

## 第4回 働く人の意識に関する調査

# 調査結果レポート

2021年1月22日

公益財団法人 日本生産性本部

### 【実施概要】

調査対象：20歳以上のわが国の企業・団体に雇用されている者（雇用者=就業者から自営業者、家族従業者等を除いたもの）1,100名。

※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収。

調査期間：2021年1月12日（火）～13日（水）

※本調査は昨年5月、7月、10月に実施した調査の継続調査であり、主要設問は前回調査を踏襲する一方、一部の設問を新設・削除している。サンプル数及び性・年代別の割り当て方法は前回調査と同じである。

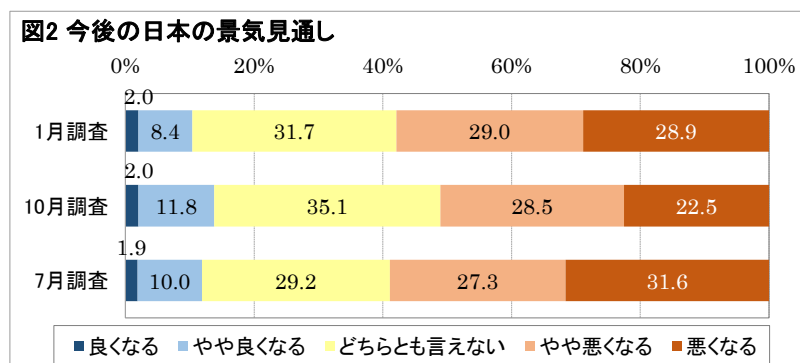
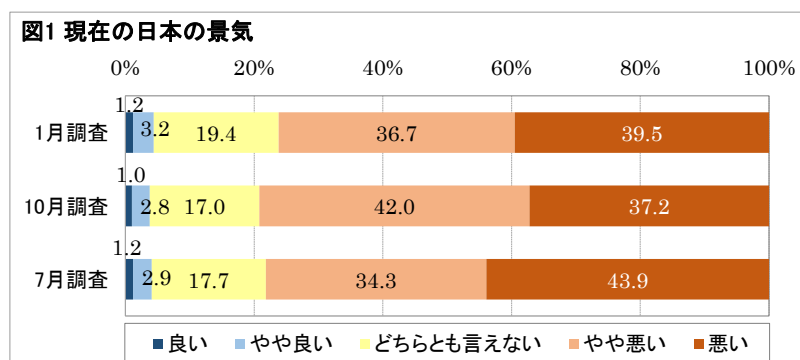
## 1. 調査の目的

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による感染者がわが国で初めて確認されたのは2020年1月15日である。2020年は、年初から年末まで社会・経済・生活の全てが新型コロナウイルスに振り回された1年だった。政府は4月17日、全都道府県を対象に史上初の「緊急事態宣言」を発出、一時的に感染の抑え込みに成功したかに見えたが、7月頃から第2波の流行が確認され、11月からは更に大規模な第3波の感染拡大が続いており、新規感染者数・重症者数は毎日のように過去最多を更新している。このため、政府は2021年1月8日、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県を対象とした2回目の緊急事態宣言を発出、更に1月14日、栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県にも宣言の対象地域を拡大することになった。

本調査は、新型コロナウイルス感染拡大・第3波の渦中であり、2回目の緊急事態宣言発出直後の時期（2021年1月12日～13日）における働く人の意識の現状と変化を調べるため、昨年5月、7月、10月調査の継続調査として実施した。なお、本調査は今後も3か月に1回のサイクルで定点観測として実施し、働く人の意識の変化をトレースしていく。

## 2. 2021年1月現在の状況

### (1) わが国の景況感



コロナ禍の影響で、わが国の実質経済成長率は2020年1～3月期に前期比-0.5%（年率換算-2.1%）、4～6月期に同-8.3%（同-29.2%）と大きく落ち込んだものの、7～9月期には同5.3%（同22.9%）と急速な回復を見せ<sup>1</sup>、経済は好転するものと期待された。しかし、11月頃から大都市を中心に、第3波と見られる新規感染者数の増加が進み、医療体制の逼迫が懸念されるようになった。このため「Go To トラベルキャンペーン」は停止を余儀なくされ、年末から取り

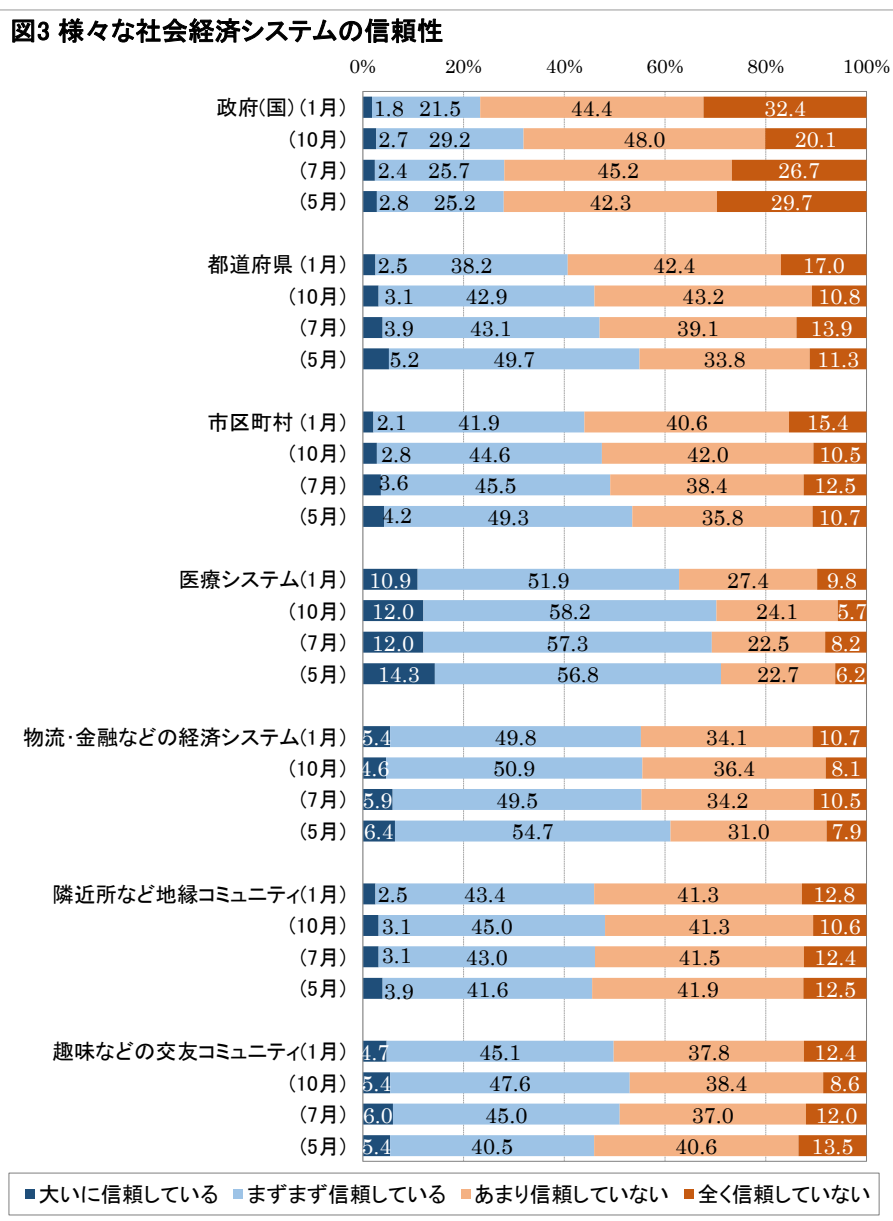
り沙汰されていた2回目の緊急事態宣言が、2021年1月8日に発出されることとなった。このような1月上旬現在の景況を、どのように受け止めているかを質問したところ、「悪い」は微増、「やや悪い」は微減、両者を合わせた悲観的な見方は、10月調査の79.2%から76.2%

<sup>1</sup> 2020年12月8日、内閣府発表資料。

へと微減する結果となった（図1）<sup>2</sup>。ただし、10月と1月の各数値の間には統計的有意差はなかった<sup>3</sup>。

今後の見通しについては、「悪くなる」は10月の22.5%から28.9%へ増加、「やや良くなる」は同11.8%から8.4%に減少した（いずれも有意差あり）。「悪くなる」「やや悪くなる」を合わせた悲観的な予想は57.9%と、7月調査の水準に戻っている（図2）。

## (2) 社会経済システムの信頼性



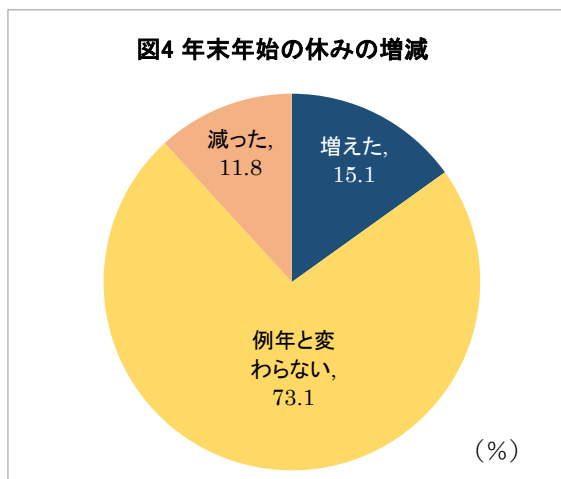
本調査では、様々な社会的制度・システムに対する信頼性を継続して質問している。1月調査では、政府(国)に対して「全く信頼していない」が10月調査の20.1%から32.4%へと大幅に増加し、過去4回の調査で最多となった。「あまり信頼していない」の44.4%と合わせると76.8%が政府(国)を「信頼していない」と考えていることになる。都道府県、市区町村についても「全く信頼していない」が過去最多となるなど、行政への信頼性の低下が目立っている。また、従来、信頼性を保ってきた医療システムについても「全く信頼していない」9.8%、「あまり信頼していない」27.4%と、いず

