

## 基幹労連

### 第４回 総合意識実態調査

#### 調査の実施概要

##### 1. 調査の目的

本調査は、組合員の職場実態や意識、意見を把握することで、生活や働き方、職場環境の改善に活かすとともに、基幹労連の諸活動を充実させることを目的として実施したものである。

総合意識実態調査は４年ごとに実施しており、第４回調査は本来2020年に実施予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、2021年に延期して実施することとなった。

##### 2. 調査の対象と回収状況

調査票は、中央本部加盟組合員数の約10%にあたる27,043人に配布し、26,069人(有効回収率：

96.4%)の回答を得ている。なお、有効回収数(26,069枚)のうち、15,222枚(58.4%)が総合組合、10,847枚(41.6%)が業種別組合である。

また、コロナ禍での調査であったことから、調査方法は紙の調査票、Excelファイル形式の調査票からの選択で実施した。有効回収数(26,069枚)のうち、紙の調査票は24,473件(94.0%)、Excelファイル形式の調査票は1,596件(6.0%)である。

##### 3. 調査の実施時期

2021年6～7月

#### 目次

調査結果の概要

調査実施の概要

第1章 生活意識

第2章 職業生活

第3章 賃金制度

第4章 労働時間

第5章 60歳以降の働き方

第6章 労働組合に対する意識

第7章 デジタル変革について

第8章 社会意識

第9章 政治意識

## 調査結果の概要 (抜粋)

### 1. 趣味・レジャーや家庭生活と仕事の関係

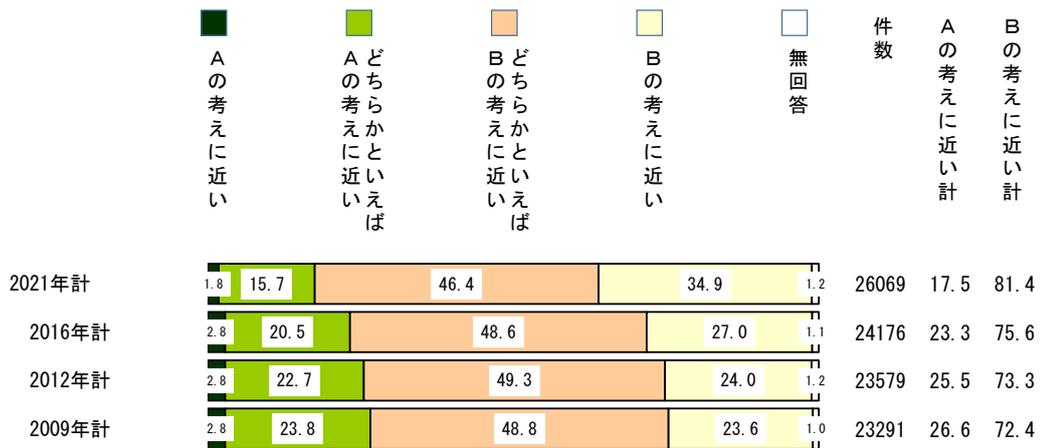
－＜趣味・レジャーや家庭生活を優先したい＞が多数－

[A：趣味・レジャーや家庭生活より仕事の方を優先したい]、[B：仕事より趣味・レジャーや家庭生活を優先したい]といった仕事と趣味・レジャーや家庭生活との優先度合いについては、＜A：仕事を優先したい＞（17.5％）は2割弱にとどまり、多数は＜B：趣味・レジャーや家庭生活を優先したい＞（81.4％）と回答している（第1図）。

また、2016年調査と比べて＜B：趣味・レジャーや家庭生活を優先したい＞は6ポイント増加している。＜家庭生活＞を優先する意識の高まりの背景には、働き方改革に伴う意識の変化があったなかで、コロナ禍において自由時間や家族と過ごす時間が増えた影響が加わったことが推察される。

