

2020 年第 2 号

(2020. 3. 25.)

## 働き方の変化とテレワークに関する意識調査

### ・この 3 年間で「働き方に変化があった」と回答した人は、全体の 54.2%

「増えた・始めた」で多いのは、「テレビ会議(15.2%)」、「正式な会議ではない、ちょっとした打合せ(13.7%)」、「早朝出勤(13.2%)」

「減った」は、「夜間の残業(20.6%)」、「全社員が集まる会議やイベント(15.9%)」、「出張(14.2%)」

40 代男性と 30 代女性は、「異業種・同業種とのネットワーキング」、「ディスカッション形式の会議」などの積極的なコミュニケーション活動が増加

### ・「テレワークをしたい」は、全体の約 7 割

年代が若くなるほど、かつ男性の方がテレワークの意向が高い

テレワークしやすくなる環境は、「会社から推奨される」、「会社の同僚が実施する」が若い人ほど多く、若い社員は、社員が誰でもテレワークができる立場であることを重視

### ・「テレワークをしてみたいまち」の条件は「交通が便利(40.7%)」、「食べ物がおいしい(24.4%)」。

20 代男性は、働く場所や時間にこだわらない自由な働き方を志向

移住や 2 拠点居住を前提とした「海や山などの自然に囲まれている」、「周辺に観光できる場所が多い」などのレジャー要素や「地元の人と交流できるプログラムがある」など地元とのつながりを大切にする傾向が他の年代より顕著

(株) JTB 総合研究所(東京都港区 代表取締役社長執行役員 野澤 肇)は、「働き方の変化とテレワークに関する意識調査」をまとめました。当社は生活者の消費行動と旅行に関する調査分析を多様な視点で継続的に行っています。

現在、新型コロナウイルス感染症は、人々の外出や移動を制限し、経済活動を直撃しています。こういった新しい感染症や世界規模の災害などは、長い目で見ると、既に進みつつある様々な社会の変化のスピードを押し上げたり、あるいは人々の価値観や社会の規範を一変させたりするきっかけとなる場合があります。例えば、在宅勤務については、働き方改革の推進と ICT の進化によりテレワークが徐々に広がり、教育のデジタル化ではオンライン授業の環境整備が進んでいましたが、新型コロナウイルス感染症への対策はこれらの普及を一気に加速させました。今後もまだ見えていない変化が表面に出てくることもあるかもしれません。当社はこのような生活者の変化の兆しをインサイトとしていち早く捉えていきたいと考えています。今回は、その一環として、柔軟な働き方としてのテレワークと「ワーケーション(ワーク+バケーション)」の可能性について生活者の意向を調べました。

## 【調査概要】

調査期間と調査手法：2020年3月3日～3月6日／インターネットアンケート調査

スクリーニング調査対象者：全国に居住する20～69歳の男女1,950人

本調査対象者：スクリーニング調査対象者のうち、過去1年間の間に1泊以上の旅行（国内、海外問わず）に出かけた経験があり、「全く仕事をしていない」と回答した人を除く1,062人

## 【職場での働き方やコミュニケーションの変化】

### 1. 全体で、増えたこと・始めたことは、「テレビ会議」、「正式ではない、ちょっとした打合せ」、「早朝出勤」

#### 減ったことは、「夜間の残業」、「社内の人との飲み会」、「社外の人との飲み会」

ここ数年の働き方改革の推進により、有給休暇の取得推進や、テレワーク（在宅勤務・モバイル勤務・勤務先以外のオフィス利用\*）などをはじめとする多様な働き方が注目されていますが、これまで職場で普通に行っていた仕事のスタイルには変化が生じているのでしょうか。アルバイト・パートタイム以外で何らかの仕事を持っている人（公務員、経営者・役員、会社員、自営業、自由業）を対象に、「3年くらい前に比べて働き方で、“増えたこと・始めたこと”、“減ったこと”」を項目別に聞きました。全体を通しては、なにかしら1つでも変化があったと答えた人は回答者の54.2%になりました。\*一般社団法人日本テレワーク協会の定義

項目別では、会議や出張などに関して「増えた・始めた」が高かったのは、「テレビ会議（15.2%）」、「正式な会議ではない、ちょっとした打合せ（13.7%）」、「早朝出勤（13.2%）」となりました。一方、「減った」ことは、「夜間の残業（20.6%）」、「全社員が集まる会議やイベント（15.9%）」、「報告形式の会議（13.0%）」、「出張（14.2%）」でした。社内外のコミュニケーションに関わる項目については、「減った」が多い結果となりましたが、減少の大きい順にあげると、「社内の人との飲み会（24.0%）」、「社外の人との飲み会（16.9%）」、「社員旅行（12.4%）」となりました（図1）。

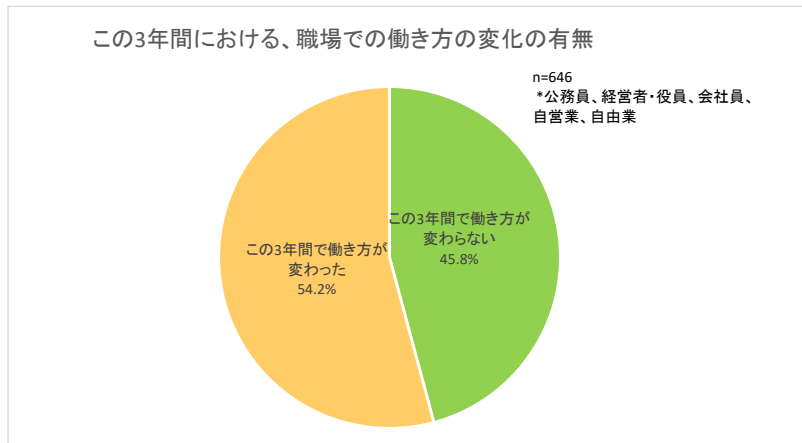
年代別でみると、「テレビ会議」で「増えた・始めた」が多かったのは、30代（19.5%）および40代（18.8%）となり、特に40代男性（23.5%）、30代女性（21.5%）が高い結果となりました。「ディスカッション形式の会議」は30代40代が「増えた・始めた」が12.8%と同率でしたが、30代は増加より「減少した」の方が多く、40代は「減少した」の方が少ない結果でした。また、40代男性は「増えた・始めた」が14.7%と高い結果となっています（表1）。

