2020 年 6 月 22 日

【特別企画／全国 1 万人調査】緊急事態宣言下における日本人の行動変容

企業規模・業種・職種別にみる働き方の変化と課題

政策研究事業本部　共生・社会政策部　主任研究員　塚田　聡
政策研究事業本部　主席研究員　矢島　洋子

【 概　要 】

- 緊急事態宣言に伴う就労者の「働き方の変化」と、「働き方を変化させる上での障害」、「働き方の変化についての捉え方」を、企業規模・業種・職種別に把握した。

＜働き方の変化＞

- 緊急事態宣言下においても、約 3 分の 1 の就労者は、働き方を変えていない。
- 業種では「医療」「福祉」、職種では「運輸・保安職」「専門職・技術職（医療・保健・福祉・教育分野）」で半数超がこれまでと同じ働き方であり、職場や現場でしか仕事を行えないこと、事業の継続を要請されたことが背景にある。
- 働き方が変化した就労者は、休業や勤務時間・日数削減となった層と、テレワーク等柔軟な働き方となった層に大別される。前者は、業種では「飲食サービス業」「宿泊業」、職種では「サービス職」に多い。後者は、業種では「情報通信業」、職種では「専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野）」に多い。

＜働き方を変化させる上での障害＞

- 問題なく働き方を変えられた就労者は約 1 割にとどまった。
- 働き方の変化の有無に関わらず、「職場や現場でしか行えない仕事」があることが最も多く上げられた障害である。
- 働き方が変化した業種・職種のうち、休業や勤務時間・日数削減となった層では経済的な不安や失業リスクが上げられた。テレワーク等柔軟な働き方となった層でも、働き方を変える上で障害がないとの回答は少なく、勤務先で柔軟な働き方を積極活用するための環境が十分整っておらず、自粛対応に苦慮したことがうかがえる。

＜働き方の変化についての捉え方＞

- 緊急事態宣言下の自身の働き方について、約 3 分の 1 の就労者は「人との接触を減らしながら働くことができ、納得している」と回答。業種では「情報通信業」、職種では「専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野）」に多い。
- その他、「感染リスクに不安を感じつつ今の働き方に納得している」就労者と、「感染リスクを軽減して働きたい」就労者が、それぞれ 2 割前後いた。前者は、事業継続要請により働き方が変化しなかった業種（「医療」「福祉」）・職種（「専門職・技術職（医療・保健・福祉・教育分野）」）に、後者は、休業や勤務時間・日数削減により働き方が変化した業種（「飲食サービス業」「宿泊業」）、職種（「サービス職」）に多くみられた。

- 緊急事態宣言下では、「一人ひとりの意識・行動にかかっている」とのメッセージが政府や自治体、メディアから繰り返し発せられた。しかし、緊急事態宣言下での働き方の変化は、政府や自治体からの休業あるいは事業継続の要請対象の業界であったか、一般の消費者の外出自粛の影響をどの程度受ける業態であったか、働く時間帯や場所の変更が可能な職種であるか、企業においてテレワーク等の柔軟な働き方の環境整備が行われていたか、等の影響が大きく、個々の就労者の意識のみで対応することは困難であったことが示唆されている。
- 「新しい生活様式」や第2波、第3波への対応に向けて、企業・業界単位での対応を促す必要があろう。

1. はじめに

「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針[1]」では、職場への出勤について、在宅勤務（テレワーク）や時差出勤、自転車通勤等、人との交わりを低減する取り組みの強力な推進が要請された。また、国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者については、十分に感染拡大防止策を講じつつ、事業の特性を踏まえ、業務の継続が要請された[2]。

本稿では、緊急事態宣言下での就労者の働き方の変化がどの程度起こったのかに着目する。働き方を変えることが要請される中、「就労者の働き方は変化したのか」、「働き方を変化させる上で障害となったのはどのようなことなのか」、「本人は働き方が変化したこと・変化しなかったことをどのように捉えているのか」、を明らかにする。また、企業規模、業種、職種による違いも紹介していく。

2. 働き方の変化と働き方を変える上での課題

(1) 働き方の変化

まず、働き方の変化について確認する。働き方の変化は、全国に緊急事態宣言が出されていた 4 月 17 日から 5 月 6 日の働き方が、新型コロナウイルス感染拡大前（2020 年 1 月末頃）と比べ、どのように変化したのかをみたものである[3]。

次頁図表 1 をみると、就労者全体では、「これまでと同じ働き方である」という回答割合が 33.2%と最も高く、約 3 分の 1 の就労者は、緊急事態宣言下において働き方に変化がなかったことがわかる。働き方が変化した就労者の中では、「1 日当たりの勤務時間が短くなった」が 21.7%と最も回答割合が高く、次いで、「週当たり勤務日数が少なくなった」が 17.9%、「一部テレワーク勤務となった」が 12.2%、「すべてテレワークとなった」が 8.6%と続いている。通勤時間帯の混雑を避けるため、緊急事態宣言前から推奨されていた「時差出勤」は、6.9%と低い割合であり、緊急事態宣言以前から時差出勤を行っていた 2.1%と合わせても 9%にとどまっている。

勤務先企業の従業員規模別（以下、「企業規模別」）にみると、規模の大きな企業の就労者ほど、テレワーク勤務が活用された割合が高く、規模の小さな企業の就労者ほど、これまでと同じ働き方である傾向にある。また、これまでと同じ働き方である割合が最も高いのは、「雇用者のいない雇用主・フリーランス等」となっている。

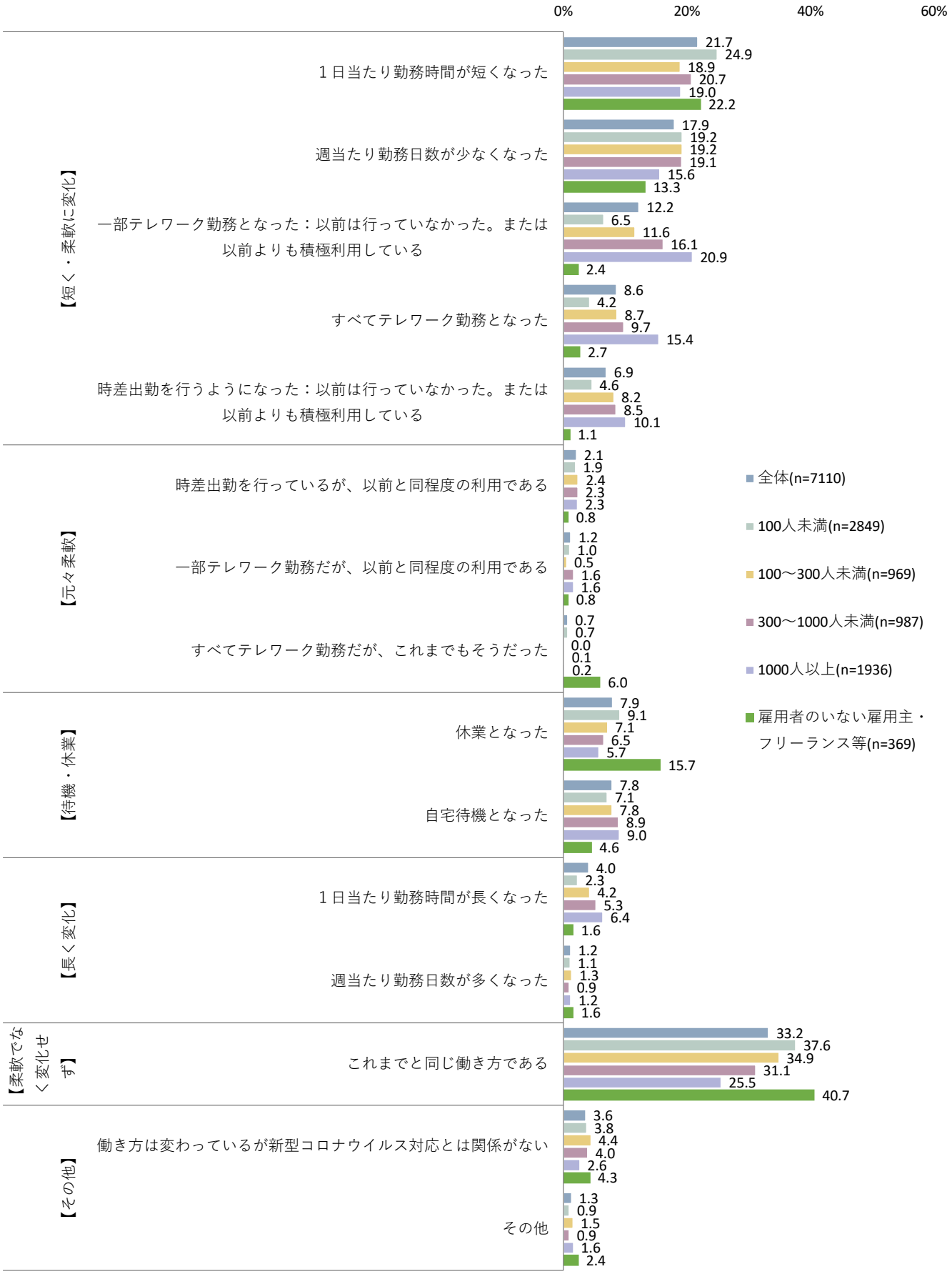
---

[1] 新型コロナウイルス感染症対策本部「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針 」（令和 2 年 4 月 7 日改正）
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel_coronavirus/th_siryou/kihon_h(4.7).pdf

[2] 事業者の例示については、内閣官房「緊急事態宣言に伴う事業者への要請等に係る留意事項について」（令和 2 年 4 月 10 日）を参照のこと。
https://corona.go.jp/news/pdf/jigyosha_yousei_ryuui_0410.pdf

[3] 働き方の変化については、「短く・柔軟に変化」、「元々柔軟」、「長く変化」、「待機・休業」、「柔軟でなく変化せず」、「その他」というパターン別に、本調査シリーズ（緊急事態宣言下における日本人の行動変容に関する全国 1 万人調査）のレポートとして、矢島洋子「就労者における都道府県間移動の実態と働き方の変化」（2020 年 5 月 21 日）でも報告している。
https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/05/survey_covid-19_200521.pdf