れも過去最多となり、信頼性がやや揺らいでいる。一方で、経済システム、コミュニティへの信頼性には大きな変化が見られなかった（図3）。

<sup>2</sup> 四捨五入のため、以下文中で各選択肢のパーセンテージの合計が100にならない場合がある。

<sup>3</sup> 本調査は定点観測であることに鑑み、有意水準は特記が無い限り1%を採用し、厳しい基準としている。

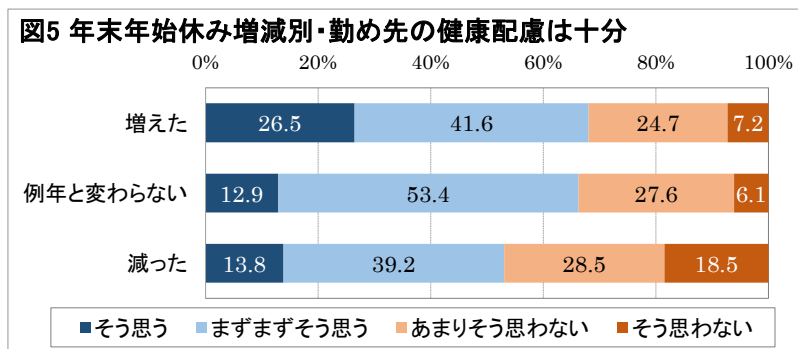
### (3) 年末年始の休み日数と過ごし方の変化



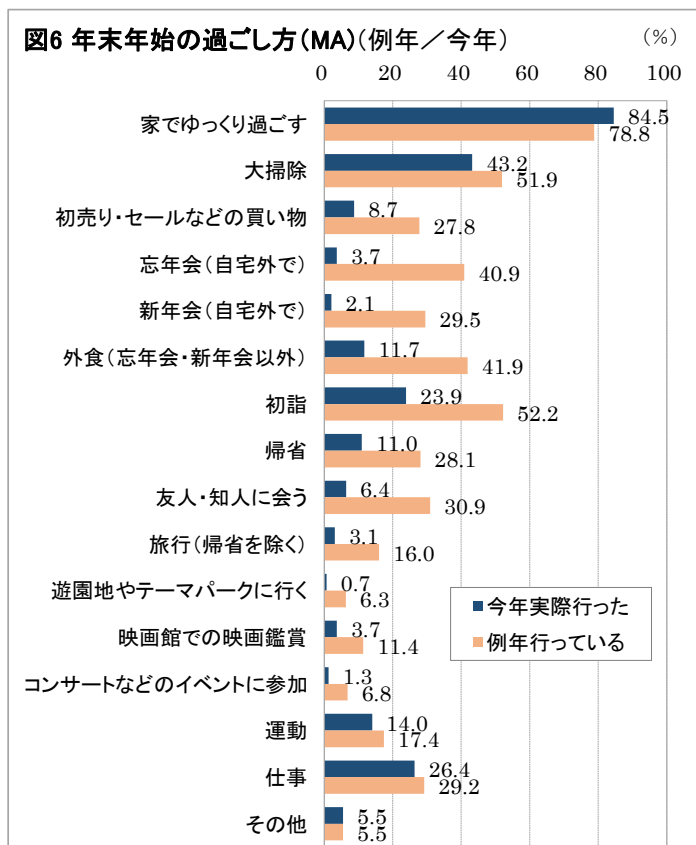
年末年始は帰省や旅行などによって人の移動が集中し、感染リスクが高まることが懸念されていた。このため、2020年10月、政府は年末年始の休暇を2021年1月11日までの間に分散して取得することを企業に要請することとし、経済団体などに協力を求めた。経団連、経済同友会、日本商工会議所は要請に応え、会員企業に協力を呼びかけ、日立製作所のように最大17連休を取得できることとした企業もあった。

本調査では、上記の動きを踏まえて、今年の年末年始に休みの日数は例年と比べて変化があっ

たかどうかを質問した。その結果、「例年と変わらない」が73.1%で最も多く、「増えた」は15.1%、「減った」は11.8%となっている(図4)。この傾向は、勤め先の従業員規模別に見ても、統計的に有意な差は無かった。



なお、年末年始の休みが「増えた」とした者は、後述の「あなたの勤め先は、あなたの健康に十分な配慮をしてくれていますか」という質問に対して「そう思う」と回答した割合が有意に多く、新型コロナウイルス感染の第3波が広が

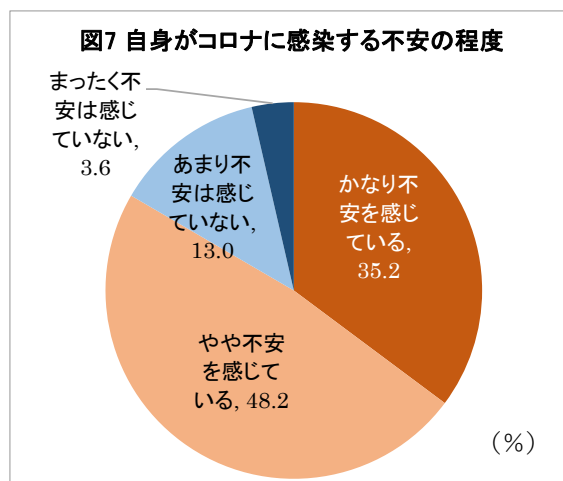


っている状況下では、休みの増加は、雇用者の健康配慮に取り組んでいるというメッセージとして伝わっていることが分かる(図5)。

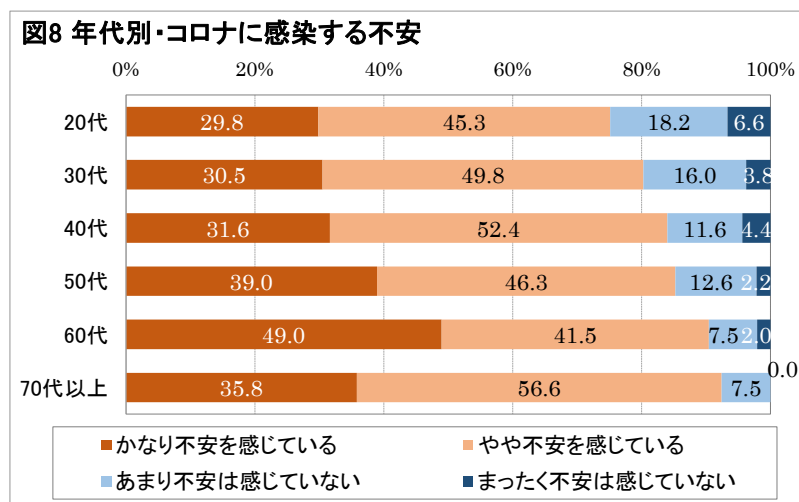
感染拡大の懸念、年末年始の医療体制の不安から、政府・自治体首長は、今年は年末年始の帰省や旅行、忘年会・新年会を控え、家で過ごすよう、呼びかけた。このため、本調査で、例年の過ごし方と、今年実際に行った過ごし方を質問したところ、「家でゆっくり過ごす」が例年の78.8%から今年84.5%となった。それ以外の過ごし方の実施率は、軒並み例年を下回り、「忘年会」は例年の40.9%から3.7%に、「初詣」は同52.2%から23.9%に減少している(図6)。行政の呼びかけ

に応じて、年末年始の恒例行事の多くは手控えられたことが分かる。一方で、「仕事」は例年29.2%、今年も26.4%と、コロナ禍にも関わらず年末年始に働く人が一定数いることを忘れてはならない。

#### (4) 感染不安と不要不急の外出自粛

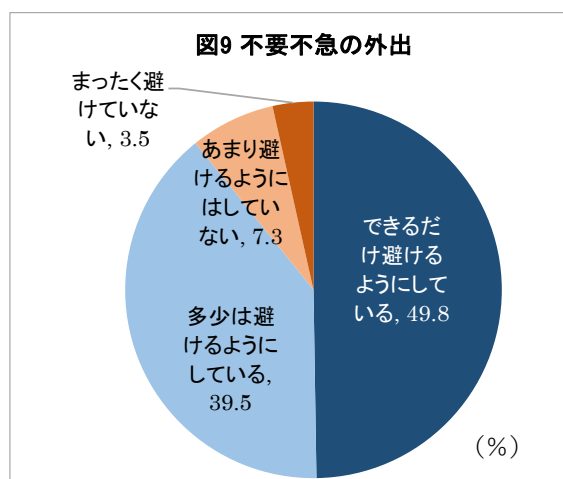


上記のように、年末年始の行事は自粛された一方で、第1回の緊急事態宣言発出時と異なり、日常の繁華街の人出が大きく減少している様子はない。人々の「コロナ慣れ」が進み、感染への不安感が薄れているのだろうか。このため、「あなた自身が新型コロナウイルスに感染する不安を、どの程度感じているか」4段階で質問した。その結果、「かなり不安を感じている」35.2%、「やや不安を感じている」48.2%と、合わせて83.4%が「不安を感じている」ことが分かった。「不安を感じていない」は合計で16.6%にとどまる(図7)。



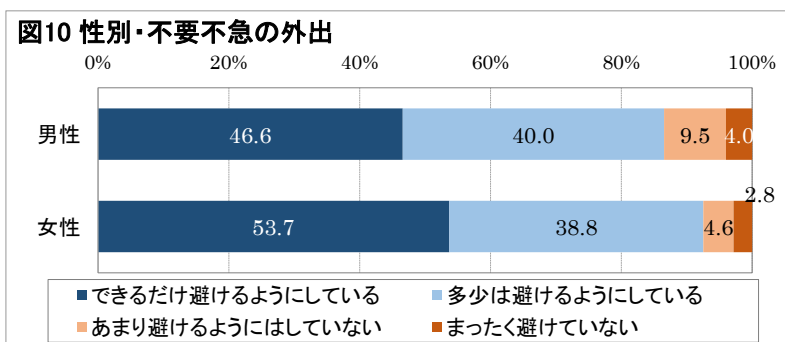
年代別に見ると、60代で「かなり不安を感じている」が49.0%と、全年代を通じて最も多い。20代で29.8%と最も少なく、それ以外の世代では30%台である。「不安を感じていない」(「まったく不安を感じていない」「あまり不安を感じていない」の合計)は、20代が24.8%で最も多く、年

代が高まるにつれて少なくなっていく(図8)。感染への何らかの不安は全世代で共有されており、60代で特に強いと言える。なお、性・年代別で見ても、ほぼ同じ傾向が確認できる。勤め先の従業員規模や職種との関連性は見られない。また、1月8日に2回目の緊急事態宣言が発出された東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県(以下、1都3県)に居住あるいは勤務する者と、それ以外の地域に居住あるいは勤務する者の間で、不安の程度には有意差は確認できなかった。



それでは、政府・自治体が繰り返し呼びかけている「不要不急の外出自粛」はどのくらい行われているのだろうか。調査結果から、生活の中で、不要不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」は49.8%と、半数近くが外出自粛を強

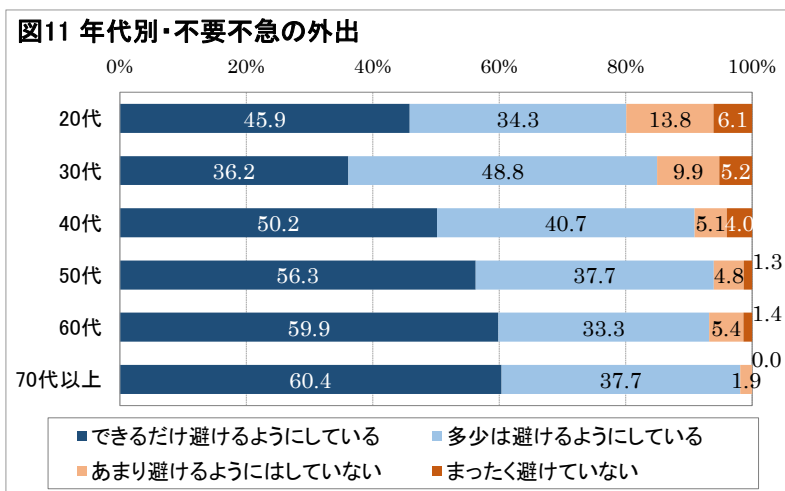
く意識していることが分かる。「多少は避けるようにしている」は39.5%である。「まったく



