

コロナ禍における働き方の変化

2020.12.14

株式会社日本総合研究所
創発戦略センター・ESGリサーチセンター
スペシャリスト 小島 明子

本日の流れ

1. 女性の働き方
2. 中高年男性の働き方
3. コロナ禍における新たな働き方
4. 今後の働き方に関する動向と課題

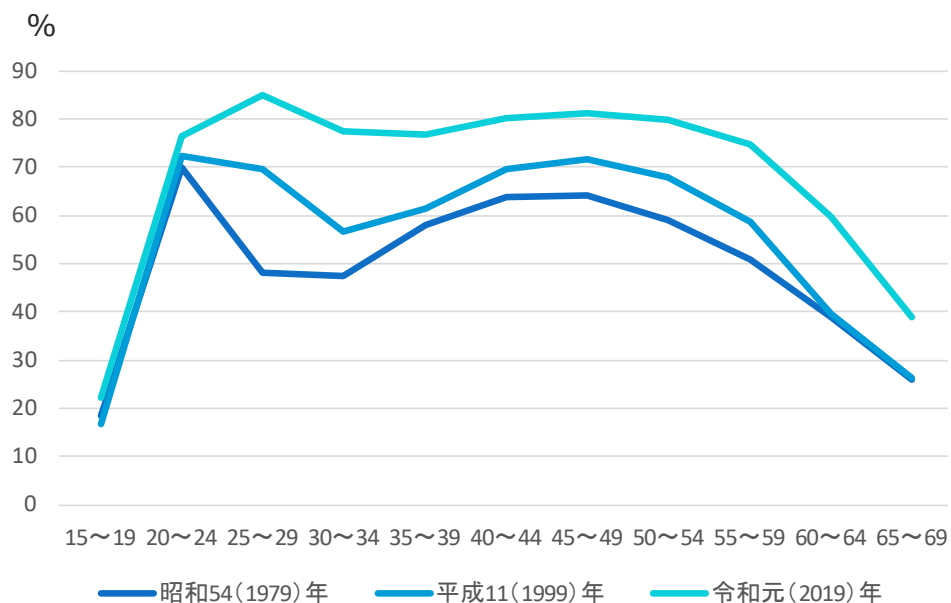


1. 女性の働き方

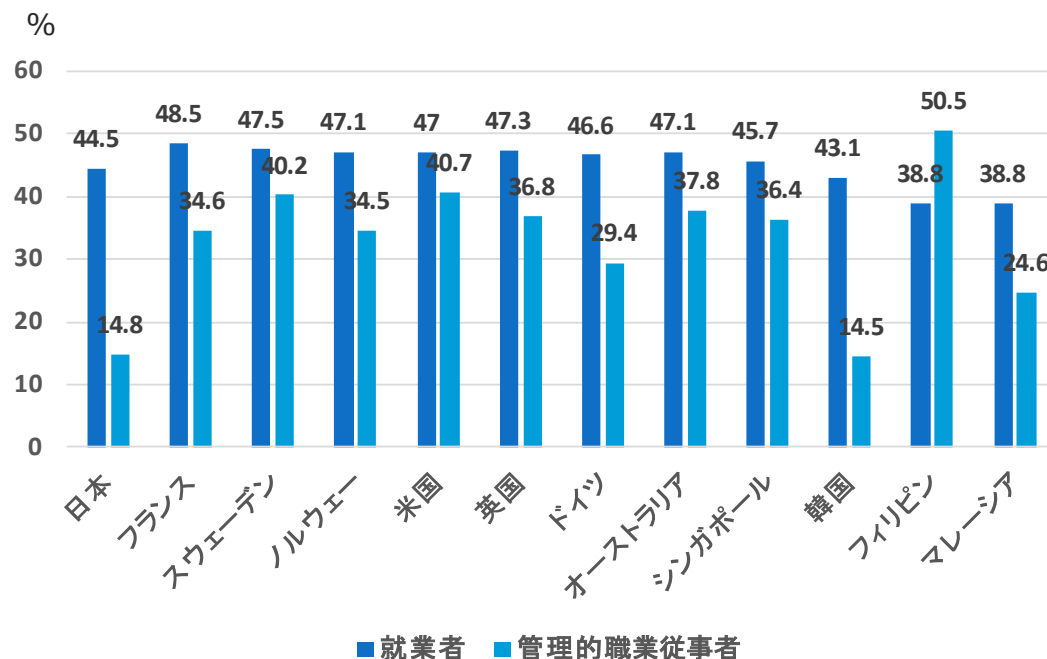
女性の活躍に関する現状①

- M字カーブは解消されつつあるものの、管理職比率は著しく低い。

年齢階級別労働力率



諸外国の女性就業率と管理職比率

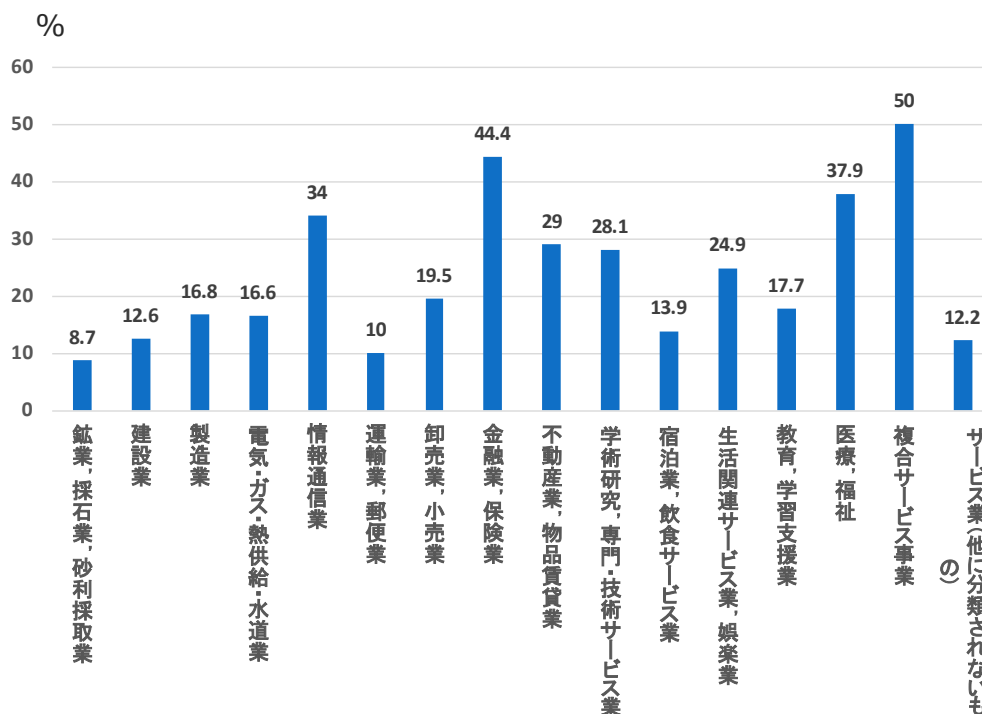


出所：「令和2年版男女共同参画白書」（内閣府）

女性の活躍に関する現状②

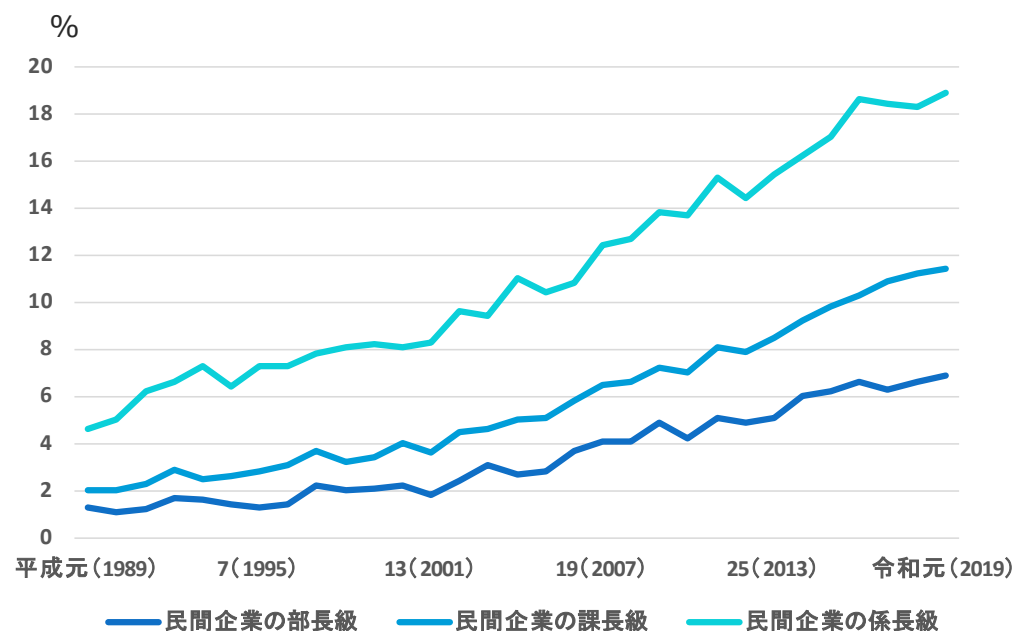
- 業種によって女性の管理職比率は大きな差があるものの、全体で見ると、女性の役職者への登用は徐々に増えている。

