

## 電機連合

### 第18回組合員意識調査

#### 調査の実施概要

##### 1. 調査の目的

「組合員意識調査」は組合員が直面する生活や職場の状況、仕事や社会、労働組合などに対する考え方を把握することを目的に実施し、労働組合に求められる役割を適宜、捉えなおしていくための検討材料としている。

##### 2. 調査時期・方法

紙面調査票への自記入方式とWebアンケートに直接入力する方式の併用で行った。

調査期間は、2023年9～12月である。

##### 3. 調査の対象と回収状況

本調査は、今後の各種調査や層別対策を行う上で基礎的資料として、組合員の性別・職種別構成や既未婚・世帯状況などをできるだけ正確に把握するため、組合員10,000人を対象としている。

全加盟組織を対象に、組織人員規模に応じて対象者数を割り当て、各組合・支部における調査対象者の選定は、職場構成に応じて抽出するよう要請した。

回収締切日までに提出された有効調査票は9,013件で、有効回収率は90.1%になる。

#### 目次

調査実施の概要

調査結果の概要

調査回答者のプロフィール

第1章 職場生活の現状

第2章 キャリアと仕事観

第3章 テレワーク

第4章 労働時間とワーク・ライフ・バランス

第5章 仕事と育児・介護・治療との両立

第6章 組合活動への参画と評価

第7章 社会観

調査票

集計表

## 調査結果の概要

### (抜粋)

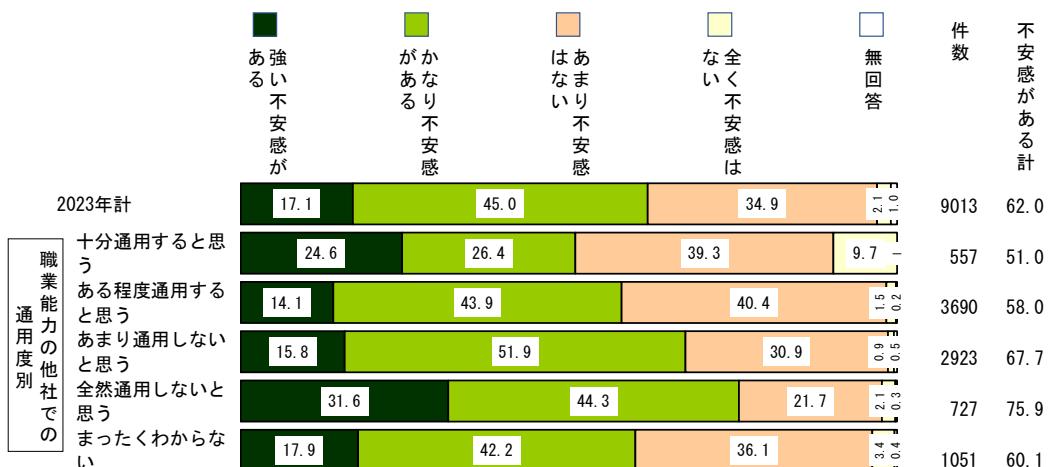
#### 1. 職場生活の現状（第1章、第2章より）

##### (1) 将来不安の現状とその理由

自分の仕事の将来に対する不安をみると、<不安感がある>（「強い不安感」+「かなり不安感」）は62.0%を占める。一方、<不安感はない>は37.0%である（第1図）。

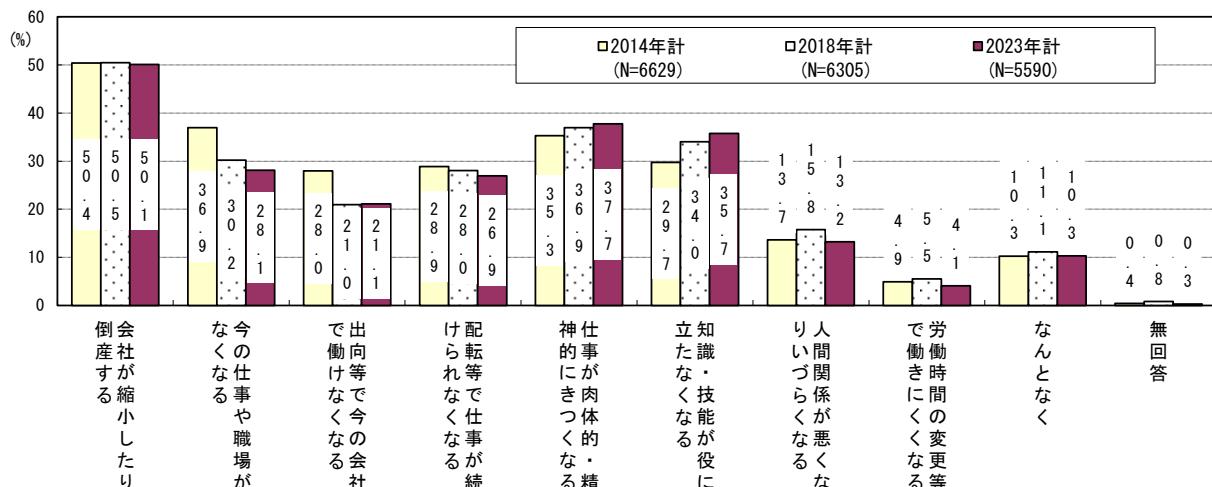
自分の職業能力の他社での通用度別に<不安感がある>をみると、職業能力に対する評価が低い層ほど不安を感じる割合が高くなっている。十分通用すると思う層は51.0%だが、全然通用しないと思う層では75.9%に達する。

第1図 仕事の将来性



自分の仕事の将来に<不安感がある>理由は、「会社そのものが縮小したり倒産したりするのではないか」（50.1%）が最も多く、半数を占める。時系列でみると、「会社が縮小したり倒産する」が最多であることは一貫しているが、「リストラにより今の仕事や職場がなくなる」は減少傾向にあり、一方「知識・技能が役に立たなくなる」は増加傾向にある（第2図）。