避けていない」「あまり避けるようにはしていない」と外出自粛を意識していない者は合わせて10.8%となっている(図9)。

第3波の拡大を食い止めるためには、政府・自治体が呼びかけているように、可能な限り外出を控え、人との接触を減らすことが重要である。このため、以下では不要不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」割合が高い層・低い層には、どのような特徴があるかを中心に分析を進める。

まず、性別で見ると、「できるだけ避けるようにしている」割合は男性46.6%、女性53.7%と、女性の方が有意に多い(図10)。



次に、年代別に見ると、「できるだけ避けるようにしている」は30代で36.2%と、他の世代より有意に少なくなっている。また、外出を「避けていない」「まったく避けていない」「あまり避けるようにはしていない」の合計)は、20代が19.9%で最も多く、年代が高まるにつれて概ね少なくなっていく(図11)。その意味では、小池東京都知事が1月14日の記者会見で「20代・30代がカギを握っている」と語ったことは的を射ていると言える。特に、30代は男女とも、不要不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」の割合が他の世代より少ないことが懸念される。

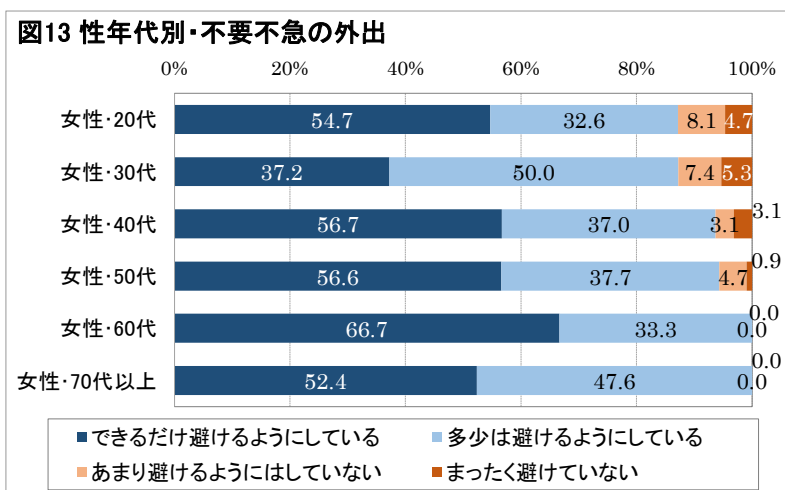
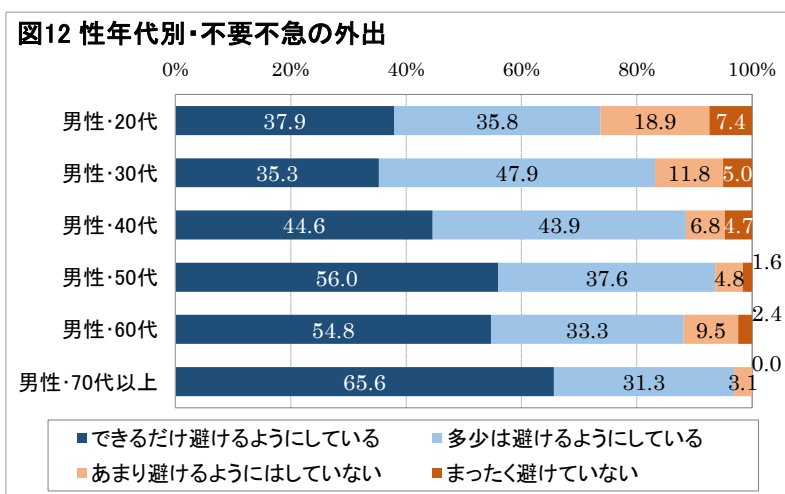
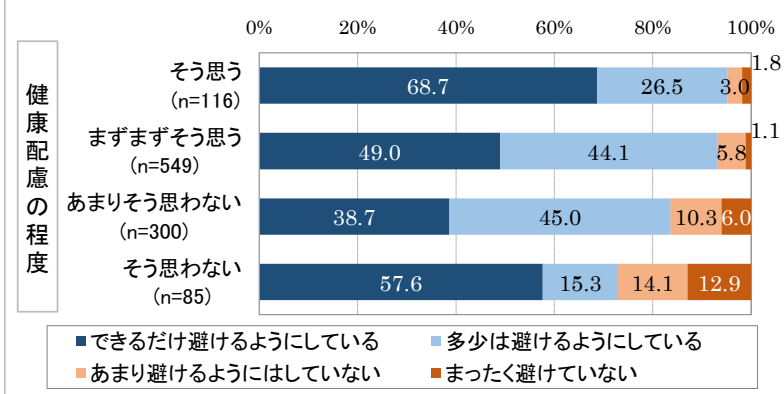




図14 勤め先の健康配慮別・不要不急の外出



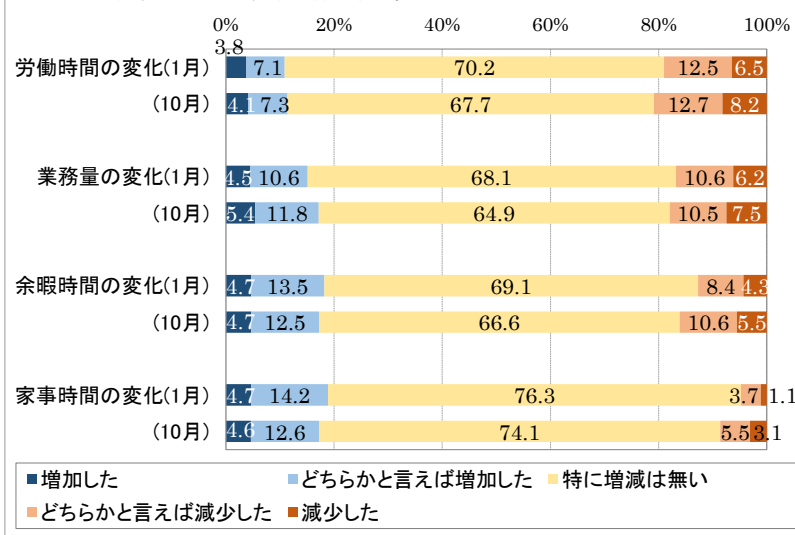
また、50代までの世代では、「できるだけ避けるようにしている」の割合は男性が女性を下回っている。男性・30代は35.3%で、性・年代別で最も少ない(図12・13)。外出自粛の重要性を、これらのセグメントにいかにつたえていくかが行政の課題であろう。

なお、感染不安と同じく、1都3県とそれ以外の地域で、外出自粛の傾向に有意差は無かった(居住地・勤務地とも)。

一方で、企業などができることは何だろうか。分析の結果、勤め先が健康に十分な配慮をしてくれているとの認識が強い者は、外出を「できるだけ避けるようにしている」割合が68.7%と有意に多くなっている。また、健康配慮を感じている程度が高いほど、外出を「避けていない」の合計が少なくなっている(図14)。このことから、企業などが、雇用者の健康に常に配慮し、様々な取り組みを行うことで、外出自粛の重要性が雇用者に伝わるものと推測される(少数だが健康配慮について「そう思わない」者も「できるだけ避けるようにしている」の割合が多い。勤め先の配慮が足りない分、自分で健康を守る意識が強いのではないか)。

### (5) 労働時間等の変化

図15 3か月前と比べた労働時間等の変化



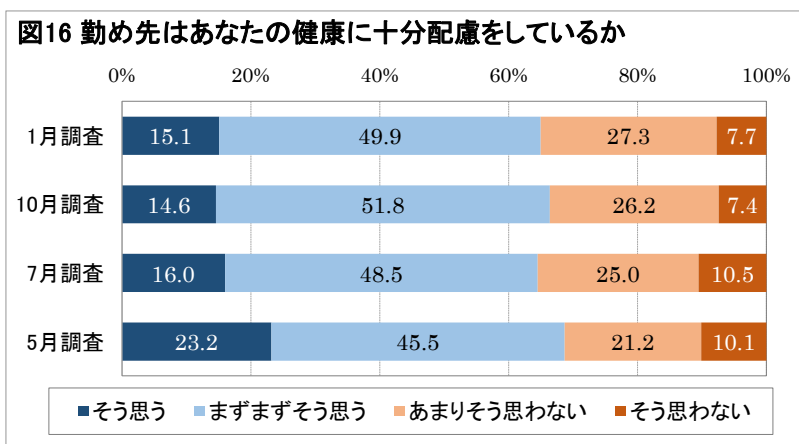
3か月前(10月頃)と比べて、労働時間、業務量、余暇時間、家事時間の増減があったかどうかを質問した。10月調査と同様、いずれも7~8割が「特に増減は無い」と回答している。増減の回答に限って見ると、労働時間が「減少した」「どちらかと言えば減少した」の合計は19.0%で、「増加した」「どちらかと言えば増加した」の合計の

10.9%を上回っている。業務量については「減少した」(同)16.8%、「増加した」(同)15.1%で、「減少した」が多い。余暇時間は「減少した」(同)12.7%、「増加した」(同)18.2%で、こちらは「増加した」が多い。家事時間は「減少した」(同)4.8%、「増加した」(同)17.3%で、これも「増加した」が多い。ただし家事時間は「特に増減はない」が76.3%で、10月調査同様4つの質問の中で最も多く、変化が少ない。なお、家事時間の「減少した」を除いて4つの質問全てで10月調査との統計的有意差は確認できず、労働時間等の様相は10月時点とほぼ変化が無いと言える(図15)。

### 3. 働く人の意識の変化

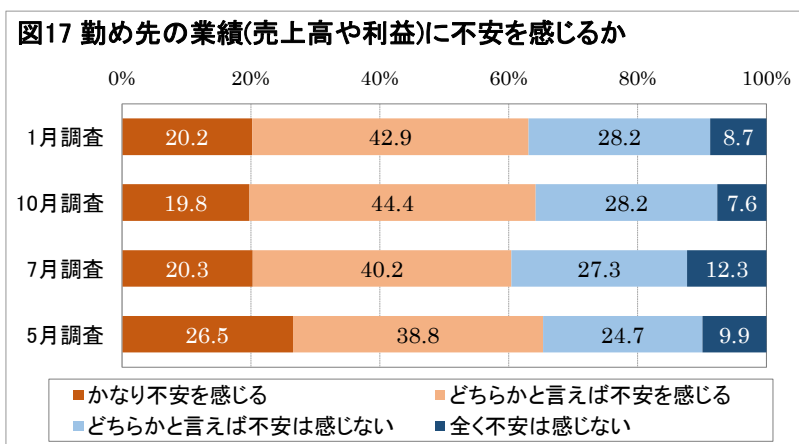
#### (1) 勤め先への信頼感

本調査では、初回の5月調査から業績・雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問している。当財団が「生産性運動に関する三原則」（1955年5月）で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性向上、持続的な経済成長の基礎に他ならないからである。



