



今、一番ダメージを受けているのは中高年だ。

(株)オカムラ ワークデザイン研究所主幹研究員の池田晃一。
長年、テレワークを含む「柔軟な働き方」の研究に従事してきたが、
コロナ禍以後は在宅勤務が与える影響を定期的にレポートしている。

長期化する新型コロナウイルス感染症対策下での働き方・働く場

私たちに起きている見えない変化

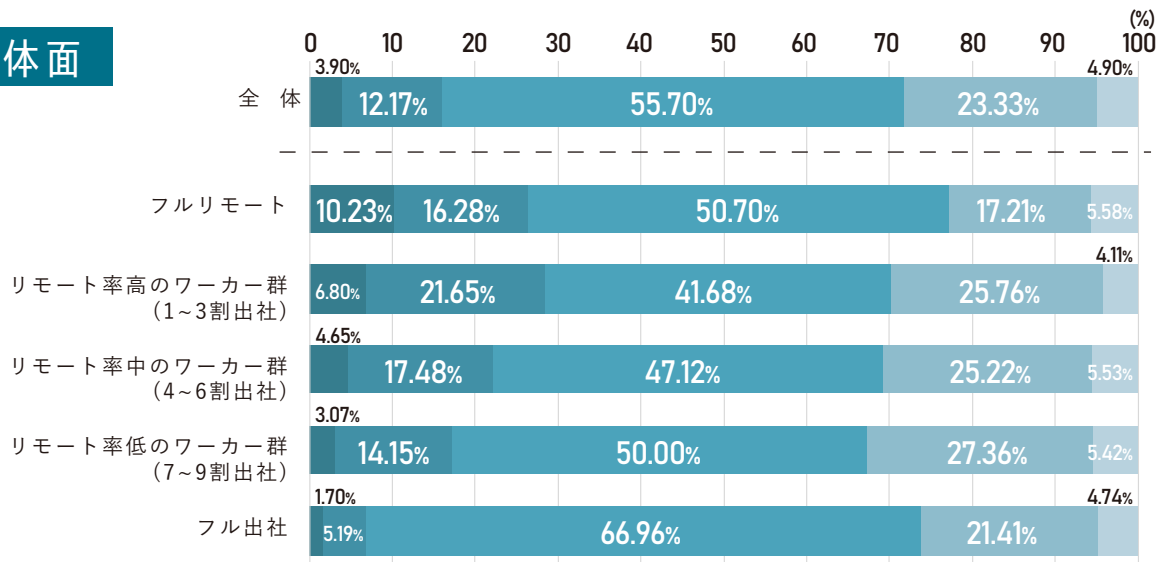
Unnoticed changes that are happening right now

オカムラはテレワークを含む「柔軟な働き方」を提唱し、その推進に取り組んでいる。
2020年4月にいち早く『新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務調査 速報版』を発行し、
以後、定期的にコロナ禍における働き方に関するレポートを発信してきた。
今、コロナ禍が長期化する中で、働き方にも様々な制約が発生し、ルールも変化してきている。
長期化の影響はどのようなところにあらわれてきているのか？
ワークデザイン研究所主幹研究員の池田晃一に聞いた。