第1図 趣味・レジャーや家庭生活と仕事

A：趣味・レジャーや家庭生活より仕事の方を優先したい  
B：仕事より趣味・レジャーや家庭生活を優先したい



## 2. 男女の役割分担

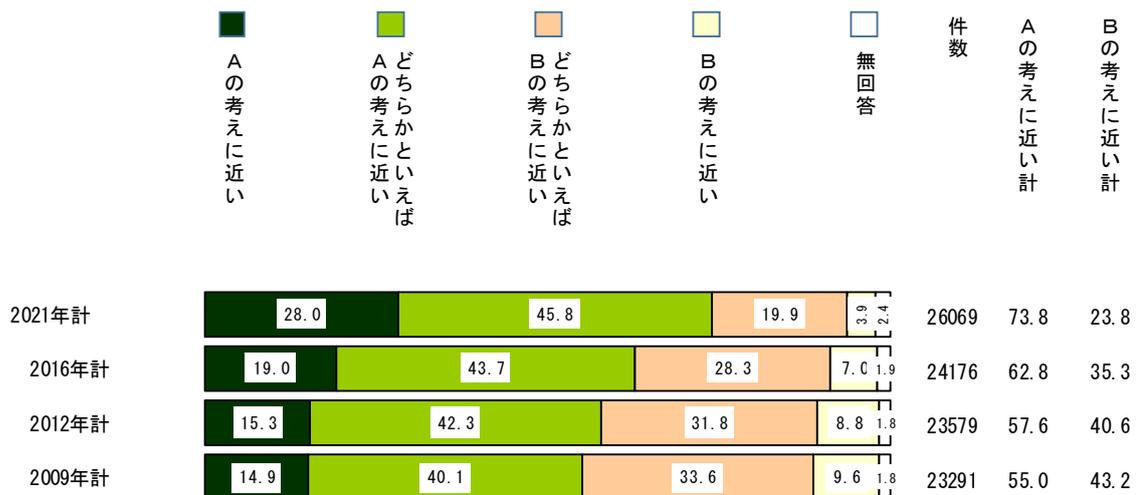
— <家事・育児は互いに分担するのがよい>が多数、2016年調査と比べ大幅に増加—

[A：共に外で働き、家事・育児は互いに分担するのがよい]、[B：外で働くのは男性の責任、女性は家庭を守るのがよい]といった男女の役割分担に関する考え方については、<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>（73.8%）が<B：女性は家庭を守るのがよい>（23.8%）を大きく上回る。時系列でみると<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>が増加傾向にあり、2016年調査と比べて11ポイント増加している（第2図）。

性別にみると、<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>は女性（89.0%）が男性（71.7%）を大きく上回り、加えて家事・育児の分担の考え方がより明確な「Aの考えに近い」が50.8%と際立っている。ただし2016年調査と比べて<A：家事・育児は互いに分担するのがよい>は、女性で5ポイント、男性で11ポイント増加しており、男性の意識の変化が大きくなっている。

第2図 男女の役割分担

A：共に外で働き、家事・育児は互いに分担するのがよい  
B：外で働くのは男性の責任、女性は家庭を守るのがよい



### 3. 今後の職業生活

#### －2016年調査に比べ<定着志向>が減少し、<転職・独立志向>が増加－

今後の職業生活についての考え方では、「管理者とまではいかななくても、この会社で勤め上げたい（勤め上げ志向）」が27.3%で最も多く、これに「自分の専門性や技能を活かして、会社で腕をふるいたい（専門職志向）」が20.0%で次いでいる。また、「いろいろな業務を経験して、経営トップとして会社の運営にたずさわりたい」（2.3%）と「トップとまではいかななくても、できれば会社の管理職として仕事を切り回したい」（8.7%）を合わせた<内部昇進志向>は11.0%で、これらを全て合わせた<定着志向>が58.2%を占めている（第1表）。

一方、「自分の専門性や技能を活かして、そのうち独立したい」（1.3%）と「いいところがあれば、他の会社に変りたい」（14.1%）を合わせた<転職・独立志向>は15.4%みられる。なお、「適当な時期に退職して、家事・家業に従事したい（退職志向）」は4.2%と少なく、「特に希望はなく、成り行きにまかせている（成り行きまかせ）」が20.3%である。

