これをテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では「Eメールや電話など情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が 92.6% でもっとも多く、次いで、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」（40.7%）、「家事等のために業務が一時中断する場合に電話や電子メールなどで管理者に伝達する」（14.8%）などとなっている。一方、「モバイルワーク」では、「Eメールや電話など情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が 91.5% でもっとも多く、次いで、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」（22.1%）などとなっている（図表 3-2-3）。

図表 3-2-3：テレワークの勤務中の連絡・報告体制（MA、単位＝％）【労働者調査】

	n	常時通信機器を利用可能な状態にて情報メールや電話など	Eメールや電話など	始業・終業時刻で電話やメールなど	話や電子メールなど	家事等のために業務が中断する場合に電	一定時間ごとに業務報告など	その他	特に何もしていない	無回答
合計	360	91.1	27.5	8.1	10.0	2.8	3.1	0.6		
<テレワークの種類(MA)>										
在宅勤務（SOHO含む）	162	92.6	40.7	14.8	11.7	2.5	2.5	0.0		
モバイルワーク	235	91.5	22.1	5.5	8.5	2.6	3.4	0.4		

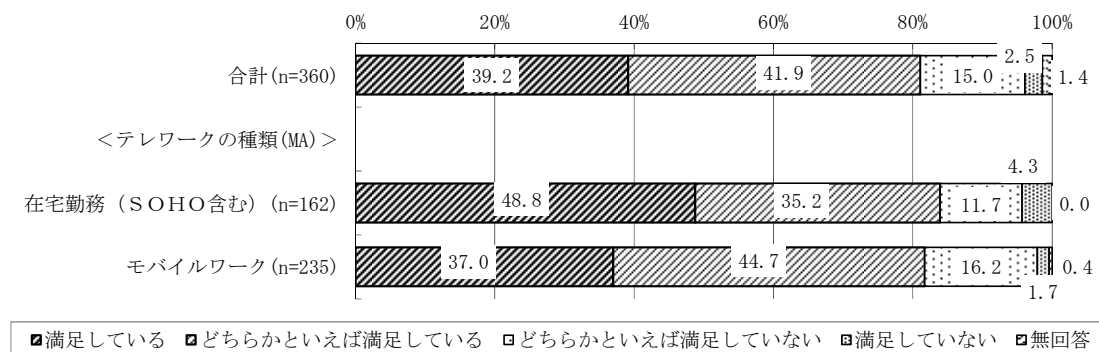
※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

(3)テレワークの満足度

過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者について、テレワークに対する満足度は、「満足」計（「満足している」「どちらかといえば満足している」の合計）が81.1%となっており、「不満」計（「どちらかといえば満足していない」「満足していない」の合計）の17.5%を大きく上回っている。

これをテレワークの種類別にみると、「満足」計の割合は、「在宅勤務」が84.0%、「モバイルワーク」が81.7%となっており、「在宅勤務」のほうがわずかに高い（図表3-2-4）。

図表 3-2-4：テレワークの満足度（単位＝％）【労働者調査】



※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

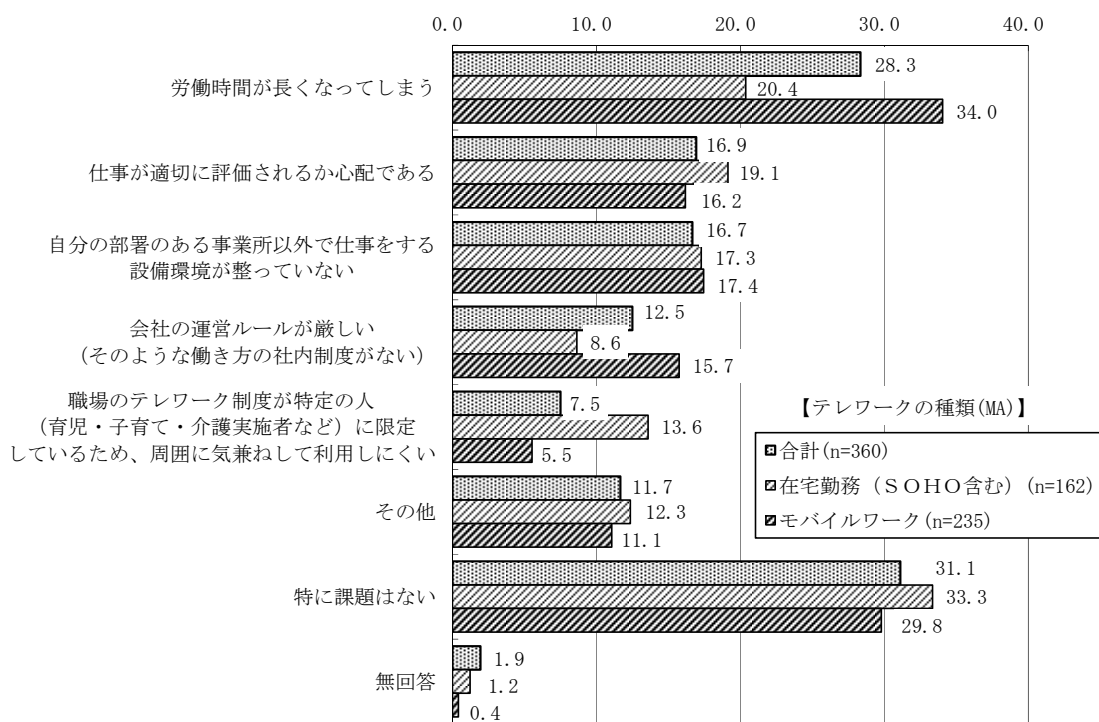
(4)テレワークで働くに当たって感じている課題

過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者について、テレワークで働くに当たって感じている課題（複数回答）を尋ねたところ、「特に課題はない」が31.1%でもっとも多く、次いで、「労働時間が長くなってしまう」（28.3%）、「仕事が適切に評価されるか心配である」（16.9%）、「自分の部署のある事業所以外で仕事をする設備環境が整っていない」（16.7%）などとなっている。

これをテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では「特に課題はない」が 33.3%でもっとも多く、次いで、「労働時間が長くなってしまふ」「仕事が適切に評価されるか心配である」「自分の部署のある事業所以外で仕事をする設備環境が整っていない」などが続く。一方、「モバイルワーク」では、「労働時間が長くなってしまふ」が 34.0%でもっとも多く、次いで、「特に課題はない」「自分の部署のある事業所以外で仕事をする設備環境が整っていない」「仕事が適切に評価されるか心配である」などが続く。

両者を比べてみると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが「職場のテレワーク制度が特定の人（育児・子育て・介護実施者など）に限定しているため、周囲に気兼ねして利用しにくい」「仕事が適切に評価されるか心配である」の割合が高い。一方、「在宅勤務」に比べて「モバイルワーク」のほうが「労働時間が長くなってしまふ」「会社の運営ルールが厳しい（そのような働き方の社内制度がない）」の割合が高い（図表 3-2-5）。

図表 3-2-5：テレワークで働くに当たって感じている課題（MA、単位＝%）【労働者調査】



※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

2-3. 過去3年間でテレワークの適用が「ない」者のテレワークの就労希望

労働者調査では、過去3年間でテレワークの適用が「ない」者に対して、テレワークで就労したい希望の有無を尋ねている。これをみたものが図表 3-2-6 である。

それによれば、「希望する」が 23.5%、「希望しない」が 37.0%、「わからない」が 36.8%となっている。

図表 3-2-6：テレワークで就労したい希望（単位＝％）【労働者調査】

	n	希望する	希望しない	わからない	無回答
合計	12,444	23.5	37.0	36.8	2.7
＜性別＞					
男性	6,915	20.4	43.0	33.6	3.0
女性	5,524	27.4	29.5	40.7	2.4
＜性・年齢＞					
20代以下	975	24.7	36.3	36.3	2.7
30代	1,872	23.8	41.5	31.9	2.8
40代	2,341	20.2	43.6	33.8	2.4
50代	1,414	15.1	46.3	34.6	4.0
60代以上	307	12.4	54.1	29.3	4.2
男性					
20代以下	1,454	29.4	25.0	43.9	1.7
30代	1,586	32.8	26.1	39.1	2.0
40代	1,642	24.6	31.9	40.6	2.9
50代	742	19.9	38.8	37.7	3.5
60代以上	90	8.9	44.4	42.2	4.4
女性					
20代以下	1,454	29.4	25.0	43.9	1.7
30代	1,586	32.8	26.1	39.1	2.0
40代	1,642	24.6	31.9	40.6	2.9
50代	742	19.9	38.8	37.7	3.5
60代以上	90	8.9	44.4	42.2	4.4
＜性・子どもの有無＞					
男性					
子どもがいる	4,068	19.3	45.1	32.5	3.1
子どもはいない	2,788	22.2	40.0	35.2	2.7
女性					
子どもがいる	1,929	28.1	31.4	37.4	3.1
子どもはいない	3,556	27.1	28.5	42.4	2.0
＜性・中学生以下の子どもの同居の有無(MA)＞					
男性					
3歳未満	778	25.8	40.6	31.1	2.4
3歳以上、小学校就学前	933	23.9	43.7	29.9	2.5
小学生	1,283	21.2	44.9	31.5	2.4
中学生	764	17.0	45.3	34.7	3.0
中学生以下の子どもはいない	3,301	20.3	43.1	34.3	2.4
女性					
3歳未満	319	41.1	23.8	33.9	1.3
3歳以上、小学校就学前	449	39.4	22.3	36.1	2.2
小学生	606	32.0	28.2	36.5	3.3
中学生	345	22.6	31.9	42.6	2.9
中学生以下の子どもはいない	3,472	26.2	30.0	42.0	1.9
＜従業員規模＞					
99人以下	522	15.1	41.2	39.7	4.0
100～299人	5,683	20.2	38.2	38.9	2.8
300～999人	3,734	24.2	36.4	36.9	2.5
1,000人以上	2,438	32.1	34.5	30.9	2.6
＜職種＞					
管理職	2,628	18.9	46.5	31.4	3.1
専門・技術職	1,310	27.3	37.2	33.6	2.0
事務職	6,876	25.7	33.8	38.0	2.4
販売職	492	26.6	32.9	37.6	2.8
サービス職	318	15.1	32.1	47.8	5.0
保安職	23	13.0	60.9	21.7	4.3
製造・生産工程職	396	11.6	38.6	44.4	5.3
輸送・機械運転職	61	1.6	47.5	49.2	1.6
建設・採掘職	21	9.5	23.8	61.9	4.8
運搬・清掃等労務職	61	8.2	42.6	42.6	6.6
その他	222	25.2	32.9	38.7	3.2
＜役職＞					
役職なし（一般社員）	6,301	25.1	32.1	40.2	2.6
係長・主任相当職	3,039	24.5	37.9	35.0	2.6
課長・課長相当職	2,155	21.6	43.6	31.9	3.0
部長・部長相当職以上	901	13.8	53.3	29.9	3.1
＜裁量労働制適用の有無＞					
適用されている	119	40.3	32.8	23.5	3.4
適用されていない	12,257	23.4	37.1	36.9	2.7
＜柔軟な働き方希望＞					
したい	7,617	35.9	23.4	38.3	2.4
したくない	4,281	2.3	61.3	33.5	2.8

※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ない」と回答した者を対象に集計。

これを性別にみると、女性のほうが男性に比べ、「希望する」の割合が高い（女性 27.4%、男性 20.4%）。

性・年齢別にみると、男女ともに、おおむね年齢が低くなるほど「希望する」の割合が高くなる傾向にある。性・中学生以下の子どもの同居の有無別にみると、とくに女性で、子どもが「3歳未満」「3歳以上、小学校就学前」「小学生」において、「希望する」の割合が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「希望する」の割合が高い。

職種別にみると、「希望する」の割合は、「専門・技術職」「販売職」「事務職」などで高い一方で、「輸送・機械運転職」「運搬・清掃等労務職」「建設・採掘職」で低くなっている。

裁量労働制の適用の有無別にみると、「適用されていない」に比べ「適用されている」とする者のほうが「希望する」の割合が高い。

労働者調査では、イノベーションの進展に伴う柔軟な働き方への希望（以下、「柔軟な働き方への希望」と略す。以下では、柔軟な働き方の希望で選択肢「はい」を「したい」、選択肢「いいえ」を「したくない」と略す）について尋ねている。そこで、柔軟な働き方への希望別にみると、柔軟な働き方を「したくない」に比べ「したい」とする者のほうが、テレワークを「希望する」とする割合が高い。

3. テレビ会議

3-1. テレビ会議にかかわる回答者の属性

労働者調査では、会社でのテレビ会議（WEB会議や音声会議等を含む）の導入について尋ねており、「導入している」者に対して、テレビ会議の参加の有無について尋ねている。

それによれば、会社でテレビ会議を「導入している」とする者は 47.7%、「導入されていない」が 46.0%、「わからない」が 5.7%となっている。

これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「導入している」とする割合が高い。業種別にみると、「導入している」の割合は、「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「製造業」「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」などで高い（図表 3-3-1）。

次に、テレビ会議を「導入している」とする者のテレビ会議の参加状況をみると、テレビ会議の参加が「ある」は 67.4%となっている。

これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「ある」とする割合が高い。業種別にみると、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」などで、「ある」とする割合が高い。職種別にみると、「ある」とする割合は、「管理職」「販売職」「専門・技術職」で高くなっている。役職別にみると、役職が高くなるほど「ある」とする割合が高い。

裁量労働制の適用の有無別にみると、「適用されていない」に比べ「適用されている」とする者のほうが「ある」の割合が高い。

過去 3 年間のテレワークの適用の有無別にみると、「ない」に比べ「ある」とする者のほうが、テレビ会議の参加が「ある」の割合が高い（図表 3-3-2）。

図表 3-3-1：テレビ会議の導入状況（単位＝％）
【労働者調査】

	n	導入 している	導入 していない	わから ない	無 回答
合計	12,839	47.7	46.0	5.7	0.6
＜従業員規模＞					
99人以下	540	23.0	66.7	8.7	1.7
100～299人	5,809	37.0	56.1	6.2	0.7
300～999人	3,823	49.5	44.7	5.4	0.5
1,000人以上	2,590	74.5	20.7	4.5	0.3
＜業種＞					
鉱業、採石業、砂利採取業	21	52.4	47.6	0.0	0.0
建設業	1,071	44.4	50.2	4.8	0.6
製造業	3,587	60.1	33.1	6.3	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	164	39.0	55.5	5.5	0.0
情報通信業	414	83.8	11.8	4.1	0.2
運輸業、郵便業	982	34.4	54.8	9.5	1.3
卸売業、小売業	1,956	45.8	49.4	4.5	0.3
金融業、保険業	370	56.5	41.1	2.4	0.0
不動産業、物品賃貸業	128	68.0	28.1	3.9	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	327	56.3	38.2	5.2	0.3
宿泊業、飲食サービス業	565	20.4	69.9	8.5	1.2
生活関連サービス業、娯楽業	197	32.0	59.9	7.6	0.5
教育、学習支援業	325	38.8	55.7	5.5	0.0
医療、福祉	537	20.1	73.7	5.2	0.9
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	8.3	88.9	2.8	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	41.9	52.2	5.1	0.8
その他	360	53.1	42.5	4.2	0.3

図表 3-3-2：テレビ会議の参加状況
（単位＝％）【労働者調査】

	n	ある	ない
合計	6,125	67.4	32.6
＜従業員規模＞			
99人以下	124	54.0	46.0
100～299人	2,150	63.1	36.9
300～999人	1,892	66.3	33.7
1,000人以上	1,930	74.0	26.0
＜業種＞			
鉱業、採石業、砂利採取業	11	36.4	63.6
建設業	476	61.3	38.7
製造業	2,154	66.5	33.5
電気・ガス・熱供給・水道業	64	67.2	32.8
情報通信業	347	81.3	18.7
運輸業、郵便業	338	58.9	41.1
卸売業、小売業	895	68.7	31.3
金融業、保険業	209	66.0	34.0
不動産業、物品賃貸業	87	64.4	35.6
学術研究、専門・技術サービス業	184	77.7	22.3
宿泊業、飲食サービス業	115	53.0	47.0
生活関連サービス業、娯楽業	63	68.3	31.7
教育、学習支援業	126	61.9	38.1
医療、福祉	108	71.3	28.7
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	3	33.3	66.7
サービス業（他に分類されないもの）	720	70.3	29.7
その他	191	70.2	29.8
＜職種＞			
管理職	1,284	84.0	16.0
専門・技術職	732	74.5	25.5
事務職	3,514	60.1	39.9
販売職	232	75.0	25.0
サービス職	76	68.4	31.6
保安職	6	33.3	66.7
製造・生産工程職	136	43.4	56.6
輸送・機械運転職	11	63.6	36.4
建設・採掘職	6	66.7	33.3
運搬・清掃等労務職	-	-	-
その他	107	75.7	24.3
＜役職＞			
役職なし（一般社員）	3,080	58.0	42.0
係長・主任相当職	1,509	70.0	30.0
課長・課長相当職	1,110	81.8	18.2
部長・部長相当職以上	402	88.8	11.2
＜裁量労働制適用の有無＞			
適用されている	121	85.1	14.9
適用されていない	5,971	67.0	33.0
＜過去3年間のテレワークの適用＞			
ある	282	88.3	11.7
ない	5,829	66.3	33.7

※テレビ会議の参加状況は、テレビ会議を「導入している」とする者を対象に集計。

3-2. テレビ会議の利用の状況

(1) テレビ会議の実施用途と参加して感じたこと

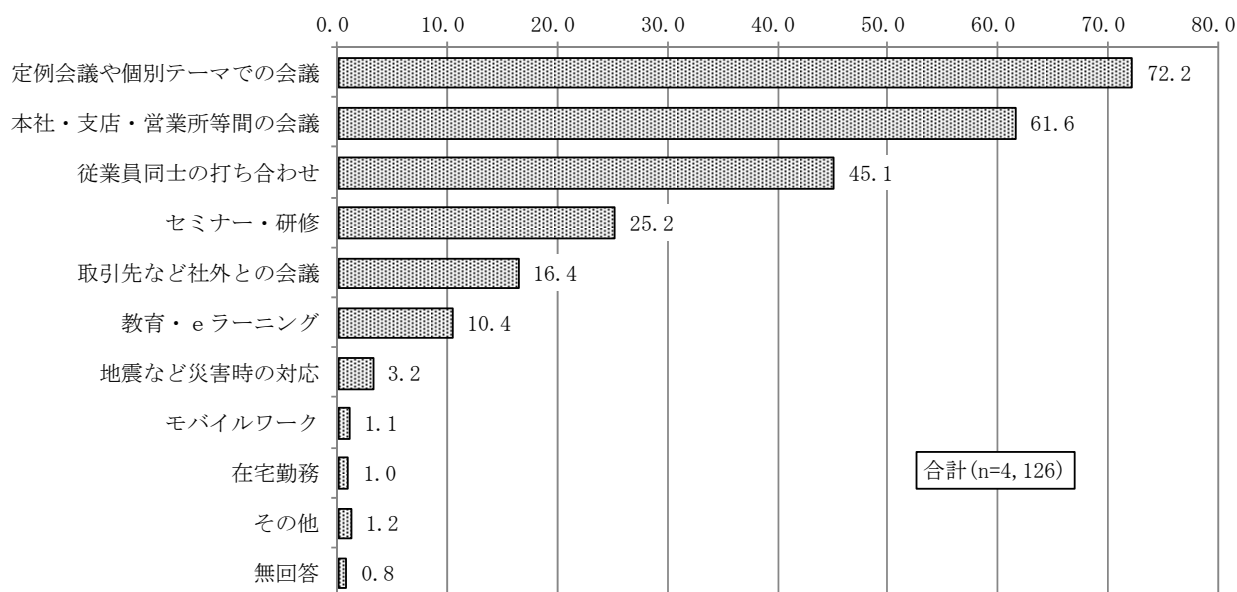
会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者（以下、「テレビ会議への参加経験がある者」と略す）を対象に、テレビ会議を利用した用途（複数回答）を尋ねたところ、「定例会議や個別テーマでの会議」が 72.2% ともっとも多く、次いで「本社・支店・営業所等間の会議」が 61.6%、「従業員同士の打ち合わせ」が 45.1%、「セミナー・研修」が 25.2%、「取引先など社外との会議」が 16.4%、「教育・eラーニング」が 10.4%などとなっている（図表 3-3-3）。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「定例会議や個別テーマでの会議」「従業員同士の打ち合わせ」「セミナー・研修」などの割合が高くなる。

役職別にみると、役職が高くなるほど、「定例会議や個別テーマでの会議」「本社・支店・営業所等間の会議」「取引先など社外との会議」「教育・eラーニング」「地震など災害時の対応」「モバイルワーク」などの割合が高くなる（図表 3-3-4）。

労働者調査では、テレビ会議への参加経験がある者に対して、テレビ会議に参加して感じたことを尋ねている。各項目の「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）をみると、「移動時間の短縮・効率化」が 96.0% でもっとも割合が高く、次いで、「移動交通費の減少」（95.9%）、「出張数の減少」（84.8%）、「業務の効率・生産性の向上」（76.8%）、「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」（60.8%）、「社内教育やサポート業務の効率化」（43.0%）、「社内コミュニケーションの円滑化」（41.1%）、「地震など災害時の対応」（35.8%）、「在宅勤務など仕事と家庭の両立支援への対応」（26.9%）となっている（図表 3-3-5）。

図表 3-3-3：テレビ会議の実施用途（MA、単位＝％）【労働者調査】



※会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に集計。

図表 3-3-4：テレビ会議の実施用途（MA、単位＝％）【労働者調査】

	n	定例会議 マデの 会議別	本社・支店・ 業所等間の 会議・営業	従業員同士の 打ち合わせ	取引先など との会議	セミナー・ 研修	教育・eラー ニング	地震など 災害時 の対応	在宅勤務	モバイル ワーク	その他	無回答
合計	4,126	72.2	61.6	45.1	16.4	25.2	10.4	3.2	1.0	1.1	1.2	0.8
<従業員規模>												
99人以下	67	64.2	64.2	38.8	26.9	19.4	11.9	3.0	3.0	3.0	1.5	0.0
100～299人	1,357	71.3	60.3	42.5	16.9	20.5	8.6	1.5	0.4	0.4	0.8	1.0
300～999人	1,254	70.8	61.2	43.5	15.7	26.3	10.3	3.1	0.5	1.0	1.0	0.8
1,000人以上	1,428	74.9	63.3	49.4	16.0	28.9	12.2	4.9	2.0	1.5	1.5	0.3
<役職>												
役職なし（一般社員）	1,787	65.8	57.9	44.8	15.0	25.5	9.8	1.6	0.8	0.7	1.1	1.0
係長・主任相当職	1,056	73.1	61.0	42.7	15.6	24.1	10.5	3.6	0.7	0.9	1.2	0.3
課長・課長相当職	908	80.5	66.1	49.4	18.1	26.3	10.6	4.3	1.4	1.5	0.9	0.8
部長・部長相当職以上	357	82.6	71.4	43.7	21.0	24.1	13.2	7.6	2.2	2.5	2.0	0.0

※会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に集計。

図表 3-3-5：テレビ会議に参加して感じたこと（単位＝％）【労働者調査】

	そう 思う	やや そう 思う	えど ちら とも 言	わあ まり そう 思	そう 思 わ ない	無 回 答	そう 思 う ・ 計
移動時間の短縮・効率化	83.1	12.9	1.9	0.4	0.1	1.6	96.0
移動交通費の減少	84.1	11.8	2.1	0.4	0.1	1.5	95.9
出張数の減少	67.6	17.2	8.8	2.4	1.7	2.3	84.8
業務の効率・生産性の向上	38.1	38.7	15.9	4.0	1.1	2.3	76.8
会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化	32.9	27.9	22.9	11.2	3.0	2.1	60.8
社内教育やサポート業務の効率化	13.2	29.8	34.9	13.2	5.9	3.0	43.0
社内コミュニケーションの円滑化	12.5	28.6	33.5	16.8	6.0	2.6	41.1
地震など災害時の対応	15.3	20.5	41.3	11.6	7.8	3.6	35.8
在宅勤務など仕事と家庭の両立支援への対応	9.6	17.3	39.8	14.2	15.6	3.6	26.9
転勤者数の減少	7.9	7.3	37.3	21.8	21.9	3.8	15.2

※会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に集計（n=4,126）。各項目の「そう思う・計」は「そう思う」「ややそう思う」の合計。

(2)今後のテレビ会議の拡充希望

労働者調査では、テレビ会議への参加経験がある者に対して、「今後、テレビ会議をどのようにしてほしいですか」と尋ねている。それによれば、「現状を維持」が 52.2%と最も割合が高く、次いで、「拡充してほしい」も 43.9%と半数弱を占め、「縮小してほしい」は 1.6%とわずかである。

これを性別にみると、テレビ会議を「拡充してほしい」とする割合にほとんど差はみられない。性・子どもの有無別にみると、男女いずれも、「子供がいない」に比べ「子供がいる」のほうが「拡充してほしい」の割合がわずかに高い。性・中学生以下の子どもの同居の有無

別にみると、とくに女性で、子どもが「3歳未満」で「拡充してほしい」とする割合が高くなっている。

職種別にみると、「拡充してほしい」とする割合は、「管理職」「専門・技術職」「事務職」で他に比べて高い。役職別にみると、役職が高くなるほど、「拡充してほしい」とする割合が高くなる。

柔軟な働き方への希望別にみると、柔軟な働き方を「したくない」に比べ「したい」とする者のほうが、「拡充してほしい」とする割合が高い（図表 3-3-6）。

図表 3-3-6：今後のテレビ会議の拡充希望（単位＝％）【労働者調査】

	n	拡 充 し て ほ しい	現 状 を 維 持	縮 小 し て ほ しい	無 回 答
合計	4,126	43.9	52.2	1.6	2.3
＜性別＞					
男性	2,532	45.3	50.8	2.1	1.8
女性	1,593	41.8	54.3	0.9	3.0
＜性・子どもの有無＞					
男性 子どもがいる	1,547	46.3	50.0	2.1	1.6
男性 子どもはいない	973	43.8	52.1	2.0	2.2
女性 子どもがいる	537	46.0	49.7	0.9	3.4
女性 子どもはいない	1,044	39.7	56.8	0.9	2.7
＜性・中学生以下の子どもの同居の有無(MA)＞					
男性 3歳未満	317	49.2	47.9	1.9	0.9
男性 3歳以上、小学校就学前	369	44.7	52.0	1.6	1.6
男性 小学生	514	46.9	49.4	2.7	1.0
男性 中学生	283	44.2	53.4	2.1	0.4
男性 中学生以下の子どもはいない	1,147	42.6	53.4	2.0	1.9
女性 3歳未満	104	51.9	43.3	1.0	3.8
女性 3歳以上、小学校就学前	165	43.0	51.5	1.2	4.2
女性 小学生	176	48.3	50.6	0.0	1.1
女性 中学生	82	43.9	54.9	1.2	0.0
女性 中学生以下の子どもはいない	956	40.5	56.1	0.7	2.7
＜従業員規模＞					
99人以下	67	40.3	56.7	3.0	0.0
100～299人	1,357	38.8	56.4	2.6	2.2
300～999人	1,254	42.3	54.3	1.4	2.0
1,000人以上	1,428	50.7	45.9	0.8	2.6
＜職種＞					
管理職	1,078	49.9	46.2	2.0	1.9
専門・技術職	545	44.6	51.7	1.7	2.0
事務職	2,111	42.4	53.5	1.3	2.7
販売職	174	36.8	62.1	1.1	0.0
サービス職	52	36.5	61.5	1.9	0.0
保安職	2	0.0	50.0	0.0	50.0
製造・生産工程職	59	23.7	72.9	1.7	1.7
輸送・機械運転職	7	14.3	71.4	0.0	14.3
建設・採掘職	4	0.0	75.0	25.0	0.0
運搬・清掃等労務職	-	-	-	-	-
その他	81	39.5	55.6	3.7	1.2
＜役職＞					
役職なし（一般社員）	1,787	39.6	56.4	1.2	2.9
係長・主任相当職	1,056	45.0	51.3	1.9	1.8
課長・課長相当職	908	48.6	47.9	1.9	1.7
部長・部長相当職以上	357	52.1	43.4	2.2	2.2
＜柔軟な働き方希望＞					
したい	2,866	49.3	47.3	1.2	2.2
したくない	1,091	29.3	66.6	2.5	1.6

※会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に集計。

3-3. テレビ会議未導入企業におけるテレビ会議の導入希望

労働者調査では、会社でテレビ会議が「導入されていない」もしくは「わからない」とする者を対象に、「テレビ会議を導入してほしい」と思うかを尋ねている。それによれば、テレビ会議を「導入してほしい」が 29.6%、「導入の必要はない」が 65.7%だった。

性別にみると、テレビ会議を「導入してほしい」とする割合にほとんど差はみられない。性・年齢別にみると、男性は、年齢が低くなるほど「導入してほしい」とする割合が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「導入してほしい」とする割合が高い。職種別にみると、「導入してほしい」とする割合は、「専門・技術職」「事務職」「販売職」で他に比べて高い。柔軟な働き方への希望別にみると、柔軟な働き方を「したくない」に比べ「したい」とする者のほうが、「導入してほしい」とする割合が高い（図表 3-3-7）。

図表 3-3-7: テレビ会議未導入企業におけるテレビ会議の導入希望(単位=%)【労働者調査】

	n	導入 希望 している	導入 は必要 ない	無 回答
合計	6,634	29.6	65.7	4.7
<性別>				
男性	3,714	28.7	67.0	4.3
女性	2,916	30.7	64.0	5.3
<性・年齢>				
20代以下	511	34.8	61.4	3.7
30代	938	33.4	63.0	3.6
40代	1,233	27.0	69.4	3.6
50代	805	25.1	69.2	5.7
60代以上	223	16.6	75.8	7.6
20代以下	791	26.4	69.7	3.9
30代	770	37.1	57.4	5.5
40代	853	29.4	64.6	6.0
50代	428	31.3	63.1	5.6
60代以上	67	17.9	74.6	7.5
<従業員規模>				
99人以下	407	19.7	72.0	8.4
100～299人	3,617	26.3	69.0	4.7
300～999人	1,913	32.7	63.4	3.9
1,000人以上	653	44.1	50.8	5.1
<職種>				
管理職	1,437	26.5	67.7	5.8
専門・技術職	633	33.2	62.2	4.6
事務職	3,474	32.2	63.7	4.1
販売職	291	31.6	64.3	4.1
サービス職	255	18.0	76.9	5.1
保安職	16	12.5	68.8	18.8
製造・生産工程職	255	22.0	71.0	7.1
輸送・機械運転職	48	10.4	87.5	2.1
建設・採掘職	15	13.3	80.0	6.7
運搬・清掃等労務職	62	12.9	79.0	8.1
その他	127	27.6	68.5	3.9
<役職>				
役職なし（一般社員）	3,331	29.4	65.5	5.1
係長・主任相当職	1,610	32.0	64.7	3.3
課長・課長相当職	1,112	28.8	66.1	5.1
部長・部長相当職以上	553	25.5	69.1	5.4
<柔軟な働き方希望>				
したい	3,713	39.9	55.8	4.3
したくない	2,594	15.4	79.9	4.7

※会社でテレビ会議が「導入されていない」「わからない」とする者を対象に集計。

4. AI（人工知能）

4-1. AI（人工知能）に対する知識・イメージ

労働者調査では、AI（人工知能）の認知度について尋ねている。それによれば、AI について、「具体的な内容までよく知っている」が 2.4%、「概要ぐらいまでなら知っている」が 30.3%、「聞いたことがある程度」が 58.8%、「ほとんど聞いたことがない」が 8.0%となっている。「概要以上を知っている・計」（「具体的な内容までよく知っている」「概要ぐらいまでなら知っている」の合計）の割合でみると、32.7%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「概要以上を知っている・計」の割合が高くなる。業種別にみると、「概要以上を知っている・計」の割合は、「情報通信業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「学研究、専門・技術サービス業」「金融業、保険業」などで高い一方で、「複合サービス事業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」などで低くなっている。

職種別にみると、「概要以上を知っている・計」の割合は、「専門・技術職」「管理職」「販売職」などで高い一方で、「建設・採掘職」「輸送・機械運転職」「保安職」「運搬・清掃等労務職」で低くなっている。役職別にみると、役職が高くなるほど、「概要以上を知っている・計」の割合は高い（図表 3-4-1）。

次に、「あなたが抱いている AI のイメージについて、近いもの」（複数回答）を尋ねたところ、「コンピューターが人間のように見たり、聞いたり、話したりする技術」が 53.9%と最も多く、次いで、「人間の脳の認知・判断などの機能を、人間の脳の仕組みとは異なる仕組みで実現する技術」（41.6%）、「ゲームやクイズなどの特定の分野において、人間と同等もしくは人間以上の能力を実現する技術」（41.1%）、「画像や自然言語（話し言葉や書き言葉）、様々なデータなどを分析して、その意味合いを抽出する技術」（35.2%）などとなっている（図表 3-4-2）。

これを AI の認知度別にみると、認知度が高くなるほど、「画像や自然言語（話し言葉や書き言葉）、様々なデータなどを分析して、その意味合いを抽出する技術」「人間の脳の認知・判断などの機能を、人間の脳の仕組みとは異なる仕組みで実現する技術」「学習や推論、判断などにより、新たな知識を得る技術」「人間の脳の仕組みと同じ仕組みを実現する技術」「人間を超える知能を実現する技術」などの割合が高くなる。

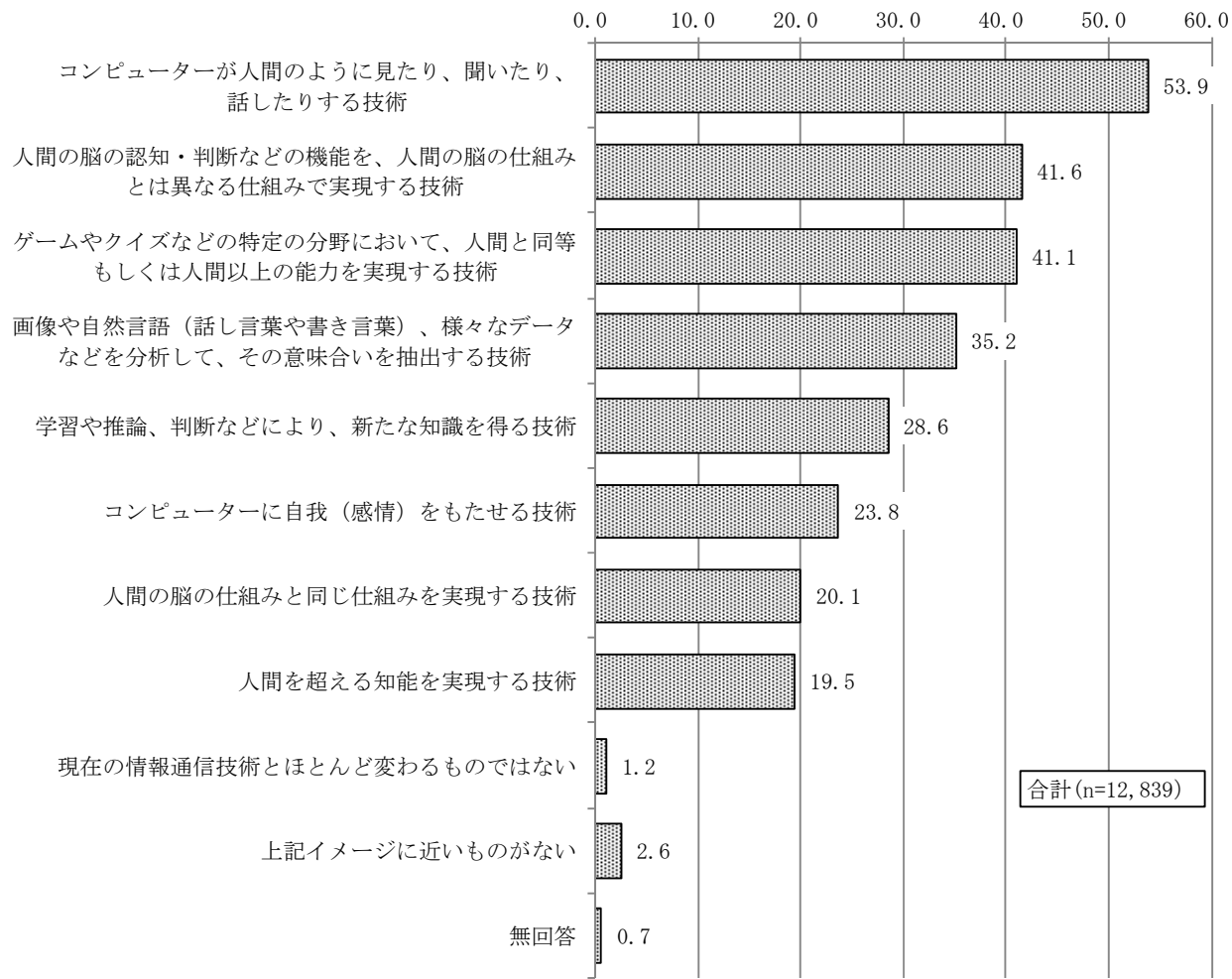
AI について「具体的な内容までよく知っている」とする者のイメージをみると、「画像や自然言語（話し言葉や書き言葉）、様々なデータなどを分析して、その意味合いを抽出する技術」が 58.8%と最も多く、次いで、「人間の脳の認知・判断などの機能を、人間の脳の仕組みとは異なる仕組みで実現する技術」（57.6%）、「学習や推論、判断などにより、新たな知識を得る技術」（48.2%）、「コンピューターが人間のように見たり、聞いたり、話したりする技術」（47.3%）、「ゲームやクイズなどの特定の分野において、人間と同等もしくは人間以上の能力を実現する技術」（41.5%）などとなっている（図表 3-4-3）。

図表 3-4-1 : AI（人工知能）に対する認知度（単位＝％）【労働者調査】

	n	るで よ く 知 つ て い ま	な概 ら要 知ぐ ら つて い ま るで	る聞 程 度 い た こ と が あ	こほ とと が ん ど 聞 い た	無 回 答	て概 い 要 る 上 計 を 知 つ
合計	12,839	2.4	30.3	58.8	8.0	0.5	32.7
＜従業員規模＞							
99人以下	540	2.2	21.9	61.5	13.9	0.6	24.1
100～299人	5,809	2.4	27.9	60.5	8.7	0.5	30.3
300～999人	3,823	2.0	30.4	59.1	8.0	0.4	32.4
1,000人以上	2,590	3.1	37.4	53.8	5.3	0.3	40.5
＜業種＞							
鉱業、採石業、砂利採取業	21	0.0	47.6	42.9	4.8	4.8	47.6
建設業	1,071	2.6	27.6	60.6	8.5	0.7	30.2
製造業	3,587	2.5	30.7	58.9	7.5	0.3	33.2
電気・ガス・熱供給・水道業	164	0.6	28.0	57.9	13.4	0.0	28.6
情報通信業	414	5.3	56.3	35.0	2.7	0.7	61.6
運輸業、郵便業	982	2.3	23.7	61.9	11.4	0.6	26.0
卸売業、小売業	1,956	1.9	31.3	59.9	6.5	0.4	33.2
金融業、保険業	370	3.5	37.6	54.6	4.1	0.3	41.1
不動産業、物品賃貸業	128	1.6	30.5	58.6	9.4	0.0	32.1
学術研究、専門・技術サービス業	327	3.4	38.5	52.9	4.6	0.6	41.9
宿泊業、飲食サービス業	565	2.1	25.7	58.1	13.6	0.5	27.8
生活関連サービス業、娯楽業	197	1.5	27.9	58.9	10.7	1.0	29.4
教育、学習支援業	325	2.5	34.2	58.8	4.3	0.3	36.7
医療、福祉	537	2.4	25.0	62.0	10.6	0.0	27.4
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	19.4	75.0	5.6	0.0	19.4
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	2.0	27.5	61.3	8.6	0.6	29.5
その他	360	3.3	28.9	59.7	7.2	0.8	32.2
＜職種＞							
管理職	2,745	3.2	35.7	55.0	5.3	0.8	38.9
専門・技術職	1,368	4.8	43.4	47.3	4.1	0.4	48.2
事務職	7,014	1.8	26.6	62.9	8.5	0.2	28.4
販売職	526	2.7	31.9	56.8	8.2	0.4	34.6
サービス職	335	2.1	24.8	57.9	14.3	0.9	26.9
保安職	23	0.0	13.0	69.6	17.4	0.0	13.0
製造・生産工程職	401	1.2	20.9	57.6	19.5	0.7	22.1
輸送・機械運転職	62	0.0	9.7	61.3	22.6	6.5	9.7
建設・採掘職	21	0.0	9.5	71.4	19.0	0.0	9.5
運搬・清掃等労務職	62	0.0	19.4	46.8	33.9	0.0	19.4
その他	236	3.0	31.4	58.9	6.4	0.4	34.4
＜役職＞							
役職なし（一般社員）	6,451	1.9	27.3	60.6	9.9	0.4	29.2
係長・主任相当職	3,134	2.5	31.1	59.1	7.0	0.3	33.6
課長・課長相当職	2,234	3.3	34.2	56.4	5.1	1.0	37.5
部長・部長相当職以上	963	3.9	39.1	51.2	5.3	0.4	43.0

