WORK MILL

柔軟な働き方の効果検証 報告書

新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務調査
緊急事態宣言前後の変化版

Flexible Work Report

Okamura

はじめに

全国的に緊急事態宣言が解除され（5 月 25 日 ）、ウィルスの感染に注意しながら経済活動を再開していくウィズコロナの期間に入りました。時差出社、ソーシャルディスタンシングの確保などまだまだ通常の生活とは異なる不便な点もありますが、アフターコロナに向けて着実に進んでいます。
オカムラでは新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務に関する実態調査をおこない、「速報版」「会議版」を公開してきました。今回は、緊急事態宣言が全国的に出された４月７日以降の変化を見ていきたいと思います。
感染者数が増えていた危険な状態から、宣言解除後にかけてどのようなことが起こっていたのでしょうか。

今回も、よろしくお願いします！

テレワーク博士
オカムラで長年テレワークを
中心とした「柔軟な働き方」を研究

助手
柔軟な働き方に関心があり、
この先の働き方を考えている

助手

博士、今回は緊急事態宣言が出される前後で行動や心理状況がどのように変化したかを見るわけですが、具体的にどのような変化が起こったと考えられていますか。

博士

前回までのおさらいをしておくと、新型コロナウイルス感染症対策には３つのフェーズがあったよね。感染者が急増して緊急事態宣言が出された状態の「エマージェンシーコロナ」、緊急事態宣言が解除されたけど感染の危険性が残っている「ウィズコロナ」、感染の危険性がなくなった「アフターコロナ」だ。

現在は（6 月初旬 ）緊急事態宣言が解除されて徐々に経済活動を再開していくウィズコロナの期間だけれど、この状態に移るために 2 か月近くさまざまな行動が制限されたよね。

エマージェンシーコロナ	ウィズコロナ	アフターコロナ
Emergency COVID-19	With COVID-19	After COVID-19
緊急事態宣言期間 外出自粛 在宅勤務	緊急事態宣言解除 外出自粛 在宅勤務＋段階的出社	ワクチン・特効薬他 行動制限解除 柔軟な働き方

fig.1
新型コロナウイルス感染症対策の３つのフェーズ

助手

そうですね。宣言前は「できる人がやる」という部分がまだ残っていましたが、宣言後はかなり強制的に在宅勤務に移行させられた人も多かったと思います。ウイルスに感染する危険性を感じつつも「明日から本当に自宅で仕事ができるかな」と不安な人も多かったのではないでしょうか。

博士

助手が言う通り、「速報版」では在宅勤務がしやすい人、元々できる人を対象にしていた可能性があって、そのデータを宣言後のデータと比べることにより「在宅勤務なんて無理だ」と思っていた人を含めた状況を捉えることができるんだ。そのほかにも、今回のレポートの特徴を以下に整理したよ。

1）在宅勤務が長期化することで起きている変化を捉える

今回のレポートの調査対象となる期間は 4 月 9 日から 5 月 20 日と一か月以上にわたる。在宅勤務も長期化することでいろいろな変化があらわれてくる。例えば、オンライン会議に慣れてきたり、働き場所を整えたり。こうした変化を捉える。

2）ウィズコロナ、アフターコロナに関しての意見を集める

感染者数が減少していく中で次第に「ウィズコロナ」「アフターコロナ」への意識が芽生えてきている。これからどう働きたいかの意見を集め、働き方のガイドラインを策定するための貴重なデータとする。

助手

前回の「ウィズコロナの働き方と働く場」ではホテリングはじめオフィスを安心・安全に利用する方法について紹介しましたが、私たち自身がどう働きたいか、どこで働きたいかということもとても重要だと思います。

実際に今回の事態後に「オフィスはいらなくなるのか」といった問い合わせをいただくことも多くなりましたし、そのあたりは気になるところです。

博士

ただ、今回は「強制的に在宅勤務させられている」「家族（同居人）が在宅している中で働いている」「元気な子どもがいる状況で働いている」という特殊な状況の在宅勤務だということは意識しておく必要がある。

ウイルスの脅威が去ったあと、自由にオフィスに行けるようになったらどんな行動をとるのかというのは現時点でまだ予測はできていないんだ。

緊急事態宣言前調査 調査概要

アンケート実施調査期間　：　2020年4 月 5 日から8日まで
調査対象期間　：　2020年3 月 1 日から4月5日まで
調査方法　：　Web アンケート
回答者　：　オカムラ社員　162 名（デザイナー、研究職、コンサルタント、事務職など）
集計方法　：　単純集計

緊急事態宣言後調査 調査概要

アンケート実施期間　：　2020年5 月 2 0 日から27日まで
調査対象期間　：　2020年4 月 9 日から5月20日まで
調査方法　：　Web アンケート
回答者　：　オカムラ社員　223名（営業職、デザイナー、研究職、コンサルタント、事務職など）
集計方法　：　単純集計

1. 緊急事態宣言後の変化　基礎データ編

助手

では早速、勤務時間や仕事の負荷など基礎的な部分に変化があらわれているかどうか見ていきましょう。

博士

緊急事態宣言前後の勤務時間の変化について見てみると、宣言以前に比べて「若干減少した」「一時間以上減少した」という人の割合が増加していることがわかる（fig.2）。原因としては、営業職を中心に客先訪問ができなくなったり、打ち合わせが中止になったりしたのではないかと考えられる。

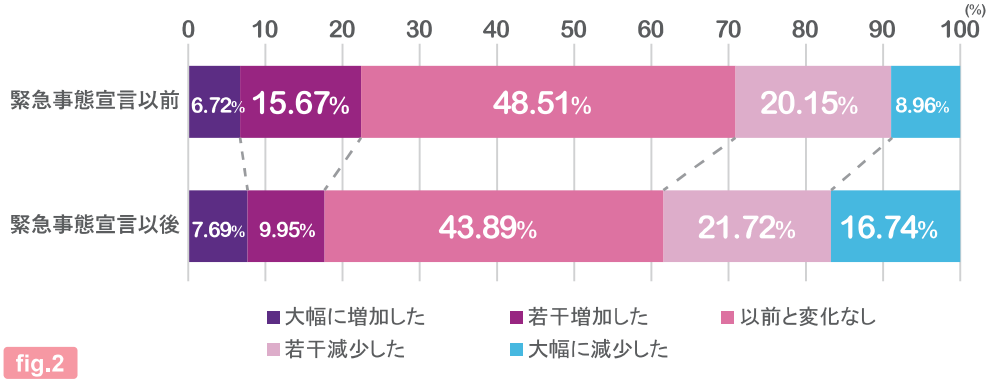


fig.2

緊急事態宣言前後の勤務時間の変化

助手

人に会うことが仕事だったり、現場を管理したりという場合には、今回の外出自粛が大きな影響を与えますよね。個人情報や契約書などを扱う人も、オフィスから必要書類が持ち出せないなど困難が発生したと聞いています。

博士

そうした困難があらわれているのが仕事の負荷に関する回答だ（fig.3）。仕事の量が減ることで負荷が減ったと答えている人がいる一方で、スムーズに進めることができない、スピード感が落ちたと感じ、負荷が増したと答えている人が増加している。

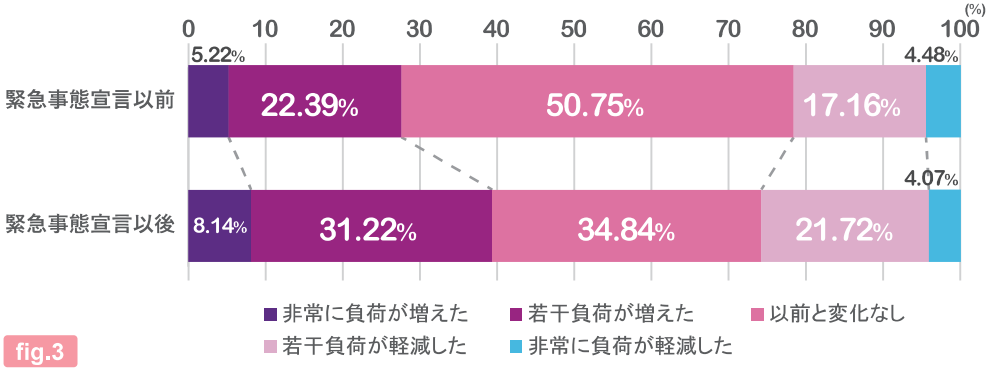


fig.3

緊急事態宣言前後の仕事の負荷の変化

助手

最近はすっかりオンライン会議に慣れてコミュニケーションがとれるようになってきた実感があります。そのあたりはデータにあらわれてきていますか。

博士

会議について見てみると、確かに助手が体験したようなことがデータにあらわれてきていて、「会議の回数が増えた」と答えた人の割合が増えている（fig.4）。

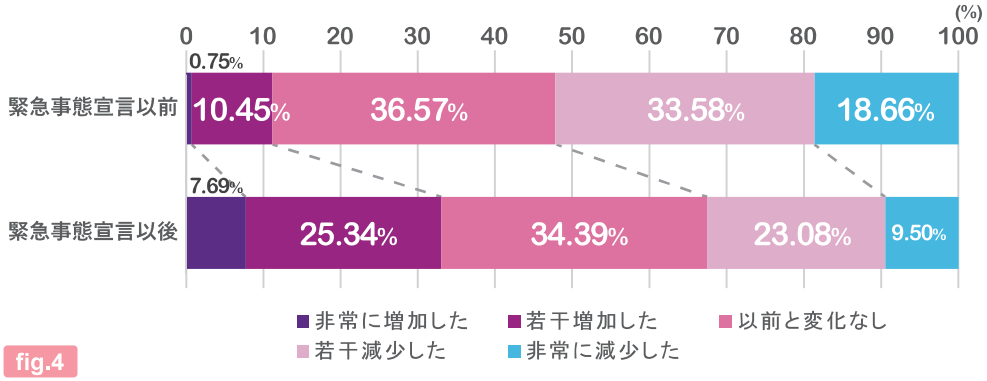


fig.4

緊急事態宣言前後の会議回数の変化

助手

やっぱり！オンラインだと会議室を予約したりしなくていいから気軽に会議招集できるのかスケジュールが空いていると会議を入れられることが多いんです。対面だと「今どこにいて、会うことができるのか」を気にしますけど、それがないですからね。

博士

今回の調査とは違う調査で、母数がちょっと異なる（n=22）んだけど、「会議編」で紹介した細かな会議の変化についても引き続き追跡をしていて、4月の上旬には会議の回数が著しく減ったのに対し緊急事態宣言後の4月中旬から増加傾向に転じたんだ（fig.5）。4月の下旬の数値は在宅勤務が徹底される前の2、3月の数値を超えるくらいになっている。

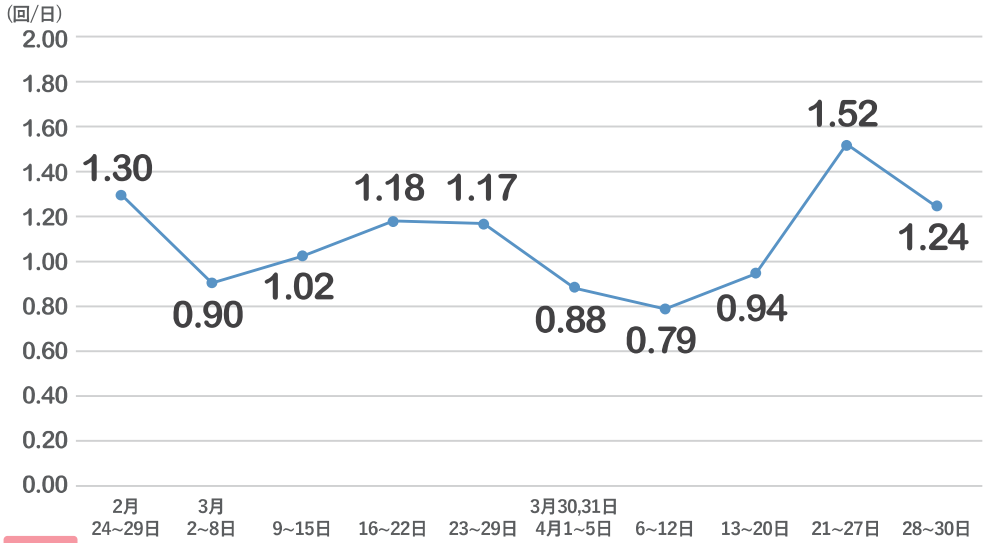


fig.5

ワーカーひとりが参加する会議回数の変化　＜一日あたりの会議回数＞

助手

反対にインフォーマルコミュニケーションについては在宅勤務に慣れてきたからといって増えた実感がありません。

博士

確かに、僕もあまり実感がないんだけど、緊急事態宣言前に比べると「非常に増えた」「若干増えた」という人の割合が高くなっている。これは宣言前、オフィスと在宅という分断が起きていたのに対し、宣言後は在宅勤務に統一されたため、オンラインでのチャットなどが活発になったのではないかと考えられる。

