

JILPT 調査シリーズ
No.217
2021年 11月

人材育成と能力開発の現状と課題に 関する調査（労働者調査）

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査
(労働者調査)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

少子高齢化が進むなかで、生産性を高める鍵として人材への投資の重要性が指摘されている。デジタル化など技術革新が進展する近年は、若年への投資はもちろんとして、中高年においてもリカレント教育等によるスキルの再構築が注目されている。人材への投資はあらゆる産業・企業規模で求められるものであるが、特に中小零細企業においては、時間と予算の制約や人材育成ノウハウの不足などを背景として、人材育成・能力開発が不十分なものになりがちである。

このたび当機構では、厚生労働省からの要請に基づいて、中小零細企業も含めた人材育成・能力開発の実態を把握するため、企業アンケート調査および労働者調査（WEB 調査）を実施した。本報告書は、そのうち労働者調査の結果をとりまとめたものである。本報告書が関係各位の方々に少しでも役に立つものになれば幸いである。

2021 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

調査担当者

氏 名	所 属
ぐんじ 郡司 まさと 正人	労働政策研究・研修機構 調査部 部長
ふじもと 藤本 まこと 真	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 主任研究員
あらかわ 荒川 そうた 創太	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐
いわた 岩田 としひで 敏英	労働政策研究・研修機構 調査部 調査員

※肩書は調査時点（2020 年 9 月）。本調査シリーズのとりまとめは主に岩田が行った。

目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 調査結果の概要	5
第1節 仕事の状況	5
1. 勤続年数	5
2. 仕事の内容	6
3. 仕事レベル（熟達度）	7
4. 現在の職位（役職のレベル）	8
5. 1週間の労働時間	9
6. 正社員として勤務した会社の数	10
第2節 職場の状況	12
1. 職場の従業員の年齢構成	12
2. 職場の従業員に占める女性の割合	12
3. 職場の従業員に占める非正社員の割合	13
4. 職場の従業員の退職の状況	13
5. 職場の雰囲気	14
第3節 勤務している会社の状況	16
1. 会社の経営手法（トップダウンか）	16
2. 会社の強み	16
3. 会社についてどのように思うか	17
第4節 職場での人材育成・能力開発	23
1. 会社の人材育成・能力開発の方針は明確か	23
2. OJT（On The Job Training）の経験	24
3. OFF-JT の受講の有無	26
4. OFF-JT の受講時間	29
5. 受講した OFF-JT の内容	31
6. OFF-JT は役立ったか	32
7. 自己啓発の実施状況	33
8. 自己啓発の方法	37
9. 自己啓発の内容	37
10. 自己啓発で費用の補助を受けたか	38
11. 自己啓発への費用補助額	39
12. 自己啓発を行うことに対して協力的か	40

1 3. 自己啓発を行わなかった理由	41
1 4. いまの会社に入社してから取得した検定や資格	45
1 5. 検定や資格を取得した目的	46
第5節 現状に対する評価と今後について	47
1. 現状に対する評価	47
2. 今後取り組みたいこと	65
3. 将来のキャリア	70
4. 将来もっとも望む働き方（雇用形態）	70
5. 正社員になった場合の将来のキャリア	71
6. 仕事をする能力を高めるうえでの課題	71
第6節 新型コロナウイルス感染症の影響	73
1. 新型コロナウイルス感染症の影響：会社の業績	73
2. 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間	75
3. 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用	77
4. リモートワークによる仕事のスタイルの変化	80
5. リモートワークに対する認識	81
6. 流行が落ち着いた後の「仕事のやり方」や「働き方」の変化	83
7. 「仕事のやり方」や「働き方」にはどのような変化があると思うか（自由記述）	85
8. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い会社から求められると思うこと	86
9. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い会社から求められることへの不安	88
調査票	91
付属統計表	121

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

民間企業における人材育成と能力開発についての取り組みの現状と課題の把握を目的として、アンケート調査を実施した。厚生労働省が実施する『能力開発基本調査』では調査対象となっていない30人未満の小企業に勤務する労働者も対象に含め、中小零細企業で働く労働者の状況についても把握するものとした。なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

2. 調査名

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）」

3. 本調査でわかったこと（主な事実発見）

- ・2019年度に、会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（＝OFF-JT）を受講したかを尋ねた。13.6%が「受講した」と回答し、86.4%が「受講していない」と回答している。規模別にみると、規模の大きい企業に勤める者ほどOFF-JTを受講している。「9人以下」では6.3%に留まっているが、「10～29人」では7.4%、「30～99人」では11.0%、「100～299人」では12.9%、「300人以上」では17.2%が受講している。
- ・仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を2019年度に行ったかどうかを尋ねた。16.7%の人が自己啓発を「行った」と回答し、「行わなかった」は83.3%となっている。規模別にみると、規模の大きい企業に勤務する者ほど、自己啓発を行った傾向にある。「9人以下」では8.9%に留まっているが、「10～29人」では8.5%、「30～99人」では12.5%、「100～299人」では15.9%、「300人以上」では21.4%が自己啓発を実施している。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大が、自身のリモートワークの活用に与えた影響を尋ねた。「進んでいない/そもそも導入されていない」とする割合が64.9%で最も高く、「今回やや進んだ」が17.0%、「今回大きく進んだ」が16.0%、「以前から進んでいる」が2.1%となっている。規模別にみると、「以前から進んでいる」は規模による差がほとんどないが、「今回大きく進んだ」と「今回やや進んだ」は、規模による差が顕著で、規模の大きい企業で働く人ほど、コロナ禍を契機として、リモートワークの活用が進んでいる。

4. 調査方法

インターネット調査

5. 調査の配信方法とスクリーニング調査の内容

民間調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する者から、10,000 人分の回答を回収した。

- ・性別：男女
- ・年齢：18 歳～65 歳
- ・居住地：全国（国内）
- ・雇用形態：正社員および直接雇用の非正社員。ただし、直接雇用の非正社員は、そのうち契約社員、嘱託、パートタイマー・アルバイトのみ
- ・勤務先：次の業種に該当する勤務先
「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」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの。外国公務を除く）」
- ・勤務する会社の規模：従業員 5 人以上

回収にあたっては、2016 年経済センサス活動調査に基づき、対象業種別、企業規模別（常用雇用者ベース）の常用雇用者数の構成比を算出した（対象業種×常用雇用者規模のセルを作成し、各セルの構成比を算出）。この構成比を 10,000 人にあてはめてセルごとの回収数を算出し、すべてのセルの回収数を満たすまで回収を継続した。

なお、常用雇用者規模のカテゴリーは、「9 人以下」「10 人以上 30 人未満」「30 人以上 100 人未満」「100 人以上 300 人未満」「300 人以上」の 5 区分とした。

6. 調査実施機関

2020 年 9 月 15 日に配信し、10 月 28 日に 10,000 人の回収を完了した。

7. 前回（2016 年）調査について

2016 年にも同様の調査を行っている。対象とする範囲は、性別、年齢、居住地、雇用形態、勤務先の業種、企業規模のいずれについても今回の 2020 年調査と同一である。業種と企業規模の構成比は、今回調査は 2016 年経済センサス活動調査に基づいているが、前回調査は 2014 年経済センサス基礎調査に基づいている。前回調査の結果は調査シリーズ No.173 とし

て取りまとめており、集計結果および調査票を掲載している¹。

本調査シリーズでは、今回調査の結果とともに、適宜、2016 年調査の結果もあわせて示す。

8. 回答者の属性

以下の通り。

年齢	2020 年調査		2016 年調査	
	N	%	N	%
18~29 歳	1,597	16.0	389	3.9
30~39 歳	2,485	24.9	1,818	18.2
40~49 歳	2,753	27.5	3,938	39.4
50~59 歳	2,349	23.5	3,151	31.5
60 歳以上	816	8.2	704	7.0
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

雇用形態	2020 年調査		2016 年調査	
	N	%	N	%
正社員	7,702	77.0	7,284	72.8
契約社員 ²	635	6.4	676	6.8
嘱託 ³	161	1.6	127	1.3
パートタイマー・アルバイト	1,502	15.0	1,897	19.0
その他	—	—	16	0.2
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

性別	2020 年調査		2016 年調査	
	N	%	N	%
男性	6,047	60.5	6,895	69.0
女性	3,953	39.5	3,105	31.1
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

¹ JILPT 調査シリーズ No.173 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/173.html>

² フルタイム勤務者であり、嘱託以外の社員。

³ 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約した社員。

業種	2020 年調査		2016 年調査	
	N	%	N	%
建設業	540	5.4	560	5.6
製造業	1,892	18.9	1,915	19.2
電気・ガス・熱供給・水道業	42	0.4	48	0.5
情報通信業	331	3.3	346	3.5
運輸業，郵便業	629	6.3	645	6.5
卸売業，小売業	1,957	19.6	1,947	19.5
金融業，保険業	317	3.2	318	3.2
不動産業，物品賃貸業	177	1.8	173	1.7
学術研究，専門・技術サービス業	258	2.6	257	2.6
宿泊業，飲食サービス業	811	8.1	765	7.7
生活関連サービス業，娯楽業	337	3.4	319	3.2
教育，学習支援業	363	3.6	350	3.5
医療，福祉	1,373	13.7	1,292	12.9
複合サービス業	149	1.5	206	2.1
その他サービス業	824	8.2	811	8.1
その他	—	—	48	0.5
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

従業員規模	2020 年調査		2016 年調査	
	N	%	N	%
9 人以下	651	6.5	623	6.2
10～29 人	1,287	12.9	1,237	12.4
30～99 人	1,570	15.7	1,621	16.2
100～299 人	1,525	15.3	1,463	14.6
300 人以上	4,967	49.7	5,056	50.6
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

居住地	2020 年調査		2016 年調査	
	N	%	N	%
北海道	420	4.2	421	4.2
東北	514	5.1	538	5.4
南関東	3,579	35.8	3,566	35.7
北関東・甲信	551	5.5	537	5.4
北陸	335	3.4	361	3.6
東海	1,222	12.2	1,346	13.5
近畿	1,898	19.0	1,944	19.4
中国	503	5.0	500	5.0
四国	207	2.1	205	2.1
九州	771	7.7	582	5.8
合計	10,000	100.0	10,000	100.0

第2章 調査結果の概要

第1節 仕事の状況

1. 勤続年数

回答者の勤続年数をみると、正社員は「10～20 年未満」（27.0％）が最も回答割合が高く、嘱託は「20 年以上」（46.6％）が突出している。契約社員とパートタイマー・アルバイトでは「3 年未満」（それぞれ 30.6％、39.5％）が最も回答割合が高い（図表 2-1-1）。

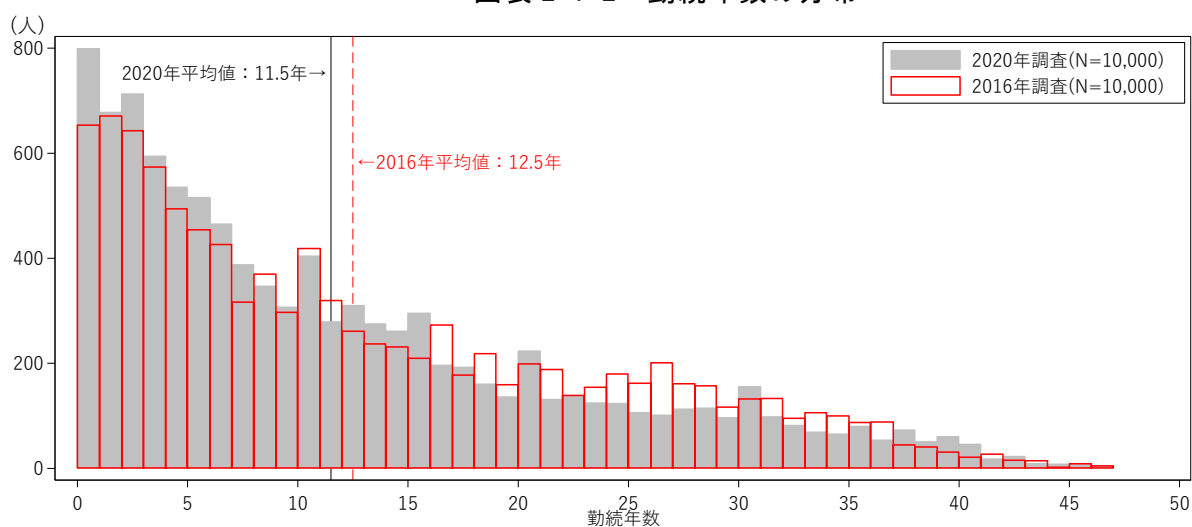
分布をみると、短い勤続年数ほど回答者数が多くなっている。平均値は 11.5 年となっており、参考までに 2016 年調査と比較すると 1.0 年短い（図表 2-1-2）。図表 2-1-3 は同様の図を正社員に限定して示している。短い勤続年数ほど回答者数が多くなっている。平均値は 12.6 年となっており、2016 年調査と比較すると 2.1 年短い。

図表 2-1-1 勤続年数（2020 年調査、雇用形態別、単位：％）

	N	3 年未満	3 ～ 5 年未満	5 ～ 10 年未満	10 ～ 20 年未満	20 年以上
計	10,000	21.9	11.3	20.2	25.1	21.6
正社員	7,702	17.9	10.4	19.5	27.0	25.2
契約社員	635	30.6	13.5	21.7	20.2	14.0
嘱託	161	13.7	5.6	16.1	18.0	46.6
パートタイマー・アルバイト	1,502	39.5	15.6	23.3	17.8	3.8

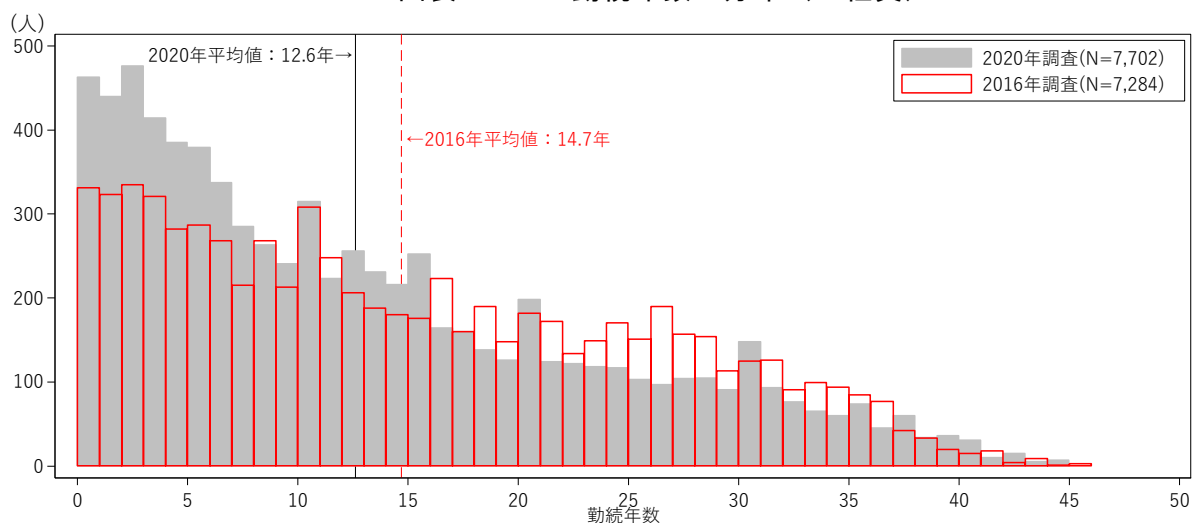
注）いまの会社に入社した年・月の回答をもとに作成。

図表 2-1-2 勤続年数の分布



注）いまの会社に入社した年・月の回答をもとに作成。

図表 2-1-3 勤続年数の分布（正社員）



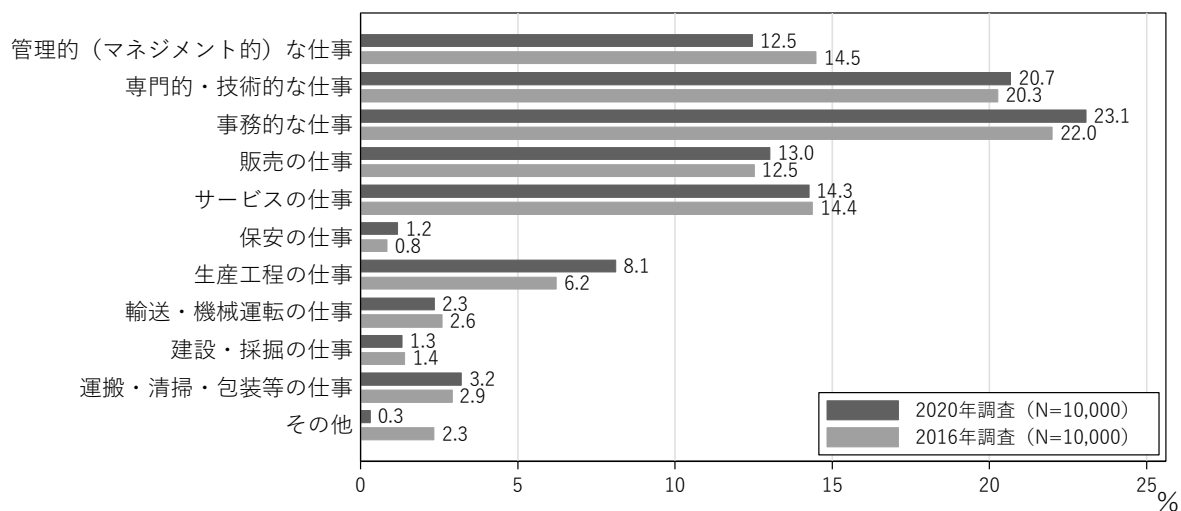
注) いまの会社に入社した年・月の回答をもとに作成。

2. 仕事の内容

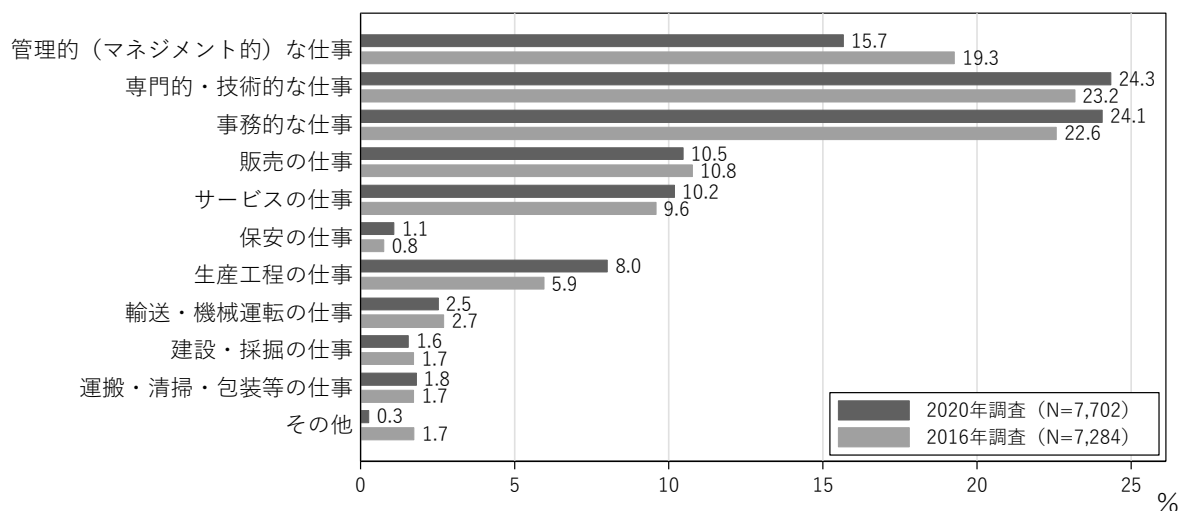
仕事の内容をみると、「事務的な仕事」が23.1%で最も高い割合となっている。次いで「専門的・技術的な仕事」(20.7%)、「サービスの仕事」(14.3%)、「販売の仕事」(13.0%)、「管理的(マネジメント的)な仕事」(12.5%)などとなっている(図表2-1-4)。

対象を正社員に限定したものを図表2-1-5に示している。「専門的・技術的な仕事」が24.3%で最も高い割合となっている。次いで、「事務的な仕事」(24.1%)、「管理的(マネジメント的)な仕事」(15.7%)、「販売の仕事」(10.5%)、「サービスの仕事」(10.2%)などとなっている。

図表 2-1-4 仕事の内容



図表 2-1-5 仕事の内容（正社員）

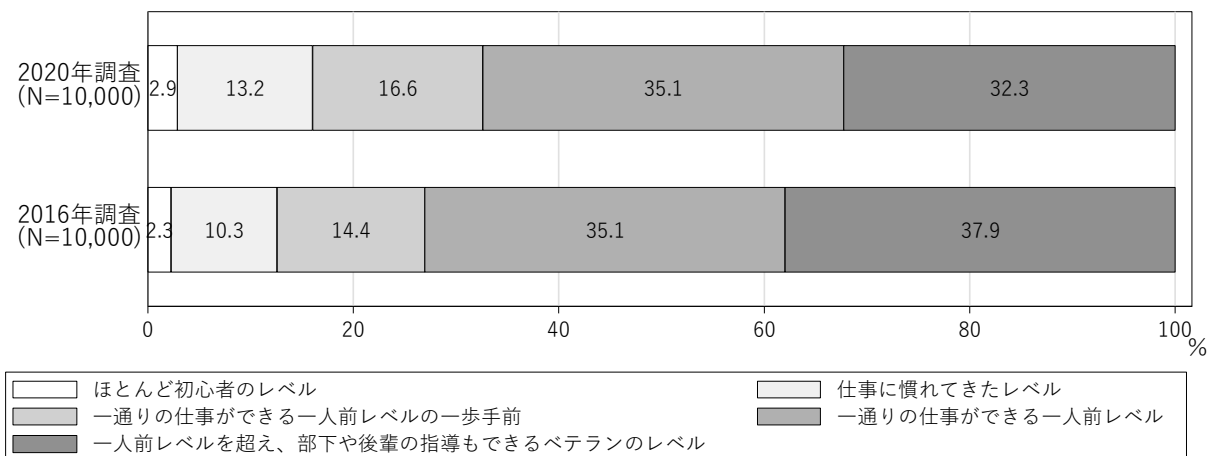


3. 仕事レベル（熟達度）

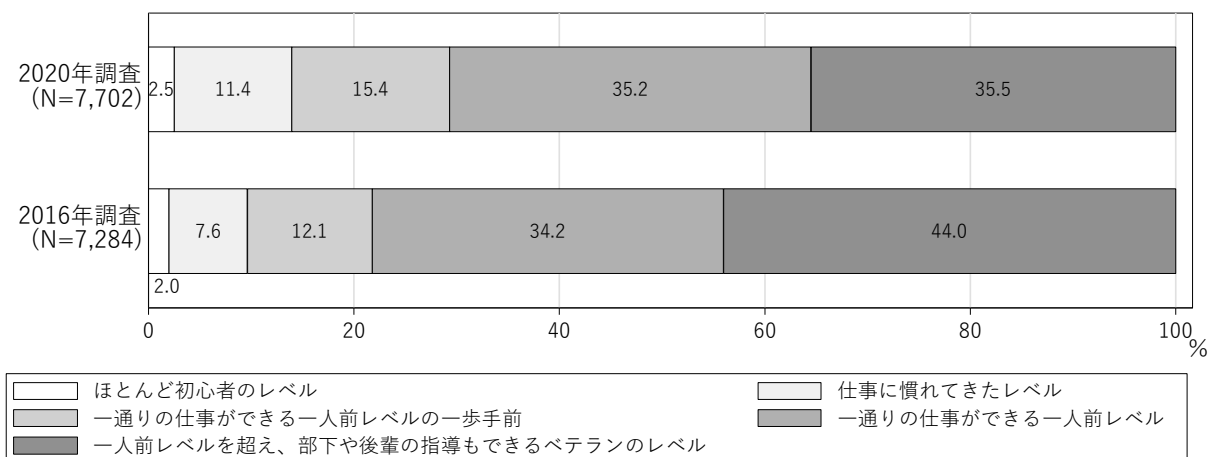
いまの仕事レベル（熟達度）は、こういったレベルであるかを尋ねた。「一通りの仕事ができる一人前レベル」とする割合が最も高く **35.1%**で、次いで「一人前レベルを超え、部下や後輩の指導もできるベテランのレベル」が **32.3%**、「一通りの仕事ができる一人前レベルの一手手前」が **16.6%**、「仕事に慣れてきたレベル」が **13.2%**、「ほとんど初心者のレベル」が **2.9%**となっている（図表 2-1-6）。

対象を正社員に限定したものを図表 2-1-7 に示している。「一人前レベルを超え、部下や後輩の指導もできるベテランのレベル」が最も高く **35.5%**で、次いで「一通りの仕事ができる一人前レベル」が **35.2%**、「一通りの仕事ができる一人前レベルの一手手前」が **15.4%**、「仕事に慣れてきたレベル」が **11.4%**、「ほとんど初心者のレベル」が **2.5%**となっている。

図表 2-1-6 仕事レベル（熟達度）



図表 2-1-7 仕事レベル（熟達度、正社員）

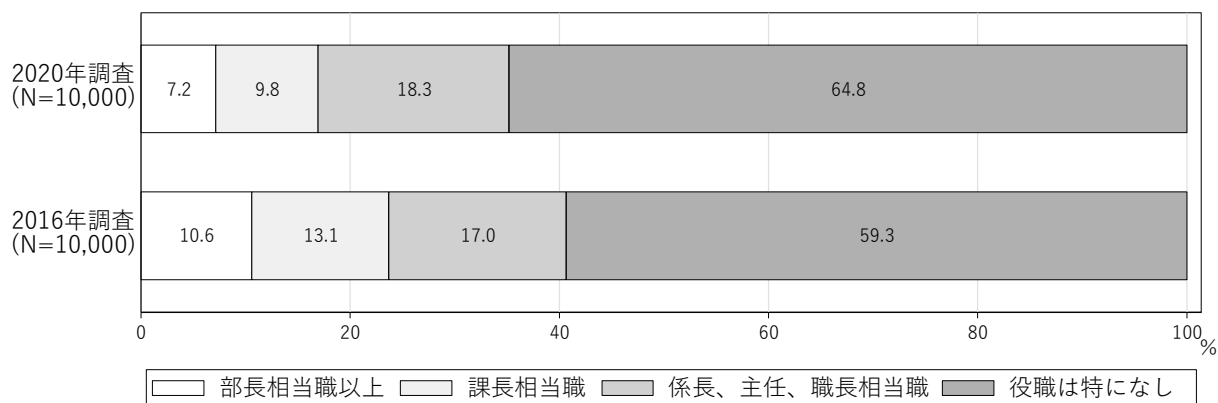


4. 現在の職位（役職のレベル）

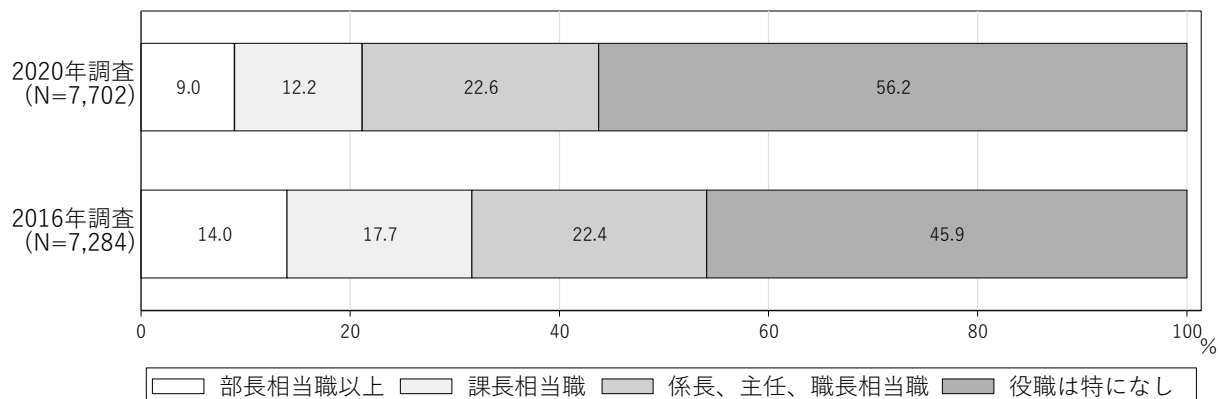
現在の職位（役職のレベル）を尋ねたところ、「役職は特になし」とする割合が最も高く64.8%で、次いで「係長、主任、職長相当職」が18.3%、「課長相当職」が9.8%、「部長相当職以上」が7.2%となっている（図表 2-1-8）。

対象を正社員に限定したものを図表 2-1-9 に示している。「役職は特になし」が最も高く56.2%で、次いで「係長、主任、職長相当職」が22.6%、「課長相当職」が12.2%、「部長相当職以上」が9.0%となっている。

図表 2-1-8 現在の職位（役職のレベル）



図表 2-1-9 現在の職位（役職のレベル、正社員）

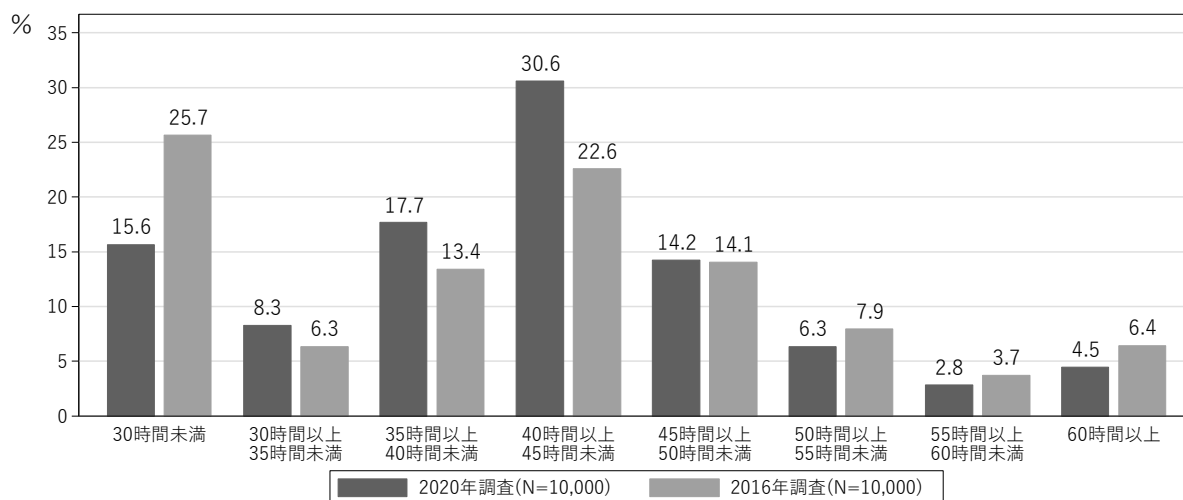


5. 1 週間の労働時間

1 週間のおおよその実労働時間（時間外労働を含む）を尋ねたところ、「40 時間以上 45 時間未満」（30.6%）とする回答割合が最も高く、次いで「35 時間以上 40 時間未満」（17.7%）、「30 時間未満」（15.6%）、「45 時間以上 50 時間未満」（14.2%）などの順で高くなっている。2016 年調査と比較すると、「40 時間以上 45 時間未満」が 8 ポイント増えている一方で、50 時間以上の回答割合が低下している（図表 2-1-10）。

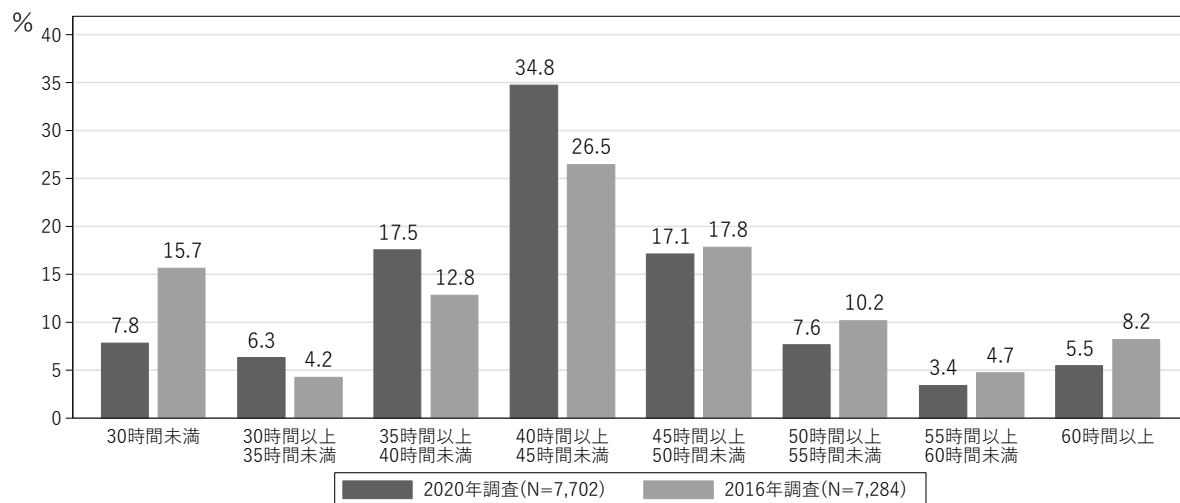
対象を正社員に限定したものを図表 2-1-11 に示している。「40 時間以上 45 時間未満」（34.8%）が最も回答割合が高く、次いで「35 時間以上 40 時間未満」（17.5%）、「45 時間以上 50 時間未満」（17.1%）、「30 時間未満」（7.8%）などとなっている。2016 年調査と比較すると、こちらも「40 時間以上 45 時間未満」が増え、45 時間以上の回答割合が低下している。

図表 2-1-10 1 週間の労働時間



注）時間外労働を含む。

図表 2-1-11 1週間の労働時間（正社員）



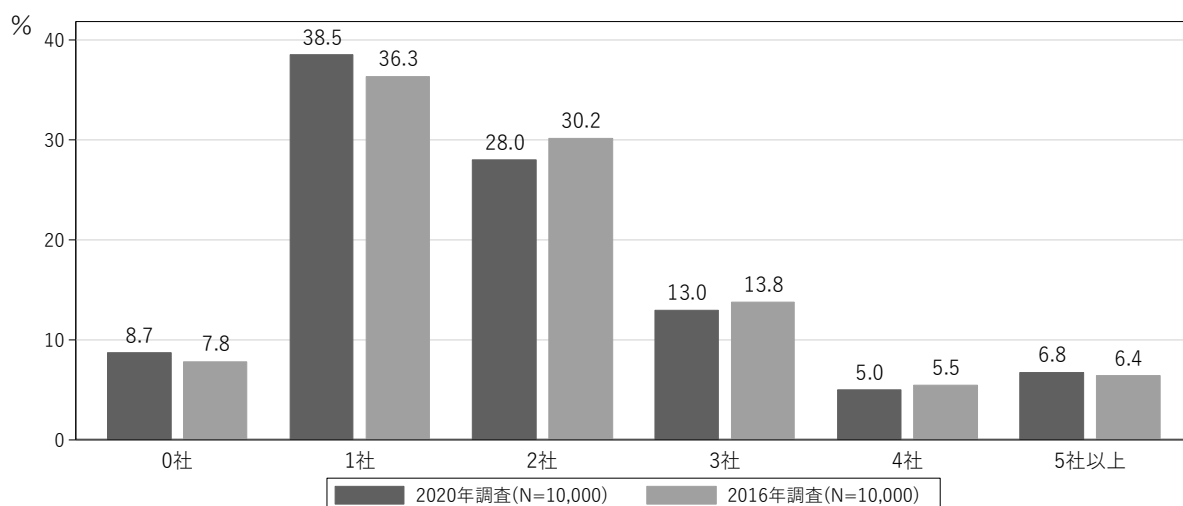
注) 時間外労働を含む。

6. 正社員として勤務した会社の数

正社員として勤務した会社の数は「1社」(38.5%)とする回答割合が最も高く、次いで「2社」(28.0%)、「3社」(13.0%)などとなっている。2016年調査も同様の傾向にある(図表 2-1-12)。

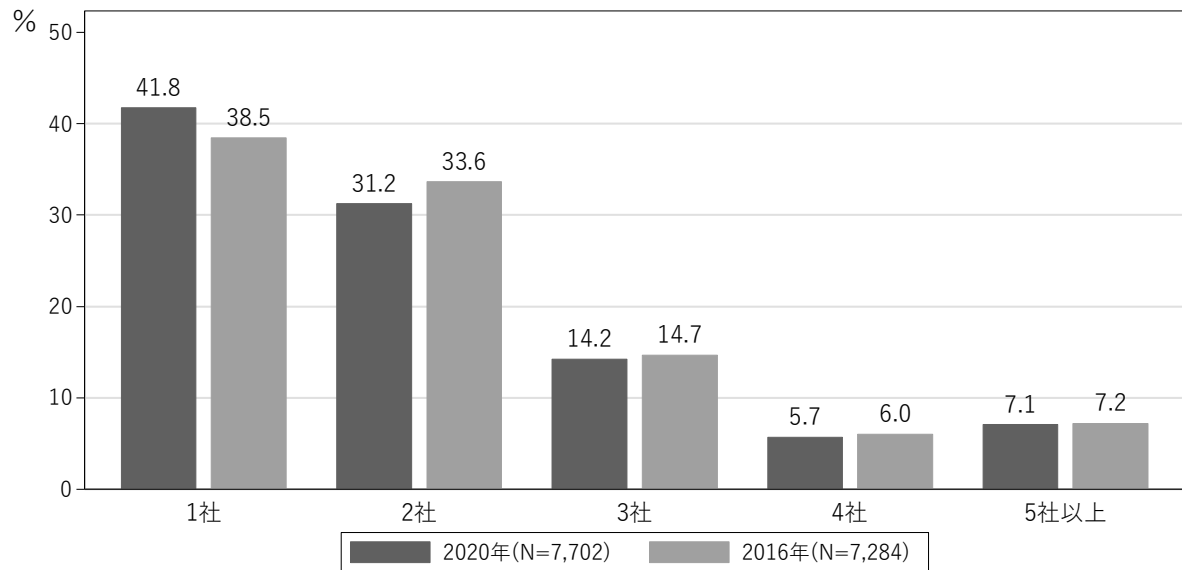
現在正社員である人だけを集計対象としたものを図表 2-1-13 に示している。「1社」(41.8%)が最も回答割合が高く、次いで「2社」(31.2%)、「3社」(14.2%)などとなっている。2016年調査も同様の傾向にある。

図表 2-1-12 正社員として勤務した会社の数



注) 「あなたは、いまの会社に勤務する前に、正社員として他の会社に勤めたことがありますか」という設問および「いまの会社も含めて、これまで正社員として勤務した会社は何社ありますか」という設問および現在の雇用形態をもとに作成。

図表 2-1-13 正社員として勤務した会社の数（現在は正社員）



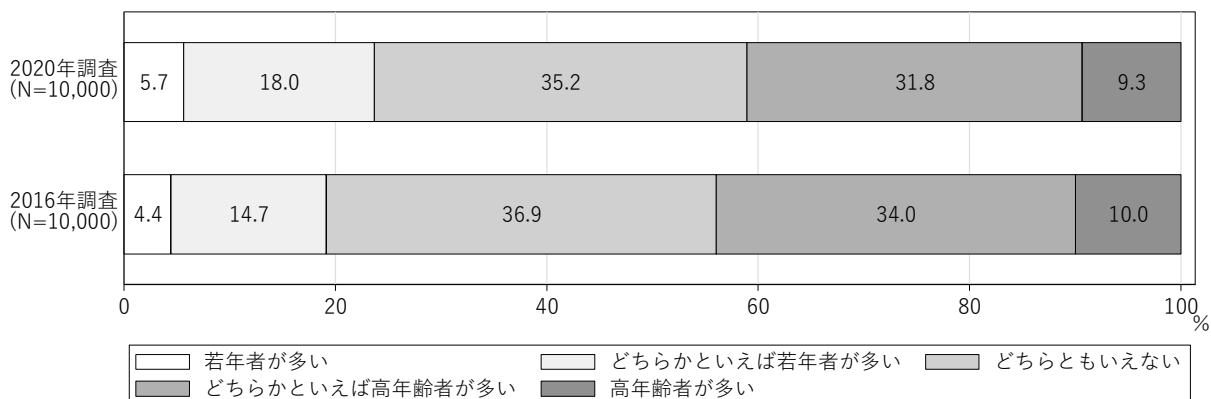
注) 「あなたは、いまの会社に勤務する前に、正社員として他の会社に勤めたことがありますか」という設問および「いまの会社も含めて、これまで正社員として勤務した会社は何社ありますか」という設問および現在の雇用形態をもとに作成。

第2節 職場の状況

1. 職場の従業員の年齢構成

職場に若年層と高齢者のどちらが多いのか、職場の年齢構成について尋ねた。「高年齢者が多い」「どちらかといえば高年齢者が多い」をあわせて 41.1%と、「若年者が多い」「どちらかといえば若年者が多い」をあわせた割合（23.7%）を上回っている（図表 2-2-1）。

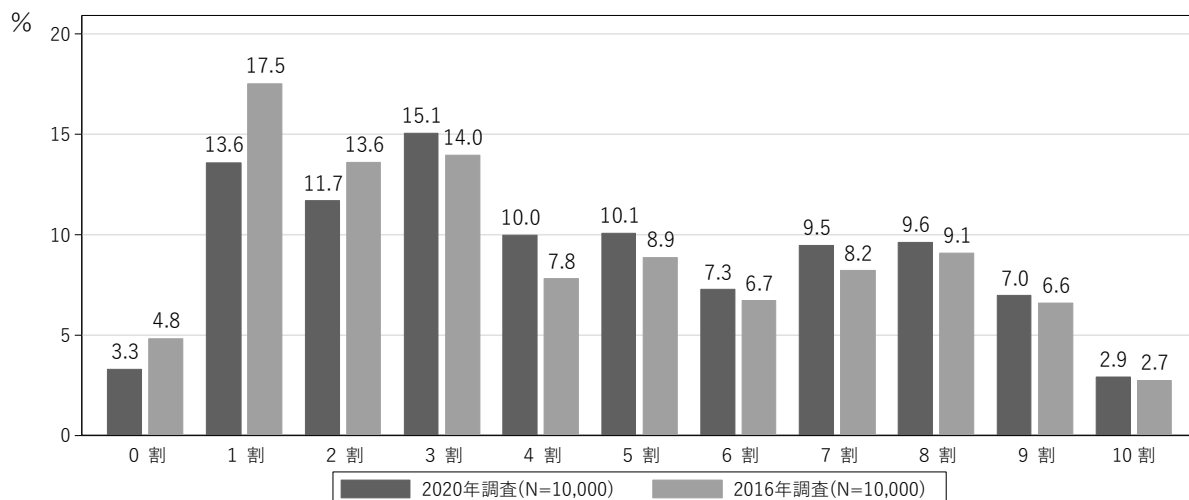
図表 2-2-1 職場の従業員の年齢構成



2. 職場の従業員に占める女性の割合

職場の従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、「3 割」（15.1%）とする割合が最も高く、次いで「1 割」（13.6%）、「2 割」（11.7%）、「5 割」（10.1%）、「4 割」（10.0%）などとなっている。2016 年調査と比較すると、今回調査の方が女性割合が高い傾向にある（図表 2-2-2）。

