

2020年7月27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

緊急事態宣言下におけるテレワークの有用性

政策研究事業本部 共生・社会政策部 副主任研究員 尾島有美

1. はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」(2020年2月25日)では、「患者・感染者との接触機会を減らす観点から、企業に対して発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進等を強力に呼びかける」ことが示された¹。さらに、緊急事態宣言の発出後、人と人の接触を徹底的に低減するため、在宅勤務(テレワーク)等のさらなる推進について、政府から要請が行われた²。

テレワークについては、2017年に政府が策定した「働き方改革実行計画」³において、「時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる」として、企業へのテレワーク導入に向けた支援が行われてきた。しかし、働き方改革関連法への対応も視野に、残業削減や休暇の取得促進に取り組む企業は増えたが、柔軟な働き方の推進、とりわけテレワークを積極的に推進しようとする企業は、ごく一部にとどまっていた⁴。

今回、新型コロナウイルスの感染拡大防止のための方策として、テレワークをはじめとする柔軟な働き方は一定の広まりをみせたと考えられる。そこで、本稿では、緊急事態宣言下におけるテレワークの普及状況を把握するとともに、テレワークを実施できた人とそうでない人で、感染拡大防止や、仕事面・生活面にどのような影響があったのかを分析し、テレワークの有用性について考察を行いたい⁵。分析の対象は、調査時点において就労している男女7,110サンプル(雇用者の他、雇用されていない個人事業主やフリーランス等も含む)である。なお、調査時点は2020年5月時点であり、本レポートで「現状」として言及しているのは、あくまで緊急事態宣言終了時点の状況である。その後の約2ヶ月間で、状況が大きく変わっている可能性がある点については、留意いただきたい。

2. 緊急事態宣言下におけるテレワークの実施状況

まず、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日までの期間におけるテレワークの実施状況をみると、就労者全体では、22.3%がテレワークを実施している。就労形態別では、「正社員」(30.9%)が最も割合が高く、次いで「会社役員」(22.9%)となっている。一方、「無期契約・パート社員」「有期契約・パート社員」「派遣社員」では5~15%程度と、正社員に比べて低い傾向がみられる(図表1)。

¹ 新型コロナウイルス感染症対策本部決定「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」令和2年2月25日

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599698.pdf>

² 新型コロナウイルス感染症対策本部決定「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](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel_coronavirus/th_siryou/kihon_h(4.7).pdf)

³ 働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画」平成29年3月28日

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>

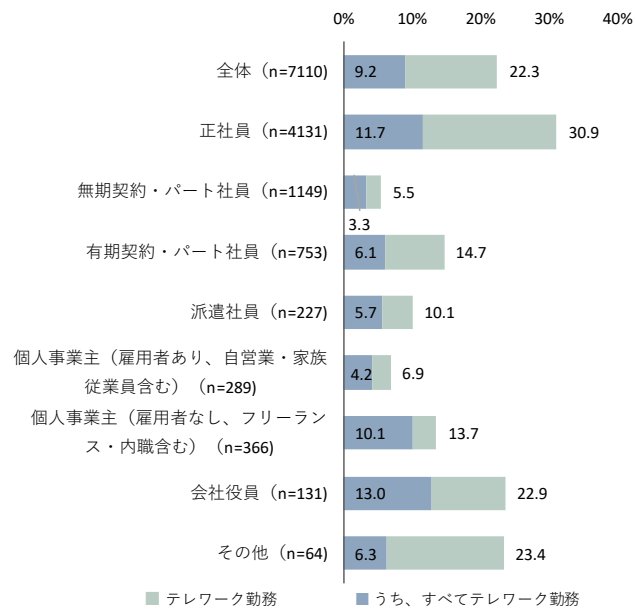
⁴ 総務省「令和元年情報通信利用動向調査」によると、令和元年9月時点において、15歳以上の企業等勤務者においてテレワークを実施したことがある人の割合は8.4%となっている。

https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/200529_1.pdf

⁵ 新型コロナウイルス感染拡大下における就労者全体の働き方の変化については、本調査シリーズ(緊急事態宣言下における日本人の働き方の行動変容に関する全国1万人調査)のレポートとして、塚田聡・矢島洋子「企業規模・業種・職種別に見る働き方の変化と課題」(2020年6月22日)でより詳細に報告されている。

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/06/survey_covid-19_200622.pdf

