

第 17 回 働く人の意識に関する調査

調査結果レポート

2025 年 7 月 30 日

公益財団法人 日本生産性本部

【実施概要】

調査対象：20 歳以上のわが国の企業・団体に雇用されている者（雇用者＝就業者から自営業者、家族従業者等を除いたもの）1,100 名。

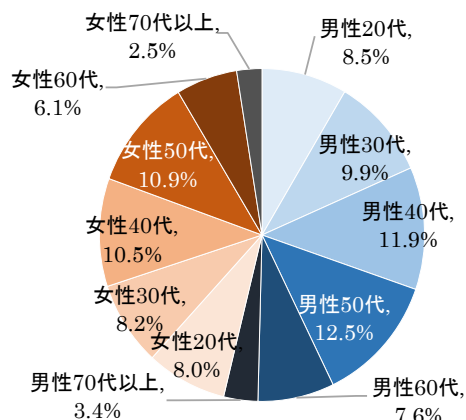
※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の最新の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収（端数はサンプル数最多のセルで調整）。

調査期間：2025 年 7 月 7 日（月）～8 日（火）

※本調査は 2020 年度からの継続調査であり、第 2 回（2020 年 7 月）調査から第 12 回（2023 年 1 月）調査までは 3 か月に一回実施。第 13 回調査より 6 か月に一回の実施に変更となった。主要な設問は各回調査を踏襲する一方、一部の設問を新設・削除している。

1. 調査の目的

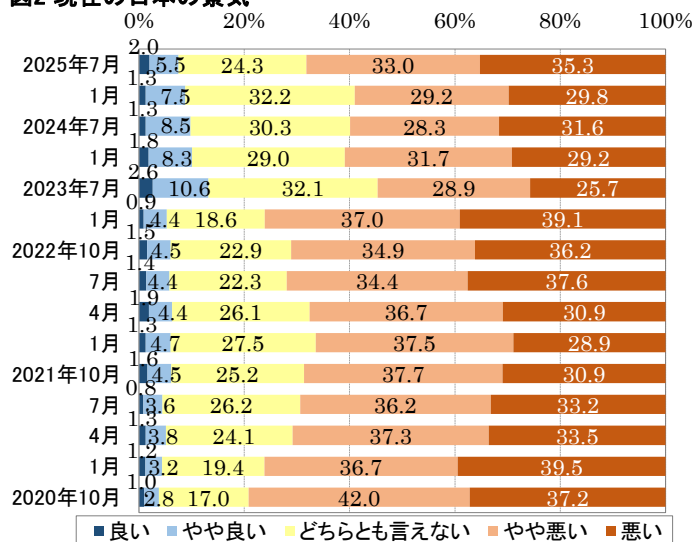
図1 回答者の性・年代分布



当財団は働く人の意識の現状と変化を調べるため、2020年5月より定期的に調査を実施してきた。今回は、2025年7月7～8日に調査を行った。前回2025年1月調査以降、本調査時までに耳目を集めたのは、トランプ米大統領の就任と日本をはじめとした各国との関税交渉、大阪・関西万博の開幕、米価をはじめとした物価上昇などがある。

本調査が働く人の意識の諸相を知る情報としてご活用いただければ幸いである。なお、第17回調査における回答者の性・年代分布は、図1の通りである。

図2 現在の日本の景気



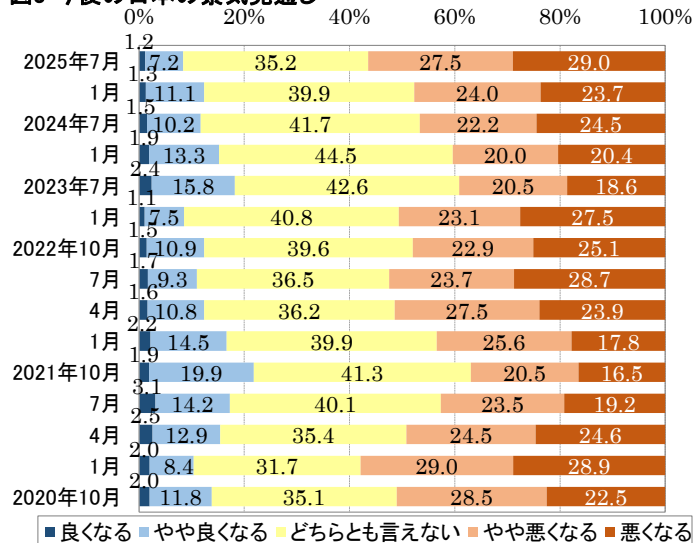
2. 2025年7月現在の状況

(1) わが国の景況感

働く人の景況感を2020年7月調査から継続して質問している。今回調査では、景気が「悪い」「やや悪い」の合計が前回2025年1月調査の59.0%から68.3%¹へと統計的有意²に増加した。一方で「良い」「やや良い」の合計は前回2025年1月調査の8.8%から7.5%へと統計的有意ではないものの微減、「どちらとも言えない」は統計的有意に減少した（図2）。

今後の景気見通しについて、「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が前回2025年1月調査の47.7%から56.5%へと統計的有意に増加し、悲観的な見通しが強まっている（図3）。また、2023年7月調査以降、5回連続で「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が増加した。

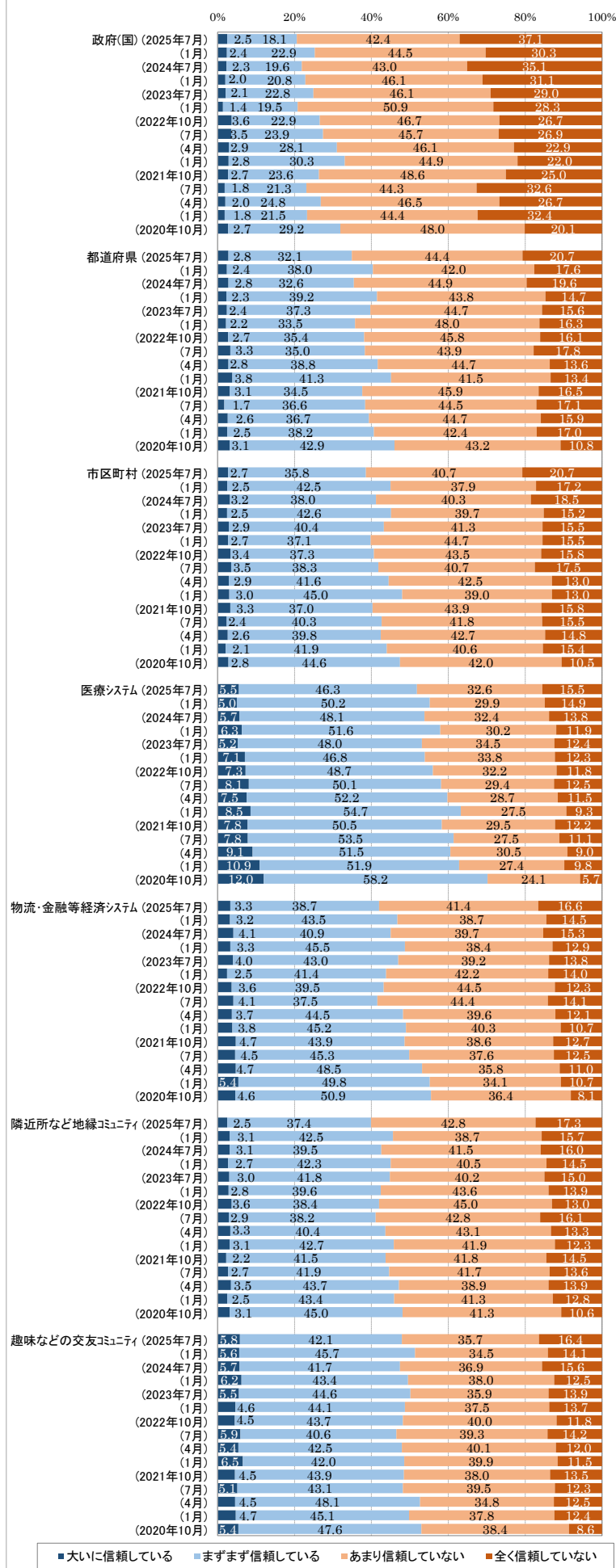
図3 今後の日本の景気見通し



¹ 四捨五入のため、各選択肢のパーセンテージの合計が100にならない場合がある。

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

図4 様々な社会経済システムの信頼性



(2) 社会経済システムの信頼性

本調査では、様々な社会的制度・システムに対する信頼性を継続して質問している。わが国では、公共に対する信頼性が低く、特に、政府（国）に対する信頼性は、初回調査から高くはなかった。政府（国）について、「信頼している」（「大いに信頼している」「まずまず信頼している」の合計）は、前回 2025 年 1 月調査で 25.3%に微増したが、今回調査では 20.6%へと統計的に有意に減少した。

都道府県と市区町村については、前回調査で微増した「信頼している」が、今回調査でともに統計的に有意に減少した。

医療システムを「信頼している」は、前回調査の 55.2%から、今回調査では 51.8%と微減した。

物流・金融等経済システムや、コミュニティへの信頼も、今回減少となった（図 4。前回調査結果と比べ「隣近所など地縁コミュニティ」は 1%水準、「物流・金融等経済システム」は 5%水準で統計的に有意差がある）。

図5 自身がコロナに感染する不安

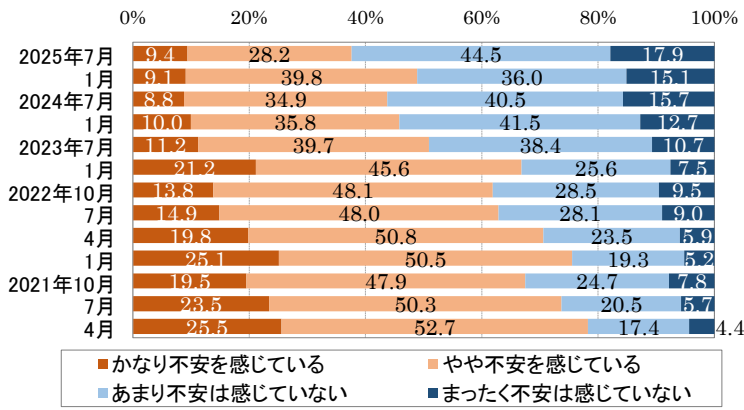
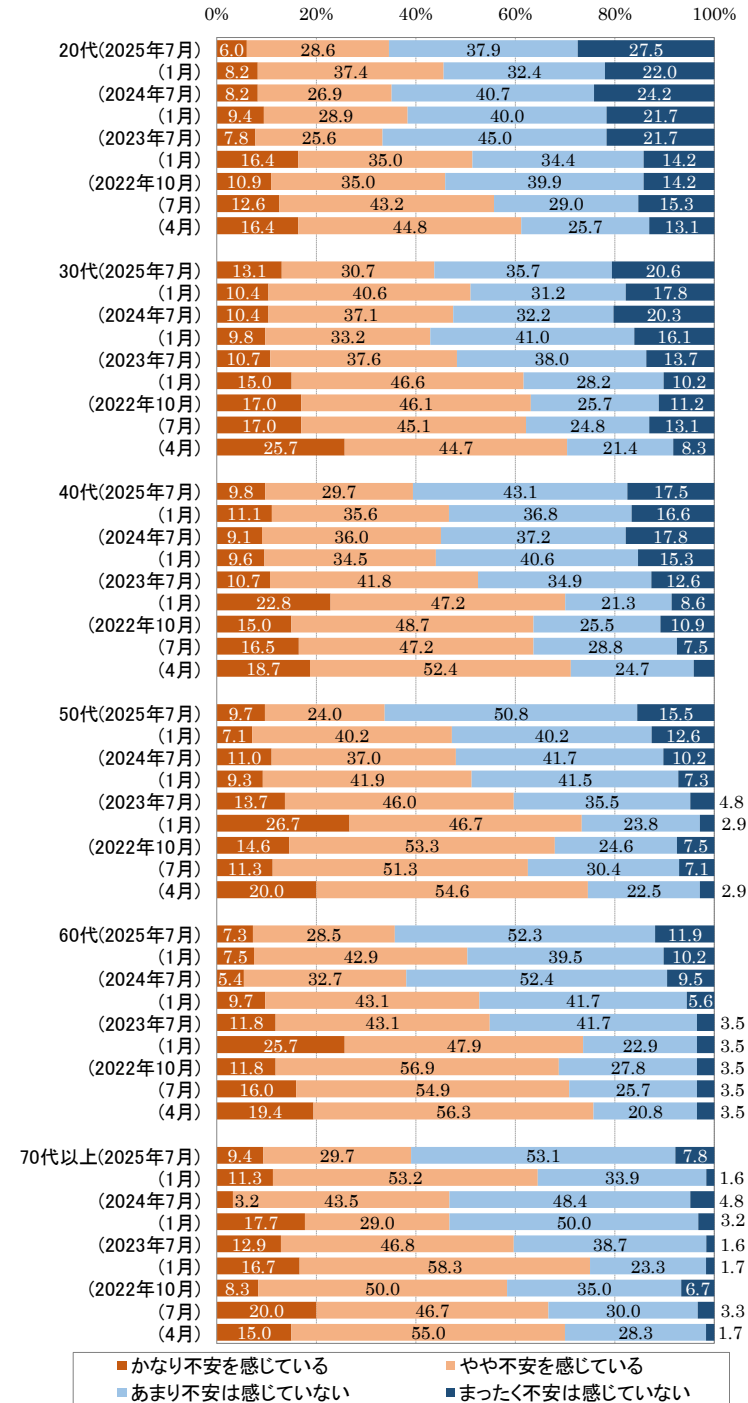


