

感染症に対応したテレワーク拡大の動きは、「働き方改革実行計画¹⁰」で示された「柔軟な働き方がしやすい環境整備のため、テレワークの普及を加速する」との方向性と整合的である。「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画¹¹」においても、「テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、また今般の新型コロナウイルス感染症対策として人と人との接触を極力避け、業務継続性を確保するためにも不可欠」としている¹²。感染症の影響が薄れても引き続きテレワークを推進していくことは、働き方改革を進めていく上で重要である。

2 労働時間の減少と生活の変化

働き方改革の目指すものの一つとして、長時間労働の是正等を通じたワーク・ライフ・バランスの改善がある。前項では、労働時間の動向、時差通勤とテレワークの動向についてみてきたが、ここで確認された労働時間の減少は、余暇時間等、労働以外に費やした時間が増加していることを意味しており、人々の生活時間の配分にも変化が生じているかもしれない。そこで、本項では人々の生活時間の変化について確認し、その変化を生み出しているものの一つであるテレワークについて、人々の受け止めと課題について整理する。

●通勤時間は減少、余暇時間は増加

まず、テレワーク等による通勤時間の変化及び通勤を含む労働時間の減少と生活時間の関係について確認する。総務省「社会生活基本調査」によると、感染症が広がる前（最新年は2016年）の我が国の30歳代の有業者は、土日を含む1週間の平均した1日のうち、男性が仕事・通勤に8.6時間、家事・育児等に0.8時間、余暇等に3.9時間、女性が仕事・通勤に5.6時間、家事・育児等に3.4時間、余暇等に3.5時間を費やしていた（第2-1-5図（1））¹³。1日の時間配分の変化をみると、2001年から2016年にかけて、30～40歳代は男女ともに仕事やテレビ・ラジオ・新聞・雑誌に費やす時間を減らし、代わりに休養・趣味等や家事・育児等、身の周りの用事の時間を増やしている（第2-1-5図（2））。また、通勤時間は僅かに増加基調となっている。これらの傾向は、他の年代でも同様である（付図2-6）。なお、家事・育児等の時間は、男性の多くの年代で増加している一方、女性の30歳代を除く15～64歳の世代では、2011年から2016年にかけて減少している。

前項の通り、2020年の前半は感染症の影響もあり、労働時間は減少したが、同時に通勤時間も減少している。内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変

注 (10)平成29年3月28日働き方改革実現会議決定。

(11)令和2年7月17日閣議決定。

(12)政府目標（KPI）として、本年2020年にテレワーク導入企業の割合を平成24年度比で3倍（総務省「通信利用動向調査」において34.5%）、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増する（国土交通省「テレワーク人口実態調査」において15.4%）こととしている。

(13)40歳代の生活時間の配分も同様で、男性が仕事・通勤に8.6時間、家事・育児等に0.6時間、余暇等に4.2時間、女性が仕事・通勤に5.6時間、家事・育児等に3.7時間、余暇等に3.8時間となっている。

化に関する調査¹⁴」(以下、内閣府個人意識調査と呼ぶ)によると、テレワークや在宅勤務等が広がった影響もあり、通勤時間が減少と回答する者が多い(第2-1-5(3))。

テレワーク実施率が高い東京都23区では、通勤時間が減少したと回答した就業者は58.9%にも上るが、地方圏でも29.4%の就業者が通勤時間は減少したと回答している。全国平均では38.7%の就業者が通勤時間を減らし、増加したと回答した3.1%を大きく上回っている。

勤務時間や通勤時間の減少によって生まれた時間は、一部は余暇に回っている。実際、子育て世帯においては、家族と過ごす時間が増えたとの回答が73.0%を占めており、減少したとの回答(6.0%)を大きく上回っている(第2-1-5図(4))。特に、テレワーク、勤務日制限、フレックス等の経験者では、家族と過ごす時間が増えたとの回答が79.4%と高く、これらの取組が合わさることで、家族と過ごす時間が増加しやすくなっていることが示唆される。

