

Research Paper Series

No. 24

新型コロナウイルス感染症拡大とホワイトカラーの仕事・働き方の変化

西岡 由美†・西村 孝史‡

2020年8月

† 立正大学経営学部

‡ 東京都立大学大学院経営学研究科

新型コロナウイルス感染症拡大とホワイトカラーの仕事・働き方の変化

立正大学 西岡由美
東京都立大学 西村孝史

1. 問題意識

新型コロナウイルスは、2019年12月に中国湖北省武漢市で確認されて以降、世界各国で急速に感染が拡大しており、社会経済活動に様々な影響を及ぼしている。日本においても感染症拡大の防止策と並行し、経済活動へのマイナス影響を緩和すべく政府が様々な補償や支援策を打ち出し、取り組みが進んでいるが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響は企業に大きな打撃を与え、雇用の面でも解雇、雇止めが深刻化しつつある¹。さらに、解雇、雇止め、採用抑制といった直接的な雇用不安のみならず、今回の未曾有の事態は雇用者の働き方や仕事の進め方に大きな変化をもたらしており、我々の今後の生活や働き方に及ぼす影響は計り知れない。

本稿は、新型コロナウイルス感染症拡大がホワイトカラーの仕事や働き方に対する意識に及ぼす影響を検討することを目的としている。日本では新型コロナウイルスの感染拡大を防止すべく、2020年4月7日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に緊急事態宣言が発令され、4月16日には実施区域が全都道府県に拡大された。その後、5月14日以降、緊急事態宣言は徐々に解除され、5月25日には約1か月半ぶりに全国で解除されたものの、同期間中、外出自粛が求められ、企業は臨時休業、在宅勤務、時差出勤等、従業員に対する様々な対応を講じた（労働政策研究・研修機構, 2020a）。特に、外出自粛の要請を受け、大企業を中心にホワイトカラーを対象に在宅勤務を中心としたテレワークの適用が急速に拡大しており、ホワイトカラーの仕事や働き方の進め方は劇的に変化していることが想定される。

そこで本研究では、コロナ禍「with コロナ」（2020年5月時点）とコロナ収束後「after コロナ」（2020年10月を想定）の2時点²での比較を念頭に、その第一弾である本稿では

¹ 厚生労働省によると、新型コロナウイルス感染症の拡大に関連した解雇や雇い止めは、2020年7月22日時点で3万9,059人（見込みを含む）と約1カ月で1万人増加しており、新型コロナウイルスの感染症拡大に伴う解雇・雇い止めのペースは一段と加速している。

² コロナ禍とコロナ収束後をどの時点と想定するかは非常に難しい。日本では2020年5月14日以降、緊急事態宣言は徐々に解除され、5月25日に全国で解除されている。本調査では新型コロナウイルス感染症拡大の影響を検討すること前提としていることから、人々が影響を認知・認識するまでの期間を考慮し、2020年5月時点が最も影響を受けている期間であると想定し、2020年6月初旬に2020年5月時点のことを尋ねる形式で調査を実施した。ただし、2020年8月現在、収束の兆しをみせていた新型コロナウイルス感染症が再

2020年5月に実施した第1回調査を用いて、コロナ禍におけるホワイトカラーの平日の時間の使い方、仕事・働き方の変化の実態を把握し、その特徴を明らかにすることを目的とする。具体的には2020年1月時点と比較した場合の2020年5月時点のホワイトカラーの時間の使い方、仕事・働き方の変化に着目し、第1に、時間の使い方、仕事・働き方の変化は個人属性や家族の状況、さらに勤務先の企業属性や勤務先での雇用の状況等により異なるのか、第2に、ホワイトカラーの時間の使い方、仕事・働き方の変化は企業の取り組みや支援（人事施策・制度）によって緩和されるのか、第3に、時間の使い方、仕事・働き方の変化が仕事に対する満足度や雇用に対する不安とどのような関係にあるのかについて検証する。

2. 既存調査

新型コロナウイルス感染症の拡大が日本の社会経済活動に及ぼす影響については、既に複数のシンクタンクや研究チームが企業や個人を対象とした調査を実施しており、注目すべき傾向が指摘されている。そこで、今回の調査結果について検討する前に、就労者の時間の使い方や働き方に関する調査を中心に、先行調査で示された研究成果を確認する³。なお、いずれの調査結果も現時点では速報値の掲載が主であり、詳細な分析結果は今後の研究に委ねられている。

2.1 「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査」

新型コロナウイルス感染症拡大による全国の就業者のテレワークを活用した働き方、生活・意識の変化、業務への影響等について、慶應義塾大学経済学部大久保敏弘研究室と公益財団法人NIRA総合研究開発機構が共同で実施した調査である。調査時期は、2020年4月1日（水）から4月7日（火）13時であり、回答結果に緊急事態宣言の直接的な影響は含まれないよう政府が緊急事態宣言を発令した時点までに調査を終えている。調査対象者は調査会社に登録しているインターネット調査登録モニターであり、インターネットによるアンケート調査（スクリーニング調査・本調査）を行っている。全国の満15歳以上の就

び広がっており、感染症の影響は今後さらに拡大する可能性が高い。そのため、2時点目の調査時期は再検討の必要がある。

³ コロナ感染拡大の影響は社会経済活動に多様な影響を及ぼしていることから、2020年4月以降、緊急事態宣言下や解除後の雇用への影響（失業、解雇、新卒採用等）、企業の感染予防対策、テレワーク等の取り組み、個人の生活リズム・からだの変化、生活への不安、消費生活者の意識や行動の変化、生活・暮らしへの影響、健康状態、さらには旅行再開や外出に向けての意識調査など様々な調査が実施されている。そのうち、本稿では2020年4月から5月に実施された雇用や働き方に関する5つの調査結果を先行調査結果として紹介する。

業者を母集団としスクリーニング調査を実施し、就業者に該当する者のみが本調査に回答している。また配布および回収に際しては、2019年度の総務省『労働力調査』の結果に基づき、性別、年齢(6区分)、地域(5区分)に応じて割り付けを行っており、有効回答者数は10,516名である。

同調査の特徴は、国内における新型コロナウイルスの感染症拡大前2020年1月時点と、感染症拡大後(緊急事態宣言による在宅勤務要請前)の3月時点での就業者の変化を捉える形で調査設計がなされている点であり、特にテレワークによる働き方の実態が詳しく調査されている。

調査結果のポイントとして示されたのは、以下の16点である。

「第1部 テレワーク」

1. 2020年3月時点でのテレワーク利用率は全国平均で10%であり、1月時点から4%ポイントほど増加した。居住地別にみると、東京都が最も高く、続いて神奈川県、千葉県、埼玉県と首都圏で高い傾向にある。2020年1月時点と比較した利用率の増加幅も東京都を中心に大きく、東京近郊から東京都に通勤する人や兵庫県から大阪府に通勤する人の利用の増加が顕著だった。
2. テレワーク利用の開始時期は、2016年から2017年に利用を始めた人は12%だが、2018年以降倍増した。さらに、2020年1月から3月までに急激に増加している。
3. 公共交通機関を使用している人は、テレワーク利用率が高い。片道60分ほどまでは通勤時間に比例して利用率が上昇するが、1時間以降は20%程度で頭打ちになる。また2時間以上の長距離通勤の人は利用率が高かった。
4. 男性のテレワーク利用率は女性よりも高い。とくに家庭をもち子育てする男性の利用率が高く、女性の2倍程度にのぼる。また所得や学歴に比して利用率が高く、ITスキルが高いほど利用率が高い。就業形態別では、会社などの役員が最も高く、非正規職員が最も低い。企業特性では、企業規模が大きいほど利用率は高く、官公庁は最も低い。さらに大企業ほど2020年2月から3月にかけてテレワークを開始した人が多い。企業によるテレワークの指示や要請も利用率の上昇を後押ししている。
5. テレワーク利用率の高い産業は、通信情報業、情報サービス・調査業、低い産業は飲食業・宿泊業、医療・福祉であった。職種は、経営・業務コンサルタント、研究者、情報処理・通信等技術者が高い一方、医師・歯科医師等、飲食物調理・接客従事者、生産工程従事者、保健師・助産師・看護師、運搬・清掃・包装等従事者、建設従事者で低かった。2~3月にかけての利用率の増加幅をみると、経営・業務コンサルティングや商品販売・営業職、情報処理・通信等技術者の増加分が大きい。また増加率で見ると、会計事務従事者、営業・販売事務従事者、商品販売・営業職などで2倍前後に増大している。
6. テレワークは、産業や職種によって企業・制度、労働環境、個人の能力や意識など様々な障害がある。不動産などにみられるように就業者はテレワークを行いたいと思っているものの、それほど利用が進んでいない産業もある。逆に金融・保険業、電気・ガ

ス・水道・熱供給業など利用が進んでいるものの、就業者は不向きな産業だと思っている人の多い産業もある。

7. 2020年3月時点でテレワークをしている人の労働時間について、1月時点と3月時点の変化をみると、労働時間全体は微増している。内訳をみると、テレワークによる労働時間が週当たりの9時間から19時間と増える一方、通常での職場での労働時間が28時間から19時間へと減っている。
8. 2020年3月時点でのテレワーク業務は通常時の業務よりも平均で20～30%ほど生産性（仕事の効率）は低下した。しかしながら、テレワーク利用の経験が長く人ほど、生産性の低下幅は小さい。また、ビジネスチャット・Web会議を利用すると、仕事の効率の改善や安定につながる。

「第2部 仕事と生活・意識」

9. 2020年1月と3月を比較すると、その間に労働時間が減少した人が多い。仕事の総量が減少した人や所得が減少した人も多く、仕事の満足度、幸福感といった精神的な落ち込みが大きい人も多かった。
10. 1～3月に労働時間が減少した人のグループでは、労働時間の減少とともに仕事の総量も減った人が非常に多く、また所得が減少した人も多い。さらに、仕事の満足度が減った人が6割にのぼる。一方、労働時間が増加したグループでは、仕事の総量が増加した人は非常に多いが、所得の増加にはつながっていない。仕事の満足度は増えた人と減った人に二極化している。
11. 性別・年齢別にみると、10～20代の女性で労働時間が減少している。同年代では余暇時間が増加したものの、幸福感や仕事の満足度の減少した人の割合が多い。家事育児時間は30～40代の女性で増加した人が20%ほどだった。また、精神的な不安は、若年層の男女にやや高い傾向がみられる。
12. 産業・職種別にみると、飲食業・宿泊業や教育・学習支援業での労働時間が減少した人の割合は顕著で、所得が減少した人の割合も大きい。さらに、飲食業・宿泊業は仕事の満足度や幸福感も半数の人が減少している。また、新型コロナウイルス感染症拡大によって何らかのトラブルを経験した就業者は全体の43%に達する。
13. テレワークを利用している人のうち労働時間が減少した人はおよそ4割で、利用していない人よりも17%多く、家事・育児・介護時間、睡眠時間、余暇時間が増えた人の割合はやや多い。ただし、仕事の満足度や幸福感は利用していない人と比べて顕著に高いということはみられない。テレワークをしていない人に比べて、満足度も幸福感も増減ともに多く、二極化の傾向にある。
14. 情報媒体としては、インターネットニュースサイトとテレビ・ラジオが高い傾向にある。しかし50%の人が時々見ていた程度であり、視聴時間や頻度はそれほど高くない。また、10～20代では、新聞雑誌を高頻度で見る割合が他の世代よりも高い一方、全く見ていない割合も高く、SNSでは高頻度で情報を取得している。

15. 就業者全体のうち、週 1 回以上テレワークをしたいと回答した人の割合は 46%にのぼり、とくに若い人ほどテレワークを希望している。3 月時点でのテレワーク利用者の 8 割は、「週 1 回以上のテレワーク」を新型コロナウイルス終息後もテレワークを続けたいと希望している。
16. 政府の政策に対する賛否に関しては、国内のデジタル化に関する政策(オンライン診療、オンライン教育、E コマース・デジタル決済)の推進、緊急事態における政府による個人の行動の制限や物資・経済統制について、それぞれ就業者の半数以上が賛成している。年齢層が上がるにつれて賛成の割合が高く、またテレワーク利用者のほうが利用していない人に比べて高い傾向にある。

2.2 「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」

リクルートワークス研究所と国内大学所属の研究者 6 名のグループが実施した調査である。調査の目的は、新型コロナウイルス感染症の流行に対して組織や個人がどのような対応をしており、そのことが個人の就労上の心理・行動にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることにある。調査は、2020 年 4 月 14 日から 16 日にインターネット調査会社のモニターを対象に実施され、年齢階層(10 歳刻み)と性別(男女)ごとにみた回答者の分布が、現在の日本の労働市場の分布実態と近似するように、割付サンプリングが行われている。就業状態にあり、かつ勤務する組織に直接雇用されている 4,363 名から得られた回答を分析対象としている。

同調査の特徴は、理論的な分析枠組みを設定し、その枠組みに即したデータを収集している点である。回答者や回答者が所属する組織のプロフィール、新型コロナウイルス感染症の流行が生じる前の生活活動状況、コロナ流行に伴う生活活動状況の変化、感染(する、させる)リスクへの対処行動、職務に関係する個人特性、職務環境特性、一連の状況下での回答者の心理や行動の実態といった調査項目が体系的に設定されている。

