

NTT コム オンライン共同調査
「働き方改革 2022 with コロナ」

2022年9月5日

株式会社NTTデータ経営研究所

目次

調査概要	2
調査結果	4
1. 働き方改革の取り組み状況	4
1-1. 働き方改革の推進状況	4
1-2. 働き方改革の実施内容	6
1-3. 希望する居住地と働き方に関する意向	8
2. 就業時間外の連絡に対する従業員の意識（つながらない権利）	9
2-1. 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応状況	9
2-2. 就業時間外の連絡に対する対応	10
2-3. 就業時間外の連絡に対応する理由/対応しない理由	10
3. コロナ禍における働き方・キャリア志向の変化	12
3-1. コロナ禍における働き方・キャリア志向の変化	12
3-2. 働き方・キャリア志向の変化と、その実現を妨げる要因	14
3-3. コロナ禍での転職意向の変化	15
3-4. コロナ禍で重要性が高まった転職における条件	17
3-5. テレワーク導入によるメリットとデメリット	18

調査概要

1. 調査対象： NTTコム リサーチ クローズド調査 (*1)
2. 調査方法： 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間： 2022年7月1日(金)～2022年7月11日(月)
4. 有効回答者数： 1,103人
5. 標本設計： 従業員規模10人以上、経営者・役員を含む雇用者(正社員)、
20歳以上のホワイトカラー職種を対象。
なお、男女は均等に割り付け、役職(*2)も一般社員と管理職も均等割り付け。
6. 回答者の属性(*3) (*4)
7. 昨年度回答者属性(*5)

【回答者の属性】

<従業員数>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,103	100.0%
29人以下	130	11.8%
30人～99人以下	220	19.9%
100人～299人以下	203	18.4%
300人～499人以下	78	7.1%
500人～999人以下	97	8.8%
1,000人～2,999人以下	126	11.4%
3,000人～4,999人以下	64	5.8%
5,000人以上	185	16.8%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,021	100.0%
140	14.0%
198	18.5%
168	19.3%
63	8.1%
98	8.7%
106	11.5%
48	4.7%
200	15.2%

<業種>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,103	100.0%
製造業	285	25.8%
流通・商業	70	6.3%
金融・保険業	75	6.8%
通信・メディア業	39	3.5%
運輸・建設・不動産業	128	11.6%
コンピュータ・情報サービス業	96	8.7%
教育・医療・その他サービス業	179	16.2%
その他	231	20.9%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,021	100.0%
284	27.2%
92	9.4%
90	6.6%
45	3.2%
148	14.2%
109	8.6%
169	23.1%
84	7.7%

<性別>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,103	100.0%
男性	566	51.3%
女性	537	48.7%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,021	100.0%
504	48.4%
517	51.6%

<役職>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,103	100.0%
経営者・役員クラス	24	2.2%
事業部長・部長クラス	87	7.9%
課長クラス	172	15.6%
係長・主任クラス	178	16.1%
一般社員クラス	637	57.8%
その他	5	0.5%

(参考)前年度回答者数

回答者数	割合
1,021	100.0%
45	3.0%
80	8.8%
155	13.3%
172	14.6%
561	59.5%
8	0.7%

<テレワーク制度整備状況 >

属性分類	回答者数	割合
全体	1,103	100.0%
テレワーク制度が整備されている	512	46.4%
テレワーク制度が整備されていない	499	45.2%
これから整備される予定である	17	1.5%
わからない	75	6.8%

<平均的なテレワークの実施頻度>

属性分類	回答者数	割合
全体	512	100.0%
週4日以上	117	22.9%
週3日	62	12.1%
週2日	88	17.2%
週1日	48	9.4%
週1日未満	72	14.1%
実施していない	125	24.4%

【補足】

(*1) NTTコム リサーチ (<http://research.nttcoms.com/>)

NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社 (<http://www.nttcoms.com/>) が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとして国内最大級の延べ880万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。(モニターの人数は2022年8月現在)

(*2) 本調査では、一般社員クラスと係長・主任クラスを「一般社員」、課長クラス、事業部長・部長クラス、経営者・役員クラスを「管理職」という。

(*3) 回答者の属性は、回答者のアンケート上の自己申告に基づいている。

(*4) 回答の構成比は、小数第2位を四捨五入しているため、各構成比の合計は100%にならない場合がある。

(*5) 回答の構成比は、小数第2位を四捨五入しているため、各構成比の合計は100%にならない場合がある。

(*6) 昨年度回答者属性とは、今回と同様の調査対象、調査方法により調査期間2021年3月6日~2021年3月9日で実施した「働き方変革2021 with コロナ」の属性をいう。

調査結果

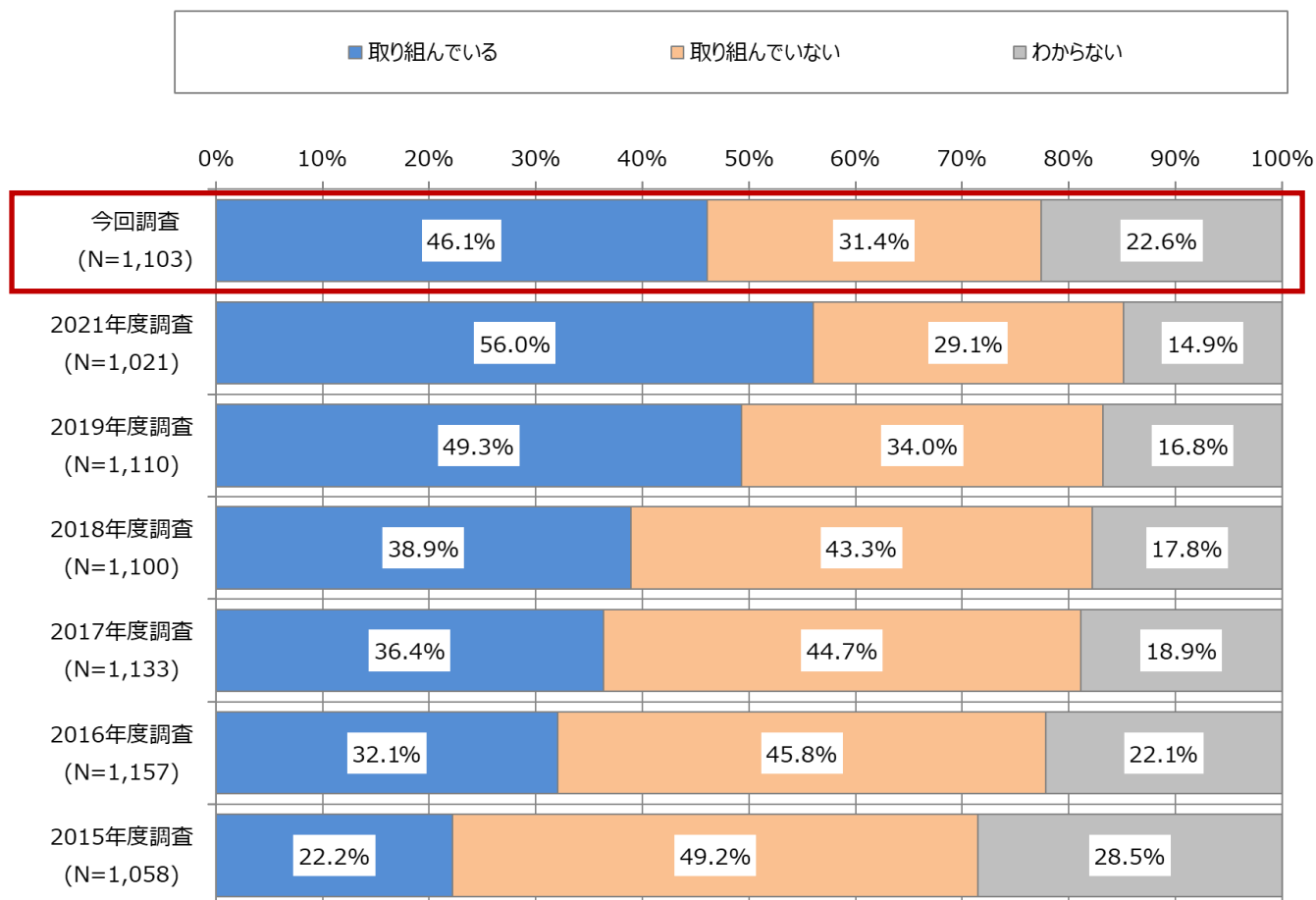
1. 働き方改革の取り組み状況

1-1. 働き方改革の推進状況

◆ 「働き方改革」に取り組む企業は前回(2021)調査から9.9ポイント減少し、今年度は46.1%となった。

働き方改革に取り組む企業は、前回(2021)年調査と比べて9.9ポイント減少し、全体の46.1%(56.0%→46.1%)となり、前々回(2019)年調査の49.3%を下回る結果となった。なお、取り組んでいない企業は(2021)年調査と比べて2.3ポイント増加し、3割を上回った。【図表 1-1-1】

