

新型コロナウイルスの感染拡大が
働く人の意識に及ぼす調査

調査結果レポート

2020年5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歳以上のわが国の雇用者（就業者から自営業者、家族従業者等を除く）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：2020年5月11日(月)～13日(水)

1. 調査の目的

新型コロナウイルス（COVID-19）への感染者が、国内で初めて確認されたのは本年 1 月 16 日である。その後、感染者は全国各地に急速に拡大し、4 月初旬には 3,000 名を超えた。このため、政府は 4 月 7 日に、改正新型インフルエンザ等対策特別措置法第 32 条第 1 項の規定に基づいて、7 都府県を対象に「緊急事態宣言」を発出、その後、4 月 17 日には「宣言」を全都道府県に拡大する事態となった。

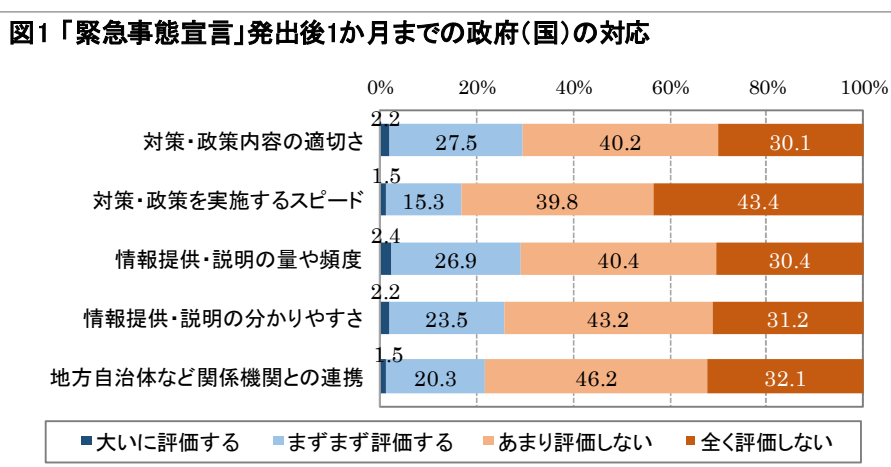
新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、外出自粛、営業活動の停止要請、学校等の休校など、わが国の生活・経済は大きな変化を強いられることになった。本調査は、「緊急事態宣言」発出から 1 か月余りを経過した時点で、働く人の意識の現状と変化を捉え、今後に生かすために実施することとした。特に、雇用・処遇の安定、労使の信頼関係は、当財団が推進する生産性運動の根幹をなすものであるため、丁寧に調査している。なお、本調査は必要に応じて継続実施し、働く人の意識に関する定点観測として活用いただく予定である。

2. 「緊急事態宣言」発出 1 か月経過後の状況

(1) 対応への評価

4 月の緊急事態宣言発出から約 1 か月を経過した時点での、政府（国）、都道府県、市区町村の対応をどのように評価するかを聞いた。政府（国）の対応については、設問によって差はあるが 7～8 割が「評価しない」（「全く評価しない」と「あまり評価しない」の合計）と厳しい評価を下している。特に「対策・政策を実施するスピード」については、83.2%が「評価しない」と厳しい見方を示している（図 1）¹。

都道府県と市区町村についても、「評価しない」が「評価する」（「大いに評価する」と「まずまず評価する」の合計）を上回っているが、「評価しない」の割合は 5～6 割にとどまっている。なお、都道府県と市区町村の傾向の差はほとんど見られない（図 2～3）。



¹ 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。

図2 「緊急事態宣言」発出後1か月までの都道府県の対応

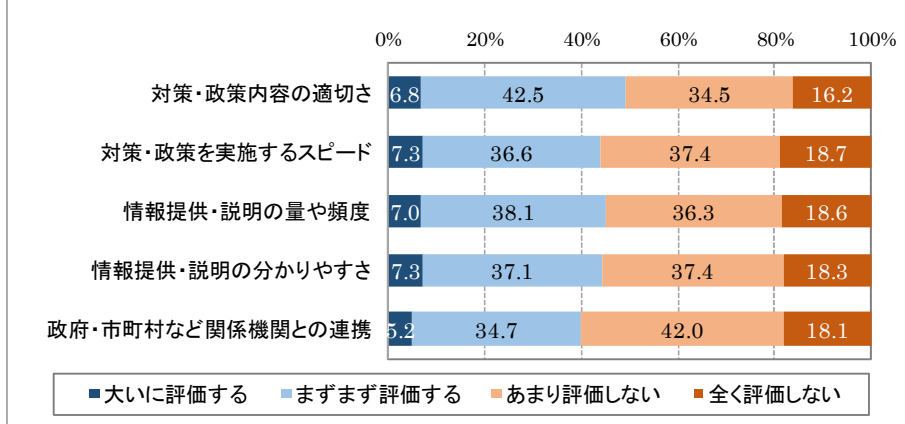
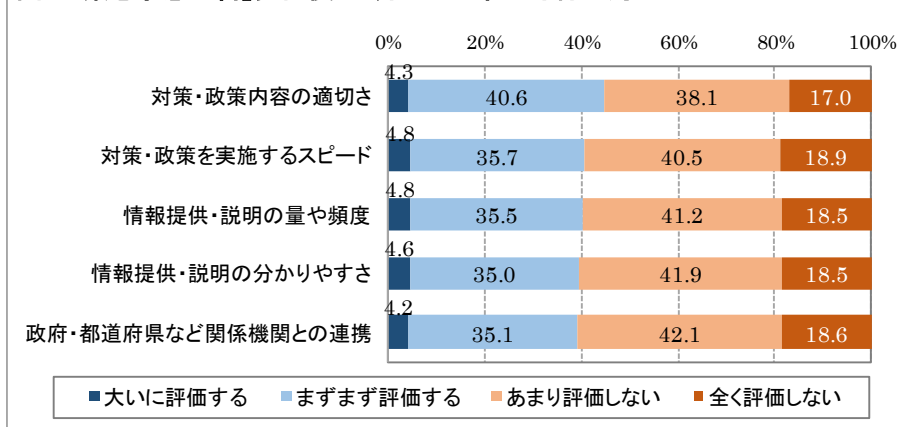