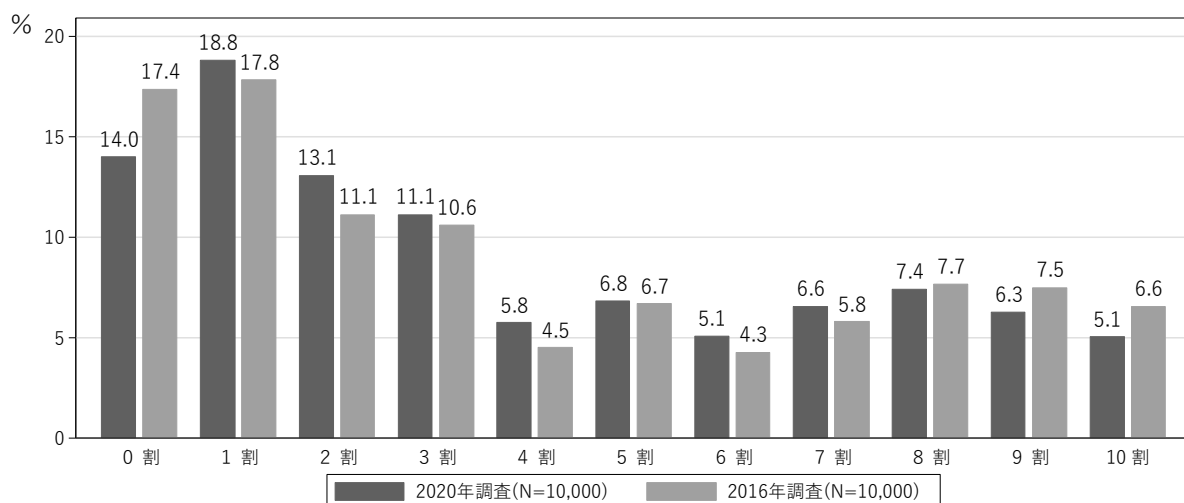
図表 2-2-2 職場の従業員に占める女性の割合



3. 職場の従業員に占める非正社員の割合

職場の従業員に占める非正社員の割合をみると、「1割」とする回答割合が18.8%で最も高く、次いで「0割」が14.0%、「2割」が13.1%、「3割」が11.1%、「8割」が7.4%などとなっている（図表 2-2-3）。

図表 2-2-3 職場の従業員に占める非正社員の割合

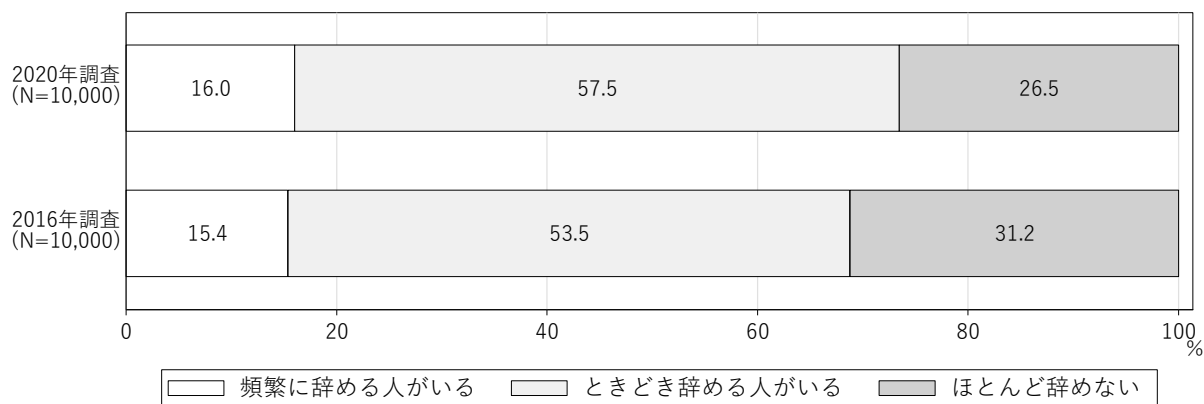


注) 実際の設問は「あなたが働いている職場にいる従業員のうち、契約社員やパートタイマー、アルバイトなど、会社に直接雇用されている非正社員の人が占める割合は何割くらいですか」。

4. 職場の従業員の退職の状況

職場の従業員の退職の状況をみると、「ときどき辞める人がある」とする回答割合が57.5%で最も高く、次いで「ほとんど辞めない」が26.5%、「頻繁に辞める人がある」が16.0%となっている。2016年調査と比較すると、「ほとんど辞めない」は4.7ポイント低い(図表 2-2-4)。

図表 2-2-4 従業員の退職の状況



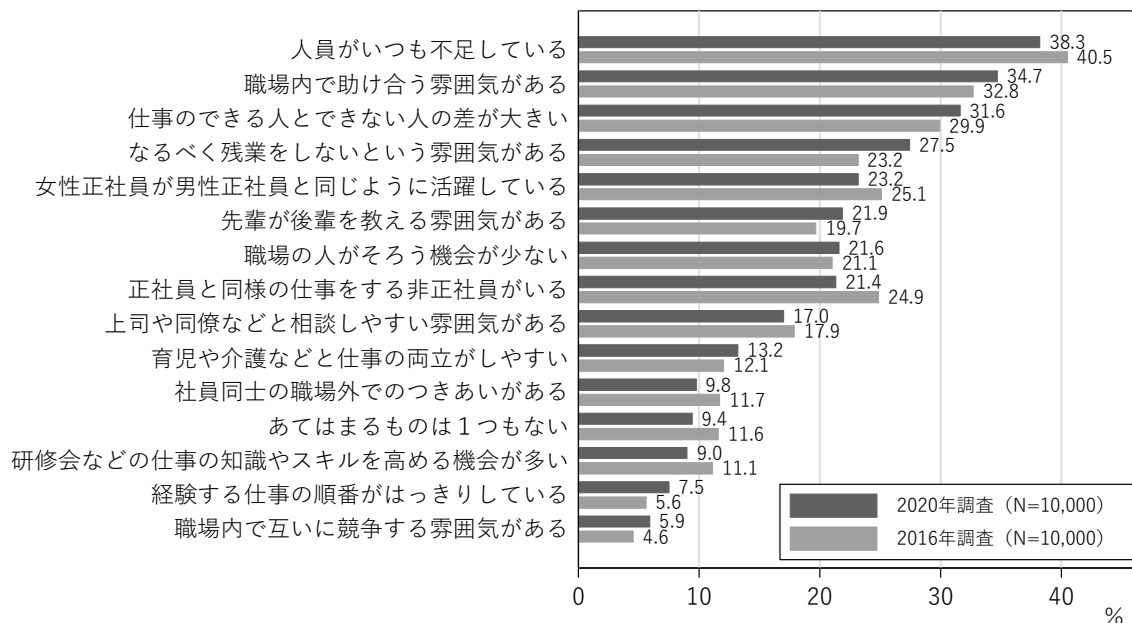
5. 職場の雰囲気

職場の雰囲気について尋ねた（複数回答）。「人員がいつも不足している」とする割合が38.3%で最も高く、次いで「職場内で助け合う雰囲気がある」が34.7%、「仕事のできる人とできない人の差が大きい」が31.6%、「なるべく残業をしないという雰囲気がある」が27.5%、「女性正社員が男性正社員と同じように活躍している」が23.2%、「先輩が後輩を教える雰囲気がある」が21.9%、「職場の人がそろそろ機会が少ない」が21.6%、「正社員と同様の仕事をする非正社員がいる」が21.4%、などとなっている。2016年調査もおおむね同様の傾向にある（図表 2-2-5）。

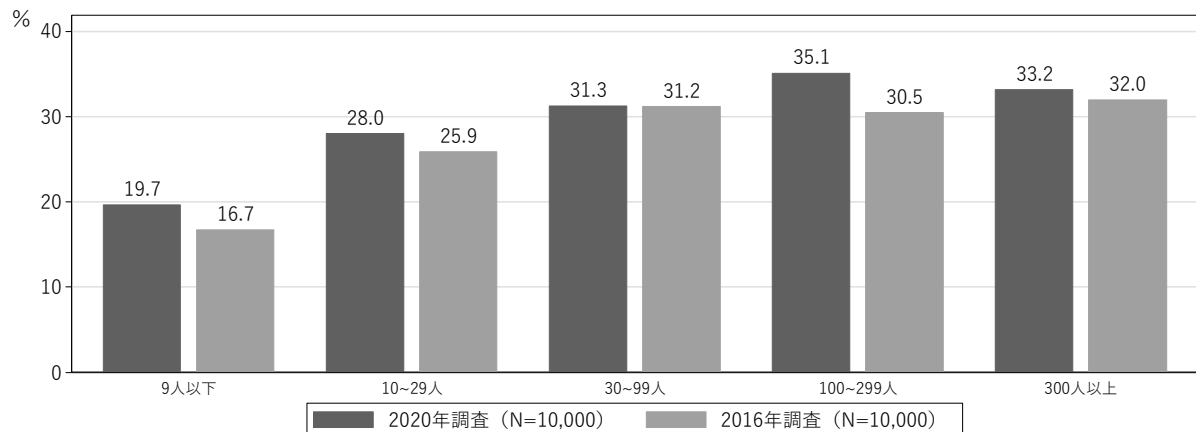
図表 2-2-5 の項目のうち、従業員の活躍や職場での人材育成に関係する項目のいくつかを従業員規模別（以下、規模別）にみると、「仕事のできる人とできない人の差が大きい」はおおむね規模が大きいほど回答割合が高くなっている（図表 2-2-6）。「女性正社員が男性正社員と同じように活躍している」も規模が大きいほど回答割合が高くなっている（図表 2-2-7）。

「上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある」は規模が大きいほど回答割合が高くなる傾向にあるものの、割合の差はそれほど大きくない（図表 2-2-8）。

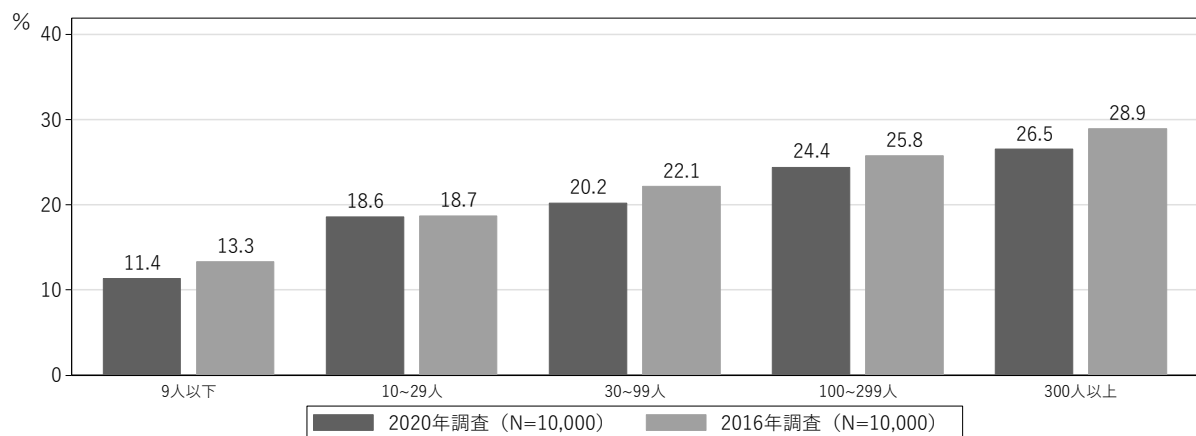
図表 2-2-5 職場の雰囲気（複数回答）



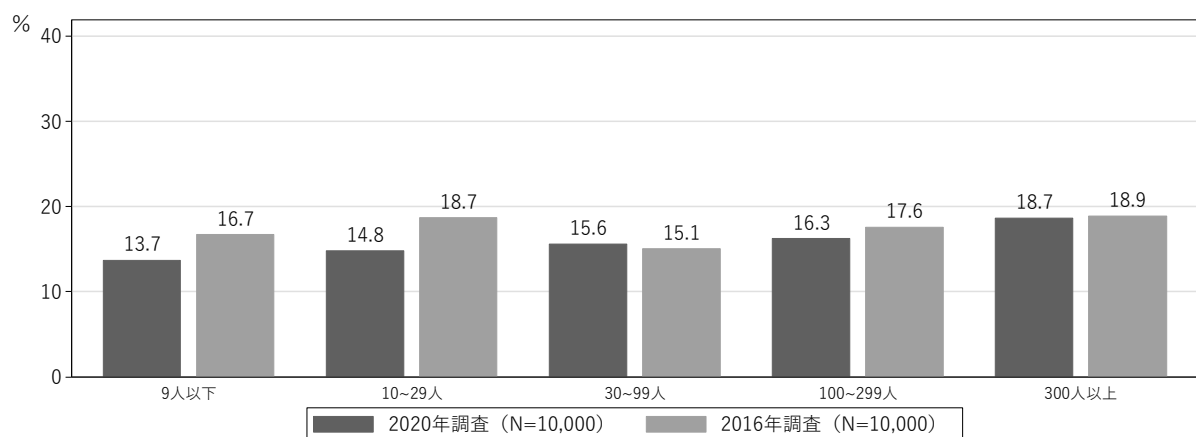
図表 2-2-6 職場の雰囲気：仕事のできる人とできない人の差が大きい（規模別）



図表 2-2-7 職場の雰囲気：女性正社員が男性正社員と同じように活躍している（規模別）



図表 2-2-8 職場の雰囲気：上司や同僚などと相談しやすい雰囲気がある（規模別）

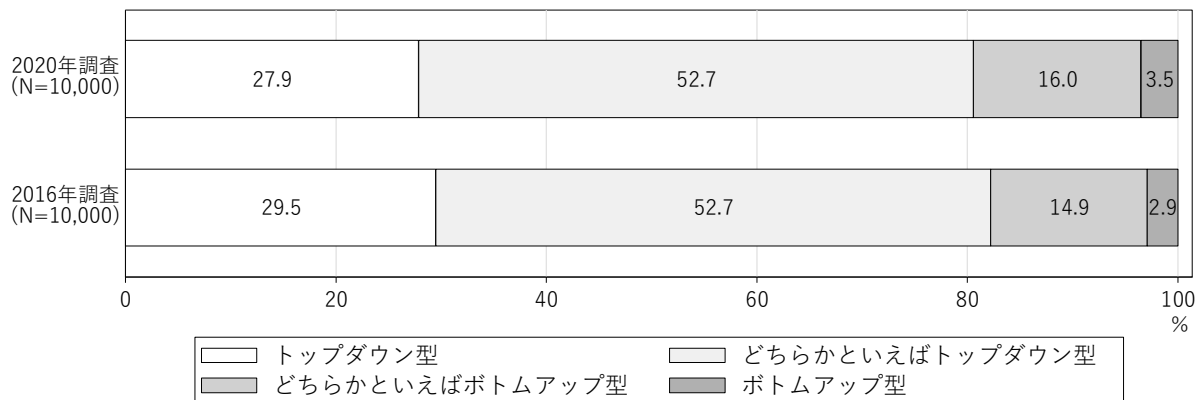


第3節 勤務している会社の状況

1. 会社の経営手法（トップダウンか）

会社の経営手法がトップダウン、ボトムアップのどちらにあてはまるかを尋ねたところ、「どちらかといえばトップダウン型」とする割合が 52.7%で最も高く、次いで「トップダウン型」が 27.9%であり、あわせて約 8 割（80.6%）となっている。「どちらかといえばボトムアップ型」は 16.0%で、「ボトムアップ型」は 3.5%となっている。2016 年調査も同様の傾向にある（図表 2-3-1）。

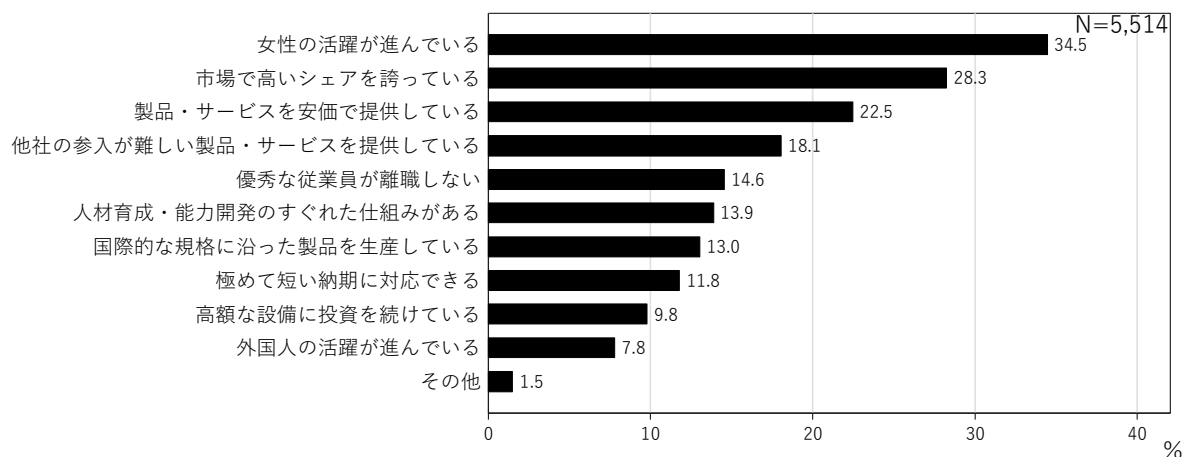
図表 2-3-1 会社の経営手法



2. 会社の強み

いまの会社の強みは何だと思うかを尋ねた（複数回答）。1つでも強みをあげた人の割合は 55.1%で、「特に強みはない」と回答した人は 44.9%だった。強みをあげた人を分母とし、各強みの回答割合を図表 2-3-2 に示すと、「女性の活躍が進んでいる」とする回答割合が最も高く 34.5%で、次いで「市場で高いシェアを誇っている」が 28.3%、「製品・サービスを安価で提供している」が 22.5%などとなっている。

図表 2-3-2 会社の強み（2020 年調査、複数回答）



注）「特に強みはない」と回答した人を除いて集計。

3. 会社についてどのように思うか

いまの会社についてどのように思うかを、以下の7つの項目で尋ねた。いずれの項目についても、選択肢を「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」の5択とした。

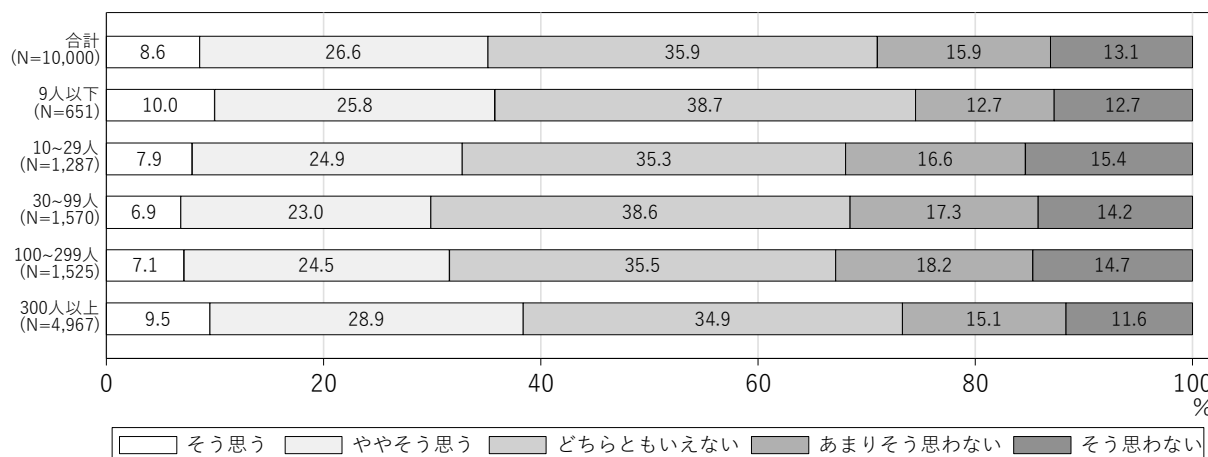
- (1) 私はいまの会社の一員であることを誇りに思う
- (2) 私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない
- (3) 機会があればいまの会社を離れたい
- (4) 私はいまの会社にあ着を持っている
- (5) 私はいまの会社に対して忠誠心を感じている
- (6) 私はいまの会社でしか働けない人間になっている
- (7) いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる

(1) 私はいまの会社の一員であることを誇りに思う

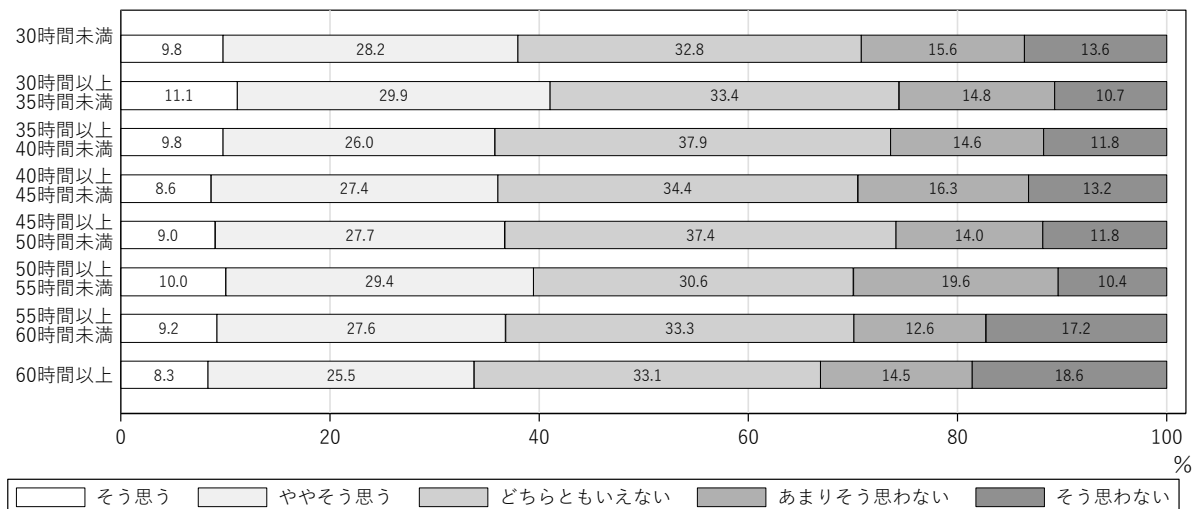
「私はいまの会社の一員であることを誇りに思う」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 35.9%で、次いで「ややそう思う」が 26.6%、「あまりそう思わない」が 15.9%、「そう思わない」が 13.1%、「そう思う」が 8.6%となっている。規模別にみると、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答割合は「300人以上」で最も高くなっている（図表 2-3-3）。

正社員に限定したうえで労働時間別にみると、50 時間以上では労働時間が長いほど「そう思わない」とする回答割合が高くなっている。「60 時間以上」では 18.6%が「そう思わない」と回答している（図表 2-3-4）。

図表 2-3-3 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社の一員であることを誇りに思う（2020 年調査、規模別）



図表 2-3-4 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社の一員であることを誇りに思う（2020 年調査、正社員、労働時間別）

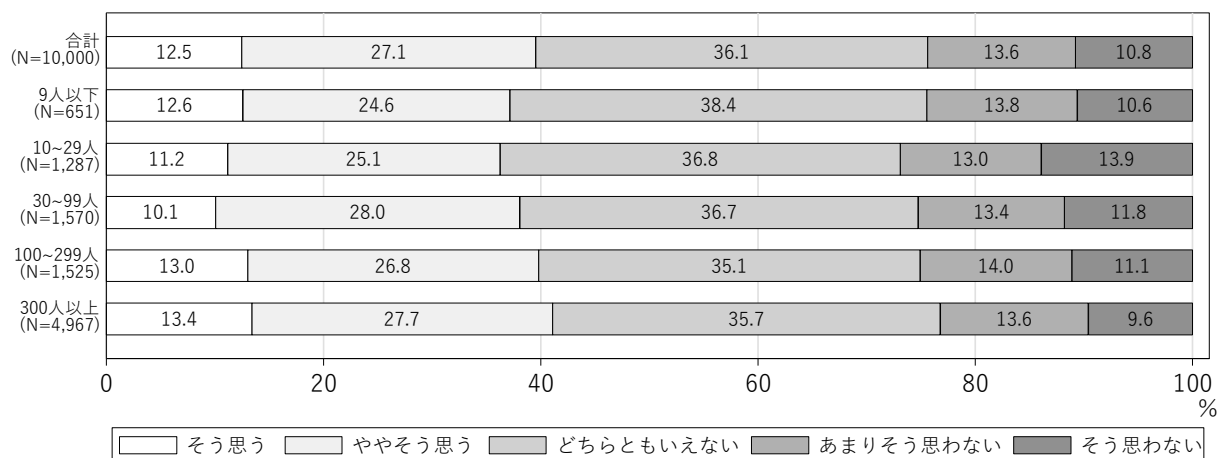


注) N=7,702。

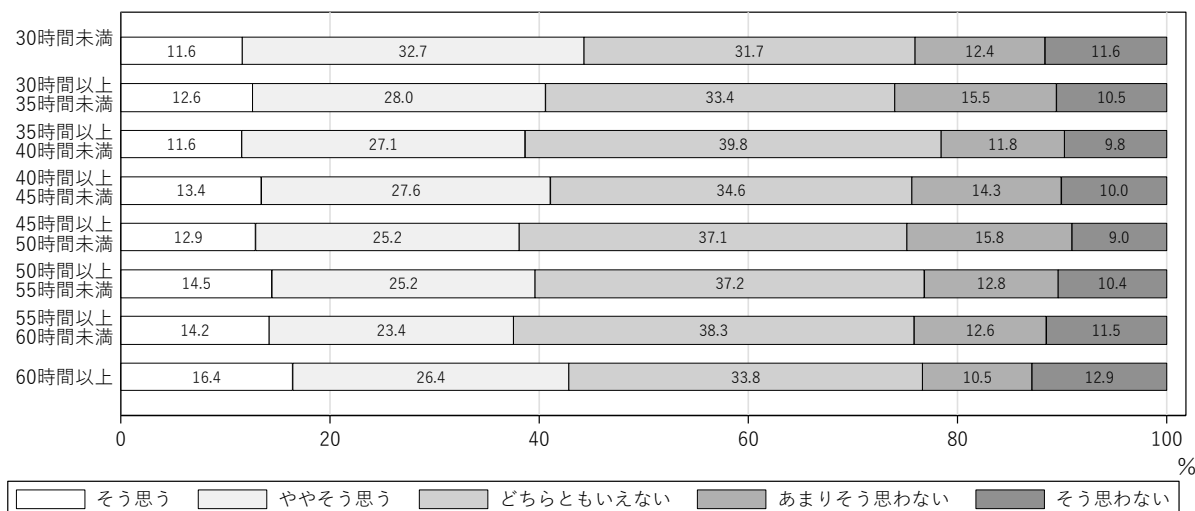
（２）私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない

「私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 36.1%で、次いで「ややそう思う」が 27.1%、「あまりそう思わない」が 13.6%、「そう思う」が 12.5%、「そう思わない」が 10.8%となっている。規模別にみると、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答割合は「300 人以上」で最も高くなっている（図表 2-3-5）。正社員に限定したうえで労働時間別にみると、45 時間以上では労働時間が長いほど「そう思わない」とする回答割合が高くなっている。また、「60 時間以上」では「そう思う」も 16.4%で他と比べて最も高くなっている（図表 2-3-6）。

図表 2-3-5 いまの会社についてどのように思うか：私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない（2020 年調査、規模別）



図表 2-3-6 いまの会社についてどのように思うか：私は選択肢がないため、いまの会社を離れることができない（2020 年調査、正社員、労働時間別）



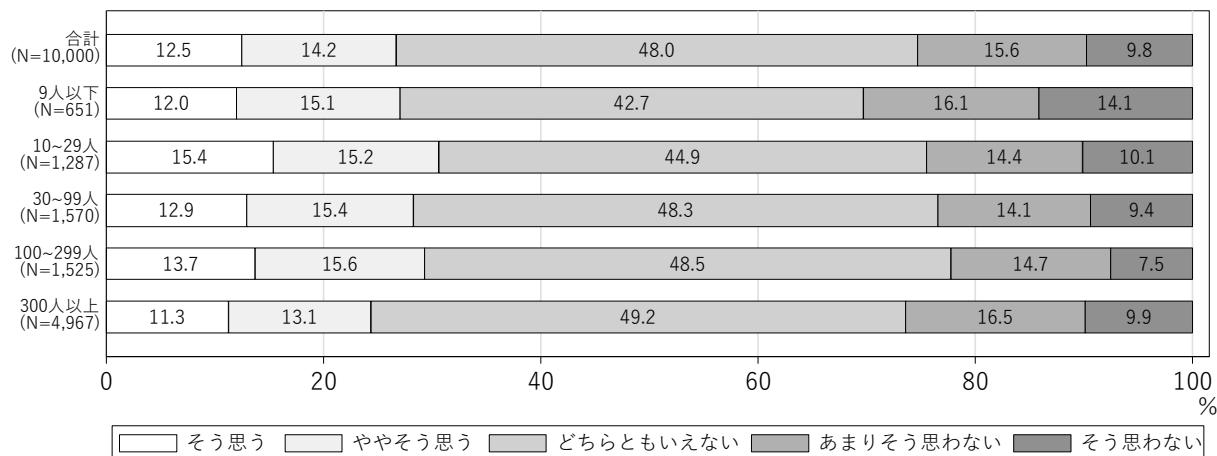
注) N=7,702。

（３）機会があればいまの会社を離れたい

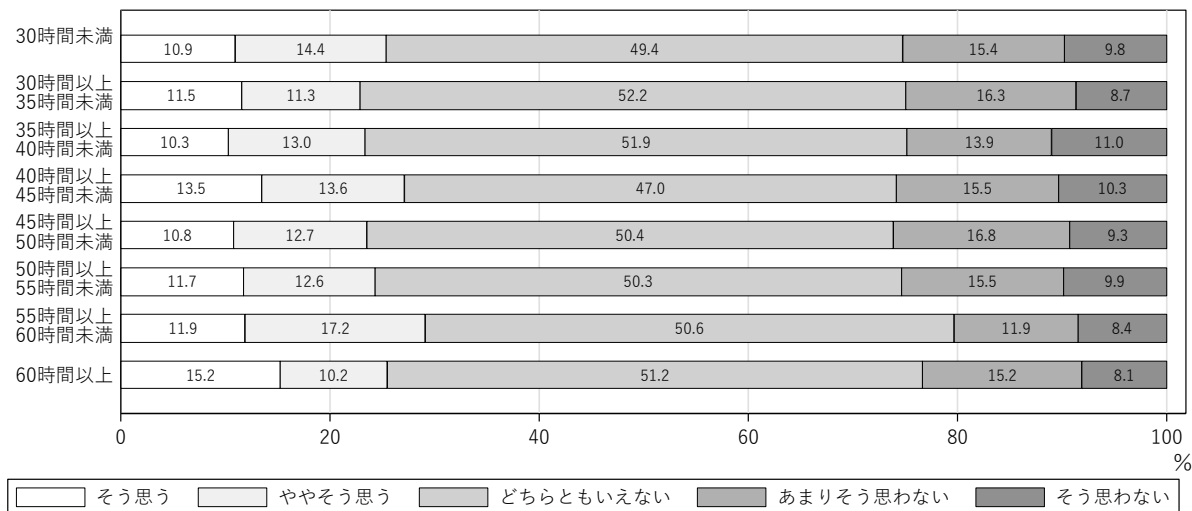
「機会があればいまの会社を離れたい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 48.0%で、次いで「あまりそう思わない」が 15.6%、「ややそう思う」が 14.2%、「そう思う」が 12.5%、「そう思わない」が 9.8%となっている。規模別にみると、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答割合は「300 人以上」で最も低くなっている（図表 2-3-7）。

対象を正社員に限定したうえで労働時間別にみると、45 時間以上では労働時間が長いほど「そう思う」とする回答割合が高くなっている。「60 時間以上」では 15.2%が「そう思う」と回答している（図表 2-3-8）。

図表 2-3-7 いまの会社についてどのように思うか：機会があればいまの会社を離れたい（2020 年調査、規模別）



図表 2-3-8 いまの会社についてどのように思うか：機会があればいまの会社を離れたい
(2020 年調査、正社員、労働時間別)

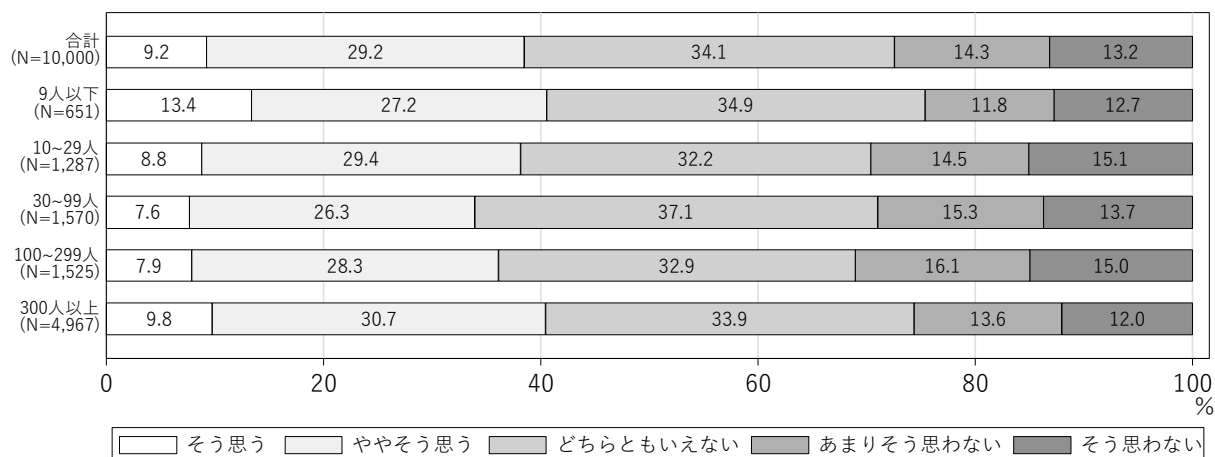


注) N=7,702。

(4) 私はいまの会社に愛着を持っている

「私はいまの会社に愛着を持っている」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 34.1%で、次いで「ややそう思う」が 29.2%、「あまりそう思わない」が 14.3%、「そう思わない」が 13.2%、「そう思う」が 9.2%となっている。規模別にみると、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答割合は「30～99 人」で最も低くなっている(図表 2-3-9)。

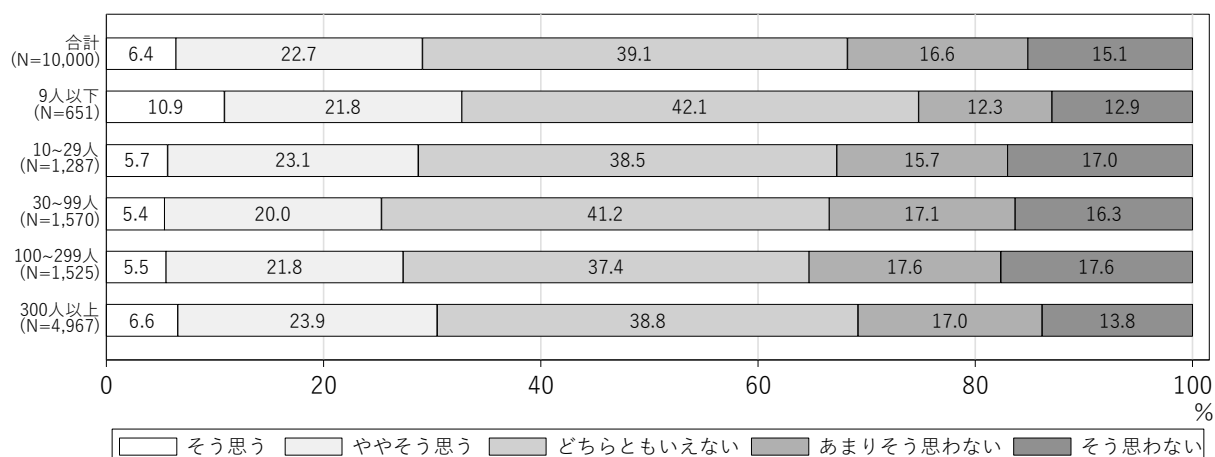
図表 2-3-9 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に愛着を持っている
(2020 年調査、規模別)



（５）私はいまの会社に対して忠誠心を感じている

「私はいまの会社に対して忠誠心を感じている」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 39.1%で、次いで「ややそう思う」が 22.7%、「あまりそう思わない」が 16.6%、「そう思わない」が 15.1%、「そう思う」が 6.4%となっている。規模別にみると、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答割合は「9 人以下」で最も高い（図表 2-3-10）。

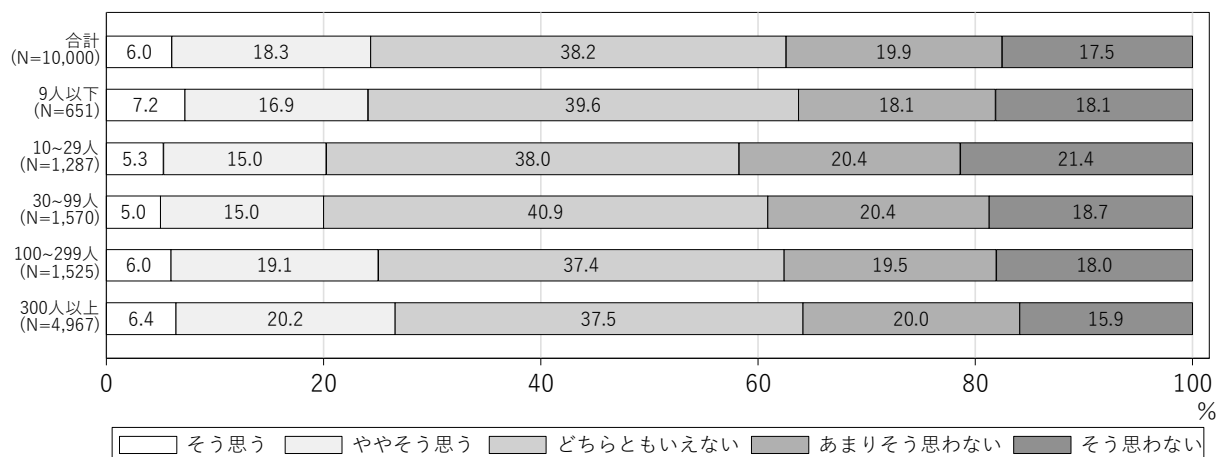
図表 2-3-10 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社に対して忠誠心を感じている（2020 年調査、規模別）



（６）私はいまの会社でしか働けない人間になっている

「私はいまの会社でしか働けない人間になっている」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 38.2%で、次いで「あまりそう思わない」が 19.9%、「ややそう思う」が 18.3%、「そう思わない」が 17.5%、「そう思う」が 6.0%となっている。規模別にみると、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答割合は「300 人以上」で最も高い（図表 2-3-11）。

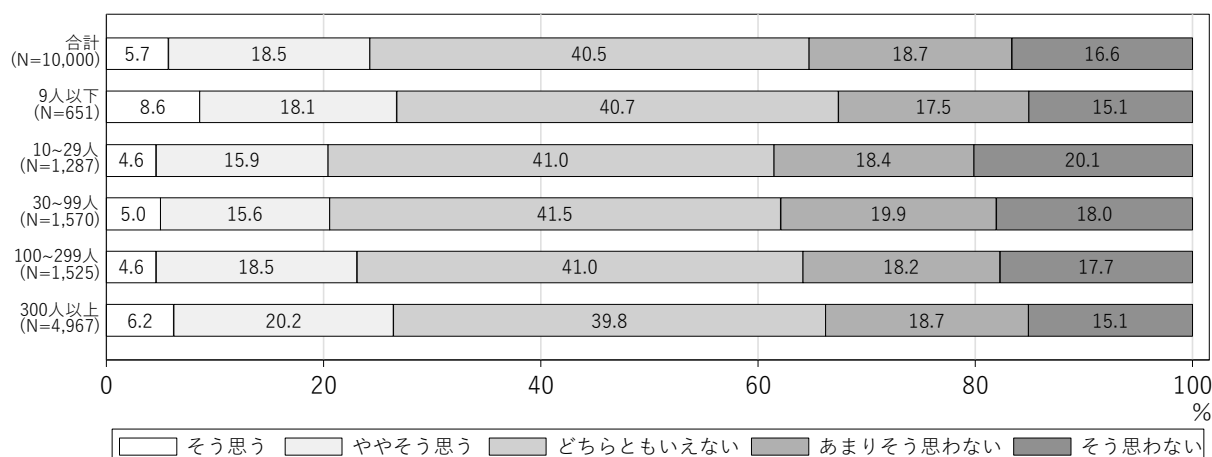
図表 2-3-11 いまの会社についてどのように思うか：私はいまの会社でしか働けない人間になっている（2020 年調査、規模別）



（７）いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる

「いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 40.5%で、次いで「あまりそう思わない」が 18.7%、「ややそう思う」が 18.5%、「そう思わない」が 16.6%、「そう思う」が 5.7%となっている。規模別にみると、「そう思わない」は「10～29 人」が最も高い（図表 2-3-12）。

図表 2-3-12 いまの会社についてどのように思うか：いまの会社を離れると決めたなら、自分の人生の大きな部分を失うことになる（2020 年調査、規模別）



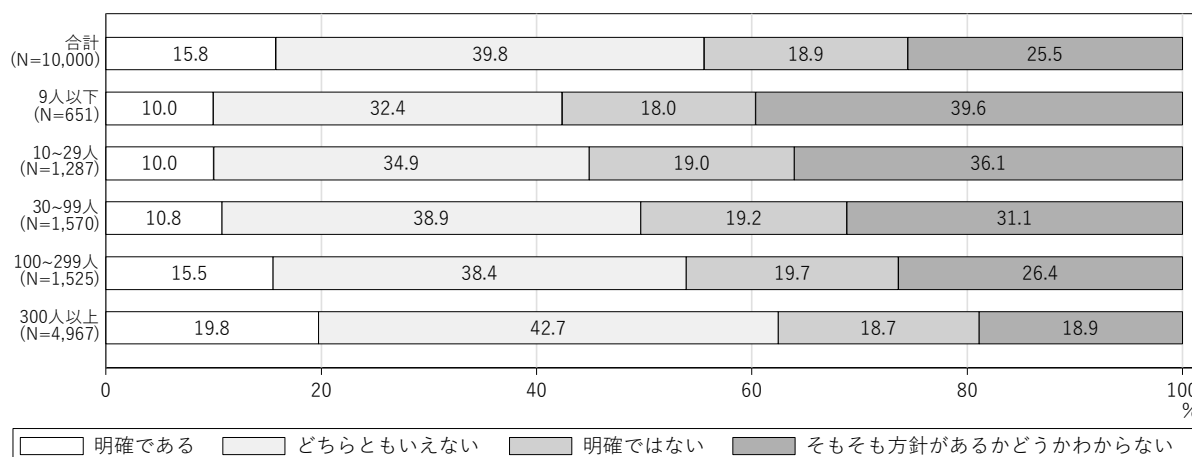
第4節 職場での人材育成・能力開発

1. 会社の人材育成・能力開発の方針は明確か

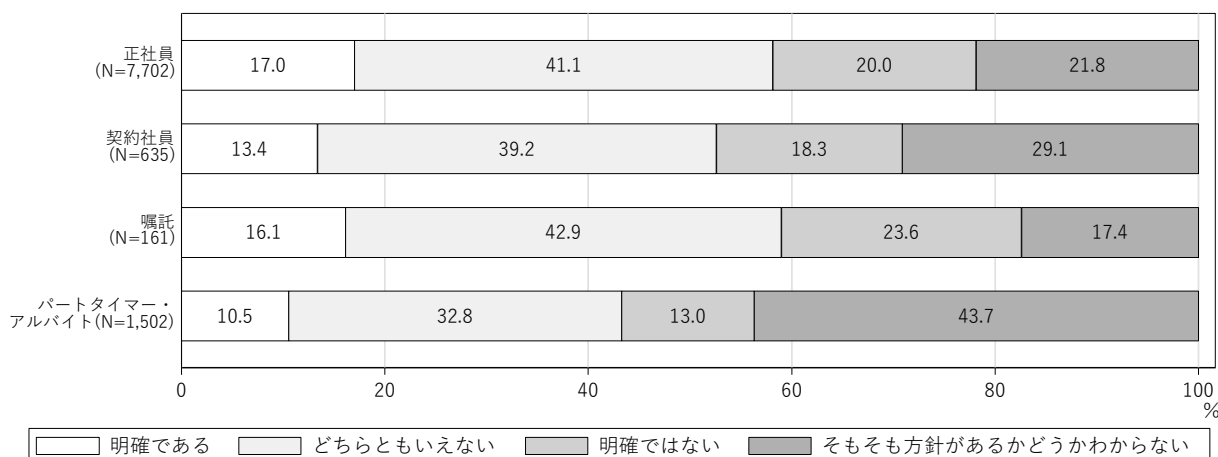
勤務している会社の人材育成や能力開発の方針は明確かどうかを尋ねた。「どちらともいえない」とする割合が39.8%で最も高く、次いで「そもそも方針があるかどうか分からない」が25.5%、「明確ではない」が18.9%、「明確である」が15.8%となっている。規模別にみると、規模の大きい企業に勤める者ほど「明確である」と回答しており、「300人以上」では約2割（19.8%）が「明確である」と回答している（図表2-4-1）。