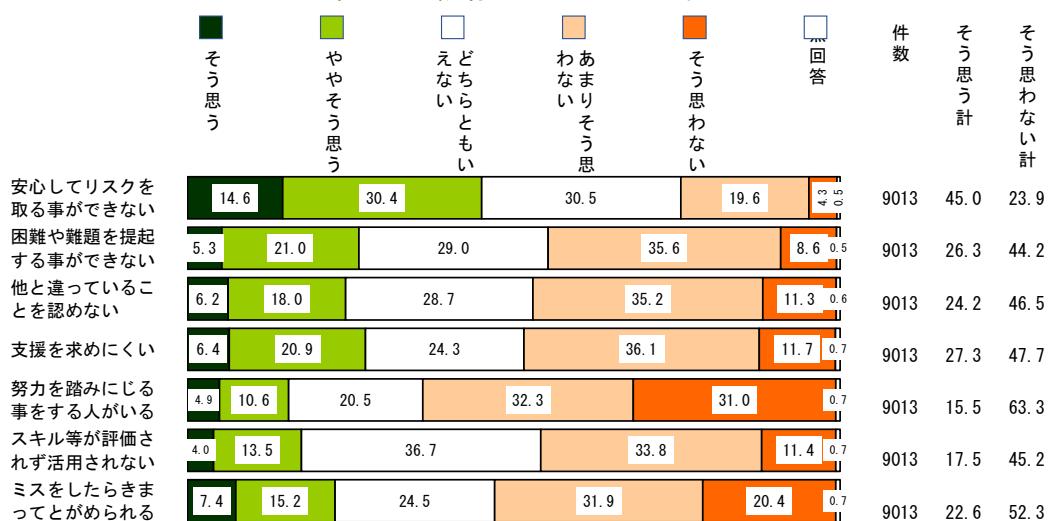
第2図 仕事の将来に不安を感じる理由（仕事の将来に不安を感じる方・3つ以内選択）



## (2) 職場について

職場に関する7つの側面について否定的見方となる「そう思う」比率をみると、[安心してリスクを取ることができない]は45.0%を占め、「そう思わない」を上回っているが、[困難や難題を提起する事ができない]（26.3%）、[他と違っていることを認めない]（24.2%）、[支援を求めにくい]（27.3%）、[努力を踏みにじるような行動を故意にする人がいる]（15.5%）、[自身のスキルと能力が評価されず、活用されない]（17.5%）、[ミスをしたらきまってとがめられる]（22.6%）はいずれも「そう思わない」が「そう思う」を上回っている（第3図）。

第3図 職場について（2023年計）



これらの7つの項目への回答を得点化<sup>1</sup>したものを心理的安全性得点として、不安、悩み、ストレスの原因をみていく（不安、悩み、ストレスが「ある」と回答した方・4つ以内選択）。全体では「仕事量が多くすぎるから」（36.3%）と「職場や仕事の将来が不安だから」（32.1%）が上位2項目となっているが、心理的安全性得点別にみると、得点が低い層ほど、「能力が発揮できない」、「仕事の配分や待遇に不公平がある」、「パワハラ・セクハラがある」、「人間関係がよくない」が多い（第1表）。

第1表 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの原因

(不安、悩み、ストレスが「ある」方・4つ以内選択)

※下線数字は「2023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「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

1. 「そう思う」 = -2、「ややそう思う」 = -1、「どちらともいえない」 = 0、「あまりそう思わない」 = 1、「そう思わない」 = 2として合計。7つの設問のうち、一つでも無回答がある場合は除外。

