

働く人の意識調査 (2022年2月期)

調査結果の概要

- 「職場愛着度」、「仕事内容満足度」とともに全体の平均は10点満点中5.6点。いずれも女性の方が高い。
- 現在の賃金に満足している割合は、男女別では男性よりも女性の方が高い。また、地域別では、岐阜県が24.6%、東京都が25.9%であるのに対して、愛知県は30.0%と相対的に賃金満足度が高い。
- 仕事とプライベートの優先順位は「家庭優先」が最も高く40.1%。
- 副業を認めている企業は6割近くあり、副業に興味がある人の割合も5割を超えているが、実際に副業をしている人は約1割にとどまっている。
- コロナ禍の社内コミュニケーションで「孤独感・孤立感」を感じるようになった割合は、男性で20.1%、女性で14.4%。また、「業務と関係のない雑談」をしにくくなった人では、3割超が「孤独感・孤立感」を感じるようになっている。
- コロナ前と比べて最も利用頻度が上昇したのは「web会議システム」。
- コロナ禍が収束した後の社内イベントへの参加意欲が高いのは管理職。

調査要領

1. 調査方法 インターネットによるアンケート調査
2. 調査内容 企業等で働く人の考え方や感じ方、環境変化等
3. 調査期間 2022年2月7日～9日
4. 回答状況 有効回答者数1,260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・地域別

(人、%)

	岐阜県				愛知県				東京都				合計			
	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比	男性	女性	計	構成比
29歳以下	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	126	126	252	20.0
30歳代	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	126	126	252	20.0
40歳代	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	126	126	252	20.0
50歳代	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	126	126	252	20.0
60歳以上	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	42	42	84	6.7	126	126	252	20.0
合計	210	210	420	33.3	210	210	420	33.3	210	210	420	33.3	630	630	1,260	100.0

職業別

(人、%)

	男性	構成比	女性	構成比	計	構成比
公務員	51	4.0	17	1.3	68	5.4
会社員	521	41.3	298	23.7	819	65.0
パート・アルバイト	58	4.6	315	25.0	373	29.6
合計	630	50.0	630	50.0	1,260	100.0

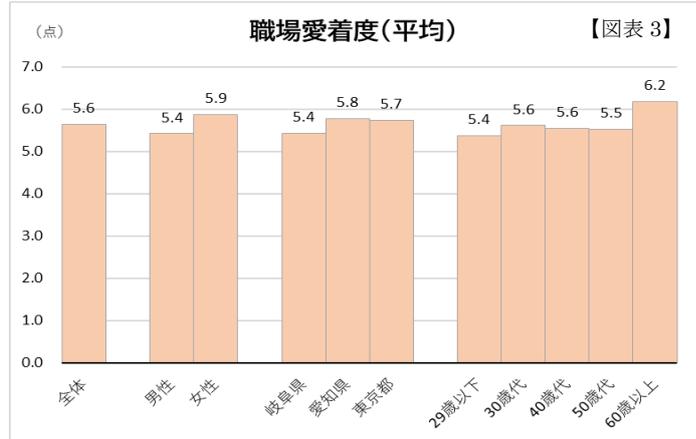
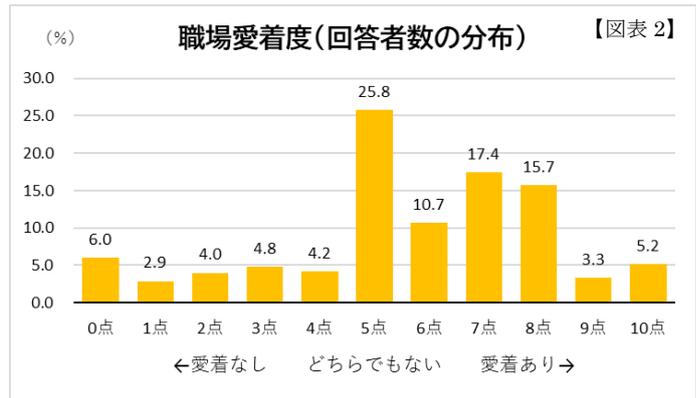
(注) 端数を四捨五入しているため、内訳の合計等が合致しない場合がある。

