

# 新型コロナウイルスの影響による 在宅勤務の実態とこれからの オフィスについての調査

※この調査結果は、当協会に許諾の確認を行えば自由に利用できます。  
なお、使用時には、出典として当協会名を付記して下さい。

一般社団法人 日本オフィス家具協会  
JOIFA

## 【調査の経緯】

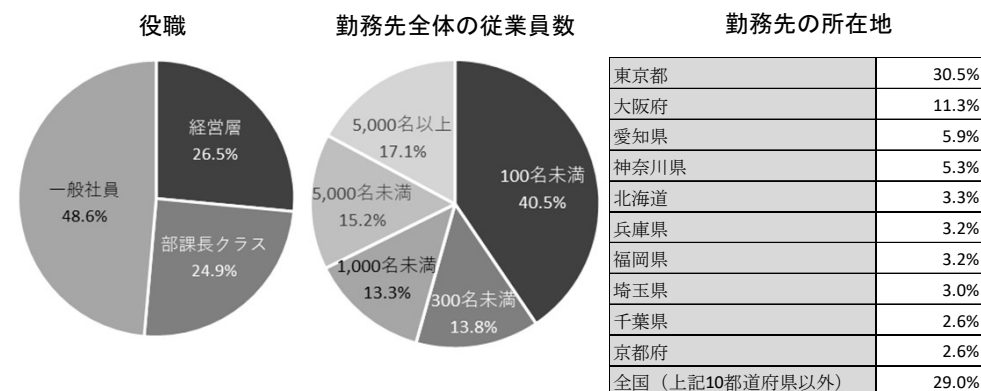
2020年1月から世界中で流行した新型コロナウイルス（COVID-19）は、日本国内でも急速に広まった。3月頃からは感染防止のため、大都市圏を中心に通勤時の混雑を回避する時差出勤が始まった。

さらに、4月7日に東京を始めとする7都府県に緊急事態宣言が出され、外出自粛のため在宅勤務、自宅待機を実施する企業が急増した。緊急事態宣言は4月16日には全国に拡大され、5月25日まで継続した。その間、在宅勤務を採用する企業が増え、オフィス街からは人影が消える事態となった。

一般社団法人日本オフィス家具協会（JOIFA）では、7月にこの緊急避難的に日本全国で行なわれた在宅勤務の実態調査を行なった。

この調査は、在宅勤務の課題を明らかにするだけでなく、オフィスの役割についても考察し、アフターコロナにおける働く場についての議論の一助とすることを目的としている。

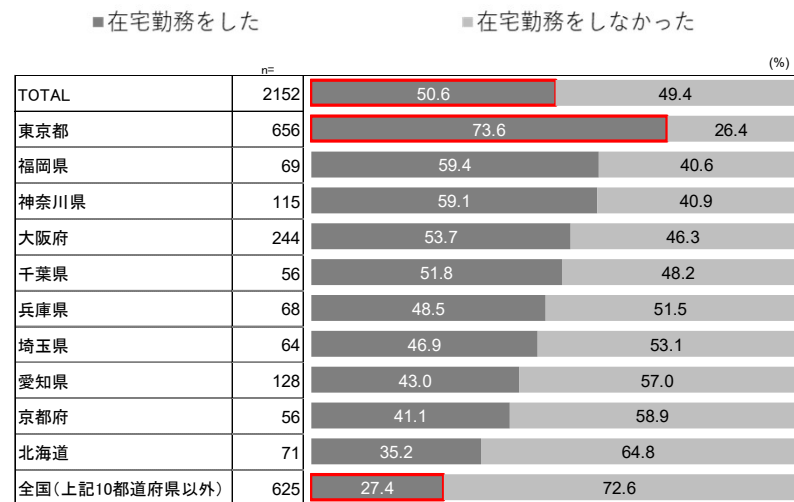
|       |                                                                                                |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査期間  | 2020/07/06～08                                                                                  |
| 調査対象  | 全国のオフィスで働く人<br>(データの客観性を担保するために、サンプルの抽出は調査会社に依頼し、同社が保有するモニターの内、オフィスワーカー約40万人から就業人口分布に合わせて抽出した) |
| 有効回答数 | 2,152s (回収率49.1%)                                                                              |



