RIETI Policy Discussion Paper Series 22-P-014

新型コロナウイルス感染拡大下での在宅勤務、独立自営、副業、失業の実態について：
RIETI「Withコロナ・AI時代における新たな働き方に関するインターネット調査」から

鶴 光太郎
経済産業研究所

川上 淳之
東洋大学

久米 功一
東洋大学

RIETI
Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA
独立行政法人経済産業研究所
https://www.rieti.go.jp/jp/

RIETI Policy Discussion Paper Series 22-P-014
2022 年 6 月

新型コロナウイルス感染拡大下での在宅勤務、独立自営、副業、失業の実態について
RIETI 「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」から*

鶴光太郎（経済産業研究所）
川上淳之（東洋大学）
久米功一（東洋大学）

要　旨

ICT（情報通信技術）、AI（人工知能）を含めた新たなテクノロジーやデータ・エコノミーが急速に進展する中で、コロナ危機という未曽有の環境変化を契機として、雇用・労働も大きな変貌を遂げる可能性が出てきている。とくに、新たなテクノロジーが可能にした働き方として、テレワーク、独立自営業、副業が注目されている。

これらの働き方は、相互に関連しながら発展し、働き方を変化させていると同時に、様々な課題も生じさせている。こうした環境変化に対応するためには、従来の発想を転換し、新たな働き方・雇用システム・労働市場のあり方についてより根本的にかつ広範に展望することが重要となる。しかしながら、テレワーク、独立自営業、副業に関する既存の調査研究は、それぞれ独立しており、包括的な調査はほとんどなかった。

本稿は、経済産業研究所（RIETI）が実施した、在宅勤務（テレワーク）、独立自営業者、副業、失業の四つを対象として、その働き方の実態や課題を把握する総合的なウェッブアンケート調査「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」の調査結果を報告し、これらの異なる就業形態の働き方の実態や課題、補完的な関係や新しい働き方がもたらす成果、労働保護における課題などを展望するものである。

キーワード：在宅勤務、独立自営、労働者性、ギグワーク、副業
JEL classification:（１個以上）J22, J24, J81, O30, I18

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、RIETI の研究に関連して作成され、政策をめぐる議論にタイムリーに貢献することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「AI 時代の雇用・教育改革」の成果の一部である。経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会では、森川正之所長をはじめとする参加者から多くの有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げたい。

１．はじめに

ICT（情報通信技術)、AI（人工知能）を含めた新たなテクノロジーやデータ・エコノミーが急速に進展する下で、コロナ危機という未曽有の環境変化を契機として、雇用・労働も大きな変貌を遂げる可能性が出てきている。なかでも、新たなテクノロジーが可能にした働き方として、テレワーク、独立自営業、副業が注目されている。

テレワークは、情報通信技術を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態である。自宅利用型テレワーク（在宅勤務)、移動中や移動の合間に行うモバイルワーク、サテライトオフィスやコワーキングスペースといった施設利用型テレワークなどがあるが、新型コロナウイルス感染拡大下の緊急事態宣言の発出に際して、政府は企業に対して出勤者数の７割削減の協力を要請し、企業はその対応として在宅勤務制度を急速に導入する事態となった。このため、在宅勤務による働き方への影響に対する関心が高まり、従来からの調査[1]に加えて、テレワークの実態把握のための様々な調査が行われた[2]。さらにはテレワークの導入による働き方の変化を時系列的に把握するためのパネルデータも蓄積されている[3]。With コロナの局面となり、テレワークの導入に揺り戻しが起きる中で、就労参加や生産性向上のために、テレワークを継続的な実践するための方策が求められている。

独立自営業者とは、雇用されない形で業務を依頼され、かつ自身も人を雇わずに、報酬を得ている者をいう。近年では、デジタルプラットフォームを介して単独で仕事を請け負う労働者（ギグワーカー）が増えていた。雇用関係によらず、働く時間や場所に制約のある労働者が自律的に働く方法として有力な選択肢となった一方で、なかには、発注者や仲介事業者からの使用従属性が高く、雇用類似の働き方であるにもかかわらず、雇用保険に加入せず、最低賃金水準の報酬が保証されない独立自営業者も出てきた。そうした中、2020 年来のコロナウイルスの影響によって収入が損なわれた雇用者の中には、所得補填のための副業として、独立自営業を選ぶ人も出てきた。専業の独立自営業者の労働者保護に加えて、雇用者

---

[1] 総務省「通信利用動向調査（企業編)」は、企業のテレワークの導入目的、状況、効果、テレワークする従業者の割合などを年次把握している。令和２年調査によると、テレワークを「導入している」企業の割合は 47.4%であり、前年（令和元年）の 20.1%から 27.3%ポイントの増加が確認されている。国土交通省「テレワーク人口実態調査」は、テレワークの実施状況、課題などの把握のため、テレワーク従事者の実態把握を行うもので、令和２年度の調査によると、雇用型就業者のうちテレワーク制度等に基づくテレワーカーの割合は 19.7%であり、前年度（令和元年度 9.8%）から倍増している。