業種の女性管理職比率



出所：「令和元年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

階級別役職者に占める女性割合

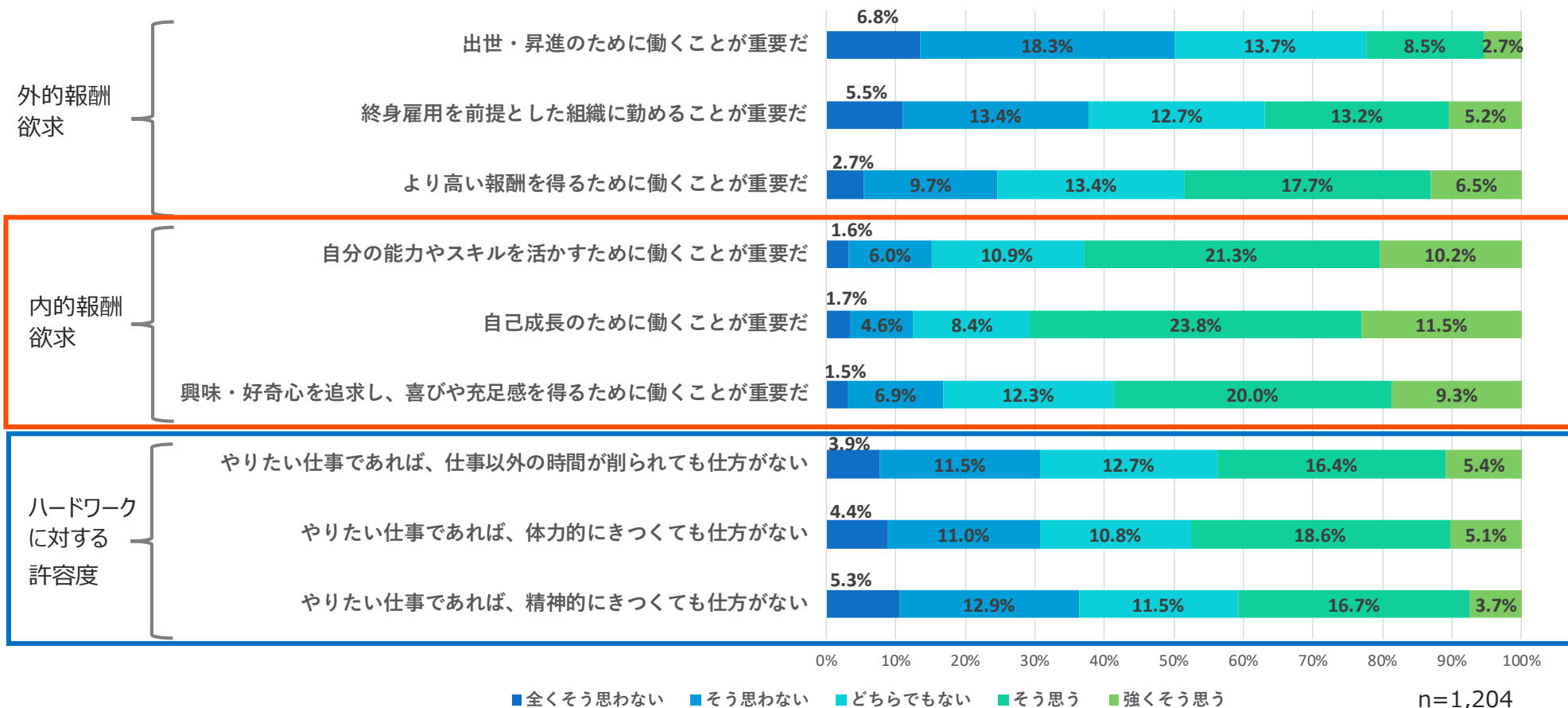


出所：「令和2年版男女共同参画白書」（内閣府）

女性のキャリア意識の変化①

- 自己成長やスキルの活用への意欲は高く、やりたい仕事のためには、私生活よりも仕事の時間を優先する傾向が見られる。

女性の労働価値観（就職活動時点）

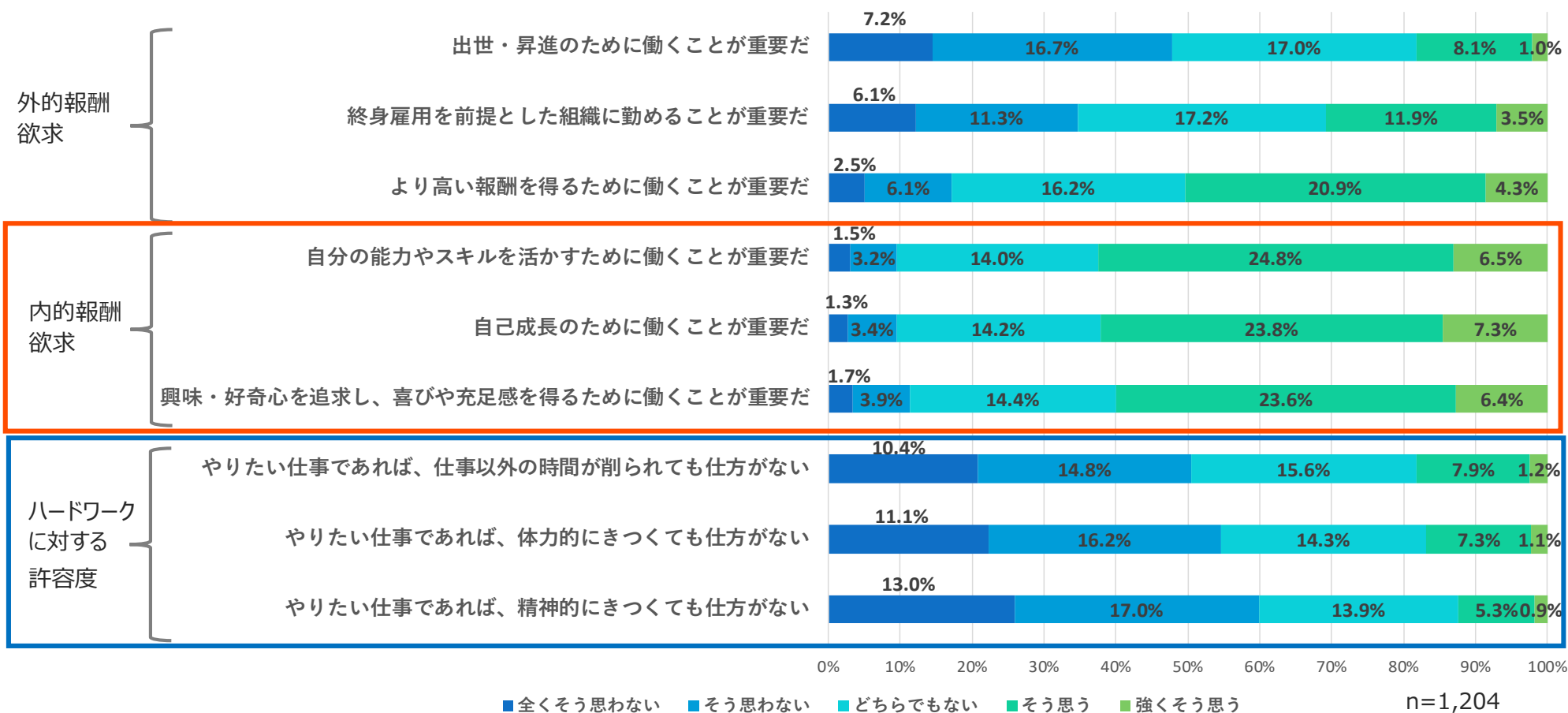


出所：「東京圏で働く高学歴中女性の働き方等に関するアンケート調査結果」
（株式会社日本総合研究所）

女性のキャリア意識の変化②

- 自己成長やスキルの活用への意欲の高さは変わらないが、仕事のための時間よりも私生活を優先する傾向が見られる。

女性の労働価値観（アンケート調査回答時点）

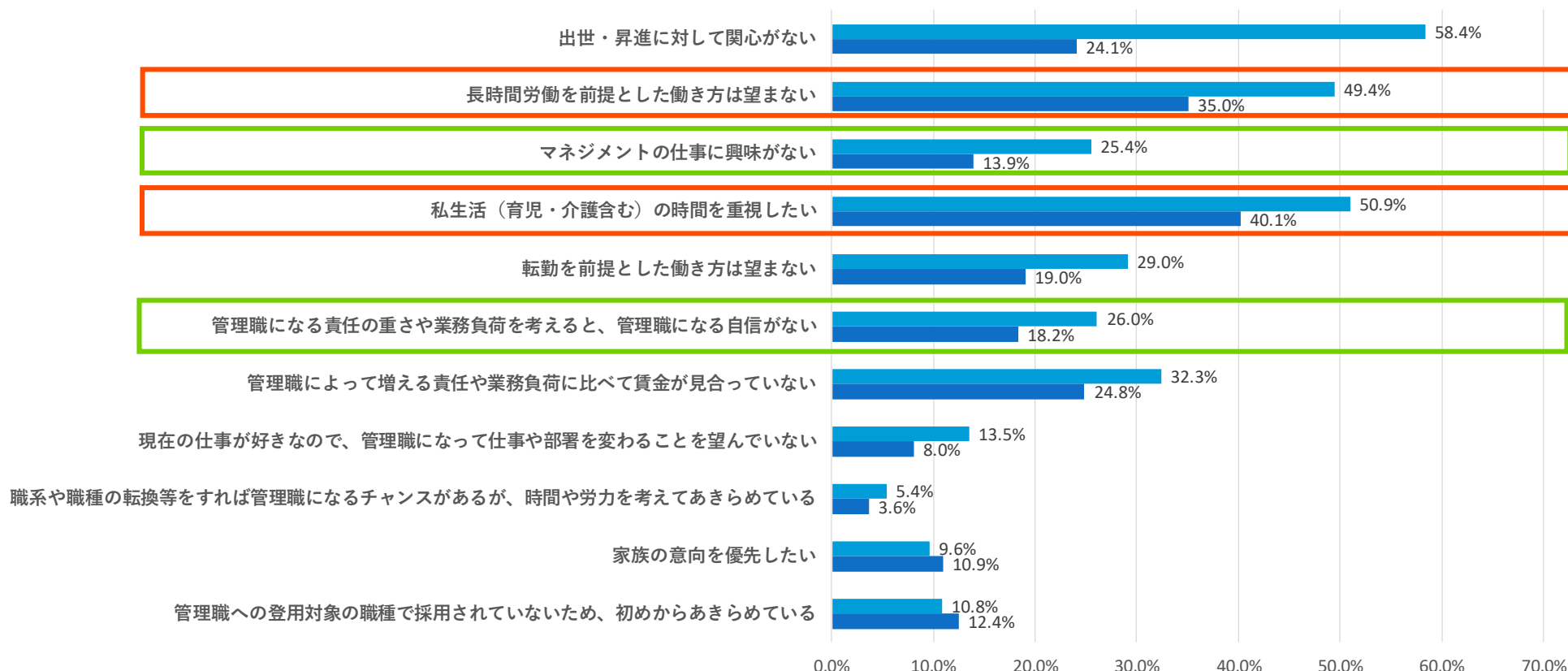


出所：「東京圏で働く高学歴中女性の働き方等に関するアンケート調査結果」
（株式会社日本総合研究所）

女性が管理職を希望しない理由

- 女性が管理職を希望しない理由は、管理職の仕事に対する関心の低さではなく、長時間労働の問題が大きい。

管理職への登用を希望しない理由



■ 管理職への登用希望に対して「いいえ」と回答した女性

「いいえ」と回答した女性 = 370人

「どちらともいえない」と回答した女性 = 152人