これらの変化は、結果的には働き方改革の目指す方向性と整合的である。こうした動きも踏まえ、引き続き、働き方改革関連法の着実な施行と労働関係法令の適正な運用を図りつつ、テレワーク等がもたらしている新たな働き方やワーク・ライフ・バランス改善の流れを後戻りさせることなく、従業員のやりがいを高めるための「フェーズIIの働き方改革¹⁵」に向けた取組を加速させることが重要である¹⁶。

注

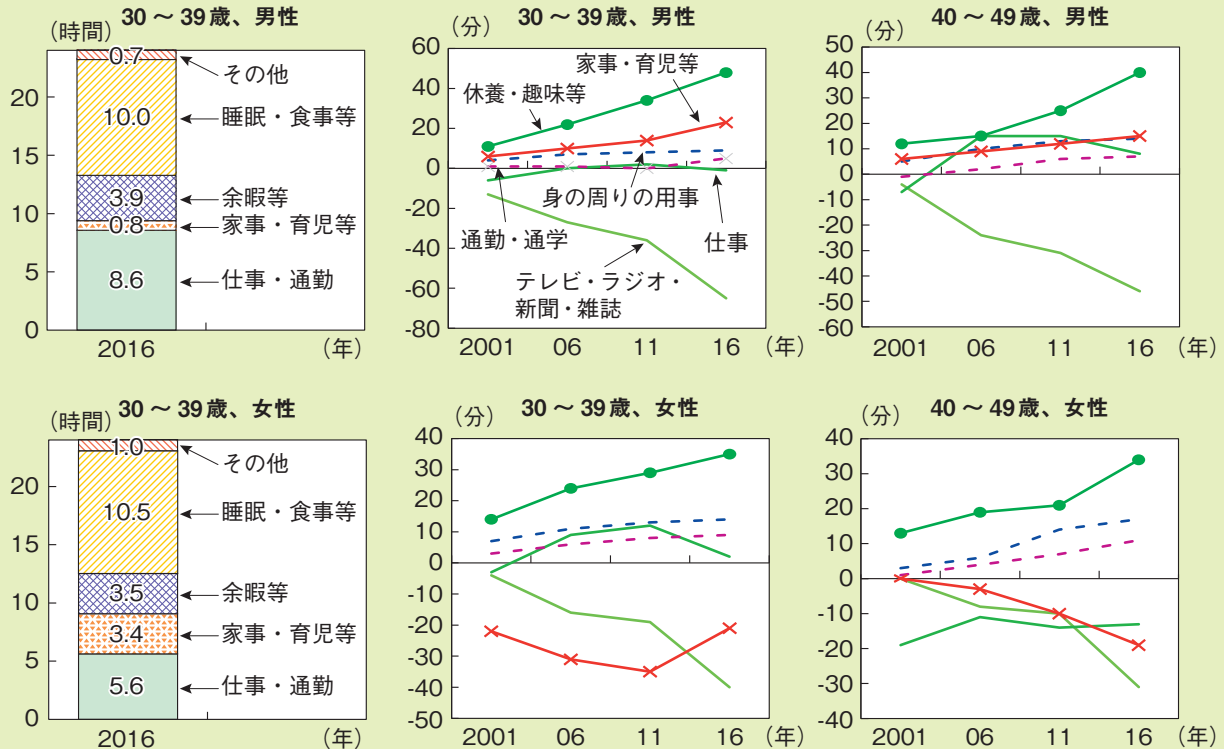
(14) 調査の概要は付表2-2を参照。

(15) メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

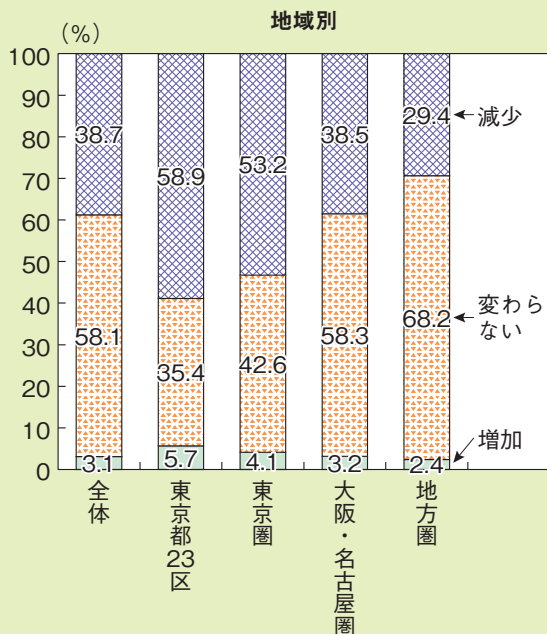
(16) 「経済財政運営と改革の基本方針2020」(令和2年7月17日閣議決定)。