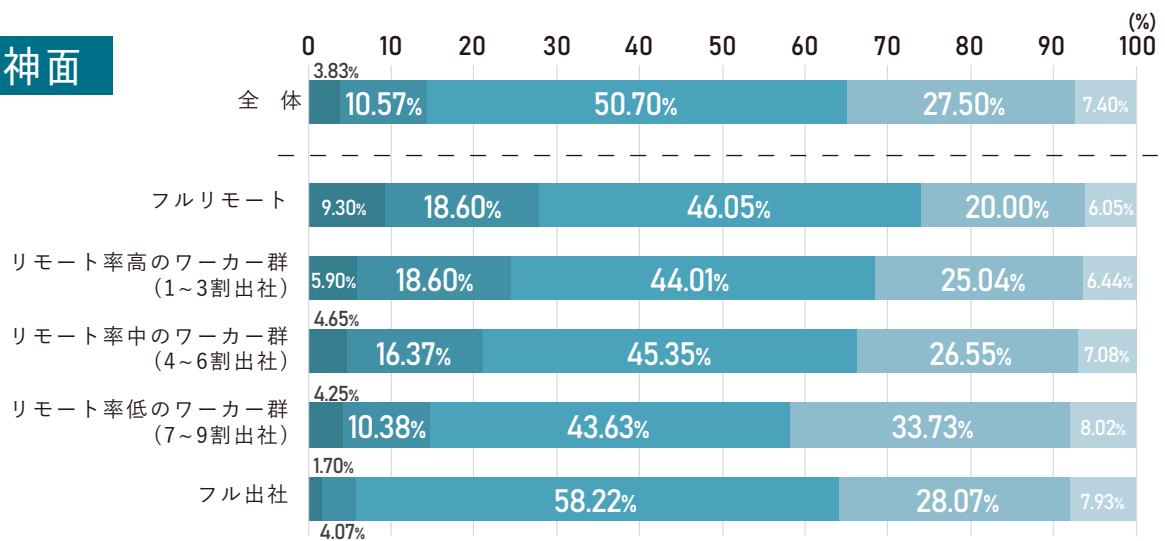
Okamura is actively promoting "flexible working styles" including teleworking.
In April 2020, Okamura were the first to publish the
"Working from Home as a Countermeasure for Coronavirus Infectious Diseases Survey Bulletin Version",
and since then, we have been regularly sending reports on working styles during the coronavirus pandemic.
As the crisis has been prolonged, various restrictions have arisen on working styles, and the rules are changing.
Where are the effects of prolongation appearing?
We asked Koichi Ikeda, a senior researcher at the Work Design Research Institute .

インタビュー・文 / 森田 舞 Interview and text by Mai Morita

身体面



精神面



■ 非常に良い影響を与えている
 ■ 若干良い影響を与えている
 ■ 影響を与えていない (変わらない)
■ 若干悪い影響を与えている
 ■ 非常に悪い影響を与えている

【出社率の差と身体的・精神的健康への影響】オカムラではコロナ禍の長期化が私たちに与える影響について調査を行った。その中で身体的、精神的な健康に与える影響をアンケートで聞いている。上記グラフは2021年2月に従業員100名以上の企業に勤める正社員など3000名を対象に行った調査結果。身体面では30%弱、精神面では35%の人が悪い影響を感じている。その割合はリモート率の高低にもあらわれている。

ダメージが蓄積してきている

一 長期化するコロナ禍が私たちに与える影響について調査では、どんな変化が起きていることがわかりましたか。

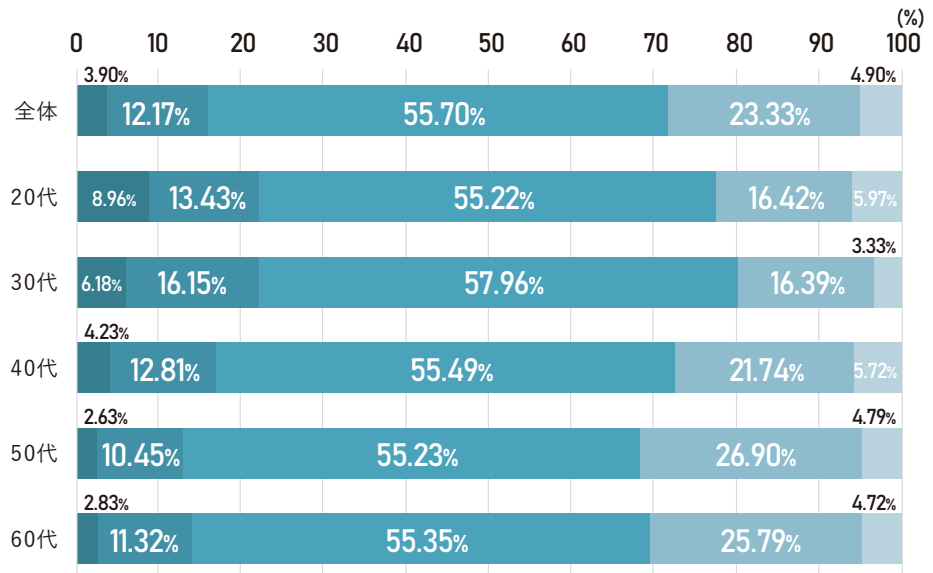
まず、私が驚いたのは、コロナ禍の長期化が健康面に与える影響です。全体でみると身体面では30%弱、精神面では35%もの人たちが長期化にともなって、悪い影響を受けていると答えています。出社率が決められ、オフィスで働くことができなかつたり、生活面でも自粛が続いたりすることで運動不足になり、精神的にも閉塞感を感じている人が多いのではないかと感じていましたが、これほど多くの人々がその状態にあるというのはとても重大な危機だと感じました。