■ 管理職への登用希望に対して「どちらともいえない」と回答した女性

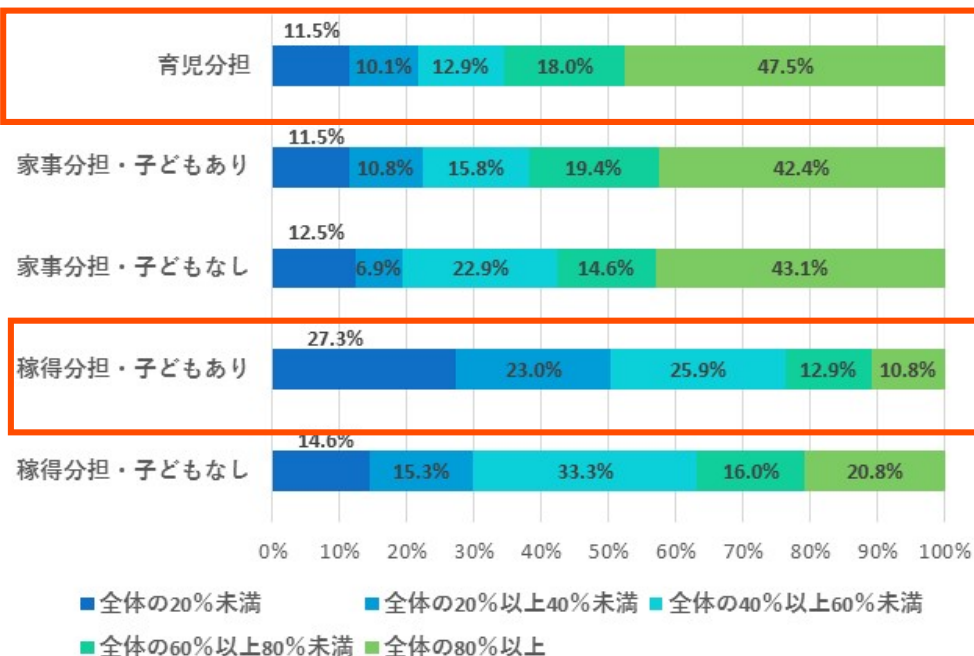
出所：「東京圏で働く高学歴中女性の働き方等に関するアンケート調査結果」

（第二回目）（株式会社日本総合研究所）

共働き夫婦の育児・家事分担の理想と現実

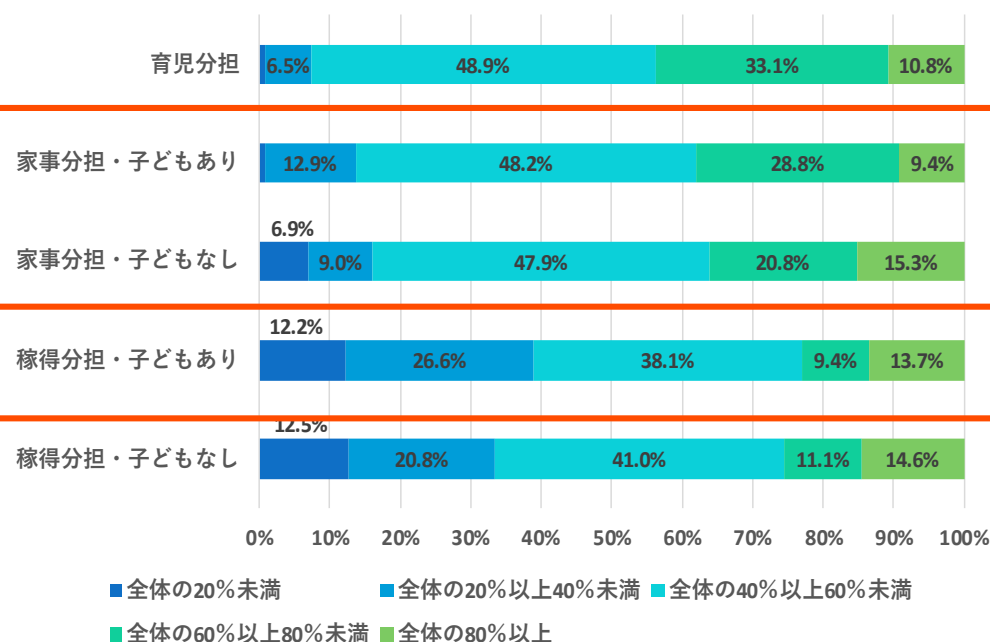
- 夫の育児や家事分担の比率を上げられれば、女性はより働ける可能性がある。

育児・家事・稼得分担（現実）



就業女性（子どもあり）＝139人
 就業女性（子どもなし）＝144人

育児・家事・稼得分担（理想）

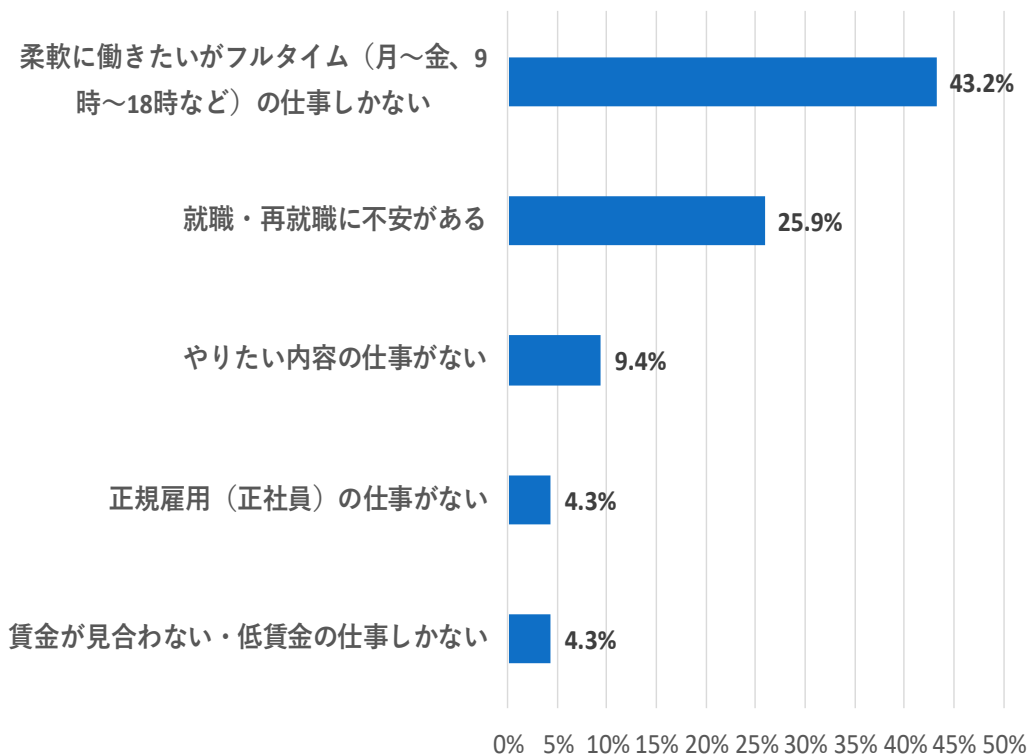


出所：「東京圏で働く高学歴中女性の働き方等に関するアンケート調査結果」
 （第二回目）（株式会社日本総合研究所）

育児等を理由に離職した女性の再就職の難しさ

- 柔軟な働き方を許容している企業が少なく、子育てを行う女性ほど都心を離れてしまうことが女性の再就職を困難にしている。

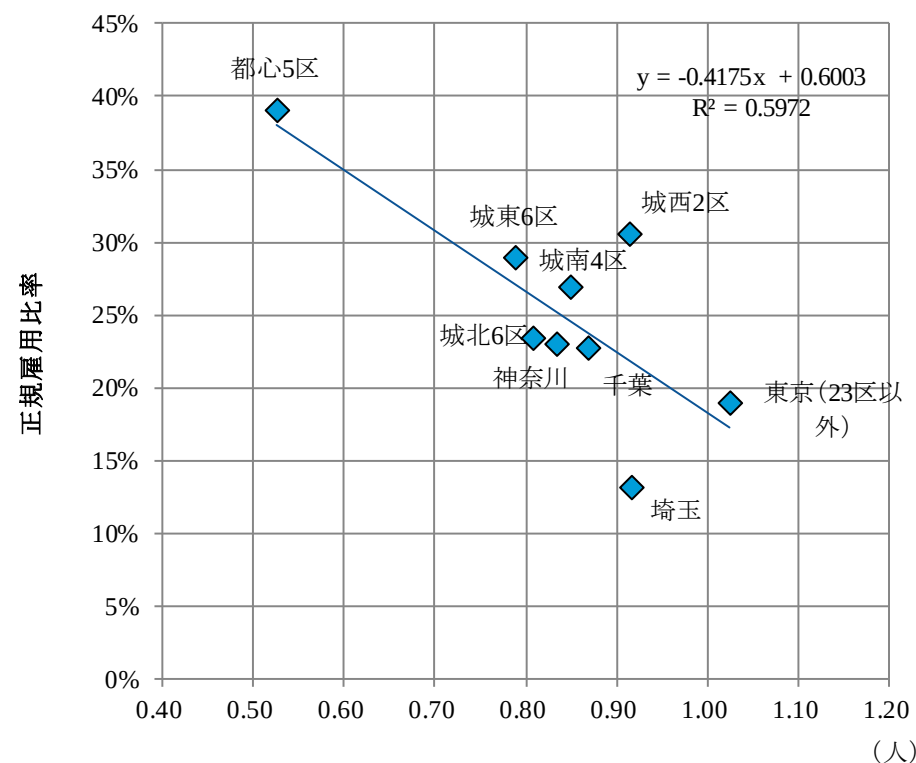
再就職ができない理由



n=139

出所：「東京圏で働く高学歴中女性の働き方等に関するアンケート調査結果」
（第二回目）（株式会社日本総合研究所）

正規雇用比率と子どもの数、住まいの関係



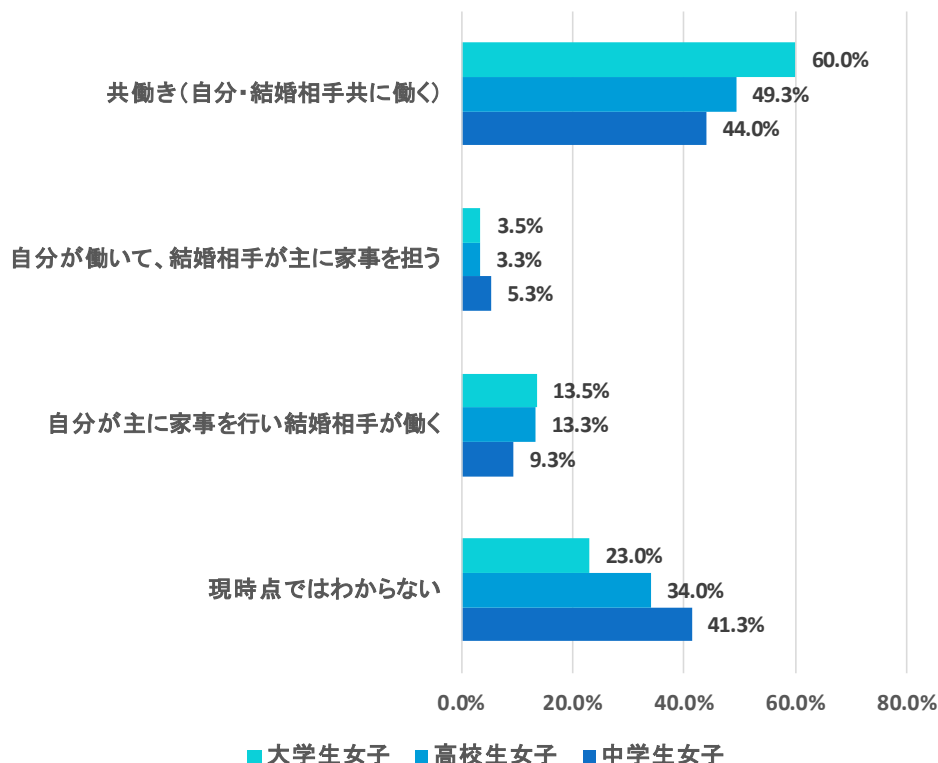
n=984