図表1　企業規模別　自身の働き方の変化（複数回答）

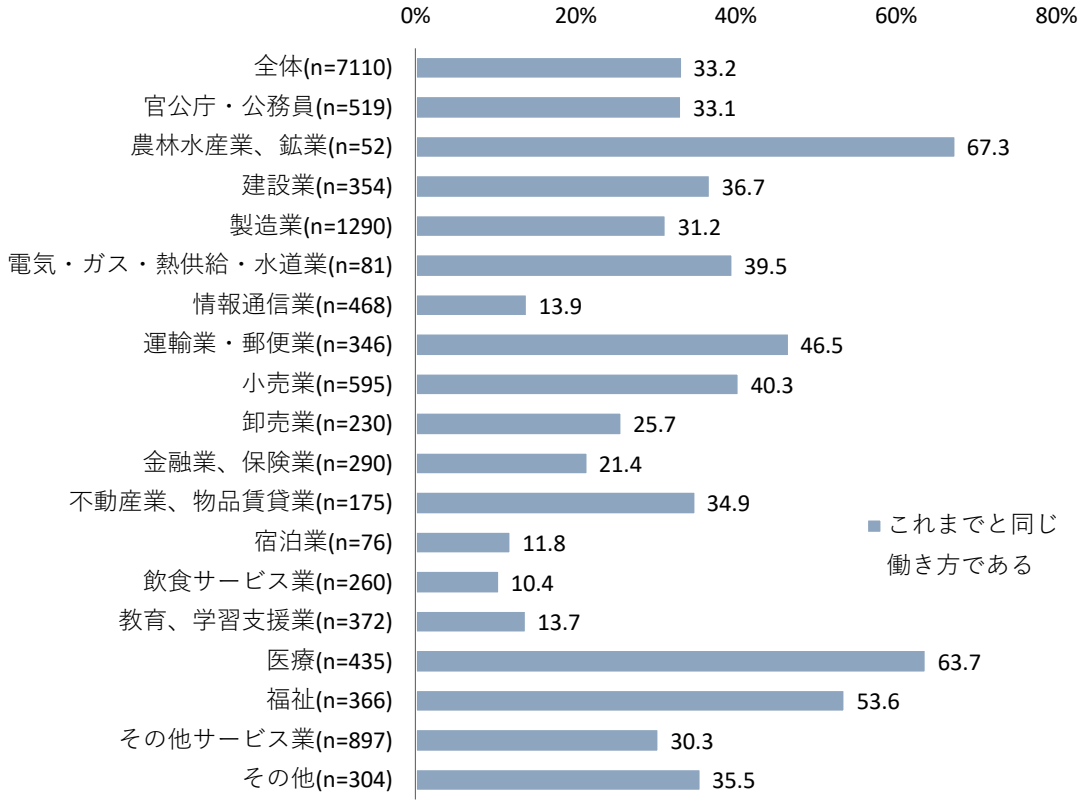


以下では、働き方の変化がどのような業種・職種で起こったのか、起こらなかったのかを把握していく[4]。具体的には、図表1で紹介した問いで、「これまでと同じ働き方である」と回答した割合のみに着目し、業種・職種による違いをみていく。

まず、勤務先の業種別にみると(図表 2)、「これまでと同じ働き方である」という回答割合の高かった業種は、「農林水産業、鉱業」(67.3%)、「医療」(63.7%)「福祉」(53.6%)である。これらの業種は、比較的「働き方が変化しなかった業種」と言える。一方、回答割合の低かった業種は、「飲食サービス業」(10.4%)、「宿泊業」(11.8%)、「教育、学習支援業」(13.7%)、「情報通信業」(13.9%)である。これらの業種は、比較的「働き方が変化した業種」と言える。[5]

なお、「働き方が変化した業種」において、働き方がどのように変化したのかをみると、「情報通信業」ではテレワーク勤務に変わった割合が高く、「教育、学習支援業」では勤務時間の短縮と一部テレワーク勤務に変わった割合が高くなっている。一方、「宿泊業」と「飲食サービス業」では休業や勤務日数・時間の短縮に変わった割合が高い。

図表2　勤務先の業種別　自身の働き方の変化（「これまでと同じ働き方である」と回答した割合）



職種別にみると(次頁図表 3)、「これまでと同じ働き方である」という回答割合の高かった職種は、「農林漁業職」(75.0%)、「運輸・保安職」(51.7%)、「生産現場職」(47.3%)、「専門職・技術職(医療・保健・福祉・教育分野)」(43.6%)である。これらの職種は、比較的「働き方が変化しなかった職種」と言える。「運輸・保安職」と「生産現場職」は、業種では「運輸業・郵便業」と「製造業」に対応するが、業種でみた場合よりも、現場職に限定した方が、「これまでと同じ働き方」をしている割合が高い。一方、回答割合の低かった業種は、「専門職・技術職(エンジニア、情報処理分野)」(18.8%)、「サービス職」(25.7%)、「営業・販売職」(26.5%)である。これらの職種は、比較的「働き方が変化した職種」と

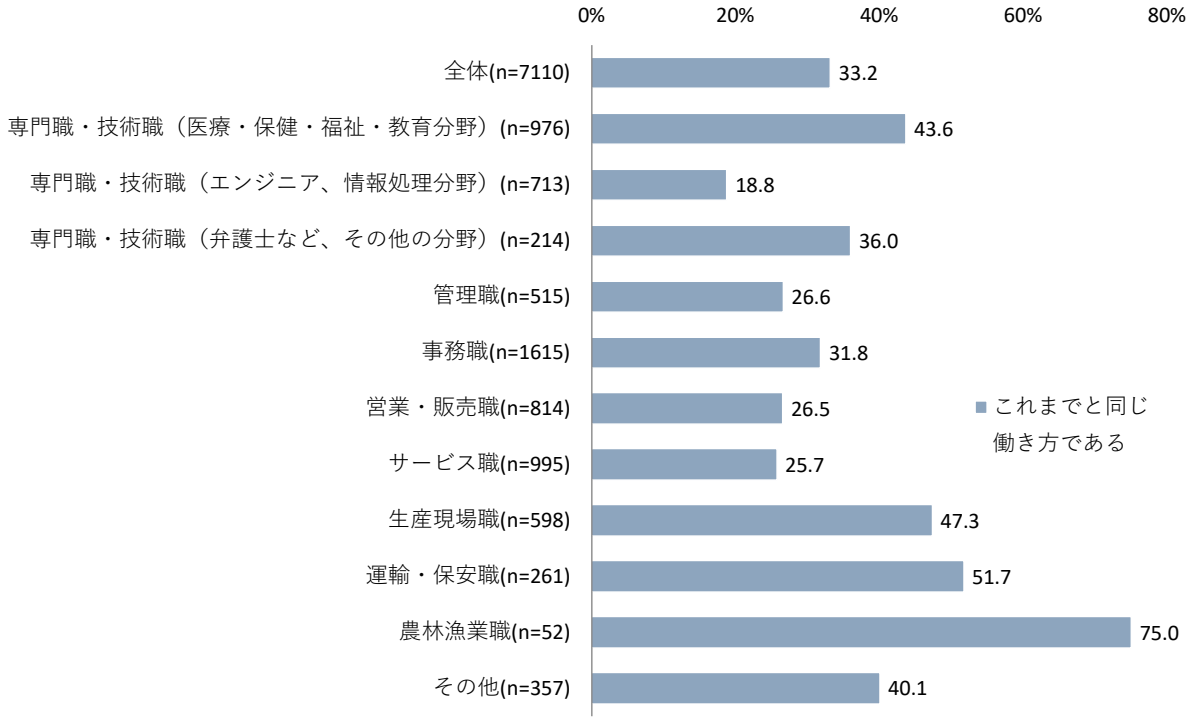
[4] テレワーク等の柔軟な働き方に関する詳細は、今後別稿で紹介する予定である。

[5] 「小売業」の平均は 40.3%であるが、さらに細分化してみると、「百貨店、スーパー、コンビニ、ドラッグストア、ショッピングセンター、ホームセンター」(n=277)の平均は 47.3%、「その他小売り業」(n=318)の平均は 34.3%と、10 ポイント以上の差がある。

言える。

なお、「働き方が変化した職種」において、働き方がどのように変化したのかをみると、「専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野）」ではテレワーク勤務に変わった割合が高く、一方、「サービス職」と「営業・販売職」では勤務日数・時間の短縮や休業となった割合が高くなっている。「サービス職」と「営業・販売職」は、様々な業種に含まれるが、直接顧客と接することや職場にいる必要性の高い職種であるため、テレワークや時差出勤などこれまでと違う形で従事することは難しく、職場そのものが休業状態となる、時短営業になる、といった企業の対応により、働き方が変わっていると推察される[6]。

図表3　職種別　自身の働き方の変化（「これまでと同じ働き方である」と回答した割合）



(2)　働き方を変える上で障害となっていること

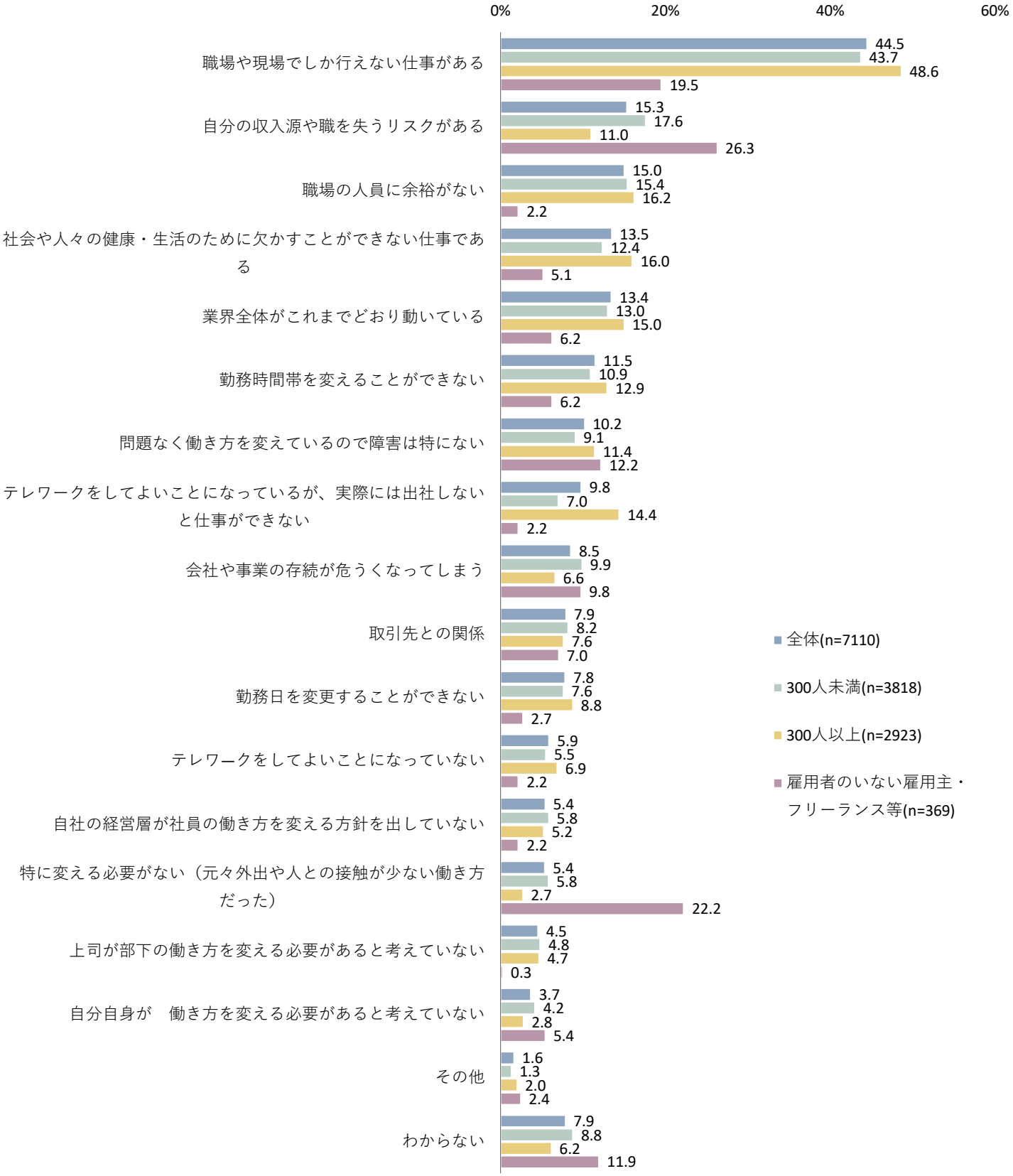
続いて、緊急事態宣言下で外出自粛が求められていた中、働き方を変える上で障害となったことをみていく。