2016年調査と比べると、<定着志向>は7ポイント減少し、<転職・独立志向>の中でも「他の会社に変りたい」が5ポイント増加している。

第1表 今後の職業生活

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨			①	①	④				
	に	を	で	う	げ	こ	た	他	業	退	そ	り	特	無	件	①	①	④
	ト	管	専	専	こ	た	他	業	退	そ	り	特	無	件	①	①	④	
	切	腕	腕	腕	腕	腕	腕	腕	腕	腕	腕	腕	腕	件	①	①	④	
	理	活	活	活	活	活	活	活	活	活	活	活	活	件	①	①	④	
	職	性	性	性	性	性	性	性	性	性	性	性	性	件	①	①	④	
	と	を	を	を	を	を	を	を	を	を	を	を	を	件	①	①	④	
	回	活	活	活	活	活	活	活	活	活	活	活	活	件	①	①	④	
	し	か	か	か	か	か	か	か	か	か	か	か	か	件	①	①	④	
	し	し	し	し	し	し	し	し	し	し	し	し	し	件	①	①	④	
	り	た	た	た	た	た	た	た	た	た	た	た	た	件	①	①	④	
	て	て	て	て	て	て	て	て	て	て	て	て	て	件	①	①	④	
	運	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	件	①	①	④	
	い	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	件	①	①	④	
	営	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	件	①	①	④	
	営	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	事	件	①	①	④	
2021年計	2.3	8.7	20.0	1.3	27.3	14.1	4.2	1.1	20.3	0.7	26069	11.0	58.2	15.4				
2016年計	2.6	9.5	23.7	1.2	29.2	9.0	4.5	1.3	18.1	1.0	24176	12.1	65.0	10.2				
2012年計	2.6	8.6	25.8	1.6	29.8	8.0	4.7	1.4	16.9	0.6	23579	11.2	66.8	9.6				
2009年計	2.6	8.1	26.5	1.6	34.9	6.9	3.3	1.3	14.3	0.5	23291	10.7	72.1	8.5				

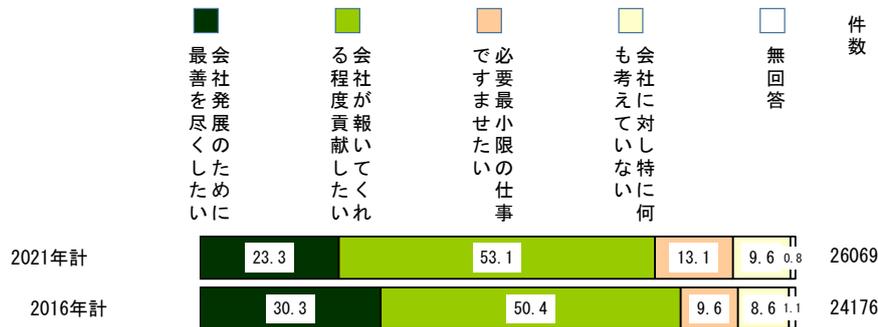
※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

#### 4. 会社に対する帰属意識

##### － 2割強にとどまる「最善を尽くしたい」、2016年調査と比べ7ポイント減少－

今現在勤める会社に対する意識を4段階から選択してもらった結果、「会社発展のために最善を尽くしたい」(23.3%)は2割強にとどまり、「会社が報いてくれる程度貢献したい」(53.1%)といったギブアンドテイク型の考えが半数を超え最も多い。また、「必要最小限の仕事ですませたい」(13.1%)や「会社に対しとくに何も考えていない」(9.6%)はいずれも1割程度である。このうち「会社発展のために最善を尽くしたい」は、2016年調査(30.3%)に比べ7ポイント減少している(第3図)。

第3図 会社に対する帰属意識



#### 5. 自分が勤務する会社のイメージ

##### － 肯定的評価の低い [時代の変化への対応]、[女性活躍]、[身内への就職の勧め] －

自分が勤務する会社に対するイメージを<そう思う>比率で見ると、[環境問題に真剣に取り組んでいる](60.0%)が最も多く、[地域に貢献している](54.8%)、[処遇条件がよい](53.7%)、[人を大切にしている](53.1%)についても肯定的見方が半数を上回っている(第2表)。