出所：「東京圏で働く高学歴中女性の働き方等に関するアンケート調査結果」
（株式会社日本総合研究所）

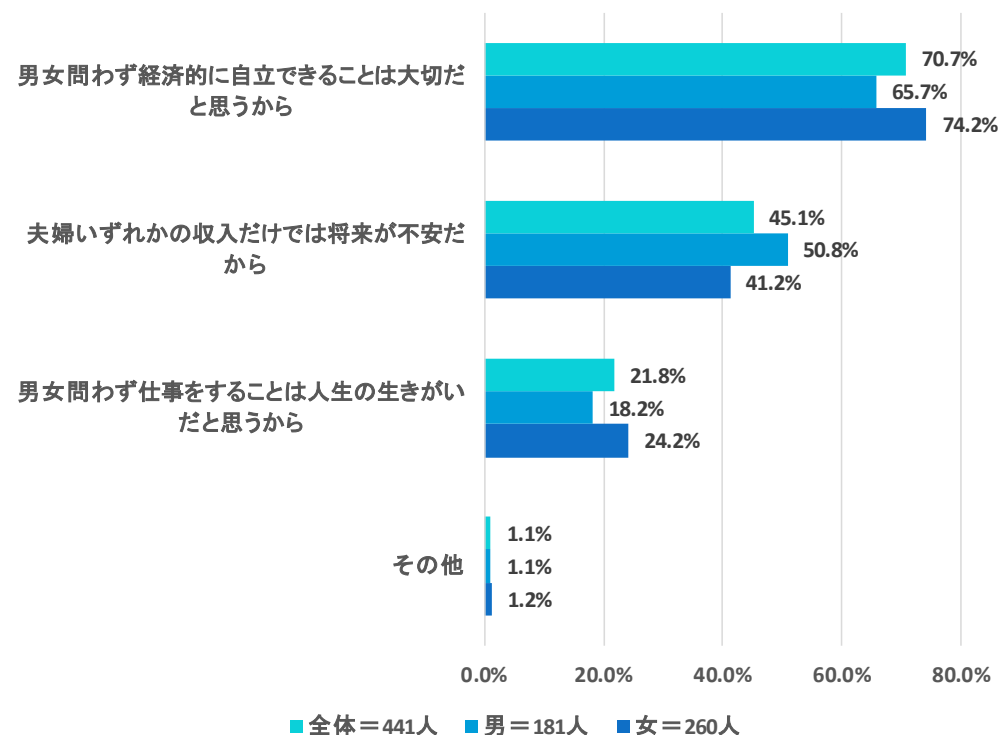
次世代女子のキャリア意識

- 次世代女子の多くは、経済的な自立を理由に、結婚後も共働きをして働く意欲を持っている。

将来の希望する働き方



共働きを希望する理由



出所：「若者の意識調査（報告）— ESG およびSDGs、キャリア等に対する意識 —」
 （株式会社日本総合研究所）

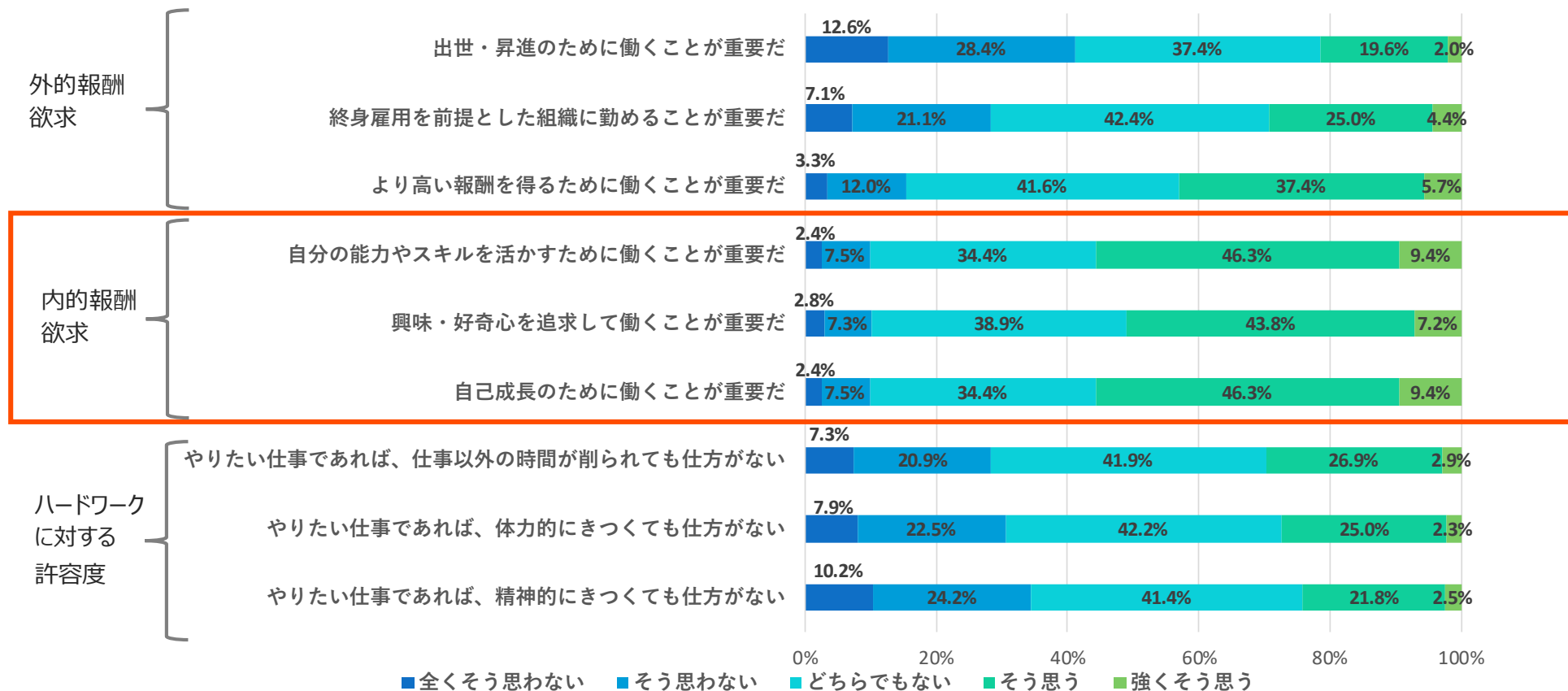


2. 中高年男性の働き方

中高年男性のキャリア意識

- 出世・昇進に対する意欲は低いものの、自分の能力やスキルの活用、自己成長を仕事に求める中高年男性は多い。

中高年男性の労働価値観



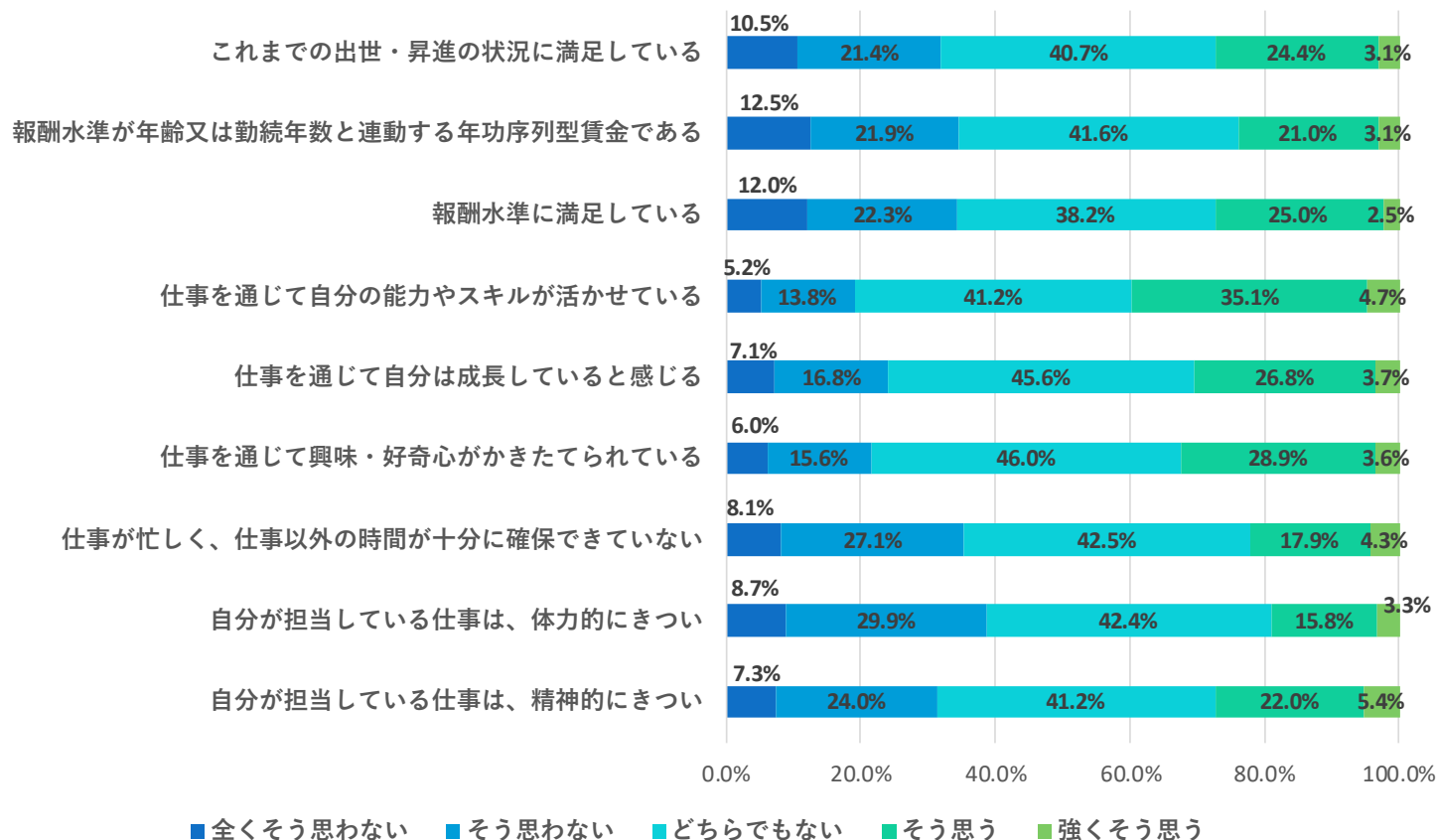
n=1,794

出所：「東京圏で働く高学歴中高年男性の働き方等に関するアンケート調査結果」
(株式会社日本総合研究所)

中高年男性の職場に対する満足度

- 自分の能力やスキルを活かしていると感じている中高年男性は一定割合存在するものの、全般的に職場に対する満足度は高いとはいえない。

職場環境に対する満足度



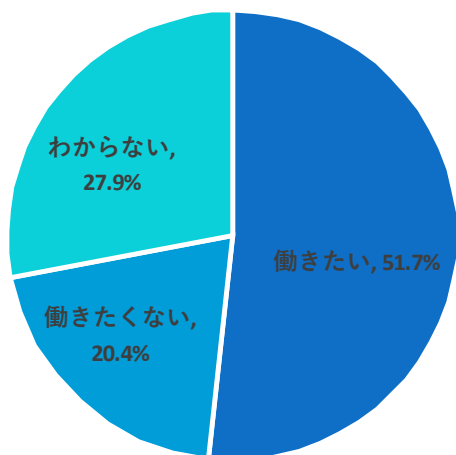
n=1,794

出所：「東京圏で働く高学歴中高年男性の働き方等に関するアンケート調査結果」
 (株式会社日本総合研究所)