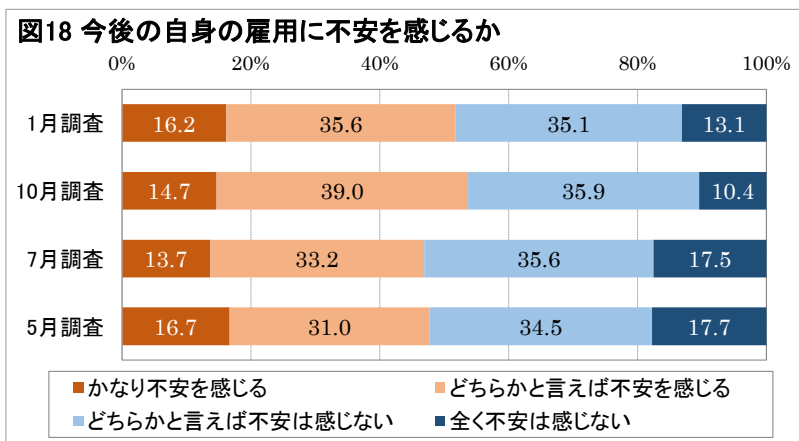
勤め先は健康に十分な配慮をしてくれているかを質問したところ、4つの選択肢とも、10月調査と比べて僅かな変化にとどまり、統計的有意差は見られなかった。勤め先の健康配慮については、「そう思う」15.1%、「まずまずそう思う」49.9%と、合わせて65.0%が肯定的な評価をしており

(10月調査では66.4%)、今回も勤め先の健康配慮を実感している雇用者が多いことを示唆している(図16)。



新型コロナウイルスの影響で、勤め先の業績(売上高や利益等)に不安を感じているかどうかを質問したところ、前問同様、いずれの選択肢も10月調査との間に統計的有意差は確認できなかった。なお、「不安を感じる」の合計は63.1%(10月調査では64.2%)となり、5月調査以来、4回連続で6割を超えている(図17)。

今後の自分自身の雇用については、「全く不安を感じない」が10月調査の10.4%から13.1%



に増加したが、統計的な有意差は無い(ただし5%水準では有意差あり)。他の選択肢についても同様で、雇用不安の様相は10月時点と比べて変化は無いと言える。なお、「不安を感じる」の合計は51.8%、「不安を感じない」の合計は48.2%と、楽観的な見方と悲観的な見方はほぼ拮抗してい



図19 今後の自身の収入に不安を感じるか

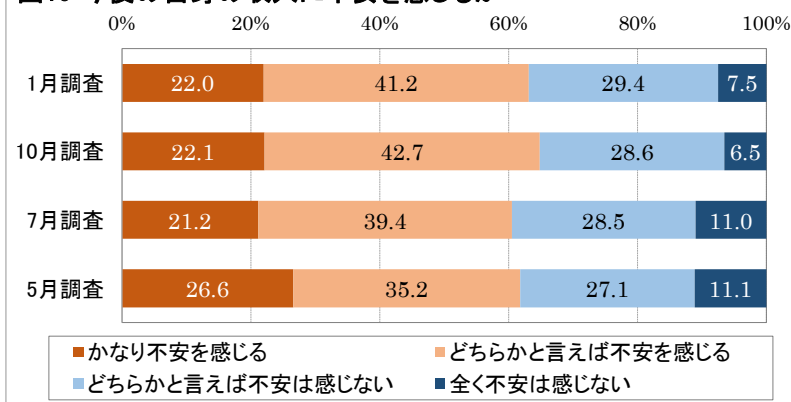
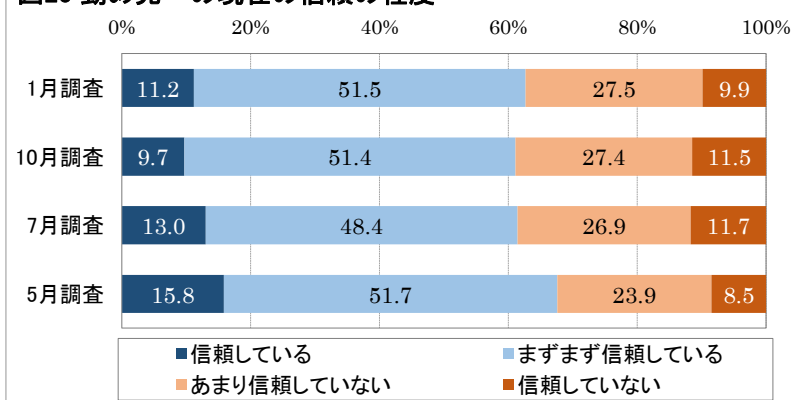


図20 勤め先への現在の信頼の程度



る (図 18)。

今後の収入については、いずれの選択肢も 10 月調査との間に統計的有意差は無く、特に変化は無かった。なお、「不安を感じる」の合計は、63.2% (10 月調査では 64.8%) であり、業績不安同様、調査開始以来 4 回連続で 6 割を超える結果となった (図 19)。

勤め先への信頼の程度は、いずれの選択肢も 10 月調査と比べて統計的有意差は無く、「信頼している」(「信頼している」「まずまず信頼している」の合計) は 62.7% (10 月調査では 61.1%) となった (図 20)。

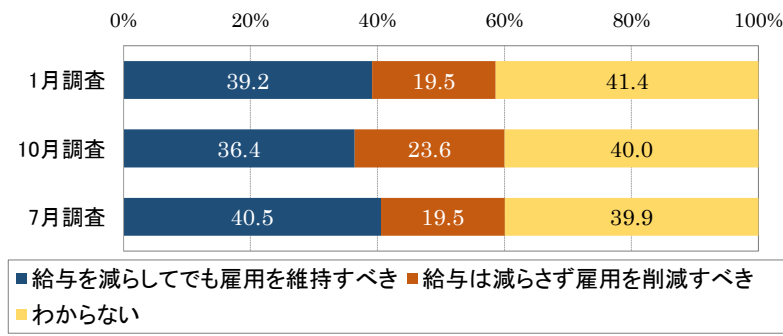
2020 年 5 月以降、同じ設問・選択肢で 4 回の調査を行ったが、いずれも業績・収入

不安は 6 割強である一方、雇用不安は 5 割前後に抑えられている。報道では、コロナ禍による解雇、倒産が増加していることが伝えられているものの、総務省が毎月発表している完全失業率は、初めて新型コロナウイルス感染者が確認された 2020 年 1 月の 2.4% から、2020 年 11 月には 2.9% と 0.5 ポイントの上昇にとどまっており (季節調整値)、リーマン・ショック後に完全失業率が 5% を超えたことを思うと、全体として雇用は守られていると言える。企業の内部留保取り崩し、雇用調整助成金や自治体の補助等の政策が奏功したと考えられる。しかし、内部留保も雇用調整助成金の財源もいつまでも続くものではない。新型コロナウイルスの感染拡大を一日も早く封じ込めると共に、ワクチンの開発・投与を急ぐ必要がある。安心して経済を再起動させるためにも、前述の外出自粛の徹底等、国民の行動変容が欠かせない。

## (2) ワークシェアリングと兼業・副業

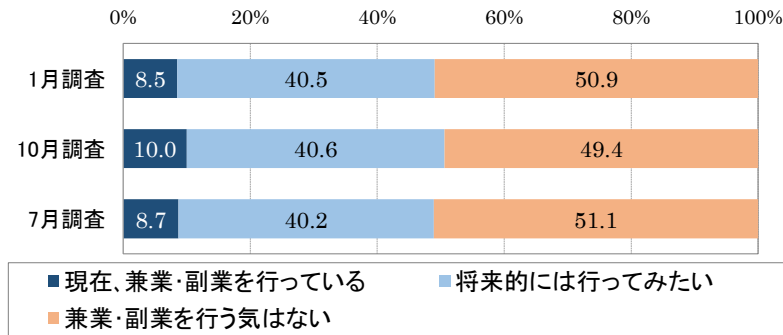
1 年以上に及ぶコロナ禍の影響で、多くの企業の業績が悪化し、苦しい経営を強いられている。雇用を下支えするため、政府は雇用調整助成金の実施期間を延長する他、出向先・出向元双方を助成する「産業雇用安定助成金」の創設を検討するなど、様々な政策を打ち出している。しかし、企業は雇用を維持するためには、最終的には社員の給与等の処遇を切り下げることでも考慮しなければならない。このように、雇用機会、労働時間、賃金といった要素の組み合わせを変化させることを通じて、雇用量をより多くの労働者の間で分かち合う「ワークシェアリング」という考え方があり、オランダなどでは古くから用いられている。本調査では、一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として行う「雇用維持型 (緊急避難型)」を念頭に、勤め先でのワークシェアリング実施の是非を質問した。

図21 勤め先でのワークシェアリングの是非



調査結果から、「給与を減らしてでも雇用を維持すべき」と、ワークシェアリングを是認する意見が39.2%で、10月調査の36.4%から僅かに増加した。「給与は減らさず、雇用を削減すべきだ」は19.5%で、同23.6%から僅かに減少した。「わからない」は41.4%である(図21)。ただし、いずれの増減も統計的に有意な差ではない<sup>4</sup>。7月、10月調査同様、雇用者の多くはワークシェアリングの是非を判断しかねているのが現状である。

図22 兼業・副業の実施意向

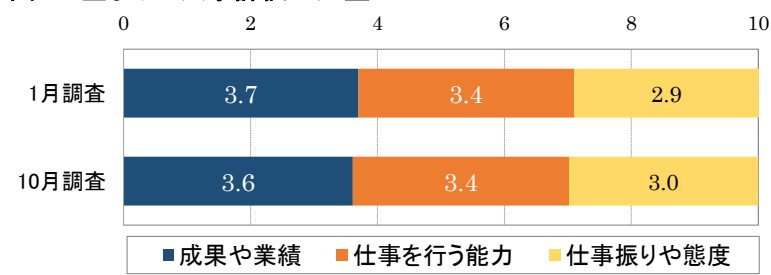


最近、街角でUber Eats(ウーバーイーツ)のロゴ入りバックを背負った配達パートナーを見かけることが多くなった。減少した収入を補填する副業として、登録している雇用者が多いという。このような、兼業・副業の実施意向を質問したところ、「現在、兼業・副業を行っている」は10月調査の10.0%から8.5%に微減し、「現在は行っていないが、将来的には兼業・副業を行ってみたい」は同40.6%から40.5%とほとんど変わっていない(図22)。ただし、いずれの選択肢の増減も統計的に有意な差ではない。兼業・副業に前向きな意見が約5割という構図は、7月、10月調査と同様である。

