

# 新型コロナウイルス感染症流行下での テレワークの実態に関する調査動向

Trends in Surveys about Home Teleworking During the COVID-19 Pandemic in Japan

後藤 学 (Manabu Goto) \*<sup>1</sup> 濱野 和佳 (Waka Hamano) \*<sup>1</sup>

**要約** 日本における新型コロナウイルス感染症流行下でのテレワークの実態に関する調査を収集・整理した。対象とした調査は約70本で、そのほとんどはインターネット調査であった。主な結果は以下の4点であった。(1) コロナ前、テレワーク制度が導入されていた企業は約20%、実際に在宅勤務をしていた個人は10%以下であったと推測される。コロナ拡大期には首都圏を中心に実施率が20%強まで上昇し、緊急事態宣言が全国拡大されると実施率は60%程度まで上がった。(2) テレワークと生産性の関連については、テレワークのほうが普段より生産性が下がると回答する人が多かった。(3) テレワークの最大のメリットは「通勤時間の削減に伴う自由な時間の増加」、最大のデメリットは「上司・同僚や顧客とのコミュニケーションの取りにくさ」であった。(4) テレワーク経験者はコロナ後もテレワークを続けたいと思っている人が多いが、多くの人がオフィスワークとテレワークの併用を望んでいた。最後に、テレワークの導入・拡大が組織文化・風土に及ぼす影響について議論した。

**キーワード** テレワーク (在宅勤務), 新型コロナウイルス感染症, インターネット調査, 仕事の生産性

**Abstract** Results were collected from about 70 questionnaire surveys on actual conditions for home teleworking during the COVID-19 pandemic in Japan. Most were Internet surveys. The following four points were identified. (1) Before the COVID-19 pandemic, about 20% of Japanese companies had introduced a telework system. Less than 10% of employees had worked from home. The pandemic led to an increase of home teleworking employees. Particularly, after the emergency declaration spread to all of Japan, the percentage of home teleworking employees increased to 60%. (2) Most employees evaluated productivity of home teleworking as low. (3) The greatest merit of teleworking was that free time increased because commuting time decreased. Conversely, the biggest demerit was the difficulty of communication with co-workers. (4) Many employees stated they wanted to continue home teleworking after the pandemic was over. But most employees expressed the wish to work both at home and at their offices. Finally, it was concluded that the spread of teleworking was influencing the corporate culture.

**Keywords** teleworking (home teleworking), COVID-19, internet survey, work productivity

## 1. 問題

テレワークとは、ICT (information and communication technology; 情報通信技術) を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方 (総務省, 2019a) のことを指す。本来の所属オフィスから離れたところで働くことを意味し、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の総称である。

テレワークを実施することは、企業が抱える、様々な共通の経営課題を解決することにつながる (総務

省, 2019a)。業務効率改善、労働時間削減、コスト削減が見込まれ、生産性向上が期待される。グローバル化や合併などの外部環境の変化への対応や、地方創生、企業文化刷新などにもつながる。また、多様な働き方を認めることが人材確保につながり、企業が危機的状況に直面した場合のBCP (business continuity plan) 対策にもなる。

テレワーク推進の背景には、疾病や災害に対する国や企業の危機管理の要因が影響している。2009 (平成21) 年、厚生労働省の専門家会議は、新型イ

\*1 (株)原子力安全システム研究所 社会システム研究所

インフルエンザ対策ガイドラインの中で、事業者・職場が感染予防を講じつつ業務を継続する方法として「在宅勤務」の有効性に言及した。しかしながら、その当時は一過性の注目にとどまり、テレワーク推進のムーブメントには至らなかった。国がテレワークを推進するきっかけとなったのは、2011（平成23）年3月の東日本大震災であるとされる（日本テレワーク協会、2020）。首都圏での公共交通機関の運休時、計画停電の実施時などにおいて、テレワークは円滑な業務実施・計画を可能とすることから関心が寄せられた。同年5月には、政府の電力需要緊急対策本部において「夏季の電力需給対策について」が決定され、節電啓発に係る政府の取組として「テレワーク（在宅勤務等）などを通じ、ライフスタイルの変革等を進めることにより、節電を図る」ことが挙げられた（経済産業省、2011）。

2017（平成29）年からは、テレワーク関係4省（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）と内閣官房・内閣府の主催で、テレワーク・デイ（2018年以降テレワーク・デイズ）が開催され、期間中全国一斉にテレワークの実施を呼びかける活動が行われている。開催期間こそ異なるが、過去3回の参加数は950団体6.3万人、1682団体30.2万人、2887団体68万人と着実に伸びている。テレワーク・デイズのコア日（7月24日）は、2020東京オリンピックの開会式が予定されていた日にあたり、五輪開催中の交通混雑の緩和に期待を寄せるものである。

政府はテレワークの普及に関するKPI（重要業績評価指標）として、2020年にテレワーク導入企業を30%強（平成24年度比で3倍）に、雇用型テレワーカーの割合を15%強（平成28年度比で2倍）になどの数値目標を掲げた（首相官邸、2017）。しかしながら、2019年度にテレワークを導入している企業は20.2%で（総務省、2019b）、雇用型就業者のうちテレワーク制度等に基づくテレワーカーの割合は9.8%にとどまった（国土交通省、2019）。

ところが、2019年末からの新型コロナウイルス感染症の流行は、日本におけるテレワークの状況を一変させた。2020年2～3月にかけて感染者が連日確認され、3月下旬～4月上旬にかけては指数関数的に感染者が増加した。政府による学校の臨時休校要請、小池都知事による週末外出自粛要請、緊急事態宣言の発出と事態が一気に深刻化し、社会は早急な対応におわれた（表1）。緊急事態宣言では、「人との接触最低7割 極力8割削減を」の行動目標が

表1 新型コロナウイルス感染症関連の動き

日付	出来事と主な日本の動き
2020/1/6	中国 武漢で原因不明の肺炎 厚生省が注意喚起
2020/1/16	日本国内で初めて感染確認。武漢に渡航した中国籍の男性
2020/2/5	乗客の感染が確認されたクルーズ船「ダイヤモンド・プリンセス号」隔離
2020/2/13	国内で初めて感染者死亡
2020/2/27	安倍首相が全国の学校に臨時休校を要請
2020/3/11	WHOが世界の流行状況を「パンデミック」に認定
2020/3/24	東京五輪・パラリンピック 1年程度延期に
2020/3/25	小池都知事が緊急会見 週末の外出自粛要請
2020/4/2	世界感染者100万人を突破
2020/4/7	7都府県に緊急事態宣言「人との接触最低7割 極力8割削減を」
2020/4/11	国内の感染者1日の人数として最多の700人超
2020/4/16	緊急事態宣言を全国に拡大。13都道府県は「特定警戒都道府県」
2020/4/18	国内の感染者1万人超える（クルーズ船除く）
2020/5/4	政府「緊急事態宣言」を5/31まで延長を決定
2020/5/7	国内の感染者1日の人数が100人下回る
2020/5/14	39県で緊急事態宣言解除。8都道府県は継続
2020/5/21	関西で緊急事態宣言解除。首都圏と北海道は継続
2020/5/25	全国で緊急事態宣言解除
2020/6/19	都道府県をまたぐ移動の自粛要請 全国で緩和
2020/6/28	世界の感染者1000万人超える
2020/6/29	世界の死者50万人超える
2020/7/3	国内の1日の感染者2か月ぶりに200人超える
2020/7/7	国内の感染者2万人超える（クルーズ船除く）
2020/7/9	国内の1日の感染者300人超える（5月2日以来）
2020/7/10	国内の1日の感染者400人超える（4月24日以来）
2020/7/16	国内の1日の感染者600人超える（4月10日以来）
2020/7/22	Go Toトラベルキャンペーン始まる
2020/7/26	国内の感染者3万人超える（クルーズ船除く）
2020/7/28	国内の死者1,000人超える（クルーズ船除く）
2020/7/29	国内の1日の感染者1,000人超える。47全都道府県で感染者確認

本表は、「NHK特設サイト新型コロナウイルス」をもとに、7/31時点で作成

掲げられた。

新型コロナウイルス感染症専門家会議からも3月9日と4月1日に「3つの密（密閉空間、密集場所、密接場面）を徹底的に回避する」よう要請があり、4月22日に「人との接触を8割減らす、10のポイント」が公表された。10のポイントでは、他者との接触機会を減らすため、オンライン帰省、通販、オンライン飲み会、遠隔診療、筋トレやヨガの動画活用、在宅勤務など、ライフスタイルの大転換が呼びかけられた。

既に述べたように、コロナ前の時点でテレワーク

制度を導入していた企業は2割程度であったと推測され、制度を設計する間もなく、社会的な要請によりテレワークが推奨されるようになっていった。コロナ禍<sup>\*2</sup>でのテレワークは、ほとんどの場合、自宅で仕事することを指す。そのため、本稿では以降「テレワーク」という言葉を「在宅勤務」とほぼ同義で使う。

## 2. 目的

本稿では、新型コロナウイルス感染症流行下の日本においてテレワークが導入・実施された実態を各種調査結果を根拠に速報的に整理・概観した。収集した調査のほとんどは、各調査主体によるインターネット調査に基づき、その結果が各団体のホームページなどに掲載されたものである。インターネット調査が主である以上、調査対象の偏りは否めないが、なるべく多くの調査を網羅しそれを補完するよう努めた。

調査結果のうち特に注目した点は、以下4点である。

- (1) 新型コロナウイルス感染症の流行に伴って、テレワーク制度が企業にどの程度導入され、また従業員にどの程度推奨され、実際に行われたのか。
- (2) この期間のテレワーク勤務を通じて、従業員の仕事の生産性は上がった（もしくは下がった）のか。
- (3) テレワーク制度を導入しなかった企業のその理由と、テレワーク経験者の感じたテレワークのメリット・デメリットにはどういったものがあるか。
- (4) テレワーク経験者が今後（コロナ禍の後）もテレワークを継続したいと考えているのか（否か）。

また、コロナ禍でのテレワークの導入・拡大は、個々の従業員の働き方やライフスタイルへの影響にとどまらず、今後の企業経営のあり方や、職場の組織風土・文化にも影響を及ぼし得ると推測される。収集した調査結果だけからでは、その影響は十分把握できないが、その影響を視野に入れて考察する。

## 3. 方法

2020年5～7月にインターネット上で「テレワーク」「在宅勤務」「調査」「アンケート」「生産性」のキーワードを組み合わせて検索し、ヒットしたもののうち、調査方法や質問内容、集計結果が明確なものを約70本収集した。いずれもアンケート調査である。ほとんどはインターネット調査で、一部郵送調査が含まれた。社内調査については除外した。

## 4. 結果

### 4.1 テレワークの導入率と実施率

結果を整理するにあたり、2019年末以前を「コロナ前」、2020年1月～4月6日までを「コロナ拡大期」、4月7日～5月24日までを「緊急事態宣言期」、5月25日以降を「宣言解除後」と呼ぶこととする。調査日時順の結果概要を表2に示した。

#### 4.1.1 コロナ前（2019年末まで）

コロナ前の、企業のテレワーク導入率を検討した。本稿において「テレワーク導入率」とは、企業を対象とした調査において「テレワーク（制度）を導入している、実施している」の回答割合を指す。総務省（2017, 2018, 2019b）によると、テレワークを導入していると答えた企業の割合は、2017（平成29）年13.9%、2018（平成30）年19.1%、2019（令和1）年20.2%であった。また、東京都産業労働局（2017, 2018, 2019）の調査では、テレワーク導入率は6.8%、19.2%、25.1%であった。

総務省（2019b）では、テレワーク導入企業に対してテレワークを利用している従業員の割合を問うており、「5%未満」47.6%、「10%～30%未満」28.2%の順で多く、「30%未満」が導入企業の8割を占めた。また、同調査では、企業調査と個人調査を両方実施しており、個人を対象に「テレワーク実施経験がある」と回答した人の割合（以下「テレワーク実施率」）は8.4%であった。

以上のことから、コロナ前のテレワーク導入率は2割程度であり、テレワーク実施率は1割に満たないほど低かったと推測される。

\*2 新型コロナウイルス感染症の流行下、感染拡大の状況下の意。メディアでも多用されている表現であり、端的に事態を表現できることから、本稿でも用いる。

表2 テレワークの導入率と実施率に関する調査結果 (調査日時順)