中高年男性の再就職への意欲

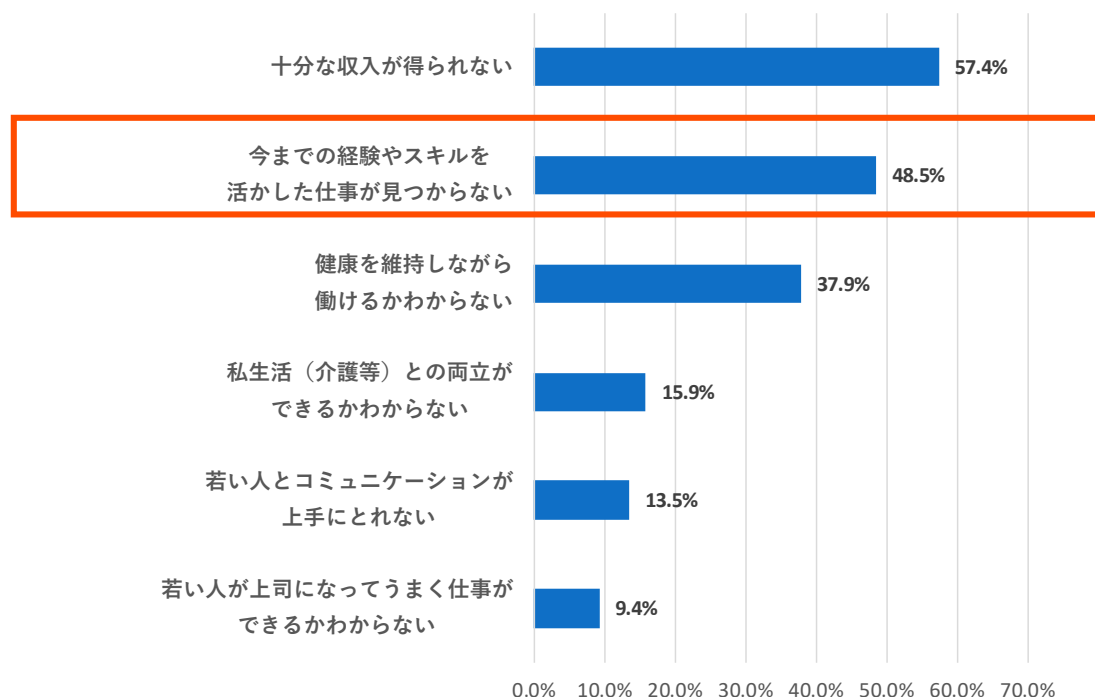
- 定年後の就業継続意欲は高いものの、再就職への心理的ハードルも高い。

定年後の就業継続意欲



n=1,794

再就職に対して不安を感じる理由

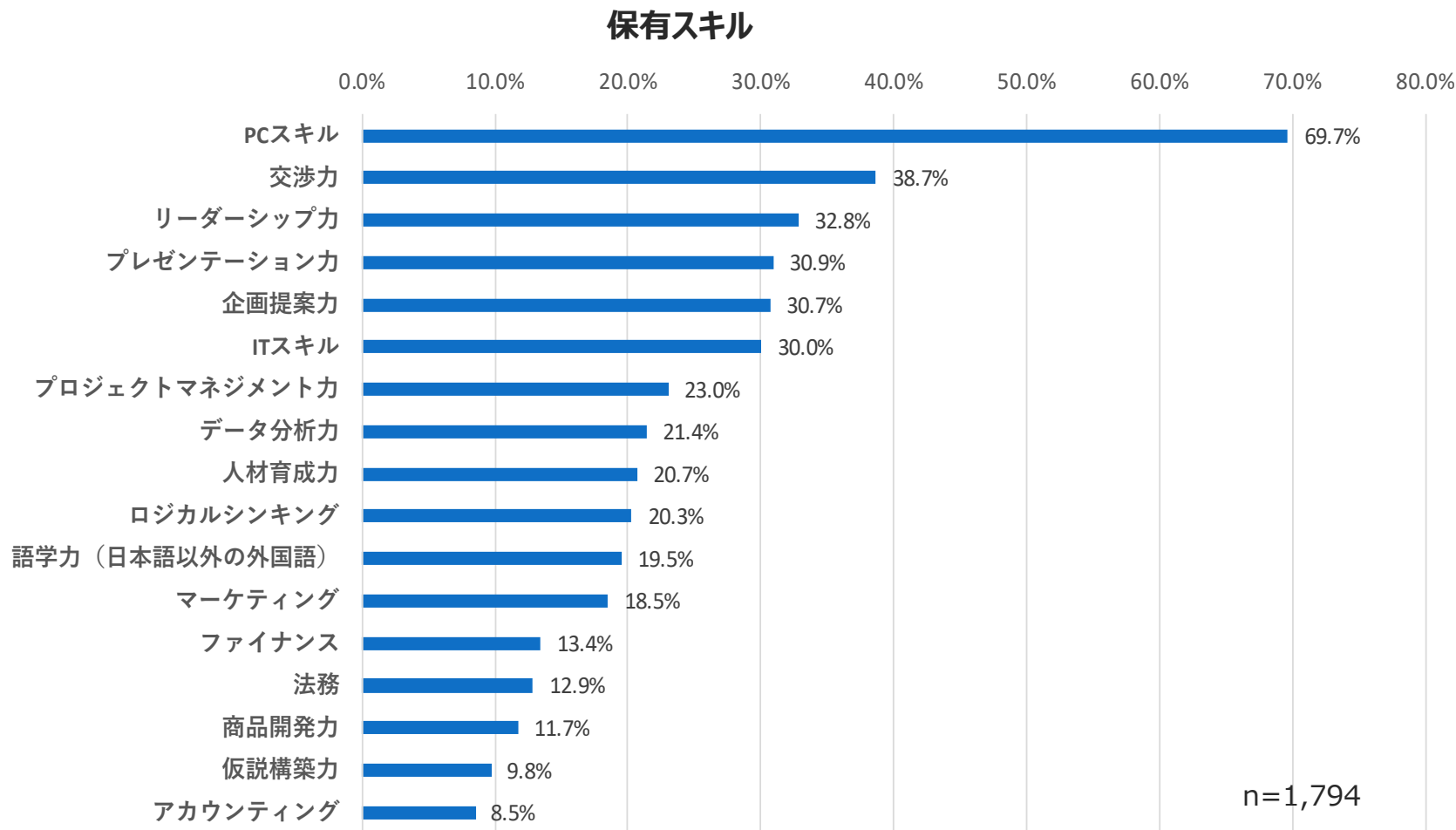


n=927

出所：「東京圏で働く高学歴中高年男性の働き方等に関するアンケート調査結果」
 株式会社日本総合研究所

中高年男性が保有しているスキル

- 中高年男性が保有しているスキルで最も多いのがPCスキル、続いて交渉力、リーダーシップ力である。

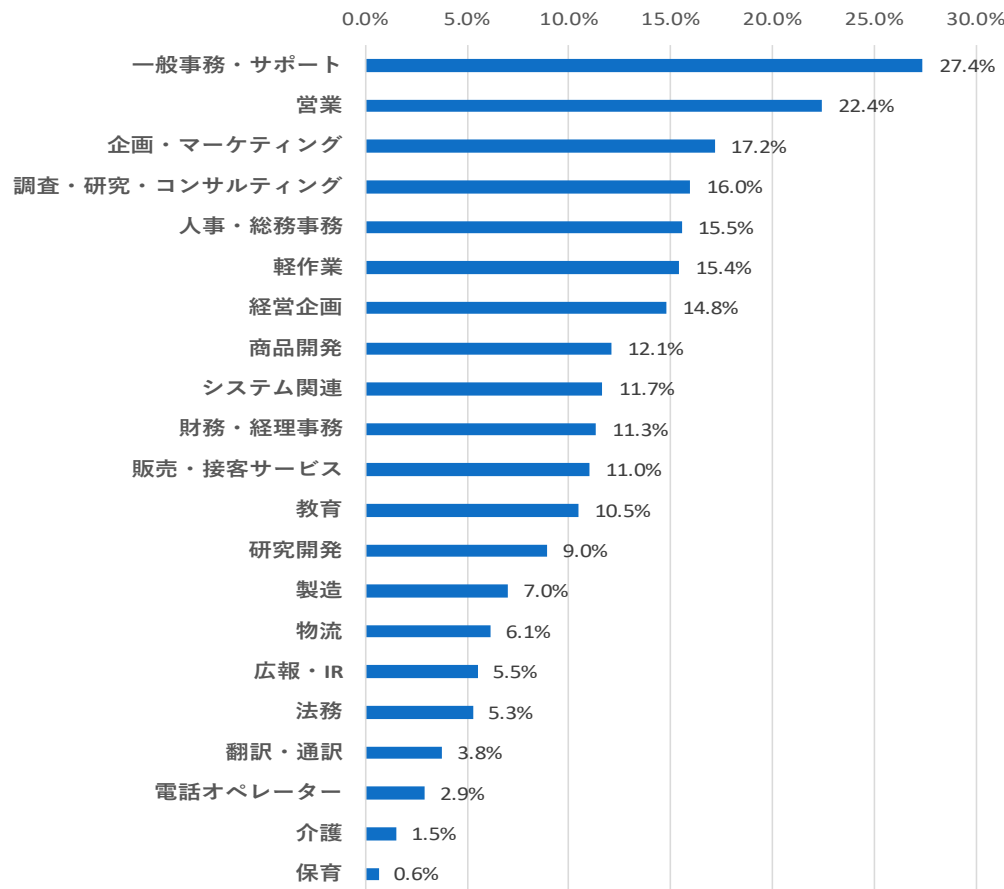


出所：「東京圏で働く高学歴中高年男性の働き方等に関するアンケート調査結果」
 株式会社日本総合研究所

中高年男性の再就職として希望する仕事

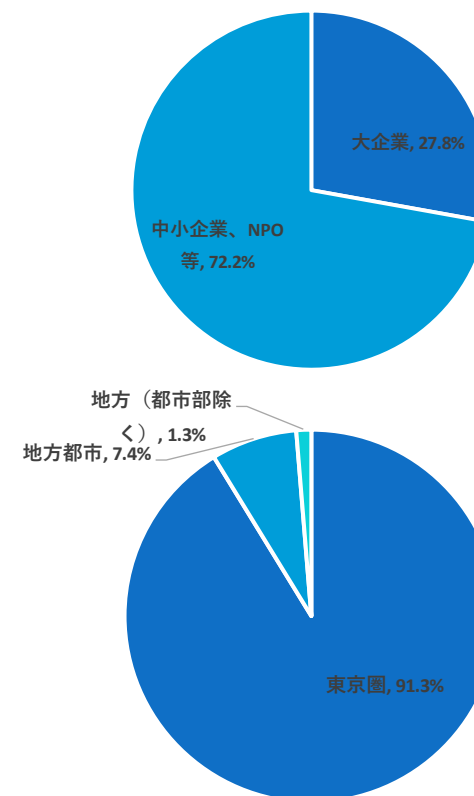
- 再就職をしてもよいと考える職種は、一般事務・サポートが最も多く、営業、企画・マーケティングと続く。