※「概要以上を知っている・計」は、「具体的な内容までよく知っている」「概要ぐらいまでなら知っている」の合計。

図表 3-4-2 : AI に対するイメージ (MA、単位=%)【労働者調査】



図表 3-4-3 : AI に対するイメージ (MA、単位=%)【労働者調査】

	n	コンピューターに自我（感情）をもたせる技術	コンピューターが人間のように見たり、聞いたり、話したりする技術	人間の脳の仕組みと同じ仕組みを実現する技術	人間の脳の認知・判断などの機能を、人間の脳の仕組みとは異なる仕組みで実現する技術	ゲームやクイズなどの特定の分野において、人間と同等もしくは人間以上の能力を実現する技術	画像や自然言語（話し言葉や書き言葉）、様々なデータを分析して、その意味合いを抽出する技術	学習や推論、判断などにより、新たな知識を得る技術	人間を超える知能を実現する技術	現在の情報通信技術とほとんど変わるものではない	上記イメージに近いものがない	無回答
合計	12,839	23.8	53.9	20.1	41.6	41.1	35.2	28.6	19.5	1.2	2.6	0.7
<AIに対する認知度>												
具体的な内容までよく知っている	311	25.4	47.3	33.4	57.6	41.5	58.8	48.2	28.0	2.3	1.6	0.0
概要ぐらいまでなら知っている	3,885	22.1	51.3	21.4	55.8	46.0	49.2	40.6	22.2	1.0	1.0	0.2
聞いたことがある程度	7,553	24.9	56.9	19.4	37.2	41.3	30.4	24.3	18.7	1.1	1.7	0.4
ほとんど聞いたことがない	1,028	21.6	43.2	16.1	16.2	21.5	11.1	9.0	13.8	2.5	15.7	2.8

4-2. 職場に導入（検討）されている AI に対する認識

(1) 職場での AI 導入状況

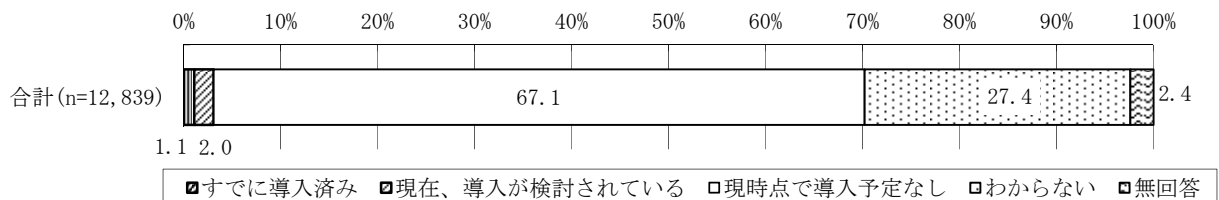
労働者調査では、「現在、あなたの会社では、職場において、AI（人工知能）が導入され

ていますか」と尋ねている。それによれば、職場で AI が「すでに導入済み」とする者が 1.1%、「現在、導入が検討されている」が 2.0%、「現時点で導入予定なし」が 67.1%、「わからない」が 27.4%となっている。「導入・導入検討中」計（「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」の合計）は 3.1%である（図表 3-4-4）。

AI の「導入・導入検討中」計について、従業員規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高くなる。

業種別にみると、「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」の「導入・導入検討中」計の割合が他よりもわずかに高くなっている（図表 3-4-5）。

図表 3-4-4：職場での AI 導入状況（単位＝％）【労働者調査】



図表 3-4-5：職場での AI 導入状況（単位＝％）【労働者調査】

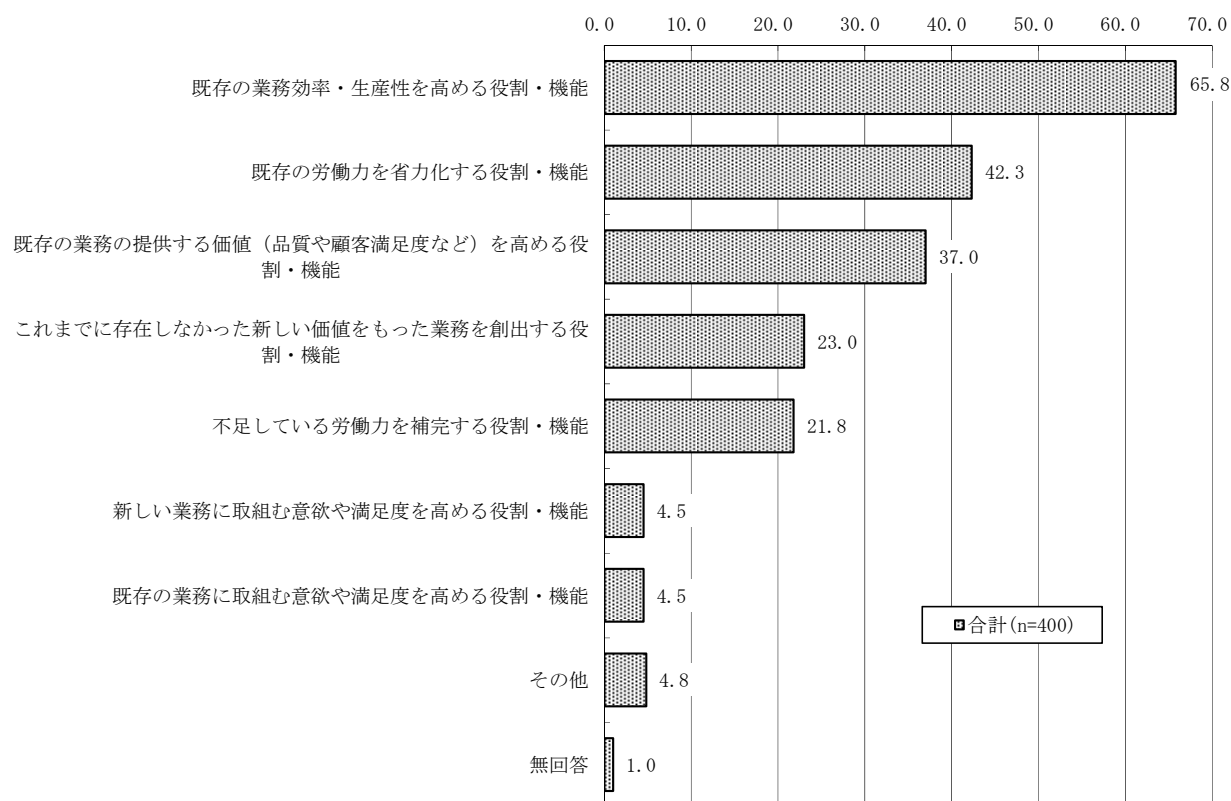
	n	すでに導入済み	現在、導入が検討されている	現時点で導入予定なし	わからない	無回答	「導入・導入検討中」計
合計	12,839	1.1	2.0	67.1	27.4	2.4	3.1
<従業員規模>							
99人以下	540	0.2	1.5	71.3	24.3	2.8	1.7
100～299人	5,809	0.7	1.2	71.3	24.5	2.3	1.9
300～999人	3,823	1.3	1.4	68.3	26.5	2.4	2.7
1,000人以上	2,590	1.6	4.9	55.5	35.8	2.2	6.5
<業種>							
鉱業、採石業、砂利採取業	21	0.0	0.0	71.4	23.8	4.8	0.0
建設業	1,071	0.2	2.1	67.0	27.8	2.8	2.3
製造業	3,587	0.9	2.3	63.4	31.3	2.1	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業	164	1.2	0.0	67.7	29.3	1.8	1.2
情報通信業	414	6.3	8.0	59.7	24.9	1.2	14.3
運輸業、郵便業	982	1.1	1.1	69.0	25.8	3.0	2.2
卸売業、小売業	1,956	0.6	0.9	70.4	26.2	1.9	1.5
金融業、保険業	370	2.2	4.6	65.1	27.6	0.5	6.8
不動産業、物品賃貸業	128	1.6	4.7	68.8	21.1	3.9	6.3
学術研究、専門・技術サービス業	327	1.2	1.5	65.7	27.8	3.7	2.7
宿泊業、飲食サービス業	565	0.9	1.2	71.0	23.9	3.0	2.1
生活関連サービス業、娯楽業	197	2.0	1.5	67.0	23.4	6.1	3.5
教育、学習支援業	325	0.9	0.9	66.2	29.8	2.2	1.8
医療、福祉	537	1.3	1.7	70.9	24.4	1.7	3.0
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	0.0	58.3	38.9	2.8	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	1.0	2.3	70.2	24.2	2.3	3.3
その他	360	0.6	1.1	67.5	27.2	3.6	1.7

※「導入・導入検討中」計は、「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」の合計。

(2)職場に導入（検討）されている AI の役割・機能

職場での AI 導入が「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」と回答した者に対して、「あなたの職場において導入されている（導入が検討されている）AI は、どのような役割・機能を果たすものですか」（複数回答）と尋ねたところ、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」が 65.8%と最も多く、次いで、「既存の労働力を省力化する役割・機能」が 42.3%、「既存の業務の提供する価値（品質や顧客満足度など）を高める役割・機能」が 37.0%、「これまでに存在しなかった新しい価値をもった業務を創出する役割・機能」が 23.0%、「不足している労働力を補完する役割・機能」が 21.8%などとなっている（図表 3-4-6）。

図表 3-4-6：職場に導入（検討）されている AI の役割・機能（MA、単位＝％）【労働者調査】



※職場でのAI導入が「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」と回答した者を対象に集計。

4-3. AI の知識・スキルを習得するための対応・準備

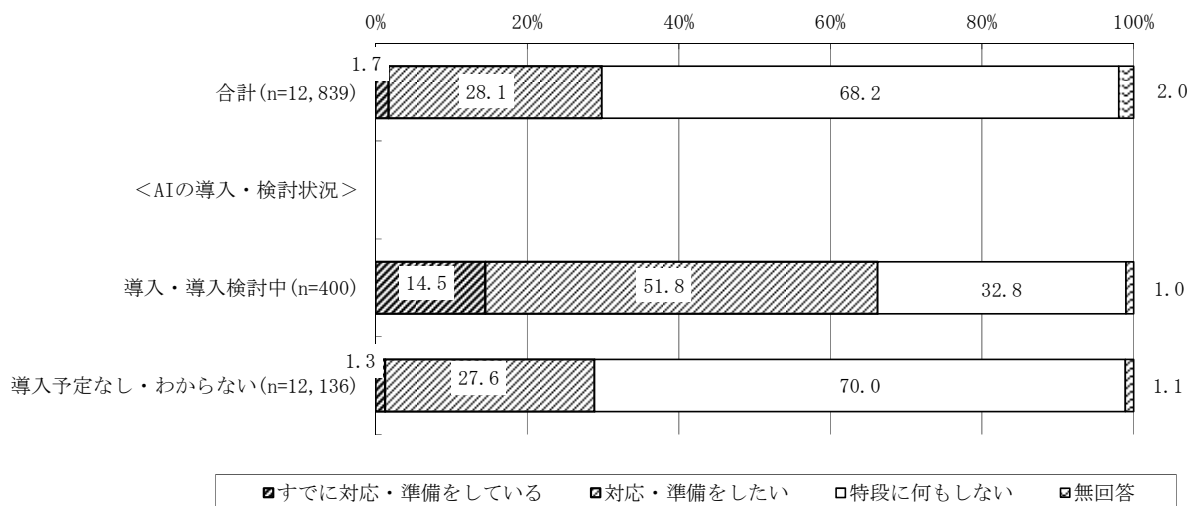
(1) AI の知識・スキルを習得するための対応・準備

労働者調査では、「あなたは、AI の知識・スキルを習得するための対応・準備をしたいと思いますか」と尋ねている。それによれば、「すでに対応・準備をしている」が 1.7%、「対

応・準備をしたい」が 28.1%、「特段に何もしない」が 68.2%となっている。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入・導入検討中」では、「すでに対応・準備をしている」が 14.5%、「対応・準備をしたい」が 51.8%、「特段に何もしない」が 32.8%となっている一方で、「導入予定なし・わからない」では、「すでに対応・準備をしている」が 1.3%、「対応・準備をしたい」が 27.6%、「特段に何もしない」が 70.0%となっている。両者を比べると、「対応・準備中・意向あり」計（「すでに対応・準備をしている」「対応・準備をしたい」の合計）の割合は、「導入予定なし・わからない」に比べ「導入・導入検討中」のほうが高い（図表 3-4-7）。

図表 3-4-7：AI の知識・スキルを習得するための対応・準備の状況（単位＝%）【労働者調査】



次に、全体について、従業員規模別にみると、「対応・準備中・意向あり」計の割合は、規模が大きくなるほど高くなる。

業種別にみると、「対応・準備中・意向あり」計の割合は、「情報通信業」（49.0%）、「鉱業、採石業、砂利採取業」（42.9%）、「金融業、保険業」（37.3%）、「不動産業、物品賃貸業」（35.2%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（34.0%）で他よりも高くなっている。

職種別にみると、「対応・準備中・意向あり」計の割合は、「専門・技術職」が 40.0%でもっとも高くなっている。逆に、「特段に何もしない」の割合を職種別にみると、「運搬・清掃等労務職」（93.5%）、「輸送・機械運転職」（85.5%）、「保安職」（82.6%）、「建設・採掘職」（81.0%）、「製造・生産工程職」（74.6%）で他よりも高い。

役職別にみると、「対応・準備中・意向あり」計の割合はいずれの役職も 3 割前後となっている（図表 3-4-8）。

図表 3-4-8 : AI の知識・スキルを習得するための対応・準備の状況（単位＝％）【労働者調査】

	n	すでに 対応・ 準備 している	対応・ 準備 をした い	特 段 に 何 も し な い	無 回 答	意 向 あ り 計 （ 対 応 ・ 準 備 中 ・ 意 向 あ り ）
合計	12,839	1.7	28.1	68.2	2.0	29.8
＜従業員規模＞						
99人以下	540	0.7	23.1	74.1	2.0	23.8
100～299人	5,809	1.5	25.8	70.7	1.9	27.3
300～999人	3,823	1.5	28.3	68.4	1.9	29.8
1,000人以上	2,590	2.8	34.2	61.1	1.9	37.0
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	21	0.0	42.9	52.4	4.8	42.9
建設業	1,071	2.9	26.9	68.0	2.2	29.8
製造業	3,587	1.6	29.9	67.0	1.5	31.5
電気・ガス・熱供給・水道業	164	1.2	19.5	79.3	0.0	20.7
情報通信業	414	6.0	43.0	49.3	1.7	49.0
運輸業、郵便業	982	1.2	25.4	71.0	2.4	26.6
卸売業、小売業	1,956	1.2	27.5	69.3	2.0	28.7
金融業、保険業	370	2.2	35.1	61.4	1.4	37.3
不動産業、物品賃貸業	128	0.8	34.4	63.3	1.6	35.2
学術研究、専門・技術サービス業	327	3.1	30.9	63.9	2.1	34.0
宿泊業、飲食サービス業	565	0.9	26.4	70.4	2.3	27.3
生活関連サービス業、娯楽業	197	1.0	31.0	65.5	2.5	32.0
教育、学習支援業	325	1.8	31.1	65.2	1.8	32.9
医療、福祉	537	1.3	21.8	75.4	1.5	23.1
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	5.6	91.7	2.8	5.6
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	1.6	25.1	70.9	2.3	26.7
その他	360	1.9	26.4	69.4	2.2	28.3
＜職種＞						
管理職	2,745	2.3	31.4	64.2	2.0	33.7
専門・技術職	1,368	4.6	35.4	58.1	1.9	40.0
事務職	7,014	1.0	26.1	71.1	1.8	27.1
販売職	526	2.5	29.7	66.2	1.7	32.2
サービス職	335	1.5	23.9	71.0	3.6	25.4
保安職	23	0.0	17.4	82.6	0.0	17.4
製造・生産工程職	401	0.2	23.4	74.6	1.7	23.6
輸送・機械運転職	62	0.0	9.7	85.5	4.8	9.7
建設・採掘職	21	0.0	9.5	81.0	9.5	9.5
運搬・清掃等労務職	62	0.0	6.5	93.5	0.0	6.5
その他	236	2.5	32.6	62.3	2.5	35.1
＜役職＞						
役職なし（一般社員）	6,451	1.3	26.3	70.4	1.9	27.6
係長・主任相当職	3,134	1.7	29.6	67.0	1.7	31.3
課長・課長相当職	2,234	2.6	31.0	64.3	2.1	33.6
部長・部長相当職以上	963	2.6	29.7	65.7	2.0	32.3

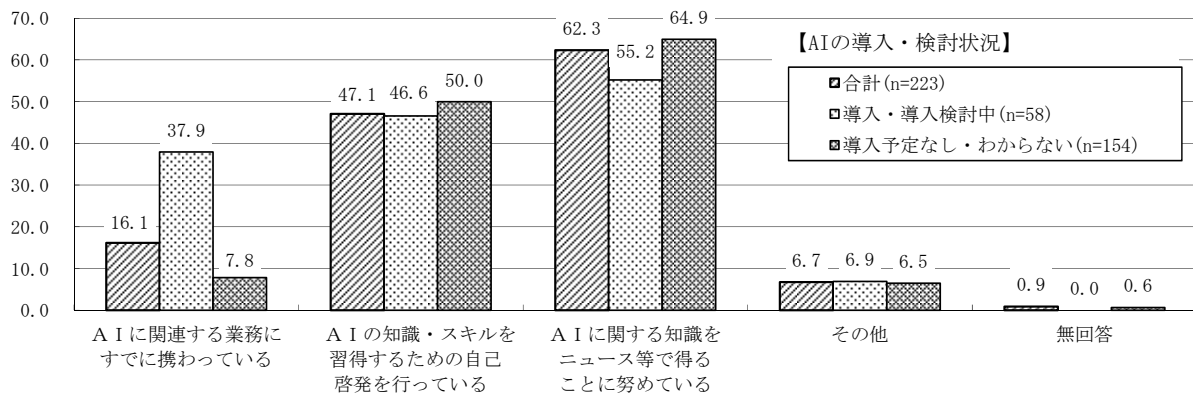
※「対応・準備中・意向あり」計とは、「すでに対応・準備をしている」「対応・準備をしたい」の合計。

(2) AI の知識・スキルを習得するための対応・準備の内容

AI の知識・スキルを習得するための対応・準備で「すでに対応・準備している」と回答した者に対して、対応・準備の内容（複数回答）を尋ねたところ、「AI に関する知識をニュース等で得ることに努めている」が 62.3% ともっとも多く、次いで、「AI の知識・スキルを習得するための自己啓発を行っている」が 47.1%、「AI に関連する業務にすでに携わっている」が 16.1% となっている。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「AI に関連する業務にすでに携わっている」の割合は、「導入予定なし・わからない」（7.8%）に比べ「導入・導入検討中」（37.9%）のほうが高い（図表 3-4-9）。

図表 3-4-9：AI の知識・スキルを習得するための対応・準備の内容（MA、単位＝%）
【労働者調査】



※AIの知識・スキルを習得するための対応・準備で「すでに対応・準備している」と回答した者を対象に集計。

4-4. AI が職場に導入された場合の影響に対する認識

(1) AI が職場に導入された場合の影響に対する認識

労働者調査では、「あなたの職場に AI（人工知能）が導入された場合、あなたの業務の範囲、労働時間、業務効率、意欲では、どのような影響がもたらされると思いますか」と尋ねている。これをみたものが図表 3-4-10 である。

図表 3-4-10：職場に AI が導入されることによる業務の範囲、労働時間、業務効率、従業員の意欲への影響に対する認識（単位＝%）【労働者調査】

	n	【①業務の範囲】						【②労働時間】					
		増加	やや増加	やや減少	減少	無回答	増加・計	減少・計	増加	やや増加	やや減少	減少	無回答
合計	12,839	6.2	20.6	60.5	9.7	3.0	26.8	70.2	1.9	11.4	70.9	12.5	3.2
<AIの導入・検討状況>													
導入・導入検討中	400	13.0	26.0	52.5	7.3	1.3	39.0	59.8	3.0	15.0	68.5	12.5	1.0
導入予定なし・わからない	12,136	6.0	20.6	61.2	9.8	2.5	26.6	71.0	1.9	11.4	71.5	12.5	2.7
	n	【③業務効率】					【④従業員の意欲】						
		上昇	やや上昇	やや低下	低下	無回答	上昇・計	低下・計	上昇	やや上昇	やや低下	低下	無回答
合計	12,839	15.0	64.4	15.2	2.2	3.1	79.4	17.4	2.7	38.1	44.3	11.4	3.5
<AIの導入・検討状況>													
導入・導入検討中	400	27.8	63.8	7.3	0.5	0.8	91.6	7.8	7.5	56.3	28.8	6.5	1.0
導入予定なし・わからない	12,136	14.7	65.0	15.5	2.2	2.6	79.7	17.7	2.6	37.7	45.1	11.6	3.0

※【①業務の範囲】及び【②労働時間】の「増加・計」は「増加」「やや増加」の合計。「減少・計」は「やや減少」「減少」の合計。【③業務効率】及び【④従業員の意欲】の「上昇・計」は「上昇」「やや上昇」の合計。「低下・計」は「やや低下」「低下」の合計。

①業務の範囲

職場に AI が導入された場合の業務の範囲は、「増加」が 6.2%、「やや増加」が 20.6%、「やや減少」が 60.5%、「減少」が 9.7%となっている。「増加・計」（「増加」「やや増加」の合計）の割合は 26.8%である一方、「減少・計」（「やや減少」「減少」の合計）の割合は 70.2%となっており、「減少・計」の割合が「増加・計」の割合を上回っている。

AI の導入・検討状況別にみると、「増加・計」の割合は、「導入予定なし・わからない」（26.6%）に比べ「導入・導入検討中」（39.0%）のほうが高い（図表 3-4-10①）。

②労働時間

労働時間については、「増加」が 1.9%、「やや増加」が 11.4%、「やや減少」が 70.9%、「減少」が 12.5%となっている。「増加・計」の割合は 13.3%、「減少・計」の割合は 83.4%となっており、「減少・計」の割合が「増加・計」の割合を大きく上回っている。AI の導入により、労働時間が減少するとの認識を抱く者が大半となっている。

AI の導入・検討状況別にみると、「減少・計」の割合は、「導入予定なし・わからない」（84.0%）に比べ「導入・導入検討中」（81.0%）のほうがわずかに低い（図表 3-4-10②）。

③業務効率

業務効率については、「上昇」が 15.0%、「やや上昇」が 64.4%、「やや低下」が 15.2%、「低下」が 2.2%となっている。「上昇・計」（「上昇」「やや上昇」の合計）の割合は 79.4%、「低下・計」（「やや低下」「低下」の合計）の割合は 17.4%となっており、「上昇・計」の割合が「低下・計」の割合を大きく上回っている。AI の導入により、業務効率が上昇するとの認識を抱く者の割合が大半となっている。

AI の導入・検討状況別にみると、「上昇・計」の割合は、「導入予定なし・わからない」（79.7%）に比べ「導入・導入検討中」（91.6%）のほうが高くなっている。「導入・導入検討中」とする者のほうが、業務効率が上昇するとの認識を抱く割合が高い（図表 3-4-10③）。

④従業員の意欲

従業員の意欲については、「上昇」が 2.7%、「やや上昇」が 38.1%、「やや低下」が 44.3%、「低下」が 11.4%となっている。「上昇・計」の割合は 40.8%、「低下・計」の割合は 55.7%となっており、「低下・計」の割合が「上昇・計」の割合をわずかに上回る。AI の導入により、従業員の意欲は上昇と低下がほぼ拮抗状態にある。

AI の導入・検討状況別にみると、「上昇・計」の割合は、「導入予定なし・わからない」（40.3%）に比べ「導入・導入検討中」（63.8%）のほうが高くなっている。「導入・導入検討中」とする者のほうが、従業員の意欲が上昇するとの認識を抱く割合が高い（図表 3-4-10④）。

(2)個人属性別にみた AI が職場に導入された場合の影響に対する認識

職場に AI が導入されることによる業務の範囲、労働時間、業務効率、従業員の意欲への影響に対する認識について、職種及び役職別にみたものが図表 3-4-11 である。

図表 3-4-11：職場に AI が導入されることによる業務の範囲、労働時間、業務効率、従業員の意欲への影響に対する認識（単位＝％）【労働者調査】

	n	【①業務の範囲】							【②労働時間】						
		増加	やや増加	やや減少	減少	無回答	増加・計	減少・計	増加	やや増加	やや減少	減少	無回答	増加・計	減少・計
合計	12,839	6.2	20.6	60.5	9.7	3.0	26.8	70.2	1.9	11.4	70.9	12.5	3.2	13.3	83.4
<職種>															
管理職	2,745	7.8	25.2	57.6	6.7	2.7	33.0	64.3	2.4	14.6	71.3	9.0	2.8	17.0	80.3
専門・技術職	1,368	10.7	27.3	53.5	6.4	2.1	38.0	59.9	3.7	17.5	67.3	9.1	2.5	21.2	76.4
事務職	7,014	5.0	17.5	63.1	11.6	2.9	22.5	74.7	1.4	9.1	71.6	14.9	3.1	10.5	86.5
販売職	526	6.3	22.6	60.3	7.2	3.6	28.9	67.5	2.1	12.9	71.3	10.1	3.6	15.0	81.4
サービス職	335	3.6	20.3	61.8	10.1	4.2	23.9	71.9	2.4	8.4	74.3	10.4	4.5	10.8	84.7
保安職	23	4.3	17.4	69.6	4.3	4.3	21.7	73.9	4.3	8.7	78.3	4.3	4.3	13.0	82.6
製造・生産工程職	401	5.5	20.0	59.9	10.2	4.5	25.5	70.1	1.0	13.2	68.8	12.7	4.2	14.2	81.5
輸送・機械運転職	62	3.2	12.9	50.0	22.6	11.3	16.1	72.6	3.2	14.5	54.8	17.7	9.7	17.7	72.5
建設・採掘職	21	14.3	23.8	52.4	4.8	4.8	38.1	57.2	14.3	14.3	61.9	4.8	4.8	28.6	66.7
運搬・清掃等労務職	62	0.0	12.9	77.4	8.1	1.6	12.9	85.5	0.0	6.5	80.6	11.3	1.6	6.5	91.9
その他	236	5.9	23.7	57.2	8.1	5.1	29.6	65.3	1.3	10.2	71.2	11.4	5.9	11.5	82.6
<役職>															
役職なし（一般社員）	6,451	5.3	17.1	63.1	11.6	2.9	22.4	74.7	1.5	9.2	71.5	14.8	3.0	10.7	86.3
係長・主任相当職	3,134	6.7	22.8	59.2	8.2	3.0	29.5	67.4	2.3	13.0	70.3	11.2	3.2	15.3	81.5
課長・課長相当職	2,234	7.8	25.2	56.6	7.3	3.0	33.0	63.9	2.3	14.6	69.8	10.1	3.2	16.9	79.9
部長・部長相当職以上	963	7.6	26.1	56.7	6.9	2.8	33.7	63.6	2.6	14.2	73.1	7.2	2.9	16.8	80.3
	n	【③業務効率】							【④従業員の意欲】						
		上昇	やや上昇	やや低下	低下	無回答	上昇・計	低下・計	上昇	やや上昇	やや低下	低下	無回答	上昇・計	低下・計
合計	12,839	15.0	64.4	15.2	2.2	3.1	79.4	17.4	2.7	38.1	44.3	11.4	3.5	40.8	55.7
<職種>															
管理職	2,745	14.3	65.5	15.3	2.1	2.8	79.8	17.4	3.1	42.2	41.7	9.9	3.1	45.3	51.6
専門・技術職	1,368	16.8	66.2	12.6	2.1	2.3	83.0	14.7	4.0	45.4	38.8	9.3	2.5	49.4	48.1
事務職	7,014	15.0	65.0	15.1	1.9	3.0	80.0	17.0	2.3	35.5	46.9	11.8	3.5	37.8	58.7
販売職	526	16.5	60.8	16.2	2.9	3.6	77.3	19.1	3.6	38.6	41.3	12.7	3.8	42.2	54.0
サービス職	335	12.8	54.9	23.0	4.8	4.5	67.7	27.8	2.7	36.4	41.5	14.6	4.8	39.1	56.1
保安職	23	4.3	52.2	34.8	4.3	4.3	56.5	39.1	0.0	39.1	52.2	4.3	4.3	39.1	56.5
製造・生産工程職	401	16.5	60.6	15.5	3.2	4.2	77.1	18.7	3.0	33.7	44.1	14.7	4.5	36.7	58.8
輸送・機械運転職	62	9.7	43.5	24.2	12.9	9.7	53.2	37.1	1.6	21.0	35.5	32.3	9.7	22.6	67.8
建設・採掘職	21	9.5	57.1	14.3	14.3	4.8	66.6	28.6	0.0	23.8	57.1	14.3	4.8	23.8	71.4
運搬・清掃等労務職	62	8.1	51.6	32.3	6.5	1.6	59.7	38.8	0.0	24.2	54.8	19.4	1.6	24.2	74.2
その他	236	15.3	64.8	12.7	1.3	5.9	80.1	14.0	3.4	43.2	36.9	10.2	6.4	46.6	47.1
<役職>															
役職なし（一般社員）	6,451	15.8	64.0	14.7	2.5	3.0	79.8	17.2	2.6	36.5	45.1	12.3	3.4	39.1	57.4
係長・主任相当職	3,134	14.6	64.1	16.5	1.8	3.1	78.7	18.3	2.6	38.5	43.7	11.7	3.4	41.1	55.4
課長・課長相当職	2,234	14.7	65.2	15.2	1.8	3.1	79.9	17.0	2.5	40.4	43.9	9.8	3.4	42.9	53.7
部長・部長相当職以上	963	11.7	67.9	15.0	2.6	2.8	79.6	17.6	3.8	42.9	41.4	8.1	3.7	46.7	49.5

※【①業務の範囲】及び【②労働時間】の「増加・計」は「増加」「やや増加」の合計。「減少・計」は「やや減少」「減少」の合計。【③業務効率】及び【④従業員の意欲】の「上昇・計」は「上昇」「やや上昇」の合計。「低下・計」は「やや低下」「低下」の合計。

①業務の範囲

業務の範囲について、職種別にみると、「増加・計」（「増加」「やや増加」の合計）の割合は「建設・採掘職」「専門・技術職」「管理職」などで高くなっている。役職別にみると、役職が高くなるほど「増加・計」の割合が高い（図表 3-4-11①）。

②労働時間

労働時間について、職種別にみると、「増加・計」の割合は「建設・採掘職」「専門・技術

職」「輸送・機械運転職」「管理職」などで高くなっている。役職別にみると、おおむね役職が高くなるほど「増加・計」の割合がわずかに高い（図表 3-4-11②）。

③業務効率

業務効率について、職種別にみると、「上昇・計」の割合は「専門・技術職」でもっとも高い。一方、「低下・計」の割合は、「保安職」「運搬・清掃等労務職」「輸送・機械運転職」「建設・採掘職」などで高い（図表 3-4-11③）。

④従業員の意欲

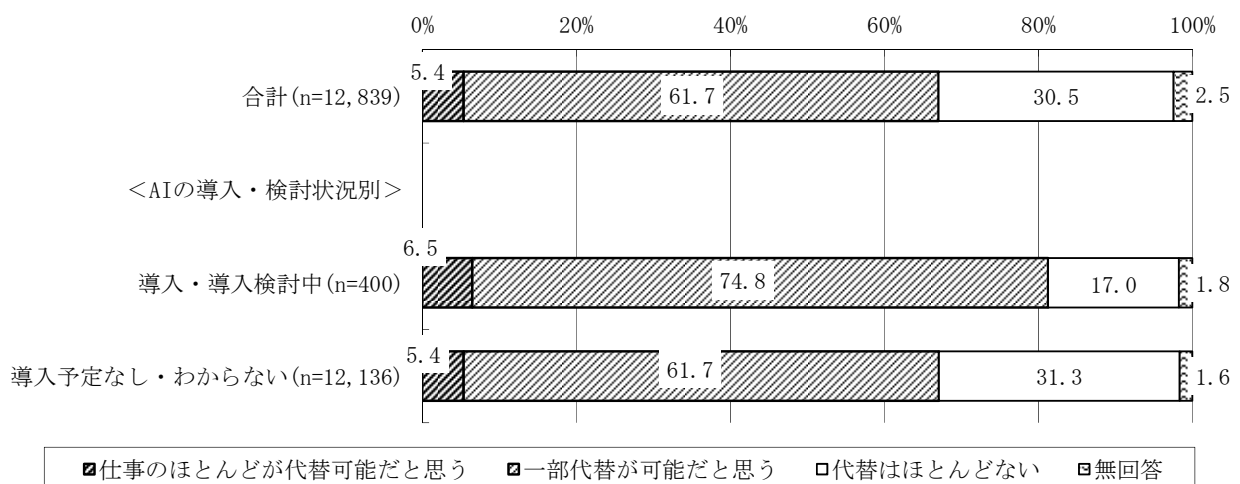
従業員の意欲について、職種別にみると、「上昇・計」の割合は「専門・技術職」でもっとも高い。一方、「低下・計」の割合は、「運搬・清掃等労務職」「建設・採掘職」「輸送・機械運転職」「製造・生産工程職」「事務職」などで高くなっている（図表 3-4-11④）。

4-5. AI による業務の代替に対する認識

(1)AI による業務の代替可能性

労働者調査では、「今後、あなたの職場に AI（人工知能）が導入された場合、あなたの職種の業務を AI が取って代わる（AI があなたの業務を代替する）ことがあると思いますか」と尋ねている。それによれば、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」は、5.4%と少数である一方、「一部代替が可能だと思う」が 61.7%あり、「代替はほとんどない」は 30.5%となっている。これを AI の導入・検討状況別にみると、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」とする割合は、「導入・導入検討中」が 6.5%、「導入予定なし・わからない」が 5.4%で、両者にほとんど差はみられず、少数である。「一部代替が可能だと思う」の割合は、「導入予定なし・わからない」（61.7%）に比べて「導入・導入検討中」（74.8%）のほうが高い。その一方で、「代替はほとんどない」の割合は、「導入予定なし・わからない」（31.3%）に比べて「導入・導入検討中」（17.0%）のほうが低い（図表 3-4-12）。

図表 3-4-12 : AI による業務の代替可能性（単位＝%）【労働者調査】



従業員規模別にみると、「代替あり・計」（「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」の合計）は規模が大きくなるほどその割合が高くなる。

業種別にみると、「代替あり・計」の割合は「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」などで高い。一方、「代替はほとんどない」の割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」「医療、福祉」「電気・ガス・熱供給・水道業」などで高い。

職種別にみると、「代替あり・計」の割合は「事務職」でもっとも高い。一方、「代替はほとんどない」の割合は、「運搬・清掃等労務職」「建設・採掘職」「輸送・機械運転職」「保安職」「販売職」「製造・生産工程職」などで高くなっている。

役職別にみると、役職が低くなるほど、「代替あり・計」の割合が高くなる（図表 3-4-13）。

図表 3-4-13 : AI による業務の代替可能性（単位＝％）【労働者調査】

	n	だど仕 とが事 思代の う替ほ 可と 能ん	能一 た部 と代 思替 う可	ど代 な替 いは ほと ん	無 回 答	代 替 あ り ・ 計
合計	12,839	5.4	61.7	30.5	2.5	67.1
＜従業員規模＞						
99人以下	540	8.3	48.3	40.2	3.1	56.6
100～299人	5,809	5.6	59.1	32.8	2.5	64.7
300～999人	3,823	4.9	63.4	29.5	2.3	68.3
1,000人以上	2,590	5.1	67.5	25.3	2.2	72.6
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	21	9.5	42.9	42.9	4.8	52.4
建設業	1,071	7.1	62.8	28.3	1.8	69.9
製造業	3,587	5.3	64.2	28.1	2.4	69.5
電気・ガス・熱供給・水道業	164	4.3	56.7	37.8	1.2	61.0
情報通信業	414	3.9	69.1	24.9	2.2	73.0
運輸業、郵便業	982	7.0	55.9	34.2	2.9	62.9
卸売業、小売業	1,956	5.8	62.7	29.2	2.2	68.5
金融業、保険業	370	5.9	68.9	23.0	2.2	74.8
不動産業、物品賃貸業	128	4.7	67.2	26.6	1.6	71.9
学術研究、専門・技術サービス業	327	7.6	67.0	22.9	2.4	74.6
宿泊業、飲食サービス業	565	4.6	60.2	32.6	2.7	64.8
生活関連サービス業、娯楽業	197	3.6	61.9	32.5	2.0	65.5
教育、学習支援業	325	2.8	63.1	31.4	2.8	65.9
医療、福祉	537	3.7	56.4	38.0	1.9	60.1
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	61.1	38.9	0.0	61.1
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	4.6	57.1	35.4	3.0	61.7
その他	360	4.7	55.8	36.1	3.3	60.5
＜職種＞						
管理職	2,745	2.6	58.7	36.6	2.2	61.3
専門・技術職	1,368	2.4	61.8	33.2	2.6	64.2
事務職	7,014	7.5	64.7	25.4	2.3	72.2
販売職	526	1.9	56.7	40.1	1.3	58.6
サービス職	335	3.9	53.7	37.3	5.1	57.6
保安職	23	0.0	47.8	43.5	8.7	47.8
製造・生産工程職	401	4.0	53.4	39.4	3.2	57.4
輸送・機械運転職	62	8.1	29.0	56.5	6.5	37.1
建設・採掘職	21	0.0	38.1	61.9	0.0	38.1
運搬・清掃等労務職	62	1.6	30.6	67.7	0.0	32.2
その他	236	4.2	62.3	29.7	3.8	66.5
＜役職＞						
役職なし（一般社員）	6,451	7.2	63.7	26.6	2.5	70.9
係長・主任相当職	3,134	4.3	61.0	32.3	2.4	65.3
課長・課長相当職	2,234	3.3	59.9	34.3	2.4	63.2
部長・部長相当職以上	963	1.8	54.8	41.8	1.6	56.6

※「代替あり・計」は「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」の合計。

(2)仕事 AI に代替された場合の業務内容に対する認識

労働者調査では、AI による業務の代替可能性について「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者に対して、「仕事が AI に取って代わられた場合に、どんな仕事に就くことになるか」を以下の項目（①、②、③）での A と B のいずれかで尋ねている。

	A	A るで あ	えかど ばとち A いら	えかど ばとち B いら	B るで あ	B
①	A. 自社での雇用は保持される	1	2	3	4	B. 他社に転職を余儀なくされる
②	A. これまで培った知識・スキルの延長線上で仕事に就いている	1	2	3	4	B. これまで培った知識・スキルとは別の仕事に就いている
③	A. AI ではない高度な仕事（創造性、嗜好などの価値判断等）に就いている	1	2	3	4	B. AI の機能を補完・保守するような業務に就いている

これをみたものが図表 3-4-14 である。

図表 3-4-14：仕事が AI に代替された場合の業務内容（単位＝％）【労働者調査】

	①AIに代替された場合の雇用							
	n	A. 自社での雇用は保持される		B. 他社に転職を余儀なくされる		無回答	A 計	B 計
		Aである	どちらかといえばA	どちらかといえばB	Bである			
合計	8,607	23.5	55.2	14.4	3.6	3.3	78.7	18.0
<AIによる業務の代替可能性>								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	8.5	33.1	31.3	23.3	3.8	41.6	54.6
一部代替が可能だと思う	7,916	24.8	57.1	12.9	1.9	3.3	81.9	14.8

	②AIに代替された場合の知識・スキル							
	n	A. これまで培った知識・スキルの延長線上で仕事に就いている		B. これまで培った知識・スキルとは別の仕事に就いている		無回答	A 計	B 計
		Aである	どちらかといえばA	どちらかといえばB	Bである			
合計	8,607	19.3	55.3	17.1	4.8	3.5	74.6	21.9
<AIによる業務の代替可能性>								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	7.8	36.3	28.9	22.4	4.5	44.1	51.3
一部代替が可能だと思う	7,916	20.3	56.9	16.1	3.2	3.4	77.2	19.3

	③AIに代替された場合の業務							
	n	A. A I ではできない高度な仕事（創造性、嗜好などの価値判断等）に就いている		B. A I の機能を補完・保守するような業務に就いている		無回答	A 計	B 計
		Aである	どちらかといえばA	どちらかといえばB	Bである			
合計	8,607	13.5	39.4	35.7	7.5	3.9	52.9	43.2
<AIによる業務の代替可能性>								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	9.7	21.9	37.0	26.2	5.2	31.6	63.2
一部代替が可能だと思う	7,916	13.8	41.0	35.6	5.9	3.7	54.8	41.5

※「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者を対象に集計。A計は「Aである」「どちらかといえばA」の合計。B計は「どちらかといえばB」「Bである」の合計。

①AI に代替された場合の雇用

AI に代替された場合の雇用（「A：自社での雇用は保持される」か、「B：他社に転職を余儀なくされる」か）については、A 計（「自社での雇用保持・計」：「A である」「どちらかといえば A」の合計）は 78.7%、B 計（「他社に転職・計」：「B である」「どちらかといえば B」の合計）は 18.0%となっている。「自社での雇用保持・計（A 計）」が「他社に転職・計（B 計）」を大きく上回っている。

これを AI による業務の代替可能性別にみると、「一部代替が可能だと思う」に比べて「仕事のほとんどが代替可能だと思う」のほうが、「他社に転職・計（B 計）」の割合が高い（図表 3-4-14①）。

②AI に代替された場合の知識・スキル

AI に代替された場合の知識・スキル（「A：これまで培った知識・スキルの延長線上で仕事に就いている」か、「B：これまで培った知識・スキルとは別の仕事に就いている」か）については、A 計（「従来の知識・スキルの延長線上・計」：「A である」「どちらかといえば A」の合計）は 74.6%、B 計（「従来の知識・スキルとは別の仕事・計」：「B である」「どちらかといえば B」の合計）は 21.9%となっている。「従来の知識・スキルの延長線上・計（A 計）」が「従来の知識・スキルとは別の仕事・計（B 計）」を大きく上回っている。

これを AI による業務の代替可能性別にみると、「一部代替が可能だと思う」に比べて「仕事のほとんどが代替可能だと思う」のほうが、「従来の知識・スキルとは別の仕事・計（B 計）」の割合が高い（図表 3-4-14②）。

