

2022・10

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

自然のなかの自分を感じて

日本教職員組合・書記次長 小林 美奈子

【かがい発】

コロナ禍からの復活を期すタイの今

タイ国立タマサート大学 助教授 CHOOMPLANG NATTADECH

特集 コロナ下における勤労者の生活と意識

① コロナ下の勤労者の意識変化とテレワークの動向 4
公益財団法人 日本生産性本部 主任研究員 長田 亮

② 連合「モバイル世論調査」から見えるコロナ禍で働く人の実情 14
連合 企画局長 山根 正幸

<調査結果の紹介>

③ U A ゼンセン 「組合員意識調査」 20

④ 自治労 35
「コロナ禍における保健所等・医療機関で働く組合員の意識・影響調査」

⑤ 電機連合 41
「ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリアに関する調査」

ワンポイント・ブックレビュー

ジェシカ・ブルーダー著（鈴木素子訳）『ノマド～漂流する高齢労働者たち』
春秋社（2018年）

自然のなかの自分を感じて

こばやし みなこ
小林 美奈子

●日本教職員組合・書記次長

暑さもやわらぎ、すっかり秋めいてきて、過ごしやすい季節となりました。

わたしの地元は、鈴鹿山脈の麓の田園風景が広がる地方にあり、四季の移り変わりを自然の様子から楽しめます。ちょうどこの時期、夜も深まるころに少し散歩して集落から離れると、澄んだ空気を感じながら満天の星を眺めることができます。

「今夜は、中秋の名月ですよ。東京でも見えますか？」と地元の友人から連絡があり、ペランダに出てみますと、夜空に雲から透けて見える月あかりを見つけることができました。しばらくすると雲の切れ間から、まぶしいほど輝く満月が顔を出しました。うっとり中秋の名月を楽しむ時を過ごしたのです。

我が家の子どもたちが幼かったころ、川原へスキを探しに行き、縁側に里芋とお団子をお供えして、お月見したことを思い出しました。今ではその子たちも、おかげさまですっかり大きくなりました。幼いころから季節を味わい楽しんできた年中行事の数々は、ささやかだけれど、子どもたちそれぞれの感性や生き方に、少しだけでも作用しているのではないかなと思っています。

地元にある教職員組合のある支部では、「星を観る会」という催しを毎年行ってきています。子どもたちに、体験を通して自然の不思議やすばらしさに触れてもらいたいとの願いからの試みです。これまでの会場は、その支部がある、地域の教育の拠点ともなっている教育会館の駐

車場だったり、学校の運動場だったりしたのですが、この回は、感染症拡大防止のために、オンラインでライブ配信を行っての開催となりました。

このときの観察は、部分月食。肉眼でも観察できますが、ライブ配信で観る天体望遠鏡を通した月食は、圧巻です。月面の細かな部分までも観察することができたのです。このときに添えられた天体の解説やインドの伝説、アポロ計画のお話も家庭に居ながら家族とともに映像を観て聞くことができたのです。

「月食は、最初すごくかけていたけれど、時間がたつにつれて満月になっていってすごいと思いました」と感想に書いた児童は、観察会のあと、自分の目で確かめたくて夜空を見上げて庭先へ出たのではないのでしょうか。別の日に、違った姿の月や満月を見た時、どんなことを思うのでしょうか。

感染症の影響を受け、やむを得ず形態を変更した観察会、天体望遠鏡を通したライブ配信での観察は、これまでとは一味違ったよい体験となったことでしょう。でも、でも、やっぱり次回には屋外での開催が望まれます。その季節や自然を感じながら、友達や家族、地域の人たちと集まってわいわい言いながら、普段にないその雰囲気味わいながらの観察会は、なにもにも代えがたい貴重な体験となることまちがいなしだからです。こういった活動をこれからも大切にしたいのです。



コロナ禍からの復活を期すタイの今

シムプラング・ナッタデット
CHOOMPLANG NATTADECH

●タイ国立タマサート大学 (Puey Ungphakorn School of Development Studies) 助教授

世界保健機関 (WHO) が新型コロナウイルス感染症を「パンデミック (世界的大流行)」と形容してから2年半が経過し、アジア諸国は新型コロナとの「共生」に舵を切った。観光業が国内総生産 (GDP) の2割近くを占める「観光大国」のタイは、周到な経過を経て新型コロナ対策の規制撤廃を行い、10月にも新型コロナを一定の地域や周期で発生する「エンデミック (一定期間で繰り返される流行)」とみなし、パンデミックから新型コロナとの共生「新常态 (ニューノーマル)」への移行に挑んでいる。

感染拡大の抑え込みを果たした医療体制

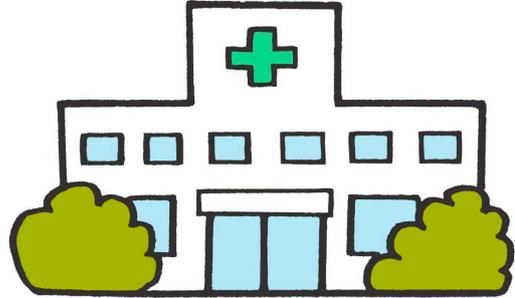
世界中で新型コロナが猛威を振るう中、タイはウイルスの早期収束で一気に注目されるようになった。その一番の背景にあるのが、タイの医療現場で見られた低い死亡率、低重症化、そして徹底した感染抑制体制だった。その理由としては、低料金もしくは無料で医療サービスが受けられるユニバーサル・ヘルスケア・カバレッジ (UC) の存在が大きいという。タクシン政権下で始まった本人負担30パーツ (約100円) の国民医療保障制度、通称「30パーツ医療」は公立病院が主な対象だが、政府が新型コロナへの適用を決めたのも2020年3月2日と早かった。医療体制の早期の整備が、病院による患者のたらい回しを防ぎ、未曾

有の感染拡大を予防したとの見解が広がっている。これまで欧米などの国際社会からは医療水準や設備などの面で、一部の大手病院しか見向きもされなかったタイの医療機関だったが、公立病院や公的医療を支える民間病院の裾野の広さ、国民医療保障制度などの下支えも、新型コロナの感染抑制に大きな役割を果たしたといえるだろう。

「危険感染症」から「監視対象感染症」への移行後の対策

タイCOVID-19状況管理センターは、10月1日から新型コロナウイルス感染症の分類を「危険感染症」から「監視対象感染症」に変更することに伴い、同機関の運営を停止し、その責務をタイ保健省に移管することと表明した。同時に医療的なアドバイスが必要な人のために、新しい遠隔医療アプリが利用できるようになったと付け加えた。

「Clicknic」や「MorDee」などのアプリは、薬の配達やコンサルティングサービスを提供し、様々な診療所の医師による遠隔診断が行われることとなっている。「監視対象感染症」とはインフルエンザ、デング熱などと同レベルの危険度となったということではあるが、「エンデミック化 (風土病化)」に関しては、「監視対象感染症になってもまだエンデミックにはならない」として、感染した際の対処法は従来通り「7日間の自宅隔離+3



日間の自己観察」。予防接種、医薬品の配布、医療サービスでの治療など、病気の蔓延を防ぐための公衆衛生の運用システムにも変化はない。感染症としての分類を変更しても、周囲に人がいる場合は、マスクの着用が引き続き推奨されると述べている。もっともマスクの「義務化」はしばらく前に取り下げられたが、ほとんどのタイ国民は、屋外で一人である場合でも、まだマスクを着用していて、きれい好きな国民性が感染防止に役立っているように見えて好ましい。

コロナ収束後、経済回復への期待

2022年現在、入院を伴う新規感染者数は、9月以降500人を下回り、減少傾向がみられ、陽性者数も減少が続く。1日あたりの死亡者数も10~15人に減少している。日本との人口比が半分である事を考慮しても、優秀な結果を収めていると言える。新型コロナ禍からの脱却、一国では図れないコロナ禍からの終息にはまだ道半ばと言わざるをえないが、タイにおける感染拡大は収束しつつあると見られる。

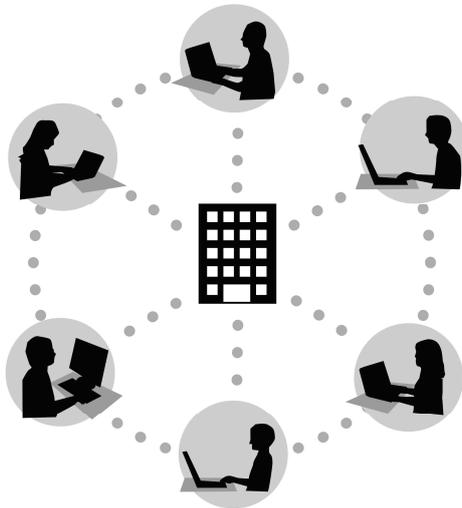
タイは世界中から観光客が訪れる世界有数の観光大国ではあるが、これまでの2年半は、国内外の人の動きが大きく制限され、観光客が入国できない状況が続いていたことから、観光産業に甚大なダメージが生じていた。タイ中央銀行は、タイ

経済は2021年第3四半期（7~9月）に底を打ったとの認識を示した。その背景として、ワクチンの接種拡大、政府の規制緩和、2021年11月から開始した外国人旅行者の本格的な受け入れ再開などによって景気が回復基調に入ったことを挙げている。その一方、エネルギー価格の上昇、新型コロナの新たな変異株の発生など、経済の不確実性は継続している。タイ政府はコロナ対策の緩和により経済再建を急ぐ。

収束から共存へ

タイの首都バンコクは、平時に戻りつつあり、街中には欧米人観光客の姿も以前のように見かけられるようになった。「感染は怖い、しっかり感染対策さえ取ればマイペンライ。もう新型コロナにかまっていられない」、背に腹は変えられないというのが現実なのだろう。

グローバルに見ても、タイはCOVID-19に対して早期から徹底した入国規制を実施し、医療体制を整えて、世界的パンデミックに備え、応じた国といえる。今は、科学的合理的な知見を無視せず、「収束から共存へ」という発想の切り替えが必要、というのが私の考えである。



特 集

コロナ下における勤労者の生活と意識

新型コロナウイルスによるパンデミック発生から
3年近くが経過した現在も感染終息は見通せず、
わたしたちの社会は感染症との共存を余儀なくされています。
休校、休業、営業時間短縮、営業形態の変更、繁忙、テレワークへの移行など、
勤労者への影響は業種や職種によってさまざまですが、
この間、多くの人が働き方や生活の変化を経験しました。
そうしたさまざまな変化を、各種調査結果から確認するとともに、
勤労者の働き方や生活を巡る課題を探り、
労働組合の活動への示唆を得る目的で特集を組むことにしました。

コロナ下の勤労者の意識変化と テレワークの動向

ながた りょう
長田 亮

●公益財団法人 日本生産性本部 主任研究員

1. 感染不安と外出自粛の変化

(公財)日本生産性本部は、1955年の創設以来、わが国の生産性運動の中核を担ってきた。企業や労働組合の生産性向上の取り組みを支援するため、従来から多様な調査レポートを発表してきたが、2020年5月よりコロナ禍に対応して社会にメッセージを発信すべく、定期的に働く人の意識調査（以下、本調査）を実施してきた。本調査では、働き方の変化と意識について同じ質問を用いて継続的に推移をウォッチしている。質問によって開始時期は異なるが、ここでは過去10回の調査結果をもとにコロナ下での勤労者の生活と意識の変化を見ていきたい。

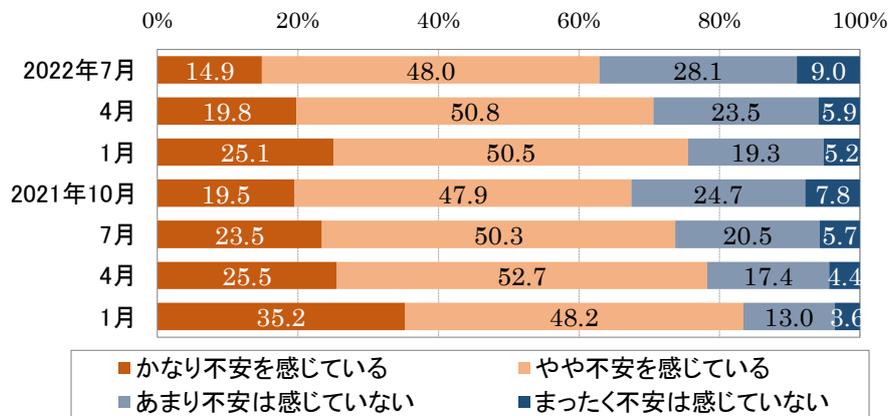
なお、本調査の調査対象は20歳以上で企業・団体などに勤める人1,100名である（自営業者、家族従業者は含まない）。ネットモニターに回答を依頼し、総務省「労働力調査」の結果に基づいて、性・年代別にサンプル数を割り当てて回収している。また、本原稿の執筆時では、2022年7月調査実施日：2022年7月4～5日）が最新となるため、7月14日に内閣官房新型コロナウイルス感染症対策分科会より緊急提言があった第7波の影響については言及していない。各調査時期については図表1を参照されたい。

まずは、調査時期による新型コロナウイルスに対する感染不安と外出自粛の意識の変化について確認したい。2021年1月調査（実施日：2021年1月12～13日）から「自身が新型コロナウイルスに感染する不安を感じているか」を調査しているが、「かなり不安を感じている」の割合をみると、2回目の緊急事態宣言が発出された直後である2021年1月調査が35.2%と最も多く、続く2021年4月調査（同：2021年4月12～13日）には25.5%、以降は減少傾向となった。オミクロン株による感染者数の急増がみられた2022年1月調査（同：2022年1月17～18日）では、不安を感じる者の割合が25.1%まで増加したが、その後再び減少傾向となり、最新の2022年7月調査（同：2022年7月4～5日）では14.9%と過去最少になった（図表2）。緊急事態宣言や第6波などの度重なる感染のピークを過ぎ、感染への強い不安は徐々に弱まってきていることがわかる。

図表1 「働く人の意識調査」調査時期

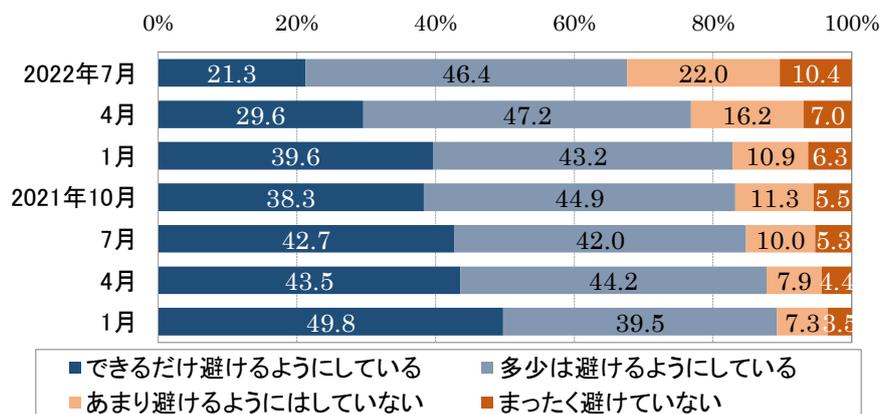
調査回	調査期間	調査期間の特徴
第1回	2020年5月11～13日	初の緊急事態宣言発出（4月7日）から1か月半
第2回	2020年7月6～7日	緊急事態宣言解除（5月25日）から1か月半
第3回	2020年10月5～7日	菅義偉政権発足から約3週後。「Go Toトラベル」等、積極的経済活動再開から3か月
第4回	2021年1月12～13日	二度目の緊急事態宣言発出（1月7日）直後
第5回	2021年4月12～13日	一部地域に「まん延防止等重点」措置適用（4月5日）直後
第6回	2021年7月5～7日	東京オリンピック・パラリンピック開催を目前に、一都三県などで新型コロナ新規感染者数が増加傾向
第7回	2021年10月11～12日	国による緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の全面解除から約10日
第8回	2022年1月17～18日	感染力の強いオミクロン株による新規感染者が急増、まん延防止等重点措置、3県適用中、13都県適用直前
第9回	2022年4月11～12日	まん延防止等重点措置を全面解除。ロシアのウクライナ侵攻による原料高騰により、物価上昇の兆し
第10回	2022年7月4日～5日	訪日外国人客の受け入れが2年ぶり再開。国際情勢は緊迫。円安や、原材料価格高騰などで消費者物価が上昇。

図表2 自身がコロナに感染する不安

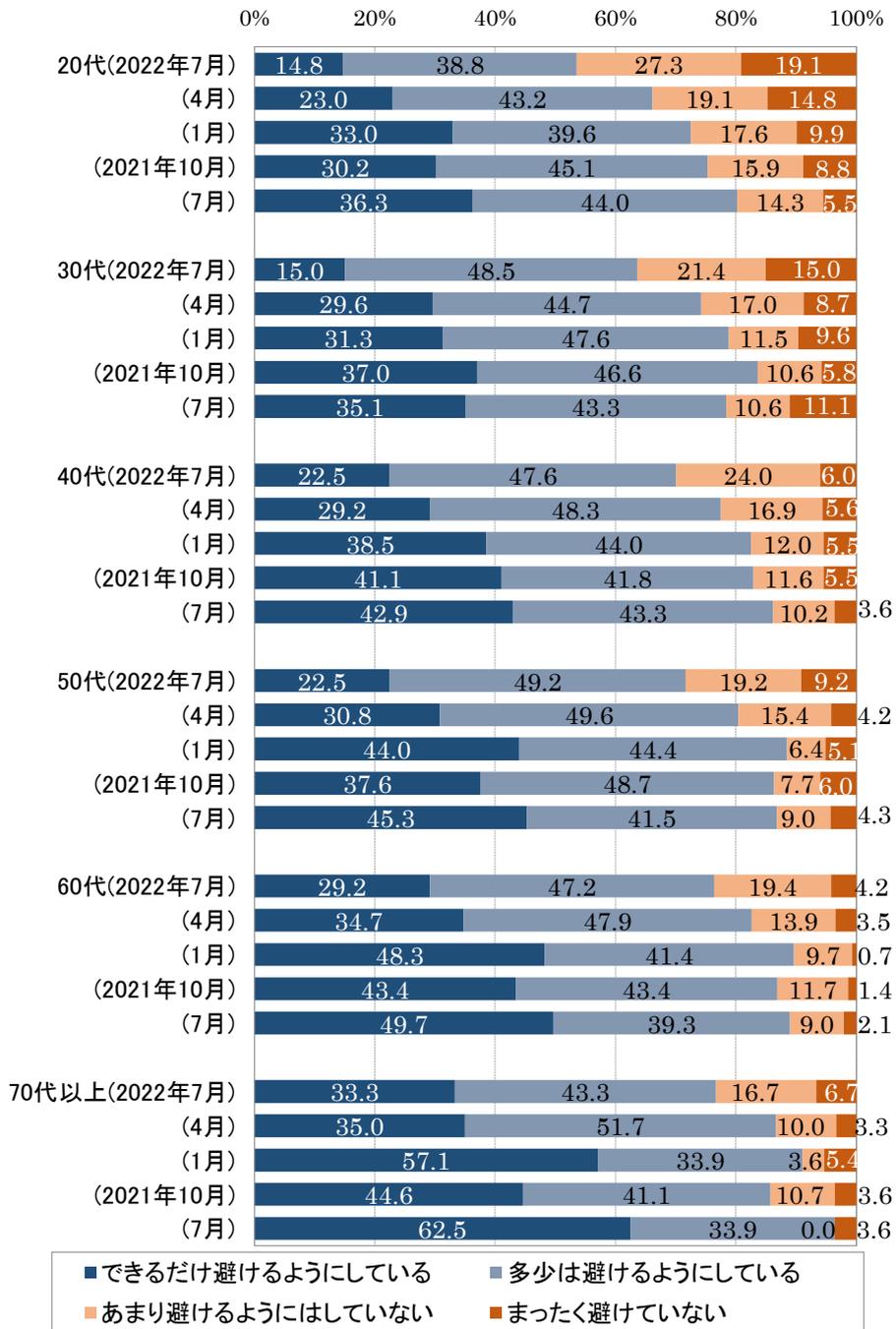


不要不急の外出に対する意識についても同様の変化がみられる。感染不安に関する質問とあわせて、2021年1月調査から「不要不急の外出を避けるようにしているか」を調査しているが、「できるだけ避けるようにしている」割合は、2021年1月調査では約半数であったが、回を追うごとに減少する傾向にあり、2022年7月調査では過去最少の21.3%となった（図表3）。調査初期は、社会全体における感染防止対策が模索状態にあったこともあり、多くの人が出外を避ける「巣ごもり生活」を行っていたが、ワクチン接種や感染防止対策が確立されていくにつれ、一人ひとりの外出に対する抵抗感も徐々に薄れてきたと考えられる。なお、不要不急の外出に対する意識は、年代によって差がある。それぞれの年代で調査の回を追うごとに外出に対する抵抗感が薄れてきてはいるが、例えば直近の2022年7月調査では、20代、30代は「できるだけ避けるようにしている」が15%程度であるのに対し、感染したときの重症化リスクが高い、という認識からか、60代、70代以上は20代、30代の約2倍の3割程度となっている（図表4）。

図表3 不要不急の外出



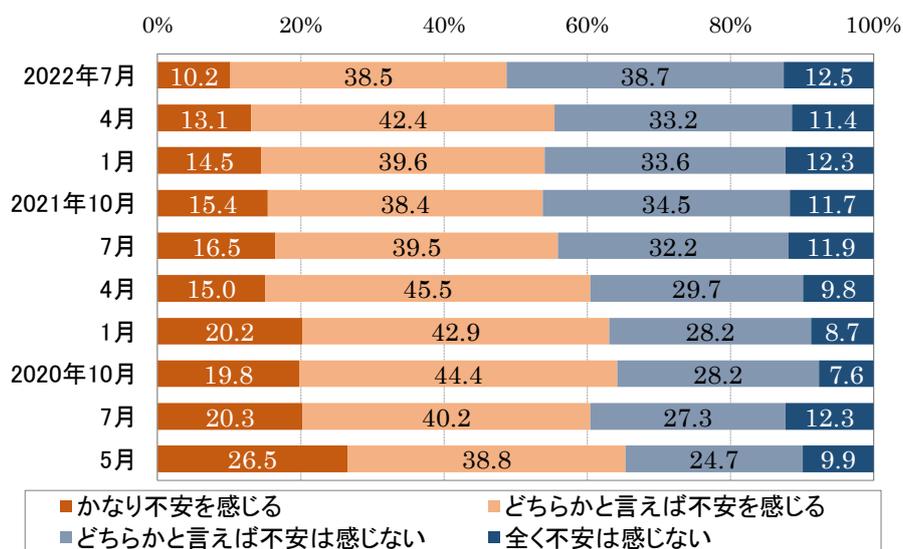
図表4 年代別・不要不急の外出



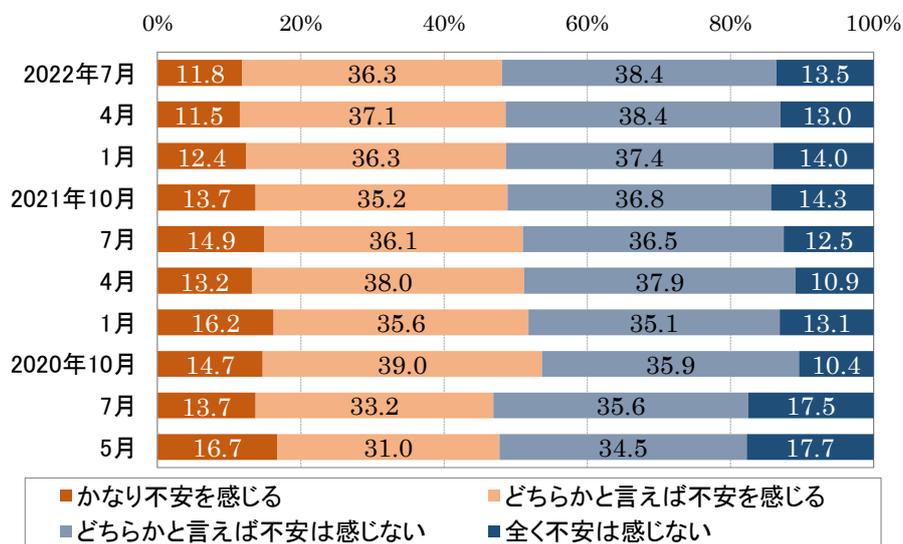
2. 働く人の意識の変化

コロナ禍を経て、勤め先の業績や自身の雇用・収入への不安感はどのように変化したか。勤め先の業績（売上高や利益）については、第1回の2020年5月調査（実施日：2020年5月11～13日）では65%以上の勤労者が「不安」（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）と感じていたが、調査回を追うごとにその割合が減少し、2022年7月調査時では5割を下回った（図表5）。自身の雇用に対する不安も、2020年10月調査（実施日：2020年10月5～7日）では53.7%が「不安」（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）に感じていたが、その後調査回を追うごとに緩やかに減少し、2022年7月調査では「不安」は約5割を下回った（図表6）。多くの勤労者が、コロナ禍によって勤め先の業績や自身の今後の雇用について一度は不安を感じたものの、その危機感は緩やかに減少していると思われる。