No.	時期	調査日時	調査主体	調査名	対象(企業/個人)	回答者数 <sup>※1</sup>	地域	設問 <sup>※2</sup>	導入率	推奨率	実施率 <sup>※3</sup>
コロナ前	1	2017/7/	東京都産業労働局	「介護離職防止対策検討のための特別調査」の付帯調査	都内に所在する従業員数が30人以上の企業	1985社	東京都	テレワークを導入している(導入済み)	6.8%	—	—
	2	企業2017/11-12 世帯2017/11-12	総務省	平成29年度通信利用動向調査	企業：公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業 世帯・個人：20歳以上(平成29年4月1日現在)の世帯主がいる世帯及びその6歳以上の構成員。ただし、テレワーク関係の質問は15歳以上の就業者	企業2119社(2580人) 世帯16117	全国	企業：(9月末時点で)企業において、テレワークを導入している 個人：過去1年間において、インターネットを利用してテレワークを実施したことがある	13.9%	—	6.4%
	3	2018/7/	東京都産業労働局	多様な働き方に関する実態調査(テレワーク)	都内に所在する従業員数が30人以上の企業	1964社	東京都	テレワークを導入している	19.2%	—	—
	4	企業2018/11-12 世帯2018/10-12	総務省	平成30年度通信利用動向調査	企業：公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業 世帯・個人：20歳以上(平成30年4月1日現在)の世帯主がいる世帯及びその6歳以上の構成員。ただし、テレワーク関係の質問は15歳以上の就業者	企業2119社(2106人) 世帯16255	全国	企業：(9月末時点で)企業において、テレワークを導入している 個人：過去1年間にテレワークを実施した	19.1%	—	8.5%
	5	2019/1/7-2/25	経済産業研究所(森川, 2020)	経済政策と企業経営に関するアンケート調査	「平成29年企業活動基本調査」の調査対象企業のうち、製造業及びサービス産業に属する企業15000社	2535社	全国	テレワーク(在宅勤務)制度を行っている	6%弱	—	—
	6	2019/3/27-4/23	エン・ジャパン	「テレワーク」実態調査	「エン転職」ユーザー	10207人	全国	・これまで働いたことのある会社では、テレワークの制度はありましたか? ・テレワークの制度を使って働いたことはありますか	8%	—	3%
	7	2019/7/	東京都産業労働局	多様な働き方に関する実態調査(テレワーク)	都内に所在する従業員数が30人以上の企業	2068社	東京都	テレワークを導入している	25.1%	—	—
	8	企業2019/12/ 世帯2019/12/	総務省	令和元年度通信利用動向調査	企業：公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業 世帯・個人：20歳以上(平成31年4月1日現在)の世帯主がいる世帯及びその6歳以上の構成員。ただし、テレワーク関係の質問は15歳以上の就業者	企業2122社(2118人) 世帯15410	全国	企業：(9月末時点で)企業において、テレワークを導入している 個人：テレワークを実施したことがある	20.2%	—	8.4%
コロナ拡大期	9	2020/2/19	LINEリサーチ	第2回COVID-19調査	LINEユーザーを対象にした日本全国15歳-69歳の男女	5024人(2158人)	全国	あなたの職場での対応や推奨されていることは?(在宅勤務の許可/推奨)	—	5%	—
	10	2020/2/28-3/4	日本経済団体連合会(経団連)	新型コロナウイルス感染症拡大防止対策各社の対応に関するフォローアップ調査	同会の会員(純資産額(単体または連結)が1億円以上)	398社	全国	貴社では新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワーク/在宅勤務を推奨していますか(従来から推奨している場合も含む)	—	68.6%	—
	11	2020/3/2	LINEリサーチ	第3回COVID-19調査	LINEユーザーを対象にした日本全国15歳-69歳の男女	4991人(2173人)	全国	あなたの職場での対応や推奨されていることは?(在宅勤務・テレワークの許可/推奨)	—	14%	—
	12	2020/3/2-3/3	ペーパーロジック	「リモートワーク・テレワーク」に関するアンケート調査	リモートワーク・テレワークを行っている東京在住の会社員	111人	東京都	新型コロナウイルスの問題が起き、あなたの会社ではリモートワーク・テレワークを推奨されましたか?	—	86.4%	—
	13	2020/3/2-3/8	東京商工リサーチ	第2回「新型コロナウイルス」に関するアンケート調査	一般企業。資本金1億円以上を大企業。1億円未満や個人企業を中小企業と定義	16327社(15597社)	全国	「新型コロナウイルス」の感染拡大を防ぐため、在宅勤務・リモートワークを実施しましたか	17.7%	—	—
	14	2020/3/9-3/15	パーソル総合研究所	新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査	調査モニターを利用。全国。正社員。20~59歳男女。勤務先従業員人数10人以上	21448人	全国	・テレワークの企業方針(命令+推奨) ・テレワーク実施率	—	22.1%(命令3.2%+推奨18.9%)	13.2%
	15	2020/3/13-3/31	東京商工会議所	「会員企業の防災対策に関するアンケート」の付帯調査「新型コロナウイルス感染症への対応について」	会員企業	1333社(1238社)	東京都	テレワークを実施している	26.0%	—	—
	16	2020/3/26-3/28	リクルートマネジメント・ソリューションズ	テレワーク緊急実態調査	22~59歳の会社勤務の正社員。勤務先の従業員規模は300名以上。会社として働き方改革が取り組まれていると回答した人	2658人	全国	・テレワーク経験(終日勤務) ・テレワーク経験(数時間~半日程度) ・テレワーク経験(ごく一部の業務)	—	—	27.1% 25.2% 28.5%
	17	2020/3/26-30	デルとEMCジャパン	中小企業のテレワーク導入状況に関する調査	全国の従業員99人以下の企業経営者と会社員(20~69歳)	2197人	全国	テレワーク導入率	13%	—	—
	18	2020/3/27-4/5	東京商工リサーチ	第3回「新型コロナウイルス」に関するアンケート調査	一般企業。資本金1億円以上を大企業。1億円未満や個人企業を中小企業と定義	17896社(17340社)	全国	「新型コロナウイルス」の感染拡大を防ぐため、在宅勤務・リモートワークを実施しましたか	25.4%	—	—
	19	2020/3/30-4/26	エン・ジャパン	「テレワーク」実態調査	「エン転職」ユーザー	13358人	全国	・現在お勤めの会社にテレワーク制度はありますか ・テレワークの制度を使って働いたことはありますか	28%	—	17%
	20	2020/3/31-4/1	LINE・厚生労働省	第1回「新型コロナ対策のための全国調査」	15歳以上110歳以下のLINEユーザー(オフィスワーク中心(事務、企画、開発)で働く人)	24,539,124人(6,088,488人)	全国	オフィスワーク中心(事務、企画、開発)の人のテレワーク実施割合	—	—	14.0%
21	2020/3/	東京都産業労働局	テレワークの導入に関する緊急調査	都内企業(従業員30人以上)	400社	東京都	テレワークを導入していますか	24.0%	—	—	
22	2020/4/14-2	ピーブレイクシステムズ	テレワークに関する実態調査	全国。現在「経営者・役員・会社員」	1068人(342人)	全国	・(全体)あなたの会社にテレワーク制度はありますか ・(制度がある人)新型コロナウイルス感染症対策のためにテレワークは推奨されましたか ・(制度がある人)テレワークを利用して働いたことがありますか。または、今現在テレワークで働いていますか	32.0%	79.8%	57.6%	

No. 時期	調査日時	調査主体	調査名	対象（企業／個人）	回答者数 <sup>※1</sup>	地域	設問 <sup>※2</sup>	導入率	推奨率	実施率 <sup>※3</sup>
コロナ拡大期	2020/4/14/7	大久保敏弘研究室・NIRA総合研究開発機構	「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」	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、全国の満15歳以上の就業者を母集団とする。	10516人	全国	テレワークを利用していた	—	—	10%
	2020/4/3-4/4	ペーパーロジック	「女性社員の職場環境に関する意識調査」	東京にある企業で事務・技術職の女性社員	110人	東京都	あなたの会社ではテレワーク・リモートを行っていますか？	40%	—	—
	2020/4/5-4/6	LINE・厚生労働省	第2回「新型コロナ対策のための全国調査」	15歳以上110歳以下のLINEユーザー（オフィスワーク中心（事務、企画、開発）で働く人）	24,673,670人（6,531,337人）	全国	テレワーク実施割合	—	—	16.2%
緊急事態宣言期（7都府県）	2020/4/7-4/10	NTTデータ経営研究所	NTTコムリサーチクラウド調査	登録モニターのうち、従業員規模10名以上、経営者・役員を含む雇用者（正社員）、20歳以上のホワイトカラー職種	1158人	全国	（自分の勤める企業は）テレワーク／リモートワークに取り組んでいる	39.1%	—	—
	2020/4/10-4/12	パーソル総合研究所	新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 第二回調査	全国の就業者 20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上	25769人（22477人）	全国	・テレワークの企業方針（命令＋推奨） ・正社員のテレワーク実施率	—	40.7%（命令13.7%＋推奨27.0%）	27.9%
	2020/4/10-4/12	楽天インサイト	在宅勤務に関する調査	楽天インサイトに登録しているモニター（約220万人）の中から、全国の20代から60代の男女のうち、「パート・アルバイト、自由業・フリーランスを除く有職者」を対象	9628人	全国	・勤務先で在宅勤務が導入されている ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により在宅勤務をしているか	34.3%	—	25.7%
	2020/4/10-4/14	イード	テレワークに関する調査	アンケートパネル、20-59歳男女、有職者（パート・アルバイトを含む）	6082人	全国	テレワーク実施状況（あなたは今、テレワーク（在宅勤務）をしていますか）	—	—	32.0%
	2020/4/10-4/14	ヒューマングローバルタレント	テレワークに関するアンケート調査	Daijob.comの20-50代以上のビジネスパーソン会員（日本人・外国人）	497人（日本人241人、外国人256人）	全国	（新型コロナウイルス感染症拡大の影響でテレワークの導入や検討が広がっていることを踏まえて）テレワークの経験がある	—	—	日本人74% 外国人68%
	2020/4/12-4/13	LINE・厚生労働省	第3回「新型コロナ対策のための全国調査」	15歳以上110歳以下のLINEユーザー（オフィスワーク中心（事務、企画、開発）で働く人）	23,779,431人（6,283,871人）	全国	オフィスワーク中心（事務、企画、開発）の人におけるテレワーク実施割合	—	—	26.8%
	2020/4/13	freee	テレワークに関するアンケート調査	1～300名規模の中小企業従業員	1146人	全国	会社としてテレワークは許可されていますか？	—	36.0%	—
	2020/4/13-4/19	日経BP総合研究所イノベーションICTラボ	新型コロナ対策テレワーク実態調査	日経BPのデジタルメディアの読者・会員	2917人	全国	あなたはテレワークを利用して、職場以外でどの程度の頻度で働いていますか（直近の1週間もしくは1か月間について、最も近いもの）	—	—	74.0%
	2020/4/14-4/17	日本経済団体連合会（経団連）	緊急事態宣言の発令に伴う新型コロナウイルス感染症拡大防止策各社の対応に関するフォローアップ調査	全会員企業	406社	全国	貴社では緊急事態発令後の新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワーク／在宅勤務を導入していますか	97.8%	—	—
	2020/4/15-4/22	日本リサーチセンター	テレワークの実施状況についての調査	全国、人口・エリア割付、有職者（パート、アルバイト除く）のみ（n=530）を分析	1200人（530人）	全国	あなたは、以下の期間（緊急事態宣言後4月7日以降）にテレワークをどの程度行っていますか（週1回以上テレワーク実施状況）	—	—	37.2%
	2020/4/15-4/22	HANABISHI	テレワークに関する実態調査	全国20歳～79歳の会社員（正社員）、会社員（契約・派遣社員）、公務員（教職員を除く）、パート・アルバイト	1824人	全国	現在の働き方、仕事の状況を教えてください	—	—	39.7%
	2020/4/16	LINEリサーチ	第4回COVID-19調査	LINEユーザーを対象にした日本全国15歳-69歳の男女	10442人（4772人）	全国	在宅勤務・テレワークの推奨／義務付け	—	35.0%	—
	2020/4/17-4/20	プレジデント社	プレジデントウーマンオンラインの読者調査	「プレジデントウーマン」メルマガ読者	980人	全国	緊急事態宣言後、在宅勤務をしているか	—	—	50.5%
	2020/4/17-4/24	日本能率協会	新型コロナウイルス感染症に関連するビジネスパーソン意識調査	協会の各種サービスを利用しているビジネスパーソン（自由業、70歳以上を除く）	2123人	全国	在宅勤務の実施経験	—	—	66.9%
2020/4/18-4/19	ドリーム・アーツ	テレワーク実態調査	従業員数1000人以上の大企業に勤める従業員	1000人	全国	・あなたの勤く企業のテレワークの状況は？ ・あなた自身のテレワークの状況は？	84%	—	75%	
2020/4/20-4/29	日経BizGate	コロナ後の働き方アンケート	全国の働いている日経BizGate会員20代～70代	1951人	全国	新型コロナウイルスの感染拡大防止のために在宅勤務などテレワークを行ったか	—	—	70.3%	
緊急事態宣言期（全国）	2020/4/22-4/24	ビーブレイクシステムズ	緊急事態宣言後のテレワークに関する実態調査	全国、現在「経営者・役員・会社員」	1061人	全国	・あなたの会社では、緊急事態宣言前に新型コロナウイルス感染症の対策のためにテレワークが推奨されましたか ・あなたの会社では、政府の緊急事態宣言によりテレワークが実施されましたか	41.4%	40.2%	—
	2020/4/24-4/26	エス・ビー・ネットワーク	新型コロナウイルスの影響による在宅勤務（テレワーク）実態調査	全国の在宅勤務を導入する企業に勤める会社員（役員を含む）20歳～64歳の男女	1074人	全国	・あなたの勤務する会社の「在宅勤務」についてあてはまる方を選択してください ・「新型コロナウイルスの影響を受けている」現在では、どのくらいの頻度で在宅勤務をしていますか	65.8%	—	77.0%
	2020/4/24-4/30	サンロフト	リモートワーク・テレワークに関するアンケート調査	nanoty（社内SNSクラウド型日報管理システム）を利用している企業	46社	全国	新型コロナウイルスの問題が起き、あなたの会社ではリモートワーク・テレワークを導入していますか？	69.6%	—	—
	2020/4/28	MMD研究所	2020年4月在宅勤務に関する調査	スマートフォンを所有する20歳～59歳の会社員の男女	1106人	全国	新型コロナウイルスの影響で勤務体系に変化はありましたか。あてはまるものを全てお選びください	—	—	在宅勤務33.3%
	2020/4/28-4/30	Google	テレワークへの意識調査	関東1都6県、関西2府4県のオフィスワーカー（新社会人、パート/アルバイト、学生、無職を除く）	3368人	関東・関西	新型コロナウイルス感染症に伴う働き方の変化があり、テレワークへ移行した	—	—	46.7%
2020/4/	東京都産業労働局	テレワークの導入に関する緊急調査	都内企業（従業員30人以上）	394社	東京都	テレワークを導入していますか	62.7%	—	—	