「出張」は全体では減少する一方で、20代、30代は「増えた・始めた」が「減少した」よりやや高い結果となりました。「夜間の残業の減少」が最も多かった年代は60代（24.3%）、20代（20.9%）、30代（20.1%）でした。60代の減少が多いのは、役員昇格やシニアのスタッフとしての働き方の変化によるものと推測できます。

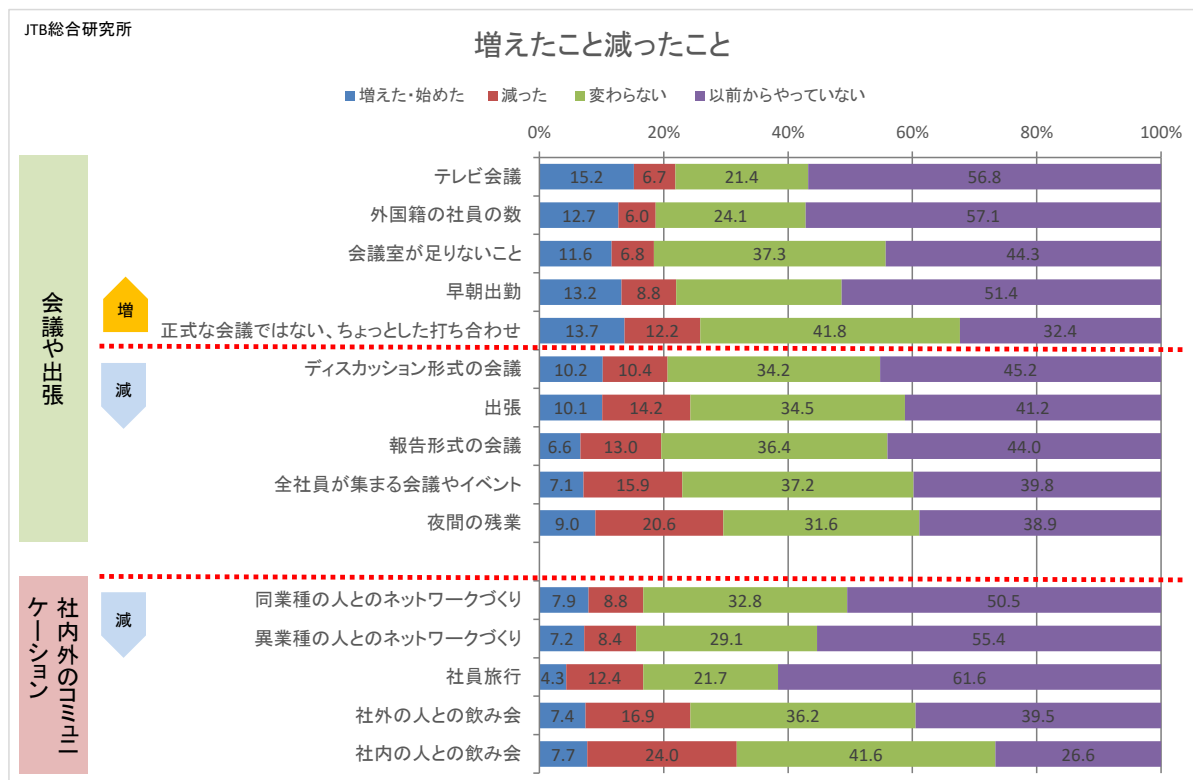
「社内の人との飲み会」は、特に若い世代を中心に大きく減少しました。「異業種の人とのネットワークづくり」は、全体では「減少した」が高くなりましたが、40代、30代では「増加・始めた」の方が高くなり、特に40代男性（増加14.7%、減少3.9%）、30代女性（増加7.0%、減少3.9%）に高い傾向がみられました（表1）。20代、30代男性も「増加・増えた」は高かったのですが、それ以上に「減少した」が高い結果となりました。「同業種の人とのネットワークづくり」も、40代だけが「増加・始めた」が「減少を上回りました（図2）。以上を踏まえると、流れとして以下のような仮説が考えられます。

- ・テレビ会議などデジタル環境が改善し、出張の機会が減少している。
- ・早朝出勤へのシフトや、職場の業務改善や意識改革により、夜間の残業が減少している。
- ・報告主体の会議や全社会議など、形式的な会議が減少している。
- ・ちょっとした打合せは「増加・始めた」が多いが、「減少した」も多い。減少の多い背景には、テレワークが増え、社内でリアルな接点を持つ機会が減っているのかもしれない。
- ・会社の帰属意識につながるような機会（全社会議、社内旅行、社内飲み会）が全体的に減少傾向。
- ・特に30代女性40代男性は、他の年代より社内外での積極的なコミュニケーション活動が見られる

(図1)この3年間における、職場での働き方の変化の有無(単一回答)



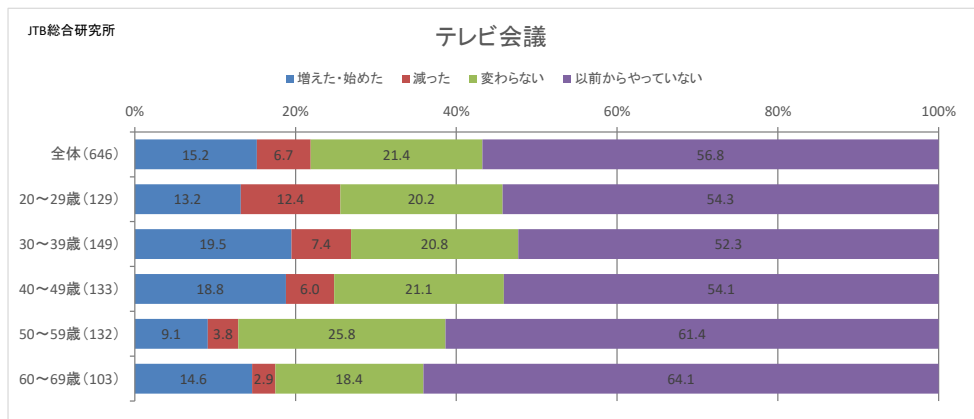
(図2)この3年間で、職場での働き方で増えたこと、減ったこと (単一回答)n=646