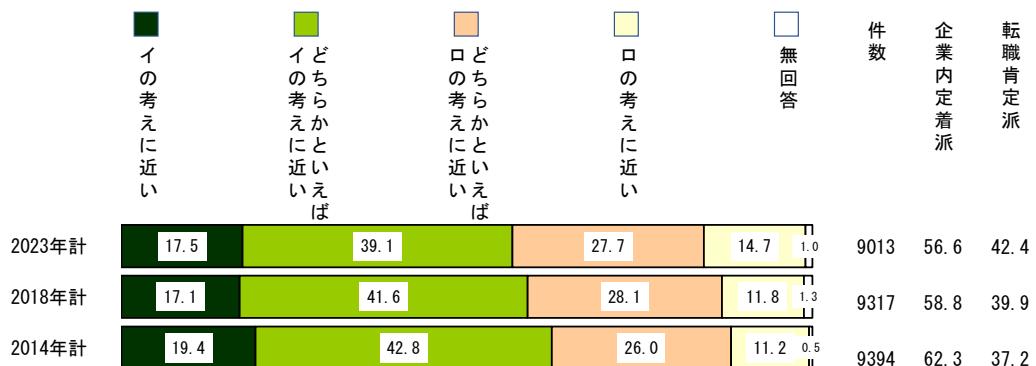
### (3) 働き方に関する考え方

#### ①「企業内定着」と「転職」

<企業内定着派>が56.6%、<転職肯定派>は42.4%である。時系列でみると<企業内定着派>が減少している（第4図）。

第4図 「企業内定着」と「転職」について

- イ. 労働条件に不満があっても定年まで現在の会社に勤めるつもりだ  
ロ. 労働条件が下がっても、やりたい仕事ならば転職してもかまわない

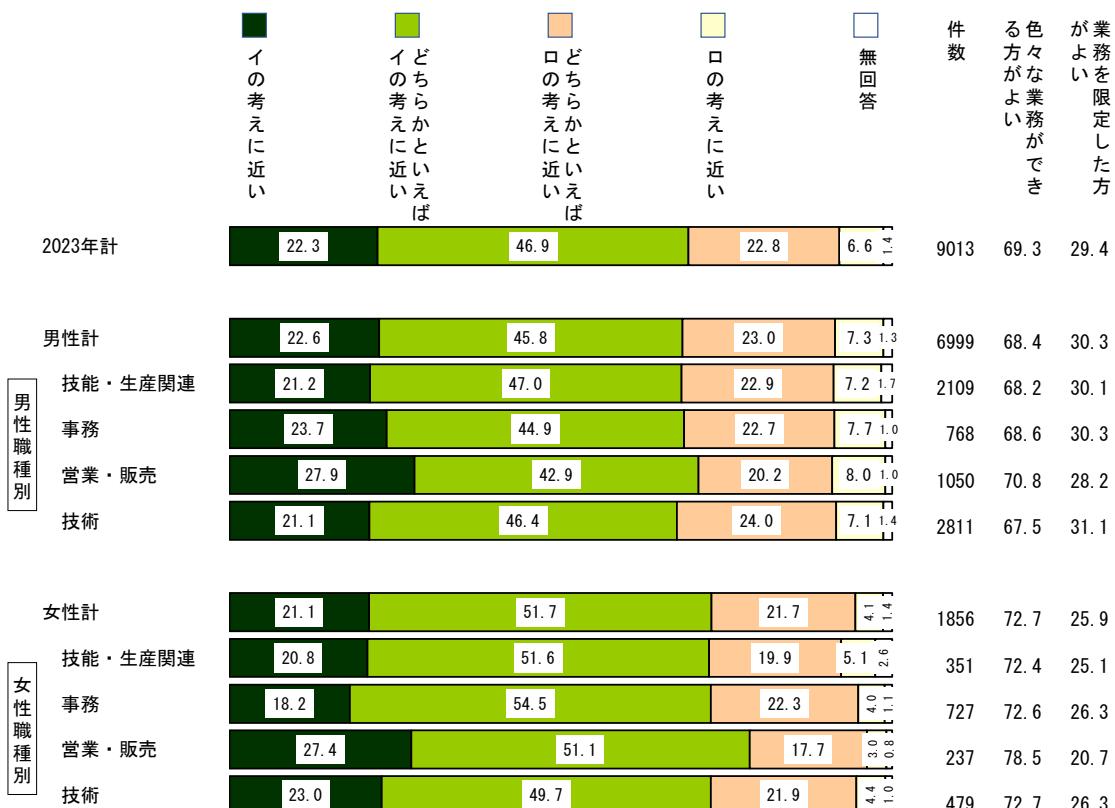


#### ②キャリア形成について

<色々な業務ができる方がよい>が69.3%と多数であり、<業務を限定した方がよい>は29.4%である。職種別にみても男女ともに<色々な業務ができる方がよい>が優勢である（第5図）。

第5図 キャリア形成について

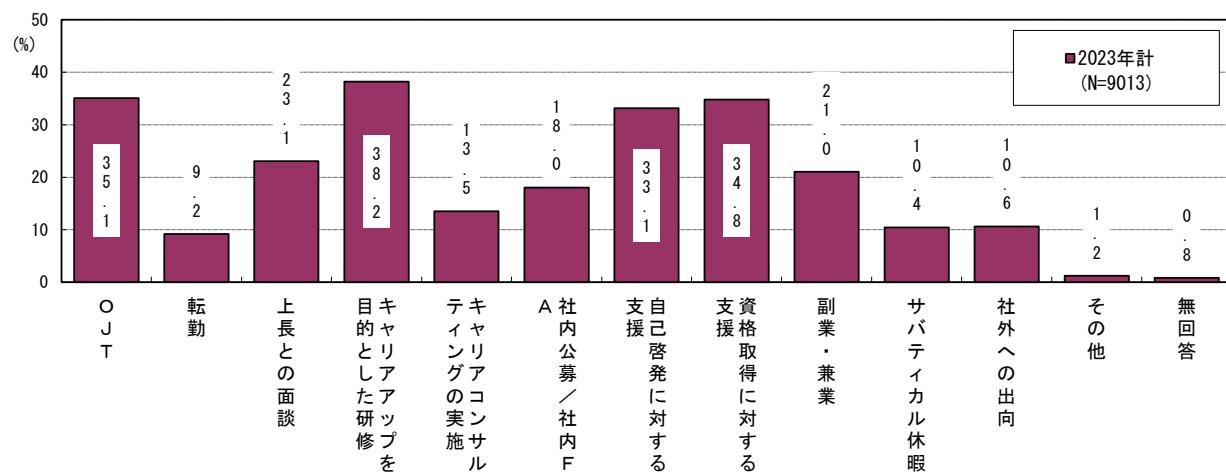
- イ. キャリア形成においては色々な業務が経験できる方がよい  
ロ. キャリア形成においては個々の専門性を高めるために、業務を限定した方がよい



#### (4) キャリア形成で有効な制度について

自分のキャリアを形成するうえで、有効だと考える制度（3つ以内選択）は、「キャリアアップを目的とした研修」（38.2%）、「OJT」（35.1%）、「資格取得に対する支援」（34.8%）、「自己啓発に対する支援」（33.1%）が3割台で上位に並ぶ（第6図）。

第6図 キャリア形成で有効な制度（3つ以内選択）



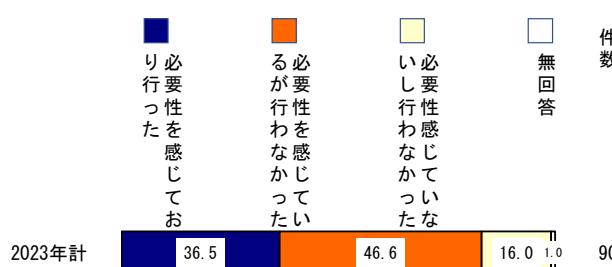
#### (5) リスキリング（自己啓発）、仕事の掛け持ち（副業・兼業）の有無

この1年間におけるリスキリング（自己啓発）の実施状況について、「必要性を感じており行った」が36.5%、「必要性を感じているが行わなかった」が46.6%、「必要性を感じていないし行わなかった」が16.0%となっている（第7図）。

仕事の掛け持ち（副業・兼業）の有無は、「行っている」は1.6%だが、「行っていないが今後はやってみたい」が40.3%となっている。また「行っていないし今後もやらない」は57.7%である（第8図）。

