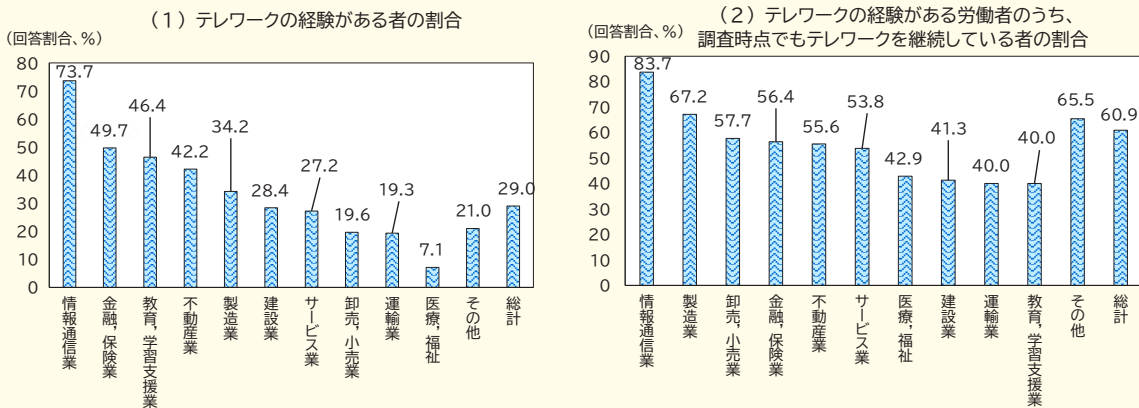


第2-(2)-10図 業種別テレワークの実施・継続状況（労働者）

- テレワークの経験がある労働者の割合を業種別にみると、「情報通信業」「金融、保険業」「教育、学習支援業」等で比較的高い。一方で「医療、福祉」「運輸業」「卸売、小売業」等では比較的低くなっており、第2-(2)-9図での分析と同様に、こうした業種では、現場での作業や対面でのやりとりの必要性が高く、業務の性質上、テレワークの普及が進まなかった可能性がある。
- テレワークの経験がある労働者のうち、調査時点でもテレワークを継続している労働者の割合（継続率）を業種別にみると、「製造業」「卸売、小売業」等、経験者の割合が高くない業種においても継続率の高い業種があることが分かる。テレワークの経験がある労働者の割合が低い業種であっても、職種や業務の性質を考慮しつつ、テレワークを定着させることができる可能性があることがうかがえる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

●現場での業務が多いと考えられる職種においてはテレワークの普及が進まなかった可能性がある

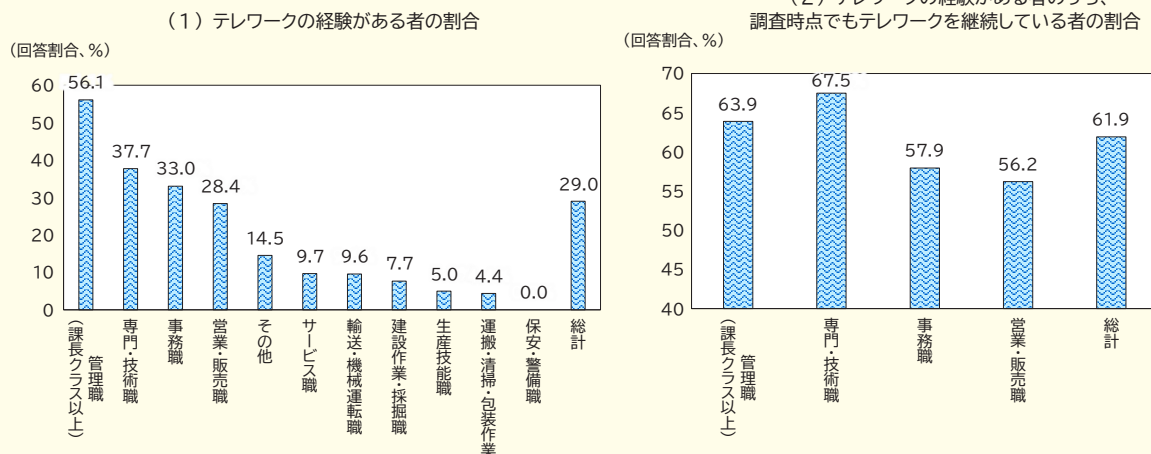
業種別に続き、職種別でのテレワークの実施・継続の状況についてみる。

第2-(2)-11図の(1)により、テレワークの経験がある労働者の割合を職種別にみると、「管理職」で56.1%と最も高く、次いで「専門・技術職」で37.7%、「事務職」で33.0%、「営業・販売職」で28.4%となっている。他方で「輸送・機械運転職」で9.6%、「建設作業・採掘職」で7.7%、「運搬・清掃・包装作業」で4.4%と比較的割合が低く、こうした現場での業務が多いと考えられる職種ではテレワークの普及が進まなかった可能性がある。

続いて、同図の(2)により、テレワークの継続率を職種別にみると、職種によりあまり大きな違いはみられないものの、「専門・技術職」では「事務職」「営業・販売職」よりも10%ポイント程度継続率が高くなっている。

第2-(2)-11図 職種別テレワークの実施割合と継続状況（労働者）

- テレワークの経験がある労働者の割合を職種別にみると、「管理職」で最も高く、次いで「専門・技術職」「事務職」「営業・販売職」となっている。他方で「輸送・機械運転職」や「建設作業・採掘職」「運搬・清掃・包装作業」等では割合は比較的低くなっており、こうした現場作業が多いと考えられる職種ではテレワークの普及が進まなかった可能性がある。
- 過去テレワークの経験がある者のうち、調査時点でもテレワークを実施している者の割合を職種別にみると、あまり大きな差はみられないものの、「専門・技術職」は「事務職」「営業・販売職」と比較し、10%ポイント程度多く継続されている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回) (2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 1) (2) 図において、4 職種以外の職種については、サンプル数が少ないため割合。
 2) (2) 図の「総計」は4 職種 (「管理職」「専門・技術職」「事務職」「営業・販売職」) の総計を示している。

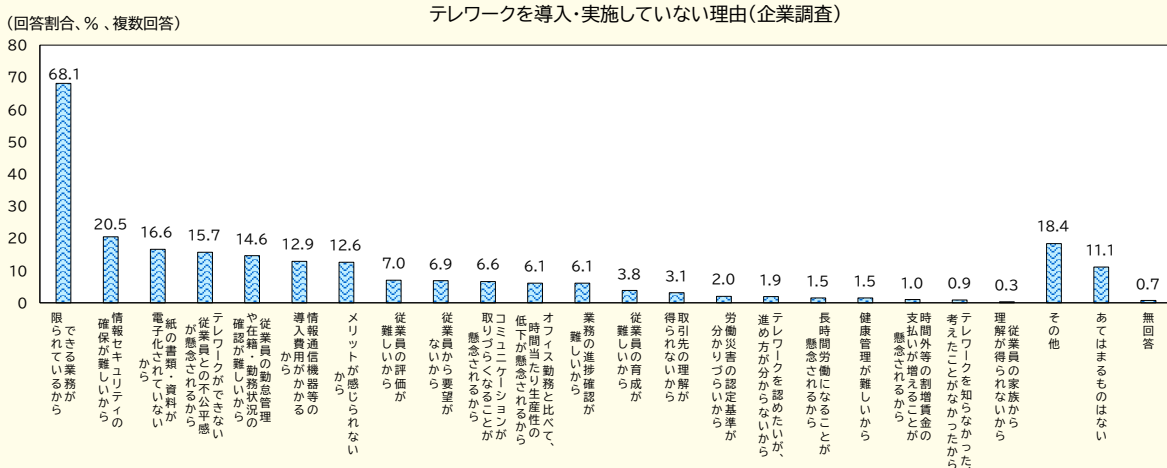
●企業がテレワークを導入、実施していない理由について、約7割の企業が「できる業務が限られているから」と回答している

ここまで、企業と労働者それぞれについて、テレワークの実施状況や継続状況を見てきたが、ここで、テレワークを導入・実施していない企業について、その理由をみる。第2-(2)-12図³によると、企業がテレワークを導入・実施していない理由としては、「できる業務が限られているから」と回答する割合が68.1%と最も高い。次いで、「情報セキュリティの確保が難しいから」が20.5%、「紙の書類・資料が電子化されていないから」が16.6%、「テレワークできない従業員との公平感が懸念されるから」が15.7%、「従業員の勤怠管理や在籍・勤務状況の確認が難しいから」が14.6%、「情報通信機器等の導入費用がかかるから」が12.9%、「メリットが感じられないから」が12.6%となっている。「できる業務が限られているから」という回答に関して、第2-(2)-9図から第2-(2)-11図までの分析を踏まえると、対面での業務や現場での業務が主となる業種の企業や、そういった業務に従事する労働者ではテレワークで実施できる業務が限られると感じる場合が多いことが考えられる。

3 本分析においては、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(2020年)(厚生労働省委託事業「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」)の結果を用いており、JILPTの調査とは異なる点に留意が必要。

第2-(2)-12図 テレワークを導入、実施していない理由（企業）

- 企業がテレワークを導入・実施していない理由をみると、「できる業務に限られているから」と回答する割合が68.1%と高い。
- その他、「情報セキュリティの確保が難しいから」「紙の書類・資料が電子化されていないから」「テレワークできない従業員との公平感が懸念されるから」「従業員の勤怠管理や在籍・勤務状況の確認が難しいから」「情報通信機器等の導入費用がかかるから」「メリットが感じられないから」といった理由も一定割合ある。



資料出所 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「テレワークの労務管理に関する実態調査」(2020年)(厚生労働省委託事業「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究事業」)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●業種・職種での分析と同様、対面でのコミュニケーションや現場での業務が主となる仕事においてはテレワークが定着しにくかったことがうかがえる

前図の分析を踏まえ、テレワークの継続状況と仕事の性質の違いに関係があるかどうかをみる。

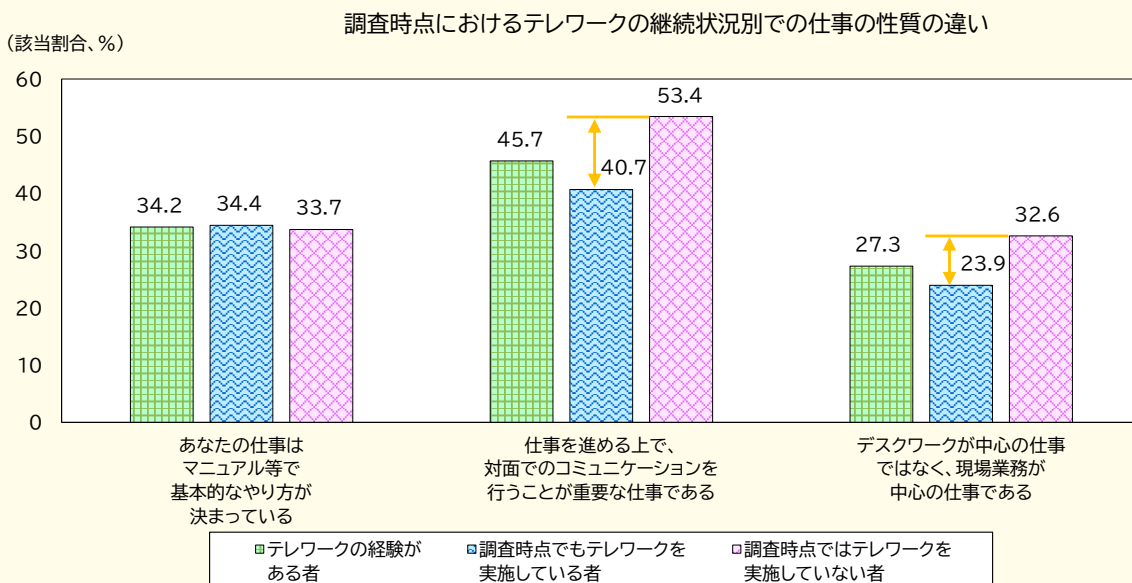
第2-(2)-13図は、労働者に自身の仕事の性質について、「マニュアル等で基本的なやり方が決まっている」「仕事を進める上で、対面でコミュニケーションを行うことが重要な仕事である」「デスクワークが中心の仕事ではなく、現場業務が中心の仕事である」の各項目に当てはまるか尋ね、該当した者の割合を、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみたものである。これによると、「マニュアル等で基本的なやり方が決まっている」については、調査時点におけるテレワークの継続状況による傾向の違いがみられないものの、「対面でのコミュニケーションを行うことが重要な仕事」「現場業務が中心の仕事」については、「調査時点ではテレワークを実施していない者」の方が該当する割合が高くなっている。こうした仕事では、仕事の性質上、テレワークが定着しにくかったことがうかがえる。ただし、最近ではオンライン会議のツールなどICTを活用したコミュニケーションが急速に普及し、利便性も向上してきていることに留意する必要がある。これについては、「令和元年版 労働経済の分析」のP168「コラム2-2 人手不足の中で「働きやすさ」向上を目指す取組事例について」及び「令和元年版 労働経済白書動画」⁴の「企業の取組事例」において企業の事例を紹介している。その事例では、建設業の企業がテレワークやICTを取り入れ、建設現場事務所をサテライトオフィスとして活用することで従業員の現場事務所とオフィスとの往復を減らす取組や、現場指示者

4 厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/19-3.html>

が現場にいなくても現場の従業員のヘルメットに装着したカメラの映像により現場の状況を確認し、指示できるようにすることで必要最低限の人員が現場にいれば仕事が進められるようにする取組が行われている。

第2-(2)-13図 テレワークの継続状況別にみた仕事の性質の違い（労働者）

- テレワークの継続状況別に仕事の性質の違いをみると、「マニュアル等で基本的なやり方が決まっている」においては、調査時点におけるテレワークの継続状況別で傾向の違いがみられないものの、「対面でのコミュニケーションを行うことが重要な仕事」「現場業務が中心の仕事」においては「調査時点ではテレワークを実施していない者」の方が該当する割合が高くなっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 図表の数値は、「あなたが直近、テレワークを行っている、あるいは行っていた時点の仕事の状況についてお答えください」という設問において、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」という選択肢において、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」の合計を「該当する」と捉えたもの。

ここまで、2020年における企業・労働者のテレワークの実施状況、継続状況についてみてきた。本節の要点をまとめると、緊急事態宣言を機に企業・労働者ともにテレワークが急速に普及したものの、緊急事態宣言下にテレワークを初めて実施した企業・労働者においては、それ以前からテレワークを実施していた企業・労働者に比べ、その後に継続している割合が低く、テレワークをうまく運用できていない企業の割合が高いことが明らかになった。また、業種別や職種別の分析を踏まえると、現場での業務や対面でのやり取りの必要性が高いといった業務の性質上テレワークの普及が進んでいない企業・労働者が一定割合存在すると考えられるものの、テレワークの活用が低調な業種でもテレワークを経験した者のその後の継続率は低くない場合もあり、そうした業種等であってもテレワークを定着させていくことができる可能性があることがうかがえる。次節では、第3節以降でテレワークの定着に向けた課題をみる前提として、労働者や企業がテレワークを実施する際に感じるメリットについて整理していく。

第2節 テレワーク活用のメリットについて

- 労働者はテレワークの活用により、ワーク・ライフ・バランスの向上や業務の生産性向上などの面でメリットを感じており、半数以上の労働者が今後もテレワークを活用・継続したいと考えている

本節では、労働者、企業がテレワークを実施する際の目的やメリット、効果について、テレワークの継続状況との関連も合わせてみることで、どのような要素がテレワークの定着において重要か考察する。

まず、第2-(2)-14図⁵の(1)により、労働者がテレワークによって感じるメリットをみると、「通勤時間を節約することができる」と回答した労働者の割合が89.1%と最も高く、次いで「通勤による心身の負担が少ない」が82.4%、「隙間時間などを有効活用することができる」が60.1%と比較的高いほか、「家事の時間が増える」が43.5%、「家族とのコミュニケーションがとりやすい」が34.0%、「趣味や自己啓発などの時間が持てる」が27.1%などとなっており、こうしたワーク・ライフ・バランスの向上に関連する項目についてメリットを感じている労働者が多いことが分かる。また、「急な仕事の依頼や余計な会話が減って、担当している業務に集中できる」が55.2%、「仕事の生産性・効率性が向上する」が36.4%、「web会議では会議時間の短縮や、必要性の低い会議の見直しにつながる」が29.4%、「時間管理がしやすい」が27.8%となっており、こうした生産性の向上に関連する項目についても一定割合の労働者がメリットを感じていることが分かる。

一方、同図の(2)により、デメリットをみると、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」が56.0%、「上司とのコミュニケーションがとりにくい」が54.4%と、コミュニケーションに関する項目を挙げた労働者の割合が高いことが分かる。その他、「在宅勤務で可能な業務が限られている」が49.1%と、業務の性質に関する項目や、「OA機器が整っていない」が38.6%、「家族がいるときに集中しづらい」が27.6%など、自宅の仕事環境に関する項目も多く挙げられている。

また、第2-(2)-15図⁶により、労働者のテレワークの継続・活用の意向についてみると、調査時点でもテレワークを実施している労働者では87.2%が継続を希望している。その一方、調査時点ではテレワークを実施していない労働者でも46.0%と、約半数がテレワークを活用してみたいと回答しており、労働者の多くが今後もテレワークを活用したいと考えていることが分かる。

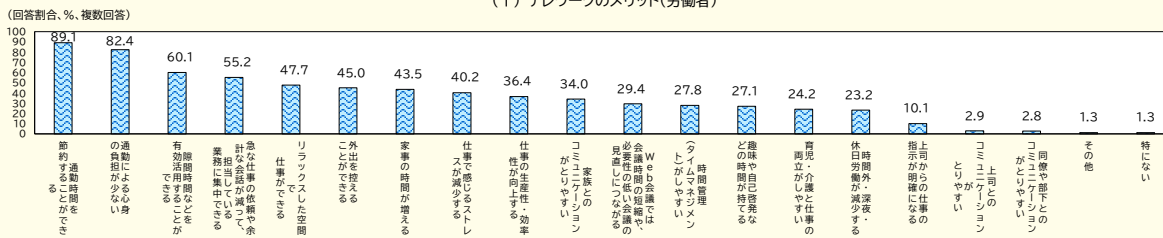
5 本分析においては、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(2020年)(厚生労働省「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」)の結果を用いており、JILPTの調査とは異なる点に留意が必要。

6 本分析においては、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「テレワークの労務管理等に関する実態調査」(2020年)(厚生労働省「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」)の結果を用いており、JILPTの調査とは異なる点に留意が必要。

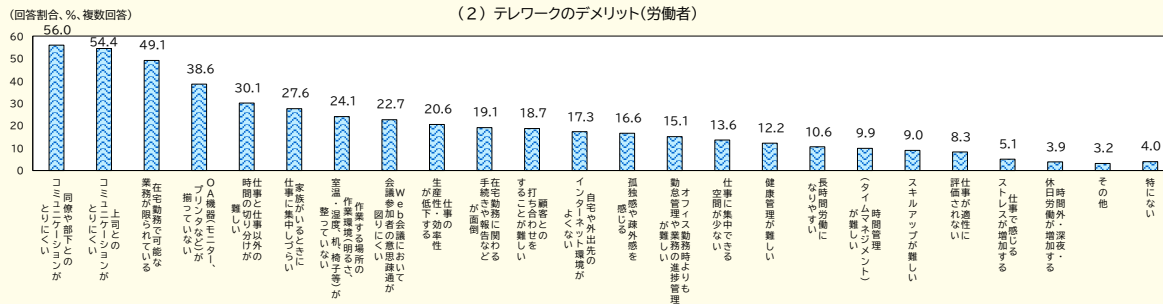
第2-(2)-14図 テレワークで感じるメリット（労働者）

- 労働者にテレワークによって感じるメリットについて尋ねたところ、「通勤時間を節約することができる」「通勤による心身の負担が少ない」「隙間時間などを有効活用することができる」といったワーク・ライフ・バランスの向上に関連する項目についてメリットを感じている労働者が多い。また、「急な仕事の依頼や余計な会話が減って、担当している業務に集中できる」や「仕事の生産性・効率性が向上する」といった生産性の向上に関連する項目についても一定割合の労働者がメリットを感じている。
- 一方、デメリットをみると、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」「上司とのコミュニケーションがとりにくい」等のコミュニケーションに関する項目を挙げた労働者の割合が高いことが分かる。その他、「在宅勤務で可能な業務に限られている」という仕事の性質に関する項目や「OA機器が整っていない」「家族がいるときに集中しづらい」といった仕事環境に関する要因も多く挙げられる。

(1) テレワークのメリット(労働者)



(2) テレワークのデメリット(労働者)

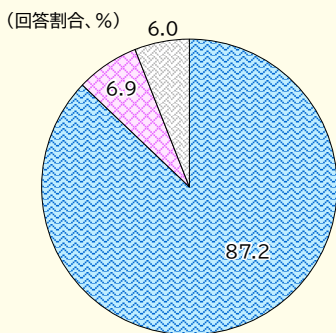


資料出所 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「テレワークの労務管理に関する実態調査」(2020年)(厚生労働省委託事業「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究事業」)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

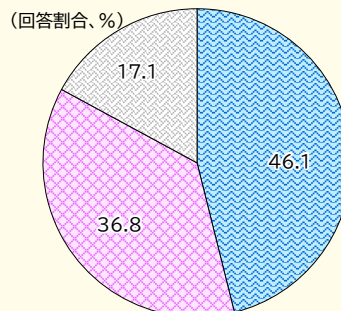
第2-(2)-15図 テレワークの継続・活用意向（労働者）

- 労働者に今後のテレワーク継続・活用の意向について尋ねたところ、調査時点でもテレワークを実施している者では約9割が継続を希望している一方、調査時点ではテレワークを実施していない者でも、約半数がテレワークを活用してみたいと答えしており、多くの労働者が今後もテレワークを活用したいと考えていることがうかがえる。

(1) テレワークを実施している者の継続意向



(2) テレワークを実施していない者の活用意向



□継続してみたいと思う □継続してみたいと思わない □わからない

□活用してみたいと思う □活用してみたいと思わない □わからない

資料出所 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「テレワークの労務管理に関する実態調査」(2020年)(厚生労働省「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究事業」)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- 企業がテレワークを導入する目的は、感染拡大前にテレワークを始めていた企業ではワーク・ライフ・バランスや生産性の向上を目的としている企業が多い一方、感染拡大を機にテレワークを始めた企業では感染拡大への対応を目的とする企業が多い

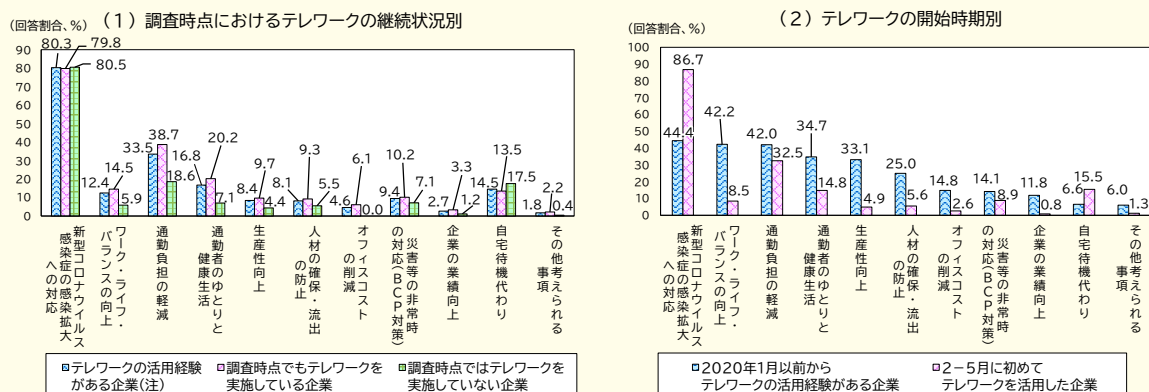
続いて、企業がテレワークを導入する目的と効果についてみてみる。

第2-(2)-16図の(1)により、企業がテレワークを導入した目的について、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、テレワークを調査時点でも実施している企業、調査時点では実施していない企業のいずれも「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」を回答した割合が8割と突出して高いものの、調査時点でもテレワークを実施している企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「通勤負担の軽減」「通勤者のゆとりと健康生活」といった感染拡大への対応以外の項目を導入目的に挙げた企業の割合が高い。次に、同図の(2)により、テレワークの開始時期別にみると、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」については、2020年1月以前から活用経験がある企業では44.4%、2-5月の間に初めて活用した企業では86.7%といずれも回答した割合が高いものの、2020年1月以前からテレワークの活用経験のある企業では、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「通勤負担の軽減」「通勤者のゆとりと健康生活」といった労働者の働きやすさの向上に資するものや、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資するものを目的として挙げている企業の割合が比較的高くなっている。他方で、2-5月の間にテレワークを始めた企業では、上述のとおり、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」を目的としていた企業の割合が86.7%と極めて高い一方、他の項目では相対的に割合が低く、緊急事態宣言下での業務継続の観点からテレワークを導入した企業が多いことが分かる。これらを踏まえると、緊急事態宣言下で初めてテレワークを活用した企業では主に感染拡大への対応を目的としてテレワークを導入したものの、緊急事態宣言の解除後には主な目的であった感染拡大への対応としてのテレワークの意義が薄れたため、テレワークの活用を止めた企業が多いのではないかと考えられる。

第2-(2)-16図 企業がテレワークを導入する目的（企業）

- 企業がテレワークを導入している目的について、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、いずれも「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」と回答した割合が最も高いものの、調査時点でもテレワークを実施している企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「通勤負担の軽減」「通勤者のゆとりと健康生活」といった項目において割合が高い。
- テレワークの開始時期別にみると、どちらも「感染拡大への対応」と回答した割合が高いものの、2020年1月以前からテレワークの活用経験のある企業では、「通勤負担の軽減」「ワーク・ライフ・バランスの向上」といった労働者の働きやすさの向上に資するものや、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資するものを目的としている企業が多くなっている。
- 一方、2-5月にテレワークを始めた企業では、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」を目的としている企業が特に多く、緊急事態宣言下での業務継続のためにテレワークを始めた企業が多いことがうかがえる。

企業がテレワークを導入している目的



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) (1) 図の「テレワークの活用経験がある企業」は、(2) 図でみると、「2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業」「2-5月に初めてテレワークを活用した企業」に加え、「6月以降に初めてテレワークを活用した企業」を合計したものとなる。

●労働者と同様、企業においても「ワーク・ライフ・バランスの向上」、次いで「生産性の向上」について効果を感じている

次に、第2-(2)-17図の(1)により、企業がテレワークの導入目的として答えた各項目について実際に効果を感じたと答えた企業の割合をみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、導入目的とされた割合が高かった「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」の項目や、「通勤負担の軽減」「ワーク・ライフ・バランスの向上」といった労働者の働きやすさの向上に資する項目、「オフィスコストの削減」といった項目については、効果を感じたと答えた割合が他の項目と比べ相対的に高くなっている。その一方、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資する項目についても、上記の項目ほどではないものの、半数以上の企業で効果を感じている。また、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している企業では、実施していない企業よりも、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ、ほとんどの項目で効果を感じている割合が高い。

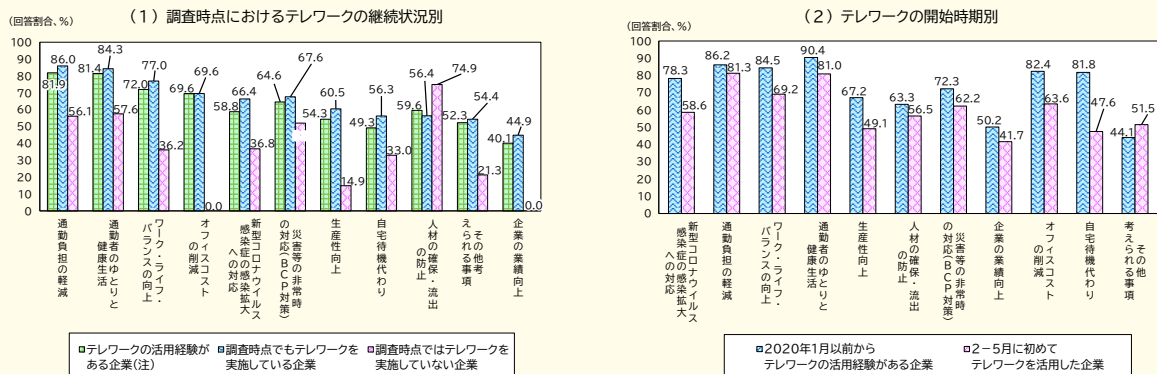
さらに、同図の(2)により、テレワークの開始時期別にみると、2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ各項目で効果を感じている割合が高い傾向にある。第2-(2)-5図でみたとおり、2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、調査時点でもテレワークを継続している割合が高かったことから、感染拡大前からテレワークを実施していた企業では、テレ

ワークを活用しながら運用方法を改善していく中で、これらの効果を実感することができるようになり、その結果、更に調査時点までテレワークを継続できているのではないかと考えられる。

第2-(2)-17図 テレワークで感じる効果（企業）

- 企業が導入目的として答えた各項目について実際に効果を感じたと答えた企業の割合をみると、導入目的としていた割合が高かった「通勤負担の軽減」「ワーク・ライフ・バランスの向上」といった労働者の働きやすさの向上に資する項目や、「オフィスコストの削減」といった項目については、効果を感じているとする割合が高くなっている。その一方、「生産性向上」「人材の確保・流出の防止」といった企業の競争力の向上に資する項目については上記の項目に比べると高くないものの、一定割合の企業で効果が感じられている。
- また、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している企業では、調査時点ではテレワークを実施していない企業よりも、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ、ほとんどの項目で効果を感じている割合が高い。
- テレワークの開始時期別にみると、2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、「ワーク・ライフ・バランスの向上」「生産性の向上」をはじめ各項目で効果を感じている割合が高い傾向にある。2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業の方が、継続している割合も高かったことから、継続率とテレワークにより感じる効果についてはある程度関連があるものと考えられる。

テレワークで効果を感じていると回答する割合



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) (1) 図の「テレワークの活用経験がある企業」は、(2) 図でみると、「2020年1月以前からテレワークの活用経験がある企業」「2-5月に初めてテレワークを活用した企業」に加え、「6月以降に初めてテレワークを活用した企業」を合計したものとなる。
- 2) 図表の数値は、企業がテレワークの導入目的として「あてはまる」と回答した項目に対し、「非常に効果があった」「効果があった」「どちらともいえない」「あまり効果がなかった」「全く効果がなかった」という効果感を尋ねた設問のうち、「非常に効果があった」「効果があった」と回答したものの割合を示したものの。

●テレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」と、テレワークの定着の状況に関係がある可能性がある

既にみたテレワーク時の生産性・効率性やワーク・ライフ・バランスの向上といったメリットや、それらを通じた仕事の充実度・満足度について、テレワークの継続状況や開始時期との関連についてより詳細にみている。

第2-(2)-18図の(1)は、テレワーク時の「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた充実感・満足感」に関する指標として、テレワークの経験がある労働者に、これらの実感についてオフィスで仕事を行う場合を100として0から200までの数値で回答を求めた結果(スコア)の分布をみたものであり、(2)(3)の図は調査時点でもテレワークを実施している者と調査時点では実施していない者に分けてみたものである。また、(4)は、両者の分布の違いを見やすいように(2)(3)の図を重ねて示したものである。こ

れらによると、テレワークの経験がある者全体では、テレワークを実施することによる「ワーク・ライフ・バランス」に関しては、スコアの平均値及び中央値が100程度であり、スコアの分布も比較的100以下と100超のいずれにも広がっているのに対し、「生産性・効率性」「充実感・満足感」については、スコアの平均値及び中央値が100を下回っており、スコアの分布も100以下に偏っている。このことから、本調査結果の傾向として、テレワーク時にはオフィスで働く際と比較して「生産性・効率性」や「仕事の充実感・満足感」は低下する場合が多いことが分かる⁷。したがって、これらのスコアの評価に当たっては、オフィスの場合と比較した「生産性・効率性」や「充実感・満足感」のスコアの低下がどの程度抑制されているかという観点から分析を行うこととした。

これを踏まえ、調査時点におけるテレワークの継続状況別にスコアの分布をみると、平均値ではいずれの項目とも調査時点でもテレワークを実施している者の方が、実施していない者よりも高い傾向にあり、テレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」と、テレワークの定着の状況に関係がある可能性がある。これについては、テレワークを継続していくことで「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」が高まっていくという関係がある可能性と、テレワーク時の「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」を高めていくことがテレワークの継続・定着につながる可能性の双方の可能性があることが考えられる⁸。

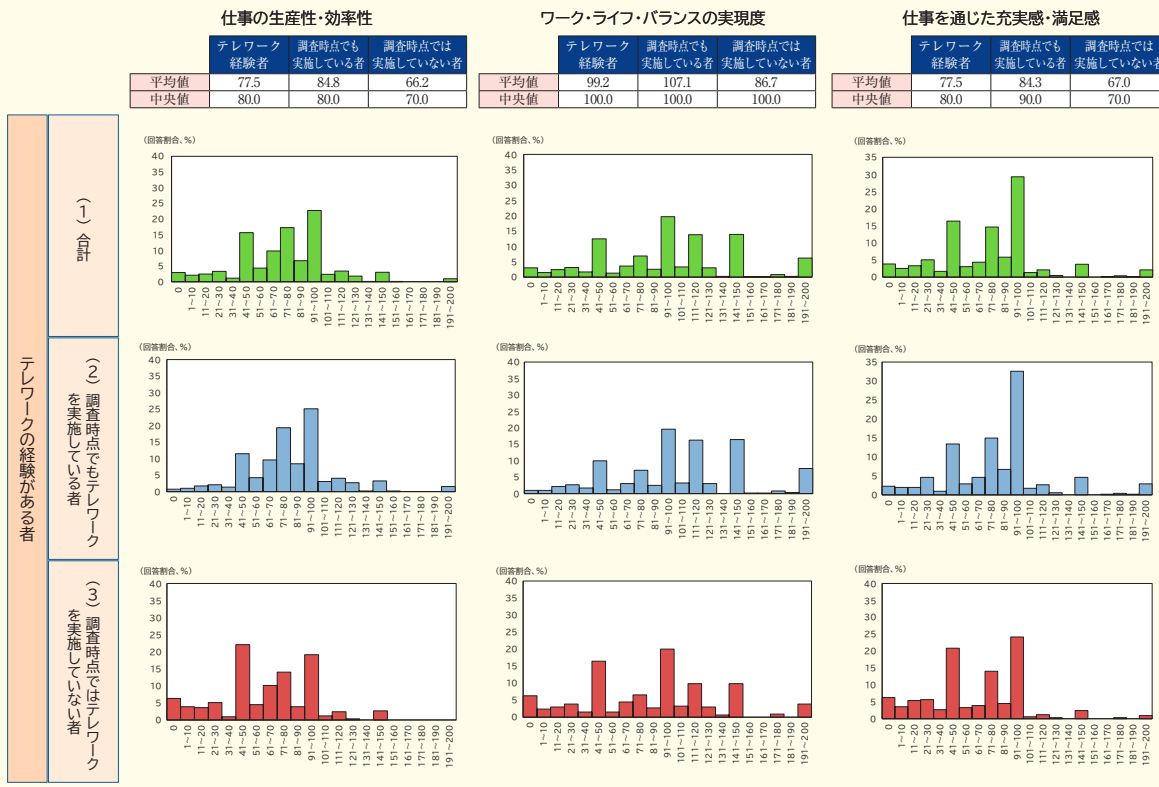
7 本白書以外のテレワークの仕事の生産性についての分析

- ・森川正之（2020年）「コロナ危機下の在宅勤務の生産性：就労者へのサーベイによる分析」（RIETI Discussion Paper Series 20-J-034）では、2020年6月時点での雇用者を対象としたサーベイの結果、ふだん職場で行う仕事の生産性を100とした際の、在宅勤務の主観的生产性は平均60.6であるとしている。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前から在宅勤務を実施していた者の平均値が76.8であるのに対し、感染拡大以降から在宅勤務を始めた者の平均値は58.1であるとしている。
- ・大久保敏弘・（公財）N I R A総合研究開発機構（2020年）「第2回テレワークに関する就業者実態調査報告書」では、2020年6月時点の調査で、通常どおり勤務していた場合の仕事の効率を100としたとき、テレワークを利用している人の仕事の効率は平均で83であるとしている。

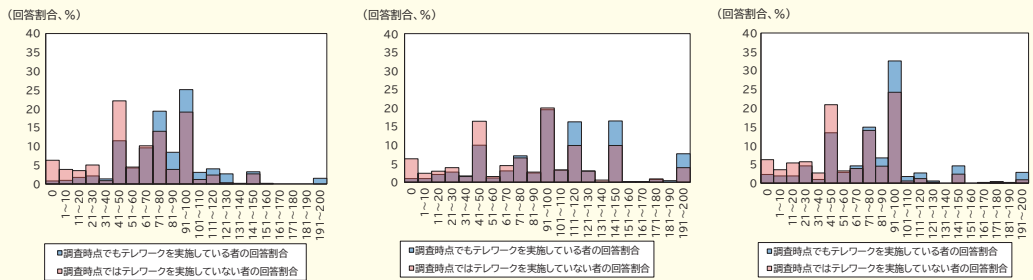
8 なお、本調査においては、労働者に対して、直近でテレワークを実施している、あるいは実施していた時点の状況を聞いており、回答者によって回答時点が異なっている点について留意が必要。