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）」と回答した人の割合が25.8%で最も高かった【図表2】。次いで「7点」が17.4%、「8点」が15.7%と続いた。「0点～4点（愛着なし）」と回答した人の割合は21.9%、「6点～10点（愛着あり）」は52.3%と、半数を超える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5.6点であった【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、6.2点であった。また、男性の平均は5.4点、女性の平均は5.9点で、女性の方が高かった。

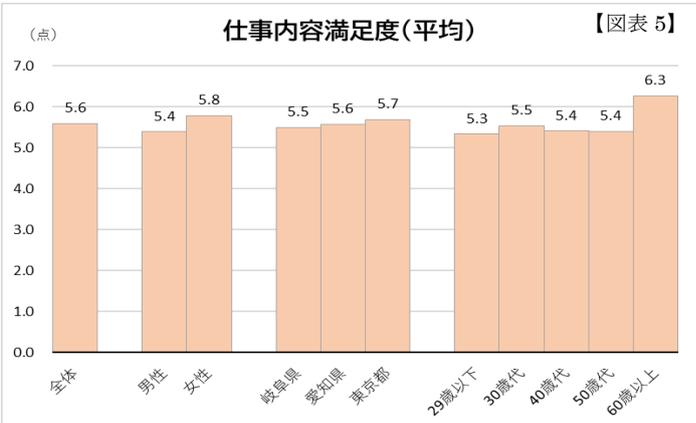
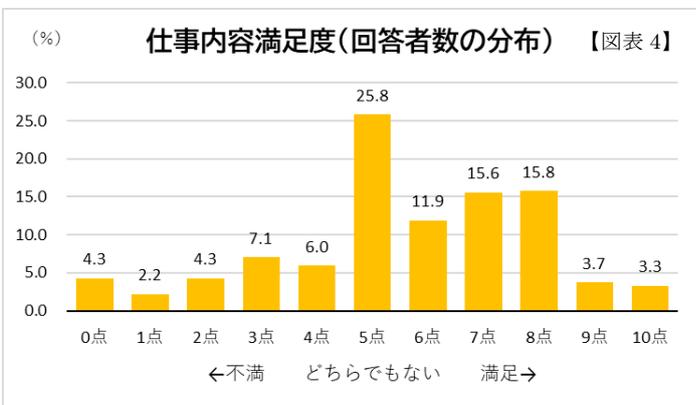


2. 仕事内容満足度

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。

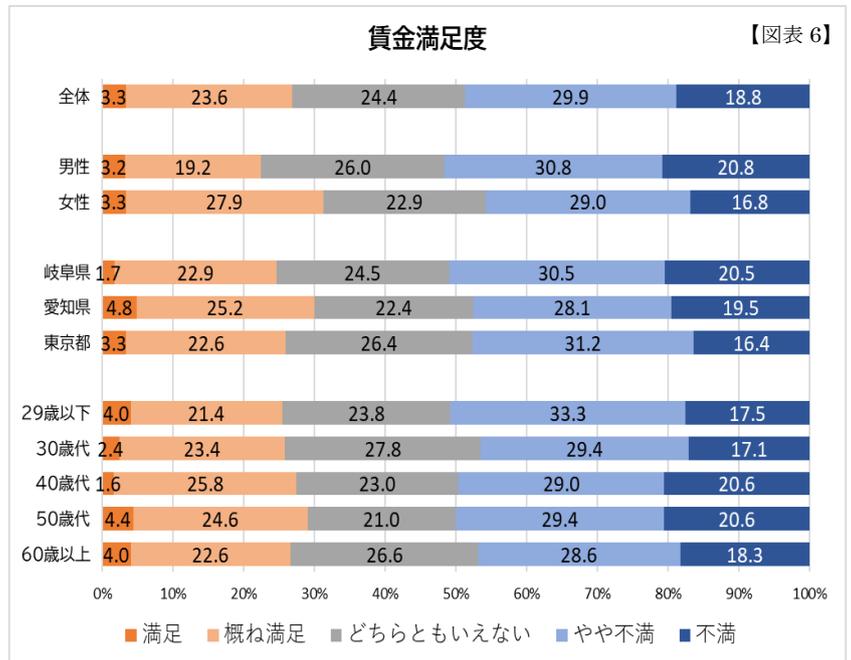
回答の分布は、「5点（どちらでもない）」と回答した人が25.8%で最も高かった【図表4】。次いで「8点」が15.8%、「7点」が15.6%と続いた。「0点～4点（不満）」と回答した人の割合は23.9%、「6点～10点（満足）」は50.3%と、約半数の人が仕事内容に満足していた。