図表5 勤め先の業績（売上高や利益）に不安を感じるか

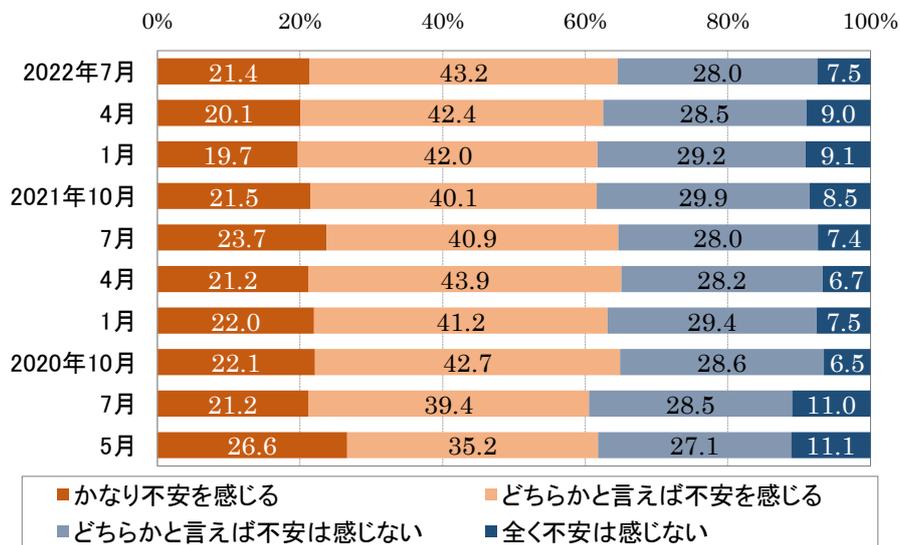


図表6 今後の自身の雇用に不安を感じるか

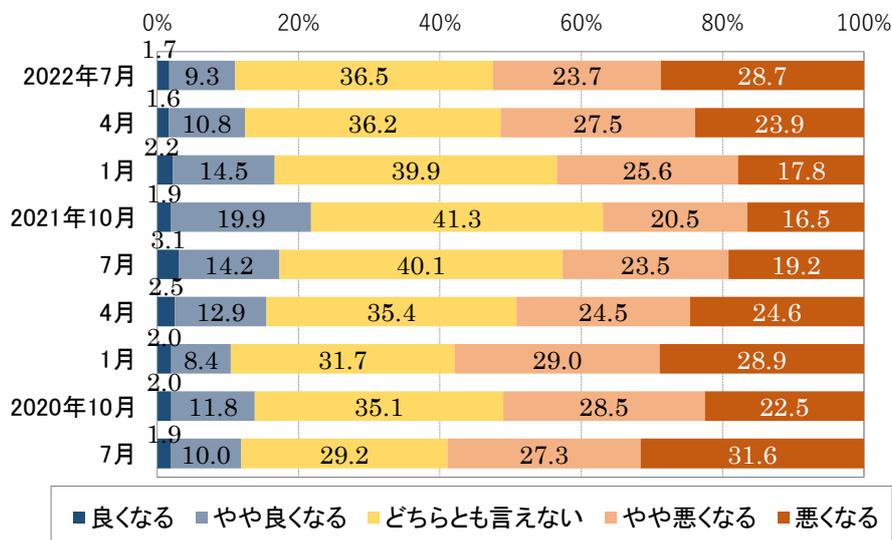


一方で、今後の自身の収入については、調査開始時から一貫して6割以上の勤労者が「不安」（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計）と回答している。さらに、2022年1月以降の直近3回の調査においては、「不安」の割合がわずかながら増加傾向にある（図表7）。この不安感の増加は勤め先の業績や自身の雇用とは異なる要因が影響していると考えられる。関連する調査結果として、今後の日本の景気見通しに対する評価をみると、2021年10月調査（実施日：2021年10月11～12日）までは悲観的な見通し（「悪くなる」と「やや悪くなる」の合計）の割合が徐々に減少傾向にあったが、続く2022年1月調査以降は一転して増加傾向となった（図表8）。2022年1月頃からみられたオミクロン株の感染拡大、そして2022年4月頃から兆しがみられた物価上昇の影響により、自身の収入に対する不安が増大していると考えられる。

図表7 今後の自身の収入に不安を感じるか



図表8 今後の日本の景気見通し



3. テレワークの現状と今後

本調査では質問の柱の一つとして、テレワークについての質問を設定している。テレワークは自宅での勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークの総称であるが、本調査の結果によるとその実態は自宅での勤務がほとんどとなっている（データ掲載なし）。本調査の調査対象は自営業者、家族従業者を含まない企業・団体などに勤める人であるので、テレワークの実施については、勤労者一人ひとりの判断よりも、勤め先の意思決定によるところが大きい。勤労者がテレワークをしたいと思っても、勤め先の許可がなければ実施することはできない、ということになる。

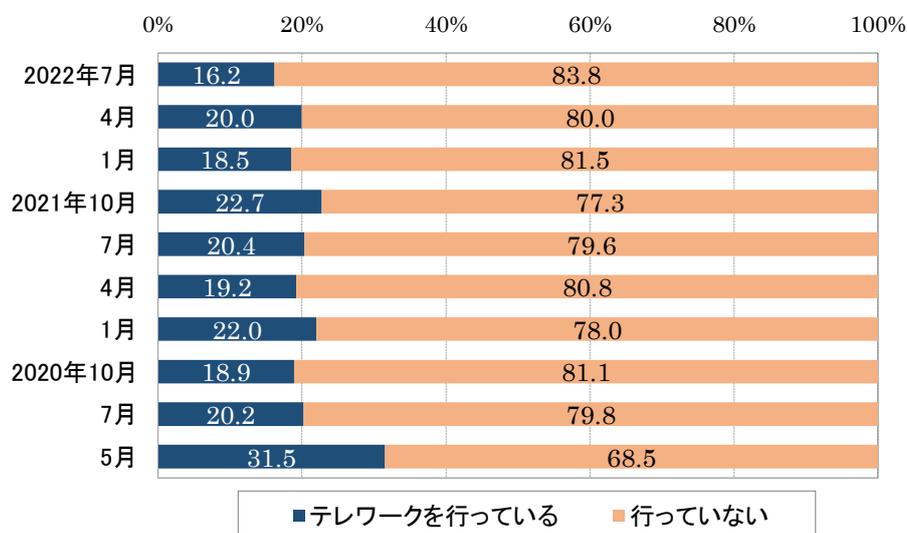
テレワーク実施率の推移をみると、調査開始以降、統計的に有意に実施率が低下した時期が3回ある。1回目は2020年5月調査の31.5%から2020年7月調査（実施日：2020年7月6～7日）の20.2%への低下である。2020年5月調査時は新型コロナウイルスの世界的な感染拡大から日も浅く、感染力や致死率等、新型コロナウイルスについて明らかになっていない点が多い状態であった。また1回目の緊急事態宣言の最中であり、多くの企業が、外出をせずに業務の継続を可能にする方法を模索した時期であった。本来であれば、テレワークに向かない職種や業務の従事者であっても、無理をしてテレワークに踏み切らざるを得ない状態であり、実際には自宅待機となる例も多く見られた。また、生活・消費面でも買いためが起きるなど、社会全体が一種のパニックにあったといえる。その後、緊急事態宣言が解除され、2020年7月調査の時期になると、パニックにも幾分落ち着きがみられるようになった。やむを得ずテレワークを実施した時期が終了したことで、テレワークに向かない業務内容に従事する者は職場に回帰した一方、テレワークに適合した業務に従事する者はテレワークを継続し、業務によって働き方が二分化されるようになったと考えられる。

2回目の低下は2021年10月調査の22.7%から2022年1月調査の18.5%にかけての低下で、5%水準ではあるものの統計的に有意な低下となっている。2021年10月頃は、全国的には感染状況が落ち着きを見せ、政府の緊急事態宣言も解除された時期であった。これにより、新型コロナウイルス感染拡大以降、緊急避難的にテレワークを行ってきた企業の中には、テレワークを取り止め、オフィスへ回帰する傾向がみられるようになった。一方で、業務改革の目的とするなど、テレワークを恒久的に活用する方針を取った企業は、継続的にテレワークを実施するようになった。企業の経営方針によってテレワークが選別されるようになり、結果として、実施率が低下することとなった。

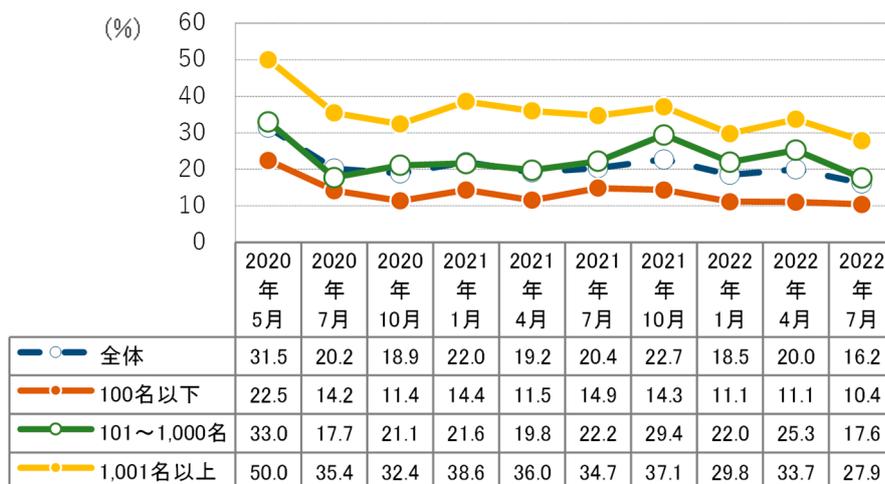
3回目の低下は2022年4月調査（実施日：2022年4月11～12日）の20.0%から2022年7月調査の16.2%にかけてであり、こちらも5%水準ながら統計的に有意な低下となった。この低下は、2回目（2021年10月調査から2022年1月調査）と傾向が似ており、まん延防止等重点措置の全面解除によって、これまで緊急避難的にテレワークを行っていたが、出社を促すようになった企業がさらに増えたと考えられる。これら3回の低下を経て、2022年7月調査時のテレワーク実施率は、調査開始以来最低の16.2%となった（**図表9**）。

テレワークの実施率は、従業員規模が大きい企業ほど高い傾向にある。この傾向は調査開始時から変わらないが、先述の2回目の減少（2021年10月から2022年1月）ないし3回目の減少（2022年4月から7月）においては、大企業（従業員1,001名以上）および中堅企業（101～1,000名）の実施率に低下がみられるのに対し、従業員100名以下の中小企業には大きな変化がなかった（**図表10**）。これまでテレワークをけん引してきた大企業、中堅企業の実施率が低下し、全体としてもテレワークは縮小の傾向にある。

図表9 テレワークの実施率

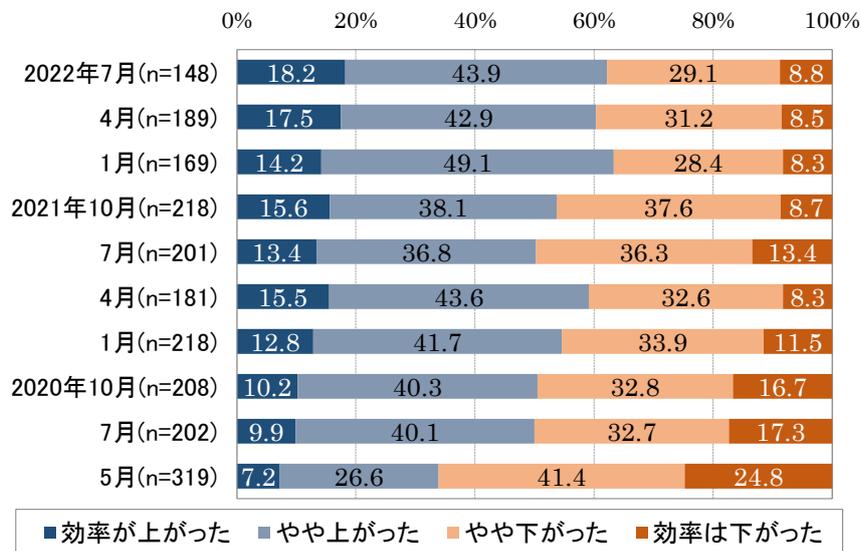


図表10 従業員規模別・テレワークの実施率



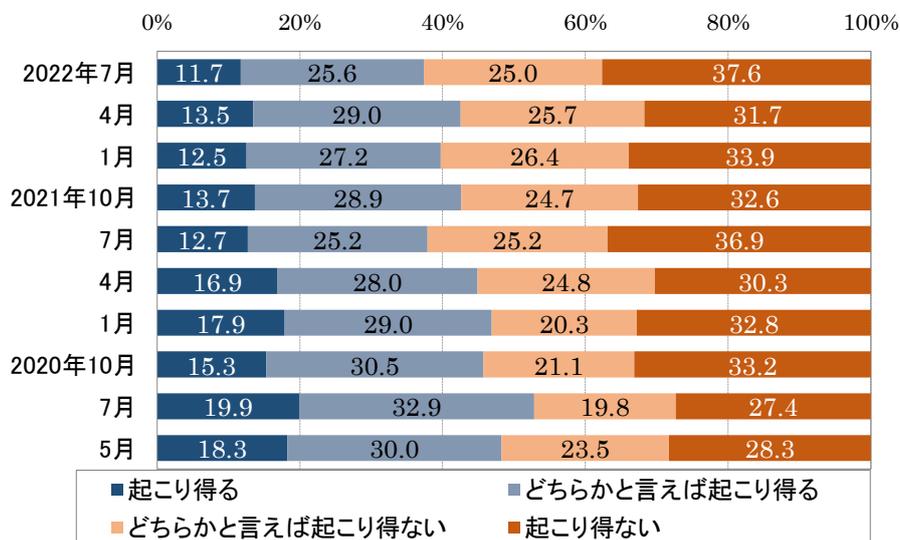
ここで、テレワーカーから見た自宅勤務に対する評価を見てみたい。「自宅での勤務で効率が上がったか」という質問に対して、2020年5月調査時は、6割以上のテレワーカーが「効率が下がった」と回答した。自宅の環境整備や手続きのデジタル化が進んでいないなど、自宅での勤務にあたっての課題が多く存在するため、これまで通りの業務ができなかったと考えられる。しかし調査を続けるにつれて、これらの課題が徐々に克服され、直近の2022年7月調査では6割以上のテレワーカーが自宅での勤務で「効率が上がった」と回答するに至った（図表11）。あくまでテレワーカーの主観による評価であり、必ずしも勤め先の評価や業績等に連動したものではないが、テレワークの実施によって、生産性が上昇もしくは低下するという一元論的な論調に一石を投じる結果となっている。

図表11 自宅での勤務で効率が上がったか

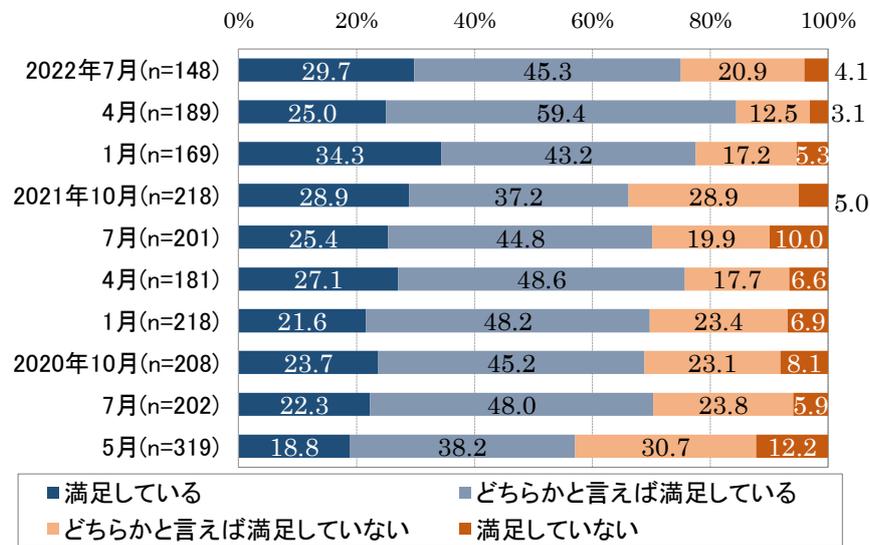


今後、テレワークは普及、定着するのか。新型コロナウイルス問題が収束した後のテレワークの普及についての質問をみると、第1回の2020年5月調査時は48.3%が肯定的な回答（「起こり得る」と「どちらかと言えば起こり得る」の合計）だったのに対し、直近の2022年7月調査時では37.3%に減少した（図表12）。テレワークが縮小傾向にある中、勤労者も今後、コロナ禍前の働き方や生活様式に回帰するのではないかとの見通しを強めつつある。一方で、直近の2022年7月調査時では、自宅勤務を実施している勤労者の7割以上が、自宅での勤務に満足（「満足している」と「どちらかと言えば満足している」の合計）しており、また、コロナ禍収束後もテレワークを行いたい（「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計）と回答している（図表13、14）。テレワークを縮小しようとする経営方針と勤労者の希望にギャップがあるようにも感じられる。

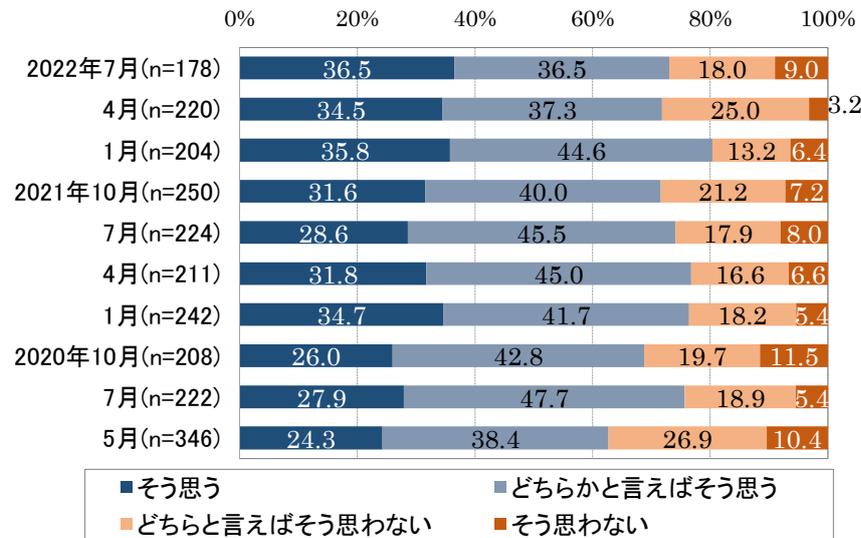
図表12 コロナ禍収束後のテレワークの普及



図表13 自宅での勤務に満足しているか



図表14 コロナ禍収束後もテレワークを行いたいのか



テレワークを、コロナ禍に対する緊急避難的な対策として取り入れた企業の場合、既存の業務プロセスを変えずに働き方だけが変わり、テレワーク用に最適化された業務プロセスになっていないため、生産性は低下しやすいと思われる。一方で、テレワークを新しい働き方として積極的に取り入れ、従来の業務で生じていた無駄や不合理を解決することで、生産性を高めている企業も見受けられる。テレワーク継続のハードルは業種や従業員規模によって大きく異なるが、コロナ禍に対する一時的な対策としてだけでなく、多様な働き方の選択肢の一つとして、企業にはぜひ活用を続けていただきたい。

連合「モバイル世論調査」から 見えるコロナ禍で働く人の実情

やまね まさゆき
山根 正幸 ●連合 企画局長

1. はじめに

連合は2011年から、モバイル端末などによるインターネット調査を実施している（調査実施機関：ネットエイジア株式会社）。雇用・労働に関するものをはじめ、その時々¹の社会情勢に応じたテーマを設定し、年間5～6本程度の調査を行い、その結果は各メディアへのリリースなどを通じた世論喚起や、政策・制度要求の策定、審議会対応の参考資料として活用している。2013年にはマタニティ・ハラスメントに関する調査結果が各種メディアで紹介され、マタハラ問題の世論喚起につながった。各調査の詳細は、連合WEBサイト・トップページ「ニュース・インフォメーション」から「世論調査」ページで閲覧できる。

本稿では、コロナ禍以降に連合が実施したモバイル世論調査の中から、雇用・労働にかかわる働く人々の意識に関する調査結果を一部抜粋して紹介する。

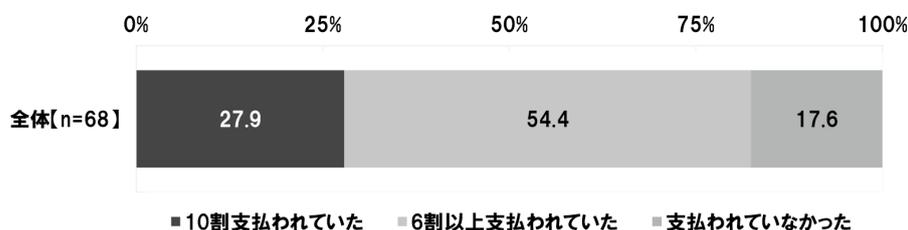
2. 「モバイル世論調査」からみえるコロナ禍の影響

(1) 「コロナ禍における雇用に関する調査2020」

2020年11月に実施した「コロナ禍における雇用に関する調査2020」（全国18～65歳の被雇用者、有効回答1,000）では、医療・福祉業における人員ひっ迫、宿泊・飲食サービス業における休業や賃金低下の影響が浮き彫りとなった。特に、勤務先の休業時に休業手当が支払われなかったとの回答が17.6%となったほか、約3割がコロナ禍の影響で賃金総額が減る見通しと回答。6割近くが自身の雇用に不安を感じる結果であった。また、新型コロナと共存する中で必要なことについては「休業補償」「テレワーク体制の変化」「転職支援」の順に多かった。

勤め先(会社・店舗)の休業手当の支給状況 [単一回答形式]

対象:調査時点で勤め先が休業していた人



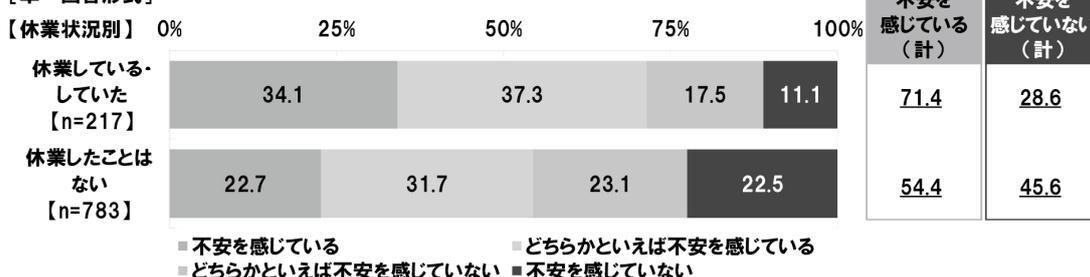
新型コロナウイルス感染症の今後の状況や会社の業績等を踏まえ、自身の雇用に対して不安をどの程度感じているか [単一回答形式]

対象:調査時点で勤め先が休業していた人

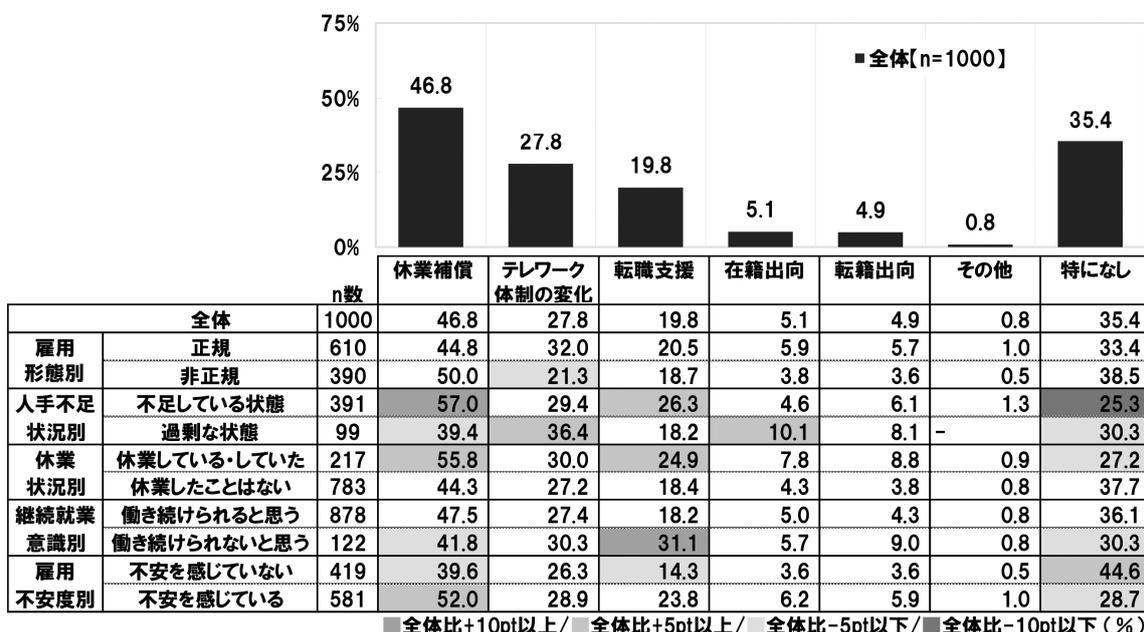


新型コロナウイルス感染症の今後の状況や会社の業績等を踏まえ、自身の雇用に対して不安をどの程度感じているか [単一回答形式]

対象:調査時点で勤め先が休業していた人

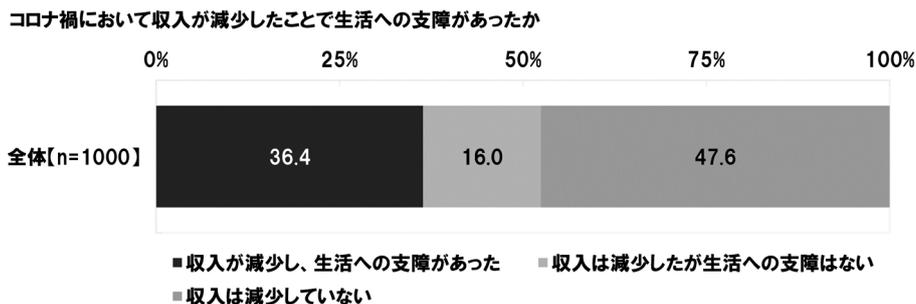
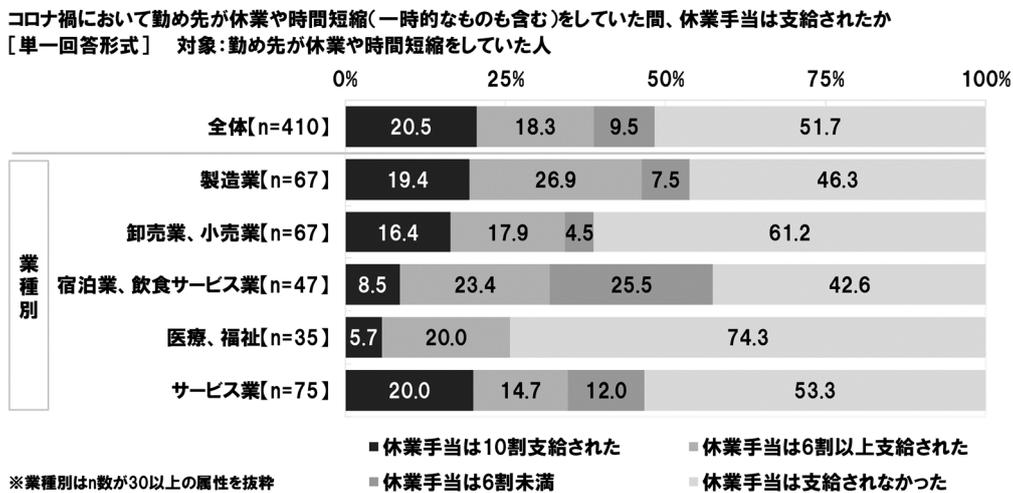


ウィズコロナ(withコロナ)時代を見据えて、雇用が守られるためにはどのようなことが必要だと思うか [複数回答形式]

