

2020年9月9日

株式会社リクルートキャリア

東京の就業者は7割以上がテレワークを経験、44道府県と32.6pt差 地域で働きつつ都内で働ける選択肢があれば、 働き方を変える意向は7割にのぼる

人材確保を望む地方企業、テレワーク導入の必然性高まる

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：佐藤 学）は、全国の20～60代の就業者（※）948名に、新型コロナウイルス禍での仕事に関するアンケートを実施しました。調査期間は2020年8月7日～10日です。以下、結果の概要をご報告いたします。

※ 経営者、公務員、自営業、自由業、パート・アルバイトを除く

概要

1. 新型コロナウイルス禍のテレワーク経験：

緊急事態宣言下でテレワークを経験した人は、生産年齢人口の多い順に、東京では71.1%、神奈川は63.8%、大阪は64.8%。一方、その他の44道府県では38.5%に留まり、東京とは32.6ポイントの差。

2. テレワーク経験者の考え：

緊急事態宣言を機に「自己の判断で自由にテレワークできるようになった」人は、66.1%が「良かった」と回答。一方、感染症対策として緊急の導入だったため、テレワークへのネガティブな考えも見られる。

3. 転職検討者の志向の変化：

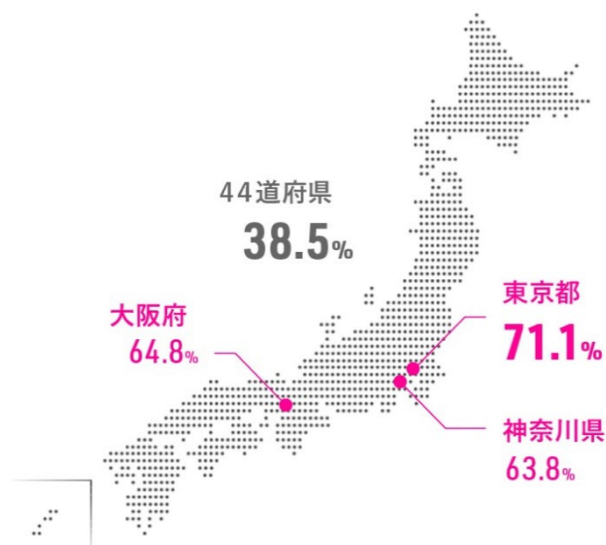
調査時点で転職検討中／活動中の人のうち、新型コロナウイルス禍の影響で自身のキャリアを考えた人は58.8%。仕事を選ぶ際に重視することのうち、変化が大きい上位3位は、「給料が高い（+15.0pt）」、「テレワークが認められている（+14.4pt）」、「副業が認められている（+10.8pt）」。

4. 働き方を変える意向：

地域で働きながら、働きたい企業等（都内）で働ける選択肢があった場合、働き方を変えたいという意向がある人は71.7%。「転職が伴う場合」でも59.0%が意向ありと回答。また、12.7%は「転職が伴わない場合」に意向がある。東京・神奈川・大阪の3都府県で、意向がある人のテレワーク経験は72.9%、調査時点でテレワーク継続中は53.8%。

5. 解説：コロナ禍で二極化するテレワーク感情。高まる縛られない働き方。企業に宿題。

一見わがままにも見える個人の欲求は、実は、法人と同根の生産性欲求である。（HR統括編集長 藤井 薫）



本件に関する
お問合せ先

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ
TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

1. 新型コロナウイルス禍のテレワーク経験

**東京は7割以上がテレワークを経験、44道府県と32.6pt差。
地域によってテレワークが身近になったか否かに大きな差。**

今回の緊急事態宣言下でテレワークを経験した人は、全体では48.0%で、半数に満たない状況でした。しかし、生産年齢人口の多い東京では71.1%、神奈川は63.8%、大阪は64.8%と、全体と比較して15ポイント以上経験者の割合が高い結果となりました。

一方、その他の44道府県では38.5%に留まりました。最も経験者の割合が高い東京とは、32.6ポイントの差となっています。

年代別に見ると60代のテレワーク経験の割合が高く、感染症対策としてのテレワーク実施の背景が色濃く見てとれます。それにより、地域の感染拡大状況の違いによってテレワーク経験に差が出たものと考えられます。