次頁図表 4 をみると、全体では、「職場や現場でしか行えない仕事がある」が 44.5%と最も回答割合が高く、半数弱の就労者が仕事の性質上、テレワークといった「働く場所」を柔軟にする選択は困難だったことがわかる。次いで、「自分の収入源や職を失うリスクがある」が 15.3%、「職場の人員に余裕がない」が 15.0%と続いている。

冒頭で紹介したように、「国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者」として、「業務の継続」を要請されているために働き方を変化させられない就労者もいると考えられるが、本設問では、こうした状況を踏まえ「社会や人々の健康・生活のために欠かすことができない仕事である」という選択肢を設定している。この選択肢の回答割合は 13.5%であり、1 割強の就労者が「事業継続要請」により「これまでと同じ働き方」を余儀なくされたとみられる。一方、「問題なく働き方を変えているので障害は特にない」という就労者は 10.2%にとどまり、約 9 割の就労者が働き方を変える上で何かしらの障害があったとみられる。

[6] 通常の働き方改革では、事業所の営業は通常通りで、職員の勤務時間や日数を短縮し、交代勤務とすることも考えられるが、緊急事態宣言下では、体調不良や感染リスク不安等により休む従業員も通常より増え、新たな雇用も困難な状況であったことから、そうした対応は困難であったと考えられる。

図表4　企業規模別　働き方を変える上で障害となっていること（複数回答）



企業規模別にみると、規模の小さな企業の就労者ほど、「自分の収入源や職を失うリスクがある」との回答が多い。「これまでと同じ働き方である」が最も多かった「雇用者のいない雇用主・フリーランス等」では、「自分の収入源や職を失うリスクがある」と「特に変える必要がない」という対極的な回答が、他の企業規模の就労者と比較して際立って多くなっている。

「雇用者のいない雇用主・フリーランス等」は、業種では「その他」と「その他サービス業」が、職種では「その他」と「専門職・技術職（弁護士、会計士、税理士など、その他の分野）」が多いという特徴がある。「その他」の回答者の自由記述には、エンターテインメントやスポーツ関連の業種・職種や、内職などの職種が見受けられ、「特に変える必要がなかった」という回答の意味としても、「問題なく」特に変えずに対応できたのか、エンターテインメントやスポーツ関連の活動自粛によって仕事量や頻度そのものが減ったために働き方自体は変えるにいたらなかったのか、多様な意味合いが含まれることが推察される。

次に、業種による違いをみていく。ここでは、比較的「働き方が変化しなかった業種」（「医療」、「福祉」）と、「働き方が変化した業種」（「飲食サービス業」、「宿泊業」、「教育、学習支援業」、「情報通信業」）の 6 業種に絞って比較していく（次頁図表 5）[7]。まず、「働き方が変化しなかった業種」の「医療」と「福祉」では、「職場や現場でしか行えない仕事がある」が最も回答割合が高く、「社会や人々の健康・生活のために欠かすことができない仕事である」と続く。「業界全体がこれまでどおり動いている」も高い傾向にあり、「国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務」として職場や現場に出勤を余儀なくされている状況がみてとれる。また「職場の人員に余裕がない」の割合も他業種と比較して高く、従来から人手不足が指摘されてきた業界の課題が緊急事態において顕在化したという側面もみられる。「勤務時間帯を変えることができない」は、「医療」と「福祉」の回答割合に差があり、医療の方が高くなっている。一部、休業や運営時間短縮等の措置もとられた「福祉」よりも、「医療」の方が融通の利かない働き方になっていたとみられる。

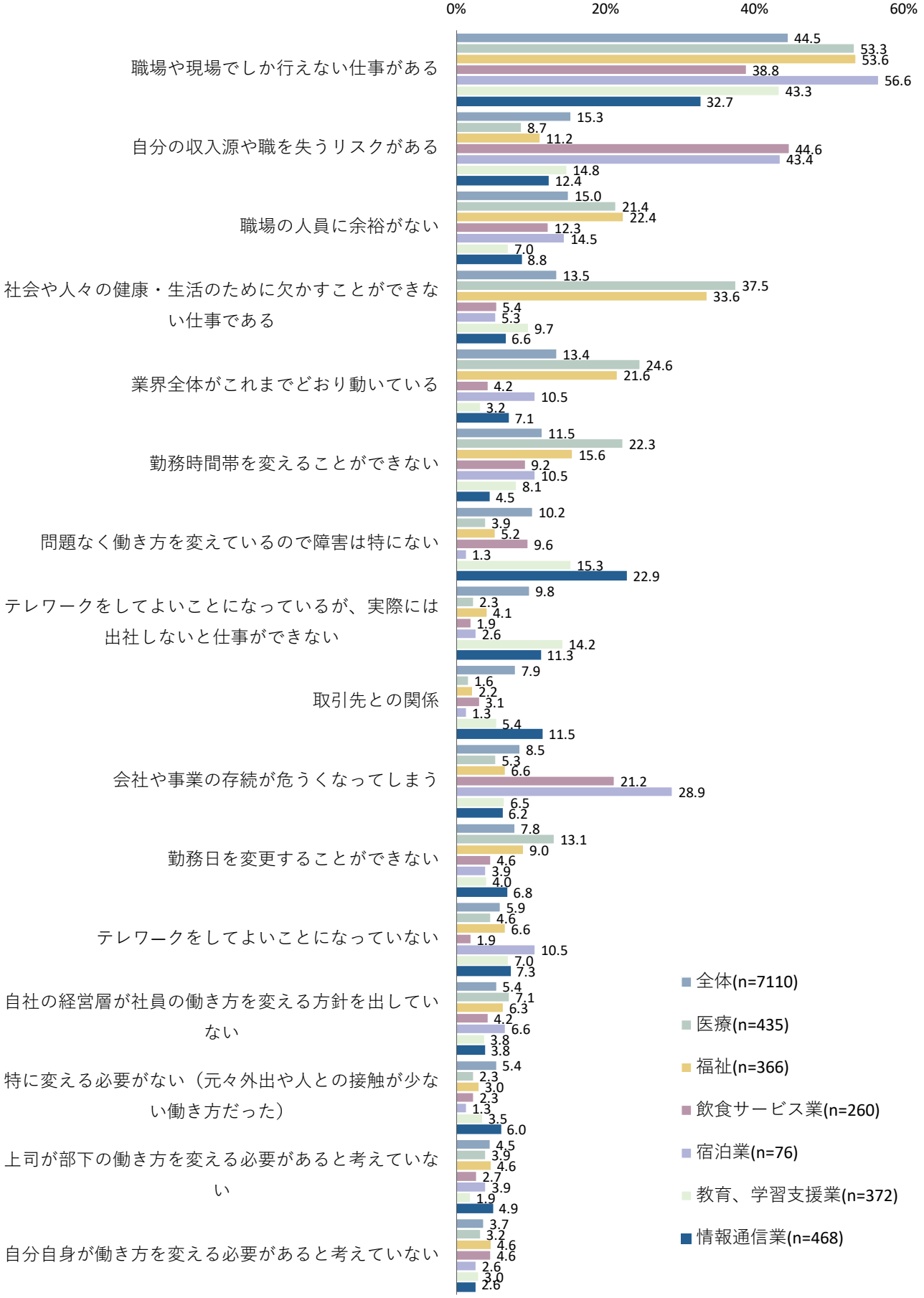
一方、比較的「働き方が変化した業種」において、働き方を変える上で障害がなかったのかどうか、障害があったとしたらどのような障害があったのかをみていく。

「飲食サービス業」では、「働き方が変化している」割合が高いものの、「問題なく働き方を変えているので障害は特にない」との回答割合は 1 割弱にとどまり、「自分の収入源や職を失うリスクがある」が 4 割強、「職場や現場でしか行えない仕事がある」が 4 割弱と高い割合である。「飲食サービス業」は、「社会生活を維持する上で必要な施設」として、適切な感染防止対策と営業時間短縮を前提に「事業継続」要請の対象となったが、実質的には、不要不急の外出自粛要請が出された中、利用が見込めないことや感染源となるリスクから店を閉めざるを得なかった事業者が多いとみられる。また、企業規模 300 人未満の中小企業勤務の割合が 7 割強と高く、非正規社員の割合も 6 割超と高い。就労者個々の選択ではなく働き方が変化している人が多く、変化した人もしていない人も、「収入減や職を失う」不安を抱えていたとみられる。

「宿泊業」では、「問題なく働き方を変えているので障害は特にない」との回答割合は約 1%と全業種の中で最も低く、「職場や現場でしか行えない仕事がある」が 5 割超、「自分の収入源や職を失うリスクがある」が 4 割強と高い。「会社や事業の存続が危うくなってしまう」との回答も、他業種よりも高い割合である。「宿泊業」も、「社会生活を維持する上で必要な施設」として、適切な感染防止対策を前提とした「事業継続」要請の対象となりながら、サービスの性質上利用者との接触が多いことや、都道府県をまたいでの移動や外出そのものが自粛となり実質的に利用が見込めないことなどから、勤務先が経営不安を抱えながらも営業自粛対応をとらざるを得ない状況に追い込まれた業界であろう。そして、そうした勤務先の対応の結果として、就労者の休業や勤務時間短縮が多いとみられる。したがって、「働き方を変えられた」としても、「問題なく」とは言えない。また、「宿泊業」も、「飲食サービス業」と同様に非正規社員の割合が高く、5割弱を占める。そのため、働き方を変えられなかった人も、休業や時間短縮で働き方が変わった人も、「収入減や職を失うリスク」を感じていた可能性があり、いずれにしても、就労者個人が感染リスクを考慮して自分の意思で働き方を変えたわけではないと推察される。

[7] 「農林水産業、鉱業」「農林漁業職」は「働き方」の選択肢が他の業種・職種とは異なると考えられることやサンプル数が少ないことから、業種・職種別分析対象からは外している。全業種の回答については、本稿の末尾に掲載した集計表を参照されたい。