一方で未だに 3 割を超える人が「非常に減った」と答えているのでまだ課題は残っている。

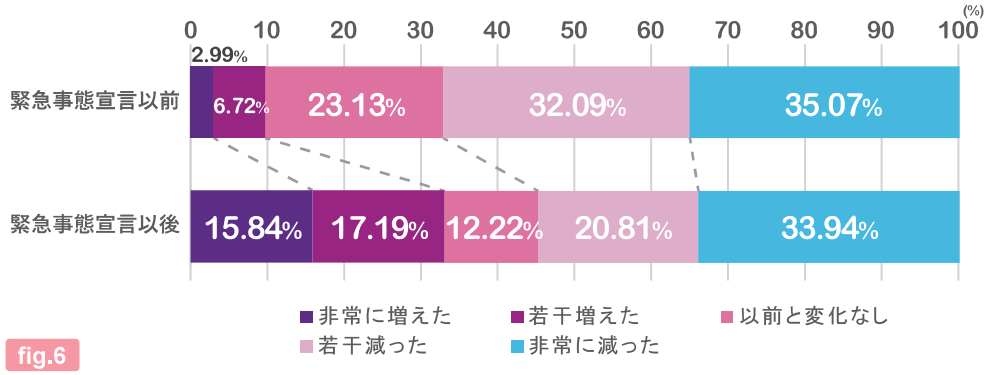


fig.6

緊急事態宣言前後のインフォーマルコミュニケーションの変化

助手

コミュニケーションの手段に関しても前後で違いがあるものなのでしょうか。

博士

利用が増えたものは宣言前と変わらず Teams や ZOOM などオンラインのツールだ。
特にチームで共有したい情報を投稿する掲示板機能は倍増していることがわかる。

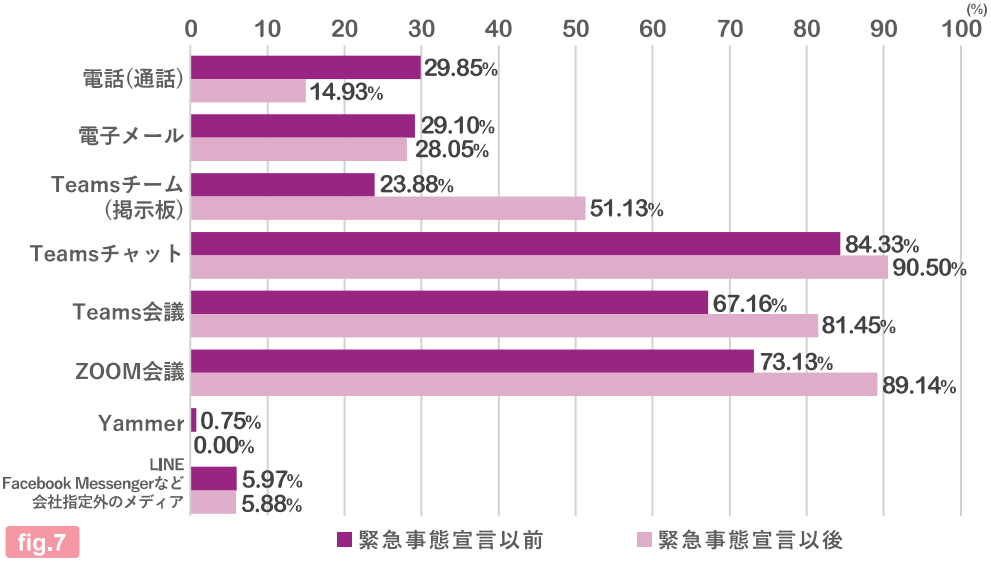


fig.7

緊急事態宣言前後のコミュニケーションの手段の変化　＜増えたもの、複数回答＞

* Teams, MICROSOFT TEAMS は Microsoft Corporation および日本マイクロソフト株式会社の登録商標または商標です。
zoom は Zoom VideoCommunications 社の登録商標です。LINE は LINE 株式会社の登録商標です。
FACEBOOK, Facebook Messenger は FACEBOOK Inc. および Facebook Japan 株式会社の登録商標または商標です。
以下、本報告書、本文中同様。

博士

一方で利用が減ったツールとしては「電話（通話）」と「電子メール」が群を抜いて多い。

ほぼ全員が在宅勤務をする中でコミュニケーションはTeams、ZOOMに移行していき、特に1対1のコミュニケーションで音の問題が発生する電話はあまり使われなくなっていった　ことがわかる。

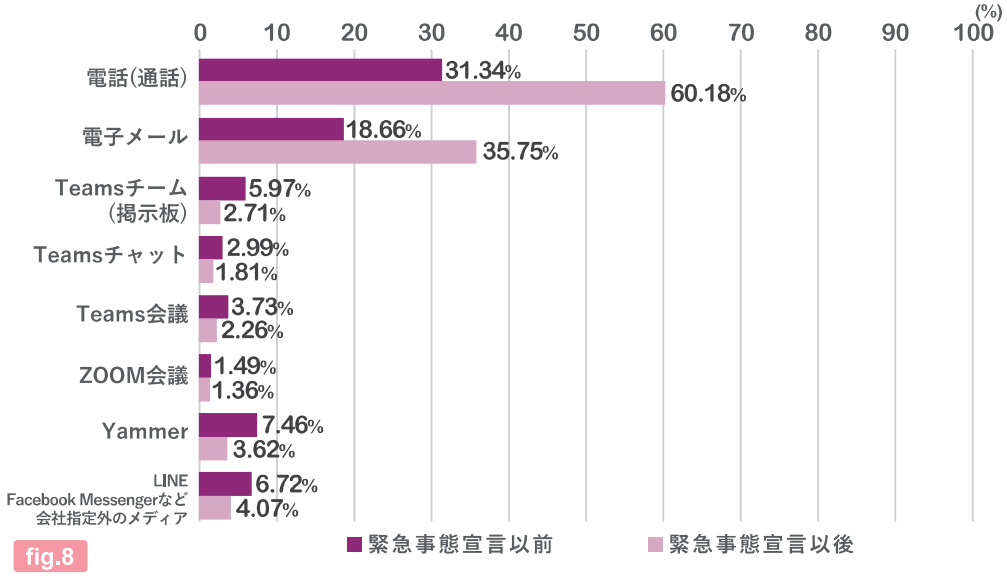


fig.8

緊急事態宣言前後のコミュニケーションの手段の変化　＜減ったもの＞

助手

みなさん勤務時間はどのように設定しているのでしょうか。

博士

勤務時間の設定に関してはそれほど大きな変化は見られなかった。

会社としては在宅勤務の際には中抜けを認めたり、時間単位有給休暇制度など柔軟に働くためのルールを設けているけど、それらを活用して働いている人は4人に1人しかいないことがわかる。

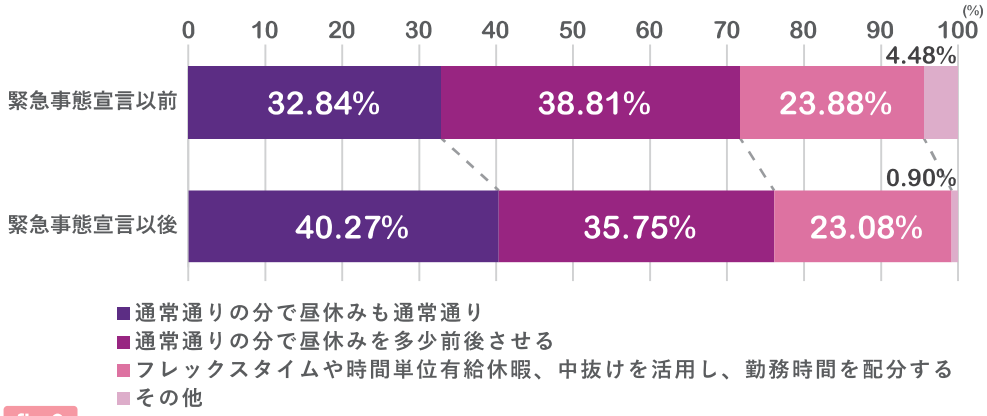


fig.9

緊急事態宣言前後の勤務時間の設定に関する変化

助手

仕事に取り組むモチベーションには変化がありましたか。

博士

モチベーションについては半数以上の人が「以前と変化なし」と答えていて、宣言前と大きな変化はなかった。

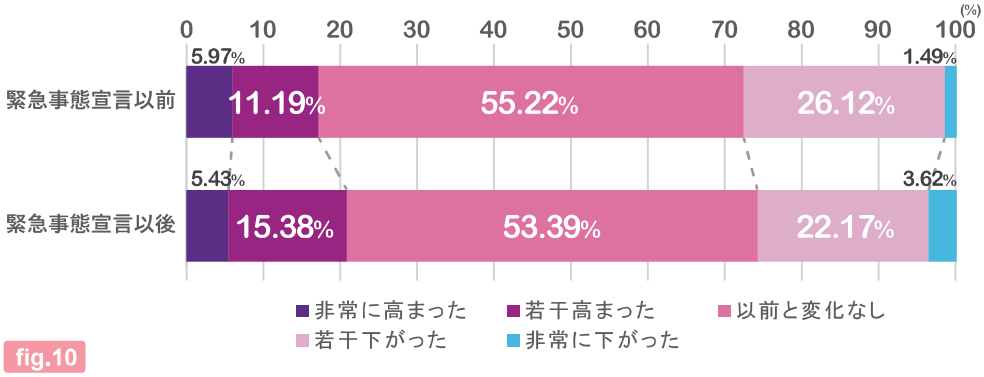


fig.10

緊急事態宣言前後の仕事に関するモチベーションの変化

助手

通勤がないことに慣れてきて、身体的な疲労はだいぶ軽減していると思うのですが。

博士

身体的な疲労については、助手のように通勤がないことによって疲労が「非常に減った」「若干減った」という人が半数近くに増えている一方で、「若干増えた」という人も増加している。オフィスのように働くために特化されていない環境で働くと体のあちこちが痛くなったりするよね。たぶん、そうしたことの蓄積が起こっているんだと思う。

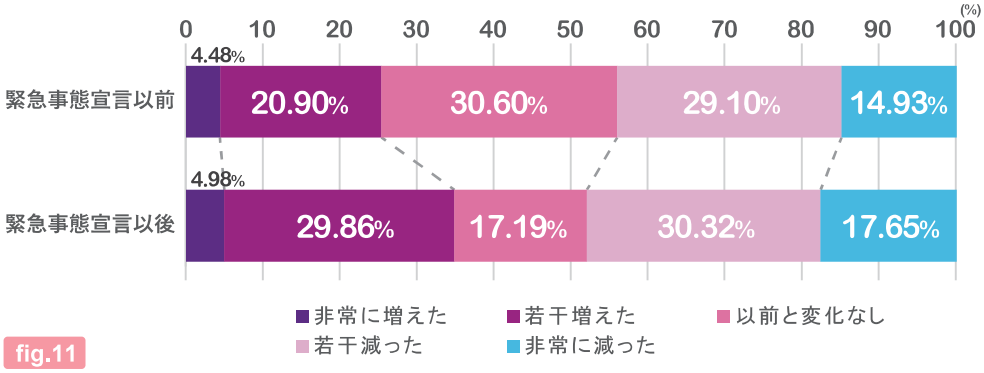


fig.11

緊急事態宣言前後の身体的疲労の変化

助手

通勤がなくて便利だと思いつつも、それだけ運動することがなくなったので疲れやすくなっているのかもしれませんね。以前のような満員電車で通勤が再開されると思うと体力が持つか不安です。精神的な疲労については変化がありましたか。

博士

精神的な疲労に関してはちょっと心配な結果になっている。

仕事に関する精神的疲労に関しては約 45% の人が「非常に増えた」「若干増えた」と答えている。在宅勤務が長期化することの影響が顕著にあらわれているといえる。

この傾向は外出自粛など行動が制限される事による精神的な疲労にもあらわれている。しかし、アンケートをとった時期がちょうど宣言解除の議論が起きていた時期と重なるので、一部の人は宣言解除への期待感から「減った」と答えているよ。