Q 緊急事態宣言解除後（5月25日以降） テレワークの割合について変化はありましたか？ （単一回答 n=948）

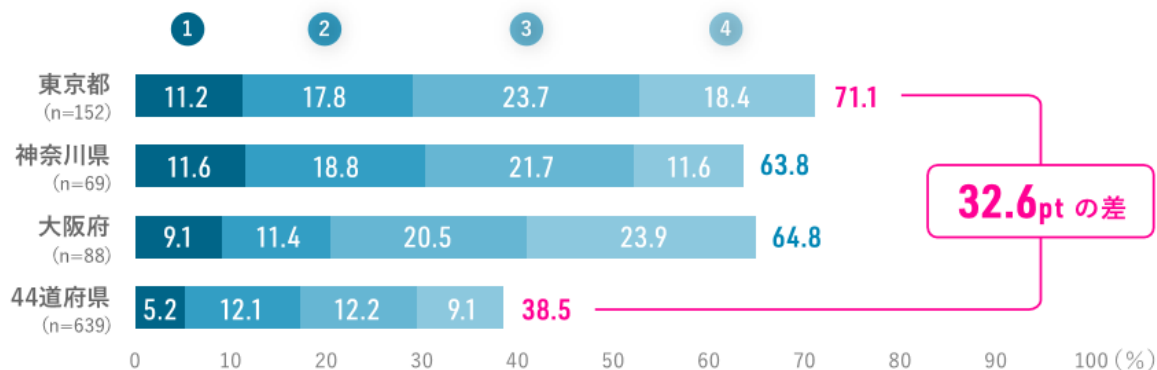
- ① 元々自由にテレワークができたため変わらない
- ② 自己の判断で自由にテレワークできるようになった
- ③ 「週●日は出勤」など会社の基準で出勤割合が決まった
- ④ テレワークから通常出勤に戻った
- ⑤ 緊急事態宣言中もテレワークができておらず、通常出勤をしている
- ⑥ その他



Segment 都道府県別のテレワーク経験 （単一回答）

※ 今回テレワークを経験した①～④の積上げ

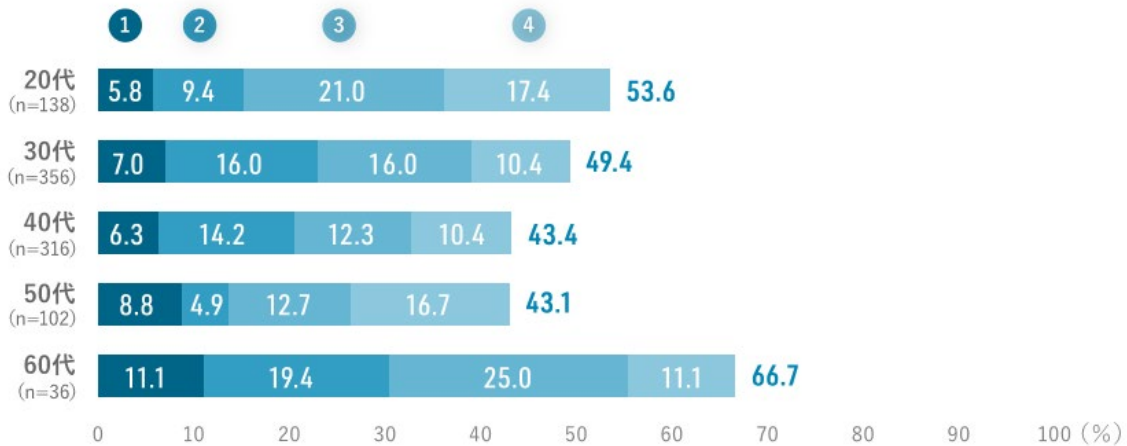
※ 総務省統計局「人口推計」（平成30年）生産年齢人口（15～64歳）上位3都府県と、その他44道府県の比較



Segment

年代別のテレワーク経験 (単一回答)

