株式会社三十三総研

『働き方の意識調査』の実施について

㈱三十三総研では、三重県内在住の 20 代~60 代の働く個人を対象とした『働き方の意識調査』 を実施し、このほど調査結果を取りまとめました。

内容は、現在の働き方の満足度や重視する点、政府が構造的賃上げのために後押しする「リスキリング」や、「ジョブ型雇用」(※次頁参照)に関する点について、調査を実施しました。

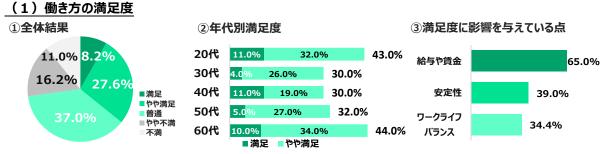
記

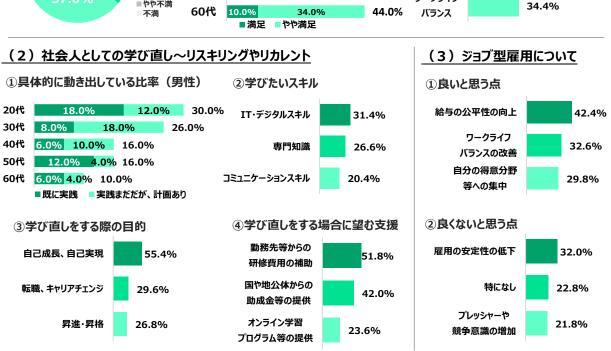
1. 調査の目的と概要

今回は、政府が2023年6月16日に閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画改訂版」の目玉である労働市場改革を見据えつつ、働き方に関する意識調査を実施した。 政府が示した労働市場改革は、構造的賃上げに向けて、リスキリングによる能力向上支援、成長市場への労働移動の円滑化、職務給の導入(ジョブ型雇用)を三位一体で進めるものであり、今回の意識調査では、「三位一体の労働市場改革の指針」も考慮している。

具体的には、働き方に関する満足度や、満足度に影響を与えている点、リスキリングやリカレントの必要性や、学びたいスキル、求める支援、ジョブ型雇用の良いと思う点、良くないと思う点を、三重県内在住の20代~60代の働く個人500人(男性250人、女性250人)に調査を行った。

2. 全体サマリー





※ジョブ型雇用

ジョブ型雇用とは、従来のメンバーシップ型雇用(年功序列型で、労働者に職務を割り当てる雇用形態)と違い、特定の職務に対する能力や経験を重視する雇用形態です。職務が明確に定義され、その職務を遂行するための能力やスキルが求められます。賃金は職務によって決まり、勤務地も職務に応じて限定されます。

これにより、年功序列型の評価から脱却し、公平性や透明性を高めるとともに、自己のスキルに基づいたキャリアプランを立てやすくなります。一方、一部の労働者がスキルアップに困難を感じ、キャリアチェンジが難しくなる可能性も指摘されています。