調査結果の速報は、第 1 報はリクルートワークス研究所、第 2 報は神戸大学経済経営研究所のワーキングペーパーとしてそれぞれ発表されている。

第 1 報では、就労者個人や所属する企業がどのような状態にあり、どのように変化しているか、さらにそのことが就労者個人の心理や行動にどのような影響を及ぼしているかの実態の解明を試みている。

第 1 報に示された主要な発見事実は、以下のとおりである。

1. 就労者を取り巻く仕事・生活環境の変化

生活時間は、通勤時間を含め就労時間が減少し、その分が余暇と家事・育児に回っている。ただし、この状況に必ずしも多くの人が不満を持っているわけではない。自己啓発・余暇活動は、回答者の 3 割弱が活動の幅を減少させている一方で、1 割強の人がこれを機に新たな活動を開始していた。所得については、回答者の半数弱が今年の個人所得が減少すると考えており、半数強は世帯所得が減少すると考えている。

リモートワークを行っている人は、回答者全体の約 25%にとどまり、業種や職種によって実施割合に差がある。また総じて、緊急事態宣言が発令された 7 都府県に立地する企業、さらに大企業でリモートワークの実施割合が高い。

2. 就労者と企業による新型コロナウイルス感染症への対応

回答者のリスク管理行動は、あらゆる項目で増加している。ただし、その変化量には項目ごとに差がある。自身でコントロールできる行動は実施度合いが上がっているものの、自身でコントロールできない行動にはあまり変化がない。

また、自身が収集している新型コロナウイルス関連の情報に対して、就労者は高い信頼を寄せているわけではないが、それを自分なりに理解し、活用している姿がみられた。企業による対応は、多様な対策が取られている企業がある一方で、対策をほとんど取っていないという企業もあり、企業間で対応の度合いが二極化している。

3. 就労者の心理・行動

工作中的緊張感・ストレスが高まっている人が増えている。自身および家族の感染リスクについても、半数以上の回答者がある程度高く見積もっていた。このような心理状態は不安感にも表れている。その対象は、対家族の不安よりも、対自己、対社会に対する不安の方が強い。ただ、幸福感は多くが幸福と回答している。同僚や上司との非公式なコミュニケーション、職場の結束感や一体感が低下した人の方が高まったと感じている人よりも多く、約 25%の人が孤立感を感じている。

コロナ禍を機会に、仕事上のこれまでのやり方や価値観、信念を振り返り、場合によっては捨てる（学習棄却）ことができている人は少ない。全体の約 75%がこれまでのやり方や価値観、信念に則って仕事を行っている。両利き性については、これまで取り組んでこなかったことや手法に挑戦する探索よりも、既存の知識や能力を研鑽し、掘り下げる深化の方に力点が置かれている。職場の同僚との関係構築は、業務情報の提供や獲得に変化を感じている人は少ないが、家族やプライベートの問題を気軽に相談し合うというような行動の減少を感じている人は多い。

4. 就労者の心理・行動を規定する要因

就労者の心理（感染リスク知覚、一貫性感覚、不安、職務ストレス、孤立感）および行動（学習棄却、両利き性、関係構築）を規定する要因は様々であり、中身によって微妙なバリエーションが存在する。また、新型コロナウイルスの流行によって生じた変化が就労者の心理・行動に及ぼす影響は限定的で、それ以前からの生活環境・職場環境の影響の方が大きい。心理的なネガティブな状態が、創造的な行動を引き出すという逆説（パラドクス）も観察された。

ついで、第 2 報では、就労者個人、および彼らが所属する組織における変化の程度、さらに、そうした変化が形成される背景にあるデモグラフィック要因について検討している。コロナ禍で就労者が経験する変化の大きさは、就業上・生活上の拠点、所属企業の特徴、所属企業から受ける待遇、家族構成、その他のデモグラフィック要因によって異なる。同

様に、企業による新型コロナウイルスへの対応は、企業の立地、業種、規模によって異なることが示唆されている。以下では、第 2 報で示されたいくつか興味深い結果を列挙する。

1. 地域による比較

全体的に感染が深刻であったり、感染の拡大が強く懸念されたりした地域の方が個人行動の変化の程度は大きかった。緊急事態宣言がなされた 7 都府県（特定警戒区域）／それ以外の地域では、2 月時点で就労者の感染対策に既に差異がみられ、4 月時点には差異が一層拡大している。特定警戒区域の就労者は就労時間の顕著な減少がみられ、自己啓発・余暇活動も縮小していた。また特定警戒区域の就労者は、リモートワークの増加が顕著であり、関連する情報も活用していた。都市部と郊外の比較結果は、7 都府県/それ以外の地域との比較と概ね類似している。

2. 所属組織の特徴による比較

飲食・宿泊業の就労者は、就労時間が他の業種に比べて大きく減少しており、これにサービス業が続いている。就労減少に伴って、これらの業種の就労者は所得の落ち込みを強く予想している。新型コロナウイルス流行の企業対応についても、飲食・宿泊業が他の業種よりもなされていなかった。リモートワークの実施状況およびその変化は業種による差がみられ、情報通信業でリモートワーク日数が著しく増加し、製造業や金融保険・不動産でも拡大がみられる一方、医療・福祉業では後退している可能性が示唆された。所得の変化は、小規模企業の就労者が所得の落ち込みを強く予想している。一方、就労時間の変化は、大企業の就労者の方が減少傾向にあった。大企業ほど種々の対応を積極的に行っており、リモートワーク日数は規模による差が顕著にみられた。

3. 就労者の属性による比較

役職については、役職が低いほど所得の落ち込みを感じる傾向がみられた。リモートワークの実施は役職による違いが以前よりも拡大している。役職が高い就労者ほどマスメディアからの情報に頼り、情報をよく理解し、活用していると回答する傾向にあった。職種別には、営業的職種が就労時間を大きく減少させていた。またリモートワークの昨年からの変化については、現場での仕事が多い職種で変化が小さい。さらに営業的職種や生産的職種は所得の落ち込みを強く予想していた。一方、家事・育児・余暇・睡眠といった生活時間の変化は、営業的職種で時間の増加が顕著であった。自己啓発・余暇活動は、事務的職種で活動幅の縮小がみられた。新型コロナウイルスに関する情報源としてマスメディアを利用したい人は、技術的職種、生産的職種に多く、事務的職種で少ない。情報活用は、生産的職種は他の職種に比べて活用が少ない。

4. 雇用形態による比較

パート・アルバイトは、正規雇用者よりも就労時間が大幅に減少していた。リモートワークは、正規雇用者、契約社員・嘱託社員の方がパート・アルバイトに比べてその機会が増えていた。また就労時間が減少し、リモートワークの機会も少ないパート・アルバイトは、他に比べて所得の減少を強く予想していた。生活時間の変化は、余暇のみ雇用形態の違いが確認され、パート・アルバイトの方が正規雇用者よりも時間は増加してい

た。自己啓発・余暇活動の変化は、パート・アルバイトおよび正規雇用者の縮小の幅が、契約社員・嘱託社員よりも大きかった。正規雇用者は、マスメディアのみから情報入手している割合が高く、情報の理解度と信頼性は正規雇用者の方が契約社員・嘱託社員よりも小さく、活用度は正規雇用者がパート・アルバイトに比べて小さかった。

5. 所得による比較

就労時間は、所得が低い人が高い人に比べて大幅に減少しており、所得の低い人は、所得の落ち込みを強く予想していた。また所得が高いほど情報入手の方法がマスメディアのみである割合は高くなり、平均月収 30 万円を境にそれを超える収入のある人の方が、収集した情報を理解し、活用していた。

6. 学歴による比較

専門学校・短大・高専卒、大学卒の方が、中学校・高等学校卒に比べて就労時間が減っていた。さらに大学卒、大学院修了に比べて、中学校・高等学校卒、専門学校・短大・高専卒の方が所得の落ち込みを強く感じていた。また中学校・高等学校卒よりも専門学校・短大・高専卒、大学卒の方が家事・育児の時間が増加しており、自己啓発・余暇活動の活動幅の縮小は、専門学校・短大・高専卒の方が中学校・高等学校卒および大学卒よりも大きい。一方、活動の増加幅は、大学卒と専門学校・短大・高専卒が、中学校・高等学校よりも大きい。情報源として人伝への利用は、大学院修了と中学校・高等学校卒で割合が高く、専門学校・短大・高専卒で少なかった。情報の理解度については大学院修了で高く、活用度は中学校・高等学校卒で低い。

7. 家族構成による比較

中学生以下の同居家族はいる人は家事・育児の時間が大幅に増加し、就労時間は短かった。また自己啓発・学習の時間も、中学生以下の同居家族がいる就労者の方が短くなっていた。

2.3 「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査」

組織学会に所属する経済・経営学者 18 名と HR 総研が 2020 年 4 月 17 日～24 日にかけてアンケート調査（質問票による Web 調査）を日本全国に所在する企業の人事担当者を対象に共同で実施したものである。有効回答は 314 件である。調査結果の速報は第一報から第三報と 3 つに分けて発表されている。

第一報は、調査の趣旨説明と記述統計により日本企業の全体的な傾向を説明しており、第二報は、第一報で説明された内容に関してより詳細に企業横断的な比較分析（組織規模、立地、産業、組織年齢別）を行っている。第三報は、第一報と第二報でみられた傾向を前提とし、企業が置かれている状況の背景にある原因や因果関係を探ることを目的としている。

各報告書で示された主な内容は以下のとおりである。

第一報では、①業種を問わず 7 割以上の企業で売上が減少している、②7 割以上の企業

が、新型コロナウイルス感染症による影響は6か月以上の長期に及ぶと想定している、③大多数の企業は雇用を最大限維持しようとしている、④8割以上の企業がテレワークを採用しつつある、⑤従業員のコミュニケーションやメンタルに悪影響が出始めている等の実態が明らかになっている。

第二報では、企業属性別にみた特徴的な傾向が示されている。①東京および6府県に本社を置く企業において、現場への影響と資源の不足が確認されたと同時に、東京立地の企業では、テレワークの導入や専門組織の設定が感染症拡大前から進んでおり、感染が進んで1月以降は素早い対応がなされている、②100名以下の企業で最も売上が減少しているのに対して、1,000名以上の企業では従業員間および経営陣と従業員間のコミュニケーションに影響が生じている、③宿泊・飲食サービス、娯楽や医療・福祉などの業種で事業への大きな影響が生じており、組織的な対応の遅れが顕著である、④創業年が古い企業ほど対応が進んでいるが、1945～65年創業の企業では、資源不足とテレワーク導入の遅れが起っている、⑤テレワークの早期導入や専門組織の設置、リーダー発信度といった企業の積極的な対応や組織のレジリエンス（危機対応能力）と事業への影響に関わる変数は無相関である、⑥企業による積極的な対応やレジリエンスと現場への影響の間にある程度の相関がみられる。

第三報では、①新型コロナウイルス感染症の流行に伴って、現場の混乱による従業員のストレスが増加している、②組織のレジリエンスが、現場のコミュニケーション障害を抑制する、③レジリエンスが高い組織では、テレワークなどを導入してもコミュニケーションの円滑な遂行ができており、④レジリエンスの高い組織では、新型コロナウイルス感染症の流行以前から組織的対応を既に行っており、対応準備が整っていた、⑤組織のレジリエンスを高める要因としては、トップの発信力やICTツールの利用頻度が影響を与えていた、⑥売上や雇用環境の変化、顧客対応の変化などに苦慮する企業は多いが、具体的な対応課題は企業ごとに異なることから、より詳細の分析の必要性である。

2.4 「新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響に関するアンケート調査(第1回「働く人の意識調査」)」

本調査は、緊急事態宣言発出から1か月余りが経過した時点で、働く人の意識の現状と変化を捉え、今後活かすことを目的に公益財団法人日本生産性本部が実施した調査である。調査期間は2020年5月11日から13日であり、20歳以上の日本の雇用者（就業者から自営業者、家族従業者等を除く）1,100名を対象に、インターネットを通じて実施した。調査に際しては、インターネット調査会社のモニターを利用し、総務省「労働力調査」の結果に基づいて、性・年齢別にサンプルを割り当てて回収している。同財団では、今後も必要に応じて継続的に定点観測を行う予定であり⁴、第1回の本調査では所属組織に対する

⁴ 日本生産性本部では、既に第1回調査に続き、2020年7月6日～7日に「新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査(第2回「働く人の意識調