※ 今回テレワークを経験した①～④の積上げ



2. テレワーク経験者の考え

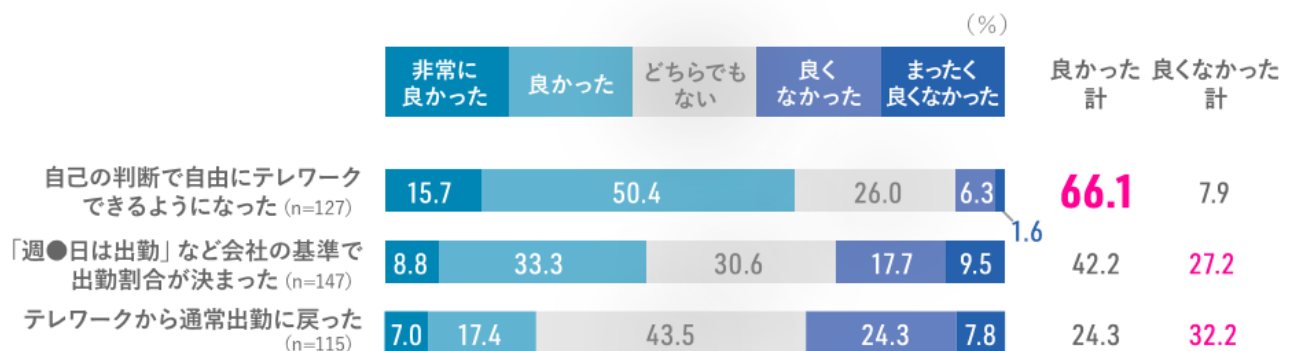
自己の判断で自由にテレワークできるようになった人は、6割以上がポジティブな一方、宣言解除後に出社割合や通常出勤を命じられた人の3割はネガティブ。

緊急事態宣言を機に「自己の判断で自由にテレワークできるようになった」人は、66.1%が「非常に良かった」「良かった」と回答。一方で、「会社の基準で出勤割合が決まった」、「通常出勤に戻った」人は、30%近くが「良くなかった」「まったく良くなかった」と回答しました。

フリーコメントの中には、感染症対策として緊急にテレワークを導入したため、テレワークに対するネガティブな考えも見られます。

Q 宣言解除後の自身の状況を緊急事態宣言前と比べてどのように感じていますか? (単一回答)

※ 元々自由にテレワークができた人を除く、テレワークを経験した人



■ テレワーク経験者のフリーコメント

- ・ 渋滞に巻き込まれないので良い（北海道／27歳）
- ・ 時間を有効に使えるようになり、業務効率が上がった。（千葉／40歳）
- ・ 緊急事態宣言前もテレワーク可能ではあったが、家庭の事情などが無いと取りにくかったが、緊急事態宣言後は誰でもテレワークを取りやすくなった（東京／34歳）
- ・ 2019年の台風被害からすべての職種（コールセンターも）がテレワークできるよう、準備していた。その成果が今発揮できている（東京／43歳）
- ・ 感染の不安を抱えながら電車通勤をする必要がなくなり、仕事に専念できるため（東京／44歳）
- ・ 会社が都内にあるので通勤のストレスから解放される。（神奈川／49歳）
- ・ テレワークの可能性が確認できた。（長野／64歳）
- ・ 在宅勤務可能となり、自分の時間が増えたから（大阪／37歳）
- ・ テレワークが出来て精神的余裕が出来たので（福岡／34歳）
- ・ テレワークの機材はすべて自己負担だった。（群馬／61歳）
- ・ 基準があるにもかかわらず、所属長の意見が反映されているから（東京／45歳）
- ・ 会話が減少したことで意志の疎通が図りにくくなった（大阪／34歳）
- ・ 緊急事態宣言中は、週一で出勤したが、その時することが多くて、自宅でのペースと会社でのペースがあまりにも違い、混乱した。自宅では落ち着いて仕事が出来た。解除後は在宅と通勤が半々になり、在宅と通勤の差があまりなくなったので、混乱はないが、在宅でも通勤でも落ち着かない感じがするため。（福岡／56歳）