### (3) 望ましい人事評価の比重

兼業・副業への積極的な意識や、後述のようにテレワークを多くの人が経験することによって、雇用者の人事評価に対する受け止め方も変化していくと考えられる。このため、10月調査より、勤め先から人事評価を受ける際、どのような点に比重を置いて評価されることが望ましいか、質問を新設した。本設問では人事評価の要素を、(1)成果や業績、(2)仕事を行う能力、(3)仕事振りや態度、の3つに集約し、これら3つの要素の望ましい比重を回答するように求めた(3つの要素の比重を合計して10になるように整数で回答)。

図23 望ましい人事評価の比重

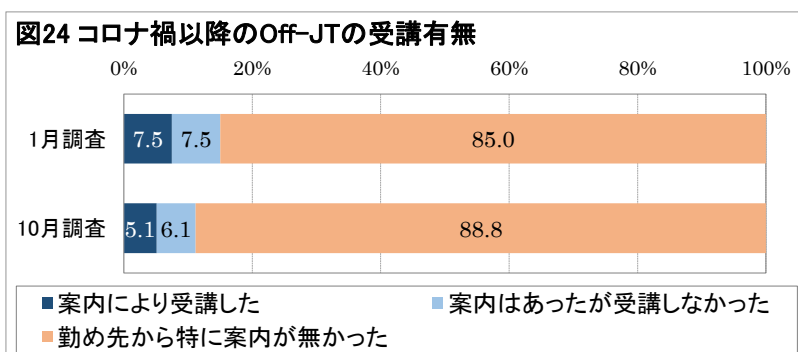


1月調査では、各要素の比重の平均は「成果や業績」が3.7で最も高く、次いで「仕事を行う能力」3.4、「仕事振りや態度」2.9であり、10月調査とほとんど変化は無かった。全体としては、いずれかの要

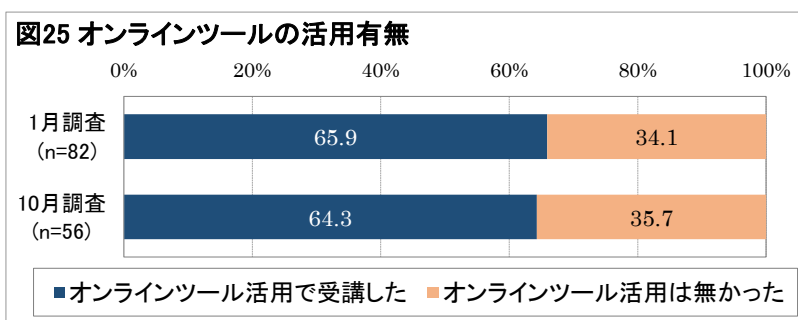
<sup>4</sup> 「給与は減らさず、雇用を削減すべきだ」は5%水準では統計的に有意差があった。

素が突出することなく、バランスの取れた評価を望んでいることが分かる（図 23）。

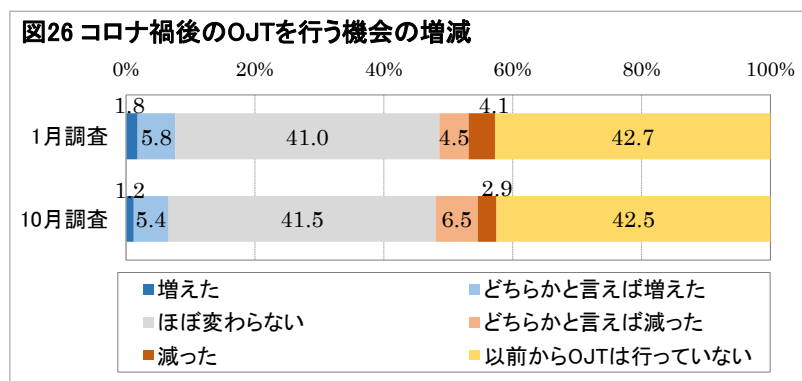
#### (4) Off-JT、OJT の実施状況



Off-JT の実施状況を見ると、勤め先からの「案内により受講した」は10月調査の5.1%から7.5%に増加、「案内はあったが受講しなかった」も6.1%から7.5%に増加、「勤め先から特に案内が無かった」は88.8%から85.0%へと統計的有意に減少した。10月調査から3か月が経過し、その間にOff-JTの機会が増えたことが分かるが、1年間に及ぶコロナ禍の期間中、9割以上の雇用者がOff-JTを受けていないという現状がある（図 24）。なお、Off-JTを



を受講した82名にオンラインツールを活用したか否かを質問したところ、「オンラインツール活用で受講した」が65.9%となった（10月調査との間に統計的有意差は無い）。6割以上でオンラインツール



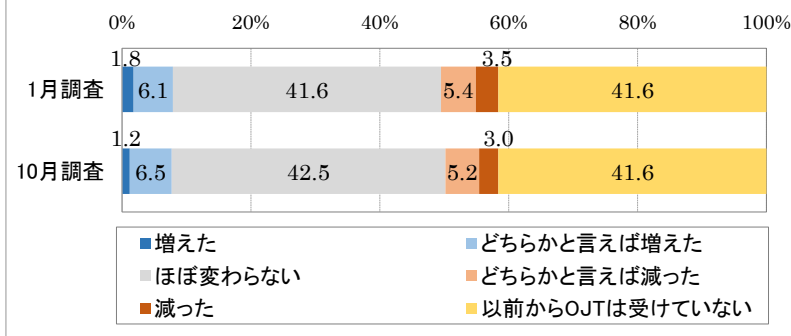
を活用しているところから、オンラインツールを利用できる職場では、Off-JTを提供しやすい可能性があることを示唆している（図 25）。

わが国の企業内教育は、欧米企業に比べてOJTの占める割合が大きいと言われている。そこで、10月調査に引き続いて、コロナウイルス流行以降のOJTの機会の増減を質問した。調査結果から「OJTを行う機会」に関しては、「ほぼ変わらない」が41.0%で前回同様、多数を占めた。増減状況に限ると、「増えた」（「増えた」と「どちらかと言えば増えた」の合計）が10月調査の6.6%から7.6%に増加、「減った」（「減った」と「どちらかと言えば減った」の合計）が同9.4%から8.6%に減少している。ただし、いずれの選択肢の増減も統計的有意差は無い（図 26）。

5 調査票では「勤め先からの案内で、仕事を一時的に離れて行う教育・研修」とした。

6 調査票では「仕事を通じて、あなたが職場の人たちに指導、アドバイスをを行う／受ける」とした。

図27 コロナ禍後のOJTを受ける機会の増減

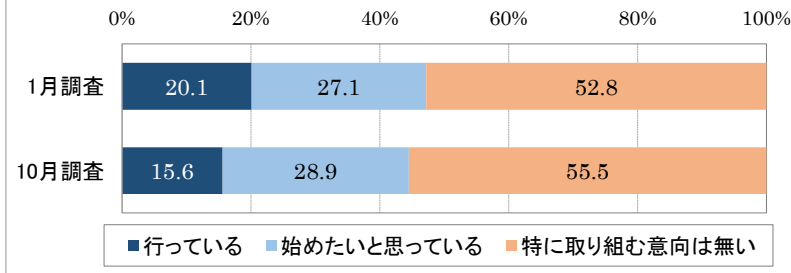


無い（図 27）。

10月調査のレポートでも指摘したが、OJTを行う／受ける、いずれについても「以前からOJTは行っていない／受けていない」との回答が40%以上となっている。やはり、従来から言われてきた「OJT 大国・日本」は過去のイメージであり、現在の日本企業は、職場での技能・知識の伝承機能が低下していることは疑い得ない。

### (5) 自己啓発の実施状況

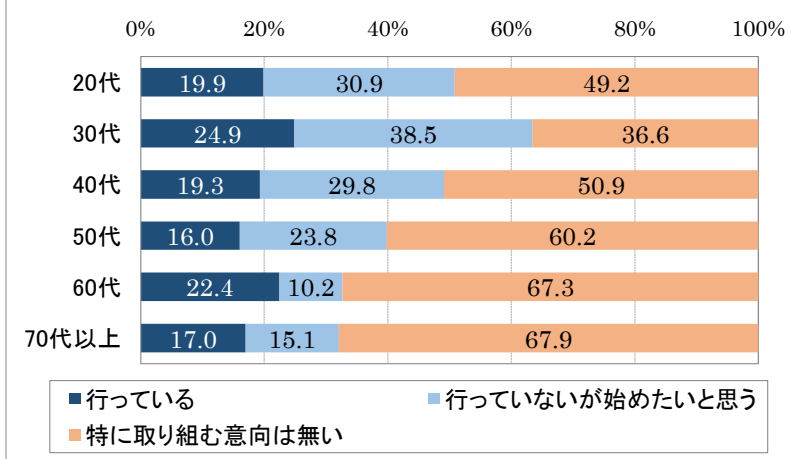
図28 自己啓発の実施有無



職場での人材育成に期待できないのであれば、自己啓発によって能力を高めることが残された方法になる。このため、自己啓発の実施状況を質問したところ、自己啓発を「行っている」は10月調査の15.6%から20.1%へと統計的有意に増加、「行っていないが、始めたいと思っている」は同28.9%から27.1%へと微減した。「特に取り組む意向は無い」は同55.5%から52.8%へと減少した。自己啓発を実際に行っている者が多くないことには変わりはないが、実施率が5ポイント程度増加したことは明るい材料である（図 28）。

自己啓発の実施状況は、年代と関連性がある。1月調査で目立つのは、30代で自己啓発を「行っている」が24.9%、「行っていないが、始めたいと思う」が38.5%、合わせて63.4%