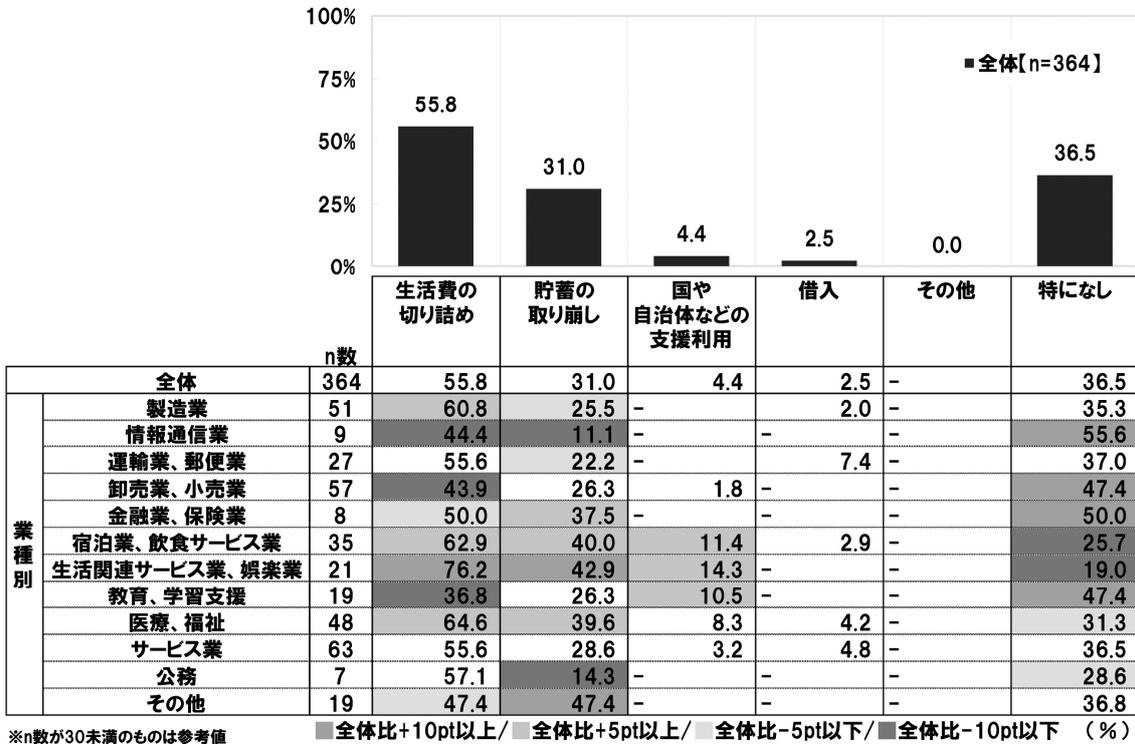


(2) 「コロナ禍における非正規雇用で働く人の実態と意識に関する調査2021」

2021年5月には契約、嘱託、パート・アルバイト、派遣社員を対象に標記調査を実施した（全国18～65歳、有効回答1,000）。この中では、休業や時間短縮があった場合の約半数で休業手当が支給されていないと回答した。また、回答者の過半数がコロナ禍で減収となり、うち36.4%が減収で生活に支障があったと回答。生活費の切り詰めや貯蓄の取り崩しなどを余儀なくされている。自身と同じ業務に携わる正規雇用の人がいる場合で、出勤日数や労働時間の削減対応の対象が非正規雇用だけであったとする回答が全体の3割を超えるとの結果もみられた。



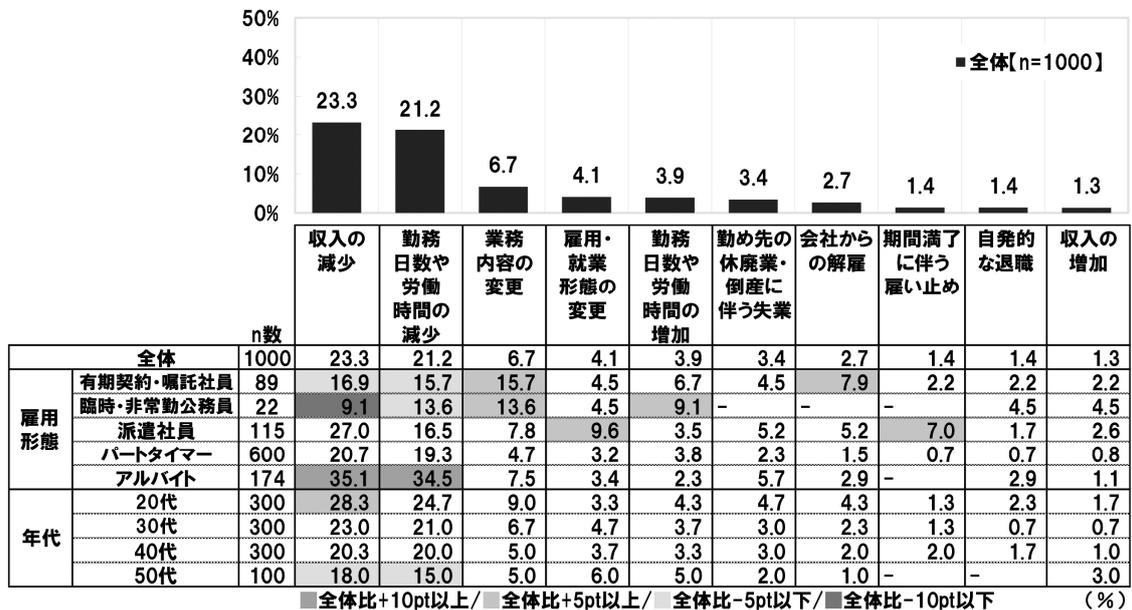
収入減少による生活への支障に対した対策 [複数回答形式]
 対象:コロナ禍において収入が減少したことで生活への支障があった人



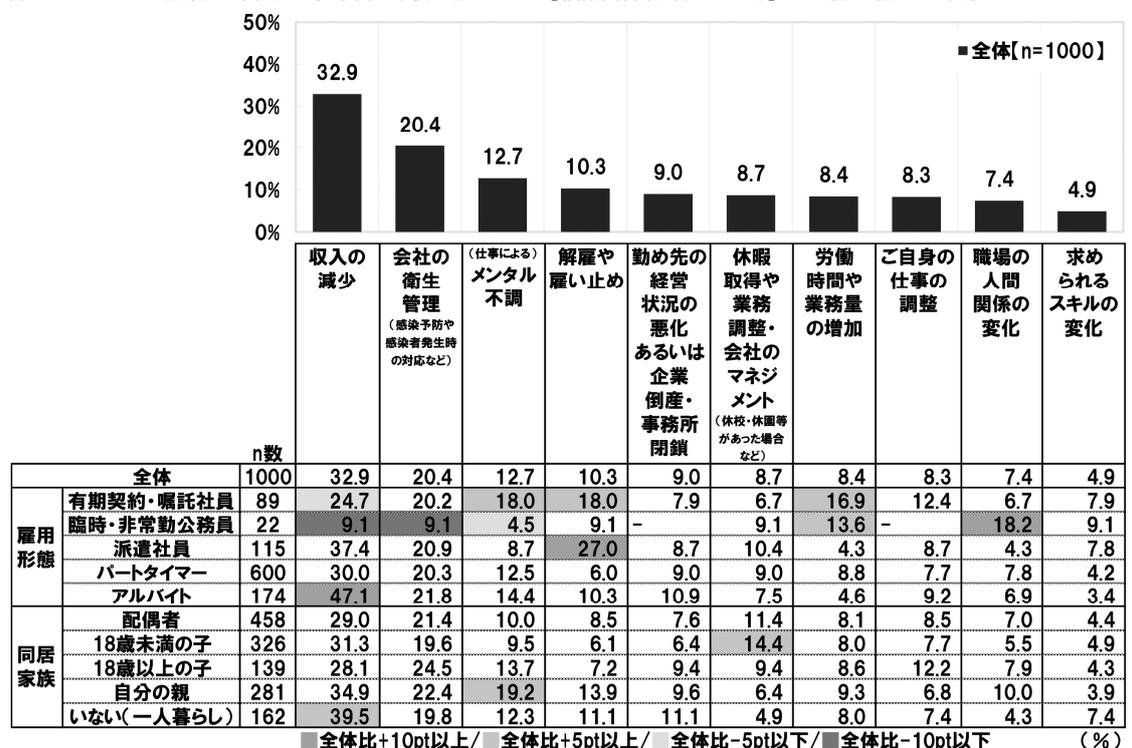
(3) 「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」

2022年2月には、有期・嘱託、臨時・非常勤公務員、派遣社員、パートタイマー、アルバイトを対象に調査を行った（全国20～59歳、有効回答1,000）。回答者の66.9%、シングルマザーでは75.4%が経済的なゆとりがないと答え、有期・嘱託社員の44.9%、派遣社員の38.3%が今後希望する働き方として正規雇用を志向するなどの結果が得られた。この中で新型コロナの影響に関しては、2割超が「収入の減少」「勤務日数や労働時間の減少」の影響を受けたと回答。不安に感じることについては「収入の減少」が最多で、以下「会社の衛生管理」「メンタル不調」「解雇や雇止め」に対する不安が続いた。

新型コロナウイルス感染症に関連して直面した雇用や収入に関わる影響【複数回答形式】※上位10位までを表示



新型コロナウイルス感染症に関連して仕事面で不安に感じたこと【複数回答形式(3つまで)】※上位10位までを表示



3. おわりに

この間のモバイル調査からは、長期化するコロナ禍による社会・経済活動の制約が雇用や働き方に影響を及ぼし、パート・有期・派遣契約で働く人々や女性労働者をはじめとする人々が雇用と生活に不安を抱えていることが改めて明らかになっている。加えて現在は、エネルギーや原材料などの輸入物価上昇の影響が広がりつつあり、雇用や家計に及ぼす影響も懸念されている。

こうした中で連合は今年10月6日の中央委員会で、2023年度の活動計画を確認した。この活動計画にもとづき、社会経済がこれまでとは異なる局面に入ることにあってもすべての働く仲間の雇用と暮らしをまもるべく、持続的な「人への投資」と賃上げ・格差是正、雇用と生活のセーフティネット強化、ジェンダー平等・多様性の推進など政策・制度実現の取り組みに注力していく。これら諸活動に資する実態把握や社会への発信に向けて、各構成組織・地方連合会のご協力を得て実施している各種調査の活用をはじめ、モバイル調査についても引き続き時宜を捉えて実施・活用していく。

次号の特集は

「特集Ⅰ 物価上昇下での賃金交渉（仮題）」
「特集Ⅱ 労調協の仕事、この1年」です。

UAゼンセン

「組合員意識調査」

調査の実施概要

(抜粋)

1. 調査の目的

2017年に「組合員意識調査」を実施し5年が経過した。その間、2020年春以降、新型コロナウイルス感染症は、私たちの社会経済活動に大きな影響をおよぼしてきた。感染拡大が繰り返されるなか、緊急事態宣言やまん延防止策等重点措置などの行動制限が幾度となく発出された。コロナ禍は加盟組合企業の産業機構や事業運営、私たちの働き方に大きな影響を与えた一方で、労働組合として対応すべき課題が多く、あらためて労働組合の存在意識が高まった。本調査は、コロナ禍がUAゼンセン組合員の仕事や生活、組合活動におよぼした影響として、組合員の生活実感や、組合活動に対する意識の変化を把握することを目的に実施した。

2. 調査の実施時期

2022年1月～4月

3. 調査の方法と対象

従来の配票調査（紙の調査票を配付・回収）に代えて、Web調査により実施した。

正社員組合員、短時間・契約社員組合員とも、組合員数の2%以上の回答件数を目標に取り組み、いずれも目標を達成した。

4. 回収状況

有効回答数は正社員組合員25,567件、短時間・契約社員組合員21,951件である。

「組合員意識調査」概要版報告書 目次

序章 調査の概要

第1章 生活意識

第2章 職場・仕事の諸問題

第3章 短時間・契約等組合員の

仕事と職場における諸問題

第4章 正社員組合員の職業生活の

将来展望と定年後の就労

第5章 組合意識

第6章 コロナ禍以降の生活、仕事、組合活動

調査結果の概要 (抜粋)

第6章 コロナ禍以降の生活、仕事、組合活動

1. 世帯収入の変化

－＜減った＞が4割弱、「変わらない」が半数強－

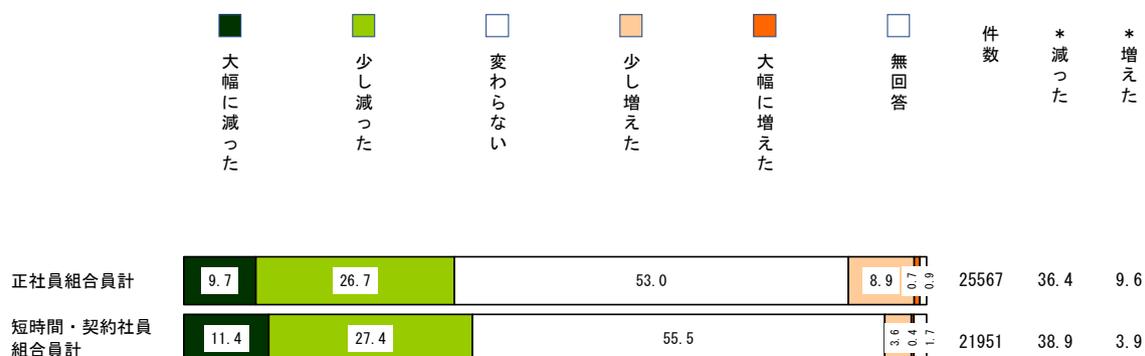
新型コロナウイルス感染症拡大以前の2019年と比べて、この2年間の世帯の税込み総収入はどのように変化したかをたずねた。

第6-1図によると、正社員組合員では「大幅に」と「少し」を合わせた＜減った＞が36.4%で、同じく「大幅に」と「少し」を合わせた＜増えた＞(9.6%)を上回っている。「変わらない」(53.0%)が半数強を占めているが、全体として世帯収入は減少したと考えられる。

短時間・契約社員組合員についても似たような結果だが、正社員組合員と比べると＜減った＞と「変わらない」が各3ポイント多く、＜増えた＞は6ポイント少ない。コロナ禍が収入面に及ぼした影響は短時間・契約社員組合員の方がやや大きいと考えられる。

部門・都道府県支部別にみると、＜減った＞の比率は正社員組合員と短時間・契約社員組合員に共通して、総合サービス部門と都道府県支部でやや多く、正社員組合員の製造業部門で少ない(第6-1表)。

第6-1図 2019年(新型コロナウイルスの感染症拡大以前)と比べて、この2年間の世帯の税込み総収入の変化



第6-1表 2019年(新型コロナウイルスの感染症拡大以前)と比べて、この2年間の世帯の税込み総収入の変化

	大幅に減った	少し減った	変わらない	少し増えた	大幅に増えた	無回答	件数	* 減った	* 増えた
正社員組合員計	9.7	26.7	53.0	8.9	0.7	0.9	25567	36.4	9.6
製造業部門	5.8	23.2	58.5	10.4	1.3	0.9	5511	29.0	11.6
流通部門	10.0	26.4	52.7	9.3	0.6	1.0	9244	36.4	9.9
総合サービス部門	13.7	28.5	48.7	7.5	0.4	1.1	3130	42.3	7.9
都道府県支部	10.6	28.8	51.4	7.8	0.7	0.8	7682	39.4	8.5
短時間・契約社員組合員計	11.4	27.4	55.5	3.6	0.4	1.7	21951	38.9	3.9
流通部門	10.7	26.2	58.2	3.5	0.4	1.1	13046	36.9	3.9
総合サービス部門	11.6	30.9	52.7	3.2	0.2	1.4	3659	42.5	3.4
都道府県支部	13.3	28.0	50.8	4.1	0.5	3.4	5246	41.3	4.6

※下線数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

2. 生活諸側面への影響

— <影響があった>は、正社員で4割強、短時間・契約社員では半数近く —

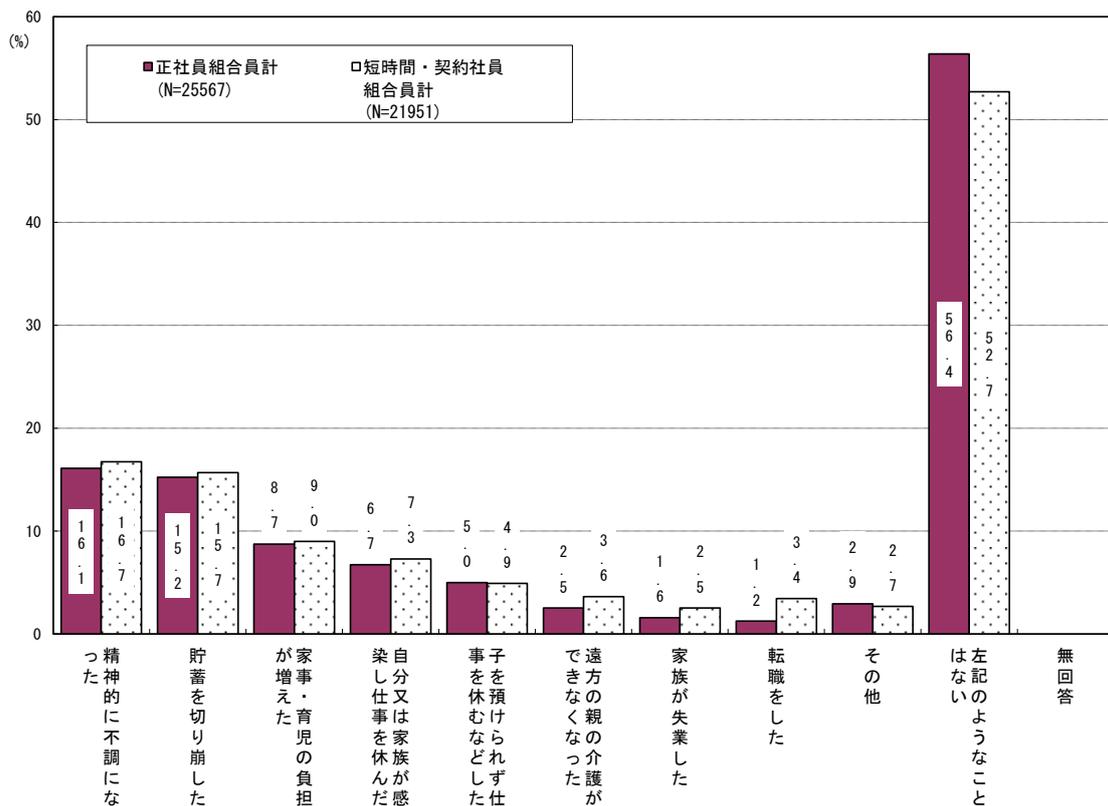
— ひとり親世帯では2割が「貯蓄を取り崩した」 —

新型コロナウイルス感染症拡大によってどのような影響が生じたかを、「その他」、「左記のようなことはない」を含む10項目から回答してもらった(複数選択)。

正社員組合員についてみると、半数以上は「左記のようなことはない」(56.4%)と回答している(第6-2図)。その具体的な内容としては、「精神的に不調になった」(16.1%)や「貯蓄を切り崩した」(15.2%)が比較的多く、以下、「家事・育児の負担が増えた」(8.7%)、「自分または家族が感染し仕事を休んだ」(6.7%)、「子どもの預け先がないために仕事を休んだり、労働時間を短くしたりした」(5.0%)などとなっている。

短時間・契約社員組合員もほぼ同様の結果となっており、<影響があった>の比率は47.3%である。

第6-2図 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響による仕事や働き方の変化(複数選択)



部門・都道府県支部別にみると、＜影響があった＞の比率は正社員組合員、短時間・契約社員組合員とも総合サービス部門（51.1%）で多くなっている（第6-2表）。総合サービス部門の組合員は、店舗等が休業を余儀なくされるなどコロナ禍の影響が大きかったことがうかがえる。

正社員組合員の場合、＜影響があった＞の比率はひとり親層で多い（男性51.1%、女性56.3%）ほか、女性の配偶者がいる層（51.7%）でも多めとなっている（第6-3表）。また、男女ともひとり親層では「貯蓄を切り崩した」をあげる人が2割程度と多い。さらに、女性で配偶者が正社員として働いている人の場合、「家事・育児の負担が増えた」や「子を預けられず仕事を休むなどした」などが他より多めとなっている。

第6-2表 新型コロナウイルス感染症拡大の影響（複数選択）

	貯蓄を切り崩した	転職をした	家族が失業した	子を預けられず仕事を休むなどした	染病を仕えたりした	自家増え・子育ての負担が増えた	遠方・親の介護が	精神的に不調に	その他	左記のようないこと	*影響があった	件数
正社員組合員計	15.2 ③	1.2	1.6	5.0	6.7 ⑤	8.7 ④	2.5	16.1 ②	2.9	56.4 ①	43.6	25567
製造産業部門	10.1 ④	0.7	1.2	6.5	6.6 ⑤	11.4 ③	2.2	15.1 ②	3.4	58.8 ①	41.2	5511
流通部門	15.1 ③	1.1	1.6	4.3	6.8 ⑤	7.9 ④	3.0	15.8 ②	2.7	57.5 ①	42.5	9244
総合サービス部門	20.5 ②	2.1	2.1	4.2	7.2 ⑤	9.2 ④	3.2	19.1 ③	3.9	48.9 ①	51.1	3130
都道府県支部	16.9 ②	1.4	1.6	5.1	6.6 ⑤	7.7 ④	2.0	16.0 ③	2.5	56.3 ①	43.7	7682
短時間・契約社員組合員計	15.7 ③	3.4	2.5	4.9	7.3 ⑤	9.0 ④	3.6	16.7 ②	2.7	52.7 ①	47.3	21951
流通部門	14.5 ③	3.2	2.4	3.8	6.7 ⑤	8.2 ④	3.7	16.6 ②	2.6	55.0 ①	45.0	13046
総合サービス部門	16.8 ③	2.7	1.9	8.0	8.6 ⑤	12.8 ④	4.8	18.0 ②	3.3	47.0 ①	53.0	3659
都道府県支部	17.9 ②	4.5	3.2	5.5	7.9 ⑤	8.3 ④	2.6	16.1 ③	2.5	51.0 ①	49.0	5246

※下線数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

第6-3表 新型コロナウイルス感染症拡大の影響（複数選択）

	貯蓄を切り崩した	転職をした	家族が失業した	子を預けられず仕事を休むなどした	染病を仕えたりした	自家増え・子育ての負担が増えた	遠方・親の介護が	精神的に不調に	その他	左記のようないこと	*影響があった	件数
正社員組合員計	15.2 ③	1.2	1.6	5.0	6.7 ⑤	8.7 ④	2.5	16.1 ②	2.9	56.4 ①	43.6	25567
男性・配偶者なし計	15.3 ③	1.5	1.2	0.6	4.2 ④	1.8	1.4	16.6 ②	2.5 ⑤	64.0 ①	36.0	6652
の子どもがいる	20.5 ②	2.6	2.6	4.2	11.1 ⑤	12.1 ③	1.1	12.1 ③	3.7	48.9 ①	51.1	190
の子どもはいない	15.2 ③	1.4	1.1	0.5	4.1 ④	1.5	1.4	16.7 ②	2.4 ⑤	64.5 ①	35.5	6432
男性・配偶者あり計	17.2 ②	1.1	1.6	7.7	8.1 ⑤	13.2 ③	3.1	13.1 ④	2.5 ⑤	52.9 ①	47.1	10771
業配正社員として働いている	15.4 ②	1.5	1.0	9.9	9.3 ⑤	14.2 ③	2.5	12.4 ④	2.3 ⑤	52.5 ①	47.5	4013
業配パート・派遣・契約社員・内職など働いていない	19.0 ②	0.9	1.9	8.3	8.0 ⑤	12.1 ④	3.4	13.2 ③	2.5 ⑤	51.9 ①	48.1	4495
女性・配偶者なし計	12.1 ③	1.5	1.9	0.9	5.3 ④	3.7	2.0	21.2 ②	3.8 ⑤	59.4 ①	40.6	4639
の子どもがいる	20.4 ③	1.7	4.8	6.6	10.3 ⑤	15.3 ④	3.1	21.3 ②	3.7 ⑤	43.8 ①	56.3	544
の子どもはいない	11.0 ③	1.4	1.6	0.1	4.6 ④	2.2	1.9	21.1 ②	3.8 ⑤	61.5 ①	38.5	4073
女性・配偶者あり計	12.6 ④	0.7	1.6	11.0 ⑤	9.3 ⑤	15.8 ③	3.5	17.3 ②	3.9 ⑤	48.3 ①	51.7	3156
業配正社員として働いている	11.4 ⑤	0.8	0.8	12.0 ④	9.6 ⑤	17.1 ③	3.2	17.2 ②	3.9 ⑤	48.0 ①	52.0	2619
業配パート・派遣・契約社員・内職など働いていない	18.4 ②	0.2	4.1	6.8	7.7 ⑤	9.7 ④	3.9	16.0 ③	3.9 ⑤	50.6 ①	49.4	413
女性・配偶者あり計	18.0 ③	...	10.8 ④	3.6	6.3 ⑤	8.1 ⑤	6.3	23.4 ②	4.5 ⑤	47.7 ①	52.3	111

※下線数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

短時間・契約社員組合員では、＜影響があった＞の比率は男女のひとり親層や、男性で配偶者が正社員として働いている層で5割強と多い（第6－4表）。「貯蓄を切り崩した」は男性の配偶者が働いている層で多めとなっている。また、ひとり親については、男女ともに「貯蓄を切り崩した」が2割近くを占めるが、なかでも、一番下の子どもが小学生以下の層で3割強と多い。なお、ひとり親で小学生以下の子どもがいる層では、世帯の総収入が＜減った＞割合が半数近くに及んでおり、保育園の休園や子どもの預け先がないことなどが収入や家計にも影響を及ぼしていることがうかがわれる（図表省略）。