(図2)仕事のスタイルで変化があったか

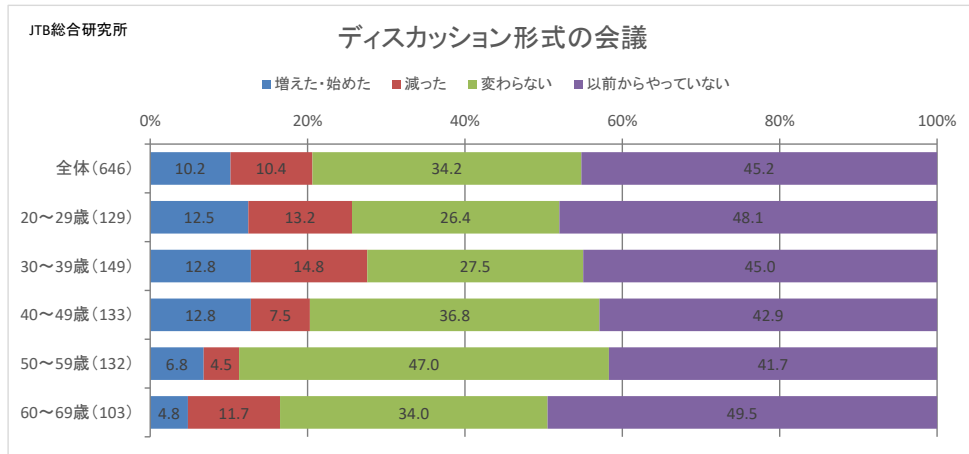
<テレビ会議>

(単一回答)



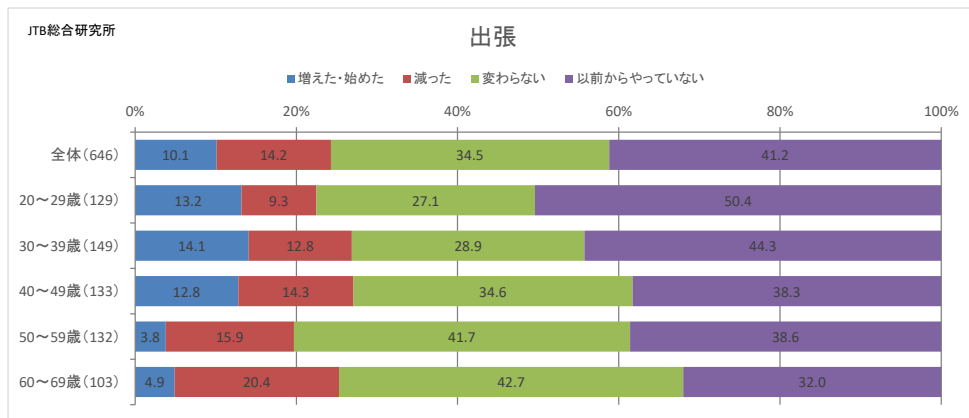
<ディスカッション形式の会議>

(単一回答)



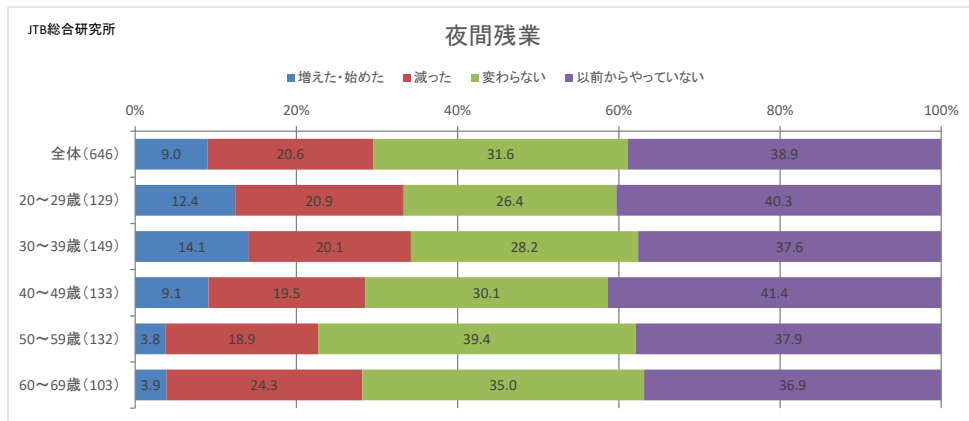
<出張>

(単一回答)



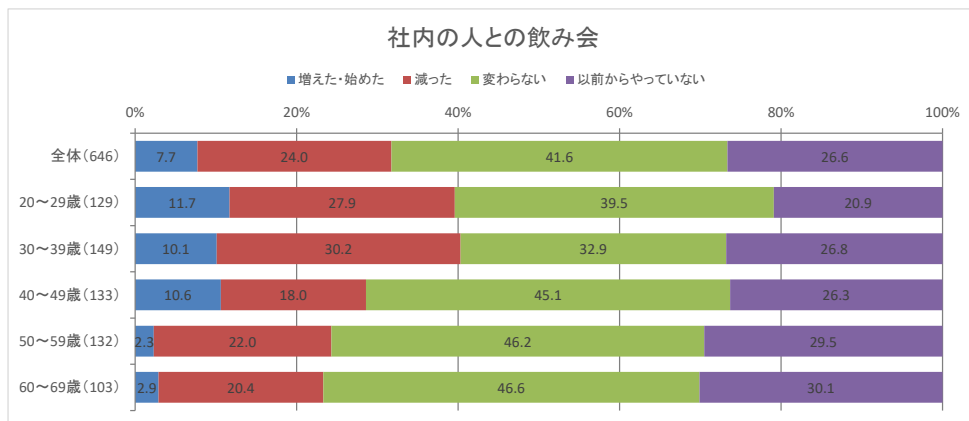
<夜間の残業>

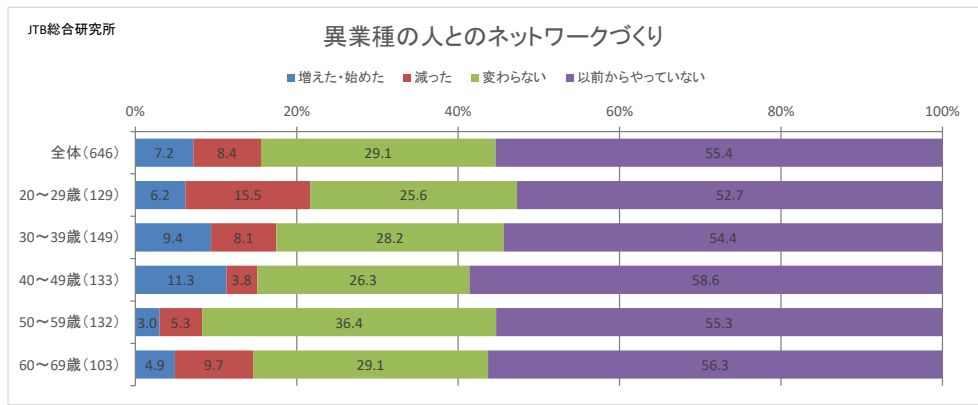
(単一回答)