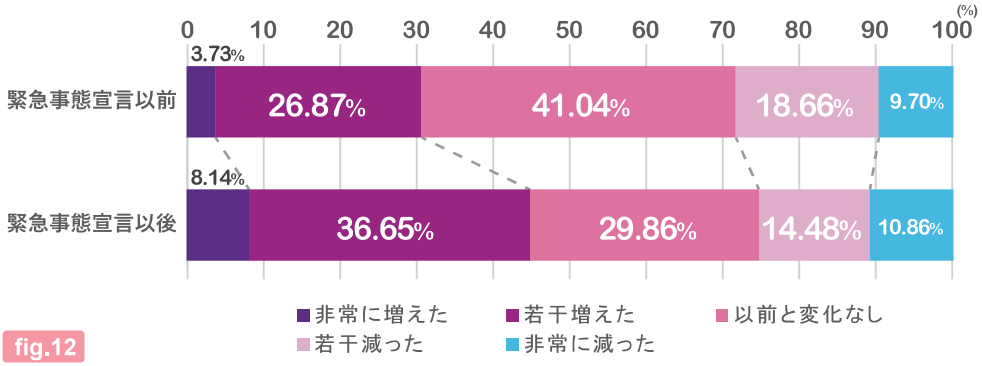


fig.12

緊急事態宣言前後の仕事に関する精神的疲労の変化

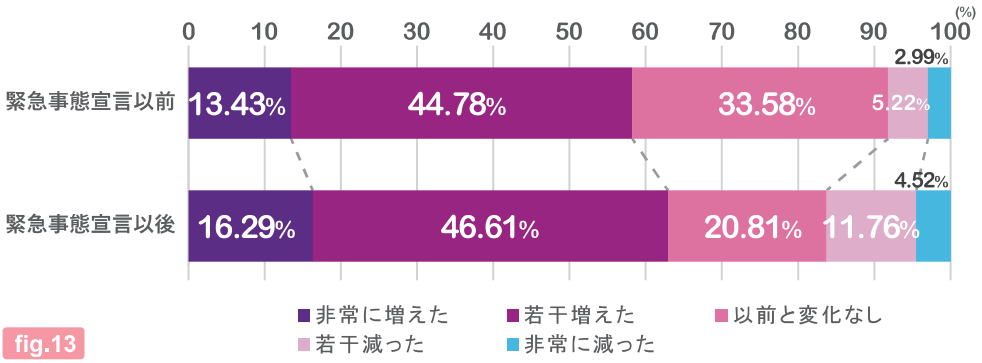


fig.13

緊急事態宣言前後の外出自粛などにともなう精神的疲労の変化

助手

いくら安心・安全のためとはいえ、想像していた以上に長期間在宅勤務をすることになりましたよね。「いつまで我慢すればいいんだ」「早く元のように仕事をこなしたい」という思いはみなさん持っていると思います。

博士

このアンケートではあえて「仕事に関する精神的疲労」と「外出自粛など行動制限にともなう精神的疲労」と分けて聞いているけど、答えている人にとってはどちらも影響しあっているんだよね。

今回の場合は家以外で働くことが許されておらず、ジョギングや買い物といった気分転換の機会にも制限がかかってしまったので特に疲労がたまりやすい状況になっている。特殊な状況とわかっていても「在宅勤務＝疲れる」と思われないか心配だよ。

博士

現在不安に思っていることについての回答も見てみよう。

宣言後アンケートは感染者数がだいぶ落ち着いてきた時期にとったので先行きの見通しや閉塞感に関する項目では不安だと感じている人の割合が減ってきている。一方で「運動不足による健康面での不安」は増加傾向にあるんだ。

また、宣言後アンケートでは新たに「感染のリスクが下がらないうちに出社するかもしれない不安」と「混雑した交通機関を使って通勤することに対する不安」の 2 項目を追加したところ、6 割近い人が通勤に関して不安を持っていることがわかったんだ。

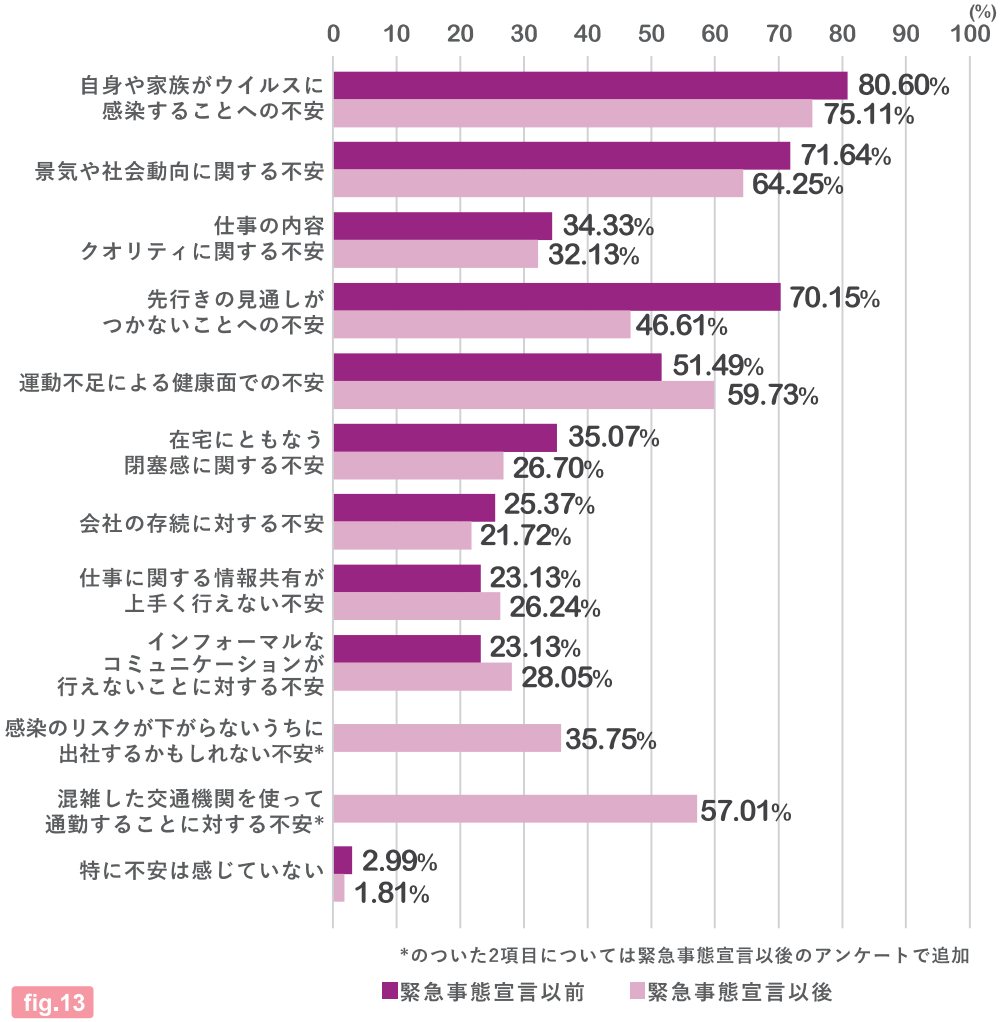


fig.13

緊急事態宣言前後の外出自粛などにともなう精神的疲労の変化　＜複数回答＞

助手

正直私も通勤に関して不安を感じています。「マスクをしていれば大丈夫」「ラッシュを避ければ大丈夫」と自分に言い聞かせている感じはありますよね。

「先行きの見通しがつかないことへの不安」ってたぶん自力では解決できなくて本当に辛いと思うのですが、それが大幅に減っていたのでホッとしました。感染の状況が改善するにしたがって、一層減っていくといいですね。

博士

在宅勤務が長期化する中で、働く環境の変化について尋ねてみた（fig.14）。

もっとも多かった変化は「書斎や寝室など個室にこもって働くようになった」で全体の3割以上、次いで「自分専用の仕事コーナーをつくって働くようになった」だった。このことから、仕事とプライベートの切り分けをしようと工夫をしていることがわかる。

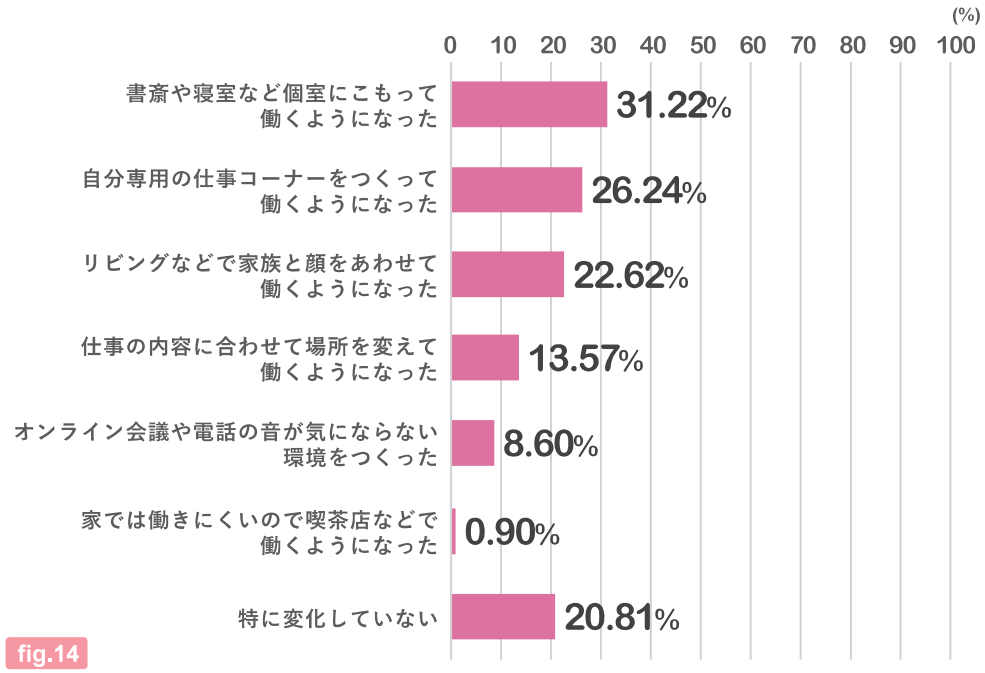


fig.14

在宅勤務の長期化にともなう働く環境の変化　＜複数回答＞

助手

働く環境については宣言前のアンケートで約3割の人が個室で働いているという結果でしたよね。それがさらに広まっていっているということですね。

博士

次の章以降でもふれるけれど、今回の在宅勤務は1社に限った話ではなく、社会的なものだよね。だから家族（同居人）も在宅勤務をしていたり、休校要請を受けて元気な子どもがいる状態で働かなければいけない状況になっている。

家族（同居人）とは言えども、仕事を集中しておこないたいときは仕事専用の部屋やコーナーがあったほうがやりやすいんだと思う。事態が収束したら、みんながどんな工夫をして自宅を働きやすくしたか追加調査をしたいよね。

助手

疲労の話や不安の話をするとどうしてもネガティブな方向に考えてしまいがちですが、在宅勤務をしていて感じたメリットについてはどうなっていますか。

博士

在宅勤務をしてみて感じたメリットが宣言前後で変化したかを見てみると、過ごしやすい気温の季節になってきたからか「窓を開けて換気ができる」をあげる人が多くなっている。

一方で家族や子どもが一緒にいることから「誰にも邪魔されずに仕事をすることができる」は宣言後に低くなっていることがわかる。

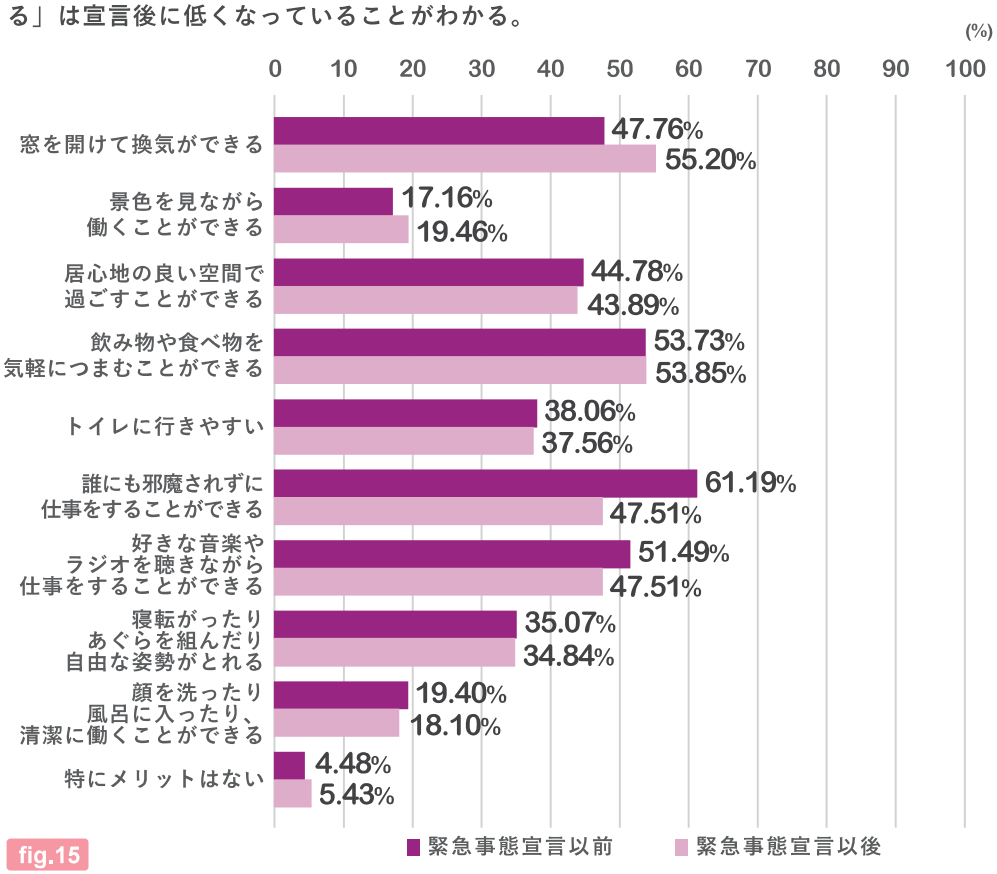


fig.15

緊急事態宣言前後の在宅勤務の環境的メリットの変化　＜複数回答＞

助手

いくつか変化している項目もありますが、おおむね前後で感じているメリットには変化がないですね。飲食に関しては依然多くの人がメリットを感じているのがわかりました。

2. 緊急事態宣言後の変化　家族・子ども編

助手

先ほどから家族（同居人）や子どもに関する話がチラホラ出てきていますが、一緒に過ごす人に関する変化も起こっているのでしょうか。

博士

緊急事態宣言前後の家族（同居人）の在宅状況について見てみると、宣言後は65%の人が家族（同居人）が在宅の状態で仕事をしていたことがわかる。特に家族（同居人）も在宅勤務をしていたという人の割合が高くなっているんだ。

