

「ウィズコロナ時代における働き方、  
生活と健康」に関する

アンケート調査

報告書

2 0 2 1 年 1 月

公益財団法人 日本生産性本部

ICT・ヘルスケア推進部



# 「ウィズコロナ時代における働き方、生活と健康」に関する アンケート調査結果

## はじめに

公益財団法人日本生産性本部 ICT・ヘルスケア推進部 メンタル・ヘルス研究所は、産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学教室の江口尚教授監修のもと、新型コロナウイルスの流行が半年以上にわたり継続する大きな環境の変化の中で、働く人々が働き方や生活・健康面で日々どのように影響を受け、感じているかについてのアンケート調査を実施した。ウィズコロナ時代の働く人の実態と課題を明らかにし、企業や働く人個人々の今後の取り組みの一助となることを願うものである。

なお、調査にご協力いただきました皆様には、心より厚く御礼申し上げます。

## 調査の概要

実施時期；2020年11月13日（金）～18日（水）

調査方法；WEB アンケートシステム回答法

調査対象；20歳以上の健康保険組合被保険者、かつ常勤労働者（休職者除く）1,000名  
※株式会社楽天インサイトのモニターを利用。総務省「労働力調査」の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収

調査内容； A. 働き方、生活と健康の現状  
B. 新型コロナウイルス流行前後の働き方、生活と健康の変化  
C. 新型コロナウイルス流行前後の仕事・職場への意識の変化  
D. 職場での行動と自身の気持ちについて

分析方法；それぞれの質問項目を単純集計し、末尾に収録した。

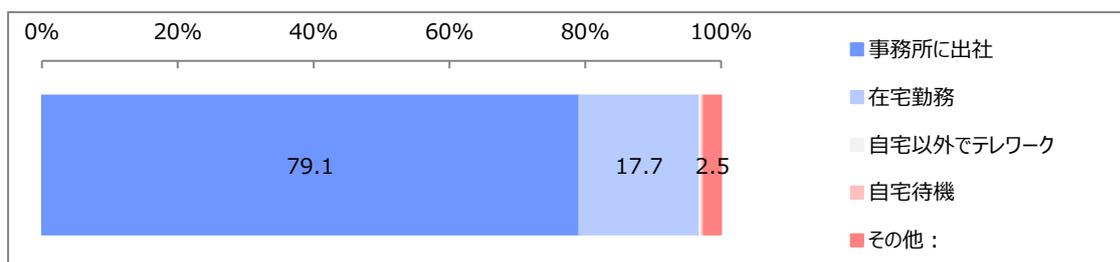
その他、必要に応じてクロス集計などを行い、本文内に記載した。

また、末尾に監修者による「監修者総括」を記載した。

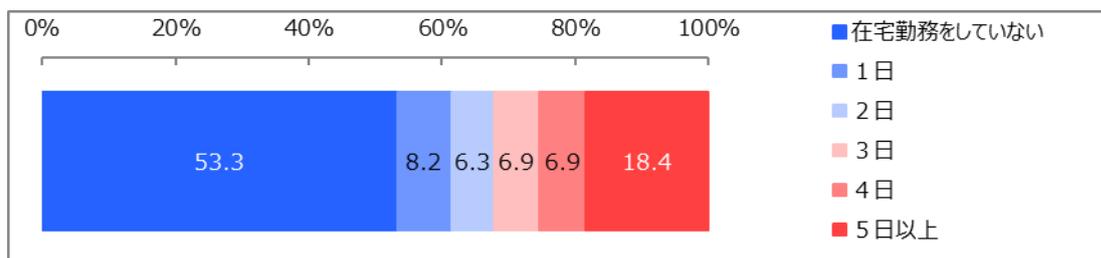
本レポートでは、アンケート結果より社会的に意味のあると考えられる集計結果が得られたものをピックアップして報告する。各設問項目の単純集計結果については、別紙にて掲載しているので、そちらをご確認いただきたい。

## I. 働き方、生活と健康の現状について

**Q8. この1か月の勤務状況についてお尋ねします。最も頻度の高かった勤務形態を教えてください。**



**Q9. この1か月の平均で、週何日在宅勤務をされていますか。**

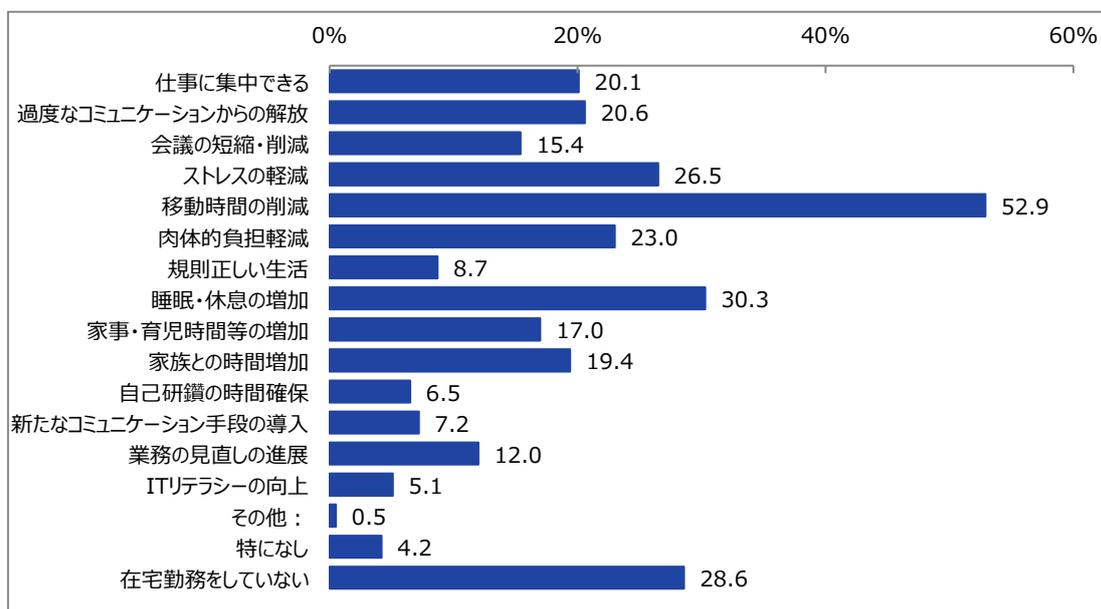


この1か月で最も頻度の高かった勤務形態については、「事務所に出勤」が約8割となり、出勤しての勤務が主である人が大半である。一方「在宅勤務」「自宅以外でテレワーク」が主との回答は合計2割弱となっている。

直近1か月での在宅勤務頻度については、「在宅勤務をしていない(0日)」と週1日以上との回答がほぼ半々の状況である。在宅勤務をしている人の中では、週5日以上とフルでの在宅勤務の人の割合が最も高い。概ね“在宅勤務なし”が半数、週1~3日の“在宅勤務併用”と週4日以上の“在宅勤務メイン”がそれぞれ2割強程度となっている。業種別にみると、情報通信業で“在宅勤務メイン”が44.5%、“在宅勤務併用”が30.9%と在宅勤務の導入率が他の業種より大幅に高い(他の業種では高いところでも50%程度の導入率)。

コロナ禍が常態化する中ではあるが、企業の対応が分かれていることが窺える。

**Q12. 在宅勤務で感じているメリットについて、以下より当てはまるものをすべて選択してください。(いくつでも)**

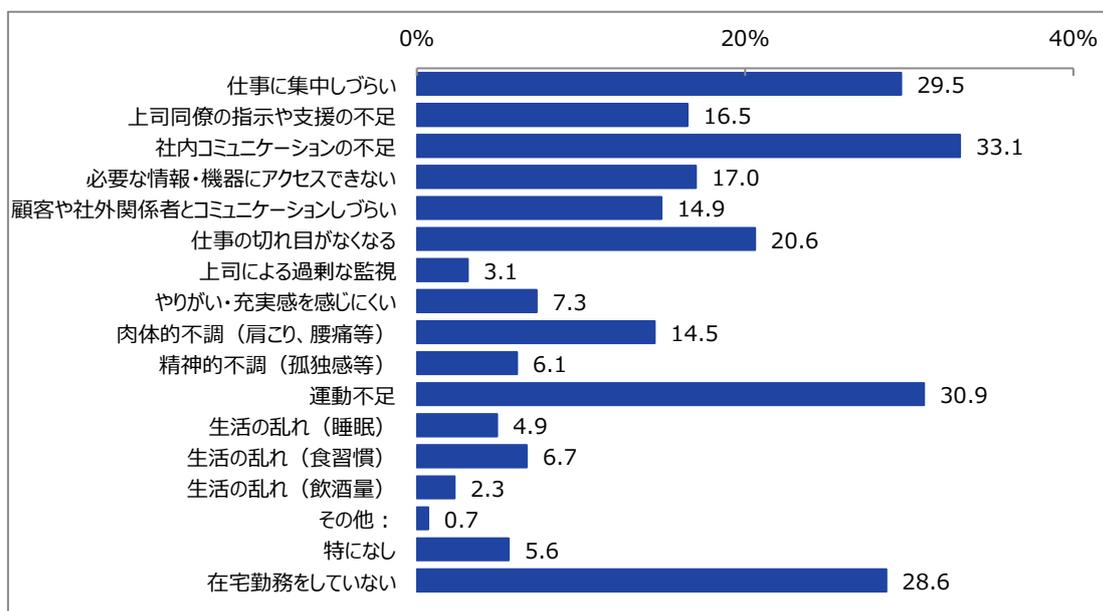


在宅勤務で感じているメリットとしては、過半数の人が「移動時間の削減」を挙げている。続いて「睡眠・休息の増加」が3割、「家族との時間増加」が2割となっており、時間に余裕ができたことのメリットを感じている人が多い。本アンケートの設問(Q11)での通勤時間の平均値45分を境に、“45分以上”と“45分未満”に分割して比較すると、「移動時間の削減」(45分以上(65.0%)、45分未満(41.9%))、「睡眠・休息の増加」(45分以上(36.7%)、45分未満(24.5%))、「家族との時間増加」(45分以上(24.5%)、45分未満(14.7%))と当然ではあるが、通勤時間が長い人の方が在宅勤務での時間的メリットを感じている。

また「ストレスの軽減」「肉体的負担軽減」が25%程度となり、心身の負担感が改善している人も一定以上みられる。「肉体的負担軽減」については、通勤時間の影響(上記と同様45分を境に集計すると45分以上(30.6%)、45分未満(16.1%))が考えられる。ストレスについては、「過度なコミュニケーションからの解放」の回答が20%程度あるので、この影響が推定される。

「仕事に集中できる」「会議の短縮・削減」「業務の見直しの進展」などは、1~2割程度にとどまっている。コロナ禍で急遽、在宅勤務となったこともあり、パフォーマンスや生産性の向上に繋がる面のメリットを実感できているのは、まだ少数派のようである。アフターコロナでの在宅勤務のあり方について、企業としては成果に直結するメリットを実現していくことが必要となる。

**Q13. 在宅勤務で感じているデメリットについて、以下より当てはまるものをすべて選択してください。(いくつでも)**



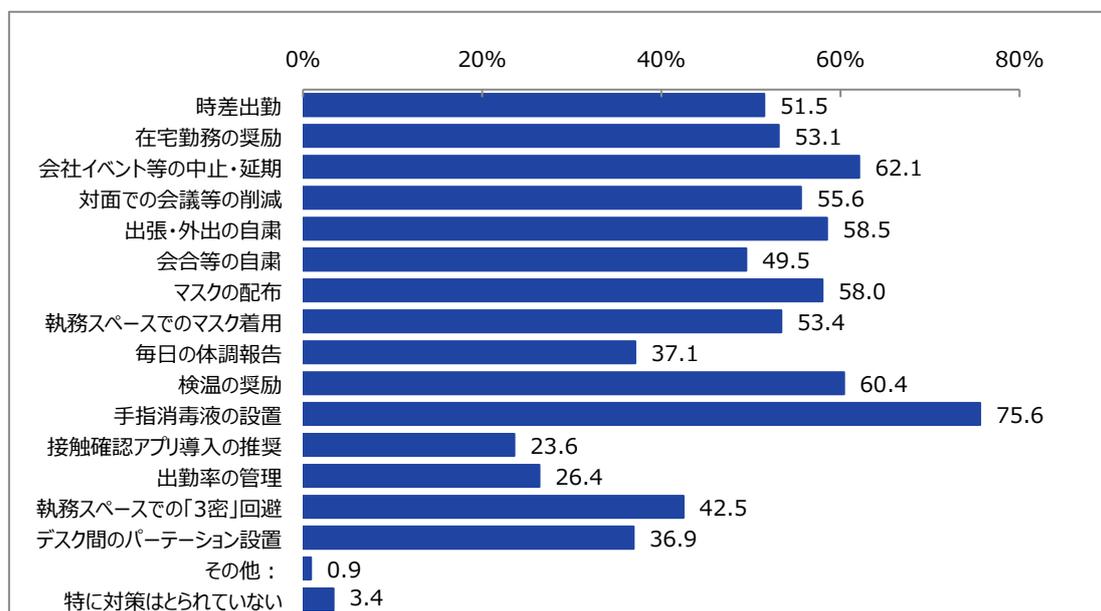
在宅勤務で感じているデメリットとしては、約1/3 (33.1%) が「社内コミュニケーションの不足」を挙げている。Web 会議システムやチャットなどコミュニケーションツールの活用も進んではいるが、これまでと同水準とは感じられていない人も多いようだ。一方、「上司同僚の指示や支援の不足」をデメリットとする回答は半分程度の 16.5%にとどまり、業務に直結するコミュニケーションは在宅勤務でも概ね維持されているようだ。

次いで「運動不足」が 30.9%となっている。通勤がなくなることで、意外に 1 日の歩行数が極端に少なくなることを実感した人も多いかと思うが、運動時間の確保は健康面の視点からも在宅勤務の課題といえる。