第2-(2)-18図 テレワークの継続と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者）

○ テレワークの経験がある者にオフィスで働く場合と比較したテレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」について尋ねたスコアの分布について、調査時点におけるテレワークの継続状況別にみると、「ワーク・ライフ・バランス」では、調査時点でもテレワークを実施している者のスコアの平均値及び中央値が100を超えているものの、「生産性・効率性」「充実感・満足感」については、スコアの平均値及び中央値が100を下回っており、オフィスと比較して、スコアが下がることが分かる。その上で、テレワークの調査時点における継続状況別にみると、特に平均値に関してはどの項目も調査時点でもテレワークを実施しているの方が高い傾向にあり、テレワークを実施することによる「生産性・効率性」「ワーク・ライフ・バランス」「充実感・満足感」と、テレワークの定着の状況に関係がある可能性がある。



(4) (上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回) (2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 各図表の数値は、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0~200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

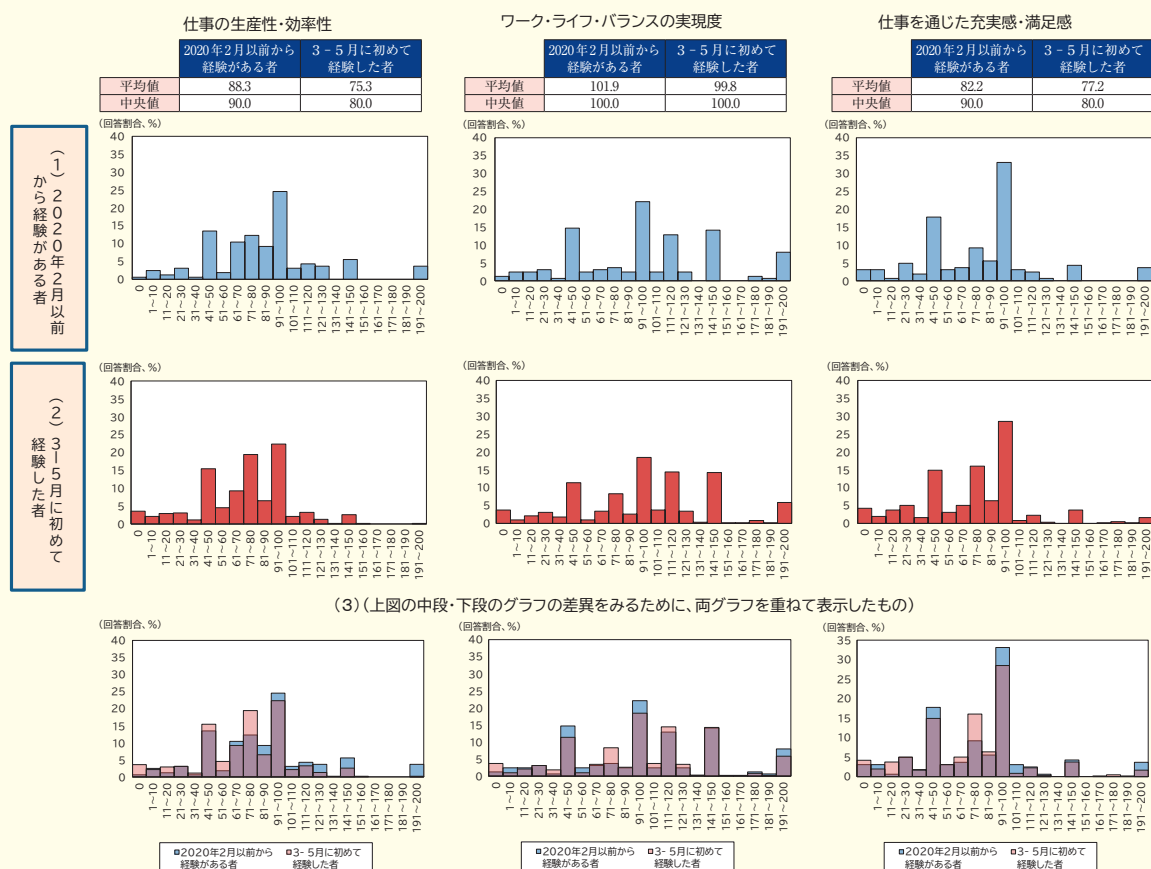
続いて、第2-(2)-19図により、同スコアをテレワークの開始時期別にみると、「生産性・効率性」「充実感・満足感」については、2020年2月以前から経験がある者、3-5月に初めて経験した者のいずれもスコアの平均値及び中央値は100を下回っているものの、2020年2月以前からの経験者の方が、3-5月に初めて経験した者よりもスコアの平均値及び中央値が高く、各スコアの低下が抑制されていることが分かる。「ワーク・ライフ・バランス」については、

いずれの開始時期の者も、スコアの平均値及び中央値が100程度となっているが、2020年2月以前から経験がある者の方がやや高くなっている。また、スコアの分布をみると、2020年2月以前から経験がある者では「0」と回答する者の割合が低く、また、「191~200」など100を大幅に上回る回答をした者の割合も比較的高くなっている。したがって、ワーク・ライフ・バランスについては、いずれの時期にテレワークを開始した者もある程度効果を実感しているが、感染拡大前からテレワークを実施している者の方がより大きくその効果を実感していることがうかがえる。

なお、本分析を含め、本章においては、2020年2月以前からテレワークの経験がある者と2020年3-5月の間に初めてテレワークを経験した者のテレワークに関する状況について比較することにより分析を行っているが、いずれの分析においても、2020年2月以前からテレワークの経験がある者の勤め先企業では、テレワークを活用しながら運用方法を改善していく中で効果を実感できるようになってきた可能性がある一方で、現場での業務や対面でのやり取りの必要性が高くないといった業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることに留意しておく必要がある。

第2-(2)-19図 テレワークの開始時期と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者）

- テレワークの開始時期別にみると、「生産性・効率性」「充実感・満足感」は、いずれの者においてもスコアの平均値は100を切っているものの、2020年2月以前からテレワークの経験がある者の方が、3-5月に初めてテレワークを経験した者よりもいずれのスコアの平均値も高く、各スコアの低下が抑制されていることが分かる。また、「ワーク・ライフ・バランス」については、テレワークの開始時期別での差はみられない。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回) (2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 各図表の数値は、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0~200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

第2節においては、労働者、企業の双方の観点からテレワークの活用によりどのようなメリットを感じているのかについてみてきた。その結果、労働者、企業ともに生産性の向上やワーク・ライフ・バランスをメリットとして感じていることが分かった。特に、企業の分析では、調査時点でもテレワークを実施している企業や感染拡大前からテレワークを実施していた企業の方が、そうでない企業よりも生産性の向上やワーク・ライフ・バランスといったメリットを感じている割合が高いことが分かった。

また、労働者の分析では、「仕事の生産性・効率性」、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」、「仕事を通じた充実感・満足感」と、テレワークの継続状況とが関係していることが示唆された。さらに、感染拡大前からテレワークを実施してきた労働者の方が、感染拡大期に始めた労働者よりも、オフィスで働く場合と比較した「仕事の生産性・効率性」、「仕事を通じた充実感・満足感」の低下が抑制され、また、ワーク・ライフ・バランスについてはより実感しているという傾向がみられた。

このように、特に感染拡大前からテレワークを実施している労働者や企業において、テレワーク時の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランスの向上、充実感・満足感といった効果を感じることができていることが分かる。

しかしながら、感染拡大前からテレワークを実施している企業や労働者においても、最初からこうしたメリットを感じることができていたのではなく、むしろ様々な課題に直面しながら、テレワークの活用を続ける中でそれらの課題を解決し、結果としてメリットを感じることができるようになってきたのではないかと考えられる。そこで、第3節では、企業や労働者がテレワークの活用を進める中でどのような課題に直面し、そして克服しているのかについて、テレワークの開始時期による違いを踏まえながらみていくこととする。

第3節 テレワーク定着に向けた課題について

- 労働者がテレワークを実施しなくなった理由としては、感染拡大の状況に左右される他律的な理由のほか、業務の性質、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークの環境整備に関する理由が多い

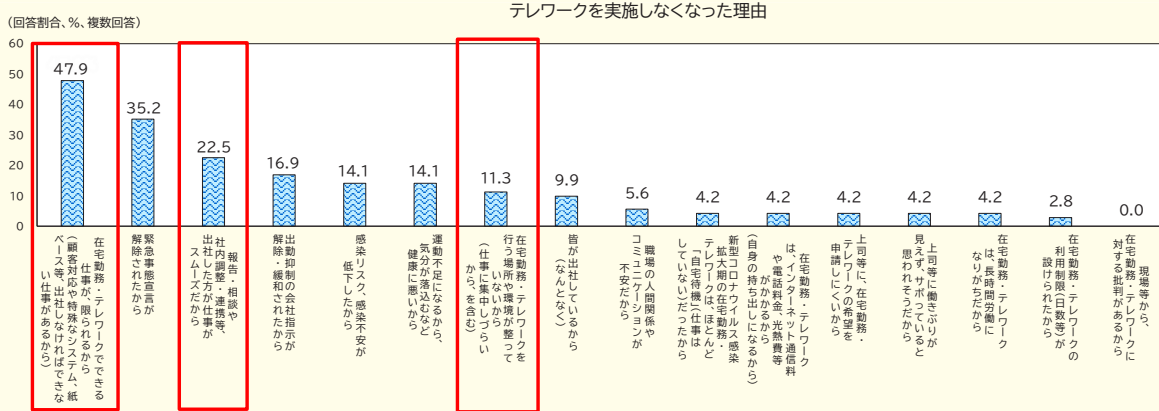
本節では、テレワークの定着に向けた課題について、労働者、企業それぞれの視点から分析を行う。まずは労働者の状況からみていく。

第2-(2)-20図により、過去にテレワークの経験があるものの調査時点では実施していない労働者に尋ねたテレワークを実施しなくなった理由をみると、「在宅勤務・テレワークのできる仕事が、限られるから」が47.9%、「緊急事態宣言が解除されたから」が35.2%、「報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから」が22.5%、「出勤抑制の会社指示が解除・緩和されたから」が16.9%となっている。「緊急事態宣言が解除されたから」「会社指示が解除・緩和されたから」といった、感染拡大の状況に左右される他律的な理由の回答割合も高い一方、「テレワークのできる仕事が限られるから」といった業務の性質に関する理由や、「出社した方が仕事がスムーズだから」「在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから」といった、テレワーク時の仕事の進め方に関する理由やテレワークの環境に関する理由などのマネジメントや人事労務管理における対応によって改善の可能性が考えられる事項を回答した割合も比較的高く、こうしたことが労働者のテレワーク継続に当たっての課題となっていることが考えられる。

続いて、第2-(2)-21図により、これら3つの理由（在宅勤務・テレワークのできる仕事が限られるから／報告・相談や社内調整・連携等、出社した方が仕事がスムーズだから／在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから）の回答割合をテレワークの開始時期別にみると、開始時期にかかわらず、理由として挙げる者が一定の割合で存在するものの、いずれの項目でも2020年3-5月の間にテレワークを開始した労働者の方が、2月以前から経験がある労働者よりも回答割合が高くなっている。

第2-(2)-20図 テレワーク定着に当たっての主な課題（労働者）

- テレワークを実施しなくなった理由について労働者に尋ねたところ、「在宅勤務・テレワークのできる仕事に限られるから」「緊急事態宣言が解除されたから」「報告・相談や社内調整・連携等、出社の方が仕事がスムーズだから」「出勤抑制の会社指示が解除・緩和されたから」という理由が多い。
- 「緊急事態宣言が解除されたから」「会社指示が解除・緩和されたから」といった他律的要因による理由が多い一方、「テレワークのできる仕事に限られるから」「出社の方が仕事がスムーズだから」「在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから」といった、業務の性質、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークの環境に関する理由が比較的多い。

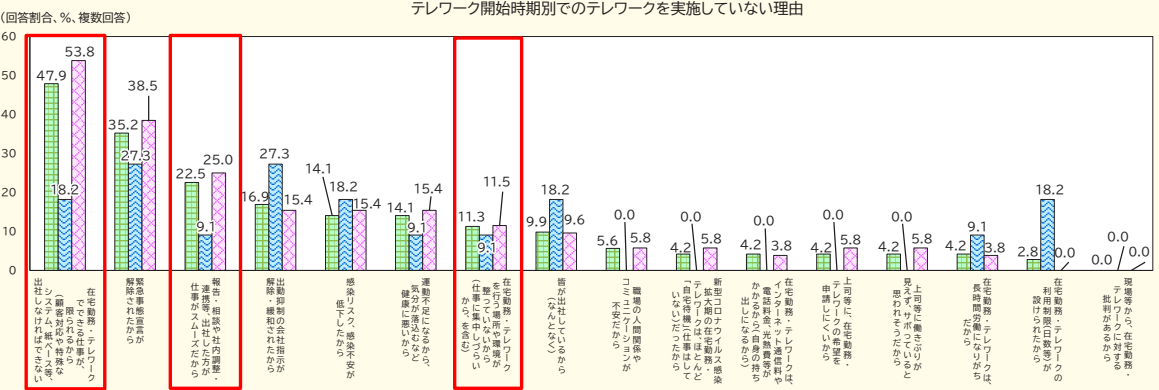


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査 (JILPT第3回) (2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 図の回答者 (テレワークを実施しなくなった者) は、過去にテレワークの経験があり、調査時点ではテレワークを実施していない者としている。
 2) 図の赤枠は、「緊急事態宣言が解除されたから」「出勤抑制の会社指示が解除、緩和されたから」といった他律的要因を除いた回答割合の高い項目を囲んでいる。

第2-(2)-21図 テレワークの開始時期別での課題（労働者）

- 労働者がテレワークを実施していない理由のうち、業務の性質 (在宅勤務・テレワークのできる仕事に限られるから)、テレワーク時の仕事の進め方 (報告・相談や社内調整・連携等、出社の方が仕事がスムーズだから)、テレワークの環境 (在宅勤務・テレワークを行う場所や環境が整っていないから) の項目に関する該当割合について、テレワークを開始した時期別にみると、開始時期にかかわらず、理由として挙げる者が一定の割合で存在するものの、いずれの項目でも2020年3-5月にテレワークを開始したの方が、2月以前から経験がある者よりも割合が高い傾向がある。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査 (JILPT第3回) (2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 「テレワークを経験したことがある者」は、「2020年2月以前から経験がある者」「3-5月に初めて経験した者」に加え、「6月以降に初めて経験した者」の合計を示す。
 2) 図の赤枠は、「緊急事態宣言が解除されたから」「出勤抑制の会社指示が解除、緩和されたから」といった他律的要因を除いた回答割合の高い項目を囲んでいる。

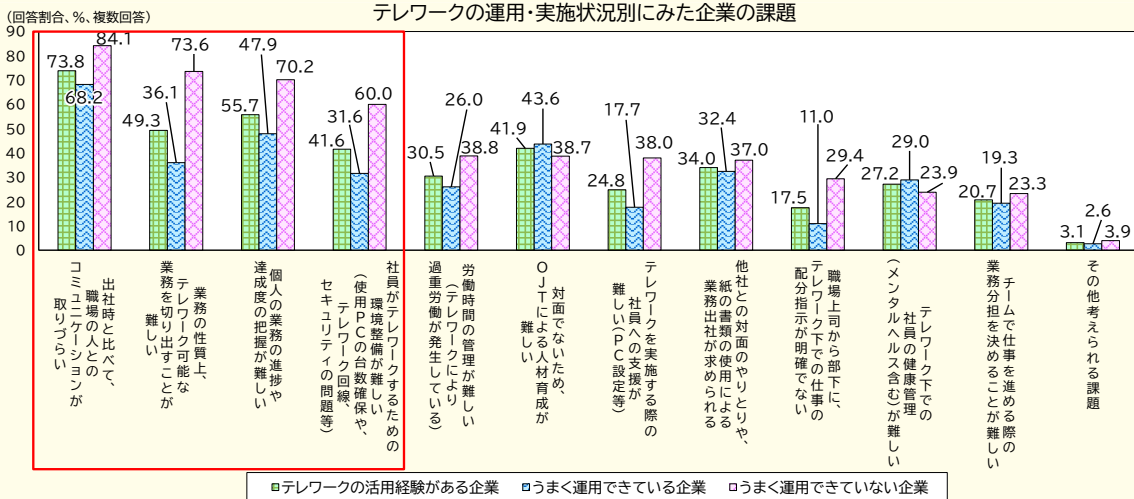
- 企業におけるテレワーク活用の課題についても、労働者同様、業務の性質、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークの環境整備に関する理由が多く、うまくテレワークの運用ができていると回答する企業ほど、それらの課題への対応ができている割合が高い

次に、企業の状況についてみていく。第2-(2)-22図により、企業がテレワークの運用に関して感じている課題についてみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、「入社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」「社員がテレワークするための環境整備が難しい」といった課題の回答割合が高いが、これをテレワークの運用状況別にみると、「うまく運用できていない」企業においてこれらを課題として挙げる割合が高い。その他では、「労働時間の管理が難しい」「テレワーク下での社員の健康管理が難しい」といった労働時間管理や健康管理に関する項目や、「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい」「対面でないため、OJTによる人材育成が難しい」といった人材育成に関する項目について課題とする企業も一定の割合で存在している。

続いて、第2-(2)-23図により、テレワークの課題に対し、どの程度企業が対応できているのかをみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、各項目に対応できていると回答する割合は最大でも25%程度となっており、多くの企業で課題を抱えている状況がうかがえる。これをテレワークの運用状況別にみると、「うまく運用できている」企業では、多くの企業が対応できていると回答した項目であっても対応できている企業の割合は40%程度となっており、対応できていない企業が半数以上存在するが、「うまく運用できていない」企業よりはいずれの課題についても対応できていると回答する割合が高い。その一方、「うまく運用できていない」企業では、いずれの課題についても9割程度の企業で対応できていない状況にある。テレワークの運用がうまくできている企業とそうでない企業との回答割合の差が大きい課題としては、「入社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「社員がテレワークをするための環境整備が難しい」「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい(PC設定等)」といった項目が挙げられる。第1節でみたように、感染拡大前からテレワークを活用していた企業の方が、感染拡大を機にテレワークの活用を始めた企業よりも、テレワークの運用がうまくできている傾向にあることを踏まえると、感染拡大前からテレワークを活用していた企業では、テレワークの運用を続ける中で、これらの課題を克服し、テレワークの運用状況を改善してきたのではないかと考えられる。

第2-(2)-22図 テレワーク定着に当たっての主な課題（企業）

○ テレワークの定着に向けた企業の課題を、テレワークの運用状況別にみると、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」「社員がテレワークするための環境整備が難しい」といった課題については、回答割合が高いが、特に運用がうまくいっていない企業において課題として挙げる割合が高い。その他、上記割合ほどではないものの、「労働時間の管理が難しい」「テレワーク下での社員への健康管理が難しい」といった労働時間管理や社員の健康管理に関する項目や、「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい」「対面でないため、OJTによる人材育成が難しい」といった人材育成に関する項目についても課題とする企業が一定割合存在する。

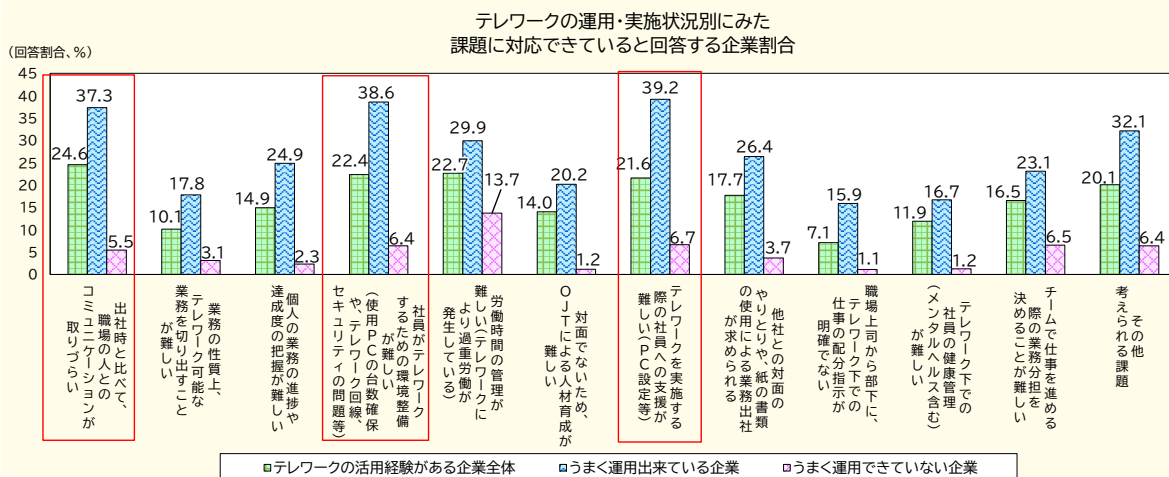


資料出所（独）労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 図の数値は、テレワークの活用経験がある企業全体のうち、テレワークを実施していた際の、テレワークの運用状況を尋ねた設問に対し、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」「どちらともいえない」「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」という回答において、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」の合計を「うまく運用できている」、「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」の合計を「うまく運用できていない」として表示。
- 2) 図の項目は、「うまく運用できていない」と回答した企業の回答割合の高い順に並べている。
- 3) 図の赤枠は、特に「うまく運用できていない」と回答した企業の回答割合が高い4項目を囲んでいる。

第2-(2)-23図 主な課題に対する対応の状況（企業）

- テレワークの課題に対し、企業が対応ができていると回答した割合をみると、テレワークの活用経験がある企業全体では、最大でも25%となっている。
- テレワークの運用状況別にみると、うまく運用できている企業では、高くても40%程度の割合となっているものの、そうでない企業よりも、いずれの課題についても対応できていると回答する割合が高い。一方で、うまく運用できていない企業においては、いずれの課題についても9割程度の企業で対応できていない。
- テレワークの運用がうまくいっている企業とそうでない企業の差が大きい課題としては、「出社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」「社員がテレワークをするための環境整備が難しい」「テレワークを実施する際の社員への支援が難しい」といった項目が挙げられる。



資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（2021年）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 図表の数値は、テレワークの活用経験がある企業全体のうち、テレワークを実施していた際の、テレワークの運用状況を尋ねた設問に対し、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」「どちらともいえない」「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」という回答において、「非常にうまく運用できている」「まあまあうまく運用できている」の合計を「うまく運用できている」、「あまりうまく運用できていない」「全くうまく運用できていない」の合計を「うまく運用できていない」として表示。
- 2) 図表の数値は、上記項目を課題として「あてはまる」と回答した企業において、その対応状況の選択肢「対応できている」「どちらかといえば対応できている」「どちらともいえない」「どちらかといえば対応できていない」「対応できていない」の内、「対応できている」「どちらかといえば対応できている」という回答割合を抽出。
- 3) 図の赤枠は、テレワークの運用がうまくいっている企業とそうでない企業の差が大きい項目を囲んでいる。

第3節では、労働者、企業の双方から、テレワークを活用していくための課題についてみてきたが、主に「業務の性質」「テレワーク時の仕事の進め方」「テレワークの環境」に関する課題がテレワークの定着に向けて取り組むべき課題であると考えられることが分かった。特に、感染拡大を機にテレワークを開始した企業や労働者でこれらの課題を感じている傾向がみられた。一方で、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、テレワークの運用を続ける中でこれらの課題を克服してきた結果、現在は良好な運用ができている企業が多いのではないかと考えられる。これらの課題のうち、「業務の性質」については、第1節においてテレワークの活用が低調な業種でもテレワークを定着させていくことができる可能性があることをみてきたが、次節では、企業によるマネジメントや人事労務管理における対応により克服できる可能性がある「テレワーク時の仕事の進め方」「テレワークをするための環境整備」に関する課題について分析を進めることとする。

コラム2-2 「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」について

第2-(2)-22図により、テレワーク定着に当たっての主な課題をみてきたが、こうした課題や対応方針について検討するため、厚生労働省では、2020年8月から「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催し、12月には報告書がとりまとめられた。また、これを踏まえ、2021年3月にテレワークガイドラインを改定した。

本コラムでは、同報告書の内容について概観することとしよう。

同報告書では、まず、テレワークについて、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できる働き方であり、今後とも良質なテレワークの導入・定着を図ることが重要であるとしている。その上で、テレワークを活用するために必要なこととして、「職場の方針としてテレワークを積極的に活用しようとする事」「ペーパーレス化の推進」「電子申請や電子決済の導入により紙書類への押印をなくす事」等の回答割合が実態調査において高く、それらは企業のトップや経営層の理解が不可欠であり、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。また、労務管理上のルール等について、労使でよく話し合いを行うことが重要であるとしている。

個別の具体的な課題・論点については、(1) テレワークの対象者を選定する際の課題について、(2) テレワークの実施に際しての労務管理上の課題について、(3) テレワークの場合における労働時間管理の在り方について、(4) テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス、(5) その他についての5項目により整理がされている。

(1) テレワークの対象者を選定する際の課題については、①テレワークの対象業務、②テレワークの対象者の選定に分けて整理されている。①テレワークの対象業務については、本章でも分析してきたように、業務の性質上テレワークを実施するのが難しい業種・職種があるとしつつも、そういった業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有効である場合があるとしている。②テレワークの対象者の選定については、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないように留意する必要があるとしている。また、職種等の要因により企業内でテレワークを実施できる者に偏りが生じる場合に労働者の納得感が得られるようにすることや、労働者側と使用者側でテレワークの実施に関する考え方のミスマッチが生じないようにすることといった観点から、労使における話し合いの機会を持つことが重要であるとしている。

(2) テレワークの実施に際しての労務管理上の課題については、①人事評価、②費用負担、③人材育成に分けて整理されている。①の人事評価については、テレワークは非対面の働き方であるため、出社する働き方と比較し、労働者個々人の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらいという側面があるとした上で、企業が人事評価に関する具体的なルールを決めて、これを遵守することや、評価制度の趣旨や評価対象・評価手法等の具体的内容について労働者に説明することが望ましいとしている。また、テレワークを行う場合の人事評価方法を出社の場合と区別する際は、誰もがテレワークを行えるようにすることの妨げにならないよう留意する必要があるとしている。②費用負担については、テレワークを行うことによって生じる費用（通信費、機器費用、サテライトオフィス使用料等）を、労使のどちらがどのように負担するか、また、使用者が負担する場合の限度額、労働者が請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましいとしている。③人材育成については、(ア) テレワーク状況下における人材育成では、対面でのOJTを行わずにオンラインのみで必要な研修・教育を行うことは困難であることから、意識的に対面での状況下でOJTを行うなどの工夫が必要であるとする一方、オンラインでの方法を用いた場合には、オンラインの特性を活かした人材育成が可能となる場合があり、状況に応じて、オンラインと対面の方法を組み合わせて実施することも有用であるとしている。(イ) テレワークを実施するための人材育成では、テレワークの特性を踏まえ、自律的に業務を遂行できる人材の育成に企業が取り組むことが望ましいとするともに、併せて、労働者がテレワークを実施する際、適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましいとしている。

(3) テレワークの場合における労働時間管理の在り方については、テレワーク時において、過度な長時間労働にならないよう留意することが重要であり、健康管理の観点からも使用者が労働時間を適切に把握することが必要であるとしている。一方で、使用者が個々の労働者の仕事の遂行状況を常時把握・管理するような方法は、あまり現実的ではない場合もあり、テレワークのメリットを失うことになりかねないという点についても留意が必要である。その上で、長時間労働にならないようにしつつ、労働時間の管理方法について労使で話し合っただけでルールとして定めておくことも重要であるとしている。

(4) テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについては、在宅勤務の場合、日常生活を行う場で仕事を行うことから、労働者が心身にストレスを感じる可能性や、対面の場合と比較してコミュニケーションがとれないことによる業務上の不安や孤独等による心身の健康への影響のおそれがあるため、オンライン上で双方向のコミュニケーションを取りやすくすることなどにより、職場の上司、同僚、産業医等に相談しやすい環境を作ることが重要であるとしている。また、自宅が狭隘であるなどテレワーク実施するために必要な作業環境の整備が困難である場合や、生活と仕事の線引きが困難になることにより問題が生じる場合もあり、そのような場合は、サテライトオフィス等を活用することが有効であり、サテライトオフィス等を使用する場合の考え方についても、企業としてルールを定めておくことが望ましいとしている。

以上のような課題について述べた上で、最後に、テレワークの推進により、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことは生産性の向上にも資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく企業にとってもメリットがあるとして、新型コロナウイルス感染症の拡大下での経験を活かし、良質なテレワークが推進されることを期待するとしている。

第4節 テレワーク時の仕事の進め方に関する課題について

- テレワークではビデオ・音声、テキストによるコミュニケーションの方法が増える者が約半数以上であり、コミュニケーションの内容においても、上司への仕事に関する報告は増える者と減る者が同程度である一方、それ以外の雑談やアイデアの共有、感謝の言葉をかけるといった内容は減る者が多くなっている

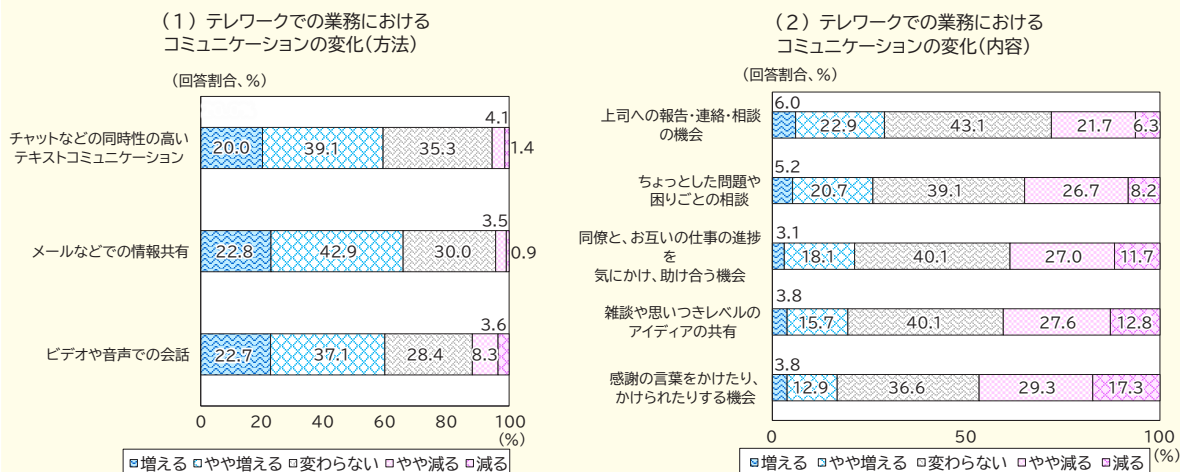
第4節では、「テレワーク時の仕事の進め方」に関する課題についてみていく。これまでの分析で、テレワークを実施する際の労働者が感じるデメリットとして「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」という回答が多いことや、テレワークの定着に向けた企業の課題として「報告・相談や社内調整・連携等、出社した方がスムーズだから」という回答が多いことをみた。このように多くの企業や労働者がテレワーク時のコミュニケーションについて課題と感じている状況を踏まえ、まず、テレワークで仕事をする際の業務上のコミュニケーションがオフィスで仕事をする場合と比較してどのように変化するかについてみてみる。

第2-(2)-24図⁹の(1)により、テレワークで業務をする際のコミュニケーションの方法及び内容の変化についてみると、コミュニケーションの方法では、約6割の労働者が、ビデオや音声での会話や、メール、チャットなど文字によるコミュニケーションの機会が増えているとしている。続いて、同図の(2)より、コミュニケーションの内容についてみると、「上司への報告・連絡・相談の機会」は「増える」と「減る」の割合が同程度である一方、それ以外の「ちょっとした問題や困りごとの相談」「同僚とお互いの仕事の進捗を気にかけて、助け合う機会」「雑談や思いつきレベルのアイデアの共有」「感謝の言葉をかけたり、かけられたりする機会」については、「減る」が「増える」を上回っている。このように、テレワークの際には、こうした仕事に直接関係する報告・連絡・相談やそれ以外の雑談等も含め、全般的にコミュニケーションの機会が減る者が一定の割合で存在していることが分かる。

9 本分析においては、(株)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」(2020年)の結果を用いている。当該調査は、緊急事態宣言前の2020年3月末に正社員(販売系、営業系、企画・事務系、開発系職種の管理職及び一般社員)を対象とした調査(従業員規模300人以上)であり、JILPT企業調査、JILPT労働者調査及びテレワークの労務管理等に関する実態調査とは調査時期や対象者が異なっている点に留意が必要である。

第2-(2)-24図 テレワークにおけるコミュニケーションの変化

- テレワークで業務をする際のコミュニケーションの方法及び内容の変化についてみると、コミュニケーションの方法では、約6割の労働者が、ビデオや音声での会話や、メール、チャットなど文字によるコミュニケーションの機会が増えていることが分かる。
- コミュニケーションの内容についてみると、「上司への報告・連絡・相談の機会」は「増える」と「減る」の割合が同程度である一方、それ以外の「ちょっとした問題や困りごとの相談」「同僚とお互いの仕事の進捗を気にかけて、助け合う機会」「雑談や思いつきレベルのアイデアの共有」「感謝の言葉をかけたり、かけられたりする機会」については、「減る」が「増える」を上回っている。このように、テレワークの際には、こうしたコミュニケーションの機会が減る者が一定の割合で存在することが分かる。



資料出所 (株) 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」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

●テレワークの際の仕事の進め方に関する上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれるようにすることが、テレワークでの「生産性・効率性」「充実感・満足感」の向上につながる可能性がある

続いて、テレワーク時の上司や部下とのコミュニケーションの状況の違いと、テレワークの継続状況や「生産性・効率性」「充実感・満足感」の違いとの関係についてみる。

第2-(2)-25図は、テレワークの経験がある労働者に、テレワークを実施する上で「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」と尋ねた結果、該当する(「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した場合をいう。以下同じ。)と回答した労働者の割合をみたものである。同図の(1)により、同割合をテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している者で48.9%、調査時点ではテレワークを実施していない者で44.2%と、調査時点もテレワークを実施している者の方が4.7%ポイント高く、やや高い傾向にあることが分かる。

また、同図の(2)により、同割合をテレワークの開始時期別にみると、2020年2月以前から経験がある者で53.4%、3-5月に初めて経験した者で45.5%と、2月以前から経験のある者の方が7.9%ポイント高くなっている。このことから、感染拡大前からテレワークを実施していた者の方が、仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている傾向にあることが分かる。

次に、仕事上のコミュニケーションの状況と、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実

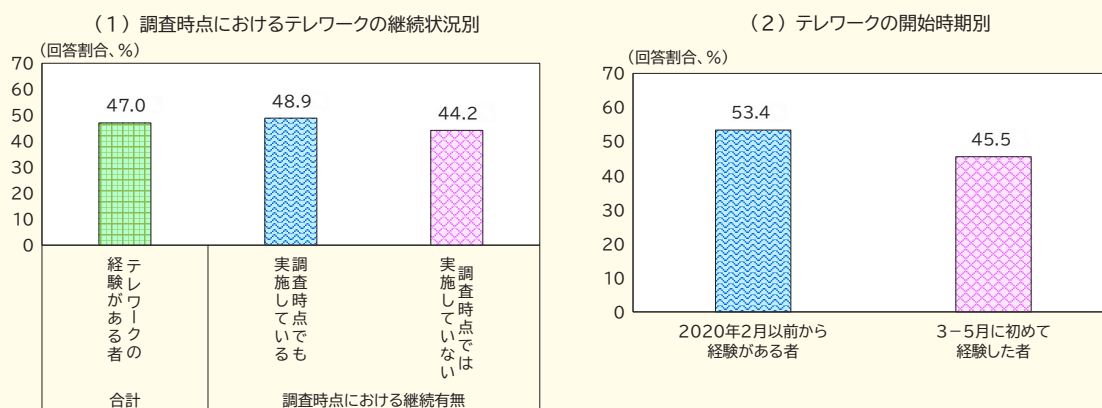
感・満足感」¹⁰との関係についてみる。

第2-(2)-26図①の(1)は、第2-(2)-18図でみたテレワーク経験のある労働者に尋ねた「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」に関する指標のスコアの分布であり、(2)(3)は、テレワークの際に「仕事の進め方に関するコミュニケーションがうまくとれている(いた)と思う」の設問に該当する者と該当しない(「当てはまらない」「どちらか」というと当てはまらない)と回答した場合をいう。以下同じ。)者に分けて示したものである。これをみると、どちらの指標とも、前述のとおり、オフィスでの仕事と比較してスコアの平均値及び中央値が下がる傾向がみられるが、該当する者の方が該当しない者よりもやや高くなっている。また、(4)は、両者の分布の違いを見やすいように(2)(3)の図を重ねて示したものであるが、この図により分布全体の状況をも、該当する者のスコアの方が該当しない者よりもやや高くなっており、スコアの低下幅が抑えられていることが分かる。このことから、テレワークの際の仕事の進め方に関する上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれるようにすることが、テレワークでの「生産性・効率性」「充実感・満足感」の向上につながる可能性がある。また、第2-(2)-25図でみたとおり、感染拡大前からテレワークの経験がある者の方が、感染拡大前にテレワークを初めて経験した者よりも、「仕事の進め方について上司や部下とコミュニケーションがうまくとれていると思う」に該当すると回答する割合が高かったことから、感染拡大前からテレワークの経験がある者については、この割合の高さが仕事の生産性・効率性や充実感・満足感にプラスの効果をもたらしている可能性がある。

