

慶應義塾大学経済学部教授 大久保敏弘

(電話)03-5418-6589 (E-mail) okubo * econ.keio.ac.jp (*を@に変える)

公益財団法人 NIRA 総合研究開発機構

研究コーディネーター・研究員 井上敦

(電話)03-5448-1715 (E-mail) ainoue * nira.or.jp (*を@に変える)

(URL)<https://nira.or.jp/>

第 2 回テレワークに関する就業者実態調査報告書²

2020 年 8 月 5 日

慶應義塾大学経済学部 大久保敏弘
公益財団法人 NIRA 総合研究開発機構

慶應義塾大学経済学部大久保敏弘研究室、(公財)NIRA 総合研究開発機構では、「第 2 回テレワークに関する就業者実態調査」を実施した。本調査は、新型コロナウイルスの感染拡大による、全国の就業者の働き方、生活、意識の変化や、業務への影響等の実態を捉えることを目的に実施したものである。調査は 6 月 5 日(金)～18 日(木)にかけて行われた。回収数は、2020 年 4 月に実施した第 1 回調査からの継続者による回答 8,407 件(継続回答率 79.9%)、第 2 回調査からの新規者による回答 3,731 件の計 12,138 件である。

なお、本報告は、6 月 30 日に公表した「第 2 回テレワークに関する就業者実態調査(速報)」の詳細版である。

ご回答いただきました調査対象者の皆様にあらためて深く感謝いたします。また、本調査票の作成にあたり、東レ・カーボンマジック株式会社取締役副社長の相原大介氏、株式会社 JT クリエイティブサービス代表取締役社長の片桐崇博氏、花王株式会社人財開発部門の座間美都子氏(前D&I推進部長)から多大な助言をいただきました。もちろん、本稿のありうべき誤りは全て筆者の責任に帰すものです。

¹ 本調査での「テレワーク」とは、インターネットやメールなどの ICT(情報通信技術)を利用した、場所などにとられない柔軟な働き方としている。通常の勤務地(自社および顧客客先、出先など)に行かずに、自宅やサテライトオフィス、カフェ、一般公共施設など、職場以外の場所で一定時間働くことをさす。具体的には、在宅勤務、モバイル勤務、施設利用型勤務などが該当する。ただし、移動交通機関内や外回り、顧客先などでの ICT 利用は含まない。また、回答者が個人事業者・小規模事業者等の場合には、SOHO や内職副業型(独立自営の度合いの業務が薄いもの)の勤務もテレワークに含まれる。第 1 回調査の 3 月時点では就業している人のみを対象としたが、今回の第 2 回調査では、継続回答者で、その後、失業した人も含まれる。なお、国土交通省の「テレワーク人口実態調査」や総務省の「通信利用動向調査」におけるテレワークの定義では ICT を利用した普段の勤務地とは別の場所で仕事をするとしている。同調査では自社の他事業所や顧客先、外回りでの利用、移動中の交通機関、駅構内、空港内での PC やモバイル端末利用も含まれている。

² 本調査報告書の内容、図表・数値等の引用・利活用の際は、大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「第 2 回テレワークに関する就業者実態調査報告書」と明記すること。

図表中の構成比(%)は、小数第 1 位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100%にならない場合や本文中の数値の記載と一致しない場合がある。

目次

I 調査概要.....	7
1. 調査の趣旨・目的.....	7
2. 調査名.....	7
3. 主な調査項目.....	7
4. 調査期間.....	7
5. 調査方法.....	7
6. 回収数.....	8
7. 集計方法.....	8
8. 回答者の属性.....	8
9. 研究体制.....	9
10. サンプルの特徴.....	9
II 調査結果.....	18
第1部 テレワーク.....	18
1. 全国の就業者のテレワーク利用率.....	18
1.1. テレワークの利用開始時期.....	19
1.2. 居住地でみた都道府県別のテレワーク利用率.....	20
1.3. 勤務地でみた都道府県別のテレワーク利用率.....	22
1.4. 性別でみたテレワーク利用率.....	24
1.5. 年齢階級別でみたテレワーク利用率.....	25
1.6. 就業形態別でみたテレワーク利用率.....	26
1.7. 所得階層別でみたテレワーク利用率.....	27
1.8. 学歴別でみたテレワーク利用率.....	28
1.9. 産業別でみたテレワーク利用率.....	29
1.10. 企業規模別でみたテレワーク利用率.....	31
1.11. 職業別でみたテレワーク利用率.....	33
1.12. ICTスキル別でみたテレワーク利用率.....	36
1.13. 家族構成別でみたテレワーク利用率.....	37
1.14. 通勤手段別でみたテレワーク利用率.....	38
1.15. 通勤時間別でみたテレワーク利用率.....	39

1.16.	通勤時間別でみたテレワーク利用率(東京圏の居住者のみ).....	40
1.17.	地域別でみたテレワーク利用率.....	41
1.18.	地域別、性別でみたテレワーク利用率.....	42
1.19.	地域別、年齢階級別でみたテレワーク利用率.....	43
1.20.	地域別、就業形態別でみたテレワーク利用率.....	44
1.21.	地域別、所得階層別でみたテレワーク利用率.....	45
1.22.	地域別、職業別でみたテレワーク利用率.....	48
2.	テレワークの利用頻度と時間.....	52
2.1.	テレワークに関する勤務先の方針.....	53
2.2.	地域別でみたテレワークに関する勤務先の方針.....	54
2.3.	産業別でみたテレワークに関する勤務先の方針.....	55
2.4.	職業別でみたテレワークに関する勤務先の方針.....	56
2.5.	就業形態別でみたテレワークに関する勤め先の方針.....	57
2.6.	企業規模別でみたテレワークに関する勤め先の方針.....	58
2.7.	通常の職場での勤務とテレワークによる勤務の頻度.....	59
2.8.	通常の職場とテレワークでの勤務時間.....	60
3.	テレワークによる仕事の効率の変化とテレワークの障害.....	61
3.1.	テレワーク利用別でみた仕事の効率の変化.....	62
3.2.	産業別でみた仕事の効率の変化.....	65
3.3.	職業別でみた仕事の効率の変化.....	67
3.4.	職場環境別でみた仕事の効率の変化.....	69
3.5.	ICT 利用別でみたテレワークによる仕事の効率の変化.....	72
3.6.	テレワークの障害.....	73
3.7.	テレワークに適している産業と、適していない産業.....	77
3.8.	産業別でみたテレワークの障害(項目別).....	79
4.	テレワークに関する仕事、生活、考え方の変化.....	82
4.1.	テレワークによる仕事、生活の変化.....	83
4.2.	産業別でみたテレワークによる仕事、生活の変化.....	85
4.3.	職業別、就業形態別、企業規模別でみたテレワークによる仕事、生活の変化.....	87
4.4.	新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方.....	90
4.5.	産業別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方.....	92
4.6.	職業別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方.....	93
4.7.	就業形態別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方.....	94
4.8.	企業規模別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方.....	95

4.9.	テレワーク利用別でみたテレワークに長所・短所に対する考え方.....	96
4.10.	都道府県別でみた「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」に対する回答.....	98
4.11.	都道府県別でみた「テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなのところに住むことができる」に対する回答.....	100
4.12.	ICT 活用に対する考え方の変化.....	102
4.13.	ペーパーレス化に対する考え方の変化.....	104
5.	ICT ツールの活用状況.....	105
5.1.	テレワーク利用別でみた ICT ツールの活用状況.....	105
5.2.	就業形態別でみた ICT ツールの活用状況.....	108
5.3.	企業規模別でみた ICT ツールの活用状況.....	109
5.4.	産業別でみた ICT ツールの活用状況.....	110
第 2 部	新型コロナウイルス感染症に関する経済的支援.....	112
6.	経済的支援への申請状況.....	112
6.1.	産業別でみた特別定額給付金への申請状況.....	115
6.2.	所得階層別でみた特別定額給付金への申請状況.....	117
6.3.	年齢階級別でみた特別定額給付金への申請状況.....	118
6.4.	就業形態別でみた特別定額給付金への申請状況.....	119
6.5.	居住地でみた都道府県別の特別定額給付金への申請状況.....	120
6.7.	就業形態別でみた国による経済的支援(特別定額給付金以外)への申請状況.....	124
6.8.	就業形態別でみた自治体による経済的支援への申請状況.....	125
6.9.	就業形態別でみた実質無利子・無担保融資への申請状況.....	126
6.10.	就業形態別でみた社会保険・税、賃料等の猶予・減免への申請状況.....	127
第 3 部	仕事や生活に関わる変化.....	128
7.	仕事や生活に関わる変化.....	128
7.1.	労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化、消費支出、心身の健康の変化.....	128
7.2.	労働時間の変化と仕事に関わる変化.....	130
7.3.	労働時間の変化と生活に関わる変化.....	132
7.4.	仕事や生活の変化と生活全体の幸福感の変化.....	134
7.5.	産業別でみた各指標の変化.....	136
7.6.	継続サンプルにおける労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化の推移.....	141
7.7.	継続サンプルにおける産業別の労働時間、余暇、生活全体の幸福感の変化の推移.....	146

7.8.	性別でみた労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、所得、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化、消費支出、心身の健康の変化.....	152
7.9.	テレワーク利用別でみた労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化.....	160
8.	メンタルヘルス.....	173
8.1.	メンタルヘルス.....	174
8.2.	年齢階級別、性別でみたメンタルヘルス.....	177
8.3.	就業形態別でみたメンタルヘルス.....	179
8.4.	産業別でみたメンタルヘルス.....	181
8.5.	テレワーク利用別でみたメンタルヘルス.....	183
9.	緊急事態宣言時の出勤理由.....	185
9.1.	緊急事態宣言時の出勤理由.....	185
9.2.	産業別でみた緊急事態宣言時の出勤理由.....	187
10.	新型コロナウイルスの感染拡大後の仕事の変化.....	190
10.1.	産業別でみた「業務内容に変更がなく、通常通りの職務をしている」人の割合.....	192
10.2.	産業別でみた「仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いが生じている、業務がなくなった」人の割合.....	193
10.3.	産業別でみた「通勤を含め、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった」人の割合.....	194
10.4.	産業別でみた「『身体的距離の確保(社会的距離)』を意識した働き方をするようになった(予定している)」人の割合.....	195
11.	新型コロナウイルスの感染拡大後の組織の変化.....	196
11.1.	企業規模別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の事業環境に対する認識.....	199
1.	利益.....	199
2.	賃金・給与(自営業の事業所得).....	200
3.	生産拠点、取引相手の国内回帰.....	201
4.	就業規則の見直し.....	202
5.	雇用調整.....	203
11.2.	産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の事業環境に対する認識.....	204
1.	利益.....	204
2.	コスト・原材料費・原価.....	205
3.	事業規模.....	206
4.	国際展開(海外とのビジネス・サービス・取引・輸出入など).....	207
5.	賃金・給与(自営業の事業所得).....	208

6. 経営の全般的な見直し.....	209
7. 就業規則の見直し.....	210
8. 雇用調整.....	211
12. 政府の政策に対する賛否.....	213
12.1. オンライン診療の推進に対する賛否.....	215
12.2. オンライン教育の推進に対する賛否.....	217
12.3. 緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制に対する賛否.....	219
12.4. 財・サービスの国境を越えた自由な取引(グローバリゼーション)に対する賛否.....	221
13. 3月から6月にかけての失業.....	223
13.1. 3月から6月にかけての失業率.....	223
13.2. 性別、年齢階級別、就業形態別でみた3月から6月にかけての失業率.....	225
13.3. 産業別でみた3月から6月にかけての失業率.....	226
13.4. 産業別、就業形態別でみた3月から6月にかけての失業率.....	227
13.5. 企業規模別でみた3月から6月にかけての失業の状況.....	228
参考文献.....	229
参考資料.....	230
「第2回テレワークに関する就業者実態調査」調査票(一部).....	231
「単純集計結果」(一部).....	249

I 調査概要

1. 調査の趣旨・目的

「テレワークに関する就業者実態調査」は、新型コロナウイルスの感染拡大による、全国の就業者の働き方、生活、意識の変化や、業務への影響等の実態を捉えることを目的としたものである。同一の就業者に対する追跡調査を行うことにより、新型コロナウイルスに関連する出来事が、働き方や生活などに与える影響をより正確に把握することができる。

本調査は、2020年4月に行った第1回調査(wave1)に続く、第2回調査(wave2)となる。第1回調査からの就業者の変化を捉えるとともに、働き方や企業行動の新たな動きも捉える調査設計としている。特に、テレワークによる働き方の実態を捉えることを重視した。調査結果から、災害や感染症による被害を受けても、一人ひとりが能力を十分に発揮して働くことができる社会に向けての課題の分析が可能となる。

2. 調査名

第2回テレワークに関する就業者実態調査

3. 主な調査項目

- ・テレワークの実態(利用状況、勤務先等からの指示・要請、障害、仕事の効率など)
- ・テレワークによる仕事や生活の変化
- ・就業者の時間の使い方、仕事や生活の質の変化(労働時間、余暇時間、所得、仕事の総量、満足感、幸福感、家計の消費、健康状態など)
- ・新型コロナウイルスが働き方や企業行動に及ぼす変化(仕事の変化、企業の変化)
- ・新型コロナウイルス感染症に伴う国や自治体の経済的支援への申請状況
- ・緊急事態宣言時の勤務内容
- ・仕事上のICTツールの利用状況
- ・就業者の意識の変化(新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方、テレワークに対する考え方、ICTの活用に対する考え方、国の政策への考えなど)

4. 調査期間

第1回調査 2020年4月1日(水)～4月7日(火)13時³

第2回調査 2020年6月5日(金)～6月18日(木)

5. 調査方法

- 1) 調査方法:インターネット調査(スクリーニング調査・本調査)
- 2) 調査機関:株式会社日経リサーチ

³ 第1回調査は、安倍晋三首相が新型コロナウイルス特措法に基づき、緊急事態宣言を発令した時点(4月7日夕方)にまでに、調査を終えている。

3) 調査対象者:調査会社に登録しているインターネット調査登録モニター

4) 調査対象:

第1回調査:全国の満15歳以上の就業者を母集団とし、株式会社日経リサーチの提携モニターを対象にスクリーニング調査を実施し、就業者に該当する者のみが本調査に回答した。2019年度の総務省『労働力調査』の結果に基づき、性別、年齢(6区分)、地域(5区分)に応じて割り付け、回収目標数の10,000サンプルとなるよう配信・回収を行った。

第2回調査:以下の(ア)および(イ)が本調査の対象となった。

(ア) 第1回調査の回答者

2020年4月に実施した第1回調査の回答者である10,516サンプル全てを調査対象とし、回収目標数を8,500サンプルとして回収を行った。

(イ) 本調査(第2回調査)から参加する就業者

第1回調査と同様の方法で、スクリーニング調査、割り付けを行い、回収目標数の3,000サンプルとなるよう配信・回収を行った。

6. 回収数

総数:12,138件

うち、第1回調査からの継続回答8,407件(継続回答率79.9%)、第2回調査からの回答3,731件

7. 集計方法

実際の回収数と「5.調査方法 4)」に記載した割り付け数に若干の差が生じたため、割り付け数にサンプルサイズが合うようにウェイトバック集計を行う。

8. 回答者の属性

		第1回調査	第2回調査
N		10,516	12,138
性別	男性	55.5%	55.5%
	女性	44.5%	44.5%
年齢	15～19歳	0.3%	0.4%
	20～24歳	8.3%	8.2%
	25～29歳	6.4%	6.3%
	30～34歳	10.1%	10.3%

	35～39 歳	8.4%	8.5%
	40～44 歳	12.4%	12.4%
	45～49 歳	11.9%	12.2%
	50～54 歳	11.6%	11.3%
	55～59 歳	10.7%	10.8%
	60～64 歳	6.5%	6.5%
	65 歳以上	13.2%	13.2%
就業形態	正規職員	53.9%	53.6%
	非正規職員	31.9%	31.1%
	会社などの役員	2.6%	2.7%
	自営業主(従業員あり)	2.8%	2.5%
	自営業主(従業員なし)	7.5%	7.3%
	自家営業の手伝い・内職	1.4%	1.2%
	無職、専業主婦・主夫等	0.0%	1.4%

9. 研究体制

大久保 敏弘	慶應義塾大学経済学部教授／NIRA 総研 上席研究員
加藤 究	フューチャー株式会社 シニアアーキテクト／NIRA 総研 上席研究員
神田 玲子	NIRA 総研 理事・研究調査部長
井上 敦	NIRA 総研 研究コーディネーター・研究員
関島 梢恵	NIRA 総研 研究コーディネーター・研究員
増原 広成	NIRA 総研 研究コーディネーター・研究員

10. サンプルの特徴

第 1 回調査と第 2 回調査の両方に参加した回答者を継続サンプル、第 2 回調査から参加した回答者を新規サンプル、第 1 回調査に参加して第 2 回調査には参加しなかった回答者を脱落サンプルとして、サンプルごとの回答者の属性を確認する。

まず本調査は、継続回答率が 79.9%と、サンプル中の継続比率が非常に高くなっている。これにより、継続サンプルのみでも十分なサンプルサイズを確保しながら分析を行うことができる。脱落した 2,109 サンプルをみると、20～24 歳の割合が 18%で継続サンプルの同割合より 10%ポイント多く、25～29 歳の割合も継続サンプルより 3%ポイントほど多くなっており、若年層が多く含まれることがわかる(図表 I -1)。若いモニターの脱落は継続調査でしばしば生じることであり⁴、脱落サン

⁴ 直井・山本(2011)は、慶應義塾大学の「日本家計パネル調査」の回答継続率が 30 代以上の年齢階級では 86%を超えるのに対し 20 代は 80%と顕著に低いことを示している。戸田(2017)はリクルートワークス研究所が実施しているインターネットモニターを活用した「全国就業実態パネル調査」において、継続回答者の割合が 35 歳以上の

ルは、借家に住む割合が高い、所得が低い、管理的職業従事者が少ないという偏りがある。

第 2 回調査では、脱落サンプル分を補って第 1 回調査と同程度のサンプルサイズを確保するために、第 1 回調査と同様の方法、すなわち『労働力調査』に基づいて性別、年齢、地域を割り付けるように新規サンプルを回収した。継続サンプルと新規サンプルを比較すると、住居については持ち家の割合が継続サンプルで 64%、新規サンプルで 62%、同居する配偶者がいる割合はそれぞれ 52%と 51%、未成年の子どもがいる割合はそれぞれ 22%と 21%となっており、基本的な属性に大きな差はみられない。所得分布をみると、最も多い所得階層は 200～299 万円で、継続サンプルの 17%、新規サンプルの 16%となっており、100 万円未満の低所得階層はともに 14%、1,000 万円以上の高所得階層はともに 1%と、よく似た分布と言える。また、就業に関しては、「正規職員」の割合が継続サンプルで 54%、新規サンプルで 53%、「非正規職員」はそれぞれ 32%と 33%、次いで「自営業主(従業員なし)」がともに 8%となっている。産業や職業の構成も目立った差はみられず、第 2 回調査の結果に対して継続か新規かというサンプルの違いが大きく影響するということはないと考えられる。

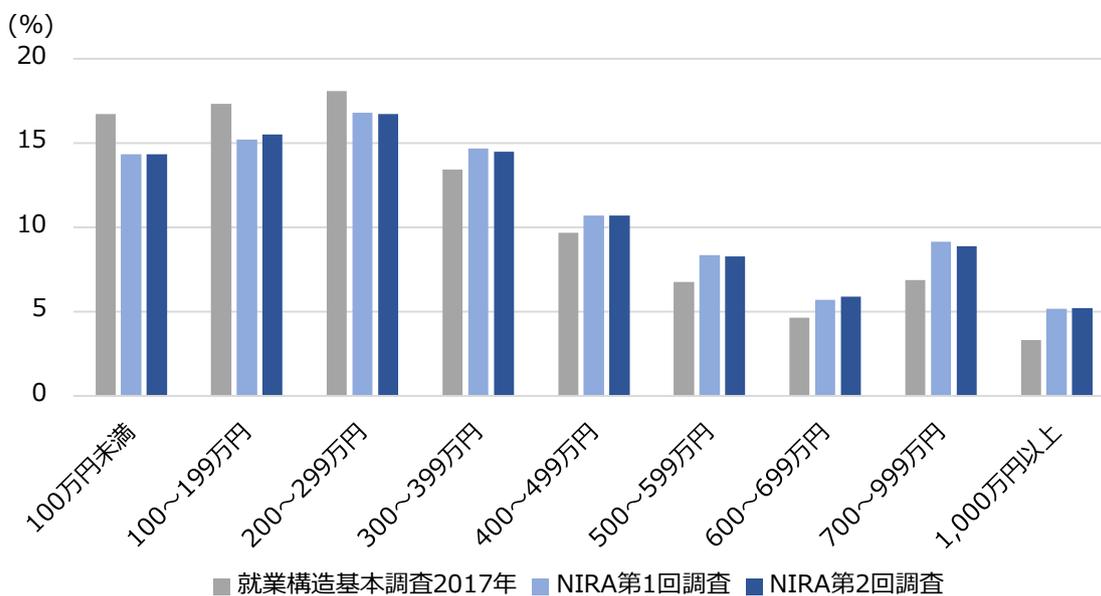
図表 I-1 調査サンプルの年齢構成(%)の比較

	継続サンプル	新規サンプル	脱落サンプル
15～19 歳	0.3	0.5	0.7
20～24 歳	8.5	8.1	18.0
25～29 歳	6.1	6.2	9.5
30～34 歳	10.4	10.4	11.8
35～39 歳	8.4	8.8	8.0
40～44 歳	12.7	12.1	10.5
45～49 歳	12.0	12.5	9.3
50～54 歳	11.5	11.0	9.1
55～59 歳	10.6	11.1	7.5
60～64 歳	6.4	6.1	4.8
65 歳以上	13.1	13.2	10.9

年齢階級では 70～80%以上であるのに対し、25～35 歳は 65%程度、15～24 歳は 40%程度と、若い人ほど継続回答者の割合が低いことを指摘している。

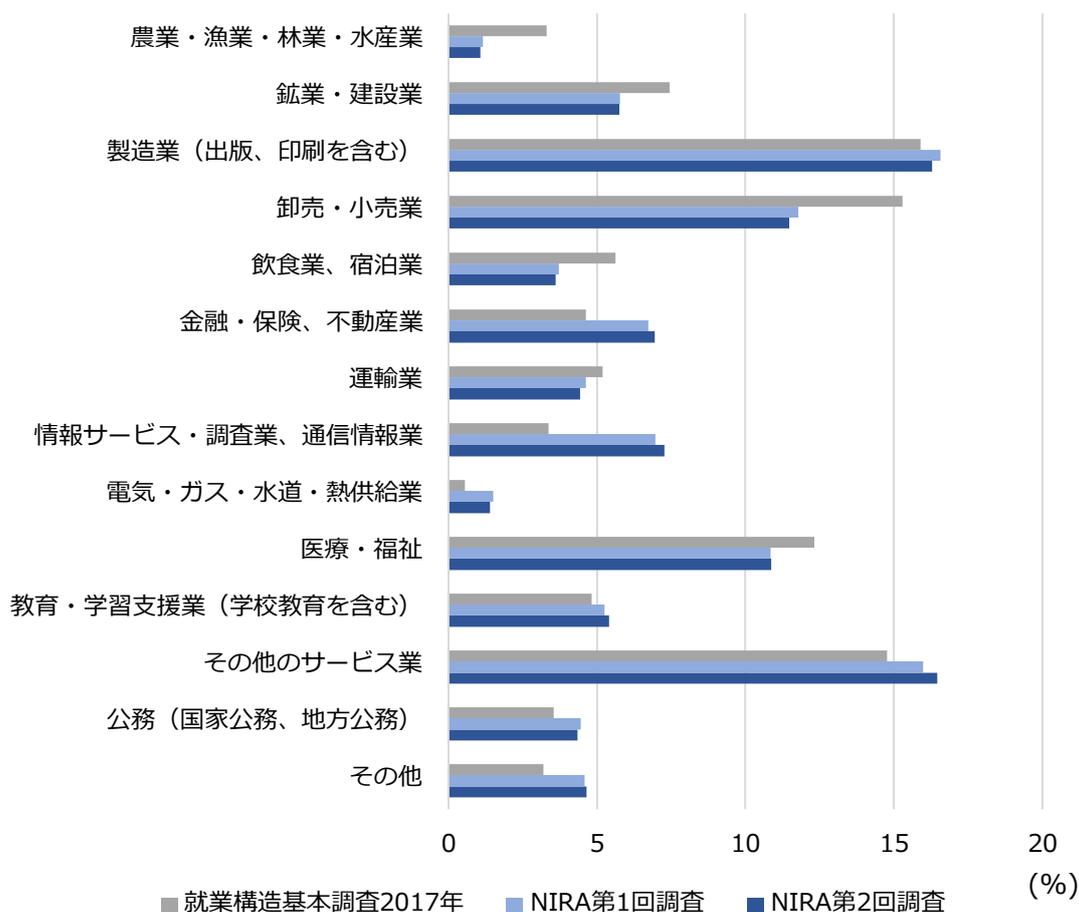
サンプルの所得分布と就業者の産業分布については政府統計との違いも確認した。まず所得は、最新の平成 29 年就業構造基本調査より、全国の有業者の所得(主な仕事からの年間収入・収益)と比べたところ、本調査のサンプルでは所得の低い階層が若干少なく、所得の高い階層が多い傾向がみられた。所得が高めであるという特徴は、インターネットを利用したアンケート調査のモニターによくみられる⁵。また、同じく就業構造基本調査から産業別人口を比べると、本調査の方が農業・漁業・林業・水産業や小売・卸売業、飲食・宿泊業の就業者が少なく、情報サービス・調査業、情報通信業の就業者が多いという違いもみられた。いずれもインターネット調査のモニターの特徴とみられ、こうした調査の特徴が反映されたサンプルである点に留意されたい。

図表 I-2 所得分布の比較



⁵ 本多(2009)はインターネットモニター調査と訪問留め置き調査の回答を総務省の就業構造基本調査の回答と比較し、インターネットモニター調査は男女ともに就業構造基本調査より高所得層が多いことを明らかにしている。なお、訪問留め置き調査でも男性は高所得者層が多く、女性は低所得者層が多い傾向にあり、調査手法によって偏りがみられる。

図表 I-3 就業者の産業分布の比較



参考図表 I-4 調査サンプルの属性の比較

		継続サンプル	新規サンプル	脱落サンプル
N		8,407	3,731	2,109
構成割合(%)				
性別	男性	55.4	55.5	49.9
	女性	44.6	44.5	50.2
最終学歴	中学校以下	1.6	1.7	3.0
	高等学校	26.5	26.2	29.0
	短大・高専・専門学校	21.8	21.4	24.7
	大学学部	43.3	44.2	37.7
	修士課程	5.4	5.3	4.3
	博士課程	1.4	1.3	1.3

居住都道府県	北海道	5.0	4.7	4.1
	青森県	0.7	0.9	0.9
	岩手県	0.7	0.7	0.8
	宮城県	2.1	2.0	2.0
	秋田県	0.6	0.8	1.0
	山形県	0.7	0.7	0.8
	福島県	1.0	1.0	1.0
	茨城県	1.6	1.4	2.0
	栃木県	1.0	1.0	0.8
	群馬県	0.9	0.7	1.3
	埼玉県	5.4	5.6	6.7
	千葉県	4.6	5.4	4.4
	東京都	15.0	14.9	12.8
	神奈川県	8.0	7.4	6.7
	新潟県	1.3	1.3	1.3
	富山県	0.8	0.7	0.5
	石川県	0.7	1.0	0.7
	福井県	0.3	0.5	0.4
	山梨県	0.3	0.4	0.7
	長野県	1.1	1.2	1.5
	岐阜県	1.1	1.3	1.4
	静岡県	2.2	2.0	2.3
	愛知県	6.5	6.6	6.4
	三重県	1.3	1.4	1.2
	滋賀県	0.9	0.8	0.8
	京都府	2.3	2.2	2.2
	大阪府	8.3	8.1	8.9
	兵庫県	4.5	4.3	4.6
	奈良県	1.2	1.2	1.2
	和歌山県	0.6	0.6	0.3
	鳥取県	0.4	0.5	0.4
	島根県	0.4	0.4	0.4
	岡山県	1.7	1.7	1.5
	広島県	2.2	2.2	2.4
	山口県	0.9	0.9	1.0
	徳島県	0.6	0.6	0.4

	香川県	0.8	0.7	0.7
	愛媛県	1.2	1.2	1.3
	高知県	0.4	0.4	0.5
	福岡県	5.3	4.9	5.7
	佐賀県	0.5	0.5	0.7
	長崎県	1.1	1.2	1.1
	熊本県	1.2	1.0	0.9
	大分県	0.6	0.7	0.7
	宮崎県	0.4	0.5	0.6
	鹿児島県	0.8	1.0	1.2
	沖縄県	0.9	1.0	1.0
住居	持ち家	63.7	62.4	57.6
	借家	29.9	31.9	36.0
	間借り	3.1	2.9	3.0
	その他	3.3	2.9	3.4
同居人	配偶者	52.4	50.7	47.2
	未成年の子ども	21.9	20.6	21.1
	成年の子ども	14.2	12.9	13.0
	父母	25.1	24.1	24.6
	兄弟姉妹	8.0	8.5	8.8
	祖父母	2.2	2.0	3.0
	孫	0.9	0.8	0.7
	その他	1.4	1.7	2.6
	同居人なし	21.7	23.7	25.4

		継続サンプル	新規サンプル	脱落サンプル
就業状態	正規職員	54.3	53.3	54.2
	非正規職員	31.6	33.1	33.3
	会社などの役員	2.5	2.7	2.2
	自営業主(従業員あり)	2.8	2.2	2.3
	自営業主(従業員なし)	7.5	7.6	6.2
	自家営業の手伝い・内職	1.4	1.2	1.7
勤め先規模	1～4人	14.5	14.5	15.0
	5～29人	17.8	17.2	19.0
	30～99人	17.0	15.9	16.7
	100～499人	18.5	18.9	20.0
	500人以上	28.0	28.5	25.9
	官公庁	4.2	5.0	3.4
所得	100万円未満	14.1	14.4	15.7
	100～199万円	15.2	16.4	16.4
	200～299万円	16.8	16.4	19.3
	300～399万円	14.5	14.6	16.6
	400～499万円	10.8	10.9	10.1
	500～599万円	8.3	8.2	7.6
	600～699万円	6.0	5.7	3.7
	700～999万円	0.9	0.8	0.9
	1,000万円以上	1.2	1.3	1.3
産業	農業	0.9	0.9	1.0
	漁業・林業・水産業	0.3	0.1	0.4
	鉱業	0.1	0.2	0.2
	建設業	5.5	5.7	5.7
	製造業(出版、印刷を含む)	17.4	14.3	13.2
	卸売・小売業	11.6	11.7	12.7
	飲食業、宿泊業	3.3	4.0	5.7
	金融・保険業	4.1	4.3	3.1
	不動産業	2.8	2.7	2.7
	運輸	4.6	4.2	4.8
	情報サービス・調査業	3.2	3.3	3.2
	通信情報業	3.8	4.4	4.0
	電気・ガス・水道・熱供給業	1.5	1.4	1.4
	医療・福祉	10.7	10.8	12.3

	教育・学習支援業	5.2	6.2	5.6
	その他のサービス業	16.2	16.9	14.9
	公務	4.6	3.8	3.8
	その他	4.3	5.3	5.5
職業	管理的職業従事者	9.3	9.0	6.1
	研究者	1.1	0.9	1.2
	農林水産技術者	0.4	0.3	0.3
	製造技術者	4.0	3.9	3.7
	建築・土木・測量技術者	2.5	2.9	2.9
	情報処理・通信等技術者	3.8	4.7	3.3
	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	1.4	1.4	1.0
	保健師、助産師、看護師	1.8	1.5	2.4
	医療技術・保健医療従事者	1.9	1.9	2.6
	社会福祉専門職業従事者	1.4	1.3	2.0
	法務従事者	0.4	0.4	0.4
	経営・金融・保健専門職業従事者	0.7	0.8	0.7
	経営・業務コンサルタント	0.5	0.5	0.6
	教員	2.3	2.9	2.2
	宗教家	0.0	0.0	0.1
	著述家、記者、編集者	0.4	0.4	0.2
	美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者、音楽家、舞台芸術家、俳優等	1.1	1.4	1.2
	その他の専門的職業従事者	1.4	1.5	1.8
	一般事務従事者	17.0	16.2	13.9
	会計事務従事者	2.9	2.7	3.4
	生産関連事務従事者	1.3	0.9	0.9
	営業・販売事務従事者	4.6	4.5	3.7
	外勤事務従事者	0.1	0.2	0.0
	運輸・郵便事務従事者	1.0	0.9	0.9
	事務用機器操作員	0.3	0.4	0.2
	商品販売・営業職・販売類似職業従事者	7.3	7.6	9.2
	家庭生活支援・介護サービス職業従事者	1.4	1.6	1.7

保健医療・生活衛生サービス職業 従事者	0.8	0.6	1.2
飲食物調理、接客従事者	3.6	3.9	5.4
居住施設・ビル等管理人	0.8	0.7	0.6
その他サービス職業従事者	6.0	6.7	7.4
保安職業従事者	0.8	1.1	1.3
農林漁業従事者	0.4	0.6	0.6
生産工程従事者	3.8	3.3	3.8
輸送・機械運転従事者	1.2	1.2	1.1
建設・採掘従事者	0.5	0.7	0.5
運搬・清掃・包装等従事者	2.5	2.3	1.9
その他	9.2	8.5	9.6

Ⅱ 調査結果

第 1 部 テレワーク

1. 全国の就業者のテレワーク利用率

Q21. あなたは以下の時期に通常業務でテレワークを利用していましたか。(ひとつだけ)

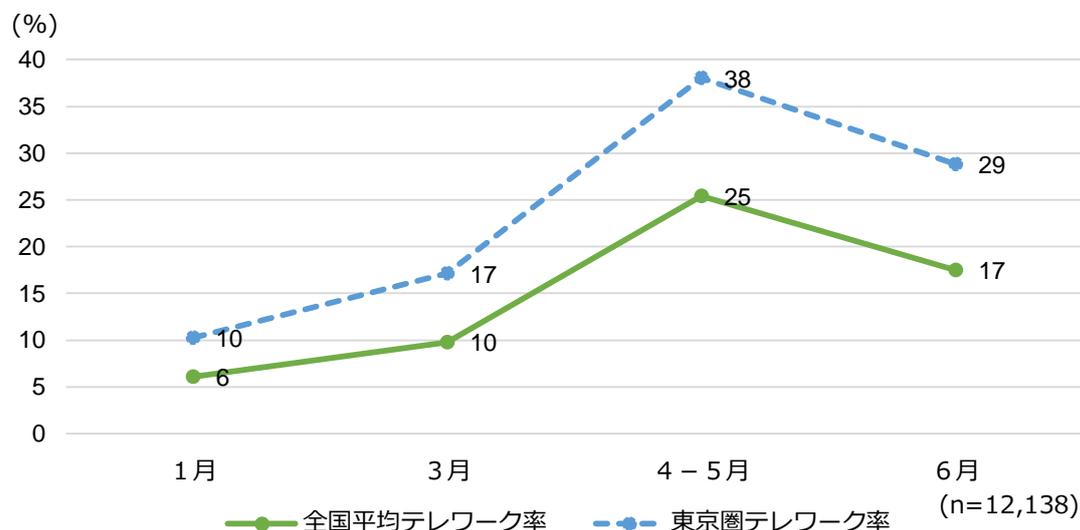
2020年6月1週目

全国の就業者のうち、テレワークを利用していた人の割合は、1月時点ではわずか6%だったが、3月時点では10%に上昇し、緊急事態宣言が出されていた4～5月は25%まで大幅に上昇した。緊急事態宣言の解除後の6月時点では17%と低下したものの、緊急事態宣言前の3月時点に比べて、7%ポイントほど高くなっている。4～5月の大幅な上昇は緊急事態宣言の発令による一時的なものだったが、その後の6月も引き続き高い利用率であり、ある程度テレワークが定着してきているものと思われる。

また、東京圏(東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県)のテレワーク利用率は全国平均と比較して、いずれの時点でも4～12%ポイントほど高い水準にあり、しかも、全国との差は緊急事態宣言以降、拡大している。このことから、東京圏でのテレワーク利用が、他の地域に比べて、定着しつつあることがわかる。

なお、本報告における1月、3月の結果は第1回調査の結果を参照している。⁶

図表 1 全国および東京圏の平均テレワーク利用率



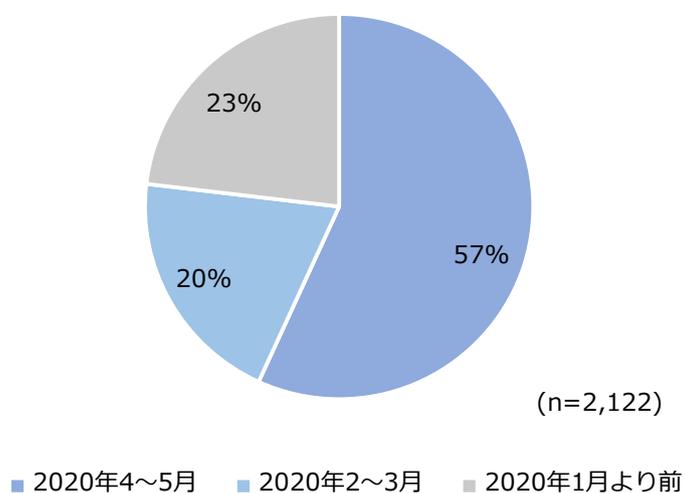
⁶ 第1回調査の結果の詳細は、大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査結果に関する報告書」を参照されたい。 https://www.nira.or.jp/outgoing/report/entry/n200430_965.html

1.1. テレワークの利用開始時期⁷

Q21SQ1. あなたがテレワークを利用し始めた時期についてお答えください。(ひとつだけ)

2020年6月時点でテレワークを利用している人について、テレワークを利用し始めた時期をみると、2020年4～5月に利用し始めた人は57%を占め、緊急事態宣言下において、テレワークが急速に利用され始めたことがわかる。新型コロナウイルス感染症が拡大し始めた2～3月に利用し始めた人は20%、1月以前から利用していた人は23%となった。

図表 1-1 テレワークの利用開始時期



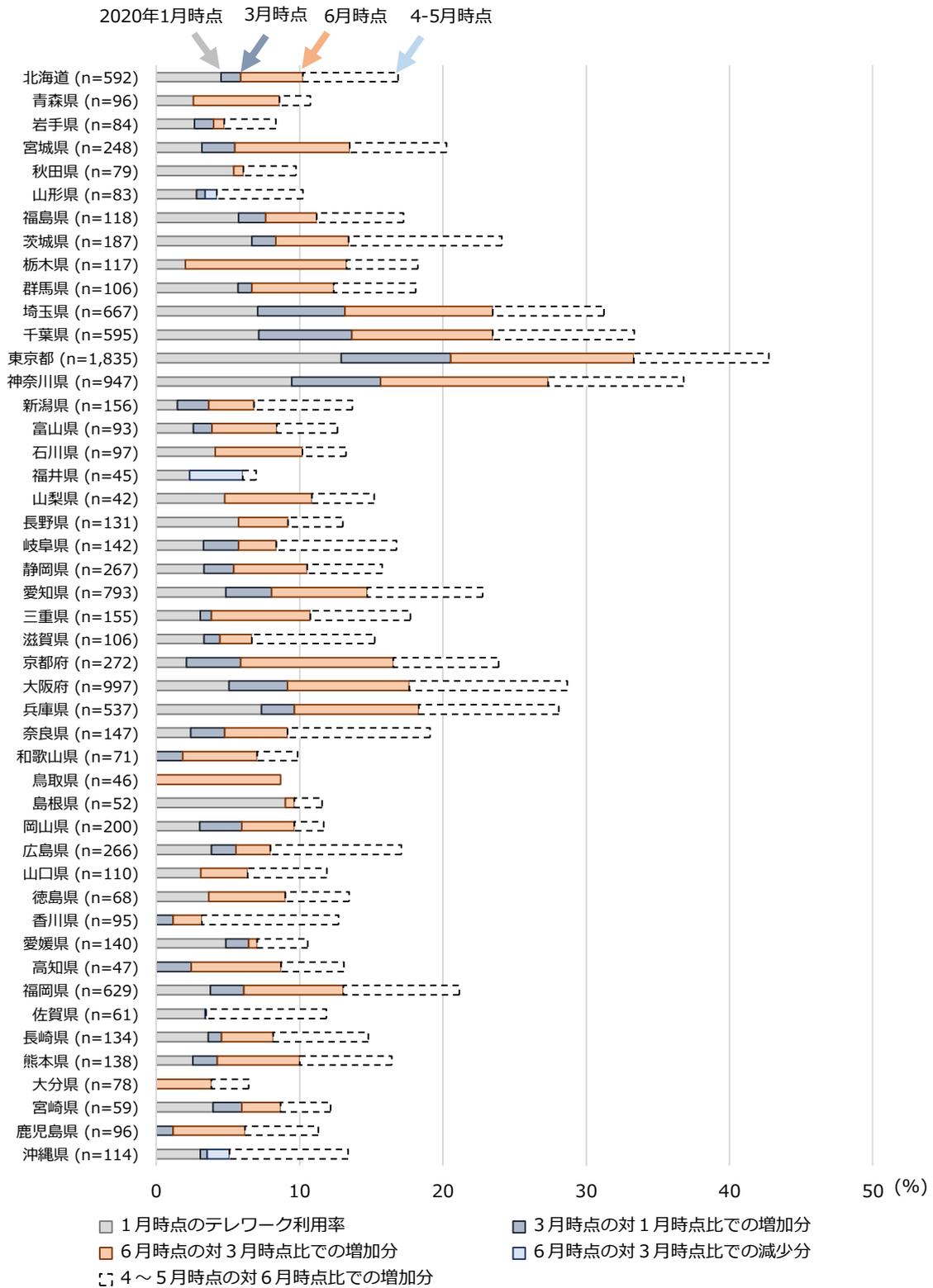
⁷ テレワークの利用開始時期の設問は、継続回答者と新規回答者で異なる。継続回答者は、第1回調査において、3月時点でテレワークを利用していた場合に、その開始時期を「1. 2016年4月より前」「2. 2016年4月～2018年3月」「3. 2018年4月～2020年1月」「4. 2020年2月以降」から1つ選択する形式となっている。本節では、同設問で1～3を選択した場合は、「2020年1月より前」、4を選択した場合は「2020年2～3月」、3月時点ではテレワークを利用していなかったが、6月時点では利用している人は、「2020年4～5月」に利用開始したと仮定して集計した。

1.2. 居住地でみた都道府県別のテレワーク利用率

都道府県別のテレワーク利用率を、就業者の居住地でみると、6月時点で、高い順に、東京都33%、神奈川県27%、埼玉県23%、千葉県23%となり、東京圏での利用率が高いことがわかる。2020年4~5月にかけてのテレワーク利用率は東京都43%、神奈川県37%、千葉県33%、埼玉県31%だった。鳥取県を除く全ての都道府県で、4~5月のテレワーク利用率は3月に比べておおむね大きく上昇した。

3月時点で東京圏に次いで高かった京阪神でも、6月にかけて利用率は大きく上昇した。しかし、京阪神における3月から6月の上昇幅を、東京圏と比較すると、京都府で11%ポイント、大阪府で8%ポイント、兵庫県で9%ポイントと小さかった(東京都13%ポイント、千葉県10%ポイント、埼玉県10%ポイント、神奈川県12%ポイント)。

図表 1-2 居住地でみた都道府県別テレワーク利用率

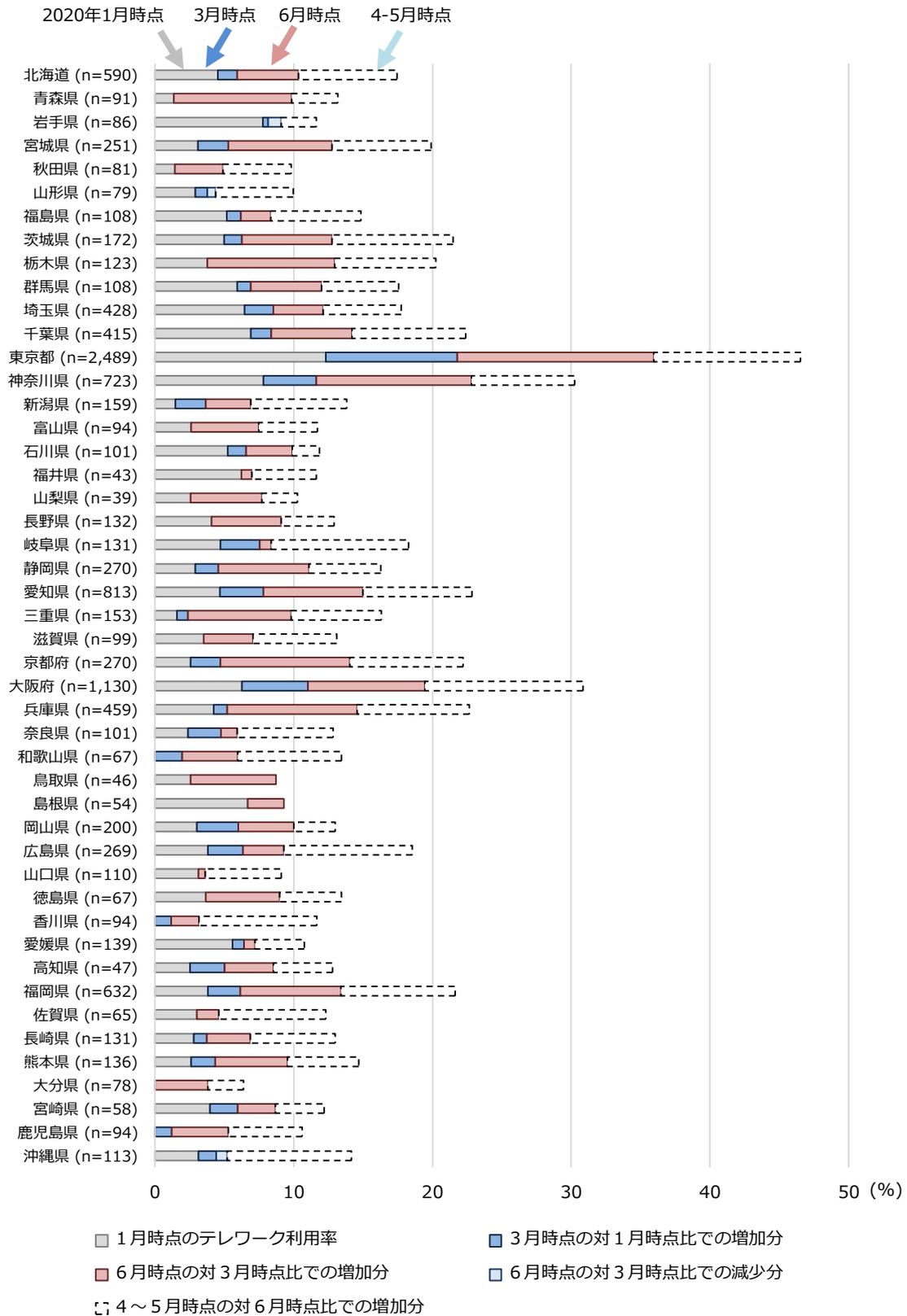


1.3. 勤務地でみた都道府県別のテレワーク利用率

都道府県別のテレワーク利用率を、勤務地でみたものと、居住地でみたものを比べると、ほとんどの都道府県で大きな違いはみられなかった。しかし、東京および大阪については、勤務地ベースでみた方が、居住地でみるよりも、利用率がやや高くなる。これは、神奈川県や埼玉県、千葉県の人が勤務する、東京都に立地する企業の方が、居住する県の企業よりテレワークを利用していることを示している。また、大阪府のテレワーク利用率も、東京都ほど顕著ではないものの、同様の傾向がみられる。たとえば、兵庫県の人が勤務する大阪府の企業の方が、兵庫県に立地する企業より相対的にテレワークを利用している。

3～6 月にかけて上昇したテレワーク利用率を勤務地先の都道府県でみると、東京都で突出して高くなっており、東京都に立地する企業で急激にテレワーク利用が増加したことがわかる。

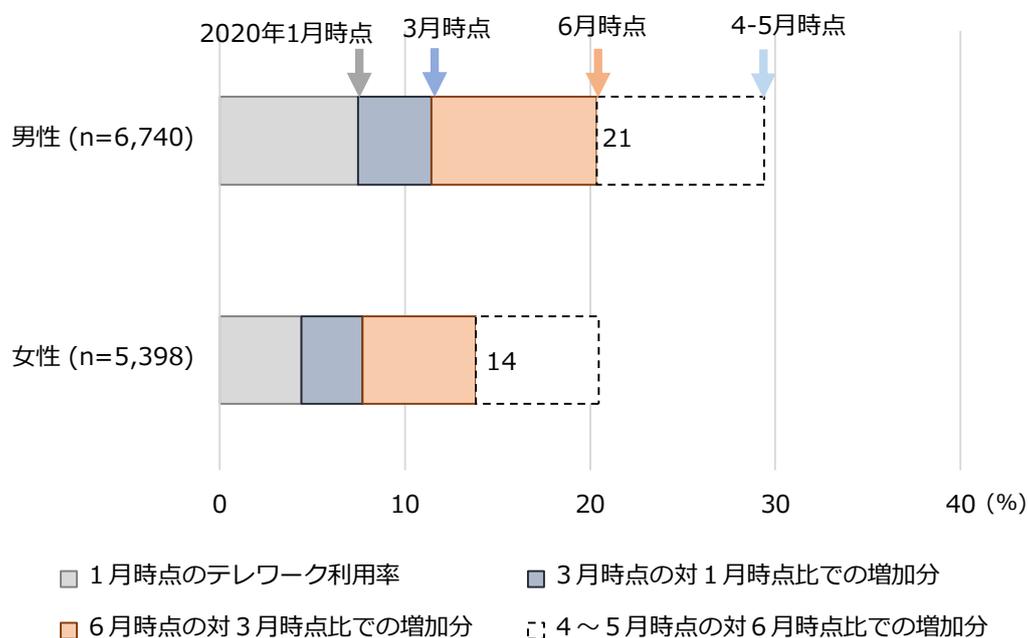
図表 1-3 勤務地でみた都道府県別テレワーク利用率



1.4. 性別でみたテレワーク利用率

テレワーク利用率を男女別にみると、1月、3月、6月と全ての時点で、男性の方が女性よりも高くなっている。6月時点では、男性21%、女性14%、また、4～5月のピーク時では男性30%、女性20%となった。男女の利用率の差をみると、4～5月のピーク時が10%ポイントと最も大きくなり、6月時点でも7%ポイントとなっている。これは、主に、女性の方が非正規職員の比率が高いことや、テレワーク利用率が低い「医療・福祉」や「卸売・小売業」などで働く割合が高いためと考えられる。

図表 1-4 性別でみたテレワーク利用率

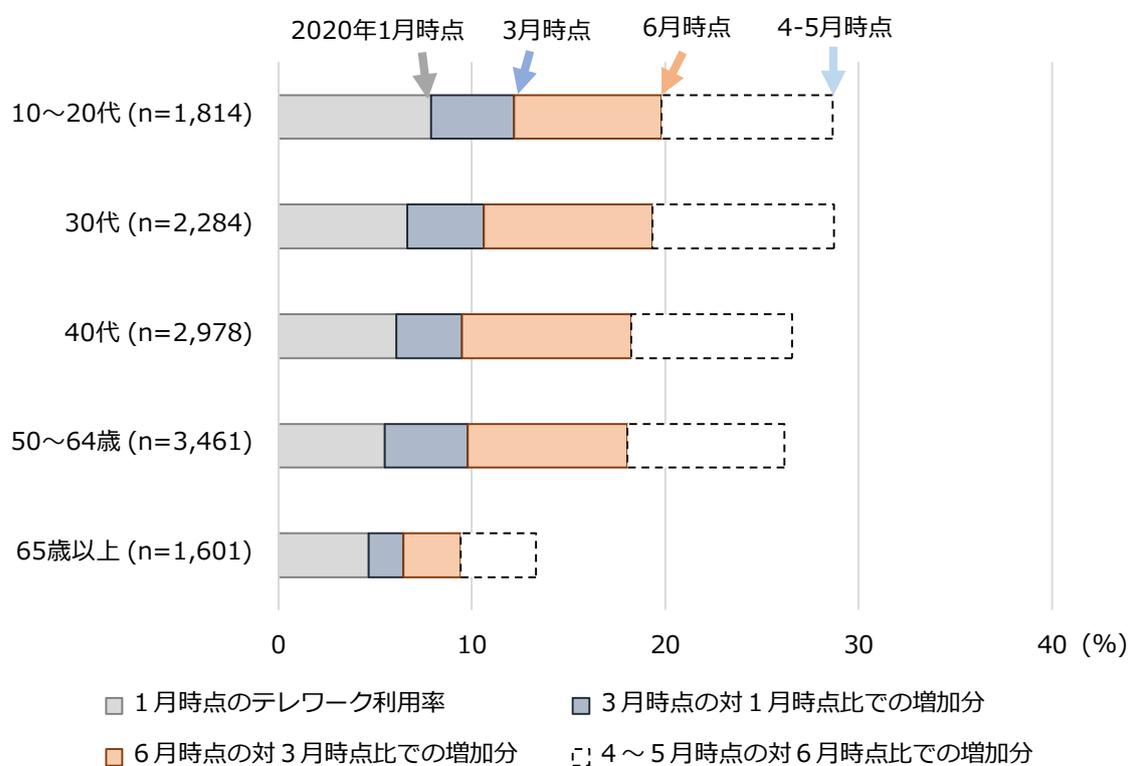


1.5. 年齢階級別でみたテレワーク利用率

年齢階級別でみた利用率は、6月時点で、高い順に「10～20代」20%、「30代」19%、「40代」18%となり、また、最も低かったのが「65歳以上」の9%であった。若い年齢階級の方が、利用率が高くなっている。

4～5月時点でみると、6月時点と同様に、10～20代および30代での利用率が高かった。3月から6月の上昇幅は、65歳以上を除いた各年齢階級で8～9%ポイントを記録している。

図表 1-5 年齢階級別でみたテレワーク利用率

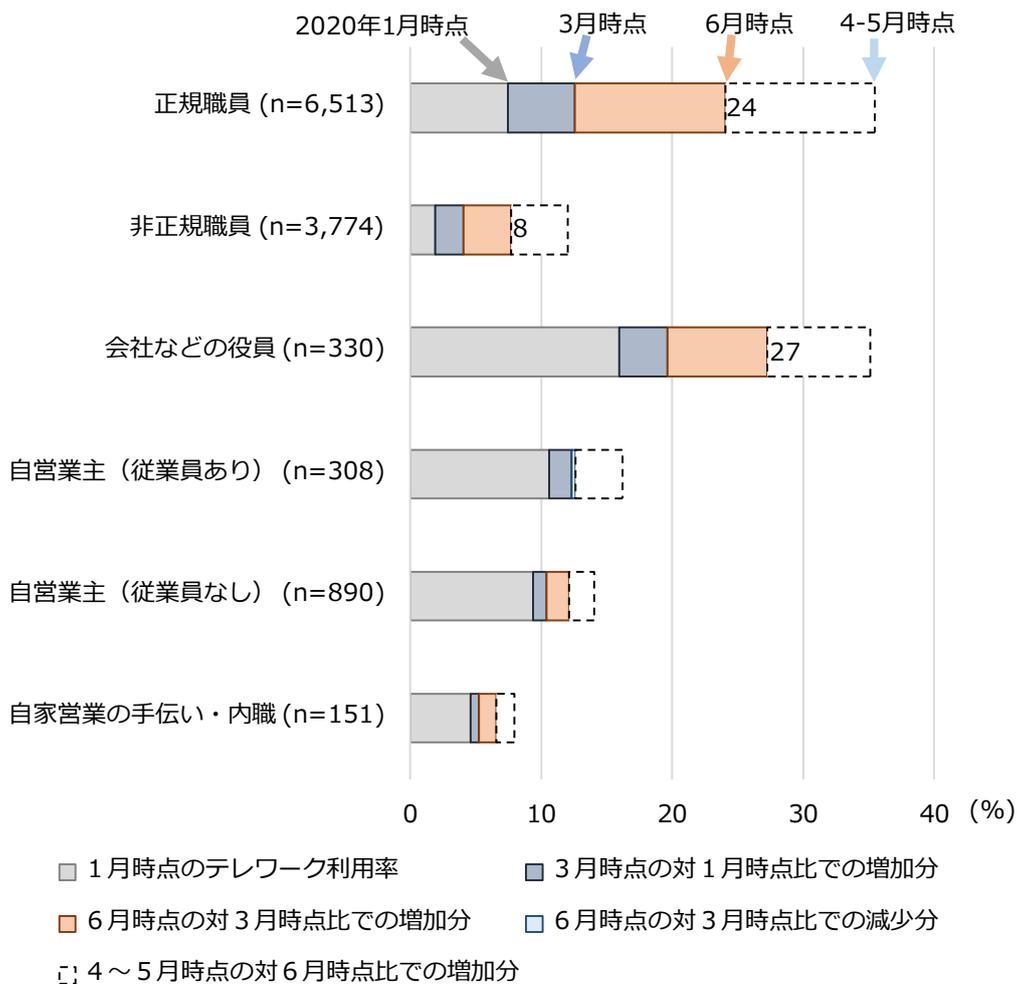


1.6. 就業形態別でみたテレワーク利用率

テレワーク利用率を就業形態別で見ると、6月時点で、「会社などの役員」が最も高く27%、次いで「正規職員」が24%となっている。4～5月のピーク時で見ると、「会社などの役員」および「正規職員」の利用率が他の就業形態より高く、35%となっている。この2つの就業形態については、6月を3月時点とで比較すると伸びが大きく、緊急事態宣言後もテレワークが定着していることがわかる。

他方、利用率が低いのが、「自家営業の手伝い・内職」7%、「非正規職員」8%である。特に、「非正規職員」での利用率の低さについては、緊急事態宣言が出された際に社会的に取り上げられたが、それほど大きな上昇はみられていない。3月以降の上昇幅も正規職員と比較すると低い。また、「自営業主(従業員あり)」は、4～5月の緊急事態宣言時にやや上昇したが、6月にはほとんど3月の水準に戻っており、テレワークが定着しなかったと思われる。

図表 1-6 就業形態別でみたテレワーク利用率



1.7. 所得階層別でみたテレワーク利用率

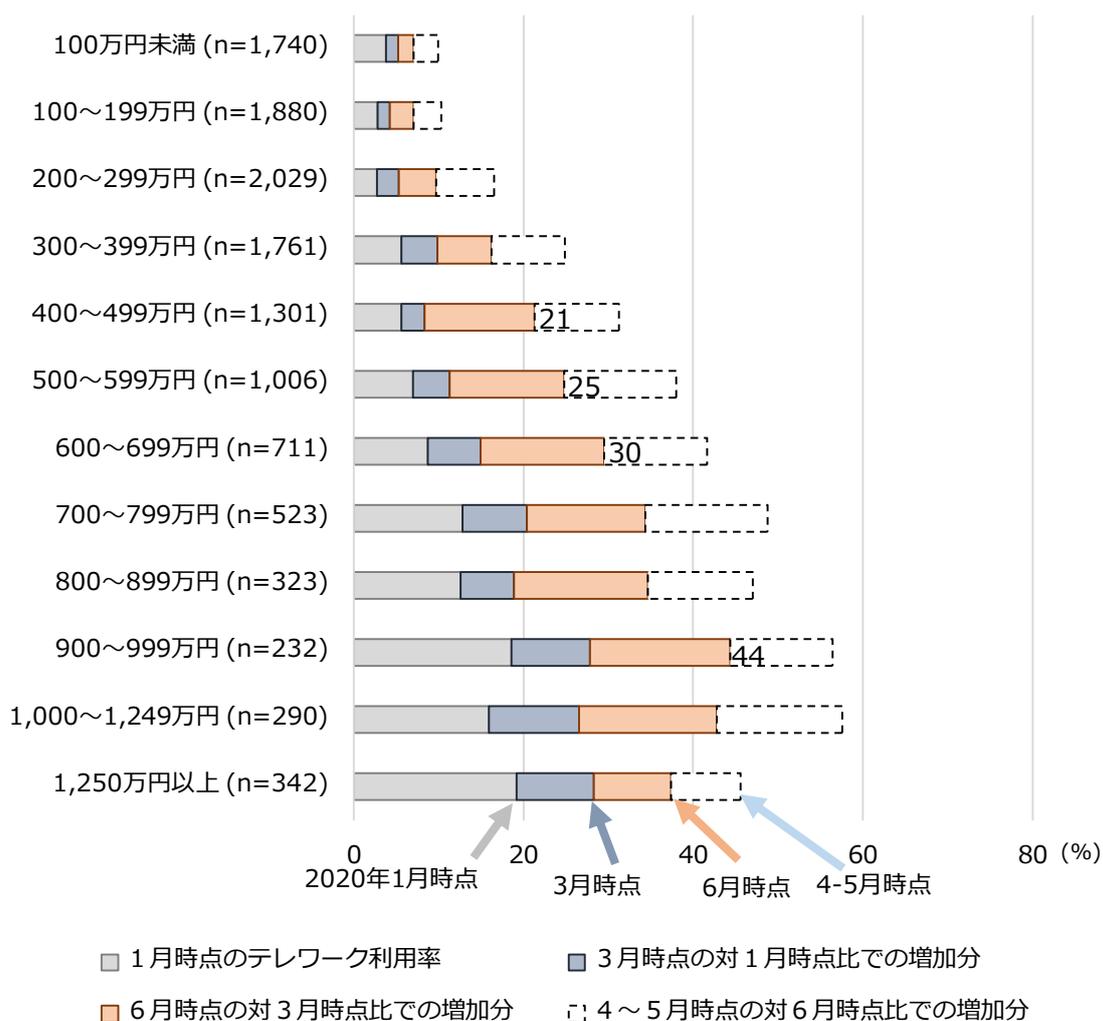
テレワーク利用率を所得階層別にみると、年収 1,000 万円までは、年収が高くなるほど、テレワークの利用率も高くなるが、その後は横ばいとなり、1,500 万円以上は低下傾向となる。その傾向は、2020 年 1 月時点、3 月時点も同じである。

また、4～5 月のピーク時には、利用率は年収 1,000 万円を超える層で 60%近くなったのに対し、年収が 400 万円以下では 20%に満たず、大きな差が生じていることがわかる。

6 月時点を緊急事態宣言前の 3 月と比べると 400 万円～1,000 万円あたりの中間層の上昇幅が大きいことがわかる。4～5 月の緊急事態宣言のもとでの上昇幅も大きく、宣言後の 6 月にも依然として高い率であり、テレワークが定着しているものと思われる。

なお、高い所得階層ではサンプル数が少ないことに留意する必要がある。

図表 1-7 所得階層別でみたテレワーク利用率

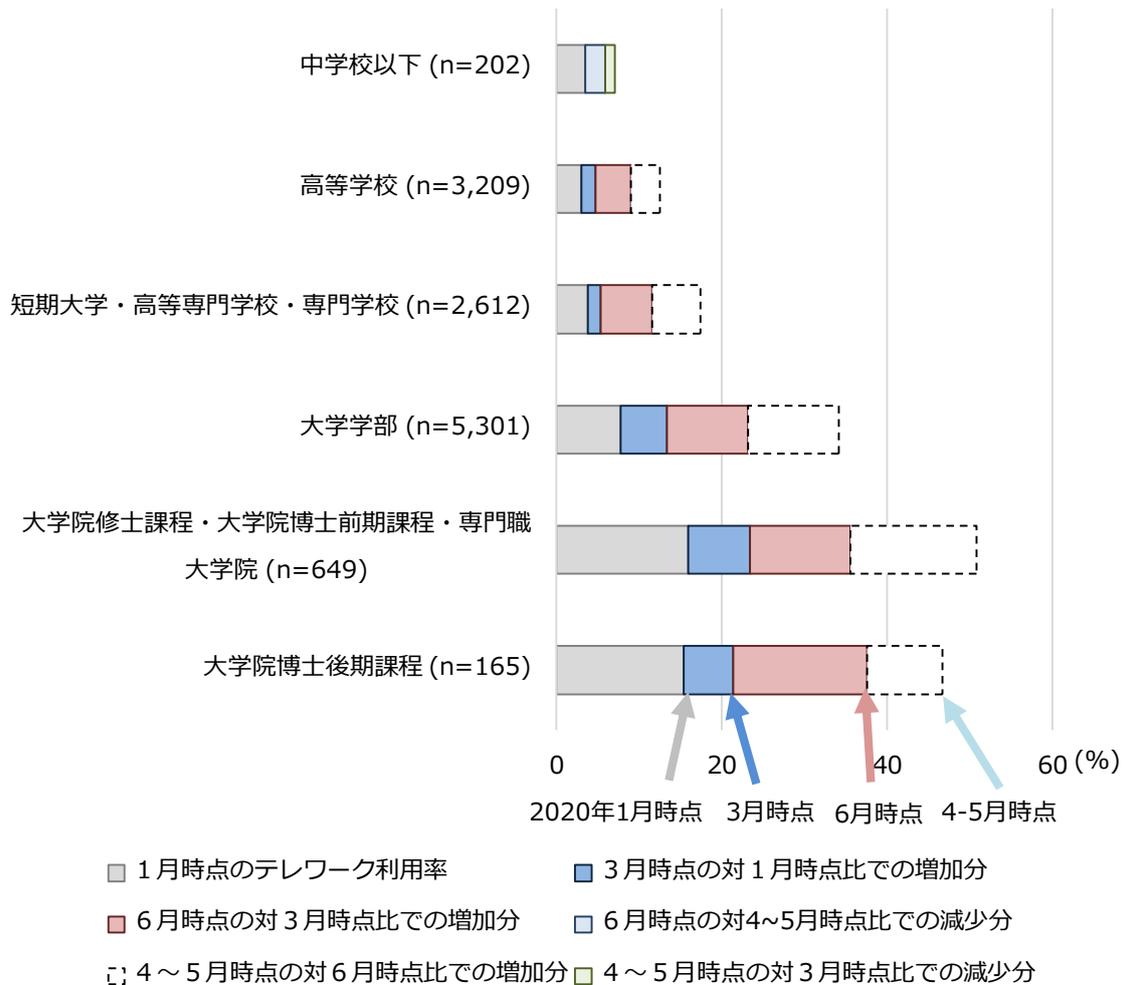


1.8. 学歴別でみたテレワーク利用率

テレワーク利用率を学歴別で見ると、学歴が高いほど、テレワークの利用率が高くなることがわかる。6月時点のテレワーク利用率は、高等学校卒では9%であるのに対して、大学学部卒23%、大学院卒36~38%となる。この違いは、大学院修士課程や大学学部卒は、比較的テレワーク利用率の高い製造業や、管理的職業に従事している割合が高く、また、高等学校卒以下は、テレワーク利用率の低い卸・小売業や飲食、宿泊業に就業する割合が高いことなど、学歴の違いによる就業先の業種や職種の違いなどが大きく反映されていると考えられる。

6月時点と3月時点と比べてみると、学歴が高くなるほど上昇幅が大きい。なお、中学校以下ではマイナス幅が出現するがこれはサンプル数が少ないことに留意する必要がある。

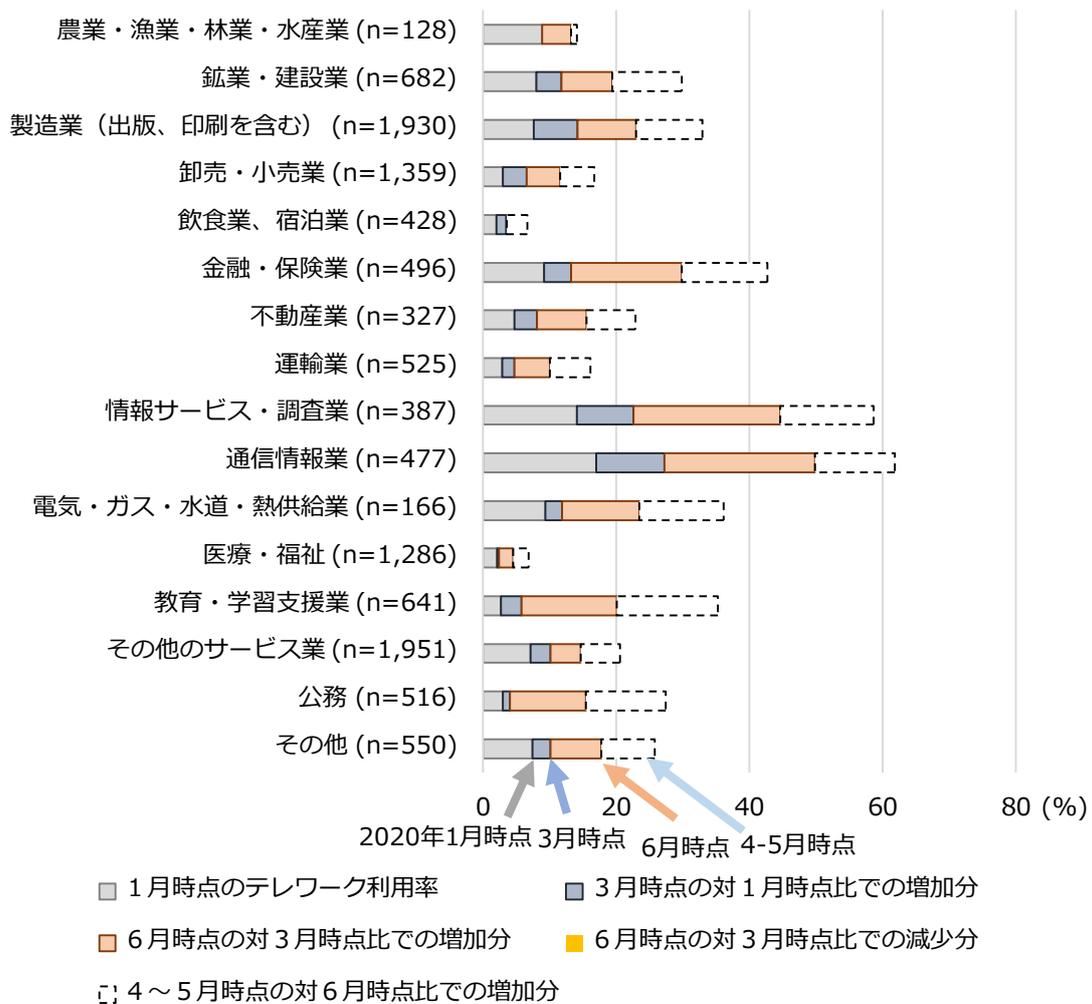
図表 1-8 学歴別でみたテレワーク利用率



1.9. 産業別でみたテレワーク利用率

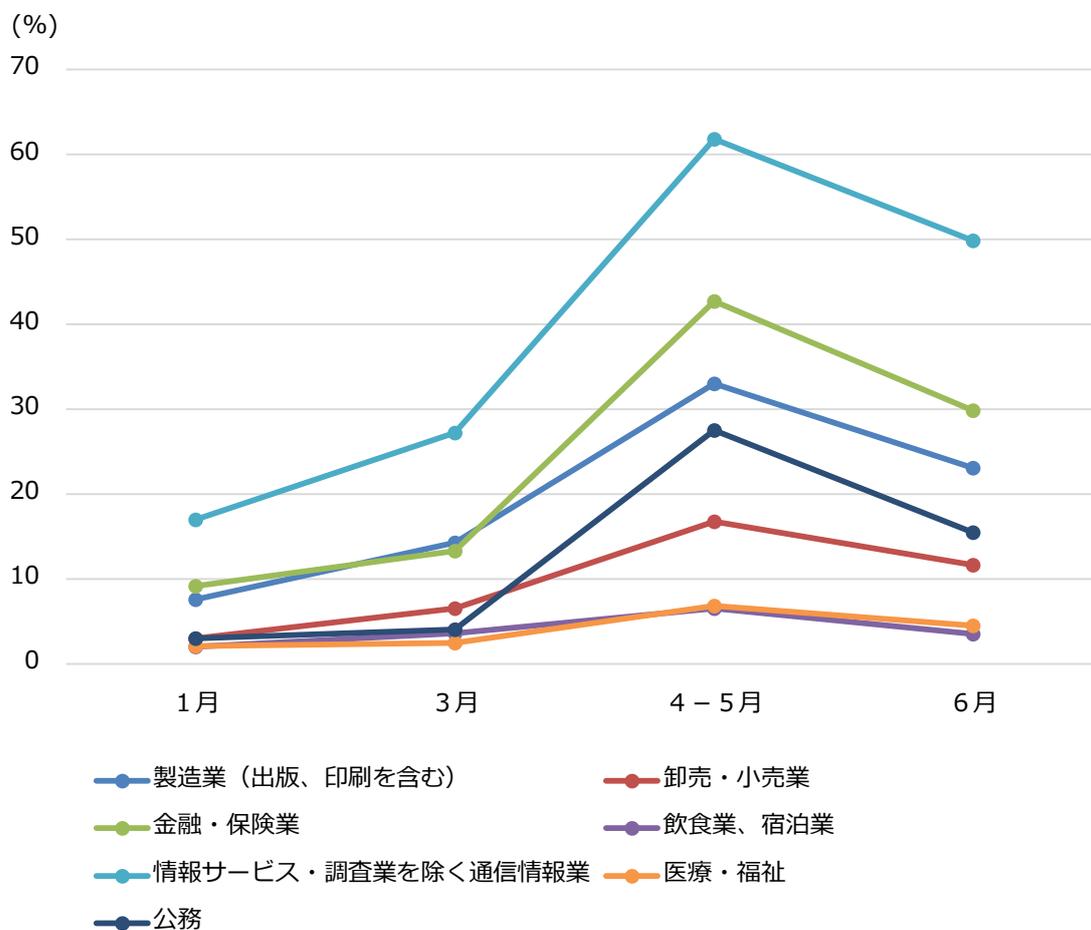
テレワーク利用率を産業別にみると、6月時点で、高い順に、「情報サービス・調査業除く通信情報業」50%、「情報サービス・調査業」45%、「金融・保険業」30%、「電気・ガス・水道・熱供給業」24%となった。また、低い方をみると、「卸売・小売業」12%、「運輸業」10%、「医療・福祉」5%であり、最も低いのは、「飲食業、宿泊業」4%となった。緊急事態宣言時の4～5月では「情報サービス・調査業」、「情報サービス・調査業除く通信情報業」が60%前後にまで上昇しており、「金融・保険業」も40%を超えた。これらの産業は1月時点でもテレワーク利用率が高く、もともと、テレワークに対応しやすい産業であることがわかる。これらは6月でも高い利用率を記録しており、ある程度テレワークが定着したものと思われる。一方で、「飲食業・宿泊業」や「福祉・医療」は1月時点で低かったがその後も低迷したままだった。

図表 1-9-1 産業別でみたテレワーク利用率



産業別のテレワーク利用率の推移をみるために、いくつかの産業を抜粋し図表 1-9-2 に示す。特に、緊急事態宣言前の 3 月から、宣言時の 4~5 月、宣言解除後の 6 月の変化をみると、「製造業」、「金融保険業」、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」の上昇分が大きく、テレワークが定着しているものとみられる。一方で上昇分がほとんどないのは「飲食業、宿泊業」だった。4~5 月で若干伸びたものの、6 月には 3 月時点でのテレワーク利用率に戻っており、テレワークが定着しなかったと思われる。

図表 1-9-2 産業別(抜粋)でみたテレワーク利用率の推移

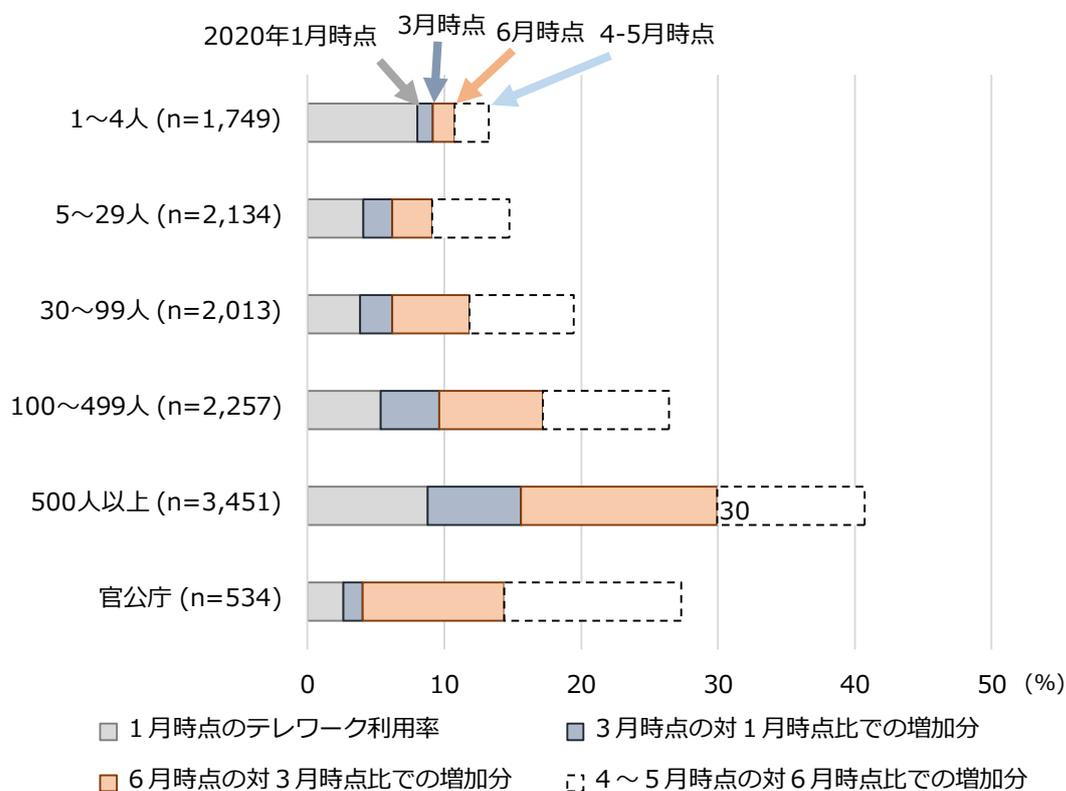


1.10. 企業規模別でみたテレワーク利用率

テレワーク利用率を企業規模別にみると、6月時点で最も高いのは、従業員が500人以上の会社・事業で30%だった。企業規模が大きくなるにつれ、テレワーク利用率は高くなるという結果となった。また、1~4人の会社・事業では1月時点で比較的高い利用率であったが、その後の伸びは鈍くなっている。他方、官公庁は6月時点で14%と、500人以上規模の民間企業に比べて半分の水準となったが、3月の4%と比べて大きく上昇している。

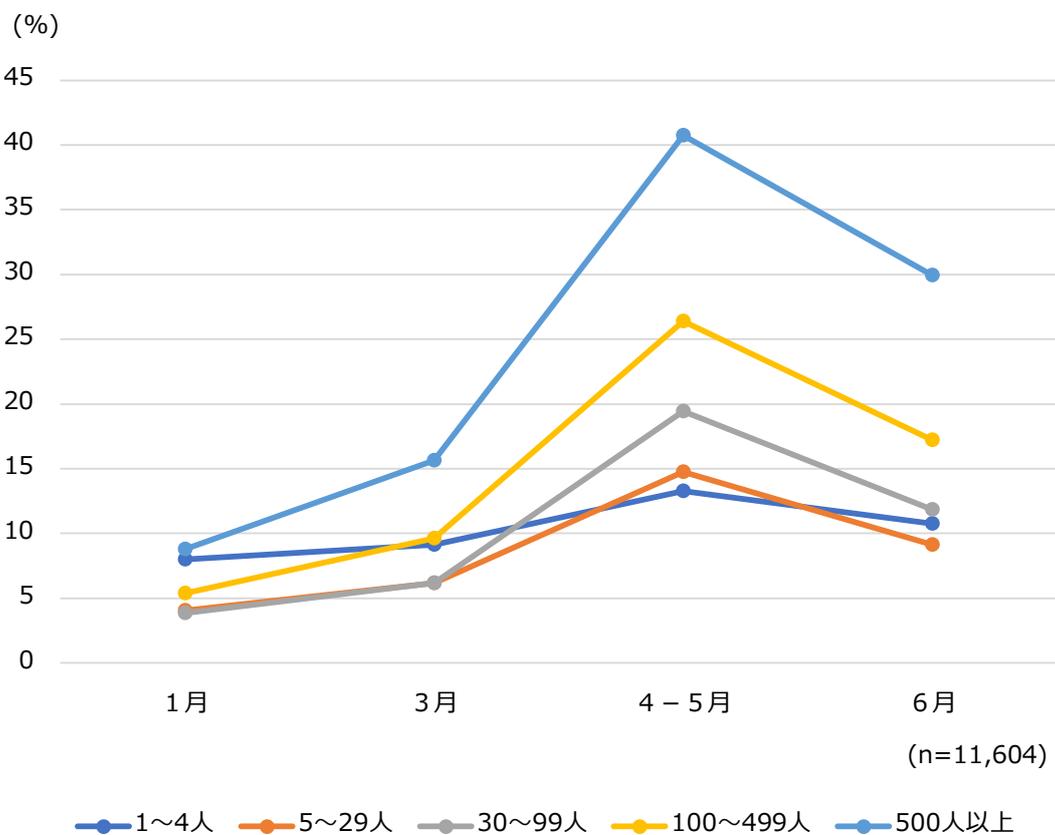
4~5月の緊急事態宣言時には、企業規模が大きいほど、利用率は大きく伸びたが、官公庁も3月の水準から大きく伸長したことがわかる。

図表 1-10-1 企業規模別でみたテレワーク利用率



特に、緊急事態宣言前の3月から、宣言時の4～5月、宣言解除後の6月の変化をみると、500人以上の企業規模が最も高い水準で推移している。また、3～6月にかけての上昇分では、500人以上の企業では14%ポイントほどの上昇となり、他の企業規模と比べて最も大きい。一方、1～4人の企業は1～3月の上昇分と3～6月にかけての上昇分にあまり差がない。大企業が3月以降に大きな上昇を記録しており、その差は6月でも大きくなっている。

図表 1-10-2 企業規模別でみたテレワーク利用率の推移



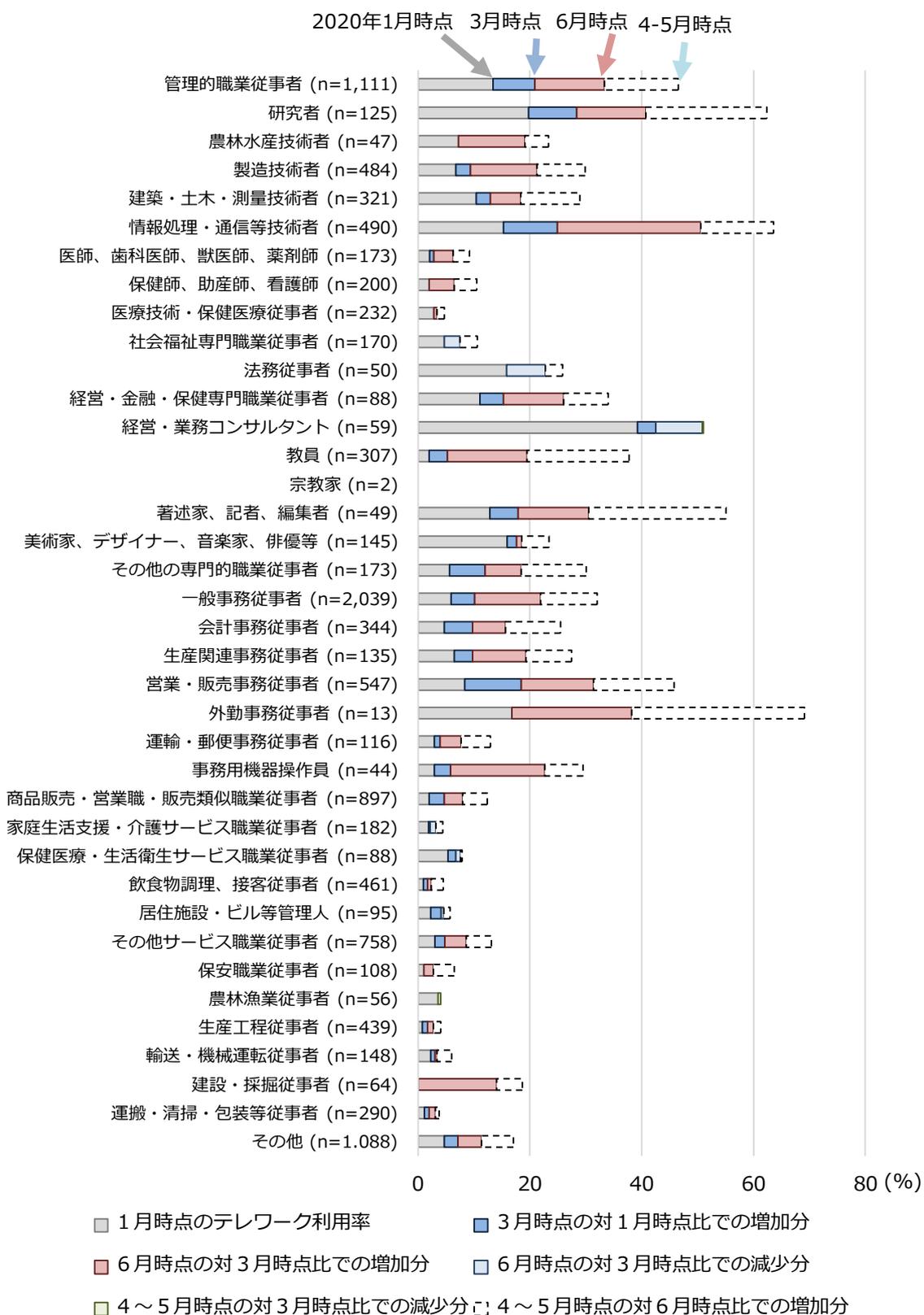
1.11. 職業別でみたテレワーク利用率

テレワーク利用率を職業別にみると、6月時点では、高い職業から順に、「情報処理・通信等技術者」51%、「経営・業務コンサルタント」42%、「研究者」41%であった。これらの職業は、3月時点でもテレワーク利用率が高い。他方、低いのは、「家庭生活支援・介護サービス職業従事者」2%、「飲食物調理、接客従事者」2%であり、これらの産業は対面接触が必要であるためと考えられる。

緊急事態宣言が出された4～5月では「外勤従事者」69%、「情報処理・通信等技術者(システム管理者、通信ネットワーク技術者)」64%、「研究者(自然科学系・人文社会科学系)」62%、「著述業」55%であった。しかし、「外勤従事者」や「著述家、記者、編集者」は、4～5月時点から6月時点にかけて利用率が半減している。これは、テレワークが定着しなかった、あるいは緊急事態宣言下での臨時的措置としてのテレワークの導入であったためと思われる。

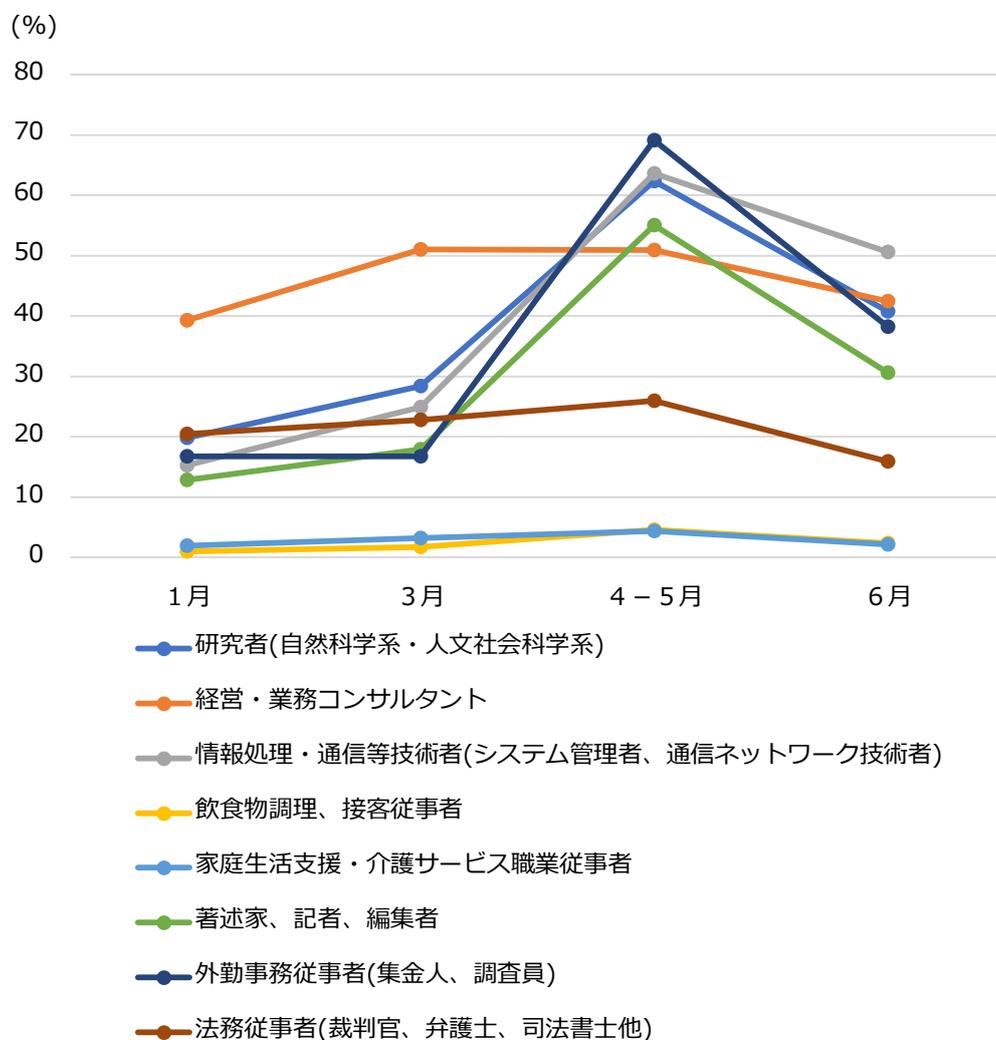
また、「経営・業務コンサルタント」や「法務従事者(裁判官、弁護士、司法書士他)」は、6月のテレワーク利用率が3月時点に比べて低下している。4～5月に上昇したものの、6月には大きく低下し、3月時点よりも利用率が低くなっている。業務上あるいは行政手続上テレワークのできない業務や支障が生じ、テレワークを取りやめた可能性がある。

図表 1-11-1 職業別でみたテレワーク利用率



職業別で特徴のある職業を抜粋し時系列のテレワーク利用率をみると、4～5月で大きく上昇した職業とあまり変化のない職業に分けられる。「情報処理・通信等技術者」や「研究者」は緊急事態宣言を受けた4～5月にかなりの上昇幅を記録しているが、「経営・業務コンサルタント」や、「家庭生活支援・介護サービス職業従事者」などは、緊急事態宣言に対する反応があまりない。「経営・業務コンサルタント」はもともとのテレワーク利用率が高いため、すでに以前からテレワークを利用していたと推測される。また、「法務従事者」は4～5月に伸び悩み、6月以降は逆に減少し1月よりも低い水準となった。もともとテレワークに向かない仕事が多く、テレワークを行ったが何らかの支障があるため取りやめた可能性がある。「家庭生活支援・介護サービス職業従事者」などは、テレワークを利用するのが困難であったと思われる。

図表 1-11-2 職業別(抜粋)でみたテレワーク利用率の推移

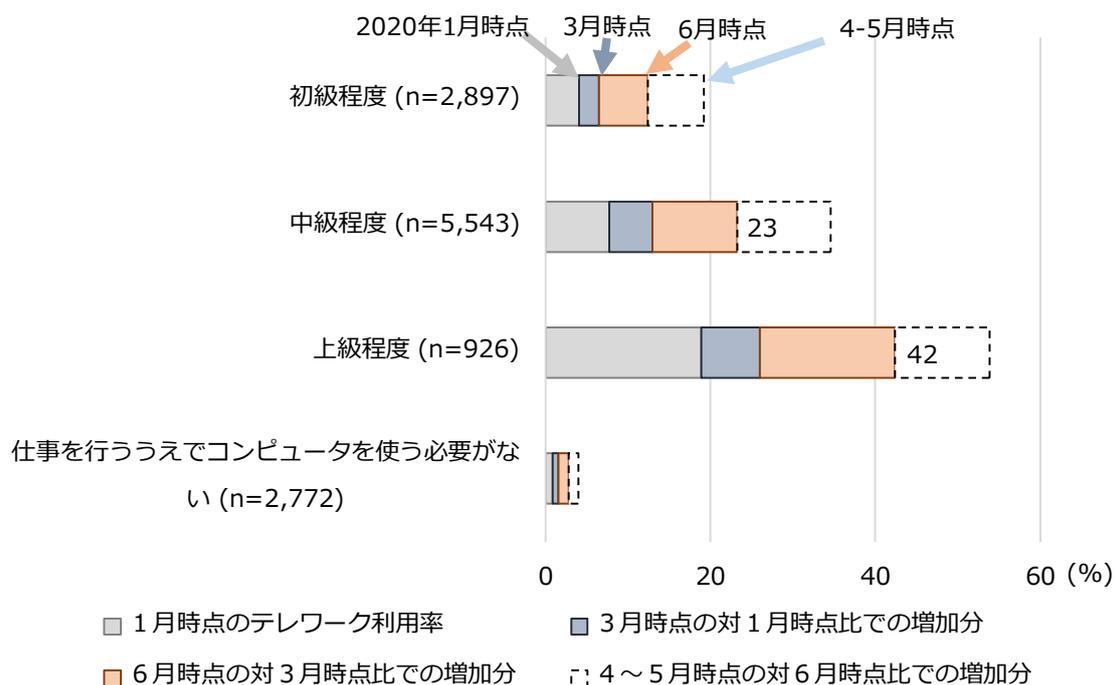


1.12. ICTスキル別でみたテレワーク利用率

就業者の ICT スキル別⁸でテレワーク利用率をみる。ここでは、ICT スキルを初級程度(簡単な日常業務にコンピュータを使う程度)、中級程度(表計算、データベース管理などにコンピュータを使う程度)、上級程度(ソフト開発やプログラミング、ネットワークの管理などを行える程度)に区分する。

その結果、ICTスキルが高いほど、テレワーク利用率が高い傾向がみられることがわかる。6月時点の利用率は、初級程度では、12%であるが、上級程度では 42%となる。これは、ICT 技術が必要とされる業務ほど、テレワークでの勤務が容易であることを示している。また、上級程度のスキルをもつ人は、ICT 関連の職種についている人が多く、それがテレワーク利用率に反映されている可能性がある。なお、仕事のうえでコンピュータを使う必要がない人のテレワーク利用率は低い。3月から6月への上昇幅も ICT スキルが高いほど大きい。初級程度の上昇率は 6%ポイントであるのに対して、上級程度では 11%ポイントを記録している。