図6 年代別・自身がコロナに感染する不安



(3) 感染不安と外出自粛

2023年5月8日より新型コロナウイルス感染症の「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（以下、「感染症法」）上での区分が「5類感染症」となり、国のコロナ対策は大きな節目を迎えた。患者や医療機関への財政支援の段階的な縮小、流行時に国が地方自治体に必要な指示をできると規定した2024年6月の改正地方自治法成立など、対応も徐々に変わってきた。

自身が新型コロナに感染する不安の程度を質問したところ、「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」の合計が、前回2025年1月調査の48.9%から37.6%へ減少し、調査開始以来最少となった。特に「やや不安を感じている」は統計的有意に減少している。一方で「あまり不安は感じていない」は44.5%と、前回から統計的有意に増加した（図5）。感染不安は前回1月調査で減少傾向から転じたものの、本調査では再度減少傾向となった。

年代別にみると、全年代で「不安を感じている」（「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」の合計）割合が前回調査より減少し、40代以上では過去最少となった。多くは「やや不安を感じている」の減少によるものであり、特に50代、60代、70代以上では、前回2025年1月調査から10ポイント以上の減少となっている（図6。前回調査結果と比べ、50代、70代以上は1%水準、20代、60代は5%水準で統計的有意差がある）。

図7 不要・不急の外出

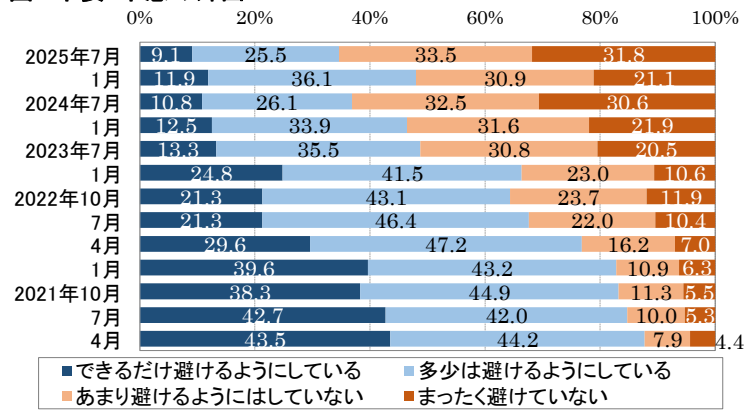
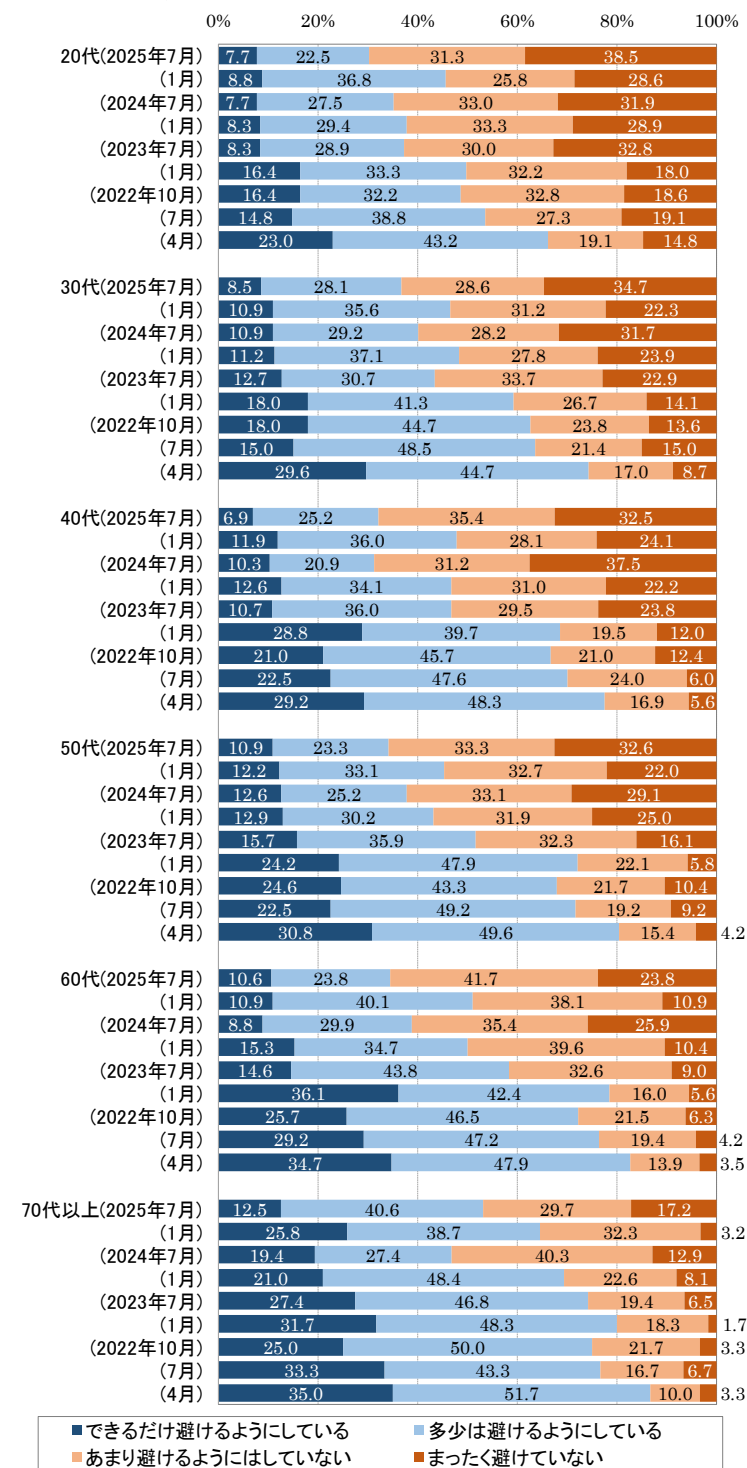


図8 年代別・不要不急の外出



コロナ禍以降、感染を避けるため、多くの人が外出を避け「巣ごもり」生活を経験した。今回の調査で、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」割合は9.1%と、前回2025年1月調査の11.9%から5%水準ながら統計的有意に減少した(図7)。また、「多少は避けるようにしている」は前回調査の36.1%から25.5%へと統計的有意に減少し、「できるだけ避けるようにしている」「多少は避けるようにしている」の合計は調査開始以来最少となった。一方、「あまり避けるようにはしていない」は前回調査から統計的有意ではないものの微増、「まったく避けていない」は統計的有意に増加しており、ともに1年前の2024年7月調査時とほぼ同程度となっている。

年代別でみると、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」と「多少は避けるようにしている」の合計は、全ての年代で前回より減少し、特に20代、40代、50代、60代は回答者の約1/3となった(図8。前回調査結果と比べ、20代、40代、50代、60代は1%水準、30代は5%水準で統計的有意差がある)。

(4) 労働時間等の変化

3 か月前（4 月頃）と比べて、労働時間、業務量、余暇時間、家事時間の増減があったかどうかを質問した。各項目について「増加した」（「どちらかと言えば増加した」と「増加した」の合計）から、「減少した」（「どちらかと言えば減少した」と「減少した」の合計）を引いた割合

（D.I. : Diffusion Index）

を見ると、余暇時間以外は全ての D.I.がプラス、すなわち、「増加した」の割合が「減少した」の割合を上回ったが、労働時間 D.I は+4.2 から+3.5、家事時間 D.I.は+4.4 から+2.8 と減少した。一方で、余暇時間 D.I.は 2024 年 7 月調査の -3.6 から -6.9 に大きく減少した（図 9）。

家事時間 D.I.を性別に見ると、男性・女性とも 2024 年 7 月調査から減少した。特に女性は +5.0 から +1.8 に減少しており、調査開始から初めて男性（+3.7）を下回った（図 10）。

主要な業種（日本標準産業分類による。「その他」は「分類不能の産業」）について、労働時間 D.I.を 2024 年 7 月調査と比較すると、「その他」が -12.7 から +8.5 に、「飲食サービス業」

図9 各種D.I.(3か月前との比較、増加－減少)

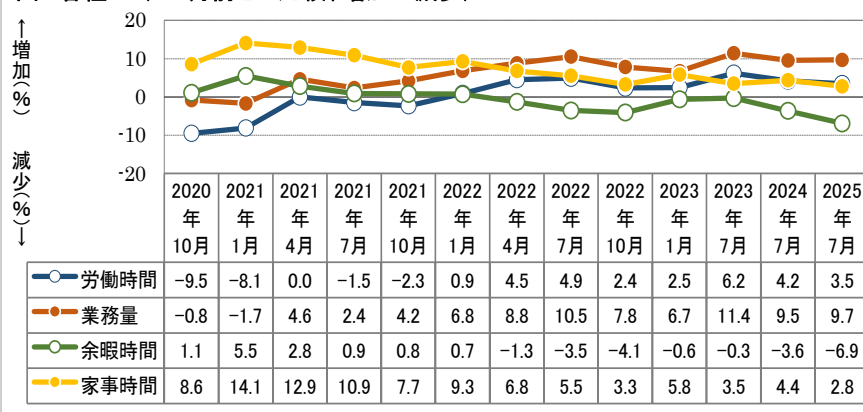


図10 性別・家事時間D.I.(同)

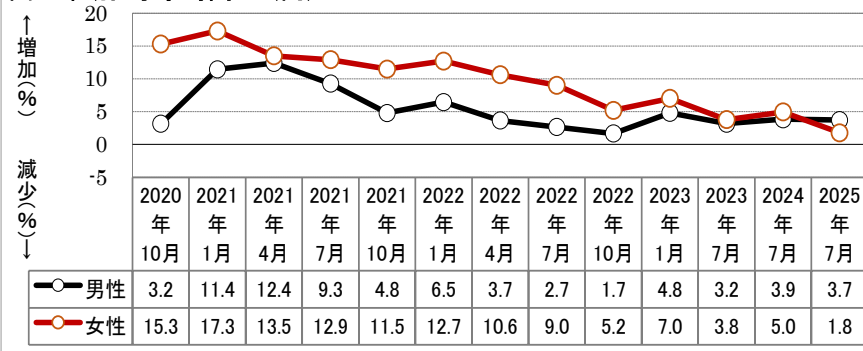
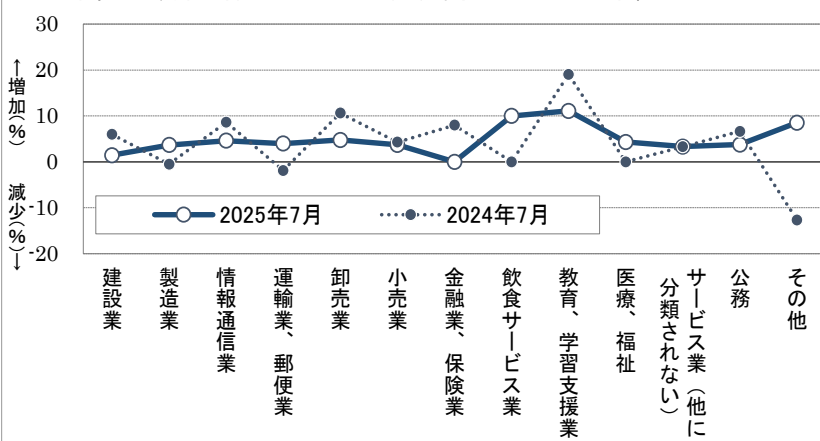


図11 業種別・労働時間D.I. ※2025年7月調査でn≥30の業種



が±0.0 から+10.0 に大きく増えた一方、「金融業、保険業」が+8.0 から±0.0 に、「教育、学習支援業」が+19.0 から+11.1 に、大きく減少した。13 業種のうち、労働時間 D.I.が 2024 年 7 月調査より増えたのは、増加幅が大きい順に「その他」「飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」「製造業」の 5 業種となった（図 11）。