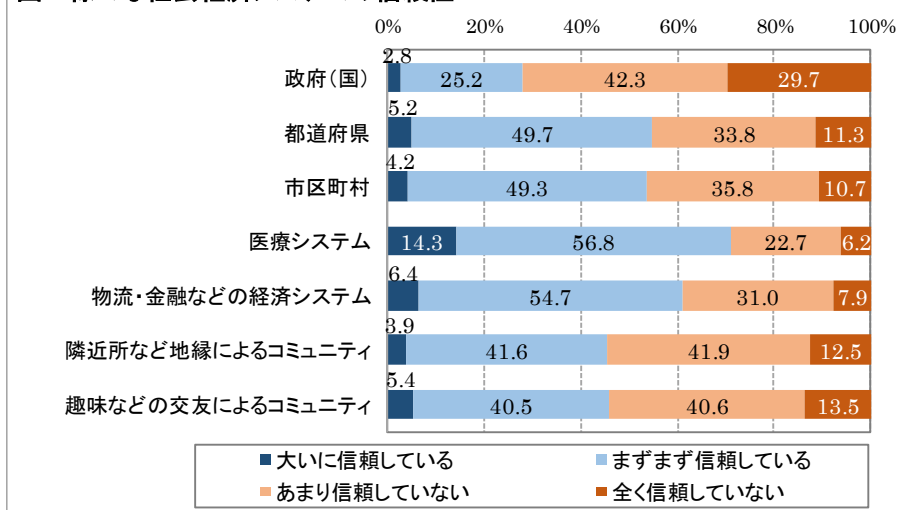
図3 「緊急事態宣言」発出後1か月までの市区町村の対応



(2) 社会経済システムの信頼性

新型コロナウイルス感染拡大防止の取組は、生活や経済の様々な側面に影響を及ぼし、従来は盤石とされていた社会的な制度・システムに対する信頼性が揺らいでいる。図4に見

図4 様々な社会経済システムの信頼性



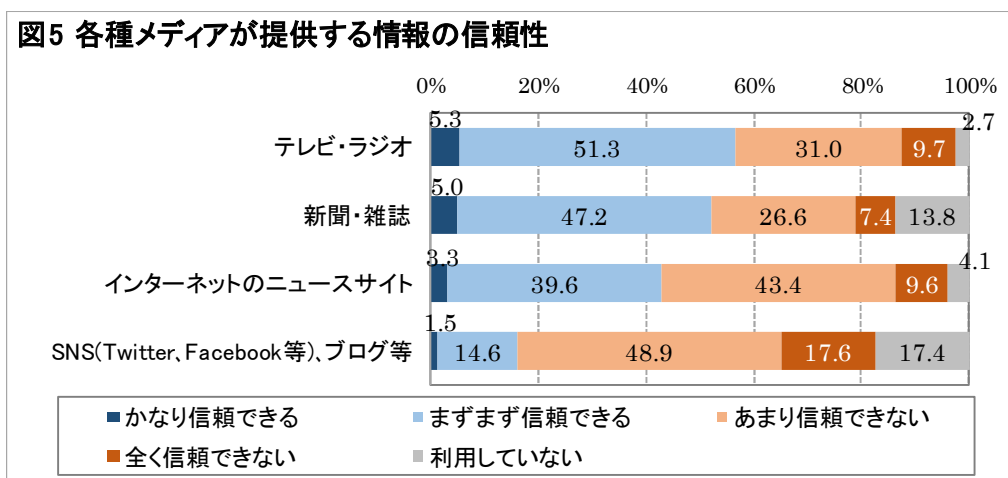
るように、行政だけでなく、物流・金融などの経済システムについても4割弱が「信頼していない」と回答している。また、地震・台風等の天災に対しては近隣や交友を基礎にしたコミュニティによる助け合いが機能することが多いが、新型コロナ

ウイルスについては、これらのコミュニティについても5割以上が「信頼できない」とするなど、従来の災害とは異なる様相を呈している。

その中で、医療システムに対しては71.1%が「信頼できる」と回答している。地域によっては医療崩壊の可能性が指摘されているが、医療従事者の献身的な努力によって、信頼が保たれている様子がうかがわれる。

(3) 情報への信頼性

新型コロナウイルスに関する情報が溢れている中で、どのようなメディアの情報が信頼できると考えられているのであろうか。調査結果から、「テレビ・ラジオ」「新聞・雑誌」といった、いわゆるオールドメディアの情報の信頼性が高いことが分かる。一方で「インターネットのニュースサイト」は53.0%、「SNS (Twitter、Facebook 等)、ブログ等」は66.5%が「信頼できない」としている（図5）。



(4) 労働時間等の変化

新型コロナウイルスの世界的な流行により、グローバルなサプライチェーンが打撃を受けた他、人の移動も制限されるなど、既存の業務が予定通りに行えないことが多くなった。このような環境下で、雇用者の労働時間や業務量に変化しているかどうかを質問した。調査結果から、労働時間・業務量・余暇時間とも「特に増減は無い」が4割以上で多数を占めた。しかし、労働時間については、43.2%が「減少した」（「減少した」と「どちらかと言えば減少した」の合計）、業務量についても37.6%が「減少した」と回答している。一方で、余暇時間は42.8%が「増加した」（「増加した」と「どちらかと言えば増加した」の合計）としている（図6）。

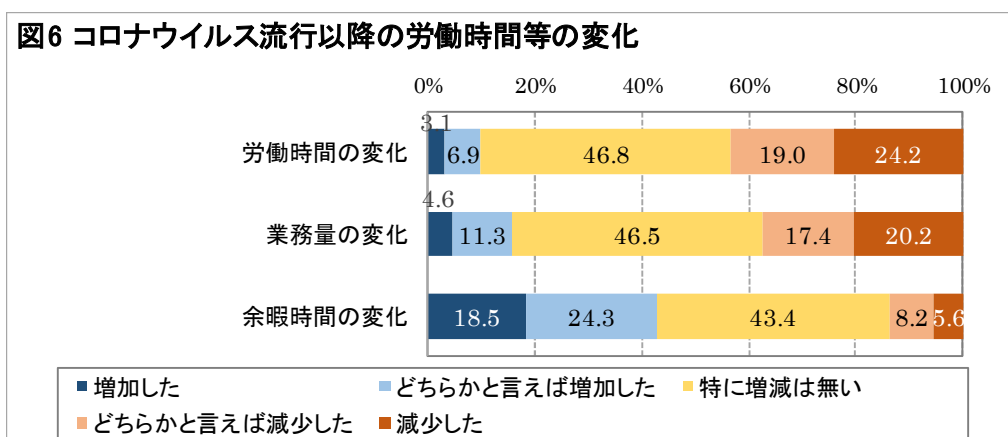
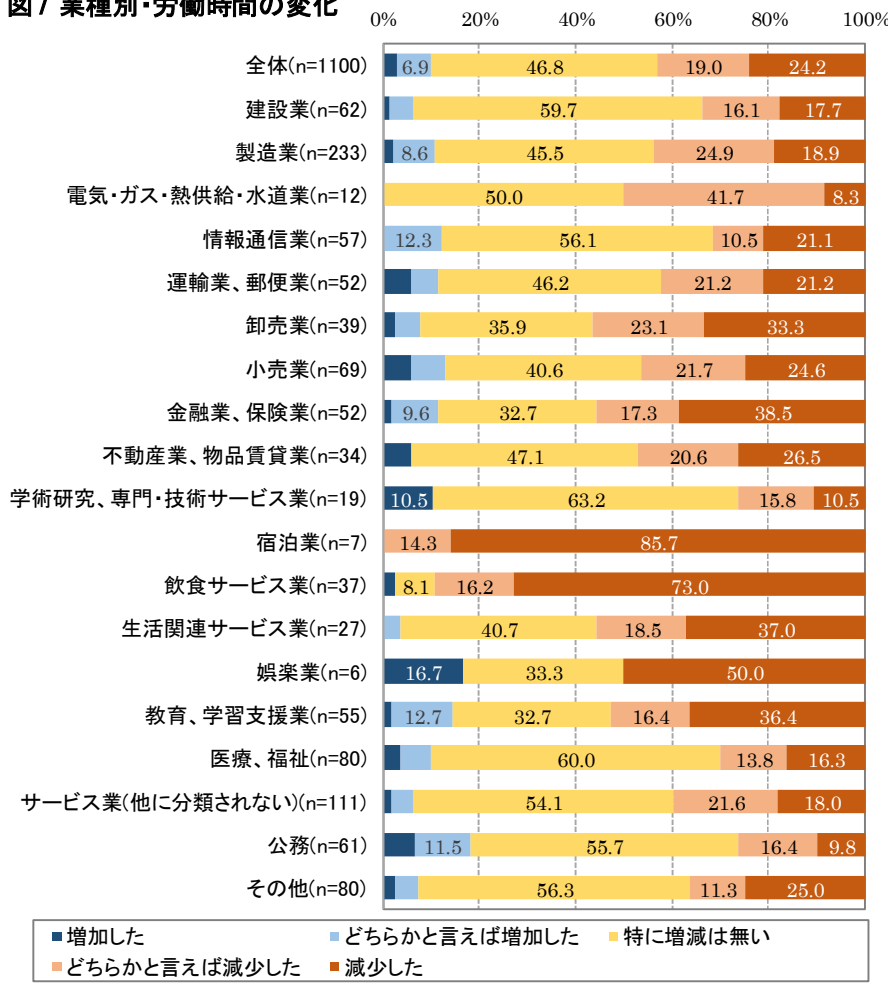


