

新型コロナウイルス感染拡大を機に在宅勤務は広がるのか

— 新型コロナウイルス意識調査関連レポート —

主席研究員 的場 康子

<感染拡大防止策としての在宅勤務の推進要請>

新型コロナウイルス感染症対策として、多くの企業で在宅勤務が実施されるようになったが、4月7日の緊急事態宣言発出の後、国は7割から8割の接触削減目標を定め、4月13日、経済団体に対し在宅勤務等の推進を要請した（経済産業省「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言を受けた在宅勤務等の推進について」）。これまでも働き方改革の中で在宅勤務は時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とするものとして注目されてきたが、感染症対策として在宅勤務は社会的に要請される働き方となった。しかし、未だ十分に在宅勤務が進んでいるとは言えない状況である。

本稿では、緊急事態宣言の直前に実施したアンケート調査^{*1}をもとに、民間企業で正社員として働く人々の在宅勤務の実態や意識を探り、今後さらに在宅勤務をはじめ働き方改革が推進されるのか、その見通しを考える。

<在宅勤務できない業務についている人が約6割>

在宅勤務は、情報通信技術を用いて職場以外の場所で働くことを示すテレワークの一形態である。テレワークとして自宅で働くことが在宅勤務であり、その他サテライトオフィス、シェアオフィスなど、テレワークとして働く場所は多岐にわたっている。

在宅勤務を含めてテレワークの経験者はどのくらいいるだろうか。

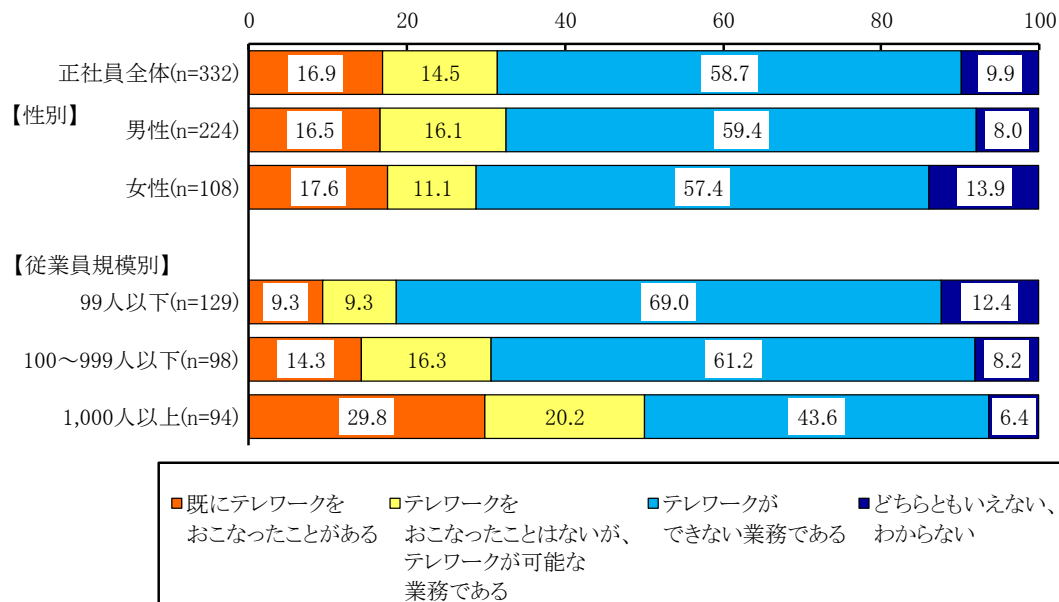
そもそも、「テレワークができない業務である」という回答が約6割であった。民間企業で正社員として働く人の多くは、在宅勤務をはじめテレワークができないとの認識である（図表1）。

こうした中、テレワークの経験者（「既にテレワークをおこなったことがある」と回答した人）は、民間企業の正社員全体で16.9%であった。「テレワークをおこなったことはないが、テレワークが可能な業務である」が14.5%であり、「既にテレワークをおこなったことがある」人を含めると3割強の人がテレワーク可能な業務に就いていることになるが、そのうち実施していない人がその半数近くを占めていることがわかる。

これを性別にみても大差は見られないが、従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほどテレワーク経験者の割合が低く、「テレワークができない業務である」への回答割合が高い。また、テレワークができる業務である人の中で、実際にテレワークを