図表 1-12 ICTスキル別でみたテレワーク利用率



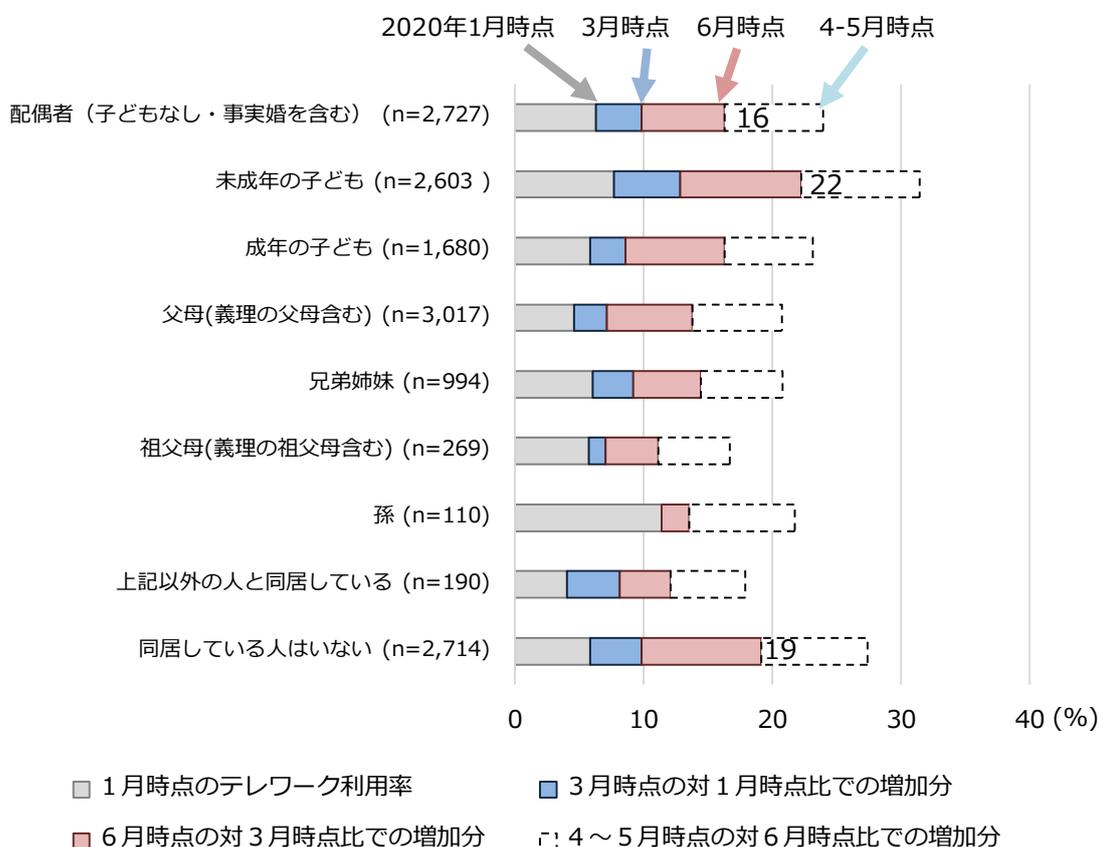
⁸ スキルが初級程度は、たとえばデータ入力や電子メールのやり取りなど、簡単な日常業務にコンピュータを使う程度。中級程度は、たとえば文書作成、表計算、データベース管理などにコンピュータを使う程度。上級程度は、たとえばソフト開発やコンピュータ・ゲームの修正、Java、SQL、PHP、Perl などの言語を使ったプログラミング、コンピュータ・ネットワークの管理などを行える程度。

1.13. 家族構成別でみたテレワーク利用率

家族構成別でみたテレワーク利用率は、6月時点で、未成年の子どもと同居している場合、また、同居人がいない場合は、20%前後の水準となる。配偶者と同居しているが、子どもとは同居していない場合は16%と、未成年の子どもがいる場合よりもテレワーク利用率が低い。孫や祖父母と同居している場合には、10%台前半の水準となり、さらに低い。

3～6月の変化で見ると、配偶者と同居しているが子どもとは同居していない場合や、未成年の子どもと同居している場合、また、同居人がいない場合は、上昇幅が大きい。また4～5月のピーク時は未成年の子どもと同居している場合、30%を超える利用率をとっている。

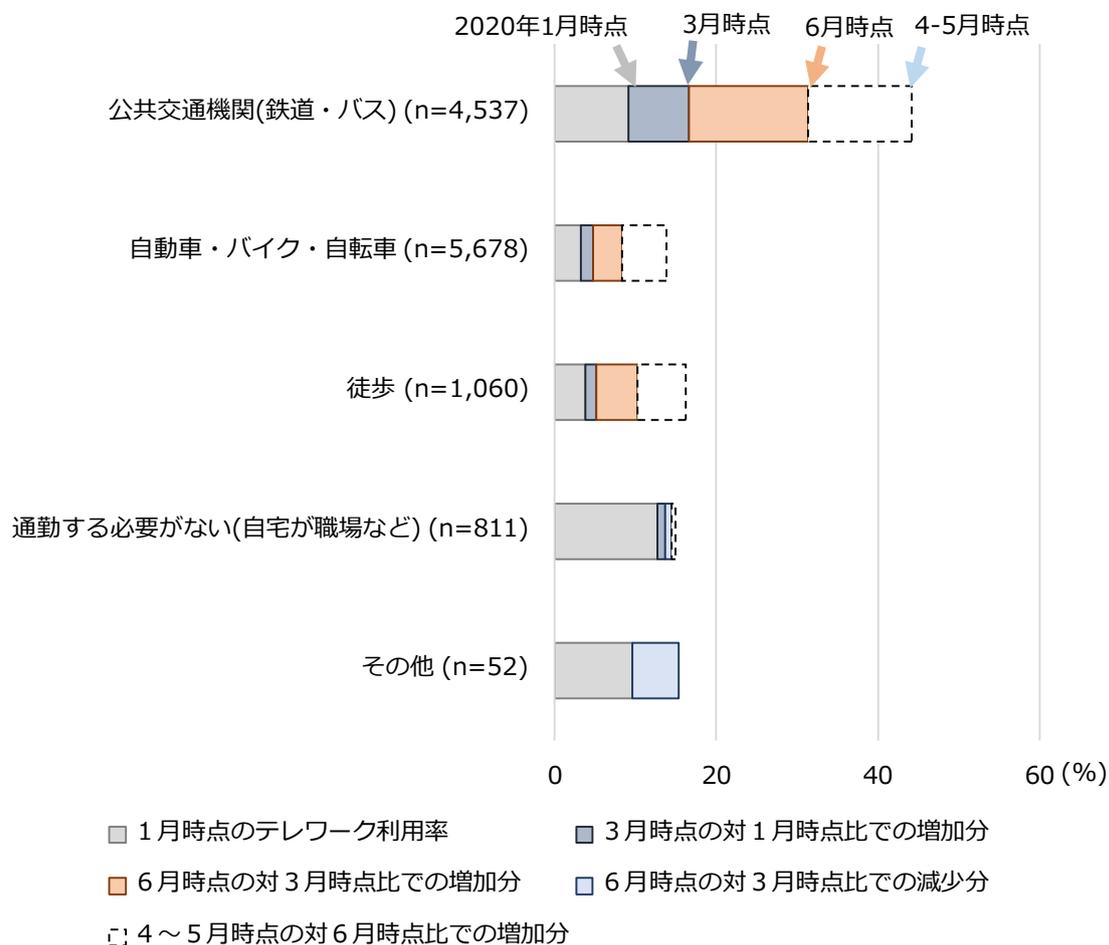
図表 1-13 家族構成別でみたテレワーク利用率



1.14. 通勤手段別でみたテレワーク利用率

通勤手段別にテレワーク利用率をみると、鉄道やバスなどの公共交通機関を利用している人のテレワーク利用率が最も高く、6月時点で31%となった。さらに、3月から6月の上昇幅も15%ポイントと高く、また4~5月のピーク時では、44%と高い利用率の水準となった。他方、自動車・バイク・自転車や徒歩の人が6月時点でそれぞれ8~10%の利用率であり、3~6月の伸びも4~5%ポイントと低い結果となった。この背景には、公共交通機関を利用している人は、通勤に要する時間や混雑を避けてテレワークを選択している可能性があると思われる。

図表 1-14 通勤手段別でみたテレワーク利用率

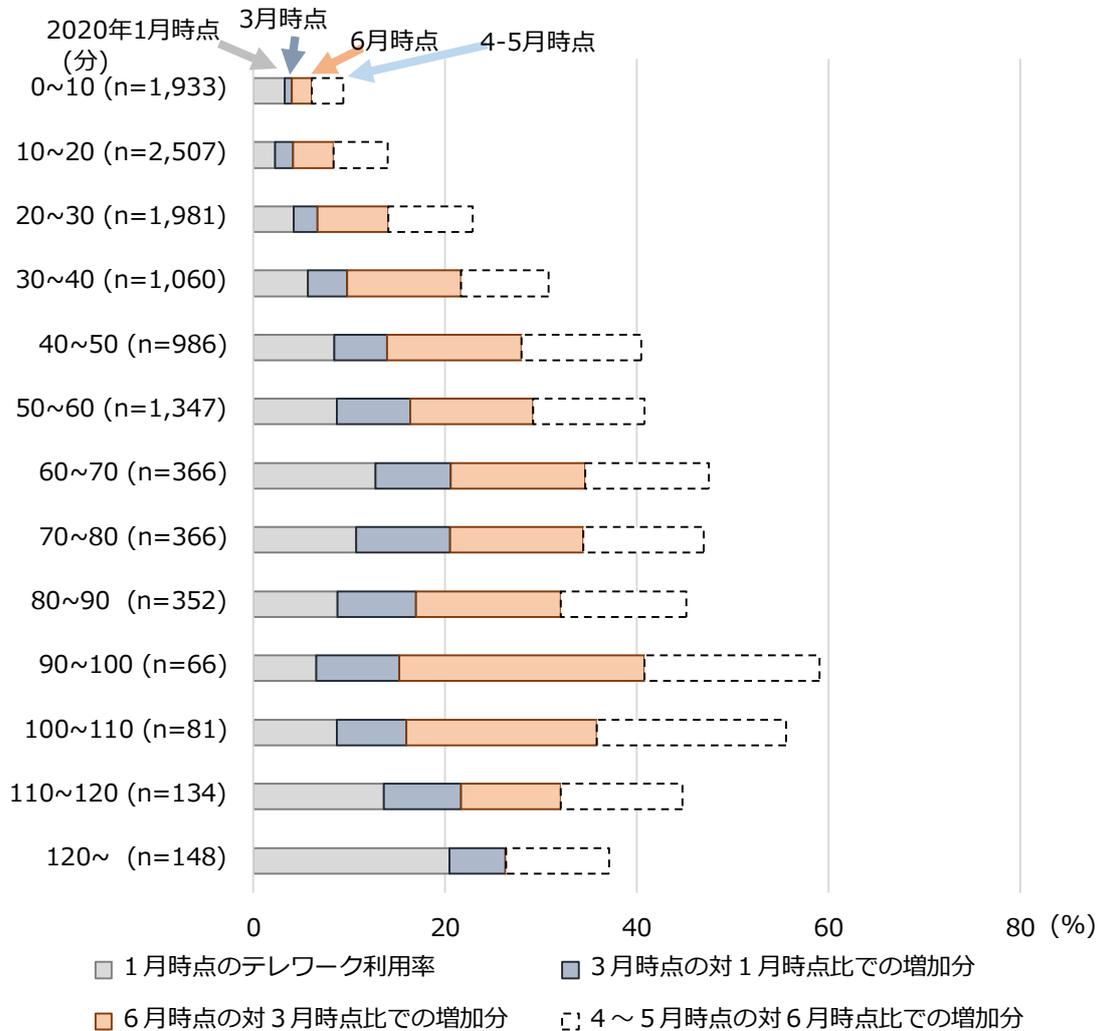


1.15. 通勤時間別でみたテレワーク利用率

通勤時間別にテレワーク利用率をみると、通勤時間が長いほど、テレワーク利用率が高くなる傾向がみられた。6月時点では、通勤時間片道 60～70 分で利用率は 35%程度となり、90～100 分で利用率が 41%と最も高くなる。これは通勤時間が長くなるほど、テレワーク利用のメリットが大きいことによると考えられる。

3～6月の伸びも同様に通勤時間が長いほど、大きい。通勤時間が長い100分前後の人は、4～5月の上昇幅は3月と比べて大きく、また、6月には、ピーク時から低下したものの、3月と比較して依然として高い水準にある。なお、1月時点では、片道120分以上の回答者が一番テレワーク利用率が高いが、これはもともとテレワーク前提で働いていた可能性がある。

図表 1-15 通勤時間別でみたテレワーク利用率



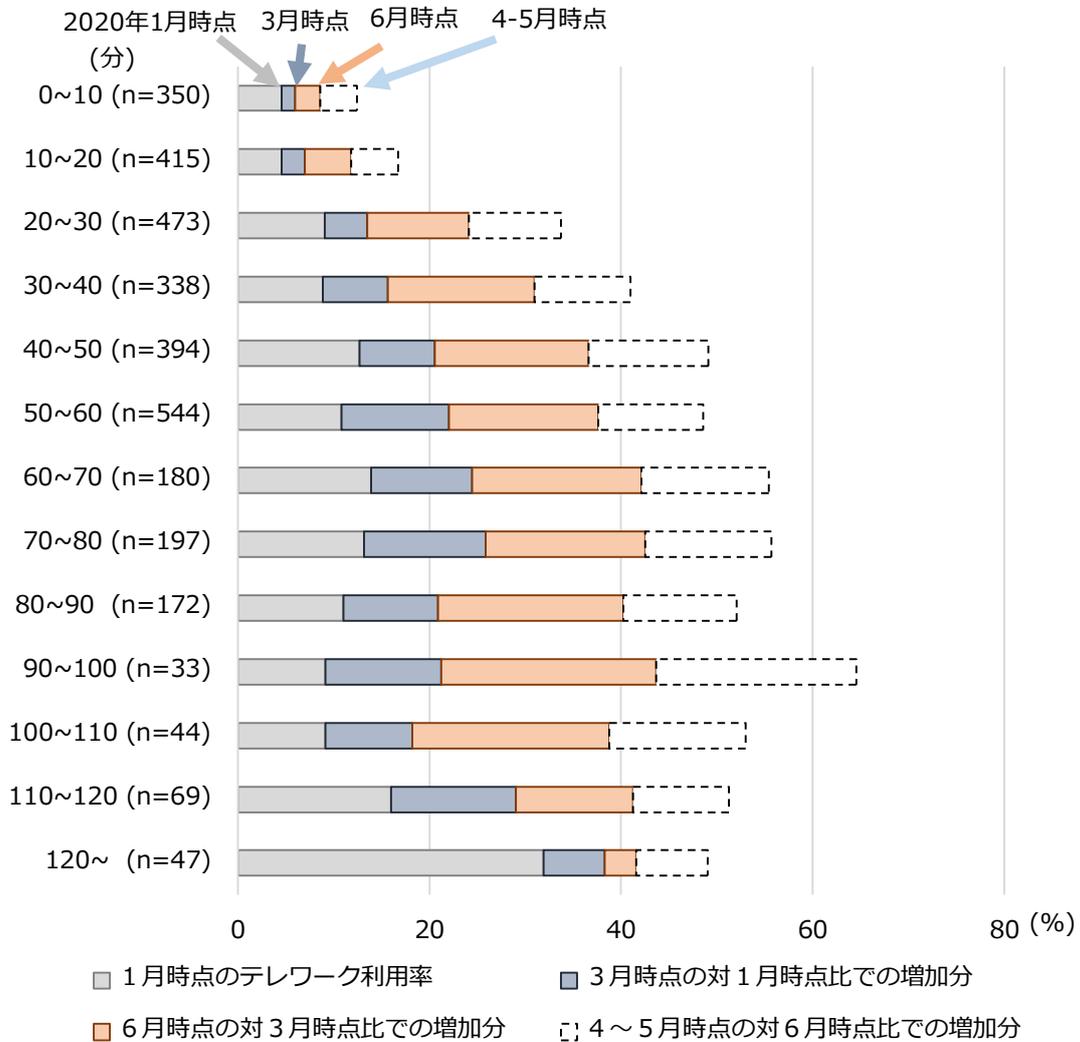
1.16. 通勤時間別でみたテレワーク利用率(東京圏の居住者のみ)

東京圏(東京都・千葉県・埼玉県・神奈川県)の居住者を抽出した場合のテレワーク利用率をみると、全国同様、通勤時間が長くなるほど、テレワーク利用率もが高くなる傾向がみられた。特に、60～70分から90～100分の通勤時間では40%を超えている。

6月時点の利用率を3月と比較すると、通勤時間が長いほど、上昇幅が大きくなる。また、4～5月のピーク時をみると90～100分前後の通勤時間で3月と比べて大きくなっている。

また、110分以上の通勤時間の人は、1月時点でのテレワーク利用率が高くなっている。110分以上の通勤時間の人は1月の利用率が高く、従前よりテレワークを利用して働いていた可能性がある。

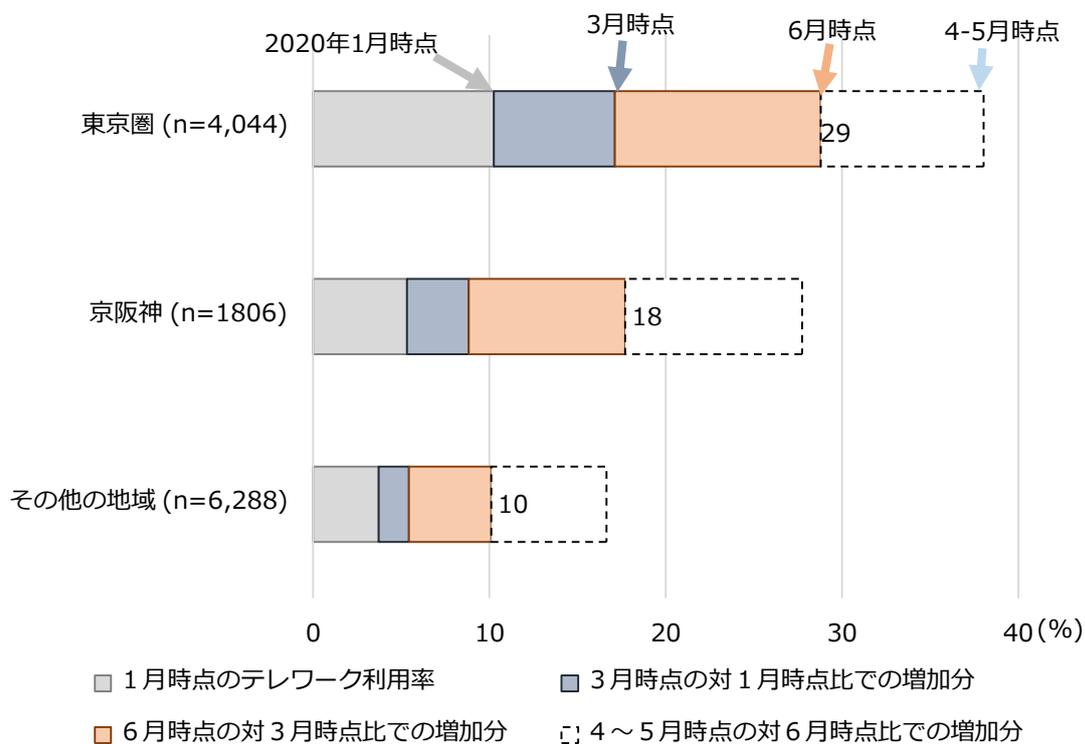
図表 1-16 通勤時間別でみたテレワーク利用率(東京圏の居住者のみ)



1.17. 地域別でみたテレワーク利用率

地域別にテレワーク利用率をみると、東京圏(東京都・千葉県・埼玉県・神奈川県)のテレワーク利用率が特に高いことがわかる。6月時点では、東京圏では29%となっているのに対して、京阪神では18%、その他地域では10%と差が生じている。1月時点、3月時点、6月時点でみると、地域による利用率の差は拡大しており、地域によって働き方に差が生じていると言える。

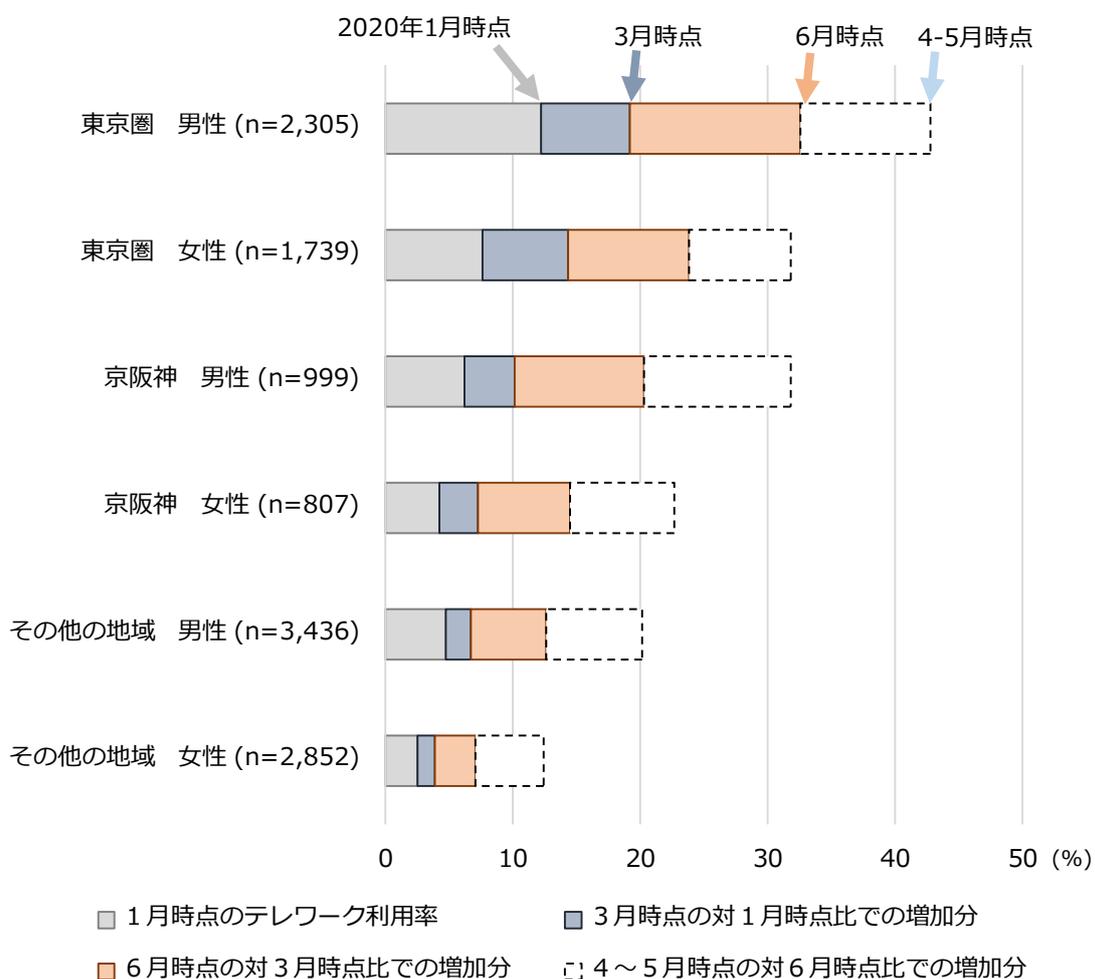
図表 1-17 地域別でみたテレワーク利用率



1.18. 地域別、性別でみたテレワーク利用率

地域別、性別にテレワーク利用率をみると、いずれの地域でも男性の方が女性よりも利用率が高い結果となった。6月時点では東京圏の男性で33%、女性で24%、京阪神の男性で20%、女性で15%となっており、男女の差は東京圏で9%ポイント、京阪神で5%ポイント、その他の地域で6%ポイント程度生じたことがわかる。男女の格差は、地域別でみても明らかに存在する。

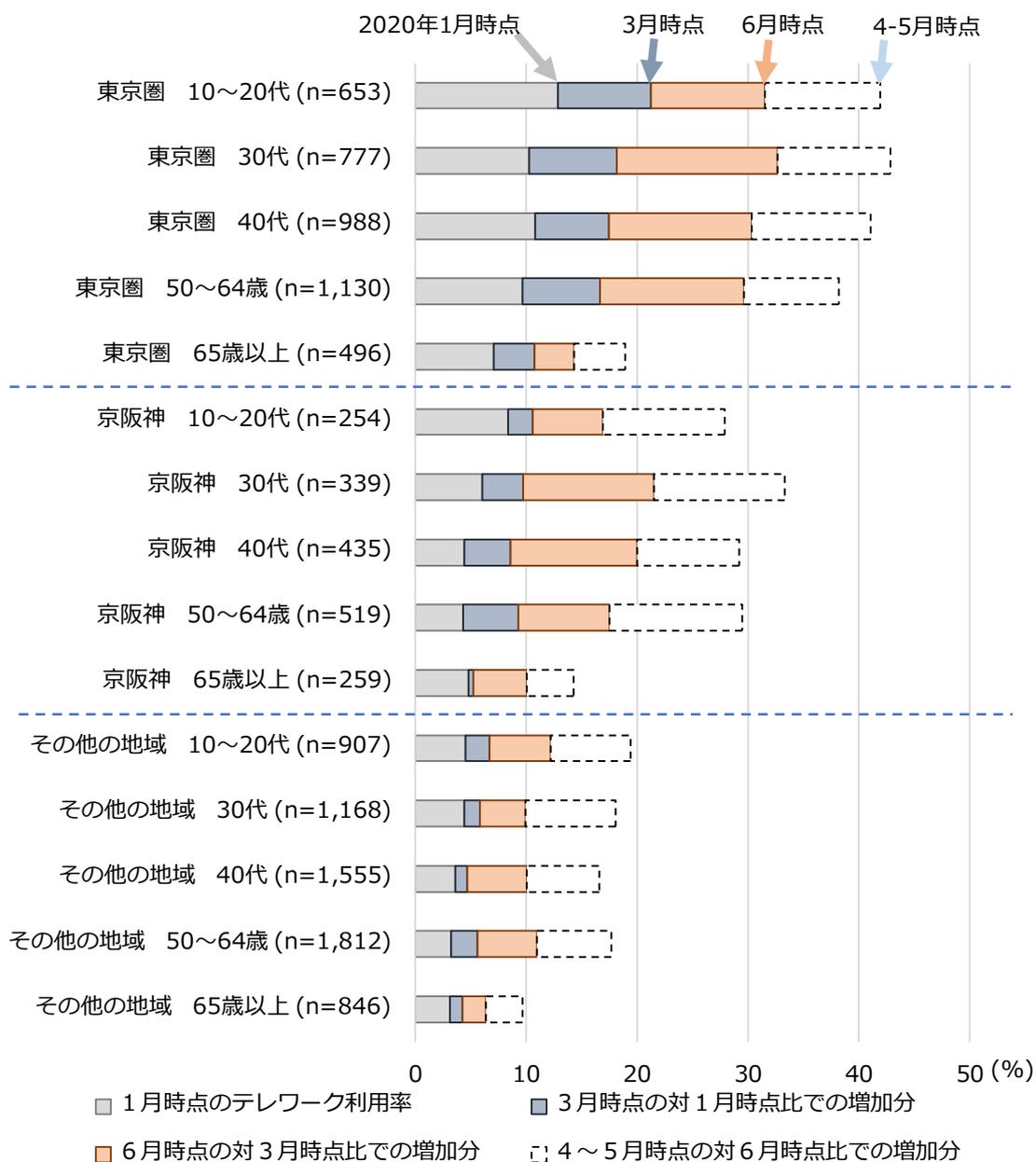
図表 1-18 地域別、性別でみたテレワーク利用率



1.19. 地域別、年齢階級別でみたテレワーク利用率

地域別、年齢階級別にテレワーク利用率をみると、東京圏、および京阪神では、最も高いのが、「30代」となり、年齢が高くなるにつれて、利用率が低下する傾向にある。この傾向は、おおむね、全国と同様である。他方、その他の地域では、年齢による差はそれほどみられない。6月時点で特に高いのが、東京圏の30代の33%、同じく東京圏の10~20代の32%となっている。

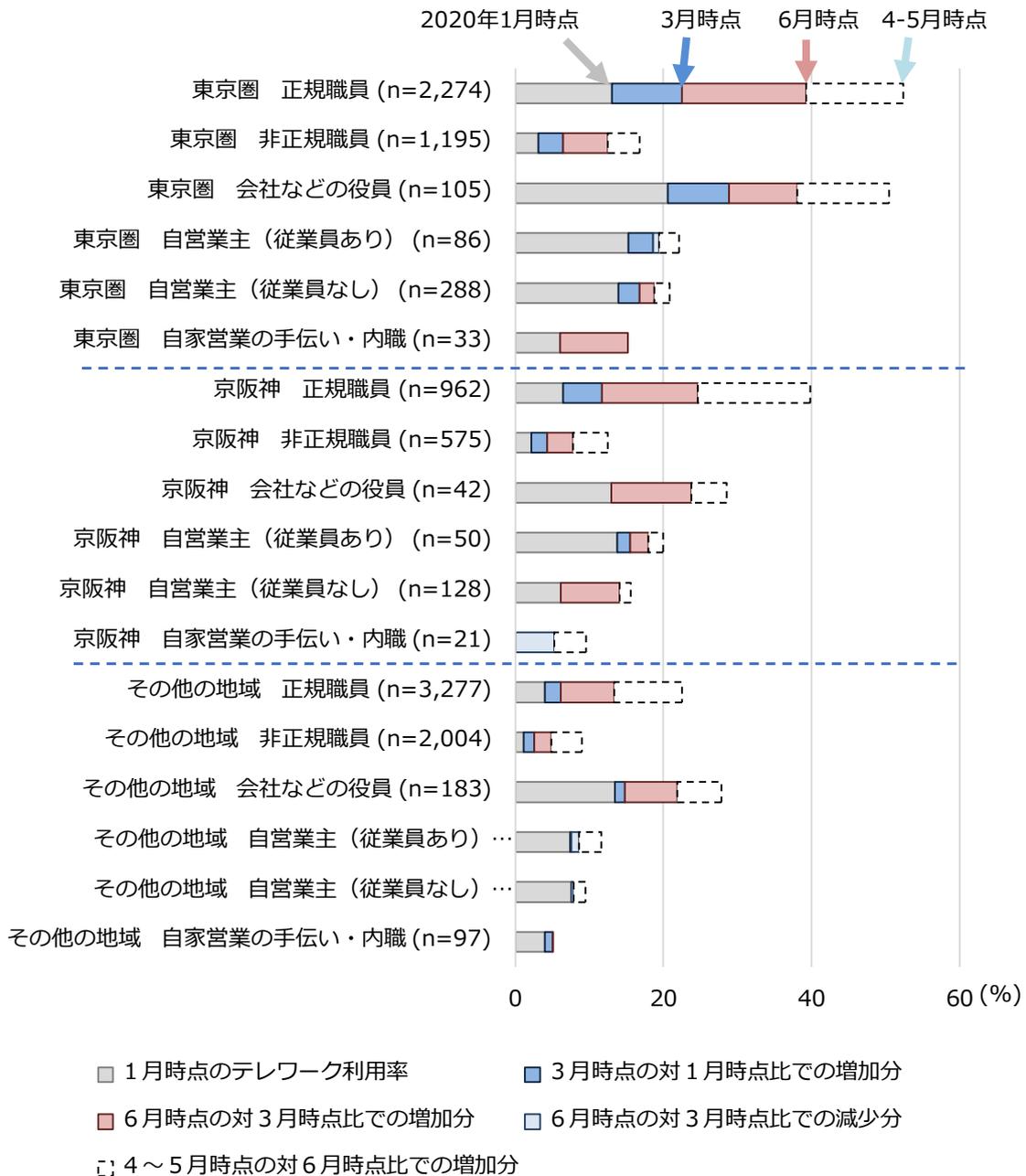
図表 1-19 地域別、年齢階級別でみたテレワーク利用率



1.20. 地域別、就業形態別でみたテレワーク利用率

地域別、就業形態別でテレワーク利用率をみると、いずれの就業形態においても、東京圏の利用率が最も高く、次いで、京阪神、その他の地域の順となっている。中でも、6月時点の正規職員と非正規職員の差をみると、東京圏では27%ポイント、京阪神でも17%ポイントなどと、同じ地域内でも正規職員が非正規職員で差が生じていることがわかる。

図表 1-20 地域別、就業形態別でみたテレワーク利用率



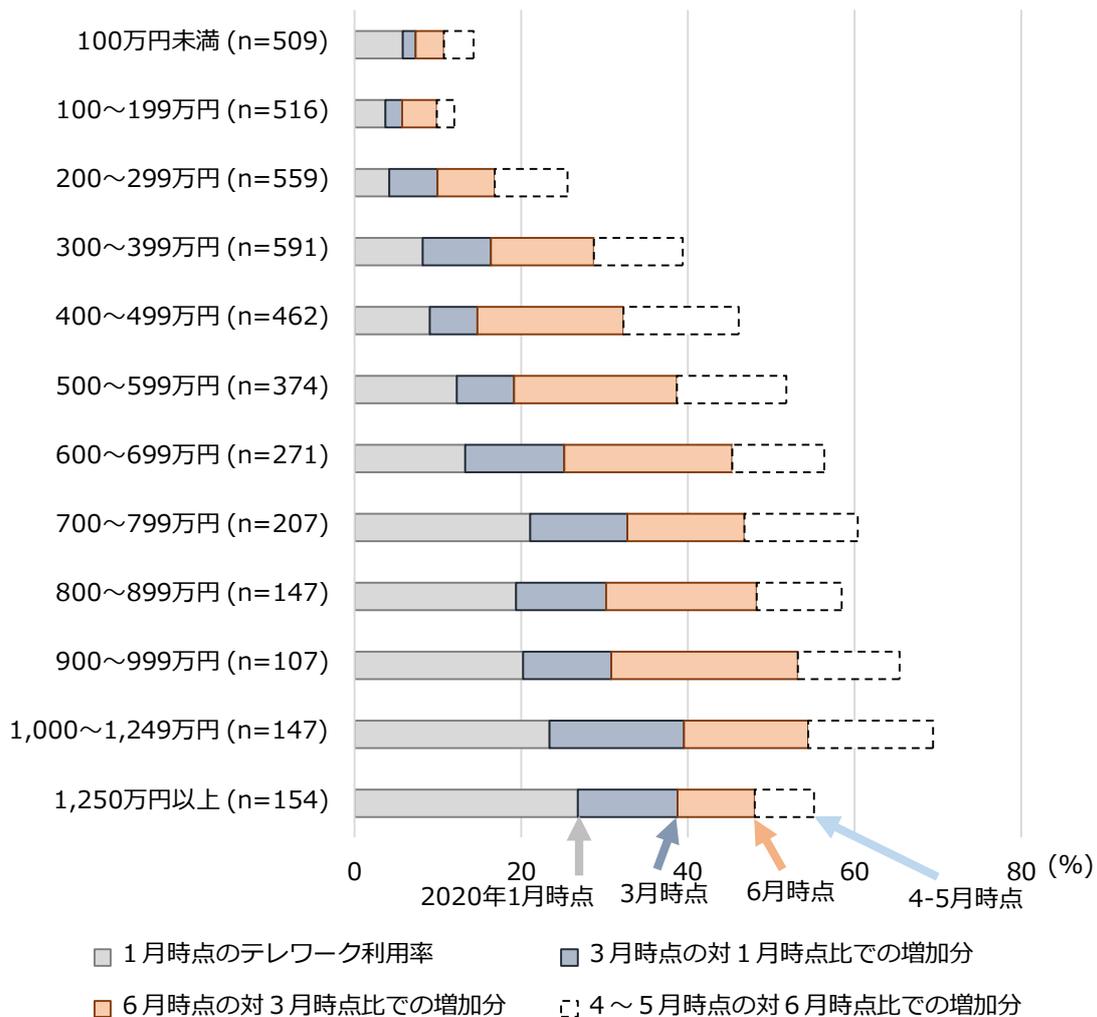
1.21. 地域別、所得階層別でみたテレワーク利用率

地域別、所得階層別でテレワーク利用率をみると、所得が高いほどテレワーク利用率が高くなる傾向は、東京圏、京阪神、その他の地域でも共通してみられることがわかる。4～5月のピーク時では年収400万円～1,000万円の上昇幅が大きいですが、1,000万円以上ではピークの伸びが鈍くなる。

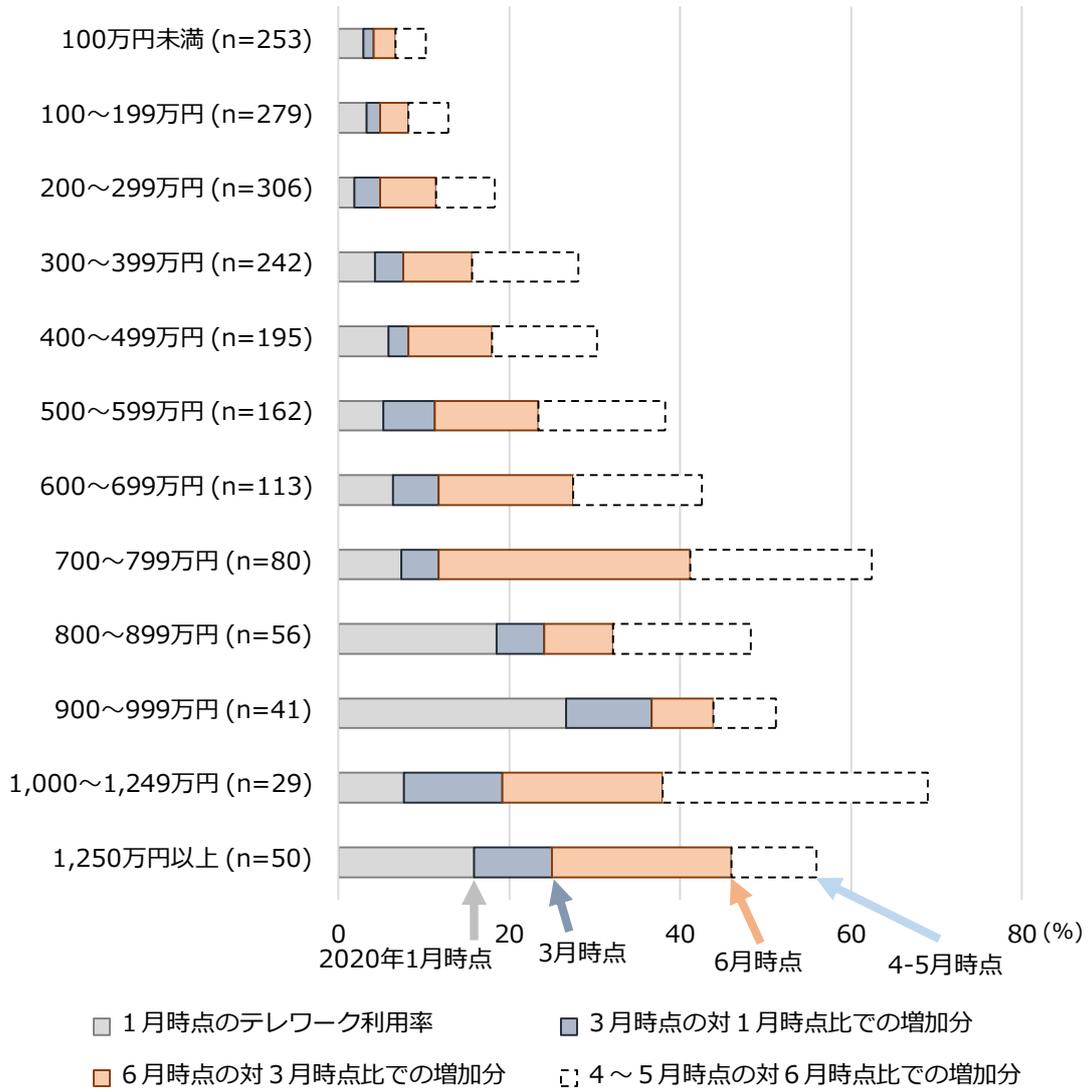
京阪神では、6月時点の上昇幅は年収700万円台の人が特に高かった。年収800万円を超えるとテレワーク利用率のカテゴリー間の変動が大きくなるが、これはサンプル数が少ないことによる可能性があり、解釈には留意する必要がある。

東京圏・京阪神を除くその他の地域では、特に400万円～1,249万円の所得階層では、3～6月の上昇幅が大きいことがわかる。

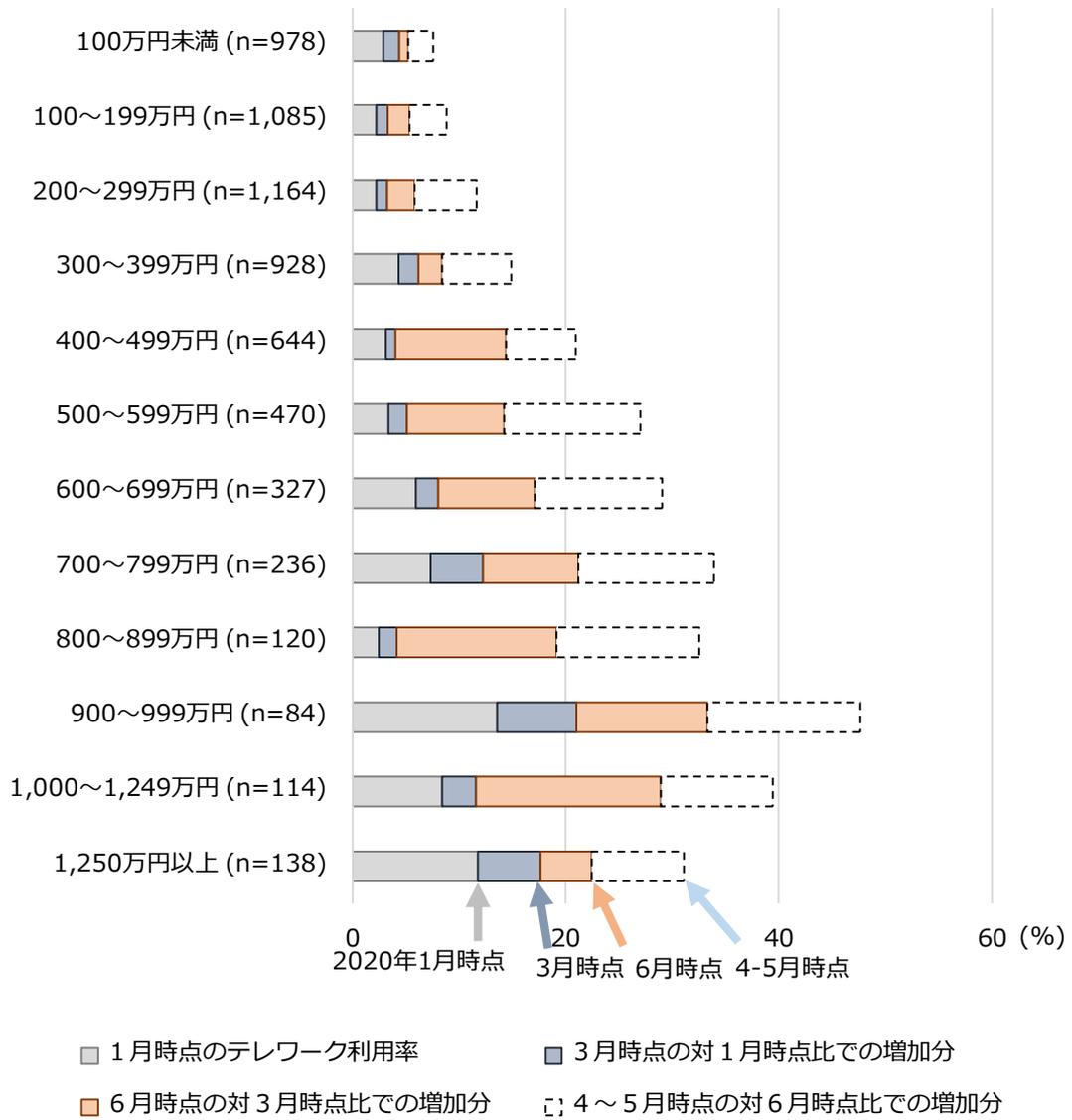
図表 1-21-1 地域別、所得階層別でみたテレワーク利用率(東京圏)



図表 1-21-2 地域別、所得階層別でみたテレワーク利用率(京阪神)



図表 1-21-3 地域別、所得階層別でみたテレワーク利用率(その他の地域)

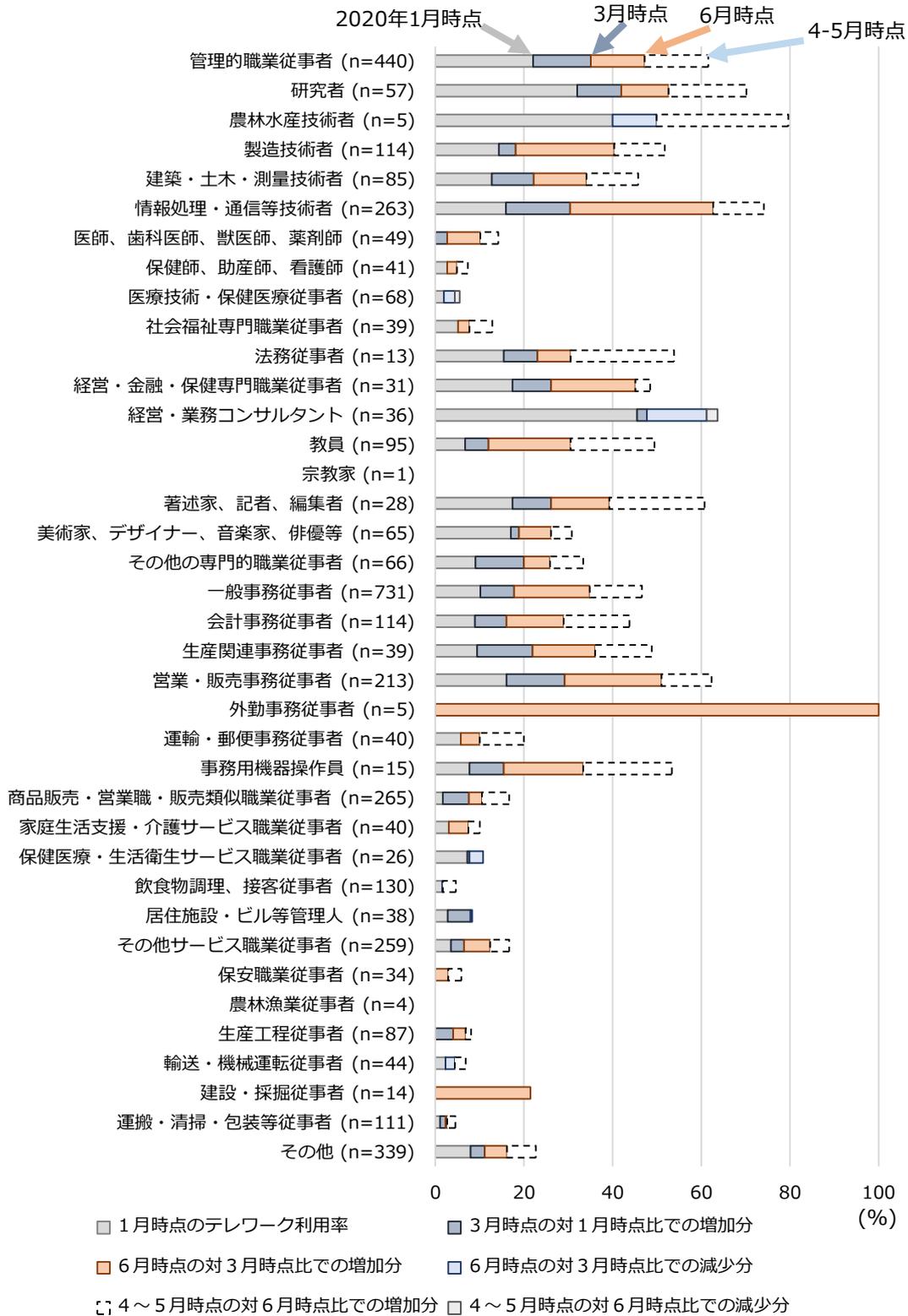


1.22. 地域別、職業別でみたテレワーク利用率

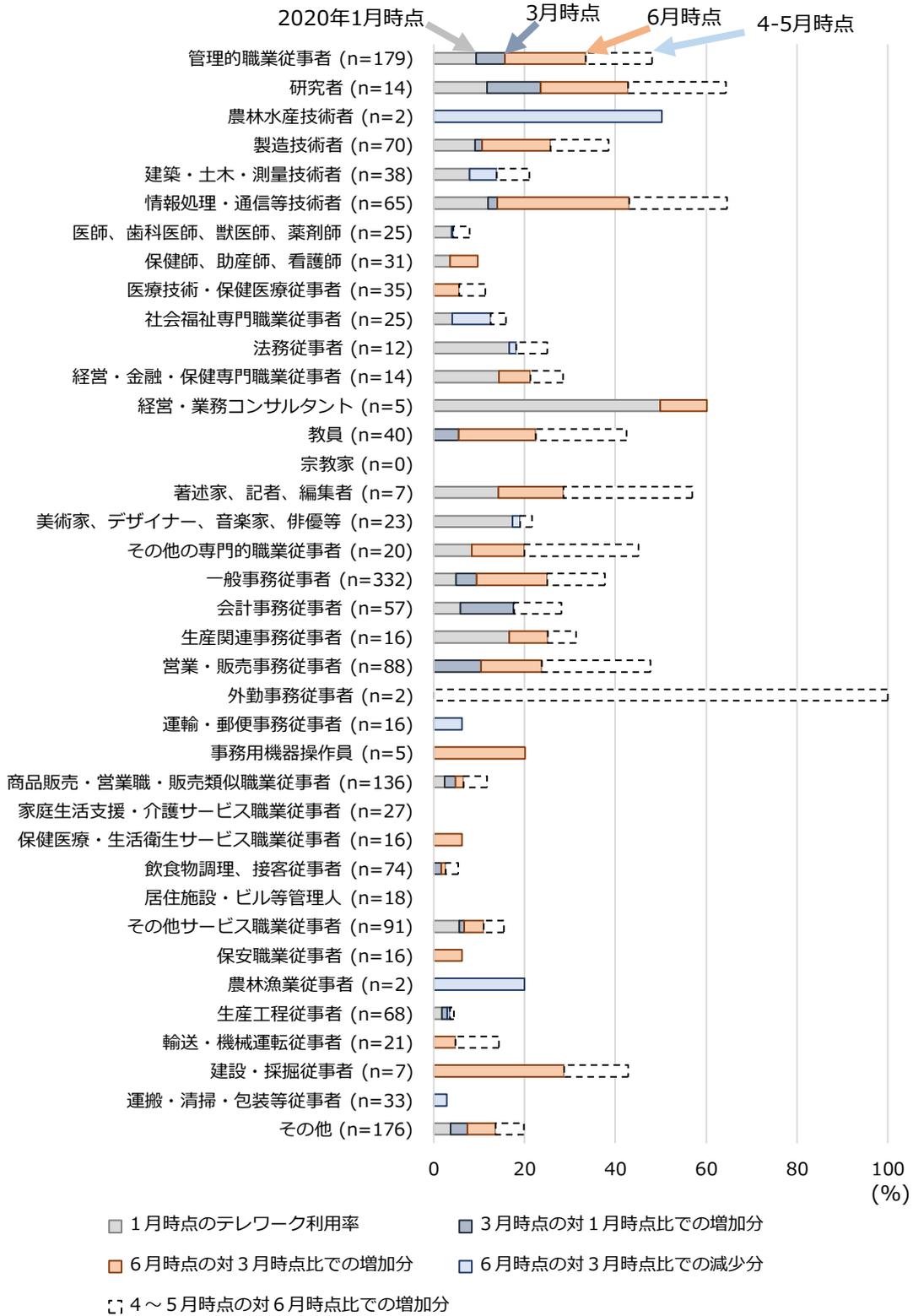
地域別、職業別でテレワーク利用率をみると、6月時点の東京圏について、全国平均と比較して利用率が高いのは、製造業技術者、経営・金融・保健専門職業従事者、営業・販売従事者などである。いずれも、全国平均よりも20%ポイント程度高い。また、京阪神圏については、東京圏やその他の地域と比べて、全国平均に近い数値となっている。一方、その他の地域については、全国と比較して利用率が低いのは、経営・業務コンサルタント、研究者、管理的職業従事者となっている。これらの職業では、全国平均よりも10~12%ポイント程度低い。

また、寄与度でみると、東京圏では、一般事務従事者、管理的職業従事者、営業・販売事務従事者が、同地域の利用率の水準を引き上げている。また、その他の地域については、一般事務従事者、管理的職業従事者が、同地域の利用率の水準を引き下げている。

図表 1-22-1 地域別、職業別でみたテレワーク利用率(東京圏)



図表 1-22-2 地域別、職業別でみたテレワーク利用率(京阪神)



図表 1-22-3 地域別、職業別でみたテレワーク利用率(その他の地域)



2. テレワークの利用頻度と時間

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、政府や自治体はテレワークの実施を推奨し、これに応じた企業や同業組合などは就業者にテレワークの指示や要請を行った。本調査では、テレワークに関する勤務先の方針、テレワークの利用頻度やテレワークによる労働時間について調べた。

その結果、3月時点の結果と比較すると、勤務先からテレワークを指示・要請された人、テレワークを自由に選択できた人の割合が上昇し、指示・要請や推奨もされずテレワークを選択できなかった人の割合が低下していることがわかった。

勤務先からテレワークを指示・要請された人、テレワークを自由に選択できた人の割合は、特に、勤務先が東京圏の人、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」、「情報サービス・調査業」、「金融・保険業」の産業で勤める人、「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」の人、大企業や官公庁に所属する人が高かった。一方で、勤務先が東京圏・京阪神以外の人、「運輸」、「医療・福祉」、「飲食業・宿泊業」の産業で勤める人、職業が「保安職業従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」など、現場勤務を主とする人、企業規模が中小規模の組織に所属する人で低かった。

通常の職場とテレワークの勤務頻度についてみると、1月から6月にかけて、職場での勤務日数が減少していることが確認された。また、1月から6月にかけて、テレワークを利用している人は、テレワークによる労働時間が増えており、6月時点では、職場での労働時間よりもテレワークによる労働時間の方が多くなっていることが確認された。

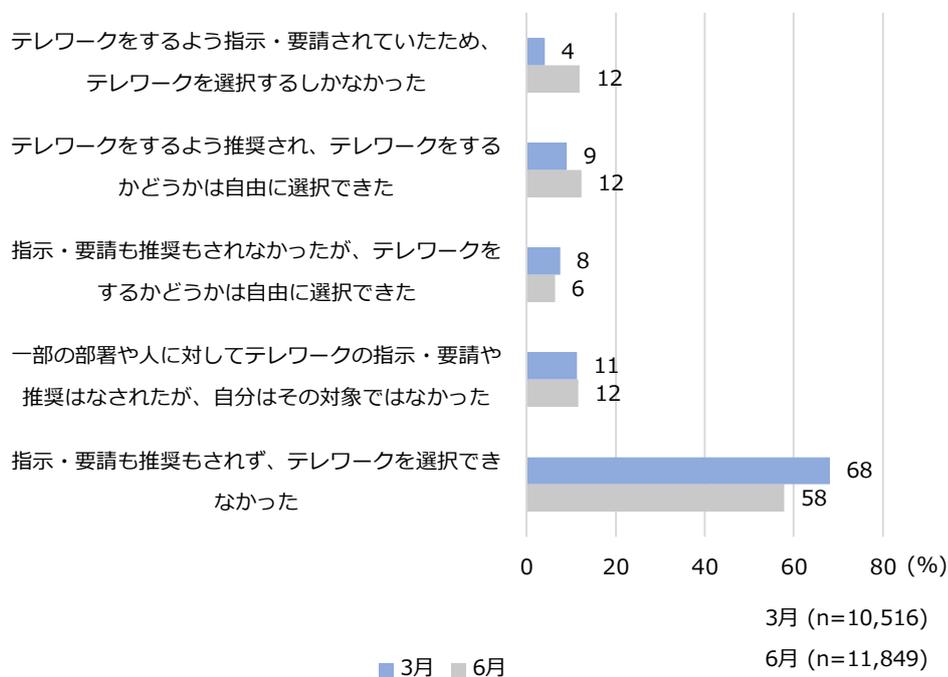
2.1. テレワークに関する勤務先の方針

Q15. 新型コロナウイルスの感染拡大を受け、テレワークに関して勤務先からどのような方針が示されていましたか。自営業者の方は政府や自治体等の公的機関や同業組合や同業者から要請があった場合、どのような要請があったかについてお答えください。(ひとつだけ)

6月時点で、テレワークを指示・要請された人は就業者全体の12%、また、テレワークを自由に選択できた人は就業者全体の19%(推奨されており選択できた人と指示・要請・推奨されなかったが選択できた人の合計、以下同)となった。回答が最も多かったのは、「指示・要請も推奨もされず、テレワークを選択できなかった」で、就業者全体の58%となり、「一部の部署や人に対してテレワークの指示・要請や推奨はなされたが、自分はその対象ではなかった」と合わせて、勤務先の事情により、テレワークを選択できなかった就業者は全体の69%を占めた。

3月時点の結果と比較すると、テレワークを指示・要請された人、テレワークを推奨されテレワークを自由に選択できた人の割合が上昇し、指示・要請も推奨もされずテレワークを選択できなかった人の割合が若干減少した。この結果からは、3月から6月の間にテレワークを実施する方針に変更した勤務先が増えていることがわかる。

図表 2-1 テレワークに関する勤務先の方針

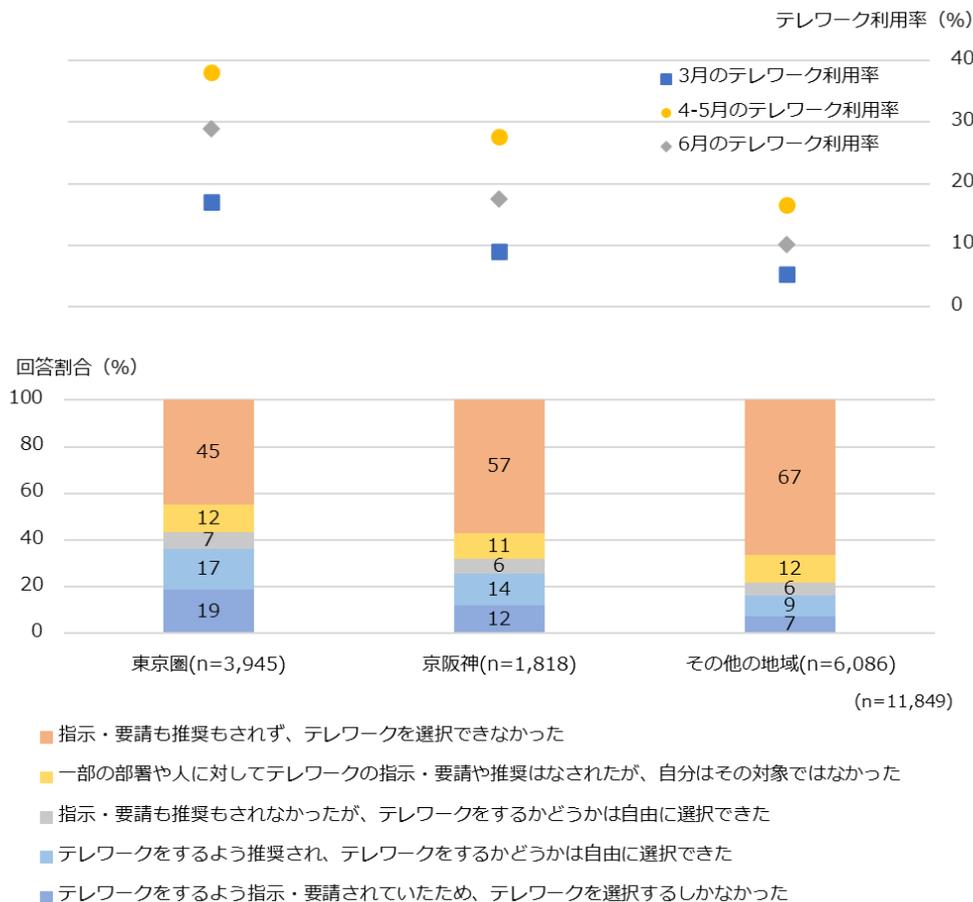


2.2. 地域別でみたテレワークに関する勤務先の方針

勤務先の地域別に、テレワークに関する勤務先の方針をみると、6月時点でテレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合は、東京圏が最も高く、合わせて43%(3月時点より13%ポイント上昇)となった。他の地域よりも、新型コロナウイルスの感染者数が多かった東京圏で、テレワークによる勤務を指示、推奨した会社が多いことがみてとれる。もっとも、この背景には、テレワークを選択できる環境や制度が整っている大企業や本社機能が、東京圏に多く存在していることもある。

他方、東京圏のテレワーク利用率は就業者の29%であり、上記の43%と29%の差の14%はテレワークを選択できる状況にあるが、実際、調査を実施した6月時点でテレワークを利用していない人となる。テレワークを選択できるのに、利用していない人の傾向を調べると、主に、自営業者や東京圏や京阪神圏以外の地域に住む人、飲食業・宿泊業や製造業の生産工程従事者などに多い。一方、子どもと同居している人は、テレワークを利用する傾向にある。

図表 2-2 地域別でみたテレワークに関する勤務先の方針



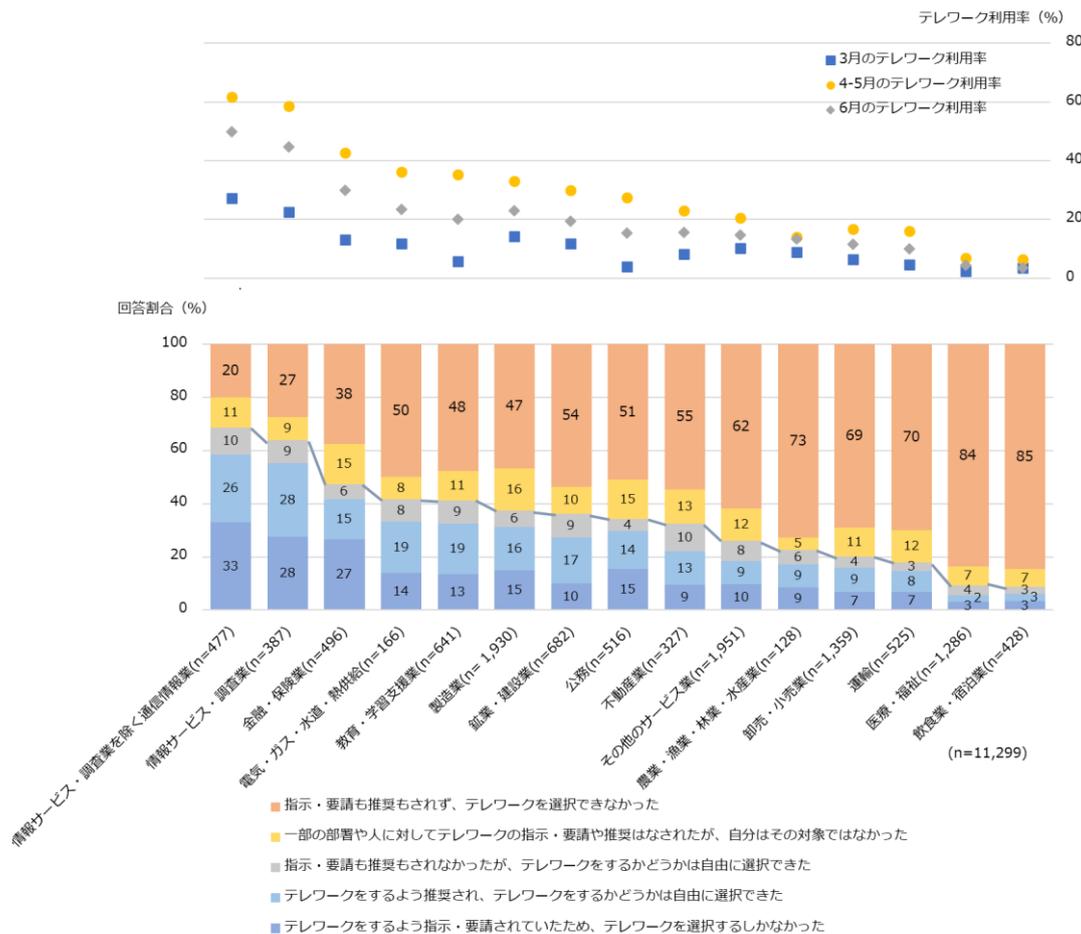
2.3. 産業別でみたテレワークに関する勤務先の方針

テレワークに関する勤務先の方針を産業別にみると、6月時点で、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い産業は、順に、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」69%、「情報サービス・調査業」64%、「金融・保険業」47%となった。一方、低い方をみると、「運輸」18%、「医療・福祉」9%、「飲食業・宿泊業」9%となった。

テレワーク利用率との関係性をみると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い産業ほど、テレワーク利用率も高い傾向にある。

3月時点の結果と比較すると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合の上昇幅が大きい産業として、「教育・学習支援業」25%ポイント、「金融・保険業」23%ポイント、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」21%ポイント、「公務」20%ポイントとなった。低い方は、「不動産業」、「医療・福祉」、「飲食業・宿泊業」はいずれも3%ポイント、最も低いのは、「農業・漁業・林業・水産業」-3%ポイントとなった。

図表 2-3 産業別でみたテレワークに関する勤務先の方針



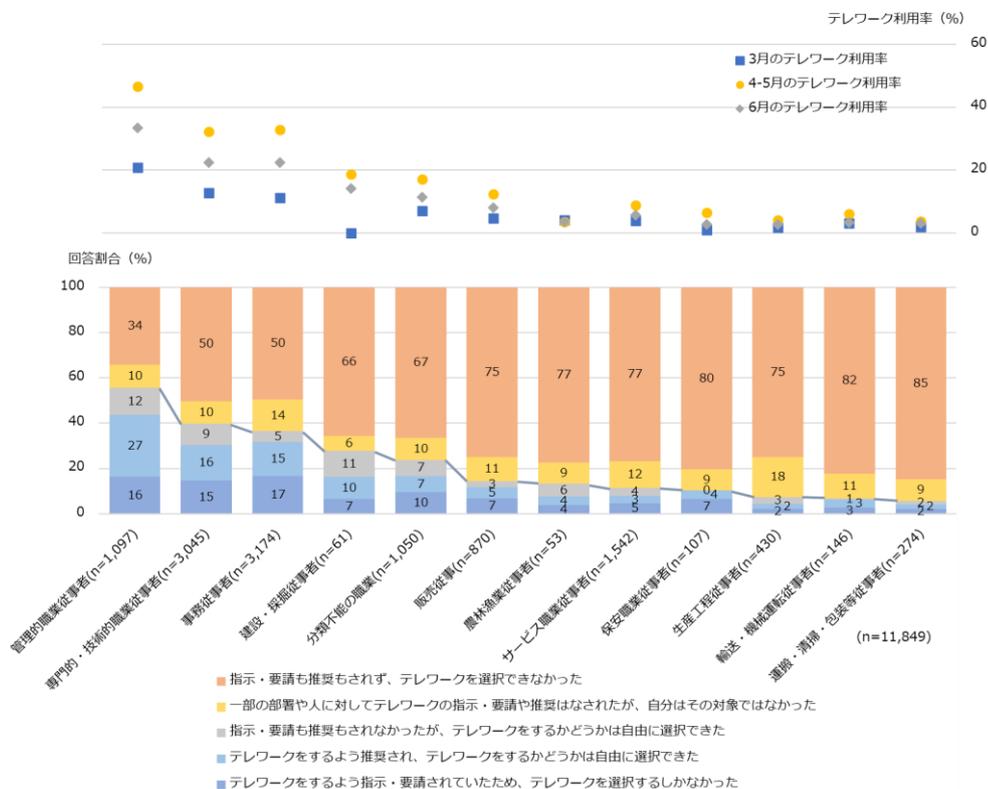
2.4. 職業別でみたテレワークに関する勤務先の方針

テレワークに関する勤め先の方針を職業別にみると、6月時点で、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い職業は、「管理的職業従事者」56%、「専門的・技術的職業従事者」40%、「事務従事者」36%となり、オフィス勤務が主のホワイトカラーの職種が上位に並んだ。勤め先の方針を踏まえて職員のテレワーク管理を行う人である管理的職業従事者は、半数以上が自ら率先してテレワークを実施していることがわかる。一方、低い方をみると、「保安職業従事者」10%、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」はともに7%、「運搬・清掃・包装等従事者」6%と、現場勤務を主とする職業が並んだ。

テレワーク利用率との関係性をみると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い職業ほど、テレワーク利用率も高い傾向にある。

3月時点の結果と比較すると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合の上昇幅が大きい職業として、「管理的職業従事者」15%ポイント、「事務従事者」14%ポイント、「専門的・技術的職業従事者」12%ポイント、「建設・採掘従事者」10%ポイントとなった。低い方は、「運搬・清掃・包装等従事者」、「生産工程従事者」はいずれも1%ポイント、最も低いのは、「農林漁業従事者」は-1%ポイントとなった。

図表 2-4 職業別でみたテレワークに関する勤務先の方針



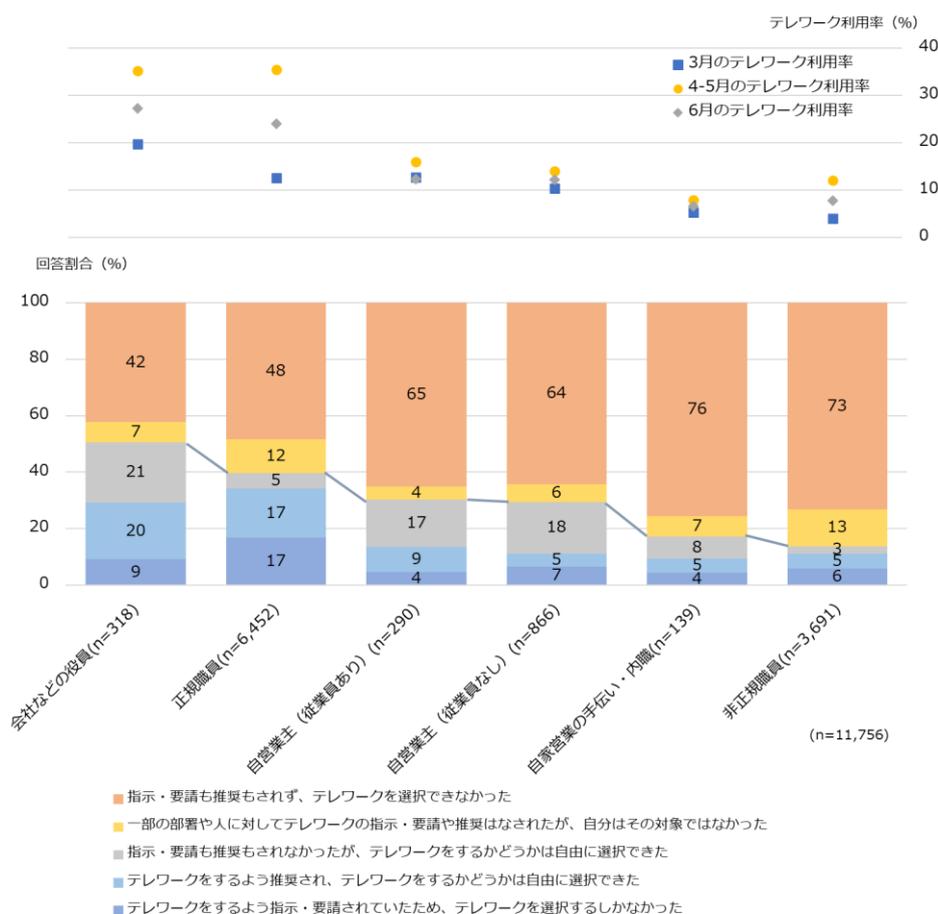
2.5. 就業形態別でみたテレワークに関する勤め先の方針

テレワークに関する勤め先の方針を就業形態別にみると、6月時点で、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い就業形態は、「会社などの役員」51%、「正規職員」40%となった。一方、低い方をみると、「自家営業の手伝い・内職」17%、「非正規職員」14%となった。

テレワーク利用率との関係を見ると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い「会社などの役員」、「正規職員」は、テレワーク利用率も高い傾向にある。

3月時点の結果と比較すると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合の上昇幅が大きい職業として、「正規職員」15%ポイント、「会社などの役員」10%ポイントとなった。低い方は、「自営業主(従業員あり)」-5%ポイント、「自家営業の手伝い・内職」-12%ポイントとなった。

図表 2-5 就業形態別でみたテレワークに関する勤め先の方針



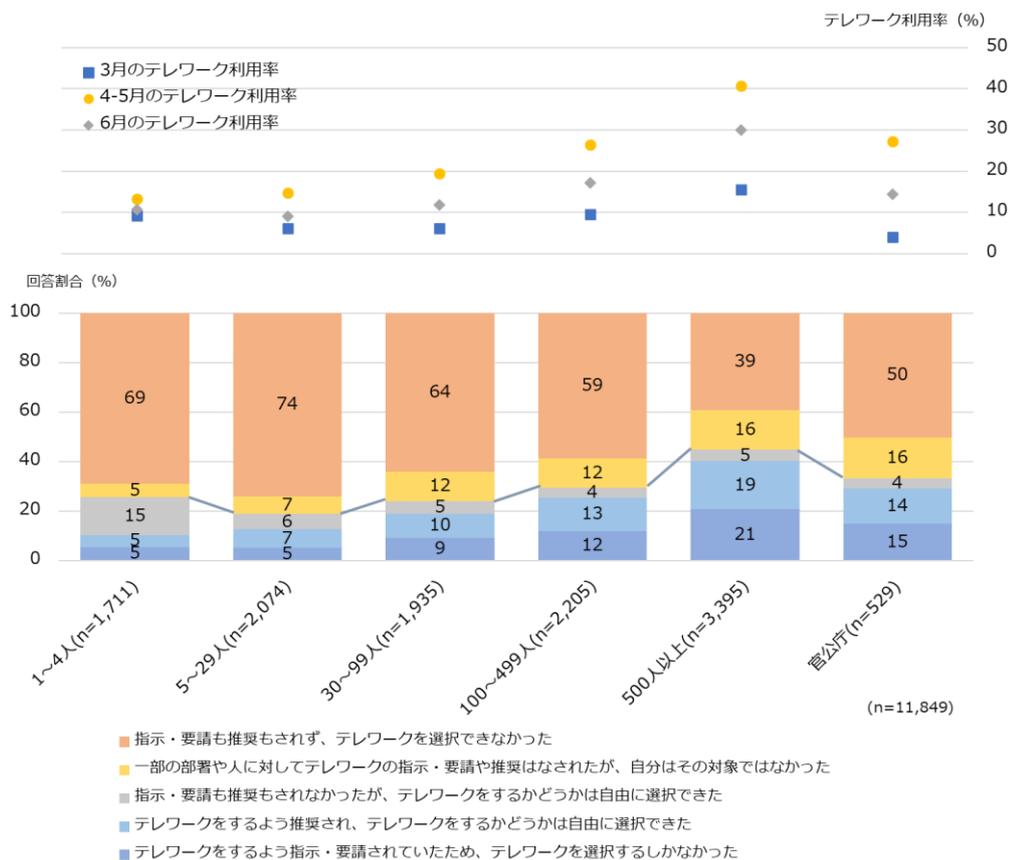
2.6. 企業規模別でみたテレワークに関する勤め先の方針

テレワークに関する勤め先の方針を企業規模別にみると、6月時点で、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い企業規模は、「500人以上」45%、「官公庁」33%となった。一方、低い方をみると、「30～99人」24%、「5～29人」19%となった。

テレワーク利用率との関係性をみると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合が高い、「500人以上」、「官公庁」は、テレワーク利用率も高い傾向にある。

3月時点の結果と比較すると、テレワークを指示・要請された人、およびテレワークを自由に選択できた人の割合の上昇幅が大きい企業規模として、「官公庁」20%ポイント、「500人以上」17%ポイントとなった。低い方は、「5～29人」5%ポイント、「1～4人」は-2%ポイントとなった。

図表 2-6 企業規模別でみたテレワークに関する勤め先の方針



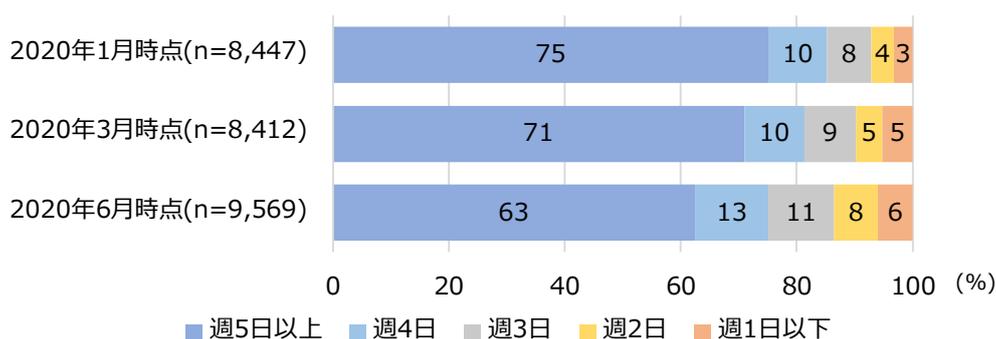
2.7. 通常の職場での勤務とテレワークによる勤務の頻度

Q23. あなたは以下の時期に、通常の職場に出勤しての勤務とテレワーク勤務を、どのぐらいの頻度で行いましたか。(それぞれひとつずつ)

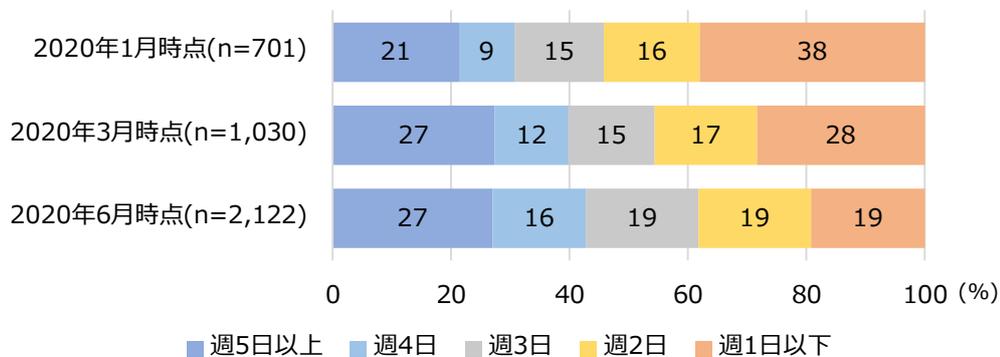
通常の職場とテレワークの勤務頻度を、2020年1月時点、3月時点、6月時点で比較する。通常の職場で勤務していた人についてみると、職場での勤務日数は減少しており、6月時点では「週5日以上」勤務した割合は63%だった。1月時点の75%から比べて12%ポイントも減少している。

一方で、テレワークをしていた人についてみると、テレワークでの勤務日数は、週2日以上の場合には全ての категорияで増加する一方、「週1日以下」の割合が1月から6月にかけて38%から19%へと大きく減少しており、テレワークの勤務頻度が高くなったことがわかる。週2日以上の中で特定のカテゴリが急増することはない、どのカテゴリも徐々に増加しており、テレワークの勤務頻度が広く徐々に浸透していると思われる。

図表 2-7-1 通常の職場での勤務の頻度(2020年6月、3月、1月)



図表 2-7-2 テレワークでの勤務の頻度(2020年6月、3月、1月)



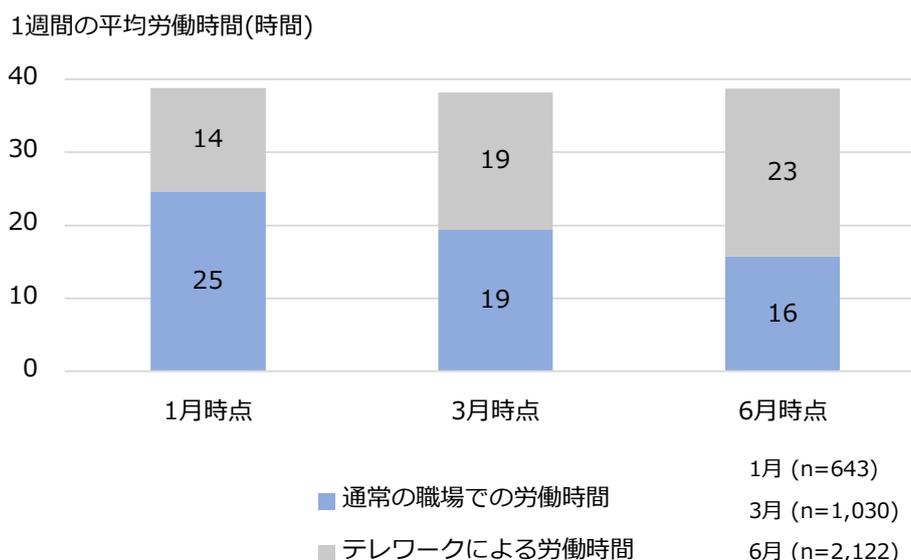
2.8. 通常の職場とテレワークでの勤務時間

Q24. 以下の時点のあなたの 1 日の平均的な勤務時間は何時間でしたか。通常の職場に出勤していた日とテレワークで勤務していた日について、それぞれお答えください。なお、勤務時間には、残業を含めますが、通勤・食事・休憩の時間や、家事・育児・介護の時間は除きます。

通常の職場とテレワーク勤務についての勤務日数と労働時間から、両者の回答を組み合わせることで、それぞれの 1 週間あたりの労働時間を算出した。⁹

テレワークをしている人について、職場とテレワークによる労働時間の平均的な変化をみると、1 月時点では、職場での労働時間の方がテレワークによる労働時間よりも多かったが、3 月時点で同程度になり、6 月時点では、テレワークによる労働時間の方が多くなっている。この結果からは、頻度だけではなく、労働時間としてもテレワークは着実に進展していることがわかる。

図表 2-8 テレワークを利用している人の職場とテレワークによる勤務時間の変化¹⁰



⁹ 「週 5 日以上」は週 5 日、「月に 1~3 日」は週 0.5 日勤務したものとして算出する。たとえば、通常の職場での勤務として「週 5 日以上」を選択し、通常の職場に出勤している日の勤務時間平均として「7 時間」を選択した場合、通常の職場における 1 週間の平均的な労働時間は 7 時間×週 5 日=35 時間となる。

¹⁰ 1 月、3 月の結果は、4 月に実施した第 1 回調査の結果を用いている。なお、同調査の報告書である、大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査結果に関する報告書」では、3 月時点でテレワークを利用している人の職場とテレワークによる勤務時間の変化を 1 月、3 月時点で確認しているが、ここでは、各時点でテレワークを利用している人の同時間を確認している。集計方法が異なるため、1 月の結果は第 1 回調査の報告書の結果とは異なっている。

3. テレワークによる仕事の効率の変化とテレワークの障害

通常通りの勤務と比較して仕事の効率はどう変わったと認識しているか、テレワークを利用した場合はどうか、また、テレワークを利用するにあたってどのような障害があるのかを聞いた。

その結果、新型コロナウイルスの感染拡大の出来事がなく、通常通りに勤務していた場合と比べて、仕事の効率は変わらないと回答した人が最も多かったが、全体を平均すると、仕事の効率が低下したという認識が出ていることが確認された。特に「飲食業・宿泊業」では仕事の効率が低下したという認識している人が多い結果となった。

また、テレワークの利用別に仕事の効率の認識を確認したところ、「情報サービス・調査業」ではばらつきが小さく、同産業全体として、テレワークにうまく適合している様子がみられた。一方、「鉱業・建設業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「医療・福祉」、「公務」などでは、ばらつきが大きく、テレワークにより仕事の効率を大きく下げている人が少なからずいることが確認された。職種別では、「販売従事者」のテレワークの利用は仕事の効率を大幅に低下させる可能性も示唆された。また、職場環境も重要な要因であり、柔軟な就業規則やICTの活用が、テレワークによる仕事の効率と関係していることも確認された。

テレワークの障害については、ICT環境の整備の遅れに関係するものが目立った。また、「テレワークが自分の職種や業務に合わないこと」が障害となったと回答した人の割合を産業別にみると、情報通信産業はテレワーク業務に適合するが、公務、教育・学習支援業、医療・福祉は適合しないと思う人が多いことが明らかになった。また、産業によって障害となっている項目に違いがあり、教育・学習支援業では3月時点と比較して、テレワークの障害が他の産業以上に増えていることが確認された。

3.1. テレワーク利用別でみた仕事の効率の変化

Q26. 新型コロナウイルスの感染拡大の出来事がなく、2020年6月初めの1週間(6/1~6/7)に通常通りの勤務をしていた場合を想像してください。通常通りの勤務に比べて、時間あたりの仕事のパフォーマンス(仕事の効率)はどのように変化したと思いますか。通常通り勤務していた場合の仕事の成果を100とした場合の数字でお答えください。、仕事のパフォーマンスが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」となります。上限を「200」としてお答えください。(ひとつだけ)

6月時点でテレワークを利用していない人のQ26の回答の分布は図3-1-1のようになった。通常通り勤務していた場合の仕事の成果を100とすると、最頻値は100、中央値は100、平均値は82となり、変わらないと回答している人が50%と最も多い。この場合、テレワークを利用せずに出勤していたり、時短勤務をしていることが想定されるが、50%の人が通常通りの成果を出せているものの、残りの半数は通常以下の成果であり、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による経済活動の低迷によるところが大きいと思われる。

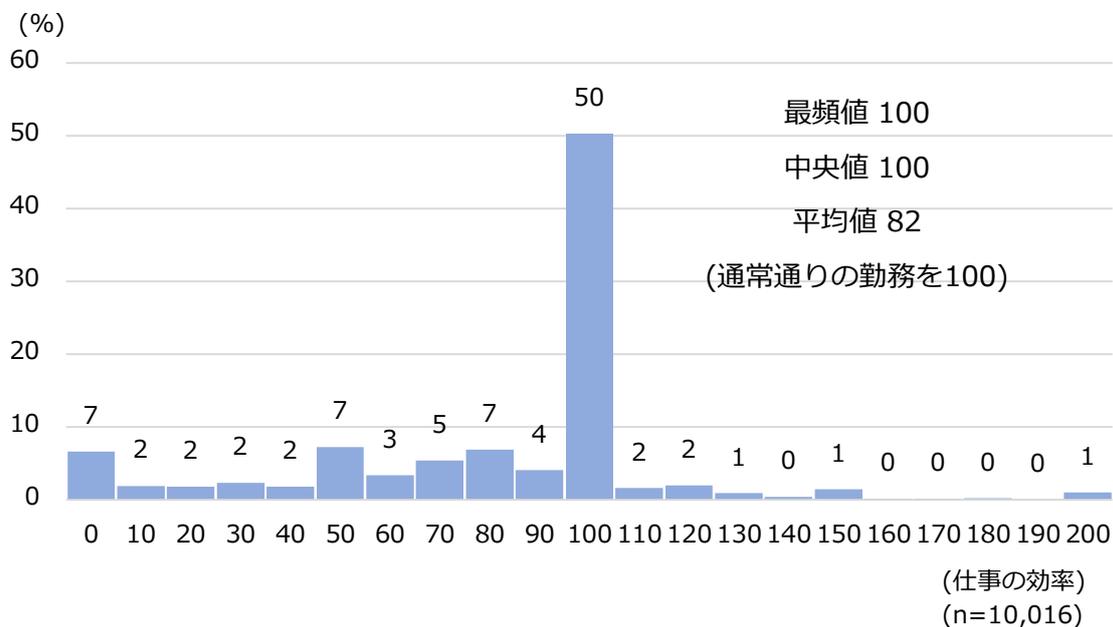
次に、6月時点でテレワークを利用している人のQ26の回答の分布は図3-1-2のようになった。最頻値は100、中央値は90、平均値は83となり、テレワークを利用していない人と同様、変わらないと回答している人が最も多いが、その割合は29%と、テレワークを利用していない人よりも低い。その分、70~90を回答している人や、110以上を回答した人の割合が、テレワークを利用していない人よりも高くなっている。平均値自体はテレワークを利用している人としていない人で大きな差はみられないが、回答の分布の形状が異なっていることに留意する必要がある。

この結果からは、新型コロナウイルス感染症の拡大により、テレワークを利用している人も利用していない人も、平均的には仕事の効率が低下したという認識が強いことがわかる。ただ、その低下幅はテレワークの利用の有無によって異なっており、テレワークを利用している人は、多くの人が仕事の効率が低下したと認識しているものの、低下幅は比較的小さい。一方、テレワークを利用していない人で仕事の効率が低下したと認識している人は、低下幅のばらつきが大きい。

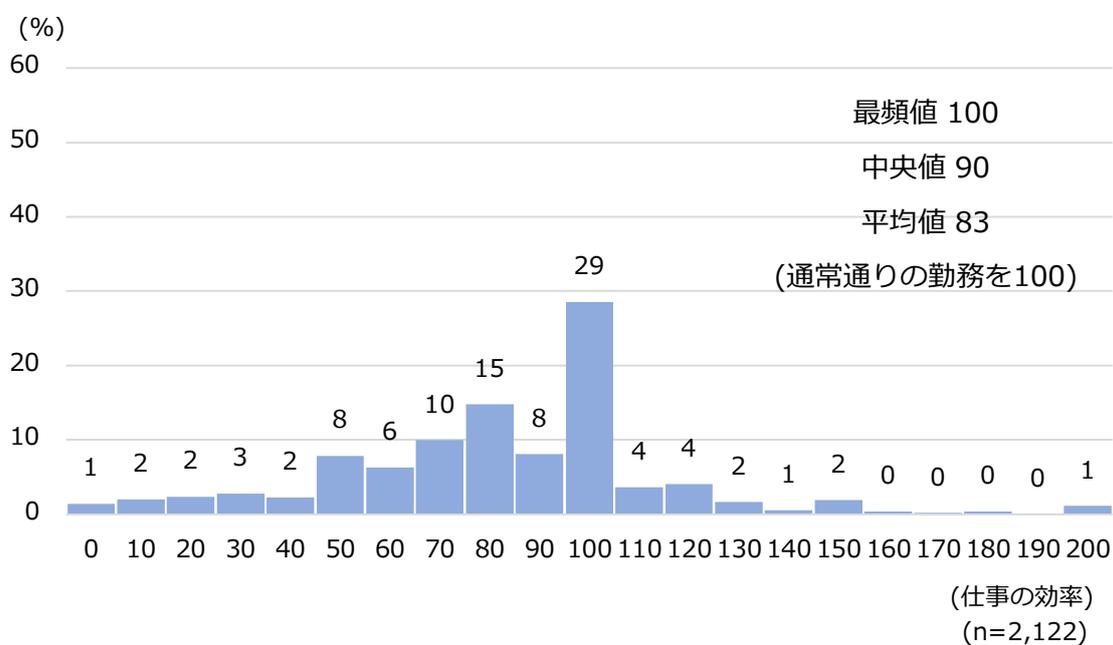
第1回調査でも、テレワークを利用している人に対して、同様の質問を行っており、そのときの結果と比較すると、3月時点では最頻値100、中央値80、平均値78であり(図3-1-3)、6月時点の方が全体として仕事の効率に対する認識が改善している。両者の分布を比較すると、3月と比べて6月の方が仕事の効率の低い方向への分布の裾が短くなり、中心に寄っており分散が小さくなっている。効率が極端に落ちたと認識する人が少なくなったと言える。

なお、6月時点でテレワークを利用している人のうち、3月時点でもテレワークを利用していた人にサンプルを限定した場合、6月時点で最頻値100、中央値90、平均値84で、図3-1-2の分布の形状と大きく変わらない(図3-1-4)。

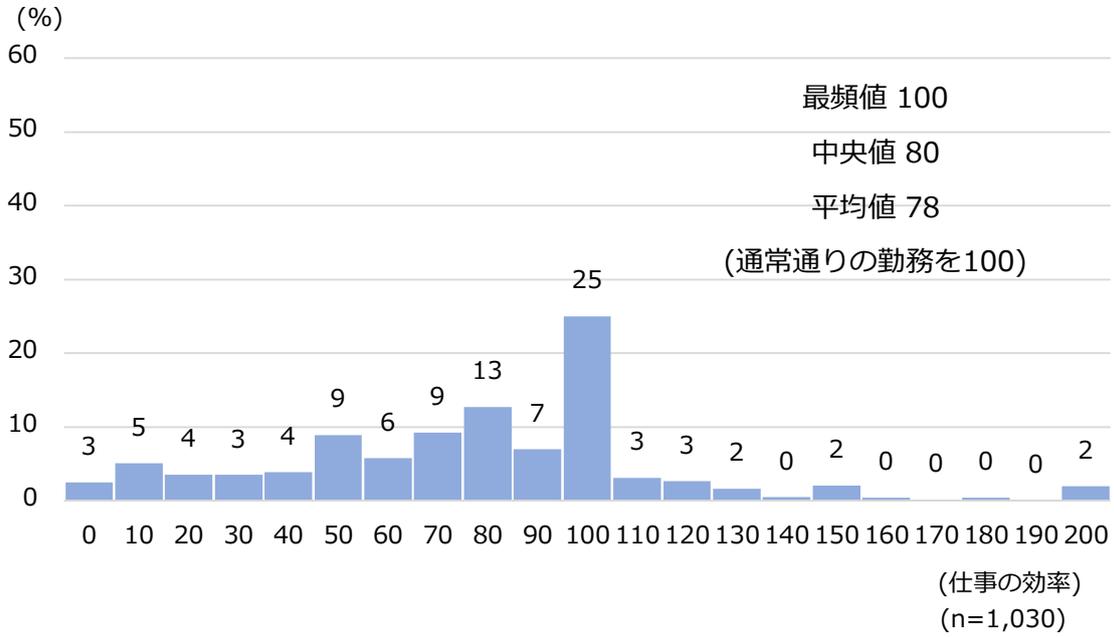
図表 3-1-1 仕事の効率の変化
 <2020年6月時点(テレワークを利用していない人)>



