

# 働く人の意識調査 (2021年2月期)

## 調査結果の概要

- 「職場愛着度」の平均は10点満点中6.3点。
- 「仕事内容満足度」の平均は10点満点中6.1点。
- 賃金について最も不満を感じている年齢階層は29歳以下。
- 「飲み会自粛」経験した人は6割超、一方「テレワーク」は2割未満。
- コロナ禍前に戻ってほしいこと1位は「飲み会自粛」。
- 「テレビ会議」「デジタル化」は経験者の6割がコロナ後も定着を望む。
- コロナ禍でのポジティブな変化は「プライベートの充実」「業務の効率化」。
- 「コミュニケーション不足」「職を失う不安」「ストレス増」などネガティブな変化も。

## 調査要領

1. 調査方法 岐阜県、愛知県下の十六銀行本支店 預金窓口来店者 750名に対し、アンケートを実施
2. 調査内容 企業等で働く上での状況や考え方等
3. 調査期間 2021年2月8日～15日
4. 回答状況 有効回答者数 685名 回答者の内訳は【図表1】のとおり

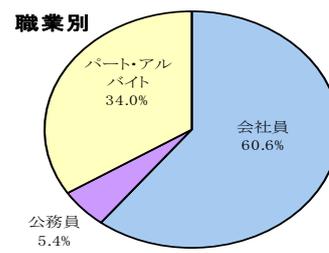
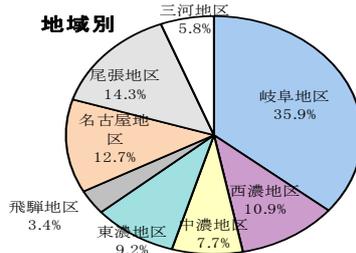
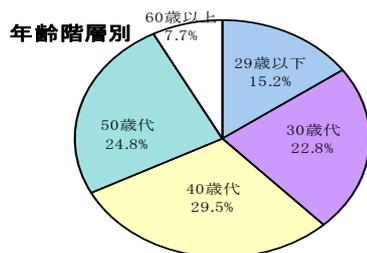
【図表1】回答者の内訳

年齢階層別	(人, %)					
	男性	割合	女性	割合	計	割合
29歳以下	43	41.3	61	58.7	104	15.2
30歳代	59	37.8	97	62.2	156	22.8
40歳代	52	25.7	150	74.3	202	29.5
50歳代	39	22.9	131	77.1	170	24.8
60歳以上	19	35.8	34	64.2	53	7.7
合計	212	30.9	473	69.1	685	100.0

既婚・未婚の別	(人, %)					
	男性	割合	女性	割合	計	割合
既婚	141	27.9	365	72.1	506	74.1
未婚	70	39.5	107	60.5	177	25.9
合計	211	30.9	472	69.1	683	100.0

職業別	(人, %)					
	男性	割合	女性	割合	計	割合
会社員	183	44.1	232	55.9	415	60.6
公務員	25	67.6	12	32.4	37	5.4
パート・アルバイト	4	1.7	229	98.3	233	34.0
合計	212	30.9	473	69.1	685	100.0

地域別	(人, %)					
	男性	割合	女性	割合	計	割合
岐阜地区	84	34.1	162	65.9	246	35.9
西濃地区	20	26.7	55	73.3	75	10.9
中濃地区	13	24.5	40	75.5	53	7.7
東濃地区	19	30.2	44	69.8	63	9.2
飛騨地区	3	13.0	20	87.0	23	3.4
岐阜県	139	30.2	321	69.8	460	67.2
名古屋地区	28	32.2	59	67.8	87	12.7
尾張地区	28	28.6	70	71.4	98	14.3
三河地区	17	42.5	23	57.5	40	5.8
愛知県	73	32.4	152	67.6	225	32.8
合計	212	30.9	473	69.1	685	100.0



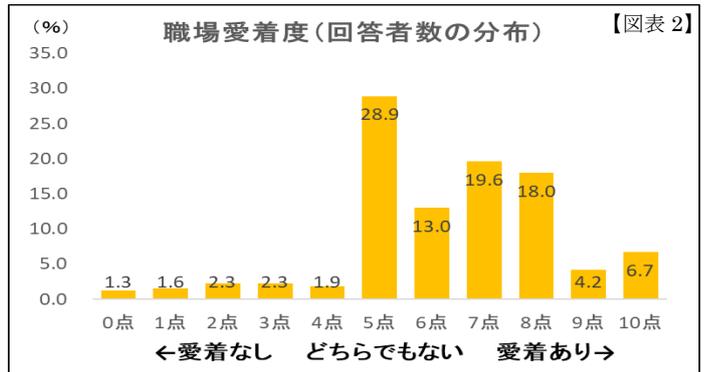
(注) 端数を四捨五入しているため、内訳の合計等が合致しない場合がある。

## 1. 職場愛着度

現在働いている職場にどの程度愛着を感じているかについて、「とても愛着がある」を10点、「どちらでもない」を5点、「まったく愛着がない」を0点とすると、何点くらいになるか尋ねた。

回答の分布は、「5点（どちらでもない）」と回答した人が28.9%で最も高かった【図表2】。次いで「7点」が19.6%、「8点」が18.0%と続いた。「0点～4点（愛着なし）」と回答した人は9.5%、「6点～10点（愛着あり）」は61.5%と、6割超の人が職場に愛着を感じている結果となった。