[2] 東京都「テレワーク導入緊急調査」は、2020 年３月・４月に、従業員数 30 人以上の都内企業１万社に対してテレワークの導入状況に関するアンケート調査が行われた。株式会社パーソル総合研究所「第六回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査（2022 年２月)」では、正社員のテレワーク実施率は全国平均で 28.5%であった。

[3] （独）労働政策研究・研修機構および（公財）連合総合生活開発研究所「新型コロナウイルスの感染拡大の雇用・労働面への影響に関するアンケート調査（個人調査・企業調査)」は、20 歳以上 64 歳以下の民間企業で働く雇用者、フリーランスを対象に、2020 年５月、８月、12 月、2021 年３月、６月の計５回にわたって、コロナウイルス感染拡大下での働き方、テレワークの状況を調査している。大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワークを活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査」は、2020 年から四半期ごとに１万人規模で、テレワークの実施調査を行っている。また、年１回の定期的なパネル調査の追加調査を行ったものとして、慶應義塾大学「日本家計パネル調査（JHPS)」の特別調査（2020 年５月、10 月)、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の臨時追跡調査（2020 年４月、2021 年２月）がある。

の副業としての独立自営業の就労状況の把握が急がれている。この視点から、従来からのフリーランスと併せた独立自営業に関する調査が行われている[4]。

副業については、政府の働き方改革で取り上げられたことで注目が集まり、また、推進が図られた。具体的には、2018 年の 1 月から「モデル就業規則」が改訂され、働き方改革の一環として「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」の規定が削除されるとともに、副業・兼業に関する規定が新設された。これまで副業は、本業に支障をきたす、情報漏えいリスクがあるなどの理由から否定的にみられてきた。しかし、リモートワークによる場所や時間にとらわれない働き方が可能になった現在では、副業は、働き手の多様なニーズに応える働き方であり、働きがいと働きやすさを高め、多様なスキルの獲得を可能にして、ひいては社外知見を活かしたイノベーション創出につながると期待されている。

このように、テレワーク、独立自営業、副業は、新しいテクノロジーを推進力として、相互に関連しながら発展し、働き方を変化させていると同時に、様々な課題も生じさせている。こうした環境変化に対応するためには、従来の発想を転換し、新たな働き方・雇用システム・労働市場のあり方についてより根本的にかつ広範に展望することが重要となる。しかしながら、上述の通り、テレワーク、独立自営業、副業に関する調査研究は、それぞれ独立しており、包括的な調査はほとんどなかった。

そこで、経済産業研究所（RIETI）では、WITH コロナ・AI 時代における働き方として、①在宅勤務（テレワーク）、②独立自営業者（ギグ・エコノミー）、③副業、④失業、の四つに着目して、その働き方の実態や課題に関する総合的なウェッブアンケート調査「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」を実施した、異なる就業形態の働き方の実態や課題、相互の関連性を一つの調査で包括的に把握することにより、フリーランスなどの雇用類似の働き方とテレワークとの補完的な関係や新しい働き方がもたらす成果、また、その労働保護における課題などを解明して、その在り方についての包括的な提言を行うことを目的とした。この調査の企画・分析は、経済産業研究所（RIETI）の労働市場制度改革プロジェクトのメンバーである、鶴光太郎（慶應義塾大学）、川上淳之（東洋大学）、久米功一（東洋大学）が担当した。

本論文では、在宅勤務、独立自営業、副業などの経験と労働市場の成果との関係を詳細に分析する前段階として、上記調査について、1．在宅勤務、２．独立自営業、３．副業、４．失業の四つのパートに分けて、それぞれサブグループの平均値や分布に着目し、その概要を報告した上で、今後の研究を展望してまとめるものである。

---

[4] 独立自営業者の就業実態に関する調査として、（独）労働政策研究・研修機構が 2017 年に実施した「「独立自営業者」の就業実態」がある。専業 4083 人、兼業 4173 人、計 8256 人の独立自営業者を分析している。日本政策金融公庫総合研究所が 2017 年 9～10 月に実施した「フリーランスの実態に関する調査」は、フリーランス 988 人、正社員 489 人を対象とした調査を行っている。コロナウイルス感染拡大における調査として、内閣官房日本経済再生総合事務局（三菱総合研究所委託）が 2020 年 2～3 月に全国 7478 人を対象に行った「個人事業主・フリーランスの実態に関する調査報告書」や、プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会が 2020 年 12 月に 733 名を対象に実施した「「フリーランス白書 2021」がある。