図7 業種別・労働時間の変化

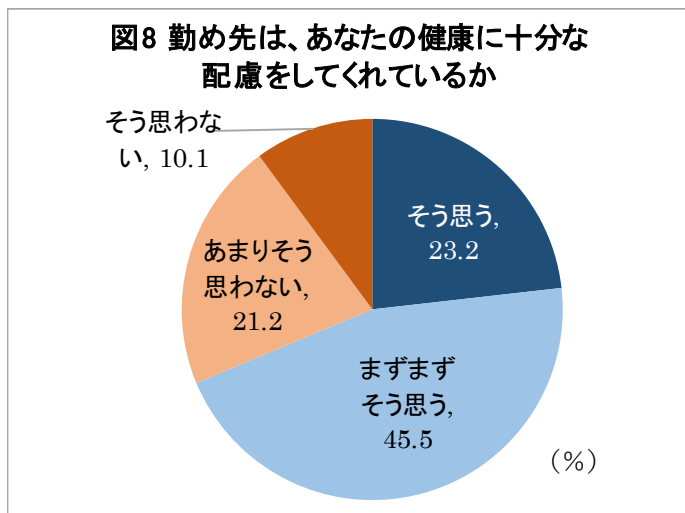


ただし、労働時間の増減については、業種による差が大きい。回答者数は7件と少ないものの、宿泊業では100%が「減少した」としており、飲食サービス業でも89.2%が同様に回答している。一方で、公務では「減少した」は26.2%、学術研究、専門・技術サービス業で26.3%、医療、福祉で30.1%にとどまるなど、労働時間の減少は一様ではない(図7)。

3. 働く人の意識の変化

(1) 勤め先への信頼感

当財団が1955年5月に発表した「生産性運動に関する三原則」では、その第1原則に「過渡的な過剰人員に対しては(中略)、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずる」ことを謳っている。これは、とりもなおさず、雇用の確保が最重要であることを確認したも



のであり、労使の信頼関係こそが生産性運動の基礎となることを示すものに他ならない。

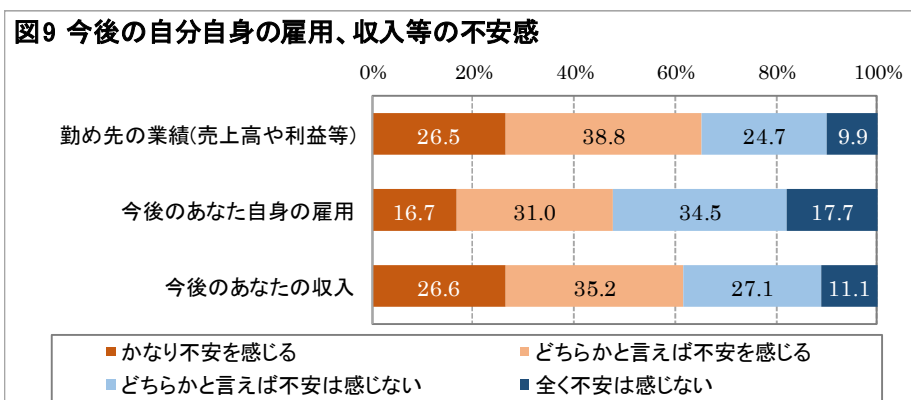
前出のように、新型コロナウイルスの感染拡大によって、社会経済システムの様々な側面の信頼性が揺らいでいる今、労使の信頼関係はどのようになっているのであろうか。

まず、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。その結果、図8のように、「そう思う」23.2%、「ま

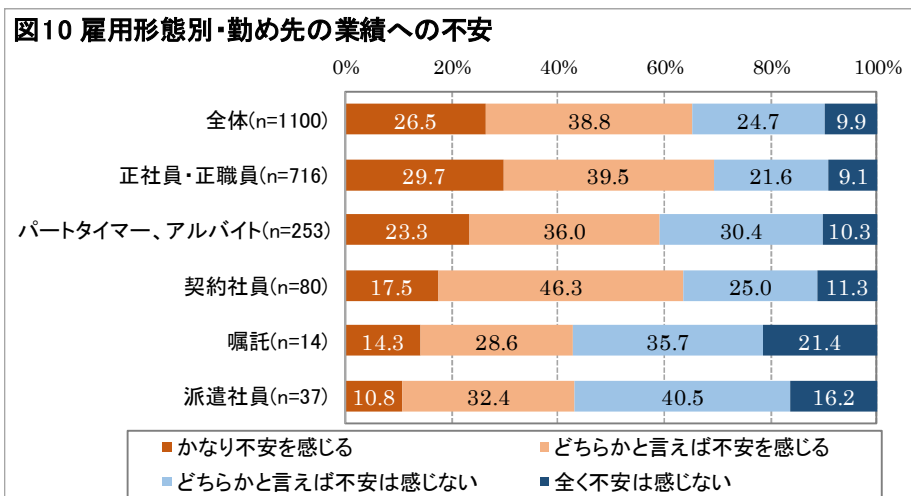
「まずそう思う」45.5%、合計68.7%が十分な配慮をしてくれていると感じている。配慮不足を感じているのは合計31.3%である。この傾向は、雇用形態や性別等の属性に関わらず共通しており、概ね7割が健康への十分な配慮を感じていることを示している。

次に、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）、今後の自分自身の雇用、今後の収入に不安を感じているかどうかを質問した。

勤め先の業績については図9のように、65.3%が、今後の自分自身の雇用については47.7%が、今後の収入については61.8%が「不安」を感じていることが分かる（いずれも「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）。



業績への不安の程度は、雇用形態によって差があり、正社員・正職員では69.2%が「不安」（合計、以下同じ）と回答しているのに対し、パートタイマー、アルバイトでは59.3%、契約社員63.8%、嘱託42.9%、派遣社員43.2%と、非正規は正規と比較して「不安」を感じる割合が少ない。直近の業績について、勤め先から得ている情報量に差があることを反映している可能性があるが、いずれにしても非正規社員でも4~6割が業績への不安を実感していることは、新型コロナウイルスがもたらす影響の強さをうかがわせる結果である（図10）。