職場愛着度の平均は6.3点となり、昨年よりも0.1点低下した【図表3】。年齢階層別にみると、最も平均点が高かったのは60歳以上で、7.8点であった。年齢が高くなるほど愛着度の平均は高くなった。

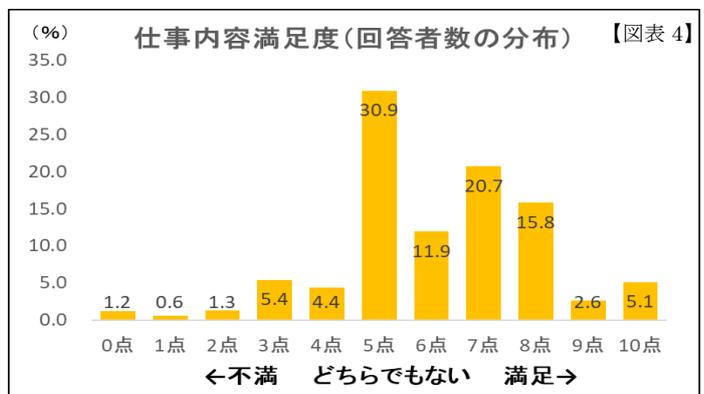


## 2. 仕事内容満足度

現在の仕事内容にどの程度満足しているかについて、「とても満足」を10点、「どちらでもない」を5点、「とても不満」を0点とすると、何点くらいになるか尋ねた。

回答の分布は、「5点（どちらでもない）」と回答した人が30.9%で最も高かった【図表4】。次いで「7点」が20.7%、「8点」が15.8%と続いた。「0点～4点（不満）」と回答した人は12.9%、「6点～10点（満足）」は56.2%と、5割を超える人が仕事内容に満足していた。

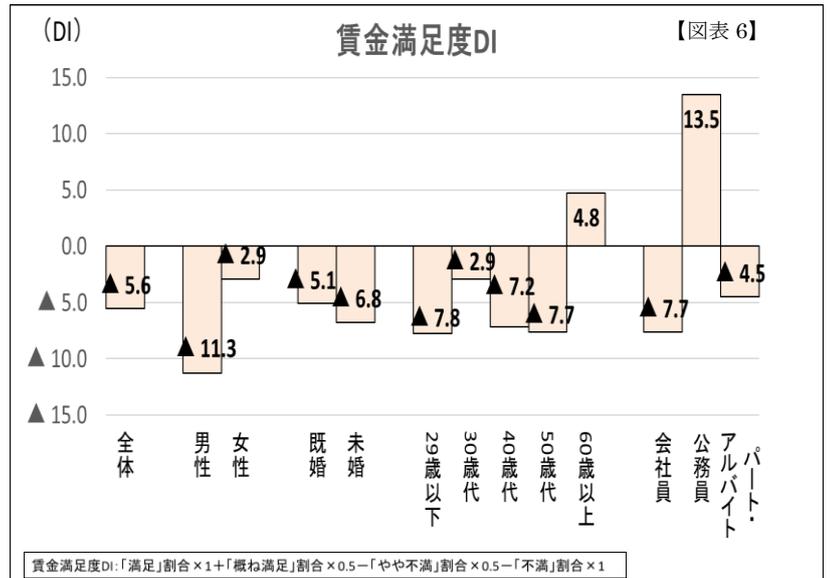
仕事内容満足度の平均は6.1点と昨年と同点であった【図表5】。年齢階層別にみると、最も平均点が高かったのは60歳以上で、7.4点であった。職場愛着度と同様に、年齢が高くなるほど満足度の平均は高くなる傾向が見られた。



### 3. 賃金満足度

現在の自身の賃金について、「満足」を1点、「概ね満足」を0.5点、「やや不満」を▲0.5点、「不満」を▲1点とウェイト付けし、各項目の選択割合を乗じて賃金満足度DIを算出した。全体では▲5.6となり、昨年と比較して4.4ポイント上昇したものの、満足している人より不満がある人の割合の方が高い結果であった【図表6】。