再就職をしても良いと考える職種



n=1,794

再就職を希望する企業規模及びエリア

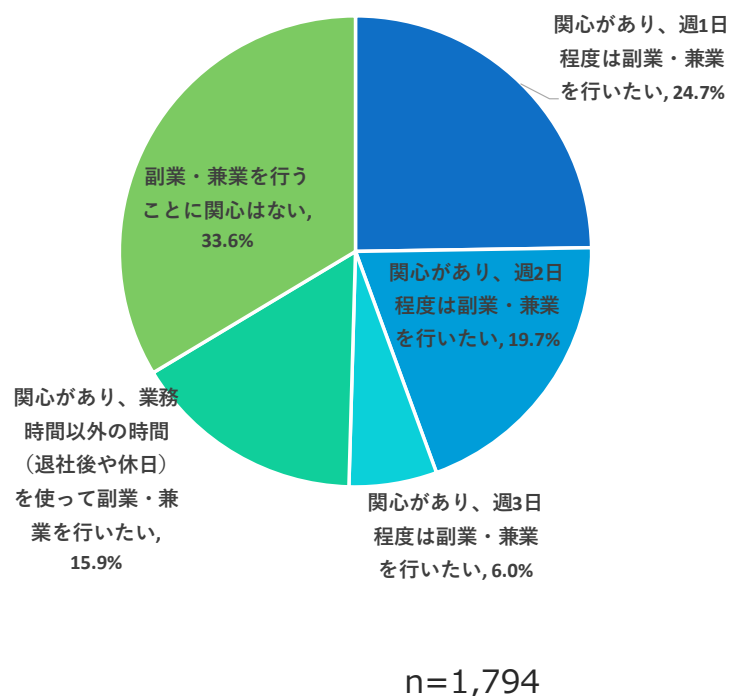


出所：「東京圏で働く高学歴中高年男性の働き方等に関するアンケート調査結果」
 株式会社日本総合研究所

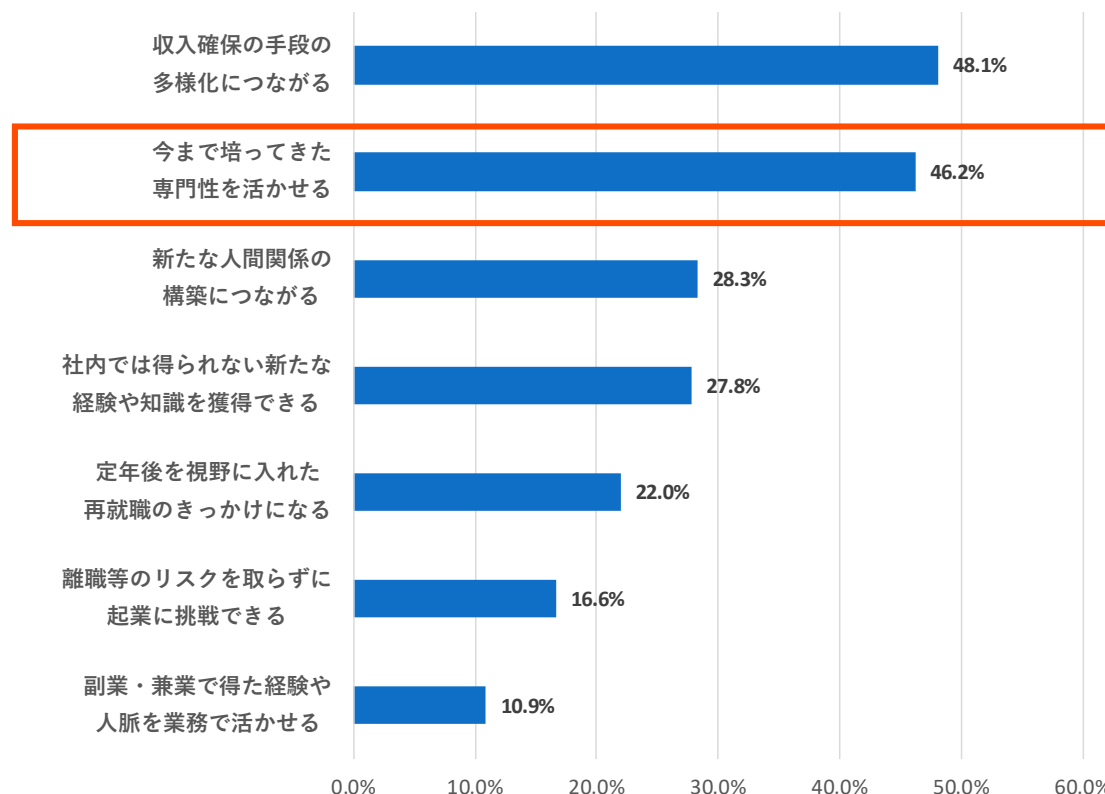
中高年男性の副業・兼業への意欲

- 約半数近くが給料が減っても副業・兼業に時間を使いたいと希望している。

副業・兼業を希望する日数
(給料が減るという前提)



副業・兼業を希望する理由



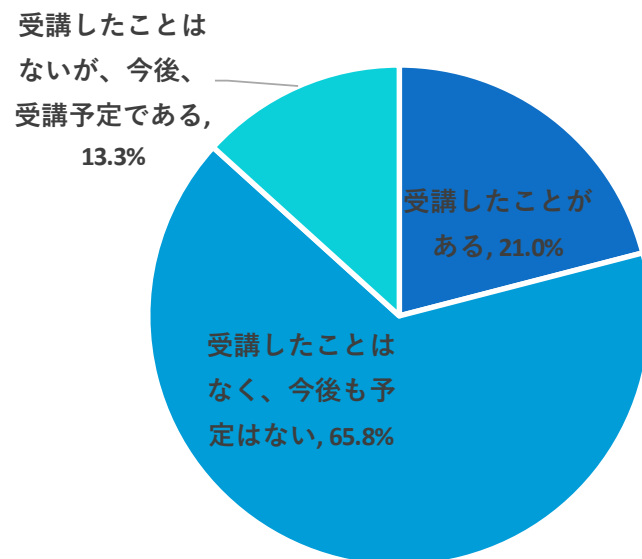
n=1,389

出所：「東京圏で働く高学歴中高年男性の働き方等に関するアンケート調査結果」
株式会社日本総合研究所

定年前のキャリア研修の機会

- 定年前に、キャリア研修の機会を得られた中高年男性は少ないものの、受講機会が得られた中高年男性は、キャリアを考える機会の重要性の認識やワークライフバランスを考える必要性を感じる機会につなげている。

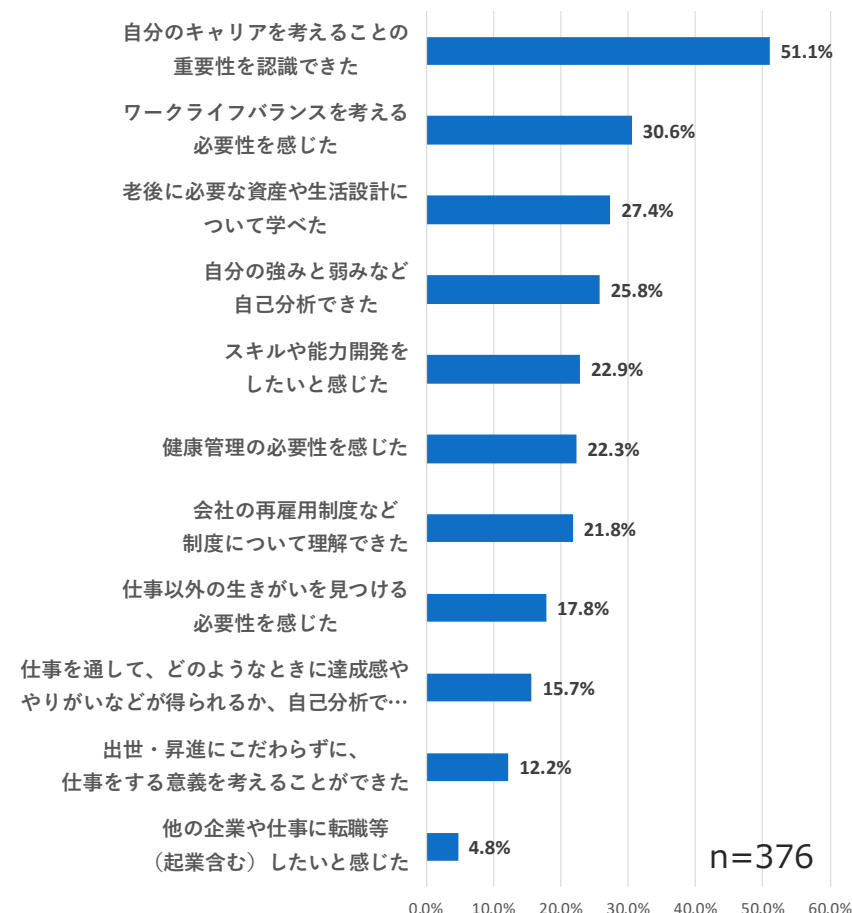
キャリア研修の機会



n=1,794

出所：「東京圏で働く高学歴中高年男性の働き方等に関するアンケート調査結果」
 株式会社日本総合研究所

キャリア研修の効果



n=376

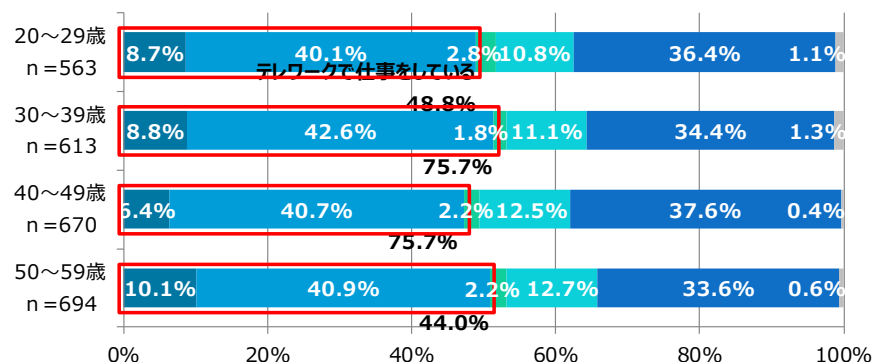


3. コロナ禍における新たな働き方

コロナ禍で変わる働き方

- 新型コロナウイルス対策を機にテレワーク（在宅勤務）を活用した働き方が増加している。

テレワーク（在宅勤務）の実施状況

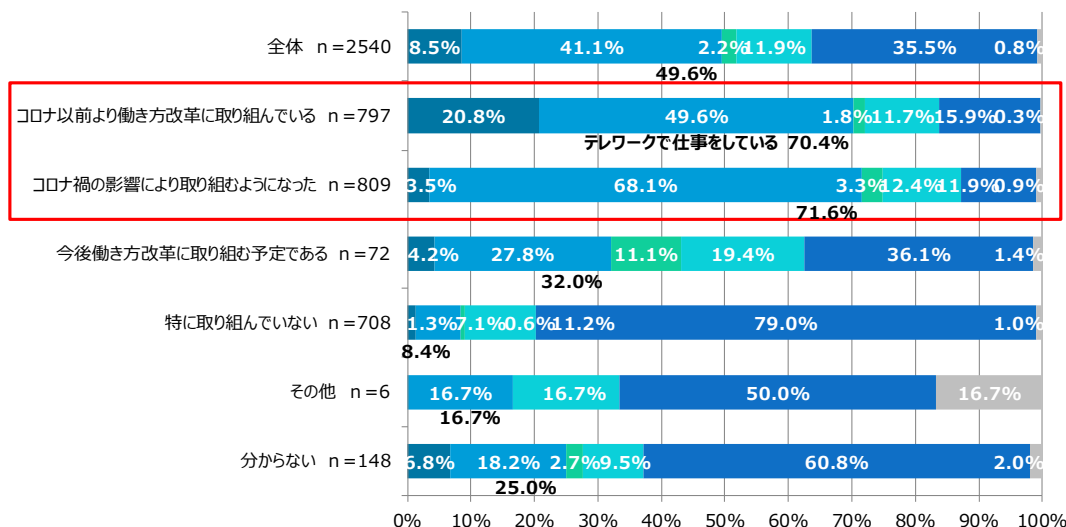


n=2,540

- コロナ以前よりテレワークで仕事をしている
- コロナ禍の影響によりテレワークで仕事をするようになった
- 今後テレワークを導入する予定である（現在はテレワークを行っていない）
- 勤務先では導入しているが自分はテレワークを行っていない、またはテレワークで対応できない業務を担当している
- 勤務先ではテレワークを導入していない、またはテレワークで対応できない業種である
- その他