※従来の A:メンバーシップ型雇用とB:ジョブ型雇用の違い

(考え方) A:労働者に職務を割り当てる B:職務に労働者を割り当てる

(職務) A:ローテーション B:明確に限定

(賃金) A:能力や年功型賃金 B:職務によって決まる

(勤務地) A:明確に限定せず B:明確に限定

3. 設問ごとのサマリー

- ◆ Q1. 現在の働き方に関する満足度は、「満足」「やや満足」が計 35.8%、「普通」が 37.0%、「やや不満」「不満」が計 27.2%と、それぞれ3~4割に分布。【P4】
- ◆ Q2. 働き方の満足度に影響を与えている点は、「給与や賃金」が 65.0%と最も高い。特に 40 代、50 代は7割以上が同回答を選択。また若い世代は「成長と進歩」といった個人の変 化重視する反面、年齢が高まるにつれ「チームワークと関係性」を重視する傾向。【P5】
- ◆ Q3. リスキリングやリカレントの必要性は、全体の約4割で必要性があると回答。既に実践しているのは、20 代男性(18.0%)や50 代男性(12.0%)が多い。【P6】
- ◆ Q4. リスキリングやリカレントで学びたいスキルは、「IT・デジタルスキル」が 31.4%と唯一3 割を超えた。男女別で重視するスキルに差がみられ、特に「コミュニケーションスキル」は、ほかのスキルに比べ男女間で 10 ポイント以上差がついた。【P7】
- ◆ Q5. リスキリングやリカレントを行う場合の目的は、「自己成長、自己実現」が 55.4%で最も高い。政府が三位一体の労働市場改革で後押しする「転職、キャリアチェンジ」は 29.6%。 なお、20代では「昇進・昇格」の回答割合は 43.0%となり、他の世代より高くなった。【P8】
- ◆ Q6. リスキリングやリカレントを取り組む場合に望む支援は、「勤務先等からの研修費用の補助」が 51.8%と最も高く、次いで「国や地方公共団体からの助成金等の提供」(42.0%)となるなど、資金面のサポートに、それぞれ4割以上の回答が集まった。【P9】
- ◆ Q7.「ジョブ型雇用」について、良いと思う点は、「給与の公平性の向上」(42.4%)が最も高く、次いで「ワークライフバランスの改善」(32.6%)、「自分の得意な分野や興味のある仕事への集中」(29.8%)となった。男女別の特徴として、上位3項目の回答割合は女性が高く、「良い点はない」の回答割合は、男性が高いことから、ジョブ型雇用は男性より女性の方が相対的に受け入れやすい制度である可能性がみられた。【P10】
- ◆ Q8.「ジョブ型雇用」について、良くないと思う点は、年功序列や終身雇用を約束しないジョブ型雇用の要素を背景に上位3項目は「雇用の安定性の低下」(32.0%)、「特になし」(22.8%)、「プレッシャーや競争意識の増加」(21.8%)となった。なおジョブ型雇用を実質的に許容している選択肢「特になし」は、30代の回答割合が高かった。【P11】

[為参考 調査対象者の内訳]

- ・調査対象 三重県内在住 20~60 代の働いている個人 500 人(男性 250 人、女性 250 人)
- ・調査方法 インターネットによる調査

(調査会社の登録モニター)

- ·調査時期 2023 年6月2日~6月7日
- ·回答状况 有効回答 500 名

「同答者の内訳]	()	

			(/ */
年齢	男性	女性	計
20代	50	50	100
30代	50	50	100
40代	50	50	100
50代	50	50	100
60代	50	50	100
計	250	250	500

[回答者の職業分類]	(人)		
職業	総計	比率	
会社勤務(一般社員)	205	41.0%	
パート・アルバイト	124	24.8%	
公務員·教職員·非営利団体職員	45	9.0%	
派遣社員·契約社員	42	8.4%	
会社勤務(管理職)	25	5.0%	
自営業(商工サービス)	22	4.4%	
その他の職業	16	3.2%	
専門職(医師等の医療関連)	14	2.8%	
会社経営(経営者・役員)	6	1.2%	
専門職(弁護士・税理士等の法務経営)	1	0.2%	

4. 調査結果(詳細)

≪Q1. 現在の働き方に関する満足度として、あてはまるものはどれですか。≫

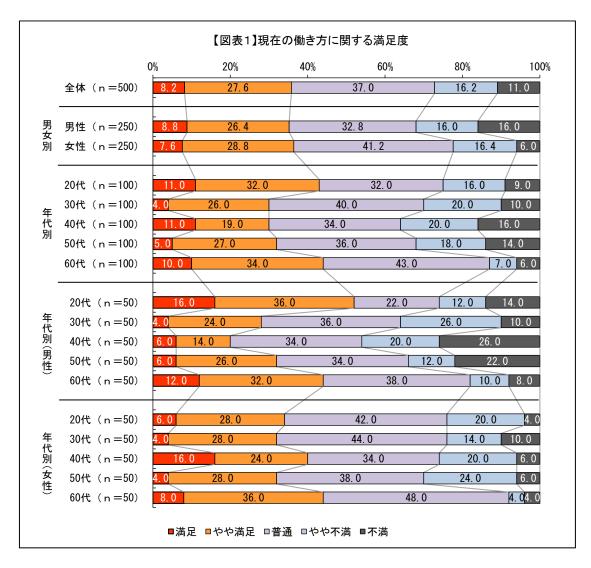
現在の働き方に関する満足度は、「満足」「やや満足」を合わせた回答が 35.8%、「普通」が 37.0%、「やや不満」「不満」を合わせた回答が 27.2%と、それぞれ $3 \sim 4$ 割に分布した。