雇用形態別にみると、「明確である」の割合が最も高いのは「正社員」（17.0%）で、次に「嘱託」（16.1%）が高い。「そもそも方針があるかどうか分からない」は「パートタイマー・アルバイト」（43.7%）が特に高い（図表2-4-2）。

図表 2-4-1 会社の人材育成や能力開発の方針は明確か（2020 年調査、規模別）



図表 2-4-2 会社の人材育成や能力開発の方針は明確か（2020 年調査、雇用形態別）



2. OJT（On The Job Training）の経験

仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと（以下：OJT）を複数回答で尋ねた。73.5%がなんらかの OJT を経験（いずれかの項目を選択）しているものの、約 4 分の 1（26.6%）は「特になし」と回答している。

いずれかの項目を選択した人を分母にして集計したものを、図表 2-4-3 に示している。「仕事のやり方を実際に見せてもらった」（42.6%）とする割合が最も高く、以下「とにかく実践させてもらい、経験させられた」（39.9%）、「仕事を行う上での心構えを示された」（35.8%）、「身につけるべき知識や能力を示された」（32.9%）、「仕事の幅を広げられた」（31.6%）などと続いている。

各項目を規模別にみると、おしなべて規模が大きい方が経験した割合が高く、特に「会社の人材育成方針について説明があった」「専任の教育係を付けられた」「仕事を振り返る機会を与えられた」「後輩の指導を任された」「自分自身の教育計画を会社が作成した」「業務に関するマニュアルが配付された」などの項目では、規模による差が大きい。

図表 2-4-3 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと
(2020 年調査、複数回答、規模別、単位：%)

	N	現場					方針・考え方					マニュアル・計画等			相談・助言			その他
		とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	仕事を振り返る機会を与えられた	仕事を振返り、相談に乗ってもらった	今後の職業人生について会社に相談できた	
計	7,345	39.9	42.6	31.6	19.3	25.0	35.8	27.1	32.9	19.9	20.0	20.3	11.7	9.3	21.9	12.9	3.3	0.1
9人以下	410	35.9	39.5	24.9	12.9	11.5	29.5	19.3	29.0	8.3	13.4	10.0	5.6	3.9	14.1	5.9	2.9	0.0
10～29人	866	40.9	43.8	29.1	15.5	19.2	31.6	17.0	31.3	12.5	16.9	14.9	7.4	6.0	18.7	9.0	2.1	0.2
30～99人	1,116	39.9	43.4	28.5	16.2	22.8	33.0	21.1	28.4	15.3	15.1	16.0	9.3	6.8	19.6	8.9	3.0	0.2
100～299人	1,102	38.0	43.6	29.9	18.8	23.7	34.5	27.0	31.8	17.2	19.1	20.3	12.0	9.7	20.1	10.6	2.5	0.3
300人以上	3,851	40.6	42.1	34.4	21.8	28.7	38.6	32.0	35.2	24.8	23.1	23.9	13.9	11.2	24.7	16.4	3.9	0.1

注)「特になし」を選択した人を除いて集計。

雇用形態別にみたもの（同様に、いずれかの項目を選択した人を分母にして集計）を図表 2-4-4 に示している。「仕事のやり方を実際に見せてもらった」や「業務に関するマニュアルが配布された」の回答割合は、「パートタイマー・アルバイト」で特に高くなっている。「会社の人材育成方針について説明があった」は「正社員」が特に高い。「会社の理念や創業者の考え方を教えられた」は雇用形態による違いがそれほどみられない。

図表 2-4-4 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をするなかで経験したこと
(2020 年調査、複数回答、雇用形態別、単位：%)

	N	現場					方針・考え方					マニュアル・計画等			相談・助言			
		とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	うけた仕事について相談に乗ってもらったり助言を	仕事を振り返る機会を与えられた	今後の職業人生について会社に相談できた	その他
正社員	5,732	38.4	40.3	32.4	20.0	25.8	36.6	28.5	33.6	21.4	21.2	18.5	12.7	10.2	22.2	13.6	3.5	0.2
契約社員	433	43.0	45.7	33.5	18.5	22.4	30.3	23.6	28.6	16.9	17.8	23.1	8.3	7.2	21.5	11.1	2.3	0.0
嘱託	120	42.5	31.7	32.5	19.2	33.3	28.3	24.2	25.8	15.0	22.5	12.5	3.3	4.2	22.5	17.5	1.7	0.0
パートタイマー・アルバイト	1,060	46.3	54.6	26.7	15.8	21.0	34.8	21.3	31.3	13.2	14.4	29.9	8.8	5.6	20.6	9.2	2.5	0.0

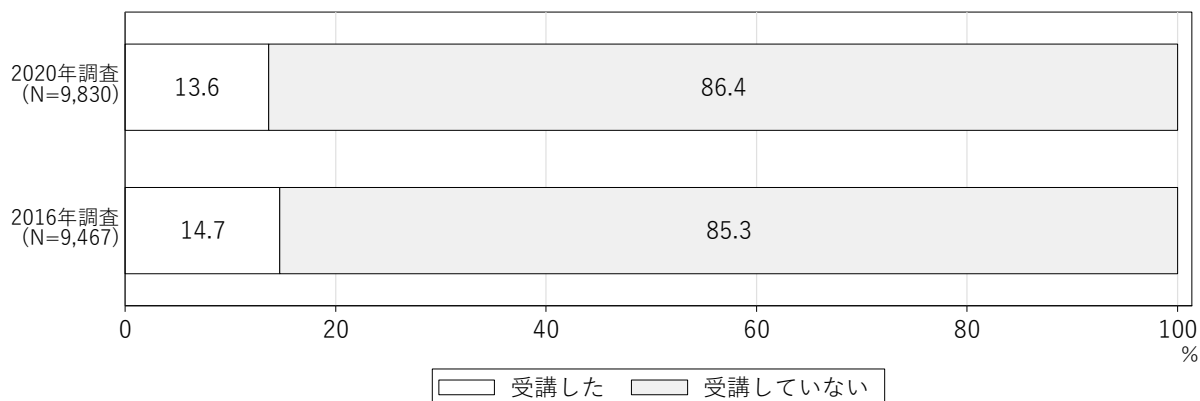
注)「特になし」を選択した人を除いて集計。

3. OFF-JT の受講の有無

2019 年度に、会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（＝OFF-JT）を受講したかを尋ねた。13.6%が「受講した」と回答し、86.4%が「受講していない」と回答している（図表 2-4-5）。

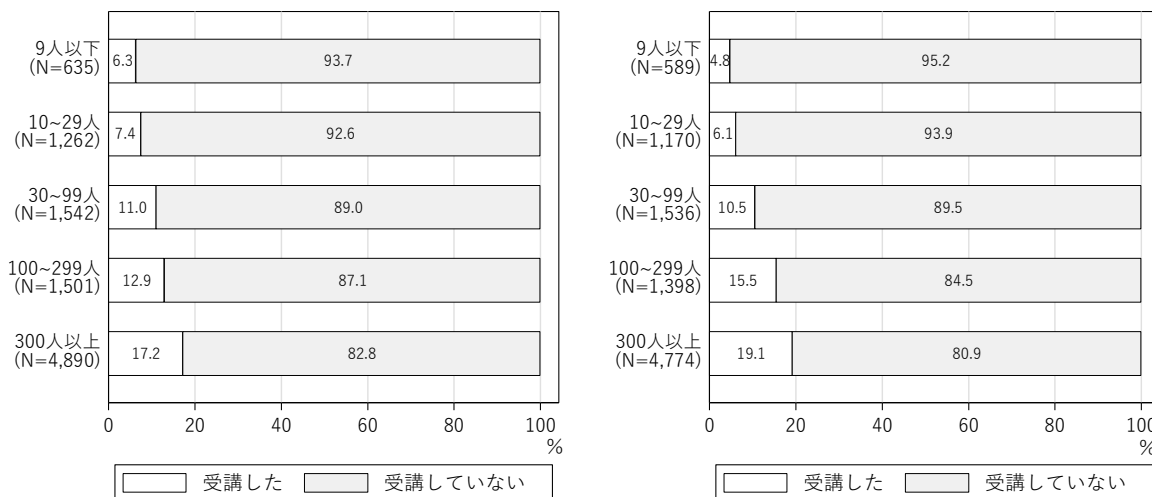
規模別にみると、規模の大きい企業に勤める者ほど OFF-JT を受講しており、「300 人以上」では 17.2%が受講している（図表 2-4-6）。

図表 2-4-5 OFF-JT の受講の有無



注）2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。

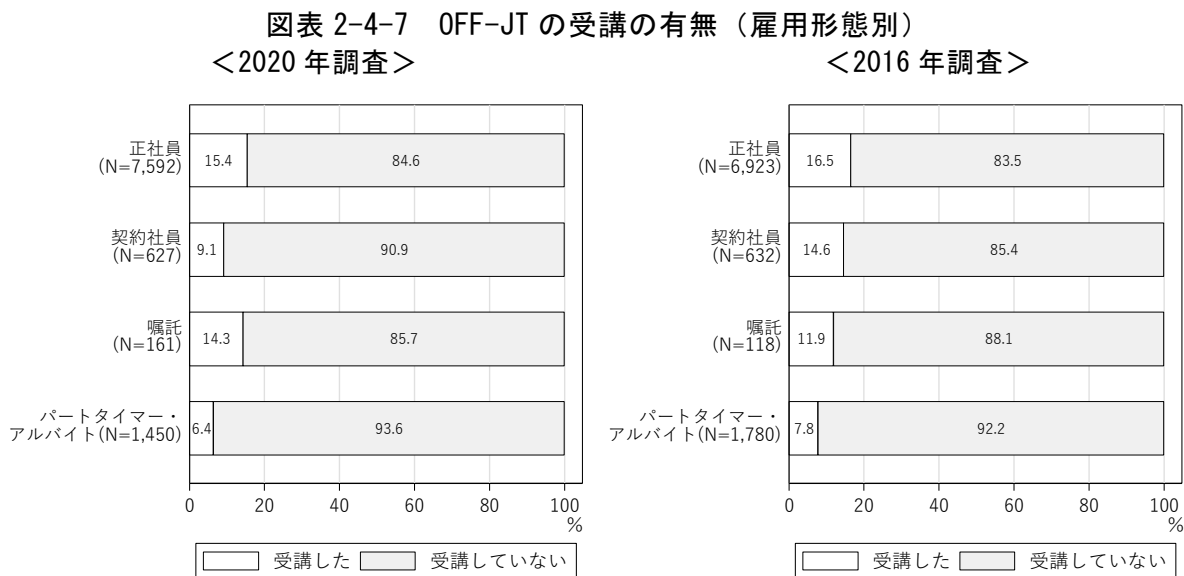
図表 2-4-6 OFF-JT の受講の有無（規模別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>



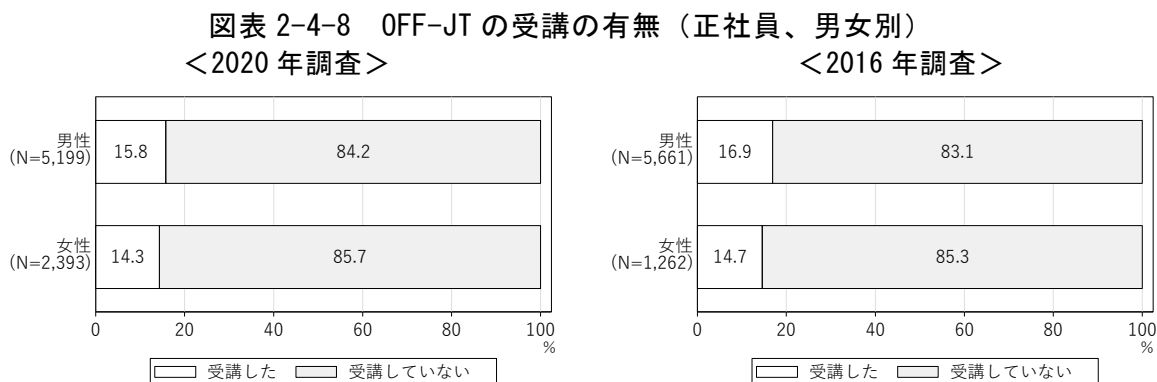
注）2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。

雇用形態別にみると、OFF-JTを「受講した」割合が最も高いのは「正社員」（15.4％）で、次に「嘱託」（14.3％）が高い。調査年で比較すると、「嘱託」以外の雇用形態では「受講した」の割合が2016年調査から低下している。「契約社員」は2016年調査から5ポイント以上の低下となっている（図表2-4-7）。

正社員での受講割合を男女別にみると、男性のほうがわずかに「受講した」割合が高い。調査年で比較すると、男女ともに、2016年調査からわずかに低下している（図表2-4-8）。



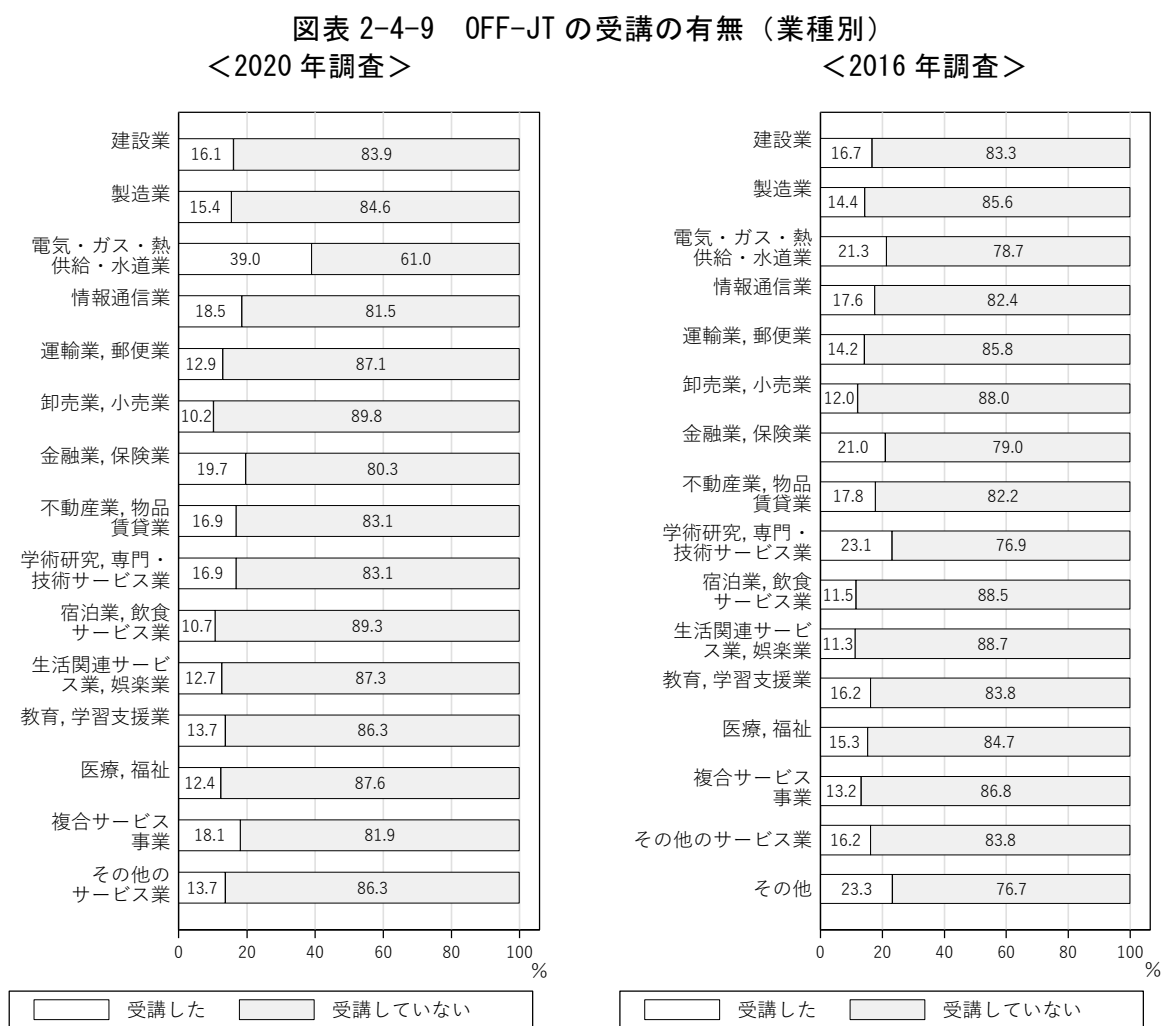
注）2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。



注）2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。

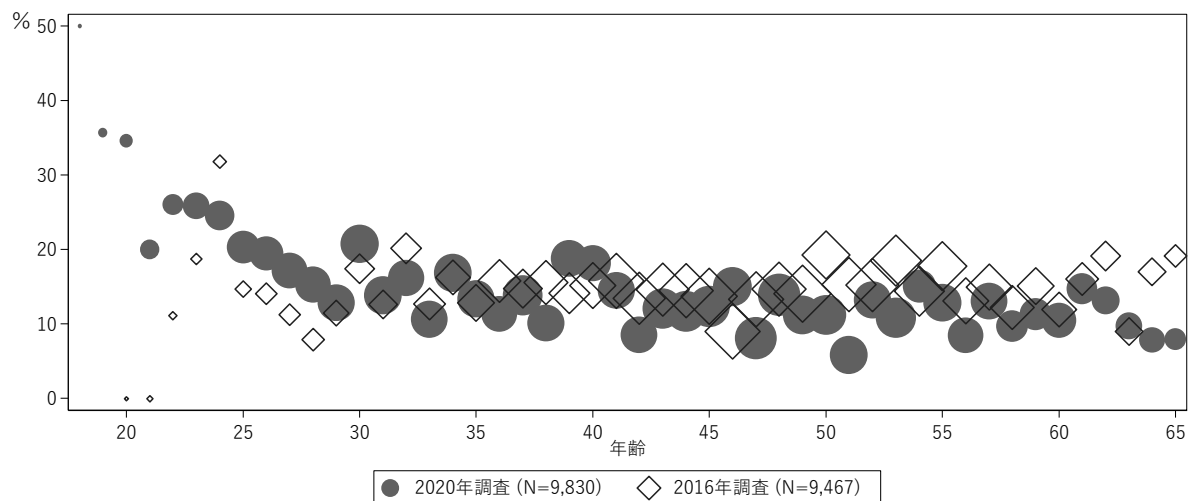
業種別にみると、OFF-JTを「受講した」割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」(39.0%)や「金融業, 保険業」(19.7%)などで比較的高く、「卸売業, 小売業」(10.2%)や「宿泊業, 飲食サービス業」(10.7%)で低いのが目立つ(図表 2-4-9)。

年齢別にみると、2020 年調査では比較的、30 歳未満が高い割合で OFF-JT を受講しているが、2016 年調査では必ずしも年齢による差異はみられない(図表 2-4-10、図表 2-4-11)



注) 2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。サンプルサイズは 2020 年調査が 9,830、2016 年調査が 9,467。

図表 2-4-10 OFF-JT の受講の有無（年齢別）



注) 「受講した」と回答した人の割合。2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。図中の記号の大きさは、各年齢でのサンプルサイズの大きさを示している。

図表 2-4-11 OFF-JT の受講の有無（年齢階級別）

<2020 年調査>

	N	受講した	受講しなかった
18～29歳	1,521	19.4	80.6
30～39歳	2,438	14.6	85.4
40～49歳	2,731	12.4	87.6
50～59歳	2,326	11.1	88.9
60歳以上	814	11.1	88.9

<2016 年調査>

	N	受講した	受講しなかった
18～29歳	357	12.9	87.1
30～39歳	1,703	15.1	84.9
40～49歳	3,730	13.8	86.2
50～59歳	3,006	15.7	84.3
60歳以上	671	15.1	84.9

注) 2020年調査は2019年度の1年間が対象。2016年調査は2015年度の1年間が対象。当該年度に「まったく働いていない」と回答した人を除く。

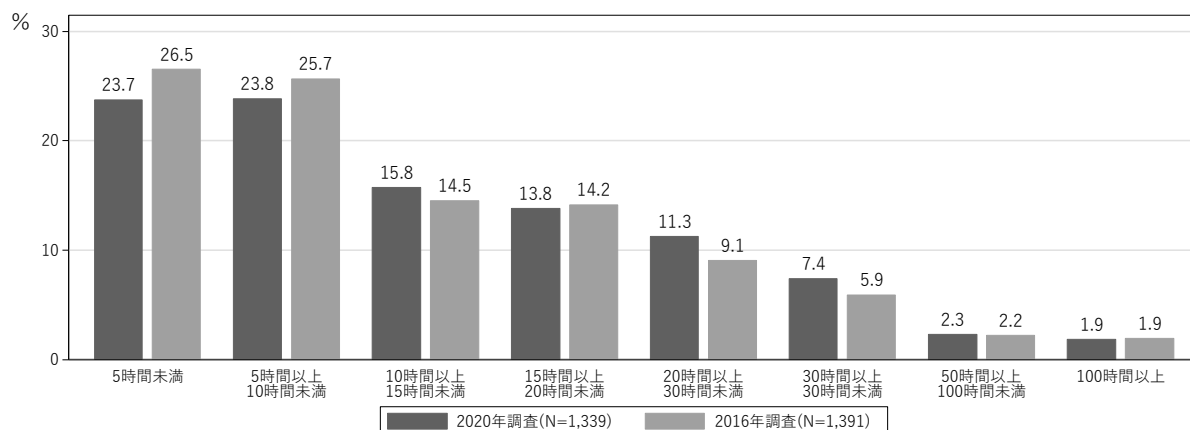
4. OFF-JT の受講時間

OFF-JT を「受講した」人 (N=1,339) に対して、1年間の延べ受講時間を尋ねた。「5時間以上 10 時間未満」とする割合が最も高く 23.8%で、次いで「5 時間未満」が 23.7%、「10 時間以上 15 時間未満」が 15.8%、「15 時間以上 20 時間未満」が 13.8%などとなっている。調査年で比較すると、2020 年調査のほうがやや受講時間が長い（図表 2-4-12）。

雇用形態別にみると、「契約社員」と「パートタイマー・アルバイト」では 10 時間未満とする回答が 7 割以上に上っている。一方、「正社員」は 20 時間以上とする回答の割合が他の雇用形態に比べ高くなっている（図表 2-4-13）。

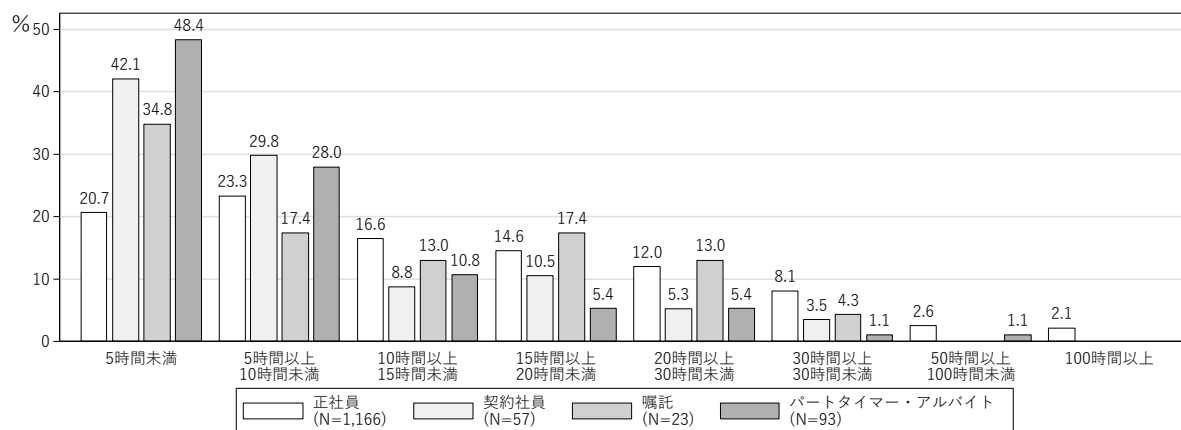
正社員での受講時間を男女別にみたものを図表 2-4-14 に示している。「5 時間未満」と 30 時間以上の回答割合が、女性で高くなっている。男性と比べると、女性の受講時間は二極化している。

図表 2-4-12 OFF-JT の受講時間



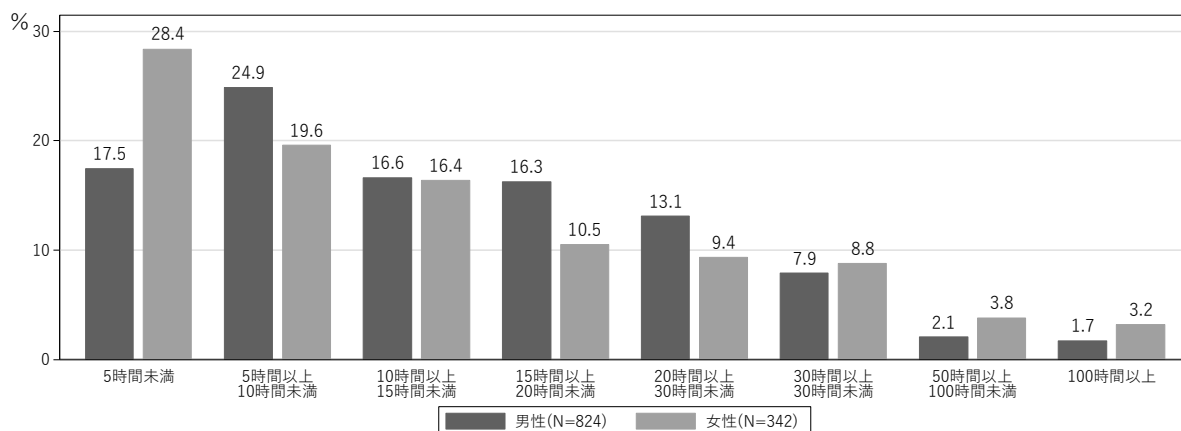
注) 2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

図表 2-4-13 OFF-JT の受講時間（2020 年調査、雇用形態別）



注) 2019 年度の 1 年間が対象。

図表 2-4-14 OFF-JT の受講時間（2020 年調査、正社員、男女別）



注) 2019 年度の 1 年間が対象。

5. 受講した OFF-JT の内容

OFF-JTを受講した人に対して、その内容を複数回答で尋ねた。「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」を挙げる割合が最も高く39.7%で、次いで「新規採用者、主任、課長、部長など階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」が25.6%、「管理・監督能力を高める研修」が24.0%、「グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修」が19.7%、「日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修」が19.4%などとなっている。

規模別にみると「法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修」をあげる割合は、規模が大きくなるほど高い。「所属する業界の理解のための研修」は規模による違いはそれほどみられない。

雇用形態別にみると、「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」「所属する業界の理解のための研修」「コミュニケーション能力を高めるための研修」などの回答割合は、他の雇用形態と比べ「パートタイマー・アルバイト」で最も高くなっている（図表 2-4-15）。

図表 2-4-15 受講した OFF-JT の内容（2020 年調査、規模別、雇用形態別、単位：％）

			る研	部新 長規 知採 識用 ・者 、主 技任 能課 を長 習さ せら	修管 理・ 監 督 能 力 を 高 め る 研	得い 体系 的な 研 究・ 技 能 を 習 し	日常 の業 務で は習 得が 難し	研設 修備 知機 器等 の操 作方 法に 関	仕事 に関 連した 資 格の 取 得	グル ープ デイス カッ シヨ	所 属 する 業界 の理 解の ため	中 長 期 的 な キ ャ リ ア 設 計に	語 学 ・ 国 際 化 対 応 能 力 を 高	め る た め の 研 修	発、 シス テム 運 用、 プロ グラ ミ ン グ） 等 の 研 修	総 務 等 に 関 する 研 修	保 護 ・ 法 令 遵 守 （ 個 人 情 報 等 ） に	高 め る た め の 研 修	コ ミュ ニ ケ ー シ ョ ン 能 力 を	そ の 他
		N																		
計		1,339	25.6	39.7	24.0	19.4	11.7	13.2	19.7	11.4	8.2	5.5	5.2	6.0	7.8	11.9	11.7	0.8		
規 模	5～9名	40	32.5	25.0	17.5	15.0	12.5	20.0	7.5	7.5	7.5	5.0	2.5	2.5	5.0	2.5	7.5	0.0		
	10～29名	94	27.7	34.0	18.1	12.8	6.4	6.4	9.6	11.7	9.6	1.1	4.3	3.2	7.4	7.4	17.0	1.1		
	30～99名	170	25.3	45.3	18.2	22.4	11.8	8.8	20.6	11.8	5.3	4.1	6.5	10.6	10.0	7.6	15.3	0.0		
	100～299名	194	25.3	42.8	28.9	18.6	13.9	13.9	18.6	11.9	13.4	6.7	6.7	4.1	5.2	11.3	18.0	1.0		
	300名以上	841	25.2	39.1	25.1	20.0	11.7	14.7	21.5	11.3	7.5	5.9	4.8	5.9	8.2	13.9	9.2	1.0		
形 態 雇 用	正社員	1,166	26.4	39.2	26.1	19.6	12.2	13.7	20.8	11.1	8.7	5.7	5.2	6.5	8.2	11.4	10.9	0.6		
	契約社員	57	21.1	33.3	10.5	17.5	5.3	5.3	5.3	10.5	5.3	1.8	3.5	0.0	3.5	8.8	15.8	3.5		
	嘱託	23	13.0	30.4	13.0	13.0	4.3	8.7	8.7	8.7	0.0	8.7	0.0	0.0	13.0	17.4	13.0	4.3		
	パートタイマー・アルバイト	93	21.5	51.6	9.7	20.4	10.8	12.9	17.2	15.1	6.5	4.3	6.5	4.3	4.3	19.4	19.4	1.1		

業種別にみたものを**図表 2-4-16**に示している。「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」の回答割合は、業種による違いはそれほどみられない。「中長期的なキャリア設計に関する研修」は「不動産業、物品賃貸業」(20.7%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(16.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(14.1%)で特に高い。「語学・国際化対応能力を高めるための研修」は「電気・ガス・熱供給・水道業」(12.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(11.8%)、「金融業、保険業」(11.5%)で特に高い。「コミュニケーション能力を高めるための研修」は「生活関連サービス業、娯楽業」(23.8%)、「宿泊業、飲食サービス業」(17.6%)で特に高くなっている。

図表 2-4-16 受講した OFF-JT の内容 (2020 年調査、業種別、単位：%)

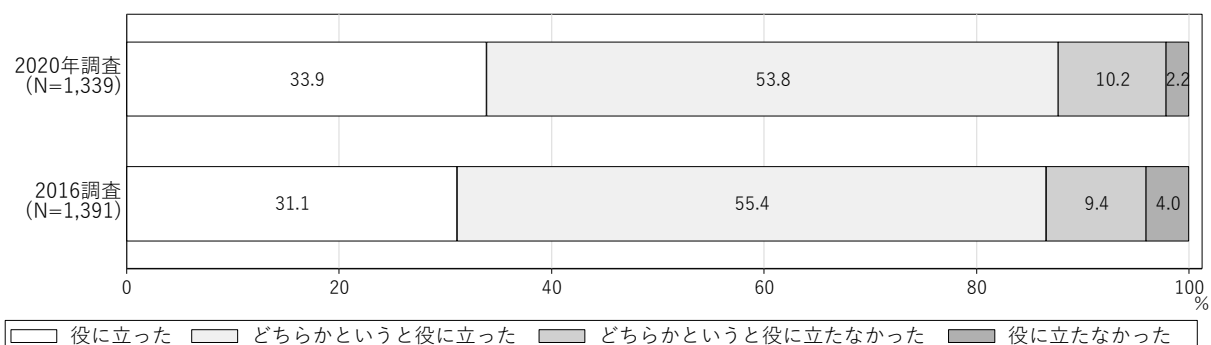
		知識・技能を習得させる研修	新規採用者、主任、課長、部長など階層ごとに求められる研修	構造的な知識・技能の習得を促す研修	仕事の遂行に必要な知識・技能の習得を促す研修	管理・監督能力を高める研修	体系的な知識・技能の習得を促す研修	日常業務で作業の習得が難しい研修	設備・機器等の操作に関する研修	めざすための研修	仕事に関する連した資格の取得を促す研修	様々な課題について検討して	グループワーク・ディスカッション、プレゼンテーションなどの形式で	所属する業界の理解のための研修	中長期的なキャリア設計に関する研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	ソフトウェア（事務機器）の研修	システム運用（システム開発、プログラミング）の研修	総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	業務・法令遵守（個人情報保護法、ハラスメント等）に関する研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	その他
	N																					
建設業	86	18.6	37.2	26.7	18.6	15.1	10.5	16.3	15.1	10.5	4.7	9.3	7.0	4.7	12.8	8.1	0.0					
製造業	289	26.0	33.9	28.0	23.2	14.5	13.8	19.7	8.0	8.0	4.2	5.9	3.1	8.7	9.0	8.3	1.0					
電気・ガス・熱供給・水道業	16	0.0	31.3	18.8	18.8	25.0	12.5	12.5	12.5	6.3	12.5	6.3	0.0	18.8	18.8	6.3	0.0					
情報通信業	60	26.7	38.3	23.3	25.0	11.7	21.7	33.3	10.0	8.3	8.3	0.0	30.0	10.0	13.3	11.7	0.0					
運輸業・郵便業	80	23.8	42.5	25.0	27.5	10.0	10.0	16.3	15.0	5.0	8.8	3.8	6.3	5.0	6.3	11.3	0.0					
卸売業・小売業	197	24.9	42.1	28.9	15.7	7.1	10.7	17.3	12.2	6.1	3.0	4.6	6.1	6.1	14.2	13.2	0.5					
金融業・保険業	61	27.9	44.3	14.8	16.4	9.8	19.7	21.3	6.6	6.6	11.5	1.6	6.6	8.2	13.1	9.8	1.6					
不動産業・物品賃貸業	29	37.9	41.4	17.2	13.8	10.3	27.6	13.8	10.3	20.7	6.9	10.3	6.9	6.9	10.3	10.3	0.0					
学術研究・専門・技術サービス業	43	20.9	20.9	16.3	23.3	2.3	18.6	11.6	11.6	16.3	0.0	4.7	14.0	11.6	16.3	11.6	2.3					
宿泊業・飲食サービス業	85	31.8	44.7	28.2	12.9	12.9	15.3	23.5	11.8	14.1	11.8	4.7	1.2	5.9	7.1	17.6	0.0					
生活関連サービス業・娯楽業	42	21.4	45.2	19.0	26.2	19.0	16.7	19.0	14.3	9.5	9.5	7.1	4.8	11.9	9.5	23.8	4.8					
教育・学習支援業	49	32.7	38.8	20.4	8.2	6.1	0.0	16.3	2.0	6.1	2.0	8.2	6.1	8.2	24.5	6.1	0.0					
医療・福祉	166	28.9	44.0	20.5	16.9	8.4	12.0	21.7	13.9	5.4	1.8	3.6	3.0	6.0	10.8	13.9	0.0					
複合サービス事業	26	19.2	30.8	23.1	23.1	19.2	11.5	19.2	15.4	11.5	7.7	7.7	3.8	11.5	11.5	11.5	0.0					
その他のサービス業	110	23.6	46.4	19.1	20.0	15.5	11.8	22.7	14.5	7.3	7.3	5.5	5.5	10.9	16.4	13.6	2.7					

6. OFF-JT は役立ったか

OFF-JT を受講した人に対して、受講した OFF-JT によって得られた技能・知識などが仕事に役立ったかどうかを尋ねた。「どちらかというに役に立った」とする割合が最も高く 53.8% で、次いで「役に立った」が 33.9%、「どちらかというに役に立たなかった」が 10.2%、「役に立たなかった」が 2.2% となっている。9 割近く（87.7%）が「役に立った」「どちらかというに役に立った」と回答している。2016 年調査も同様の傾向にある（図表 2-4-17）。

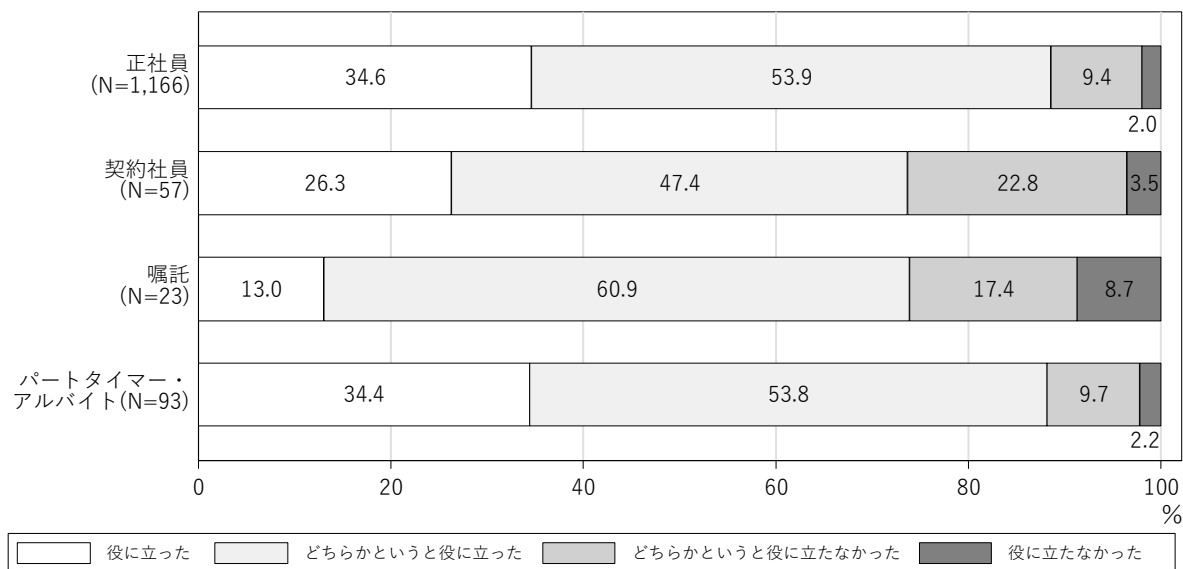
雇用形態別にみると、「役に立った」「どちらかというに役に立った」の回答割合は特に「正社員」「パートタイマー・アルバイト」で高い（図表 2-4-18）。

図表 2-4-17 OFF-JT は役立ったか



注) 2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

図表 2-4-18 OFF-JT は役立ったか（2020 年調査、雇用形態別）



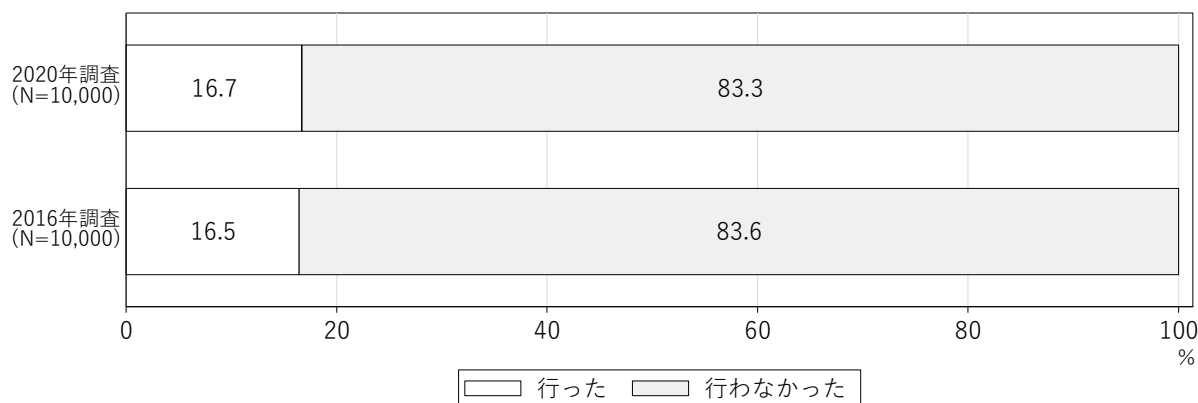
注）2019 年度の 1 年間が対象。

7. 自己啓発の実施状況

仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を 2019 年度に行ったかどうかを尋ねた。16.7%の人が自己啓発を「行った」と回答し、「行わなかった」は 83.3%となっている（図表 2-4-19）。

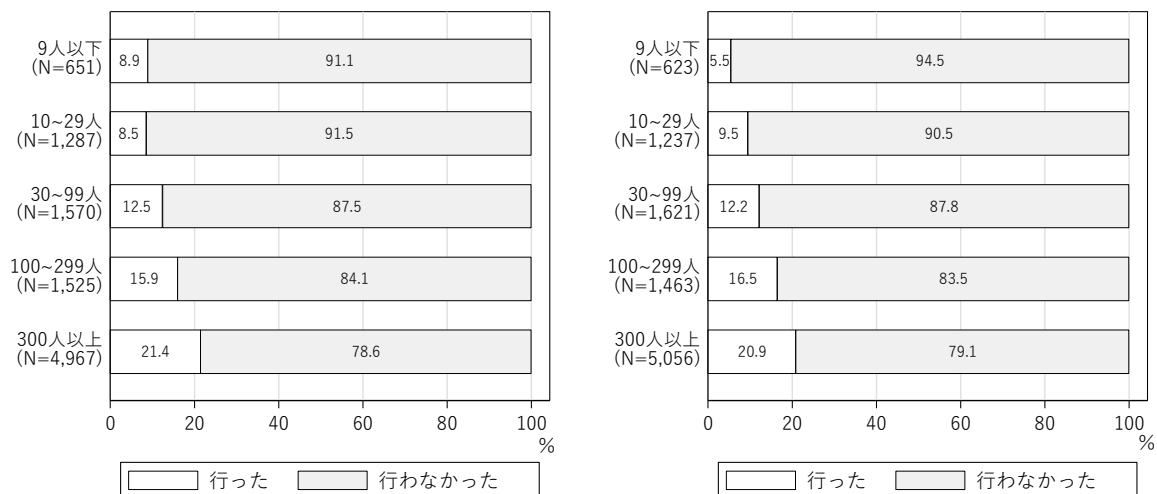
規模別にみると、規模の大きい企業に勤務する者ほど、自己啓発を行った割合が高くなっており、「300 人以上」では約 2 割（21.4%）が自己啓発を実施している（図表 2-4-20）。

