

平成29年7月10日(月)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)
労働政策研究所 副所長 萩野登
調査部 主任調査員 新井栄三／主任調査員補佐 奥田栄二
(電話) 03-5903-6284 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

- ✓ **企業：半数弱の企業がテレビ会議を導入。テレビ会議の効果で、「移動時間の短縮・効率化」「移動交通費の減少」「出張数の減少」が上位**
- ✓ **労働者：職場のAI(人工知能)導入により、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」は、5.4%と少数。「一部代替が可能だと思う」が6割、「代替はほとんどない」も3割**

－「イノベーションへの対応状況調査」【企業調査】

「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】

調査結果のポイント

1. テレワークの状況

＜**企業調査**：テレワークの効果で、「従業員の移動時間の短縮・効率化」「定型的業務の効率・生産性の向上」「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」が上位＞

- 企業調査では、テレワークについて、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」(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」(7.7%)の合計）は12.2%となっている（P.4、図表1-1）。テレワーク実施企業が認めているテレワークの種類（複数回答）は、「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（P.4、図表1-2）。
- 企業調査において、「テレワークを実施した効果」（複数回答）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」（46.1%）、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」（30.6%）などとなっている（P.7、図表1-7）。

2. テレビ会議の状況

＜**企業調査**：テレビ会議の効果、「移動時間の短縮・効率化」「移動交通費の減少」「出張数の減少」が上位＞

- 企業調査では、テレビ会議（WEB会議や音声会議等を含む）の導入状況は、「導入している」が46.8%となっており、半数弱の企業で導入がなされている（P.11、図表2-1）。テレビ会議の利用の用途は、「本社・支店・営業所等間の会議」「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」が上位にきており、労働者調査でも同様の傾向がみられる（P.12、図表2-4）。
- 企業調査での「テレビ会議を実施した効果」（複数回答）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」「出張数の減少」「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」などとなっている（P.13、図表2-5）。

3. AI（人工知能）の状況

<労働者調査：職場のAI導入により、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」は、5.4%と少数。「一部代替が可能だと思う」が6割、「代替はほとんどない」も3割>

- ▶ 企業調査において、職場でのAI（人工知能）導入状況では、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（P.15、図表3-1）。
- ▶ 労働者調査において、AI（人工知能）の知識・スキルを習得するための対応・準備状況では、「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%、「特段に何もしていない」が68.2%となっている（P.17、図表3-4）。
- ▶ 職場に導入（検討）されているAIの役割・機能（複数回答）は、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（P.18、図表3-6）。
- ▶ 企業調査において、AI導入による従業員数の変化について、正社員数と非正社員数の増減を比較すると、正社員数に比べ非正社員数のほうが「減少・計」（「減少する」「やや減少する」の合計）の割合が高い（P.20、図表3-8）。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の変化について、職種ごとにみると、「減少・計」の割合は、「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（P.20、図表3-9）。
- ▶ 労働者調査において、AIによる業務の代替に対する認識については、「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。「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）を職種別にみると、「事務職」の割合がもっとも高い（P.21、図表3-10）。
- ▶ AIの活用が一般化する時代に従業員に求める能力（複数回答）については、企業調査・労働者調査いずれも、「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」「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」「企画発想力や創造性」が上位にきている（P.25、図表3-16）。

4. 副業の状況

<企業調査：副業禁止が8割。禁止理由は「業務に専念してもらいたい」「疲労による業務効率の低下防止」が上位>

- ▶ 企業調査では、従業員の副業について、「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%、「推進している」は0.1%となっている（P.27、図表4-1）。
- ▶ 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、副業の推進・容認理由（複数回答）は、「特に理由はない」が24.3%でもっとも多く、次いで、「賃金低下の補助」「優秀な人材の確保・定着のため」などとなっている（P.28、図表4-3）。従業員の副業を「禁止している」企業の禁止理由（複数回答）は、「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」「業務上の秘密保持」「企業秩序を乱すから」などとなっている（P.29、図表4-4）。

I 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

人口減少による労働力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。

本調査は、厚生労働省（労働政策担当参事官室）からの要請調査である。

2. 調査名

「イノベーションへの対応状況調査」【企業調査】

「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布・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；計96,000人。

※企業調査では、東京商工リサーチ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、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、できる範囲での職種に偏りなく配付することも求めた。

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. 回答企業・回答者の属性

32ページに掲載。

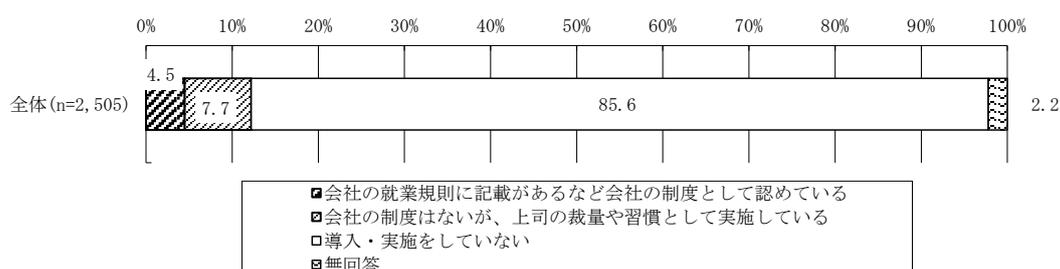
II 調査結果の概要

1. テレワーク¹

1-1. 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 1-1）。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 1-1：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 1-2）。

図表 1-2：認められているテレワークの種類（MA、単位=%）【企業調査】

	n	○（在宅 含SOHO 勤務） H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

※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。

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な働き方（営業職など）などを含みます。」

1-2. 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1-3-①）。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1-3-②）。

「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1-3-①参照）。「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」の割合が高い半面、「人事・労務・総務」「研究・開発・設計」「企画・調査・広報」「情報処理」などの割合は低くなっている（図表1-3-②参照）。

図表 1-3：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。

1-3. 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%ともっとも多く、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%ともっとも多く、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%ともっとも多く、次いで、「一定の職位以上の従業員」などとなっている（図表1-4）。

図表 1-4：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	生活・教育の問題などがある従業員	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	特にも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

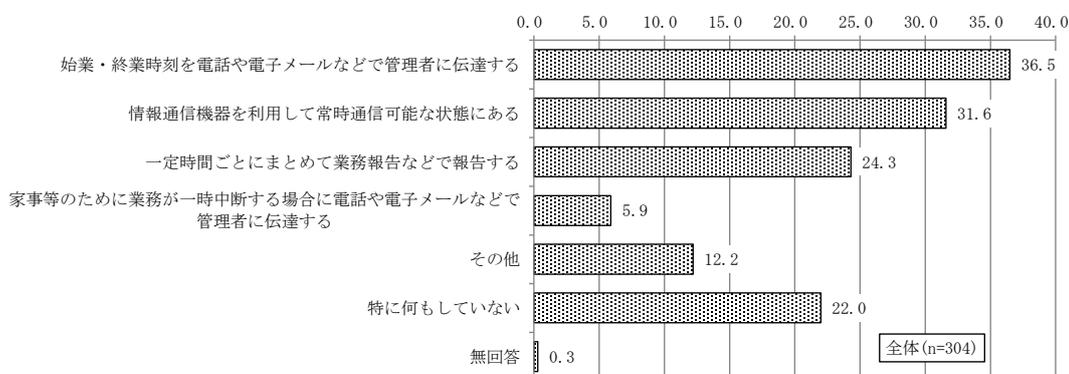
※テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」の合計）を対象に集計。