出所：「ワークスタイルに関するアンケート」
（株式会社メイテック）

働き方改革とテレワーク（在宅勤務）導入率



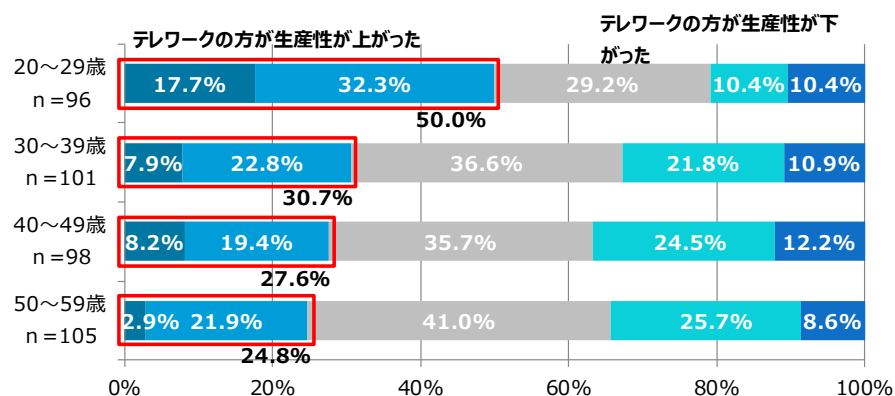
n=2,540

- コロナ以前よりテレワークで仕事をしている
- コロナ禍の影響によりテレワークで仕事をするようになった
- 今後テレワークを導入する予定である（現在はテレワークを行っていない）
- 勤務先では導入しているが自分はテレワークを行っていない、またはテレワークで対応できない業務を担当している
- 勤務先ではテレワークを導入していない、またはテレワークで対応できない業種である
- その他

生産性とテレワークの関係

- テレワークは進みつつあるものの、年齢が上昇するに従い、生産性に課題を抱えている。

出社した場合とテレワークとでは生産性、作業効率の違い
(年代別)

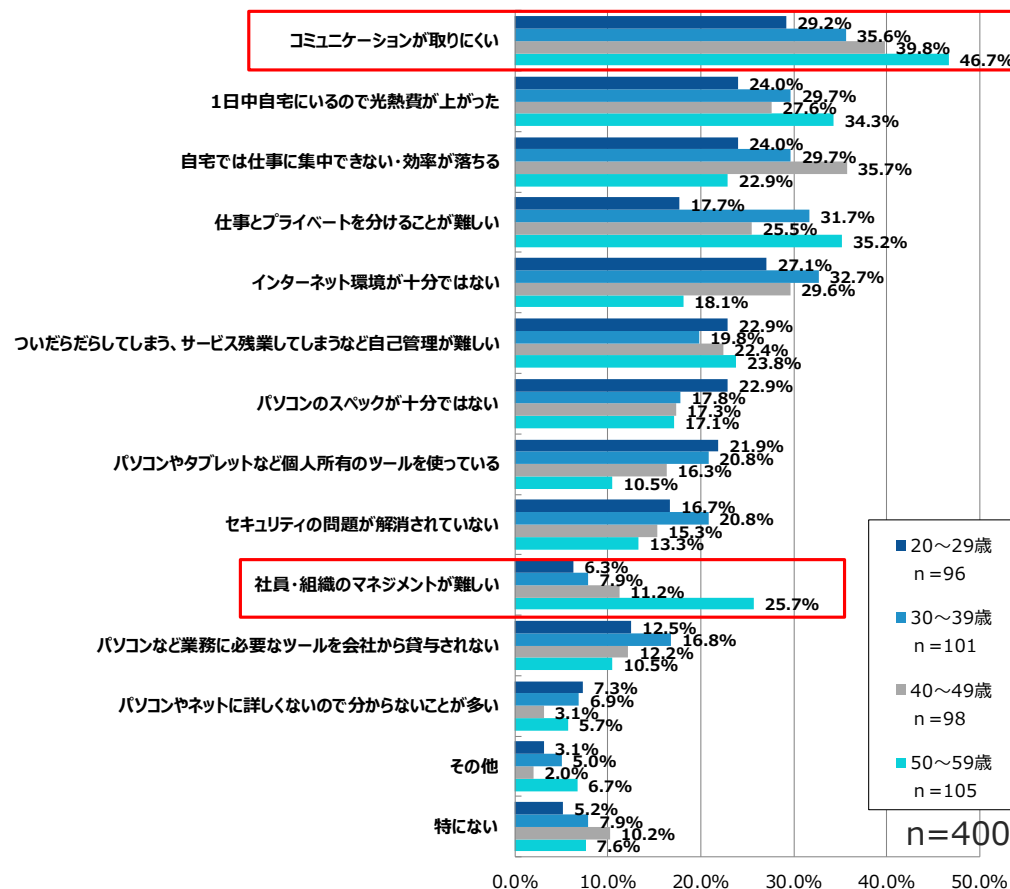


■ とても生産性が上がった ■ どちらかと言えば生産性が上がった ■ どちらとも言えない
 ■ どちらかと言えば生産性が下がった ■ 生産性が下がった

n=400

出所：「ワークスタイルに関するアンケート」
(株式会社メイテック)

在宅勤務における課題 (年代別)

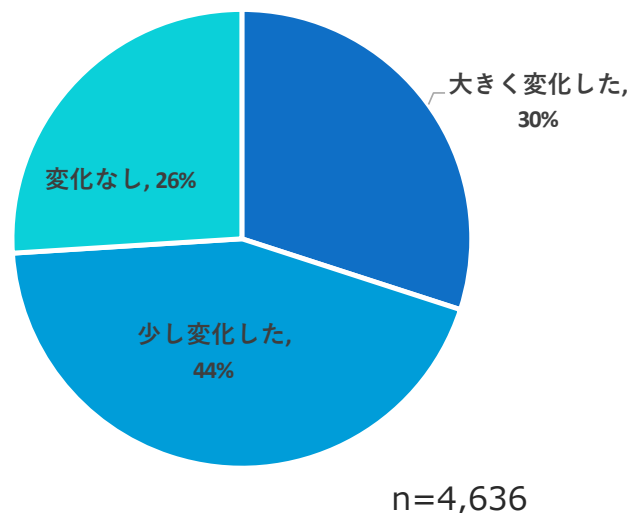


n=400

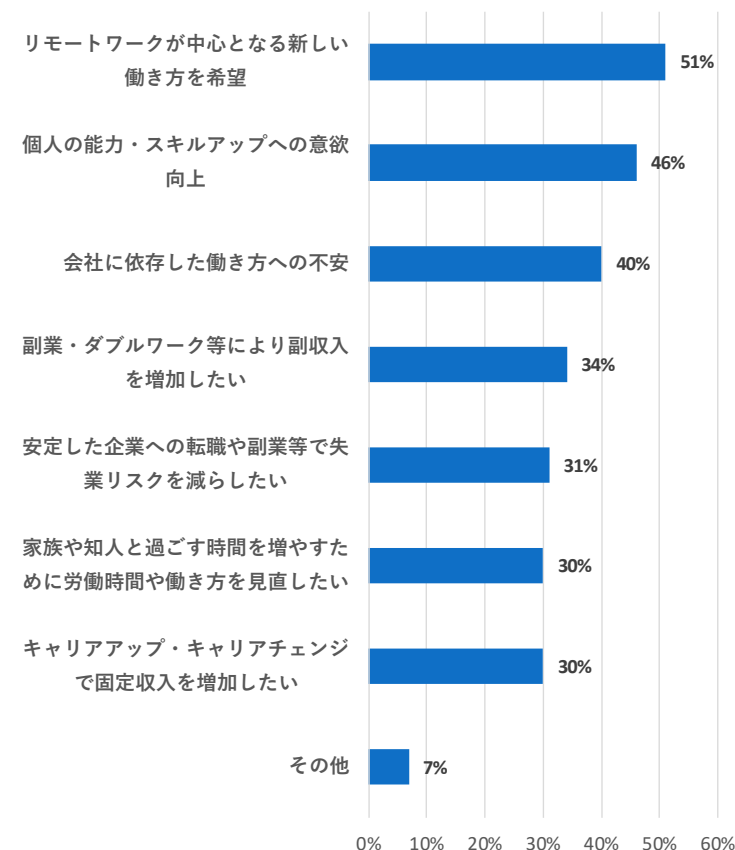
コロナ禍で変わる働く意識の変化

- コロナ禍で働き方の在り方やキャリア意識に大きな変化が見られる。

新型コロナウイルス感染症の流行拡大を受け、今後のキャリアや転職についての意識の変化 (全体)



変化した意識の内容 (複数回答可、意識が変化した回答者全員が対象)