本稿の構成は、以下の通りである。２章で調査概要とデータの特徴を説明する。３章で全体傾向、４章で在宅勤務、５章で独立自営業、６章で副業、７章で失業について概観した後、第８章で本稿の事実発見をまとめて、今後の研究テーマを展望する。

２．調査概要

（独）経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」は、楽天インサイト株式会社が保有するアンケートモニターを対象として、2021 年 11 月 17 日 ～11 月 25 日に実査されたインターネット調査である[5]。

調査内容は、1．在宅勤務、２．独立自営業、３．副業、４．失業について、コロナ前後における就業状態、在宅勤務の実施状況、在宅勤務のメリット・デメリット、在宅勤務の課題、独立自営業の業務内容、取引相手数、報酬の決定要素、副業保有の有無、副業希望の有無、副業のメリット・デメリット、年収、労働時間、幸福度、仕事満足度、生活満足度などである。

調査対象は、全国 25 歳～64 歳の男女、日本国内在住者であり、2020 年の労働力調査の年次全国の詳細集計を参照して、雇用者（正社員・非正社員）、独立自営業者、失業者のそれぞれについて、性別×年齢（10 歳刻み、5 区分）×日本全国 8 地域×学歴（大卒以上、大卒未満）の 160 割付に設定して回収した。回収数は 12,195s、配信数:89,955s（回収率 13.6%）であった。このうち有効回答数は 9,000s であり、その内訳は、正社員 3,603s（40.0%） 非正社員 2,398s （26.6%）、独立自営業者 2,251s（25.0%）、失業者 748s（8.3%）である。

割付された各グループは、母集団から比例的に回収されているため、各グループまたは雇用者グループ（正社員と非正社員の合計）は母集団に比例的であるが、独立自営業、失業が多く割付回収されている点に注意する必要がある[6]。なお、独立自営業者は、主な就業形態として、「自営業主・家族従業員・自由業・フリーランス・内職・個人請負・クラウドワーカー」を選択した人、かつ、人を雇っておらず、個人商店主ではない、農業もしくは林業以外の仕事をしている人と定義している。また、副業については、正社員、非正社員、独立自営に対して、ウェブアンケート調査のモニターの仕事を除いた副業の有無を質問している。

---

[5] インターネット調査と訪問・郵送調査との違いに留意する必要がある。本稿の場合、インターネットモニター調査であるため、調査回答者のインターネット利用の習熟度の高さが、在宅勤務や副業などの回答に与える影響が懸念される。インターネット利用率（総務省「通信利用動向調査」2021 年 8 月実施）は 20～50 歳代で 95～99%、60 歳代で 84%であることに鑑みると、本稿の 60 歳代の調査回答にはインターネット利用の習熟度の違いが反映されている可能性があることに留意する必要がある。

[6] 例えば、労働力調査（2021 年平均）によると、雇用者 89.6%（正社員 63.3% 非正規社員 36.7%）、自営業 7.8%・家族従業 2.1%、失業者 2.8%である。