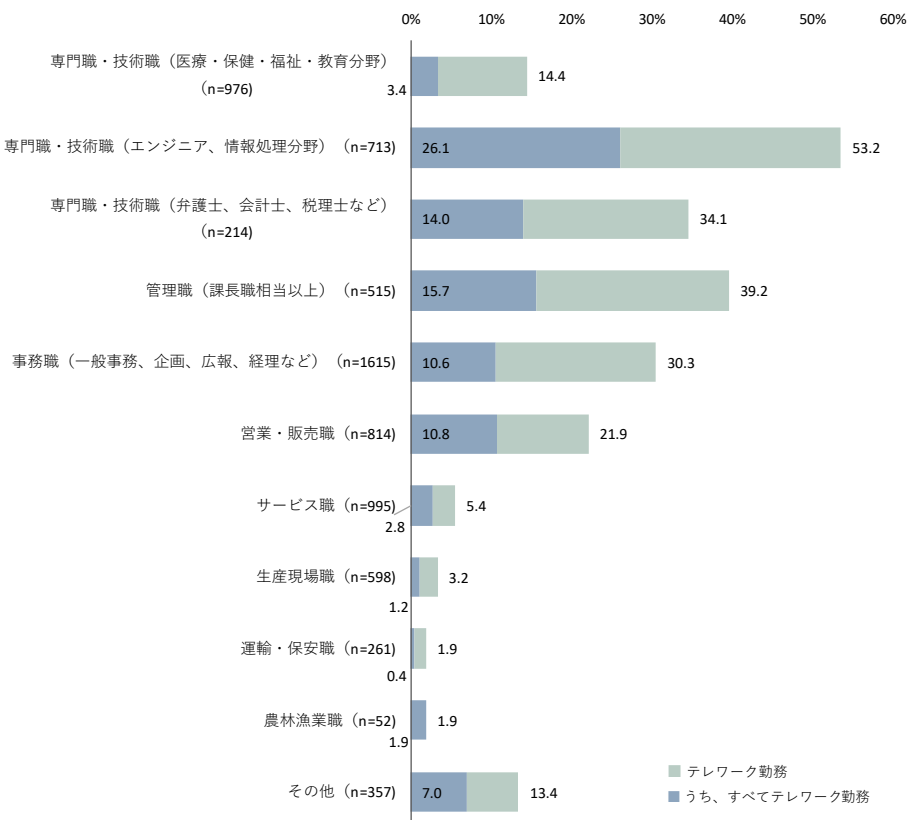
図表1 就労形態別 緊急事態宣言下におけるテレワークの実施状況



注：緊急事態宣言が出された4月17日～5月6日の間の働き方について、「すべてテレワーク勤務だが、これまでもそうだった」「すべて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」「一部テレワーク勤務となった：以前は行っていなかった。または以前よりも積極利用している」と回答した人の合計。以下同様。

職種別にみると、「専門職・技術職(エンジニア、情報処理分野)」が53.2%と最も割合が高く、次いで「管理職(課長職相当以上)」が39.2%、「専門職・技術職(弁護士、会計士、税理士など)」が34.1%となっており、ホワイトカラーで高い傾向がみられる。一方、「生産現場職」「運輸・保安職」などの現業職では、2～3%程度にとどまっている(図表2)。