1-4. 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1-5）。

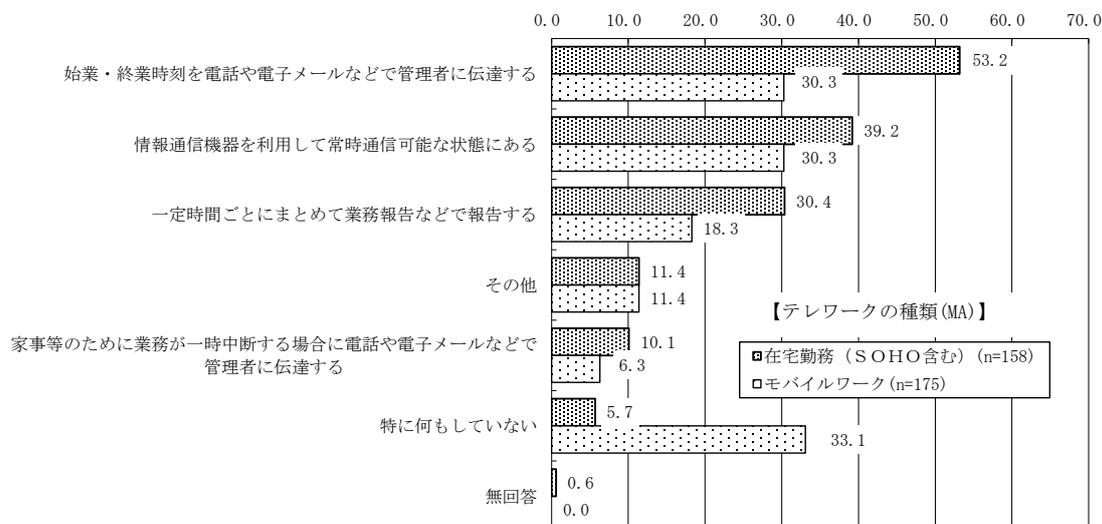
テレワークの種類別にみると、「在宅勤務」では、「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が53.2%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が39.2%、「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が30.4%などとなっている。「特に何もしていない」は5.7%と少数である。一方、「モバイルワーク」では、「特に何もしていない」が33.1%と最も多く、次いで、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」と「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が多い（図表1-6）。

図表 1-5：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 1-6：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。

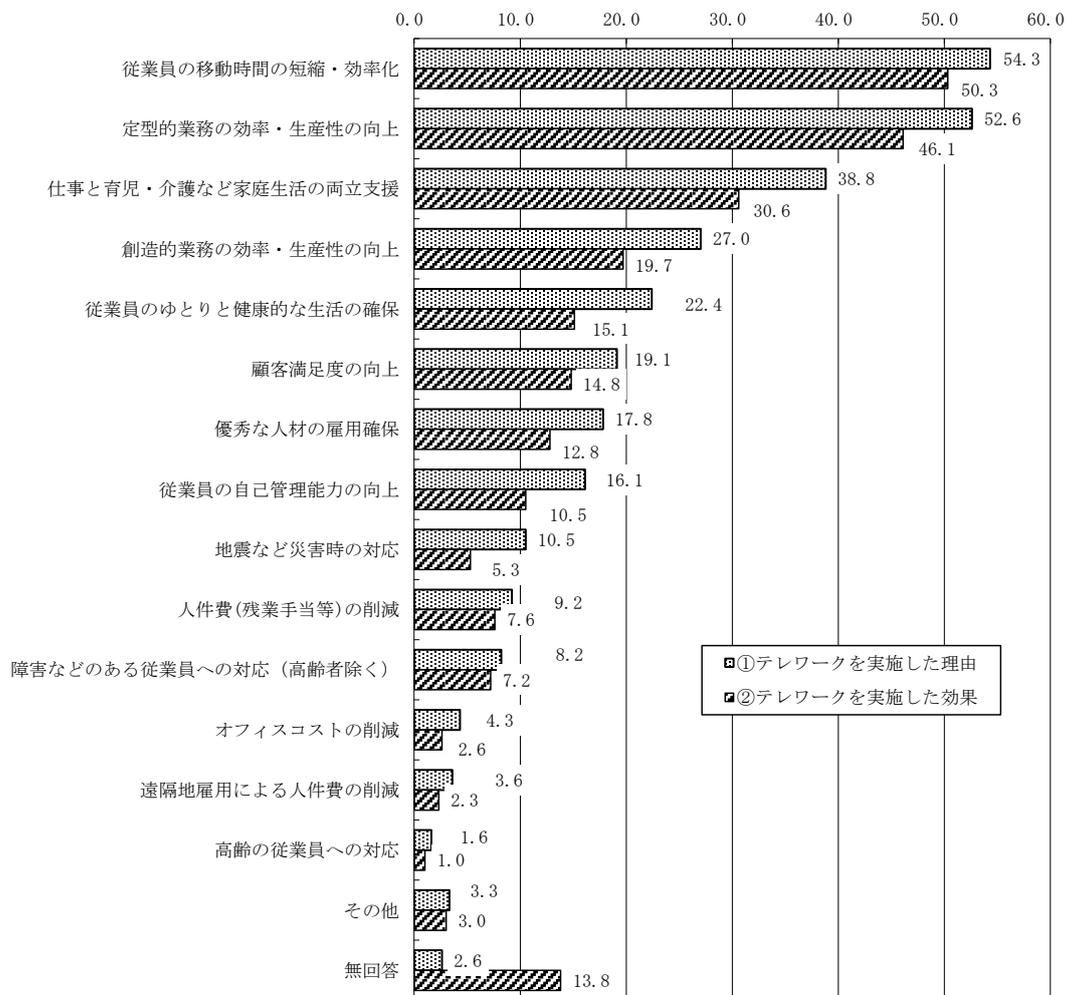
1-5. テレワークを実施した理由と効果：企業調査

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」についても、「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。

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・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1-7）。

図表 1-7：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)。

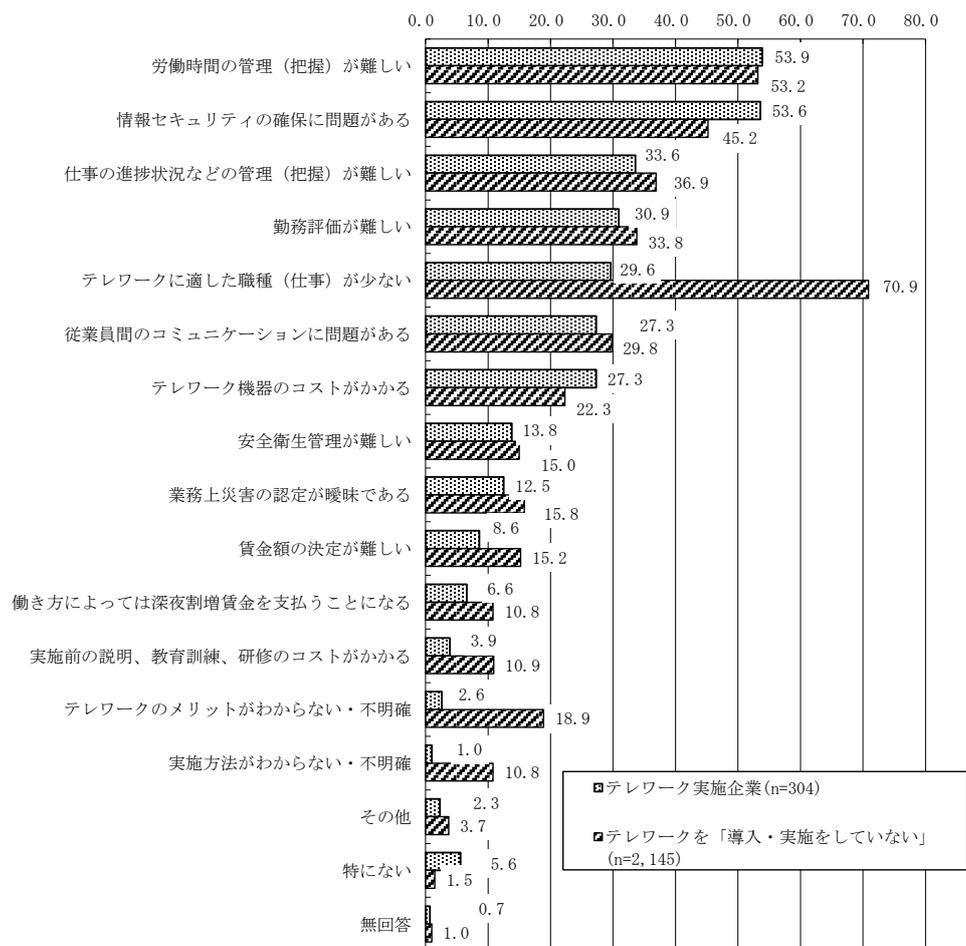
1-6. テレワークを実施する上での問題や課題：企業調査

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）。

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%と最も多く、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（図表 1-8）。