図表5　特定 6 業種別　働き方を変える上で障害となっていること（複数回答）



「教育、学習支援業」と「情報通信業」では、「問題なく働き方を変えているので障害は特にない」が高い傾向にあるものの、「教育、学習支援業」で15.3%、「情報通信業」で22.9%にとどまっている。「情報通信業」では、「問題なく働き方を変えているので障害は特にない」との回答が他の業種より高いものの、「職場や現場でしか行えない仕事がある」が 3 割以上であることや、「テレワークをしてよいことになっているが、実際には出社しないと仕事ができない」と「取引先との関係」との回答割合も 1 割以上で、他の業種と比べても高い傾向にある。一見テレワークを推進しやすいと考えられる業種においても、働き方を変える上での課題が残されていたことがわかる。

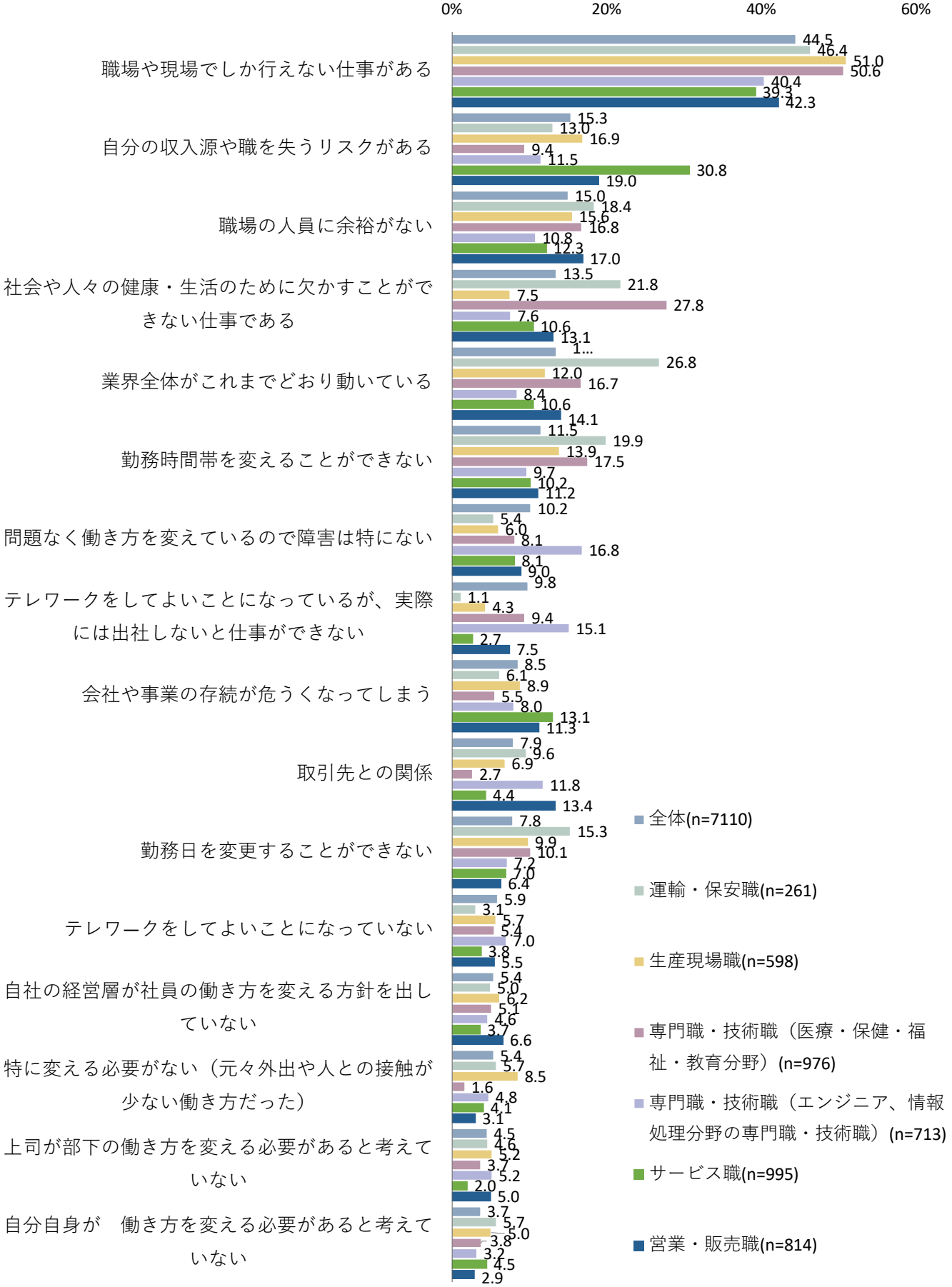
次に、職種別にみていく(次頁図表 6)。比較する職種として、比較的「働き方が変化しなかった職種」(運輸・保安職、生産現場職、専門職・技術職(医療・保健・福祉・教育分野))と、「働き方が変化した職種」(専門職・技術職(エンジニア、情報処理分野)、サービス職、営業・販売職)についてみていく。すべての職種において、「職場や現場でしか行えない仕事がある」が最も回答割合が高くなっており、職種間の比較は主に、「職場や現場でしか行えない仕事がある」に次いで回答割合の高い選択肢を中心に分析する。

まず、「働き方が変化しなかった職種」の「運輸・保安職」でみると、「業界全体がこれまでどおり動いている」の回答割合が高く 3 割弱を占める。「運輸・保安職」の 6 割強は、勤務先が「運輸業・郵便業」である。社会の安定維持の観点から、緊急事態宣言時に事業継続を要請されている業界であり、就労者個人の選択でもなく、一企業の選択でもなく、政府の要請を受けた業界全体の動向により、働き方が変えられなかったと認識している人が多い。「生産現場職」では「自分の収入源や職を失うリスクがある」と「職場の人員に余裕ない」との回答が多い。約 4 分の 3 の勤務先が「製造業」であり、その内 8 割程度が、「事業継続を要請されている医薬品・医療機器関連と飲食料品関連」“以外”の製造業である。しかし、生産現場である「工場」は東京都等では、製品の種別に関わらず事業の継続を要請されており、大企業では、需要やサプライチェーン動向を踏まえて稼働を一部停止する動きもあったが、多くは稼働を継続していたとみられる。そのため、「製造業」全体よりも、「生産現場職」で働き方が変わらない就労者が多くなっている。とりわけ、企業規模 300 人未満の中小企業勤務が約 7 割と高いことなどから、今後の「収入減や失業リスク」を抱える人が多くなっているとみられる。

「専門職・技術職(医療・保健・福祉・教育分野)」では「社会や人々の健康・生活のために欠かすことができない仕事である」が 3 割弱と高い割合となっている。特に、教育以外の「医療・保健・福祉分野」は、3～4 割と回答割合が高く、医療体制の維持や、高齢者、障がい者等の支援の継続のために事業の継続を求められているとの認識の高さがうかがえる。また、福祉・介護分野の専門職・技術職では、約 4 分の 1 が「職場の人員に余裕がない」を挙げており、従前から人手不足が指摘される職種において、感染防止対策を講じる必要が加わり、さらなる負担が生じているとみられる。

一方、比較的「働き方が変化した職種」において、働き方を変える上で障害がなかったのかどうか、障害があったとしたらどのような障害があったのか、をみていく。「専門職・技術職(エンジニア、情報処理分野)」では、「問題なく働き方を変えているので障害は特にない」との回答割合が高いものの、16.8%にとどまっている。業種としてみた「情報通信業」の22.9%よりも低く、「職場や現場でしかできない仕事がある」は約 4 割と、「情報通信業」の回答よりも高いことなどから、現場の専門職の方が課題を抱えているとみられる。また、「サービス職」と「営業・販売職」では「自分の収入源や職を失うリスクがある」の回答割合が高い。「サービス職」では、5 割強がサービス業や飲食サービス業に勤務しており、業種でみた「飲食サービス業」と同様の傾向とみられる。「営業・販売職」では、5 割弱が小売業の企業に勤務しており、また、その内の半分程度が「百貨店、スーパーマーケット、コンビニ、ドラッグストア」“以外”の小売業となっている。小規模の小売店では、「飲食サービス業」と同様に、事業継続を要請されながらも、実質的には、営業自粛を選択せざるを得なかったことにより、就労者にも休業や時間短縮等の働き方の変化が起こり、そのことで、勤務先の事業継続への不安や失業リスクを抱えていると考えられる。