仕事内容満足度の平均は5.6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、6.3点であった。また、男性の平均は5.4点、女性の平均は5.8点で、職場愛着度と同様に女性の方が高かった。



3. 賃金満足度

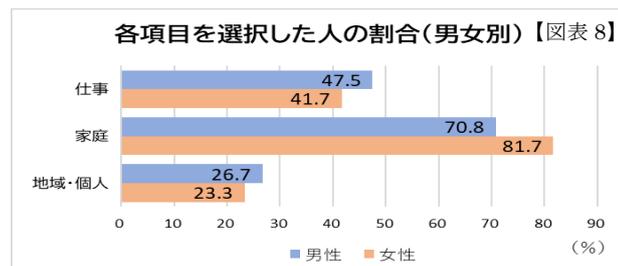
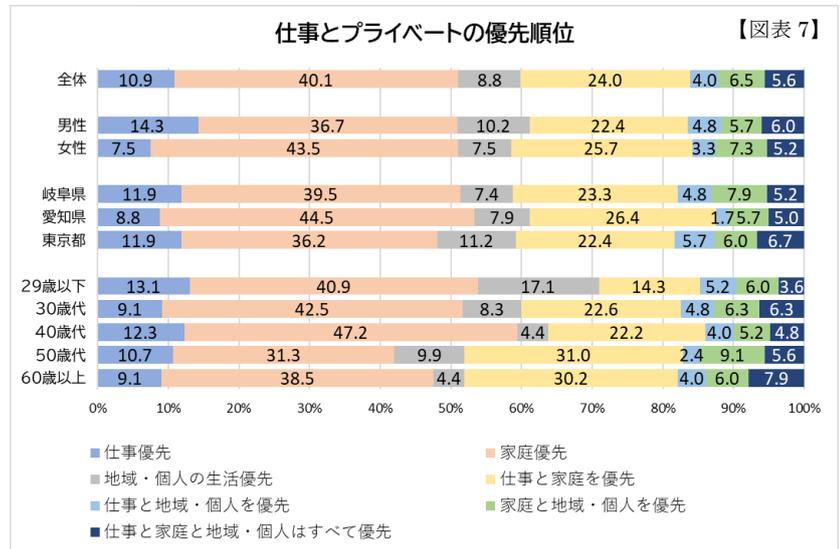
現在の自身の賃金について、満足しているかどうか尋ねた。全体では、満足と回答した割合（「満足」+「概ね満足」、以下同様）は26.9%、不満と回答した割合（「不満」+「やや不満」、以下同様）は48.7%であり、半数近くの人が賃金に不満を感じているという結果であった【図表6】。男性は満足が22.4%に対して不満が51.6%、女性は満足が31.2%に対して不満が45.8%と、男性よりも女性の方が満足度が高かった。また、地域別にみると、愛知県では満足と回答した割合が30.0%と他の地域に比べて高かった。いずれの地域、年齢階層でも満足と回答した割合よりも不満と回答した割合の方が高かった。



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）のそれぞれの優先順位について尋ねた。全体で見ると、最も高かったのは「家庭優先」で40.1%、次いで「仕事と家庭を優先」で24.0%であった【図表7】。いずれの性別、年齢階層においても「家庭優先」の割合が最も高かった。「仕事優先」と回答した割合は男性で14.3%、女性で7.5%であった。

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は、男性で47.5%、女性で41.7%と男性の方が高く、家庭を優先する割合は、男性で70.8%、女性で81.7%と女性の方が高かった【図表8】。