## 【調査結果の要約】

- ◆ 緊急事態宣言発令中に在宅勤務をしたのは、全国では約半数。・・・p3  
大都市中心で、東京は7割超だが、地方都市は3割弱に留まった。
- ◆ 在宅勤務比率が高かったのは、通勤時間が長い人や公共交通機関の利用者等の感染リスクを懸念する人、および大都市の大企業の社員だった。・・・p4
- ◆ 在宅勤務での仕事の成果は、通常出勤の100点と比較して77点に留まった。・・・p5
- ◆ 在宅勤務の支障は「進捗の見える化」や「気軽な会話」だが、全体として過半数が支障が無かったと回答した。・・・p6
- ◆ アフターコロナでもテレワークを続けたい人は、在宅勤務の経験者を中心に6割を超える。逆に経営層の54%はテレワークをしたくないと回答した。・・・p7
- ◆ オフィス不要論は7.3%。ただ経営層の7割が、「これまで通りのオフィスでいい」と回答し、一般ワーカーとのギャップが見られた。・・・p8
- ◆ アフターコロナで充実させるべきオフィスの機能は、「集中できる場所」が筆頭に上がった。・・・p9
- ◆ 常態化させたい働き方は「更なる在宅勤務」と「出張および移動の抑制」。・・・p10  
また、「成果主義」の推進も上位となり、新たな働き方や考え方が求められた。

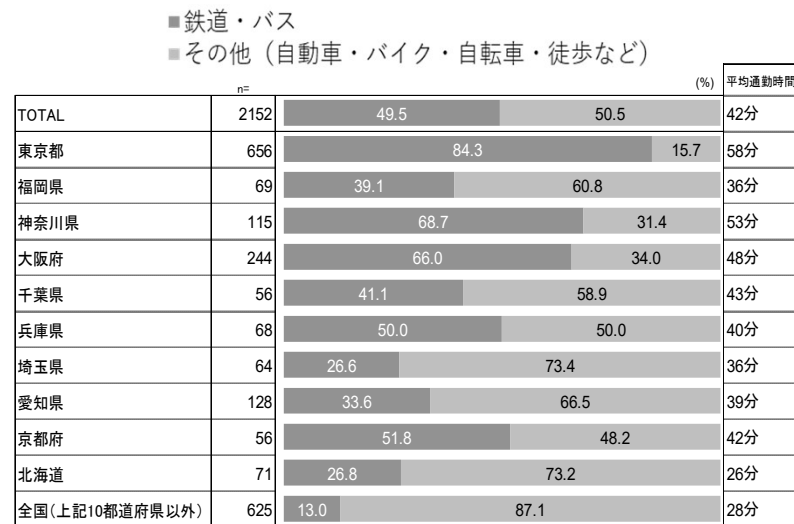
## Q：緊急事態宣言発令中に在宅勤務をしましたか？



### 【勤務地別の在宅勤務実績(緊急事態宣言発令中)】

全国平均では50.6%が在宅勤務をしたことになるが、東京圏、大阪、福岡などの大都市圏に偏った。

大都市圏以外の都道府県では、在宅勤務をした人の比率が3割を切る結果となった。

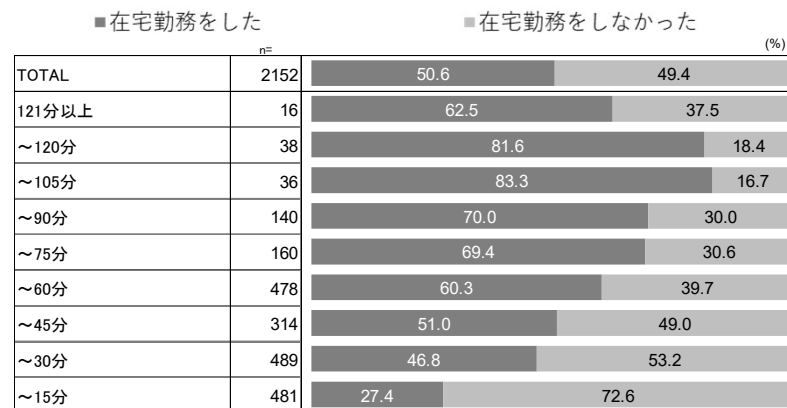


### 【勤務地別の主な交通手段】

都道府県別の公共交通機関(鉄道・バス)の利用状況を示す。

これによると、在宅勤務比率が上位の大都市は鉄道・バスなどの公共交通機関を利用する割合が高いことが見受けられ、**不特定多数との接触を避けるために在宅勤務を実施したことが読み取れる。**

