

「マイナビ ライフキャリア実態調査 2022 年版(働き方・キャリア編)」を発表 正規雇用者の男女賃金格差は約 200 万円。企業規模別では大企業の男女差が最も大きく約 220 万円 DX の実施率は半数以上、約 8 割の企業が専門部署やチームで実施

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：土屋芳明）は、全国 15 歳以上の 14,000 人を対象に、就業・非就業や雇用形態に関わらず、2021 年 4 月～2022 年 3 月までのキャリアと生活の実態や変化を調査した「マイナビ ライフキャリア実態調査 2022 年版（働き方・キャリア編）」を発表しました。調査結果の概要（一部抜粋）は以下の通りです。

《TOPICS》

- ◆ 正規雇用就業者の男女の賃金格差は約 200 万円。大企業は男女で 220 万円の差に【図 1、2】
- ◆ DX の実施率は半数以上、専門の部署やチームで実施している企業が約 8 割【図 3、4】
- ◆ リスキリングに効果を感じた人の 6 割が仕事に対する満足感を持っている【図 5、6】
- ◆ 副業・兼業経験者は前年より大幅に増加。増加している職種は [事務従事者] [記者、編集者、美術家、デザイナー] [IT 関連技術者]【図 7、8、9】

【調査概要】

正規雇用あるいは非正規雇用の就業者の主な仕事での収入は、正規雇用で男性平均 560.7 万円、女性平均 364.0 万円、非正規雇用で男性平均 226.7 万円、女性平均 152.9 万円と、女性よりも男性の収入が多いことがわかった。収入差は、正規雇用で約 200 万円、非正規雇用では約 70 万円と大きく差が開く結果となった。【図 1】

また企業規模別にみてもすべてにおいて女性が低く、従業員数 100 名以下で 156.3 万円、101～300 名で 137.5 万円、301 名以上で 220.7 万円となり、301 名以上の企業で賃金差が最も大きかった。【図 2】2022 年 4 月の女性活躍推進法改正により、従業員数 101～300 名以内の企業にも男女の賃金差の公表が義務付けられることとなったが、正規・非正規雇用関わらず男女の賃金格差は大きいことがわかる。

2022 年 3 月時点での企業の DX 実施率は 56.2%。DX 実施主体は、「専門の部署や課で実施した」が最も多く 44.8%、次いで、「既存の部署や課で実施した」が 34.3%となった。約 8 割が組織単位で、DX に取り組んでいることがわかる。

効果的な DX の取り組みを行うには、スキルのある社員個人に依存するのではなく組織化を進めることが鍵になる。新たな業務として既存の部署や課が担うことも一定の効果が得られるが、より効果を期待するためには専門化された組織づくりが望まれる。【図 3、4】

勤めている企業のリスキリング*実施率は、自社のリスキリングの実施を把握していない人を除くと 49.0%で、そのうち効果があったと感じている人は 48.0%であった。【図 5】

2021 年 4 月～2022 年 3 月の 1 年間での仕事の満足度を聞くと、リスキリングで効果があったと感じている人たちは 62.8%で、効果が出ていない人や取り組みを行っていない人よりも高い結果となった。