第2-1-5図 生活時間の動向

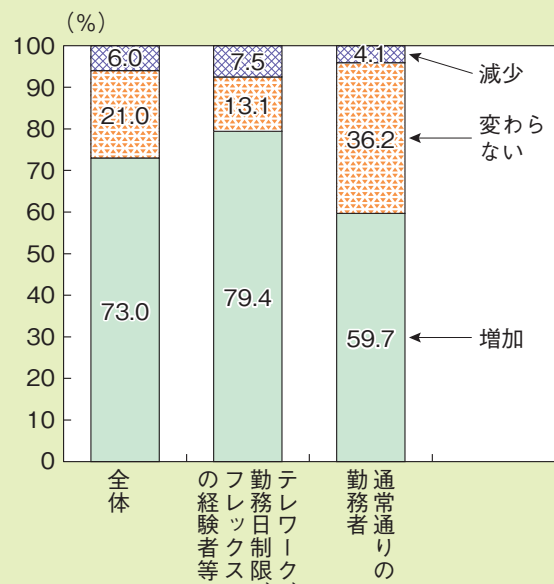
新型コロナ感染症の影響下で通勤時間が減少する一方、家族と過ごす時間が増加
 (1) 生活時間の配分 (2016年) (2) 生活時間の変化 (1996年との差)



(3) 新型コロナ感染症の影響下における通勤時間の変化



(4) 新型コロナ感染症の影響下における家族と過ごす時間の変化



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。
 2. (1)、(2) は有業者における週全体の総平均時間。
 3. (3)、(4) の調査期間は、2020年5月25日～6月5日。

●テレワークの実施希望は多く、増える余地がある可能性

内閣府個人意識調査によると、テレワーク希望者（常時に加えて不定期の利用希望者を含む）は39.8%に上り、実際のテレワーク率の34.6%を上回っている（第2-1-6図（1））。テレワークの実施頻度別にみると、テレワークをほぼ100%実施するケースを除いて、実際にテレワークを行っている人の割合よりもテレワーク希望者の割合が上回っており、日常業務の中にさらにテレワークを取り込みたいという意向がみられる。

他方、自らの仕事はテレワークできない又は合わない職種と回答している者の割合は、就業者全体で58.7%である。この結果について、テレワーク経験のある者となない者に分けると、それぞれ34.6%、71.5%と大きな開きがある（第2-1-6図（2）、（3））。職種別、業種別にみると、テレワーク非実施者は、いずれの職種、業種においても一様に7割前後の者がテレワークできない、テレワークに合わないと回答している一方、実際にテレワークを行った者の回答では、職種、業種によってその割合が異なる。こうしたテレワーク実施者と非実施者の間にみられる回答の違いは、テレワーク実施前後に認識の変化があった可能性もあり、事前に得られる情報から自分はテレワークができないと認識していた場合であっても、実際にやってみれば対応可能な部分があった可能性がある。

例えば、職種別の例として、「営業・販売」では、テレワーク非実施者の71.8%がテレワークできない職種であると回答しているが、テレワーク実施者ではその割合が大きく下がって30.6%となっている。一方、「サービス」や「生産工程」では、テレワーク経験者においてもテレワークできない職種との回答割合は高く、実際にテレワークを実施したものの、テレワークになじまなかったケースが比較的多かったとみられる。業種別では、運輸・通信・電気等、サービス業、製造業などにおいて、実施者と非実施者のギャップが大きく、テレワークを広げる余地があると見込まれる。以上のことから、業務の性質から一見テレワークが難しいと思える場合であっても、テレワークを行うことができる可能性がある。また、テレワークに全く馴染まない職種に就いている労働者は、全体の回答である58.7%よりも少ない可能性があり、テレワークの実施はまだ増える余地がある可能性がある。