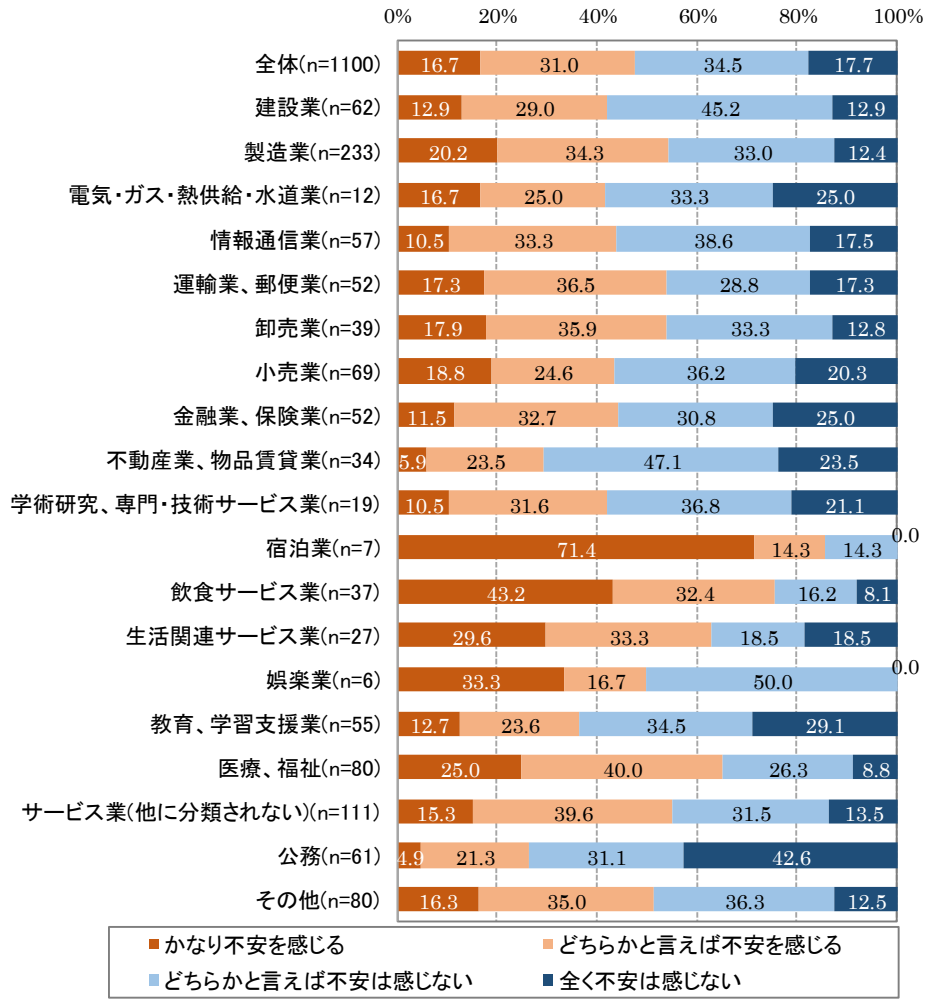


今後の自身の雇用への不安感は、業種による差が大きい。宿泊業の85.7%を筆頭に、飲食サービス業75.6%、医療、福祉65.0%、生活関連サービス業62.9%が、雇用の不安を感じている（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）。一方、「不安」の割合が少ないのは、公務26.2%、不動産業、物品賃貸業29.4%、教育、学習支援業36.3%である（図11）。それでも、今回の調査で取り上げた19業種のうち、半数以上にあたる10業種で「不安」が50%を超えていることから、雇用不安は広範な産業に広がっていることが分かる。

今後の自身の雇用への不安感は、業種による差が大きい。宿泊業の85.7%を筆頭に、飲食サービス業75.6%、医療、福祉65.0%、生活関連サービス業62.9%が、雇用の不安を感じている（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）。一方、「不安」の割合が少ないのは、公務26.2%、不動産業、物品賃貸業29.4%、教育、学習支援業36.3%である（図11）。それでも、今回の調査で取り上げた19業種のうち、半数以上にあたる10業種で「不安」が50%を超えていることから、雇用不安は広範な産業に広がっていることが分かる。

なお、雇用に対する不安感の割合は、雇用形態、性別、従業員規模といった属性と明確な関連性は認められなかった。

図11 業種別・今後の自身の雇用についての不安感



今後の自身の収入への不安感は、業種との関連があることは勿論であるが、年代によって差があることに注意が必要である。図 12 を見ると、20代が最も「不安」（「かなり不安を感じる」「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）の割合が多く、概ね年代が高くなるに従って少なくなっていく。また、「かなり不安を感じる」が30代で35.2%にのぼるなど、経済活動を最前線で支える年代に、不安感が強いことが懸念される。

図12 年代別・今後の収入への不安感

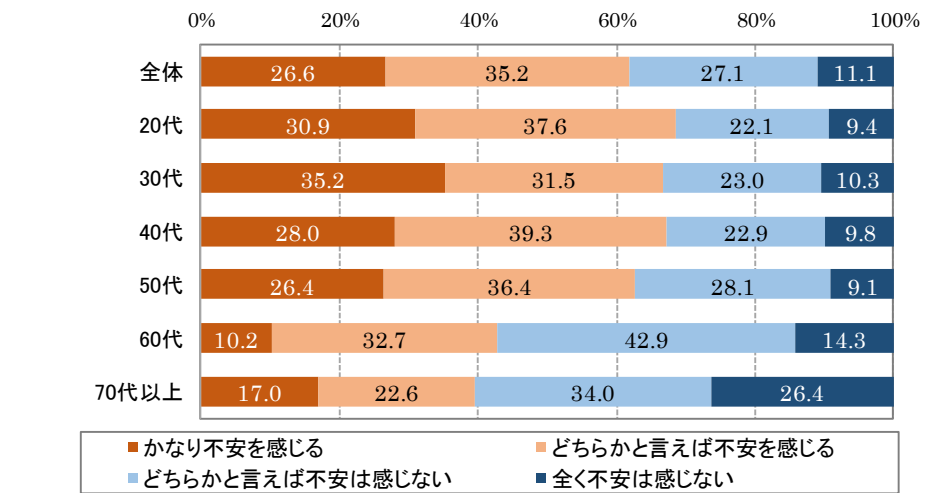
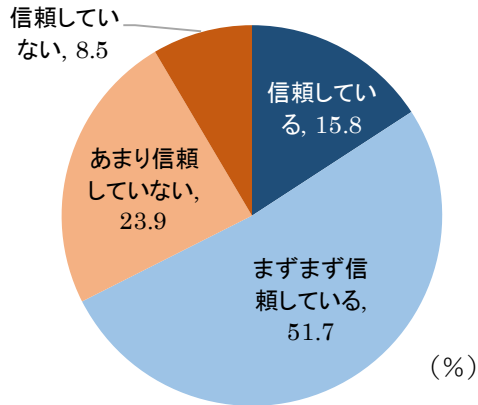
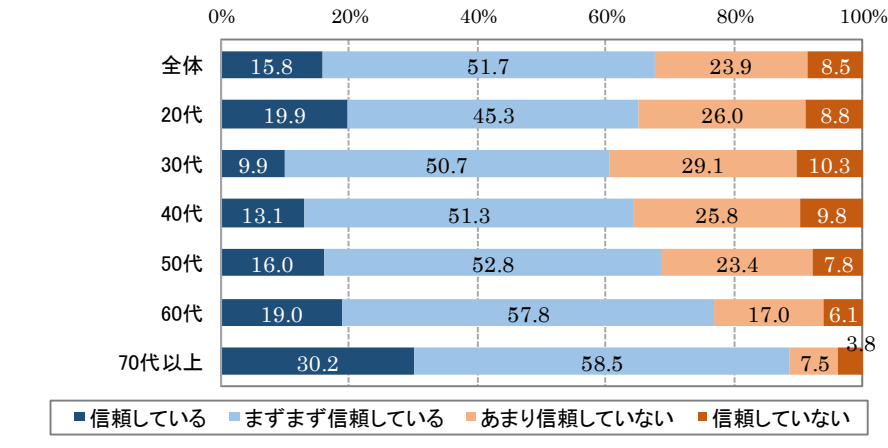