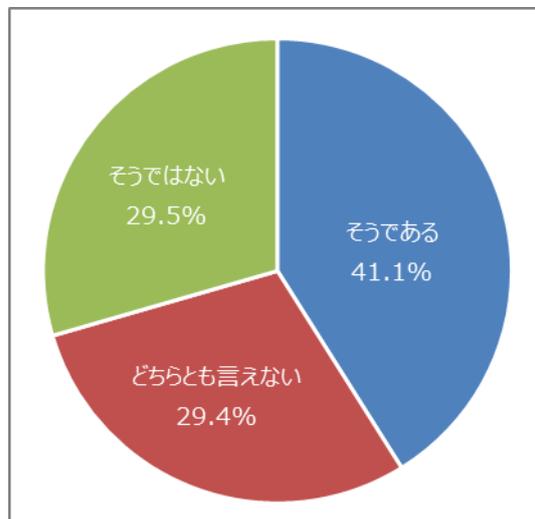
また「仕事に集中しづらい」の回答も 29.5%となっている。同居家族状況 (Q3) との関係をみると、年少の子ども (乳幼児 (36.1%)、小学生 (37.1%)) と同居していると集中しづらい傾向が高まっている。一人で集中できる環境の確保も、在宅勤務を恒常化する上では必要な対応といえる。

「仕事の切れ目がなくなる」との回答が 2 割あることも気になるところである。この回答をしている人は、仕事を終えるタイミングもつかみにくくなり超過勤務が発生していることも想定されるが、在宅勤務における労務管理をどのようにしていくのか、組織として明確化することが求められる。

**Q19. 新型コロナウイルスの流行を防ぐために、あなたの勤め先でどのような対策が取られていますか。以下より当てはまるものをすべて選択してください。（いくつでも）**



**Q22-9. 勤め先が行っている新型コロナウイルス  
流行防止対策に満足している**



Q19では、一人当たり平均7.5個の項目に回答しており、多くの企業で多種多様な対策を行っている状況が窺える。

その中でも「手指消毒液の設置」が最多となり、その後は密な接触を避けるための「会社イベント等の中止・延期」「在宅勤務の奨励」「時差出勤」、「出張・外出の自粛」などが続いている。「特に対策はとられていない」との回答は3.4%にとどまり、当然ではあるがほとんどの勤め先で何かしらの対策はとられている状況である。

ただし勤め先での対策に満足しているとの回答は41.1%にとどまっており、未知の感染症への対策の難しさがあることは間違いない。

どの対策を行っているかと回答した人で、満足度が高いかをみると「出勤率の管理」(55.7%)、「在宅勤務」(49.9%)、「3密の回避」(49.6%)と続き、職場の密を回避する取り組みで比較的満足度が高いことが窺える。

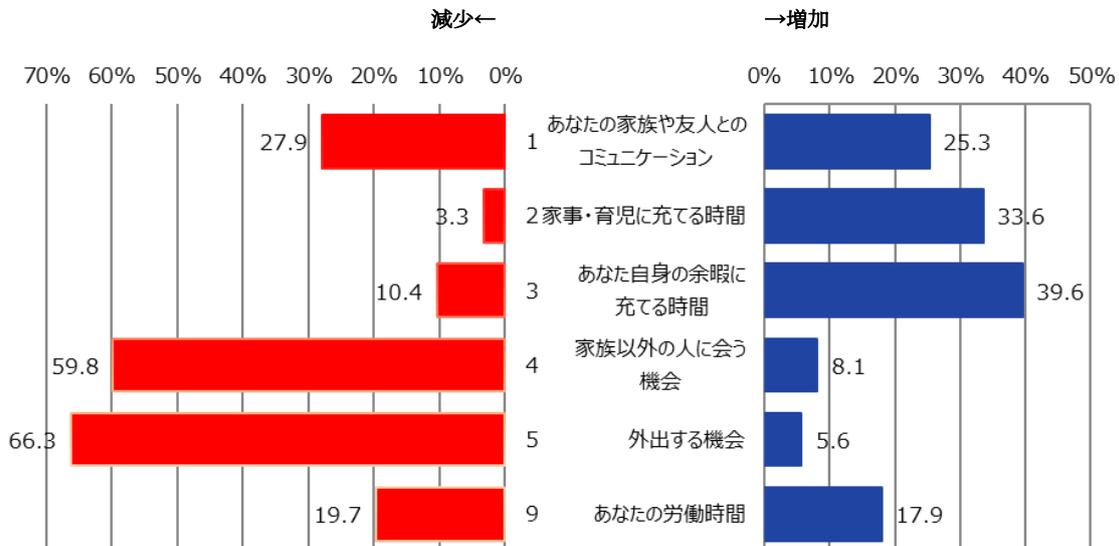
## Ⅱ. 新型コロナウイルス流行前後の働き方、生活と健康の変化について

### Q23. 新型コロナウイルス流行の4月以降、流行以前と比べてどのように変化しましたか。

選択肢より最も当てはまるものを選んでください。

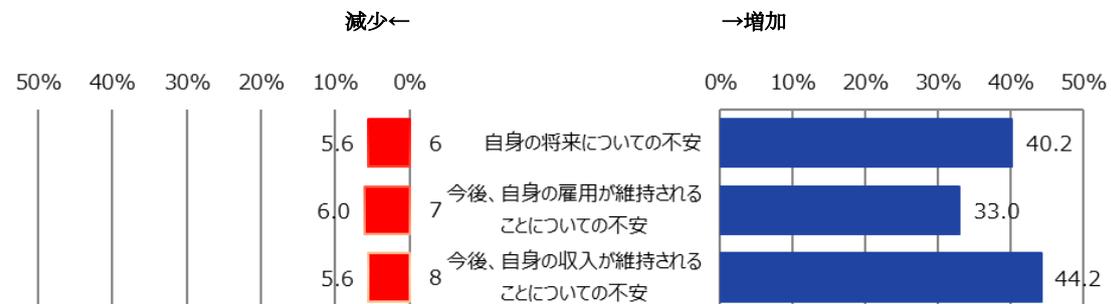
新型コロナウイルス流行の影響を各項目の増加・減少で聞いた設問の回答を「とても増加した」～「どちらかと言えば増加した」の回答を“増加”、「とても減少した」～「どちらかと言えば減少した」の回答を“減少”として要約したうえで、各項目の“増加”回答率を右に伸びる棒グラフ、“減少”の回答を左に伸びる棒グラフとして以下図示している。また、各設問項目は意味が変わらない範囲で短縮して表示している。正式な項目名は別紙の質問票を参照されたい。

図 1-1. 新型コロナウイルス流行による変化（日常生活）



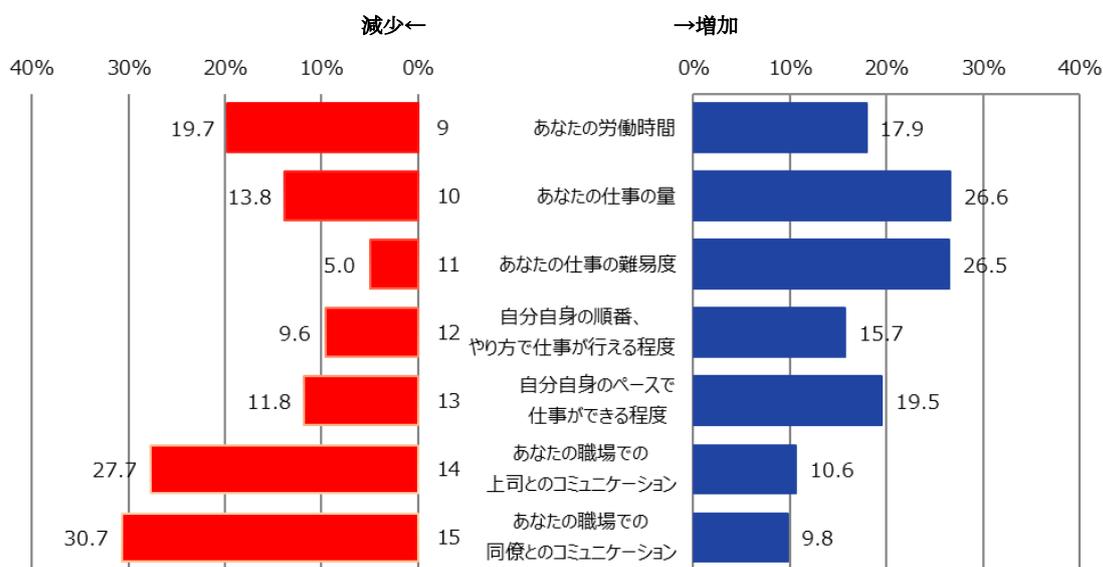
“日常生活面”での変化は、やはり「家族以外の人に会う機会」「外出する機会」などの対人接触の減少（59.8%、66.3%）が顕著である。一方、「家事・育児」「余暇」などの時間は3割強が増加していると回答しており、ワーク・ライフバランスの“ライフ”の時間を充実させる機会とすることができている人が一定数いることが明らかになった。

図 1-2. 新型コロナウイルス流行による変化（将来不安）



“将来不安”については、「自身の将来」という漠然とした不安感が4割以上の人で増加している。また、日常のニュースの中で、賞与カットなどが流れていることもあってか、特に「収入が維持されることへの不安」の増加は44.2%となっている。

図 1-3. 新型コロナウイルス流行による変化（仕事・職場）



“仕事・職場”の変化をみていくと、「労働時間」については増加した人と減少した人が概ね2割弱ずつおり、コロナ禍において両極への分化が強まっていることが窺える。「仕事の量」「仕事の難易度」が増したとの回答も約27%あり、在宅勤務や顧客と対面がしにくいなど、働き方が大きく変化した中で試行錯誤している状況がありそうだ。

一方、減少の回答が多い項目としては「上司とのコミュニケーション」「同僚とのコミュニケーション」で、双方とも約30%が減少との回答となっている。このことが働く人の意欲や仕事の成果にどの程度影響しているか、注視していく必要があるといえる。

図 1-4. 新型コロナウイルス流行による変化（健康：全般・睡眠）

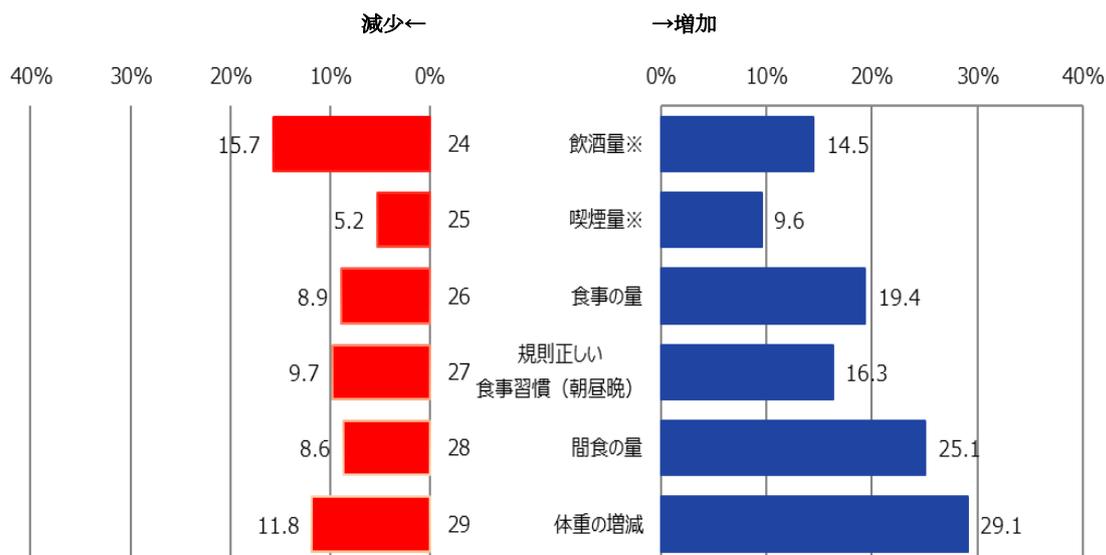


“全般的な健康等”についてみてみると、コロナ禍のなか「健康面への気付き」が3割の人で増加しており、検温や体調管理が求められることによる影響と考えられる。

睡眠については、「睡眠時間」が増加している人が2割いる一方で、「寝ても疲れている」傾向が強まっている人も2割強おり、睡眠時間の改善にのみ注目せず、睡眠の質について注意を払う必要があるようだ。

また、「生活習慣の乱れ」も増加している人が2割強おり、働き方・生活の仕方の変化にうまく適応できていない人が一定数いるようだ。

図 1-5. 新型コロナウイルス流行による変化（健康：嗜好品・食事）

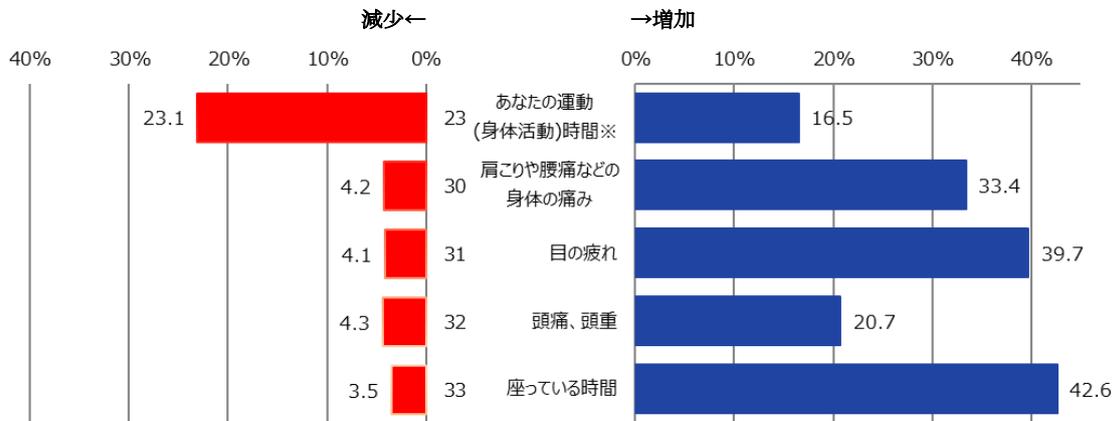


※飲酒・喫煙しない人は「特に増減はない」に回答

健康のうち“嗜好品・食事”の変化については、「飲酒量」では増減とも15%程度となっており、外出の減少により会合が減少したものの、家庭内での飲酒が増加した人も一定以上いるようだ。