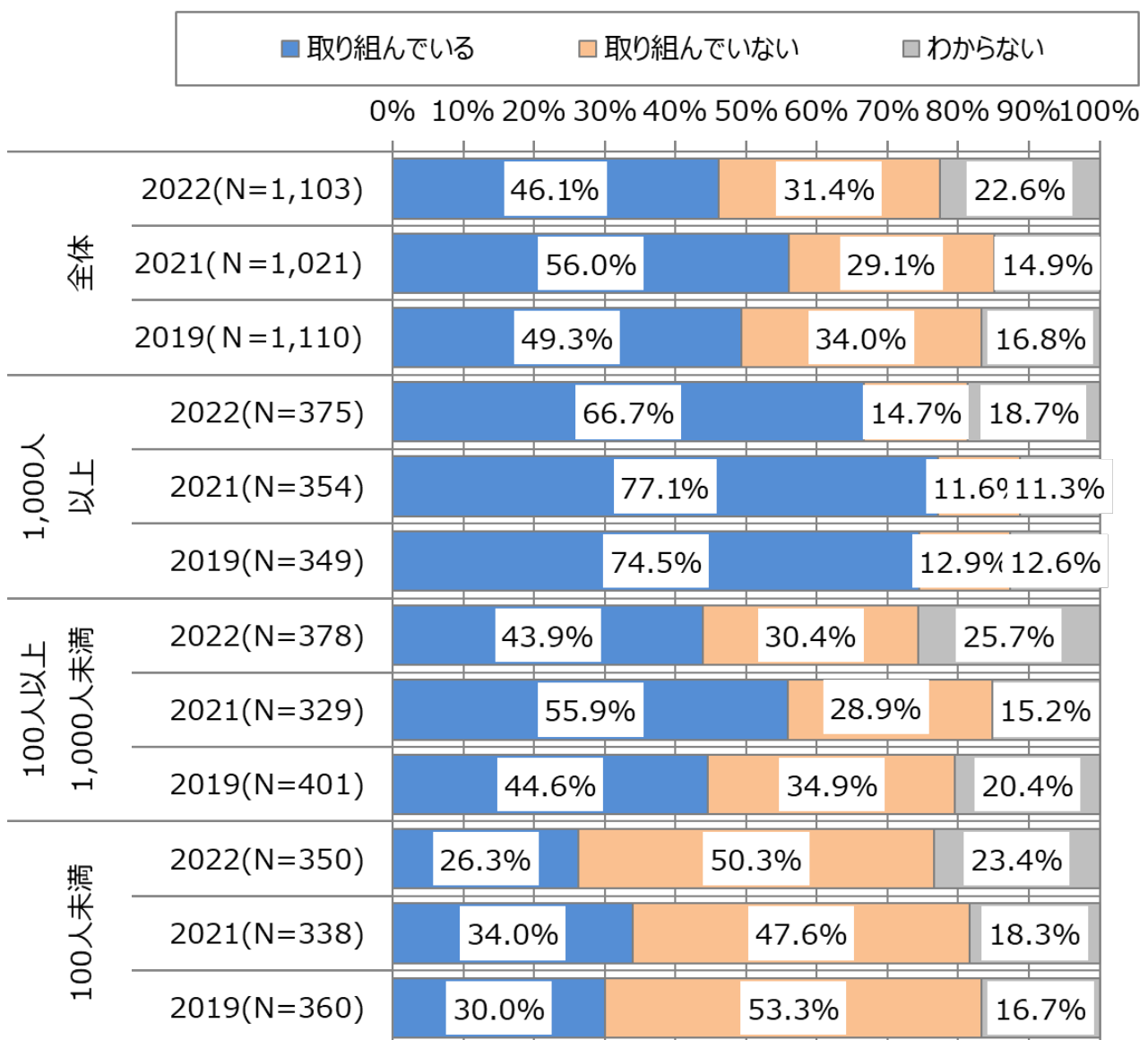
【図表 1-1-1】働き方改革に取り組んでいる企業の割合



◆ 従業員規模別では、100人以上の企業で「働き方改革」に取り組む企業が前回(2021)調査から1割超減少している。

働き方改革に取り組む企業を従業員規模別にみると、前回(2021)年調査と比べて従業員数1000人以上の企業においては10.4ポイント(77.1%→66.7%)、100人以上1000人未満の企業においては12.0ポイント(55.9%→43.9%)減少したほか、100人未満の企業においても7.7ポイント(34.0%→26.3%)減少している。これは、従業員規模に関わらず、前々回調査の割合を下回る結果となった。【図表 1-1-2】

【図表 1-1-2】働き方改革に取り組んでいる企業の割合（従業員規模別）



＜働き方改革の定義＞

「働き方改革」は多様な使われ方をしているので、本調査では、「働き方改革」について、働き方を変えて、①コミュニケーションスタイル等の組織風土を変える、②作業手順を変えること、③ワーク・ライフ・バランスを推進し、④ハラスメントの予防も実現することと定義し、毎年回答していただいている。

1-2. 働き方改革の実施内容

◆ 働き方改革に取り組んでいる企業で最も継続してほしい施策は、「テレワークの制度」や「休暇取得の推進」である。

働き方改革に取り組んでいる企業の従業員(N=508)は、「テレワーク制度」(60.4%)および「休暇取得の推進」(57.7%)について、「現在取り組んでおり、継続して行ってほしい」と回答している。「テレワーク制度」は2割程度で「中止してほしい、制度はないが必要性はない」などの否定的な回答も見受けられる。(「テレワーク制度」:「中止してほしい」(5.1%)、「制度はないが必要性はない」(14.6%))

「ノー残業デー」は、31.1%が継続してほしいと回答している一方で、24.4%の人が形骸化していると回答している。

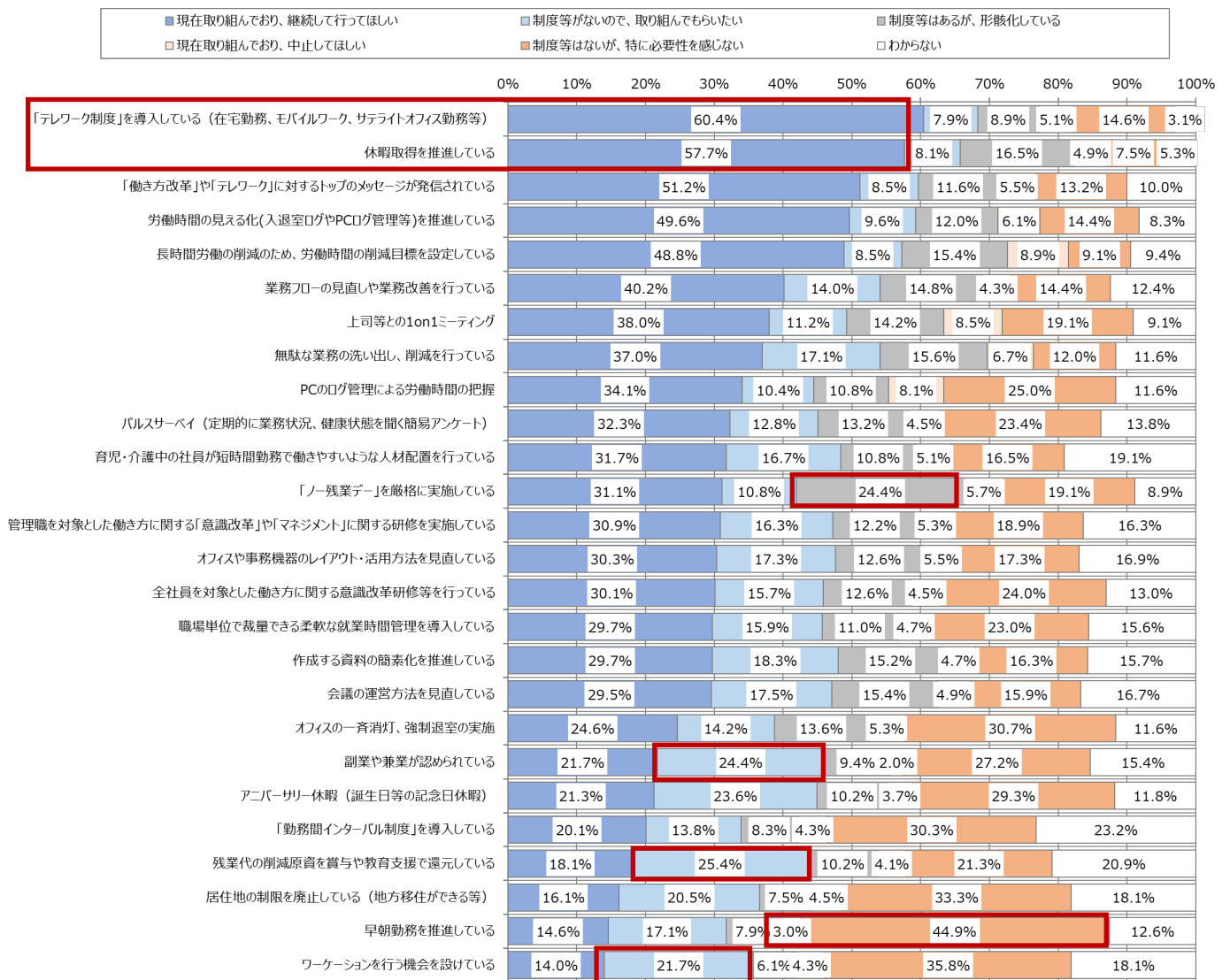
「副業や兼業が認められている」は、24.4%の人が今後取り組んでもらいたいと回答している。

「残業代の削減原資を賞与や教育支援で還元している」も、25.4%の人が今後取り組んでもらいたいと回答している。

「早朝勤務」は、「中止してほしい」(3.0%)、「制度はないが必要性を感じない」(44.9%)とあわせて47.9%が否定的な回答をしている。

「ワーケーションを行う機会を設けている」は、実際に取り組んでいる企業は14%と少ない一方で、21.7%の人が今後取り組んでもらいたいとの肯定的な回答をしている。【図表 1-2-1】