リスキリングが行われている企業で働く人たちは、仕事への満足度も高いことがわかる。【図 6】

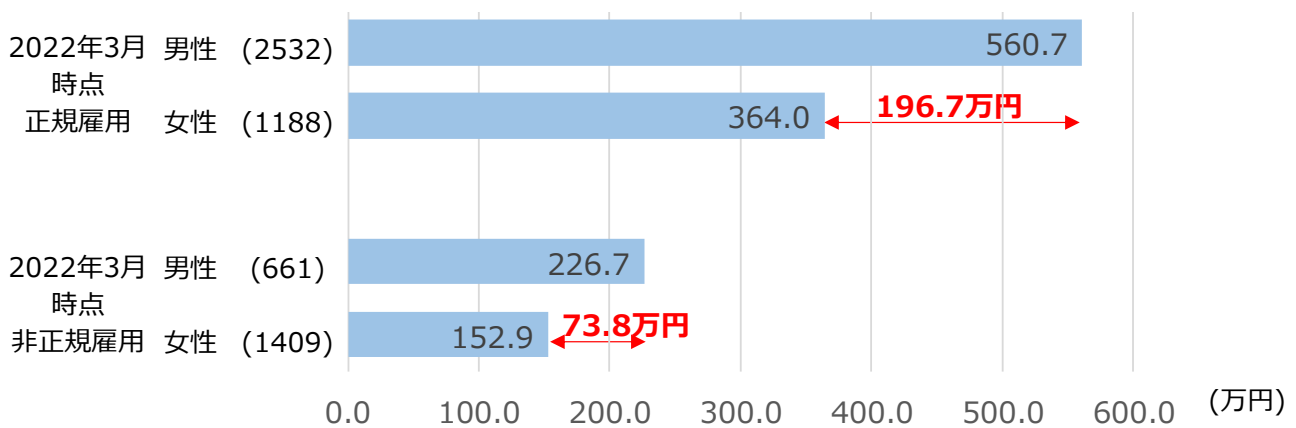
※リスキリング：働き方の多様化や技術の進展などによる今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させることを指します

副業・兼業の実施率を聞いたところ、「実施している」は25.3%となり前年の18.1%よりも大きく増加した。職種別では、[サービス職（24.9%）]、[事務従事者（10.7%）]の順で高く、さらに[事務従事者][記者、編集者、美術家、デザイナー][IT関連技術者]では昨年よりも3%以上伸びた。【図7、8】

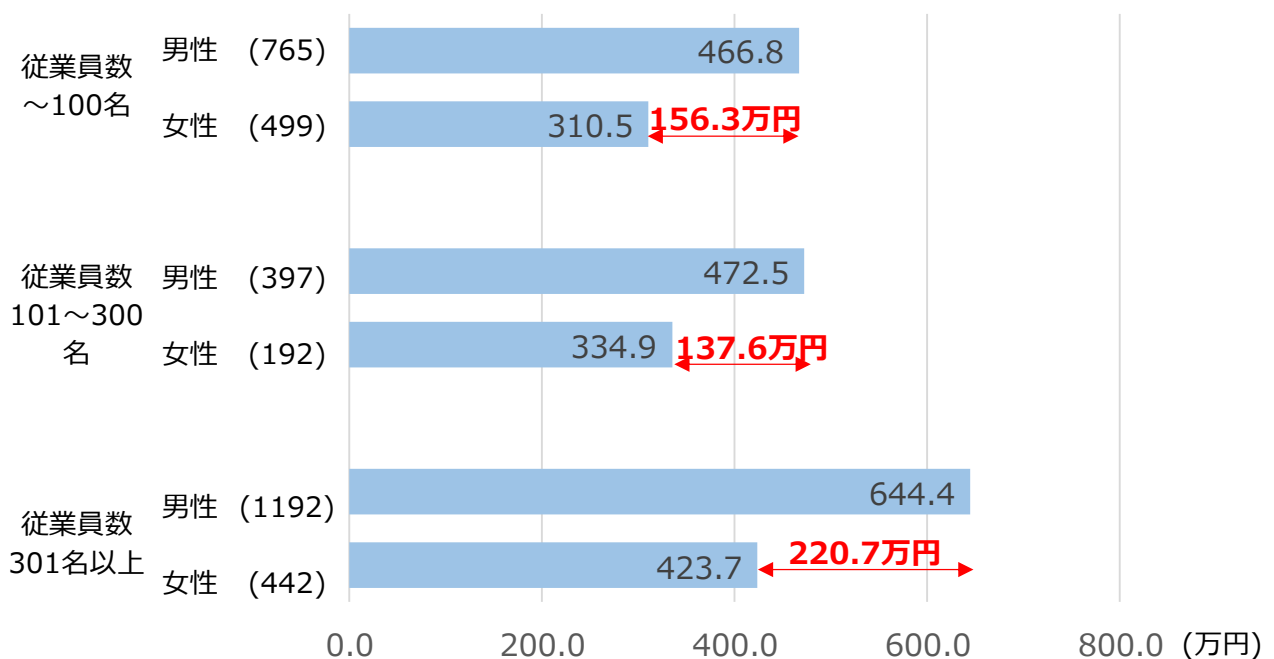
副業・兼業を行った理由を聞くと、全体では「生計維持のため（41.2%）」が最も高く、次いで「生計維持以外の、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため（37.4%）」、「時間にゆとりがあるため（22.2%）」であった。また、増加している職種では「新たな知識や経験を得るため」「自分自身の知識や能力を試してみたい」などのスキルアップ面での理由が多かった。【図9】