図表6　特定 6 職種別　働き方を変える上で障害となっていること（複数回答）

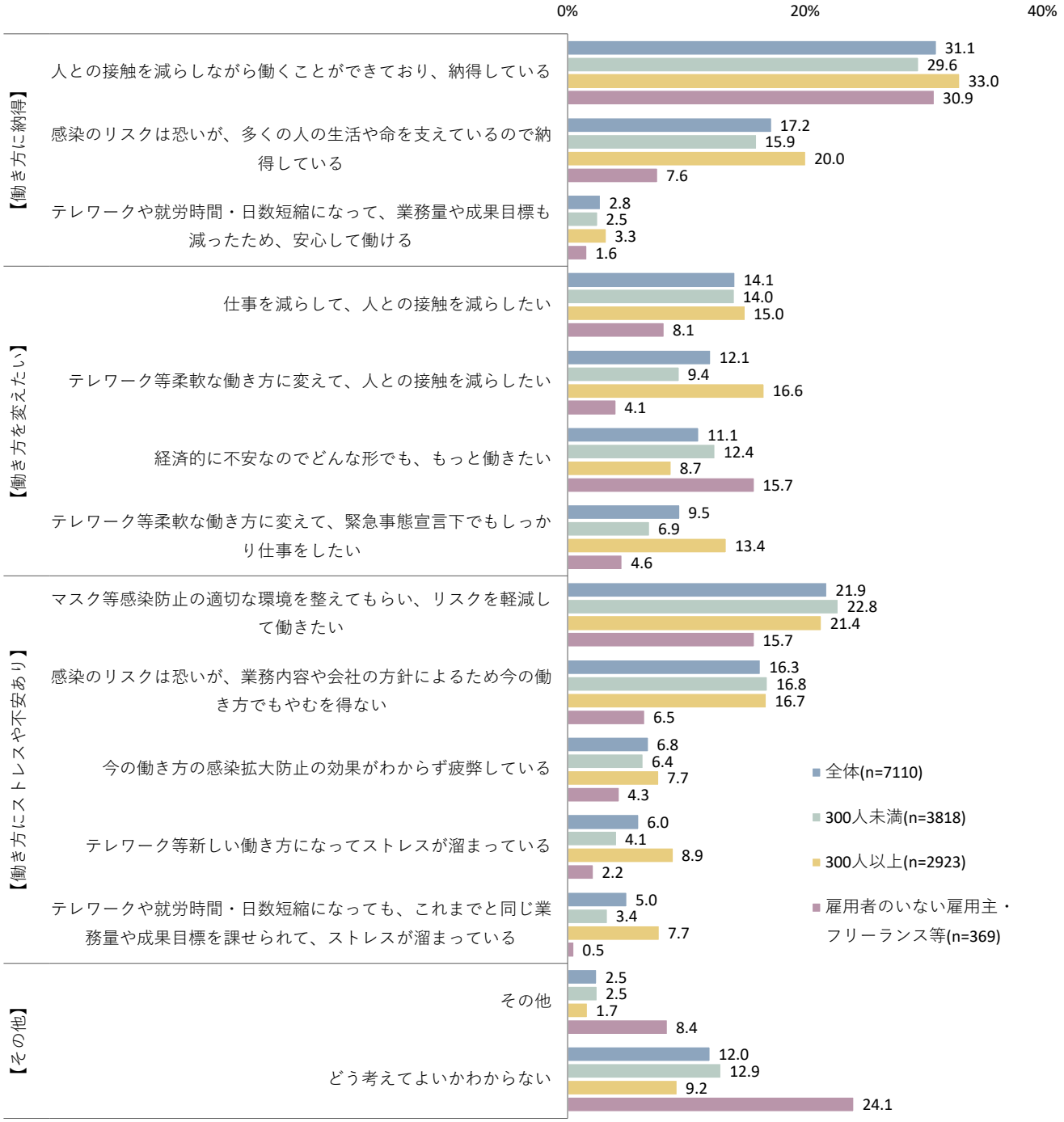


(3) 緊急事態宣言下での自身の働き方についての考え

最後に、緊急事態宣言下での自身の働き方についての考えをみていく(図表 7)。

自身の働き方についての考えとして、本調査では多くの選択肢を用意したが、本稿では、それらの選択肢を以下のように 4 つに整理して図示している。まず、働き方を変えられたにせよ、変えられなかったにせよ【働き方に納得】しているパターン。2 つめに、テレワーク等の柔軟な働き方や仕事を減らすといった方法で【働き方を変えたい】パターン、3 つめに、新しい働き方や感染リスクに関連して【働き方にストレスや不安あり】、4 つめに、よくわからない等の【その他】である。

図表7　企業規模別　緊急事態宣言下での自身の働き方についての考え（複数回答）



就労者全体では、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」が 31.1%と最も回答割合が高く、約 3 分の 1 の就労者は自身の感染リスクに配慮した働き方ができており納得感もある[8]。次いで、「マスク等感染防止の適切な環境を整えてもらい、リスクを軽減して働きたい」が 21.9%、「感染のリスクは恐いが、多くの人の生活や命を支えているので納得している」が 17.2%となっている。企業規模・業種・職種別にみていくことで、その背景を考察する。

企業規模別にみると、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」との回答割合は、規模の大きな企業の方が高いが差は小さい。テレワーク等の柔軟な働き方に変えたいとの要望やテレワークになったことでのストレス等、テレワークに関する課題は、規模の大きな企業で高い傾向にある。また「雇用者のいない雇用主・フリーランス等」では、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」と「どう考えてよいかわからない」という回答が多くなっている。雇用された働き方ではないことから、自身の働き方は裁量度が高いと考えられるが、自主的に納得できる働き方に変えられている層と、収入が減少する不安と感染リスク低減との狭間で働き方をどう変えればよいのか判断に戸惑っている層とに分かれているとみられる。

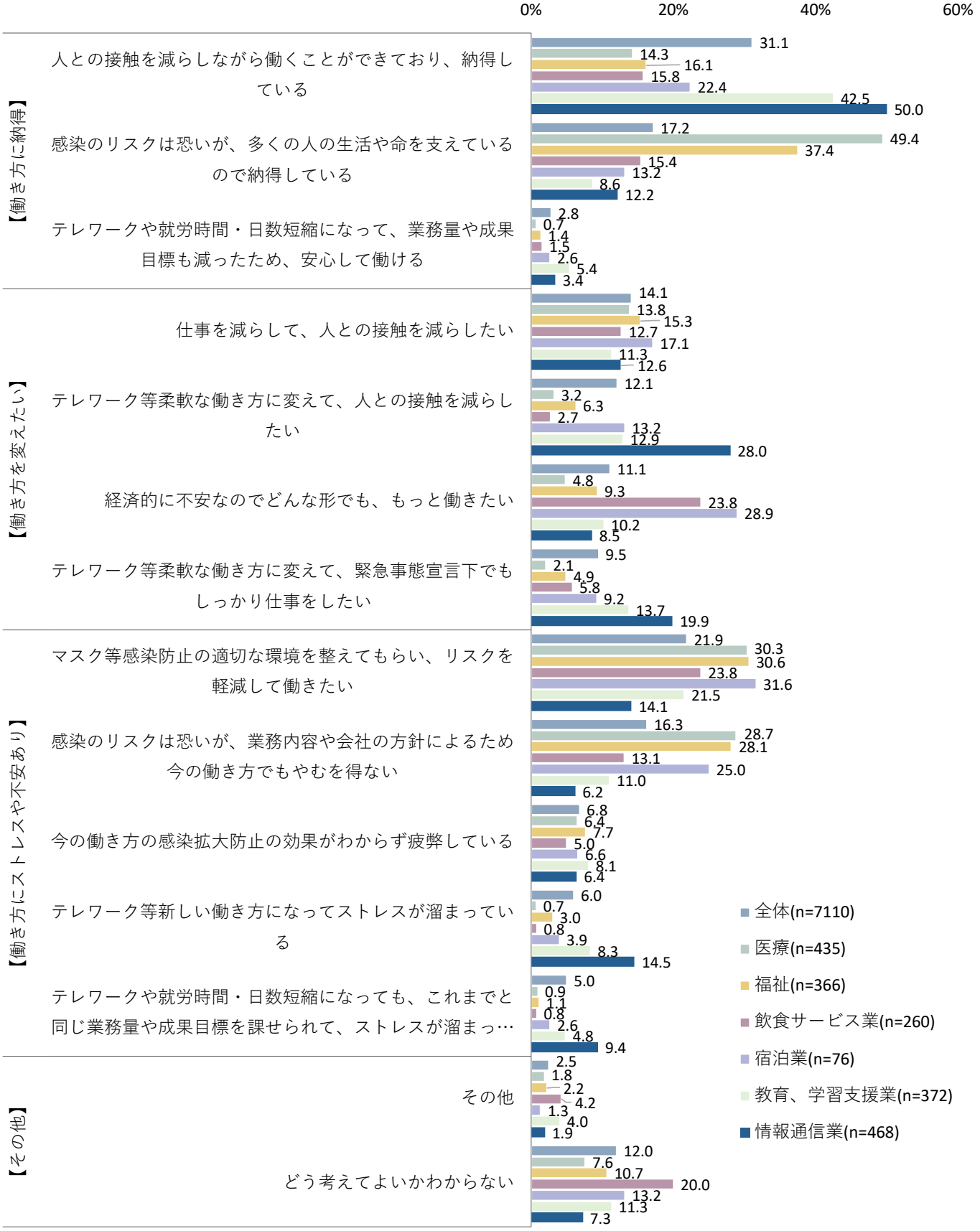
次に、業種による違いをみていく(次頁図表 8)。まず、「働き方が変化しなかった業種」をみると、「多くの人の生活や命を支えているので納得している」との回答が「医療」で約 5 割、「福祉」で 4 割弱と回答割合が最も高い。一方で、どちらの業種においても「マスク等感染防止の適切な環境を整えてもらい、リスクを軽減して働きたい」との回答割合が 3 割強、「業務内容や会社の方針によるため今の働き方でもやむを得ない」が 3 割弱となっており、感染リスクに不安を感じつつも、「国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務」として自身の役割を果たそうとしている様子がうかがえる。

一方、比較的「働き方が変化した業種」のうち、「飲食サービス業」と「宿泊業」では、「マスク等感染防止の適切な環境を整えてもらい、リスクを軽減して働きたい」、「経済的に不安なのでどんな形でも、もっと働きたい」との回答割合が高い。どちらの業界も非正規社員が多く、また、働き方の変化として、約 3 分の 1 が「休業となった」と回答、さらに「飲食サービス業」の約 7 割、「宿泊業」で 6 割強が勤務時間の短縮・勤務日数の削減となっており、休業や時短分の補償が見込めるかどうかにもよると考えられるが、休業・時短分の収入減を不安視している人が少なくないとみられる。

また、「教育、学習支援業」と「情報通信業」では、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」が 4～5 割と最も回答割合が高くなっている。しかし、「情報通信業」では、テレワーク等柔軟な働き方に変えたいとの要望も多い。他業界と比べれば、実際にテレワークを活用できた人の割合は高いが、希望する人すべてが活用できたわけではないことがうかがえる。なお、「情報通信業」の就労者の居住地は東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県で 5 割超、勤務先は東京都が 5 割弱となっており、電車を主な通勤手段としている割合も高く、テレワーク等柔軟な働き方で通勤負担を軽減したいと考えているものとみられる。

[8] 「これまでと同じ働き方である」と回答した人でみると、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」との回答割合は 25.7%である。一方、働き方が「柔軟に・短く変化した」人は 35.3%であり、両者には 10 ポイント弱の差がある。