３．全体の傾向

在宅勤務、独立自営、副業、失業に関する個別分析の前に、コロナ前後における収入や生産性などのアウトカムの変化の全体的な傾向を把握する。

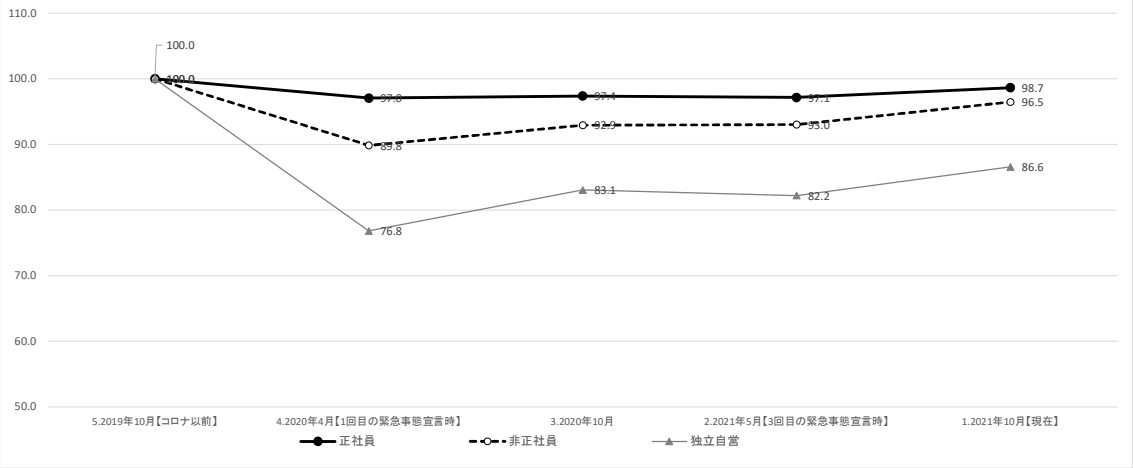
（1）収入の変化

- コロナウイルス感染拡大前後における主な収入の変化について、2019 年 12 月頃（コロナウイルス感染拡大前）を 100 として、その後の変化を就業形態別に把握した。なお、就業形態や年収水準による回答のばらつきがみられたため、作表に当たっては、各就業形態において 2019 年 12 月頃＝100 となるように補正した。
- 全体として、収入は 2020 年 4 月に大きく落ち込んだ後、徐々に回復している。
- 2020 年 4 月の収入の減少幅は、正社員は平均 3%だが、非正社員は平均 10.2%、独立時世は 13.2%と落ち込みが大きい。
- 独立自営では、2021 年 10 月においても、コロナ以前の収入の 86.6%に留まっている。

図表３－１．主な仕事からの収入の変化（2019 年 12 月頃＝100 として）

Q19.コロナウイルス感染拡大前後のあなたの主な仕事からの収入の変化について、2019 年 12 月頃（コロナウイルス感染拡大前）を 100 としたときに、それぞれの時期はどれくらいになるか、選んでください。例えば、コロナ前の月収 30 万円＝100 の場合、月収が 24 万円ならば 80、36 万円ならば 120、となります。無収入の場合は 0 を選択ください。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

*仕事からの収入 2019年10月＝100	正社員	非正社員	独立自営
5.2019年10月【コロナ以前】	100.0	100.0	100.0
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	97.0	89.8	76.8
3.2020年10月	97.4	92.9	83.1
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	97.1	93.0	82.2
1.2021年10月【現在】	98.7	96.5	86.6



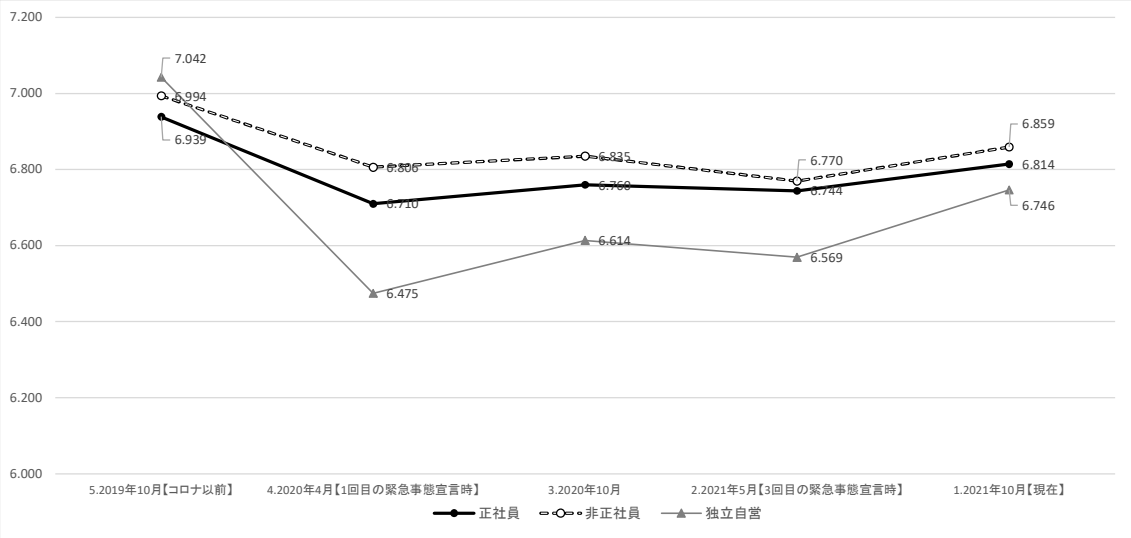
（2）主観的生産性の変化

- 主観的生産性について、「あなたの仕事を他の誰かがやって最悪だった時の出来を 0 点、平均的な同僚の出来を 5 点、一番仕事のできる人がやった最高の出来を 10 点」として、5 時点の変化を調べた（1～11 点に換算）。
- 主観的生産性については、新型コロナウイルス感染拡大直後（2020 年 4 月）の落ち込みが大きく、徐々に回復しているが、緊急事態宣言時になると落ち込む傾向がみられる。
- 収入の減少と同様に、正社員に比べて、非正社員や独立自営の主観的生産性の低下が大きい。

図表３－２．主観的生産性の変化（最悪の出来=1～最高の出来=11）

Q20.仕事の出来を 10 点満点で表すとします。0 点はあなたの仕事を他の誰かがやって最悪だった時の出来、5 点は平均的な同僚の出来、10 点は一番仕事のできる人がやった最高の出来とします。緊急事態宣言発動前後におけるあなた自身の普段の仕事の出来は何点くらいになりますか。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