第6－4表 新型コロナウイルス感染症拡大の影響（複数選択）

	貯蓄を切り崩した	転職をした	家族が失業した	仕事を休むなどしなかった	子どもを預けられず仕事をした	自分自身が仕事を休んだ	家事が増え、育児の負担が増えた	遠方の親の介護が	精神的に不調に	その他	左記のようないこと	*影響があった	件数
短時間・契約社員組合員計	15.7 ③	3.4	2.5	4.9	7.3 ⑤	9.0 ④	3.6	16.7 ②	2.7	52.7 ①	47.3	21951	
男性・配偶者なし計	18.9 ②	5.3 ④	2.9	1.0	5.2 ⑤	2.0	1.7	17.3 ③	2.6	57.7 ①	42.3	2302	
の子どもが 有る	子どもがいる	16.7 ②	6.3	...	10.4 ⑤	14.6 ③	10.4	...	14.6 ③	2.1	45.8 ①	54.2	48
	子どもはいない	18.9 ②	5.3 ④	2.9	0.8	5.0 ⑤	1.8	1.8	17.4 ③	2.6	58.0 ①	42.0	2242
女性・配偶者あり計	21.9 ②	4.3	4.3	5.7	7.7 ⑤	9.1 ④	4.2	13.7 ③	2.1	49.7 ①	50.3	897	
業配 状偶 態者 別の 就	正社員として働いている	22.3 ②	4.9	1.3	10.7 ⑤	12.1 ④	10.7 ⑤	2.7	12.9 ③	1.3	45.5 ①	54.5	224
	パート・派遣・契約社員・内職など働いていない	22.9 ②	4.7	3.1	4.9	5.6 ⑤	9.4 ④	4.7	14.5 ③	2.7	50.6 ①	49.4	449
	働いていない	19.5 ②	3.2 ④	10.0 ④	2.3	6.8 ⑤	7.2 ⑤	5.0	12.7 ③	1.8	52.9 ①	47.1	221
女性・配偶者なし計	15.6 ③	4.7	2.7	2.7	6.1 ④	5.6 ⑤	2.0	19.9 ②	2.8	54.5 ①	45.5	6042	
の子どもが 有る	子どもがいる	18.3 ③	3.5	3.7	7.8	9.2 ⑤	13.2 ④	1.6	19.5 ②	2.4	46.9 ①	53.1	1801
	子どもはいない	14.5 ③	5.2 ④	2.2	0.5	4.8 ⑤	2.4	2.2	20.1 ②	3.0	57.7 ①	42.3	4212
女性・配偶者あり計	14.8 ③	2.5	2.2	6.5	8.1 ⑤	11.8 ④	4.6	15.2 ②	2.6	51.4 ①	48.6	12389	
業配 状偶 態者 別の 就	正社員として働いている	14.2 ③	2.6	1.4	7.8	8.9 ⑤	13.8 ④	4.2	15.3 ②	2.6	50.2 ①	49.8	8731
	パート・派遣・契約社員・内職など働いていない	17.9 ②	2.6	4.1	4.3	7.3 ⑤	7.8 ④	5.6	14.6 ③	2.6	51.8 ①	48.2	2708
	働いていない	10.9 ③	0.9	4.4	1.0	3.8	4.6 ⑤	6.2 ④	15.8 ②	2.9	60.9 ①	39.1	919

※下線数字は「短時間・契約社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「短時間・契約社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

3. 仕事や働き方の変化

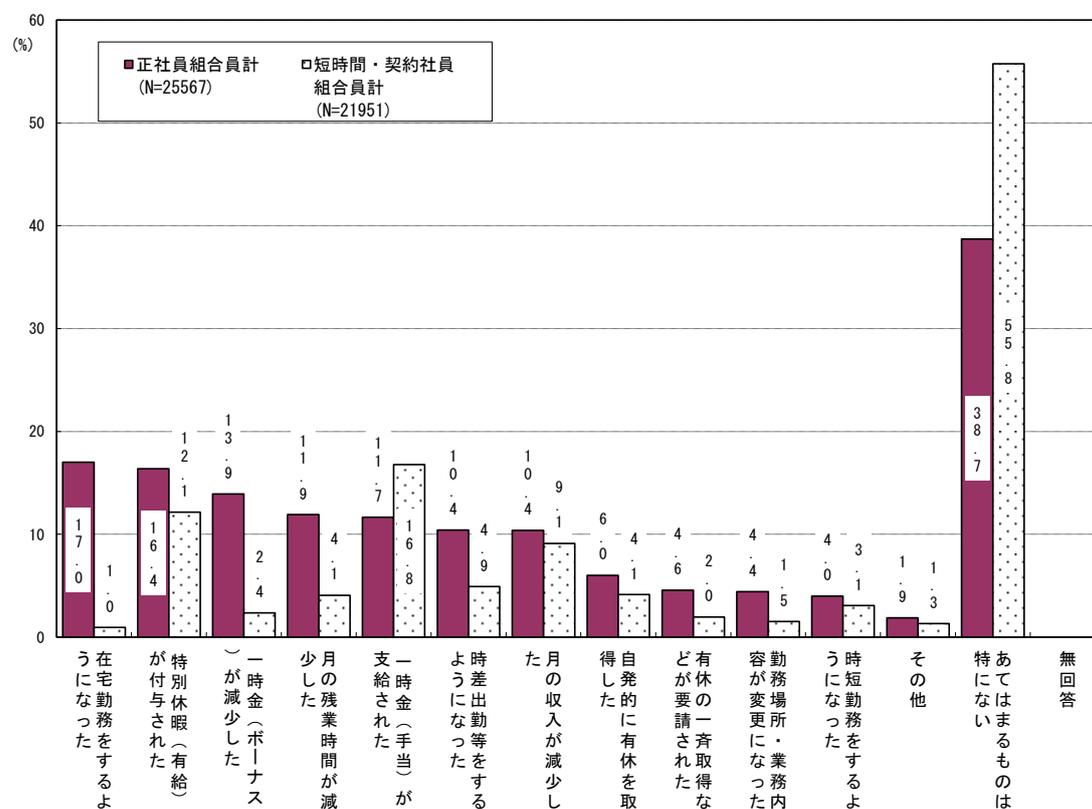
- －正社員で多いのは「在宅勤務開始」、「特別休暇付与」、
短時間・契約社員で多いのは「一時金（手当）支給」、「特別休暇付与」－
- －部門により変化の程度や中身にばらつきあり－

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて自分の仕事や働き方に生じた変化を、「その他」や「あてはまるものは特にない」を含む13項目から選んでもらった（複数選択）。

第6-3図から正社員組合員についてみると、「あてはまるものは特にない」（38.7%）は4割で、残りの6割は何らかの変化を経験している。その内容としては、「在宅勤務をするようになった」（17.0%）や「特別休暇（有給）が付与された」（16.4%）が比較的多く、以下、「一時金（ボーナス）が減少した」（13.9%）、「月の残業時間が減少した」（11.9%）、「一時金（手当）が支給された」（11.7%）、「時差出勤やシフト変更等をするようになった」（10.4%）、「月の収入が減少した」（10.4%）などの順となっている。

短時間・契約社員組合員の場合、「あてはまるものは特にない」（55.8%）が半数を超えており、＜変化があった＞（44.2%）は4割強と正社員組合員より少ない。変化の内容についても正社員組合員と異なっており、「一時金（手当）が支給された」（16.8%）が最も多く、「特別休暇（有給）が付与された」（12.1%）と「月の収入が減少した」（9.1%）がそれに続いている。

第6-3図 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響による仕事や働き方の変化（複数選択）



正社員について部門・都道府県支部別にみると、＜変化があった＞が多いのは製造産業部門と総合サービス部門で、そのうち製造産業部門では「在宅勤務をするようになった」が4割と多いのが目立つ（第6-5表）。他方、総合サービス部門では、「一時金（ボーナス）が減少した」、「月の残業時間が減少した」、「月収が減少した」などが他より多くあげられている。

短時間・契約社員組合員の場合、＜変化があった＞はあまり差がみられないが、「特別休暇が付与された」は流通部門で多く、「月の収入が減少した」は都道府県支部と総合サービス部門で多い。

第6-5表 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響による仕事や働き方の変化（複数選択）

	が特別付与された（有給）	どが休業の申請された	得発した（有給）	う在宅勤務をするよ	うに短勤務をするよ	よ差出勤等をする	時差出勤等をする	容務場変更に業務の内	た月の収入が減少した	ス（）が減少した	一時給金（手当）が	少した残業時間が減	月の残業時間が減	その他	特にはないものは	あてはまるものは	*変化があった	件数
正社員組合員計	16.4 ③	4.6	6.0	17.0 ②	4.0	10.4	4.4	10.4	13.9 ④	11.7 ⑥	11.9 ⑤	1.9	38.7 ①	61.3	25567			
製造産業部門	12.6 ④	3.5	7.7	41.3 ①	4.2	13.7 ③	5.8	7.6	10.3 ⑥	4.4 ④	10.8 ⑤	2.4	32.4 ②	67.6	5511			
流通部門	20.5 ②	4.3	4.2	7.6	2.8	8.3	3.4	8.5 ⑥	11.1 ④	15.4 ③	10.6 ⑤	1.6	42.9 ①	57.1	9244			
総合サービス部門	11.8	5.2	7.4	21.6 ②	4.3	14.0 ⑥	5.6	15.9 ⑤	21.5 ③	10.8	17.0 ④	1.5	32.8 ①	67.2	3130			
都道府県支部	15.9 ③	5.4	6.4	9.1	5.2	9.2	4.2	12.4 ⑤	16.8 ②	12.7 ④	12.2 ⑥	2.0	40.6 ①	59.4	7682			
短時間・契約社員組合員計	12.1 ③	2.0	4.1 ⑥	1.0	3.1	4.9 ⑤	1.5	9.1 ④	2.4 ④	16.8 ②	4.1 ②	1.3	55.8 ①	44.2	21951			
流通部門	14.0 ③	1.9	3.5	0.7	1.8	4.1 ⑤	1.2	6.5 ④	1.7 ④	17.8 ②	4.1 ⑥	1.4	56.7 ①	43.3	13046			
総合サービス部門	9.8 ④	1.7	5.3 ⑥	2.0	4.2	6.1 ⑤	2.6	12.7 ③	3.6 ③	14.6 ②	4.4 ②	1.4	54.4 ①	45.6	3659			
都道府県支部	9.1 ④	2.3	4.9	0.8	5.5 ⑥	6.1 ⑤	1.7	13.1 ③	3.1 ③	15.7 ②	3.8 ②	1.0	54.4 ①	45.6	5246			

※下線数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「正社員組合員計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）

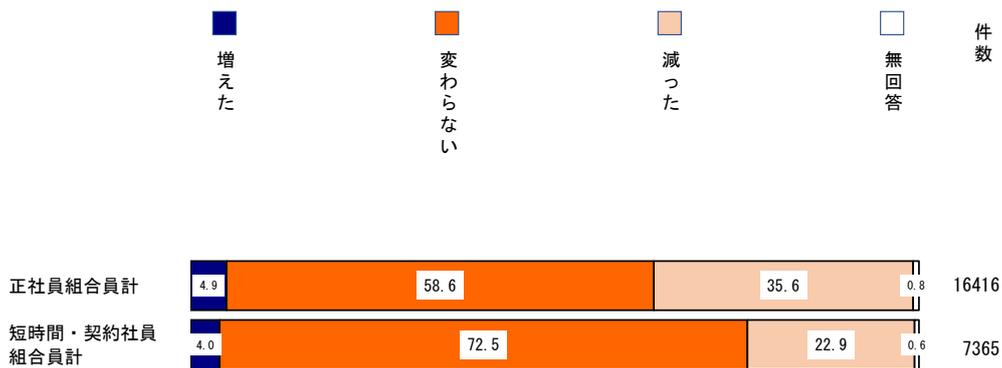
4. 組合役員とのコミュニケーション機会の変化

－「減った」は正社員で36%、短時間・契約社員で23%－

新型コロナウイルス感染症拡大以前と比べ、組合役員と組合員とのコミュニケーション機会はどのように変化したのだろうか。

組合役員との対話で「話している」と回答した組合員を対象にみると、正社員組合員の場合、「変わらない」(58.6%)が6割近くを占めるが、「減った」(35.6%)も4割近くを占める。なお、「増えた」(4.9%)は少ない(第6-4図)。短時間・契約社員組合員では「変わらない」(72.5%)が7割強にのぼり、「減った」(22.9%)が2割強、「増えた」(4.0%)はわずかである。第5章(4. 組合役員との対話)でみたように、短時間・契約社員組合員では組合役員と「よく話している」人が正社員組合員より少ないこともあって、コロナ禍による影響も相対的に少ないものと思われる。

第6-4図 2019年以前(新型コロナウイルス感染症流行拡大以前)と比較した、組合役員とのコミュニケーションの機会(組合役員と「話している」方)



部門・都道府県支部別にみると、正社員組合員では総合サービス部門で「減った」がやや多い（第6-6表）。

職種・業務別にみると、「減った」の比率が多いのは正社員組合員では介護サービスや事務系など、短時間・契約社員組合員では現業・技能系や営業、サービスなどである（第6-7表）。

第6-6表 2019年以前（新型コロナウイルス感染症流行拡大以前）と比較した、組合役員とのコミュニケーションの機会（組合役員経験なし、組合役員とく話している>方）

	増えた	変わったらない	減った	無回答	件数
正社員組合員計	3.8	71.2	23.9	1.1	5200
製造産業部門	2.0	66.4	30.2	1.4	1028
流通部門	4.1	72.6	22.4	0.9	2023
総合サービス部門	3.8	65.1	30.1	1.0	581
都道府県支部	4.7	74.8	19.4	1.1	1568
短時間・契約社員組合員計	3.2	77.8	18.3	0.8	5446
流通部門	2.9	78.1	18.2	0.7	3896
総合サービス部門	3.8	75.6	20.2	0.4	471
都道府県支部	3.8	77.4	17.8	1.0	1079

※下線数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

第6-7表 2019年以前（新型コロナウイルス感染症流行拡大以前）と比較した、組合役員とのコミュニケーションの機会（組合役員経験なし、組合役員とく話している>方）

	正社員組合員計					短時間・契約社員組合員計				
	増えた	変わったらない	減った	無回答	件数	増えた	変わったらない	減った	無回答	件数
正社員組合員計	3.8	71.2	23.9	1.1	5200	3.2	77.8	18.3	0.8	5446
職種・業務別										
現業・技能系（生産工程など）	1.6	68.8	28.6	1.0	625	4.7	73.8	21.5	...	107
技術系（研究開発・設計など）	1.9	73.3	23.4	1.4	363	5.0	70.0	25.0	...	20
事務系	2.9	67.7	28.5	0.9	586	1.9	78.4	19.0	0.6	468
営業	4.3	70.0	24.7	1.0	494	8.0	70.7	21.3	...	75
小売・販売	4.7	73.0	21.2	1.1	2412	2.9	78.0	18.4	0.7	3970
フード・サービス（外食・給食等）	7.5	70.6	21.0	0.9	214	3.7	79.9	15.4	1.0	299
サービス（施設・ホテルなど）	3.9	67.3	28.8	...	153	3.1	74.8	20.6	1.5	131
介護サービス	...	73.6	26.4	...	91	2.1	79.2	16.7	2.1	48
運輸・旅客業	3.4	89.7	6.9	...	29	11.1	77.8	11.1	...	9
病院・医療関係職	4.3	70.2	24.5	1.1	94	3.0	81.8	15.2	...	99
その他	3.2	65.6	28.8	2.4	125	8.8	75.3	14.1	1.8	170

※下線数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

5. 組合役員とのコミュニケーション手段

－「直接会って話す」が4割でトップ、

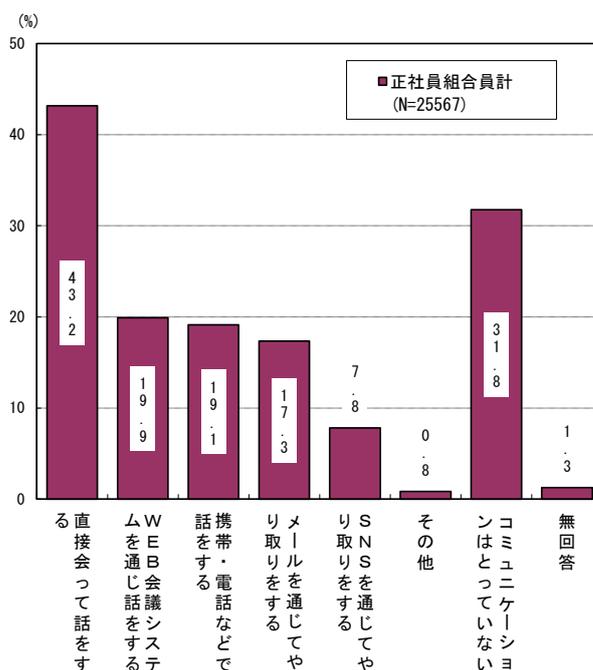
他は「Web会議システム」、「電話」、「メール」がいずれも2割－

所属組合の組合役員とどのような手段でコミュニケーションをとっているのかについて、正社員組合員を対象に、「その他」や「コミュニケーションはとっていない」を含む7項目から選んでもらった（複数回答）。

第6-5図によると、「コミュニケーションはとっていない」は31.8%で、7割近い組合員は何らかの手段でコミュニケーションをとっていることがわかる。その手段としては「直接会って話をする」（43.2%）が最も多く、以下、「WEB会議システムを通じ話をする」（19.9%）、「携帯・電話などで話をする」（19.1%）、「メールを通じてやり取りをする」（17.3%）、「SNSを通じてやり取りをする」（7.8%）などとなっている。

部門・都道府県支部別にみると、「コミュニケーションはとっていない」は総合サービス部門で4割と多く、製造産業部門で2割と少ない（第6-8表）。製造産業部門では「直接会って話をする」が5割、「メールを通じてやり取りをする」が3割といずれも他より多い。都道府県支部でも「直接会って話をする」が5割近くと多いが、その他の項目はいずれも少なめである。総合サービス部門では製造産業部門と並んで「WEB会議システムを通じ話をする」が多くあげられている。

第6-5図 所属組合の組合役員とのコミュニケーション方法（複数選択）



第6-8表 所属組合の組合役員とのコミュニケーション方法（複数選択）

	直接会って話をする	携帯・電話などで話をする	WEB会議システムを通じ話をする	メールを通じてやり取りをする	SNSを通じてやり取りをする	その他	コミュニケーションはとっていない	無回答	件数
正社員組合員計	43.2 ①	19.1 ③	19.9 ③	7.8	17.3	0.8	31.8 ②	1.3	25567
製造産業部門	50.6 ①	17.0	24.3 ③	3.7	31.2 ②	0.7	20.5	1.1	5511
流通部門	40.5 ①	20.5 ③	20.2	9.6	12.1 ②	0.9	35.8 ②	1.4	9244
総合サービス部門	28.7 ②	20.5	26.8 ③	9.4	16.8	0.8	39.3 ①	1.8	3130
都道府県支部	46.9 ①	18.4 ③	13.6	8.0	14.0	0.9	32.0 ②	1.1	7682

※下線数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

「短時間・契約社員組合員に対するコロナ禍の影響」

U Aゼンセン副書記長（短時間組合員総合戦略会議事務局長）^{ながい}永井 ^{さちこ}幸子

調査の狙い

U Aゼンセンは、原則5年に一度、社会情勢の変化が組合員の仕事や生活にどのような変化をもたらしているかを把握し、その分析をもとに運動の強化・充実をはかることを目的に、組合員意識調査を実施しています。2012年のU Aゼンセン結成（U Iゼンセン同盟とサービス流通連合の統合）後、2017年に初めての調査を実施し、今回は2回目となります。

この5年の間、2020年春以降は新型コロナウイルスへの感染が世界的に広がり、私たちの社会経済活動にも大きな影響を及ぼしました。感染拡大が繰り返される中、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置などの行動制限が幾度となく発出され、加盟組合企業の産業構造や事業運営、私たちの働き方に大きな変化を与えました。

労働組合も、精一杯対応し、その存在意識は高まったと考えます。一方で、顔を合わせ、心と力を合わせてきた労働組合にとって、対面で、密になって活動できないことは、これまでの活動の方法を大きく変えざるを得なかったといっただけでしょう。

そのような中実施することとなった本調査では、コロナ禍がU Aゼンセンの組合員の仕事や生活、組合活動に及ぼした影響として、生活実感や組合活動に対する意識の変化を把握するための項目を新たに追加して実施しました。

U Aゼンセンの組織人員の6割は正社員以外の働き方の組合員（短時間・契約社員組合員）です。で、「正社員組合員」「短時間・契約社員組合員」の2種類の調査票（回答はおもにW e b）を用意し、雇用形態間の意識の違いについても把握・分析しています。

結果の受け止め

U Aゼンセンの正社員組合員、短時間・契約社員組合員（以下、短時間組合員）の性別・年齢・勤続年数・学歴等の属性は【表1】のとおりとなっています。短時間組合員については特に女性の平均年齢が48.8歳となっており、正社員組合員および男性の短時間組合員に比べ10歳弱高くなっています。

【表2】で配偶者と子どもの有無を見ると、男女問わず独身の組合員、ひとり親の組合員が一定程度存在し、U Aゼンセンの特徴であり取り組みの課題となっています。特にこの層にコロナ禍がどのような影響を与えたのか検証し、対策を検討していく必要性を感じています。

「コロナ禍前後の世帯収入の変化」（報告書概要版 第6-1図）については、正社員組合員のほうが「増えた」と答えた割合は多いものの、「減った」割合は、雇用形態間で大きな違いはないようです。「生活諸側面への影響」（同 第6-2図）についても、「精神的に不調になった」「貯蓄を切り崩した」など全体的に短時間組合員のほうが影響があったとしているものの、こちらも雇用形態で大きな

違いはないようです。ただし、「転職をした」割合については2ポイントほど短時間組合員が上回っており、有期雇用が多いことから雇用になんらかの影響があったと考えられます。

「仕事や働き方の変化」(同 第6-3図)については、「在宅勤務をするようになった」が、雇用形態間で違いが大きく出ました。パートタイマー等の短時間組合員が多くはたらくスーパーマーケット等では在宅勤務は難しいことが挙げられます。一方で、「一時金(ボーナス)が減少した」と答えた短時間組合員の割合は少なく、「一時金(手当)が支給された」と答えた割合は正社員を超えています。

「特に当てはまるものはない」を選択した割合が短時間組合員では5割を超え正社員組合員を上回っていることから、労働組合の組合員においては、業種や職種で違いはあるものの、コロナ禍における働き方等については短時間・契約労働者にも一定の配慮があったといえるのではないのでしょうか。

一方で、ひとり親への影響をみると、「新型コロナ感染拡大以前と比べての世帯総収入の変化」【表3】については、正社員組合員・短時間組合員ともに、「減った(大幅に減った・少し減った)」と答えた割合は4割弱ですが、小学生以下の子どもがいる層では世帯の総収入が「減った」割合が半数近くにおよんでいます。この層では短時間組合員のほうが「減った」割合が高くなっており、コロナ禍で休まざるを得ず、時間給ではたらくひとり親の収入減につながったのではと考えます。

今後の課題と取り組みの方向性

同一労働同一賃金の法改正による雇用形態間格差是正の取り組みを通じて改めて気づかされたのは、待遇改善の取り組みは、法改正が発端だとしても、職場・現場の組合員が感じている不都合や不具合を要求に組み立てていくことで改善につながっていく、ということです。その意味で、組合員と組合役員とのコミュニケーションが非常に大事となります。「コロナ禍以前と比較した組合役員とのコミュニケーションの機会」(同 第6-4図)について、短時間組合員のほうが「変わらない」とした割合が高くなっていますが、もともと組合役員とよく話している人が正社員組合員より少ないという現状があります。「組合役員と話すことの有無」【図1】では短時間組合員の約半数(47.3%)が「組合役員が誰かわからない」と答えています。「職場の組合活動の評価」【図2】について、「組合役員に気軽になんでも相談できる」「集会や会議では自由に発言できる」が正社員に比べて短時間組合員が「そう思う」割合が10ポイント以上低くなっていることから、より一層のコミュニケーションが必要と感じます。

また、既婚の女性短時間組合員で配偶者が正社員の場合、4割弱が就業調整をしていると答えています【図3】。特にコロナ禍で営業を続けてきた流通・小売業においては、最低賃金の引上げと相まって、労働時間を減らして現場から人がいなくなる現象が起こっています。税・社会保険の正しい知識を広めるなど職場の労使でできることと、意識調査の結果や職場の声を法や政策・制度を変える原動力にしていくことと、両輪の取り組みが必要と考えます。

以上、主に短時間組合員の視点からコロナ禍における生活や仕事の変化について、意識調査からみてきました。コロナ禍前に完全に戻ることはない中で、何を変え何を継続していくか、意識調査結果をしっかりと見極め、職場に息づかせる活動を考えていきたいです。

表1 性別、平均年齢、平均勤続年数、学歴

	件数	性別				平均年齢・歳	年平均勤続年数・年	学歴							
		男性	女性	どちらでもない	無回答			中卒	高卒	専門学校(専修学校)卒	短大・高専卒	大卒	大学院修了	無回答	
正社員組合員計	25567	68.4	30.8	0.5	0.3	40.1	14.4	0.9	31.6	8.7	6.2	46.8	5.1	0.8	
性別 男性	17492	100.0	40.0	14.9	0.8	29.0	8.4	3.0	52.2	6.1	0.6	
性別 女性	7875	...	100.0	40.2	13.3	1.0	37.7	9.5	13.3	35.0	2.9	0.6	
短時間・契約社員組合員計	21951	14.7	84.4	0.5	0.4	47.4	9.0	3.8	52.7	13.8	14.9	12.7	0.3	1.9	
性別 男性	3220	100.0	39.9	7.5	6.1	45.7	14.2	3.0	28.7	0.6	1.7	
性別 女性	18533	...	100.0	48.8	9.3	3.5	54.1	13.7	17.0	9.9	0.2	1.5	

表2 同一生計内の子どもの有無

	子どもがいる	子どもはいない	無回答	件数
正社員組合員計	42.4	56.7	0.9	25567
配偶者あり計	72.0	27.8	0.3	13984
男性計	75.4	24.3	0.3	10771
女性計	60.5	39.4	0.2	3156
配偶者なし計	6.5	93.0	0.5	11372
男性計	2.9	96.7	0.5	6652
女性計	11.7	87.8	0.5	4639
短時間・契約社員組合員計	49.4	49.6	1.0	21951
配偶者あり計	67.1	32.7	0.2	13347
男性計	52.8	46.9	0.2	897
女性計	68.2	31.6	0.2	12389
配偶者なし計	22.1	77.4	0.5	8413
男性計	2.1	97.4	0.5	2302
女性計	29.8	69.7	0.5	6042

表3 2019年（新型コロナウイルスの感染症拡大以前）と比べた、この2年間の世帯の税込み総収入の変化

		大幅に減った	少し減った	変わらない	少し増えた	大幅に増えた	無回答	件数	*減った	*増えた
正社員・ひとり親計		12.0	26.8	53.5	6.5	0.8	0.4	740	38.8	7.3
成長段階別の子ども	小学校入学前	17.5	34.9	46.0	1.6	63	52.4	1.6
	小学校1～3年生	12.2	30.6	46.9	10.2	49	42.9	10.2
	小学校4～6年生	13.8	34.5	44.8	6.9	58	48.3	6.9
	中学生・高校生	13.1	22.0	54.5	9.4	...	1.0	191	35.1	9.4
	短大・高専・専門・大学・大学院	7.0	29.6	53.0	8.7	1.7	...	115	36.5	10.4
	社会人など	12.1	25.3	56.8	3.9	1.6	0.4	257	37.4	5.4
短時間・ひとり親計		10.3	27.0	57.7	4.0	0.3	0.6	1860	37.4	4.3
成長段階別の子ども	小学校入学前	23.0	25.4	44.4	4.8	...	2.4	126	48.4	4.8
	小学校1～3年生	7.0	31.3	53.0	7.8	...	0.9	115	38.3	7.8
	小学校4～6年生	9.4	27.6	54.3	7.1	0.8	0.8	127	37.0	7.9
	中学生・高校生	10.8	25.7	56.8	5.4	0.3	1.0	389	36.5	5.7
	短大・高専・専門・大学・大学院	9.7	22.1	64.1	4.1	195	31.8	4.1
	社会人など	9.2	28.4	59.3	2.5	0.3	0.3	894	37.6	2.8