一 健康面での悪影響に特徴はありますか。

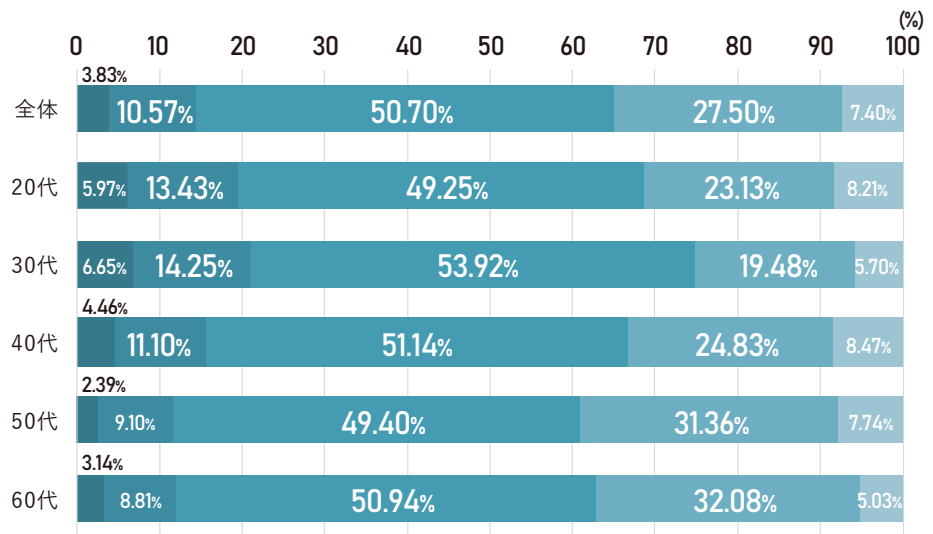
様々な切り口からデータを見ていくと、とても興味深いことがわかりました。まず、上の図を見ていただきたいのですが、リモートで働いている割合ごとに「フルリモート」「リモート率高」「リモート率中」「リモート率低」「フル出社」のワーカー群に分け、影響を見たものです。身体面、精神面のどちらも、悪い影響が出ていると答えている人の割合が「リモート率低」の人において多いことがわかります。反対にリモート率が高くなっていくに従い、良い影響を受けている人の割合が増えています。

これは、「リモート率低」の人たちの特徴をあらわしていると私たちは考えます。ひとつは、リモート率が低い人たちの中には、本来リモートに置き換えられない仕事を無理矢理リモートでやっている人が多数含まれているということです。一方で本人はなるべくリモートで働きたいのに、それが認められていないという人もいます。本人の働きやすさや安全に配慮されない状態が続くことによって、ストレスが蓄積しているのだと考えられます。

身体面



精神面



- 非常に良い影響を与えている
- 若干良い影響を与えている
- 影響を与えていない（変わらない）
- 若干悪い影響を与えている
- 非常に悪い影響を与えている

【年代別にみた身体的・精神的健康への影響】健康への影響を年代別に見たグラフ。身体面、精神面ともに40代以上になると顕著に悪い影響を受けていると答える人の割合が多くなっていることがわかる。一方で、30代は悪い影響を受けていると感じている人の割合が身体面、精神面ともにもっとも少なくなっており、年代別に特徴があらわれる結果となった。

中高年へのケアが課題に

一 新入社員や社歴の浅い人には、一人で働くことになってストレスがかかっていると思います。心身に悪い影響がでていませんか？

確かに、社歴が浅い人たちはコミュニケーションをとる相手が少ないので、ストレスがかかっていると思います。一方で、データを見てみると、身体面、精神面で悪い影響を受けていると感じている人の割合は40代を境に増える傾向にあります。特に50代は身体面で32%、精神面で39%の人が悪い影響を受けていると感じていて、深刻です。