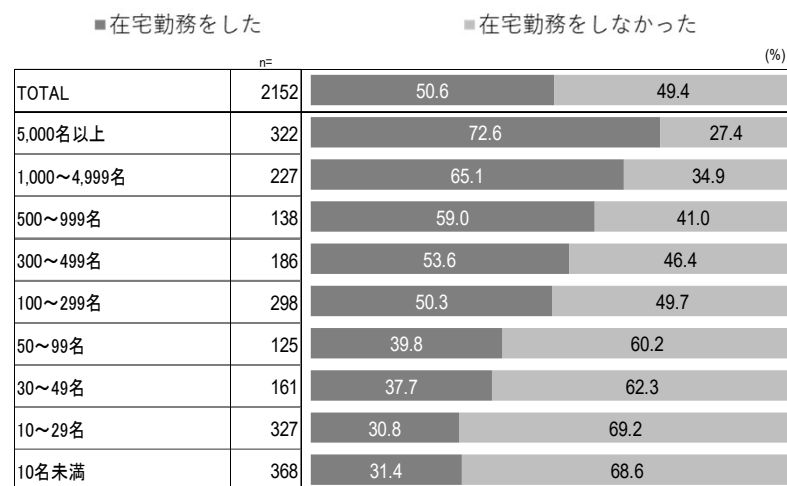
## Q：緊急事態宣言発令中に在宅勤務をしましたか？



### 【通勤時間と在宅勤務】

通勤時間(片道)と在宅勤務率の関係を示す。

通勤時間が長いほど、在宅勤務率が高いことが読み取れ、  
ここでも感染リスクを避けるために在宅勤務を選択したことが伺える。



### 【企業規模と在宅勤務】

勤め先全体の従業員数と在宅勤務実績を調べた。

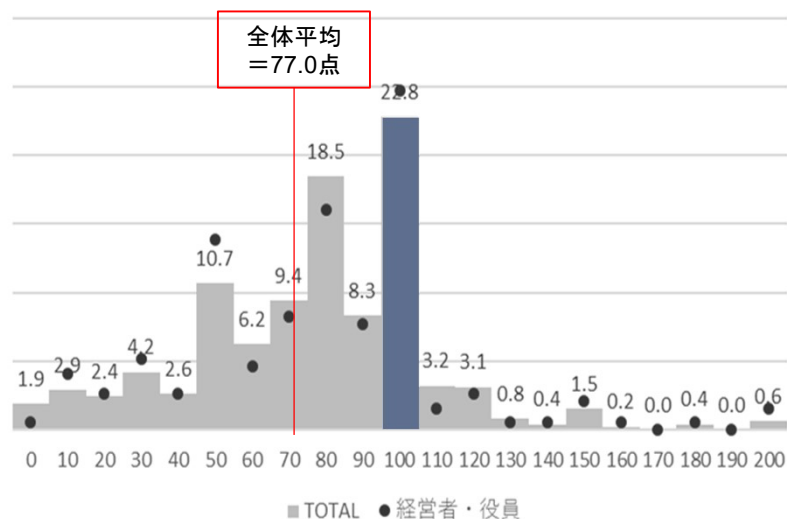
従業員数が多い大企業ほど在宅勤務率が高いという結果になった。

緊急事態宣言中のマスコミの報道でも、在宅勤務が可能なインフラ整備は大企業が先行し、中小企業では環境が整っていないところが多いことが指摘されていたが、この調査結果でもそのことが読み取れる。