※下線数字は「正社員・ひとり親計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員・ひとり親計」より5ポイント以上多いことを示す

図1 組合役員と話をすることの有無（オンラインを含む）

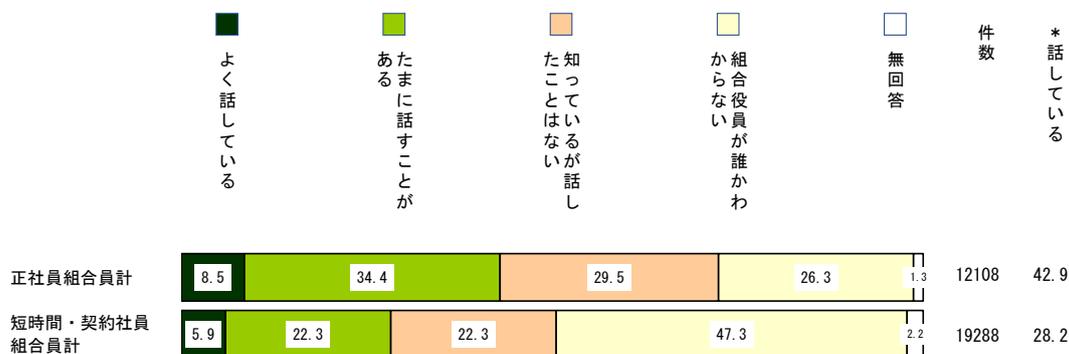


図2 職場の組合活動への評価<そう思う>比率

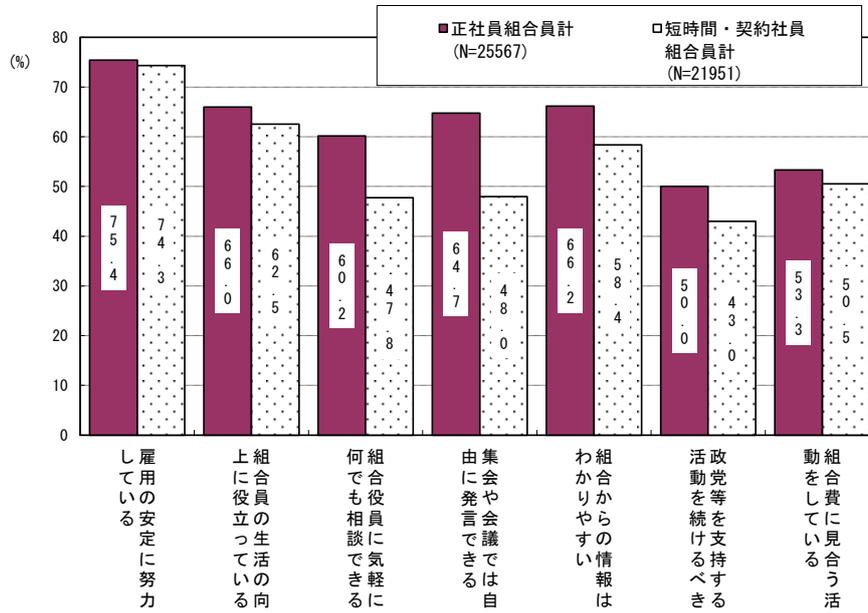
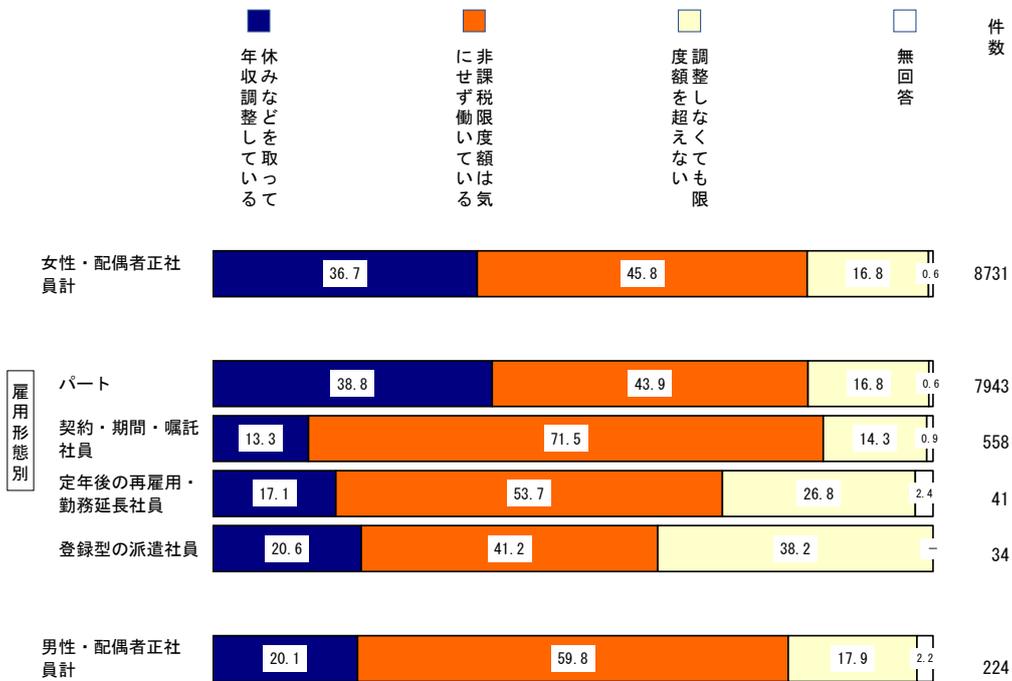


図3 所得税の配偶者控除に伴う年収の調整状況（短時間・契約社員組合員）



特 集 **4**

自治労 「コロナ禍における保健所等・医療機関で 働く組合員の意識・影響調査」

調査の実施概要 (抜粋)

1. 調査の目的

新型コロナウイルス感染症対応が長期化し未だ終息の見えない中、全国の保健衛生施設および公立・公的医療機関は、それぞれの地域において中心的な役割を果たしてきた。

保健所や保健センター等、および公立・公的医療機関で働く職員の労働環境やメンタルヘルスの実態把握することを目的として、保健衛生職場および医療現場で働く組合員に対しアンケート調査を行った。

また、両調査に合わせ、「保健衛生施設調査」および「医療施設調査」を実施した。

2. 調査対象

- (1) 自治労加盟の保健衛生施設で働く組合員
(保健所、保健センター、地方衛生研究所等)
- (2) 自治労加盟の医療機関で働く組合員

3. 調査方法

WEBアンケート。

4. 調査期間

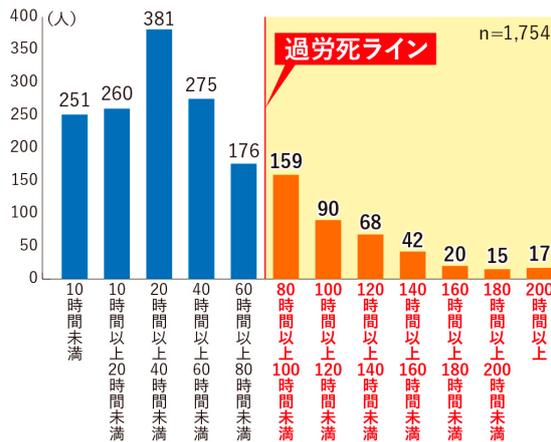
2021年11月24日～2022年1月21日

5. 回答状況

- (1) 保健所等職員：40都道府県 1,771件
- (2) 医療従事者：45都道府県 7,724件

コロナ禍における保健所等職員の意識・影響調査

Q 最も多かった月の時間外労働は？ 〈2021年1月～12月〉



200時間を超える職員も！

20時間以上40時間未満が最も多く全体の26%を占め、過労死ラインとなる80時間以上は23%と、ほぼ4人に1人の割合となりました。100時間以上は14%、なかには200時間を超えた職員もいました。

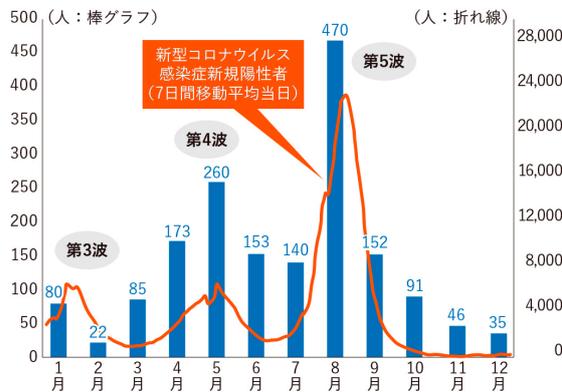


現場の声

感染者が急増した時期は、土日も休みなく出勤し、家族との時間が過ごせず辛かったです。この状態がいつまで続くのか、不安はありません。

Q 最も時間外労働が多かったのは何月？ 〈2021年1月～12月〉

新型コロナウイルス感染症の国内発生動向



保健所の業務負荷は感染推移とシンクロ

第5波のピークとなる2021年8月の時間外労働が最も多く、感染者が多くなれば忙しくなることがわかります。感染拡大時は常に前回の波を上回ることから、現状の体制では波が押し寄せるたび、保健所等の機能がオーバーフローしてしまうことは避けられません。

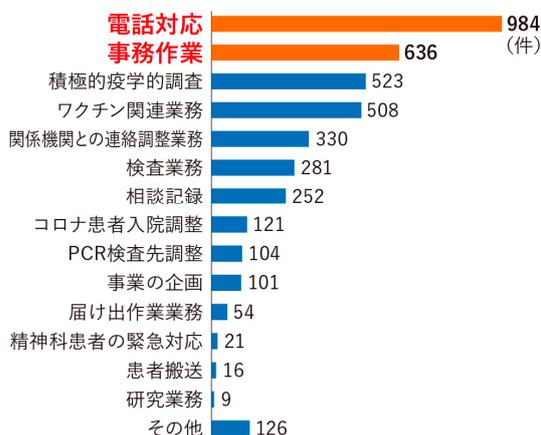


現場の声

先が見えないコロナ対応業務により体力が限界になった中、過去最大級の第5波が来ました。夏休みの子どもを放って仕事に行くこともツラくて、心身ともに本当にしんどかったです。

Q コロナ感染拡大前後で増加した業務は何ですか？

(3つまで選択)



最も増加したのは電話対応、次に事務作業

感染拡大の前後で増えた業務は電話対応が最も多く、事務作業、積極的疫学調査と続きました。圧倒的な人手不足により、感染症対策に従事したことがない職員の応援体制をとったことで、業務内容の指導やマニュアル作成、進捗管理業務も増加しました。

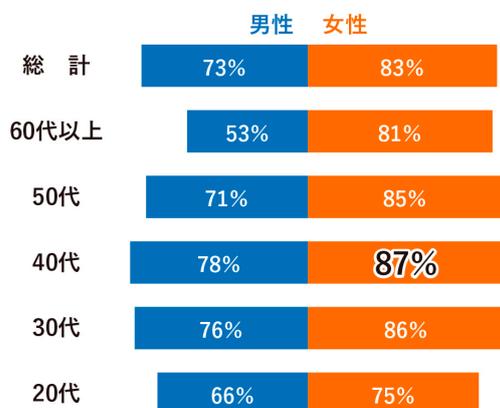


現場の声

患者や受診希望者のうち、ご自身で病院に行けない方を搬送する業務中は、万が一事故でも起こしたら、と恐怖を感じながら行っていました。

Q コロナ感染拡大の前後で知人や友人と過ごす時間は？

「減った」と回答した男女と年代別



40代女性で87%が減ったと回答

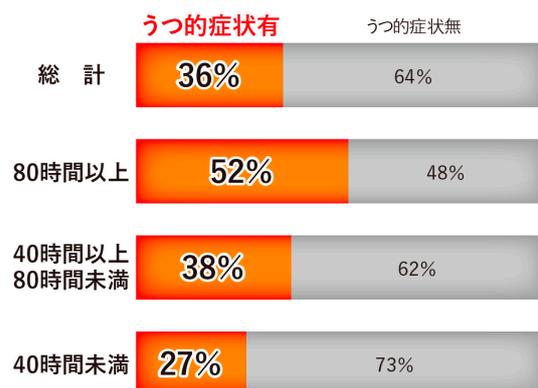
全体の80%が知人・友人と過ごす時間が「減った」と回答しました。「やや減った」も合わせると93%を占めました。特に40代女性で顕著であり、育児や介護など家庭責任を負う層に、強い自粛指向が働いたことがうかがえます。



現場の声

残業や休日出勤が続き、友人に会う時間も取れません。「保健所の職員」という立場や家族のことを考えると、会うこと自体も躊躇してしまいます。

Q 時間外労働とうつの症状の関係は？



月80時間以上だと52%がうつの症状有

全体の36%がうつの症状有と回答し、前回調査より12.5ポイント上昇しています。時間外労働が多い層でうつの症状がある人の割合は上昇し、月80時間以上時間外を経験している職員のうち「うつの症状有」と回答した人は52%に上りました。



現場の声

やっと波が収まってきたかと思ったら、再び次の波がやって来て、突き落とされるような虚しさに襲われます。睡眠も家族との時間も削り、使命感だけを頼りに何とか頑張ってきたけれど、もう職場は限界です。

2022年度 衛生医療評議会：保健衛生施設調査

Q 待機手当はありますか？

A 96%の施設が「なし」

Q 緊急呼び出し手当はありますか？

A 95%の施設が「なし」

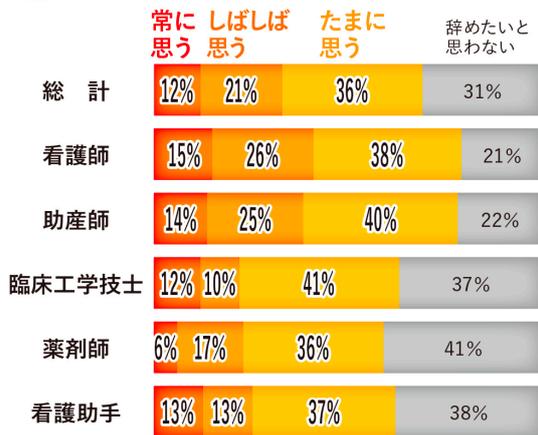
Q 防疫等作業手当は支給されていますか？

A 36%の施設が「なし」

コロナ感染拡大以前は、保健所をはじめとする保健衛生施設においては、そもそも待機や緊急呼び出しとなる業務は限定的でした。そのため、待機や呼び出しに関わる手当についても制度化している事例が少なく、コロナ感染拡大後もその状況は変化がありません。また、防疫等作業手当についても、支給されていない施設や陽性患者へ対応した者のみに支給されるケースも散見されました。

コロナ禍における公立・公的医療機関で働く医療従事者の意識・影響調査

Q 現在の職場を辞めたいと思っていますか？



約70%が離職を検討

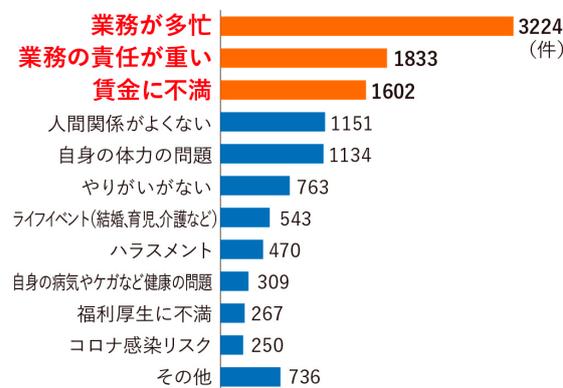
仕事を辞めたいと思ったことがあると回答したのは70%近くに上りました。夜勤交代制勤務や多忙さなどの理由が背景にあると考えられます。



現場の声

子どもの行事に参加するために、謝りながら休暇希望を出しています。長期休暇も取りにくく、1カ月に1度も土日休みがつかせません。好きでなった職業なのに、常に辞めたいと考えています。

Q 辞めたいと思う理由は何ですか？ (3つまで選択)



業務量・責任の重さに比べて処遇が低い

辞めたいと思う理由は、「多忙」が最も多く、「責任が重い」「賃金に不満」が続きました。慢性的な人員不足による多忙さは医療職場の積年の課題です。また、命がけでコロナ対応を行っても、一時金が引き下げられるなど、モチベーションの維持に苦慮する現状がうかがえます。

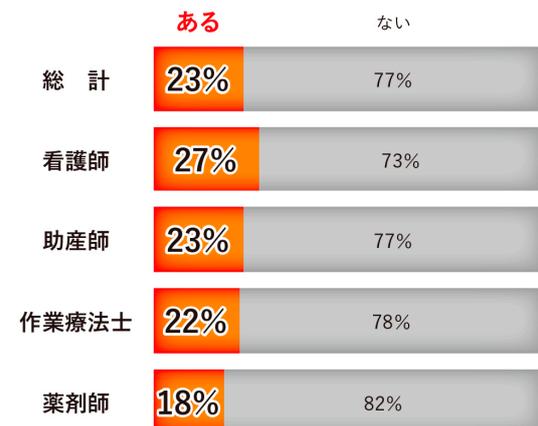


現場の声

何年経っても職場は人員不足で、落ち着いて休憩も取れません。患者さんを助ける仕事なのに自分自身が倒れそうな状況が何年も続いています。

Q 医療従事者であることで、差別・偏見を経験したことは？

〈2021年1月以降〉



23%が差別・偏見を経験

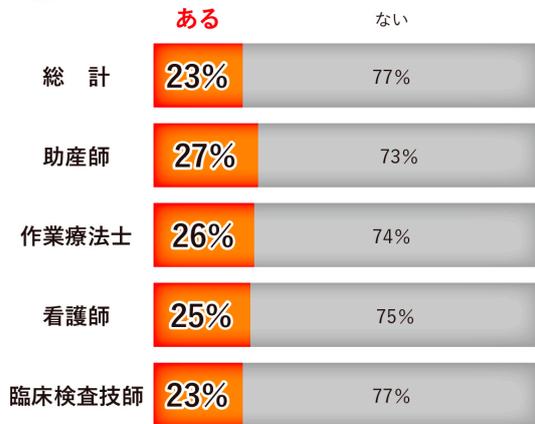
23%が「ある」と回答し、ほぼ4人に1人の割合となりました。前年度の調査よりも7ポイント増加しており、医療従事者への差別が依然として根強い実態が明らかとなりました。



現場の声

勤務している病院でコロナ陽性者が発生し、美容院の予約を先送りにされました。「あの家には遊びに行ってはダメ」と、子どもが距離を置かれることもありました。

Q ご自身にうつ的な症状はありましたか？ (2021年1月以降)



23%にうつ的な症状がある

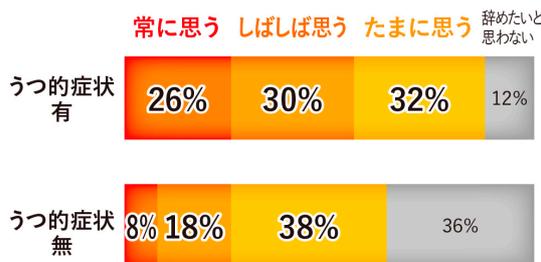
23%が「ある」と回答し、前述の差別・偏見と同様に前年度の調査よりも6ポイント増加しています。医療は人が支えていることを社会全体で共有し、差別・偏見の早急な解消や防止にむけ、実効性ある取り組みが求められています。



現場の声

DPAT 先遣隊として、クラスターが発生した民間病院において、他組織との連携や他病院との調整業務にあたりました。派遣終了後、燃え尽きたのか無気力な自分がありました。このような心身の状態は初めてでした。

Q 職場を辞めたいと思いますか？【うつ的な症状との関係】



「うつ的な症状有」では88%が離職を検討

うつ的な症状が「ある」と回答した層は、仕事を辞めたいと思ったことが全体と比べて19%、「なし」と答えた層と比べて24%高い結果となりました。うつ的な症状が上昇傾向にあることを考えても、医療従事者に対するメンタルヘルスケアの強化が求められます。

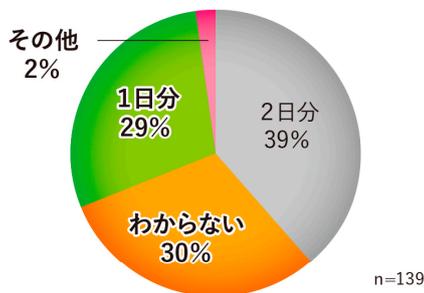


現場の声

コロナ禍で人手不足に拍車がかかり、過酷な労働を強いられています。休みも夜勤にかかる休みももらえません。仕事中は休憩時間に同僚と愚痴も言い合えず、休日はプライベートが制限され、心も身体もヘトヘトです。

2022年度 衛生医療評議会：医療施設調査

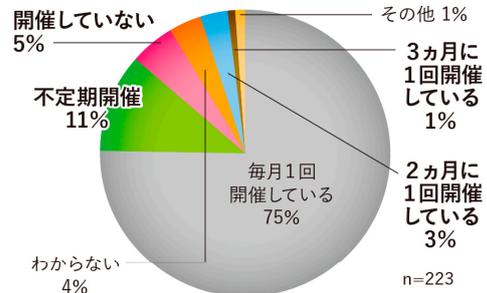
Q 2交代勤務を行った場合の防疫等作業手当は、何日分支給していますか？



防疫等作業手当は暦日換算

人事院規則では防疫等作業手当の特例において「作業に従事した日一日につき」支給されることが明記されています。そのため、日をまたいで作業に従事した場合は2日分支給されることとなります。

Q 施設で安全衛生委員会は開催されていますか？



約4分の1の職場が法律違反の状態

50人以上の事業所では、衛生委員会を月1回以上開催することが義務づけられています。コロナや多忙であることは開催しない理由にはなりません。月1回の開催を求めていきましょう。

「コロナ禍における保健所等・医療機関で働く組合員の意識・影響調査」について

自治労本部 総合政治政策局 衛生医療局長 ひらやま はるき 平山 春樹

新型コロナウイルス感染症対応が長期化し未だ終息の見えない中、自治労に加盟する全国の保健衛生職場・医療施設やそこで働く組合員は、それぞれの地域において中心的な役割を果たしてきた。保健所や保健センター・地方衛生研究所等（以下保健所等）や公立・公的医療機関（以下医療機関）で働く職員の労働環境やメンタルヘルスの実態把握を目的として、2021年11月から2022年1月にアンケート調査を行った。結果をできるだけタイムリーに公表できるようにWEBアンケートを用い独自で集約を行った。

保健所等では、2021年1月～12月で最も多かった月の時間外労働をみると過労死ラインとなる80時間以上は23%、200時間を超える人も約1%いた。最も多かった月は8月と答えた人が最も多く、これは第5波の時期で感染者数の増加とほぼ一致している。コロナ前後で増加した業務は「電話対応」が最も多く、次いで「事務作業」となっており、専門的業務でない業務が増大したことがわかる。コロナ感染拡大の前後で知人や友人と過ごす時間については80%が減ったと回答し、特に40代女性で顕著であった。うつ症状については36%があると回答し、前年度調査より13ポイント増加している。また時間外労働を月80時間以上経験している人ではうつの症状ありが52%となり、長時間労働がうつの症状を増加させている。コロナ前からギリギリの人員配置であったことに多大なコロナ対応業務が加わり、過労死ラインを超える長時間労働をせざるを得なくなったと考えられる。さらに、先の見えない長期間の対応となっていることや休暇が取れないことが、現場職員のストレスの原因となっている。感染拡大期における他部署からの応援体制も不十分であったことから、今後応援体制構築のため連携が必要で、保健所等では専門職だけでなく事務職を含めた全体の増員が必要である。専門職が本来の専門性を発揮できるような体制構築が求められる。

医療現場では、現在の職場を辞めたいと思ったことがあると回答した人が69%（常に辞めたい12%、しばしば思う21%、たまに思う36%）であった。その理由としては「業務が多忙」が最も多く、次いで「業務の責任が重い」、「賃金に不満」となっている。自由記載では人員不足や欠勤等による急な勤務変更、コロナ禍で頑張っているのにボーナスが引き下げられたことへの不満があった。差別・偏見を経験した人は23%で、前年度調査から7ポイント増加している。自由記載では、本人だけでなく家族も差別・偏見を経験している内容が寄せられた。うつの症状ありと回答した人は23%で、前年度調査より6ポイント増加している。コロナ禍で医療従事者は感染者の対応をすることで自身も感染するリスクを抱えながらの業務となっている。また、家族に感染させてはいけないとの思いから、家庭内でも家族と距離を置いたりホテルに宿泊するなど、自ら一般の方よりも厳しい自粛や制限をしている人もいた。最前線でコロナ対応している医療従事者は、業務量と責任、感染リスクに対して処遇が見合わないことから正当な評価を求めていく必要がある。

今回の調査から、コロナ対応を行っている現場の疲弊が数値として把握できた。また自由記載に寄せられたコメントやヒヤリングにより、本当に厳しい実態が明らかとなった。本調査は第5波後までの結果となっている。その後の更なる感染者を出している第6波と第7波は、さらに現場の負担を増大させていると思われる。コロナ対応は継続しており、現場の労働環境改善につなげるため自治労本部は省庁や国会へ働きかけを行っていく。

特集 **5**

電機連合 「ウィズ・アフターコロナ社会の ワークスタイルとキャリア に関する調査」

調査の実施概要 (抜粋)

1. 調査の目的

新型コロナウイルス感染症の影響により、私たちの生活や働き方は大きく変容するなかで、これらの変化の実態と課題に着目するテーマとして、「ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリア」に関する意識について調査を実施した。

(中略)

3. 調査の方法

①調査対象組合と対象者

政策委員組合の組合員(7,000名)を対象としている。各組合の配布数は、規模に応じて割り当てを行った。

②調査の方法

紙の調査票とWEBによる回答を併用した。

紙の調査票は、電機連合から調査対象組合に調査票と回収用封筒を直送し、回収は、単組本部→(グループ労連)→電機連合で行った。

また、WEBによる回答については、調査対象組合にURLとQRコードを配付し、各組合から組合員個人に配布を依頼した。

調査票の配布およびWEB調査の開始は2021年10月、回収は10~12月である。

③回収サンプル

回収締切日までに提出された有効調査票は6,393件で、有効回収率は91.3%である。

有効回答の回答形態割合は、調査票回答が38.7%、WEB回答が61.3%である。

「ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリアに関する調査」報告書 目次

はじめに	第4章 ウィズ・アフターコロナの働き方
調査の実施概要	第5章 在宅勤務
調査結果の概要	第6章 労働組合について
第1章 回答者のプロフィール	ウィズ・アフターコロナ社会の働き方
第2章 仕事について	についての希望と課題(自由記入)
第3章 労働時間	