③AI に代替された場合の業務

AI に代替された場合の業務（「A：AI ではできない高度な仕事（創造性、嗜好などの価値判断等）に就いている」か、「B：AI の機能を補完・保守するような業務に就いている」か）については、A 計（「AI ではできない高度な仕事・計」：「A である」「どちらかといえば A」の合計）は 52.9%、B 計（「AI の機能の補完・保守業務・計」：「B である」「どちらかといえば B」の合計）は 43.2%となっている。「AI ではできない高度な仕事・計」のほうが「AI の機能の補完・保守業務・計（B 計）」をわずかに上回っている。

これを AI による業務の代替可能性別にみると、「一部代替が可能だと思う」に比べて「仕事のほとんどが代替可能だと思う」のほうが、「AI の機能の補完・保守業務・計（B 計）」の割合が高い（図表 3-4-14③）。

(3)個人属性別にみた仕事が AI に代替された場合の業務内容に対する認識

仕事が AI に代替された場合の業務内容について、従業員規模及び、業種、職種、役職別にみたものが図表 3-4-15 である。

図表3-4-15：仕事がAIに代替された場合の業務内容（単位＝％）【労働者調査】

	n	①AIに代替された場合の雇用					②AIに代替された場合の知識・スキル					③AIに代替された場合の業務									
		A. 自社での雇 用は保持される		B. 他社に転職 を余儀なくされ る		無 回 答	A 計	B 計	A. これまで 培った知識・ス キルの延長線上 で仕事に就いて いる		無 回 答	A 計	B 計	A. A.I.だけでは できない高度な仕 事（創造性、嗜 好などの価値判 断等）に就いて いる		無 回 答	A 計	B 計			
		A であ る	い ど え ち ら は ら A か と	い ど え ち ら は ら B か と	B で あ る				A で あ る	い ど え ち ら は ら A か と				い ど え ち ら は ら B か と							
		23.5	55.2	14.4	3.6	3.3	78.7	18.0	19.3	55.3	17.1	4.8	3.5	74.6	21.9	13.5	39.4	35.7	7.5	3.9	52.9
合計																					
<従業員規模>																					
99人以下																					
100～299人																					
300～999人																					
1,000人以上																					
<業種>																					
鉱業、採石業、砂利採取業																					
建設業																					
製造業																					
電気・ガス・熱供給・水道業																					
情報通信業																					
運輸業、郵便業																					
卸売業、小売業																					
金融業、保険業																					
不動産業、物品賃貸業																					
学術研究、専門・技術サービス業																					
宿泊業、飲食サービス業																					
生活関連サービス業、娯楽業																					
教育、学習支援業																					
医療、福祉																					
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）																					
サービス業（他に分類されないもの）																					
その他																					
<職種>																					
管理職																					
専門・技術職																					
事務職																					
販売職																					
サービス職																					
保安職																					
製造・生産工程職																					
輸送・機械運転職																					
建設・採掘職																					
運搬・清掃等労働職																					
その他																					
<役職>																					
役職なし（一般社員）																					
係長・主任相当職																					
課長・課長相当職																					
部長・部長相当職以上																					

※「仕事のほとんどが代替可能だと思う」と回答した者を対象に集計。A計は「Aである」「どちらかといえばA」の合計。B計は「Bである」「どちらかといえばB」「Bである」の合計。

①AI に代替された場合の雇用

AI に代替された場合の雇用に従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど、「他社に転職・計（B 計）」の割合がわずかに高い。

業種別にみると、「他社に転職・計（B 計）」の割合は「建設業」がもっとも高い。

職種別にみると、「他社に転職・計（B 計）」の割合は「輸送・機械運転職」「保安職」などが高い。

役職別にみると、役職が低くなるほど「他社に転職・計（B 計）」の割合が高い（図表 3-4-15①）。

②AI に代替された場合の知識・スキル

AI に代替された場合の知識・スキルに従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど、「従来の知識・スキルとは別の仕事・計（B 計）」の割合がわずかに高い。

業種別にみると、「従来の知識・スキルとは別の仕事・計（B 計）」の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」などが高い。

職種別にみると、「従来の知識・スキルとは別の仕事・計（B 計）」の割合は「輸送・機械運転職」「保安職」「製造・生産工程職」「サービス職」などが高い。

役職別にみると、役職が低くなるほど「知識・スキルとは別の仕事・計（B 計）」の割合が高い（図表 3-4-15②）。

③AI に代替された場合の業務

AI に代替された場合の業務に従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど、「AI の機能の補完・保守業務・計（B 計）」の割合がわずかに高い。

業種別にみると、「AI の機能の補完・保守業務・計（B 計）」の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」などが高い。

職種別にみると、「AI の機能の補完・保守業務・計（B 計）」の割合は「輸送・機械運転職」「保安職」「事務職」「製造・生産工程職」などが高い。

役職別にみると、役職が低くなるほど「AI の機能の補完・保守業務・計（B 計）」の割合が高い（図表 3-4-15③）。

(4)AI に代替された場合の業務、雇用に対する認識

AI に代替された場合の業務について、AI に代替された場合の知識・スキル別にみると、「従来の知識・スキルの延長線上」とする者に比べて、「従来の知識・スキルとは別の仕事」とする者のほうが、B 計（「AI の機能の補完・保守業務・計」）の割合がおおむね高い傾向にある（図表 3-4-16）。

次に、AI に代替された場合の雇用について、AI に代替された場合の知識・スキル別にみると、「従来の知識・スキルの延長線上」とする者に比べて、「従来の知識・スキルとは別の

仕事」とする者のほうが、B 計（「他社に転職・計」）の割合が高い傾向にある。

また、AI に代替された場合に就いている業務別にみると、「AI ではできない高度な仕事」とする者に比べて、「AI の機能の補完・保守業務」とする者のほうが、B 計（「他社に転職・計」）の割合が高い傾向にある（図表 3-4-17）。

図表 3-4-16：仕事が AI に代替された場合の業務内容（単位＝％）【労働者調査】

	AIに代替された場合の業務							
	n	A. A Iではできない 高度な仕事（創造性、 嗜好などの価値判断 等）に就いている		B. A Iの機能を補 完・保守するような業 務に就いている		無回答	A計	B計
		Aである	どちらか といえば A	どちらか といえば B	Bである			
合計	8,607	13.5	39.4	35.7	7.5	3.9	52.9	43.2
<AIに代替された場合の知識・スキル>								
A（従来の知識・スキルの延長線上）である	1,663	48.3	32.5	13.3	5.0	0.8	80.8	18.3
どちらかといえばA	4,759	5.5	51.3	37.9	4.9	0.4	56.8	42.8
どちらかといえばB	1,476	2.7	23.1	64.6	9.1	0.5	25.8	73.7
B（従来の知識・スキルとは別の仕事）である	411	13.4	15.8	22.1	47.2	1.5	29.2	69.3

※「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者を対象に集計。A計は「Aである」「どちらかといえばA」の合計。B計は「どちらかといえばB」「Bである」の合計。

図表 3-4-17：仕事が AI に代替された場合の雇用（単位＝％）【労働者調査】

	AIに代替された場合の雇用							
	n	A. 自社での雇用は保持される		B. 他社に転職を余儀なくされる		無回答	A計	B計
		Aである	どちらか といえば A	どちらか といえば B	Bである			
合計	8,607	23.5	55.2	14.4	3.6	3.3	78.7	18.0
<AIに代替された場合の知識・スキル>								
A（従来の知識・スキルの延長線上）である	1,663	76.8	18.8	2.4	1.2	0.8	95.6	3.6
どちらかといえばA	4,759	12.9	76.8	9.1	1.0	0.3	89.7	10.1
どちらかといえばB	1,476	5.6	45.9	43.9	4.4	0.1	51.5	48.3
B（従来の知識・スキルとは別の仕事）である	411	9.2	20.2	27.7	42.6	0.2	29.4	70.3
<AIに代替された場合に就いている業務>								
A（AIができない高度な仕事）である	1,163	68.4	24.6	4.0	2.5	0.6	93.0	6.5
どちらかといえばA	3,393	22.5	67.8	8.5	1.0	0.2	90.3	9.5
どちらかといえばB	3,073	11.4	61.3	24.4	2.7	0.2	72.7	27.1
B（AIの機能の補完・保守業務）である	646	15.0	38.1	22.4	24.3	0.2	53.1	46.7

※「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者を対象に集計。A計は「Aである」「どちらかといえばA」の合計。B計は「どちらかといえばB」「Bである」の合計。

4-6. AI の影響に対する認識

(1) AI の業務に対する影響

①AI の業務に対する影響

労働者調査では、「あなたの職場に AI（人工知能）が導入された場合、普段のあなたの業務にどのくらいの影響があると思いますか」と尋ねている。それによれば、「非常に大きな影響がある」が 8.3%、「ある程度影響がある」が 47.0%、「あまり影響はない」が 36.7%、「全

く影響はない」が 6.9%となっている。

「影響あり・計」（「非常に大きな影響がある」「ある程度影響がある」の合計）は 55.3%、「影響なし・計」（「あまり影響はない」「全く影響はない」の合計）が 43.6%となっており、両者はほぼ拮抗している。

これを AI による業務の代替可能性別にみると、代替可能性が高いほど「影響あり・計」の割合が高くなる一方で、代替可能性が低いほど、「影響なし・計」の割合が高くなる傾向にある。

AI に代替された場合の知識・スキル別にみると、「従来の知識・スキルとは別の仕事」とする者に比べて、「従来の知識・スキルの延長線上」とする者のほうが、「影響なし・計」の割合が高い傾向にある。

AI に代替された場合に就いている業務別にみると、「AI の機能の補完・保守業務」とする者に比べて、「AI ではできない高度な仕事」とする者のほうが、「影響なし・計」の割合が高い傾向にある（図表 3-4-18）。

図表 3-4-18：職場に AI が導入された場合の業務への影響（単位＝％）【労働者調査】

	n	影 非 響 常 に あ る 大 き な	あ る 程 度 影 響	な あ い り 影 響 は	い 全 く 影 響 は な	無 回 答	影 響 あ り ・ 計	影 響 な し ・ 計
合計	12,839	8.3	47.0	36.7	6.9	1.1	55.3	43.6
＜AIによる業務の代替可能性＞								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	44.1	46.9	5.9	2.0	1.0	91.0	7.9
一部代替が可能だと思う	7,916	8.2	61.0	28.4	2.0	0.5	69.1	30.4
代替はほとんどない	3,917	2.4	20.0	59.6	17.4	0.6	22.4	77.0
代替可能性がある場合								
＜AIに代替された場合の知識・スキル＞								
A（従来の知識・スキルの延長線上）である	1,663	12.0	48.0	34.2	5.4	0.4	60.0	39.6
どちらかといえばA	4,759	7.7	62.8	27.8	1.3	0.4	70.5	29.1
どちらかといえばB	1,476	14.1	67.1	17.3	0.7	0.7	81.2	18.0
B（従来の知識・スキルとは別の仕事）である	411	34.5	49.4	13.9	1.9	0.2	83.9	15.8
＜AIに代替された場合に就いている業務＞								
A（AIができない高度な仕事）である	1,163	15.6	47.5	31.1	5.2	0.4	63.1	36.3
どちらかといえばA	3,393	7.8	60.1	29.7	1.9	0.4	67.9	31.6
どちらかといえばB	3,073	9.3	65.4	23.7	1.0	0.6	74.7	24.7
B（AIの機能の補完・保守業務）である	646	27.1	55.7	15.0	1.9	0.3	82.8	16.9

※「影響あり・計」は、「非常に大きな影響がある」「ある程度影響がある」の合計。「影響なし・計」は、「あまり影響はない」「全く影響はない」の合計。

②個人属性別にみた職場に AI が導入された場合の業務への影響

職場に AI が導入された場合の業務への影響について、性・年齢、従業員規模及び、業種、職種、役職別にみたものが図表 3-4-19 である。

図表 3-4-19：職場に AI が導入された場合の業務への影響（単位＝％）【労働者調査】

	n	影響が 非常に 大きな	ある 程度 影響 がある	あまり 影響は ない	全く 影響は ない	無 回答	影響 あり・ 計	影響 なし・ 計
合計	12,839	8.3	47.0	36.7	6.9	1.1	55.3	43.6
<性別>								
男性	7,159	9.1	44.8	36.6	8.6	0.9	53.9	45.2
女性	5,675	7.3	49.9	36.8	4.6	1.3	57.2	41.4
<性・年齢>								
20代以下	1,000	12.1	52.1	28.0	6.8	1.0	64.2	34.8
30代	1,943	11.8	45.2	34.6	7.6	0.8	57.0	42.2
40代	2,421	7.7	43.9	39.0	8.8	0.6	51.6	47.8
50代	1,468	6.5	43.1	39.8	9.4	1.2	49.6	49.2
60代以上	319	5.3	34.5	43.6	14.4	2.2	39.8	58.0
男性								
20代以下	1,476	8.1	53.7	33.3	4.1	0.7	61.8	37.4
30代	1,645	7.4	50.3	36.9	4.3	1.2	57.7	41.2
40代	1,701	6.9	48.3	38.5	5.2	1.1	55.2	43.7
50代	752	6.8	46.9	39.2	4.5	2.5	53.7	43.7
60代以上	91	6.6	38.5	39.6	8.8	6.6	45.1	48.4
女性								
20代以下	1,476	8.1	53.7	33.3	4.1	0.7	61.8	37.4
30代	1,645	7.4	50.3	36.9	4.3	1.2	57.7	41.2
40代	1,701	6.9	48.3	38.5	5.2	1.1	55.2	43.7
50代	752	6.8	46.9	39.2	4.5	2.5	53.7	43.7
60代以上	91	6.6	38.5	39.6	8.8	6.6	45.1	48.4
<従業員規模>								
99人以下	540	8.7	44.6	34.6	9.6	2.4	53.3	44.2
100～299人	5,809	8.3	45.4	37.5	7.6	1.2	53.7	45.1
300～999人	3,823	8.4	47.0	37.0	6.6	0.9	55.4	43.6
1,000人以上	2,590	8.1	51.3	34.8	5.1	0.7	59.4	39.9
<業種>								
鉱業、採石業、砂利採取業	21	14.3	33.3	28.6	19.0	4.8	47.6	47.6
建設業	1,071	9.4	48.0	34.9	6.3	1.3	57.4	41.2
製造業	3,587	8.3	49.8	35.9	5.1	0.9	58.1	41.0
電気・ガス・熱供給・水道業	164	7.3	47.0	36.0	8.5	1.2	54.3	44.5
情報通信業	414	10.4	50.0	34.1	4.8	0.7	60.4	38.9
運輸業、郵便業	982	8.8	44.9	34.4	10.3	1.6	53.7	44.7
卸売業、小売業	1,956	8.0	45.7	38.2	7.2	1.0	53.7	45.4
金融業、保険業	370	8.1	52.4	34.3	4.6	0.5	60.5	38.9
不動産業、物品賃貸業	128	8.6	53.1	32.8	5.5	0.0	61.7	38.3
学術研究、専門・技術サービス業	327	12.2	45.6	36.7	4.9	0.6	57.8	41.6
宿泊業、飲食サービス業	565	9.2	45.7	35.9	7.8	1.4	54.9	43.7
生活関連サービス業、娯楽業	197	8.1	44.7	36.5	8.6	2.0	52.8	45.1
教育、学習支援業	325	9.5	45.8	37.8	6.5	0.3	55.3	44.3
医療、福祉	537	5.8	45.6	38.5	9.3	0.7	51.4	47.8
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	58.3	36.1	5.6	0.0	58.3	41.7
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	7.6	44.1	39.1	8.2	1.0	51.7	47.3
その他	360	6.9	42.5	40.6	8.3	1.7	49.4	48.9
<職種>								
管理職	2,745	6.8	43.7	39.8	8.9	0.8	50.5	48.7
専門・技術職	1,368	10.1	43.9	37.4	8.0	0.7	54.0	45.4
事務職	7,014	8.7	50.4	35.1	4.9	1.0	59.1	40.0
販売職	526	7.2	43.3	38.4	9.9	1.1	50.5	48.3
サービス職	335	10.1	42.4	35.2	9.0	3.3	52.5	44.2
保安職	23	4.3	47.8	34.8	13.0	0.0	52.1	47.8
製造・生産工程職	401	8.0	42.9	38.4	8.5	2.2	50.9	46.9
輸送・機械運転職	62	11.3	24.2	30.6	25.8	8.1	35.5	56.4
建設・採掘職	21	0.0	33.3	47.6	19.0	0.0	33.3	66.6
運搬・清掃等労務職	62	6.5	22.6	38.7	32.3	0.0	29.1	71.0
その他	236	5.5	43.6	40.7	9.3	0.8	49.1	50.0
<役職>								
役職なし（一般社員）	6,451	9.2	49.1	34.4	6.0	1.3	58.3	40.4
係長・主任相当職	3,134	7.8	46.4	38.5	6.6	0.6	54.2	45.1
課長・課長相当職	2,234	7.4	45.7	38.5	7.3	1.0	53.1	45.8
部長・部長相当職以上	963	6.4	38.2	42.3	12.5	0.6	44.6	54.8

※「影響あり・計」は、「非常に大きな影響がある」「ある程度影響がある」の合計。「影響なし・計」は、「あまり影響はない」「全く影響はない」の合計。

AI の業務に対する影響を性別にみると、「影響あり・計」の割合は、男性が 53.9%、女性が 57.2%で、男性に比べ女性のほうがわずかに高い。

性・年齢別にみると、男女いずれも、年齢が低くなるほど、「影響あり・計」の割合が高くなる一方で、年齢が高くなるほど、「影響なし・計」の割合が高くなっている。20 代以下での「影響あり・計」の割合は男性 64.2%、女性 61.8%で、ともにもっとも高い。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「影響あり・計」の割合が高くなる（ただし、「非常に大きな影響がある」はいずれの規模も 8%程度である）。

業種別にみると、「影響あり・計」の割合は、「不動産業、物品賃貸業」（61.7%）、「金融業、保険業」（60.5%）、「情報通信業」（60.4%）などが他に比べてわずかに高い。

職種別にみると、「影響あり・計」の割合は、「事務職」が 59.1%と最も高い。「影響あり・計」の割合が低いのは、「運搬・清掃等労務職」（29.1%）、「建設・採掘職」（33.3%）、「輸送・機械運転職」（35.5%）などである。

役職別にみると、役職が低くなるほど、「影響あり・計」の割合が高くなっている。

(2)AI が導入された場合の従業員数の変化

労働者調査では、「AI が導入された場合、あなたの会社の従業員数はどう変化すると思いますか」と尋ねている。それによれば、「増加する」が 0.4%、「やや増加する」が 1.4%、「変わらない」が 39.9%、「やや減少する」が 45.5%、「減少する」が 11.1%となっている。

「減少・計」（「やや減少する」「減少する」の合計）の割合が 56.6%と半数強を占め、「変わらない」も 39.9%と高く、「増加・計」（「増加する」「やや増加する」の合計）は 1.8%と少数である。

従業員規模別にみると、「減少・計」の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。

業種別にみると、「増加・計」の割合は、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「不動産業、物品賃貸業」などで他に比べわずかに高い。一方、「減少・計」の割合は、「金融業、保険業」「製造業」などで高くなっている。

職種別にみると、「減少・計」の割合は、「事務職」「販売職」「製造・生産工程職」などで他に比べわずかに高くなっている。逆に、「減少・計」の割合が低いのは、「建設・採掘職」「保安職」「運搬・清掃等労務職」「輸送・機械運転職」などである。

役職別にみると、役職が低くなるほど、「減少・計」の割合が高くなる傾向にある（図表 3-4-20）。

図表 3-4-20 : AI が導入された場合の従業員数の変化（単位＝％）【労働者調査】

	n	増加 する	やや 増加 する	変 わ ら な い	やや 減少 する	減少 する	無 回 答	増加 ・ 計	変 わ ら な い	減少 ・ 計
合計	12,839	0.4	1.4	39.9	45.5	11.1	1.6	1.8	39.9	56.6
＜従業員規模＞										
99人以下	540	0.4	1.7	46.3	37.4	11.9	2.4	2.1	46.3	49.3
100～299人	5,809	0.5	1.7	42.6	43.7	9.9	1.5	2.2	42.6	53.6
300～999人	3,823	0.2	1.1	38.6	46.5	11.9	1.6	1.3	38.6	58.4
1,000人以上	2,590	0.4	1.2	34.4	50.2	12.5	1.3	1.6	34.4	62.7
＜業種＞										
鉱業、採石業、砂利採取業	21	0.0	0.0	42.9	38.1	14.3	4.8	0.0	42.9	52.4
建設業	1,071	0.3	2.0	45.7	42.1	8.1	1.9	2.3	45.7	50.2
製造業	3,587	0.3	1.0	32.5	50.9	14.1	1.3	1.3	32.5	65.0
電気・ガス・熱供給・水道業	164	0.6	0.6	40.9	47.0	10.4	0.6	1.2	40.9	57.4
情報通信業	414	2.7	6.3	44.2	38.9	7.0	1.0	9.0	44.2	45.9
運輸業、郵便業	982	0.5	0.7	42.0	40.8	13.7	2.2	1.2	42.0	54.5
卸売業、小売業	1,956	0.2	1.2	41.0	45.8	10.3	1.5	1.4	41.0	56.1
金融業、保険業	370	0.0	0.3	27.3	59.2	12.7	0.5	0.3	27.3	71.9
不動産業、物品賃貸業	128	0.8	3.1	40.6	47.7	7.0	0.8	3.9	40.6	54.7
学術研究、専門・技術サービス業	327	0.0	4.0	45.9	38.2	10.4	1.5	4.0	45.9	48.6
宿泊業、飲食サービス業	565	0.4	0.7	44.8	43.5	8.8	1.8	1.1	44.8	52.3
生活関連サービス業、娯楽業	197	0.0	2.5	48.7	39.6	7.6	1.5	2.5	48.7	47.2
教育、学習支援業	325	0.6	1.2	38.2	51.4	7.7	0.9	1.8	38.2	59.1
医療、福祉	537	0.4	1.9	52.7	36.1	7.6	1.3	2.3	52.7	43.7
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	2.8	50.0	41.7	5.6	0.0	2.8	50.0	47.3
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	0.5	1.3	43.0	42.8	10.5	1.9	1.8	43.0	53.3
その他	360	0.0	1.7	41.4	45.0	9.4	2.5	1.7	41.4	54.4
＜職種＞										
管理職	2,745	0.4	2.1	44.9	42.4	8.6	1.6	2.5	44.9	51.0
専門・技術職	1,368	0.8	2.5	42.8	41.6	10.9	1.4	3.3	42.8	52.5
事務職	7,014	0.2	1.0	36.8	48.4	12.1	1.5	1.2	36.8	60.5
販売職	526	1.5	1.7	38.4	46.4	10.6	1.3	3.2	38.4	57.0
サービス職	335	0.6	1.2	44.2	40.0	11.3	2.7	1.8	44.2	51.3
保安職	23	0.0	0.0	56.5	39.1	4.3	0.0	0.0	56.5	43.4
製造・生産工程職	401	0.2	1.2	41.6	43.9	11.0	2.0	1.4	41.6	54.9
輸送・機械運転職	62	0.0	0.0	48.4	32.3	16.1	3.2	0.0	48.4	48.4
建設・採掘職	21	0.0	0.0	71.4	9.5	14.3	4.8	0.0	71.4	23.8
運搬・清掃等労務職	62	0.0	0.0	56.5	38.7	4.8	0.0	0.0	56.5	43.5
その他	236	0.0	2.1	44.5	39.4	12.7	1.3	2.1	44.5	52.1
＜役職＞										
役職なし（一般社員）	6,451	0.3	1.3	37.7	46.1	13.0	1.6	1.6	37.7	59.1
係長・主任相当職	3,134	0.4	1.2	40.1	46.9	10.2	1.2	1.6	40.1	57.1
課長・課長相当職	2,234	0.4	1.5	43.2	43.8	9.4	1.6	1.9	43.2	53.2
部長・部長相当職以上	963	0.6	3.1	47.6	41.2	5.7	1.8	3.7	47.6	46.9

※「増加・計」は「増加する」「やや増加する」の合計。「減少・計」は「やや減少する」「減少する」の合計。

(3)AI が職場に導入された場合の雇用不安感

①AI が職場に導入された場合の雇用不安感

労働者調査では、「あなたは、自社の職場に AI（人工知能）が導入された場合、雇用不安を感じますか」と尋ねている。それによれば、「雇用不安を感じる」が 10.3%、「どちらかといえば雇用不安を感じる」が 26.7%、「どちらかといえば雇用不安はない」が 42.1%、「全く

雇用不安はない」が 20.2%となっている。「雇用不安あり・計」（「雇用不安を感じる」「どちらかといえば雇用不安を感じる」の合計）は 37.0%、「雇用不安なし・計」（「どちらかといえば雇用不安はない」「全く雇用不安はない」の合計）は 62.3%となっており、「雇用不安なし・計」が「雇用不安あり・計」を大きく上回っている。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「雇用不安あり・計」の割合は、「導入・導入検討中」が 26.3%、「導入予定なし・わからない」が 37.4%となっており、「導入・導入検討中」のほうが雇用不安を感じる割合が低い。

AI による業務の代替可能性別にみると、代替可能性が高いほど、「雇用不安あり・計」の割合が高くなる傾向にある。

AI に代替された場合の知識・スキル別にみると、「従来の知識・スキルの延長線上」とする者に比べて、「従来の知識・スキルとは別の仕事」とする者のほうが、「雇用不安あり・計」の割合が高い傾向にある。AI に代替された場合に就いている業務別にみると、「AI ではできない高度な仕事」とする者に比べて、「AI の機能の補完・保守業務」とする者のほうが、「雇用不安あり・計」の割合が高い傾向にある（図表 3-4-21）。

図表 3-4-21：自社の職場に AI が導入された場合の雇用不安感（単位＝％）【労働者調査】

	n	雇用不安を感じる	どちらかといえば雇用不安を感じる	どちらかといえば雇用不安はない	全く雇用不安はない	無回答	雇用不安あり・計	雇用不安なし・計
合計	12,839	10.3	26.7	42.1	20.2	0.7	37.0	62.3
＜AIの導入・検討状況別＞								
導入・導入検討中	400	5.8	20.5	49.0	24.3	0.5	26.3	73.3
導入予定なし・わからない	12,136	10.3	27.1	42.1	20.2	0.3	37.4	62.3
＜AIによる業務の代替可能性＞								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	38.5	38.9	12.7	9.6	0.3	77.4	22.3
一部代替が可能だと思う	7,916	10.1	31.4	43.6	14.6	0.2	41.5	58.2
代替はほとんどない	3,917	5.7	15.3	45.1	33.5	0.4	21.0	78.6
＜AIに代替された場合の知識・スキル＞								
A（従来の知識・スキルの延長線上）である	1,663	5.6	14.6	43.1	36.5	0.2	20.2	79.6
どちらかといえばA	4,759	10.0	32.9	47.0	9.9	0.2	42.9	56.9
どちらかといえばB	1,476	19.2	47.6	28.3	4.7	0.2	66.8	33.0
B（従来の知識・スキルとは別の仕事）である	411	39.9	34.8	14.8	10.2	0.2	74.7	25.0
＜AIに代替された場合に就いている業務＞								
A（AIができない高度な仕事）である	1,163	7.8	13.8	41.3	37.0	0.2	21.6	78.3
どちらかといえばA	3,393	8.8	29.4	48.5	13.1	0.2	38.2	61.6
どちらかといえばB	3,073	13.9	41.1	37.2	7.6	0.2	55.0	44.8
B（AIの機能の補完・保守業務）である	646	30.8	34.2	22.4	12.1	0.5	65.0	34.5

※「雇用不安あり・計」は、「雇用不安を感じる」「どちらかといえば雇用不安を感じる」の合計。「雇用不安なし・計」は、「どちらかといえば雇用不安はない」「全く雇用不安はない」の合計。

②個人属性別にみた AI が職場に導入された場合の雇用不安感

職場に AI が導入された場合の雇用不安感について、性・年齢、従業員規模及び、業種、職種、役職別にみたものが図表 3-4-22 である。

図表 3-4-22：自社の職場に AI が導入された場合の雇用不安感（単位＝％）【労働者調査】

	n	雇用不安を感じる	どちらか不安い	はえど なばち い雇ら 用かと 不安い	は全 なく い雇ら 用かと 不安	無回答	雇用不安あり・計	雇用不安なし・計
合計	12,839	10.3	26.7	42.1	20.2	0.7	37.0	62.3
＜性別＞								
男性	7,159	8.9	22.0	42.5	25.9	0.8	30.9	68.4
女性	5,675	12.0	32.6	41.6	13.0	0.7	44.6	54.6
＜性・年齢＞								
20代以下	1,000	11.1	24.8	37.8	25.7	0.6	35.9	63.5
30代	1,943	9.4	22.3	42.4	25.4	0.5	31.7	67.8
40代	2,421	7.9	23.0	43.3	25.2	0.6	30.9	68.5
50代	1,468	8.9	19.3	44.6	26.2	1.0	28.2	70.8
60代以上	319	7.2	16.3	41.1	33.2	2.2	23.5	74.3
男性								
20代以下	1,476	12.7	35.2	39.8	11.9	0.4	47.9	51.7
30代	1,645	12.2	31.9	42.4	12.9	0.6	44.1	55.3
40代	1,701	11.3	33.0	41.6	13.4	0.6	44.3	55.0
50代	752	12.4	28.1	44.0	14.2	1.3	40.5	58.2
60代以上	91	9.9	33.0	39.6	13.2	4.4	42.9	52.8
女性								
20代以下	1,476	12.7	35.2	39.8	11.9	0.4	47.9	51.7
30代	1,645	12.2	31.9	42.4	12.9	0.6	44.1	55.3
40代	1,701	11.3	33.0	41.6	13.4	0.6	44.3	55.0
50代	752	12.4	28.1	44.0	14.2	1.3	40.5	58.2
60代以上	91	9.9	33.0	39.6	13.2	4.4	42.9	52.8
＜従業員規模＞								
99人以下	540	13.0	27.2	35.0	23.7	1.1	40.2	58.7
100～299人	5,809	10.8	25.7	41.2	21.4	0.9	36.5	62.6
300～999人	3,823	11.2	27.6	42.2	18.4	0.6	38.8	60.6
1,000人以上	2,590	7.2	27.0	45.8	19.6	0.3	34.2	65.4
＜業種＞								
鉱業、採石業、砂利採取業	21	19.0	14.3	38.1	23.8	4.8	33.3	61.9
建設業	1,071	10.4	27.5	41.7	19.6	0.7	37.9	61.3
製造業	3,587	10.0	28.2	42.7	18.4	0.7	38.2	61.1
電気・ガス・熱供給・水道業	164	8.5	29.3	37.2	23.2	1.8	37.8	60.4
情報通信業	414	8.9	18.4	48.1	24.4	0.2	27.3	72.5
運輸業、郵便業	982	11.8	29.8	35.3	21.9	1.1	41.6	57.2
卸売業、小売業	1,956	10.1	25.5	43.9	19.9	0.7	35.6	63.8
金融業、保険業	370	10.5	29.7	43.5	15.9	0.3	40.2	59.4
不動産業、物品賃貸業	128	10.9	21.9	46.1	20.3	0.8	32.8	66.4
学術研究、専門・技術サービス業	327	12.8	24.2	43.1	19.3	0.6	37.0	62.4
宿泊業、飲食サービス業	565	10.6	28.7	39.3	20.7	0.7	39.3	60.0
生活関連サービス業、娯楽業	197	12.2	27.9	38.1	20.3	1.5	40.1	58.4
教育、学習支援業	325	8.6	22.5	47.7	21.2	0.0	31.1	68.9
医療、福祉	537	8.4	22.2	44.7	24.6	0.2	30.6	69.3
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	8.3	33.3	27.8	30.6	0.0	41.6	58.4
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	10.7	25.9	41.2	21.3	0.9	36.6	62.5
その他	360	10.0	27.5	40.6	21.4	0.6	37.5	62.0
＜職種＞								
管理職	2,745	7.1	19.3	45.6	27.3	0.6	26.4	72.9
専門・技術職	1,368	8.6	17.9	45.5	27.1	0.8	26.5	72.6
事務職	7,014	11.7	31.9	40.8	14.9	0.7	43.6	55.7
販売職	526	8.7	21.1	43.5	26.2	0.4	29.8	69.7
サービス職	335	11.9	26.6	36.7	22.7	2.1	38.5	59.4
保安職	23	4.3	43.5	34.8	17.4	0.0	47.8	52.2
製造・生産工程職	401	12.2	29.9	36.2	20.7	1.0	42.1	56.9
輸送・機械運転職	62	14.5	22.6	24.2	33.9	4.8	37.1	58.1
建設・採掘職	21	0.0	0.0	47.6	52.4	0.0	0.0	100.0
運搬・清掃等労務職	62	17.7	12.9	24.2	45.2	0.0	30.6	69.4
その他	236	9.7	20.8	44.1	25.0	0.4	30.5	69.1
＜役職＞								
役職なし（一般社員）	6,451	12.3	30.3	39.9	16.7	0.7	42.6	56.6
係長・主任相当職	3,134	8.9	26.7	42.8	21.1	0.5	35.6	63.9
課長・課長相当職	2,234	8.0	21.1	46.6	23.5	0.8	29.1	70.1
部長・部長相当職以上	963	6.3	15.1	44.9	33.0	0.7	21.4	77.9

※「雇用不安あり・計」は、「雇用不安を感じる」「どちらかといえは雇用不安を感じる」の合計。「雇用不安なし・計」は、「どちらかといえは雇用不安はない」「全く雇用不安はない」の合計。

これを性別にみると、「雇用不安あり・計」の割合は、男性が 30.9%、女性が 44.6%で、男性に比べ女性のほうが高い。

性・年齢別にみると、男女いずれも、おおむね年齢が低くなるほど、「雇用不安あり・計」の割合が高くなる。

従業員規模別にみると、規模が「1,000 人以上」で「雇用不安なし・計」の割合がもっとも高い。

業種別にみると、「雇用不安あり・計」の割合は、「運輸業、郵便業」「複合サービス事業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」で他よりも高くなっている。逆に、「雇用不安なし・計」の割合が高いのは、「情報通信業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「不動産業、物品賃貸業」などとなっている。

職種別にみると、「雇用不安あり・計」の割合は、「保安職」「事務職」「製造・生産工程職」などで高い。逆に、「雇用不安なし・計」の割合が高いのは、「建設・採掘職」「管理職」「専門・技術職」「販売職」「運搬・清掃等労務職」などとなっている。

役職別にみると、役職が高くなるほど「雇用不安なし・計」の割合が高くなる。

4-7. 自社の職場への AI 導入意向

(1) 自社の職場への AI 導入意向

労働者調査では、「あなたは、自社の職場に AI（人工知能）を導入してほしいと思いますか」と尋ねている。それによれば、「積極的導入を希望・計」（「積極的に導入してほしい」（9.0%）、「どちらかといえば積極的に導入してほしい」（29.6%）の合計）の割合は 38.6%である一方で、「導入に消極的・計」（「どちらかといえば消極的である」（39.8%）、「導入には消極的である」（20.6%）の合計）の割合は 60.4%となっており、「導入に消極的・計」のほうが「積極的導入を希望・計」を上回っている。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「積極的導入を希望・計」の割合は、「導入・導入検討中」が 75.5%、「導入予定なし・わからない」が 37.5%となっており、「導入・導入検討中」のほうが職場への AI 導入に積極的となっている。

AI 導入の場合の労働時間の影響別にみると、「積極的導入を希望・計」の割合は、AI の導入により労働時間が減少すると考えている者ほど高くなる傾向にある。

AI 導入の場合の業務効率の影響別にみると、AI の導入により業務効率が「低下」に比べて「上昇」とする者ほど、「積極的導入を希望・計」の割合は高くなる。AI の導入により業務効率が上昇すると考えている者ほど、AI 導入に積極的な意向を示しているようだ。

AI による業務の代替可能性別にみると、「代替はほとんどない」とする者で「導入に消極的・計」の割合がもっとも高い。一方、「積極的導入を希望・計」の割合は、「一部代替が可能だと思う」が 47.0%、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」が 44.3%となっている。

AI に代替された場合の知識・スキル別にみると、「従来の知識・スキルとは別の仕事」と

する者に比べて、「従来の知識・スキルの延長線上」とする者のほうが、「積極的導入を希望・計」の割合が高い傾向にある。

AIに代替された場合に就いている業務別にみると、「AIの機能の補完・保守業務」とする者に比べて、「AIではできない高度な仕事」とする者のほうが、「積極的導入を希望・計」の割合が高い傾向にある。

AIに代替された場合の雇用別にみると、「他社に転職」とする者に比べて、「自社で雇用保持」とする者のほうが、「積極的導入を希望・計」の割合が高い傾向にある（図表 3-4-23）。

図表 3-4-23：自社の職場への AI 導入意向（単位＝％）【労働者調査】

	n	い入積 し極 て的 ほに し導	て的いど ほにえち し導ばら い入積か し極と	的いど でえち あばら る消か 極と	極導 的入 でに あは る消	無 回 答	を積 希極 ・導 計入	的導 ・入 計に 消極	
合計	12,839	9.0	29.6	39.8	20.6	1.0	38.6	60.4	
＜AIの導入・検討状況＞									
導入・導入検討中	400	29.3	46.3	20.8	3.5	0.3	75.5	24.3	
導入予定なし・わからない	12,136	8.3	29.2	40.6	21.1	0.8	37.5	61.7	
＜AI導入の場合の労働時間の影響＞									
増加	247	8.5	23.1	25.5	41.3	1.6	31.6	66.8	
やや増加	1,468	6.9	25.1	40.9	26.5	0.5	32.0	67.4	
やや減少	9,109	7.7	31.6	41.8	18.2	0.7	39.3	60.1	
減少	1,606	20.1	27.6	31.4	20.4	0.5	47.7	51.8	
＜AI導入の場合の業務効率の影響＞									
上昇	1,926	27.6	38.2	23.7	10.2	0.3	65.8	33.9	
やや上昇	8,274	6.2	32.2	43.0	17.9	0.7	38.4	69.9	
やや低下	1,953	3.8	16.8	45.3	33.4	0.6	20.6	78.7	
低下	283	9.2	7.1	29.7	53.4	0.7	16.3	83.1	
＜AIによる業務の代替可能性＞									
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	18.4	25.9	37.6	17.1	1.0	44.3	54.7	
一部代替が可能だと思う	7,916	10.6	36.4	38.0	14.2	0.8	47.0	52.2	
代替はほとんどない	3,917	4.1	17.0	44.2	34.2	0.5	21.2	78.4	
代替 可能 性 が あ る 場 合	＜AIに代替された場合の知識・スキル＞								
	A（知識・スキルの延長線上）である	1,663	19.2	35.9	29.2	14.9	0.8	55.1	44.1
	どちらかといえばA	4,759	9.1	37.9	39.3	12.9	0.8	47.0	52.2
	どちらかといえばB	1,476	8.6	31.9	42.6	16.1	0.7	40.5	58.7
	B（知識・スキルとは別の仕事）である	411	13.9	25.1	39.2	20.9	1.0	39.0	60.1
	＜AIに代替された場合に就いている業務＞								
	A（AIができない高度な仕事）である	1,163	22.9	38.4	25.6	12.5	0.6	61.3	38.1
	どちらかといえばA	3,393	10.8	39.4	36.9	12.1	0.9	50.2	49.0
	どちらかといえばB	3,073	6.9	32.6	43.4	16.1	0.9	39.5	59.5
	B（AIの機能の補完・保守業務）である	646	13.6	28.2	38.5	19.7	0.0	41.8	58.2
	＜AIに代替された場合の雇用＞								
	A（自社で雇用保持）である	2,021	16.9	37.8	29.8	14.7	0.8	54.7	44.5
	どちらかといえばA	4,747	9.8	37.9	39.4	12.1	0.8	47.7	51.5
	どちらかといえばB	1,239	7.3	27.9	44.9	19.1	0.7	35.2	64.0
	B（他社に転職）である	312	13.5	20.8	39.7	25.0	1.0	34.3	64.7

※「積極的導入を希望・計」は、「積極的に導入してほしい」「どちらかといえば積極的に導入してほしい」の合計。「導入に消極的・計」は、「どちらかといえば消極的である」「導入には消極的である」の合計。