3. 転職検討者の志向の変化：

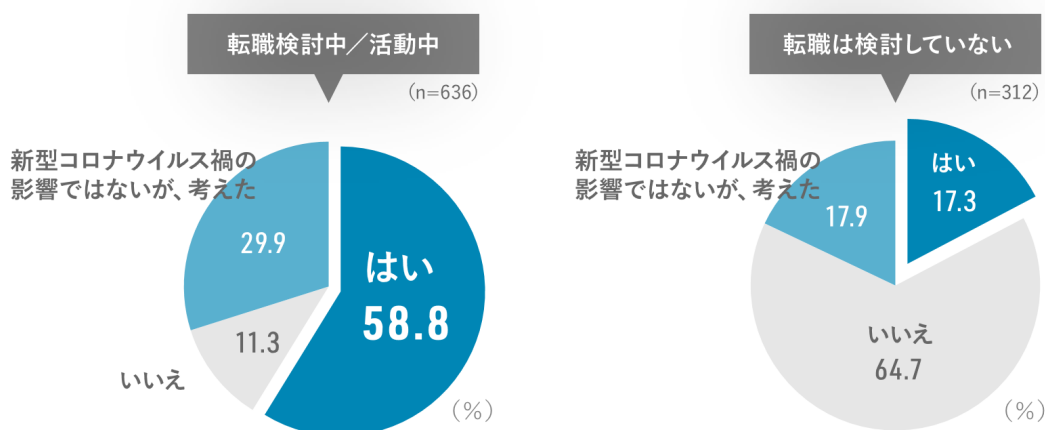
仕事を選ぶ際に重視することで変化が大きい上位3位は、「給料」、「テレワーク」、「副業」。

調査時点で「転職検討中／活動中」の人のうち、新型コロナウイルス禍の影響で自身の将来のキャリアについて見つめ直したと回答したのは58.8%、「転職は検討していない」人では17.3%。両者には41.5ポイントの差がありました。

しかし、「新型コロナウイルス禍の影響ではないが、考えた」という人も含めると、「転職は検討していない」人でも35.3%が調査時点で自身のキャリアについて見つめ直しなおしているということが分かります。