No. 時期	調査日時	調査主体	調査名	対象（企業／個人）	回答者数 <sup>※1</sup>	地域	設問 <sup>※2</sup>	導入率	推奨率	実施率 <sup>※3</sup>	
緊急事態宣言期（全国）	48	2020/4/23-5/12	東京商工リサーチ	第4回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査	一般企業、資本金1億円以上を大企業、1億円未満や個人企業を中小企業と定義	21741社 (21408社)	全国	「新型コロナウイルス」の感染拡大を防ぐため、在宅勤務・リモートワークを実施しましたか	55.96%	—	—
	49	2020/5/1-5/2	LINE・厚生労働省	第4回「新型コロナ対策のための全国調査」	15歳以上110歳以下のLINEユーザー（オフィスワーク中心（事務、企画、開発）で働く人）	18,121,559人	全国	テレワーク実施割合	—	—	未公表
	50	2020/5/1-5/5	マイボイスコム	「在宅勤務・テレワーク」に関するインターネット調査	「MyVoice」のアンケートモニター	10097人	全国	・新型コロナウイルスをきっかけとする勤務先の制度変化（在宅勤務、テレワーク、モバイルワーク） ・在宅勤務・テレワークの経験はありますか？	31.2%	—	35.3%
	51	2020/5/11-5/13	日本生産性本部	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（第1回 働く人の意識に関する調査）	調査会社のモニターを利用。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）	1100人	全国	自宅での勤務、サテライトオフィス、モバイルワークを「現在行っている」	—	—	31.5% (29.0%、3.2%、1.7%)
	52	2020/5/16-5/19	インターパーク	テレワーク実施状況と今後のテレワーク意向に関する実態調査	全国における、現在営業職に就いている社会人（正社員・パート・アルバイト・派遣社員）	500人	全国	コロナウイルス感染拡大後のテレワーク実施状況	—	—	52.8%
宣言解除後	53	2020/5/25-6/5	内閣府	新型コロナウイルス感染症の環境下における生活意識と行動変化に関する調査	国内居住のインターネットパネル登録モニター、15歳以上	10128人	全国	今回の感染症の影響下において、経験した働き方を全て回答してください	—	—	34.5%
	54	2020/5/28-6/9	東京商工リサーチ	第5回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査	一般企業、資本金1億円以上を大企業、1億円未満や個人企業を中小企業と定義	18462社 (18002社)	全国	「新型コロナウイルス」の感染拡大を防ぐため、在宅勤務・リモートワークを実施しましたか	56.42%	—	—
	55	2020/5/29-6/2	パーソル総合研究所	新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 第三回調査	全国の就業者 20～59歳男女正社員、勤務先従業員人数10人以上	21000人 (20000人)	全国	・テレワークの企業方針（命令＋推奨） ・正社員のテレワーク実施率	—	35.2%	25.7%
	56	2020/5/29-6/5	東京商工会議所	「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査	会員企業	1111社	東京都	テレワークを実施している	67.3%	—	—
	57	2020/6/9-6/10	コンカー	緊急事態宣言下のテレワークに関する調査	企業に勤める会社員	1032人	全国	4月7日から5月末まで続いた緊急事態宣言の間、テレワークできましたか	—	—	58.5%
	58	2020/6/18-6/22	イトーキ	新しい働き方に関する意識調査	全国の従業員規模100名以上の企業に勤務する20代～50代男女	1082人	全国	あなたは、新型コロナウイルスの影響による緊急事態宣言中にテレワークを行いましたか？	—	—	70.1%
	59	2020/6/24-6/30	学情	20代の仕事観や転職意識に関するアンケート調査	【20代専門】転職サイト「Re就活」へのサイト来訪者	783人	全国	緊急事態宣言中にテレワークを実施したか、していないか	—	—	32.1%
	60	2020/6/25-6/29	アデコ	新型コロナウイルス感染症の拡大とテレワークに関する調査	日本全国の20歳～59歳の男女、正社員、一般社員（役職なし）、勤続年数1年以上、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とする自宅待機や一時休業なし	1500人	全国	・緊急事態宣言よりも前にテレワークをしていたか ・緊急事態宣言期間中に、どれくらいの頻度でテレワークをしましたか	—	—	20.3% 36.0%
	61	2020/6/29-7/8	東京商工リサーチ	第6回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査	一般企業、資本金1億円以上を大企業、1億円未満や個人企業を中小企業と定義	14602社 (14356社)	全国	「新型コロナウイルス」の感染拡大を防ぐため、在宅勤務・リモートワークを実施していますか	31.02%	—	—
	62	2020/7/3-7/7	デルとEMCジャパン	中小企業のテレワーク導入状況に関する調査	全国の中小企業（従業員99人以下）の経営者およびIT担当者（業務用PCならびにIT関連機器の購入・導入に関わっている方）の男女	1072人	全国	勤務先でテレワークを導入しているか	36%	—	—
63	2020/7/6-7/7	日本生産性本部	第2回 働く人の意識に関する調査	調査会社のモニターを利用。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）	1100人	全国	自宅での勤務、サテライトオフィス、モバイルワークを「現在行っている」	—	—	20.2% (18.4%、1.5%、1.7%)	

※1 回答者の（ ）内の数字は、テレワークの導入・推奨・実施に直接関係する質問に回答した人の数が明確な場合に記載した。

※2 下線を付した調査は、調査時よりも以前にさかのぼってテレワークの導入・実施状況を尋ねている。

※3 テレワークの実施頻度を問うている調査の場合は、週に1回以上テレワークを行った人をまとめて、テレワーク実施率を算出した。

#### 4.1.2 コロナ拡大期（2020年1月～4月6日）

コロナ拡大期の企業のテレワーク導入率は、東京商工会議所（2020a）で26.0%、東京都産業労働局（2020a）で24.0%、東京商工リサーチ（2020a）で17.7%、東京商工リサーチ（2020b）で25.4%であった。

コロナ拡大期に入ると、各企業が従業員に対して在宅勤務を許可もしくは推奨しはじめ、アンケート調査でも企業によるテレワーク許可・推奨の有無を従業員に問う調査がみられるようになった。その回答割合を本稿では「テレワーク推奨率」と呼ぶ。この期間のテレワーク推奨率は、LINEリサーチ（2020a, b）で5%、14%（一都三県24%）、パーソル総合研究所（2020a）で22.1%であった。

この期間の従業員のテレワーク実施率は、パーソル総合研究所（2020a）で13.2%（東京都23.1%）、LINE・厚生労働省（2020a, b）で14.0%、16.2%、大久保敏弘研究室・NIRA 総合研究開発機構（2020）で10%（東京22%：勤務地ベース）など、10%台の調査結果が多かった。ただし、いち早く緊急事態宣言が出されることになる東京都とその隣接県では20%を超えていた。

以上のことから、コロナ拡大期のテレワーク導入率は25%程度で、コロナ前よりわずかに上昇した。この時期には、一部の企業で従業員にテレワークを許可・推奨するようになった。実施率は全国で10%台、首都圏で20%強であったと推測される。

#### 4.1.3 緊急事態宣言期（4月7日～5月24日）

緊急事態宣言期の企業のテレワーク導入率は、東京都産業労働局（2020b）で62.7%、東京商工リサーチ（2020c）で56.0%であった。そのほか、日本経済団体連合会（2020b）の会員対象の調査では97.8%と高かった。

また、個人に対し勤務先のテレワーク導入の有無を尋ねた調査では、NTTデータ経営研究所（2020）で39.1%、楽天インサイト（2020）で34.3%であった。同様に、個人に対し企業からのテレワークの命令・推奨等の有無を尋ねた調査では、パーソル総合研究所（2020b）で40.7%、LINEリサーチ（2020c）で35%、ビーブレイクシステムズ（2020b）で40.2%であった。

従業員のテレワーク実施率については、緊急事態宣言が全国拡大される以前は、パーソル総合研究

所（2020b）で27.9%、楽天インサイト（2020）で25.7%、イード（2020）で32.0%、LINE・厚生労働省（2020c）で26.8%であった。

その後、緊急事態宣言が全国拡大されると、日本能率協会（2020）で66.9%（感染拡大を機にはじめて実施44.6%）、ドリーム・アーツ（2020）で75%（感染拡大を機にはじめて実施53%）、日経BizGate（2020）で70.3%、エス・ピー・ネットワーク（2020）で77.0%であった。

以上のことから、緊急事態宣言期のテレワーク導入率は5割を大きく超えており、コロナ拡大期から大幅に上昇したと考えられる。また、推奨率についても約4割の人がそうであると回答しており、それ以前より大きく上昇した。実施率については、7都府県への緊急事態宣言の発出時には3割程度であったが、その後の全国拡大によって6～7割程度まで大きく上昇した。また、コロナ拡大期にテレワークを実施していた人の大半は、これまでテレワークの経験がなく、感染拡大を機にはじめて実施した人々であった。

#### 4.1.4 宣言解除後（2020年5月25日以降）

宣言解除後の結果は、宣言解除直後とその後約1か月が経過した時点では、傾向が異なる。宣言解除直後の企業のテレワーク導入率は、東京商工リサーチ（2020d）で56.4%、東京商工会議所（2020b）の会員を対象とした調査で67.3%であった。また、東京商工リサーチ（2020e）では、宣言解除後から約1か月が経過した時点でも調査を実施しており、導入率は31.0%であった。宣言解除直後のテレワーク導入率は5割を上回っていたが、解除後1か月を経過すると、テレワークの導入をやめる企業が増加したものと推測される。

個人に対し勤務先のテレワークの命令・推奨の有無を尋ねたパーソル総合研究所（2020c）で、命令・推奨ありは35.2%であった。これは、同社のパネル調査3月（2020a）の22.1%より高く、4月（2020b）の40.7%より低かった。

従業員のテレワーク実施率については、同調査（パーソル総合研究所、2020c）で25.7%であった。これも3月（2020a）の13.2%より高く、4月（2020b）の27.9%より低かった。さらに5月29日付と6月1日付の実施率の比較を行うと、前者30.5%、後者23.0%と大きく低下した。緊急事態宣言の解除後も

休校が続いていた公立学校の多くが6月1日より本格的に再開したため、この日からテレワーク推奨の方針を緩和した企業が多くあり、実施率が低下したと思われる。緊急事態宣言解除から約1か月が経過した時点での実施率を問うた、日本生産性本部(2020b)では20.2%で、緊急事態宣言期から約10ポイント低下した。

なお、宣言解除後の内閣府(2020)やコンカー(2020)、イトーキ(2020)、学情(2020)、アデコ(2020)などの調査は、調査時点での勤務状況を問うのではなく、緊急事態宣言期間中を振り返って勤務状況を問う総括的な調査であった。これらの調査で得られた実施率は、緊急事態宣言期の参考データと位置づけられる。

#### 4.1.5 導入率、推奨率、実施率を左右する要因

テレワーク導入率、推奨率、実施率はいずれも、調査時期による影響だけでなく、企業の業種や職種、企業規模、企業の所在地などの要因によって異なっていた。

業種別では、情報通信(IT)、金融・保険、企画・マーケティング、製造などで相対的に高く、飲食・宿泊、卸売・小売、医療・福祉、運輸・通信などで低かった(総務省, 2019b; LINEリサーチ, 2020b; 東京都産業労働局, 2020a, bなど)。テレワークを導入しやすい業種とそうでない業種の差が反映された。なお、緊急事態宣言期に至っても、業種による実施率の差は維持されていた(LINEリサーチ, 2020b; 東京都産業労働局, 2020b)。

職種別では、営業系と比較すると販売系で低い(リクルートマネジメント・ソリューションズ, 2020)、営業職、設計・開発職、研究職と比較すると事務職、販売・サービス職で低い(Google, 2020)など、契約書などの書類を多く扱う職種や、顧客との対面でのやりとりを前提とした職種では、テレワークという働き方が適合しにくいことがわかる。

企業規模では、ほとんどの調査で大企業と中小企業の間でテレワーク導入率や実施率で20ポイント以上の差が認められた。大企業ではテレワークが多く職場で導入されていたが、中小企業では大企業と比べ低かった(東京商工リサーチ, 2020aなど)。テレワーク実施率についても同様であった(日経BizGate, 2020; パーソル総合研究所, 2020bなど)。ただし、東京商工リサーチ(2020a, b)では、

中小企業であっても緊急事態宣言期には、テレワーク導入率がコロナ拡大期より30ポイント以上増加したことを報告しており、中小企業でも緊急事態宣言後に導入率が大幅に上昇したことは確かなようである。

企業の所在地についても、緊急事態宣言が早々に出され、最後まで解除されなかった7都府県(特に東京都)ではテレワークが積極的に導入され、かつ実施されていた。LINE・厚生労働省(2020c)やビブレイクシステムズ(2020b)によれば、東京都ではテレワーク実施率が50%を超えているが、コロナウイルス感染者の少ない地域になると5%に満たないことを報告している。

他方、一部の調査では、正社員は非正規社員よりもテレワーク実施率が高い(パーソル総合研究所, 2020b; 内閣府, 2020)、若い世代ほどテレワーク実施率が高い(Google, 2000; 日経BizGate, 2020)など、雇用形態や年齢などとの関連性も報告されている。