図表 1-8：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。

1-7. 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1-9-①）。

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1-9-②）。

図表1-9：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>									
男性 子どもがいる	4,229	3.5	96.2	0.4	146	37.0	74.0	4.1	0.7
男性 子どもはいない	2,869	2.6	97.2	0.2	76	32.9	77.6	1.3	0.0
女性 子どもがいる	2,007	3.5	96.1	0.3	71	76.1	36.6	1.4	2.8
女性 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。

1-8. 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」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%ともっとも多く、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」などが続く（図表1-10）。

図表1-10：テレワークの適用理由（MA、単位＝%）【労働者調査】

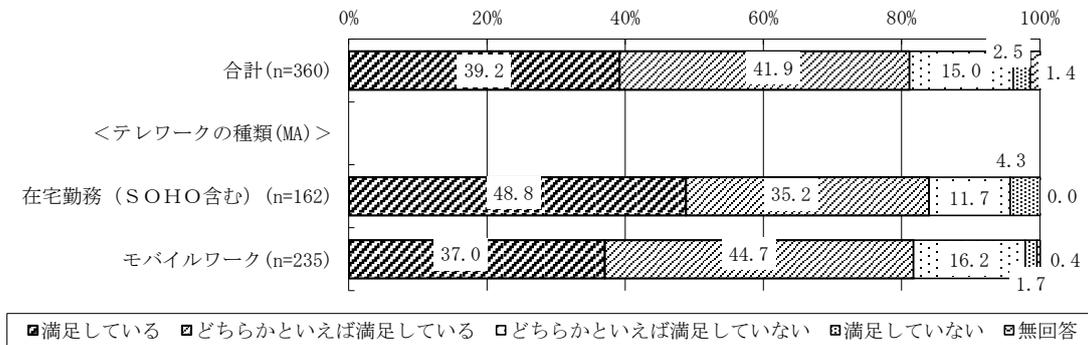
	n	性特定上の職種・職務の性格上、必要だから	育児、介護の事情があったから	病気、障害があったから	通勤時間・負担を減らしたいから	仕事の効率性を上げたいから	家族と過ごす時間が過ぎたいから	その他	無回答
合計	360	37.2	16.7	5.0	21.9	54.4	7.8	9.2	1.1
在宅勤務（SOHO含む）	162	22.2	32.7	8.0	33.3	46.9	9.3	8.6	0.0
モバイルワーク	235	46.8	8.1	3.0	18.3	63.0	8.5	9.4	0.0

※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。

1-9. 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1-11）。

図表 1-11：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。

1-10. 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ふ」（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）」などの割合が高い（図表1-12）。

図表 1-12：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ふ	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
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

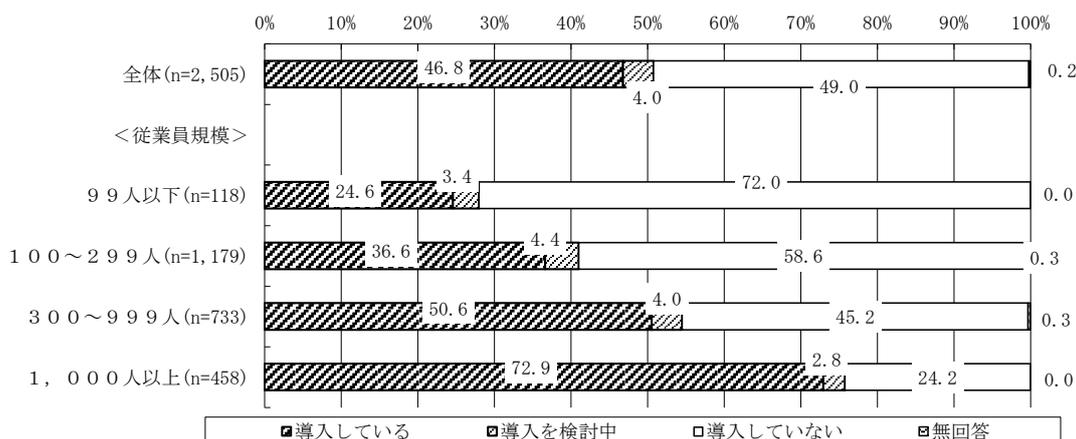
※過去3年間にテレワークを適用されたことが「ある」と回答した者を対象に集計。

2. テレビ会議

2-1. 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2-1）。

図表2-1：テレビ会議の導入状況（単位＝%）【企業調査】



2-2. 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2-2）。

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2-3）。

図表2-2：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2-3：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