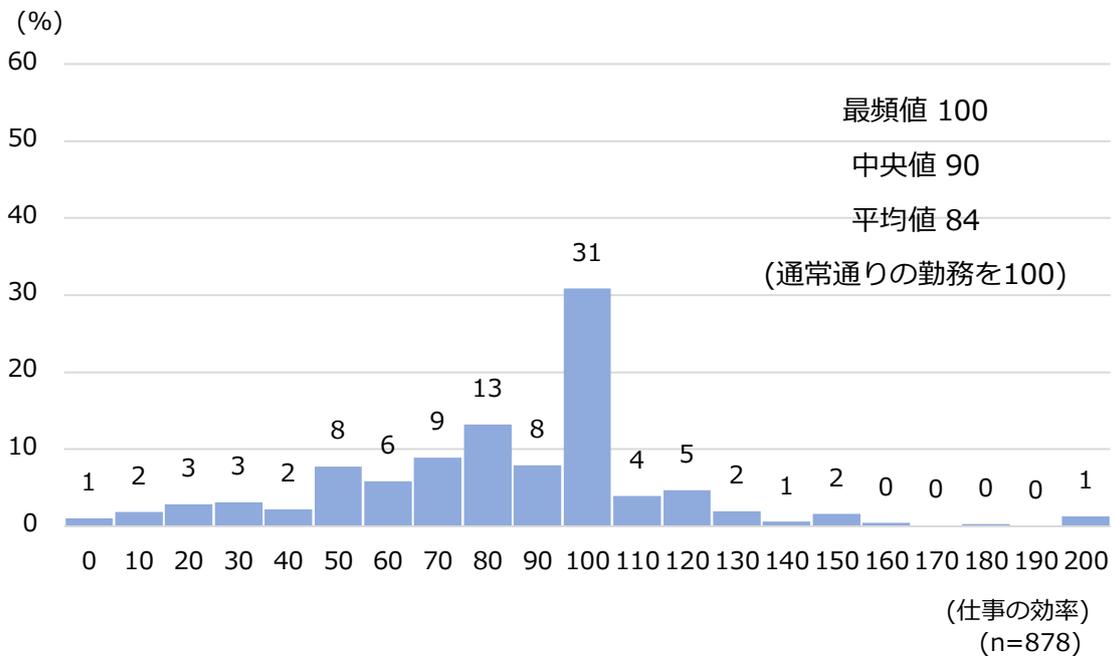
図表 3-1-2 仕事の効率の変化
 <2020年6月時点(テレワークを利用している人)>



図表 3-1-3 仕事の効率の変化
 <2020年3月時点(テレワークを利用している人)>



図表 3-1-4 仕事の効率の変化
 <2020年6月時点(3月から継続してテレワークを利用している人)>



3.2. 産業別でみた仕事の効率の変化

ここでは Q26.の回答を産業別にみていく。回答の分布を確認するために箱ひげ図を用いる。¹¹

その結果、中央値をみると「飲食業・宿泊業」を除いた産業でいずれも 100 となった。「飲食業・宿泊業」では 80 となった。次に箱の長さをみると、「情報サービス・調査業」、「医療・福祉」は箱の長さが短く、回答結果のばらつきが小さい。他方で、「農業・漁業・林業・水産業」、「飲食業・宿泊業」は箱の長さが長く、回答結果のばらつきが大きい。

この結果からは、新型コロナウイルス感染症の拡大により、特に「飲食業・宿泊業」で仕事の効率が低下したという認識が強く出ていることがわかる。さらに、その影響は産業内で一様ではなく、変化の幅が人によって大きく異なっていることもわかる。「飲食業・宿泊業」、「農業・漁業・林業・水産業」など、産業内における新型コロナウイルスによる影響のばらつきが大きい産業への支援は、特に影響を強く受けている人に対してきめ細かく対応することで、効果が高まると考えられる。

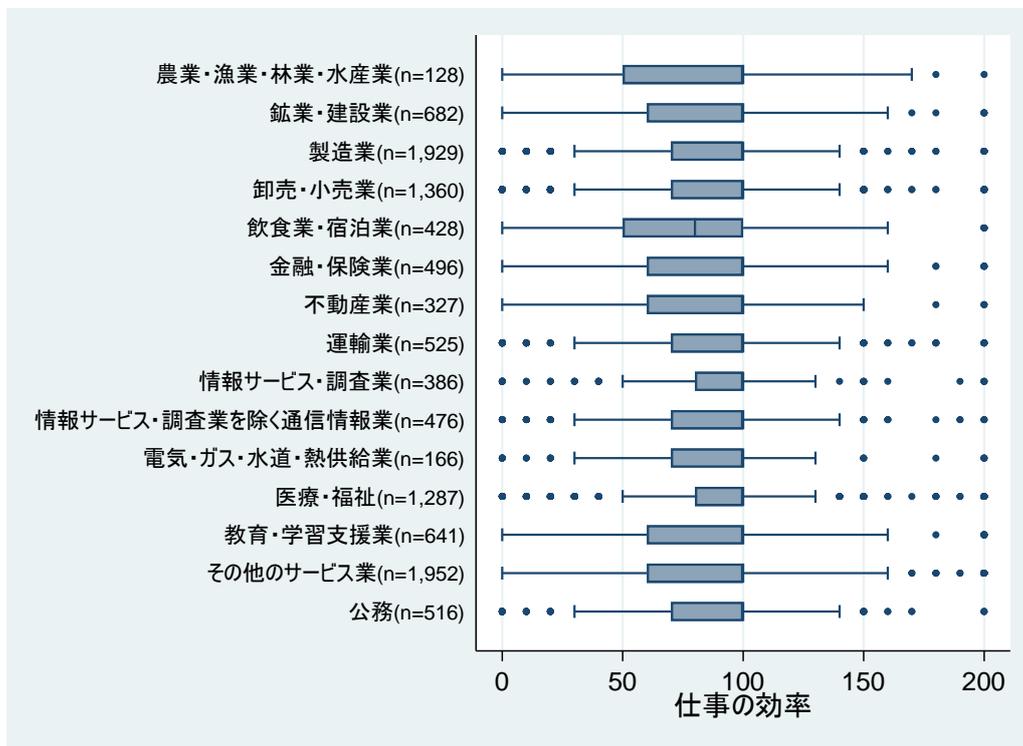
さらに、テレワークの利用別にみると、利用している人の中央値は、多くの産業で 100 を下回った。例外として、「情報サービス・調査業」、「農業・漁業・林業・水産業」は 100 となった。なお、「農業・漁業・林業・水産業」はテレワークを利用しているサンプル数が小さいため、解釈は慎重に行う必要がある。他方、テレワークを利用していない人の中央値は飲食業・宿泊業を除いて、依然として 100 である。

次に箱の長さをみると、「情報サービス・調査業」はテレワークをしている人の方が、していない人よりも、長さが短く、仕事の効率に対する認識のばらつきが小さいことがわかる。この結果からは、「情報サービス・調査業」仕事はテレワークと相性が良く、テレワークにより仕事の効率が高まる可能性が高いと考えられる。

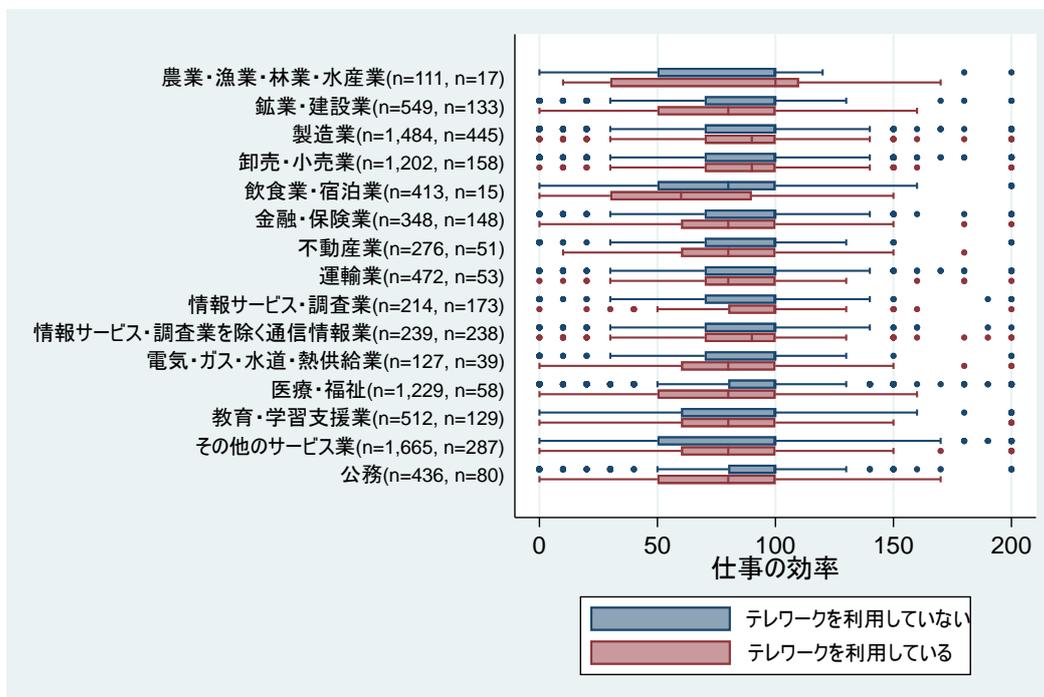
他方で、「鉱業・建設業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「医療・福祉」、「公務」などでは、テレワークをしている人の方が、していない人よりも、箱の長さやひげの長さが長く、仕事の効率に対する認識のばらつきが大きい。こうした産業では、テレワークに移行するうえで、仕事の効率を大きく下げている人が少なからずいるために、全体として仕事の効率が下がったり、大きな調整コストがかかっている可能性がある。

¹¹ 箱ひげ図の箱の両端は 25 パーセンタイル、75 パーセンタイルを示し、箱の中の垂直線は 50 パーセンタイル(中央値)を示している。箱の両端についているひげは、箱の端から、1.5×四分位範囲(75 パーセンタイルと 25 パーセンタイルの差)の範囲内にある最も遠い点まで伸びている。ひげの長さを超えた観測は、外れ値として「・」で示している。

図表 3-2-1 産業別でみた仕事の効率の変化



図表 3-2-2 産業別、テレワーク利用別でみた仕事の効率の変化



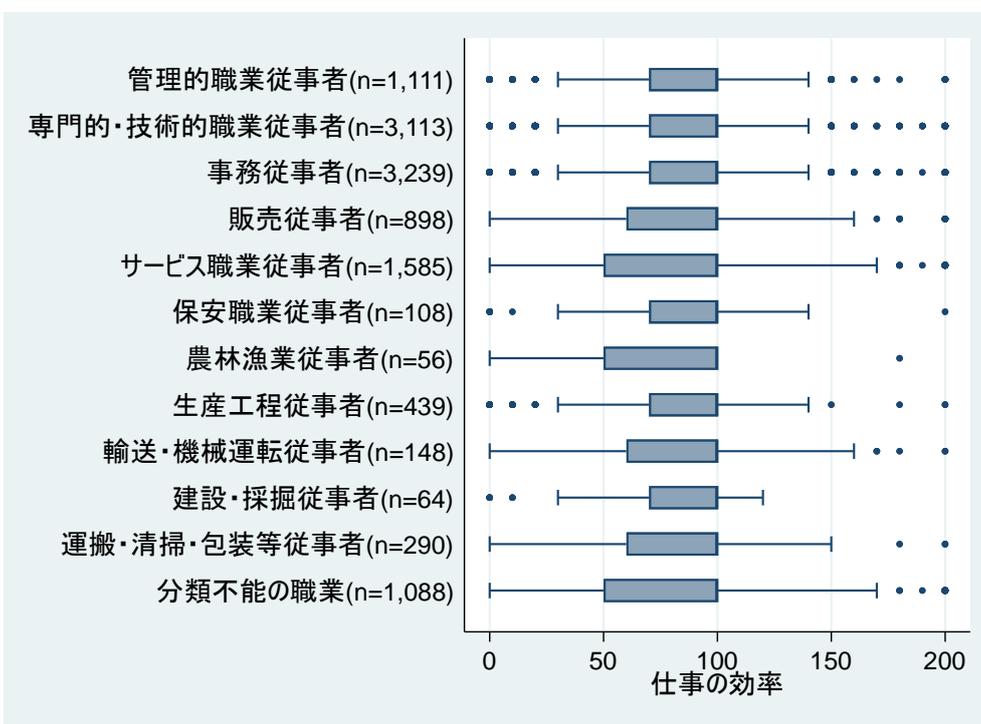
注)各産業名のサンプル数は、左から順に「テレワークを利用していない」、「テレワークを利用している」の数値を表している。

3.3. 職業別でみた仕事の効率の変化

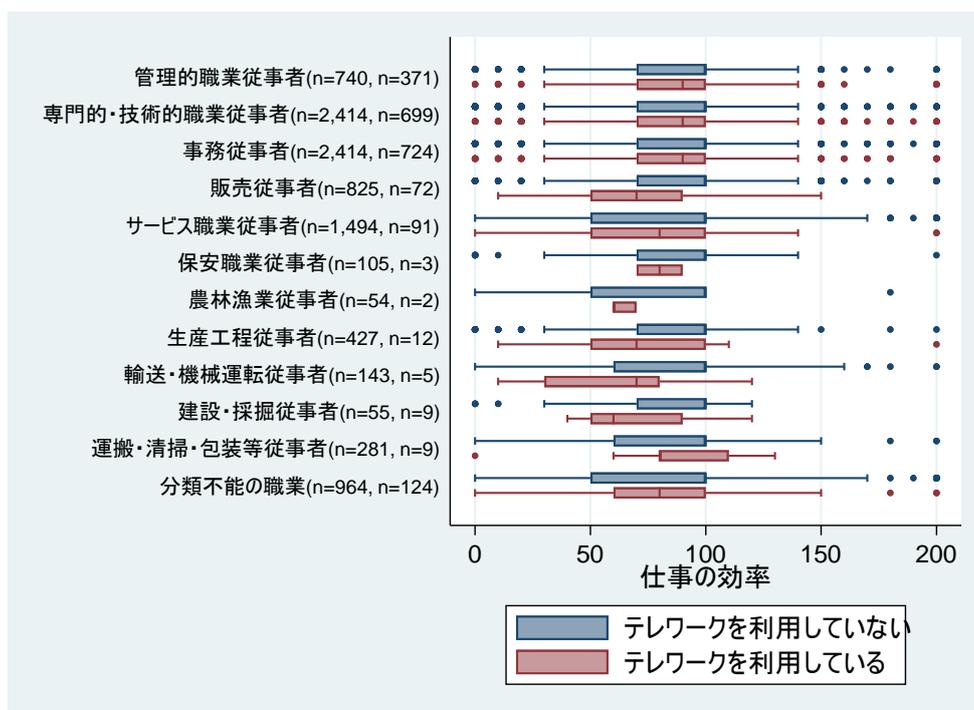
ここでは Q26.の回答を職業別にみていく。中央値をみるといずれも 100 となった。次に箱の長さをみると、「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、「保安職業従事者」、「生産工程従事者」、「建設・採掘従事者」は箱の長さが短く、回答結果のばらつきが小さい。他方で、「サービス職業従事者」、「農林漁業従事者」、「分類不能の職業」は箱の長さが長く、回答結果のばらつきが大きい。同じ職業であっても、新型コロナウイルスによる影響にばらつきがある職業と、おおよそ一律に影響が出ている職業があることがみてとれる。

さらに、テレワークの利用別にみると、テレワークを利用している人の中央値は、全ての職業で 100 を下回った。特に、「販売従事者」の低下幅は他と比べて大きく、中央値は 70 となった。本来は店頭、訪問といった現場での業務が主の「販売従事者」がテレワークを行うことは、業務の性質上、生産性を大きく損なっているものと推察される。なお、「保安職業従事者」、「農林漁業従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」はテレワークを利用しているサンプル数が極めて小さいため、解釈は慎重に行う必要がある。

図表 3-3-1 職業別でみた仕事の効率の変化



図表 3-3-2 職業別、テレワーク利用別でみた仕事の効率の変化



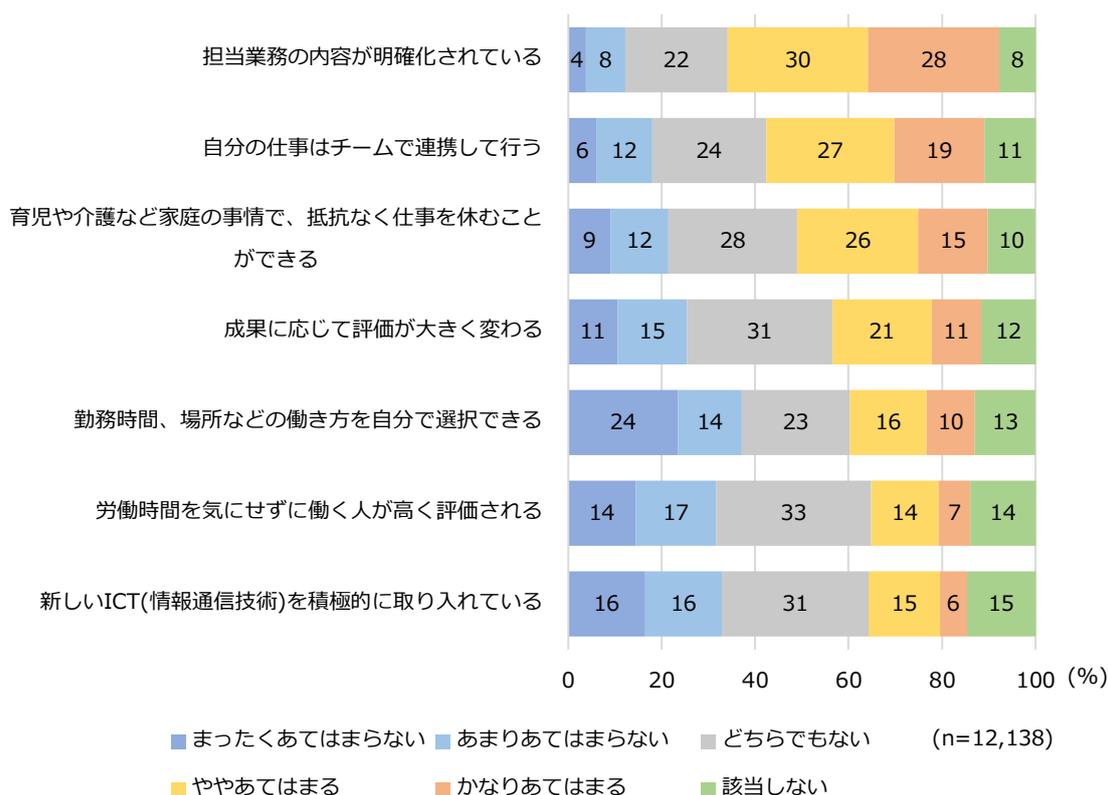
注)各職業名のサンプル数は、左から順に「テレワークを利用していない」、「テレワークを利用している」の数値を表している。

3.4. 職場環境別でみた仕事の効率の変化

以下では、Q26.の回答を、職場環境別、テレワーク利用別に確認し、どのような職場環境がテレワークによる仕事の効率と関係しているかを把握する。

まず職場環境について確認すると、あてはまる(「ややあてはまる」と「かなりあてはまる」の合計、以下同)との回答割合が高い項目順に、「担当業務の内容が明確化されている」58%、「自分の仕事はチームで連携して行う」47%、「育児や介護など家庭の事情で、抵抗なく仕事を休むことができる」41%となった。低い方をみると、「労働時間を気にせず働く人が高く評価される」および「新しいICT(情報通信技術)を積極的に取り入れている」はともに21%となった。あてはまらない(「まったくあてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計、以下同)との回答割合の項目順は、基本的にあてはまるとの回答割合の逆になったが、「勤務時間、場所などの働き方を自分で選択できる」をあてはまらないと回答した人の割合は高く、38%にのぼった。

図表 3-4-1 職場環境について



図表 3-4-2、3-4-3 は職場環境に関する設問の回答別に Q26 の回答結果の平均値をまとめたものであり、図表 3-4-2 は 6 月時点でテレワークを利用している人、図表 3-4-3 はテレワークを利用していない人の結果である。

図表 3-4-2 と図表 3-4-3 の結果を比較すると、職場環境のうち、「勤務時間、場所などの働き方を自分で選択できる」、「新しい ICT を積極的に取り入れている」ことは、テレワーク利用別で結果が逆転している。テレワークを利用している人で、あてはまる(「ややあてはまる」または「かなりあてはまる」、以下同)と認識している人は、あてはまらない(「まったくあてはまらない」または「あまりあてはまらない」、以下同)と認識している人よりも、仕事の効率の認識の落ち方が小さい。一方、テレワークを利用していない人は、あてはまると認識している人は、あてはまらない人とよりも、仕事の効率の認識の落ち方が大きい。この結果からは、テレワークによる仕事の効率には、職場における柔軟な就業規則や ICT 環境の充実が関係していることがうかがえる。

図表 3-4-1 テレワークを利用している人の職場環境別でみた仕事の効率の変化(平均値)

	まったくあて はまらない	あまりあては まらない	どちらでもな い	ややあてはま る	かなりあては まる
担当業務の内容が明確化されている	77	79	78	85	87
自分の仕事はチームで連携して行う	81	82	80	84	86
育児や介護など家庭の事情で、抵抗なく仕事を休むことができる	79	78	80	85	87
勤務時間、場所などの働き方を自分で選択できる	82	82	79	84	88
新しい ICT を積極的に取り入れている	79	83	81	83	87
成果に応じて評価が大きく変わる	82	84	82	83	83
労働時間を気にせず働く人が高く評価される	83	85	80	82	87

(n=2,122)

図表 3-4-2 テレワークを利用していない人の職場環境別でみた仕事の効率の変化(平均値)

	まったくあて はまらない	あまりあては まらない	どちらでもな い	ややあてはま る	かなりあては まる
担当業務の内容が明確化されている	73	81	77	85	88
自分の仕事はチームで連携して行う	80	84	78	84	87
育児や介護など家庭の事情で、抵抗なく仕事を休むことができる	82	83	80	85	85
勤務時間、場所などの働き方を自分で選択できる	87	85	78	80	82
新しい ICT を積極的に取り入れている	84	85	80	83	82
成果に応じて評価が大きく変わる	84	86	81	84	81
労働時間を気にせずに働く人が高く評価される	84	86	81	79	83

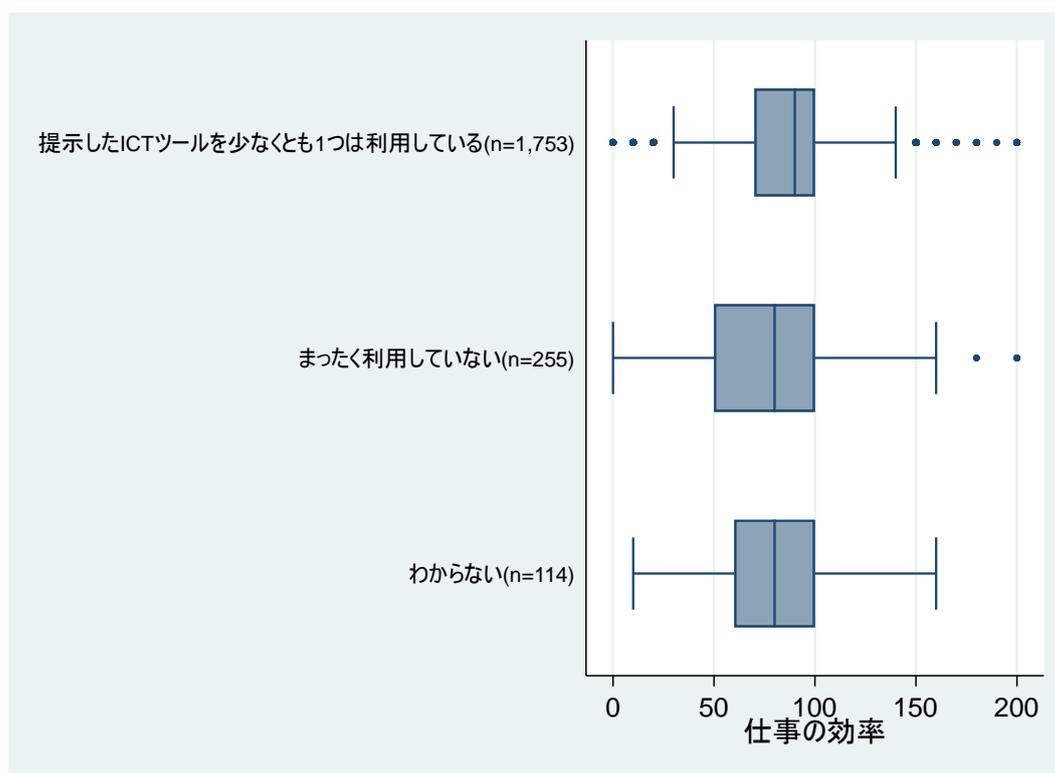
(n=10,016)

3.5. ICT 利用別でみたテレワークによる仕事の効率の変化

テレワークによる仕事の効率を上げていくためには、ICT を駆使して、遠隔でのコミュニケーションを円滑にしたり、セキュリティを強化しリモートからの情報アクセスを可能にするなど、ICT 環境の整備が不可欠である。ここでは、ICT の利用がテレワークによる仕事の効率に対する認識とどう関係しているかを確認する。

図表 3-5 は、テレワークを利用している人に限定して、ICT ツールの活用状況別に、Q26 の回答結果の分布を箱ひげ図で示したものである。中央値をみると、ICT ツールを利用している人は、そうではない人に比べて、仕事の効率に対する認識が高い。また、箱の長さをみると、ICT ツールを利用している人は、そうではない人に比べて、箱の長さが短く、回答のばらつきが小さいことがわかる。この結果からは、テレワークを利用している人が ICT を利用することは、テレワークによる仕事の効率の安定に役立つと言える。

図表 3-5 ICT 利用別でみたテレワークによる仕事の効率の変化



注)具体的に提示した ICT ツールは、参考資料として掲載している調査票の Q28 を参照のこと

3.6. テレワークの障害

Q25. テレワークの利用の有無にかかわらず伺います。以下のことは、テレワークの利用にあたって、どの程度障害となりましたか。テレワークを利用できなかった人は、どの程度、障害となって利用できなかったかをお答えください。なお、各項目の内容が現実にあてはまらない人は、該当しないとお答えください。(それぞれひとつずつ)

テレワークを利用するうえで障害になった(「非常に大きな障害となった」と「ある程度障害となった」の合計、以下同)項目で、6月時点で最も高いのは、「テレワークは、自分の職種や業務に合わない」で26%となった。

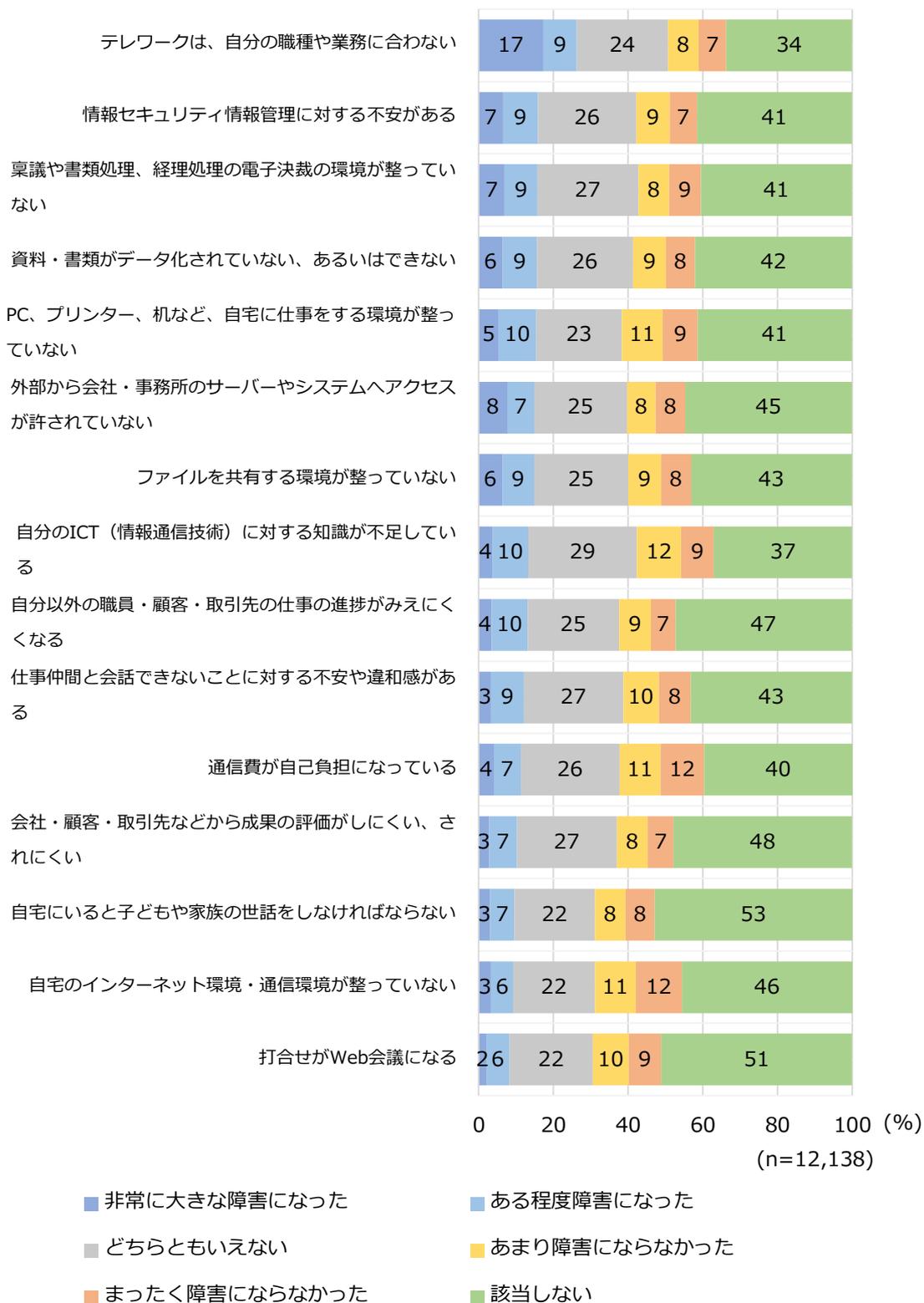
次いで、「情報セキュリティ情報管理に対する不安がある」、「稟議や書類処理、経理処理の電子決裁の環境が整っていない」、「資料・書類がデータ化されていない、あるいはできない」、「PC、プリンター、机など、自宅に仕事をする環境が整っていない」、「外部から会社・事務所のサーバーやシステムへアクセスが許されていない」、「ファイルを共有する環境が整っていない」の各項目がいずれも15%前後で並ぶなど、ICT環境を障害に抱える人が多いのが目立つ。

また、低い方をみると、「会社・顧客・取引先などから成果の評価がしにくい、されにくい」と「自宅にいと子どもや家族の世話をしなければならない」がともに10%、「自宅のインターネット環境・通信環境が整っていない」が9%で、最も低いのは、「打合せがWeb会議になる」で8%だった。

3月時点の結果と比べると、3月時点においてもICT環境に関係する項目は上位に並んでおり、テレワークの障害となる項目の順位は大きく変化していない。

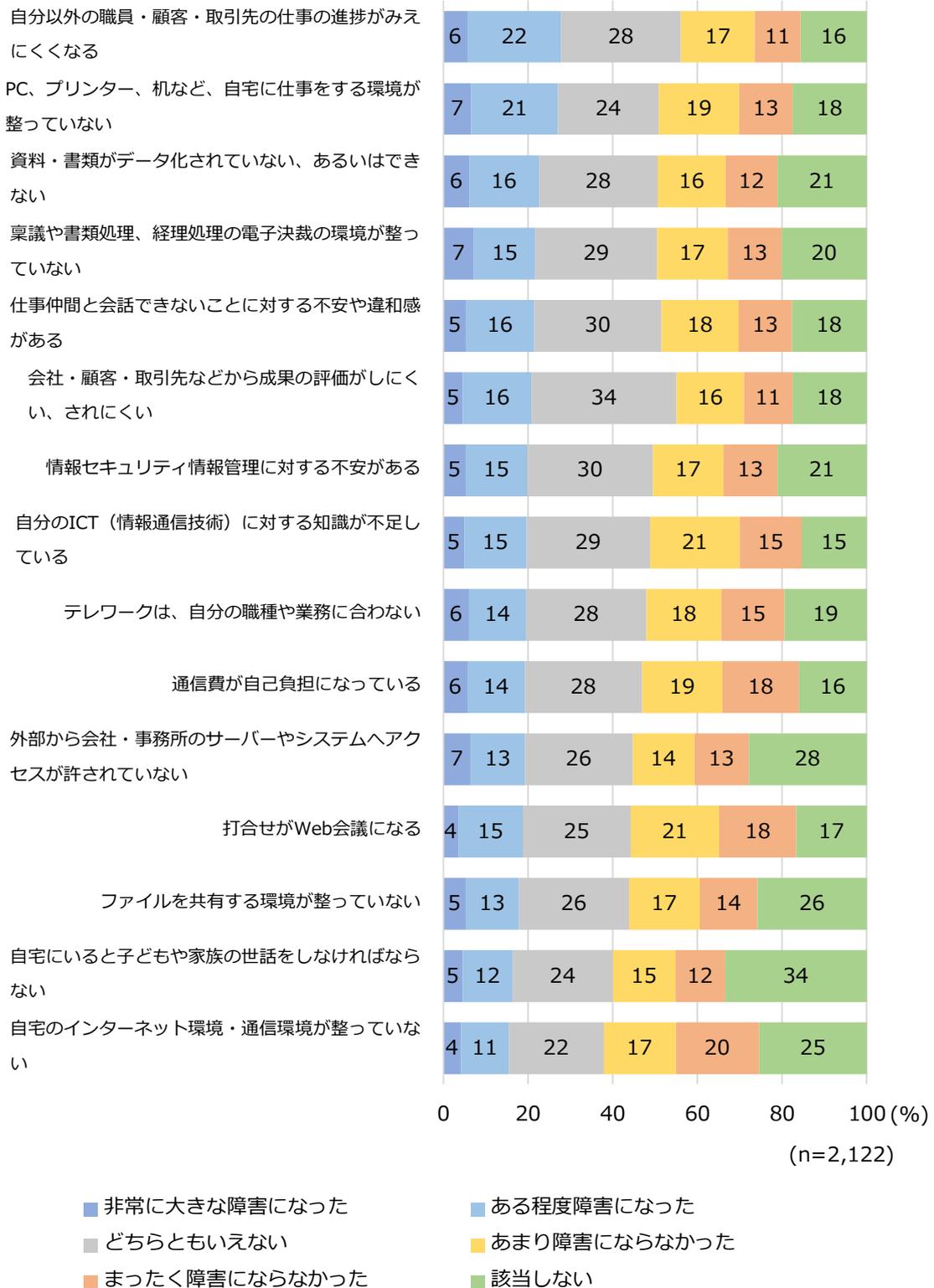
さらに、テレワークを実際に利用していた人の回答に限定すると、「自分以外の職員・顧客・取引先の仕事の進捗がみえにくくなる」、「PC、プリンター、机など、自宅に仕事をする環境が整っていない」が最も大きな障害で28%となった。これらは3月時点でも上位2項目であったが、6月時点は次いで「資料・書類がデータ化されていない、あるいはできない」が22%となり、3月時点と比べて5%ポイント高くなった。テレワークが浸透し始める中で、実務面で障害を感じている人が増えているものと推察される。

図表 3-6-1 テレワークの障害(2020年6月時点)



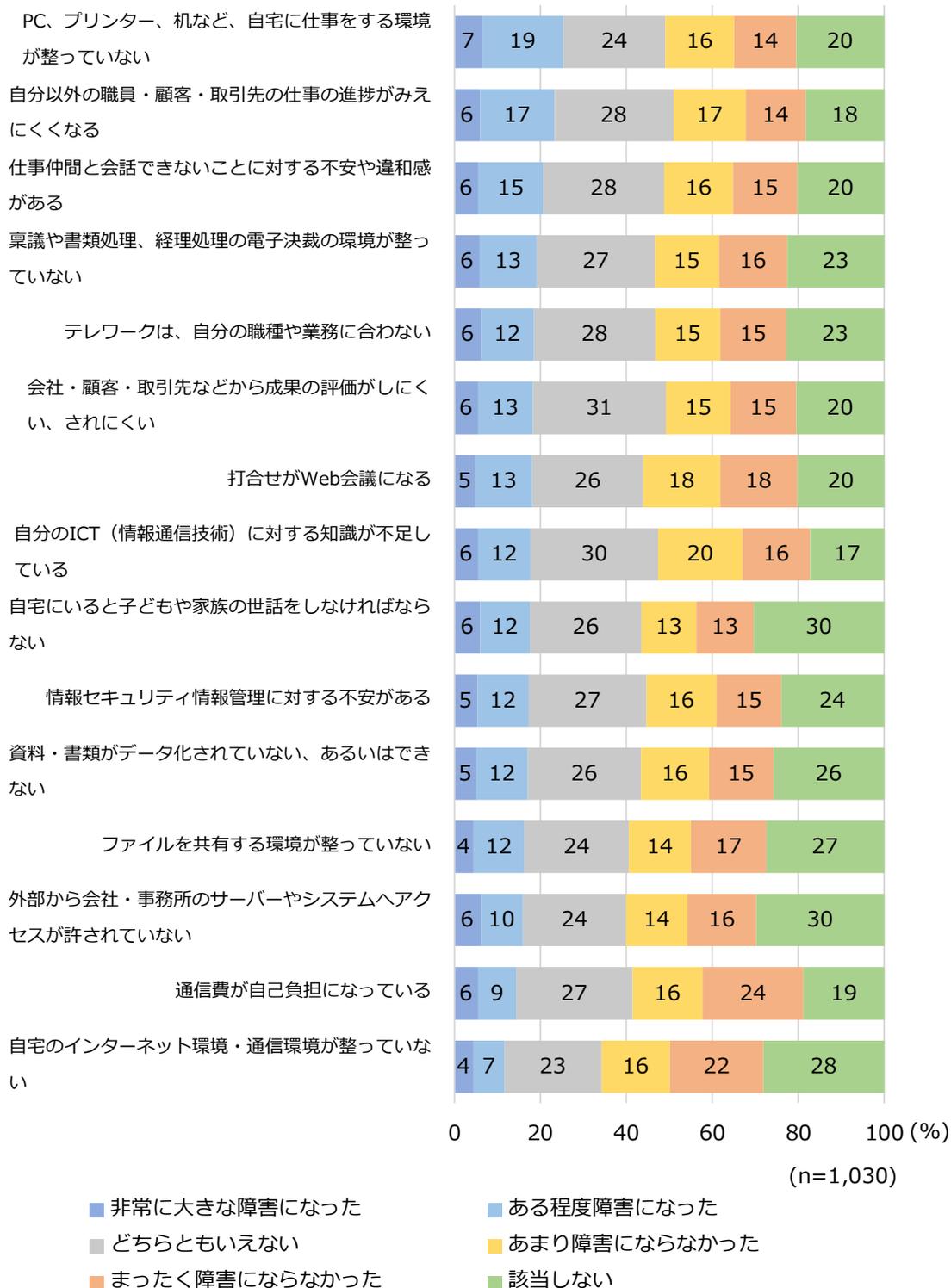
図表 3-6-2 テレワークの障害(テレワークしていた人)

<2020年6月時点>



図表 3-6-3 テレワークの障害(テレワークしていた人)

<2020年3月時点>



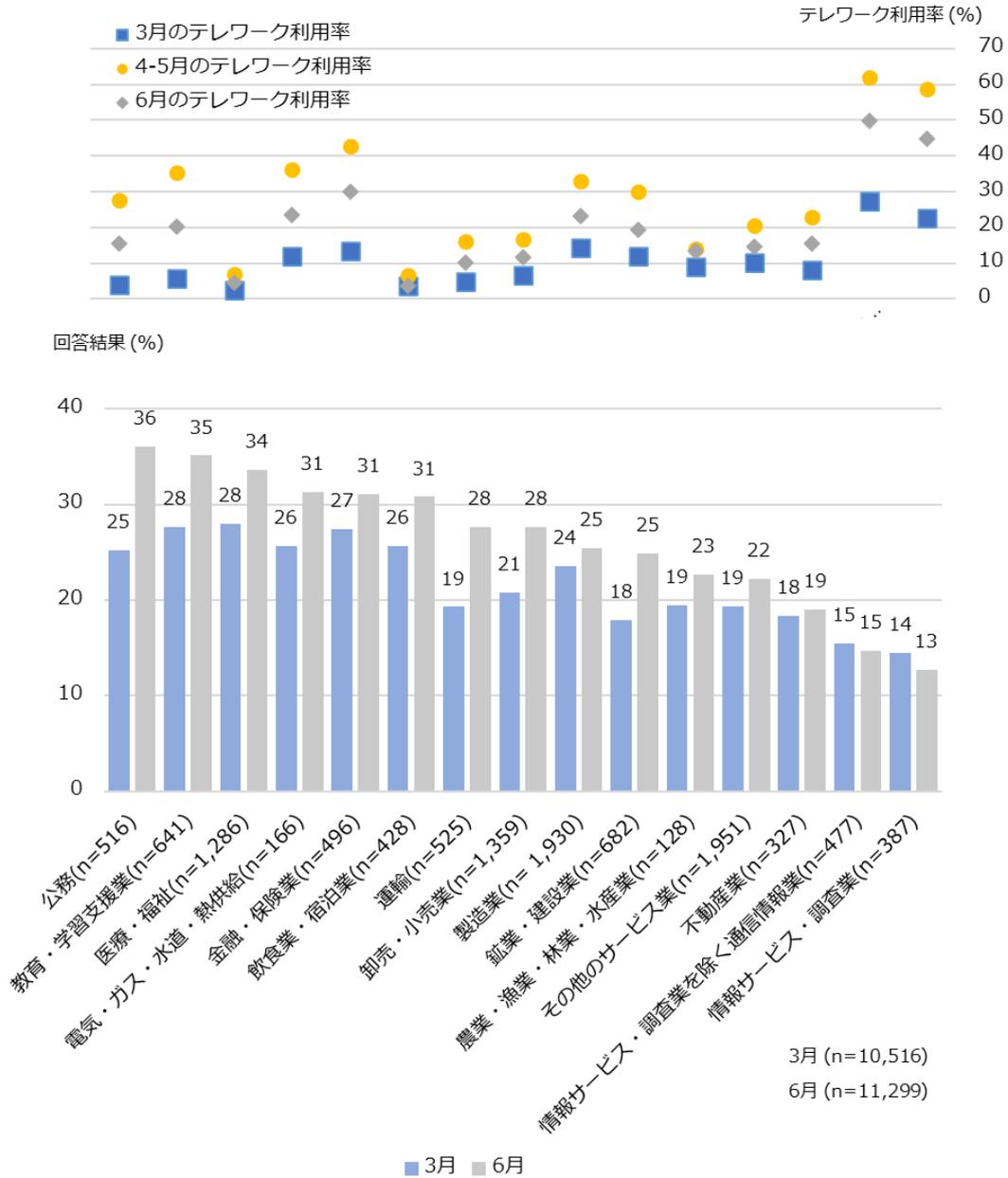
3.7. テレワークに適している産業と、適していない産業

6月時点で、「テレワークは、自分の職種や業務に合わないこと」が障害となったと回答した人の割合を産業別にみると、高い順に、「公務」36%、「教育・学習支援業」35%、「医療・福祉」34%となった。低い方をみると、「不動産業」19%、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」15%、最も低いのは、「情報サービス・調査業」14%となった。これらの結果からは、情報サービス・調査、情報通信はテレワーク業務に適しているが、公務、教育や医療は適していないと就業者自身が感じる傾向にあることがわかる。

3月時点の結果と比較すると、同割合の上昇幅が特に大きかった産業として、「公務」+11%ポイント、「運輸」+8%ポイント、「教育・学習支援業」、「鉱業・建設業」、「卸売・小売業」はいずれも+7%ポイントとなった。特に「教育・学習支援業」は4～5月の緊急事態宣言下でテレワークをせざるを得なかった業種である。他方、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」、「情報サービス・調査業」の同割合は、3月時点よりも1～2%ポイント低くなっている。3月時点で一番不向きな業種と向いている業種の差は14%ポイントほどだったが、6月時点では業種の差は23%ポイントほどに拡大している。

4～5月の緊急事態宣言を経てテレワークの利用が広がるなか、テレワークに適している産業かどうか、より鮮明になってきている。

図表 3-7 産業別の「テレワークは、自分の職種や業務に合わないこと」が障害となったと回答した人の割合



注)各産業名に記載しているサンプル数は第2回調査(6月時点)のものである

3.8. 産業別でみたテレワークの障害(項目別)

次に、テレワークの障害を、(1)会社や組織の制度に関係するもの(以下、「会社」)、(2)働く人をとり巻く環境に関係するもの(以下、「環境」)、(3)個人の能力や意識に関係するもの(以下、「個人」)に分け、それぞれの障害について、産業別にみていく。

「情報サービス・調査業」、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」のようなテレワークに適していると思われる産業では、会社、環境、個人の3分野ともに障害となっている項目がある。特に、環境に関する項目では、相対的に障害と感じている人が多く、労働環境の改善がテレワークを推進するうえで特に重要な取組と考えられる。

テレワークに不向きな産業では、会社、環境、個人の3分野に関して障害を感じている人が比較的多い傾向にある。「公務」、「教育・学習支援業」、「電気・ガス・水道・熱供給」、「金融・保険業、電気・ガス・水道・熱供給」では、特に、会社に関する項目で障害を感じており、テレワークに適した制度やシステムの構築が重要と考えられる。たとえば、「公務」は「外部から会社・事務所のサーバーやシステムへアクセスが許されていない」、「教育・学習支援業」は「情報セキュリティ情報管理に対する不安がある」、「金融・保険業」、「電気・ガス・水道・熱供給」は「資料・書類がデータ化されていない、あるいはできない」が、障害を感じている回答した割合が最も高い項目になる。

他方で、「医療・福祉」、「飲食業・宿泊業」は、テレワークに不向きな産業と思う就業者が多いが、障害を感じている人の割合は少ない。この結果からは、今と同じサービスを提供するとなるとテレワークでは困難だが、事務業務(管理や人事など)での障害は少ないと回答者が認識している可能性がある。一見テレワークが困難に思われるサービス産業であっても、情報通信ツールが導入されれば、会計や経理、顧客情報の管理などではテレワークによる業務が広がる可能性がある。ただ、別の解釈として、テレワークを利用している人が現状では少ないため、テレワークを利用したときに直面する実際的な障害を感じていない人が多い結果という可能性もあり、解釈には留意が必要である。

また、テレワークの向き不向きが中間的な産業は、鉱業・建設業を除き、比較的、会社、環境、個人ともに障害は少ない。鉱業・建設業は、会社、環境、個人の3分野に関して障害を感じている人が比較的多い傾向にある。

以上の結果は、3月の結果でもおおむね同様の傾向がみられた(図表 3-8-2)。例外として、「教育・学習支援業」が挙げられる。同産業では、3月時点では障害を感じている人は、会社、環境、個人ともに、相対的に少なかったが、6月時点では多くなっている。同産業はテレワークの利用率が3月時点の6%から6月時点では20%と、大幅に上昇した産業の1つであり、その中で、さまざまな障害に直面した人が増えた。

図表 3-8-1 産業別でみたテレワークの障害(項目別) 6月時点

産業	やテ 業レ 務ワ ーク に合 わな い、 自 分 の 職 種	会社や組織の制度に関係						働く人をとりまく環境に関係					個人の能力や意識に関係					
		クサ外 セ 部 スパ が ら 許や さシ れス てテ なへ いア	がフ 整ア っの イテ ルい をな 共い 有す る環 境	整理 の議 て電 い子 な決 裁処 の理 環経 が理 処	稟き の議 やい い書 類い 裁処 の理 環経 が理 処	れな い書 類い が あ る は で	資料 い信 る費 が 自 己 負 担 に あ る 管	通 信に 対 す る ユ ー ザ に あ る 情 報 管	い 、 さ れ に く い が く ど	会 社 に 引 き 合 わ れ る 客 客 の 先 客 み	取 引 の 外 の 事 務 の 負 担 の 客 客 の 先 客 み	自 ら の 世 界 を し な か ら な く し な く し な く	自 境 が 、 自 宅 に お け る 環 境 に あ る 機 器 な い	P 、 C 、 ブ レ ッ ク 、 タ ブ レ ッ ト 、 機 器 な い	自 宅 の 環 境 に あ る 機 器 な い	打 合 せ が あ る W e b 会 議 に あ る 和	感 と に 対 す る 会 話 や 違 い	仕 事 に 関 する 会 話 や 違 い
情報サービス・調査業(n=387)	13%	16%	13%	17%	13%	14%	16%	13%	19%	11%	20%	12%	14%	16%	11%			
情報サービス・調査業を除く通信情報業(n=477)	15%	16%	12%	13%	15%	14%	15%	13%	16%	10%	19%	12%	9%	12%	12%			
不動産業(n=327)	19%	12%	15%	17%	17%	9%	16%	8%	12%	10%	18%	8%	8%	9%	17%			
その他のサービス業(n=1,951)	22%	13%	13%	13%	13%	11%	14%	9%	12%	8%	13%	7%	7%	11%	11%			
農業・漁業・林業・水産業(n=128)	23%	12%	12%	15%	14%	11%	14%	9%	7%	9%	11%	11%	10%	10%	16%			
その他(n=550)	24%	13%	12%	14%	13%	11%	16%	8%	11%	7%	13%	9%	6%	13%	11%			
鉱業・建設業(n=682)	25%	17%	18%	19%	21%	14%	19%	16%	20%	12%	20%	12%	11%	13%	16%			
製造業(n=1,930)	25%	14%	14%	17%	16%	11%	14%	12%	14%	10%	17%	9%	9%	13%	14%			
卸売・小売業(n=1,359)	28%	14%	15%	15%	14%	10%	14%	10%	12%	8%	14%	8%	7%	10%	13%			
運輸(n=525)	28%	12%	13%	13%	14%	10%	13%	7%	9%	8%	16%	8%	7%	10%	13%			
飲食業・宿泊業(n=428)	31%	9%	10%	10%	10%	12%	11%	7%	7%	10%	11%	9%	4%	8%	14%			
金融・保険業(n=496)	31%	23%	20%	23%	25%	12%	23%	16%	17%	12%	18%	9%	10%	16%	15%			
電気・ガス・水道・熱供給(n=166)	31%	18%	18%	18%	24%	13%	20%	14%	22%	14%	20%	8%	13%	21%	12%			
医療・福祉(n=1,286)	34%	13%	14%	14%	13%	10%	15%	7%	8%	10%	12%	9%	7%	10%	12%			
教育・学習支援業(n=641)	35%	18%	18%	17%	19%	15%	22%	11%	17%	12%	17%	12%	9%	16%	20%			
公務(n=516)	36%	32%	26%	26%	26%	10%	27%	8%	18%	10%	19%	10%	7%	14%	14%			

図表 3-8-2 産業別でみたテレワークの障害(項目別) 3月時点

産業	テレワークに合わないのは、自分の職種	会社や組織の制度に関係							働く人を取りまく環境に関係					個人の能力や意識に関係																	
		クサ外がフ整理稟きれ資て通理情	セ一部整アっの議なて料い信に報	スパかっイて電やいい・費対セ	がいらてルい子書な書がすキ	許や会いをな決類い類自るユ	さシ社な共い裁処、が己不リ	れス・い有の理あデ負安テ	いム務る境経いタににあ情	なへ所環が理は化なる報	いアの境処でさっ管	いか会え取自ら族自境どPな境自	ら社に引分なの宅が、Cい・宅	さ成・く先以い世に整自、通の	れ果顧くの外話いつ宅ブ信イ	くの客な仕のをるてにリ環ン	く評・る事職しとい仕ン境タ	い価取の員な子な事タが	が引進・けどいを 整ネ	し先抄顧れもす、っ	になが客ばやる机てト	くどみ・な家環ない環	る打感こ仕足技自	合がと事し術分	せあに伸てーの	がる対間にI	Wすとの対C	eる会すT	b不話る(会安で知情	議やき識報
情報サービス・調査業(n=332)	14%	17%	12%	12%	11%	9%	13%	7%	11%	6%	12%	8%	8%	10%	8%																
情報サービス・調査業を除く通信情報業(n=400)	15%	16%	11%	12%	12%	11%	15%	10%	12%	11%	14%	9%	9%	12%	11%																
鉱業・建設業(n=608)	18%	13%	13%	11%	12%	10%	13%	9%	11%	9%	16%	9%	8%	13%	11%																
不動産業(n=294)	18%	9%	12%	12%	11%	11%	12%	9%	10%	9%	15%	9%	6%	9%	13%																
運輸(n=487)	19%	12%	10%	9%	11%	9%	10%	4%	8%	7%	10%	6%	5%	7%	9%																
その他のサービス業(n=1,681)	19%	10%	10%	10%	10%	7%	10%	6%	9%	6%	9%	6%	5%	8%	8%																
農業・漁業・林業・水産業(n=123)	19%	10%	15%	15%	13%	12%	13%	11%	9%	12%	8%	11%	9%	11%	12%																
その他(n=483)	20%	9%	10%	12%	10%	7%	12%	8%	7%	6%	9%	5%	4%	10%	8%																
卸売・小売業(n=1,239)	21%	11%	11%	12%	12%	8%	11%	8%	8%	7%	11%	5%	5%	8%	9%																
製造業(n=1,742)	24%	14%	13%	15%	13%	8%	13%	10%	13%	9%	15%	8%	8%	13%	11%																
公務(n=468)	25%	21%	17%	16%	17%	8%	18%	9%	10%	7%	14%	7%	5%	10%	8%																
電気・ガス・水道・熱供給(n=160)	26%	22%	19%	21%	18%	15%	20%	12%	13%	15%	20%	12%	10%	13%	16%																
飲食業・宿泊業(n=390)	26%	7%	7%	7%	8%	10%	8%	5%	5%	7%	9%	5%	3%	8%	8%																
金融・保険業(n=415)	27%	18%	15%	14%	16%	10%	20%	12%	15%	10%	17%	9%	10%	14%	11%																
教育・学習支援業(n=553)	28%	13%	13%	13%	10%	9%	14%	6%	8%	8%	10%	7%	6%	10%	10%																
医療・福祉(n=1,141)	28%	10%	11%	11%	10%	8%	11%	6%	7%	9%	8%	5%	4%	10%	9%																

4. テレワークに関する仕事、生活、考え方の変化

新型コロナウイルスの感染拡大によりテレワークの利用が進むなか、テレワークに対する考え方や、仕事、生活そのもののあり方も変わっていくと思われる。本調査では、テレワークによる仕事や生活のあり方、新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方、ICTの活用に対する考えなどについて調べた。

その結果、テレワークによる仕事や生活のあり方について、減少したと回答した項目として目立ったのは、「同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ」、「仕事のアドバイス・相談・指導を行ったり、受けること」、「組織・事業としての結束や一体感」といった仕事におけるコミュニケーションに関係する内容だった。他方で、増加したと回答した項目として目立ったのは、「家族とのコミュニケーション」、「リラックスした環境での業務」など、ワークライフバランスの充実や働き方のフレキシビリティに関する内容だった。こうした結果は、テレワーク利用率が比較的高い産業でみられ、テレワークの利用が広がっている産業で、テレワークのメリット、デメリットが明らかになってきているものと思われる。

新型コロナウイルスの完全終息後の希望する働き方は、2020年6月時点で、週1回以上テレワークをしたいと回答した人は52%であり、テレワーク利用率の17%を大幅に上回っている。テレワークには、上で述べたようなメリット、デメリットが出てきているが、総合するとメリットの方が大きいと感じる人が多いことがわかる。具体的なメリットをみると、「テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなおところに住むことができる」、「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」を肯定する人の割合が高かった。特に、6月時点でテレワークを利用している人は、利用していない人よりも大幅に肯定する割合が高く、テレワークにより生活を充実させることに対する期待が高い。また、都市通勤圏や東京圏の都道府県に在住する人もこれらの項目を肯定する割合が比較的高かった。

最後に、3月時点と比べて6月時点では、ICTを用いた働き方に対して、就業者全体のおよそ20~30%が賛成する方向に考えが変化し、およそ10~20%が反対する方向に考えが変化していることが確認された。

4.1. テレワークによる仕事、生活の変化¹²

Q27. テレワークをすることであなたの仕事や生活が実際どう変わったかについて、以下の項目について、最も近いものについてお答えください。テレワークを行ったことがない場合は「わからない」を選択ください。(それぞれひとつずつ)

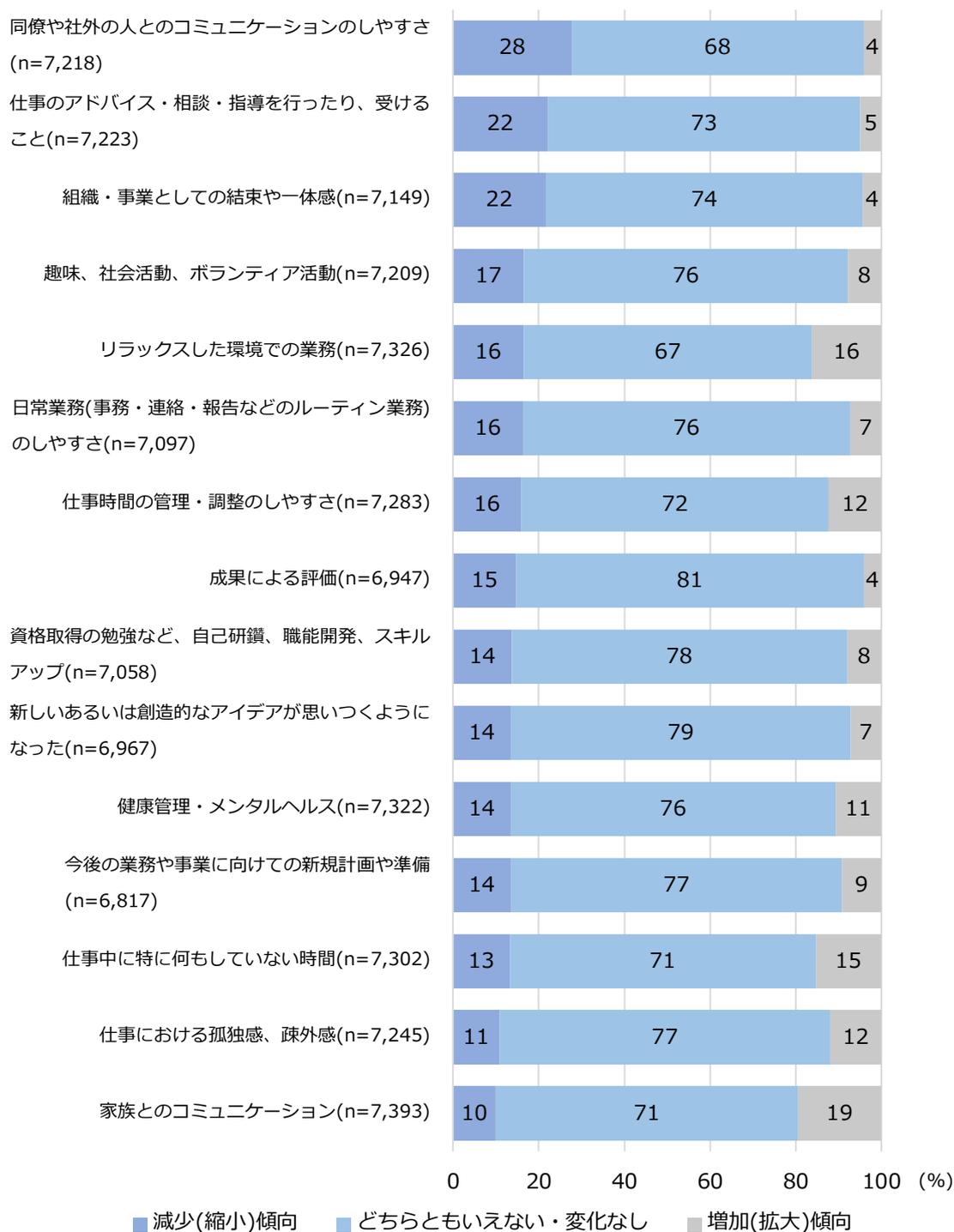
テレワークをすることで仕事や生活で減少した項目として、最も高いのは、「同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ」で 28%となった。次いで、「仕事のアドバイス・相談・指導を行ったり、受けること」22%、「組織・事業としての結束や一体感」22%、「趣味、社会活動、ボランティア活動」17%など、社員間や市民間のインタラクションが必要とされる項目で減少が大きいのが目立つ。

一方、テレワークをすることで仕事や生活で増加した項目として、最も高いのは「家族とのコミュニケーション」19%、次いで「リラックスした環境での業務」16%、「工作中的の何もしていない時間」15%と続く。家族との時間やリラックスしたマイペースな就業に関する項目で増加が目立つ。

なお、全ての項目において、「どちらともいえない、変化なし」と答えている人が 70%程度いることに留意すべきである。

¹² テレワークを行ったことがある人の仕事、生活の変化を把握するため、ここでは、「わからない」を選択したサンプルを除いた集計結果を示している。

図表 4-1 テレワークによる仕事、生活の変化



4.2. 産業別でみたテレワークによる仕事、生活の変化

ここでは、Q27.の回答結果を産業別に確認する。まず、テレワークをすることで、仕事や生活のうえで減少した割合が高かった「同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ」では、高い産業順に「金融・保険業」、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」、「製造業」、「情報サービス・調査業」となった。これらの産業は、6月時点のテレワーク利用率が上位の産業であり、テレワークの利用が広がる中で、コミュニケーションに課題を抱えていることがわかる。この傾向は、「仕事のアドバイス・相談・指導を行ったり、受けること」、「組織・事業としての結束や一体感」にもみられ、産業によっては、円滑なコミュニケーションができず、また、人材育成や組織のマネジメントにも課題を抱えていることがみとれる。

一方、テレワークをすることで、仕事や生活のうえで増加した割合が高かった「家族とのコミュニケーション」では、高い産業順に、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「情報サービス・調査業」、「製造業」となった。また、「リラックスした環境での業務」では、高い産業順に、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」、「電気・ガス・水道・熱供給」、「情報サービス・調査業」となった。「仕事上の何もしていない時間」では、高い産業順に、「金融・保険業」、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」となった。いずれも6月時点のテレワークの利用率が中位から上位にある産業である。ワークライフバランスやフレキシブルな働き方など、テレワークのメリットを感じる人が増える一方、仕事をしていない時間がある人も増えており、仕事の割り当てなど、調整やコミュニケーションに起因する課題が出てきている可能性がある。テレワークが大きく進む産業では、仕事や生活が大きく変化し、さまざまなメリットとデメリットの両方が生じていると思われる。

一方で、テレワークをしたことによる変化があまりみられない項目もある。当初、期待されていた新しいアイデアの創出について、どの産業でも、増加した人も、また減少した人も、他の項目と比較して割合は小さい。また、当初懸念されていた、メンタルヘルスに関しては、増減ともにどの産業でも比較的少なく、あまり変化がない。したがって、以前から議論されてきたテレワークの是非において、新しいアイデアが生まれ、創造的な仕事ができること、逆に孤独感などによるメンタルヘルスへの影響が生じていることなどを認識している人の割合は、現時点では一定程度にとどまっているようだ。

図表 4-2 産業別でみたテレワークによる仕事、生活の変化

産業	減少傾向と回答した人の割合															
	今後の業務や事業に向けての新規計画や準備	日常業務(事務・連絡・報告などのルーティン業務)のしやすさ	新しいあるいは創造的なアイデアが思いつくようになった	同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ	仕事のアドバイス・相談・組織・事業と指導を行ったり、受けること	仕事の結束や一体感	資格取得の勉強など、自己研鑽、職能開発、スキルアップ	成果による評価	リラックスした環境での業務	仕事時間の管理・調整のしやすさ	仕事中に特に何もしていない時間	仕事における孤独感、疎外感	健康管理・メンタルヘルス	家族とのコミュニケーション	趣味、社会活動、ボランティア活動	
農業・漁業・林業・水産業	7%	13%	11%	16%	14%	10%	18%	10%	16%	12%	14%	13%	11%	9%	19%	
鉱業・建設業	15%	17%	14%	29%	23%	24%	15%	17%	18%	16%	14%	12%	15%	12%	18%	
製造業	15%	18%	15%	34%	28%	26%	14%	17%	17%	18%	15%	11%	13%	11%	17%	
卸売・小売業	13%	13%	12%	23%	18%	18%	12%	14%	17%	14%	11%	10%	12%	9%	17%	
飲食業・宿泊業	17%	18%	17%	23%	16%	16%	16%	21%	23%	21%	16%	14%	12%	11%	20%	
金融・保険業	15%	19%	14%	36%	29%	31%	13%	16%	17%	18%	13%	11%	15%	9%	15%	
不動産業	13%	17%	13%	25%	18%	21%	12%	12%	15%	13%	8%	10%	13%	11%	18%	
運輸	14%	12%	12%	20%	19%	16%	15%	13%	14%	15%	10%	8%	12%	8%	13%	
情報サービス・調査業	9%	17%	15%	34%	25%	28%	13%	9%	14%	12%	11%	8%	11%	9%	12%	
情報サービス・調査業を除く通信情報業	11%	18%	14%	34%	28%	25%	14%	12%	11%	15%	15%	13%	14%	11%	16%	
電気・ガス・水道・熱供給	13%	18%	12%	25%	20%	25%	13%	8%	8%	9%	10%	8%	12%	11%	20%	
医療・福祉	11%	11%	12%	19%	13%	15%	13%	14%	19%	14%	12%	9%	12%	12%	17%	
教育・学習支援業	13%	17%	13%	32%	25%	25%	13%	15%	17%	17%	18%	12%	16%	9%	20%	
その他のサービス業	14%	17%	13%	25%	18%	18%	14%	14%	17%	17%	14%	11%	14%	10%	15%	
公務	18%	18%	12%	31%	27%	24%	12%	15%	13%	17%	11%	10%	11%	7%	12%	
増加傾向と回答した人の割合																
農業・漁業・林業・水産業	13%	6%	10%	7%	8%	11%	11%	9%	11%	7%	14%	8%	8%	11%	8%	
鉱業・建設業	7%	6%	6%	3%	5%	5%	5%	3%	12%	11%	14%	11%	9%	16%	6%	
製造業	8%	8%	6%	3%	5%	4%	7%	3%	20%	16%	16%	14%	10%	23%	8%	
卸売・小売業	8%	7%	7%	4%	4%	4%	5%	3%	14%	11%	15%	11%	11%	18%	6%	
飲食業・宿泊業	9%	8%	10%	9%	8%	7%	8%	6%	7%	8%	19%	10%	16%	21%	9%	
金融・保険業	10%	8%	9%	4%	4%	3%	12%	4%	23%	15%	22%	18%	14%	27%	11%	
不動産業	6%	5%	5%	3%	4%	4%	9%	4%	15%	10%	13%	11%	11%	20%	7%	
運輸	7%	7%	5%	3%	2%	2%	6%	4%	10%	9%	13%	9%	10%	15%	9%	
情報サービス・調査業	9%	11%	7%	3%	6%	5%	9%	6%	27%	15%	19%	14%	12%	23%	9%	
情報サービス・調査業を除く通信情報業	13%	12%	7%	5%	5%	4%	9%	6%	29%	19%	21%	12%	12%	21%	12%	
電気・ガス・水道・熱供給	14%	11%	14%	9%	7%	8%	15%	7%	29%	22%	14%	16%	11%	20%	6%	
医療・福祉	8%	5%	5%	4%	4%	4%	7%	3%	7%	6%	10%	7%	9%	11%	4%	
教育・学習支援業	18%	7%	13%	6%	8%	4%	12%	5%	19%	14%	16%	13%	11%	24%	8%	
その他のサービス業	8%	6%	7%	3%	5%	4%	7%	4%	12%	10%	13%	11%	9%	17%	8%	
公務	9%	8%	6%	4%	6%	5%	10%	3%	17%	10%	15%	10%	12%	16%	5%	

4.3. 職業別、就業形態別、企業規模別でみたテレワークによる仕事、生活の変化

ここでは、Q27.の回答結果を職業別、就業形態別、企業規模別に確認する。

まず、テレワークをすることで、仕事や生活のうえで減少した割合が高かった「同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ」では、高い順に、職業別では「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、就業形態別では「会社などの役員」、「正規職員」、企業規模別では、「500人以上」、「100～499人」となった。「仕事のアドバイス・相談・指導を行ったり、受けること」、「組織・事業としての結束や一体感」にもおおむね同様の傾向がみられた。

一方、テレワークをすることで、仕事や生活のうえで増加した割合が高かった「家族とのコミュニケーション」では、高い順に、職業別では、「管理的職業従事者」、「事務従事者」、「サービス職業従事者」、就業形態別では「会社などの役員」、「正規職員」、企業規模別では、「500人以上」、「100～499人」となった。また、「リラックスした環境での業務」では、高い順に、職業別では「事務従事者」、「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、就業形態別では「正規職員」、「会社などの役員」、企業規模別では「500人以上」、「官公庁」となった。「仕事上の何もしていない時間」では、高い順に、「事務従事者」、「農林漁業従事者」、「管理的職業従事者」、就業形態別では「自家営業の手伝い・内職」、「会社などの役員」、企業規模別では「500人以上」、「官公庁」となった。

以上の結果からは、全体的な傾向として、テレワークによる仕事や生活の変化を感じている人は、「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、大企業に勤める人、役員、正規職員に集中している。テレワークの利用が広まっているところで、実際的なメリット、デメリットを感じている人が増えている結果と考えられる。このことは、テレワークの利便性が広く多くの人に認知されていない結果とも解釈でき、テレワークの定着を図るうえで、いかに公平感を担保していくかが、今後、問題になる可能性がある。また、仕事上の何もしていない時間の増加は、比較的広く多くの職業や就業形態にみられ、テレワークの運用に問題が出ている可能性がある。

図表 4-3-1 職業別でみたテレワークによる仕事、生活の変化

職業	今後の業務や事業に向けての新規計画や準備	日常業務(事務・連絡・報告などのルーティン業務)のしやすさ	新しいあるいは創造的なアイデアが思いつくようになった	同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ	仕事のアドバース・相談・指導を行ったり、受けること	組織・事業としての結束や一体感	資格取得の勉強など、自己研鑽、職能開発、スキルアップ	成果による評価	リラックスした環境での業務	仕事時間の管理・調整のしやすさ	仕事中に特に何もしていない感	仕事における孤独感、疎外感	健康管理・メンタルヘルション	家族とのコミュニケーション	趣味、社会活動、ボランティア活動
	減少傾向と回答した人の割合														
管理的職業従事者	16%	21%	14%	39%	31%	33%	15%	17%	15%	20%	15%	10%	12%	10%	18%
専門的・技術的職業従事者	13%	18%	14%	30%	24%	23%	14%	16%	17%	16%	14%	12%	14%	11%	17%
事務従事者	13%	16%	14%	29%	23%	22%	13%	14%	15%	15%	12%	11%	14%	9%	17%
販売従事者	13%	14%	13%	24%	17%	18%	13%	15%	21%	15%	14%	12%	13%	12%	17%
サービス職業従事者	12%	14%	15%	22%	17%	17%	14%	15%	18%	17%	14%	10%	13%	10%	16%
保安職業従事者	7%	11%	5%	24%	20%	17%	22%	12%	14%	9%	10%	8%	13%	8%	15%
農林漁業従事者	11%	7%	11%	17%	7%	10%	14%	8%	19%	13%	7%	17%	13%	9%	23%
生産工程従事者	11%	13%	13%	16%	11%	11%	11%	12%	16%	13%	13%	9%	11%	10%	13%
輸送・機械運転従事者	17%	10%	10%	13%	11%	15%	15%	17%	19%	15%	14%	6%	14%	6%	10%
建設・採掘従事者	14%	6%	16%	16%	16%	14%	14%	9%	13%	10%	5%	10%	3%	8%	13%
運搬・清掃・包装等従事者	10%	7%	7%	10%	10%	6%	12%	5%	15%	8%	11%	5%	6%	9%	17%
分類不能の職業	14%	16%	13%	21%	19%	19%	14%	13%	16%	16%	14%	13%	15%	11%	16%
増加傾向と回答した人の割合															
管理的職業従事者	12%	10%	9%	3%	6%	4%	9%	5%	20%	16%	17%	16%	13%	27%	7%
専門的・技術的職業従事者	11%	7%	8%	4%	5%	5%	9%	4%	18%	13%	16%	12%	10%	18%	9%
事務従事者	9%	8%	7%	4%	4%	4%	8%	4%	21%	15%	18%	13%	13%	22%	9%
販売従事者	7%	7%	8%	5%	6%	3%	7%	4%	12%	9%	15%	10%	7%	18%	6%
サービス職業従事者	8%	5%	6%	5%	5%	4%	8%	4%	10%	8%	14%	10%	11%	19%	7%
保安職業従事者	2%	2%	7%	3%	5%	0%	0%	2%	5%	5%	13%	5%	11%	13%	7%
農林漁業従事者	7%	0%	7%	7%	3%	3%	14%	7%	11%	9%	6%	17%	7%	10%	12%
生産工程従事者	2%	3%	3%	3%	5%	4%	3%	1%	4%	3%	6%	5%	6%	11%	4%
輸送・機械運転従事者	8%	3%	2%	3%	2%	1%	3%	6%	1%	7%	12%	9%	6%	13%	10%
建設・採掘従事者	5%	11%	3%	5%	3%	5%	3%	3%	3%	13%	15%	10%	6%	8%	5%
運搬・清掃・包装等従事者	4%	5%	4%	2%	10%	4%	5%	3%	5%	5%	7%	9%	8%	9%	5%
分類不能の職業	5%	6%	4%	4%	4%	4%	8%	4%	10%	9%	10%	8%	8%	16%	6%

図表 4-3-2 就業形態別でみたテレワークによる仕事、生活の変化

就業形態	今後の業務や事業に向けての新規計画や準備	日常業務(事務・連絡・報告などのルーティン業務)のしやすさ	新しいあるいは創造的なアイデアが思いつくようになった	同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ	仕事のアドバース・相談・指導を行ったり、受けると	組織・事業としての結束や一体感	資格取得の勉強など、自己研鑽、職能開発、スキルアップ	成果による評価	リラックスした環境での業務	仕事時間の管理・調整のしやすさ	仕事中に特に何もしていない時間	仕事における孤独感、疎外感	健康管理・メンタルヘルス	家族とのコミュニケーション	趣味、社会活動、ボランティア活動	
																減少傾向と回答した人の割合
正規職員	15%	18%	15%	31%	26%	25%	15%	16%	18%	17%	14%	12%	14%	11%	17%	
非正規職員	9%	13%	11%	22%	17%	16%	11%	12%	16%	13%	11%	9%	12%	8%	16%	
会社などの役員	16%	18%	14%	33%	23%	27%	12%	15%	12%	16%	13%	9%	12%	9%	17%	
自営業主(従業員あり)	15%	15%	14%	24%	17%	16%	17%	17%	17%	19%	15%	16%	17%	14%	19%	
自営業主(従業員なし)	12%	12%	10%	20%	14%	16%	11%	12%	12%	13%	10%	9%	11%	8%	16%	
自家営業の手伝い・内職	8%	16%	12%	16%	11%	9%	14%	14%	16%	16%	12%	15%	14%	13%	15%	
増加傾向と回答した人の割合																
正規職員	10%	8%	7%	4%	5%	4%	9%	4%	19%	14%	16%	13%	11%	20%	8%	
非正規職員	6%	5%	5%	3%	4%	4%	6%	3%	11%	8%	13%	10%	10%	19%	6%	
会社などの役員	13%	10%	11%	6%	6%	4%	9%	4%	19%	14%	19%	14%	13%	23%	7%	
自営業主(従業員あり)	11%	9%	9%	7%	11%	11%	9%	7%	8%	12%	16%	12%	10%	20%	10%	
自営業主(従業員なし)	7%	3%	7%	2%	4%	2%	6%	3%	9%	7%	13%	10%	7%	14%	6%	
自家営業の手伝い・内職	7%	2%	5%	4%	5%	5%	8%	3%	11%	10%	20%	5%	11%	11%	9%	

図表 4-3-3 企業規模別でみたテレワークによる仕事、生活の変化

企業規模	今後の業務や事業に向けての新規計画や準備	日常業務(事務・連絡・報告などのルーティン業務)のしやすさ	新しいあるいは創造的なアイデアが思いつくようになった	同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ	仕事のアドバース・相談・指導を行ったり、受けると	組織・事業としての結束や一体感	資格取得の勉強など、自己研鑽、職能開発、スキルアップ	成果による評価	リラックスした環境での業務	仕事時間の管理・調整のしやすさ	仕事中に特に何もしていない時間	仕事における孤独感、疎外感	健康管理・メンタルヘルス	家族とのコミュニケーション	趣味、社会活動、ボランティア活動	
																減少傾向と回答した人の割合
1~4人	11%	10%	9%	17%	11%	12%	10%	11%	12%	11%	9%	8%	10%	8%	16%	
5~29人	10%	13%	11%	23%	17%	17%	11%	12%	15%	13%	12%	10%	12%	9%	16%	
30~99人	14%	18%	16%	27%	22%	23%	16%	17%	18%	18%	16%	13%	15%	12%	18%	
100~499人	14%	17%	14%	27%	22%	21%	14%	15%	18%	17%	14%	12%	14%	11%	16%	
500人以上	16%	20%	15%	36%	30%	28%	16%	16%	18%	18%	14%	10%	15%	10%	17%	
官公庁	17%	17%	14%	31%	27%	24%	13%	13%	14%	16%	12%	10%	10%	8%	13%	
増加傾向と回答した人の割合																
1~4人	5%	3%	6%	2%	3%	3%	5%	2%	8%	7%	13%	8%	7%	14%	5%	
5~29人	9%	6%	7%	4%	4%	4%	7%	3%	11%	10%	13%	8%	9%	18%	7%	
30~99人	10%	6%	6%	5%	5%	5%	8%	4%	14%	11%	13%	11%	10%	18%	8%	
100~499人	10%	8%	7%	4%	6%	5%	8%	4%	17%	12%	15%	13%	11%	18%	8%	
500人以上	10%	10%	8%	4%	5%	4%	10%	5%	23%	17%	19%	15%	13%	25%	10%	
官公庁	10%	7%	7%	3%	5%	4%	10%	3%	17%	9%	16%	10%	11%	17%	6%	

4.4. 新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方

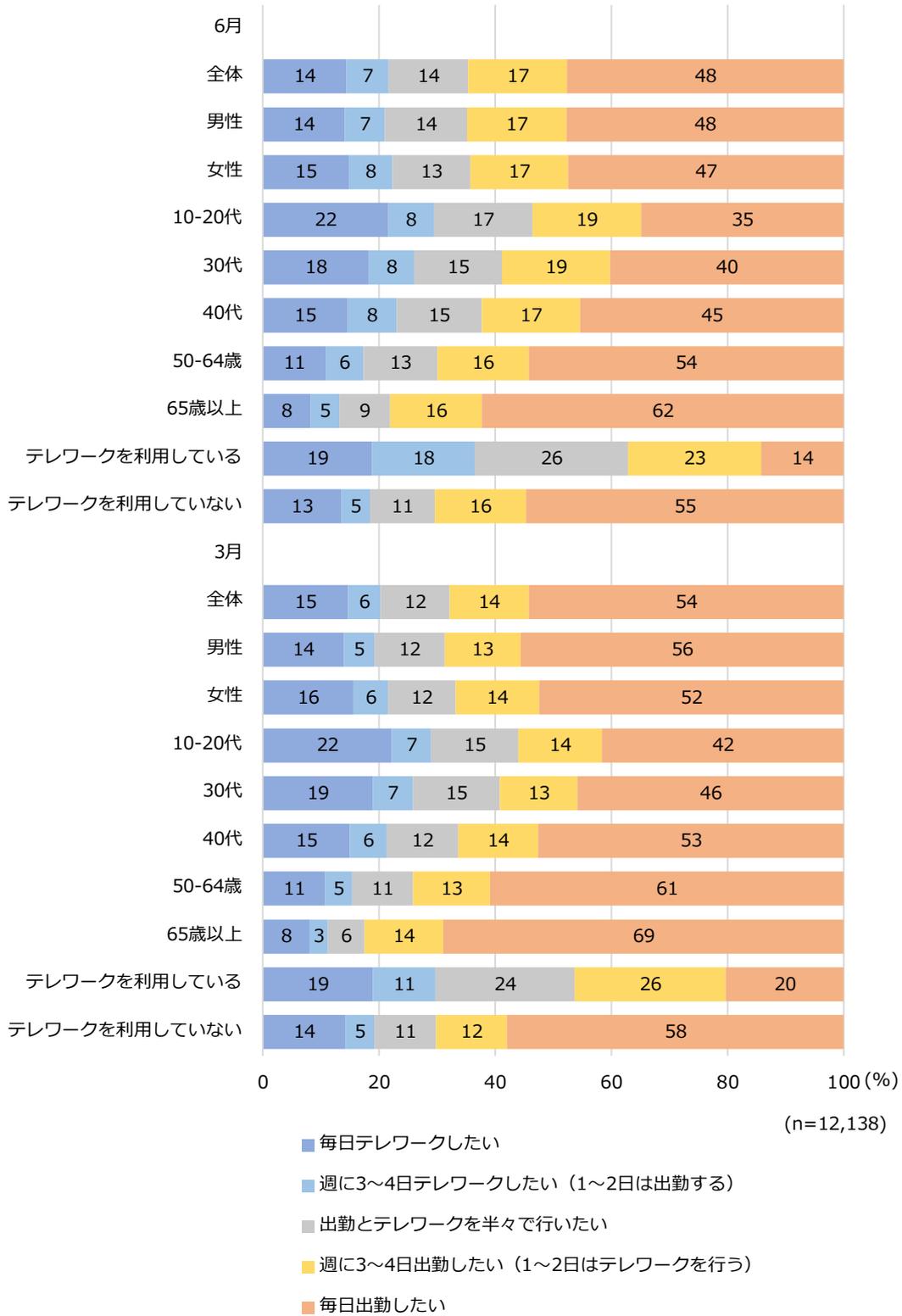
Q29. 新型コロナウイルスの完全終息後の働き方についてのあなたのお考えについておうかがいします。あなたの希望する働き方をお答えください。(ひとつだけ)

2020年6月時点で、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は52%となった。逆に「毎日出勤したい」と答えた人は、半数を切っている。性別による違いはみられないが、年齢階級で見ると、若い人ほどテレワークによる勤務を希望しており、40代以下では週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は50%以上となった。他方、50代以上では、毎日出勤したいと回答した人は、過半数を占めている。

また、テレワーク利用者の86%は週1回以上のテレワークを希望しており、テレワークを利用していない人の45%とは、大きな差がある。また、第1章でみたテレワーク利用率が高い属性ほど、希望する割合も高い傾向がある。ただし、男女間では、テレワーク利用率には大きな差があるものの(図表1-4)、今後の希望に関しては差はなく、女性の方が実際のテレワーク利用率と希望する割合の差が大きくなっている。

3月時点の結果と比較すると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は上昇し、どの属性においてもその傾向が確認できる。図表4-1で確認したように、テレワークには、メリット、デメリットがあるが、総合するとメリットの方が大きいと感じる人が増えていることが推察される。

図表 4-4 新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方



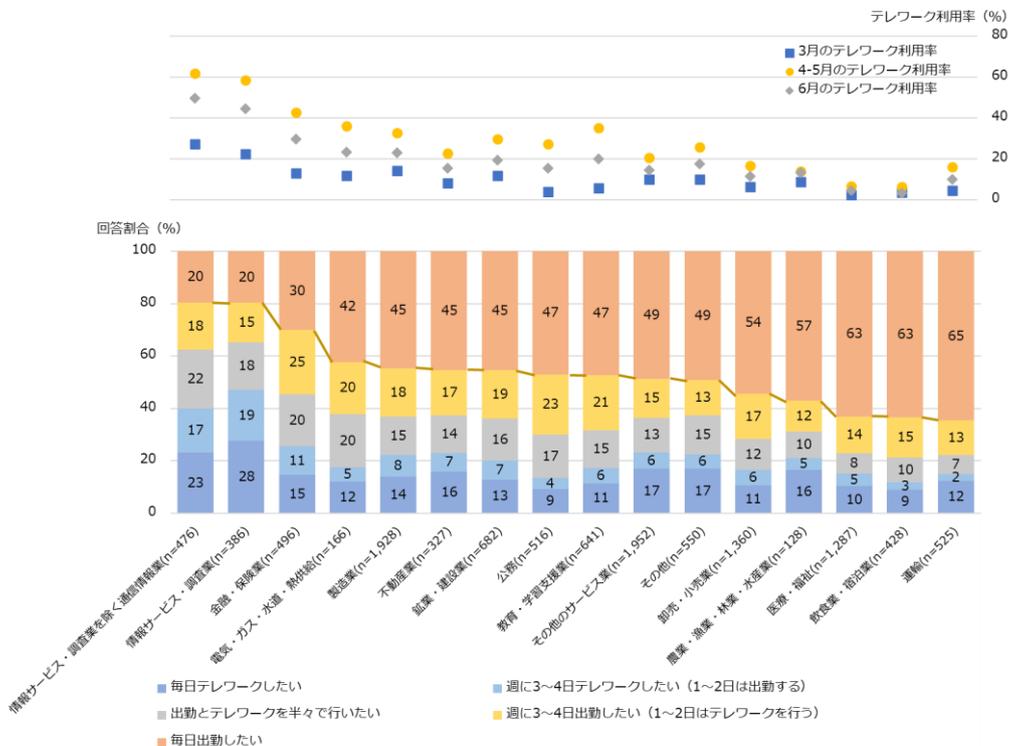
4.5. 産業別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方

産業別にみると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、高い順に、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」80%、「情報サービス・調査業」80%、「金融・保険業」70%、「電気・ガス・水道・熱供給」58%となった。一方、低い産業をみると、「農業・漁業・林業・水産業」43%、「医療・福祉」37%、「飲食業・宿泊業」37%となり、最も低いのは「運輸」35%となった。

テレワーク利用率と比較すると、6月時点において、どの産業においても、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、実際のテレワーク利用率を上回っている。その差が大きい産業として、「金融・保険業」40%ポイント、「不動産業」39%ポイント、「公務」38%ポイントなどが挙げられる。テレワーク利用率と今後テレワークをしたい人の割合との差が大きいほど、今後の「伸びしろ」と考えるならば、これらの産業では、今後、テレワーク利用率の上昇が期待できる。ただ、就業者がテレワークをしたいと思うものの、規制や法制度、仕事の仕組みなど、何らかの制約や障害がありなかなかできないとも考えられる。

3月時点の結果と比較すると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合の上昇幅が大きい産業として、「情報サービス・調査業」14%ポイント、「金融・保険業」12%ポイント、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」11%ポイントとなった。低い方は、「農業・漁業・林業・水産業」2%ポイント、「運輸」1%ポイント、「医療・福祉」0%ポイントとなった。

図表 4-5 産業別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方



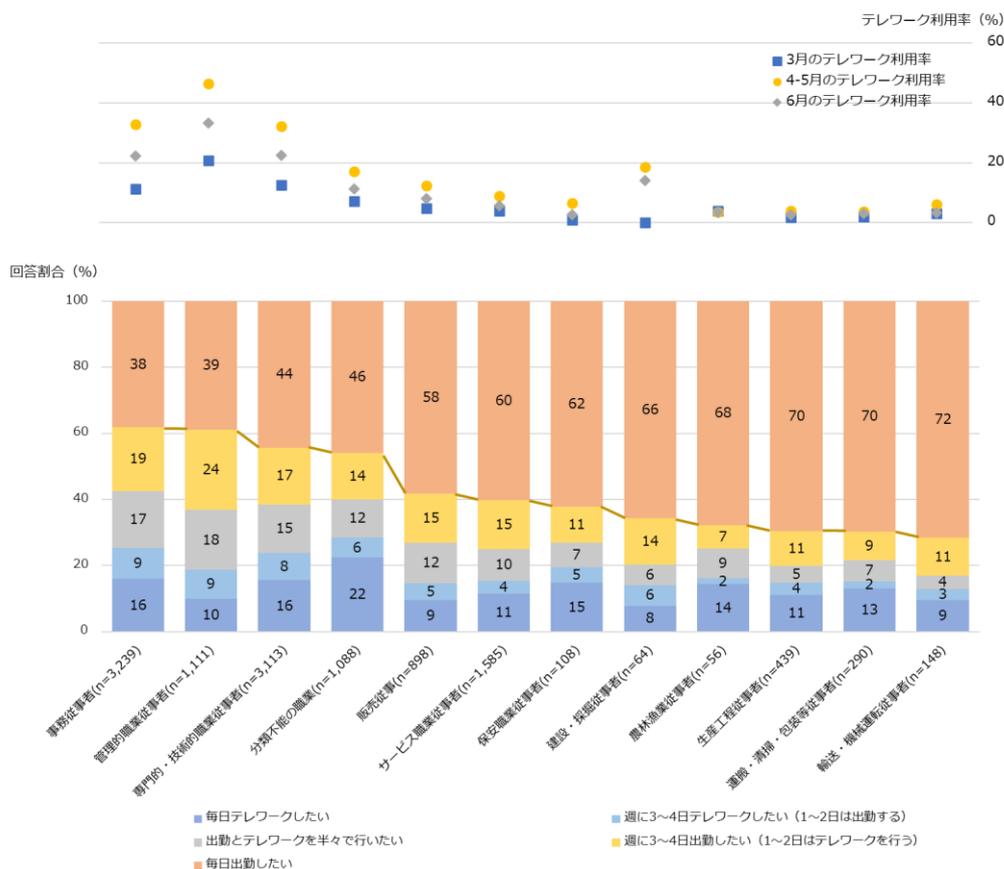
4.6. 職業別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方

職業別にみると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、高い順に、「事務従事者」62%、「管理的職業従事者」61%、「専門的・技術的職業従事者」56%となった。一方、低い方をみると、「生産工程従事者」30%、「運搬・清掃・包装等従事者」30%となり、最も低いのは、「輸送・機械運転従事者」28%となった。

テレワーク利用率と比較すると、6月時点において、どの職業においても、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、実際のテレワーク利用率を上回っている。その差が大きい職業(分類不能除く)として、「事務従事者」40%、「保安職業従事者」35%、「サービス職業従事者」と「販売従事者」がともに34%となった。

3月時点の結果と比較すると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合の上昇幅が大きい職業として、「管理的職業従事者」12%ポイント、「事務従事者」8%ポイントなどが挙げられる。低い方は、「輸送・機械運転従事者」および「サービス職業従事者」2%ポイント、「運搬・清掃・包装等従事者」1%ポイント、「建設・採掘従事者」-5%ポイントとなった。

図表 4-6 職業別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方



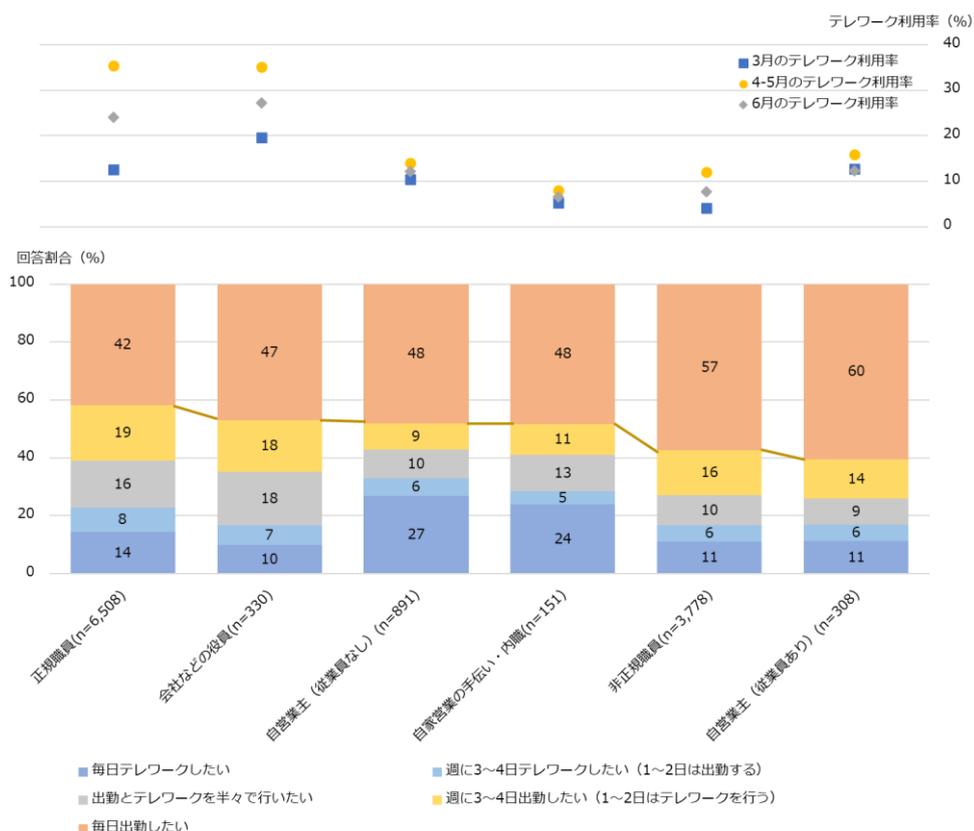
4.7. 就業形態別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方

就業形態別にみると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、高い順に、「正規職員」58%、「会社などの役員」53%となった。一方、低い方をみると、「非正規職員」43%、「自営業主(従業員あり)」40%となった。

テレワーク利用率と比較すると、6月時点において、どの就業形態においても、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、実際のテレワーク利用率を上回っている。その差が大きい就業形態として、「自家営業の手伝い・内職」45%ポイント、「自営業主(従業員なし)」40%ポイント、「非正規職員」35%ポイントとなった。

3月時点の結果と比較すると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合の上昇幅が大きい就業形態として、「会社などの役員」15%ポイント、「正規職員」7%ポイントなどが挙げられる。低い方は、「非正規職員」4%ポイント、「自家営業の手伝い・内職」3%ポイントとなった。

図表 4-7 就業形態別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方



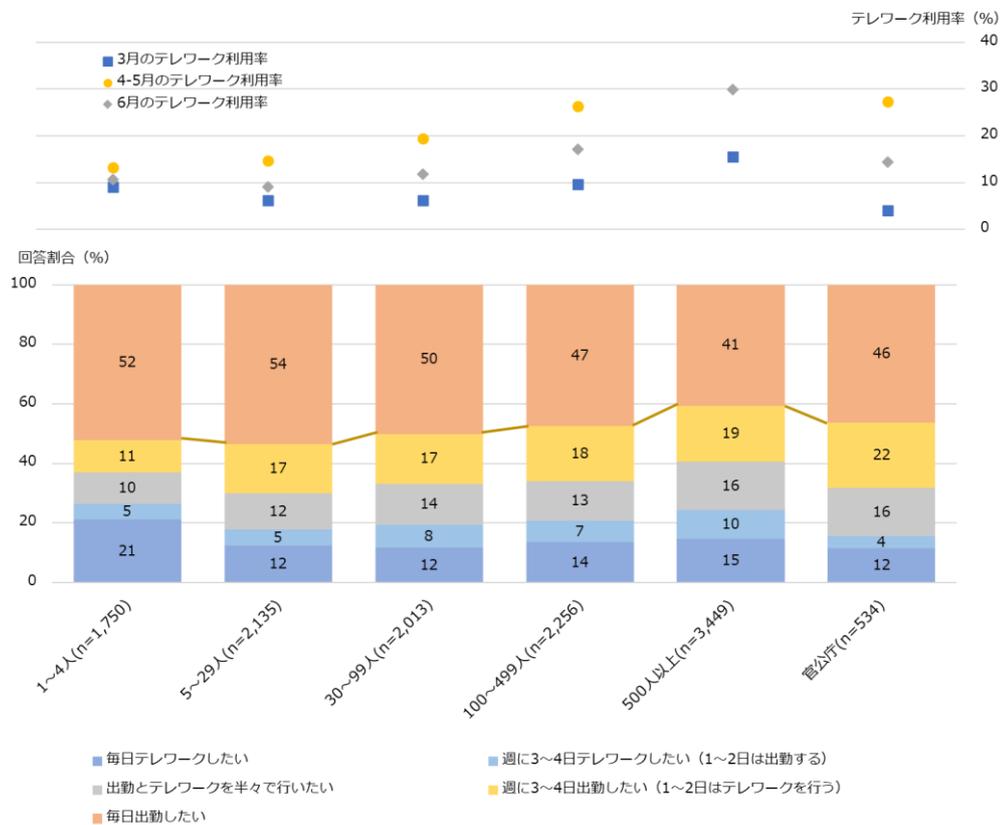
4.8. 企業規模別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方