## 4.2 テレワークと仕事の生産性

コロナ禍でテレワークを実施して、自身の仕事の生産性が上がった(下がった)か、もしくは、テレワークとオフィスワークのどちらが仕事が捗るかについて問うたもの18件の結果を整理した(表3)。

テレワークのほうが仕事の生産性が上がる(捗る)との調査結果が7件、反対にテレワークは仕事の生産性が下がる(オフィスワークのほうが捗る)との調査結果が10件あった(うち1件は同率)。コロナ禍でテレワークを経験した人のより多くが「仕事の生産性が低下した」「オフィスワークのほうが仕事が捗る」と感じていた。

ただし、テレワークでの仕事の生産性は、これまでのテレワーク経験の長さや、現在のテレワークの頻度と関連することを示唆する結果が得られている。コロナ前からテレワークをしていた人では、それ以降にテレワークをはじめた人よりも、テレワークのパフォーマンスを肯定的に評価し(大久保敏弘研究室・NIRA総合研究開発機構, 2020)、生産性を高く評価(イード, 2020; リクルートマネジメントソリューションズ, 2020)していた。ドリーム・アーツ(2020)では「生産性が高まっていない」と回答した人のうちの70%が、コロナ感染拡大をきっかけにテレワークを導入した企業の従業員であることを報告した。日本生産性本部(2020a, b)が行っ



表3 テレワークと仕事の生産性に関する調査結果

No.	調査日時	調査主体	調査名	回答者数	設問	結果	補記
1	2020/2/10-2/17	アドビシステムズ	テレワーク勤務のメリットや課題に関する調査	500人	テレワークを実施して自身の生産性は上がったと思いますか	上がった86.4% 下がった13.6%	「とても上がったと思う」「どちらかといえば上がったと思う」を「上がった」にまとめた。 「どちらかといえば下がったと思う」「とても下がったと思う」を「下がった」にまとめた。
2	2020/3/13-3/15	BIGLOBE	在宅勤務に関する意識調査	1000人	在宅勤務をすることで自身の仕事に対する成果はどのように変化しましたか	成果が出なくなった33.2% 成果が出なくなった24.9% 変化はない41.9%	「成果が出るようになった」「やや成果が出るようになった」「成果が出るようになった」にまとめた。 「あまり成果が出なくなった」「成果が出なくなった」を「成果が出なくなった」にまとめた。
3	2020/3/19-3/24	アドビシステムズ	テレワークスキルに関する調査	800人	テレワークを導入してあなたの生産性は上がったと感じますか	上がった73.9% 下がった16.3% どちらともいえない9.8%	【「電子契約サービス」を積極的に活用した人（一例）】 上がった73.9% 下がった16.3% どちらともいえない9.8%
4	2020/3/26-3/28	リクルートマネジ メントソリューションズ	テレワーク緊急実態調査	2658人	生産性が向上し、実績にプラスの効果があると思う	【課長相当の管理職】59.3% 【課長相当の管理職】45.8% 【一般社員 テレワーク経験あり】61.6% 【一般社員 テレワーク未経験】41.4%	肯定的回答「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」の合計
5	2020/3	マンダム	仕事中のリフレッシュに関する調査	152人	在宅勤務とオフィス勤務、どちらが仕事はかたりますか	オフィス勤務48.0% 在宅勤務25.0% どちらも同じ25.7% わからない13.3%	○なぜオフィス勤務の方がはかどるのですか？ オフィスには上司や同僚の目があるから（52.1%） オフィスでは仕事モードに切り替わるから（45.2%） オフィスの方が迷惑が少ないから（45.2%）
6	2020/4/14/7	大久保敏弘研究 室・NIRA総合研 究開発機構	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	10516人	通常通りの勤務に比べて、テレワーク勤務により、時間あたりの仕事のパフォーマンス（仕事の効率）はどのように変化したと思いますか、通常通り勤務していた場合の仕事を100とした場合の数字で教えてください。	【2020年3月時点でテレワークを利用している人】 上昇した12% 低下した63% 変わらない25%	通常通りの勤務を100 = 「変わらない」とした場合 平均78 100 > = 「上昇した」 100 < = 「低下した」
7	2020/4/14/8	GV お金の情報サ イト「まねぶ」	働き方改革 意識調査	500人	オフィスワークとリモートワーク、仕事効率が良 いのは？	リモートワーク64.2% オフィスワーク35.8%	○リモートワークの満足度：83.6%/不満16.4%
8	2020/4/14/10	ロバート・ウォル ターズ・ジャパン	在宅勤務での生産性 アンケー ト調査	501人	在宅勤務になって生産性に変化を感じましたか	上がった20% 落ちた30% 変化なし50%	○生産性低下の要因 ・回線・取引先とのコミュニケーションが取りづらい(65%) ・集中力の維持が難しい(45%) ・会社のシステム整備が不十分(44%)
9	2020/4/10-4/14	イード	テレワークに関する調査	6082人	テレワークにしたことで生産性が上がったかもし くは下がったか	上がった18.0% 下がった29.8% どちらともいえない52.1%	「とても生産性が上がった」「生産性が上がった」を「上がった」にまとめた。 「とても生産性が下がった」「生産性が下がった」を「下がった」にまとめた。
10	2020/4/10-4/14	ヒューマンプログ ラメント	テレワークに関するアンケート 調査	497人	オフィス勤務と比べたテレワークの生産性	【日本人】上がった45%、下がった26%、 変わらなかった29% 【外国人】上がった48%、下がった34%、 変わらなかった19%	【日本人】上がった理由：通勤のストレスがなくなるため(87%)、自分のペースで仕事ができるため(83%) 【外国人】上がった理由：通勤のストレスがなくなるため(74%)、社外への訪問移動時間がなくなるため(71%)
11	2020/4/13-4/19	日経BP総合研究所 イノベーション ICTラボ	新型コロナウイルス対策テレワーク実態 調査	2917人	あなたのテレワーク利用による業務の生産性は、 普段、職場で仕事に取り組む場合を100とした場 合、どれくらいですか	120以上3.9% 100超120未満8.4% 100(変わらない/同じ程度)24.8% 80以上100未満28.2% 60以上80未満22.9% 40以上60未満8.4% 20以上40未満2.0% 20未満1.3%	
12	第1回 2020/4/14-4/16 第2回 2020/4/19-4/20	マネックスクリ ップバンク	新型コロナウイルスがもたら す、生活者への影響調査	第1回 1414人 第2回 997人	在宅勤務と仕事の生産性について教えてください	向上している45% 低下している55%	【経営者】向上している79%/低下している21% 【会社員】向上している40%/低下している60% 【個人事業主】向上している65%/低下している35%

No.	調査日時	調査主体	調査名	調査者数	設問	結果	補記
13	2020/4/15-4/22 (複数回にかけて実施)	HANABISHI	テレワークに関する実態調査	事前調査1824人 Q1～Q8 350人	テレワークに移行して仕事の効率・成果は変わりましたか？	上がった20.0% 下がった52.6% 変わらない27.4%	「とても上がった」「上がった」「どちらかといえば上がった」「上がった」にまとめた。 「どちらかといえば下がった」「下がった」「とても下がった」を「下がった」にまとめた。
14	2020/4/18-4/19	ドリーム・アーツ	新型コロナウイルス感染症拡大に伴うテレワーク緊急実態調査	1000人	(テレワークを実施する上で) オフィスで働く以上に生産性が高まったと感じるか	生産性が高まったと感じる35% 生産性が高まっていると感じていない65%	「生産性が高まっていると感じていない」人の70%が、コロナ感染症拡大をきっかけにテレワークを導入した企業に勤務している
15	2020/4/20-4/29	日経BizGate	コロナ後の働き方アンケート	1951人	生産性は上がったか	上がった27.3% 下がった42.4% 変わらない30.2%	「上がった」「やや上がった」を「上がった」にまとめた。 「下がった」「やや下がった」を「下がった」にまとめた。
16	2020/5/11-5/13	日本生産性本部	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	1100人	(自宅での勤務を現在行っている人: n=319) 自宅での勤務で効率が上がったか	上がった33.8% 下がった66.2%	「効率が上がった」「やや上がった」を「上がった」にまとめた。 「やや下がった」「効率は下がった」を「下がった」にまとめた。
17	2020/5/25-6/5 (2回にわたって実施)	内閣府	新型コロナウイルス感染症の環境下における生活意識と行動の変化に関する調査	10128人	今回の感染症の影響下において、仕事の効率性や生産性はどのように変化したと感じますか	減少: 47.7% 概ね変化なし: 35.6% 増加: 9.7%	「大幅に減少」「減少」「やや減少」を「減少」, 「大幅に増加」「増加」「やや増加」を「増加」にまとめた。
18	2020/7/6-7/7	日本生産性本部	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影響を継続調査	1100人	(自宅での勤務を現在行っている人: n=202) 自宅での勤務で効率が上がったか	上がった50.0% 下がった50.0%	「効率が上がった」「やや上がった」を「上がった」にまとめた。 「やや下がった」「効率は下がった」を「下がった」にまとめた。

※着色したセルは、テレワーク（在宅勤務）では、以前（オフィスワーク）より生産性が低下したとする回答が多いことを示す。

た、緊急事態宣言中の2020年5月と、緊急事態宣言解除から1か月あまり経過した2020年7月の調査結果によると、5月の調査では「(自宅での勤務で)効率が上がった」と答えた人が33.8%にとどまったのに対して、7月の調査では50.0%まで上昇した。多くの人がテレワークを継続し、テレワークに慣れたことによって、生産性が上昇したことがうかがえる。

ところで2件の調査（マンダム, 2020; GV, 2020）では、生産性について質問した後で、どうしてそのように回答したのか、更に理由を問う質問を行った。その結果を概観すると、テレワークにおける生産性を左右する要素の一つとして、仕事場としての自宅をどのようにとらえているかの認識が関連していると推測される。自宅で仕事をするのに対して「家族が家にいるので集中できない」「誘惑が多くて仕事をさぼってしまう」といった否定的な見方をしている人は、仕事の生産性が高まりにくい。その一方で「自宅のほうが周囲から話しかけられることがなく集中できる」「自宅は居心地が良く集中できる」といった肯定的な見方をしている人は、仕事の生産性を高く感じていた。

### 4.3 テレワークのメリット・デメリット

企業がテレワークを導入しない理由、個々の従業員がテレワークを行わない理由、コロナ禍でテレワークを経験した人の感じたメリット・デメリット等を整理した。

#### 4.3.1 テレワークを導入しない理由

コロナ前における企業がテレワークを導入しない理由は、総務省（2019b）によると「テレワークに適した仕事がないから」と回答した企業が最も多く、その割合は75%であった。続いて「情報漏洩が心配」23%、「業務の進捗が難しい」22%などであった。また、個人がテレワークを実施しない理由として多かったものは「テレワークができる制度がない」41%、「テレワークに適した仕事ではない」40%などであった。

緊急事態宣言期においても、企業がテレワークを導入しない理由として多かったものは、NTTデータ経営研究所（2020）の調査では「テレワーク可能な業務がない」であり、その割合は66%であっ

た。続いて「ICT環境が自社に整備されていない」18%、「労務管理や人事制度等が整備されていない」15%などであった。

個人がテレワークを実施しない理由において、パーソル総合研究所（2020c）の調査では、緊急事態宣言が出される前、緊急事態宣言後、緊急事態宣言解除後のテレワークをしていない理由の推移をまとめている。それによると、緊急事態宣言前では「テレワークで行える業務ではない」と回答した人の割合は40%、宣言後では47%、解除後では53%であった。また「テレワーク制度が整備されていない」と回答した人の割合は、宣言前では41%、宣言後では39%、解除後では35%であった。続いて「テレワークのためのICT環境が整備されていない」と回答した人の割合は、宣言前では18%、宣言後では20%、解除後では15%であった。この結果から、緊急事態宣言前より緊急事態宣言解除後の方が、テレワーク制度やICT環境がよくなっていることがわかる。また、これらの調査結果から、テレワークを導入しない・実施しない理由は「テレワークに適した業務であるか」「テレワーク制度の整備」「ICT環境の整備」と関係していることがわかる。

#### 4.3.2 経験者の感じたテレワークのメリット

テレワークをして良かったと思うこと、テレワークを継続したい理由を問うた9件の調査のうち、回答割合が高かったもの上位5件をテレワークのメリットとして表4に整理した。

「通勤のストレスがなくなる」「移動時間を削減できる」などの理由をメリットとしてあげた回答が、一位で6件、二位で2件あった。通勤にかかわる理由が半数以上の調査で一位であることから、多くの人がメリットと感じていることがわかる。

続いて「ウイルスに感染するリスクが減る」ことをメリットとしてあげた調査が4件あった（4件中3件が一位）。メリットとして、ウイルス感染対策の回答率が高いのは、コロナ禍の状況を考えると当然の結果である。

このほかに「業務に集中できる」（6件）、「自由な時間が増えた」（5件）、「家族と過ごす時間が増えた」（4件）、「生産性、効率が上がる」（3件）という理由が多くみられた。

楽天インサイト（2020）の調査では、性別、年代、同居家族別に集計している。「家族と過ごす時間が

増える」ことをメリットとして回答した割合が一番高かったのは、同居家族に小学生の子どもがいる人で54%であった。続いて未就学児の子どもがいる人で43%、中高生の子どもがいる人で41%であった。全国での休校措置や保育園などの登園自粛を受け、未就学児や小学校の低学年の子どもであれば、留守番をすることが難しいが、テレワークを行うと仕事をしながら子どもの面倒をみることができる。それ以上の年齢の、世話を焼くことが少なくなった子どもがいる人の場合でも家族全員が安心して一緒にいる機会を持てたことがメリットと感じられたのではないかと考えられる。