(2)個人属性別にみた自社の職場への AI 導入意向

自社の職場への AI 導入意向について、性・年齢、従業員規模及び、業種、職種、役職別にみたものが図表 3-4-24 である。

図表 3-4-24：自社の職場への AI 導入意向（単位＝％）【労働者調査】

	n	い入積 し極 て的 ほに し導	て的いど ほにえち し導ばら い入積か し極と	的いど でえち あばら る消か 極と	極導 的入 でに ある消	無 回 答	を積 希極 望的 ・導 計入	的導 ・入 計に 消極
合計	12,839	9.0	29.6	39.8	20.6	1.0	38.6	60.4
<性別>								
男性	7,159	12.0	32.2	34.9	19.9	0.9	44.2	54.8
女性	5,675	5.3	26.4	45.9	21.4	1.1	31.7	67.3
<性・年齢>								
男性								
20代以下	1,000	17.2	33.8	28.9	19.6	0.5	51.0	48.5
30代	1,943	13.7	35.0	33.2	17.6	0.5	48.7	50.8
40代	2,421	11.7	31.4	36.8	19.1	1.0	43.1	55.9
50代	1,468	8.4	31.3	37.1	21.8	1.3	39.7	58.9
60代以上	319	4.4	21.0	40.4	32.6	1.6	25.4	73.0
女性								
20代以下	1,476	4.8	30.5	43.9	20.1	0.7	35.3	64.0
30代	1,645	7.2	26.8	46.4	18.7	0.9	34.0	65.1
40代	1,701	4.5	24.3	47.4	22.6	1.2	28.8	70.0
50代	752	4.4	23.0	46.1	24.7	1.7	27.4	70.8
60代以上	91	1.1	16.5	39.6	37.4	5.5	17.6	77.0
<従業員規模>								
99人以下	540	8.3	19.4	41.3	29.1	1.9	27.7	70.4
100～299人	5,809	7.6	26.3	41.7	23.4	0.9	33.9	65.1
300～999人	3,823	8.6	30.0	40.3	20.2	1.0	38.6	60.5
1,000人以上	2,590	13.2	38.8	34.4	12.8	0.8	52.0	47.2
<業種>								
鉱業、採石業、砂利採取業	21	23.8	19.0	23.8	33.3	0.0	42.8	57.1
建設業	1,071	7.9	26.1	41.8	22.8	1.3	34.0	64.6
製造業	3,587	10.1	33.7	38.6	17.0	0.6	43.8	55.6
電気・ガス・熱供給・水道業	164	9.8	23.2	39.0	27.4	0.6	33.0	66.4
情報通信業	414	18.1	39.4	32.9	8.9	0.7	57.5	41.8
運輸業、郵便業	982	7.8	26.3	39.2	25.6	1.1	34.1	64.8
卸売業、小売業	1,956	8.6	27.8	42.2	20.5	0.9	36.4	62.7
金融業、保険業	370	9.5	41.1	33.2	14.9	1.4	50.6	48.1
不動産業、物品賃貸業	128	11.7	28.1	44.5	15.6	0.0	39.8	60.1
学術研究、専門・技術サービス業	327	10.1	33.0	37.0	19.0	0.9	43.1	56.0
宿泊業、飲食サービス業	565	8.0	27.3	39.3	24.1	1.4	35.3	63.4
生活関連サービス業、娯楽業	197	10.2	23.9	41.6	22.3	2.0	34.1	63.9
教育、学習支援業	325	8.3	27.7	45.8	17.2	0.9	36.0	63.0
医療、福祉	537	7.1	26.4	41.9	23.6	0.9	33.5	65.5
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	5.6	8.3	55.6	27.8	2.8	13.9	83.4
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	7.0	27.0	40.2	24.8	1.1	34.0	65.0
その他	360	10.3	25.3	38.9	23.9	1.7	35.6	62.8
<職種>								
管理職	2,745	10.6	31.1	37.2	20.0	1.1	41.7	57.2
専門・技術職	1,368	13.4	34.6	35.8	15.6	0.6	48.0	51.4
事務職	7,014	7.5	28.5	42.2	20.8	0.9	36.0	63.0
販売職	526	12.4	29.3	37.8	20.3	0.2	41.7	58.1
サービス職	335	8.4	27.5	38.5	24.2	1.5	35.9	62.7
保安職	23	0.0	13.0	60.9	26.1	0.0	13.0	87.0
製造・生産工程職	401	9.0	24.9	37.9	26.9	1.2	33.9	64.8
輸送・機械運転職	62	3.2	11.3	38.7	41.9	4.8	14.5	80.6
建設・採掘職	21	0.0	19.0	47.6	33.3	0.0	19.0	80.9
運搬・清掃等労務職	62	4.8	11.3	35.5	45.2	3.2	16.1	80.7
その他	236	8.9	37.7	30.5	20.8	2.1	46.6	51.3
<役職>								
役職なし（一般社員）	6,451	8.6	28.5	40.8	21.1	1.0	37.1	61.9
係長・主任相当職	3,134	8.9	30.3	40.2	19.8	0.8	39.2	60.0
課長・課長相当職	2,234	10.0	31.6	37.8	19.3	1.3	41.6	57.1
部長・部長相当職以上	963	10.4	30.6	35.8	22.5	0.6	41.0	58.3

※「積極的導入を希望・計」は、「積極的に導入してほしい」「どちらかといえば積極的に導入してほしい」の合計。「導入に消極的・計」は、「どちらかといえば消極的である」「導入には消極的である」の合計。

自社の職場への AI 導入意向を性別にみると、「積極的導入を希望・計」の割合は、男性が 44.2%、女性が 31.7%で、女性に比べ男性のほうが高い。

性・年齢別にみると、男女いずれも、年齢が低くなるほど、「積極的導入を希望・計」の割合が高くなる。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「積極的導入を希望・計」の割合が高くなる。

業種別にみると、「積極的導入を希望・計」の割合は、「情報通信業」「金融業、保険業」「製造業」「学研究、専門・技術サービス業」などで他よりも高い。逆に、「導入に消極的・計」の割合は、「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」「電気・ガス・熱供給・水道業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」などで高い。

職種別にみると、「積極的導入を希望・計」の割合は、「専門・技術職」でもっとも高い。逆に、「導入に消極的・計」の割合は、「保安職」「建設・採掘職」「運搬・清掃等労務職」「輸送・機械運転職」などで高い。

役職別にみると、おおむね役職が高くなるほど「積極的導入を希望・計」の割合が高くなる。

4-8. 職場に AI が導入される時期のイメージ

労働者調査では、「あなたにとって、AI（人工知能）があなたの会社の職場に導入されるとしたら、何年後のイメージですか」と尋ねている。それによれば、「10 年後」が 33.0%でもっとも割合が高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 22.1%、「20 年後」が 15.7%、「5 年後」が 14.7%などとなっている（図表 3-4-25）。

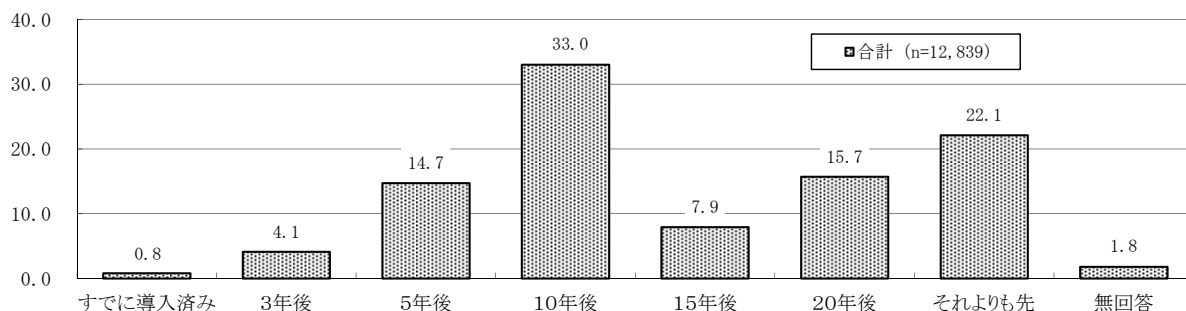
これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入・導入検討中」とする者では、「3 年後」が 32.8%ともっとも割合が高く、次いで、「5 年後」が 27.5%、「すでに導入済み」が 22.8%、「10 年後」が 10.5%などとなっている。一方、「導入予定なし・わからない」とする者では、「10 年後」が 34.0%ともっとも割合が高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 23.1%、「20 年後」が 16.2%、「5 年後」が 14.3%などとなっている（図表 3-4-26）。

AI による業務の代替可能性別にみると、「それ（20 年後）よりも先」の割合は、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」に比べて「代替はほとんどない」とする者のほうが高い（図表 3-4-27）。

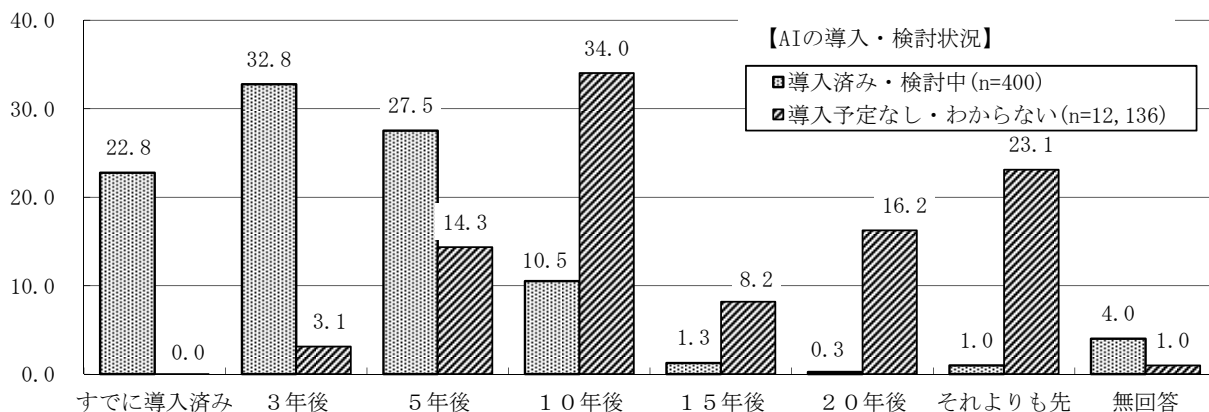
「5 年程度以内・計」（「すでに導入済み」「3 年後」「5 年後」の合計）の割合を従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、その割合は高くなる。

業種別にみると、「5 年程度以内・計」の割合は、「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「金融業、保険業」などで高くなっている（図表 3-4-28）。

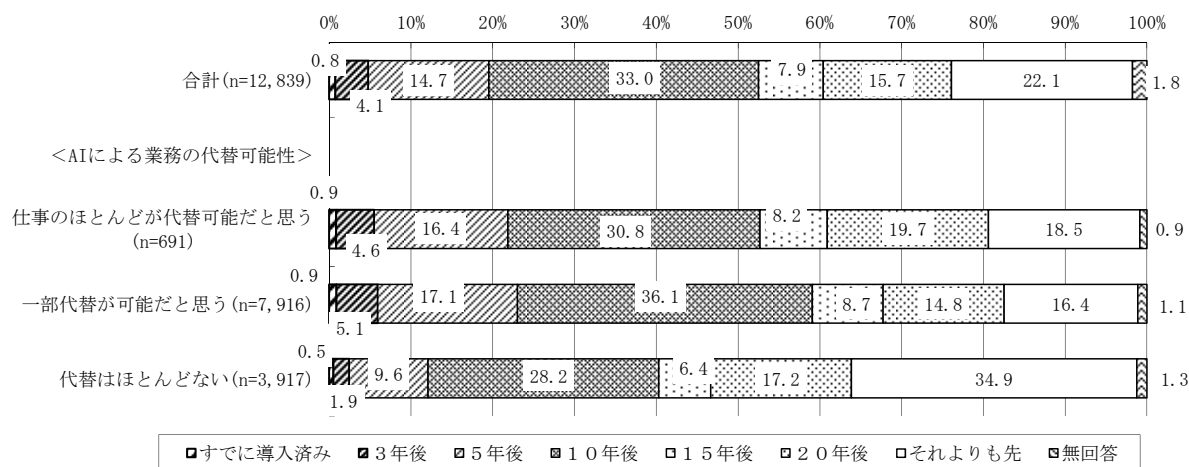
図表 3-4-25：職場に AI が導入される時期のイメージ（SA、単位＝％）【労働者調査】



図表 3-4-26：職場に AI が導入される時期のイメージ（SA、単位＝％）【労働者調査】



図表 3-4-27：職場に AI が導入される時期のイメージ（SA、単位＝％）【労働者調査】



図表 3-4-28：職場に AI が導入される時期のイメージ（SA、単位＝％）【労働者調査】

	n	すでに導入済み	3年後	5年後	10年後	15年後	20年後	それよりも先	無回答	5年程度以内・計
合計	12,839	0.8	4.1	14.7	33.0	7.9	15.7	22.1	1.8	19.6
＜従業員規模＞										
99人以下	540	0.2	2.8	11.1	26.7	6.3	19.1	31.7	2.2	14.1
100～299人	5,809	0.5	3.2	13.0	31.7	8.3	16.8	24.8	1.7	16.7
300～999人	3,823	1.0	3.6	13.6	34.0	7.9	16.1	21.9	1.9	18.2
1,000人以上	2,590	1.1	6.9	21.0	35.6	7.5	11.8	14.4	1.6	29.0
＜業種＞										
鉱業、採石業、砂利採取業	21	0.0	0.0	19.0	28.6	4.8	14.3	28.6	4.8	19.0
建設業	1,071	0.2	2.5	12.1	33.1	10.1	17.9	22.4	1.7	14.8
製造業	3,587	0.5	4.1	15.0	34.2	9.1	15.1	20.4	1.6	19.6
電気・ガス・熱供給・水道業	164	0.6	3.0	12.8	34.8	2.4	18.3	27.4	0.6	16.4
情報通信業	414	5.1	13.8	27.5	33.1	4.1	6.0	8.2	2.2	46.4
運輸業、郵便業	982	0.4	2.2	11.1	30.8	8.6	20.3	24.4	2.2	13.7
卸売業、小売業	1,956	0.4	2.8	13.4	34.6	8.1	16.0	23.3	1.5	16.6
金融業、保険業	370	1.4	7.3	22.2	34.6	7.0	12.2	14.1	1.4	30.9
不動産業、物品賃貸業	128	0.8	4.7	25.8	28.1	8.6	13.3	16.4	2.3	31.3
学術研究、専門・技術サービス業	327	0.9	4.9	17.7	32.1	8.0	16.8	16.8	2.8	23.5
宿泊業、飲食サービス業	565	0.9	4.2	15.2	32.2	7.4	14.2	23.9	1.9	20.3
生活関連サービス業、娯楽業	197	1.0	4.6	17.8	36.0	3.0	15.7	19.3	2.5	23.4
教育、学習支援業	325	0.6	5.8	12.6	35.7	7.4	20.0	16.6	1.2	19.0
医療、福祉	537	0.9	3.2	11.9	31.5	8.0	16.0	27.4	1.1	16.0
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	2.8	0.0	22.2	11.1	19.4	44.4	0.0	2.8
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	1.1	4.4	14.2	31.0	6.4	15.1	26.3	1.6	19.7
その他	360	0.3	3.6	15.8	31.4	5.3	13.9	26.4	3.3	19.7

※「5年程度以内・計」は「すでに導入済み」「3年後」「5年後」の合計。

4-9. AI の活用が一般化する時代¹に求められる能力、スキル、支援制度

(1)AI の活用が一般化する時代に求められる能力

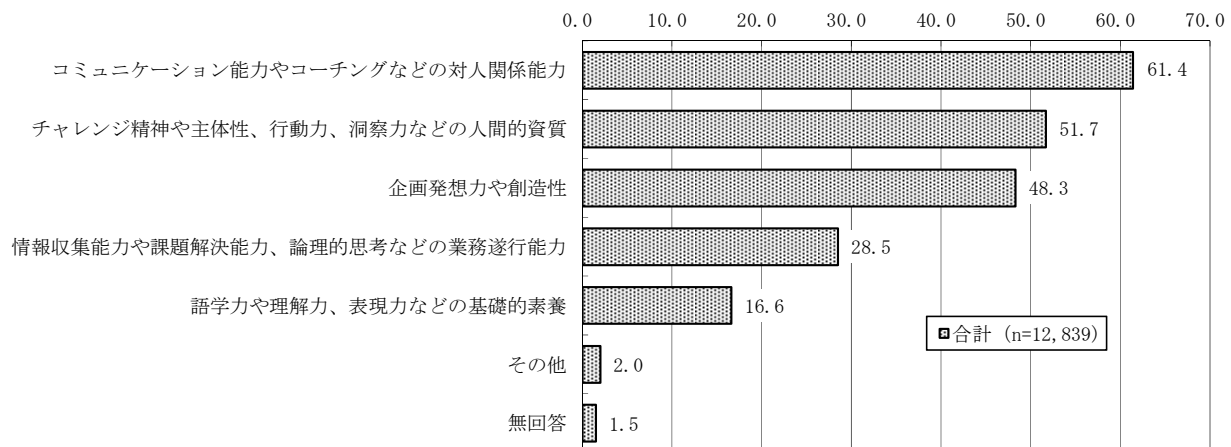
労働者調査では、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、あなたに求められる能力はどのようなものとお考えですか」（複数回答）と尋ねている。それによれば、「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」が 61.4%と最も多く、次いで、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」が 51.7%、「企画発想力や創造性」が 48.3%、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」が 28.5%などとなっている（図表 3-4-29）。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入予定なし・わからない」に比べて「導入・導入検討中」のほうが、「企画発想力や創造性」や「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」の割合が高い。「導入・導入検討中」とする者では、「企画発想力や創造性」が 64.5%と最も多く、次いで、「コミュニケーション能力やコーチングなどの対

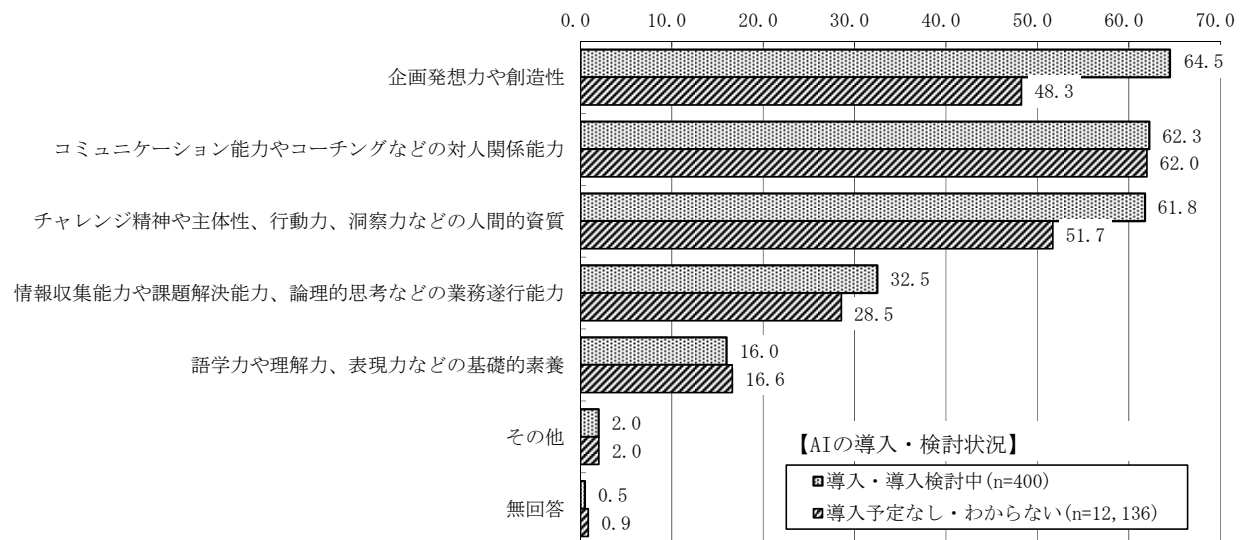
¹ 調査票の注記として、以下の設問では、AI（人工知能）の活用が一般化する時代（今から 20 年ほど先の遠い未来）を念頭に回答を求めている。

人関係能力」(62.3%)、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」(61.8%)、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」(32.5%) などとなっている（図表 3-4-30）。

図表 3-4-29：AI の活用が一般化する時代での求められる能力（MA、単位＝％）【労働者調査】



図表 3-4-30：AI の活用が一般化する時代での求められる能力（MA、単位＝％）【労働者調査】



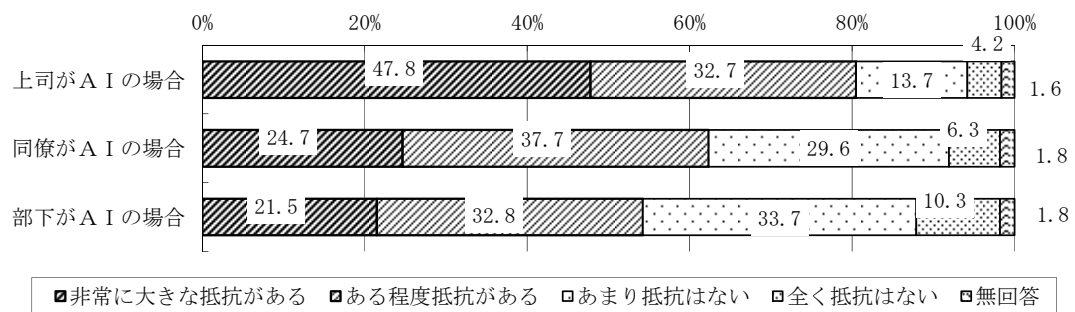
(2)AI が上司・同僚・部下の場合の抵抗感

労働者調査では、「あなたの職場に AI（人工知能）が導入された場合に、AI（人工知能）を上司・同僚・部下として一緒に働く可能性があることに対して、どの程度抵抗感がありますか」と尋ねている。それによれば、「抵抗がある・計」（「非常に大きな抵抗がある」「ある程度抵抗がある」の合計）の割合は、「上司が AI の場合」が 80.5%、「同僚が AI の場合」が

62.4%、「部下がAIの場合」が54.3%となっている。AIが上司である場合の抵抗感がもっとも高い（図表3-4-31）。

これをAIを導入した場合の雇用不安感別にみると、上司、同僚、部下のいずれも、雇用不安を感じるほど、「抵抗がある・計」の割合が高くなる傾向にある（図表3-4-32）。

図表 3-4-31 : AI が上司・同僚・部下の場合の一緒に働く可能性に対する抵抗感（単位＝％）
【労働者調査】



図表 3-4-32 : AI を導入した場合の雇用不安感別にみた、AI が上司・同僚・部下の場合の一緒に働く可能性に対する抵抗感（単位＝％）【労働者調査】

		n	非常に 大きな抵 抗がある	ある 程度抵抗が ある	あまり 抵抗はな い	全く抵抗 はない	無回 答	抵抗 がある・ 計	抵抗 はない・ 計
上司が A I	合計【上司がA I の場合】	12,839	47.8	32.7	13.7	4.2	1.6	80.5	17.9
	<AIを導入した場合の雇用不安感>								
	雇用不安を感じる	1,322	60.3	24.5	9.5	3.9	1.8	84.8	13.4
	どちらかといえば雇用不安を感じる	3,427	48.4	37.0	11.9	2.0	0.8	85.3	13.9
	どちらかといえば雇用不安はない	5,403	45.1	36.0	14.9	3.1	0.9	81.1	18.0
	全く雇用不安はない	2,592	47.3	25.2	15.8	9.9	1.9	72.5	25.7
同僚が A I	合計【同僚がA I の場合】	12,839	24.7	37.7	29.6	6.3	1.8	62.4	35.9
	<AIを導入した場合の雇用不安感>								
	雇用不安を感じる	1,322	40.8	31.5	19.9	5.6	2.2	72.3	25.5
	どちらかといえば雇用不安を感じる	3,427	24.4	44.2	27.3	3.2	0.9	68.6	30.5
	どちらかといえば雇用不安はない	5,403	20.8	40.1	33.4	4.7	1.0	60.9	38.1
	全く雇用不安はない	2,592	25.7	28.0	30.0	14.5	1.9	53.7	44.5
部下が A I	合計【部下がA I の場合】	12,839	21.5	32.8	33.7	10.3	1.8	54.3	44.0
	<AIを導入した場合の雇用不安感>								
	雇用不安を感じる	1,322	36.3	28.7	22.6	10.1	2.3	65.0	32.7
	どちらかといえば雇用不安を感じる	3,427	21.2	39.6	32.6	5.7	1.0	60.8	38.3
	どちらかといえば雇用不安はない	5,403	17.5	34.3	38.5	8.7	1.0	51.8	47.2
	全く雇用不安はない	2,592	23.0	23.8	31.3	20.1	1.9	46.8	51.1

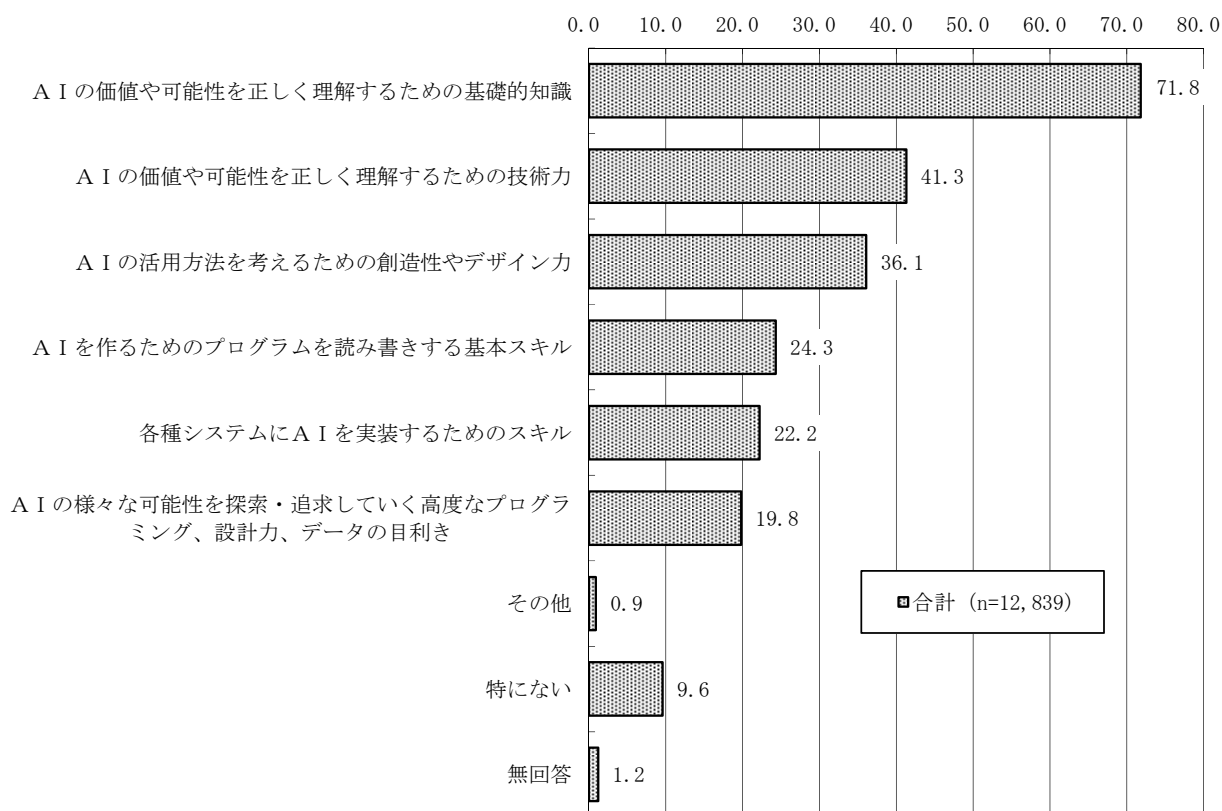
※「抵抗がある・計」は「非常に大きな抵抗がある」「ある程度抵抗がある」の合計。「抵抗はない・計」は「あまり抵抗はない」「全く抵抗はない」の合計。

(3)AI の活用のスキルのうち、今後、取得したいスキル

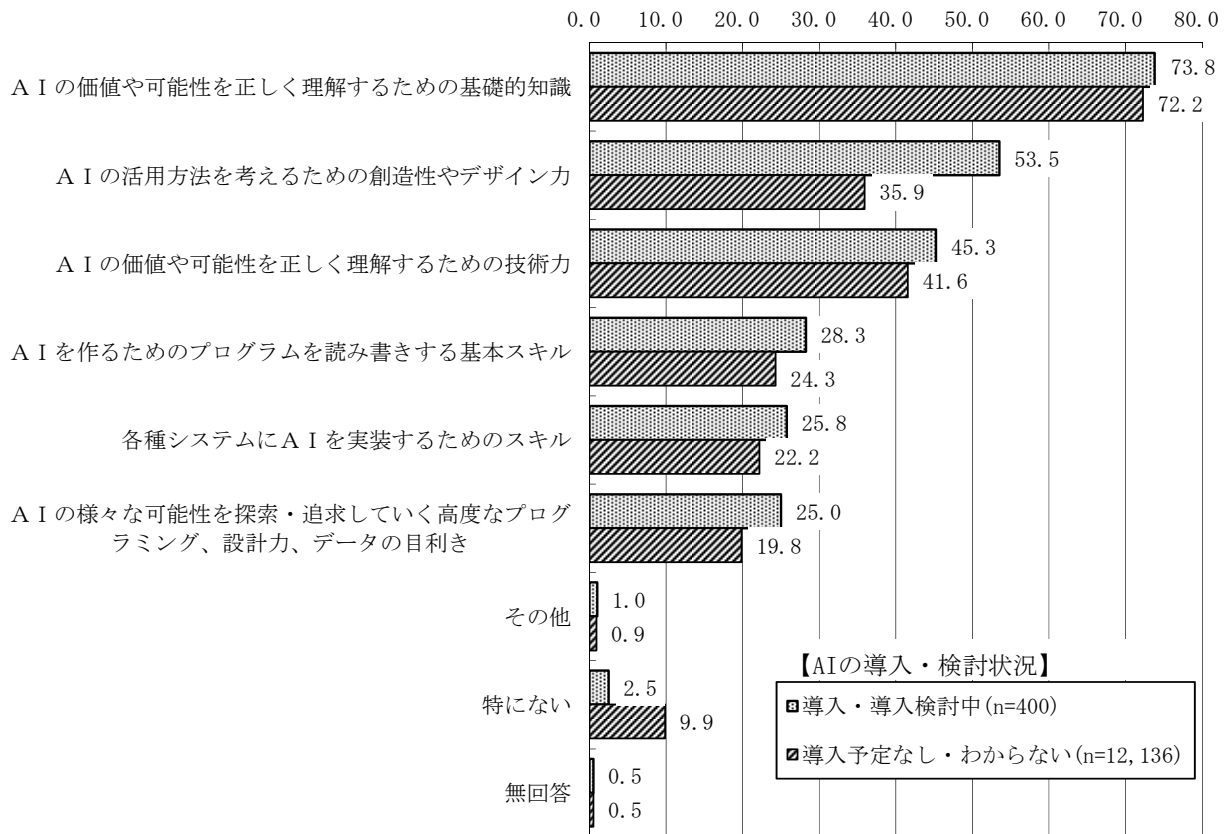
労働者調査では、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、AI の活用のスキルのうち、今後、あなた自身が取得したいスキル、または自分の子どもに習得させたいスキルをお知らせください」（複数回答）と尋ねている。それによれば、「AI の価値や可能性を正しく理解するための基礎的知識」が 71.8%と最も多く、次いで、「AI の価値や可能性を正しく理解するための技術力」が 41.3%、「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」が 36.1%、「AI を作るためのプログラムを読み書きする基本スキル」が 24.3%、「各種システムに AI を実装するためのスキル」が 22.2%、「AI の様々な可能性を探索・追求していく高度なプログラミング、設計力、データの目利き」が 19.8%などとなっている（図表 3-4-33）。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入予定なし・わからない」に比べて「導入・導入検討中」のほうが、いずれの項目も高くなっている。とくに「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」で、「導入予定なし・わからない」に比べて「導入・導入検討中」のほうが高くなっている（図表 3-4-34）。

図表 3-4-33 : AI の活用のスキルのうち、今後、取得したいスキル（MA、単位＝％）
【労働者調査】



図表 3-4-34 : AI の活用のスキルのうち、今後、取得したいスキル (MA、単位=%)
【労働者調査】



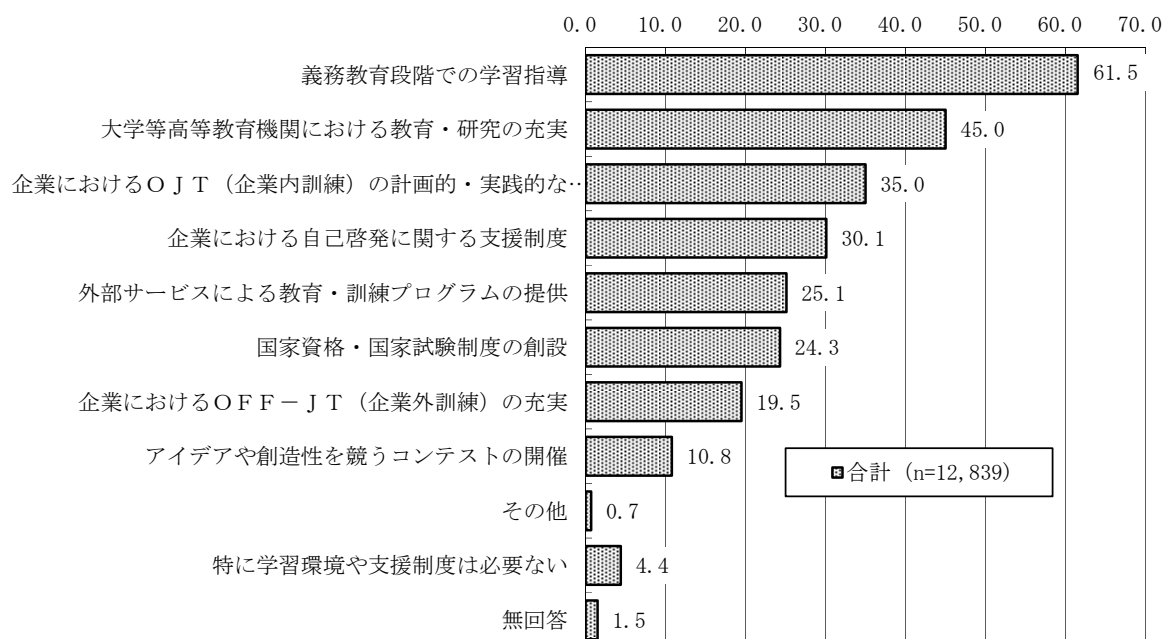
(4) AI 活用のスキルを取得するために必要な学習環境や支援制度

労働者調査では、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、あなた自身やあなたの子どもが、AI（人工知能）活用のスキルを取得しようとする場合、どのような学習環境や支援制度が必要とお考えですか」（複数回答）と尋ねている。

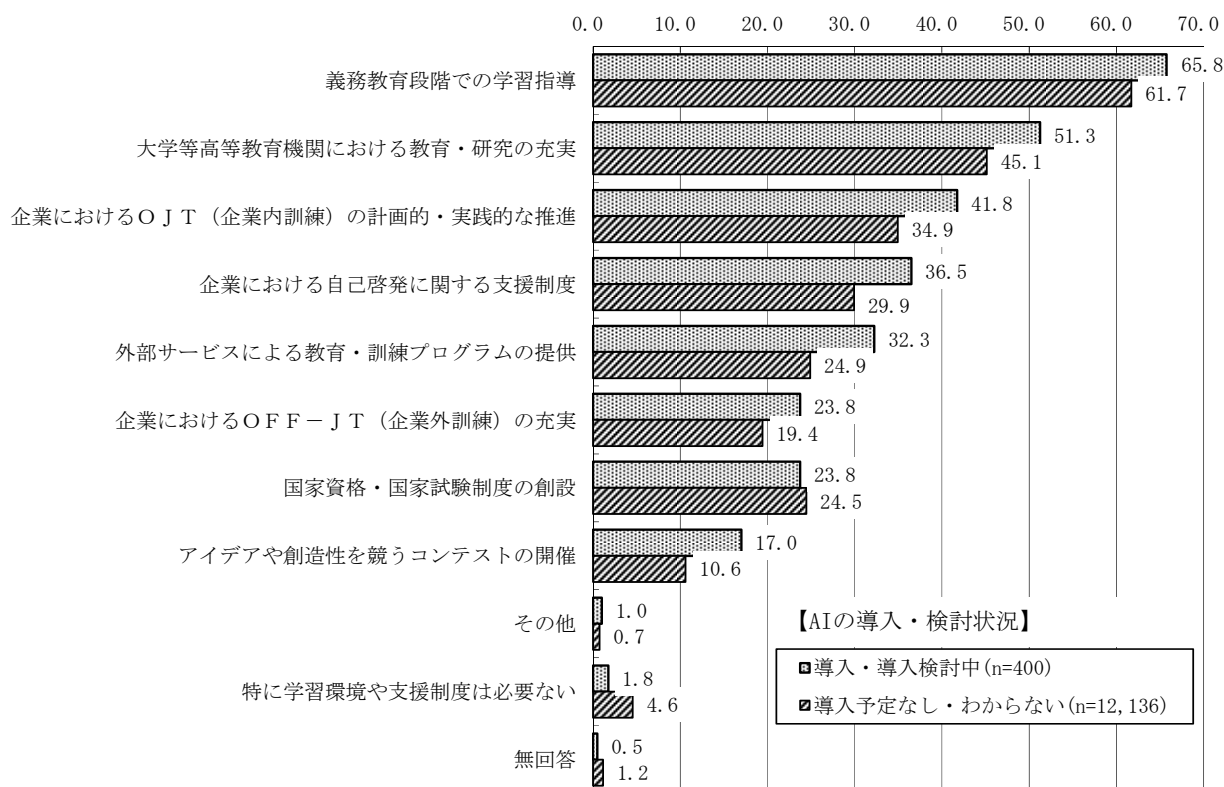
それによれば、「義務教育段階での学習指導」が 61.5% ともっとも多く、次いで、「大学等高等教育機関における教育・研究の充実」が 45.0%、「企業における OJT（企業内訓練）の計画的・実践的な推進」が 35.0%、「企業における自己啓発に関する支援制度」が 30.1%、「外部サービスによる教育・訓練プログラムの提供」が 25.1%、「国家資格・国家試験制度の創設」が 24.3%、「企業における OFF-JT（企業外訓練）の充実」が 19.5% などとなっている。「特に学習環境や支援制度は必要ない」は 4.4% と少数である（図表 3-4-35）。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入予定なし・わからない」に比べて「導入・導入検討中」のほうが、「外部サービスによる教育・訓練プログラムの提供」「企業における OJT（企業内訓練）の計画的・実践的な推進」「企業における自己啓発に関する支援制度」「大学等高等教育機関における教育・研究の充実」などの割合が高い（図表 3-4-36）。

図表 3-4-35 : AI 活用のスキルを取得しようとする場合に必要な学習環境や支援制度
(MA、単位＝%)【労働者調査】



図表 3-4-36 : AI 活用のスキルを取得しようとする場合に必要な学習環境や支援制度
(MA、単位＝%)【労働者調査】



5. 副業

5-1. 副業にかかわる回答者属性

(1)副業の有無の属性

労働者調査では、「主な仕事の他に、ふだん何か収入になる仕事（以下、「副業」と略す）をしているか」を尋ねている。それによれば、「副業をしている」とする者は 1.9%、「副業はしていない」が 97.8%となっている。

「副業をしている」とする割合を性別にみると、男性 2.2%、女性 1.4%となっており、両者にほとんど差はみられない。性・年齢別にみると、男女いずれも、60 代以上でもっとも割合が高い。

従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど、わずかではあるが「副業をしている」とする割合が高くなる。

業種別にみると、「副業をしている」とする割合は、「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業（他に分類されないもの）」「情報通信業」「医療、福祉」などが他に比べてわずかに高い。

職種別にみると、「副業をしている」とする割合は、「建設・採掘職」「運搬・清掃等労務職」「保安職」「専門・技術職」「管理職」などが他に比べてわずかに高い。

役職別にみると、おおむね役職が高くなるほど、「副業をしている」とする割合が高くなる（図表 3-5-1①）。

(2)副業をしていない者の副業の意向

「副業はしていない」とする者を対象に、副業の意向を尋ねたところ、「副業をしたい」が 32.1%、「副業をしたくない」が 65.0%となっている。

「副業をしたい」とする割合を性別にみると、男性 29.8%、女性 35.1%となっており、女性のほうが高い。性・年齢別にみると、男女いずれも、年齢が低いほど、「副業をしたい」とする割合が高くなる。

従業員規模別にみると、「副業をしたい」とする割合は、どの規模でも 3 割前後ある。

業種別にみると、「副業をしたい」とする割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」「情報通信業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」などが他に比べて高い。

職種別にみると、「副業をしたい」とする割合は、「専門・技術職」「サービス職」「事務職」「販売職」などが他の職種に比べて高い。

役職別にみると、役職が低くなるほど、「副業をしたい」とする割合が高くなる（図表 3-5-1②）。

図表 3-5-1：①副業の有無、②副業していない者の副業の意向（単位＝％）【労働者調査】

		①副業の有無				②（副業はしていない） 副業の意向			
		n	し副 るて業 いを	ない し副 て業 いは	無 回 答	n	し た い	し ない たく	無 回 答
合計		12,839	1.9	97.8	0.3	12,560	32.1	65.0	2.8
<性別>									
男性		7,159	2.2	97.5	0.3	6,981	29.8	67.5	2.8
女性		5,675	1.4	98.2	0.3	5,574	35.1	62.0	2.9
<性・年齢>									
男性	20代以下	1,000	1.2	98.7	0.1	987	37.5	61.0	1.5
	30代	1,943	2.5	97.4	0.1	1,893	36.1	62.0	2.0
	40代	2,421	1.9	97.9	0.2	2,370	27.9	69.5	2.6
	50代	1,468	2.8	96.8	0.4	1,421	22.4	73.5	4.0
	60代以上	319	4.4	95.3	0.3	304	14.5	78.6	6.9
女性	20代以下	1,476	0.9	98.8	0.3	1,458	39.1	59.1	1.8
	30代	1,645	1.2	98.5	0.3	1,621	38.1	59.2	2.7
	40代	1,701	1.8	97.9	0.3	1,666	32.5	64.3	3.2
	50代	752	2.3	97.3	0.4	732	28.0	67.6	4.4
	60代以上	91	3.3	95.6	1.1	87	20.7	70.1	9.2
<従業員規模>									
99人以下		540	3.3	96.1	0.6	519	29.5	67.4	3.1
100～299人		5,809	2.1	97.7	0.2	5,673	32.3	64.6	3.1
300～999人		3,823	1.6	98.1	0.3	3,750	31.9	65.4	2.6
1,000人以上		2,590	1.5	98.3	0.2	2,546	32.6	65.0	2.4
<業種>									
鉱業、採石業、砂利採取業		21	0.0	100.0	0.0	21	23.8	76.2	0.0
建設業		1,071	1.8	98.0	0.2	1,050	32.1	65.3	2.6
製造業		3,587	2.0	97.9	0.1	3,511	30.6	66.6	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業		164	1.2	98.8	0.0	162	29.6	69.8	0.6
情報通信業		414	2.2	97.8	0.0	405	41.5	56.8	1.7
運輸業、郵便業		982	1.6	97.7	0.7	959	30.4	65.8	3.8
卸売業、小売業		1,956	0.7	99.1	0.2	1,939	31.3	66.1	2.6
金融業、保険業		370	1.6	98.4	0.0	364	25.8	71.7	2.5
不動産業、物品賃貸業		128	1.6	98.4	0.0	126	40.5	59.5	0.0
学術研究、専門・技術サービス業		327	1.8	97.9	0.3	320	30.9	66.3	2.8
宿泊業、飲食サービス業		565	3.5	96.3	0.2	544	37.5	58.3	4.2
生活関連サービス業、娯楽業		197	2.5	97.0	0.5	191	42.9	56.0	1.0
教育、学習支援業		325	2.8	96.6	0.6	314	29.0	69.1	1.9
医療、福祉		537	2.2	97.4	0.4	523	36.5	61.0	2.5
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）		36	5.6	94.4	0.0	34	41.2	55.9	2.9
サービス業（他に分類されないもの）		1,717	2.3	97.3	0.4	1,671	32.9	63.9	3.3
その他		360	2.8	96.7	0.6	348	32.8	63.8	3.4
<職種>									
管理職		2,745	2.2	97.3	0.5	2,671	23.4	73.3	3.3
専門・技術職		1,368	3.1	96.9	0.0	1,326	37.4	60.3	2.3
事務職		7,014	1.5	98.4	0.2	6,899	34.4	63.1	2.5
販売職		526	1.3	98.5	0.2	518	33.6	62.4	4.1
サービス職		335	2.1	97.0	0.9	325	35.7	60.9	3.4
保安職		23	4.3	95.7	0.0	22	18.2	72.7	9.1
製造・生産工程職		401	1.0	98.8	0.2	396	28.5	69.7	1.8
輸送・機械運転職		62	1.6	95.2	3.2	59	20.3	72.9	6.8
建設・採掘職		21	9.5	90.5	0.0	19	15.8	84.2	0.0
運搬・清掃等労務職		62	4.8	95.2	0.0	59	25.4	69.5	5.1
その他		236	3.4	96.6	0.0	228	41.7	52.6	5.7
<役職>									
役職なし（一般社員）		6,451	1.8	97.9	0.3	6,315	36.5	60.9	2.6
係長・主任相当職		3,134	1.5	98.3	0.2	3,080	32.3	65.1	2.6
課長・課長相当職		2,234	2.0	97.6	0.4	2,181	24.9	71.9	3.2
部長・部長相当職以上		963	3.3	96.6	0.1	930	19.2	76.7	4.1