第2-(2)-25図 仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークの継続状況(労働者)

- テレワークでの業務において、「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」と回答した者の割合は、調査時点でもテレワークを実施している者の方が実施していない者よりも4.7%ポイント高い。
- テレワークの開始時期別にみると、2020年2月以前から経験がある者の方が、3-5月に初めて経験した者よりも、当てはまると回答した者の割合が7.9%ポイント高い。

「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」の該当者別の状況



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

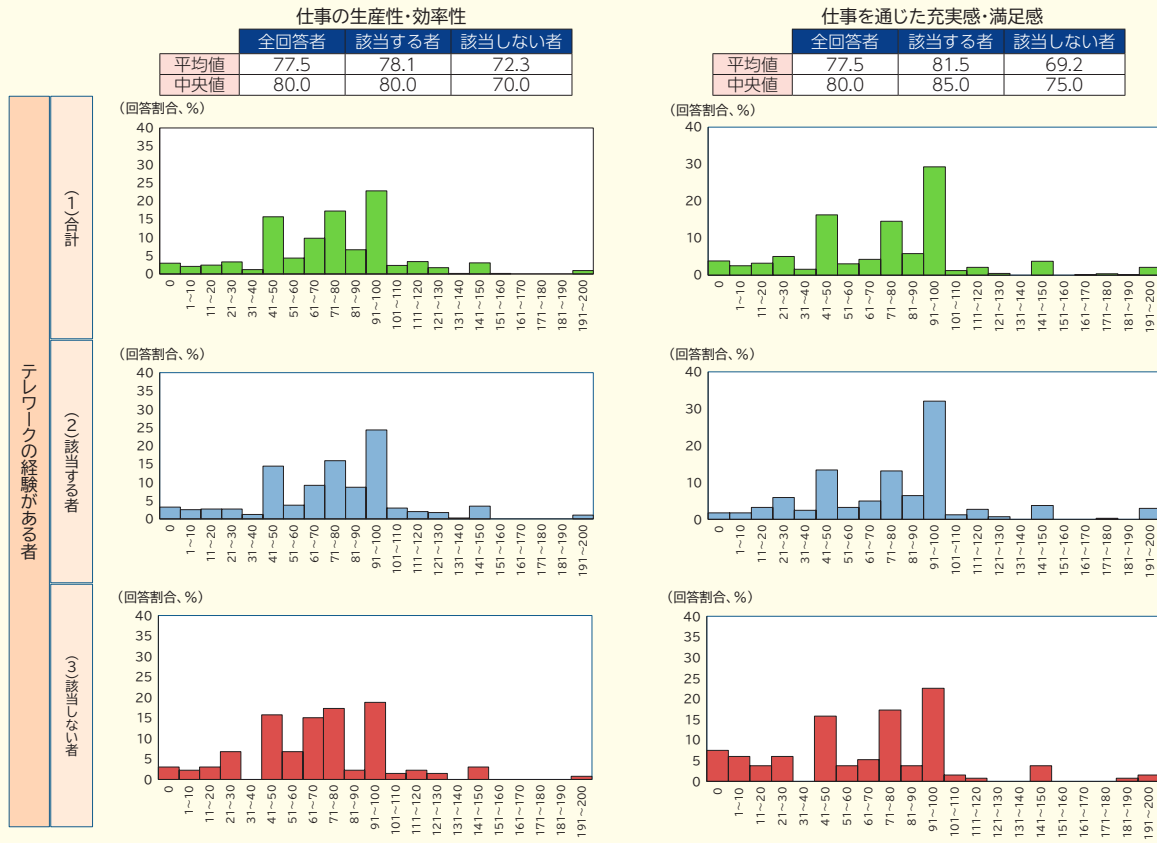
(注) 各図表の数値は、図表の数値は、テレワークを実施する上で、「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」に該当するかどうか、「当てはまる」「どちらか」というと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらか」というと当てはまらない」「当てはまらない」の選択肢により、尋ねた回答について、「当てはまる」「どちらか」というと当てはまる」と答えたものを「該当する」として集計したもの。

10 本節の分析においては、テレワーク時の仕事の進め方に関する課題を扱っているため、これにより、より直接的に影響が及ぶと考えられる「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」を指標として分析を行っている。

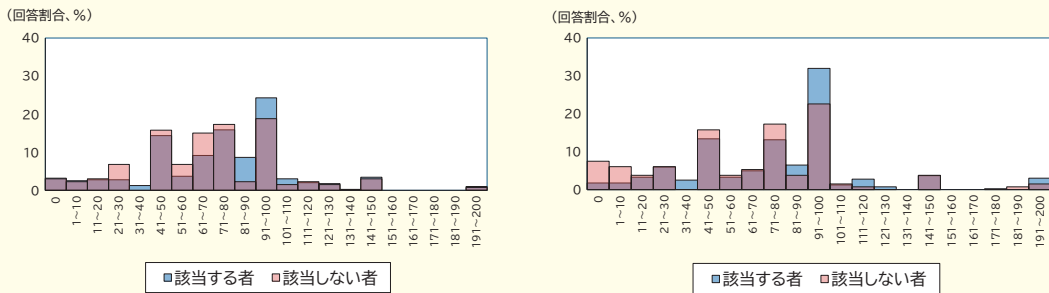
第2-(2)-26図① 仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係(労働者)

○ テレワークを実施する又はしていた際に「仕事の進め方に関するコミュニケーションがうまくとれていると思う」に「該当する者」と「該当しない者」に分けて「生産性・効率性」「充実感・満足感」に関する指標のスコアの分布をみると、どちらの指標とも、オフィスでの仕事と比較してスコアの平均値及び中央値が下がる傾向がみられるが、「該当する者」の方が「該当しない者」よりも、スコアの低下が抑えられていることが分かる。

「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」の該当者別の分析



(4) 上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第3回)」(2020年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 図表の数値は、テレワークを実施する上で、「仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う」に該当するかどうか、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」の選択肢により尋ねた回答について、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と答えたものを「該当する者」とし、「当てはまらない」「どちらかという当てはまらない」と答えた者を「該当しない者」として集計したものを。
 2) 図の数値については、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0~200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

ここで、仕事におけるコミュニケーションの状況がテレワークの継続、「生産性・効率性」、「充実感・満足感」に与える影響について統計的な有意性を検証するため、二項ロジスティック回帰による重回帰分析を行った結果をみてみる。ここでは、被説明変数として、①緊急事態

宣言後にテレワークを継続しているかどうか、また、②テレワークの際の仕事の「生産性・効率性」がオフィスで働く場合と比較して大幅に減少しているかどうか、③テレワークの際の仕事を通じた「充実感・満足感」がオフィスで働く場合と比較して大幅に減少しているかどうかを用いた。「生産性・効率性」及び「充実感・満足感」が大幅に減少しているかどうかについては、既に述べたように、テレワークによる「生産性・効率性」や「充実感・満足感」はオフィスで働く場合と比較して低下する傾向にあるため、指標のスコアが50以下であるかどうかを基準とした。また、説明変数として、2-(2)-26図と同様「仕事の進め方に関するコミュニケーションがうまくとれている(いた)と思う」に対して該当するか否かを用いているが、いずれも、当該項目に該当する場合だけでなく、該当しない場合についても説明変数とした場合の効果の推計も行っている¹¹⁾。

重回帰分析の結果をみると、仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークの継続、「生産性・効率性」、「充実感・満足感」の関係について、統計的に有意な相関はみられなかった。

第2-(2)-26図② 仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係(労働者)

○ 重回帰分析の結果からは、テレワークの継続、「生産性・効率性」「充実感・満足感」等と仕事上のコミュニケーションの状況との相関について、統計的に有意な結果は得られなかった。

(重回帰分析結果)

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無(1:継続, 0:非継続)		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)	
	仕事上のコミュニケーションが良好	仕事上のコミュニケーションが不調	仕事上のコミュニケーションが良好	仕事上のコミュニケーションが不調	仕事上のコミュニケーションが良好	仕事上のコミュニケーションが不調
回帰係数	0.035	-0.255	-0.135	0.133	-0.213	0.157
標準誤差	0.195	0.224	0.203	0.233	0.196	0.221
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

***:0.1%水準で有意、**:¹%水準で有意、*:⁵%水準で有意

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 重回帰分析は、被説明変数及び説明変数は以下のとおり。

被説明変数:

- ① 緊急事態宣言後のテレワークの継続 (1:継続, 0:非継続)
- ② テレワークの際の仕事の生産性・効率性が大幅に低下しているか (1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)
- ③ テレワークの際の仕事の充実感・満足感が大幅に低下しているか (1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)

説明変数:

- ・ 仕事の進め方について上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれていると思う (1:当てはまる+どちらかという当てはまる, 0:それ以外) / 思わない (1:当てはまらない+どちらかという当てはまらない, 0:それ以外)

2) 重回帰分析は、説明変数として上記以外に性別、年齢、就業形態、業種、職種等をコントロール変数として加えている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

11 本章では、回帰分析において説明変数とした項目に該当する場合、該当しない場合のいずれの場合も用いているが、これは、例えば仕事におけるコミュニケーションの状況について、労働者が仕事におけるコミュニケーションをうまくとれていると感じる場合に、それが仕事の生産性や満足度に対してプラスの影響を及ぼす可能性があると考えられる一方で、逆に仕事におけるコミュニケーションをうまくとれていないと感じる場合に仕事の生産性や満足度にマイナスの影響を及ぼす可能性もあることから、各項目に該当する場合、該当しない場合の両面からその効果を検証するためである。

- テレワーク時の仕事の進め方について「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の観点からみると、どの項目についても、調査時点もテレワークを実施していると回答したの方が該当割合が高く、これらの項目に該当する者においては、テレワークを実施する際の「充実感・満足感」の低下幅が抑えられている可能性がある

上記の分析により、テレワーク時のコミュニケーションの状況と、テレワークの継続状況や「生産性・効率性」「充実感・満足感」との関係についてみてきたが、続いて、具体的な仕事の進め方による影響についてみていく。テレワークで仕事をする際の留意点として、テレワークは非対面での働き方であるため、個々の労働者の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらいという側面があることが指摘されている¹²。このように、テレワーク時においては、オフィスでの勤務と異なり、上司が部下の業務遂行状況を踏まえた指示を柔軟に行うことや、業績評価において業務遂行過程での努力や成果を評価することが難しくなると考えられる。

したがって、テレワークで仕事を進めるに当たっては、労働者があらかじめ「何をいつまでにどの水準まで行えばよいか」といった、自身の業務の範囲、期限や達成すべき目標を明確に認識した上で、ある程度自らの裁量により自律的に業務を遂行できるようにするとともに、人事評価について、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、その手法を工夫して適切に実施することが望まれる。こうした考えの下、ここでは、テレワーク時の仕事の進め方を分析する際の要素として、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の3つの観点から分析を行う。

第2-(2)-27図の(1)は、テレワークを実施していた時点の仕事の進め方に関し、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の各項目に関する設問¹³に該当すると回答した労働者の割合を示したものである。これをテレワークの調査時点における継続状況別にみると、回答傾向にテレワークの継続状況による大きな差異はみられないものの、3項目いずれにおいても、調査時点でもテレワークを実施している者の方が、調査時点ではテレワークを実施していない者よりも該当割合がやや高くなっている。また、同図の(2)により、テレワークの開始時期別にみると、3項目いずれにおいても、2020年2月以前から経験がある者の方が、3-5月に初めて経験した者よりも、該当すると回答した割合が高くなっている。このことから、感染拡大前からテレワークを実施していた者では、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりも「業務の範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」のいずれの項目についても該当する者が多い傾向にあると考えられる。

続いて、仕事の進め方に関するこれら3項目の状況と、テレワークにおける「仕事の生産性・効率性」や「充実感・満足感」との関係についてみる。

第2-(2)-28図①の(1)は、18図でみた「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実

12 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」においても、同様の旨が指摘されている。

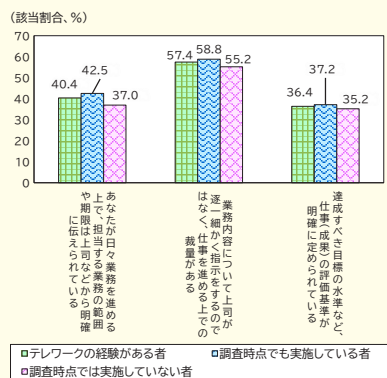
13 直近(調査時点)、テレワークを実施している、あるいは実施していた時点の仕事の状況について、「あなたが日々業務を進める上で、担当する業務の範囲や期限は上司などから明確に伝えられている」「業務内容について上司が逐一細かく指示するのではなく、仕事を進める上での裁量がある」「達成すべき目標の水準など、仕事(成果)の評価基準が明確に定められている」と尋ねた設問に対し、「当てはまる」「どちらかいうと当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」という選択肢で回答したもののうち、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」の回答を「該当する」、「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」の回答を「該当しない」として集計した。

感・満足感」の指標のスコアの分布であり、(2)(3)は、テレワークでの業務について「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」に関する設問について該当する者と該当しない者に分けて示したものである。これをみると、平均値、中央値については、「業務の裁量性」の「充実感・満足感」では、該当する者の方が該当しない者よりも、平均値は13.2ポイント、中央値は10.0ポイント高いほか、そのほかの項目では、該当する者の方が平均値がやや高い傾向がみられる。また、「充実感・満足感」に関しては、いずれの指標でも該当しないと回答した者は「充実感・満足感」を0とする割合が高くなっている。これらのことから、業務範囲・期限を明確にすることや、業務の裁量性があること、評価基準を明確にすることにより、テレワークでの「充実感・満足感」の低下幅を抑えられる可能性があると考えられる。

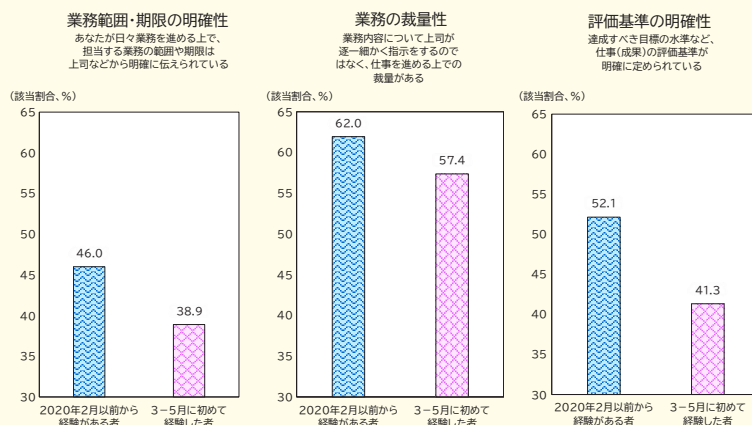
第2-(2)-27図 仕事の進め方に関する状況（労働者）

- 仕事の進め方に関する状況について、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」の各項目に該当すると回答した割合をテレワークの調査時点における継続状況別にみると、傾向に大きな差異はみられないものの、どの項目においても調査時点でも実施している者の方が高い。
- テレワークの開始時期別にみると、全ての項目において、2020年2月以前から経験がある者の方が、3-5月に初めて経験した者よりも該当すると回答する割合が高い。

(1) テレワークの継続状況別での各項目の該当割合



(2) テレワークの開始時期別での各項目の該当割合



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症拡大の働きや生活への影響に関する調査 (JILPT 第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 各図表の数値は、各質問項目において「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」という回答のうち、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」の回答割合の合算を指す。

第2-(2)-28図① 仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度との関係（労働者）

- テレワークでの業務において「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」に関する設問について該当すると回答したか否かで、「生産性・効率性」「充実感・満足感」の指標のスコア分布を比較すると、「業務の裁量性」の「充実感・満足感」を除き、平均値、中央値についてはあまり明確な差異はみられないものの、「該当する」と回答した者の方が平均値がやや高い傾向がみられる。
- 「充実感・満足感」に関しては、いずれの指標でも「該当しない」と回答した者は満足感を0とする割合が高く、仕事の進め方や評価の仕方の工夫により、テレワークでの「充実感・満足感」に影響を及ぼす可能性がある。

仕事の生産性・効率性

業務範囲・期限の明確性

あなたが日々業務を進める上で、担当する業務の範囲や期限は上司などから明確に伝えられている

	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	77.2	76.5
中央値	80.0	80.0	80.0

業務の裁量性

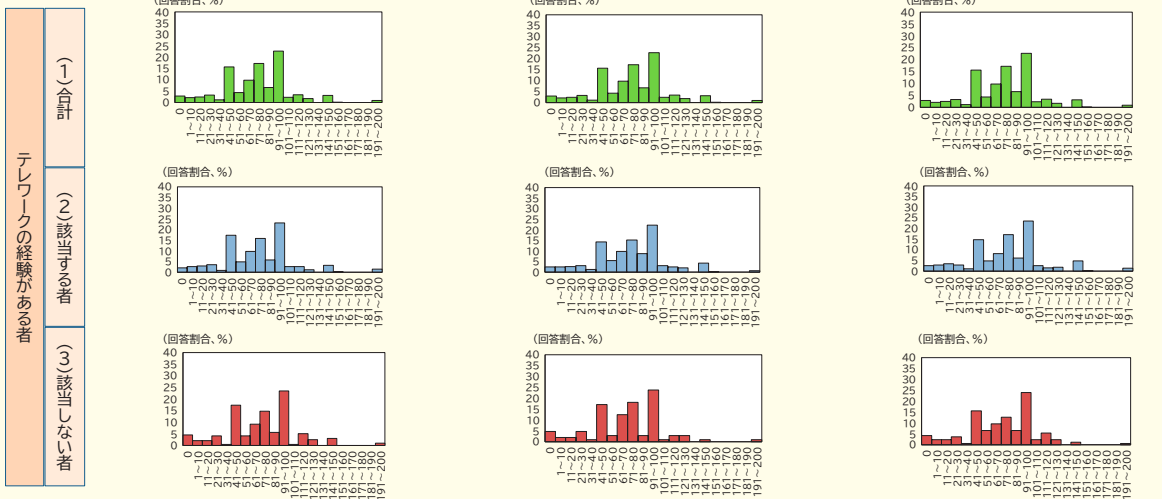
業務内容について上司が逐一細かく指示をするのではなく、仕事を進める上での裁量がある

	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	78.3	73.6
中央値	80.0	80.0	80.0

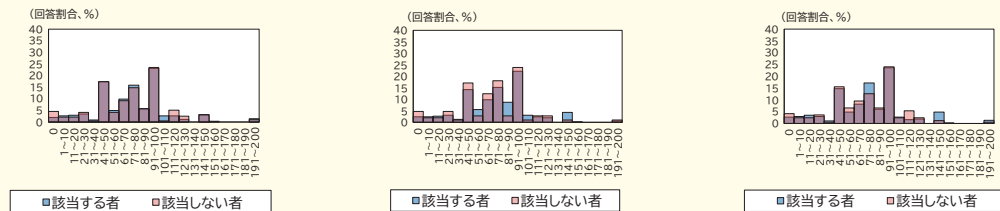
評価基準の明確性

達成すべき目標の水準など、仕事(成果)の評価基準が明確に定められている

	全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	78.4	75.5
中央値	80.0	80.0	80.0

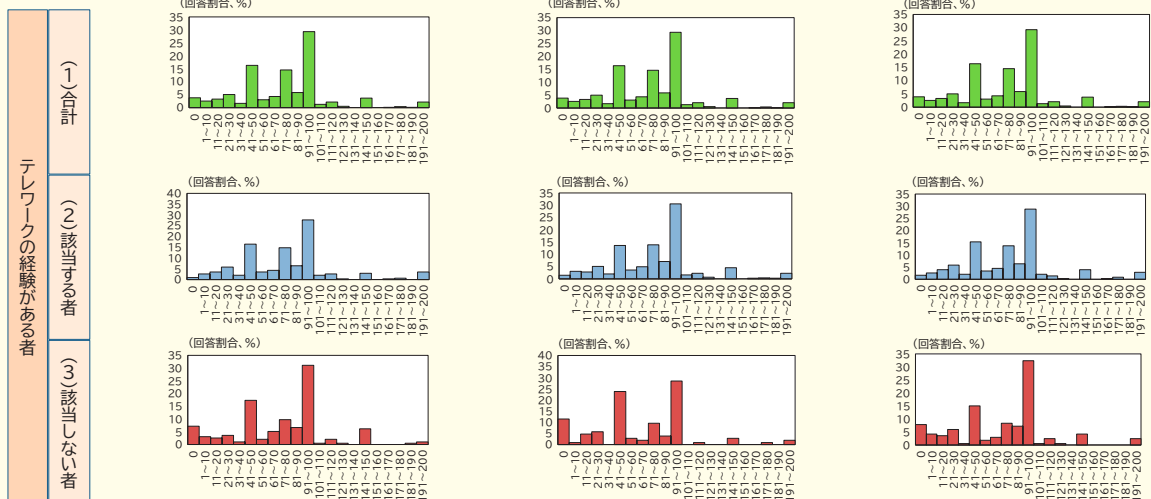


(4) (上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの)

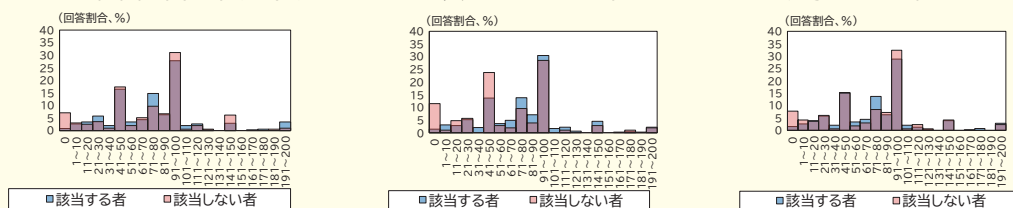


仕事を通じた充実感・満足感

業務範囲・期限の明確性 あなたが日々業務を進める上で、担当する業務の範囲や期限は上司などから明確に伝えられている				業務の裁量性 業務内容について上司が逐一細かく指示をするのではなく、仕事を進める上での裁量がある				評価基準の明確性 達成すべき目標の水準など、仕事(成果)の評価基準が明確に定められている			
	全回答者	該当する者	該当しない者		全回答者	該当する者	該当しない者		全回答者	該当する者	該当しない者
平均値	77.5	80.5	76.4	平均値	77.5	81.4	68.2	平均値	77.5	79.9	74.6
中央値	80.0	80.0	80.0	中央値	80.0	80.0	70.0	中央値	80.0	80.0	80.0



(4) (上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 各図の数値については、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0~200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

ここで、上記の分析結果について、仕事におけるコミュニケーションの状況に関する重回帰分析と同様、テレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」又は「仕事を通じた充実感・満足感」を被説明変数とし、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」を説明変数として重回帰分析を行った結果をみてみる。それによると、「業務の裁量性」について、業務方針の裁量がある場合に「充実感・満足感」の大幅な低下が起きにくい傾向があることが示されている。この結果については、説明変数と被説明変数の因果関係を示すものではないが、仕事の進め方について適切な裁量を与えることにより、テレワークによる「充実感・満足感」の低下幅を抑えられる可能性が示唆される。

第2-(2)-28図② 仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度の関係 (労働者)

○ 重回帰分析の結果をみると、「業務の裁量性」について、裁量がある場合にテレワークにおける「仕事を通じた充実感・満足感」が低下しにくいことが示唆されている。

(重回帰分析結果)

(1)業務範囲や期限の明確性とテレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」や「仕事を通じた充実感・満足感」の関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無(1:継続, 0:非継続)		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)	
説明変数	業務の範囲や期限が明確に決まっている	業務の範囲や期限が不明確	業務の範囲や期限が明確に決まっている	業務の範囲や期限が不明確	業務の範囲や期限が明確に決まっている	業務の範囲や期限が不明確
回帰係数	0.239	0.009	0.033	0.255	-0.085	0.081
標準誤差	0.197	0.199	0.206	0.207	0.198	0.199
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

(2)業務方針に関する裁量の有無とテレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」や「仕事を通じた充実感・満足感」の関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無(1:継続, 0:非継続)		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)	
説明変数	業務方針に関して裁量がある	業務方針に関して裁量がない	業務方針に関して裁量がある	業務方針に関して裁量がない	業務方針に関して裁量がある	業務方針に関して裁量がない
回帰係数	0.181	-0.492	-0.11	-0.459	-0.472*	0.063
標準誤差	0.2	0.293	0.212	0.325	0.2	0.285
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

(3)仕事の評価基準の明確性とテレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」や「仕事を通じた充実感・満足感」の関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無(1:継続, 0:非継続)		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)	
説明変数	仕事の評価基準が明確に決まっている	仕事の評価基準が不明確	仕事の評価基準が明確に決まっている	仕事の評価基準が不明確	仕事の評価基準が明確に決まっている	仕事の評価基準が不明確
回帰係数	0.088	-0.132	-0.239	0.11	-0.136	0.167
標準誤差	0.193	0.21	0.206	0.223	0.196	0.209
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857

***:0.1%水準で有意, **:1%水準で有意, *:5%水準で有意

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 重回帰分析は、被説明変数及び説明変数は以下のとおり。

被説明変数:

- ①緊急事態宣言後のテレワークの継続 (1:継続, 0:非継続)
- ②テレワークの際の仕事の生産性・効率性が大幅に低下しているか (1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)
- ③テレワークの際の仕事の充実感・満足感が大幅に低下しているか (1:大幅に低下=50以下, 0:大幅に低下していない=50超)

説明変数:

- ①業務の範囲や期限が明確に決まっている (1:当てはまる+どちらかという当てはまる, 0:それ以外) / 決まっていない (1:当てはまらない+どちらかという当てはまらない, 0:それ以外)
 - ②仕事の進め方の方針について裁量がある (1:当てはまる+どちらかという当てはまる, 0:それ以外) / ない (1:当てはまらない+どちらかという当てはまらない, 0:それ以外)
 - ③仕事の評価の基準が明確に決まっている (1:当てはまる+どちらかという当てはまる, 0:それ以外) / 決まっていない (1:当てはまらない+どちらかという当てはまらない, 0:それ以外)
- 2) 重回帰分析は、説明変数として上記以外に性別、年齢、就業形態、業種、職種等をコントロール変数として加えている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

以上のように、本節では、第3節で得られた課題のうち、コミュニケーションの状況を含む「テレワーク時の仕事の進め方」に関する課題について分析した。まず、テレワーク時のコミュニケーションに関しては、感染拡大前からテレワークを実施している者は、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりもテレワークの際に上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている傾向にある。また、テレワーク時の上司や部下とコミュニケーションがうまくとれている労働者の方がテレワークの継続割合が高く、仕事の生産性・効率性や充実感・満足度の高さにも影響している可能性がある。すなわち、感染拡大前からテレワークを実施している者は、テレワーク時の上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれており、それがテレワーク時における生産性・効率性や充実感・満足度の高さにつながっている可能性があるといえる。

また、テレワーク時の仕事の進め方に関しては、「業務範囲・期限の明確性」「業務の裁量性」「評価基準の明確性」について、継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している者の方が、実施していない者よりも該当割合は高く、テレワークの開始時期別にみると、感染拡大前からテレワークを実施していた者の方が、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりも該当する割合が高い傾向にある。さらに、これらの項目に該当する場合はテレワーク時の「仕事の生産性・効率性」や「充実感・満足感」が高い傾向にある。こうした状況を踏まえると、感染拡大前からテレワークを継続してきた者は、テレワークを継続する中で、テレワーク時の仕事の進め方として、業務の範囲や期限を明確に決めること、仕事の進め方について適切な裁量を与えること、仕事の評価の基準を明確にすることなどに取り組み、「仕事の生産性・効率性」、「充実感・満足感」の向上といった効果の実感につなげてきた可能性があると考えられる。

第5節 テレワークをするための環境整備に関する課題について

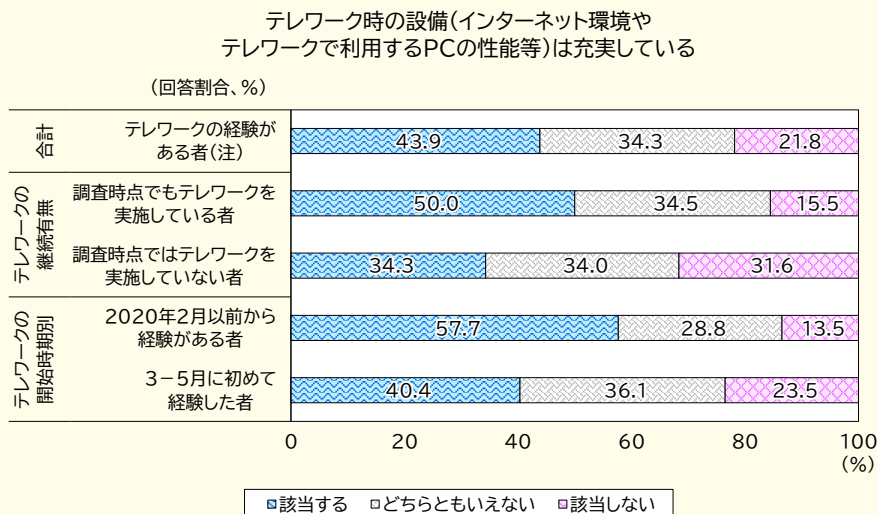
- テレワーク時の設備が充実することが仕事の生産性・効率性を高め、結果としてワーク・ライフ・バランスにも良い影響を与える可能性や、ワーク・ライフ・バランスの充実を通じて仕事の充実感・満足感に良い影響を与える可能性も考えられる

最後に、第5節では、第3節でみたもう一つの課題である「テレワークをするための環境整備」に関する課題について分析する。この分析では、テレワーク時の設備が整っているかについて尋ねた「テレワーク時の設備（インターネット環境やテレワークで利用するPCの性能等）は充実している」という項目（テレワーク時の設備の充実度）について分析をしていく。

まず、テレワーク時の設備の充実度についての現状をみってみる。第2-(2)-29図により、テレワークの経験がある労働者が、「テレワーク時の設備は充実している」という設問に該当すると回答した割合をみると、43.9%となっている。これをテレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している者の方が、テレワークを実施していない者よりも該当すると回答する者の割合が高くなっている。また、テレワークの開始時期別でみると、2020年2月以前から経験がある者の方が、3-5月に初めて経験した者よりも該当すると回答する者の割合が高くなっている。このことから、感染拡大前からテレワークを実施してきた労働者の勤める企業では、テレワークの活用を続ける中で、労働者が自宅でテレワークを行う際のインターネット環境やICTの設備を充実させることなどを通じて、テレワーク環境の整備に取り組んできたことがうかがえる。

第2-(2)-29図 テレワークでの業務における環境整備の状況（労働者）

- テレワークを実施する際の環境整備の状況について、「テレワーク時の設備は充実している」に該当するか尋ねたところ、テレワークの経験がある者全体では43.9%となっている。
- テレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを実施している者の方が、テレワークを実施していない者よりも該当する割合が高い。
- テレワークの開始時期別でみると、2020年2月以前から経験がある者の方が、3-5月に初めて経験した者よりも該当する割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 「テレワークの経験がある者」の割合は、「2020年2月以前から経験がある者」「3-5月に初めて経験した者」「6月以降に経験した者」の合計から算出。

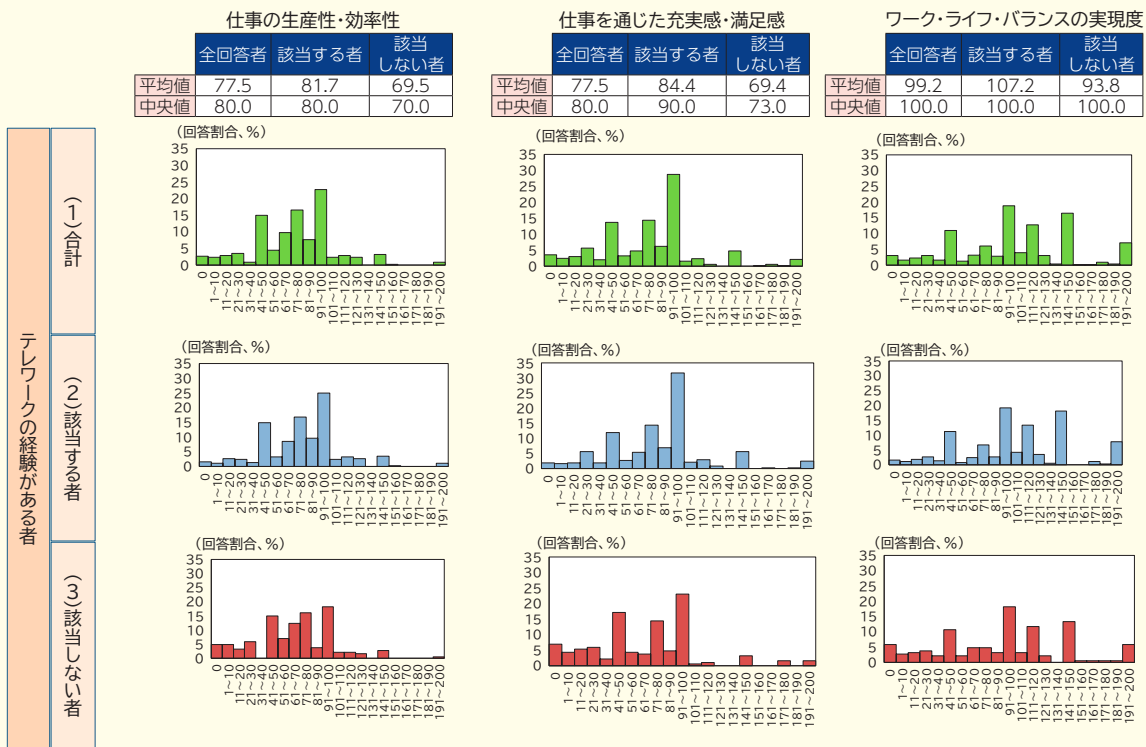
続いて、第2-(2)-30図は、テレワーク時の設備の充実度に関する設問に該当する者と該当しない者に分けて、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」の指標のスコアの分布を示したものである。前節では、仕事の進め方がより直接的に影響すると考えられる「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」を指標として用いたが、在宅勤務の場合、日常生活を行う場で仕事を行うこととなるため、テレワーク時の仕事の環境が、ワーク・ライフ・バランスにも大きく影響しうるものと考えられる。そのため、ここでは、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」との関係についてもみている。これをみると、「テレワーク時の設備は充実している」に該当する者は、そうでない者よりも、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」ともに平均値、中央値がいずれも高くなっている。これにより、テレワーク時の設備を充実させることで、テレワーク時の「生産性・効率性」や「充実感・満足感」の低下幅を抑えることができる可能性があると考えられる。また、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」についても、該当する者はそうでない者よりもスコアの平均値が高く、100を上回っている。このことから、テレワーク時の設備を充実させることで、オフィスで働く場合と比較してワーク・ライフ・バランスを向上させることができる可能性があると考えられる。

これらの結果を合わせてみると、テレワーク時の設備が充実することが仕事の生産性・効率性を高め、結果としてワーク・ライフ・バランスにも良い影響を与える可能性や、ワーク・ライフ・バランスの充実を通じて仕事の充実感・満足感に良い影響を与える可能性も考えられる。

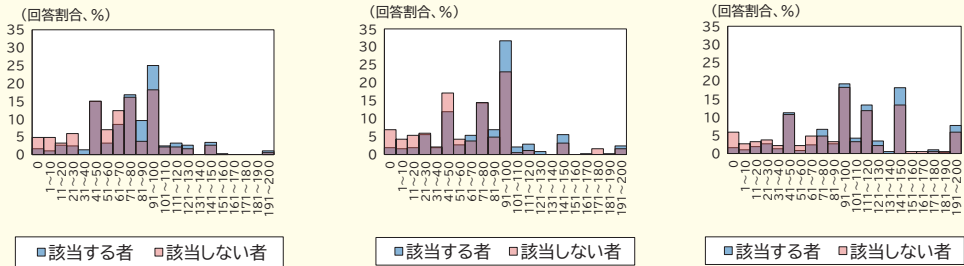
第2-(2)-30図① テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係 (労働者)

○ テレワークを実施する際の環境整備の状況による仕事の「生産性・効率性」「充実感・満足感」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」の指標の違いをみると、「テレワーク時の設備は充実している」に該当すると回答した者は、そうでない者よりも、「生産性・効率性」「充実感・満足感」ともに、平均値、中央値がいずれも高い。また、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」は、中央値は変わらないものの、平均値は高い。