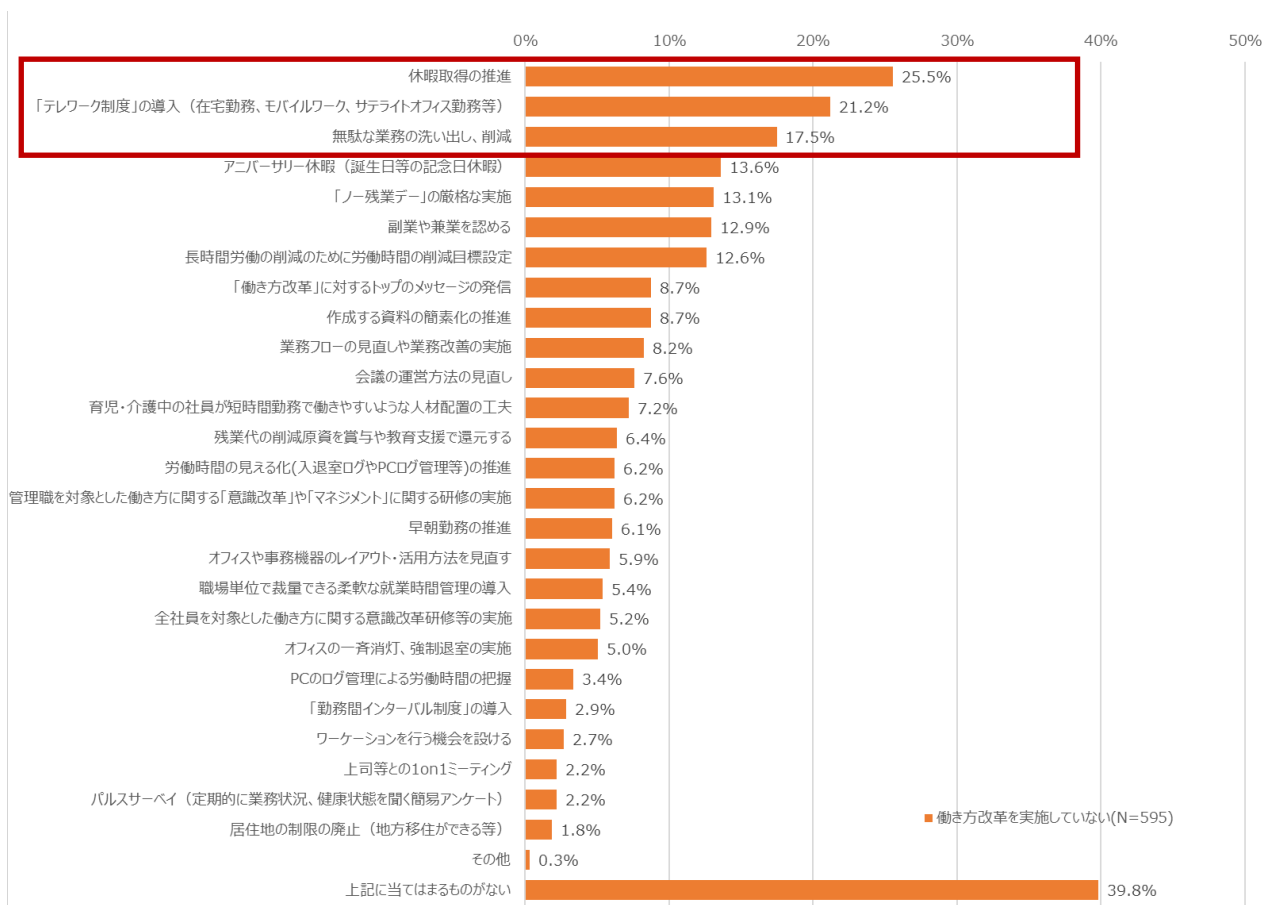
【図表 1-2-1】働き方改革に取り組んでいる企業の施策とその状況 (N=508) (複数回答)



◆ 働き方改革を実施していない企業の従業員は、「休暇取得の推進」「テレワーク制度の導入」「無駄な業務の洗い出し」を要望している。

働き方改革に取り組んでいない企業の従業員は、「休暇取得の推進」(25.5%)、「テレワーク制度」(21.2%)や「無駄な業務の洗い出し」(17.5%)を「勤務する会社や職場で取り組んでほしい」と回答している。【図表 1-2-2】

【図表 1-2-2】働き方改革を実施していない企業の人の要望 (N=595) (複数回答)



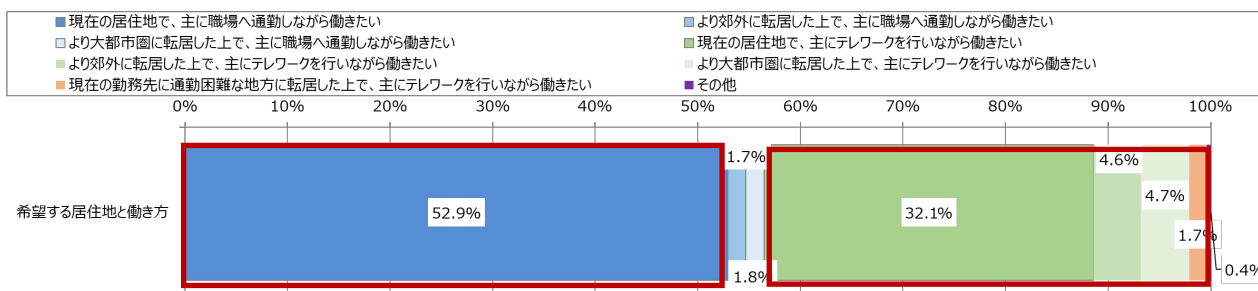
1-3. 希望する居住地と働き方に関する意向

◆ 希望する居住地と働き方に関する意向では、最も多かったのが「現在の居住地で、主に職場へ通勤しながら働きたい」(52.9%)であった。働き方の意向としては、43.2%の人がテレワークを主とした勤務を希望している。

希望する居住地と働き方に関する意向で最も多かったのが「現在の居住地で、主に職場へ通勤しながら働きたい」(52.9%)、続いて「現在の居住地で、主にテレワークを行いながら働きたい」(32.1%)であった。

また、働き方の意向として「現在の居住地で、主にテレワークを行いながら働きたい」(32.1%)、「より郊外に転居した上で、主にテレワークを行いながら働きたい」(4.6%)、「より大都市圏に転居した上で、主にテレワークを行いながら働きたい」(4.7%)、「現在の勤務先に通勤困難な地方に転居した上で、主にテレワークを行いながら働きたい」(1.7%)とあわせて 43.1%の人がテレワークを主とした勤務を希望している。【図表 1-3-1】

【図表 1-3-1】希望する居住地と働き方に関する意向 (N=1,103)



2. 就業時間外の連絡に対する従業員の意識（つながらない権利）

2-1. 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応状況

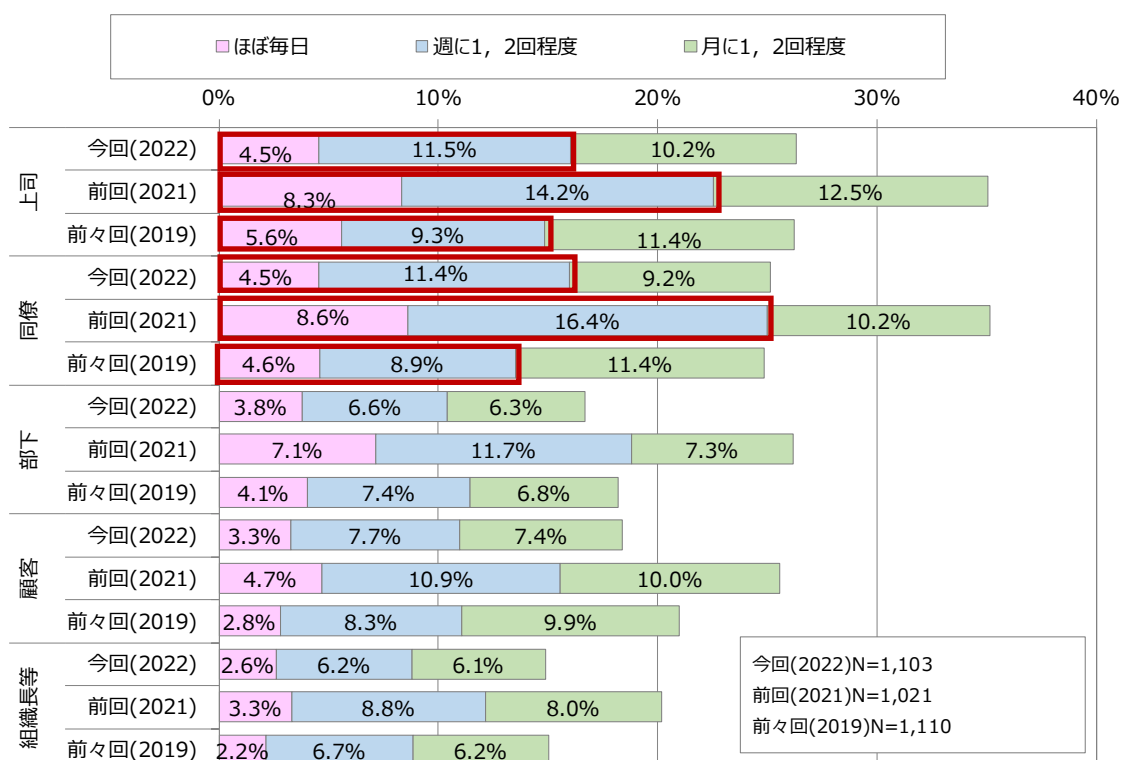
◆ 同僚から就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE などを含む）があり、通話・返信などを週1回以上対応している従業員は、前回（2021）調査と比べて 9.1 ポイント（25%→15.9%）減少、前々回（2019）調査と比べて 2.4 ポイント（13.5%→15.9%）増加している。