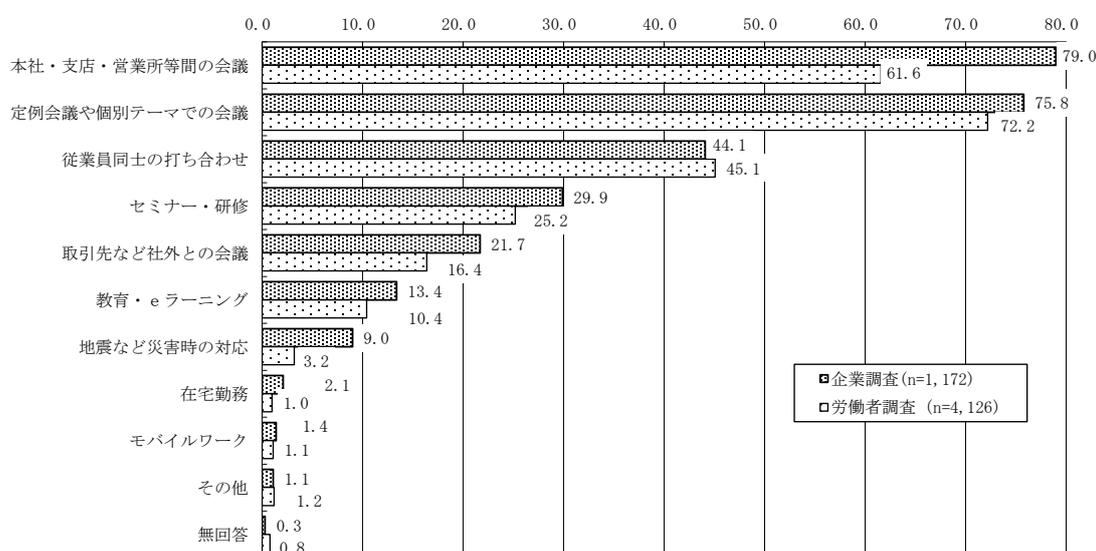
※テレビ会議の参加は、テレビ会議を「導入している」とする者を対象に集計。

2-3. 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 2-4）。

図表 2-4：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。

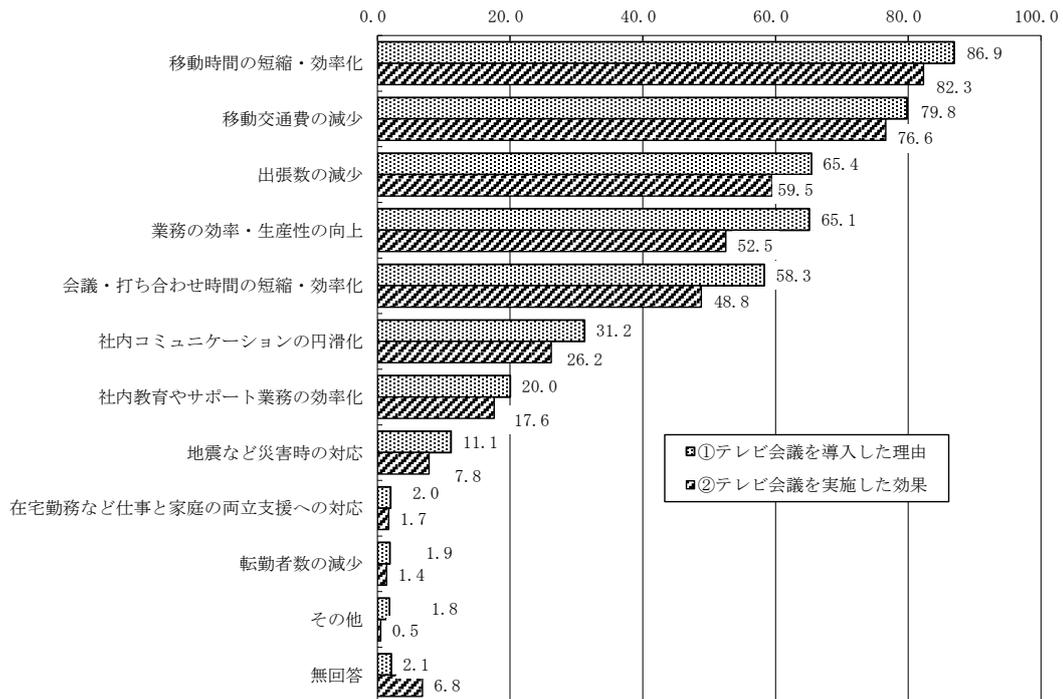
2-4. 企業からみたテレビ会議を導入した理由と実施効果：企業調査

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」についても、「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。

「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 2-5）。

図表 2-5：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)。

2-5. 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 2-6)。

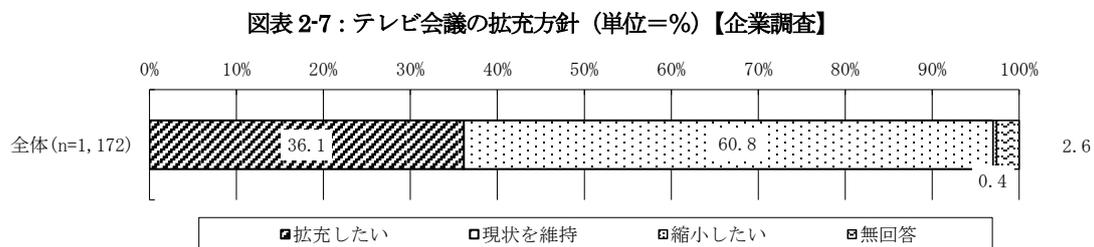
図表 2-6：テレビ会議に参加して感じたこと (単位=%) 【労働者調査】

	そう思う	ややそう思う	えど な ち い 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。

2-6. 企業からみたテレビ会議の拡充方針：企業調査

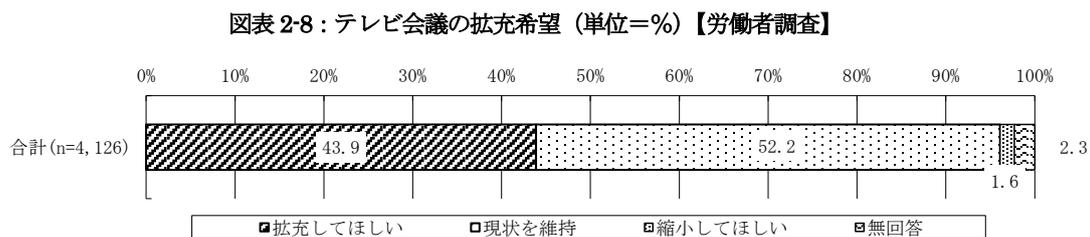
企業調査では、テレビ会議を導入している企業に対して、今後、テレビ会議をどのような方向に持っていきたいかについて尋ねている。それによれば、「現状を維持」が60.8%でもっとも割合が高く、次いで、「拡充したい」が36.1%となっており、「縮小したい」は0.4%とわずかである（図表2-7）。



※テレビ会議を「導入している」企業を対象に集計。

2-7. 労働者からみたテレビ会議の拡充希望：労働者調査

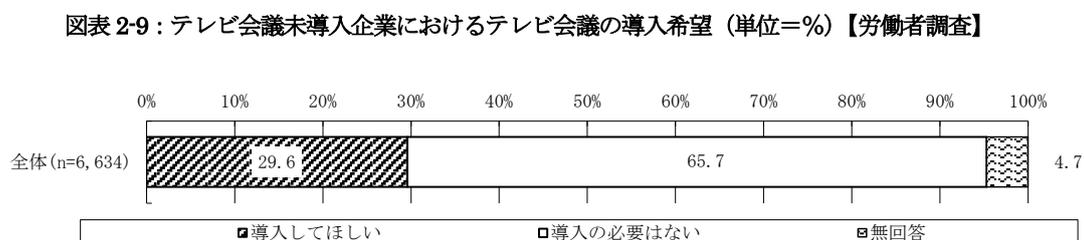
労働者調査では、テレビ会議に参加したことが「ある」とする者に対して、「今後、テレビ会議をどのようにしてほしいですか」と尋ねている。それによれば、「現状を維持」が52.2%ともっとも割合が高く、次いで、「拡充してほしい」も43.9%と半数弱を占め、「縮小してほしい」は1.6%とわずかである（図表2-8）。



※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。

2-8. 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

労働者調査では、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、「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（図表2-9）。



※会社でテレビ会議が「導入されていない」「わからない」を対象に集計。

3. AI（人工知能）²

3-1. 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」計について業種別にみると、「金融業、保険業」（19.2%）、「医療、福祉」（10.9%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（7.1%）、「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3-1）。

図表3-1：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。

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ています。現時点では、「人間のように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。」