企業規模別にみると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、高い順に、「500人以上」59%、「官公庁」54%となった。一方、低い方をみると、「1~4人」48%、「5~29人」46%となった。

テレワーク利用率と比較すると、6月時点において、どの産業においても、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は、実際のテレワーク利用率を上回っている。「500人以上」を除き、35~39%ポイントの差がある。「500人以上」では29%ポイントの差がある。

3月時点の結果と比較すると、週1回以上テレワークをしたいと回答した人の割合の上昇幅は、「5~29人」を除き、6~9%ポイントであった。「5~29人」でやや低く、上昇分は3%ポイントとなった。

図表 4-8 企業規模別でみた新型コロナウイルスの終息後に希望する働き方



4.9. テレワーク利用別でみたテレワークに長所・短所に対する考え方

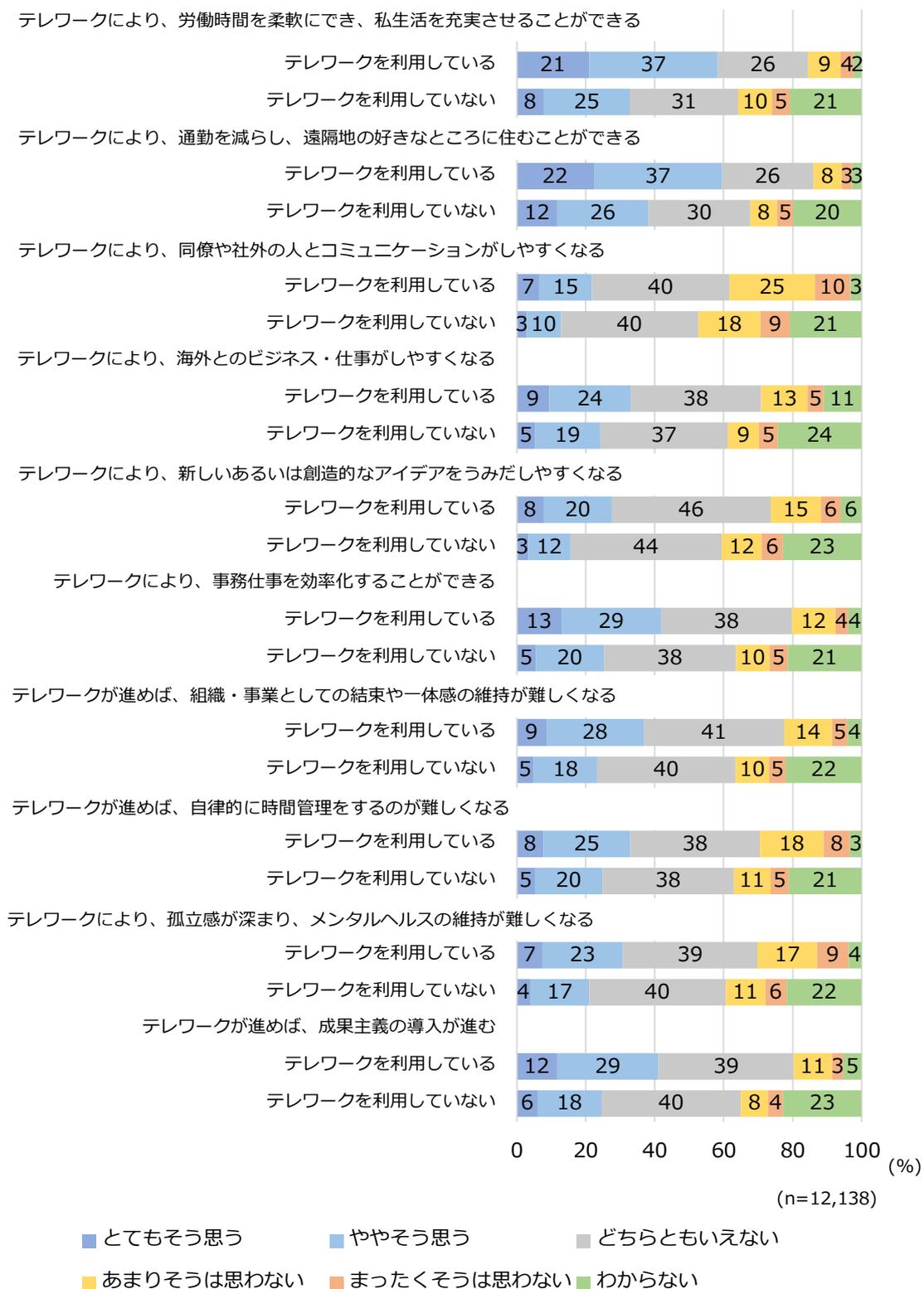
Q31. 新型コロナウイルスの終息後、テレワークの利用が今後一層進むと言われていました。今後のテレワークに関するあなたの考えとして、最も近いものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

Q31.では、テレワークに関して、仕事や生活上でのメリットや心理的な影響について聞いている。その中で、「テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなのところに住むことができる」と「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」の2項目の肯定的な意見(「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計、以下同)が、それぞれ42%、37%と他の項目に比べて相対的に多い。一方で「テレワークにより、同僚や社外の人とコミュニケーションがしやすくなる」について、否定的な意見(「まったくそうは思わない」と「あまりそうは思わない」の合計、以下同)が多い。

図表4-1でみたようにテレワークにより、実際、社内のコミュニケーションが取れないことに不自由を感じている人が多い一方で、家族との時間が増えるなど時間の有効利用を感じている人も多かったこととも整合的である。テレワークによる社内外のコミュニケーションの取りにくさの解消は、今後、テレワークを定着するうえで重要な課題になるだろう。

また、テレワークを利用している人の肯定的な項目は、高い順に、「テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなのところに住むことができる」60%、「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」58%、「テレワークにより、事務仕事を効率化することができる」42%、「テレワークが進めば、成果主義の導入が進む」41%、「テレワークが進めば、組織・事業としての結束や一体感の維持が難しくなる」37%となった。逆にテレワークを利用している人が否定的な項目は、「テレワークにより、同僚や社外の人とコミュニケーションがしやすくなる」に対して35%となっている。テレワークを利用していない人の肯定的な項目の順序は、テレワークを利用している人とあまり変わらないが、いずれの項目もテレワークを利用している人と比べて、9~26%ポイント低い。

図表 4-9 テレワーク利用別でみたテレワークに長所・短所に対する考え方

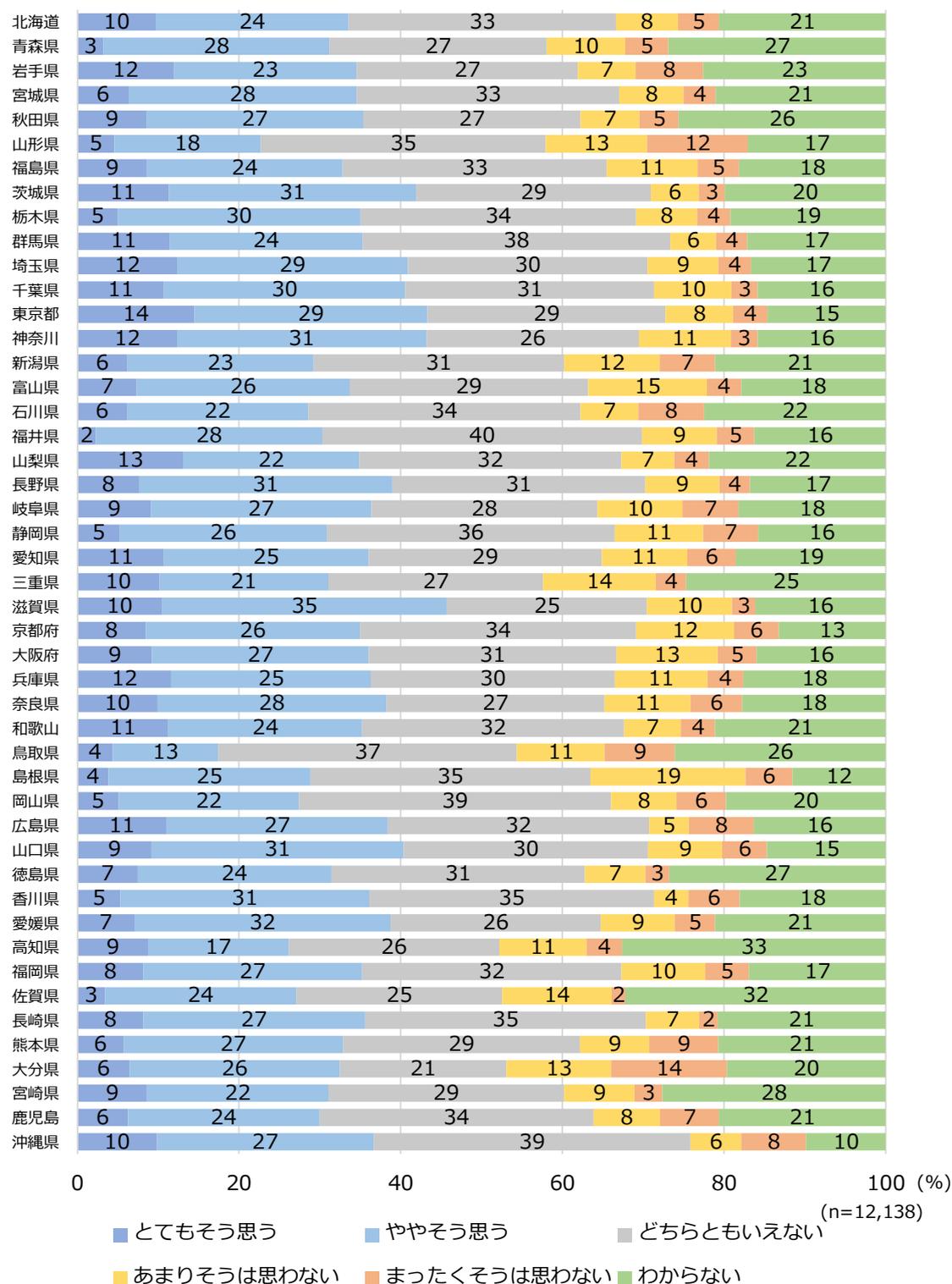


4.10. 都道府県別でみた「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」に対する回答

1. テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる

テレワークの長所に関する項目の1つである、「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」に対する肯定的な意見の割合を、就業者の居住地の都道府県別にみると、高い順に、「滋賀県」46%、「東京都」43%、「神奈川県」43%、「茨城県」42%、「埼玉県」41%、「千葉県」41%となり、都市圏に通勤可能な都道府県や東京圏が上位に並んだ。

図表 4-10 都道府県別でみた「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」に対する回答



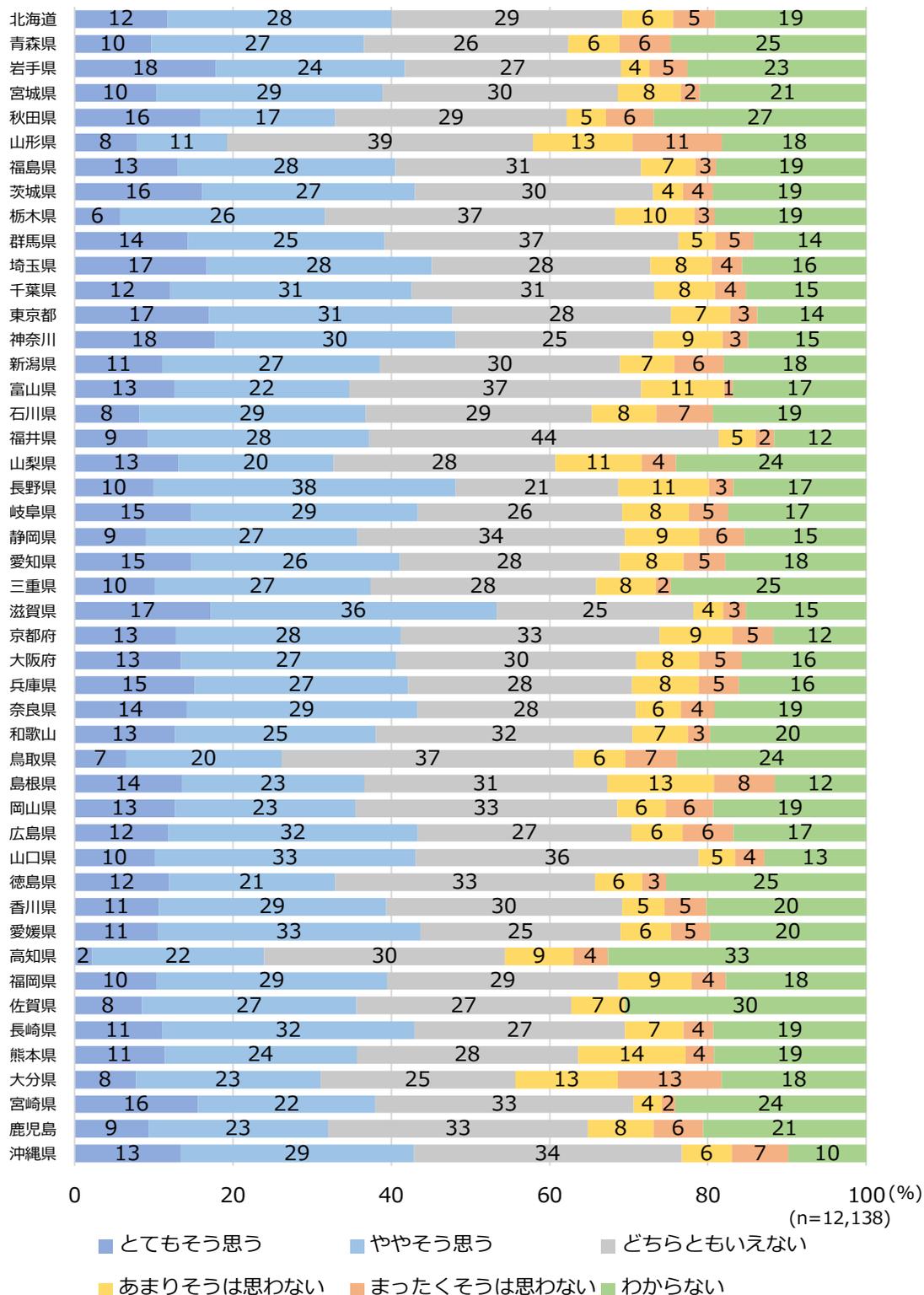
4.11. 都道府県別でみた「テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなところに住むことができる」に対する回答

2. テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなところに住むことができる

テレワークの長所に関する項目の1つである、「テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなところに住むことができる」に対する肯定的な意見の割合を、就業者の居住地の都道府県別にみると、高い順に、「滋賀県」53%、「神奈川県」48%、「長野県」48%、「東京都」48%、「埼玉県」45%、「愛媛県」44%、「広島県」43%、「茨城県」43%となった。都市通勤圏や東京圏が上位に並んだが、長野県、愛媛県や広島県といった県でも高い。東京一極集中の是正や地方への移住といった考え方が東京圏を中心に強くなってきていると思われる。

他方、否定的な意見の割合が多いのは「大分県」26%、「山形県」24%、「島根県」21%だった。また、「わからない」と答えた割合が高いのは「高知県」33%、「佐賀県」30%だった。大都市圏から離れた地域の県が多い。

図表 4-11 都道府県別でみた「テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなところに住むことができる」に対する回答



4.12. ICT 活用に対する考え方の変化

Q30. 3 月末と比べて、下記のことについて、現在のあなたの考えはどう変化しましたか。

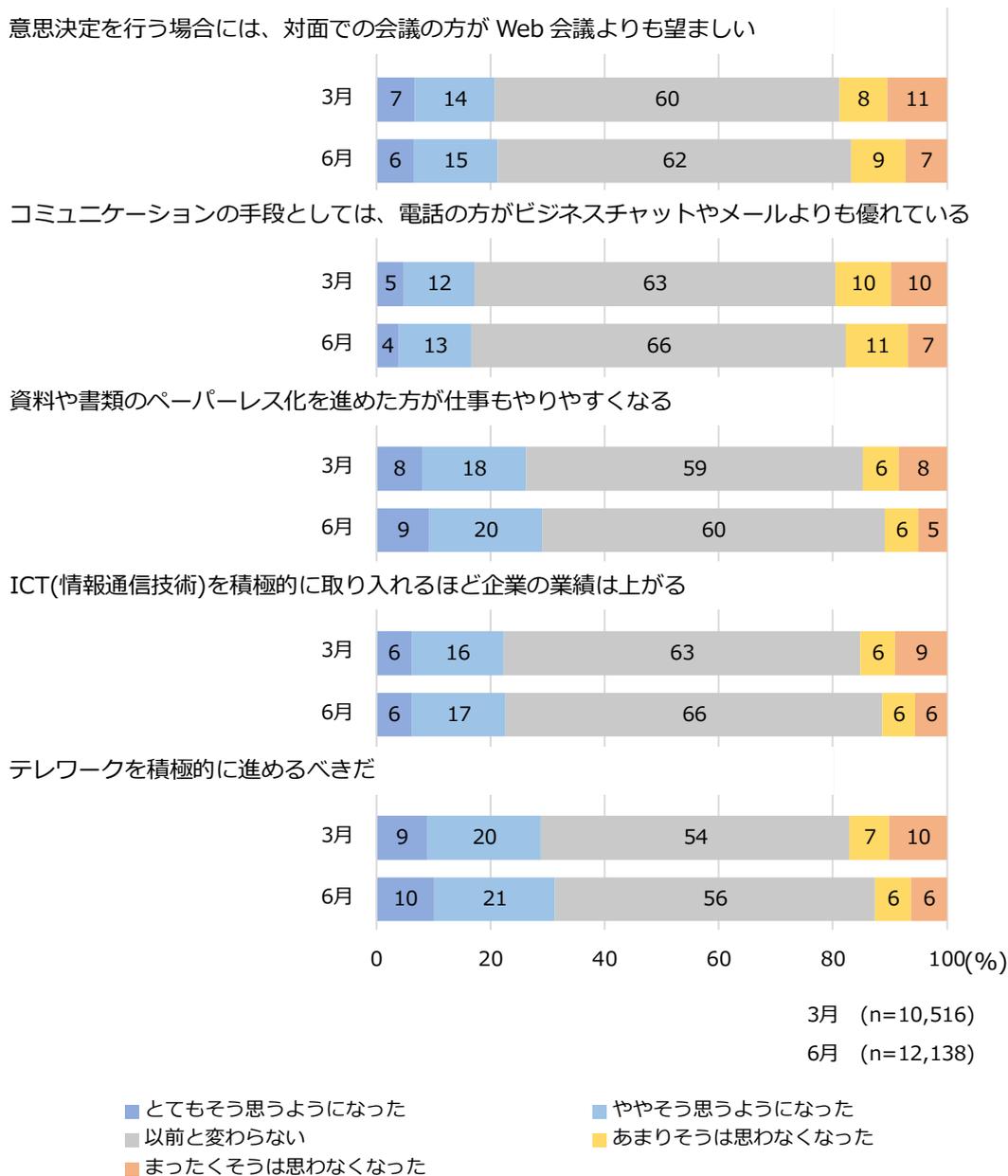
(それぞれひとつずつ)

ICT の活用について、Web 会議の利用、ビジネスチャットの利用、ペーパーレス化、ICT 導入による業績向上、テレワークの推進の各項目に対して、3 月末に比べたときの 6 月時点を考え方の変化を聞いたところ、賛成する方向(「とても思うようになった」と「やや思うようになった」の合計。以下同)に答えた人が、20~30%となり、一方で、反対する方向(「あまりそうは思わなくなった」と「まったくそうは思わなくなった」の合計。以下同)に答えた人が 10~20%となった。どの項目に対しても 50~60%の人が、3 月末と比べて「変化ない」と回答している。

3 月時点に、新型コロナウイルスの感染拡大前と比べて、考えがどう変化したかをたずねたときの結果と比べると、3 月時点の結果より、若干賛成する方向の割合が上昇し、反対する方向の割合が低下している。

(注)Q30. は考え方の変化を聞いており、賛成、反対を問うものではないことに留意する必要がある。

図表 4-12 ICT の活用に対する考え方の変化

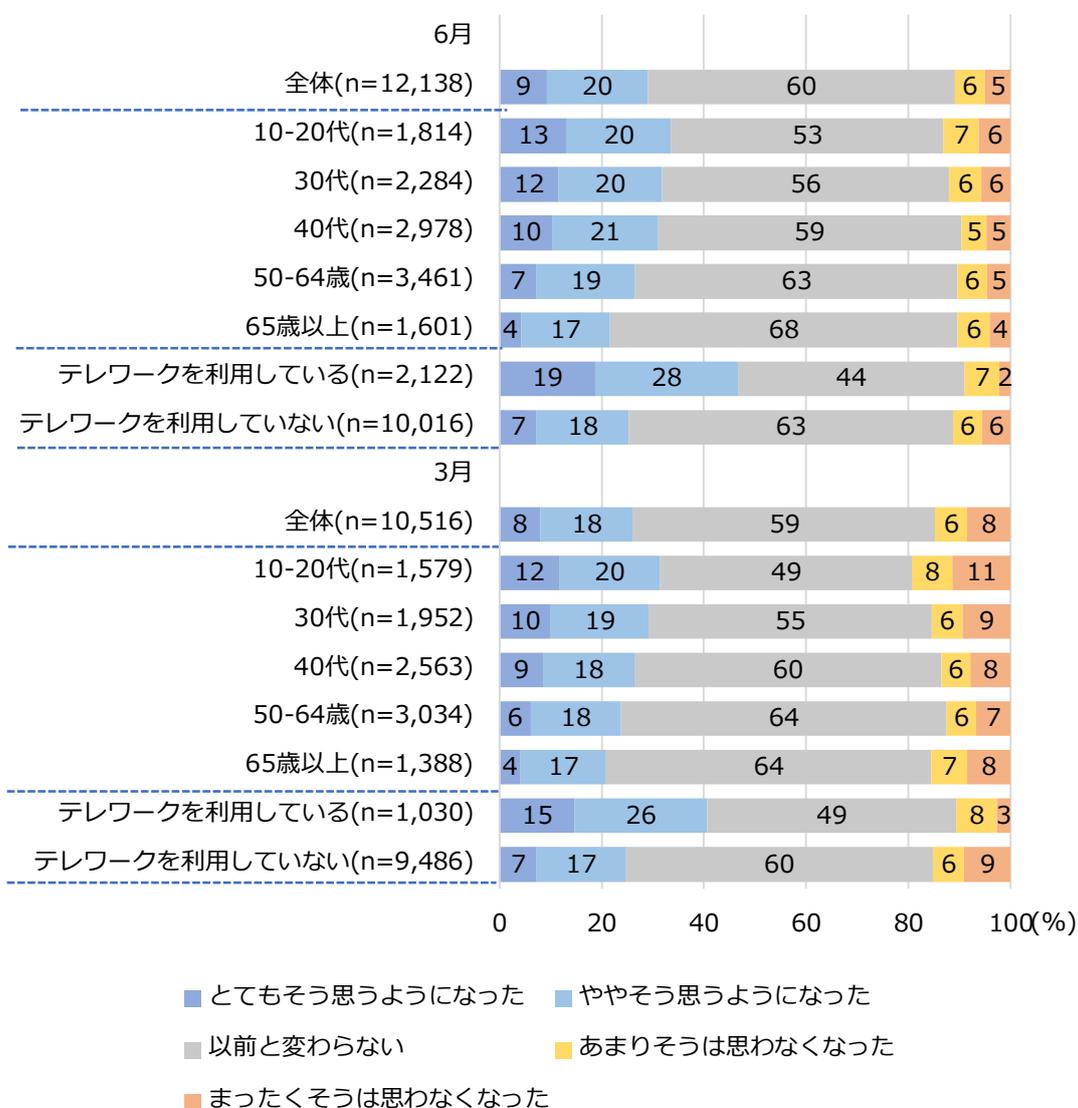


4.13. ペーパーレス化に対する考え方の変化

6月時点の「資料や書類のペーパーレス化を進めた方が仕事もやりやすくなる」という考え方に対する変化を年齢階級別にみると、若い人ほど賛同する方向に考え方が変化している。テレワークの利用別にみると、テレワーク利用者の40%以上が、賛同する方向に考え方が変化している。

この傾向は3月時点の結果でも観察されたが、テレワークを利用している人は6月時点の方が、ペーパーレス化に賛同する方向に変化している。この結果からは、テレワークの利用が広がる中で、テレワークを利用している人はペーパーレス化を重視し始めていることがわかる。

図表 4-13 ペーパーレス化に対する考え方の変化



5. ICT ツールの活用状況¹³

テレワークを促進するうえで不可欠な ICT ツールが、どの程度利用されているのか、また、就業形態、企業規模、産業などによって利用状況に違いがあるのかを調べた。

その結果、提示した ICT ツールを少なくとも 1 つは利用している人は 33%、まったく利用していない人は 54%となった。目的別の ICT ツールの利用状況では、コミュニケーションを円滑化するための ICT ツールは比較的利用割合が高く、次いで、業務管理のための ICT ツール、共同作業の円滑化のための ICT ツールと続いた。オフィスの自動化に関する ICT ツールを利用している人は、極めて少なかった。この結果は、テレワークの利用の有無、就業形態、企業規模、産業による違いもみられた。特に、テレワークを利用していない人や、自家営業の手伝い、非正規職員、自営業主、中小企業、現場作業や対人サービスが求められる産業などで、ICT ツールの活用が遅れていることが確認された。

5.1. テレワーク利用別でみた ICT ツールの活用状況

Q28. 2020 年 6 月 1 週目時点で、あなたは通常の職場に出勤しての勤務やテレワークで、以下のどの ICT ツールを利用していましたか。(いくつでも)

提示した ICT ツールを少なくとも 1 つは利用している人は 33%、まったく利用していない人は 54%、わからないと回答した人は 13%となった(図 5-1-1)。

ICT ツールをどのような目的で活用しているかを調べるため、活用目的を、(1)コミュニケーションの円滑化、(2)共同作業の円滑化、(3)業務管理、(4)オフィスの自動化の 4 種類に分類する。(1)コミュニケーションの円滑化として、テレビ会議・Web 会議、チャットや SNS による社内情報共有、(2)共同作業の円滑化として、ファイル共有・共同作業、リモートアクセス、タスク・プロジェクト管理、(3)業務管理として、電子決裁、勤怠管理グループウェア、従業員のメンタルヘルスチェック、生産管理・販売管理・在庫管理、営業管理、採用管理、人事管理、会計管理、(4)オフィスの自動化として、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)、バーチャルオフィスが含まれる。

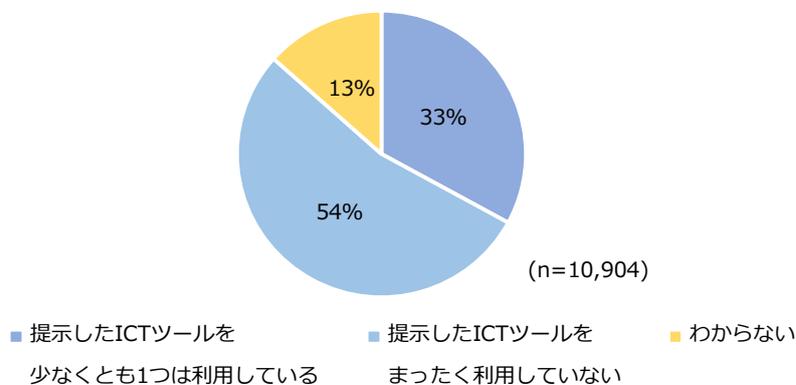
全体として、目的別の活用状況をみると、「コミュニケーションの円滑化」25%と最も高く、「業務管理」は 17%、「共同作業の円滑化」は 13%となった。「オフィスの自動化」は活用割合が非常に低く、2%となった(図 5-1-2)。

テレワークの利用別にみると、提示した ICT ツールを少なくとも 1 つは利用している人は、テレワークを利用している人では 83%、テレワークを利用していない人では 21%となった(図 5-1-3)。個別ツールの活用状況をみると、テレワークを利用している人が活用している ICT ツールは、活用

¹³ ICT ツールの利用状況の結果は、「あなたは以下の時期に、通常の職場に出勤しての勤務とテレワーク勤務を、どのぐらいの頻度で行いましたか。」という設問で、通常の職場に出勤しての勤務について「行っていない」を選択し、かつ、テレワーク勤務について「行っていない」を選択したサンプルを除いている。

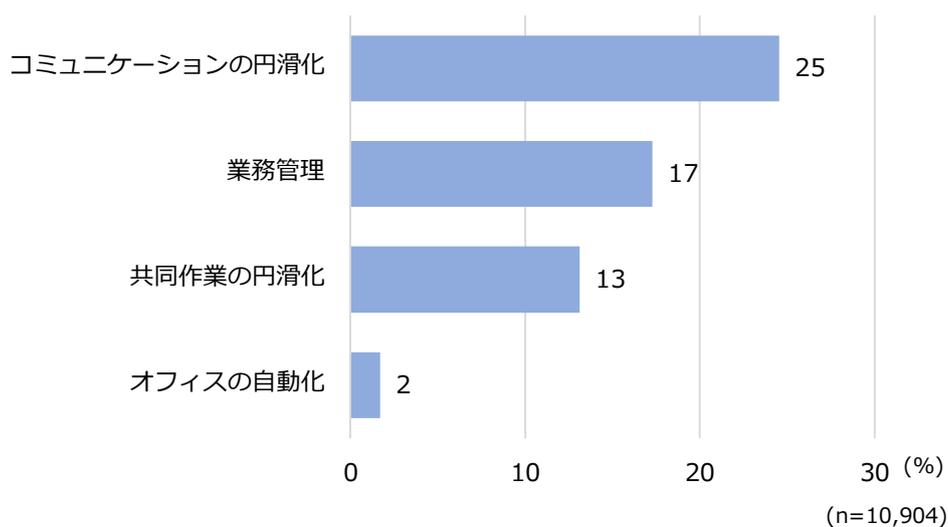
の割合が高い順に、「テレビ会議・Web 会議」63%、「チャットや SNS による社内情報共有」36%、「勤怠管理、グループウェア」31%、「ファイル共有・共同作業」30%、「電子決裁」14%、「リモートアクセス」14%と、遠隔から業務を行うために必要となるツールの利用率が高い。会計管理、人事管理、生産管理・販売管理・在庫管理、営業管理といった企業内部の管理や、RPA のように高度なツールの利用率はかなり低い。なお、回答者はあくまで本人の利用状況を回答しており、企業としての利用状況を回答しているわけではない点に留意する必要がある。一方、テレワークを利用していない人は、全般的に ICT ツールの利用率が低く、最も活用の割合が高いものでも、「テレビ会議・Web 会議」10%となり、その他の ICT ツールは 10%を下回った。

図表 5-1-1 ICT ツールの活用状況

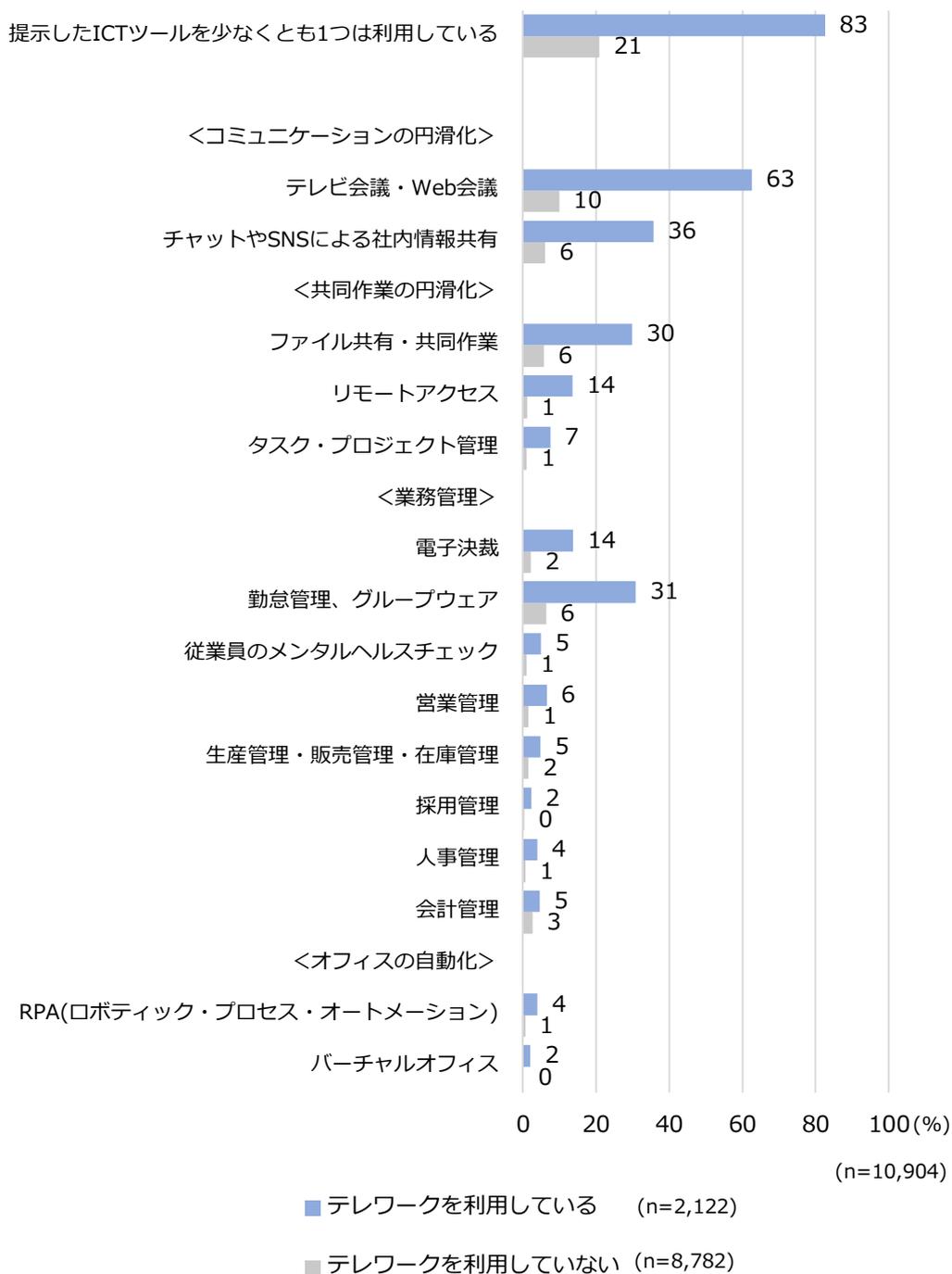


注)具体的に提示したICTツールは、参考資料として掲載している調査票のQ28を参照のこと

図表 5-1-2 ICT ツール利用者における目的別の ICT ツール活用状況



図表 5-1-3 テレワーク利用別でみた ICT ツールの活用状況



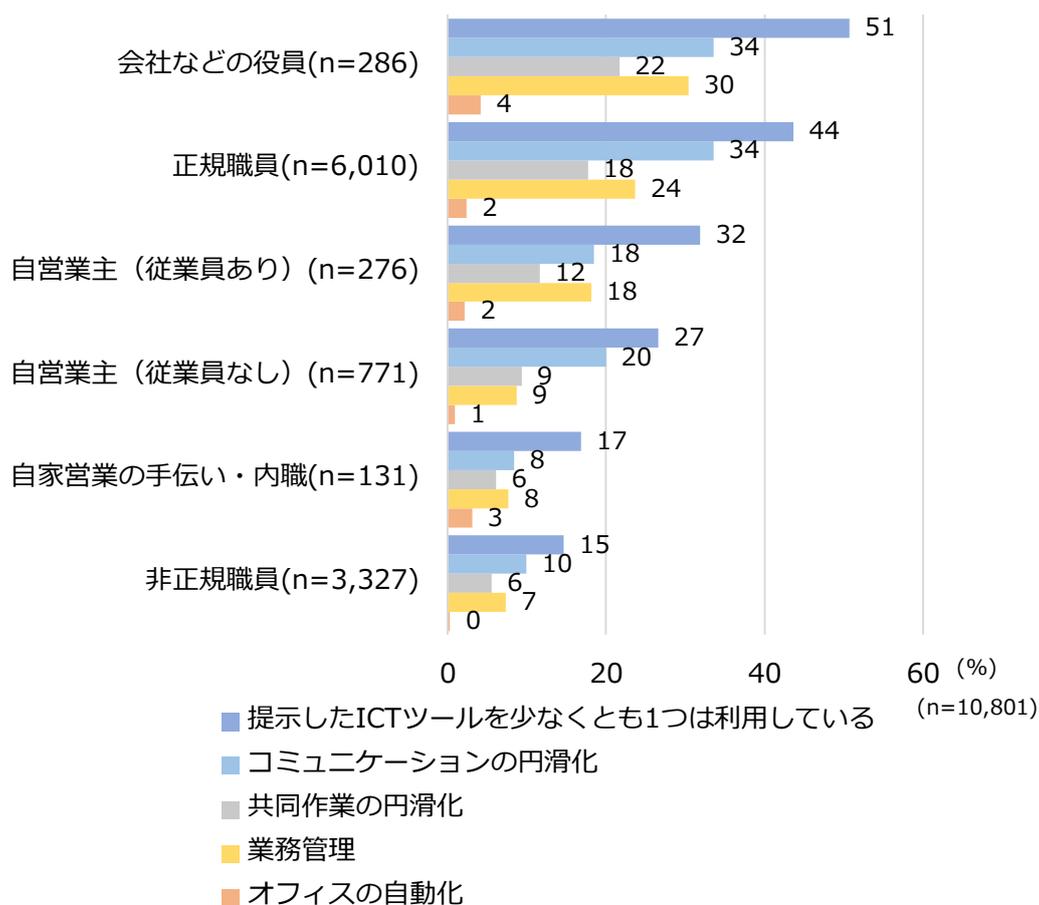
5.2. 就業形態別でみた ICT ツールの活用状況¹⁴

ここでは、提示した ICT ツールを少なくとも 1 つは利用している人の割合、および、目的別の利用割合を就業形態別にみていく。ICT を利用している人の割合が高い順に、「会社などの役員」51%、「正規職員」が 44%となった。低い方をみると、「自家営業の手伝い・内職」17%、最も低いのが、「非正規職員」15%となった。

活用目的別ではおおむね、どの就業形態においても、利用割合の高いツールの順に、「コミュニケーションの円滑化」、「業務管理」、「共同作業の円滑化」、「オフィスの自動化」となった。

この結果からは、感染症対策として新型コロナウイルスに対応した新しい働き方を組織が模索する中で、正規職員と非正規職員との間で、ICT ツールの利用など働き方に格差が出ている可能性が示唆される。

図表 5-2 就業形態別でみた ICT ツールの活用状況



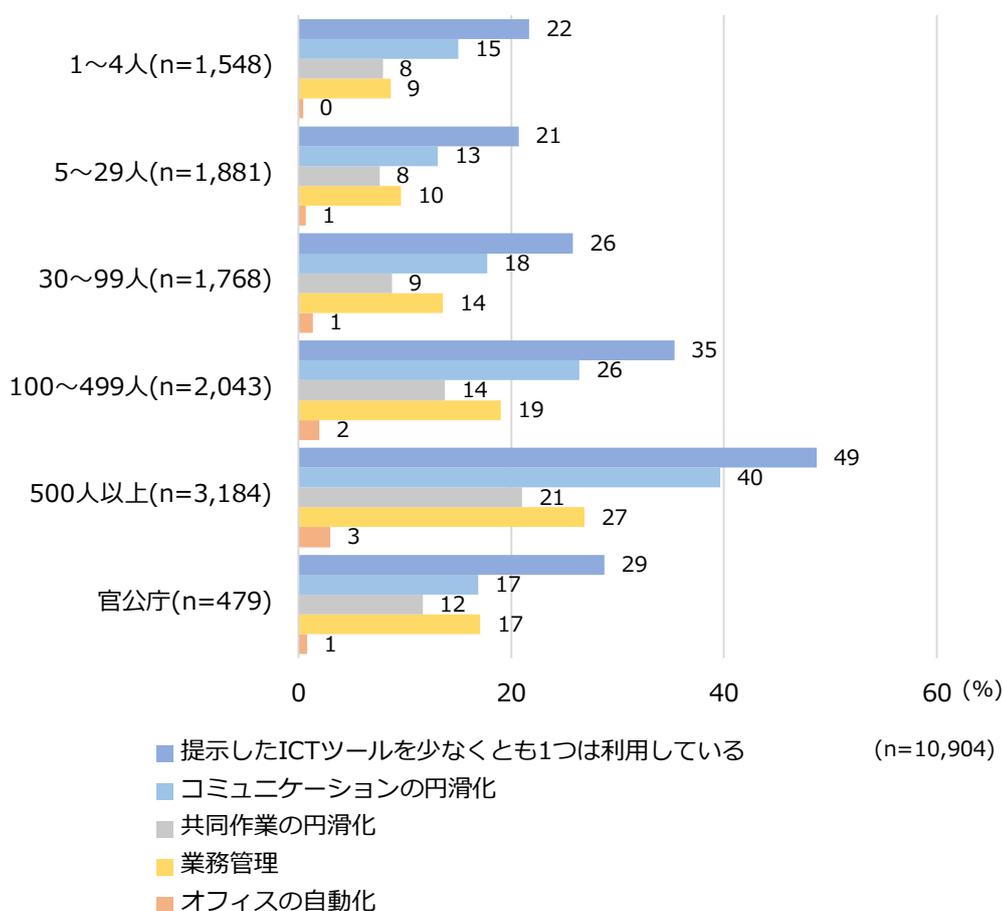
¹⁴ 2020年6月時点で就業していないサンプル(無職、専業主婦・主夫等)は除いている。

5.3. 企業規模別でみた ICT ツールの活用状況

ここでは、提示した ICT ツールを少なくとも 1 つは利用している人の割合、および、目的別の利用割合を企業規模別にみていく。ICT を利用している人の割合は、企業規模が大きいくほど高く、「500 人以上」の大企業では、49%にとのぼる一方で、「1~4 人」、「5~29 人」では 21~22%にとどまった。「官公庁」は 29%となった。活用目的別では、どの企業規模においても、利用割合の高いツールの順に、「コミュニケーションの円滑化」、「業務管理」、「共同作業の円滑化」、「オフィスの自動化」となった。オフィスの自動化ツールは、大企業に勤める人であっても、わずか 3%の人しか利用していない。

新型コロナウイルスを抑え込むために、組織はテレワークを実施するための環境、体制の整備が求められてきたが、企業規模によってその対応に違いが出てきていることがみてとれる。大企業では全般的にテレワークを長期的に行う ICT 環境が相対的に整っていると言える。この違いが、企業規模によるテレワーク利用率の差にも関係していると思われる。

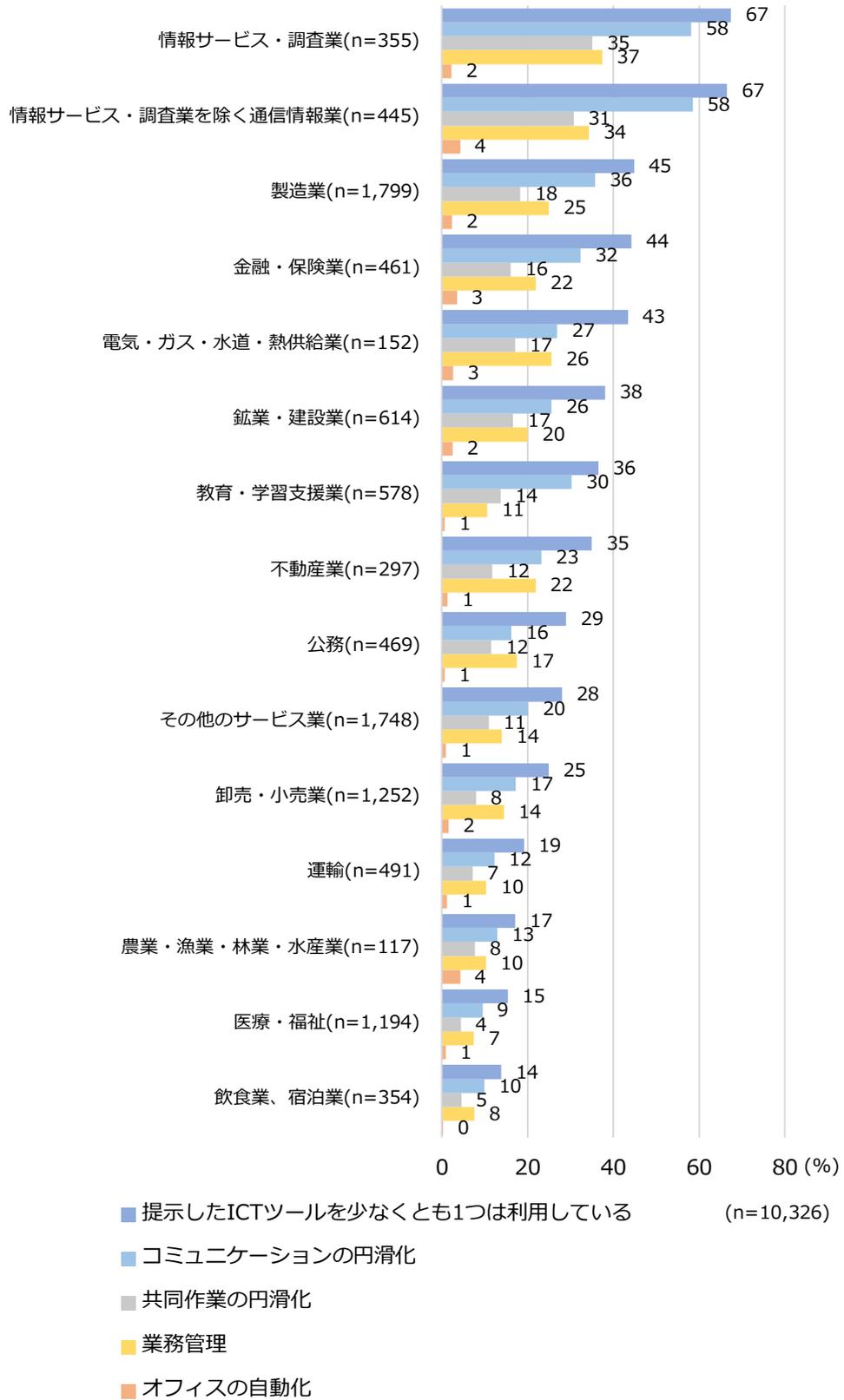
図表 5-3 企業規模別でみた ICT ツールの活用状況



5.4. 産業別でみた ICT ツールの活用状況

ここでは、提示した ICT ツールを少なくとも 1 つは利用している人の割合、および、目的別の利用割合を産業別にみていく。ICT を利用している人の割合は、高い順に、「情報サービス・調査業」、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」ともに 67%、「製造業」45%、「金融・保険業」44%となった。低い方をみると、「農業・漁業・林業・水産業」17%、「医療・福祉」15%、「飲食業、宿泊業」14%となった。活用目的別では、おおむねどの産業においても、利用割合の高いツールの順に、「コミュニケーションの円滑化」、「業務管理」、「共同作業の円滑化」、「オフィスの自動化」となった。例外として、「教育・学習支援業」は ICT ツールの利用自体は中位にくるものの、業務管理の ICT ツールの利用割合が他の産業に比べて低い結果となった。

図表 5-4 産業別でみた ICT ツールの活用状況



第 2 部 新型コロナウイルス感染症に関する経済的支援

6. 経済的支援への申請状況

新型コロナウイルスに関する経済的支援として、特別定額給付金事業(一人一律 10 万円)、持続化給付金など、家計や事業者への支援が実施されている。本調査では、これらの支援策への申請や受給の状況、支援策の認知度を調べた。

その結果、全国の就業者のうち、調査回答時点(2020 年 6 月 5 日～18 日)で特別定額給付金を申請している人は 85%にのぼった。一方、申請していない・申請する予定がない人は 7%、わからない・この制度のことを十分に知らない人は 8%であった。また、特別定額給付金以外の経済的支援に申請した人はわずか 5～11%にとどまっており、わからない・この制度のことを十分に知らない人は 20%前後であった。

産業、所得階層、年齢階級、就業形態、居住都道府県による違いもみられ、特に、特別定額給付金を認知していない人は、低所得、若年、テレビ・ラジオやインターネットから情報取得していないなどの傾向がみられた。また、特別定額給付金の実際の給付状況に関しては人口の多い大都市部ほど遅れていることが確認された。

(参考)新型コロナウイルス感染症に関する経済的支援

以下では、各種経済的支援について簡単に紹介する。新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援は、内閣官房ウェブページ「新型コロナウイルス感染症対策」で案内されており、執行状況も報告されている。詳細は同ページを参照のこと。<https://corona.go.jp/action/>

<特別定額給付金>

対象は 2020 年 4 月 27 日時点で住民基本台帳に記録されている者であり、1 人につき 10 万円が給付される。市区町村から受給権者宛に郵送された申請書を返送する方法と、政府が運営するオンラインサービスである「マイナポータル」からマイナンバーカードを使って電子申請する方法がある。受給日は各市町村によって異なる。

<特別定額給付金以外の国からの給付金等>

世帯や個人に対する給付として、以下などがある。

- ・「ひとり親世帯臨時特別給付金」: 児童手当受給世帯に対し子ども 1 人あたり 1 万円を給付。
- ・「子育て世帯への臨時特別給付金」: 児童扶養手当受給世帯等に対して 5 万円(第 2 子以降は +3 万円)、さらに、収入減の場合 +5 万円を給付。
- ・「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」: 中小企業で働く従業員に対して月額最大 33 万円を給付
- ・「住居確保給付金」: 原則 3 カ月、最長 9 カ月家賃相当額を給付。
- ・「学生支援緊急給付金」: 大学・短大・高専・専門学校生等 1 人あたり 20 万円(住民税非課税世

帯)、10万円(住民税非課税世帯以外)を給付。

また、中小・小規模事業者等に対する給付、助成として、以下がある。

- ・「持続化給付金」: 中小法人等に最大 200 万円、フリーランス含む個人事業者等に最大 100 万円を給付。
- ・「家賃支援給付金」: 一定の売上減少要件を満たす事業者等に中小企業等に最大 600 万円(最大 100 万円/月×6 カ月分)、個人事業者等に最大 300 万円(最大 50 万円/月×6 カ月分)を給付。
- ・「雇用調整助成金」: 事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、雇用調整(休業)を実施する事業主に対して、休業手当を助成。

<自治体による給付金等>

世帯や個人に対する給付金として、住宅確保給付金、奨学給付金などがある。事業者に対する支援では、都道府県の休業要請に応じた事業者へ協力金、デリバリーやテイクアウト販売に参入する飲食店向けの助成、テレワーク等を支援するための ICT 導入支援助成などがある。各自治体の支援について情報が集約されているサイトとして、Yahoo!Japan ウェブページ「新型コロナ対策支援制度まとめ」がある。<https://kurashi.yahoo.co.jp/supports/covid19>

<実質無利子・無担保融資>

世帯や個人に対として、以下がある。

- ・「緊急小口資金」: 対象は新型コロナウイルスの影響を受け、休業等により収入の減少があり、緊急かつ一時的な生計維持のための貸付を必要とする世帯で、貸付上限額は 20 万円以内、据置期間は 1 年以内、償還期限は 2 年以内、無利子、保証人不要。
- ・「総合支援資金」: 対象は新型コロナウイルスの影響を受け、収入の減少や失業等により生活に困窮し、日常生活の維持が困難となっている世帯で、貸付上限額は、2 人以上世帯は月 20 万円以内、単身世帯は月 15 万円以内で、貸付期間は原則 3 月以内である。据置期間は 1 年以内、償還期限は 10 年以内、無利子、保証人不要。

また、中小・小規模事業者等に対して、日本政策金融公庫、民間金融機関等で実質無利子・無担保融資が行われている。

<社会保険・税、賃料等の猶予・減免>

世帯や個人に対して、国民健康保険料、介護保険料、国民年金保険料等の減免、国税・地方税、電気・ガス・電話料金、NHK 受信料等の各種公共料金の支払いの猶予がある。また、中小・小規模事業者等に対して、国税・地方税、社会保険料の納付猶予、固定資産税・都市計画税の減免などがある。

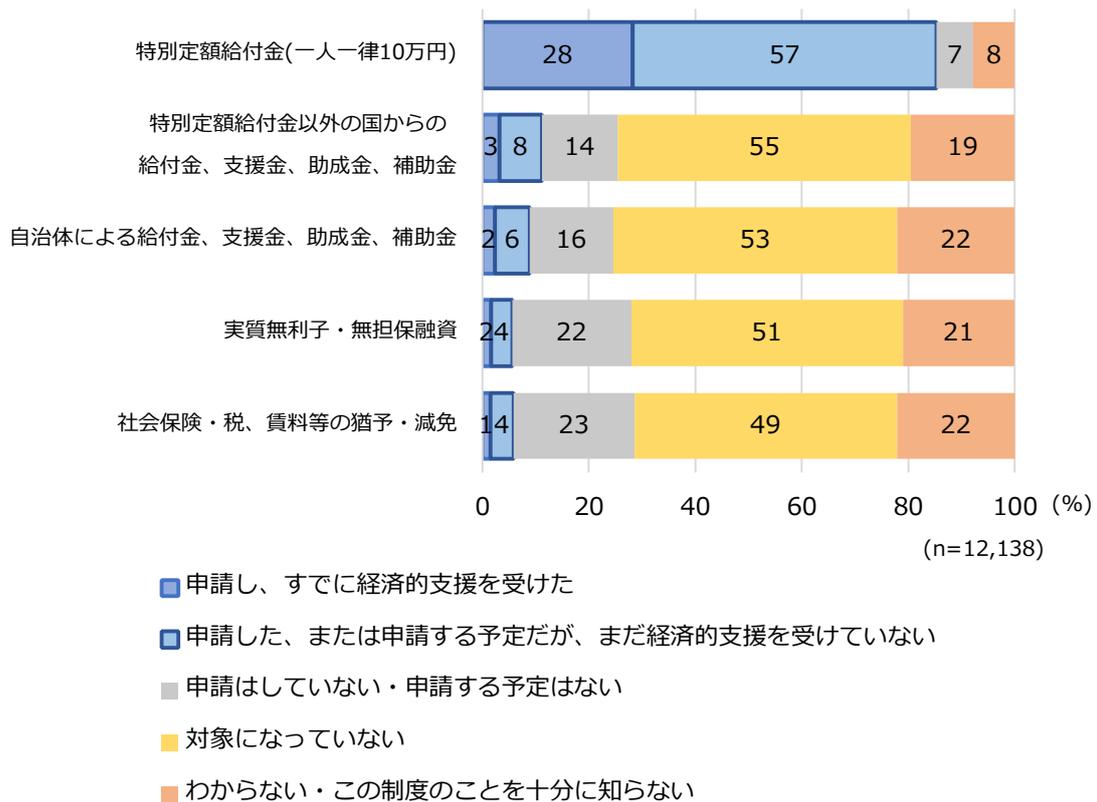
Q19. あなたは以下の新型コロナウイルス感染症に伴う国や自治体の経済的支援に申請しましたか。または申請する予定はありますか。個人向け、事業向け、いずれも含めてお答えください。

調査回答時点(2020年6月5日～18日)に、全国の就業者のうち、特別定額給付金(一人一律10万円)を申請している人(「申請し、すでに経済的支援を受けた」と「申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない」の合計、以下同)は、85%にのぼった。そのうち、すでに給付を受けた人は28%であり、残り57%は申請をしたが、まだ給付を受けていない人である。

他方、「申請していない・申請する予定がない」と回答した人は7%、「わからない・この制度のことを十分に知らない」は8%であった。

また、特別定額給付金以外の経済的支援に申請した人は5～11%となった。「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人は20%前後であり、支援策の周知が十分に行き届いていない様子がうかがえる。

図表 6 新型コロナウイルスに関する経済的支援への申請状況



6.1. 産業別でみた特別定額給付金への申請状況

特別定額給付金への申請状況を、産業別にみると、申請している人の割合が高い順に、「その他」¹⁵ 91%、「飲食業、宿泊業」89%、「運輸」88%、「教育・学習支援業」88%となった。また、低い方をみると、「電気・ガス・水道・熱供給業」81%、「農業・漁業・林業・水産業」74%であり、最も低いのは「失業」¹⁶ 67%となった。

すでに経済的支援を受けた率をみると、「農業・漁業・林業・水産業」が49%と最も高く、一方、「失業」が15%と最も低い結果となった。農業・漁業・林業・水産業の受給率が他の産業よりも高い理由として、同産業で勤める人は地方圏の割合が高く、図表 6-4 でみるように、地方圏の都道府県ほど支給手続が迅速に行われていることが挙げられる。

「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人は「失業」が13%と最も高い。失職している人の方が、支援策を認知していない可能性が高いことがわかる。

¹⁵ その他の自由記入欄への回答として、倉庫業、内職、NPO などがある。

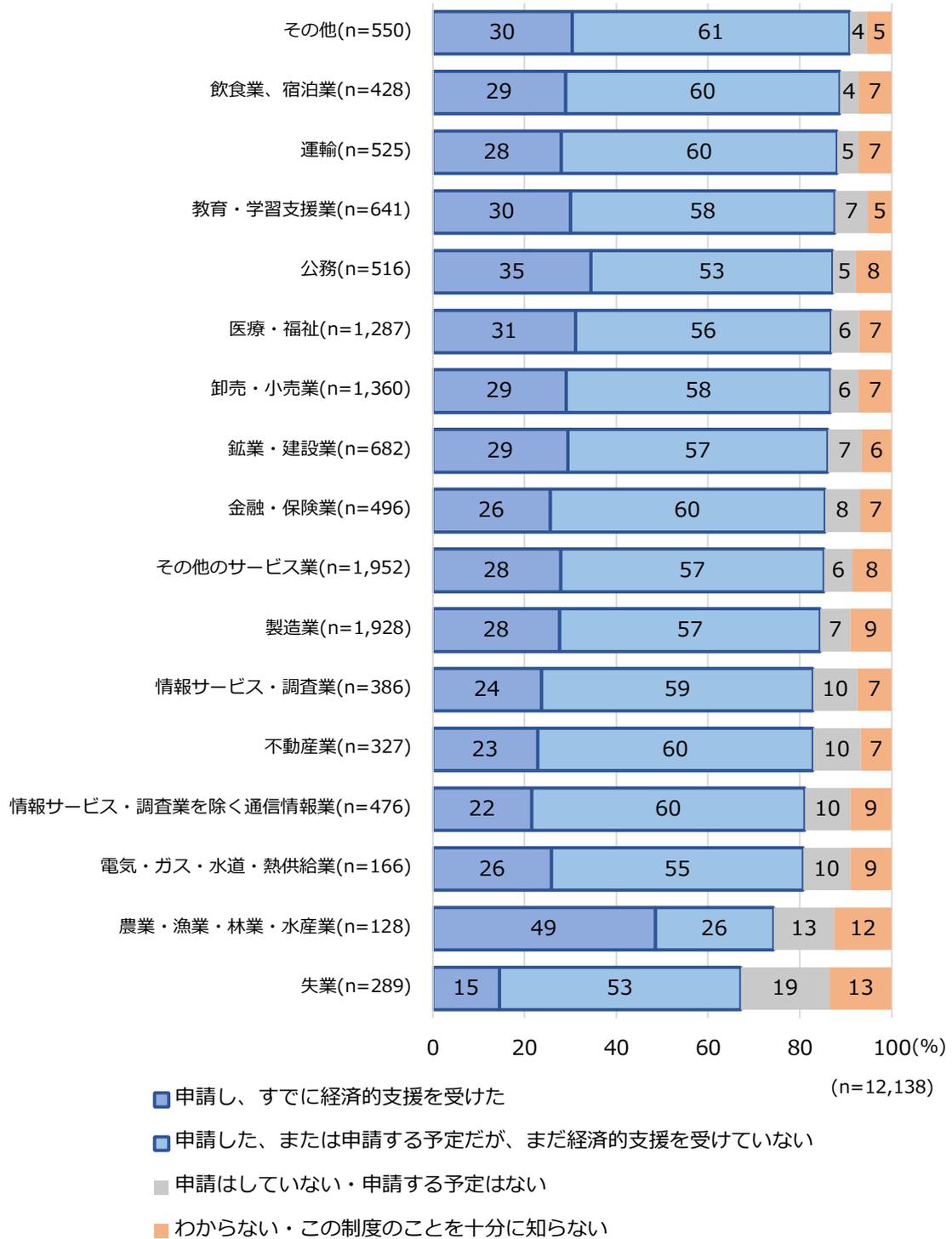
¹⁶ 本稿における「失業」には、「あなたは現在、2020年3月末と同じ勤務先に勤めていますか。」という設問で、「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探している」および「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探していない」を選択した人が該当する。以下の、総務省『労働力調査』における「失業者」の定義とは異なることに留意が必要である。

<総務省『労働力調査』における「失業者」の定義>

失業者：次の3つの条件を満たす者

1. 仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった(就業者ではない。)
2. 仕事があればすぐ就くことができる。
3. 調査週間を含む1か月間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。)

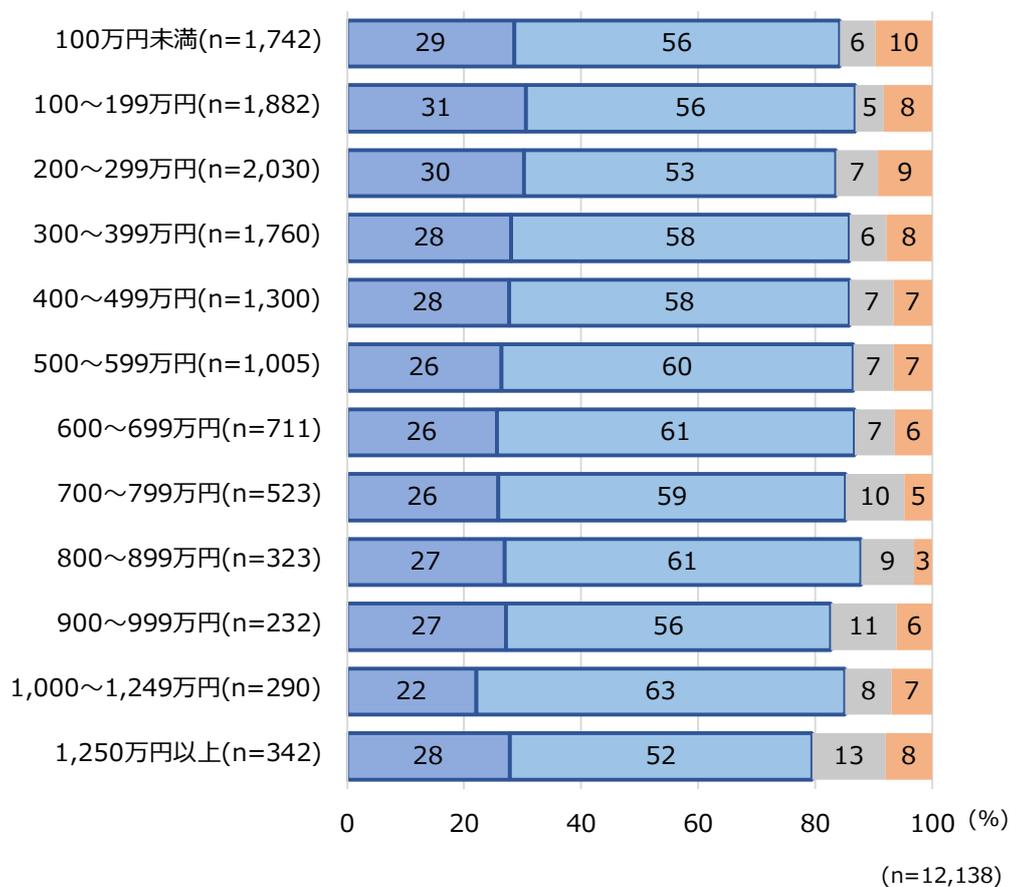
図表 6-1 産業別でみた特別定額給付金への申請状況



6.2. 所得階層別でみた特別定額給付金への申請状況

特別定額給付金への申請状況を、所得階層別にみると、どの所得階層においても 80%以上の人が申請している。所得が高くなるにつれ、申請する予定がない人の割合は高くなる傾向がある。一方、「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人はどの層にもある程度存在するが、特に低所得者層で高い傾向があり、昨年の収入が 100 万円未満の人では 10%にのぼる。

図表 6-2 所得階層別でみた特別定額給付金への申請状況

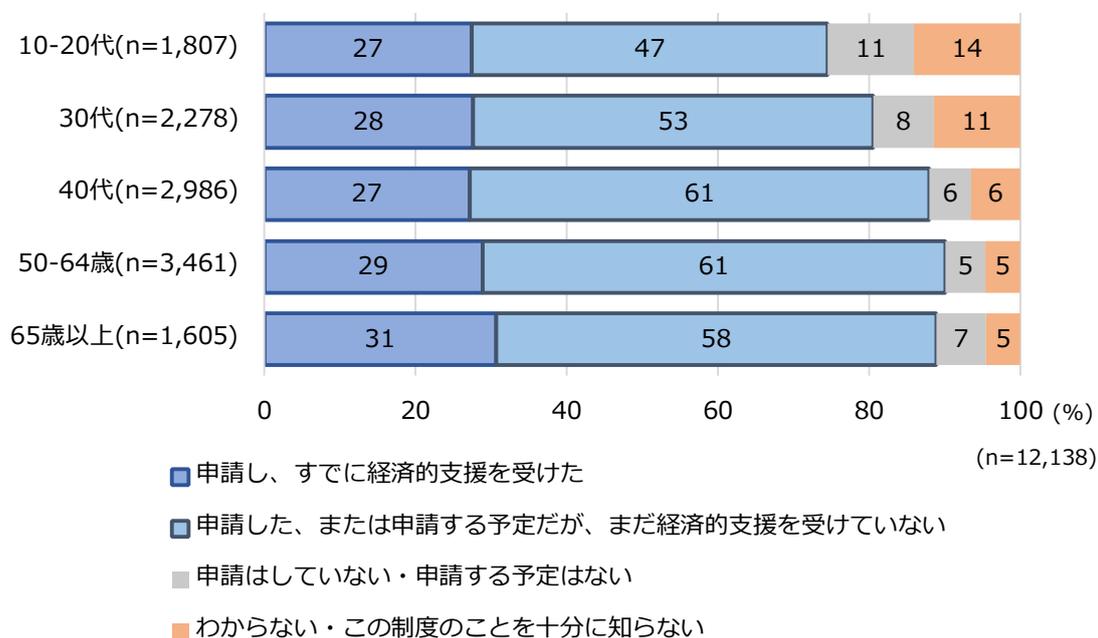


- 申請し、すでに経済的支援を受けた
- 申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない
- 申請はしていない・申請する予定はない
- わからない・この制度のことを十分に知らない

6.3. 年齢階級別でみた特別定額給付金への申請状況

特別定額給付金への申請状況を、年齢階級別にみると、若年層では申請している人の割合が低く、10～20代では75%となった。また、「わからない・この制度のことを十分に知らない」や「申請はしない」と回答した人の割合は若年層ほど高く、10～20代ではそれぞれ14%、11%にのぼる。ただし、同制度では、世帯主が原則申請者となっていることが影響している可能性があることに留意が必要である。

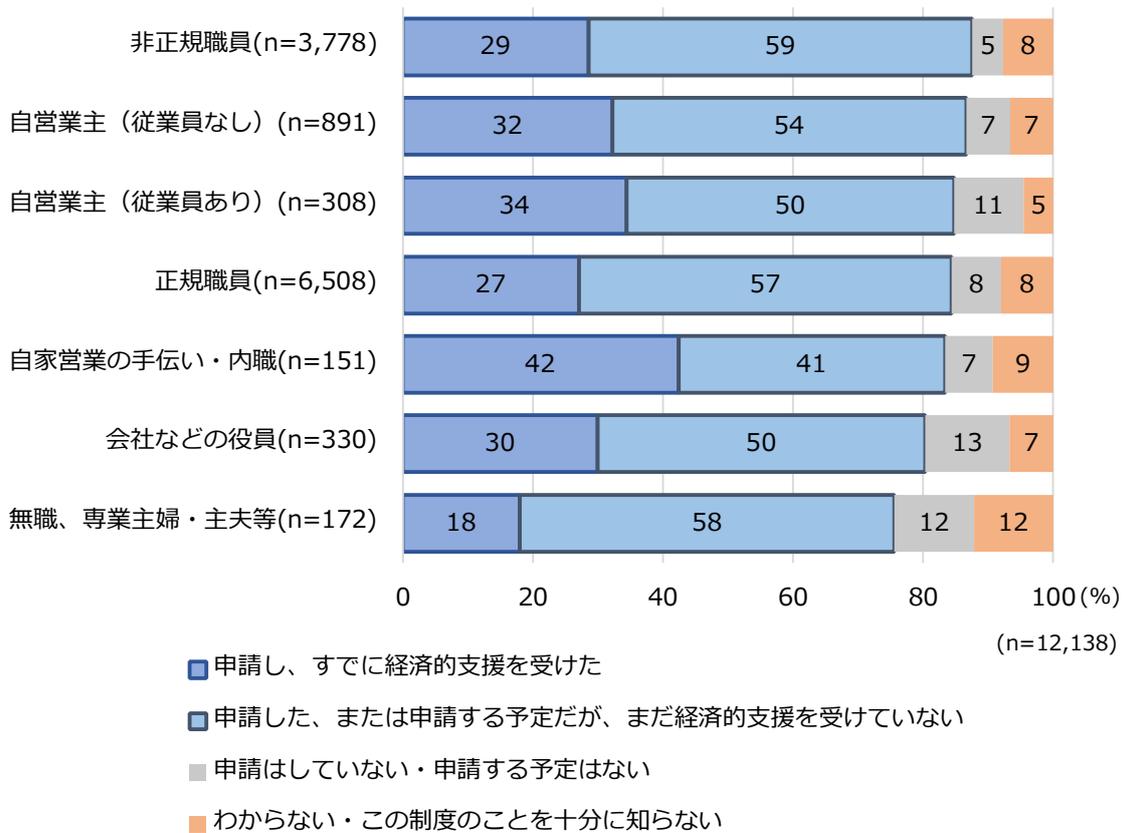
図表 6-3 年齢階級別でみた特別定額給付金への申請状況



6.4. 就業形態別でみた特別定額給付金への申請状況

特別定額給付金への申請状況を、就業形態別にみると、申請している人の割合は非正規職員が最も高く 88%となった。一方、同割合が最も低かったのは無職、専業主婦・主夫等で 76%となった。ただし、同制度では、世帯主が原則申請者となっていることが影響している可能性があることに留意が必要である。

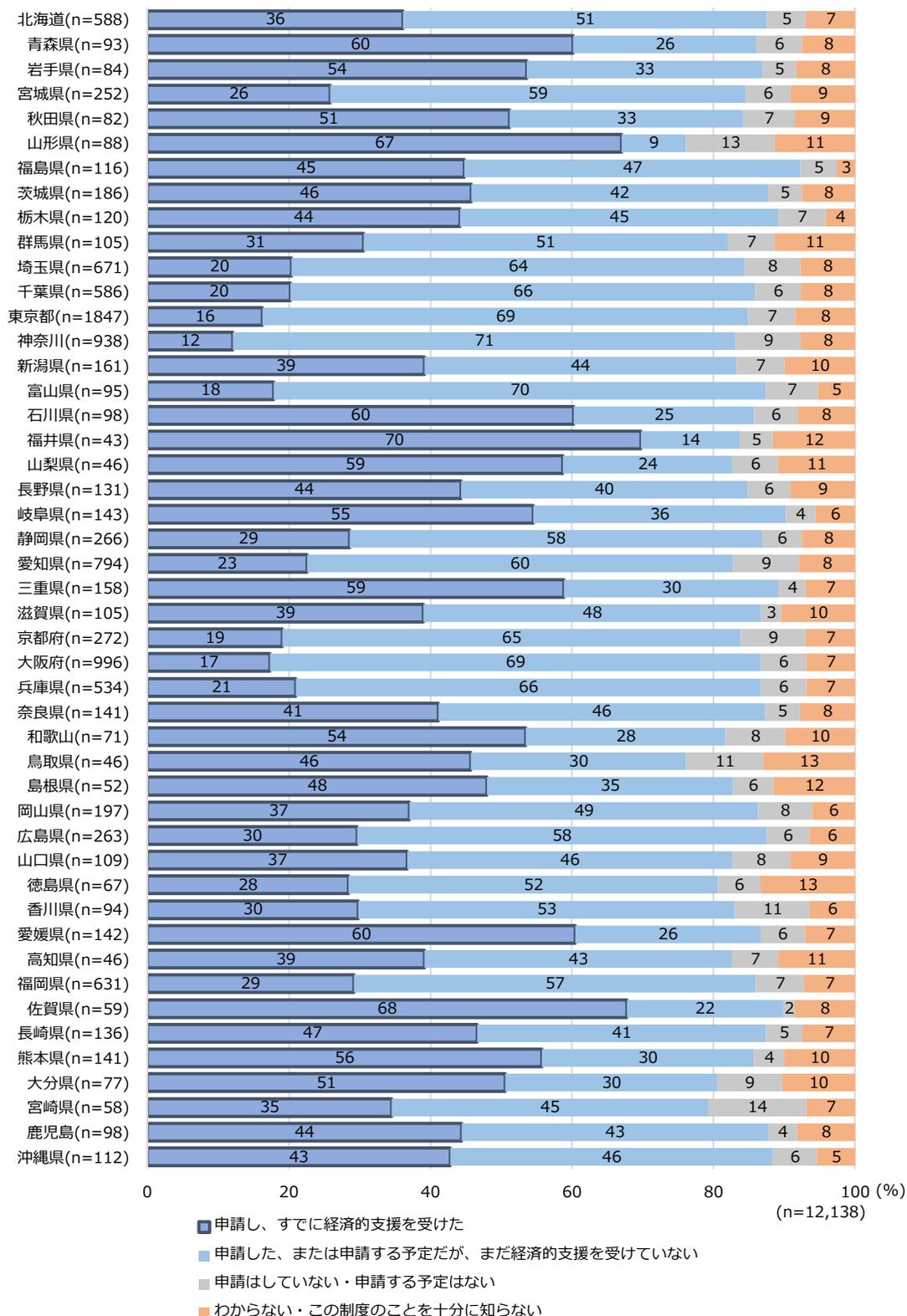
図表 6-4 就業形態別でみた特別定額給付金への申請状況



6.5. 居住地でみた都道府県別の特別定額給付金への申請状況

特別定額給付金への申請状況を、都道府県別に就業者の居住地でみると、地域間で申請している人の割合に差がある。おおむね同割合は 85%前後にのぼるが、「山形県」や「鳥取県」ではともに 76%と最も低い。さらに、給付金の受領状況をみると、地域間でのばらつきは顕著である。「すでに経済的支援を受けた」人の割合は、高い順に、「福井県」70%、「佐賀県」68%、「山形県」67%となった。また、低い方をみると、「東京都」16%、「大阪府」17%であり、最も低いのは、「神奈川県」12%となった。人口の多い大都市部ほど、給付が遅れていることがわかる。

図表 6-5 居住地でみた都道府県別の特別定額給付金への申請状況



6.6. 情報取得の頻度と特別定額給付金を認知していない人の割合

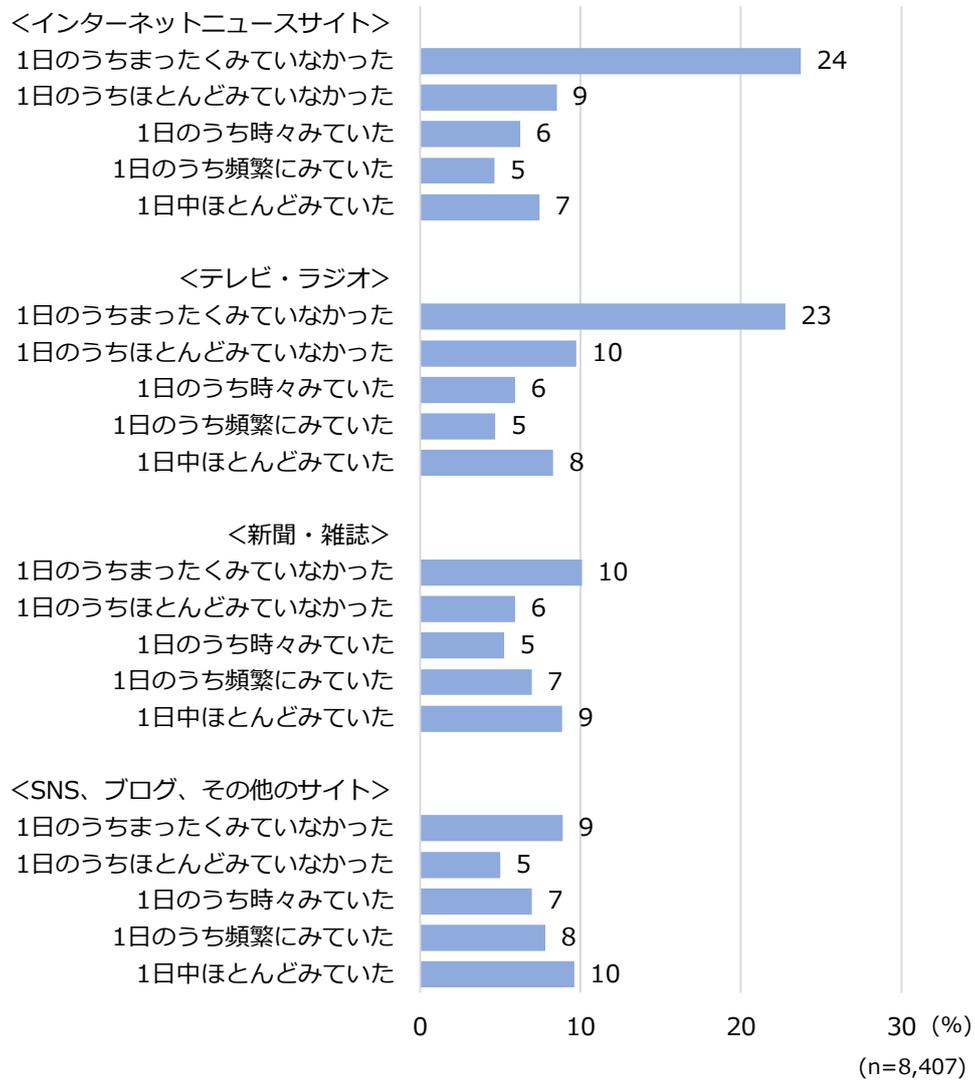
ここでは、Q19.の特別定額給付金への申請状況に関する設問で、「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人の割合を、メディアを通じた情報取得の頻度別に確認する。¹⁷

結果を確認すると¹⁸、インターネットニュースサイトを「1 日のうちまったくみていなかった」と回答した人のうち 24%が、また、テレビ・ラジオを「1 日のうちまったくみていなかった」と回答した人のうち 23%が特別定額給付金を認知していないことがわかった。新型コロナウイルス禍で、テレビ・ラジオ、インターネットといった現代社会の主要メディアから情報を取得していない人に、いかに情報を届けるかは、新型コロナウイルス感染症の第 2 波、第 3 波に備えて、喫緊の検討課題の 1 つと言えよう。

¹⁷ メディアを通じた情報取得については、第 1 回調査報告書である大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)『『新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査』に関する報告書』を参照のこと。

¹⁸ 本分析は第 1 回調査、第 2 回調査の回答結果を用いるため、継続回答者に限定して集計している。

図表 6-6 特別定額給付金を認知していない人の割合

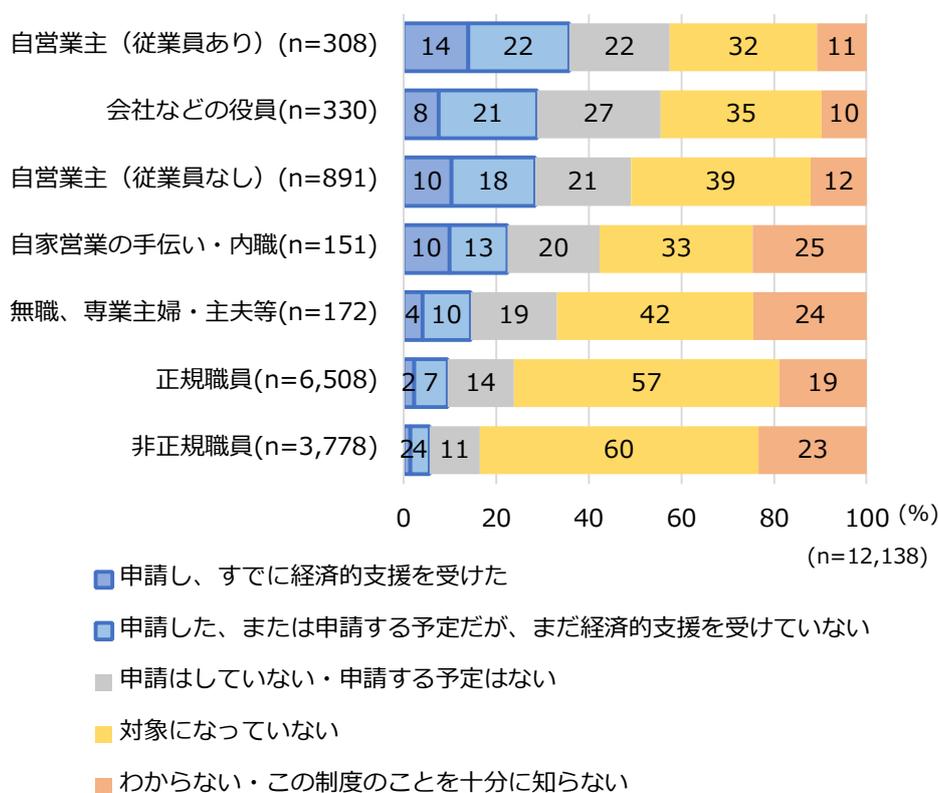


6.7. 就業形態別でみた国による経済的支援(特別定額給付金以外)への申請状況

国による経済的支援(特別定額給付金以外)への申請状況を、就業形態別で見ると、申請している人の割合は、高い順に、「自営業主(従業員あり)」36%、「会社などの役員」29%、「自営業主(従業員なし)」28%となった。

また、「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人の割合は、高い順に、「自家営業の手伝い・内職」25%、「無職、専業主婦・主夫等」24%、「非正規職員」23%となった。

図表 6-7 就業形態別でみた国による経済的支援(特別定額給付金以外)への申請状況

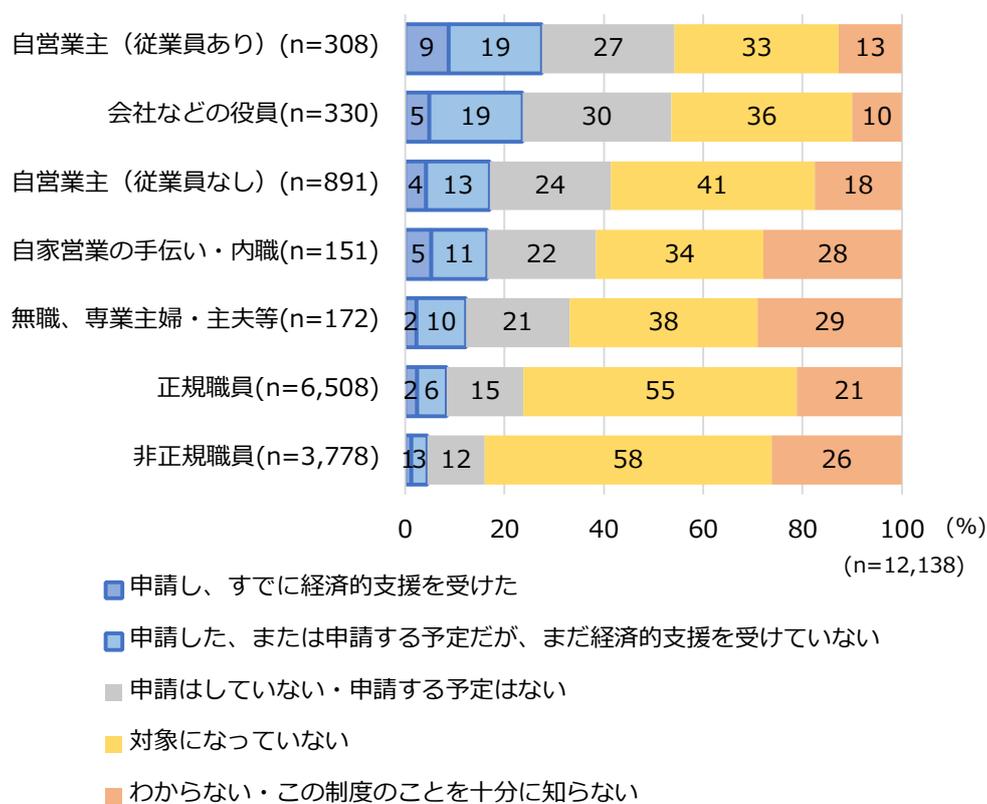


6.8. 就業形態別でみた自治体による経済的支援への申請状況

自治体による経済的支援への申請状況を、就業形態別で見ると、申請している人の割合は、高い順に、「自営業主(従業員あり)」28%、「会社などの役員」24%、「自営業主(従業員なし)」17%となった。

また、「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人の割合は、高い順に、「無職、専業主婦・主夫等」29%、「自家営業の手伝い・内職」28%、「非正規職員」26%となった。

図表 6-8 就業形態別でみた自治体による経済的支援への申請状況

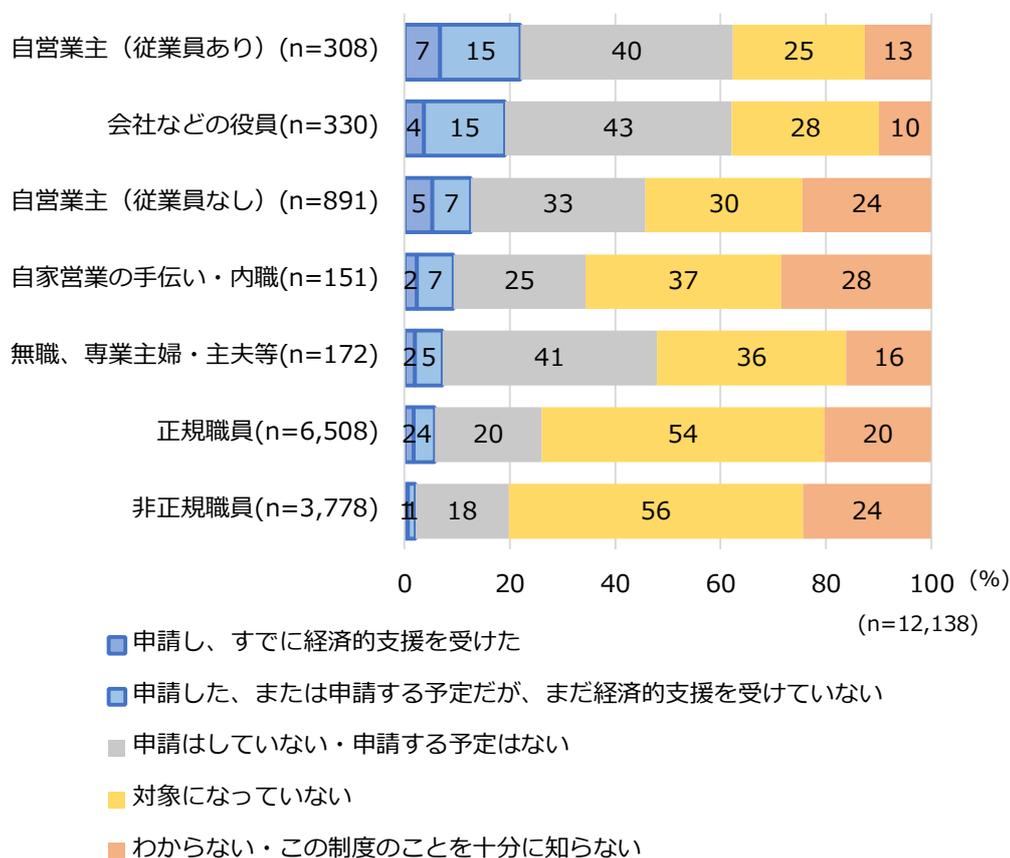


6.9. 就業形態別でみた実質無利子・無担保融資への申請状況

実質無利子・無担保融資への申請状況を、就業形態別で見ると、申請している人の割合は、高い順に、「自営業主(従業員あり)」22%、「会社などの役員」19%、「自家営業の手伝い・内職」13%となった。一方で、申請の対象になっているものの「申請はしていない・申請する予定はない」と回答している割合は20~40%と一般的に高く、特に高いのは「会社などの役員」43%、「自営業主(従業員あり)」41%、「自営業主(従業員あり)」40%にのぼる。

また、「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人の割合は、高い順に、「無職、専業主婦・主夫等」28%、「非正規職員」24%、「自家営業の手伝い・内職」24%となった。

図表 6-9 就業形態別でみた実質無利子・無担保融資への申請状況

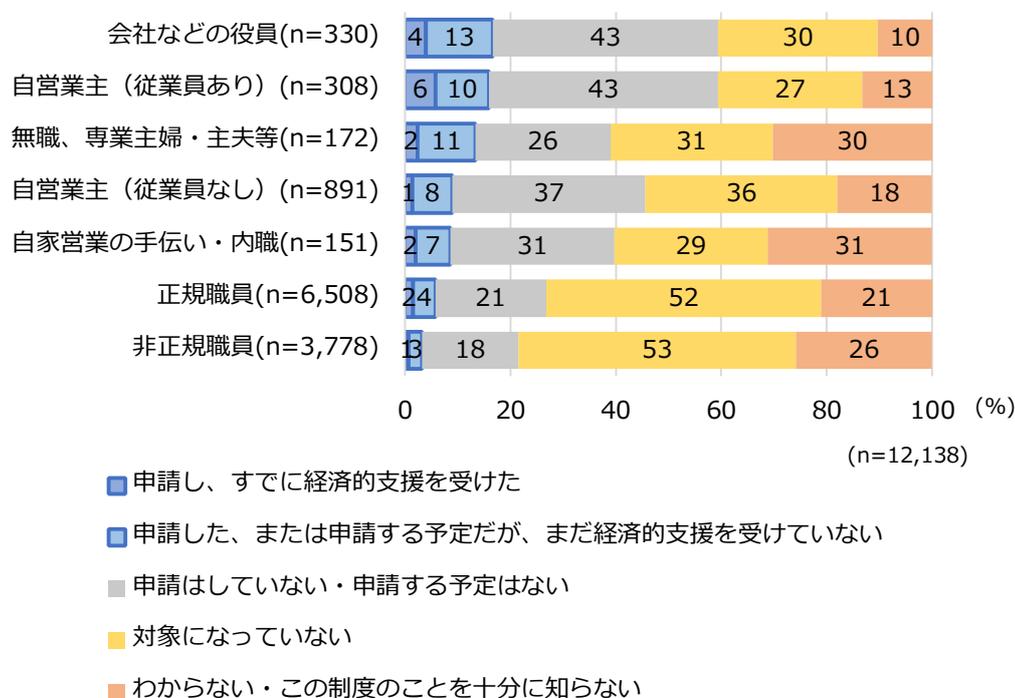


6.10. 就業形態別でみた社会保険・税、賃料等の猶予・減免への申請状況

社会保険・税、賃料等の猶予・減免への申請状況を、就業形態別で見ると、申請している人の割合は、高い順に、「会社などの役員」17%、「自営業主(従業員あり)」16%、「自営業主(従業員なし)」13%となった。一方で、申請の対象になっているものの「申請はしていない、申請する予定はない」と回答している割合は20~40%と一般的に高く、特に高いのは「会社などの役員」43%、「自営業主(従業員あり)」43%にのぼる。

また、「わからない・この制度のことを十分に知らない」と回答した人の割合は、高い順に、「無職、専業主婦・主夫等」31%、「自営業主(従業員なし)」30%、「非正規職員」26%となった。

図表 6-10 就業形態別でみた社会保険・税、賃料等の猶予・減免への申請状況



第3部 仕事や生活に関わる変化

7. 仕事や生活に関わる変化

新型コロナウイルスの感染拡大に際して、仕事や生活・意識の面で個人にどのような変化があったかに関する質問の回答を中心に議論する。感染拡大の前後で仕事や生活の様子はどう変わったか、仕事や生活に関して意識の変化はあったか、とりわけ精神面はどのような状態にあったのかをみた。

全体の傾向としては変化がないという人が過半数を占めるが、労働時間や所得、仕事全体の満足感といった仕事に関する指標で減少傾向、労働以外の家事・育児・介護時間や余暇時間では増加傾向がみられた。また、生活全体の幸福感は減少している人が少なからずいる。これらの指標の動きには互いに関係性もみられる。たとえば「飲食業・宿泊業」で働く人は、労働時間が減少する一方、余暇時間は増加し、生活全体の満足感は減少する傾向が強いなど、産業によって変化にばらつきや特徴が観察されている。

7.1. 労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化、消費支出、心身の健康の変化

Q10. 2020年3月末と比べて、現在のあなた自身について、以下のことはどう変化したと思いますか。(それぞれひとつずつ)

2020年3月時点と比べて6月時点では、全体の約60%の人には労働時間に変化がなかったが、減少した人が32%（「大きく減少した」と「減少した」の合計、以下同）いる。所得や仕事の総量についても同様に、60%前後の人には変化がないものの、30%近くが減少したと答えており、仕事の総量に関しては増加した人も13%（「大きく増加した」と「増加した」の合計、以下同）いる。仕事全体の満足感でみても、70%近くの人には変化がなかったが、25%以上の人に減少がみられた。3月から6月にかけて、仕事において悪化状態にあった人が少なからずいることが、複数の指標から確認された。