*仕事の出来（主観的生産性、1～11）	正社員	非正社員	独立自営
5.2019年10月【コロナ以前】	6.939	6.994	7.042
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.710	6.806	6.475
3.2020年10月	6.760	6.835	6.614
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	6.744	6.770	6.569
1.2021年10月【現在】	6.814	6.859	6.746



（3）幸福度・仕事満足度・生活満足度の変化

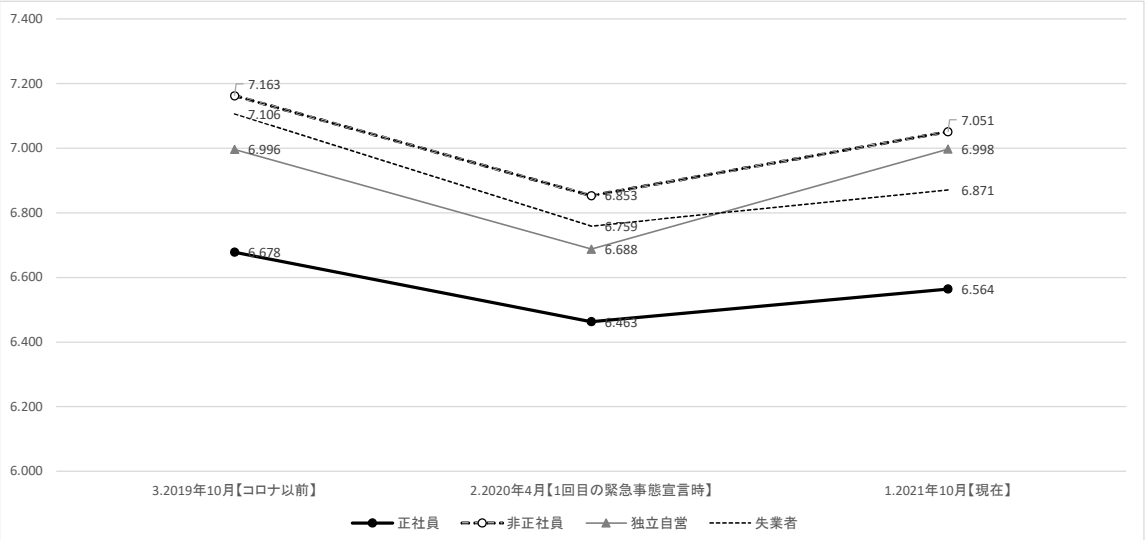
- 幸福度や満足度は、相対的にみて、非正社員、独立自営で高く、正社員が低い。
- 幸福度・仕事満足度・生活満足度のいずれも 2020 年 4 月の緊急事態宣言時に落ちこみ、その後、回復基調にある。就業形態による変化の違いはみられない。

図表３－３．幸福度・仕事満足度・生活満足度の変化

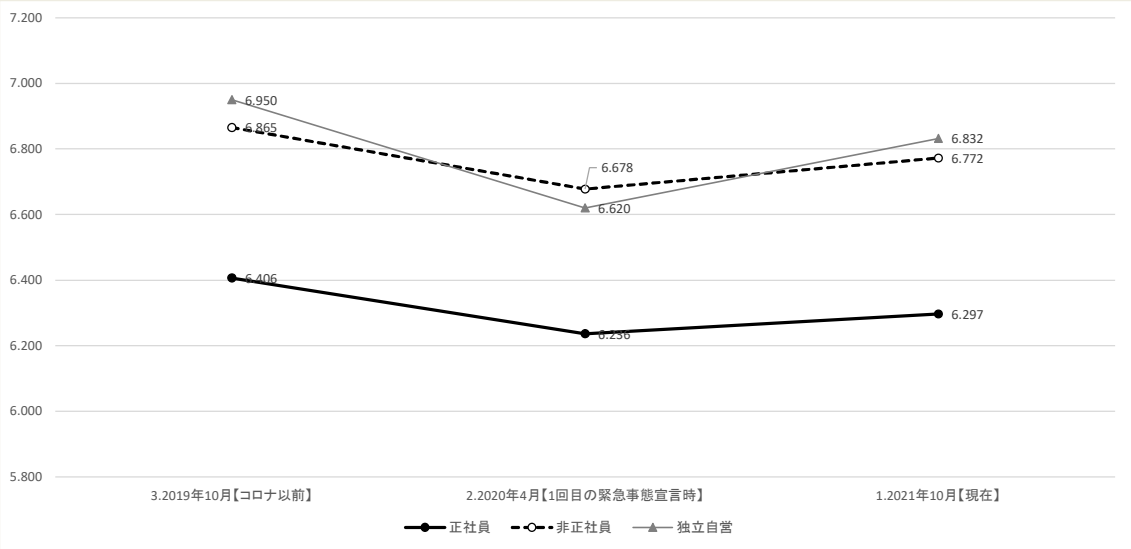
Q79.全体として、あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか。「非常に幸福」を 10 点、「非常に不幸」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。
Q80.あなたは、あなたの仕事についてどの程度満足していますか。「非常に満足」を 10 点、「非常に不満足」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。
Q81.あなたは、あなたの生活全般についてどの程度満足していますか。「非常に満足」を 10 点、「非常に不満足」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