一方、[将来的に期待が持てる](41.8%)は<そう思う>が半数を下回り、[時代の変化によく対応できている](37.3%)、[女性が活躍できる企業である](34.4%)、[自分の身内に就職を勧めたい](27.7%)は2～3割台にとどまっている。

第2表 自分が勤務する会社(出向者の方は出向元会社)のイメージ(<そう思う>の比率)

	て将来的に期待が持	対応できている	時代の変化によく	人を大切にしてい	を勧めたい身内に就職	地域に貢献してい	取り組んでい	環境問題に真剣に	処遇条件がよい	企業が活躍できる	件数
2021年計	41.8	37.3	53.1	27.7	54.8	60.0	53.7	34.4	26069		

## 6. 女性が能力を発揮するための改善策

－「仕事と家事・育児の両立支援制度を整備」が男女とも最多－

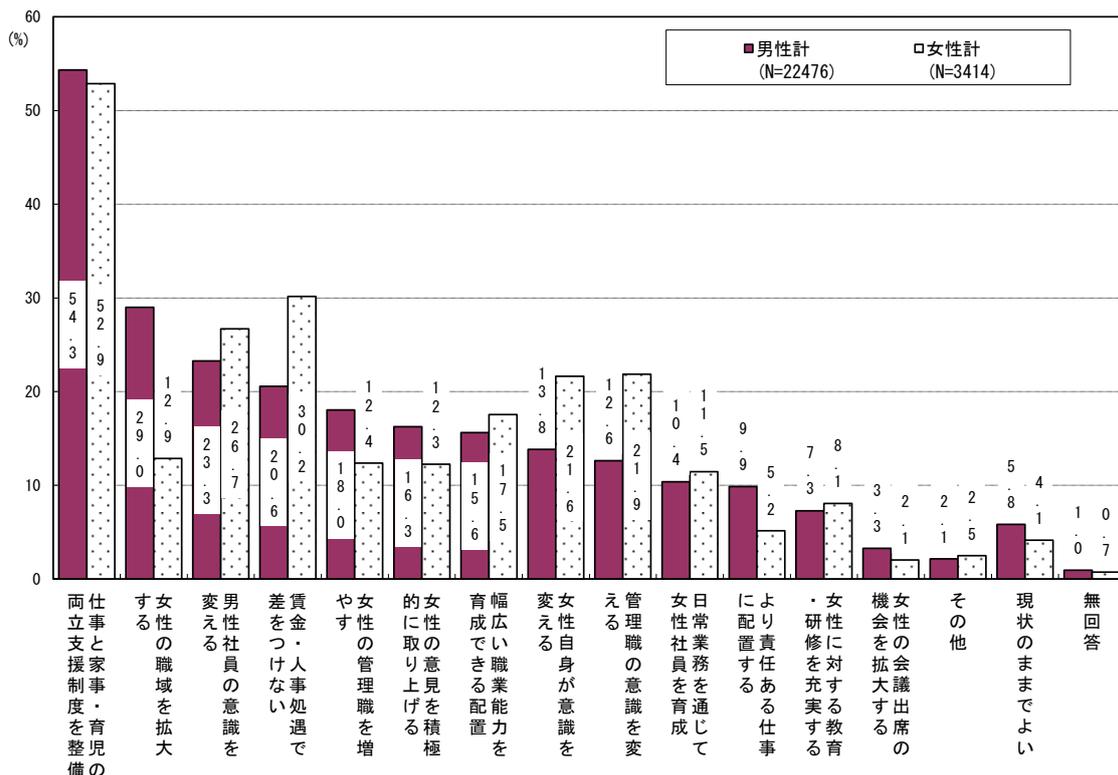
女性が職場で能力を発揮するための改善策を15項目の中から3つ以内で選んでもらった結果、「現状のままでよい」は男女ともに5%程度で、改善が必要とする認識は共通している（第3表、第4図）。