図12 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか

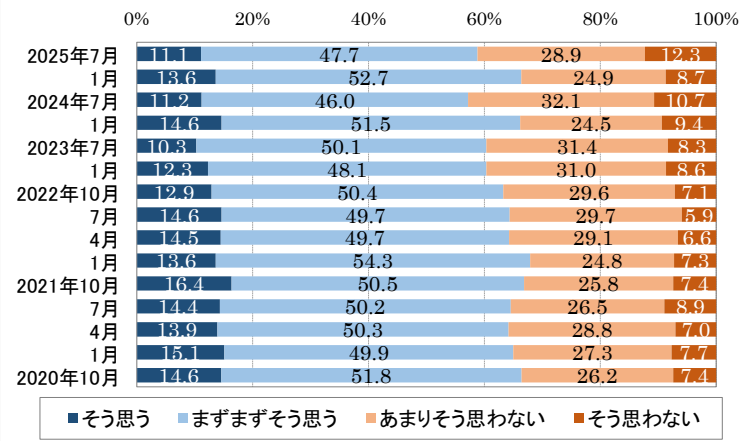


図13 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

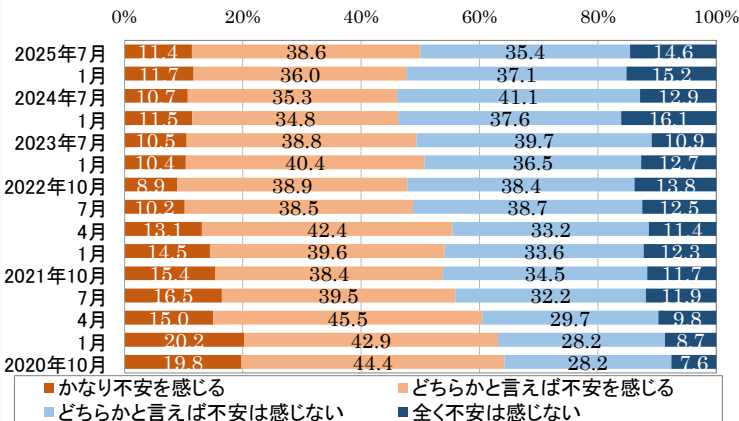


図14 今後の自身の雇用に不安を感じるか

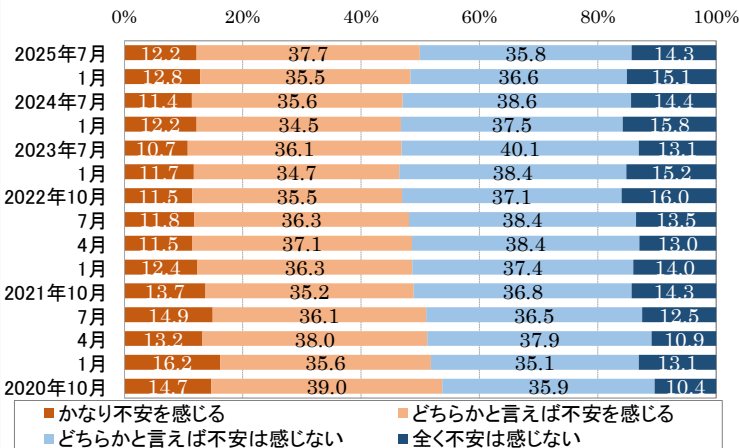
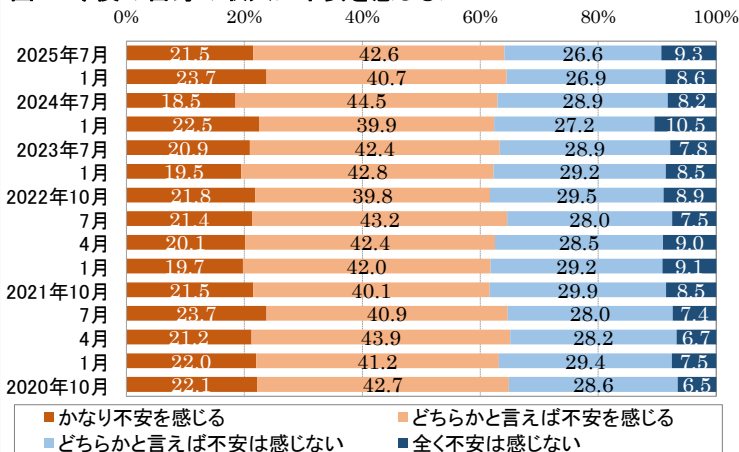


図15 今後の自身の収入に不安を感じるか



3. 働く人の意識の変化

(1) 勤め先への信頼感

本調査では、初回の 2020 年 5 月調査から業績・雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問している。当財団が「生産性運動に関する三原則」（1955 年 5 月）で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性向上、持続的な経済成長の基礎に他ならないからである。

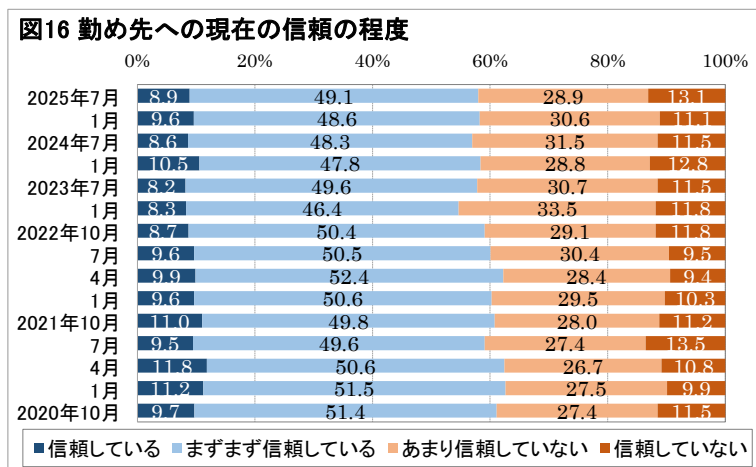
勤め先は健康に十分な配慮をしているかを質問したところ、「そう思う」11.1%と、「まずまずそう思う」47.7%を合わせて 58.8%が肯定的な評価をしており、前回 2025 年 1 月調査から統計的に有意に減少した（図 12）。6 割を下回ったのは 2024 年 7 月調査以来 2 回目である。

勤め先の業績（売上高や利益）に不安を感じるかどうかを質問したところ、「全く不安は感じない」14.6%と、「どちらかと言えば不安は感じない」35.4%の合計は 50.0%となり、前回調査より微減した。2023 年 7 月調査から 5 回連続で 5 割以上となったが、2025 年 1 月調査以降連続しての減少となっている（図 13）。

今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」14.3%と、「どちらかと言えば不安は感じない」35.8%を合わせた 50.1%が「不安は感じない」と回答しており、11 回連続して「不安は感じない」が 5 割を上回ったが、2024 年 7 月調査以降連続して微減傾向にある（図 14）。

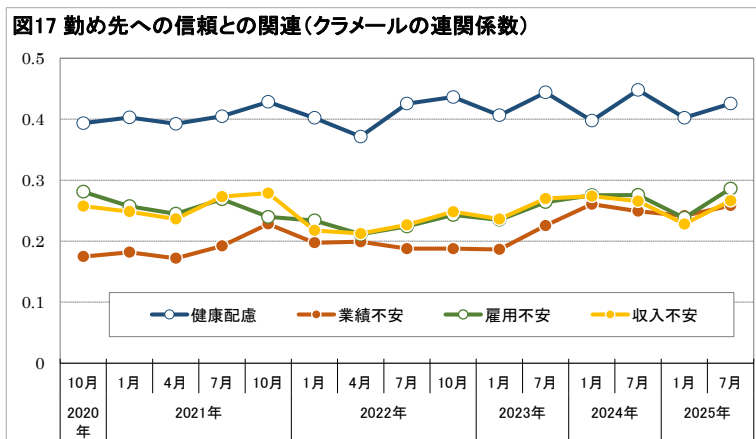
今後の自身の収入については、

「全く不安は感じない」9.3%、「どちらかと言えば不安は感じない」26.6%、合わせて35.9%が「不安は感じない」と回答しており、前回2025年1月調査の35.5%から統計的有意ではないものの微増した（図15）。



勤め先への信頼の程度は、「信頼している」8.9%、「まずまず信頼している」49.1%、合わせて58.0%となった。前回2025年1月調査から微減となったが、統計的有意ではない（図16）。

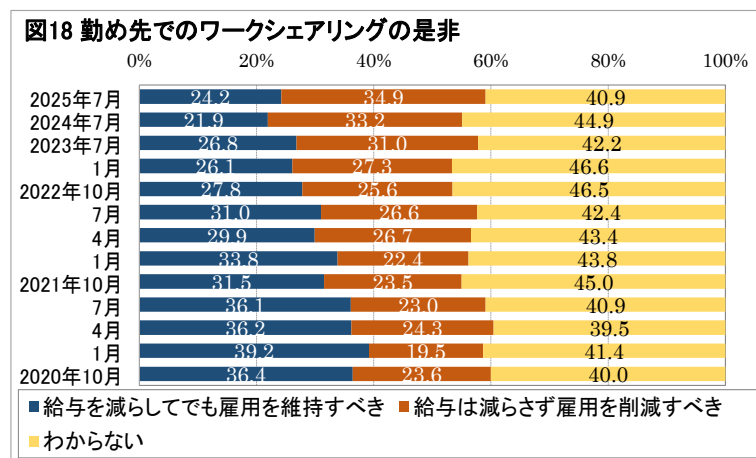
なお、健康への配慮と三つの不安感（業績不安、収入不安、雇用不安）は、勤め先への信頼の程度と関連性を持っている。関連性の強さは「クラメールの連関係数」によって数値化できる。連関係数は、0から1の間の値を取り、1に近いほど関連性が強いことを示す。



いずれの調査回でも、勤め先への信頼と最も関連性が強いのは健康配慮である。健康配慮と勤め先への信頼の連関係数は、2023年1月調査以降、上下を繰り返しており、2024年7月調査で調査開始以来最高となった後、前回調査では

低下したが、今回調査では上昇に転じた。業績不安、収入不安、雇用不安はいずれも前回調査より関連性が強まり、ほぼ同水準ではあるものの、雇用不安がやや高くなった（図17）。

(2) ワークシェアリングの是非



景気と雇用、給与は非常に密接な関係にある。景気後退期においては、企業が雇用を維持するため、最終的には社員の給与等の処遇を切り下げることにも考慮しなければならない。雇用機会、労働時間、賃金といった要素の組み合わせを変化させることを通じて、雇用量をより多くの労働者の間で分かち合う「ワークシェアリング」という

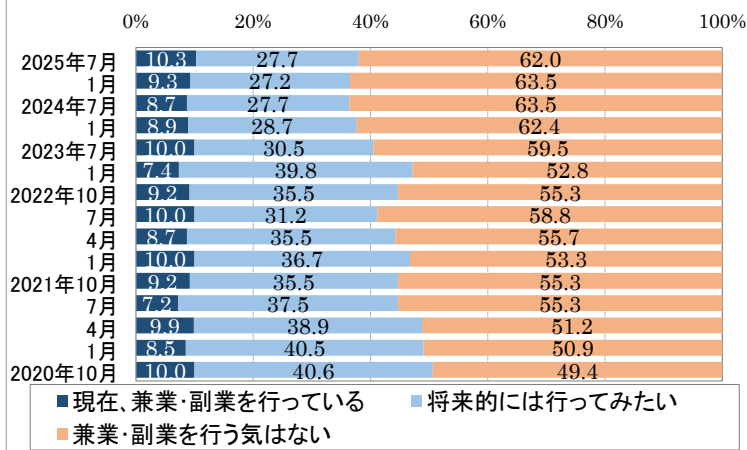
考え方があり、オランダなどでは古くから用いられている。本調査では、一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として行う「雇用維持型（緊急避難型）」を念頭に、勤め先でのワークシェアリング実施の是非を2020年7月調査から質問してきた。今回の調査結果では、「給与を減らしてでも雇用を維持するべき」と、ワークシェアリングを是認する意見が、2024

年 7 月調査の 21.9%から 24.2%へと微増した。一方で、「給与は減らさず雇用を削減するべき」と否定する意見も 33.2%から 34.9%へと微増、「わからない」は 44.9%から 40.9%へと減少した（図 18。ただし、いずれも 2024 年 7 月調査結果と統計的有意差は無い）。

4. キャリア形成と人材育成

(1) 兼業・副業の実施意向

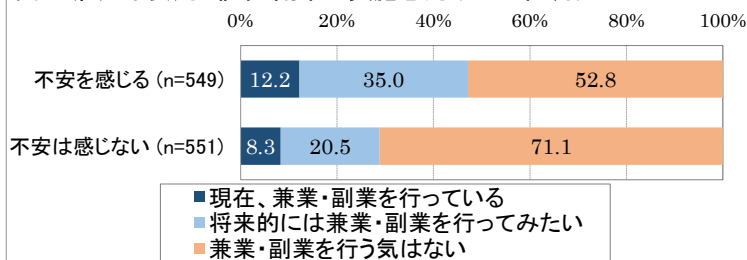
図19 兼業・副業の実施意向



本調査では 2020 年 7 月調査以降、兼業・副業の実施意向を継続的に質問している。調査結果によると、「現在、兼業・副業を行っている」が、前回 2025 年 1 月調査の 9.3%から 10.3%へと、統計的有意ではないものの微増した。また、「兼業・副業を行う気はない」は前回調査の 63.5%から 62.0%へと微減した（図 19）。

なお、これまでの調査によって、「将来的には兼業・副業を行ってみたい」と考えている割合は、雇用不安と関連性があることがわかっている。今回調査においても関連性を確認したところ、「自身の雇用に不安を感じる」（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば

図20 雇用不安別・兼業・副業の実施意向（2025年7月）



不安を感じる」の合計）と回答した雇用者のうち、「現在、兼業・副業を行っている」と「将来的には兼業・副業を行ってみたい」の合計は 47.2%であるのに対し、「自身の雇用に不安を感じない」（「どちらかと言えば不安を感じない」と「全く不安は感じない」の合計）と回答した雇用者では 28.8%と、統計的に有意な差が生じている（図 20）。

(2) メンバーシップ型・ジョブ型と人事評価

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

どちらの型にもメリットとデメリットがあるが、経団連によるジョブ型雇用拡大の呼びかけ、コロナ禍に伴うテレワークの拡大等も契機となり、企業がジョブ型雇用の拡大を表明するなどの動きもみられた。これを受け、本調査でも、雇用者がどちらの働き方を希望しているかについて、2021 年 4 月調査以降、調査を実施している。メンバーシップ型、ジョブ型については、様々な