図29 年代別・自己啓発の実施状況



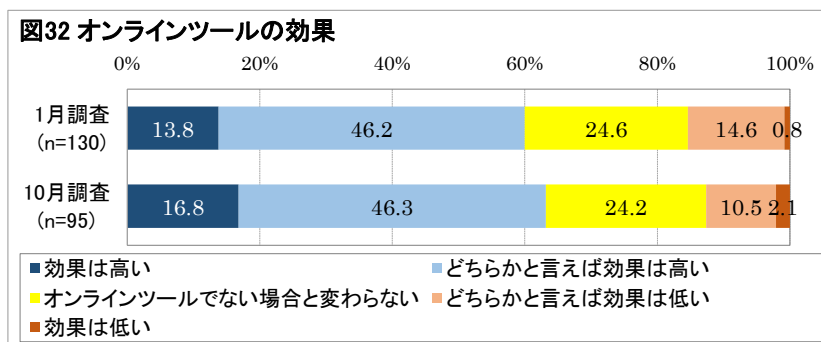
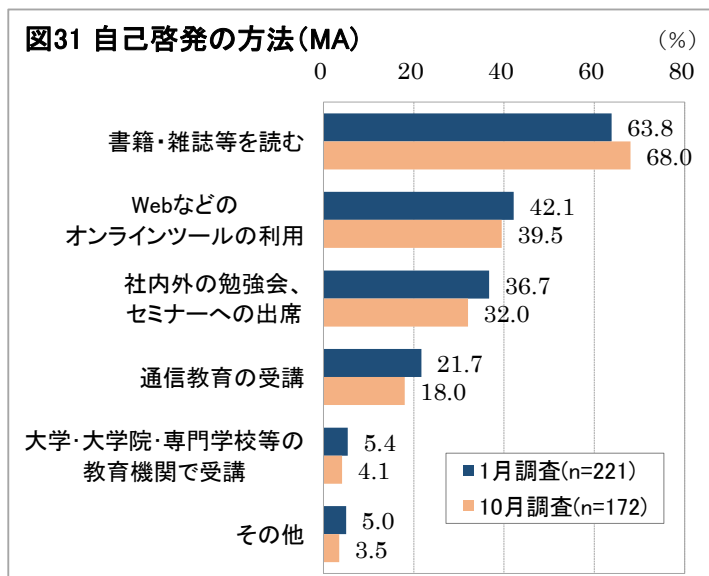
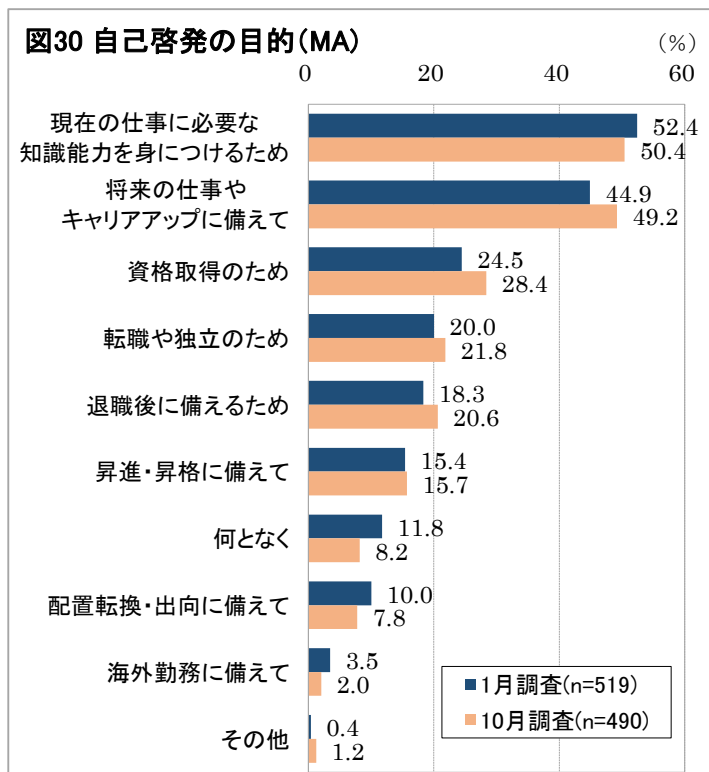
「OJT を受ける機会」に関しても、「ほぼ変わらない」が41.6%と10月調査と同様の結果で、増減状況については、「増えた」(同)が7.7%から7.9%に増加、「減った」(同)は8.2%から8.9%に増加している。前問同様、いずれの選択肢の増減も統計的有意差は

職場での人材育成に期待できないのであれば、自己啓発によって能力を高めることが残された方法になる。

このため、自己啓発の実施状況を質問したところ、自己啓発を「行っている」は10月

が自己啓発に前向きな姿勢を示していることである。この割合は、40代以上を統計的有意に上回っている（図 29）。

OJT が低調であるため、若年層は職場での能力開発の機会に恵まれないが、自己啓発を通じてそれを補完することを期待したい。



自己啓発を「行っている」「始めた」と思っている」と回答した者を対象に、自己啓発の目的を複数回答で質問した。最も多いのは「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」52.4%、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」44.9%となっている。更に「資格取得のため」24.5%、「転職や独立のため」20.0%が続いている。目的の順位は10月調査と同様であり、また各項目の割合も1月調査と10月調査の間には統計的有意差は無い(図30)。

自己啓発を「行っている」回答者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、「書籍・雑誌等を読む」が63.8%と最も多く、次いで、「Webなどのオンラインツールの利用」42.1%、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」36.7%、「通信教育の受講」21.7%となっている。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」した者は5.4%にとどまっている。自己啓発の目的同様、方法の順位は10月調査と同じであり、各項目の割合も統計的有意差は無い(図31)。

Off-JTあるいは自己啓発でオンラインツールを利用した回答者に、評価を求めたところ、「効果は高い」は10月調査の16.8%から13.8%に減少、「どちらかと言えば効果は高い」は同46.3%から46.2%に微減したが、オンラインツールの効果を認める回答は10月調査同様6割である。「効果

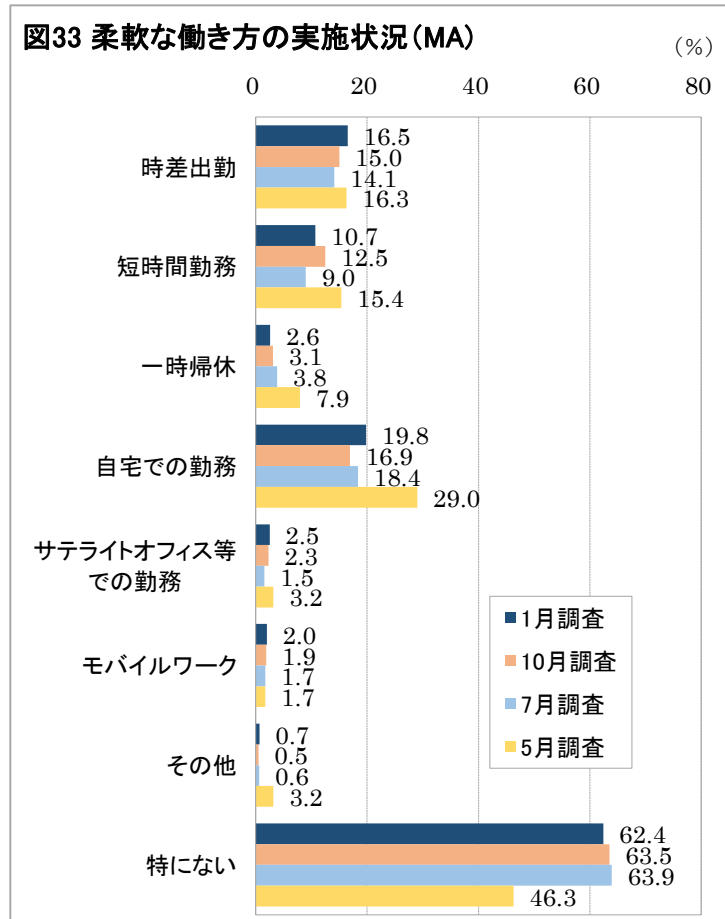
は低い」0.8%、「どちらかと言えば効果は低い」14.6%と、低評価は15.4%となっている(図32)。なお、いずれの選択肢も10月調査と統計的有意差は無い。ただし、有効性を認める評価が6割という結果から、今後もオンラインツールの活用は進むと考えられる。



## 4. 働き方の変化

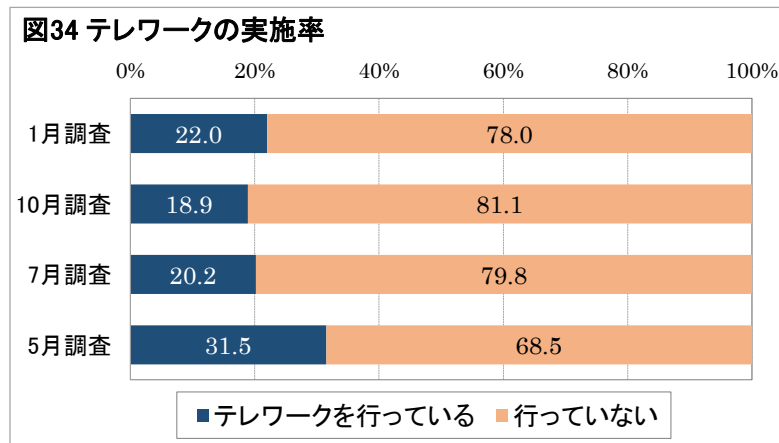
### (1) 柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染防止対策として、「3密」（密集、密閉、密接）を避けるため、時差出勤やテレワークの積極的な活用が推奨されている。5月の初回調査から継続して、これら「柔軟な働き方」の実施状況を質問した。設問は「現在、あなた自身が行っている働き方をいくつでも選んで下さい」としている。



調査結果を見ると、10月調査より実施率が上がった施策も下がった施策もある。例えば「自宅での勤務」（在宅勤務）は10月調査の16.9%から19.8%に増加し、「短時間勤務」は同12.5%から10.7%に減少している。しかし、各施策の実施率の変動は誤差の範囲内であり、統計的有意差は無い。実施率の傾向は、全ての施策で前回と変わらないと言える（図33）。

これらの柔軟な働き方のうち、一般に「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務）」を総称して「テレワーク」と言う。テレワークの実施率は10月調査の18.9%から22.0%へと増加

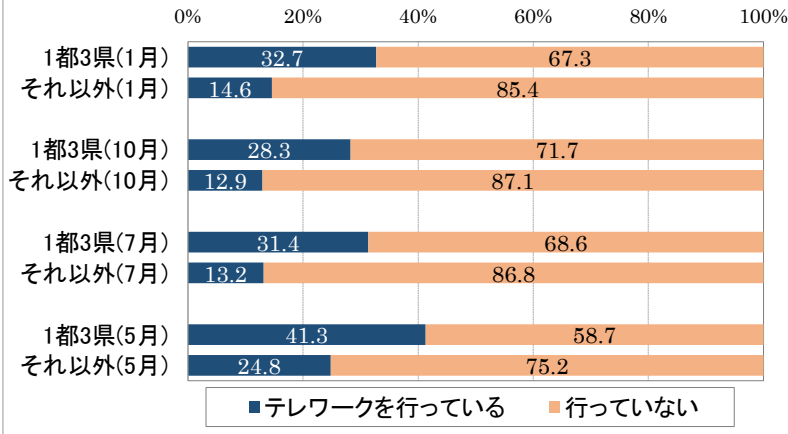


しているが、これも1%水準・5%水準いずれで見ても有意差は確認できず、10月から1月にかけてテレワーカーが統計的に増加したとは言えない（図34）。雇用者に占めるテレワーカーの割合は7月調査以降、2割前後で変化していないというのが現状である。

2回目の緊急事態宣言が先行して発出された1都3県と、それ以外の地域のテレワーク実施率を見ると、1月調査で1都3県は32.7%、それ以外の地域は14.6%と、統計的に有意な差がある。ただし、両地域のテレワーク実施率は5月調査以来、毎回10ポイント程度の差が見られる。1月調査における