テレワーク時の設備(インターネット環境やテレワークで利用するPCの性能等)は充実している



(4)(上図の中段・下段のグラフの差異をみるために、両グラフを重ねて表示したもの)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 各図の数値については、オフィスで働く場合を100として、テレワークを実施することによる主観的な変化を0~200の範囲で答えた数値の回答割合を示している。

ここで、上記の分析について、仕事の進め方に関する重回帰分析と同様、テレワークの継続、「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」又は「ワーク・ライフ・バランスの実現度」を被説明変数とし、テレワーク時の設備が充実しているかどうかを説明変数として重回帰分析を行った結果をみてみる。それによると、テレワーク時の設備が充実している場合にテレワークの継続がされやすい傾向にあることや、「仕事を通じた充実感・満足感」や「ワーク・ライフ・バランス」の指標が低下しにくい傾向にあることが示されている。この結果についても、テレワーク時の設備の充実度と、テレワークの継続、充実感・満足感やワーク・ライフ・バランスとの因果関係を示すものではないが、テレワーク時の設備の充実度が、

テレワークの継続、充実感・満足感やワーク・ライフ・バランスにプラスの影響を及ぼす可能性が示唆されている。

第2-(2)-30図② テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係(労働者)

○ 重回帰分析の結果をみると、「テレワーク時の設備は充実している」に当てはまる場合にテレワークが継続している傾向にあることや、仕事の充実感・満足感の大幅な低下が起きにくくなっている傾向がみられる。また、ワーク・ライフ・バランスが悪化しにくい傾向にあることが示されている。

(重回帰分析結果)

テレワーク時の設備の充実度とテレワークの継続、生産性や満足度、ワーク・ライフ・バランスの関係

被説明変数	2020年4～5月の緊急事態宣言解除後のテレワークの継続の有無(1:継続、0:非継続)		テレワーク時の生産性・効率性が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下、0:大幅に低下していない=50超)		テレワーク時の仕事の満足度が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下、0:大幅に低下していない=50超)		テレワーク時のワーク・ライフ・バランスが大幅に悪化しているか(1:大幅に悪化=70以下、0:大幅に悪化していない=70超)	
	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない	テレワーク時の設備が充実している	テレワーク時の設備が充実していない
回帰係数	0.539**	-0.689***	-0.247	0.138	-0.575**	0.317	-0.570**	0.209
標準誤差	0.185	0.194	0.195	0.2	0.188	0.191	0.199	0.2
サンプルサイズ	857	857	857	857	857	857	857	857

***:0.1%水準で有意、**:1%水準で有意、*:5%水準で有意

資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査(JILPT第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 重回帰分析(上図)における被説明変数及び説明変数は以下のとおり。

被説明変数:

- ①緊急事態宣言後のテレワークの継続(1:継続、0:非継続)
- ②テレワークの際の仕事の生産性・効率性が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下、0:大幅に低下していない=50超)
- ③テレワークの際の仕事の充実感・満足感が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=50以下、0:大幅に低下していない=50超)
- ④テレワークの際のワーク・ライフ・バランスの実現度が大幅に低下しているか(1:大幅に低下=70以下、0:大幅に低下していない=70超)

※②③の閾値を50、④の閾値を70としているのは、第2-(2)-30図①より、テレワークによる「仕事の生産性・効率性」「仕事を通じた充実感・満足感」の指標の平均値が77.5であるのに対し、「ワーク・ライフ・バランスの実現度」の指標の平均値は99.2となっており、それぞれの指標の数値の水準が異なっているため。

説明変数:

テレワーク時の設備が充実している(1:当てはまる+どちらかという当てはまる、0:それ以外)/充実していない(1:当てはまらない+どちらかという当てはまらない、0:それ以外)

2) 重回帰分析(上下図)は、説明変数として上記以外に性別、年齢、就業形態、業種、職種等をコントロール変数として加えている。詳細な重回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

第6節 小括

本章では、緊急事態宣言の解除後におけるテレワークの継続状況に着目し、テレワークを定着させるための課題について分析を行った。その結果、第1節でみたように、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業及び労働者と、感染拡大を機にテレワークを活用し始めた企業及び労働者とは継続状況が大きく異なり、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業及び労働者では、2020年4-5月の緊急事態宣言の解除後も高い割合でテレワークの活用が継続されており、テレワークの運用がうまくいっているとする割合も高かった。また、第2節でみたように、感染拡大前からテレワークを活用してきた労働者の方が、テレワーク時の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランス、仕事を通じた充実感・満足感といった点でより良好な状況にあり、メリットをより大きく感じることができている。これには、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることにも留意する必要があるが、それらの者が、テレワークの運用を続ける中で、様々な課題の克服に取り組み、テレワークを有効に活用できるように努めてきた成果が現れているのではないかと考えられる。

その上で、第3節でみたように、労働者や企業がテレワークの活用を進める中で直面する課題としては、業務の性質（テレワークのできる業務に限られる）、テレワーク時の仕事の進め方、テレワークを実施するための環境整備などが多く挙げられた。このうち、業務の性質に関しては、一見テレワークによる実施可能な業務が少ないと考えられる業種¹⁴であっても、テレワークの継続状況に関して、他業種との間であまり大きな差はみられなかったものもあった。他方で、仕事の性質について、対面でのコミュニケーションや現場での業務が中心となる仕事ではテレワークが継続されにくい傾向がみられた。したがって、一見テレワークを実施することが難しいと思われる業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合があると考えられる。

また、第4節でみたように、テレワーク時の仕事の進め方に関しては、テレワークで業務を行う際のコミュニケーションの状況が、テレワークの継続状況やテレワーク時の生産性・効率性、充実感・満足感の高さに影響している可能性があることが分かった。具体的には、テレワーク時にはオフィスでの仕事と比べて業務上のコミュニケーションの頻度が低下する傾向にある一方で、上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている企業、労働者ほど、テレワークの継続割合が高く、生産性・効率性や充実感・満足感の高さにもプラスに影響している可能性があることをみてきた。また、具体的な仕事の進め方については、業務範囲や期限、仕事の評価の基準が明確であることや、業務内容について労働者に裁量があることが、仕事の生産性・効率性や充実感・満足感にプラスの影響し、テレワークの継続にも資する可能性が示唆された。以上から、テレワークを有効に活用するためには、テレワーク時の業務上のコミュニケーションを十分にとることや、あらかじめ仕事の評価基準を明確にしておくこと、労働者の業務の範囲や期限を明確に伝えること、労働者に業務の裁量を持たせることといったマネジメ

14 例えば、第2-(2)-10図でみたように、「製造業」「卸売・小売業」等では、テレワークの経験がある者の割合が他業種と比較しても高くないが、テレワークを継続している労働者の割合はある程度高くなっている。

ント上の工夫が重要であると考えられる。

さらに、第5節では、テレワークを実施するための環境整備に関しては、労働者がテレワークでの仕事に集中できる環境やそのための設備を整えることにより、テレワークでの生産性・効率性、仕事を通じた充実感・満足感の悪化を防ぐことができる可能性があることが分かった。また、そのような環境整備を通じて、ワーク・ライフ・バランスについても更なる向上を図ることができる可能性があることもみてきた。

2020年1月以降の感染拡大期においては、感染拡大防止の観点から、政府の要請等に基づき多くの企業でテレワークが導入されたが、テレワークに関する社内の制度や設備が整っていない中で、業務の大半をテレワークで行い、仕事が進まなかった労働者も多く、そのため、テレワークによる仕事の生産性や満足度を低く感じた労働者や企業も少なくなかったのではないかと考えられる。他方で、これまでみたように、特に感染拡大前からテレワークを活用してきた企業においては、従業員の働きやすさの向上のほか、人材の確保、生産性の向上といった企業の競争力強化につながるメリットをテレワークの活用を感じている。また、労働者においても、上記のとおり、テレワークの際の仕事の進め方やテレワークを実施するための環境整備といった課題に関して、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりも克服できていると考えられる者の割合が高く、今後のテレワークの継続を希望する者も多い。こうしたことから、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることにも一定の留意は必要だが、テレワークの際の仕事の進め方やテレワークを実施するための環境整備といった課題に対し、労使で話し合い、改善していく努力を積み重ねてきたことがうかがわれる。これまでの分析を踏まえると、感染拡大を機にテレワークの活用を始めた企業・労働者においても、テレワークの定着に向けた課題を克服していくために、労使間でのコミュニケーションを図りながら、改善のための取組を進めていくことが求められよう。

最後に、本章の分析を参考として、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に広まったテレワークが、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方として、また、時間や場所を有効に活用し、誰もが生産性を高めて働くことができる新しい働き方として我が国に根付いていくことを期待したい。

ま と め

まとめ

第I部 労働経済の推移と特徴

第1章 一般経済の動向

2019年の我が国の経済は、年半ばまでは堅調に推移してきたが、第IV四半期（10-12月期）には消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減や大型台風の影響等により5四半期ぶりのマイナス成長となった。2020年に入ると、世界的な感染拡大の影響により、個人消費や輸出が落ち込んだことを反映し、第II四半期（4-6月期）には大幅なマイナス成長となった。その後は、国内外の社会経済活動の段階的な引上げや、各種支援策の効果等によって個人消費や輸出が持ち直し、プラス成長となったが、2020年平均では、リーマンショック期の2009年に次ぐ大幅なマイナス成長となった。

企業の動向をみると、2019年は海外経済の減速の影響から「製造業」のほか、非製造業の一部の業種でも業況判断D.I.の悪化や経常利益の減少がみられた。2020年には、企業の業況判断D.I.や経常利益において業種にかかわらず悪化や減少がみられ、業況判断D.I.では特に「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」で、経常利益では特に「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で落ち込みが目立った。こうした中、企業の倒産件数については、2019年には11年ぶりに増加したが、2020年には各種支援策の効果もあり減少に転じる一方、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」を中心に「『新型コロナウイルス』関連破たん」による倒産も発生している。

第2章 雇用・失業情勢の動向

雇用・失業情勢を概観すると、2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの年平均で1.60倍と高水準を維持し、完全失業率は年平均2.4%と低水準で推移した。2020年には、感染拡大の影響により有効求人倍率、完全失業率は悪化し、有効求人倍率は年平均で1.18倍と大幅に低下し、完全失業率は2020年10月に3.1%まで上昇し、年平均では2.8%に上昇した。

就業者数、雇用者数については、2019年には女性や高齢者を中心に労働市場への参加が進み、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加を続け、全体として就業者数、雇用者数ともに増加傾向で推移した。2020年には、感染拡大の影響により、就業者数、雇用者数がともに減少するとともに、労働市場への参加は全体的に縮小し、非労働力人口が増加した。特に女性の幅広い年齢層で労働力率が低下した。また、休業者数が大幅に増加した。雇用形態別では非正規雇用労働者については女性を中心に減少したものの、正規雇用労働者については、正社員に対する根強い人手不足感等を背景に、女性を中心に増加を続けた。

求人・求職の動向については、2019年には正社員の有効求人倍率が過去最高を更新した一方で、パートタイムの有効求人倍率は低下していた。2020年には、有効求人倍率は正社員、パートタイムともに低下し、正社員では1倍を下回った。また、2021年3月卒の新規学卒者の就職率は前年を下回った。

失業の動向については、2019年には男女ともに幅広い年齢層で完全失業率はおおむね低下

傾向にあり、失業理由別や失業期間別の完全失業者数についても内訳を問わず減少していた。2020年には、男女ともに幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられたほか、特に非自発的な理由による完全失業者が大きく増加した。

第3章 労働時間・賃金等の動向

労働時間の動向をみると、月間総実労働時間は減少傾向で推移しており、2019年の月間総実労働時間は大幅に減少した。このうち、一般労働者の月間総実労働時間の減少は出勤日数の減少による寄与が大きく、このところの年間出勤日数の減少には働き方改革による年次有給休暇の取得促進も影響していることが考えられる。年次有給休暇の取得状況は、2016年調査（2015年の状況）以降5年連続で上昇しているほか、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、近年男性を中心に低下傾向が続いている。こうした動きの背景には、働き方改革関連法による、時間外労働の上限規制の導入（大企業：2019年4月、中小企業：2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）等の取組が進み、一定の効果が上がってきていることがうかがえる。2020年の月間総実労働時間は、感染拡大の影響を受け、大幅に減少し、リーマンショック期の2009年と並び、1990年の調査開始以来最大の減少率となった。

賃金の動向をみると、名目賃金については、2019年は一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少等から、増加幅は鈍化したものの6年連続の増加となった。パートタイム労働者では所定内給与が前年比で横ばい、特別給与が増加、所定外給与が減少となった結果、名目賃金も前年比で横ばいとなり、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年は、感染拡大の影響を受け、一般労働者については、所定内給与、所定外給与、特別給与の全てが減少した。パートタイム労働者については、働き方改革関連法のうち同一労働同一賃金（雇用形態間の不合理な待遇差の解消）に関する規定の大企業での施行（大企業：2020年4月、中小企業：2021年4月施行）等を背景として、特別給与が増加したものの、所定内給与及び所定外給与が減少したことで、前年と比較して減少となった。その結果、就業形態計では2年連続の減少となった。総雇用者所得（実質）については、厚生労働省の試算値によれば、2019年は、賃金要因、物価要因がマイナスに寄与している一方、雇用者要因がプラスに寄与し、結果として横ばいとなった。2020年には、雇用者要因、賃金要因、物価要因いずれもマイナスに寄与したことから、2014年以来6年ぶりにマイナスとなった。労働分配率は、2019年内に全ての資本金規模の企業で上昇に転じていた中、2020年には人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなった結果、大きく上昇した。

2020年の春季労使交渉では、賃上げ率は2014年以降で最も低い水準となったが、7年連続で2%以上となった。2021年の春季労使交渉では、感染拡大の影響で先行き不透明感がある中、月例賃金については業種間でばらつきがみられ、一時金は前年に比べ減少傾向という回答となった。

第4章 消費・物価の動向

消費動向について、消費総合指数と総雇用者所得の推移をみると、2019年は実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きが見られた。2020年には感染拡大の影響を受け、実質総雇用者所得、消費総合指数ともに大きく低下した後、それぞれ回復傾向にあるものの感染拡大前の水準には戻っていない。

勤労者世帯の消費支出は、2019年は実収入が底堅く推移する中、増加傾向で推移し、10月

以降は消費税率引上げの影響により減少がみられたものの、年平均では2年ぶりの増加となった。2020年は、感染拡大の影響を受け、5月に消費支出が大幅に減少し、年平均では比較可能な2001年以降最大の減少幅となった一方で、可処分所得は特別定額給付金等の影響で大幅増となったため、平均消費性向は大幅に低下した。

消費者物価指数の動向をみると、2019年は消費税率引上げがあったものの、軽減税率導入等の要因により前年の伸びを下回り、2020年も弱含みの動きとなり、前年と同水準となった。

第5章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響

●雇用・労働全体の状況

2020年の我が国経済は感染拡大の影響により、社会経済活動が抑制されたこと等から、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）には大幅なマイナス成長を記録した。また、人々の消費行動にも変化（外出に伴う支出の減少、いわゆる「巣ごもり需要」関連支出の増加等）がみられた。その後、社会経済活動が徐々に回復し、Go To キャンペーン等の政策も講じられる中で、7月以降は回復傾向にあったものの、2020年12月時点では感染拡大前の水準には戻っておらず、今後も予断を許さない情勢にある。リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期には主に純輸出、民間総資本形成がマイナスに寄与していたが、感染拡大期には主に純輸出、民間最終消費支出がマイナスに寄与した。また、鉱工業生産指数の低下幅はリーマンショック期の方が大きく、第3次産業活動指数、全産業活動指数の低下幅は感染拡大期の方が大きかった。

このような経済状況を反映し、2020年の雇用・労働情勢には厳しさがみられる結果となった。最初の緊急事態宣言が発出された4月には、就業者数、雇用者数が大幅に減少し、休業者数や非労働力人口が大幅に増加した。その後、休業者数や非労働力人口はともに減少し、非労働力人口は感染拡大前の水準に戻った一方で、就業者数、雇用者数は緩やかな回復傾向となったものの、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。就業者数、雇用者数の減少幅はリーマンショック期と同程度であり、休業者数はリーマンショック期より急増又は急減の動きとなった。また、有効求人倍率は大きく低下したが、低下した後もリーマンショック期の水準を上回った。このように、労働市場は感染拡大により大きく影響を受けたが、感染拡大前から続く人手不足の状況を背景とした企業の雇用維持の努力や政策効果等もあり、2020年は総じて完全失業者数や完全失業率についてはリーマンショック期と比較して緩やかな動きにとどまっている。

雇用者の総労働量を示す労働投入量（雇用者数×1人当たり労働時間）の最大減少幅は、リーマンショック期より大きいものに対して、雇用者全体の総賃金額を示す総雇用者所得（雇用者数×1人当たり賃金）は、厚生労働省試算値によれば、リーマンショック期より小幅な減少にとどまっており、企業の雇用維持やそれに対する政策の下支え効果があったことがうかがえる。

企業が用いた雇用調整等の方法をもみても、人員・賃金削減以外の方法（「残業規制」「休日・休暇の増加等」「配置転換」等）を実施した事業所の割合は、リーマンショック期と同様、上昇し、多くで実施されているが、人員・賃金削減による雇用調整等を実施した事業所の割合はリーマンショック期より低い水準にとどまっている。

労働時間・賃金については、総実労働時間は一般労働者の所定内労働時間及び所定外労働時間並びにパートタイム労働者の労働時間が大きくマイナスに寄与したことにより、2020年3月以降、5月を底として大きく減少した。また、現金給与総額は一般労働者の所定外給与及び

特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことにより、4～5月に大きく減少した。いずれもその後、減少幅は縮小しつつあったが、11月以降、労働時間は再び減少し、賃金は減少幅が拡大し、年内には感染拡大前の水準までの回復には至らなかった。労働時間については、最も減少幅が大きい時期で比べるとリーマンショック期よりも減少幅が大きかったが、賃金についてはリーマンショック期と比較して減少幅は総じて小さくなっている。

●産業別の状況

産業別に分析すると、感染拡大防止のための国内外での経済活動の抑制等の影響を受け、「製造業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」等で業況が悪化したことにより、これらの産業で働く労働者の雇用、労働時間、賃金等が大きな影響を受けた。リーマンショック期には、「製造業」を中心とした幅広い産業が経済的ショックを受けたのに対し、感染拡大期には、とりわけ「宿泊業、飲食サービス業」といった対人サービスを中心とした産業などで、緊急事態宣言による外出自粛、休業要請等の影響を強く受け、こうした産業で働く労働者の雇用、労働時間、賃金等が大きな影響を受けた。

また、労働移動の動向については、2020年は、同業種内、異業種間ともに転職の動きはおおむね弱くなっているものの、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」から「卸売業、小売業」への移動など、一部の産業間では増加する動きもみられた。

●労働者の属性別の状況

労働者の属性別の状況をみると、リーマンショック期は男性の正規雇用労働者、非正規雇用労働者の減少が目立っていたのに対し、感染拡大期は女性の正規雇用労働者が堅調に増加した一方、男女とも非正規雇用労働者が減少し、特に女性で減少幅が大きかった。非正規雇用労働者の内訳をみると、リーマンショック期は男女とも派遣労働者の減少が目立ったが、感染拡大期は男女ともパート・アルバイト、契約社員・嘱託の減少が大きく、特に女性のパート・アルバイトの減少幅が大きい。産業別では、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などの女性の非正規雇用労働者等を中心に雇用者数が大きく減少した。

完全失業者数は男女とも2020年4月以降、対前年差で幅広い年齢層で増加し、非労働力人口は、男性は4～6月、女性は4～10月にかけて対前年差で増加が続いた。非労働力化の背景をみると、女性を中心に感染拡大に伴う景況の悪化を理由に求職活動を諦めている状況もうかがえる。このほか、2020年4月以降、子育てをしている世帯の女性の非労働力人口の増加といった動きがみられたほか、学生の雇用も感染拡大の影響を受け、2020年4～6月期以降、雇用者数（パート・アルバイト）が減少し、非労働力人口が増加している。また、感染拡大の影響について先が見通せない中で、2020年後半には、男性の「世帯主」「単身世帯」、女性の「世帯主の配偶者」「世帯主」の完全失業者の増加がみられた。

第6章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策

今般の感染拡大に対応し、雇用維持のための支援などの雇用対策が過去に例をみないスピード感、支援額の規模により講じられた。雇用維持・継続に向けた支援として、雇用調整助成金については、リーマンショック期以上の大幅な特例措置がとられ、助成額の日額上限や助成率の引上げが行われたほか、従来、雇用調整助成金の助成対象は雇用保険被保険者のみであった

ところ、雇用保険被保険者以外の労働者（週労働時間20時間未満の労働者など）について助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた。同時に、雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化され、事業主の申請手続の負担軽減と支給事務の迅速化が図られた。その結果、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金を合わせ、2020年12月末時点でリーマンショック期を大幅に上回る累積2.5兆円を超える支給決定が行われている。雇用調整助成金の利用状況を産業別にみると、「飲食・宿泊業」「製造業」「運輸業」等、感染拡大の影響を大きく受けたと考えられる産業を中心に多く利用されている。

また、雇用調整助成金等以外にも様々な雇用維持等を図るための支援策が講じられたほか、雇用維持だけでなく、やむを得ず職を失われた方等への再就職支援等の支援策や仕事や生活を支えるための支援等も講じられた。

雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果をみると、一定の仮定の下に推計したものであり、相当の幅をもってみる必要があるが、推計の結果、雇用調整助成金の支給により2020年4～10月中の完全失業率が2.1%ポイント程度抑制されたと見込まれる。また、緊急雇用安定助成金と合わせた雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果は2.6%ポイント程度と見込まれる。

リーマンショック期と比較して完全失業率の上昇が緩やかなものにとどまっていることなどをみると、雇用調整助成金等をはじめとした雇用対策等が労働者の雇用や生活を守ることに大きな役割を果たしたものと考えられる。他方で、雇用調整助成金等については、助成金の支給が失業の削除効果につながらない（死荷重）といった指摘や、成長分野への労働移動等、円滑な産業調整を遅らせることになる（置換効果）といった指摘があるほか、長期間にわたり休業による雇用維持を図り続けることについては、働き手の能力が十分に発揮されず、経済社会の中での活躍の機会が得られないこと等の懸念もある。また、雇用調整助成金の多額の支出により、雇用保険財政はひっ迫しつつあり、負担の在り方が今後の課題とされている。今後は雇用調整助成金等による雇用維持を支援するとともに、労働移動への支援の充実が求められる。

第1章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について

●分析対象とする労働者の範囲及び概況

本章では、感染拡大下においても国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行うため、業務の継続を求められた労働者について、感染拡大下における働き方の実態を分析している。分析の対象として、基本的対処方針で定められた「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」を基礎として、分析対象業種・労働者を選定し、このうち「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業（生活必需物資等）」の3業種について重点的に分析している。

分析対象労働者について業種、職種、雇用形態別等の雇用者数や賃金、労働時間等の状況を概観すると、まず、分析対象業種の雇用者数は全雇用者数の半分程度を占めており、分析対象業種の全体的な特徴としては、男女別・雇用形態別では女性の非正規雇用労働者が多く、職種別では「サービス職業従事者」「販売従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」が多くなっている。また、賃金については、「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス業」「サービス業（廃棄物処理業等）」等で一般労働者、短時間労働者ともに年収の平均値が全産業を下回っている。労働時間については、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」等で一般労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業と比較して長くなっているほか、「製造業（生活必需物資等）」「銀行・保険業」等で短時間労働者の月間総実労働時間の平均値が全産業よりも長い傾向がみられる。

さらに、重点的に分析を行う3業種の概況をみると、男女別・雇用形態別では、「医療業」では女性の正規雇用労働者が、「社会保険・社会福祉・介護事業」では女性の正規雇用労働者及び非正規雇用労働者が、「小売業（生活必需物資等）」では女性の非正規雇用労働者が多くなっている。職種別にみると、「医療業」では「医療業の看護師（准看護師を含む）」「医療業のその他の保健医療従事者（栄養士、薬剤師、保健師、臨床検査技師等）」等の専門的・技術的職業従事者が、「社会保険・社会福祉・介護事業」では「介護サービス職業従事者」等のサービス職業従事者及び「社会福祉専門職業従事者（保育士等）」等の専門的・技術的職業従事者が、「小売業（生活必需物資等）」では「商品販売従事者」等の販売従事者がそれぞれ多くなっている。

また、賃金の状況をみると、年収の平均値が、全産業と比べて「医療業」では短時間労働者が高く、「社会保険・社会福祉・介護事業」では一般労働者で、「小売業（生活必需物資等）」では一般労働者、短時間労働者とともに低くなっている。各業種内で職種別にみると、職種による違いが大きい。短時間労働者では「医療業」の「看護補助者」「福祉施設介護員」、「社会保険・社会福祉・介護事業」の「ホームヘルパー」「調理師」、「小売業（生活必需物資等）」の「販売店員」「スーパー店チェッカー」といった職種で年収の平均値が業種内の他の職種に比べ低い傾向にある。労働時間については、重点的に分析を行う3業種について、一般労働者、短時間労働者ともに全産業との月間総実労働時間の平均値の大きな違いはみられないものの、各業種内で職種別にみると、「医療業」の一般労働者の「医師」、短時間労働者の「福祉施設介護員」「看護補助者」、「社会保険・社会福祉・介護事業」の短時間労働者の「福祉施設介護員」「保育士」、「小売業（生活必需物資等）」の短時間労働者の「百貨店店員」「調理師」で月間総実労働時間の平均値が比較的長くなっている。

●分析対象労働者の働き方に関する変化・課題

まず、分析対象労働者の業務の性質や賃金の状況を見ると、業務の性質については、分析対象労働者の業務は、多くの業種でテレワークができないものが多いほか、業種によるばらつきがあるが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「生活関連サービス業」「小売業（生活必需物資等）」等で対面業務の必要性が高い。また、いずれの業種においても自身の仕事に社会的影響があると感じている労働者が多い。賃金については、感染拡大前の平時の賃金に対して満足と答えた労働者は全体の2割未満、不満足と答えた労働者は全体の3割となっている。

感染拡大下における分析対象労働者の働く実態についてみていくと、まず、週間稼働日数、週間出勤日数や勤務時間といった客観的な指標については、業種により感染拡大の影響が異なるため業種間での違いが大きい。特に2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下において週間稼働日数や週間出勤日数等が減少している労働者も多いが、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では、いずれの日数も大きく減少しておらず、緊急事態宣言下においても業務量が減少していないことがうかがえた。

また、忙しさや肉体的負担、精神的負担といった主観的な指標をみても、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」といった業種の労働者は、継続的に忙しさや肉体的負担、精神的負担が増大している可能性があり、さらに、「医療業の看護師（准看護師を含む）」「介護サービス職業従事者」等の職種で健康状態が悪化している労働者もみられる。患者や利用者等と直接接触することが多いと考えられるこれらの業種・職種では、感染拡大下での業務負担の増大や緊張感の高まり等により、肉体的負担、精神的負担が大きくなっており、感染拡大の影響が長期化する中で、こうした労働者の働く状況は依然として厳しい状況が続いていることがうかがえる。また、「小売業（生活必需物資等）」については、特に2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下においては休業要請等を受けて休業している業態の店舗も多くあったと考えられるため、その状況について一概に評価することはできないが、「ドラッグストア」「ホームセンター」「食品スーパー」「総合スーパー」といった店舗の種別においては、いわゆる「巣ごもり需要」や衛生用品の需要の増大により忙しさが増し、肉体的負担、精神的負担の増大にもつながっている状況がうかがえた。

これらのことから、2020年の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者について、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」などで従事する労働者を始めとして、忙しさの増大や感染リスクに伴う緊張感の高まり等を背景に、肉体的負担、精神的負担が増大した労働者が一定の割合で存在したことが明らかとなった。

●勤め先の取組と分析対象労働者への影響

既にみた労働者の心身の負担の増大等の状況を踏まえ、処遇の状況や、感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況やその効果についてみると、まず、給与や賞与といった処遇については、分析対象労働者全体において、忙しさが増大した一方で賞与が減少している労働者も一定割合存在しており、感染拡大下で勤め先の収益の減少もみられる中、労働者の心身の負担が増大する一方で、処遇がそれに伴っていない労働者の存在がうかがわれた。感染防止対策をはじめとする、感染拡大に対する勤め先の対応策についてみると、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」「イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」等については実施している勤め先が多く、労働者の満足度も比較的高いことから、これらの基本的な対応策については各企業・施設において一定程度適切に対応できていることがう

かがえた。一方で、「従業員の体制増強」や「ラッシュ時を避けた時差出勤」「個人の希望に応じたシフトの融通」といった、人員体制の強化や柔軟な働き方の実施に関する項目については、2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下においては、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では実施割合や労働者の満足度が低い傾向にあったものの、2020年1月の2度目の緊急事態宣言下においては、「従業員の体制増強」については、満足度がやや高まっている。これらの業種では、2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下においては、これまでにない状況に対処する中で、勤め先が十分な人員体制の増強や柔軟な働き方を実施することが難しかった一方で、2021年1月の2度目の緊急事態宣言下においては、勤め先が人員体制の強化を比較的効果的に行うことができた可能性があることがうかがわれる。

続いて、感染拡大期において労働者の仕事を通じた満足度が全体的に低下している傾向にある中で、上述した感染拡大に対する勤め先の対応策により、労働者の「肉体的負担」「精神的負担」「仕事を通じた満足度」にどのような効果がみられたかについても分析を行った結果、「業種別ガイドラインの遵守」「感染防止に係る消耗品の配布または費用負担」といった基本的な感染防止対策や、「ラッシュ時を避けた時差出勤」「フレックスタイム勤務」といった柔軟な働き方の実施等の対応策を総合的に実施することが労働者の肉体的負担、精神的負担の軽減や仕事を通じた満足度の向上に資する可能性があることがうかがえた。また、「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」においては、「感染リスクの下での出勤に対する特別手当」「感染リスクの下での出勤に対する賞与の増額支給」の実施により仕事を通じた満足度の向上につながる可能性があることも示唆された。こうした業種では、感染防止対策の実施に加えて、感染拡大下での業務について適切に評価し、処遇を行うことで、労働者が満足して働くことにつながる可能性があると考えられる。

感染拡大の影響は長期化しており、こうした労働者の働く職場は厳しい状況が続くことが考えられる。こうした状況下においても労働者が意欲をもって働き続けられるよう、勤め先の企業・施設では、労使でコミュニケーションをとりながら、労働者が可能な限り満足できる対応に取り組むことが期待される。また、政府には、こうした企業・施設の取組を支えていくことが求められる。

第2章 テレワークの定着に向けた課題について

●テレワークの実施状況

2020年4～5月の最初の緊急事態宣言を機に企業・労働者ともにテレワークが急速に普及したものの、緊急事態宣言下でテレワークを初めて実施した企業・労働者においては、それ以前からテレワークを実施していた企業・労働者に比べ、その後に継続している割合が低く、テレワークをうまく運用できていない企業の割合が高くなっている。

また、業種別や職種別の分析を踏まえると、現場での業務や対面でのやり取りの必要性が高いといった業務の性質上テレワークの普及が進んでいない企業・労働者が一定割合存在すると考えられるものの、テレワークの活用が低調な業種でもテレワークを経験した者のその後の継続率は低くない場合もあり、そうした業種等であってもテレワークを定着させていくことができる可能性があることがうかがえる。

●テレワーク活用のメリットについて

労働者、企業ともに、生産性の向上やワーク・ライフ・バランスをテレワークのメリットと

して感じている。特に、企業の分析では、調査時点でもテレワークを実施している企業や感染拡大前からテレワークを実施していた企業の方が、そうでない企業よりも生産性の向上やワーク・ライフ・バランスといったメリットを感じている割合が高くなっている。

また、労働者の分析では、仕事の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランスの実現度、仕事を通じた充実感・満足感と、テレワークの継続状況が関係していることが示唆される。さらに、感染拡大前からテレワークを実施してきた労働者の方が、感染拡大期にテレワークを始めた労働者よりも、オフィスで働く場合と比較した仕事の生産性・効率性、仕事を通じた充実感・満足感の低下が抑制され、また、ワーク・ライフ・バランスについてはより実感しているという傾向がみられる。

このように、特に感染拡大前からテレワークを実施している労働者や企業において、テレワーク時の生産性・効率性、ワーク・ライフ・バランスの向上、充実感・満足感といった効果を感じることができていることが分かる。感染拡大前からテレワークを始めていた企業や労働者においても、最初からこうしたメリットを感じることができていたのではなく、むしろ様々な課題に直面しながら、テレワークの活用を続ける中でそれらの課題を解決し、結果としてメリットを感じることができるようになってきたのではないかと考えられる。

●テレワーク定着に向けた課題について

労働者、企業の双方から、テレワークを活用していくための課題についてみると、主に「業務の性質」「テレワーク時の仕事の進め方」「テレワークの環境」に関する課題がテレワークの定着に向けて取り組むべき課題であると考えられることが分かる。特に、感染拡大を機にテレワークを開始した企業や労働者でこれらの課題を感じている傾向がみられる。一方で、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、テレワークの運用を続ける中でこれらの課題を克服してきた結果、現在は良好な運用ができている企業が多いのではないかと考えられる。これらの課題のうち、「業務の性質」については、テレワークの活用が低調な業種でもテレワークを定着させていくことができる可能性があることについては上述のとおりである。

●テレワーク時の仕事の進め方に関する課題について

コミュニケーションの状況を含む「テレワーク時の仕事の進め方」に関する課題について分析したところ、まず、テレワーク時のコミュニケーションに関しては、感染拡大前からテレワークを実施している者は、感染拡大を機にテレワークを始めた者よりもテレワークの際に上司や部下とのコミュニケーションがうまくとれている傾向にある。また、テレワーク時の上司や部下とコミュニケーションがうまくとれている労働者の方がテレワークの継続割合が高く、仕事の生産性・効率性や充実度・満足感の高さにも影響している可能性がある。すなわち、感染拡大前からテレワークを実施している者は、テレワーク時の上司や部下とのコミュニケーションをうまくとれており、それがテレワーク時における生産性・効率性や充実感・満足感の高さにつながっている可能性がある。

また、テレワーク時の仕事の進め方に関して、業務範囲・期限の明確性、業務の裁量性、評価基準の明確性といった項目について、テレワークの継続状況別にみると、調査時点でもテレワークを行っている労働者の方が、調査時点ではテレワークを行っていない労働者よりも該当割合は高く、テレワークの開始時期別でみると、感染拡大前からテレワークを実施していた労働者の方が、感染拡大を機にテレワークを始めた労働者よりも該当する割合が高い傾向にあ

る。さらに、これらの項目に該当する場合にはテレワーク時の仕事の生産性・効率性や充実感・満足感が高い傾向にある。こうした状況を踏まえると、感染拡大前からテレワークを継続してきた労働者や企業では、テレワークを継続する中で、テレワーク時の仕事の進め方として、業務の範囲や期限を明確に決めること、仕事の進め方について適切な裁量を与えること、仕事の評価の基準を明確にすることなどに取り組み、仕事の生産性・効率性、充実感・満足感の向上といった効果の実感につなげてきた可能性があると考えられる。

●テレワークをするための環境整備に関する課題について

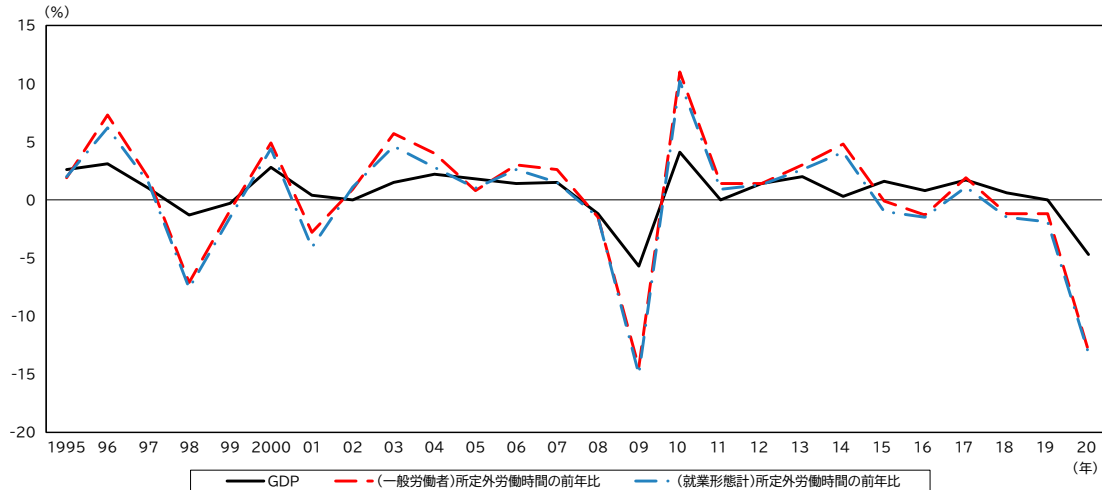
テレワークをするための環境整備に関しては、労働者がテレワークでの仕事に集中できる環境やそのための設備を整えることにより、テレワークでの生産性・効率性、仕事を通じた充実感・満足感の悪化を防ぎ、また、ワーク・ライフ・バランスの向上を図ることができる可能性がある。