図13 勤め先への現在の信頼の程度



これらを総じてみると、雇用者は、勤め先に対してどの程度の信頼感を抱いているのであろうか。調査結果から、「信頼している」15.8%、「まずまず信頼している」51.7%、「あまり信頼していない」23.9%、「信頼していない」8.5%と、「まずまず信頼」が半数以上と最も多いことが分かった。合計すると「信頼」約7割、「信頼しない」約3割ということになる。これは、性別、雇用形態等と関係無く見られる傾向である。

図14 年代別・勤め先への信頼の程度



なお、勤め先への信頼感の程度については、年代別に差がある。「信頼しない」（合計値）の割合が最も多いのは30代であり、約4割となっている。40代以上は、年代が高くなるに従って「信頼しない」の割合が減少していく。前出の収入への

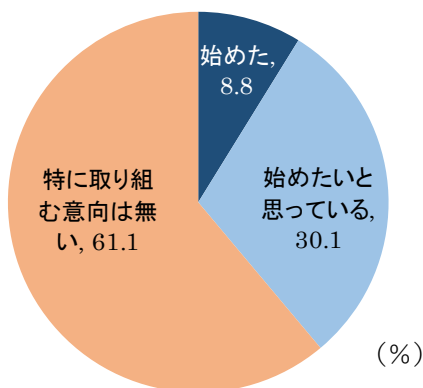
の不安感と同様、30代の雇用者へのケアが必要であろう。

(2) 自己啓発について

ここまで、勤め先（経営）が、雇用者に何をし、それがどのように受け止められているかを中心に述べてきた。以下では、新型コロナウイルスの危機に対応して、雇用者はどのような行動を取ったかを見る。

新型コロナウイルスの流行が経済に及ぼす影響は、リーマンショック以上と言われている。

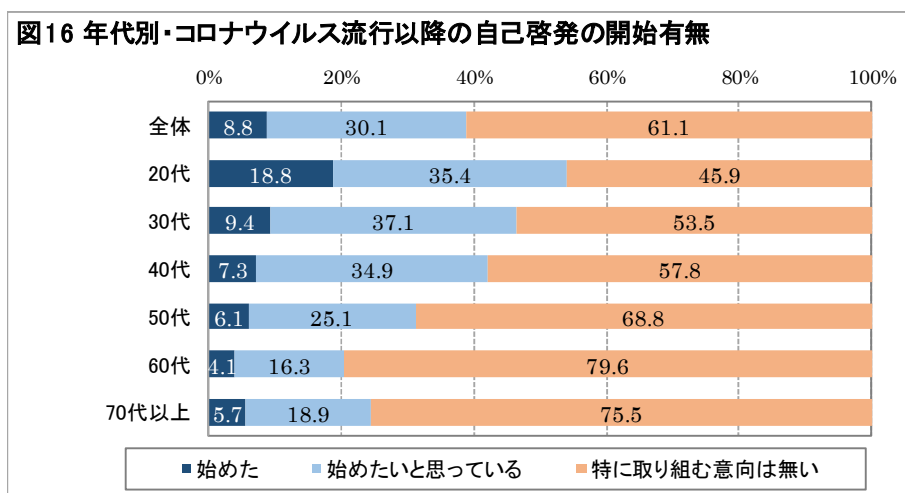
図15 コロナウイルス流行以降の自己啓発の開始の有無



雇用者も、事態に対応して新しいICT技術を習得する、新しい分野の知識を獲得するなど、能力やスキルを高める必要がある。これらの取組が人的資本として蓄積され、生産性向上の基礎となる。前出のように、新型コロナウイルスの流行後、雇用者の42.8%は余暇時間が「増加した」と回答しており、「仕事が忙しくて勉強する時間が無い」状況ではなくなっている。そこで、新型コロナウイルスの流行以降、仕事・キャリ

アに関わる能力やスキルを高めるために、何か新しい取組（以下、自己啓発）を始めたかを質問した。

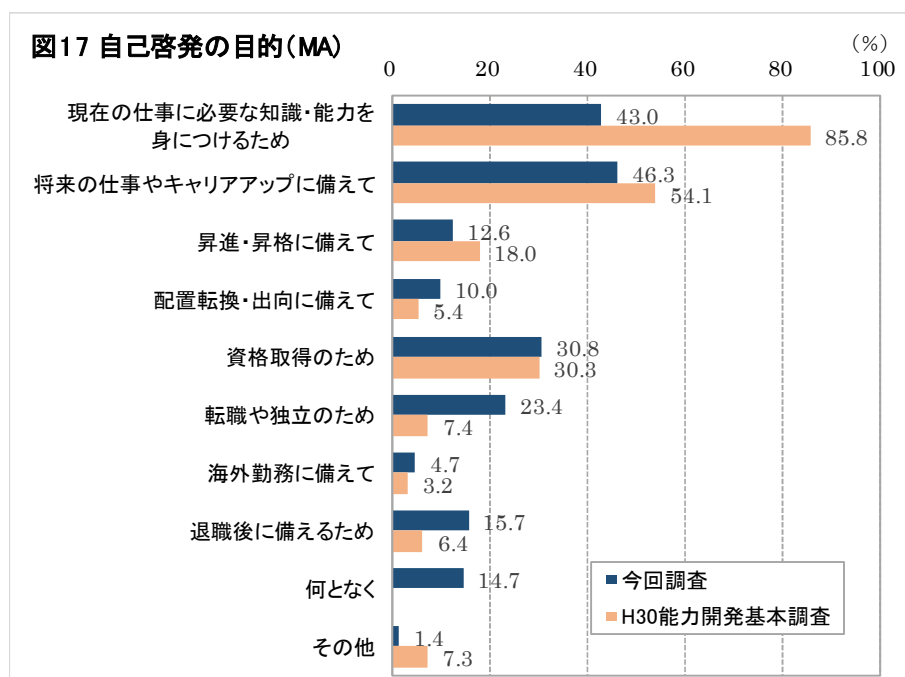
調査結果から、自己啓発を「始めた」は8.8%にとどまっており、「始めたいと思っている」30.1%、「特に取り組む意向は無い」61.1%となっている（図15）。業績・雇用・収入への不安が広がっている中で、自己啓発を通して自らのエンプロイアビリティを高めようという行動は、必ずしも大きな流れにはなっていない。



なお、その中で希望が持てるのは、20代で自己啓発を「始めた」が18.8%に上ることである。「始めたいと思っている」も35.4%であり、合わせて54.2%が自己啓発に積極的な姿勢を見せている。若手社員・職員の取組みへの芽