※「②副業の意向」は、「副業はしていない」者を対象に集計。

(3)企業の副業に対する方針からみた副業の有無

企業調査では、企業の副業推進容認・禁止方針について尋ねている。そこで、企業調査のデータを労働者調査に接合して、企業の副業推進方針別にみると、「副業をしている」とする割合は、「推進・容認」の企業で働いている者が 3.7%、「禁止」の企業で働いている者が 1.5% となっており、「禁止」企業よりも、「推進・容認」企業で働いている者のほうが、わずかではあるが、「副業をしている」とする割合が高い。

次に、企業調査では副業推進・容認企業に対して、企業の副業申請手続を尋ねている。そこで、同様に、企業調査のデータを労働者調査に接合して、企業の副業申請手続別にみたところ、「副業をしている」とする割合は、「特段に報告義務なし」で 4.9%と最も高く、次いで、「申請書類のない（口頭など）許可制」（3.9%）、「申請書類による許可制」（2.7%）となっている（図表 3-5-2）。

図表 3-5-2：企業の副業に対する方針からみた副業の有無（単位＝％）【労働者調査】

	n	副業 をして いる	副業 をして いない	無 回 答
合計	12,839	1.9	97.8	0.3
<企業の副業推進・禁止方針>				
推進・容認	1,961	3.7	96.1	0.3
禁止	10,163	1.5	98.2	0.3
<企業の副業申請手続>				
推進・容認・申請書類による許可制	918	2.7	96.8	0.4
申請書類のない（口頭など）許可制	406	3.9	95.8	0.2
特段に報告義務なし	608	4.9	95.1	0.0

※クロス集計の表側「企業の副業推進・禁止方針」及び「企業の副業申請手続」は企業調査のデータを接合して集計した。

5-2. 副業の状況

(1)副業の就業形態

労働者調査で「副業をしている」者を対象に、副業の就業形態を尋ねたところ、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 28.9%と最も割合が高く、次いで、「自営業主」が 21.9%、「非正社員（派遣社員含む）」が 14.5%、「会社などの役員」が 4.5%、「正社員」が 3.3%などとなっている。

これを性別にみると、男性は、「自営業主」が 28.1%と最も割合が高く、次いで、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 27.5%などとなっている。女性は、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 31.7%と最も割合が高く、次いで、「非正社員（派遣社員含む）」が 23.2%などとなっている。

性・年齢別にみると、男女いずれも、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」は、おおむね年齢が低くなるほど高くなる傾向にある（図表 3-5-3）。

図表 3-5-3：副業の就業形態（単位＝％）【労働者調査】

	n	正社員	非正社員（派遣社員含む）	会社などの役員	自営業主	ドローン・クラウドワーク含む 自由業・フリーランス	その他	無回答
合計	242	3.3	14.5	4.5	21.9	28.9	21.9	5.0
＜性別＞								
男性	160	3.8	10.0	5.0	28.1	27.5	21.3	4.4
女性	82	2.4	23.2	3.7	9.8	31.7	23.2	6.1
＜性・年齢＞								
男性								
20代以下	12	0.0	25.0	0.0	25.0	41.7	0.0	8.3
30代	48	0.0	12.5	4.2	16.7	41.7	16.7	8.3
40代	45	4.4	11.1	8.9	31.1	28.9	11.1	4.4
50代	41	9.8	0.0	4.9	36.6	9.8	39.0	0.0
60代以上	14	0.0	14.3	0.0	35.7	14.3	35.7	0.0
女性								
20代以下	13	0.0	15.4	7.7	0.0	53.8	23.1	0.0
30代	19	5.3	10.5	0.0	15.8	47.4	10.5	10.5
40代	30	0.0	40.0	0.0	6.7	26.7	20.0	6.7
50代	17	5.9	17.6	5.9	11.8	11.8	41.2	5.9
60代以上	3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0

※「副業をしている」者を対象に集計。

(2)副業での情報通信技術（ICT）の使用

「副業をしている」者を対象に、「副業では、パソコン（スマートフォン・タブレット、ネット周辺機器含む）等の ICT（情報通信技術）を使用していますか」と尋ねたところ、「使用している」が 38.4%、「たまに使用する」が 16.5%、「ほとんど使用しない」が 38.8%となっている。これを副業の就業形態別にみると、「使用している」とする割合は、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 64.3%ともっとも高い（図表 3-5-4）。

図表 3-5-4：副業での情報通信技術（ICT）の使用（単位＝％）【労働者調査】

	n	使用している	たまに使用する	ほとんど使用しない	無回答
合計	242	38.4	16.5	38.8	6.2
＜副業の就業形態＞					
正社員	8	62.5	0.0	37.5	0.0
非正社員（派遣社員含む）	35	25.7	17.1	54.3	2.9
会社などの役員	11	36.4	36.4	27.3	0.0
自営業主	53	32.1	22.6	41.5	3.8
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	64.3	11.4	24.3	0.0
＜職種＞					
管理職	61	36.1	26.2	36.1	1.6
専門・技術職	42	52.4	4.8	33.3	9.5
事務職	102	43.1	13.7	34.3	8.8
販売職	7	14.3	14.3	71.4	0.0
サービス職	7	28.6	0.0	71.4	0.0
保安職	1	0.0	0.0	100.0	0.0
製造・生産工程職	4	0.0	25.0	50.0	25.0
輸送・機械運転職	1	0.0	0.0	100.0	0.0
建設・採掘職	2	0.0	50.0	50.0	0.0
運搬・清掃等労務職	3	0.0	0.0	100.0	0.0
その他	8	25.0	25.0	50.0	0.0

※「副業をしている」者を対象に集計。

(3)副業と本業の仕事内容の異同

「副業をしている」者を対象に、副業の仕事内容と本業の仕事内容とを比べての違いを尋ねたところ、「同じ・計」（「まったく同じ」（1.7%）、「ほとんど同じ」（9.1%）の合計）の割合は10.8%、「異なる・計」（「かなり異なる」（17.8%）、「まったく異なる」（66.1%）の合計）の割合は83.9%となっている。本業の仕事内容と比べると、副業の仕事内容は異なるとする者が8割を占めている。

副業の就業形態別にみると、「同じ・計」の割合は、副業が「正社員」で37.5%、「非正社員」で28.6%、「会社などの役員」で27.3%と他に比べて高い。その一方で、「異なる・計」の割合は、「自営業主」で98.1%、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」で90.0%と高くなっている。

副業でのICT使用別にみると、副業でICTを「使用している」とする者で、「同じ・計」の割合がもっとも高くなっている（図表3-5-5）。

図表 3-5-5：副業と本業の仕事内容の異同（単位＝%）【労働者調査】

	n	まったく同じ	ほとんど同じ	かなり異なる	まったく異なる	無回答	同じ・計	異なる・計
合計	242	1.7	9.1	17.8	66.1	5.4	10.8	83.9
<副業の就業形態>								
正社員	8	25.0	12.5	12.5	37.5	12.5	37.5	50.0
非正社員（派遣社員含む）	35	0.0	28.6	20.0	48.6	2.9	28.6	68.6
会社などの役員	11	0.0	27.3	36.4	36.4	0.0	27.3	72.8
自営業主	53	1.9	0.0	15.1	83.0	0.0	1.9	98.1
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	0.0	10.0	27.1	62.9	0.0	10.0	90.0
<副業でのICT使用>								
使用している	93	2.2	15.1	31.2	51.6	0.0	17.3	82.8
たまに使用する	40	0.0	7.5	15.0	77.5	0.0	7.5	92.5
ほとんど使用しない	94	2.1	5.3	7.4	84.0	1.1	7.4	91.4
<職種>								
管理職	61	0.0	11.5	13.1	73.8	1.6	11.5	86.9
専門・技術職	42	2.4	21.4	19.0	47.6	9.5	23.8	66.6
事務職	102	1.0	3.9	21.6	67.6	5.9	4.9	89.2
販売職	7	14.3	0.0	14.3	71.4	0.0	14.3	85.7
サービス職	7	0.0	0.0	28.6	71.4	0.0	0.0	100.0
保安職	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
製造・生産工程職	4	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	25.0	50.0
輸送・機械運転職	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
建設・採掘職	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0
運搬・清掃等労務職	3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	33.3	66.7
その他	8	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0	87.5

※「副業をしている」者を対象に集計。「同じ・計」は「まったく同じ」「ほとんど同じ」の合計。「異なる・計」は「かなり異なる」「まったく異なる」の合計。

(4)本業の仕事に対する副業の役立ち度

「副業をしている」者を対象に、「副業は、本業の仕事に、どの程度役立っているか」を尋ねたところ、「役立つ・計」（「大いに役立っている」（17.8%）、「やや役立っている」（27.7%）の合計）の割合は45.5%。「役立たない・計」（「あまり役立っていない」（13.6%）、「まったく役立っていない」（36.8%）の合計）は50.4%となっており、両者はほぼ拮抗している。

副業の就業形態別にみると、「役立つ・計」の割合は、「正社員」「会社などの役員」「非正社員（派遣社員含む）」などで高い。

本業と副業の仕事の異同別にみると、「役立つ・計」の割合は、「異なる・計」が42.4%であるのに対して、「同じ・計」は88.4%となっており、本業と副業が同じ仕事内容であるほど、副業の仕事が本業の仕事に役立っているとする傾向にある。

副業でのICT使用別にみると、副業でICTを使用しているほど、「役立つ・計」の割合が高い。そこで、本業と副業の仕事の異同で分けた上で、副業でのICT使用別にみると、本業と副業の仕事内容が異なっている者のなかでは、副業でICTを「使用している」とする者で「役立つ・計」の割合がもっとも高い（図表3-5-6）。

図表 3-5-6：本業の仕事に対する副業の役立ち度（単位＝％）【労働者調査】

	n	大いに役立っている	やや役立っている	あまり役立っていない	まったく役立っていない	無回答	役立つ・計	役立たない・計
合計	242	17.8	27.7	13.6	36.8	4.1	45.5	50.4
＜副業の就業形態＞								
正社員	8	62.5	12.5	12.5	0.0	12.5	75.0	12.5
非正社員（派遣社員含む）	35	28.6	34.3	14.3	22.9	0.0	62.9	37.2
会社などの役員	11	9.1	63.6	9.1	18.2	0.0	72.7	27.3
自営業主	53	17.0	18.9	17.0	47.2	0.0	35.9	64.2
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	18.6	37.1	12.9	31.4	0.0	55.7	44.3
＜本業と副業の仕事の異同＞								
同じ・計	26	53.8	34.6	3.8	7.7	0.0	88.4	11.5
異なる・計	203	14.3	28.1	15.8	41.9	0.0	42.4	57.7
＜副業でのICT使用＞								
使用している	93	28.0	36.6	11.8	23.7	0.0	64.6	35.5
たまに使用する	40	12.5	30.0	15.0	42.5	0.0	42.5	57.5
ほとんど使用しない	94	12.8	21.3	16.0	48.9	1.1	34.1	64.9
＜本業と副業の仕事の異同、副業でのICT使用＞								
同じ・計 使用している	16	50.0	43.8	0.0	6.3	0.0	93.8	6.3
同じ・計 たまに使用する	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
同じ・計 ほとんど使用しない	7	57.1	14.3	14.3	14.3	0.0	71.4	28.6
異なる・計 使用している	77	23.4	35.1	14.3	27.3	0.0	58.5	41.6
異なる・計 たまに使用する	37	8.1	29.7	16.2	45.9	0.0	37.8	62.1
異なる・計 ほとんど使用しない	86	9.3	22.1	16.3	52.3	0.0	31.4	68.6

※「副業をしている」者を対象に集計。「役立つ・計」は「大いに役立っている」「やや役立っている」の合計。「役立たない・計」は「あまり役立っていない」「まったく役立っていない」の合計。

(5)勤務先（本業）への副業の通知状況

①勤務先（本業）への副業の通知状況

労働者調査では、「副業をしている」者を対象に、「あなたは副業していることを、本業の勤め先（会社・組織）に知らせていますか」と尋ねている。それによれば、「知らせている」は29.8%となっており、「正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている」は25.2%となっている。「知らせていない」は40.5%だった。

副業の就業形態別にみると、「知らせている」がもっとも高いのは「会社などの役員」で、「知らせていない」がもっとも高いのは、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」となっている（図表 3-5-7）。

図表 3-5-7：勤務先（本業）への副業の通知状況（単位＝％）【労働者調査】

	n	知らせている	やし正式同僚は知らないが、出づつてい上などは	知らせていない	無回答
合計	242	29.8	25.2	40.5	4.5
<副業の就業形態>					
正社員	8	25.0	12.5	37.5	25.0
非正社員（派遣社員含む）	35	45.7	25.7	28.6	0.0
会社などの役員	11	54.5	9.1	36.4	0.0
自営業主	53	22.6	37.7	39.6	0.0
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	22.9	24.3	51.4	1.4

※「副業をしている」者を対象に集計。

②企業の副業に対する方針からみた勤務先（本業）への副業の通知状況

企業調査では、企業の副業推進容認・禁止方針について尋ねている。そこで、企業調査のデータを労働者調査に接合して、企業の副業推進容認・禁止方針別にみると、「知らせている」とする割合は、「推進・容認」の企業で働いている者が37.5%、「禁止」の企業で働いている者が27.3%となっており、「禁止」企業よりも、「推進・容認」企業で働いている者のほうが、勤め先に副業をしていることを知らせている割合が高い。

次に、企業調査では副業推進・容認企業に対して、企業の副業申請手続を尋ねている。そこで、同様に、企業調査のデータを労働者調査に接合して、企業の副業申請手続別にみたところ、「知らせている」とする割合は、「申請書類による許可制」で48.0%ともっとも高く、次いで、「申請書類のない（口頭など）許可制」（37.5%）、「特段に報告義務なし」（26.7%）となっている。一方、「知らせていない」とする割合は「特段報告義務なし」で56.7%ともっとも高い。「正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている」の割合は「申請書類のない（口頭など）許可制」（43.8%）でもっとも高くなっている（図表 3-5-8）。

図表 3-5-8: 企業の副業に対する方針からみた勤務先(本業)への副業の通知状況(単位=%)
【労働者調査】

	n	知らせている	が、上司や同僚は知っている	正式な届け出はない	知らせていない	無回答
合計	242	29.8	25.2	40.5	4.5	
＜企業の副業推進・禁止方針＞						
推進・容認	72	37.5	22.2	40.3	0.0	
禁止	150	27.3	26.0	40.0	6.7	
＜企業の副業申請手続＞						
推進・容認	申請書類による許可制	25	48.0	16.0	36.0	0.0
	申請書類のない（口頭など）許可制	16	37.5	43.8	18.8	0.0
	特段に報告義務なし	30	26.7	16.7	56.7	0.0

※「副業をしている」者を対象に集計。クロス集計の表側「企業の副業推進・禁止方針」及び「企業の副業申請手続」は企業調査のデータを接合して集計した。

5-3. 副業をする(したい)理由

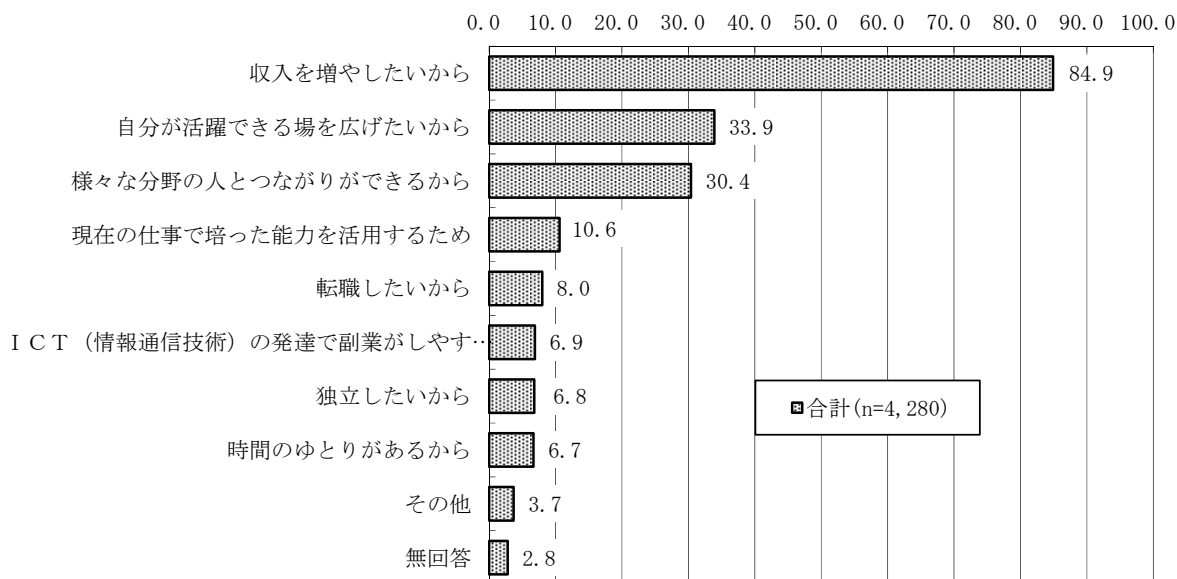
労働者調査では、副業をしている者及び、副業をしていないが副業をしたい者を対象に、副業をしている理由(副業をしたい理由)(複数回答)を尋ねている。それによれば、「収入を増やしたいから」が84.9%と最も多く、次いで、「自分が活躍できる場を広げたいから」が33.9%、「様々な分野の人とつながりができるから」が30.4%、「現在の仕事で培った能力を活用するため」が10.6%などとなっている(図表 3-5-9)。

これを副業実施の有無別にみると、「副業をしている」に比べて「副業はしていないがしたい」のほうが「収入を増やしたいから」の割合が高い(図表 3-5-10)。

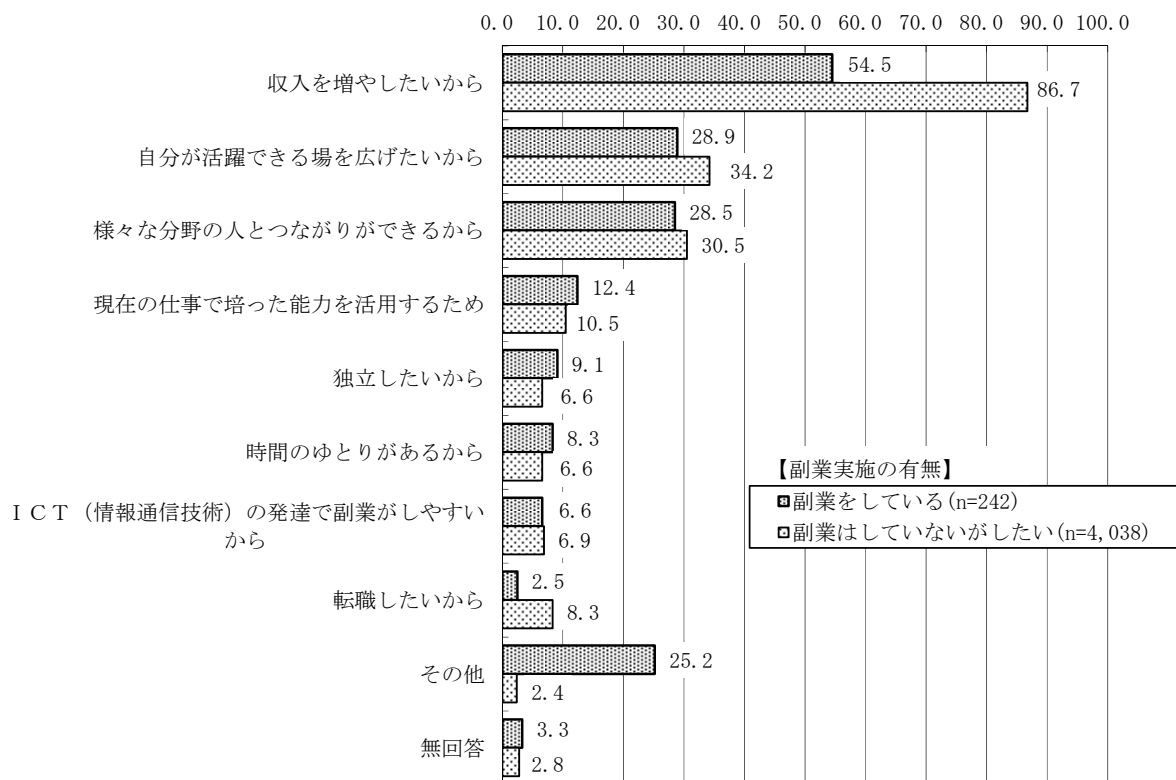
「副業をしている」者の副業をする理由について、本業と副業の仕事の異同別にみると、「異なる・計」に比べて「同じ・計」のほうが、「現在の仕事で培った能力を活用するため」「収入を増やしたいから」「転職したいから」「ICT(情報通信技術)の発達で副業がしやすいから」の割合が高い。

副業の就業形態別にみると、いずれの就業形態も、「収入を増やしたいから」とする割合がもっとも多い。「ICT(情報通信技術)の発達で副業がしやすいから」の割合について、副業の就業形態別にみると、「自由業・フリーランス(クラウドワーク含む)」がもっとも高くなっている。また、副業でのICT使用別にみると、副業でICTを「使用している」とする者で「ICT(情報通信技術)の発達で副業がしやすいから」の割合がもっとも高い(図表 3-5-11)。

図表 3-5-9：副業をする（したい）理由（MA、単位＝％）【労働者調査】



図表 3-5-10：副業をする（したい）理由（MA、単位＝％）【労働者調査】



図表 3-5-11：副業をする理由（MA、単位＝％）【労働者調査】

	n	収入を増やしたいから	ICT（情報通信技術）の発達から	転職したいから	独立したいから	自分が活躍できる場を	様々な分野の人から	現在の仕事を活用する	時間のゆとりがある	その他	無回答
合計	242	54.5	6.6	2.5	9.1	28.9	28.5	12.4	8.3	25.2	3.3
＜本業と副業の仕事の異同＞											
同じ・計	26	61.5	11.5	7.7	3.8	30.8	30.8	38.5	3.8	19.2	3.8
異なる・計	203	52.7	5.9	2.0	10.3	29.1	28.1	9.4	9.4	27.6	2.5
＜副業の就業形態＞											
正社員	8	62.5	12.5	12.5	12.5	25.0	25.0	37.5	0.0	0.0	12.5
非正社員（派遣社員含む）	35	57.1	0.0	2.9	2.9	37.1	37.1	20.0	5.7	25.7	2.9
会社などの役員	11	63.6	0.0	0.0	18.2	18.2	18.2	18.2	0.0	36.4	9.1
自営業主	53	52.8	3.8	0.0	13.2	13.2	18.9	7.5	9.4	39.6	1.9
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	58.6	17.1	4.3	14.3	50.0	38.6	14.3	11.4	7.1	1.4
＜副業でのICT使用＞											
使用している	93	61.3	15.1	4.3	11.8	38.7	36.6	24.7	6.5	12.9	0.0
たまに使用する	40	47.5	0.0	0.0	12.5	27.5	25.0	0.0	12.5	50.0	2.5
ほとんど使用しない	94	48.9	1.1	2.1	6.4	21.3	22.3	6.4	9.6	29.8	5.3

※「副業をしている」者を対象に集計。

6. 自己啓発

6-1. 自己啓発の実施の有無

労働者調査では、過去 3 年間での自己啓発（会社や職場の指示によらない自発的な勉強）の実施の有無（今後の予定含む）について尋ねている。それによれば、「行っている」が 42.8%、「今後、行う予定がある」が 17.9%、「行っておらず今後の予定もない」が 36.9%となっている。

「行っている」とする割合を性別にみると、男性 46.6%、女性 37.9%。性・年齢別にみると、男女いずれも、おおむね年齢が低くなるほど「行っている」とする割合が高くなる一方で、おおむね年齢が高くなるほど「行っておらず今後の予定もない」の割合は高くなる。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「行っている」とする割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど「行っておらず今後の予定もない」とする割合は高くなる。

業種別にみると、「行っている」とする割合は、「金融業、保険業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「教育、学習支援業」「医療・福祉」などで高くなっている。逆に、「行っておらず今後の予定もない」の割合は、「運輸業、郵便業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」などで高い。

職種別にみると、「行っている」とする割合は、「専門・技術職」「管理職」などで高くなっている。逆に、「行っておらず今後の予定もない」の割合は、「輸送・機械運転職」「運搬・清掃等労務職」「建設・採掘職」「製造・生産工程職」「保安職」などで高い。

役職別にみると、役職が高くなるほど、「行っている」とする割合が高くなる（図表 3-6-1）。

図表 3-6-1：過去 3 年間で自己啓発の有無（単位＝％）【労働者調査】

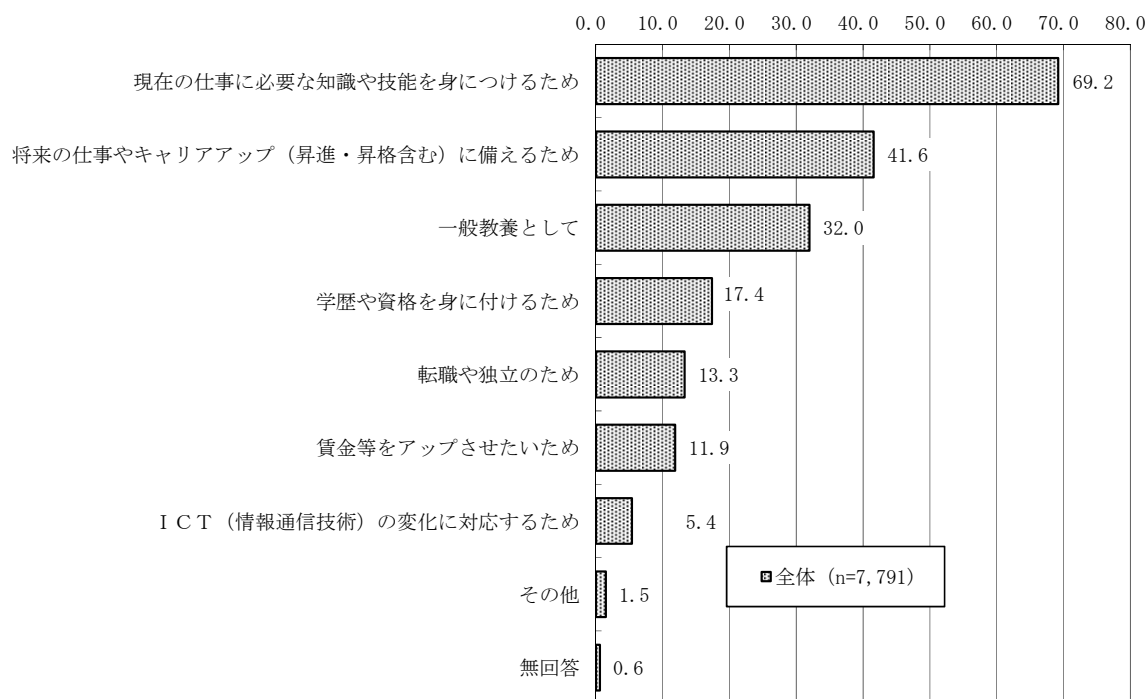
	n	行 っ て い る	今 後、 定 が あ る 行 う 予	今 後 の 予 定 も な い	行 っ て お ら ず	無 回 答
合計	12,839	42.8	17.9	36.9	2.4	
<性別>						
男性	7,159	46.6	16.6	34.3	2.6	
女性	5,675	37.9	19.6	40.3	2.2	
<性・年齢>						
男性	20代以下	1,000	50.0	22.7	25.8	1.5
	30代	1,943	51.9	19.1	27.4	1.5
	40代	2,421	45.9	15.5	35.6	3.0
	50代	1,468	41.6	12.5	42.6	3.3
	60代以上	319	33.2	8.5	53.9	4.4
女性	20代以下	1,476	38.5	23.4	36.8	1.4
	30代	1,645	41.8	19.8	36.4	2.1
	40代	1,701	37.4	18.1	42.0	2.5
	50代	752	31.3	16.8	48.5	3.5
	60代以上	91	23.1	7.7	67.0	2.2
<従業員規模>						
99人以下	540	28.3	17.0	51.9	2.8	
100～299人	5,809	38.6	17.8	41.0	2.5	
300～999人	3,823	43.7	17.8	36.3	2.2	
1,000人以上	2,590	54.1	18.3	25.5	2.1	
<業種>						
鉱業、採石業、砂利採取業	21	52.4	28.6	19.0	0.0	
建設業	1,071	42.1	20.7	34.5	2.7	
製造業	3,587	42.4	16.5	38.9	2.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	164	39.6	27.4	31.7	1.2	
情報通信業	414	58.7	18.6	19.1	3.6	
運輸業、郵便業	982	33.5	16.7	46.5	3.3	
卸売業、小売業	1,956	43.7	17.6	36.5	2.2	
金融業、保険業	370	59.5	15.9	22.4	2.2	
不動産業、物品賃貸業	128	45.3	25.0	28.9	0.8	
学術研究、専門・技術サービス業	327	54.4	18.3	25.4	1.8	
宿泊業、飲食サービス業	565	37.9	18.4	40.9	2.8	
生活関連サービス業、娯楽業	197	44.2	16.8	37.1	2.0	
教育、学習支援業	325	48.3	16.9	32.0	2.8	
医療、福祉	537	44.7	17.9	35.2	2.2	
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	30.6	25.0	44.4	0.0	
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	40.0	18.2	39.5	2.3	
その他	360	38.9	20.3	37.8	3.1	
<職種>						
管理職	2,745	49.0	14.4	33.9	2.7	
専門・技術職	1,368	53.0	17.7	27.6	1.8	
事務職	7,014	40.5	19.3	37.9	2.3	
販売職	526	38.2	18.8	40.7	2.3	
サービス職	335	36.1	20.9	39.4	3.6	
保安職	23	17.4	26.1	47.8	8.7	
製造・生産工程職	401	26.7	15.7	55.9	1.7	
輸送・機械運転職	62	6.5	9.7	80.6	3.2	
建設・採掘職	21	28.6	9.5	61.9	0.0	
運搬・清掃等労務職	62	16.1	8.1	74.2	1.6	
その他	236	46.6	21.2	28.8	3.4	
<役職>						
役職なし（一般社員）	6,451	39.7	19.5	38.8	2.0	
係長・主任相当職	3,134	43.6	18.1	36.0	2.4	
課長・課長相当職	2,234	48.2	15.3	33.5	3.0	
部長・部長相当職以上	963	49.0	12.9	35.0	3.1	

6-2. 自己啓発の状況

(1) 自己啓発の目的

過去3年間及び今後の予定として、自己啓発を「行っている」もしくは「今後、行う予定である」とする者（以下、「自己啓発実施者（予定含む）」と略す）を対象に自己啓発の目的（複数回答）を尋ねたところ、「現在の仕事に必要な知識や技能を身につけるため」が69.2%と最も多く、次いで、「将来の仕事やキャリアアップ（昇進・昇格含む）に備えるため」が41.6%、「一般教養として」が32.0%、「学歴や資格を身に付けるため」が17.4%、「転職や独立のため」が13.3%、「賃金等をアップさせたいため」が11.9%、「ICT（情報通信技術）の変化に対応するため」が5.4%などとなっている（図表 3-6-2）。

図表 3-6-2：自己啓発の目的（予定含む）（MA、単位＝%）【労働者調査】



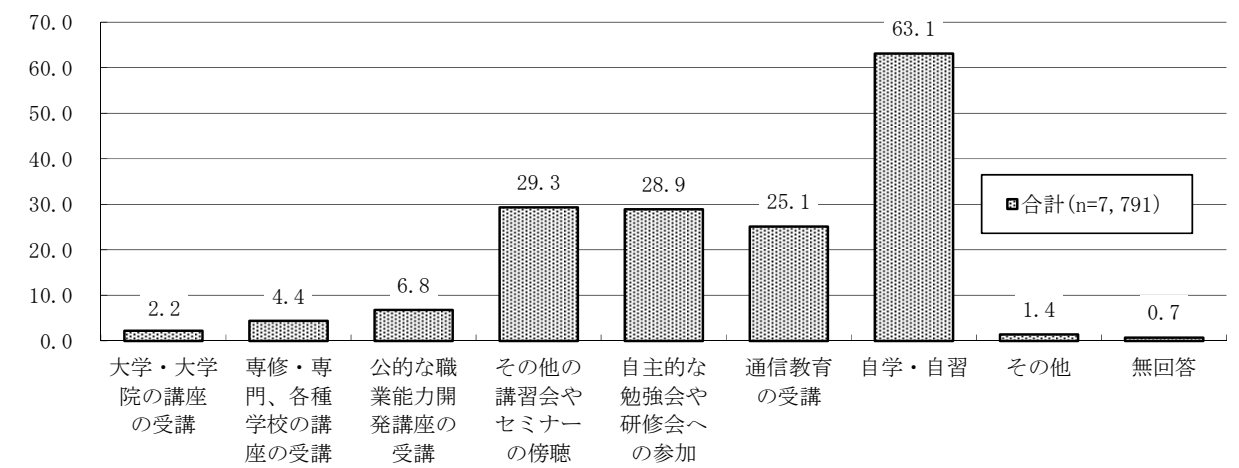
※過去3年間及び今後の予定として、自己啓発を「行っている」もしくは「今後、行う予定である」とする者を対象に集計。

(2) 自己啓発の実施内容

自己啓発実施者（予定含む）を対象として、自己啓発の実施内容（複数回答）を尋ねたところ、「自学・自習」が63.1%と最も多く、次いで、「その他の講習会やセミナーの傍聴」が29.3%、「自主的な勉強会や研修会への参加」が28.9%、「通信教育の受講」が25.1%などとなっている（図表 3-6-3）。

自己啓発の目的別にみると、「ICT（情報通信技術）の変化に対応するため」とする者では、「自学・自習」が71.3%と最も多く、次いで、「自主的な勉強会や研修会への参加」が45.7%、「その他の講習会やセミナーの傍聴」が42.2%などとなっている（図表 3-6-4）。

図表 3-6-3：自己啓発の実施内容（予定含む）（MA、単位＝％）【労働者調査】



※過去3年間及び今後の予定として、自己啓発を「行っている」もしくは「今後、行う予定である」とする者を対象に集計。

図表 3-6-4：自己啓発の実施内容（予定含む）（MA、単位＝％）【労働者調査】

	n	大学・大学院の講座の受講	専修・専門、各種学校の講座の受講	公的な職業能力開発講座の受講	その他の講習会やセミナーの傍聴	自主的な勉強会や研修会への参加	通信教育の受講	自学・自習	その他	無回答
合計	7,791	2.2	4.4	6.8	29.3	28.9	25.1	63.1	1.4	0.7
<自己啓発の目的（MA）>										
現在の仕事に必要な知識や技能を身につけるため	5,392	2.1	4.2	7.9	32.8	31.0	25.5	63.8	1.2	0.4
将来の仕事やキャリアアップ（昇進・昇格含む）に備えるため	3,244	3.0	5.8	8.7	33.1	34.6	29.1	64.5	1.3	0.6
賃金等をアップさせたいため	924	2.8	5.3	8.4	31.4	34.0	26.5	73.7	1.5	0.2
ICT（情報通信技術）の変化に対応するため	422	2.6	2.4	8.3	42.2	45.7	19.2	71.3	2.8	0.0
転職や独立のため	1,033	3.8	7.2	8.8	26.9	34.4	31.8	68.5	1.8	0.2
学歴や資格を身に付けるため	1,357	4.0	8.3	7.4	23.2	28.7	30.3	72.5	0.7	0.4
一般教養として	2,490	2.7	4.3	5.1	31.5	30.9	24.5	71.4	1.3	0.6

※過去3年間及び今後の予定として、自己啓発を「行っている」もしくは「今後、行う予定である」とする者を対象に集計。

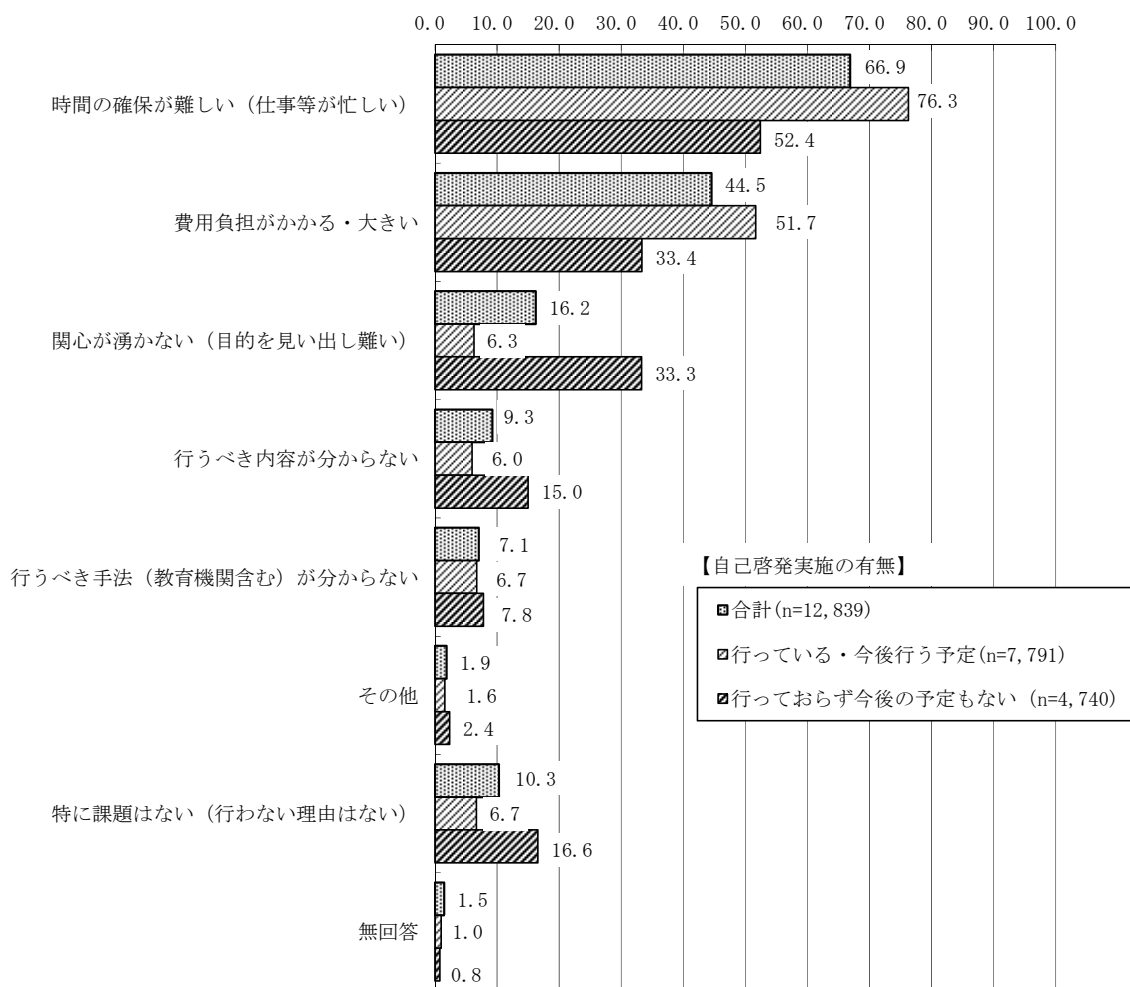
6-3. 自己啓発を行う上での課題

労働者調査では、「自己啓発を行う上での課題（自己啓発を行っていない者については自己啓発を行わない理由）」を尋ねている。それによれば、「時間の確保が難しい（仕事等が忙しい）」が66.9%と最も多く、次いで、「費用負担がかかる・大きい」が44.5%、「関心が湧かない（目的を見い出し難い）」が16.2%などとなっている。