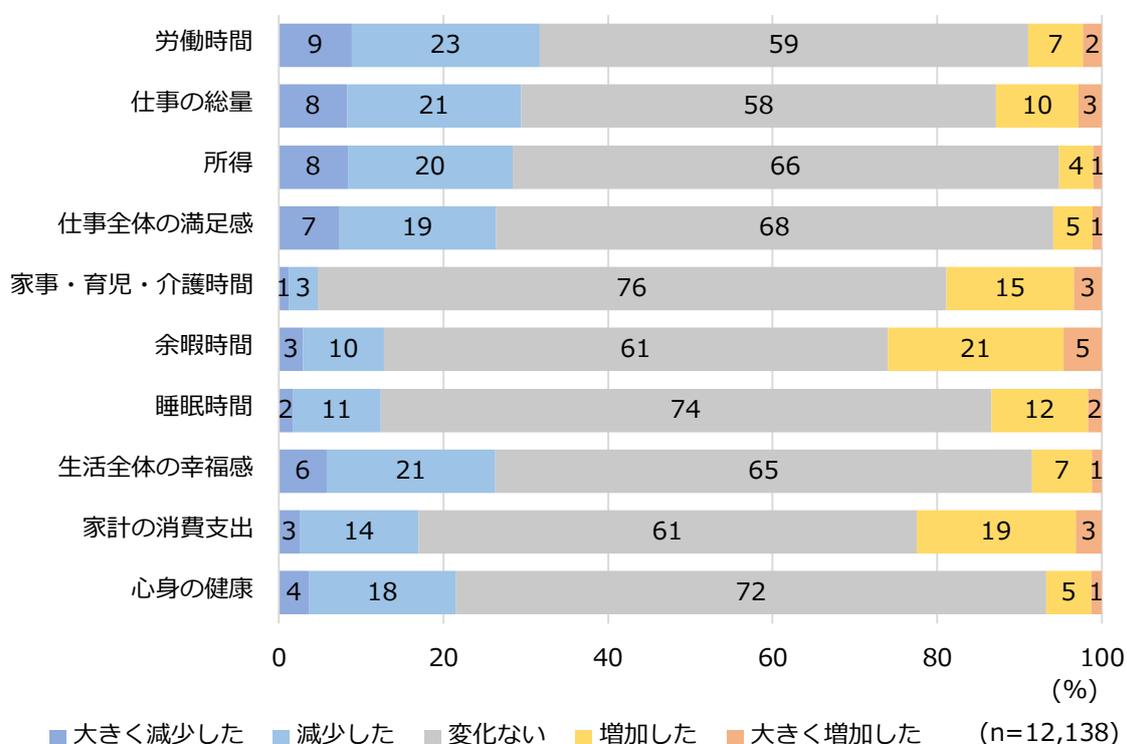
一方で、労働以外の生活時間の変化をみると、家事・育児・介護時間は75%以上の人に変化がなかったものの、18%の人は増加した。余暇時間についても、変化がない人が60%を占める中、増加した人が26%、減少した人も13%いる。睡眠時間も似た傾向がみられた。家事・育児・介護時間については、未成年の子どもと同居している人、特に女性で増加した人が顕著に多く、新型コロナウイルス感染対策で学校閉鎖や在宅のオンライン授業への移行等があったことで、育児にかかる時間などが増えたと考えられる（参考図表1、2）。

また、生活全体の幸福感は、6月時点で3月と比べて変化ない人の割合が65%で、減少した人が27%となっている。心身の健康でみても24%の人が低下したと答えている。なお、家計の消費支出については60%以上の人に変化がないものの、減少した人が17%、増加した人が22%と二極

化している。

参考図表 3 では前回調査の結果との比較を示している。労働時間や仕事に関する指標は 6 月時点で 3 月と比べて減少したと答えた人の割合が、2020 年 3 月時点で 1 月と比べて減少したと答えた人の割合よりも増えた。労働以外の生活時間については、6 月時点で 3 月と比べて増加した人の割合が、3 月時点で 1 月と比べて増加した人の割合より増えている。また、生活全体の幸福感が 6 月時点で 3 月と比べて減少した人の割合は、3 月時点で 1 月と比べて減少した人の割合より 8%ポイント少なくなった。3 月と 6 月の 2 時点を通じた推移については、9 節で詳しくみる。

図表 7-1 仕事や生活に関わる変化



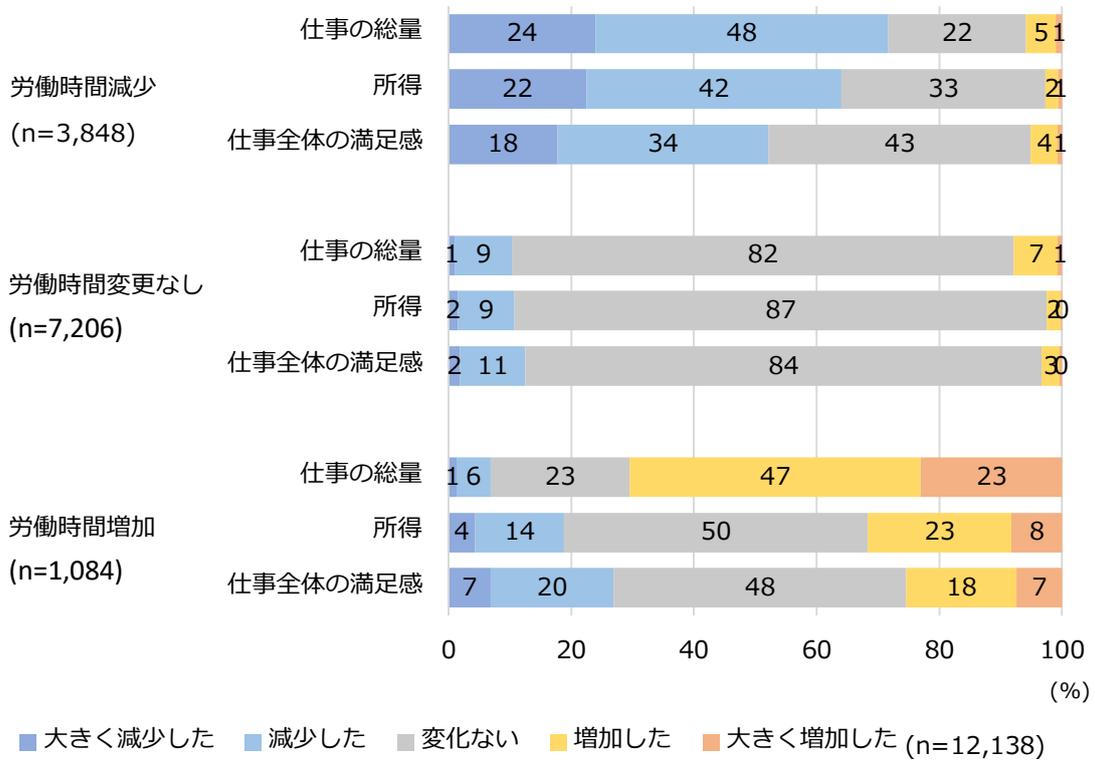
7.2. 労働時間の変化と仕事に関わる変化

労働時間の変化に応じてサンプルを減少(大きく減少と減少)・変化なし・増加(大きく増加と増加)の大きく3つのグループに分け、それぞれ仕事に関わる変化をみる。各グループに含まれるサンプルの割合は、減少グループが32%、変化なしグループが59%、増加グループが9%となる。労働時間が減少したと答えた人のグループでは、3月から6月にかけて、労働時間の減少とともに仕事の総量も減った人が72%と非常に多く、また、所得が減少した人も64%、仕事全体の満足感が減った人は52%となった。これらの割合は、労働時間に変化がなかった人や増加した人と比べて非常に高い。なお、前回調査の1月から3月にかけての変化と比べるとおおむね傾向は似ているが、労働時間が減少したグループで仕事全体の満足感も減少した人が3月時点は60%にのぼっており、やや少なくなった(参考図表4)。

一方、労働時間が増加したと答えた人のグループにおいて、仕事の総量も多くなった人は70%と非常に多い。しかし、所得の増加はこれに連動しておらず、所得が増えた人の割合は31%程度にとどまる。また、仕事全体の満足感は増えた人が27%、減った人が25%と二極化している。こうした変化は、1月から3月にかけても同様に観察されていた。

労働時間とその他の仕事の指標の関連性について、労働時間と仕事の総量は比較的よく似た動きををすると言える。労働時間と所得、仕事全体の満足感との関連性は必ずしも強くないが、ある程度は似た変化があることがわかる。

図表 7-2 労働時間の変化と仕事に関わる変化



7.3. 労働時間の変化と生活に関わる変化

3月から6月にかけて、労働時間が減ったと答えた人の54%は余暇時間が増加し、34%は家事・育児・介護時間が増えたと答えている。これらは労働時間の減少分と対になっていると考えられる。前回調査の1月から3月にかけての変化と比べると(参考図表5)、労働時間が減った人で家事・育児・介護時間が増えた人の割合が3月時点は24%だったのに対し、6月時点はその割合が10%ポイント増えている。睡眠時間や余暇時間も同様に、増加した人の割合が増えた。

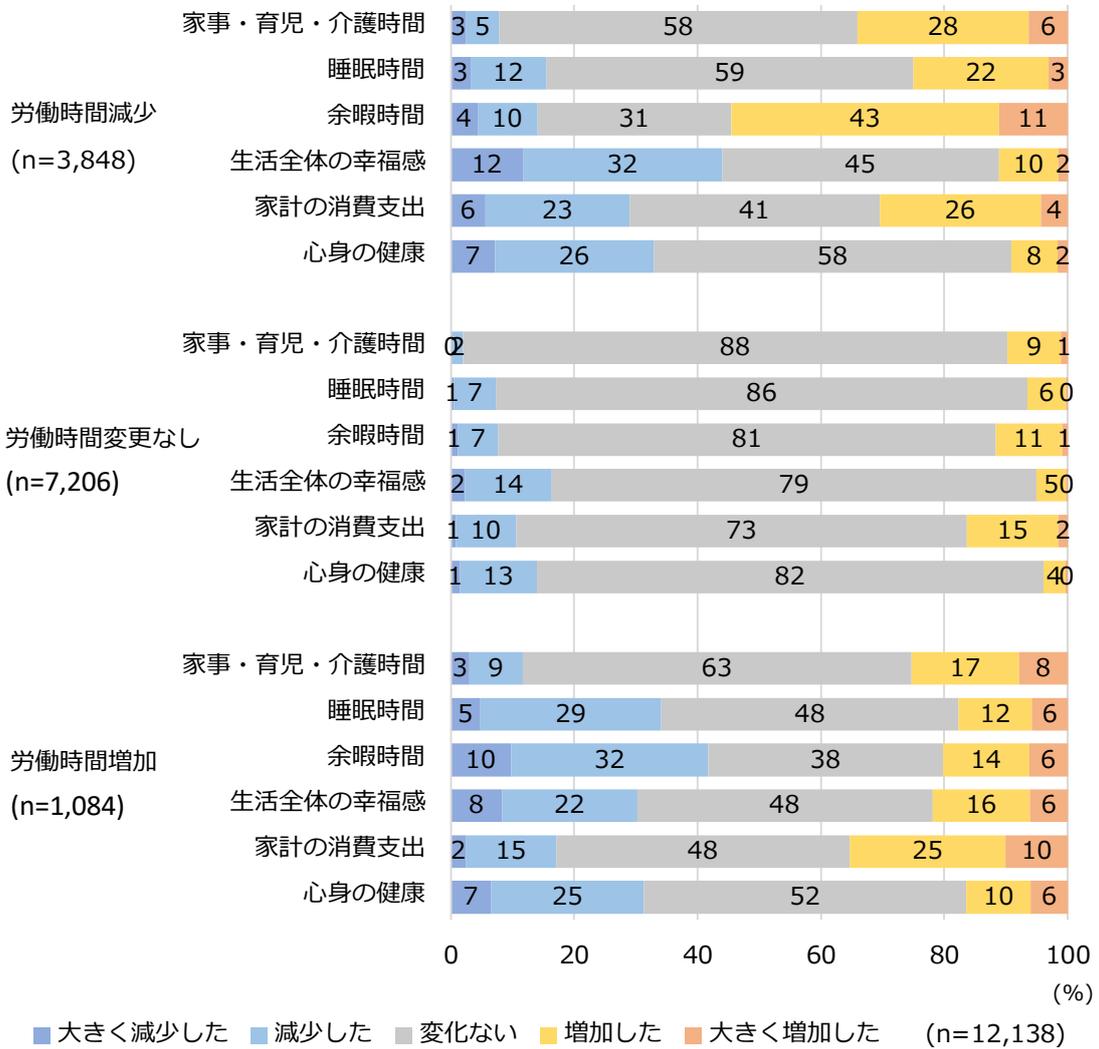
一方、労働時間が増えた人では、42%が余暇を、34%が睡眠時間を減らしたとしている。また、家事・育児・介護時間が増加した人が25%おり、この人たちは二重で負担が増している。ただし、反対に、余暇や睡眠時間が増えた人も約20%と少なくない。

次に、生活全体の幸福感や心身の健康についてみると、労働時間が減少した人のうち、生活全体の幸福感が減少した人は44%、また、心身の健康が低下した人も33%いる。なお、1月と比べた3月時点では、生活全体の幸福感が減ったと答えた割合は労働時間が減った人の中では60%近くにのぼっていたが、6月時点では15%ポイント以上少なくなり、44%となった。しかし、依然として高い水準にあることには変わりない。

一方、労働時間が増えた人では、さらに、生活全体の幸福感が減少した人は30%、増加した人は22%となり、また、心身の健康が低下した人は32%、高まった人は16%となった。労働時間が増えたと答えた人のグループでの生活の変化は二極化していることがわかる。こうした二極化の傾向は、1月から3月にかけての変化でも観察されており、それぞれの割合もほぼ変わっていない。

最後に、消費支出に関しては、労働時間が減少した人については、支出が減少した人が29%、増加した人が30%と分かれた。一方、労働時間が増加した人については、支出を増やした人が35%と他のグループよりも高い水準となっている。

図表 7-3 労働時間の変化と生活に関わる変化



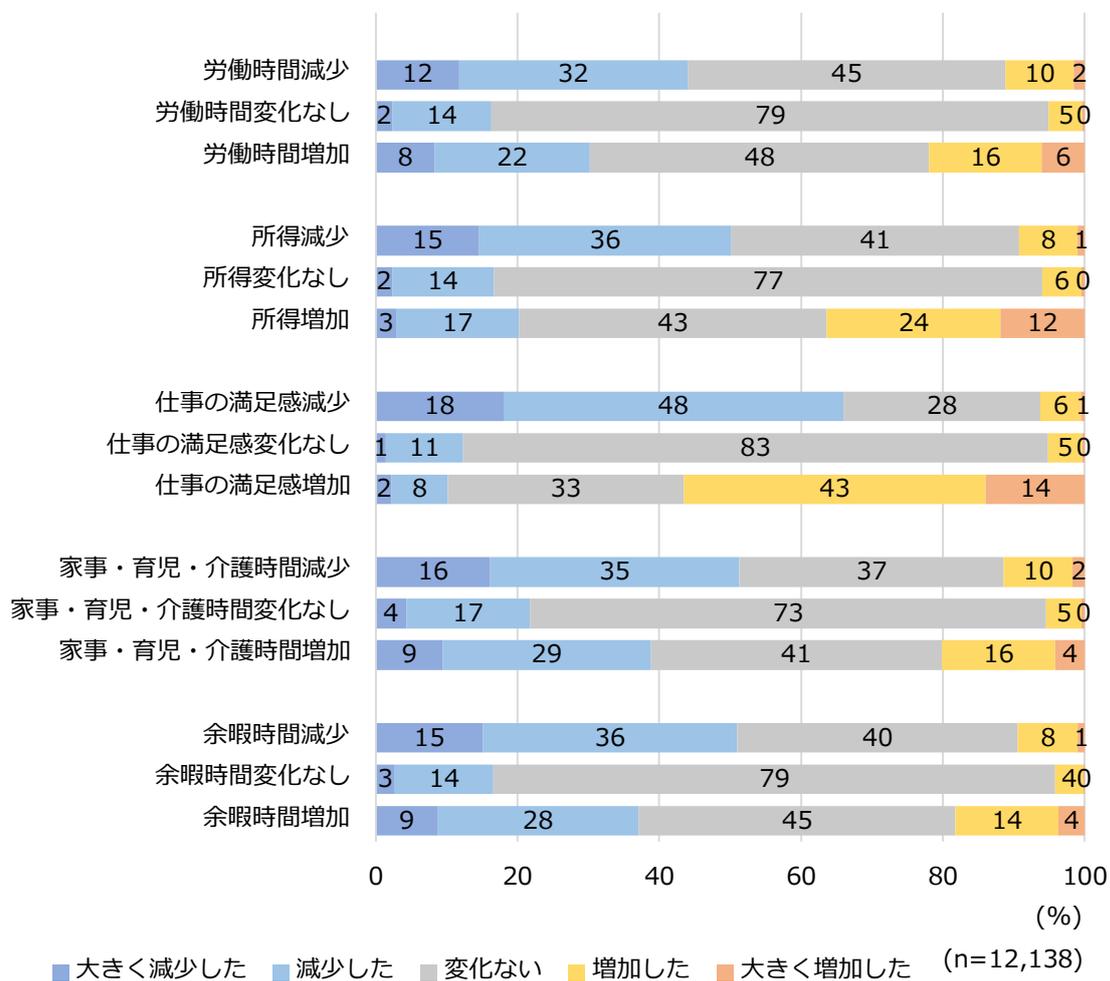
7.4. 仕事や生活の変化と生活全体の幸福感の変化

労働時間、所得、仕事全体の満足感、家事・育児・介護時間、余暇時間の各指標で、サンプルを減少(大きく減少と減少)・変化なし・増加(大きく増加と増加)の大きく 3 つのグループに分け、それぞれ生活全体の幸福感の変化をみる。労働時間は前節でみたとおりであるが、所得が減少したグループでは 50%以上の人が生活全体の幸福感が減少したと答えている。一方、所得が増加したグループでは幸福感が減った人が 20%いるものの、増えた人が 36%と他のグループより多い。

また、仕事全体の満足感については、満足感が減少したグループで生活全体の幸福感が減った人が 66%にのぼり、反対に仕事全体の満足感が増加したグループでは生活全体の幸福感が増えた人が 57%いる。仕事と生活それぞれの意識が似た動きをしやすいということがわかる。

生活に関する指標との関係では、家事・育児・介護時間が減少したグループで 51%の人が生活全体の幸福感が減っている。増加したグループでも 30%の人の幸福感が減り、増えた人は 20%であった。余暇時間でも似た傾向がみられ、減少グループでは 51%の人の幸福感が減っている。増加グループは幸福感が減った人が 37%、増えた人が 18%と二極化がみられる。余暇時間が増えても必ずしも生活全体の幸福感が高まらないという点は、余暇時間の増加の背後で労働時間が減り、所得や仕事全体の満足感も減少することの影響があるかもしれない。

図表 7-4 仕事や生活の変化と生活全体の幸福感の変化



7.5. 産業別でみた各指標の変化

(1)労働時間の変化

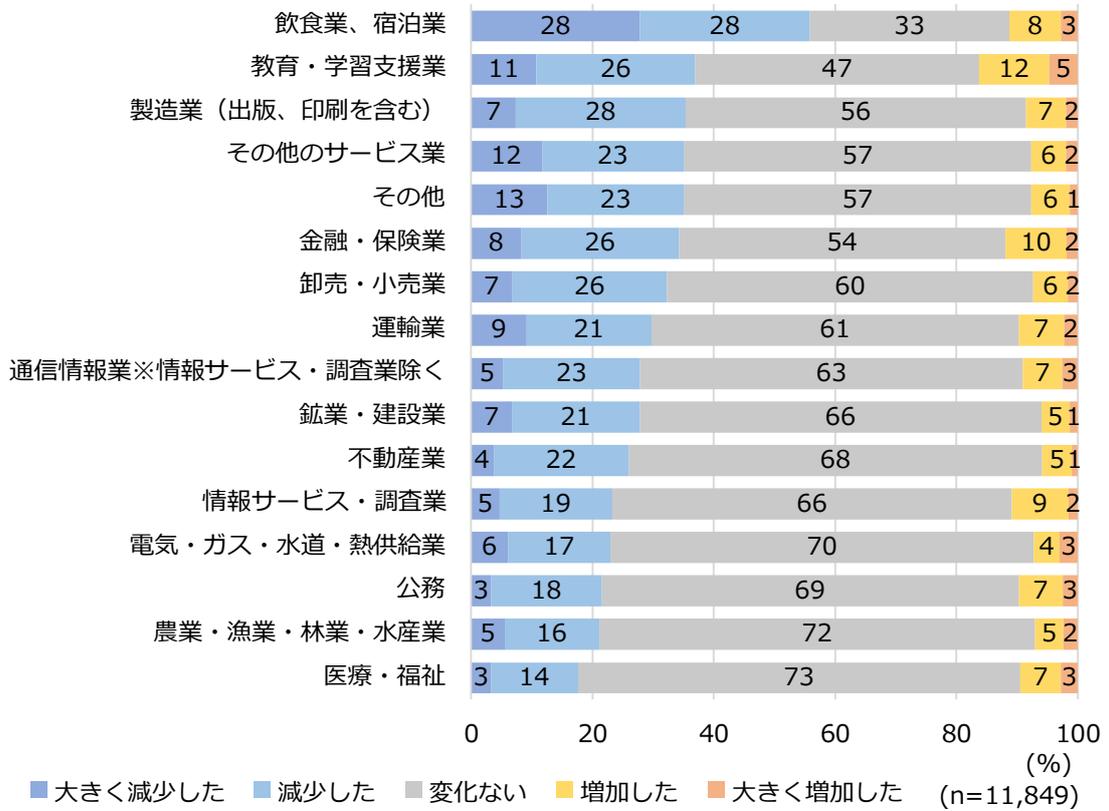
労働時間の変化を産業別にみると、「飲食業・宿泊業」は3月と比べて6月時点の労働時間が減少した人の割合が56%にのぼる。そのうち半数が大きく減少したと答えており、影響は深刻だ。その他の産業では労働時間に変化がない人の割合が最も高くなっているが、「教育・学習支援業」や「製造業」、「その他のサービス業」では労働時間が減った人の割合が比較的多く、35%を超える。「教育・学習支援業」は6月時点で3月と比べて労働時間が増えた人も17%と少なからずいる。一方、「医療・福祉」では労働時間に変化がない人が70%以上を占め、減少した人の割合は17%ほどにとどまる。こうした産業別の傾向は、3月時点で1月と比べた変化でも同様に観察されており(参考図表6)、仕事の総量の変化も似た傾向にある(参考図表7)。

なお、「飲食業・宿泊業」は産業別の就業人口に占める割合が少ないため、「飲食業・宿泊業」で働き労働時間が減少したと答えた人は、サンプル全体の中で2%ほどである。「教育・学習支援業」、「製造業」、「その他のサービス業」で労働時間が減少した人はサンプル全体でそれぞれ2%、6%、6%となっている。

また、職業別でみると(参考図表8)、どの職業でも約55~66%の人は労働時間に変化がない。減少した人の割合が最も多いのは「サービス職業従事者」で39%、次いで「販売従事者」、「生産工程従事者」で各35%と続き、最も少ないのは「農林漁業従事者」の25%となっている。労働時間の減少傾向が突出する職業はないが、「サービス職業従事者」のうち「飲食業・宿泊業」で働く人が22%、「その他のサービス業」は43%と多く、産業別でみた労働時間の減少傾向に応じているとみられる。労働時間が増加した人の割合は、多い順に「運搬・清掃・包装等従事者」、「専門的・技術的職業従事者」でそれぞれ12%、11%、最も少ないのは「建設・採掘従事者」で3%である。

さらに、就業形態別にみると(参考図表9)、どの就業形態でも50%以上の人は労働時間に変化がないものの、自営業主は労働時間が減少した人が比較的多く、「自営業主(従業員あり)」で39%、「自営業主(従業員なし)」で37%となっている。「正規職員」では29%なので、10%ポイント程度の差がある。自営業主の産業で最も多いのは「その他のサービス業」で、「自営業主(従業員あり)」の23%、「自営業主(従業員なし)」の30%となっており、これも産業別の労働時間の減少傾向にある程度応じていると考えられる。

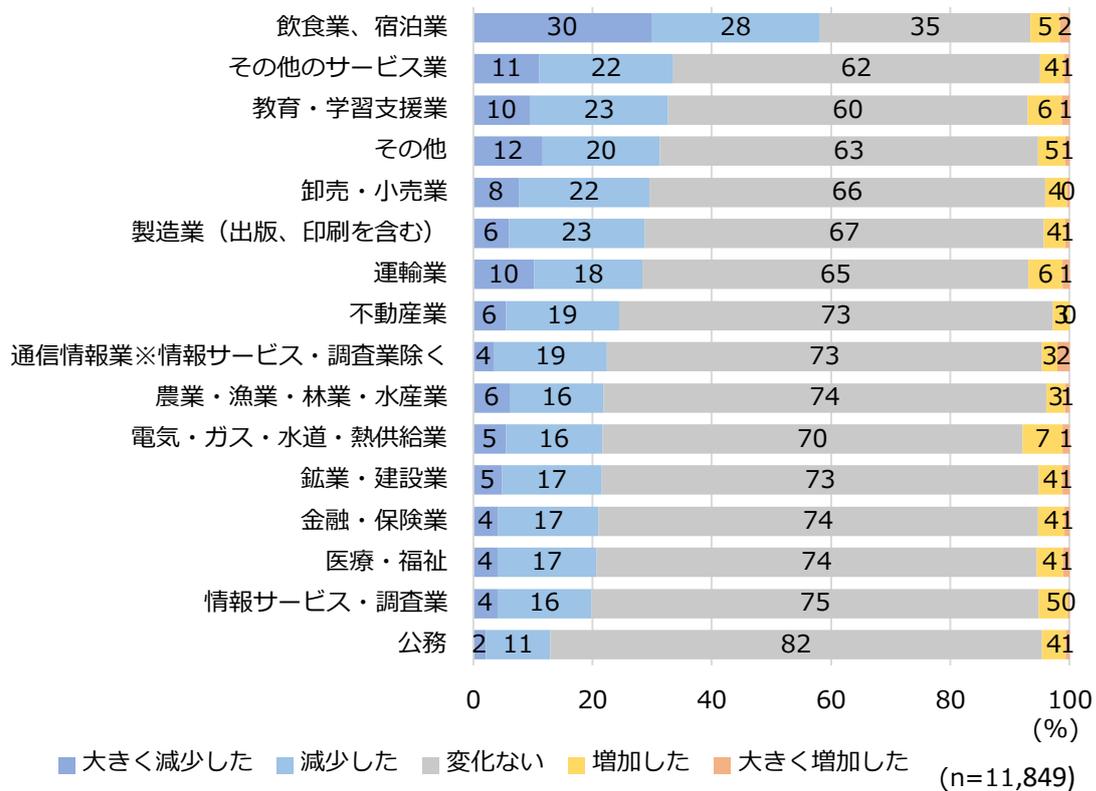
図表 7-5-1 産業別の労働時間の変化



(2)所得の変化

所得の変化を産業別で見ると、「飲食業・宿泊業」での減少傾向が顕著だ。6月時点で3月と比べて所得が減った人は58%にのぼる。他の産業では所得に変化がない人が60%以上を占め、労働時間と比べて変化した人がやや少ない。所得が減少した人の割合をみると、「飲食業・宿泊業」に次いで多いのは「その他のサービス業」で33%、「教育・学習支援業」の33%と続く。減少した人の割合が最も少ないのは「公務」の13%で、増加した人の割合はどの産業も10%に満たない。

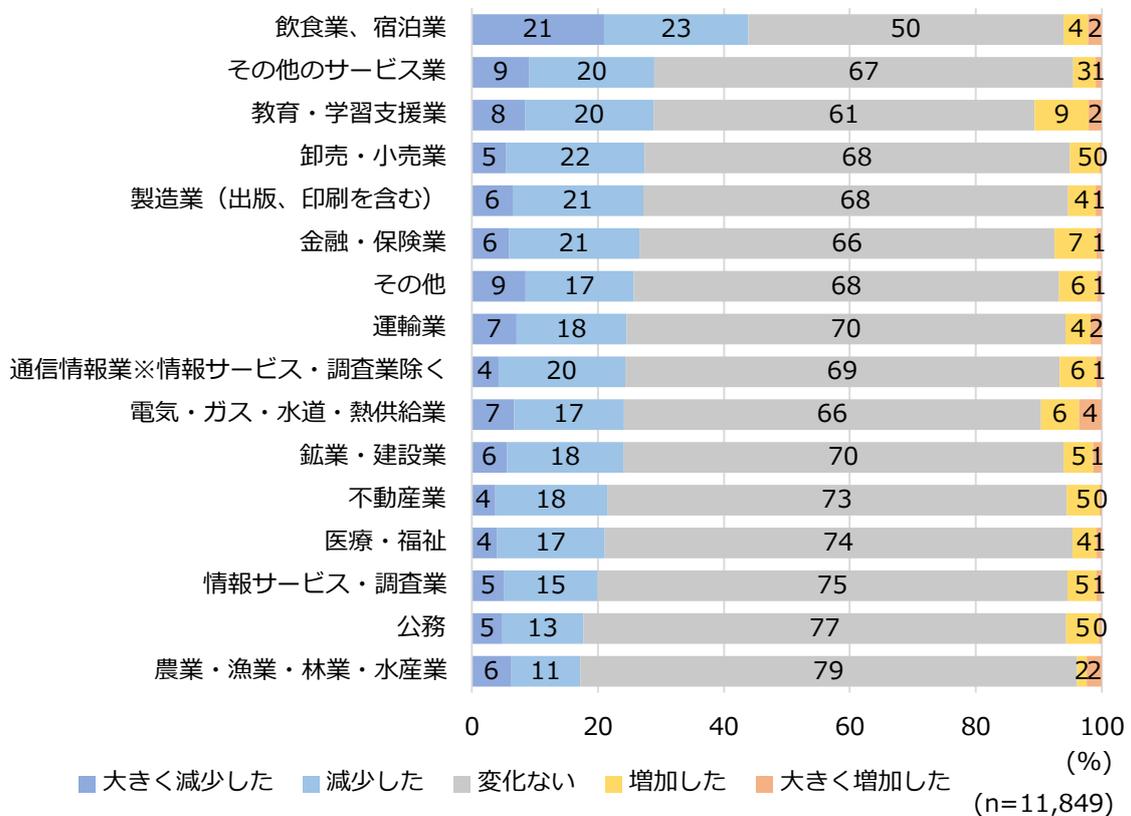
図表 7-5-2 産業別の所得の変化



(3)仕事全体の満足感の変化

産業別で仕事の満足感の変化をみると、「飲食業・宿泊業」では6月時点の3月と比べて変化がない人が50%であるが、減少した人の割合も44%と高い。他の産業では満足感に変化がない人が60%以上を占める。減少した人の割合が多い順に産業を並べると、労働時間や所得の変化の減少傾向と同様、「飲食業・宿泊業」に次いで「その他のサービス業」や「教育・学習支援業」が上位で、それぞれ29%、28%となっている。なお、「教育・学習支援業」は満足感が増加したという人も11%と、他の産業よりやや多い。一方で、満足感が減少した人の割合が少ないのは「農業・漁業・林業・水産業」や「公務」で、それぞれ17%、18%となっている。

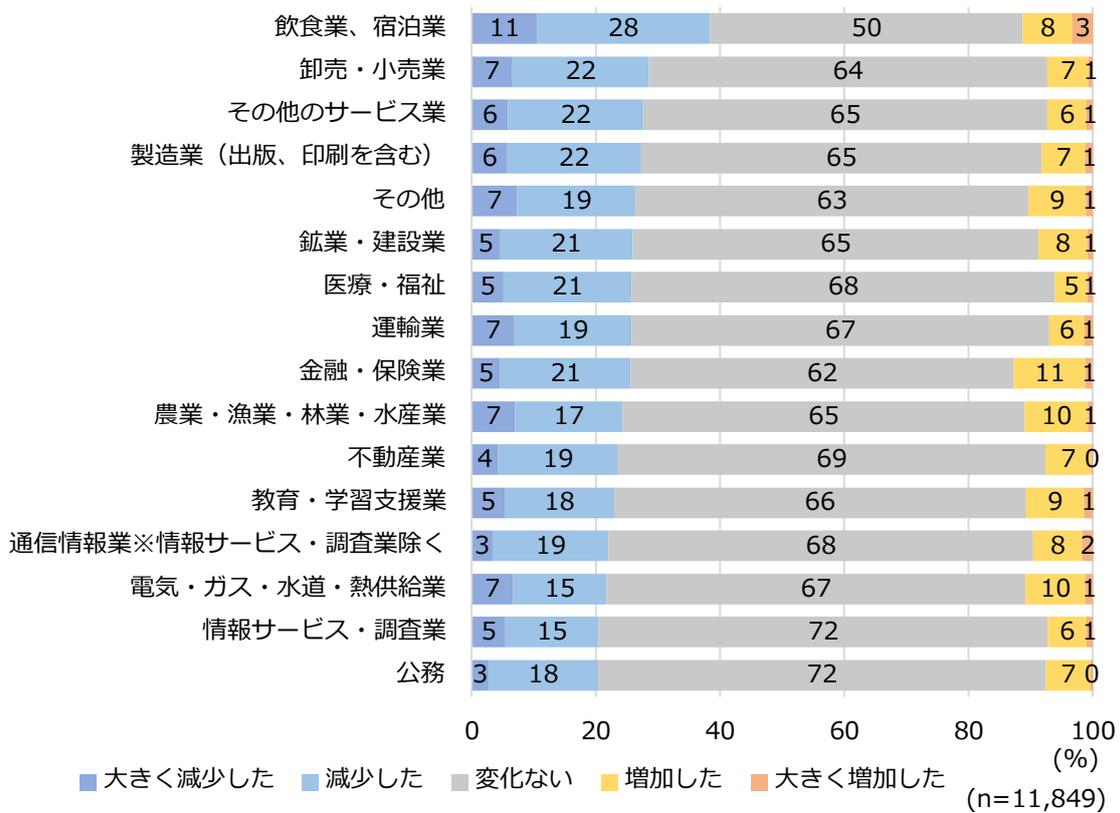
図表 7-5-3 産業別の仕事全体の満足感の変化



(4)生活全体の幸福感の変化

産業別で生活全体の幸福感の変化をみると、「飲食業・宿泊業」では6月時点で3月と比べて変化がない人が50%であるが、減少した人が40%近くおり、増加したという人も11%いる。他の産業でも満足感に変化がない人が60%以上を占めるものの、減少したという人も少なくなく、「卸売・小売業」、「その他のサービス業」、「製造業」では30%近く、最も少ない「公務」でも20%以上いる。一方で幸福感が増加した人も、「金融・保険業」の12%をはじめ、どの産業でも一定割合みられる。

図表 7-5-4 産業別の生活全体の幸福感の変化



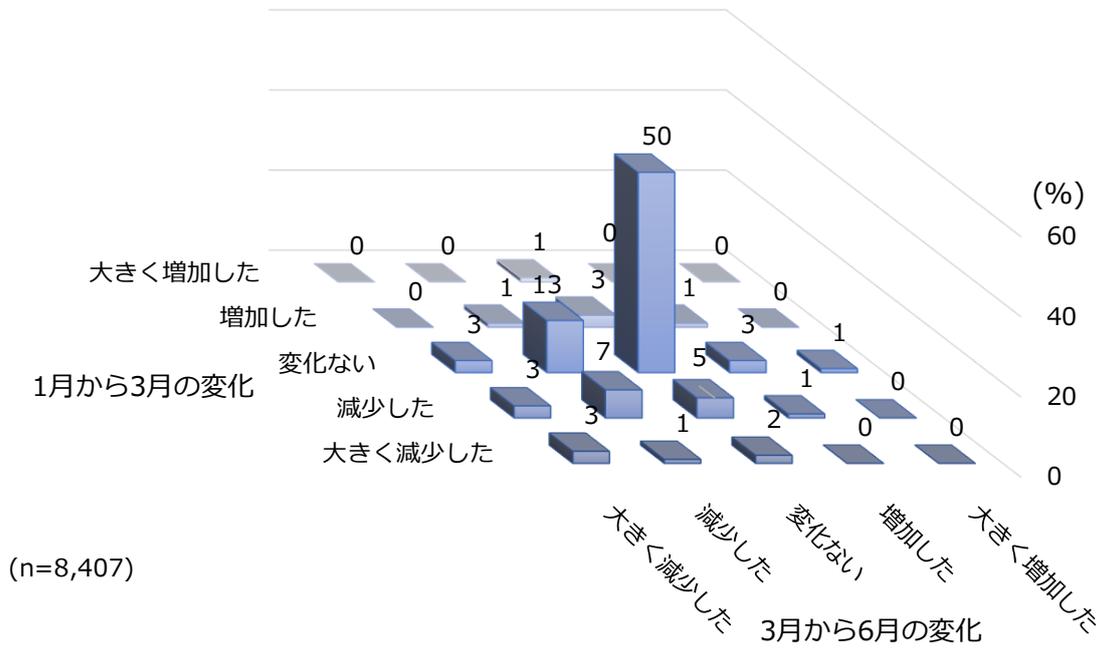
7.6. 継続サンプルにおける労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化の推移

第1回調査と第2回調査の両方に回答した継続サンプルに限定し、各個人の1月から3月にかけての変化と、3月から6月にかけての変化をみる。全項目において、どちらの時点も変化ないと答えた人がおよそ50～70%を占め、特に家事・育児・介護時間は変化しない人が70%にのぼる。一方で、どの項目も何らかの変化があったという人が一定数みられる。労働時間については、1月から3月にかけては変化がなく3月から6月に減少した人が16%、また、1月から3月にかけて減少し、3月から6月にかけてさらに減少した人が14%と、3月以降緊急事態宣言を経た6月までに、労働時間の減少を経験した人が少なくない。労働以外の時間については、家事・育児・介護時間において1月から3月にかけて変化がなく3月から6月に増加した人が12%、余暇時間は1月から3月にかけて変化がなく3月から6月に増加した人が15%と、家事や余暇時間などの増加を経験した人が比較的多い。

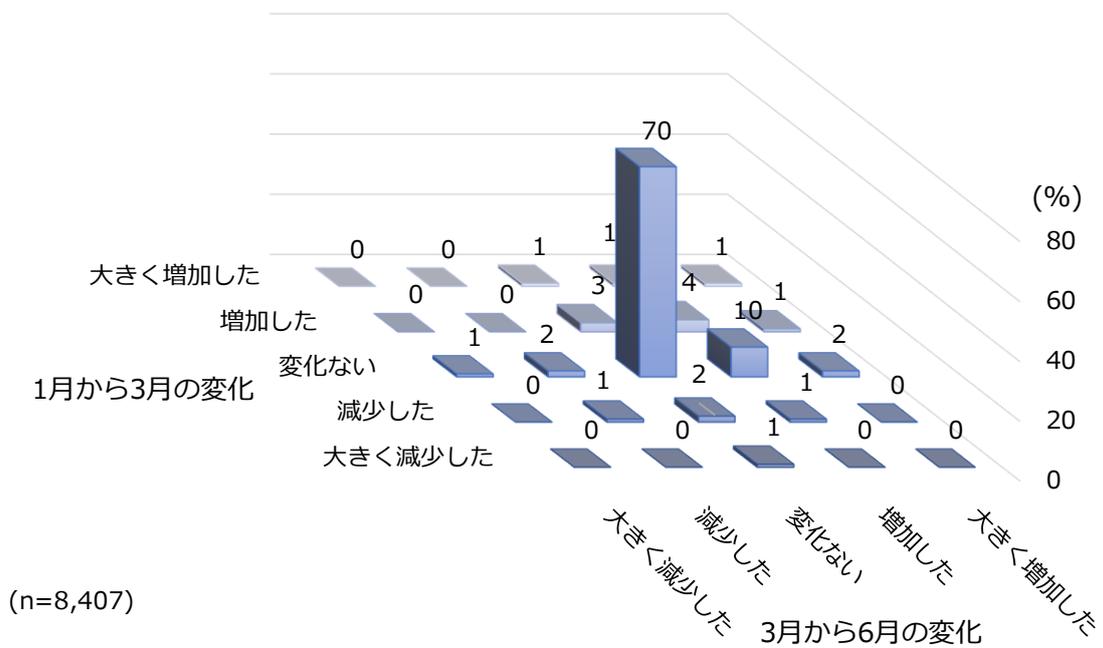
仕事に関しては、所得や仕事の総量、仕事全体の満足感において、1月から3月にかけて減少し、3月から6月にかけてさらに減少した人が13～14%と、一部の人で継続的な悪化がみられる。また、1月から3月にかけては変化がなく3月から6月に減少した人が同程度おり、緊急事態宣言を経た6月までに悪化したケースも見過ごせない。

生活全体の幸福感についても同様に、悪化が続いている人が一定割合いる。1月から3月にかけて減少し、3月から6月にかけて減少が続いた人は16%、また、1月から3月は変化なく3月から6月に減少した人は5%となっている。ただし、1月から3月にかけて減少し、3月から6月は変化なかった人が15%となっていることから、幸福感の減少が比較的早い時期に多くみられたことがわかる。

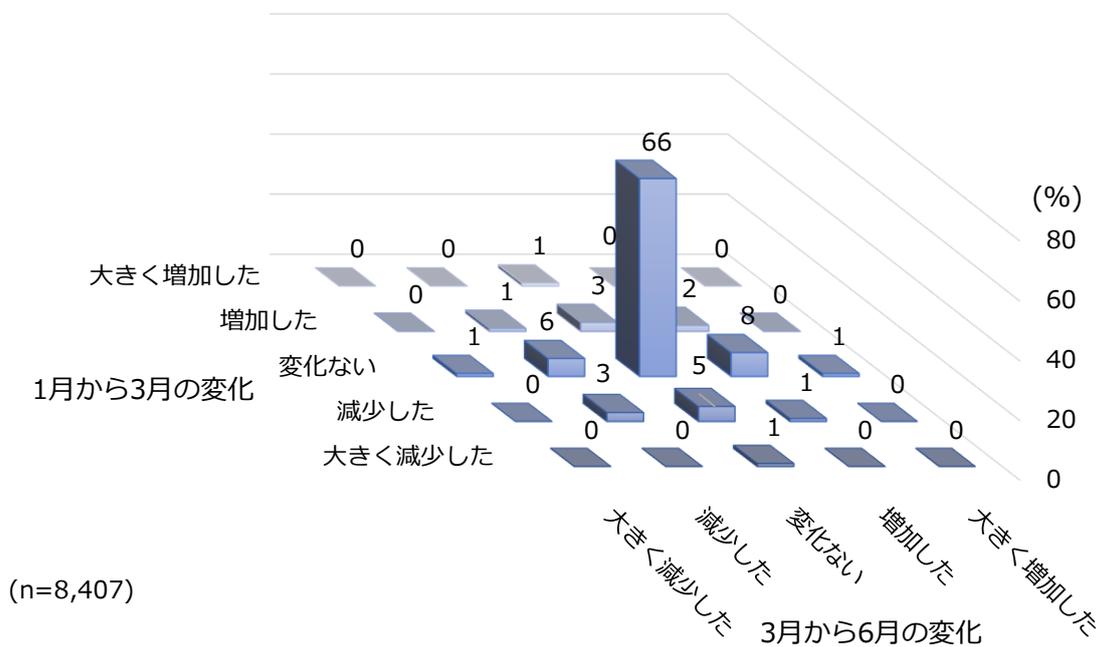
図表 7-6-1 労働時間の変化の推移



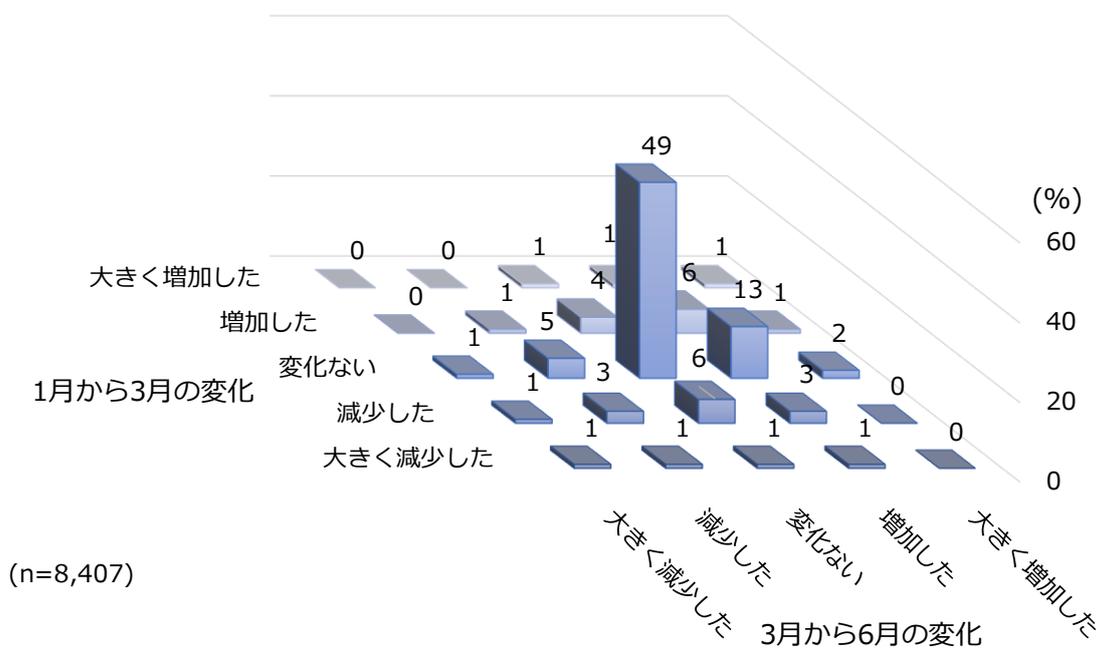
図表 7-6-2 家事・育児・介護時間の変化の推移



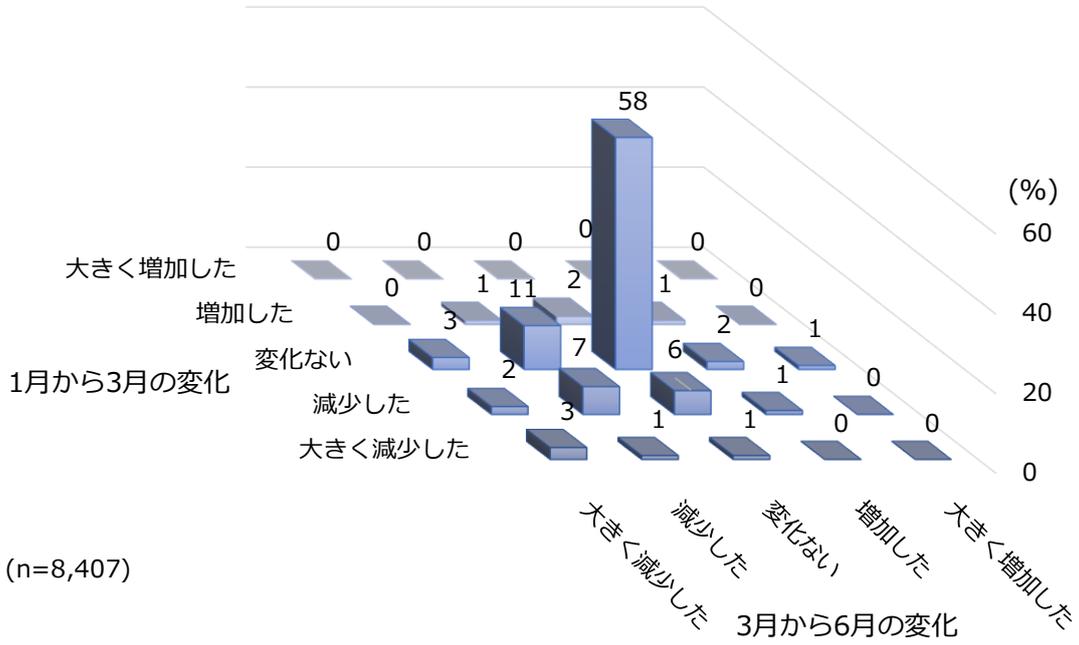
図表 7-6-3 睡眠時間の変化の推移



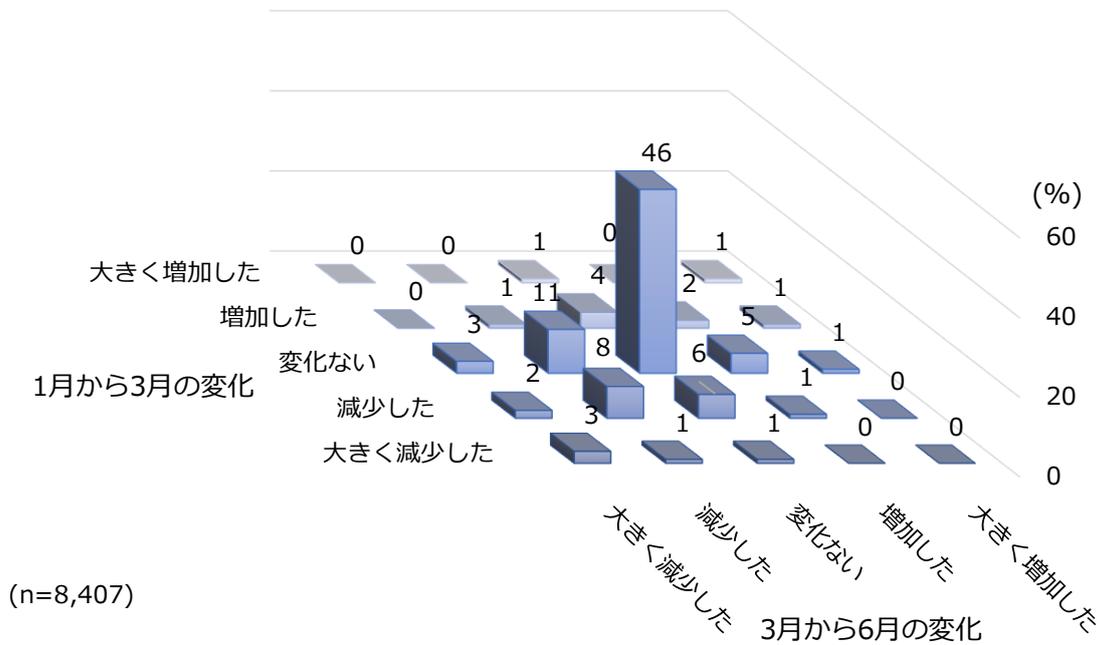
図表 7-6-4 余暇時間の変化の推移



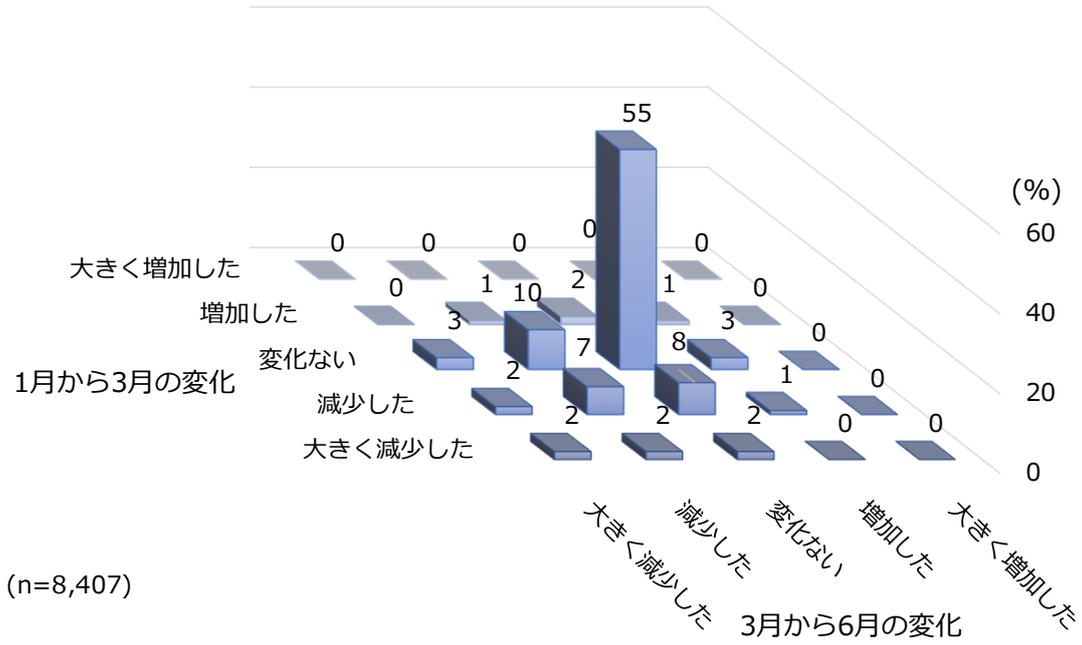
図表 7-6-5 所得の変化の推移



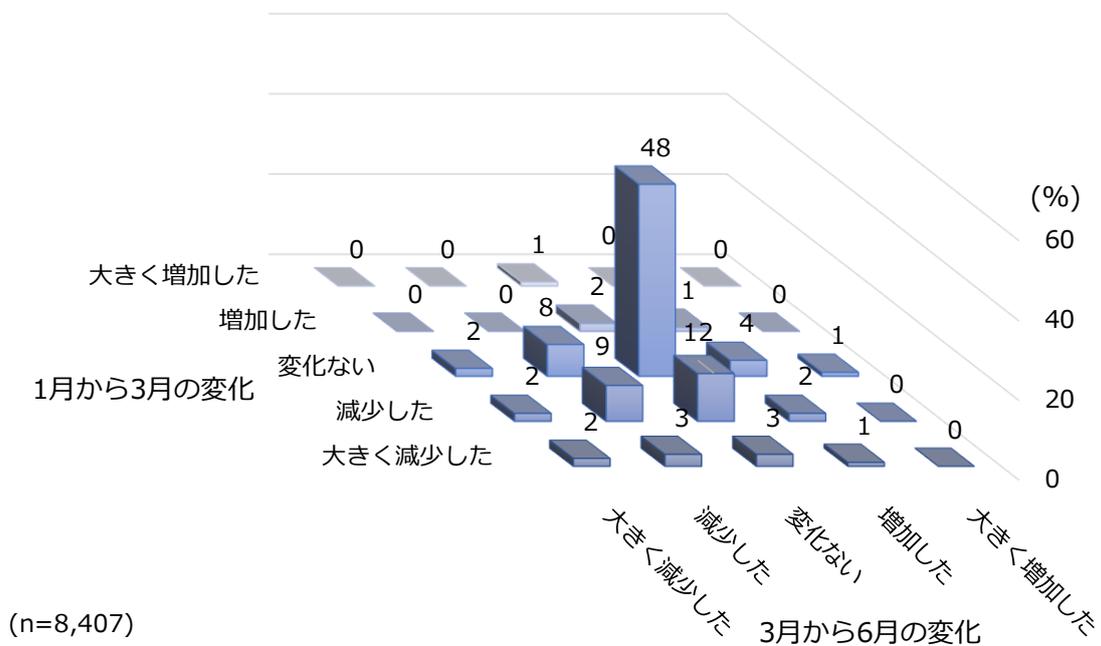
図表 7-6-6 仕事の総量の変化の推移



図表 7-6-7 仕事全体の満足感の変化の推移



図表 7-6-8 生活全体の幸福感の変化の推移



7.7. 継続サンプルにおける産業別の労働時間、余暇、生活全体の幸福感の変化の推移

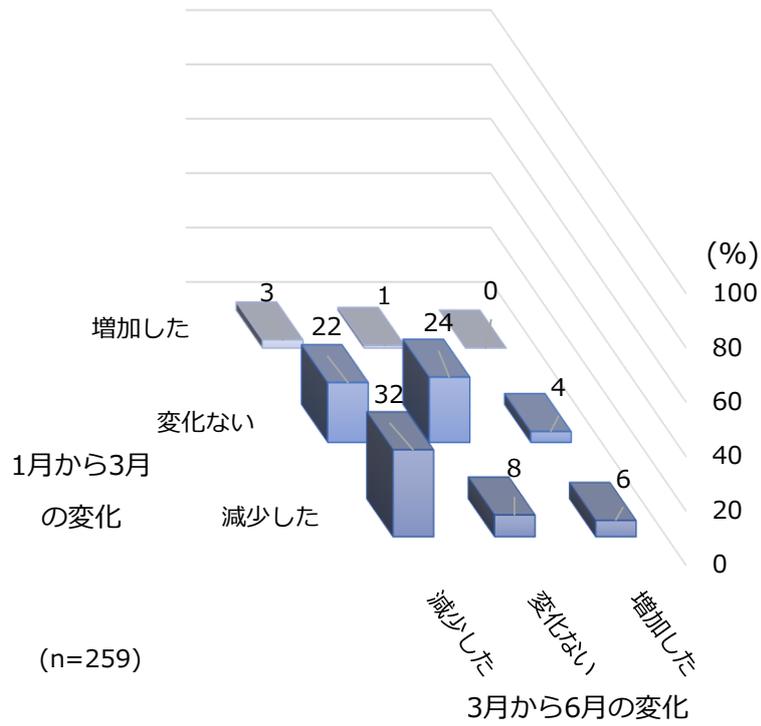
労働時間と余暇時間、生活全体の幸福感について、継続サンプルで1月から3月の変化と、3月から6月の変化との動きを産業ごとにみていく。ここで仕事に関する項目のうち労働時間のみを取り上げるのは、仕事の総量や所得も労働時間とおおむね似た動きをしており、労働時間の動きをみることで仕事に関わる変化の産業別の傾向が捉えられるからだ。仕事全体の満足感についても同様である。また、余暇時間は、図表 7-3 からわかるように、労働時間の変化と代替的な動きをすると考えられるため、労働時間の変化との関係を産業別に取り上げる。なお、睡眠時間もおおむね動きは同じである。家事・育児・介護時間はどの産業も変化しない人の割合が多いものの、動きとしては余暇時間と似ている。産業を限定するとサンプル数が少なくなるため、減少(大きく減少と減少)・変化なし・増加(大きく増加と増加)の大まかな3つの分類に分けて2時点の変化(3X3)の分布を描く。

まず、産業別で仕事に関する指標の悪化が著しかった「飲食業・宿泊業」について、労働時間が1月から3月で減少し、3月から6月でさらに続けて減少した人の割合が最も多く32%、両時点に変化しない人が24%、1月から3月は変化がなく3月から6月で減少した人が22%となっている。余暇時間については両時点で変化しない人が35%で最も多いが、1月から3月は変化がなく3月から6月で増加した人が17%、1月から3月で増加し、3月から6月も増加した人が16%と、労働時間と対称的な動きがみられる。生活全体の幸福感については、両時点で変化しない人の34%に次いで、両時点とも減少した人が27%いる。全体サンプルで6月時点で余暇時間が増えたグループでも37%以上の人が生活全体の幸福感が下がったと答えていたが、「飲食業・宿泊業」はそうした悪化傾向にあるとわかる。

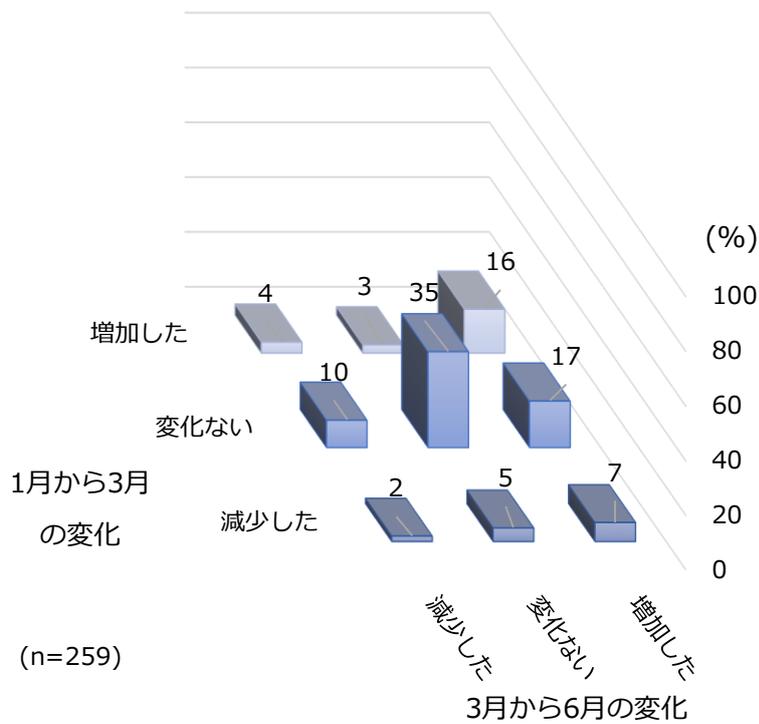
続いて、就業人口が多く、6月時点で労働時間の減少が比較的多くみられた「製造業」について、労働時間は半数近くの人が両時点で変化がないものの、1月から3月に変化がなく3月から6月で減少した人が18%、両時点で継続して減少した人が15%いる。余暇時間は両時点とも変化しない人が半数、1月から3月に変化がなく3月から6月で増加した人は17%いるが、両時点で継続して増加した人は8%にとどまる。幸福感も半数近くの人には両時点で変化がなく、両時点とも減少した人が16%となっており、「飲食業・宿泊業」より幸福感の悪化傾向は弱いものの、増加した人はほとんどみられない。

「情報サービス・調査業・通信情報業」では、労働時間は半分以上の人が両時点で変化がなく、1月から3月は変化なく3月から6月で減少した人が15%、両時点とも減少が続いた人は9%と「飲食業・宿泊業」や「製造業」より減少割合がやや少ない。余暇時間は両時点で変化しない人が半数近くを占め、1月から3月に変化がなく3月から6月で増えた人が17%で、「製造業」の分布と似ている。生活全体の幸福感も「製造業」と似た分布であるが、3月から6月に幸福感が減った人はわずかに少ない。

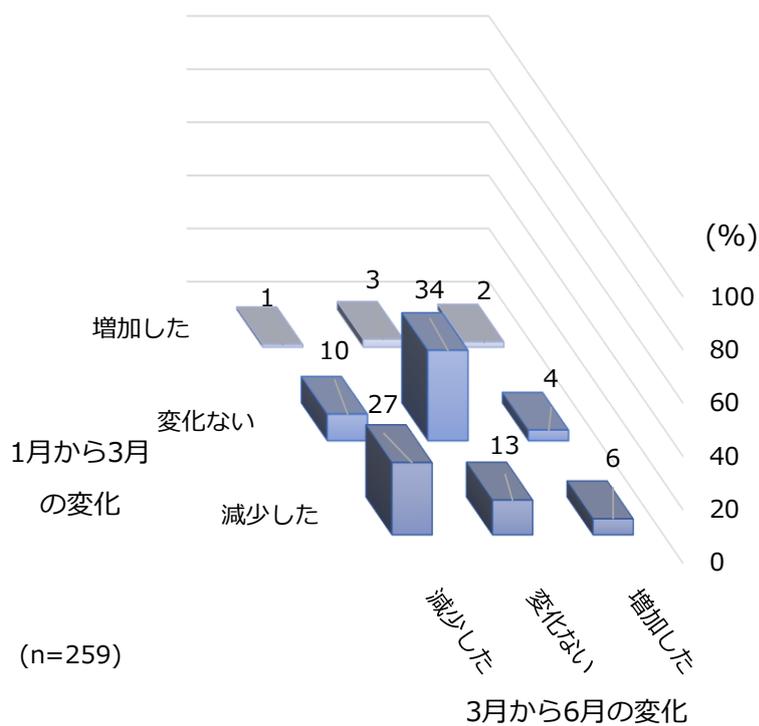
図表 7-7-1 飲食業・宿泊業における労働時間の変化の推移



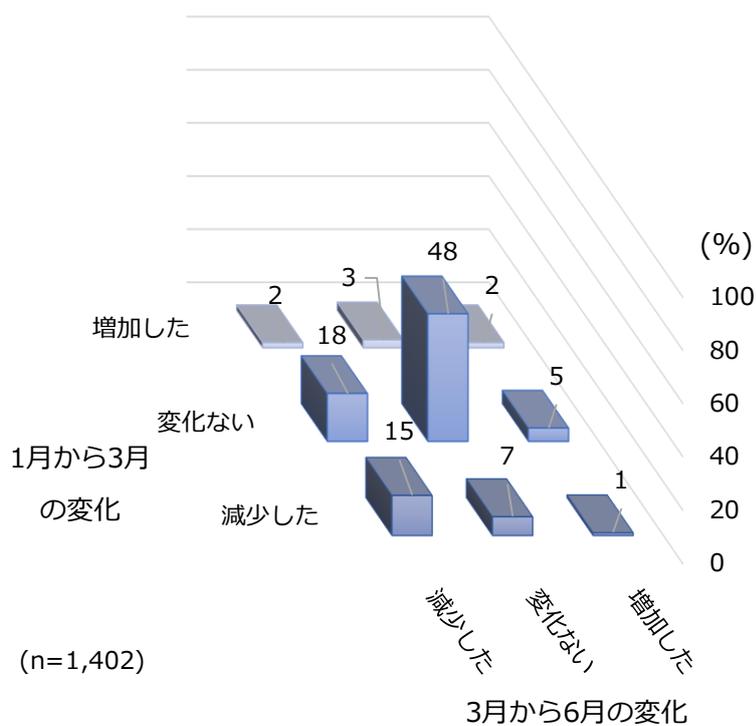
図表 7-7-2 飲食業・宿泊業における余暇時間の変化の推移



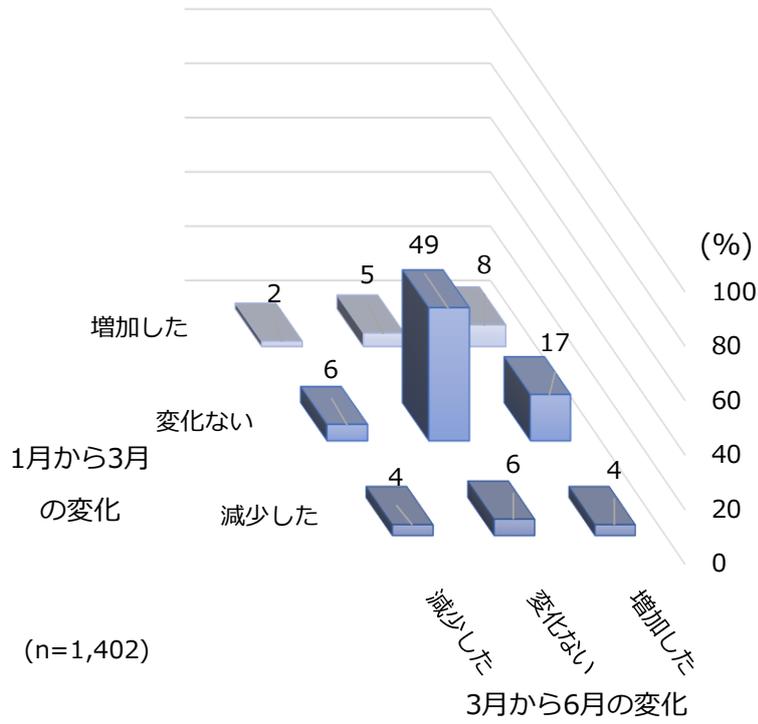
図表 7-7-3 飲食業・宿泊業における生活全体の幸福感の変化の推移



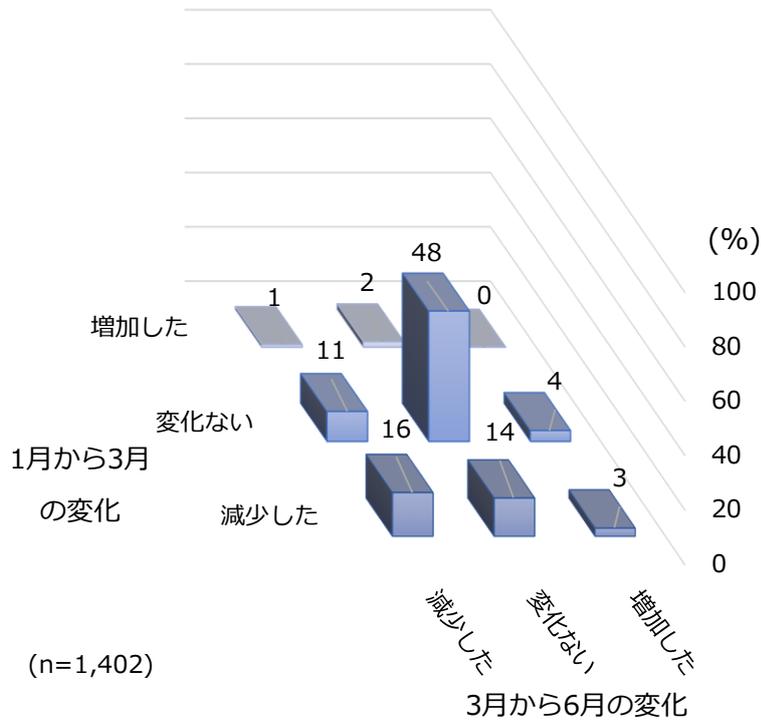
図表 7-7-4 製造業における労働時間の変化の推移



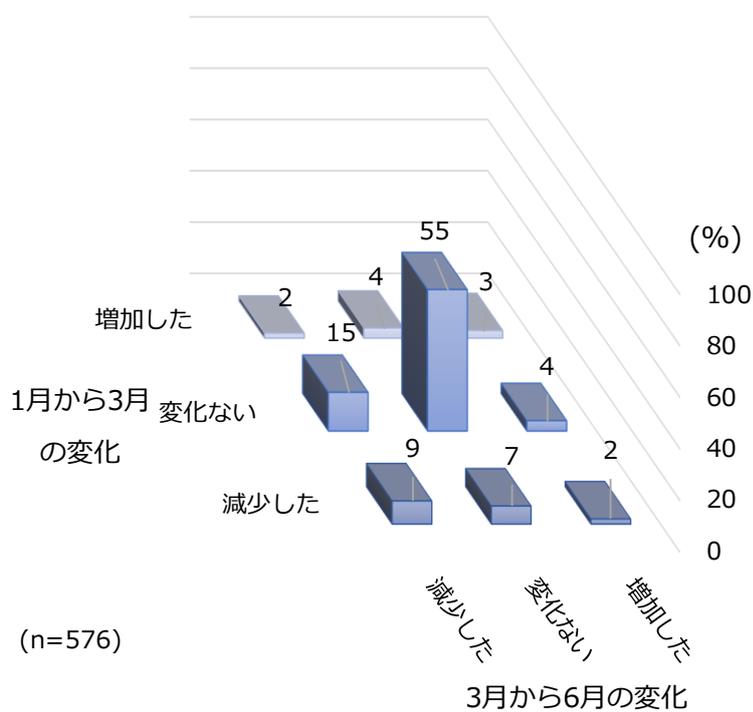
図表 7-7-5 製造業における余暇時間の変化の推移



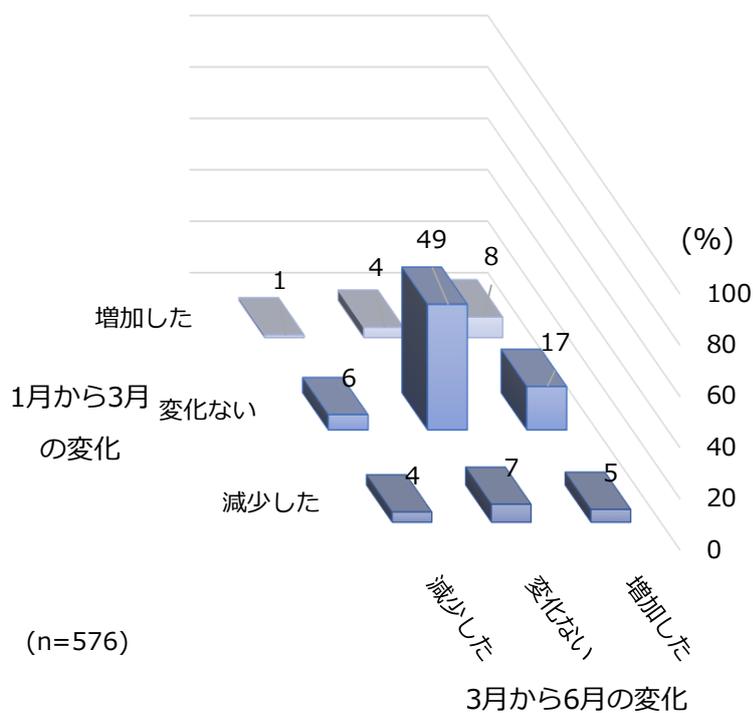
図表 7-7-6 製造業における生活全体の幸福感の変化の推移



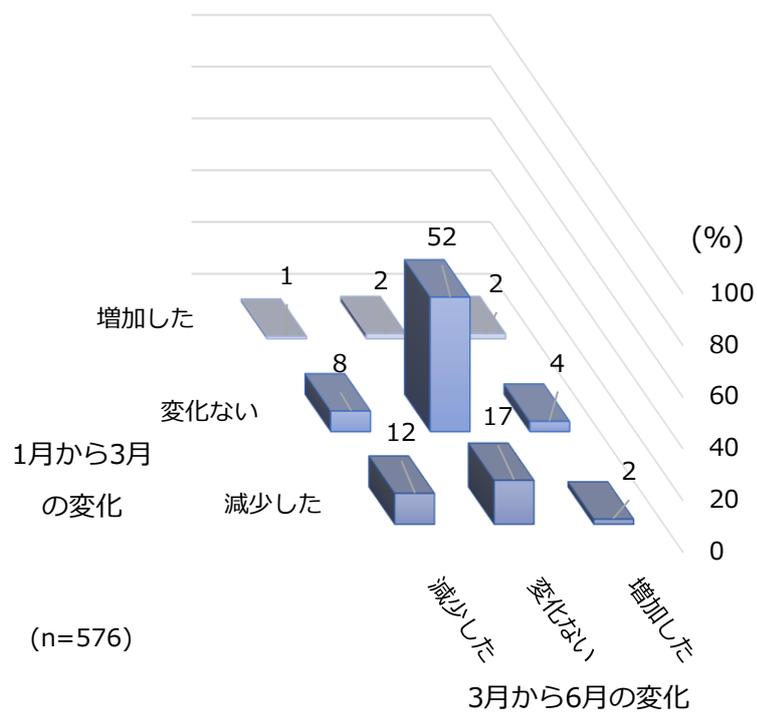
図表 7-7-7 情報サービス・調査業・通信情報業における労働時間の変化の推移



図表 7-7-8 情報サービス・調査業・通信情報業における余暇時間の変化の推移



図表 7-7-9 情報サービス・調査業・通信情報業における生活全体の幸福感の変化の推移



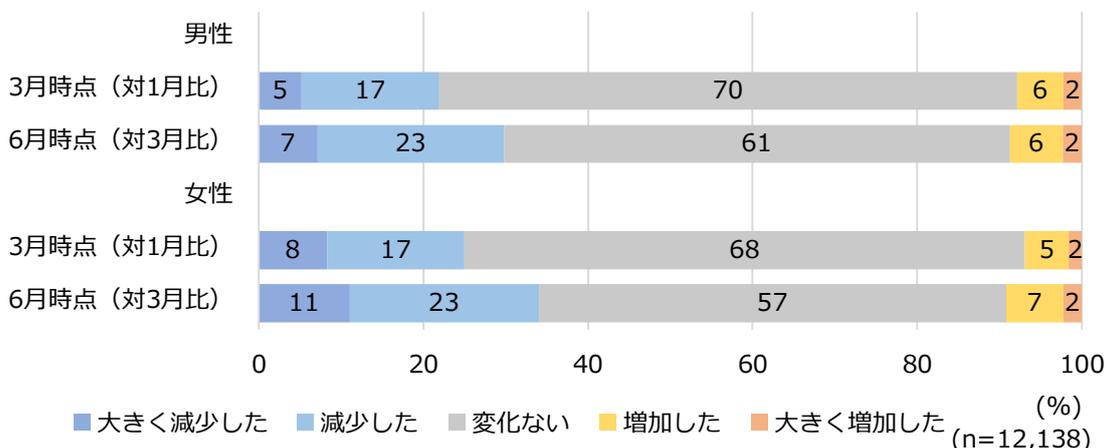
7.8. 性別でみた労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、所得、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化、消費支出、心身の健康の変化

(1)性別

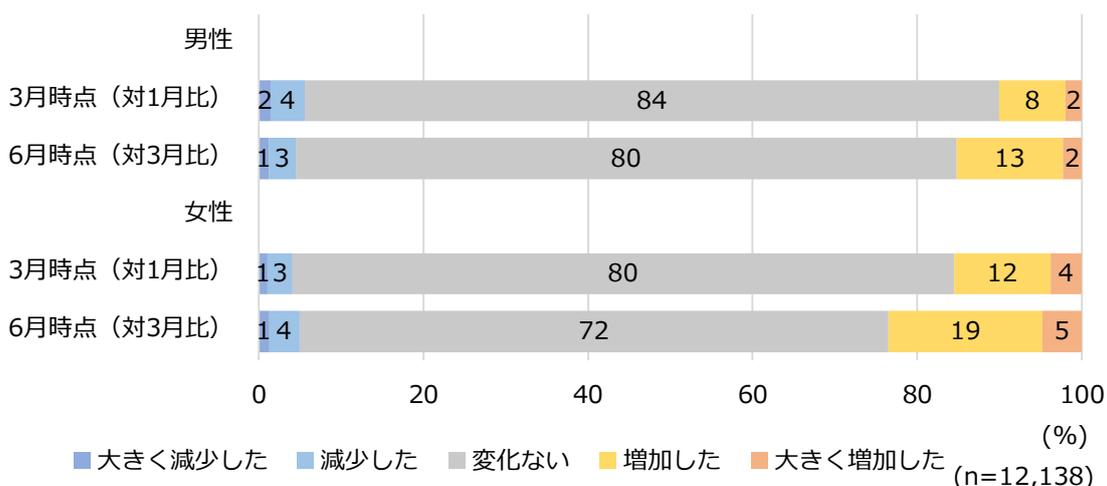
産業以外の属性でもサンプルを分けて、仕事や生活の変化をみていく。

性別でみると、男女ともにどの項目も約 60%以上の方が 6 月時点で変化がないと答えている。ただし、労働時間や所得、仕事の総量、仕事全体の満足感といった仕事に関わる項目について、6 月時点の女性の減少割合が若干ながら高いことがわかる。労働以外の時間は女性の方が男性よりも増加した人の割合が多く、中でも家事・育児・介護時間の増加割合は女性の方が男性より 10%ポイントほど多い。生活全体の幸福感については、減少した人の割合が男性より女性で若干多い。3 月時点の結果と比べると、男女とも割合に変動はあったものの、性別の差の傾向は変わらないことがわかる。

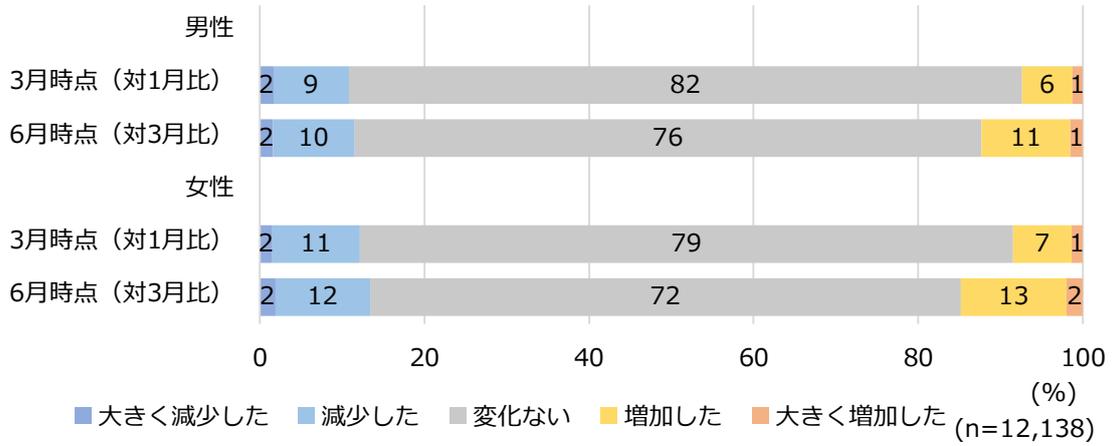
図表 7-8-1 性別の労働時間の変化



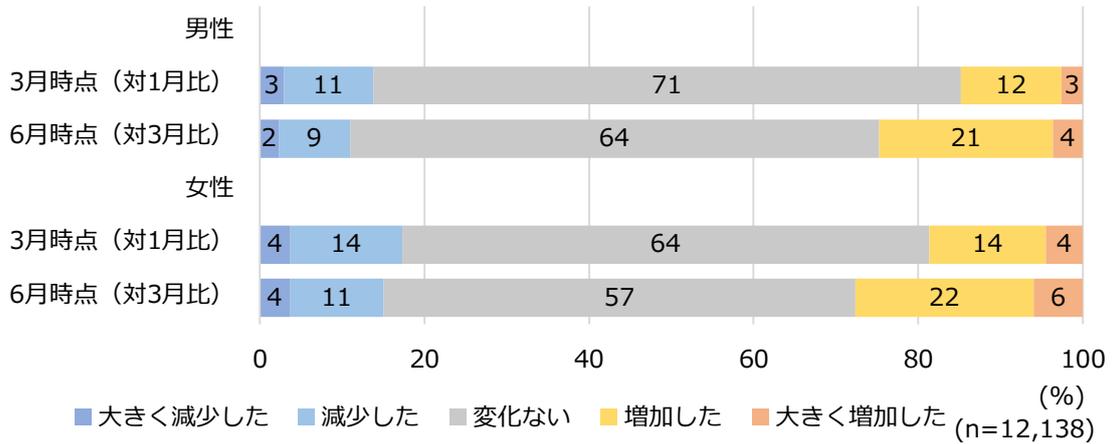
図表 7-8-2 性別の家事・育児・介護時間の変化



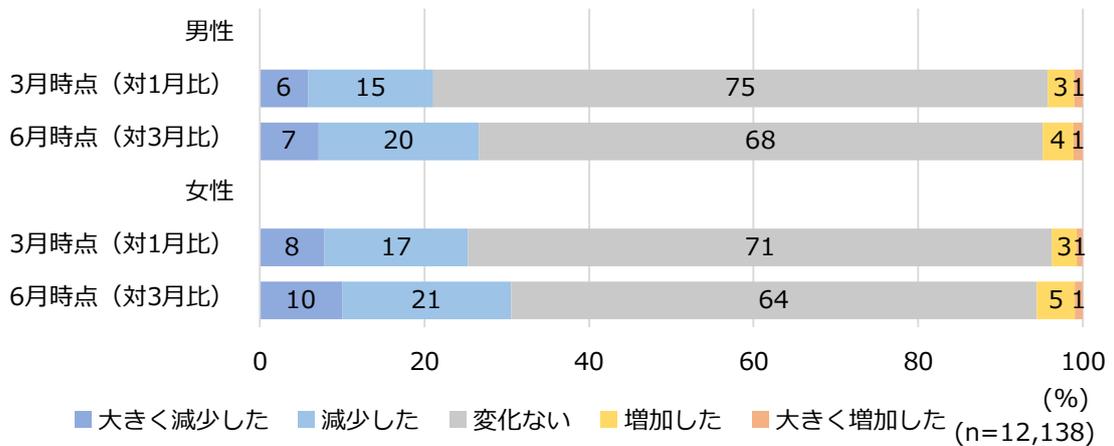
図表 7-8-3 性別の睡眠時間の変化



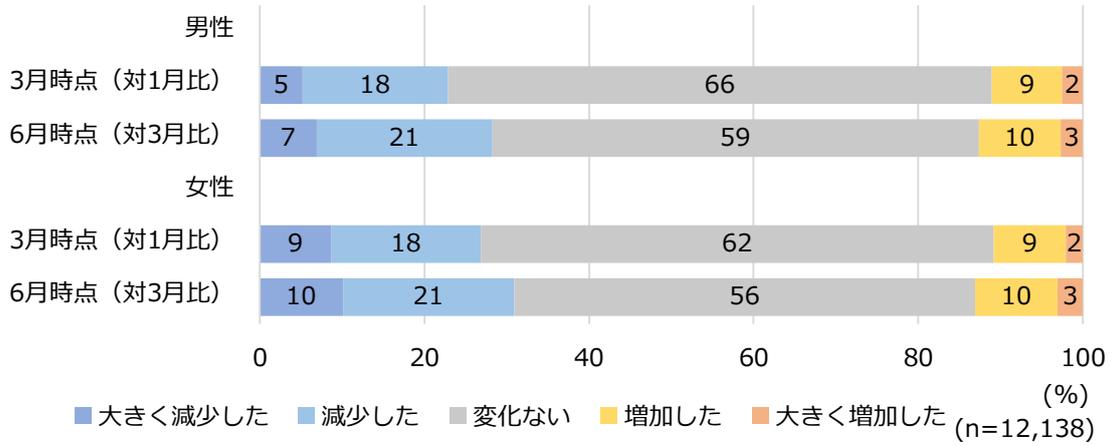
図表 7-8-4 性別の余暇時間の変化



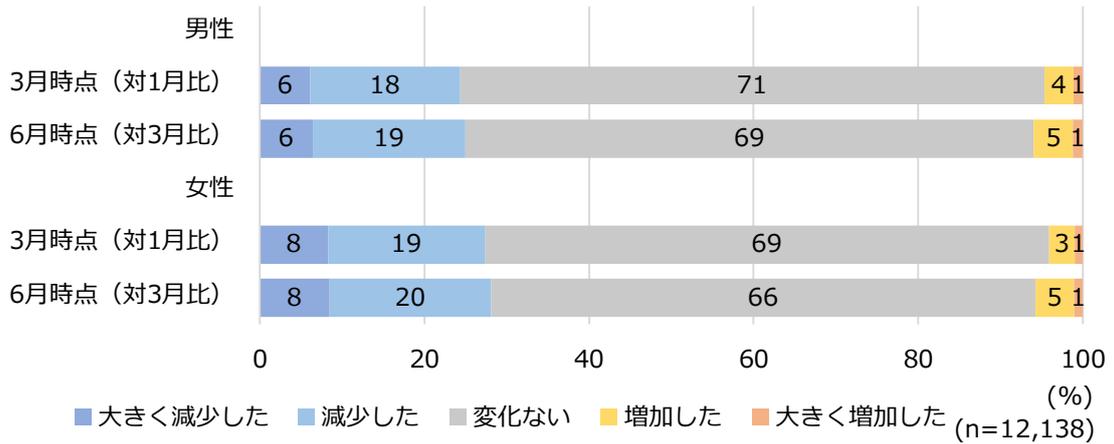
図表 7-8-5 性別の所得の変化



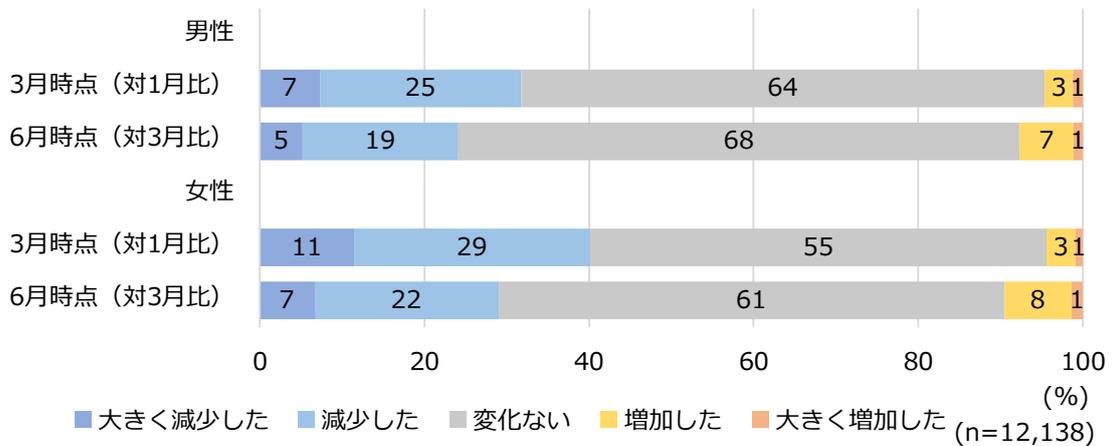
図表 7-8-6 性別の仕事の総量の変化



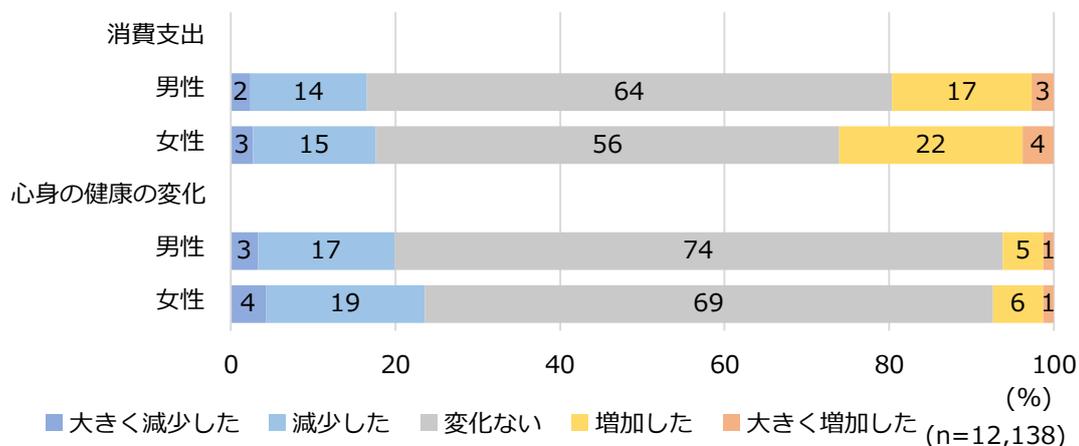
図表 7-8-7 性別の仕事全体の満足感の変化



図表 7-8-8 性別の生活全体の幸福感の変化



図表 7-8-9 性別の消費支出と心身の健康の変化



(2)年齢階級別性別

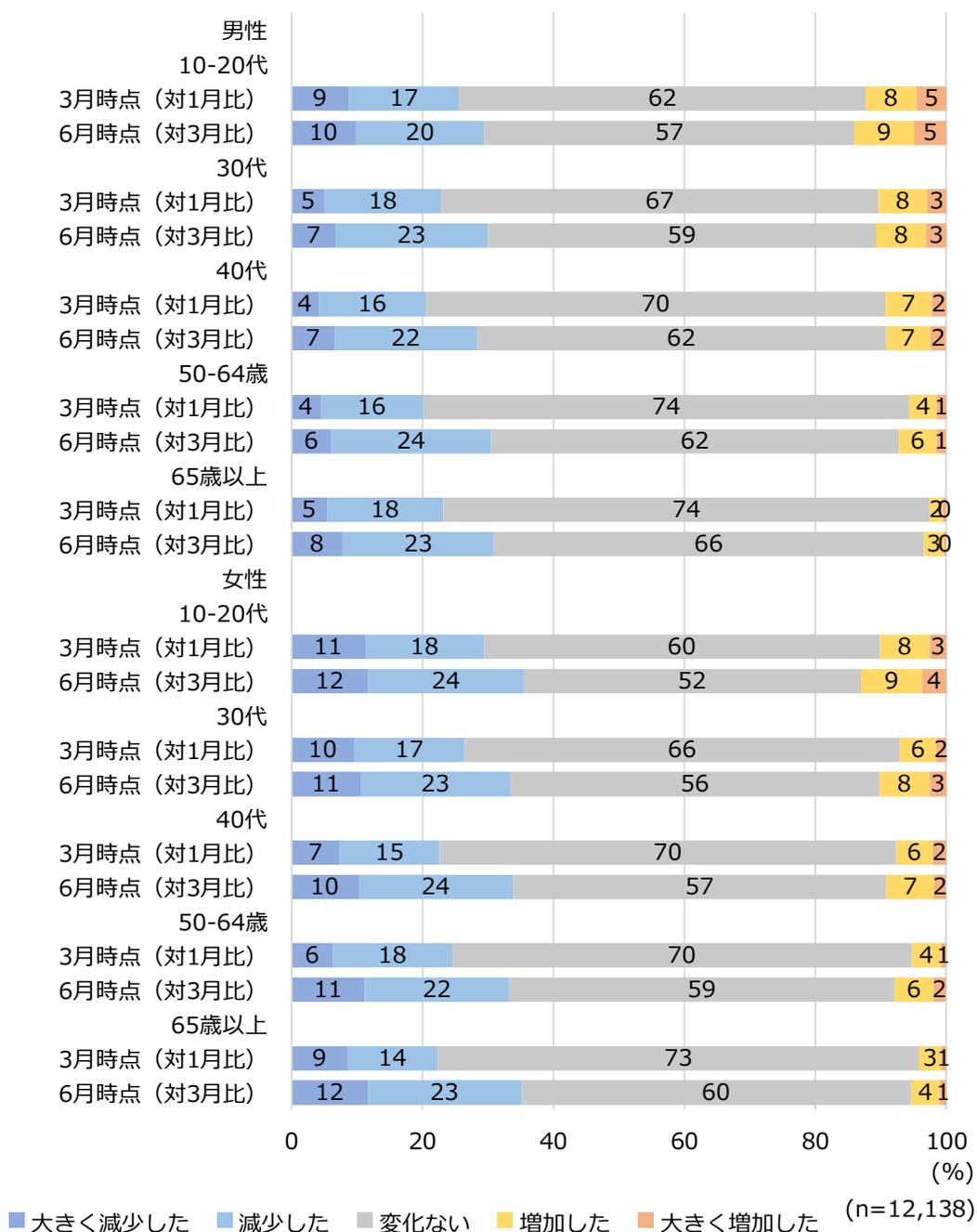
さらに年齢階級で分けてみると、労働時間についてはどの年齢階級でも6月時点で3月と比べて労働時間が減った人は30%前後と差はみられないが、増加した人の割合は、男女ともに10~20代で13~14%、65歳以上は5%以下と、若いほど増加する人が多い傾向にある。

家事・育児・介護時間は、6月時点で3月と比べて増加した人の割合が、女性の30代と40代で27%、10~20代も25%と、65歳以上と比べて10%ポイントほど多い。男性も同様に年齢階級による差がみられ、増加した人の割合は30代が最も多くなっている。こうした年齢階級別性別にみられる差は、1月と比べて3月時点の変化と大まかな傾向は同じである。