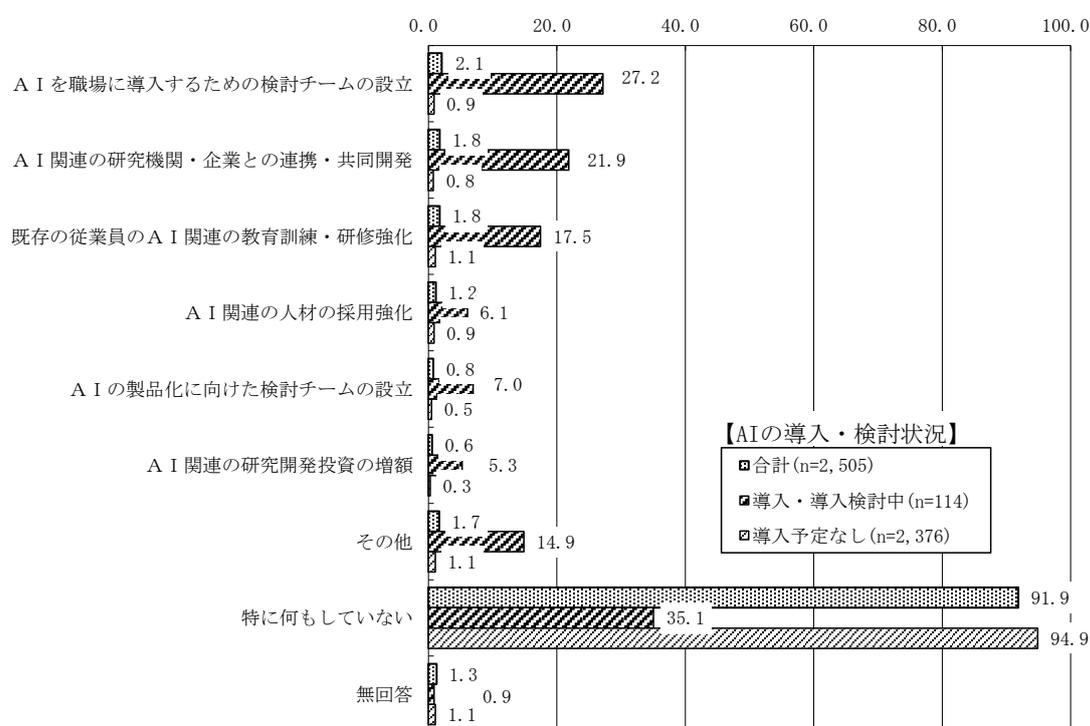
3-2. AIの導入に際して、準備していること：企業調査

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3-2）。

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



3-3. 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3-3）。

図表3-3：職場でのAI導入状況（単位=%）【労働者調査】



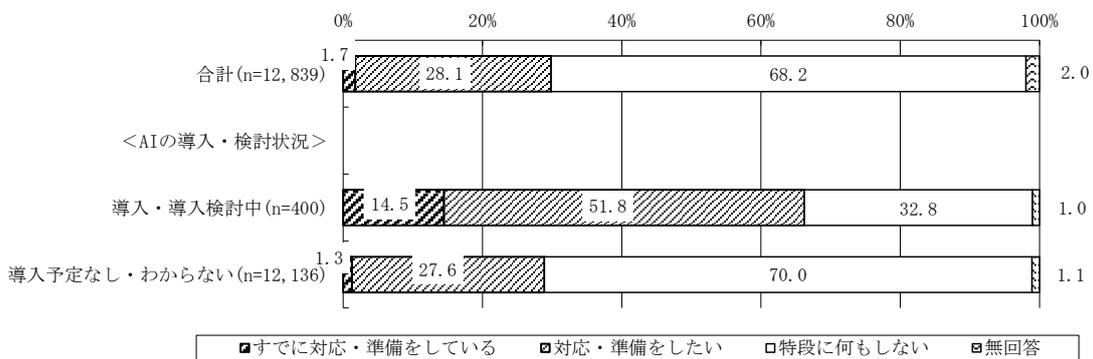
3-4. AIの知識・スキルを習得するための対応・準備：労働者調査

(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（人工知能）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3-4）。

図表3-4：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】

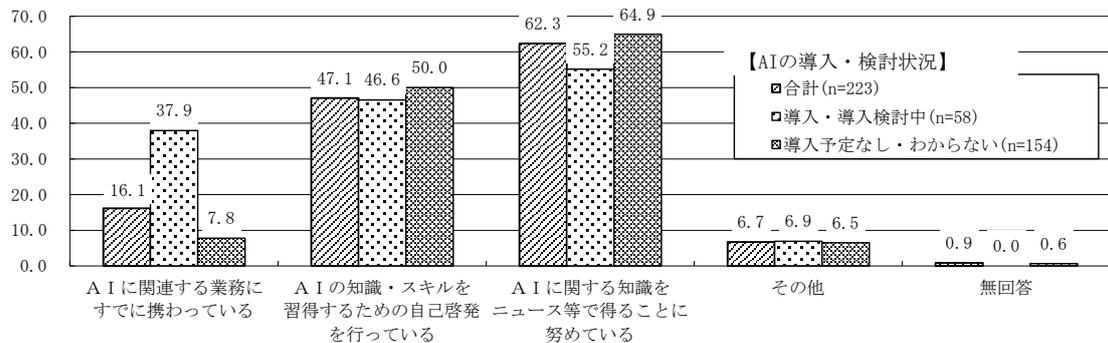


(2) AIの知識・スキルを習得するための対応・準備の内容

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3-5）。

図表3-5：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。

3-5. 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。

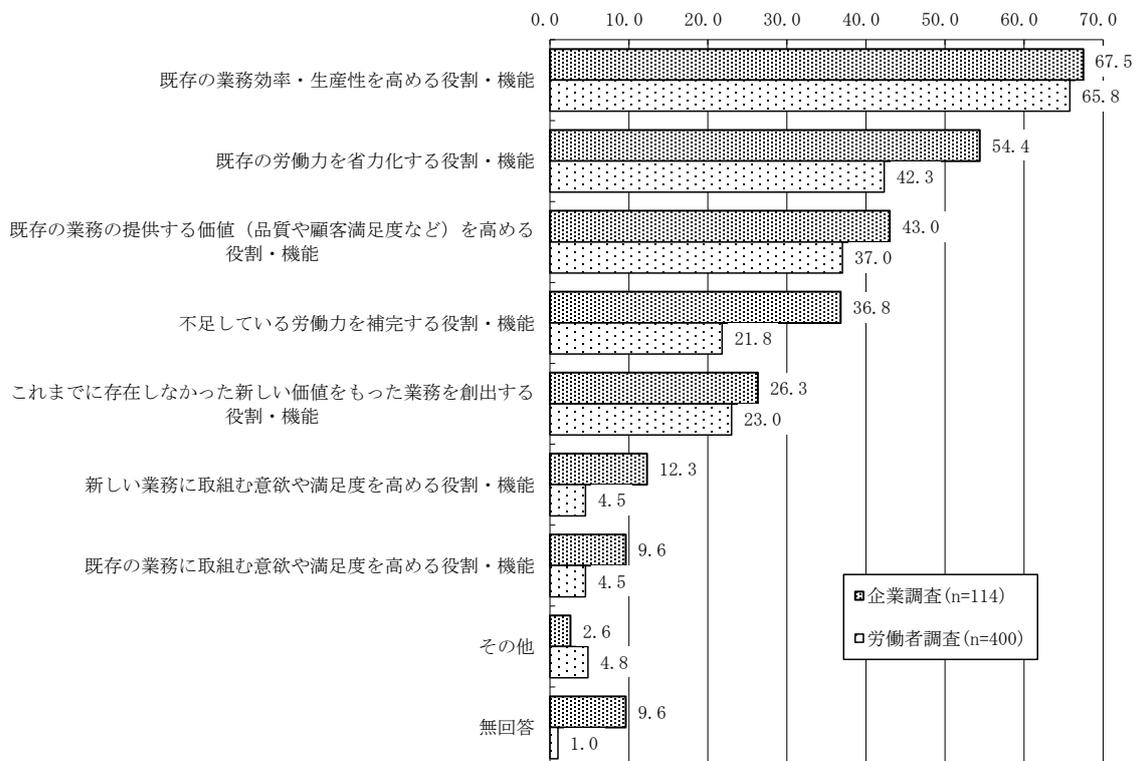
企業調査では、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」が67.5%と最も多く、次いで、「既存の労働力を省力化する役割・機能」が54.4%、「既存の業務の提供する価値（品質や顧客満足度など）を高める役割・機能」が43.0%、「不足している労働力を補完する役割・機能」が36.8%、「これまでに存在しなかった新しい価値をもった業務を創出する役割・機能」が26.3%、「新しい業務に取り組む意欲や満足度を高める役割・機能」が12.3%、「既存の業務に取り組む意欲や満足度を高める役割・機能」が9.6%などとなっている。

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。

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3-6）。

図表3-6：職場に導入（導入予定）されているAI（人工知能）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、導入が検討されている」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。

3-6. 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3-7-①）。

「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3-7-②）。

「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3-7-③）。

「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3-7-④）。

図表 3-7：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、導入が検討されている」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。