## Q：コロナ禍以前（＝100点）に比べて、在宅勤務の成果は？

縦軸：％

横軸：成果量（コロナ禍以前の成果を100点として）



### 【在宅勤務での仕事の成果】

在宅勤務時の仕事の成果がどうであったかについて、コロナ禍以前の通常のオフィスでの勤務成果を100点として感覚値を質問した。

変わらないと回答した人が22.8%を占めるものの7割近い人が成果が下がったとの評価をしており、平均77.0点となった。

図の黒丸は、経営層の回答だけを取り出した結果だが、傾向は全体と同じであった。

また、110点以上をつけて成果が上がったと回答した人が約1割おり、その属性を調べてみると、「**頻繁に在宅勤務をした人**」「**通勤時間が片道90分以上の人**」が多かった。これらの人は在宅勤務を積極的に行ったグループで、時間の使い方や在宅での環境を改善し、成果として評価したと思われる。

ただし、在宅勤務中の成果の全体平均が77.0点であったことだけを捉えて、在宅勤務を否定的に見るのは短絡的であると思う。今回は、緊急対応として在宅勤務を行ったため、最適な在宅勤務環境を作る準備期間もなく、業務フローの検討もしきれない中での実施であったことをマイナス要因として認識すべきである。

一方では、緊急事態宣言によって経済活動が一時的に休止し、その間の業務量も少なかったであろうことも考慮すると、平時のオフィスでの仕事の成果と今回のコロナ対応中の在宅勤務での成果を単純に比較するのは難しいと考える。

# Q：在宅勤務にあたって、障害となったことは？

■非常に・ある程度障害になった    ■どちらともいえない    ■あまり・まったく障害にならなかった、該当しない

|                                              | n=   | (%)  |      |      |
|----------------------------------------------|------|------|------|------|
| 同僚・顧客・取引先の進捗が見えにくくなった                        | 1089 | 36.8 | 20.0 | 43.2 |
| 仕事仲間と会話できないことに不安や違和感があった                     | 1089 | 31.5 | 21.3 | 47.2 |
| 稟議や書類処理、経理処理の電子決裁の環境が整っていなかった                | 1089 | 29.8 | 16.9 | 53.3 |
| 自宅ではPC、プリンターなどの機器が整っていなかった                   | 1089 | 25.0 | 17.0 | 58.0 |
| 情報セキュリティ管理に対する不安があった                         | 1089 | 23.7 | 22.9 | 53.4 |
| ICT（情報通信技術）に対する知識が不足していた                     | 1089 | 23.1 | 23.6 | 53.3 |
| テレワークは、自分の職種や業務に合わなかった                       | 1089 | 22.9 | 24.6 | 52.5 |
| 外部から会社のサーバーやシステムへアクセスが許されていなかった              | 1089 | 20.8 | 15.2 | 63.9 |
| 資料をデータ化し、ネットワークで共有できなかった                     | 1089 | 20.1 | 17.7 | 62.2 |
| 自宅にいと子どもや家族の世話をしなければならなかった                   | 1089 | 18.1 | 17.7 | 64.2 |
| 通信費が自己負担になっていた                               | 1089 | 17.5 | 19.4 | 63.1 |
| 打合せがWeb会議になった                                | 1089 | 16.9 | 19.8 | 63.3 |
| 自宅ではインターネット環境が整っていなかった（遅い・つながらない）            | 1089 | 16.0 | 13.3 | 70.7 |
| 家族の複数名が在宅勤務やWeb授業等を行なうので、設備不足や音問題など業務に支障があった | 1089 | 14.0 | 19.4 | 66.6 |

## 【在宅勤務で支障となったこと】

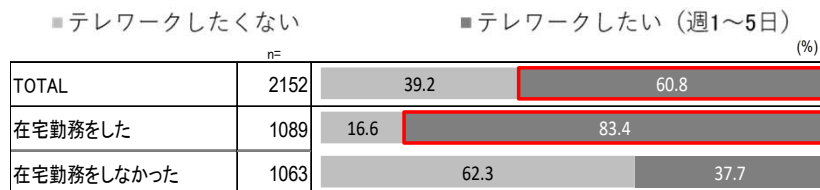
緊急事態宣言中の在宅勤務に対して、多くの不便さやデメリットを挙げる声を聞いた。そこで、在宅勤務中に支障があったことを質問した結果を示す。

上位に来るのは「進捗が見えにくい」、「仲間との会話ができない」など、チームやグループでの業務やコミュニケーションに関することで、その次にPC等の環境整備に関することが続いている。このことは、マスコミでも頻繁に報道されていた通りである。