信頼度や雇用・収入等への不安感、働き方の変化などについて尋ねている。

主要な調査結果としては、以下の6点が示されている。

1. 労働時間・業務量・余暇時間とも「特に増減は無い」が4割以上である。労働時間は43.2%、業務量は37.6%が「減少した」と回答した一方、余暇時間は42.8%が「増加した」と回答している。労働時間の増減は業種による差が大きく、特に宿泊業、飲食サービス業で減少傾向にある。
 2. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響で勤め先の業績、今後の自分自身の雇用、今後の収入について「不安」を感じている人は少なくない。とくに今後の雇用への不安感は業種による差が大きく、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉、生活関連サービス業で雇用への不安が広がっている。また今後の収入への不安感は、年代によっても差があり、20代が最多である。
 3. 勤め先による健康への配慮は、雇用形態や性別等の属性に関わらず約7割が肯定的である。信頼の程度は、性別・雇用形態等の属性に関係なく「信頼している」「まずまず信頼している」が約7割であるが、年代別にみると30代では「信頼していない」の割合が多い。
 4. 自己啓発への取り組み状況を見ると、余暇時間の増加はみられたが、自己啓発を「始めた」は1割未満にとどまり、業績・雇用・収入への不安が広がる一方、自己啓発という自らの価値向上に向けた行動にはつなげていない。年代別に見ると、20代が自己啓発に積極的な姿勢を見せている。
 5. 新型コロナウイルス感染症による働き方の変化は、「特に変化はない」が4割で最も多く、これを職種別にみると、「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」で3割以上が「大きく変わった」と回答している一方、「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」では6~7割が「特に変化はない」と回答している。柔軟な働き方の施策は、「特になし」が最多で、自宅での勤務、時差出勤、短時間勤務といった柔軟な働き方が一般化したとは言えない。直近1週間の出勤日（営業日ベース）は、2日以下の出勤が約7割を占める。自宅での勤務の効率が「上がった」との実感は3割強にとどまる。
- 在宅勤務による効率向上を実感したのは合わせて3割強にとどまる一方で、在宅勤務の満足度は「満足している」と「どちらかと言えば満足している」の合計が約6割であり、これについても属性や世帯構成との関連性は確認できなかった。テレワークの課題としては、「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」「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」などが挙げられる。
6. 新型コロナウイルス感染症が収束した後のテレワークの継続について6割強が肯定的

査」)を実施している。

であり、在宅勤務との満足感と符合する。また新型コロナウイルス収束後も働き方や生活様式の変化については、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」が多い傾向にあり、判断がつきかねている様子が窺える。その中で、「業務の要不要の見直し」「Web 会議の普及」「時間管理の柔軟化」「決裁方法のデジタル化」は、比較的变化の可能性が高いとみられている。

2.5 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」

新型コロナウイルスの感染症拡大やその予防措置が、就労者の仕事や生活に及ぼしている影響等を把握することを目的に、独立行政法人労働政策研究・研究機構(以下、JILPT)と公益財団法人連合総合生活開発研究所(以下、連合総研)が2020年5月18日~27日および6月2日~3日⁵に共同で実施した調査である。インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者」が調査対象となっている。有効回答は、「民間企業の雇用者」4,307名、「フリーランスで働く者」580名である。

同調査の基礎的な集計結果の速報は、新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(一次集計、JILPT・連合総研共同研究)として、JILPTにより発表されている。また同調査データを用いた多様な視点からの分析結果についても、順次報告されつつある⁶。

なお、同調査の大きな特徴は、連合総研が2020年4月1日~3日に実施した「第39回勤労者短観調査」において「新型コロナウイルス感染症による仕事や生活への影響」に関する項目を追加調査しており、その調査の回答者に本調査の回答を求めることにより2つの調査データをパネル化している点である。具体的には、民間企業の雇用者について、就業構造基本調査を基に設計された「第39回勤労者短観調査」に合わせて性別×年齢層×居住地域ブロック×正・非正社員別に割付回収を行うとともに、同調査の回答者に優先的に送信・回収の上、欠落分を補填回収することで両調査の共通回答者ベースでも比較できるように設計されている。

報告書で発表された集計結果の主な内容は、以下のとおりである。

<「民間企業の雇用者」に対する調査結果>

1. 4割超が新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や収入に「影響があった」

⁵ 6月2日~3日はエラーカットで生じた不足分を追加で収集した期間である。

⁶ 例えば、高橋康二(2020)「労働時間の減少と賃金への影響—新型コロナ「第一波」を振り返って」JILPT リサーチアイ第37回、周燕飛(2020)「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに」JILPT リサーチアイ第38回、高見具広(2020)「フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差」JILPT リサーチアイ第39回など。

と回答している。具体的には「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」の割合が高い。「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」を挙げた割合は、「非正社員」の中でも「パートタイマー・アルバイト」「派遣労働者」で高く、昨年1年間の世帯年収が低いほど、「収入の減少」等の割合は高い。居住地域別には、「首都圏」や「中部・関西圏」ではその他の地域に比べ、「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」の割合が高く、「期間満了に伴う雇止め」や「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」等を挙げた割合もやや高いといった特徴がみられる。

2. 民間企業の雇用者のうち「4月調査」と「5月調査」の共通回答で比較すると、新型コロナウイルス感染症に関連して、自身の雇用や収入にかかわる「影響があった」とする割合は、4月調査に比べ5月調査で増加している。具体的には、「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」が4から5月に掛けて拡大している。こうした動きを受けて、収入不安や雇用不安を持つ人も「4月調査」に比べて「5月調査」で増加している。
3. 「民間企業の雇用者」に対する勤めている会社（事業所・工場・店舗）の就労面での取組状況については、約3割が「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げ、これに「出張の中止・制限」「WEB会議、TV会議の活用」等が続いている。会社の取り組み状況は、企業規模や職種等で異なり、従業員規模が大きくなるほど、大半の取り組みの実施割合が高まる傾向にある。職種別には、「管理職（課長クラス以上）」「専門・技術職」「事務職」等で高く、「運搬・清掃・包装作業」「保安・警備職」「輸送・機械運転職」「サービス職」等では低い。
4. 自身の感染以外に仕事面で特に不安を感じたことを尋ねると、「収入の減少」を挙げた割合が4割を超え最も多く、これに「感染予防や感染者発生時の対応などの会社の衛生管理」「勤め先の経営状況の悪化あるいは企業倒産・事業所閉鎖」「ご自身の仕事の調整」「解雇や雇止め（雇用不安）」「在宅勤務・テレワークなどの環境整備」等が続いており、7割超が仕事面で特に不安に感じるがあったと回答している。「収入の減少」については、「非正社員」の中でも「パートタイマー・アルバイト」や「派遣労働者」で高く、「解雇や雇止め（雇用不安）」は特に「派遣労働者」で高い。また、昨年1年間の世帯年収が低いほど、「収入の減少」や「解雇や雇止め（雇用不安）」を挙げる割合が高い。

<「フリーランスで働く者」に対する調査結果>

5. 6割超が新型コロナウイルス感染症に関連して、自身の仕事（事業活動）や収入に影響があったと回答している。具体的な内容としては、「フリーランスで働く者」の半数超が「業績への影響（売上高・収入の減少や増加）」を挙げ、これに「新規受注や顧客の減少、消失」「既に受注していた仕事（イベントやツアー等含む）の中止や延期」等が続いた。

<「全有効回答者（民間企業の雇用者+フリーランス）」に対する調査結果>

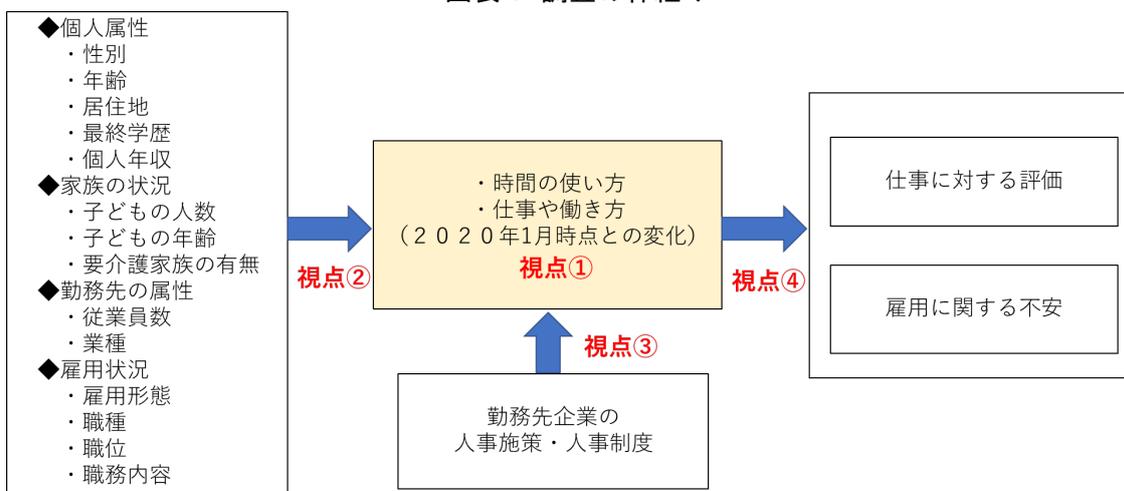
6. 新型コロナウイルス感染症の発生から現在に至るまでの間に、自身や家族の感染以外に生活面で特に不安を感じたことを尋ねると、「感染の収束が見えない」を挙げた割合が半数を超え、「不況の長期化・深刻化」も4割弱ある。これらに「感染予防物資（マスクやアルコール消毒品）の不足」や「収入の減少に伴う生活への支障」等が続いており、8割超が生活面で特に不安を感じるがあったと回答している。昨年1年間の世帯年収が低いほど、また正社員に比べて「非正社員」「フリーランス」で「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げる割合が高まる。

3. 調査枠組みと調査方法

3.1 調査枠組み

本研究では、新型コロナウイルス感染症拡大がホワイトカラーの仕事や働き方に対する意識に及ぼす影響を検証することを目的に、2020年6月初旬に全国の民間企業で直接雇用されるホワイトカラー職種を対象に実施された「新型コロナウイルス感染拡大が雇用に及ぼす影響」第1回調査データを用いる。第1回調査データでは、大きく4つの視点から新型コロナウイルス感染症拡大の影響について検討が可能である。第1に、日本国内において感染症拡大が深刻化する前の2020年1月と比較した場合のホワイトカラーの時間の使い方や仕事・働き方の変化の実態、第2に、個人属性（年齢、性別等）、家族の状況（子ども人数、要介護家族の有無等）、勤務先企業の属性（業種、規模）、勤務先企業での雇用状況別（雇用形態、職種、職位等）にみたホワイトカラーの時間の使い方や仕事・働き方の変化の違い、第3に、感染症拡大に対応した勤務先企業の人事施策や人事制度とホワイトカラーの時間の使い方や仕事・働き方との関係、第4に、時間の使い方や仕事・働き方の変化と仕事に対するホワイトカラーの自己評価、さらに雇用に関する不安との関係である。以上を図示したのが図表1である。

図表1 調査の枠組み



3.2 調査方法

インターネット調査会社の登録モニターに質問票の配布・回収を行った。調査対象は第1次産業、自治体、宗教団体を除く産業における18～69歳の直接雇用の雇用者（経営者・役員、派遣・請負・フリーランス・個人事業主、無職、学生アルバイトは除く）であり、かつ事務職、営業職等のいわゆるホワイトカラー職種を対象とした。なぜなら現業職に比べ、ホワイトカラーの方がテレワークの適用可能性が高く、コロナウイルス感染症の影響を受けやすいからである。なお、2020年1月時点との比較を行うことから、勤務先の企業（雇用主）、職種、部署、勤務地、担当業務、雇用形態のいずれかが同時点から変更となった者を対象から除外した。

調査は2020年6月5日～8日に実施され、1,500名から回答を得た⁷。回答状況を確認し、信頼性の低いデータを分析から除外した結果、有効回答者は1,497名（有効回答率99.8%）となった。有効回答者の性別は男性が53.7%、平均年齢は48.51歳（標準偏差10.22）である。最終学歴は、大学が53.4%と半数を占め、これに専修各種学校・短期大学・工業高等専門学校が21.1%、高等学校が18.6%で続いている。勤務先の企業属性をみると、従業員数は、1,000人以上の大規模企業（27.3%）と30人未満の小規模企業（26.3%）が多く含まれている。業種は、サービス業が27.0%と最も多く、次いで製造業が21.4%である。

4. 時間の使い方と仕事・働き方の変化

4.1 時間の使い方の変化

新型コロナウイルス感染症拡大によって、ホワイトカラーの時間の使い方にはどのような変化が生じているのだろうか。2020年1月時点と比較した場合の2020年5月時点の平日の時間の使い方についてみる。図表2に示すように、「育児・介護」「自己啓発・学習」に費やす時間は8割以上が「変わらない」と回答しているものの、「就労」「余暇」は6割前後にとどまる。また平均値をみると、他の項目と異なり「就労」は2.57と「変わらない」の3点を下回っており、逆に「家事」「睡眠」「余暇」は3点を上回っている。新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、ホワイトカラーの就労時間は減少し、時間の使い方に変化が生じている。

⁷ 本稿では、第2回調査終了後に雇用形態に着目した分析研究を想定しており、非正規の回答が一定数必要であることから、第1回調査の回答者は「労働力調査（2019年平均）」に基づき非正規比率38.3%となるように割付している。

図表2 平日の時間の使い方(2020年1月時点と2020年5月時点の比較)

(上段：%，下段：件数)

	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	合計	平均値	標準偏差
就労	14.8 221	19.1 286	61.5 920	3.4 51	1.3 19	100.0 1,497	2.57	0.83
家事	0.4 6	1.1 16	65.1 975	26.1 390	7.3 110	100.0 1,497	3.39	0.66
育児・介護	1.2 18	0.7 10	89.0 1,333	6.1 92	2.9 44	100.0 1,497	3.09	0.48
自己啓発・学習	1.7 25	2.9 43	84.9 1,271	8.3 124	2.3 34	100.0 1,497	3.07	0.51
余暇	3.9 59	6.2 93	59.5 890	23.3 349	7.1 106	100.0 1,497	3.23	0.83
睡眠	0.9 14	5.1 77	68.9 1,032	18.9 283	6.1 91	100.0 1,497	3.24	0.68