一 中高年にもケアが必要ということですか。

おっしゃる通りで、若者がいろいろな面で病まないようにしようとするケアとともに、中高年の人たちの悪い影響を減らしていく工夫は必要になってきます。

一 他に気になっていることはありますか。

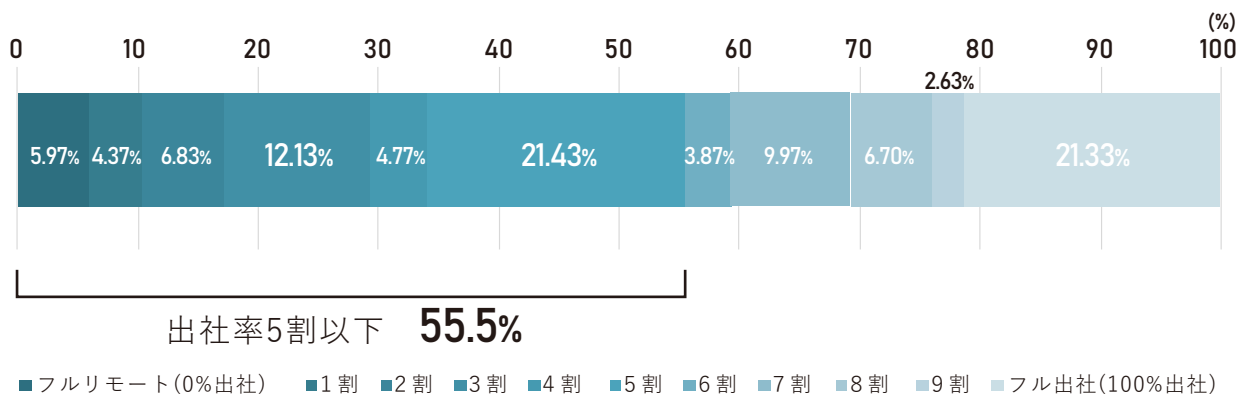
これは年齢とリンクするところが大きいからだと思われますが、一般職の人よりも管理職の方が健康面で悪い影響を受けていると感じている人が多くなっています。

一 どのようなことが原因になっているのでしょうか。

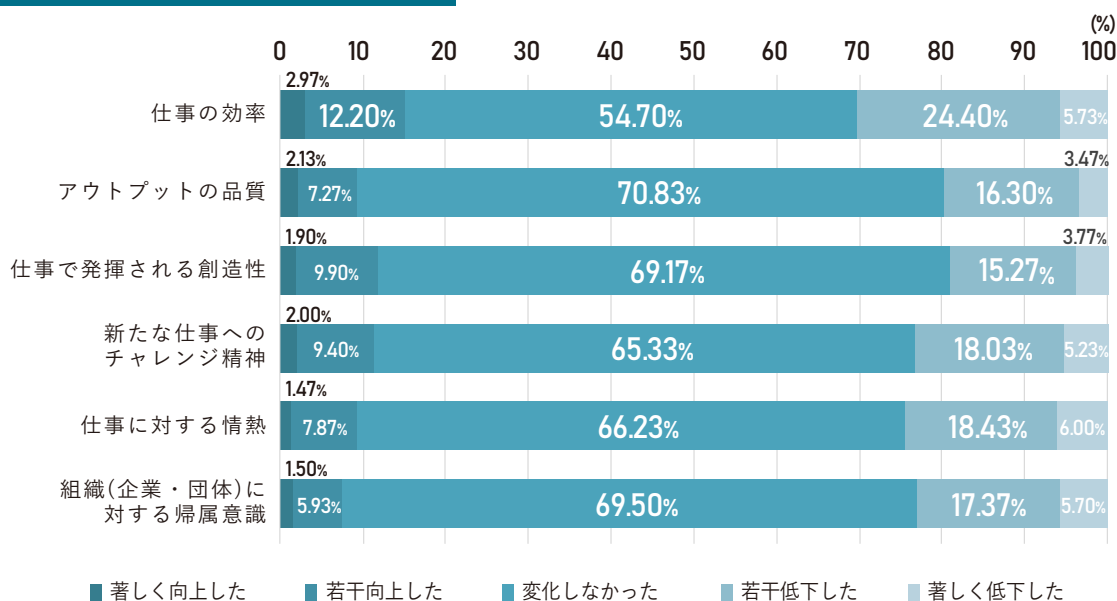
ひとつには中高年や管理職の仕事が単純に与えられるのではなく、判断をとまったり、状況を把握したりとより複雑であるということが原因になっていると考えられます。実際に会って、対面で行ったり、相手の様子を察したうえで進めていく方がいい仕事が多くなれば、リモートはかなり窮屈に感じられるでしょう。