副業・兼業を行っている層の平均年齢は40.0歳で、30代の割合が多い。また、行っていないが今後はやってみたい層は、20代後半が2割を占め、副業・兼業を行っている層に比べて若年層が多い（第2表）。

第7図 リスキリング（自己啓発）の必要性と実施の有無



第8図 仕事の掛け持ち（副業・兼業）の有無



第2表 副業・兼業の状況別の年齢構成

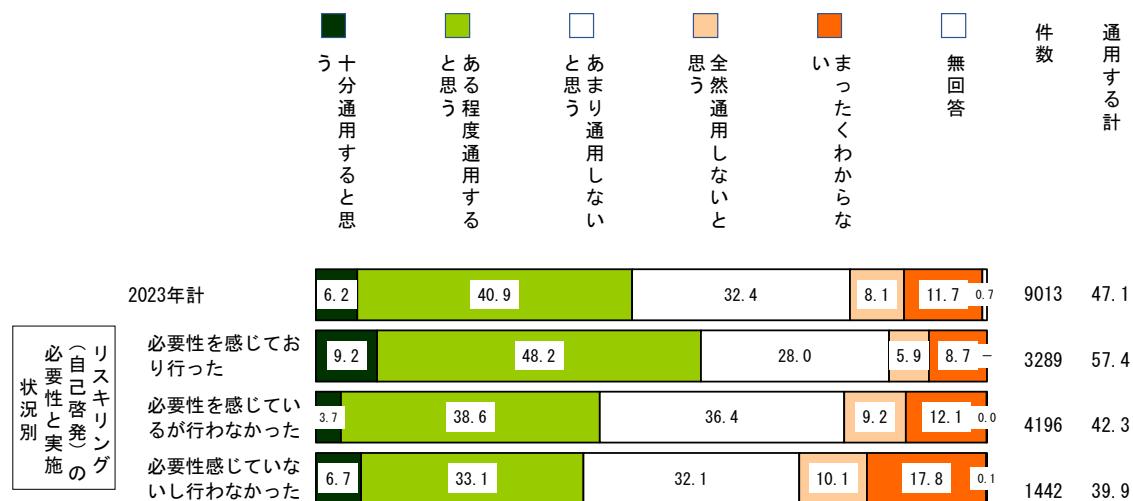
	1 9 歳 以 下	2 0 歳	2 5 歳	3 0 歳	3 5 歳	4 0 歳	4 5 歳	5 0 歳	5 5 歳	6 0 歳	無 回答	件 数	中 央 値 ・ 歳	平 均 値 ・ 歳	
2023年計	0.2	5.2	17.3	18.5	15.7	12.5	10.6	10.3	7.0	1.0	1.6	9013	37.5	38.9	
業副の業有・無兼	行っている	...	4.1	13.6	20.4	17.7	10.2	12.2	10.2	8.8	0.7	2.0	147	38.0	40.0
	行っていないが今後はやってみたい	0.1	5.1	20.9	20.7	16.9	11.9	9.7	8.0	4.8	0.6	1.4	3631	35.5	37.5
	行っていないし今後もやらない	0.3	5.4	15.0	16.9	14.8	13.0	11.1	12.0	8.5	1.3	1.6	5204	38.5	39.9

## (6) 職業能力の他社での通用度

現在の自分の職業能力の他社での通用度については、<通用する>（「十分」+「ある程度」）が47.1%である。一方、<通用しない>（「あまり」+「全然」）は40.5%である（第9図）。

<通用する>比率をリスクリソース（自己啓発）の実施状況別にみると、行わなかつた層に比べて、行った層（57.4%）で高く、リスクリソースを行っている層では職業能力に対する評価も高い。

第9図 職業能力について他社での通用度



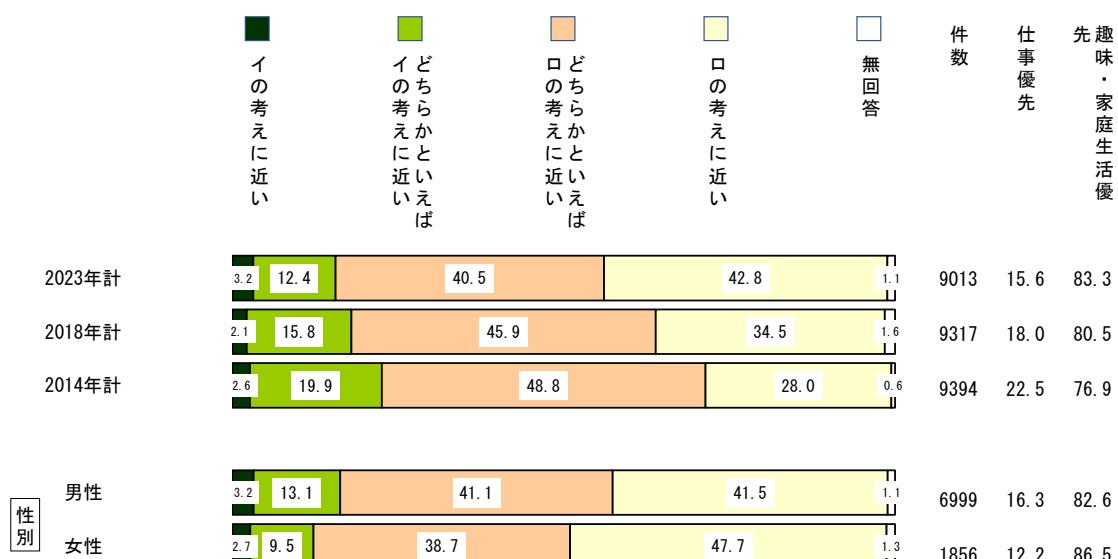
## 2. 労働時間とワーク・ライフ・バランス（第4章より）

仕事と生活との調和に対する意識をみると、<仕事優先>は15.6%にとどまり、<趣味・家庭生活優先>が83.3%に及んでいる。時系列でみると、<趣味・家庭生活優先>のうち、より明確な「口の考えに近い」が増加している（第10図）。