図表 2-4-19 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況



注）2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

図表 2-4-20 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況（規模別）
 ＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞

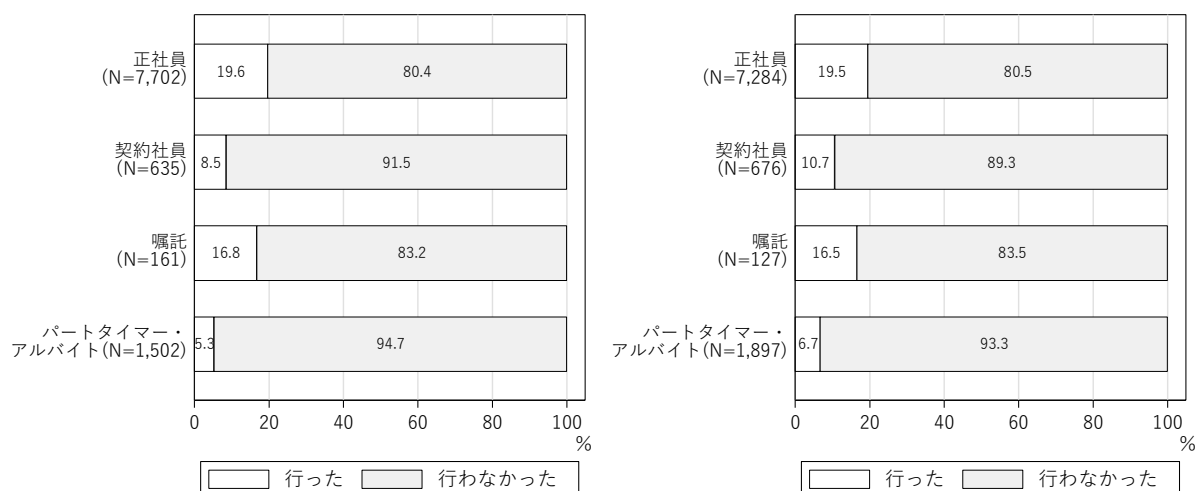


注）2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

雇用形態別にみると、「行った」人の割合は「正社員」（19.6％）が最も高く、「嘱託」が 16.8％で続いている（図表 2-4-21）。正社員での実施割合を男女別にみると、男性のほうが「行った」とする回答割合（20.2％）が 2 ポイント高い。2016 年調査と比較すると、女性の「行った」割合がわずかに上昇している（図表 2-4-22）。

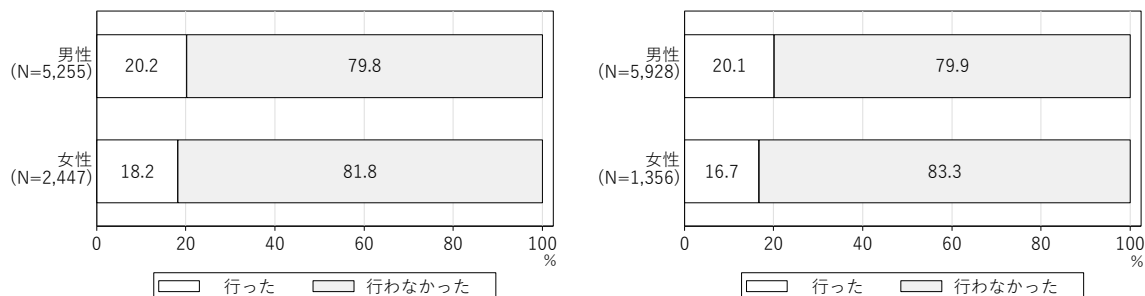
正社員での実施割合を学歴別にみると、「大学院（文系）」で 41.7％と最も高く、以下「大学院（理系）」（30.5％）、「大学（理系）」（25.5％）、「高等専門学校」（22.2％）、「大学（文系）」（21.8％）などと続いている（図表 2-4-23）。

図表 2-4-21 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況（雇用形態別）
 ＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞



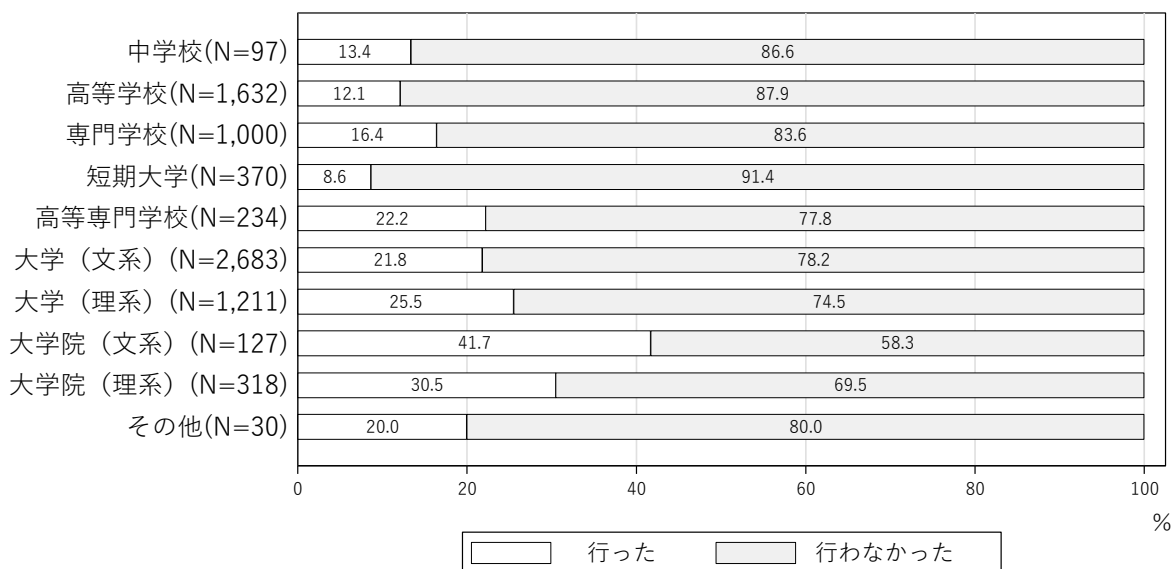
注）2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

図表 2-4-22 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況（正社員、男女別）
 ＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞



注) 2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

図表 2-4-23 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況
 (2020 年調査、正社員、学歴別)

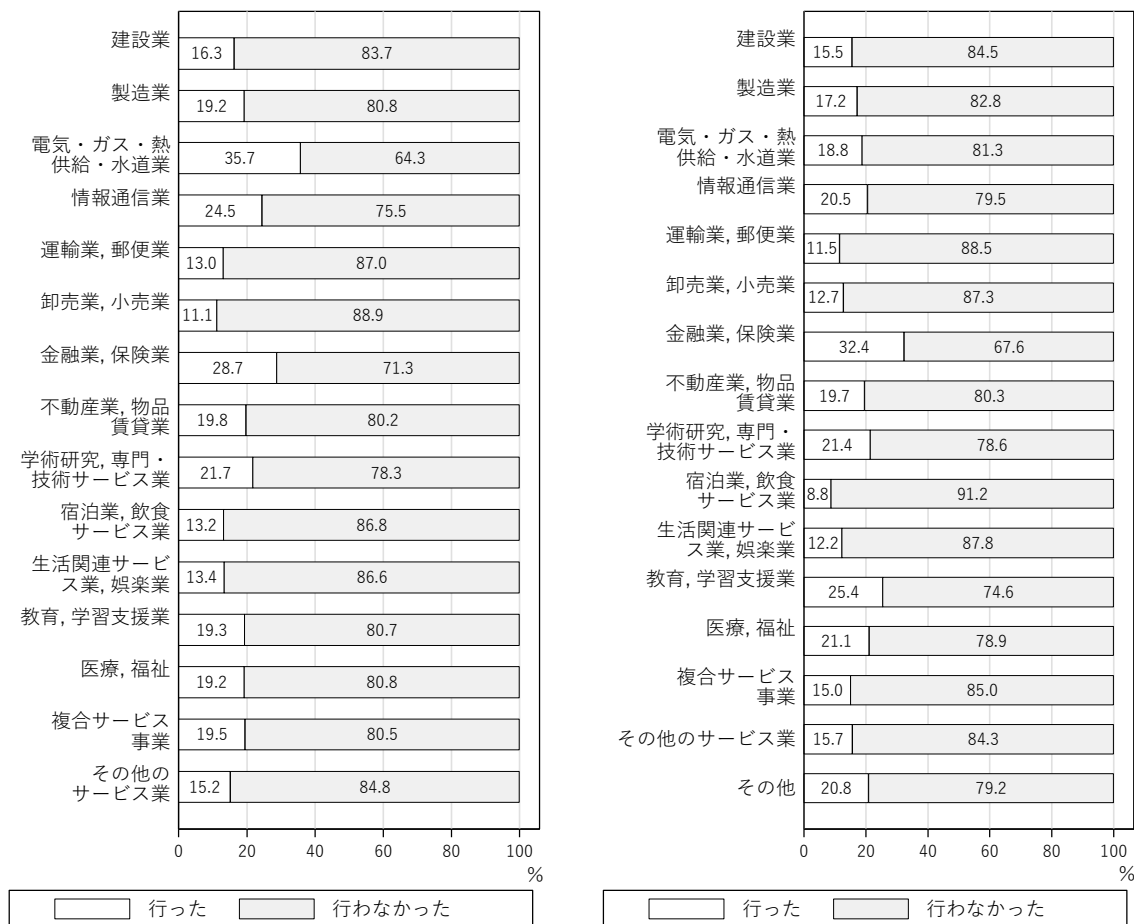


注) 2019 年度の 1 年間が対象。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(35.7%)、「金融業、保険業」(28.7%)、「情報通信業」(24.5%)で比較的、実施した人の割合が高く、「卸売業、小売業」(11.1%)、「運輸業、郵便業」(13.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(13.2%)で他の業種よりも実施割合が低くなっているのが目立つ(図表 2-4-24)。

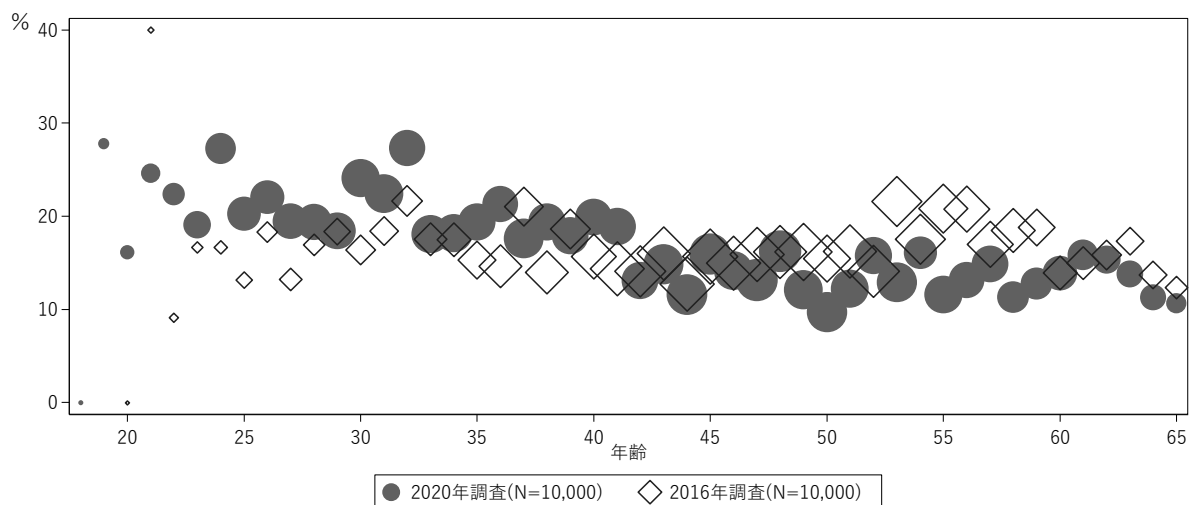
自己啓発を「行った」と回答した人の割合を年齢別にみると 2020 年調査では若年ほど実施している傾向がみられるが、2016 年調査では、必ずしも年齢による差異はみられない(図表 2-4-25、図表 2-4-26)。

図表 2-4-24 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況（業種別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>



注) 2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。サンプルサイズは両調査年ともに 10,000。

図表 2-4-25 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況（年齢別）



注) 「行った」と回答した人の割合。2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。図中の記号の大きさは、各年齢でのサンプルサイズの大きさを示している。

図表 2-4-26 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況
（年齢階級別、単位：％）

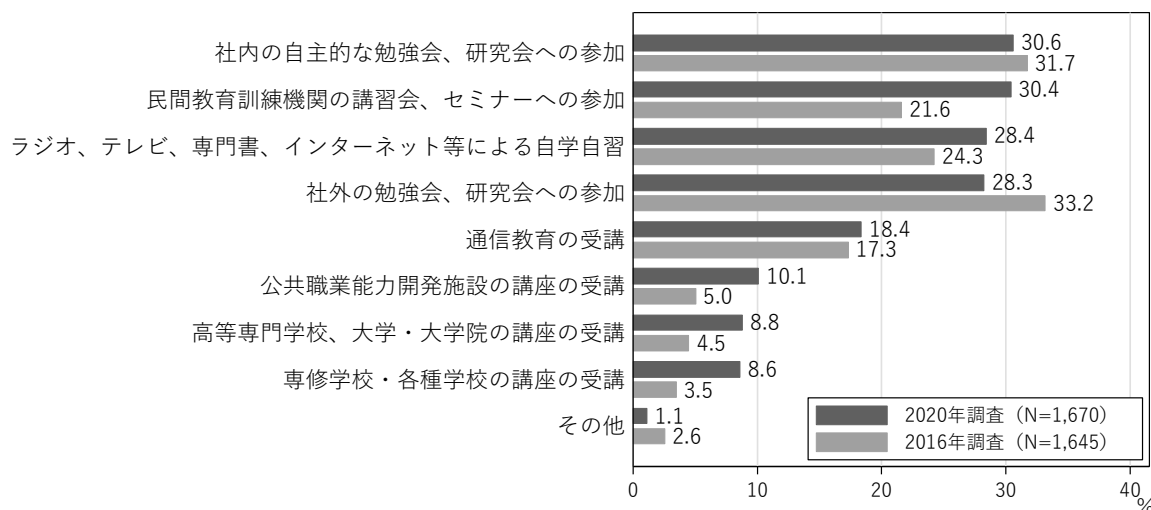
<2020 年調査>				<2016 年調査>			
	N	行った	行わなかった		N	行った	行わなかった
18～29歳	1,597	20.9	79.1	18～29歳	389	16.5	83.5
30～39歳	2,485	20.5	79.5	30～39歳	1,818	17.2	82.8
40～49歳	2,753	14.9	85.1	40～49歳	3,938	15.2	84.8
50～59歳	2,349	12.9	87.1	50～59歳	3,151	18.0	82.0
60歳以上	816	13.8	86.2	60歳以上	704	14.8	85.2

注）2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

8. 自己啓発の方法

自己啓発を行った人（N=1,670）に対して、どのように行ったかを尋ねた（複数回答）。「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」の回答割合が最も高く 30.6%で、次いで「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」が 30.4%、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習」が 28.4%、「社外の勉強会、研究会への参加」が 28.3%などとなっている。2016 年調査と比較すると、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習」は今回調査の方が 4.1 ポイント高くなっている（図表 2-4-27）。

図表 2-4-27 自己啓発の方法（複数回答）



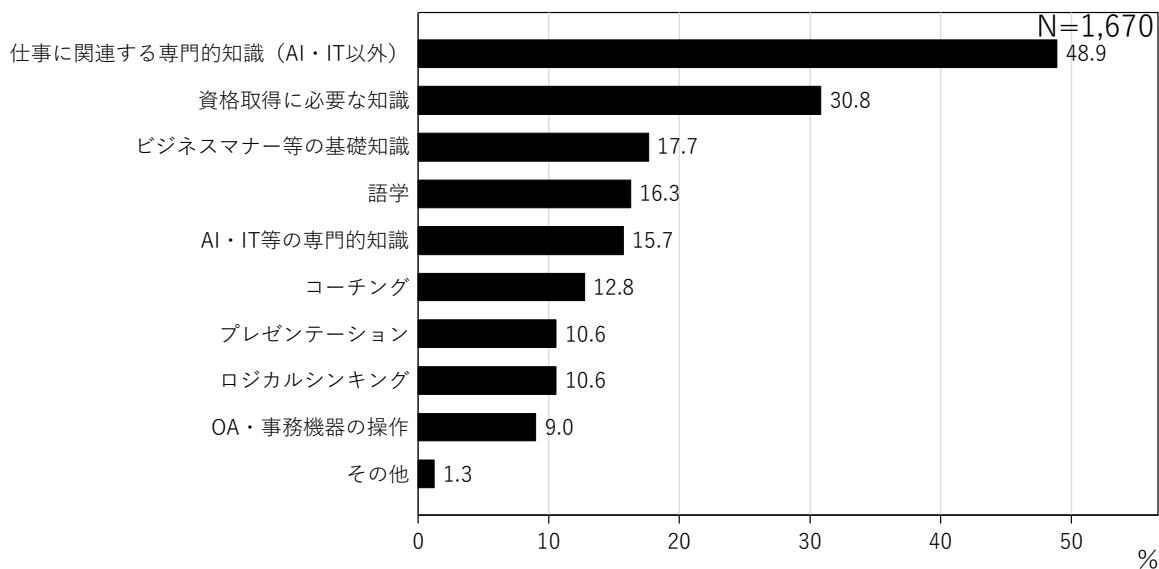
注）2020 年調査は 2019 年度の 1 年間が対象。2016 年調査は 2015 年度の 1 年間が対象。

9. 自己啓発の内容

自己啓発を行った人に対して、どのような自己啓発を行ったかを尋ねた（複数回答）。「仕事に関連する専門的知識（AI・IT 以外）」が最も多く 48.9%で、次いで「資格取得に必要な知識」（30.8%）、「ビジネスマナー等の基礎知識」（17.7%）、「語学」（16.3%）、「AI・IT 等

の専門的知識」(15.7%) などとなっている(図表 2-4-28)。

図表 2-4-28 自己啓発の内容(2020 年調査、複数回答)

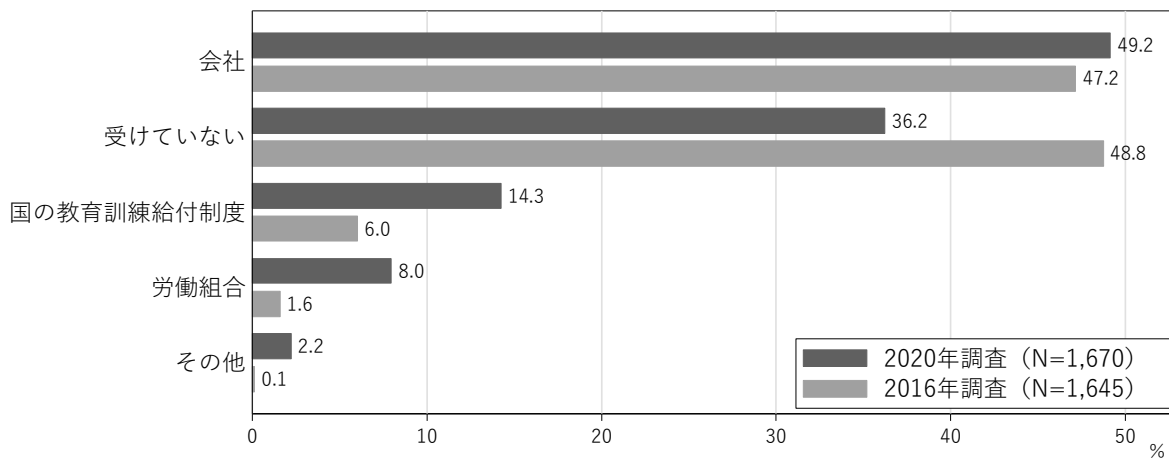


注) 2019 年度の 1 年間が対象。

10. 自己啓発で費用の補助を受けたか

自己啓発を行った人に対して、会社等から費用の補助を受けたか、受けた場合は主にどこから費用の補助を受けたかを尋ねた(複数回答)。「会社」から補助を受けたとする回答割合が 49.2%で最も高く、次いで「受けていない」が 36.2%、「国の教育訓練給付金制度」が 14.3%、「労働組合」が 8.0%、「その他」が 2.2%となっている(図表 2-4-29)。

図表 2-4-29 自己啓発で費用の補助を受けたか(複数回答)



このうち「国の教育訓練給付金制度」を選択した人（N=238）に対して、具体的にどの制度を利用したかを尋ねた。「一般教育訓練給付金」が最も割合が高く 48.3%で、次いで「特定一般教育訓練給付金」が 31.9%、「専門実践教育訓練（専門実践教育訓練給付金、教育訓練支援給付金）」が 13.4%、「わからない」が 6.3%となっている（図表 2-4-30）。

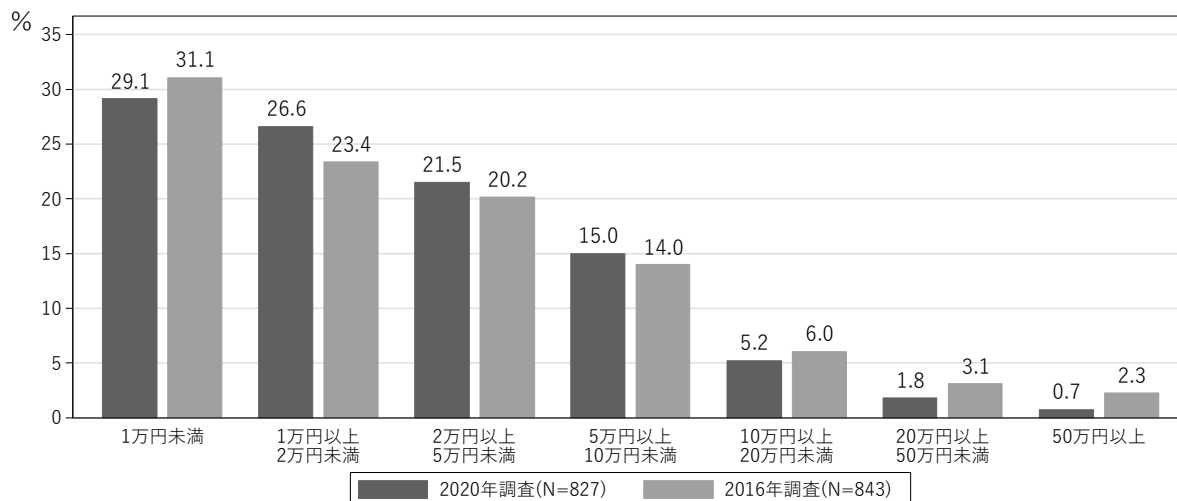
図表 2-4-30 利用した国の教育訓練給付金制度（2020 年調査、単位：％）

	一般教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金	専門実践教育訓練給付金（金）	わからない	
N	238	48.3	31.9	13.4	6.3

1 1. 自己啓発への費用補助額

会社等から自己啓発への費用補助を受けたと回答した人（N=827）に対して、補助を受けた額を尋ねたところ、「1 万円未満」が最も高く 29.1%で、次いで「1 万円以上 2 万円未満」が 26.6%、「2 万円以上 5 万円未満」が 21.5%などと続く。2016 年調査も同様の回答傾向にある（図表 2-4-31）。

図表 2-4-31 自己啓発で補助を受けた額



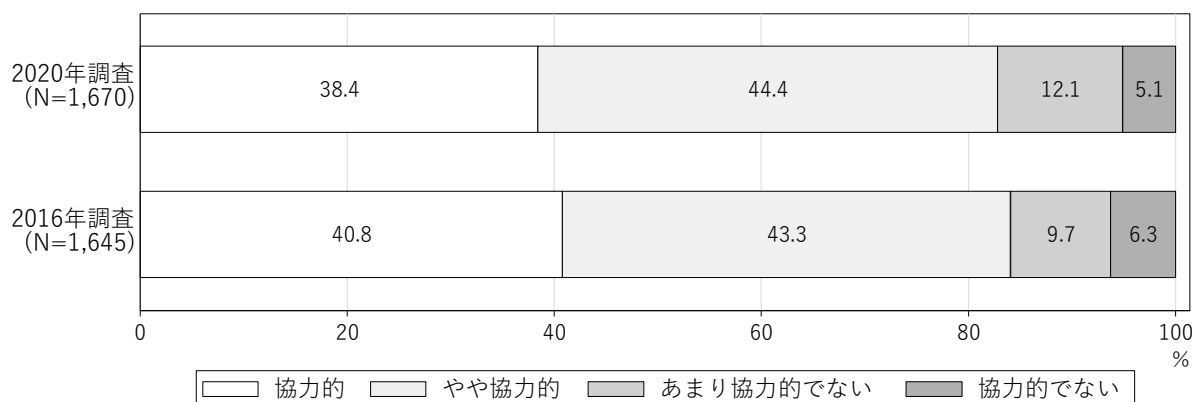
12. 自己啓発を行うことに対して協力的か

自己啓発を行った人に対して、社外で自己啓発を行うことに対して会社の方針は協力的であったかを尋ねた。「やや協力的」とする割合が最も高く 44.4%で、次いで「協力的」が 38.4%、「あまり協力的でない」が 12.1%、「協力的でない」が 5.1%となっている。2016 年調査も同様の回答傾向となっている（図表 2-4-32）。

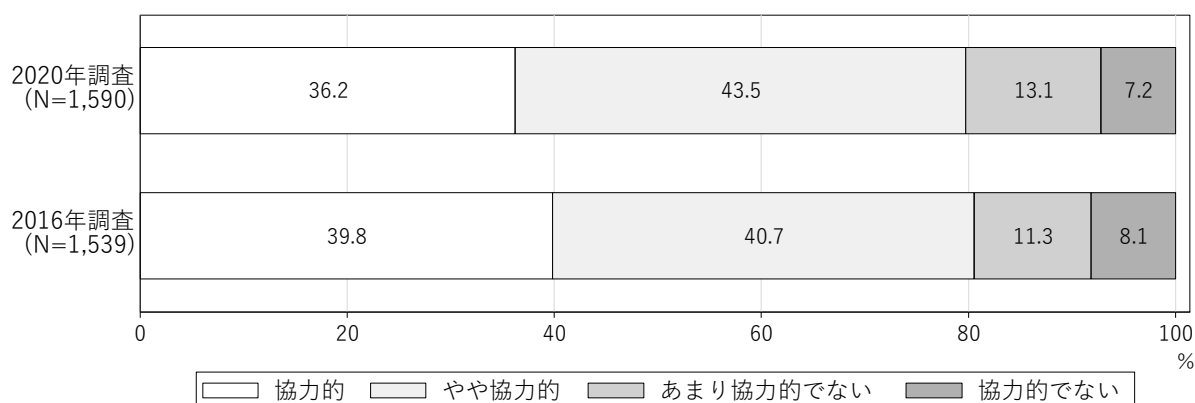
上司が協力的であったかを尋ねたところ、「やや協力的」とする割合が最も高く 43.5%で、次いで「協力的」が 36.2%、「あまり協力的でない」が 13.1%、「協力的でない」が 7.2%となっている。2016 年調査も同様の回答傾向となっている（図表 2-4-33）。

職場の先輩・同僚が協力的であったかを尋ねたところ、「やや協力的」とする割合が最も高く 44.0%で、次いで「協力的」が 31.9%、「あまり協力的でない」が 17.4%、「協力的でない」が 6.6%となっている。2016 年調査も同様の回答傾向となっている（図表 2-4-34）。

図表 2-4-32 自己啓発を行うことに対して協力的か：会社の方針

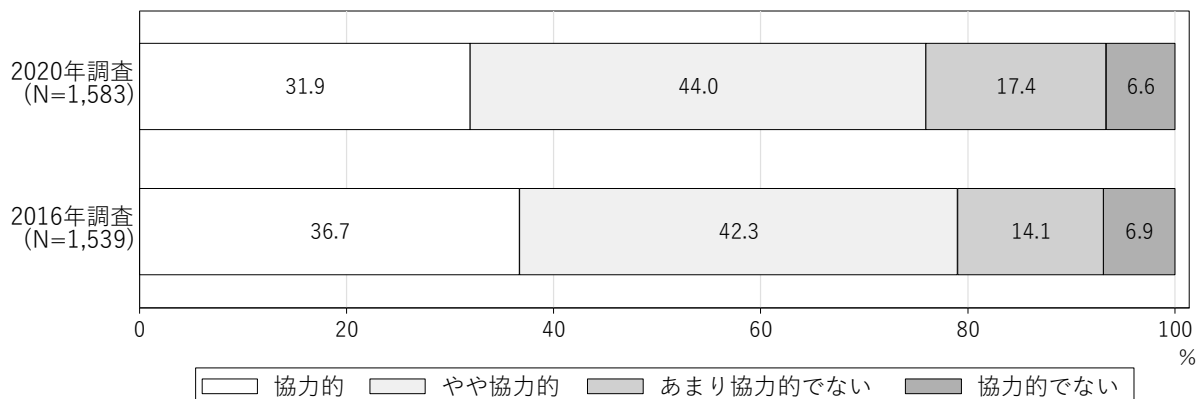


図表 2-4-33 自己啓発を行うことに対して協力的か：上司



注)「あてはまる人がいない」を選択した人を除く。

図表 2-4-34 自己啓発を行うことに対して協力的か：職場の先輩・同僚



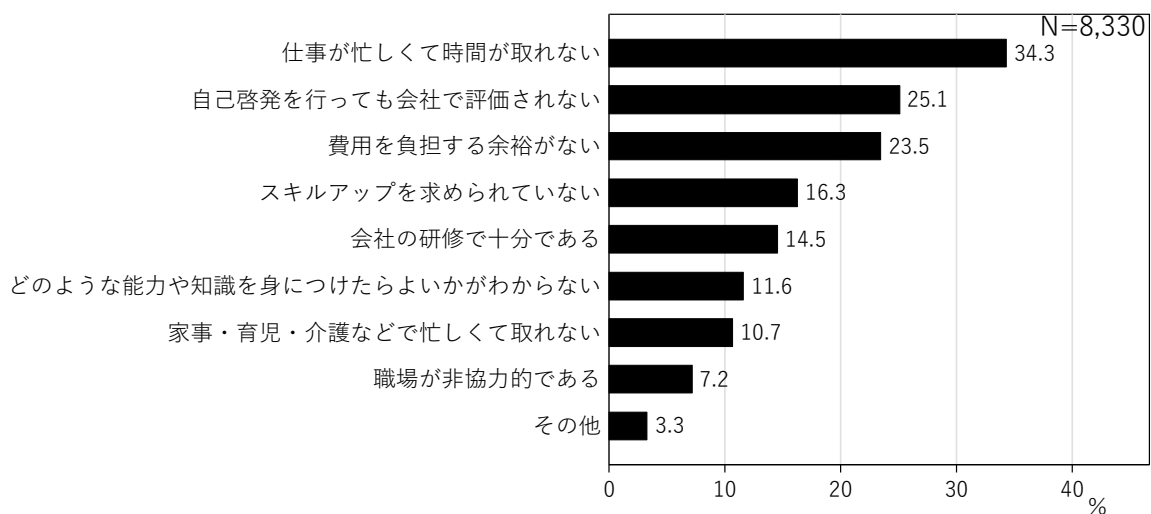
注)「あてはまる人がいない」を選択した人を除く。

1 3. 自己啓発を行わなかった理由

自己啓発を行わなかったと回答した人 (N=8,330) に対して、行わなかった理由を尋ねた (複数回答)。「仕事が忙しくて時間が取れない」ことを挙げた人の割合が 34.3%で最も高く、以下「自己啓発を行っても会社で評価されない」(25.1%)、「費用を負担する余裕がない」(23.5%)、「スキルアップを求められていない」(16.3%)、「会社の研修で十分である」(14.5%) などと続く (図表 2-4-35)。

規模別、雇用形態別の結果を図表 2-4-36 に示している。規模別にみると、「仕事が忙しくて時間がとれない」と「会社の研修で十分である」は規模の大きい企業に勤める者ほど回答割合が高い。その他の項目は、規模による違いはそれほどみられない。雇用形態別にみると、「仕事が忙しくて時間がとれない」の回答割合は正社員で特に高く 39.1%となっている。「スキルアップを求められていない」の回答割合は「嘱託」「パートタイマー・アルバイト」で高く、それぞれ約 3 割となっている。

図表 2-4-35 自己啓発を行わなかった理由 (2020 年調査、複数回答)



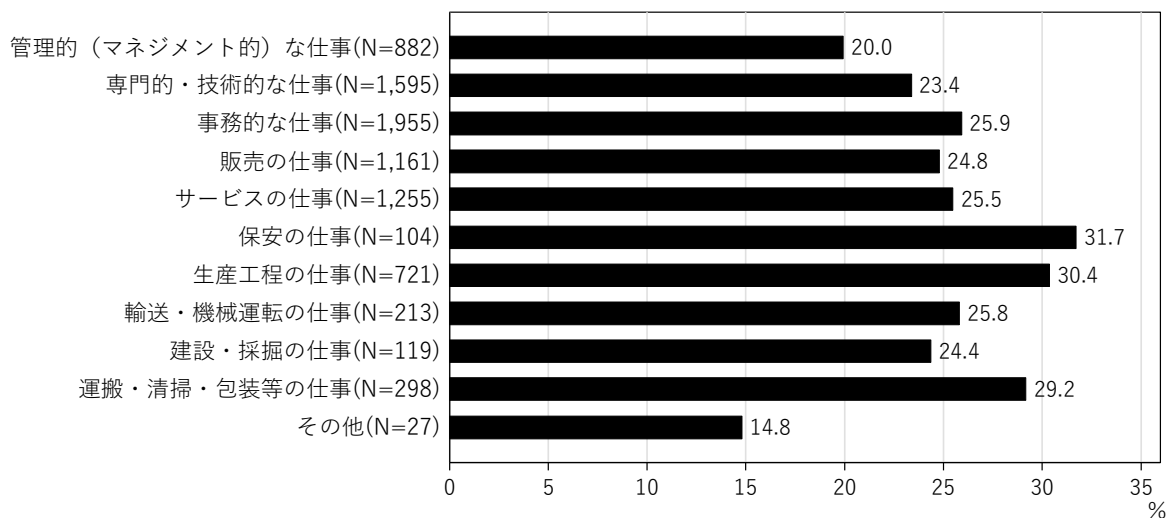
図表 2-4-36 自己啓発を行わなかった理由
(2020 年調査、規模別、雇用形態別、複数回答、単位：％)

		N	い仕 事が 忙し く て 時 間 が と れ な	く家 で事 時・ 間育 が児 と・ れ介 な護 い な ど で 忙 し	費 用 を 負 担 す る 余 裕 が な い	つ け の た よ う な 能 力 が や わ か ら な い	なス キ ル ア ッ プ を 求 め ら れ て い	職 場 が 非 協 力 的 で あ る	会 社 の 研 修 で 十 分 で あ る	価自 さ己 れ啓 ない 発 を 行 つ て も 会 社 で 評	そ の 他
規 模	5～9名	593	29.2	9.4	22.4	11.6	18.2	7.1	10.6	24.3	3.7
	10～29名	1,177	31.0	10.7	21.6	11.0	17.2	8.2	11.0	25.3	3.6
	30～99名	1,374	32.0	11.0	25.8	13.0	18.4	8.7	13.4	25.3	2.8
	100～299名	1,282	35.2	11.5	25.7	12.8	15.8	7.5	14.2	26.8	3.0
	300名以上	3,904	36.6	10.5	22.7	11.0	15.1	6.3	16.7	24.5	3.5
形 雇 態 用	正社員	6,192	39.1	10.3	22.9	11.1	12.7	7.4	14.8	25.1	3.0
	契約社員	581	27.9	7.6	26.7	13.9	20.3	6.9	16.0	28.6	4.0
	嘱託	134	14.2	1.5	18.7	7.5	30.6	8.2	17.9	27.6	6.7
	パートタイマー・アルバイト	1,423	18.1	14.3	25.2	13.6	29.0	6.0	12.6	23.3	4.2

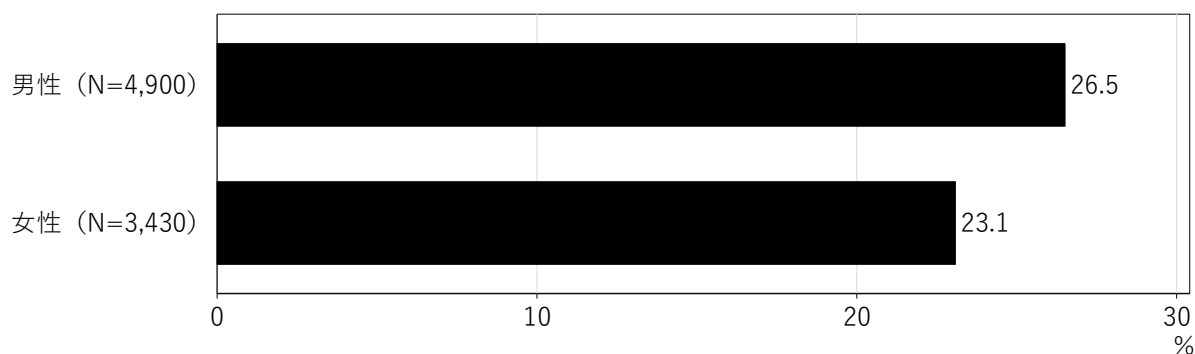
「自己啓発を行っても会社で評価されない」の回答割合を職種別にみると、「保安の仕事」で 31.7%と最も高くなっており、次いで「生産工程の仕事」(30.4%)、「運搬・清掃・包装等の仕事」(29.2%)などの順で高くなっている。一方、同割合が最も低いのは、「その他」を除くと「管理的（マネジメント的）な仕事」(20.0%)で、次いで「専門的・技術的な仕事」(23.4%)で低い（図表 2-4-37）。

男女別にみると、男性の 26.5%に対して女性は 23.1%であり、男性の方が高い割合となっている（図表 2-4-38）。ただし正社員に限定して男女別にみると、男性の 25.8%に対して女性は 23.7%であり、男女の差は若干小さくなっている（図表 2-4-39）。

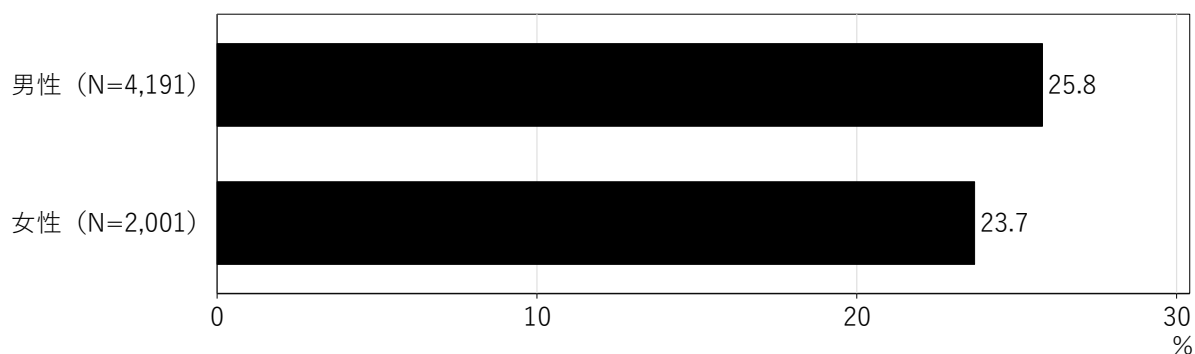
図表 2-4-37 自己啓発を行わなかった理由：自己啓発を行っても会社で評価されない
(2020 年調査、職種別)



図表 2-4-38 自己啓発を行わなかった理由：自己啓発を行っても会社で評価されない
(2020 年調査、男女別)



図表 2-4-39 自己啓発を行わなかった理由：自己啓発を行っても会社で評価されない
(2020 年調査、正社員、男女別)



「自己啓発を行っても会社で評価されない」の回答割合を年齢階級別にみると、おおむね年齢が高くなるほど回答割合が高くなっている（図表 2-4-40）。

図表 2-4-40 自己啓発を行わなかった理由：自己啓発を行っても会社で評価されない
(2020 年調査、年齢階級別、単位：%)

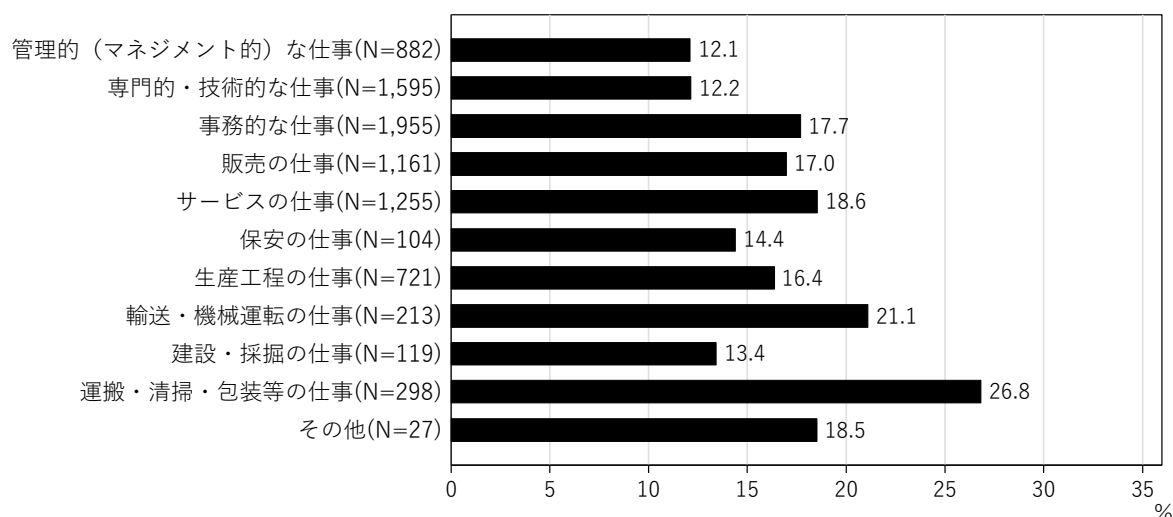
	N	%
18～29歳	1,264	21.2
30～39歳	1,975	24.1
40～49歳	2,343	25.2
50～59歳	2,045	28.2
60歳以上	703	25.7