Q 新型コロナウイルス禍の影響を受けて、自分の将来のキャリアを見つめ直したり、考えたりしましたか。

（単一回答）

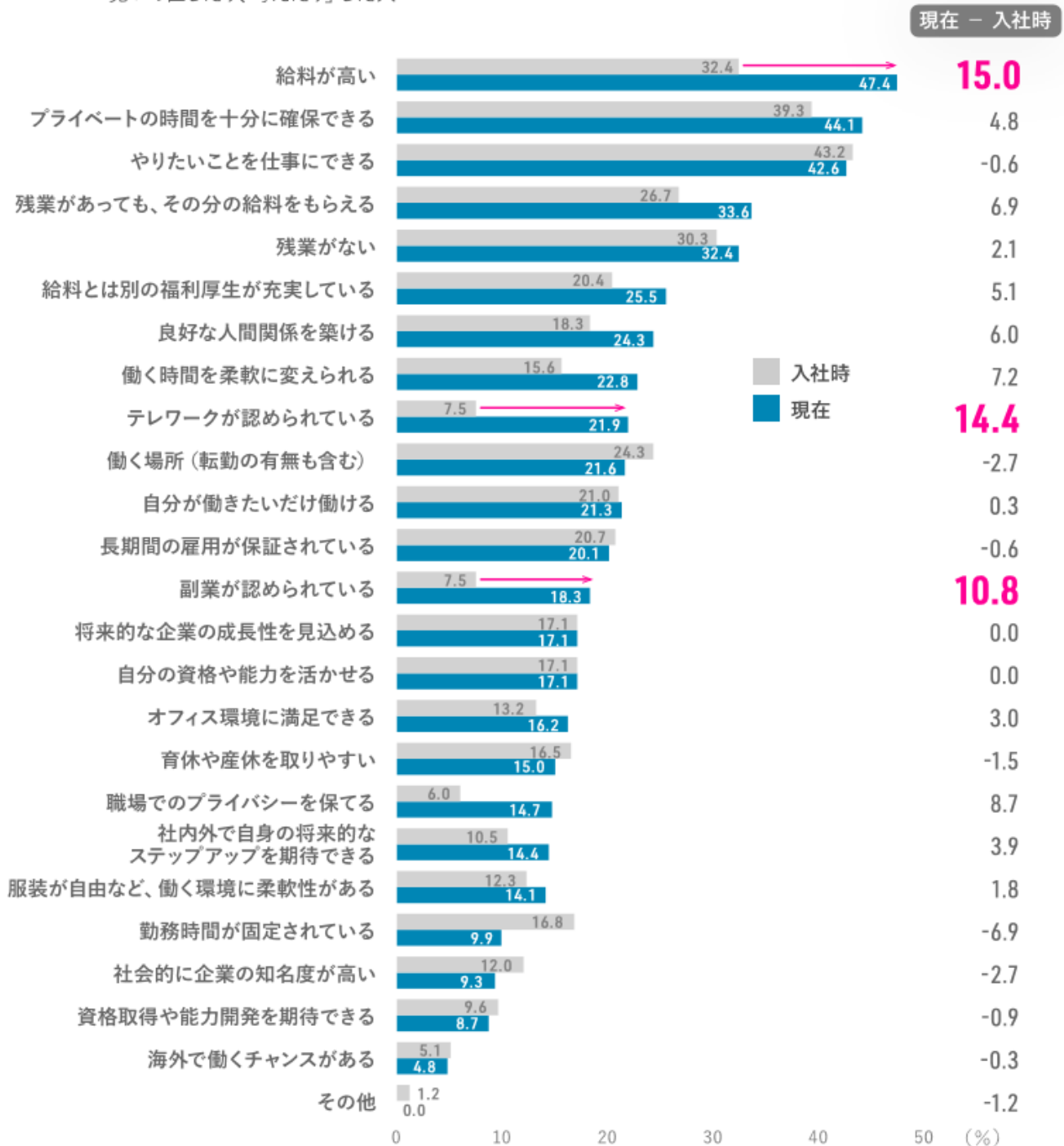


また、調査時点で「転職検討中／活動中」の人のうち、新型コロナウイルス禍の影響で自身の将来のキャリアについて見つめ直した人の、仕事選びで重視する項目の変化が大きい上位3位は、「給料が高い (+15.0pt)」、「テレワークが認められている (+14.4pt)」、「副業が認められている (+10.8pt)」でした。

なお、現時点で重視している割合が高い上位3位は「給料が高い (47.4%)」、「プライベートの時間を十分に確保できる (44.1%)」、「やりたいことを仕事にできる (42.6%)」の順となりました。

Q 新型コロナウイルス禍の影響を受けて 仕事選びの重視項目はどう変わりましたか？ (複数回答 n=333)