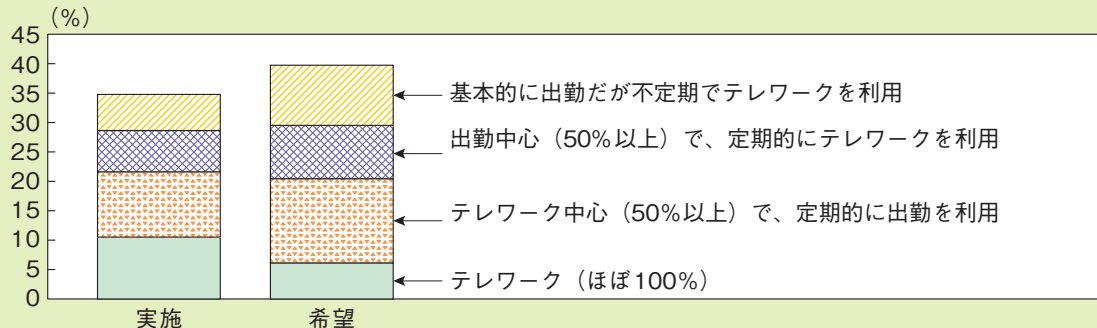
では、テレワークを広げるために必要なものは何かという点について、アンケート結果から得られる含意をみると、まず、テレワークの不便な点としては、「社内での気軽な相談・報告が困難」や「画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス」といった、技術の活用や業務上の工夫では解決が難しいものがある一方、「取引先等とのやり取りが困難（機器、環境の違い等）」や「セキュリティ面での不安」、「テレビ通話の質」など、技術的に改善する余地があるものも多く挙げられている（第2-1-7図（1））。

また、テレワークの利用拡大が進むために必要なものとして上位に選ばれた選択肢は、「社内の打合せや意思決定の仕方の改善」、「顧客や取引先との打合せや交渉の仕方の改善」、「社内外の押印文化の見直し」、「仕事の進捗状況の確認や共有の仕方の改善」といった社内外の慣行を見直すことが必要なものや、「社内システムへのアクセス改善」といった設備投資が必要な