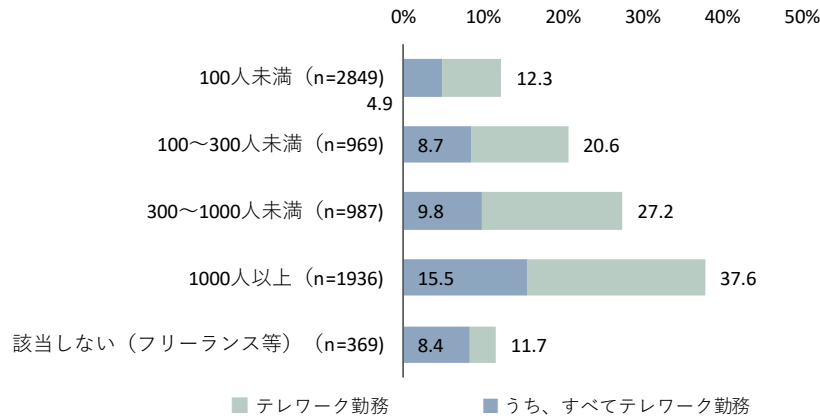
図表2 職種別 緊急事態宣言下におけるテレワークの実施状況



注：回答のあった18職種を11職種に集約のうえ、実施状況について集計した。

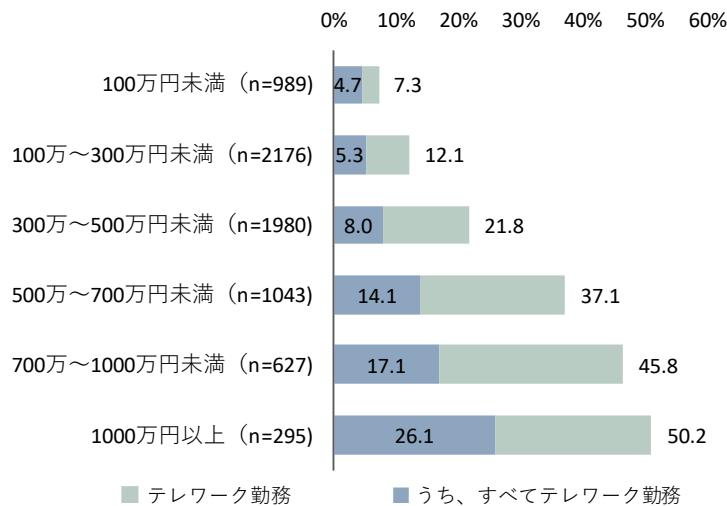
従業員規模別にみると、フリーランス等を除く雇用者では、勤務先の従業員規模が大きいほど実施率が高くなる傾向がみられる。規模が小さな企業ほど、柔軟な働き方の導入が進んでいないことがうかがえる(図表 3)。

図表3 従業員規模別 緊急事態宣言下におけるテレワークの実施状況



個人年収別では、概ね年収が高くなるほど、実施率も高くなる傾向にある。特に、「1000万円以上」では50.2%、「700万円~1000万円未満」では45.8%と半数近くにのぼるが、「100万円未満」では7.3%、「100万円~300万円未満」では12.1%と、大きな差がみられる。これは、年収が高い就労者ほど「正社員」や「管理職」、「専門職・技術職」等、テレワークの実施率が高い仕事に従事している傾向が強く、就労形態や職種の違いが年収に反映されているためと考えられる(図表 4)。

図表4 昨年度の個人年収別 緊急事態宣言下におけるテレワークの実施状況

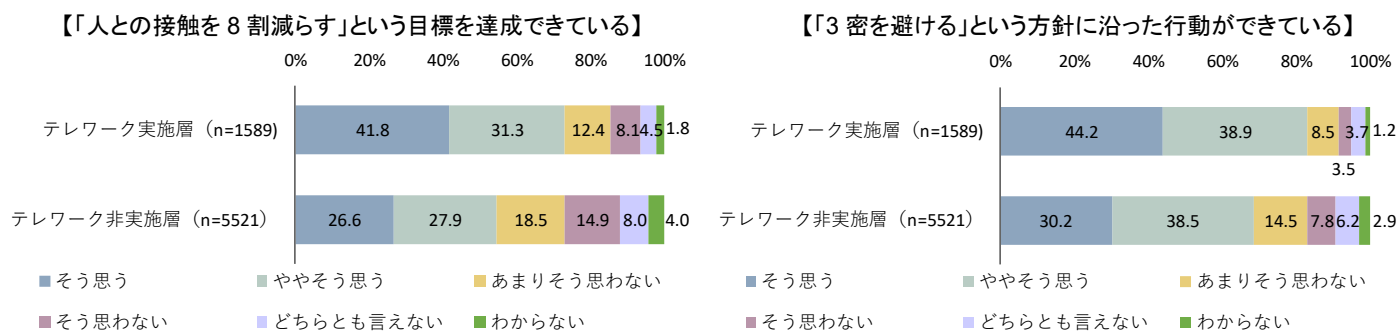


3. 経済活動と感染拡大防止の観点からみたテレワークの有用性

続いて、緊急事態宣言下におけるテレワークの有用性についてみていきたい。今回、テレワークを実施した人と実施しなかった人では、感染リスクの低減状況や精神的な健康状態、収入や家事・育児への影響等にどのような違いがあったのだろうか。