前年より副業・兼業実施者は大幅に増加し、生計維持などの金銭面における目的の人が多くことがわかった。一方で、[IT関連技術者]や[記者、編集者、美術家、デザイナー]などの専門職では、「新たな知識や経験を得るため」という回答が多く、副業・兼業にあたりスキルアップ面を重視していることがわかる。

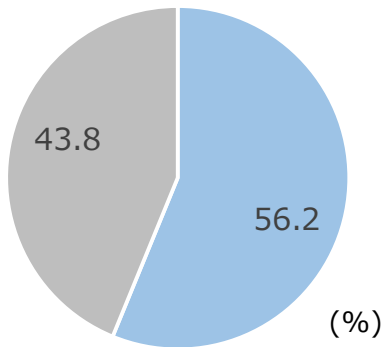
【図1】雇用状況別 男女の賃金格差



【図2】企業規模別 正規社員男女の賃金格差

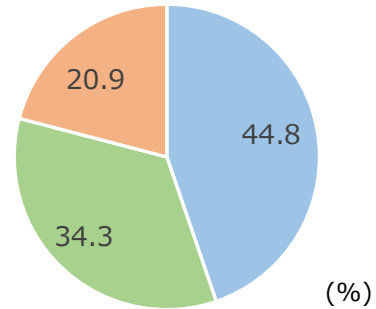


【図3】22年3月時点のDXの実施率
(DXの取り組みを把握している人=3,668)



■ 取り組みを行っている (計) ■ 取り組みを行っていない

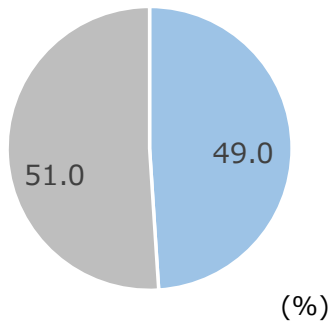
【図4】DXの取り組み主体
(DXの取り組みを行っている人=1,436)



■ 専門の部署・課で実施した
■ 既存の部署の部署・課で実施した
■ 社員個人やグループの枠は無く何名かの社員が実施した

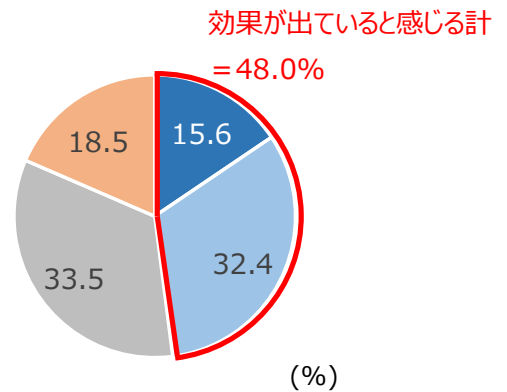
【図5】22年3月時点のリスクリング実施率と主観的効果

リスクリング実施率 (自社のリスクリング実施有無を把握している人=3,796)