注：平均値、標準偏差は「減った」を1点、「やや減った」を2点、「変わらない」を3点、「やや増えた」を4点、「増えた」を5点として算出。

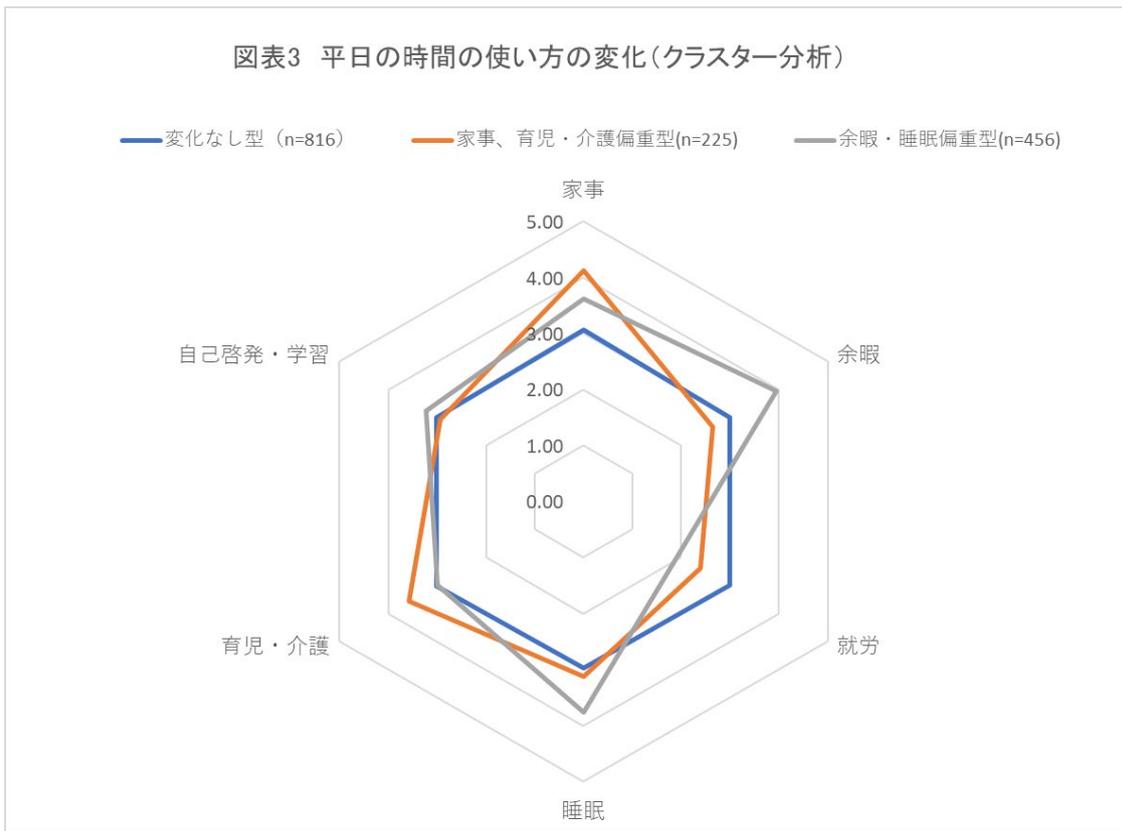
さらに、これら時間の使い方の6項目を用い、回答者をクラスター分析によって類型化した結果が図表3である。分析結果によると、ホワイトカラーは新型コロナウイルス感染症拡大の影響による時間の使い方の変化によって3つに類型される。

第1の類型は、すべての項目において平均値が2.98から3.06と時間の使い方に変わらない類型であることから、「変化なし型」と名付ける。「変化なし型」は回答者が最も多く含まれ、全体の54.5%を占める。つまり、時間の使い方の面において新型コロナウイルス感染症拡大による影響を受けていないホワイトカラーが回答者の約半数を占めており、同類型のホワイトカラーは感染症拡大前とほぼ同様の時間の使い方が維持できている。

第2類型と第3類型は、新型コロナウイルス感染症拡大により就労時間が減少し、時間の使い方何らかの変化が生じている類型である。このうち第2の類型は、就労(平均1.93)が低く、余暇(平均3.94)と睡眠(平均3.76)が他の類型比べて高い類型であり、「余暇・睡眠偏重型」と名付ける。同類型に属する回答者は全体の約3割を占めている。

第3の類型は、就労がやや低く(平均2.39)、家事(平均4.12)と育児・介護(平均3.57)が高いグループであり、「家事、育児・介護偏重型」と名付ける。同類型が最も少なく、全体の1.5割である。

図表3 平日の時間の使い方の変化(クラスター分析)



4.2 仕事・働き方の変化

新型コロナウイルス感染症はホワイトカラーの仕事や働き方に様々な変化を及ぼすことが想定される。本調査では、「業務量」「業務のスピード」「業務や作業の能率・効率」「同僚とのコミュニケーション」「上司とのコミュニケーション」「仕事に集中できる時間」「仕事における裁量」「身体的な疲れ」「精神的な疲れ」「仕事に関連するストレス」といった業務遂行や働く環境に関わる 10 項目についてどのように変化したのかを、2020 年 1 月時点と比較した 2020 年 5 月時点の状況について回答を求めた。

図表 4 をみると、「変わらない」が 8 割を超えるのは「仕事における裁量」(82.6%)のみであり、新型コロナウイルスの感染症拡大はホワイトカラーの業務や働く環境に何らかの影響を与えている。特に平均値をみると、同僚(平均 2.59)や上司とのコミュニケーション(平均 2.63)の低下や精神的な疲れの増大(平均 3.22)といった変化が窺える。

図表4 仕事・働き方の変化（2020年1月時点と2020年5月時点の比較）

（上段：％，下段：件数）

	低下した (減った)	やや低下した (やや減った)	変わらない	やや高まった (やや増えた)	高まった (増えた)	合計	平均値	標準偏差
業務量	8.1 122	18.2 272	61.4 919	9.8 147	2.5 37	100.0 1,497	2.80	0.82
業務のスピード	4.3 64	11.5 172	74.6 1,117	8.8 131	0.9 13	100.0 1,497	2.90	0.63
業務や作業の能率・効率	5.2 78	13.0 195	71.5 1071	9.4 140	0.9 13	100.0 1,497	2.88	0.67
同僚とのコミュニケーション	12.5 187	22.2 333	59.3 887	5.7 85	0.3 5	100.0 1,497	2.59	0.79
上司とのコミュニケーション	11.0 165	21.3 319	61.9 927	5.1 77	0.6 9	100.0 1,497	2.63	0.77
仕事に集中できる時間	5.1 77	12.0 180	70.7 1,058	10.8 161	1.4 21	100.0 1,497	2.91	0.69
仕事における裁量	3.5 52	5.4 81	82.6 1,237	7.4 111	1.1 16	100.0 1,497	2.97	0.56
身体的な疲れ	3.8 57	13.1 196	61.7 924	16.2 242	5.2 78	100.0 1,497	3.06	0.81
精神的な疲れ	3.3 50	9.0 134	57.3 858	23.1 346	7.3 109	100.0 1,497	3.22	0.84
仕事に関連するストレス	3.5 53	8.0 120	65.1 975	17.9 268	5.4 81	100.0 1,497	3.14	0.77

注：平均値、標準偏差は「低下した(減った)」を1点、「やや低下した(やや減った)」を2点、「変わらない」を3点、「やや高まった(やや増えた)」を4点、「高まった(増えた)」を5点として算出。

時間の使い方と同様に、仕事・働き方の変化についても回答者を類型化する。類型化のための変数を算出するために、業務や働く環境の10項目について探索的因子分析を行った（プロマックス回転、最尤法、固有値1以上を採用）。因子分析の結果、3つの因子が抽出された（図表5）。

因子1は、「業務のスピード」「業務や作業の能率・効率」で因子負荷量が高いことから、「業務」因子と名付け、5項目の総和の平均を算出した（クロンバックの $\alpha=0.83$ 、平均値=2.89、標準偏差=0.52）。因子2は、「精神的な疲れ」「仕事に関連するストレス」「身体的な疲れ」の3項目で構成されることから「ストレス」因子と名付け、3項目の総和の平均を算出した（クロンバックの $\alpha=0.87$ 、平均値=3.14、標準偏差=0.72）。因子3は、「同僚とのコミュニケーション」「上司とのコミュニケーション」といったコミュニケーションの2項目で構成されることから、「コミュニケーション」因子とし、2項目の総和の平均を算出した（クロンバックの $\alpha=0.91$ 、平均値=2.61、標準偏差=0.75）。

図表5 仕事・働き方に関する項目の因子分析結果

	業務	ストレス	コミュニケーション
業務のスピード	0.863	0.217	0.418
業務や作業の能率・効率	0.815	0.132	0.471
仕事に集中できる時間	0.644	0.138	0.350
業務量	0.612	0.396	0.398
仕事における裁量	0.587	0.238	0.327
精神的な疲れ	0.177	0.913	0.095
仕事に関連するストレス	0.250	0.835	0.161
身体的な疲れ	0.267	0.765	0.194
同僚とのコミュニケーション	0.500	0.142	0.970
上司とのコミュニケーション	0.508	0.191	0.857
固有値	4.090	2.112	1.121
分散 (%)	30.298	20.911	13.132
累積 (%)	30.298	51.208	64.341
クロンバックの α	0.825	0.872	0.906
平均値	2.894	3.138	2.611
標準偏差	0.521	0.719	0.746

注：最尤法、プロマックス回転

次に、因子分析で得られた3つの因子「業務」「ストレス」「コミュニケーション」の変数を用いてクラスター分析を行い、仕事・働き方の変化について類型化を行った。分析の結果、図表6に示すように4つに類型された。

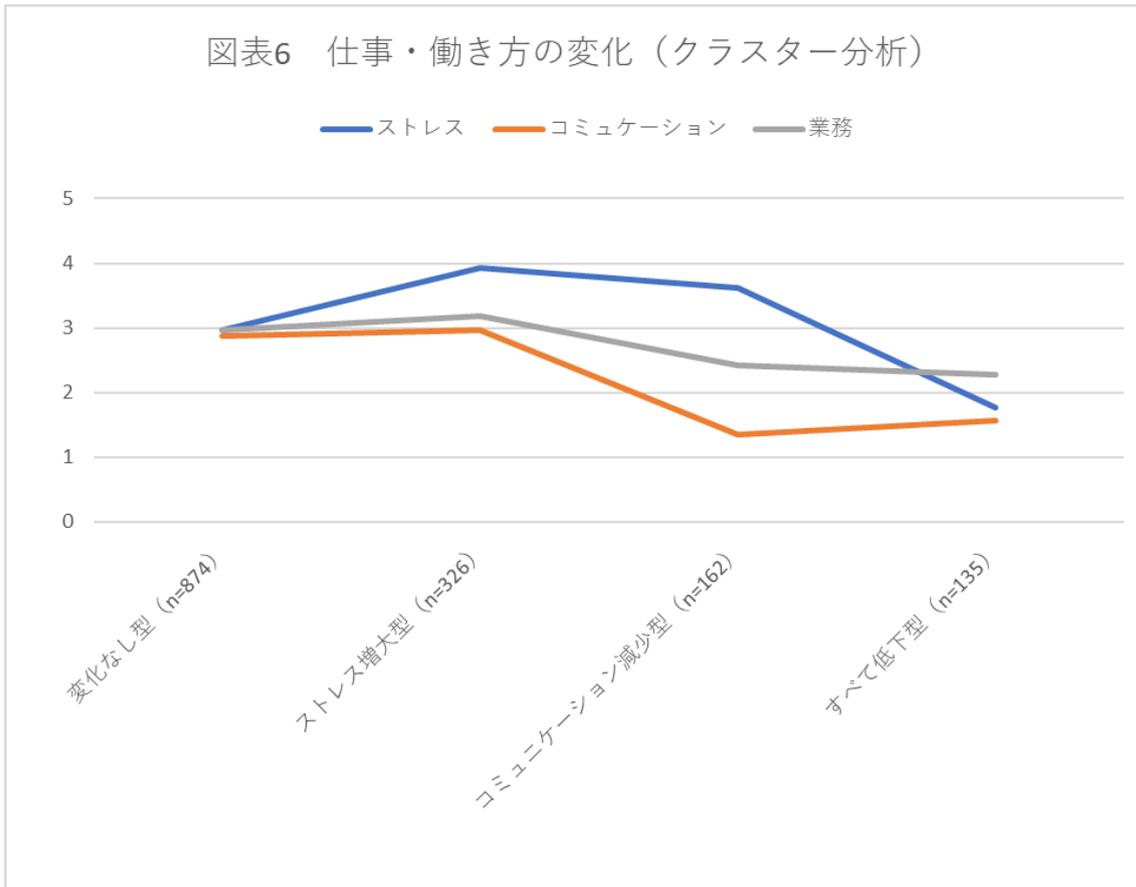
第1の類型は、業務、ストレス、コミュニケーションがいずれも平均値がほぼ3.0であり、新型コロナウイルス感染症拡大前と仕事・働き方がほぼ変わらないグループである（以下、「変化なし型」）。同類型が最も多く、全体の58.4%を占めている。