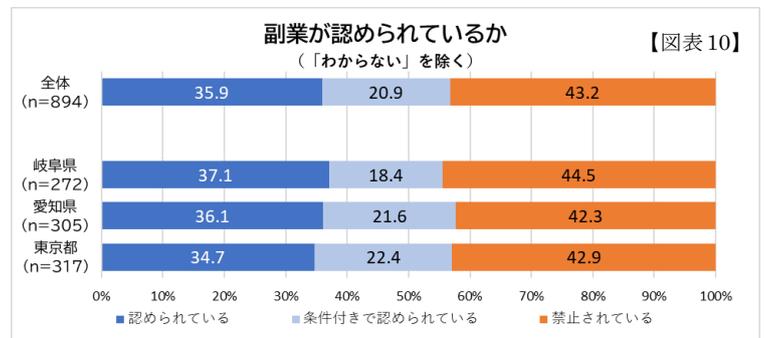
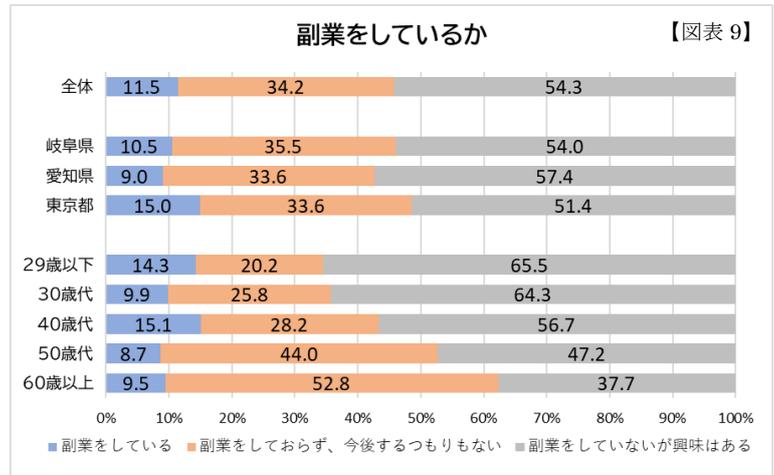


※1 「仕事」＝「仕事優先」＋「仕事と家庭を優先」＋「仕事と地域・個人を優先」＋「すべて優先」といったように計算。

5. 副業

副業について、現在「副業をしている」と回答した割合は全体で11.5%であった【図表9】。地域別に見ると、東京都では15.0%が「副業をしている」と回答しており、これは岐阜県、愛知県それぞれの約1.5倍にあたる。「副業をしていないが興味はある」と回答した割合は全体で54.3%であり、年齢階層別にみると、若い年代ほど副業に興味がある人の割合が高かった。

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、全体で43.2%が「禁止されている」と回答した【図表10】。副業が認められている割合や禁止されている割合に地域差はみられなかった。

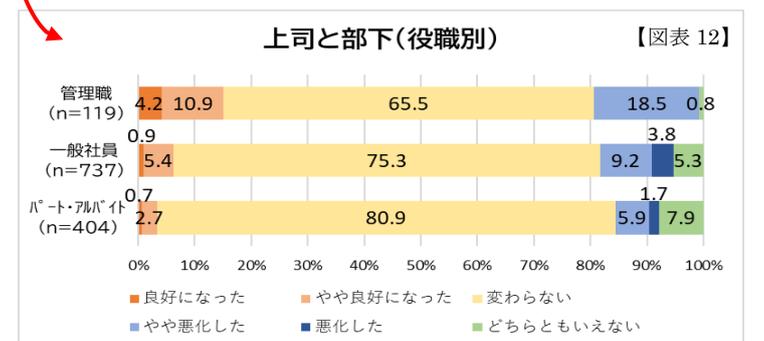
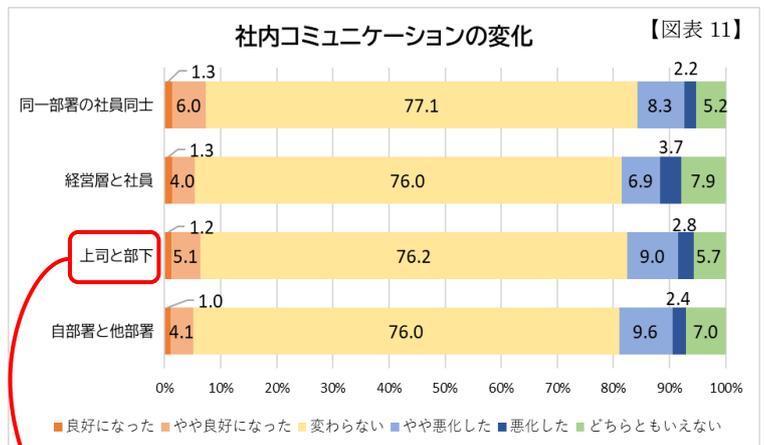