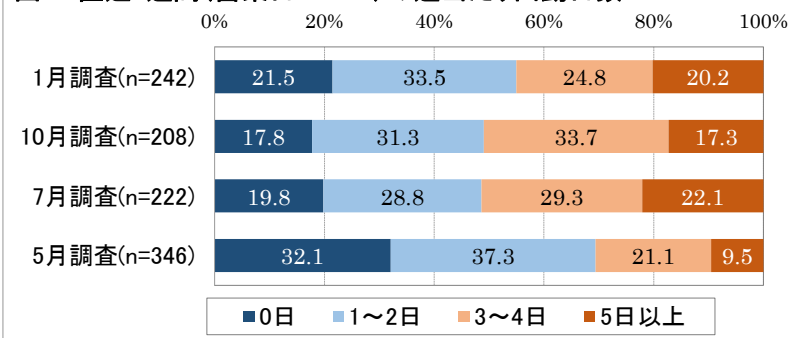


図35 勤務地1都3県とそれ以外の地域のテレワーク実施率



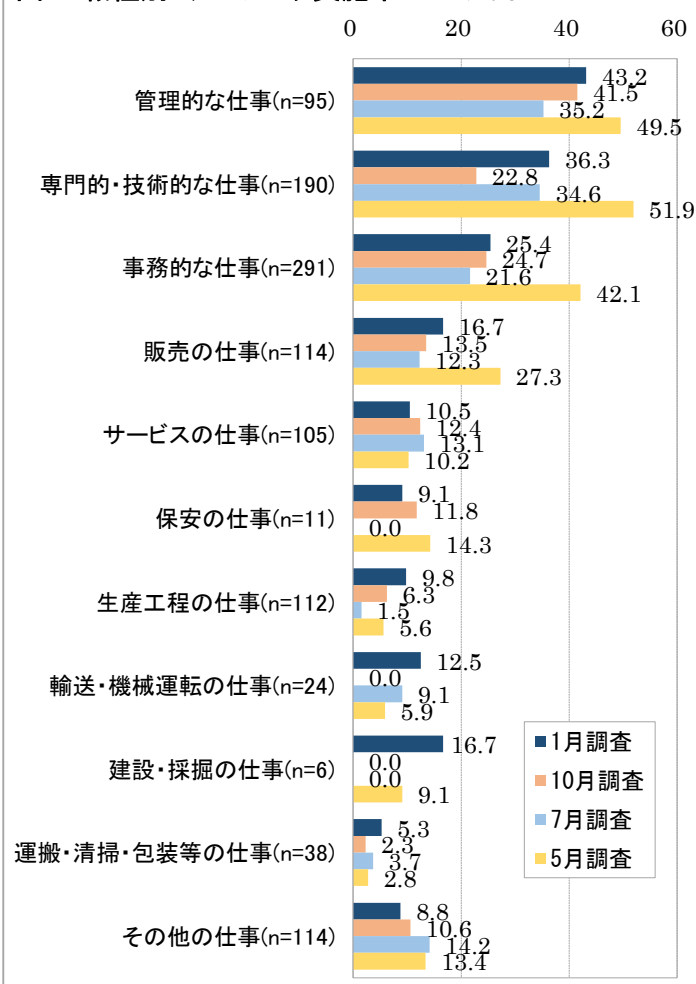
1都3県の高いテレワーク実施率は、緊急事態宣言が発出されるほどの感染拡大に対応した結果とは言えない(10月調査の実施率28.3%との間に統計的有意差は無い)。テレワークの実施率が高い大企業が1都3県に多く立地していることが作用しているものと見た方が良い(図35)。

図36 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数



テレワーカーについて、直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数を質問した。1月調査は1月12~13日にかけて行ったため、「直近1週間」は1月4~8日の場合が多いと考えられる。調査結果から、「週当たり1~2日」が33.5%で最も多く、次いで「3

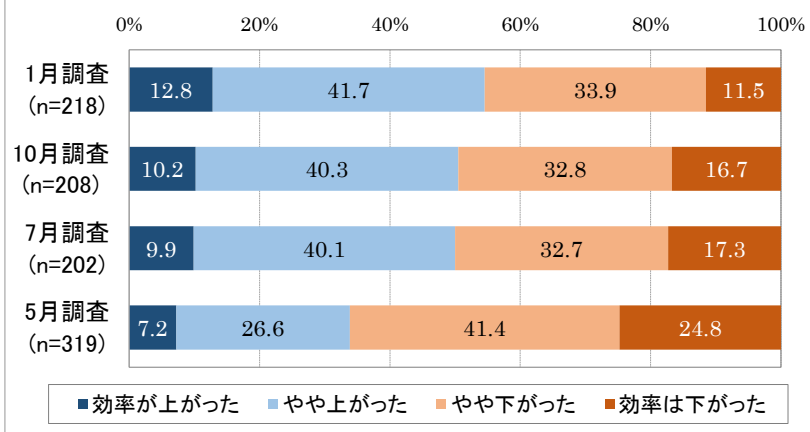
図37 職種別・テレワーク実施率(nは1月調査) (%)



~4日」24.8%、「0日」が21.5%で続いている。週のうち半分以上テレワークを行っている者の割合は55.0%である(図36)。従って、週の全ての日数についてテレワークを行っている「完全テレワーカー」は、実施率(22.0%)×週当たり出勤日数0日の率(21.5%)で、全雇用者の4.7%になる。

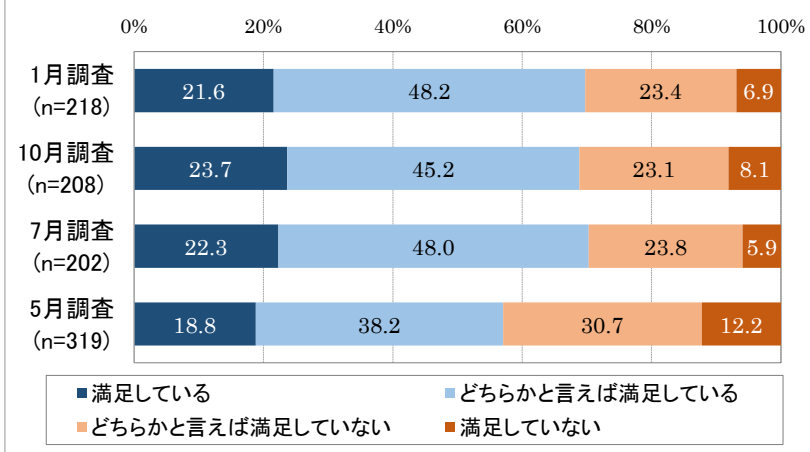
テレワーク実施率は毎回、職種別で大きな差が出る。管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、事務的な仕事で、ある程度普及しているのに対し、生産工程の仕事、運搬・清掃・包装等の仕事など、ブルーカラー系の職種では実施率が低い。なお、1月調査では専門的・技術的な仕事で10月調査の22.8%から36.3%へと、統計的有意に実施率が増加したことが目立つ。それ以外の職種では、実施率に大きな変化は無い(図37)。

図38 自宅での勤務で効率が上がったか



また、テレワークの大多数を占める在宅勤務について、効率の向上と満足度を質問したところ、54.5%が「効率が上がった」（「効率が上がった」と「やや上がった」の合計）とし、69.8%「満足」（「満足している」と「どちらかと言えば満足している」の合計）と回答しており、10月調査とほとんど変わらない結果となった（図38・39）。

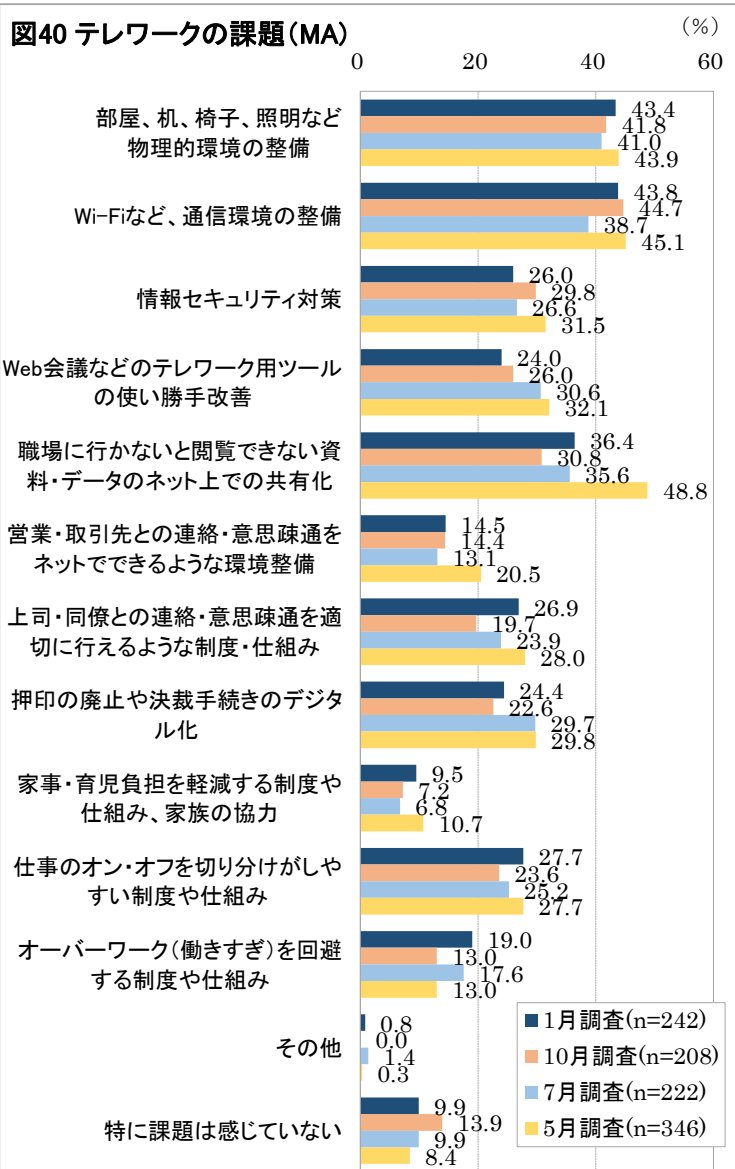
図39 自宅での勤務に満足しているか



7月・10月調査のレポートで指摘したように、テレワークに適合した職種・業務担当者の選別は、ある程度完了しており、テレワーカー自身も働き方に慣れてきた実態が浮き彫りになっている。わが国のテレワーク率は2割前後で定着する様相である。2回目の緊急事態宣言発出

に先立って、新型コロナウイルス感染症対策分科会は、大企業を中心に「テレワーク実施率7割」の目標を提言、政府もこれを受けてテレワークの推進等を通じて出勤者の7割削減を実現する方針を打ち出したが、本調査で浮き彫りになったテレワークの現状を考えると、この目標の実現には大きな困難が伴うと思われる。

## (2) テレワークの課題



テレワークは一定の割合で定着する様相を示しているが、現在、どのような点が課題と認識されているか、複数回答で質問した。上位に挙げられている課題は、第1回調査から一貫して「Wi-Fiなど、通信環境の整備」「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」といった、自宅の環境整備に係る課題であり、1月調査でも改善の兆しは見えない。一方、企業側によるネットワークや仕組みの改善が必要な課題は、徐々に解決に向かいつつある。前回の調査レポートでも指摘したように、家庭の物理的環境の改善には時間がかかり、また限界もあるので、郊外に共用のサテライトオフィスやコワーキングスペースが普及することが、今後のテレワーク拡大のカギになるであろう(図40)。