第2の類型は、ストレスが高く、業務とコミュニケーションはそれぞれ平均値が3.19、2.97とほぼ変わらないグループである。この類型の回答者は新型コロナウイルス感染症拡大に比べて、心身の疲れやストレスが増大していることから「ストレス増大型」と名付ける。「ストレス増大型」は全体の21.8%である。

第3の類型は、新型コロナウイルス感染症拡大前に比べて、業務がやや低下（減少）、ストレスがやや増大、コミュニケーションが大きく減少といった傾向にある。特にコミュニケーションの変化が平均1.35と著しく低いことから、同類型を「コミュニケーション低下型」と名付ける。「コミュニケーション低下型」は全体の10.8%である。

第4の類型は、業務、ストレス、コミュニケーションのいずれも平均値が他のグループに比べて低い（すべて低下型）。同類型では、業務が低下（減少）し、コミュニケーションが低下するといった変化がみられる一方、心身の疲れやストレスも低下傾向にある。「すべて低下型」は全体の9.0%で最も少ない類型である。

図表6 仕事・働き方の変化（クラスター分析）



4.1 個人属性・勤務先企業の属性等との関係

以下では、個人属性、家族の状況等のデモグラフィック特性、ならびに勤務先企業の属性、勤務先企業での雇用状況について、前述の新型コロナウイルス感染症拡大によるホワイトカラーの①時間の使い方の変化に関する 3 類型、②仕事・働き方の変化に関する 4 類型との関係性を確認する。

4.1.1 個人属性（図表 7）

(1) 時間の使い方の変化

差はそれほど大きくないものの、男性(57.8%)は女性（50.6%）に比べて時間の使い方の変化のうち「変化なし型」が多く、新型コロナウイルス感染症の拡大によって時間の使い方に変化が生じたホワイトカラーの割合は男性に比べて女性の方が多い。

年齢別では、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により他の年齢層に比べて 30 歳代と 40 歳代のホワイトカラーの時間の使い方が大きく変化しており、これらの年齢層は子育て世代であることから「家事、育児・介護偏重型」が多い。一方、20 歳代は、「変化なし型」が約 6 割と時間の使い方があまり変化していないホワイトカラーが多く、とくに「家事、育児・介護偏重型」は 5.0%と非常に少ない。

居住地別では、感染症拡大の影響が大きかった都道府県ほど「変化なし型」の割合が低

い。感染症拡大の深刻化がホワイトカラーの就労時間に影響を及ぼし、その結果、平日の時間の使い方に大きな変化をもたらした可能性がある。

最終学歴別では、時間の使い方の変化は最終学歴が高いほど「家事・育児・介護偏重型」がやや多いが、その差はわずかであることから、他の個人属性に比べて最終学歴が及ぼす影響はそれほど大きくない。

(2) 仕事・働き方の変化

時間の使い方の変化に比べて、個人属性と仕事・働き方の変化との間には顕著な傾向はほとんど確認できず、居住地、最終学歴、個人年収で緩やかな傾向が確認されるにとどまった。

居住地別には、感染症拡大の影響が大きかった都道府県ほど、「変化なし型」の割合が低く、東京都は 47.2%であるのに対して、その他の地域は 68.8%であることから、時間の使い方と同様に、感染症拡大の深刻化と仕事・働き方の変化が密接に関係している可能性が窺える。

最終学歴別をみると、時間の使い方と同様に大学院で「変化なし型」（52.1%）が低い傾向にあり、逆に「コミュニケーション減少型」（17.7%）、「すべて低下型」（11.5%）が多い傾向にある。

個人年収別には、時間の使い方では特に傾向がみられなかったが、仕事・働き方の変化では個人年収が高いほど「コミュニケーション減少型」が多い。

図表7 個人属性

		時間の使い方の変化(類型)			仕事・働き方の変化(類型)				合計	件数	
		変化なし型	睡眠・余暇偏重型	家事・育児・介護偏重型	変化なし型	ストレス増大型	コミュニケーション減少型	すべて低下型			
全体		54.5%	30.5%	15.0%	58.4%	21.8%	10.8%	9.0%	100.0%	1,497	
個人属性	性別	男性	57.8%	29.2%	12.9%	60.2%	20.3%	12.2%	7.3%	100.0%	804
		女性	50.6%	31.9%	17.5%	56.3%	23.5%	9.2%	11.0%	100.0%	693
	年齢	20歳代	60.0%	35.0%	5.0%	56.7%	23.3%	11.7%	8.3%	100.0%	60
		30歳代	48.0%	33.2%	18.9%	54.9%	19.7%	11.5%	13.9%	100.0%	244
		40歳代	52.2%	26.7%	21.1%	62.1%	21.7%	8.2%	8.0%	100.0%	475
		50歳代	57.8%	32.2%	10.0%	54.8%	23.6%	13.2%	8.4%	100.0%	491
		60歳代以上	57.7%	30.4%	11.9%	62.6%	19.8%	10.1%	7.5%	100.0%	227
	居住地	東京都	47.2%	39.2%	13.6%	54.3%	19.3%	13.6%	12.8%	100.0%	337
		6府県	50.5%	31.3%	18.2%	56.2%	22.5%	12.0%	9.3%	100.0%	658
		その他	68.8%	20.4%	10.8%	66.9%	22.3%	7.0%	3.8%	100.0%	157
	最終学歴	中学校・高等学校	59.6%	27.7%	12.6%	59.6%	23.2%	10.2%	7.0%	100.0%	285
		専修学校・短大・高専	54.4%	30.4%	15.2%	57.9%	25.6%	6.6%	9.8%	100.0%	316
		大学	52.6%	32.0%	15.4%	58.9%	20.1%	11.9%	9.1%	100.0%	800
		大学院(修士・博士)	55.2%	26.0%	18.8%	52.1%	18.8%	17.7%	11.5%	100.0%	96
	個人年収	200万円未満	50.3%	28.0%	21.7%	55.7%	27.1%	7.6%	9.6%	100.0%	314
		200～400万円未満	57.8%	28.6%	13.6%	59.7%	22.7%	8.4%	9.1%	100.0%	308
400～600万円未満		51.9%	36.3%	11.8%	59.2%	17.5%	13.1%	10.2%	100.0%	314	
600万円以上		52.8%	31.6%	15.5%	54.9%	22.3%	15.3%	7.5%	100.0%	386	

4.2 家族状況 (図表 8)

(1) 時間の使い方の変化

ついで、回答者を取り巻く育児や介護といった家族の状況と時間の使い方との関係をみ

る。同居している子どもの人数別には、子どもの人数が多いほど時間の使い方に変化が生じており、同居している子どもがいない回答者は「変化なし型」が 57.3%であるのに対して、同居している子どもが 3 人以上の回答者は 44.6%と少ない。一方、「家事、育児・介護偏重型」は子どもがいない回答者が 7.1%であるのに対して、子どもが 3 人以上いる回答者は 32.4%となっている。さらに、子どもがいる回答者について末子の年齢別にみると、「家事、育児・介護偏重型」は子ども年齢層が低いほど多く、6 歳以下の子どもと同居している回答者の約半数（49.5%）、7～12 歳の子どもと同居している回答者の 4 割弱（38.7%）が「家事、育児・介護偏重型」である。

以上のことから、同居している子どもがいる回答者は、新型コロナウイルス感染症拡大により緊急対策的に従来仕事に充てていた時間を家事や子育てに費やす必要性が生じている。さらに同傾向は子どもの人数および子どもの年齢層と比例しており、12 歳以下の子どもと同居しているホワイトカラーは、コロナ禍で仕事と子育ての両立に苦慮していた実態が顕著である。

育児と同様に、介護についてもコロナ禍での両立の厳しさが窺える。具体的には、要介護家族のいる回答者はいない回答者に比べて、時間の使い方の変化で「変化なし型」が 43.2%と少なく、「家事、育児・介護偏重型」が 33.0%と多い。

(2) 仕事・働き方の変化

さらに、仕事・働き方の変化との関係を見る。同居している子どもの人数別には、とくに有意な傾向はみられないが、同居している末子の年齢との関係を見ると、「変化なし型」は 6 歳以下が 49.5%であるのに対して、21 歳以上は 61.8%と多い。逆に「ストレス増大型」はその差はそれほど大きくないものの 6 歳以下が 26.3%であるのに対して、13 歳～20 歳は 20.2%、21 歳以上は 20.5%と末子の年齢が大きいほど減少傾向にある。また、末子が 6 歳以下の回答者は「コミュニケーション減少」が 18.9%と他よりも多いことから、年少の子どもと同居しているホワイトカラーは、時間の使い方と同様に仕事や働き方も新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けていたことがわかる。

介護については、要介護家族がいる回答者では「すべて低下型」が 1.1%と、同類型がほとんどおらず、要介護家族がいない回答者に比べて「ストレス増大型」（26.1%）、「コミュニケーション減少型」（15.9%）がやや多い。

図表8 家族の状況

		時間の使い方の変化(類型)			仕事・働き方の変化(類型)				合計	件数	
		変化なし型	睡眠・余暇偏重型	家事、育児・介護偏重型	変化なし型	ストレス増大型	コミュニケーション減少型	すべて低下型			
全体		54.5%	30.5%	15.0%	58.4%	21.8%	10.8%	9.0%	100.0%	1,497	
家族の状況	同居している子どもの人数	0人	57.3%	35.6%	7.1%	58.1%	21.4%	10.3%	10.3%	100.0%	818
		1人	54.5%	24.3%	21.2%	60.4%	22.1%	10.9%	6.5%	100.0%	321
		2人	48.9%	24.6%	26.4%	57.4%	23.2%	12.0%	7.4%	100.0%	284
		3人以上	44.6%	23.0%	32.4%	56.8%	18.9%	12.2%	12.2%	100.0%	74
	同居している末子の年齢	～6歳	46.3%	4.2%	49.5%	49.5%	26.3%	18.9%	5.3%	100.0%	95
		7～12歳	45.3%	16.1%	38.7%	59.1%	25.5%	8.0%	7.3%	100.0%	137
		13～20歳	52.5%	28.3%	19.2%	59.1%	20.2%	11.1%	9.6%	100.0%	198
		21歳～	55.0%	33.3%	11.6%	61.8%	20.5%	10.8%	6.8%	100.0%	249
	要介護家族の有無	いる	43.2%	23.9%	33.0%	56.8%	26.1%	15.9%	1.1%	100.0%	88
いない		55.2%	30.9%	13.9%	58.5%	21.5%	10.5%	9.5%	100.0%	1409	

4.3 勤務先企業の属性 (図表 9)

(1) 時間の使い方の変化

回答者が勤務している企業の属性と時間の使い方の変化との関係についてみる。従業員規模別には、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う時間の使い方の変化との間に有意な傾向はみられない。業種別には、情報通信業で「変化なし型」が68.9%と多く、「睡眠・余暇偏重型」が19.8%と少ない。対して「金融、保険業、不動産業」は「変化なし型」が46.3%と少なく、「睡眠・余暇偏重型」が36.8%と多い傾向がみられ、同じホワイトカラーであっても勤務先の業種によって時間の使い方に違いが生じている。

(2) 仕事・働き方の変化

勤務先企業の属性と新型コロナウイルス感染症拡大による仕事・働き方の変化をみると、規模別には従業員数が多い企業ほど「ストレス増大型」が少なく、「すべて低下型」が多いといった傾向が確認できる。一方、業種別にはとくに顕著な傾向はみられない。

図表9 勤務先企業の属性

		時間の使い方の変化(類型)			仕事・働き方の変化(類型)				合計	件数	
		変化なし型	睡眠・余暇偏重型	家事、育児・介護偏重型	変化なし型	ストレス増大型	コミュニケーション減少型	すべて低下型			
全体		54.5%	30.5%	15.0%	58.4%	21.8%	10.8%	9.0%	100.0%	1,497	
勤務先企業	従業員数	30人未満	55.0%	30.8%	14.2%	60.6%	25.2%	6.6%	7.6%	100.0%	393
		30～100人未満	56.1%	28.7%	15.2%	59.1%	22.6%	10.0%	8.3%	100.0%	230
		100～300人未満	58.8%	31.9%	9.3%	57.1%	22.0%	12.1%	8.8%	100.0%	182
		300～1,000人未満	52.3%	28.2%	19.5%	55.4%	19.0%	16.4%	9.2%	100.0%	195
		1,000以上	50.5%	33.3%	16.2%	56.9%	19.4%	12.7%	11.0%	100.0%	408
	業種	建設業	56.8%	29.7%	13.5%	64.9%	19.8%	9.0%	6.3%	100.0%	111
		製造業	53.1%	30.9%	15.9%	56.3%	20.3%	14.4%	9.1%	100.0%	320
		情報通信業	68.9%	19.8%	11.3%	60.4%	20.8%	9.4%	9.4%	100.0%	106
		卸・小売業	55.1%	34.0%	10.9%	63.3%	22.4%	11.6%	2.7%	100.0%	147
		金融業、保険業、不動産業	46.3%	36.8%	16.8%	56.8%	23.7%	10.5%	8.9%	100.0%	190
サービス業	51.0%	30.9%	18.1%	56.4%	22.0%	11.1%	10.4%	100.0%	404		
その他	61.6%	26.5%	11.9%	58.9%	22.8%	6.4%	11.9%	100.0%	219		