また、この中高年や管理職は弱音を吐けない立場にあるということも影響しているでしょう。コロナ禍以前であれば、昼食時やアフターファイブで愚痴ったりすることもできたかもしれませんが、オンライン会議でそういったことをするのは、難しいですね。

コロナ禍後の適切な出社率



仕事の効率や品質への影響



コロナ禍が去った後、適切だと思う出社率を聞いたところ、半数以上の人々が5割以下に抑えることが望ましいと答えた。フル出社が望ましいという声は2割強。反対にフルリモートを望む人は6%弱となっている。

効率面から考えると感染対策としての在宅勤務においては半数以上の人々が効率の変化を感じていないが3割の人は低下する傾向にあったことがわかる。

出社率の理想と現実

一 現在は新型コロナウイルス感染拡大を防ぐために多くの会社で出社率を下げて対応していますが、これはコロナ禍が去ったとしても続くのでしょうか。

コロナ禍後の出社率については各所から相談が寄せられていますが、業種や業態、職種や家庭の環境など様々な要因が関係するので、一律に〇割という風には答えられません。ただ、コロナ禍後に望ましいと考える出社率を尋ねると、出社率5割以下と答えた人が半数を超えています。

この傾向は今まで私たちがヒアリングを行った企業などにもみられて、実際にリモートで働く従業員に聞くと「5割以下でも大丈夫」という意見が多いのです。

しかし、ワーカーが大丈夫と言っているからといって、その数値をそのままルール化するのは危険です。

一 それは、なぜなのでしょう。

仕事の内容別に効率や品質、仕事に臨む姿勢などを尋ねると、コロナ禍以前と比較してポジティブな変化があったと答えている人はごく少数にとどまります。

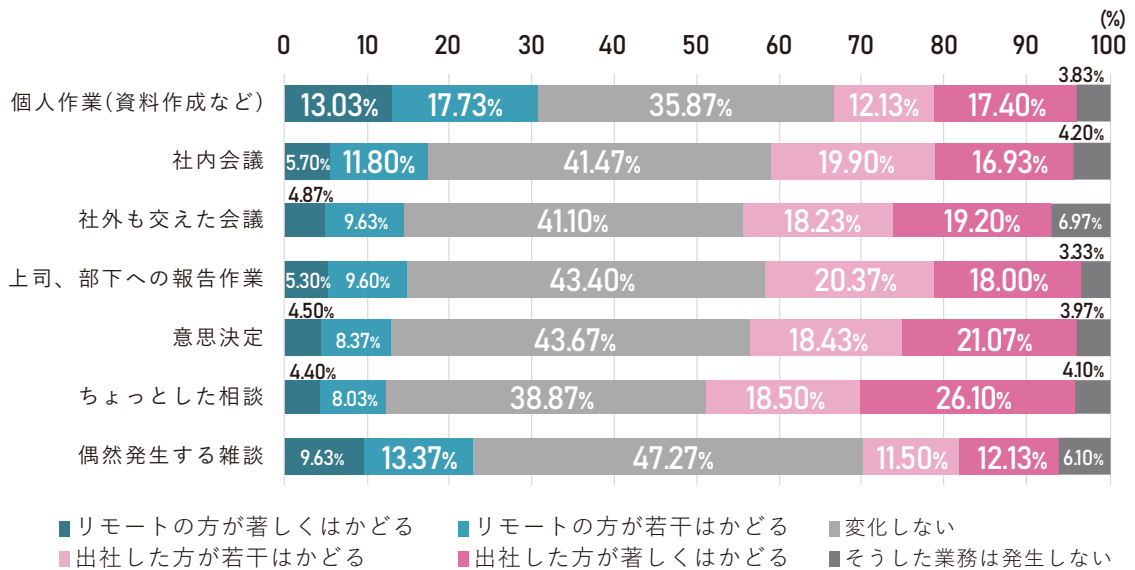
また、リモート率の差が仕事の効率、品質、創造性、や仕事に対する情熱などに影響をおよぼしている可能性があるという結果も出ています。