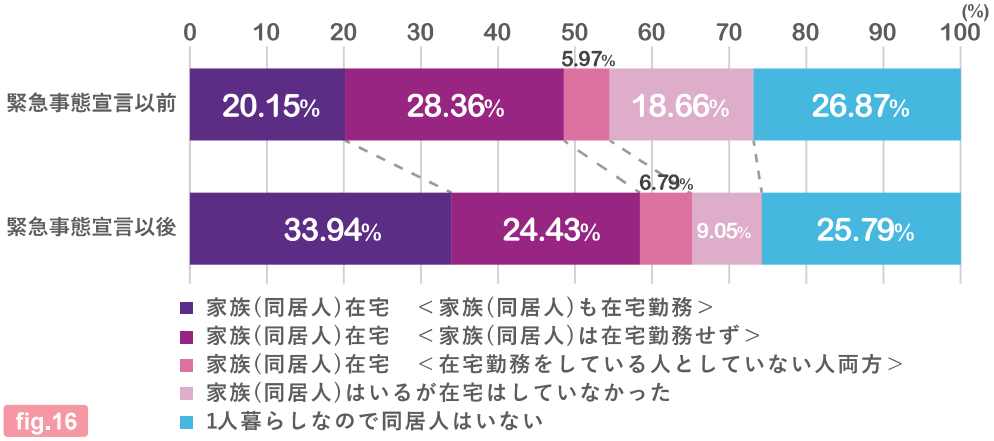


fig.16

緊急事態宣言前後の家族（同居人）の在宅状況

助手

家族（同居人）も在宅勤務している人が増えたとなると、どんな状況で働いていたのか気になりますね。

博士

家族（同居人）も在宅勤務をしているときの距離感については、先ほど働く環境の変化のところでも紹介したように、個室にこもって働く人が増えていることがわかる。同じ空間で、同じテーブルでという人が減っているよね。

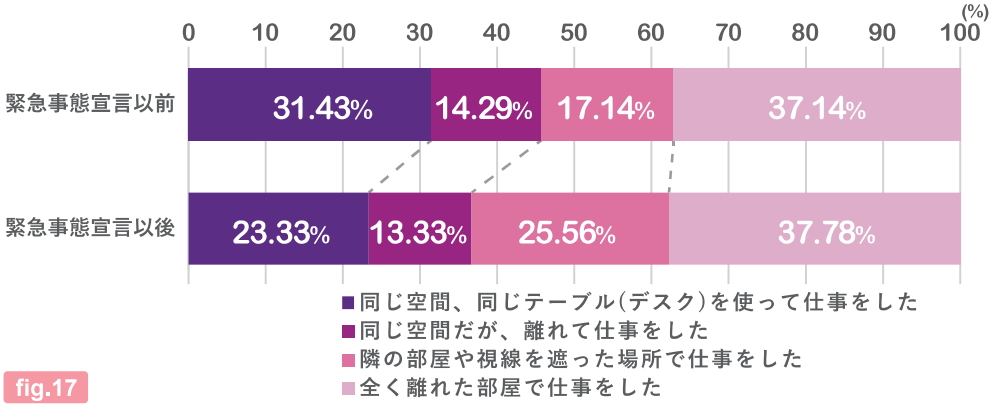


fig.17

緊急事態宣言前後の在宅勤務をしている家族（同居人）との距離

助手

前回の報告では家族（同居人）も在宅勤務をしているとオンライン会議など音の問題が発生するということでしたが、そのあたりはどのように配慮しているんでしょうか。

博士

音問題に対する配慮については個室で働いている人が多いということで今回選択肢を増やして聞いてみたよ（fig.18）。

注目は「特には配慮しなかった」という人が宣言前は 2 割いたんだけど、なんと 3% まで減少した点だ。在宅勤務が長期化する中で音に関するストレスが溜まって、何らかの工夫をするようになったのではないかと考えているよ。

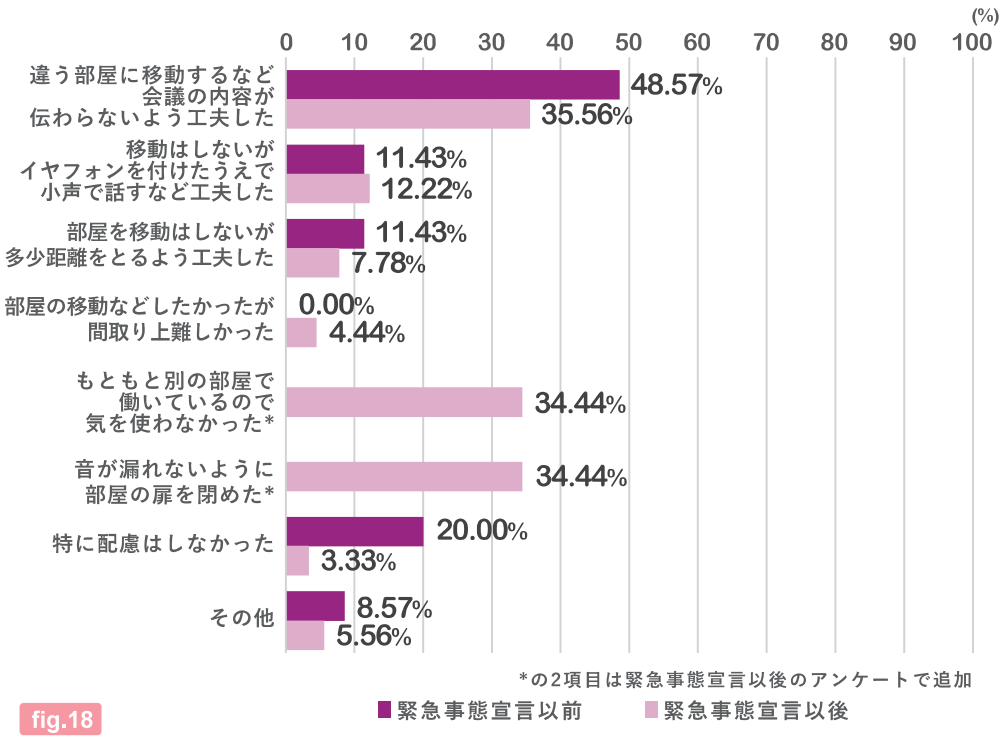


fig.18

緊急事態宣言前後の在宅勤務する家族（同居人）への音環境の配慮

助手

オフィスだとパーティションを立てたり、ブースを設置したりして解決しますが、なかなか家庭で音の問題を解決するのは難しいですよね。だとすると個室にこもって働くか、別室に移動するか…。

博士

そうだね。今回の在宅勤務で一番大きな発見は音環境がとても重要だということが明らかになったことだと思う。

先ほど会議の変化のところでも紹介したけど、今回の件でオンライン会議のハードルが下がって、事態収束後も活用されるようになる。オフィスのいろいろな場所でオンライン会議がおこなわれるようになると音問題の解決が求められるようになるね。

博士

家族（同居人）が在宅勤務をしている状況で、自分も働くことによって起こりうる問題としても音関係がトップになっている（fig.19）。特に宣言後は半数以上の人が回答していることから、自宅におけるオンライン会議、電話がしやすい環境づくりは急務だと言える。

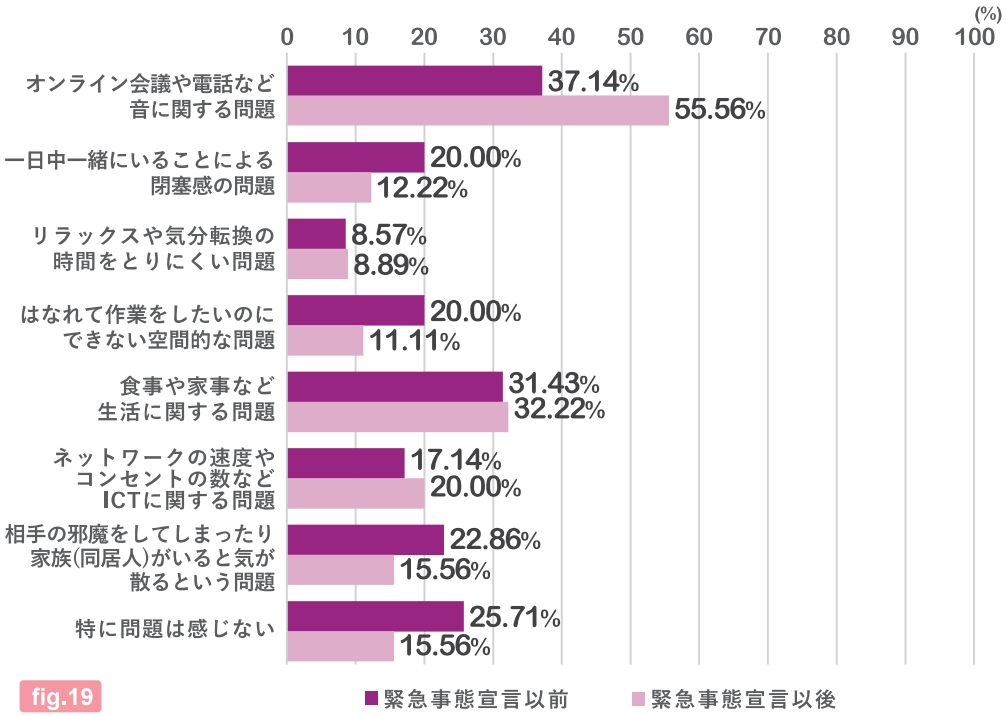


fig.19

緊急事態宣言前後の家族（同居人）と働くことによって起こる問題の変化

助手

事態の収束後も在宅勤務が広まっていくと考えた場合、家族（同居人）と一緒に働く際の理想の距離感についてはどんな傾向が出ていますか。

博士

在宅勤務の長期化に伴って、同じ空間で働きたいと考えている人の割合が低くなっている（fig.20）。7割近い人は別室で働きたいと考えていて、やはりその背景には音の問題があるだろう。

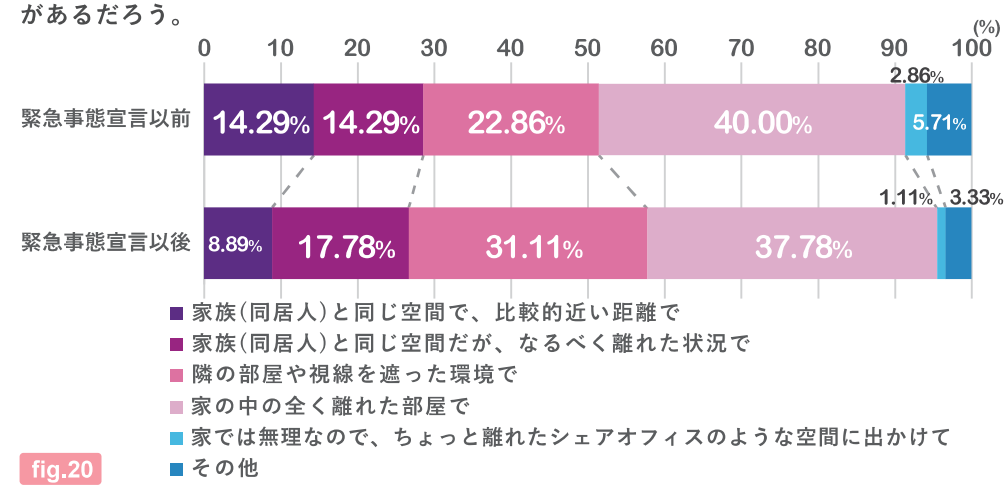


fig.20

緊急事態宣言前後の家族（同居人）と働く際の理想の距離感の変化

博士

家族（同居人）が仕事をしてない状況で在宅している場合についても見てみよう（fig.21）。お互いが仕事をしているときほど別室の割合は高くないけど、それでも 65% の人たちは別室で働いている。