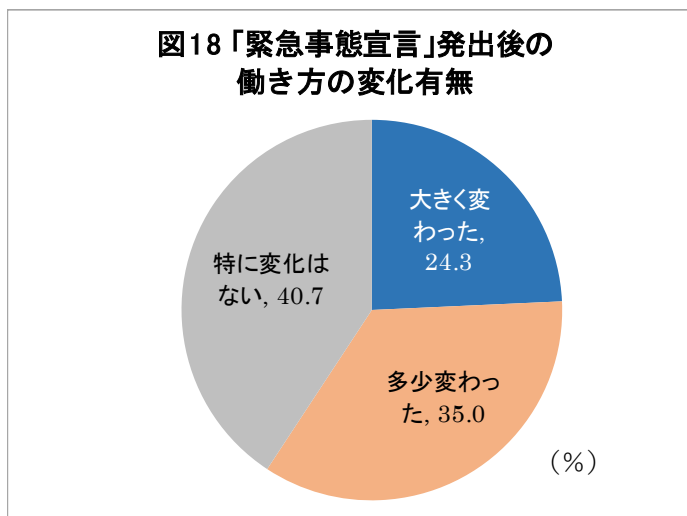
を摘まないよう、周囲の理解と支援を望みたい。

自己啓発を「始めた」「始めたいと思っている」回答者を対象に、その目的を質問した。選択肢は、厚生労働省「平成30年度・能力開発基本調査」を援用している（本調査では選択肢「何となく」を追加している）。最も多いのは「将来の仕事やキャリアアップに備えて」46.3%、続いて「現在の仕事に必要な知識・能力を身に付けるため」43.0%、「資格取得のため」30.8%となっている。「平常時」に実施した能力開発基本調査と比較すると、「現在の仕事に必要な知識・能力を身に付けるため」が半分程度と少ないが、それ以外の選択肢については、あまり大きな差は無い。「転職や独立のため」が23.4%と、能力開発基本調査の7.4%を上回っているが、これは雇用への不安感の表れかもしれない（図17）。



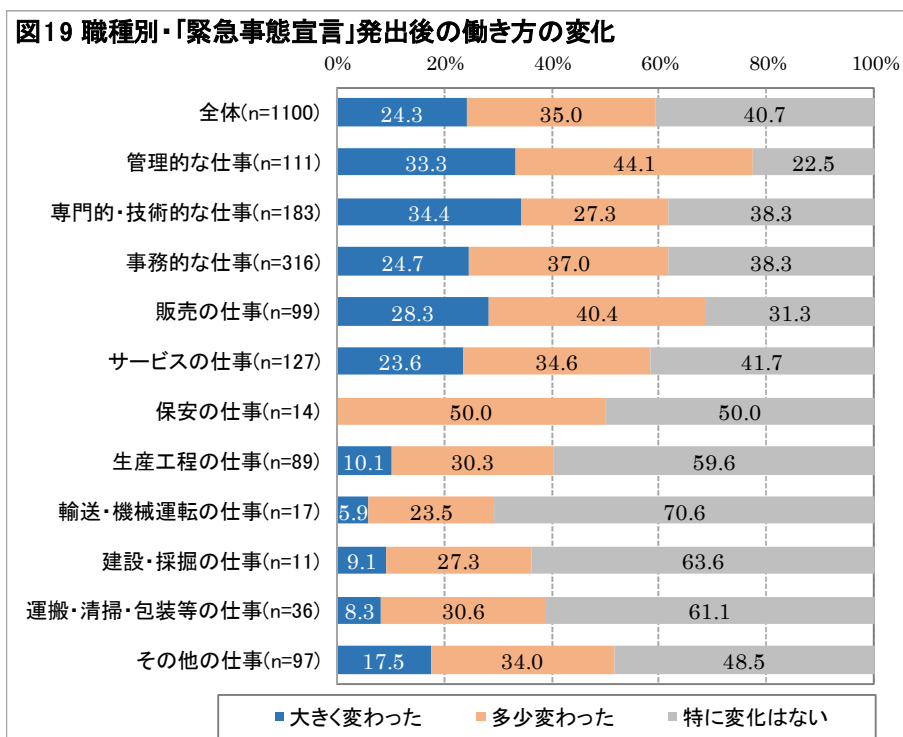
4. 働き方の変化

(1) 働き方の変化



新型コロナウイルスの流行に伴い、政府は「緊急事態宣言」を発出し、「人との接触を7割、できれば8割削減」することなどを求める施策を打ち出した。これらを受けて、自分自身の働き方に変化があったかどうかを質問した。調査結果から、「特に変化はない」が40.7%で最も多く、次いで「多少変わった」35.0%、「大きく変わった」24.3%となっている（図18）。

コロナ禍以前と以後では働き方に

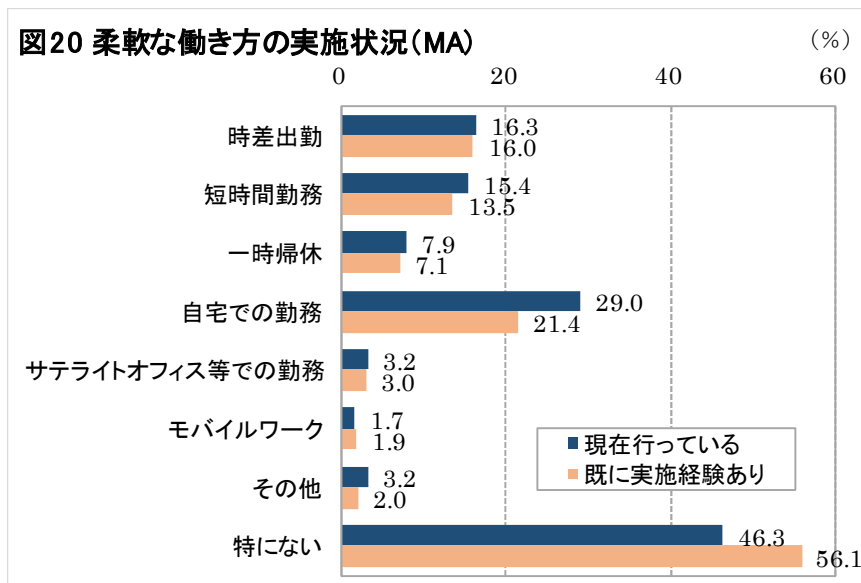


抜本的な変化が起きるとの意見が多いが、上記の結果からは、働き方の変化は限定的と映る。これは、業種や職種によって働き方変化の状況が異なることを反映している。職種別に変化の状況を見ると、「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」「事務的な仕事」といったホワイトカラー、また、「販売の仕事」「サービスの仕

事」といった対人接触の多い職種では、大きな変化を経験している一方、「生産工程の仕事」「輸送・機械運転の仕事」「建設・採掘の仕事」「運搬・清掃・包装等の仕事」といったブルーカラーの職種では、6~7割が「特に変化はない」としている（図19）。都市部での通勤電車の混雑状況、消費の現場などでは変化を実感できるが、この社会は、ブルーカラーの職場など、人目につきにくいところで働く人々にも支えられており、コロナ禍にも関わらず従来と同様の働き方を続けている人々もいることを忘れてはならない。

(2) 柔軟な働き方

感染防止対策として、「三密」（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。これらは、従来から「柔軟な働き方」として、各企業が模索

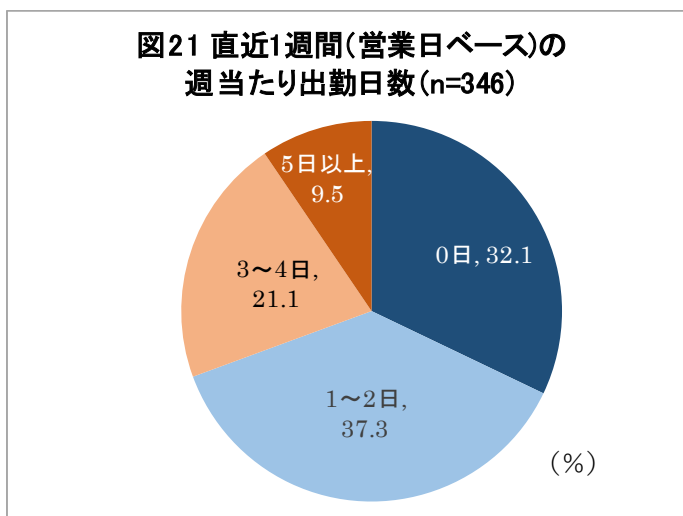


してきた施策でもあり、図らずも、コロナ禍によって多くの企業が採用するところとなった。これら柔軟な働き方の実施状況を質問し、併せて、従来から、そのような働き方を実施していたかどうかを質問した。