一 リモートの割合が増えるとデメリットもあるわけですね。

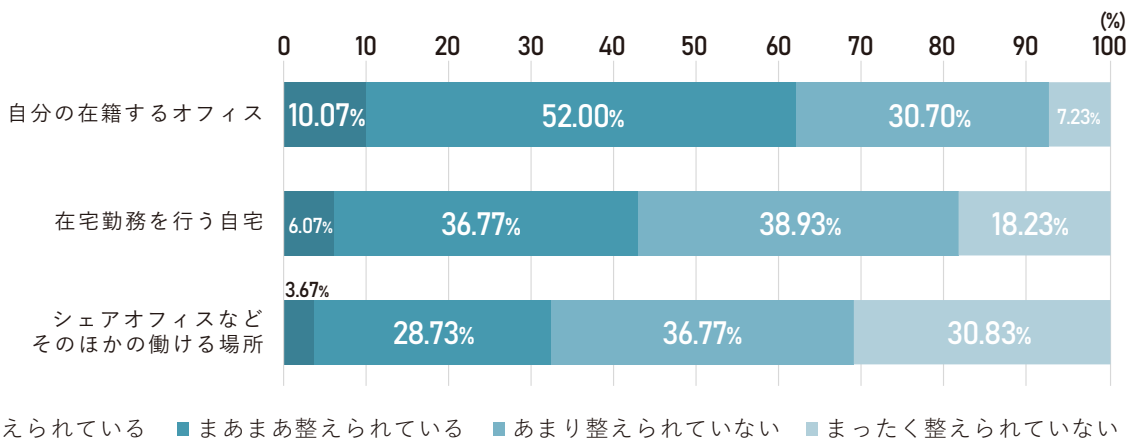
一番大事なのは、自分の仕事のリモートに向いているかどうか、効率が上がるかどうかということを確認したうえで出社率を決めることです。

今回の事態はイレギュラーで、強制的に在宅勤務をしているという側面はありますが、個人の意志で自身のパフォーマンスが高まるように出社率を決めることが大事です。

仕事の効率と場所



働ける場所の整備



仕事の内容によって、効率上がる場所が変わるのではないかと。昨年8月の調査でも同様の質問をしたが、その際には6割以上の人が個人作業はリモートの方がはかどると答えていた。それから半年、その割合は半減している。

また、働ける環境の整備状況については、自宅が十分整えられている人が6%しかないなど、自分の所属するオフィス以外の整備は進んでいないことがわかる。

場所を問わずに働ける能力

一 仕事の内容によって、リモートでやった方がいいか、出社してやった方がいいか異なると思うのですが。

それについては、2020年の8月、そして2021年の2月の調査の際に同じ質問をしています。この半年で見られた大きな変化は2点あります。ひとつは個人作業について、8月の調査では6割以上の人がリモートでやった方がいい傾向にあったのですが、2月の調査ではその割合が半減したことです。そして、もう一つはグラフの真ん中、灰色の部分ですね「変化しない」と答えた人の割合が各項目ともに増加しているということです。

これはとても重要なポイントで、場所を問わず、働ける能力が私たちに備わるようになってきたということです。オフィスかリモートかの二者択一ではなく、どちらでも構わないという姿勢ですね。

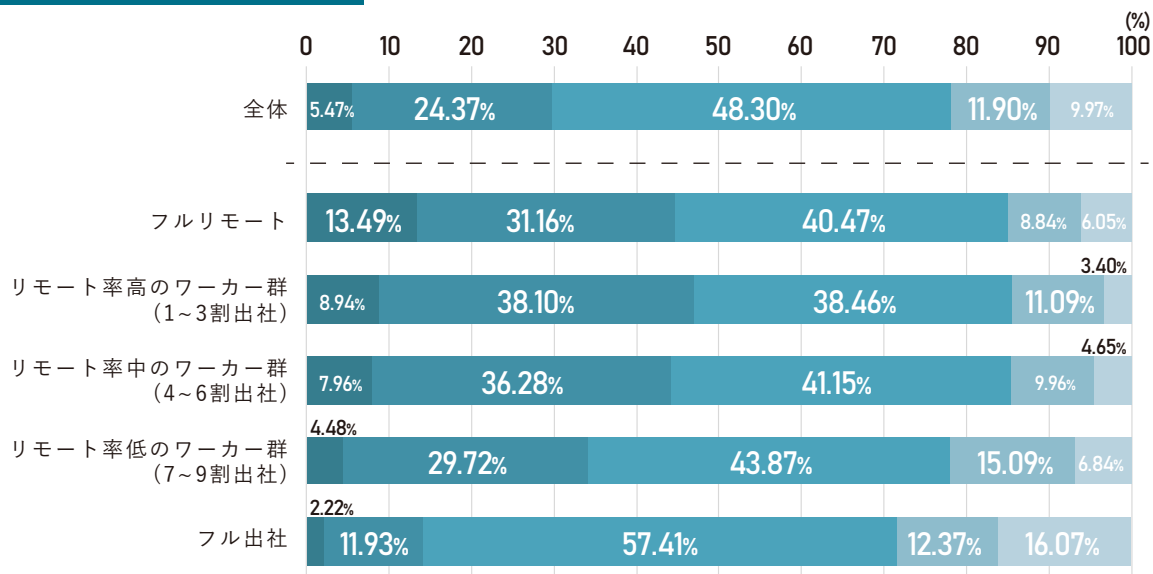
一 先ほども話があったように、今回の事態は強制的に在宅勤務を求められたりと、本来の時間や場所を自由に選択する「柔軟な働き方」とは異なっています。そのあたりはどのようにとらえたいのでしょうか。