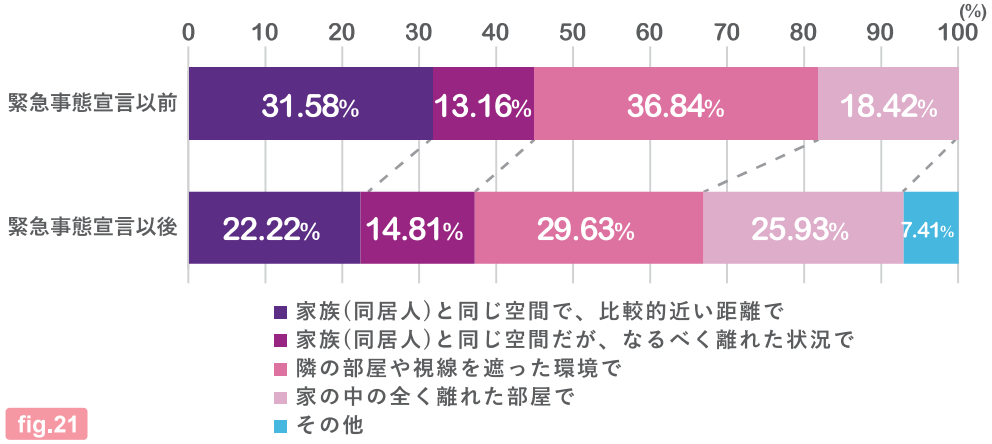


fig.21

緊急事態宣言前後の在宅で仕事をしていない家族（同居人）との距離

助手

家族が在宅している場合、家で仕事をすることに対してどのような反応だったのでしょうか。また、長期化する中で理解は増していったのでしょうか。

博士

いずれの反応も感染者が増加していっていた宣言前のほうが割合が高くなっている。宣言前 6 割くらいの人が答えていた「ウイルスに感染する危険性を下げてくれいているという理解」もだんだん感染者が減ってきている中で少なくなってきているようだ。

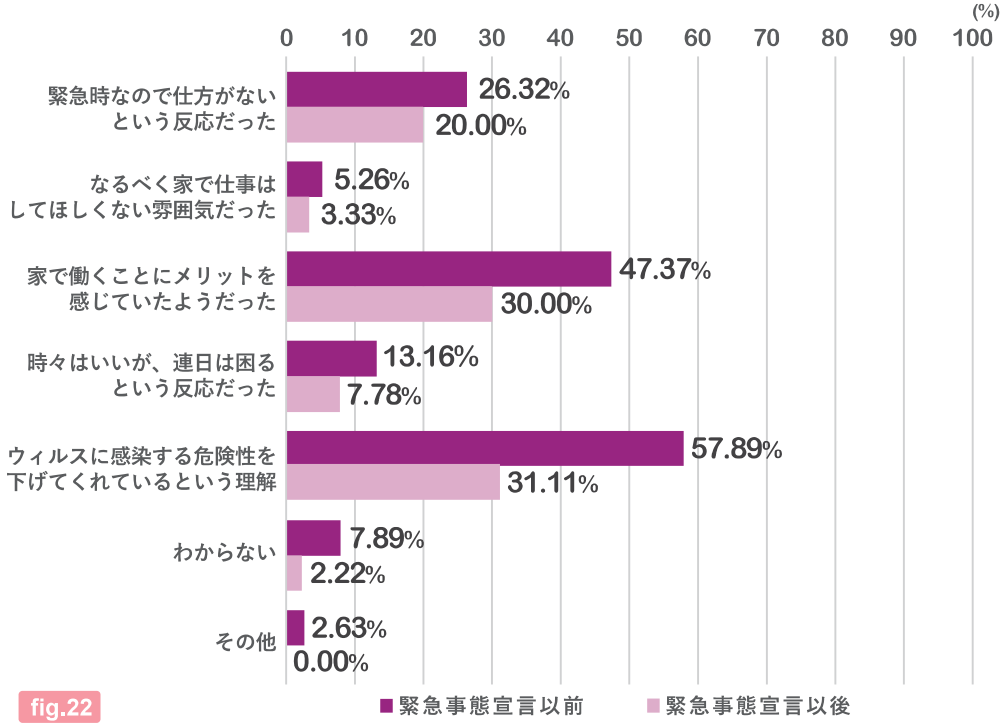


fig.22

緊急事態宣言前後の家族（同居人）の在宅勤務への理解の変化

博士

元気な子どもがいる状況で働いたかを尋ねたところ、3 割強の人が「した」と答えている (fig.23)。緊急事態宣言を受けて、学童保育や保育園も閉鎖されたり、極力利用を自粛するよう要請が出たことが影響している。

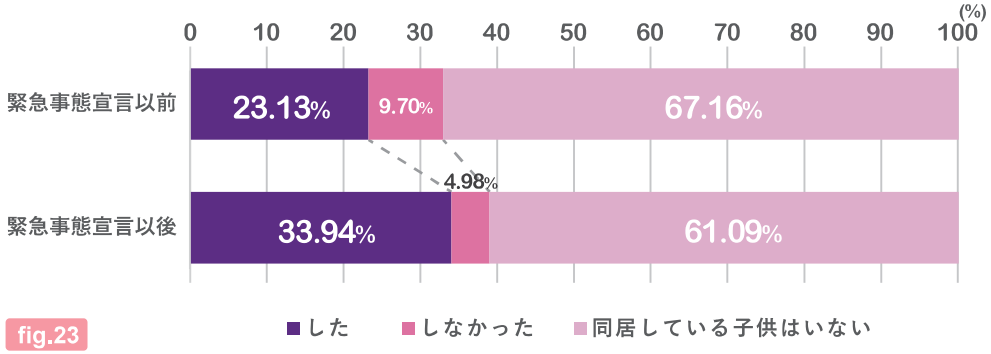


fig.23

緊急事態宣言前後の子どもがいる状況で働いた人の割合の変化

助手

前回の「速報版」ではパートナーが出社したり、小さな子どもが複数人いたりとかなり困難な状況に陥ってしまっている人がいることが明らかになりましたよね。

博士

これについては宣言後の状況を受けて、大きくふたつの変化が起こっている (fig.24)。

ひとつは「育児の負担が大きく、困難なことが多かった」と答えている人が 4 人に 1 人と増加したこと。これは保育園に預けていた小さな子どもの世話をしなければいけなくなったことが理由として考えられる。

もうひとつは「自立しているので特に手はかからなかった」という人が増えていること。これは学習塾も休校になり、それらに通っている中学生が在宅になったことが背景にある。

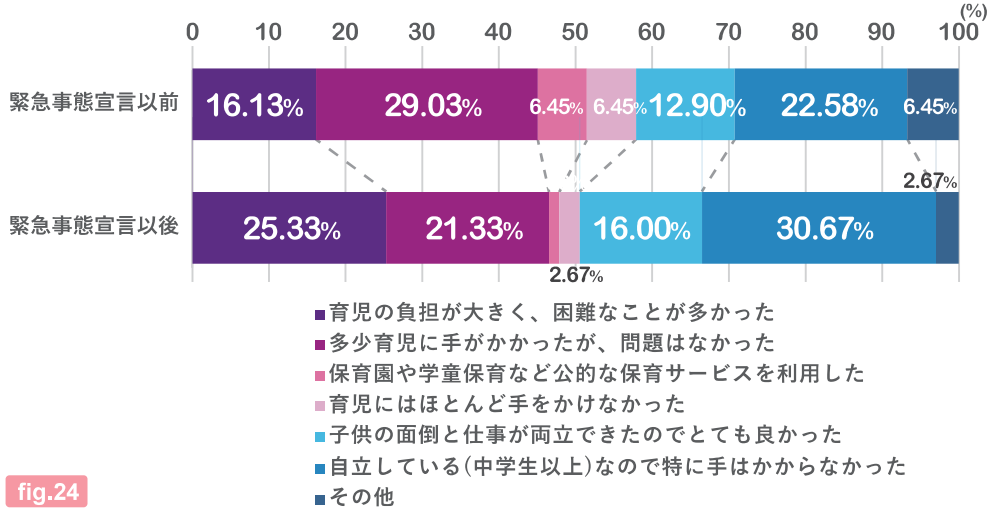


fig.24

緊急事態宣言前後の仕事と育児の両立状況の変化

博士

元気な子どもがいる状況で仕事をする際の適切な距離について聞いたところ、家の中にいたほうがいいという人の割合はあまり変化していないけど、「目が届く状況で」と答えた人の割合は宣言後に下がっている（fig.25）。また、「子どもを預けたり、外に遊びにいかせて」と答えた人の割合も増えていることから、在宅勤務が長期化する中で子どもとの距離をある程度とって働きたいという意識が増してきたと考えられる。

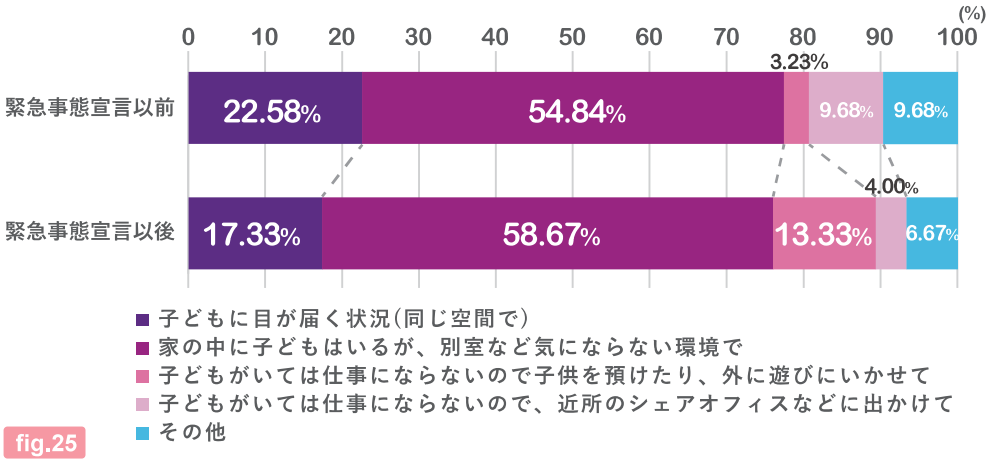


fig.25

緊急事態宣言前後の子どもがいる状況で働く際の適切な距離の変化

助手

今回は教育を含め育児が家庭にすべて任された状態が続いていますから、その負担を減らしたいというのが正直なところなのでしょう。

博士

外出自粛や在宅勤務が長引く中、児童虐待が増えているという話も聞くよね。そこまでいかなくても親には仕事と育児と教育と家事とと何重にも負荷がかかってしまっている。会社としては家庭の事情を把握しきれないところもあるだろうけど、緊急事態なので柔軟に対応し、負荷を減らすようにしたいよね。

3. 緊急事態宣言後の変化　生活編

博士

在宅勤務中の家事については宣言前にとったアンケート結果からもかなり寛容な結果が出ていたけど、宣言後も同様の結果になった（fig.26）。半数以上の人が就業時間の合間にも家事をおこなっていたことがわかる。

また、家事に対する理解はさらに進んでいる。なんと 9 割を超える人が在宅勤務をした時に家事をすることを容認していて、さらに 7 割以上の人が「家事ができることは在宅勤務のメリット」であると考えているんだ（fig.27）。