図21 希望する働き方

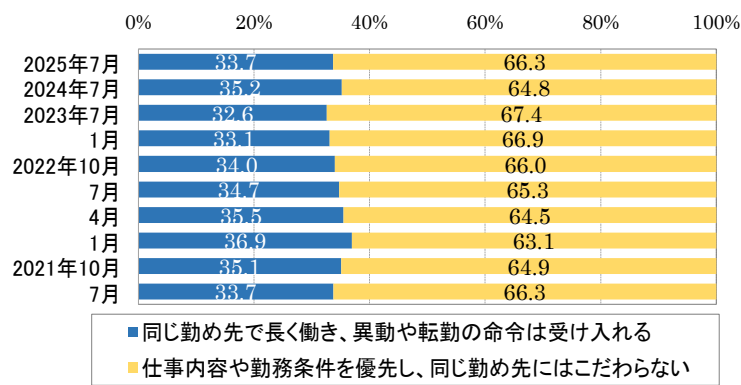
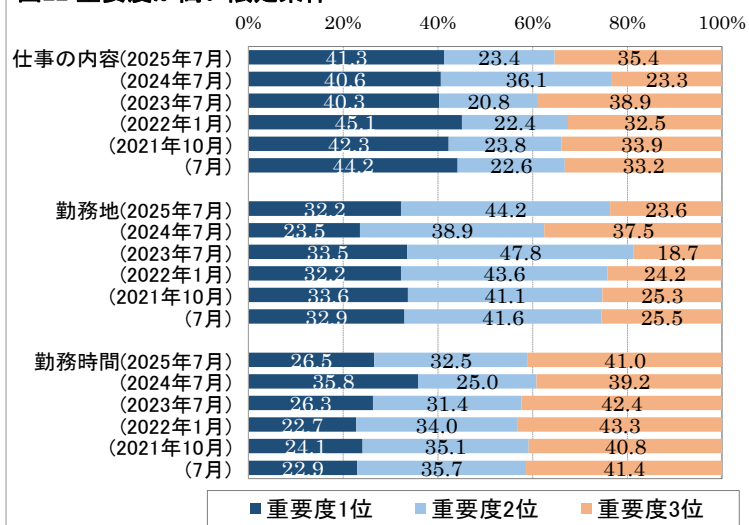
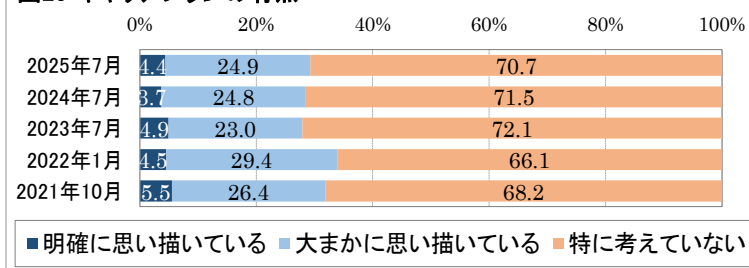


図22 重要度が高い限定条件



ら、今回の調査でも、重要度1位に挙げた条件は「仕事の内容」が最も多くなったが、前回と異なり、次いで、「勤務地」「勤務時間」の順となった（図22）。「仕事の内容」が最も重要度が高いことはこれまで通りであるが、前回、「勤務時間」よりも「勤務地」を重要視する傾向が逆転し、今回調査では再び「勤務地」重視の傾向となった。

図23 キャリアプランの有無



る」は、2024年7月調査の3.7%から今回調査の4.4%に微増、「大まかなキャリアプランを思い描いている」は24.8%から24.9%に微増、「特に考えていない」は71.5%から70.7%に微減となったが、いずれも統計的有意な差は見られなかった。2023年7月調査以降、何らかのキャリアプランを思い描いている者は、3割未満であり、必ずしも多いとは言えない（図23）。

勤め先から人事評価を受ける際、どのような点に比重を置いて評価されることが望ましいかを質問した。本設問では人事評価の要素を、(1) 成果や業績、(2) 仕事を行う能力、(3) 仕事振りが態度、の3つに集約し、これら3つの要素の望ましい比重を回答するよう求めている（3つ

側面があり、アンケート調査向けに一言で表すことは難しいため、本調査の選択肢では、メンバーシップ型を「同じ勤め先で長く働き、異動や転勤の命令があった場合は受け入れる」、ジョブ型を「仕事内容や勤務条件を優先し、同じ勤め先にはこだわらない」働き方とした。結果によると、希望する働き方は、ジョブ型が2024年7月調査の64.8%から66.3%に微増、メンバーシップ型が35.2%から33.7%へと微減した。ただし、いずれも統計的有意差は無い（図21）。

また、2021年7月、10月、2022年1月、2023年7月、2024年7月調査と同様に、「仕事の内容」「勤務地」「勤務時間」といった条件を限定できる働き方が可能な場合、どの条件の重要度が高いか、優先順位を質問した。調査結果から、

あわせて、2021年10月、2022年1月、2023年7月、2024年7月調査と同様に、自分自身のキャリアプラン（私生活を含めた職業人生のプラン）を持っているかを質問した。調査結果から、「明確なキャリアプランを思い描いてい

図24 望ましい人事評価の比重

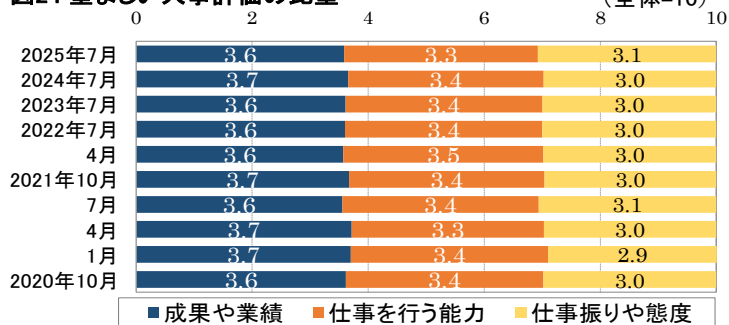


図25 最近3か月のOff-JT受講

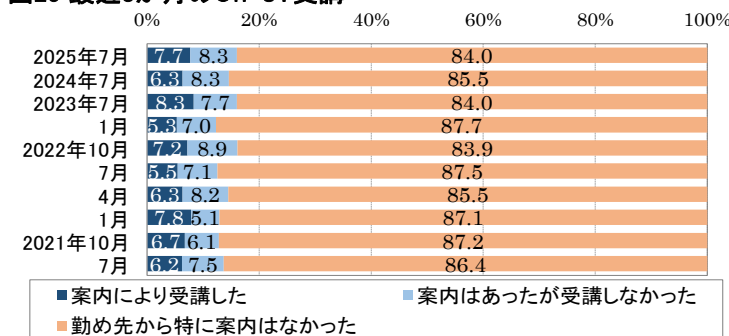
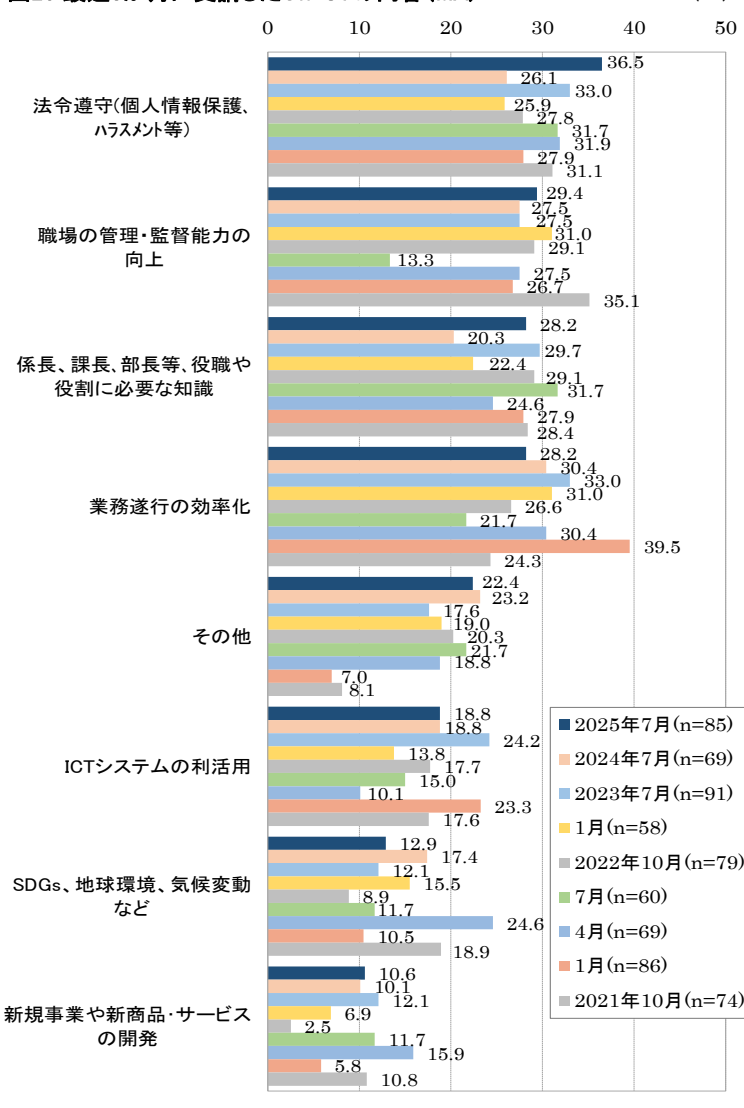


図26 最近3か月に受講したOff-JTの内容(MA)



の要素の比重を合計して 10 になるように整数で回答)。その結果、「成果や業績」3.6、「仕事を行う能力」3.3、「仕事振りが態度」3.1と、過去調査の比重とほとんど変化が無かった (図 24)。

(3) Off-JT、OJT の実施状況

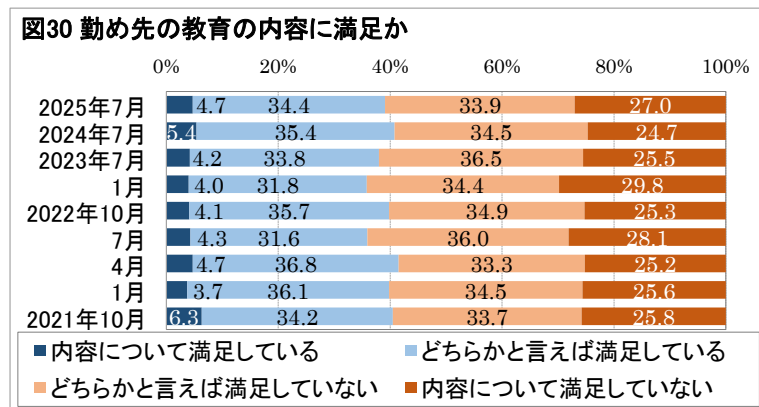
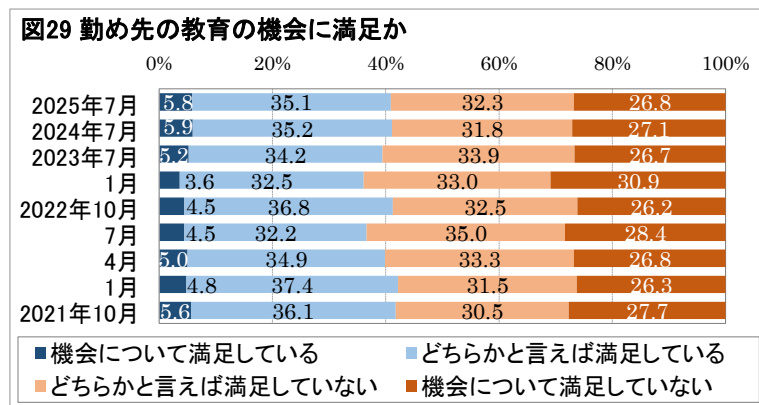
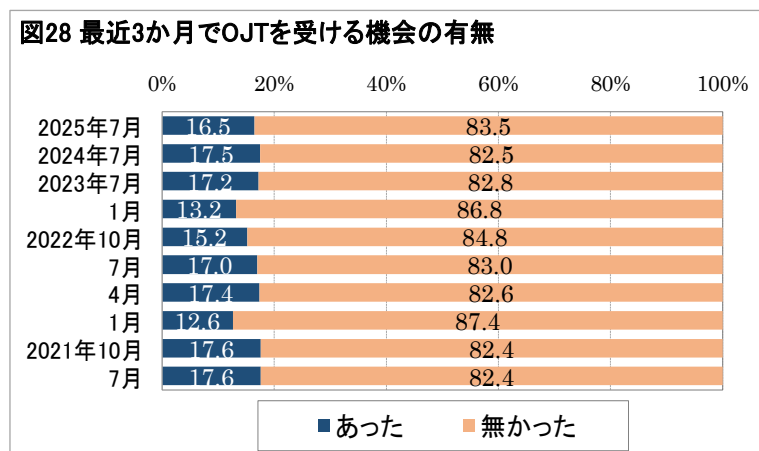
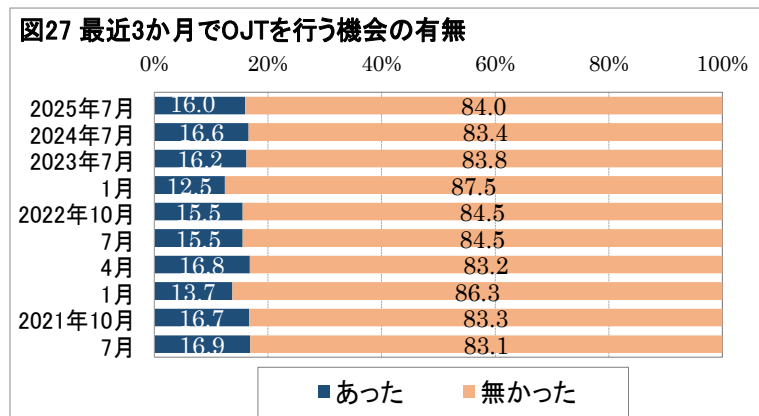
2021 年 4 月調査から、最近 3 か月の Off-JT³、OJT⁴の実施状況を質問している。調査結果から、最近 3 か月の Off-JT の実施状況を見ると、勤め先からの「案内により受講した」は 2024 年 7 月調査の 6.3%から 7.7%へと統計的有意ではないものの微増した。「案内はあったが受講しなかった」は 8.3%、「勤め先から特に案内はなかった」は 84.0%となった。「案内があった」割合（「案内により受講した」「案内はあったが受講しなかった」の合計）は 16.0%であり、2024 年 7 月調査から統計的有意ではないものの微増した (図 25)。