しかし、全体を見てわかる通り、一番支障が多かった項目でも障害に感じている人の比率は全体の3分の1であって、**全ての質問の項目で障害とならなかったと感じている人の方が多かった。**

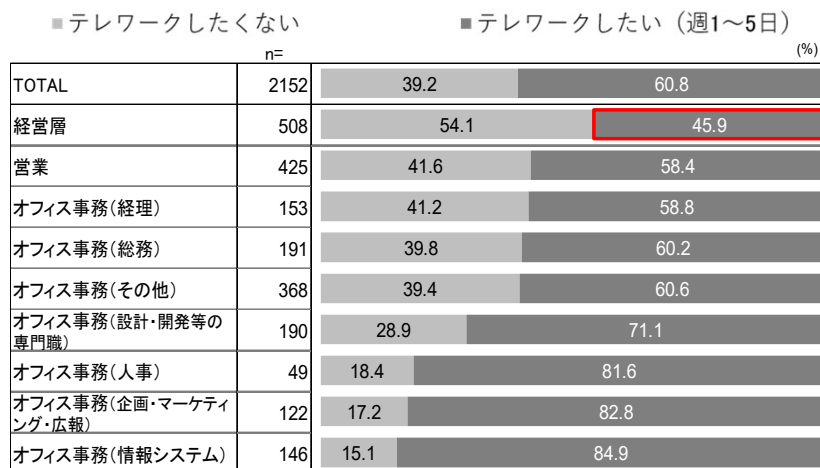
それを考慮すると、在宅勤務での**支障の多くは、在宅勤務に合わせて制度や環境が整備されていけば軽減可能なこと**であり、本質的な障害はそれほど多くないと考えられる。

## Q：アフターコロナでもテレワークで働きたいですか？



### 【アフターコロナでのテレワーク希望－①在宅勤務実績別】

全体として6割の人がコロナ収束後もテレワークを週1日以上したいと回答した。**在宅勤務経験者については、8割以上がテレワークの継続を希望している。**

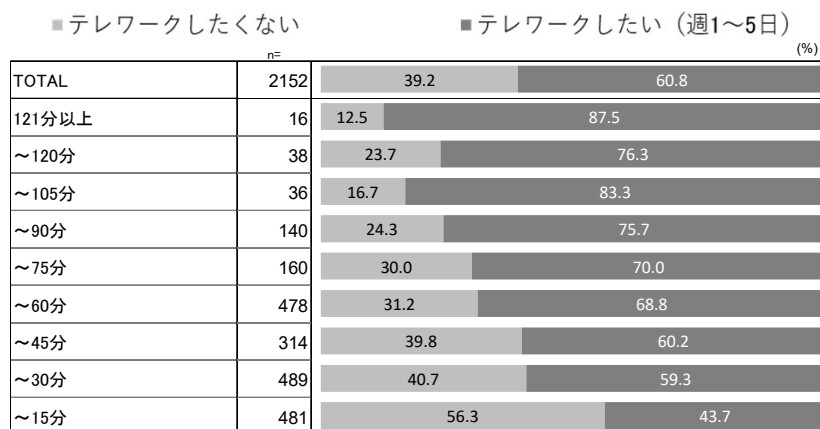


### 【アフターコロナでのテレワーク希望－②職種別】

職種によって、テレワーク希望率に差があることが見られる。

また、**テレワーク希望率が一番低いのは、経営層であった。その理由として、経営層は在宅勤務を経験した比率が36.8%（全体平均50.6%）と低かったことに加え、在宅での成果が低いという認識もあって、在宅勤務に否定的な考え方が多くなっている**と考える。