その結果、ほとんどの施策で「現在行っている」との回答率が「既に実施経験あり」を上回っており、

コロナ禍を契機に、柔軟な働き方の普及が進んだことが分かる。しかし「自宅での勤務」を除くと、その差は僅かであり、実施頻度を度外視すると、施策の新規実施率はそれほど高くない。実際、現在行っている働き方を見ると、「特にない」が46.3%で最も多く、次いで「自宅での勤務」29.0%、「時差出勤」16.3%、「短時間勤務」15.4%となり、柔軟な働き方が一般化したとは言えない状況である（図20）。

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。以下では、テレワークの効果や課題について検討する。

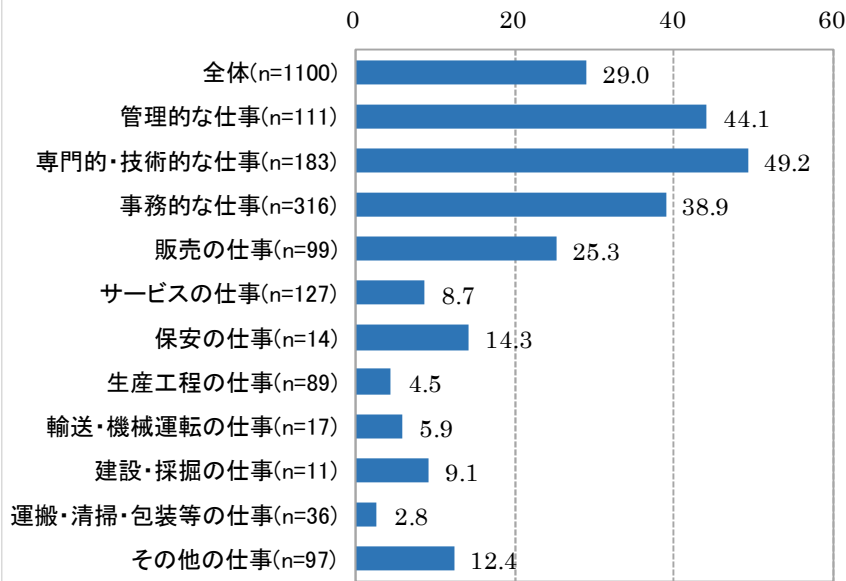


まず、テレワークによって勤め先への出勤頻度が減ることが予想される。直近の1週間で（営業日ベース）週に何日出勤したかを質問した。調査結果から、最も多いのは「1~2日」37.3%、次いで「0日」32.1%、「3~4日」21.1%、「5日以上」9.5%となっている。2日以下の出勤が約7割を占め、週の半数以上テレワークを行っている者が多いことが分かる（図21）。

テレワークの3形態のうち、最も多いのが「自宅での勤務」であり、「サテ

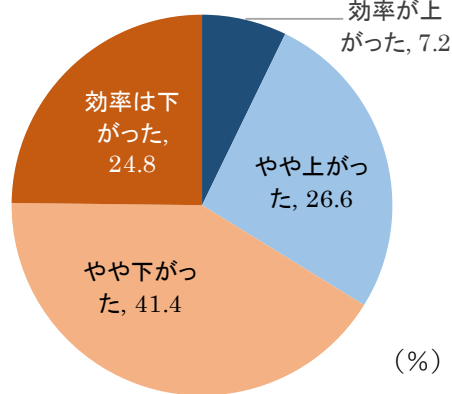
ライトオフィス」「モバイルワーク」の実施者は少数にとどまる。このため、以下では自宅での勤務に絞って分析を進める。

図22 職種別・自宅での勤務の実施率



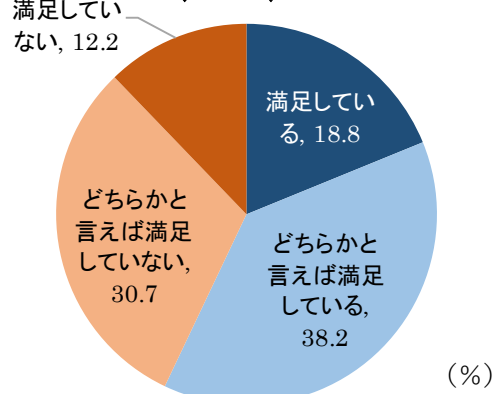
自宅での勤務の実施率は、業種・職種によって大きな差がある。特に、職種別に見ると、「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」「事務的な仕事」といったホワイトカラー職種で実施率が高く、「サービスの仕事」の他、「保安の仕事」「生産工程の仕事」「輸送・機械運転の仕事」「建設・採掘の仕事」といったブルーカラー職種では実施率が大幅に低下する（図22）。

図23 自宅での勤務で効率が上がったか (n=319)



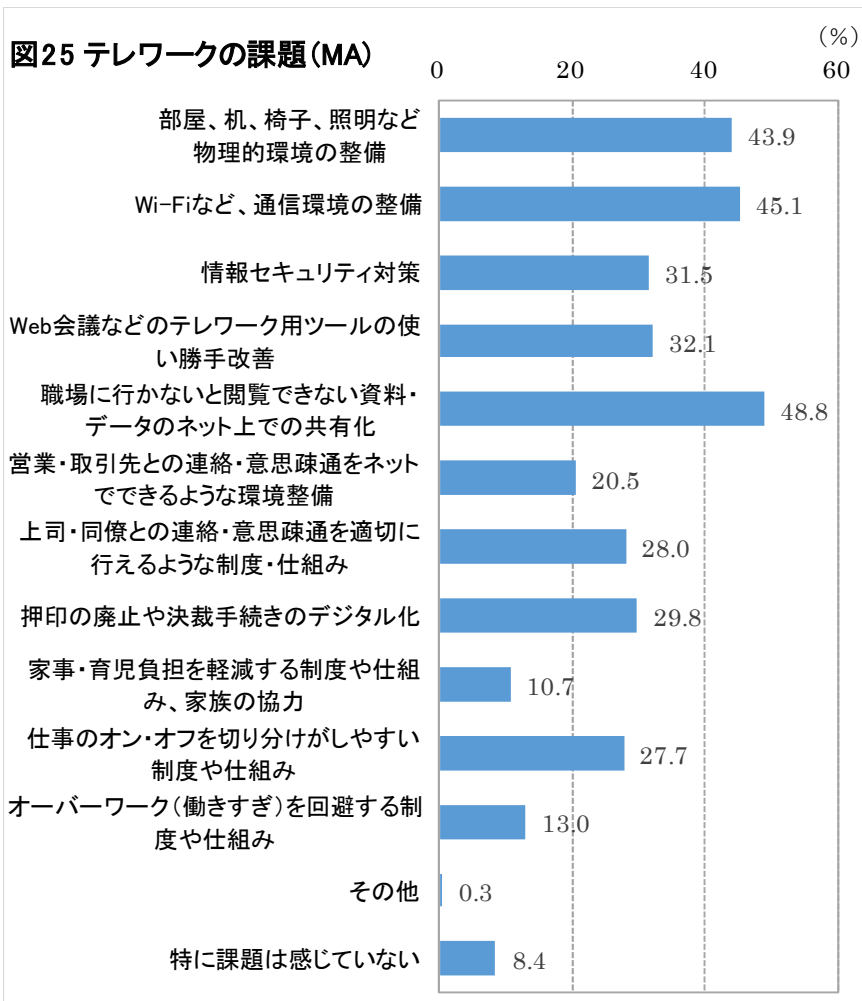
自宅での勤務によって、オフィスでの雑事から解放され、仕事の効率が上がることが期待されている。しかし、調査結果を見ると、「効率が上がった」7.2%、「やや上がった」26.6%と、効率アップを実感したのは3割強にとどまる。逆に「やや下がった」41.4%、「効率は下がった」24.8%と、自宅での勤務は、期待通りの成果を挙げていないことが分かる（図23）。