Off-JT の受講内容を見ると、「法令遵守 (個人情報保護、ハラスメント等)」が 36.5%で最多となった。次いで「職場の管理・監督能力の向上」29.4%、「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」と「業務遂行の効率化」がともに 28.2%、「その他」22.4%と続いている。「ICT システムの利活用」は 2024 年 7 月調査と同じ 18.8%となったほか、「SDGs、地球環境、気候変動など」が 2024 年 7 月調査の 17.4%から 12.9%へと減少、「新規事業

³ 設問では「勤め先からの案内で、仕事を一時的に離れて行う教育・研修」としている。

⁴ 設問では「仕事を通じて、あなたが職場の人たちに指導、アドバイス、説明を行う／受ける」としている。

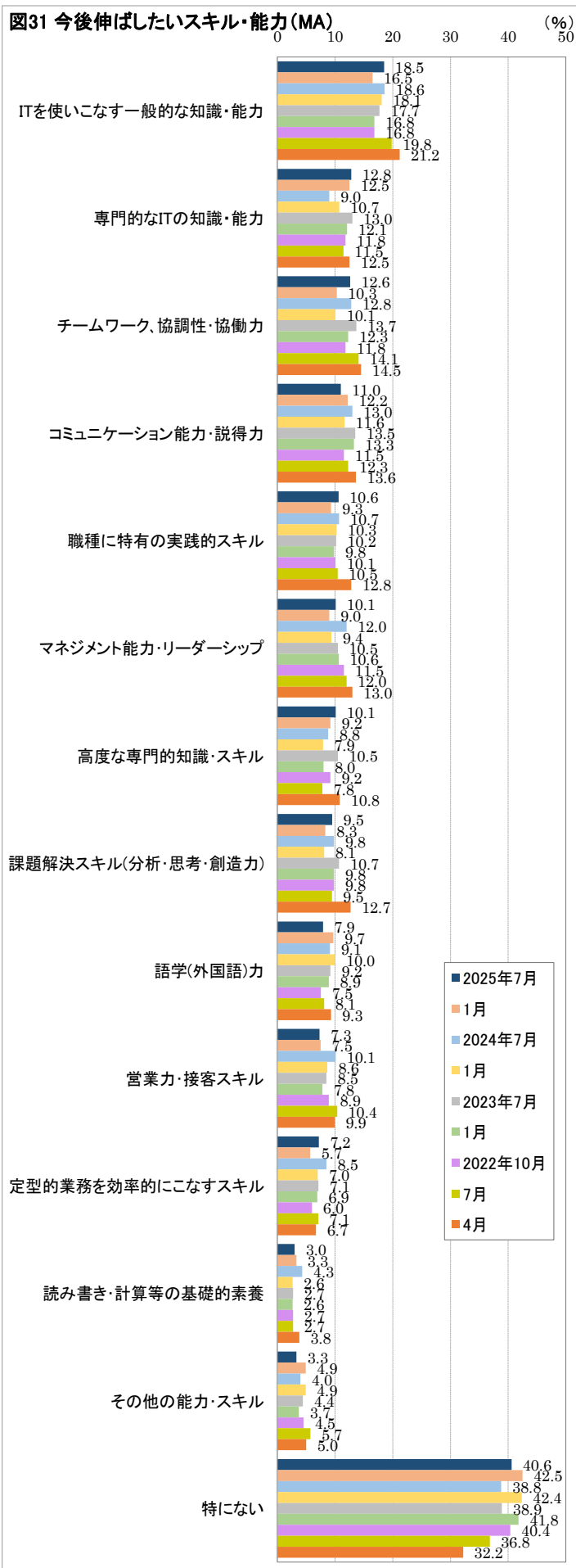
や新商品・サービスの開発」が 10.1%から 10.6%に微増した（図 26。ただし統計的有意差は無い）。



わが国の企業内教育は、伝統的に欧米企業に比べて Off-JT より OJT の占める割合が大きいと言われている。このため、最近 3 か月（4 月以降）の間に、OJT を行った機会の有無、受けた機会の有無をそれぞれ継続的に質問している。調査結果によると、OJT を「行う」機会が「あった」は 2024 年 7 月調査の 16.6%から 16.0%へと、統計的有意ではないものの微減した（図 27）。

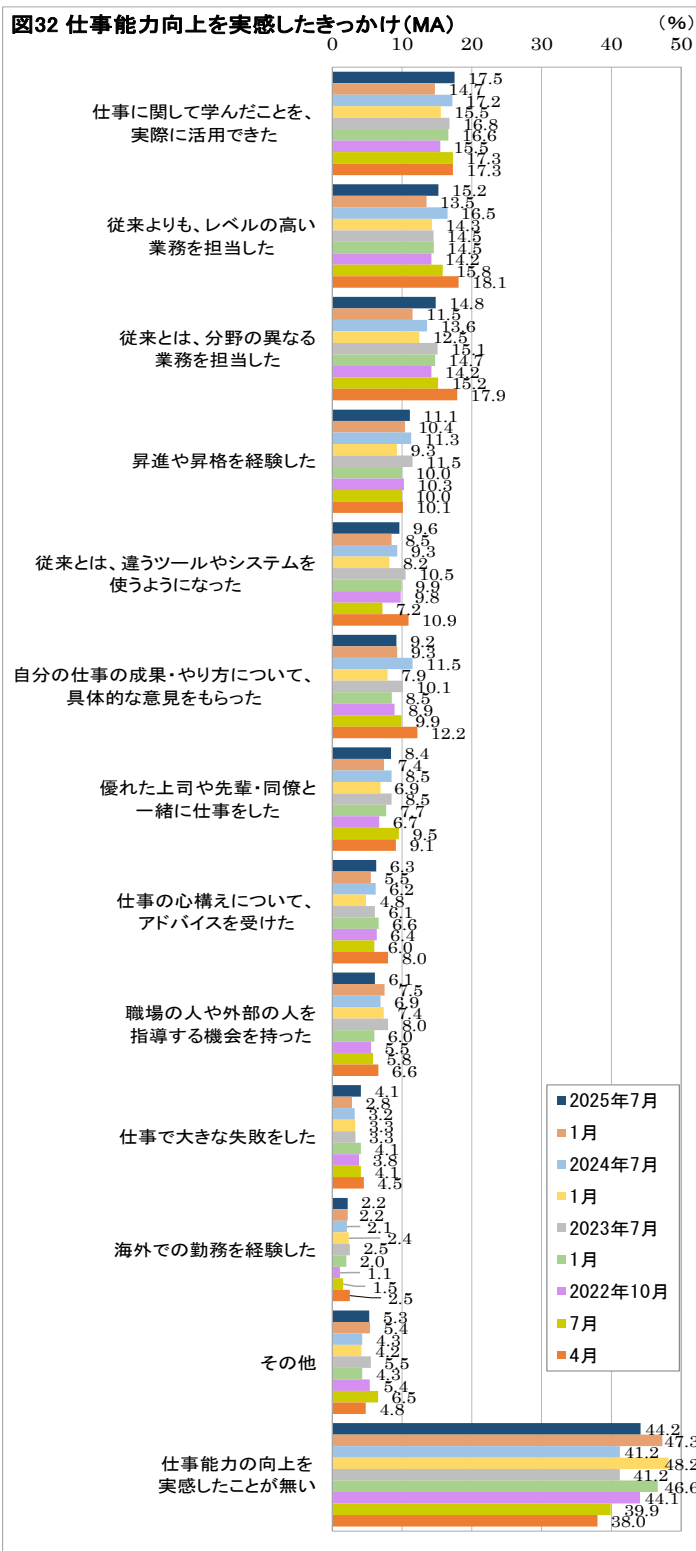
OJT を「受ける」機会が「あった」は 2024 年 7 月調査の 17.5%から 16.5%へと統計的有意ではないものの微減した（図 28）。OJT を行う機会、受ける機会ともに前年からわずかに減少しているものの、ほぼ同水準と言える。

勤め先の教育の現状に、雇用者は満足しているかどうかを調べるため、2021 年 7 月調査から、自分が勤め先から受けている教育機会／教育内容の満足度に関する問いを設けている。教育の「機会」について「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 40.9%、教育の「内容」に「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 39.1%と、「機会」・「内容」とともに、「満足している」者の割合は 2024 年 7 月調査から微減した（図 29・30。ただし、ともに統計的有意差は無い）。



勤め先は、今後、どのような教育を提供していくべきなのであろうか。提供すべき教育内容の参考とするため、雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を三つまで選んでもらった⁵（複数回答）。調査結果によると、「IT を使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」が 18.5%と最も多く、次いで「専門的な IT の知識・能力」の 12.8%、「チームワーク、協調性・協働能力」の 12.6%、「コミュニケーション能力・説得力」の 11.0%、「職種に特有の実践的スキル」の 10.6%が続いている（図 31）。「IT を使いこなす一般的な知識・能力」は、各回共通して最多となっているが、前回 2025 年 1 月調査から 2.0 ポイントの上昇となった。そのほか、前回調査と比べると、「専門的な IT の知識・能力」「チームワーク、協調性・協働能力」「職種に特有の実践的スキル」「マネジメント能力・リーダーシップ」「高度な専門的知識・スキル」「課題解決スキル（分析・思考・創造力）」「定型的業務を効率的にこなすスキル」の 7 項目はわずかながら増加した（ただし、いずれの項目についても前回調査との統計的有意差は無い）。

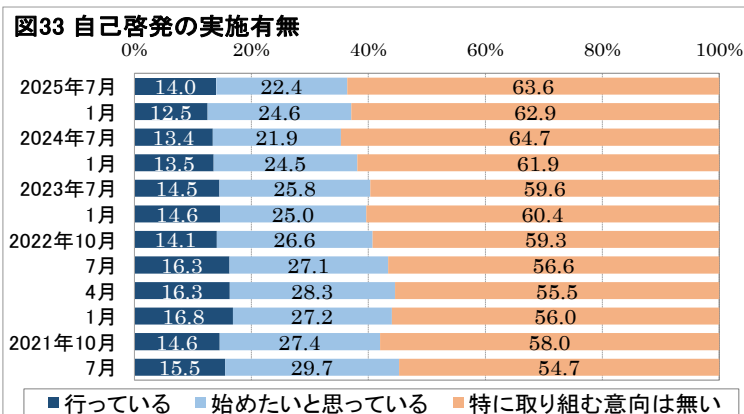
⁵ 比較可能性を考慮して、選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』個人票に準拠した。