ただ、今回の調査では、これ以上の詳細な理由については明らかにできていない。



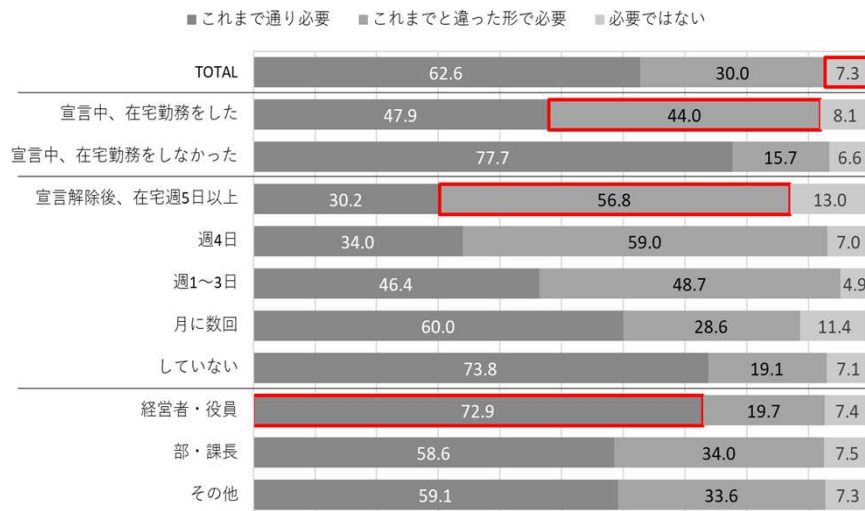
### 【アフターコロナでのテレワーク希望－③通勤時間別】

**長時間通勤者ほどテレワーク希望率が上昇する**という結果が出て、長時間通勤がワーカーに与えている負担が大きいことがわかる。

（※コロナ禍後の質問では、在宅勤務ではなくテレワークという表現を使い、在宅以外のコワーキングプレイスなどの3rdプレイスも対象に含めて質問した。）



## Q：アフターコロナにもオフィスは必要ですか？



### 【アフターコロナでのオフィス必要・不要論】

在宅勤務推進によってオフィス不要論を聞くようになったが、当調査では**オフィス不要論は7.3%**に留まった。

一方で「これまで通り必要」と回答した人は6割で、「これまでと違った形で必要」と回答した人は3割であった。

さらに、その内訳を見ると、在宅勤務を多く経験している人ほど、「これまでと違った形で必要」と考える比率は上昇している。このことから、今回の在宅勤務が、オフィスの機能や存在意義を客観的に見る機会になったのではないかと思う。

とはいえ、6割の人が「これまで通り必要」と回答しており、働き方の変化とオフィスの関係を直接に関連付けて考えることは、未だ一般的にはなっていないと思われる。

オフィスが不要と答えた人の属性も確認したが、大きな特徴は見られなかった。多少の違いとしては、創業年数の若い企業が多かったが、地域や従業員数などに特徴は無かった。

- 現状のオフィス面積を縮小し、レイアウトを見直す
- 現状のオフィス面積を維持し、レイアウトも見直さない（そのまま）
- 現状のオフィス面積を維持し、レイアウトを見直す
- 現状のオフィス面積を拡大し、レイアウトを見直す

|            | n=  | (%)  |      |      |     |
|------------|-----|------|------|------|-----|
| TOTAL      | 245 | 10.6 | 68.6 | 16.3 | 4.5 |
| 在宅勤務をした    | 74  | 25.7 | 48.6 | 20.3 | 5.4 |
| 在宅勤務をしなかった | 171 | 4.1  | 77.2 | 14.6 | 4.1 |