おこなったことがある人の割合も低いという傾向がみられる。

図表1 テレワークの経験及び可否



注1：テレワークとは、情報通信技術を用いて、自宅やサテライトオフィス、シェアオフィスなど、職場以外の場所で働くこと。

2：本調査は首都圏などに緊急事態宣言が発令される直前の2020年4月3日～4日、全国の20～69歳男女1,000人を対象にインターネットにより実施された。

3：本図表は民間企業で働く正社員を対象（従業員規模については、「従業員規模がわからない」人を省略）

資料：第一生命経済研究所「新型コロナウイルスによる生活と意識の変化に関する調査」2020年4月実施

<感染拡大による働き方の変化>

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、人々の働き方にどのような変化があったのだろうか。調査結果をみると、民間企業で働く正社員の約4割は「特に変化はない」と回答している（図表2）。

他方、具体的な変化の内容をみると、「テレワークをするようになった／するが増えた（自宅で）」（以下「在宅勤務」）と回答した人は15.1%、「時差出勤をするようになった／するが増えた」（以下「時差出勤」）と回答した人は13.0%、「社内外の会議をWEB会議によりおこなった」（以下「WEB会議」）と回答した人は13.6%であった。新型コロナウイルス感染拡大の防止策として、多くの企業に在宅勤務が推奨されたが、緊急事態宣言直前の段階では、在宅勤務をするようになった、もしくはするが増えた人は2割に満たなかった。

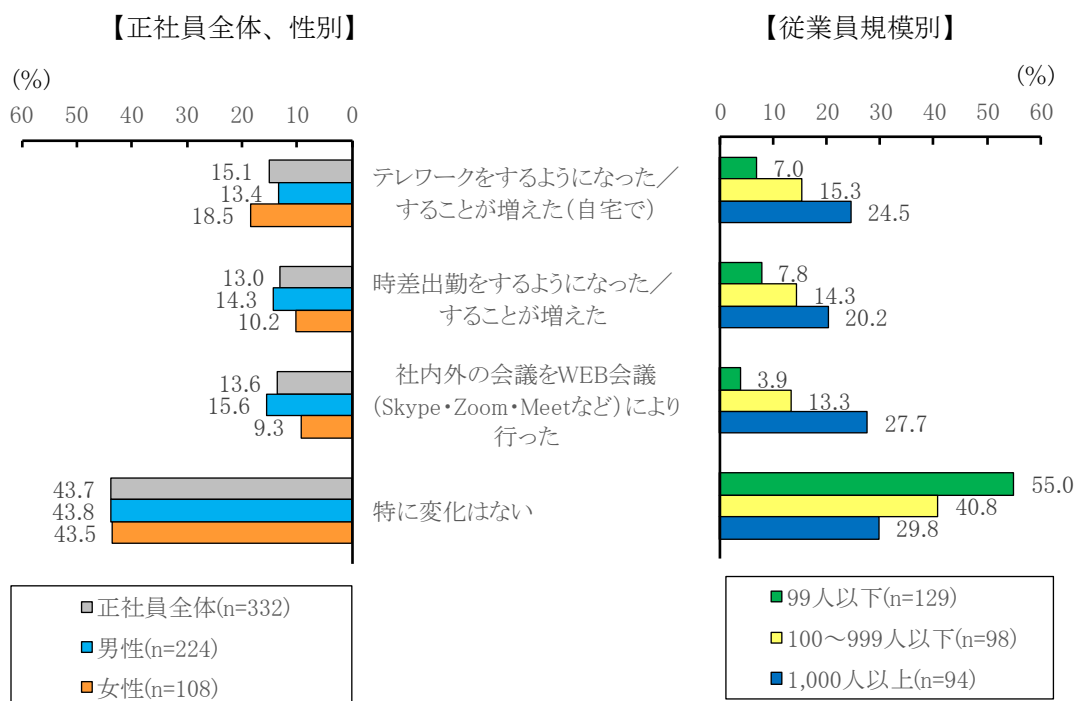
それは、一つには図表1のように、テレワークができない業務に就いていると認識している人が多いこと、もう一つは、テレワークが可能な業務に就いている人でも、テレワークをおこなっていない人が少なくないことが関連していると思われる。

感染拡大による働き方の変化を従業員規模別にみると、「特に変化がない」の回答割

合は従業員規模が小さいほど高く、在宅勤務や時差出勤、WEB 会議などの対応をした人の割合は従業員規模が大きいほど高い。感染拡大の懸念が社会全体に広がる中であっても、小規模企業の多くは感染拡大を防止する措置を講ずることができない状況にあったことがわかる。在宅勤務をするための業務体制や設備が整っていないばかりでなく、人手不足などにより、時差出勤での対応も難しかったことがうかがえる。