4.4 勤務先企業での雇用状況 (図表 10)

(1) 時間の使い方の変化

まず勤務先企業での雇用の状況と時間の使い方の変化との関係を見る。雇用形態別には、

嘱託社員は「睡眠・余暇偏重型」（41.2%）、パートタイマー・アルバイトは「家事、育児・介護偏重型」（22.1%）が他のタイプに比べて多く、これらの雇用形態で時間の使い方に変化がみられる。ただし、パートタイマー・アルバイトは、元々、家事、育児・介護を重視しているために当該雇用形態を選択している可能性があり、保育施設や介護施設の閉鎖に伴い、そのしわ寄せが顕著にあらわれた可能性がある。

役職別には、役職が高いほど「変化なし型」が多い傾向にあり、部長・部長相当職では約6割が「変化なし型」である。

職種別には、技術専門職で「変化なし型」（61.6%）、教育関係専門職で「家事、育児・介護偏重型」（28.6%）、営業・マーケティング職で「睡眠・余暇偏重型」（38.6%）が多く、職種によって新型コロナウイルス感染症拡大による時間の使い方の変化に違いがみられる。

業務内容別には、定型業務の割合が多いほど「家事、育児・介護偏重型」が多い傾向にあるものの、その差はそれほど大きくない。

(2) 仕事・働き方の変化

次に勤務先での雇用状況と仕事・働き方の変化との関係をみると、有意な傾向はあまり確認できないが、雇用形態別には、契約社員で「変化なし型」が64.8%とやや多い。嘱託社員では「ストレス増大型」が11.8%と少なく、逆に「すべて低下型」が17.6%と他の雇用形態に比べて多い。

職種別には、教育関係専門職で「変化なし型」が48.8%と少なく、逆にすべて低下型が15.5%と多い。教育現場では、一時休校、オンライン授業等により、仕事の進め方が新型コロナウイルス感染症拡大前と大幅に変わっており、その結果、他のホワイトカラーよりも仕事や働き方の面で変化せざるを得ない状況にあったのかもしれない。

業務内容別には、定型的業務の割合が多いほど「変化なし型」は増加傾向にあり、逆に「コミュニケーション低下型」が減少傾向にある。

図表10 勤務先企業での雇用状況

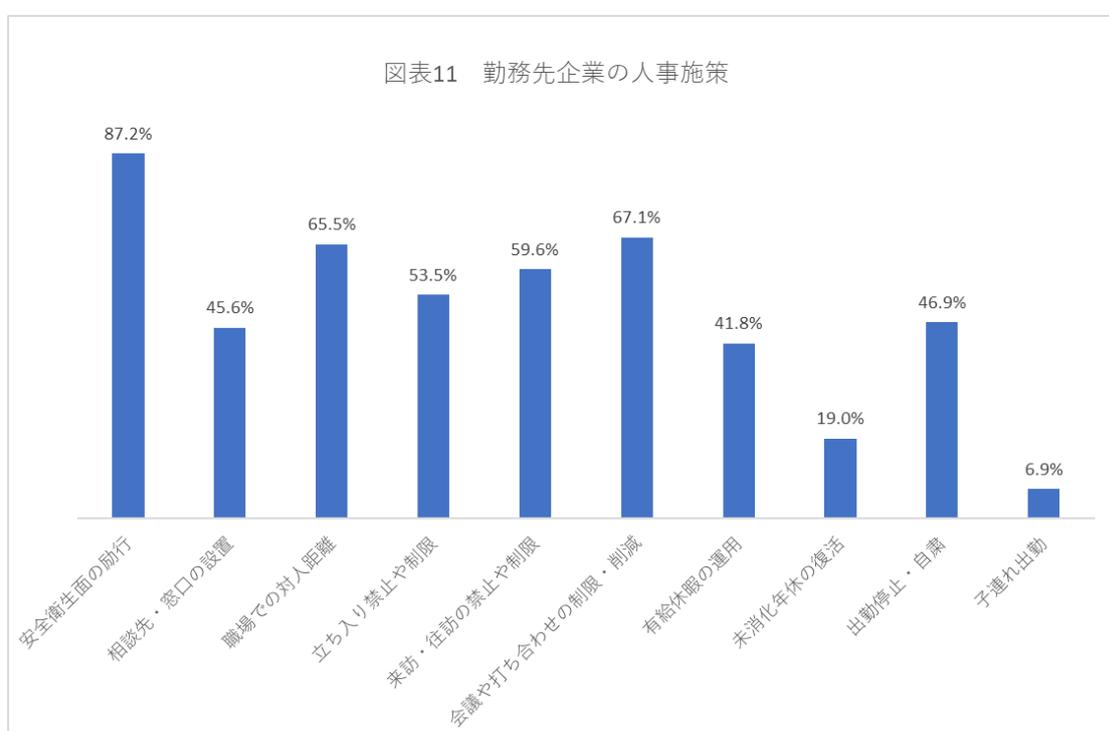
		時間の使い方の変化(類型)			仕事・働き方の変化(類型)				合計	件数	
		変化なし型	睡眠・余暇偏重型	家事、育児・介護偏重型	変化なし型	ストレス増大型	コミュニケーション減少型	すべて低下型			
全体		54.5%	30.5%	15.0%	58.4%	21.8%	10.8%	9.0%	100.0%	1,497	
雇用状況	雇用形態										
		無限正社員	56.9%	29.8%	13.3%	58.4%	21.1%	12.3%	8.2%	100.0%	781
		限定正社員	53.8%	34.3%	11.9%	61.5%	18.2%	11.9%	8.4%	100.0%	143
		パートタイマー・アルバイト	48.2%	29.7%	22.1%	54.2%	26.6%	8.9%	10.3%	100.0%	380
		契約社員	59.1%	30.7%	10.2%	64.8%	18.2%	7.4%	9.7%	100.0%	176
		嘱託社員	47.1%	41.2%	11.8%	58.8%	11.8%	11.8%	17.6%	100.0%	17
	役職										
		部長・部長相当職以上	60.5%	24.0%	15.5%	59.7%	18.6%	13.2%	8.5%	100.0%	129
		課長・課長相当職	55.6%	32.4%	12.1%	54.6%	22.7%	14.0%	8.7%	100.0%	207
		係長・主任	54.0%	26.2%	19.8%	55.6%	23.5%	12.3%	8.6%	100.0%	187
		役職はない	53.6%	31.7%	14.7%	59.5%	21.7%	9.5%	9.2%	100.0%	974
	職種										
		事務職	56.2%	28.9%	14.9%	59.9%	23.8%	8.5%	7.9%	100.0%	917
		技術系専門職	61.6%	28.2%	10.2%	62.0%	17.3%	12.2%	8.6%	100.0%	255
		教育関係専門職	40.5%	31.0%	28.6%	48.8%	20.2%	15.5%	15.5%	100.0%	84
		営業・マーケティング職	45.6%	38.6%	15.8%	52.3%	19.5%	16.6%	11.6%	100.0%	241
業務内容											
	定型的業務	52.5%	30.7%	16.7%	61.5%	21.6%	8.2%	8.7%	100.0%	550	
	定型と非定型的業務が同程度	56.1%	28.9%	14.9%	57.1%	21.6%	11.7%	9.6%	100.0%	529	
	非定型的業務	55.0%	32.1%	12.9%	56.0%	22.2%	13.2%	8.6%	100.0%	418	

5. 勤務先企業の人事施策・人事制度⁸

5.1 勤務先企業の人事施策

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、企業は感染予防や拡大防止のために様々な取り組みを行ってきた。さらに完全な感染症の終息までの期間が長期にわたることを踏まえ、2020年5月14日には一般財団法人経済団体連合会により「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」⁹が作成・公表されるなど、コロナ禍の就労において企業の取り組みは重要な役割を担っている。

図表11に示すように、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い回答者の勤務先で行われている人事施策のうちで最も多い人事施策は安全衛生面の励行（87.2%）であり、次いで会議や打ち合わせの制限・削減（67.1%）、職場での対人距離（65.5%）と続く。



ついで、勤務先の人事施策の実施割合を前節の時間の使い方の類型ごとにみる（図表12）。なぜなら時間の使い方の変化は、これまでにみた企業属性や雇用状況、家族状況だけでなく、企業の人事施策や人事制度の影響も受けるからである。「睡眠・余暇偏重型」は、安全衛生面での励行のほか、職場での対人距離、来訪・往來の禁止や制限、出勤停

⁸ 本稿では、安全衛生を含めた労務管理上の取組みを人事施策と定義し、就業規則で規定されていたり、制度として従業員に周知されている人事上の制度を人事制度としている。

⁹ 一般財団法人経済団体連合会はオフィス向けのほかに製造事業場向けのガイドラインも作成・公表している。

止・自粛など行動制限がかかる人事施策の実施割合が高い。「変化なし型」は、子連れ出勤を除いた取り組み項目で最も割合が低い。「家事、育児・介護偏重型」は、相談先・窓口の設置、未消化年休の復活が他の2つの類型に比べて大きい。

さらに、仕事・働き方の変化とのかかわりで見ると、安全衛生面での励行がいずれのタイプでも8割を超えているほか、相談先・窓口の設置、職場での対人距離、立ち入り禁止や制限、来訪・往訪の禁止や制限、会議の打ち合わせの制限・削減は、「コミュニケーション減少型」が最も多い。有給休暇の運用、未消化年休の復活、出勤停止・自粛は「すべて低下型」で最も多い。ただし、出勤停止・自粛については、「コミュニケーション減少型」(67.9%)、「すべて低下型」(72.6%)であり、「変化なし型」(40.3%)、「ストレス増大型」(43.6%)2つの類型と比べて高く、二極化している様子が窺える。

図表12 変化の類型別にみた人事施策

		安全衛生面の励行	相談先・窓口の設置	職場での対人距離	立ち入り禁止や制限	来訪・往訪の禁止や制限	会議や打ち合わせの制限・削減	有給休暇の運用	未消化年休の復活	出勤停止・自粛	子連れ出勤	件数
全体		87.2%	45.6%	65.5%	53.5%	59.6%	67.1%	41.8%	19.0%	46.9%	6.9%	1,497
時間の使い方の変化	変化なし型	84.3%	43.4%	59.9%	46.6%	52.9%	60.9%	39.1%	17.9%	35.2%	7.2%	816
	睡眠・余暇偏重型	92.1%	45.8%	73.7%	61.6%	69.3%	76.8%	45.0%	18.4%	64.5%	4.6%	456
	家事、育児・介護偏重型	87.6%	52.9%	69.3%	62.2%	64.0%	70.2%	45.3%	24.4%	53.8%	10.2%	225
仕事・働き方の変化	変化なし型	84.8%	43.2%	61.4%	49.1%	55.9%	64.0%	39.5%	19.5%	40.3%	7.7%	874
	ストレス増大型	90.5%	47.5%	69.6%	52.8%	57.1%	62.6%	43.3%	17.8%	43.6%	6.1%	326
	コミュニケーション減少型	93.2%	54.9%	74.1%	63.6%	74.1%	84.0%	46.3%	18.5%	67.9%	6.8%	162
	すべて低下型	87.4%	44.4%	71.9%	71.9%	71.9%	78.5%	48.1%	20.0%	72.6%	3.7%	135

5.2 人事制度の適用状況 (図表13)

企業が取り組んでいる人事制度に対して、回答者にそれらの人事制度がどの程度適用されていたのかを確認する。まず全体で見ると、テレワークが適用されているのは43.2%、次いで時差出勤が39.7%、有給休暇の運用が39.1%と続く。テレワークの利用について、新型コロナウイルス感染症が急拡大する3月(緊急事態宣言による在宅勤務要請前)までを調査範囲とした大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)では、全国平均で約10%、感染症拡大期の5月から6月にかけて実施した労働政策研究・研修機構(2020a)では約3割の結果であった。このことから調査時期を考慮すると、コロナ感染症拡大の深刻化によりテレワークの適用が急激に進んでいる、もしくは服部ら(2020)が指摘するように企業規模や創業年による違いが影響していることが想定される。時間の使い方で見ると、「変化なし型」は、自らに適用されている施策の割合は3つの類型の中で最も小さい。「睡眠・余暇重視型」は、テレワークによる勤務、時差出勤、時短勤務、有給休暇の運用の割合が3つのタイプで最も高く、働く時間を柔軟にできる制度が睡眠や余暇の増大をもたらしている可能性がある。「家事、育児・介護偏重型」は、オンライン研修、未消化年休の復活、休業中の給与補償の割合が高く、家事、育児・介護との両立を実現するためにこうした施策を積極的に利用しているのかもしれない。