男女別でも全体と概ね同様の結果がみられたが、男性の「不満」割合が女性より高く、「普通」割合は女性より低い結果となった。

年代別および男女別に傾向をみると、特に男性において、「満足」と「やや満足」を合わせた割合が 20 代と 60 代でそれぞれ 4 割以上となった反面、30 代、40 代、50 代では 2 \sim 3 割となった。

特に、40代男性は、「満足」「やや満足」を合わせた回答が20.0%に留まる一方、「やや不満」「不満」を合わせた回答が46.0%となり、特に「不満」と回答した割合は26.0%と働き方に関して最も不満が強い結果となった。

なお、女性は年代による大きな差異はなく、60代女性では「やや不満」「不満」を合わせた回答は8.0%に留まった。【図表1】



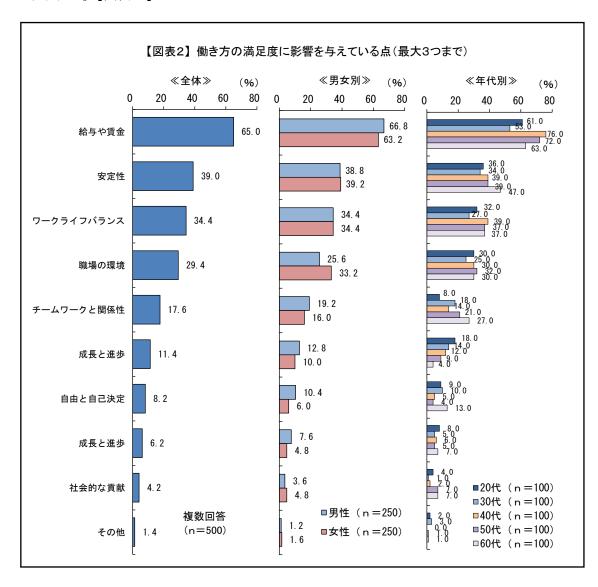
≪Q2. 働き方の満足度に影響を与えているのは、どの様な点ですか。特に重視するものを最大3つまで選択して下さい。≫

働き方の満足度に影響を与えている点は、「給与や賃金」の回答割合が 65.0% と最も高く、唯一 5割を超える回答となった。次いで「安定性」が 39.0% となり、男女別、年代別についても、同様の傾向がみられた。

年代別に、以下の2点が特徴的な傾向となった。

1点目は、どの年代も5割以上が「給与や賃金」を働き方の満足度に影響を与えると回答し、特に40代と50代は7割以上が同回答を選択した。同世代では特に会社勤務の方の給与水準が高くなる時期である一方、こどもの教育費が特に必要とされる時期に該当する人が多いことから、「給与や賃金」が働き方の満足度に特に影響する世代といえる。

2点目は、「チームワークと関係性」と「成長と進歩」に対する年代別の結果が、逆の傾向にあるような特徴がみられた点である。特に働き方の満足度に、「チームワークと関係性」といった他人との関係性を感じる傾向は年代が高いほど現れやすく、「成長と進歩」といったように個人の変化が働き方の満足度に影響を与えるのは、若い年代ほど強いという傾向がみられた。【図表2】



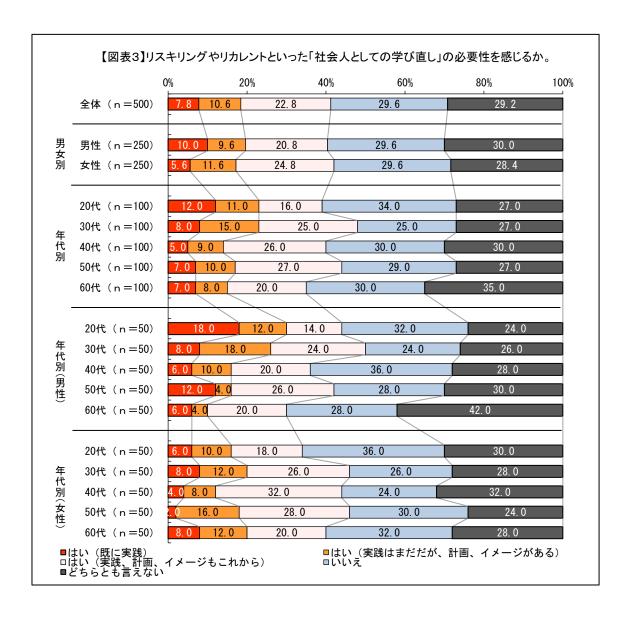
≪Q3. リスキリングやリカレントといった「社会人としての学び直し」の必要性を感じていますか?≫