食事については、「食事の量」「間食の量」が2割程度の方が増加と回答をしており、次頁に示す「運動不足」と相まって「体重」の増加に繋がっていると考えられる。「体重」については、3割の人が増加と回答しており、コロナ禍の体調管理の一つの指標として注視していく必要があるようだ。

図 1-6. 新型コロナウイルス流行による変化（健康：運動・痛み）

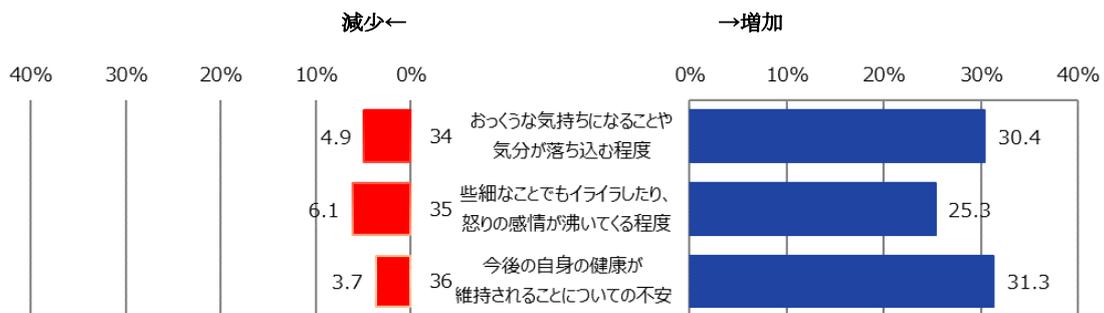


※1週間当たりの合計時間

健康面の“運動・痛み”では、「座っている時間」の増加（42.6%）とそれに伴うと考えられる「肩こりや腰痛などの身体の痛み」の増加（33.4%）が顕著にみられる。また「目の疲れ」も4割程度増加の回答があり、外出機会の減少によりPC等に向き合う時間が増えたことによる影響と考えられる。

なお、「身体活動時間」については減少が23.1%となる一方で、増加している人も16.5%おり、意識的に運動を行っている層も一定数いるようだ。

図 1-7. 新型コロナウイルス流行による変化（健康：心の健康）



“心の健康”については、「気分の落ち込み」などの抑うつ感、「イライラ」などの焦燥感、図 1-2 でも示した設問も含め「不安感」が増加している人が、約25%～40%程度おり、メンタルヘルス面での負担が増加している人が一定数いることが明らかとなった。

新型コロナウイルス流行そのものによるメンタルヘルスへの影響に加えて、働き方・生活の変化によるストレスの影響も考えられる。企業としては、メンタルヘルス面での負担が高まりやすい状況であることを念頭に置いて、従業員への対応を考えていくことが必要となる。

### Ⅲ. 新型コロナウイルス流行前後の仕事・職場への意識の変化について

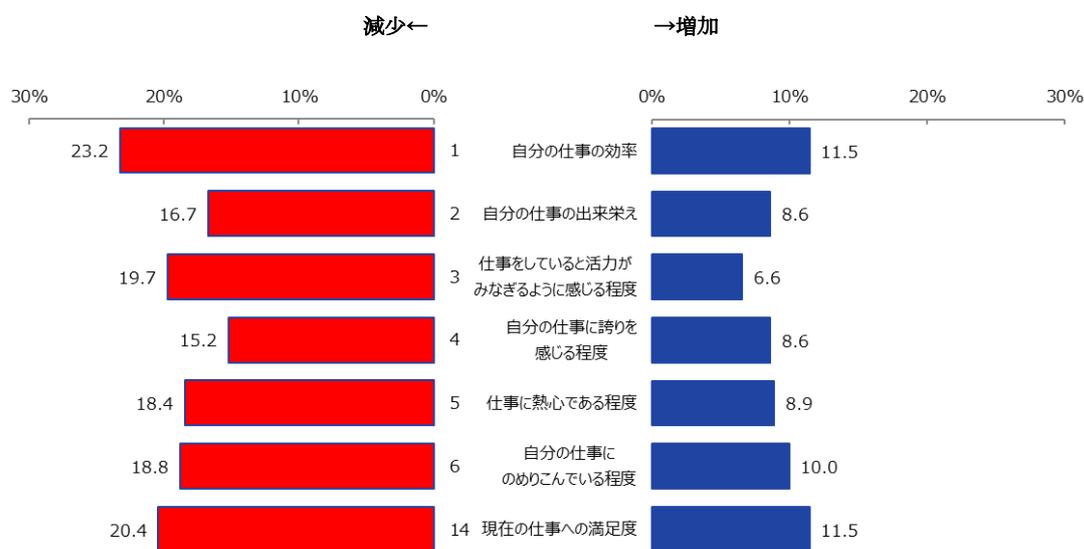
Q24. 新型コロナウイルス流行の4月以降、流行以前と比べてどのように変化しましたか。

選択肢より最も当てはまるものを選んでください。

新型コロナウイルス流行の影響を、各項目の改善・悪化の選択肢で聞いた設問について、「とても改善した」～「どちらかと言えば改善した」の回答を“改善”、「とても悪化した」～「どちらかと言えば悪化した」の回答を“悪化”として要約したうえで、各項目の“改善”回答率を右に伸びる棒グラフ、“悪化”の回答を左に伸びる棒グラフとして以下図示している。

また、各設問項目は意味が変わらない範囲で短縮して表示している。正式な項目名は別紙の質問票を参照されたい。

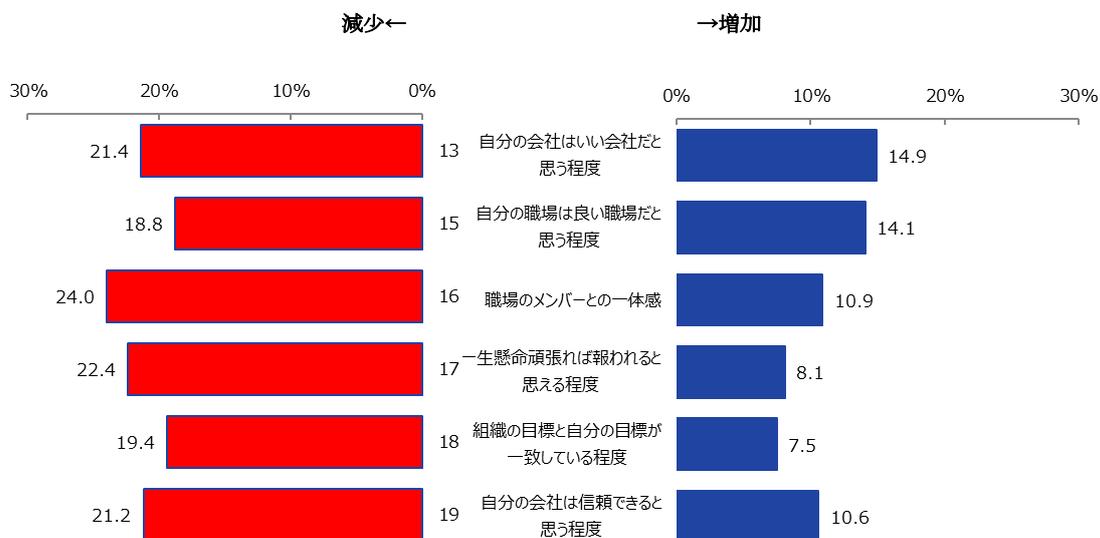
図 2-1. 新型コロナウイルス流行による変化（仕事の生産性、ワーク・エンゲイジメント）



“仕事の生産性”の改善度を聞いた設問では、「仕事の効率」は悪化したとの回答が23.2%となったのに対して、改善したとの回答は11.5%にとどまった。同じく「仕事の出来栄」についても悪化したとの回答が16.7%となったのに対して、改善したとの回答は8.6%となった。

仕事への前向きなかわり方を聞いた“ワーク・エンゲイジメント”関連の項目と「仕事への満足度」の設問（図中の設問番号3～6）では、全般に約20%で悪化したとの回答となっており、改善したとの回答が約10%であることと比較して、大きな数値ではないが全般にネガティブな影響の方が強いといえる。

図 2-2. 新型コロナウイルス流行による変化（職場・組織エンゲイジメント）

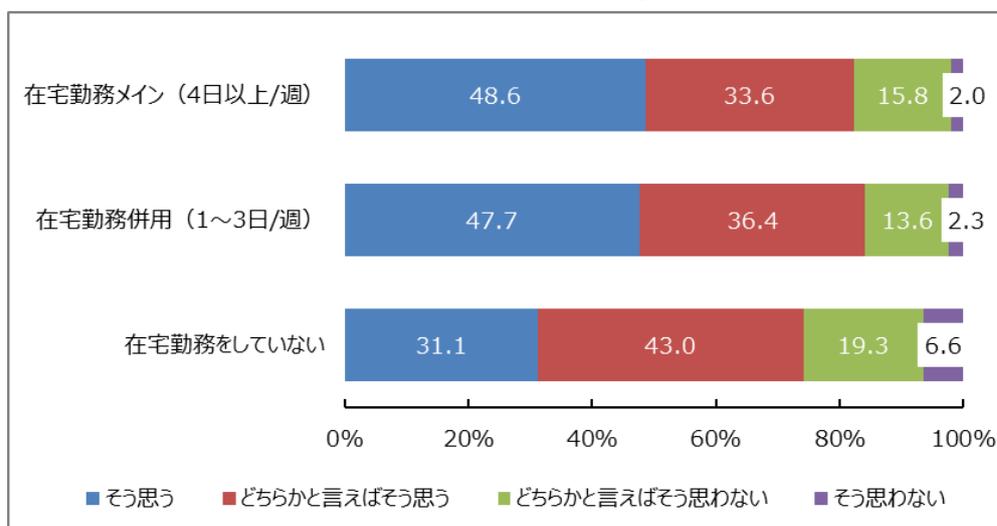


会社や職場への帰属意識や一体感を聞いた“組織エンゲイジメント”の各設問についても、“ワーク・エンゲイジメント”と同様に悪化したとの回答が約 20%、改善したとの回答が約 10%となっており、コロナ禍で仕事、職場、組織それぞれの“エンゲイジメント”に大きいとまではいえないが、ネガティブな変化があったことが窺える。

#### IV. 新型コロナウイルス流行下での在宅勤務頻度による働き方、生活と健康の変化への影響について

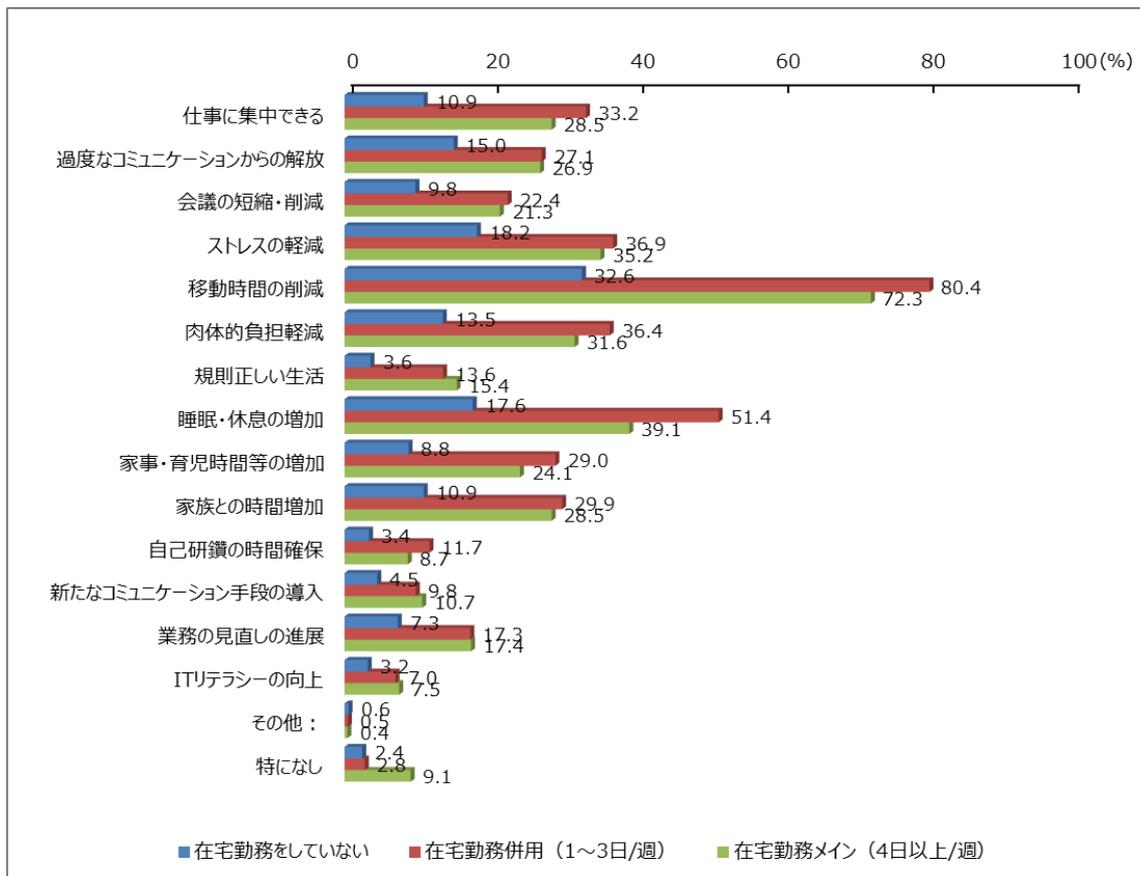
直近1か月での週当たりの在宅勤務頻度を「実施していない」(0日)、「在宅勤務併用型」(1-3日)、「在宅勤務メイン」(4日以上)の三段階に分類し、本アンケートの設問についてクロス集計を行った。これまでと同様に示唆のある結果が見出された設問について、以下で報告する。

図 3-1 Q10. 現在の働き方の継続希望 × 在宅勤務頻度



「現在の働き方の継続希望」について、在宅勤務頻度ごとにみると、“在宅勤務メイン”の層で肯定的回答が82.2%、“在宅勤務併用”では84.1%と、在宅勤務の継続意向は80%を超えている。一方で、“在宅勤務をしていない”層でも、74.1%は現在の働き方について肯定している。否定的回答は25.9%にとどまっており、多くの人は在宅勤務をしていないことに対して必ずしも否定的なわけではないことには注意が必要である。