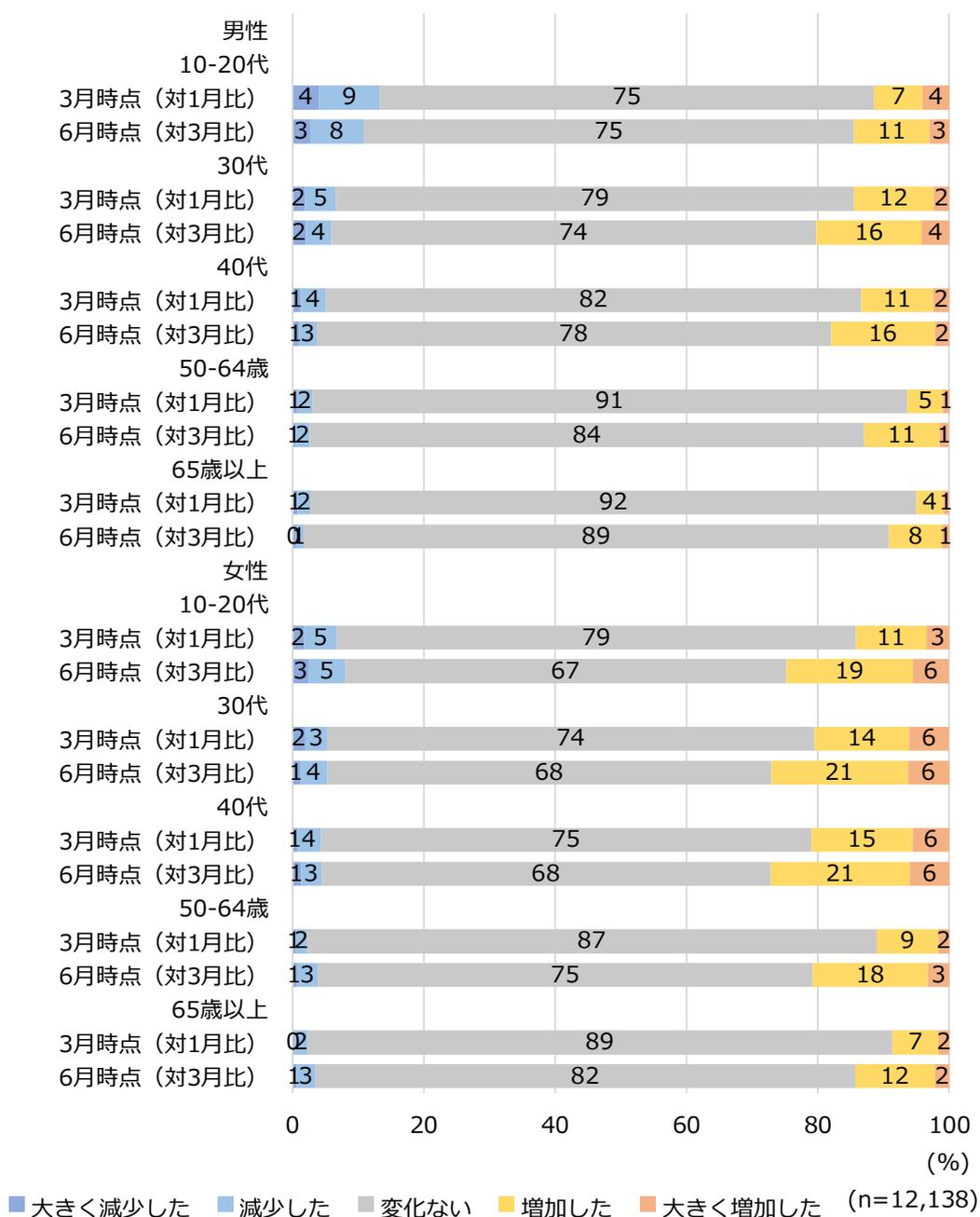
生活全体の幸福感については、男女ともにどの年齢階級でも6月時点で3月と比べて変化ない人が過半数を占め、その割合は3月時点で1月と比べて変化がなかった人の割合より多くなった。男性は6月時点で幸福感が減った人の割合が10~20代で19%、65歳以上で26%と、若い男性ほど減少割合がやや少なく、増加割合が多い。一方、女性は65歳未満の各年齢階級では減少割合が30%前後であるのに対し、65歳以上は25%程度とわずかに少なく、増加割合は若い女性ほど多い。3月時点では1月と比べて若い女性ほど幸福感が減った人の割合が多かったところ、3月から6月にかけてはそうした変化の差は顕著にみられなくなった。

なお、居住地域別でも、基本的にどの指標も大きな差はみられず、全体での傾向と似ている。ただし、東京圏で労働時間が減少した人の割合が36%で、京阪神やその他地域と比べて3~8%ポイント多いなど、東京圏で変化があったとする人の割合がやや多くみられる(参考図表10)。この傾向は3月時点で1月と比べて変化でも観察されていた。

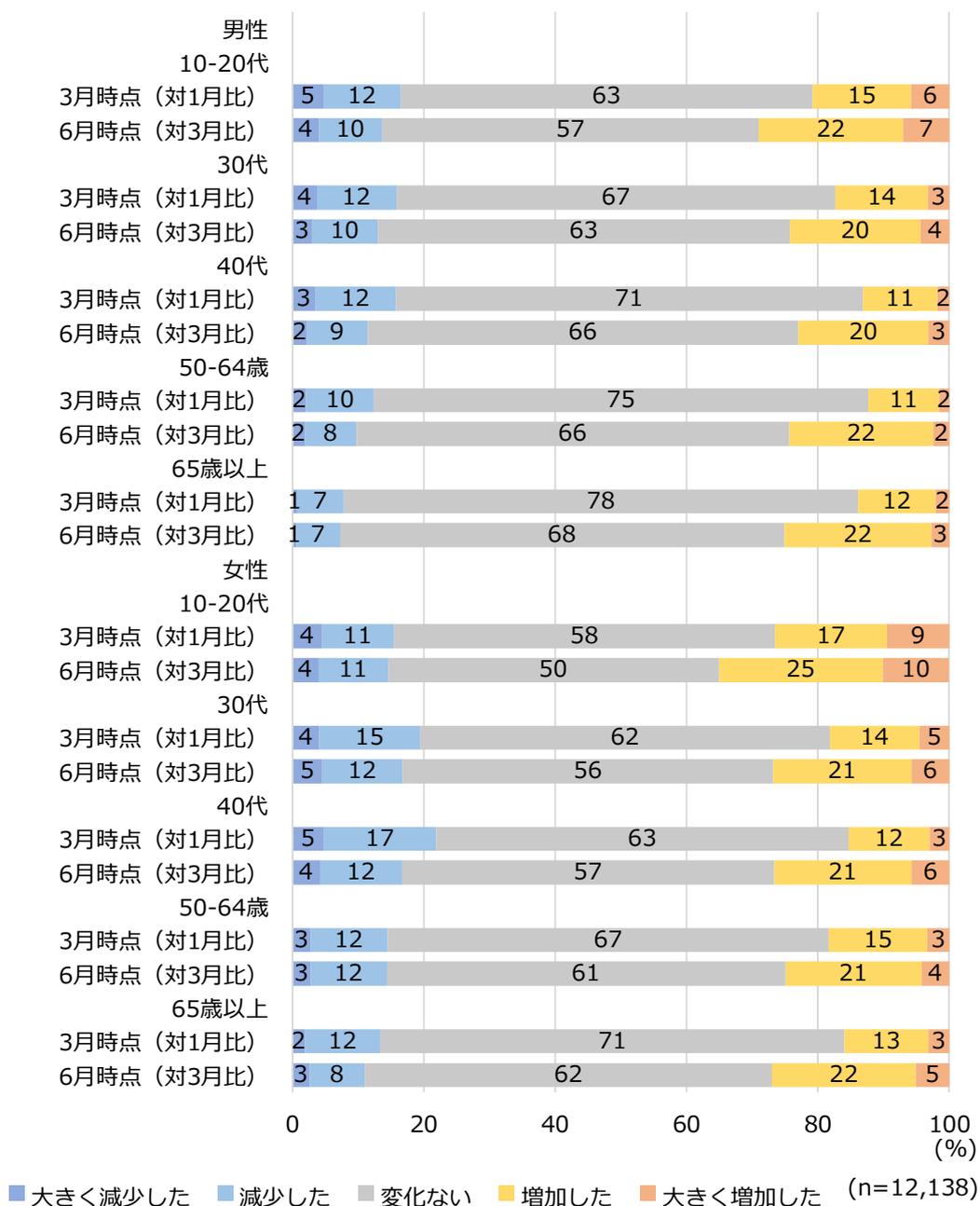
図表 7-8-10 年齢階級別性別の労働時間の変化



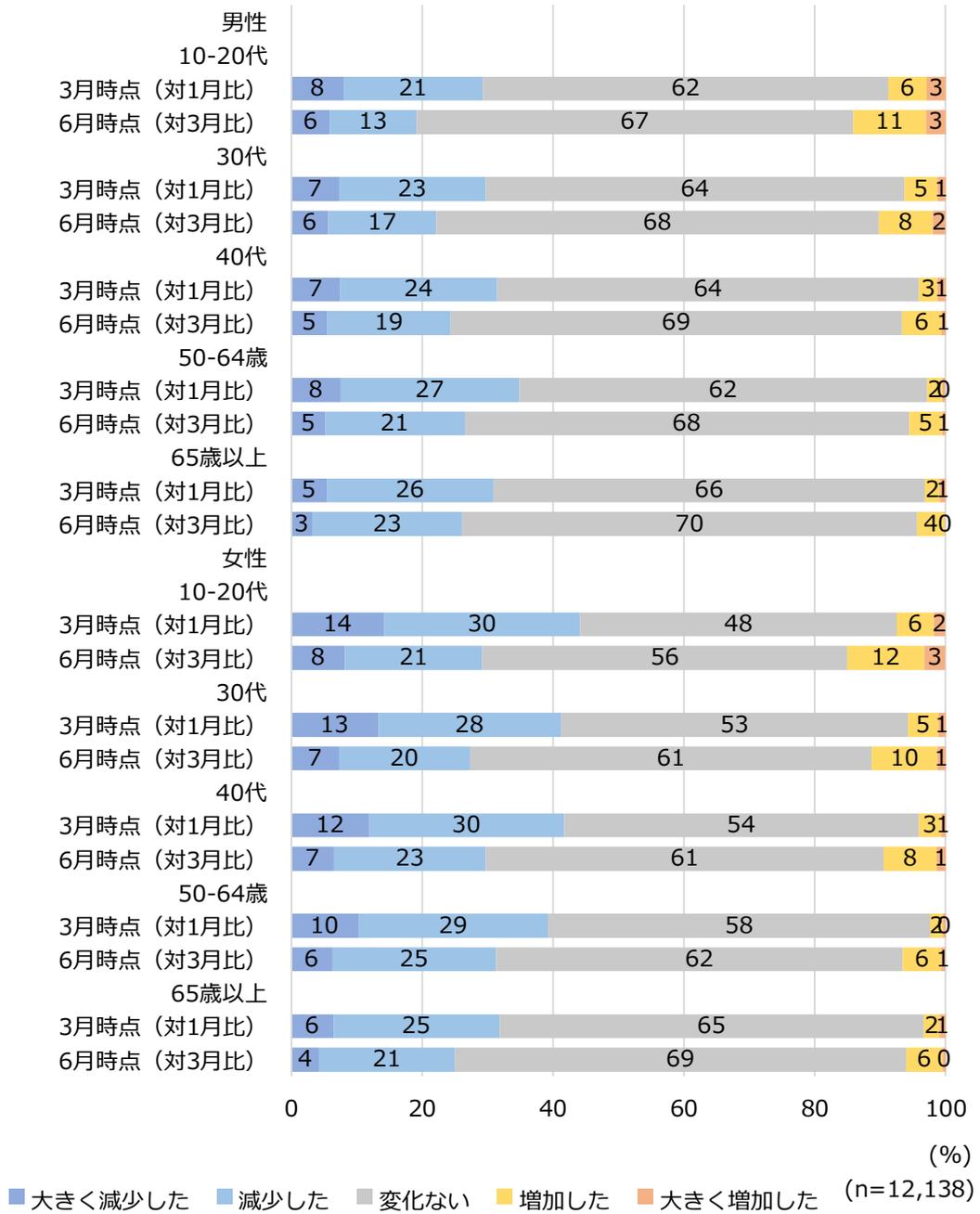
図表 7-8-11 年齢階級別性別の家事・育児・介護時間の変化



図表 7-8-12 年齢階級別性別の余暇時間の変化



図表 7-8-13 年齢階級別性別の生活全体の幸福感の変化



7.9. テレワーク利用別でみた労働時間、家事、余暇、睡眠、仕事量、仕事全体の満足感、生活全体の幸福感の変化

テレワークをしていたかどうかで仕事や生活に変化があったかをみると、6月時点でテレワークを利用している人の約50%は労働時間に変化がなく、約40%は3月より減少、約10%は増加したと答えている。中でも、3月時点はテレワークを利用していなかった人より、3月も利用していた人の方が、減少割合がやや多く、増加割合も若干少ない。比較的早い時期からテレワークを利用していた人の方が、労働時間が増え、3月以降に始めた人は労働時間が減った傾向にあると言える。一方、6月時点でテレワークを利用していない人では、テレワークを利用している人より労働時間に変化しない人の割合が10ポイントほど多く、その分減少割合が少なくなっている。ただし、3月時点は利用しており6月に利用がない人では減少割合が35%を超え、増加した人も10%以上と、労働時間の変化がみられる。

なお、3月時点の1月と比べた労働時間の変化では、3月時点でテレワークを利用している人の方が利用していない人より、労働時間が減少した人の割合が17ポイント多かった。テレワークの利用の有無でみた減少割合の差は3月時点から観察されており、6月時点はその差が若干小さくなったことがわかる。また、3月時点でテレワークを利用していた人のうち1月時点は利用していなかった人の方が減少割合が多いことや、3月時点でテレワークを利用していない人でもかつて利用していた人の方が減少割合が多いといった経験による差も、6月時点で引き続き観察された傾向と言える。

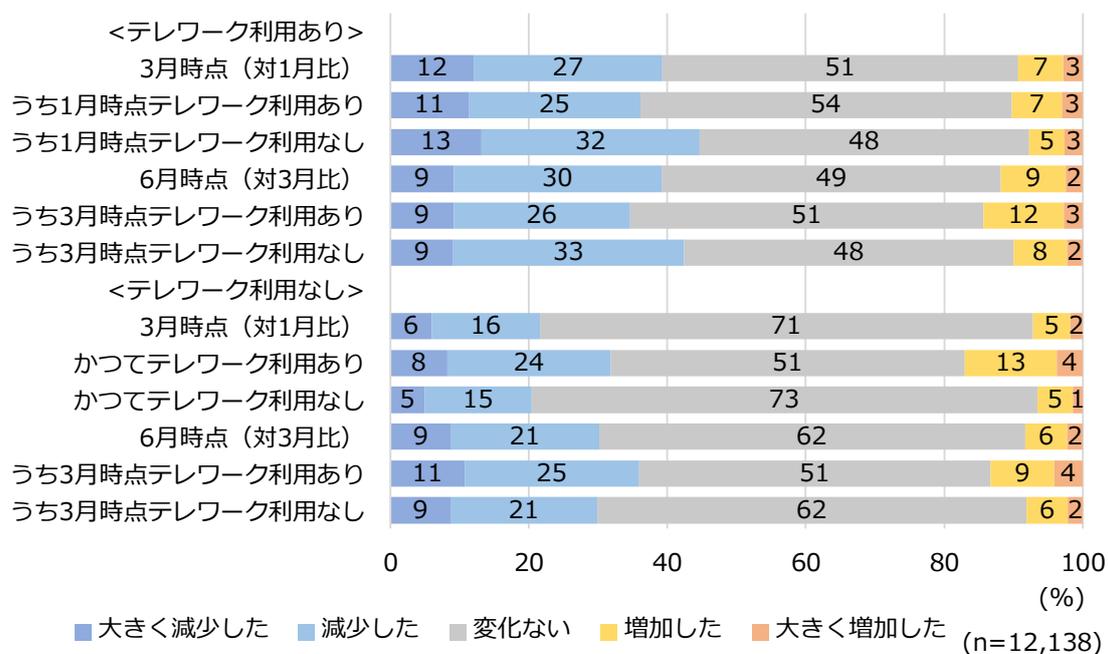
家事・育児・介護時間については、6月時点でテレワークを利用している人で変化しない人の割合が60%以上であるが、増加した人も30%近くいる。テレワークを利用していない人のうち変化しない人が約80%を占め、増加した人は17%にとどまることと比べると、増加傾向がみられる。3月時点の結果と比較すると、6月時点はテレワークを利用している人での家事・育児・介護時間の減少割合が少なくなり、増加した人の割合が多くなった。睡眠時間や余暇時間でも同様の傾向がみられる。6月時点でテレワークを利用している人の方が、利用していない人と比べて、労働以外のことにより多くの時間をかけられるようになったという傾向が顕著に出た。

その他の仕事に関する指標では、6月時点の所得や仕事の総量の変化において、テレワークの利用の有無で大きな違いはない。ただし、6月時点でテレワークを利用していない人のうち3月時点は利用していたという人で減少、増加ともにやや割合が多く、テレワーク利用の変化とともに仕事にも変化が生じていたと考えられる。仕事の満足感については、6月時点はテレワークを利用している人での減少割合が利用していない人より若干少なく、増加割合がやや多い。3月時点と比べると、テレワークを利用している人での満足感の減少割合がわずかに少なくなっている。

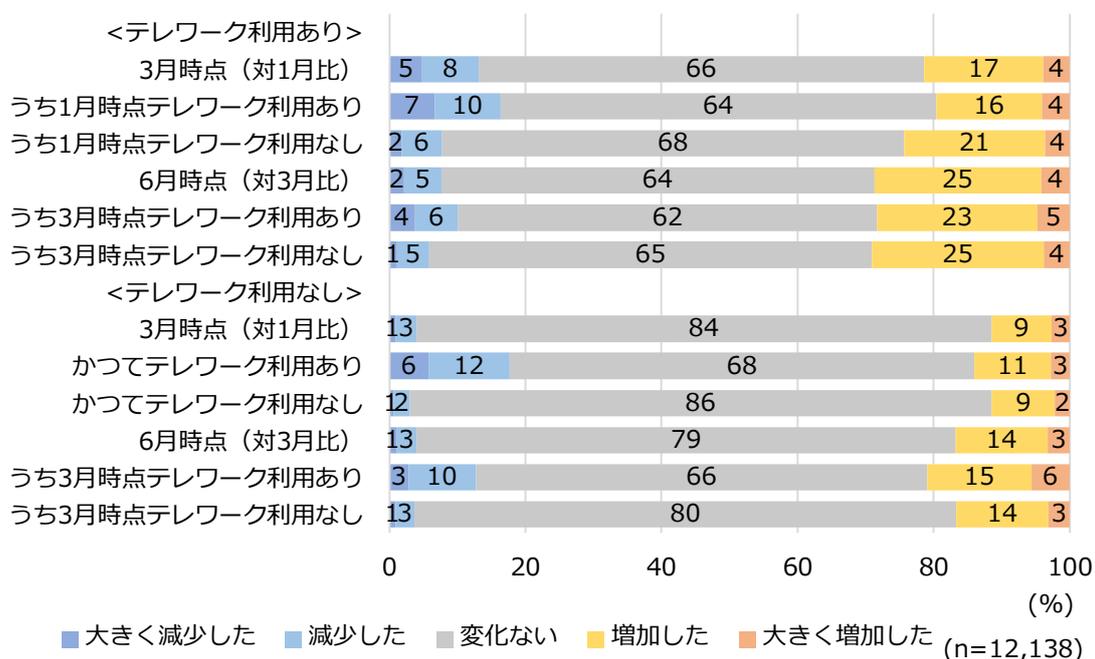
また、生活全体の幸福感については、テレワークを利用している人も利用していない人も、6月時点の対3月比の減少割合はほぼ同じであるが、テレワークを利用している人の方が、幸福感が増えた人の割合が10ポイントほど多い。テレワークを利用している人は、労働以外の時間の増加と連動して生活の質が改善した人がより多くいたとみられる。

なお、第2回調査で加わった質問項目のうち、消費支出に関しては、テレワークを利用している人の方が変化なしと答えた人の割合が少なく、増加、減少ともに25%程度と二極化傾向にある。

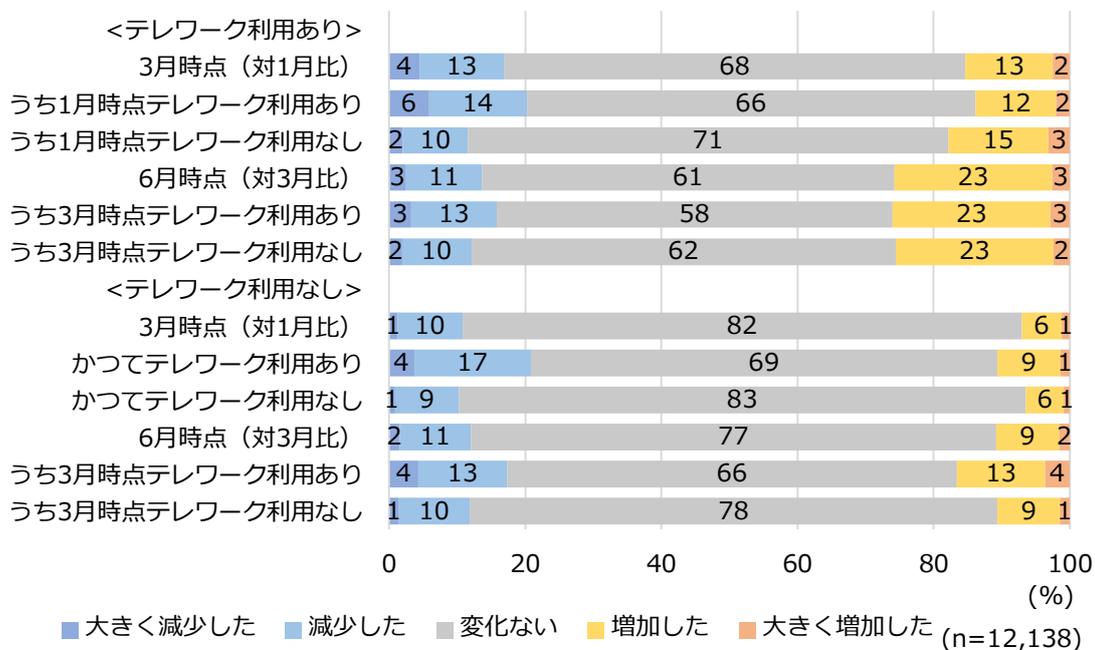
図表 7-9-1 テレワーク利用別の労働時間の変化



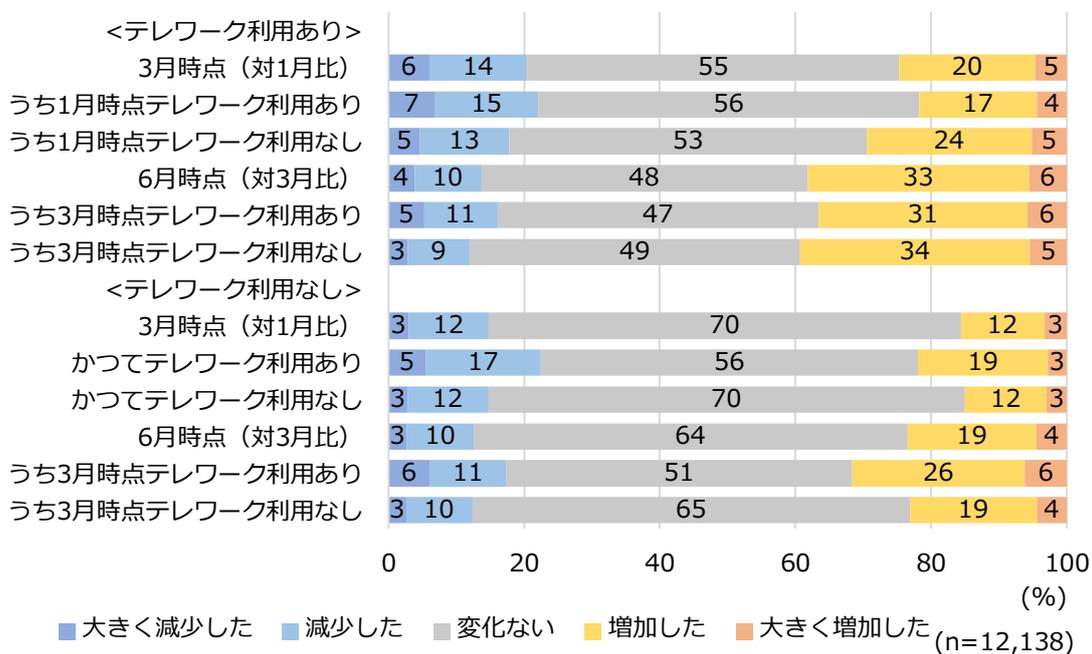
図表 7-9-2 テレワーク利用別の家事・育児・介護時間の変化



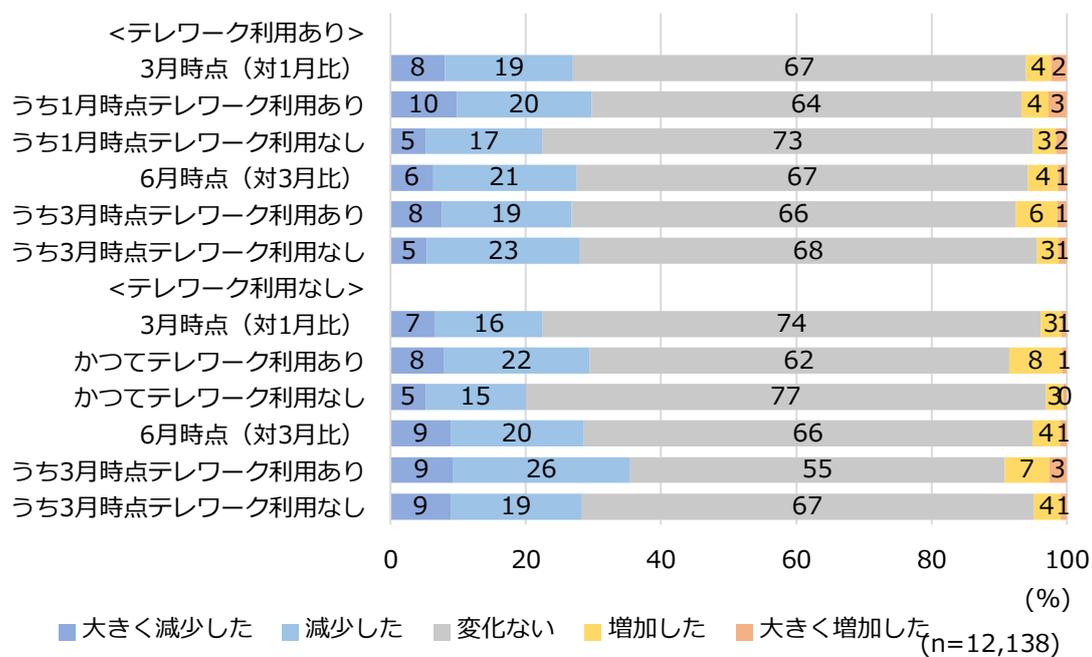
図表 7-9-3 テレワーク利用別の睡眠時間の変化



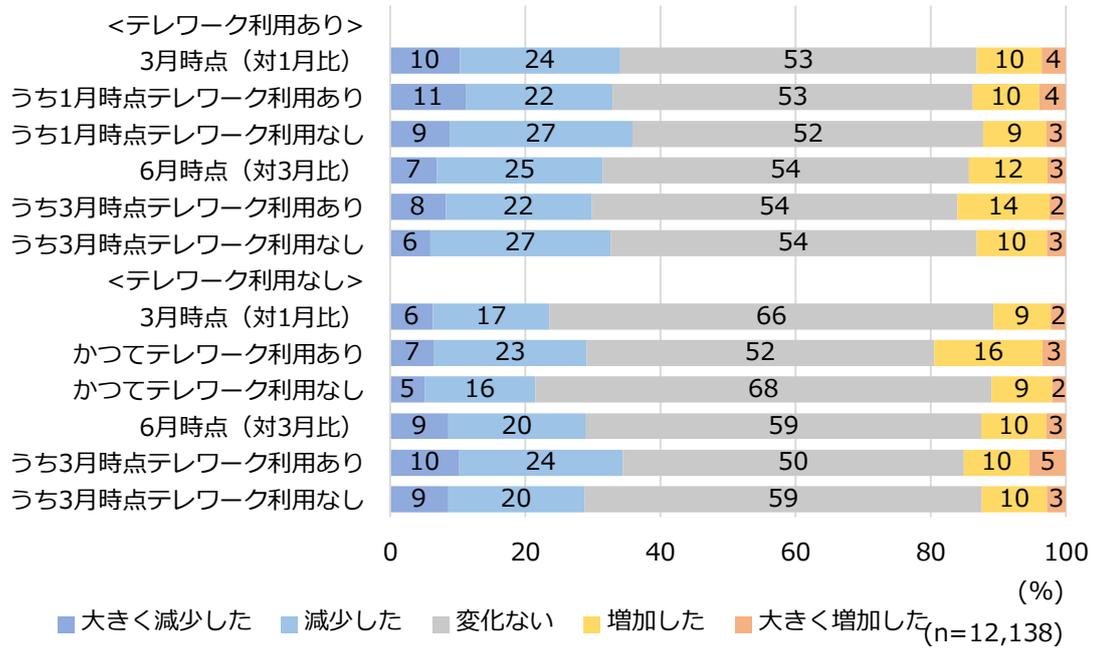
図表 7-9-4 テレワーク利用別の余暇時間の変化



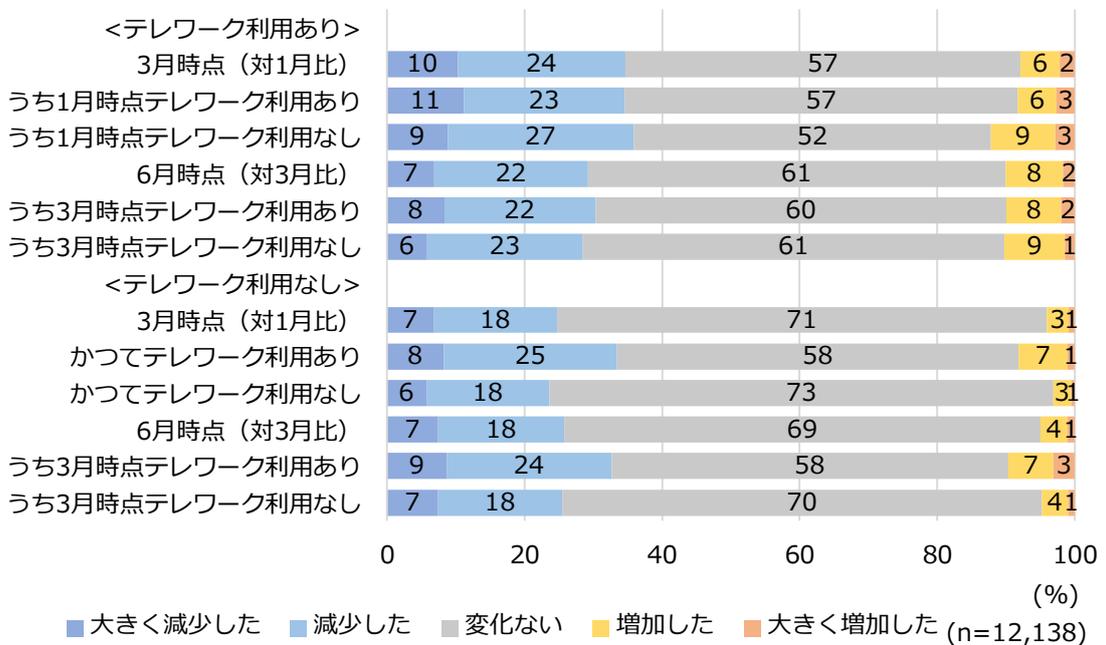
図表 7-9-5 テレワーク利用別の所得の変化



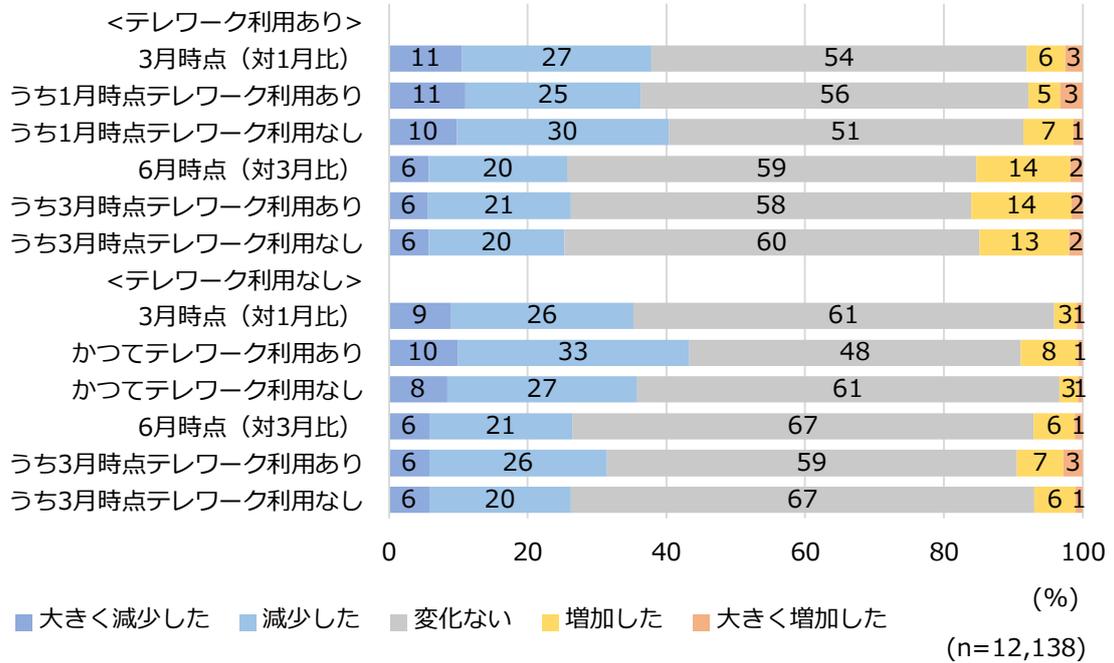
図表 7-9-6 テレワーク利用別の仕事の総量の変化



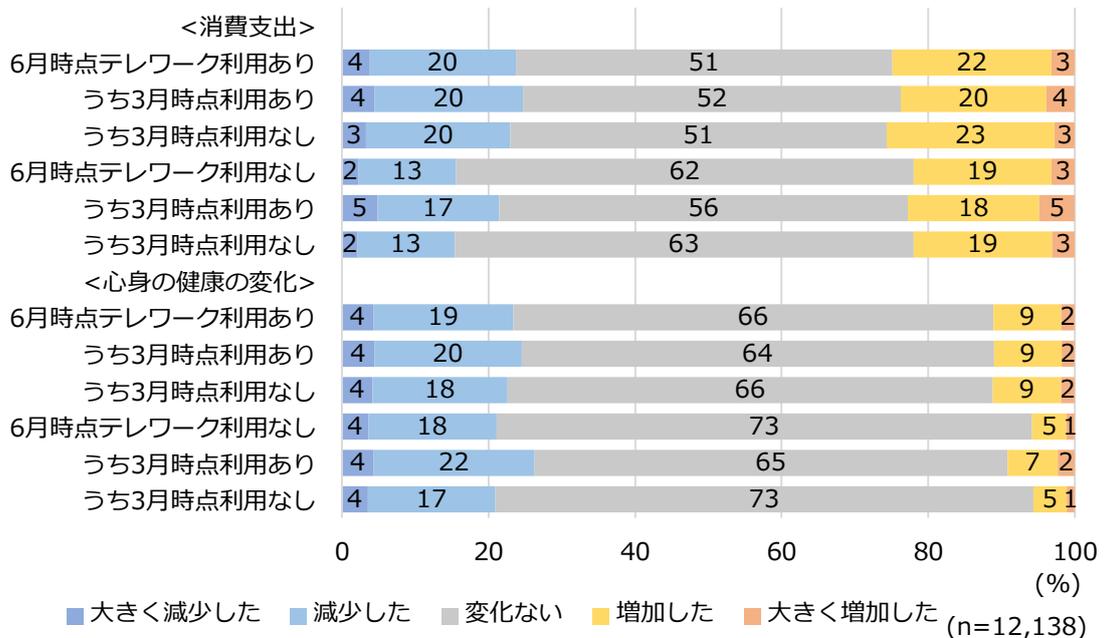
図表 7-9-7 テレワーク利用別の仕事全体の満足感の変化



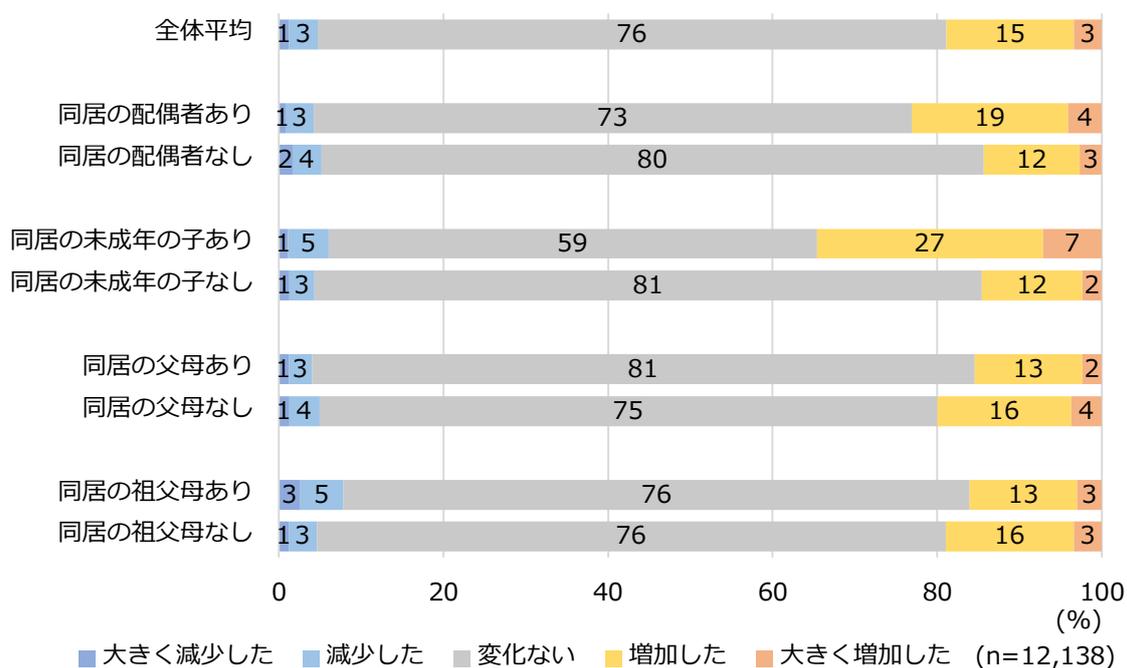
図表 7-9-8 テレワーク利用別の生活全体の幸福感の変化



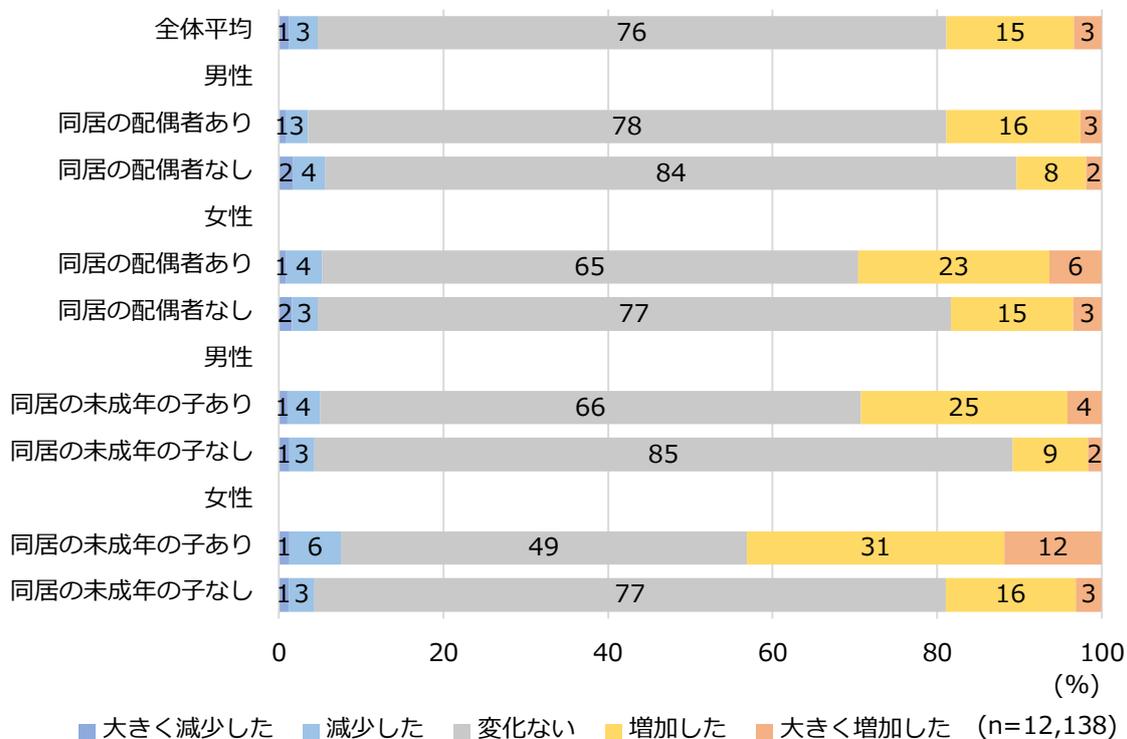
図表 7-9-9 テレワーク利用別の消費支出と心身の健康の変化



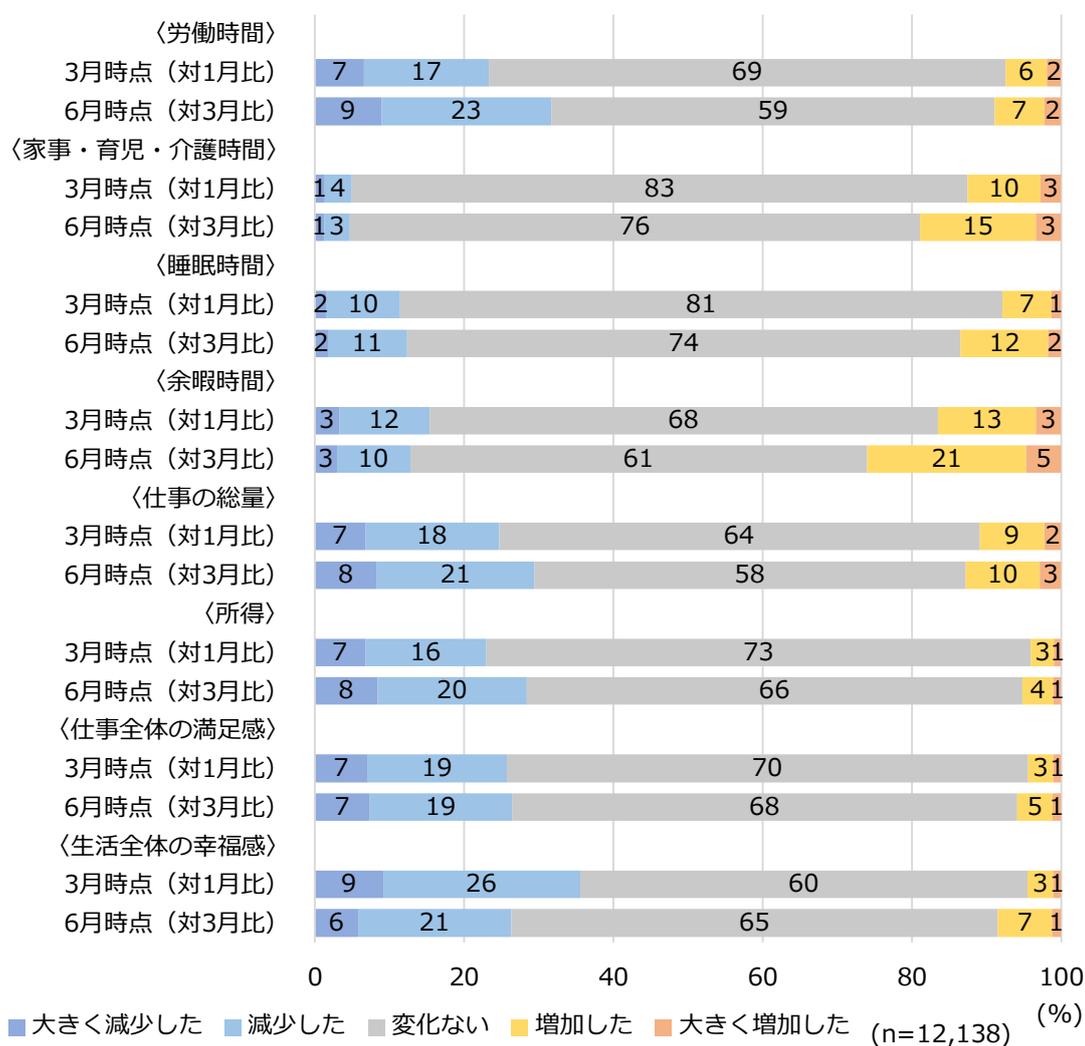
参考図表 1 家族構成と家事・育児・介護時間の変化



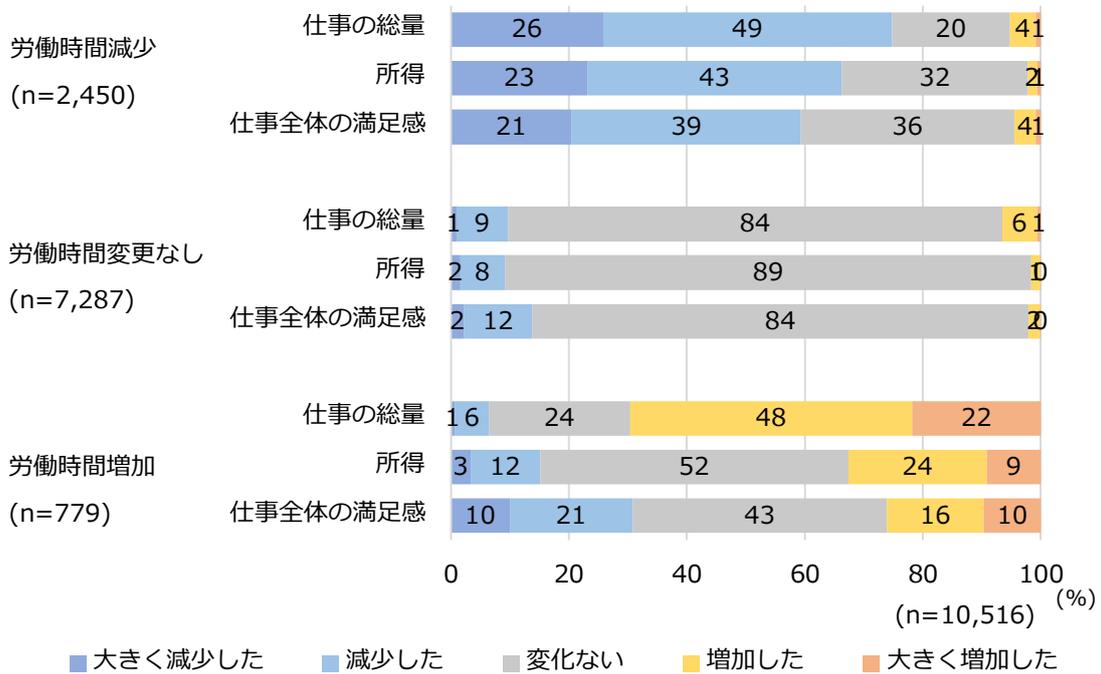
参考図表 2 家族構成と性別の家事・育児・介護時間の変化



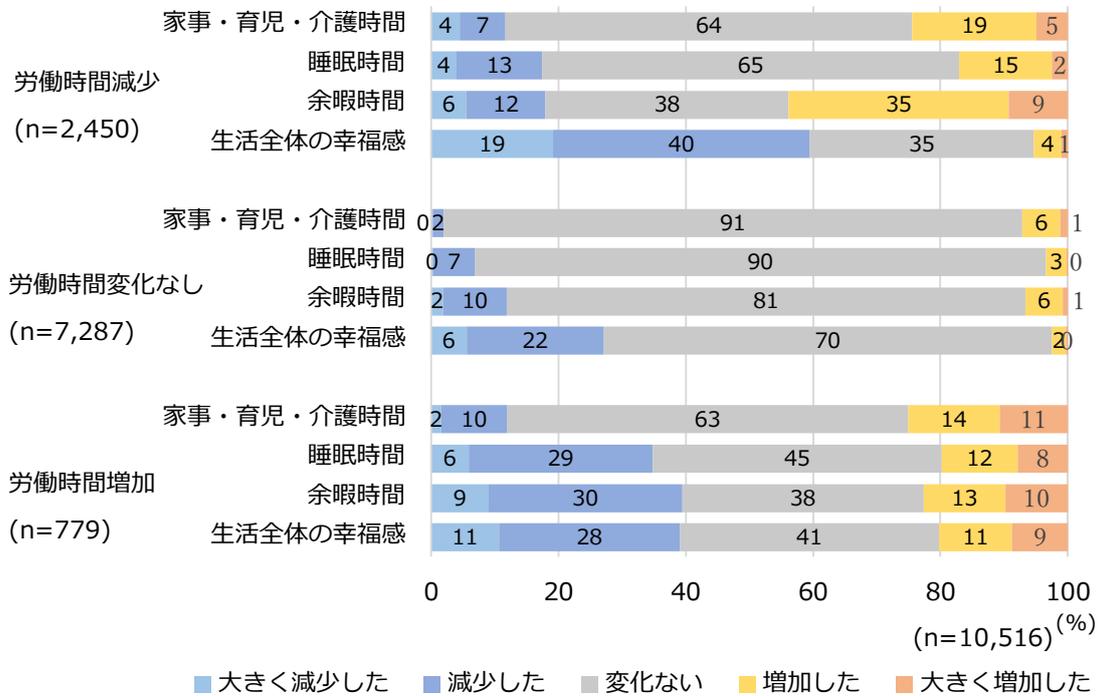
参考図表 3 3月時点と6月時点における仕事や生活に関わる変化



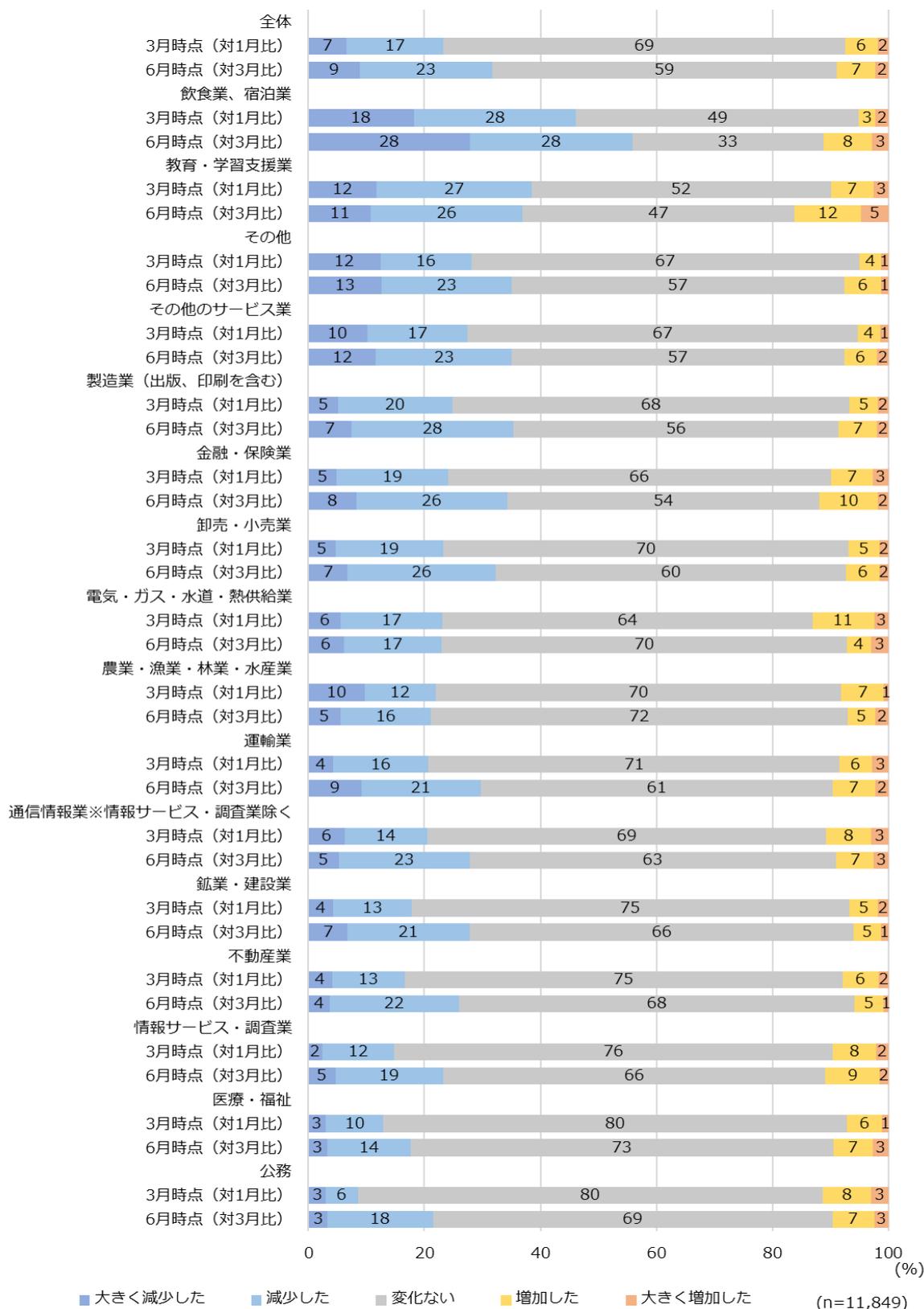
参考図表 4 1月と比べた3月時点の労働時間の変化と仕事に関わる変化



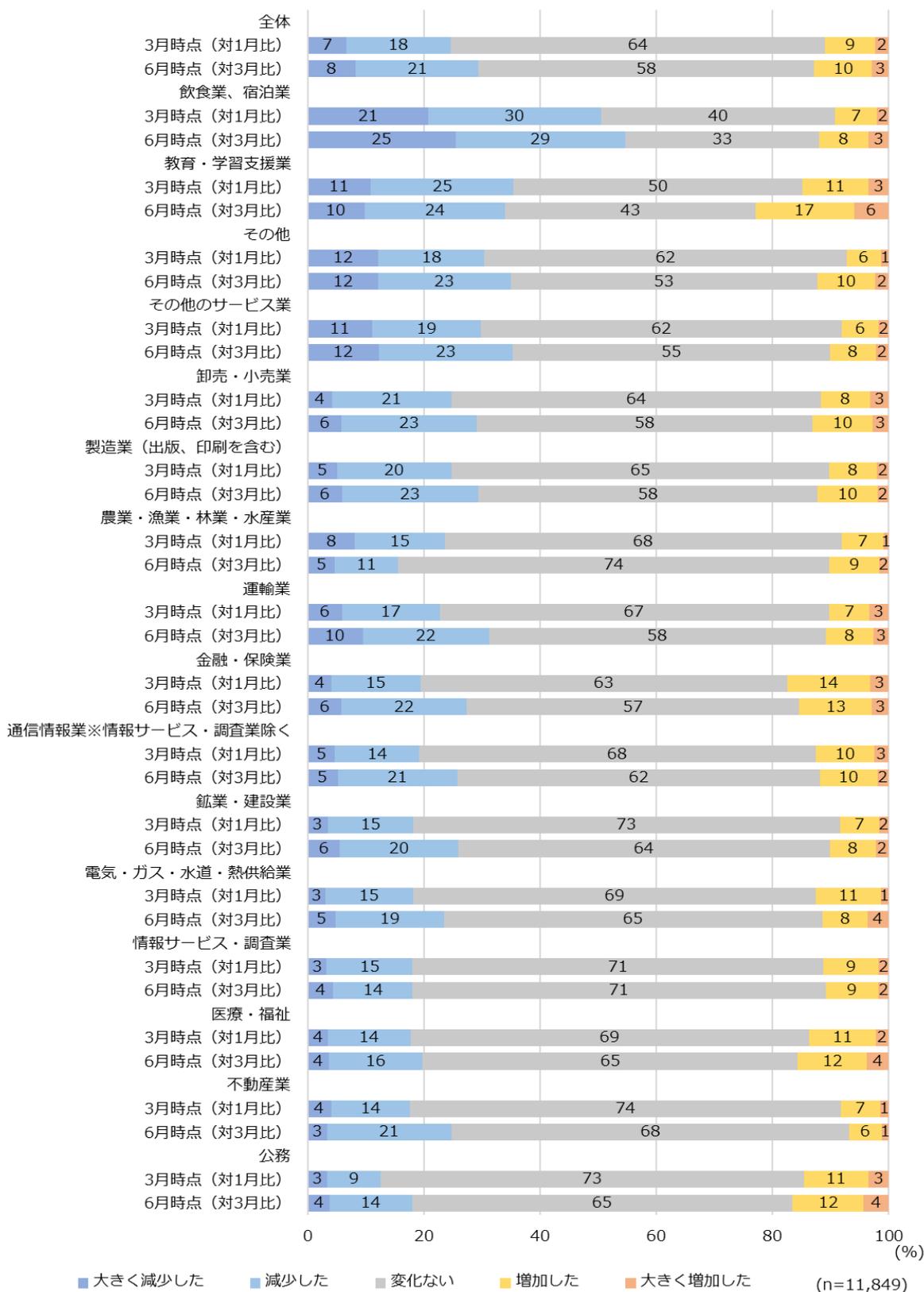
参考図表 5 1月と比べた3月時点の労働時間の変化と生活に関わる変化



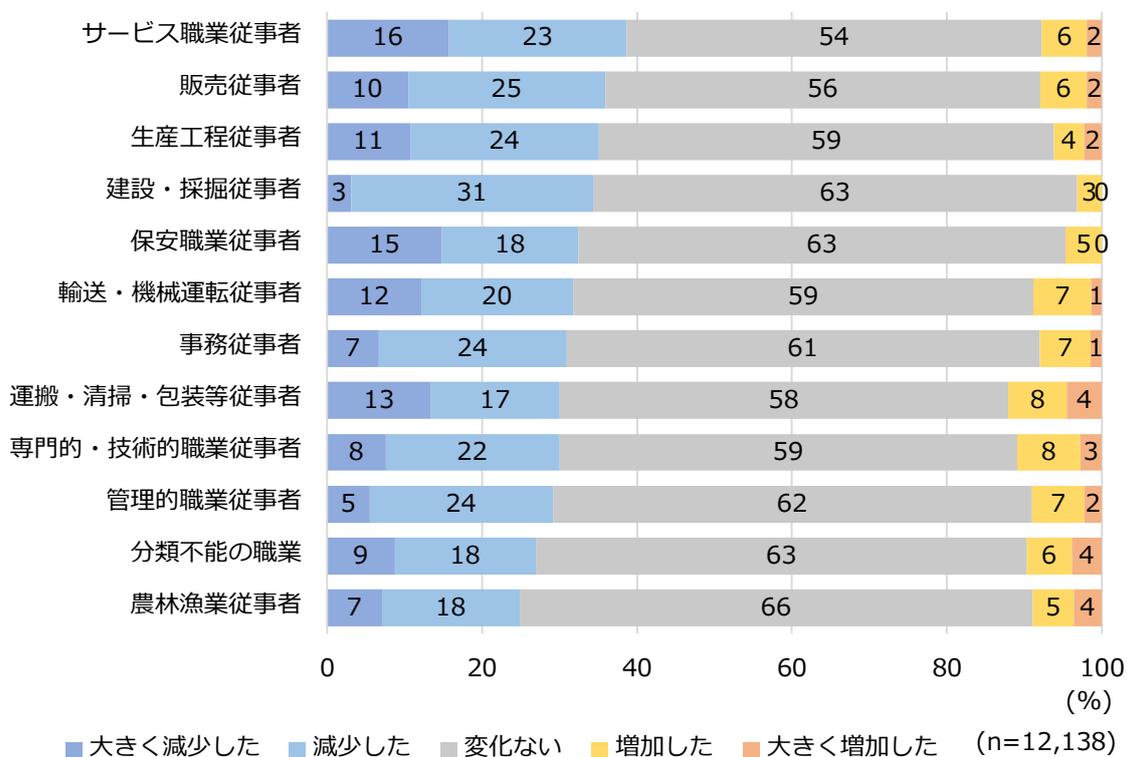
参考図表 6 産業別の労働時間の変化



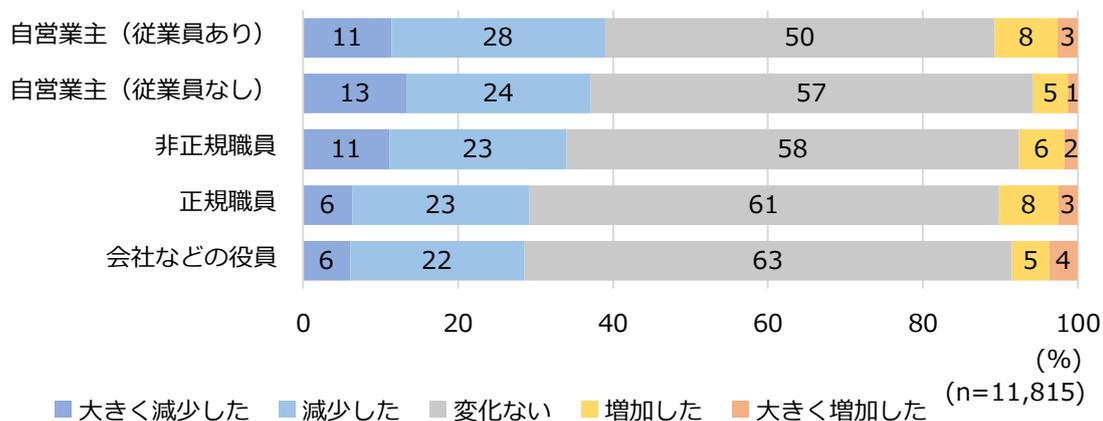
参考図表 7 産業別の仕事の総量の変化



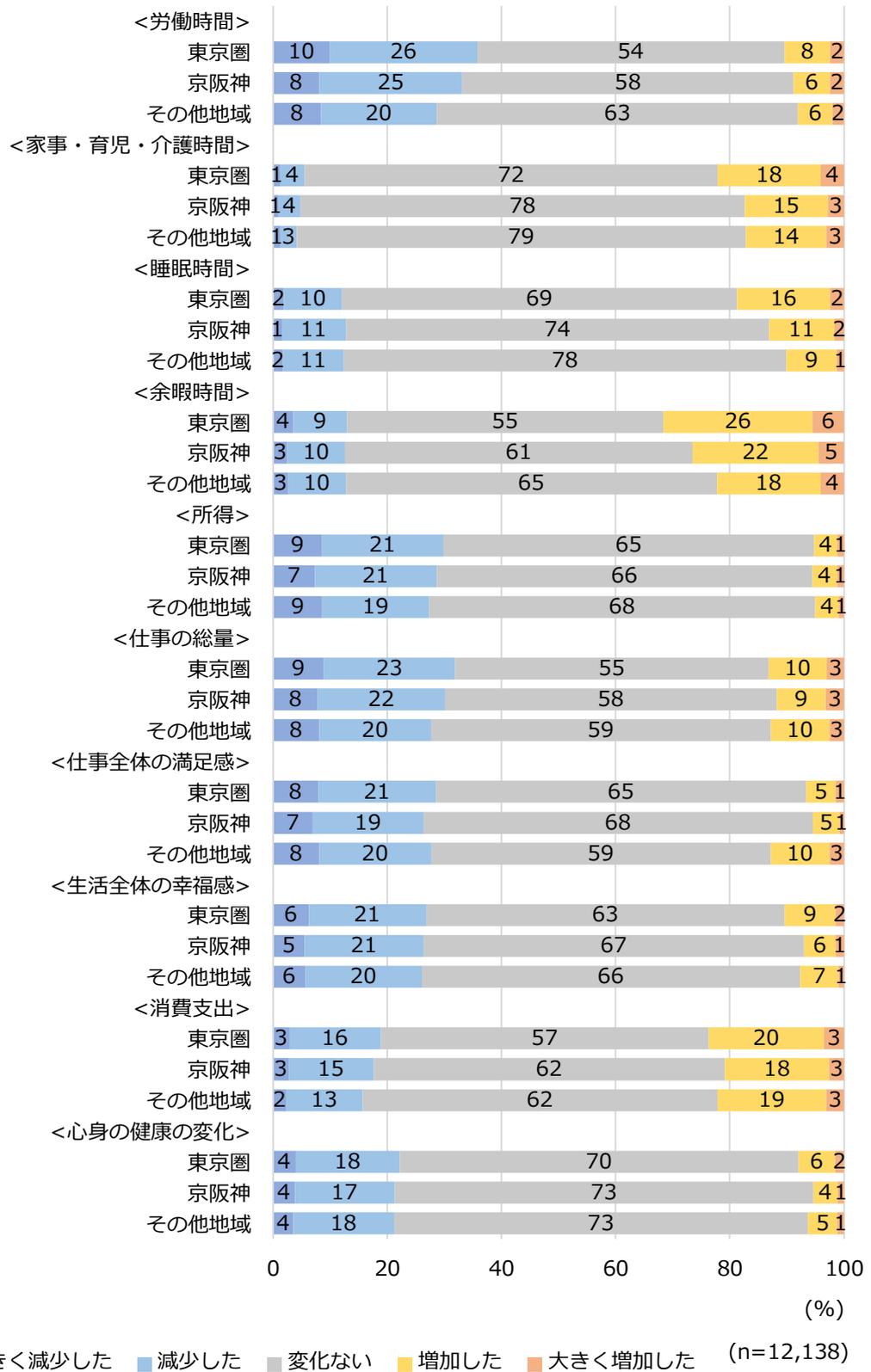
参考図表 8 職業別の労働時間の変化



参考図表 9 就業形態別の労働時間の変化



参考図表 10 地域別の仕事や生活に関わる変化



8. メンタルヘルス

新型コロナウイルス禍における就業者のメンタルヘルスについて調べた。

ここでは、メンタルヘルスの測定するための指標として、K6を用いる。K6はKessler et al. (2003)で開発された尺度で、精神疾患をスクリーニングすることを目的として開発されたものである。日本語版はFurukawa et al. (2008)で開発されている。厚生労働省『国民生活基礎調査』¹⁹にも利用されており、メンタルヘルスを測定する指標として広く利用されている。

K6は「神経過敏に感じましたか」、「絶望的だと感じましたか」、「そわそわ、落ち着かなく感じましたか」、「気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか」、「何をするのも骨折りだと感じましたか」、「自分は価値のない人間だと感じましたか」の6つの設問から構成されており、5段階のスケールで回答する形式となっている。各設問の回答を「まったくない」(0点)、「少しだけ」(1点)、「ときどき」(2点)、「たいてい」(3点)、「いつも」(4点)で点数化し、単純合計によって得点を算出する。K6の合計点が高いほど、メンタルヘルスが悪いと解釈できる。^{20,21}

その結果、6月時点のメンタルヘルスは、若年層ほど、また、女性ほど悪い状態であることがわかった。就業形態別では、「自家営業の手伝い・内職」、「無職、専業主婦・主夫等」で比較的悪く、「会社などの役員」、「自営業主(従業員なし)」は比較的良い状態であることが確認された。産業別にみると、6月時点で失業している人はメンタルヘルスが顕著に悪く、「公務」は比較的メンタルヘルスが良い状態であった。

3月時点の結果と比べると、全体的にメンタルヘルスが改善していることが確認された。また、3月時点でテレワークをしていた人は明らかにメンタルヘルスが他の人と比べて悪い。テレワークによる働き方とメンタルヘルスとの間に何らかの関係がある可能性が示唆された。

¹⁹ 『国民生活基礎調査』の詳細は、厚生労働省ウェブページ『国民生活基礎調査』で確認できる。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/20-21.html>

²⁰ なお、川上(2007)では、5~9点は「心理的ストレス相当」、10~12点は「気分・不安障害相当」、13点以上は「重症精神障害相当」と区分している。川上憲人(2007)「全国調査におけるK6調査票による心の健康状態の分布と関連要因」『平成18年度政策科学総合研究事業(統計情報総合)研究事業「国民の健康状況に関する統計情報を世帯面から把握・分析するシステムの検討に関する研究」分担研究書』13-21。

²¹ 厚生労働省「健康日本21(第2次)」では、「気分障害・不安障害に相当する心理的苦痛を感じている者の割合の減少」の目標値として、厚生労働省『国民生活基礎調査』において、20歳以上のK6の合計点における10点以上の割合を9.4%(2022年度)と設定している。

8.1. メンタルヘルス

まず新型コロナウイルス感染拡大前の日本のメンタルヘルスの状態を 2019 年『国民生活基礎調査』の結果で確認する。同調査は 2019 年 6～7 月に実施され、全国の世帯および世帯員を対象としており、就業していない人や、15 歳以下の人も含まれている。²² そのため、本報告書で使用しているデータとは、想定しているサンプルの母集団が異なるため、分布を直接比較できないことに留意する必要がある。K6 の合計点(12 歳以上)の得点分布を確認すると、図表 8-1-1 のようになり、0～4 点が 68%、5～9 点が 17%、10～14 点が 7%、15 点以上が 2%であった。

次に、同調査の K6 の合計点の分布を、有業人員(15 歳以上)に限定した場合の結果について確認する。同調査によると、有業とは 2019 年 5 月中に所得を伴う仕事をしていたことをいう。そのため、有業人員(15 歳以上)に限定した場合の結果は、想定しているサンプルの母集団が本報告書で使用しているデータのサンプルの母集団と極めて近いと言える。²³ 結果をみると、0～4 点が 70%、5～9 点が 18%、10～14 点が 7%、15 点以上が 2%であり、おおむね、K6 の得点分布は図表 8-1-1 で示した 12 歳以上の結果と変わらないと言える。

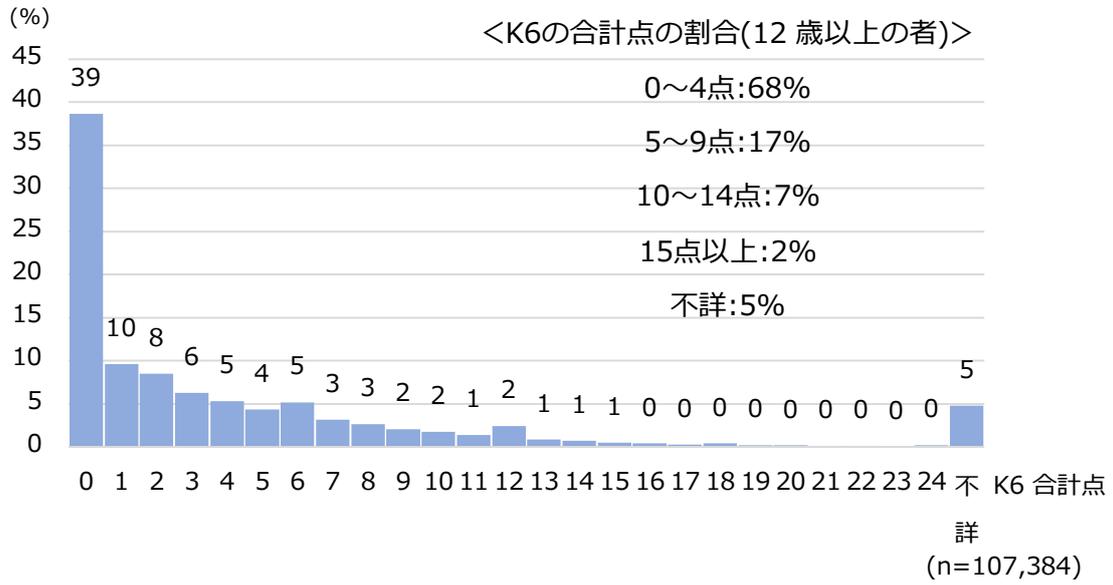
以下では、本報告書で使用しているデータに基づき、K6 の得点分布を確認していく。図表 8-1-3 は 2020 年 3 月時点の K6 の合計点の分布を示してのものである。0～4 点が 45%、5～9 点が 26%、10～14 点が 19%、15 点以上が 10%であった。一方、6 月時点では、0～4 点が 54%、5～9 点が 21%、10～14 点が 16%、15 点以上が 9%であり、3 月時点の結果よりもメンタルヘルスが改善していることがわかる。なお、2019 年『国民生活基礎調査』の結果と比較すると、2020 年 3 月、6 月のいずれの時点も、K6 の合計点の分布が得点の高いところまで広がっていることがわかる。たとえば、2019 年『国民生活基礎調査』では、K6 の合計点が 0～4 点の割合は 68%であるが、本報告書で使用しているデータでは 3 月、6 月時点でそれぞれ 45%、54%となった。また、2019 年『国民生活基礎調査』では 15 点以上の割合は 2%であるが、本報告書で使用しているデータでは 3 月、6 月時点でそれぞれ 10%、9%となった。この結果からは、新型コロナウイルス禍でメンタルヘルスが平時よりも悪化していると推察される。

²² 2019 年は大規模調査が実施されており、K6 の設問が含まれる健康票については、平成 27 年国勢調査区のうち後置番号 1 及び 8 から層化無作為抽出した 5,530 地区内の全ての世帯(約 27 万 7 千世帯)および世帯員(約 68 万 8 千人)を調査客体としている。

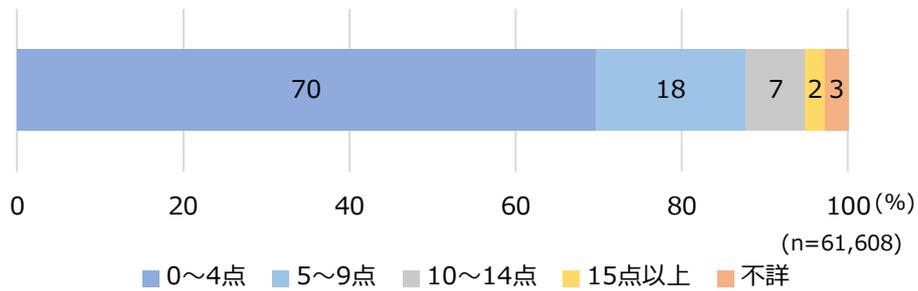
²³ 2019 年『国民生活基礎調査』では、2019 年 5 月中に全く仕事をしなかった場合であっても、次のような場合は有業としている。

- (1) 雇用者であって、2019 年 5 月中に給料・賃金の支払いを受けたか、又は受けることになっていた場合(例えば、病気で休んでいる場合)
- (2) 自営業者であって、自ら仕事をしなかったが、2019 年 5 月中に事業は経営されていた場合
- (3) 自営業主の家族であって、その経営する事業を手伝っていた場合
- (4) 職場の就業規則などで定められている育児(介護)休業期間中であった場合

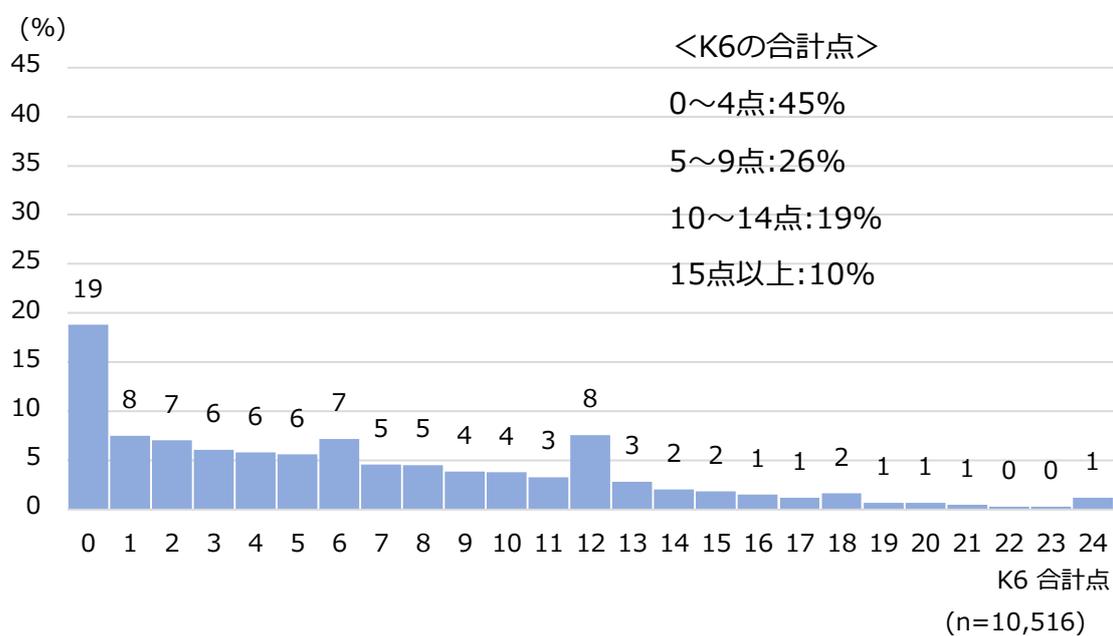
図表 8-1-1 2019 年度国民生活基礎調査の K6 の合計点の分布(12 歳以上)



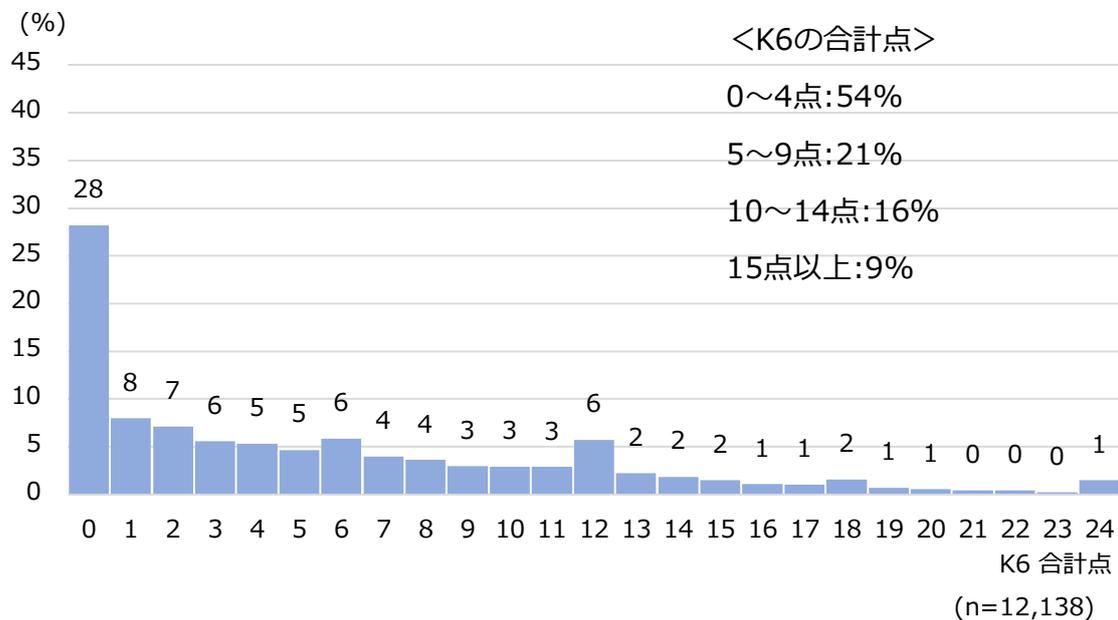
図表 8-1-2 2019 年度国民生活基礎調査の K6 の合計点の分布 有業人員(15 歳以上)



図表 8-1-3 K6 の合計点の分布(2020 年 3 月)



図表 8-1-4 K6 の合計点の分布(2020 年 6 月)



8.2. 年齢階級別、性別でみたメンタルヘルス

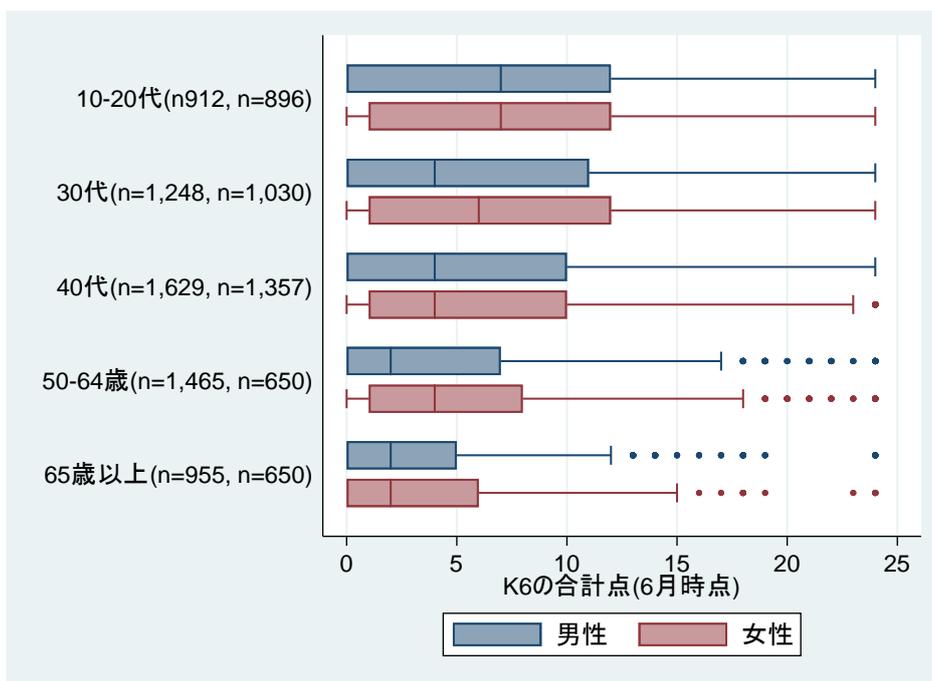
ここでは、6月のK6の合計点を年齢階級別・性別に箱ひげ図で確認する(図表 8-2-1)。²⁴ 年齢階級別にみると、若年層ほど、K6の合計点の中央値が高くなり、箱の長さは長くなることわかる。この結果からは、若年層ほどメンタルヘルスが全体的に悪く、良い状態の人と悪い状態の人のばらつきが大きいことわかる。メンタルヘルスが悪い状態の人が一定数おり、深刻な状態になっている可能性がある。

男女別にみると、男性よりも女性の方が、25パーセンタイル、中央値、75パーセンタイルが高い傾向があり、女性の方がメンタルヘルスが悪い状態であることがうかがえる。

3月時点の結果と比較すると(図表 8-2-2)、6月時点は、いずれの年齢階級、性別でも、25パーセンタイル、中央値、75パーセンタイルが低くなる傾向があり、メンタルヘルスが改善していることがわかる。特に、65歳以上では、3月から6月にかけて、ひげが短くなり、75パーセンタイルが特に低くなっていることがわかる。

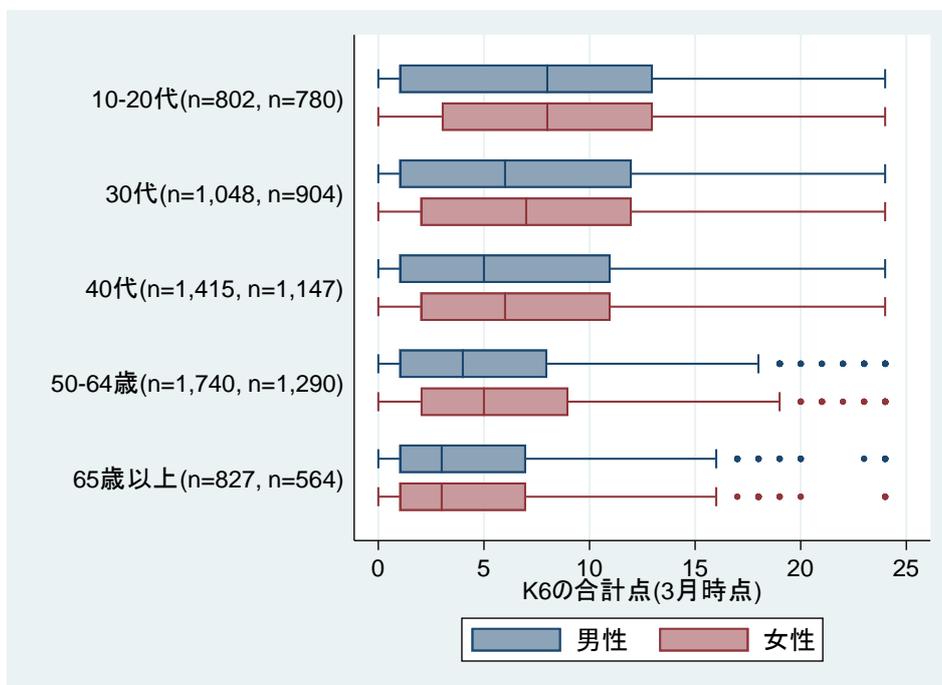
²⁴ 箱ひげ図の箱の両端は25パーセンタイル、75パーセンタイルを示し、箱の中の垂直線は50パーセンタイル(中央値)を示している。箱の両端についているひげは、箱の端から、1.5×四分位範囲(75パーセンタイルと25パーセンタイルの差)の範囲内にある最も遠い点まで伸びている。ひげの長さを超えた観測は、外れ値として「・」で示している。

図表 8-2-1 年齢階級別、性別でみたメンタルヘルス (6 月時点)



注)各年齢階級のサンプル数は、左から順に「男性」、「女性」の数値を表している。

図表 8-2-2 年齢階級別、性別でみたメンタルヘルス(3 月時点)



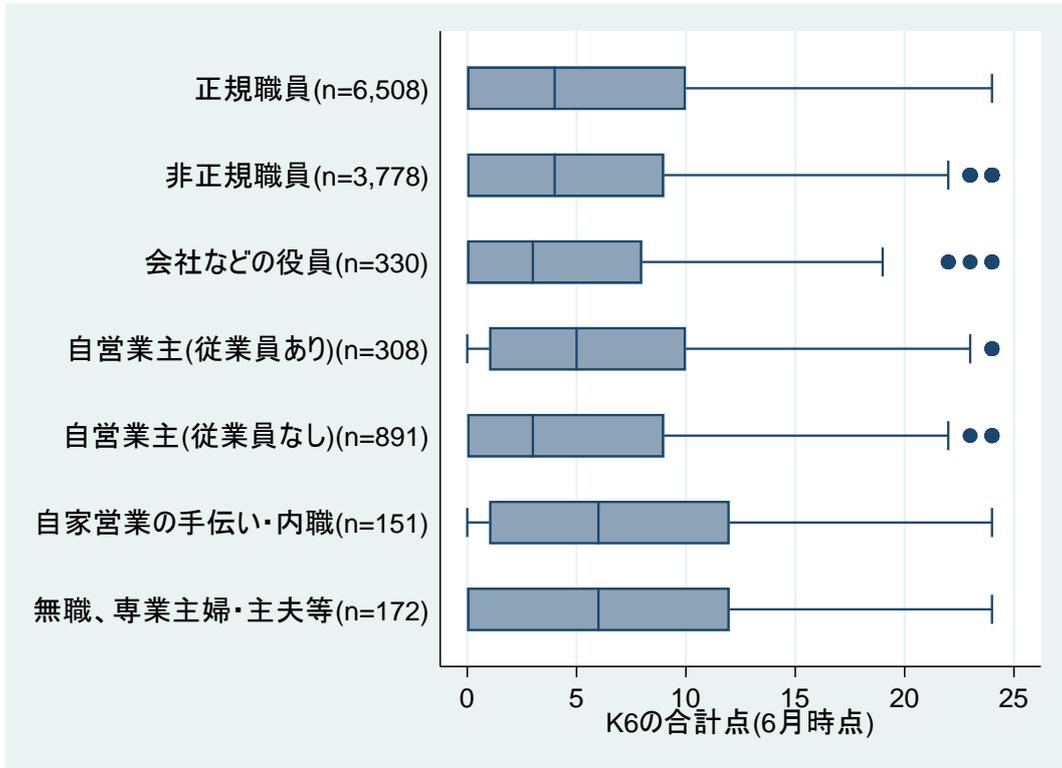
注)各年齢階級のサンプル数は、左から順に「男性」、「女性」の数値を表している。

8.3. 就業形態別でみたメンタルヘルス

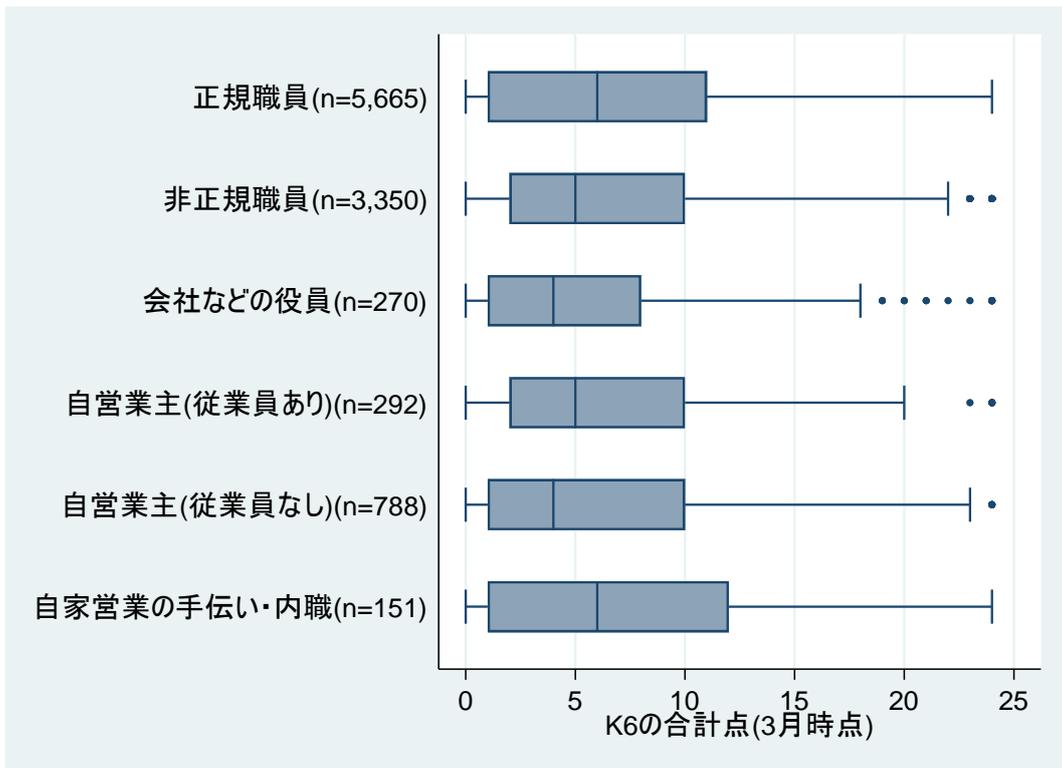
6月時点のK6の合計点を就業形態別に箱ひげ図で確認する(図表 8-3-1)。「会社などの役員」、「自営業主(従業員なし)」で中央値が低く、箱の長さは短い一方、「自家営業の手伝い・内職」、「無職、専業主婦・主夫等」で中央値が高く、箱の長さも長いことがわかる。この結果からは、「会社などの役員」、「自営業主(従業員なし)」は比較的メンタルヘルスが良い状態で、ばらつきも小さいが、「自家営業の手伝い・内職」、「無職、専業主婦・主夫等」は、メンタルヘルスが悪い状態の人が一定数いることがうかがえる。

3月時点の結果と比較すると(図表 8-3-2)、6月時点の結果は、いずれの就業形態でも、25パーセンタイル、中央値、75パーセンタイルが低くなる傾向があり、メンタルヘルスが改善していることがわかる。

図表 8-3-1 就業形態別・性別でみたメンタルヘルス(6月時点)



図表 8-3-2 就業形態別・性別でみたメンタルヘルス(3月時点)



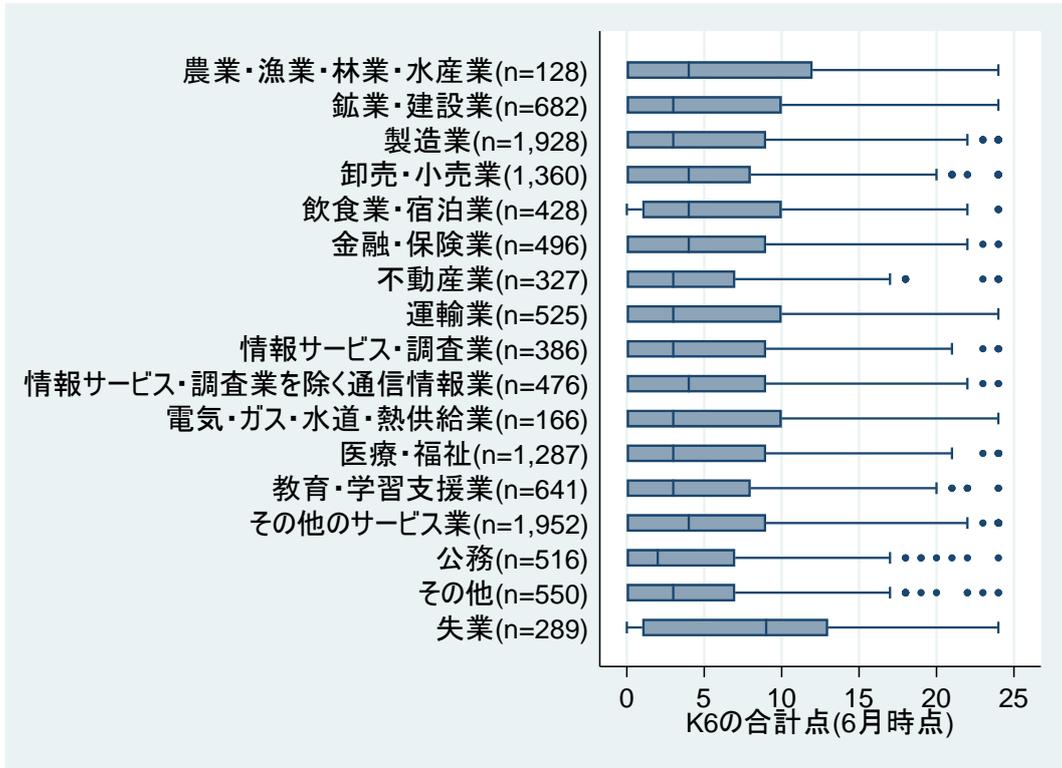
8.4. 産業別でみたメンタルヘルス

6月時点のK6の合計点を産業別に箱ひげ図で確認する(図表8-4-1)。中央値は「公務」が最も低い一方、「失業」²⁵は顕著に高いことがわかる。箱の長さは、「不動産業」、「公務」、「その他」で短く、「農業・漁業・林業・水産業」、「失業」は長い。この結果からは、「公務」は比較的メンタルヘルスがよい状態ではらつきも小さいが、「失業」は、メンタルヘルスが悪い状態の人が一定数おり、深刻な状況であることがうかがえる。