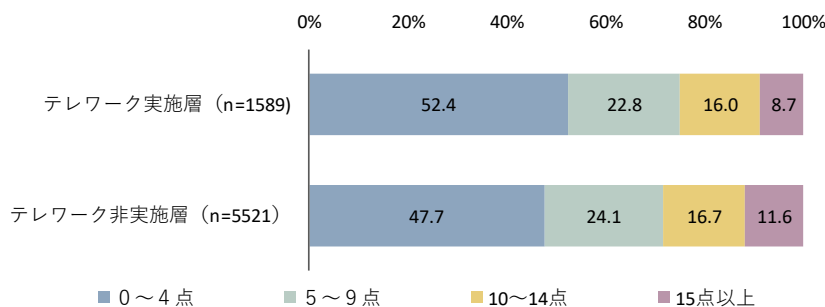
まず、感染リスクの低減状況について、自分自身が「人との接触を8割減らす」という目標を達成できているか、あるいは「3密を避ける」という方針に沿った行動ができているかをみると、「テレワーク実施層」では「そう思う」と回答した人がそれぞれ4割強を占めており、「テレワーク非実施層」に比べて、いずれも約15%ポイント高くなっている(図表 5)。

図表5 テレワークの実施状況別 感染リスクを減らすための行動の実施状況



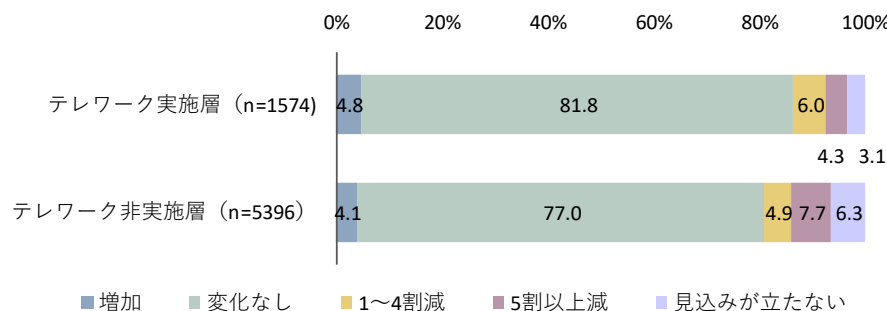
また、精神的な健康状態について、K6の指標を用いて「10点以上」⁶の割合を比較すると、「テレワーク実施層」(24.7%)に比べて、「テレワーク非実施層」(28.3%)の方がやや高い傾向がみられた。両者の差の背景には、就業形態や年収等、働き方の違いもあると考えられるが、その他にも、「テレワーク非実施層」の方が感染リスクを減らすための行動ができていないと感じている傾向にあることも、精神的な健康状態にマイナスの影響を与えている可能性が考えられる(図表6)。

図表6 テレワークの実施状況別 K6得点の分布



さらに、経済的な状況への影響について、昨年度と今年度の個人年収の変化をみると、「テレワーク実施層」では「変化なし」(81.8%)がやや高いのに対して、「テレワーク非実施層」では「5割以上減」(7.7%)又は「見込みが立たない」(6.3%)がやや高い。若干ではあるが、「テレワーク実施層」の方が、収入の減少幅を抑えられている傾向にあり、新型コロナウイルスによる仕事への影響が相対的に小さいことがうかがえる(図表7)。

図表7 テレワークの実施状況別 昨年度の個人年収と、今年度の個人年収見込みの変化



注：昨年度年収がなかった者は、増減率を算出できないため対象外とした。

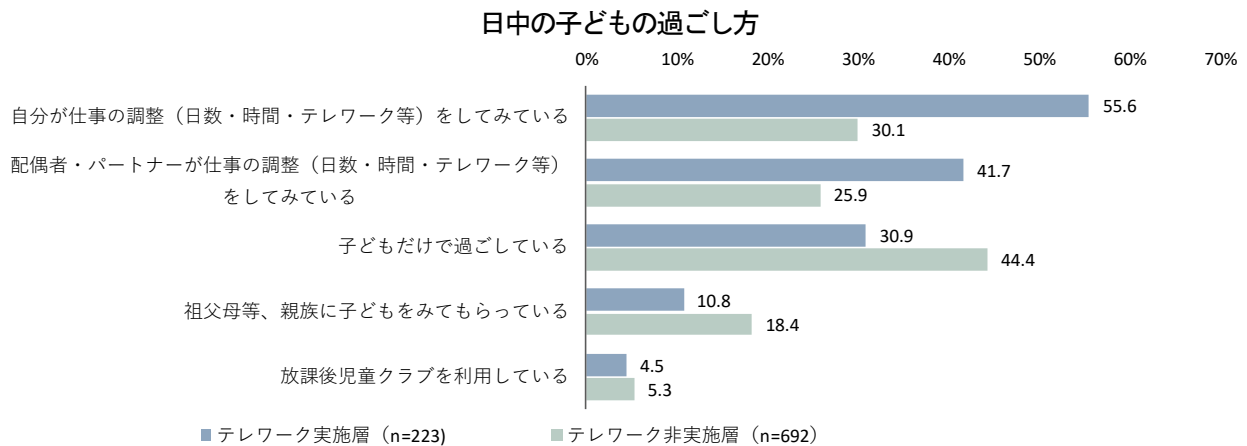
⁶ K6は、得点が高いほど、精神的な不調を感じている度合いが強いことを表している。なお、K6の算出方法等の詳細は、本調査シリーズ(緊急事態宣言下における日本人の行動変容に関する全国1万人調査)のレポートとして、森芳竜太「緊急事態宣言下における人々の精神的な不調」(2020年6月1日)で報告されている。