※リスキリングは企業主導で仕事に必要な新たなスキルや知識の習得を行うこと、リカレントは個人主体で自分自身のスキルを維持・向上させるために自主的に学習を続けることを指しています

リスキリングやリカレントといった社会人としての学び直しは、全体の約4割が必要性を感じると回答し、「いいえ」、「どちらともいえない」が約3割ずつとなった。男女別でもほぼ同様の傾向がみられた。

年代別および男女別の特徴をみると、「はい (既に実践)」と回答したのは 20 代男性が 18.0%と最も多くなった。また「はい (既に実践)」と「はい (実践はまだだが、計画、イメージがある)」を合わせた比率が 20%を超えたのは、20 代男性 (30.0%) と、30 代 男性 (26.0%)、30 代女性 (20.0%)、60 代女性 (20.0%) となった。

リスキリングやリカレントといった「社会人としての学び直し」という観点において、 検討だけでなく実際行動に移しているのは、男性の若い年代ほど強くなる傾向がみられ た。【図表3】

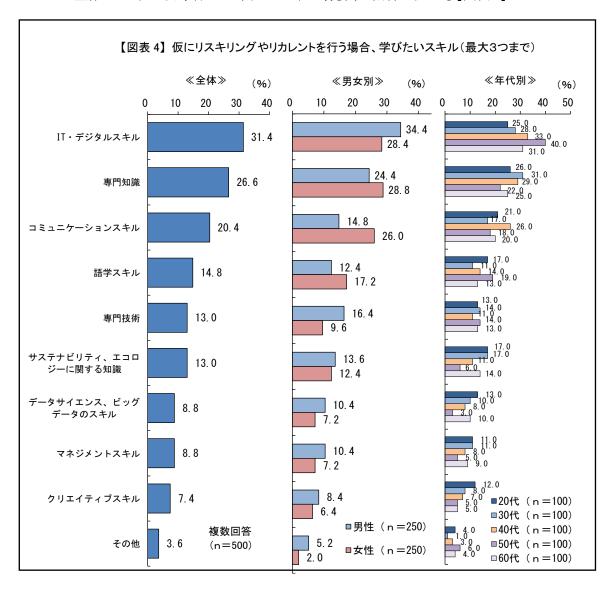


《Q4. 仮にリスキリングやリカレントを行う場合、どのような分野のスキルを学びたいですか、すでに学んでいますか?(最大3つまで)≫

リスキリングやリカレントを取り組む場合の、学びたいスキルは、「IT・デジタルスキル」との回答割合が31.4%と最も高く、唯一3割を超えた。続いて、2割を超えたのは、法律、会計、金融、医療、科学などの「専門知識」(26.6%)と、対人関係、プレゼンテーション、交渉術などの「コミュニケーションスキル」(20.4%)となった。

男女別では、男女で重視するスキルに差がみられ、男性の1位は、全体と同じく「IT・デジタルスキル」であったが、女性の1位は専門知識となり、また「コミュニケーションスキル」は、男女間で10ポイント以上の差がついた。

年代別の特徴としては、「IT・デジタルスキル」は、年代が高いほど重視される傾向が見られた。また、いわゆる高度人材として今後活躍や報酬も期待される「データサイエンス、ビッグデータのスキル(統計解析、機械学習、データビジュアライゼーションなど)」を学びたい分野と選択したのは全体の8.8%となり、特に20代で13.0%と最も高い割合となった。【図表4】