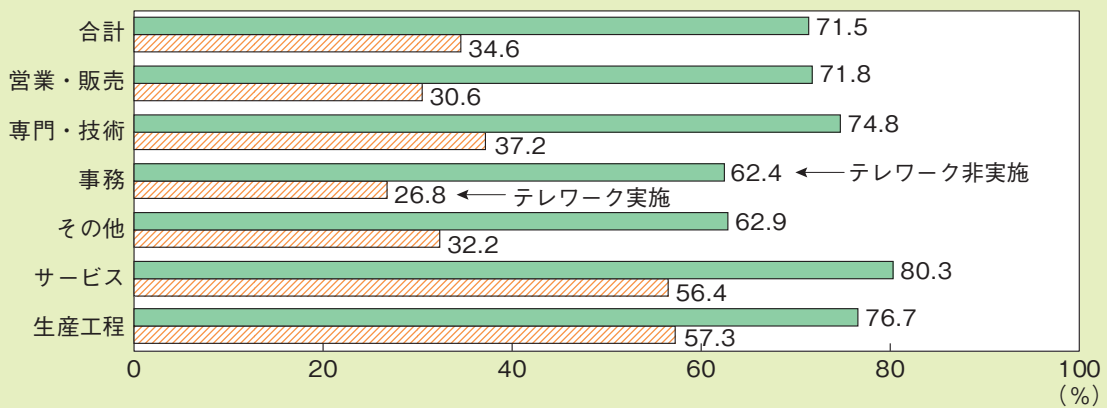
第2-1-6図 テレワークの今後の利用希望

実施した割合より多くの方がテレワークの利用を希望
 経験者からは、「テレワークできない職種」との回答が少ない

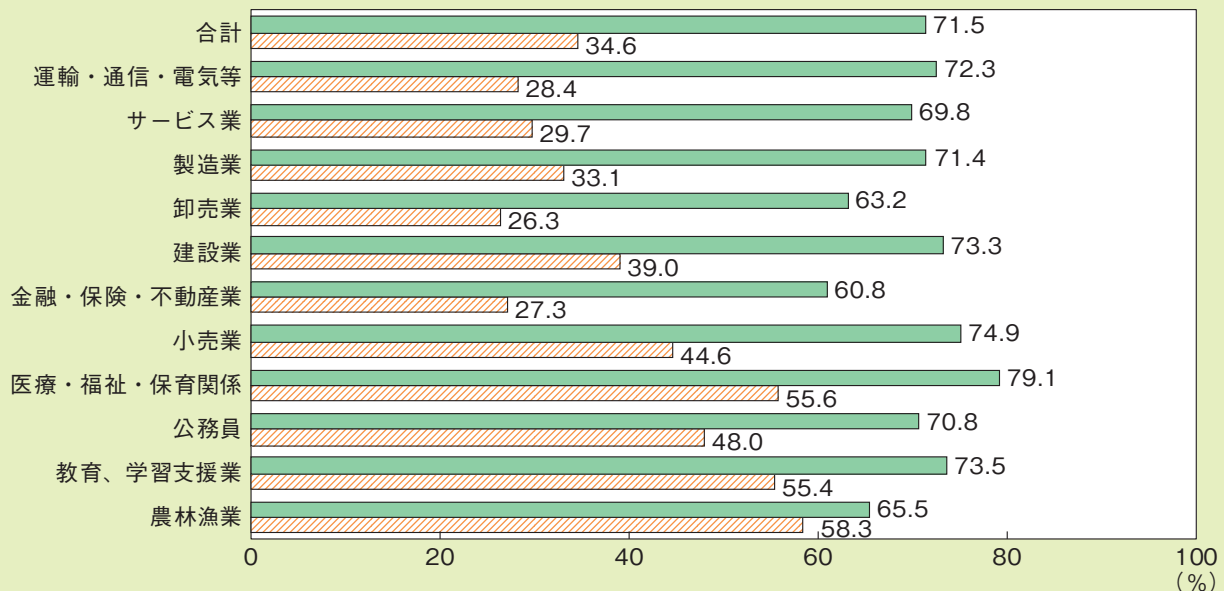
(1) 利用希望者と実施者のテレワーク利用希望状況



(2) テレワークできない職種であるとの回答割合(職種別)



(3) テレワークできない職種であるとの回答割合(業種別)



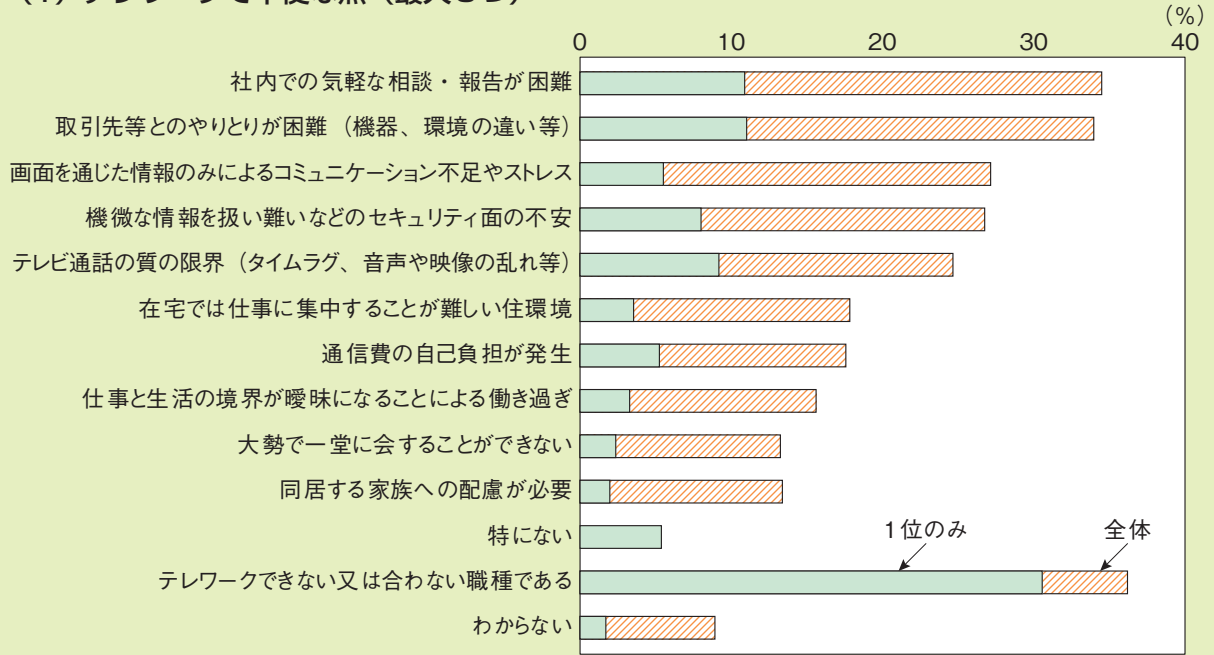
(備考) 1. 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。
 2. (2)、(3)は「今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。(最大3つ)」との問いに「テレワークできない又は合わない職種である」と答えた割合。
 3. (2)の専門・技術には技術者・教員・医師・看護師等が、サービスには接客・調理・理美容・介護等が、生産工程には製造・修理・検査・工事等が含まれる。