「就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE 等を含む）があり、通話・返信などの対応をしている」従業員は、前回（2021）調査と比較して、「上司」からの連絡に対して毎日対応している人は 3.8 ポイント（8.3%→4.5%）減少、週 1、2 回程度の対応が 2.7 ポイント（14.2%→11.5%）減少しており、あわせて 6.5 ポイント（22.5%→15.9%）減少している。前々回（2019）調査と比較すると、「上司」からの連絡に対して毎日対応している人は 1.1 ポイント（5.6%→4.5%）減少している一方、週 1、2 回程度の対応が 2.2 ポイント（9.3%→11.5%）増加しており、あわせて 1.1 ポイント（14.9%→16%）の増加となっている。

「同僚」からの連絡に対しては、毎日対応している人は 4.1 ポイント（8.6%→4.5%）、週 1、2 回程度の対応が 5.0 ポイント（16.4%→11.4%）と、あわせて 9.1 ポイント（25%→15.9%）前回（2021）調査と比較して減少している。前々回（2019）調査と比較すると、「同僚」からの連絡に対して毎日対応している人は 0.1 ポイント（4.6%→4.5%）減少している一方、週 1、2 回程度の対応が 2.5 ポイント（8.9%→11.4%）増加しており、あわせて 2.4 ポイント（13.5%→15.9%）の増加となっている。

「部下」「顧客」や「組織長など」では、いずれも前回（2021）調査と比べて減少している（8.4 ポイント、4.6 ポイント、3.3 ポイント）。同様に、前々回（2019）調査と比較しても、いずれも減少という結果となっている。（1.1 ポイント、0.1 ポイント、0.1 ポイント）。【図表 2-1-1】

【図表 2-1-1】就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応



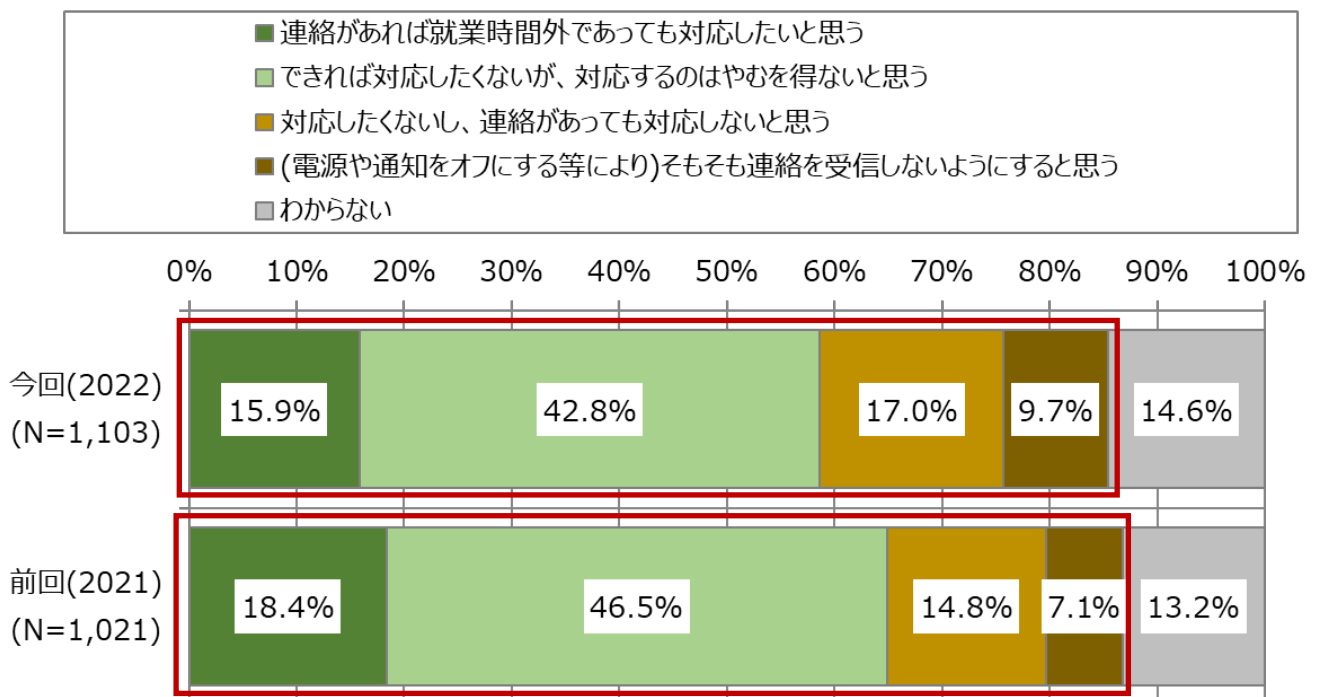
2-2. 就業時間外の連絡に対する対応

- ◆ 就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメールに「連絡があれば対応する」従業員は、前回(2021)調査から7.5ポイント減少し、今年度は58.7%となった。

就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール(LINE などを含む)に、「連絡があれば対応したいと思う」人は、前回(2021)調査と比較して3.8ポイント(18.4%→15.9%)減少、「できれば対応したくないが、対応するのはやむを得ないと思う」が3.7ポイント(46.5%→42.8%)減少しており、あわせて7.5ポイント(64.9%→58.7%)減少している。

一方で、「対応したくないし、連絡があっても対応しないと思う」と回答した人は17%と2.2ポイント(14.8%→17%)前回(2021)調査と比較して増加しており、同様に「(電源や通知をオフにすることなどにより)そもそも連絡を受信しないようにすると思う」と回答した人は9.7%と2.6ポイント(7.1%→9.7%)前回(2021)調査と比較して増加している。【図表 2-2-1】

【図表 2-2-1】就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメールに対応することへの考え方

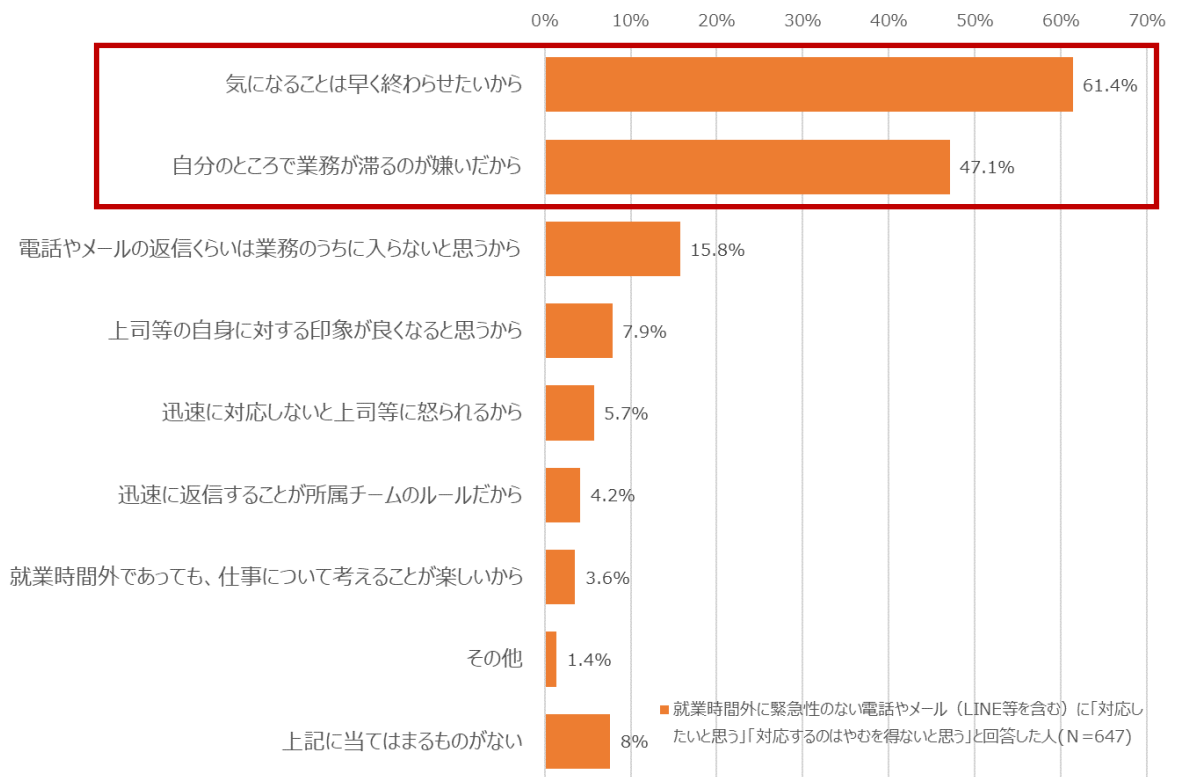


2-3. 就業時間外の連絡に対応する理由/対応しない理由

- ◆ 就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメールに、「連絡があったら対応する」(N=647)人は、「気になることは早く終わらせたい」(61.4%)とした理由が最も多い。

「連絡があったら対応する」と回答した従業員(N=647)のうち、61.4%の人が「気になることは早く終わらせたい」という理由で、就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメール(LINE などを含む)に対応している。続いて、47.1%の人が「自分のところで業務が滞るのが嫌だから」という理由で就業時間外の対応を行っている。【図表 2-3-1】

【図表 2-3-1】就業時間外に業務に関して緊急性のない電話やメールに対応する理由 (N =647)
(複数回答)



