

# コロナ禍が雇用に及ぼす影響とテレワークの実施状況 ～新型コロナウイルス感染症の影響およびテレワークに関するアンケート調査結果より～

当会は2月18日、「新型コロナウイルス感染症の影響およびテレワークの実施に関するアンケート調査」の結果を公表した。本調査は、昨春実施した緊急アンケート調査をふまえ、その後刻々と変わる状況のなかで、コロナ禍が雇用労働に及ぼした影響の変化等を把握することを目的に、昨年11月から12月にかけて実施したものである。特に、緊急避難的に広まったテレワークの導入状況やその効果・課題等については、コロナ禍以前の状況も含めて詳しく調査・分析を行っている。今号では、結果のポイントをいくつか紹介する。

## コロナ禍による事業や雇用への影響

新型コロナウイルス感染症の影響により、約7割の企業で業績が落ち込んだものの(図1)、依然8割超の企業がコロナ禍以前の雇用体制を維持しようとしている。

昨春の調査と比較すると、一時帰休を実施する企業が減少した一方で、人材確保の縮小・停止や有期・派遣社員の雇止め等が増加傾向にあり、一部の企業に雇用を維持する体力が不足し始めている懸念がある(図2)。

## テレワークについて

### ■テレワークの実施状況

テレワークを認める企業は、昨春の緊急事態宣言中は94%に達した。うち半数以上が初めての実施となっており、コロナ禍が導入の大きな契機となっている。また、宣言解除から半年が経過した昨年末の調査時点においても84%の企業がテレワークを認めており、低下は10ポイントにとどまっている。緊急避難的に導入されたテレワークは恒久的な制度として定着しつつある(図3)。

### ■テレワークの目的

コロナ禍前は、「業務の効率化・生産性の向上」「ワーク・ライフ・バランスの向上」をテレワークの目的とする企業がそれぞれ6割を超えていた。感染拡大以降については、大半の企業が「非常時における事業継続」が目的と回答しているが、収束後は「業務効率化・生産性の向上」等を目的とした実施に戻る動きがみられる(図4)。

詳しくみると、コロナ禍前からテレワークを実施し収束後も継続予定の企業は、業務効率・生産性向上等の当初目的に加え、イノベーション促進や従業員のモチベーション向上などにも目的を拡大している。一方、コロナ対応で導入するも収束後は元に戻す予定の企業は、非常時対応以外の目的を見いだしていない傾向がみられた。

### ■テレワークの効果

テレワーク導入で業務効率・生産性が向上したとする企業は1割に満たず、どちらともいえないが7割を超える。多くの企業が生産性向上を目的に導入するものの、効果を実感できていない実情が浮き彫りとなった(図5)。

従業員に生じた影響としては、ワーク・ライフ・バランスの向上や集中して業務をこなす従業員の増加など、「効果」を感じる企業が、過重労働が生じたり、怠ける従業員が出たりといった「弊害」を感じる企業を上回った。

### ■テレワークの課題

テレワークの課題として7割超の企業が社内のコミュニケーションをあげ、次いで6割超の企業が労働時間管理や業務の進め方・進捗管理をあげた(図6)。

社内のコミュニケーションを課題と感じる割合は、今般初めて導入した企業よりもコロナ禍前から導入している企業の方が高く、テレワークの経験が増えるほどコミュニケーションへの課題感が強まる傾向にあるといえる。メールや各種支援ツールの活用は進んでいるが、課題解決の有効な手立てとはなっていない状況もわかった。

## コロナ禍で生じた働き方の変化を質の変革に高める活動を

コロナ禍による雇用労働への影響は刻々と変化しており、今後も定期的に把握する必要がある。現に、本調査後の2021年1月には緊急事態宣言が再発令されており、その影響をみるべく、あらためて調査を実施する予定である。当会では、これらの調査結果および第59回関西財界セミナーでの議論(P.5第4分科会参照)をふまえ、コロナ禍により顕在化・加速化した働き方の“変化”を、生産性向上につながる働き方の“質の変革”にまで高めるにはどうすべきか、企業における対応のあり方などについて引き続き調査・研究し、意見を発信していく。

(労働政策部 坂田拓朗)

【調査概要】

調査期間：2020年11月16日～12月28日 調査対象：当会会員企業・団体 1,198社・団体 回答数：190(回答率15.9%)