「スキルアップを求められていない」との回答割合を職種別にみると、「運搬・清掃・包装等の仕事」で 26.8%と最も高く、次いで「輸送・機械運転の仕事」(21.1%)、「サービスの仕事」(18.6%)などの順で高くなっている。一方、「管理的(マネジメント的)な仕事」(12.1%)や「専門的・技術的な仕事」(12.2%)で低くなっている(図表 2-4-41)。

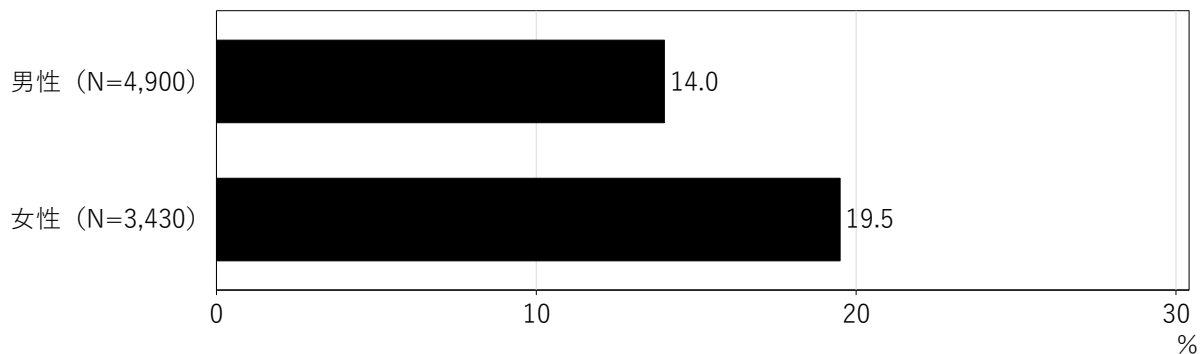
男女別にみると、男性の 14.0%に対して女性は 19.5%であり、女性の方が高い割合となっている(図表 2-4-42)。ただし正社員に限定して男女別にみると、男性の 12.0%に対して女性は 14.0%であり、男女の差は小さくなっている(図表 2-4-43)。

年齢階級別にみると、30 歳代が他の年代に比べ低く、40 歳以降は年齢が高いほど回答割合が高くなっている(図表 2-4-44)。

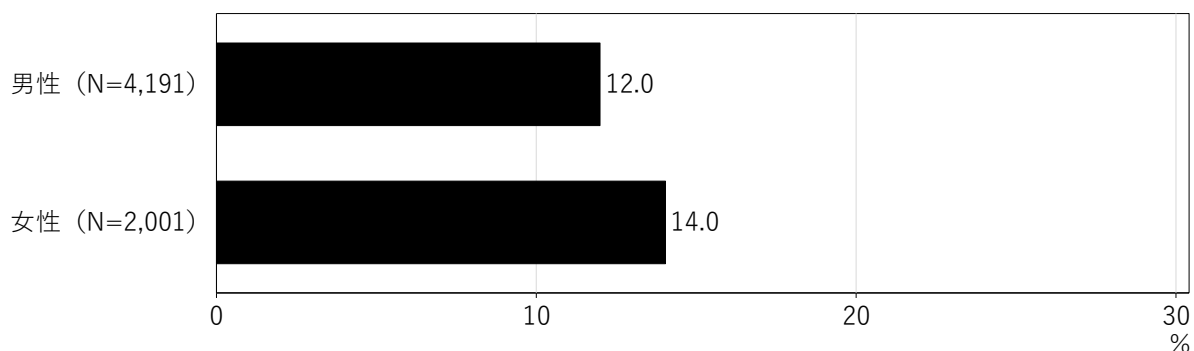
図表 2-4-41 自己啓発を行わなかった理由：スキルアップを求められていない
(2020 年調査、職種別)



図表 2-4-42 自己啓発を行わなかった理由：スキルアップを求められていない
(2020 年調査、男女別)



図表 2-4-43 自己啓発を行わなかった理由：スキルアップを求められていない
(2020 年調査、正社員、男女別)



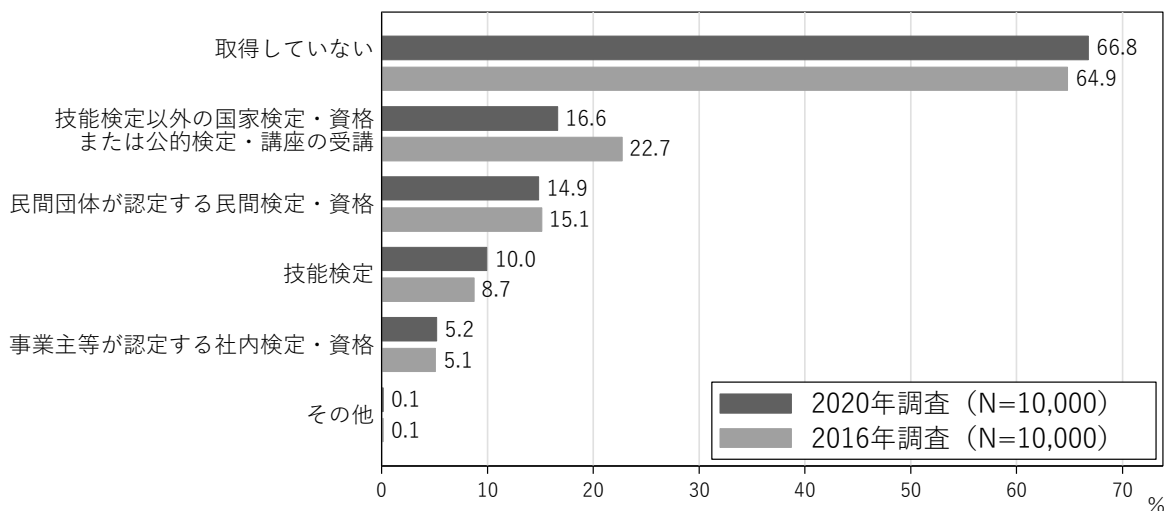
図表 2-4-44 自己啓発を行わなかった理由：スキルアップを求められていない
(2020 年調査、年齢階級別、単位：%)

	N	%
18～29歳	1,264	16.6
30～39歳	1,975	13.3
40～49歳	2,343	15.2
50～59歳	2,045	16.8
60歳以上	703	26.2

14. いまの会社に入社してから取得した検定や資格

いまの会社に入社してから、検定や資格として取得したものを尋ねた（複数回答）。「取得していない」が 66.8%で最も回答割合が高く、以下、「技能検定以外の国家検定・資格または公的検定・講座の受講」が 16.6%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が 14.9%、「技能検定」が 10.0%などの順で高くなっている（図表 2-4-45）。

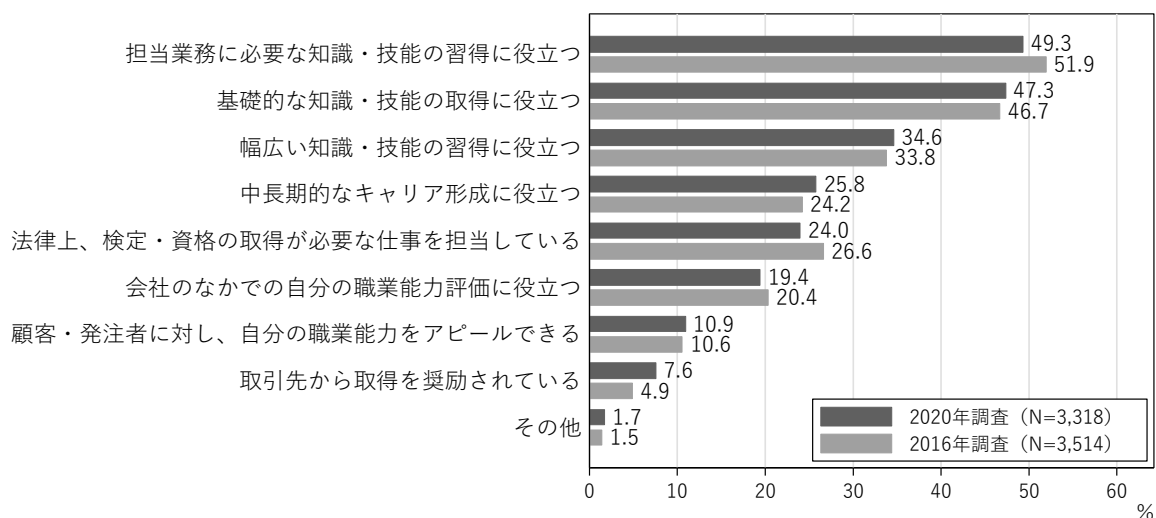
図表 2-4-45 いまの会社に入社してから取得した検定や資格（複数回答）



1 5. 検定や資格を取得した目的

いずれかの検定・資格を取得したと回答した人 (N=3,318) に対して、取得した目的を尋ねた（複数回答）。「担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ」が 49.3% で最も高く、以下、「基礎的な知識・技能の取得に役立つ」が 47.3%、「幅広い知識・技能の習得に役立つ」が 34.6%、「中長期的なキャリア形成に役立つ」が 25.8%、「法律上、検定・資格の取得が必要な仕事を担当している」が 24.0% などの順となっている。2016 年調査も同様の回答傾向にある（図表 2-4-46）。

図表 2-4-46 検定・資格を取得した目的（複数回答）



第5節 現状に対する評価と今後について

1. 現状に対する評価

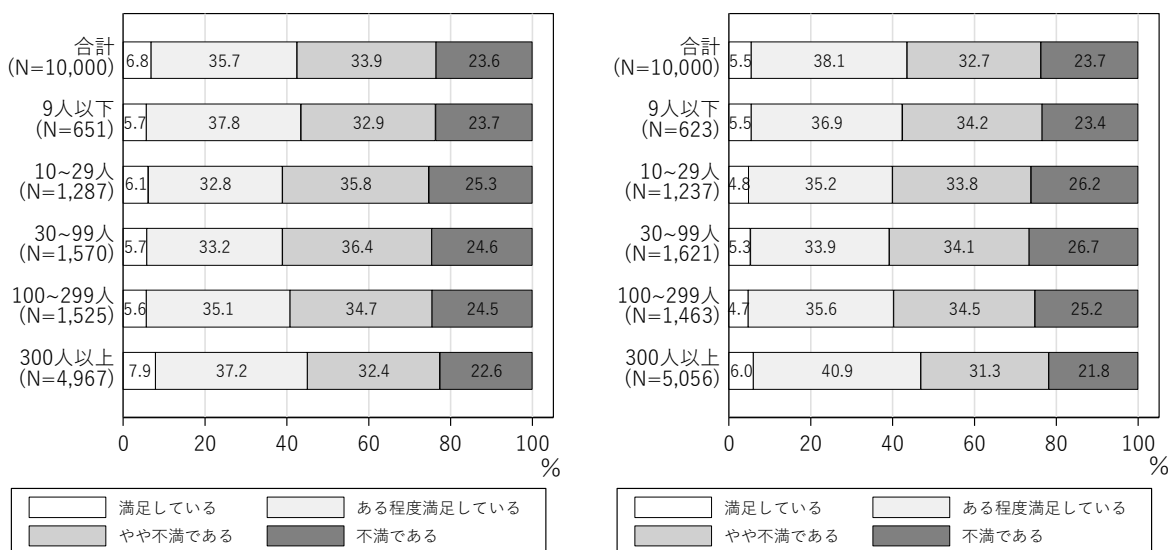
現在の自身の状況について、どのように自己評価しているかを以下の8つの項目に分けて尋ねた。いずれの項目についても、選択肢は「満足している」「ある程度満足している」「やや不満である」「不満である」の4択とした。

- (1) 収入
- (2) 働きがい
- (3) 働きやすさ
- (4) 仕事内容
- (5) 仕事上の地位や権限
- (6) 雇用の安定性
- (7) 仕事に役立つ能力や知識を身に付ける機会
- (8) キャリアの見通し

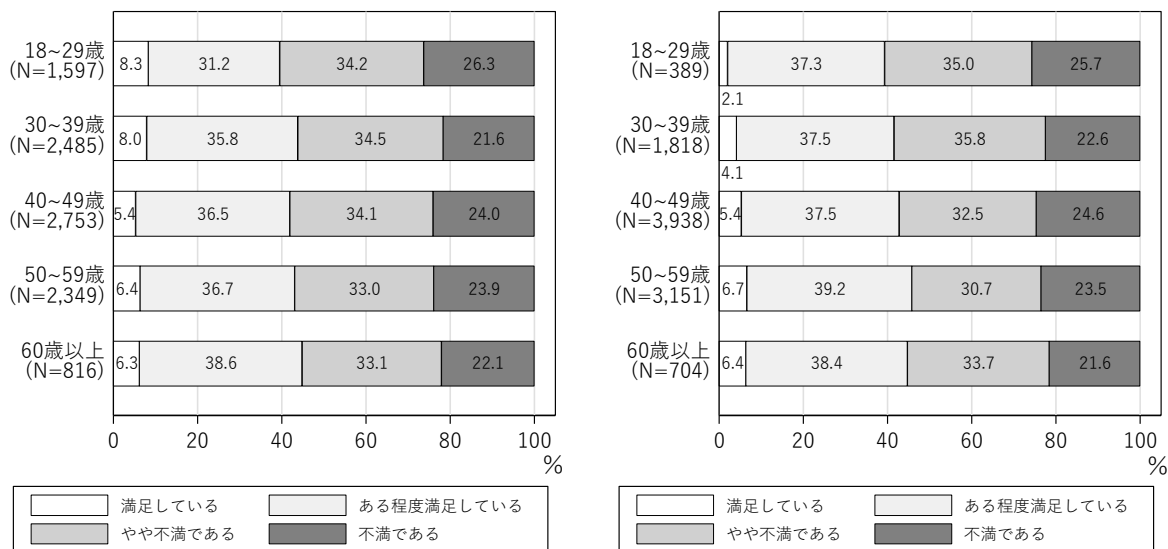
(1) 収入

収入については、「ある程度満足している」が最も割合が高く 35.7%で、次いで「やや不満である」が 33.9%、「不満である」が 23.6%、「満足している」が 6.8%となっている。規模別にみると、「満足している」との割合は 300 人以上で最も高い（図表 2-5-1）。年齢階級別にみると、「不満である」は 18～29 歳で最も高くなっている（図表 2-5-2）。

図表 2-5-1 現状の評価：収入（規模別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>



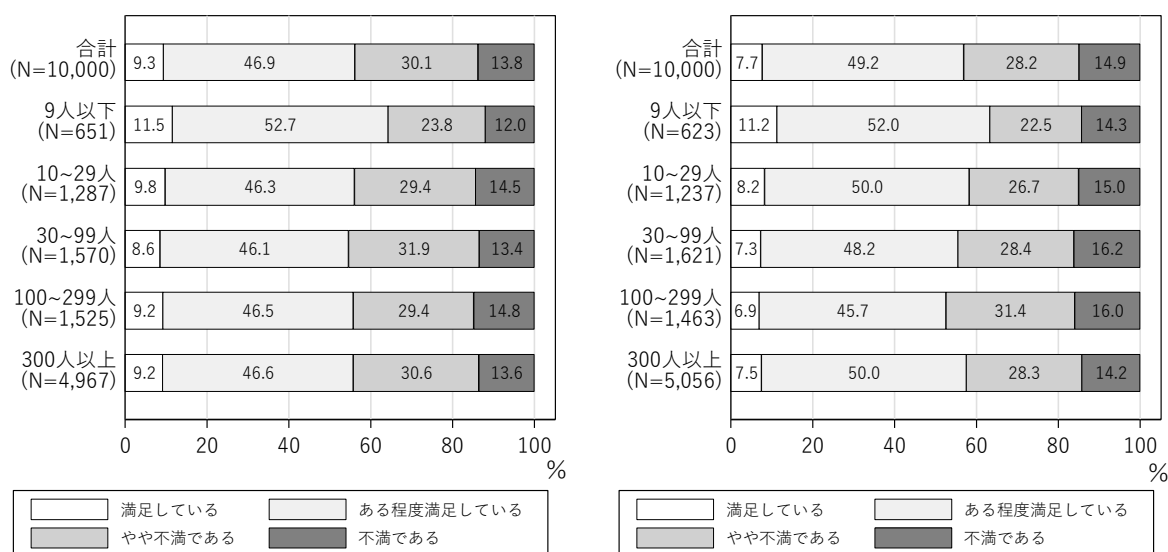
図表 2-5-2 現状の評価：収入（年齢階級別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>



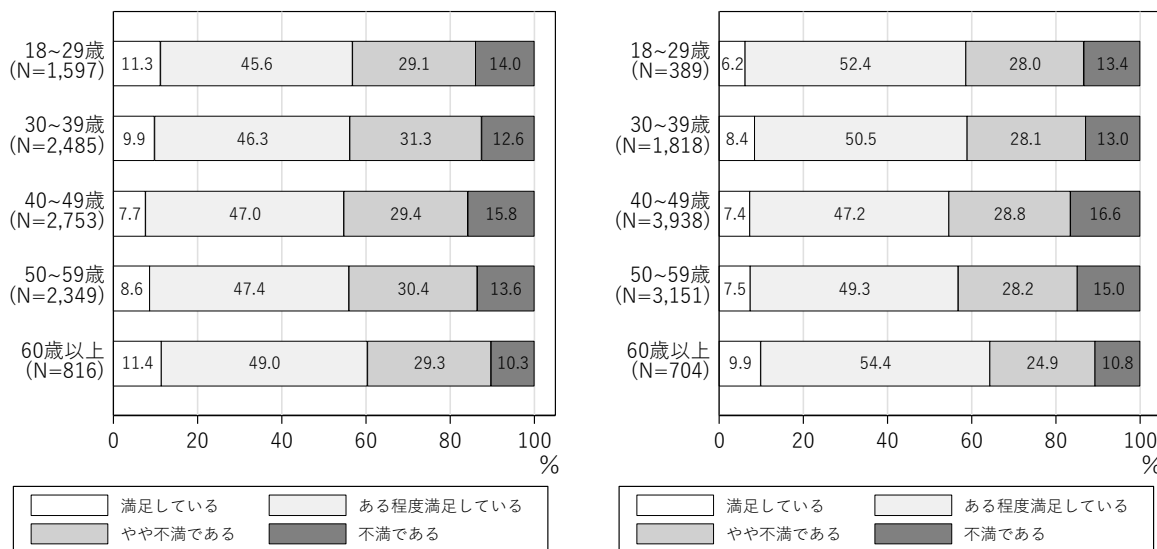
(2) 働きがい

働きがいについては、「ある程度満足している」が最も割合が高く 46.9%で、次いで「やや不満である」が 30.1%、「不満である」が 13.8%、「満足している」が 9.3%となっている。規模別にみると、「満足している」との回答割合は 9 人以下で最も高い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-3）。年齢階級別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、60 歳以上が最も高い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-4）。

図表 2-5-3 現状の評価：働きがい（規模別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>

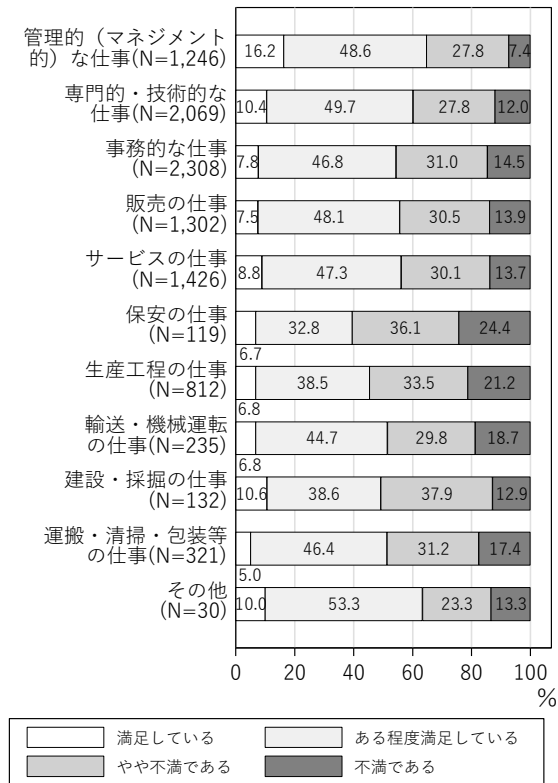


図表 2-5-4 現状の評価：働きがい（年齢階級別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>

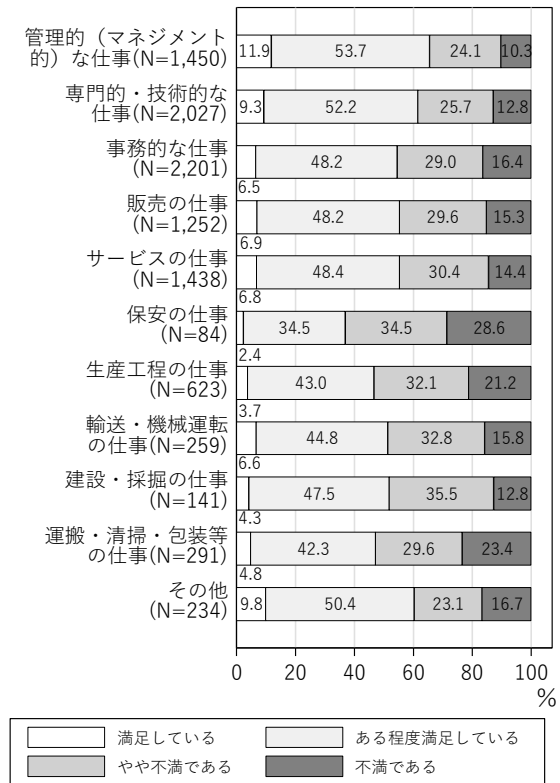
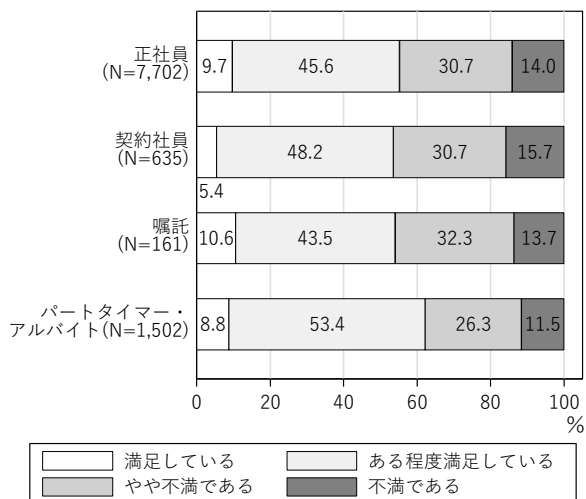


職種別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、「その他」を除くと「管理的（マネジメント的）な仕事」（64.8％）で最も高く、次いで「専門的・技術的な仕事」（60.1％）で高い。2016 年調査も同様の傾向にある。2016 年調査と比較すると、「運搬・清掃・包装等の仕事」での「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、2020 年調査では 51.4％で、2016 年調査（47.1％）より 4 ポイント以上高くなっている（図表 2-5-5）。

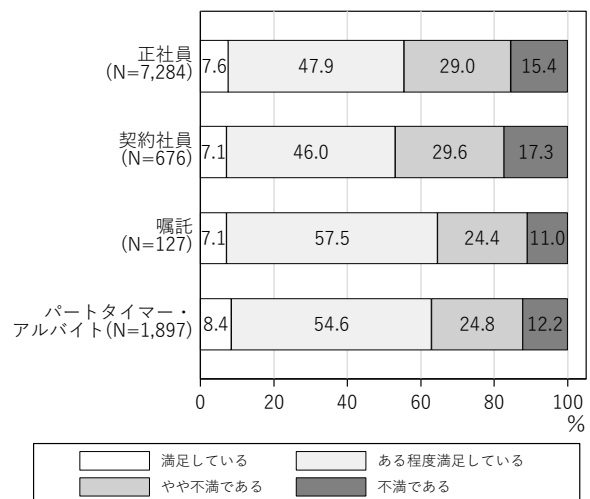
雇用形態別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、「パートタイマー・アルバイト」（62.2％）で最も高い。2016 年調査と比較すると、「嘱託」での「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合が約 10 ポイント低下している（図表 2-5-6）。

図表 2-5-5 現状の評価：働きがい（職種別）
＜2020 年調査＞

＜2016 年調査＞

図表 2-5-6 現状の評価：働きがい（雇用形態別）
＜2020 年調査＞

＜2016 年調査＞

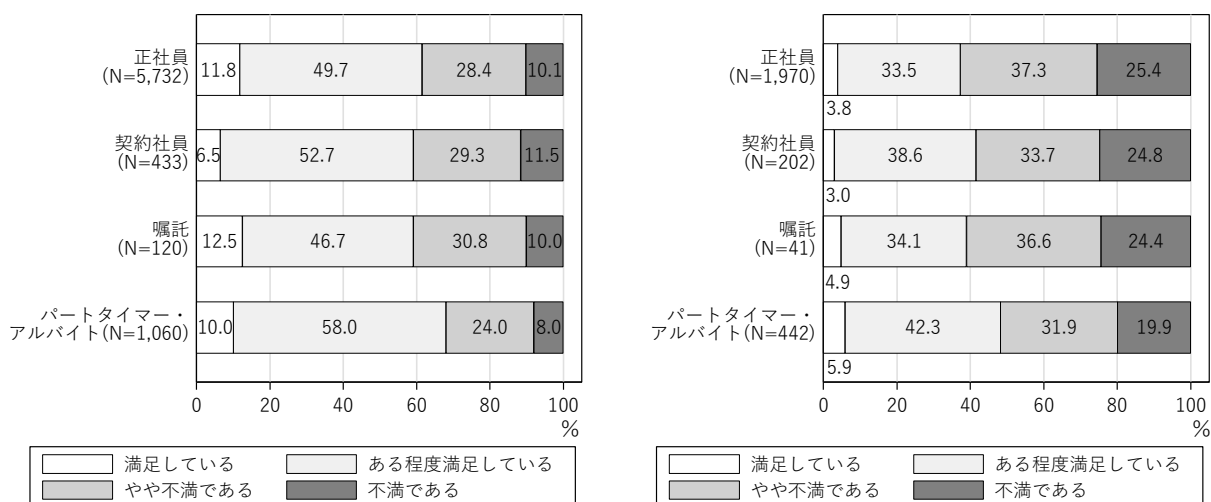


本章第4節2.（P.24）で結果を紹介したOJTを経験した人（いずれかの項目を選択した人）と、OJTを経験していない人（「特になし」とした人）別、かつ雇用形態別に結果をみたものが図表2-5-7である。これを見ると、いずれの雇用形態でも、OJTを経験した人のほうが、OJTを経験していない人よりも「満足している」または「ある程度満足している」の

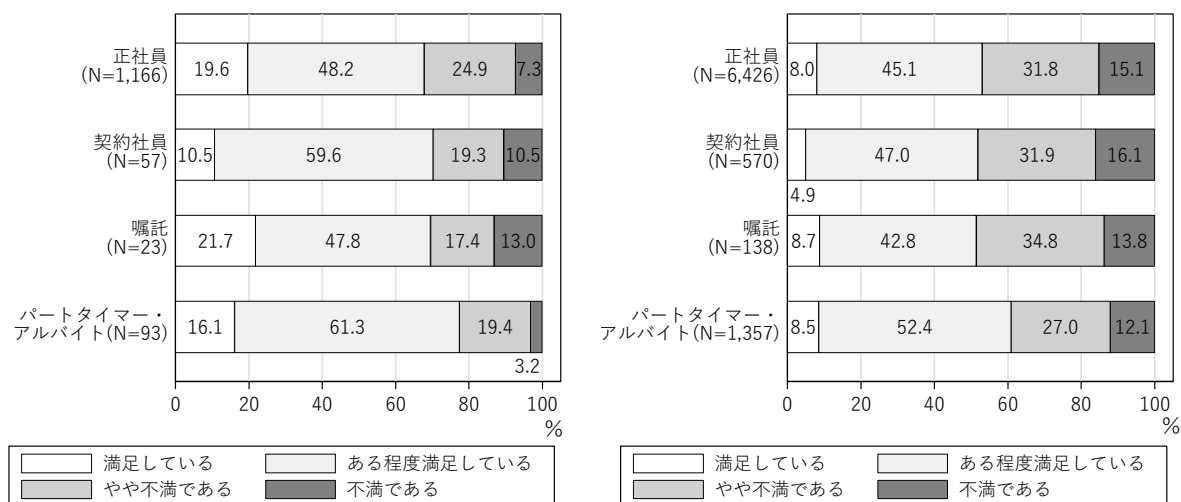
回答割合が高い。「正社員」では OJT の経験の有無により 20 ポイント以上の差がある。

本章第 4 節 3. (P.26) で結果を紹介した OFF-JT の受講の有無別、かつ雇用形態別に結果をみたものが図表 2-5-8 である。これをみると、いずれの雇用形態においても、OFF-JT を受講した人のほうが、受講していない人よりも「満足している」または「ある程度満足している」の回答割合が高くなっている。

図表 2-5-7 現状の評価：働きがい（2020 年調査、OJT の経験有無別、雇用形態別）
 <いずれかの OJT を経験した> <いずれの OJT も経験していない>

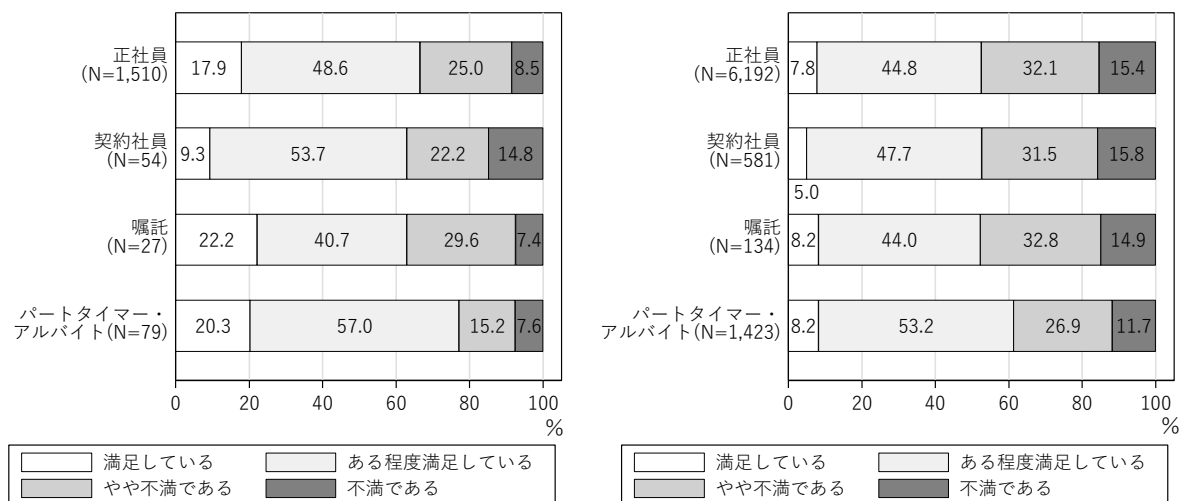


図表 2-5-8 現状の評価：働きがい（2020 年調査、OFF-JT の受講有無別、雇用形態別）
 <OFF-JT を受講した> <OFF-JT を受講していない>



本章第 4 節 7. (P.33) で結果を紹介した自己啓発の実施の有無別、かつ雇用形態別に結果をみたものが図表 2-5-9 である。いずれの雇用形態においても、自己啓発を実施した人のほうが、実施していない人よりも「満足している」または「ある程度満足している」の回答割合が高くなっている。

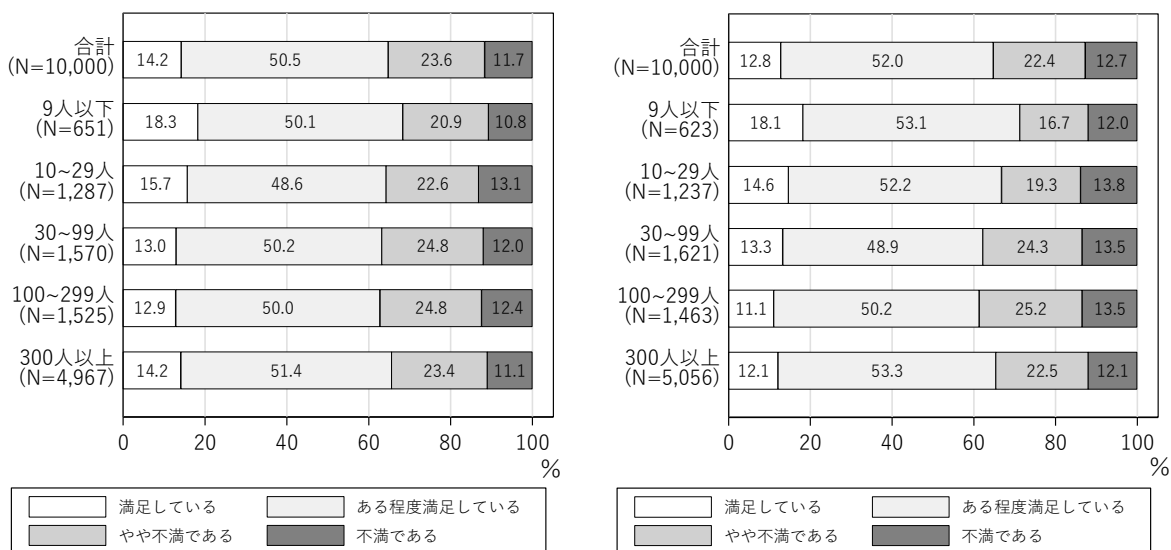
図表 2-5-9 現状の評価：働きがい（2020 年調査、自己啓発の実施有無別、雇用形態別）
 ＜自己啓発を実施した＞ ＜自己啓発を実施していない＞



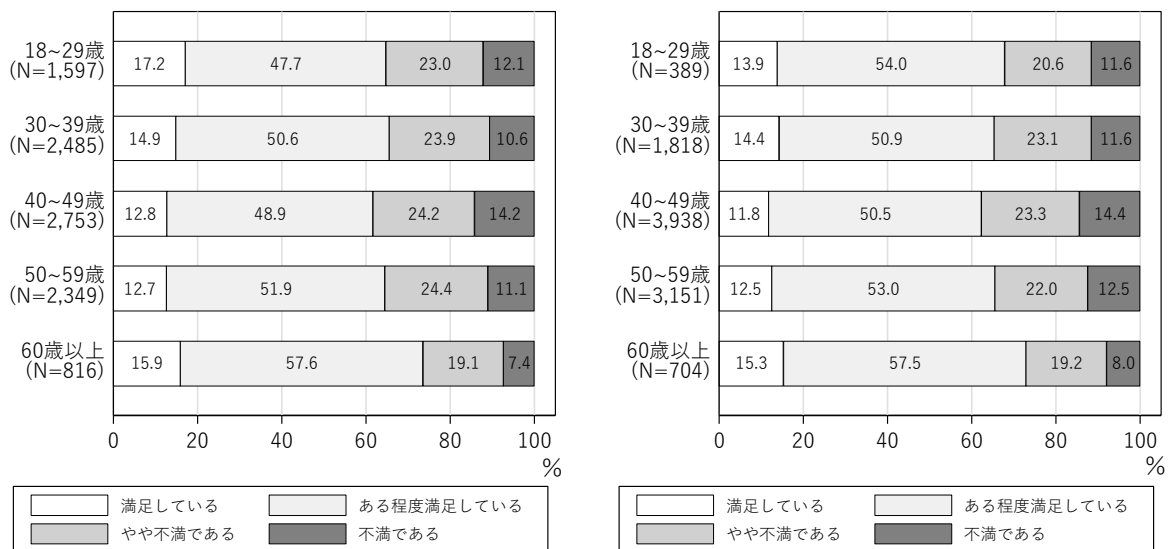
（３）働きやすさ

働きやすさについては、「ある程度満足している」とする割合が最も高く 50.5%で、次いで「やや不満である」が 23.6%、「満足している」が 14.2%、「不満である」が 11.7%となっている。規模別にみると、「満足している」は 9 人以下で最も回答割合が高い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-10）。年齢階級別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、60 歳以上で最も高い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-11）。

図表 2-5-10 現状の評価：働きやすさ（規模別）
 ＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞

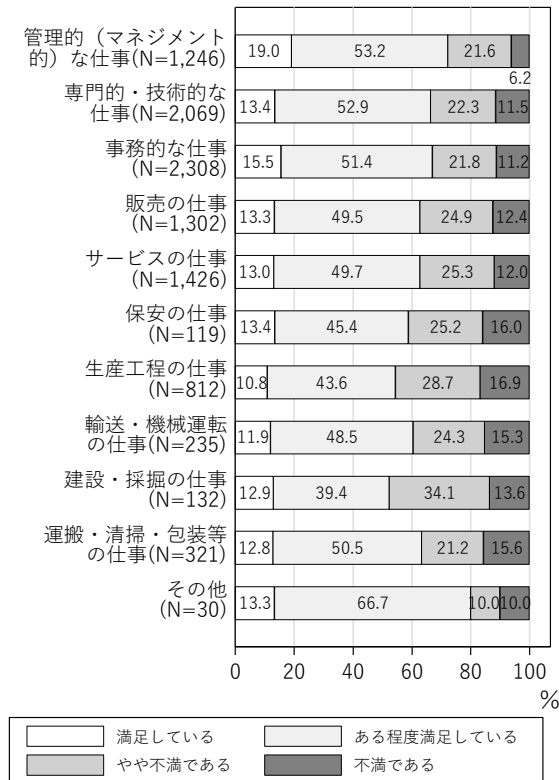


図表 2-5-11 現状の評価：働きやすさ（年齢階級別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>

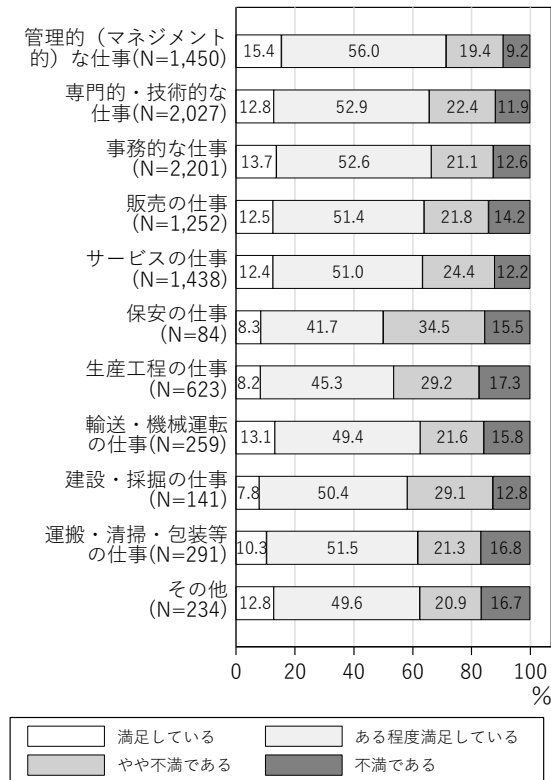
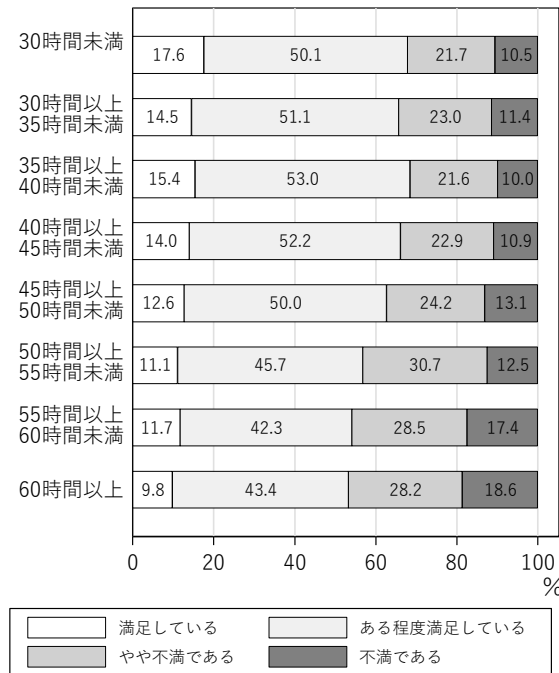


職種別にみると、「満足している」との回答割合は「管理的（マネジメント的）な仕事」（19.0%）で最も高く、次いで「事務的な仕事」（15.5%）で高い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-12）。

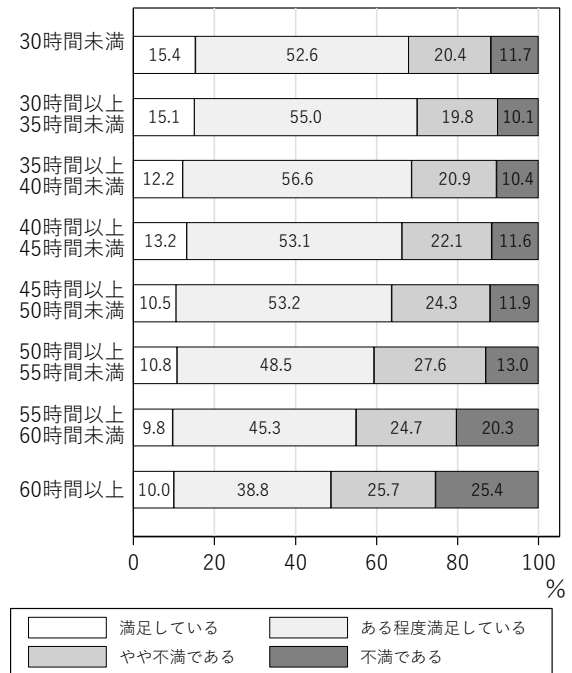
1 週間の労働時間（時間外労働を含む）別にみると、45 時間未満では各割合にあまり違いがみられないが、45 時間以上では労働時間が長いほど、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合が低くなっている。2016 年調査も同様である（図表 2-5-13）。

図表 2-5-12 現状の評価：働きやすさ（職種別）
＜2020 年調査＞

＜2016 年調査＞

図表 2-5-13 現状の評価：働きやすさ（労働時間別）
＜2020 年調査＞

＜2016 年調査＞



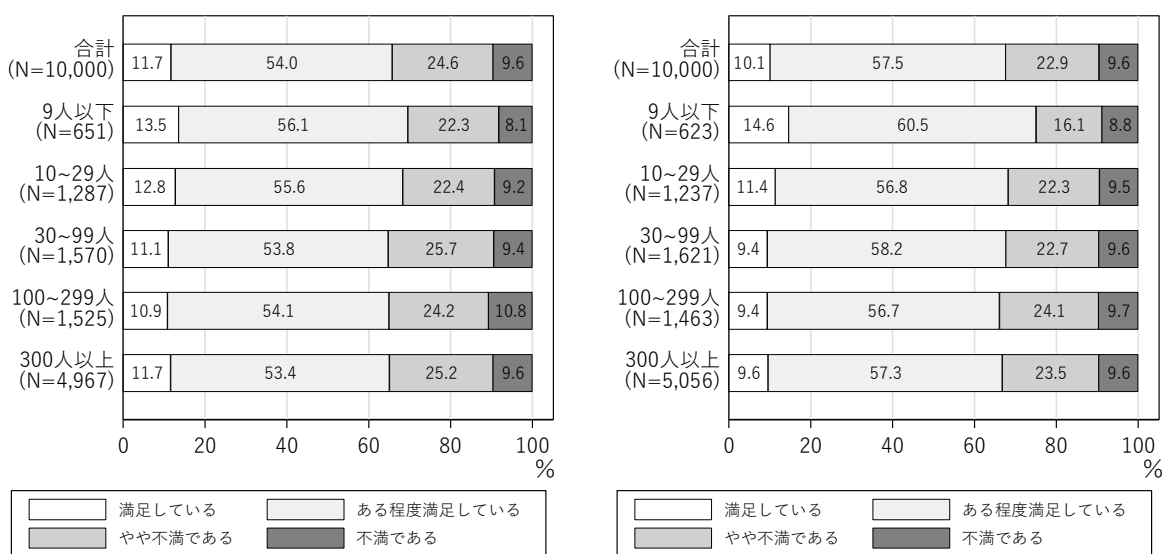
注）労働時間は 1 週間の労働時間。時間外労働を含む。サンプルサイズは両調査年ともに 10,000。