3. コロナ禍における働き方・キャリア志向の変化

3-1. コロナ禍における働き方・キャリア志向の変化

◆ 「コロナ禍を経て、働き方・今後のキャリア志向に変化があった」と回答した人は 24.2%である。

コロナ禍において働き方・今後のキャリア志向に変化があったと回答した人は 24.2%であった。

【図表 3-1-1】

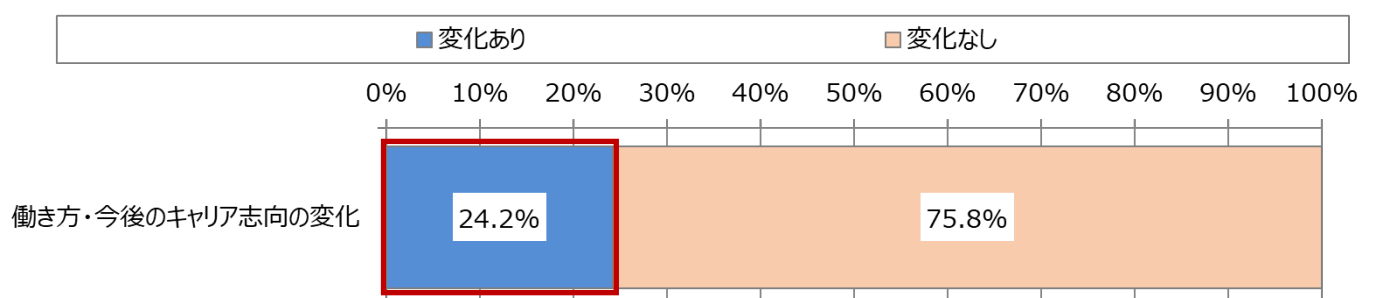
「コロナ禍を経て、働き方・今後のキャリア志向に変化があった」と回答した人 (N=267) のうち、コロナ禍以前に持っていた働き方・今後のキャリア志向は「自身が専門性を持ち、特定の分野で働きたい」が 33.3%、「自身の専門性の有無に関わらず、新しいことに挑戦し続けたい」が 27.3%、「雇用の安定性を重視して働きたい」が 30.0%、「現在の職場において同一業務に従事し続けたい」が 9.4%であった。【図表 3-1-2】

現在の働き方・今後のキャリア志向は「自身が専門性を持ち、特定の分野で働きたい」が 33.3%、「自身の専門性の有無に関わらず、新しいことに挑戦し続けたい」が 28.1%、「雇用の安定性を重視して働きたい」が 30.3%、「現在の職場において同一業務に従事し続けたい」が 8.2%であった。

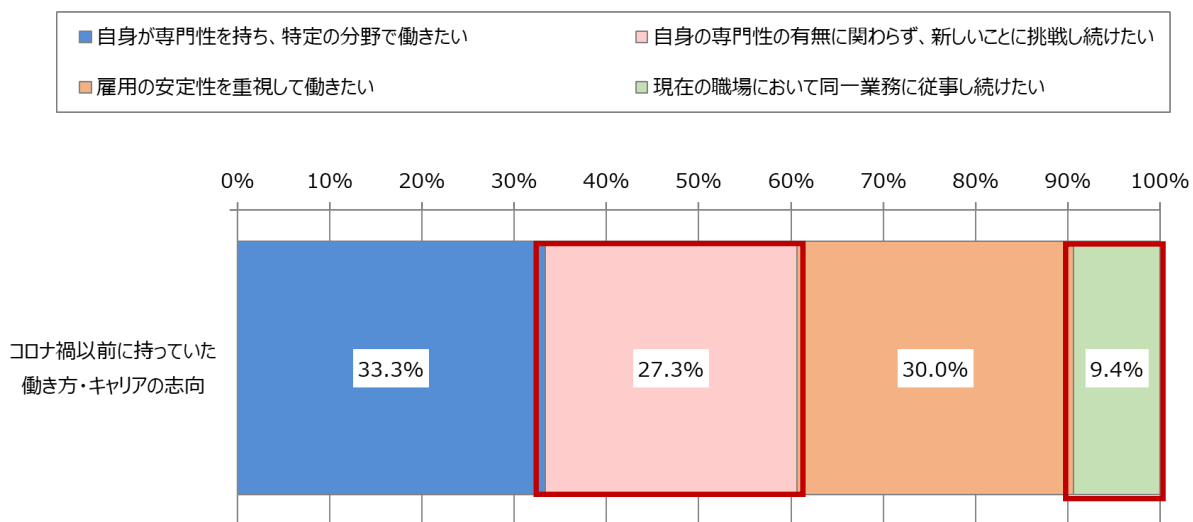
「コロナ禍以前に持っていた働き方・今後のキャリア志向」と「現在の働き方・今後のキャリア志向」を比較すると、「自身が専門性を持ち、特定の分野で働きたい」と回答した人はいずれも 33.3%、「自身の専門性の有無に関わらず、新しいことに挑戦し続けたい」の差は 0.8 ポイント(27.3%→28.1%)、「雇用の安定性を重視して働きたい」の差は 0.3 ポイント(30.0%→30.3%)、「現在の職場において同一業務に従事し続けたい」の差は 1.2 ポイント (9.4%→8.2%)という結果となった。【図表 3-1-3】

一方で働き方・今後のキャリア志向に変化なしと回答した人の、働き方・今後のキャリア志向は「現在の職場において同一業務に従事し続けたい」とした人が 32.9%となっており、現在の職場での同一業務への従事を希望する人が多い結果となった。【図表 3-1-4】

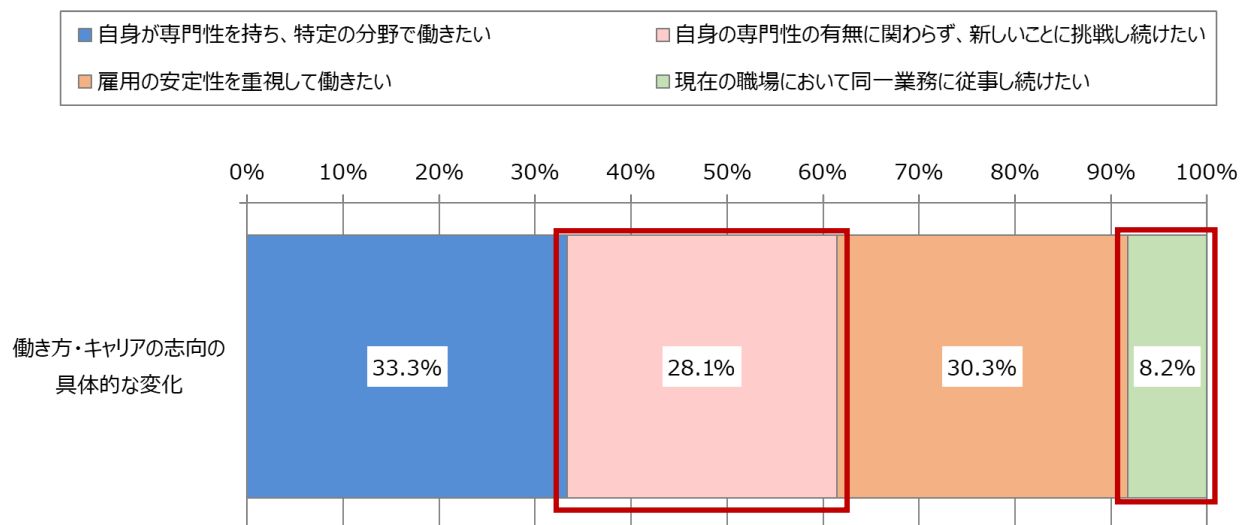
【図表 3-1-1】働き方・今後のキャリア志向の変化(N=1,103)



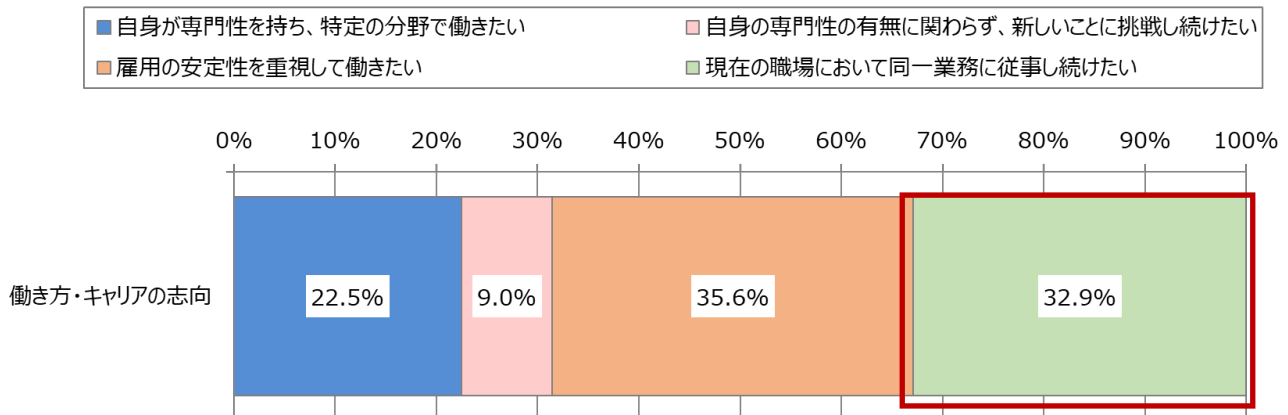
【図表 3-1-2】働き方・今後のキャリア志向に変化ありと回答した人が、
コロナ禍以前に持っていた働き方・今後のキャリア志向(N=267)



【図表 3-1-3】働き方・今後のキャリア志向に変化ありと回答した人の、
働き方・今後のキャリア志向の具体的な変化(N=267)



【図表 3-1-4】働き方・今後のキャリア志向に変化なしと回答した人の、
働き方・今後のキャリア志向 (N=836)