## コロナ禍による事業や雇用への影響について

図2 コロナ禍を受けて講じている雇用に関する措置

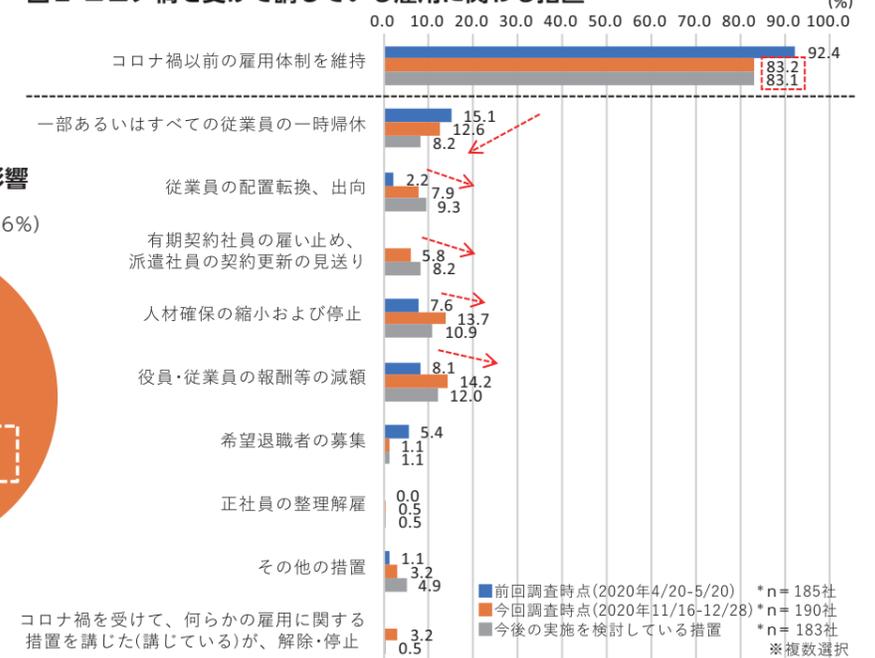
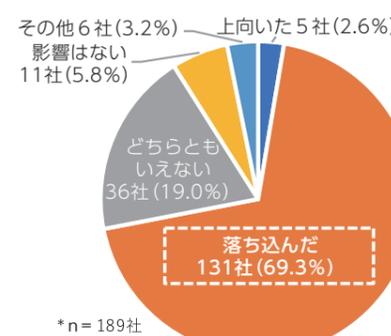


図1 コロナ禍による業績への影響



## テレワークについて

図3 各時点におけるテレワークの実施状況

	コロナ禍以前	緊急事態宣言中*昨春	調査時点*2020年11-12月
全従業員に認めている	10.0	45.3	36.8
一部の従業員に認めている	45.3	94.2	84.2
認めない	54.7	5.3	15.3
回答なし	0.0	0.5	0.5

図4 テレワークの目的

	コロナ禍以前	緊急事態宣言中	調査時点	コロナ禍収束後
業務の効率化・生産性の向上	68.7	38.2	56.6	74.0
業務の創造性の向上・イノベーションの促進	25.3	12.9	25.8	30.1
従業員のモチベーションの維持・向上	26.5	21.3	28.9	36.3
人材の確保・流出防止	18.1	9.6	14.5	21.2
長時間労働の是正	13.3	6.2	8.8	16.4
コストの削減(交通費、印刷費、オフィス維持費等)	0.0	5.1	8.8	18.5
介護・育児中の従業員への対応	56.6	24.7	33.3	42.5
高齢あるいは障がいを持った従業員への対応	18.1	10.7	10.7	11.0
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	61.4	24.2	47.2	63.0
非常時(災害、感染症など)における事業継続	19.3	86.5	79.2	66.4
その他	7.2	10.7	10.1	2.7

\*5つまで複数選択、緊急事態宣言は2020年4月発令のものを指す

図5 テレワークの業務効率・生産性への効果

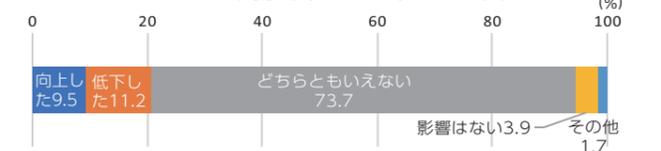
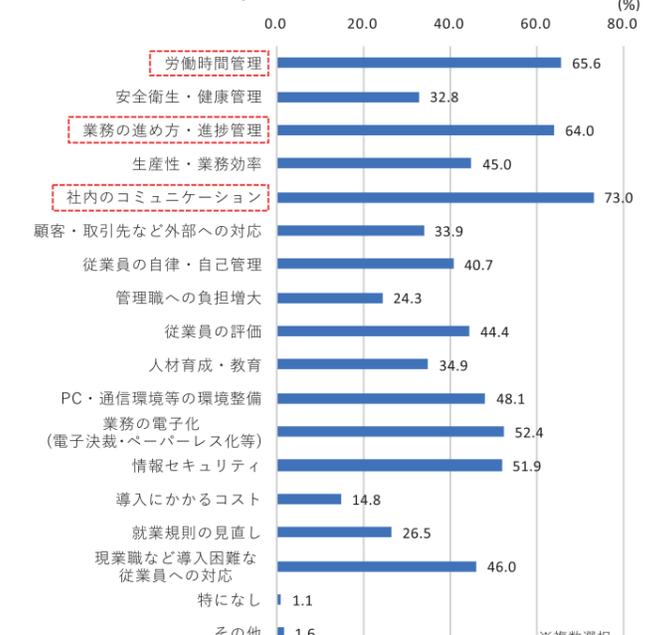


図6 テレワークの課題



\*複数選択 ※調査結果の詳細は関連ホームページに掲載。