テレワークを行うことは、通勤時のストレスやウイルス感染のリスクを軽減させ、働く人の心身の健康をもたらすため、仕事に対する集中力や成果にも良い影響を与えた可能性がある。また、安心して子育てや介護ができるなど、家族と過ごせる時間が増え、生活が充実することにより、ワークライフバランスを実現できたと考えられる。

#### 4.3.3 経験者の感じたテレワークのデメリット

テレワークを実施して感じた課題、悪かった点や、テレワークを継続したくない理由を問うた17件の調査のうち、回答割合が高かったもの上位5件を、テレワークのデメリットとして表5に整理した。

「コミュニケーションが難しくなった」という理由をデメリットとしてあげた回答が16件あり、そのうち9件が一位と二位を占めた。多くの人がコミュニケーションの難しさを感じていることがわかる。

コミュニケーションの難しさについては多様な内容が含まれるが、大きく2つの側面があると思われる。一つ目は「対面と比較すると、相手から得られる情報が少ない」ことである。「非対面のやりとりは、相手の気持ちがわかりにくく不安」（パーソル総合研究所、2020b）、「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」（内閣府、2020）のように、電話やオンラインのツールでのやりとりでは、対面と比較して相手の表情や感情がわかりにくく、円滑なコミュニケーションが進みにくい。

二つ目は「気軽なやりとりがしにくく、コミュニケーション量が減る」ことである。テレワークでは、対面でのコミュニケーションと違い、他者に情報を伝えるために、メールを立ち上げ文章を作成し

表4 テレワーク経験者が回答したテレワークのメリット

小数点第一位四捨五入

調査主体	メリット	質問内容	一位	二位	三位	四位	五位
1	エン・ジャパン	「テレワークの制度を使って働いたことがあり、今後もテレワークで働きたい」と回答した理由	71% 通勤ストレスがなくなるから	45% 業務に集中できて生産性が上がるから	33% 人間関係のストレスがなくなるから	28% 家事・出産・子育ての時間を確保できるから	25% 業務上、外出が多く効率的に働けるから
2	BIGLOBE	在宅勤務をしてよかったと思うこと	64% ウイルスの感染リスクを防げる	64% 通勤のストレスがなく時間を活用できる	29% オフィスより家の方が仕事に集中できる	28% 無駄話や不要の打ち合わせがなくなった	23% 気力や体力的な余裕ができた
3	デルとEMCジャパン	勤務先がテレワークを導入して良かった理由	80% 移動時間など時間の短縮になる	67% 自分のペースで仕事ができる(時間配分ができる)	42% 作業に集中できる	41% 無駄な会議や打合せがなくなった	29% 残業時間が減った
4	NTTデータ経営研究所	テレワーク/リモートワークを継続したい理由	80% 通勤時間や移動時間を削減できる	30% 自由に使える時間が増える	29% 業務効率が高まる	29% オフィスで仕事をするよりも集中できる	21% 精神的な余裕が生まれる
5	楽天インサイト	在宅勤務を行ってよかったこと	56% 通勤ラッシュ・満員電車を避けられる	37% 時間にゆとりができる	35% 服装や見た目を気にしなくてよい	26% 他人に邪魔されずに自分の仕事が捗る	24% 家族と過ごす時間が増える
6	HANABISHI	テレワークをしてみても良かったこと	62% コロナに感染するリスクが減り安心	42% 自由な時間が増えた	34% 睡眠時間が増えた	28% 家族と過ごす時間が増えた	21% 出費が減った
7	MMD研究所	在宅勤務をして良かった点	70% 新型コロナウイルスにかかるリスクが軽減された	52% 通勤時のストレスがない	44% 通勤時間を別の時間に充てられた	31% 通勤時のコストがかからない	29% 家族と過ごす時間が増えた
8	日本シヤルフ	テレワークに切り替わって良かった点	54% 通勤のストレスがなくなる	21% 感染リスクを防げる	9% 生産性・業務効率化の向上	8% 職場の人との対人ストレスが減った	8% 労働時間の削減
9	WOOC	テレワークを行って良かったこと	74% 満員電車の通勤ストレスがない	56% 自分の時間を多く確保できる	33% 家族との時間が増える	26% 残業時間が減少	24% 業務に集中できる

○その他の主なメリット  
 ・介護の時間を確保できる  
 ・無駄な飲み会や付き合いが減った  
 ・離職防止、人材確保  
 ・非常時にも業務を行える  
 ・副業がしやすくなった  
 ・場所を変えたと新しい発想が生まれる  
 ・朝食をしっかりと摂れる  
 ・働く場所の選択肢が増える

表5 テレワーク経験者が回答したテレワークのデメリット

調査主体	デメリット	質問内容	一位	二位	三位	四位	五位	五位同率
1	アドビシステムズ	テレワークを実際に行った際に感じた業務上の課題	40% 会社に紙の書類をすぐに確認できない	36% プリンターやスキャナがない	35% 自分以外の仕事の進捗が把握しづらい	24% データや情報管理のセキュリティが心配	24% 会議が非効率になる	
2	ペーパーロジック	テレワークを実施して感じた心理的・身体的な課題	38% 同僚とのコミュニケーションの量が減る	30% 時間管理が難しい	29% つい仕事以外のことをしてしまう	27% 運動不足になる	24% 集中力が続かない	
3	BIGLOBE	あなたの勤務先では、リモートワーク・テレワークの課題はどのようなものがありますか	46% 対面よりコミュニケーションが難しい	29% 書類に勤務先のハンコを押印する必要があり上司の承認・決済が取りにくい	25% 特に課題はない	24% ツールが整っていないか非効率	22% Wi-Fi環境やPC環境が整っていない、遅い	22% リモートワーク・テレワークの運用が整っていないか、非効率
4	リクルートマネジメントソリューションズ	在宅勤務で難しいと思ったことやストレスに感じたこと	29% 事務仕事をするための部屋や机、椅子がない	24% 個人情報を社外で扱えない	21% 伝票や請求書などオフラインの処理が必要	21% 集中力が続かない	19% 家を出なくなるとストレスがたまると感じる	
5	デルとEMCジャパン	テレワークを導入して懸念した点	61% テレワークを利用できる人と、利用できない人がいて、不公平感が生じている	58% テレワークで利用できる人と、テレワークに未習熟な人がいるため、業務遂行に支障がある	56% 通信回線・セキュリティ・パソコンなどの整備が不十分	55% オフィスにいる人に業務が偏り、不公平感が生じている	47% 管理職の負担が大きすぎて、業務遂行に支障がある	
6	NTTデータ経営研究所	テレワーク/リモートワークの課題	67% 社内コミュニケーションが取りづらい	60% 通勤管理（きちんと勤務しているのか把握しづらい）	55% 自宅の環境が整っていない	44% ライベートと仕事の切り分けが難しい	33% 外部とのコミュニケーションが取りづらい	
7	パーソナル総合研究所	テレワークを行っている人の不安	43% 自分で自分の時間を管理すること	40% 仕事とプライベートの区別がつかない	38% 運動不足になる	38% 上司・部下・同僚とコミュニケーションがとりにくいこと	34% テレワーク/リモートワークでできる仕事には限界があること	
8	楽天インサイト	テレワークを行っている人の課題	37% 非対面のやりとりは、相手の不安	28% 上司や同僚から仕事をさぼっていると思われているか不安	26% 出社する同僚の業務負担が増えているか不安	23% 相談しにくいと思われているか不安	23% 上司から公平・公正に評価してもらえないか不安	23% 出社・出勤する同僚が不公平感を感じていないか不安
9	HANABISHI	テレワークで悩んでいることや不満はありますか	74% 運動不足を感じる	60% テレワークでできない仕事がある	48% プリンターなどの必要機器がない	45% 仕事に適した机や椅子がない	44% 仕事に集中できない	
10	ビーブレイクシステムズ	テレワークを実施する中でどのような点に課題を感じていますか	40% 運動不足になる	36% コミュニケーションがとりにくい	35% 仕事に集中できない	31% 仕事の効率が悪い	28% 気分転換ができない	
11	エス・ピー・ネットワーク	あなたの勤務先では、リモートワーク・テレワークの課題はどのようなものがありますか	53% コミュニケーションが難しい	43% 仕事と私生活のメリハリがつかない	39% 自宅にプリンター、机や椅子などの備品が揃っていない	33% 他の社員の勤務状況が分からない	26% 自宅に仕事用（作業用）のスペースがない	
12	サンロフト	あなたの勤務先では、リモートワーク・テレワークの課題はどのようなものがありますか	38% 紙の資料が手元にない	30% 社内サーバーへのアクセス権限がない	27% 回線スピードが遅い	24% 机・椅子・モニターなど	19% 不慣れたコミュニケーションツール	
13	MMD研究所	在宅勤務をしていて困った点	52% 対面よりコミュニケーションが難しい	48% テレワークの運用が整っていない、非効率	26% ツールが整っていないか非効率	20% Wi-Fi環境やPC環境が整っていない、遅い	17% 書類に勤務先のハンコを押印する必要があり上司の承認・決済が取りにくい	
14	内閣府	あなたの職場において、テレワークで不便な点や考えられるものには、重要なものから順に回答してください	46% 仕事とプライベートの切り替えが難しい	36% 在宅でできる仕事に限られてしまう	34% モチベーションが上がらない	31% 社員同士のコミュニケーションが減った	28% 仕事の効率が下がった、集中できない	
15	東京商工会議所	テレワークを実施した際に生じた課題	57% ネットワーク環境の整備	56% PC・スマホ等機器の確保	51% 社内コミュニケーション	50% 情報セキュリティ体制整備	50% 書類への押印対応	
16	日本チャルフ	テレワークに切り替わって不便だった点	32% 仕事のON/OFFの切り替えが難しい	23% ネット環境によって業務効率が左右される	19% 情報共有がスムーズに進まない	14% 書類でのやり取りができない	9% 社内管理システムへのアクセスができない	
17	WOOC	在宅勤務で困ったことは何ですか	48% オンオフの切り替えができない	41% 作業に適したデスク、椅子がない	29% プリンターが無く印刷やFAXができない	25% 家族に気を遣う	24% 自宅に作業をするスペースがない	

○その他の主なデメリット  
 ・会社帰りの飲み会や接待に行けない  
 ・他のメンバーに仕事を頼みにくい  
 ・孤独を感じる  
 ・同僚が気になりWeb会議がしづらい  
 ・客先訪問など営業活動ができない  
 ・太る

たり、電話をかけて相手呼び出したり、オンラインツールをつなげて相手といま会話できるか様子うかがったりする必要があり、すぐその瞬間に会話をはじめることができない。そのため「社内での気軽な相談・報告が困難」（内閣府、2020）となり、「同僚とのコミュニケーションの量が減る」（アドビシステムズ、2020a）ことにつながる。結果として、他者とのコミュニケーション量の低下や、本来のオフィスとの距離感が孤独感を引き起こす。これと関連して、回答割合こそ低かったが、3社の調査で「孤独を感じる」というデメリットが抽出された。テレワークは自宅で、一人で作業をしている分には、集中でき作業が進むが、仕事仲間とのちょっとした相談や雑談といった日常的なコミュニケーションが発生しにくく、人と人のふれあいが少なくなることは否めない。

続いて「運動不足になる」が一位の中に3件あった。これは外出自粛要請によってそもそも家から出られなかったことが要因として考えられる。

このほかに「機器の貸与、wi-fi環境の整備が整っていない」「自宅に仕事をするための部屋、机、椅子などが無い」と回答した調査が各10件、「紙の書類を要する業務がある」と回答した調査が7件あった。4.1以降で述べた緊急事態宣言期以前のテレワーク導入率の低さからうかがえるように、企業側がテレワークを行える準備を十分にできなかったことに加え、テレワークを行う従業員側も自宅を仕事ができる環境に整える準備が十分にできなかったものと考えられる。また「仕事とプライベートの切り替えができない」と回答した調査が7件、「集中力が続かない、集中できない」と回答した調査が6件あった。ここでも、機器の不足や通信面での不備、自宅を仕事ができる環境に整えられなかったことが、仕事とプライベートの切り替えや集中力に影響したものと理解できる。

#### 4.4 テレワーク継続意向

コロナ拡大期～宣言解除後の調査の中で、すでにテレワークを実施した人に対して、今後もテレワークを継続したいかどうか、テレワークを利用したい頻度はどの程度か、コロナ禍収束後にどんな働き方をしたいか等を問うた、19件の結果を整理した（表6）。どの調査においても「今後もテレワークを実施したい」という回答が「実施したくない」という

回答を上回った。イード（2020）では、新型コロナウイルスが収束した後も「常にテレワークをしたい」26.4%、「たまにテレワークをしたい」62.4%で両者を合わせると88.8%の人がテレワーク継続意向を持っていた。同様にアデコ（2020）でも、86.9%の人がテレワーク継続意向を持っていた。

今後もテレワークを継続したいと回答した人の理由として多かったものは、エン・ジャパン（2020）では「通勤ストレスがなくなる」「予期せぬ災害など、非常時にも業務を行える」「業務に集中でき生産性が上がる」などが上位を占めた。またNTTデータ経営研究所（2020）においても「通勤時間や移動時間を削減できる」「自由に使える時間が増える」「業務効率が高まる」が上位を占めた。4.3.2で述べたテレワークのメリットと重複するが、テレワークを行うことにより、個人の自由時間が増え、ストレスが軽減され、生産性が上がると感じていることがうかがえる。