### 【アフターコロナでどうオフィスを見直すか】---経営者のみに質問

今後、オフィスの規模やレイアウトを見直すか、に対して、**約7割の経営者はコロナ禍でオフィスを見直すことはない**と回答した。

ただ、前述の通り、これは現時点ではオフィスに対する認識や関心が低い結果の表れとも考えられ、今後の社会の動向によっては変化するものと思われる。

また、在宅勤務を経験した経営者は**オフィス面積の縮小を検討する傾向がある**こともわかった。



# Q：アフターコロナのオフィスで充実させた方がいい機能は？

■とても充実させた方がいい ■ある程度充実させた方がいい ■あまり充実させなくてもよい ■充実させなくてもよい

|                                       | n=   | (%)  |      |      |      |      |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| ひとりで集中できる場所                           | 2152 | 12.5 | 47.4 | 26.4 | 7.9  | 5.8  |
| 自宅で持てない設備(コピー機、3Dプリンター、システムなど)を使用する場所 | 2152 | 11.7 | 46.0 | 25.6 | 9.2  | 7.5  |
| 教育や人材育成の場所                            | 2152 | 10.4 | 46.0 | 27.6 | 7.9  | 8.2  |
| 社員同士の信頼関係をつくる場所                       | 2152 | 8.8  | 47.4 | 27.4 | 8.7  | 7.7  |
| お客様をお迎えする場所                           | 2152 | 10.1 | 46.1 | 27.8 | 8.5  | 7.5  |
| チームでアイデア出できる場所                        | 2152 | 7.8  | 45.4 | 28.9 | 9.9  | 8.0  |
| Web会議スペース                             | 2152 | 11.3 | 41.5 | 27.4 | 11.6 | 8.2  |
| 会議室など情報共有をする場所                        | 2152 | 7.2  | 43.0 | 31.4 | 11.6 | 6.9  |
| 自席                                    | 2152 | 7.6  | 38.5 | 33.5 | 11.8 | 8.7  |
| 偶発的なコミュニケーションが生まれる場所                  | 2152 | 6.4  | 39.6 | 33.8 | 10.2 | 10.0 |
| 会社のアイデンティティを感じとれる場所                   | 2152 | 6.9  | 37.8 | 33.5 | 11.2 | 10.6 |

## 【アフターコロナで充実させたいオフィスの機能】

「ひとりで集中できる場所」が筆頭に上がり、在宅勤務の課題とされている「偶発的なコミュニケーションが生まれる場所」は下位となった。

「ひとりで集中できる場所」を求めた理由は、次の2つが考えられる。一つ目として、在宅勤務の家庭環境によっては、ひとりで集中する場所が得にくかったということ。

二つ目として、オフィス内で個々が参加するWEB会議が増えたことによって、その際の音漏れの問題が生じていること。

いずれにせよアフターコロナのオフィスの機能としては、優先度が高い項目と思われる。

次位になった「コピー機等の設備」は、在宅勤務で個々に用意するには難しい設備で、オフィスの本質的な機能の一つとも言える。

その後に続く、「人材育成の場」「社員同士の信頼関係をつくる場」「お客様をお迎えする場」は、WEB利用での対応では限界が見えた部分で、Face to Faceでリアルに会う利点を強化させることが求められている。

## 【在宅勤務の懸念事項は結果的に問題だったか】---経営者のみに質問

在宅勤務開始時にあった多くの懸念事項に対して、実施後の評価としては、思ったほど悪い結果にはつながっておらず杞憂に終わった。

アフターコロナの働き方やオフィスの在り方では、上位の項目を解決することが課題となる。

|                      | ■とても/ある程度悪い結果になった |      | ■あまり/まったく悪い結果にならなかった |  | ■該当しない |  |
|----------------------|-------------------|------|----------------------|--|--------|--|
| モチベーションの低下           | 20.3              | 79.7 |                      |  |        |  |
| 生産性の低下               | 20.2              | 79.8 |                      |  |        |  |
| 社員の能力成長機会の低下         | 19.1              | 80.9 |                      |  |        |  |
| あなたと社員、社員同士の意思疎通     | 19.1              | 80.9 |                      |  |        |  |
| 新たなアイデアや価値の創出ができない   | 16.8              | 83.1 |                      |  |        |  |
| 中間管理職による部下へのマネジメント   | 15.7              | 84.3 |                      |  |        |  |
| 自社へのエンゲージメント(愛着)の低下  | 15.7              | 84.2 |                      |  |        |  |
| 新入社員への対応のみ           | 15.7              | 64.0 | 20.3                 |  |        |  |
| 精神面の健康               | 12.3              | 87.6 |                      |  |        |  |
| 労務・勤怠管理(さばりや急げへの不安)  | 12.3              | 87.7 |                      |  |        |  |
| スケジュール/タスク管理など自己管理能力 | 10.1              | 89.9 |                      |  |        |  |
| 離職                   | 9.0               | 91.0 |                      |  |        |  |
| 情報セキュリティ             | 7.8               | 92.2 |                      |  |        |  |
| 身体面の健康               | 6.8               | 93.2 |                      |  |        |  |
| ICTスキル               | 4.5               | 95.5 |                      |  |        |  |
| 働き過ぎ                 | 4.5               | 95.5 |                      |  |        |  |