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/06/survey_covid-19_200601.pdf

また、家事・育児等の生活面への影響について、共働き家庭において、臨時休校中など親が通常仕事をしている日中の子どもの過ごし方をみると、「テレワーク非実施層」では「子どもだけで過ごしている」(44.4%)、「祖父母等、親族に子どもをみてもらっている」(18.4%)の割合が高い傾向にあり、日中留守番をして過ごした家庭が多いことがわかる(図表 8)。

以上を踏まえると、テレワークには感染リスクを低減しつつ、仕事や個々人の生活との両立を図る上で、一定の有用性があったといえるだろう。

図表8 テレワークの実施状況別 臨時休校や通園・通学の自粛等の間、親が通常仕事をしている

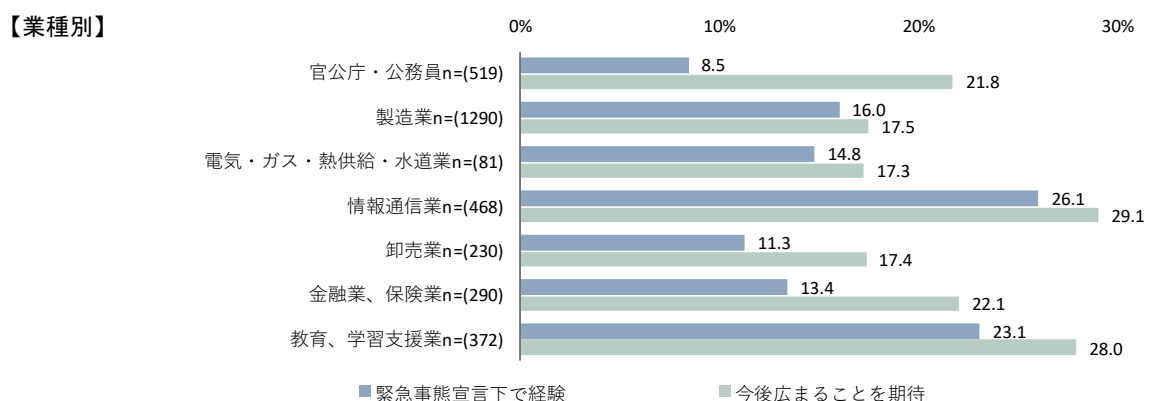


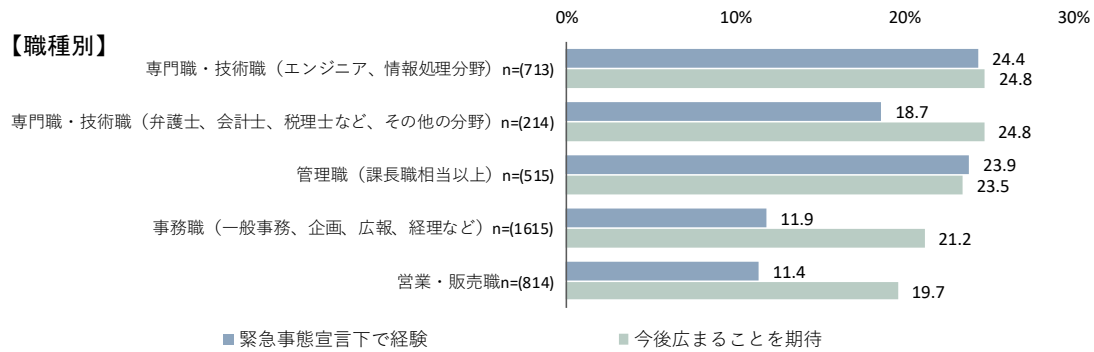
4. テレワーク促進に必要なオンライン環境

ここまで、緊急事態宣言下でテレワークが広まりをみせ、一定の有用性がみられたが、一方でテレワーク等の柔軟な働き方を促進するために必要なオンライン環境の整備が十分だったのかどうかについても、確認したい。以下では、「オンライン会議やペーパーレス化など効率的な働き方」と「電子契約や電子署名」について、それぞれテレワークを行っている割合が高い業種・職種を中心に、緊急事態宣言下でこれらを実施した経験と、今後の普及への期待を分析する。