これを自己啓発の実施の有無別にみると、「行っておらず今後の予定もない」とする者に比べ「行っている・今後行う予定」とする者のほうが「時間の確保が難しい（仕事等が忙しい）」

「費用負担がかかる・大きい」などの割合が高い。一方、「行っている・今後行う予定」とする者に比べ「行っておらず今後の予定もない」とする者のほうが、「関心が湧かない（目的を見出しにくい）」「特に課題はない（行わない理由はない）」「行うべき内容が分からない」などの割合が高い（図表 3-6-5）。

図表 3-6-5：自己啓発を行う上での課題（自己啓発を行っていない者については自己啓発を行わない理由）（MA、単位＝％）【労働者調査】



第4章 企業調査と労働者調査の比較

1. 企業調査と労働者調査の比較

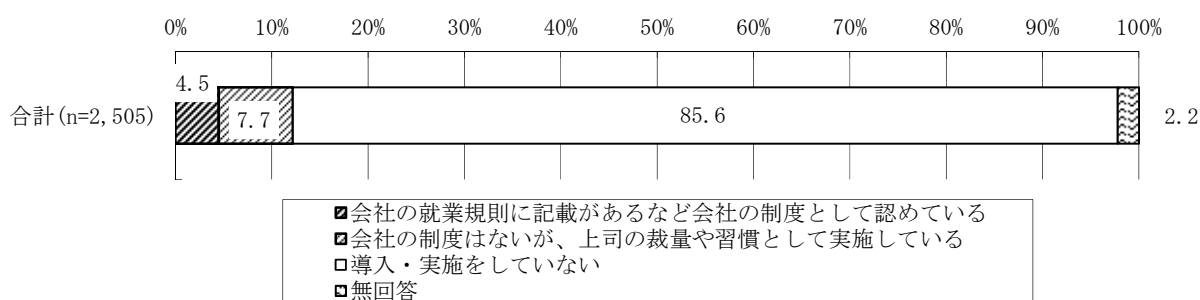
本章では、企業調査と労働者調査の設問で関連性がある設問や比較可能な設問についてまとめることで、両調査の結果概要を紹介する。

2. テレワーク¹

2-1. テレワークの実施状況（企業調査）

企業調査では、「テレワークを認めているか」について尋ねている。それによれば、「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」（以下、「会社の制度として認めている」と略す）が4.5%、「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」（「上司の裁量や習慣として実施」と略す）が7.7%、「導入・実施をしていない」が85.6%となっている（図表4-2-1）。テレワーク実施企業（「会社の制度として認めている」「上司の裁量や習慣として実施」）は12.2%となっている。

図表4-2-1：テレワークの実施状況（単位＝％）【企業調査】



テレワーク実施企業について、認められているテレワークの種類（複数回答）を尋ねたところ、「在宅勤務（SOHO 含む）」が52.0%、「モバイルワーク」が57.6%などとなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「在宅勤務」の割合が高くなる。

テレワークの実施状況別にみると、「上司の裁量や習慣として実施」に比べて「会社の制度として認めている」のほうが、「在宅勤務」の割合が高い。その一方で、「会社の制度として

¹ 調査票ではテレワークについて、以下のように注記している。

「本調査でのテレワークとは、情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方です。（電子メールや携帯電話などの情報通信手段が利用できる環境で仕事をするのが条件。）テレワークのなかには、「在宅勤務」（週の何日か（日数・時間は問いません）は事業所に出勤せず在宅で作業をする働き方。SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）を含む）や「モバイルワーク」（電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能働き方（営業職など））などを含みます。」

認めている」に比べて「上司の裁量や習慣として実施」のほうが、「モバイルワーク」の割合が高い（図表 4-2-2）。

図表 4-2-2：認められているテレワークの種類（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	O（在宅勤務を含む）	モバイルワーク	その他	無回答
合計	304	52.0	57.6	4.3	1.3
＜従業員規模＞					
99人以下	10	40.0	60.0	10.0	0.0
100～299人	128	48.4	56.3	3.9	1.6
300～999人	78	48.7	60.3	3.8	2.6
1,000人以上	86	61.6	55.8	4.7	0.0
＜テレワークの実施状況＞					
会社の制度として認めている	112	77.7	42.9	5.4	0.0
上司の裁量や習慣として実施	192	37.0	66.1	3.6	2.1

※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

2-2. テレワーク実施部門（企業調査）

企業調査では、テレワーク実施企業に対して、テレワーク実施部門を尋ねている。「①テレワーク実施部門」は、「すべての部門」が 18.8%、「一部の部門」が 79.9%となっている（図表 4-2-3①）。次に、「一部の部門」と回答した企業を対象に、「②実施該当部門」（複数回答）を尋ねたところ、「営業」が 55.1%ともっとも多く、次いで、「人事・労務・総務」「研究・開発・設計」「企画・調査・広報」「情報処理」などとなっている（図表 4-2-3②）。

「①テレワーク実施部門」についてテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」に比べ「モバイルワーク」のほうが「一部の部門」とする割合が高い（図表 4-2-3①参照）。「②実施該当部門」についてテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」に比べ「モバイルワーク」のほうが「営業」の割合が高い（図表 4-2-3②参照）。

図表 4-2-3：テレワーク実施部門と「一部の部門」での実施該当部門（単位＝％）【企業調査】

	①テレワーク実施部門 (SA)				②「一部の部門」での実施該当部門 (MA)											
	n	すべての部門	一部の部門	無回答	n	営業	販売・サービス	研究・開発・設計	企画・調査・広報	情報処理	経理・会計	人事・労務・総務	その他	無回答		
合計	304	18.8	79.9	1.3	243	55.1	11.9	19.8	19.8	16.5	8.2	23.9	18.1	0.4		
＜テレワークの種類 (MA)＞																
在宅勤務（SOHO含む）	158	24.7	74.7	0.6	118	25.4	11.0	27.1	28.0	21.2	11.9	37.3	21.2	0.8		
モバイルワーク	175	20.0	78.9	1.1	138	84.1	15.2	20.3	18.1	15.2	5.8	21.0	13.8	0.0		

※「①テレワーク実施部門」は、テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。②「一部の部門」での実施該当部門は、①テレワーク実施部門で「一部の部門」と回答した企業を対象に集計。

2-3. テレワークの実施者（企業調査）

企業調査で、テレワーク実施企業を対象に、具体的なテレワークの実施者（複数回答）を尋ねたところ、「特定の職種・職務を担う従業員」が 54.9%と最も多く、次いで、「育児・介護の事情がある従業員」「一定の職位以上の従業員」などとなっている。

テレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「育児・介護の事情がある従業員」が 51.3%と最も多く、次いで、「特定の職種・職務を担う従業員」「一定の職位以上の従業員」などとなっている。一方、「モバイルワーク」では、「特定の職種・職務を担う従業員」が 62.3%と最も多く、次いで、「一定の職位以上の従業員」などとなっている（図表 4-2-4）。

図表 4-2-4：テレワークの実施者（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	特定の 担う 従業員・ 職務を	一定 の職位 以上の 従業員	入社 後一定 の年月 が	育児 ある 従業員 の事情 が	生活 上の 教育の 問題な ど	遠 方から 通勤し てい る 従業員	高 齢の 従業員	障 害な どある 従業員 (高 齢者 除く)	そ の 他	特 に制 限を 設け ず誰 も	無 回 答
合計	304	54.9	27.6	9.9	29.3	7.6	9.2	3.3	6.9	3.0	15.1	1.3
<テレワークの種類(MA)>												
在宅勤務（SOHO含む）	158	44.3	17.1	12.7	51.3	10.8	13.3	3.8	12.0	3.2	15.2	1.9
モバイルワーク	175	62.3	36.0	7.4	13.1	5.7	5.7	3.4	2.9	1.7	22.9	0.6

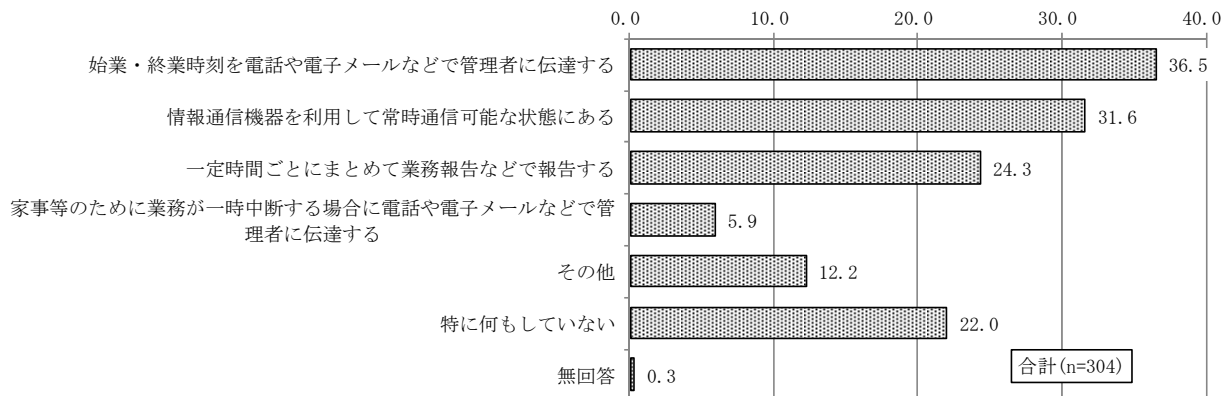
※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

2-4. テレワークを実施中の従業員に対する就業時間などの管理方法（企業調査）

企業調査で、テレワークを実施中の従業員に対する就業時間などの管理（複数回答）について尋ねたところ、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が 36.5%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」などとなっている。「特に何もしていない」は 22.0%となっている（図表 4-2-5）。

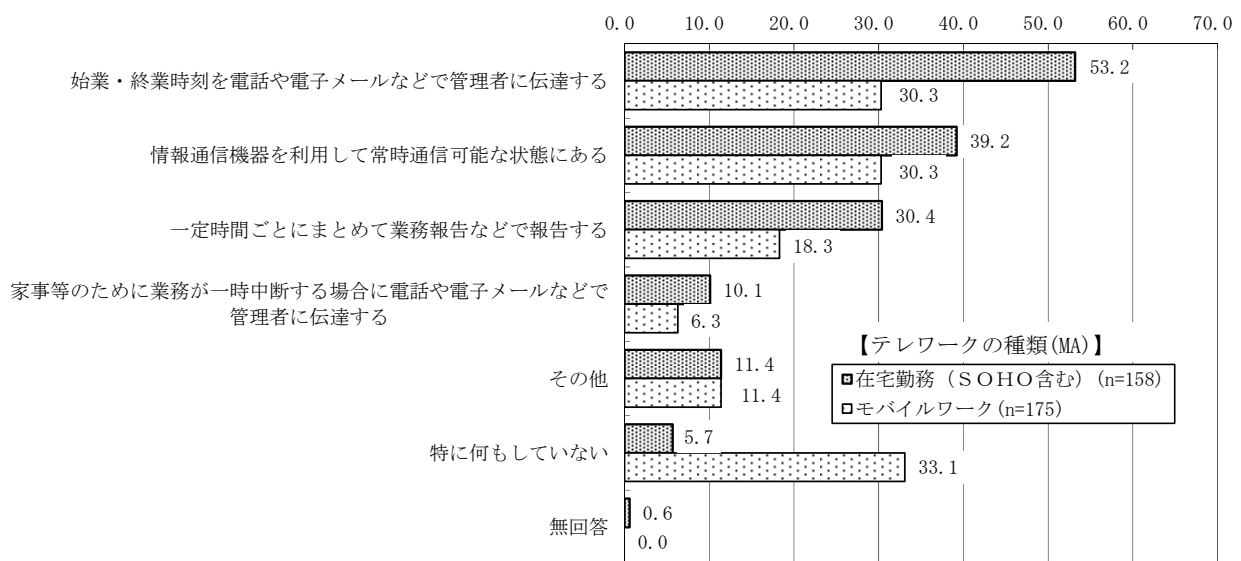
テレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が 53.2%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が 39.2%、「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が 30.4%などとなっている。「特に何もしていない」は 5.7%と少数である。一方、「モバイルワーク」では、「特に何もしていない」が 33.1%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」と「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が多い（図表 4-2-6）。

図表 4-2-5：テレワークを実施中の従業員に対する就業時間などの管理（MA、単位＝％）
【企業調査】



※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

図表 4-2-6：テレワークの種類別にみたテレワークを実施中の従業員に対する就業時間などの管理（MA、単位＝％）【企業調査】



※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

2-5. テレワークを実施した理由と効果（企業調査）

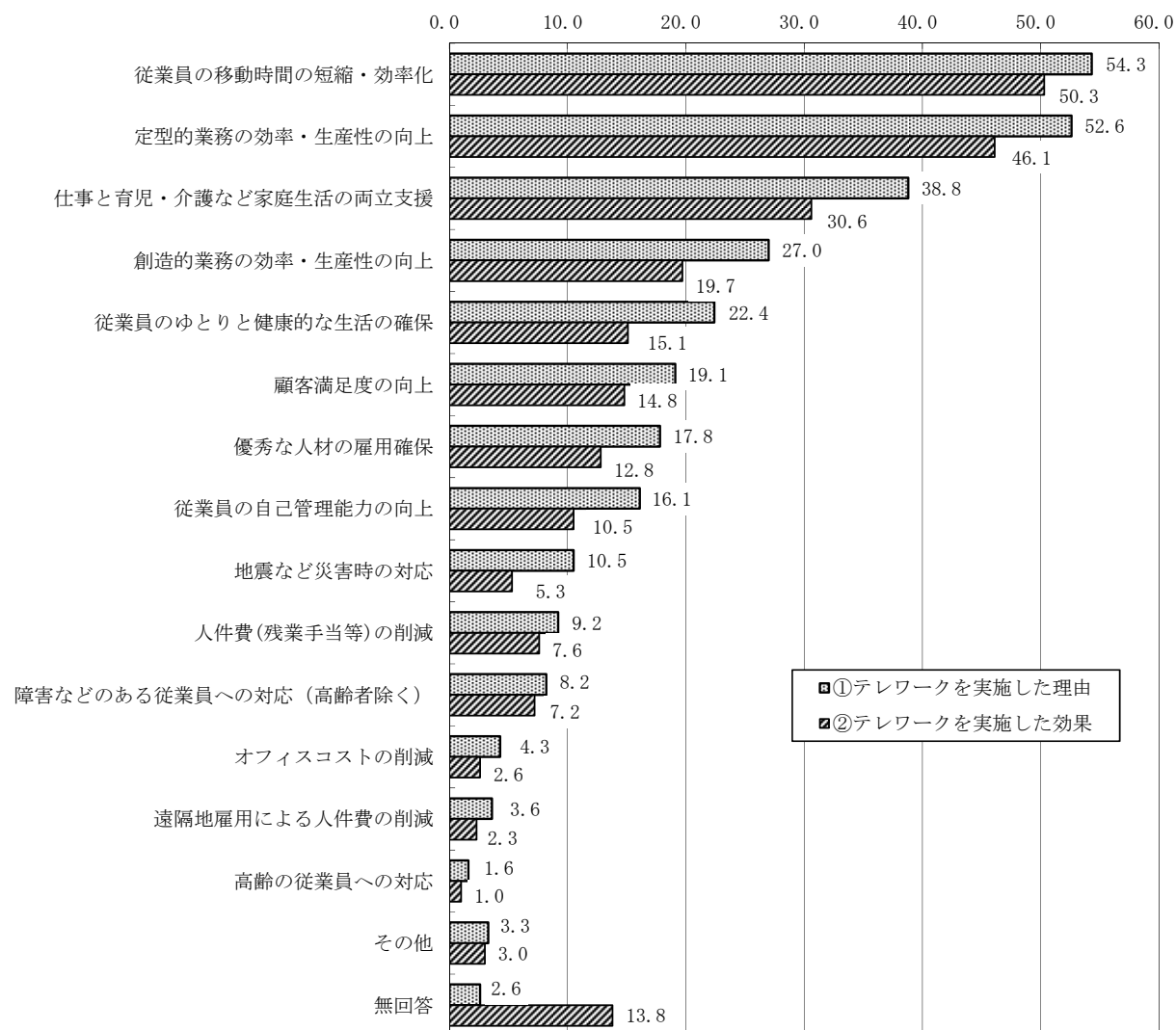
企業調査では、テレワーク実施企業について、「①テレワークを実施した理由」（複数回答）を尋ね、「②テレワークを実施した効果」（複数回答）に関しても、「それぞれの項目について効果が上がっているか」を尋ねている。

それによれば、「①テレワークを実施した理由」としては、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が 54.3% ともっとも多く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」が 52.6%、

「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」が38.8%、「創造的業務の効率・生産性の向上」が27.0%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」が22.4%、「顧客満足度の向上」が19.1%などとなっている。

「②テレワークを実施した効果」としては、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が50.3%と最も多く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」が46.1%、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」が30.6%、「創造的業務の効率・生産性の向上」が19.7%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」が15.1%、「顧客満足度の向上」が14.8%などとなっている（図表4-2-7）。

図表 4-2-7：テレワークを実施した理由と効果（MA、単位＝％）【企業調査】

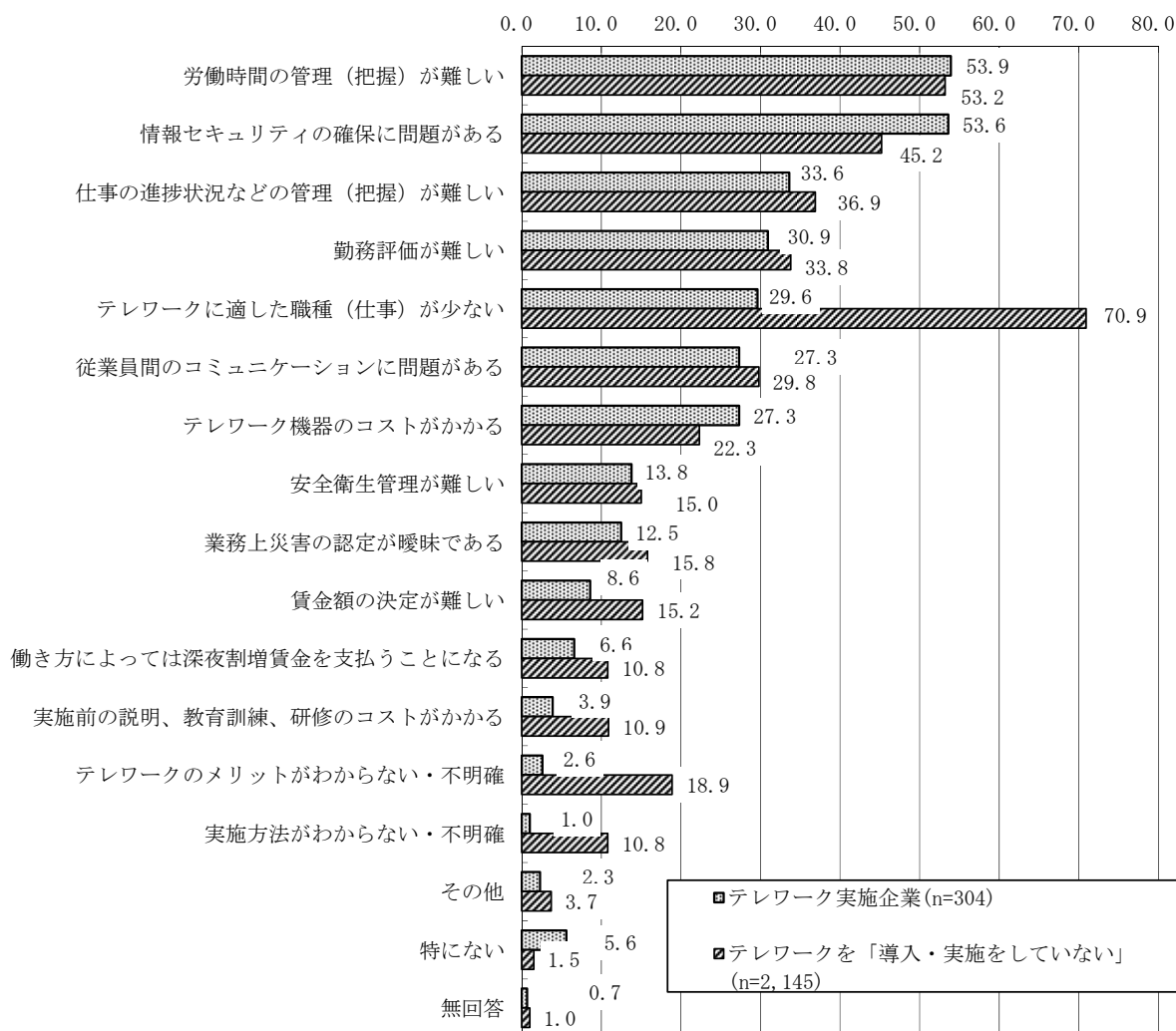


※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計(n=304)。

2-6. テレワークを実施する上での問題や課題（企業調査）

企業調査では、テレワークを実施する上での問題や課題（複数回答）について尋ねている（テレワーク実施企業の場合、導入後の問題や課題について尋ねており、テレワークを「導入・実施していない」企業については導入しない理由を尋ねている）。これをみたものが図表4-2-8である。

図表 4-2-8：テレワークを実施する上での問題や課題（MA、単位＝％）【企業調査】



※テレワーク実施企業とは、「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計のこと。

それによれば、テレワーク実施企業の「導入後の問題や課題」については、「労働時間の管理（把握）が難しい」が 53.9%と最も多く、次いで、「情報セキュリティの確保に問題がある」が 53.6%、「仕事の進捗状況などの管理（把握）が難しい」が 33.6%、「勤務評価が難しい」が 30.9%、「テレワークに適した職種（仕事）が少ない」が 29.6%、「従業員間のコミュニケーションに問題がある」と「テレワーク機器のコストがかかる」がともに 27.3%な

どとなっている。

一方、テレワークを「導入・実施をしていない」企業の「導入しない理由」については、「テレワークに適した職種（仕事）が少ない」が 70.9 % ともっとも多く、次いで、「労働時間の管理（把握）が難しい」が 53.2%、「情報セキュリティの確保に問題がある」が 45.2%、「仕事の進捗状況などの管理（把握）が難しい」が 36.9%、「勤務評価が難しい」が 33.8%、「従業員間のコミュニケーションに問題がある」が 29.8%、「テレワーク機器のコストがかかる」が 22.3%、「テレワークのメリットがわからない・不明確」が 18.9% などとなっている。

2-7. 過去 3 年間にテレワークを適用された者の回答者属性（労働者調査）

労働者調査では、過去 3 年間のテレワークの適用の有無について、テレワークの適用が「ある」が 2.8% となっている（図表 4-2-9①）。

次に、適用されたテレワークの種類（複数回答）をみると、「在宅勤務（SOHO 含む）」（以下、「在宅勤務」と略す）が 45.0%、「モバイルワーク」が 65.3% などとなっている。性別にみると、「在宅勤務」の割合は男性に比べて女性のほうが高く、「モバイルワーク」の割合は女性に比べて男性のほうが高い。性・子どもの有無別にみると、「在宅勤務」の割合は、男女いずれも、「子どもはいない」に比べて「子どもがいる」のほうが高い（図表 4-2-9②）。

図表 4-2-9：過去 3 年間のテレワークの適用の有無（SA）及び、適用されたテレワークの種類（MA）（単位＝%）【労働者調査】

	①過去3年間のテレワークの適用の有無 (SA)				②適用されたテレワークの種類 (MA)				
	n	ある	ない	無回答	n	(SOHO 含む) 在宅勤務	モバイル ワーク	その他	無回答
合計	12,839	2.8	96.9	0.3	360	45.0	65.3	2.8	1.4
<性別>									
男性	7,159	3.1	96.6	0.3	222	35.6	75.2	3.2	0.5
女性	5,675	2.4	97.3	0.2	138	60.1	49.3	2.2	2.9
<性・子どもの有無>									
男 子どもがいる	4,229	3.5	96.2	0.4	146	37.0	74.0	4.1	0.7
性 子どもはいない	2,869	2.6	97.2	0.2	76	32.9	77.6	1.3	0.0
女 子どもがいる	2,007	3.5	96.1	0.3	71	76.1	36.6	1.4	2.8
性 子どもはいない	3,626	1.8	98.1	0.1	66	43.9	63.6	3.0	1.5

※「②適用されたテレワークの種類」は、過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

2-8. 過去 3 年間にテレワークを適用された者の状況（労働者調査）

労働者調査では、過去 3 年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者について、テレワークの適用理由（複数回答）を尋ねている。それによれば、「仕事の効率性を上

げたいから」が 54.4%と最も多く、次いで、「特定の職種・職務の性格上、必要だから」が 37.2%、「通勤時間・負担を減らしたいから」が 21.9%、「育児、介護の事情があったから」が 16.7%などとなっている。

これをテレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「仕事の効率性を上げたいから」が 46.9%と最も多く、次いで、「通勤時間・負担を減らしたいから」「育児、介護の事情があったから」などが続く。一方、「モバイルワーク」では、「仕事の効率性を上げたいから」が 63.0%と最も多く、次いで、「特定の職種・職務の性格上、必要だから」「通勤時間・負担を減らしたいから」などとなっている（図表 4-2-10）。

図表 4-2-10：テレワークの適用理由（MA、単位＝％）【労働者調査】

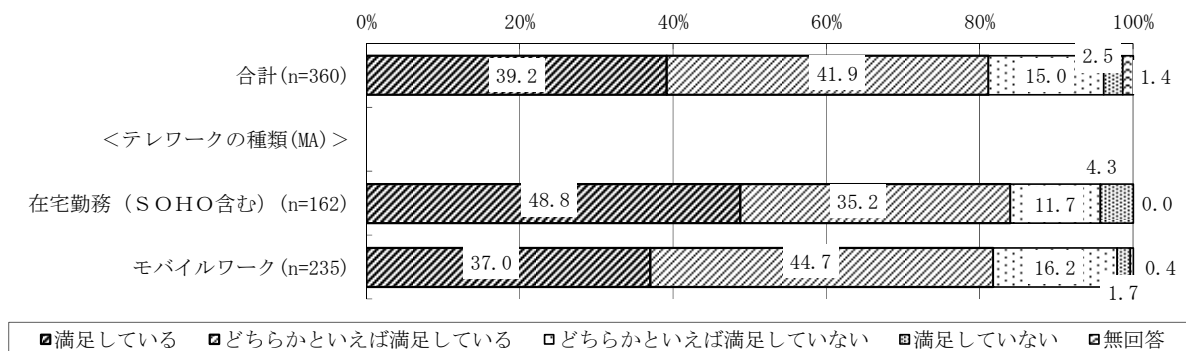
	n	性 格 上 の 職 種 ・ 必 要 ・ 職 務 の 性 格 上 、 必 要 だ か ら	育 児 、 介 護 の 事 情 が あ っ た か ら	病 気 、 障 害 が あ っ た か ら	通 勤 時 間 ・ 負 担 を 減 ら し た い か ら	仕 事 の 効 率 性 を 上 げ た い か ら	家 族 と 過 ご す 時 間 を 増 や し た い か ら	そ の 他	無 回 答
合計	360	37.2	16.7	5.0	21.9	54.4	7.8	9.2	1.1
在宅勤務（SOHO含む）	162	22.2	32.7	8.0	33.3	46.9	9.3	8.6	0.0
モバイルワーク	235	46.8	8.1	3.0	18.3	63.0	8.5	9.4	0.0

※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

2-9. テレワークの満足度（労働者調査）

労働者調査では、過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者について、テレワークに対する満足度は、「満足」計（「満足している」「どちらかといえば満足している」の合計）が 81.1%となっており、「不満」計（「どちらかといえば満足していない」「満足していない」の合計）の 17.5%を大きく上回っている。これをテレワークの種類別にみると、「満足」計の割合は、「在宅勤務」が 84.0%、「モバイルワーク」が 81.7%となっている（図表 4-2-11）。

図表 4-2-11：テレワークの満足度（単位＝％）【労働者調査】



※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

2-10. テレワークで働くに当たって感じている課題（労働者調査）

労働者調査では、過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者について、テレワークで働くに当たって感じている課題（複数回答）を尋ねている。それによれば、「特に課題はない」が31.1%でもっとも多く、次いで、「労働時間が長くなってしまう」（28.3%）、「仕事が適切に評価されるか心配である」（16.9%）、「自分の部署のある事業所以外で仕事をする設備環境が整っていない」（16.7%）などとなっている。

テレワークの種類別にみると、「モバイルワーク」に比べて「在宅勤務」のほうが「職場のテレワーク制度が特定の人（育児・子育て・介護実施者など）に限定しているため、周囲に気兼ねして利用しにくい」「仕事が適切に評価されるか心配である」などの割合が高い。一方、「在宅勤務」比べて「モバイルワーク」のほうが「労働時間が長くなってしまう」「会社の運営ルールが厳しい（そのような働き方の社内制度がない）」などの割合が高い（図表4-2-12）。

図表 4-2-12：テレワークで働くに当たって感じている課題（MA、単位＝％）【労働者調査】

	n	労働時間が長くなってしまう	自分の部署のある事業所以外で仕事をする設備環境が整っていない	会社の運営ルールが厳しい（そのような働き方の社内制度がない）	仕事が適切に評価されるか心配である	職場のテレワーク制度が特定の人（育児・子育て・介護実施者など）に限定しているため、周囲に気兼ねして利用しにくい	その他	特に課題はない	無回答
合計	360	28.3	16.7	12.5	16.9	7.5	11.7	31.1	1.9
<テレワークの種類(MA)>									
在宅勤務（SOHO含む）	162	20.4	17.3	8.6	19.1	13.6	12.3	33.3	1.2
モバイルワーク	235	34.0	17.4	15.7	16.2	5.5	11.1	29.8	0.4

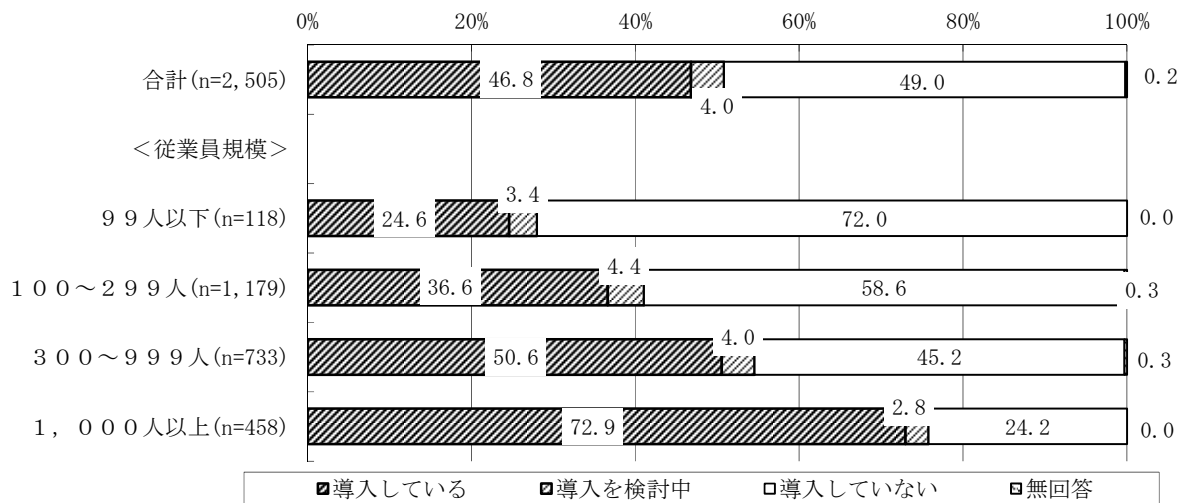
※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

3. テレビ会議

3-1. テレビ会議の導入状況（企業調査）

企業調査では、「貴社ではテレビ会議（WEB会議や音声会議等を含む）を導入していますか」と尋ねている。それによれば、テレビ会議を「導入している」が46.8%、「導入を検討中」が4.0%、「導入していない」が49.0%などとなっている。半数弱の企業がテレビ会議を導入している。従業員規模別にみると、テレビ会議を「導入している」とする割合は、規模が大きくなるほど高くなる（図表4-3-1）。

図表 4-3-1：テレビ会議の導入状況（単位＝％）【企業調査】



3-2. テレビ会議の参加状況（労働者調査）

労働者調査でも、会社でのテレビ会議（WEB会議や音声会議等を含む）の導入について尋ねており、「導入している」者に対して、テレビ会議の参加の有無について尋ねている。

それによれば、会社でテレビ会議を「導入している」とする者は47.7%、「導入されていない」が46.0%、「わからない」が5.7%となっている。これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「導入している」とする割合が高い（図表 4-3-2）。

次に、テレビ会議を「導入している」とする者のテレビ会議の参加状況をみると、テレビ会議の参加が「ある」は67.4%となっている。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「ある」とする割合が高い（図表 4-3-3）。

図表 4-3-2：テレビ会議の導入状況（単位＝％）
【労働者調査】

	n	導入している	導入されていない	わからない	無回答
合計	12,839	47.7	46.0	5.7	0.6
<従業員規模>					
99人以下	540	23.0	66.7	8.7	1.7
100～299人	5,809	37.0	56.1	6.2	0.7
300～999人	3,823	49.5	44.7	5.4	0.5
1,000人以上	2,590	74.5	20.7	4.5	0.3

図表 4-3-3：テレビ会議の参加状況
（単位＝％）【労働者調査】

	n	ある	ない
合計	6,125	67.4	32.6
<従業員規模>			
99人以下	124	54.0	46.0
100～299人	2,150	63.1	36.9
300～999人	1,892	66.3	33.7
1,000人以上	1,930	74.0	26.0

※テレビ会議の参加状況は、テレビ会議を「導入している」とする者を対象に集計。

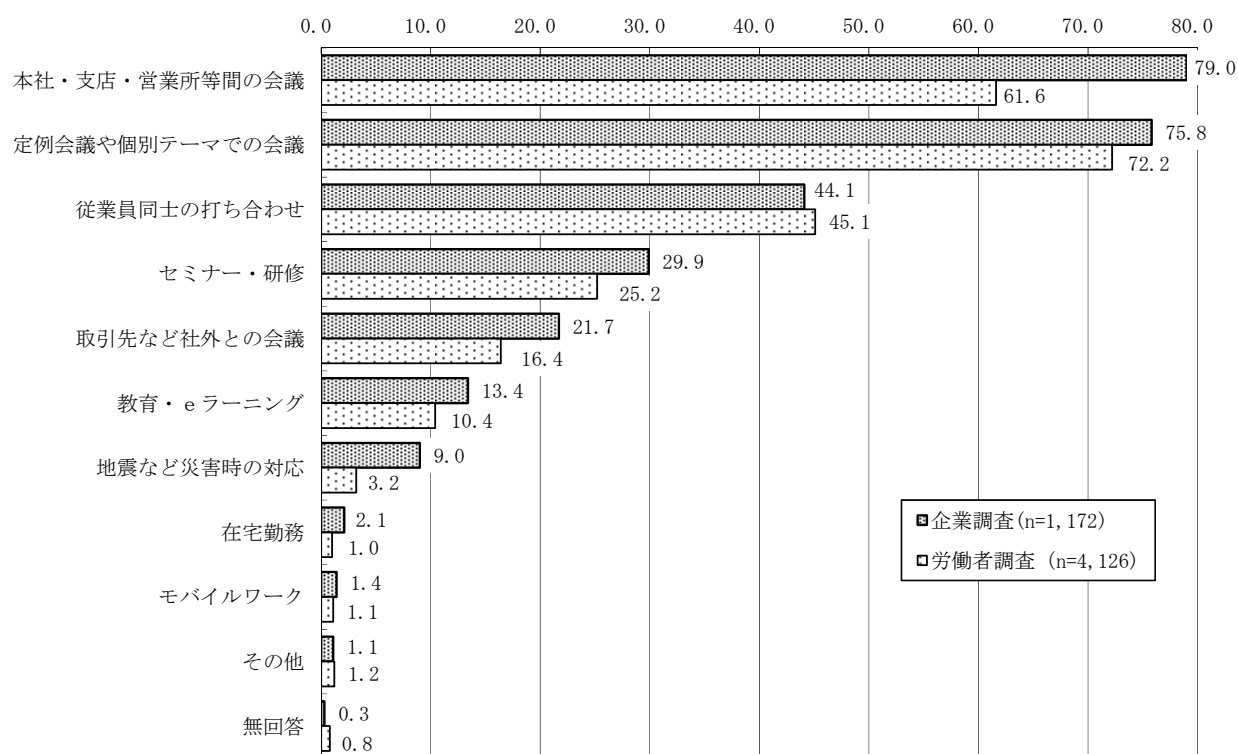
3-3. テレビ会議の実施用途（企業調査・労働者調査）

企業調査では、テレビ会議を「導入している」企業を対象にして、テレビ会議の実施用途（複数回答）を尋ねている。

それによれば、「本社・支店・営業所等間の会議」が79.0%でもっとも多く、次いで、「定例会議や個別テーマでの会議」が75.8%、「従業員同士の打ち合わせ」が44.1%、「セミナー・研修」が29.9%、「取引先など社外との会議」が21.7%などとなっている。

一方、労働者調査でも、会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に、テレビ会議を利用した用途（複数回答）を尋ねている。それによれば、「定例会議や個別テーマでの会議」が72.2%ともっとも多く、次いで「本社・支店・営業所等間の会議」が61.6%、「従業員同士の打ち合わせ」が45.1%などとなっており、企業調査と同様の用途が上位にきている（図表4-3-4）。

図表 4-3-4：テレビ会議の実施用途（MA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】



※企業調査は、テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計。

労働者調査は、会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に集計。

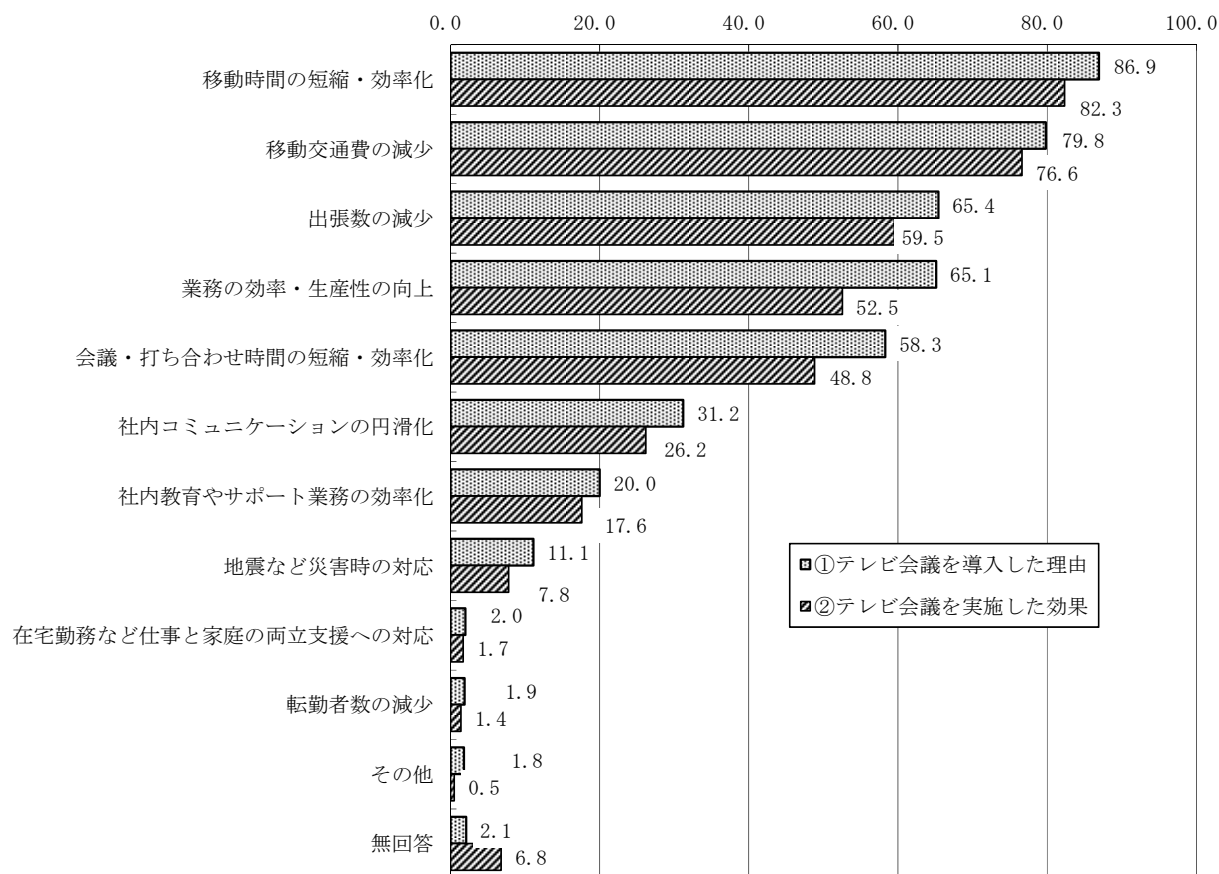
3-4. 企業からみたテレビ会議を導入した理由と実施効果（企業調査）

企業調査では、テレビ会議を「導入している」企業を対象にして、「①テレビ会議を導入した理由」（複数回答）を尋ね、「②テレビ会議を実施した効果」（複数回答）に関しても、「それぞれの項目について効果が上がっているか」を尋ねている。

「①テレビ会議を導入した理由」としては、「移動時間の短縮・効率化」が 86.9%ともっとも多く、次いで、「移動交通費の減少」が 79.8%、「出張数の減少」が 65.4%、「業務の効率・生産性の向上」が 65.1%、「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」が 58.3%、「社内コミュニケーションの円滑化」が 31.2%、「社内教育やサポート業務の効率化」が 20.0%などとなっている。