*幸福度、仕事満足度、生活満足度（1～11）		正社員	非正社員	独立自営	失業者
幸福度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.678	7.163	6.996	7.106
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.463	6.853	6.688	6.759
	1.2021年10月【現在】	6.564	7.051	6.998	6.871
仕事満足度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.406	6.865	6.950	6.792
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.236	6.678	6.620	6.514
	1.2021年10月【現在】	6.297	6.772	6.832	6.532
生活満足度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.639	7.148	6.896	7.058
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.503	6.981	6.573	6.850
	1.2021年10月【現在】	6.564	7.134	6.832	6.969

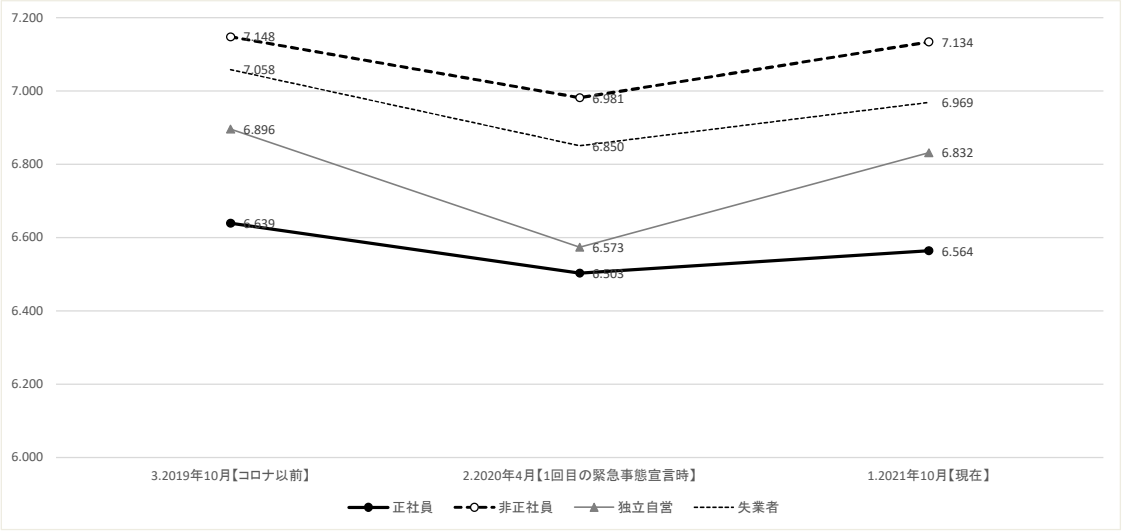
図表３－４ 幸福度（非常に不幸=1～非常に幸福=11））



図表３－５　仕事満足度（非常に不満=1～非常に満足=11））



図表３－６　生活満足度（非常に不満=1～非常に満足=11））



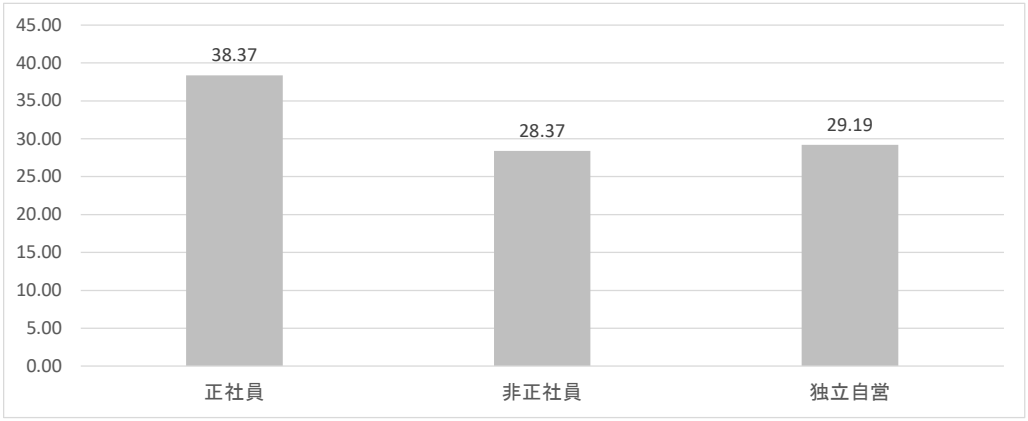
（4）労働時間

・ 2021 年 10 月時点において、正社員は週 38.37 時間、非正社員 28.37 時間、独立自営 29.19 時間であり、独立自営では非正社員並みに労働時間が短い。