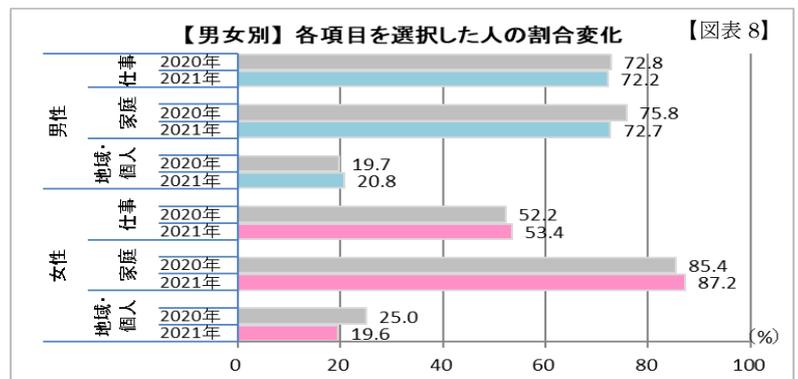
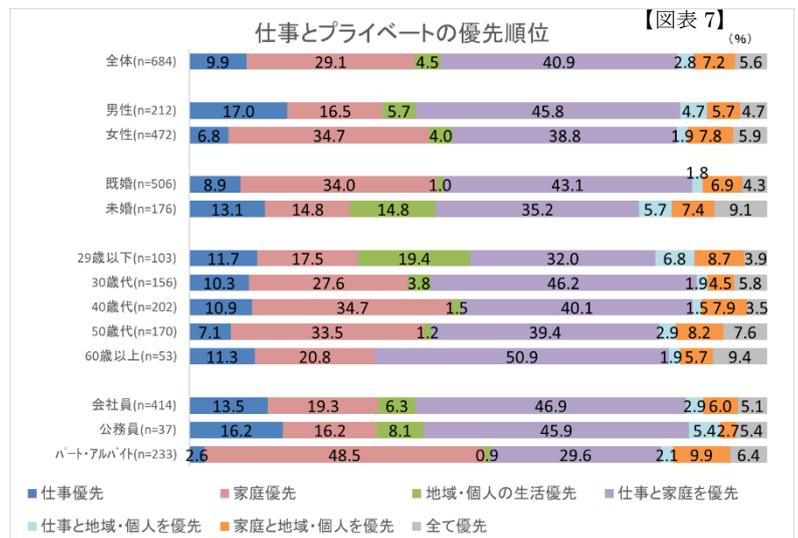
年齢階層別にみると、29歳以下の層でDIが▲7.8と最も低く、賃金に不満を感じている。DIがプラスとなったのは、60歳以上のみであった。



### 4. 仕事とプライベートの優先順位

仕事、家庭生活、地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）のそれぞれの優先度について尋ねた。最も高かったのは「仕事と家庭を優先」で40.9%であった【図表7】。男性の1位は、「仕事と家庭を優先」で45.8%であった。また、男性の2位は「仕事優先」の17.0%で3位の「家庭優先」(16.5%)とは僅差であった。女性の1位は「仕事と家庭を優先」で38.8%、2位は「家庭優先」で34.7%となり、昨年と順位が入れ替わり、女性が仕事を重視する傾向は高くなっている。

仕事、家庭生活、地域・個人の生活について、単体・重複問わず、選択した人の合算割合※1を比較すると、仕事を優先する割合について、男性は72.2%、女性は53.4%と男性の方が高く、家庭を優先する割合については、女性は87.2%、男性は72.7%と女性の方が高かった【図表8】。

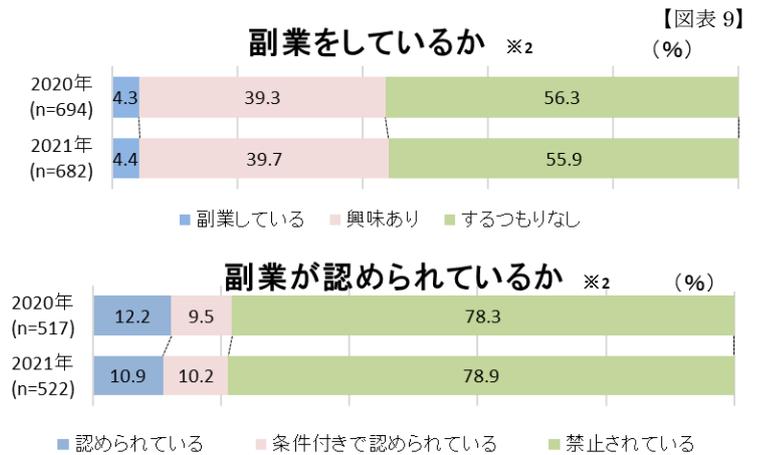


※1 「仕事」 = 「仕事優先」 + 「仕事と家庭を優先」 + 「仕事と地域・個人を優先」 + 「全て優先」といったように計算

## 5. 副業

副業について、現在副業をしていると回答した割合は4.4%と少数であった【図表9】。

現在の勤務先で副業が認められているか否かについては78.9%が「禁止されている」と回答した。「認められている」は10.9%、「条件付きで認められている」は10.2%といずれも少数派であり、両者を合わせた割合は昨年と同程度であった。近年の傾向として、副業に興味がある層は増加傾向にあるが、副業が認められている企業はいまだ少数派である。