（４）仕事内容

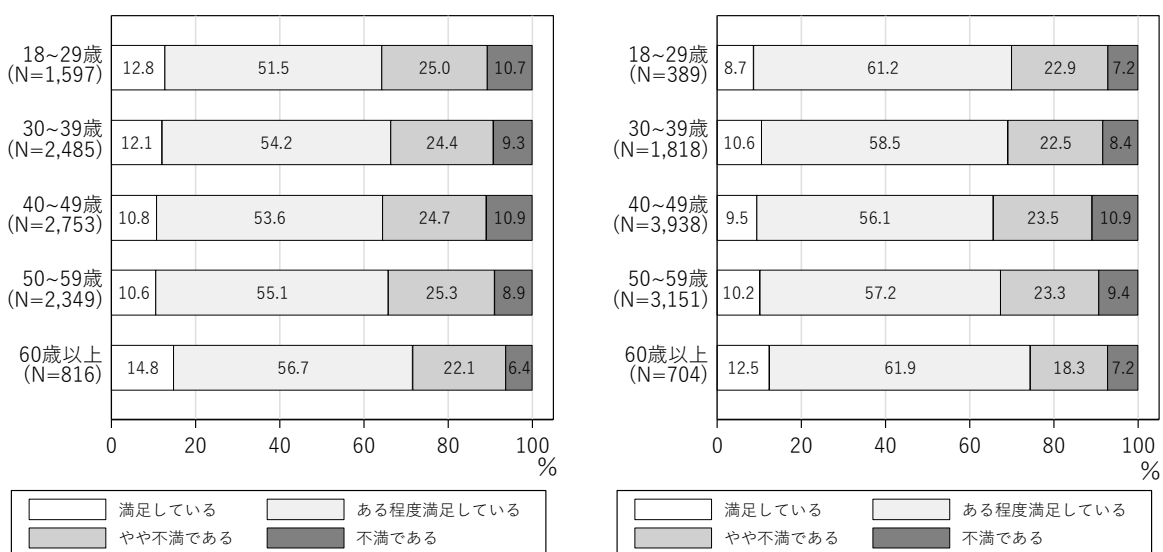
仕事内容については、「ある程度満足している」とする割合が最も高く 54.0%で、次いで「やや不満である」が 24.6%、「満足している」が 11.7%、「不満である」が 9.6%となっている。規模別にみると、「満足している」との回答割合は 9 人以下で最も高い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-14）。

年齢階級別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、60 歳以上で最も高い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-15）。

図表 2-5-14 現状の評価：仕事内容（規模別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>

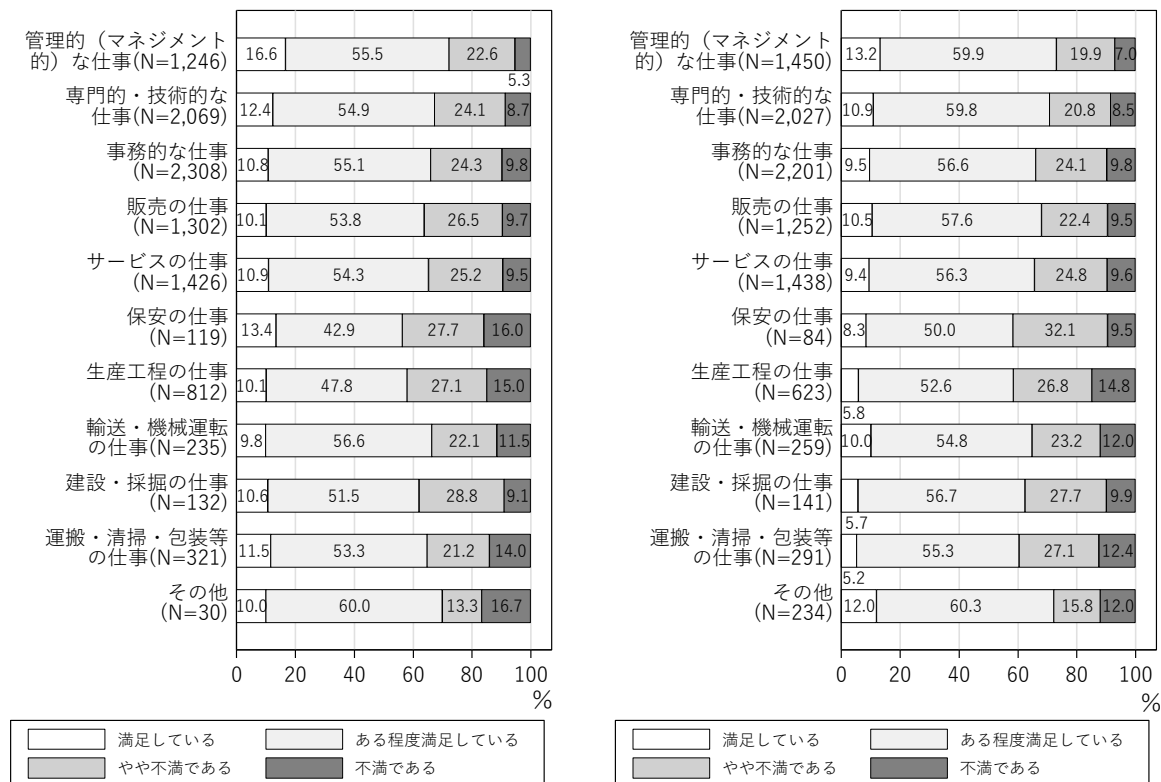


図表 2-5-15 現状の評価：仕事内容（年齢階級別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>



職種別にみると、「満足している」「ある程度満足している」を合わせた割合は、「管理的（マネジメント的）な仕事」（72.1%）で最も高い。一方、最も低いのは「保安の仕事」（56.3%）で、次いで「生産工程の仕事」（57.9%）で低い。2016年調査と比較すると、2020年調査では「満足している」の回答割合が「運搬・清掃・包装等の仕事」、「保安の仕事」で特に高まっており、2016年調査よりもそれぞれ6.3ポイント、5.1ポイント高くなっている（図表2-5-16）。

図表 2-5-16 現状の評価：仕事内容（職種別）
 ＜2020年調査＞ ＜2016年調査＞



（５）仕事上の地位や権限

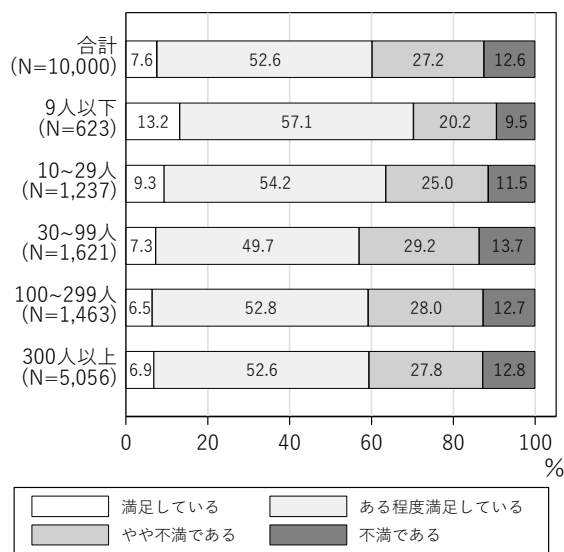
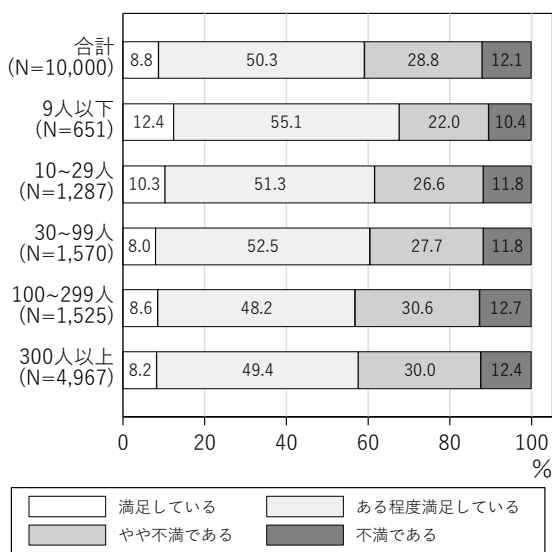
仕事上の地位や権限については、「ある程度満足している」との回答割合が最も高く 50.3%で、次いで「やや不満である」が 28.8%、「不満である」が 12.1%、「満足している」が 8.8%となっている。規模別にみると、「満足している」との回答割合は9人以下で最も高い。2016年調査も同様である（図表2-5-17）。

年齢階級別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、60歳以上で最も高い。2016年調査も同様である（図表2-5-18）。

図表 2-5-17 現状の評価：仕事上の地位や権限（規模別）

<2020 年調査>

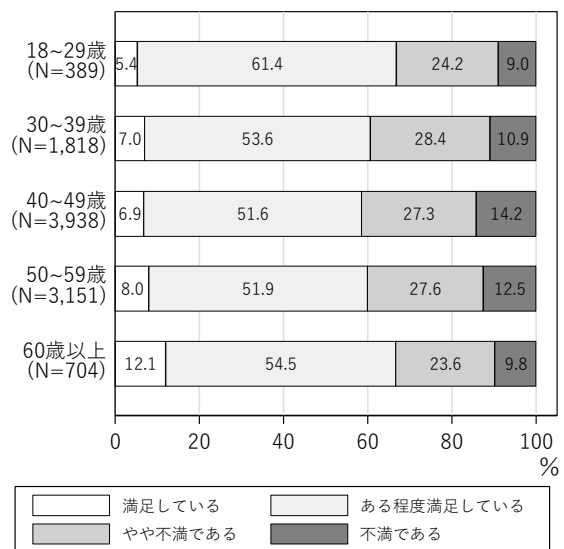
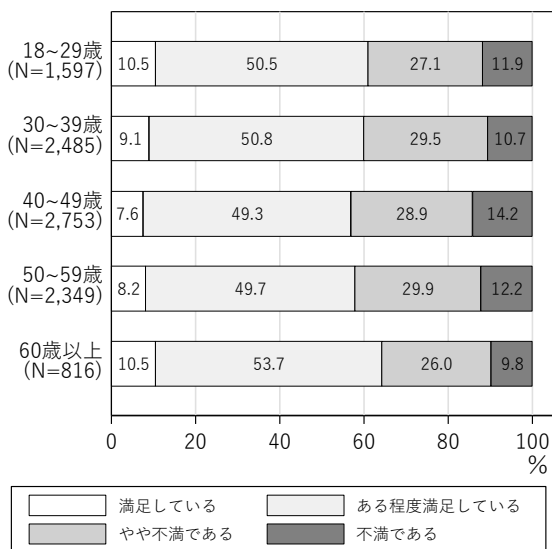
<2016 年調査>



図表 2-5-18 現状の評価：仕事上の地位や権限（年齢階級別）

<2020 年調査>

<2016 年調査>



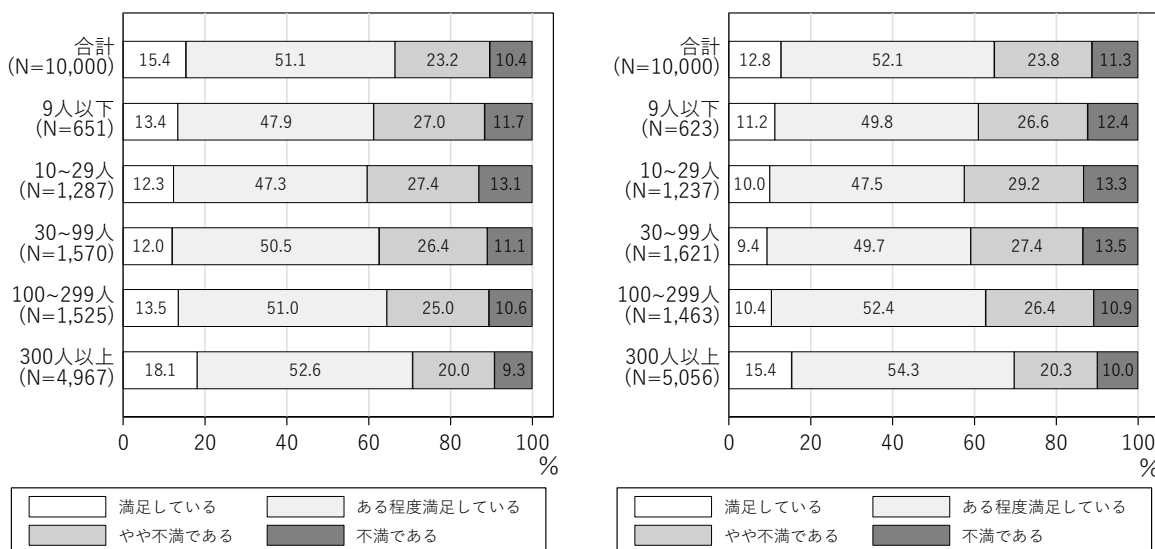
（６）雇用の安定性

雇用の安定性については、「ある程度満足している」との回答割合が最も高く 51.1%で、次いで「やや不満である」が 23.2%、「満足している」が 15.4%、「不満である」が 10.4%となっている。規模別にみると、「満足している」との回答割合は 300 人以上で最も高い。2016 年調査と比較すると、いずれの規模でも 2020 年調査の方が「満足している」との回答割合が高い（図表 2-5-19）。

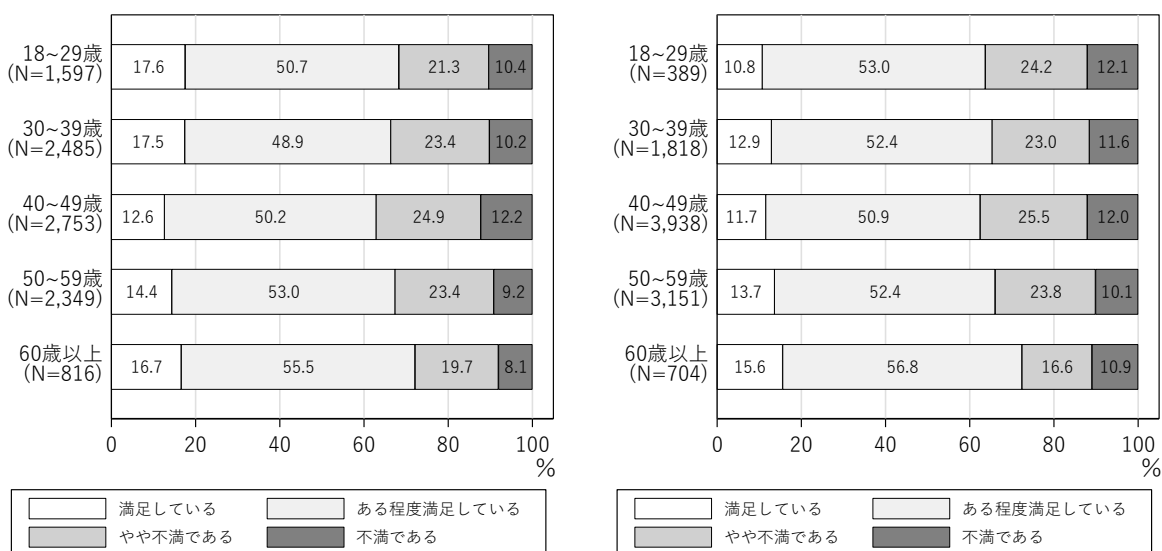
年齢階級別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、40～49 歳で最も低い。2016 年調査と比較すると、いずれの年齢階級でも 2020 年調査

の方が「満足している」の回答割合が高い（図表 2-5-20）。

図表 2-5-19 現状の評価：雇用の安定性（規模別）
＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞



図表 2-5-20 現状の評価：雇用の安定性（年齢階級別）
＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞

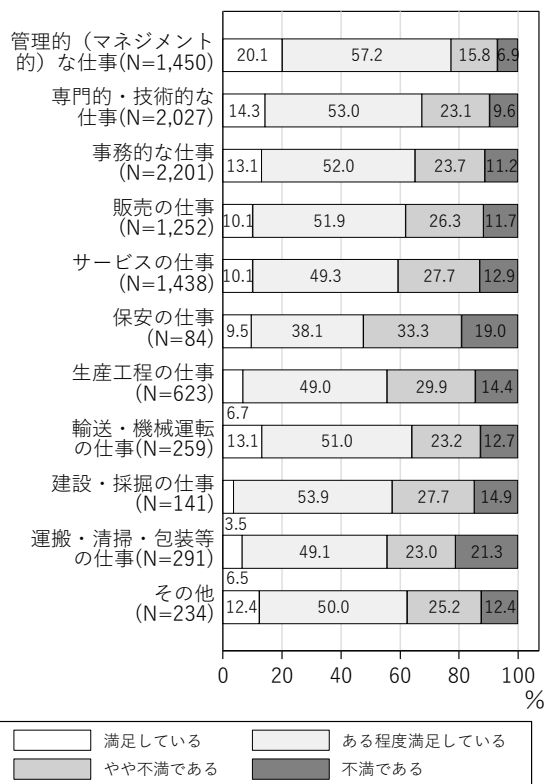
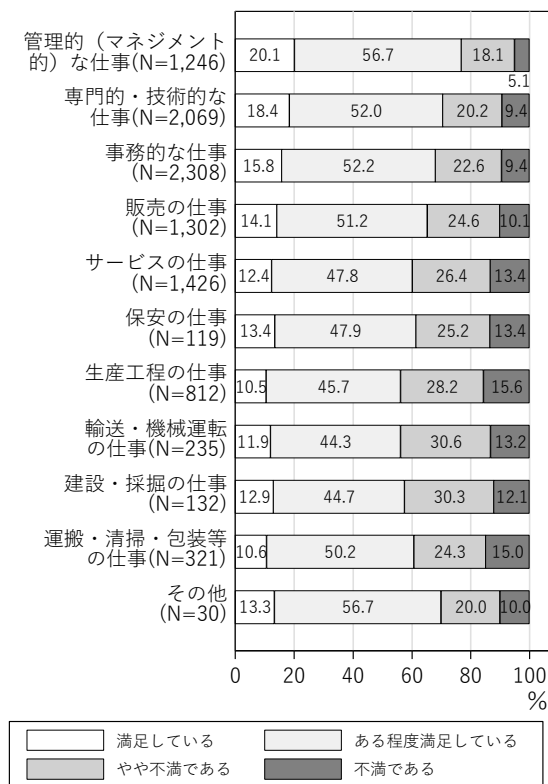


職種別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、「管理的（マネジメント的）な仕事」（76.8%）で最も高く、次いで「専門的・技術的な仕事」（70.4%）などとなっている。2016 年調査と比較すると、2020 年調査では「保安の仕事」において「満足している」、「ある程度満足している」の回答割合が特に高まっており、合計で 61.3%と 2016 年調査（47.6%）から 13.7 ポイント高くなっている（図表 2-5-21）。

図表 2-5-21 現状の評価：雇用の安定性（職種別）

<2020 年調査>

<2016 年調査>

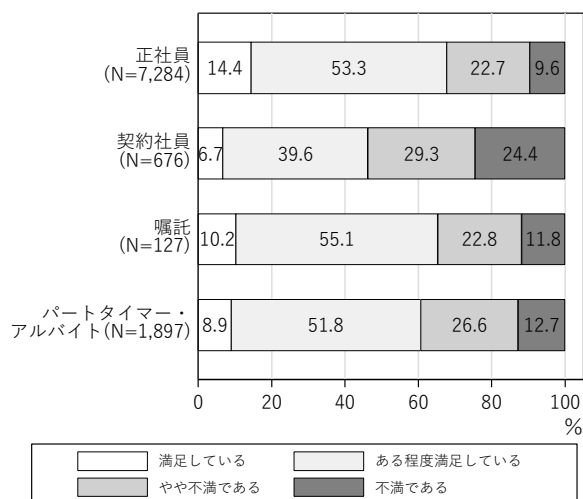
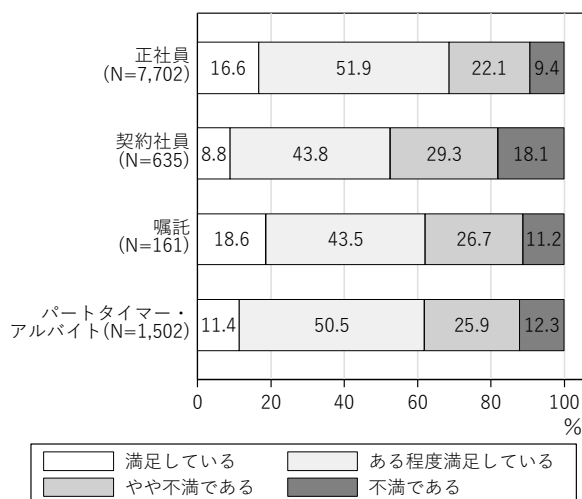


雇用形態別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は「正社員」（68.5％）で最も高い。一方、最も低いのは「契約社員」（52.6％）となっている。2016 年調査と比較すると、いずれの雇用形態でも 2020 年調査の方が「満足している」の回答割合が高い（図表 2-5-22）。

図表 2-5-22 現状の評価：雇用の安定性（雇用形態別）

<2020 年調査>

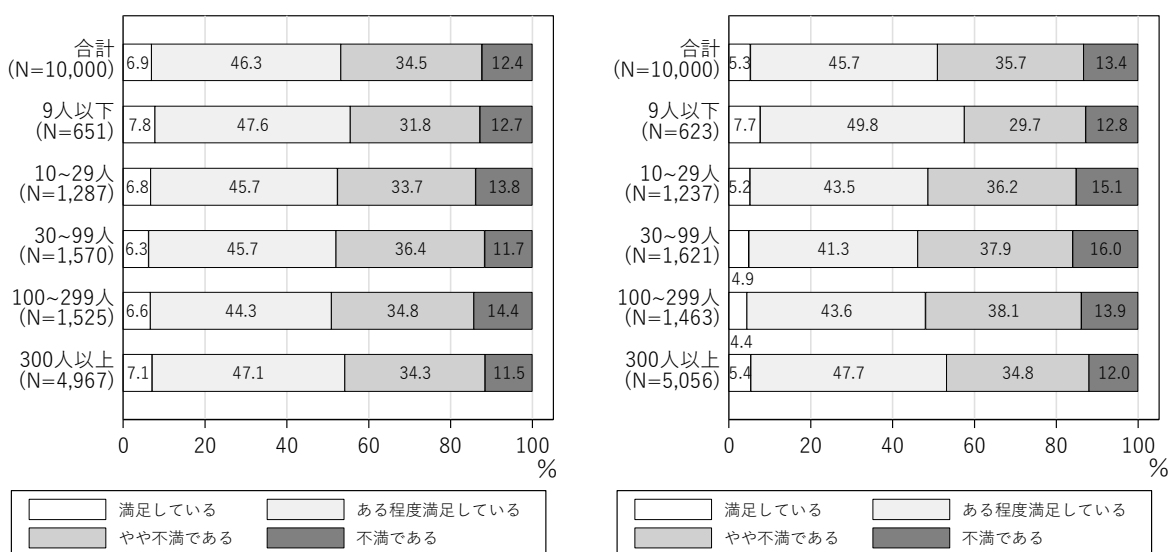
<2016 年調査>



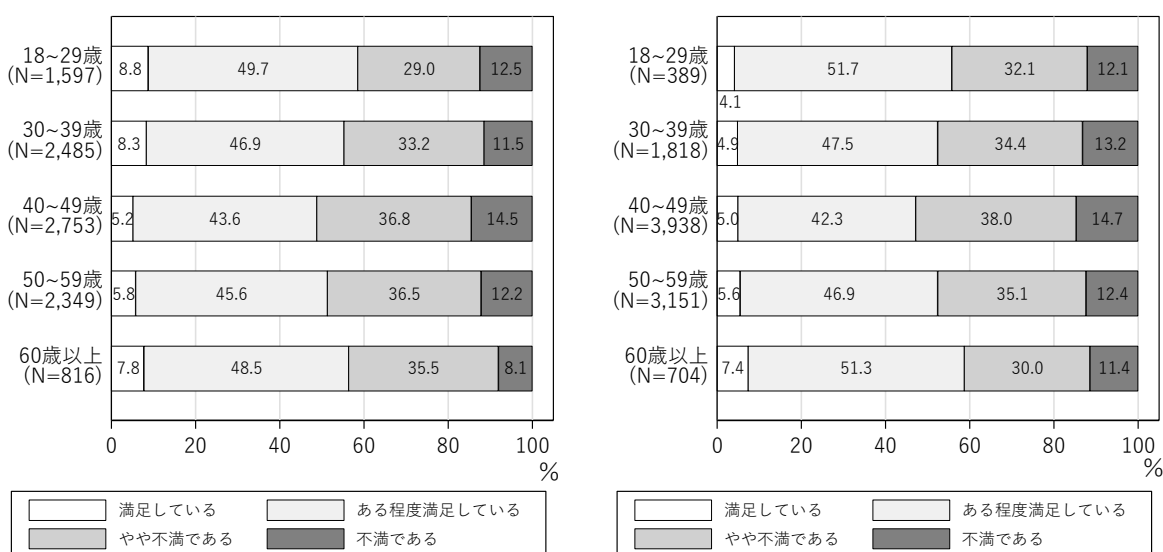
（７）仕事に役立つ能力や知識を身に付ける機会

仕事に役立つ能力や知識を身に付ける機会については、「ある程度満足している」とする割合が最も高く 46.3%で、次いで「やや不満である」が 34.5%、「不満である」が 12.4%、「満足している」が 6.9%となっている。規模別にみても、それほどの違いは見られない（図表 2-5-23）。年齢階級別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、40～49 歳で最も低い。2016 年調査も同様である（図表 2-5-24）。

図表 2-5-23 現状の評価：仕事に役立つ能力や知識を身に付ける機会（規模別）
＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞

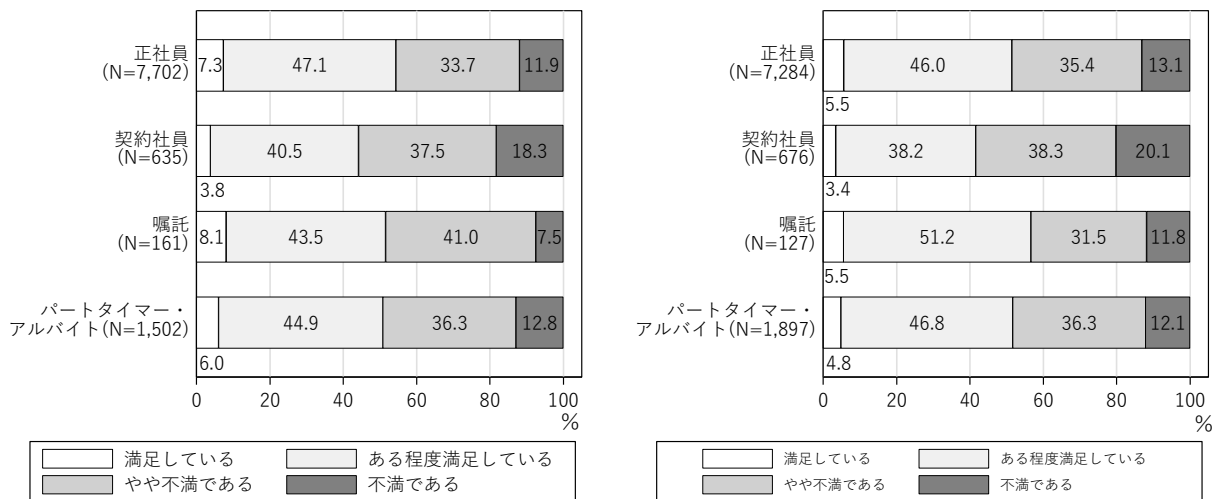


図表 2-5-24 現状の評価：仕事に役立つ能力や知識を身に付ける機会（年齢階級別）
＜2020 年調査＞ ＜2016 年調査＞



雇用形態別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は「正社員」（54.4％）で最も高い。一方、最も低いのは「契約社員」（44.3％）となっている。2016年調査と比較すると、いずれの雇用形態でも2020年調査の方が「満足している」の回答割合が高い（図表 2-5-25）。

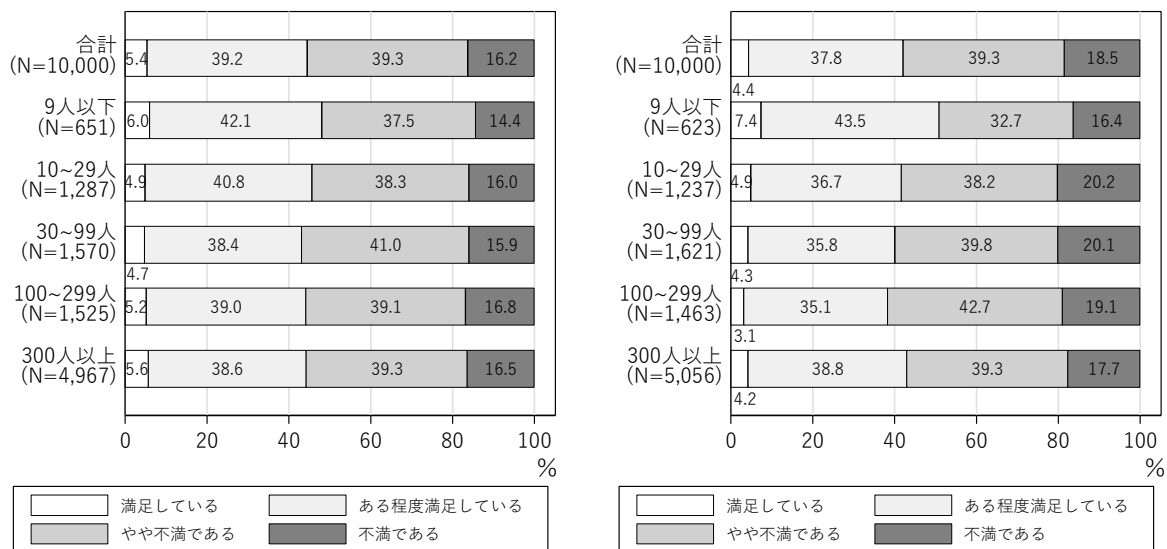
図表 2-5-25 現状の評価：仕事に役立つ能力や知識を身に付ける機会（雇用形態別）
＜2020年調査＞ ＜2016年調査＞



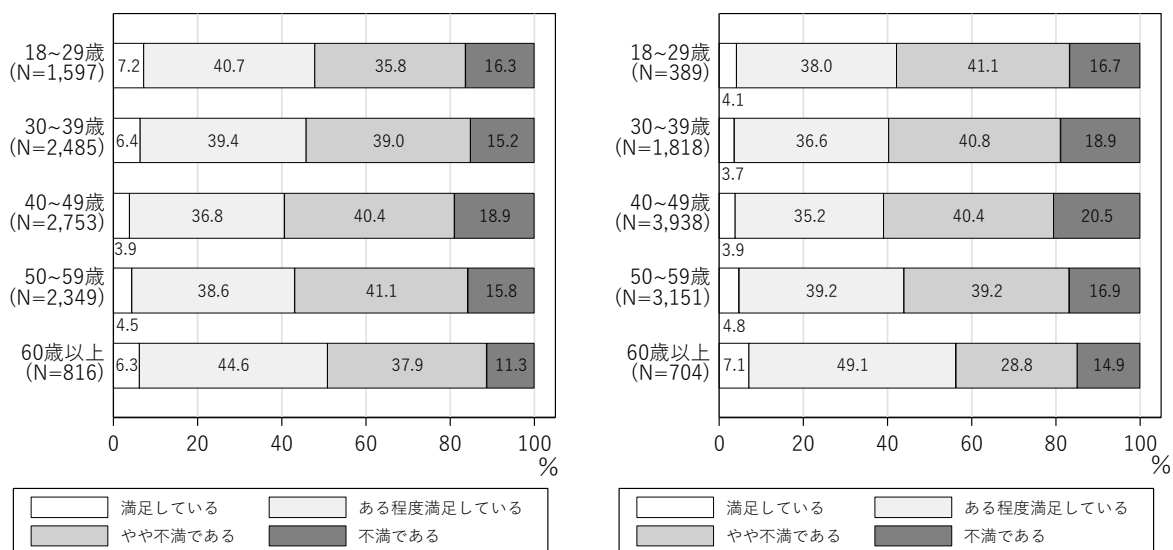
（８）キャリアの見通し

キャリアの見通しについては、「やや不満である」とする割合が最も高く 39.3％で、次いで「ある程度満足している」が 39.2％、「不満である」が 16.2％、「満足している」が 5.4％となっている。規模別にみると、「満足している」との回答割合は9人以下で最も高い。2016年調査も同様である（図表 2-5-26）。年齢階級別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は、40～49歳で最も低い。2016年調査も同様の傾向である（図表 2-5-27）。

図表 2-5-26 現状の評価：キャリアの見通し（規模別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>



図表 2-5-27 現状の評価：キャリアの見通し（年齢別）
 <2020 年調査> <2016 年調査>

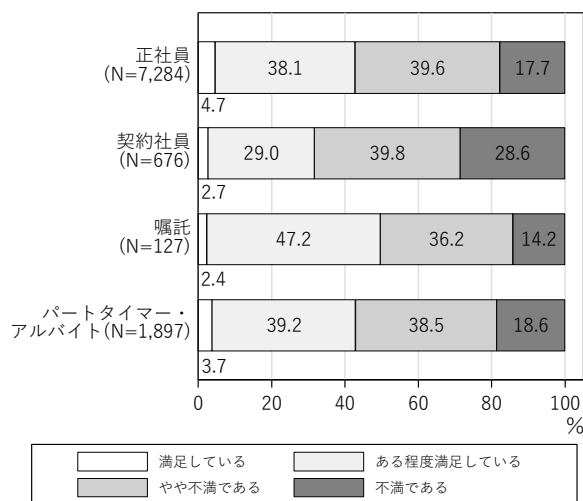
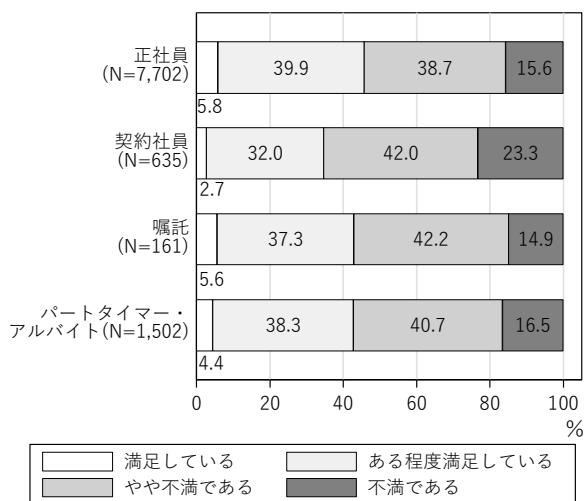


雇用形態別にみると、「満足している」と「ある程度満足している」をあわせた回答割合は「正社員」（45.7％）で最も高く、最も低いのは「契約社員」（34.7％）となっている（図表 2-5-28）。

図表 2-5-28 現状の評価：キャリアの見通し（雇用形態別）

<2020 年調査>

<2016 年調査>



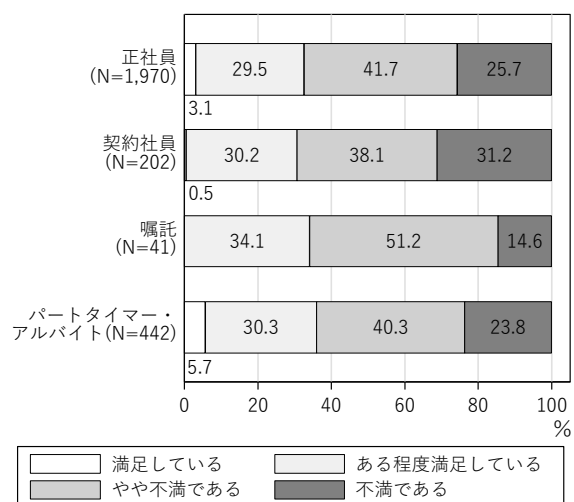
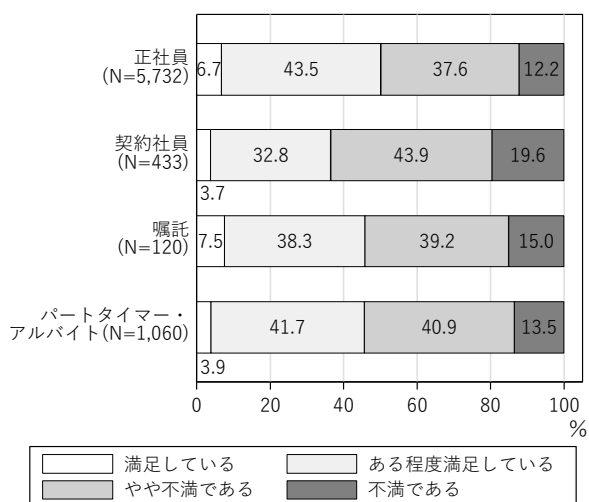
OJTを経験した人とOJTを経験していない人別、かつ雇用形態別にみると(図表2-5-29)、いずれの雇用形態でも、OJTを経験した人のほうが、OJTを経験していない人よりも「満足している」または「ある程度満足している」の回答割合が高い。「正社員」ではOJTの経験の有無により、15ポイント以上の差がある。

OFF-JTの受講の有無別、かつ雇用形態別にみると(図表2-5-30)、いずれの雇用形態においても、OFF-JTを受講した人のほうが、受講していない人よりも「満足している」または「ある程度満足している」の回答割合が高くなっている。

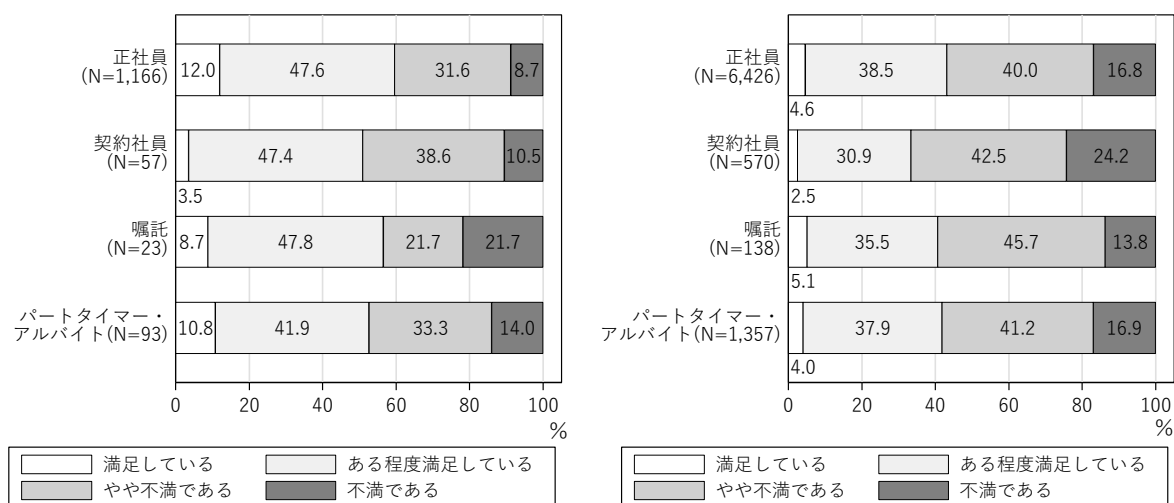
図表 2-5-29 現状の評価：キャリアの見通し（2020 年調査、OJT の経験有無別、雇用形態別）

<いずれかの OJT を経験した>

<いずれの OJT も経験していない>

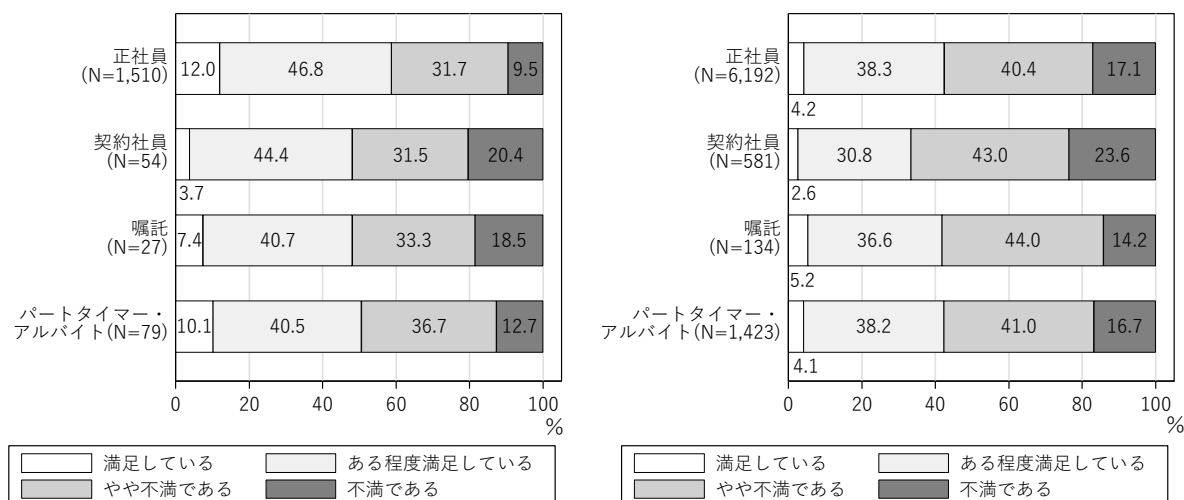


図表 2-5-30 現状の評価：キャリアの見通し
(2020 年調査、OFF-JT の受講有無別、雇用形態別)
＜OFF-JT を受講した＞ ＜OFF-JT を受講していない＞



自己啓発の実施の有無別、かつ雇用形態別にみると（図表 2-5-31）、いずれの雇用形態においても、自己啓発を実施した人のほうが、実施していない人よりも「満足している」または「ある程度満足している」の回答割合が高くなっており、「正社員」と「契約社員」においては 10 ポイント以上高い。キャリアの見通しに満足している人が、そのキャリアを高めるために自己啓発を行っている、ということと、自己啓発を行うことで知識・スキルが身についてキャリアの見通しがよくなった、ということの両面が考えられる。