「②テレビ会議を実施した効果」としては、「移動時間の短縮・効率化」が 82.3%ともっとも多く、次いで、「移動交通費の減少」が 76.6%、「出張数の減少」が 59.5%、「業務の効率・生産性の向上」が 52.5%、「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」が 48.8%、「社内コミュニケーションの円滑化」が 26.2%、「社内教育やサポート業務の効率化」が 17.6%などとなっている（図表 4-3-5）。

図表 4-3-5：テレビ会議を導入した理由と実施効果（MA、単位＝％）【企業調査】



※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計 (n=1, 172)。

3-5. テレビ会議に参加して感じたこと（労働者調査）

労働者調査では、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者に対して、テレビ会議に参加して感じたことを尋ねている。各項目の「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」

の合計)をみると、「移動時間の短縮・効率化」が96.0%でもっとも割合が高く、次いで、「移動交通費の減少」(95.9%)、「出張数の減少」(84.8%)、「業務の効率・生産性の向上」(76.8%)、「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」(60.8%)、「社内教育やサポート業務の効率化」(43.0%)、「社内コミュニケーションの円滑化」(41.1%)、「地震など災害時の対応」(35.8%)、「在宅勤務など仕事と家庭の両立支援への対応」(26.9%)となっている(図表4-3-6)。

図表 4-3-6：テレビ会議に参加して感じたこと（単位＝％）【労働者調査】

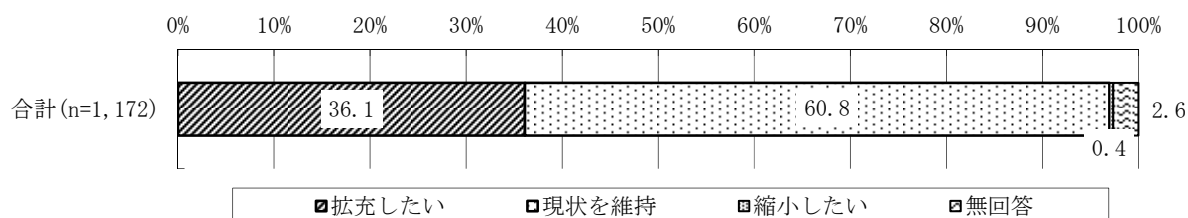
	そう 思う	やや そう 思う	えど ない ちら とも 言	わあ なま いり そう 思	そう 思 わ ない	無 回 答	そう 思 う ・ 計
移動時間の短縮・効率化	83.1	12.9	1.9	0.4	0.1	1.6	96.0
移動交通費の減少	84.1	11.8	2.1	0.4	0.1	1.5	95.9
出張数の減少	67.6	17.2	8.8	2.4	1.7	2.3	84.8
業務の効率・生産性の向上	38.1	38.7	15.9	4.0	1.1	2.3	76.8
会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化	32.9	27.9	22.9	11.2	3.0	2.1	60.8
社内教育やサポート業務の効率化	13.2	29.8	34.9	13.2	5.9	3.0	43.0
社内コミュニケーションの円滑化	12.5	28.6	33.5	16.8	6.0	2.6	41.1
地震など災害時の対応	15.3	20.5	41.3	11.6	7.8	3.6	35.8
在宅勤務など仕事と家庭の両立支援への対応	9.6	17.3	39.8	14.2	15.6	3.6	26.9
転勤者数の減少	7.9	7.3	37.3	21.8	21.9	3.8	15.2

※会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に集計（n=4,126）。各項目の「そう思う・計」は「そう思う」「ややそう思う」の合計。

3-6. 企業からみたテレビ会議の拡充方針（企業調査）

企業調査では、テレビ会議を導入している企業に対して、今後、テレビ会議をどのような方向に持っていきたいかについて尋ねている。それによれば、「現状を維持」が60.8%でもっとも割合が高く、次いで、「拡充したい」が36.1%となっており、「縮小したい」は0.4%とわずかである(図表4-3-7)。

図表 4-3-7：今後のテレビ会議の拡充方針（単位＝％）【企業調査】

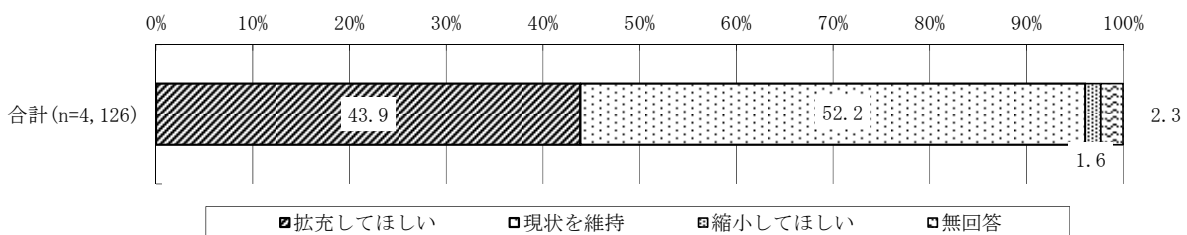


※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計。

3-7. 労働者からみたテレビ会議の拡充希望（労働者調査）

労働者調査では、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者に対して、「今後、テレビ会議をどのようにしてほしいですか」と尋ねている。それによれば、「現状を維持」が 52.2% ともっとも割合が高く、次いで、「拡充してほしい」も 43.9% と半数弱を占め、「縮小してほしい」は 1.6% とわずかである（図表 4-3-8）。

図表 4-3-8：今後のテレビ会議の拡充希望（単位＝％）【労働者調査】



※会社がテレビ会議を「導入している」とする者のなかで、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者を対象に集計。

4. AI（人工知能）²

4-1. AI の職場への導入状況（企業調査）

企業調査では、「現在、貴社の職場には、AI（人工知能）が導入されていますか」と尋ねている。

それによれば、職場で AI が「すでに導入済み」とする企業が 0.8%、「現在、導入を検討中」が 3.8%、「現時点で導入予定なし」が 94.9% となっている。「導入・導入検討中」計（「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」の合計）は 4.6% である。

AI の「導入・導入検討中」計について、従業員規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高くなる。

AI の「導入・導入検討中」計について業種別（n=30 以上）にみると、「金融業、保険業」（19.2%）、「医療、福祉」（10.9%）、「建設業」（5.5%）、「情報通信業」（5.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（5.1%）などが高い（図表 4-4-1）。

² 調査票上の AI の説明では、以下のように注記を入れている。

「近年、人工知能（AI）の進化が急速に進んでいると言われています。現時点では、「人間のよう考えるコンピューター」としての人工知能（AI）は実現してはませんが、近年の人工知能（AI）の研究開発によって「識別（音声認識や画像認識など）」「予測（数値予測やマッチングなど）」「実行（表現生成やデザインなど）」といった機能の一部が実用レベルに達し、生活や産業への人工知能（AI）の導入がはじまっています。人工知能が製品・サービスに組み込まれることにより、例えば、AI 搭載家電（掃除用ロボット等）やゲーム（囲碁、将棋等）、インターネットの検索エンジンによる広告、受付窓口用ロボット、コールセンターでの自動対応、金融市場での高速トレード、自動車の自動運転の開発など、これまで人間が対応していた様々な場において人工知能の活用が進み始めています。」

図表 4-4-1 : AI の職場への導入状況（単位＝％）【企業調査】

	n	すでに導入済み	現在、導入を検討中	現時点で導入予定なし	無回答	「導入・導入検討中」計
合計	2,505	0.8	3.8	94.9	0.6	4.6
＜従業員規模＞						
99人以下	118	0.8	2.5	96.6	0.0	3.3
100～299人	1,179	0.4	3.1	96.0	0.5	3.5
300～999人	733	0.8	3.0	95.9	0.3	3.8
1,000人以上	458	1.7	7.0	90.4	0.9	8.7
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	182	0.0	5.5	94.5	0.0	5.5
製造業	694	0.7	3.3	95.2	0.7	4.0
電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.0	7.1	85.7	7.1	7.1
情報通信業	77	2.6	2.6	94.8	0.0	5.2
運輸業、郵便業	202	1.5	3.5	94.1	1.0	5.0
卸売業、小売業	456	0.2	2.2	97.1	0.4	2.4
金融業、保険業	52	3.8	15.4	80.8	0.0	19.2
不動産業、物品賃貸業	27	0.0	3.7	96.3	0.0	3.7
学術研究、専門・技術サービス業	50	0.0	2.0	98.0	0.0	2.0
宿泊業、飲食サービス業	132	0.8	1.5	97.7	0.0	2.3
生活関連サービス業、娯楽業	38	2.6	0.0	97.4	0.0	2.6
教育、学習支援業	53	1.9	1.9	96.2	0.0	3.8
医療、福祉	92	2.2	8.7	89.1	0.0	10.9
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	332	0.6	4.5	94.9	0.0	5.1
その他	66	0.0	1.5	98.5	0.0	1.5

※「導入・導入検討中」計は、「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」の合計。

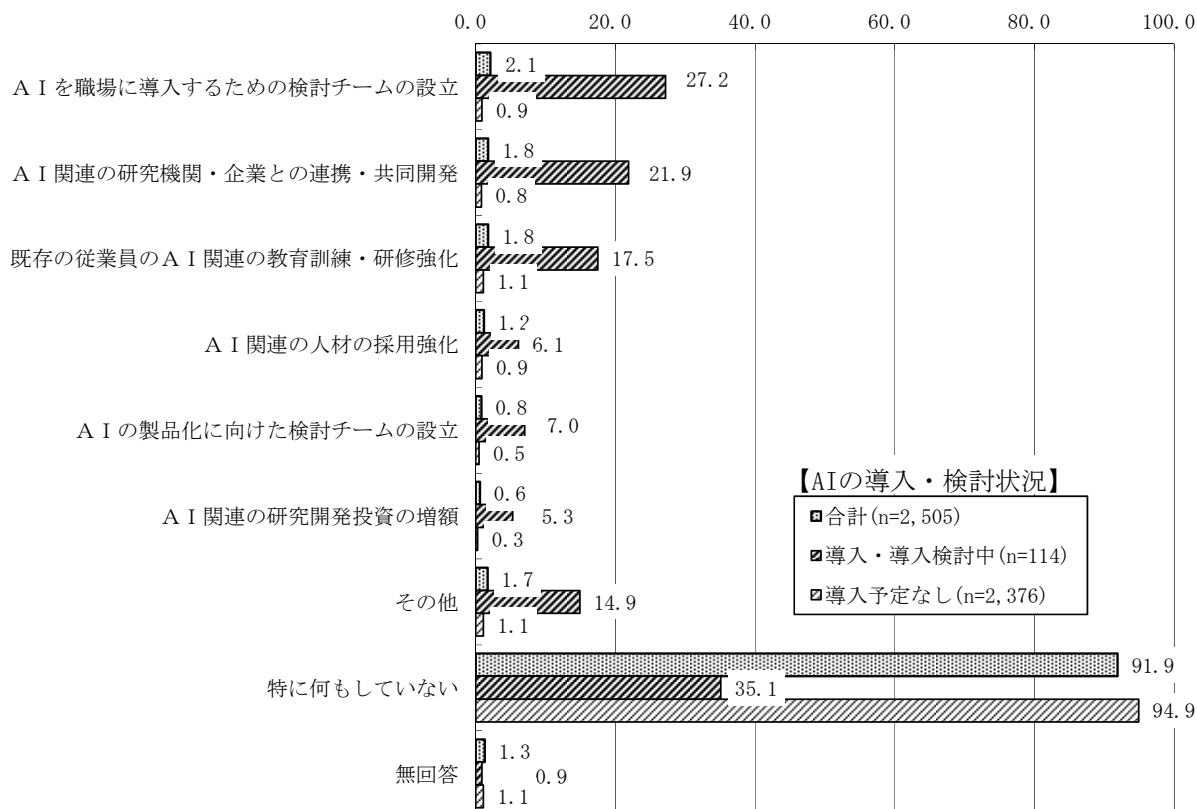
4-2. AI の導入に際して、準備していること（企業調査）

企業調査では、AI（人工知能）の導入に際して準備していること（複数回答）について尋ねている。それによれば、「特に何もしていない」とする企業が 91.9%とほとんどとなっている。

AI の導入・検討状況別にみると、「特に何もしていない」とする割合は、AI を「導入予定なし」とする企業が 94.9%、「導入・導入検討中」とする企業が 35.1%となっている。

そこで、「導入・導入検討中」とする企業についてみると、「特に何もしていない」が 35.1%と最も多いものの、具体的な準備内容としては、「AI を職場に導入するための検討チームの設立」が 27.2%でもっとも多く、次いで、「AI 関連の研究機関・企業との連携・共同開発」が 21.9%、「既存の従業員の AI 関連の教育訓練・研修強化」が 17.5%、「AI の製品化に向けた検討チームの設立」が 7.0%、「AI 関連の人材の採用強化」が 6.1%、「AI 関連の研究開発投資の増額」が 5.3%などとなっている（図表 4-4-2）。

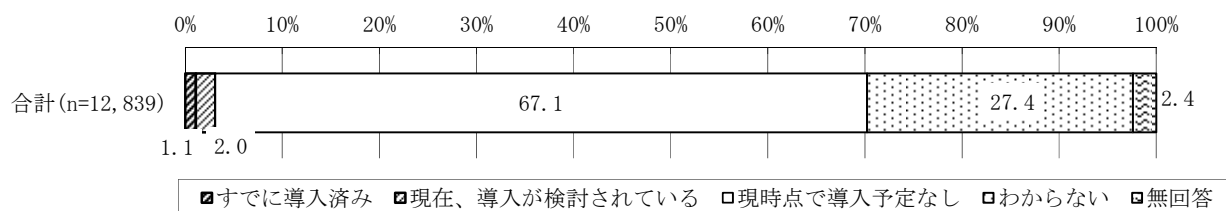
図表 4-4-2 : AI の導入に際して、準備していること (MA、単位=%)【企業調査】



4-3. 職場での AI 導入状況 (労働者調査)

労働者調査では、「現在、あなたの会社では、職場において、AI（人工知能）が導入されていますか」と尋ねている。それによれば、職場で AI が「すでに導入済み」とする者が 1.1%、「現在、導入が検討されている」が 2.0%、「現時点で導入予定なし」が 67.1%、「わからない」が 27.4%などとなっている。「導入・導入検討中」計（「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」の合計）は 3.1%である（図表 4-4-3）。

図表 4-4-3 : 職場での AI 導入状況 (単位=%)【労働者調査】



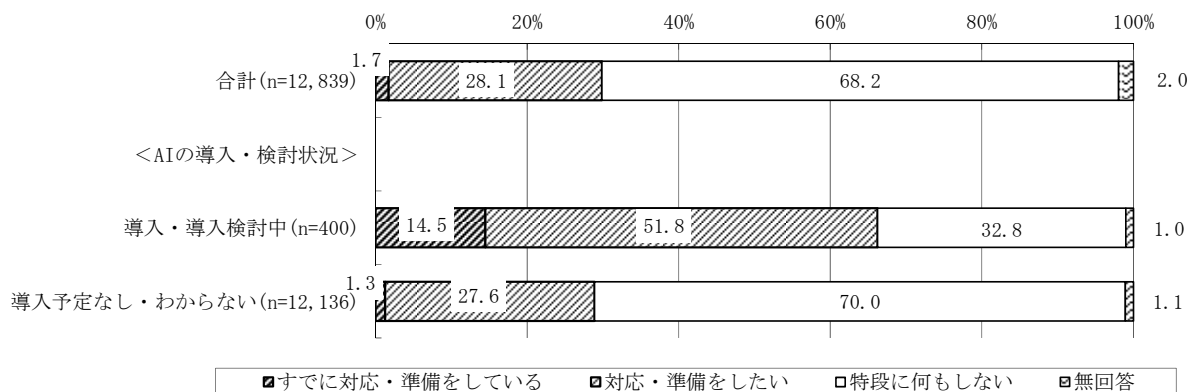
4-4. AI の知識・スキルを習得するための対応・準備

(1) AI の知識・スキルを習得するための対応・準備（労働者調査）

労働者調査では、「あなたは、AI の知識・スキルを習得するための対応・準備をしたいと思いますか」と尋ねている。それによれば、「すでに対応・準備をしている」が 1.7%、「対応・準備をしたい」が 28.1%、「特段に何もしない」が 68.2%となっている。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「導入・導入検討中」では、「すでに対応・準備をしている」が 14.5%、「対応・準備をしたい」が 51.8%、「特段に何もしない」が 32.8%となっている。その一方で、「導入予定なし・わからない」では、「すでに対応・準備をしている」が 1.3%、「対応・準備をしたい」が 27.6%、「特段に何もしない」が 70.0%となっている（図表 4-4-4）。

図表 4-4-4：AI の知識・スキルを習得するための対応・準備の状況（単位＝%）【労働者調査】

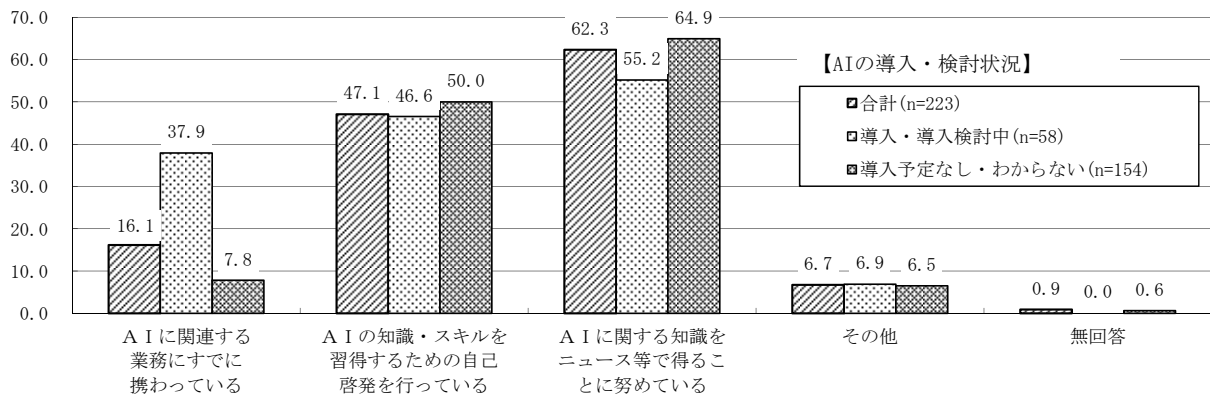


(2) AI の知識・スキルを習得するための対応・準備の内容（労働者調査）

AI の知識・スキルを習得するための対応・準備で「すでに対応・準備している」と回答した者に対して、対応・準備の内容（複数回答）を尋ねたところ、「AI に関する知識をニュース等で得ることに努めている」が 62.3%と最も多く、次いで、「AI の知識・スキルを習得するための自己啓発を行っている」が 47.1%、「AI に関連する業務にすでに携わっている」が 16.1%となっている。

これを AI の導入・検討状況別にみると、「AI に関連する業務にすでに携わっている」の割合は、「導入予定なし・わからない」（7.8%）に比べ「導入・導入検討中」（37.9%）のほうが高い（図表 4-4-5）。

図表 4-4-5 : AI の知識・スキルを習得するための対応・準備の内容 (MA、単位＝%)
【労働者調査】



※AIの知識・スキルを習得するための対応・準備で「すでに対応・準備している」と回答した者を対象に集計。

4-5. 職場に導入（検討）されている AI の役割・機能（企業調査・労働者調査）

企業調査・労働者調査ではいずれも、職場での AI 導入が「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」と回答した企業・労働者に対して、「あなたの職場において導入されている（検討中の場合、導入が予定されている）AI（人工知能）は、どのような役割・機能を果たすものですか」（複数回答）と尋ねている。

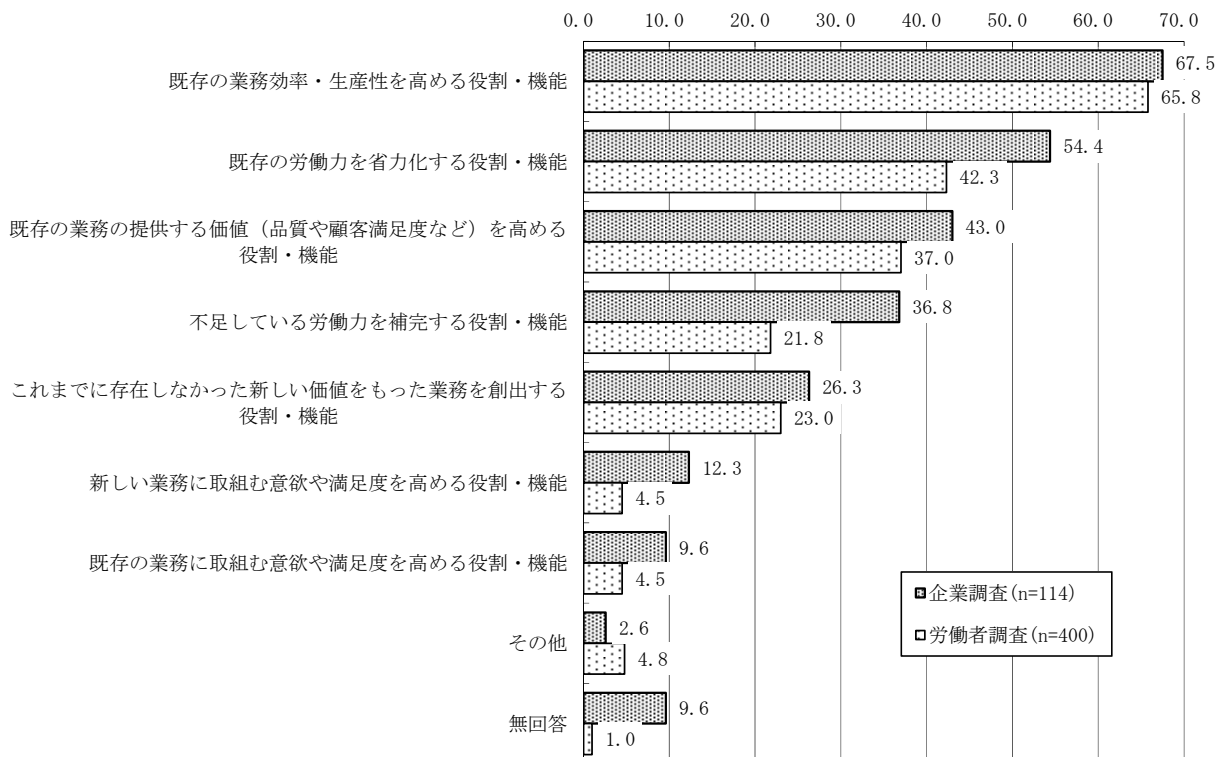
それによれば、企業調査では、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」が 67.5% ともっとも多く、次いで、「既存の労働力を省力化する役割・機能」が 54.4%、「既存の業務の提供する価値（品質や顧客満足度など）を高める役割・機能」が 43.0%、「不足している労働力を補完する役割・機能」が 36.8%、「これまでに存在しなかった新しい価値をもった業務を創出する役割・機能」が 26.3 %、「新しい業務に取り組む意欲や満足度を高める役割・機能」が 12.3%、「既存の業務に取り組む意欲や満足度を高める役割・機能」が 9.6%などとなっている。

一方、労働者調査でも、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」が 65.8%ともっとも多く、次いで、「既存の労働力を省力化する役割・機能」が 42.3%、「既存の業務の提供する価値（品質や顧客満足度など）を高める役割・機能」が 37.0%、「これまでに存在しなかった新しい価値をもった業務を創出する役割・機能」が 23.0%、「不足している労働力を補完する役割・機能」が 21.8%などとなっている。

企業調査・労働者調査いずれも、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」「既存の労働力を省力化する役割・機能」「既存の業務の提供する価値（品質や顧客満足度など）を高める役割・機能」などが上位にきている。既存の業務効率・生産性の向上や労働力の省力化、業務提供価値の向上で、AI の活用（検討含む）をしている状況がうかがえる（図表 4-4-6）。

図表 4-4-6：職場に導入（導入予定）されている AI の役割・機能（MA、単位＝％）

【企業調査・労働者調査】



※企業調査は、職場でのAI導入が「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」と回答した企業を対象に集計。

労働者調査は、職場でのAI導入が「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」と回答した者を対象に集計。

4-6. AI 導入による業務への影響に対する認識（企業調査・労働者調査）

企業調査・労働者調査ではいずれも、職場に AI が導入されることによる、従業員の業務の範囲、労働時間、業務効率、意欲への影響を尋ねている（以下、職場での AI 導入が「すでに導入済み」「現在、導入が検討されている」と回答した企業・労働者を対象に集計）。

それによれば、「①業務の範囲」については、企業調査では、「増加・計」（「増加」「やや増加」の合計）の割合は 36.8%、「減少・計」（「やや減少」「減少」の合計）の割合は 51.7%となっている。一方、労働者調査も、「増加・計」の割合は 39.0%、「減少・計」の割合は 59.8%となっている。企業・労働者いずれも、「業務の範囲」では、「減少・計」の割合が「増加・計」の割合を上回っている（図表 4-4-7①）。

「②労働時間」については、企業調査では、「増加・計」の割合は 9.7%とわずかであり、「減少・計」の割合は 78.1%と大半を占める。一方、労働者調査も、「増加・計」の割合は 18.0%、「減少・計」の割合は 81.0%となっている。企業・労働者いずれも、「減少・計」の割合が「増加・計」の割合を大きく上回っている。AI の導入により、労働時間が減少するとの認識を抱く割合が高い（図表 4-4-7②）。

「③業務効率」については、企業調査では、「上昇・計」（「上昇」「やや上昇」の合計）の割合は 78.1%、「低下・計」（「やや低下」「低下」の合計）の割合は 9.7%となっている。一

方、労働者調査では、「上昇・計」の割合は91.6%、「低下・計」の割合は7.8%となっている。企業・労働者いずれも、「上昇・計」の割合が「低下・計」の割合を大きく上回っている。AIの導入により、業務効率が上昇するとの認識を抱く割合が高い（図表4-4-7③）。

「④従業員の意欲」については、企業調査では、「上昇・計」の割合は75.4%、「低下・計」の割合は12.2%となっている。一方、労働者調査では、「上昇・計」の割合は63.8%、「低下・計」の割合は35.3%となっている。企業・労働者いずれも、「上昇・計」の割合が「低下・計」の割合を上回っている。「従業員の意欲」の「低下・計」の割合を比較すると、企業に比べ労働者のほうが割合は高い（図表4-4-7④）。

図表4-4-7：AI導入による業務への影響に対する認識（単位＝％）【企業調査・労働者調査】

	n	増加	やや増加	やや減少	減少	無回答	増加・計	減少・計
【①業務の範囲】								
企業調査	114	6.1	30.7	42.1	9.6	11.4	36.8	51.7
労働者調査	400	13.0	26.0	52.5	7.3	1.3	39.0	59.8
【②労働時間】								
企業調査	114	1.8	7.9	64.9	13.2	12.3	9.7	78.1
労働者調査	400	3.0	15.0	68.5	12.5	1.0	18.0	81.0
	n	上昇	やや上昇	やや低下	低下	無回答	上昇・計	低下・計
【③業務効率】								
企業調査	114	27.2	50.9	7.9	1.8	12.3	78.1	9.7
労働者調査	400	27.8	63.8	7.3	0.5	0.8	91.6	7.8
【④従業員の意欲】								
企業調査	114	11.4	64.0	9.6	2.6	12.3	75.4	12.2
労働者調査	400	7.5	56.3	28.8	6.5	1.0	63.8	35.3

※企業調査は、職場でのAI導入が「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」と回答した企業を対象に集計。

労働者調査は、職場でのAI導入が「すでに導入済み」「現在、導入を検討されている」と回答した者を対象に集計。

【①業務の範囲】及び【②労働時間】の「増加・計」は「増加」「やや増加」の合計。「減少・計」は「やや減少」「減少」の合計。【③業務効率】及び【④従業員の意欲】の「上昇・計」は「上昇」「やや上昇」の合計。「低下・計」は「やや低下」「低下」の合計。

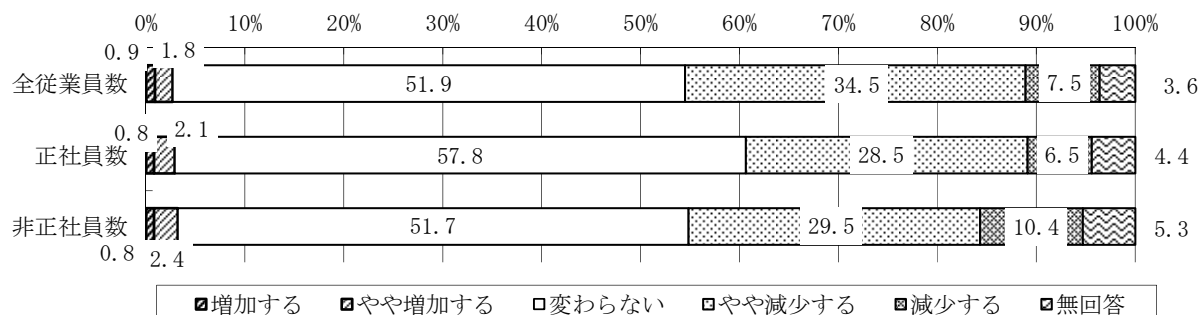
4-7. 今後、AIが導入された場合の従業員数の変化（企業調査）

企業調査では、「今後、AIが導入された場合、貴社の従業員数（うち、正社員数、非正社員数）の増減はどう変化すると思いますか」と尋ねている。

それによれば、全従業員数の増減では、「変わらない」が51.9%と半数を占め、「減少・計」（「減少する」「やや減少する」の合計）の割合も42.0%と高く、「増加・計」（「増加する」「やや増加する」の合計）は2.7%と少数である。

正社員数と非正社員数の増減を比較すると、「増加・計」の割合はいずれも少数である点で違いはない。非正社員に比べ正社員のほうが「変わらない」とする割合が高い一方で、正社員に比べ非正社員のほうが「減少・計」の割合が高い（図表4-4-8）。

図表 4-4-8：今後、AI が導入された場合の従業員数の増減（単位＝％）【企業調査】



※合計 (n=2, 505)

企業調査では、「今後、AI が導入された場合、貴社の正社員のうち管理職、技術職、営業職・事務職の従業員数の増減はどう変化したいと思いますか」と尋ねている。

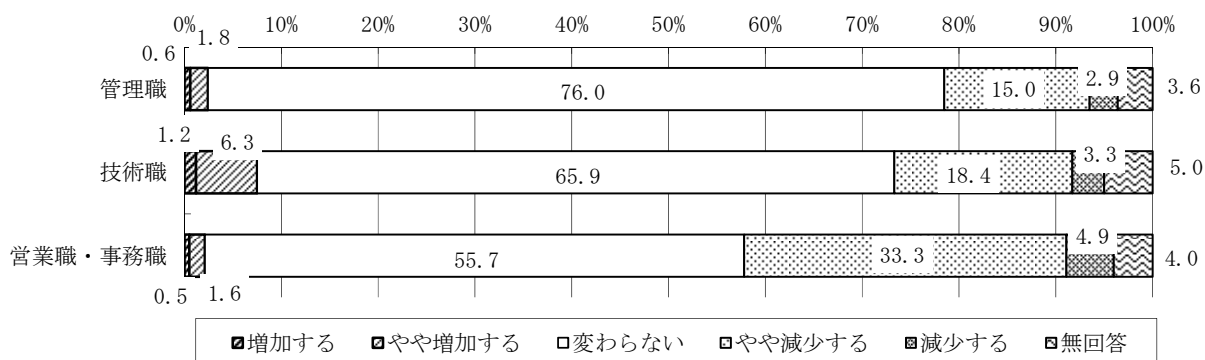
それによれば、「管理職」の増減では、「変わらない」が 76.0%と多数を占め、「減少・計」（「減少する」「やや減少する」の合計）の割合は 17.9%となっており、「増加・計」（「増加する」「やや増加する」の合計）は 2.4%と少数である。

「技術職」の増減でみると、「変わらない」が 65.9%と大半を占め、「減少・計」の割合も 21.7%となっており、「増加・計」は 7.5%と少数である。

「営業職・事務職」では、「変わらない」が 55.7%と半数強を占め、「減少・計」の割合も 38.2%と高く、「増加・計」は 2.1%と少数である。

各職種を比較すると、「増加・計」の割合は少数である点で違いはないが、そのなかでは「技術職」の「増加・計」の割合がもっとも高い。「減少・計」の割合をみると、「営業職・事務職」がもっとも割合が高く、次いで、「技術職」「管理職」の順となっている（図表 4-4-9）。

図表 4-4-9：今後、AI が導入された場合の正社員（職種）の増減（単位＝％）【企業調査】



※合計 (n=2, 505)

4-8. AI による業務の代替に対する認識

(1)AI による業務の代替に対する認識（労働者調査）

労働者調査では、「今後、あなたの職場に AI（人工知能）が導入された場合、あなたの職種の業務を AI が取って代わる（AI があなたの業務を代替する） ことがあると思いますか」と尋ねている。これをみたものが図表 4-4-10 である。

図表 4-4-10 : AI による業務の代替可能性（単位＝％）【労働者調査】

	n	だど仕 とが事 思代の う替ほ 可と 能ん	能一 だ部 と代 思替 うが 可	ど代 な替 いは ほと ん	無 回 答	代 替 あり ・ 計
合計	12,839	5.4	61.7	30.5	2.5	67.1
＜従業員規模＞						
99人以下	540	8.3	48.3	40.2	3.1	56.6
100～299人	5,809	5.6	59.1	32.8	2.5	64.7
300～999人	3,823	4.9	63.4	29.5	2.3	68.3
1,000人以上	2,590	5.1	67.5	25.3	2.2	72.6
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	21	9.5	42.9	42.9	4.8	52.4
建設業	1,071	7.1	62.8	28.3	1.8	69.9
製造業	3,587	5.3	64.2	28.1	2.4	69.5
電気・ガス・熱供給・水道業	164	4.3	56.7	37.8	1.2	61.0
情報通信業	414	3.9	69.1	24.9	2.2	73.0
運輸業、郵便業	982	7.0	55.9	34.2	2.9	62.9
卸売業、小売業	1,956	5.8	62.7	29.2	2.2	68.5
金融業、保険業	370	5.9	68.9	23.0	2.2	74.8
不動産業、物品賃貸業	128	4.7	67.2	26.6	1.6	71.9
学术研究、専門・技術サービス業	327	7.6	67.0	22.9	2.4	74.6
宿泊業、飲食サービス業	565	4.6	60.2	32.6	2.7	64.8
生活関連サービス業、娯楽業	197	3.6	61.9	32.5	2.0	65.5
教育、学習支援業	325	2.8	63.1	31.4	2.8	65.9
医療、福祉	537	3.7	56.4	38.0	1.9	60.1
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	36	0.0	61.1	38.9	0.0	61.1
サービス業（他に分類されないもの）	1,717	4.6	57.1	35.4	3.0	61.7
その他	360	4.7	55.8	36.1	3.3	60.5
＜職種＞						
管理職	2,745	2.6	58.7	36.6	2.2	61.3
専門・技術職	1,368	2.4	61.8	33.2	2.6	64.2
事務職	7,014	7.5	64.7	25.4	2.3	72.2
販売職	526	1.9	56.7	40.1	1.3	58.6
サービス職	335	3.9	53.7	37.3	5.1	57.6
保安職	23	0.0	47.8	43.5	8.7	47.8
製造・生産工程職	401	4.0	53.4	39.4	3.2	57.4
輸送・機械運転職	62	8.1	29.0	56.5	6.5	37.1
建設・採掘職	21	0.0	38.1	61.9	0.0	38.1
運搬・清掃等労務職	62	1.6	30.6	67.7	0.0	32.2
その他	236	4.2	62.3	29.7	3.8	66.5

※「代替あり・計」は「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」の合計。

それによれば、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」は、5.4%と少数である一方、「一部代替が可能だと思う」が 61.7%あり、「代替はほとんどない」は 30.5%となっている。

従業員規模別にみると、「代替あり・計」（「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代

替が可能だと思う」の合計）は規模が大きくなるほどその割合が高くなる。

業種別にみると、「代替あり・計」の割合は「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」などで高い。一方、「代替はほとんどない」の割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」「医療、福祉」「電気・ガス・熱供給・水道業」などで高い。

職種別にみると、「代替あり・計」の割合は「事務職」でもっとも高い。一方、「代替はほとんどない」の割合は、「運搬・清掃等労務職」「建設・採掘職」「輸送・機械運転職」「保安職」「販売職」「製造・生産工程職」などで高くなっている。

(2) 仕事が AI に代替された場合の業務内容に対する認識（労働者調査）

労働者調査では、AI による業務の代替可能性について「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者に対して、「仕事が AI に取って代わられた場合に、どんな仕事に就くことになるか」を尋ねている。

① AI に代替された場合の雇用

AI に代替された場合の雇用（「A：自社での雇用は保持される」か、「B：他社に転職を余儀なくされる」か）については、A 計（「自社での雇用保持・計」：「A である」「どちらかといえば A」の合計）は 78.7%、B 計（「他社に転職・計」：「B である」「どちらかといえば B」の合計）は 18.0%となっている。「自社での雇用保持・計（A 計）」が「他社に転職・計（B 計）」を大きく上回っている。

AI による業務の代替可能性別にみると、「一部代替が可能だと思う」に比べて「仕事のほとんどが代替可能だと思う」のほうが、「他社に転職・計（B 計）」の割合が高い（図表 4-4-11）。

図表 4-4-11：仕事が AI に代替された場合の雇用（単位＝%）【労働者調査】

	①AIに代替された場合の雇用							
	n	A. 自社での雇用は保 持される		B. 他社に転職を余儀 なくされる		無回答	A 計	B 計
		Aである	どちらかと いえばA	どちらかと いえばB	Bである			
合計	8,607	23.5	55.2	14.4	3.6	3.3	78.7	18.0
<AIによる業務の代替可能性>								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	8.5	33.1	31.3	23.3	3.8	41.6	54.6
一部代替が可能だと思う	7,916	24.8	57.1	12.9	1.9	3.3	81.9	14.8

※「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者を対象に集計。A計は「Aである」「どちらかといえばA」の合計。B計は「どちらかといえばB」「Bである」の合計。

② AI に代替された場合の知識・スキル

AI に代替された場合の知識・スキル（「A：これまで培った知識・スキルの延長線上で仕事に就いている」か、「B：これまで培った知識・スキルとは別の仕事に就いている」か）については、A 計（「従来の知識・スキルの延長線上・計」：「A である」「どちらかといえば A」

の合計)は74.6%、B計(「従来の知識・スキルとは別の仕事・計」:「Bである」「どちらかといえばB」の合計)は21.9%となっている。「従来の知識・スキルの延長線上・計(A計)」が「従来の知識・スキルとは別の仕事・計(B計)」を大きく上回っている。

AIによる業務の代替可能性別にみると、「一部代替が可能だと思う」に比べて「仕事のほとんどが代替可能だと思う」のほうが、「従来の知識・スキルとは別の仕事・計(B計)」の割合が高い(図表4-4-12)。

図表 4-4-12 : 仕事がAIに代替された場合の知識・スキル(単位=%)【労働者調査】

	②AIに代替された場合の知識・スキル							
	n	A. これまで培った知識・スキルの延長線上で仕事に就いている		B. これまで培った知識・スキルとは別の仕事に就いている		無回答	A計	B計
		Aである	どちらかといえばA	どちらかといえばB	Bである			
合計	8,607	19.3	55.3	17.1	4.8	3.5	74.6	21.9
<AIによる業務の代替可能性>								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	7.8	36.3	28.9	22.4	4.5	44.1	51.3
一部代替が可能だと思う	7,916	20.3	56.9	16.1	3.2	3.4	77.2	19.3

※「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者を対象に集計。A計は「Aである」「どちらかといえばA」の合計。B計は「どちらかといえばB」「Bである」の合計。

③AIに代替された場合の業務

AIに代替された場合の業務(「A: AIではできない高度な仕事(創造性、嗜好などの価値判断等)に就いている」か、「B: AIの機能を補完・保守するような業務に就いている」か)については、A計(「AIではできない高度な仕事・計」:「Aである」「どちらかといえばA」の合計)は52.9%、B計(「AIの機能の補完・保守業務・計」:「Bである」「どちらかといえばB」の合計)は43.2%となっている。「AIができない高度な仕事・計」のほうが「AIの機能の補完・保守業務・計(B計)」をわずかに上回っている。

AIによる業務の代替可能性別にみると、「一部代替が可能だと思う」に比べて「仕事のほとんどが代替可能だと思う」のほうが、「AIの機能の補完・保守業務・計(B計)」の割合が高い(図表4-4-13)。