まず、オンライン会議等についてみると、緊急事態宣言下で経験した人は、業種別では「情報通信業」(26.1%)、「教育、学習支援業」(23.1%)などで高くなっている。一方、今後広まることを期待する割合は、「情報通信業」(29.1%)、「教育、学習支援業」(28.0%)、「官公庁・公務員」(21.8%)が上位となっている。「官公庁・公務員」は、今回経験した割合と今後広まることを期待する割合の差が約 13%ポイントと大きく、期待ほど実際にはオンライン会議等が普及していないことがうかがえる。職種別では、「事務職」「営業・販売職」などにおいて、今回経験した割合と今後広まることを期待する割合との乖離が大きい傾向がみられる(図表 9)。

図表9 オンライン会議やペーパーレス化など効率的な働き方の経験と、今後の普及への期待



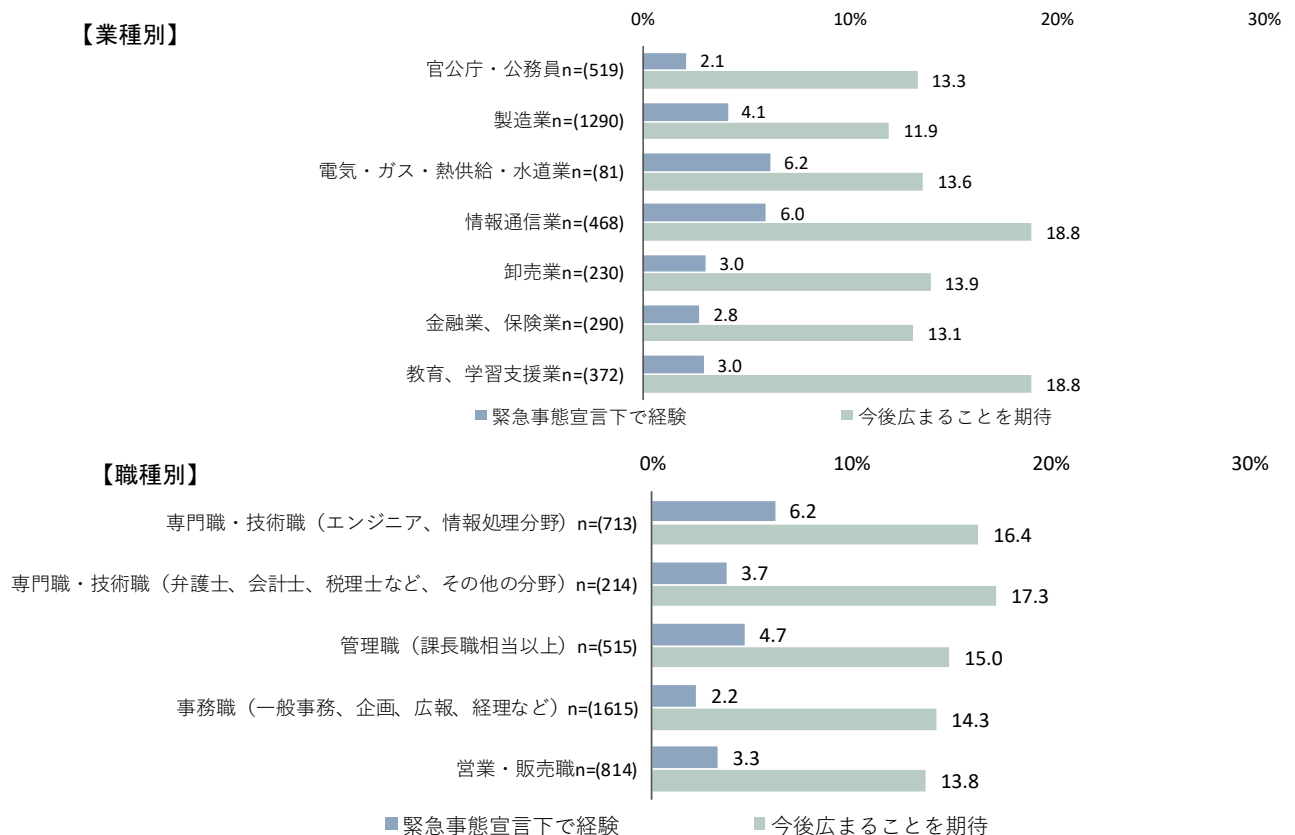


注：今後広まることを期待するものは、今回経験したかどうかにかかわらず回答したものである。以下同様。

次に、電子契約や電子署名についてみると、経験した割合は、いずれの業種・職種でも5%程度と低調であるが、今後広まることを期待する割合は、業種では「情報通信業」「教育、学習支援業」（ともに18.8%）、職種では「専門職・技術職（弁護士、会計士、税理士など）」（17.3%）などで高い。「教育、学習支援業」では、今回経験した割合と今後広まることを期待する割合の差が約16%ポイントと、期待ほど普及していないことがうかがえる。

このように、オンライン会議やペーパーレス化など効率的な働き方、電子契約や電子署名のいずれについても、今後普及を期待するという人が、緊急事態宣言下で実際に経験した人を上回っており、こうしたシステムを活用した働き方を広めていく余地があるといえる（図表10）。

図表10 電子契約や電子署名の経験と、今後の普及への期待



5. まとめ