※「転職検討中／活動中」の人で、前設問で「新型コロナウイルス禍の影響を受けて、自分の将来のキャリアを見つめ直したり、考えたり」した人



4. 働き方を変える意向：

地域で働きつつ都内で働ける選択肢があれば、働き方を変える意向がある人は7割以上。
東京・神奈川・大阪で今回テレワークを経験した人は7割、現在も継続中は5割。

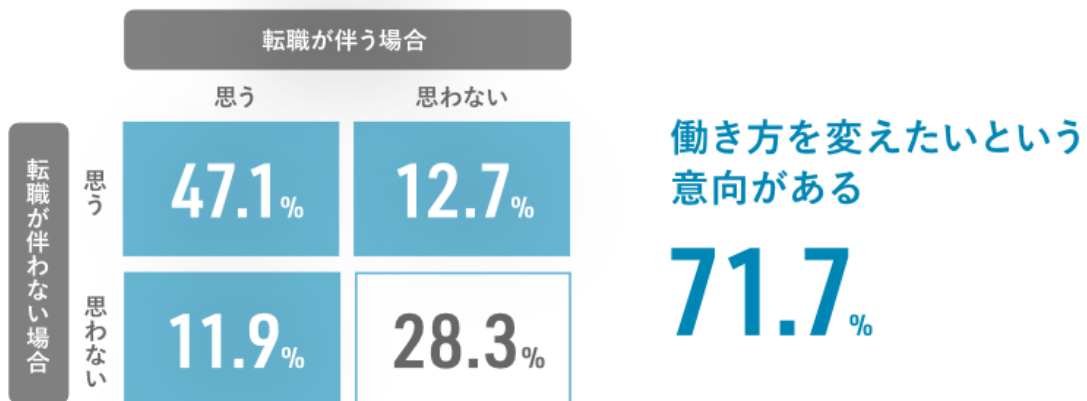
地域で働きながら、働きたい企業等(都内)で働ける選択肢があった場合、働き方を変えたいという意向がある人は71.7%にのびりました。「転職が伴う場合」でも59.0%が働き方を変えたいと回答しています。さらに、47.1%が「転職が伴う場合」のみにおいて、働き方を変えたいという意向があるという結果になりました。

また、12.7%は「転職が伴わない場合」のみにおいて意向があることが分かりました。

意向がある人のうち、生産年齢人口が上位3位の東京・神奈川・大阪の3都府県在住者を見ると、今回の緊急事態宣言下でテレワークを経験したのは72.9%、調査時点でテレワーク継続中の人は53.8%。でした。

Q 地域で働きながら、働きたい企業等(都内)で働ける選択肢があった場合、働き方を変えたいと思いますか？

(単一回答マトリクス集計 n=947)



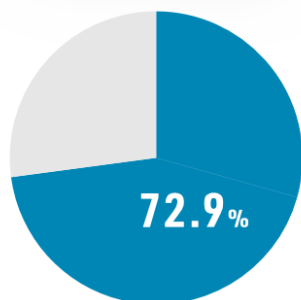
Segment

東京・神奈川・大阪在住で

働き方を変える意向がある人のテレワーク経験 (単一回答 n=225)

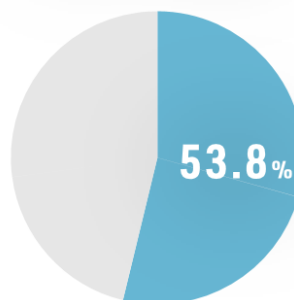
※ 総務省統計局「人口推計」(平成30年)生産年齢人口(15~64歳)上位3都府県

今回テレワーク経験あり



※ 下記①~④の積上げで算出

現在テレワーク継続中



※ 下記①~③の積上げで算出

緊急事態宣言解除後(5月25日以降)テレワークの割合について変化はありましたか?(単一回答)

- ① 元々自由にテレワークができたため変わらない/② 自己の判断で自由にテレワークできるようになった/
- ③ 「週●日は出勤」など会社の基準で出勤割合が決まった/④ テレワークから通常出勤に戻った/
- ⑤ 緊急事態宣言中もテレワークができておらず、通常出勤をしている/⑥ その他

※ 次ページに解説

5. 解説 (HR 統括編集長 藤井 薫) :

コロナ禍で二極化するテレワーク感情。高まる縛られない働き方。企業に宿題。

コロナ禍で、働く人々のキャリア意識が、どのように変容しているのか？

まず着目したいのは、テレワークを経験した人の対極の声です。ポジティブ：時間を有効に使える。業務効率が上がった。ネガティブ：意志の疎通が図りにくくなった。自宅と会社でのペースが違い混乱。さらに、テレワークに対する感情も、「自己の判断で自由にテレワークできるようになった」人は、66.1%が「良かった」と回答。一方で、「会社の基準で出勤割合が決まった」、「通常出勤に戻った」人は、30%近くが「良くなかった」と回答しました。テレワークのポジ/ネガの感情を分ける鍵は、働き方を自分で決められる裁量権の有無にある。そうした働き手の深層心理が見えてくるのではないのでしょうか。

実際、働く個人の裁量権への高まりは、転職検討者/活動者の志向の変化にも現れました(コロナ禍の影響で、働く上で重視する割合の変化が大きい上位3位は、「給料」、「テレワーク」、「副業」)。一見、わがままにも見えるこうした欲求は、実は、時間当たりの高い収益性を望み、世界中に事業展開する、法人と同根の生産性向上欲求なのです。いわゆる”個人の法人化”の現れです。