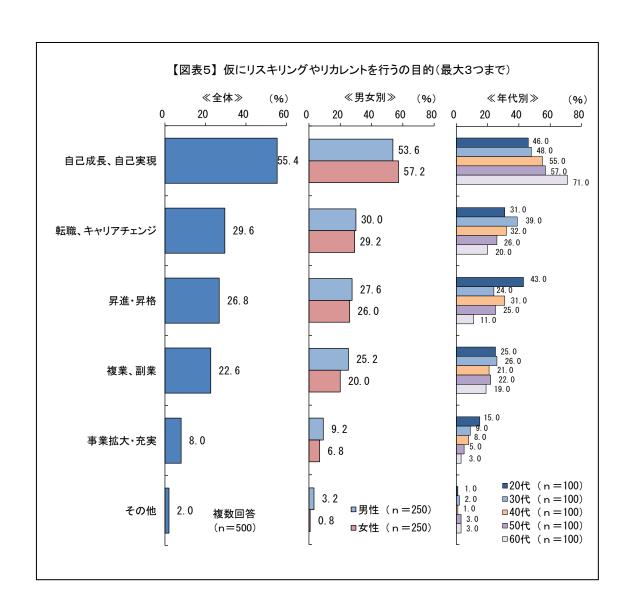


≪Q5. 仮にリスキリングやリカレントを行う場合、どのような目的で行いますか、どのような目的が近いと感じますか?(最大3つまで)≫

リスキリングやリカレントを取り組む場合の目的は、「自己成長、自己実現」が 55.4% と最も回答割合が高く、次いで「転職、キャリアチェンジ」以下は、回答割合が 3 割未満となった。

また男女別に大きな差はみられなかった。

年代別では、「自己成長、自己実現」が、年代が高くなるほど重視される傾向が見られた。20代については、同じく「自己成長、自己実現」が最も回答割合が高かったが、次ぐ「昇進・昇格」は43.0%と他の世代より高い回答割合となった。また「転職、キャリアチェンジ」という選択肢は、一般的にも20~30代が意識しやすい世代となるが、今回のアンケートでも30代が39.0%と一番意識している結果となった。【図表5】

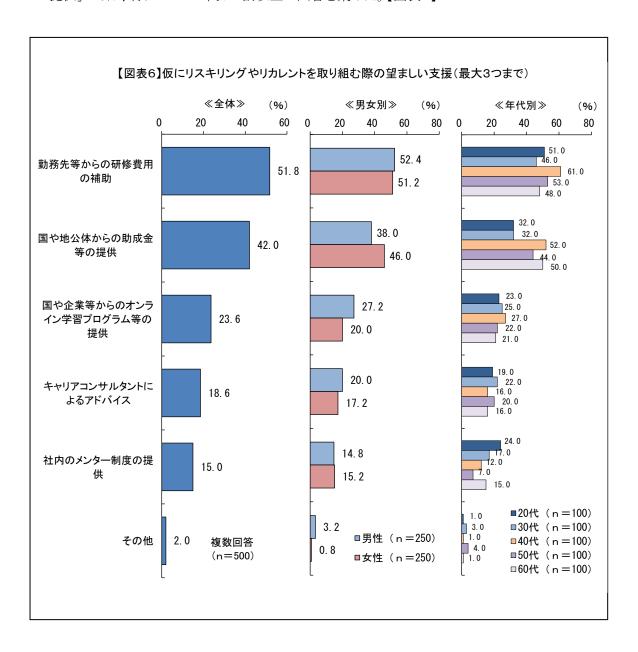


≪Q6. 仮にリスキリングやリカレントを取り組む際、どのような支援があると望ましいですか?(最大3つまで)≫

リスキリングやリカレントを取り組む場合に望む支援では、「勤務先等からの研修費用の補助」が51.8%と最も回答割合が高く、次いで「国や地方公共団体からの助成金等の提供」(42.0%)となった。選択肢の中でも資金面のサポートを意味する選択肢に、それぞれ4割以上の回答が集まった。

男女別では大きな差はなく、全体とほぼ同じ傾向がみられた。

年代別にみると、1位の「勤務先等からの研修費用の補助」では、どの世代も4割以上賛同する中で、特に40代が6割(61.0%)の回答を集めた。また2位の「国や地方公共団体からの助成金等の提供」では、特に40~60代が4割以上の回答を集めた。【図表6】



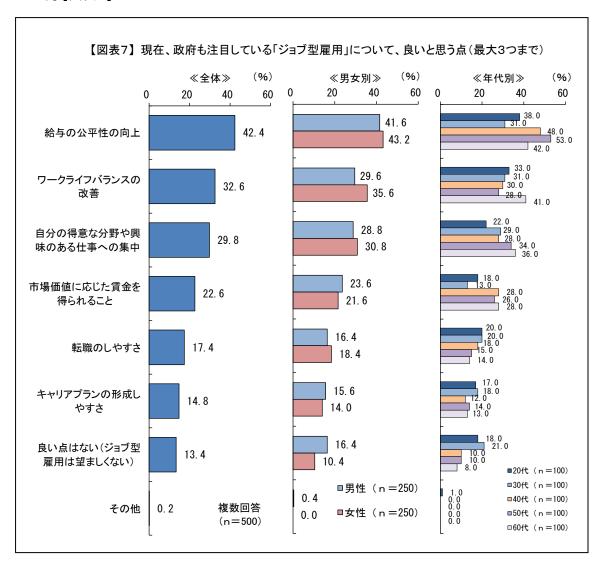
≪Q7. 現在、政府も注目している「ジョブ型雇用」について、良いと思う点があるとすれば何ですか?(最大3つまで)≫