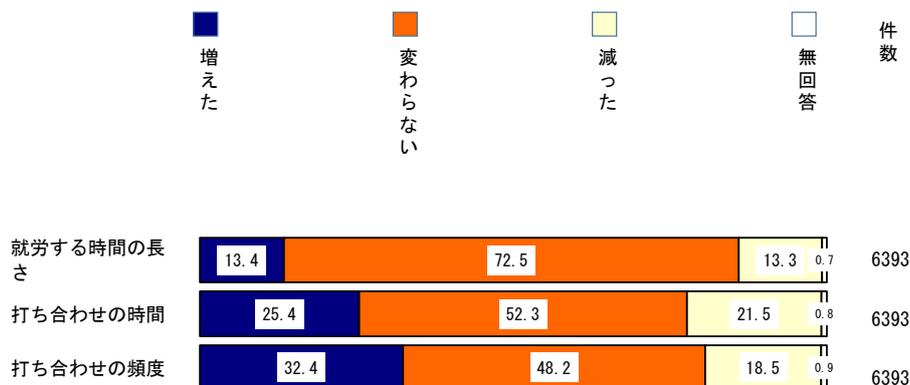
第4章 ウィズ・アフターコロナの働き方

1. 仕事の進め方の変化

－ 5割前後が「打ち合わせの時間」「打ち合わせの頻度」に変化あり－

新型コロナウイルス感染症の流行前と比べた現在の仕事の進め方の変化についてみると、「就労時間の長さ」は「変わらない」が7割強を占めるが、「打ち合わせの時間」と「頻度」が「変わらない」はそれぞれ52.3%、48.2%にとどまり、5割程度が変化を実感していることが明らかとなった。「増えた」割合をみると、「打ち合わせの頻度」が32.4%と最も多く、「打ち合わせの時間」は25.4%、「就労時間の長さ」は13.4%である。一方の「減った」をみると、「就労する時間の長さ」は13.3%と「増えた」とほとんど変わらないが、「打ち合わせの時間」(21.5%)と「打ち合わせの頻度」(18.5%)はいずれも「増えた」に比べて少ない(第4-1図)。

第4-1図 新型コロナウイルス感染症の流行前と比べた現在の仕事の進め方の変化(総計)



性別では目立った違いはないが、女性は「就労する時間の長さ」が「増えた」が2割近くと男性をやや上回る(第4-1表)。

職種別にみると、技能・生産関連では、いずれも「変わらない」が他の職種に比べて多く「就労する時間の長さ」が8割近く、「打ち合わせの時間」「打ち合わせの頻度」は6割前後を占める。

「増えた」の割合に注目すると、「打ち合わせの時間」は営業で3割強、「打ち合わせの頻度」は営業と技術で4割前後と技能・生産関連や事務に比べて多くなっている。また、「就労する時間の長さ」は技能・生産関連や技術に比べて、事務と営業で多く、特に女性の営業では3割近くと他の女性や男性の営業を上回る。

第4-1表 新型コロナウイルス感染症の流行前と比べた現在の仕事の進め方の変化

	就労する時間の長さ				打ち合わせの時間				打ち合わせの頻度				件数
	増えた	変わらない	減った	無回答	増えた	変わらない	減った	無回答	増えた	変わらない	減った	無回答	
総計	13.4	72.5	13.3	0.7	25.4	52.3	21.5	0.8	32.4	48.2	18.5	0.9	6393
男性計	12.1	73.4	13.8	0.7	25.8	52.3	21.1	0.7	32.9	48.0	18.3	0.8	5026
年齢別													
29歳以下	14.7	73.3	10.8	1.2	21.4	59.9	17.5	1.2	29.4	54.1	15.3	1.2	931
30～39歳	13.0	72.1	14.5	0.4	29.0	49.6	20.8	0.5	37.0	45.3	17.1	0.6	1938
40～49歳	11.6	73.7	13.8	0.9	26.4	51.3	21.4	0.9	32.6	47.3	19.3	0.9	1333
50～59歳	8.5	76.2	15.2	0.1	23.2	51.2	25.3	0.3	28.4	48.7	22.7	0.3	789
職種別													
技能・生産関連	10.0	78.7	10.5	0.8	16.9	60.4	21.8	1.0	21.5	57.1	20.4	1.0	1406
事務	14.8	68.7	15.7	0.8	29.4	45.1	24.8	0.8	35.8	41.6	21.7	0.9	654
営業	18.3	65.1	15.8	0.8	31.9	45.1	22.2	0.8	40.4	39.4	19.4	0.8	747
技術	10.8	74.5	14.2	0.5	29.4	51.0	19.1	0.5	38.2	46.3	15.0	0.5	2006
女性計	18.6	69.1	11.4	0.9	23.9	52.3	22.5	1.3	30.7	48.3	19.8	1.3	1270
年齢別													
29歳以下	18.9	67.2	12.1	1.9	22.6	53.6	21.7	2.2	30.0	48.9	18.9	2.2	323
30～39歳	18.0	66.5	14.6	0.9	28.8	48.4	21.8	0.9	37.3	44.3	17.4	0.9	316
40～49歳	17.4	73.4	8.6	0.5	20.6	54.2	24.0	1.3	26.6	49.0	23.2	1.3	384
50～59歳	20.2	69.1	10.3	0.4	24.0	53.6	21.9	0.4	28.8	52.4	18.5	0.4	233
職種別													
技能・生産関連	13.3	78.7	6.9	1.1	12.8	63.8	21.3	2.1	17.6	60.6	19.7	2.1	188
事務	18.7	68.6	12.2	0.5	22.1	52.1	25.0	0.7	28.0	49.7	21.6	0.7	583
営業	27.4	57.3	14.0	1.2	34.1	39.6	25.0	1.2	42.1	34.1	22.6	1.2	164
技術	17.2	69.3	11.7	1.7	29.7	50.7	17.6	2.1	39.3	43.8	14.8	2.1	290

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

第4-2表は、在宅勤務日数別に仕事の進め方の変化をみたものである。在宅勤務は行っていない層では、[就労する時間の長さ]が「変わらない」が8割、[打ち合わせの時間]と[打ち合わせの頻度]が「変わらない」が6割前後を占め、いずれも在宅勤務をしている層に比べて多い。一方、在宅勤務を3日以上している層では、[打ち合わせの時間]と[打ち合わせの頻度]が「増えた」が多くなる。特に週4日以上在宅勤務をしている層では、[打ち合わせの頻度]が「増えた」が5割を占める。また、[就労する時間の長さ]についても、在宅勤務日数が多いほど「増えた」が多くなり、週4日以上在宅勤務した層では2割台半ばを占める。

第4-2表 新型コロナウイルス感染症の流行前と比べた現在の仕事の進め方の変化

	就労する時間の長さ				打ち合わせの時間				打ち合わせの頻度				件数
	増えた	変わらない	減った	無回答	増えた	変わらない	減った	無回答	増えた	変わらない	減った	無回答	
総計	13.4	72.5	13.3	0.7	25.4	52.3	21.5	0.8	32.4	48.2	18.5	0.9	6393
在宅勤務日数													
在宅勤務は行っていない	9.7	80.4	9.1	0.8	16.2	61.6	21.2	1.0	19.8	58.6	20.5	1.0	2383
週1日	10.3	75.9	13.4	0.4	24.4	53.2	22.0	0.5	32.4	49.2	18.0	0.5	1326
週2日	12.8	70.0	16.2	1.0	26.5	47.9	24.6	1.0	34.7	43.6	20.6	1.1	796
週3日	13.7	65.2	20.3	0.8	34.3	41.9	23.0	0.8	46.7	35.7	16.8	0.8	630
週4日	24.7	58.4	16.3	0.6	38.7	41.9	18.8	0.6	50.3	35.1	14.0	0.6	527
週5日	25.3	58.2	15.9	0.6	42.0	38.8	18.6	0.6	49.6	34.8	14.8	0.8	655

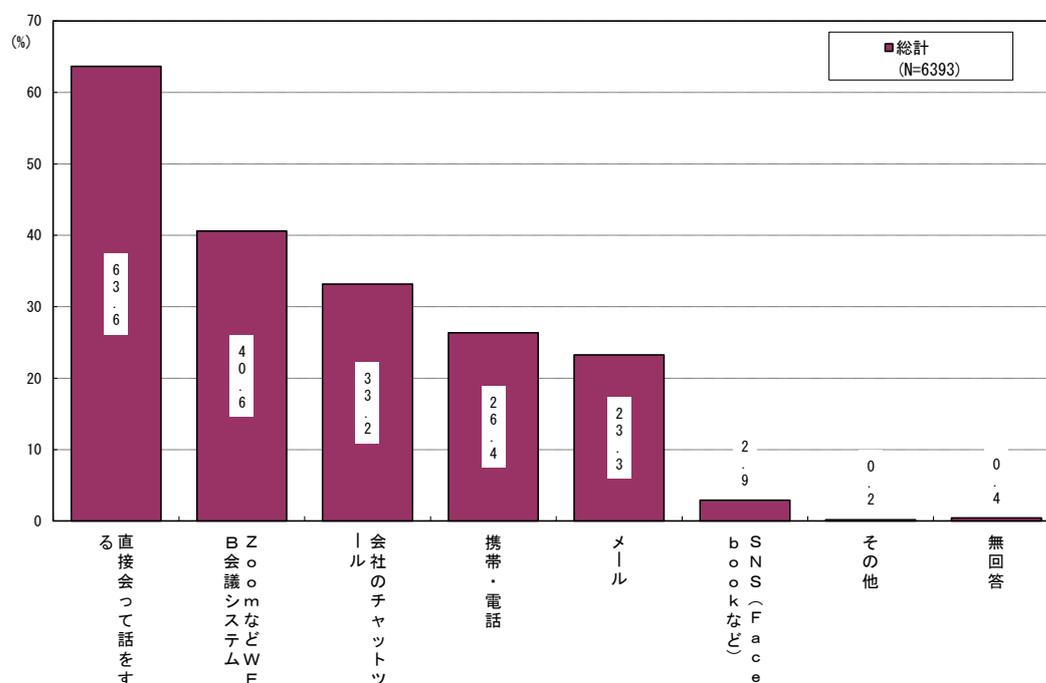
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

2. 日頃のコミュニケーション方法

－「直接会って話す」が6割強でトップ、

事務や技術を中心に「WEB会議システム」や「チャットツール」を活用一日頃の職場のメンバーとのコミュニケーションの方法（2つ以内選択）では、「直接会って話をする」が63.6%と最も多く、これに「ZoomなどWEB会議システムを通じて話をする」（40.6%）が4割、「会社のチャットツールを通じてやり取りをする」（33.2%）と「携帯・電話などで話をする」（26.4%）が3割前後、「メールを通じてやりとりをする」（23.3%）が2割強で続いている。なお、「SNS（Facebook、LINEなど）を通じてやり取りをする」は2.9%とごくわずかにとどまった（第4-2図）。

第4-2図 日頃、職場のメンバーとのコミュニケーション方法（2つ以内選択）



性別で見ると、「直接会って話をする」は男女ともに最も多いが、男性 65.3% に対し、女性は 57.3% と男性が女性を 8 ポイント上回る。「携帯・電話」も男性で比率が高い。一方、女性は「会社のチャットツール」でも 47.2% と 5 割近くを占め、男性を 18 ポイント上回っている（第 4-3 表）。

年齢別では、男性はいずれの年齢層でも「直接会って話をする」が最も多いが、「会社のチャットツール」は、40 代以上に比べて 30 代以下で多い。一方、「メール」は年齢が高い層ほど多く 50 代では 4 割近くを占める。女性については、30 代で「会社のチャットツール」と「Zoom など WEB 会議システム」が 5 割前後を占め、他の年齢層に比べて多い。

職種別にみると、技能・生産関連では男女ともに「直接会って話をする」が 9 割近くと圧倒的に多い。その他の職種については、事務と技術を中心に「会社のチャットツール」の比率が高く、女性の技術では 6 割強を占める。また、男性の事務と技術、女性の営業と技術で「Zoom など WEB 会議システム」、男女の営業で「携帯・電話」の比率が高くなっている。

第 4-3 表 日頃、職場のメンバーとのコミュニケーション方法（2 つ以内選択）

	直接会って話をする	BZ 会議システム	Zoom など WEB	携帯・電話	会社のチャットツール	Skype (Face)	SOS (F)	メール	その他	無回答	件数
総計	63.6 ①	40.6 ②	26.4	33.2 ③	2.9	23.3	0.2	0.4		6393	
男性計	65.3 ①	41.2 ②	27.8	29.7 ③	2.8	23.3	0.1	0.4		5026	
年齢別											
29歳以下	70.0 ①	35.7 ②	29.9	31.6 ③	3.1	17.5	0.2	0.2		931	
30~39歳	63.3 ①	44.8 ②	29.1	32.1 ③	2.3	20.0	0.1	0.4		1938	
40~49歳	67.0 ①	40.8 ②	26.3	27.6 ③	3.5	25.2	...	0.6		1333	
50~59歳	62.5 ①	40.1 ②	24.7	25.1 ③	2.5	35.0	0.4	0.3		789	
職種別											
技能・生産関連	86.3 ①	22.5 ②	31.7 ②	12.0 ③	5.3	25.2 ③	0.1	0.5		1406	
事務	53.8 ①	52.0 ②	20.5 ③	37.6 ③	1.7	26.3	...	1.2		654	
営業	59.4 ①	41.0 ③	51.0 ②	19.8 ②	2.3	18.7	0.1	0.3		747	
技術	56.3 ①	51.7 ②	18.1 ③	43.4 ③	1.1	23.0	0.1	0.1		2006	
女性計	57.3 ①	38.2 ③	20.6 ②	47.2 ②	3.5	22.5	0.6	0.5		1270	
年齢別											
29歳以下	60.4 ①	41.5 ③	23.2	43.7 ②	1.9	19.8	...	0.3		323	
30~39歳	48.7 ②	48.1 ③	21.2 ③	53.2 ①	2.2	17.1	0.6	0.9		316	
40~49歳	63.5 ①	30.2 ③	18.5 ③	45.1 ②	4.4	28.6	0.5	...		384	
50~59歳	56.2 ①	32.2 ③	19.7 ③	47.6 ②	6.0	23.6	1.3	0.4		233	
職種別											
技能・生産関連	85.6 ①	16.0 ③	16.5 ③	25.5 ②	8.0 ②	19.1 ③	1.1	1.1		188	
事務	55.7 ①	34.8 ③	20.9 ②	50.8 ②	2.9	27.1	0.5	0.2		583	
営業	49.4 ①	46.3 ②	39.0 ③	37.8 ③	2.4	17.1	0.6	1.2		164	
技術	43.8 ③	55.2 ②	14.1 ③	61.4 ①	1.4	19.7		290	

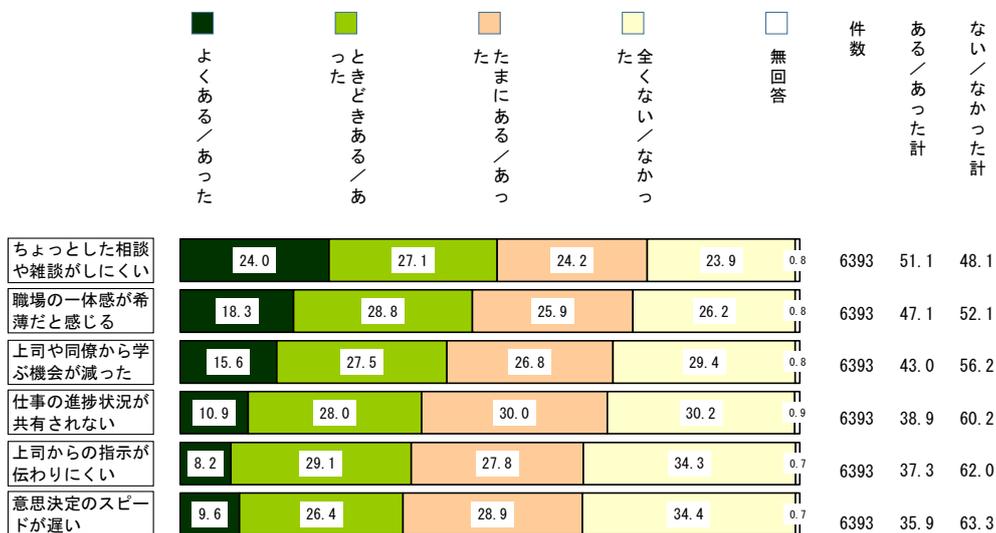
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

3. 職場の変化

－ 5割前後が「ちょっとした相談や雑談がしにくい」「職場の一体感が希薄」－

第4-3図は、新型コロナウイルス感染症の流行前と比べた6つの職場の変化について、「よくある／あった」から「全くない／なかった」の4段階でたずねた結果である。「よくある／あった」と「ときどきある／あった」を合わせた＜ある／あった＞比率をみると、「ちょっとした相談や雑談がしにくい」(51.1%)と「職場の一体感が希薄だと感じる」(47.1%)が半数前後、[上司や同僚から学ぶ機会が減ったとを感じる](43.0%)、[仕事の進捗状況が共有されない](38.9%)、[上司からの指示が伝わりにくい](37.3%)、[意思決定のスピードが遅い](35.9%)は4割前後を占める。

第4-3図 新型コロナウイルス感染症の流行前と比べた、職場の変化（総計）



性別では目立った違いはない（第4-5表）。

年齢別に＜ある／あった＞比率をみると、男性は「ちょっとした相談や雑談がしにくい」と「職場の一体感が希薄だと感じる」は29歳以下に比べて30代以上で多くなっている。その他の変化については、50代でやや比率が低い。女性については、30代以下で＜ある／あった＞が多い項目が多く、「ちょっとした相談や雑談がしにくい」は6割近く、「仕事の進捗状況が共有されない」が4割台半ばを占め、40代以上に比べて多くなっている。

職種別にみると、男女ともに営業ですべての変化について＜ある／あった＞比率が高く、特に女性で比率が高い。一方で技能・生産関連ではすべての変化について＜ある／あった＞の比率は低い。そのほか、男性の事務で「上司からの指示が伝わりにくい」、女性の技術で「ちょっとした相談や雑談がしにくい」「上司や同僚から学ぶ機会が減った」が他の職種に比べて多くなっている。

第4-5表 新型コロナウイルス感染症の流行前と比べた、職場の変化<ある/あった>比率

	伝わりからにくい指示が	意思決定のスピード	共有されにくい状況が	仕事や進捗から学	上司や同僚が減った	薄達と感	職場の一体感が希	やちよつとした相談	件数
総計	37.3	35.9	38.9	43.0	47.1	51.1	6393		
男性計	37.4	35.9	39.1	43.3	47.7	50.6	5026		
年齢別	29歳以下	35.6	37.6	36.8	44.0	<u>39.1</u>	<u>45.8</u>	931	
	30～39歳	40.2	37.7	42.7	46.9	51.1	53.6	1938	
	40～49歳	38.6	36.5	40.1	41.7	50.2	51.7	1333	
	50～59歳	<u>30.9</u>	<u>28.9</u>	<u>31.6</u>	<u>36.2</u>	45.8	47.3	789	
職種別	技能・生産関連	<u>28.9</u>	<u>30.3</u>	<u>31.2</u>	<u>29.8</u>	<u>38.5</u>	<u>36.1</u>	1406	
	事務	45.1	40.8	43.0	45.0	49.7	55.4	654	
	営業	45.6	45.0	49.0	54.8	57.7	59.4	747	
	技術	37.7	34.9	39.9	47.6	50.0	56.0	2006	
女性計	36.9	36.1	38.3	42.4	44.4	53.7	1270		
年齢別	29歳以下	44.9	44.3	44.0	50.2	46.7	59.1	323	
	30～39歳	37.7	36.7	44.3	45.3	45.9	57.3	316	
	40～49歳	32.3	32.6	<u>33.1</u>	<u>36.2</u>	<u>39.3</u>	46.9	384	
	50～59歳	32.6	<u>29.2</u>	<u>30.5</u>	38.2	48.5	53.6	233	
職種別	技能・生産関連	25.0	23.4	26.1	24.5	29.3	31.4	188	
	事務	35.0	34.1	35.3	39.5	<u>41.9</u>	53.3	583	
	営業	57.3	51.8	61.8	59.8	62.2	72.0	164	
	技術	38.3	40.0	39.3	51.4	50.7	61.0	290	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

(中略)

4. 今後働きたい場所

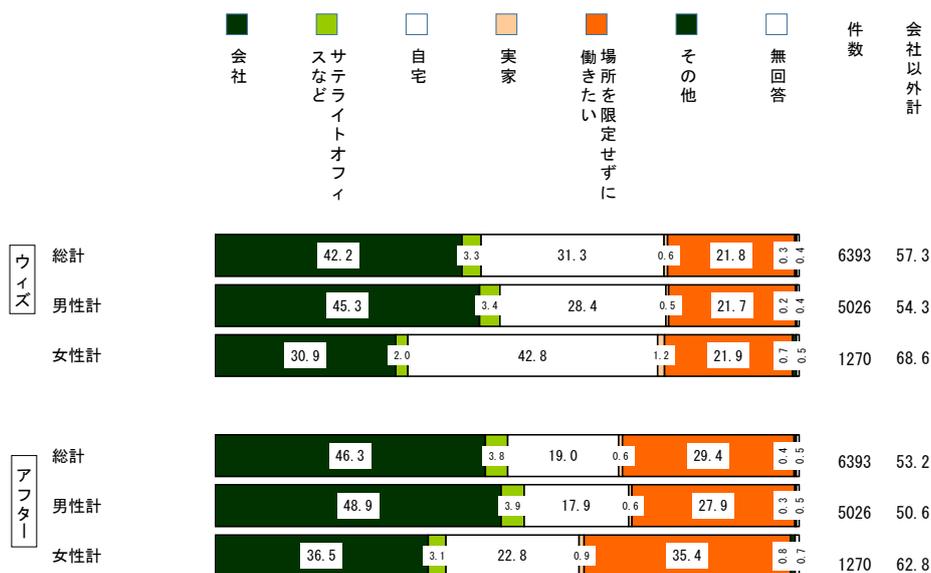
－＜会社以外＞はウィズコロナで57.3%、アフターコロナでも53.2%－

今後、働きたい場所について、ウィズコロナ、アフターコロナそれぞれたずねた結果をみると、ウィズコロナは「会社」(42.2%)が4割強と最も多い。それ以外では、「自宅」(31.3%)が3割強、「場所を限定せずに働きたい」(21.8%)が2割強を占めるが、「サテライトオフィス、シェアオフィス」(3.3%)や「実家」(0.6%)はごくわずかにとどまった。＜会社以外＞の割合は57.3%である(第4-4図)。

アフターコロナについては、「自宅」が19.0%とウィズコロナよりも少ない一方で、「会社」(46.3%)と「場所を限定せずに働きたい」(29.4%)はウィズコロナを上回っている。＜会社以外＞は53.2%で、ウィズコロナをわずかに下回るものの、過半数に及んでいる。

性別で比較すると、ウィズコロナ、アフターコロナともに、「会社」は男性が女性を、「自宅」は女性が男性を上回っている。＜会社以外＞の割合はウィズコロナ、アフターコロナともに女性の方が男性に比べて10ポイント以上多い。また、ウィズコロナでは「場所を限定せずに働きたい」が男女問わず2割強を占めるが、アフターコロナでは、女性が35.4%と男性(27.9%)に比べて多くなっている。

第4-4図 今後の働き方として、主に働きたい場所



年齢別にみると、男女ともに29歳以下で「場所を限定せずに働きたい」が3割前後と多く、40代以上で「会社」の割合が多くなる。＜会社以外＞の割合は、男性30代以下で6割前後、女性30代以下では8割近くと、いずれも40代以上に比べて多い（第4-7表）。

職種別にみると、技能・生産関連で「会社」が多く、男性で7割弱、女性で6割を占める。その他の職種については、営業で「場所を限定せずに働きたい」がほぼ3割を占め、他の職種に比べて多くなっている。

第4-7表 今後の働き方として、主に働きたい場所 ウィズコロナ

	会社	サテライトオフィス	自宅	実家	場所を限定せずに	その他	無回答	件数	会社以外計
総計	42.2	3.3	31.3	0.6	21.8	0.3	0.4	6393	57.3
男性計	45.3	3.4	28.4	0.5	21.7	0.2	0.4	5026	54.3
年齢別									
29歳以下	38.5	3.1	30.0	1.1	27.1	0.2	0.1	931	61.4
30～39歳	40.4	3.4	30.4	0.1	25.1	0.3	0.4	1938	59.3
40～49歳	51.6	4.1	24.6	0.5	18.2	0.4	0.7	1333	47.7
50～59歳	55.4	2.4	28.1	0.8	13.1	...	0.3	789	44.4
職種別									
技能・生産関連	67.9	2.0	14.9	0.6	13.8	0.1	0.6	1406	31.4
事務	34.9	4.3	37.3	0.5	22.3	...	0.8	654	64.4
営業	35.5	7.1	28.2	0.4	28.2	0.1	0.4	747	64.1
技術	36.8	3.0	35.3	0.5	23.9	0.3	0.1	2006	63.1
女性計	30.9	2.0	42.8	1.2	21.9	0.7	0.5	1270	68.6
年齢別									
29歳以下	22.0	1.9	39.6	2.2	33.7	0.3	0.3	323	77.7
30～39歳	22.2	3.2	48.4	1.6	23.1	0.6	0.9	316	76.9
40～49歳	39.1	1.6	40.4	0.5	16.7	1.6	0.3	384	60.7
50～59歳	42.5	1.7	42.9	0.4	12.0	...	0.4	233	57.1
職種別									
技能・生産関連	59.6	...	23.4	0.5	13.8	1.1	1.6	188	38.8
事務	27.3	2.4	47.3	1.0	20.9	0.9	0.2	583	72.6
営業	22.0	4.3	40.9	1.2	29.9	0.6	1.2	164	76.8
技術	22.4	1.4	49.3	2.1	24.5	0.3	...	290	77.6

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

アフターコロナについて年齢別で見ると、ウィズコロナ同様、30代以下で＜会社以外＞が多い。いずれの層でも＜会社以外＞の割合はウィズコロナをやや下回るが、女性の30代以下では＜会社以外＞が7割強に及んでおり、29歳以下では「場所を限定せずに働きたい」が46.7%と5割近くを占める（第4-8表）。

職種別にみると、技能・生産関連で「会社」が6～7割と際立って多く、その他の職種では、＜会社以外＞が男性で6割前後、女性については7割前後を占める。女性の事務、営業、技術については「場所を限定せずに働きたい」が4割前後を占め、ウィズコロナの同比率を上回る。