図表8　特定 6 業種別　緊急事態宣言下での自身の働き方についての考え（複数回答）



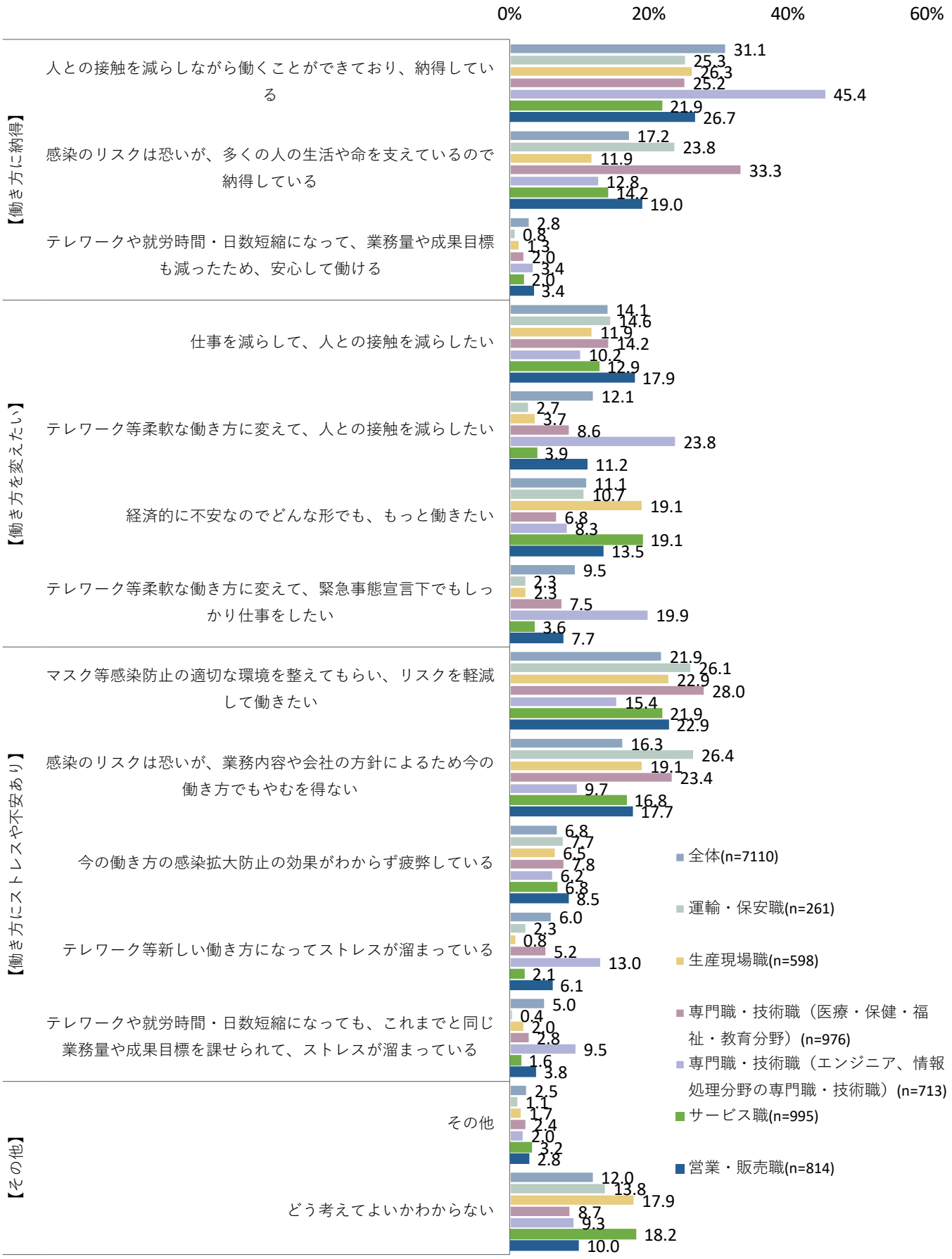
次に、職種別にみていく(次頁図表 9)。

まず、「働き方が変化しなかった職種」のうち、「運輸・保安職」では「業務内容や会社の方針によるため今の働き方でもやむを得ない」や「マスク等感染防止の適切な環境を整えてもらい、リスクを軽減して働きたい」との回答が多いが、今の働き方に納得しているといった選択肢への回答も高い傾向にある。「生産現場職」では、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」との回答割合が最も高いものの、2 割台にとどまっている。続く「マスク等感染防止の適切な環境を整えてもらい、リスクを軽減して働きたい」「経済的に不安なのでどんな形でも、もっと働きたい」「業務内容や会社の方針なので今の働き方でもやむを得ない」も 2 割前後と、最も回答割合の高い「納得している」と同程度の回答があり、課題を感じている人も多いことがわかる。「どう考えてよいかわからない」の割合も高く、飲食料品や生活必需品と不要不急の製品との境が曖昧な中、生産現場が動いていることをどう捉えてよいのか戸惑う就労者も少なくないと推察される。「専門職・技術職(医療・保健・福祉・教育分野)」では、「多くの人の生活や命を支えているので納得している」との回答割合が最も高いが、一方で、感染リスク軽減の要望もすべての職種の中で最も高い割合で上げられている。人との接触頻度が避けがたいとしても、密を避け、医療用マスクやガウン等の防護具を十分確保するなど、リスクを低減して働ける環境整備が求められている。

一方、比較的「働き方が変化した職種」のうち、「専門職・技術職(エンジニア、情報処理分野)」では、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」との回答割合が 5 割弱と最も高い。これらの職種に従事する人は、勤務先としては、「情報通信業」と「製造業」がそれぞれ約 3 割を占め、6 割強が従業員規模 300 人以上の大企業であり、また、8 割超が正社員である。テレワークが希望ほどには活用できていないという課題はありつつも、比較的企業からの様々なサポートを得られている層とみられ、感染対策としての働き方は一定程度できていると評価する人が多い結果となった。

「サービス職」、「営業・販売職」でも、「人との接触を減らしながら働くことができており、納得している」との回答割合が最も高いものの、2 割台にとどまっている。「サービス職」の傾向は「生産現場職」に近く、「営業・販売職」は「仕事を減らして、人との接触を減らしたい」との要望が他の職種よりも高い。これは、「小売業」勤務の割合が高いため、休業や時間短縮等、比較的「働き方が変化している職種」であるものの、仕事を継続している人は、仕事の性質上人との接触が多いことに不安を感じていることを示していると考えられる。

図表9　特定６職種別　緊急事態宣言下での自身の働き方についての考え（複数回答）



3. 最後に

本稿では、緊急事態宣言に伴う、就労者における「働き方の変化」と、「働き方を変化させる上での障害」、「働き方が変化したこと・変化しなかったことをどのように捉えているのか」を企業規模・業種・職種別に確認してきた。

緊急事態宣言下においても、約 3 分の 1 の就労者は、働き方を変えていなかったことが明らかとなった。業種では「医療」、「福祉」、職種では「運輸・保安職」、「専門職・技術職（医療・保健・福祉・教育分野）」で半数超がこれまでと同じ働き方をしており、職場や現場でしか仕事を行えないこと、事業の継続を要請されたことが背景にあるとみられる。一方、「働き方が変化した」就労者では、休業や勤務時間・日数削減となった層と、テレワーク等柔軟な働き方となった層に大別された。前者は、業種では「飲食サービス業」と「宿泊業」、職種では「サービス職」に多く、中小企業や非正規社員の割合が高いという特徴があり、事業継続を要請された業界でありながら、外出自粛等の影響を受け、休業や営業活動の自粛・制限を余儀なくされた領域とみられる。後者は、業種では「情報通信業」、職種では「専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野）」に多く、企業規模が比較的大きく、正社員が多いという特徴がみられた。

また、「問題なく働き方を変えられた」就労者は約 1 割にとどまった。「働き方が変化しなかった業種・職種」、「働き方が変化した業種・職種」ともに、職場や現場でしか行えない仕事があることが、働き方を変える上での障害として最も多く上げられた。一方、「働き方が変化した業種・職種」のうち、休業や勤務時間・日数削減となった層では、経済的な不安や失業リスクが障害となっていた。一方、テレワーク等柔軟な働き方となった層でも、「働き方を変える上で障害がない」との回答は少なく、勤務先でテレワーク等の柔軟な働き方を積極活用するための環境が十分整っておらず、緊急事態宣言下での自粛対応に苦慮したことがうかがえる。

緊急事態宣言下の自身の働き方について、約 3 分の 1 の就労者は、「人との接触を減らしながら働くことができ、納得している」と回答した。業種では「情報通信業」、職種では「専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野）」に多くみられた。その他、「感染リスクに不安を感じつつ今の働き方に納得している」就労者と、「感染リスクを軽減して働きたいと不満を感じている」就労者が、それぞれ 2 割前後いた。前者は、事業継続要請により働き方が変化しなかった業種（「医療」、「福祉」）・職種（「専門職・技術職（医療・保健・福祉・教育分野）」）に、後者は、休業や勤務時間・日数削減により働き方が変化した業種（「飲食サービス業」、「宿泊業」）、職種（「サービス職」）に多くみられた。

緊急事態宣言が解除された後も、引き続き感染拡大を防止する「新しい生活様式」が期待され、「働き方の新しいスタイル」の実践例として、テレワークや時差通勤、オンライン会議等が提示されている。緊急事態宣言下では、「一人ひとりの意識、行動にかかっている」というメッセージが政府や自治体、メディアから繰り返し発せられた。しかし、本調査からは、緊急事態宣言下での働き方の変化は、「政府や自治体からの休業あるいは事業継続の要請対象の業界であったか」、「一般の消費者の外出自粛の影響をどの程度受ける業態であったか」、「働く時間帯や場所の変更が可能な職種であるか」、「企業においてテレワーク等の柔軟な働き方の環境整備行われていたか」等の影響が大きく、個々の就労者自身の意識で働き方を変えることは困難であったことが示唆されている。今後、新型コロナウイルス流行の第 2 波、第 3 波への対応として、ふたたび大幅な外出自粛が必要とされる場合は、個人への呼びかけの前に、まず企業経営者に対応を求めること、業界単位での方針・対応の調整を行うこと、活動継続を求める領域には感染リスクを低減する環境整備や人手不足緩和のため外部からの応援要員の確保策等を用意すること、休業を要請する領域には事業主と就労者双方の経済的不安を軽減する方策を取ることなどの施策が期待される。また、事業継続要請対象となっているものの、実際には需要の落ち込み、感染源となることの不安などから休業を余儀なくされる領域への配慮も必要であろう。「小規模な飲食店」、「宿泊業」等は、事業を継続しても赤字を拡大してしまう可能性が高い一方、自主的に休業しても補償が得られるかはわからないという状況に陥ってしまう領域である。さらには、食料や生活必需品以外の不要不急かもしれない商品を扱う小売店や工場等は、個社単位では休業・稼働停止等の判断が難しく、業界やサプライチェーンの動きを踏まえた判断材料の提示が求

められる。

一方、「新しい生活様式」においては、今回多くの人が初めて体験したテレワークを含めた「柔軟な働き方」を継続・拡大して活用していくことが期待される。今回、企業・就労者が必要性を認めつつも十分に「柔軟な働き方」の選択ができたわけではないことを踏まえ、活用できていない企業・業界においては早急な対応が必要である。個々の企業内の環境だけでなく、企業間や対顧客取引に伴う慣習（押印、対面契約等のルール）の見直しなども重要であろう。また、緊急事態宣言下でのテレワーク等の柔軟な働き方は、政府や自治体の外出自粛要請に従って行われたものであり、行ってはいたものの、仕事の質や生産性、就労者のストレスや社員間のコミュニケーション、人材育成等、職場マネジメントや経営上のニーズに十分応えうるものとして実施されていたとは言い難い。今一度、新型コロナウイルス感染拡大前に取り組まれていたダイバーシティマネジメントや働き方改革といった取り組みの中での「柔軟な働き方」の意義に立ち返り、「柔軟な働き方」を経営にどう生かしていくのか、そのためにどのようなルール設定、環境整備、マネジメント人材の育成等が必要なのかなどを検討することが必要であろう。

なお、本調査で対象とした就労者のうち、最も働き方が変わっていないのは、雇用者のいない雇用主・フリーランス等であった。働き方を変える上での障害として、「経済的リスクを挙げる層」と、「変える必要性を感じていない層」に大別されたが、今回の調査では詳細な分析にいたらなかった。雇用者とは異なる状況も考えられるため、今後のさらなる調査・分析が課題となる。