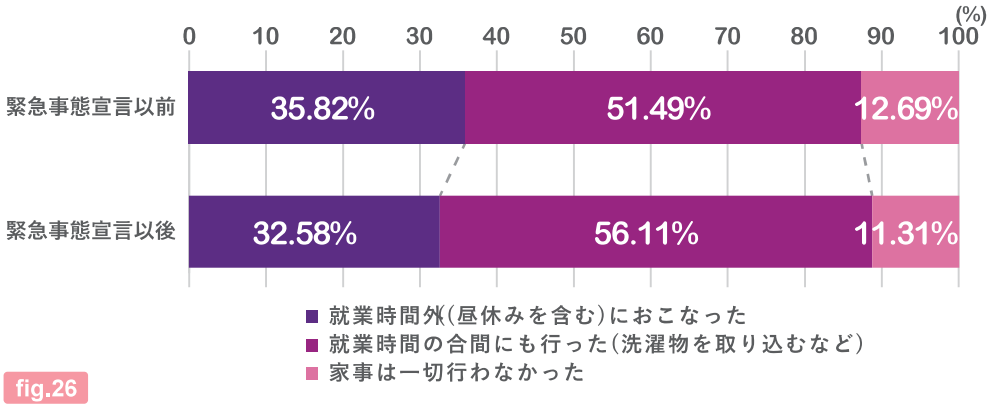


fig.26

緊急事態宣言前後の家事の実施状況の変化

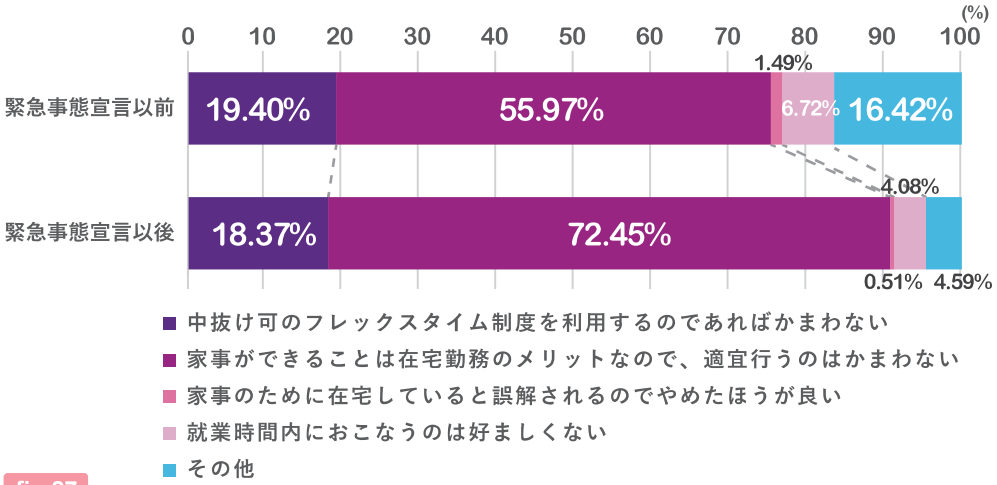


fig.27

緊急事態宣言前後の家事の実施に対する理解の変化

助手

先ほどの育児や教育の話と関連しますが、今回の新型コロナウイルス感染症対策以前は仕事と家事、育児の時間がスパッと切り分けられていたと思います。でも、今回は自宅の中でどれもが同時並行に進まざるを得ない。

子どもと一緒に過ごす時間のコントロールが難しいのとあわせて、家事に関しても制約を設けてしまうとかなり生活しにくくなりますし、ストレスも溜まってしまう。柔軟に切り替えて働ける事はとても重要なんだと実感しました。

助手

不安に感じていることの回答で多くの人が「運動不足による体調管理」をあげていましたが、運動についてはどんな変化があらわれていますか。

博士

在宅勤務が長期化する中で増えてきた健康面の不安感については、そのまま運動する人が増えることにつながっているよ（fig.28）。

なんと 6 割近い人が「軽いランニングや散歩など気分転換を兼ねて体を動かすことを意識した」と答えているんだ。一方で「体を動かすことは意識しなかった」という人は急激に減って 1 割以下になっている。これはとても良い傾向だと思う。

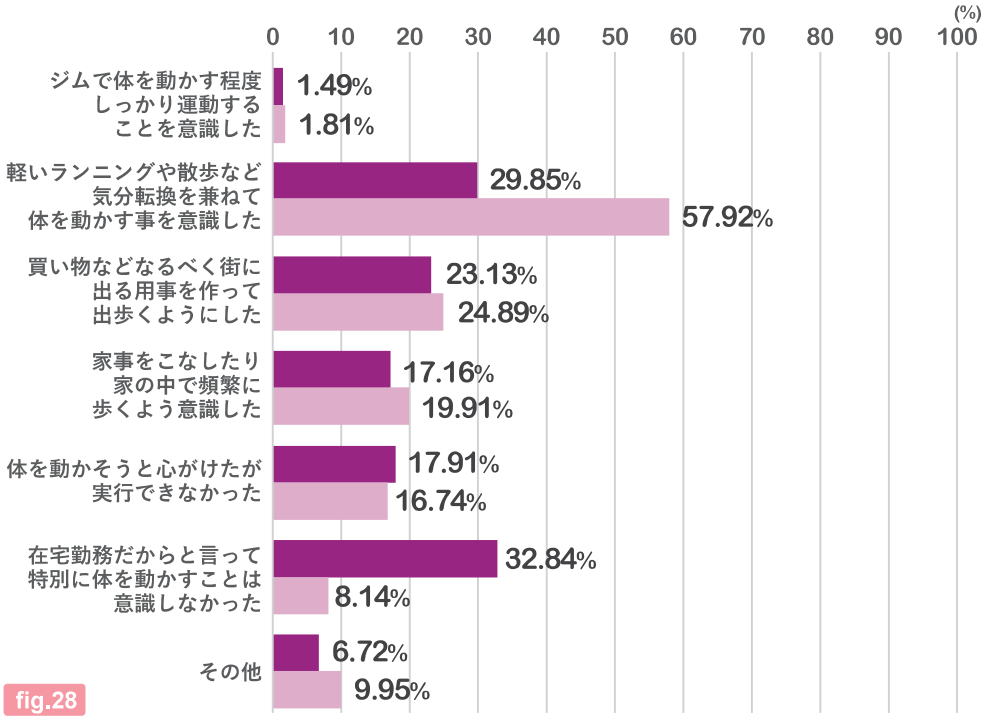


fig.28

緊急事態宣言前後の在宅勤務時の運動についての変化

助手

仕事と生活の切り替えについてはどんな結果が出ていますか。

博士

宣言前のアンケートでは、仕事終了のスイッチを聞かなかったので今回のみの結果だけど、どちらも半数以上の人が切り替えるための行為を意識しておこなったと答えている（fig.29）。

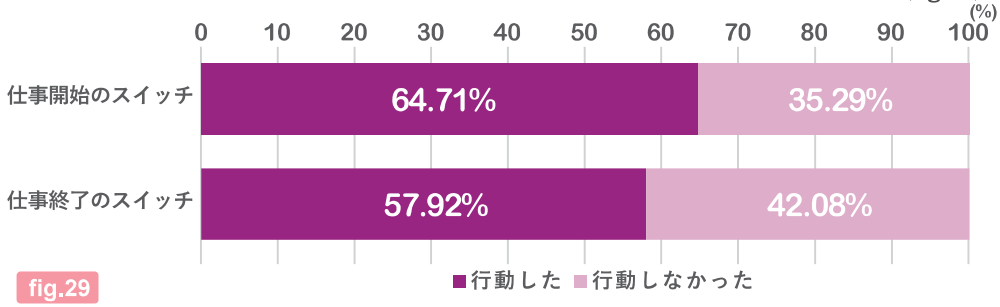


fig.29

緊急事態宣言後の仕事開始、仕事終了のスイッチ

助手

在宅勤務は集中作業がしやすいので疲労が溜まると言われています。長期化にともない気分転換については変化があらわれてきていますか。

博士

少々割合は減ったけれど、「お茶を飲む、間食をとる」がトップになっている（fig.30）。先ほど運動のところでも触れたけど、「散歩、家の中を歩き回る」といった体を動かして気分転換をする人が増えているのはとてもいいよね。

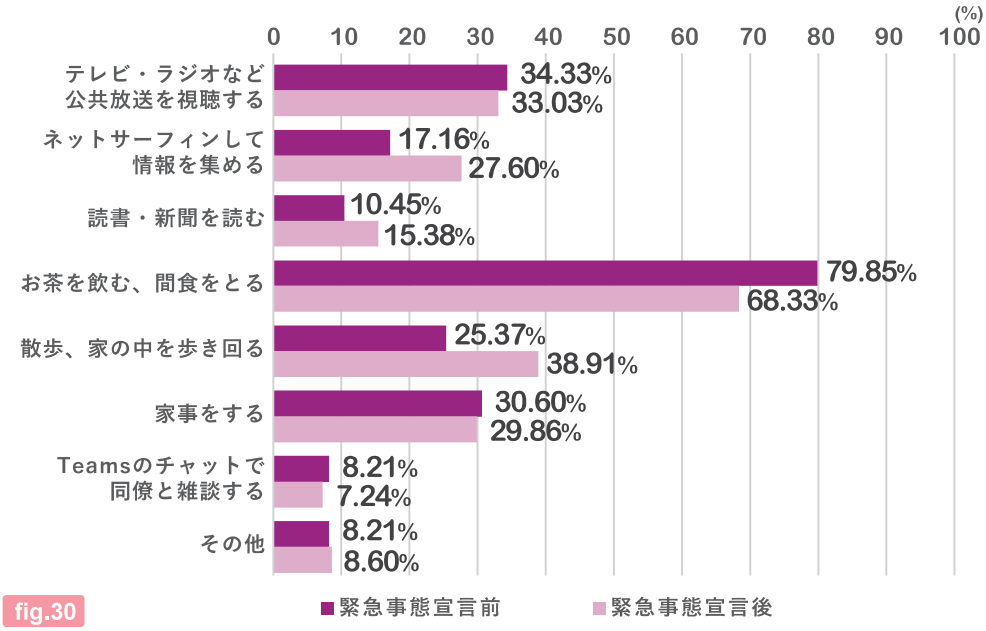


fig.30

緊急事態宣言前後の在宅勤務時の気分転換についての変化

4. 事態の収束に向けて

博士

緊急事態宣言後にとったアンケートでは、新たに事態の収束に向けてどんな意識で働いているのかを聞く項目も盛り込んだよ。

まず、緊急事態宣言が解除されたけれどまだ感染の危険性がある「ウィズコロナ」の期間にどうやって働きたいか質問をしてみた（fig.31）。

一番多かったのは「できる人は在宅勤務し、必要があれば出社して働く」で 8 割以上の人が選択している。一方で「ビフォーコロナのように全員出社して働く」と答えた人はひとりもいなかった。何よりも従業員が「安心・安全」に働けるようにすることを優先したい（してほしい）という意思をくみとることができるね。

同時に「ウィズコロナ」の期間、主に働きたい場所についても聞いてみたよ（fig.32）。オフィスに十分な感染症対策がされたとしても通勤に関してはなかなかコントロールしにくいこともあり、また長距離移動になってしまう人もいるため「自宅・実家」と答えた人が 8 割近くになった。

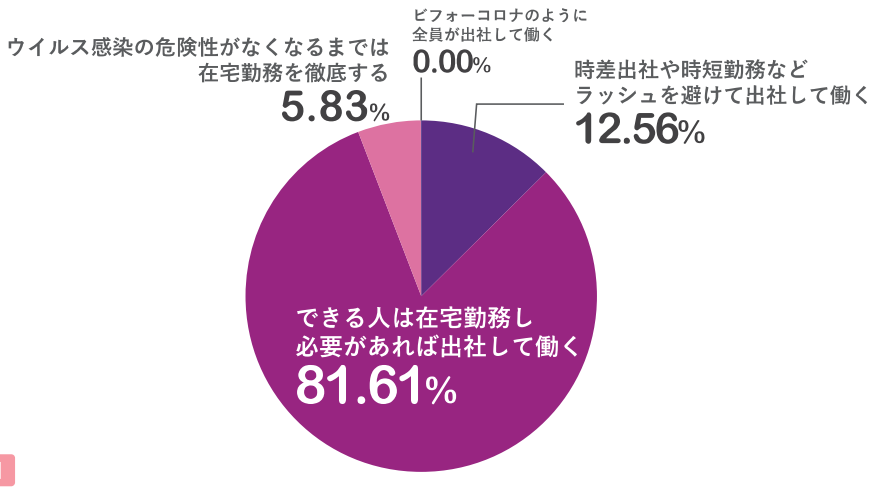


fig.31

ウィズコロナの期間におこないたい働き方

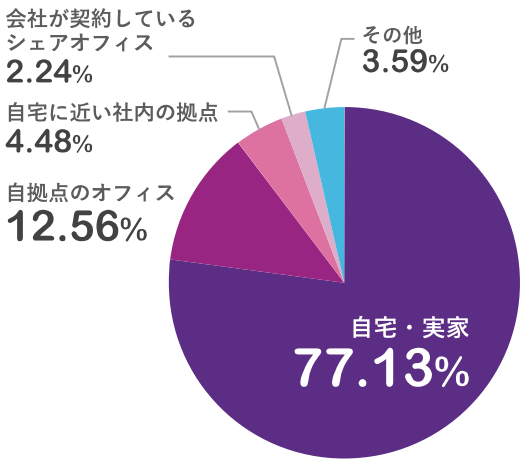


fig.32

ウィズコロナの期間、主に働きたい場所

助手

前回出した「ウィズコロナの働き方と働く場」で段階的にワーカーをオフィスに戻していくという話がありましたが、出社のタイミングについてはどう感じているのでしょうか。

博士

出社したいタイミングについて聞いたところ、一番多かったのが「緊急事態宣言が解除され、新規感染者がゼロになった時点」という回答だった（fig.33）。　この選択肢と「緊急事態宣言が解除された時点」という 2 つが「ウィズコロナ」期間の選択肢なんだけど、あわせると 6 割近い人がこの期間でよいと答えている。

一方、感染のリスクが完全になくなった「アフターコロナ」に移行してから出社すべきという人は「ワクチンや特効薬が開発され、感染のリスクがゼロになった時点」が 3 割強、「日本だけでなく世界中の流行が収束した時点」が 5% 弱と全体の 4 割程度だった。