第4-8表 今後の働き方として、主に働きたい場所 アフターコロナ

	会社	サテライト オフィス	自宅	実家	働きたい 場所を 限定せず に	その他	無回答	件数	会社 以外 計
総計	46.3	3.8	19.0	0.6	29.4	0.4	0.5	6393	53.2
男性計	48.9	3.9	17.9	0.6	27.9	0.3	0.5	5026	50.6
年齢別									
29歳以下	40.8	3.7	22.1	1.0	31.9	0.3	0.2	931	59.0
30～39歳	44.2	4.0	18.9	0.4	31.8	0.2	0.4	1938	55.4
40～49歳	55.4	4.1	13.9	0.5	24.8	0.5	0.8	1333	43.8
50～59歳	59.6	3.2	17.5	0.4	19.0	...	0.4	789	40.1
職種別									
技能・生産関連	68.4	2.5	9.9	0.6	17.9	0.1	0.6	1406	31.0
事務	39.1	4.7	24.3	0.5	30.6	...	0.8	654	60.1
営業	40.7	7.4	16.7	0.4	33.9	0.3	0.7	747	58.6
技術	42.0	3.5	22.0	0.7	31.3	0.3	0.2	2006	57.8
女性計	36.5	3.1	22.8	0.9	35.4	0.8	0.7	1270	62.8
年齢別									
29歳以下	25.7	4.6	20.4	1.2	46.7	0.3	0.9	323	73.4
30～39歳	26.3	3.2	30.7	1.3	37.0	0.6	0.9	316	72.8
40～49歳	45.8	2.3	19.0	0.5	29.9	1.8	0.5	384	53.6
50～59歳	50.2	2.1	20.2	0.4	26.6	...	0.4	233	49.4
職種別									
技能・生産関連	62.2	2.1	12.2	0.5	20.2	1.1	1.6	188	36.2
事務	34.1	2.7	25.0	0.7	36.2	1.0	0.2	583	65.7
営業	26.2	6.1	22.0	0.6	42.7	0.6	1.8	164	72.0
技術	28.6	2.8	26.6	1.7	39.3	0.3	0.7	290	70.7

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

第4-9表は、在宅勤務日数別にウィズコロナ、アフターコロナそれぞれについて主に働きたい場所をみたものである。

ウィズコロナについては、男女で共通した結果となっており、在宅勤務を行っていない層では、「会社」が6～7割と多数を占める。一方で、「自宅」は在宅勤務日数が多くなるほど比率が高くなり、週3日在宅勤務をしている層では5割弱、週4日以上になると6～8割と多数に及ぶ。また、週2日または週3日在宅勤務をしている層では、3割強が「場所を限定せずに働きたい」と回答している。

アフターコロナについてみると、在宅勤務を行っていない層では、ほぼ7割が「会社」と回答している。「自宅」の割合は、ウィズコロナ同様、在宅勤務日数が多いほど多くなるが、同割合はウィズコロナよりも少なく、週5日在宅勤務をしている層でも5割程度である。その分、「場所を限定せずに働きたい」が多くなり、男性では週3日および4日、女性では週2日以上在宅勤務をしている層で「場所を限定せずに働きたい」が4～5割を占める。

第4-9表 今後の働き方として、主に働きたい場所

	ウィズコロナ							アフターコロナ							件数	
	会社	スサ なテ ラ イ ト オ フ イ	自 宅	実 家	働 場 所 を 限 定 せ ず に	そ の 他	無 回 答	会社	スサ なテ ラ イ ト オ フ イ	自 宅	実 家	働 場 所 を 限 定 せ ず に	そ の 他	無 回 答		
総計	42.2	3.3	31.3	0.6	21.8	0.3	0.4	46.3	3.8	19.0	0.6	29.4	0.4	0.5	6393	
男性計	45.3	3.4	28.4	0.5	21.7	0.2	0.4	48.9	3.9	17.9	0.6	27.9	0.3	0.5	5026	
在宅勤務日数別	在宅勤務は行っていない	67.6	3.1	<u>12.7</u>	0.3	<u>15.3</u>	0.3	68.4	3.2	<u>8.8</u>	0.4	<u>18.2</u>	0.3	0.7	2022	
	週1日	52.4	3.2	<u>19.4</u>	0.1	24.6	0.2	56.4	3.4	<u>10.8</u>	0.4	28.9	0.1	0.1	1077	
	週2日	<u>32.5</u>	5.0	30.4	0.9	30.9	0.2	42.7	5.3	15.4	0.9	35.0	0.2	0.5	585	
	週3日	<u>12.7</u>	4.8	48.1	0.4	32.7	0.2	<u>19.1</u>	5.3	30.3	0.7	43.7	0.2	0.7	455	
	週4日	<u>7.4</u>	3.0	60.2	1.4	27.5	0.3	<u>12.8</u>	4.1	39.8	0.8	41.7	0.5	0.3	367	
	週5日	<u>5.2</u>	2.6	73.7	0.9	17.7	...	<u>9.1</u>	5.2	49.5	1.1	35.0	0.2	...	463	
女性計	<u>30.9</u>	2.0	42.8	1.2	21.9	0.7	<u>36.5</u>	3.1	22.8	0.9	35.4	0.8	0.7	1270		
在宅勤務日数別	在宅勤務は行っていない	64.9	2.2	<u>18.5</u>	0.3	<u>12.6</u>	0.6	69.8	2.2	<u>9.5</u>	0.3	<u>16.6</u>	0.6	0.9	325	
	週1日	40.3	1.7	<u>32.5</u>	0.9	24.2	0.4	...	48.1	3.0	<u>11.3</u>	0.4	36.4	0.4	0.4	231
	週2日	<u>23.1</u>	3.0	40.2	1.0	30.2	1.5	1.0	<u>28.1</u>	5.0	18.1	1.0	45.2	1.5	1.0	199
	週3日	<u>11.4</u>	2.4	48.5	2.4	34.7	0.6	...	<u>21.0</u>	5.4	21.0	1.2	50.3	1.2	...	167
	週4日	<u>6.0</u>	...	70.9	0.7	21.2	1.3	...	<u>10.6</u>	1.3	44.4	0.7	41.1	1.3	0.7	151
	週5日	<u>1.7</u>	2.2	76.5	2.8	<u>16.8</u>	<u>5.0</u>	1.7	50.3	2.2	40.2	...	0.6	179

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

第5章 在宅勤務

1. 在宅勤務の経験

－2019年以前に「あった」は17.7%－

2021年4～9月に在宅勤務を「週1日」以上した方について、2019年以前（新型コロナウイルス感染症流行前）の在宅勤務の経験をたずねたところ、「なかった」が81.8%と8割強を占め、「あった」（17.7%）は2割近くである（第5－1表）。

性別で見ると、「あった」は女性（21.5%）が男性（16.5%）を5ポイント上回る。

職種別に「あった」比率をみると、男性の場合、技能・生産関連では1割にとどまるが、その他の職種では2割前後を占め、なかでも事務で21.9%と最も多い。女性についても技能・生産関連で他の職種に比べて少ないが、同割合は16.1%と男性を6ポイント上回る。女性の事務、営業、技術では「あった」は2割強を占める。

第5－1表 2019年以前（新型コロナウイルス感染症流行前）の在宅勤務の経験
（2021年4～9月に在宅勤務をした方）

	あ っ た	な か っ た	無 回 答	件 数
総計	17.7	81.8	0.5	3934
男性計	16.5	83.1	0.4	2947
職種別				
技能・生産関連	9.9	90.1	...	343
事務	21.9	77.7	0.4	498
営業	16.7	82.4	0.9	534
技術	16.4	83.2	0.4	1464
女性計	21.5	78.0	0.5	927
職種別				
技能・生産関連	16.1	83.9	...	56
事務	21.8	77.8	0.4	459
営業	22.9	77.1	...	144
技術	20.6	78.3	1.2	253

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

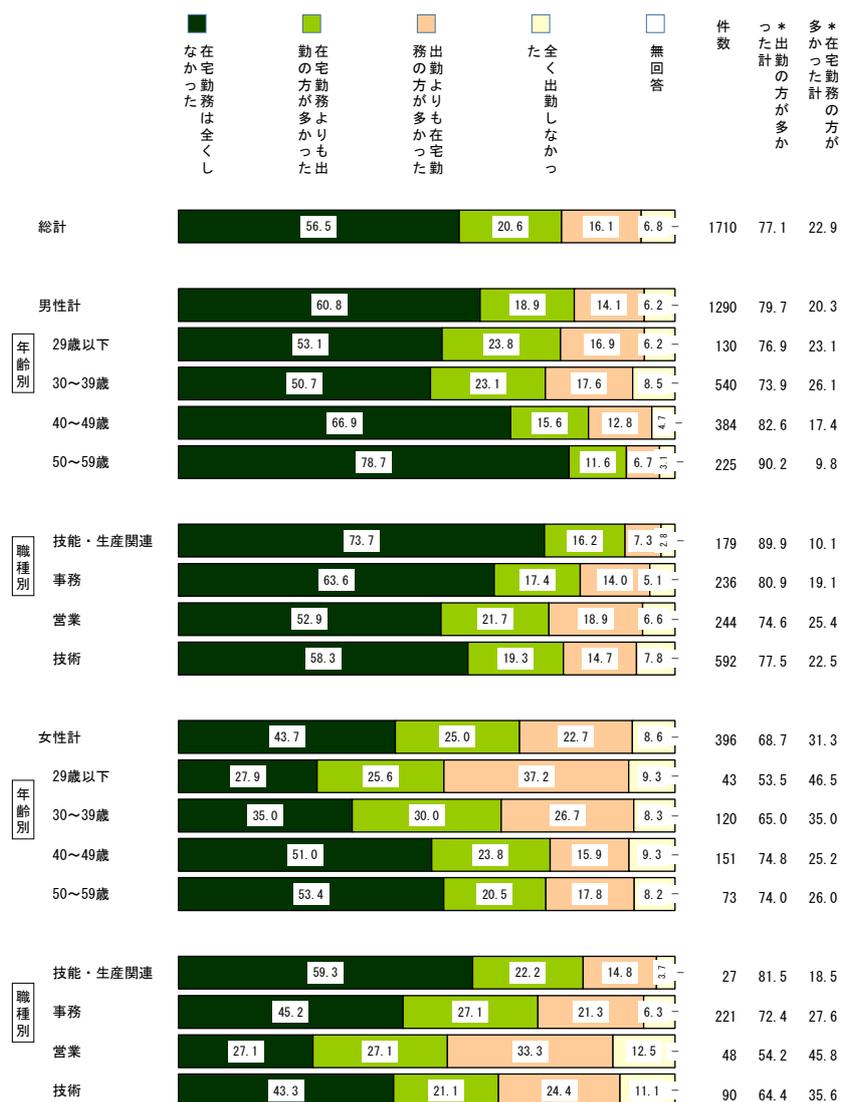
（中略）

3. 配偶者の在宅勤務

— <在宅勤務の方が多かった>は男性 20.3%、女性 31.3%—

2021年4～9月に在宅勤務をした、かつ、配偶者が働いている方を対象に、調査回答までの1カ月の配偶者の在宅勤務の状況をたずねた結果をみると、「在宅勤務は全くしなかった」が56.5%と6割近くを占め、4割強が配偶者も在宅勤務をしていることが明らかとなった。「在宅勤務はしなかった」に「在宅勤務よりも出勤の方が多かった」をあわせて「出勤の方が多かった」が77.1%、<在宅勤務の方が多かった>（「出勤よりも在宅勤務の方が多かった」と「全く出勤しなかった」の合計）は22.9%である。性別で見ると、<在宅勤務の方が多かった>は男性（20.3%）に比べて、女性（31.3%）が多い。年齢別では、男女ともに若い層ほど<在宅勤務の方が多かった>が多いが、いずれの年齢層も男性に比べて女性が多い。職種別でも、すべての職種で男性に比べて女性で<在宅勤務の方が多かった>が多いが、営業で最も多く、技能・生産関連で少ない点は男女で共通している（第5-2図）。

第5-2図 配偶者の在宅勤務状況（この1カ月）
（2021年4～9月に在宅勤務をした、配偶者が働いている方）

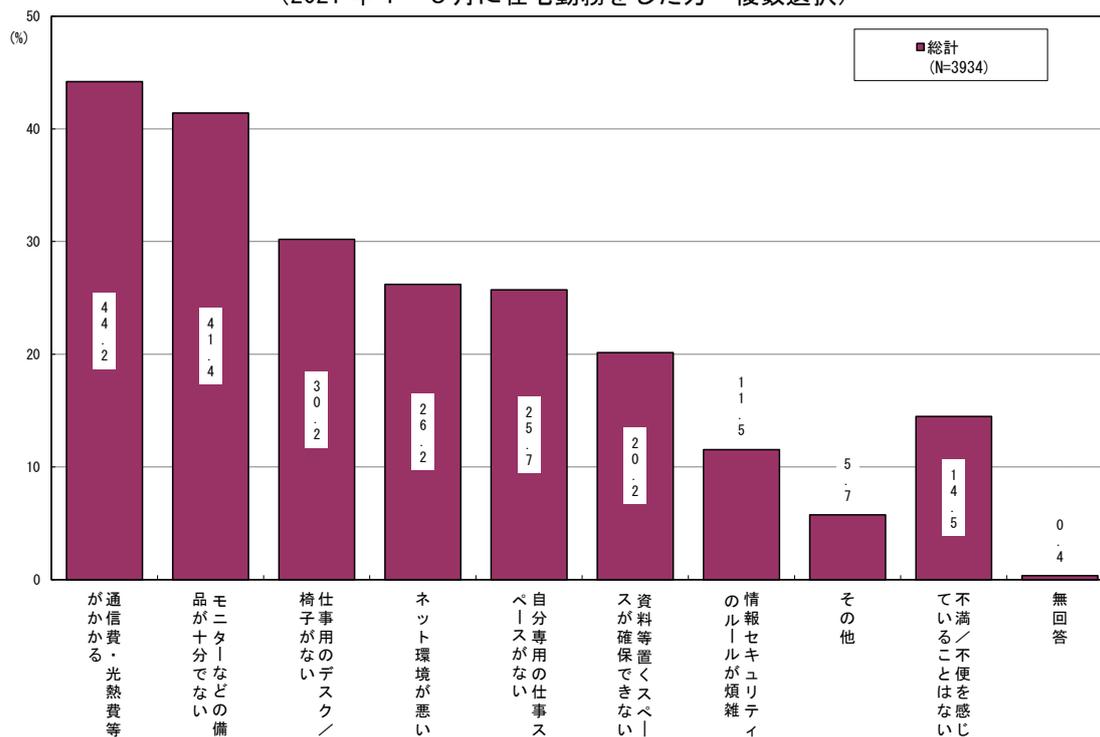


4. 在宅勤務をするうえで不満／不便に感じていること

－上位は「通信費・光熱費等がかかる」と「モニターなどの備品が十分でない」－

2021年4～9月に在宅勤務をした方を対象に、在宅勤務で不満／不便に感じていることを複数選択でたずねたところ、「不満／不便を感じていることはない」は14.5%と1割強にとどまり、在宅勤務を行っている組合員の多くが不満や不便を感じていることが確認できる。不満や不便の中身をみると、「通信費、光熱費等がかかる」(44.2%)と「モニターやプリンターなどの備品が十分でない」(41.4%)がともに4割強を占め、上位にあげられている。以下、「仕事用のデスク／椅子がない」(30.2%)が3割、「ネット環境が悪い」(26.2%)、「自分専用の仕事スペースがない」(25.7%)、「仕事に必要な資料やパソコンなどを置くスペースが確保できない」(20.2%)が2割台、「情報セキュリティに関するルールが煩雑である(ルールが厳しくなり作業上の手間が増えた)」(11.5%)が1割強で続いている(第5-3図)。

第5-3図 在宅勤務をするうえで、不満／不便に感じていること
(2021年4～9月に在宅勤務をした方・複数選択)



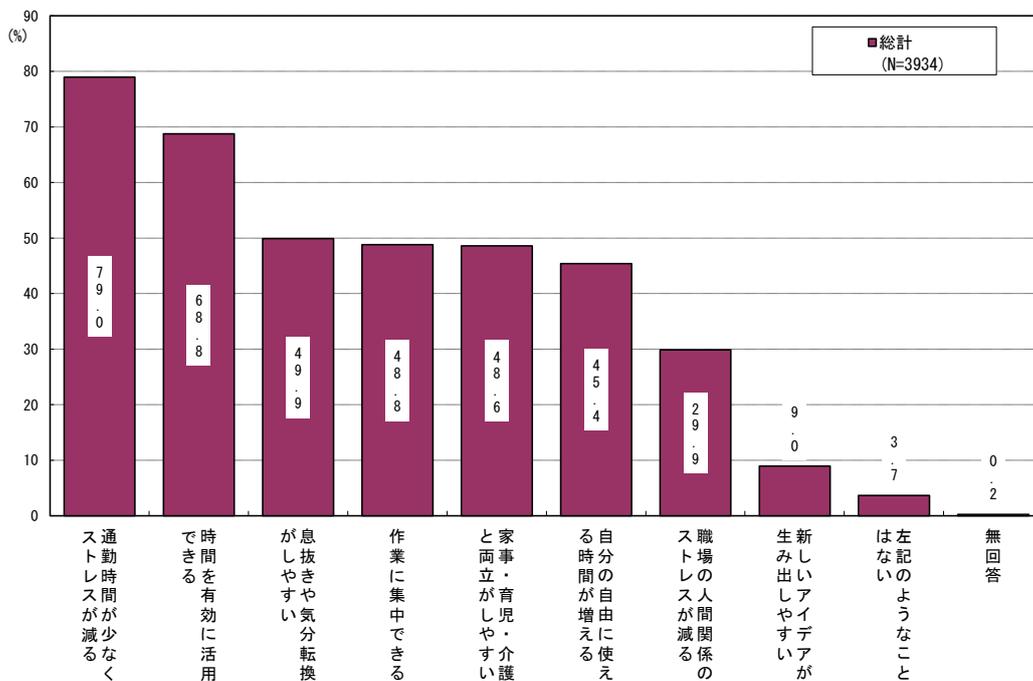
(中略)

5. 在宅勤務のメリット

－ 8割近くが「通勤時間が少なくストレスが減る」－

2021年4～9月に在宅勤務をした方を対象に、在宅勤務で感じていること（複数選択）についてみると、「通勤時間が少なくなりストレスが減る」（79.0%）が8割近くと最も多く、これに「時間を有効に活用できる」（68.8%）が7割弱で続いている。以下、「息抜きや気分転換がしやすい」（49.9%）、「作業に集中できる」（48.8%）、「家事・育児・介護との両立しやすい」（48.6%）、「自分の自由に使える時間が増える」（45.4%）が5割弱、「職場の人間関係のストレスが軽減される」（29.9%）が3割を占める。「新しいアイデアが生み出しやすい」（9.0%）については1割弱にとどまった。なお、「左記のようなことはない」は3.7%とわずかであり、在宅勤務によるメリットを感じている組合員が大多数を占めていることがわかる（第5－4図）。

第5－4図 在宅勤務であなたが感じていること（2021年4～9月に在宅勤務をした方・複数選択）



性別では、上位にあげられている項目は概ね共通しているが、女性は「時間を有効に活用できる」「家事・育児・介護と両立しやすい」「自分の自由に使える時間が増える」「職場の人間関係のストレスが減る」で男性を上回る（第5－4表）。

年齢別にみると、男性の場合、上位項目は共通しているものの、若い層ほど比率が高くなる項目が多く、29歳以下では「息抜きや気分転換がしやすい」が6割、「自分の自由に使える時間が増える」が5割を占め、30代以上の層を上回っている。女性については、30代以下の層で、「通勤時間が少なくストレスが減る」「自分の自由に使える時間が増える」「職場の人間関係のストレスが減る」で40代以上を上回るのに対し、30代以上では「家事・育児・介護等と両立しやすい」、40代以上では「作業に集中できる」が多くなっている。

職種別にみると、男性では技能・生産関連で「作業に集中できる」が5割台半ばと他の職種を上回る。女性については、事務と技術で「家事・育児・介護と両立がしやすい」が6割前後と多いほか、技能・生産関連と事務では「時間を有効に活用できる」や「作業に集中できる」、営業と技術は「自分の自由に使える時間が増える」、事務と営業では「職場の人間関係のストレスが減る」がそれぞれ多い。

第5-4表 在宅勤務であなたが感じていること（2021年4～9月に在宅勤務をした方・複数選択）

	ス ト ス 間 が 減 少 な く	通 勤 時 間 が 有 効 に 活 用 可 い	時 間 を 有 効 に 活 用 可 い	が し や す い に 分 割 可 い	息 抜 き が 楽 に 可 い	職 場 の 人 間 関 係 が よ い	作 業 に 集 中 で き る	生 産 関 連 の 作 業 が し や す い	新 た に 両 立 が し や す い	と 家 事 ・ 育 児 ・ 介 護 が し や す い	自 分 の 時 間 を 自 由 に 使 え る	は な い よ う な こ と	左 の よ う な こ と	無 回 答	件 数
総計	79.0 ①	68.8 ②	49.9 ③	29.9	48.8 ④	9.0	48.6	45.4	3.7	0.2	3934				
男性計	77.5 ①	66.6 ②	50.6 ③	27.8	47.3 ④	9.6	45.3	43.5	4.1	0.2	2947				
年齢別															
29歳以下	80.4 ①	67.6 ②	60.3 ③	31.5	43.9	9.3	35.8	50.8 ④	3.0	0.4	537				
30～39歳	80.2 ①	68.3 ②	53.2 ③	28.5	47.5	10.5	53.1 ④	44.2	3.4	0.2	1235				
40～49歳	74.9 ①	67.2 ②	44.5 ③	24.5	48.0 ③	7.6	45.7 ④	39.8	3.5	...	713				
50～59歳	70.1 ①	59.4 ②	42.2 ④	27.7	50.3 ③	11.1	34.0 ④	39.5	8.8	...	441				
職種別															
技能・生産関連	73.5 ①	63.3 ②	49.9 ④	29.7	55.1 ③	7.9	40.8	42.0	5.2	0.3	343				
事務	78.5 ①	69.7 ②	52.2 ③	30.9	50.2 ④	10.6	43.0	45.0	4.0	0.6	498				
営業	74.5 ①	68.4 ②	48.7 ③	29.2	44.0	10.7	45.3 ④	42.7	5.4	...	534				
技術	79.0 ①	65.1 ②	50.5 ③	25.4	45.9	8.9	47.0 ④	43.0	3.6	0.1	1464				
女性計	83.8 ①	75.4 ②	47.4	35.7	53.1 ④	6.4	58.6 ③	51.1	2.2	0.4	927				
年齢別															
29歳以下	87.3 ①	72.9 ②	59.4 ④	39.8	50.2	6.4	49.8	62.9 ③	0.8	...	251				
30～39歳	86.7 ①	80.2 ②	50.6	41.8	51.7	7.2	60.8 ③	59.7 ④	1.5	0.4	263				
40～49歳	81.6 ①	76.6 ②	40.6 ③	31.6	57.0 ④	7.0	64.1 ③	41.4	1.6	0.4	256				
50～59歳	77.2 ①	69.7 ②	34.5 ④	26.2	55.9 ④	4.1	62.1 ③	35.2 ③	6.2	0.7	145				
職種別															
技能・生産関連	67.9 ②	76.8 ①	41.1	33.9	57.1 ③	3.6	51.8 ④	42.9	5.4	1.8	56				
事務	85.8 ①	77.6 ②	45.5	36.2	56.9 ④	6.3	62.1 ③	49.5	1.5	0.2	459				
営業	84.0 ①	70.8 ②	52.8	43.8	54.2 ④	9.0	52.1	55.6 ③	144				
技術	83.0 ①	72.3 ②	49.4	30.8	43.9	4.7	55.7 ③	53.4 ④	4.0	0.8	253				

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

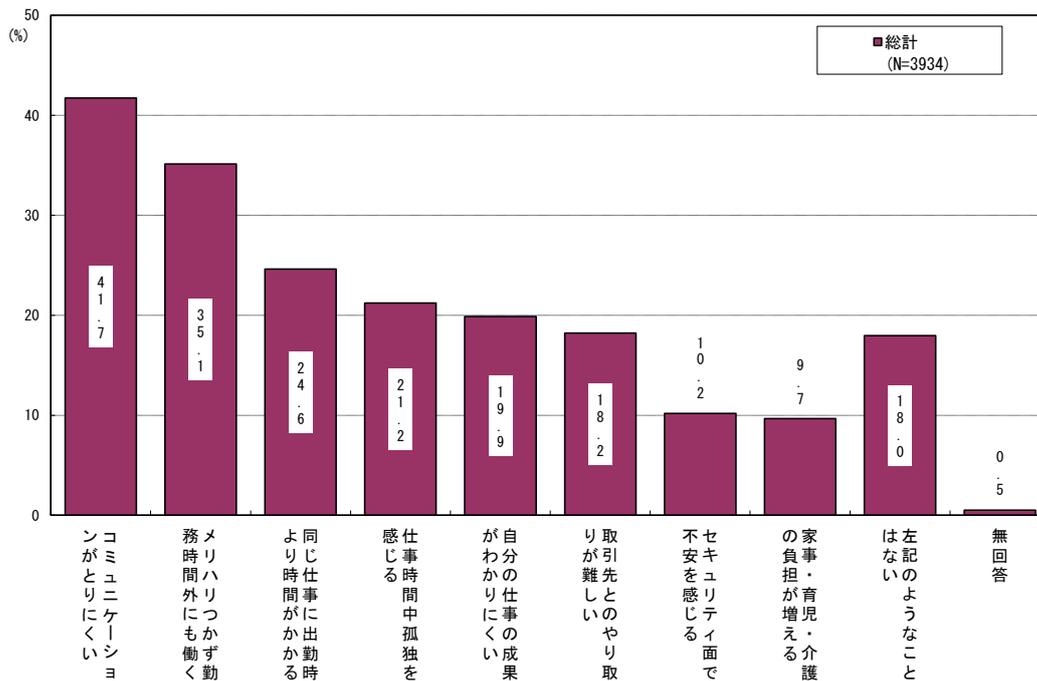
(中略)

6. 在宅勤務の課題

－「コミュニケーションが取りにくい」、「メリハリつかず勤務時間外にも働く」が上位、女性、男性 50 代の 3 割近くが「仕事時間中に孤独を感じる」－

第 5－5 図は在宅勤務で経験したこと（2021 年 4～9 月に在宅勤務をした人が対象、複数選択）として、在宅勤務の課題をたずねた結果である。これをみると、「左記のようなことはない」は 18.0%にとどまり、8 割強の組合員が在宅勤務による何らかの課題を感じていることがわかる。課題の中身をみると、「画面を通じたやりとりによりコミュニケーションがうまくとれない」（41.7%）が 4 割強、「時間のメリハリがつかず、勤務時間外にも働いてしまう」（35.1%）が 3 割台半ばを占め、上位にあげられている。以下、「同じ仕事をしているのに出勤時よりも時間がかかる」（24.6%）、「仕事時間中孤独を感じる」（21.2%）、「自分の仕事の成果がわかりにくい」（19.9%）、「取引先とのやり取りが難しい」（18.2%）が 2 割前後、「機密情報の取り扱いなどセキュリティ面で不安を感じる」（10.2%）、「家事・育児・介護の負担が増える」（9.7%）が 1 割で続いている。