6. コロナ禍における社内コミュニケーションの変化

● 社内の異なる立場におけるコミュニケーションの変化

社内の異なる立場の間で、コロナ前後でコミュニケーションがどのように変化したと感ずるか尋ねた。いずれの関係においても「変わらない」と回答した割合が最も高く、7割を超えた【図表11】。また、良くなったと感じる割合(「良くなった」+「やや良くなった」、以下同様)よりも、悪くなったと感じる割合(「悪化した」+「やや悪化した」、以下同様)の方が高かった。

本稿にグラフは掲載していないが、【図表11】に挙げた四つの関係について、役職別※2に分析したところ、良くなったにせよ悪くなったにせよ、コミュニケーションに何らかの変化を感じた割合は、すべての関係において一般社員およ



※2 「管理職」：自身の役職を「部長以上」、「課長」、「次長」のいずれかと回答した人の合計。
「一般社員」：自身の役職を「係長」、「主任」、「一般社員」のいずれかと回答した人の合計。

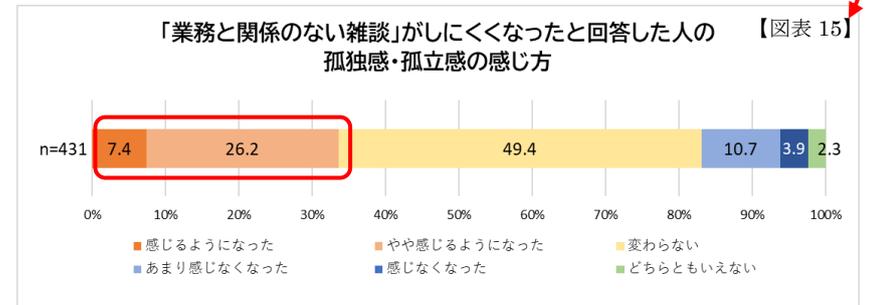
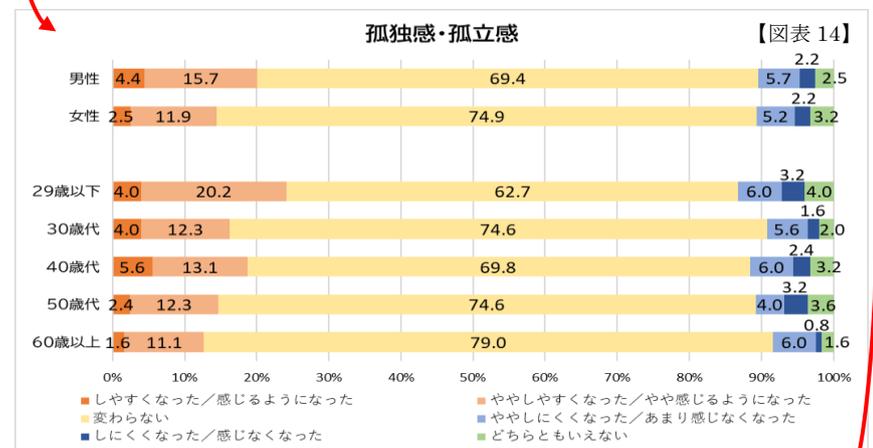
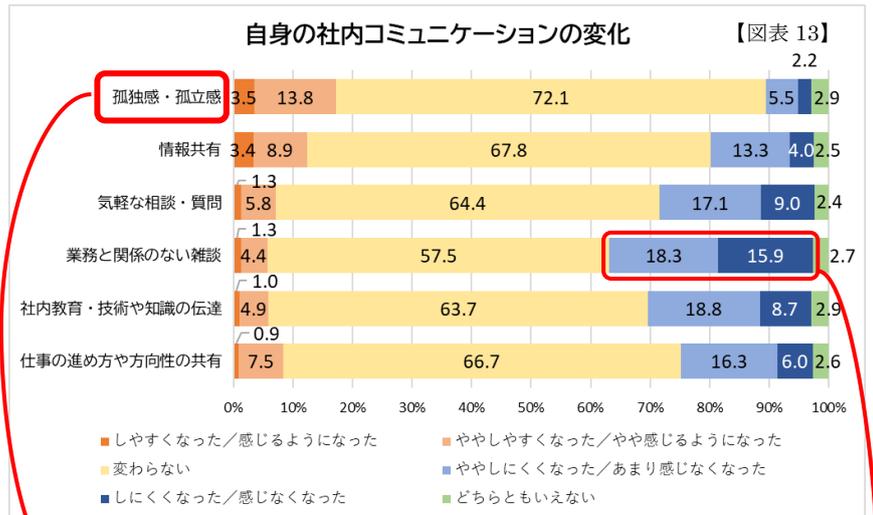
びパート・アルバイトよりも管理職の方が高かった。一例として上司と部下の関係をみると、良くなったと感じる割合は管理職が15.1%であったのに対して一般社員が6.3%、パート・アルバイトが