本来の「柔軟な働き方」の考え方であれば、自宅だけでなく、様々な場所を活用して、効率を上げ、健康に働くということがゴールになります。今回は強制的に、そして突然、在宅勤務を始めることになったため、そもそも働ける場所がなく、環境面で非常に不便な思いをされている方も多いと思います。

コロナ禍が去った後は、今回の経験から身に着けた働く場所を選ばない能力を活かすために、オフィスと自宅以外にも働く場所を整え、それらを活用するための制度を作っていく必要があります。

ただ、オフィスと自宅以外に働く場所が整えられていると答えた人は3割にとどまり、まだまだ選択肢を多く持っていない現状があります。今後、取り組みが必要になってくるポイントでしょう。

自律的に働けているか



■ 強くそう感じる ■ ややそう感じる ■ 以前と変化していない ■ あまりそう感じない ■ まったくそう感じない

コロナ禍以前のオフィストrendであるABW(Activity Based Working)においても、多様な場所はあるけれど自律的に選んでいないのではないかという議論はあった。今回、コロナ禍を経験することで、以前よりも自律的に働けていると思うかという質問に対しては3割の人がポジティブな回答をしている。リモート率別に見てみると、リモート率中以上のワーカー群では半数近い人がポジティブな回答になっており、リモートの経験を積み重ねることで、自律的に働く能力を身に付けていったと考えられる。

ワーカーの自律性の伸長

働く場所の選択肢を増やしていくことの重要性は理解できるのですが、たくさんある中から適切なものを選択する能力というのも重要になってきますよね。

それはコロナ禍以前から行われてきた議論で、近年、オフィスのtrendとしてABW(Activity Based Working)があって、オフィスの内外の様々な場所を使って働きましようという機運が高まってきていました。それに合わせて、働く側がちゃんと仕事に合わせて選べるのか、というわけですね。

私たちが推進してきた「柔軟な働き方」では、時間や場所の選択、家事や育児、趣味などほかのタスクとの切り替えなど、自ら判断して行動できる能力を高めるということが前提となっています。簡単に言うと「自律的に働けるかどうか」ということです。

— コロナ禍を経験することによって、私たちのそういった能力に変化はあったのでしょうか。

コロナ禍以前と比較して自分自身が自律的に働けている感覚があるかを聞いてみると、約3割の人が「強くそう感じる」「ややそう感じる」といったポジティブな回答をしています。これをリモート率で分けたワーカー群ごとにみると、リモート率が中程度(4~6割出社)を超えると半数近い人がポジティブな回答をしていることがわかります。フル出社で働いている人たちの中でポジティブな回答をしている人は14%しかいないので、大きな差ができています。

コロナ禍の長期化は健康への悪影響や仕事の効率の低下など様々な弊害をとめない、深刻な影響を与えています。その中において、場所を問わずに働ける能力を身に付けたり、自律的に働けているという感覚が芽生えたりといったことは数少ないメリットだと言えるでしょう。

— ありがとうございます。

本文中に使われている図は2021年3月にオカムラが発行した『柔軟な働き方の効果検証 長期化する新型コロナ対策下での働き方・働く場 データ集』より転載したものです。

長期化する新型コロナウイルス感染症対策下での働き方・働く場
私たちに起きている見えない変化

発行日 2021年3月29日

発行者 株式会社オカムラ

働き方コンサルティング事業部
ワークデザイン研究所

WORK MILL

projected by

OKAMURA

workmill.jp

okamura.co.jp

私たちに起きている見えない変化 | 5