7月・10月調査同様、テレワークを行う上で、労務管理上、どのような課題を感じているかを複数回答で質問した。その結果、「仕事の成果が適切に評価されるか不安」36.8%、「仕事振り(プロセス)が適切に評価されるかどうか不安」29.3%、「オフィスで勤務する者との評価の公平性」28.9%など、人事評価関連の項目が上位に挙げられている(図41)。

テレワーク関連の最後に、コロナ禍収束後もテレワークを行いたいのか、意向を質問した。「そう思う」が34.7%となり10月調査の26.0%から増加した(1%水準では有意差無し。5%水準で有意差あり)。テレワ

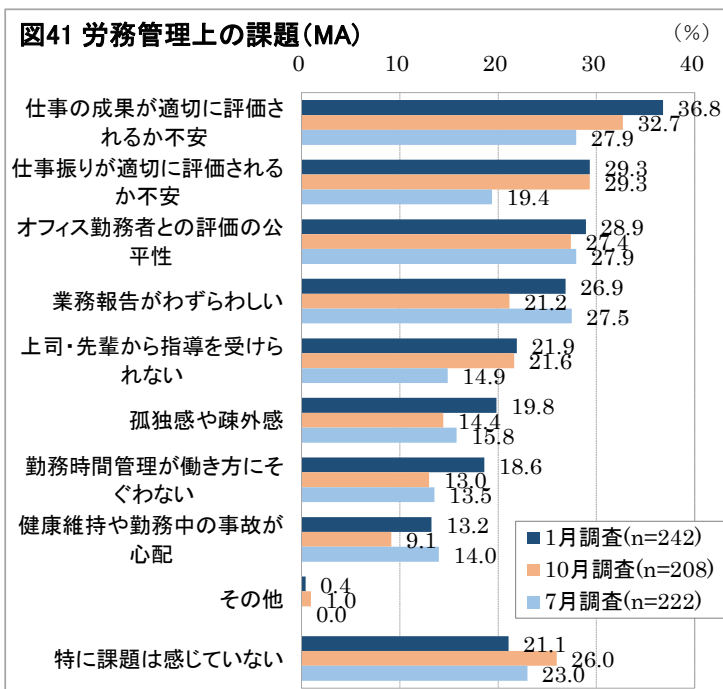
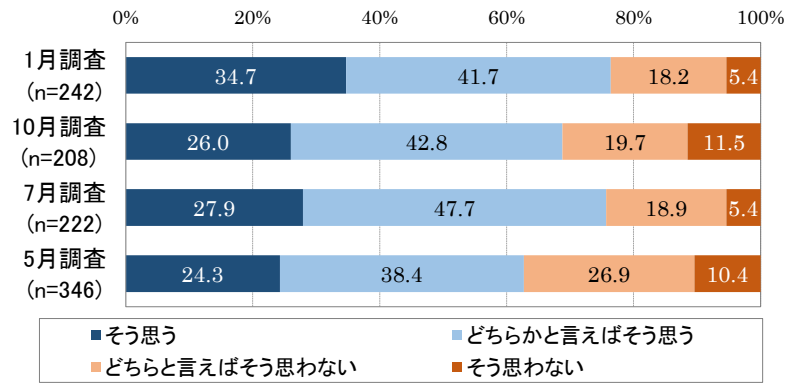
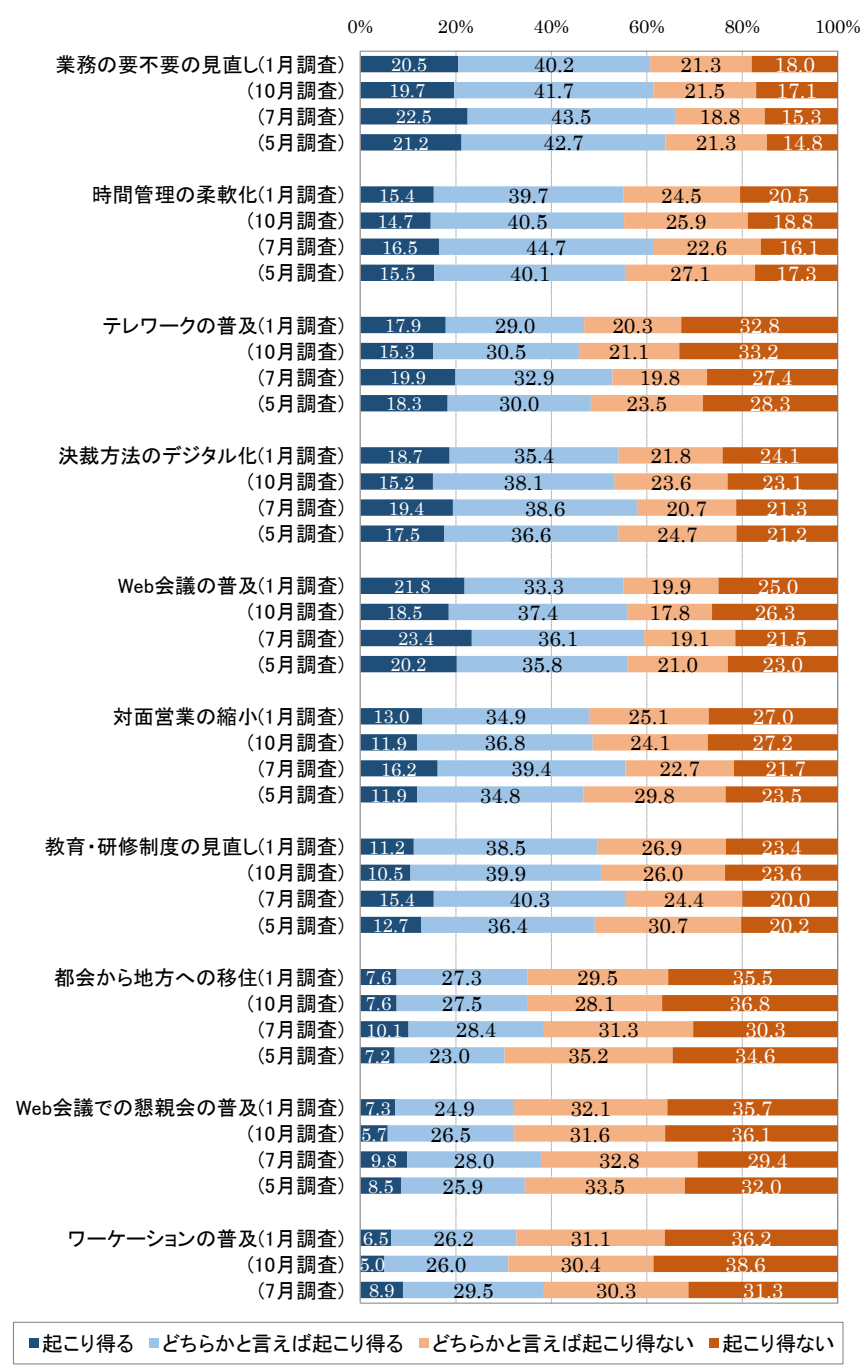


図42 コロナ禍収束後もテレワークを行いたい



ークを望む回答は 76.4%（「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計）で、過去4回の調査で最多となった（図42）。

図43 コロナ禍収束後、変化は起こり得るか



### (3) 収束後の未来像

新型コロナウイルス問題が収束した後の働き方や生活様式について、変化は起こり得るか、可能性を質問した。10月調査と比較して1%水準で有意な差が生じた項目は無く、全体に大きな変化は見られなかった。5%水準で有意な変化があった項目としては、「決裁方法のデジタル化」が「起こり得る」が、10月調査の15.2%から18.7%に増加し、「Web会議の普及」が「どちらかと言えば起こり得る」が同37.4%から33.3%に減少した（図43）。

10月調査では、コロナ・ショックがやや落ち着き、コロナ禍以前の生活様式に回帰するとの見通しがやや強まる傾向が見えた。感染・第3波の渦中で行った1月調査でも、変化への懐疑的な見通しはあまり変わっていない。

---

## 5. まとめ

4回目となる2021年1月調査では、主要設問はこれまでの調査を踏襲したが、2回目の緊急事態宣言発出という状況の中で、自分自身が新型コロナウイルスに感染する不安感、不要不急の外出自粛の実施状況、年末年始の行動変容に関する設問を新設した。政府の専門家会議が繰り返し指摘しているように、外出・移動を控え、人と人との接触をできるだけ少なくすることが感染を抑え込む有効な策だからである。

感染・第3波による新規感染者数の増大は、第1波・第2波を大きく上回り、医療体制の逼迫が現実のものになりつつある。一方で、朝の通勤ラッシュは新型コロナウイルス感染拡大前とあまり変わらない状態であり、繁華街の人出も目立って減少している様子は無い。1年に及ぶコロナ禍で、人々が「コロナ慣れ」し、不安感が薄らいできたのではないかと疑われた。しかし、調査結果が示すように、全体の83.4%が感染への不安を感じていることが分かった。感染への不安感は、男女別・年代別・勤め先の従業員規模別等でも傾向に変わりはなく、どのような立場の人でも感染する可能性があることを認識していることが示された。

政府・自治体の呼びかけに応じて、年末年始の恒例行事（帰省、初詣等）を手控える行動変容があったことは調査結果から明らかであるが、日常の不要不急の外出自粛は、どの程度行われているのかを調べた。その結果、全体で49.8%が不要不急の外出を「できるだけ避けるようにしている」と回答しているが、外出自粛の割合は、男性が女性より少なく、年代別では30代が他の年代より少なくなっていることが分かった。小池東京都知事が「20代・30代がカギを握っている」と発言しているが、調査結果から、確かに20代も外出自粛の割合が40代以上より少ないものの、それ以上に男女とも30代の外出自粛の割合が少ないことに注意が必要である。自己啓発の実施状況の分析で、20代・30代、特に30代の自己啓発実施状況が良好であることが示すように、これらの年代の活動性が高いことは前向きに評価できるが、今は、活動を控えるべき時である。若い世代の自制を求めたい。

感染・第3波を克服しなければ、経済の本格的な再起動も期待できない。不要不急の外出自粛を促進するために、企業等には何ができるだろうか。分析の結果、勤め先が健康に十分な配慮をしてくれているという認識が強い者ほど、外出を自粛する割合が多いことが分かった。これまでの調査レポートで再三触れたように、健康配慮は、勤め先への信頼感と強い関連がある。今回の調査結果から、健康配慮は、信頼感を強固にするという自社へのメリットだけでなく、社会的なリスク軽減にも役立っていることが分かった。勤め先が、健康と命を守るために努力してくれているのに、社員が感染リスクを高めるような行動を取るわけにはいかない。企業等の健康配慮の取り組みは、社員の自覚を高め、新型コロナウイルスの感染拡大抑止に間接的な効果をもたらすことを示唆している。

以上