図 3-2 Q12. 在宅勤務のメリット×在宅勤務頻度

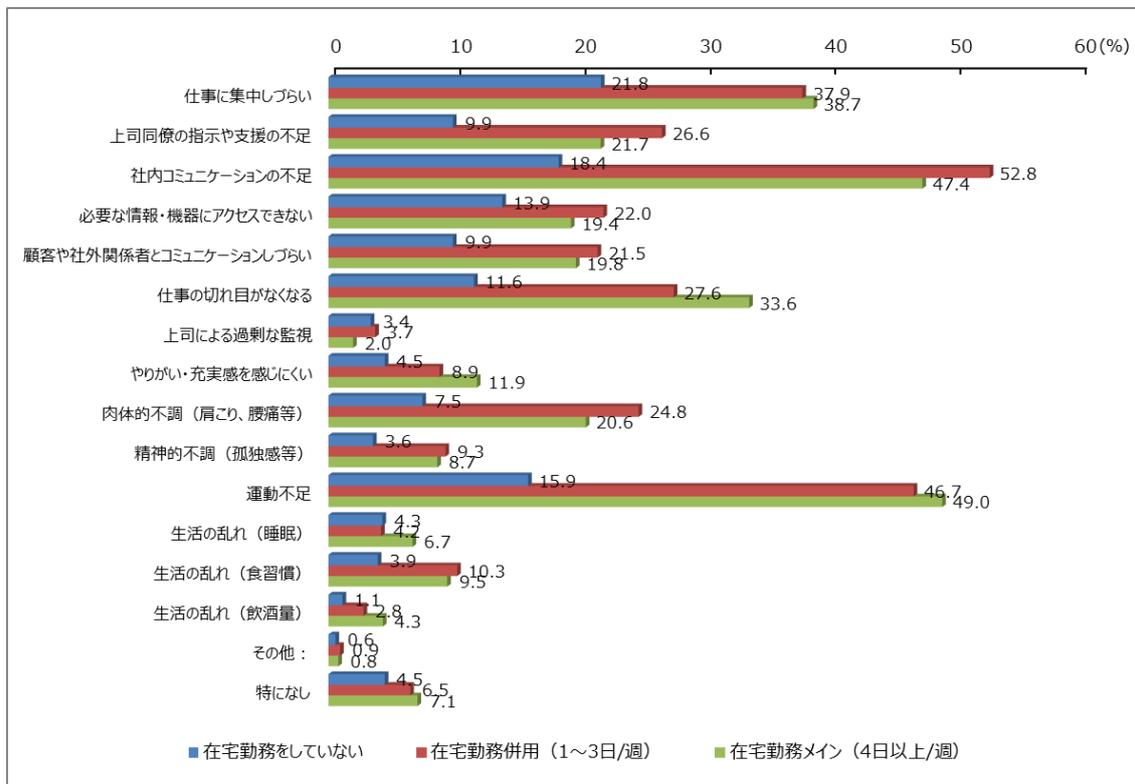


在宅勤務のメリットについて在宅勤務の頻度別にみると、当然ではあるが直近 1 ヶ月で在宅勤務をしている層でメリットを多く実感している回答となっている。

在宅勤務実施層では、「移動時間の削減」が 70%以上でメリットと認識されることと連動して、「睡眠・休息の増加」が約 40-50%、「家族との時間増加」「家事・育児時間等の増加」などのプライベート時間の増加をメリットとする回答が 3 割弱みられる。また、「ストレスの軽減」「肉体的負担軽減」などの心身負荷の軽減をメリットとする回答も 4 割弱みられる。「仕事に集中できる」ことをメリットとする回答も 3 割程度みられるが、「業務の見直しの進展」と具体的な成果をメリットとする回答は 2 割弱にとどまる。

“在宅勤務併用”“在宅勤務メイン”では、併用型の方が全般にメリットを感じやすいようだ。在宅勤務が常態化することにより、当たり前のこととなりメリットを感じにくくなる面があると考えられる。

図 3-3 Q13. 在宅勤務のデメリット×在宅勤務頻度

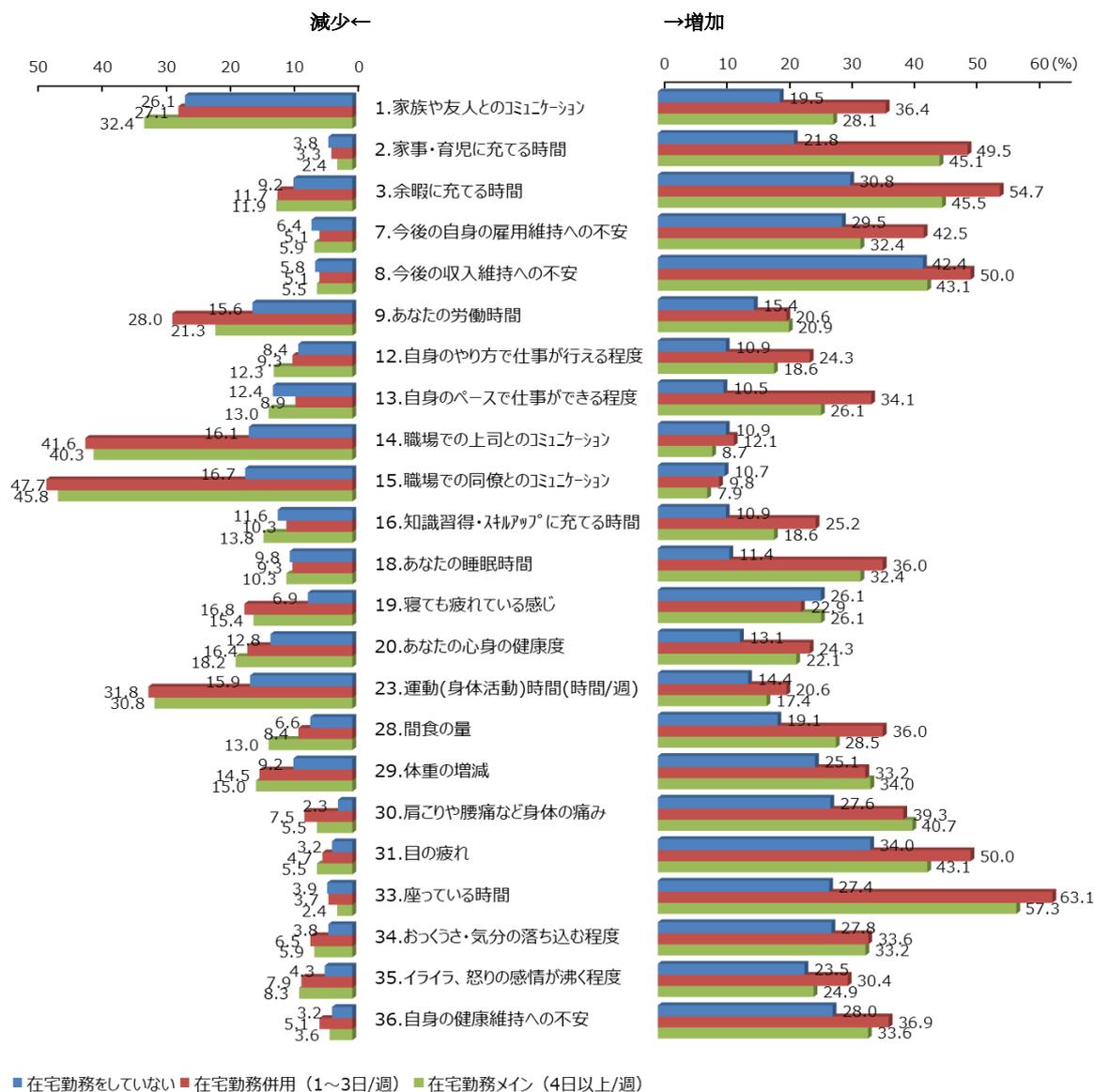


同じくデメリットについては、直近 1 か月の在宅勤務実施層のうち半数近くが「社内コミュニケーション不足」「運動不足」を感じている。“在宅勤務併用”で「コミュニケーション」を挙げる回答が僅かに多いのは、出勤時と在宅時のコミュニケーション格差を感じているためと思われる。“在宅勤務メイン”では、出勤時に在宅時のコミュニケーション不足を補うことができないため、より実際の影響は大きいととらえる必要があるだろう。

「仕事に集中しづらい」との回答も在宅勤務実施層で 4 割弱の水準となり、前頁で示したメリットの「仕事に集中できる」との回答 (3 割程度) を上回っている。特に“在宅勤務メイン”では、「仕事に集中できる」との回答に比較して、「仕事に集中しづらい」との回答が 10 ポイント上回っている。在宅勤務が常態化することによるマンネリ化の影響である可能性が指摘できよう。

「仕事の切れ目がなくなる」については、“在宅勤務メイン”の 1 / 3 がデメリットと回答しており、フルテレワークを志向する企業では、在宅勤務に合わせてメリハリをつけた新しい労務管理の在り方が問われることになろう。

図 3-4 Q23. 新型コロナウイルス流行後の変化（増加・減少傾向）×在宅勤務頻度



新型コロナウイルス流行前後での生活、働き方、健康面での変化（増減）について、在宅勤務頻度によって差があるかをみたものが上の図である。

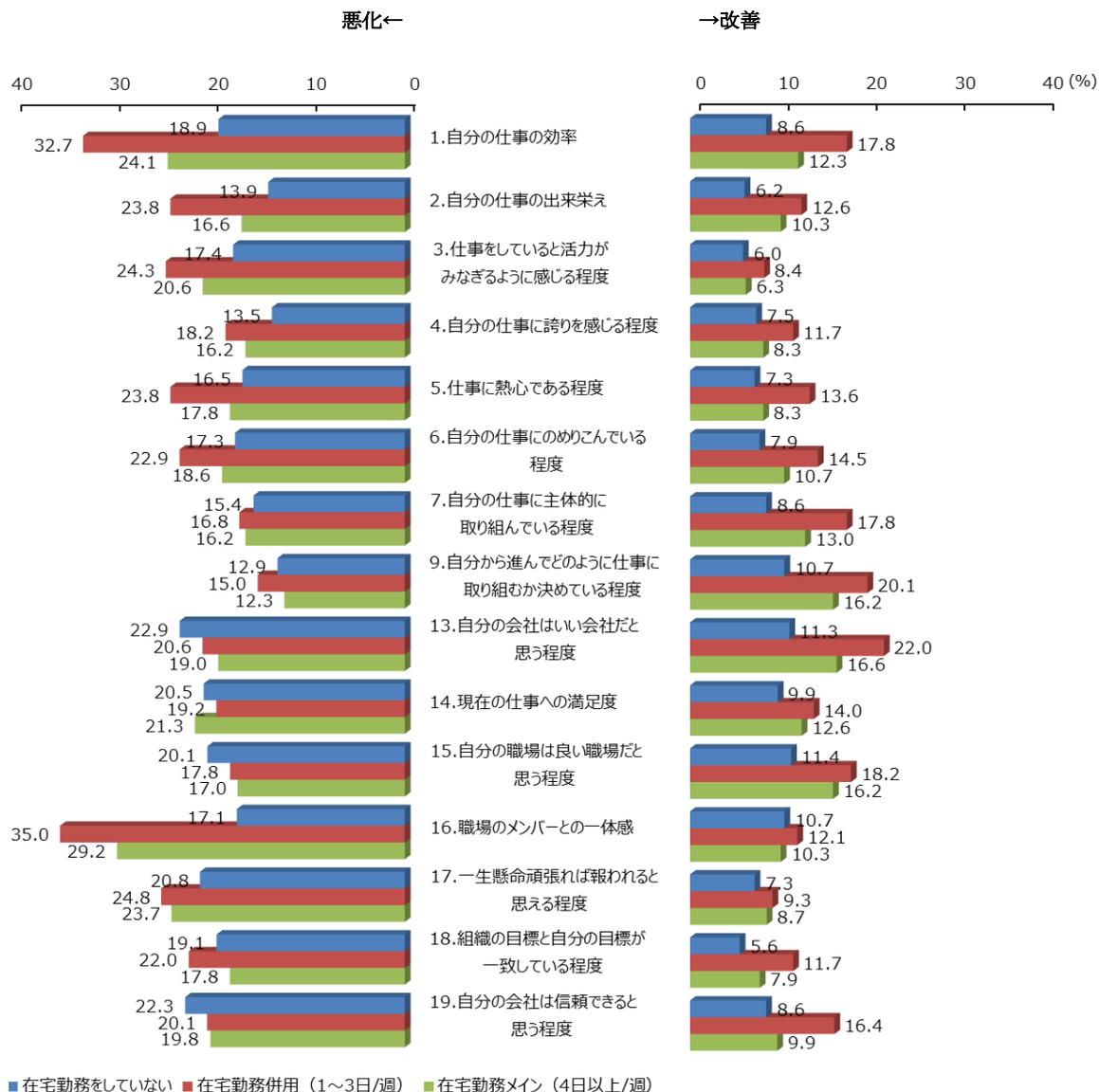
“生活面”では、「家事・育児」「余暇」の時間は、すべての在宅勤務頻度分類で増加傾向の方が減少傾向を上回っているが、やはり在宅勤務実施層での増加が顕著である。「睡眠」も同様の傾向がみられる。

“仕事面”では、在宅勤務実施層で「自身のペースで仕事ができる程度」は増加している一方、「上司」「同僚」とのコミュニケーションの減少が顕著である。これらは、仕事の“個別化”が進んでいることの、表と裏とみることができる。仕事を円滑に進め成果を上げていくためには、在宅の“分散”した仕事環境で、“自律的”に働きながらも“協働”を進めて

いくことが重要となる。このような問題意識を経営者、管理者、従業員共通のものとしていかなないと、在宅勤務の導入によって組織・職場からの遠心力が強まっていくことが危惧される。