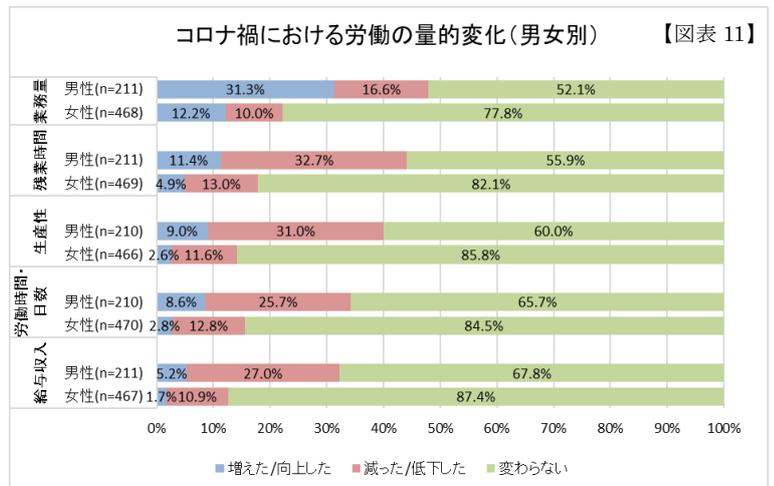
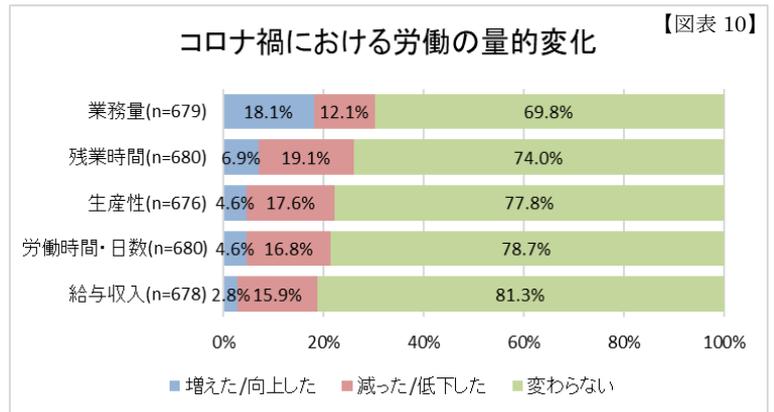


## 6. 新型コロナウイルス感染症拡大下における労働の量的変化

新型コロナウイルス感染症拡大下（以下、コロナ禍という）において、コロナ禍前の2020年1月以前の水準と比較して労働時間や業務量などがどう変化したかを尋ねた。

「増えた/向上した」と回答した割合が最も高かったのは「業務量」で18.1%であった【図表10】。一方、「減った/低下した」と回答した割合が最も高かったのは「残業時間」で19.1%であった。

全体で、「増えた/向上した」と回答した割合と「減った/低下した」と回答した割合を比較すると、「業務量」は「増えた」割合の方が高かったが、それ以外の「残業時間」、「生産性」、「労働時間・日数」、「給与収入」は「減った/低下した」割合の方が高かった。感染防止対策などのコロナ対応で業務量が増えた一方、コロナ禍における営業時間の短縮や休業などの措置が、働く機会の減少、ひいては給与収入の低下につながったものとみられる。また、急激に働き方が変化した状態は、従来と比較して生産性の面で劣ると感じた人の方が多かったようだ。



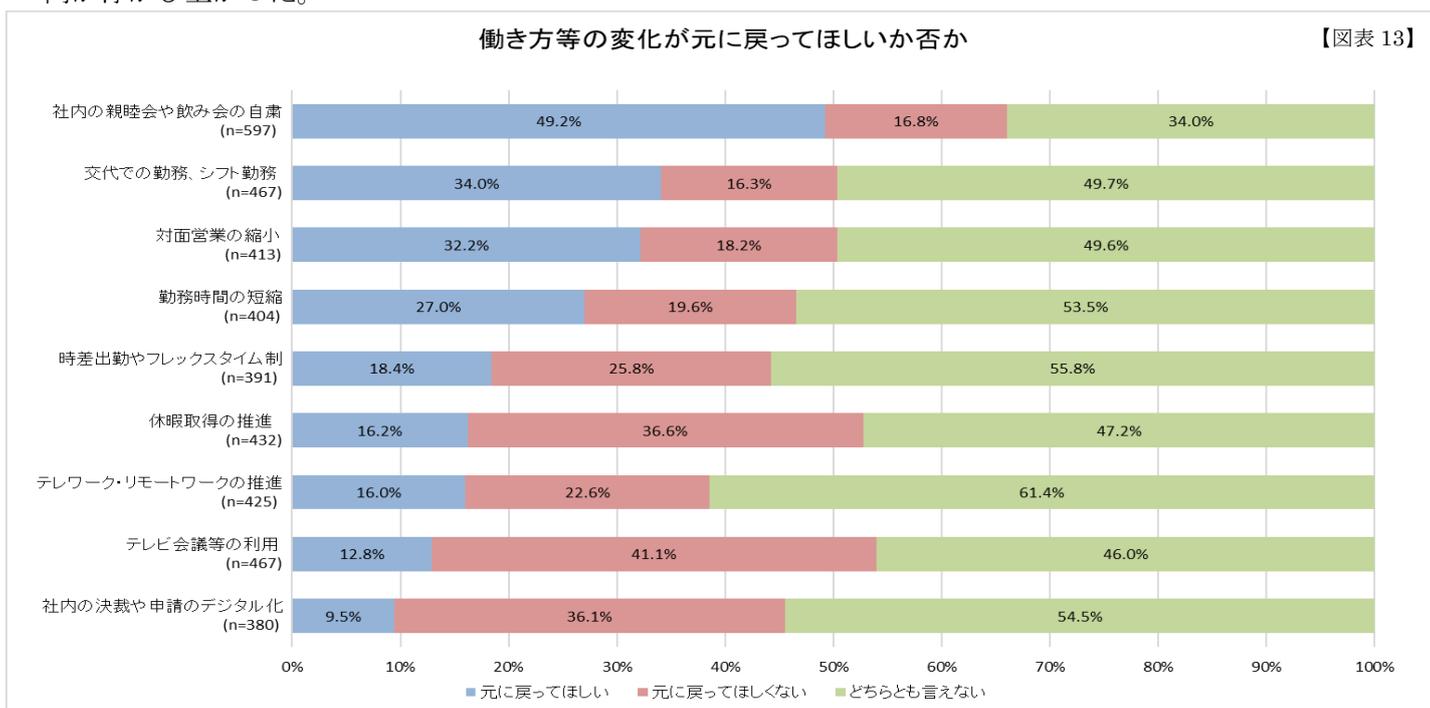
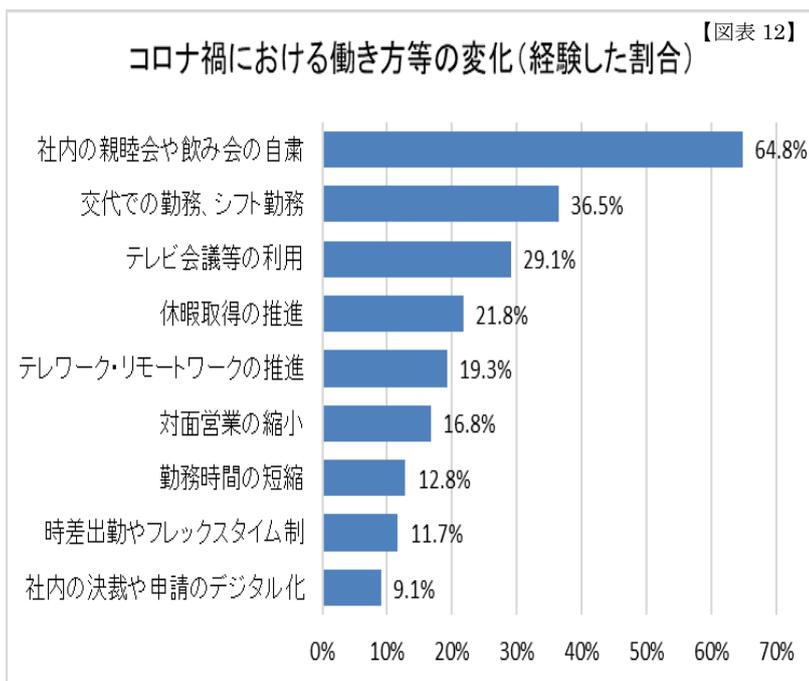
男女別にみると、業務量の増加を感じた割合は男性が31.3%であった一方、女性は12.2%にとどまった【図表11】。また、「残業時間」、「生産性」、「労働時間・日数」、「給与収入」が「減った/低下