本稿では、緊急事態宣言下における経済活動と感染拡大防止の両立という観点からテレワーク有用性を検証するため、テレワークを実施した人とそうでない人で、感染リスクの低減や、仕事や家事・育児との両立にどのような影響があったかについて、分析を行った。

まず、緊急事態宣言下におけるテレワークの広まりをみると、就労形態では正社員や会社役員、職種では管理職や専門職・技術職(エンジニア、情報処理分野)等のホワイトカラー、さらに企業規模が大きく、年収が高い就労者などで行っている人が多い傾向にあり、働き方や業務内容によって実施のしやすさに差がみられた。

また、テレワークの有用性については、「テレワーク実施層」の方が、「人との接触を8割減らす」「3密を避ける」などの行動を実現できていると考える人が多い傾向にあり、精神的な健康状態もやや良い状態にあった。さらに、収入の減少幅が相対的に小さく抑えられていることや、子どもがいる共働き家庭では、「テレワーク非実施層」では子どもの多くが留守番をして過ごしていたことなどを踏まえると、感染拡大を防止しつつ、自身の仕事や自粛生活の両立を図るうえで、テレワークには一定の有用性があったといえるだろう。

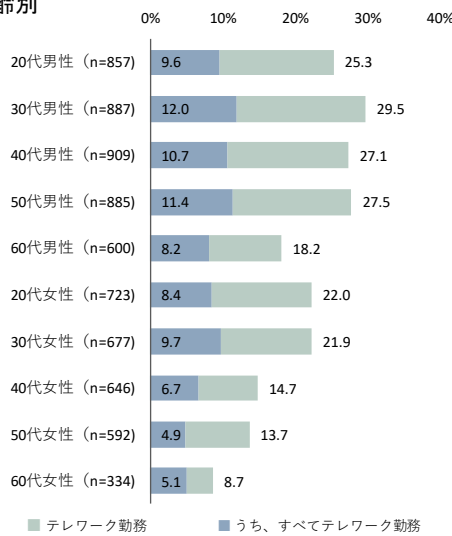
ただし、今回テレワークを行った企業の中には、事前の準備もほとんどないまま、突然働き方が変わったケースも少なくなかったと考えられる。テレワークの普及促進には、オンライン会議やペーパーレス化、電子契約等のオンライン環境の整備が不可欠であるが、現状はこれらも期待ほど広まっていない⁷。また、テレワークの急速な拡大に伴い、同僚や上司とのコミュニケーションが取りにくくなった、平時と比べて生産性が低下した、労務管理が不適切で労働時間が長くなった等、様々な課題も生じている。管理職が職場で部下の「働きぶり」をみることができない中、どのように仕事の指示を行い評価するか、若手や部下に対面で指導ができない中、どのように人材を育成するかなど、マネジメント面の課題を抱えている企業も多いだろう。