もの、「書類のやりとりを電子化、ペーパーレス化」といった両方の変革が必要なものに分けられる（第2-1-7図（2））。まずは、社内外の慣行を見直すこと、そして必要な投資を実施することによって、テレワークを実施、あるいはその頻度を増やすことができると見込まれる¹⁷。

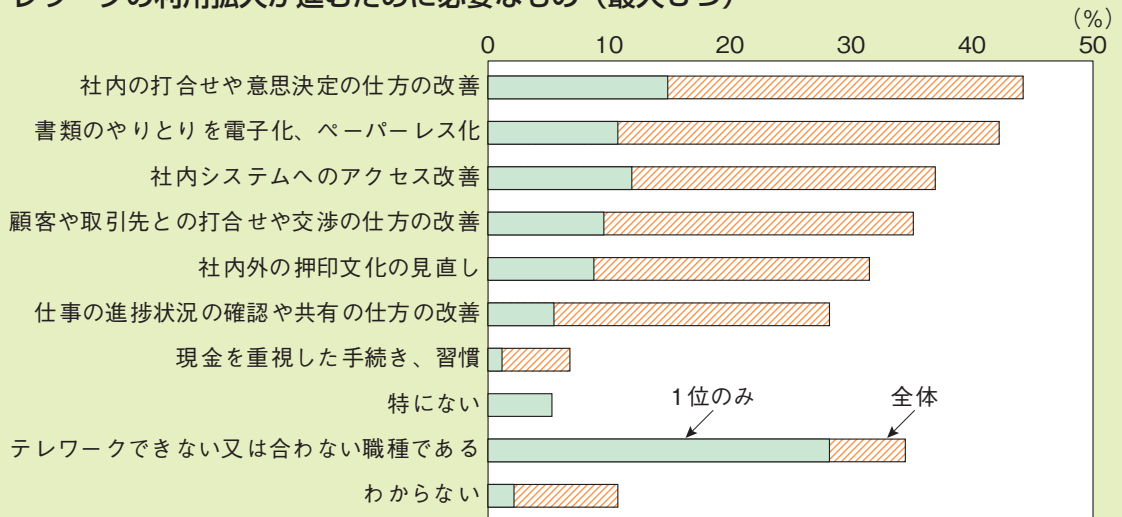
第2-1-7図 テレワーク利用拡大への課題

テレワークの利用拡大には、技術的な改善と社内外の慣行の見直しが課題

(1) テレワークで不便な点（最大3つ）



(2) テレワークの利用拡大が進むために必要なもの（最大3つ）



（備考）内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」により作成。

注 (17) 「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）においては、「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備の一環として、テレワークの促進や変化を加速するための制度・慣行の見直しを推進することとしている。