した」と感じた割合はいずれも男性が3割前後あったのに対して、女性は1割程度であった。コロナ禍において、男性の方が仕事量や労働時間などについてより変化を感じたようだ。

## 7. コロナ禍において注目された働き方等の変化

コロナ禍においては、感染拡大防止のために働き方の変化を余儀なくされた。その変化は業種や職種により様々であったと思われるが、実際に経験した働き方の変化にどのようなことがあったのか複数回答で尋ねた。

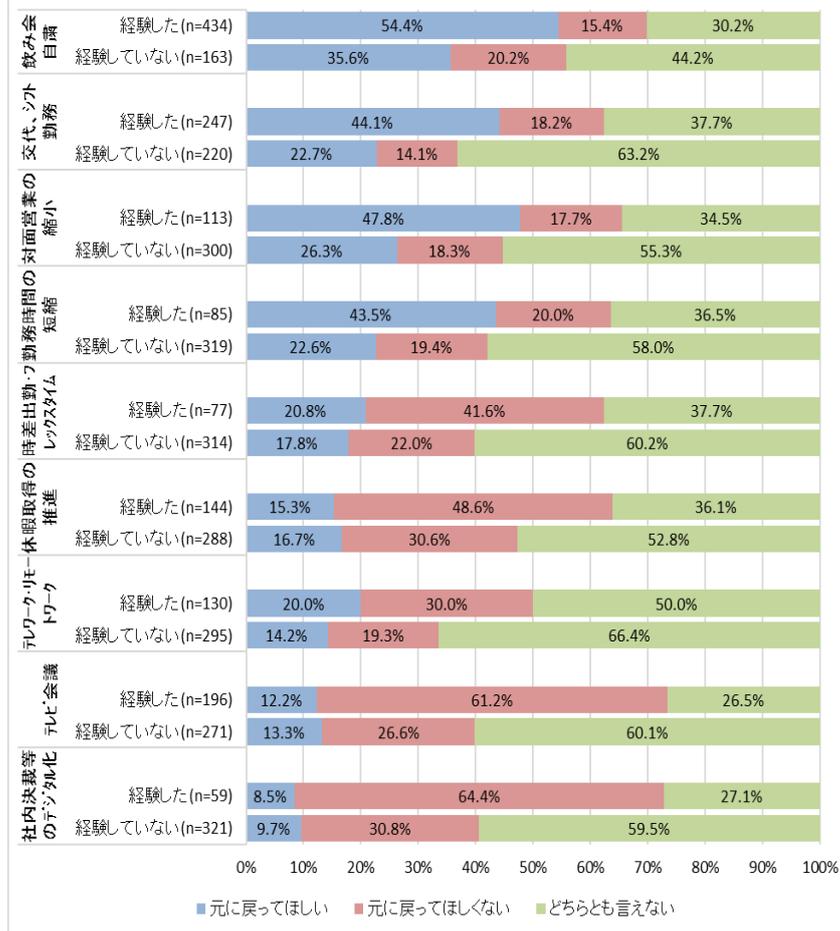
1位は「社内の親睦会や飲み会の自粛」で64.8%の人が経験したと回答した【図表12】。2位は「交代での勤務、シフト勤務」で36.5%、3位は「テレビ会議等の利用」で29.1%であった。一方、政府から出勤者7割減を目指して実施を要請された「テレワーク」の経験割合は、29歳以下の層で3割を超えたものの、全体では19.3%と低い割合であった。年齢が高いほどテレワークを行っていないという傾向が浮かび上がった。