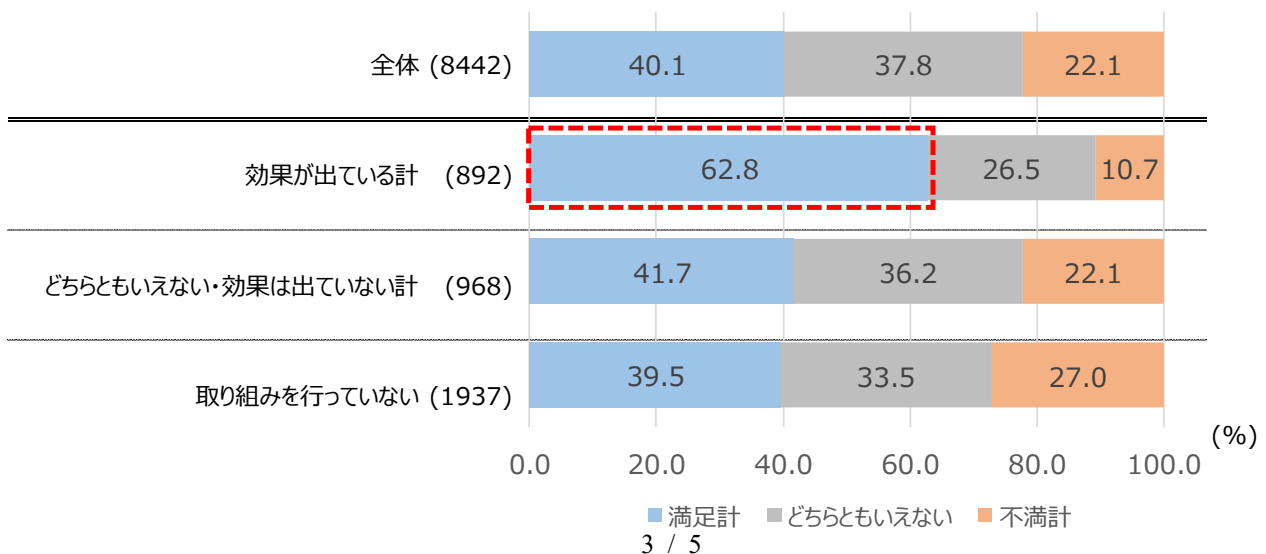
■ 取り組みを行っている (計) ■ 取り組みを行っていない

効果を感じた割合(リスクリング実施企業で働いている人=1,859)



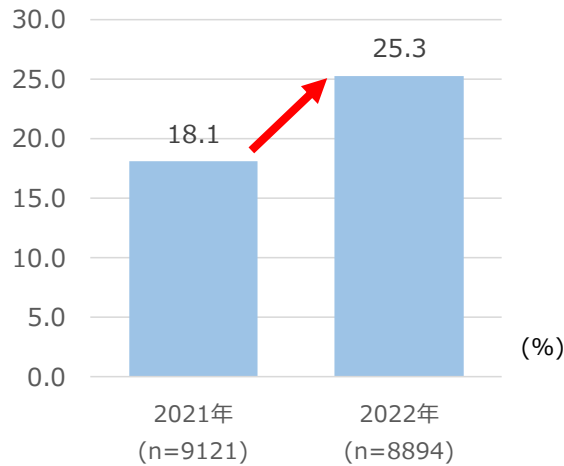
■ 非常に効果が出ていると感じる ■ 少しは効果が出ていると感じる
■ どちらともいえない ■ 効果を感じない