（参考）クロス集計表

Q　全国に緊急事態宣言が出された４月１７日から５月６日の間の自身の働き方の変化（複数回答）

		合計	１日当たり勤務時間が短くなった	１日当たり勤務時間が長くなった	週当たり勤務日数が少なくなった	週当たり勤務日数が多くなった	時差出勤を行うようになった	時差出勤を行っているが、以前と同程度の利用である	すべてテレワーク勤務となった	すべてテレワーク勤務だが、これまでもそうだった	一部テレワーク勤務となった	一部テレワーク勤務だが、以前と同程度の利用である	自宅待機となった	休業となった	いずれも該当せず、これまでと同じ働き方である	働き方は変わっているが新型コロナウイルス対応とは関係がない	その他
	全体	7110	21.7	4.0	17.9	1.2	6.9	2.1	8.6	0.7	12.2	1.2	7.8	7.9	33.2	3.6	1.3
自身の勤務先企業の従業員規模	100人未満	2849	24.9	2.3	19.2	1.1	4.6	1.9	4.2	0.7	6.5	1.0	7.1	9.1	37.6	3.8	0.9
	100～300人未満	969	18.9	4.2	19.2	1.3	8.2	2.4	8.7	0.0	11.6	0.5	7.8	7.1	34.9	4.4	1.5
	300～1000人未満	987	20.7	5.3	19.1	0.9	8.5	2.3	9.7	0.1	16.1	1.6	8.9	6.5	31.1	4.0	0.9
	1000人以上	1936	19.0	6.4	15.6	1.2	10.1	2.3	15.4	0.2	20.9	1.6	9.0	5.7	25.5	2.6	1.6
	雇用者のいない雇用主・フリーランス等	369	22.2	1.6	13.3	1.6	1.1	0.8	2.7	6.0	2.4	0.8	4.6	15.7	40.7	4.3	2.4
本人の業種	官公庁・公務員	519	11.9	6.0	19.1	1.7	11.0	3.5	2.3	0.0	24.7	2.5	3.5	1.2	33.1	2.5	1.7
	農林水産業、鉱業	52	5.8	9.6	11.5	0.0	1.9	3.8	1.9	0.0	3.8	1.9	3.8	5.8	67.3	0.0	0.0
	建設業	354	18.6	1.7	15.3	0.6	8.5	1.1	7.6	1.1	13.8	2.3	5.9	4.8	36.7	5.4	1.1
	製造業	1290	22.4	3.8	16.4	1.2	8.1	2.3	13.3	0.2	14.0	1.6	5.3	5.1	31.2	4.7	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	81	21.0	7.4	17.3	0.0	11.1	2.5	8.6	1.2	18.5	1.2	7.4	3.7	39.5	1.2	1.2
	情報通信業	468	21.2	5.3	13.9	0.4	11.3	2.6	34.4	3.0	21.4	1.3	7.1	3.0	13.9	1.7	0.4
	運輸業・郵便業	346	21.7	4.6	17.3	1.4	6.9	1.4	2.0	0.0	8.1	0.6	5.8	4.6	46.5	5.2	0.9
	小売業	595	24.9	4.2	15.6	1.5	2.4	1.7	2.7	0.5	2.9	0.0	7.9	10.3	40.3	4.0	1.7
	卸売業	230	29.6	2.6	20.4	0.0	11.3	2.6	11.7	0.9	16.1	0.9	8.3	1.7	25.7	4.3	0.9
	金融業、保険業	290	20.3	7.9	23.8	0.3	12.4	1.4	9.0	0.3	21.7	2.8	14.8	1.0	21.4	2.1	2.1
	不動産業、物品賃貸業	175	28.0	1.7	20.6	0.6	10.9	2.3	9.7	0.6	15.4	1.1	8.0	2.3	34.9	3.4	0.0
	宿泊業	76	28.9	3.9	34.2	2.6	2.6	1.3	1.3	0.0	2.6	0.0	19.7	36.8	11.8	0.0	0.0
	飲食サービス業	260	42.3	1.5	27.7	1.5	1.5	1.2	0.4	0.0	1.9	0.0	14.6	35.8	10.4	1.2	2.7
	教育、学習支援業	372	26.9	3.5	19.6	1.9	9.1	2.4	9.7	0.8	24.2	1.1	15.3	13.7	13.7	2.7	1.1
	医療	435	12.0	6.2	8.5	1.4	1.8	2.1	0.0	0.0	2.1	0.0	2.1	1.4	63.7	4.8	0.7
	福祉	366	14.8	3.0	15.6	1.9	3.3	1.6	1.6	0.3	4.9	0.8	6.6	3.6	53.6	5.7	2.2
	その他サービス業	897	24.1	3.5	21.6	1.1	5.0	1.9	6.8	1.0	7.8	1.3	10.0	16.5	30.3	2.9	1.0
	その他	304	18.8	1.0	20.1	0.3	4.6	2.0	9.9	2.0	9.5	0.7	10.9	8.6	35.5	3.3	2.3
本人の職種	専門職・技術職（医療・保健・福祉・教育分野）	976	18.0	5.5	15.5	2.0	5.4	2.6	3.2	0.2	10.3	0.7	5.4	4.9	43.6	4.3	1.3
	専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野の専門職・技術	713	19.6	4.2	12.2	0.4	10.0	2.8	25.1	1.1	25.2	2.2	6.7	5.5	18.8	2.8	1.1
	専門職・技術職（その他の分野の専門職・技術職）	214	18.7	3.7	11.7	2.3	6.5	2.3	12.6	1.4	17.8	2.8	6.5	3.3	36.0	3.7	0.9
	管理職（課長職相当以上）	515	23.3	6.0	16.3	1.0	13.0	3.5	15.0	1.0	21.7	2.3	4.1	1.2	26.6	3.9	0.4
	事務職（一般事務、企画、広報、経理など）	1615	18.0	4.5	19.6	0.6	10.4	2.2	10.2	0.4	18.6	1.4	7.9	3.2	31.8	3.0	1.4
	営業・販売職	814	29.6	4.9	18.6	1.4	5.7	1.7	10.3	0.6	9.8	1.5	10.6	10.0	26.5	2.2	1.5
	サービス職	995	29.6	2.7	23.2	1.6	2.7	0.9	1.9	0.9	2.2	0.5	13.2	24.0	25.7	2.8	1.4
	生産現場職	598	21.2	1.7	18.6	1.5	4.5	1.7	1.0	0.2	2.0	0.2	4.8	6.2	47.3	6.9	0.8
	運輸・保安職	261	18.0	3.1	17.2	0.8	3.4	1.5	0.4	0.0	1.1	0.4	5.7	5.4	51.7	6.5	1.1
	農林漁業職	52	11.5	1.9	7.7	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	1.9	0.0
	その他	357	17.9	1.7	19.3	0.6	3.1	2.0	5.0	2.0	5.9	0.6	9.2	10.9	40.1	3.4	2.8

Q　緊急事態宣言下で外出自粛が求められている中、自身の働き方を変える上で障害となっていること（複数回答）

		合計	社会や人々の健康・生活のために欠かすことができない仕事である	職場や現場でしか行えない仕事がある	テレワークをしてよいことになっていない	テレワークをしてよいことになっているが、実際には出社しないと仕事ができない	職場の人員に余裕がない	取引先との関係	勤務時間帯を変えることができない	勤務日を変更することができない	自分の収入源や職を失うリスクがある	会社や事業の存続が危うくなってしまう	業界全体がこれまでどおり動いている	自社の経営層が社員の働き方を変える方針を出していない	上司が部下の働き方を変える必要があると考えていない	自分自身が　働き方を変える必要があると考えていない	特に変える必要がない（元々外出や人との接触が少ない働き方だった）	問題なく働き方を変えているので障害は特にない	わからない	その他
全体		7110	13.5	44.5	5.9	9.8	15.0	7.9	11.5	7.8	15.3	8.5	13.4	5.4	4.5	3.7	5.4	10.2	7.9	1.6
自身の勤務先企業の従業員規模	100人未満	2849	11.5	42.4	4.7	6.1	15.4	7.8	10.1	7.1	18.6	10.5	12.2	5.7	4.7	4.4	6.8	9.0	9.1	1.2
	100～300人未満	969	15.0	47.7	7.7	9.6	15.3	9.4	13.1	9.2	14.8	8.0	15.1	6.4	5.1	3.7	2.9	9.2	7.8	1.5
	300～1000人未満	987	15.1	47.0	8.0	12.1	16.7	8.8	15.0	9.9	11.9	7.9	15.9	6.4	4.9	3.1	2.7	10.0	6.4	1.7
	1000人以上	1936	16.4	49.4	6.3	15.6	15.9	7.0	11.9	8.2	10.5	5.9	14.5	4.6	4.6	2.6	2.7	12.1	6.0	2.1
	雇用者のいない雇用主・フリーランス等	369	5.1	19.5	2.2	2.2	2.2	7.0	6.2	2.7	26.3	9.8	6.2	2.2	0.3	5.4	22.2	12.2	11.9	2.4
本人の業種	官公庁・公務員	519	20.8	56.5	5.0	23.3	21.4	3.5	14.5	10.2	4.0	2.7	13.3	5.6	5.2	2.1	1.9	8.1	5.2	1.7
	農林水産業、鉱業	52	15.4	19.2	1.9	5.8	7.7	5.8	1.9	7.7	11.5	7.7	9.6	5.8	0.0	5.8	19.2	13.5	15.4	1.9
	建設業	354	5.6	48.9	5.4	9.3	13.6	13.6	11.3	6.2	13.6	8.5	16.7	5.4	5.9	5.1	7.3	7.6	5.4	1.7
	製造業	1290	5.7	46.0	7.7	11.5	14.3	9.7	11.0	7.8	12.9	8.9	10.5	6.5	5.7	3.7	5.3	11.2	7.6	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	81	27.2	38.3	4.9	23.5	11.1	7.4	11.1	6.2	7.4	7.4	16.0	11.1	9.9	3.7	6.2	6.2	4.9	2.5
	情報通信業	468	6.6	32.7	7.3	11.3	8.8	11.5	4.5	6.8	12.4	6.2	7.1	3.8	4.9	2.6	6.0	22.9	6.6	1.5
	運輸業・郵便業	346	23.4	43.6	4.6	6.6	16.5	8.1	16.5	11.6	14.7	7.8	24.0	5.8	5.5	5.8	7.5	5.8	9.0	0.6
	小売業	595	15.6	40.7	4.9	3.2	18.3	3.7	12.3	7.4	18.2	10.9	17.6	6.1	3.0	3.0	5.0	8.6	9.6	1.0
	卸売業	230	7.0	46.1	3.9	14.8	14.8	21.3	8.7	7.0	10.9	10.4	18.3	4.8	6.5	3.5	4.8	11.7	6.1	0.9
	金融業、保険業	290	20.3	48.3	10.3	17.9	20.7	10.3	15.5	8.6	11.0	3.1	20.3	5.2	4.1	2.1	3.4	9.0	5.2	2.4
	不動産業、物品賃貸業	175	2.9	32.6	4.6	11.4	9.1	12.0	4.6	7.4	14.3	8.0	8.6	6.3	2.9	3.4	13.1	14.3	9.1	1.1
	宿泊業	76	5.3	56.6	10.5	2.6	14.5	1.3	10.5	3.9	43.4	28.9	10.5	6.6	3.9	2.6	1.3	1.3	7.9	0.0
	飲食サービス業	260	5.4	38.8	1.9	1.9	12.3	3.1	9.2	4.6	44.6	21.2	4.2	4.2	2.7	4.6	2.3	9.6	11.2	1.5
	教育、学習支援業	372	9.7	43.3	7.0	14.2	7.0	5.4	8.1	4.0	14.8	6.5	3.2	3.8	1.9	3.0	3.5	15.3	8.1	3.2
	医療	435	37.5	53.3	4.6	2.3	21.4	1.6	22.3	13.1	8.7	5.3	24.6	7.1	3.9	3.2	2.3	3.9	6.9	1.4
	福祉	366	33.6	53.6	6.6	4.1	22.4	2.2	15.6	9.0	11.2	6.6	21.6	6.3	4.6	4.6	3.0	5.2	8.2	1.6
	その他サービス業	897	9.4	41.7	5.6	7.7	13.7	10.6	9.5	7.2	23.3	10.9	10.9	3.8	3.7	4.5	6.5	10.4	7.9	2.0
	その他	304	5.9	34.5	3.6	5.9	8.9	6.6	8.2	5.6	16.8	7.6	7.6	3.6	5.3	3.9	11.5	10.2	14.1	4.3
本人の職種	専門職・技術職（医療・保健・福祉、教育分野）	976	27.8	50.6	5.4	9.4	16.8	2.7	17.5	10.1	9.4	5.5	16.7	5.1	3.7	3.8	1.6	8.1	7.0	1.8
	専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野の専門職・技術	713	7.6	40.4	7.0	15.1	10.8	11.8	9.7	7.2	11.5	8.0	8.4	4.6	5.2	3.2	4.8	16.8	6.7	1.5
	専門職・技術職（その他の分野の専門職・技術職）	214	12.6	39.3	5.6	11.2	16.4	12.6	7.9	5.1	12.1	6.1	7.9	5.1	4.2	3.7	8.9	15.0	4.7	2.8
	管理職（課長職相当以上）	515	10.9	48.0	5.6	19.4	18.6	17.9	8.7	7.0	8.3	11.7	14.4	4.3	4.3	3.3	5.8	12.2	2.7	1.7
	事務職（一般事務、企画、広報、経理など）	1615	12.3	46.9	8.4	14.9	16.3	5.9	9.6	6.9	11.1	6.1	14.7	6.7	6.3	2.5	5.9	11.6	6.2	1.9
	営業・販売職	814	13.1	42.3	5.5	7.5	17.0	13.4	11.2	6.4	19.0	11.3	14.1	6.6	5.0	2.9	3.1	9.0	7.9	1.2
	サービス職	995	10.6	39.3	3.8	2.7	12.3	4.4	10.2	7.0	30.8	13.1	10.6	3.7	2.0	4.5	4.1	8.1	12.0	1.5
	生産現場職	598	7.5	51.0	5.7	4.3	15.6	6.9	13.9	9.9	16.9	8.9	12.0	6.2	5.2	5.0	8.5	6.0	9.7	0.3
	運輸・保安職	261	21.8	46.4	3.1	1.1	18.4	9.6	19.9	15.3	13.0	6.1	26.8	5.0	4.6	5.7	5.7	5.4	10.3	1.1
	農林漁業職	52	7.7	21.2	3.8	3.8	5.8	3.8	5.8	7.7	13.5	5.8	11.5	7.7	3.8	3.8	17.3	13.5	23.1	1.9
	その他	357	9.5	33.6	3.6	3.9	7.8	5.0	8.4	6.4	18.2	8.1	10.1	4.2	3.1	5.3	12.9	9.2	10.9	3.1