改善策の内容をみると、男女ともに「仕事と家事・育児の両立を支援する制度を整備する」が5割強と、両立支援制度の必要性が認識されている。それ以外の改善策は性別に違いがみられ、男性では「女性の職域を拡大する」、「女性の管理職を増やす」、「仕事についての女性の意見を積極的に取り上げる」、「より責任がある仕事に配置する」が多いのに対し、女性では「男性社員の意識を変える」、「賃金・人事処遇で差をつけない」、「女性自身が意識を変える」、「管理職の意識を変える」が多い。男性では女性のポストの確保・配置が多くあげられているのに対して、女性では職場全体の意識の変化や処遇での平等性がより求められている。

第3表 女性が職場で能力を発揮するために重要な改善（3つ以内選択）

	立仕事と家事・育児の両	支事できる配置	援家事・育児の両	幅広い職業能力を育成	社員を育成	日常業務を通じて女性	女性の職域を拡大する	取り上げる	女性の意見を積極的に	置する責任ある仕事に配	より責任ある仕事に配	女性の管理職を増やす	管理職の意識を変える	つけない	賃金・人事処遇で差を	修を充実する教育・研	女性に対する教育・研	女性の会議出席の機会	男性社員の意識を変え	女性自身が意識を変え	その他	現状のままでよい	無回答	件数
2021年計	54.0 ①	15.8 ⑥	10.5	26.8 ②	15.7	9.2	17.3 ⑤	13.8	21.8 ④	7.4	3.1	23.7 ③	14.8	2.2	5.6	1.1	26069							
2016年計	59.6 ①	15.0	11.4	25.0 ②	15.1 ⑥	8.7	12.4	12.2	24.4 ③	9.3	3.3	22.5 ④	17.3 ⑤	1.8	4.8	1.5	24176							
2012年計	64.3 ①	17.2	12.4	31.1 ②	17.7 ⑤	11.6	12.8	11.2	27.3 ③	10.8	4.2	20.4 ④	17.7 ⑤	1.3	2.5	1.2	23579							
2009年計	63.3 ①	16.4	12.1	29.6 ③	16.6 ⑥	12.9	11.2	12.0	30.9 ②	10.5	4.3	21.6 ④	20.3 ⑤	1.1	2.2	1.1	23291							