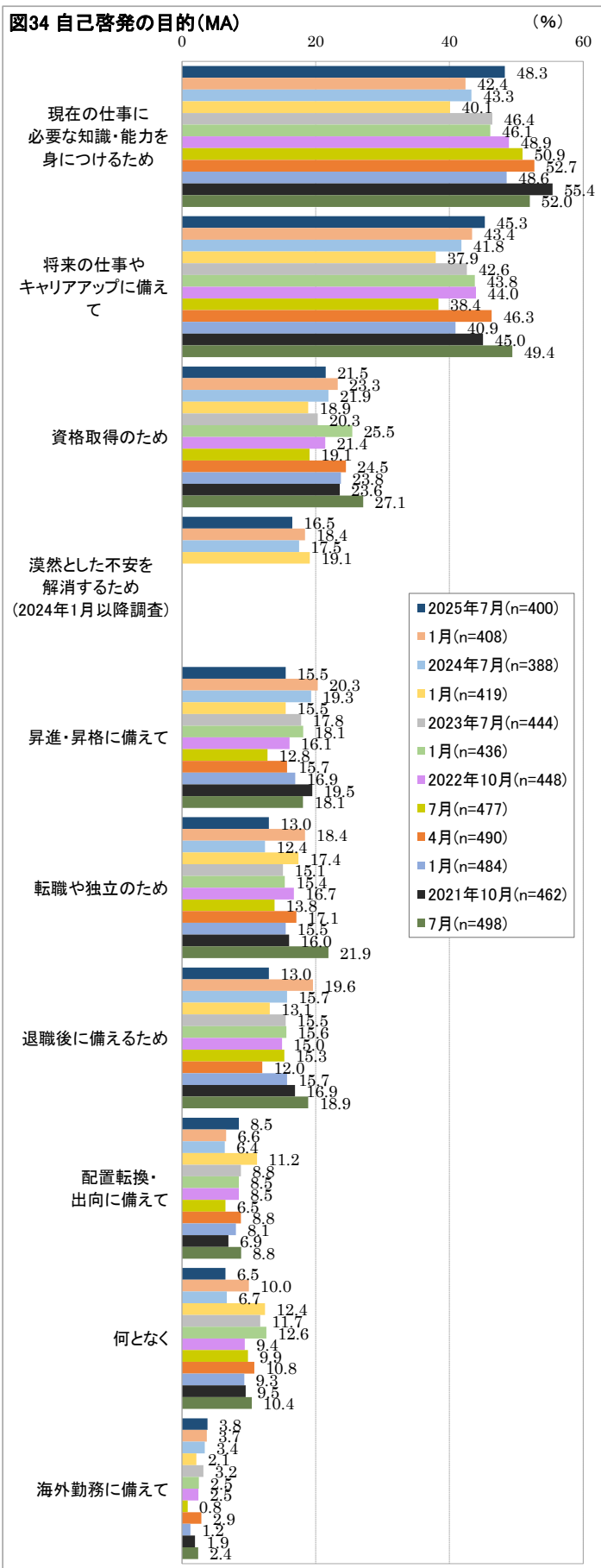
自分自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で質問したところ、「仕事能力の向上を実感したことが無い」が 44.2%と、前回 2025 年 1 月調査から統計的有意ではないものの微減した。実感した回答を項目別にみると、過去の調査結果同様、「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」など、業務経験が仕事能力向上を実感したきっかけとして多く挙げた。いずれも前回調査と比べると微増しており、成長を実感するためには、知識やノウハウを学ぶだけではなく、その学びを自分の仕事に活用できたと自覚する必要があるとわかる。単に教育の機会を増やすだけではなく、あわせて、得られた知識や能力を活用する場の提供が求められる。対して、「仕事で大きな失敗をした」「海外での勤務を経験した」などは 5%を下回った(図 32。「従来とは、分野の異なる業務を担当した」のみ前回結果と 5%水準で統計的有意な差がある)。

(4) 自己啓発の実施状況

働く人の能力開発の方法として、勤め先が提供する Off-JT、OJT が多く挙げられるが、この他に、自らの意思で行う自己啓発がある。本調査では、



自己啓発の実施状況を継続的に質問している。今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回 2025 年 1 月調査の 12.5%から 14.0%に微増、「行っていないが、始めたいと思っている」は 24.6%から 22.4%に微減、「特に取り組む意向は無い」は 62.9%から 63.6%に微増した。雇用者の自発



的な学習意欲は前回調査と比べるとわずかに減少しており、1年前の2024年7月調査に次ぐ低さとなっている（図33）。

自己啓発を「行っている」「行っていないが、始めたいと思っている」雇用者を対象に、目的を複数回答で聞いた（いくつでも選択可）⁶ところ、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が48.3%で最多となった。

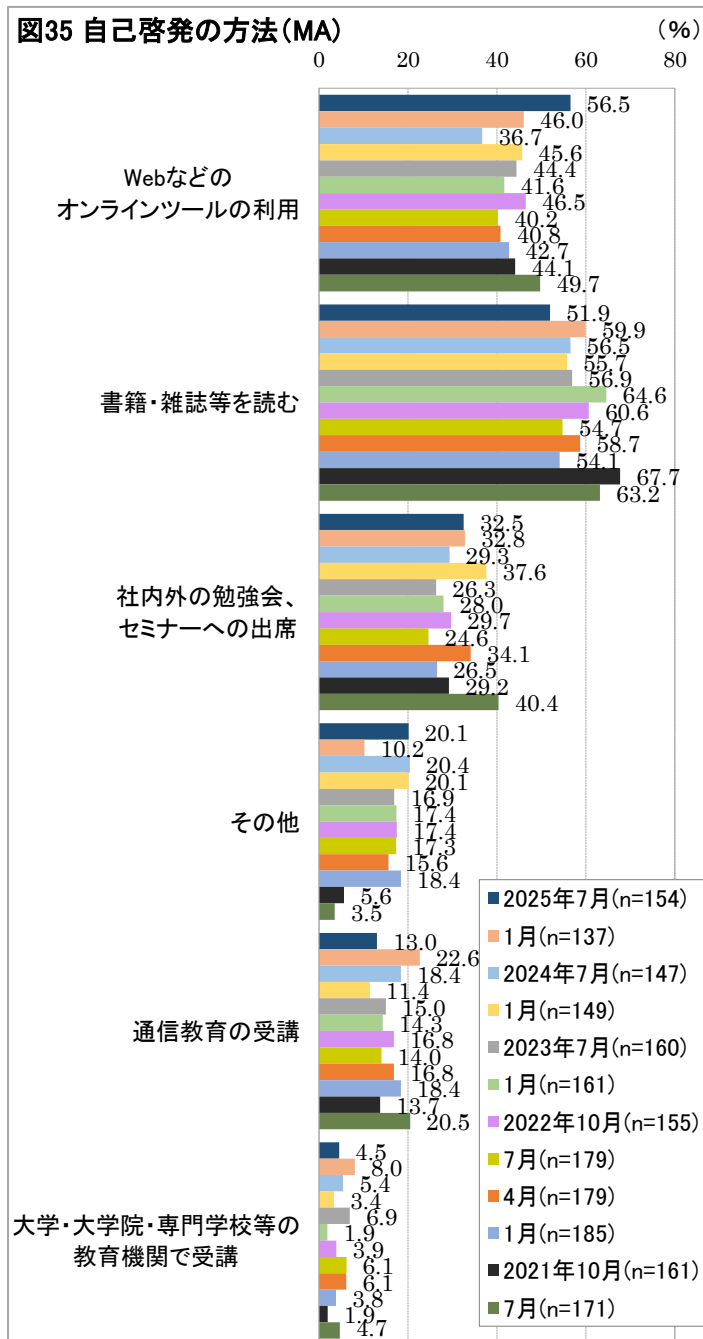
2024年1月調査時に減少したのち、7月調査、2025年1月調査と40～43%程度を推移していたが、今回、統計的有意ではないものの増加した。次いで、

「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が45.3%、「資格取得のため」が21.5%、「漠然とした不安を解消するため」が16.5%、「昇進・昇格に備えて」が15.5%、「転職や独立のため」および「退職後に備えるため」がそれぞれ13.0%となっている。「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」「将来の仕事やキャリアアップに備えて」「配置転換・出向に備えて」

「海外勤務に備えて」は前回調査から増加となった。なお「その他」は毎回僅少であるため、図から割愛してある（図34。「転職や独立のため」「退職後に備えるため」のみ前回結果と5%水準で統計的有意な差がある）。

⁶ 選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』を参考としている。

図35 自己啓発の方法(MA)

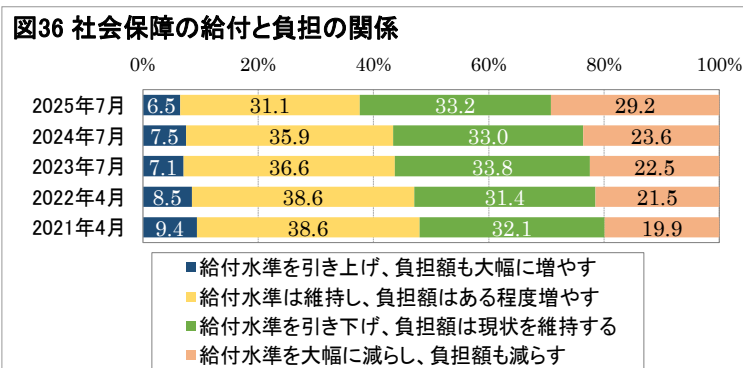


次に、自己啓発を「行っている」と回答した雇用者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、統計的有意ではないものの「Web などのオンラインツールの利用」が前回 2025 年 1 月調査の 46.0%から 56.5%に増加した。続く「書籍・雑誌等を読む」は 59.9%から 51.9%へと減少、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は 32.8%から 32.5%へと微減した。「通信教育の受講」は前回 22.6%へと増加したが、今回 13.0%へと減少した。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」は、毎回ほかの方法と比べ少なく、前回 8.0%から 4.5%へと減少した（図 35。「通信教育の受講」「その他」のみ前回結果と 5%水準で統計的有意な差がある）。

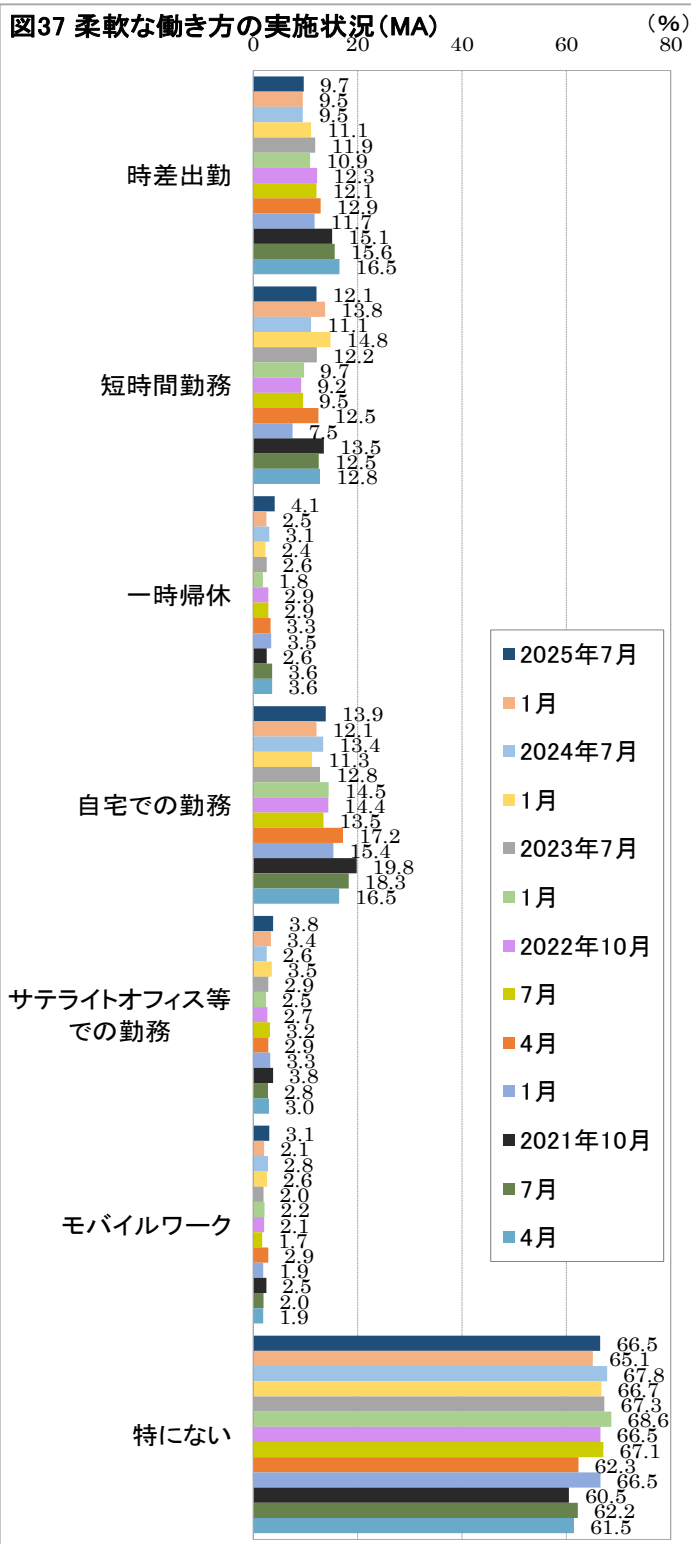
(5) 社会保障の給付と負担の関係

雇用者の働き方は、社会保障政策にも関わってくる。このため、2021 年 4 月、2022 年 4 月、2023 年 7 月、2024 年 7 月調査と同様、社会保障の給付水準と負担額のバランスについて質問した。今回調査では、「給付水準を引き下げ、負担額は現状を維持する」が 33.2%で最多となり、過去 4 回すべての調査で最も多かった「給付水準は維持し、負担額はある程度増やす」は 31.1%に減少した。また、「給付水準を大幅に減らし、負担額も減らす」が 29.2%と調査開始以来最多となった（図 36。前回調査と比べ、「給

図36 社会保障の給付と負担の関係



付水準は維持し、負担額はある程度増やす」は5%水準、「給付水準を大幅に減らし、負担額も減らす」は1%水準で統計的有意差がある）。



5. 働き方の変化

(1) 柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をきっかけのひとつとして、時差出勤やテレワークの積極的な活用が推奨されてきた。2023年5月の「5類」移行から2年以上が経過した今、働き方にはどのような変化が生じているだろうか。2020年5月の初回調査からの継続で、これら「柔軟な働き方」の実施状況を質問した。設問は「現在、あなた自身が行っている働き方をいくつかも選んで下さい」（複数回答）としている。調査結果をみると、前回2025年1月調査と比べて、「自宅での勤務」（在宅勤務）は12.1%から13.9%にわずかに増加、「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」は3.4%から3.8%にわずかに増加、「モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務）」は2.1%から3.1%にわずかに増加したが、いずれも統計的有意差は無い。「特にない」は65.1%から66.5%に微増した（図37。「その他」は僅少のため省略）。