第 5－5 図 在宅勤務で経験したこと（2021 年 4～9 月に在宅勤務をした方・複数選択）



性別で見ると、上位にあげられている項目は共通しているが、「仕事時間中孤独を感じる」は女性で26.5%を占め、男性（19.7%）を7ポイント上回っている（第5－6表）。

年齢別にみると、男性では50代で「仕事時間中孤独を感じる」が3割弱と40代以下に比べて多い。女性は、30代以下の層で、「コミュニケーションがとりにくい」が5割近くを占め、40代以上を上回る。また、「メリハリつかず勤務時間外にも働く」でも30代以下でやや比率が高くなっている。

職種別では、男女ともに営業で「メリハリつかず勤務時間外にも働く」と「取引先とのやり取りが難しい」が多い。

第5－6表 在宅勤務で経験したこと（2021年4～9月に在宅勤務をした方・複数選択）

	務メリハリつかず勤務時間外にも働く	コミュニケーションがとりにくい	仕事時間中孤独を感じる	取引先とのやり取りが難しい	不安を感じる	家の負担が大きい	仕事時間中孤独を感じる	左記のようないふ	無回答	件数	
総計	35.1 ②	24.6 ③	19.9	41.7 ①	18.2	10.2	9.7	21.2 ④	18.0	0.5	3934
男性計	34.7 ②	25.0 ③	19.2	41.6 ①	19.5	10.2	10.1	19.7 ④	17.6	0.5	2947
年齢別											
29歳以下	34.5 ②	27.7 ③	16.0	41.0 ①	17.5	10.6	3.0	19.4 ④	17.9	0.7	537
30～39歳	36.9 ②	27.0 ③	19.5	42.9 ①	21.2 ④	10.3	12.3	18.3	15.6	0.3	1235
40～49歳	34.2 ②	22.9 ③	20.9	39.8 ①	17.8	9.7	13.7	17.8	19.1	0.6	713
50～59歳	29.9 ②	19.5 ③	19.5	41.7 ①	19.0	10.4	6.8	26.8 ③	20.6 ④	0.5	441
職種別											
技能・生産関連	34.1 ②	20.4 ④	21.9 ③	37.0 ①	19.0	13.1	6.7	15.7 ③	20.1	...	343
事務	33.1 ②	27.1 ③	21.1 ④	42.6 ①	15.3	9.0	9.0	20.9	17.5	1.0	498
営業	41.2 ②	26.2 ④	23.0	43.8 ①	34.1 ③	9.7	9.7	20.4	14.0	0.7	534
技術	33.0 ②	24.6 ④	16.5	41.7 ①	16.0	10.2	11.4	19.9 ④	18.2	0.4	1464
女性計	37.3 ②	23.6 ④	22.0	42.6 ①	14.2	10.1	7.8	26.5 ③	18.4	0.5	927
年齢別											
29歳以下	38.6 ②	27.9 ③	21.9	47.4 ①	20.7	10.4	3.6	25.1 ④	15.1	0.8	251
30～39歳	41.4 ②	24.7 ④	24.3	47.9 ①	13.3	10.6	6.8	27.8 ③	18.6	0.4	263
40～49歳	34.0 ②	17.2 ④	20.7	36.7 ①	9.8	8.2	10.5	23.4 ③	22.3 ④	...	256
50～59歳	35.2 ②	25.5 ④	20.0	36.6 ①	13.1	13.1	11.0	33.1 ③	15.2	1.4	145
職種別											
技能・生産関連	19.6 ②	19.6	25.0 ②	50.0 ①	14.3	10.7	...	21.4 ④	23.2 ③	...	56
事務	32.5 ②	21.6 ④	21.1	38.8 ①	10.9	10.2	9.8	27.0 ③	19.6	0.7	459
営業	52.1 ①	29.9 ④	26.4	48.6 ②	34.0 ③	10.4	5.6	25.0	13.2	...	144
技術	41.5 ②	25.7 ④	20.9	44.7 ①	9.5	9.1	7.5	28.1 ③	17.8	0.8	253

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第4位まで表示）

（中略）

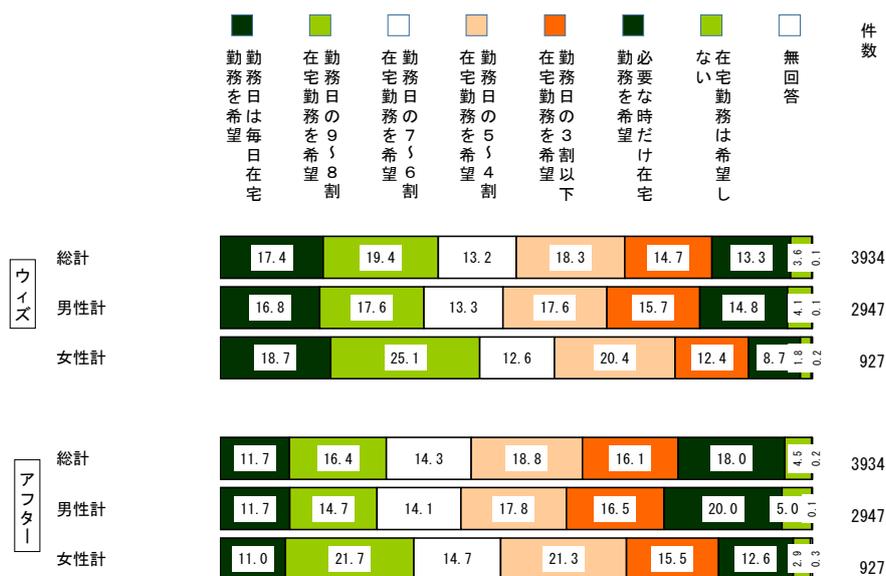
7. 今後の在宅勤務の希望

— 大多数が在宅勤務を希望するものの、希望する割合はさまざま —

2021年4～9月に在宅勤務をした方を対象に、ウィズコロナ、アフターコロナそれぞれについて、今後の働き方としての在宅勤務の希望をみると、「在宅勤務は希望しない」はウィズコロナが3.6%、アフターコロナが4.5%とともにごくわずかにとどまる。希望する在宅勤務の割合をみると、「勤務日は毎日在宅勤務を希望する」はウィズコロナ17.4%、アフターコロナ11.7%と、ウィズコロナの方がやや多いが、希望する割合は回答が分かれている（第5－6図）。

性別にみると、ウィズコロナ、アフターコロナともに「在宅勤務は希望しない」、「勤務日は毎日在宅勤務を希望する」は、男女でほとんど差はないが、女性は「勤務日の9～8割程度在宅勤務を希望する」が男性に比べて多い。男性については、「家庭の都合など必要な時だけなら在宅勤務を希望する」で女性を上回っている。

第5－6図 今後の働き方としての在宅勤務希望（2021年4～9月に在宅勤務をした方）



第5-8表は、ウィズコロナ、アフターコロナそれぞれについて、今後の働き方の希望を年齢別、職種別にみたものである。

まず、ウィズコロナについてみると、男性年齢別では目立った違いはない。女性年齢別では、30代で「勤務日は毎日」「勤務日の9～8割」の割合が多く、5割強が<勤務日の8割以上>の在宅勤務を希望している。職種別では、男女ともに技能・生産関連で「勤務日の3割以下」と「必要な時だけ」が多く、他の職種に比べて在宅勤務を希望する割合は少ない。一方、女性の技術では「勤務日は毎日」が25.3%とやや多く、<勤務日の8割以上>在宅勤務を希望する割合が5割近くを占める。

アフターコロナについてみると、年齢別では、ウィズコロナ同様、女性の30代で<勤務日の8割以上>在宅勤務を希望する割合が4割と他の層を上回る。職種別では、男性技能・生産関連で「必要な時だけ」が3割強、「在宅勤務は希望しない」が1割と他の職種に比べてやや多い。女性技能・生産関連については、「勤務日の3割以下」と「必要な時だけ」があわせて5割近くを占め、他の女性を上回る。ウィズコロナで4人に1人が「勤務日は毎日」を希望していた女性技術職では、「勤務日は毎日」は15.0%とウィズコロナを10ポイント下回るが、<勤務日の8割以上>在宅勤務を希望する割合は4割近くを占め、他の女性や男性技術職に比べて多い。

第5-8表 今後の働き方としての在宅勤務希望（2021年4～9月に在宅勤務をした方）

	ウィズコロナ								アフターコロナ								件数
	勤務日を希望は毎日在宅	在宅勤務の9割以上を希望	在宅勤務の7割以上を希望	在宅勤務の5割以上を希望	在宅勤務の3割以上を希望	必要な時だけ在宅勤務を希望	在宅勤務は希望しない	無回答	勤務日を希望は毎日在宅	在宅勤務の9割以上を希望	在宅勤務の7割以上を希望	在宅勤務の5割以上を希望	在宅勤務の3割以上を希望	必要な時だけ在宅勤務を希望	在宅勤務は希望しない	無回答	
総計	17.4	19.4	13.2	18.3	14.7	13.3	3.6	0.1	11.7	16.4	14.3	18.8	16.1	18.0	4.5	0.2	3934
男性計	16.8	17.6	13.3	17.6	15.7	14.8	4.1	0.1	11.7	14.7	14.1	17.8	16.5	20.0	5.0	0.1	2947
年齢別																	
29歳以下	16.4	19.4	13.8	17.7	15.3	14.0	3.5	...	14.2	16.0	14.7	17.3	15.5	18.2	4.1	...	537
30～39歳	15.7	18.5	13.4	17.9	16.2	14.9	3.3	0.1	11.4	14.3	15.1	18.5	17.2	19.4	3.9	0.2	1235
40～49歳	16.4	16.8	14.0	17.1	15.0	17.1	3.5	...	9.0	15.3	14.0	18.4	15.7	22.6	4.9	0.1	713
50～59歳	20.4	14.5	10.9	17.2	16.6	12.0	8.2	0.2	14.3	13.2	10.7	15.4	17.9	19.3	9.3	...	441
職種別																	
技能・生産関連	9.0	10.5	11.7	16.6	22.2	21.3	8.7	...	6.7	8.2	9.6	14.9	19.5	31.2	9.9	...	343
事務	16.9	21.9	14.9	18.1	13.7	11.4	3.0	0.2	10.8	19.9	16.3	18.5	15.3	14.7	4.4	0.2	498
営業	12.9	14.2	19.3	20.2	16.5	12.4	4.3	0.2	8.1	10.1	19.1	22.5	17.4	18.0	4.3	0.6	534
技術	19.9	18.8	11.3	16.7	14.3	15.5	3.3	0.1	14.5	16.1	12.6	16.9	15.8	19.9	4.2	...	1464
女性計	18.7	25.1	12.6	20.4	12.4	8.7	1.8	0.2	11.0	21.7	14.7	21.3	15.5	12.6	2.9	0.3	927
年齢別																	
29歳以下	17.5	23.1	17.1	21.9	12.4	6.8	1.2	...	9.6	21.1	16.7	20.7	17.5	11.2	2.4	0.8	251
30～39歳	22.8	28.1	9.1	20.5	8.4	8.4	2.3	0.4	14.4	25.9	12.9	20.2	11.8	11.0	3.4	0.4	263
40～49歳	13.7	23.4	12.5	21.5	16.0	10.9	1.6	0.4	9.4	16.4	13.3	23.8	18.8	15.2	3.1	...	256
50～59歳	20.0	26.2	11.0	16.6	13.8	9.7	2.8	...	9.0	23.4	16.6	20.0	13.8	14.5	2.8	...	145
職種別																	
技能・生産関連	14.3	17.9	5.4	16.1	21.4	19.6	5.4	...	7.1	16.1	8.9	12.5	23.2	23.2	8.9	...	56
事務	15.3	27.5	11.8	20.9	13.1	8.9	2.2	0.4	8.7	21.6	17.6	20.3	15.5	12.9	3.1	0.4	459
営業	17.4	22.9	15.3	27.8	9.0	6.9	0.7	...	11.8	18.8	11.8	28.5	16.7	10.4	2.1	...	144
技術	25.3	23.7	14.6	16.6	11.5	7.1	1.2	...	15.0	23.7	12.6	20.9	13.8	11.5	2.0	0.4	253

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

第5-9表から、在宅勤務日数別にみると、ウィズコロナ、アフターコロナともに在宅勤務日数が多いほど、希望する在宅勤務の日数が増える傾向にある。

ウィズコロナについてみると、男女ともに週5日在宅勤務をしている層では「勤務日は毎日」が6割前後を占め、「勤務日の9～8割」をあわせると9割程度に上る。一方で、週1日在宅勤務をしている層では、男性の場合、「在宅勤務は希望しない」が1割弱を占め、「必要な時だけ」が3割強と多い。女性の週1日在宅勤務の層でも、男性に比べて比率は低いですが、同様の傾向がみられる。

アフターコロナについては、週5日在宅勤務の層でも「勤務日は毎日」が男性4割強、女性3割強とウィズコロナよりも少ないが、「勤務日は毎日」または「勤務日の9～8割」が中心である。一方、週1日在宅勤務の層では、「必要な時だけ」が男性4割弱、女性3割弱とウィズコロナよりもやや多いが、「在宅勤務は希望しない」は男女ともに1割を下回っている。

第5-9表 今後の働き方としての在宅勤務希望（2021年4～9月に在宅勤務をした方）

	ウィズコロナ								アフターコロナ								件数	
	勤務日を希望毎日在宅	在宅勤務の9割を希望	在宅勤務の7割を希望	在宅勤務の5割を希望	在宅勤務の3割以下を希望	必要な時だけ在宅勤務を希望	在宅勤務は希望しない	無回答	勤務日を希望毎日在宅	在宅勤務の9割を希望	在宅勤務の7割を希望	在宅勤務の5割を希望	在宅勤務の3割以下を希望	必要な時だけ在宅勤務を希望	在宅勤務は希望しない	無回答		
総計	17.4	19.4	13.2	18.3	14.7	13.3	3.6	0.1	11.7	16.4	14.3	18.8	16.1	18.0	4.5	0.2	3934	
男性計	16.8	17.6	13.3	17.6	15.7	14.8	4.1	0.1	11.7	14.7	14.1	17.8	16.5	20.0	5.0	0.1	2947	
在宅勤務日数別	週1日	4.9	5.0	6.0	17.6	26.6	31.1	8.5	0.1	4.0	3.5	4.7	14.0	26.3	37.5	9.8	0.1	1077
	週2日	6.3	7.5	17.6	30.6	23.2	11.5	3.2	...	4.8	4.8	14.4	28.2	23.9	19.7	4.1	0.2	585
	週3日	11.2	24.8	30.8	23.1	5.3	3.3	1.3	0.2	7.0	18.5	29.2	27.5	7.9	7.7	2.0	0.2	455
	週4日	22.3	48.2	16.3	7.9	2.2	2.5	0.5	...	14.4	37.1	25.9	13.1	4.4	4.4	0.8	...	367
	週5日	58.5	28.3	5.4	3.2	1.5	2.4	0.4	0.2	41.0	32.0	11.7	7.8	2.4	3.9	1.1	0.2	463
女性計	18.7	25.1	12.6	20.4	12.4	8.7	1.8	0.2	11.0	21.7	14.7	21.3	15.5	12.6	2.9	0.3	927	
在宅勤務日数別	週1日	3.9	8.2	7.8	22.5	29.0	23.4	4.8	0.4	2.6	7.4	4.8	16.5	32.9	28.1	7.8	...	231
	週2日	4.5	14.6	12.6	41.2	18.1	7.0	2.0	...	3.5	9.0	9.0	38.2	21.1	16.6	2.0	0.5	199
	週3日	10.2	24.0	29.9	26.3	6.0	3.0	0.6	...	7.8	14.4	24.6	35.9	11.4	3.6	1.8	0.6	167
	週4日	18.5	59.6	12.6	5.3	0.7	3.3	11.3	41.1	28.5	9.9	3.3	5.3	0.7	...	151
	週5日	61.5	30.7	2.8	1.7	0.6	1.7	0.6	0.6	33.0	44.7	12.8	4.5	1.1	2.8	0.6	0.6	179

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

電機連合「ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリアに関する調査」を実施して

電機連合 中央執行委員 内田 文子

新型コロナウイルス感染症は、私たちの暮らしや働き方に大きな変化を生じさせました。電機連合では、これらの変化の実態と課題に着目するテーマとして「ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリア」に関する意識について調査を行うこととしました。

本調査では、「仕事に関する意識」「労働時間の現状」「ウィズ・アフターコロナ社会の働き方」「労働組合の活動」についての項目に加え、在宅勤務の経験者に「在宅勤務の実施状況や在宅勤務に関する意識」などをたずねています。また調査設計にあたっては、新型コロナウイルス感染症拡大前の意識とも比較できるように、過去の調査項目と同じ設問項目を複数設定しました。

調査実施にあたっては、政策委員組合の組合員7,000名を対象に、在宅勤務実施者が増えていることを鑑み、調査票での調査に加え、WEBを使つての調査を行いました。回答率は91.3%と高く、調査票での回答が約4割、WEBでの回答が約6割となりました。また、ウィズ・アフターコロナ社会の働き方についての希望や課題を自由記入でたずねたところ、約1,600名から回答がありました。

調査結果について一部を紹介すると、テレワーク制度の導入状況は「制度がある」(84.0%)と「運用上認められている」(9.4%)をあわせると9割を超えていました。また、在宅勤務経験者(2021年4~9月に在宅勤務を「週1日」以上した方)の2019年以前(新型コロナウイルス感染症流行前)の在宅勤務経験は、「なかった」が8割強に及び、コロナ禍を契機に、在宅勤務制度の導入が進んだことが数値的にもうかがえます。

コロナ前後の仕事の進め方の変化をみると[就労する時間の長さ]は「変わらない」との回答が7割を占めていますが、打ち合わせの[時間]と[頻度]は5割程度が変化を実感しており、ともに「増えた」が「減った」を上回り、在宅勤務の導入などにより仕事の仕方にも変化がみられます。

日頃のコミュニケーション方法では、「直接会って話す」が6割強と最も多く、これに「ZoomなどWEB会議システムを通じて話をする」(4割)、「会社のチャットツールを通じてやりとりをする」(3割強)が続いていました。これを職種別にみると、技能・生産関連では男女ともに「直接会って話す」が9割近くと圧倒的に多い一方、事務職と技術職を中心に「WEB会議システム」や「会社のチャットツール」の比率が高くなっており、職種による違いがみられました。また、コロナ前後の職場の変化では、5割前後が「ちょっとした相談や雑談がしにくい」「職場の一体感が希薄だと感じる」と回答しています。これを在宅勤務日数別にみると、在宅勤務を週2日以上している層でその割合は高くなり、「ちょっとした相談や雑談がしにくい」、「職場の一体感が希薄だと感じる」に加え、「上司

から学ぶ機会が減った」が5割台を占めていました。

この調査では、今後働きたい場所について、ウィズコロナ、アフターコロナでそれぞれにたずねています。全体では、「自宅」や「場所を限定しない」などの〈会社以外〉はウィズコロナで57.3%、アフターコロナでも53.2%と半数以上を占めます。これを性別で比較すると、ウィズコロナ、アフターコロナともに、「会社」は男性が女性を、「自宅」は女性が男性を上回っていました。また年齢別で見るとウィズコロナ、アフターコロナともに30代以下で〈会社以外〉が多く、40代以上で「会社」が多くなっていました。つまり、それぞれの層によって、ニーズが異なることが確認できます。

在宅勤務の実施状況については、2021年4～9月に、〈在宅勤務を行っている〉割合は、男性（6割弱）に比べ、女性（7割強）が多く、なかでも、女性の技術職で4人に1人が「週5日」在宅勤務と回答しています。

さらに、在宅勤務をした方を対象に、在宅勤務のメリットについてたずねたところ、8割近くが「通勤時間が少なくなりストレスが減る」と回答しており、次いで「時間を有効に活用できる」（7割弱）と回答しています。なお、「記載のようなことはない」（メリットを感じていない）は3.7%とわずかであり、在宅勤務によるメリットを感じている組合員が大多数を占めていることがわかります。一方、在宅勤務の課題については、「画面を通じたやりとりによりコミュニケーションがうまくとれない」（4割強）、「時間のメリハリがつかず、勤務時間外に働いてしまう」（3割半ば）が上位にあげられていました。また、女性や男性の50代の3割近くが「仕事時間中孤独を感じる」と回答しており、自由記入でも「意思疎通の課題」や「健康面・メンタル面の課題」なども指摘されていました。

また、今後の在宅勤務の希望は、ウィズコロナ、アフターコロナともに「在宅勤務を希望しない」はごくわずかにとどまりますが、希望する割合は回答が分かれています。

このように、在宅勤務については、メリットが感じられている一方で、課題も顕在化してきており、かつ、組合員の在宅勤務の働き方の希望も様々です。こうした点から、在宅勤務に関しては、さらなる実態把握と対応策の検討が必要になると考えます。

今後は、「ウィズ・アフターコロナ社会のワークスタイルとキャリアに関する研究会（仮称）」（2022年度発足）において、本調査で得られた結果をもとに、ウィズ・アフターコロナ社会における「ワークスタイル」や「キャリア」、「労働組合の活動」などについて、さらにヒアリング調査を交えながら、分析・研究をすすめます。研究結果については、別途報告をし、各種政策の検討にも活用します。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2020年8月号	セーフティネットの現状と課題	2021年9月号	最低賃金の意義を考える
9月号	男女平等からジェンダー平等へ	10月号	労働相談活動の現状と課題
10月号	テレワーク ～ポストコロナ社会の働き方を考える	11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 新型コロナ禍における 労働安全衛生の取り組み課題 II. 労調協の仕事、この1年	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
3月号	ITエンジニアの労働と課題	4月号	純粋持株会社における労使関係
4月号	コロナ禍における情宣活動	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
5月号	非正規雇用をめぐる課題	6月号	労働教育の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	7月号	ジョブ型を考える
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告
8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動	9月号	「家族」の変化と仕事、生活

ジェシカ・ブルーダー著（鈴木素子訳）『ノマド～漂流する高齢労働者たち』
春秋社（2018年）

本書は、アカデミー賞の作品賞を受賞した2020年公開の映画『ノマドランド』の原作となったルポルタージュで、アメリカの現代社会が産み出した放浪の民の実態を活写した本である。本書を読む前に映画をみて強く心を揺さぶられ、改めて本書を手にとった。

ノマド（Nomad）は元々は流浪の民、放浪者を意味し、歴史的には狩猟採集民や遊牧民のことを指している。しかし、本書では住居としての家屋を持たず、移動しながら季節労働に従事する車上生活者を指している。

こうした人々は、アメリカではリーマンショック前後の不況で仕事や家、アパートを失って路上に押し出された中産階級であった点が現代的である。自分が放浪の車上生活をするようになることは夢にも思わなかった人々だ。特に高齢者が多い。

一方、現代のノマドは、生存のための情報交換やノウハウの伝授にとどまらず、セミナー、フリーマーケット、物々交換会、合同食事会、大規模集会など積極的に活動している。

映画のシーンで、かつて非常勤の教師をしていた時の教え子に会い、「先生はホームレスなの」と聞かれ、思わず「違うわ。ハウスレスよ」と答える印象的なシーンがあった。自分の生活を直視していながらも、プライドは捨てられない。

ホームレスもハウスレスも国語辞典的には同じだが、路上生活者であるホームレスに対し、ハウスレスは仕事をして、車やテントなど住まいのある点が違う。

日本でも近年、インターネットの発達を背景にノマド的なライフスタイル、すなわち就労の場所や時間に縛られない「ノマドライフ」が注目されてきた。特に、新型コロナウイルス感染症の急激な広がりを受けて、テレワークやワーケーションといった仕事のスタイルがもてはやされた。

しかし、ノマドの仕事は肉体作業の季節労働が中心で過酷だ。野菜・果実の収穫、キャンプ場管理、そしてアマゾンにおけるクリスマス時期の倉庫作業などである。

それにもかからず著者はノマドの生き方は経済の犠牲者という視点のみでは考えられない、と言う。車上生活に踏み出した理由が経済的困窮だけでなく、自由を求めた生き方、決断だったからだという。すなわち彼らは「無力な犠牲者でもなければ、お気楽な冒険者でもない」。「単なる生存を超えた何かを追い求め」、「行く手には良いことが待っている」と確信し、そして「希望は路上にある」と考えているという。日本でも経済の好不況にかかわらずフリーターを選択する若者は決してなくなる。ノマドは新しいライフスタイルとして定着するのだろうか。

しかし、絶えず移動し続ける不安定で厳しい生活は、精神や健康に及ぼす影響は大きい。「車を停める場所こそ、アメリカ最後の自由の土地だ」とノマドは考えているという著者の認識は、新しいライフスタイルへの思い込みが強すぎると思うのだが。

筆者はかつてイラン、アフガニスタンで遊牧民（Nomad Tribe）と起居を共にしたり、キャラバンに同行したことがある。携行できる最低限の家財道具しか保有せず、都市住民と比べ物質的生活は見劣りしていたが、彼らから生活への不満を感じることはなかったし、お金や物品の提供を要求されたこともなかった。それは生まれながらの遊牧民であり、また遊牧民として生きていく覚悟があるからだ。

長時間労働の是正やテレワークの実現などといった小手先の「働き方改革」ではなく、“生き方の転換”モデルとしてノマドたちの将来に注目したい。（西村 博史）

最近の主な 調査報告書

労働調査協議会（略称：労調協）は労働組合のための調査研究センターで、労働組合と力を合わせて労働問題を調査・研究し、組合活動に役立てていくことを目的とする団体です。

労調協では労働組合員の状態をつかみ、明日の組合活動の参考とするのに適切な調査活動を行っています。近年、労働調査協議会が共同調査として実施した調査の報告書は下記の通りです。

なお、労調協が実施あるいは協力した主な調査については「労働調査」の11・12月合併号で紹介しています。

「共同調査・第2回次代のユニオンリーダー調査」(2003年)

「共同調査・新しいライフスタイルを求めて（本報告）」(2006年)

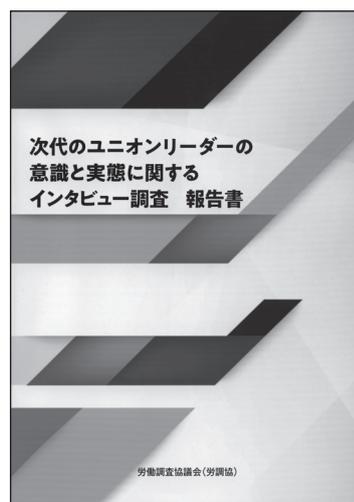
「共同調査・第3回次代のユニオンリーダー調査」(2008年)

「共同調査・定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「共同調査・人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「共同調査・第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>