【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。

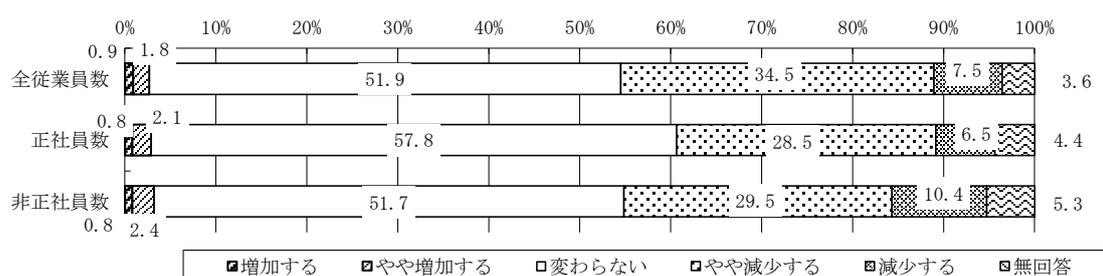
3-7. 今後、AIが導入された場合の従業員数の変化：企業調査

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」「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。非正社員数に比べ正社員数のほうが「変わらない」とする割合が高い一方で、正社員数に比べ非正社員数のほうが「減少・計」の割合が高い（図表3-8）。

図表3-8：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】



※全体(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。

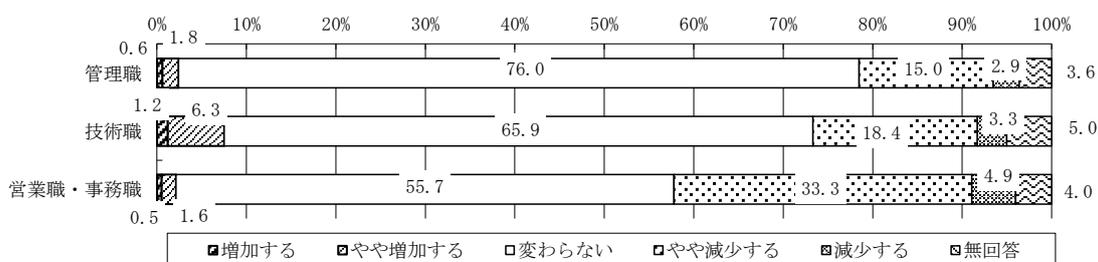
それによれば、「管理職」の増減では、「変わらない」が76.0%と多数を占め、「減少・計」（「減少する」「やや減少する」の合計）の割合は17.9%となっており、「増加・計」（「増加する」「やや増加する」の合計）は2.4%と少数である。

「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」がもっとも高く、次いで、「技術職」「管理職」の順となっている（図表3-9）。

図表3-9：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】



※全体(n=2,505)

3-8. 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。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（図表3-10）。

図表3-10：AIによる業務の代替可能性（単位＝%）【労働者調査】

	n	だど仕 が事 代の う替 ほ 可 と 能	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

※「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

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 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。

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。

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 3-11）。

図表 3-11：仕事 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							A計	B計
	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。

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。

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 3-12）。

図表 3-12：仕事 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							A計	B計
	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 3-13）。

図表 3-13：仕事が AI に代替された場合の業務（単位=%）【労働者調査】

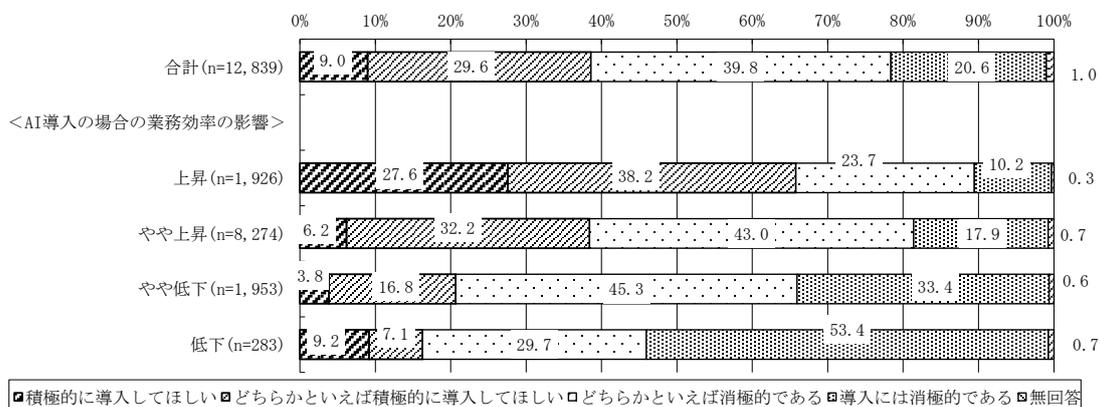
	③AIに代替された場合の業務							A計	B計
	n	A. AIではできない高度な仕事（創造性、嗜好などの価値判断等）に就いている		B. AIの機能を補完・保守するような業務に就いている		無回答			
		Aである	どちらかといえばA	どちらかといえばB	Bである				
合計	8,607	13.5	39.4	35.7	7.5	3.9	52.9	43.2	
<AIによる業務の代替可能性>									
仕事のほとんどが代替可能だと思う	691	9.7	21.9	37.0	26.2	5.2	31.6	63.2	
一部代替が可能だと思う	7,916	13.8	41.0	35.6	5.9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

3-9. 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 3-14）。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 3-14：自社の職場への AI 導入意向（単位=%）【労働者調査】



3-10. 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。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。

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。

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3-15）。

図表3-15：自社の職場にAI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
<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	
<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。

3-11. 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に従業員に求める能力：企業調査・労働者調査

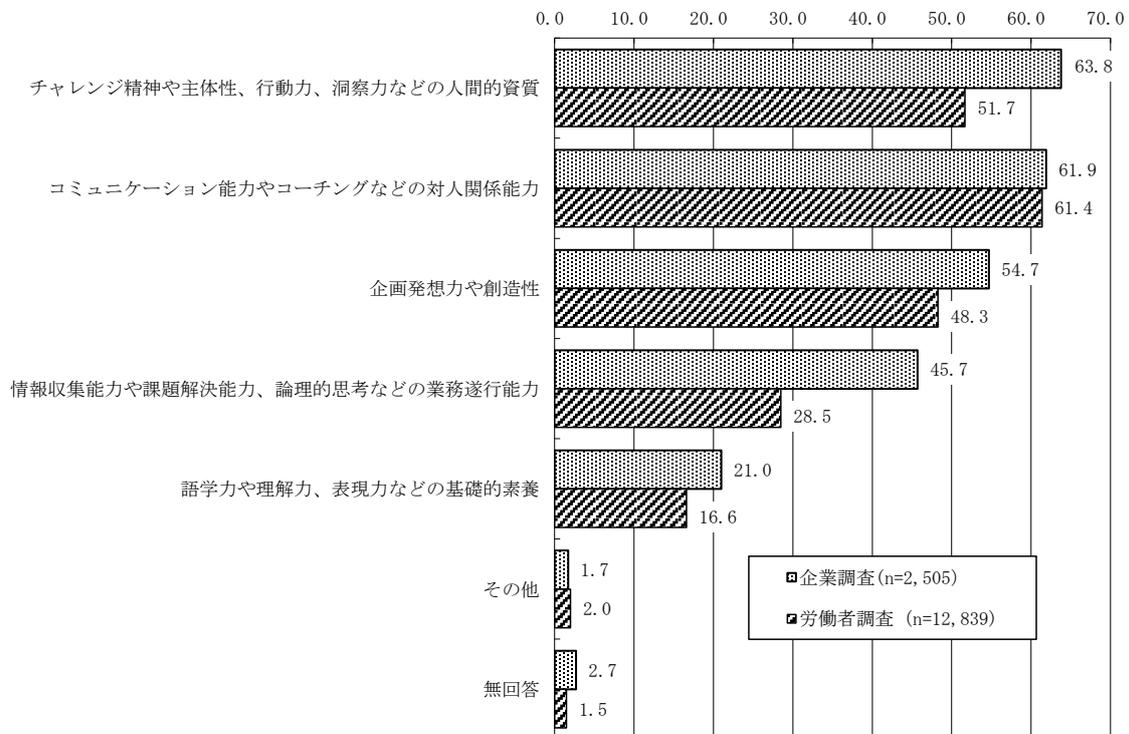
企業調査では、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、貴社が従業員に求める能力にはどのようなものがありますか」（複数回答）と尋ねており、同様に、労働者調査でも、「AI（人工知能）の活用が一般化する時代において、あなたに求められる能力はどのようなものとお考えですか」（複数回答）と尋ねている。