図表３－７．週労働時間（時間）

Q3.あなたの１週間の平均的労働時間、１ヶ月の平均的労働日数についてお答えください。（半角数字でご記入ください）※1 週間の平均労働時間が１時間未満、または１ヶ月の平均労働時間が１日未満の方は１を入力してください。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。 おもな勤め先週におよそ＿時間

	正社員	非正社員	独立自営
週労働時間（時間）	38.37	28.37	29.19



（5）生活時間

・　正社員の通勤時間（往復）は 1.99 時間と最も長く、独立自営が 1.3 時間と短い。

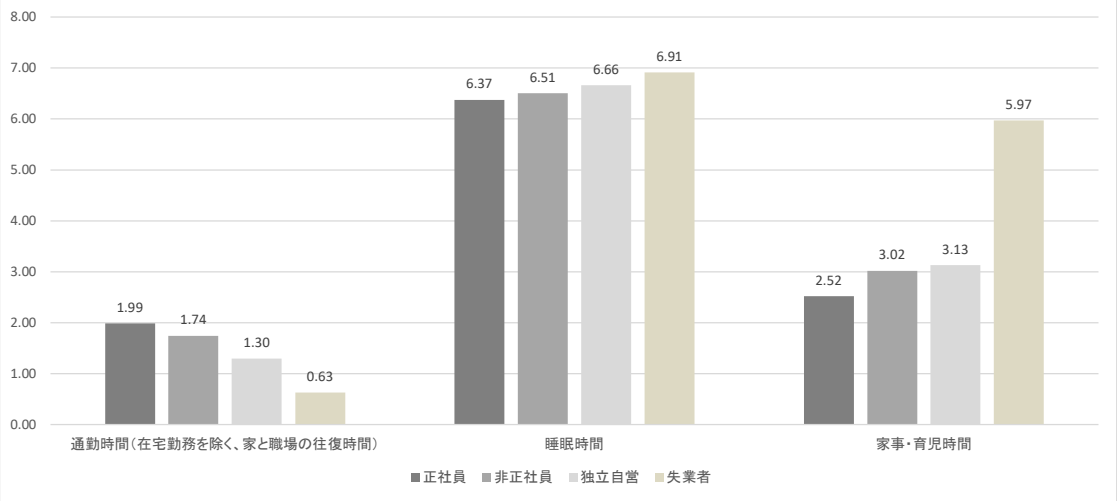
・　睡眠時間はどの就業形態も 6 時間台である。

・　正社員の家事・育児時間が 2.52 時間であるのに対して、非正社員や独立自営は 3 時間程度とより家事・育児に時間を使っている。

図表３－８．生活時間（通勤、睡眠、家事・育児、1 日あたり）

Q78.あなたの生活時間について、平日一日あたりの時間をお答えください。（半角数字でご記入ください）※1 時間=1、30 分＝0.5 時間単位でお答えください。※合計が 24 以下になるようにご記入ください。

*生活時間（__時間／日）	正社員	非正社員	独立自営	失業者
通勤時間（在宅勤務を除く、家と職場の往復時間）	1.99	1.74	1.30	0.63
睡眠時間	6.37	6.51	6.66	6.91
家事・育児時間	2.52	3.02	3.13	5.97