## Q：今後社員に常態化させたい働き方は何ですか。

- 強力に推進したい
- ある程度推進したい
- これから検討する
- 考えていない

|                          | n= | (%)  |      |      |      |
|--------------------------|----|------|------|------|------|
| 更なる在宅勤務                  | 89 | 12.4 | 39.3 | 24.7 | 23.6 |
| 出張および移動の抑制               | 89 | 12.4 | 28.1 | 27.0 | 32.6 |
| 成果主義の評価方法                | 89 | 13.5 | 27.0 | 29.2 | 30.3 |
| イベントのオンライン化              | 89 | 10.1 | 29.2 | 16.9 | 43.8 |
| 顧客への対面訪問のオンライン化          | 89 | 11.2 | 24.7 | 24.7 | 39.3 |
| ワーケーション(リゾート地や地方での勤務)の導入 | 89 | 11.2 | 24.7 | 13.5 | 50.6 |
| サテライトオフィス(自社の出先オフィス)の活用  | 89 | 4.5  | 21.3 | 20.2 | 53.9 |
| コワーキングスペース(外部の貸しオフィス)の活用 | 89 | 3.4  | 15.7 | 19.1 | 61.8 |

### 【アフターコロナで常態化させたい働き方】---経営者のみに質問

コロナ対応での在宅勤務の経験から、今後社員に常態化させたい働き方を経営者に聞いた。

「更なる在宅勤務」を推進したいというのが一番になった。これまで、経営者は在宅勤務に消極的であると認識されてきたが、実際に実施した経験を通じて、半数は、何らかの効果を見出したものと思われる。ただし、前述の通り、在宅勤務での成果の評価が77点に留まったことなど、今後改善すべき点は多数残されている。

「出張や移動の抑制」については、感染防止のための移動の禁止が経費削減に繋がったという直接的な理由もその一因と思われる。さらにWEB会議による代替や効率化についても、実感することが多かったと思う。

成果主義について「強力に推進したい」という声が多かった。テレワークにより仕事のプロセスが見えにくくなってきたというのは事実である。それに対して、仕事の評価を従来の時間によるプロセス管理から、結果管理へと移行する必要性を認識してきたようである。

## 【 考 察 】

今回の調査を通じ、アフターコロナの働き方について、以下のように考察した。

この数年の働き方改革の取り組みでは、テレワークはその選択肢の一つとして注目されてきた。  
しかしながら、海外の先進国と比べ、日本国内ではその普及は遅々として進まなかった。  
ところが、今回のコロナ禍での緊急事態宣言によって、人命と健康を最優先とするという大義名分で在宅勤務が一気に実施された。  
このことは、テレワークの一大実験として捉えるべきと考える。

緊急事態宣言中の在宅勤務は、十分な準備の無い中、緊急避難的に実施されたものである。  
したがって、その評価がネガティブ寄りになることは否定できない。  
今回の調査でも、在宅勤務に付随する課題は種々あったが、それほど大きな障害は無かった。  
**課題の多くは、会社の制度変更や5GやITなどの技術の進歩と普及によって解決できるものと思われる。**  
したがって、その改善によって、テレワークはもっと快適な環境となることは間違いない。

では、テレワークの普及によって、オフィスで働く必要が無くなるのだろうか。  
それは、**テレワークかオフィス勤務か、という二者択一の議論ではなく、むしろ働く場の選択肢が増えたと考えるべきである。**  
今回の調査でもテレワーク希望率が高い一方で、オフィスは必要と考えている人が多いとの結果が得られている。  
その背景には、**多くの人が、オフィス勤務とテレワークを組み合わせることが一番良いと実感したからではないだろうか。**

近年、海外の諸国と比較して日本のホワイトカラーの生産性の低さが議論されている。  
それに対して、先進的な企業では働き方改革に取り組み、それを実現するためのオフィスを導入してきた。  
今回のコロナ禍では、多くの企業が、これまで導入が進まなかったテレワークを経験した。  
その結果、**経営者とワーカー双方にとって、働くことの意味、オフィスの役割を見直す機会となった。**

アフターコロナでは、パンデミック対策だけではなく、**企業の成長とワーカーの幸せを両立できる働き方への変革が求められる。**  
当協会では、会員企業を通じて、それを実現するためのオフィスやテレワークの環境を提供していくことを進めたい。