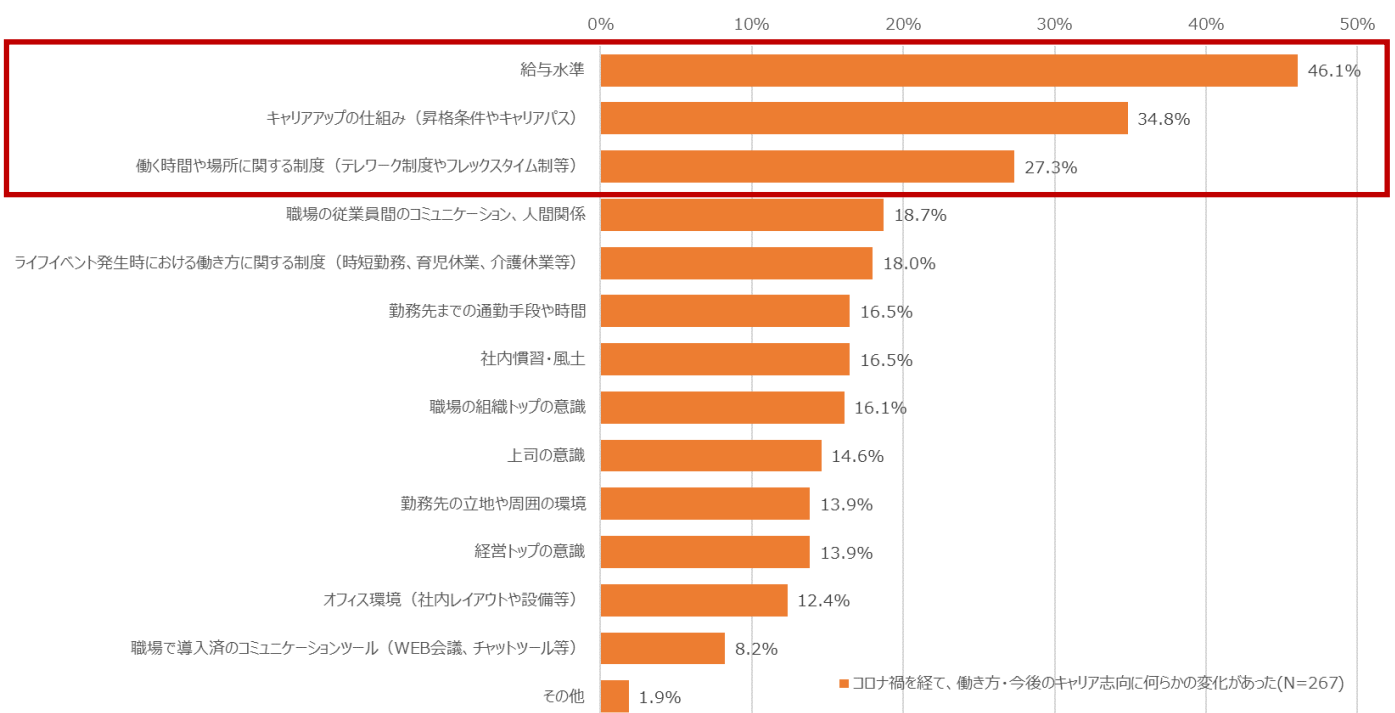


3-2. 働き方・キャリア志向の変化と、その実現を妨げる要因

- ◆ 「コロナ禍を経て、働き方・今後のキャリア志向に変化があった」と回答した人 (N=267) は、コロナ禍で自身の望む働き方・キャリアの実現に向け、妨げとなっている要因として、「給与水準」「キャリアアップの仕組み (昇格条件やキャリアパス)」「働く時間や場所に関する制度 (テレワーク制度やフレックスタイム制など)」を挙げている。

「コロナ禍を経て、働き方・今後のキャリア志向に変化があった」と回答した人 (N=267) のうち、自身の望む働き方・キャリアの実現に向け、妨げとなっている要因について上位 3 つを挙げると、「給与水準」は 46.1%、「キャリアアップの仕組み (昇格条件やキャリアパス)」は 34.8%、「働く時間や場所に関する制度 (テレワーク制度やフレックスタイム制など)」は 27.3%であった。【図表 3-2-1】

【図表 3-2-1】自身の望む働き方・キャリアの実現に向け、妨げとなっている要因 (N=267) (複数回答 (上位3つまで))



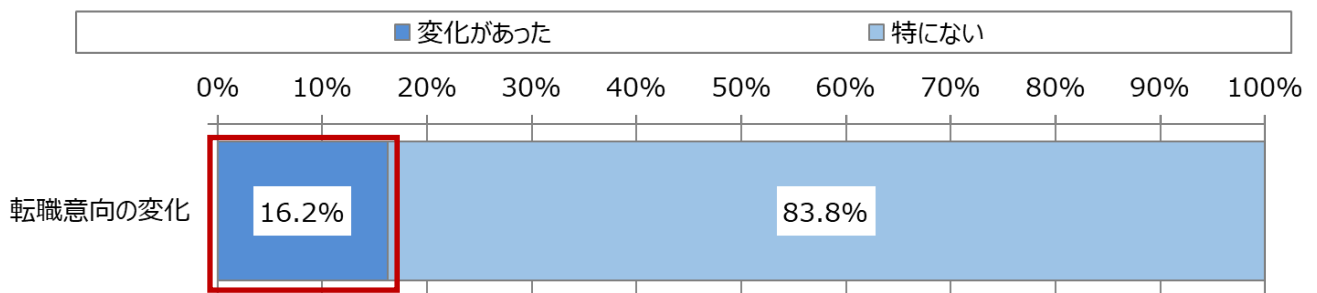
3-3. コロナ禍での転職意向の変化

- ◆ コロナ禍により転職意向に変化があったと回答した人(N=179)のうち、転職や副業・兼業を希望するようになったと回答した人は86%である。

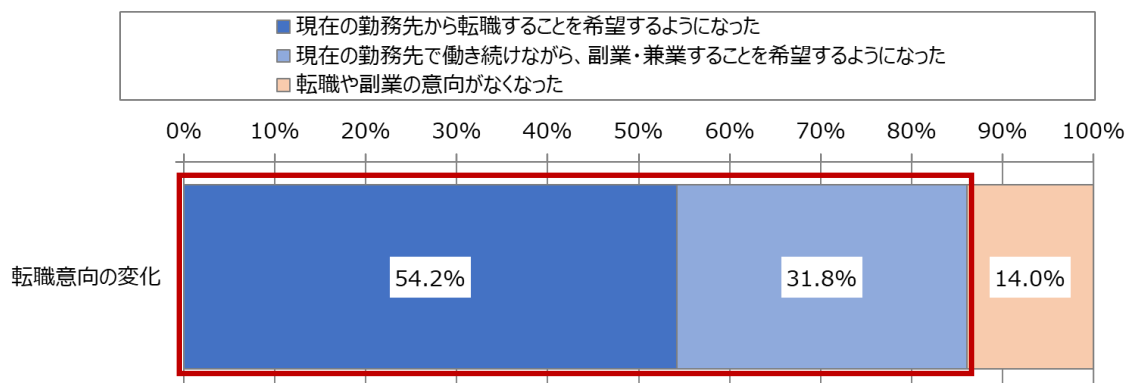
コロナ禍において転職意向に変化があったと回答した人は16.2%であった。【図表 3-3-1】

コロナ禍における転職意向に変化があったと回答した人(N=179)の中で、「現在の勤務先から転職することを希望するようになった」人は54.2%、「現在の勤務先で働き続けながら、副業・兼業することを希望するようになった」人は31.8%で、一方で「転職や副業の意向がなくなった」人は14.0%である。【図表 3-3-2】

【図表 3-3-1】コロナ禍における転職意向の変化 (N=1,103)



【図表 3-3-2】コロナ禍における転職意向の変化(詳細) (N=179)

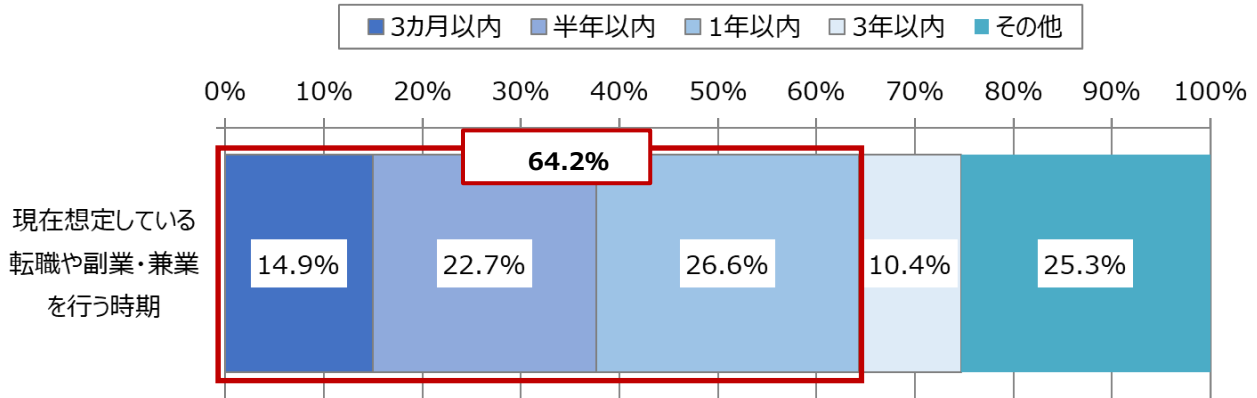


- ◆ 転職や副業・兼業を希望するようになったと回答した人(N=154)のうち、転職を決意したきっかけとして「給与水準に不満があるため」を挙げた人は51.9%と圧倒的に多かった。