“健康・日常生活面”では、在宅勤務実施層で「座っている時間」の増加が顕著で、「運動時間」の減少も見られ、そのことが「肩こり・腰痛」「目の疲れ」などに繋がっていると考えられる。また在宅勤務実施層では「間食の量」も増えており、「体重」の増加に繋がっていると考えられる。ただし、比率は下がるものの在宅勤務をしていない層でも同様の傾向はみられ、コロナ禍の外出自粛の環境下で助長されている傾向ということもできる。これらの影響は、「気分の落ち込み」「イライラ」「健康維持の不安」といったメンタルヘルス面の不調の増加傾向にも、在宅勤務の状況に関わらず繋がっていると考えられる。

図 3-5 Q24. 新型コロナウイルス流行後の変化（改善、悪化傾向）×在宅勤務頻度



仕事や職場の状況・意識の改善傾向も同様に分類してみると、“在宅勤務併用”の群で「仕事の効率」が悪化した人は32.7%、「出来栄え」が悪化した人は23.8%となるなど、生産性の低下が目立つ。一方、改善した人も「仕事の効率」17.8%、「出来栄え」12.6%と、“在宅勤務をしていない”層より生産性が向上したとの回答が多くみられた。

働き方の変革により生産性向上が期待されるどころだが、現時点では「効率」「出来栄え」とも悪化している人の方が多いようだ。“在宅勤務メイン”では、「効率」「出来栄え」とも“在宅勤務併用”より悪化が抑えられており、在宅勤務を継続することによるITツールへの習熟などが影響していることも考えられる。

仕事への意識についての項目全般でも、“在宅勤務併用”が改善も悪化も最も回答が多く、

うまく適応できている人とそうでない人が割れている状況が想定される。今回は新型コロナウイルス流行による緊急避難的な在宅勤務の導入であったため格差が生まれたが、今後本格的に在宅勤務制度を導入する組織にとっては、新しい働き方への適応の過程を継続的に支援・注視していく必要があるようだ。

職場・組織への意識面の変化については、在宅勤務実施層は、“在宅勤務をしていない”層に比べて、自分の属している会社や職場を「良い会社」、「良い職場」だと思う程度が改善しているとの回答が多いことが分かる。悪化の回答についても、“在宅勤務をしていない”層より若干であるが下回っている。

一方で、「職場のメンバーとの一体感」「報われると思える程度」などは、在宅勤務実施層の方が、“在宅勤務をしていない”層と比べてネガティブな回答が多くなっている。

これらのことから、在宅勤務を実施することにより、「一体感」や「報われ感」といった具体的な所属感の悪化を助長する一方、「良い会社・職場」「信頼感」といった信念面での帰属意識は一定程度改善する方向で働いていることが考えられる。これは在宅勤務の導入そのものが組織への帰属意識を向上させていると考えるより、コロナ禍で柔軟な対応を行った組織への評価であると考えるのが妥当ではないだろうか。

## IV. 新型コロナウイルス流行下での個人の特性による生産性、健康度等との関係

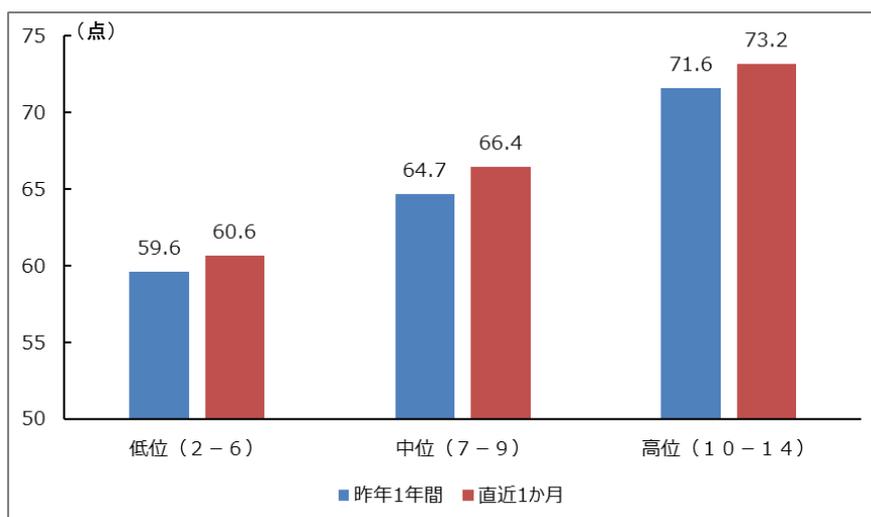
最後に最近注目されている「ワーク・エンゲイジメント」「ジョブクラフティング」「心理的柔軟性」「レジリエンス」の仕事や健康にかかわる個人の特性を示す4つの概念を取り上げ、新型コロナウイルス流行前後での変化や生産性等との関係について確認していく。

### 1. ワーク・エンゲイジメント (WE) について

ワーク・エンゲイジメントは、令和元年度労働経済白書<sup>1</sup>でも取り上げられるなど、近年産業界でも注目されている概念で、同白書では「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義される。つまり、ワーク・エンゲイジメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあるといえる。」としている。

本アンケートでは、厚生労働省の研究班が作成した新職業性ストレス簡易調査票<sup>2</sup>で採用されている「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」の2設問を“全くそうでない”～“常にそうである”の7段階で回答してもらったものを合算し、3段階で分類し「低位」「中位」「高位」として各設問との関係についてみている。

図 4.1 昨年度と直近の仕事のパフォーマンス×WE 3段階



仕事のパフォーマンス (Q14「ご自分の昨年1年間の仕事の通常の出來」、Q15「この1か月間の通常の出來」(50点を平均的な出來として、0-100点で評価してもらったもの)) とワーク・エンゲイジメント

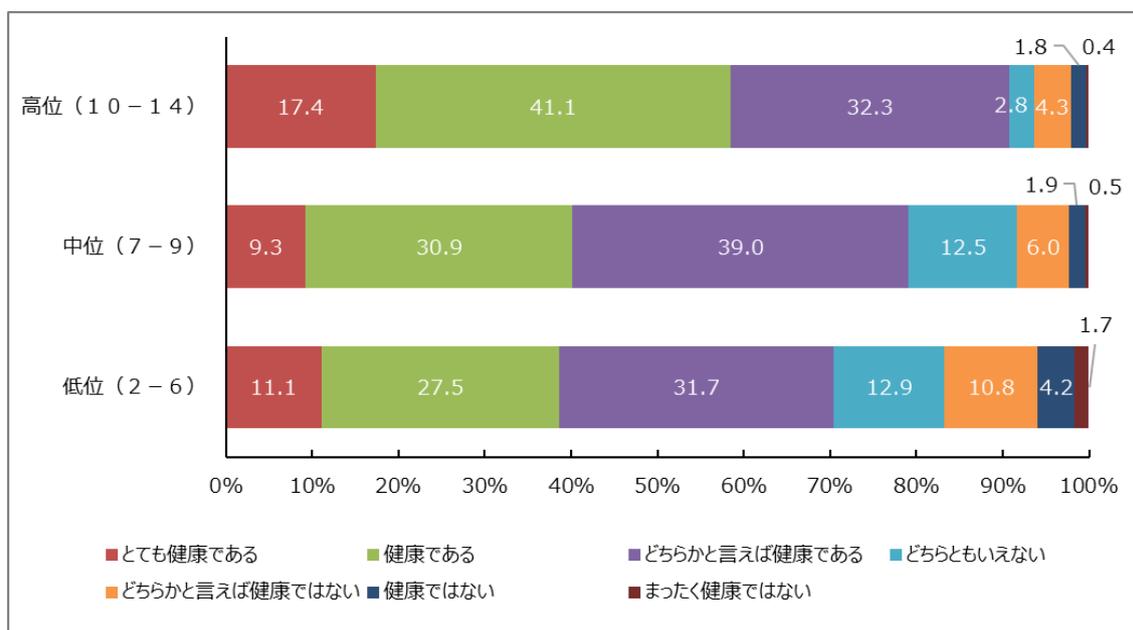
との関係についてみると、概念の定義から想定される通り、どの段階でもワーク・エンゲイジメントが高くなるほど仕事のパフォーマンスの自己評価も向上していることが分かる。ワーク・エンゲイジメントの向上と仕事のパフォーマンスの向上とは、強い関係があると言えそうだ。

「昨年度」と「直近」での比較では、どの層でも「昨年度」より「直近」が若干だが向上しており、ワーク・エンゲイジメントによる向上度の差は見られない。

<sup>1</sup> 令和元年版労働経済の分析(厚生労働省)

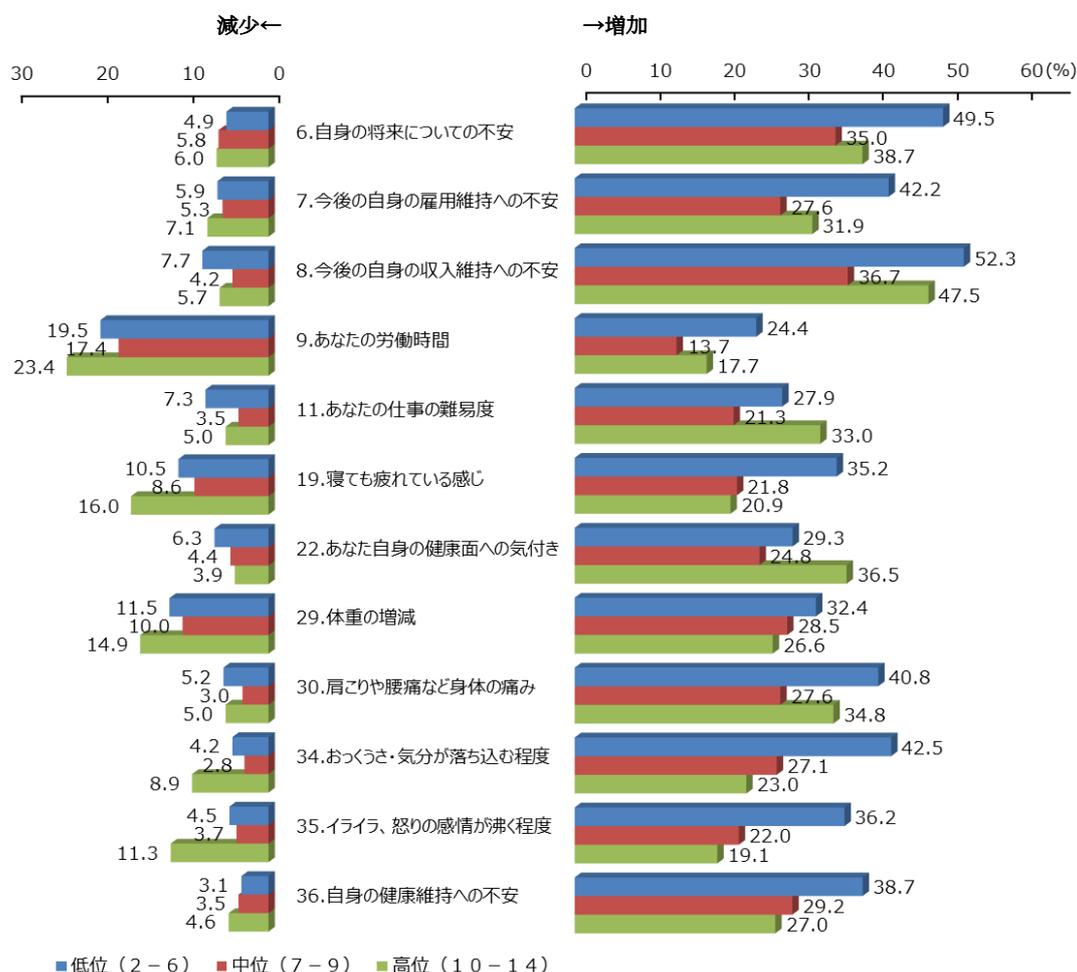
<sup>2</sup> 平成21～23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」

図 4-2 Q16. 主観的健康感×WE 3 段階



「自分自身の主観的健康感」については、約 80%の人が“どちらかと言えば健康である”“健康である”“とても健康である”と回答している状況ではあるが、ワーク・エンゲイジメントが高い層ほど、より「主観的健康感」も高いことが分かる（“とても健康である”～“どちらかと言えば健康である”の合算で、低位 70.3%→中位 79.1%→高位 90.8%）。ワーク・エンゲイジメントは、パフォーマンスだけでなく健康とも関係が強いことが窺える。

図 4-3 Q23. 新型コロナウイルス流行後の変化（増加・減少傾向）×WE 3 段階



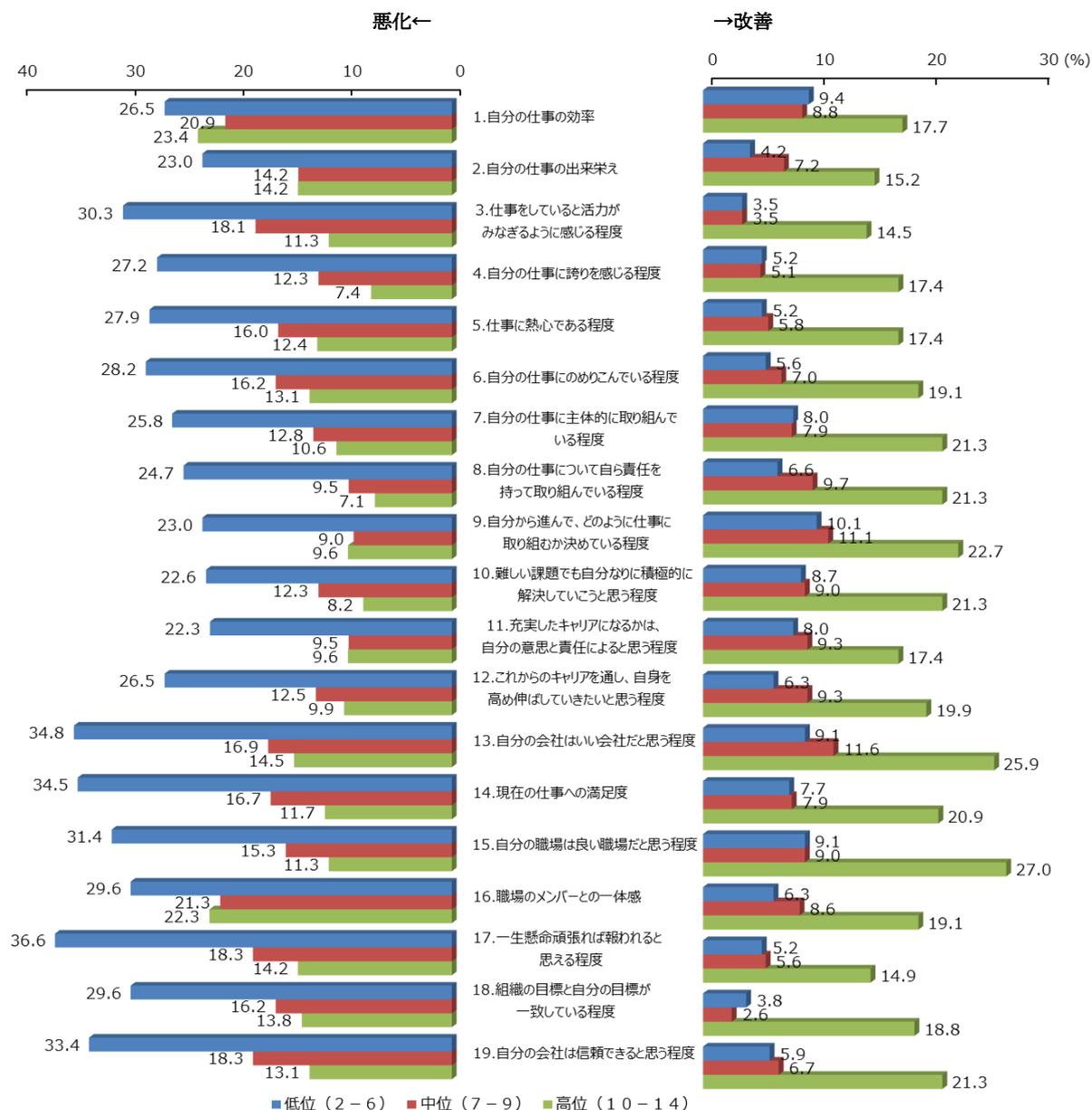
新型コロナウイルス流行前後での生活、働き方、健康面での変化（増減）について、ワーク・エンゲイジメントの高低により差があるかを確認し、差が見られるものを上図に示した。