仕事・働き方の変化と人事制度の適用状況について確認すると、「変化なし型」と「ストレス増大型」が似たような制度の適用状況を示し、他方で「コミュニケーション減少型」

と「すべて低下型」が似たような適用状況を示している。「変化なし型」と「ストレス増大型」は、テレワークによる勤務、時差出勤の適用割合が「コミュニケーション減少型」と「すべて低下型」と比べると 20%ほど低い。「コミュニケーション減少型」は、テレワークによる勤務、時差出勤、オンライン研修の割合が4つのタイプで最も高い一方で、「すべて低下型」は、時短勤務、有給休暇の運用、未消化年休の復活、休業中の給与補償の割合が最も高い。

図表13 変化の類型別にみた人事制度

		テレワークによる勤務	時差出勤	時短勤務	オンライン研修	有給休暇の運用	未消化年休の復活	休業中の給与補償	件数
全体		43.2%	39.7%	31.8%	20.4%	39.1%	16.6%	25.0%	1,497
時間の使い方の変化	変化なし型	34.7%	31.0%	22.4%	16.2%	32.0%	15.9%	18.9%	816
	睡眠・余暇偏重型	55.0%	54.6%	46.1%	24.3%	49.8%	16.4%	30.0%	456
	家事・育児・介護偏重型	49.8%	41.3%	36.9%	28.0%	43.1%	19.6%	36.9%	225
仕事・働き方の変化	変化なし型	38.7%	35.7%	28.1%	19.6%	34.1%	16.8%	23.1%	874
	ストレス増大型	37.7%	35.3%	30.4%	19.3%	40.2%	16.3%	24.2%	326
	コミュニケーション減少型	63.0%	58.0%	42.6%	26.5%	48.1%	13.0%	28.4%	162
	すべて低下型	61.5%	54.8%	45.9%	21.5%	57.8%	20.7%	34.8%	135

6. 仕事に対する評価（図表 14）

新型コロナウイルス感染症拡大がホワイトカラーの仕事に対する評価に及ぼす影響について確認する。2020年1月時点と比べた2020年5月の状況について5段階評価（高まった（増えた）～低下した（減った））で尋ねたところ、回答者全体では、仕事に対する意欲、仕事から得られる達成感、仕事に対する満足度ともに、平均2.87～2.89点とほぼ3点（変わらない）であり、感染症拡大による影響はとくにみられない。

時間の使い方の変化との関係についてみると、仕事に対する意欲、仕事から得られる達成感、仕事に対する満足度の3つの項目すべてにおいて「変化なし型」の平均値が最も高く、睡眠・余暇偏重型が低い傾向にある。また仕事・働き方の変化は、すべての項目において「変化なし型」「ストレス増大型」に比べ「コミュニケーション減少型」「すべて低下型」の平均値が低い。

予想に反して時間の使い方は、「変化なし型」が最もスコアが高く、仕事・働き方の変化は、「変化なし型」や「ストレス増大型」のスコアが同程度に高い。「変化なし型」は、人事施策・制度の導入割合が低く、若年層が多く、子供がいない回答者が多いことから新型コロナウイルス感染症拡大前と時間の使い方に関する変動が少ないため、結果として仕事に対する意欲、仕事から得られる達成感、仕事に対する満足度の3つの項目で3点（変わらない）前後のスコアとなっているのであろう。

仕事・働き方の変化について、「ストレス増大型」は、既にみたようにストレスのスコアが高いものの、同時に3つの項目のスコアも高い。コロナ感染症が流行している状況下でもテレワークが適用されていないことから出勤せざるを得ず、それがストレスを増大させている一方で、業務の制約がかえって適度なストレスとなり仕事の満足度につながっているのかもしれない。「変化なし型」は、人事施策・制度が導入されていないために、他

のタイプと比べて感染拡大前と比べて仕事や働き方に大きな変化がなく、他のタイプがスコアを低下させる中で相対的に正の方向に影響をすることが予想される。

「コミュニケーション減少型」と「すべて低下型」に属するホワイトカラーは、テレワークなどの施策が適用されることでコミュニケーションが減少した結果、それらが仕事の意欲や達成感、満足度の低下につながっている可能性がある。「すべて低下型」は、業務やコミュニケーションだけでなく、ストレスも低下していることから、新型コロナウイルス感染症拡大前に感じていた日常的なストレスが、今回の感染症拡大の影響により軽減されたと考えられるが、ストレスの軽減が必ずしも仕事に対する意欲や仕事から得られる達成感、仕事に対する満足度と関連しないと言える。

図表14 仕事に対する評価

		仕事に対する意欲		仕事から得られる達成感		仕事に対する満足度		件数
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
全体		2.89	0.56	2.87	0.57	2.88	0.60	1,497
時間の使い方の変化	変化なし型	2.97	0.38	2.98	0.37	2.97	0.44	816
	睡眠・余暇偏重型	2.77	0.70	2.72	0.70	2.76	0.69	456
	家事、育児・介護偏重型	2.83	0.75	2.76	0.79	2.80	0.81	225
仕事・働き方の変化	変化なし型	2.99	0.26	2.98	0.27	3.00	0.26	874
	ストレス増大型	3.00	0.66	3.02	0.64	2.94	0.77	326
	コミュニケーション減少型	2.52	0.78	2.48	0.81	2.54	0.81	162
	すべて低下型	2.39	0.92	2.25	0.85	2.36	0.91	135

注:「高まった」を5点、「やや高まった」を4点、「変わらない」を3点、「やや低下した」を2点、「低下した」を1点として平均値を算出した。

7. 雇用に関する不安 (図表 15)

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、ホワイトカラーは自身の雇用状況に関してどのように感じているのかを5段階評価(不安である～不安でない)で尋ねた。図表 14によると、全体では「収入・給料の減少」は平均 3.23 点と「どちらともいえない」の 3 点を上回っているが、他の項目はほぼ 3 点もしくは 3 点を下回っている。つまり、年収や給料の減少についてやや不安を抱いているホワイトカラーはいるものの、雇用そのものや勤務先の経営状態などの雇用状況や育児・介護との両立にはそれほど不安を感じていないようである。この結果は、江夏ら(2020a)、日本生産性本部(2020)、労働政策研究・研修機構(2020a)とは異なる。

さらに、感染症拡大によって生じたホワイトカラーの時間の使い方や仕事・働き方の変化にはそれぞれいくつかの類型が確認されたが、類型の違いによって雇用に関連する様々な不安にどのような差が生じているのだろうか。そこで、以下では時間の使い方や仕事・働き方の変化の違いと感染症拡大に伴う雇用に関する不安との関係について確認する。

まず時間の使い方の変化をみると、「変化なし型」は「育児・介護との両立」と「職場メンバーとの関係性」を除く「雇用の安定性」「収入・給料の減少」「福利厚生削減・打切り」「勤務先の経営状態」といった項目で他の類型に比べて平均値が低く、雇用に関してそれほど不安を感じていない。一方、「家事、育児・介護偏重型」は「勤務先の経営

状態」を除く全ての項目で平均値が最も高く、その多くが3点を超えていることから、感染症拡大の影響で家事、育児・介護といった家庭責任を担う時間が増加したことにより、雇用に対する不安が他の類型に比べて増大している可能性がある。

仕事・働き方の変化をみると、すべての項目「コミュニケーション減少型」の平均値は高く、職場メンバーとの関係性および育児・介護との両立を除く項目で「変化なし型」の平均値は低い。「コミュニケーション減少型」は平均値が3.09から3.59点であることから、項目で挙げた雇用状況にやや不安を感じているホワイトカラーが多く含まれている可能性が高く、とくに収入・給与の減少(3.59)、勤務先の経営状態(3.36)が高い。クラスターの類型にあるようにコミュニケーションが減少した結果、情報の入手が限定的になり、不安感を高めているのかもしれない。なお育児と介護の両立、職場メンバーとの関係性は、他の項目と異なり「すべて低下型」が平均2.37点、平均2.64点と最も低い。このことから業務量や業務効率、上司や部下とのコミュニケーションはやや低下したが、同時にこれまで感じていたストレスも減少しているホワイトカラーは、育児と介護の両立や職場メンバーとの関係性にそれほど不安を感じていないようである。

図表15 雇用に関する不安

		雇用の安定性		収入・給料の減少		福利厚生削減・打切り		育児・介護との両立		勤務先の経営状態		職場メンバーとの関係性		件数
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
	全体	3.00	1.10	3.23	1.10	2.91	1.03	2.66	0.94	3.05	1.04	2.81	0.92	1,497
時間の使い方の 変化	変化なし型	2.93	0.95	3.06	0.96	2.85	0.88	2.68	0.81	2.98	0.89	2.80	0.80	816
	睡眠・余暇偏重型	3.08	1.23	3.42	1.20	2.94	1.15	2.48	0.94	3.19	1.17	2.77	1.03	456
	家事、育児・介護偏重型	3.12	1.29	3.44	1.27	3.08	1.25	2.95	1.21	3.05	1.22	2.91	1.11	225
仕事・働き方の 変化	変化なし型	2.91	0.97	3.09	0.98	2.81	0.91	2.67	0.84	2.97	0.92	2.73	0.81	874
	ストレス増大型	3.11	1.16	3.38	1.14	3.06	1.08	2.72	1.02	3.12	1.09	2.93	0.96	326
	コミュニケーション減少型	3.29	1.33	3.59	1.28	3.20	1.27	2.73	1.09	3.36	1.22	3.09	1.14	162
	すべて低下型	2.98	1.30	3.34	1.33	2.87	1.21	2.37	1.04	3.05	1.31	2.64	1.12	135

注:「不安である」を5点、「やや不安である」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり不安でない」を2点、「不安でない」を1点として平均値を算出した。

8. 補足：相関分析（図表16～18）

仕事に対する評価や雇用に対する不安といった従属変数に対して、人事施策・制度および時間の使い方のクラスター、仕事・働き方の変化のクラスターがどのような影響を与えるのかを相関分析によりみる。分析に用いたのは、人事施策は、各取り組みを勤務先が「行っている」場合を「1」とするダミー変数、人事制度は、本人に適用されている制度の有無について「感染拡大以前から適用されている」「感染拡大を契機に適用された」を「1」とするダミー変数である。また、各クラスターは該当を「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数である。

相関分析をみると、時間の使い方および仕事・働き方の変化に関する2つの「変化なし型」は、3つの仕事の対する評価変数にいずれも1%水準で正の相関、雇用に関する不安に負の相関がみられる。また、人事施策および人事制度の多くで有意な負の相関がみられることから、回答者は、人事施策や人事制度が導入されていないために、他のタイプと比べて感染拡大前と比べて仕事に大きな変化がなく、他のタイプとの比べた場合に相対的に正の相関がみられたのだろう。

時間の使い方のうち「睡眠・余暇偏重型」ならびに「家事、育児・介護偏重型」、仕

事・働き方の変化のうち「コミュニケーション減少型」ならびに「すべて低下型」は3つの仕事の評価変数と負の相関がみられる¹⁰。この4つのタイプに所属するホワイトカラーは、人事制度・人事施策が適用される（正の相関¹¹）ことで睡眠・余暇、家事、育児・介護など仕事以外の時間に費やすことができるようになった反面、それらが仕事の意欲や達成感、満足度の本質的な解決になっていない可能性がある。育児や介護といった施設の利用が制約されたことで、そちらに時間を振り分けざるを得ず、業務遂行に支障が生じたのかもしれない。さらにこうした状況が雇用の不安と相関している可能性がある¹²。但し、「すべて低下型」は、業務やコミュニケーションだけでなく、ストレスも低下していることから日常的にストレスを感じている状況が、今回のコロナの影響により低減されており、職場メンバーの関係性と育児・介護への両立への不安について負の相関がみられる。

時間の使い方のうち、「ストレス増大型」は、3つの仕事の評価変数に正の相関がみられる。個別の人事施策については、安全衛生面の励行が正の相関、会議や打ち合わせの制限・削減が負の相関、人事制度についてはテレワークのみに負の相関がみられる。コロナの状況下でもテレワークが適用されていないことから出勤せざるを得ず、それがストレスとなり不安と正の相関をもたらししている一方で、業務の制約がかえって適度なストレスとなり仕事の評価につながっているのかもしれない。