これまでの分析を踏まえると、感染拡大前からテレワークを活用してきた企業では、業務の性質等によりテレワークに取り組みやすかった可能性があることにも一定の留意は必要だが、テレワークの際の仕事の進め方やテレワークの環境整備といった課題に対し、労使で話し合い、改善していく努力を積み重ねてきたことがうかがわれる。感染拡大を機にテレワークの活用を始めた企業・労働者においても、テレワークの定着に向けた課題を克服していくために、労使間でのコミュニケーションを図りながら、改善のための取組を進めていくことが求められよう。

また、本章の分析を参考として、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に広まったテレワークが、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方として、また、時間や場所を有効に活用し、誰もが生産性を高めて働くことができる新しい働き方として我が国に根付いていくことを期待したい。

付属統計図表

付1-(3)-1図 実質GDP成長率と所定外労働時間の増減率の推移



実質GDP成長率と所定外労働時間増減率との相関係数

	1995-2020年	1995-2012年	2013-2020年
一般労働者の所定外労働時間	0.923	0.934	0.893
就業形態計の所定外労働時間	0.922	0.933	0.892

(注)1995～2012年までの期間に比べ、1995～2020年まで期間を延ばすと相関係数が若干低下。
2013～2020年の期間の相関係数は1995～2012年までの期間に比べ小さい。

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」(2021年第I四半期(1-3月期)2次速報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(3)-2表 働き方改革の取組について(2017年～2020年)

(単位: %)

計	働き方改革の取組(複数回答)																		
	休暇取得の促進	長時間労働削減のための労働時間管理の強化	「勤務間インターバル(注1)制度」の導入	残業削減の推進	「勤務間インターバル(注1)制度」の導入	「フレックスタイム」等の柔軟な就業時間管理の導入	「テレワーク制度」の導入	「フレックスタイム」等の柔軟な就業時間管理の導入	「限定正社員」等の雇用形態(注3)の導入	非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進	非正規雇用労働者の待遇改善	育児・介護中の職員が働きやすいような環境整備	うち、男性の育児休業取得等の育児参加の促進	労働者の病気の治療と仕事の両立を可能とする社内制度の整備	副業・兼業を容認	働き方・休み方に関する労使の話し合いの機会の設定	「働き方改革」に対する経営トップのメッセージの発信	左記以外の働き方改革の取組の実施	無回答
2017	100	54	60	—	—	4	23	5	7	—	—	46	20	—	—	28	29	11	17
2018	100	60	62	12	62	4	23	8	10	35	21	52	25	24	52	11	25	13	10

(単位: %)

計	長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現														無回答	取り組んでいない	無回答
	取り組んでいる	取組内容(複数回答)															
		ノー残業デーの徹底	時間外労働の事前申告制	設定	長時間労働抑制に関する数値目標の導入・活用	「勤務間インターバル(注1)制度」の導入	「フレックスタイム」等の柔軟な就業時間管理	「テレワーク制度」の導入・活用	朝型勤務・「ゆう活」(注2)の実施	業務等の見直し	省力化投資(機械化・自動化、IT化)を行う	業務の効率化(注4)を進める	事業の縮小・見直し(注5)を行う				
2019	100	81 (100)	(34)	(59)	(51)	(14)	(28)	(12)	(2)	(15)	(35)	(69)	(10)	(0)	6	12	1
2020	100	81 (100)	(33)	(59)	(49)	(15)	(32)	(32)	(3)	(14)	(35)	(66)	(12)	(0)	12	6	0

資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」(11月調査)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)「勤務間インターバル」とは、実際の終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間の休息時間を設けることをいう。
2)「ゆう活」とは、朝型勤務などを推進し、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えるものをいう。
3)「限定正社員」等の雇用形態とは、職種、勤務地、労働時間に制限のある正社員の雇用形態をいう。
4)「業務の効率化」とは、無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等をいう。
5)「事業の縮小・見直し」とは、営業時間の短縮、製品・サービスの絞り込み等をいう。

付1-(3)-3表 男性一般労働者の月間所定外労働時間階級別構成比の変化

(単位：%、%ポイント)

	2012年	2016年	2019年	2019年との差	
				2012年	2016年
合計	100.0	100.0	100.0		
9時間以下	57.4	55.9	55.0	-2.5	-1.0
10～19時間	11.5	11.4	12.1	0.7	0.7
20～29時間	10.0	10.3	11.0	1.0	0.6
30～39時間	7.7	8.1	8.7	1.0	0.7
40～49時間	5.5	6.0	6.1	0.6	0.1
50～59時間	3.1	3.2	3.0	-0.1	-0.2
60～69時間	1.9	2.1	1.9	0.0	-0.2
70～79時間	1.3	1.4	1.1	-0.2	-0.3
80時間以上	1.7	1.5	1.2	-0.5	-0.4

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室で独自集計

- (注) 1) 集計対象は日本標準産業分類の16大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所、調査産業計である。
- 2) 所定外労働時間は2012年15.5時間、2016年15.8時間、2019年15.5時間である。
- 3) 「2019年との差」は2019年の値から2012年(2016年)の値を差し引いたものである。
- 4) 「賃金構造基本統計調査」は令和2(2020)年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されているが、本集計では、復元倍率について令和元(2019)年調査と同じ推計方法、一般労働者の集計要件は令和元(2019)年調査報告書の産業別の推計要件により作成している。

付1-(3)-4表 短時間労働者の月間所定内実労働時間の変化比較

(単位：時間、%、%ポイント)

		2019年		2012年～2019年の変化	
		月間所定内実労働時間	構成比	月間所定内実労働時間	構成比
男性	年齢計	79.0	26.2	-6.3	0.0
	19歳以下	48.9	3.2	-9.5	0.0
	20～24歳	60.4	5.1	-10.4	-0.5
	25～29歳	89.7	1.7	-5.8	-0.6
	30～34歳	91.9	1.2	-4.3	-0.2
	35～39歳	88.1	1.1	-2.6	-0.2
	40～44歳	85.2	1.0	-5.4	-0.1
	45～49歳	83.9	1.2	-6.1	0.1
	50～54歳	86.1	1.1	-6.9	0.1
	55～59歳	87.4	1.1	-10.4	-0.1
	60～64歳	97.6	2.3	-4.4	-1.4
65～69歳	93.3	3.8	-3.1	1.0	
70歳以上	85.3	3.4	1.6	1.8	
女性	年齢計	83.7	73.8	-6.9	0.0
	19歳以下	45.4	4.7	-8.5	0.6
	20～24歳	61.8	5.2	-9.8	-0.3
	25～29歳	90.1	2.7	-7.4	-1.0
	30～34歳	91.7	4.3	-5.6	-0.6
	35～39歳	90.3	6.0	-4.3	-1.4
	40～44歳	89.3	8.1	-5.4	-1.0
	45～49歳	89.3	9.7	-7.2	0.5
	50～54歳	90.1	8.5	-6.4	0.0
	55～59歳	90.6	7.7	-5.5	-0.6
	60～64歳	90.1	7.1	-3.5	-0.9
65～69歳	81.4	5.8	-2.7	2.3	
70歳以上	74.1	4.0	-2.2	2.4	

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室で独自集計

- (注) 1) 集計対象は、日本標準産業分類の16大産業に属し5人以上の常用労働者を雇用する、民営事業所、調査産業計である。
- 2) 構成比は、男女計・年齢計に対する割合である。
- 3) 男女計・年齢計の月間所定内実労働時間は、2012年89.2時間、2019年82.5時間である。
- 4) 「2012年～2019年の変化」は2019年の値から2012年の値を差し引いたものである。
- 5) 「賃金構造基本統計調査」は令和2(2020)年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されているが、本集計では、復元倍率について令和元(2019)年調査と同じ推計方法、短時間労働者の集計要件は令和元(2019)年調査報告書の産業別の推計要件により作成している。

付1-(3)-5表 短時間労働者の月間所定内実労働時間階級別構成比の変化

(単位：%、%ポイント)

	2019年			2012年～2019年の変化		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
	年齢計	年齢計	年齢計	年齢計	年齢計	年齢計
合計	100.0	100.0	100.0			
9時間以下	3.1	1.9	2.2	0.9	0.5	0.6
10～19時間	4.7	3.2	3.6	1.0	0.8	0.8
20～29時間	6.1	4.3	4.7	0.9	0.9	0.9
30～39時間	6.8	5.1	5.5	0.9	0.8	0.8
40～49時間	7.6	5.9	6.4	0.8	0.9	0.9
50～59時間	6.9	6.4	6.5	-0.5	0.9	0.6
60～69時間	8.4	8.5	8.5	0.6	1.4	1.2
70～79時間	7.3	10.1	9.3	0.1	2.0	1.5
80～89時間	9.3	11.7	11.1	1.1	0.9	0.9
90～99時間	7.4	9.2	8.7	0.3	-1.0	-0.7
100～109時間	6.6	7.8	7.4	-0.7	-1.9	-1.6
110～119時間	6.1	6.5	6.4	-1.1	-1.7	-1.5
120～129時間	6.2	6.0	6.1	-0.9	-1.0	-1.0
130～139時間	4.1	4.2	4.2	0.0	-0.3	-0.2
140～149時間	3.4	3.9	3.8	-0.5	-0.5	-0.5
150～159時間	2.9	2.9	2.9	-0.5	-0.7	-0.6
160～169時間	2.2	1.6	1.8	-0.7	-0.9	-0.9
170～179時間	0.7	0.6	0.6	-1.0	-0.6	-0.7
180時間以上	0.2	0.1	0.2	-0.6	-0.3	-0.4

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室で独自集計

- (注) 1) 集計対象は、日本標準産業分類の16大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所、調査産業計である。
- 2) 「2012年～2019年の変化」は2019年の値から2012年の値を差し引いたものである。
- 3) 「賃金構造基本統計調査」は令和2(2020)年調査から一部の調査事項や推計方法などが変更されているが、本集計では、復元倍率について令和元(2019)年調査と同じ推計方法、短時間労働者の集計要件は令和元(2019)年調査報告書の産業別の集計要件により作成している。

付1-(3)-6表 正社員以外の労働者(出向社員を除く)の現在の就業形態を選んだ理由

性：男女計

(単位：%)

年、就業形態	回答があった正社員以外の出向社員を除く計	現在の就業形態を選んだ理由(複数回答3つまで)																
		専ら	より収入の多い仕事に就いたから	より収入の多い仕事に従事したから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整(年取の調整や労働時間の調整)をしたいため	就業調整(年取の調整や労働時間の調整)をしたいため	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に縛られたくなかったから	正社員として働ける会社があったから	家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
(平成26(2014)年調査)																		
正社員以外の労働者(出向社員を除く)計	100.0	20.1	8.7	37.7	15.4	8.9	4.6	30.5	20.4	24.8	3.2	18.2	25.3	8.0	3.0	6.2		
パートタイム労働者	100.0	13.0	4.5	49.7	19.0	7.8	6.1	36.4	23.1	29.5	1.7	11.8	33.6	8.0	3.0	3.4		
(令和元(2019)年調査)																		
正社員以外の労働者(出向社員を除く)計	100.0	23.5	12.2	36.1	19.9	9.5	5.3	27.5	16.2	23.1	3.7	12.8	29.2	9.1	4.4	6.7		
パートタイム労働者	100.0	18.2	9.1	45.4	25.3	9.1	6.8	31.6	16.7	25.4	1.9	8.2	36.7	9.7	4.9	3.5		

資料出所 厚生労働省「平成26年・令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人調査)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(3)-7表 企業の内部留保（利益剰余金）の推移

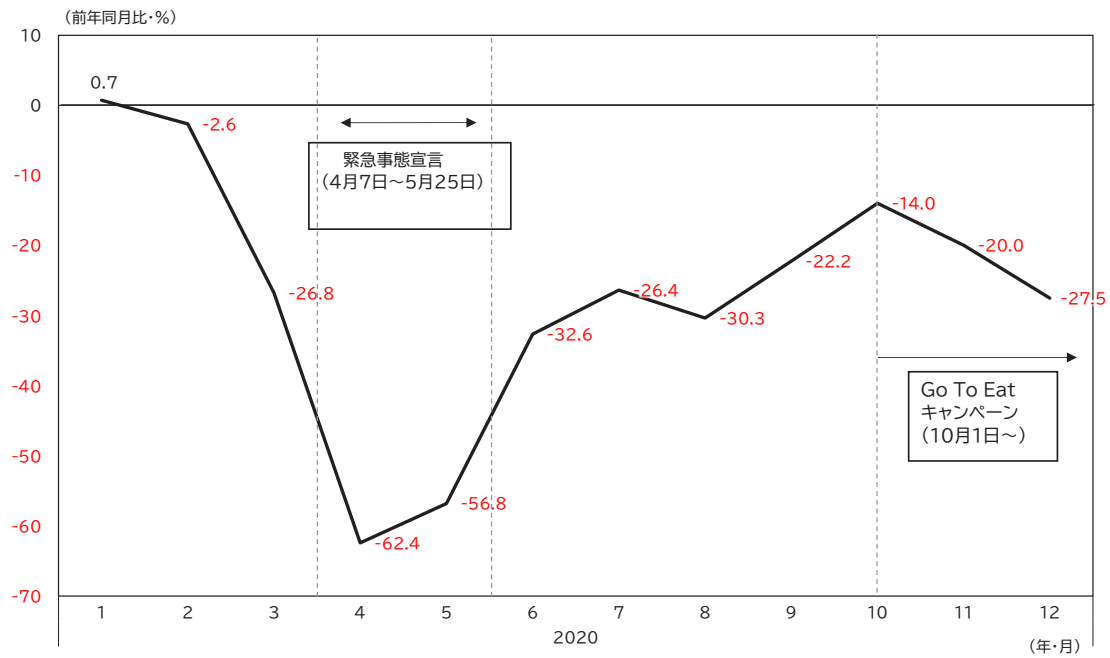
(単位、兆円、%)

	全規模	資本金10億円以上	資本金1億円以上10億円未満	資本金1千万円以上1億円未満
(金額)				
2018年第I四半期	426.7	212.8	63.0	151.0
2018年第II四半期	446.7	224.8	67.3	154.6
2018年第III四半期	453.2	230.9	66.3	156.0
2018年第IV四半期	458.4	230.8	67.9	159.7
2019年第I四半期	466.8	235.3	69.5	162.0
2019年第II四半期	467.3	235.0	66.5	165.8
2019年第III四半期	471.1	239.4	69.7	162.0
2019年第IV四半期	479.2	244.1	71.2	163.8
2020年第I四半期	470.8	238.0	71.2	161.6
2020年第II四半期	459.0	240.9	65.1	152.9
2020年第III四半期	453.5	241.3	66.6	145.6
2020年第IV四半期	462.9	241.6	71.0	150.3
(前年同期比)				
2018年第I四半期	9.3	8.4	6.2	12.1
2018年第II四半期	15.0	11.9	18.1	18.5
2018年第III四半期	16.5	12.4	12.8	24.8
2018年第IV四半期	9.8	8.9	11.9	10.4
2019年第I四半期	9.4	10.6	10.3	7.3
2019年第II四半期	4.6	4.5	-1.2	7.3
2019年第III四半期	4.0	3.7	5.1	3.9
2019年第IV四半期	4.5	5.8	4.9	2.6
2020年第I四半期	0.9	1.2	2.5	-0.3
2020年第II四半期	-1.8	2.6	-2.1	-7.8
2020年第III四半期	-3.7	0.8	-4.4	-10.2
2020年第IV四半期	-3.4	-1.0	-0.4	-8.2

資料出所 財務省「四半期別法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

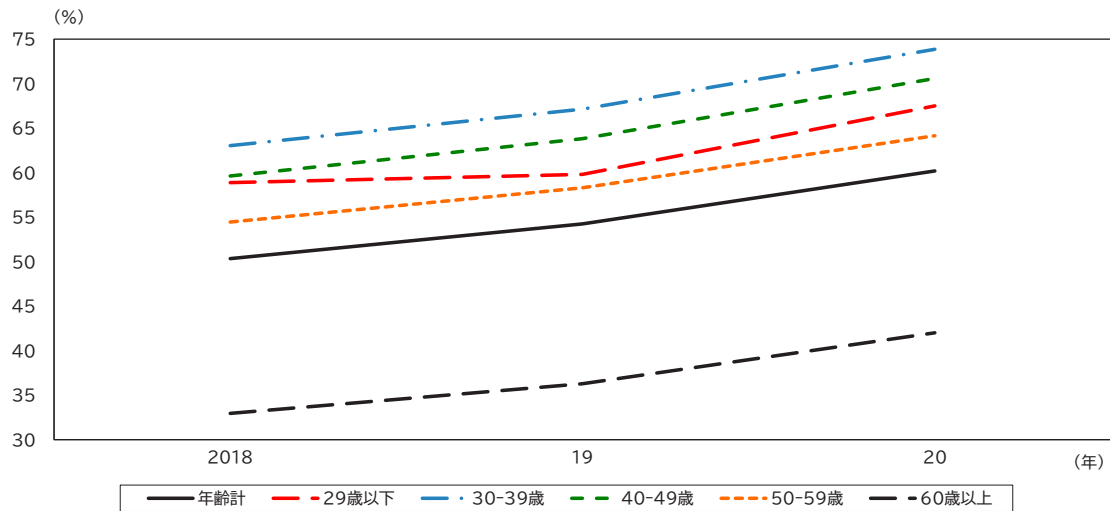
(注) 数字は全産業（「金融業、保険業」を除く）である。

付1-(5)-1図 飲食店売上高の推移



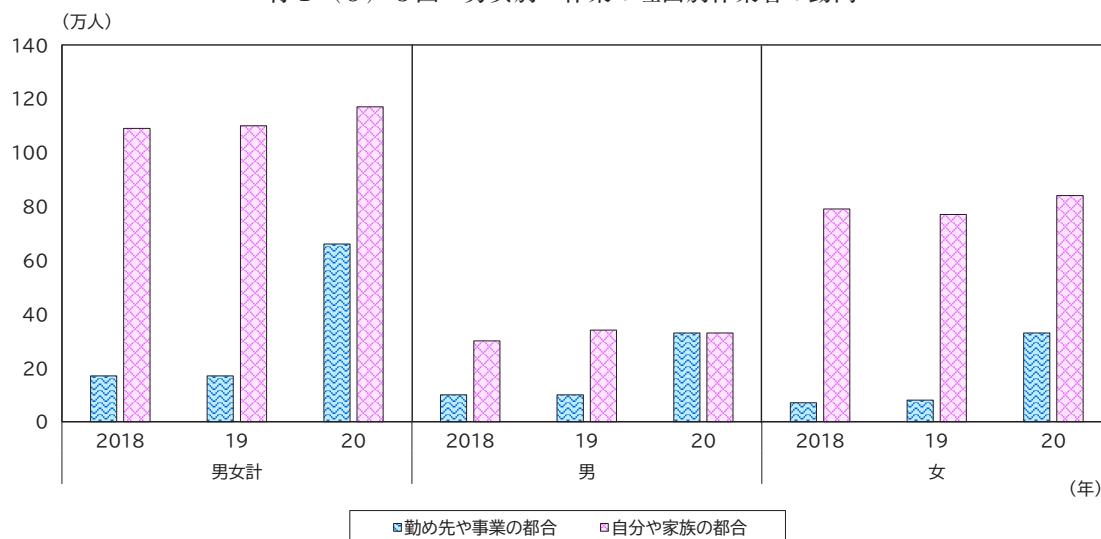
資料出所 総務省統計局「サービス産業動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 事業活動別の売上高の数値。

付1-(5)-2図 世帯主の年齢階級別ネットショッピング利用世帯の割合の推移



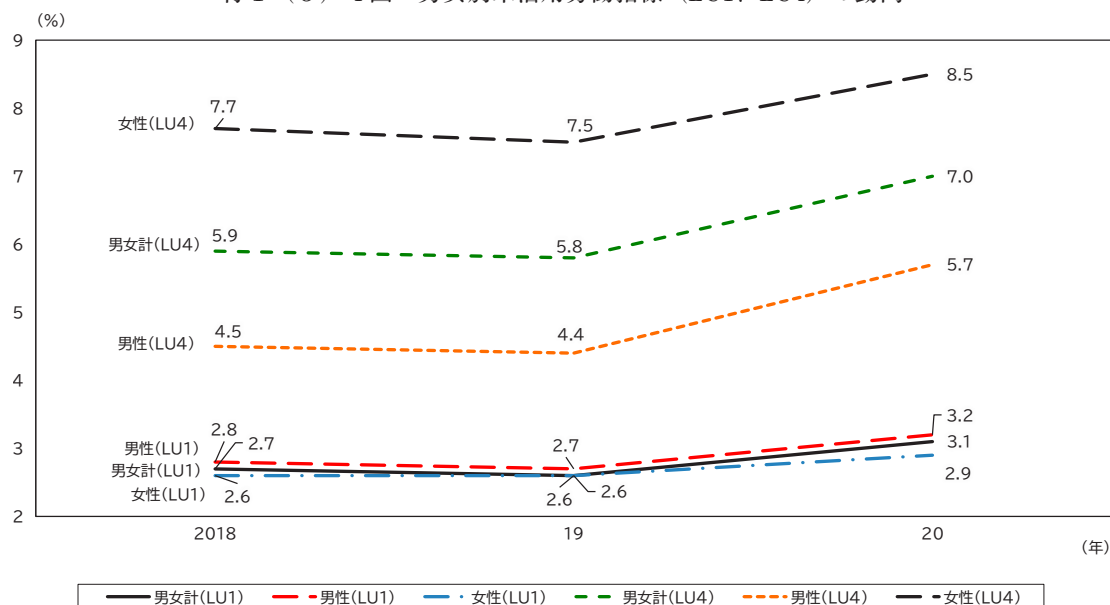
資料出所 総務省統計局「家計消費状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。

付1-(5)-3図 男女別・休業の理由別休業者の動向



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(5)-4図 男女別未活用労働指標（LU1、LU4）の動向



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 未活用労働とは、(失業も含め)就業に関するニーズが満たされていない状態にある人たちの状態を包括的に表す概念であり、「労働力調査（詳細集計）」では2018年から調査事項を変更し、未活用労働指標の集計が可能となっている。未活用労働指標は以下の4つが作成されている。
- ・未活用労働指標1 (LU1)：労働力人口に占める失業者の割合
 - ・未活用労働指標2 (LU2)：労働力人口に占める失業者・追加就労希望就業者の割合
 - ・未活用労働指標3 (LU3)：労働力人口・潜在労働力人口に占める失業者・潜在労働力人口の割合
 - ・未活用労働指標4 (LU4)：労働力人口・潜在労働力人口に占める失業者・追加就労希望就業者・潜在労働力人口の割合。
- 2) 「失業者」とは、就業しておらず、1か月以内に求職活動を行っており、すぐに就業できる者（過去の求職活動の結果を待つ者も含む）である（※「完全失業者」は、1週間以内に求職活動を行っている者）。「労働力調査（詳細集計）」の労働力人口は就業者と失業者の合計であり、労働力人口及び非労働力人口（15歳以上人口－労働力人口）の範囲は、「労働力調査（基本集計）」とは異なっている。
- 3) 「追加就労希望就業者」とは、就業時間が週35時間未満で、就業時間の追加を希望しており、かつ、就業時間の追加が可能な就業者である。
- 4) 「潜在労働力人口」とは、就業者でも失業者でもない者（非労働力人口）のうち、以下のいずれかの要件を満たす者である。
- ・拡張求職者：1か月以内に求職活動を行っており、すぐではないが2週間以内に就業できる者
 - ・就業可能非求職者：1か月以内に求職活動を行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業できる者

付1-(5)-5表 地域別有効求人倍率の動向

新型コロナウイルス感染症の感染拡大期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄
2018	I	1.59	1.17	1.52	1.62	1.56	1.83	1.82	1.55	1.81	1.53	1.44
	II	1.60	1.17	1.54	1.63	1.60	1.87	1.87	1.57	1.86	1.55	1.46
	III	1.63	1.20	1.54	1.66	1.62	1.90	1.89	1.63	1.92	1.57	1.49
	IV	1.62	1.19	1.52	1.64	1.59	1.86	1.84	1.62	1.90	1.56	1.45
2019	I	1.63	1.21	1.52	1.62	1.57	1.84	1.87	1.62	1.92	1.58	1.45
	II	1.62	1.25	1.51	1.63	1.60	1.86	1.86	1.63	1.94	1.60	1.47
	III	1.60	1.25	1.47	1.62	1.57	1.82	1.82	1.61	1.90	1.58	1.45
	IV	1.57	1.24	1.43	1.59	1.50	1.74	1.70	1.58	1.84	1.55	1.41
2020	I	1.45	1.14	1.32	1.47	1.39	1.57	1.49	1.47	1.70	1.47	1.29
	II	1.20	1.04	1.17	1.22	1.22	1.36	1.23	1.21	1.49	1.26	1.12
	III	1.06	0.97	1.10	1.01	1.07	1.22	1.04	1.05	1.31	1.16	1.02
	IV	1.04	0.98	1.10	0.97	1.08	1.21	1.02	1.01	1.25	1.14	1.00

リーマンショック期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄
2008	I	0.96	0.46	0.69	1.12	1.18	1.12	1.50	0.95	1.07	0.86	0.65
	II	0.94	0.44	0.66	1.09	1.14	1.05	1.47	0.92	1.10	0.85	0.63
	III	0.86	0.44	0.58	0.99	1.05	0.94	1.30	0.85	1.02	0.82	0.58
	IV	0.75	0.42	0.50	0.86	0.87	0.78	1.05	0.77	0.88	0.76	0.52
2009	I	0.58	0.39	0.39	0.70	0.57	0.58	0.64	0.61	0.66	0.64	0.45
	II	0.46	0.35	0.34	0.52	0.43	0.48	0.46	0.49	0.56	0.56	0.39
	III	0.43	0.36	0.33	0.46	0.40	0.47	0.44	0.45	0.54	0.53	0.38
	IV	0.44	0.38	0.35	0.45	0.43	0.49	0.47	0.45	0.55	0.54	0.39
2010	I	0.47	0.39	0.37	0.47	0.47	0.53	0.51	0.47	0.58	0.56	0.41
	II	0.50	0.39	0.40	0.50	0.53	0.58	0.56	0.50	0.61	0.60	0.44
	III	0.54	0.42	0.45	0.54	0.58	0.64	0.62	0.54	0.67	0.65	0.46
	IV	0.58	0.44	0.48	0.57	0.61	0.69	0.66	0.57	0.73	0.71	0.50

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) データは四半期の受理地別有効求人倍率(季節調整値)。

2) 各ブロックの構成県は、以下のとおり。

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

付1-(5)-6表 地域別完全失業率の動向

新型コロナウイルス感染症の感染拡大期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
2018	I	2.47	3.00	2.60	2.60	2.00	2.10	2.00	2.80	2.20	2.90
	II	2.37	2.90	2.50	2.50	2.10	1.90	1.80	2.70	2.30	2.60
	III	2.43	3.00	2.60	2.50	2.10	1.90	1.80	2.90	2.30	2.60
	IV	2.47	2.90	2.40	2.40	2.40	2.10	1.70	3.10	2.40	2.70
2019	I	2.47	2.80	2.70	2.50	2.30	1.90	1.80	2.80	2.40	2.90
	II	2.33	2.80	2.20	2.30	2.60	2.00	1.90	2.70	2.40	2.40
	III	2.33	2.30	2.50	2.30	2.30	1.90	1.90	2.40	2.30	2.70
	IV	2.30	2.50	2.70	2.20	2.00	2.00	2.00	2.40	2.20	2.60
2020	I	2.43	2.50	2.40	2.40	2.50	2.00	2.00	2.80	2.20	2.70
	II	2.73	3.00	3.00	3.00	2.30	2.10	2.20	3.00	2.30	3.00
	III	2.97	3.00	3.00	3.30	2.50	2.20	2.60	3.10	2.60	2.90
	IV	3.03	3.30	3.00	3.30	2.50	2.50	2.60	3.20	2.90	3.10

リーマンショック期

		全国計	北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
2008	I	3.90	5.30	5.00	3.70	3.60	3.60	2.90	4.30	3.80	4.40
	II	3.97	4.90	4.30	3.80	3.70	3.40	2.70	4.50	3.90	5.00
	III	4.00	5.00	4.90	3.70	3.80	3.20	3.00	4.60	4.00	4.50
	IV	4.07	4.60	4.90	3.90	3.70	3.60	3.30	4.60	4.00	4.60
2009	I	4.57	5.30	5.90	4.20	4.00	3.90	3.80	5.00	4.70	5.10
	II	5.10	5.20	6.00	4.80	4.90	4.70	4.80	5.50	4.70	5.10
	III	5.43	5.50	6.40	5.20	4.90	4.70	4.90	6.30	4.90	5.70
	IV	5.20	5.10	6.10	5.00	5.00	4.40	4.50	6.00	4.80	5.70
2010	I	5.03	5.00	5.40	5.00	4.80	4.00	4.30	5.80	4.40	5.70
	II	5.13	5.10	5.50	5.30	4.80	4.30	4.10	5.90	4.50	5.40
	III	5.07	5.20	5.60	5.20	4.60	4.00	4.10	6.10	4.20	5.50
	IV	5.00	5.60	5.70	4.90	4.60	4.40	3.90	5.90	4.30	5.90

資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) データは四半期の季節調整値。
 2) 全国の完全失業率の四半期値は、月次の季節調整値を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて単純平均したもの。
 3) 各ブロックの構成県は、以下のとおり。

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

付1-(5)-7表 一般労働者及びパートタイム労働者の出勤日数の前年差

(単位 日)

年	月	一般労働者		パートタイム労働者		(参考)	
		出勤日数	前年同月差	出勤日数	前年同月差	平日の日数	前年同月差
		2019	1	18.3	-0.3	13.8	-0.5
2019	2	19.6	0.1	14.2	-0.2	19	0.0
2019	3	19.7	-0.3	14.2	-0.4	20	-1.0
2019	4	20.3	-0.2	14.6	-0.3	20	0.0
2019	5	18.9	-0.8	14.2	-0.6	19	-2.0
2019	6	20.3	-0.6	14.7	-0.5	20	-1.0
2019	7	20.6	0.0	14.7	-0.3	22	1.0
2019	8	19.2	-0.5	14.3	-0.4	21	-2.0
2019	9	19.5	-0.1	14.4	-0.2	19	1.0
2019	10	20.0	-0.4	14.4	-0.4	21	-1.0
2019	11	20.2	-0.7	14.5	-0.5	20	-1.0
2019	12	19.9	0.0	14.5	-0.2	20	1.0
2020	1	18.6	0.3	13.8	0.0	19	0.0
2020	2	19.3	-0.3	14.0	-0.2	18	-1.0
2020	3	19.6	-0.1	13.9	-0.3	21	1.0
2020	4	20.0	-0.3	13.5	-1.1	21	1.0
2020	5	17.6	-1.3	12.6	-1.6	18	-1.0
2020	6	19.9	-0.4	14.1	-0.6	22	2.0
2020	7	20.2	-0.4	14.4	-0.3	21	-1.0
2020	8	18.3	-0.9	13.9	-0.4	20	-1.0
2020	9	19.4	-0.1	14.2	-0.2	20	1.0
2020	10	20.3	0.3	14.4	0.0	22	1.0
2020	11	19.8	-0.4	14.2	-0.3	19	-1.0
2020	12	19.6	-0.3	14.2	-0.3	20	0.0

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(5)-8表 産業別の新規求人 前年同月差

(前年同月差、万人)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	合計
2019	1	5,354	485	-465	4,075	986	2,493	-1,097	11,787	3,581	1,417	28,616
	2	4,271	-3,444	320	525	4,161	1,368	-96	9,373	1,441	3,465	21,384
	3	-1,290	-10,798	-1,040	-1,809	-14,522	-5,417	-3,258	-1,736	-15,316	-5,923	-61,109
	4	4,464	-4,517	-527	1,197	-6,018	891	-3,051	10,134	-3,931	-1,648	-3,006
	5	-1,624	-8,590	-844	269	-1,536	2,615	-4,278	3,426	-10,515	-2,708	-23,785
	6	-16	-12,600	-1,117	-2,915	-8,398	-4,599	-912	3,512	-12,381	-1,005	-40,431
	7	6,004	-5,921	1,248	956	673	5,775	-1,020	17,638	-2,812	956	23,497
	8	-1,887	-16,378	-1,638	-4,477	-13,347	-1,080	-3,137	-1,255	-10,931	-3,674	-57,804
	9	294	-11,288	381	97	-4,325	-2,329	-360	9,440	-7,448	1,350	-14,188
	10	2,015	-17,693	-2,114	-5,428	-8,177	1,155	-1,666	7,576	-12,814	-5,456	-42,602
	11	-3,351	-18,742	-1,125	-3,907	-14,023	-539	-1,220	-3,844	-17,159	-1,087	-64,997
	12	2,958	-10,213	-46	-581	-708	-960	-193	14,206	-2,965	16,996	18,494
20	1	-9,839	-27,671	-5,104	-13,186	-33,977	-18,375	-6,225	-21,435	-32,834	-916	-169,562
	2	-9,243	-24,333	-3,378	-7,597	-26,063	-9,983	-7,508	-16,400	-28,907	-6,390	-139,802
	3	-4,955	-21,103	-2,143	-7,863	-20,015	-16,896	-5,938	-7,536	-22,538	-6,132	-115,119
	4	-12,716	-37,802	-9,342	-17,822	-47,290	-40,776	-15,368	-48,330	-47,852	-29,871	-307,169
	5	-8,369	-38,043	-8,198	-21,045	-50,676	-47,194	-16,515	-38,810	-46,691	-25,804	-301,345
	6	2,075	-30,271	-4,732	-14,291	-35,054	-24,471	-12,969	-19,720	-27,397	-2,790	-169,620
	7	-8,047	-38,742	-9,284	-17,539	-45,941	-38,586	-12,072	-49,138	-42,887	-17,845	-280,081
	8	-4,532	-33,180	-8,668	-16,446	-46,173	-39,420	-15,088	-35,195	-38,680	-17,944	-255,326
	9	4,585	-24,369	-5,151	-13,871	-36,819	-26,064	-11,581	-17,137	-21,936	-6,740	-159,003
	10	-2,051	-28,155	-7,735	-14,697	-47,379	-35,448	-13,665	-37,264	-33,139	-19,231	-238,764
	11	-3,150	-19,527	-8,472	-14,686	-34,944	-27,178	-11,868	-25,845	-26,712	-20,716	-193,098
	12	4,621	-13,981	-6,372	-12,365	-33,232	-23,452	-9,744	-26,873	-17,868	-26,266	-165,532

(前年同月差、万人)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売、小売業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	産業計
2008	1	11,491	13,944	3,122	4,238	7,884	2,721	-4,882	45,514	1,978	86,010
	2	22,369	12,826	3,603	2,808	12,249	57	-11,182	44,512	-65	87,177
	3	57,766	24,642	4,941	7,854	17,429	8,344	-505	63,533	11,210	195,214
	4	26,381	13,922	3,946	3,299	9,779	1,420	-9,335	48,862	4,078	102,352
	5	17,014	18,437	6,522	4,330	18,932	-1,239	-5,555	60,126	6,081	124,648
	6	12,517	21,108	4,688	8,155	17,816	6,127	538	63,267	7,170	141,386
	7	8,236	19,594	4,128	2,915	18,116	48	-7,980	60,471	2,598	108,126
	8	13,003	29,184	8,333	10,611	27,065	7,237	1,736	69,469	5,835	172,473
	9	10,020	24,920	4,710	5,399	10,251	2,393	-10,440	52,413	4,468	104,134
	10	8,167	36,255	6,376	10,227	26,899	4,242	-2,281	68,454	-4,946	153,393
	11	12,376	43,957	7,735	11,642	21,460	10,627	3,493	58,085	6,895	176,270
	12	683	36,970	3,663	1,842	9,862	-947	-3,275	26,188	-504	74,482
09	1	3,788	59,607	6,763	13,791	23,000	-3,514	-4,679	52,281	-5,676	145,361
	2	14,211	63,517	11,889	17,085	34,979	17,024	8,313	65,778	4,810	237,606
	3	11,774	53,807	9,346	9,587	27,499	10,105	2,726	40,949	-5,148	160,645