3.4%であり、悪くなったと感じる割合は管理職が18.5%であったのに対して一般社員が13.0%、パート・アルバイトが7.6%であった【図表12】。

●自身の社内コミュニケーションの変化

社内コミュニケーションについて、コロナ前後で自身の感じ方が変化したかどうか尋ねた。「孤独感・孤立感」を感じるようになった割合（「感じるようになった」+「やや感じるようになった」、以下同様）は、全体で17.3%であった【図表13】。男女別にみると、男性で20.1%、女性で14.4%と男性の方が高かった【図表14】。また、若い世代の方が「孤独感・孤立感」を感じるようになったと回答した割合が高い傾向にあった。

「業務と関係のない雑談」がしにくくなったと回答した割合（「しにくくなった」+「ややしにくくなった」、以下同様）は全体で34.2%あり、このうちの33.6%が「孤独感・孤立感」を感じるようになったと回答した【図表15】。

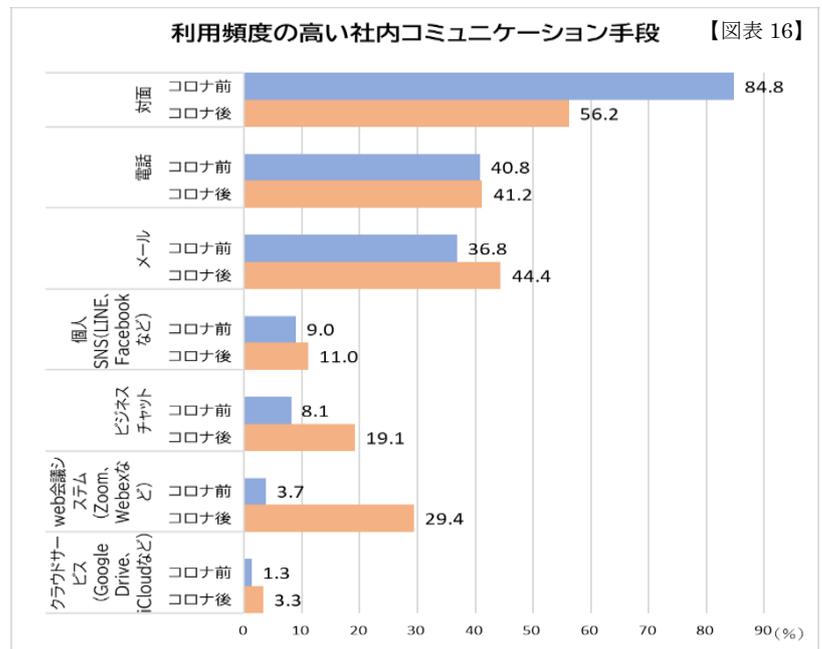


7. 社内コミュニケーションの手段

コロナ前とコロナ後において、社内コミュニケーションで利用する頻度が高い（高かった）手段を尋ねた（複数選択）。

コロナ前後とも、「対面」の割合が最も高かったが、コロナ前は84.8%であったのに対して、コロナ後は56.2%と大幅に低下した【図表16】。

一方、コロナ後の上昇幅が最も大きかったのは「web会議システム」で、コロナ前と比較して25.7ポイント上昇した。その他、「ビジネスチャット」や「メール」なども利用頻度が高まった。