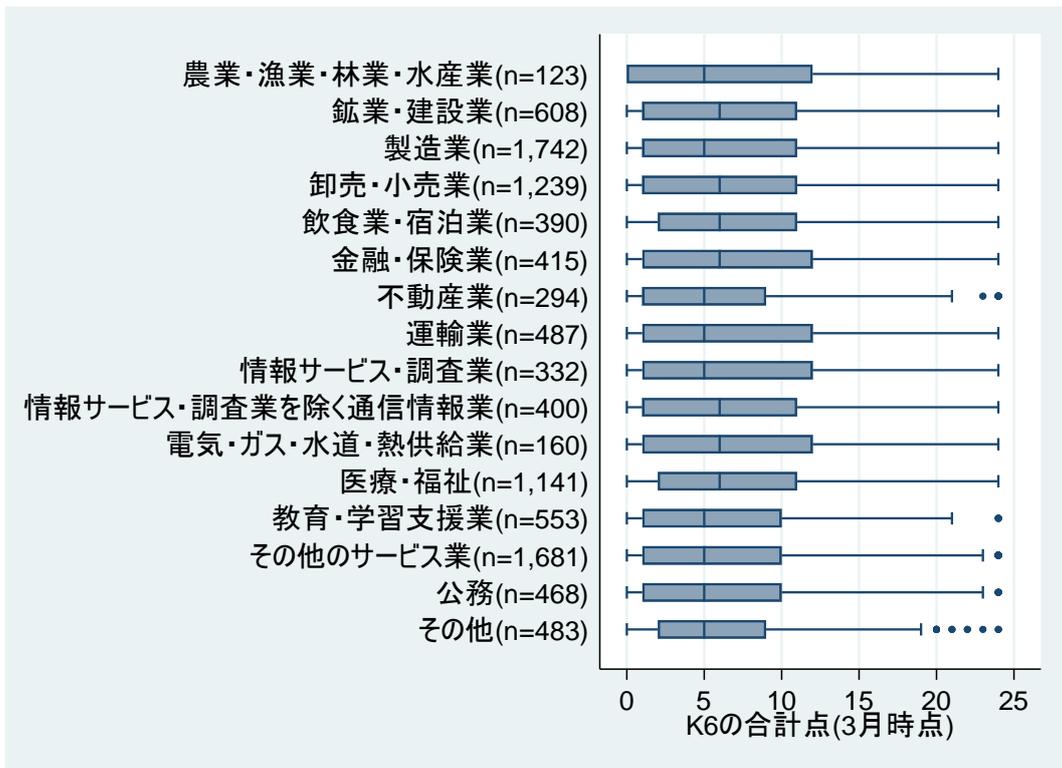
3月時点の結果と比較すると(図表8-4-2)、6月時点の結果は、いずれの産業でも、25パーセンタイル、中央値、75パーセンタイルが低くなる傾向があり、メンタルヘルスが改善していることがわかる。

²⁵ 本稿における「失業」には、「あなたは現在、2020年3月末と同じ勤務先に勤めていますか。」という設問で、「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探している」および「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探していない」を選択した人が該当する。政府統計で使用される「失業者」の定義とは異なることに留意が必要である。

図表 8-4-1 産業別でみたメンタルヘルス(6月時点)



図表 8-4-2 産業別でみたメンタルヘルス(3月時点)

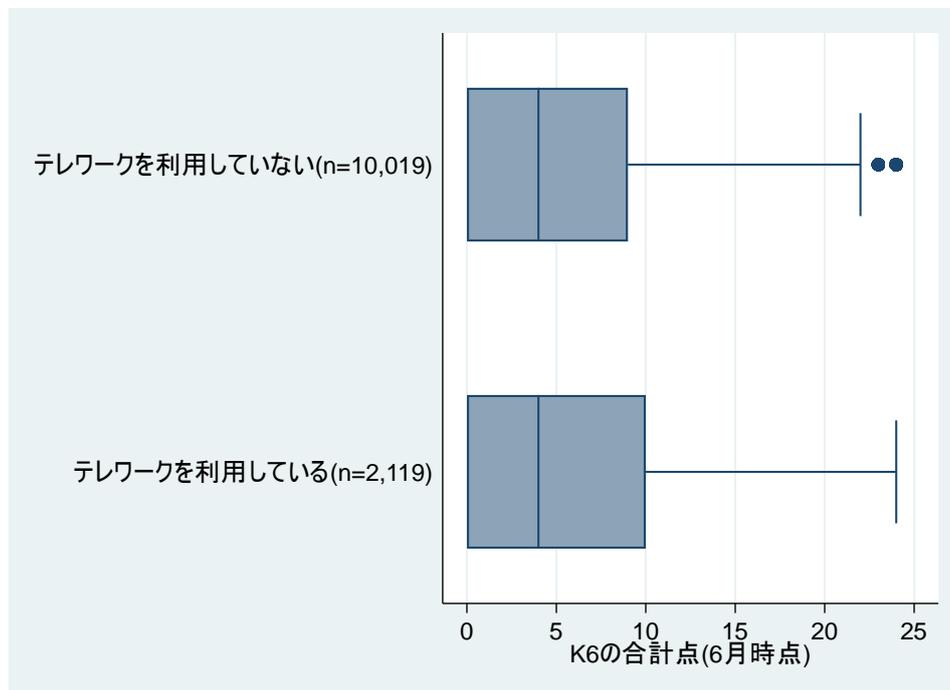


8.5. テレワーク利用別でみたメンタルヘルス

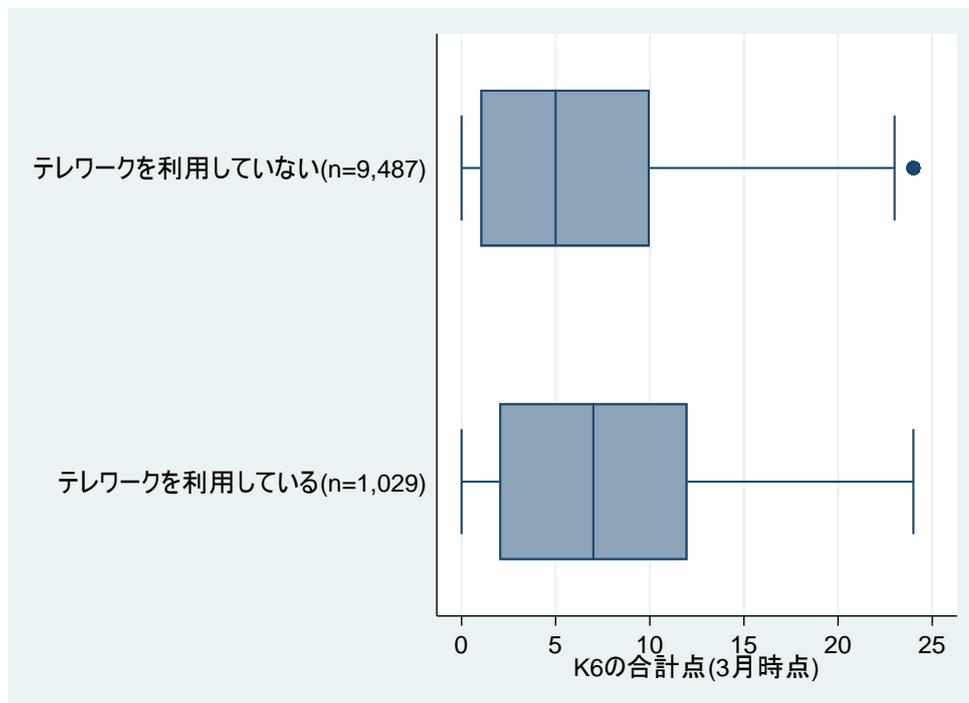
6月時点のK6の合計点をテレワーク利用別に箱ひげ図で確認する(図表 8-5-1)。中央値はテレワークを利用している人と、利用していない人で変わらないが、箱の長さはテレワークを利用している人の方が若干長い。この結果からは、テレワークをしている人の方が、メンタルヘルスの状態が悪い人の割合が高いことがみてとれる。

3月時点の結果では(図表 8-5-2)、テレワークを利用している人の方が、テレワークをしていない人と比べて、25パーセンタイル、中央値、75パーセンタイルが高く、明らかにメンタルヘルスが悪かったことがわかる。3月時点の結果と比べると、6月時点は、テレワークの利用の有無にかかわらず改善していることがわかる。

図表 8-5-1 テレワーク利用別でみたメンタルヘルス(6月時点)



図表 8-5-2 テレワーク利用別でみたメンタルヘルス(3月時点)



9. 緊急事態宣言時の出勤理由²⁶

新型コロナウイルスの感染拡大で、テレワークの利用が急速に広まる一方、「紙文化」、「ハンコ文化」など、これまでのビジネス慣習がテレワークの利用を阻害しているといわれている。ここでは、テレワークの利用を阻害する要因を把握するために、緊急事態宣言時の2020年4～5月に、職場に出勤せざるを得なかった場合の業務内容について調べた。

その結果、緊急事態宣言時に職場に出勤せざるを得なかった業務内容は、対面サービスや肉体労働などの業務が最も多かった。同業務を出勤せざるを得なかった理由として挙げている人を、産業別にみると、「卸売・小売業」、「農業・漁業・林業・水産業」、「運輸」、「医療・福祉」、「飲食業、宿泊業」など、テレワーク利用率の低い産業であることがわかった。他方で、「情報サービス・調査業」、「通信情報業」、「金融・保険業」など、テレワーク利用率の高い産業では、情報アクセス、情報・資料の利用・管理、事務会計業務・書類文書作成業務など、情報通信システムによる制約が、テレワークを阻害している大きな要因であることがわかった。

9.1. 緊急事態宣言時の出勤理由

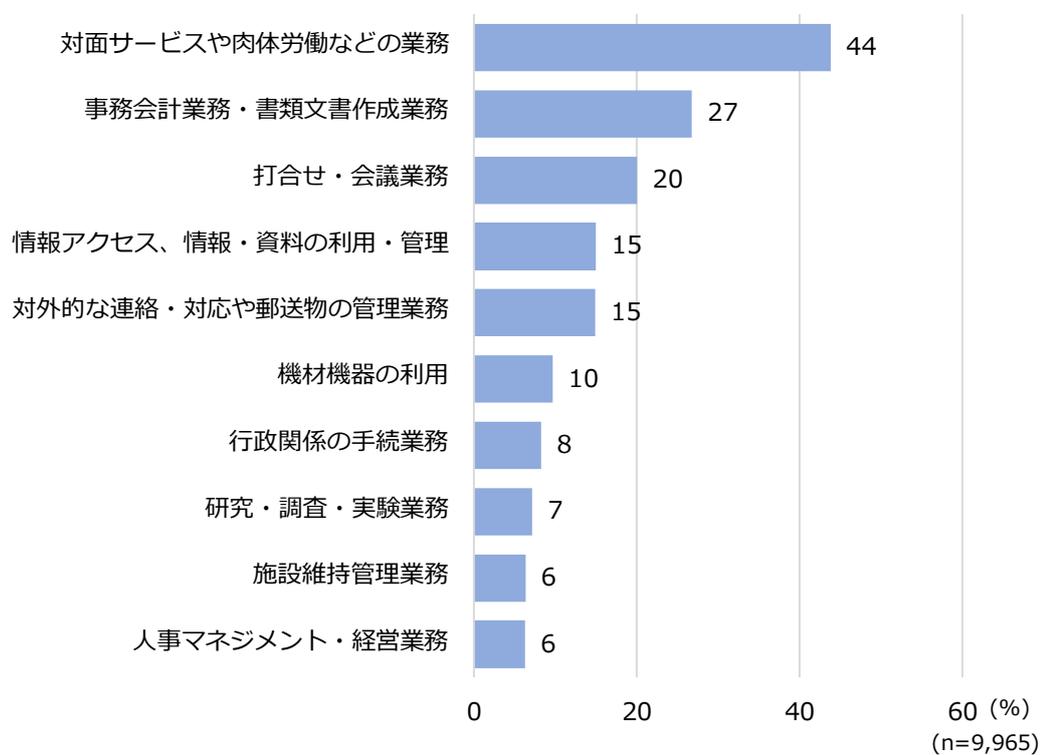
Q20. 緊急事態宣言時の2020年4～5月に、職場に出勤せざるを得なかった場合(個人事業主の方で自宅で働いていた場合も含む)、その業務内容についてお答えください。(いくつでも)

緊急事態宣言時の2020年4～5月に職場に出勤せざるを得なかった場合の業務内容は、「対面サービスや肉体労働などの業務」が44%と、最も高い割合となった。次いで、「事務会計業務・書類文書作成業務(ハンコの押印作業含む)」が27%、「打合せ・会議業務」が20%、「情報アクセス、情報・資料の利用・管理」および「対外的な連絡・対応や郵送物の管理業務」が15%となった。

このように、現場での労働が要求される、あるいは対面でサービスを行うといった、就業場所に制約がある業務が、テレワークを阻害する最大の要因になっていることがわかる。テクノロジーを利用した遠隔からのサービスの提供により、場所の制約による阻害要因を取り除くことができれば、テレワークの利用は広まっていくと予想される。また、紙文化や遠隔から内部システムにアクセスできないなどの情報通信システムによる制約や、対面での打合せやマネジメントを重視する働き方などのコミュニケーションの慣習によっても、テレワークの利用が阻害されていることがわかる。

²⁶ 本章で報告する結果は、緊急事態宣言時の2020年4～5月に「出勤しなかった」を選択した人の回答を除いている。

図表 9-1 緊急事態宣言時の出勤理由



9.2. 産業別でみた緊急事態宣言時の出勤理由

以下では、緊急事態宣言時に、職場に出勤せざるを得なかった場合の業務内容を産業別に確認する。ここでは、回答の選択肢を、(1)場所による制約、(2)情報通信システムによる制約、(3)コミュニケーションによる制約に分け、産業別にみていく。

本調査では、(1)場所による制約として、①対面サービスや肉体労働などの業務、②施設維持管理業務、③機材機器の利用、④研究・調査・実験業務の選択肢を設けた。そのうち、①対面サービスや肉体労働などの業務についてみると、6月時点でテレワーク利用率が低かった産業である「卸売・小売業」、「農業・漁業・林業・水産業」、「運輸」、「医療・福祉」、「飲食業、宿泊業」で、出勤せざるを得なかった理由に挙げた人の割合が高く、他の業務と比較しても、最も高くなっている。他方、テレワークの利用率が高かった産業である「通信情報業」、「情報サービス・調査業」、「金融業・保険業」では、同割合は低かった。この結果からは、対面サービスや肉体労働などの業務が、テレワーク利用率の低い産業において、テレワークを阻害している最大の要因であることがうかがえる。

また、②施設維持管理業、③機材機器の利用、および④研究・調査・実験業務については、「不動産業」や「製造業」などの産業で、理由に挙げた人の割合が高かった。これらの業務は、施設を保有しているか、機材機器を利用しているかなど、産業固有の活動内容から生じる、テレワークの阻害要因であると言える。テレワークが最も浸透している「情報通信業」や「情報サービス・調査業」においては、15%以上の人が機材機器の利用を挙げている。機材機器を多用する業種ではあるが、自宅での機材機器の装備が完全ではないために、出社を余儀なくされている可能性もある。そのため、以下で確認する情報通信システムによる制約が取り除かれれば、場所による制約も緩和されるだろう。

次に、(2)デジタル化の遅れによる制約として、本調査では、⑤情報アクセス、情報・資料の利用・管理、⑥事務会計業務・書類文書作成業務、⑦行政関係の手続業務の選択肢を設けた。結果をみると、テレワーク利用率の高い産業において、これらの業務を出社せざるを得なかった理由に挙げた人の割合が高い。たとえば、情報アクセス、情報・資料の利用・管理は、「情報サービス・調査業」、「通信情報業」、「金融・保険業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」の順で高い。中でも、「情報サービス・調査業」、「通信情報業」においては、⑤情報アクセス、情報・資料の利用・管理を出勤の理由として挙げた人の割合が、他の業務と比較して、最も高くなった。情報を扱う産業では顧客情報の扱いなど在宅勤務には向かない面もあり、情報通信システムの進化によりどこまで解消可能なのかという側面もある。

また、⑥事務会計業務・書類文書作成業務では、比較的テレワーク利用率の高い「金融・保険業」のほか、「不動産業」、「鉱業・建設業」、「公務」で、理由として挙げた人の割合が高い。これらの業種では40%前後の人が該当すると答えており、他の項目と比べても比率が高い。今なお「紙文化」や「ハンコ文化」が根強く残っている。特に「金融・保険業」、「不動産業」は契約文書や行政手続など、法的な規定や規制に基づくものが多く、デジタル化が進んでいない側面が多分にある

と言える。⑦行政関係の手続業務は、「公務」で極端に割合が高く、行政手続のデジタル化が「公務」におけるテレワーク促進に欠かせないことがわかる。

最後に、(3)コミュニケーションによる制約として、本調査では、⑧打合せ・会議業務、⑨対外的な連絡・対応や郵送物の管理業務、⑩人事マネジメント・経營業務の選択肢を設けた。これらの業務も、テレワーク利用率の高い産業において、理由として掲げる人の割合が高い。たとえば、打合せ・会議業務は、「教育・学習支援業」、「鉱業・建設業」、「不動産業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」の順で高い結果となった。テレワークの進んでいる業種のおよそ 20%以上の人々が該当すると答えており、緊急事態宣言の下であっても、仕事を進めるうえで対面での打合せや会議が不可欠であることがわかる。定期的な対面での打合せや会議は必要であり、テレワークでは補完できないこともあると言える。また、対外的な連絡・対応や郵送物の管理業務は、「不動産業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「鉱業・建設業」の順で、出勤の利用として挙げる人の割合が高い結果となった。

図表 9-2 産業別でみた緊急事態宣言時の出勤理由

産業	6月時点の テレワー ク利用率	(1)場所による制約				(2)情報通信システムによる制約			(3)コミュニケーションによる制約		
		①対面サー ビスや肉体 労働などの 業務	②施設維持 管理業務	③機材機器 の利用	④研究・調 査・実験業 務	⑤情報アク セス、情 報・資料の 利用・管理 務	⑥事務会計 業務・書類 文書作成業 務	⑦行政関係 の手続業務	⑧打合せ・ 会議業務 や郵送物の 管理業務	⑨対外的な 連絡・対応 の管理業務	⑩人事マネ ジメント・ 経營業務
通信情報業*(n=353)	50%	16%	5%	15%	8%	38%	24%	6%	28%	15%	9%
情報サービス・調査業(n=282)	45%	17%	5%	18%	16%	45%	27%	5%	29%	12%	10%
金融・保険業(n=407)	30%	31%	3%	8%	3%	26%	45%	5%	19%	24%	7%
電気・ガス・水道・熱供給業(n=151)	24%	33%	12%	14%	7%	19%	28%	6%	28%	17%	5%
製造業(n=1,625)	23%	30%	6%	19%	17%	16%	27%	4%	25%	15%	6%
教育・学習支援業(n=493)	20%	36%	9%	11%	16%	19%	26%	7%	34%	19%	6%
鉱業・建設業(n=613)	19%	30%	7%	7%	7%	14%	39%	11%	32%	19%	8%
不動産業(n=268)	16%	36%	19%	5%	2%	19%	45%	9%	28%	30%	10%
公務(n=477)	15%	29%	7%	9%	6%	17%	37%	47%	25%	17%	8%
その他のサービス業(n=1,532)	15%	49%	7%	10%	4%	12%	27%	8%	16%	14%	6%
農業・漁業・林業・水産業(n=103)	13%	51%	14%	6%	13%	7%	23%	10%	15%	11%	3%
卸売・小売業(n=1,169)	12%	61%	3%	6%	2%	13%	24%	5%	14%	14%	5%
運輸	10%	57%	6%	5%	2%	8%	20%	5%	11%	14%	5%
医療・福祉(n=1,170)	5%	69%	6%	5%	4%	6%	17%	6%	11%	8%	5%
飲食業、宿泊業(n=288)	4%	81%	6%	3%	0%	5%	9%	4%	7%	5%	2%

注1) *情報サービス・調査業を除く

(n=9,401)

10. 新型コロナウイルスの感染拡大後の仕事の変化²⁷

新型コロナウイルス感染拡大により、仕事にどのような変化が出ているのかを調べた。その結果、「飲食業・宿泊業」、「教育・学習支援業」など、外出自粛に伴う影響を受けやすい産業で、業務変更、仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いなどが、多く発生していることがわかった。また、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった人は、「医療・福祉」、「飲食業、宿泊業」、「金融・保険業」で多かった。また、身体的距離の確保(社会的距離)を意識した働き方をするようになった人は、「教育・学習支援業」、「金融・保険業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」で多かった。

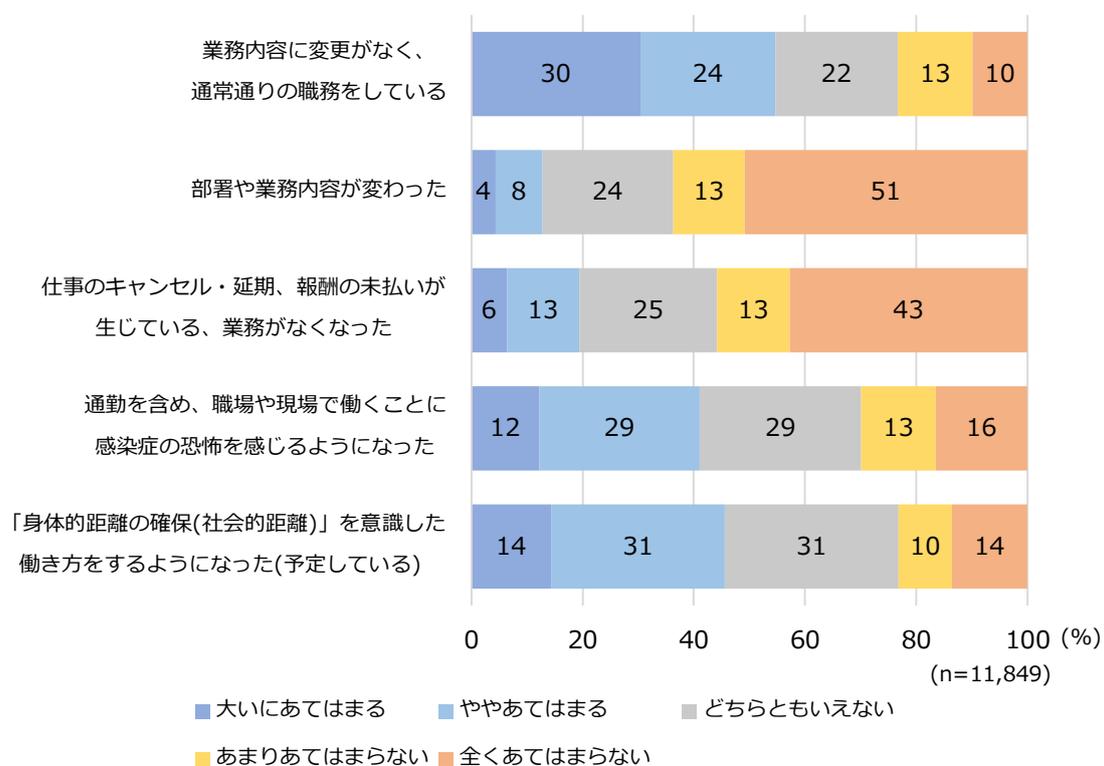
Q16. 新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降のあなたの仕事について、最も近いものについてお答えください。(それぞれひとつずつ)

3月以降、「業務内容に変更がなく、通常通りの職務をしている」と回答した人(「大いにあてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同)は、55%となった。また、「部署や業務内容が変わった」では、「あまりあてはまらない」と「全くあてはまらない」が64%を占めており、半数以上の人が職務や部署に大きな変化はない結果となった。

また、「仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いが生じている、業務がなくなった」と回答した人は19%、「通勤を含め、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった」と回答した人は41%、「『身体的距離の確保(社会的距離)』を意識した働き方をするようになった(予定している)」と回答した人は46%となった。

²⁷ 本章で報告する結果は、「あなたは現在、2020年3月末と同じ勤務先に勤めていますか。」という設問で、「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探している」および「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探していない」を選択した人の回答を除いている。

図表 10 新型コロナウイルスの感染拡大後の仕事の変化

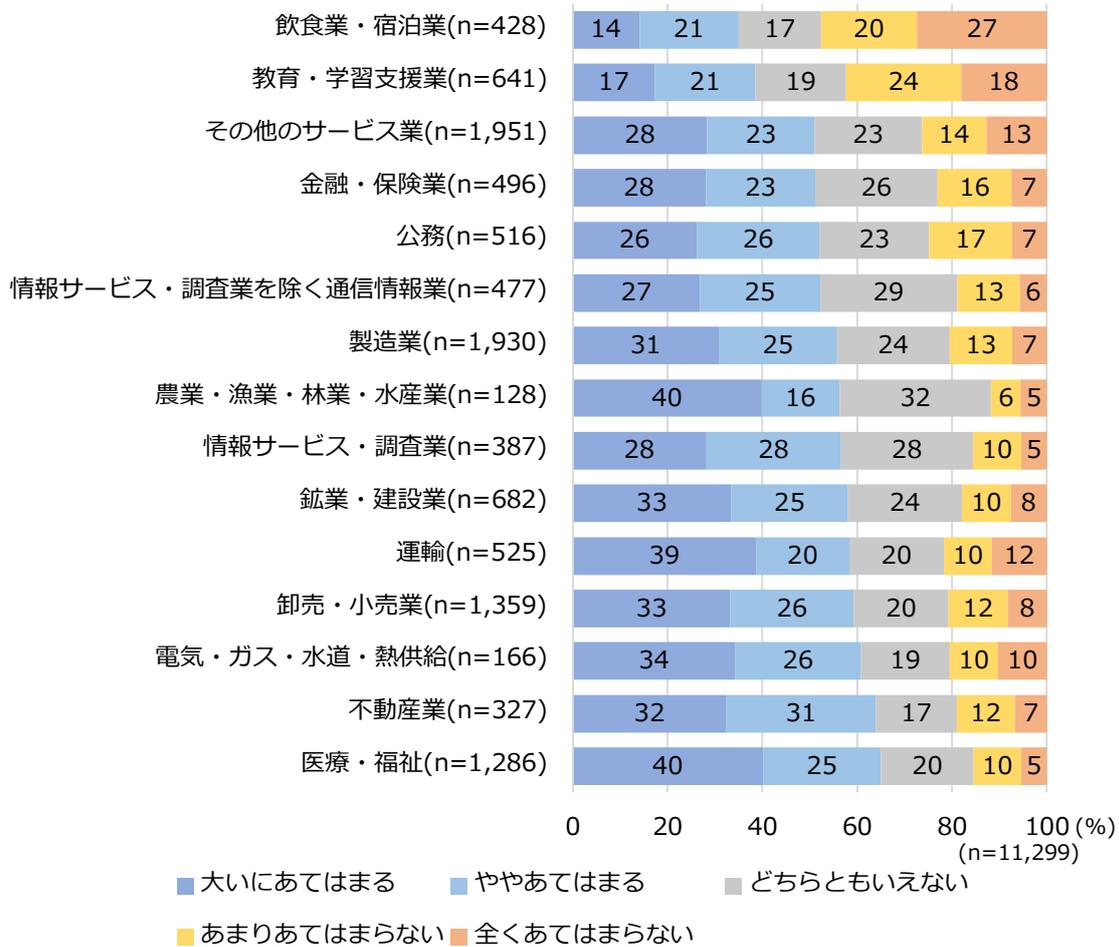


10.1. 産業別でみた「業務内容に変更がなく、通常通りの職務をしている」人の割合

「業務内容に変更がなく、通常通りの職務をしている」と回答した人の割合を、産業別にみると、「飲食業、宿泊業」35%、「教育・学習支援業」39%が他の産業と比べて顕著に低い結果となった。

また、高い方をみると、「電気・ガス・水道・熱供給業」61%、「不動産業」64%であり、最も高いのは「医療・福祉」65%となった。

図表 10-1 産業別でみた「業務内容に変更がなく、通常通りの職務をしている」割合

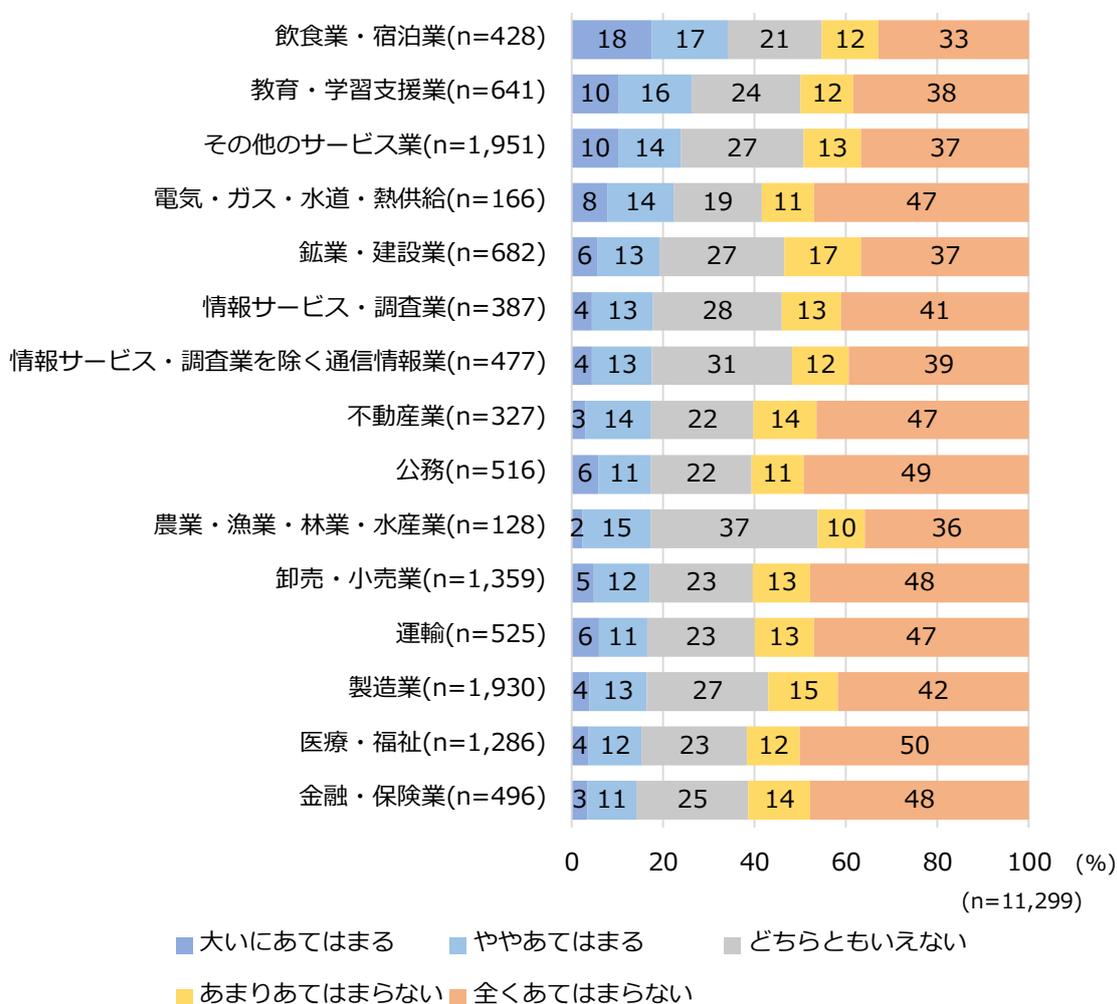


10.2. 産業別でみた「仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いが生じている、業務がなくなった」人の割合

「仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いが生じている、業務がなくなった」と回答した人の割合を、産業別にみると、高い順に、「飲食業、宿泊業」34%、「教育・学習支援業」26%、「その他のサービス業」24%となった。

また、低い方をみると、「製造業」16%、「医療・福祉」15%であり、最も低いのは「金融・保険業」14%となった。

図表 10-2 産業別でみた「仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いが生じている、業務がなくなった」割合

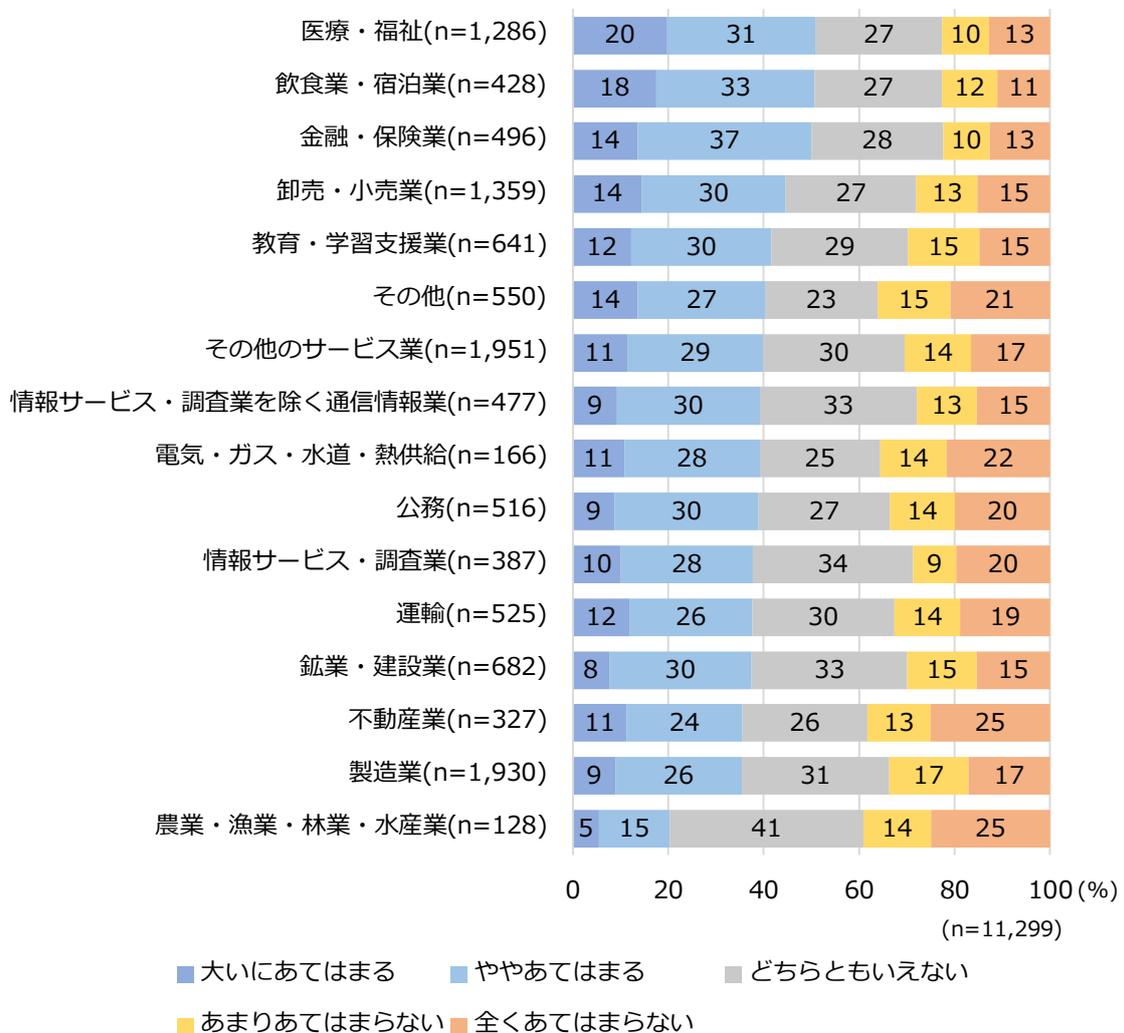


10.3. 産業別でみた「通勤を含め、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった」人の割合

「通勤を含め、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった」と回答した人の割合を、産業別にみると、高い順に、「医療・福祉」51%、「飲食業、宿泊業」51%、「金融・保険業」50%となった。

また、低い方をみると、「不動産業」36%、「製造業」35%、であり、最も低いのは「農業・漁業・林業・水産業」20%となった。

図表 10-3 産業別でみた「通勤を含め、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった」割合

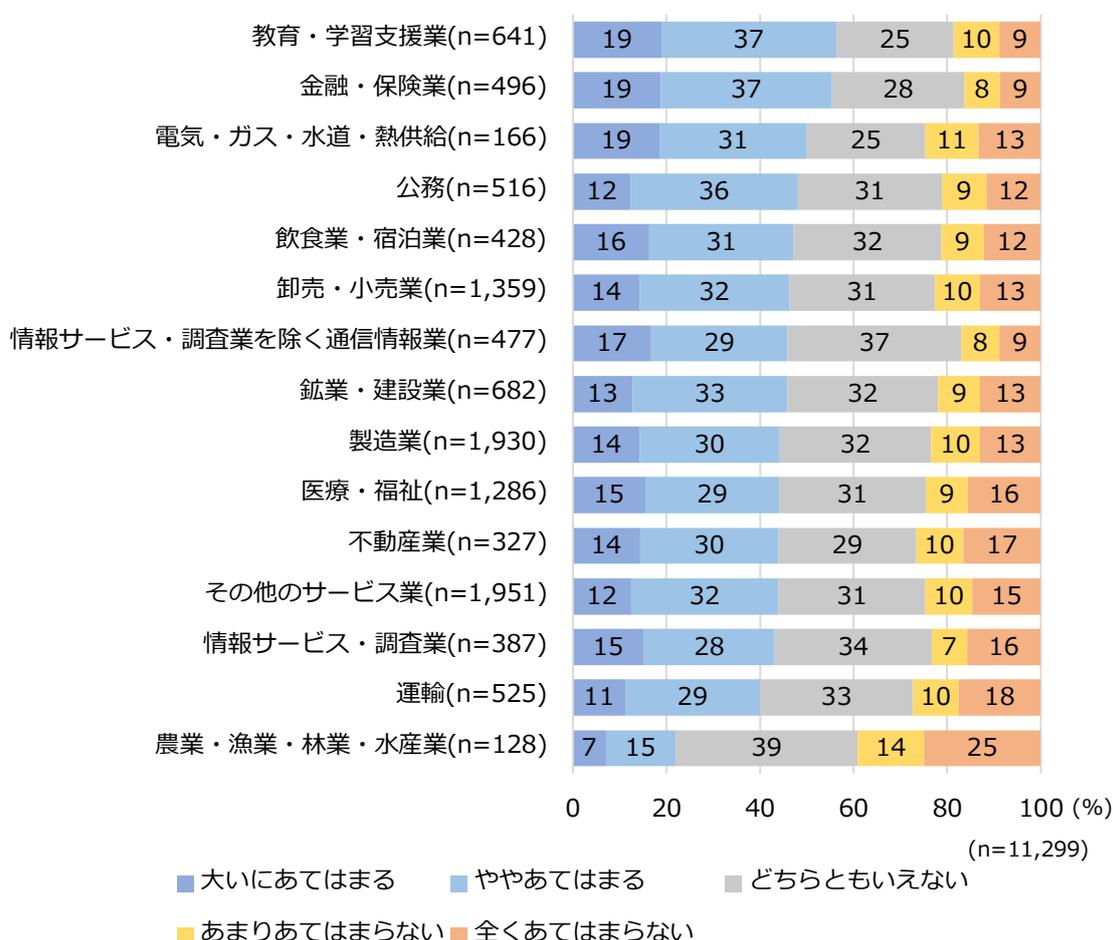


10.4. 産業別でみた「『身体的距離の確保(社会的距離)』を意識した働き方をするようになった(予定している)」人の割合

「『身体的距離の確保(社会的距離)』を意識した働き方をするようになった(予定している)」と回答した人の割合を、産業別にみると、高い順に、「教育・学習支援業」56%、「金融・保険業」55%、「電気・ガス・水道・熱供給業」50%となった。

また、低い方をみると、「情報サービス・調査業」43%、「運輸」40%、であり、最も低いのは「農業・漁業・林業・水産業」22%となった。

図表 10-4 産業別でみた「『身体的距離の確保(社会的距離)』を意識した働き方をするようになった(予定している)」割合



11. 新型コロナウイルスの感染拡大後の組織の変化

新型コロナウイルス感染拡大により、組織にどのような変化が生じているかを調べた。

その結果、3月以降、職場や所属している会社・経営組織について、利益が減少傾向と回答した人は37%、賃金・給与(自営業の事業所得)が減少したと回答した人は23%であった。他方、コストが増加、事業規模が縮小、国際展開が縮小したと回答した人は10~16%、経営の全般的な見直し、組織改編、生産拠点・取引相手の国内回帰、就業規則の見直し、雇用調整を実施している(実施予定含む、以下同)と回答した人は8~20%であった。

これらの結果は、産業、企業規模によって違いがあることが確認された。利益が減少傾向にあると回答した人の割合は、産業別では「飲食業、宿泊業」63%が最も高く、企業規模別では従業員数が「1~4人」45%が最も高く、同様の傾向は、賃金・給与(自営業の事業所得)でもみられた。「飲食業、宿泊業」や小規模な企業では、他と比べて、人件費を調整しなければならない状況に直面していることがわかった。

また、雇用調整については、産業では「飲食業、宿泊業」28%が最も高くなった。他方、企業規模では、「500人以上」19%が最も高く、規模が小さくなるにつれて雇用調整を実施していると回答した人の割合は小さくなった。したがって、小規模な企業では利益の減少が大きく打撃が大きいが、人件費を調整しつつなんとか雇用は維持しているものと思われる。

国際展開については、縮小傾向にあると認識している回答者の割合は、「製造業」の22%が最も高く、新型コロナウイルスで国内回帰の動きが強まっている可能性がある。日本経済の大動脈である製造業は国際展開し、グローバル化することで日本経済の成長を支えてきた。しかし、もしこのまま国際展開が縮小していくとすれば、長期的に日本経済へのマイナスの影響が大きくなるだろう。

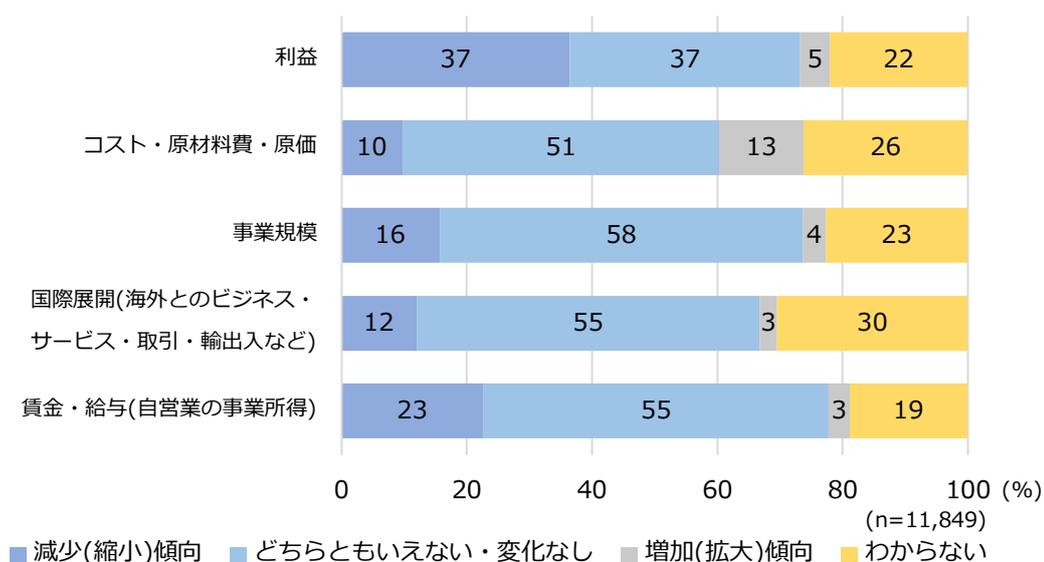
就業規則の見直しについては、3月から6月にかけてのテレワーク利用率の伸びが高かった「金融・保険業」、「製造業」、「情報サービス・調査業」で実施している割合が高い。就業規則を改定し、テレワークを実施できる制度を整えている様子が見えてくる。

Q17. 新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降、あなたの職場や所属している会社・経営組織の状況について、今後の状況や見通しも含めて、最も近いものについてお答えください。(それぞれひとつずつ)

3月以降、職場や所属している会社・経営組織について、利益が減少傾向と回答した人は37%となった。コスト・原材料費・原価が増加傾向と回答した人は13%、事業規模が縮小したと回答した人は16%、国際展開が縮小したと回答した人は12%、賃金・給与(自営業の事業所得)が減少したと回答した人は23%となった。一方、利益が増加傾向、事業規模が増加傾向、国際展開が増加傾向、賃金が増加傾向を回答した人は、いずれも3~5%となり、極めて低い。

利益や賃金などで減少したと回答した人の割合が多いのは、6月時点では景気回復の見通しは立っておらず、回答者の将来不安が増していることを示しているものと考えられる。

図表 11a 新型コロナウイルスの感染拡大後の組織の変化 1

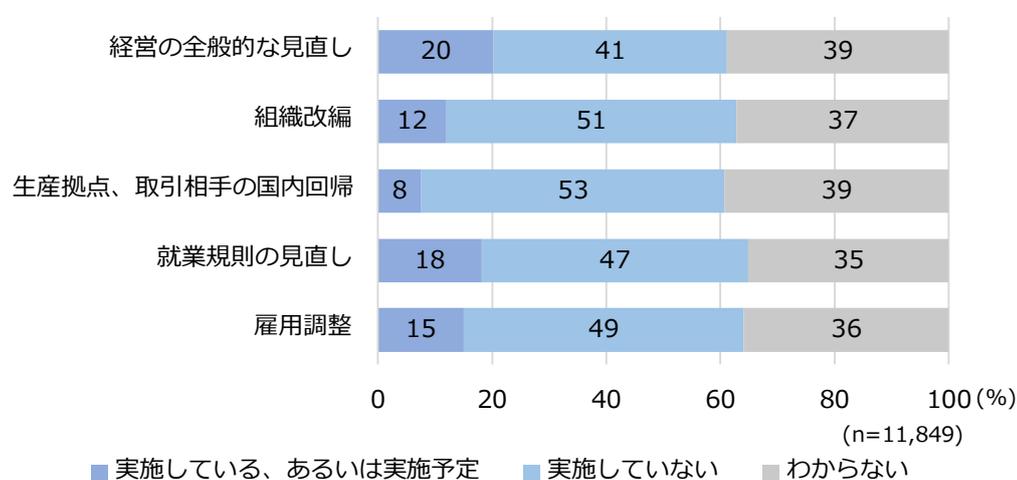


Q18. 新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降、あなたの職場や所属している会社・経営組織の状況では、以下のことを実施していますか。今後の状況や見通しも含めて、お答えください。

3月以降、職場や所属している会社・経営組織について、「経営の全般的な見直し」を実施している(実施予定含む、以下同)と回答した人は20%、「組織改編」を実施していると回答した人は12%、「生産拠点、取引相手の国内回帰」を実施していると回答した人は8%、「就業規則の見直し」を実施していると回答した人は13%、「雇用調整」を実施していると回答した人は15%となった。

他方、これらの取組を実施していないと回答した人は41~53%と、半数近くとなった。

図表 11b 新型コロナウイルスの感染拡大後の組織の変化 2

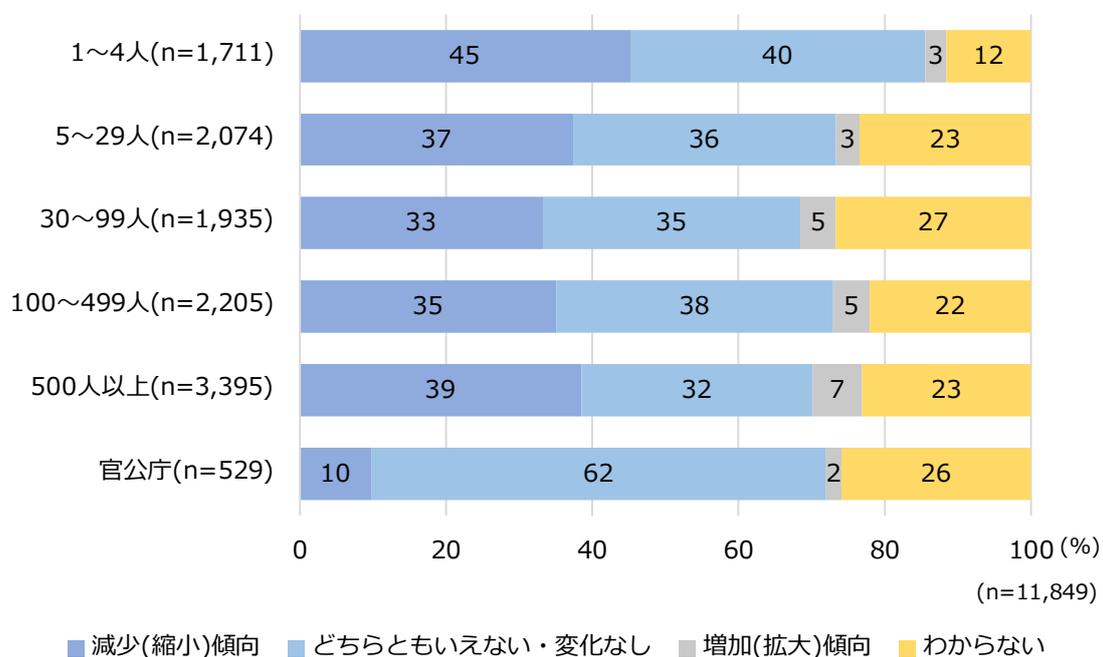


11.1. 企業規模別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の事業環境に対する認識

1. 利益

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における利益の変動についての認識を、企業規模別にみると、減少傾向にあると回答した人の割合は、高い順に、「1～4人」45%、「500人以上」39%となった。半数弱が減少しており、小規模企業は倒産や事業縮小の危機にあると同時に大企業でも多くの企業が減収しており、不況が広範に及んでいることがわかる。

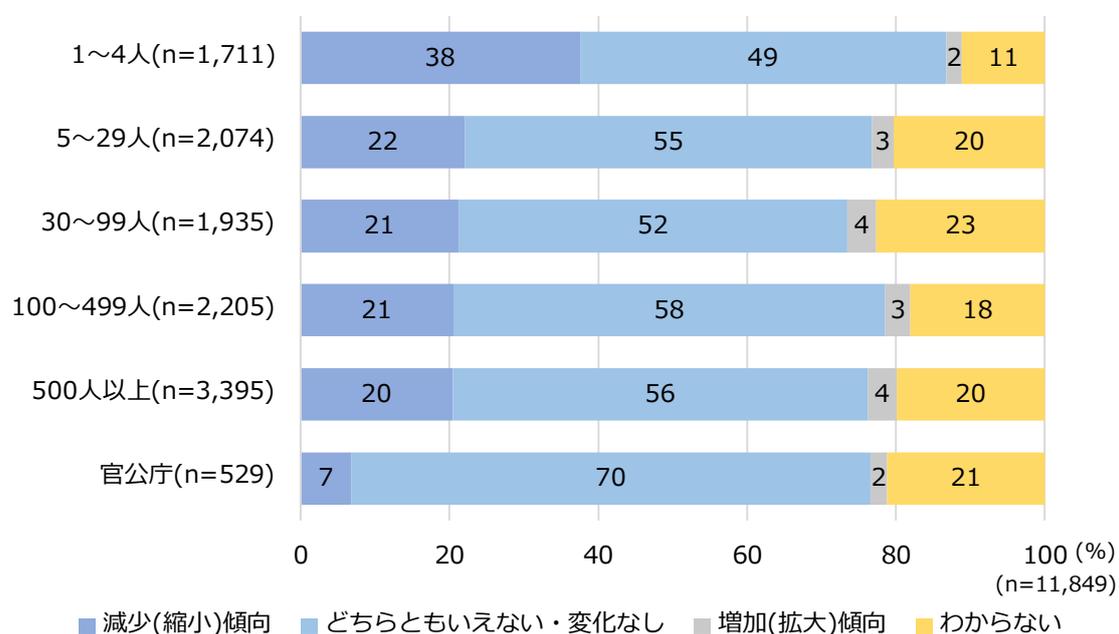
図表 11-1-1 企業規模別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の利益についての認識



2. 賃金・給与(自営業の事業所得)

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における賃金・給与(自営業の事業所得)の変動についての認識を、企業規模別にみると、「1~4人」では減少傾向にある回答した人の割合が38%と、他の企業規模と比べて顕著に高い結果となった。また、他の企業規模でも、官公庁を除き、約2割の人が、減少傾向にあると回答している。

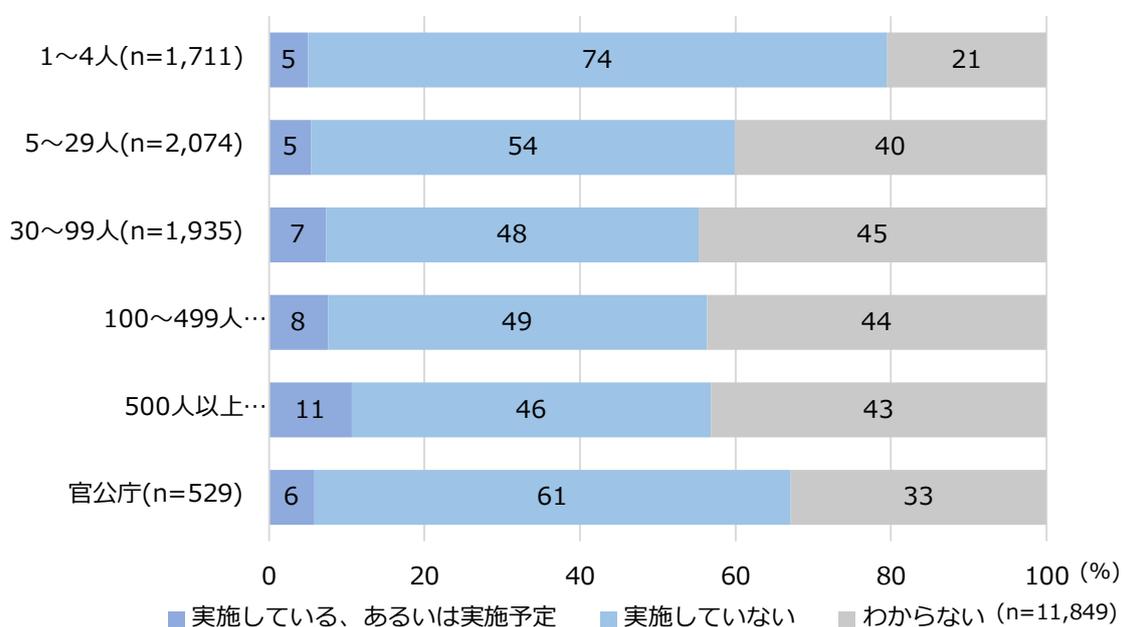
図表 11-1-2 企業規模別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の賃金・給与(自営業の事業所得)についての認識



3. 生産拠点、取引相手の国内回帰

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における生産拠点、取引相手の国内回帰についての認識を、企業規模別にみると、企業の規模が大きいほど実施していると回答した人の割合が大きくなった。最も高いのが「500人以上」11%となった。

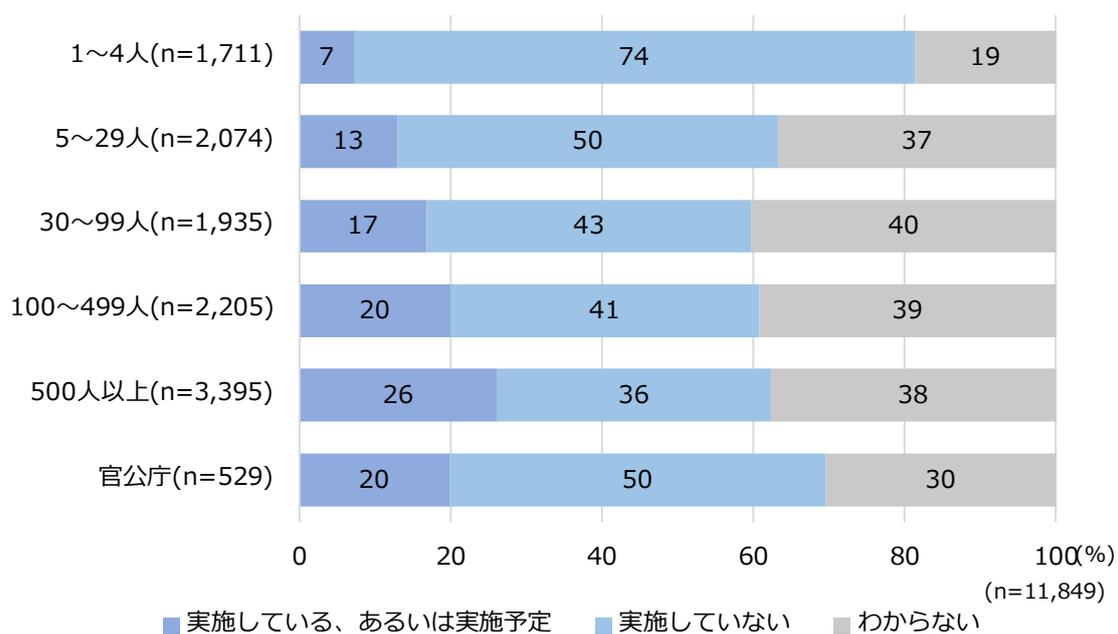
図表 11-1-3 企業規模別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の生産拠点、取引相手の国内回帰についての認識



4. 就業規則の見直し

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における就業規則の見直しについての認識を、企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれ、実施していると回答した人の割合が高くなる。最も高いのは、「500人以上」で、26%となった。

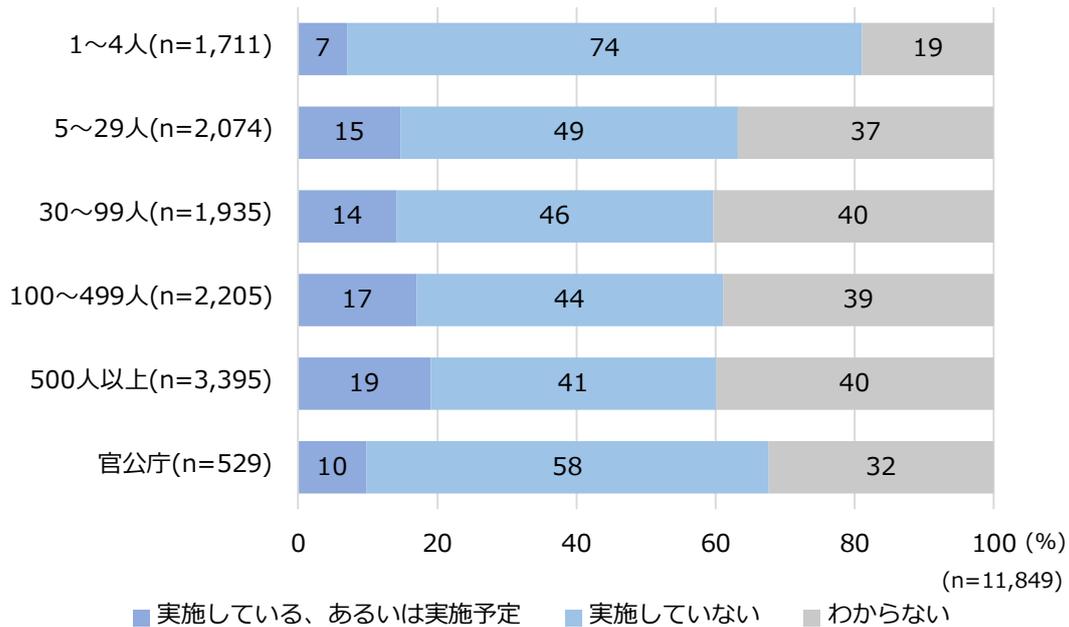
図表 11-1-4 企業規模別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の就業規則の見直しについての認識



5. 雇用調整

新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降、職場や所属している会社・経営組織における雇用調整についての認識を、企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれ、実施していると回答した人の割合が高くなる。最も高いのは、「500人以上」で、19%となった。

図表 11-1-5 企業規模別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の雇用調整についての認識



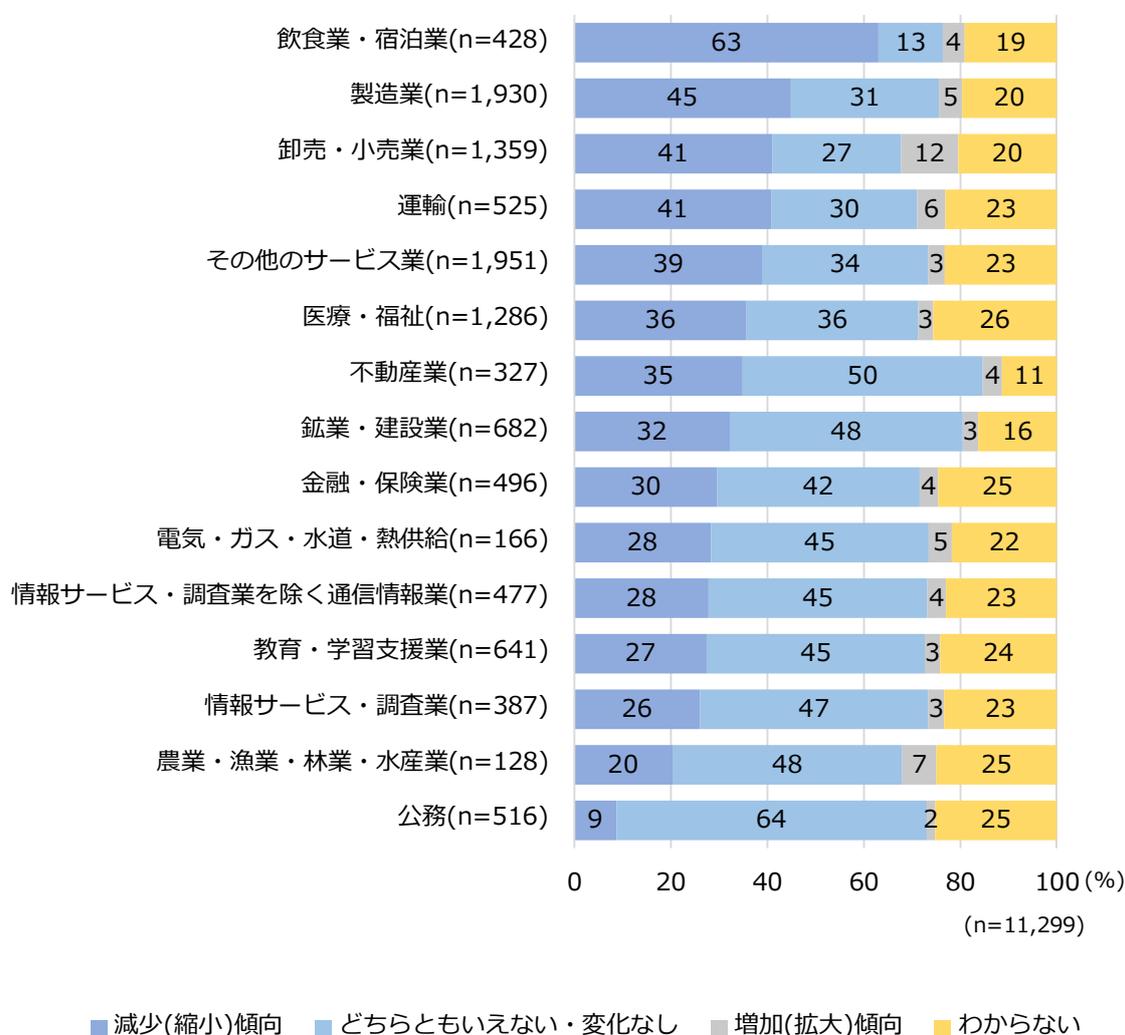
11.2. 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の事業環境に対する認識

1. 利益

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における利益の変動についての認識を、産業別にみると、減少傾向にあると回答した人の割合は、高い順に、「飲食業、宿泊業」63%、「製造業」45%、「卸売・小売業」41%、「運輸」41%となった。

また、低い方をみると、「教育・学習支援業」27%、「情報サービス・調査業」26%、「農業・漁業・林業・水産業」20%であり、最も低いのは、「公務」9%となった。

図表 11-2-1 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の利益についての認識

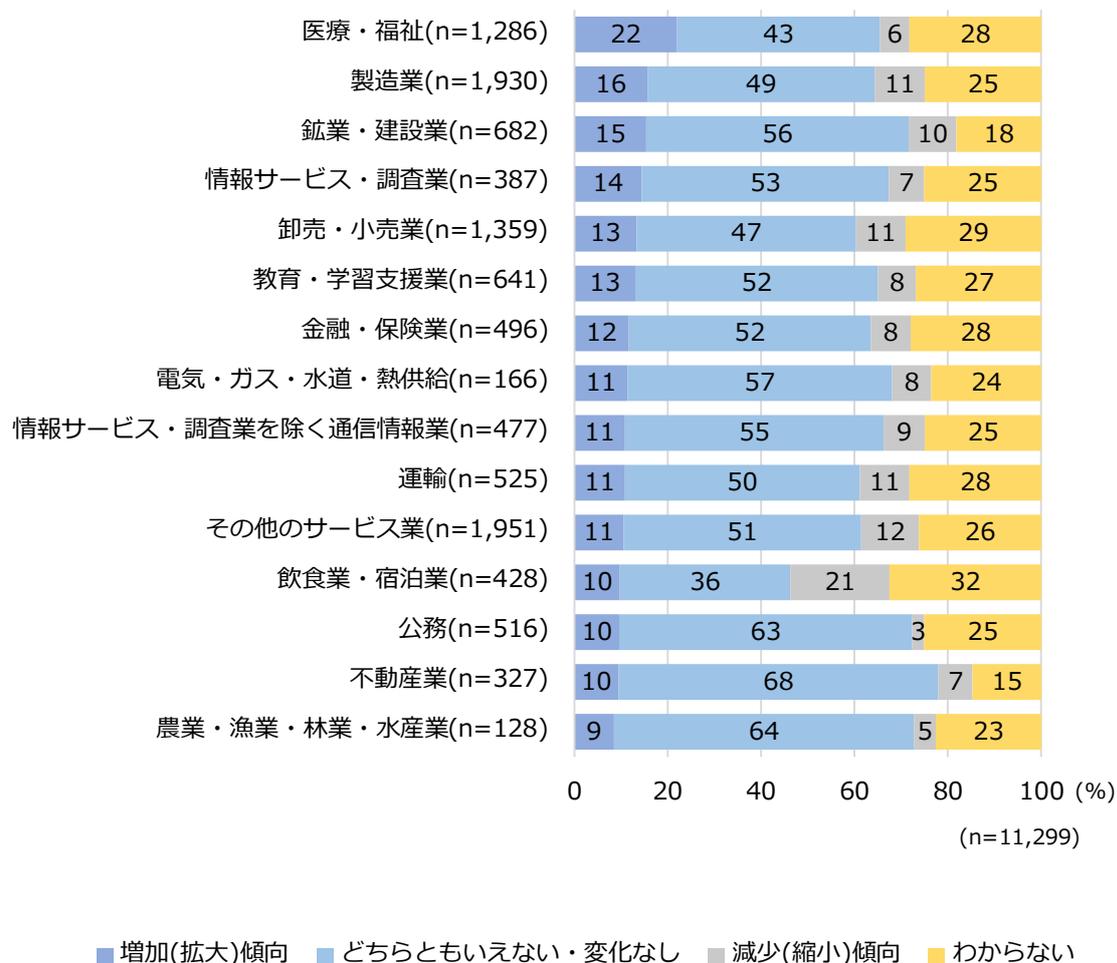


2. コスト・原材料費・原価

3月以降、職場や所属している会社・経営組織におけるコスト・原材料費・原価の変動についての認識を、産業別にみると、増加傾向にあると回答した人の割合は、高い順に、「医療・福祉」22%、「製造業」16%、「鉱業・建設業」15%となった。また、低い方をみると、「不動産業」10%、「その他」9%であり、最も低いのは、「農業・漁業・林業・水産業」9%となった。逆に減少傾向にあると回答した人の割合は「飲食業・宿泊業」の21%が突出して高い。

なお、半数程度の人には「どちらともいえない、変化なし」と答えており、6月時点での変化は一部にとどまっている。

図表 11-2-2 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後のコスト・原材料費・原価についての認識

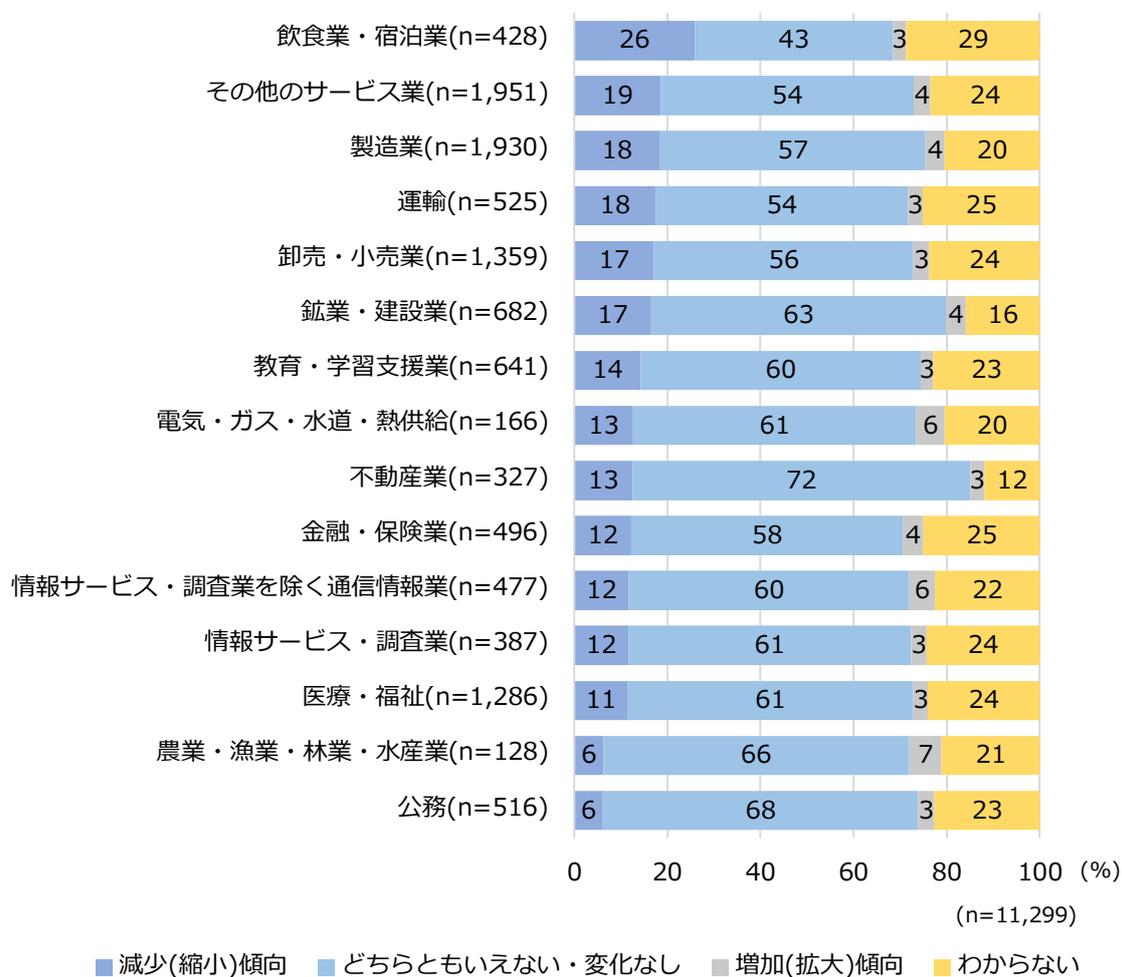


3. 事業規模

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における事業規模の変動についての認識を、産業別にみると、縮小傾向にあると回答した人の割合は、高い順に、「飲食業、宿泊業」26%、「その他のサービス業」19%、「製造業」18%、「運輸」18%となった。また、低い方をみると、「情報サービス・調査業」12%、「医療・福祉」11%、「農業・漁業・林業・水産業」6%であり、最も低いのは、「公務」6%となった。

50～60%ほどの人は事業規模に関して「どちらともいえない、変化なし」と答えており、変化は一部にとどまっているとみられる。

図表 11-2-3 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の事業規模についての認識



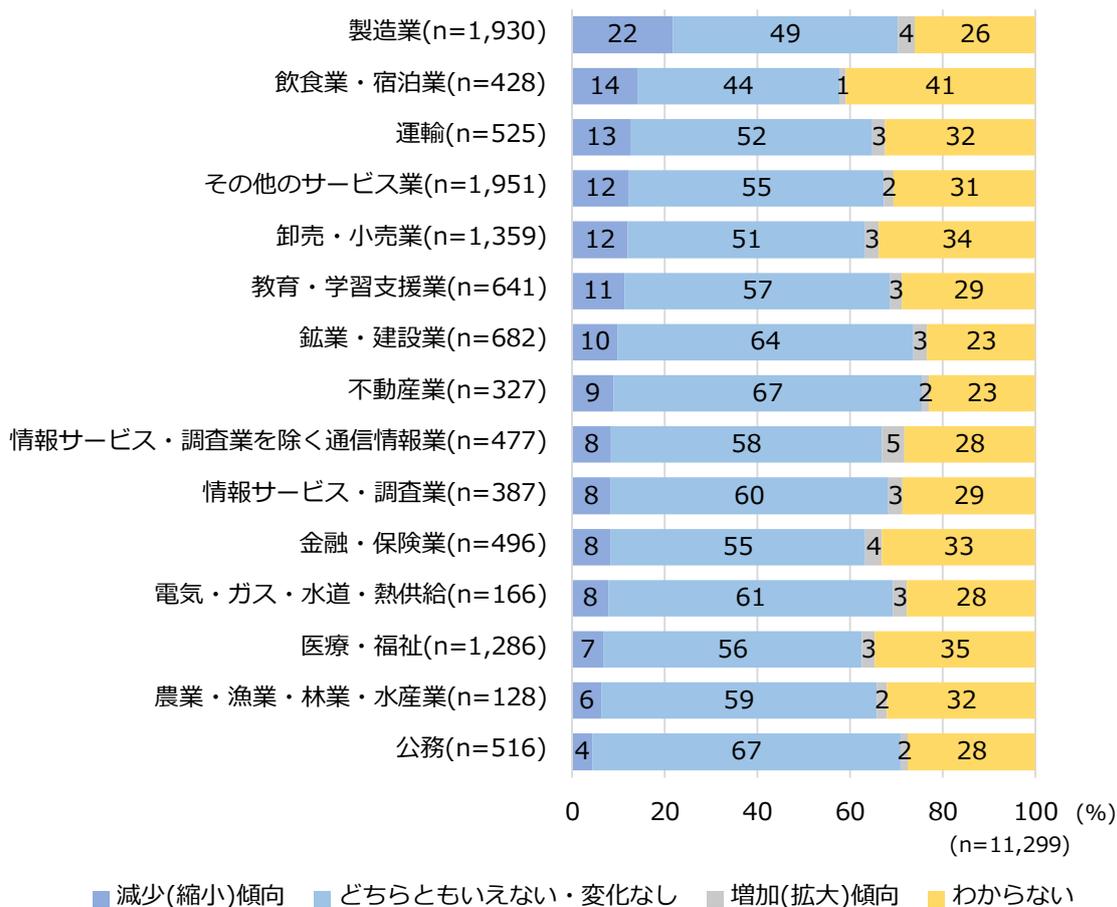
4. 国際展開(海外とのビジネス・サービス・取引・輸出入など)

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における国際展開(海外とのビジネス・サービス・取引・輸出入など)の変化についての認識を、産業別にみると、縮小傾向にあると回答した人の割合は、高い順に、「製造業」22%、「飲食業、宿泊業」14%、「運輸」13%となった。特に今まで輸出入をはじめ国際展開に大きく依存してきた製造業において、減少すると答えた人が他よりも顕著に大きく、今後の動向に注視する必要がある。

また、低い方をみると、「医療・福祉」12%、「農業・漁業・林業・水産業」6%であり、最も低いのは、「公務」4%となった。

50~60%ほどの人は国際展開に関して「どちらともいえない、変化なし」と答えているものの、「製造業」、「飲食業、宿泊業」、「運輸業」では、一部変化を強いられているとみられる。また、30~40%ほどの人がわからないと答えており、国際展開に関して不透明感が大きいと思われる。

図表 11-2-4 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の国際展開(海外とのビジネス・サービス・取引・輸出入など)についての認識

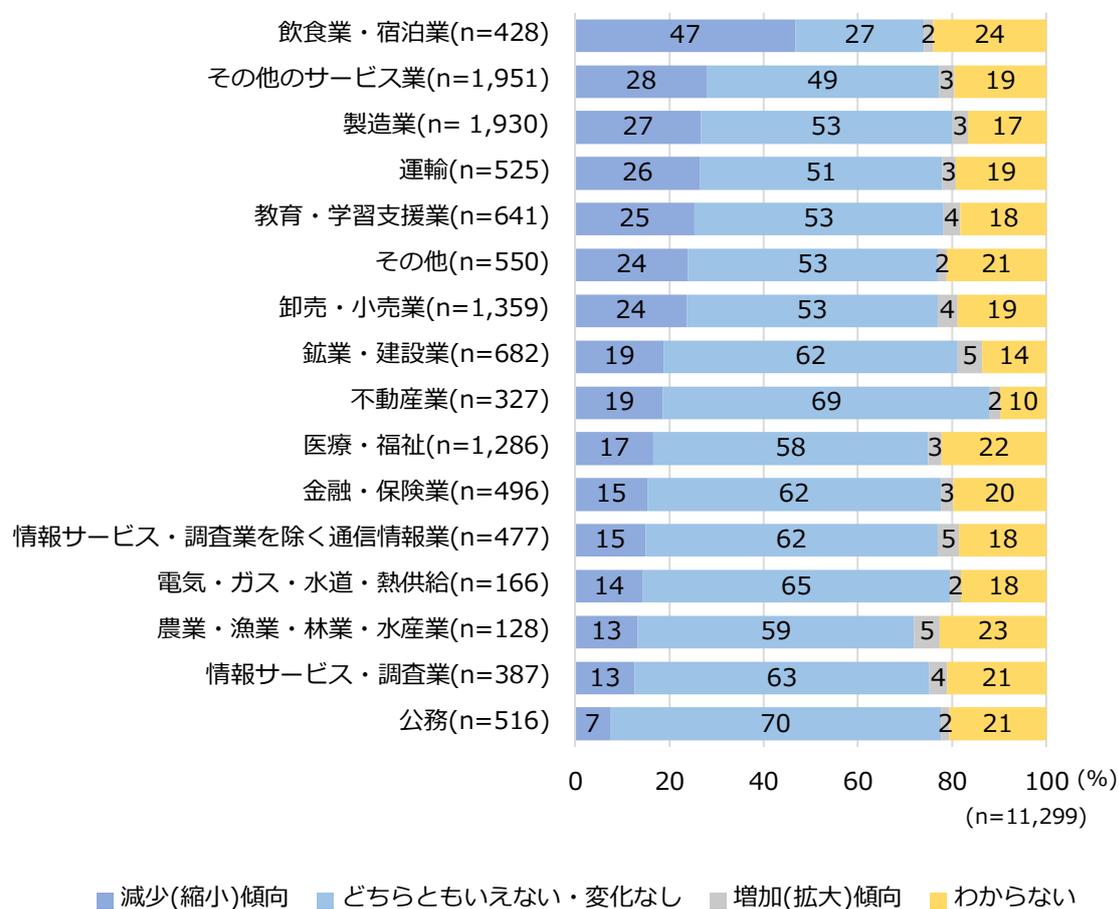


5. 賃金・給与(自営業の事業所得)

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における賃金・給与(自営業の事業所得)の変動についての認識を、産業別にみると、縮小傾向にあると回答した人の割合は、高い順に、「飲食業、宿泊業」47%、「その他のサービス業」28%、「製造業」27%となった。

また、低い方をみると、「農業・漁業・林業・水産業」13%、「情報サービス・調査業」13%、であり、最も低いのは、「公務」7%となった。

図表 11-2-5 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の賃金・給与(自営業の事業所得)についての認識

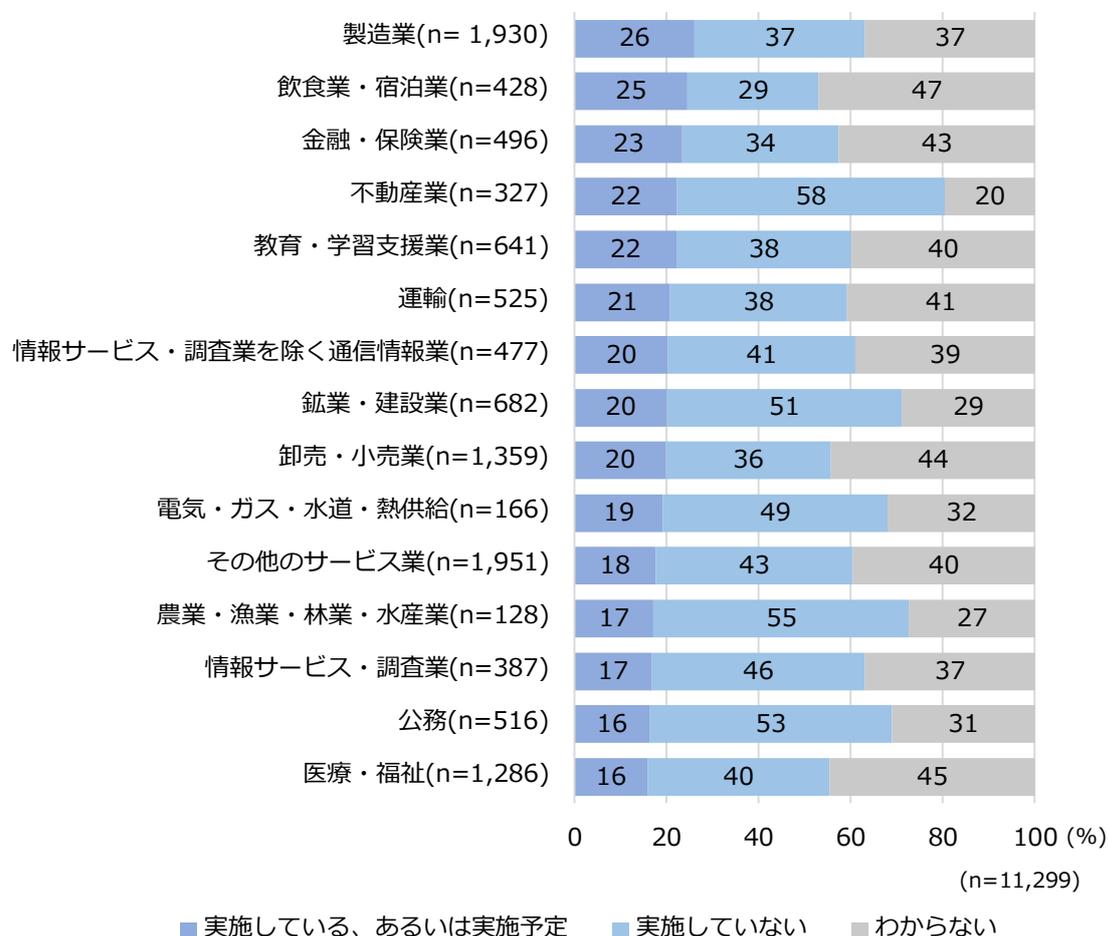


6. 経営の全般的な見直し

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における経営の全般的な見直しについての認識を、産業別にみると、実施していると回答した人の割合は、高い順に、「製造業」26%、「飲食業、宿泊業」25%、「金融・保険業」23%となった。

また、低い方をみると、「農業・漁業・林業・水産業」17%、「情報サービス・調査業」17%、「公務」16%であり、最も低いのは、「医療・福祉」16%となった。

図表 11-2-6 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の経営の全般的な見直しについての認識

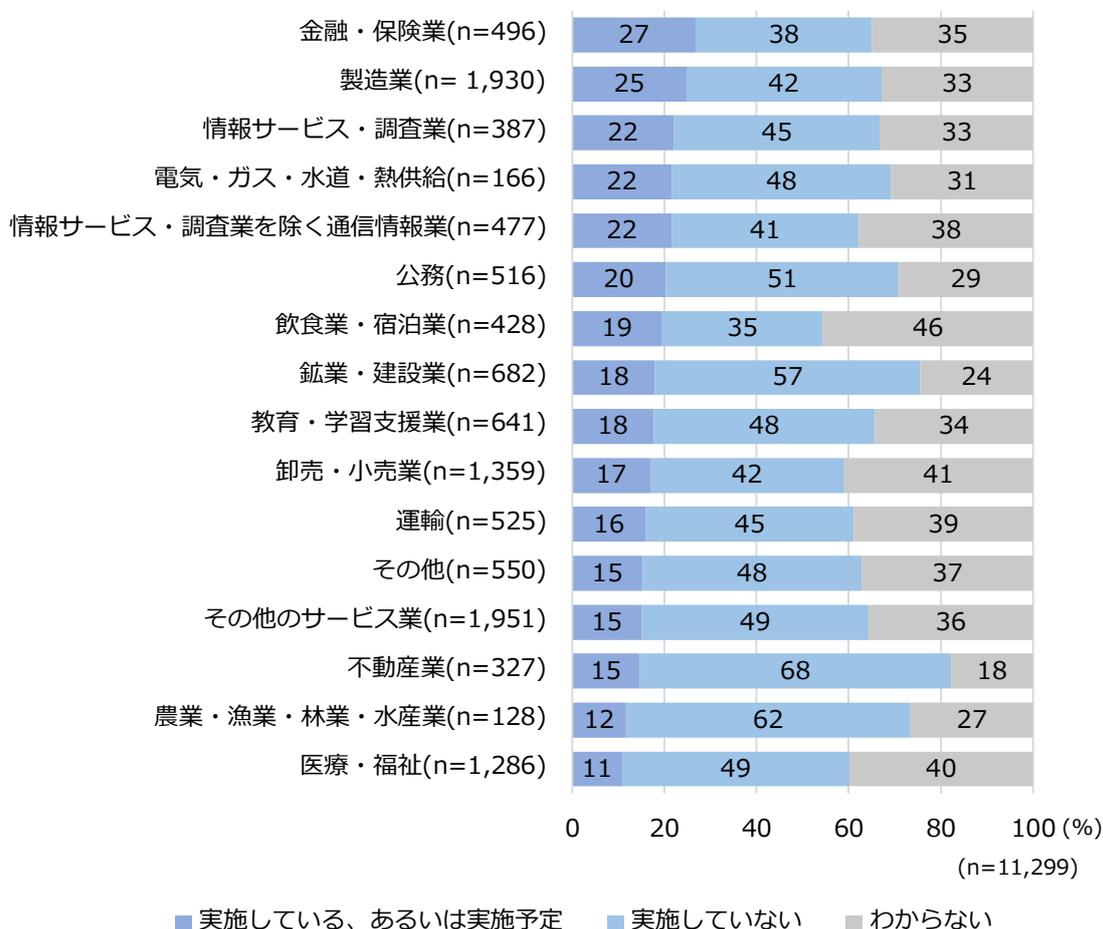


7. 就業規則の見直し

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における就業規則の見直しについての認識を、産業別にみると、実施していると回答した人の割合が高い順に、「金融・保険業」27%、「製造業」25%、「情報サービス・調査業」22%となった。

また、低い方をみると、「不動産業」15%、「農業・漁業・林業・水産業」12%であり、最も低いのは、「医療・福祉」11%となった。

図表 11-2-7 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の就業規則の見直しについての認識



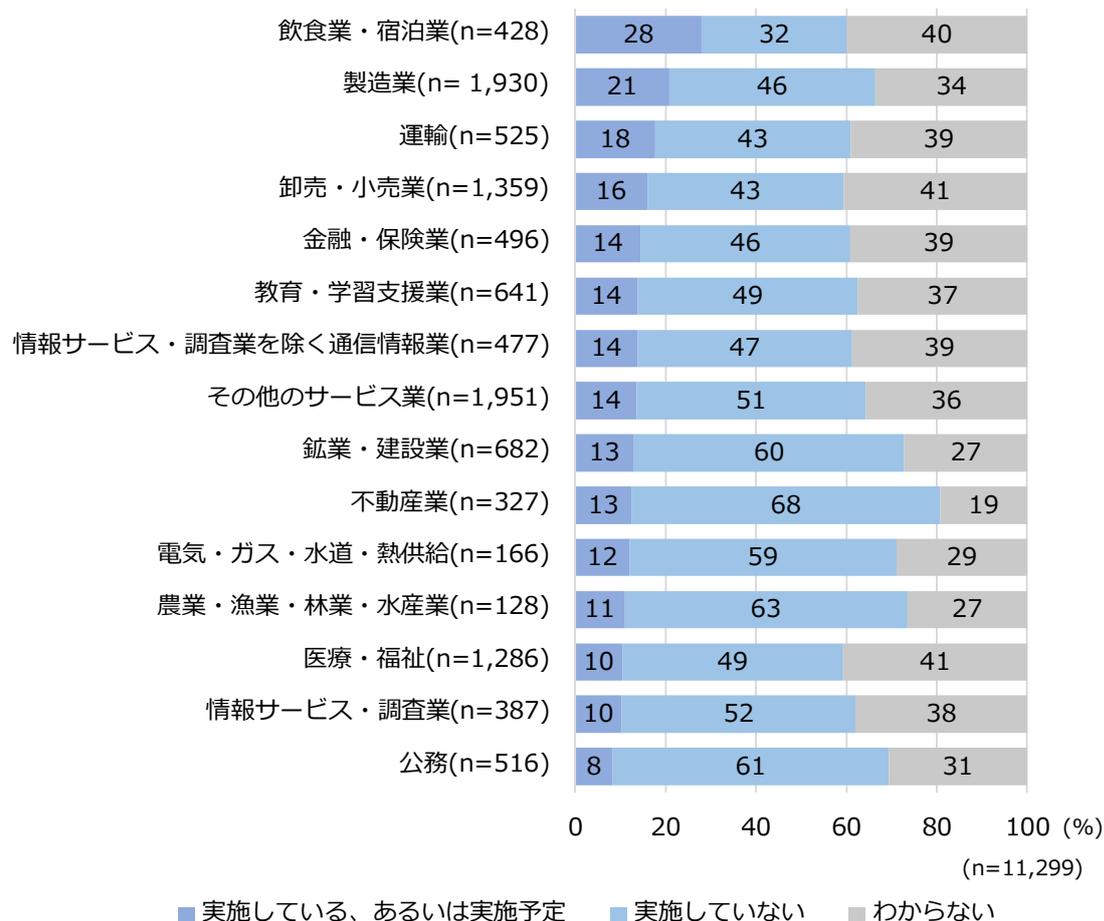
8. 雇用調整

3月以降、職場や所属している会社・経営組織における雇用調整についての認識を、産業別にみると、実施していると回答した人の割合は、高い順に、「飲食業・宿泊業」28%、「製造業」21%、「運輸」18%となった。

また、低い方をみると、「医療・福祉」10%、「情報サービス・調査業」10%であり、最も低いのは、「公務」8%となった。

図表 11a で示した利益の増減と、雇用調整の実施の関係を見ると、利益が減少と回答している人は、そうではない人と比べて、雇用調整を実施していると回答している割合が高く、利益の減少を人員削減により調整していることがうかがえる。

図表 11-2-8 産業別でみた新型コロナウイルスの感染拡大後の雇用調整についての認識



図表 11-2-9 新型コロナウイルスの感染拡大後の利益と雇用調整についての認識

利益	雇用調整			合計
	実施している、あるいは実施予定	実施していない	わからない	
減少傾向	1,191	2,043	1,092	4,326
	28	47	25	100
どちらともいえない・変化なし	371	2,865	1,118	4,354
	9	66	26	100
増加傾向	92	317	153	562
	16	56	27	100
わからない	122	600	1,886	2,608
	5	23	72	100
合計	1,775	5,824	4,250	11,849
	15	49	36	100

注)上段は度数(n)を、下段は構成比(%)を示す。

12. 政府の政策に対する賛否

新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえて、政府の政策に対する賛否について調べた。

その結果、国内のデジタル化に関する政策(オンライン診療、オンライン教育、E コマース・デジタル決済)、緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制、グローバル化に関する政策(生産拠点の国内回帰、財・サービスの国境を越えた自由な取引、人の自由な移動や海外の人材の活用)のいずれも賛成の割合が 50%を下回り、3 月時点の結果より低下した。他方、反対の割合は、人の自由な移動や海外の人材の活用以外の項目について、3 月時点の結果より増加しており、政策の実施主体である政府への賛同が低下している可能性がある。属性別にみると、年齢階級による違いが一部確認された。また、テレワークを利用している人は利用していない人に比べて、どの政策にも賛成する割合が高くなった。

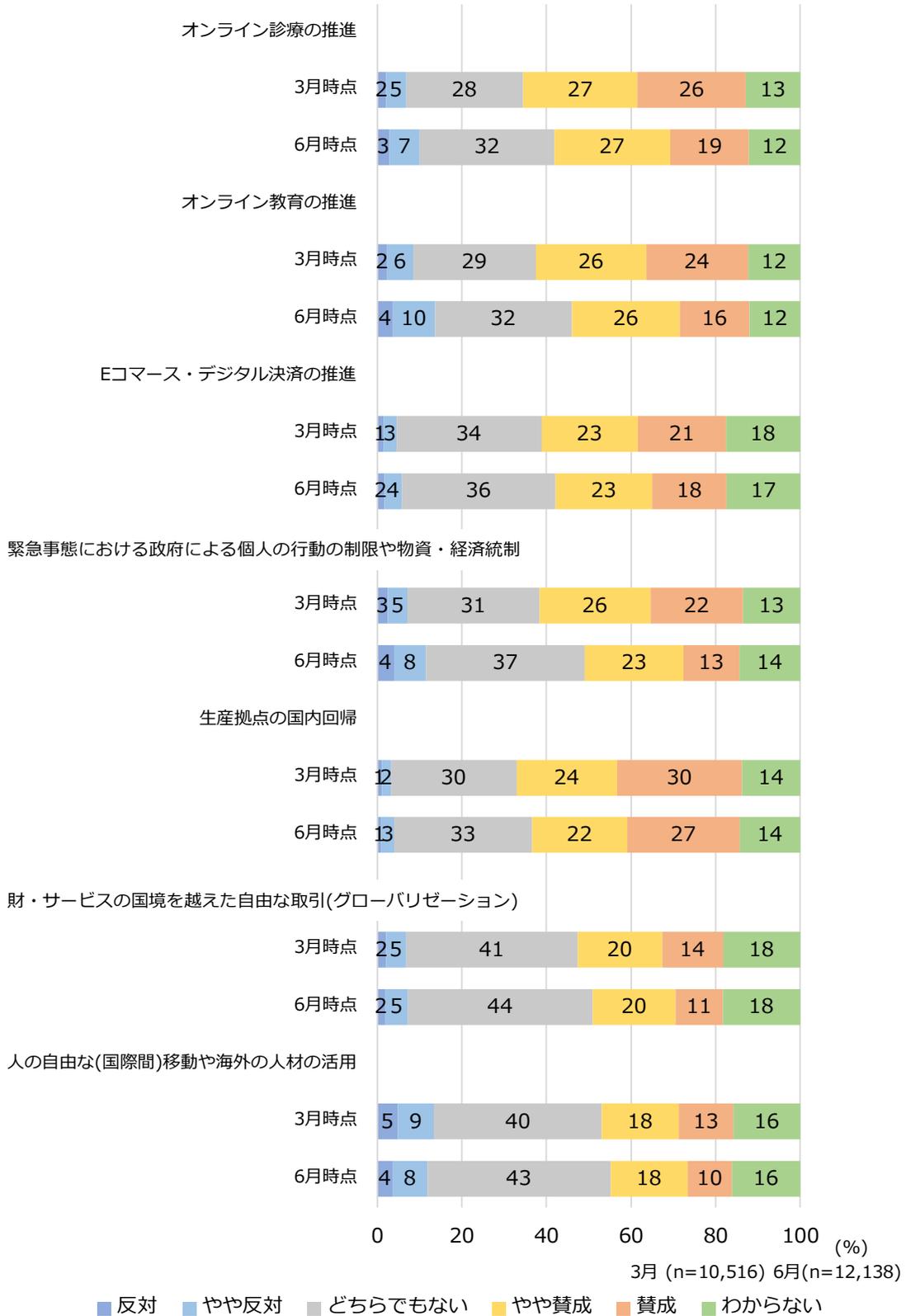
Q32. 新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえておうかがいします。将来も含めた国民全体にとって、政府が以下の取組を進めることに賛成ですか、反対ですか。(それぞれひとつずつ)