(前年同月差、万人)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	合計	
2009	4	-12,656	-51,877	-10,637	-15,601	-31,943	-10,385	-3,433	-4,022	-38,826	-9,313	-188,693	
	5	-14,533	-48,278	-12,232	-16,171	-38,160	-22,855	-7,065	-19,475	-38,252	-16,063	-233,084	
	6	-10,605	-40,744	-11,576	-6,213	-28,265	-10,007	-4,014	-6,414	-24,546	-2,524	-144,908	
	7	-10,557	-41,372	-12,080	-11,047	-33,103	-13,081	-4,537	-6,931	-26,676	-2,431	-161,815	
	8	-10,114	-33,623	-9,812	-7,192	-30,447	-17,074	-6,072	-9,160	-24,668	-5,835	-153,997	
	9	-9,136	-31,067	-9,340	-7,117	-32,012	-12,461	-3,304	-12,349	-22,524	-83	-139,393	
	10	-10,595	-25,686	-10,084	-3,757	-29,745	-11,872	-3,160	-11,044	-16,494	-8,049	-130,486	
	11	-6,475	-9,447	-7,788	-2,161	-15,324	-12,951	-2,978	-8,560	-11,047	-1,761	-78,492	
	12	-11,273	-7,206	-6,116	-10,671	-21,723	-13,725	-3,488	-7,902	-9,490	-3,173	-94,767	
	10	1	-13,946	2,831	-5,317	-1,066	-21,026	-17,992	-5,807	-8,192	-5,442	-10,369	-86,326
		2	-6,038	12,066	-2,629	1,045	-7,410	-7,456	-840	-184	-315	82	-11,679
		3	-2,935	15,851	658	961	1,924	-4,596	1,438	7,658	10,409	9,494	40,862
4		-4,070	15,281	622	6,248	-537	-1,658	-762	2,717	8,543	3,366	29,750	
5		756	16,588	657	4,237	5,543	-1,553	2,051	10,282	9,555	6,457	54,573	
6		1,275	18,432	4,179	4,209	10,782	-225	2,732	10,917	10,093	2,289	64,683	
7		-144	17,111	4,320	7,910	2,888	2,321	1,078	7,713	8,169	-2,414	48,952	
8		5,298	18,623	3,386	5,453	14,860	1,005	3,054	17,432	15,641	6,730	91,482	
9		3,126	15,594	6,353	4,734	17,036	2,683	3,391	15,782	16,117	7,392	92,208	
10		3,152	11,591	6,159	6,580	9,954	2,362	1,585	23,194	10,141	3,723	78,441	
11		8,059	13,699	6,583	9,201	13,393	5,267	2,901	23,246	17,968	10,350	110,667	
12		4,521	12,148	3,900	5,642	13,651	2,241	2,178	15,269	7,252	4,441	71,243	

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 産業別の新規求人数は現在の産業分類(2007年改訂)では2008年4月以降のデータのみ公表されており、2008年3月以前の公表データは2002年に改訂された旧産業分類によるものであるため、リーマンショック期の新規求人数(前年同月差)については、2009年3月以前と2009年4月以降に分けて集計している。
- 2) 「その他」は、上図、下図においては「農、林、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務」の合計。中図においては、「農林、漁業」「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」「複合サービス事業」「公務、その他」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

付1-(5)-9表 産業別の新規求人 前年同月比

(前年同月比、%)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	合計
2019	1	7.3	0.5	-1.7	7.0	0.7	2.9	-2.8	5.0	2.6	1.2	2.8
	2	5.8	-3.4	1.3	0.9	2.9	1.6	-0.2	4.2	1.1	2.7	2.1
	3	-1.6	-10.4	-4.2	-3.3	-9.8	-6.0	-8.3	-0.8	-11.0	-5.3	-6.0
	4	5.9	-4.6	-2.0	2.1	-4.2	1.1	-8.0	4.8	-2.9	-1.7	-0.3
	5	-2.2	-8.8	-3.3	0.5	-1.1	3.2	-10.3	1.6	-7.8	-2.9	-2.5
	6	0.0	-12.5	-4.5	-5.2	-6.1	-5.2	-2.4	1.6	-9.3	-1.1	-4.2
	7	7.9	-5.9	4.8	1.7	0.5	7.0	-2.8	8.1	-2.1	1.1	2.5
	8	-2.6	-15.9	-6.1	-7.7	-8.9	-1.3	-7.8	-0.6	-8.3	-4.0	-5.9
	9	0.4	-11.0	1.6	0.2	-3.2	-2.8	-1.0	4.5	-6.0	1.6	-1.5
	10	2.5	-15.6	-7.3	-8.0	-5.3	1.3	-4.1	3.2	-8.6	-5.1	-4.0
	11	-4.5	-19.3	-4.2	-6.7	-9.9	-0.7	-3.3	-1.8	-13.1	-1.1	-6.7
	12	4.3	-11.6	-0.2	-1.2	-0.6	-1.3	-0.6	6.8	-2.7	18.3	2.1
20	1	-12.4	-26.1	-18.8	-21.1	-22.5	-20.6	-16.1	-8.6	-23.6	-0.8	-16.0
	2	-11.9	-24.7	-13.1	-13.2	-17.6	-11.8	-18.0	-7.0	-21.0	-4.8	-13.5
	3	-6.4	-22.8	-9.0	-14.6	-15.0	-19.9	-16.6	-3.4	-18.1	-5.8	-12.1
	4	-15.8	-40.3	-36.0	-30.6	-34.8	-47.9	-44.0	-21.7	-36.5	-31.5	-31.9
	5	-11.3	-42.8	-33.6	-37.0	-35.9	-55.9	-44.2	-17.9	-37.7	-28.3	-32.1
	6	2.6	-34.2	-19.7	-26.8	-26.9	-29.4	-34.8	-9.0	-22.6	-3.1	-18.3
	7	-9.8	-40.9	-34.1	-30.7	-33.4	-44.0	-34.5	-21.0	-32.2	-19.4	-28.6
	8	-6.4	-38.3	-34.6	-30.7	-34.0	-49.1	-41.0	-16.0	-32.2	-20.2	-27.8
	9	5.9	-26.7	-21.8	-25.1	-28.3	-32.2	-32.9	-7.8	-18.9	-7.7	-17.3
	10	-2.5	-29.4	-28.6	-23.4	-32.6	-38.2	-35.4	-15.1	-24.3	-19.1	-23.2
	11	-4.4	-24.9	-33.4	-27.1	-27.4	-34.7	-32.9	-12.0	-23.5	-20.3	-21.4
	12	6.5	-18.0	-26.8	-25.2	-28.3	-31.4	-30.8	-12.0	-16.5	-23.9	-18.6

(前年同月比、%)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売、小売業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	産業計
2008	1	-16.9	-11.4	-9.6	-8.0	-5.7	-4.3	4.3	-19.8	-3.6	-9.8
	2	-28.9	-11.0	-10.5	-5.6	-9.1	-0.1	10.2	-19.6	0.1	-9.9
	3	-53.1	-20.4	-16.3	-15.2	-13.3	-12.0	0.5	-27.7	-17.3	-21.3
	4	-33.2	-13.0	-12.8	-6.8	-7.6	-2.3	9.6	-23.1	-8.5	-12.6
	5	-26.4	-17.6	-19.7	-9.1	-14.6	2.1	5.6	-28.1	-12.8	-15.6
	6	-20.7	-20.0	-15.4	-17.2	-14.7	-10.1	-0.5	-29.5	-15.3	-17.9
	7	-13.8	-18.0	-13.6	-6.5	-13.6	-0.1	7.7	-28.0	-5.9	-13.5
	8	-22.1	-26.4	-25.1	-21.5	-20.5	-11.2	-1.7	-32.8	-13.4	-21.3
	9	-16.6	-22.0	-16.2	-11.4	-8.4	-4.0	10.5	-26.1	-10.0	-13.4
	10	-13.4	-30.7	-19.3	-19.3	-18.9	-6.7	2.1	-31.4	10.0	-18.1
	11	-23.0	-42.9	-25.8	-24.7	-18.9	-17.0	-3.4	-31.9	-14.1	-23.7
	12	-1.5	-43.7	-15.2	-4.8	-10.2	2.0	3.3	-18.5	1.1	-12.0
09	1	-6.7	-55.3	-22.9	-28.3	-17.7	5.9	3.9	-28.4	10.8	-18.4
	2	-25.8	-61.3	-38.8	-35.9	-28.5	-25.7	-6.9	-35.9	-8.1	-30.1
	3	-23.0	-55.9	-36.9	-21.9	-24.2	-16.5	-2.5	-24.7	9.6	-22.3

(前年同月比、%)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	合計	
2009	4	-23.8	-55.6	-39.6	-34.4	-27.1	-17.1	-12.1	-3.8	-36.9	-12.7	-26.5	
	5	-30.6	-55.9	-46.4	-37.3	-34.5	-37.4	-25.3	-18.4	-38.9	-23.2	-34.5	
	6	-22.2	-48.3	-45.2	-15.8	-27.4	-18.3	-14.5	-6.2	-25.5	-3.8	-22.3	
	7	-20.5	-46.3	-46.2	-26.1	-28.6	-22.7	-16.6	-6.2	-26.5	-3.5	-23.4	
	8	-22.1	-41.3	-39.7	-18.5	-28.9	-29.7	-22.9	-8.9	-27.2	-9.2	-24.2	
	9	-18.2	-35.2	-38.5	-17.0	-28.7	-22.0	-12.1	-11.3	-23.6	-0.1	-20.8	
	10	-20.1	-31.4	-38.6	-8.7	-25.9	-20.1	-10.9	-9.8	-17.5	-9.9	-18.8	
	11	-15.6	-16.2	-36.1	-6.0	-16.6	-25.0	-12.3	-8.6	-14.1	-2.8	-13.8	
	12	-25.7	-15.1	-29.9	-29.2	-25.1	-28.6	-14.6	-7.8	-13.4	-4.8	-17.4	
	10	1	26.5	5.9	-23.6	-3.0	-19.6	-28.3	-19.8	-6.6	-6.9	-12.6	-13.4
		2	-14.7	30.1	-14.1	3.4	-8.5	-15.2	-3.3	-0.2	-0.4	0.1	-2.1
		3	-7.5	37.4	4.1	2.8	2.2	-9.0	5.6	7.2	13.0	12.1	7.3
4		-10.1	36.9	3.8	21.0	-0.6	-3.3	-3.0	2.7	12.8	5.3	5.7	
5		2.3	43.5	4.7	15.6	7.6	-4.1	9.9	11.9	15.9	12.2	12.3	
6		3.4	42.2	29.8	12.7	14.4	-0.5	11.6	11.3	14.1	3.6	12.8	
7		-0.4	35.6	30.7	25.3	3.5	5.2	4.7	7.4	11.0	-3.6	9.3	
8		14.9	39.0	22.7	17.2	19.9	2.5	14.9	18.6	23.7	11.7	19.0	
9		7.6	27.2	42.7	13.6	21.5	6.1	14.2	16.2	22.2	11.2	17.3	
10		7.5	20.7	38.3	16.6	11.7	5.0	6.2	22.7	13.1	5.1	13.9	
11		23.0	28.0	47.8	27.1	17.4	13.5	13.6	25.5	26.7	16.8	22.6	
12		13.8	30.0	27.3	21.8	21.1	6.5	10.7	16.3	11.8	7.0	15.8	

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 2009年3月以前の数値は2002年改定の「日本標準産業分類」に基づく区分。2009年4月以降の数値は2013年改定の「日本標準産業分類」に基づく区分。(2007年改定の「日本標準産業分類」に基づく区分によっても表章される数値は同じ。)
- 2) 産業別の新規求人数は現在の産業分類(2013年改定)では2008年4月以降のデータのみ公表されており、2008年3月以前の公表データは2002年に改定された旧産業分類によるものであるため、リーマンショック期の新規求人数(前年同月差)については、2009年3月以前と2009年4月以降に分けて集計している。
- 3) 「その他」は、上図、下図においては「農、林、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務」の合計。中図においては、「農、林、漁業」「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」「複合サービス事業」「公務、その他」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

付1-(5)-10図 産業別の雇用者数 前年同月差

(前年同月差、万人)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	総数
2019	1	-29	8	18	13	5	3	6	10	17	22	73
	2	-3	-10	18	4	-24	6	7	47	10	32	87
	3	7	-21	-1	1	19	1	1	40	2	27	76
	4	10	0	-6	5	5	2	-2	14	15	0	43
	5	7	3	-5	10	1	11	4	-12	17	26	62
	6	-9	14	8	20	8	-11	7	4	2	40	83
	7	-8	19	20	13	-41	-11	11	10	28	40	81
	8	0	24	15	10	-40	2	9	6	13	33	72
	9	-9	9	3	6	-36	29	0	19	-3	33	51
	10	-3	-18	-9	4	-10	12	6	13	8	47	50
	11	12	-1	12	-9	6	-4	-4	-11	8	54	63
	12	12	2	19	-9	13	11	-5	0	1	36	80
20	1	-9	9	15	-10	18	-1	-3	34	1	10	64
	2	11	-9	-4	-3	46	3	-4	29	1	-6	64
	3	3	-17	3	11	21	-7	3	41	-5	8	61
	4	-16	-11	18	16	-26	-36	-8	18	-4	13	-36
	5	-9	-24	13	13	-34	-27	-29	6	17	1	-73
	6	-23	-8	1	-12	-24	-35	-22	4	12	13	-94
	7	-23	-5	5	-7	-18	-26	-18	-6	-19	25	-92
	8	-18	-48	11	-10	-13	-30	-11	9	-2	33	-79
	9	-5	-37	19	-7	4	-47	1	14	0	2	-56
	10	1	12	9	3	4	-38	-7	11	0	-43	-48
	11	-5	-16	16	3	2	-25	8	22	0	-34	-29
	12	10	-7	16	1	-17	-37	-8	29	-17	-29	-59

(前年同月差、万人)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	総数
2008	1	-8	-31	1	34	5	-2	-11	22	15	8	33
	2	-4	-21	-11	23	-2	-16	8	12	7	-2	-6
	3	-15	-3	-18	35	11	4	-3	1	-11	-2	-1
	4	-44	11	-18	39	-6	5	-11	22	3	-1	0
	5	-24	10	-2	19	-23	-1	-6	33	22	-16	12
	6	2	-12	-8	2	7	-4	2	29	4	-14	8
	7	-1	-23	2	12	-1	-8	13	19	15	-31	-3
	8	-4	-3	9	24	-18	-18	8	17	19	-26	8
	9	-15	-15	10	7	-10	3	15	11	13	11	30
	10	-7	-28	9	-7	21	-4	16	12	8	7	27
	11	-8	-8	-3	-17	-1	13	5	20	2	-6	-3
	12	-10	-10	0	-17	-23	15	13	25	3	5	1
09	1	-11	5	4	-8	7	2	12	29	-2	-27	11
	2	-12	-11	6	10	-2	1	5	33	-2	-19	9
	3	-16	-25	9	20	-21	0	3	4	-16	-1	-43
	4	-13	-52	14	16	2	8	5	4	-32	-16	-64
	5	-18	-82	-1	-1	5	7	2	12	-39	24	-91
	6	-28	-86	-7	3	0	16	-5	21	-38	22	-102
	7	-16	-93	-1	3	10	13	-2	38	-30	5	-73
	8	-10	-103	-1	-4	-5	19	-1	43	-14	10	-66
	9	-18	-70	-7	17	-8	5	3	40	-17	4	-51
	10	-20	-72	5	15	-11	2	14	29	-29	-3	-70
	11	-11	-59	12	11	-30	5	15	15	-20	-15	-77
	12	10	-64	6	2	-8	5	5	20	-18	-19	-61
10	1	4	-58	1	2	4	1	5	33	5	-21	-24
	2	-13	-39	-5	-5	5	13	0	43	4	-23	-20
	3	-29	-23	-3	-18	20	21	5	52	6	-5	26
	4	-11	-23	6	-11	19	0	-1	31	2	-18	-6
	5	-19	-22	16	9	2	10	-4	41	-4	-41	-12
	6	-20	-5	16	10	-16	9	-1	25	5	-23	0
	7	-14	-5	3	-3	-9	5	-1	12	3	20	11
	8	-27	-4	1	4	-4	4	-2	24	-18	28	6
	9	-7	8	10	0	4	10	0	39	-19	3	48
	10	-18	8	5	3	16	13	-12	42	-1	-10	46
	11	-29	-9	-3	25	29	-1	-6	34	-24	8	24
	12	-20	-24	-9	23	26	13	8	14	-18	15	28

資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) データは原数値。

2) 「その他」は、「農、林、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務」の合計。

3) 派遣業については、2012年12月以前は派遣元の産業、2013年1月以降は派遣先の産業で集計されているため、単純比較はできない。

付1-(5)-11図 産業別の雇用者数 前年同月比

(前年同月比、%)

年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	総数
2019	1	-6.94	0.80	8.96	3.88	0.51	0.84	3.35	1.29	4.30	1.78	1.24
	2	-0.74	-0.97	8.78	1.20	-2.39	1.72	3.93	6.22	2.53	2.62	1.48
	3	1.73	-2.03	-0.47	0.31	1.95	0.28	0.55	5.21	0.50	2.24	1.29
	4	2.46	0.00	-2.75	1.57	0.50	0.56	-1.06	1.76	3.86	0.00	0.73
	5	1.74	0.29	-2.29	3.07	0.10	3.19	2.08	-1.47	4.49	2.10	1.05
	6	-2.14	1.39	3.88	6.06	0.83	-3.01	3.72	0.49	0.50	3.21	1.40
	7	-1.92	1.90	9.48	3.99	-4.13	-3.00	5.98	1.20	7.24	3.23	1.36
	8	0.00	2.37	7.28	3.07	-3.97	0.55	5.06	0.73	3.29	2.69	1.21
	9	-2.14	0.88	1.46	1.83	-3.54	8.08	0.00	2.37	-0.74	2.68	0.85
	10	-0.73	-1.80	-4.07	1.22	-0.99	3.20	3.17	1.60	2.03	3.75	0.83
	11	2.94	-0.10	5.88	-2.67	0.61	-1.08	-2.13	-1.33	2.01	4.33	1.05
	12	3.07	0.20	9.18	-2.63	1.32	3.06	-2.69	0.00	0.24	2.89	1.34
20	1	-2.31	0.89	6.85	-2.87	1.82	-0.28	-1.62	4.33	0.24	0.80	1.08
	2	2.75	-0.88	-1.79	-0.89	4.70	0.85	-2.16	3.61	0.25	-0.48	1.07
	3	0.73	-1.68	1.40	3.37	2.11	-1.94	1.65	5.07	-1.23	0.65	1.03
	4	-3.84	-1.10	8.49	4.94	-2.58	-10.08	-4.30	2.22	-0.99	1.05	-0.60
	5	-2.20	-2.35	6.10	3.87	-3.41	-7.58	-14.80	0.75	4.29	0.08	-1.22
	6	-5.60	-0.78	0.47	-3.43	-2.47	-9.86	-11.28	0.49	3.01	1.01	-1.56
	7	-5.64	-0.49	2.16	-2.06	-1.89	-7.30	-9.23	-0.71	-4.58	1.96	-1.52
	8	-4.32	-4.62	4.98	-2.98	-1.34	-8.20	-5.88	1.09	-0.49	2.62	-1.31
	9	-1.21	-3.61	9.13	-2.10	0.41	-12.11	0.54	1.71	0.00	0.16	-0.93
	10	0.25	1.22	4.25	0.90	0.40	-9.82	-3.59	1.33	0.00	-3.31	-0.79
	11	-1.19	-1.57	7.41	0.91	0.20	-6.85	4.35	2.69	0.00	-2.62	-0.48
	12	2.48	-0.69	7.08	0.30	-1.70	-9.97	-4.42	3.58	-4.10	-2.26	-0.98

(前年同月比、%)

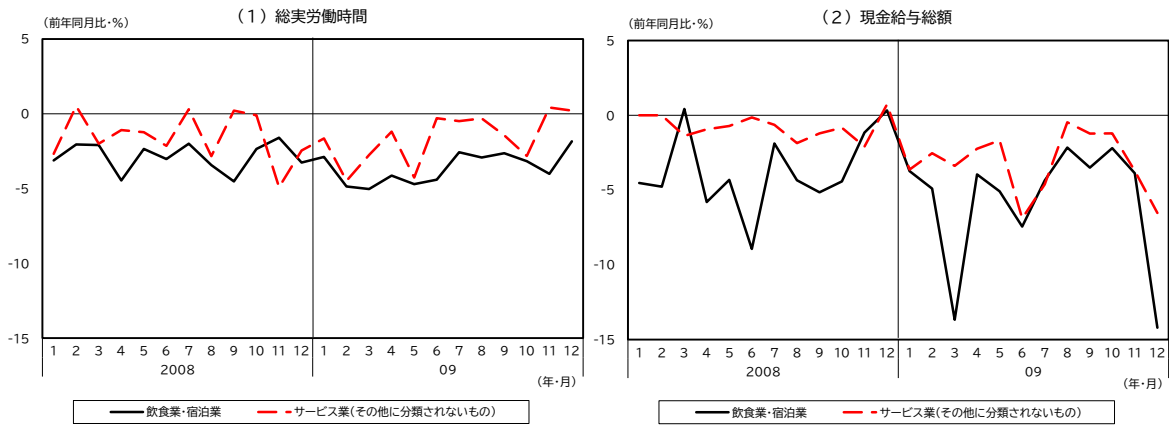
年	月	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	総数
2008	1	-1.77	-2.83	0.55	11.00	0.54	-0.69	-6.32	4.17	3.66	0.73	0.60
	2	-0.90	-1.94	-5.56	7.30	-0.21	-5.18	5.00	2.21	1.69	-0.19	-0.11
	3	-3.29	-0.28	-9.28	11.48	1.16	1.37	-1.74	0.18	-2.55	-0.19	-0.02
	4	-9.36	1.01	-9.63	13.13	-0.63	1.74	-5.88	3.93	0.69	-0.09	0.00
	5	-5.19	0.91	-1.10	6.19	-2.40	-0.33	-3.19	6.06	5.10	-1.44	0.21
	6	0.45	-1.10	-4.21	0.63	0.74	-1.32	1.08	5.40	0.90	-1.26	0.14
	7	-0.23	-2.08	1.12	3.79	-0.11	-2.66	7.34	3.53	3.46	-2.80	-0.05
	8	-0.90	-0.27	5.06	7.77	-1.88	-5.66	4.42	3.14	4.47	-2.39	0.14
	9	-3.38	-1.36	5.49	2.27	-1.04	0.96	8.88	2.01	2.98	1.04	0.54
	10	-1.55	-2.52	5.06	-2.18	2.27	-1.29	10.00	2.14	1.77	0.65	0.49
	11	-1.77	-0.74	-1.64	-5.17	-0.11	4.38	2.96	3.55	0.44	-0.55	-0.05
	12	-2.28	-0.92	0.00	-5.01	-2.41	5.17	7.69	4.52	0.67	0.46	0.02
09	1	-2.48	0.47	2.17	-2.33	0.75	0.69	7.36	5.27	-0.47	-2.45	0.20
	2	-2.71	-1.04	3.21	2.96	-0.21	0.34	2.98	5.96	-0.48	-1.76	0.16
	3	-3.63	-2.34	5.11	5.88	-2.19	0.00	1.78	0.71	-3.80	-0.09	-0.78
	4	-3.05	-4.72	8.28	4.76	0.21	2.73	2.84	0.69	-7.32	-1.47	-1.15
	5	-4.11	-7.38	-0.56	-0.31	0.53	2.33	1.10	2.08	-8.61	2.20	-1.63
	6	-6.28	-7.94	-3.85	0.93	0.00	5.35	-2.67	3.71	-8.48	2.01	-1.83
	7	-3.61	-8.57	-0.55	0.91	1.06	4.44	-1.05	6.82	-6.68	0.46	-1.32
	8	-2.26	-9.36	-0.53	-1.20	-0.53	6.33	-0.53	7.69	-3.15	0.94	-1.19
	9	-4.20	-6.43	-3.65	5.38	-0.84	1.59	1.63	7.16	-3.79	0.37	-0.92
	10	-4.50	-6.65	2.67	4.78	-1.16	0.65	7.95	5.06	-6.32	-0.28	-1.26
	11	-2.48	-5.46	6.67	3.53	-3.17	1.61	8.62	2.57	-4.37	-1.38	-1.38
	12	2.33	-5.91	3.23	0.62	-0.86	1.64	2.75	3.46	-4.02	-1.75	-1.10
10	1	0.92	-5.42	0.53	0.60	0.43	0.34	2.86	5.70	1.18	-1.96	-0.44
	2	-3.02	-3.71	-2.59	-1.44	0.54	4.42	0.00	7.33	0.96	-2.17	-0.36
	3	-6.82	-2.21	-1.62	-5.00	2.13	7.07	2.91	9.14	1.48	-0.47	0.48
	4	-2.66	-2.19	3.28	-3.13	1.99	0.00	-0.55	5.29	0.49	-1.68	-0.11
	5	-4.52	-2.14	8.94	2.77	0.21	3.26	-2.17	6.95	-0.97	-3.67	-0.22
	6	-4.78	-0.50	9.14	3.09	-1.67	2.86	-0.55	4.26	1.22	-2.06	0.00
	7	-3.28	-0.50	1.67	-0.90	-0.95	1.63	-0.53	2.02	0.72	1.85	0.20
	8	-6.25	-0.40	0.54	1.22	-0.43	1.25	-1.06	3.99	-4.19	2.61	0.11
	9	-1.70	0.79	5.41	0.00	0.43	3.13	0.00	6.51	-4.40	0.28	0.87
	10	-4.25	0.79	2.60	0.91	1.71	4.22	-6.32	6.98	-0.23	-0.93	0.84
	11	-6.71	-0.88	-1.56	7.74	3.16	-0.32	-3.17	5.69	-5.48	0.75	0.44
	12	-4.56	-2.36	-4.69	7.10	2.82	4.19	4.28	2.34	-4.19	1.41	0.51

資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注)

- 1) データは原数値。
- 2) 「その他」は、「農、林、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務」の合計。
- 3) 派遣業については、2012年12月以前は派遣元の産業、2013年1月以降は派遣先の産業で集計されているため、単純比較はできない。

付1-(5)-12図 産業別にみた総実労働時間、現金給与総額の推移 (2008~2009)

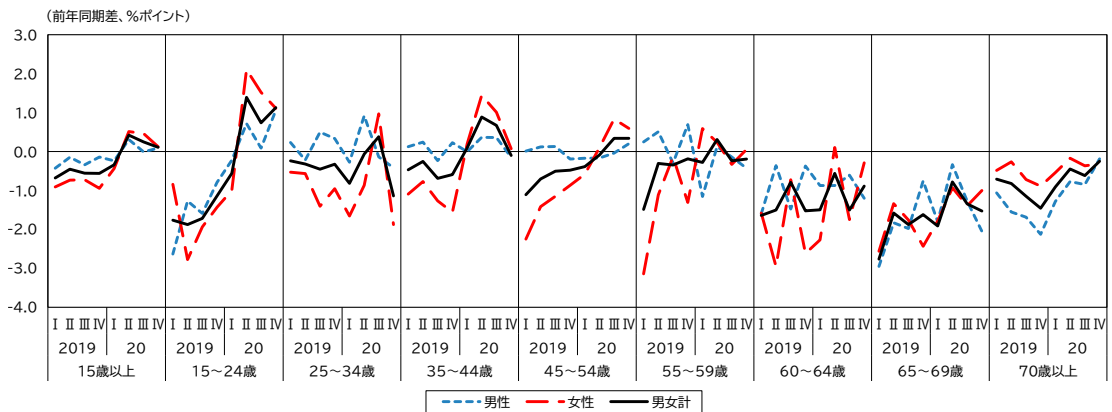


資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。

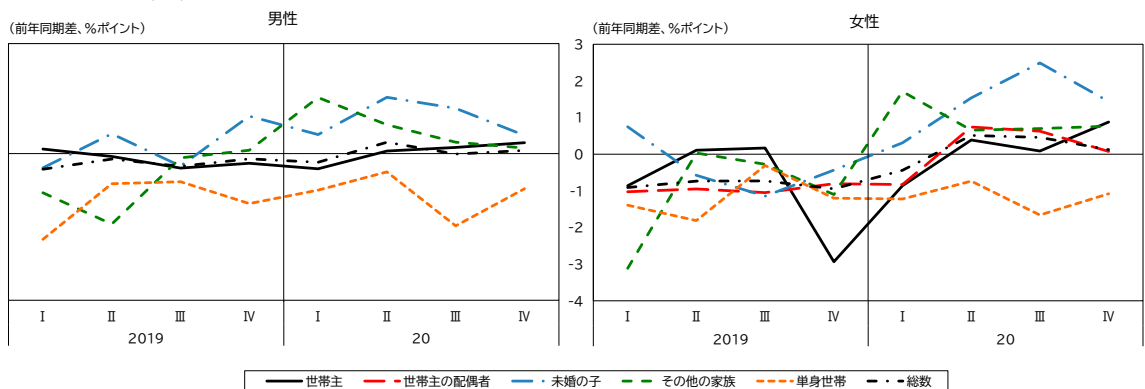
2) 第11回日本産業標準産業分類の産業分類「飲食業・宿泊業」「サービス業(その他に分類されないもの)」について、指数(総実労働時間、現金給与総額)を用いて比較している。

付1-(5)-13図 男女別・年齢階級別非労働力人口の人口に占める割合の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(5)-14図 男女別・世帯主との続柄別の非労働力人口の人口に占める割合の動向



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 男性の「世帯主の配偶者」は人数が少ないため除いている。

付1-(6)-1表 リーマンショック時における雇用調整助成金の特例措置について

特例以外の場合の雇用調整助成金	リーマンショック時における特例措置
生産指標要件：6か月10%以上減少	生産指標を緩和 3か月又は前年同期比5%以上減
雇用量要件：最近6か月の雇用量が前年同期比不増	撤廃
休業等の助成率：2/3（中小企業）1/2（大企業）	休業等の助成率を要件緩和：4/5（中小企業）2/3（大企業） ※解雇等を行わない場合：9/10（中小企業）3/4（大企業）
支給限度日数 1年100日、3年150日	支給限度日数の拡大：3年300日
1年のクーリング期間が必要	撤廃
休業規模要件：1/20（中小企業）1/15（大企業）	撤廃
事業所単位で一斉1時間以上	一斉休業の撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	撤廃
残業相殺	撤廃
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 加算額：1,200円	加算額の拡大：6,000円（中小企業）4,000円（大企業）

資料出所 厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 雇用保険被保険者のみ対象であり、支給額の上限額は雇用保険の基本手当日額の最高額を適用。

付1-(6)-2表 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における助成率ごとの支給決定件数の割合（休業）

雇用調整助成金			
中小企業		大企業	
10/10	4/5	3/4	2/3
95.1%	4.9%	78.4%	21.6%

緊急雇用安定助成金			
中小企業		大企業	
10/10	4/5	3/4	2/3
96.0%	4.0%	76.7%	23.3%

資料出所 厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) サンプル調査は、2020年5～11月の間に支給決定したのものについてサンプル調査を実施。（調査時点のサンプル数は161,832件、雇用調整助成金は127,462件、緊急雇用安定助成金は34,370件）

付1-(6)-3表 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における休業手当支払率ごとの支給決定件数の割合（休業）

	雇用調整助成金				
	60%以上70%未満	70%以上80%未満	80%以上90%未満	90%以上100%未満	100%
中小企業	8.1%	2.6%	7.1%	3.3%	78.9%
大企業	22.0%	3.7%	12.7%	5.7%	56.0%

	緊急雇用安定助成金				
	60%以上70%未満	70%以上80%未満	80%以上90%未満	90%以上100%未満	100%
中小企業	11.6%	2.8%	6.8%	2.8%	76.0%
大企業	18.7%	1.0%	4.1%	0.5%	75.6%

資料出所 厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) サンプル調査は、2020年5～11月の間に支給決定したのものについてサンプル調査を実施。休業手当支払率が不明なものを除いている。

付1-(6)-4表 企業の新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況

(単位：%)

持続化給付金	都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協助力金	都道府県等による左記以外の給付金や助成金、融資等	政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援	雇用調整助成金	小学校休業等対応助成金	働き方改革推進支援助成金	支払い猶予	国税、地方税、厚生年金保険料等の支払い猶予	固定資産税等の減免	欠損金の繰戻しによる法人税の還付	公共料金の支払い猶予	家賃支援給付	その他
36.4	5.9	26.6	42.2	34.2	9.7	7.1	3.9	0.8	1.5	0.2	11.8	0.7	

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)

(一次集計) 結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 任意回答としており、無回答を除いたn数(1,458)を集計。
 2) 複数回答での回答が選択可能となっている。
 3) 上表の「家賃支援給付」は、経済産業省(中小企業庁)が実施している「家賃支援給付金」を指す。
 4) 上表の「雇用調整助成金」の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

付2-(1)-1表 業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）①

業種別の分析を行う際の業種区分	分析対象業種（中分類）	小分類	従業員数	
医療業	医療業	病院	2,216,216	
		一般診療所	1,020,272	
		歯科診療所	435,609	
		助産・看護業	47,411	
		療術業	238,545	
		医療に附帯するサービス業	72,127	
社会保険・社会福祉・介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業	社会保険事業団体	59,947	
		福祉事務所	44,153	
		児童福祉事業	891,678	
		老人福祉・介護事業	2,255,649	
		障害者福祉事業	374,442	
		その他の社会保険・社会福祉・介護事業	116,679	
小売業（生活必需物資等）	各種商品小売業	百貨店、総合スーパー	364,334	
		その他の各種商品小売業（従業者が常時50人未満のもの）	27,910	
	織物・衣服・身の回り品小売業	呉服・服地・寝具小売業	59,005	
		男子服小売業	85,945	
		婦人・子供服小売業	348,825	
		靴・履物小売業	45,217	
		その他の織物・衣服・身の回り品小売業	188,981	
		飲食料品小売業	940,037	
	飲食料品小売業	野菜・果実小売業	95,474	
		食肉小売業	61,349	
		鮮魚小売業	62,138	
		酒小売業	103,249	
		菓子・パン小売業	393,101	
		その他の飲食料品小売業	1,399,018	
		家具・建具・畳小売業	97,451	
		じゅう器小売業	54,189	
	その他の小売業	医薬品・化粧品小売業	586,045	
		農耕用品小売業	69,955	
		燃料小売業	336,129	
		一般土木建築工事業	220,893	
土木工事業（舗装工事業を除く）		695,066		
建築工事業（木造建築工事業を除く）		463,108		
建設業（総合工事業等）	職別工事業（設備工事業を除く）	木造建築工事業	230,559	
		建築リフォーム工事業	112,430	
		大工工事業	77,818	
		とび・土工・コンクリート工事業	168,292	
		鉄骨・鉄筋工事業	69,381	
		石工・れんが・タイル・ブロック工事業	29,045	
		左官工事業	49,650	
		板金・金物工事業	55,319	
		塗装工事業	119,515	
		床・内装工事業	116,042	
	その他の職別工事業	179,639		
	設備工事業	電気工事業	408,247	
		電気通信・信号装置工事業	161,149	
		管工事業（さく井工事業を除く）	366,558	
		畜産食料品製造業	172,394	
		水産食料品製造業	180,133	
野菜缶詰・果実缶詰・農産保存食料品製造業		58,543		
製造業（生活必需物資等）	食料品製造業	調味料製造業	60,157	
		糖類製造業	6,318	
		精穀・製粉業	18,940	
		パン・菓子製造業	285,708	
		動植物油脂製造業	11,213	
		その他の食料品製造業	479,962	
		繊維工業	製糸業、紡績業、化学繊維・ねん糸等製造業	32,522
			織物業	36,397
	ニット生地製造業		6,762	
	染色整理業		32,031	
	網・網・レース・繊維粗製品製造業		29,091	
	外衣・シャツ製造業（和式を除く）		136,526	
	下着類製造業		14,113	
	和装製品・その他の衣服・繊維製身の回り品製造業		32,188	
	その他の繊維製品製造業	80,284		

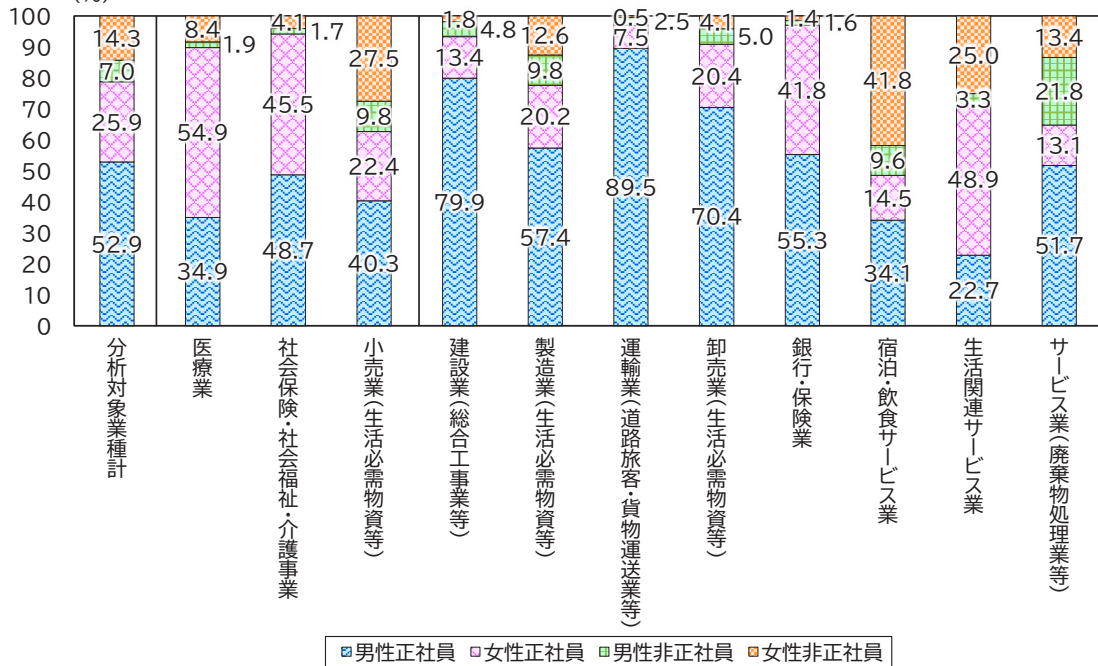
資料出所 総務省統計局「平成26年経済センサス-基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付2-(1)-1表 業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）②