「将来の不安」についての各設問については、ワーク・エンゲイジメント“低位”層で不安が増加したとの回答が、顕著に多い傾向がみられる。ワーク・エンゲイジメント“低位”層の多くが不安を強めており、不安への対処がエンゲイジメントを高めるうえで、まず求められるベーシックな対応である可能性も示唆される。

仕事面については、「労働時間」は“低位”層で増加させている人が多く、“高位”層では減少させている人が多い。「難易度」は“低位”“高位”とも増加しており、ワーク・エンゲイジメントが高い人は、大きな環境変化の中でも時間を短縮しつつ難易度も高めており、生産性向上に繋がっている可能性が示唆される。

健康面では、「気分の落ち込み」「イライラ」「健康維持への不安」などメンタルヘルス面のネガティブ感情は、ワーク・エンゲイジメント“低位”層で増加している。また、身体面でも「身体の痛み」「体重」なども増加しており、“低位”層はコロナ禍で健康面の課題を増大させている傾向がある。

図 4-4 Q24. 新型コロナウイルス流行後の変化（改善・悪化傾向）×WE 3 段階



仕事や職場の状況・意識の改善傾向も同様に分類してみると、「仕事の生産性」「仕事への意識・意欲」「仕事への主体性・自律性」「職場・組織へのエンゲイジメント」のすべての領域において、ワーク・エンゲイジメント“高位”層で他の層に比べて“改善”との回答が多く、ワーク・エンゲイジメントが高いことがコロナ禍のような逆境においても、仕事や組織人としての意識を前向きに保ち、推進していくことと関係していることが窺える。

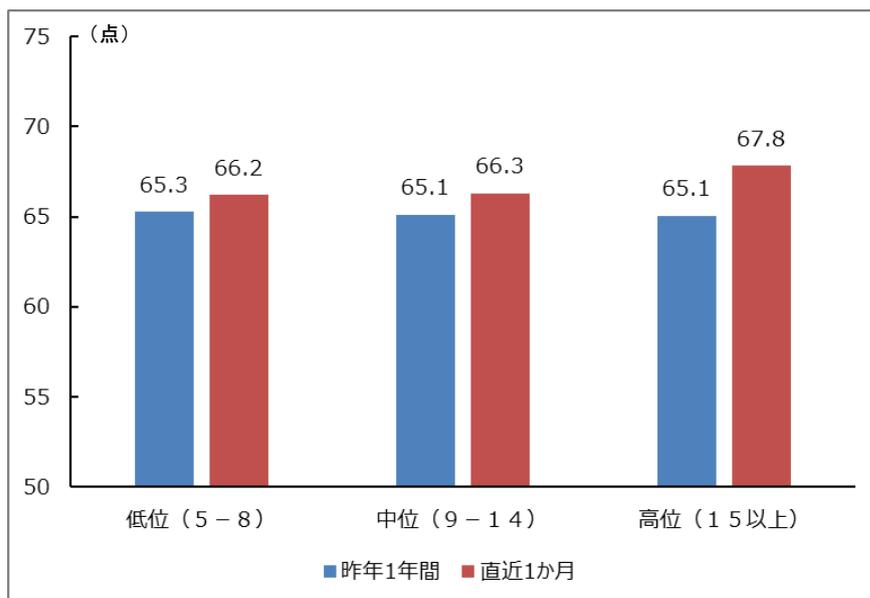
一方で、ワーク・エンゲイジメント“低位”層では、同様にほぼすべての項目を大きく悪化させており、ワーク・エンゲイジメントが低いことが、逆境でのネガティブな反応を引き出すリスクとなっていることも想定される。

## 2. ジョブクラフティング (JC) について

ジョブクラフティングは、自分の仕事を作りこむことを指し、仕事の意義を高めるために、人間関係や仕事の内容を含めて、自らが周囲に働きかけ、仕事を前向きに変化させることを指す概念である。ワーク・エンゲイジメントとの関係も指摘されている。

本アンケートでは、ジョブクラフティングの尺度<sup>1</sup>より「対人関係における資源の構造」について 5 問 (Q25.5~9) 設定し、“まったくない”～“とてもよくある”の 5 段階で回答してもらったものを合算し、3 段階で分類し、「低位」「中位」「高位」として各設問との関係についてみている。

図 5-1 昨年度と直近の仕事パフォーマンス×JC 3 段階

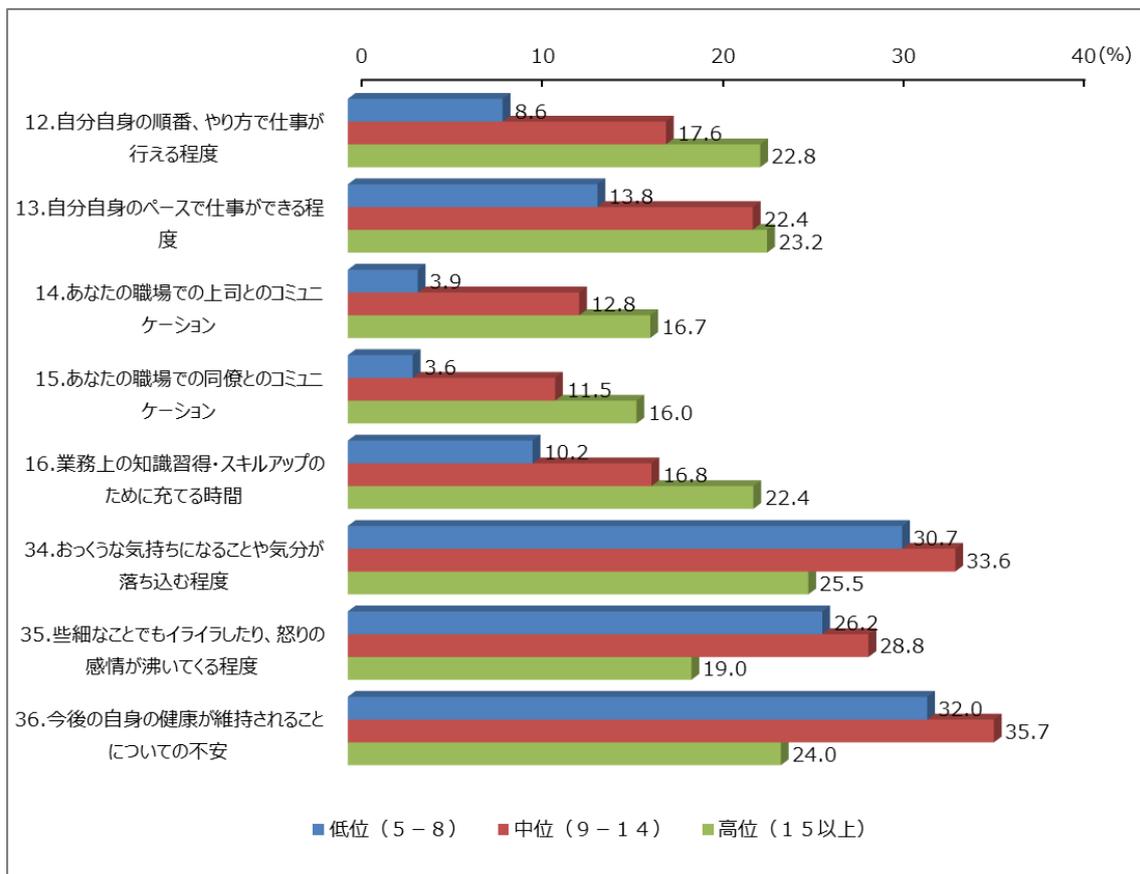


仕事のパフォーマンス (Q14,Q15) とジョブクラフティングの関係については、「昨年度」のベースラインでは、仕事のパフォーマンス得点はほぼ横一線であるが、「直近1か月」では、ジョブクラフティング“高位”層が、僅かではあるが他の

層を上回っている。これはジョブクラフティングの定義にある“仕事を前向きに変化させる”ことが“高位”層では多く行われた結果として、パフォーマンスの改善度が他の層より高くなったと考えることができるかもしれない。

<sup>1</sup> Eguchi H et al. Validation of the Japanese version of the job crafting scale. J Occup Health. 2016;58 (3):231-40.

図 5-2 新型コロナウイルス流行後の変化（増加傾向）×JC 3 段階



新型コロナウイルス流行前後での生活、働き方、健康面での変化（増加傾向）について、ジョブクラフティングの高低によって差があるかを確認し、差が見られるものを上図の通り示した。

ジョブクラフティング“低位”層では、在宅勤務が普及した状況でも「自分自身の順番、やり方」「自分自身のペース」で仕事ができる程度の増加傾向が弱い。また「上司」「同僚」とのコミュニケーションは他の層では一定程度“増加”させている人もいるが、“低位”ではほとんどみられない。

“高位”層では、「スキルアップに充てる時間」を増加させた人が2割程度いることに加え、「気分の落ち込み」「イライラ」「健康維持の不安」等のメンタルヘルス面の課題の増加が顕著に抑制されている傾向がみられる。

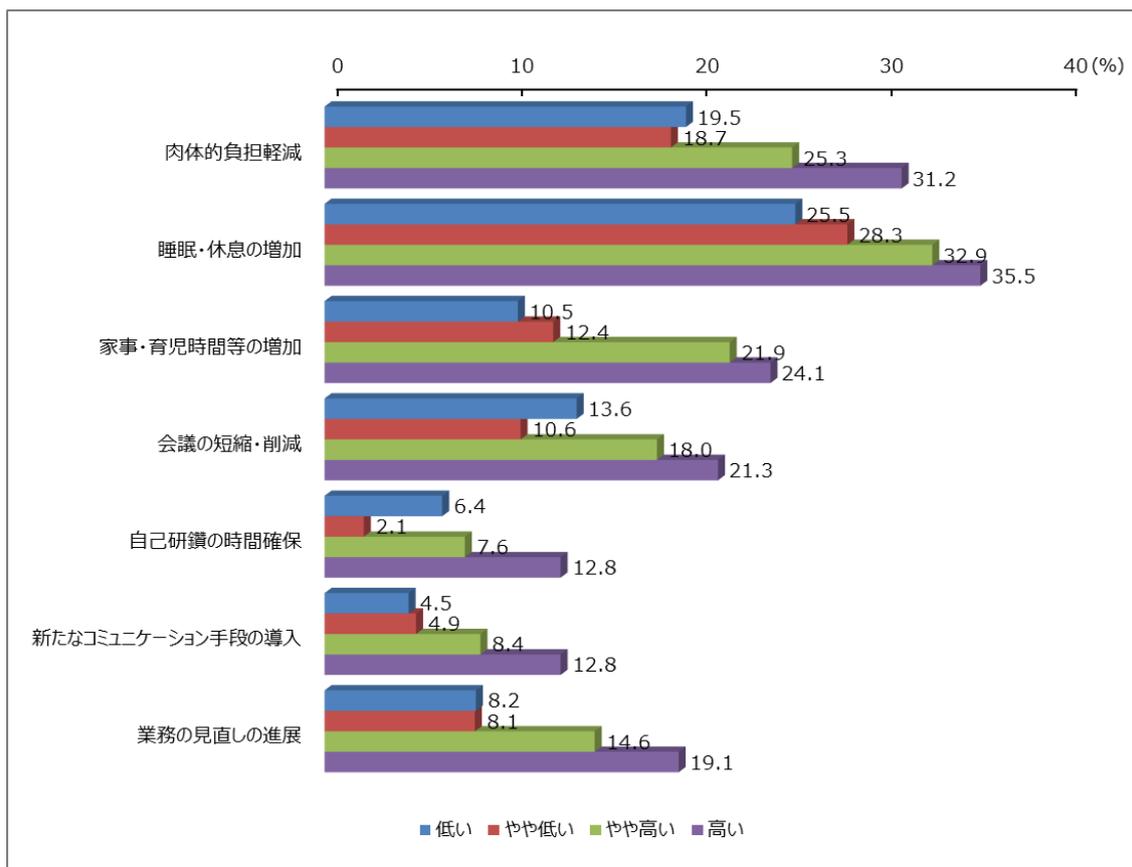
また新型コロナウイルス流行前後での仕事や職場の状況・意識の改善傾向について、ジョブクラフティングの高低によって差があるかを確認した分析では、ワーク・エンゲイジメントと同様にジョブクラフティング“高位”層で改善の回答が増え、“低位”層で悪化の回答が増える傾向が、ワーク・エンゲイジメントでの分類に比べて若干弱まった形でみられた（図は割愛）。