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% ともっとも多く、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に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% ともっとも多く、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 3-16）。

企業・労働者いずれも、「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」「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」「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。

図表 3-16：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】



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。

(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（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。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。

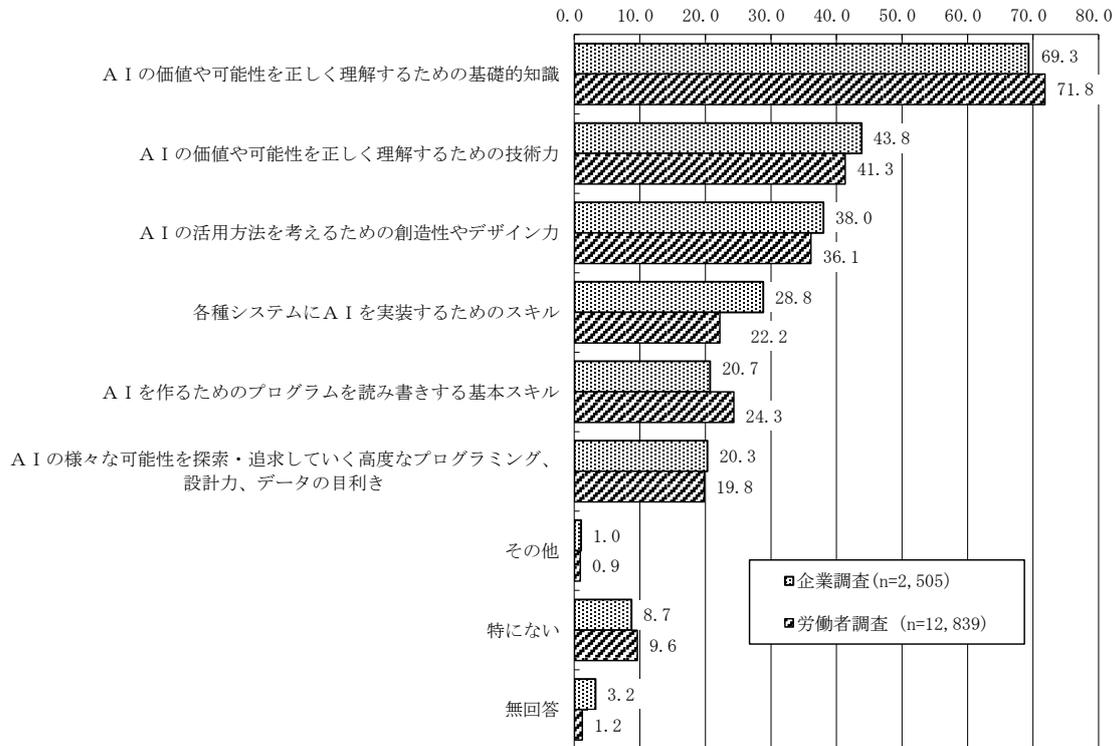
企業調査では、AIの活用が一般化する時代に求めるスキルとは、「AIの価値や可能性を正しく理解するための基礎的知識」が69.3%と最も多く、次いで、「AIの価値や可能性を正しく理解するための技術力」が43.8%、「AIの活用方法を考えるための創造性やデザイン力」が38.0%などとなっている。

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%などとなっている（図表3-17）。

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 3-17：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】

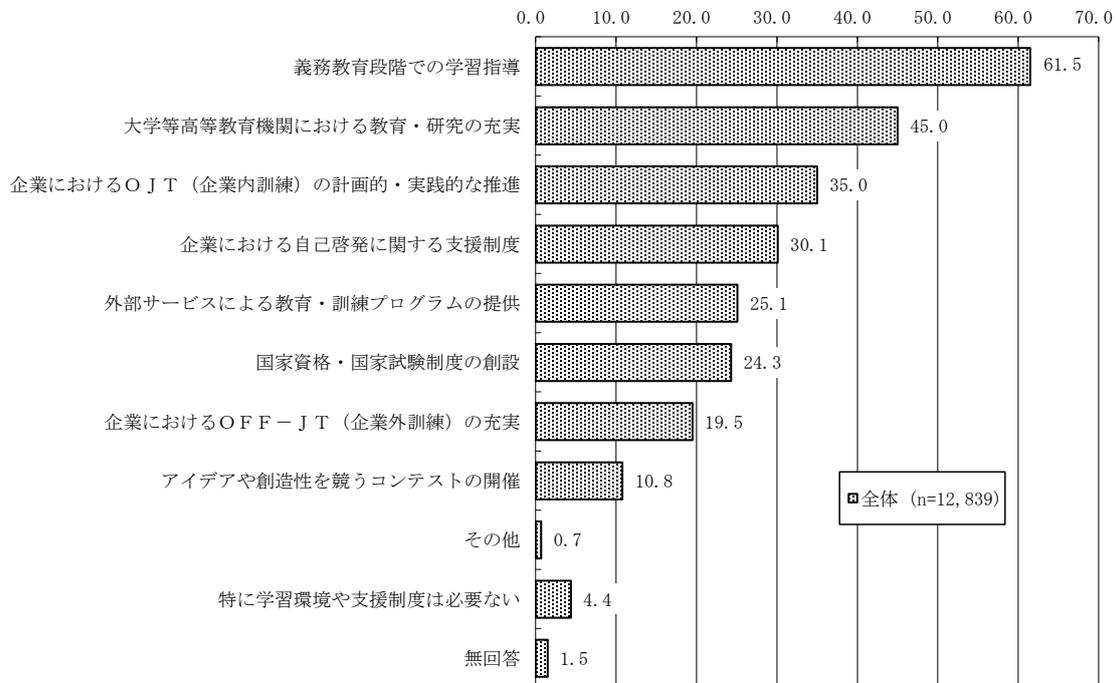


3-12. AI の活用が一般化する時代において、AI 活用のスキルを取得するために必要な学習環境や支援制度：労働者調査

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%と最も多く、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 3-18）。

図表 3-18：AI の活用が一般化する時代において、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】

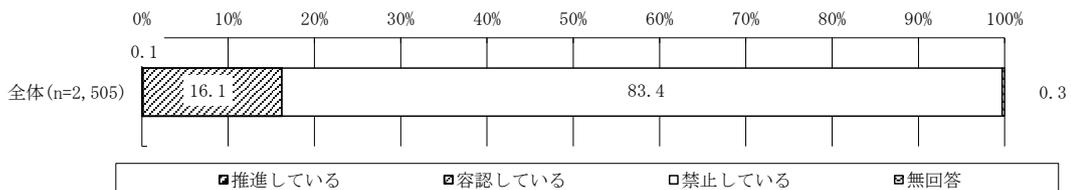


4. 副業

4-1. 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 4-1）。

図表 4-1：従業員の副業の許可状況（単位=%）【企業調査】

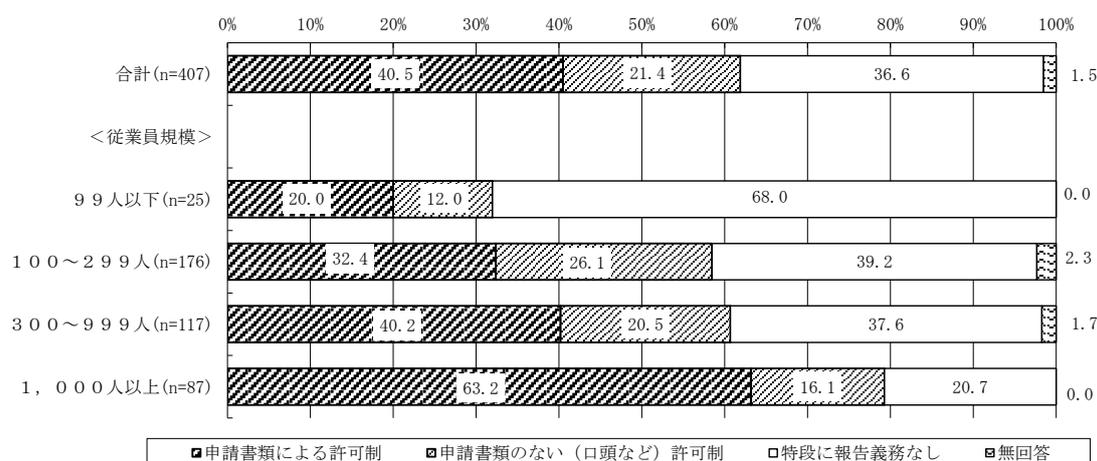


4-2. 企業の副業の推進・容認の状況

(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4-2）。

図表4-2：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%でもっとも多い。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4-3）。