テレワークが今後も定着するかは、就労者個々の希望のみならず、経営者や管理職等のマネジメント層の意向が大きく影響すると考えられる。本稿で示されたように、経済活動と感染リスクの低減においてテレワークが有用であることを踏まえると、災害や感染症拡大時の事業継続(BCP)の観点から、柔軟な働き方をどのように取り入れることができるのか検討し必要な体制を整備しておくことは、持続的な企業経営と社会全体の安定のために不可欠といえる。本調査では詳細な分析は実施できなかったが、テレワーク下での生産性の維持・向上や、適切な労務管理・マネジメントのあり方等についても、今後さらなる調査・分析が求められる。

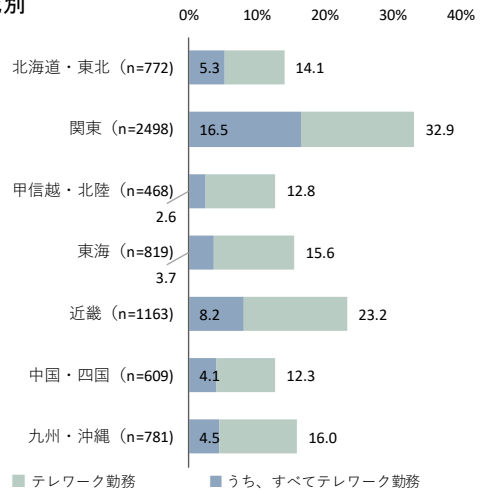
⁷ 冒頭に記したとおり、本レポートの調査時点は2020年5月時点であり、ここで「現状」として言及しているのは、あくまで緊急事態宣言終了時点の状況である。例えばオンライン会議等について、その後の約2ヶ月間で急速に普及している可能性がある点については、留意されたい。

(参考)クロス集計結果:緊急事態宣言下におけるテレワークの実施状況

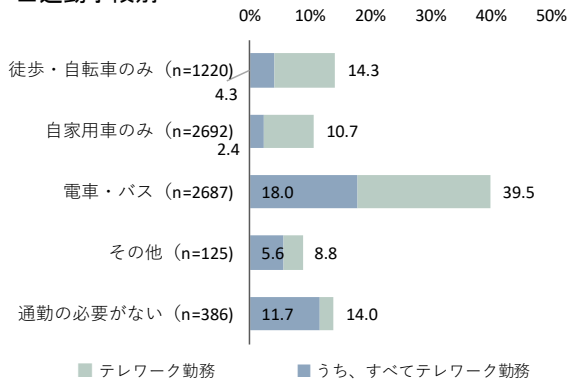
■ 性年齢別



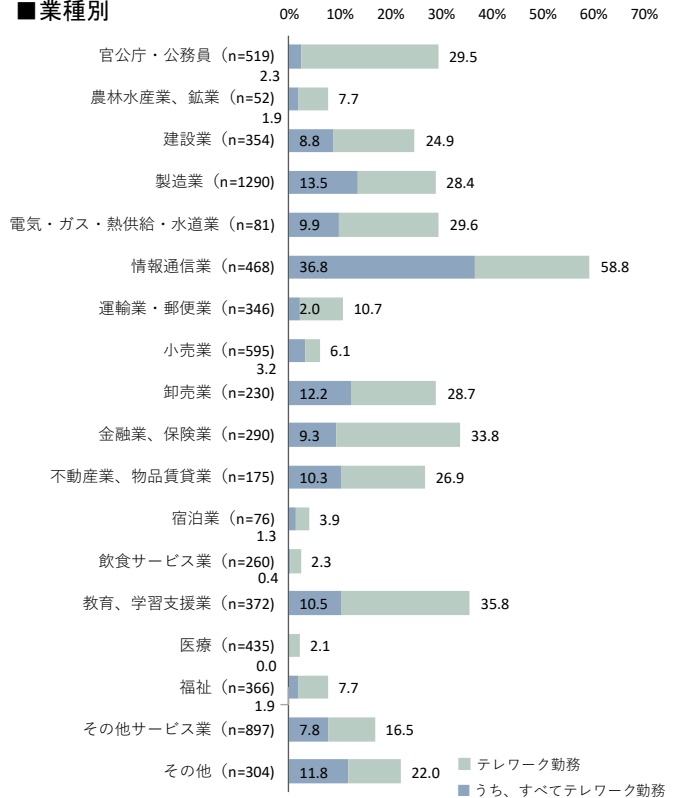
■ 地域別



■ 通勤手段別



■ 業種別



- ご利用に際して -

- 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。