### 3. 心理的柔軟性について

心理的柔軟性は、考えに呑み込まれることなく、柔軟かつ長期的な視点から、状況に応じて役に立つアクションを起こすことのできる心理的な状態を指す概念である。

本アンケートでは、心理的柔軟性について「自分が感じていることや考えていることを、距離を置いて眺めている」「問題を解決するとき、今、自分ができていることに焦点を当てている」の2設問（Q22.7～8）に“全くそうではない”～“常にそうである”の7段階で回答してもらったものを合算し、4段階で分類し「低い」「やや低い」「やや高い」「高い」として各設問との関係についてみている。

図 6-1 Q12.在宅勤務のメリット×心理的柔軟性 4 段階

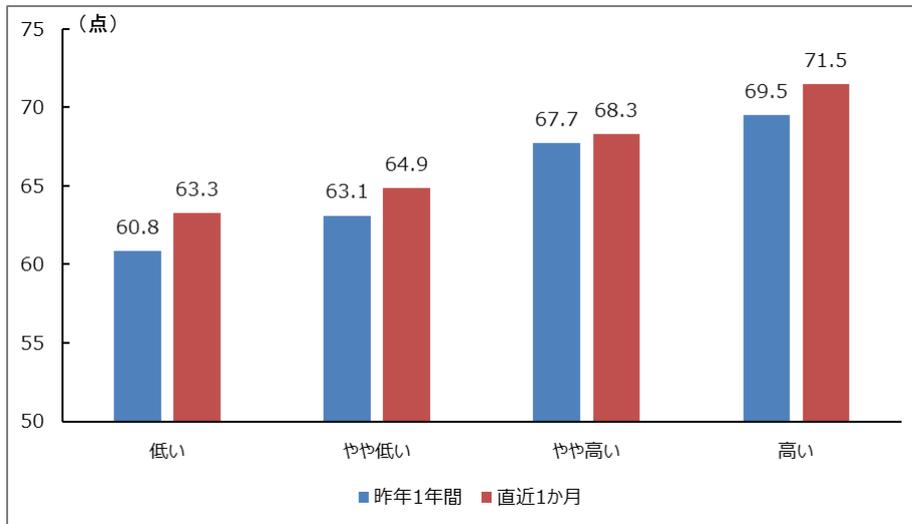


心理的に柔軟な人は、在宅勤務のメリットについてどのように感じているかについて見たものが上図である。

柔軟性が高まるにつれ、「肉体的負担軽減」「睡眠・休息の増加」「家事・育児時間等の増加」など、健康と生活の質の改善をメリットと感じる割合が増加している。

また、「会議の短縮・削減」「自己研鑽の時間確保」「新たなコミュニケーション手段の導入」など、「業務の見直しの進展」をメリットとしている人の割合も高くなる傾向がみられる。心理的柔軟性が“高い”層は、受動的なメリットだけでなく、能動的なメリット面についても“低い”層より感じる事ができているようだ。

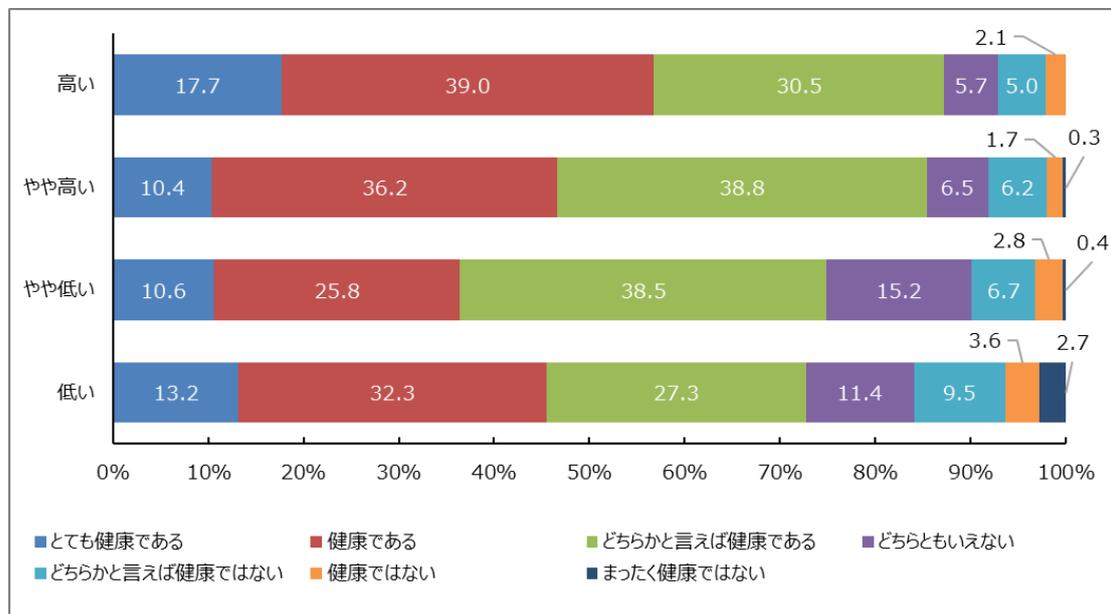
図 6-2 昨年度と直近の仕事のパフォーマンス×心理的柔軟性 4 段階



仕事のパフォーマンス (Q14,Q15) と心理的柔軟性との関係を見ると、どの段階でも心理的柔軟性が高くなるほど仕事のパフォーマンスの自己評価得点も向上していることが分かる。

ワーク・エンゲイジメントでの分析と同様に、心理的柔軟性の向上と仕事のパフォーマンスの向上とは強い関係があると言えそうだ。心理的柔軟性は、仕事への意欲等を測定しているものではないが明確な関係がみられており、今後注目に値する概念であるといえる。

図 6-3 Q16.主観的健康感×心理的柔軟性 4 段階



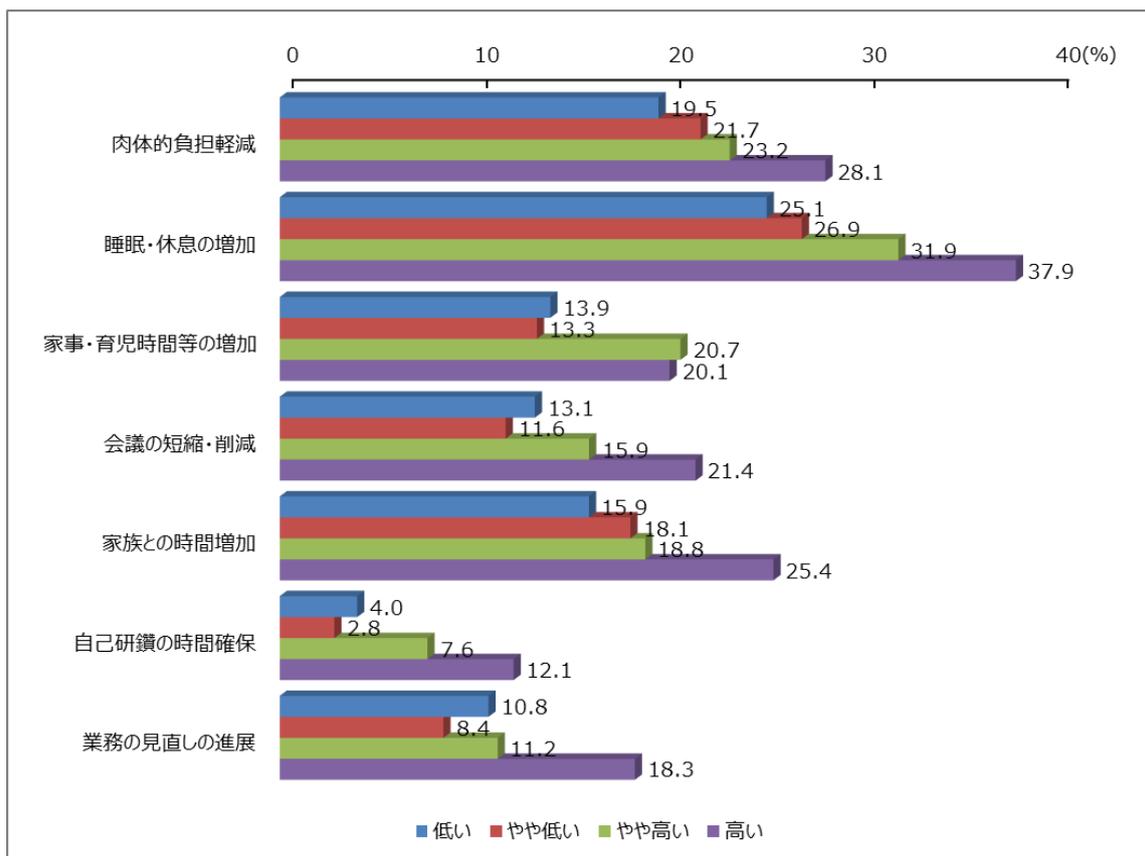
自分自身の主観的健康感については、心理的柔軟性が高い層ほど、より主観的健康感も高いことが分かる（「とても健康である」～「どちらかと言えば健康である」の合算で、低い 72.7%→やや低い 74.9%→やや高い 85.4%→高い 87.2%）。心理的に柔軟であることと主観的健康感には関係があることが窺われる。

#### 4. レジリエンスについて

レジリエンスは、元来弾力・弾性を表す物理学の概念であったが、心理学の領域では「逆境を跳ねかえす力」「逆境にうまく対処する力」「逆境のなかで適応していくプロセス」といった意味で用いられる概念である。

本アンケートでは、レジリエンスについての尺度<sup>1</sup>より 10 問 (Q26) 設定し、“まったくあてはまらない”～“とてもあてはまる”の 7 段階で回答してもらったものを合算し、4 段階で分類し「低位」「中位」「高位」として各設問との関係についてみている。

図 7-1 Q12. 在宅勤務のメリット×レジリエンス 4 段階



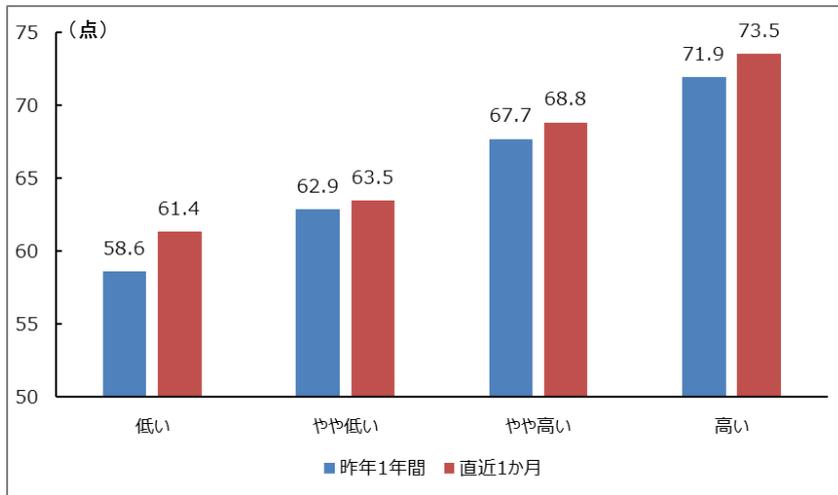
レジリエンスの高い人は、在宅勤務のメリットについてどのように感じているかについてみたものが上図である。

レジリエンスが高まるにつれ、「肉体的負担軽減」「睡眠・休息の増加」「家事・育児時間等の増加」「家族との時間増加」など、健康と生活の質改善をメリットと感じる割合が増加している。

また「会議の短縮・削減」「自己研鑽の時間確保」など、「業務の見直しの進展」をメリットとしている人の割合も高い傾向がみられる。

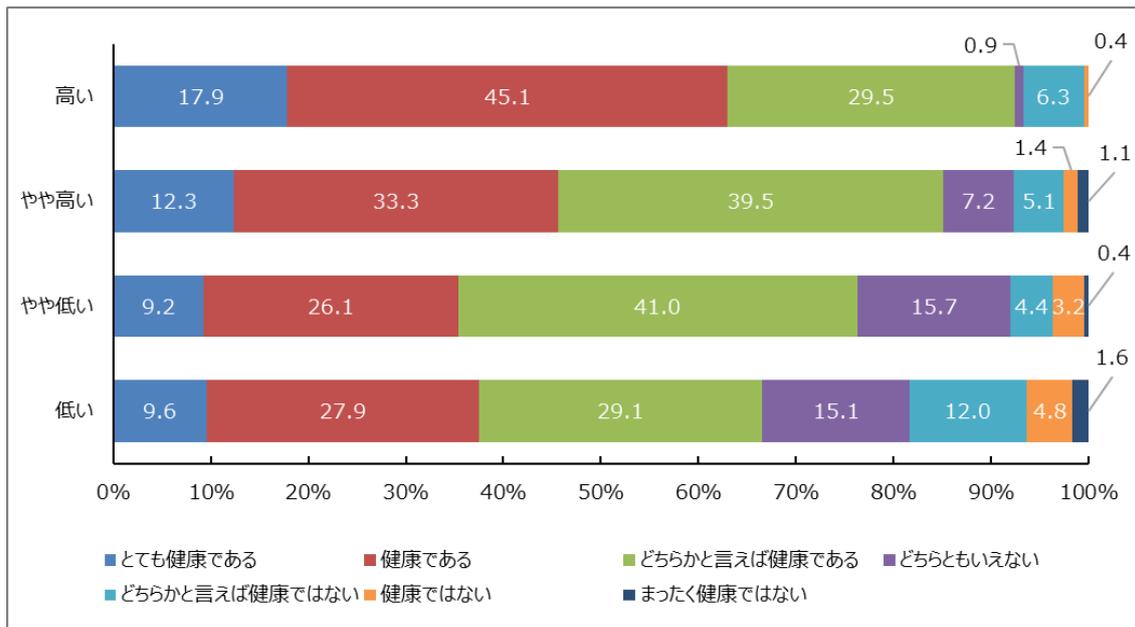
<sup>1</sup> Nishi D, et al (2010): Reliability and validity of the Japanese version of the Resilience Scale and its short version. BMC Research Notes 3:310.