次に、今後の働き方として、テレワークとオフィスワークの配分について問うた結果を整理した。緊急事態宣言中に調査を行った日経BizGate（2020）では、新型コロナ禍収束後の働き方として「オフィスだけ」7.5%、「オフィス中心にテレワークも」53.4%、「テレワーク中心にオフィスも」35.1%、「テレワークだけ」3.9%と、オフィスワークを中心にテレワークを一部組み込む働き方が多く選ばれた。また、緊急事態宣言解除直後に調査を行った内閣府（2020）の調査では、今後（コロナ後）のテレワーク利用希望について、「テレワーク（ほぼ100%）」6.1%、「テレワーク中心（50%以上）」14.2%、「定期的にテレワーク（出勤中心）」9.1%、「基本的に出勤（不定期にテレワーク）」10.5%であった。この調査では、「テレワーク利用は困難」47.6%に回答者の選択が集中しているが、それを除けば、テレワークとオフィスワークのハイブリッドが志向されていることがわかる。しかし、緊急事態宣言解除から1か月後に行ったアデコ（2020）の調査では、緊急事態宣言期間中と比べた今後のテレワークの頻度に関する見通しは、「緊急事態宣言期間中と同じ頻度でテレワークをする」と回答した人が33.0%であったのに対し、「緊急事態宣言中より低い頻度でテレワークをする」もしくは「テレワークはしない（できない）」と回答した人が57.2%であった。テレワークが一時的な措置にとどまっている可能性がうかがえる。

表6 テレワーク経験者が回答した継続意向

No.	調査主体	調査日時	調査名	回答者数*	継続意向への聞き方・設問	結果	補記
1	BIGLOBE	2020/3/13-3/15	在宅勤務に関する意識調査	1000人	今後も在宅勤務などのリモートワークをしたいと思 うか	通常時も在宅勤務をしたい(する機会を増やしたい) 53.0% 今後のような非常時には在宅勤務をしたい 42.4% 今後在宅勤務をしたとは思わない 4.6%	【在宅勤務をする上で適切だと思う日数】 1 週間のうち2日程度 29.8% 1 週間のうち3日程度 28.3% 1 週間のうち1日程度 13.3% 1 週間のうち4日程度 12.1% 1 週間のうち5日程度 11.6%
2	エン・ジャパン	2020/3/30-4/26	「テレワーク」実態調査	13358人	今後テレワークで働きたいと思 うか	【働いたことがある】 思う 68% 思わない 15% わからない 17%	【働いたことがない】 思う 59% 思わない 15% わからない 26%
3	NTTデータ 経営研究所	2020/4/7-4/10	緊急調査:パンデミック(新 型コロナウイルス対策)と 働き方	1158人 (453人)	新型コロナウイルスの収束後、 テレワーク/リモートワークを 継続したいか	継続したい 52.8% 継続したくない 34.2% 分からない 13.0%	「現在と同じ頻度で利用したい」「利用頻度は増やしていきたい」を「継続 した」とまとめた。 「利用頻度は減らしたい」「利用を中止したい」を「継続したくない」にまとめた。
4	パースル 総合研究所	2020/4/10-4/12	新型コロナウイルス対策によるテレ ワークへの影響に関する緊急調査 第二回調査	25769人 (500人)	新型コロナウイルスが収束した 後も、テレワークを続けた いですが、続けたいか	続けたい 53.2% 続けたくない 23.0% どちらとも言えない 23.8%	「続けたい」「やや続けたい」を「続けたい」にまとめた。 「続けたくない」「あまり続けたくない」を「続けたくない」にまとめた。 【20代】 60.7% 【30代】 63.3% 【40代】 50.3% 【50代】 41.9%
5	イード	2020/4/10-4/14	テレワークに関する調査	6082人 (1267人)	今後、(新型コロナウイルス が終息した後も)テレワーク をしたいですか	常にテレワークをしたい 26.4% たまにテレワークをしたい 62.4% テレワークはしたくない 11.3%	
6	プレジデント ウーマン	2020/4/17-4/20	プレジデントウーマンオン ラインの読者調査	980人	新型コロナウイルスの感染 が終息しても在宅勤務を取 り入れ続けたい	あてはまる 63.8% あてはまらない 18.8% どちらでもない 17.4%	
7	日本能率協会	2020/4/17-4/24	新型コロナウイルス感染症 に関するビジネスパーソンの 意識調査	2123人	【前から在宅勤務を実施】 そう思う 88.0% そう思わない 5.9% どちらともいえない 5.5% 【初めて在宅勤務を実施】 そう思う 78.1% そう思わない 14.6% どちらともいえない 6.0% 【実施したことはない】 そう思う 48.5% そう思わない 25.8% どちらともいえない 9.7%	「強くそう思う」「そう思う」を「そう思う」にまとめた。 「全くそう思わない」「あまりそう思わない」を「そう思わない」にまとめた。 「その他」の割合は記載していない。	
8	ドリーム・ アーツ	2020/4/18-4/19	テレワーク実態調査	1000人	平常時になってもテレワー クを実施したいか	実施したい 66% 実施したくない 34%	
9	日経BizGate	2020/4/20-4/29	コロナ後の働き方アンケー ト	1951人 (1372人)	新型コロナウイルス収束後 に働き方をしたいか	オフィスだけ 7.5% オフィス中心にテレワークも 53.4% テレワーク中心にオフィスも 35.1% テレワークだけ 3.9%	【20~30代】 オフィス中心にテレワークも 49.6% テレワーク中心にオフィスも 40.7% テレワークだけ 4.4% 【40代】 オフィス中心にテレワークも 53.4% テレワーク中心にオフィスも 36.8% テレワークだけ 3.6% 【50代】 オフィス中心にテレワークも 56.3% テレワーク中心にオフィスも 31.2% テレワークだけ 3.7%
10	エス・ピー・ ネットワーク	2020/4/24-4/26	新型コロナウイルスの影響 による在宅勤務(テレワー ク)実態調査	1074人	新型コロナウイルスの動向 が落ち着いた後も、働き方 の1つとして、在宅勤務を 継続したほうが良いと思 いますか	継続したほうがよい 73.9% 原則出社したほうがよい 18.4%	「継続したほうがよい」「部分的に継続したほうがよい」を「継続したほうがよい」にまとめた。 「原則出社したほうがよい」を「出社したほうがよい」と表記した。 【分らない】「その他」の割合は記載していない。 【在宅勤務の働きやすさとコロナ収束後の継続】 継続したほうがよい 89.5%、出社したほうがよい 4.2% 働きやすくなった) 継続したほうがよい 66.9%、出社したほうがよい 17.1% (変わらない) 継続したほうがよい 62.4%、出社したほうがよい 32.0% (働きにくくなった)

No.	調査主体	調査日時	調査名	回答者数*	継続意向への聞き方・設問	結果	補記
11	グラフィコ	2020/4/24-4/27	在宅ワーク実施の調査	400人	あなたは今後在宅ワークをしたいと思いますか	そう思う 70.3% そう思わない 29.8%	「そう思う」「ややそう思う」を「そう思う」にまとめた。 「そう思わない」「あまりそう思わない」を「そう思わない」にまとめた。 【20代】 そう思う 79% そう思わない 21% 【30代】 そう思う 66% そう思わない 34% 【40代】 そう思う 70% そう思わない 30% 【50代】 そう思う 66% そう思わない 34%
12	グーグル	2020/4/28-4/30	テレワークの意識調査	3000人	新型コロナウイルス拡大の懸念が収束したあともテレワークを続けたいか	続けたい 49.3% 続けたくない 23.1%	「続けたい」「やや続けたい」を「続けたい」にまとめた。 「続けたくない」「あまり続けたくない」を「続けたくない」にまとめた。
13	日本生産性本部	2020/5/11-5/13	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	1100人 (346人)	コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか	そう思う 62.7% そう思わない 37.3%	「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」を「そう思う」にまとめた。 「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」を「そう思わない」にまとめた。
14	内閣府	2020/5/25-6/5	新型コロナウイルス感染症の環境下におけるテレワークへの影響に関する調査	10128人	今後、どの程度の頻度でテレワークを利用してみたいですか	【就業者全体のテレワークの利用希望】 テレワーク（ほぼ100%） 6.1% テレワーク中心（50%以上） 14.2% 定期的にテレワーク（出勤中心50%） 9.1% 基本的に出勤（不定期にテレワーク） 10.5% 職場はテレワーク利用が可能だが、利用したくない 2.0% テレワーク利用は困難 47.6% わからない 10.5%	【23区】 テレワーク中心（50～100%） 33.7% 出勤中心（テレワーク50%以下） 16.8% 利用したくない、困難 4.3% 【東京都】 テレワーク中心 26.1%、出勤中心 17.2%、利用したくない、困難 4.6% 【大阪圏、名古屋圏】 テレワーク中心 14.3%、出勤中心 14.2%、利用したくない 3.9% 【地方圏】 テレワーク中心 9.8%、出勤中心 11.3%、利用したくない 4.2%
15	パースル 総合研究所	2020/5/29-6/2	第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査	正規雇用：20000人 (5131人) 非正規雇用：1000人	コロナウイルスが収束した後も、テレワークを続けたいですか、続けたくないですか	続けたい 69.4% どちらとも言えない 19.5% 続けたくない 11.1%	「続けたい」「やや続けたい」を「続けたい」にまとめた。 「続けたくない」「あまり続けたくない」を「続けたくない」にまとめた。 【続けたい】の年代別 20代 【男性】 70.8% 【女性】 79.3% 30代 【男性】 69.7% 【女性】 76.8% 40代 【男性】 65.4% 【女性】 76.2% 50代 【男性】 60.4% 【女性】 65.2%
16	日本シャルフ	2020/6/12	withコロナ時代の働き方調査	1131人	今後テレワークをどのくらい頻度で継続したいですか	週1～2日 34% 週3～4日 30% 週5日 18% テレワークは継続しなくてよい 13% 週1日未満 6%	
17	WOOC	2020/6/16-6/17	新型コロナウイルス禍のテレワークに関する調査	500人	テレワークを継続したいですか	はい 75% いいえ 25%	
18	アデコ	2020/6/25-6/29	新型コロナウイルス感染症の拡大と関連を中心としたテレワークに関する調査	1500人	今後もテレワークをしたいと思うか	はい 86.9% いいえ 13.1%	【緊急事態宣言期間中と比べて、今後はどれくらい頻度でテレワークをする見込みか】 緊急事態宣言中以上の頻度でテレワークをする 52% 緊急事態宣言中と同じ頻度でテレワークをする 33.0% 緊急事態宣言中より低い頻度でテレワークをする 39.8% テレワークはしない（できない） 17.4% わからない 4.6%
19	日本生産性本部	2020/7/6-7/7	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影響を継続調査	1100人 (222人)	コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか	そう思う 75.6% そう思わない 24.3%	「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」を「そう思う」にまとめた。 「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」を「そう思わない」にまとめた。

\*回答者の（ ）内の数字は、テレワークの継続意向に関する質問に回答した人の数が明確な場合に記載した。



4.2と同様に、テレワークの継続意向についても、これまでのテレワーク経験の長さや、現在のテレワークの頻度と関連する調査結果がある。エン・ジャパン（2020）では、実際にテレワークで働いた経験のある人の場合、テレワーク継続意向が68%であるが、テレワーク未経験者の場合には、テレワーク実施意向は59%にとどまることを明らかにした。日本能率協会（2020）でも、コロナ収束後も在宅勤務制度が欲しいと思うかと問うたところ、コロナ前から在宅勤務を実施していた人の場合、在宅勤務制度が欲しいと答えた人は88.0%であるのに対し、コロナ禍で初めて在宅勤務を経験した人では78.1%、コロナ禍でも在宅勤務を実施しなかった人では48.5%であった。

また、エス・ピー・ネットワーク（2020）では、在宅勤務の働きやすさによってコロナ収束後の継続意向に差があることを明らかにしている。「在宅勤務を実施して以前より働きやすくなった」人のテレワーク継続意向は89.5%であったが、「変わらない」人の継続意向は66.9%、「働きにくくなった」人の継続意向は62.4%であった。これらのことから、テレワークという働き方に満足し、働きやすさを感じていることが、テレワーク継続意向を高めることが示唆される。

継続意向を左右するその他の要因として、若い世代のほうがテレワークを継続したいと考えている人が多いことがうかがえる。パーソル総合研究所（2020b, c）、グラフィコ（2020）では「テレワークを継続したい」の回答率が、20代、30代のほうが他の世代よりも高かった。同様に日経BizGate（2020）でも「テレワーク中心にオフィスでも働きたい」の回答率が、20代、30代のほうが他の世代よりも高かった。一方、日本生産性本部（2020b）の緊急事態宣言解除後に行った調査では、50代男性の「コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか」の回答が、5月の調査では「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせて50.0%であったのに対し、7月の調査では87.8%にまで上昇した。このことから、中年層の間でもテレワークという新しい働き方に慣れて、受け入れられてきていることがうかがえる。

## 5. 考察

本稿では、日本の新型コロナウイルス感染症流行下でのテレワークの実態を、約70本のアンケート調査結果から概観した。本研究の目的は4点であった。1点目はコロナ禍でのテレワークの導入率・推奨率・実施率の推移を把握することであった。

テレワークは、コロナ前も働き方改革や五輪開催中の交通混雑の緩和などを目的に実施が呼びかけられていたが、企業の導入率・従業員の実施率とも低い水準にあった。2020年に入り、新型コロナウイルス感染症の流行拡大が進むと、テレワークの導入率・実施率はともに上昇をはじめた。その後、緊急事態宣言の発出・全国拡大に至ると、テレワークの導入率・実施率は一気に上昇し、一部の調査では実施率が7割を超えるような結果も得られた。2020年5月末以降の宣言解除後については、まだ調査数が少なく結果を一般化するのは難しいが、解除直後からテレワークの導入率・実施率の低下が認められる傾向にある。