図表 2-5-31 現状の評価：キャリアの見通し
(2020 年調査、自己啓発の実施有無別、雇用形態別)
＜自己啓発を実施した＞ ＜自己啓発を実施していない＞



2. 今後取り組みたいこと

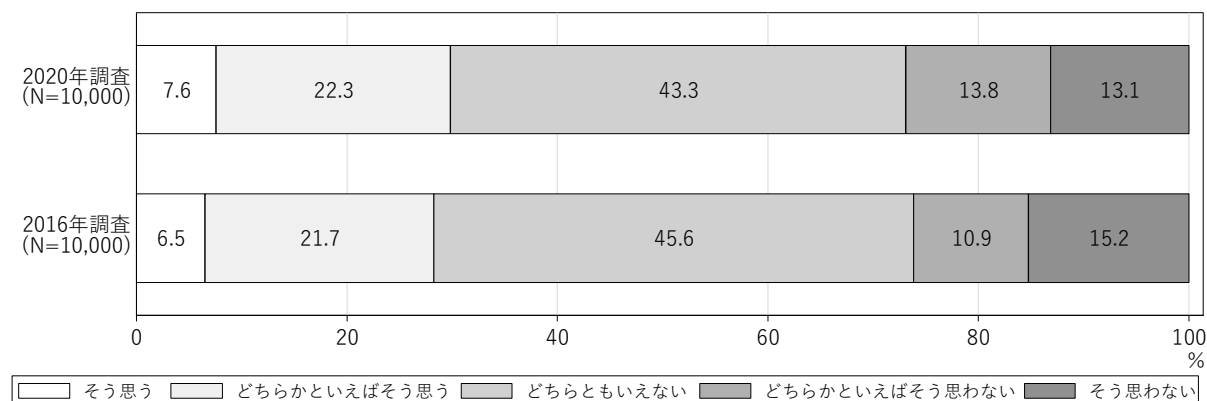
仕事をする上での能力を高めるために、今後、どのような取り組みを進めて行きたいと思うかを、以下の5つの項目それぞれについて尋ねた。いずれの項目についても、回答の選択肢は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の5択とした。

- (1) 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい
- (2) マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい
- (3) 仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい
- (4) 仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を取得したい
- (5) 資格を取得したい

(1) 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい

「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 43.3%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 22.3%、「どちらかといえばそう思わない」が 13.8%、「そう思わない」が 13.1%、「そう思う」が 7.6%となっている。2016年調査も同様の傾向にある（図表 2-5-32）。

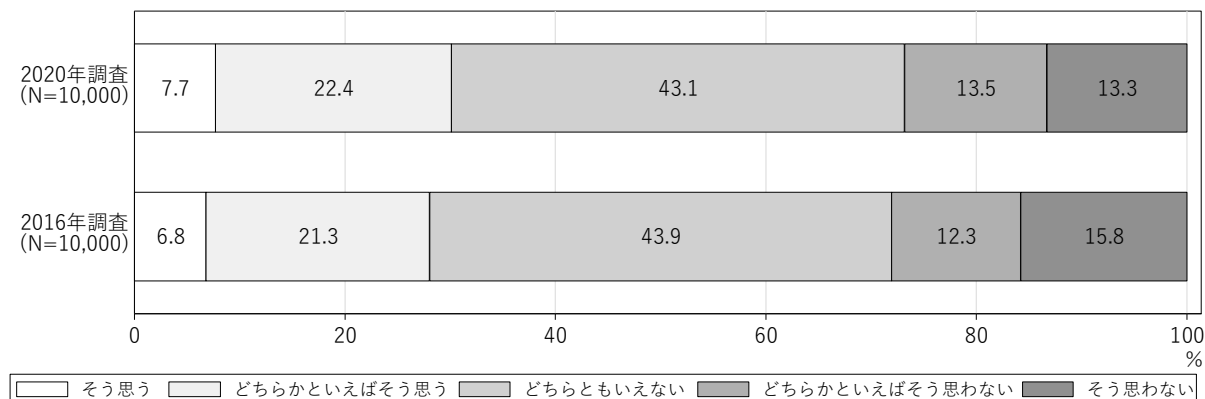
図表 2-5-32 今後取り組みたいこと：研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい



(2) マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい

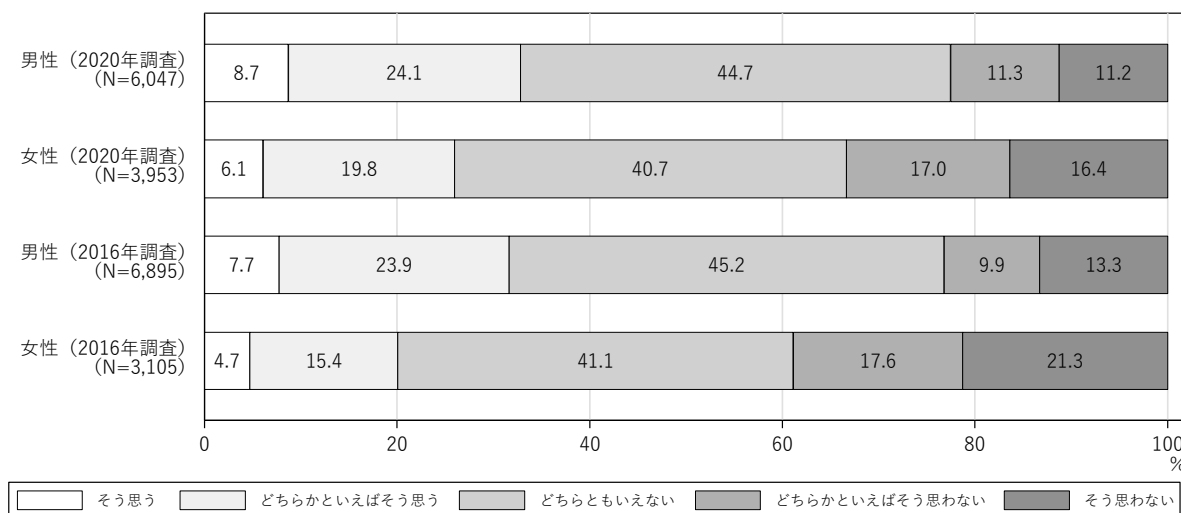
「マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 43.1%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 22.4%、「どちらかといえばそう思わない」が 13.5%、「そう思わない」が 13.3%、「そう思う」が 7.7%となっている。2016年調査も同様の傾向にある（図表 2-5-33）。

図表 2-5-33 今後取り組みたいこと：マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい

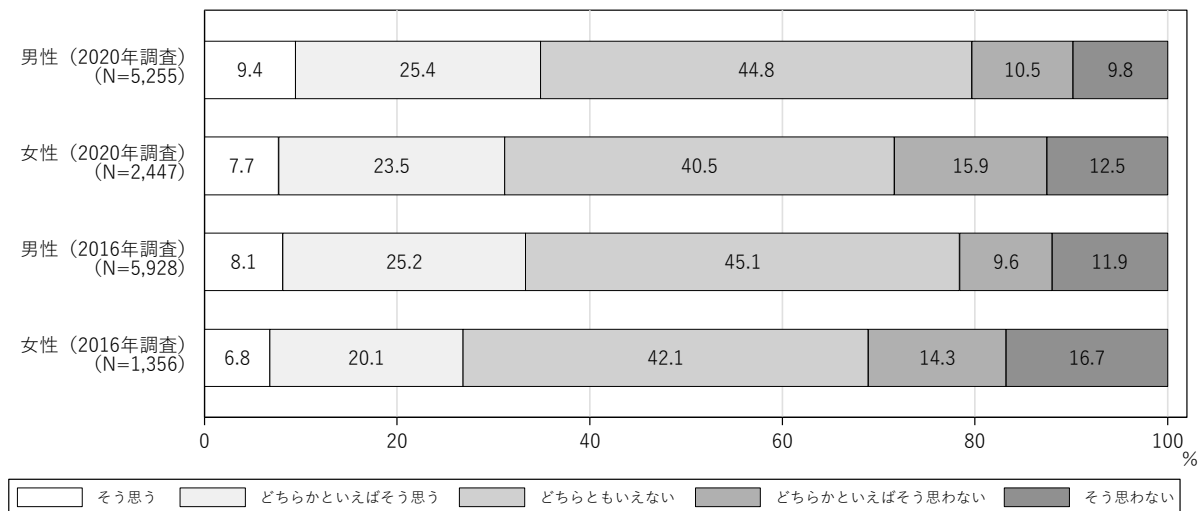


男女別にみると、男性のほうが「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする回答割合が高い。「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする回答割合の男女差を 2016 年調査と比較すると、2020 年調査のほうが小さい（図表 2-5-34）。正社員のみを対象を限定してみると、男女の差はより小さくなっている（図表 2-5-35）。

図表 2-5-34 今後取り組みたいこと：マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい（男女別）



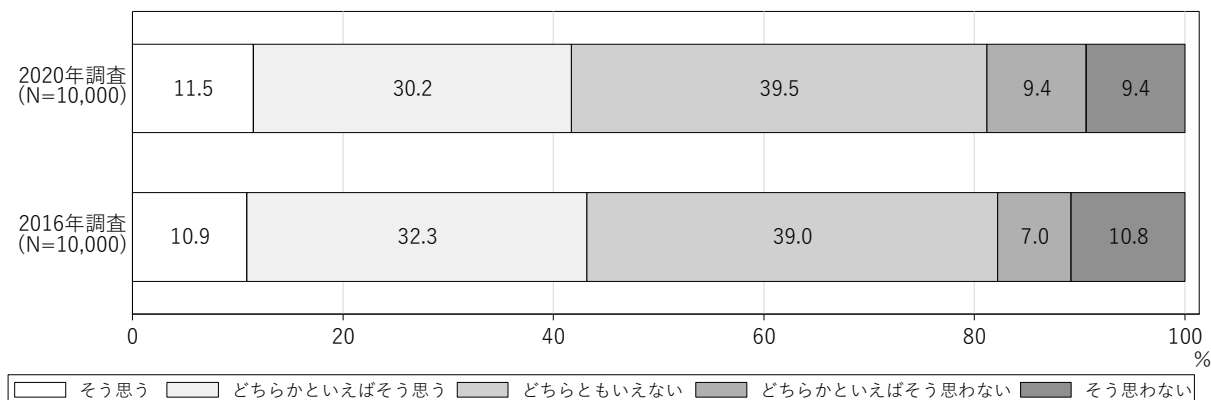
図表 2-5-35 今後取り組みたいこと：マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい（正社員、男女別）



（３）仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい

「仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 39.5%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 30.2%、「そう思う」が 11.5%、「どちらかといえばそう思わない」および「そう思わない」が 9.4%となっている（図表 2-5-36）。

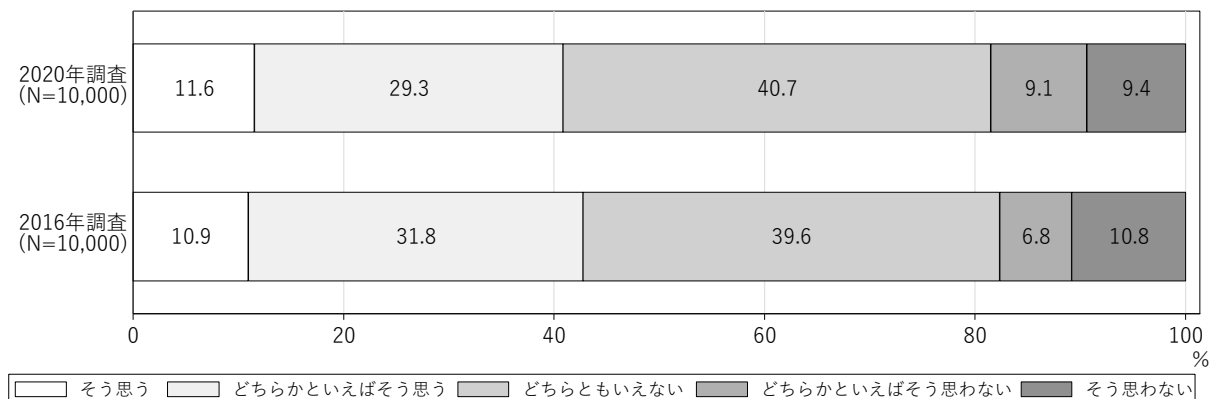
図表 2-5-36 今後取り組みたいこと：仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい



（４）仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい

「仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 40.7%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 29.3%、「そう思う」が 11.6%、「そう思わない」が 9.4%、「どちらかといえばそう思わない」が 9.1%となっている（図表 2-5-37）。

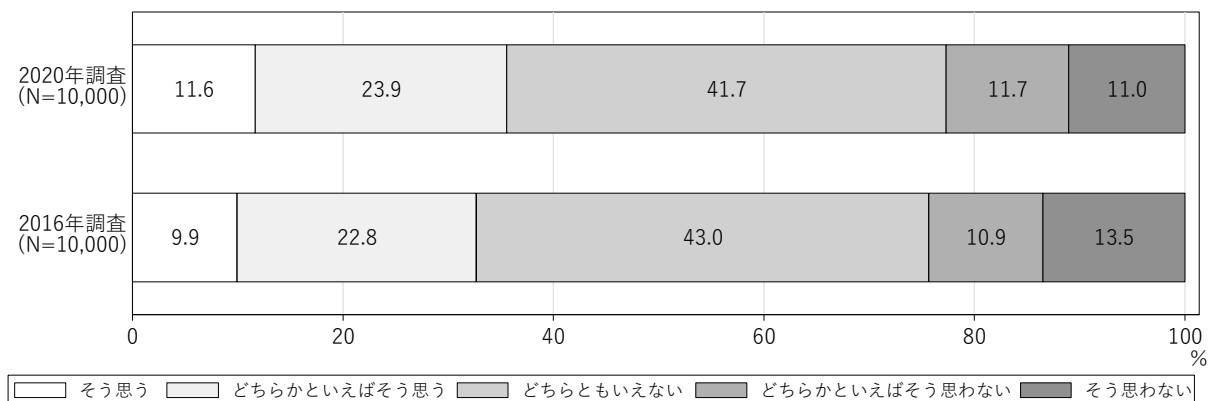
図表 2-5-37 今後取り組みたいこと：仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい



(5) 資格を取得したい

「資格を取得したい」については、「どちらともいえない」とする割合が最も高く 41.7%で、次いで「どちらかといえばそう思う」が 23.9%、「どちらかといえばそう思わない」が 11.7%「そう思う」が 11.6%、「そう思わない」が 11.0%、となっている（図表 2-5-38）。

図表 2-5-38 今後取り組みたいこと：資格を取得したい



男女別にみると、女性のほうが「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする回答割合が高い。2016年調査と比較すると、2020年調査のほうが「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」とする回答割合の男女差が広がっている（図表 2-5-39）。正社員のみに対象を限定した場合を図表 2-5-40 に示している。図表 2-5-39 と比較すると、2020年調査の女性において「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする回答割合が特に高くなっている。

図表 2-5-39 今後取り組みたいこと：資格を取得したい（男女別）

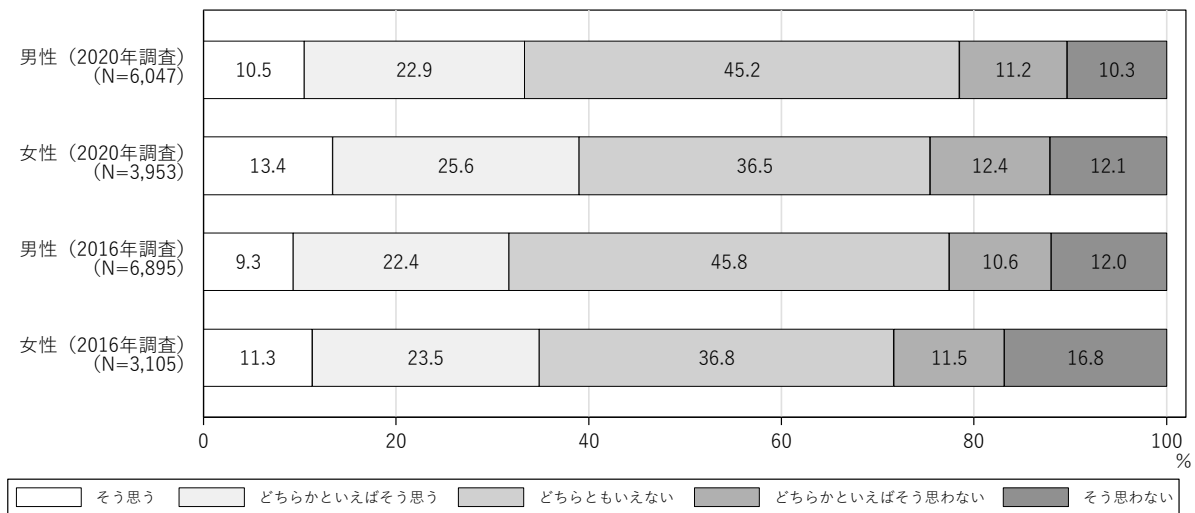
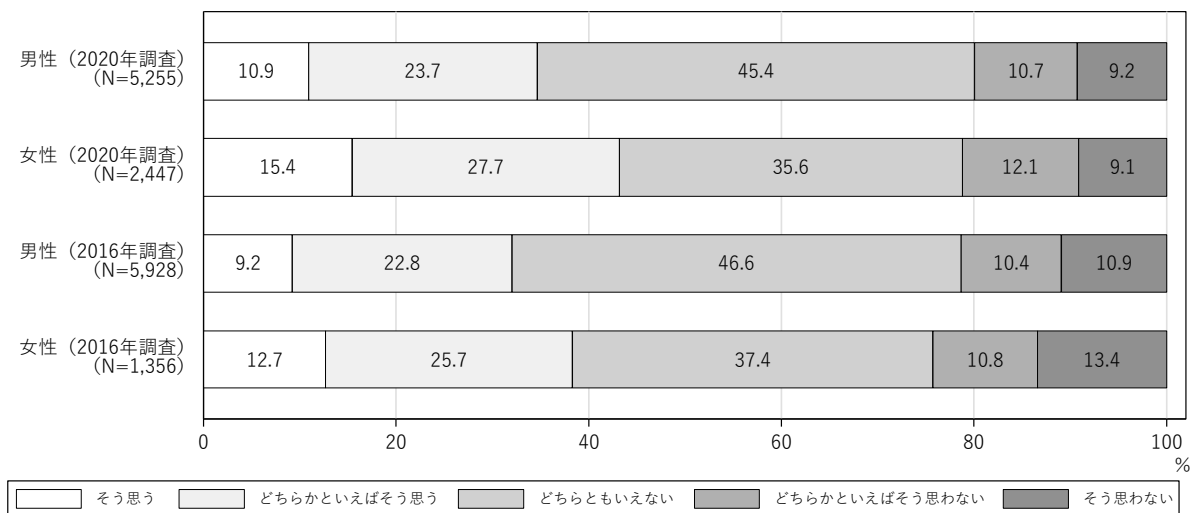


表 2-5-40 今後取り組みたいこと：資格を取得したい（正社員、男女別）



3. 将来のキャリア

正社員の人（N=7,702）に対して、将来のキャリアについてどのような見通しや希望をもっているかを尋ねた。「将来のことは考えていない」とする割合が最も高く 33.8%で、次いで「いまの会社で専門職として現在の職を究める」が 27.3%、「転職する」が 19.2%、「いまの会社で幹部（部・課長以上）になる」が 15.5%、「独立・開業する」が 4.3%となっている。

規模別にみると「いまの会社で専門職として現在の職を究める」との回答割合は規模の大きい企業で働く人ほど高い傾向にある。「将来のことは考えていない」の回答割合は規模の小さい企業で働く人ほど高くなっている（図表 2-5-41）。

図表 2-5-41 将来のキャリアの見通しや希望（2020 年調査、規模別、単位：％）

	N	に（いまの 部・課長 以上 ～部	を職 究と めし る て 会 社 在 で の 専 門	転 職 す る	独 立 ・ 開 業 す る	て将 い来 ない こと は考 え
計	7,702	15.5	27.3	19.2	4.3	33.8
9人以下	458	12.2	23.4	16.4	5.5	42.6
10～29人	941	12.3	20.5	21.6	6.4	39.2
30～99人	1,159	11.6	25.2	21.1	4.1	38.0
100～299人	1,205	13.4	28.2	21.2	3.9	33.4
300人以上	3,939	18.4	29.7	17.7	3.8	30.4

4. 将来もっとも望む働き方（雇用形態）

正社員以外の人（N=2,298）に対して、将来もっとも望む働き方を尋ねた。「パートタイマー・アルバイト」が最も回答割合が高く 48.6%で、次いで「正社員（別の会社）」が 19.1%、「契約社員」が 14.6%、「正社員（いまの会社）」が 9.8%、「嘱託」が 5.4%、「その他」が 2.4%となっている。

現在の雇用形態別にみると、正社員になることの希望は「契約社員」で特に高く、将来の働き方として 26.5%が「正社員（別の会社）」を、21.3%が「正社員（いまの会社）」を望んでいる（図表 2-5-42）。

図表 2-5-42 将来もっとも望む働き方（2020 年調査、雇用形態別、単位：％）

	N	（正社員 いまの 会社）	（正社員 別の 会社）	契約 社員	嘱託	アパ ー バ イ タ イ マ ー ・	そ の 他
計	2,298	9.8	19.1	14.6	5.4	48.6	2.4
契約社員	635	21.3	26.5	42.7	3.0	4.1	2.5
嘱託	161	9.3	17.4	6.8	60.2	3.7	2.5
パートタイマー・アルバイト	1,502	5.1	16.2	3.6	0.5	72.2	2.3

5. 正社員になった場合の将来のキャリア

将来もっとも望む働き方として、「正社員（いまの会社）」と「正社員（別の会社）」のいずれかを選んだ人（N=666）に対して、正社員になった場合の将来のキャリアについて、どのような見通しや希望をもっているかを尋ねた。「将来のことは考えていない」とする割合が最も高く 49.1%で、「専門職としての職を究める」が 35.0%、「幹部（部・課長以上）になる」が 8.1%、「独立・開業する」が 7.8%となっている（図表 2-5-43）。

図表 2-5-43 正社員になった場合の将来のキャリア（2020 年調査、単位：％）

N	上幹部 （部・課長以上） になる	専門職 としての職 を究める	独立・ 開業する	将来の ことは考 えてい ない
666	8.1	35.0	7.8	49.1

6. 仕事をする能力を高めるうえでの課題

仕事をする上での能力を高めるにあたり、どのようなことが課題だと思うかを尋ねた（複数回答）。「特に問題はない」（32.0%）とする割合が最も高いものの、具体的な課題としては、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」「従業員に必要な能力を、会社が考えていない」「従業員に必要な能力を、会社がわかりやすく明示してくれない」などが上位に挙がっている（それぞれ 21.6%、20.5%、18.6%、18.2%）。

規模別にみると、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」「仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」などの回答割合は、おおむね規模が大きくなるほど高くなっている。2016 年調査も同様の傾向にある。

雇用形態別にみると、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」は「正社員」（23.0%）で最も高くなっている。「会社に人材育成や能力開発に関する方針がない」は雇用形態による違いがそれほどみられない（図表 2-5-44）。

図表 2-5-44 仕事をする能力を高めるうえでの課題
(規模別および雇用形態別、複数回答、単位：%)

規模/雇用形態	調査年	N	従業員に必要ない能力を、会社が考えていない	従業員に必要ない能力を、会社が考えていない	従業員の間に、適切な研修機会がない	忙しい時間帯に、教育訓練を受けられない	上司や先輩が指導をしにくい	仕事に必要な技能・知識に不足している	会社の方針が育成や能力開発に不利	会社が十分な費用を支援してくれない	どのような教育訓練機関があってもいい教育訓練がない	適切な内容やレベルの研修がない	教育訓練を受けるのに自己負担が大きい	その他	特に問題はない
全体	2020	10,000	18.6	18.2	20.5	21.6	15.7	16.1	16.1	11.7	8.4	12.0	0.5	32.0	
	2016	10,000	18.9	13.9	21.1	25.2	17.8	19.1	-	8.8	8.7	13.6	0.9	35.1	
9人以下	2020	651	15.7	14.3	15.7	17.1	10.0	15.4	12.9	9.2	5.1	9.7	0.5	43.0	
	2016	623	10.3	8.2	11.4	15.9	10.8	16.9	-	7.2	6.7	10.9	0.8	52.6	
10～29人	2020	1,287	18.2	14.1	20.7	18.6	14.4	18.3	15.3	12.0	8.8	10.1	0.5	35.9	
	2016	1,237	15.8	12.8	22.7	21.3	16.0	22.8	-	8.7	7.8	12.4	0.6	38.1	
30～99人	2020	1,570	19.4	18.3	21.0	20.6	15.7	18.0	15.7	13.8	9.1	10.7	0.4	32.8	
	2016	1,621	20.7	13.4	22.5	24.5	18.5	23.6	-	10.2	9.8	13.9	0.3	32.7	
100～299人	2020	1,525	20.7	20.3	22.2	20.9	18.0	18.0	18.6	13.4	8.0	13.2	0.5	27.9	
	2016	1,463	21.4	13.9	24.7	25.3	18.9	23.4	-	9.6	9.4	14.9	1.0	31.3	
300人以上	2020	4,967	18.1	19.1	20.4	23.6	16.1	14.5	16.1	10.9	8.5	12.7	0.5	30.6	
	2016	5,056	19.5	15.0	20.4	27.5	18.6	15.7	-	8.2	8.5	13.8	1.1	34.2	
正社員	2020	7,702	19.6	19.4	21.5	23.0	16.1	16.4	16.8	10.9	8.3	12.3	0.4	30.0	
	2016	7,284	20.7	14.7	22.4	27.1	18.4	20.1	-	8.2	8.6	13.9	0.8	32.2	
契約社員	2020	635	18.4	16.4	17.3	19.7	15.7	17.8	16.4	12.9	8.8	12.6	0.9	32.9	
	2016	676	18.9	15.1	20.7	20.7	19.7	19.8	-	11.2	9.9	16	1.5	33.9	
嘱託	2020	161	13.0	15.5	26.1	13.7	17.4	15.5	14.3	8.7	9.9	14.9	0.6	31.7	
	2016	127	20.5	12.6	23.6	16.5	23.6	21.3	-	11	11.8	17.3	0.8	36.2	
パート・アルバイト	2020	1,502	14.0	13.4	16.2	16.0	13.5	14.3	12.6	15.8	8.1	9.3	0.6	41.9	
	2016	1,897	12.0	10.5	15.9	19.9	14.5	14.6	-	9.8	8.0	11.7	1.1	46.5	

注) 選択肢「会社が十分な費用を支援してくれない」は、2016年調査には含まれない。選択肢「従業員に必要な能力を、会社が考えていない」は、2016年調査では「従業員に必要な能力を、会社がわかっていない」である。

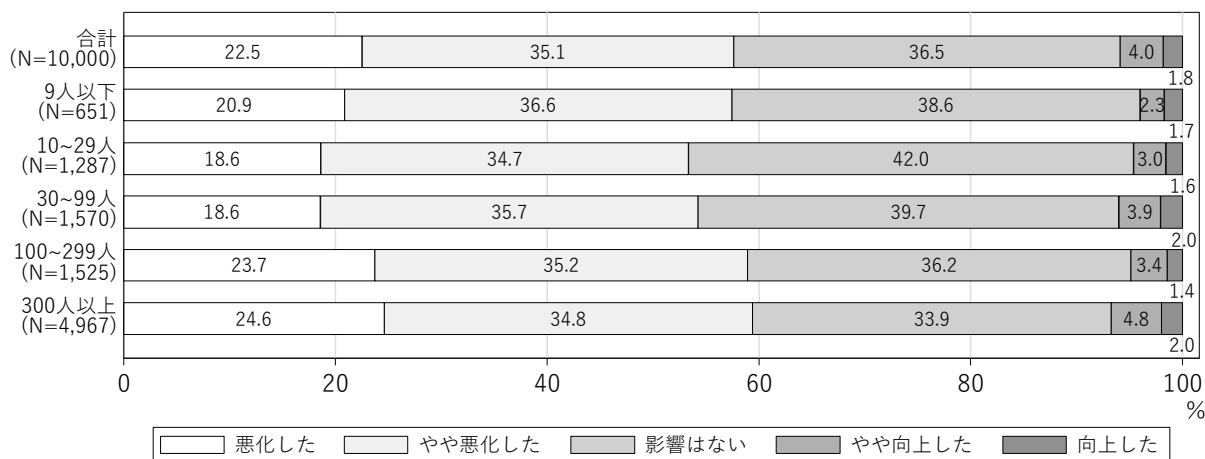
第6節 新型コロナウイルス感染症の影響

1. 新型コロナウイルス感染症の影響：会社の業績

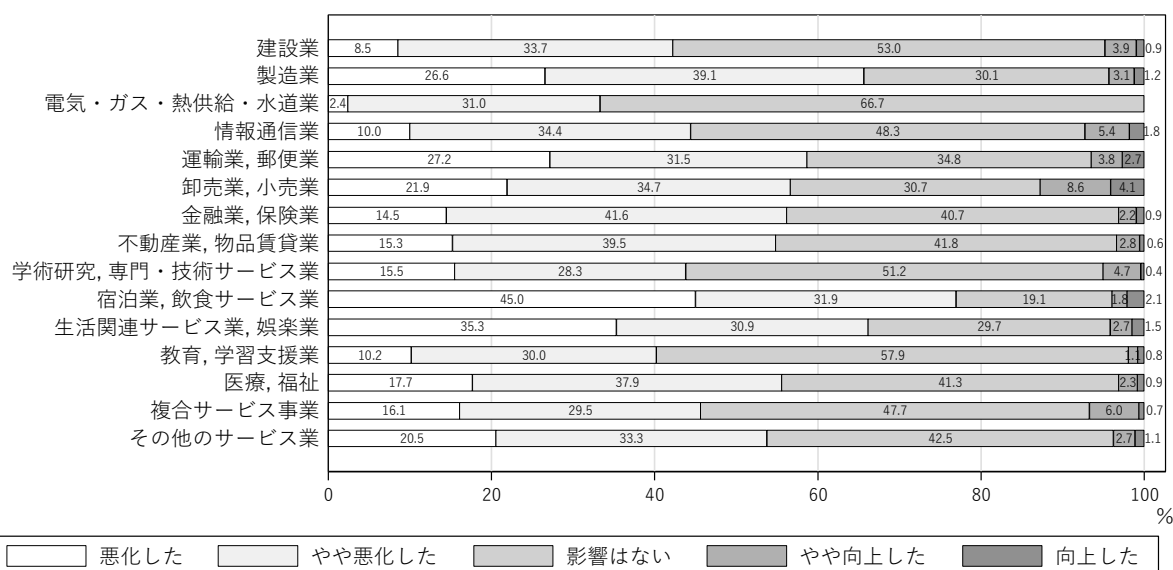
新型コロナウイルス感染症の拡大が、会社の業績にどのような影響を与えたと思うかを尋ねた。「影響はない」とする割合が最も高く 36.5%、「やや悪化した」が 35.1%、「悪化した」が 22.5%、「やや向上した」が 4.0%、「向上した」が 1.8%となっている。規模別にみると、100 人以上で「悪化した」とする回答割合が高い（図表 2-6-1）。

業種別にみると、特に「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」において、「悪化した」とする回答割合が高い。「情報通信業」「卸売業、小売業」は、他の業種と比較して「向上した」または「やや向上した」の回答割合が高い（図表 2-6-2）。

図表 2-6-1 新型コロナウイルス感染症の影響：会社の業績（規模別）



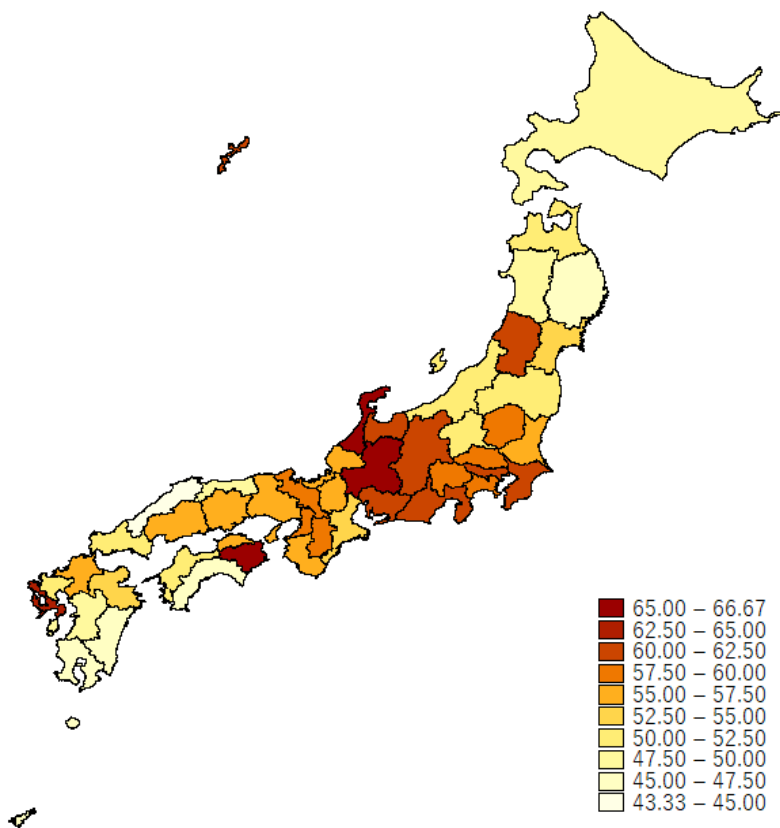
図表 2-6-2 新型コロナウイルス感染症の影響：会社の業績（業種別）



注）N=10,000。

図表 2-6-3、図表 2-6-4 は居住都道府県別に、「悪化した」または「やや悪化した」とする回答割合を示している。いずれの都道府県でも 4 割を超える状況となっている。

図表 2-6-3 新型コロナウイルス感染症の影響：会社の業績（居住都道府県別、単位：％）



注)「悪化した」「やや悪化した」を選択した人の割合を居住する都道府県別に示している。N=10,000。

図表 2-6-4 新型コロナウイルス感染症の影響：会社の業績（居住都道府県別）

	N	%		N	%		N	%		N	%
北海道	420	49.8	東京都	1,518	60.7	滋賀県	97	56.7	香川県	58	56.9
青森県	69	50.7	神奈川県	881	58.0	京都府	216	59.7	愛媛県	80	51.3
岩手県	65	46.2	新潟県	149	51.0	大阪府	880	58.8	高知県	26	46.2
宮城県	147	54.4	富山県	74	62.2	兵庫県	507	57.4	福岡県	358	55.3
秋田県	68	50.0	石川県	59	66.1	奈良県	128	57.8	佐賀県	29	51.7
山形県	57	61.4	福井県	53	56.6	和歌山県	70	55.7	長崎県	60	65.0
福島県	108	51.9	山梨県	39	59.0	鳥取県	24	50.0	熊本県	90	48.9
茨城県	160	55.6	長野県	122	60.7	島根県	30	43.3	大分県	55	54.5
栃木県	123	59.3	岐阜県	147	66.7	岡山県	141	56.0	宮崎県	37	45.9
群馬県	107	52.3	静岡県	247	60.7	広島県	220	55.5	鹿児島県	82	45.1
埼玉県	640	58.1	愛知県	705	60.6	山口県	88	52.3	沖縄県	60	60.0
千葉県	540	60.0	三重県	123	54.5	徳島県	43	65.1			

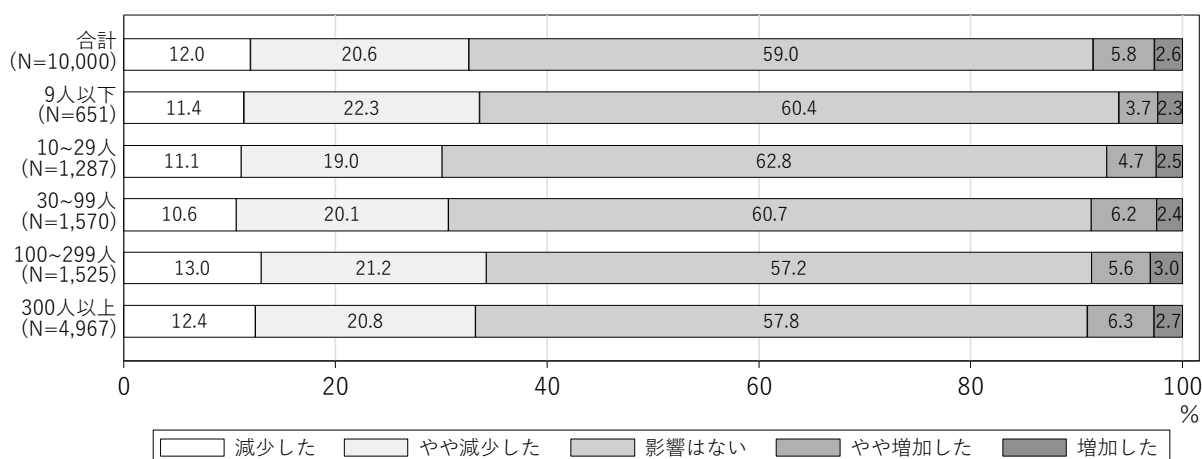
注)「悪化した」「やや悪化した」を選択した人の割合。

2. 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間

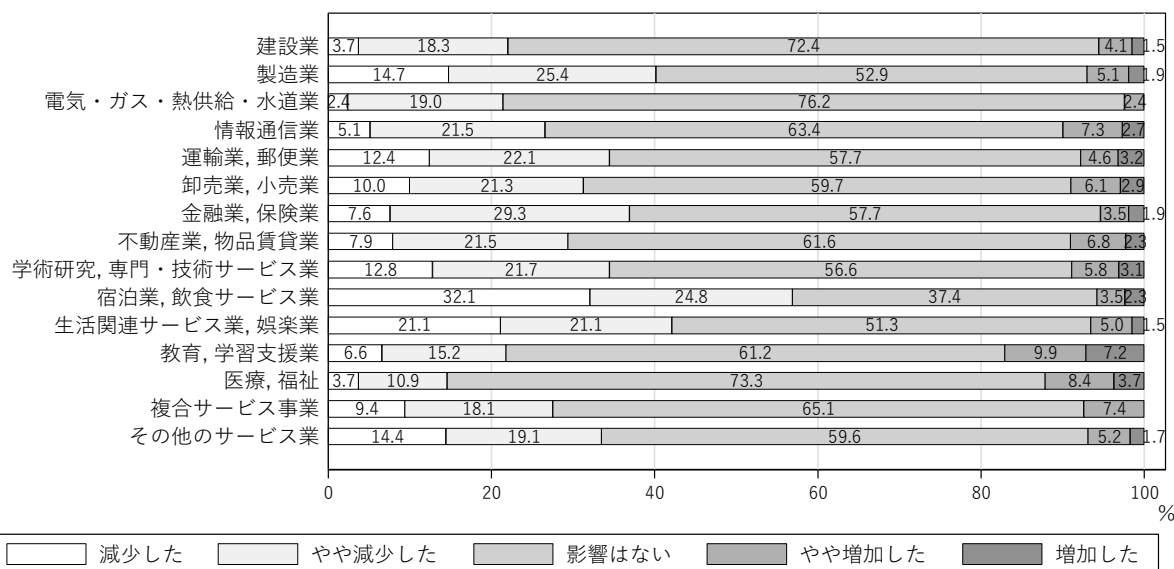
新型コロナウイルス感染症の拡大が自身の就業機会、勤務時間にどのような影響を与えたかを尋ねた。「影響はない」とする割合が最も高く 59.0%、「やや減少した」が 20.6%、「減少した」が 12.0%、「やや増加した」が 5.8%、「増加した」が 2.6%となっている。規模別にみると、10～99 人よりも「9 人以下」や 100 人以上において、「減少した」または「やや減少した」とする回答割合が高い（図表 2-6-5）。

業種別にみると、特に「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」において、「減少した」または「やや減少した」とする回答割合が高い。「教育、学習支援業」「医療、福祉」「情報通信業」は、他の業種と比較して「増加した」または「やや増加した」とする回答割合が高い（図表 2-6-6）。

図表 2-6-5 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間（規模別）



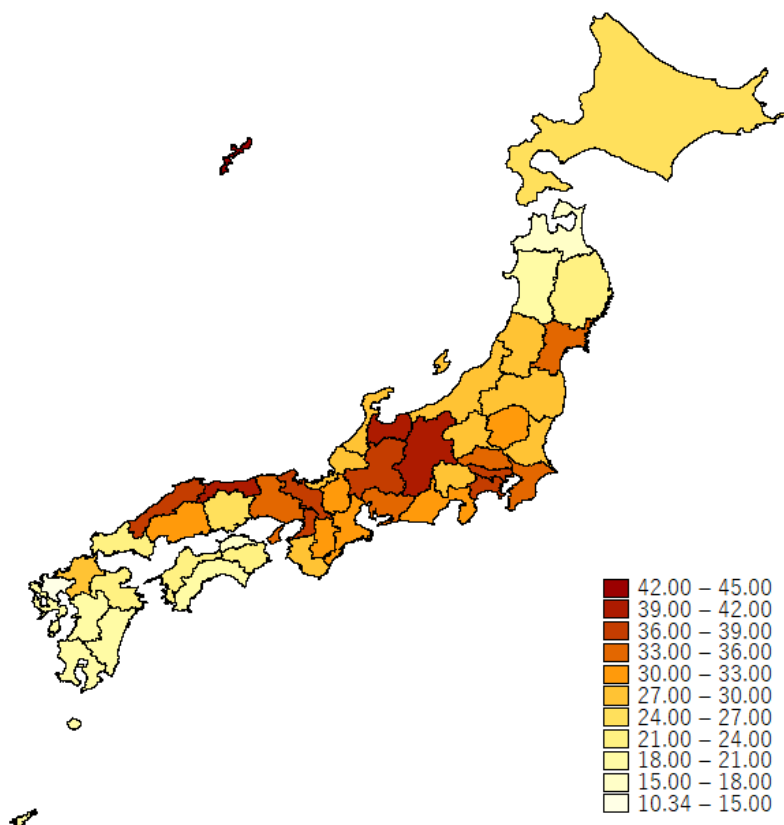
図表 2-6-6 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間（業種別）



注）N=10,000。

図表 2-6-7、図表 2-6-8 は居住都道府県別に、「減少した」または「やや減少した」とする回答割合を示している。3 人に 1 人以上が「減少した」「やや減少した」と回答した都道府県は、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、富山、長野、岐阜、愛知、京都、大阪、兵庫、鳥取、島根、沖縄となっている。

図表 2-6-7 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間
(居住都道府県別、単位：%)



注)「減少した」「やや減少した」を選択した人の割合を居住する都道府県別に示している。N=10,000。

図表 2-6-8 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間
(居住都道府県別)