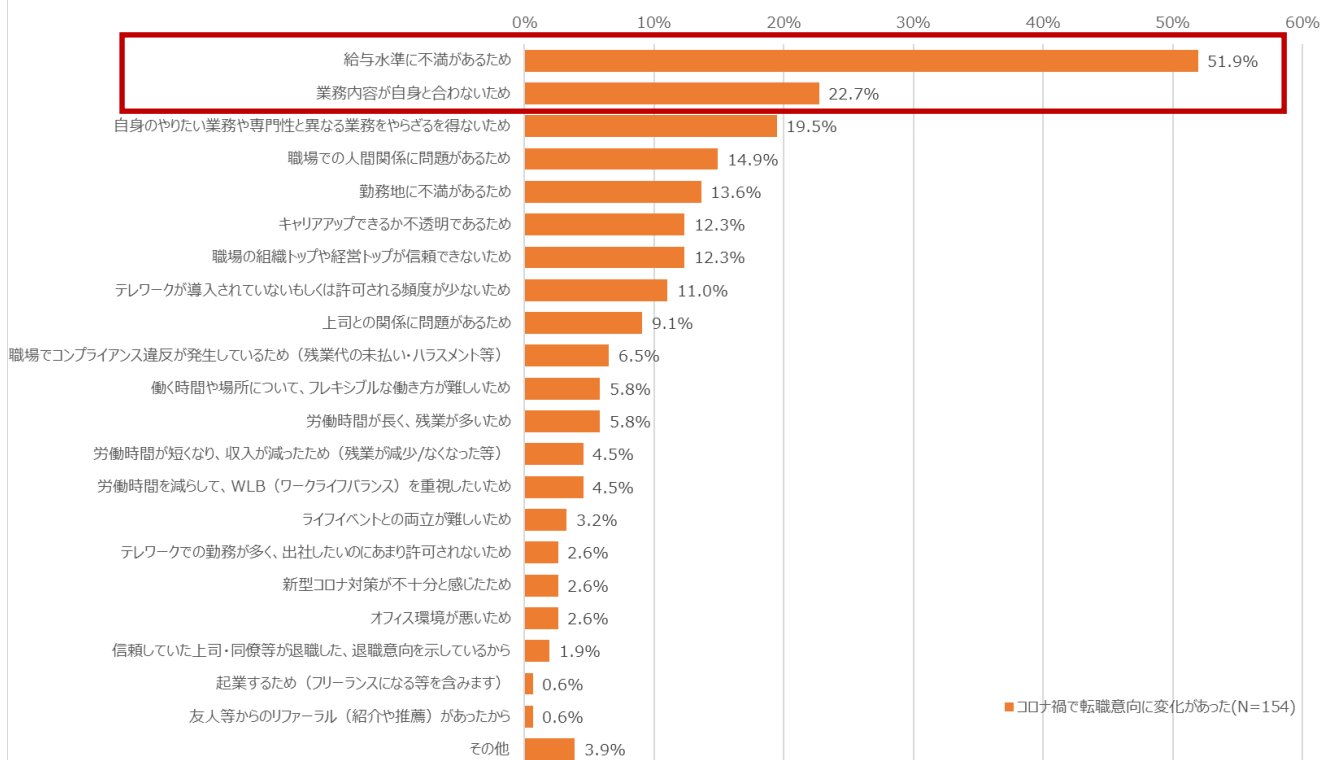
コロナ禍における転職意向に変化があったと回答した人(N=179)のうち、転職や副業・兼業を希望するようになったと回答した人(N=154)の中で、転職や副業・兼業を行う時期として1年以内を選んだ人は64.2%である。「3カ月以内」(14.9%)と「半年以内」(22.7%)、「1年以内」(26.6%)の合計【図表 3-3-3】

転職や副業・兼業を希望するようになったと回答した人(N=154)がコロナ禍で転職を決意したきっかけとして、上位3つを挙げると、「給与水準に不満があるため」が51.9%と圧倒的に多く、「業務内容が自身と合わないため」は22.7%、「自身のやりたい業務や専門性と異なる業務をやらざるを得ないため」は19.5%であった。【図表 3-3-4】

【図表 3-3-3】現在想定している転職や副業・兼業を行う時期 (N=154)



【図表 3-3-4】コロナ禍で転職を決意したきっかけ (N=154) (複数回答(上位3つまで))



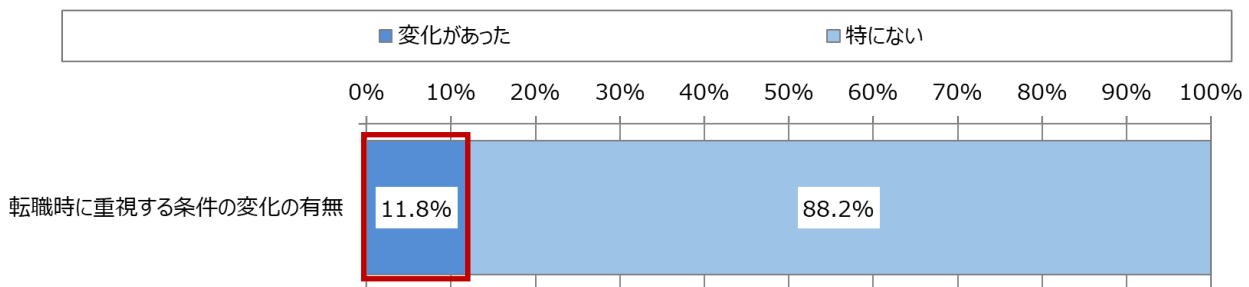
3-4. コロナ禍で重要性が高まった転職における条件

- ◆ コロナ禍により、転職時に重視する条件で重要性が高まった条件として最も多く回答があったのは「給与水準が高い」、続いて「テレワークが導入されている、または許可される頻度が高い」「自身の目指すキャリアと業務内容が合致している」であった。

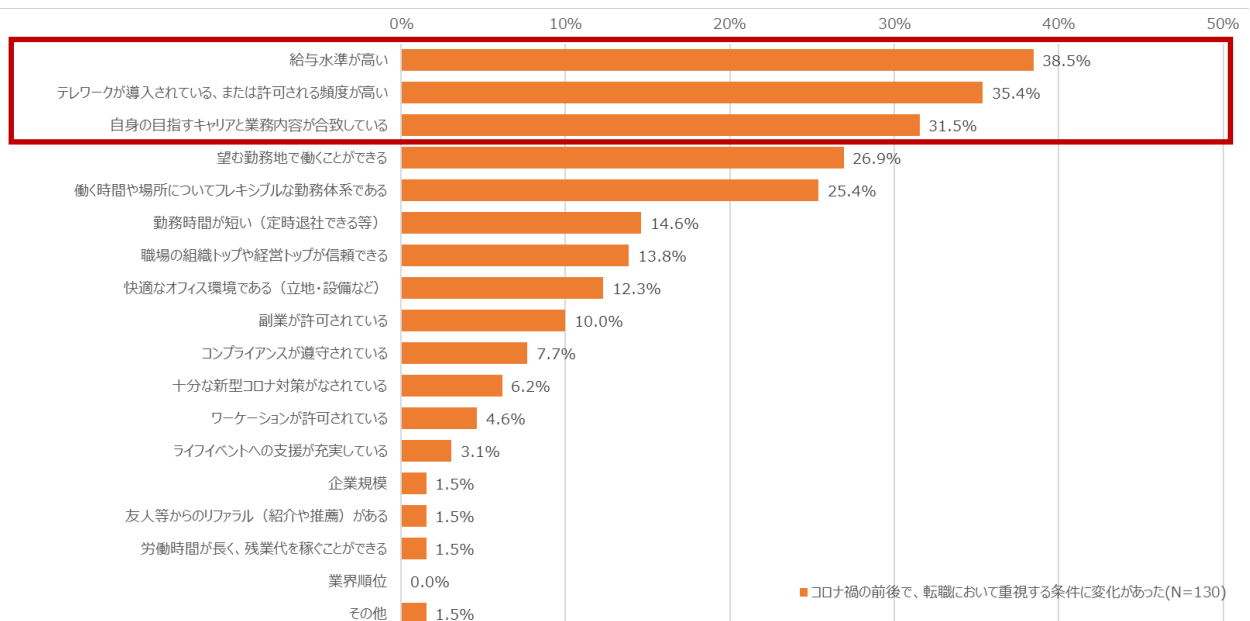
コロナ禍の前後で、転職時に重視する条件に変化があったと回答した人は11.8%であった。【図表 3-4-1】

「コロナ禍の前後で、転職時に重視する条件に変化があった」と回答した人(N=130)の中で、重要性が高まった条件として上位3つを挙げると、「給与水準が高い」は38.5%、「テレワークが導入されている、または許可される頻度が高い」は35.4%、「自身の目指すキャリアと業務内容が合致している」は31.5%であった。【図表 3-4-2】

【図表 3-4-2】コロナ禍において転職時に重視する条件の変化の有無(N=1,103)



【図表 3-4-2】 コロナ禍で重要性が高まった転職における条件 (N=130)(複数回答(上位3つまで))



3-5. テレワーク導入によるメリットとデメリット

◆ テレワーク制度が整備されている企業で、メリットがデメリットを上回ると回答した人は 69.5%。

テレワーク制度が整備されている企業で、メリットがデメリットを上回ると回答した人は 69.5%と、テレワークを肯定的に捉えている人は多い。【図表 3-5-1】

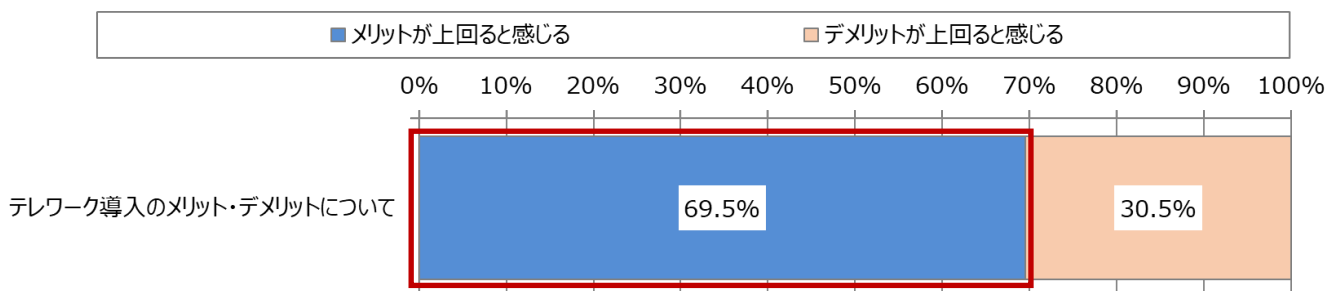
◆ テレワークの導入のメリットは「通勤等の移動時間を他の時間に充てられる点」、「通勤等の移動がない分、身体的な負担がない点」である。