今回収集した調査は、そのほとんどがインターネット調査で、テレワークと親和性の高い調査方法といえる。そのため、インターネットを利用して仕事をする業種・職種が調査対象に選ばれやすく、テレワークを実施しにくい業種・職種は調査対象からはずれていることも少なくない。そのため、すべての労働者のテレワークの実態を明らかにできているとは考えにくい。実際よりは高めの導入率・実施率となっている可能性があることを理解しておく必要がある。

また、一部の調査では、導入率や実施率が非常に高く出ている。それらは、質問内容が他の調査とは違っていたり、大企業のみを対象としたり、首都圏や大都市圏を対象としているなど、特有の要因の影響を受けている。このことについても踏まえて結果を受け止める必要がある。

テレワークの導入率・推奨率・実施率が高まらない最も大きな要因の一つとして、業種や職種によるテレワークとの適合性（相性）の問題があることが浮き彫りとなった。例えば、顧客との対面でのやりとりが欠かせない仕事や、設備や装置を取り扱う仕事などについては、テレワークを導入することが難しく、コロナ禍においては仕事自体を断念する

か、他のアプローチで仕事をする方法を考えるかという選択を迫られた。飲食業であれば、接客や会食を通じた感染リスクを減らすため、テイクアウトメニューの充実やデリバリーの拡充などにシフトしたケースが多く認められた。また、設備や装置を使う業種では、現場で設備や装置を直接監視・操作するのではなく、リモートで監視・操作するシステムを開発・実装するなど、新たな発想から打開策が見出されている。

新型コロナウイルス感染症の流行は、たくさんの人命を奪った深刻な事態であったが、奇しくも職場においては、定められたやり方で成果を生み出すことを当たり前と考えてきた私たちに、自社の事業や自身の働き方を新たな視点から見つめ直す機会をもたらした面がある。ここで得た貴重な経験は、今後の働き方改革の流れの中においても活かすことができるものと期待される。

本稿の目的の2点目は、テレワークと生産性の関係を明らかにすることであった。コロナ禍でのテレワークは、オフィスワークと比べると生産性が低いと感じている人が多かった。ただ、このことだけでテレワークが日本の職場には向かないという結論を下すのは早計である。既にふれたように、今回のテレワークは緊急避難的な措置であったため、企業も従業員も準備不足のままテレワークに突入した。テレワークの制度整備、通信環境の構築、自宅の仕事環境の確保などの準備不足を原因とするテレワークのデメリットが従業員に先行して認知され、それが十分に解決されずメリットを享受できないまま、オフィスワークに戻った人が多くいる可能性がある。

また、テレワークの生産性が、テレワーク経験の長さに影響を受けることも明らかとなった。これまでオフィスワークで行ってきたやり方が、テレワークにそのまま適用できるわけではないため、テレワークをはじめた当初は誰しもいろいろな面に不満や働きにくさを感じたものと思われる。テレワークを何度も経験する中で、それにあった働き方を見つけ、働きやすい仕事環境が整えられていくことにより、それに慣れ、その結果としてテレワークでもやれる、テレワークだからできたといった成功体験が蓄積されていくのであろう。そうであるとすれば、テレワークの是非を評価するには、より長期的なスパンで検討することが求められるであろうし、テレワークを継続していく必要があると思われる。

本稿の目的の3点目は、今回のコロナ禍におけるテレワークのメリット・デメリットを確認することであった。企業や個人がテレワークを導入しない理由は、「制度がない」「テレワークに向かない業務である」「ICT環境がよくない」の3点に集約できた。これは、コロナ前の調査結果（例えば、総務省、2018）とほぼ同様の結果といえる。

テレワークを行う最大のメリットは「通勤・移動時間の削減」とそれに伴う「自由時間の増加」であった。新たに生まれた時間を仕事のために割けば、仕事の生産性の向上につながり、家族との時間、子育て・介護を含む家事、個人の趣味など、多様な用途にも活用できる。このように時間と場所の融通が利くことが経験者にとって最大のメリットであった。

一方で、テレワーク経験者の最大のデメリットは「コミュニケーションの取りにくさ」であった。各調査の中では、「コミュニケーションが減った」「コミュニケーションが取りにくい」といった抽象的な選択肢が多く用いられていたが、具体的にはチーム内での情報共有や、上司による業務指示・指導、部下の報連相、同僚との気軽な相談や雑談など多岐にわたるものと思われる。なお、これらのコミュニケーションの問題の多くは、ハード（ICT）面での急速な進歩や、そうしたツールを活用することへの習熟度合、情報共有や業務指示、報連相のための機会や仕掛けなどの整備によって大きな改善が可能であり、テレワーク自体に内在するコミュニケーションの問題はそう大きくないものと推測される。今後は、テレワークの中で、これまで以上に対面（face to face）でのコミュニケーションの重要性が増すと考えられ、こういった種類のやりとりで対面でのコミュニケーションが期待され、そこにこういった価値が置かれるのかといったことを深掘りするような調査を設計していく必要がある。

二番目のデメリットは「運動不足になる」であった。このデメリットは、過去のテレワーク関係の調査ではあまり注目されてこなかった要素といえる。テレワークによって、通勤に伴う運動の機会が減るため、致し方ない面がある。また、日常生活においても他者との接触や外出の自粛が求められ、自宅以外での屋内・野外での活動が控えられたことも影響したと思われる。これはテレワークだけが招いたデメリットというよりは、コロナ禍でのライフスタイルの変化と昨今の健康志向が招いた結果であると考えられる。

それに続くデメリットは、自宅の仕事環境、通信環境、紙ベースの業務など、環境整備と業務内容によるところが大きい。これらは、テレワークに関する準備不足に加え、非常時のためにオフィスワークとテレワークをバランスよく取り入れられず、完全テレワークに一気に移行したために不都合が生じたものと考えられる。とりわけ、日本において難しいのは、紙ベースの業務に関わる問題である。紙媒体での捺印・署名による決裁は、コロナ禍においても捺印のためだけに出勤するなど、解決困難な問題を引き起こした（日経BP総合研究所イノベーションICTラボ, 2020b）。日本では欧米と比べると電子署名・電子決裁への動きがまだ鈍く、これだけ日本社会に深く根差した歴史的慣習を変えて、大幅な法的整備を行うことはたやすいことではない。今後のテレワークの普及を考える上では、最も重要な要因になるものと思われる。

今回収集した調査では十分にカバーできなかったが、亀井・大澤（2017）は、テレワークのデメリットを「企業側」「管理職側」「一般職側」の三者に分けて整理している。本稿では「一般職側」のデメリットは網羅できたが、企業側、管理職側のデメリットについては十分検討できていない。企業にとっては、テレワークの導入コストが過大になるのではないかなど別な側面のデメリットも抱えている。また、管理職にとっては、テレワーク下で部下の労務管理や人事評価などを適切に行えるのか（反対に一般職からすれば、それが適切に行われているのか）不安がある。テレワークは従業員の自律性を前提とした働き方であり、厳格な管理にはそぐわない。また、人事評価についても仕事のプロセスではなく、成果（結果）を問うことは企業からしてみれば当然のことであり、より多くの企業が成果主義に基づく経営に移行できなければ、テレワークは依然として一過性のものに終わる可能性がある。

本稿の目的の4点目は、コロナ後のテレワーク継続意向について把握することであった。概して約60%のテレワーク経験者が継続意向を持っており、テレワークの満足度を聞いた調査でも同様に約6割の人が肯定的な回答をしていた。また、多くの人は、テレワークを継続するとしても、オフィスワークとバランスよく勤務することを希望しており、テレワークに完全移行することを希望している人は少なかった。この結果については、テレワークのメリッ

トを認めつつも、現在の業務・職場の下では、多様な関係性・状況でのコミュニケーションの取りづらさが、業務の進捗や生産性・効率性に直結すること、また紙媒体の書類を扱う業務に代表されるように、出社しないとできない業務が多いということが関連しているものと思われる。こういった問題に対しては、前者については、チャットやWeb会議システムといったリモートでのコミュニケーションツールへの慣れの問題や、より現場に即した使い方、システムの改良などが望まれる。また後者の問題に対しては、書類の電子化や、テレワークでもできることとオフィスワークでしかできないことを意識した業務分担を行うことである程度までの改善が可能と思われる。

2020年5月25日の緊急事態宣言の解除により、新型コロナウイルス感染症の猛威は収束したかのようにみえた。しかし、7月に入った頃から新規感染者の人数は再び増え始め、7月29日には国内の1日の感染者が1,000人を超えた。7月29日～8月2日までの5日間は、新規感染者が連日1,000人を超え、8月3日には累計4万人を突破するなど、第二波の到来が危惧されている。8月に入ると、各自治体で独自の「緊急事態宣言」の発出、飲食店の営業時間の短縮、夏休み・お盆休みの帰省自粛が要請されるなど、状況が深刻化しつつある。

再度の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、西村経済再生担当大臣は7月26日、経済界に「テレワーク70%・時差通勤」を改めて要請した。いったんは緊急事態宣言の解除によって、オフィスワークへ回帰する動きが認められたが、今後の状況次第では、第一波の緊急事態宣言期と同程度（もしくはそれ以上）の規模でテレワークを実施する可能性もゼロとはいえない。前回（第一波）のテレワーク導入は、一時の緊急避難的な様相があったが、今後は、新型コロナウイルスとの戦いが長期化する中で、テレワークがより平常化した状態で、当たり前の風景として、実施され続けていくものと予想される。今後も引き続き、テレワークの実態と、それが組織経営や組織文化・風土に与える影響を注視していきたい。

## 引用文献

- アデコ (2020). 新型コロナウイルス感染症の拡大と関連を中心としたテレワークに関する調査 アデコ 2020年7月29日 <[https://www.adecogroup.jp/pressroom/2020/0729\\_02](https://www.adecogroup.jp/pressroom/2020/0729_02)> (2020年7月31日).
- アドビシステムズ (2020a). テレワーク勤務のメリットや課題に関する調査 アドビシステムズ 2020年3月4日 <[https://www.adobe.com/jp/news-room/news/202003/20200304\\_adobe-telework-survey.html](https://www.adobe.com/jp/news-room/news/202003/20200304_adobe-telework-survey.html)> (2020年6月19日).
- アドビシステムズ (2020b). テレワークスキルに関する調査 アドビシステムズ 2020年4月13日 <[https://www.adobe.com/jp/news-room/news/202004/20200413\\_adobe-telework-survey2.html](https://www.adobe.com/jp/news-room/news/202004/20200413_adobe-telework-survey2.html)> (2020年6月23日).
- ビーブレイクシステムズ (2020a). テレワークに関する実態調査 work-pj 2020年4月16日 <<https://work-pj.net/archives/5467>> (2020年6月19日).
- ビーブレイクシステムズ (2020b). 緊急事態宣言後のテレワークに関する実態調査 work-pj 2020年5月7日 <<https://work-pj.net/archives/5537>> (2020年6月19日).
- BIGLOBE (2020). 在宅勤務に関する意識調査 BIGLOBE 2020年5月7日 <<https://www.biglobe.co.jp/pressroom/info/2020/05/200507-1>> (2020年6月19日).
- デルとEMCジャパン (2020a). 中小企業におけるテレワークに関する調査 デル 2020年4月26日 <<https://blog.dell.com/ja-jp/survey-telework/>> (2020年6月19日).
- デルとEMCジャパン (2020b). 中小企業のテレワーク導入状況に関する調査 デル 2020年7月29日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000049.000025237.html>> (2020年8月5日).
- ドリーム・アーツ (2020). テレワーク実態調査 ドリーム・アーツ 2020年5月14日 <<https://www.dreamarts.co.jp/news/press-release/pr200514/>> (2020年6月22日).
- エン・ジャパン (2019). 「テレワーク」実態調査 エン・ジャパン 2019年5月15日 <<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/17284.html>> (2020年6月23日).
- エン・ジャパン (2020). 「テレワーク」実態調査 エン・ジャパン 2020年5月20日 <<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/22788.html>> (2020年6月19日).
- エス・ピー・ネットワーク (2020). 新型コロナウイルスの影響による在宅勤務 (テレワーク) 実態調査 エス・ピー・ネットワーク 2020年5月20日 <<https://www.sp-network.co.jp/news/press-release/COVID19-telework-survey.html>> (2020年6月22日).
- freee (2020). テレワークに関するアンケート調査 freee 2020年4月23日 <[https://corp.freee.co.jp/news/telework\\_report-10161.html](https://corp.freee.co.jp/news/telework_report-10161.html)> (2020年6月23日).
- 学情 (2020). 20代の仕事観や転職意識に関するアンケート調査 学情 2020年7月6日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000532.000013485.html>> (2020年8月5日).
- Google (2020). テレワークの意識調査 PC Watch 2020年5月26日 <<https://pc.watch.impress.co.jp/docs/news/yajiuma/1254871.html>> (2020年6月22日).
- グラフィコ (2020). 在宅ワーク実態の調査 グラフィコ 2020年5月14日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000125.000009939.html>> (2020年6月19日).
- GV お金の情報サイト「まねーぶ」(2020). 働き方改革 意識調査 まねーぶ 2020年4月1日 <<https://www.money-book.jp/41871>> (2020年6月23日).
- HANABISHI (2020). テレワークに関する実態調査 みんなのランキング 2020年4月23日 <<https://ranking.net/articles/coronavirus2>> (2020年6月19日).
- ヒューマングローバルタレント (2020). 「テレワーク」に関するアンケート調査 MONOist 2020年5月28日 <<https://monoist.atmarkit.co.jp/mn/articles/2005/28/news017.html>> (2020年6月22日).
- イード (2020). テレワークに関する調査 ユーサイト 2020年4月22日 <<https://u-site.jp/survey/telework-1>> (2020年6月19日).
- インターパーク (2020). テレワーク実施状況と今後のテレワーク意向に関する実態調査 セールズジン 2020年6月1日 <<https://saleszine.jp/>>