Q　全国への緊急事態宣言下での自身の働き方についての考え（複数回答）

		合計	人との接触を減らしながら働くことができており、納得している	感染のリスクは恐いが、多くの人の生活や命を支えているので納得している	仕事を減らして、人との接触を減らしたい	テレワーク等柔軟な働き方に変えて、人との接触を減らしたい	テレワーク等柔軟な働き方に変えて、緊急事態宣言下でもしっかり仕事をしたい	テレワーク等新しい働き方になってストレスが溜まっている	経済的に不安なのでどんな形でも、もっと働きたい	感染のリスクは恐いが、業務内容や会社の方針によるため今の働き方でもやむを得ない	マスク等感染防止の適切な環境を整えてもらい、リスクを軽減して働きたい	今の働き方の感染拡大防止の効果がわからず疲弊している	テレワークや就労時間・日数短縮になっても、これまでと同じ業務量や成果目標を課せられて、ストレスが溜まっている	テレワークや就労時間・日数短縮になって、業務量や成果目標も減ったため、安心して働ける	その他	どう考えてよいかわからない
全体		7110	31.1	17.2	14.1	12.1	9.5	6.0	11.1	16.3	21.9	6.8	5.0	2.8	2.5	12.0
自身の勤務先企業の従業員規模	100人未満	2849	29.8	15.2	13.4	8.2	6.0	3.3	13.1	16.2	21.7	5.9	2.3	2.3	2.6	13.5
	100～300人未満	969	29.0	18.0	15.8	12.9	9.6	6.6	10.4	18.8	26.0	7.8	6.4	3.1	2.1	11.1
	300～1000人未満	987	31.9	21.4	15.9	14.2	13.0	7.4	8.7	18.8	21.5	7.3	6.8	3.2	1.9	10.1
	1000人以上	1936	33.6	19.4	14.5	17.8	13.6	9.7	8.7	15.7	21.3	7.9	8.2	3.3	1.5	8.8
	雇用者のいない雇用主・フリーランス等	369	30.9	7.6	8.1	4.1	4.6	2.2	15.7	6.5	15.7	4.3	0.5	1.6	8.4	24.1
本人の業種	官公庁・公務員	519	30.4	24.3	16.4	15.2	9.8	8.3	3.3	17.3	22.9	7.9	9.2	2.7	1.2	7.7
	農林水産業、鉱業	52	30.8	13.5	13.5	1.9	0.0	0.0	19.2	3.8	7.7	1.9	0.0	1.9	5.8	26.9
	建設業	354	35.9	11.6	10.5	14.1	13.3	6.5	9.9	12.4	20.1	6.2	5.1	2.3	2.5	11.0
	製造業	1290	35.2	9.4	13.7	13.9	11.6	7.2	12.2	13.9	20.5	5.8	6.4	3.1	1.2	13.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	81	40.7	19.8	17.3	18.5	18.5	9.9	7.4	12.3	23.5	8.6	11.1	4.9	1.2	11.1
	情報通信業	468	50.0	12.2	12.6	28.0	19.9	14.5	8.5	6.2	14.1	6.4	9.4	3.4	1.9	7.3
	運輸業・郵便業	346	26.9	22.0	13.6	7.2	6.1	3.2	12.4	21.1	24.3	7.2	2.6	2.0	0.6	14.5
	小売業	595	20.8	22.0	16.1	5.7	4.2	1.7	14.3	21.0	26.1	9.2	2.2	2.4	2.4	11.3
	卸売業	230	36.5	11.3	16.5	18.3	11.3	10.4	10.0	11.3	23.5	6.1	7.4	3.9	2.6	10.9
	金融業、保険業	290	38.3	13.8	18.6	19.0	14.5	10.3	5.2	20.7	16.9	5.2	9.7	3.4	3.1	7.2
	不動産業、物品賃貸業	175	42.3	8.6	14.9	12.6	6.3	4.6	7.4	9.1	13.1	6.3	8.0	5.1	1.1	14.3
	宿泊業	76	22.4	13.2	17.1	13.2	9.2	3.9	28.9	25.0	31.6	6.6	2.6	2.6	1.3	13.2
	飲食サービス業	260	15.8	15.4	12.7	2.7	5.8	0.8	23.8	13.1	23.8	5.0	0.8	1.5	4.2	20.0
	教育、学習支援業	372	42.5	8.6	11.3	12.9	13.7	8.3	10.2	11.0	21.5	8.1	4.8	5.4	4.0	11.3
	医療	435	14.3	49.4	13.8	3.2	2.1	0.7	4.8	28.7	30.3	6.4	0.9	0.7	1.8	7.6
	福祉	366	16.1	37.4	15.3	6.3	4.9	3.0	9.3	28.1	30.6	7.7	1.1	1.4	2.2	10.7
	その他サービス業	897	31.0	10.7	12.9	9.9	7.5	4.5	14.2	15.9	19.8	6.9	3.7	2.3	4.1	14.6
	その他	304	28.3	11.5	14.1	11.2	8.2	5.6	12.8	12.2	19.1	6.9	3.6	3.3	6.3	16.8
本人の職種	専門職・技術職（医療・保健・福祉・教育分野）	976	25.2	33.3	14.2	8.6	7.5	5.2	6.8	23.4	28.0	7.8	2.8	2.0	2.4	8.7
	専門職・技術職（エンジニア、情報処理分野の専門職・技術	713	45.4	12.8	10.2	23.8	19.9	13.0	8.3	9.7	15.4	6.2	9.5	3.4	2.0	9.3
	専門職・技術職（その他の分野の専門職・技術職）	214	34.6	10.7	15.0	13.6	13.6	7.9	10.7	12.6	15.9	6.1	5.1	2.3	5.1	8.9
	管理職（課長職相当以上）	515	48.5	17.1	12.6	18.8	18.4	9.9	5.4	12.2	19.2	5.6	8.9	3.3	1.4	6.2
	事務職（一般事務、企画、広報、経理など）	1615	33.3	13.6	16.2	18.8	12.1	7.3	7.3	14.7	21.7	6.6	8.7	4.1	1.5	10.0
	営業・販売職	814	26.7	19.0	17.9	11.2	7.7	6.1	13.5	17.7	22.9	8.5	3.8	3.4	2.8	10.0
	サービス職	995	21.9	14.2	12.9	3.9	3.6	2.1	19.1	16.8	21.9	6.8	1.6	2.0	3.2	18.2
	生産現場職	598	26.3	11.9	11.9	3.7	2.3	0.8	19.1	19.1	22.9	6.5	2.0	1.3	1.7	17.9
	運輸・保安職	261	25.3	23.8	14.6	2.7	2.3	2.3	10.7	26.4	26.1	7.7	0.4	0.8	1.1	13.8
	農林漁業職	52	32.7	3.8	9.6	1.9	0.0	3.8	13.5	1.9	7.7	1.9	0.0	0.0	5.8	36.5
	その他	357	28.6	12.3	12.6	4.2	5.0	3.1	12.3	10.4	20.7	5.0	1.1	1.7	6.7	17.9

ー ご利用に際して ー

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ＆コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。

（お問い合わせ）コーポレート・コミュニケーション室　TEL：03-6733-1005　E-mail：info@murc.jp