<趣味・家庭生活優先>が優勢であることは性別、年齢別にみても共通している。

第10図 仕事優先か、家庭生活優先か

- イ. 趣味・レジャーや家庭生活より仕事の方を優先したい  
ロ. 仕事より趣味・レジャーや家庭生活を優先したい



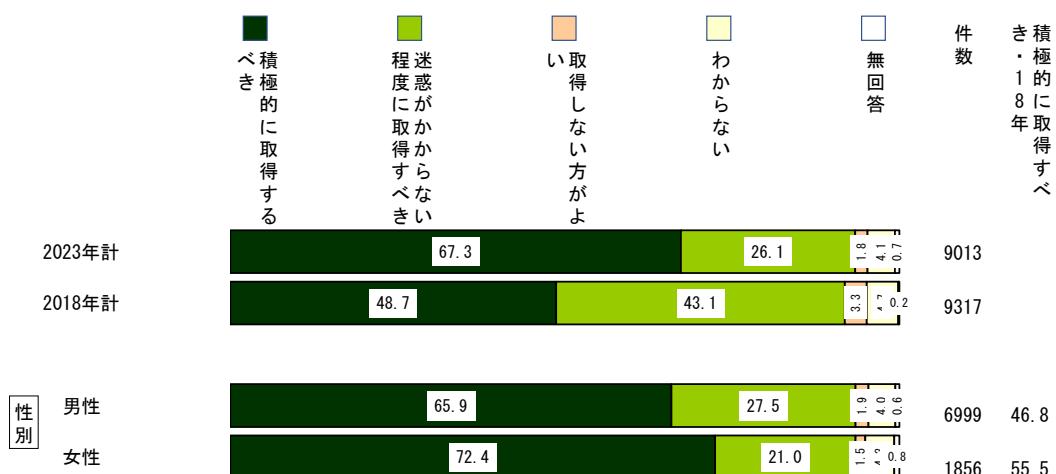
### 3. 仕事と育児・介護・治療との両立（第5章より）

#### （1）男性が育児休業を取得することについて

男性の育児休業取得に対して、「積極的に取得すべき」（67.3%）が7割近くに及ぶ。そのほか、「迷惑がかからない程度に取得すべき」（26.1%）が3割弱、「取得しない方がよい」（1.8%）や「わからない」（4.1%）はわずかである。2018年調査と比べて、「迷惑がかからない程度に取得すべき」が大きく減少し、「積極的に取得すべき」が19ポイント増加した（第11図）。

「積極的に取得すべき」は男性65.9%、女性72.4%でいずれも2018年調査から大幅に增加了。

第11図 男性が育児休業を取得することについて

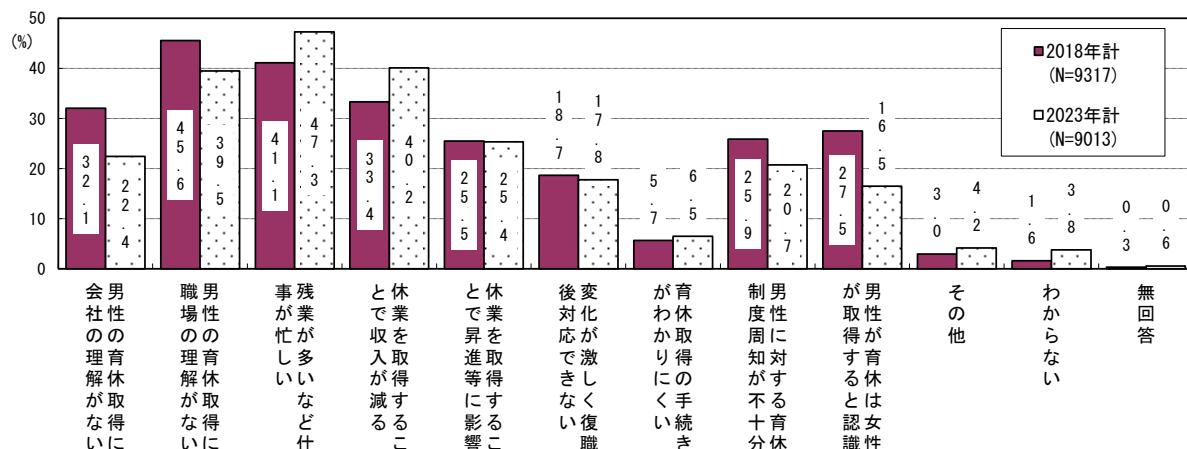


#### （2）男性の育児休業取得が進まない理由

男性の育休取得が進まない理由（3つ以内選択）は、「残業が多いなど、仕事が忙しい」（47.3%）が最も多く、これに「休業を取得することで、収入が減る」（40.2%）、「男性の育休取得に職場の理解がない」（39.5%）が続いている。2018年調査と比べて、男性の育児休業取得に「会社」や「職場」の理解がない、「男性に対する制度周知が不十分」、「男性が育休は女性が取得すると認識」で減少している一方、「残業が多いなど仕事が忙しい」、「休業を取得することで収入が減る」が増加している（第12図）。

なお、男性は、「残業が多いなど仕事が忙しい」、「男性の育休取得に会社の理解がない」で女性を上回る一方、「男性が育休は女性が取得すると認識」は女性で3割を占め、男性を18ポイント上回っている。