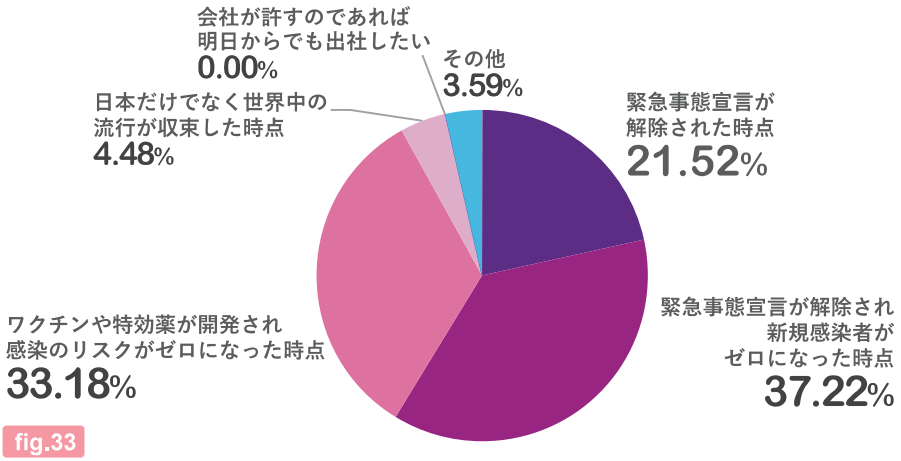


fig.33

出社を再開したい時期

助手

「アフターコロナ」の働き方についてはどうですか？

博士

実は驚きの結果が出ていて、過去調査した中ではじめて「在宅を基本」とする人が「出社を基本とする」人を上回ったんだ（fig.34）。これは大きな転換点かもしれないね。

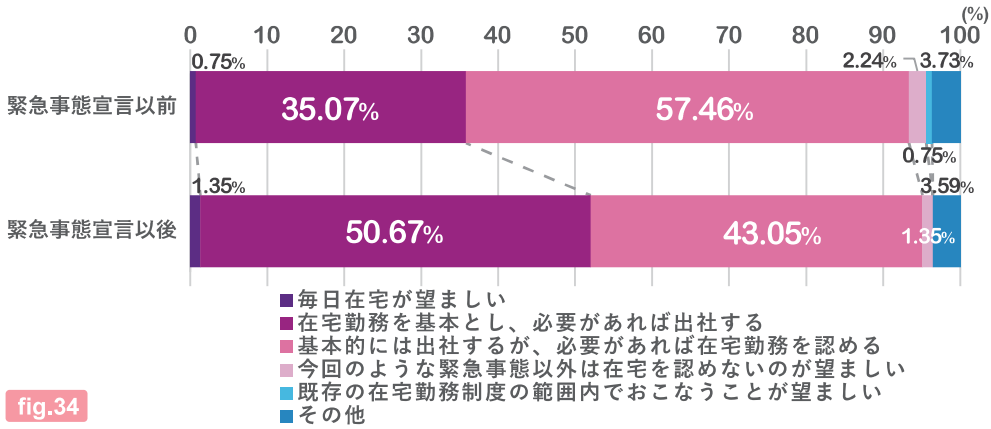


fig.34

アフターコロナにおける在宅勤務の利用について

助手

「アフターコロナ」の働く場についてはどうですか。

博士

働き方については「在宅を基本」と答えた人が多かったんだけど、場について改めて聞いたところ、主に仕事をする場所としては「自拠点のオフィス」がトップになったんだ(fig.35)。つまり利用したい制度と場所にねじれの関係がある。

これはたぶん、現状として自宅・実家が働きやすく整えられていないためではないかと考えられる。効率よく働くのであれば、それに特化されたオフィスのほうがいいのは当然のことだよね。

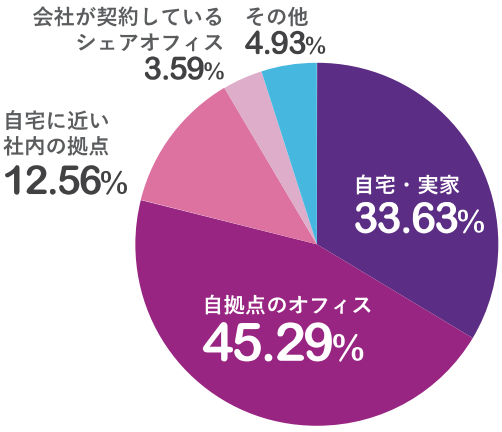


fig.35

アフターコロナになった際に主に働きたい場所

助手

「アフターコロナ」の会議形態についても聞いたんですよね。

博士

この結果がちょっと悩ましくって、「対面とオンラインを組み合わせて開催することが望ましい」が8割ほどでトップだったんだ(fig.36)。でも、会議の調査*ではこうしたハイブリッドの会議は規模が大きく、時間も長く、目標の達成割合が低い傾向にある。もしハイブリッドを望むのであれば、環境やシステムを考え直す必要があるね。

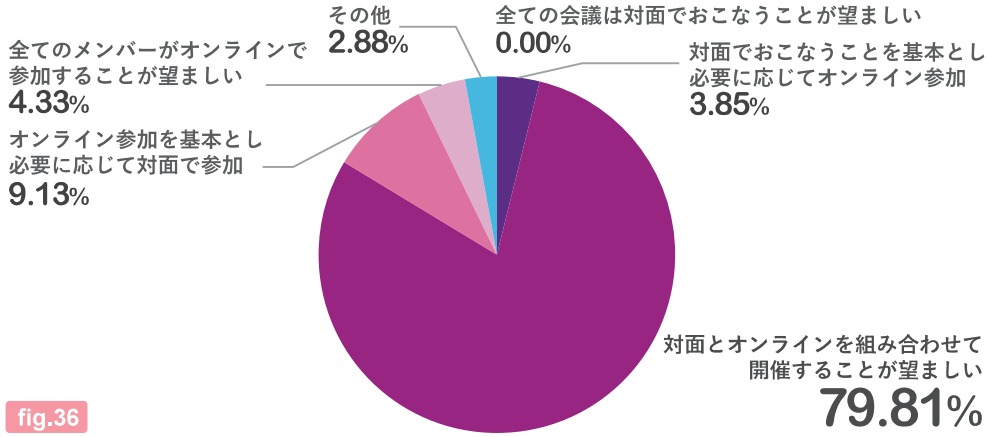


fig.36

アフターコロナに望まれる会議の形態

*『新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務調査　会議版』

助手

「ウィズコロナの働き方と働く場」では出社するワーカーの「安心・安全」をどう実現していくのかについて紹介しましたが、そのあたりは何かデータが取れましたか。

博士

確かに、「ウィズコロナ」の期間、「安心・安全」なオフィスを実現していくための手法はたくさんあるんだけれど、実際にどういった取り組みがされているとワーカーがそれらを感じることができるかというのは重要なポイントだよね。

すべての対策について聞いたわけではないけれども主なものに関しては以下のような回答になっているよ（fig.37）。

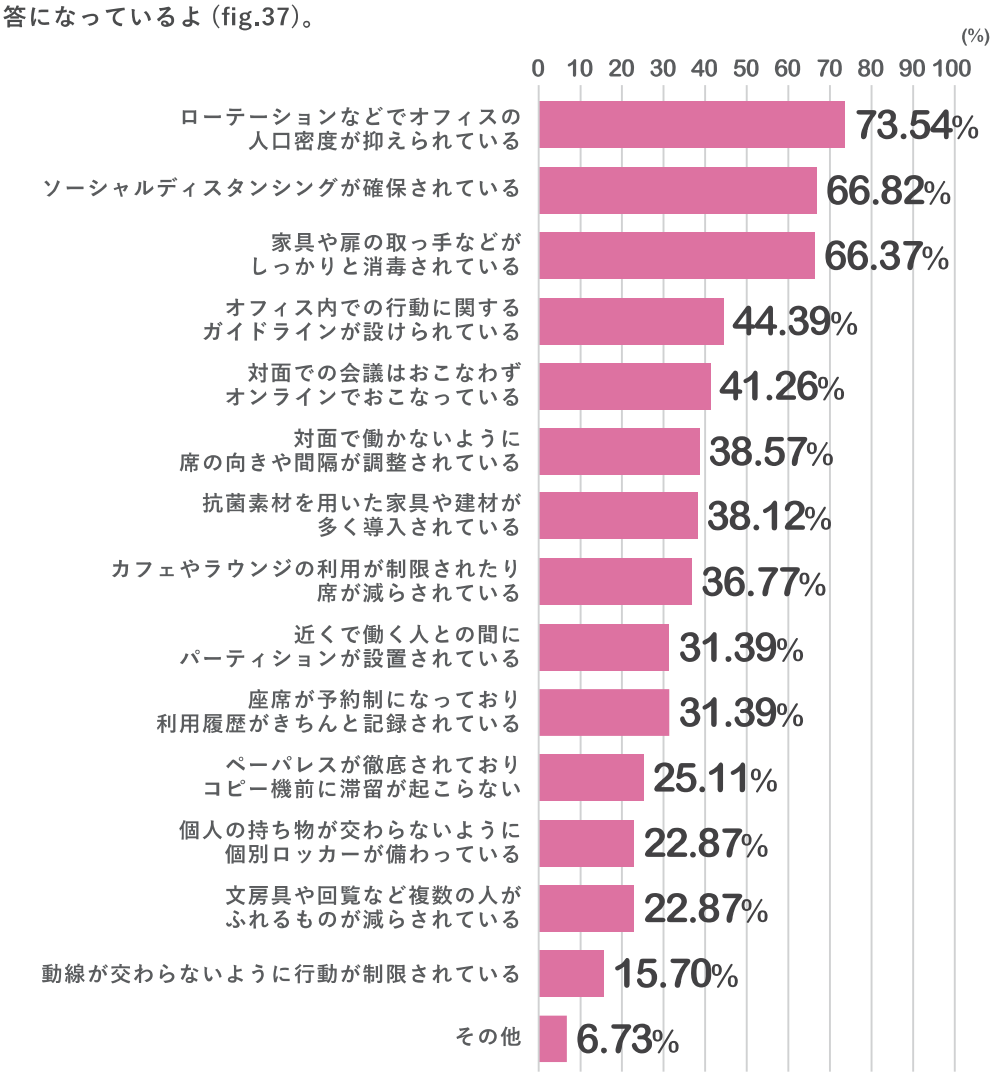


fig.37

このオフィスは「安心・安全」だと感じるポイント　＜複数回答＞

助手

「人口密度を抑える」「ソーシャルディスタンシングを確保する」「しっかりと消毒する」という３つが特に高い割合になっていますね。確かにこれらがそろっていると安心です。

私は個人的にガイドラインが設けられているのは重要だと思っています。どんなに対策をしても使う人が適切な行動をしないと効果が出ませんよね。

博士

今回は強制的に在宅勤務をおこなうことになったけど、本来のテレワークはもっとたくさんの場所を使って働くんだ。今後、自拠点オフィスと自宅・実家以外に複数の働く場所を持つ必要はあるかと、そう思う理由を聞いてみた（fig.38、39）

9割以上の人が「非常にそう思う」「ややそう思う」と答えている。近年台風などの災害で出社できないことが何回かあったけれど、それでもここまで多くの人が必要だと感じることはなかった。今回の事態を経験して、強く意識するに至ったことがわかるね。

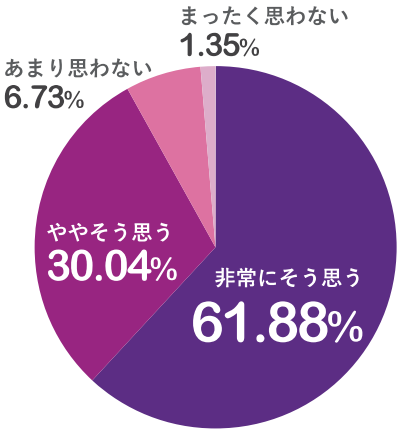


fig.38

自拠点オフィスと自宅・実家以外に複数の働く場所を持つ必要があるか

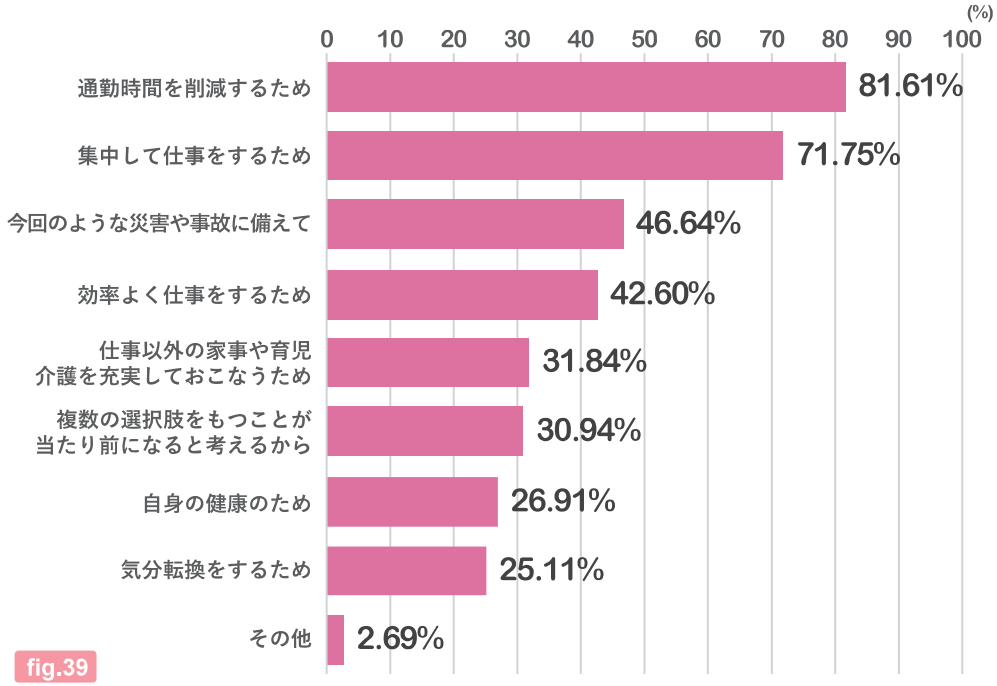


fig.39

複数の働く場所が必要だと考える理由　＜複数回答＞

助手

今後テレワークが普及していくことを考えると、家族（同居人）もテレワークする人が多くなりますよね。だとすると働く場所として許可されているのが自宅・実家だけだとちょっと窮屈に感じることもあると思います。