- news/detail/1558> (2020年6月22日).
- イトーキ (2020). 新しい働き方に関する意識調査  
イトーキ 2020年7月28日 <[https://www.itoki.jp/press/2020/2007\\_telework.html](https://www.itoki.jp/press/2020/2007_telework.html)> (2020年8月5日).
- 亀井卓也・大澤遼一 (2017). テレワークによる働き方改革の課題と処方箋 知的資産創造2017年7月号, 36-48.
- 国土交通省 (2019). 平成31年度(令和元年度)テレワーク人口実態調査-調査結果の概要-  
国土交通省 2020年3月31日 <[https://www.mlit.go.jp/report/press/toshi03\\_hh\\_000055.html](https://www.mlit.go.jp/report/press/toshi03_hh_000055.html)> (2020年7月3日).
- コンカー (2020). 緊急事態宣言下のテレワークに関する調査 ZDNet Japan 2020年7月13日 <<https://japan.zdnet.com/article/35156625/>> (2020年8月5日).
- LINE・厚生労働省 (2020a). 第1回「新型コロナ対策のための全国調査」厚生労働省  
2020年4月30日 <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11109.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11109.html)> (2020年6月23日).
- LINE・厚生労働省 (2020b). 第2回「新型コロナ対策のための全国調査」厚生労働省  
2020年4月30日 <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11109.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11109.html)> (2020年6月23日).
- LINE・厚生労働省 (2020c). 第3回「新型コロナ対策のための全国調査」厚生労働省  
2020年4月30日 <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11109.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11109.html)> (2020年6月23日).
- LINE・厚生労働省 (2020d). 第4回「新型コロナ対策のための全国調査」厚生労働省  
2020年5月11日 <[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11244.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11244.html)> (2020年6月23日).
- LINEリサーチ (2020a). 第2回COVID-19調査  
LINE for Business 2020年2月25日 <<https://www.linebiz.com/jp/column/research/coronavirus2/>> (2020年6月22日).
- LINEリサーチ (2020b). 第3回COVID-19調査  
LINE for Business 2020年3月5日 <<https://www.linebiz.com/jp/column/research/coronavirus3/>> (2020年6月22日).
- LINEリサーチ (2020c). 第4回COVID-19調査  
BCN+R 2020年4月25日 <[https://www.bcnretail.com/market/detail/20200425\\_169490.html](https://www.bcnretail.com/market/detail/20200425_169490.html)> (2020年6月23日).
- マイボイスコム (2020). 「在宅勤務・テレワーク」に関するインターネット調査 マイボイスコム 2020年5月27日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000888.000007815.html>> (2020年6月23日).
- マンダム (2020). 工作中的リフレッシュに関する調査 マンダム 2020年4月16日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000586.000006496.html>> (2020年6月23日).
- マネックスクリプトバンク (2020). 新型コロナウイルスが生活者の「仕事」や「お金」に与える影響の調査 マネックスクリプトバンク  
2020年4月28日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000007.000045035.html>> (2020年6月19日).
- MMD研究所 (2020). 2020年4月在宅勤務に関する調査 MMD研究所 2020年5月19日 <[https://mmdlabo.jp/investigation/detail\\_1861.html](https://mmdlabo.jp/investigation/detail_1861.html)> (2020年6月19日).
- 森川 正之 (2020). 新型コロナウイルスと在宅勤務の生産性 経済産業研究所 2020年3月19日 <[https://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01\\_0549.html](https://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01_0549.html)> (2020年7月3日).
- NTTデータ経営研究所 (2020). 緊急調査：パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方 NTTデータ経営研究所 2020年4月20日 <<https://www.nttdata-strategy.com/assets/pdf/newsrelease/200420/supplementing01.pdf>> (2020年6月23日).
- 内閣府 (2020). 新型コロナウイルス感染症の環境下における生活意識と行動変化に関する調査 Bloomberg 2020年6月21日 <<https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2020-06-21/QC97M1T0G1L801>> (2020年6月23日).
- 日本経済団体連合会 (2020a). 新型コロナウイルス感染症拡大防止策各社の対応に関するフォローアップ調査 日本経済団体連合会  
2020年3月9日 <<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/018.pdf>> (2020年6月22日).
- 日本経済団体連合会 (2020b). 緊急事態宣言の発令に伴う新型コロナウイルス感染症拡大防止策各社の対応に関するフォローアップ調査 日本経済団体連合会 2020年4月17日 <<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/036.pdf>> (2020年6月23日).

- 日本能率協会 (2020). 新型コロナウイルス感染症に関するビジネスパーソン意識調査 日本経済新聞2020年5月13日 <[https://release.nikkei.co.jp/attach\\_file/0533893\\_01.pdf](https://release.nikkei.co.jp/attach_file/0533893_01.pdf)> (2020年6月22日).
- 日経BizGate (2020). コロナ後の働き方アンケート 日経BizGate 2020年5月7日 <<https://bizgate.nikkei.co.jp/article/DGXMZO5879473006052020000000/>> (2020年6月22日).
- 日経BP総合研究所イノベーションICTラボ (2020a). 三千人が明かすテレワークの実態 テレワーク大全 日経BP pp. 9-40.
- 日経BP総合研究所イノベーションICTラボ (2020b). 紙の書類とハンコを無くせない テレワーク大全 日経BP pp. 118-124.
- 日本リサーチセンター (2020). テレワークの実施状況についての調査 日本リサーチセンター 2020年4月30日 <[https://www.nrc.co.jp/report/200430\\_2.html](https://www.nrc.co.jp/report/200430_2.html)> (2020年6月19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 日本生産性本部 2020年5月22日 <<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/5f4748ac202c5f1d5086b0a8c85dec2b.pdf>> (2020年6月23日).
- 日本生産性本部 (2020b). 第2回働く人の意識調査 日本生産性本部 2020年7月21日 <<https://www.jpc-net.jp/research/detail/004518.html>> (2020年7月31日).
- 日本シヤルフ (2020). with コロナ時代の働き方調査 日本シヤルフ 2020年7月14日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000004.000048506.html>> (2020年7月31日).
- 日本テレワーク協会 (2020). 東日本大震災とテレワーク 日本テレワーク協会 <[https://japan-telework.or.jp/tw\\_about-2/intro/](https://japan-telework.or.jp/tw_about-2/intro/)> (2020年7月3日).
- 大久保敏弘研究室, 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 NIRA 総合研究開発機構 2020年4月17日 <[https://www.nira.or.jp/pdf/NIRA20200417\\_telemigration.pdf](https://www.nira.or.jp/pdf/NIRA20200417_telemigration.pdf)> (2020年6月19日).
- パーソル総合研究所 (2020a). 新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 パーソル総合研究所 2020年3月23日 <<https://rc.persol-group.co.jp/news/202003230001.html>> (2020年6月23日).
- パーソル総合研究所 (2020b). 新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 第二回調査 パーソル総合研究所 2020年4月17日 <<https://rc.persol-group.co.jp/news/202004170001.html>> (2020年6月19日).
- パーソル総合研究所 (2020c). 新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 パーソル総合研究所 2020年6月11日 <<https://rc.persol-group.co.jp/news/202006110001.html>> (2020年6月23日).
- ペーパーロジック (2020a). リモートワーク・テレワークに関するアンケート調査 ペーパーロジック 2020年3月6日 <<https://paperlogic.co.jp/wp-content/uploads/2020/03/d140b430432b05ea81a105f4ecf1208b.pdf>> (2020年6月19日).
- ペーパーロジック (2020b). 「女性社員の職場環境」に関する意識調査 ペーパーロジック 2020年4月17日 <<https://paperlogic.co.jp/wp-content/uploads/2020/04/b3f0ff9cbe0a69d4d12a1f67566521bb.pdf>> (2020年6月23日).
- 楽天インサイト (2020). 在宅勤務に関する調査 楽天インサイト 2020年4月30日 <<https://insight.rakuten.co.jp/report/20200430/>> (2020年6月19日).
- リクルートマネジメント・ソリューションズ (2020). テレワーク緊急実態調査 リクルートマネジメント・ソリューションズ 2020年4月27日 <[https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry\\_report/0000000846/](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000846/)>
- ロバート・ウォルターズ・ジャパン (2020). 在宅勤務での生産性 ロバート・ウォルターズ・ジャパン 2020年4月30日 <<https://www.robertwalters.co.jp/about-us/news/2020-04-2.html>> (2020年6月23日).
- サンソフト (2020). リモートワーク・テレワークに関するアンケート調査 nanoty 2020年5月8日 <<http://www.nanotybp.jp/staff/3899/>> (2020年6月19日).
- 白川桃子 (2020). 6月からの一斉出社を阻止! 昭和な会社からコロナ収束後のテレワーク継続を上手に勝ち取るコツ2つ プレジデント

- ウーマン 2020年5月19日 <<https://president.jp/articles/-/35452>> (2020年6月23日).
- 首相官邸 (2017). 世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画について 首相官邸 2017年5月30日 <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/pdf/20170530/siryoul.pdf>> (2020年7月3日).
- 総務省 (2017). 平成29年度通信利用動向調査 総務省 2018年6月22日 <[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000558952.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000558952.pdf)> (2020年6月23日).
- 総務省 (2018). 平成30年度通信利用動向調査 総務省 2019年5月31日 <[https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/190531\\_1.pdf](https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/190531_1.pdf)> (2020年6月23日).
- 総務省 (2019a). テレワークの最新動向と今後の政策展開 総務省 令和元年度 テレワークの裾野拡大に関するセミナー・イベント等 2019年10月2日 <[http://teleworkkakudai.jp/event/pdf/telework\\_soumu.pdf](http://teleworkkakudai.jp/event/pdf/telework_soumu.pdf)> (2020年6月18日).
- 総務省 (2019b). 令和元年度通信利用動向調査 総務省 2020年5月29日 <[https://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01tsushin02\\_02000148.html](https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000148.html)> (2020年7月3日).
- 東京商工会議所 (2020a). 新型コロナウイルス感染症への対応に関するアンケート調査 東京会議所 2020年4月8日 <<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1021764>> (2020年6月19日).
- 東京商工会議所 (2020b). 「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査結果 東京商工会議所 2020年6月17日 <<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1022366>> (2020年6月18日).
- 東京商工リサーチ (2020a). 第2回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査 東京商工リサーチ 2020年3月12日 <[https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200312\\_01.html](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200312_01.html)> (2020年6月22日).
- 東京商工リサーチ (2020b). 第3回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査 東京商工リサーチ 2020年4月10日 <[https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200410\\_03.html](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200410_03.html)> (2020年6月23日).
- 東京商工リサーチ (2020c). 第4回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査 東京商工リサーチ 2020年5月15日 <[http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200515\\_02.html](http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200515_02.html)> (2020年6月23日).
- 東京商工リサーチ (2020d). 第5回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査 東京商工リサーチ 2020年6月16日 <[https://img03.en25.com/Web/TSR/%7B42379c82-bb66-466f-bbda-81aaa3487062%7D\\_20200616\\_TSRsurvey\\_CoronaVirus.pdf](https://img03.en25.com/Web/TSR/%7B42379c82-bb66-466f-bbda-81aaa3487062%7D_20200616_TSRsurvey_CoronaVirus.pdf)> (2020年8月5日).
- 東京商工リサーチ (2020e). 第6回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査 東京商工リサーチ 2020年7月14日 <[https://img03.en25.com/Web/TSR/%7B87991d73-6466-4cbd-8071-07b5a5428ce4%7D\\_20200714\\_TSRsurvey\\_CoronaVirus.pdf](https://img03.en25.com/Web/TSR/%7B87991d73-6466-4cbd-8071-07b5a5428ce4%7D_20200714_TSRsurvey_CoronaVirus.pdf)> (2020年8月5日).
- 東京都産業労働局 (2017). 介護離職防止施策検討のための特別調査 Tokyoはたらくネット <<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/donyu/29.html>> (2020年6月22日).
- 東京都産業労働局 (2018). 東京都 多様な働き方に関する実態調査 (テレワーク) Tokyoはたらくネット <[https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/30\\_telework\\_tyousa.pdf](https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/30_telework_tyousa.pdf)> (2020年7月3日).
- 東京都産業労働局 (2019). 東京都 多様な働き方に関する実態調査 (テレワーク) Tokyoはたらくネット <[https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/01\\_telework\\_tyousa.pdf](https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/01_telework_tyousa.pdf)> (2020年7月3日).
- 東京都産業労働局 (2020a). テレワークの導入に関する緊急調査 東京都防災ホームページ 2020年5月11日 <<https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/taisaku/saigai/1007261/1007864.html>> (2020年6月23日).
- 東京都産業労働局 (2020b). テレワークの導入に関する緊急調査 東京都防災ホームページ 2020年5月11日 <<https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/taisaku/saigai/1007261/1007864.html>> (2020年6月23日).
- WOOC (2020). 新型コロナウイルス禍のテレワークに関する調査 WOOC 2020年6月29日 <<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000022.000043878.html>> (2020年7月31日).