第12図 男性の育児休業取得が進まない理由（3つ以内選択）



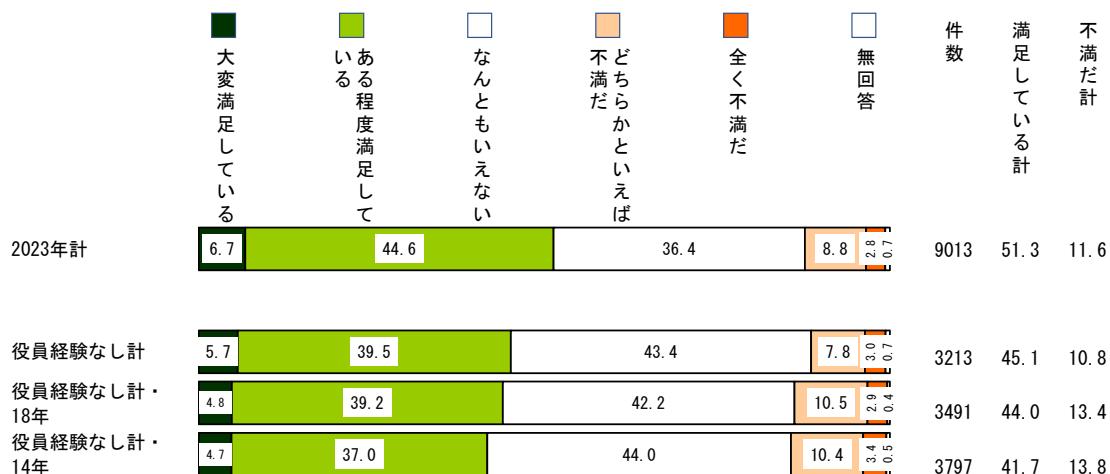
#### 4. 組合活動への参画と評価（第6章より）

##### (1) 組合活動評価

組合活動評価についてみると、「大変満足している」(6.7%)と「ある程度満足している」(44.6%)とを合わせた＜満足＞は51.3%と過半数を占め、＜不満＞（「どちらかといえば不満」+「全く不満」）の11.6%を大きく上回る。なお、「なんともいえない」は36.4%を占める（第13図）。

役員経験なし層については、＜満足＞は45.1%で、時系列でみると、＜満足＞は増加傾向にある。

第13図 組合活動評価

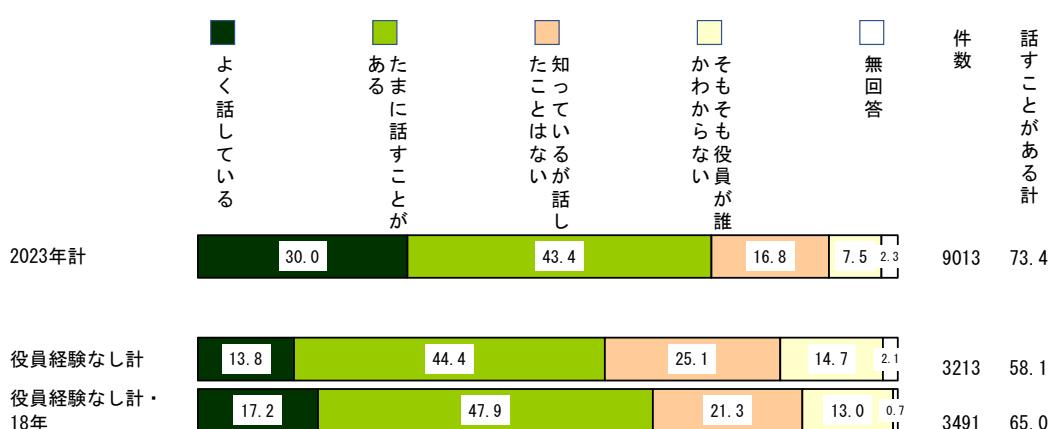


##### (2) 所属組合の役員との会話

役員経験なし層の日頃の所属組合の組合役員との会話をみると、「よく話している」は13.8%にとどまり、＜話すことがある＞は58.1%である。そのほか、「知っているが話したことはない」が25.1%、「そもそも役員が誰かわからない」が14.7%を占める。2018年調査と比べると、＜話すことがある＞は7ポイント減少しした（第14図）。