<社内の人との飲み会>

(単一回答)





（表1）仕事のスタイルの変化の中から、40代男性、30代女性の特徴を抜粋

|                  |             | 増えた・始めた | 減った  | 変わらない | 以前からやっていた |
|------------------|-------------|---------|------|-------|-----------|
| テレビ会議            | 全体 (646)    | 15.2    | 6.7  | 21.4  | 56.8      |
|                  | 男性40代 (102) | 23.5    | 6.9  | 19.6  | 50.0      |
|                  | 女性30代 (51)  | 21.5    | 0.0  | 15.7  | 62.7      |
| ディスカッション形式の会議    | 全体 (646)    | 10.2    | 10.4 | 34.2  | 45.2      |
|                  | 男性40代 (102) | 14.7    | 6.9  | 40.2  | 38.2      |
|                  | 女性30代 (51)  | 13.7    | 5.9  | 19.6  | 60.8      |
| 同業種の人とのネットワークづくり | 全体 (646)    | 7.9     | 8.8  | 32.8  | 50.5      |
|                  | 男性40代 (102) | 12.8    | 7.8  | 35.3  | 44.1      |
|                  | 女性30代 (51)  | 5.9     | 7.8  | 21.6  | 64.7      |
| 異業種の人とのネットワークづくり | 全体 (646)    | 7.2     | 8.4  | 29.1  | 55.4      |
|                  | 男性40代 (102) | 14.7    | 3.9  | 25.5  | 55.9      |
|                  | 女性30代 (51)  | 7.9     | 3.9  | 19.6  | 68.6      |

## 【テレワークについての考え方】

### 2. 会社の制度として在宅勤務制度があるのは全体で 10.0%。「ワーケーション」や「ブリージャー」は各々1.2%。

前章で働き方にいずれかの変化があった答えた人に、そのきっかけを聞いたところ、最も多かったのが、「働き方改革によって会社の制度が変わった（46.0%）」で、「就職・転職」「配置換え」、「ライフステージの変化」と自身の生活の変化が続きました。「感染症などの対策」は 12.0%、「地震や台風などの災害対策」も 9.7% ありました。男女別では、働き方改革の影響は、男性の方が大きいようです。また、「感染症などの対策」がきっかけとなった割合は女性の方が大きくなりました。今回の新型コロナウイルス感染症への対策で、在宅勤務や時差勤務が、従業員全員が対象となる企業も見られました。今まであまり広がっていなかった職種やパートタイムやアルバイトなどにも適用範囲が広がり、女性の制度利用も増えたと思われます（図3）。

次に、仕事を持つアンケート対象者に対して、職場でテレワークや時差出勤に関わる制度の導入について利用状況とともに聞きました。「時差出勤制度」は全体で 15.3%、「在宅勤務制度」は 10.0% でしたが、会社や組織に所属している人を見ると（自由業、自営業、学生アルバイトを除く）、時差出勤制度で 21.1%、在宅勤務制度で 12.5% ありました。「離れた場所に居住し、基本的にテレワークで勤務できる制度がある」は全体では 2.7% あり、一方「ワーケーション制度\*」や「ブリージャー制度\*\*」といった休暇旅行と組み合わせた業務の制度は 1.2% と少ないのが現状のようです。企業などが制度として導入を進めるには、労務管理など解決すべき課題が多いと考えられます（ワーケーション制度やブリージャー制度についてはサンプル数が少ないため、参考値）。

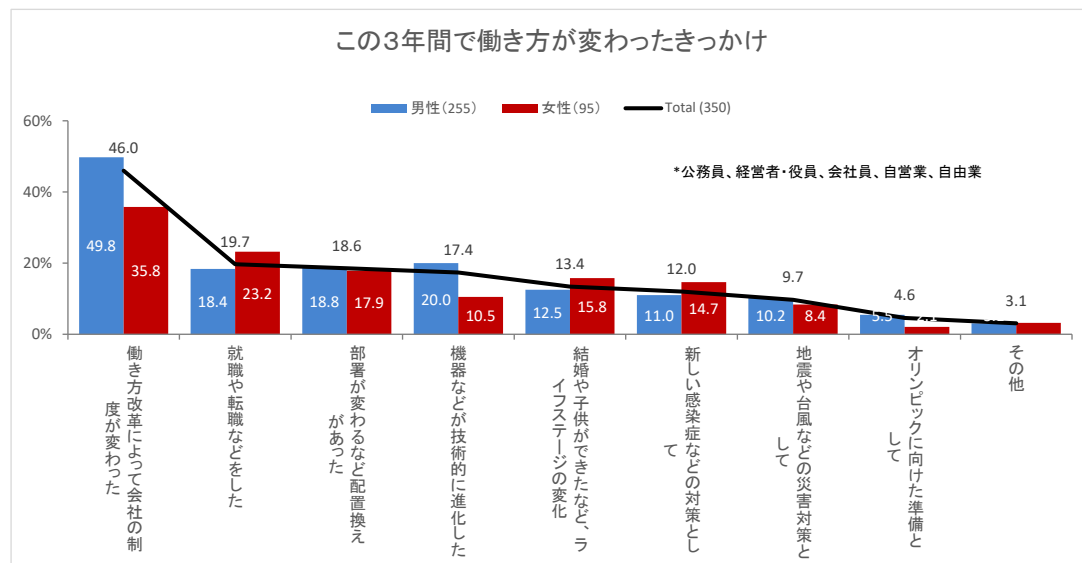
それぞれの制度の活用状況は、図4の結果となりました。普段は活用されなくても、「限られた状況（台風や長期休暇の前後、感染症の蔓延時など）」に、多くの人が利用している」および「限られた状況（台風や長期休暇の前後、感染症の蔓延時など）」に一部の人が利用している」を合算すれば、有事の時差出勤制度は 85.6%、在宅勤務制度は 93.1% と、制度が活用される状況はあるようです。また、ブリージャー制度やワーケーション制度は、実数は少ないものの、制度が存在しているところでは、利用の割合は高い傾向です（図5）。