さらに、コロナ禍において注目された働き方の変化について、コロナ禍より前の状態に戻ってほしいか否かを尋ねた。元に戻ってほしいと回答した割合が最も高かったのは「社内の親睦会や飲み会の自粛」(元に戻ってほしい：49.2%)であった【図表13】。一方、元に戻ってほしくないと回答した割合が最も高かったのは「テレビ会議等の利用」(元に戻ってほしくない：41.1%)であった。各項目についてそれぞれ、元に戻ってほしい・戻ってほしくないの回答割合を比較すると、「社内の親睦会や飲み会の自粛」、「交代での勤務、シフト勤務」、「対面営業の縮小」、「勤務時間の短縮」はいずれも、「元に戻ってほしい割合>元に戻ってほしくない割合」という結果であった。一方で、「テレビ会議等の利用」、「休暇取得の推進」、「社内の決裁や申請のデジタル化」、「時差出勤やフレックスタイム制」、「テレワーク・リモートワークの推進」はいずれも、「元に戻ってほしい割合<元に戻ってほしくない割合」という結果であった。

次に、元に戻ってほしいか否かをそれぞれの項目の経験の有無によって分析した。「交代での勤務、シフト勤務」、「対面営業の縮小」、「勤務時間の短縮」などについては経験者の4割超が「元に戻ってほしい」と感じた一方で、未経験者で元に戻ってほしいと回答したのは2割程度であった【図表14】。また、「テレビ会議等の利用」、「社内の決裁や申請のデジタル化」については経験者の6割超が「元に戻ってほしくない」と感じた一方で、未経験者では3割程度であった。このように、経験者と未経験者ではコロナ禍における働き方の変化

働き方等が元に戻ってほしいか否か(経験の有無) 【図表14】



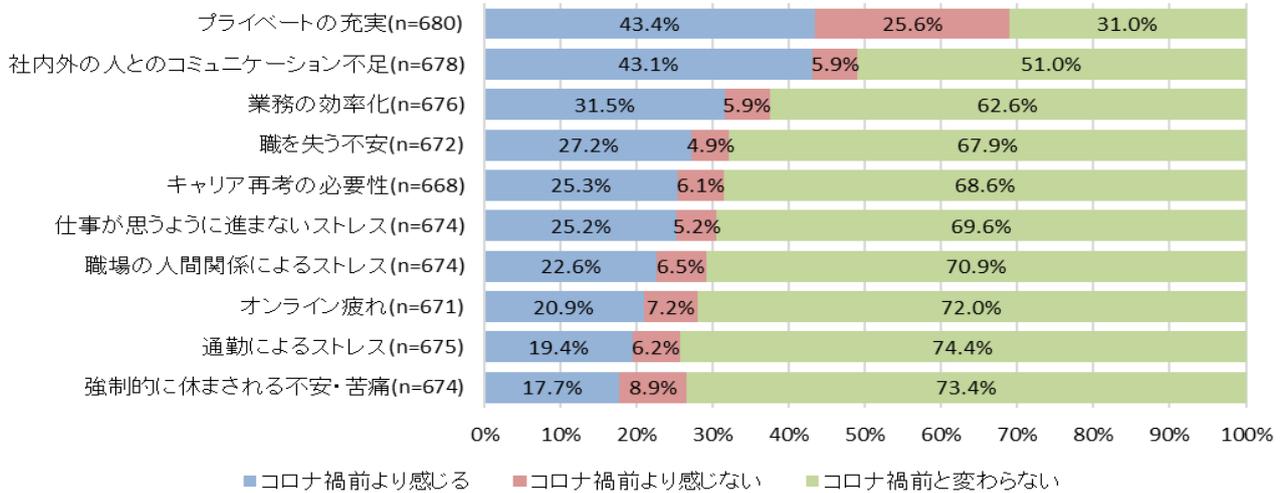
について、ニューノーマルとして定着してほしいか否かの感じ方に大きく差が出る結果となった。

なお、働き方の変化について全体を年齢階層別に俯瞰してみると、「元に戻ってほしくない」という回答割合は20歳代・30歳代の方が高く、「元に戻ってほしい」という回答割合は年代が上がるにつれて高くなる傾向にあった。若年層の方が非常時の大きな変化に順応しやすいようだ。