図表16 相関分析

No	変数	N	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	仕事に対する意欲	1497	2.89	0.56	1															
2	仕事から得られる達成感	1497	2.87	0.57	.806**	1														
3	仕事に対する満足度	1497	2.88	0.60	.608**	.620**	1													
4	雇用の安定性	1497	3.00	1.10	-.120**	-.143**	-.110**	1												
5	収入・給料の減少	1497	3.23	1.10	-.187**	-.198**	-.171**	.798**	1											
6	福利厚生削減・打ち切り	1497	2.91	1.03	-.122**	-.144**	-.105**	.702**	.712**	1										
7	育児・介護との両立	1497	2.66	0.94	-.011	-.006	-.046*	.425**	.424**	.534**	1									
8	勤務先の会社の経営状態	1497	3.05	1.04	-.135**	-.146**	-.128**	.664**	.681**	.613**	.450**	1								
9	職場メンバーの関係性	1497	2.81	0.92	-.088**	-.087**	-.078**	.574**	.567**	.627**	.558**	.625**	1							
10	時間クワスタ1_変化なし	1497	0.55	0.50	.155**	.208**	.166**	-.072**	-.166**	-.065*	.022	-.082**	-.009	1						
11	時間クワスタ2_睡眠	1497	0.30	0.46	-.133**	-.165**	-.136**	.045*	.115**	.018	-.127**	.089**	-.026	-.724**	1					
12	時間クワスタ3_家事育児	1497	0.15	0.36	-.044*	-.078**	-.056*	.043*	.083**	.068**	.132**	.000	.045*	-.460**	-.278**	1				
13	働き方クワスタ1_すべて低下	1497	0.09	0.29	-.275**	-.337**	-.272**	-.007**	.032	-.014	-.097**	.000	-.056*	-.270**	.268**	.031**	1			
14	働き方クワスタ2_コミュ減少	1497	0.11	0.31	-.223**	-.237**	-.196**	.091**	.116**	.098**	.026	.102**	.107**	-.204**	.129**	.118**	-.110**	1		
15	働き方クワスタ3_ストレス増大	1497	0.22	0.41	.104**	.143**	.057**	.053**	.072**	.074**	.034	.052	.070**	-.019	-.040	.077**	-.166**	-.184**	1	
16	働き方クワスタ4_変化なし	1497	0.58	0.49	.213**	.226**	.233**	-.098**	-.152**	-.116**	.011	-.091**	-.094**	.301**	-.204**	-.157**	-.373**	-.413**	-.625**	1
17	安全衛生面の励行	1497	0.87	0.33	-.003	.015	.010	-.048**	-.052**	-.052**	-.096**	-.051**	-.104**	-.094**	.098**	.005	.002	.063*	.052*	-.085**
18	相談先・窓口の設置	1497	0.46	0.50	.024	.026	.049*	-.067**	-.081**	-.041	-.039	-.102**	-.052*	-.048**	.004	.062*	-.007	.066*	.021	-.055**
19	職場での対人距離	1497	0.66	0.48	.010	.017	.028	-.046**	-.064**	-.046**	-.072**	-.061**	-.055**	-.129**	.114**	.034	.042	.063*	.046*	-.102**
20	立ち入りや禁止や制限	1497	0.54	0.50	-.025	-.049*	-.015	-.027	-.010	.011	-.034	-.041	-.026	-.152**	.108**	.073**	.116**	.070**	-.008	-.105**
21	来訪・住居の禁止や制限	1497	0.60	0.49	-.020	-.026	-.004	-.051*	-.029	-.013	-.037	-.028	-.045*	-.148**	.131**	.038	.079**	.103**	-.027	-.088**
22	会議や打ち合わせの制限・削減	1497	0.67	0.47	.018	-.004	.035	-.061*	-.039	-.040	-.088**	-.023	-.058**	-.145**	.136**	.028	.076**	.125**	-.051*	-.080**
23	有給休暇の活用	1497	0.42	0.49	-.008	-.006	-.011	-.038	-.025	-.019	.015	.009	.005	-.060*	.042	.030	.040	.032	.015	-.056*
24	未消化年休の復活	1497	0.19	0.39	.038	.009	.026	-.037	-.052**	.006	.032	-.053*	.005	-.032	-.010	.058	.008	-.005	-.017	.012
25	出勤停止・自粛	1497	0.47	0.50	-.083**	-.098**	-.084**	-.034	-.008	-.027	-.095**	.003	-.023	-.257**	.233**	.058*	.162**	.147**	-.035	-.157**
26	子連れ出勤	1497	0.07	0.25	.036	.022	.050*	-.001	-.037	.038	.054*	.004	.054*	.015	-.059*	.056*	-.040	-.001	-.016	.037
27	テレワーク	1497	0.43	0.50	.004	-.009	.049	-.043*	-.033	-.020	-.087**	-.038	.022	-.187**	.159**	.056	.117**	.139**	-.058*	-.107**
28	時差出勤	1497	0.40	0.49	.012	.001	.022	.007	.017	.006	-.063*	.006	.044*	-.196**	.201**	.014	.097**	.130**	-.048*	-.098**
29	時短勤務	1497	0.32	0.47	-.004	-.016	.015	.014	.038	.017	-.011	.028	.057*	-.220**	.203**	.046*	.096**	.081**	-.016	-.093**
30	オンライン研修	1497	0.20	0.40	.026	.014	.058**	-.001	.011	.030	-.009	-.013	.080**	-.116**	.064*	.079**	.008	.053**	-.015	-.026
31	有給休暇の活用	1497	0.39	0.49	-.008	-.007	.003	-.049*	-.023	-.032	-.046**	-.019	-.002	-.159**	.145**	.035	.121**	.065*	.012	-.121**
32	未消化年休の復活	1497	0.17	0.37	.059*	.041	.087**	.014	-.016	.029	.037	-.035	.048*	-.021	-.003	.033	.035	-.034	-.005	.006
33	休業中の給与補償	1497	0.25	0.43	.013	-.011	.026	.008	.028	.014	.015	-.024	.012	-.155**	.077**	.116**	.071**	.027	-.009	-.051*

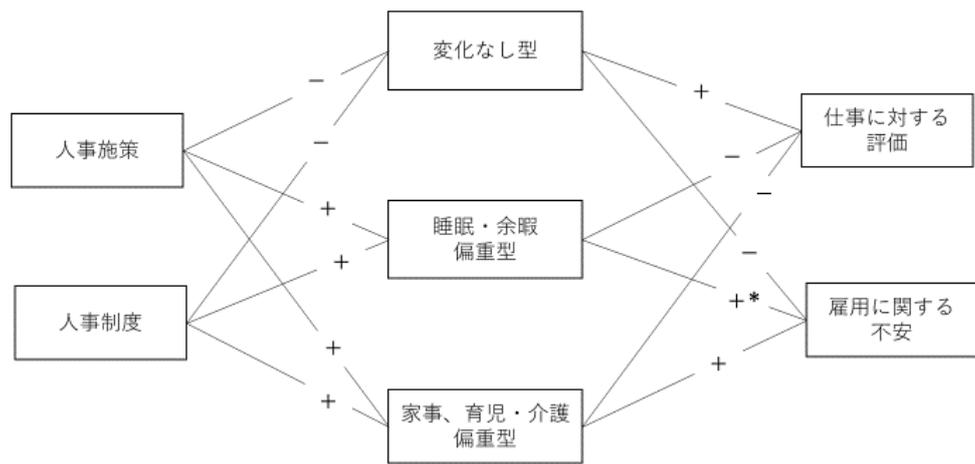
¹⁰ 家事、育児・介護偏重型については仕事に対する意欲が10%で正の方向に有意である。

¹¹ 家事、育児・介護偏重型と子連れ出勤は5%で負の相関である。

¹² 睡眠・余暇偏重型は、育児・介護との両立への不安が負の相関（不安が減少する）である。

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33 No.	
																1	
																2	
																3	
																4	
																5	
																6	
																7	
																8	
																9	
																10	
																11	
																12	
																13	
																14	
																15	
																16	
1																17	
.315**	1															18	
.474**	.435**	1														19	
.319**	.436**	.513**	1													20	
.360**	.428**	.462**	.668**	1												21	
.416**	.426**	.483**	.545**	.650**	1											22	
.232**	.348**	.284**	.310**	.328**	.365**	1										23	
.135**	.298**	.244**	.316**	.292**	.274**	.493**	1									24	
.228**	.280**	.301**	.385**	.384**	.392**	.343**	.329**	1								25	
.049	.212**	.103**	.163**	.127**	.123**	.230**	.413**	.215**	1							26	
.096**	.254**	.195**	.279**	.283**	.297**	.131**	.148**	.306**	.083**	1						27	
.152**	.230**	.216**	.254**	.291**	.301**	.189**	.194**	.298**	.087**	.612**	1					28	
.095**	.176**	.181**	.222**	.232**	.206**	.169**	.239**	.287**	.120**	.465**	.650**	1				29	
.041	.251**	.145**	.240**	.239**	.199**	.155**	.248**	.198**	.170**	.518**	.485**	.493**	1			30	
.131**	.219**	.157**	.228**	.266**	.234**	.403**	.250**	.243**	.091**	.430**	.491**	.462**	.487**	1		31	
.026	.161**	.086**	.154**	.156**	.114**	.229**	.423**	.130**	.205**	.346**	.389**	.454**	.543**	.506**	1	32	
.046**	.160**	.120**	.167**	.173**	.164**	.208**	.302**	.302**	.160**	.335**	.383**	.448**	.461**	.433**	.550**	1	33

図表17 「人事施策・制度」と「時間の使い方の変化」と「仕事に対する評価・雇用に関する不安」の関係性



最後に本稿に関する限界を述べておきたい。第 1 に、本研究は、インターネット調査による一時点のデータのためクロスセクショナルデータであり、因果の特定にはコモンメソッドバイアスが含まれている可能性がある。そのため今後の研究として経時的な調査を実施し、因果を推計する必要がある。今回のコロナ禍は長期化の様相を呈しており、第一弾の研究をコロナ拡大期の調査と捉え、第 2 波、その後と 3 時点の調査を実施することでより詳細な概要を知ることができるであろう。

第 2 に、因子分析での因子負荷量を見る限り明確に弁別できない変数もあり、因子得点を用いた場合に異なる結果が得られる可能性がある。また、仕事・働き方の変化に用いた 10 項目には、コミュニケーションが減少したことでストレスが増加する（減少する）といった因果が内包している可能性も否定できない。同様にクラスター分析も類型がサンプルに依存しており、パネルデータを構築した際に同様のクラスターが発現するのか否かを確認する必要がある。

参考文献

江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行(2020a)「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」『Works Discussion Paper Series』No.31, リクルートワークス研究所, https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0031.pdf (最終アクセス日 2020 年 7 月 24 日).

江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行(2020b)「新型コロナウイルス流行下で就労者や企業が経験する変化—デモグラフィック要因の影響—」『RIEB Discussion Paper Series』DP2020-J08, 神戸大学経済経営研究所, <https://www.rieb.kobe-u.ac.jp/academic/ra/dp/Japanese/dp2020-J08.html> (最終アクセス日 2020 年 7 月 28 日).

原泰史・今川智美・大塚英美・岡嶋裕子・神吉直人・工藤秀雄・高永才・佐々木将人・塩谷剛・武部理花・寺畑正英・中園宏幸・服部泰宏・藤本昌代・三崎秀央・宮尾学・谷田貝孝・中川功一・HR 総研(2020)「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査：第一報」『IIR ワーキングペーパー』WP#20-10, 一橋大学イノベーション研究センター, <http://pubs.iir.hit-u.ac.jp/admin/ja/pdfs/show/2390> (最終アクセス日 2020 年 7 月 20 日).

服部泰宏・岡嶋裕子・神吉直人・藤本昌代・今川智美・大塚英美・工藤秀雄・高永才・佐々木将人・塩谷剛・武部理花・寺畑正英・中川功一・中園宏幸・宮尾学・三崎秀央・谷田貝孝・原泰史・HR 総研(2020)「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査：第二報」『IIR ワーキングペーパー』WP#20-11, 一橋イノベーション研究センター, <http://pubs.iir.hit-u.ac.jp/admin/ja/pdfs/show/2391> (最終アクセス日 2020 年 7 月 20 日).

厚生労働省(2020)「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報につ

- いて(令和2年7月22日現在)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000650565.pdf> (最終アクセス日 2020年7月28日).
- 日本経済団体連合会(2020)『オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン』https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/040_guideline1.pdf (最終アクセス日 2020年7月29日).
- 日本生産性本部(2020a)『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』,
<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/5f4748ac202c5f1d5086b0a8c85dec2b.pdf>
(最終アクセス日 2020年7月24日).
- 日本生産性本部(2020b)『第2回働く人の意識に関する調査 調査結果レポート』,
https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/attachment1_20200721.pdf (最終アクセス日 2020年8月8日).
- 大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査結果に関する報告書」,
https://www.nira.or.jp/outgoing/report/entry/n200430_965.html (最終アクセス日 2020年7月18日).
- 佐々木将人・今川智美・塩谷剛・原泰史・岡嶋裕子・大塚英美・神吉直人・工藤秀雄・高永才・武部理花・寺畑正英・中園宏幸・中川功一・服部泰宏・藤本昌代・宮尾学・三崎秀央・谷田貝孝・HR 総研(2020)「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査: 第三報」 「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査: 第三報」『IIR ワーキングペーパー』WP#20-12, 一橋イノベーション研究センター,
<http://pubs.iir.hit-u.ac.jp/admin/ja/pdfs/show/2393>, (最終アクセス日 2020年7月28日).
- 周燕飛(2020)「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」JILPT リサーチアイ第38回,
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038_200626.html
(最終アクセス日 2020年7月28日).
- 高橋康二(2020)「労働時間の減少と賃金への影響—新型コロナ「第一波」を振り返って」JILPT リサーチアイ第37回,
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/037_200618.html
(最終アクセス日 2020年7月28日).
- 高見具広(2020)「フルタイム労働を襲ったコロナショック—時短、在宅勤務と格差」JILPT リサーチアイ第39回,
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/039_200701.html
(最終アクセス日 2020年7月28日).
- 労働政策研究・研修機構(2020a)「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(5月調査・連続パネル個人調査)
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf> (最終アクセス日 2020年7月24日).

労働政策研究・研修機構（2020b）「新型コロナウイルスの働く人への影響」『ビジネス・レーバー・トレンド』2020年8・9月号.