図 7-2 昨年度と直近の仕事パフォーマンス×レジリエンス 4 段階



仕事のパフォーマンス (Q14,Q15) とレジリエンスとの関係についてみると、どの段階でもレジリエンスが高くなるほど仕事のパフォーマンスの自己評価も向上していることが分かる。

図 7-3 Q16. 主観的健康感×レジリエンス 4 段階

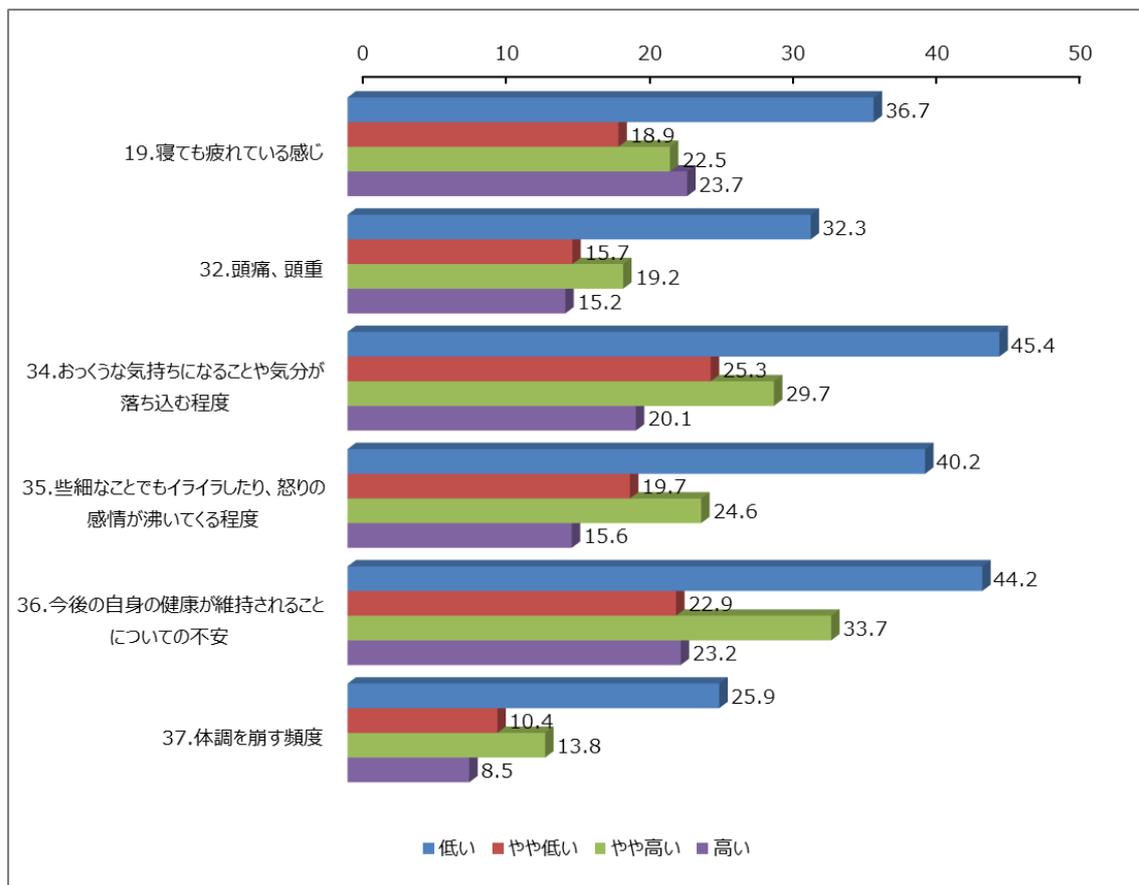


主観的健康感についても、レジリエンスが高い層ほどより主観的健康感も高いことが分かる（「とても健康である」～「どちらかと言えば健康である」の合算で、低い 66.5%→やや低い 76.3%→やや高い 85.1%→高い 92.4%）。

ここまでみてきた 3 つの集計結果では、心理的柔軟性での結果と極めて近い結果となっており、両概念が近似したものである可能性がある。

新型コロナウイルス流行前後での生活、働き方、健康面での変化（増加傾向）について、レジリエンスの高低によって差があるかを確認し、顕著な差が見られるものを下図の通り示した。

図 7-4 新型コロナウイルス流行後の変化（増加傾向）×レジリエンス 4 段階



「寝ても疲れている感じ」「頭痛、頭重」などの不調感が、レジリエンスの“低い”層で増加傾向が顕著である。また、「気分の落ち込み」「イライラ」「健康維持の不安」のメンタルヘルス面での課題についても“低い”層で顕著な増加となっている。また、「体調を崩す頻度」も同様の傾向がみられ、レジリエンスが低下していることが心身不調とも強い関係があることが確認できる。このような傾向については、心理的柔軟性では見られておらず、両概念の違いを示唆するものと思われる。

## V. 監修者総括

### 1. はじめに-

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、今現在、予断を許さない状況が続いています。流行当初は、新型コロナウイルスへの対処法も分からず、五里霧中の中で、社会全体が混乱していましたが、多くの犠牲を払いながらも、世界中の医療従事者、研究者の努力により徐々にウイルスとの闘い方、付き合い方が分かってきました。私は、新型コロナウイルス感染症の一番の特徴は、感染予防と経済活動がトレードオフになってしまうという経済活動の急所を突いたところだと思っています。そのことはこの数カ月の自殺者の増加にも表れています。そういった状況から、社会全体としては新型コロナウイルスとうまく付き合いながら、感染予防を最優先としながらも、一定程度の経済活動を維持していく方向に進んでいるように思います。経済と感染予防の両立（ウィズコロナ）の時代は、当面は続くと考えられますし、今回の新型コロナウイルスの感染拡大が終息しても、今後も、我々の社会は定期的に新興感染症に襲われるということは多くの専門家が予測しているところです。そのため、「今生じていること」から学び、そのことを企業活動に組み込んでいくことは、企業の持続可能性を高めることにつながります。

今回、日本生産性本部が実施した「ウィズコロナ時代における働き方、生活と健康」に関するアンケート調査は、そのような学びの一助になる情報が多く含まれています。この調査結果を単に今に活かすだけでなく、これからのウィズコロナ、アフターコロナ時代の企業経営を考える上で有意義な情報を多く提供してくれると思います。

### 2. 働き方、生活と健康の現状

本調査の対象においては、50%の人が全く在宅勤務をしていない一方で、20%弱の人がフルタイムで在宅勤務をしていました。現時点の経済活動は、緊急事態宣言下ほどの制限はありませんが、在宅勤務制度を恒久的に取り入れた企業と、一時的な対応として取り入れた企業に分かれていることがこの結果につながっていると考えられます。また、在宅勤務の実施割合は、業種によっても大きな違いがあり、情報通信業を中心に事務職系は高く、現場を持つ職種は低いことが考えられます。企業内においても在宅勤務の実施の可否について格差があることは、組織的公正の面からも良くありませんし、在宅勤務に対応できる従業員の割合が高ければ高いほど、その企業のコロナ耐性が高くなると考えられるため、できるだけ多くの従業員が在宅勤務と出勤を柔軟に組み合わせることができる体制の整備が必要となるでしょう。

今回の調査結果から、経営者は、在宅勤務が自社の従業員の働き方にどのように影響しているかについて把握する必要性が示唆されていると思います。在宅勤務で感じているメリットは、移動時間の削減、睡眠・休息の増加、ストレスの軽減、家族との時間の増加、家事・

育児時間等の増加、があがっていました。経営者の立場としては、これらの従業員の生活の質（QOL）の向上が、単に従業員の満足度の向上につながるだけでなく、生産性につながっているかにも関心を持つべきだと思います。移動時間が減ったことにより生じた時間の使い方にも関心を向けてみましょう。例えば、自己研鑽の時間確保、と回答している割合が低かったのも気になるところです。今後、従業員が生産性を上げていくためには、ハード面、ソフト面の技術革新に応じて自分の知識をアップデートしていくことが求められ、色々な意味での変化に対する柔軟性や高いリテラシーが従業員には求められます。自分の賞味期限を延ばすためにも、自己研鑽は不可欠です。もちろん、家族との時間や、家事・育児等の時間からの学びも大切です。時間の配分のベストマッチを従業員が自律的に考えられるように、会社としての考え方を提示しても良いかもしれません。

新型コロナウイルスの感染予防策を職場内に導入することは、多くの対策が回答者の勤務先の半数以上で実施されていたことから「当たり前」になっています。感染予防策は、従業員の感染予防や職場内でのクラスター発生予防上重要であることはもちろんですが、従業員が安心して働ける環境を醸成するという効果の上でも大切なことです。そのため、従業員が会社の感染対策に満足しているかどうかを把握することも大切です。今回の結果では、「出勤率の管理」「在宅勤務」「3密の回避」などのフィジカルディスタンスを取る対策が高い満足度につながっていたので、フィジカルディスタンスを取る対策をより進めていくことが企業には求められていると考えられます。

### 3. 新型コロナウイルス流行前後の働き方、生活と健康の変化

今回の結果から、新型コロナウイルス感染症の働き方、生活と健康へのネガティブな影響が明らかになりました。社内外でのコミュニケーションは減り、自分の仕事の将来に対する不確実性が高まり、仕事の量は増加し、間食が増え、座っている時間が増え、運動量は減り、体重が増えたという結果でした。全般的に心の健康も悪化しています。このように在宅勤務の導入は従業員の心身の健康を悪化させています。出勤しているときには、トイレに行くのにも100歩程度は歩きますが、在宅勤務の時は数歩です。このようなことは、在宅勤務をした人であれば経験を多かれ少なかれ経験をしていると思います。さらに、在宅勤務の頻度によって、食習慣や運動習慣といった健康に関連する指標の増加、減少の動きが異なることにも留意する必要があります。以上のようなことから、在宅勤務の導入は、企業に対して、これまで以上に従業員の健康増進活動に関心を持つことの必要性を高めたと考えられます。また、企業は、リモートワーク、オンライン化に対応した保健指導の在り方も検討する必要があります。在宅勤務の頻度によっても提供するサービス内容が異なってくるでしょう。ウェアラブルの端末の活用や人工知能（AI）を搭載したアプリなど、これまでの保健指導の枠にとらわれないリモートワークに親和性の高いサービスも登場してきています。従業員に対してどのような健康増進活動を提案するか、企業や産業保健職にとってウィズコロナ、ア

フターコロナ時代の新たな課題と言えるでしょう。

#### 4. 新型コロナウイルス流行前後の仕事・職場への意識の変化

今回の結果は、仕事の生産性や満足度、組織へのエンゲイジメントなどの仕事・職場への意識については、概して、悪化したと回答した割合が高いことを示していました。今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、働き方にも色々な変化が出ていますが、その変化に対して、企業も従業員も適応している過程で、一時的に、仕事・職場への意識が悪化しているのかもしれませんが。まだ、企業も従業員も新常态（ニューノーマル）下でのこれからの働き方を模索している段階なのでしょう。その戸惑いが今回の結果につながっているのではないかと思います。今回の新型コロナウイルス感染症は、デジタル化の遅れや企業内の格差、メンバーシップ型の雇用形態など、これまで日本企業の課題として認識をされていたにも関わらず、先送りをしてきたことを顕在化させました。顕在化した課題をさらに先送りをするのではなく、解決に対して前向きに取り組む企業にとっては、長期的にはポジティブな影響が出てくると考えられます。つまり、数年後、企業の優勝劣敗がさらに広がるのかもしれませんが。そうならないためにも、この調査結果が示す意味は大きいのではないかと思います。

#### 5. 新型コロナウイルス流行下での個人の特性による生産性、健康度との関係

今回の調査では、個人の特性として、ワーク・エンゲイジメント、ジョブクラフティング、心理的柔軟性、レジリエンスについて取り上げました。今回の調査では、いずれの特性も、それらの特性が高いほど、在宅勤務についてのメリットを感じている割合が高いことを明らかにしました。これらの特性はいずれも、ある程度はトレーニングで、意識的に向上させることができるものです。その科学的な知見も蓄積し、これらが高い従業員は健康状態が良いことや、もともとの生産性が高いことが分かっています。そのため、これまでも社内教育で、このような特性に着目した研修を行う企業がありました。

パフォーマンスについては、レジリエンスの高い従業員ほど、落ち込みが少なかったことから、レジリエンスの高い従業員は変化への対応力があると考えられます。資格取得や勉強・自己研鑽については、ジョブクラフティングの高い従業員ほど、この機会に始める者が多いという結果でした。前述のように、今後、在宅勤務を導入するにあたっては、移動時間の削減によって生じた時間を、従業員にいかにか自己研鑽に回してもらうか、生産性を高める上で留意する必要があります。ジョブクラフティングの高さがそのヒントになるかもしれません。いずれにしても、今後は、こういった指標に着目して社内研修を行うことが、ウィズコロナ、アフターコロナ時代の企業経営のリスク耐性を高めることにつながることから、これまで以上にこのような指標に着目する必要があると思います。

## 6. 最後に

今回の調査では、「ウィズコロナ時代における働き方、生活と健康」について、今後の企業経営、人事戦略を進める方向性について参考となる基礎的なデータが示されたと思っています。もちろん、本調査は、20歳以上の健康保険組合の被保険者を対象としたインターネット調査でデータの偏りがあることには留意して結果を解釈する必要があります。しかし、今回の結果は、新型コロナウイルス感染症がわが国の職場に求めた対応、変化は、とても大きなものであったことを示しています。次に、どんなブラックスワン（マーケットにおいて事前にほとんど予想できず、起きたときの衝撃が大きい事象のこと）がどこでいつ生まれるのか誰にも分かりません。しかし、そのことを後ろ向きにばかり捉えるのではなく、今回の新型コロナウイルス感染症への一連の対応を、不確実な時代の企業の持続可能性を高める教訓、機会と前向きにとらえていく姿勢が企業には求められるでしょう。そのためのヒントがこの調査結果には多く含まれています。

より多くの現場の皆様がこの調査結果を活用いただき、不確実な時代の企業の持続可能性を高めることに活かされることを祈っています。

産業医科大学 産業生態科学研究所  
産業精神保健学教室 教授 江口尚