業種別の分析を行う際の業種区分	分析対象業種（中分類）	小分類	従業員数	
運輸業（道路旅客・貨物運送業等）	道路旅客運送業	一般乗合旅客自動車運送業	123,127	
		一般乗用旅客自動車運送業	377,350	
		一般貸切旅客自動車運送業	52,194	
		その他の道路旅客運送業	4,150	
	道路貨物運送業	一般貨物自動車運送業	1,601,730	
		特定貨物自動車運送業	36,017	
		貨物軽自動車運送業	18,768	
		集配利用運送業	37,576	
	運輸に附帯するサービス業	その他の道路貨物運送業	2,099	
		港湾運送業	64,681	
		貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	81,372	
		運送代理店	10,684	
		こん包業	73,896	
		運輸施設提供業	22,041	
卸売業（生活必需物資等）	飲食料品卸売業	農畜産物・水産物卸売業	376,615	
		食料・飲料卸売業	432,376	
	機械器具卸売業	電気機械器具卸売業	403,950	
		家具・建具・じゅう器等卸売業	116,620	
	その他の卸売業	医薬品・化粧品等卸売業	313,115	
		紙・紙製品卸売業	69,430	
	銀行・保険業	銀行業	中央銀行	4,622
			銀行（中央銀行を除く）	423,146
		保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）	生命保険業	341,921
			損害保険業	115,807
共済事業、少額短期保険業			37,591	
保険媒介代理業			138,495	
宿泊・飲食サービス業	宿泊業	保険サービス業	11,093	
		旅館、ホテル	635,038	
		簡易宿所	9,728	
		下宿業	3,530	
	飲食店	その他の宿泊業	46,503	
		食堂、レストラン（専門料理店を除く）	437,687	
		専門料理店	1,529,185	
		そば・うどん店	217,056	
		すし店	250,822	
		喫茶店	339,004	
	持ち帰り・配達飲食サービス業	その他の飲食店	360,400	
		持ち帰り飲食サービス業	91,606	
生活関連サービス業	洗濯・理容・美容・浴場業	配達飲食サービス業	496,146	
		洗濯業	325,461	
		理容業	210,584	
		美容業	462,737	
		一般公衆浴場業	18,139	
		その他の公衆浴場業	59,694	
サービス業（廃棄物処理業等）	廃棄物処理業	一般廃棄物処理業	209,609	
		産業廃棄物処理業	113,311	
		その他の廃棄物処理業	492	
	その他の事業サービス業	建物サービス業	974,778	
		警備業	419,399	

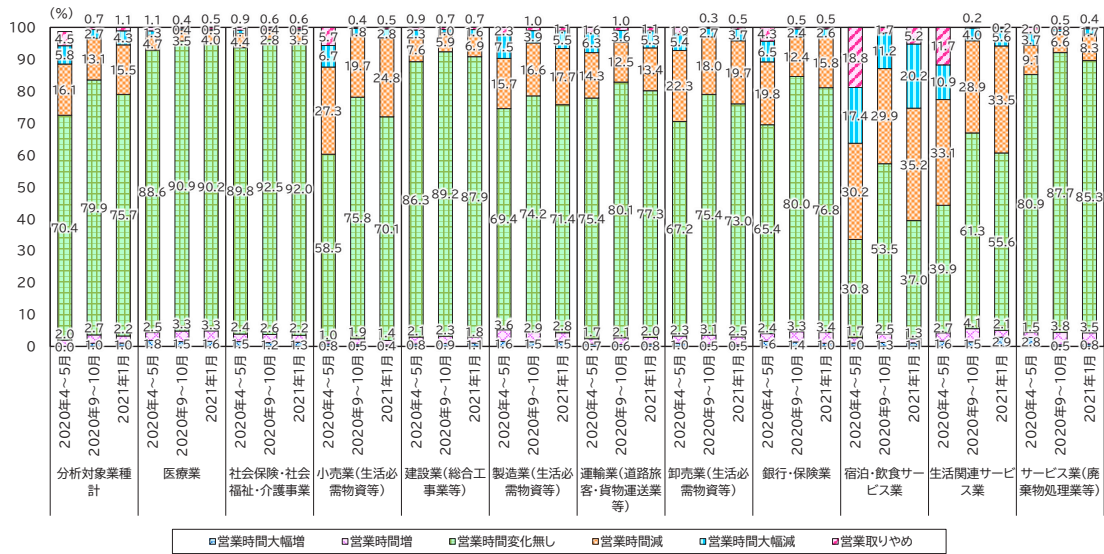
資料出所 総務省統計局「平成26年経済センサス-基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付2-(1)-2図 本調査における男女別・雇用形態別回答者割合（業種別）（労働者調査）（%）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

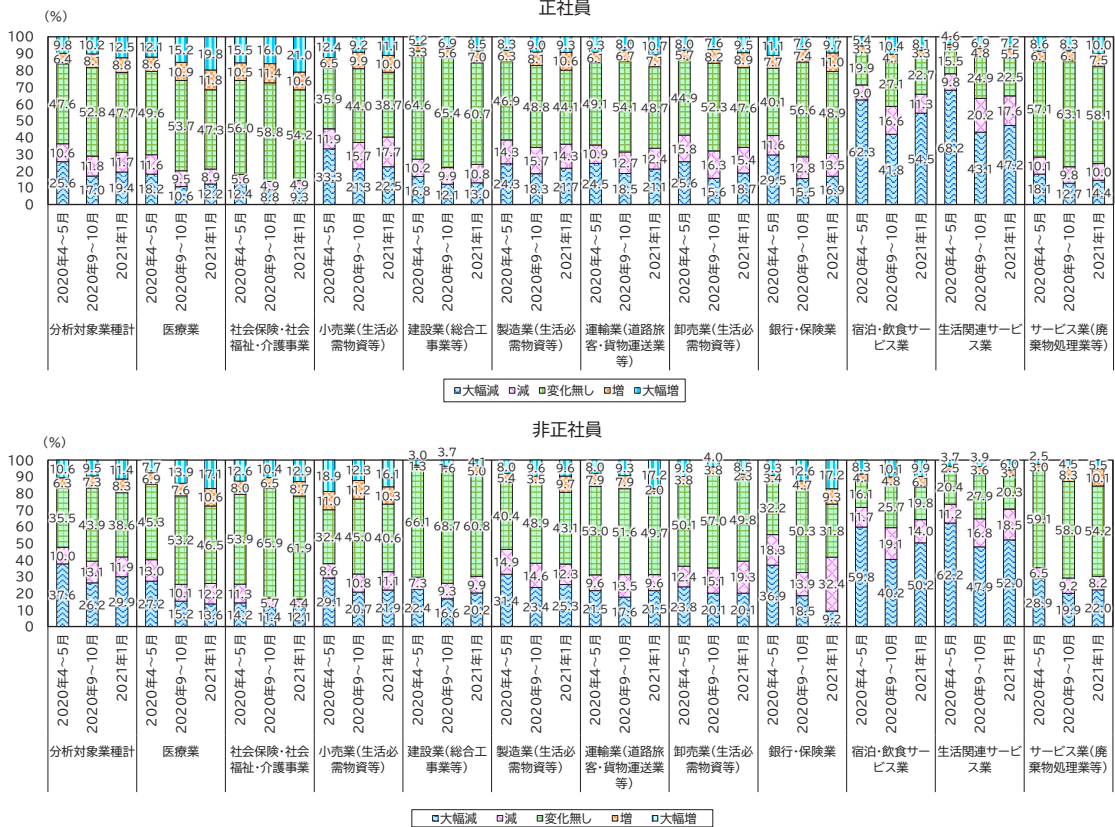
付2-(1)-3図 営業時間の変化（労働者調査）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 「あなたの勤め先における緊急事態宣言下（2020年4～5月）、2020年9～10月及び直近（2021年1月）の営業時間は、前年同時期と比べて変化はありましたか」と尋ねたもの。

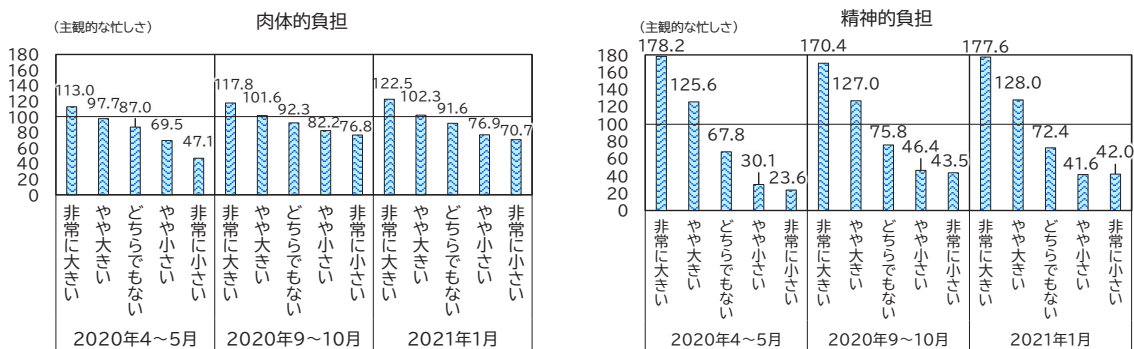
付2-(1)-4 図 主観的な忙しさの増減の状況(全業種)(労働者調査)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 「平時(2020年1月以前)を100とした場合の、それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを0~300の間で教えてください。例えば、平時(2020年1月以前)の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、0~300の数値で回答を得たもの。
 2) 主観的な忙しさについては、それぞれ「大幅減」: 0~79、「減」: 80~99、「変化無し」: 100、「増」: 101~120、「大幅増」: 121~300の範囲で回答した者について計上している。

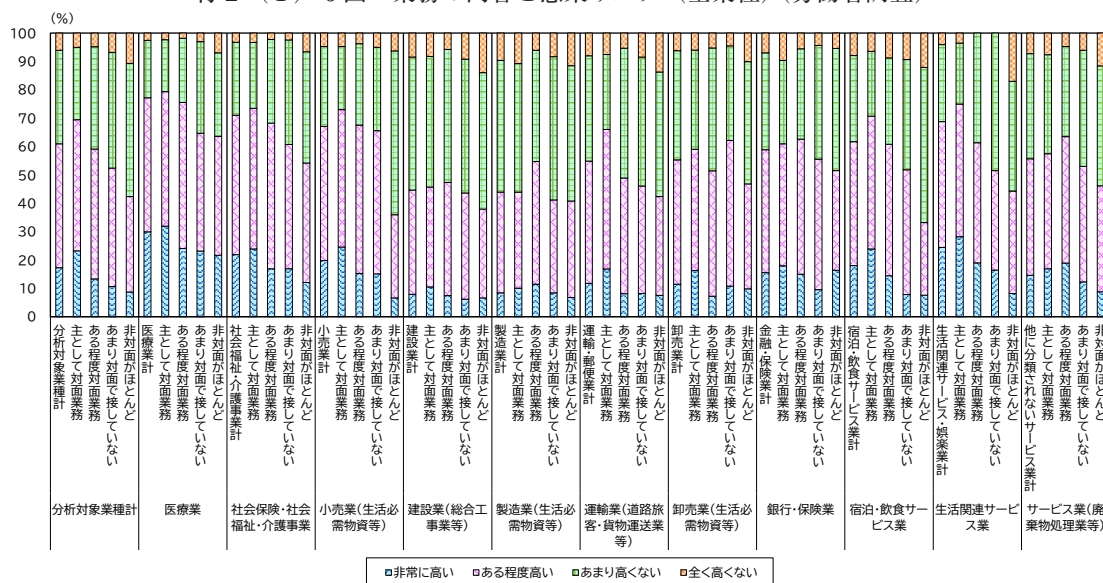
付2-(1)-5 図 忙しさと負担の関係(労働者調査)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する肉体的・精神的な負担はどの程度でしたか」と尋ね、得た回答の状況別に、「平時(2020年1月以前)を100とした場合の、下記それぞれの期間におけるあなたの主観的な忙しさを0~300の間で教えてください。例えば、平時(2020年1月以前)の忙しさと比較して、緊急事態宣言下の忙しさが1.3倍になれば「130」、半分になれば「50」と記載ください」と尋ね、0~300の数値で得た回答の平均値を集計したもの。
 2) 横軸は各期間の肉体的負担、精神的負担がどの程度であったかを示しており、縦軸は各選択肢を選んだ者の平時と比べた主観的な忙しさの平均値を示している。
 例えば、2020年4~5月に肉体的負担が「非常に大きい」と回答した者の、同期間の主観的な忙しさの平均値は113.2となっている。

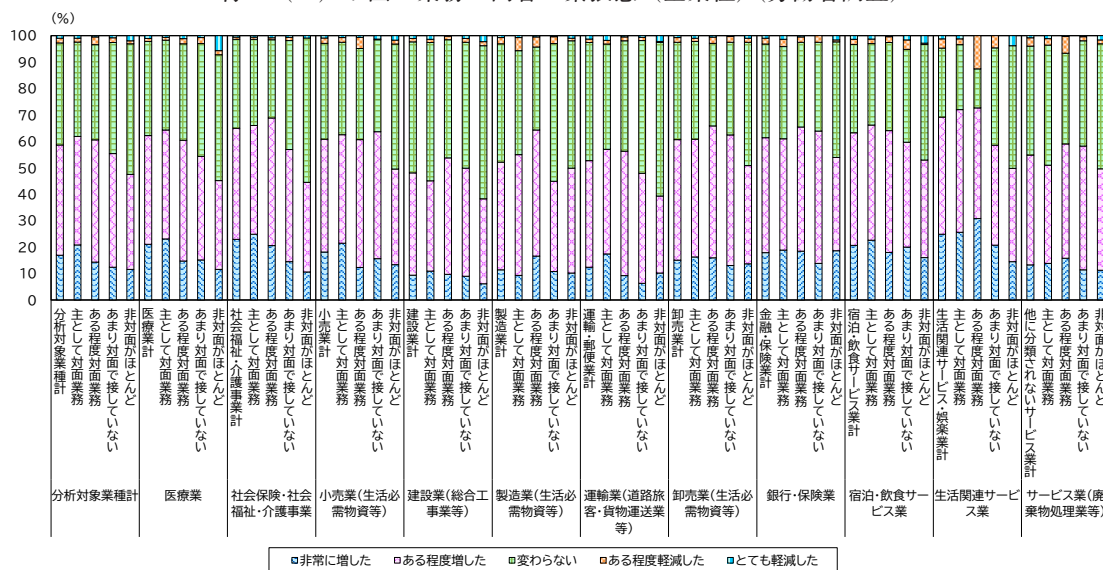
付2-(1)-6図 業務の内容と感染リスク（全業種）（労働者調査）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方との程度対面で接する必要がありますか」と尋ね、得た回答の状況別に、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)、2020年9月～10月及び直近(2021年1月)において、出勤した場合の感染リスクは出勤しない場合(在宅勤務を含む)と比べてどの程度高いと感じましたか」で回答を得た、職場(勤務時)の感染リスクの状況について集計したものの。

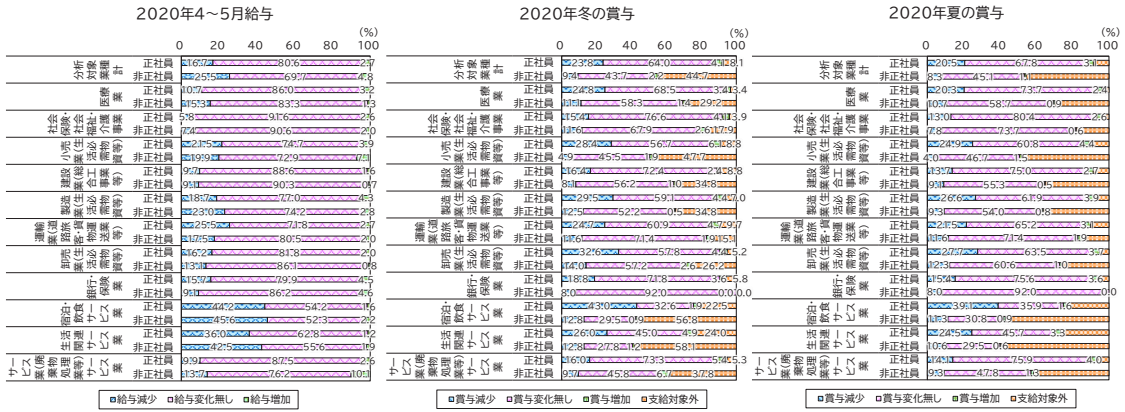
付2-(1)-7図 業務の内容と緊張感（全業種）（労働者調査）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 「あなたの主な仕事は、顧客や利用者、取引先など、あなたの事業所の従業員以外の方との程度対面で接する必要がありますか」と尋ね、得た回答の状況別に、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)で、顧客や利用者、取引先などに対して感染防止の徹底が求められたこと等によって、あなた自身の緊張感はどのように変わりましたか」で回答を得た、緊張感の変化を集計したものの。

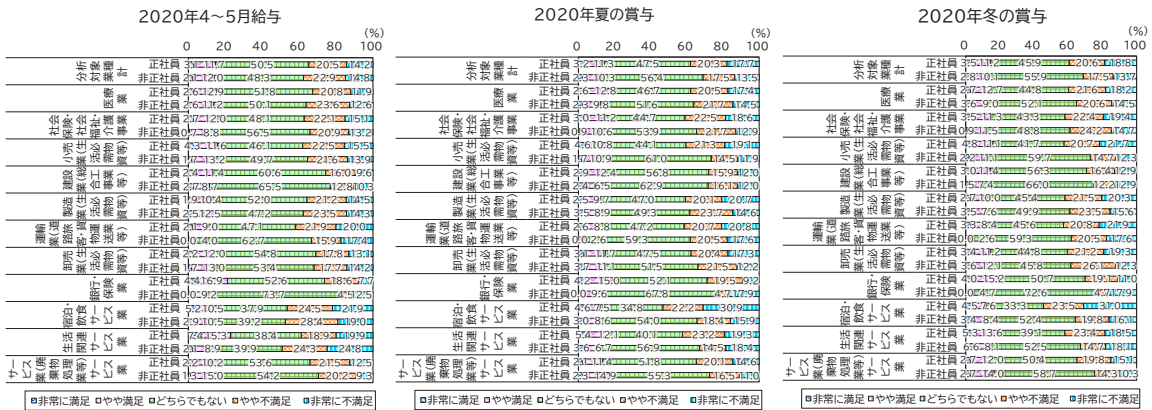
付2-(1)-8図 前年同時期と比べた給与・賞与の支給状況の変化(全業種)(労働者調査)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 「それぞれの期間における給与(基本給に加えて時間外手当等を含む)及び賞与は、前年同時期と比べて変化はありましたか」と尋ねたもの。

付2-(1)-9図 給与・賞与の満足度(全業種)(労働者調査)



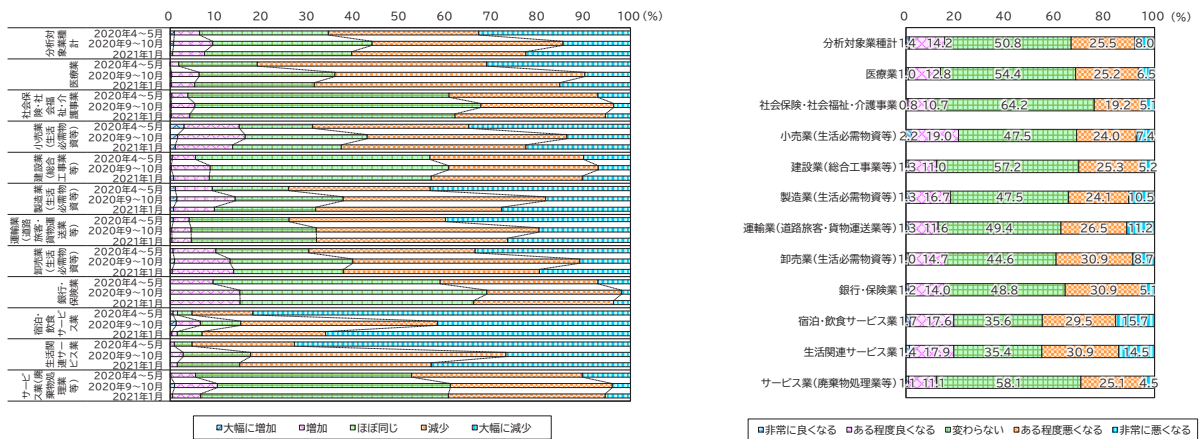
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する給与(時間外手当等を含む)及び賞与への満足度はどの程度でしたか」と尋ねたもの。
2) 賞与については「支給対象外」を除いた割合を算出している。

付2-(1)-10図 法人の収益の状況と労働者の見通し(全業種)

(1)前年同時期と比較した法人の収益の状況(企業調査)

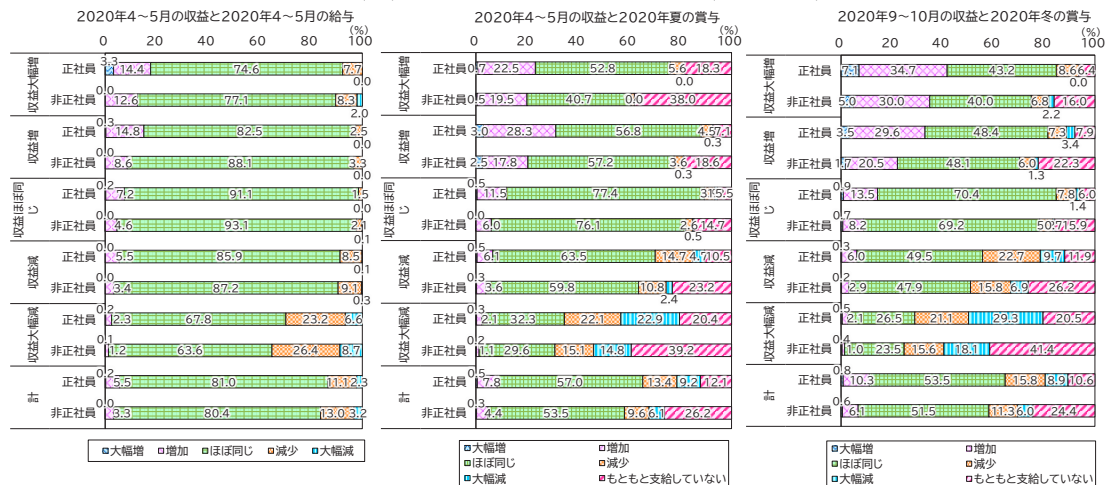
(2)労働者からみた勤め先の業績の見通し(労働者調査)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(企業調査)」(2021年)、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。

- (注) 1) 左図は、「前年同時期と比べて、緊急事態宣言下(2020年4~5月)、2020年9月~10月及び直近(2021年1月)の収益はどうか変化しましたか」と尋ねたもの。
 2) 右図は、「あなたの勤め先の業績は今後どうなると思いますか」と尋ねたもの。
 3) 企業調査と労働者調査は独立して実施しているため、個別の企業と労働者の回答には関連がない。
 4) 左図は、無回答を除いて割合を算出している。

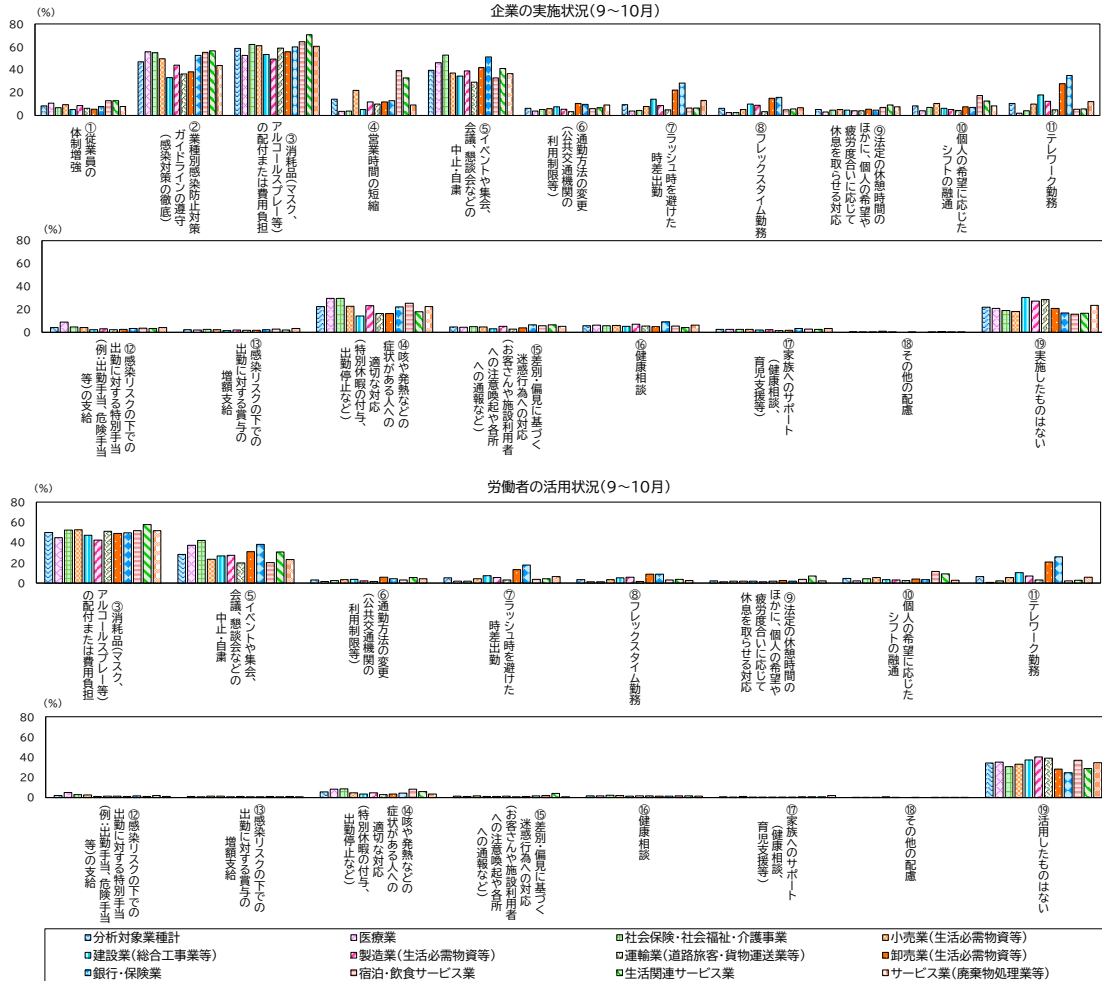
付2-(1)-11図 業績と賃金の関係(企業調査)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「前年同時期と比べて、緊急事態宣言下(2020年4~5月)、2020年9月~10月及び直近(2021年1月)の収益はどうか変化しましたか」と尋ね、その回答の状況別に、「前年同時期と比べて、それぞれの期間における従業員一人当たりの給与(基本給に加えて時間外手当を含む)及び賞与はどうか変化しましたか。正社員および非正社員についてそれぞれお答えください」で得た回答を集計したもの。
 2) 「該当の社員がいない」及び無回答を除いた割合を算出している。

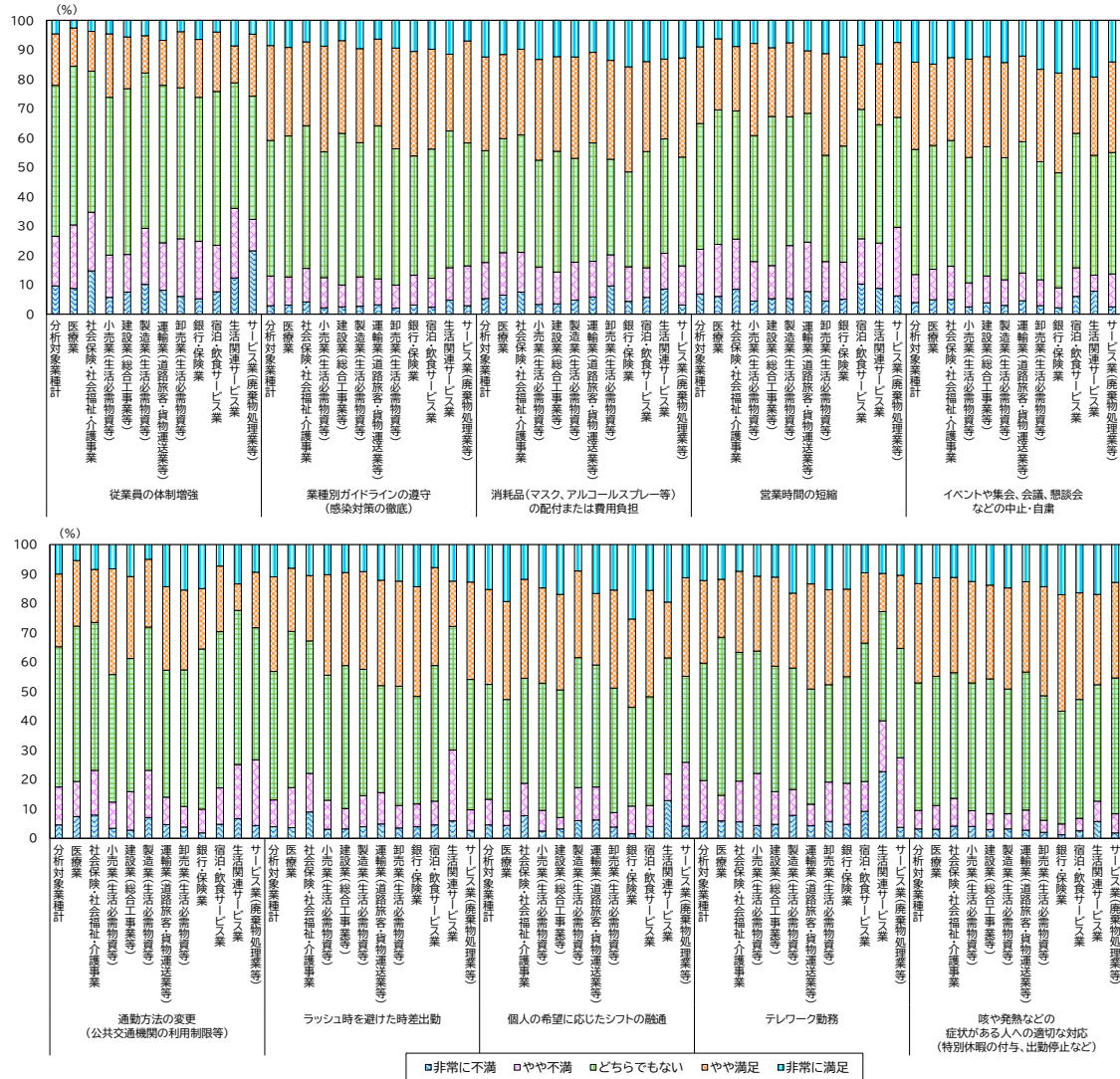
付2-(1)-12図 感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況(2020年9~10月)(労働者調査)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 上図は、「あなたの勤め先では、それぞれの期間において以下のような対策が実施されていましたか」と尋ねたもの。
 2) 下図は、それぞれの期間において、あなたはそれぞれの対策を実際に利用しましたか」と尋ねたもの。
 3) ともに複数回答。

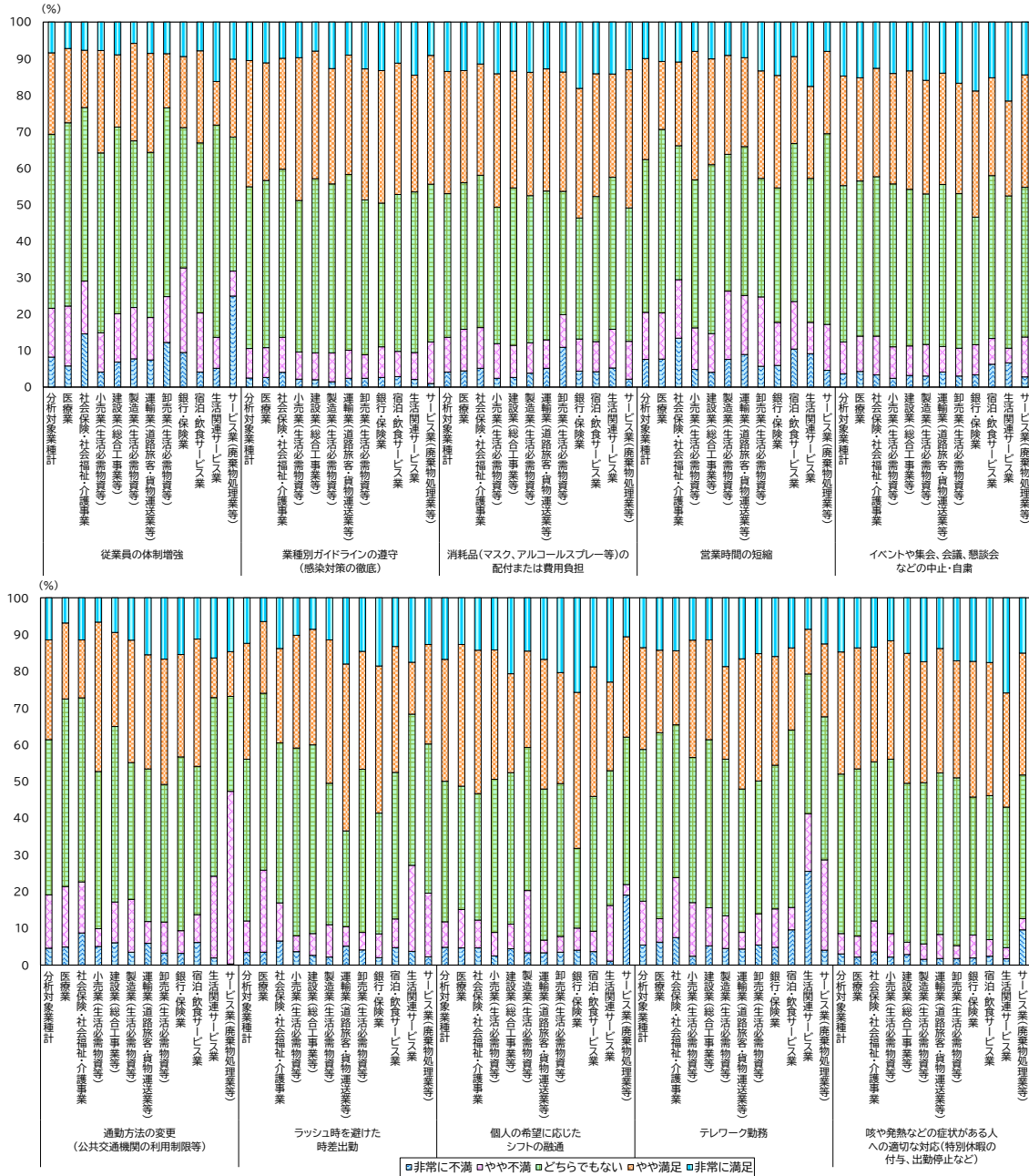
付2-(1)-13図 感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度 (2020年4~5月) (全業種) (労働者調査)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査 (労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 「勤め先で実施されたもの」について、それぞれの期間において、あなたはどの程度満足しましたか。なお、あなたが利用されていないものに関しても、その対策に対する満足度をお答えください」と尋ねたもの。
 2) 2020年4~5月に勤め先が実施した割合が高かった上位10項目の対応策について労働者の満足度を掲載したものの。