国は、テレワークに関する補助金の拡充や相談体制など、テレワークの導入支援を図っている。こうした支援は、特に小規模企業に必要であることは明らかであるが、従業員規模が大きくても実施率が3割に満たないことを考えると、広く多くの企業に導入に向けての支援が必要であることもうかがえる。

図表2 新型コロナウイルス感染拡大による働き方の変化



注：従業員規模別については「従業員規模がわからない」人を省略

資料：第一生命経済研究所「新型コロナウイルスによる生活と意識の変化に関する調査」2020年4月実施

<働き方の今後の見通しは？>

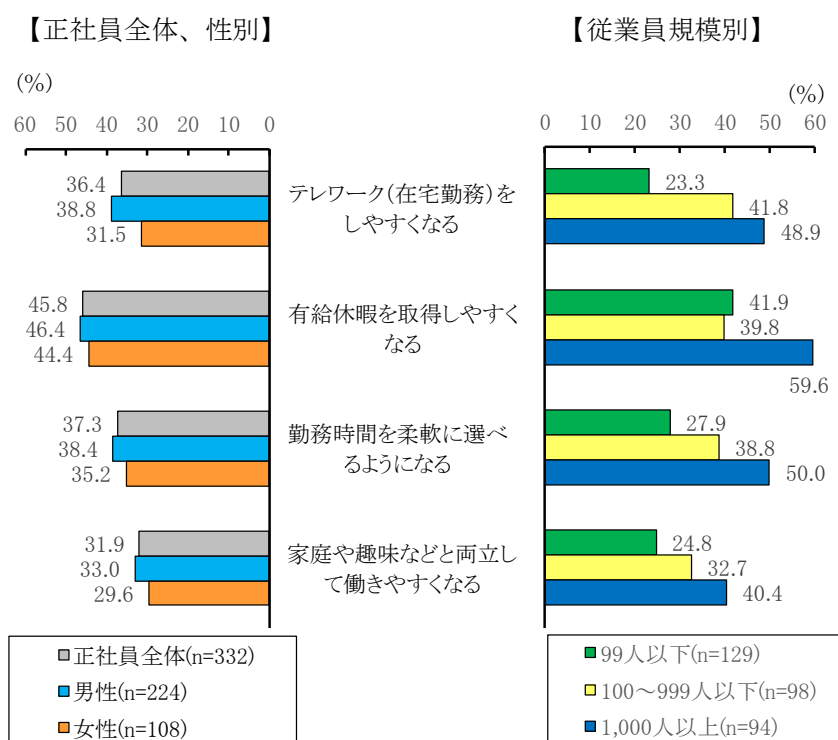
さらに、感染拡大の影響で働き方がどのように変わるか、今後の見通しについてたずねた結果をみると、「テレワーク（在宅勤務）がしやすくなる」（36.4%）、「有給休暇を取得しやすくなる」（45.8%）、「勤務時間を柔軟に選べるようになる」（37.3%）、「家庭や趣味などと両立して働きやすくなる」（31.9%）への回答は、3～4割である（図表3）。「新型コロナウイルスの影響で在宅勤務をする人などが多くなり、働き方改革が一気に進む」との言説もあるが、実際にそのように思っている人は限定的であ

ることがわかる。しかも従業員規模別にみると、規模によって大きな差がみられる。

新型コロナウイルス感染拡大による働き方の変化で危惧されることは、企業間格差の広がりである。感染拡大予防策として在宅勤務などの体制を整え、それを生産性向上につなげ事業継続することができる企業とそうでない企業との差は今後広がるおそれがある。

これを避けるため、今後、在宅勤務への支援はもとより、感染拡大が続く厳しい状況下で企業が必要とする様々な支援を、企業規模にかかわらず、きめ細かく適切に提供することが求められる。

図表3 今後の働き方の見通し



注：従業員規模別については「従業員規模がわからない」人を省略

資料：第一生命経済研究所「新型コロナウイルスによる生活と意識の変化に関する調査」2020年4月実施

【注釈】

*1 調査の方法や結果の概要は、当研究所発行の以下のニュースリリースを参照されたい。

「新型コロナウイルスによる生活と意識の変化に関する調査（前編）」

http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2020/news2004_01.pdf

「新型コロナウイルスによる生活と意識の変化に関する調査（後編）」

http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2020/news2004_02.pdf

(ライフデザイン研究部 まとば やすこ)