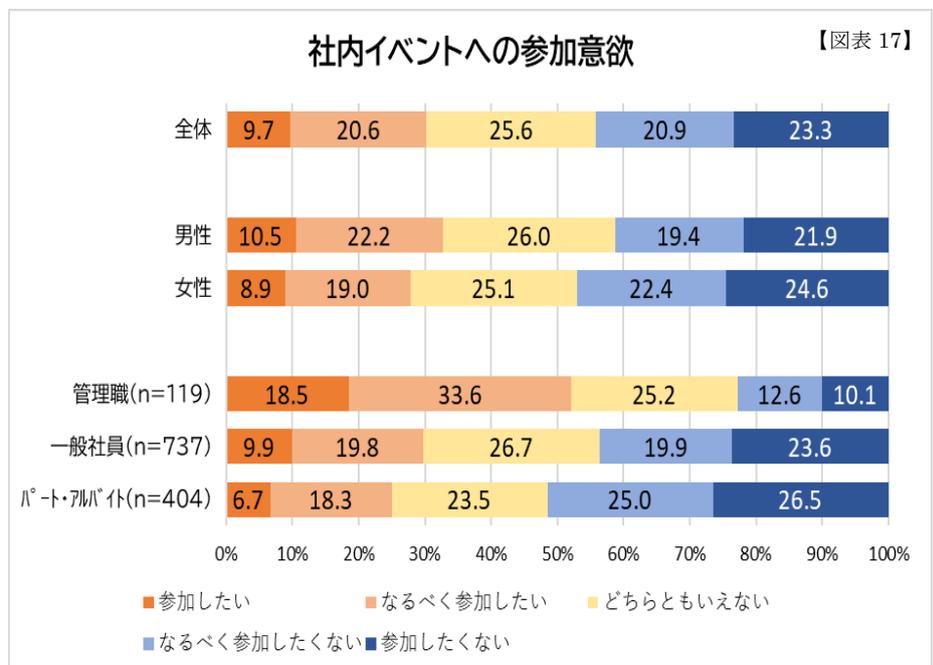


8. 社内イベントへの参加意欲

コロナ禍が収束した後を想定し、飲み会など社内のイベントを気兼ねなく行えるようになった場合の参加意欲を尋ねた。

全体で、参加したいと回答した割合（「参加したい」+「なるべく参加したい」、以下同様）は30.3%、参加したくないと回答した割合（「参加したくない」+「なるべく参加したくない」、以下同様）は44.2%であった【図表17】。

役職別にみると、管理職では参加したいと回答した割合が52.1%と半数を超えたが、一般社員では29.7%、パート・アルバイトでは25.0%であり、参加意欲に差がみられた。



9. 終わりに

コロナ禍では、対面のコミュニケーションが減少した一方で、web 会議システムやビジネスチャットなどのコミュニケーションツールが注目を集めた。コロナ禍を機に、新たなコミュニケーションツールを導入した企業も多いのではないだろうか。

コロナ禍において社内コミュニケーションが変化した影響は様々で、「本当に必要なことだけを選んでやり取りするのでコミュニケーションの質が上がった」「社内チャットが活発になり以前より相談しやすい」など、良い影響があったという意見がある一方で、「会話がなく寂しい」「よそよそしくなった」「気軽な雑談がなくなって社内の一体感がなくなった」などのネガティブな意見もあった。今回の調査で、「業務と関係のない雑談」がしにくくなったと回答した割合が高かった。雑談やちょっとした立ち話などは一見無駄にも思えるが、相手の意外な面を知ることでお互いの理解が深まり、チームワークが高まるケースもある。雑談が減れば効率的に仕事が進められるようにも思えるが、職場のチームワークという点からは良い影響ばかりではないのかも知れない。

また、29 歳以下の若い世代では「孤独感・孤立感」を感じる割合が 2 割を超えていた。上司や同

僚と対面で接する機会が減ったことで、勤続年数の浅い若者は、連帯感や帰属意識を感じにくくなったのではないだろうか。会社などへの帰属意識の低下は、パフォーマンスの低下や離職などにつながる可能性がある。このようなことを防ぐために、メンターを配する、ミーティングの機会を多く持つなど何らかの対策が必要だろう。

飲み会など社内のイベントが自粛されていることについては、「同僚のプライベートが見えにくくなり寂しい」「飲み会が減り、新しく関わる人の人柄が分からない」など惜しむ意見がある一方で、「飲み会が苦手なのでなくなって嬉しい」「業務時間外の付き合いがなくなって家庭の時間が増えた」など歓迎する意見もきかれた。

対面のコミュニケーションでは非言語情報の占める割合が高く、表情や視線、間の取り方などで感情の機微が伝わりやすいが、非対面のコミュニケーションではそのようなニュアンスが伝わりにくく、誤解を招くおそれもある。非対面のコミュニケーションが増えた今、対面の時以上に相手を思いやるやり取りを心がけ、より良い関係を築いていきたい。

(研究員 萩原 綾子)