\*ワーケーション：休暇を目的とした旅行に業務を組み合わせる旅行

\*\*ブリージャー：業務を目的とした旅行に休暇を組み合わせる旅行

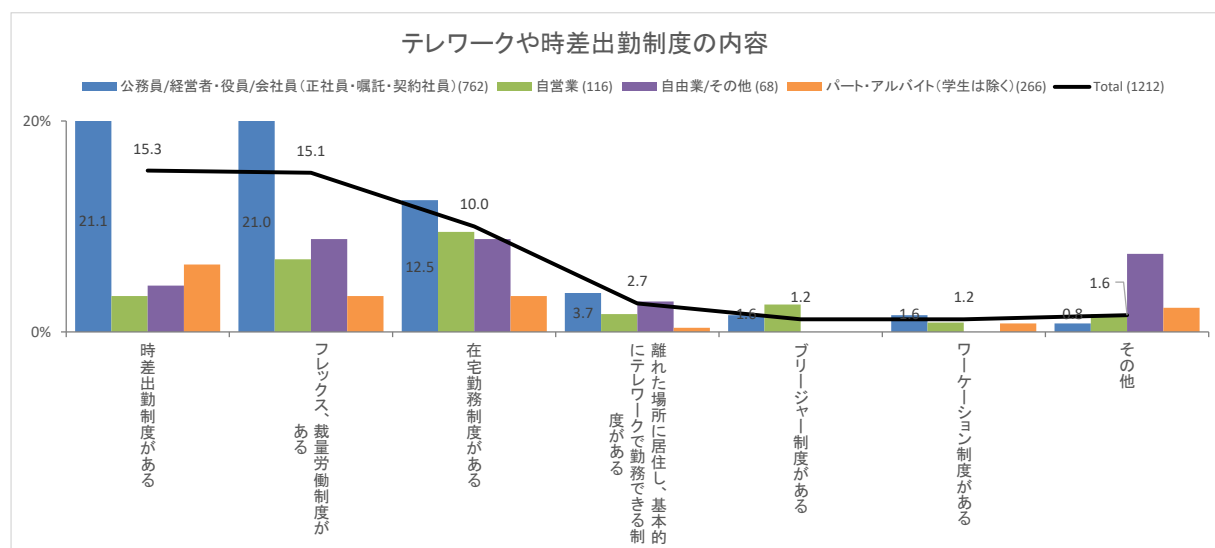
(図3)働き方が変わったきっかけ

(複数回答)



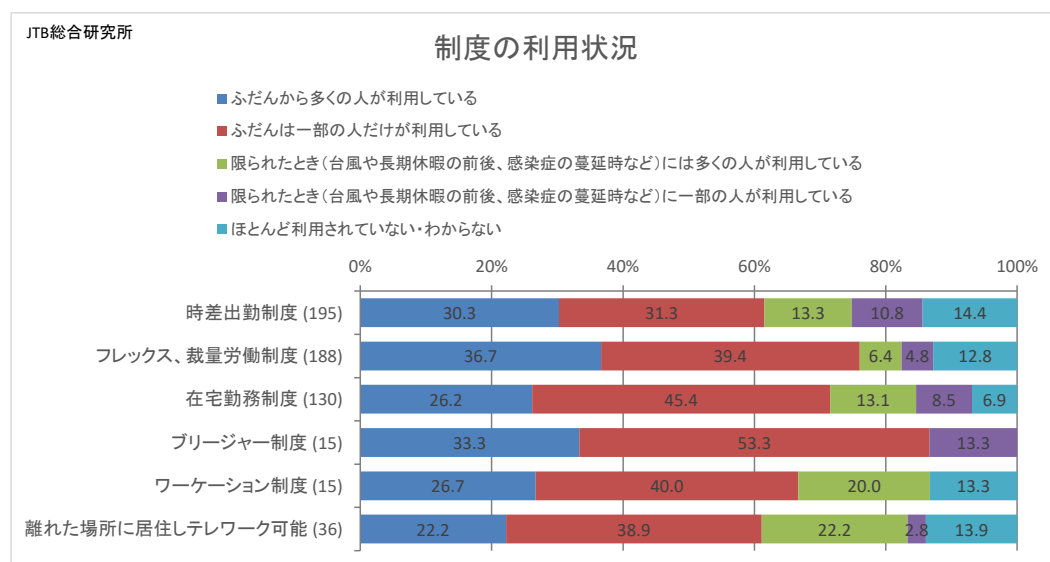
(図4)テレワークや時差出勤制度の内容

(複数回答)



(図5)制度の利用状況

(単一回答)



#### 4. テレワークをしたいと思いますのは、全体の約7割。女性より男性、年代は若い方がテレワークの意向が高い

##### 旅先でテレワークをしたいと思います意向は、男性が高い。男性は宿泊施設や旅先のテレワーク施設でやってみたい

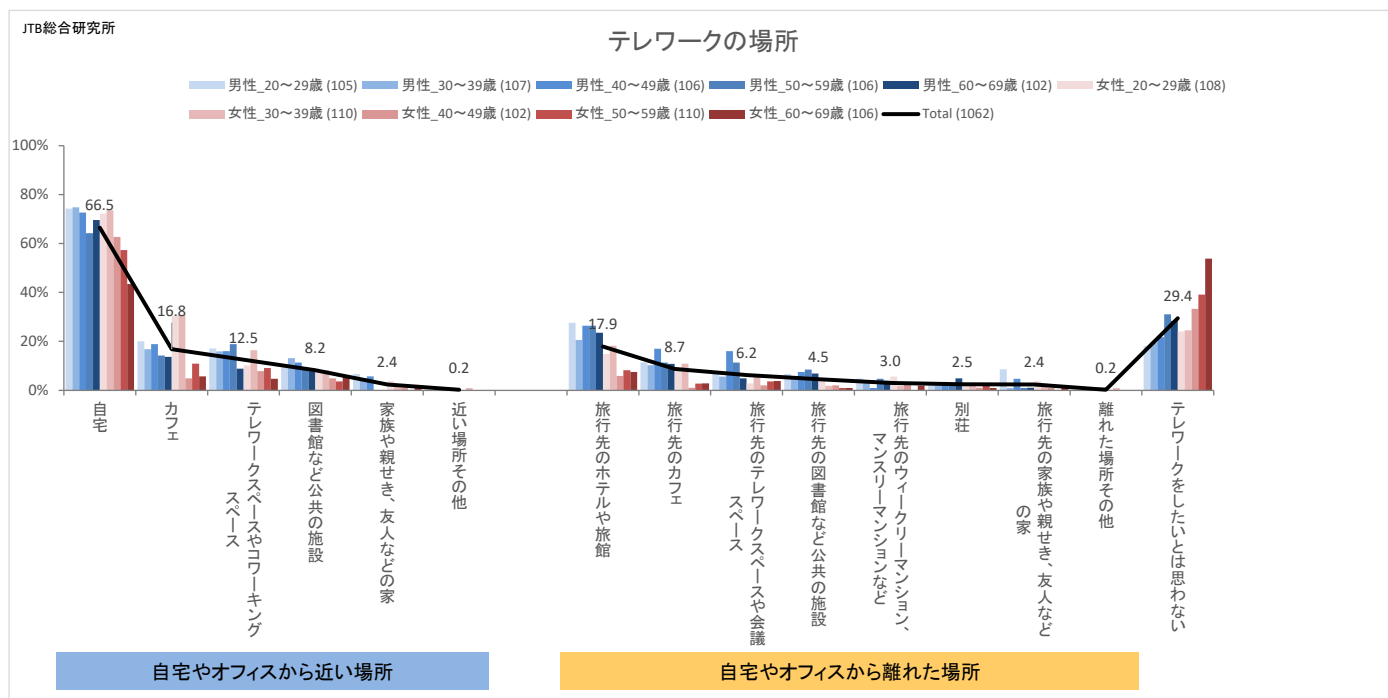
新型コロナウイルス感染症の影響で、今回在宅勤務制度を余儀なくされた人も多いと思われますが、平時の時にテレワークをするとしたら、どのような場所で行いたいと思われているのでしょうか。本調査対象者全体に今後の意向を聞きました。まず対象者の70.6%が「テレワークをしたい」と考えています。また性別では男性の方が、年代別では年齢が若いほどテレワークの意向は強いことが分かりました。