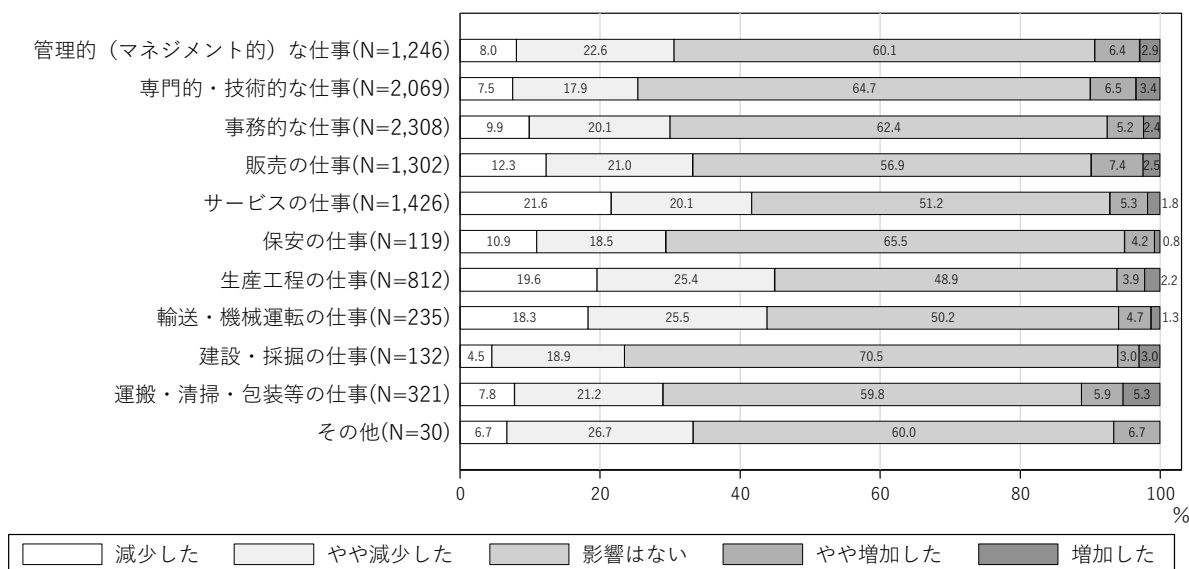
	N	%		N	%		N	%		N	%
北海道	420	24.0	東京都	1,518	36.0	滋賀県	97	32.0	香川県	58	17.2
青森県	69	17.4	神奈川県	881	37.2	京都府	216	38.9	愛媛県	80	23.8
岩手県	65	21.5	新潟県	149	29.5	大阪府	880	36.4	高知県	26	19.2
宮城県	147	33.3	富山県	74	40.5	兵庫県	507	33.9	福岡県	358	27.7
秋田県	68	20.6	石川県	59	27.1	奈良県	128	31.3	佐賀県	29	10.3
山形県	57	28.1	福井県	53	28.3	和歌山県	70	28.6	長崎県	60	18.3
福島県	108	28.7	山梨県	39	28.2	鳥取県	24	41.7	熊本県	90	18.9
茨城県	160	27.5	長野県	122	39.3	島根県	30	36.7	大分県	55	21.8
栃木県	123	32.5	岐阜県	147	38.1	岡山県	141	24.8	宮崎県	37	18.9
群馬県	107	27.1	静岡県	247	30.4	広島県	220	32.3	鹿児島県	82	18.3
埼玉県	640	34.7	愛知県	705	33.6	山口県	88	23.9	沖縄県	60	45.0
千葉県	540	35.9	三重県	123	31.7	徳島県	43	23.3			

注)「減少した」「やや減少した」を選択した人の割合。

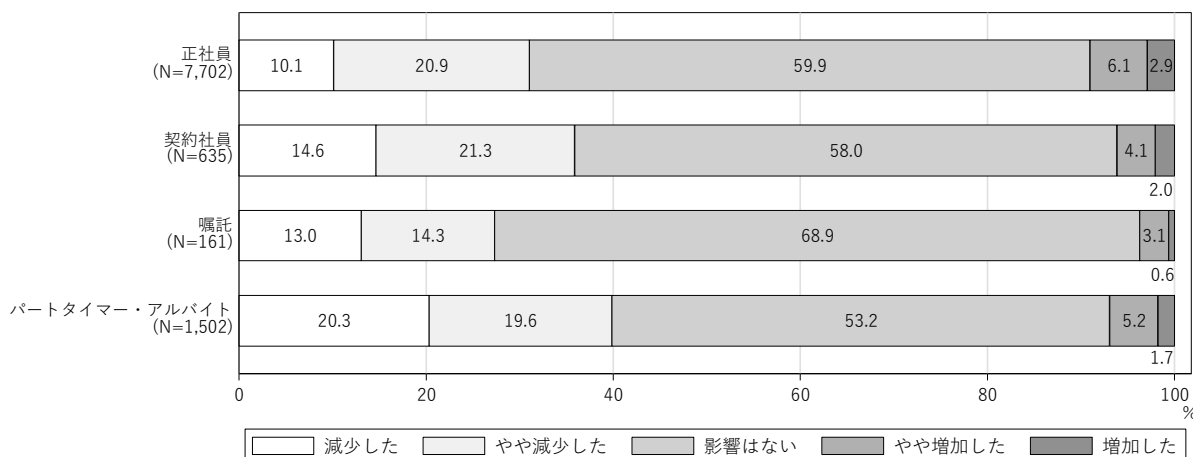
職種別にみると、「減少した」は「サービスの仕事」(21.6%)で最も高く、次いで「生産工程の仕事」(19.6%)、「輸送・機械運転の仕事」(18.3%)などとなっている。「増加した」は「運搬・清掃・包装等の仕事」(5.3%)で最も高くなっている(図表 2-6-9)。

雇用形態別にみると、「減少した」と「やや減少した」の合計割合は「パートタイマー・アルバイト」(39.9%)で最も高く、以下「契約社員」(35.9%)、「正社員」(31.0%)、「嘱託」(27.3%)の順となっている(図表 2-6-10)。

図表 2-6-9 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間（職種別）



図表 2-6-10 新型コロナウイルス感染症の影響：就業機会、勤務時間（雇用形態別）



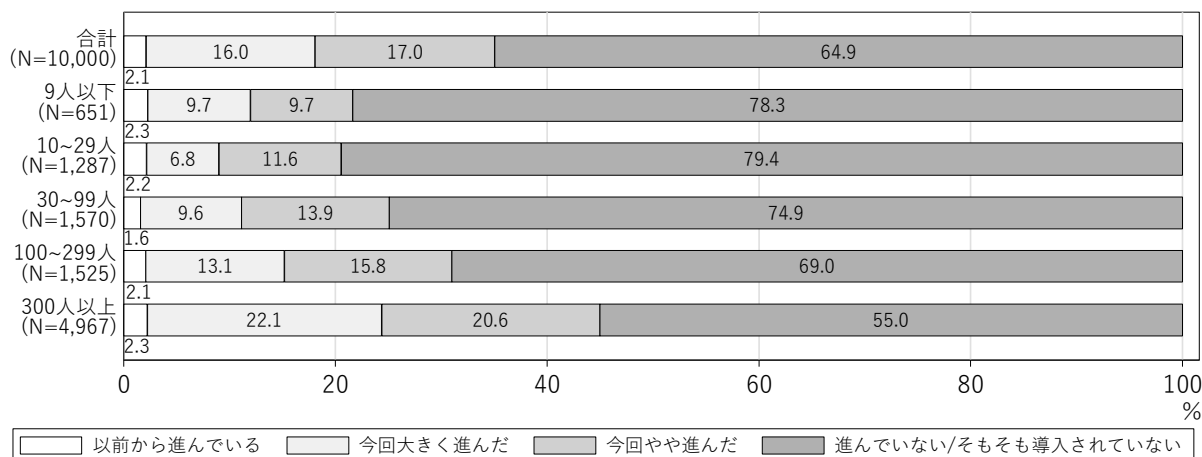
3. 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用

新型コロナウイルス感染症の拡大が、自身のリモートワークの活用に与えた影響を尋ねた。「進んでいない/そもそも導入されていない」とする割合が 64.9%で最も高く、「今回やや進んだ」が 17.0%、「今回大きく進んだ」が 16.0%、「以前から進んでいる」が 2.1%となって

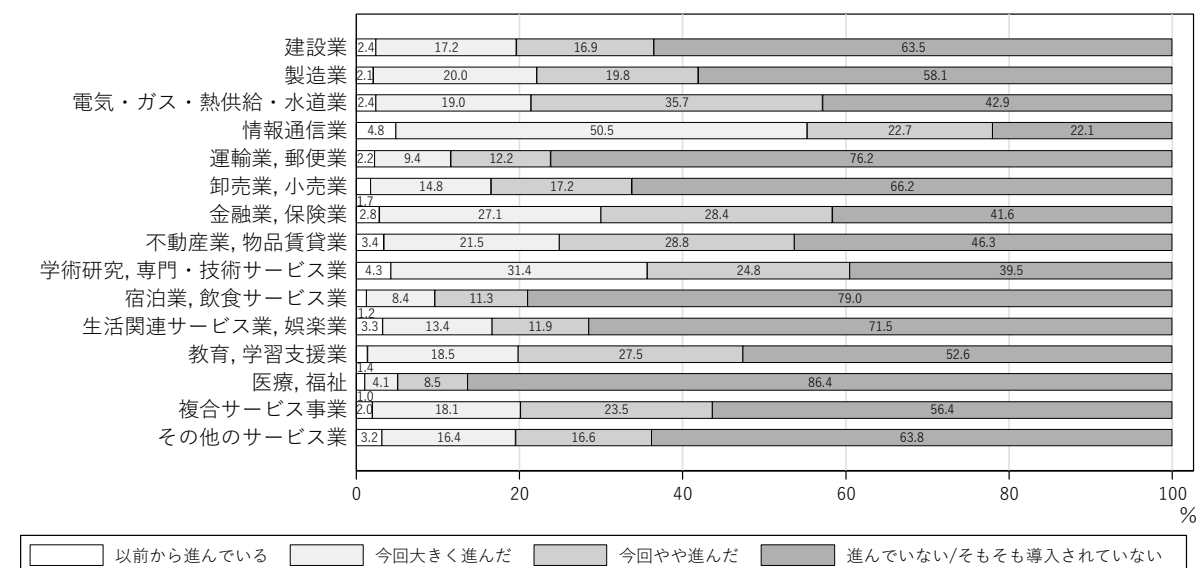
いる。規模別にみると、「以前から進んでいる」は規模による差がほとんどないが、「今回大きく進んだ」と「今回やや進んだ」は、規模による差が顕著で、規模の大きい企業で働く人ほど、コロナ禍を契機として、リモートワークの活用が進んでいる（図表 2-6-11）。

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」において、「今回大きく進んだ」とする回答が他の業種に比べ高い。一方で「医療，福祉」「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」では、「進んでいない/そもそも導入されていない」とする回答割合が他の業種に比べ高い（図表 2-6-12）。

図表 2-6-11 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用（規模別）



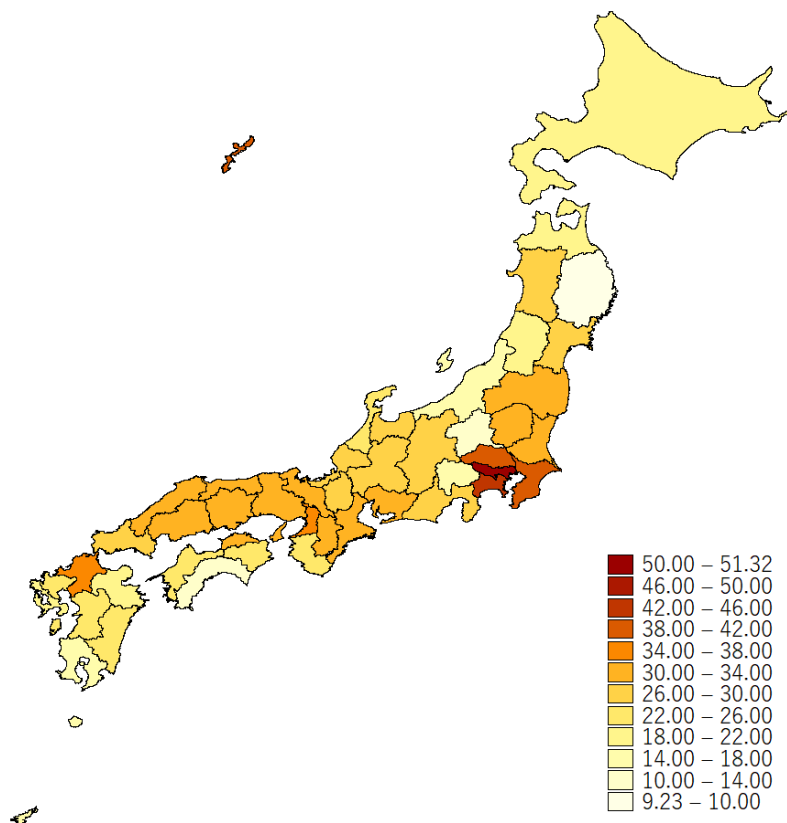
図表 2-6-12 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用（業種別）



注) N=10,000。

図表 2-6-13、図表 2-6-14 は居住都道府県別に、「以前から進んでいる」「今回大きく進んだ」「今回やや進んだ」のいずれかとする回答割合を示している。東京（51.3%）、神奈川（44.3%）、千葉（41.1%）、沖縄（38.3%）、埼玉（38.1%）などで回答割合が高くなっている。会社の業績（図表 2-6-3、図表 2-6-4）や就業機会、勤務時間（図表 2-6-7、図表 2-6-8）への影響と比べると、地域によるバラツキが大きい。

図表 2-6-13 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用
（居住都道府県別、単位：%）



注) 「以前から進んでいる」「今回大きく進んだ」「今回やや進んだ」のいずれかを選択した人の割合を居住する都道府県別に示している。N=10,000。

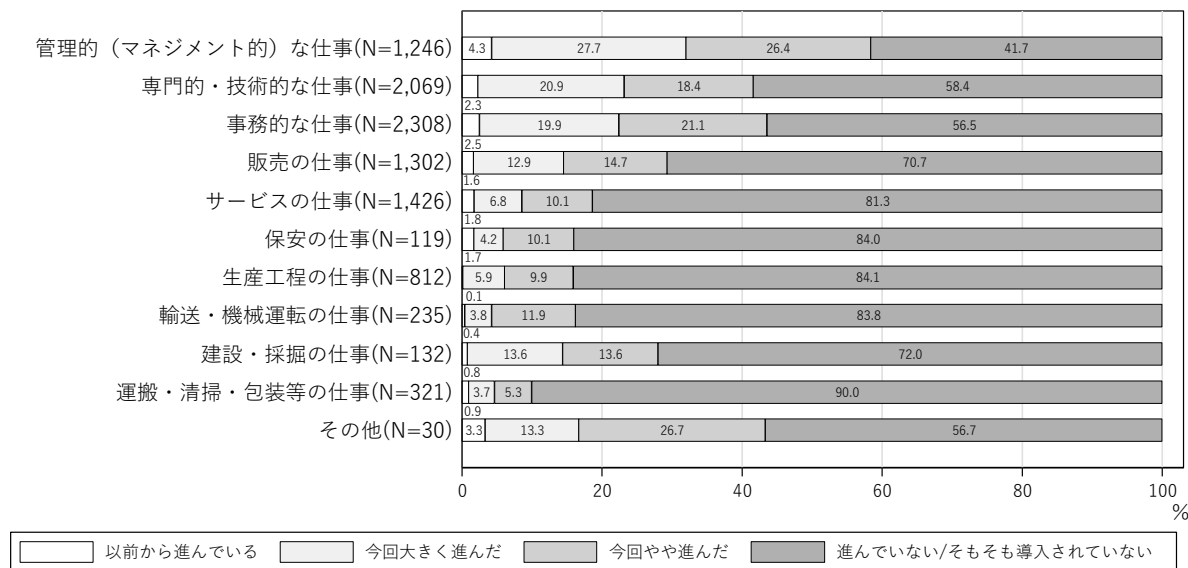
図表 2-6-14 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用
（居住都道府県別）

	N	%		N	%		N	%		N	%
北海道	420	21.4	東京都	1,518	51.3	滋賀県	97	29.9	香川県	58	31.0
青森県	69	21.7	神奈川県	881	44.3	京都府	216	33.8	愛媛県	80	22.5
岩手県	65	9.2	新潟県	149	15.4	大阪府	880	35.5	高知県	26	11.5
宮城県	147	29.3	富山県	74	29.7	兵庫県	507	32.3	福岡県	358	34.6
秋田県	68	27.9	石川県	59	25.4	奈良県	128	33.6	佐賀県	29	24.1
山形県	57	21.1	福井県	53	26.4	和歌山県	70	25.7	長崎県	60	20.0
福島県	108	31.5	山梨県	39	15.4	鳥取県	24	33.3	熊本県	90	22.2
茨城県	160	31.9	長野県	122	27.0	島根県	30	30.0	大分県	55	18.2
栃木県	123	32.5	岐阜県	147	29.9	岡山県	141	32.6	宮崎県	37	24.3
群馬県	107	13.1	静岡県	247	29.1	広島県	220	32.3	鹿児島県	82	15.9
埼玉県	640	38.1	愛知県	705	30.2	山口県	88	28.4	沖縄県	60	38.3
千葉県	540	41.1	三重県	123	32.5	徳島県	43	25.6			

注) 「以前から進んでいる」「今回大きく進んだ」「今回やや進んだ」のいずれかを選択した人の割合。

職種別にみると、「以前から進んでいる」「今回大きく進んだ」「今回やや進んだ」のいずれかとする回答割合は「管理的（マネジメント的）な仕事」で最も高く 58.4%、次いで「事務的な仕事」で 43.5%、「専門的・技術的な仕事」で 41.6%などとなっている。一方、最も低いのは「運搬・清掃・包装等の仕事」（9.9%）となっている（図表 2-6-15）。

図表 2-6-15 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用（職種別）



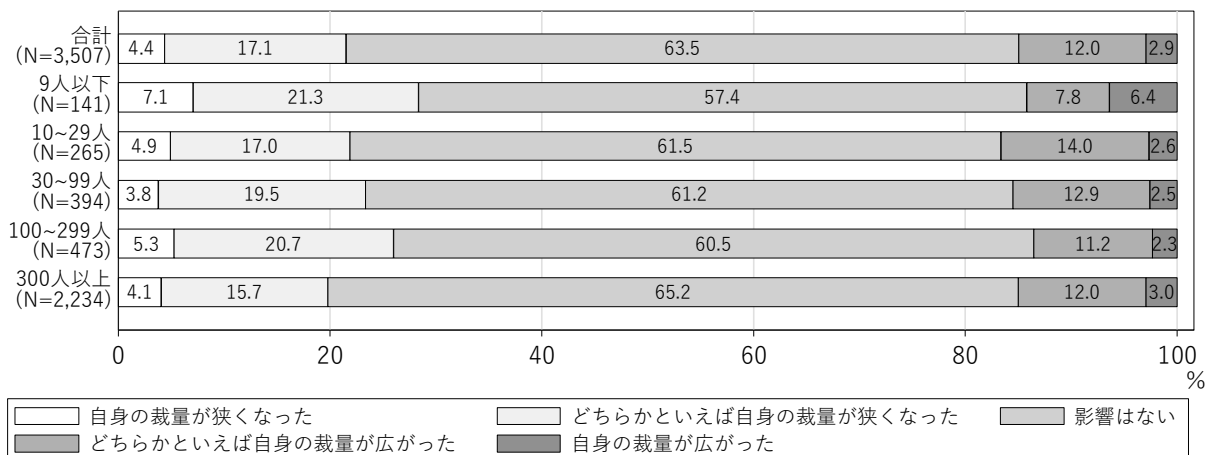
4. リモートワークによる仕事のスタイルの変化

リモートワークの活用について「以前から進んでいる」「今回大きく進んだ」「今回やや進んだ」のいずれかを回答した人（N=3,507）に対して、仕事のスタイルにどのような変化があったかを尋ねた。「影響はない」とする割合が最も高く 63.5%で、「どちらかといえば自身の裁量が狭くなった」が 17.1%、「どちらかといえば自身の裁量が広がった」が 12.0%、「自身の裁量が狭くなった」が 4.4%、「自身の裁量が広がった」が 2.9%となっている。

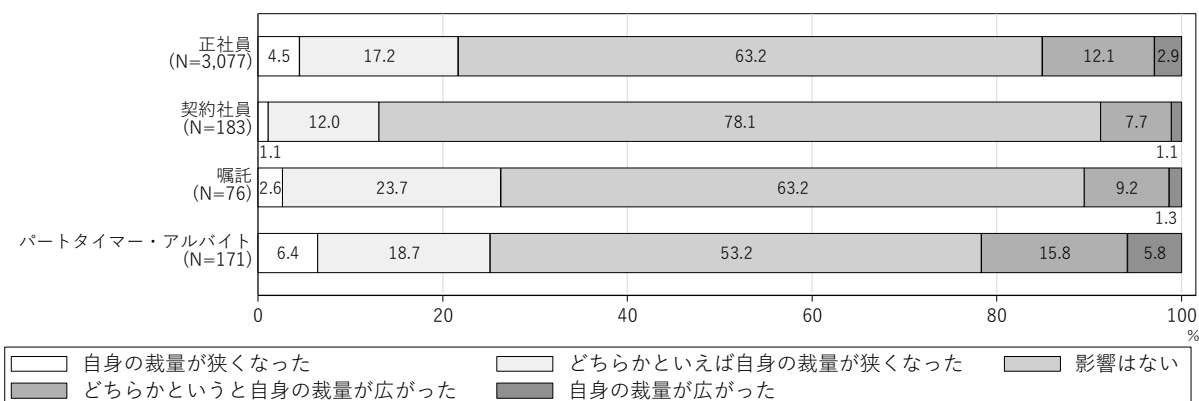
規模別にみると、いずれの規模においても「自身の裁量が狭くなった」と「どちらかといえば自身の裁量が狭くなった」の合計割合が、「自身の裁量が広がった」と「どちらかといえば自身の裁量が広がった」の合計割合を上回っている（図表 2-6-16）。

雇用形態別にみると、「影響はない」の割合は「パートタイマー・アルバイト」が最も低くなっている。「パートタイマー・アルバイト」の労働者は、リモートワークを行うことによる裁量の変化が他の雇用形態の者よりも大きかったようだ（図表 2-6-17）。

図表 2-6-16 リモートワークによる仕事のスタイルの変化（規模別）



図表 2-6-17 リモートワークによる仕事のスタイルの変化（雇用形態別）



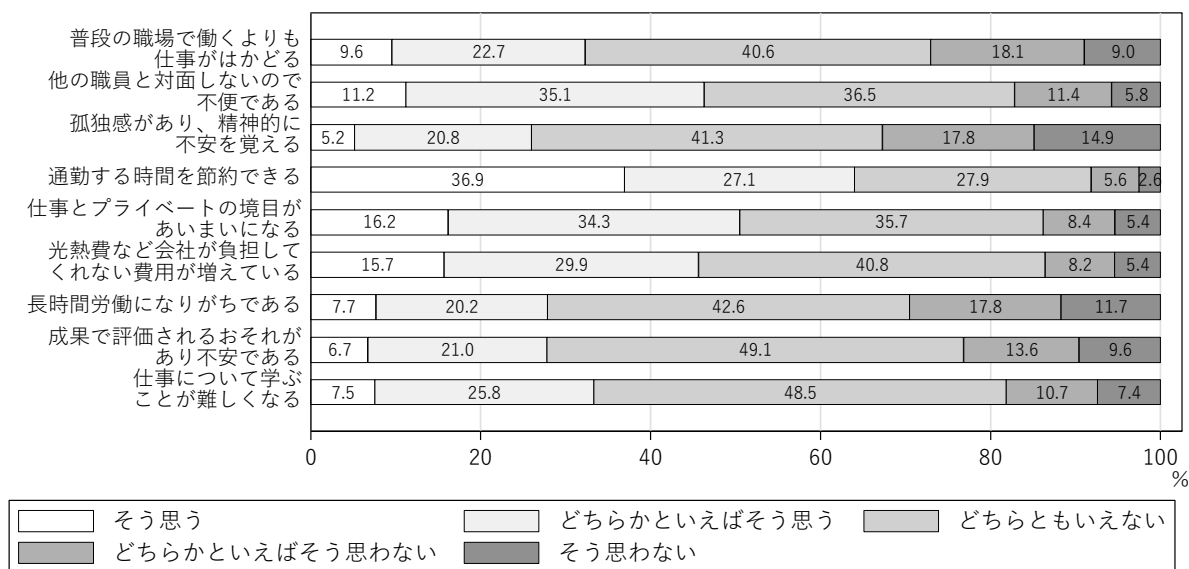
5. リモートワークに対する認識

リモートワークの活用について「以前から進んでいる」「今回大きく進んだ」「今回やや進んだ」のいずれかを回答した人（N=3,507）に対して、リモートワークに対する認識を尋ねた（図表 2-6-18）。メリットである「通勤する時間を節約できる」について 36.9%が「そう思う」と回答した。デメリットである「仕事とプライベートの境目が曖昧になる」と「光熱費など会社が負担してくれない費用が増えている」はそれぞれ 16.2%、15.7%が「そう思う」と回答した。「孤独感があり、精神的に不安を覚える」について、「そう思う」という回答は 5.2%に留まっている。「成果で評価されるおそれがあり不安である」と「仕事について学ぶことが難しくなる」について、「そう思う」という回答はそれぞれ 6.7%、7.5%となっている。

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」をあわせた割合が、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」をあわせた割合よりも大きいのは、メリットとされる項目では「普段の職場で働くよりも仕事ははかどる」「通勤する時間を節約できる」、一方デメリットとされる項目では「他の職員と対面しないので不安である」「仕事とプライベートの境目があいま

いになる」「光熱費など会社が負担してくれない費用が増えている」「成果で評価されるおそれがあり不安である」「仕事について学ぶことが難しくなる」となっている。「長時間労働になりがちである」は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が 27.9%に対して「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」29.5%と、同程度になっている。

図表 2-6-18 リモートワークへの認識



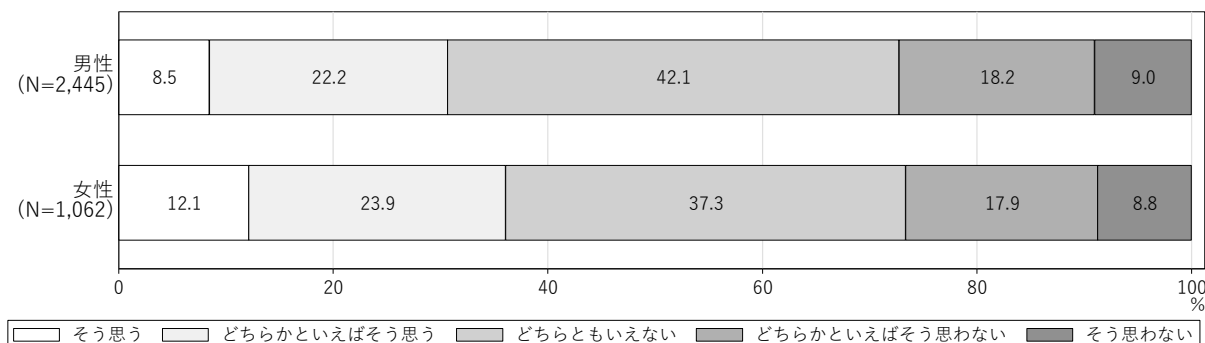
注) N=3,507。

図表 2-6-18 に示したリモートワークへの認識のうち、以下では仕事の生産性や能力開発とも関係する「普段の職場で働くよりも仕事のはかどる」「長時間労働になりがちである」「仕事について学ぶことが難しくなる」の3つについて、男女別にみていく。

(1) 普段の職場で働くよりも仕事のはかどる

リモートワークへの認識について、「普段の職場で働くよりも仕事のはかどる」に対する回答を男女別にみると、女性のほうが「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする回答割合が高くなっている（図表 2-6-19）。

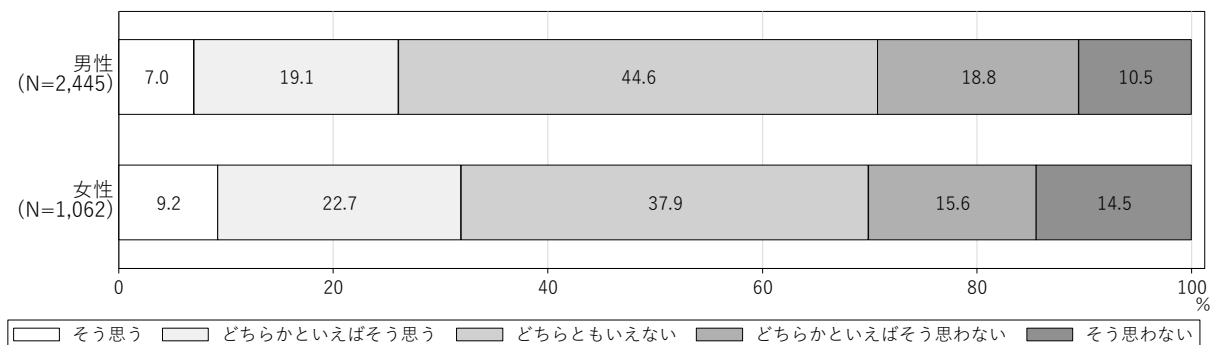
図表 2-6-19 リモートワークへの認識：普段の職場で働くよりも仕事のはかどる（男女別）



（２）長時間労働になりがちである

「長時間労働になりがちである」に対する回答を男女別にみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」とする回答割合は女性（31.9%）が男性（26.1%）を上回っている。ただし、女性は「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」も 30.1%と同程度になっており、男性と比べると人によるバラツキが大きい（図表 2-6-20）。

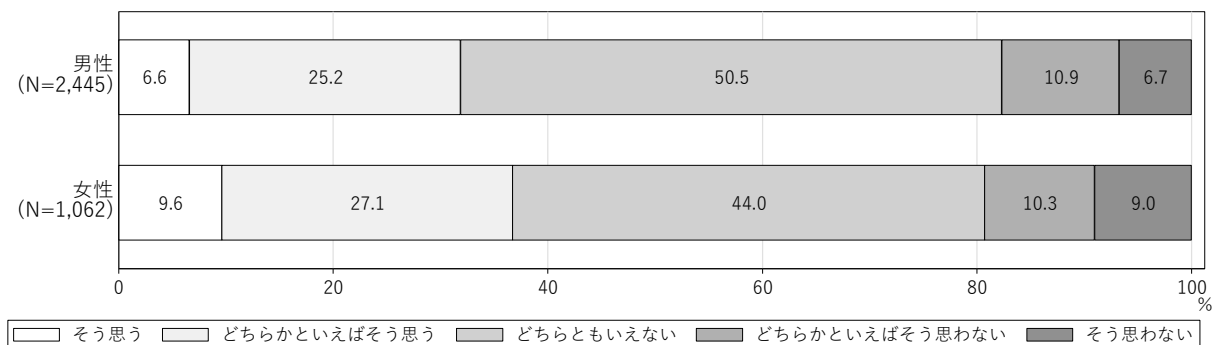
図表 2-6-20 リモートワークへの認識：長時間労働になりがちである（男女別）



（３）仕事について学ぶことが難しくなる

リモートワークへの認識について、「仕事について学ぶことが難しくなる」に対する回答を男女別にみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計割合は女性が 36.7%で、男性（31.8%）を上回っている（図表 2-6-21）。

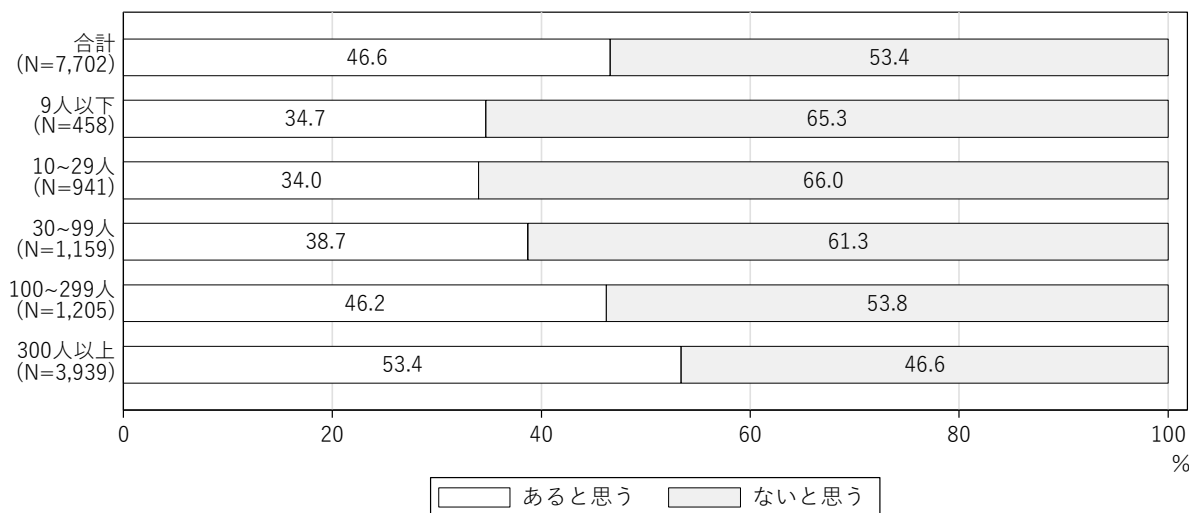
図表 2-6-21 リモートワークへの認識：仕事について学ぶことが難しくなる（男女別）



6. 流行が落ち着いた後の「仕事のやり方」や「働き方」の変化

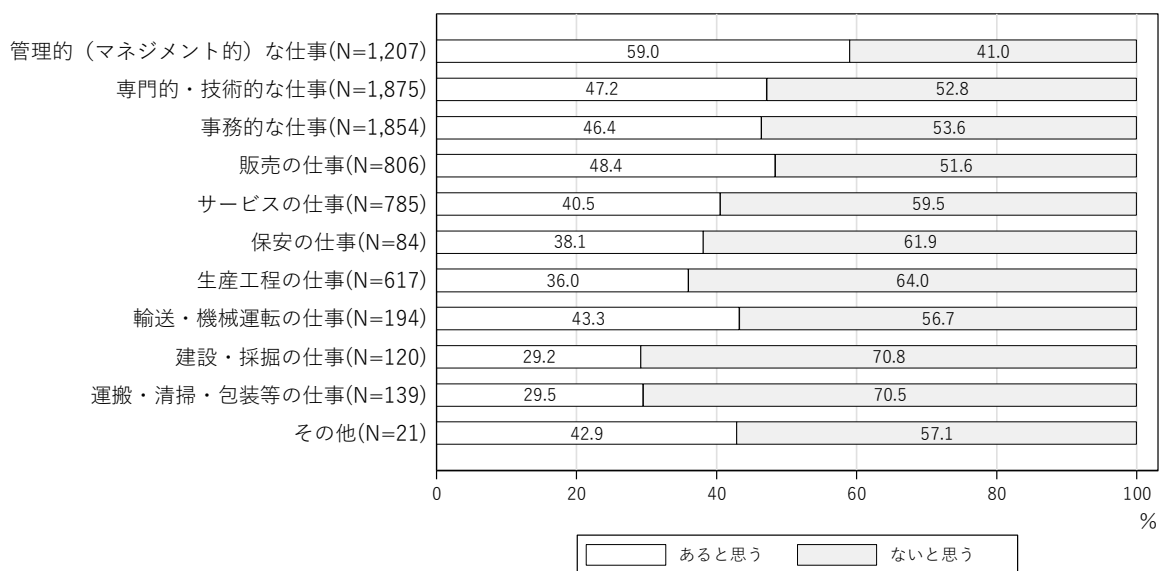
正社員を対象に、新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化があると思うかについて尋ねた。全体では 46.6%が「あると思う」と回答した。規模別にみると、規模の大きな企業で働く人ほど、変化が「あると思う」と回答している。「300人以上」では半数以上の 53.4%が「あると思う」と回答している（図表 2-6-22）。

図表 2-6-22 流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化あると思うか
(正社員、規模別)



職種別にみると、「あると思う」とする回答は「管理的（マネジメント的）な仕事」（59.0%）で最も高く、次いで「販売の仕事」（48.4%）、「専門的・技術的な仕事」（47.2%）などとなっている。最も低いのは「建設・採掘の仕事」（29.2%）で、次いで「運搬・清掃・包装等の仕事」（29.5%）となっている（図表 2-6-23）。

図表 2-6-23 流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化あると思うか
(正社員、職種別)



7. 「仕事のやり方」や「働き方」にはどのような変化があると思うか（自由記述）

「仕事のやり方」や「働き方」について、変化が「あると思う」と回答した人に対して、どのような変化があると思うかを自由記述で尋ねた。多い回答として「裁量が広がる」「残業が減る」「成果主義が進む」などが挙げられた。具体的には、以下のような回答があった。

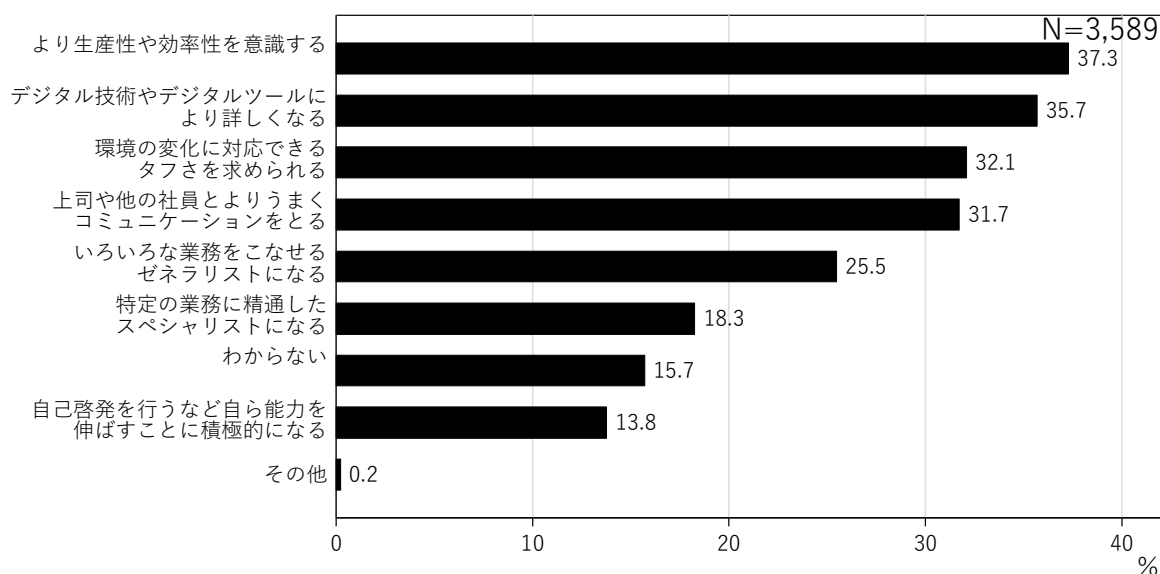
- ・ 短時間で仕事をこなす
- ・ より自分の時間を大切にするようになっていくと思われる
- ・ 顧客との直接面談などが減る 社内での飲み会もほぼなくなる
- ・ 残業がなくなる
- ・ 自分を律する必要がある
- ・ 仕事の効率化を追求
- ・ オフィスや通勤といったこれまでの概念が変わりどこでも仕事ができるようになる
- ・ 働く場所にとらわれず、顧客に対し従前以上の取組が出来る
- ・ 個人の裁量が増える一方、成果主義が進む
- ・ 成果主義の徹底
- ・ 対人の接し方が変わり、対面する回数が減る
- ・ 効率的に業務をこなすようになった
- ・ 収束後もテレワークが続きそう
- ・ 裁量性の増加
- ・ より効率的に働こうとすると思う
- ・ 積極的に人と触れ合って仕事のチャンスを見つける
- ・ フェーストゥフェースの機会が減り詳細な意思疎通に誤解が生じる
- ・ 自己管理の徹底化
- ・ 対面できないので、コミュニケーションの取り方に普段よりも注意が必要になる
- ・ 残業が少なくなると思う
- ・ 成果主義の方向になる
- ・ 仕事内容を十分に把握して、もっと効率良く遂行出来るように時間を有効に使う事を常に考えて行動する
- ・ リモートワークがさらに定着して、個人作業の分担が進むとともに、Web によるコミュニケーションスキルが上達し、コミュニケーションの不足や取りづらさが解消されていくと思う
- ・ 仮に、コロナが落ち着いたあとも在宅勤務が続いていくとすると、通勤時間の分を勉強や自己啓発、就業前の準備する時間に充てられるので、通勤中心の生活から在宅中心の生活にシフトしていくと思っています
- ・ 週五日オフィスに通って仕事をするというスタイルが変化すると思う

- ・ 残業時間の抑制
- ・ 自宅で仕事を行うと業務と日常の境目がなくなりそう
- ・ 今後も継続的にリモート会議やテレワークを行う機会が増えていくと思う
- ・ 残業が減る
- ・ 健康をまず大事にした働き方になると思う
- ・ 自己の判断で進めていく部分が増えていく。成果のアウトプットがシビアに求められる
- ・ もともと裁量労働制であるが、裁量の幅はかなり広がり、職員各自の成果が大きく変わると思う
- ・ リモートワークが増える一方で、成果主義に対応するような働き方を求められるようになる

8. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い会社から求められると思うこと

新型コロナウイルス感染症の流行が落ち着いた後、「仕事のやり方」や「働き方」に変化があると思うと回答した人に対して、どのようなことが会社から求められると思うかを尋ねた（複数回答）。「より生産性や効率性を意識する」（37.3%）を挙げる割合が最も高く、次いで「デジタル技術やデジタルツールにより詳しくなる」（35.7%）、「環境の変化に対応できるタフさを求められる」（32.1%）、「上司や他の社員とよりうまくコミュニケーションをとる」（31.7%）などとなっている。「自己啓発を行うなど自ら能力を伸ばすことに積極的になる」は13.8%に留まっている（図表 2-6-24）。

図表 2-6-24 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い、会社から求められること
（正社員、複数回答）



図表 2-6-24 に示した項目のうち、以下では、「デジタル技術やデジタルツールにより詳しくなる」というスキルの新陳代謝のスピードが速いものと、そうした傾向が低い「上司や他の社員とよりうまくコミュニケーションをとる」について、年齢階級別にみていく。

（１）デジタル技術やデジタルツールにより詳しくなる

「デジタル技術やデジタルツールにより詳しくなる」を年齢階級別にみると、年齢による傾向はそれほどみられず、どの年齢階級でも 3～4 割程度が選択している（図表 2-6-25）。

図表 2-6-25 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い、会社から求められること：
デジタル技術やデジタルツールにより詳しくなる（正社員、年齢階級別）

	N	%
18～29歳	555	33.2
30～39歳	970	39.0
40～49歳	1,017	33.8
50～59歳	853	36.2
60歳以上	194	34.0

（２）上司や他の社員とよりうまくコミュニケーションをとる

「上司や他の社員とよりうまくコミュニケーションをとる」を年齢階級別にみると、おおむね年齢が高くなるとともに回答割合が低くなっている（図表 2-6-26）。年齢による傾向がそれほどみられなかった図表 2-6-25 とは対照的な状況となっている。

図表 2-6-26 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い、会社から求められること：
上司や他の社員とよりうまくコミュニケーションをとる（正社員、年齢階級別）

	N	%
18～29歳	555	39.8
30～39歳	970	34.3
40～49歳	1,017	31.9
50～59歳	853	24.4
60歳以上	194	27.3

9. 「仕事のやり方」や「働き方」の変化に伴い会社から求められることへの不安

図表 2-6-24 に示した項目のうち「わからない」を除くいずれかの項目を選択した人に対して、それらを会社から求められた場合に、不安を感じるかを尋ねた（図表 2-6-27）。「とても不安である」「やや不安である」をあわせて 50.2%で、「それほど不安はない」「不安はまったくない」をあわせた 23.4%を上回っている。

属性別にみると、特に女性や若年で、「とても不安である」または「やや不安である」とする回答割合が高くなっている。

図表 2-6-27 会社から求められることに不安を感じるか（男女別および年齢階級別）