【図6】21年4月から22年3月までのリスクリング実施による仕事の満足度

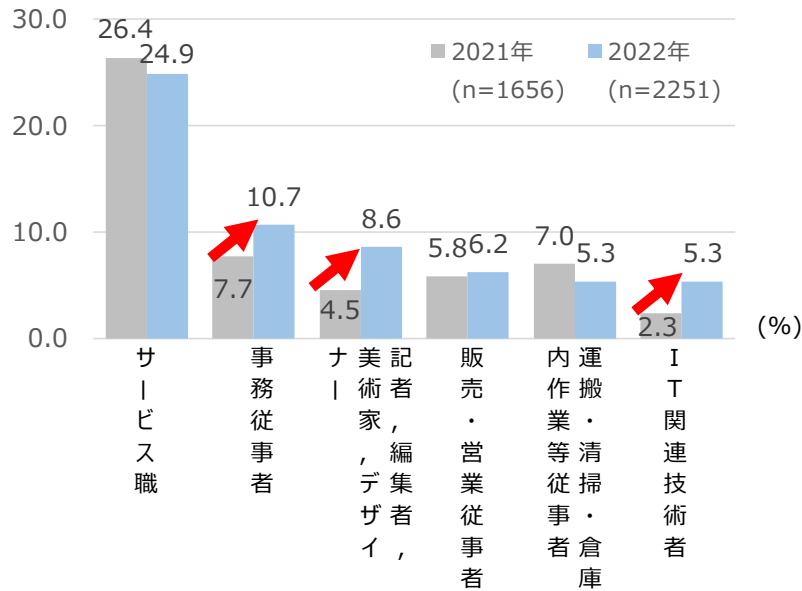


■ 満足計 ■ どちらともいえない ■ 不満計
3 / 5

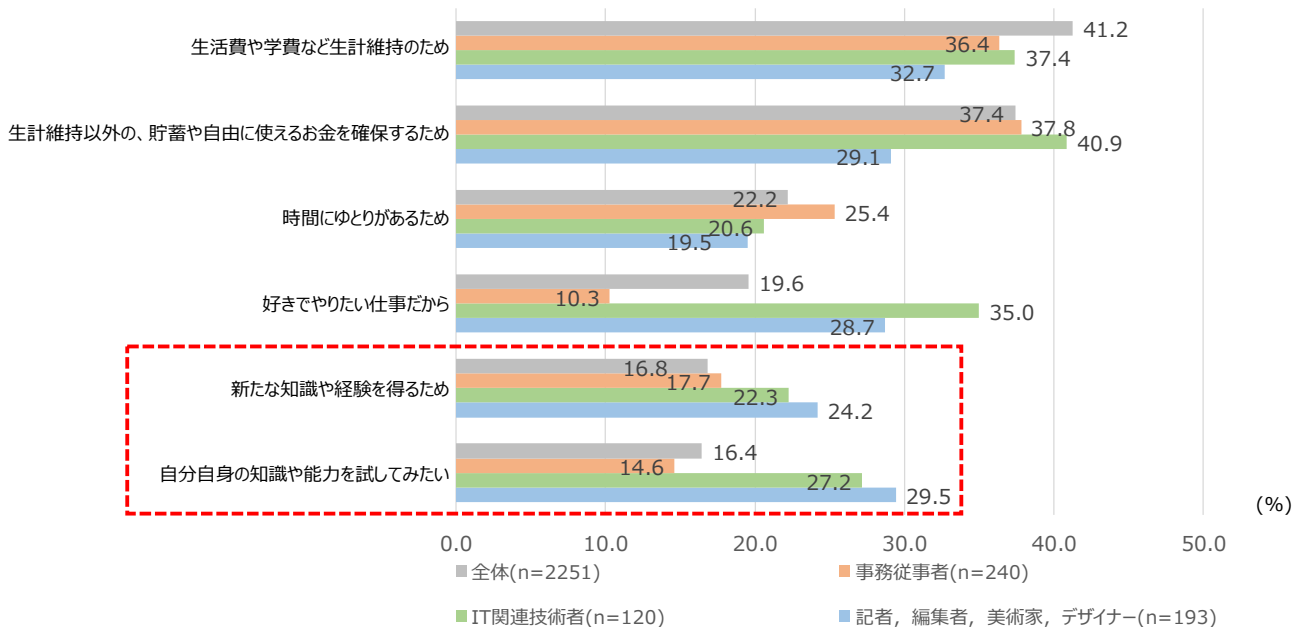
【図 7】直近 1 年間で副業・兼業実施率推移



【図 8】副業・兼業で実施した職種 TOP6 (副業・兼業実施者ベース)



【図 9】職種別、副業・兼業を行った理由 TOP6 (職種別副業・兼業実施者ベース)



【調査概要】「マイナビ ライフキャリア実態調査 2022 年版（働き方・キャリア編）」

- 調査期間／2022 年 4 月 6 日（水）～2022 年 4 月 11 日（月）
- 調査方法／インターネット調査
- 調査対象／全国 15 歳以上の男女
- 有効回答数：14,000 名（男性：6,750 名、女性：7,250 名）

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が 100%にならない場合があります。

※調査結果の詳細は会社 HP のニュースリリース (<https://www.mynavi.jp/news/>) からご確認ください。

【本件に関するお問い合わせ先】
株式会社マイナビ
キャリアリサーチラボ 研究員 荒木
Email : myrm@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】
株式会社マイナビ
社長室 広報部 木場
Email : koho@mynavi.jp