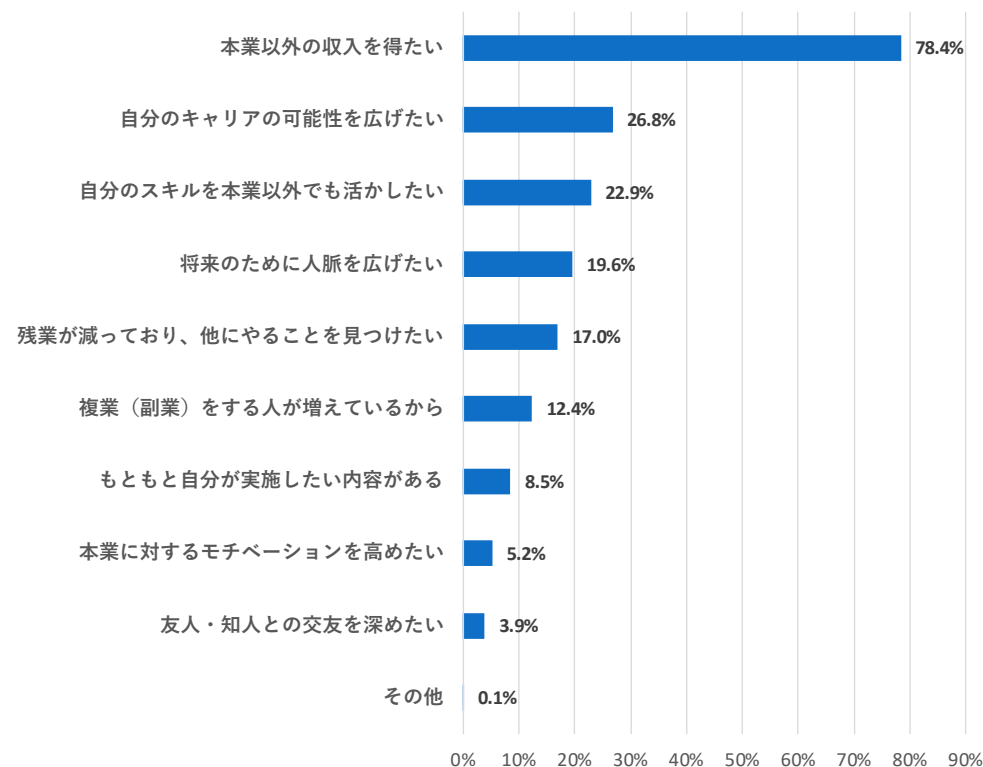
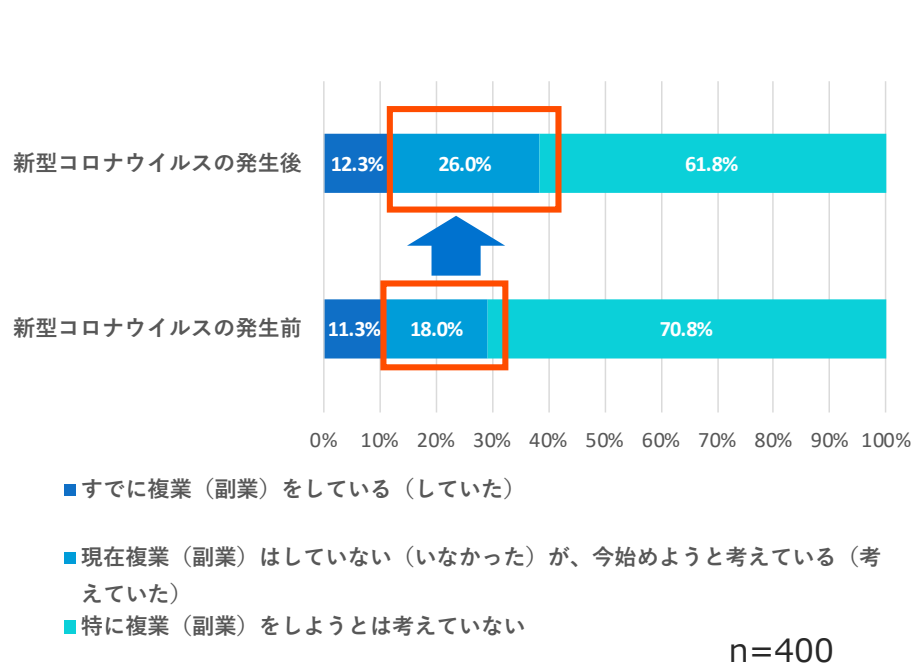


出所：「新型コロナ禍におけるキャリア・転職意識調査」（エンワールド・ジャパン株式会社）

副業への関心の変化

- 新型コロナウイルスを機に、本業以外の収入の獲得や、自分のキャリアの可能性を広げたいという理由から、副業・複業への関心が高まる。

新型コロナウイルス発生前後の複業（副業）に対する考え方の変化 複業（副業）をしたい（または既にしている）理由

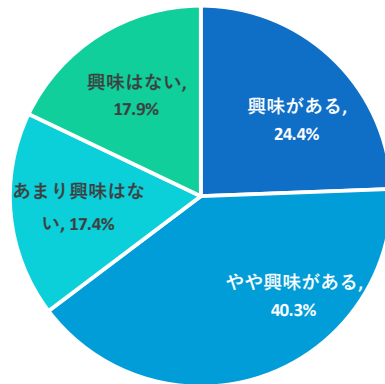


出所：「複業（副業）に関する意識・実態調査」
 （パーソルプロセス＆テクノロジー株式会社調べ）

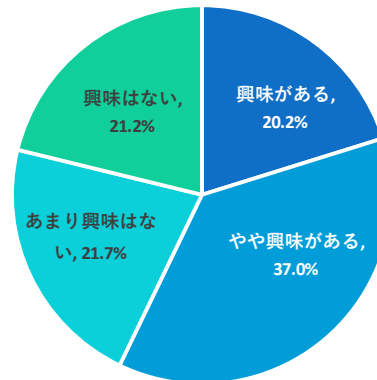
副業・兼業の形態の多様化

- 大企業管理職においては、地方の中小企業への副業の関心が高まっている。

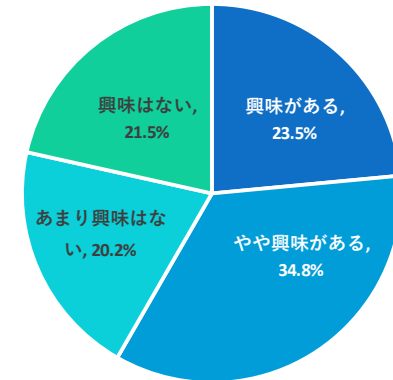
地方中小企業への月1～3回程度の副業への関心



35～44歳



45～54歳



55～65歳

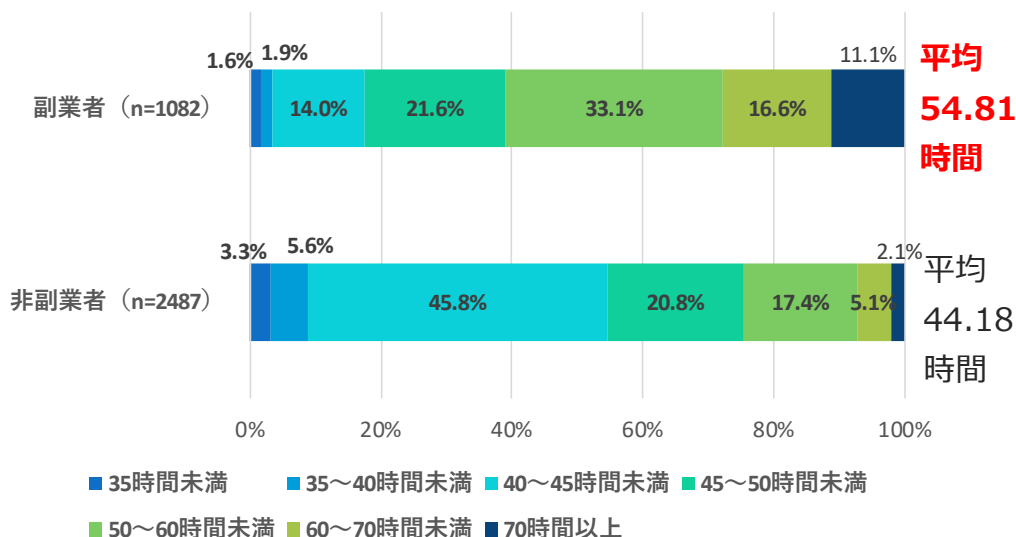
出所：「2020年度首都圏大企業管理職の地方への就業意識調査」
 （株式会社みらいワークス）

35～44歳=414人、45～54歳=600人、55～65歳=600人

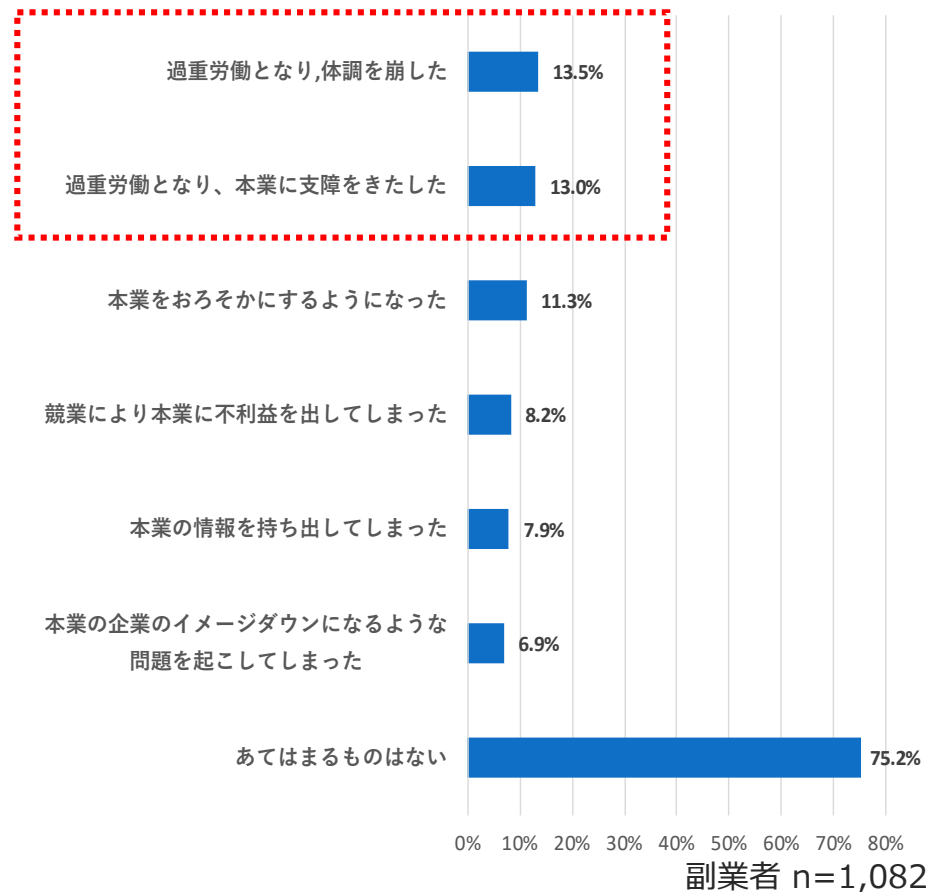
副業・兼業の課題

- 副業・兼業を推進する上では、長時間労働の問題等、デメリットにも配慮する必要がある。

一週間あたりの総労働時間(%)



副業で生じたデメリット



出所：「副業の実態・意識調査」（株式会社パーソル総合研究所）



4. 今後の働き方に関する動向と課題

今後の働き方に関する動向と課題

多様な人材の活躍

- ✓ コロナ禍におけるテレワークの増加は、多様な人材の活躍がしやすい環境につながると考えられる。
- ✓ ただし、女性に関しては、より責任ある仕事を担えるような施策は引き続き必要である。

副業・兼業の拡充

- ✓ コロナ禍におけるキャリア意識や働き方の変化は、副業・兼業という働き方に増加につながると考えられる。
- ✓ 副業・兼業は（主に）中高年男性のセカンドキャリアにつなげていく上でもメリットがある一方で、長時間労働への配慮は必要である。

キャリア形成支援

- ✓ コロナ禍において、テレワークを中心とした多様な働き方が広がっていくなかでは、個々人が自身のキャリアをきちんと考えることが必要となる。
- ✓ セカンドキャリアを考える中高年層に対してはもちろんのこと、働くすべての人に対するキャリア形成支援が必要である。