柔軟な働き方のうち、一般に「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク」を総称して「テレワーク」という。テレワークの実施率は過去最低となった前回2025年1月調査の14.6%から16.8%に微増し、2023年1月調査と同じ水準となった。ただし前回調査との統計的有意差は無い（図38）。なお、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが「5類」

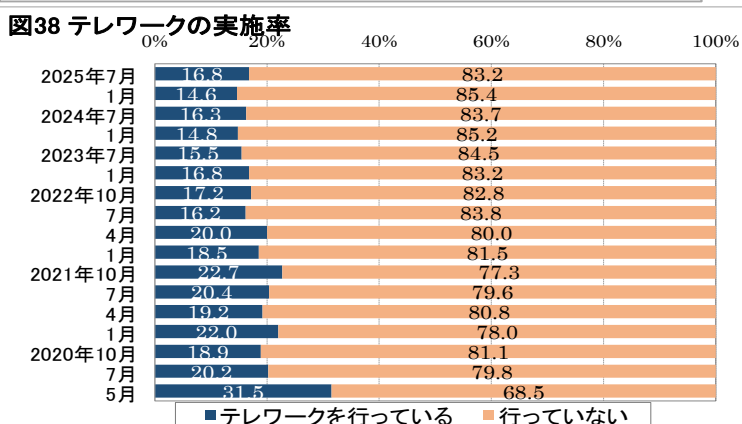


図39 従業員規模別・テレワークの実施率

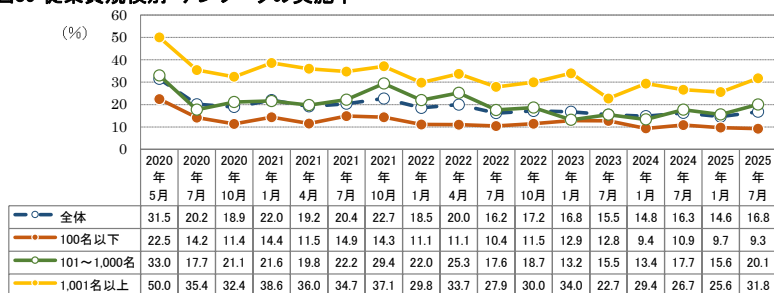


図40 年代別・テレワークの実施率

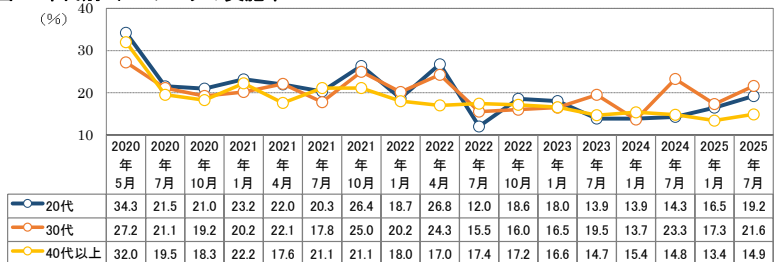


図41 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

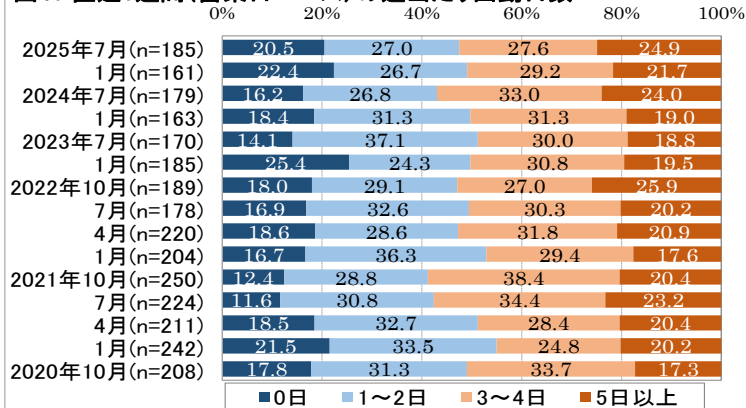


図42 自宅での勤務で効率が上がったか

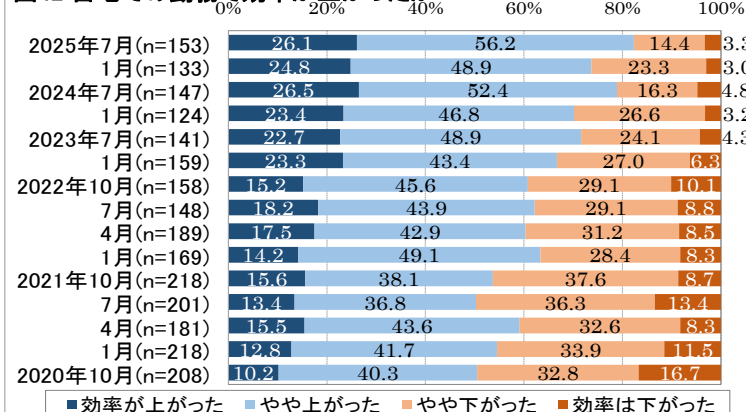
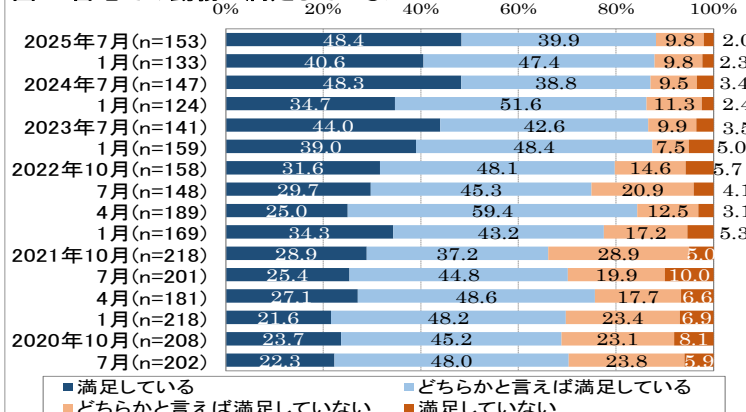


図43 自宅での勤務に満足しているか



に移行した 2023 年 5 月以降の調査 (2023 年 7 月調査以降) のテレワーク実施率平均は 15.6%となっている。

従業員規模別のテレワーク実施率は、1,001 名以上の勤め先では前回 2025 年 1 月調査の 25.6%から 31.8%へと増加、101～1,000 名は 15.6%から 20.1%に増加した。一方で、100 名以下は前回調査の 9.7%から 9.3%に微減した (図 39。ただしいずれも統計的有意差は

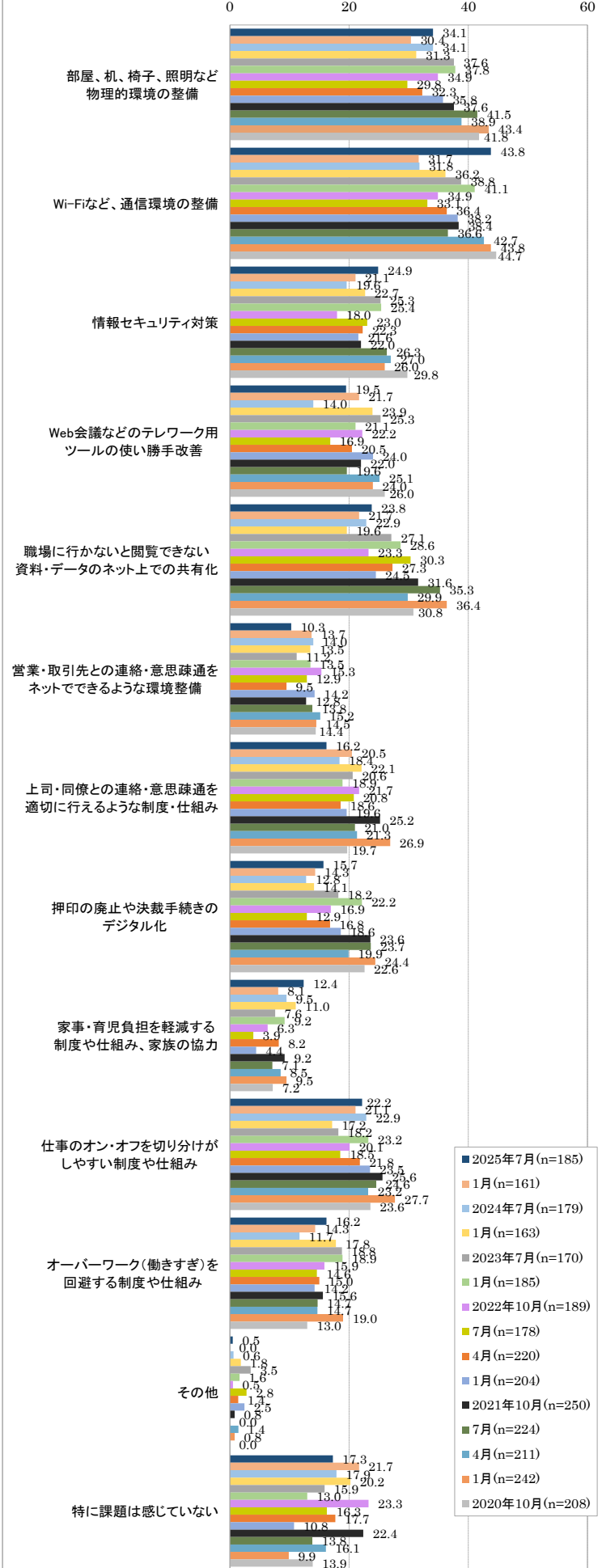
無い)。大規模企業と中規模企業のテレワーク実施率の上昇が、全体の実施率上昇をけん引している。

年代別のテレワーク実施率は、20 代は 19.2%、30 代は 21.6%、40 代以上は 14.9%と、いずれも前回 2025 年 1 月調査より微増した。ただし、いずれの年代の変化も統計的有意差は無い (図 40)。

テレワーク実施者に週当たり出勤日数を聞いたところ、3 日以上出勤する者は前回 2025 年 1 月調査の 50.9%から 52.5%へと微増した。そのうち「5 日以上」についても、21.7%から 24.9%に微増している。また、「0 日」が 22.4%から 20.5%へと微減した (図 41。ただし前回との統計的有意差は無い)。

テレワークの大多数を占める自宅での勤務について、効率の向上を質問したところ、「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、前回 2025 年 1 月調査の 73.7%から 82.3%へと増加し、過去最高となった (図 42。ただし前回調査結果との統計的有意差は無い)。また、自宅での勤務の満足度について「満足している」「どちらかと

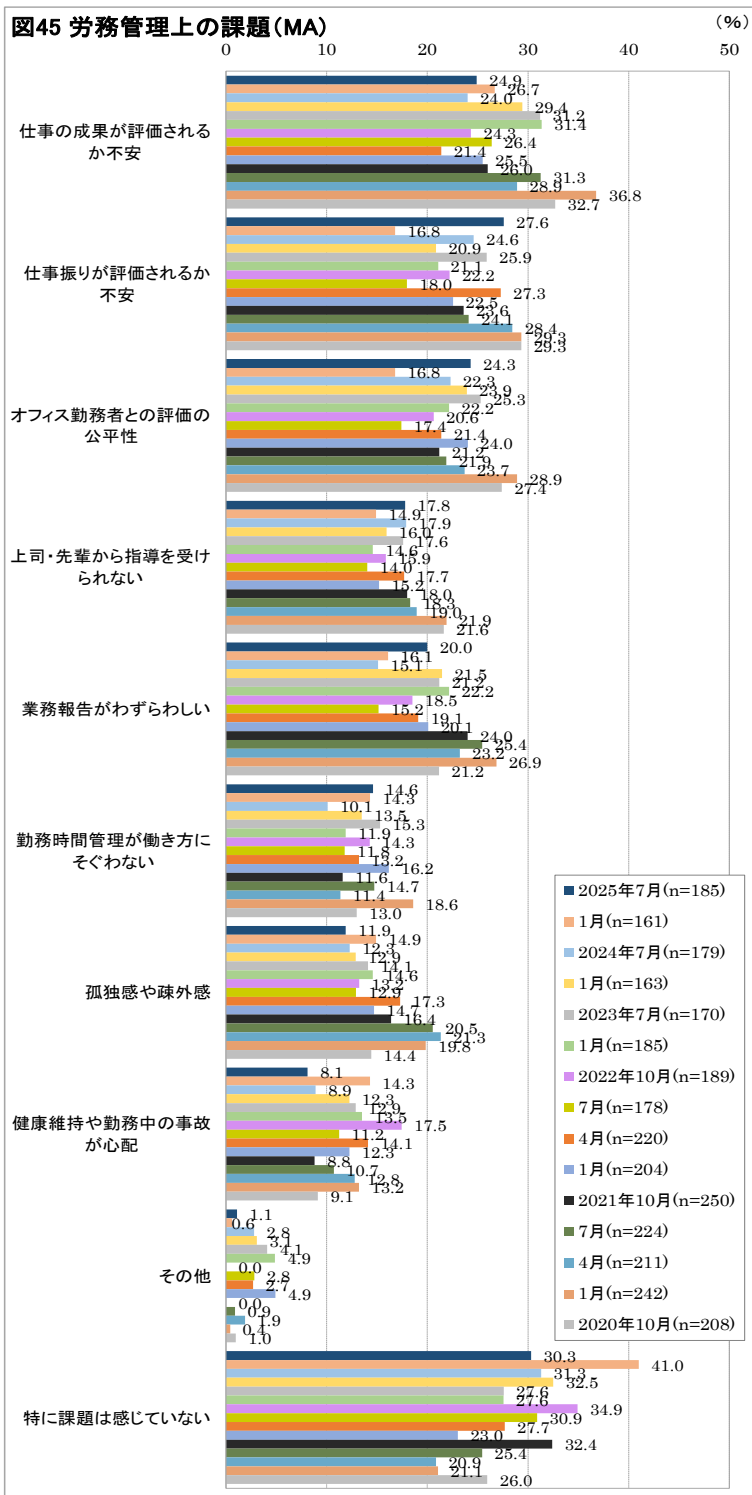
図44 テレワークの課題(MA)