通勤時間に対する認識は大きく変わりましたよね。「無駄」という意識が強くなりました。

博士

最後にちょっと漠然とした質問だけれど、この事態収束後に働き方やオフィスが変化するかを聞いてみた（fig.40）。

65% 以上の人が「非常にそう思う」と答え、「ややそう思う」と答えた人とあわせると 9 割以上の人がオフィスの役割は変わるだろうと答えている。

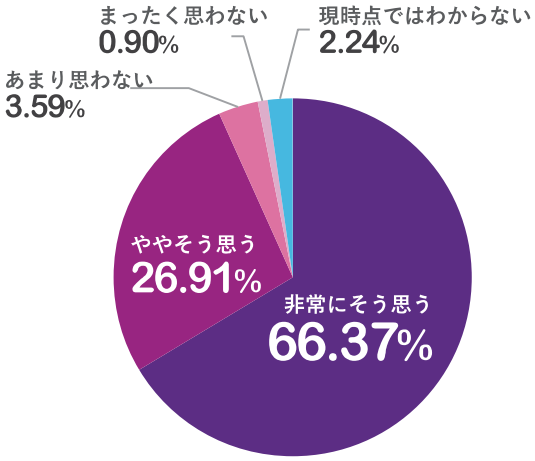


fig.40

新型コロナウイルス感染症収束後に働き方やオフィスは変化すると思うか

助手

自由記述にはどんなことが書かれていましたか。

博士

まず、働き方がどのように変化するのかに関しての意見を整理してみたよ（fig.41）。

一番多かったのは今回在宅勤務を経験したことで「テレワークが今後浸透していくと感じた」という意見だった。「働く場が多様化していく」「多様な場で働きたい」という意見もあわせるとセンターオフィスだけで働くということは今後少なくなっていくかもしれないね。

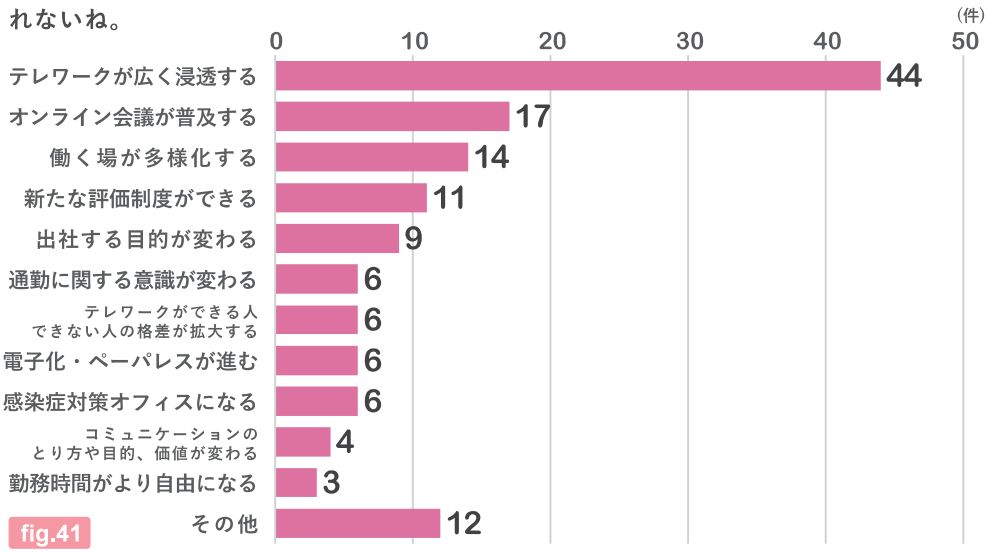


fig.41

働き方に訪れるであろう具体的な変化　＜自由記述＞

助手

オフィス環境に訪れる具体的な変化についてはどんな予想が書かれていましたか。

博士

オフィス環境に関しては結構厳しい意見が多かった（fig.42）。

まず、オフィスの規模縮小や床の削減が進むのではないかという意見。そして「必ず出社して」「集まって働く」というオフィスが今まで担ってきた存在意義の変化が起こるのではないかという意見だ。

これについては、当然在宅勤務を推進する企業が増えればオフィスの人口密度も下がることから余計な面積を返してしまおう、フロアを削減しようという動きは必ず出てくる。また、何のために行くのかという意義も大きく変わるだろうね。

一方で現在は感染症対策でオフィスでのコミュニケーションが推奨されていないが、アフターコロナになった際にはコミュニケーションをとるための場としてオフィスが重要な役割を果たすのではないかという意見も見られた。

コラボレーションやものづくりといった機能に特化した存在になると考えている人とあわせるととても多くの人がオフィス機能の適正化、空間の持つ機能の特化に期待していることがわかる。

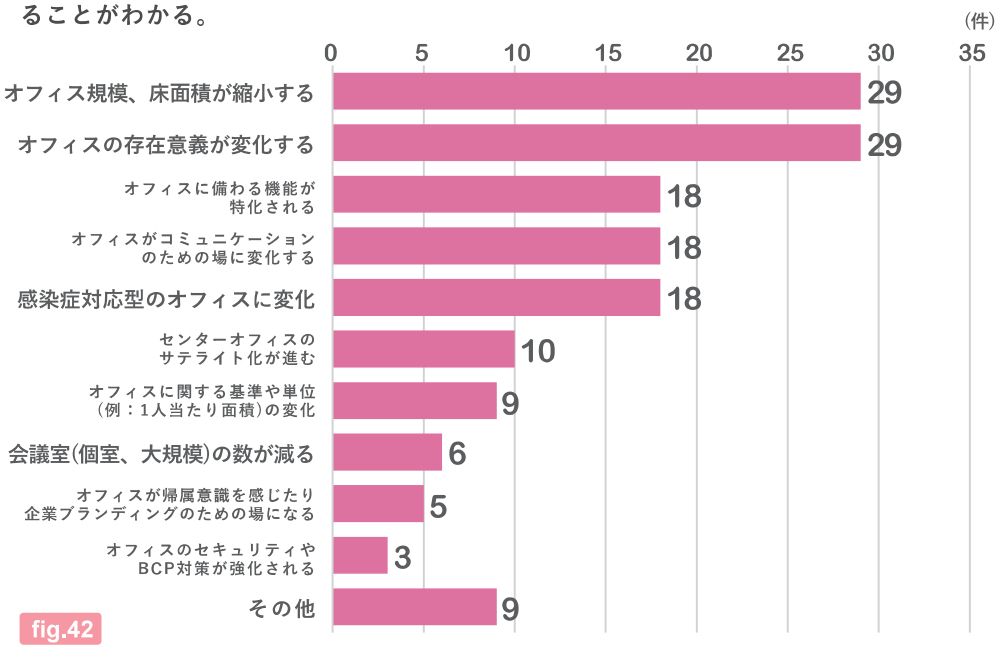


fig.42

オフィス環境に訪れる変化の具体的な内容　＜自由記述＞

助手

博士は厳しいと感じられたかもしれませんが、私は個人的に今後起こる変化はとてもいいことだと考えています。

やっぱり、働き方もオフィスも大きく変わるきっかけが必要で、この機会により強化される、最適化される方向にバージョンアップすると思うんです。

博士と助手のアイデアコーナー

あなたも アフターコロナはオンライン会議マスターに？

4回に分けて新型コロナウイルス感染症対策の働き方、働く場についてレポートしましたが、今回で一区切り。外出自粛要請による在宅勤務で働きにくさを感じておられた方も多かったと思います。

そんな中でもいろいろ学び、成長していくのが私たち人間。例えば、長期化する在宅勤務のもとでのオンライン会議の習熟度の変化について聞いたところ、6割近い人が「習熟度が上がった」と答えています。今まではあまり身近でなく、上手く使うことができなかったツールや会議のルールもだいぶ身についてきていることがわかります。

感染症対策ではない、本来の意味のテレワークを体験する中ではさらに場所の選び方のノウハウも身につくはずです。アフターコロナはより働きやすい社会になることを願っています。

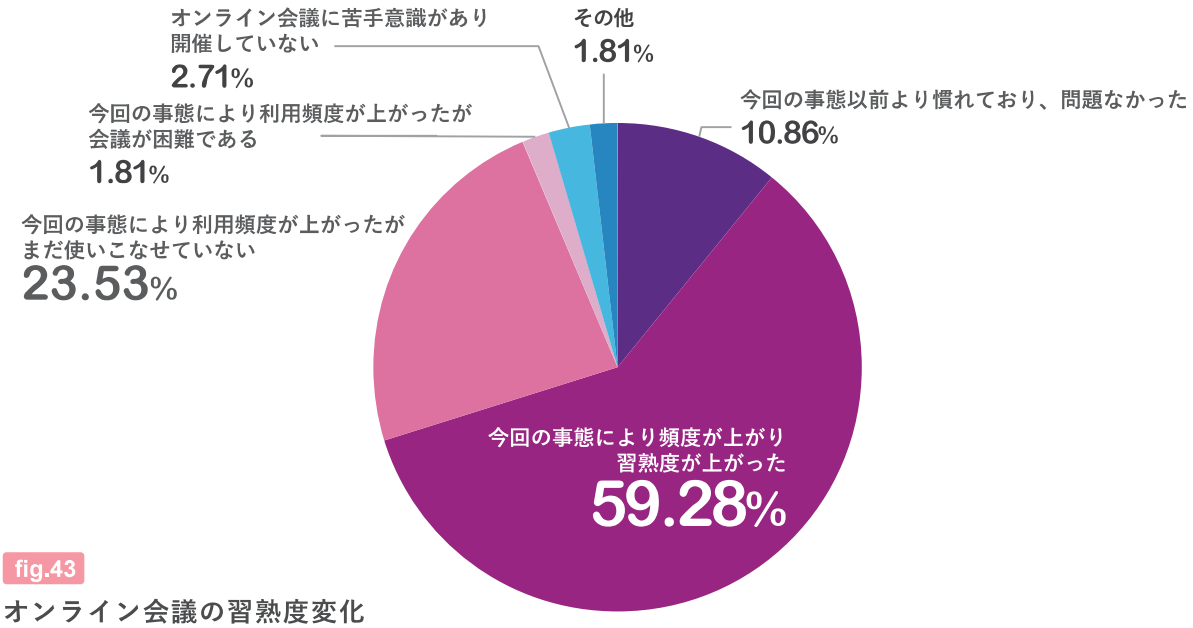
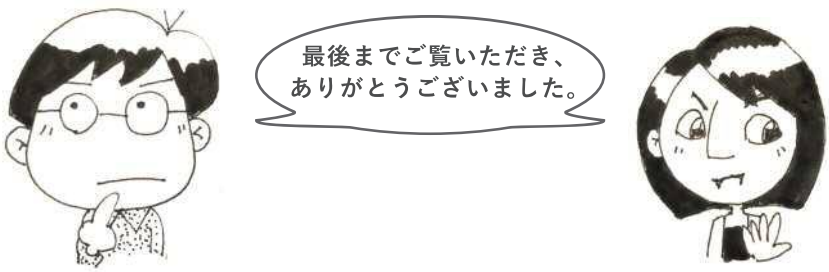


fig.43
オンライン会議の習熟度変化



WORK MILL

projected by

okamura

柔軟な働き方の効果検証　報告書

新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務
緊急事態宣言発令後の変化版

発行日　2020 年 6 月 11日
発行者　株式会社オカムラ
働き方コンサルティング事業部
ワークデザイン研究所

workmill.jp　okamura.co.jp