「ジョブ型雇用」の良いと思う点は、「給与の公平性の向上」(42.4%)が最も回答割合が高く、次いで「ワークライフバランスの改善」(32.6%)、「自分の得意な分野や興味のある仕事への集中」(29.8%)となった。「良い点はない(ジョブ型雇用は望ましくない)」は13.4%に留まったことから、多くの方がジョブ型雇用そのもの、またはジョブ型雇用の要素の中に良い点を感じているとみられる。

男女別では、全体と大きな差はほとんど見られなかったものの、上位3項目の回答割合は女性が高く、特に「ワークライフバランスの改善」では6ポイント女性の回答割合が高かった。また「良い点はない(ジョブ型雇用は望ましくない)」については、反対に女性が男性より回答割合が低い結果となったことから、ジョブ型雇用は相対的に男性より女性の方が受け入れやすい制度である可能性がみられた。

年代別の傾向をみると、「給与の公平性の向上」を、特に選択したのが40~60代であり、40%以上の回答割合となった。なお「給与の公平性の向上」は、現在の給与水準に何かしら不公平感を感じていることの裏返しであるともいえ、その特徴は20~30代よりも、40~60代にみられる結果となった。

そのほか、「自分の得意な分野や興味のある仕事への集中」は、年代が高くなるほど、選択する傾向がみられた。年代が高いほど、仕事経験の中で自身の得意な分野を理解していることがうかがえる。【図表7】



≪Q8.「ジョブ型雇用」について、良くないと思う点があるとすれば何ですか? (最大3つまで)≫

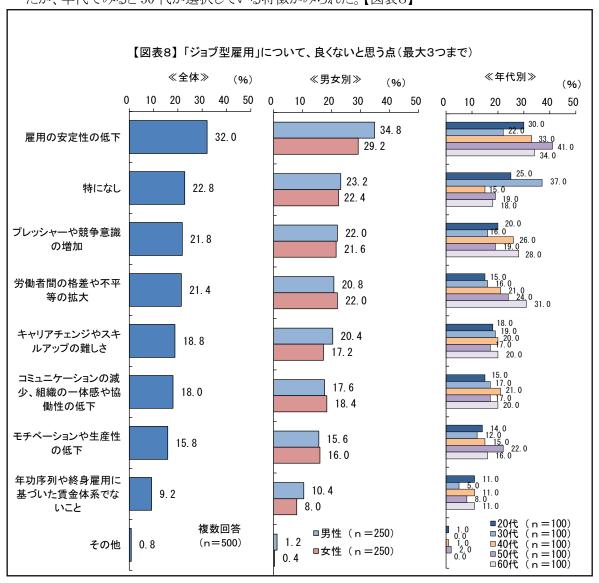
Q7とは反対に、「ジョブ型雇用」の良くないと思う点は、「雇用の安定性の低下」(32.0%)が最も回答割合が高く、次いで「特になし」(22.8%)、「プレッシャーや競争意識の増加」(21.8%)と続いた。

ジョブ型雇用は、年功序列や終身雇用を約束しない制度でもあり、成果主義の要素も含んでいることから、「雇用の安定性の低下」、「プレッシャーや競争意識の増加」が上位にランクインしたものとみられる。

男女別にみると、特に「雇用の安定性の低下」は、男性の回答割合が高く、他の項目に比べ差が広がった。

年代別でみると、同じく1位の「雇用の安定性の低下」には、50代が唯一4割の方が選択した。 そのほか、「労働者間の格差や不平等の拡大」という項目は、年代が高くなるほど選択する傾向が みられた。

なおジョブ型雇用に一定の不安を感じる方も多くみられる一方で、「特になし」というジョブ型雇用を実質許容する選択肢が2位にランクインした。この回答は男女別に大きな差はみられなかったが、年代でみると30代が選択している特徴がみられた。【図表8】



以 上



【本件に関するお問合せ】

株式会社三十三総研 調査部 松田 拓 三重県四日市市西新地 10 番 16 号 第二富士ビル 4 階 TEL (059) 354-7102 E-mail: 33ir@33bank.co.jp