なお、役員経験なし層の組合役員との対話頻度別に組合活動評価をみると、組合役員と話している層ほど満足度が高いことが確認できる。

第14図 所属組合の組合役員と日頃話すことの有無



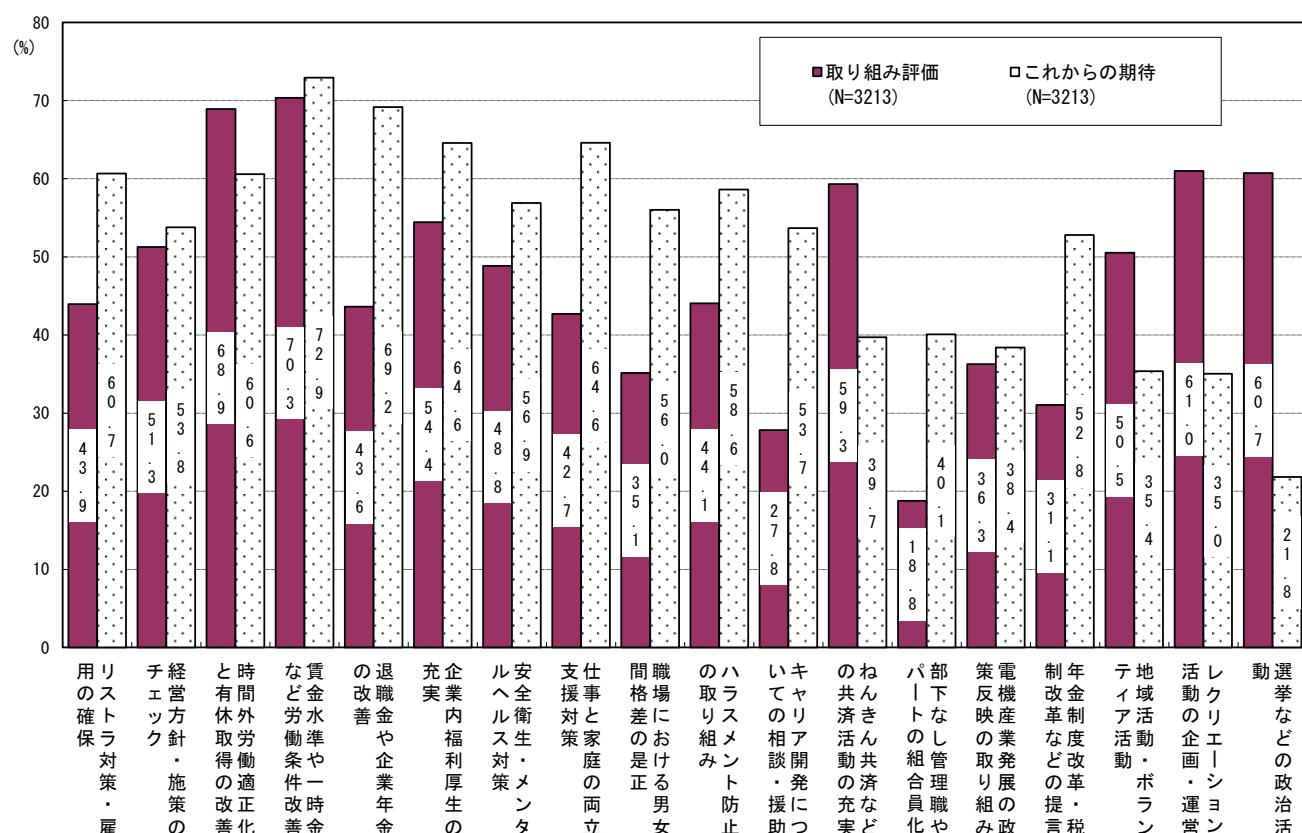
### (3) 組合活動の評価とこれからの課題

役員経験なし層の現状の労働組合の取り組み評価をみると、〈取り組んでいる〉（「よく取り組んでいる」+「どちらかといえば取り組んでいる」）は、「賃金水準や一時金など労働条件改善」（70.3%）、[時間外労働適正化と有休取得の改善]（68.9%）が7割前後、[レクリエーション活動の企画・運営]（61.0%）、[選挙などの政治活動]（60.7%）、[ねんきん共済などの共済活動の充実]（59.3%）が6割前後と上位を占める。一方、「部下なし管理職やパートの組合員化」（18.8%）、[キャリア開発についての相談・援助]（27.8%）、[年金制度改革・税制改革などの提言]（31.1%）は2～3割台にとどまる（第15図）。

次に、これからの期待について、〈充実すべき〉（「充実すべき」+「どちらかといえば充実すべきだ」）比率をみると、[賃金水準や一時金など労働条件改善]（72.9%）、[退職金や企業年金の改善]（69.2%）、[仕事と家庭の両立支援対策]（64.6%）、[企業内福利厚生の充実]（同）、[リストラ対策・雇用の確保]（60.7%）が6～7割と上位を占める。

これをみると、[賃金水準や一時金などの労働条件改善]は、〈取り組んでいる〉と〈充実すべき〉がともに7割台を占めており、取り組み評価も高く、さらなる取り組みへの期待も高い。また、取り組み評価の高いものの中でも、[ねんきん共済などの共済活動の充実]や[選挙などの政治活動]、[レクリエーション活動の企画・運営]については、〈充実すべき〉は2～4割とそれほど多くなく、組合員の取り組みの充実への期待は賃金・一時金に比べると高くない。一方、[退職金や企業年金の改善]、[仕事と家庭の両立支援対策]、[職場における男女機会均等の推進]、[キャリア開発についての相談・援助]、[年金制度改革・税制改革などの提言]については、〈取り組んでいる〉が〈充実すべき〉を20ポイント以上下回っており、今後の取り組みの強化が期待されている領域といえる。

第15図 労働組合評価とこれからの期待（役員経験なし計）



#### 5. 資産運用（「調査回答者のプロフィール」より）

### (1) 資産運用状況

資産運用状況（複数選択）は、「行っていない（日常的な出し入れの普通預金のみ）」は21.7%であり、行っている場合の内容は多い順に「ハイリスクな資産運用（株式、NISA、投資信託、外貨預金、暗号資産など）」（43.7%）、「ローリスクな資産運用（ねんきん共済、貯蓄型の保険商品（学資保険や個人年金保険など）など）」（35.5%）、「預貯金（定期預金、定額預金、日常的な出し入れを除く普通預金など）」（35.0%）、「元本保証型の資産運用（財形貯蓄など）」（22.6%）となっている（第3表）。

年齢別にみると、男女ともに24歳以下で「行っていない」が、20代後半から30代で「ハイリスクな資産運用」が他の年齢層に比べて多くみられる。

#### (2) リスクの高い資産運用をしない理由

リスクの高い資産運用を行っていない方の主な理由は、「資産運用の知識が無い」(40.7%) が最も多く、以下「投資に回せるほど資金に余裕がない」(25.6%) と「失敗したときのリスクが心配」(20.4%) が2割台、「資産運用に興味が無い」は12.0%となっている(第4表)。

性別では、女性で「資産運用の知識が無い」が男性に比べて多くなっている。

第3表 資産運用状況（複数選択）

		運用ハイisksな資産	運用口座	運用リisksな資産	元本保証型の資産	預貯金	行っていない	無回答	件数
2023年計		43.7	35.5	22.6	35.0	21.7	0.6	9013	
男性計		44.8	34.5	21.5	31.8	22.4	0.5	6999	
男性年齢別	24歳以下	27.4	21.2	12.7	20.6	38.3	0.9	339	
	25~29歳	48.4	21.8	14.2	24.6	25.9	0.4	1125	
	30~34歳	52.2	34.0	21.6	30.7	18.8	0.6	1401	
	35~39歳	49.1	43.2	20.9	34.5	17.3	0.6	1206	
	40~44歳	45.8	40.4	21.9	30.7	21.9	0.2	908	
	45~49歳	42.8	39.4	25.8	36.4	20.0	0.4	725	
	50~54歳	33.7	35.3	28.3	36.5	24.3	0.4	682	
	55歳以上	34.8	33.3	27.5	39.9	27.3	0.5	546	
	女性計	40.0	38.8	26.9	47.0	19.4	0.6	1856	
女性年齢別	24歳以下	28.6	18.4	15.6	33.3	35.4	2.0	147	
	25~29歳	44.2	26.0	19.1	39.0	22.0	0.7	423	
	30~34歳	46.0	34.8	30.4	47.6	15.2	0.8	250	
	35~39歳	40.9	36.8	24.4	51.3	21.8	0.5	193	
	40~44歳	38.4	50.2	26.6	47.8	18.7	0.5	203	
	45~49歳	35.8	50.0	29.7	48.1	17.0	0.5	212	
	50~54歳	39.7	49.4	38.9	57.7	13.0	...	239	
	55歳以上	38.0	53.6	31.9	56.6	15.1	...	166	