図表 4-4-13 : 仕事がAIに代替された場合の業務(単位=%)【労働者調査】

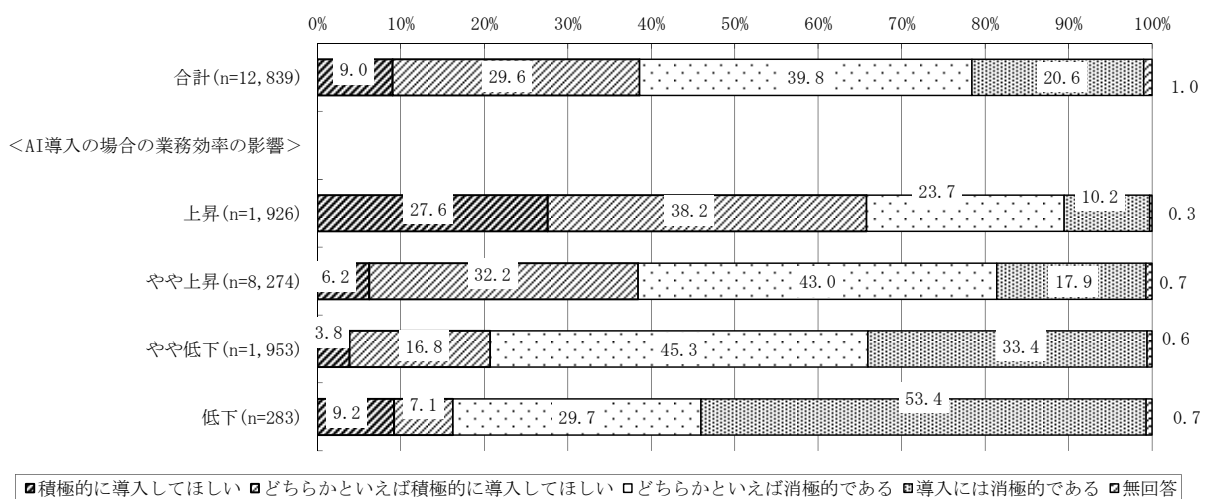
	③AIに代替された場合の業務							
	n	A. A I ではない高度な仕事（創造性、嗜好などの価値判断等）に就いている		B. A I の機能を補完・保守するような業務に就いている		無回答	A計	B計
		Aである	どちらかといえばA	どちらかといえばB	Bである			
合計	8,607	13.5	39.4	35.7	7.5	3.9	52.9	43.2
<AIによる業務の代替可能性>								
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	9.7	21.9	37.0	26.2	5.2	31.6	63.2
一部代替が可能だと思う	7,916	13.8	41.0	35.6	5.9	3.7	54.8	41.5

※「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」と回答した者を対象に集計。A計は「Aである」「どちらかといえばA」の合計。B計は「どちらかといえばB」「Bである」の合計。

4-9. 自社の職場への AI 導入意向（労働者調査）

労働者調査では、「あなたは、自社の職場に AI（人工知能）を導入してほしいと思いますか」と尋ねている。それによれば、「積極的導入を希望・計」（「積極的に導入してほしい」「どちらかといえば積極的に導入してほしい」の合計）の割合は 38.6%である一方で、「導入に消極的・計」（「どちらかといえば消極的である」「導入には消極的である」の合計）の割合は 60.4%となっており、「導入に消極的・計」のほうが「積極的導入を希望・計」を上回っている。AI 導入の場合の業務効率の影響別にみると、AI の導入により業務効率が「低下」に比べて「上昇」とする者ほど、「積極的導入を希望・計」の割合は高くなる傾向にある（図表 4-4-14）。AI の導入により業務効率が上昇すると考えている者ほど、AI 導入に積極的な意向を示しているようだ。

図表 4-4-14：自社の職場への AI 導入意向（単位＝%）【労働者調査】



4-10. AI が職場に導入された場合の雇用不安感（労働者調査）

労働者調査では、「あなたは、自社の職場に AI（人工知能）が導入された場合、雇用不安を感じますか」と尋ねている。これをみたものが図表 4-4-15 である。

それによれば、「雇用不安を感じる」が 10.3%、「どちらかといえば雇用不安を感じる」が 26.7%、「どちらかといえば雇用不安はない」が 42.1%、「全く雇用不安はない」が 20.2%となっている。「雇用不安あり・計」（「雇用不安を感じる」「どちらかといえば雇用不安を感じる」の合計）は 37.0%、「雇用不安なし・計」（「どちらかといえば雇用不安はない」「全く雇用不安はない」の合計）は 62.3%となっており、「雇用不安なし・計」が「雇用不安あり・計」を上回っている。

これを性別にみると、「雇用不安あり・計」の割合は、男性が 30.9%、女性が 44.6%で、男性に比べ女性のほうが高い。性・年齢別にみると、男女いずれも、おおむね年齢が低くなるほど、「雇用不安あり・計」の割合が高くなる。

従業員規模別にみると、規模が「1,000 人以上」で「雇用不安なし・計」の割合がもっとも高い。職種別にみると、「雇用不安あり・計」の割合は、「保安職」「事務職」「製造・生産工程職」などで高い。逆に、「雇用不安なし・計」の割合が高いのは、「建設・採掘職」「管理職」「専門・技術職」「販売職」「運搬・清掃等労務職」などとなっている。

図表 4-4-15：自社の職場に AI が導入された場合の雇用不安感（単位＝％）【労働者調査】

	n	雇用不安を感じる	どちらかといえば雇用不安を感じる	どちらかといえば雇用不安はない	全く雇用不安はない	無回答	雇用不安あり・計	雇用不安なし・計
合計	12,839	10.3	26.7	42.1	20.2	0.7	37.0	62.3
＜性別＞								
男性	7,159	8.9	22.0	42.5	25.9	0.8	30.9	68.4
女性	5,675	12.0	32.6	41.6	13.0	0.7	44.6	54.6
＜性・年齢＞								
男性								
20代以下	1,000	11.1	24.8	37.8	25.7	0.6	35.9	63.5
30代	1,943	9.4	22.3	42.4	25.4	0.5	31.7	67.8
40代	2,421	7.9	23.0	43.3	25.2	0.6	30.9	68.5
50代	1,468	8.9	19.3	44.6	26.2	1.0	28.2	70.8
60代以上	319	7.2	16.3	41.1	33.2	2.2	23.5	74.3
女性								
20代以下	1,476	12.7	35.2	39.8	11.9	0.4	47.9	51.7
30代	1,645	12.2	31.9	42.4	12.9	0.6	44.1	55.3
40代	1,701	11.3	33.0	41.6	13.4	0.6	44.3	55.0
50代	752	12.4	28.1	44.0	14.2	1.3	40.5	58.2
60代以上	91	9.9	33.0	39.6	13.2	4.4	42.9	52.8
＜従業員規模＞								
99人以下	540	13.0	27.2	35.0	23.7	1.1	40.2	58.7
100～299人	5,809	10.8	25.7	41.2	21.4	0.9	36.5	62.6
300～999人	3,823	11.2	27.6	42.2	18.4	0.6	38.8	60.6
1,000人以上	2,590	7.2	27.0	45.8	19.6	0.3	34.2	65.4
＜職種＞								
管理職	2,745	7.1	19.3	45.6	27.3	0.6	26.4	72.9
専門・技術職	1,368	8.6	17.9	45.5	27.1	0.8	26.5	72.6
事務職	7,014	11.7	31.9	40.8	14.9	0.7	43.6	55.7
販売職	526	8.7	21.1	43.5	26.2	0.4	29.8	69.7
サービス職	335	11.9	26.6	36.7	22.7	2.1	38.5	59.4
保安職	23	4.3	43.5	34.8	17.4	0.0	47.8	52.2
製造・生産工程職	401	12.2	29.9	36.2	20.7	1.0	42.1	56.9
輸送・機械運転職	62	14.5	22.6	24.2	33.9	4.8	37.1	58.1
建設・採掘職	21	0.0	0.0	47.6	52.4	0.0	0.0	100.0
運搬・清掃等労務職	62	17.7	12.9	24.2	45.2	0.0	30.6	69.4
その他	236	9.7	20.8	44.1	25.0	0.4	30.5	69.1

※「雇用不安あり・計」は、「雇用不安を感じる」「どちらかといえば雇用不安を感じる」の合計。「雇用不安なし・計」は、「どちらかといえば雇用不安はない」「全く雇用不安はない」の合計。

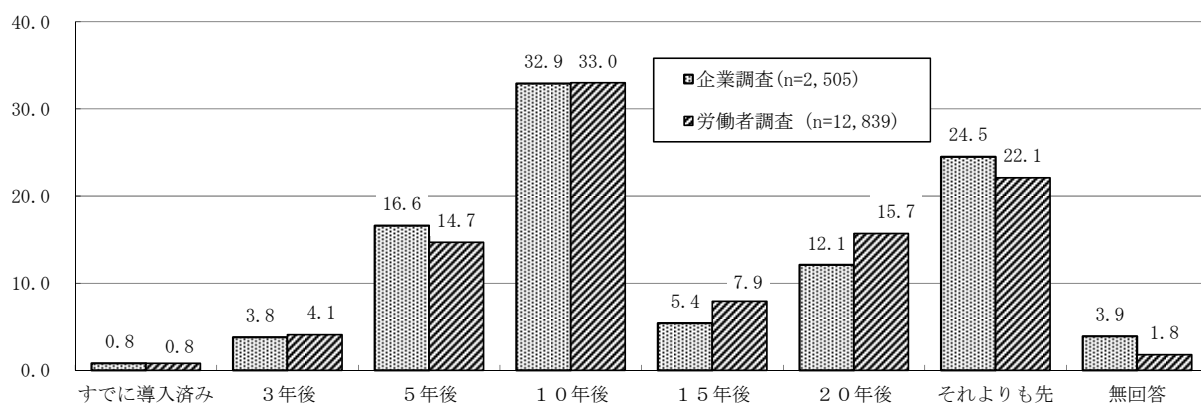
4-11. 職場に AI が導入される時期のイメージ（企業調査・労働者調査）

企業調査・労働者調査いずれも、AI（人工知能）が自社の職場に導入される時期について、何年後のイメージかを尋ねている。

それによれば、企業調査では、AI 導入の時期のイメージは、「10 年後」が 32.9%でもっとも高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 24.5%、「5 年後」が 16.6%、「20 年後」が 12.1%などとなっている。

一方、労働者調査も、「10 年後」が 33.0%でもっとも割合が高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 22.1%、「20 年後」が 15.7%、「5 年後」が 14.7%などとなっている。企業・労働者いずれも、AI 導入の時期は「10 年後」がもっとも多く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」などが続いている（図表 4-4-16）。

図表 4-4-16：職場に AI が導入される時期のイメージ（SA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】



企業調査、労働者調査について、それぞれ、AI の導入・検討状況別にみると、企業調査では、「導入・導入検討中」とする企業では、「5 年後」が 43.9%ともっとも割合が高く、次いで、「3 年後」が 32.5%、「すでに導入済み」が 14.0%、「10 年後」が 5.3%などとなっている。一方、「導入予定なし」とする企業では、「10 年後」が 34.4%ともっとも割合が高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 25.7%、「5 年後」が 15.4%、「20 年後」が 12.7%などとなっている。

一方、労働者調査では、AI の導入・検討状況別にみると、「導入・導入検討中」とする者では、「3 年後」が 32.8%ともっとも割合が高く、次いで、「5 年後」が 27.5%、「すでに導入済み」が 22.8%、「10 年後」が 10.5%などとなっている。一方、「導入予定なし・わからない」とする者では、「10 年後」が 34.0%ともっとも割合が高く、次いで、「それ（20 年後）よりも先」が 23.1%、「20 年後」が 16.2%、「5 年後」が 14.3%などとなっている（図表 4-4-17）。

「5 年程度以内・計」（「すでに導入済み」「3 年後」「5 年後」の合計）の割合をみると、導入・検討中の導入時期は、企業が 90.4%、労働者が 83.1%と大半を占めている。

図表 4-4-17: 職場に AI が導入される時期のイメージ (SA、単位=%)【企業調査・労働者調査】

		n	入 済 で み に 導	3 年 後	5 年 後	1 0 年 後	1 5 年 後	2 0 年 後	も そ 先 れ よ り	無 回 答	以 5 内 年 ・ 程 計 度
A I 導 入	【企業調査】・計	2,505	0.8	3.8	16.6	32.9	5.4	12.1	24.5	3.9	21.2
	<AIの導入・検討状況>										
	導入・導入検討中	114	14.0	32.5	43.9	5.3	1.8	0.0	1.8	0.9	90.4
	導入予定なし	2,376	0.1	2.4	15.4	34.4	5.6	12.7	25.7	3.7	17.9
	【労働者調査】・計	12,839	0.8	4.1	14.7	33.0	7.9	15.7	22.1	1.8	19.6
	<AIの導入・検討状況>										
	導入・導入検討中	400	22.8	32.8	27.5	10.5	1.3	0.3	1.0	4.0	83.1
導入予定なし・わからない	12,136	0.0	3.1	14.3	34.0	8.2	16.2	23.1	1.0	17.5	

※「5年程度以内・計」は「すでに導入済み」「3年後」「5年後」の合計。

4-12. AI の活用が一般化する時代³に求められる能力、スキル

(1) AI の活用が一般化する時代での求められる能力（企業調査・労働者調査）

企業調査では、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、貴社が従業員に求める能力にはどのようなものがありますか」（複数回答）と尋ねており、同様に、労働者調査でも、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、あなたに求められる能力はどのようなものとお考えですか」（複数回答）と尋ねている。

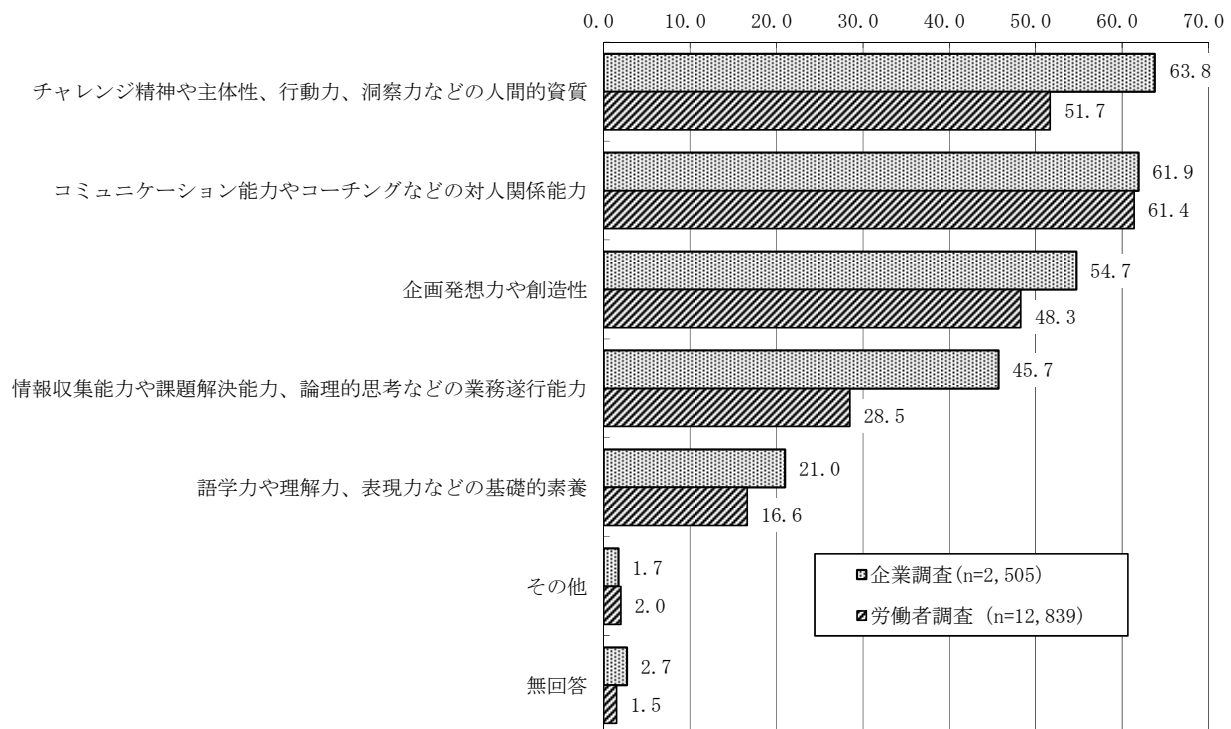
企業調査によれば、AI の活用が一般化する時代に従業員に求める能力とは、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」が 63.8%と最も多く、次いで、「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」が 61.9%、「企画発想力や創造性」が 54.7%、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」が 45.7%などとなっている。

一方、労働者調査においては、AI の活用が一般化する時代での求められる能力とは、「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」が 61.4%と最も多く、次いで、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」が 51.7%、「企画発想力や創造性」が 48.3%、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」が 28.5%などとなっている（図表 4-4-18）。

企業・労働者いずれも、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」「企画発想力や創造性」が上位にきている点に違いはない。各項目を比較すると、労働者に比べて企業のほうが、「情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力」「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」の割合が高くなっている。

³ 調査票の注記として、以下の設問では、AI（人工知能）の活用が一般化する時代（今から 20 年ほど先の遠い未来）を念頭に回答を求めている。

図表 4-4-18 : AI の活用が一般化する時代での求められる能力 (MA、単位=%)【企業調査・労働者調査】



(2) AI の活用が一般化する時代において求めるスキル (企業調査・労働者調査)

企業調査では、AI の活用が一般化する時代において、「AI (人工知能) の活用のスキルのうち、今後、貴社が求めるスキルにはどのようなものがあると思いますか」(複数回答)と尋ねている。同様に、労働者調査でも、「AI の活用のスキルのうち、今後、あなた自身が取得したいスキル、または自分の子どもに習得させたいスキルをお知らせください」(複数回答)と尋ねている。

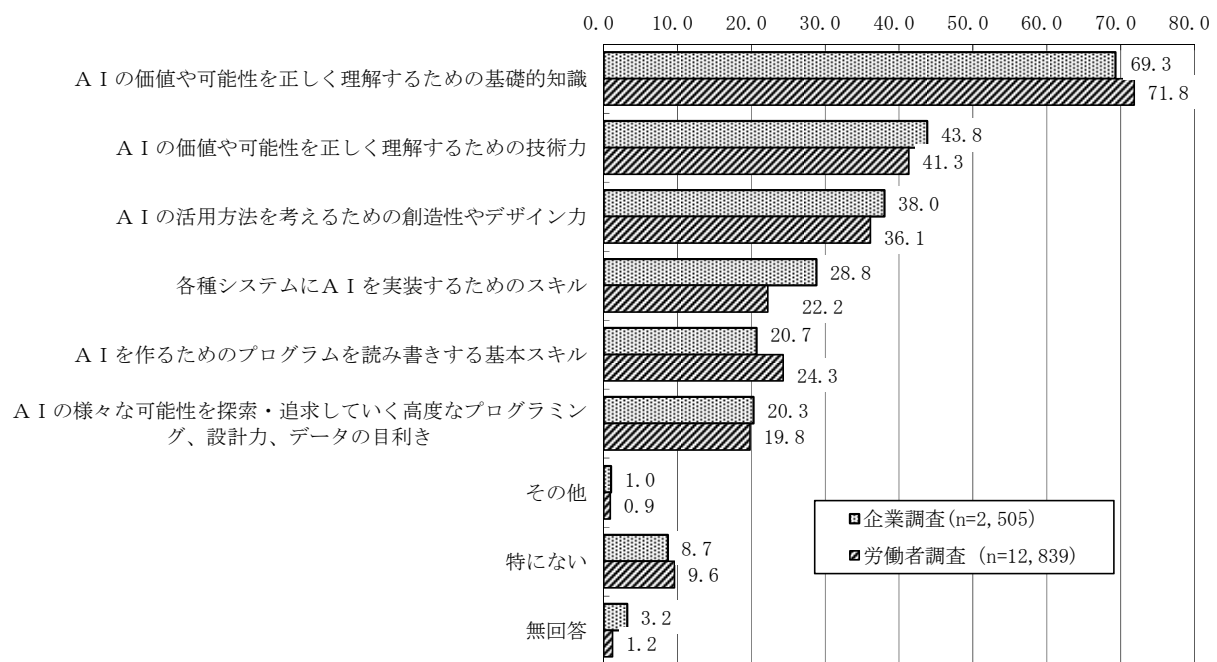
それによれば、企業調査では、AI の活用が一般化する時代に求めるスキルとは、「AI の価値や可能性を正しく理解するための基礎的知識」が 69.3% ともっとも多く、次いで、「AI の価値や可能性を正しく理解するための技術力」が 43.8%、「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」が 38.0% などとなっている。

一方、労働者調査でも、「AI の価値や可能性を正しく理解するための基礎的知識」が 71.8% ともっとも多く、次いで、「AI の価値や可能性を正しく理解するための技術力」が 41.3%、「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」が 36.1% などとなっている。

企業・労働者いずれも、「AI の価値や可能性を正しく理解するための基礎的知識」「AI の価値や可能性を正しく理解するための技術力」「AI の活用方法を考えるための創造性やデザイン力」が上位にきている点に違いはなく、ともに、AI に関する基礎的知識や AI の価値や可能性を理解するための技術力、AI の活用方法を考えるための創造性を重視しているようだ。

その一方で、「各種システムに AI を実装するためのスキル」「AI を作るためのプログラムを読み書きする基本スキル」「AI の様々な可能性を探索・追求していく高度なプログラミング、設計力、データの目利き」など、技術的なスキルについては、企業・労働者とも 2 割程度となっている（図表 4-4-19）。

図表 4-4-19：AI の活用が一般化する時代において、AI の活用のスキルのうち、今後、求めるスキル（MA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】

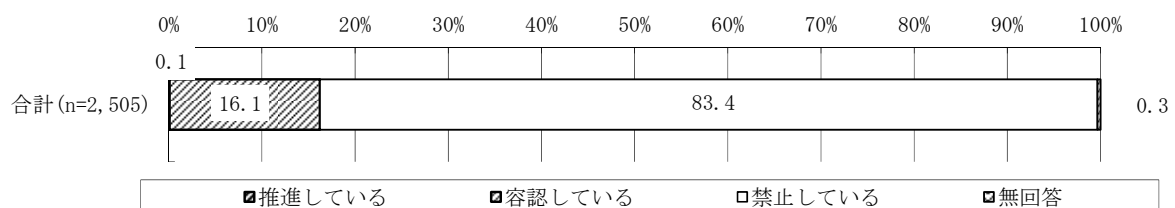


5. 副業

5-1. 副業の許可状況（企業調査）

企業調査では、「従業員の副業を認めていますか」と尋ねている。それによれば、「禁止している」が 83.4%と 8 割強を占め、次いで、「容認している」が 16.1%となっており、「推進している」は 0.1%とわずかである（図表 4-5-1）。

図表 4-5-1：従業員の副業の許可状況（単位＝％）【企業調査】

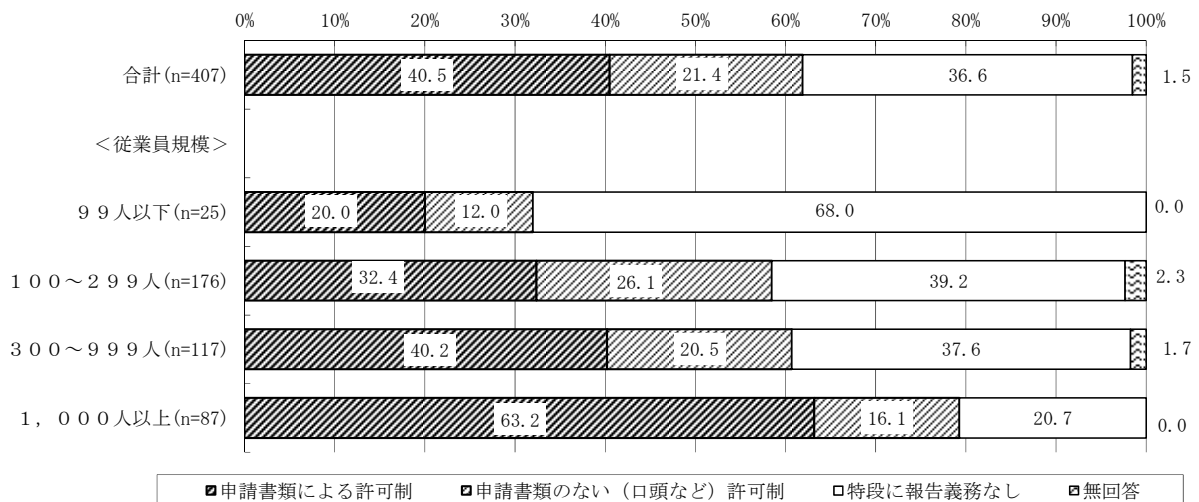


5-2. 企業の副業の推進・容認の状況

(1) 従業員の副業申請の扱い（企業調査）

企業調査において、従業員の副業の「推進・容認企業・計」（「推進している」「容認している」の合計）について、従業員の副業申請の扱いを尋ねたところ、「申請書類による許可制」が40.5%、「申請書類のない（口頭など）許可制」が21.4%となっており、「特段に報告義務なし」は36.6%となっている。これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「申請書類による許可制」の割合が高くなる一方で、規模が小さくなるほど「特段に報告義務なし」の割合が高くなる（図表 4-5-2）。

図表 4-5-2：従業員の副業申請の扱い（単位＝％）【企業調査】



※従業員の副業を「推進している」「容認している」とする企業を対象に集計。

(2) 副業の推進・容認理由（企業調査）

従業員の副業の「推進・容認企業・計」（「推進している」「容認している」の合計）について、副業の推進・容認理由（複数回答）を尋ねたところ、「特に理由はない」が24.3%で最も多い。具体的な理由としては、「賃金低下の補助」が20.1%、「優秀な人材の確保・定着のため」が18.4%、「副業にかかわるルールがなく黙認していただけ」が17.9%、「社会貢献のため」が14.5%、「従業員の視野拡大・能力開発のため」が13.8%、「副業の経験を本業に活かしてほしいため」が11.3%などとなっている。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「優秀な人材の確保・定着のため」「社会貢献のため」などの割合が高い。一方、おおむね規模が小さくなるほど、「賃金低下の補助」「副業にかかわるルールがなく黙認していただけ」などの割合が高い（図表 4-5-3）。

図表 4-5-3：副業の推進・容認理由（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	副業の経験を活かして本業に活かすため	従業員の能力・視野の拡大のため	社会貢献のため	優秀な人材の確保のため	賃金低下の補助	転職や再就職の支援	副業に力がかかっているため	その他	特に理由はない	無回答
合計	407	11.3	13.8	14.5	18.4	20.1	1.2	17.9	12.3	24.3	1.2
<従業員規模>											
99人以下	25	12.0	12.0	8.0	16.0	24.0	4.0	36.0	4.0	36.0	0.0
100～299人	176	9.7	12.5	10.2	11.4	25.0	1.1	18.8	14.8	24.4	1.1
300～999人	117	14.5	15.4	16.2	20.5	16.2	1.7	17.9	11.1	22.2	1.7
1,000人以上	87	10.3	14.9	23.0	31.0	13.8	0.0	10.3	11.5	24.1	1.1

※従業員の副業を「推進している」「容認している」とする企業を対象に集計。

5-3. 副業の禁止理由（企業調査）

企業調査において、従業員の副業を「禁止している」企業について、副業の禁止理由（複数回答）を尋ねたところ、「業務に専念してもらいたい」が81.9%と最も多く、次いで、「疲労による業務効率の低下防止」が63.2%、「業務上の秘密保持」が37.7%、「企業秩序を乱すから」が29.1%などとなっている。

これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「業務上の秘密保持」の割合が高くなる（図表 4-5-4）。

図表 4-5-4：副業の禁止理由（MA、単位＝％）【企業調査】

	n	業務に専念してもらいたい	業務上の秘密保持	企業秩序を乱すから	疲労による業務効率の低下防止	残業・休日出勤ができません	人材の流出防止	その他	特にない	無回答
合計	2,090	81.9	37.7	29.1	63.2	14.0	9.8	3.4	1.8	2.5
<従業員規模>										
99人以下	93	82.8	30.1	25.8	51.6	10.8	7.5	2.2	6.5	1.1
100～299人	999	81.6	35.6	31.6	64.4	14.7	9.3	3.1	1.3	2.3
300～999人	615	84.4	38.5	30.4	64.1	15.0	11.9	2.4	2.0	2.4
1,000人以上	368	78.5	43.2	20.4	61.1	11.1	8.4	6.3	1.9	3.3

※従業員の副業を「禁止している」企業を対象に集計。

5-4. 今後の従業員の副業の推進方針（企業調査）

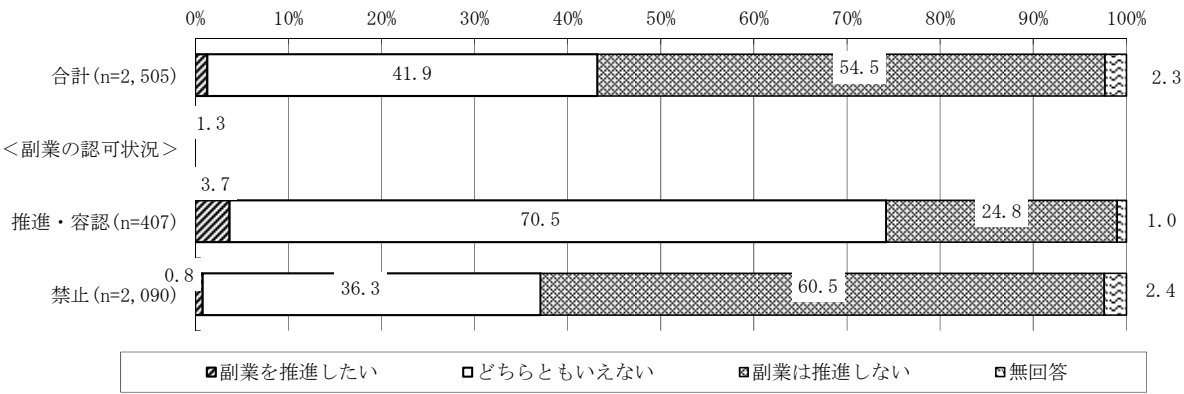
企業調査では、「今後、ICT（情報通信技術）を利用した働き方（テレワーク）が進んだ場合に、貴社の従業員の副業のあり方をどのようにしたいと思いますか」と尋ねている。

それによれば、「副業を推進したい」は1.3%とわずかであり、「どちらともいえない」が41.9%、「副業は推進しない」が54.5%となっている。

これを副業の認可状況別にみると、副業を禁止している企業では、「副業は推進しない」とする企業が60.5%と最も割合が高い。一方、副業を推進・容認している企業では、「ど

ちらともいえない」が 70.5%でもっとも高く、次いで、「副業は推進しない」が 24.8%となっており、「副業を推進したい」は 3.7%となっている（図表 4-5-5）。

図表 4-5-5：今後の従業員の副業の推進方針（単位＝%）【企業調査】



5-5. 労働者の副業の状況

(1)副業の状況（労働者調査）

労働者調査では、「主な仕事の他に、ふだん何か収入になる仕事（以下、「副業」と略す）をしているか」を尋ねている。これをみたものが図表 4-5-6 である。

図表 4-5-6：①副業の有無、②副業していない者の副業の意向（単位＝%）【労働者調査】

		①副業の有無				②（副業はしていない）副業の意向			
		n	し副 るて業 いを	ない副 業は い	無 回 答	n	した い	した く ない	無 回 答
合計		12,839	1.9	97.8	0.3	12,560	32.1	65.0	2.8
＜性別＞									
男性		7,159	2.2	97.5	0.3	6,981	29.8	67.5	2.8
女性		5,675	1.4	98.2	0.3	5,574	35.1	62.0	2.9
＜性・年齢＞									
男性	20代以下	1,000	1.2	98.7	0.1	987	37.5	61.0	1.5
	30代	1,943	2.5	97.4	0.1	1,893	36.1	62.0	2.0
	40代	2,421	1.9	97.9	0.2	2,370	27.9	69.5	2.6
	50代	1,468	2.8	96.8	0.4	1,421	22.4	73.5	4.0
	60代以上	319	4.4	95.3	0.3	304	14.5	78.6	6.9
女性	20代以下	1,476	0.9	98.8	0.3	1,458	39.1	59.1	1.8
	30代	1,645	1.2	98.5	0.3	1,621	38.1	59.2	2.7
	40代	1,701	1.8	97.9	0.3	1,666	32.5	64.3	3.2
	50代	752	2.3	97.3	0.4	732	28.0	67.6	4.4
	60代以上	91	3.3	95.6	1.1	87	20.7	70.1	9.2

※「②副業の意向」は、「副業はしていない」者を対象に集計。

それによれば、「副業をしている」とする者は 1.9%、「副業はしていない」が 97.8%となっている。「副業をしている」とする割合を性別にみると、男性 2.2%、女性 1.4%となっており、両者にほとんど差はみられない。性・年齢別にみると、男女いずれも、60 代以上でもっとも割合が高い（図表 4-5-6①）。

次に、「副業はしていない」とする者を対象に、副業の意向をたずねたところ、「副業をしたい」が 32.1%、「副業をしたくない」が 65.0%となっている。

「副業をしたい」とする割合を性別にみると、男性 29.8%、女性 35.1%となっており、女性のほうが高い。性・年齢別にみると、男女いずれも、年齢が低いほど、「副業をしたい」とする割合が高くなる（図表 4-5-6②）。

(2)副業の就業形態（労働者調査）

労働者調査で「副業をしている」者を対象に、副業の就業形態を尋ねたところ、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 28.9%ともっとも割合が高く、次いで、「自営業主」が 21.9%、「非正社員（派遣社員含む）」が 14.5%、「会社などの役員」が 4.5%、「正社員」が 3.3%などとなっている。

これを性別にみると、男性は、「自営業主」が 28.1%ともっとも割合が高く、次いで、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 27.5%などとなっている。女性は、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 31.7%ともっとも割合が高く、次いで、「非正社員（派遣社員含む）」が 23.2%などとなっている。

性・年齢別にみると、男女いずれも、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」は、おおむね年齢が低くなるほど高くなる傾向にある（図表 4-5-7）。

図表 4-5-7：副業の就業形態（単位＝%）【労働者調査】

	n	正社員	非正社員（派遣社員含む）	会社などの役員	自営業主	自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	その他	無回答
合計	242	3.3	14.5	4.5	21.9	28.9	21.9	5.0
<性別>								
男性	160	3.8	10.0	5.0	28.1	27.5	21.3	4.4
女性	82	2.4	23.2	3.7	9.8	31.7	23.2	6.1
<性・年齢>								
20代以下	12	0.0	25.0	0.0	25.0	41.7	0.0	8.3
30代	48	0.0	12.5	4.2	16.7	41.7	16.7	8.3
40代	45	4.4	11.1	8.9	31.1	28.9	11.1	4.4
50代	41	9.8	0.0	4.9	36.6	9.8	39.0	0.0
60代以上	14	0.0	14.3	0.0	35.7	14.3	35.7	0.0
20代以下	13	0.0	15.4	7.7	0.0	53.8	23.1	0.0
30代	19	5.3	10.5	0.0	15.8	47.4	10.5	10.5
40代	30	0.0	40.0	0.0	6.7	26.7	20.0	6.7
50代	17	5.9	17.6	5.9	11.8	11.8	41.2	5.9
60代以上	3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0

※「副業をしている」者を対象に集計。

(3)副業での情報通信技術（ICT）の使用（労働者調査）

「副業をしている」者を対象に、「副業では、パソコン（スマートフォン・タブレット、ネット周辺機器含む）等の ICT（情報通信技術）を使用していますか」と尋ねたところ、「使用している」が 38.4%、「たまに使用する」が 16.5%、「ほとんど使用しない」が 38.8%となっている。これを副業の就業形態別にみると、「使用している」とする割合は、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」が 64.3%ともっとも高い（図表 4-5-8）。

図表 4-5-8：副業での情報通信技術（ICT）の使用（単位＝％）【労働者調査】

	n	使用 する て	たま に 使 用 す る	ほと ん ど 使 用 し な い	無 回 答
合計	242	38.4	16.5	38.8	6.2
<副業の就業形態>					
正社員	8	62.5	0.0	37.5	0.0
非正社員（派遣社員含む）	35	25.7	17.1	54.3	2.9
会社などの役員	11	36.4	36.4	27.3	0.0
自営業主	53	32.1	22.6	41.5	3.8
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	64.3	11.4	24.3	0.0

※「副業をしている」者を対象に集計。

(4)副業と本業の仕事内容の異同（労働者調査）

「副業をしている」者を対象に、副業の仕事内容と本業の仕事内容とを比べての違いを尋ねたところ、「同じ・計」（「まったく同じ」（1.7%）、「ほとんど同じ」（9.1%）の合計）の割合は 10.8%、「異なる・計」（「かなり異なる」（17.8%）、「まったく異なる」（66.1%）の合計）の割合は 83.9%となっている。本業の仕事内容と比べると、副業の仕事内容は異なるとする者が 8 割を占めている。

副業の就業形態別にみると、「同じ・計」の割合は、副業が「正社員」で 37.5%、「非正社員」で 28.6%、「会社などの役員」で 27.3%と他に比べて高い。その一方で、「異なる・計」の割合は、「自営業主」で 98.1%、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」で 90.0%と高くなっている（図表 4-5-9）。

図表 4-5-9：副業と本業の仕事内容の異同（単位＝％）【労働者調査】

	n	ま っ た く 同 じ	ほ と ん ど 同 じ	か な り 異 な る	ま っ た く 異 な る	無 回 答	同 じ ・ 計	異 な る ・ 計
合計	242	1.7	9.1	17.8	66.1	5.4	10.8	83.9
<副業の就業形態>								
正社員	8	25.0	12.5	12.5	37.5	12.5	37.5	50.0
非正社員（派遣社員含む）	35	0.0	28.6	20.0	48.6	2.9	28.6	68.6
会社などの役員	11	0.0	27.3	36.4	36.4	0.0	27.3	72.7
自営業主	53	1.9	0.0	15.1	83.0	0.0	1.9	98.1
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	0.0	10.0	27.1	62.9	0.0	10.0	90.0

※「副業をしている」者を対象に集計。「同じ・計」は「まったく同じ」「ほとんど同じ」の合計。「異なる・計」は「かなり異なる」「まったく異なる」の合計。

(5)本業の仕事に対する副業の役立ち度（労働者調査）

「副業をしている」者を対象に、「副業は、本業の仕事に、どの程度役立っているか」を尋ねたところ、「役立つ・計」（「大いに役立っている」（17.8%）、「やや役立っている」（27.7%）の合計）の割合は45.5%。「役立たない・計」（「あまり役立っていない」（13.6%）、「まったく役立っていない」（36.8%）の合計）は50.4%となっており、両者はほぼ拮抗している。

副業の就業形態別にみると、「役立つ・計」の割合は、「正社員」「会社などの役員」「非正社員（派遣社員含む）」などで高い。

本業と副業の仕事の異同別にみると、「役立つ・計」の割合は、「異なる・計」が42.4%であるのに対して、「同じ・計」は88.4%となっており、本業と副業が同じ仕事内容であるほど、副業の仕事が本業の仕事に役立っているとする傾向にある（図表4-5-10）。

図表4-5-10：本業の仕事に対する副業の役立ち度（単位＝%）【労働者調査】

	n	大いに役立っている	やや役立っている	あまり役立っていない	まったく役立っていない	無回答	役立つ・計	役立たない・計
合計	242	17.8	27.7	13.6	36.8	4.1	45.5	50.4
<副業の就業形態>								
正社員	8	62.5	12.5	12.5	0.0	12.5	75.0	12.5
非正社員（派遣社員含む）	35	28.6	34.3	14.3	22.9	0.0	62.9	37.1
会社などの役員	11	9.1	63.6	9.1	18.2	0.0	72.7	27.3
自営業主	53	17.0	18.9	17.0	47.2	0.0	35.8	64.2
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	18.6	37.1	12.9	31.4	0.0	55.7	44.3
<本業と副業の仕事の異同>								
同じ・計	26	53.8	34.6	3.8	7.7	0.0	88.4	11.5
異なる・計	203	14.3	28.1	15.8	41.9	0.0	42.4	57.6

※「副業をしている」者を対象に集計。「役立つ・計」は「大いに役立っている」「やや役立っている」の合計。「役立たない・計」は「あまり役立っていない」「まったく役立っていない」の合計。

(6)勤務先（本業）への副業の通知状況（労働者調査）

労働者調査では、「副業をしている」者を対象に、「あなたは副業していることを、本業の勤め先（会社・組織）に知らせていますか」と尋ねている。それによれば、「知らせている」は29.8%となっており、「正式な届け出などはしていないが、上司や同僚は知っている」は25.2%となっている。「知らせていない」は40.5%だった。

副業の就業形態別にみると、「知らせている」がもっとも高いのは「会社などの役員」で、「知らせていない」がもっとも高いのは、「自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）」となっている（図表4-5-11）。

図表 4-5-11：勤務先（本業）への副業の通知状況（単位＝％）【労働者調査】

	n	知らせている	やして正式な届け出がないが、上司は知っている	知らせていない	無回答
合計	242	29.8	25.2	40.5	4.5
<副業の就業形態>					
正社員	8	25.0	12.5	37.5	25.0
非正社員（派遣社員含む）	35	45.7	25.7	28.6	0.0
会社などの役員	11	54.5	9.1	36.4	0.0
自営業主	53	22.6	37.7	39.6	0.0
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	22.9	24.3	51.4	1.4

※「副業をしている」者を対象に集計。

5-6. 副業をする（したい）理由（労働者調査）

労働者調査では、副業をしている者及び、副業をしていないが副業をしたい者を対象に、副業をしている理由（副業をしたい理由）（複数回答）を尋ねている。それによれば、「収入を増やしたいから」が 84.9%と最も多く、次いで、「自分が活躍できる場を広げたいから」が 33.9%、「様々な分野の人とつながりができるから」が 30.4%、「現在の仕事で培った能力を活用するため」が 10.6%などとなっている。

これを副業実施の有無別にみると、「副業をしている」に比べて「副業はしていないがしたい」のほうが「収入を増やしたいから」の割合が高い（図表 4-5-12）。

図表 4-5-12：副業をする（したい）理由（MA、単位＝％）【労働者調査】

	n	収入を増やしたいから	技術（IT）の発達から副業がしやすい	転職したいから	独立したいから	自分が活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりたいから	現在の仕事を活用する培った能力のため	時間ゆとりがある	その他	無回答
合計	4,280	84.9	6.9	8.0	6.8	33.9	30.4	10.6	6.7	3.7	2.8
<副業実施の有無>											
副業をしている	242	54.5	6.6	2.5	9.1	28.9	28.5	12.4	8.3	25.2	3.3
副業はしていないがしたい	4,038	86.7	6.9	8.3	6.6	34.2	30.5	10.5	6.6	2.4	2.8

※「副業をしている」者及び、「副業はしていない」が「したい」者を対象に集計。