テレワークのメリットがデメリットを上回ると回答した人(N=356)のうち、73.3%が「通勤等の移動時間を他の時間に充てられる点」、59.8%が「通勤等の移動がない分、身体的な負担がない点」を挙げている。【図表 3-5-2】

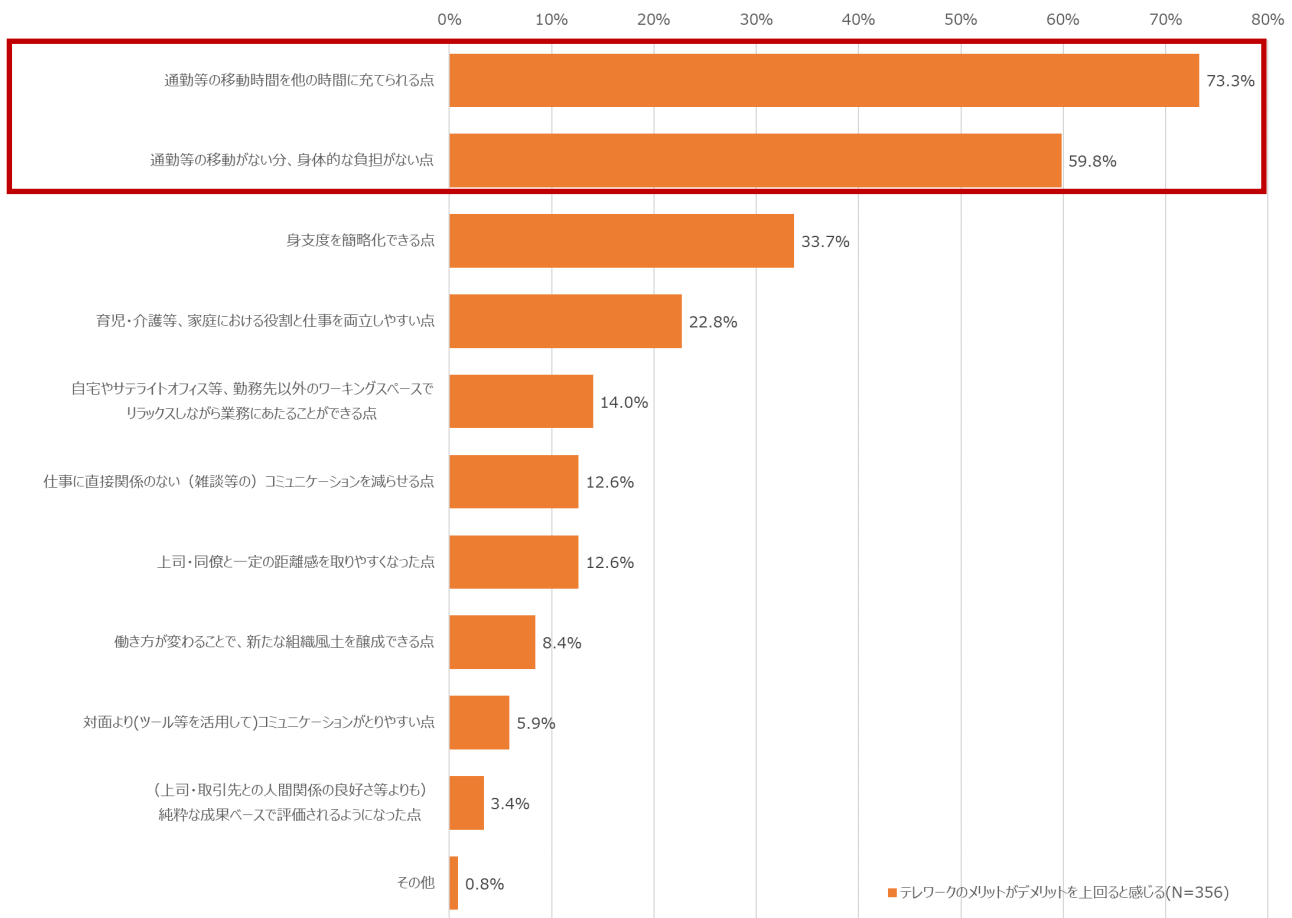
◆ テレワークの導入のデメリットは「通勤等の移動時間がない分、出勤時よりも勤務時間が長引く点」、「通勤等の移動がない分、運動不足になる点」である。

テレワークのデメリットがメリットを上回ると回答した人(N=156)のうち、73.3%が「勤務時間と個人の時間との境界が曖昧になる点」、38.5%が「通勤等の移動がない分、運動不足になる点」を挙げている。【図表 3-5-3】

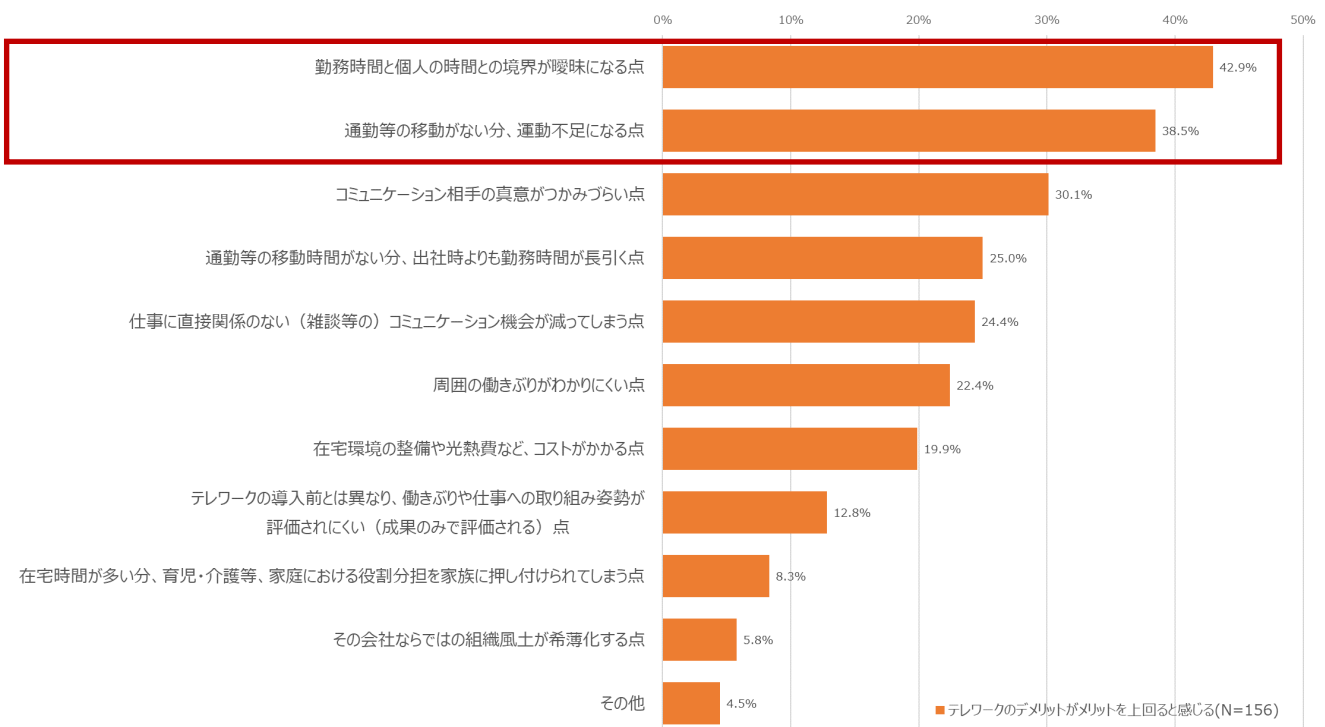
【図表 3-5-1】 テレワーク導入に関する考え方 (N=512)



【図表 3-5-2】テレワークにメリットを感じる点 (N=356)(複数回答)



【図表 3-5-3】テレワークにデメリットを感じる点 (N=156)(複数回答)



<調査結果の利用について>

本調査は、株式会社NTTデータ経営研究所とNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社が共同で行っており、本調査結果の著作権は、株式会社NTTデータ経営研究所とNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社が保有します。

調査結果の一部を転載・引用される場合は、出所として「NTTデータ経営研究所/NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション」または「NTTデータ経営研究所/NTTコム リサーチ」と併記した上で、掲載日・掲載媒体・引用箇所などの情報につきましては広報担当までお知らせください。

調査結果について、出所を明記せずに転載・引用を行うこと、データの一部または全部を改変することなどの行為はご遠慮ください。

なお、本アンケート調査の生データは提供いたしかねます。

*本レポートに記載の商品名、会社名、団体名は、各社の商標または登録商標です。

【本件に関するお問い合わせ先】

<p>■ 報道関係のお問い合わせ先</p> <p>株式会社NTTデータ経営研究所 コーポレート統括本部 業務基盤部 広報担当</p> <p>Tel : 03-5213-4016 E-mail : webmaster@nttdata-strategy.com</p>	<p>■ 内容に関するお問い合わせ先</p> <p>株式会社NTTデータ経営研究所 ビジネストラנסフォーメーションユニット</p> <p>シニアマネージャー 坂本 太郎 シニアコンサルタント 原 拓也 コンサルタント 上野 夏鈴</p> <p>Tel : 03-5213-4140</p>
--	--