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す  
※薄い網かけ数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

第4表 よりリスクの高い資産運用をしない理由  
 「ハイリスクな資産運用」を行っていない方)

	無資 い資 産運 用に興 味が	無資 い資 産運 用の知 識が	失 敗し 心た 配と いた るよ うな	資金 に回 せる とき がほ りど	投資 に回 せる のが ないほ ど	無 回答	件 数
2023年計	12.0	40.7	20.4	25.6	1.2	5020	
男性計	13.0	37.4	20.4	28.0	1.2	3829	
男性年齢別	24歳以下	14.0	42.8	10.7	31.7	0.8	243
	25~29歳	16.3	41.3	14.6	26.0	1.7	576
	30~34歳	15.0	45.5	16.9	21.9	0.6	661
	35~39歳	10.7	39.7	23.6	24.9	1.2	607
	40~44歳	11.6	35.1	21.2	31.4	0.6	490
	45~49歳	11.2	33.3	26.0	28.2	1.5	412
	50~54歳	12.5	29.0	23.6	33.6	1.3	449
	55歳以上	11.3	27.5	26.6	32.6	2.0	353
女性計	8.6	52.9	20.0	17.3	1.3	1101	
女性年齢別	24歳以下	13.7	56.9	11.8	14.7	2.9	102
	25~29歳	8.6	60.9	13.7	16.7	...	233
	30~34歳	6.8	59.4	15.8	17.3	0.8	133
	35~39歳	3.5	61.9	21.2	12.4	0.9	113
	40~44歳	6.5	50.8	20.2	20.2	2.4	124
	45~49歳	9.6	47.4	25.2	17.8	...	135
	50~54歳	9.0	43.8	28.5	16.7	2.1	144
	55歳以上	10.7	35.9	28.2	23.3	1.9	103

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す  
※薄い網かけ数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

## 電機連合「第18回 組合員意識調査」を実施して

電機連合 企画部門 事務局次長 小島 隆洋

電機連合の組合員意識調査は、1969年の第1回調査以来、おおむね5年おきに実施しています。40年以上にわたって定点調査的に行われている本調査は、電機連合が実施する諸調査の中でも、歴史の深いものです。この調査では、組合員の生活や職場の現状、仕事観や会社観、労働組合観などの時系列の変化を継続的に調査しているほか、日々の状況や課題に応じた項目を尋ねています。今回調査では、新型コロナウイルス感染症の流行を経た中で、テレワーク制度の普及やそれに伴う各種デジタルツールの導入など、前回調査から大きく変容した働き方の変化を捉える項目や、キャリアオーナシップに基づいた自律的なキャリア形成、副業・兼業の状況、職場の心理的安全性、ヘルスリテラシーに関する現状把握など働き方に関する新たな項目に加え、資産運用の実態について把握する項目など組合員の皆さんのお意識や考え方をとらえる設問を追加しました。

ここでは、調査結果から今後の取り組みとして期待されるものを2つほど紹介いたします。

1つ目は新規で追加した資産運用に関する調査からです。資産運用状況（複数選択）に関する調査結果によると、「資産運用を行っていない（日常的な出し入れ目的の普通預金のみ）」は21.7%に留まり、8割程度の方が何かしら資産運用を行っている状況でした。一方で、「ハイリスクな資産運用（株式など）」(43.7%)、「ローリスクな資産運用（貯蓄型の保険商品など）」(35.5%)等となっており、低金利の中、資産運用が必要なものとなってきていることがうかがわれました。一方で、リスクの高い資産運用を「行っていない」主な理由は、「資産運用の知識が無い」(40.7%)が最も多く、これらを併せて考えると、今後、組合員に対して誤った知識での運用を避ける意味で資産運用に関する知識・理解を促す活動を検討していくことが求められるのではと考えられます。

2つ目は、継続して行われている労働組合活動に関する調査からです。[賃金水準や一時金などの労働条件改善]については、現在の取り組み評価も今後の充実への期待も高い結果となりました。一方、[共済活動の充実]や[選挙などの政治活動]、[レクリエーション活動]については、現在の評価は高いが、今後の期待はそれほど多くなく、ギャップがあることがわかりました。活動の意義や意味をしっかりと伝えていくことが必要と思われます。次に、[退職金や企業年金の改善]、[仕事と家庭の両立支援対策]、[職場における男女機会均等の推進]、[キャリア開発についての相談・援助]、[年金制度改革・税制改革などの提言]については、現在の評価が今後の期待を20ポイント以上下回っており、組合員の期待に応えられていないと考えられます。今後の取り組みが期待されている分野でしょうか。

電機連合は、今年の70周年の節目となる定期大会で、運動方針に「継続した運動変革の重要性」を掲げ、「新たな領域に臆せず果敢に挑戦するたくましさと、変化への柔軟かつ迅速な対応が可能なしなやかさをあわせ持つ組織となることが必要」と記しました。今回、ご紹介できた項目は2つに留まりますが、今回の調査では、組合の今後の活動を検討していくにあたり様々な知見を得ることができました。新設された企画部門として、この知見を元に、運動の変革を進めていきたいと考えています。