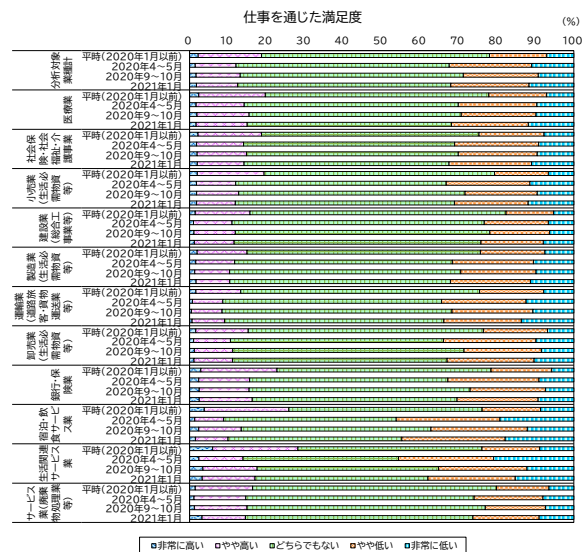
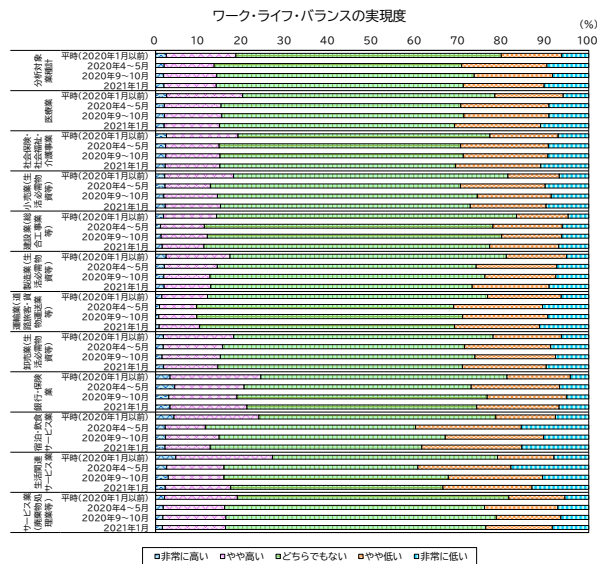
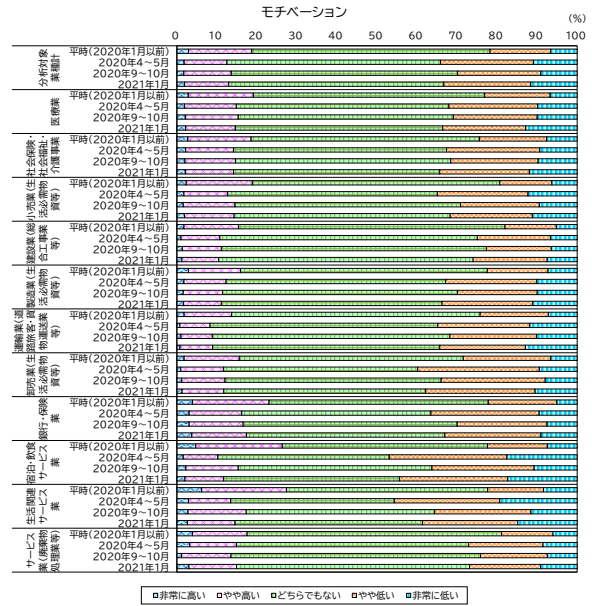
付2-(1)-14図 感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度 (2021年1月)(全業種)(労働者調査)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1)「勤め先で実施されたもの」について、それぞれの期間において、あなたはどの程度満足しましたか。なお、あなたが利用されていないものについても、その対策に対する満足度をお答えください」と尋ねたもの。
 2) 2020年4～5月に勤め先が実施した割合が高かった上位10項目の対応策について労働者の満足度を掲載したものの。

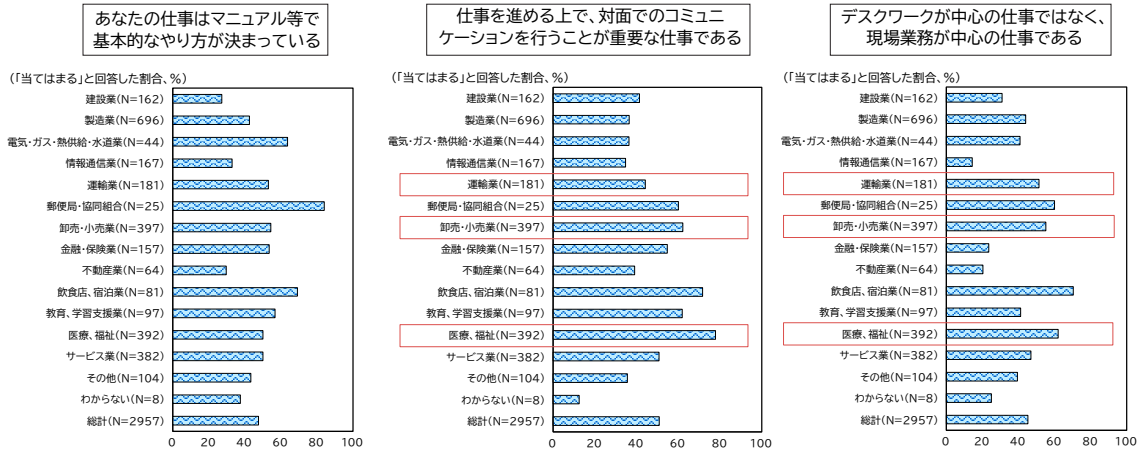
付 2-(1)-15 図 労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」の変化（全業種）（労働者調査）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(2021年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対するモチベーション、ワーク・ライフ・バランスの実現度、仕事を通じた満足度はどの程度でしたか」と尋ねたもの。

付2-(2)-1図 業種別にみた仕事の性質の状況



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 図の赤枠は、第2-(1)-10図の「テレワークの経験がある者の割合」において、回答割合の低かった3業種を囲んでいる。

付2-(2)-2図 働き方や仕事の性質別のテレワークの状況

テレワーク実施についての 裁量の有無に関する項目	合計	テレワークの経験がある者		テレワーク 経験がない者	
		現在テレワーク を行っている者	現在はテレワーク を行っていない者		
あなたがテレワークにより業務を行うかどうかについて、勤め先はあなたの意思を尊重してくれている	33.0%	51.3%	4.5%	-	
仕事の性質に関する項目	あなたの仕事はマニュアル等で基本的なやり方が決まっている	-0.5%	0.6%	-2.1%	-0.5%
	仕事を進める上で、対面でのコミュニケーションを行うことが重要な仕事である	26.0%	38.8%	37.3%	27.9%
	デスクワークが中心の仕事ではなく、現場業務が中心の仕事である	19.0%	26.4%	7.5%	21.5%
企業の採用、人事や労務管理に 関する項目	あなたが日々業務を進める上で、担当する業務の範囲や期別は上司などから明確に伝えられている	17.5%	19.9%	13.7%	18.6%
	達成すべき目標の水準など、仕事(成果)の評価基準が明確に定められている	24.6%	26.4%	21.8%	24.4%
	業務内容について上司が逐一細かく指示をするのではなく、仕事を進める上での裁量がある	27.1%	28.2%	25.4%	33.0%
	今の会社でのあなたの仕事が、雇用契約の除(入職時)に、職務記述書などによって明確に限定されている	0.5%	2.5%	-2.7%	0.0%
	あなたの事業所において欠員を補充する際、新卒採用ではなく中途採用による補充が中心である	12.3%	13.0%	11.0%	21.2%
	あなたの勤め先は定年まで働く人が多い	23.8%	23.4%	24.5%	3.9%
	様々な仕事に異動するのではなく、1つの仕事に限定して働いている	21.1%	20.1%	22.7%	33.8%
	教育訓練については、あなたの会社が提供するのではなく、社外で自ら学ぶことが中心である	-6.2%	0.6%	-16.7%	3.5%

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第3回)」(2020年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 図表の数値は、「あなたが直近、テレワークを行っている、あるいは行っていた時点の仕事の状況についてお答えください」という設問において、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらともいえない」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」という選択肢において、「当てはまる」を「当てはまる」「どちらかという当てはまる」の合算、「当てはまらない」を「当てはまらない」「どちらかという当てはまらない」の合算とし、それぞれの回答割合の差分を示している。

付注1 雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果の推計について (第1-(6)-11 図関係)

1. 概要

雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果について、厚生労働省が公表している雇用調整助成金等の支給額及び厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査における支給実績等を用いて以下のように推計した。推計対象の期間は、2020年4～10月の7か月間とし、この期間を通じた抑制効果を推計した。

2. 推計方法

(1) 1人1日当たり平均支給額

サンプル調査の1人1日当たり平均支給額(円/人日) = サンプル調査の支給決定金額 ÷ サンプル調査の休業支給日数(人日)¹

(2) 期間中の支給総額²

サンプル調査の判定基礎期間³と支給決定日の関係からみると、平均すると支給決定月の約2か月前⁴の判定算定基礎期間のものが多く支給決定されていることから、10月までが判定基礎期間であるものは2020年12月までに支給決定がなされたとみなし、2020年12月末までの支給総額を使用。

(3) 月平均延べ休業日数

月平均延べ休業日数 = 期間中の支給総額 ÷ サンプル調査の1人1日当たり平均支給額 ÷ 7
※判定基礎期間は、4～10月の7か月間を対象としているため、7で除している。⁵

-
- 1 サンプル調査の教育訓練給付ありの雇用調整助成金の1人1日当たりの平均支給額は11,028円/人日、教育訓練給付なしの雇用調整助成金の1人1日当たり平均支給額は10,922円/人日となっている。サンプル調査の雇用調整助成金の支給決定件数のうち教育訓練の件数は少数(雇用調整助成金等サンプル全体で163,732件のうち、雇用調整助成金の休業給付のみ126,559件、雇用調整助成金の教育訓練給付のみ610件、雇用調整助成金の休業給付と教育訓練給付の両方1,966件、緊急雇用安定助成金34,597件)であるため、本推計では、雇用調整助成金について、利用者数から教育訓練分の控除は行わず、サンプル調査の1人1日当たり平均支給額は、教育訓練のあり・なしにかかわらず、一律11,000円/人日として試算している。緊急雇用安定助成金については、サンプル調査の1人1日当たり平均支給額は3,637円/人日となっている。また、サンプル調査には、判定基礎期間が11月分のデータもあるが、判定基礎期間が11月分のデータは全体の163,732件のうち42件であり、1人1日当たり平均支給額の算出から除外している。
 - 2 2020年12月までに累計で雇用調整助成金は約2.34兆円、緊急雇用安定助成金は約1,760億円の支給を行っている。なお、当該支給実績には、特例措置による上限額引上げ前までの期間(2020年1～3月)に係る実績が一部含まれている点に留意が必要である。
 - 3 判定基礎期間については、判定基礎期間の末日を含む月で分類している。
 - 4 申請期限の猶予措置などにより支給決定の時期でばらつきが大きくなっている可能性がある点に留意が必要である。
 - 5 月平均延べ休業日数は、雇用調整助成金で3,040万人日、緊急雇用安定助成金で692万人日となっている。

(4) 月換算の月平均対象者数

月換算の月平均対象者数 = 月平均延べ休業日数 ÷ 月平均所定労働日数

※月平均所定労働日数は厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」の年間休日総数（労働者平均）を用いて算出。⁶

(5) 完全失業率の抑制効果

月平均の完全失業率の上昇抑制効果 = 月換算の月平均対象者数 ÷ 月平均労働力人口（2020年4～10月平均）

※雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定。⁷

6 厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」では、労働者の年間休日日数を調査しており、2019年の労働者1人平均は116.0日となっており、2019年の年間日数365日から2019年の労働者の1人の年間休日日数116.0日を差し引き、その値を12で除することで月あたりの所定労働日数（20.75日）を算出している。試算の結果、月換算の月平均対象者数は、雇用調整助成金で146.6万人、緊急雇用安定助成金で33.3万人、合計の対象者数179.9万人となっている。緊急雇用安定助成金には、対象労働者に学生アルバイトなどが含まれるため、完全失業率の抑制効果が雇用調整助成金と異なる可能性があるが、本推計では、考慮せず推計を行っている。また、部分休業については、サンプル調査からデータが得られないため、本推計では考慮せず、1か月にわたり休業を行った者の相当数を算出している点に留意が必要である。

7 2020年4～10月の労働力人口の平均（原数値）は、6,868万人であり、推計の結果、雇用調整助成金による月平均の完全失業率の抑制効果は2.1%ポイント程度と見込まれる。また、緊急雇用安定助成金の完全失業率の抑制効果は0.5%ポイント程度と推計され、この効果を含めた雇用調整助成金等の完全失業率抑制効果は2.6%ポイント程度と見込まれる。なお、本推計では死荷重や置換効果については考慮していない点に留意が必要である。

図表索引

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴

第1章 一般経済の動向

第1-(1)-1図	名目・実質GDPの推移	8
第1-(1)-2図	実質GDP成長率の寄与度分解（2008年～2020年）	9
第1-(1)-3図	業種別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移	11
第1-(1)-4図	主要産業別にみた業況判断D.I.の推移	12
第1-(1)-5図	業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移①	14
第1-(1)-6図	業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移②	15
第1-(1)-7図	非製造業を主要産業別にみた経常利益の推移	16
第1-(1)-8図	設備投資の推移	17
第1-(1)-9図	企業倒産の状況	18
第1-(1)-10図	「休廃業・解散企業」件数の推移	19
第1-(1)-11図	いわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の状況	19

第2章 雇用・失業情勢の動向

第1-(2)-1図	完全失業率と有効求人倍率の推移	21
第1-(2)-2図	就業状態別の人口動向	22
第1-(2)-3図	男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移	23
第1-(2)-4図	雇用形態別にみた役員を除く雇用者数の推移	24
第1-(2)-5図	年齢階級別・雇用形態別にみた人口に占める雇用者割合の動向	25
第1-(2)-6図	非正規雇用から正規雇用への転換	26
第1-(2)-7図	事業所での正規雇用への転換に関する状況	27
第1-(2)-8図	不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移	28
第1-(2)-9図	非正規雇用を選択している理由別にみた非正規雇用労働者数の推移	29
第1-(2)-10図	外国人労働者の概観	30
第1-(2)-11図	雇用されている障害者の数と実雇用率の推移	31
第1-(2)-12図	求人・求職に関する主な指標の動き	33
第1-(2)-13図	雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（正社員）	34
第1-(2)-14図	雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（パートタイム）	35
第1-(2)-15図	産業別・雇用形態別の新規求人の動向	36
第1-(2)-16図	職業別の新規求人の動向	37
第1-(2)-17図	高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移	38
第1-(2)-18図	転職者の動向	39
第1-(2)-19図	男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移	40
第1-(2)-20図	年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移	41
第1-(2)-21図	年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移	42

第3章 労働時間・賃金等の動向

第1-(3)-1図	月間総実労働時間の内訳の推移	44
第1-(3)-2図	月間総実労働時間の増減差の要因分解	45
第1-(3)-3図	一般労働者の労働時間等の推移	48
第1-(3)-4図	一般労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解	48
第1-(3)-5図	パートタイム労働者の労働時間等の推移	50
第1-(3)-6図	パートタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解	50
第1-(3)-7図	年次有給休暇の取得率の状況①	53
第1-(3)-8図	年次有給休暇の取得率の状況②	54
第1-(3)-9図	週間就業時間60時間以上の雇用者の状況①	55
第1-(3)-10図	週間就業時間60時間以上の雇用者の状況②	56

第1-(3)-11図	週間就業時間34時間以下の雇用者の状況	57
コラム1-1表	働き方改革実行計画の項目	58
第1-(3)-12図	就業形態別にみた現金給与総額(名目、月額)の推移	64
第1-(3)-13図	現金給与総額(名目)の変動要因の推移	65
第1-(3)-14図	現金給与総額(実質)の変動要因の推移	66
第1-(3)-15図	総雇用者所得(実質)の寄与度分解	67
第1-(3)-16図	資本金規模別にみた労働分配率の推移	69
第1-(3)-17図	賃上げ集計結果	72
第1-(3)-18図	一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移	73
第1-(3)-19図	一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合	75
第1-(3)-20図	夏季・年末一時金妥結状況の推移	76
第1-(3)-21図	労働組合員数及び推定組織率の推移	77
第1-(3)-22図	パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移	78

第4章 消費・物価の動向

第1-(4)-1図	消費総合指数と実質総雇用者所得の推移	80
第1-(4)-2図	消費者態度指数の推移	81
第1-(4)-3図	勤労者世帯の消費支出と実収入の推移	82
第1-(4)-4図	勤労者世帯の世帯主の年齢階級別平均消費性向の推移	83
第1-(4)-5図	消費者物価指数(総合)に対する財・サービス分類別寄与度	84

第5章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響

第1-(5)-1表	新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる2020年の主な動き	87
第1-(5)-2図	新型コロナウイルス感染症の新規感染者数の推移	88
第1-(5)-3図	名目・実質GDPの推移(再掲)	89
第1-(5)-4図	実質GDP成長率の寄与度分解(2019年~2020年)	90
第1-(5)-5図	鉱工業生産指数、第3次産業活動指数の推移	91
第1-(5)-6図	消費総合指数と実質総雇用者所得の推移(再掲)	93
第1-(5)-7図	家計消費の内訳の推移	93
第1-(5)-8図	感染拡大の影響により消費行動に大きな影響がみられた項目	94
第1-(5)-9図	小売店の店舗の種類別の販売額の推移	95
第1-(5)-10図	インターネットを利用した購買の支出額の年齢階級別の推移	96
第1-(5)-11図	インターネットを利用した消費の品目別の支出額の推移	97
第1-(5)-12図	延べ宿泊者数の推移	98
第1-(5)-13図	保健医療サービス利用状況の推移	99
第1-(5)-14図	介護給付費受給者数の推移	100
第1-(5)-15図	労働力に関する主な指標の動き(2019年~2020年)	102
第1-(5)-16図	労働力に関する主な指標の動き(2008年~2010年)	103
第1-(5)-17図	労働力に関する主な指標の水準の比較	104
第1-(5)-18図	労働力に関する主な指標の変化幅・速度の比較	105
第1-(5)-19図	労働力に関する主な指標の動きの比較	106
第1-(5)-20図	求人・求職に関する主な指標の動き(2019年~2020年)	108
第1-(5)-21図	求人・求職に関する主な指標の動き(2008年~2010年)	108
第1-(5)-22図	雇用に関する主な指標の水準の比較	109
第1-(5)-23図	就業者数の変動の要因分解	110
第1-(5)-24図	雇用形態別の雇用者数の推移	111
第1-(5)-25図	前職の雇用形態別にみた就業状態の動向(過去1年以内に離職した者)	111
第1-(5)-26図	労働投入量の推移	113
第1-(5)-27図	総雇用者所得の推移	113
第1-(5)-28図	雇用調整実施事業所の割合の推移	115
第1-(5)-29図	雇用調整等の方法の実施事業所割合の推移	116
第1-(5)-30図	雇用調整等の方法別の実施事業所割合	116
第1-(5)-31図	地域別有効求人倍率の動向	117
第1-(5)-32図	地域別完全失業率の動向	118
第1-(5)-33図	我が国の労働力の概況	120
第1-(5)-34図	我が国の労働力の概況(男女別)	121

第1-(5)-35図	総実労働時間の変動要因の推移	123
第1-(5)-36図	一般労働者の総実労働時間の変動要因の推移	124
第1-(5)-37図	パートタイム労働者の総実労働時間の変動要因の推移	124
第1-(5)-38図	現金給与総額(名目)の変動要因の推移	126
第1-(5)-39図	一般労働者の現金給与総額(名目)の変動要因の推移	127
第1-(5)-40図	パートタイム労働者の現金給与総額(名目)の変動要因の推移	127
第1-(5)-41図	就業形態別にみた時間当たり所定内給与の推移	128
第1-(5)-42図	鉱工業生産指数の推移	130
第1-(5)-43図	第3次産業活動指数の推移	130
第1-(5)-44図	非製造業を主要産業別にみた経常利益の推移	131
第1-(5)-45図	主要産業別にみた業況判断D.I.の推移	132
第1-(5)-46図	雇用人員判断D.I.の推移	133
第1-(5)-47図	産業別の新規求人動向	134
第1-(5)-48図	産業別の雇用者数の推移	135
第1-(5)-49図	産業別・雇用形態別雇用者数	136
第1-(5)-50図	雇用調整実施事業所の割合	137
第1-(5)-51図	前職の産業別にみた離職者の就業状態の動向(就業者・失業者・非労働力人口)	138
第1-(5)-52図	産業間労働移動の状況(全体の状況)	140
第1-(5)-53図	産業間労働移動の状況(同業種・異業種からの移動の状況)	141
第1-(5)-54図	産業間労働移動の状況(異業種間移動の状況)	142
第1-(5)-55図	産業別にみた総実労働時間の推移	143
第1-(5)-56図	産業別にみた現金給与総額の推移	144
第1-(5)-57図	男女別の就業者数の変動の要因分解	146
第1-(5)-58図	男女別・雇用形態別の雇用者数の動向	147
第1-(5)-59図	男女別・非正規雇用労働者の雇用者数の動向	147
第1-(5)-60図	男女別・産業別・雇用形態別の雇用者数	148
第1-(5)-61図	男女別・雇用形態別・世帯主との続柄別雇用者数の動向	149
第1-(5)-62図	世帯の種類別の配偶者のある女性の就業者数の動向	150
第1-(5)-63図	男女別・雇用形態別・年間の収入階級別雇用者数の動向	151
コラム1-2-①図	男女別税込み月収の推移	153
コラム1-2-②図	「収入3割以上減少」の確率推定(Probitモデル)	154
コラム1-2-③図	女性の収入減少の有無別家計のひっ迫度	155
第1-(5)-64図	男女別・年齢階級別にみた完全失業者数の動向	157
第1-(5)-65図	男女別・年齢階級別の非労働力人口の動向	157
第1-(5)-66図	男女別・世帯主との続柄別の完全失業者数の動向	159
第1-(5)-67図	男女別・世帯主との続柄別の非労働力人口の動向	159
第1-(5)-68図	非労働力人口のうち就職希望のある者が求職活動をしない理由	160
第1-(5)-69図	末子の年齢別の配偶者のある女性の非労働力化の状況	161
第1-(5)-70図	学生の雇用への影響(雇用者数、非労働力人口の動向)	163
第1-(5)-71図	若年無業者の動向	163

第6章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策

第1-(6)-1表	リーマンショック期以降の雇用対策	166
第1-(6)-2表	感染拡大期における雇用対策	167
第1-(6)-3表	感染拡大期における各種支援策	167
第1-(6)-4表	感染拡大期における雇用調整助成金の特例措置	168
第1-(6)-5図	雇用調整助成金等の支給決定額の推移	169
第1-(6)-6図	リーマンショック期と感染拡大期の雇用調整助成金等支給決定額の推移の比較	170
第1-(6)-7図	産業別・企業規模別の雇用調整助成金利用状況	171
第1-(6)-8図	産業別・企業規模別の雇用調整助成金の受給月	172
第1-(6)-9図	雇用調整助成金を申請しなかった理由(産業別・企業規模別)	173
第1-(6)-10図	雇用調整助成金の助成額日額単価ごとの支給決定件数の割合(休業)	174
第1-(6)-11図	雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果	179
第1-(6)-12図	雇用安定資金残高と失業等給付に係る積立金の推移	181

第1章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について

第2-(1)-1表	新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針(抄) ……………	189
第2-(1)-2表	本章において分析対象とする業種・労働者について ……………	190
第2-(1)-3表	業種別の分析を行う際の業種区分 ……………	191
第2-(1)-4表	職種別の分析を行う際の職種区分 ……………	192
第2-(1)-5図	分析対象業種における雇用者数 ……………	194
第2-(1)-6図	分析対象業種における男女別・雇用形態別雇用者割合 ……………	195
第2-(1)-7図	分析対象業種における男女別・年齢別雇用者割合 ……………	196
第2-(1)-8図	分析対象業種における男女別・雇用形態別・年齢別雇用者割合 ……………	197
第2-(1)-9図	分析対象業種における男女別の育児をしている雇用者の割合 ……………	197
第2-(1)-10図	分析対象業種における職種別雇用者の構成割合 ……………	198
第2-(1)-11図	業種別の賃金(年収)の状況 ……………	200
第2-(1)-12図	「医療業」における賃金(年収)の状況 ……………	201
第2-(1)-13図	「社会保険・社会福祉・介護事業」における賃金(年収)の状況 ……………	202
第2-(1)-14図	「小売業(生活必需物資等)」における賃金(年収)の状況 ……………	203
第2-(1)-15図	業種別の労働時間(月間総実労働時間)の状況 ……………	205
第2-(1)-16図	「医療業」における労働時間(月間総実労働時間)の状況 ……………	206
第2-(1)-17図	「社会保険・社会福祉・介護事業」における労働時間(月間総実労働時間)の状況 ……………	207
第2-(1)-18図	「小売業(生活必需物資等)」における労働時間(月間総実労働時間)の状況 ……………	208
第2-(1)-19図	業務の性質(労働者調査) ……………	212
第2-(1)-20図	男女別・雇用形態別にみた対面業務を必要とする程度(労働者調査) ……………	213
第2-(1)-21図	感染拡大前の平時の賃金の満足度(労働者調査) ……………	214
第2-(1)-22図	週間職場出勤日数と週間テレワーク日数の状況(正社員)(労働者調査) ……………	216
第2-(1)-23図	週間職場出勤日数と週間テレワーク日数の状況(非正社員)(労働者調査) ……………	217
第2-(1)-24図	業種別・職種別にみた週間職場出勤日数の変化(正社員)(労働者調査) ……………	218
第2-(1)-25図	業種別・職種別にみた週間職場出勤日数の変化(非正社員)(労働者調査) ……………	219
第2-(1)-26図	稼働日1日当たりの平均勤務時間(時間外労働を含む)の状況(正社員)(労働者調査) ……………	221
第2-(1)-27図	稼働日1日当たりの平均勤務時間(時間外労働を含む)の状況(非正社員)(労働者調査) ……………	222
第2-(1)-28図	JILPT個人パネル調査の民間企業雇用者の1週間当たりの実労働時間の推移 ……………	222
第2-(1)-29図	企業・施設における人手の過不足感の状況(企業調査) ……………	224
第2-(1)-30図	勤め先の職場における人手の過不足感の状況(労働者調査) ……………	225
第2-(1)-31図	主観的な忙しさの増減の状況(労働者調査) ……………	228
第2-(1)-32図	主観的な忙しさの増減の状況(男女別・雇用形態別)(労働者調査) ……………	230
第2-(1)-33図	業種別・職種別にみた忙しさ指標の平均値の推移(労働者調査) ……………	232
第2-(1)-34図	小売業(生活必需物資等)の店舗の種類別の忙しさ指標の平均値の推移(労働者調査) ……………	233
第2-(1)-35図	業種別・地域別にみた感染リスクの感じ方(労働者調査) ……………	235
第2-(1)-36図	JILPT個人パネル調査の民間企業雇用者の地域別の仕事(職場や通勤経路等)上での感染不安 ……………	235
第2-(1)-37図	勤務時における感染リスクの感じ方の推移(労働者調査) ……………	237
第2-(1)-38図	勤務時における感染リスクの感じ方の推移(男女別・雇用形態別)(労働者調査) ……………	238
第2-(1)-39図	業務の内容と感染リスク(労働者調査) ……………	239
第2-(1)-40図	業務の内容と緊張感(労働者調査) ……………	240
第2-(1)-41図	迷惑行為の状況(労働者調査) ……………	241
第2-(1)-42図	肉体的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移(労働者調査) ……………	242
第2-(1)-43図	精神的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移(労働者調査) ……………	243
第2-(1)-44図	平時と2020年4~5月を比較して負担が増大した労働者の割合(労働者調査) ……………	245
第2-(1)-45図	業種別の健康状態の変化(労働者調査) ……………	246
第2-(1)-46図	「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」における職種別の健康状態の変化とその後の改善状況(労働者調査) ……………	247
第2-(1)-47図	前年同時期と比べた給与・賞与の支給状況の変化(労働者調査) ……………	251
第2-(1)-48図	給与・賞与の満足度(労働者調査) ……………	252
第2-(1)-49図	2020年4~5月の忙しさと2020年夏の賞与の関係(労働者調査) ……………	254
第2-(1)-50図	法人の収益の状況と労働者の見通し ……………	256
第2-(1)-51図	「業種別ガイドライン」の遵守状況 ……………	258
第2-(1)-52図	感染拡大への対応策として企業・施設が実施した各種制度の整備状況(企業調査) ……………	259
第2-(1)-53図	感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況(2020年4~5月)(労働者調査) ……………	261
第2-(1)-54図	感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況(2021年1月)(労働者調査) ……………	262

第2-(1)-55図	J I L P T個人パネル調査の民間企業雇用者について勤め先が実施した対応策の状況	263
第2-(1)-56図	感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（労働者調査）	265
第2-(1)-57図	労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」の変化（労働者調査）	267
第2-(1)-58図	仕事を通じた満足度の変化の要因（労働者調査）	268
第2-(1)-59図	勤め先に求める対応策（労働者調査）	270
第2-(1)-60図	感染拡大に対する勤め先の対応策と肉体的負担の変化の関係（労働者調査）	273
第2-(1)-61図	感染拡大に対する勤め先の対応策と精神的負担の変化の関係（労働者調査）	274
第2-(1)-62図	感染拡大に対する勤め先の対応策と仕事を通じた満足度の変化の関係（労働者調査）	275
第2-(1)-63図	感染拡大に対する勤め先の対応策と労働者の負担や満足度の関係①	278
第2-(1)-64図	感染拡大に対する勤め先の対応策と労働者の負担や満足度の関係②	279

第2章 テレワークの定着に向けた課題について

第2-(2)-1図	J I L P Tの企業調査におけるテレワークの活用経験・継続の状況	285
第2-(2)-2図	J I L P Tの労働者調査におけるテレワークの経験・継続の状況	288
第2-(2)-3図	2020年におけるテレワークの実施割合の推移	290
第2-(2)-4図	テレワークの実施日数の推移	291
第2-(2)-5図	テレワークの開始時期別での継続状況	292
第2-(2)-6図	テレワークの開始時期別の調査時点における実施頻度（企業）	293
第2-(2)-7図	企業のテレワーク継続・開始時期別での運用状況の違い（企業）	294
第2-(2)-8図	テレワークの開始時期別の調査時点における実施頻度（労働者）	295
第2-(2)-9図	業種別テレワークの実施・継続状況（企業）	296
第2-(2)-10図	業種別テレワークの実施・継続状況（労働者）	297
第2-(2)-11図	職種別テレワークの実施割合と継続状況（労働者）	298
第2-(2)-12図	テレワークを導入、実施していない理由（企業）	299
第2-(2)-13図	テレワークの継続状況別にみた仕事の性質の違い（労働者）	300
第2-(2)-14図	テレワークで感じるメリット（労働者）	302
第2-(2)-15図	テレワークの継続・活用意向（労働者）	302
第2-(2)-16図	企業がテレワークを導入する目的（企業）	304
第2-(2)-17図	テレワークで感じる効果（企業）	305
第2-(2)-18図	テレワークの継続と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者）	307
第2-(2)-19図	テレワークの開始時期と仕事の生産性や満足度等の関係（労働者）	308
第2-(2)-20図	テレワーク定着に当たっての主な課題（労働者）	311
第2-(2)-21図	テレワークの開始時期別での課題（労働者）	311
第2-(2)-22図	テレワーク定着に当たっての主な課題（企業）	313
第2-(2)-23図	主な課題に対する対応の状況（企業）	314
第2-(2)-24図	テレワークにおけるコミュニケーションの変化	319
第2-(2)-25図	仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークの継続状況（労働者）	320
第2-(2)-26図①	仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者）	321
第2-(2)-26図②	仕事におけるコミュニケーションの状況とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者）	322
第2-(2)-27図	仕事の進め方に関する状況（労働者）	324
第2-(2)-28図①	仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度との関係（労働者）	325
第2-(2)-28図②	仕事の進め方とテレワークでの生産性や満足度の関係（労働者）	327
第2-(2)-29図	テレワークでの業務における環境整備の状況（労働者）	329
第2-(2)-30図①	テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係（労働者）	331
第2-(2)-30図②	テレワークでの業務における環境整備と生産性や満足度等の関係（労働者）	332

付属統計図表索引

付1-(3)-1図	実質GDP成長率と所定外労働時間の増減率の推移	349
付1-(3)-2表	働き方改革の取組について（2017年～2020年）	349
付1-(3)-3表	男性一般労働者の月間所定外労働時間階級別構成比の変化	350
付1-(3)-4表	短時間労働者の月間所定内実労働時間の変化比較	350
付1-(3)-5表	短時間労働者の月間所定内実労働時間階級別構成比の変化	351
付1-(3)-6表	正社員以外の労働者（出向社員を除く）の現在の就業形態を選んだ理由	351
付1-(3)-7表	企業の内部留保（利益剰余金）の推移	352
付1-(5)-1図	飲食店売上高の推移	353

付1-(5)-2図	世帯主の年齢階級別ネットショッピング利用世帯の割合の推移	353
付1-(5)-3図	男女別・休業の理由別休業者の動向	354
付1-(5)-4図	男女別未活用労働指標（LU1、LU4）の動向	354
付1-(5)-5表	地域別有効求人倍率の動向	355
付1-(5)-6表	地域別完全失業率の動向	356
付1-(5)-7表	一般労働者及びパートタイム労働者の出勤日数の前年差	357
付1-(5)-8表	産業別の新規求人 前年同月差	358
付1-(5)-9表	産業別の新規求人 前年同月比	359
付1-(5)-10図	産業別の雇用者数 前年同月差	360
付1-(5)-11図	産業別の雇用者数 前年同月比	361
付1-(5)-12図	産業別にみた総実労働時間、現金給与総額の推移（2008～2009）	362
付1-(5)-13図	男女別・年齢階級別非労働力人口の人口に占める割合の推移	362
付1-(5)-14図	男女別・世帯主との続柄別の非労働力人口の人口に占める割合の動向	362
付1-(6)-1表	リーマンショック時における雇用調整助成金の特例措置について	363
付1-(6)-2表	雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における助成率ごとの支給決定件数の割合（休業）	363
付1-(6)-3表	雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金における休業手当支払率ごとの支給決定件数の割合（休業）	363
付1-(6)-4表	企業の新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況	363
付2-(1)-1表	業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）①	364
付2-(1)-1表	業種別の分析を行う際の業種区分（産業小分類）②	365
付2-(1)-2図	本調査における男女別・雇用形態別回答者割合（業種別）（労働者調査）	366
付2-(1)-3図	営業時間の変化（労働者調査）	366
付2-(1)-4図	主観的な忙しさの増減の状況（全業種）（労働者調査）	367
付2-(1)-5図	忙しさと負担の関係（労働者調査）	367
付2-(1)-6図	業務の内容と感染リスク（全業種）（労働者調査）	368
付2-(1)-7図	業務の内容と緊張感（全業種）（労働者調査）	368
付2-(1)-8図	前年同時期と比べた給与・賞与の支給状況の変化（全業種）（労働者調査）	369
付2-(1)-9図	給与・賞与の満足度（全業種）（労働者調査）	369
付2-(1)-10図	法人の収益の状況と労働者の見通し（全業種）	370
付2-(1)-11図	業績と賃金の関係（企業調査）	370
付2-(1)-12図	感染拡大に対する勤め先の対応策の実施状況及び労働者による活用状況（2020年9～10月）（労働者調査）	371
付2-(1)-13図	感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（2020年4～5月）（全業種）（労働者調査）	372
付2-(1)-14図	感染拡大に対する勤め先の対応策への労働者の満足度（2021年1月）（全業種）（労働者調査）	373
付2-(1)-15図	労働者の「モチベーション」「ワーク・ライフ・バランスの実現度」「仕事を通じた満足度」の変化（全業種）（労働者調査）	374
付2-(2)-1図	業種別にみた仕事の性質の状況	375
付2-(2)-2図	働き方や仕事の性質別でのテレワークの状況	375

参考文献一覧

第Ⅰ部

(第4章について)

- 内閣府 (2020)「令和2年度年次経済財政報告」
- 総務省統計局 (2020)「2019年消費者物価指数年報」<コラム2>2019年10月の消費税率引上げ及び幼児教育・保育無償化の影響 (試算値)

(第5章について)

- 厚生労働省 (2020)「2020年度雇用政策研究会報告書」
- 周燕飛 (2021)「コロナショックと女性の雇用危機」JILPT Discussion paper 21-09
- 内閣府 (2021)「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」

(第6章について)

- 内閣府 (2020)「令和2年度年次経済財政報告」
- 小林徹 (2021)JILPTリサーチアイ第53回「新型コロナウイルス流行下(2020年2~9月)の企業業績と雇用―第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査―二次分析―」
- 酒光一章 (2021)JILPTリサーチアイ第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果―JILPT企業調査二次分析―」
- 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2021)「日本経済2020-2021」
- 内閣府 (2012)「平成24年度年次経済財政報告」
- 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2013)「日本経済2012-2013」
- (独)労働政策研究・研修機構 (2017)「雇用調整助成金の政策効果に関する研究」労働政策研究報告書No.187
- O E C D (2015)「Back to Work: Japan : Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers」

第Ⅱ部

(第1章について)

- 新型コロナウイルス感染対策分科会 偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ (2020)「偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループこれまでの議論のとりまとめ」

(第2章について)

- 厚生労働省 (2019)「令和元年版労働経済の分析」
- 大久保敏弘・(公財)NIRA総合研究開発機構 (2020)「第2回テレワークに関する就業者実態調査報告書」
- 森川正之 (2020)「コロナ危機下の在宅勤務の生産性：就労者へのサーベイによる分析」RIETI Discussion Paper Series 20-J-034
- 厚生労働省 (2020)「これからのテレワークでの働き方に関する検討会 報告書」