次に、今後テレワークをしたいと回答した人たちに対し、どんなところでテレワークをしたいかを聞いたところ、場所については、自宅やオフィスから近い場所では、「自宅（66.5%）」が最も高く、「カフェ（16.8%）」、「テレワークスペースやコワーキングスペース（12.5%）」と続きました。20代30代女性でカフェが高くなる傾向が見られました。「テレワークスペースやコワーキングスペース」は比較的男性に高い意向が見られました。自宅やオフィスから離れた場所としては、「旅行先のホテルや旅館」が17.9%と最も高い結果となり、「旅行先のカフェ（8.7%）」、「旅行先のテレワークスペースや会議スペース（6.2%）」と続きました。旅先でのテレワークは、全体として男性の方が意向の高い傾向が見られました。

ではテレワークは、どのような環境が整うとテレワークしやすくなるのでしょうか。最も多かった順にあげると、「会社から推奨される（61.1%）」、「どこでもインターネットに接続できる環境が整う（39.2%）」、「テレワークスペースが無料、または会社の経費で利用できる（38.7%）」、「自宅やテレワークスペースでもオフィスに近い環境が整う（22.4%）」になりました。「会社から推奨される」と「会社の同僚が実施する」はともに若い人ほどその気持ち強い結果となり、若い社員は社員が誰でもテレワークができる立場であることを重視していることが分かります。「どこでもインターネットに接続できる環境が整う」や「自宅やテレワークスペースでもオフィスに近い環境が整う」は年代が上がるほど、またどちらかというと女性が重視している傾向となりました（図6、7）。

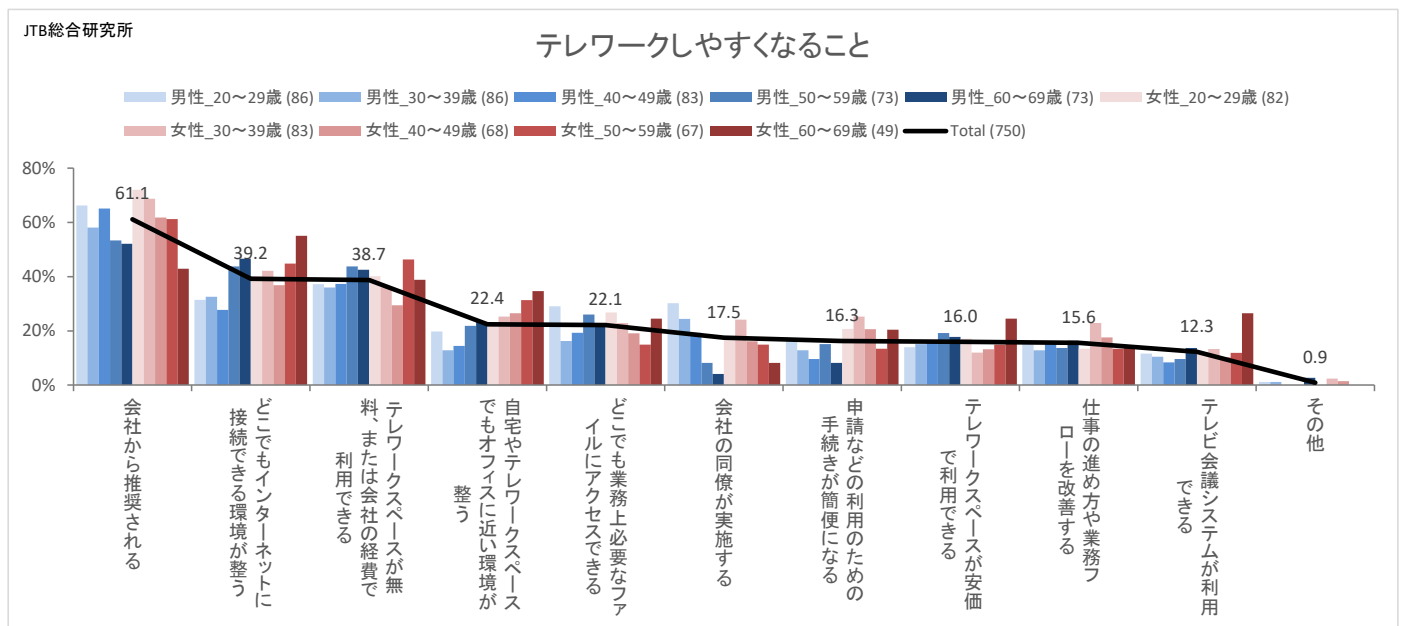
（図6）テレワークをしたいと思います場所

（複数回答）



(図7)テレワークしやすくなること

(複数回答)