図表4-3：副業の推進・容認理由（MA、単位＝%）【企業調査】

	n	業副 に活 かして ほ本 業の 経験 を本 業に 活か しほ しい ため	大 ・能 業員 の力 開 発の 拓 ため	社 会 貢 献 の た め	保 優 ・秀 定 着 の 材 材 の た め 確 め	賃 金 低 下 の 補 助	転 職 や 再 就 職 の 支 援	認 ル 副 業 に か か わ る ル ー ル が な く 黙 認 し て い た だ け	副 業 に か か わ る ル ー ル が な く 黙 認 し て い た だ け	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。

4-3. 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4-4）。

図表4-4：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 できないくなる	人材の流出防止	その他	特になし	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

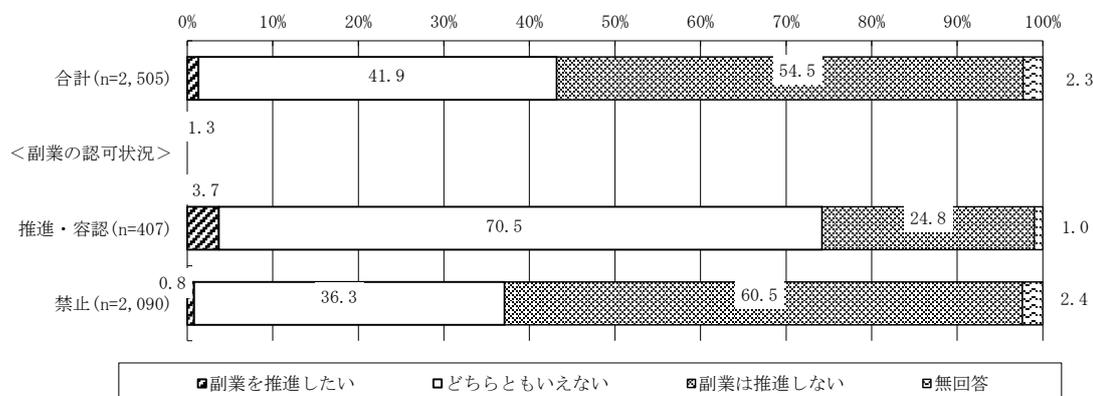
※従業員の副業を「禁止している」企業を対象に集計。

4-4. 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%でも最も高く、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%と少数となっている（図表4-5）。

図表4-5：今後の従業員の副業の推進方針（単位＝%）【企業調査】



4-5. 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。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（図表 4-6-①）。

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（図表 4-6-②）。

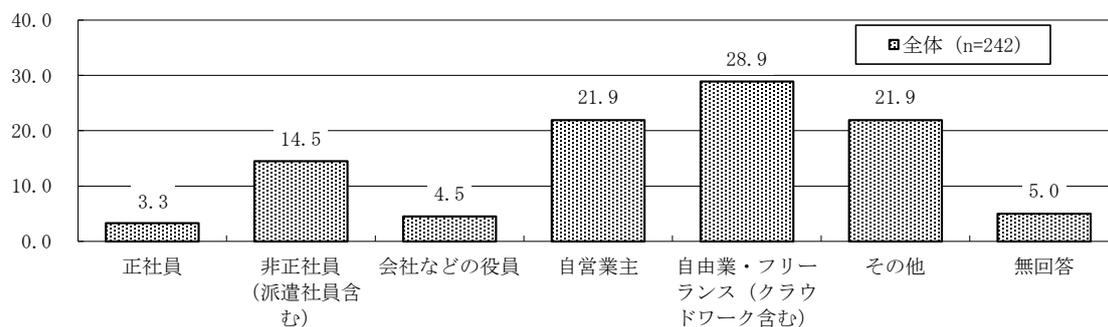
図表 4-6：①副業の有無、②副業していない者の副業の意向（単位＝%）【労働者調査】

	①副業の有無				②（副業はしていない） 副業の意向			
	n	副業 をして いる	副業 は ない して いる	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

(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。（図表 4-7）。

図表 4-7：副業の就業形態（SA、単位＝%）【労働者調査】



※「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 4-8）。

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

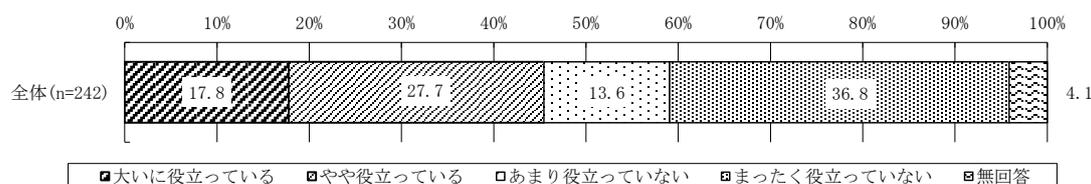
	n	使用している	たまに使用する	ほとんど使用しない	無回答
合計	242	38.4	16.5	38.8	6.2
＜副業の就業形態＞					
正社員	8	62.5	0.0	37.5	0.0
非正社員（派遣社員含む）	35	25.7	17.1	54.3	2.9
会社などの役員	11	36.4	36.4	27.3	0.0
自営業主	53	32.1	22.6	41.5	3.8
自由業・フリーランス（クラウドワーク含む）	70	64.3	11.4	24.3	0.0

※「副業をしている」者を対象に集計。

(4)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%となっている。両者はほぼ拮抗している（図表 4-9）。

図表 4-9：本業の仕事に対する副業の役立ち度（単位＝％）【労働者調査】



※「副業をしている」者を対象に集計。

4-6. 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%ともっとも多く、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 4-10）。

図表 4-10：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	ICT（情報通信技術）の活用から	転職したいから	独立したいから	自分が活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりができるから	現在の仕事で培った能力を活用するため	時間のゆとりがある	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。

Ⅲ 回答企業・回答者の属性

表1：回答者企業の属性【企業調査】

	合計	n	%
		2,505	100.0
問1：従業員規模	99人以下	118	4.7
	100～299人	1,179	47.1
	300～999人	733	29.3
	1,000～9,999人	435	17.4
	1万人以上	23	0.9
	無回答	17	0.7
問1：業種	鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.1
	建設業	182	7.3
	製造業	694	27.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.6
	情報通信業	77	3.1
	運輸業、郵便業	202	8.1
	卸売業、小売業	456	18.2
	金融業、保険業	52	2.1
	不動産業、物品賃貸業	27	1.1
	学術研究、専門・技術サービス業	50	2.0
	宿泊業、飲食サービス業	132	5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	38	1.5
	教育、学習支援業	53	2.1
	医療、福祉	92	3.7
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	2	0.1
	サービス業（他に分類されないもの）	332	13.3
	その他	66	2.6
	無回答	33	1.3

表2：回答者の属性【労働者調査】

	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