第4図 女性が職場で能力を発揮するために重要な改善（3つ以内選択）



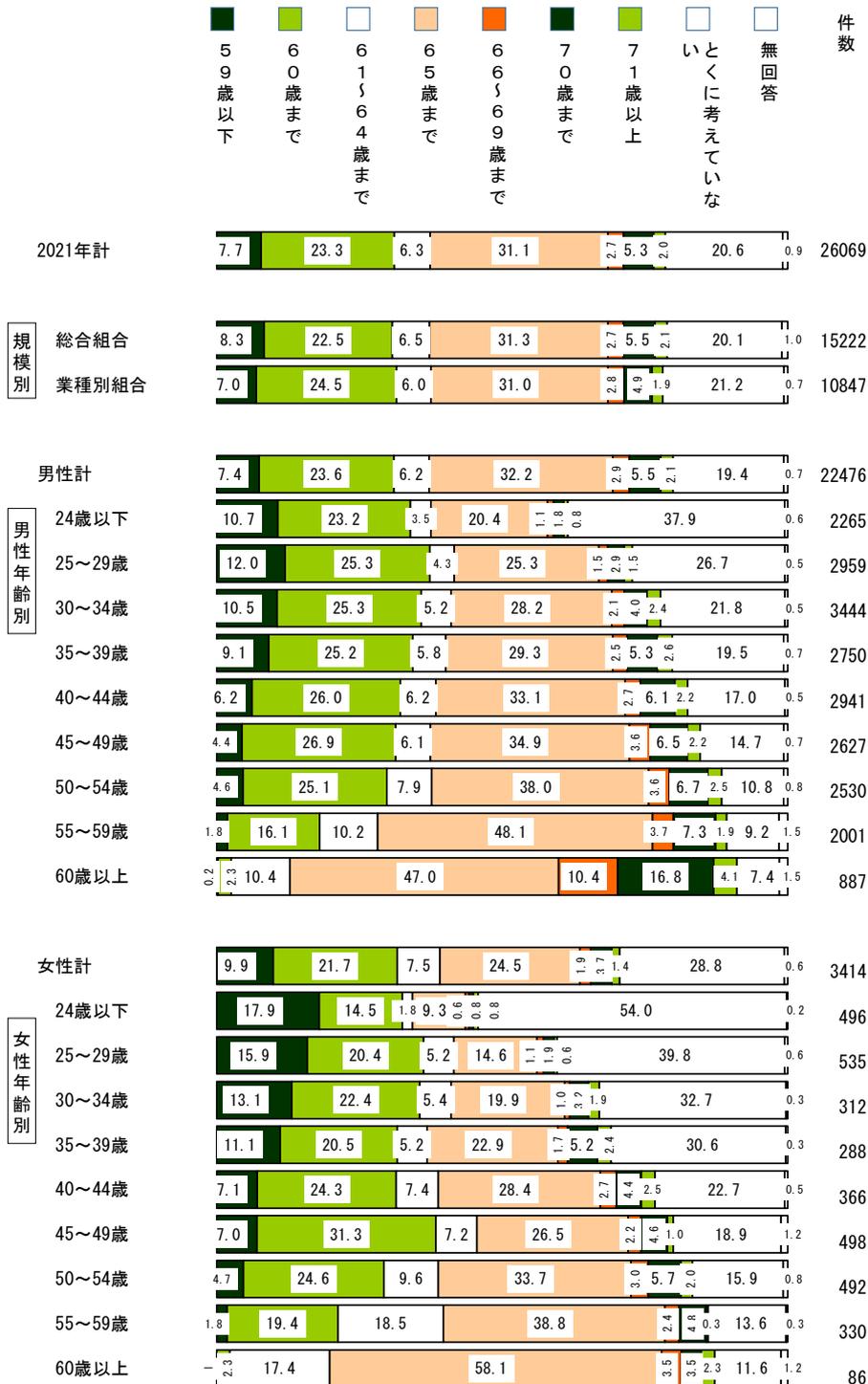
## 7. 就労希望年齢

－「65歳まで」働くことを希望する人が男性55歳以上層、女性60歳以上層で5～6割－

就労希望年齢は「65歳」が31.1%で最も多く、「60歳まで」が23.3%、<66歳以上>が10.1%である。

年齢別に具体的な就労希望年齢をみると、男性55歳以上層、女性60歳以上層で「65歳まで」が5～6割に及んでいる。さらに男性60歳以上層では、「70歳まで」（16.8%）を中心に、66歳以降も就労を望む組合員が3人に1人と少なくない（第5図）。

第5図 就労希望年齢



## 基幹労連の組合員意識の現在地 ～『第4回総合意識実態調査』を実施して～

基幹労連 組織企画調整室 主任 平松 賢治

### 1. 調査の目的と実施要項

基幹労連は4年に一度、組合員の10%を対象とした「総合意識実態調査」を実施している。本調査は、基幹労連の諸活動の充実や政策のベースとなる重要な取り組みであり、組合員の職場実態、さらには社会意識や時宜的なトピック（今回ではテレワークやDX）に対する考えや意識・意見など幅広く把握・分析している。

本調査は本来であれば2020年に実施予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により組合活動も模索する状況のなかで1年延期を決定し、2021年の実施となった。

前回実施（2016年）からの5年間において、新型コロナウイルス感染症のほか、働き方改革や男女共同参画の推進、60歳以降就労など、社会動向や法改正、さらにはそれらに伴う組合や企業の取り組みなど、組合員の意識に影響を与える事象が多くみられた。本稿では、特に変化が大きかった点を中心に報告する（特に新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、生活面を重視する意識変容が見られる結果が多い）。なお、有効回答数26,069人、有効回答率96.4%、回答者の性別構成は女性13.1%、男性86.2%だった。