#### 4. 理想的なテレワークのスタイルは、「自宅から近い範囲で好きな時に好きな場所で(82.1%)、

テレワークしたい理想の条件は「交通が便利(40.7%)」、「食べ物おいしい(24.4%)」

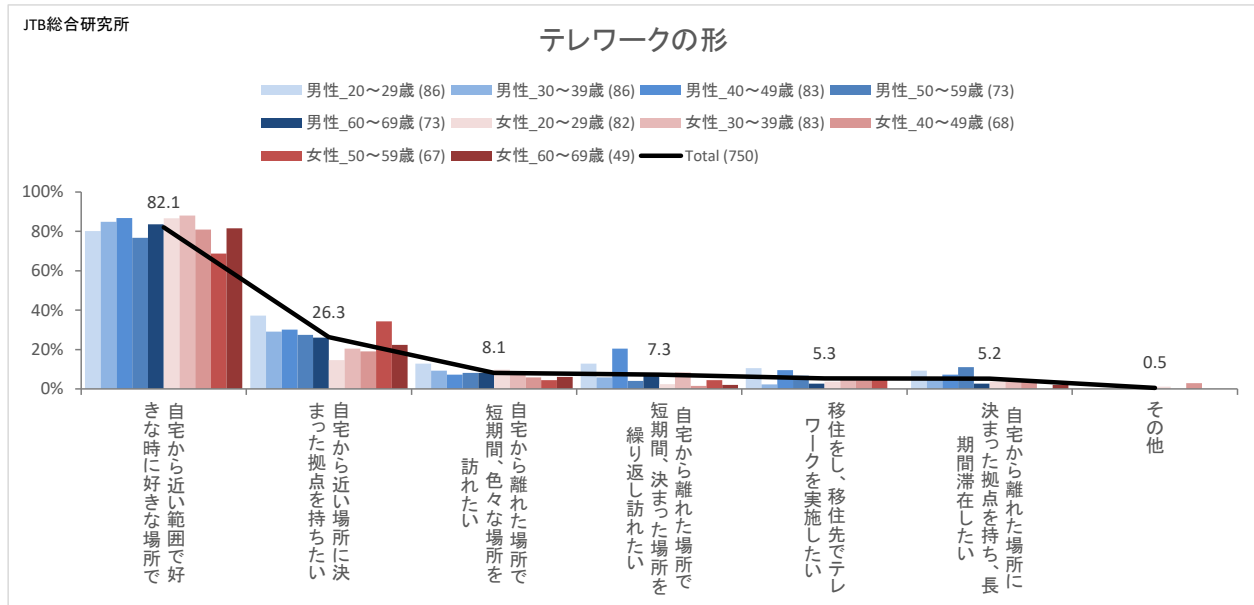
#### 20代男性は「自宅から離れた場所で短期間、繰り返し訪れたい」「移住先でテレワークをしたい」が他の年代より高い

テレワークはどんな場所でどんな風に行いたいと思っているのか聞いてみました。その結果、82.1%が「自宅から近い範囲で好きな時に好きな場所で」と考え、26.3%が「自宅から近い場所に決まった拠点をもちたい」で続きました。実家やオフィスから離れた、ワーケーションを前提としたテレワークに関しては、20代男性の意向が高く、「自宅から離れた場所で短時間、色々な場所を訪ねたい(全体8.1%、20代男性12.8%)」や「自宅から離れた場所で短時間、決まった場所を繰り返し訪れたい(全体7.3%、20代男性12.8%)」が同程度の結果となりました。また「移住先でテレワークをしたい(全体5.3%、20代男性10.5%)」も20代男性が高い傾向となりました。

最後に、「テレワークをしてみたいまち」とはどんなまちか、条件として大切だと思うことを3つ選択してもらいました。最も割合が高かったのは「交通が便利(40.7%)」で、「食べ物おいしい(24.4%)」、「喫茶店やカフェが多い(19.7%)」、「歩いて回れる範囲に施設が集まっている(16.1%)」が続きました。ただし、20代男性は、他世代と比べて交通の利便性は必ずしも高くなく、「海や山などの自然に囲まれている」、「周辺に観光できる場所が多い」などのレジャー要素と、「夜でも買い物が楽しめる施設がある」、「公共の図書館やスポーツ施設が充実している」などの地域の機能面が高い傾向でした。また、数としては少ないものの、彼らは「同じような価値観を持った人がある」、「地元の人と交流できるプログラムがある」という人とのつながりを大切にする傾向が他世代より顕著にみられました。「食べ物おいしい」や「喫茶店やカフェが多い」は女性に高い傾向でした。