## 8. コロナ禍において仕事等で感じたこと

【図表 15】

コロナ禍における「感じ方」の変化



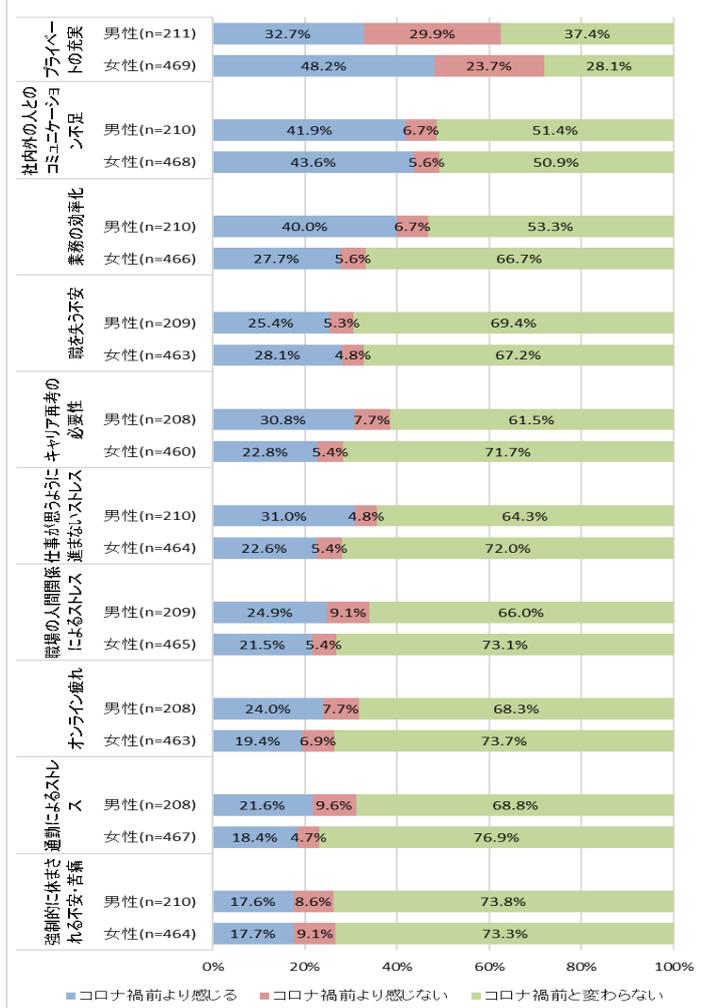
仕事に関連する事柄について、コロナ禍によって感じ方がどのように変化したかを調査した。各項目について、「コロナ禍前より感じる」、「コロナ禍前より感じない」、「コロナ禍前と変わらない」のいずれに該当するか尋ねた。

「コロナ禍前より感じる」と回答した割合が最も高かったのは「プライベートの充実」(43.4%)であった【図表 15】。

全体で見ると、コロナ禍におけるポジティブな変化として、プライベートの充実や業務の効率化を感じられたことが挙げられる。コロナ禍で長くなったプライベートの時間には、いわゆる「巣ごもり」が求められたため、普段できないことにチャレンジしたり新しい趣味を始めたりと、家の中での時間をより有意義に過ごそうと工夫したと考えられる。また、働き方が変化したことで以前よりも業務が効率化された職場があったとみられる。

一方でネガティブな側面もみられた。対面での接触が減ったことで仕事上のコミュニケーション不足を感じたり、ストレスが増加したりするケースがあったようだ。また、職を失う不