国内のデジタル化に関する政策についてみると、オンライン診療、オンライン教育、E コマース・デジタル決済の、賛成(「賛成」と「やや賛成」の合計、以下同)の割合は、順に、46%、42%、41%となった。3 月時点は、それぞれ 53%、50%、44%であったことから、3~8%ポイント低下する結果となった。逆に、反対(「反対」と「やや反対」の合計、以下同)の割合は、順に、10%、14%、6%となり、3 月時点よりも 1~5%ポイント上昇した。経産省によるキャッシュレスでの還元キャンペーンが続いており、積極的にオンライン教育の導入が行われ、オンラインによる初診も始まる中で、デジタル化をより身近に感じるようになったはずである。にもかかわらず、3 月から 6 月にかけて賛成が減り、反対が増えたことは、依然として賛成する人が最も多いものの、注意すべき点であろう。デジタルサービスを利用すると不便だったり、問題が生じている可能性がある。

緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制については、賛成の割合は 37%となり、3 月時点よりも 12%ポイント低下した。逆に、反対の割合は 12%となり、3 月時点よりも 4%ポイント上昇した。また、「どちらでもない」が、3 月時点の 31%から 6 月時点は 37%と上昇した。4 月から 5 月にかけて、緊急事態宣言を経験したので、同政策の前後での比較ができるが、結果をみると賛成の割合が大きく低下している。緊急事態宣言下で所得・仕事・生活全般など、さまざまな問題を経験した結果、政府による強制的な政策には前向きな人が減ったと言える。

グローバル化に関する政策として、生産拠点の国内回帰、財・サービスの国境を越えた自由な取引(グローバルイゼーション)、人の自由な移動や海外の人材の活用については、賛成の割合は、順に、49%、31%、29%となり、3 月時点よりも 2~4%ポイント低下した。逆に、反対の割合は、順に、4%、7%、12%となり、3 月時点からの増減幅は 1~2%ポイントとなった。

図表 12 政府の政策に対する賛否



12.1. オンライン診療の推進に対する賛否

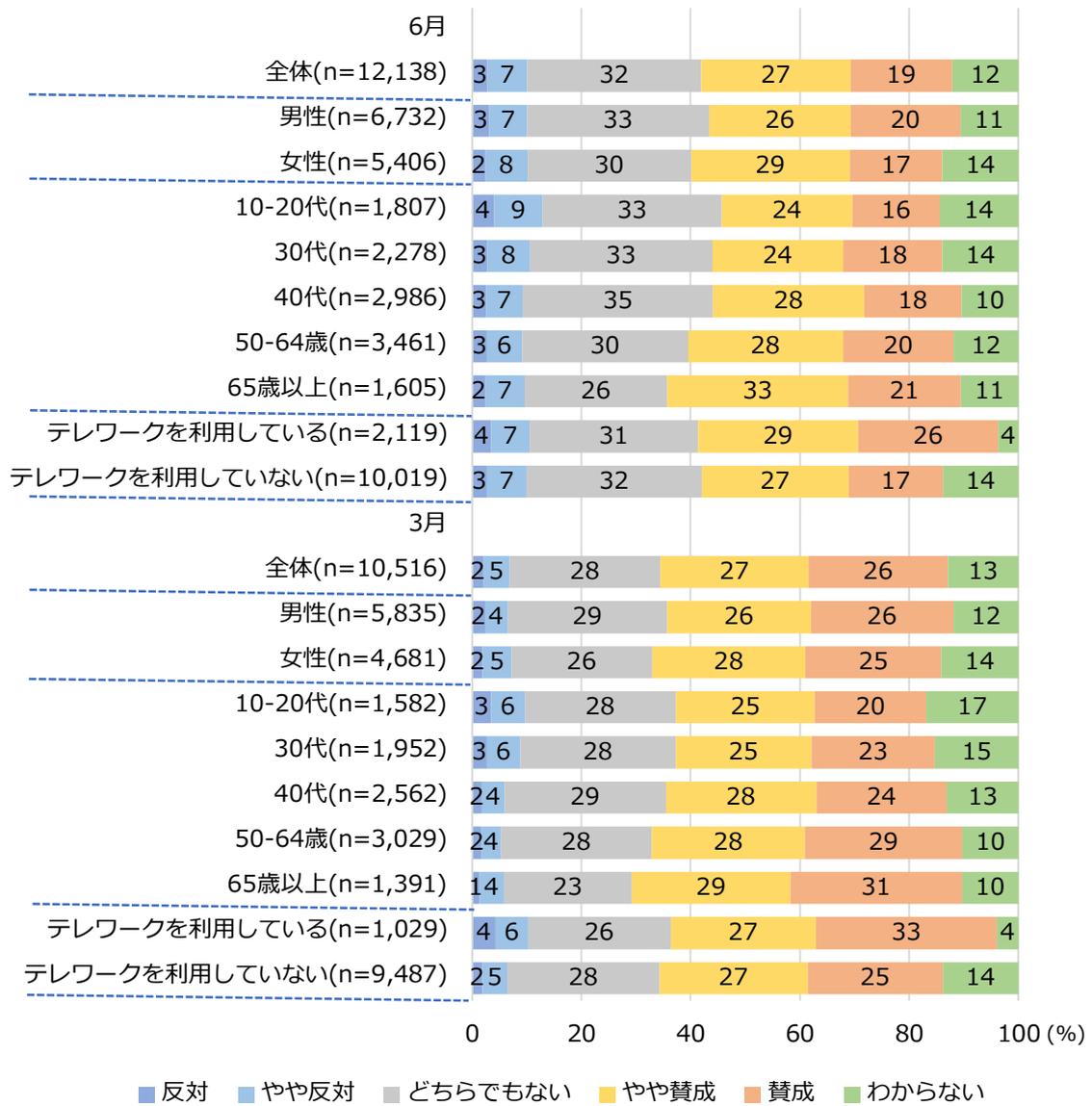
オンライン診療の推進についてみると、全体の賛成の割合は 46%となった。他方、反対の割合は 10%となった。

属性別にみると、賛成の割合は年齢階級が上がるにつれて高くなり、65 歳以上で 50%が賛成した。また、テレワークを利用している人はテレワークを利用していない人に比べて、賛成の割合が高い結果となった。反対の割合は、10～20 代が他の年齢階級と比較して若干高くなった。

6 月時点の結果を 3 月時点と比較すると、全体では賛成の割合が 7%ポイント低下し、反対の割合は 3%ポイント上昇した。どの世代でも賛成が減り、反対が増えている。

新型コロナウイルスへの対応でオンライン診療の規制緩和が進み、オンライン診療を経験する人が増加するなか、オンライン診療への何らかの障害や問題を感じている可能性がある。さらに政策に対する賛成の割合が全般的に減少していることから、政策への賛同自体が低下しており何らかの施策の改善が必要と思われる。

図表 12-1 オンライン診療の推進に対する賛否



12.2. オンライン教育の推進に対する賛否

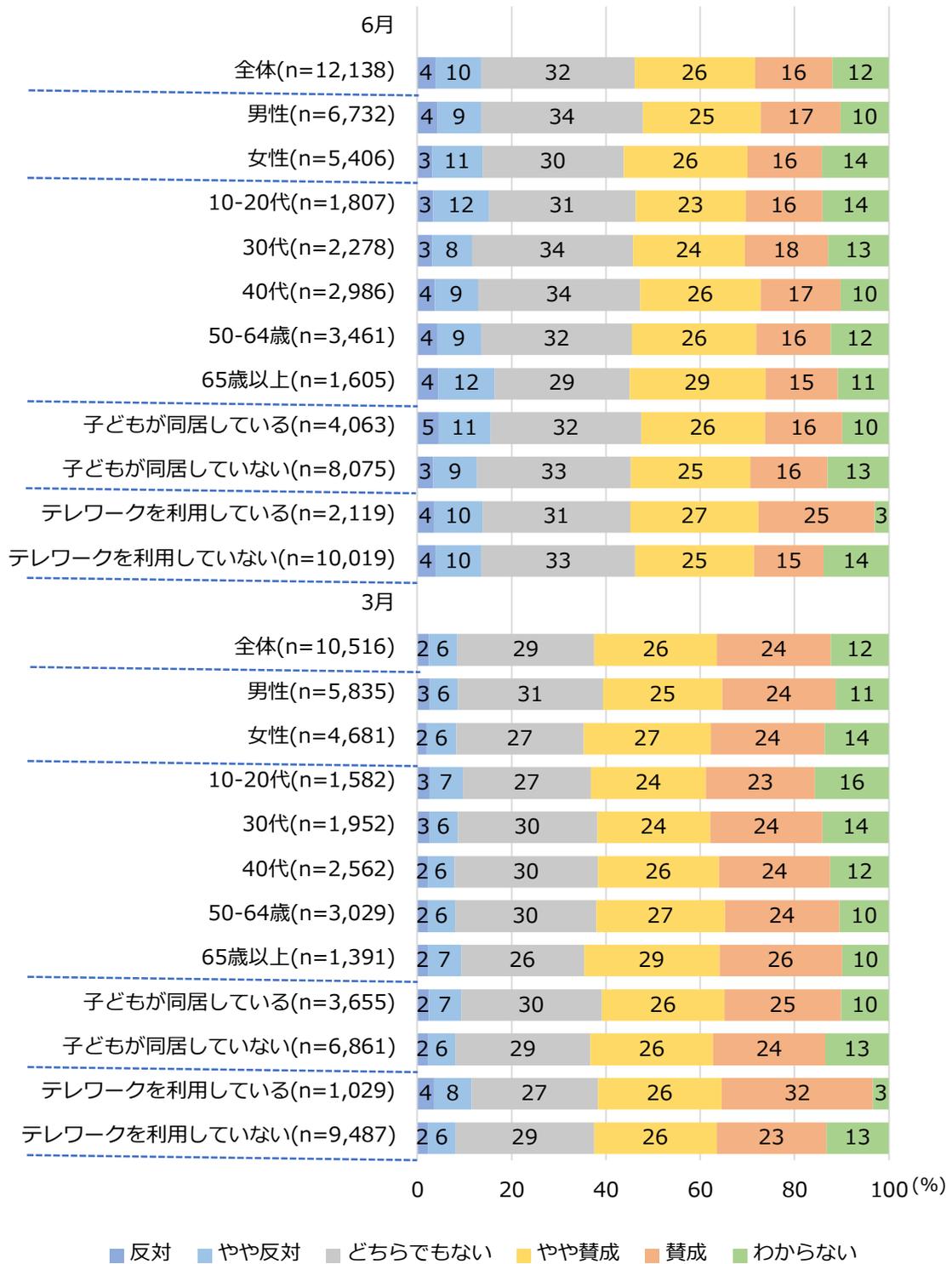
オンライン教育の推進についてみると、全体の賛成の割合は 42%となった。他方、反対の割合は 14%となった。

属性別にみると、子どもの同居の有無によって賛成の割合はほとんど変わらないが、反対の割合は、子どもが同居している人の方が若干高い。テレワークを利用している人はテレワークを利用していない人に比べて、賛成の割合が高い結果となった。

6月時点の結果を3月時点と比較すると、全体では賛成の割合が8%ポイント低下し、反対の割合は5%ポイント上昇した。テレワークを利用している人と年齢階級が高いグループでは賛成の割合が9~11%ポイント低下しており、他のグループと比較して、やや低下幅が大きい。

新型コロナウイルスへの対応でオンライン教育を経験する人や家族が増加する中で、オンライン教育の問題が顕在化したり、期待したほどの効果が出ていない可能性があり、政策自体を見直す必要があるかもしれない。

図表 12-2 オンライン教育の推進に対する賛否



12.3. 緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制に対する賛否

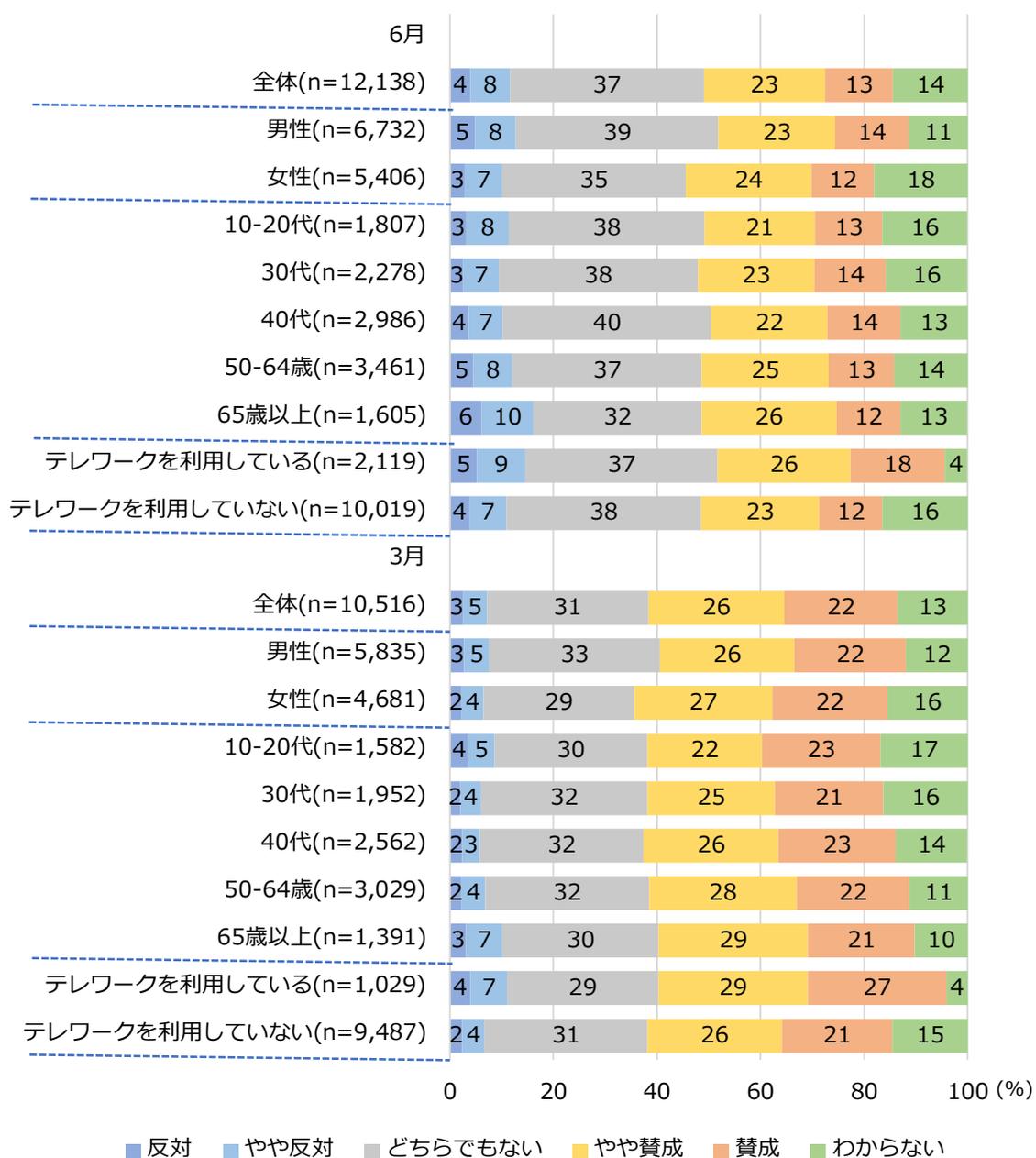
緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制についてみると、全体の賛成の割合は37%となった。他方、反対の割合は12%となった。

属性別にみると、賛成の割合は、テレワークを利用している人はテレワークを利用していない人に比べて、高い結果となった。反対の割合は30代がやや低い一方、65歳以上がやや高い結果となった。

6月時点の結果を3月時点と比較すると、全体では賛成の割合が12%ポイント低下し、反対の割合は4%ポイント上昇した。賛成の減少は、特に強く賛成(「賛成」)の割合が大きく低下していることに起因している。年齢階級別では高齢者層で若干このような傾向が強くなっている。

4月から5月にかけて、緊急事態宣言下でさまざまな問題を経験した結果、感染症対策に一定の効果があっても、緊急事態宣言自体に前向きな人が減っており、特に高齢者層では緊急事態宣言を嫌忌する傾向にある。

図表 12-3 緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制に対する賛否



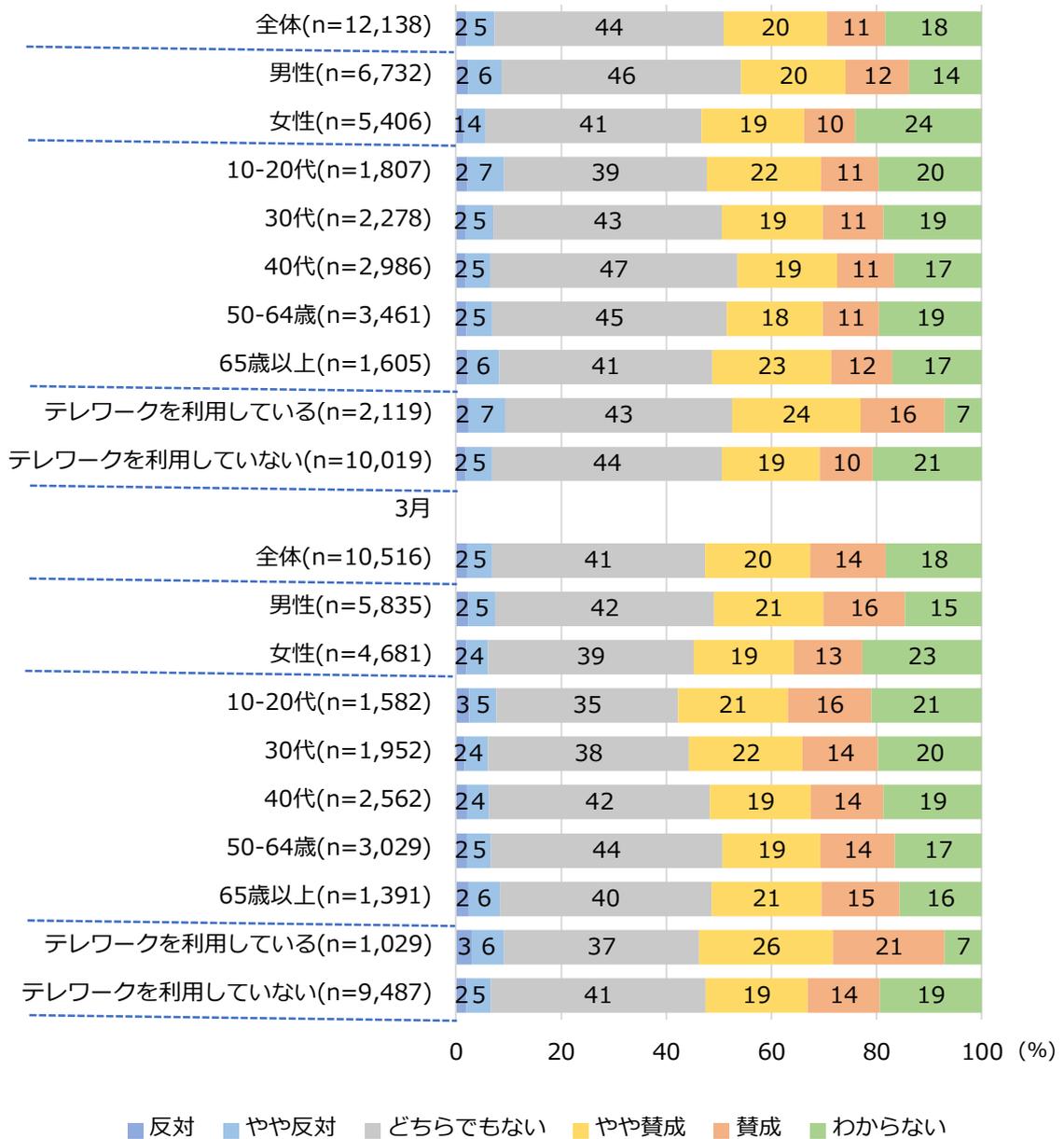
12.4. 財・サービスの国境を越えた自由な取引(グローバリゼーション)に対する賛否

財・サービスの国境を越えた自由な取引(グローバリゼーション)についてみると、全体の賛成の割合は 31%となった。他方、反対の割合は 7%となった。

属性別にみると、賛成の割合は、テレワークを利用している人はテレワークを利用していない人に比べて、高い結果となった。

6 月時点の結果を 3 月時点と比較すると、全体では賛成の割合が 4%ポイント低下し、反対の割合は 1%ポイント上昇した。

図表 12-4 財・サービスの国境を越えた自由な取引(グローバル化)に対する賛否



13. 3月から6月にかけての失業

新型コロナウイルス感染拡大に関連した解雇や雇い止めが深刻化している。そこで、どのような属性や特徴をもった就業者が失業しているのかについて調べた。なお、本稿における「失業」とは「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探している」および「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探していない」ことをいう。政府統計で使用されている「失業者」の定義とは異なることに留意が必要である。²⁸

分析の結果、3月時点で就業していた人のうち、6月時点で失業している人の割合は4%であった。特に、自営業、非正規職員、中小企業に勤める人が、比較的、高い割合となった。また、産業による違いもみられ、飲食業・宿泊業では失業している人の割合が高く、運輸業では低い結果となった。

13.1. 3月から6月にかけての失業率

Q7. あなたは現在、2020年3月末と同じ勤務先に勤めていますか。(ひとつだけ)

2020年4月に実施した第1回調査に参加した就業者のうち、6月時点で、3月末と同じ勤務先に勤めている人は94%、転職した人は3%、無業になり仕事を探している人は2%、無業になり仕事を探していない人は2%となった。6月時点で失業している人は、仕事を探している人と探していない人を合わせて、4%程度になる。

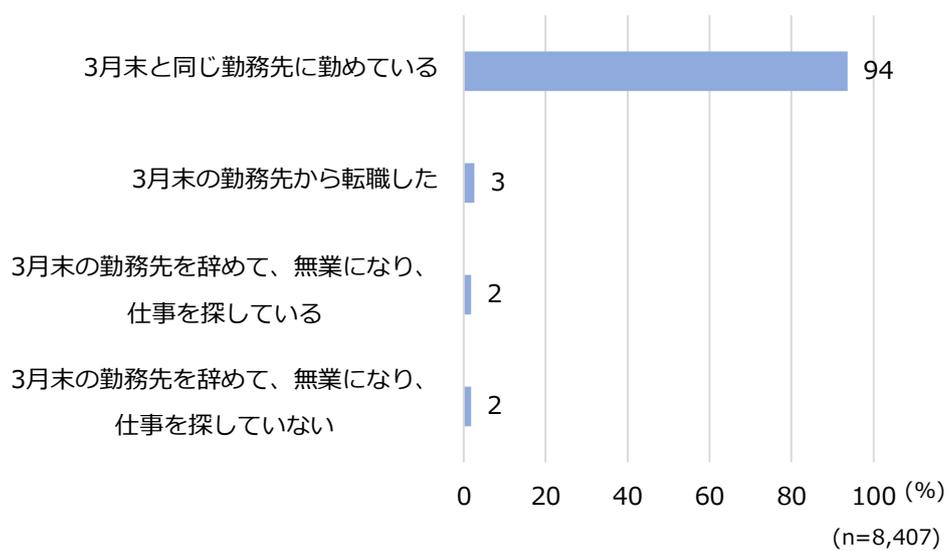
なお、総務省『労働力調査』によると、全国の就業者数は3月時点で6700万人、5月時点で6656万人であり、3月から5月にかけて就業者が0.7%減少している。『労働力調査』の就業者数の減少幅が、本調査における減少幅である4%より小さい理由として、本調査では第1回調査時点でサンプルを就業者に限定しているため、3月時点で非就業だった人が6月時点で就業している場合の、就業者の増加分を計測できていないことが挙げられる。

²⁸ 総務省『労働力調査』における「失業者」の定義は以下の通りある。

失業者：次の3つの条件を満たす者

1. 仕事がなく調査週間中に少しも仕事をしなかった(就業者ではない。)
2. 仕事があればすぐ就くことができる。
3. 調査週間を含む1か月間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。)

図表 13-1 3月から6月にかけての失業率



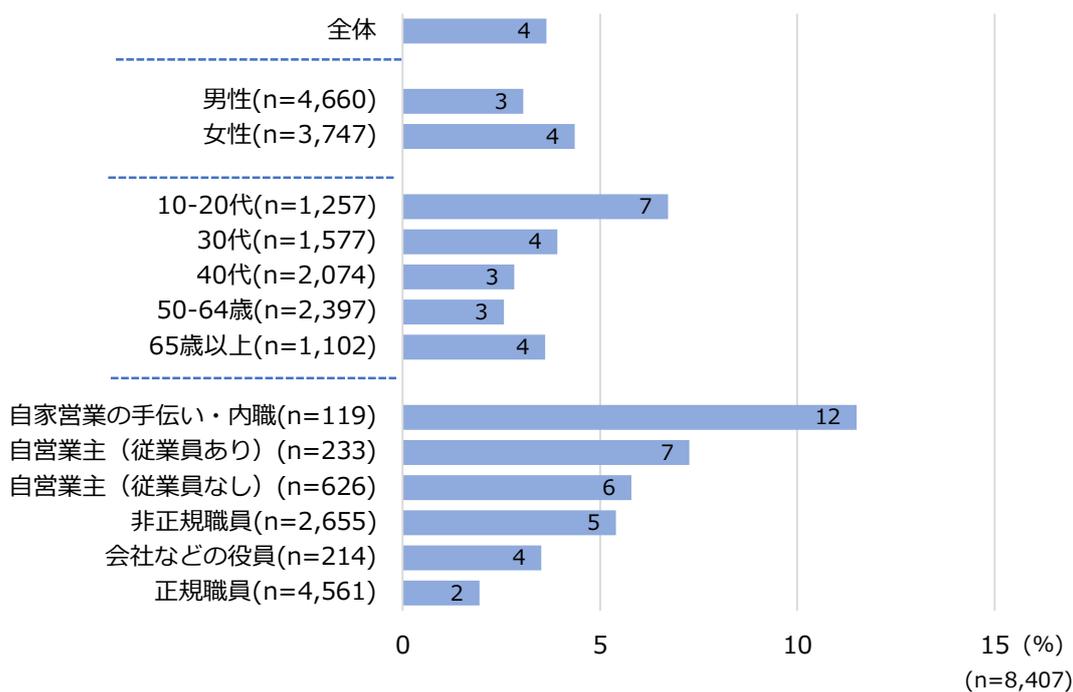
13.2. 性別、年齢階級別、就業形態別でみた3月から6月にかけての失業率²⁹

3月時点で就業していた人のうち、6月時点で失業した人の割合を男女別にみると、男性に比べて女性の方が、失業している人の割合がやや高く、4%となった。また、年齢階級別にみると、若年層では失業している人の割合が高く、10～20代では7%となった。女性や若年層で失業の割合が高いのは、非正規雇用に占める割合が高いなど、就業形態の違いが関係している可能性がある。

そこで就業形態別についてみると、失業している人の割合が高い順に、3月時点での就業形態で並べると、自家営業の手伝い・内職で12%、自営業主(従業員あり)で7%、自営業主(従業員なし)で6%、非正規職員で5%となった。最も低いのは、正規職員で2%となった。

この結果からは、新型コロナウイルス感染症拡大による経済的影響は、自営業や非正規職員などの、社会的に雇用保障の弱い人に特に及んでいる可能性がある。今後、正規職員と非正規職員間の格差が拡大する恐れがある。

図表 13-2 性別、年齢階級別、就業形態別でみた3月から6月にかけての失業の状況



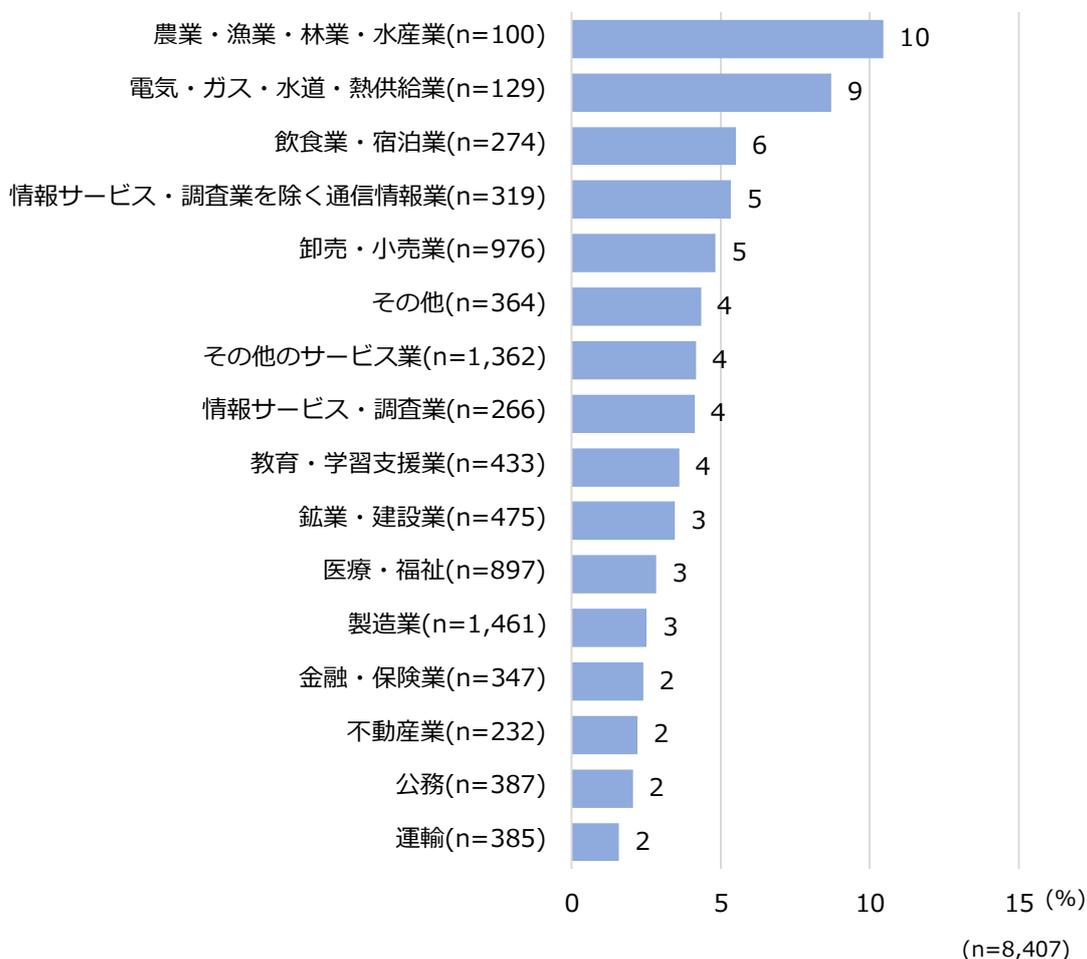
²⁹ 13.2 以下では、2020年3月に実施した第1回調査時点の属性別の結果を示している。

13.3. 産業別でみた3月から6月にかけての失業率³⁰

3月時点で就業していた人のうち、6月時点で失業している人の割合を産業別にみると、高い順に、「農業・漁業・林業・水産業」10%、「電気・ガス・水道・熱供給業」9%、「飲食業、宿泊業」6%、となった。また、低い方をみると、「不動産業」、「公務」、「運輸」であり、いずれも2%となった。

31

図表 13-3 産業別でみた3月から6月にかけての失業率



³⁰ 産業別の3月から6月にかけての失業率とは、第1回調査および第2回調査の両方の調査に参加した人のうち、第1回調査時に就業していたが、第2回調査時の時点で「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探している」および「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探していない」人の産業ごとの割合をいう。

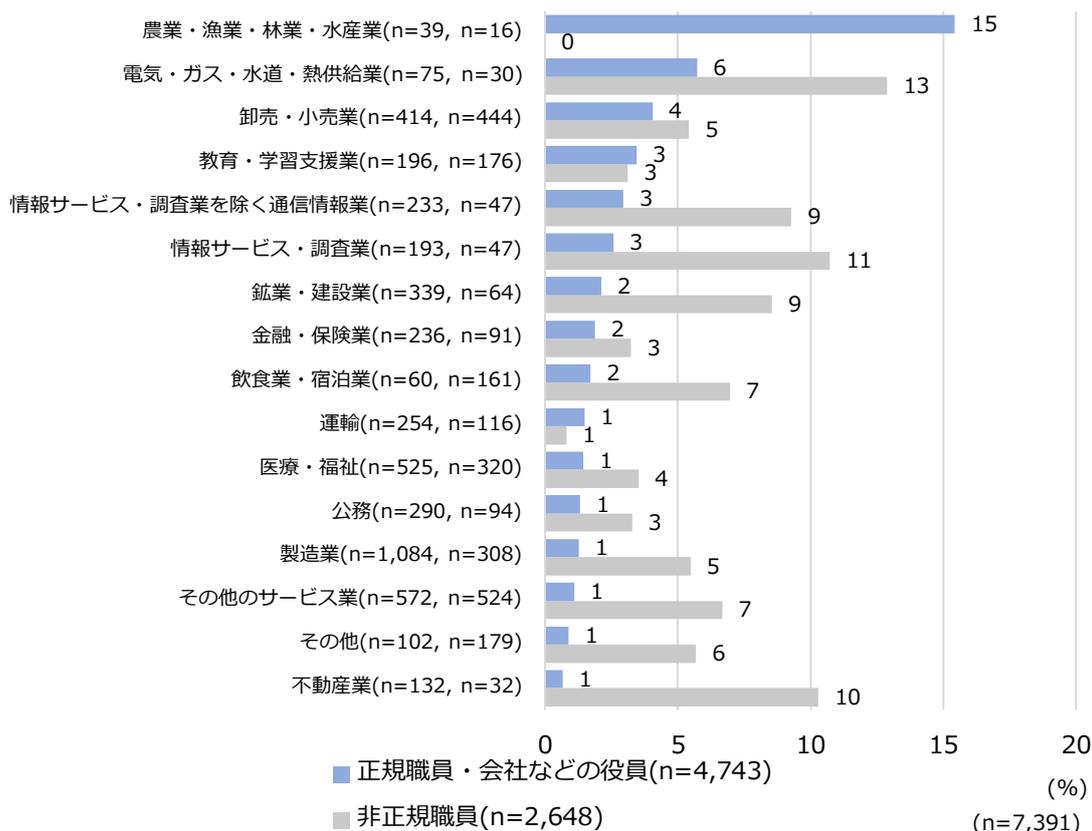
³¹ 農業は自然の影響を受けやすく、総務省『労働力調査』の結果では、例年1月から5月にかけて、「農業、林業」の就業者が増加する傾向がある。人手が必要な時期に「農業・漁業・林業・水産業」で失業の割合が高くなっている理由については、今後の検討課題としたい。

13.4. 産業別、就業形態別でみた3月から6月にかけての失業率

図表 13-4 は、図表 13-3 で示した産業別の3月から6月にかけての失業の状況を、さらに、就業形態別にみた結果である。正規職員・会社などの役員よりも、非正規職員の失業の割合が大きい産業として、「不動産業」、「情報サービス・調査業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「鉱業・建設業」、「情報サービス・調査業を除く通信情報業」、「その他のサービス業」などが挙げられる。

これらの産業では特に非正規職員が新型コロナウイルス感染拡大による失業リスクに晒されている可能性がある。勤め先が景気悪化に伴う仕事の減少を理由に解雇している可能性がある一方で、感染症拡大の懸念や感染リスクにより職種によっては就業者自らが退職している可能性もある。たとえば、不特定多数の人と接する電気・ガス・水道の集金業務やサービス業における訪問や外回りなどである。通常の不況と異なり、感染リスクによる就労者の自発的な退職の可能性もあり、雇用への影響は今後さらに深刻になると思われる。

図表 13-4 産業別、就業形態別でみた3月から6月にかけての失業率



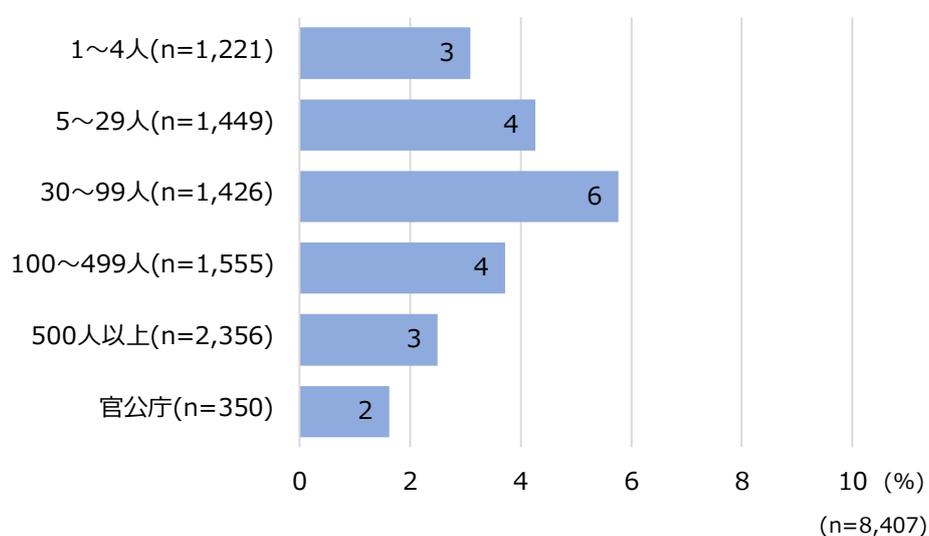
注) 各産業名のサンプル数は、左から順に「正規職員・会社などの役員」、「非正規職員」の数値を表している。

13.5. 企業規模別でみた3月から6月にかけての失業の状況³²

3月時点で就業していた人のうち、6月時点で失業している人の割合を企業規模別にみると、高い順に、「30～99人」6%、「5～29人」4%、「100～499人」4%となり、中小企業に勤める人が、比較的、高い割合となった。

新型コロナウイルス感染拡大による影響で、緊急事態宣言を経て、経営体力が衰弱した中小企業に勤める人が、雇用のリスクに晒されている可能性が高い。

図表 13-5 企業規模別でみた3月から6月にかけての失業の状況



³² 企業規模別の3月から6月にかけての失業率とは、第1回調査および第2回調査の両方の調査に参加した人のうち、第1回調査時に就業していたが、第2回調査時の時点で「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探している」および「3月末の勤務先を辞めており、現在は、仕事を探していない」人の企業規模ごとの割合をいう。

参考文献

- 川上憲人(2007)「全国調査における K6 調査票による心の健康状態の分布と関連要因」『平成 18 年度政策科学総合研究事業(統計情報総合)研究事業「国民の健康状況に関する統計情報を世帯面から把握・分析するシステムの検討に関する研究」分担研究書』13-21.
- 本多則恵 (2009)「各調査回答者の属性分布—就業構造基本調査(東京都・平成 14 年度)との比較—」石田浩, 佐藤香, 佐藤博樹, 豊田義博, 萩原牧子, 萩原雅之, 本多則恵, 前田幸男, 三輪哲「信頼できるインターネット調査法の確立に向けて」SSJDA リサーチペーパーシリーズ No.42, 第 2 章, 15-32 頁。
- 直井道生・山本耕資 (2011)「パネル調査における回答継続と調査実施方法—JHPS2010 を用いた検証」樋口美雄・宮内環・C.R.McKenzie・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター (編)『教育・健康と貧困のダイナミズム—所得格差に与える税社会保障制度の効果』慶應義塾大学出版会, 第 1 章, 3-20 頁。
- Furukawa, T.A., Kawakami, N., Saitoh, M., Ono, Y., Nakane, Y., Nakamura, Y., Tachimori, H., Iwata, N., Uda, H., Nakane, H., Watanabe, M., Naganuma, Y., Hatah, Y., Kobayashi, M., Miyake, Y., Takeshima, T., Kikkawa, T. (2008) “The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan,” *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17 (3), 152-158.
- Kessler, R. C., P. R. Barker, L. J. Colpe, J. F. Epstein, J. C. Gfroerer, E. Hiripi, M. J. Howes, S. T. Normand, R. W. Mandersheid, E. E. Walters, and A. M. Zaslavsky. (2003) “Screening for Serious Mental Illness in the General Population,” *Archives of General Psychiatry*, 60, 184-189.

参考資料

資料 1 「第 2 回テレワークに関する就業者実態調査」調査票(一部)

資料 2 単純集計結果(一部)

「第 2 回テレワークに関する就業者実態調査」調査票(一部)

＜第 1 回回答者向け＞

「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査」にご協力いただいた皆様へ

本年 4 月上旬に、私ども慶應義塾大学、(公財)NIRA 総合研究開発機構の「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査」に、ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

5 月 25 日、緊急事態宣言が全国において解除されました。皆様の働き方や生活にも変化が起きていることかと存じます。そこで、第 2 回目の調査を実施、現在の皆さまの状況について把握したいと考えています。

今回、皆様の現在の状況を再度、把握することで、今後の対応について現実に即した案を提案できるようになります。100 年に 1 度、いや人類史上はじめての世界的な感染といわれる中での、皆様の行動や意識を丁寧に把握している調査は数少ないと考えています。どうか、この点をご理解いただき、この度も、是非、お力をお貸しいただければ幸いです。

本調査では、あなたご自身やあなたの家族についておうかがいする場合があります。ごアンケートの回答はすべて個人が特定できないように処理したうえで、使用させていただきますので、どうかありのままをお答えくださいますようお願いいたします。

<第2回からの回答者向け>

本調査は、慶應義塾大学経済学部大久保敏弘研究室、(公財)NIRA 総合研究開発機構からの委託を受け、(株)日経リサーチが実施するものです。

5月25日、緊急事態宣言が全国において解除されました。皆様の働き方や生活にも変化が起きていることかと存じます。そこで、現在の皆さまの状況について把握したいと考えています。

今回、皆様の現在の状況を把握することで、今後の対応について現実的に即した案を提案できるようになります。100年に1度、いや人類史上はじめての世界的な感染といわれる中での、皆様の行動や意識を丁寧に把握している調査は数少ないと考えています。どうか、この点をご理解いただき、是非、お力をお貸しいただければ幸いです。

本調査では、あなたご自身やあなたの家族についておうかがいする場合があります。ごアンケートの回答はすべて個人が特定できないように処理したうえで、使用させていただきますので、どうかありのままをお答えくださいますようお願いいたします。

II. あなたの最近のことについて、おうかがいします。

Q9. 過去 30 日の間、あなたがどのように感じていたかについておたずねします。それぞれの質問に対して、そういう気持ちをどれくらいの頻度で感じていたか、一番あてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

過去 30 日の間にどれくらいしばしば…	いつも	たいてい	ときどき	少しだけ	まったくない
1. 神経過敏に感じましたか	1	2	3	4	5
2. 絶望的だと感じましたか	1	2	3	4	5
3. そわそわしたり、落ち着きなく感じましたか	1	2	3	4	5
4. 気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか	1	2	3	4	5
5. 何をするのも骨折ரிだと感じましたか	1	2	3	4	5
6. 自分は価値のない人間だと感じましたか	1	2	3	4	5

Q10. 2020 年 3 月末と比べて、現在のあなた自身について、以下のことはどう変化したと思いますか。(それぞれひとつずつ)

	大きく減少した	減少した	変化ない	増加した	大きく増加した
1. 労働時間	1	2	3	4	5
2. 家事・育児・介護時間	1	2	3	4	5
3. 睡眠時間	1	2	3	4	5
4. 余暇時間 ※1	1	2	3	4	5
5. 所得 ※2	1	2	3	4	5
6. 仕事の総量	1	2	3	4	5
7. 仕事全体の満足度	1	2	3	4	5
8. 生活全体の幸福感	1	2	3	4	5
9. 家計の消費支出※3	1	2	3	4	5
10. 心身の健康※4	1	2	3	4	5

※1 余暇時間とは、仕事や家事・育児・介護、通勤、睡眠などの生活を営むうえで必要な時間を除いた自分のために自由に使える時間をいいます。

※2 新型コロナウイルス対策の給付金は含めずお答えください。

※3 家計の消費支出は、商品やサービスを購入して実際に支払った金額をさします。

※4 とても悪化した場合は「大きく減少した」、悪化した場合は「減少した」、改善した場合は「増加した」、とても改善した場合は「大きく増加した」とお答えください。

IV. あなたの仕事の内容や職場について、おうかがいします。

Q16. 新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降のあなたの仕事について、最も近いものについてお答えください。(それぞれひとつずつ)

	大いにあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1. 業務内容に変更がなく、通常通りの職務をしている	1	2	3	4	5
2. 部署や業務内容が変わった	1	2	3	4	5
3. 仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いが生じている、業務がなくなった	1	2	3	4	5
4. 通勤を含め、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった	1	2	3	4	5
5. 「身体的距離の確保(社会的距離)」を意識した働き方をするようになった(予定している)	1	2	3	4	5

Q17. 新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降、あなたの職場や所属している会社・経営組織の状況について、今後の状況や見通しも含めて、最も近いものについてお答えください。(それぞれひとつずつ)

※複数の職場や組織で勤務している場合には、主な職場や組織についてお答えください。

※自営業の方についてはあなたの仕事の状況についてお答えください。

	減少(縮小)傾向	どちらともいえない・変化なし	増加(拡大)傾向	わからない
1. 利益	1	2	3	4
2. コスト・原材料費・原価	1	2	3	4
3. 事業規模	1	2	3	4
4. 国際展開(海外とのビジネス・サービス・取引・輸出入など)	1	2	3	4
5. 賃金・給与(自営業の事業所得)	1	2	3	4

Q18. 新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降、あなたの職場や所属している会社・経営組織の状況では、以下のことを実施していますか。今後の状況や見通しも含めて、お答えください。

(それぞれひとつずつ)。

※複数の職場や組織で勤務している場合には、主な職場や組織についてお答えください。

※自営業の方についてはあなたの仕事の状況についてお答えください。

	実施している、 あるいは実施 予定	実施していな い	わからない
1. 経営の全般的な見直し	1	2	3
2. 組織改編	1	2	3
3. 生産拠点、取引相手の国内回帰	1	2	3
4. 就業規則の見直し	1	2	3
5. 雇用調整	1	2	3

V. 緊急事態宣言時の就業状況について、おうかがいします。

Q19. あなたは以下の新型コロナウイルス感染症に伴う国や自治体の経済的支援に申請しましたか。または申請する予定はありますか。個人向け、事業向け、いずれも含めてお答えください。

(それぞれひとつずつ)

	申請し、すでに経済的支援を受けた	申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない	申請はしていない・申請する予定はない	対象になっていない	わからない・この制度のことを十分に知らない
1. 特別定額給付金(一人一律 10 万円)	1	2	3	4	5
2. 特別定額給付金以外の国からの給付金、支援金、助成金、補助金	1	2	3	4	5
3. 自治体による給付金、支援金、助成金、補助金	1	2	3	4	5
4. 実質無利子・無担保融資	1	2	3	4	5
5. 社会保険・税、賃料等の猶予・減免	1	2	3	4	5

Q20. 緊急事態宣言時の2020年4～5月に、職場に出勤せざるを得なかった場合(個人事業主の方で自宅で働いていた場合も含む)、その業務内容についてお答えください。(いくつでも)

1. 対面サービスや肉体労働などの業務
2. 行政関係の事務業務
3. 事務会計業務・書類文書作成業務(ハンコの押印作業含む)
4. 打合せ・会議業務
5. 対外的な連絡・対応や郵送物の管理業務
6. 研究・調査・実験業務
7. 施設維持管理業務
8. 人事マネジメント・経營業務
9. 機材機器の利用
10. 情報アクセス、情報・資料の利用・管理
11. その他(具体的に)
12. 出勤しなかった

VI. テレワーク(※)について、おうかがいします。副業をしている場合は、副業による勤務も含めてお答えください。

※ここでのテレワークとは、インターネットやメールなどの ICT(情報通信技術)を利用した、場所などにとらわれない柔軟な働き方です。通常の勤務地(自社および顧客客先、出先など)に行かずに、自宅やサテライトオフィス、カフェ、一般公共施設など職場以外の場所で一定時間働くことをさします(ただし、移動交通機関内での仕事は含めません)。

たとえば、企業に勤務する人が行うテレワークとして、在宅勤務(自宅を就業場所とするもの)、モバイルワーク(施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの)、施設利用型勤務(サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの)、などがあります。

また、個人事業者・小規模事業者等が行うテレワークとして、SOHO(主に専門性が高い仕事を行い、独立自営の度合いが高いもの)、内職副業型勤務(主に他のものが代わって行うことが容易な仕事を行い、独立自営の度合いが薄いもの)があります。

Q21. あなたは以下の時期に通常業務でテレワークを利用していましたか。(ひとつだけ)

(1) 2020年6月1週目時点

1. 利用していた
2. 利用していなかった
3. 該当しない(自営業主等、通常の職場と自宅が同じ)

(2) 2020年3月末時点

1. 利用していた
2. 利用していなかった
3. 該当しない(自営業主等、通常の職場と自宅が同じ)

SQ1. あなたがテレワークを利用し始めた時期についてお答えください。(ひとつだけ)

1. 2020年1月より前
2. 2020年2月～3月
3. 2020年4月～5月

SQ2. 2020年6月1週目にテレワークを利用していなかった方へおうかがいします。

2020年4月～5月にはテレワークを利用していましたか。(ひとつだけ)

1. 2020年4～5月に一時的に利用した
2. 2020年4～5月も一切利用していない
3. 該当しない(当時、自営業主等、通常の職場と自宅が同じ)

Q22. 2020年6月初めの1週間(6/1~6/5)の時点で、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、テレワークに関して勤務先からどのような方針が示されておりましたか。自営業者の方は政府や自治体等の公的機関や同業組合や同業者から要請があった場合、どのような要請があったかについてお答えください。(ひとつだけ)

1. テレワークをするよう指示・要請されていたため、テレワークを選択するしかなかった
2. テレワークをするよう推奨され、テレワークをするかどうかは自由に選択できた
3. 指示・要請も推奨もされなかったが、テレワークをするかどうかは自由に選択できた
4. 一部の部署や人に対してテレワークの指示・要請や推奨はなされたが、自分はその対象ではなかった
5. 指示・要請も推奨もされず、テレワークを選択できなかった

Q23. あなたは以下の時期に、通常の職場に出勤しての勤務とテレワーク勤務を、どのぐらいの頻度で行いましたか。(それぞれひとつずつ)

		週5日以上	週4日	週3日	週2日	週1日	月に1~3日	行っていない	該当しない(自営業等、通常の職場と自宅が同じ)
(1)2020年6月1週目	1. 通常の職場に出勤しての勤務	1	2	3	4	5	6	7	8
	2. テレワーク	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) 2020年3月末	3. 通常の職場に出勤しての勤務	1	2	3	4	5	6	7	8
	4. テレワーク	1	2	3	4	5	6	7	8

Q24. 以下の時点のあなたの1日の平均的な勤務時間は何時間でしたか。通常の職場に出勤していた日とテレワークで勤務していた日について、それぞれお答えください。なお、勤務時間には、残業を含めますが、通勤・食事・休憩の時間や、家事・育児・介護の時間は除きます。

(1) 2020年6月第1週時点

通常の職場に出勤している日の勤務時間平均 1日平均()時間程度

テレワークで勤務している日の勤務時間平均 1日平均()時間程度

(2) 2020年3月末時点

通常の職場に出勤している日の勤務時間平均 1日平均()時間程度

テレワークで勤務している日の勤務時間平均 1日平均()時間程度

Q25. テレワークの利用の有無にかかわらず伺います。以下のことは、テレワークの利用にあたって、どの程度障害となりましたか。テレワークを利用できなかった人は、どの程度、障害となって利用できなかったかをお答えください。なお、各項目の内容が現実にあてはまらない人は、該当しないとお答えください。(それぞれひとつずつ)

※各項目の「該当しない」の意味はそれぞれ以下のとおりです。

1(知識をもっている)、2 および、3(環境が整っている)、4(自己負担ではない)、5(Web 会議を使わない)、6(進捗をみていない)、7(評価を受けないし、しない)、8(アクセスが許されている)、9(データ化されている)、10(ファイルが共有されている)、11(電子決裁を行っている)、12(不安がない)、13(不安や違和感がない)、14(テレワークが自分の職種や業務に合っている)、15(世話をする必要がない)

	非常に大きな障害になった	ある程度障害になった	どちらともいえない	あまり障害にならなかった	まったく障害にならなかった	該当しない
1. 自分の ICT(情報通信技術)に対する知識が不足している ※知識が十分にある人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
2. PC、プリンター、机など、自宅に仕事をする環境が整っていない ※環境が整っている人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
3. 自宅のインターネット環境・通信環境が整っていない ※環境が整っている人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
4. 通信費が自己負担になっている ※自己負担ではない人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
5. 打合せがWeb会議になる	1	2	3	4	5	6

※Web 会議を使わない人は、該当しない、とお答えください						
6. 自分以外の職員・顧客・取引先の仕事の進捗がみえにくくなる ※進捗をみていない人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
7. 会社・顧客・取引先などから成果の評価がしにくい、されにくい ※評価を受けないし、しない人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
8. 外部から会社・事務所のサーバーやシステムへアクセスが許されていない ※アクセスが許されている人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
9. 資料・書類がデータ化されていない、あるいはできない ※データ化されている人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
10. ファイルを共有する環境が整っていない ※ファイルが共有されている人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
11. 稟議や書類処理、経理処理の電子決裁の環境が整っていないこと	1	2	3	4	5	6

※電子決裁を行っている人は、該当しない、とお答えください						
12. 情報セキュリティ情報管理に対する不安がある ※不安がない人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
13. 仕事仲間と会話できないことに対する不安や違和感がある ※不安や違和感がない人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
14. テレワークは、自分の職種や業務に合わない ※テレワークが自分の職種や業務に合っている人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6
15. 自宅にいと子どもや家族の世話をしなければならない ※世話をする必要がない人は、該当しない、とお答えください	1	2	3	4	5	6

Q26. 新型コロナウイルスの感染拡大の出来事がなく、6月1週目に通常通りの勤務をしていた場合を想像してください。通常通りの勤務に比べて、時間あたりの仕事のパフォーマンス(仕事の効率)はどのように変化したと思いますか。

通常通り勤務していた場合の仕事の成果を100とした場合の数字でお答えください。たとえば、仕事のパフォーマンスが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」となります。上限を「200」としてお答えください。

()

Q27. テレワークをすることであなたの仕事や生活が実際どう変わったかについて、以下の項目について、最も近いものについてお答えください。テレワークを行っていない場合は「わからない」を選択ください。

(それぞれひとつずつ)

	増加(拡大) 傾向	どちらともい えない・変 化なし	減少(縮小) 傾向	わからない
1. 今後の業務や事業に向けての新規計画や準備	1	2	3	4
2. 日常業務(事務・連絡・報告などのルーティン業務)のしやすさ	1	2	3	4
3. 新しいあるいは創造的なアイデアが思いつくようになった	1	2	3	4
4. 同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ	1	2	3	4
5. リラックスした環境での業務	1	2	3	4
6. 仕事時間の管理・調整のしやすさ	1	2	3	4
7. 仕事中に特に何もしていない時間	1	2	3	4
8. 仕事のアドバイス・相談・指導を行ったり、受けること	1	2	3	4
9. 組織・事業としての結束や一体感	1	2	3	4
10. 資格取得の勉強など、自己研鑽、職能開発、スキルアップ	1	2	3	4
11. 成果による評価	1	2	3	4
12. 仕事における孤独感、疎外感	1	2	3	4
13. 健康管理・メンタルヘルス	1	2	3	4
14. 家族とのコミュニケーション	1	2	3	4
15. 趣味、社会活動、ボランティア活動	1	2	3	4

VII. あなたの仕事上のコミュニケーションの状況について、おうかがいします。

Q28. 2020年6月1週目時点で、あなたは通常の職場に出勤しての勤務やテレワークで、以下のどのICTツールを利用していましたか。(いくつでも)

<コミュニケーションの円滑化>

1. テレビ会議・Web会議 (Zoom、Skype など)
2. チャットやSNSによる社内情報共有 (Slack、LINE など)

<業務管理>

3. 電子決裁(ジョブカンワークフロー、Create!Webフローなど)
4. 勤怠管理、グループウェア(Office 365、サイボウズなど)
5. タスク・プロジェクト管理(Trello、Backlog など)
6. 従業員のメンタルヘルスチェック(jinjer ワーク・バイタル、音声こころ分析サービスなど)
7. 営業管理(Sales Cloud、kintone など)
8. 生産管理・販売管理・在庫管理(楽商、アラジンオフィスなど)
9. 採用管理(HRMOS 採用、ジョブカン採用管理など)
10. 人事管理(SmartHR、OBIC7 など)
11. 会計管理(弥生会計、SuperStream-NX など)

<ペーパーレス化、オフィスコスト削減>

12. ファイル共有・共同作業(Dropbox、OneDrive など)
13. RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション) (WinActor、Robotic Crowd など)
14. バーチャルオフィス(Sococo、Remo など)
15. リモートアクセス(SWANStor、Platform V System など)
16. 上記のうち利用しているものはない

VIII. 新型コロナウイルスの完全終息後のことについて、おうかがいします。

Q29. 新型コロナウイルスの完全終息後の働き方についてのあなたのお考えについておうかがいします。あなたの希望する働き方をお答えください。(ひとつだけ)

1. 毎日出勤したい
2. 週に3~4日出勤したい(1~2日はテレワークを行う)
3. 出勤とテレワークを半々で行いたい
4. 週に3~4日テレワークしたい(1~2日は出勤する)
5. 毎日テレワークしたい

Q30. 3月末と比べて、下記のことについて、現在のあなたの考えはどう変化しましたか。
(それぞれひとつずつ)

	とてもそう思うようになった	ややそう思うようになった	以前と変わらない	あまりそうは思わなくなった	まったくそうは思わなくなった
1. 意思決定を行う場合には、対面での会議の方がWeb会議よりも望ましい	1	2	3	4	5
2. コミュニケーションの手段としては、電話の方がビジネスチャットやメールよりも優れている	1	2	3	4	5
3. 資料や書類のペーパーレス化を進めた方が仕事はやりやすくなる	1	2	3	4	5
4. ICT(情報通信技術)を積極的に取り入れるほど会社の業績は上がる	1	2	3	4	5
5. テレワークを積極的に進めるべきだ	1	2	3	4	5

Q31. 新型コロナウイルスの終息後、テレワークの利用が今後一層進むと言われていいます。今後のテレワークに関するあなたの考えとして、最も近いものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

	とてもそう 思う	ややそ う思う	どちらと もいえな い	あまり そうは 思わな い	まったく そうは思 わない	わか ら ない
1. テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる	1	2	3	4	5	6
2. テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなところに住むことができる	1	2	3	4	5	6
3. テレワークにより、同僚や社外の人とコミュニケーションがしやすくなる	1	2	3	4	5	6
4. テレワークにより、海外とのビジネス・仕事しやすくなる	1	2	3	4	5	6
5. テレワークにより、新しいあるいは創造的なアイデアをうみだしやすくなる	1	2	3	4	5	6
6. テレワークにより、事務仕事(事務・連絡などルーティン仕事)を効率化することができる	1	2	3	4	5	6
7. テレワークが進めば、組織・事業としての結束や一体感の維持が難しくなる	1	2	3	4	5	6
8. テレワークが進めば、自律的に時間管理をするのが難しくなる	1	2	3	4	5	6
9. テレワークにより、孤立感が深まり、メンタルヘルスの維持が難しくなる	1	2	3	4	5	6
10. テレワークが進めば、成果主義の導入が進む	1	2	3	4	5	6

Q32. 新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえておうかがいします。将来も含めた国民全体にとって、政府が以下の取組を進めることに賛成ですか、反対ですか。(それぞれひとつずつ)

	反対	やや反対	どちらでもない	やや賛成	賛成	わからない
1. オンライン診療の推進	1	2	3	4	5	6
2. オンライン教育の推進	1	2	3	4	5	6
3. Eコマース・デジタル決済の推進	1	2	3	4	5	6
4. 緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制	1	2	3	4	5	6
5. 生産拠点の国内回帰	1	2	3	4	5	6
6. 財・サービスの国境を越えた自由な取引(グローバリゼーション)	1	2	3	4	5	6
7. 人の自由な国際間移動や海外の人材の活用	1	2	3	4	5	6

「単純集計結果」(一部)

設問番号	設問	ウェイトあり	
		度数	割合 (%)
Q9	過去 30 日の間、あなたがどのように感じていたかについておたずねします。それぞれの質問に対して、そういう気持ちをどれくらいの頻度で感じていたか、一番あてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)		
	観測数	12,138	100.0
	<神経過敏に感じましたか>		
	1. いつも	696	5.7
	2. たいてい	1,116	9.2
	3. ときどき	2,876	23.7
	4. 少しだけ	2,805	23.1
	5. まったくない	4,645	38.3
	<絶望的だと感じましたか>		
	1. いつも	443	3.7
	2. たいてい	643	5.3
	3. ときどき	1,794	14.8
	4. 少しだけ	2,348	19.3
	5. まったくない	6,911	56.9
	<そわそわしたり、落ち着きなく感じましたか>		
	1. いつも	406	3.3
	2. たいてい	781	6.4
	3. ときどき	2,200	18.1
	4. 少しだけ	2,762	22.8
	5. まったくない	5,989	49.3
	<気分が沈み込んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか>		
	1. いつも	525	4.3
	2. たいてい	894	7.4
	3. ときどき	2,197	18.1
	4. 少しだけ	2,763	22.8
	5. まったくない	5,760	47.5
	<何をするのも骨折りだと感じましたか>		
	1. いつも	443	3.7
	2. たいてい	804	6.6
	3. ときどき	2,111	17.4

	4. 少しだけ	2,530	20.9
	5. まったくない	6,250	51.5
	<自分は価値のない人間だと感じましたか>		
	1. いつも	548	4.5
	2. たいてい	688	5.7
	3. ときどき	1,616	13.3
	4. 少しだけ	1,889	15.6
	5. まったくない	7,397	60.9
Q10	2020年3月末と比べて、現在のあなた自身について、以下のことはどう変化し たと思いますか。(それぞれひとつずつ)		
	観測数	12,138	100.0
	<労働時間>		
	1. 大きく減少した	1,075	8.9
	2. 減少した	2,772	22.8
	3. 変化ない	7,206	59.4
	4. 増加した	811	6.7
	5. 大きく増加した	273	2.3
	<家事・育児・介護時間>		
	1. 大きく減少した	149	1.2
	2. 減少した	420	3.5
	3. 変化ない	9,279	76.4
	4. 増加した	1,880	15.5
	5. 大きく増加した	410	3.4
	<睡眠時間>		
	1. 大きく減少した	211	1.7
	2. 減少した	1,289	10.6
	3. 変化ない	9,009	74.2
	4. 増加した	1,424	11.7
	5. 大きく増加した	205	1.7
	<余暇時間>		
	1. 大きく減少した	354	2.9
	2. 減少した	1,196	9.9
	3. 変化ない	7,431	61.2
	4. 増加した	2,594	21.4
	5. 大きく増加した	564	4.6
	<所得>		
	1. 大きく減少した	1,019	8.4
	2. 減少した	2,425	20.0

3. 変化ない	8,065	66.5
4. 増加した	505	4.2
5. 大きく増加した	124	1.0
＜仕事の総量＞		
1. 大きく減少した	1,011	8.3
2. 減少した	2,562	21.1
3. 変化ない	7,011	57.8
4. 増加した	1,211	10.0
5. 大きく増加した	343	2.8
＜仕事全体の満足度＞		
1. 大きく減少した	892	7.3
2. 減少した	2,311	19.0
3. 変化ない	8,226	67.8
4. 増加した	574	4.7
5. 大きく増加した	135	1.1
＜生活全体の幸福感＞		
1. 大きく減少した	707	5.8
2. 減少した	2,489	20.5
3. 変化ない	7,912	65.2
4. 増加した	883	7.3
5. 大きく増加した	147	1.2
＜家計の消費支出＞		
1. 大きく減少した	306	2.5
2. 減少した	1,758	14.5
3. 変化ない	7,344	60.5
4. 増加した	2,344	19.3
5. 大きく増加した	386	3.2
＜心身の健康＞		
1. 大きく減少した	451	3.7
2. 減少した	2,160	17.8
3. 変化ない	8,711	71.8
4. 増加した	662	5.5
5. 大きく増加した	155	1.3

Q16

新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降のあなたの仕事について、最も近いものについてお答えください。(それぞれひとつずつ)

観測数 11,849 100.0

＜業務内容に変更がなく、通常通りの職務をしている＞

1. 大いにあてはまる 3,608 30.5

2. ややあてはまる	2,872	24.2
3. どちらともいえない	2,612	22.0
4. あまりあてはまらない	1,595	13.5
5. 全くあてはまらない	1,162	9.8
<部署や業務内容が変わった>		
1. 大いにあてはまる	516	4.4
2. ややあてはまる	998	8.4
3. どちらともいえない	2,790	23.6
4. あまりあてはまらない	1,520	12.8
5. 全くあてはまらない	6,025	50.9
<仕事のキャンセル・延期、報酬の未払いが生じている、業務がなくなった>		
1. 大いにあてはまる	760	6.4
2. ややあてはまる	1,542	13.0
3. どちらともいえない	2,941	24.8
4. あまりあてはまらない	1,550	13.1
5. 全くあてはまらない	5,056	42.7
<通勤を含め、職場や現場で働くことに感染症の恐怖を感じるようになった>		
1. 大いにあてはまる	1,448	12.2
2. ややあてはまる	3,424	28.9
3. どちらともいえない	3,440	29.0
4. あまりあてはまらない	1,586	13.4
5. 全くあてはまらない	1,952	16.5
<「身体的距離の確保(社会的距離)」を意識した働き方をするようになった(予定している)>		
1. 大いにあてはまる	1,711	14.4
2. ややあてはまる	3,696	31.2
3. どちらともいえない	3,698	31.2
4. あまりあてはまらない	1,140	9.6
5. 全くあてはまらない	1,605	13.6

Q17

新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降、あなたの職場や所属している会社・経営組織の状況について、今後の状況や見通しも含めて、最も近いものについてお答えください。(それぞれひとつずつ)

観測数	11,849	100.0
<利益>		
1. 減少(縮小)傾向	4,326	36.5
2. どちらともいえない・変化なし	4,354	36.7
3. 増加(拡大)傾向	562	4.7

4. わからない	2,608	22.0
＜コスト・原材料費・原価＞		
1. 減少(縮小)傾向	1,165	9.8
2. どちらともいえない・変化なし	5,986	50.5
3. 増加(拡大)傾向	1,590	13.4
4. わからない	3,108	26.2
＜事業規模＞		
1. 減少(縮小)傾向	1,861	15.7
2. どちらともいえない・変化なし	6,872	58.0
3. 増加(拡大)傾向	430	3.6
4. わからない	2,686	22.7
＜国際展開(海外とのビジネス・サービス・取引・輸出入など)＞		
1. 減少(縮小)傾向	1,422	12.0
2. どちらともいえない・変化なし	6,496	54.8
3. 増加(拡大)傾向	327	2.8
4. わからない	3,604	30.4
＜賃金・給与(自営業の事業所得)＞		
1. 減少(縮小)傾向	2,693	22.7
2. どちらともいえない・変化なし	6,526	55.1
3. 増加(拡大)傾向	393	3.3
4. わからない	2,236	18.9

Q18

新型コロナウイルスの感染拡大後の3月以降、あなたの職場や所属している会社・経営組織の状況では、以下のことを実施していますか。今後の状況や見通しも含めて、お答えください。(それぞれひとつずつ)

観測数	11,849	100.0
＜経営の全般的な見直し＞		
1. 実施している、あるいは実施予定	2,400	20.3
2. 実施していない	4,845	40.9
3. わからない	4,604	38.9
＜組織改編＞		
1. 実施している、あるいは実施予定	1,414	11.9
2. 実施していない	6,035	50.9
3. わからない	4,400	37.1
＜生産拠点、取引相手の国内回帰＞		
1. 実施している、あるいは実施予定	901	7.6
2. 実施していない	6,296	53.1
3. わからない	4,652	39.3
＜就業規則の見直し＞		

	1. 実施している、あるいは実施予定	2,153	18.2
	2. 実施していない	5,532	46.7
	3. わからない	4,164	35.1
	＜雇用調整＞		
	1. 実施している、あるいは実施予定	1,775	15.0
	2. 実施していない	5,824	49.2
	3. わからない	4,250	35.9
Q19	あなたは以下の新型コロナウイルス感染症に伴う国や自治体の経済的支援に申請しましたか。または申請する予定はありますか。個人向け、事業向け、いずれも含めてお答えください。 (それぞれひとつずつ)		
	観測数	12,138	100.0
	＜特別定額給付金(一人一律 10 万円)＞		
	1. 申請し、すでに経済的支援を受けた	3,430	28.3
	2. 申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない	6,927	57.1
	3. 申請はしていない・申請する予定はない	840	6.9
	4. 対象になっていない	-	-
	5. わからない・この制度のことを十分に知らない	941	7.8
	＜特別定額給付金以外の国からの給付金、支援金、助成金、補助金＞		
	1. 申請し、すでに経済的支援を受けた	395	3.3
	2. 申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない	958	7.9
	3. 申請はしていない・申請する予定はない	1,738	14.3
	4. 対象になっていない	6,686	55.1
	5. わからない・この制度のことを十分に知らない	2,362	19.5
	＜自治体による給付金、支援金、助成金、補助金＞		
	1. 申請し、すでに経済的支援を受けた	294	2.4
	2. 申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない	785	6.5
	3. 申請はしていない・申請する予定はない	1,907	15.7
	4. 対象になっていない	6,471	53.3
	5. わからない・この制度のことを十分に知らない	2,681	22.1
	＜実質無利子・無担保融資＞		
	1. 申請し、すでに経済的支援を受けた	204	1.7
	2. 申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない	482	4.0
	3. 申請はしていない・申請する予定はない	2,709	22.3
	4. 対象になっていない	6,195	51.0
	5. わからない・この制度のことを十分に知らない	2,549	21.0

<社会保険・税、賃料等の猶予・減免>

1. 申請し、すでに経済的支援を受けた	181	1.5
2. 申請した、または申請する予定だが、まだ経済的支援を受けていない	538	4.4
3. 申請はしていない・申請する予定はない	2,749	22.7
4. 対象になっていない	5,989	49.3
5. わからない・この制度のことを十分に知らない	2,681	22.1

Q20 あなたは以下の新型コロナウイルス感染症に伴う国や自治体の経済的支援に申請しましたか。または申請する予定はありますか。個人向け、事業向け、いずれも含めてお答えください。

(それぞれひとつずつ)

観測数	12,138	100.0
1. 対面サービスや肉体労働などの業務	4,367	36.0
2. 行政関係の手続業務	822	6.8
3. 事務会計業務・書類文書作成業務(ハンコの押印作業含む)	2,668	22.0
4. 打合せ・会議業務	1,995	16.4
5. 対外的な連絡・対応や郵送物の管理業務	1,483	12.2
6. 研究・調査・実験業務	710	5.9
7. 施設維持管理業務	629	5.2
8. 人事マネジメント・経營業務	626	5.2
9. 機材機器の利用	963	7.9
10. 情報アクセス、情報・資料の利用・管理	1,493	12.3
11. その他(具体的に)	857	7.1
12. 出勤しなかった	2,173	17.9

Q21 あなたは以下の時期に通常業務でテレワークを利用していましたか。(ひとつだけ)

<2020年6月1週目時点>

観測数	12,138	100.0
1. 利用していた	2,119	17.5
2. 利用していなかった	7,504	61.8
3. 該当しない(自営業主等、通常の職場と自宅が同じ)	2,515	20.7

<2020年3月末時点> ※新規回答者のみ

観測数	3,731	100.0
1. 利用していた	440	11.8
2. 利用していなかった	2,451	65.7
3. 該当しない(自営業主等、通常の職場と自宅が同じ)	840	22.5

Q21-SQ1 あなたがテレワークを利用し始めた時期についてお答えください。(ひとつだけ)

※新規回答者のみ

	観測数	777	100.0
	1. 2020年1月より前	182	23.4
	2. 2020年2月～3月	298	38.4
	3. 2020年4月～5月	297	38.3
Q21-SQ2	2020年6月1週目にテレワークを利用していなかった方へおうかがいします。 2020年4月～5月にはテレワークを利用していましたか。(ひとつだけ)		
	観測数	7,502	100.0
	1. 2020年4～5月に一時的に利用した	965	12.9
	2. 2020年4～5月も一切利用していない	5,759	76.8
	3. 該当しない(当時、自営業主等、通常の職場と自宅が同じ)	778	10.4
Q22	Q22. 2020年6月初めの1週間(6/1～6/5)の時点で、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、テレワークに関して勤務先からどのような方針が示されていましたか。自営業者の方は政府や自治体等の公的機関や同業組合や同業者から要請があった場合、どのような要請があったかについてお答えください。(ひとつだけ)		
	観測数	11,849	100.0
	1. テレワークをするよう指示・要請されていたため、テレワークを選択するしかなかった	1,416	12.0
	2. テレワークをするよう推奨され、テレワークをするかどうかは自由に選択できた	1,454	12.3
	3. 指示・要請も推奨もされなかったが、テレワークをするかどうかは自由に選択できた	754	6.4
	4. 一部の部署や人に対してテレワークの指示・要請や推奨はなされたが、自分はその対象ではなかった	1,371	11.6
	5. 指示・要請も推奨もされず、テレワークを選択できなかった	6,854	57.8
Q23	あなたは以下の時期に、通常の職場に出勤しての勤務とテレワーク勤務を、どのぐらいの頻度で行いましたか。(それぞれひとつずつ) (1)2020年6月1週目		
	観測数	12,138	100.0
	<通常の職場での勤務(個人事業主で自宅で働いている場合も含む)>		
	1. 週5日以上	5,983	49.3
	2. 週4日	1,209	10.0
	3. 週3日	1,081	8.9
	4. 週2日	728	6.0
	5. 週1日	569	4.7
	6. 月に1～3日	-	-
	7. 行っていない	2,569	21.2

8. 該当しない(自営業等、通常の職場と自宅が同じ)	-	-
<テレワーク>		
1. 週5日以上	572	4.7
2. 週4日	334	2.8
3. 週3日	401	3.3
4. 週2日	403	3.3
5. 週1日	407	3.4
6. 月に1~3日	-	-
7. 行っていない	7,559	62.3
8. 該当しない(自営業等、通常の職場と自宅が同じ)	2,460	20.3
(2) 2020年3月末 ※新規回答者のみ		
観測数	3,731	100.0
<通常の職場での勤務(個人事業主で自宅で働いている場合も含む)>		
1. 週5日以上	2,002	53.7
2. 週4日	328	8.8
3. 週3日	262	7.0
4. 週2日	155	4.2
5. 週1日	122	3.3
6. 月に1~3日	59	1.6
7. 行っていない	803	21.5
8. 該当しない(自営業等、通常の職場と自宅が同じ)	-	-
<テレワーク>		
1. 週5日以上	140	3.8
2. 週4日	62	1.7
3. 週3日	67	1.8
4. 週2日	63	1.7
5. 週1日	67	1.8
6. 月に1~3日	42	1.1
7. 行っていない	2,451	65.7
8. 該当しない(自営業等、通常の職場と自宅が同じ)	840	22.5

Q24 以下の時点のあなたの1日の平均的な勤務時間は何時間でしたか。通常の職場に出勤していた日とテレワークで勤務していた日について、それぞれお答えください。なお、勤務時間には、残業を含めますが、通勤・食事・休憩の時間や、家事・育児・介護の時間は除きます。

(1)2020年6月第1週時点

通常の職場に出勤している日の勤務時間平均	9,569	7.5
----------------------	-------	-----

	テレワークで勤務している日の勤務時間平均	2,122	7.2
	(2)2020年3月末時点 ※新規回答者のみ		
	通常の職場に出勤している日の勤務時間平均	2,928	7.5
	テレワークで勤務している日の勤務時間平均	441	6.7
Q25	以下のことは、テレワークの利用にあたって、どの程度障害となりましたか。なお、各項目の内容が現実にあてはまらない人は、該当しないとお答えください。 (それぞれひとつずつ)		
	観測数	12,138	100.0
	<自分のICT(情報通信技術)に対する知識が不足している>		
	1. 非常に大きな障害になった	451	3.7
	2. ある程度障害になった	1,165	9.6
	3. どちらともいえない	3,533	29.1
	4. あまり障害にならなかった	1,431	11.8
	5. まったく障害にならなかった	1,068	8.8
	6. 該当しない	4,490	37.0
	<PC、プリンター、机など、自宅に仕事をする環境が整っていない>		
	1. 非常に大きな障害になった	659	5.4
	2. ある程度障害になった	1,219	10.1
	3. どちらともいえない	2,791	23.0
	4. あまり障害にならなかった	1,325	10.9
	5. まったく障害にならなかった	1,140	9.4
	6. 該当しない	5,004	41.2
	<自宅のインターネット環境・通信環境が整っていない>		
	1. 非常に大きな障害になった	407	3.4
	2. ある程度障害になった	714	5.9
	3. どちらともいえない	2,648	21.8
	4. あまり障害にならなかった	1,329	11.0
	5. まったく障害にならなかった	1,498	12.3
	6. 該当しない	5,543	45.7
	<通信費が自己負担になっている>		
	1. 非常に大きな障害になった	490	4.0
	2. ある程度障害になった	887	7.3
	3. どちらともいえない	3,200	26.4
	4. あまり障害にならなかった	1,333	11.0
	5. まったく障害にならなかった	1,414	11.7
	6. 該当しない	4,814	39.7
	<打合せが Web 会議になる>		

1. 非常に大きな障害になった	250	2.1
2. ある程度障害になった	757	6.2
3. どちらともいえない	2,704	22.3
4. あまり障害にならなかった	1,164	9.6
5. まったく障害にならなかった	1,060	8.7
6. 該当しない	6,202	51.1

<自分以外の職員・顧客・取引先の仕事の進捗がみえにくくなる>

1. 非常に大きな障害になった	426	3.5
2. ある程度障害になった	1,170	9.6
3. どちらともいえない	2,976	24.5
4. あまり障害にならなかった	1,037	8.5
5. まったく障害にならなかった	798	6.6
6. 該当しない	5,730	47.2

<会社・顧客・取引先などから成果の評価がしにくい、されにくい>

1. 非常に大きな障害になった	346	2.9
2. ある程度障害になった	894	7.4
3. どちらともいえない	3,252	26.8
4. あまり障害にならなかった	1,009	8.3
5. まったく障害にならなかった	834	6.9
6. 該当しない	5,802	47.8

<外部から会社・事務所のサーバーやシステムへアクセスが許されていない>

1. 非常に大きな障害になった	928	7.7
2. ある程度障害になった	892	7.4
3. どちらともいえない	3,011	24.8
4. あまり障害にならなかった	930	7.7
5. まったく障害にならなかった	956	7.9
6. 該当しない	5,421	44.7

<資料・書類がデータ化されていない、あるいはできない>

1. 非常に大きな障害になった	778	6.4
2. ある程度障害になった	1,116	9.2
3. どちらともいえない	3,126	25.8
4. あまり障害にならなかった	1,060	8.7
5. まったく障害にならなかった	945	7.8
6. 該当しない	5,113	42.1

<ファイルを共有する環境が整っていない>

1. 非常に大きな障害になった	764	6.3
2. ある程度障害になった	1,034	8.5

3. どちらともいえない	3,064	25.2
4. あまり障害にならなかった	1,064	8.8
5. まったく障害にならなかった	988	8.1
6. 該当しない	5,225	43.0

<稟議や書類処理、経理処理の電子決裁の環境が整っていないこと>

1. 非常に大きな障害になった	849	7.0
2. ある程度障害になった	1,055	8.7
3. どちらともいえない	3,285	27.1
4. あまり障害にならなかった	998	8.2
5. まったく障害にならなかった	1,037	8.6
6. 該当しない	4,913	40.5

<情報セキュリティ情報管理に対する不安がある>

1. 非常に大きな障害になった	793	6.5
2. ある程度障害になった	1,139	9.4
3. どちらともいえない	3,192	26.3
4. あまり障害にならなかった	1,080	8.9
5. まったく障害にならなかった	904	7.4
6. 該当しない	5,031	41.5

<仕事仲間と会話できないことに対する不安や違和感がある>

1. 非常に大きな障害になった	410	3.4
2. ある程度障害になった	1,051	8.7
3. どちらともいえない	3,232	26.6
4. あまり障害にならなかった	1,164	9.6
5. まったく障害にならなかった	1,022	8.4
6. 該当しない	5,259	43.3

<テレワークは、自分の職種や業務に合わない>

1. 非常に大きな障害になった	2,103	17.3
2. ある程度障害になった	1,089	9.0
3. どちらともいえない	2,960	24.4
4. あまり障害にならなかった	994	8.2
5. まったく障害にならなかった	904	7.4
6. 該当しない		

<自宅にいると子どもや家族の世話をしなければならない>

1. 非常に大きな障害になった	373	3.1
2. ある程度障害になった	787	6.5
3. どちらともいえない	2,605	21.5
4. あまり障害にならなかった	998	8.2

	5. まったく障害にならなかった	946	7.8
	6. 該当しない	6,430	53.0
Q26	<p>新型コロナウイルスの感染拡大の出来事がなく、6月1週目に通常通りの勤務をしていた場合を想像してください。通常通りの勤務に比べて、時間あたりの仕事のパフォーマンス(仕事の効率)はどのように変化したと思いますか。</p> <p>通常通り勤務していた場合の仕事の成果を100とした場合の数字でお答えください。たとえば、仕事のパフォーマンスが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」となります。上限を「200」としてお答えください。</p>		
	観測数	12,138	100.0
	平均	-	82.4
Q27	<p>テレワークをすることであなたの仕事や生活が実際どう変わったかについて、以下の項目について、最も近いものについてお答えください。テレワークを行ったことがない場合は「わからない」を選択ください。(それぞれひとつずつ)</p>		
	観測数	12,138	100.0
	＜今後の業務や事業に向けての新規計画や準備＞		
	1. 増加(拡大)傾向	621	5.1
	2. どちらともいえない・変化なし	5,274	43.5
	3. 減少(縮小)傾向	920	7.6
	4. わからない	5,323	43.9
	＜日常業務(事務・連絡・報告などのルーティン業務)のしやすさ＞		
	1. 増加(拡大)傾向	510	4.2
	2. どちらともいえない・変化なし	5,426	44.7
	3. 減少(縮小)傾向	1,159	9.6
	4. わからない	5,043	41.6
	＜新しいあるいは創造的なアイデアが思いつくようになった＞		
	1. 増加(拡大)傾向	492	4.1
	2. どちらともいえない・変化なし	5,529	45.6
	3. 減少(縮小)傾向	943	7.8
	4. わからない	5,173	42.6
	＜同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ＞		
	1. 増加(拡大)傾向	291	2.4
	2. どちらともいえない・変化なし	4,925	40.6
	3. 減少(縮小)傾向	1,999	16.5
	4. わからない	4,922	40.6
	＜リラックスした環境での業務＞		
	1. 増加(拡大)傾向	1,181	9.7

2. どちらともいえない・変化なし	4,938	40.7
3. 減少(縮小)傾向	1,206	9.9
4. わからない	4,814	39.7
＜仕事時間の管理・調整のしやすさ＞		
1. 増加(拡大)傾向	889	7.3
2. どちらともいえない・変化なし	5,233	43.1
3. 減少(縮小)傾向	1,159	9.6
4. わからない	4,857	40.0
＜仕事の中に特に何もしていない時間＞		
1. 増加(拡大)傾向	1,115	9.2
2. どちらともいえない・変化なし	5,216	43.0
3. 減少(縮小)傾向	970	8.0
4. わからない	4,838	39.9
＜仕事のアドバイス・相談・指導を行ったり、受けること＞		
1. 増加(拡大)傾向	353	2.9
2. どちらともいえない・変化なし	5,267	43.4
3. 減少(縮小)傾向	1,600	13.2
4. わからない	4,917	40.5
＜組織・事業としての結束や一体感＞		
1. 増加(拡大)傾向	301	2.5
2. どちらともいえない・変化なし	5,301	43.7
3. 減少(縮小)傾向	1,545	12.7
4. わからない	4,991	41.1
＜資格取得の勉強など、自己研鑽、職能開発、スキルアップ＞		
1. 増加(拡大)傾向	560	4.6
2. どちらともいえない・変化なし	5,527	45.5
3. 減少(縮小)傾向	968	8.0
4. わからない	5,082	41.9
＜成果による評価＞		
1. 増加(拡大)傾向	277	2.3
2. どちらともいえない・変化なし	5,644	46.5
3. 減少(縮小)傾向	1,023	8.4
4. わからない	5,193	42.8
＜仕事における孤独感、疎外感＞		
1. 増加(拡大)傾向	857	7.1
2. どちらともいえない・変化なし	5,602	46.2
3. 減少(縮小)傾向	783	6.5

4. わからない	4,895	40.3
＜健康管理・メンタルヘルス＞		
1. 増加(拡大)傾向	779	6.4
2. どちらともいえない・変化なし	5,552	45.7
3. 減少(縮小)傾向	988	8.1
4. わからない	4,818	39.7
＜家族とのコミュニケーション＞		
1. 増加(拡大)傾向	1,435	11.8
2. どちらともいえない・変化なし	5,218	43.0
3. 減少(縮小)傾向	738	6.1
4. わからない	4,747	39.1
＜趣味、社会活動、ボランティア活動＞		
1. 増加(拡大)傾向	559	4.6
2. どちらともいえない・変化なし	5,456	45.0
3. 減少(縮小)傾向	1,192	9.8
4. わからない	4,931	40.6

Q28	2020年6月1週目時点で、あなたは通常の職場に出勤しての勤務やテレワークで、以下のどのICTツールを利用していましたか。(いくつでも)		
	観測数	10,904	100.0
	1. テレビ会議・Web会議 (Zoom、Skype など)	2,198	20.2
	2. チャットやSNSによる社内情報共有 (Slack、LINE など)	1,290	11.8
	3. 電子決裁(ジョブカンワークフロー、Create!Webフローなど)	488	4.5
	4. 勤怠管理、グループウェア(Office 365、サイボウズなど)	1,215	11.1
	5. タスク・プロジェクト管理(Trello、Backlog など)	252	2.3
	6. 従業員のメンタルヘルスチェック(jinjer ワーク・バイタル、音声こころ分析サービスなど)	189	1.7
	7. 営業管理(Sales Cloud、kintone など)	269	2.5
	8. 生産管理・販売管理・在庫管理(楽商、アラジンオフィスなど)	243	2.2
	9. 採用管理(HRMOS採用、ジョブカン採用管理など)	79	0.7
	10. 人事管理(SmartHR、OBIC7 など)	146	1.3
	11. 会計管理(弥生会計、SuperStream-NX など)	329	3.0
	12. ファイル共有・共同作業(Dropbox、OneDrive など)	1,137	10.4
	13. RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション) (WinActor、Robotic Crowd など)	141	1.3
	14. バーチャルオフィス(Sococo、Remo など)	68	0.6
	15. リモートアクセス(SWANStor、Platform V System など)	387	3.6

	16. 上記のうち利用しているものはない	5,846	53.6
	17. わからない	1,465	13.4
Q29	新型コロナウイルスの完全終息後の働き方についてのあなたのお考えについておうかがいします。あなたの希望する働き方をお答えください。(ひとつだけ)		
	観測数	12,138	100.0
	1. 毎日出勤したい	5,782	47.6
	2. 週に3~4日出勤したい(1~2日はテレワークを行う)	2,062	17.0
	3. 出勤とテレワークを半々で行いたい	1,674	13.8
	4. 週に3~4日テレワークしたい(1~2日は出勤する)	874	7.2
	5. 毎日テレワークしたい	1,746	14.4
Q30	3月末と比べて、下記のことについて、現在のあなたの考えはどう変化しましたか。(それぞれひとつずつ)		
	観測数	12,138	100.0
	<意思決定を行う場合には、対面での会議の方が Web 会議よりも望ましい>		
	1. とてもそう思うようになった	781	6.4
	2. ややそう思うようになった	1,797	14.8
	3. 以前と変わらない	7,518	61.9
	4. あまりそうは思わなくなった	1,151	9.5
	5. まったくそうは思わなくなった	890	7.3
	<コミュニケーションの手段としては、電話の方がビジネスチャットやメールよりも優れている>		
	1. とてもそう思うようになった	477	3.9
	2. ややそう思うようになった	1,542	12.7
	3. 以前と変わらない	7,970	65.7
	4. あまりそうは思わなくなった	1,318	10.9
	5. まったくそうは思わなくなった	830	6.8
	<資料や書類のペーパーレス化を進めた方が仕事もやりやすくなる>		
	1. とてもそう思うようになった	1,128	9.3
	2. ややそう思うようになった	2,395	19.7
	3. 以前と変わらない	7,289	60.1
	4. あまりそうは思わなくなった	719	5.9
	5. まったくそうは思わなくなった	607	5.0
	<ICT(情報通信技術)を積極的に取り入れるほど企業の業績は上がる>		
	1. とてもそう思うようになった	745	6.1
	2. ややそう思うようになった	2,004	16.5
	3. 以前と変わらない	8,014	66.0

	4. あまりそうは思わなくなった	699	5.8
	5. まったくそうは思わなくなった	676	5.6
	<テレワークを積極的に進めるべきだ>		
	1. とてもそう思うようになった	1,227	10.1
	2. ややそう思うようになった	2,572	21.2
	3. 以前と変わらない	6,801	56.0
	4. あまりそうは思わなくなった	772	6.4
	5. まったくそうは思わなくなった	766	6.3
Q31	新型コロナウイルスの終息後、テレワークの利用が今後一層進むと言われてい ます。今後のテレワークに関するあなたの考えとして、最も近いものをお答えく ださい。(それぞれひとつずつ)		
	観測数	12,138	100.0
	<テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる >		
	1. とてもそう思う	1,229	10.1
	2. ややそう思う	3,296	27.2
	3. どちらともいえない	3,704	30.5
	4. あまりそうは思わない	1,177	9.7
	5. まったくそうは思わない	601	5.0
	6. わからない	2,131	17.6
	<テレワークにより、通勤を減らし、遠隔地の好きなところに住むことができる>		
	1. とてもそう思う	1,656	13.6
	2. ややそう思う	3,434	28.3
	3. どちらともいえない	3,523	29.0
	4. あまりそうは思わない	944	7.8
	5. まったくそうは思わない	538	4.4
	6. わからない	2,043	16.8
	<テレワークにより、同僚や社外の人とコミュニケーションがしやすくなる>		
	1. とてもそう思う	437	3.6
	2. ややそう思う	1,302	10.7
	3. どちらともいえない	4,853	40.0
	4. あまりそうは思わない	2,320	19.1
	5. まったくそうは思わない	1,075	8.9
	6. わからない	2,151	17.7
	<テレワークにより、海外とのビジネス・仕事がしやすくなる>		
	1. とてもそう思う	743	6.1
	2. ややそう思う	2,386	19.7

3. どちらともいえない	4,513	37.2
4. あまりそうは思わない	1,189	9.8
5. まったくそうは思わない	633	5.2
6. わからない	2,674	22.0

<テレワークにより、新しいあるいは創造的なアイデアをうみだしやすくなる>

1. とてもそう思う	498	4.1
2. ややそう思う	1,649	13.6
3. どちらともいえない	5,369	44.2
4. あまりそうは思わない	1,470	12.1
5. まったくそうは思わない	736	6.1
6. わからない	2,415	19.9

<テレワークにより、事務仕事(事務・連絡などルーティン仕事)を効率化することができる>

1. とてもそう思う	825	6.8
2. ややそう思う	2,604	21.5
3. どちらともいえない	4,628	38.1
4. あまりそうは思わない	1,243	10.2
5. まったくそうは思わない	605	5.0
6. わからない	2,232	18.4

<テレワークが進めば、組織・事業としての結束や一体感の維持が難しくなる>

1. とてもそう思う	685	5.6
2. ややそう思う	2,442	20.1
3. どちらともいえない	4,870	40.1
4. あまりそうは思わない	1,277	10.5
5. まったくそうは思わない	577	4.8
6. わからない	2,287	18.8

<テレワークが進めば、自律的に時間管理をするのが難しくなる>

1. とてもそう思う	693	5.7
2. ややそう思う	2,504	20.6
3. どちらともいえない	4,602	37.9
4. あまりそうは思わない	1,461	12.0
5. まったくそうは思わない	687	5.7
6. わからない	2,191	18.1

<テレワークにより、孤立感が深まり、メンタルヘルスの維持が難しくなる>

1. とてもそう思う	554	4.6
2. ややそう思う	2,207	18.2
3. どちらともいえない	4,793	39.5

	4. あまりそうは思わない	1,508	12.4
	5. まったくそうは思わない	813	6.7
	6. わからない	2,262	18.6
	＜テレワークが進めば、成果主義の導入が進む＞		
	1. とてもそう思う	865	7.1
	2. ややそう思う	2,474	20.4
	3. どちらともいえない	4,879	40.2
	4. あまりそうは思わない	1,026	8.5
	5. まったくそうは思わない	502	4.1
	6. わからない	2,391	19.7
Q32	新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえておうかがいします。将来も含めた国民全体にとって、政府が以下の取組を進めることに賛成ですか、反対ですか。 (それぞれひとつずつ)		
	観測数	12,138	100.0
	＜オンライン診療の推進＞		
	1. 反対	346	2.9
	2. やや反対	879	7.2
	3. どちらでもない	3,864	31.8
	4. やや賛成	3,313	27.3
	5. 賛成	2,269	18.7
	6. わからない	1,468	12.1
	＜オンライン教育の推進＞		
	1. 反対	459	3.8
	2. やや反対	1,197	9.9
	3. どちらでもない	3,932	32.4
	4. やや賛成	3,102	25.6
	5. 賛成	1,991	16.4
	6. わからない	1,457	12.0
	＜Eコマース・デジタル決済の推進＞		
	1. 反対	212	1.8
	2. やや反対	497	4.1
	3. どちらでもない	4,403	36.3
	4. やや賛成	2,777	22.9
	5. 賛成	2,138	17.6
	6. わからない	2,111	17.4
	＜緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制＞		
	1. 反対	480	4.0
	2. やや反対	926	7.6

3. どちらでもない	4,547	37.5
4. やや賛成	2,837	23.4
5. 賛成	1,604	13.2
6. わからない	1,744	14.4
<生産拠点の国内回帰>		
1. 反対	124	1.0
2. やや反対	363	3.0
3. どちらでもない	3,960	32.6
4. やや賛成	2,727	22.5
5. 賛成	3,231	26.6
6. わからない	1,733	14.3
<財・サービスの国境を越えた自由な取引(グローバリゼーション)>		
1. 反対	232	1.9
2. やや反対	658	5.4
3. どちらでもない	5,291	43.6
4. やや賛成	2,387	19.7
5. 賛成	1,344	11.1
6. わからない	2,226	18.3
<人の自由な国際間移動や海外の人材の活用>		
1. 反対	449	3.7
2. やや反対	995	8.2
3. どちらでもない	5,251	43.3
4. やや賛成	2,221	18.3
5. 賛成	1,258	10.4
6. わからない	1,965	16.2