### 2. 調査結果

まずライフスタイルに対する考え方は、近年では「仕事よりも趣味・レジャーや家庭生活を優先したい」という割合が増加傾向にあり、今回では81.4%と初めて8割を超える状況となった。このような傾向は、社会的なWLBの推進やコロナ禍によって家族と過ごす時間の増加が影響していると思われる。併せて、男女の役割分担に対する意識では、「共に外で働き、家事・育児は互いに分担するのがよい」と考える層が73.8%と前回から10ポイント以上伸びる結果となった。特に男性では11ポイント増加しており、性別の役割分業体制の意識も大きく変化するなど、生活や家庭と仕事とのバランスが重視される局面へと明らかにシフトしてきている。

翻って仕事に関し今後の職業生活に対する意識を見ると、現在の会社で継続して勤めていくとする考えの「定着志向」が2016年から約7ポイント低下し（58.2%）、「転職・独立志向」が5ポイント増加（15.4%）した。これは新型コロナウイルス感染症による業績悪化など、会社の将来性に対する不安の増加したことが影響したと思われる。

同じ観点から会社に対する帰属意識について見ると、「会社発展のために最善を尽くしたい」が7ポイント減少し（23.3%）、一方で「必要最小限の仕事ですませたい」が約4ポイント増加している（13.1%）。仕事に対して一定程度の距離を置くスタンスは若年層ほど多い傾向にあり、2016年調査と比べ「会社発展のために最善を尽くしたい」という積極的なスタンスは24歳以下から30代での落ち込

みが多い結果となった。

また、今回の新規設問である「自分が勤務する会社のイメージ」において、「自分の身内に就職を勧めたい」と回答した割合は、全体では27.7%と非常に厳しい結果となった。「自分の身内に就職を勧めたい」とした層の回答に注目すると、要員の確保や育成などのバランスが取れていることや、労働条件が良いことなどがその結果に繋がっていることが分かった。働く人を大切にすることや、十分な人への投資が「自分の身内に就職を勧めたい」という企業への強い愛着へと繋がっていくことが分かる結果である。現在、製造業では人材の確保・定着が喫緊の課題となっており、その対応に向けて示唆が得られる結果となった。

次に、「女性が職場で能力を発揮するための重要な改善（3つ以内選択）」について見ると、依然として「仕事と家事・育児の両立支援制度を整備」の回答割合が高い（男性54.3%、女性52.9%）。また性別によって認識に差がある回答は、「女性の職域を拡大する（女性と比べ男性が16.1ポイント多い）」、「賃金・人事処遇で差をつけない（男性と比べ女性が9.6ポイント多い）」、「管理職の意識を変える（男性と比べ女性9.3ポイント多い）」、「女性自身が意識を変える（男性と比べ女性が7.8ポイント多い）」でみられ、当事者である女性の回答からは、依然としてまずは意識面と制度運用というベースック且つ最も重要な部分の整備を必要としている段階であると推測される。

最後に60歳以降就労に対する意識である。基幹労連はこの間「65歳現役社会の実現」に向け、定年延長の取り組みを進めてきた。その際、拙速な取り組みとならぬ様、この総合意識実態調査に見られた組合員の意識を踏まえ、取り組みの進め方を検討してきた背景がある。今回、就労希望年齢を65歳以上とした割合は40%を超え、特に当事者としての意識が芽生えてくる50歳以降層では半数以上で65歳以上となるなど、組合員の意識の醸成も含め「65歳現役社会の実現」に向けた取り組みが着実に進んでいることが伺える結果となった。

### 3. 調査の活用

基幹労連は現在、10年先を見据えたビジョンである「産業・労働政策中期ビジョン（2023年改）」の策定に向けた検討の最中にある（2023年9月の第21回定期大会で報告）。そこでは引き続き製造業を「日本の屋台骨」と位置づけ、「ものづくり産業・企業」の発展を通じた日本の発展をめざすための労働組合のビジョンを掲げることにしている。「第4回総合意識実態調査」から、今現在の組合員、そしてまだ見ぬ組合員に「この産業で働きたい・働きたい」と思ってもらうためにはどのような施策・取り組みが必要なのか、そのヒントを数多く得ることができた。本調査を踏まえ、現場の実態や実感といった肉感を伴いつつ、加盟組合および企業の発展に資する理念と実効性をまとったビジョンを策定したい。