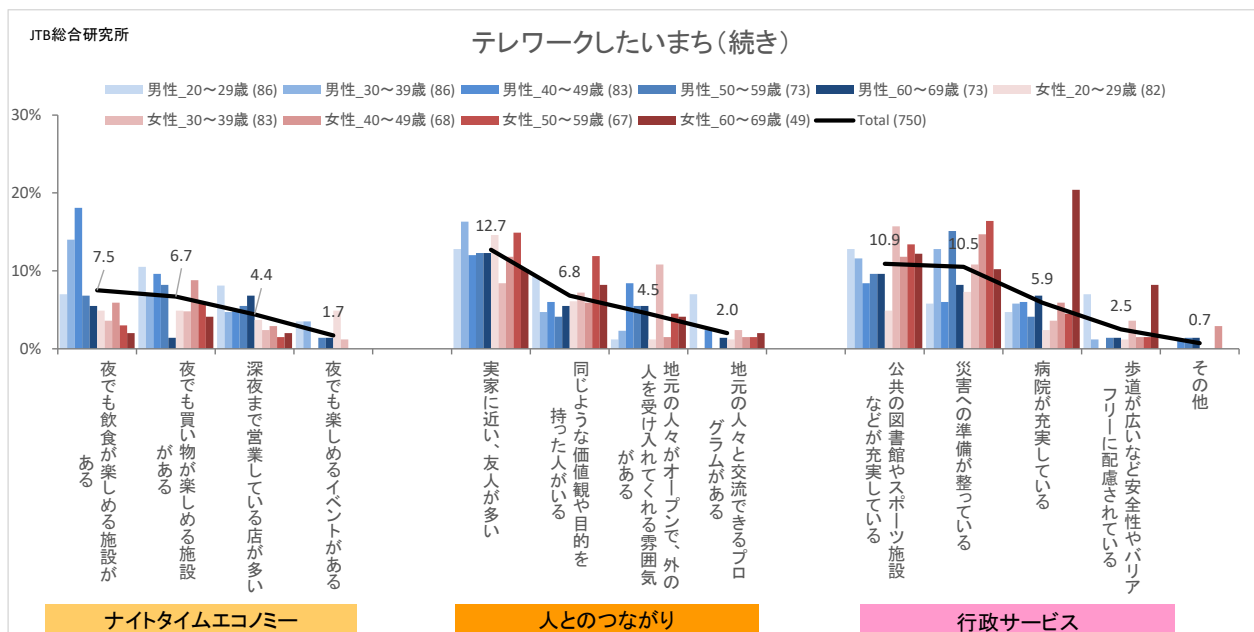
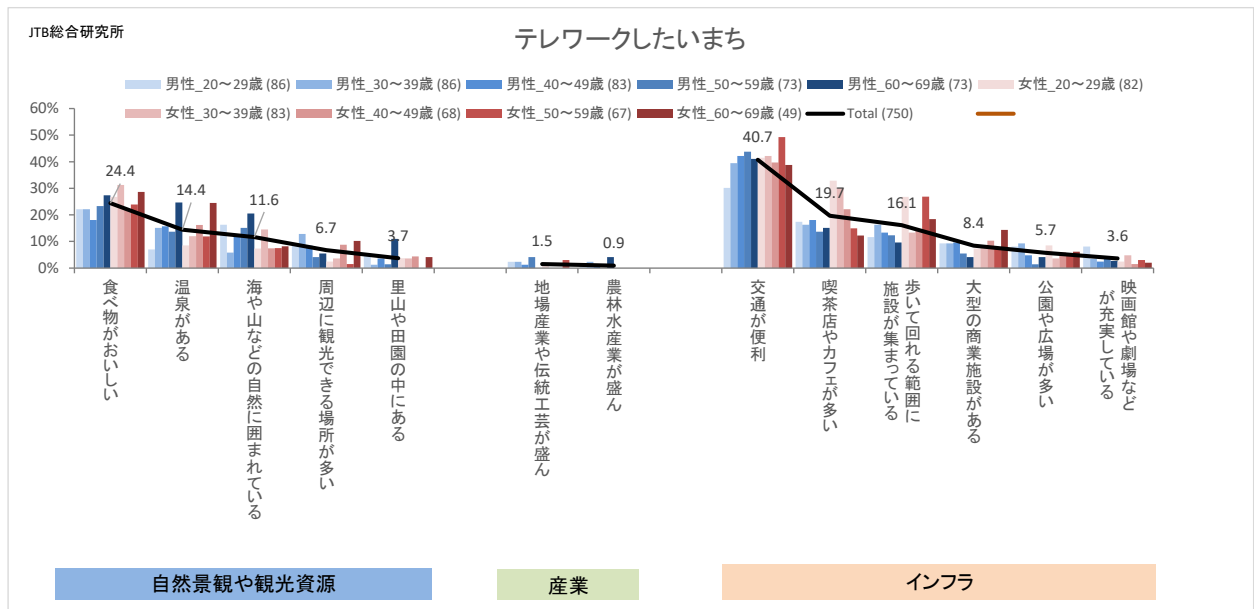
(図8)理想的なテレワークのスタイル

(複数回答)



(図9)テレワークしてみたいまち、条件として大切だと考えること(3つまで選択)

(複数回答)



## 5. まとめ

今回の調査を進めるうちに、働く人の意識や動きとして、2つの動きが漠然と見えてきました。1つは、組織で最も中心となる40代男性の働き方と、就業率が上がり活躍の場が増えている30代女性の働き方。もう1つはミレニアル世代、Z世代と呼ばれる20代、30代の特に男性の一部にみられる自由な仕事観です。

**40代男性、30代女性の働き方の変化** 本調査をする際、現在の産業界全体の動きから、つまり、異業種連携が増え、オープンイノベーションや共創が注目される中、社外とのコミュニケーションやネットワーキングの機会が若い世代を中心に増加していると予測していました。しかしながら、結果に顕著な動きは見られず、一部のみに限られているのが現状と思われます。特に、40代男性や30代女性は、異業種・同業種とのネットワーキングの機会、ディスカッション形式の会議の頻度、テレビ会議の利用が増え、減少は多くなく、仕事のやり方として積極的に情報を取りに行き、また多くの人と対話の機会を持つとうとしている傾向が見られました。

**20代男性の自由な働き方** テレワークは男性かつ年代が若いほど、やってみたいという意向が高い結果でした。ノマドワーカー（Digital Nomadともいわれ、PCなどデジタル機器を使い、Wi-Fi環境のある喫茶店やコワーキングスペースなど、通常のオフィス以外のさまざまな場所で仕事をする人）という言葉に代表される年代はまさにこの20代男性といえるでしょう。彼らの理想とするテレワークの場所の大半が自宅周辺ですが、自宅から離れた場所で「二拠点」や「移住」を前提にテレワークをしたいという意向も他世代より高い結果でした。彼らは地元の人との交流に関心が高く、このことは、当社の過去の調査で、20代男性は旅行先でも地域の人と一緒に何かしたいという志向が強いという点と共通しています。近年コワーキング施設を設置する地方自治体が増え、東京五輪期間中に施設の利用予約の問い合わせが個人や企業から増えているという話を聞きますが、従来型の観光振興ではなく、次世代の担い手として産業や暮らし方に関心を持つ若い世代を誘致する動きも増えていきそうです。

**働き方の変化と組織への帰属意識** 有給休暇の取得促進や、労働時間を削減という働き方改革の動きは昔からありましたが、ここ数年の動きは、制度や意識改革だけではなく、テレビ会議やテレワークというデジタルを活用し、移動時間や通勤時間に関する課題を合理的に解決することで定着が図られてきたといえます。しかしながら、本調査では、職場の同僚同士あるいは社外も含めてリアルな接点は少なくなっていることも見えています。ワークライフバランスの充実につながる点は評価できますが、一方で、社員旅行や全社会議などがなくなり、企業や組織はどのように意思を伝えるか、社員間のコミュニケーションを充実させるか、それが必要なのかも含めて再考の余地があるのかもしれません。

新型コロナウイルス感染症の脅威は、就業観や働き方に対し、今後何かしら影響を残すと思われます。長い人生を豊かにするために人々はどのように考え、行動していくのか、その変化を引き続き捉えていく予定です。

<お問い合わせ>

(株) JTB総合研究所

調査・分析・執筆担当：早野、波潟

広報担当：三ツ橋

03-6722-0759

[www.tourism.jp](http://www.tourism.jp)