図24 自宅での勤務に満足しているか (n=319)



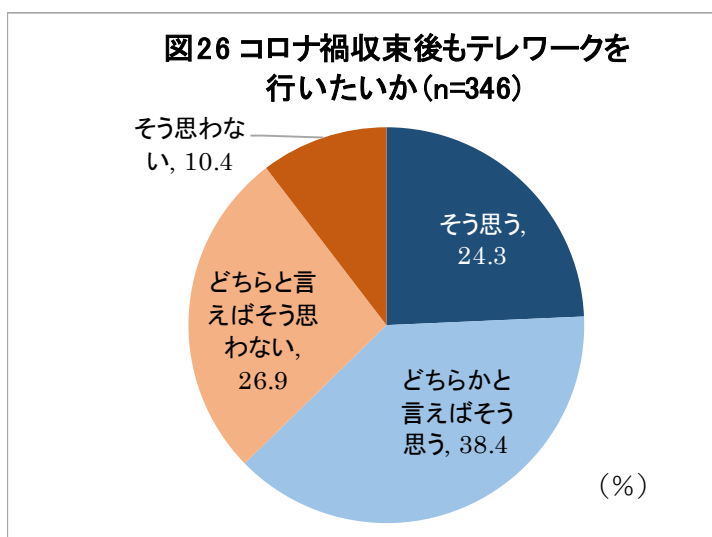
興味深いのは、自宅での勤務の満足感である。「満足している」18.8%、「どちらかと言えば満足している」38.2%と、程度の差はあれ、満足を感じている者は6割弱にのぼる（図24）。自宅での勤務によって、通勤ラッシュから解放されたこと、感染リスクが軽減されたことなど、経済性だけでは評価できない部分で、満足を感じている可能性がある。なお、満足感についても、諸属性、世帯構成との関連性は確認できなかった。

テレワークをスムーズに行ううえで、どのような課題があると感じているのだろうか。調



査結果から、最も多いのは「職場に行かないと閲覧できない資料・データのネット上での共有化」48.8%であり、以下「Wi-Fi など、通信環境の整備」45.1%、「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」43.9%などが続き、課題は山積している。「特に課題は感じていない」は8.4%であり、多くの人が、現状には不都合を感じていることが分かる(図25)。

新型コロナウイルス感染拡大が収束した後も、テレワークを行いたいのか、意向を尋ねたところ、「そう思う」

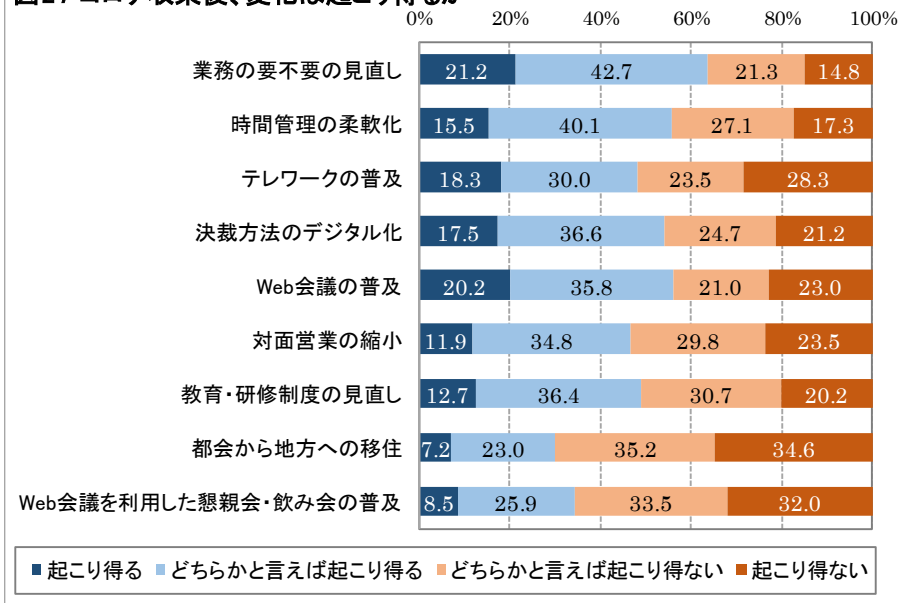


24.3%、「どちらかと言えばそう思う」38.4%と、前向きな意向が6割を超えている。前出の、テレワークの満足感と符合する結果である(図26)。

(3) 収束後の未来像

ここまで述べてきたように、新型コロナウイルスの流行は、働き方に様々な影響を及ぼし、多くの雇用者に初めての経験をもたらしたと考えられる。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、項目別に可能性を質問した。多くの項目で「どちらかと言えば起こり得る」「どちらかと言えば起こり得ない」が多く、可能性を判断しかねている様子がうかがえる(図27)。その中で、比較的可能性が高いとみられてい

図27 コロナ収束後、変化は起こり得るか



るのは「業務の要不要の見直し」「Web会議の普及」である。また、「時間管理の柔軟化」「決裁方法のデジタル化」も可能性が高いとみられている。

5. まとめ

本調査では、「緊急事態宣言」発出から1か月を経過した時点での、働く人の意識の現状と変化を取り上げた。

社会経済システムの様々な部分への信頼感が揺らぐ中で、勤め先を「信頼しない」が約3割という数字は、決して高くは無い。しかし、新型コロナ禍収束後に予想される長期の不況に、労使が協力して立ち向かうには、やや心許ない結果である。現在、雇用者の間では新型コロナウイルスに感染するのではないかという不安感が強いため、勤め先が健康への配慮を十分に行っている限り信頼感は保たれるが、今後、経済的な危機に直面した際、勤め先への信頼感が強化されるか、それとも弱体化するか、現在はその分水嶺にあると言えよう。

ただし、労使の信頼関係は、経営側の努力だけで成り立つものではなく、労働者も応分の努力を払うことで、両者の信頼関係は堅固なものになる。人生100年時代の到来に伴い、職業人人生の時間も長くなると予想される。これからのキャリアプランは、勤め先から与えられるものではなく、労働者が自ら構想し、切り開くことが期待されている。そのためには自己啓発への積極的な取組が欠かせないが、調査結果からは、「危機対応は経営任せ」という姿勢がうかがわれ、働く側の意識改革も必要と思われる。

新型コロナウイルスと人類の戦いは始まったばかりである。各国では、第二波発生の予兆が取り沙汰されている。わが国でも緊急事態宣言解除後の「新しい生活様式」の必要性が提示された他、業界別のガイドラインが作成されるなど、社会・経済・生活の在り様が、大きく変わっていくことが考えられる。それと同時に、働く人の意識も変化していくことだろう。一人一人が、変化を受け入れ、前向きな力に変えていくことが、今、求められている。