言えば満足している」の合計は、前回 2025 年 1 月調査の 88.0%から 88.3%に微増し、過去最高を更新した（図 43。ただし前回調査結果との統計的有意差は無い）。

(2) テレワークの課題

テレワークをスムーズに行うためには、どのような課題があると感じているか、テレワーク実施者に対して複数回答で質問した（いくつでも選択可）。2020 年 5 月の初回調査から上位に挙がっていた「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」「Wi-Fi など、通信環境の整備」などの自宅の環境整備に係る項目は、引き続き上位となっている。ともに 2024 年 7 月調査から前回 2025 年 1 月調査にかけて減少していたが、今回は増加に転じており、特に「Wi-Fi など、通信環境の整備」は前回と比べ 12.1 ポイントの増加となった（5%水準で統計的有意差あり）。また、「情報セキュリティ対策」「職場に行かないと閲覧できない資料・データのネット上での共有化」「押印の廃止や決裁手続きのデジタル化」「家事・育児負担を軽減する制度や仕組み、家族の協力」「仕事のオン・オフを切り分けがしやすい制度や仕組み」「オーバーワーク（働きすぎ）を回避する制度や仕組み」も増加した。一方で、「Web 会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」「営業・取引先との連絡・意思疎通をネットで行えるような環境整備」「上司・同僚との連絡・意思疎通を適切に行えるような制度・仕組み」は減少したが、統計的有意差は無い（図



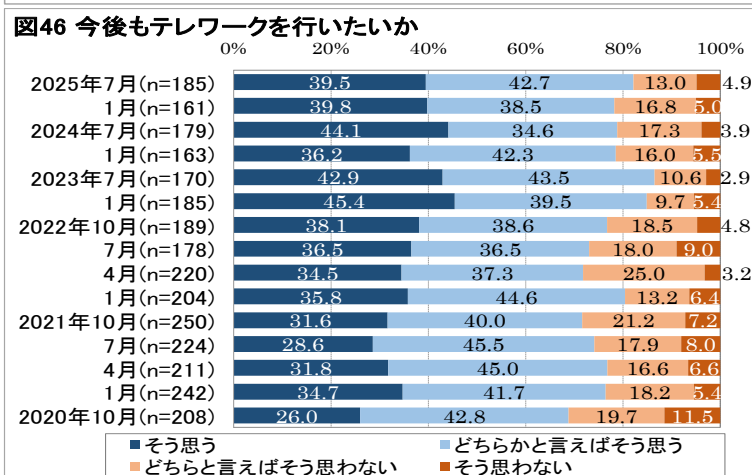
44)。

2020年7月調査以降、テレワークの労務管理上の課題を複数回答で質問している（いくつでも選択可）。従来通り「仕事の成果が評価されるか不安」「仕事振りが評価されるか不安」「オフィス勤務者との評価の公平性」といった人事評価に関する課題が上位に挙がった。このうち、「仕事振りが評価されるか不安」「オフィス勤務者との評価の公平性」は前回2025年1月調査から増加し、ともに2割を上回った。また、「上司・先輩から指導を受けられない」「業務報告がわずらわしい」「勤務時間管理が働き方にそぐわない」も増加している。一方で「仕事の成果が評価されるか不安」「孤独感や疎外感」「健康維持や勤務中の事故が心配」は減少した。なお、「特に課題は感じていない」が過去最高であった前回から低下し30.3%となった（図45。「仕事振りが評価されるか不安」のみ前回調査結果と5%水準で統計的有意差がある）。

加えて、テレワーク実施者を対象に、今後もテレワークを行いたい意向を確認したところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回2025年1月調査の78.3%から82.2%へと微増した（図46。ただし前回調査結果との統計的有意差は無い）。

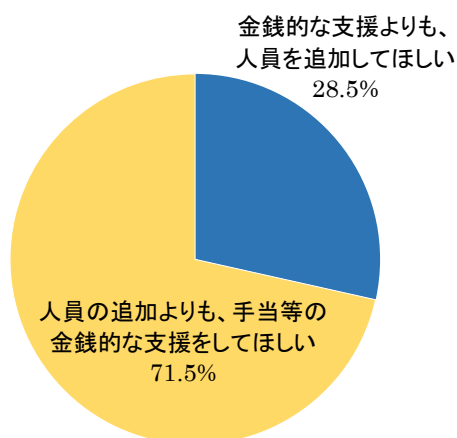
(3) 育児休業等に伴う業務代替支援への意向

今日、政府および企業には多様な働き方への対応が求められている。厚生労働省は、2024年1月



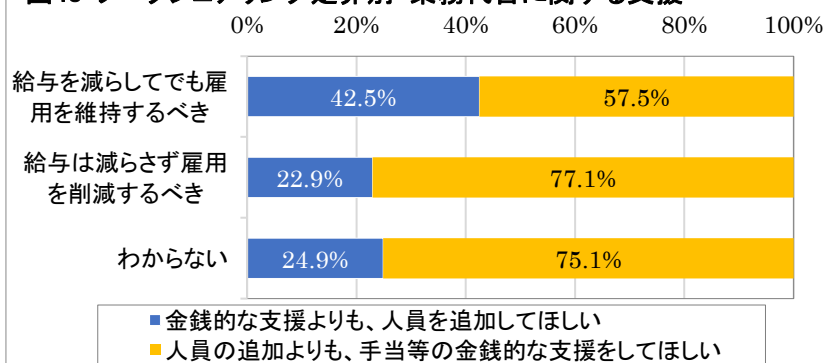
より、仕事と育児の両立に向けた職場環境整備に取り組む事業者を支援する制度である「両立支援等助成金」を拡充し、育児休業取得者の業務を代替する周囲の雇用者に手当を支給した場合や、代替要員を新規雇用した場合を助成の対象とした。事業者の積極的な活用が期待される。

図47 業務代替に関する支援



本制度にもみられる通り、働く人が気兼ねなく育児休業を取得するためには、育児休業中の業務を代替する同僚への支援は重要であるが、雇用者はどのような支援を求めているだろうか。本調査では、「育児休業等を取得する同僚の業務を代替することになった場合、どのような勤め先の支援を希望しますか」という設問を用意し、手当等の金銭的な支援と人員追加のどちらをより希望するかを質問した。調査結果を見ると、「人員の追加よりも、手当等の金銭的な支援をしてほしい」は71.5%となり、「金銭的な支援よりも、人員を追加してほしい」(28.5%)の2倍

図48 ワークシェアリングは是非・業務代替に関する支援



以上となった(図47)。雇用者の多くが、人員追加による業務負荷の軽減よりも、自身の働きに対して手当という形で報いてほしいと考えていることがわかる。

図48は本設問の回答を、「勤め先のワークシェアリングの是非」(P7図18参照)

別にみた結果である。この結果を見ると、ワークシェアリングの是非について「給与を減らしてでも雇用を維持するべき」とした回答者は、「金銭的な支援よりも、人員を追加してほしい」が42.5%となっており、他の層および全回答者と比べて統計的に有意な差となった。一方で「給与は減らさず雇用を削減するべき」とした回答者においては、「人員の追加よりも、手当等の金銭的な支援をしてほしい」は77.1%となっており、約4人に3人は金銭的な支援を優先してほしいと希望していることがみてとれる。

6. まとめ

今回の第 17 回調査は、新型コロナウイルスの感染症法上の区分が「5 類」に移行した 2023 年 5 月以降の 5 回目の調査にあたる。前回第 16 回調査（2025 年 1 月実施）では、過去数回にわたり減少傾向にあった「感染に対する不安感」および「不要・不急の外出を避ける」回答が増加に転じたが、今回は再び減少し、ともに過去最少となった。

テレワークは、コロナ禍をひとつのきっかけとして一般に広く浸透したが、新型コロナウイルスへの対応が進むにつれ実施率が低下し、「5 類」移行の後は 15%前後を推移している。今回調査では、過去最低となった前回 1 月調査から 16.8%まで上昇したが、統計的に有意な変化ではない。この 15%前後が、働き手が自由に選択できる多様で柔軟な働き方として特定の企業に定着した現在の結果と考えられる。なお、テレワーク実施者についても、約 8 割がテレワークとオフィス勤務を併用しており、業務内容や必要性に応じて使い分けていると考えられる。職種や業種、従業員規模などによっても異なるが、今後も多様な働き方のニーズに対応する選択肢のひとつとして、企業がテレワークの活用を継続・検討することが期待される。

また、今回調査では、育児休業等に伴う業務代替に関する支援についての雇用者の意向調査を実施した。その結果、7 割以上が、育児休業等を取得する同僚の業務を代替することになった場合に、人員の追加よりも手当等の金銭的な支援を望んでいることがわかった。この結果は昨今の日本の景気に対する不安感とも関連していると考えられる。企業による支援制度の策定にあたっては、こういった雇用者の声も参考としながら、検討をすすめることを期待したい。

以 上

本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず「出所：（公財）日本生産性本部」と明記してください。また、本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当財団までご連絡ください。



日本生産性本部は
SDGs を支援しています

【参考：「働く人の意識調査」一覧】

調査回	調査期間	調査期間の特徴	調査結果公表日
第 17 回	2025 年 7 月 7～8 日	新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが「5 類」に移行してから約 2 年 2 か月経過。米国、日本向け関税 25%への引上げ方針を表明	2025 年 7 月 30 日
第 16 回	2025 年 1 月 6～7 日	石破内閣発足から約 3 か月経過	2025 年 1 月 30 日
第 15 回	2024 年 7 月 8～9 日	歴史的な円安・物価高が続く中で日経平均株価・TOPIX は過去最高値を更新。20 年ぶり新紙幣発行	2024 年 7 月 29 日
第 14 回	2024 年 1 月 9～10 日	令和 6 年能登半島地震、羽田空港航空機衝突事故から 1 週間経過	2024 年 2 月 7 日
第 13 回	2023 年 7 月 10～11 日	新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが「5 類」に移行してから約 2 か月が経過	2023 年 8 月 7 日
第 12 回	2023 年 1 月 10～11 日	原材料価格の高騰による光熱費、日用品、食品などの値上げが続く。中国当局が日本人向けのビザ発給を一時停止	2023 年 1 月 27 日
第 11 回	2022 年 10 月 11～12 日	原材料価格高騰や円安が進行し、消費者物価は上昇傾向。円が 32 年ぶりに 1 ドル＝150 円を割り込む。政府・日銀は 24 年ぶりに市場介入	2022 年 10 月 28 日
第 10 回	2022 年 7 月 4～5 日	訪日外国人客の受け入れが 2 年ぶり再開。国際情勢は緊迫。円安や、原材料価格高騰などで消費者物価が上昇	2022 年 7 月 25 日
第 9 回	2022 年 4 月 11～12 日	まん延防止等重点措置を全面解除。ロシアのウクライナ侵攻による原料高騰により、物価上昇の兆し	2022 年 4 月 22 日
第 8 回	2022 年 1 月 17～18 日	感染力の強いオミクロン株による新規感染者が急増、まん延防止等重点措置、3 県適用中、13 都県適用直前	2022 年 1 月 27 日
第 7 回	2021 年 10 月 11～12 日	国による緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の全面解除から約 10 日	2021 年 10 月 21 日
第 6 回	2021 年 7 月 5～6 日	東京オリンピック・パラリンピック開催を目前に、1 都 3 県などで新型コロナ新規感染者数が増加傾向	2021 年 7 月 16 日
第 5 回	2021 年 4 月 12～13 日	一部地域に「まん延防止等重点措置」適用（4 月 5 日）直後	2021 年 4 月 22 日
第 4 回	2021 年 1 月 12～13 日	二度目の緊急事態宣言発出（1 月 7 日）直後	2021 年 1 月 22 日
第 3 回	2020 年 10 月 5～7 日	菅義偉政権発足から約 3 週間。「Go To トラベル」等、積極的経済活動再開から 3 か月	2020 年 10 月 16 日
第 2 回	2020 年 7 月 6～7 日	緊急事態宣言解除（5 月 25 日）から 1 か月半	2020 年 7 月 21 日
第 1 回	2020 年 5 月 11～13 日	初の緊急事態宣言発出（4 月 7 日）から 1 か月半	2020 年 5 月 22 日

※第 2 回（2020 年 7 月）調査から第 12 回（2023 年 1 月）調査までは 3 か月に一回実施。第 13 回（2023 年 7 月）調査より 6 か月に一回の実施に変更。