コロナ禍は、働く個人に、これまで会社の一律な時間と場所や制度の中であきらめていた(もしくは湧き上がった疑問を心の中に押し込めてきた)【自由度・生産性が高い働き方】への目覚めを促します。

その意味で、テレワーク経験の地域差(地方の働き手のテレワーク実施度の低さ)は、企業の人材求心力の観点から課題です。3都府県の、地域で働きつつ都内で働ける選択肢があれば働き方を変える意向がある人のテレワーク経験は72.9%と高いです。時間や空間を超えて、自由度・生産性が高い働き方をどう整備するか。企業の宿題提出は急務です。

また、こうした宿題は、地方企業だけでなく、全ての企業に向けられています。コロナ禍の不況で買い手市場とあぐらをかき、テレワークなどの安全安心で、自由度・生産性が高い働き方を整備しない企業は、人材求心力と生産性の二重の低下のリスクを抱えることになるかも知れません。

藤井 薫 (ふじい・かおる)

株式会社リクルートキャリア

HR*統括編集長

プロフィール(略歴) 1988年、リクルート(現 株式会社リクルートホールディングス)に入社。以来、人と組織、テクノロジーと事業、今と未来の編集に従事。『B-ing』、『TECH B-ing』、『Digital B-ing (現リクナビNEXT)』、『Works』、『Tech 総研』の編集、商品企画を担当。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長・ゼネラルマネジャーを歴任。2016年、リクナビNEXT 編集長に就任(現職)、2019年にはHR 統括編集長を兼任(現職)。

*HR=Human Resources (人的資源・人材)



調査概要

実施期間：2020年8月7日(金)～2020年8月10日(月)

調査対象：会社員（経営者、公務員、自営業、自由業、パート・アルバイトを除く）

回答数：948人

調査方式：インターネット調査

回答者属性

	(%)
転職検討中／活動中	67.1
転職を検討していない	32.9
年代	
20代	14.6
30代	37.6
40代	33.3
50代	10.8
60代	3.8
地域	
北海道・東北地方	10.1
関東地方	38.6
中部地方	16.9
近畿地方	19.2
中国・四国地方	5.8
九州地方	9.4
主業種	
建設業	5.6
製造業（機械以外）	15.1
機械器具製造業	10.1
電力・ガス・水道・エネルギー	0.7
情報通信業	8.5
運輸業	7.5
卸売業	3.8
小売業	3.0
金融・保険業	6.6
不動産業	2.7
飲食店・宿泊業	3.8
医療・福祉	14.3
教育・学習支援業	4.0
サービス業(他に分類されないもの)	9.4
非該当	4.7

職種（主業務）	(%)
S E	5.3
インターネット専門職（Webエンジニア含む）	1.6
組込・制御ソフトウェア開発エンジニア	1.3
電気エンジニア	1.8
機械エンジニア	2.3
化学エンジニア	0.4
メディカルエンジニア	0.0
医療技術者	6.6
食品エンジニア	0.4
建設エンジニア	1.8
品質管理・品質保証／認証・品質分析	3.2
生産管理・生産管理コンサルタント	3.3
法務・知財	0.7
内部監査・内部統制	0.4
総務・広報	5.3
人事	3.3
経理・財務	6.5
マーケティング	0.9
経営企画・事業企画・業務企画	2.4
資材購買・物流・貿易	2.6
営業	13.8
接客・販売・店長・コールセンター	9.6
流通専門職・不動産専門職・金融専門職	0.8
オフィスワーク事務職	11.8
デザイナー 制作・編集・ライター	1.2
その他	12.6
未婚	
未婚	49.9
既婚	50.1
子供の有無	
子供なし	55.8
子供あり	44.2
個人年収	
200万未満	6.9
200～400万未満	34.0
400～600万未満	25.8
600～800万未満	9.5
800～1000万未満	3.4
1000万以上	3.1
わからない	3.6
無回答	13.8