コロナ禍における「感じ方」(男女別) 【図表 16】

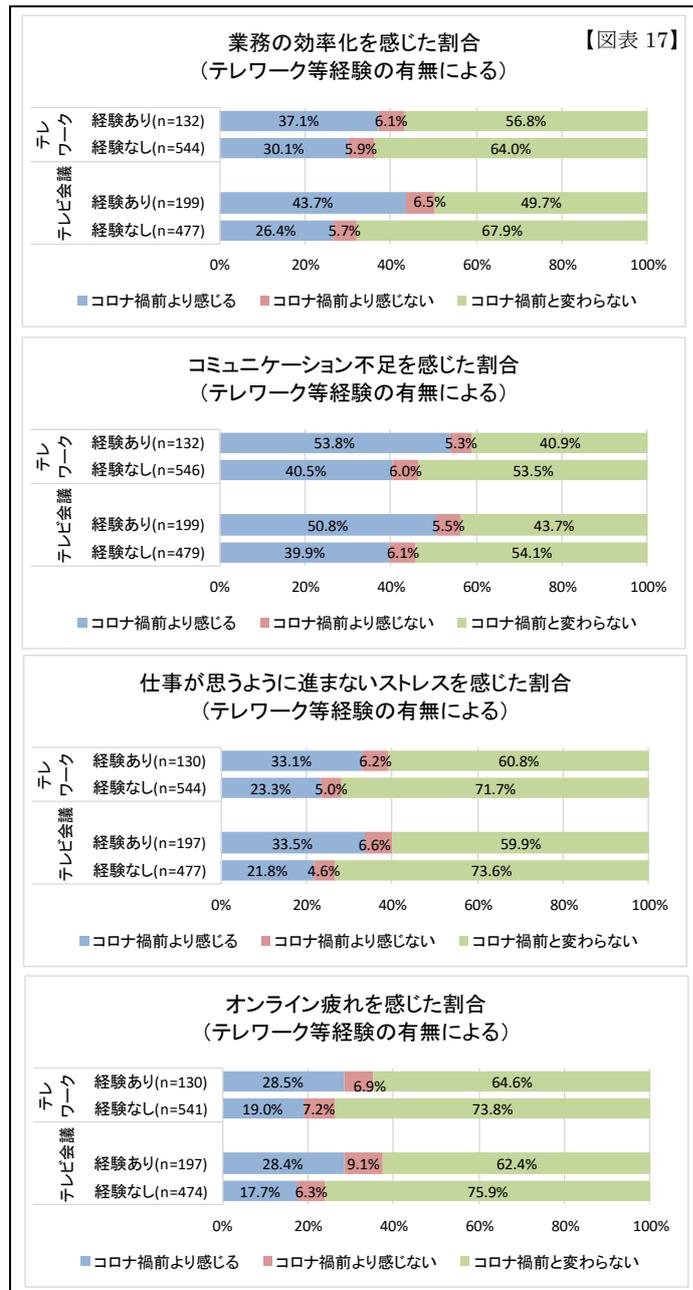


安を感じた割合が全体で27.2%あった。コロナ禍における雇用の問題は、全国的に非正規雇用労働者への影響が特に大きく、正社員として働く人は増加する一方で、非正規雇用労働者の人数はそれを上回る減少となっている。今回のアンケートでは、パート・アルバイトの31.4%が職を失う不安をコロナ禍前よりも強く感じているという結果であった。

全体で「コロナ禍前より感じない」と回答した割合が最も高かったのは「感じる」と同じ「プライベートの充実」(25.6%)であった。年齢階層別にみると、29歳以下の層でプライベートが充実していないと感じる割合が高く、その結果は4割を超えた。

男女別にみると、1位の「プライベートの充実」と回答した割合は男性が32.7%、女性が48.2%と女性の方が高く、選択肢のなかで最も男女差が大きかった【図表16】。その他の項目において「コロナ禍前より感じる」と回答した割合は、「社内外の人とのコミュニケーション不足」、「職を失う不安」、「強制的に休まされる不安・苦痛」では女性の方がわずかに高かったが、それ以外の項目については男性の方が高かった。

仕事に関連する事柄について、感じ方がどのように変化したか、テレワークやテレビ会議の経験の有無によって分析した。コロナ禍でテレワークやテレビ会議を経験した人は、経験していない人に比べて業務が効率化されたと感じる割合が高かった【図表17】。一方で、コミュニケーション不足や仕事が思うように進まないストレス、オンライン疲れを感じる割合も高かった。テレワークのひとつである在宅勤務は通勤時間がかからないなどのメリットがある一方で、普段くつろぎの場として過ごす自宅を仕事場として使用することから、



プライベートと仕事との境目が曖昧になり集中力が削がれたり、ずるずると仕事を続けてしまったりするデメリットも存在する。特に最初の緊急事態宣言下では保育施設や学校の休校も重なり、そのようなデメリットを感じた人は多かっただろう。コロナ禍において、オフィス以外で仕事をする環境が十分に整わないままオンラインでの働き方に移行し、ストレスを感じるケースもあったのではないだろうか。

## 9. 終わりに

コロナ禍以前から、日本国内では人口減少による労働力不足の懸念やワーク・ライフ・バランスの観点から、働き方改革について声高に叫ばれていた。その一方で、長時間労働やメンバーシップ型雇用に代表される従来の働き方は、長年培われてきた企業風土と相まって根強く残っていた。そこへ新型コロナウイルス感染症という予期せぬ外的要因が加わり、企業・労働者ともに新しい働き方への急速な対応を余儀なくされた。

今回の調査では、労働時間や残業時間などからみて、コロナ禍における労働の機会は増加した人よりも減少した人の方が多かった。一方で業務量は増えたと感じた人の割合の方が高かった。働き方の変化として、交代での勤務やシフト勤務、休暇取得の推進などを経験した人が一定程度いたことから、企業が感染拡大防止のために一日あたりの業務に従事する人数を減らしたことで、結果として一人当たりの業務量が増加した職場があったと考えられる。ただ、コロナ禍における業務量など仕事の量的な変化について何らかの変化があったと回答したのは2割～3割程度であり、特に変化を経験することなく働いていた人の方が多かったようだ。

コロナ禍において求められた働き方等の変化のなかでも「飲み会の自粛」は経験した人の割合が高かった。また、「元に戻ってほしい」と感じる人の割合も比較的高く、年代が上がるほど「元に戻ってほしい」と感じる割合は高くなっていた。

また、コロナ禍においてはテレワークの実施が推奨され、中小企業向けの助成金も設けられたが、実際に経験したと回答した割合は2割未満と低かった。今後も暫くはテレワークやリモートワークの実施が推奨されるだろうが、業種や職種によっ

ては実施が難しい場合もあり、ニューノーマルの主流となるには課題が多い。

コロナ禍における働き方の変化については、自分自身が経験してみても利便性や快適さを実感したことで定着を望む人がいる一方で、不便さを感じてコロナ禍前の状態に戻ることを望む人もいるようだ。また、変化を経験した人の割合が低い事柄もあり、広く浸透したものばかりではない。今後、ニューノーマルとして求められることは、コロナ禍前のやり方とコロナ禍により生じた新しい変化をうまく融合させていくことだろう。

(研究員 萩原 綾子)