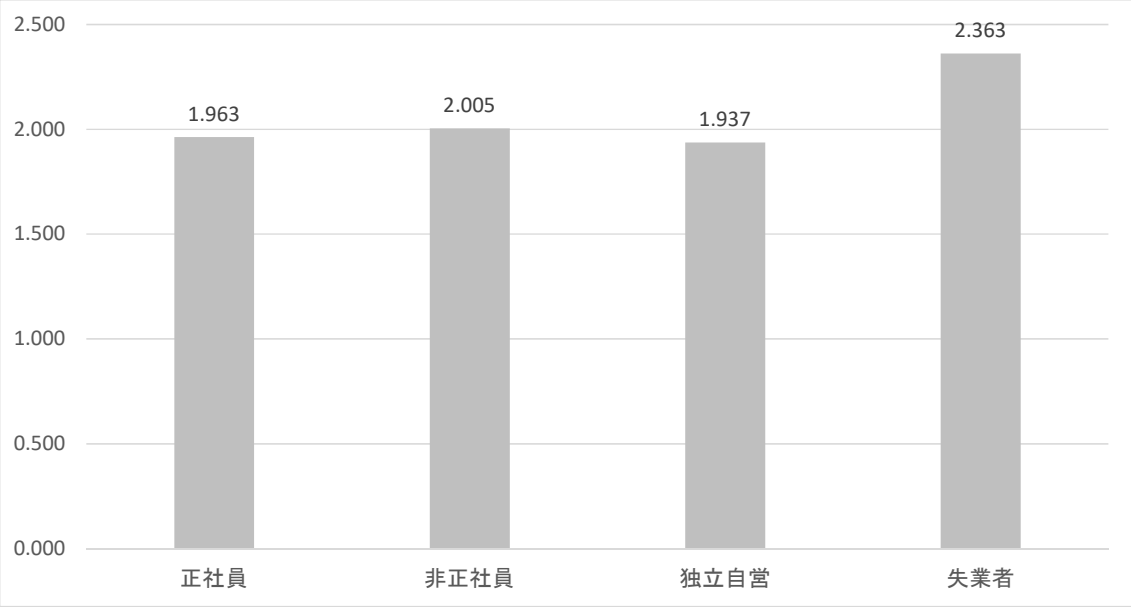
（6）メンタルヘルス

- メンタルヘルス（精神的健康）の尺度として Kessler 10（K10）を用いた。
- 10 項目平均でメンタルヘルスが最も良好なのは、独立自営 1.937 であり、最も悪いのは失業者 2.363 である。
- 最も頻度が高い項目は「理由もなく疲れ切ったように感じた」であり、次いで「ゆううつに感じた」「神経過敏に感じた」が続いている。

図表３－９．メンタルヘルス（K10）

Q83.過去 30 日間の間にどのくらいの頻度で次のことがありましたか。(まったくない=1～いつも=5、数字が大きいほど悪い)

*まったくない=1～いつも=5	正社員	非正社員	独立自営	失業者
10項目平均	1.963	2.005	1.937	2.363
1.理由もなく疲れ切ったように感じましたか	2.404	2.389	2.261	2.600
7.ゆううつに感じましたか	2.188	2.222	2.165	2.683
2.神経過敏に感じましたか	2.043	2.112	2.058	2.424
8.気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか	2.036	2.083	2.044	2.529
9.何をするのも骨折りだと感じましたか	2.001	2.055	1.990	2.418
10.自分は価値のない人間だと感じましたか	1.885	2.008	1.940	2.561
5.そわそわ、落ち着かなく感じましたか	1.859	1.879	1.815	2.202
3.どうしても落ち着けないくらいに、神経過敏に感じましたか	1.828	1.835	1.765	2.104
4.絶望的だと感じましたか	1.804	1.894	1.828	2.303
6.じっと座っていられないほど、落ち着かなく感じましたか	1.584	1.576	1.506	1.802

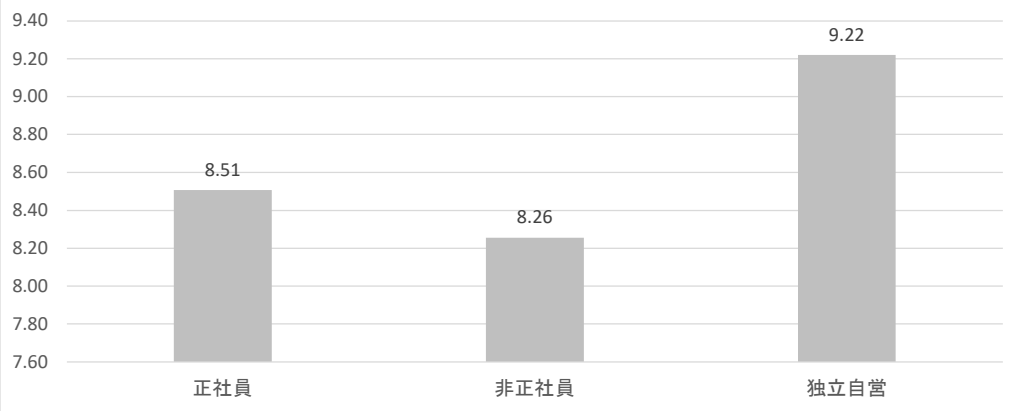


(7) ワークエンゲイジメント

- ユトレヒト・ワークエンゲイジメント尺度（Utrecht Work Engagement Scale（UWES)、Schaufeli et al. 2019）を用いて、3 項目（「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「仕事に熱心である」「仕事にのめり込んでいる」に対して、ほとんど感じない 1～いつも感じる 6 の 6 段階評価）の合計でワークエンゲイジメントを評価した。
- 2021 年 10 月時点において、独立自営のワークエンゲイジメントが 9.22 と最も高く、次いで、正社員 8,51、非正社員 8.26 である。

図表３－10. ワークエンゲイジメント

1.主な勤め先 低=3～高=18	正社員	非正社員	独立自営
ワークエンゲイジメント	8.51	8.26	9.22



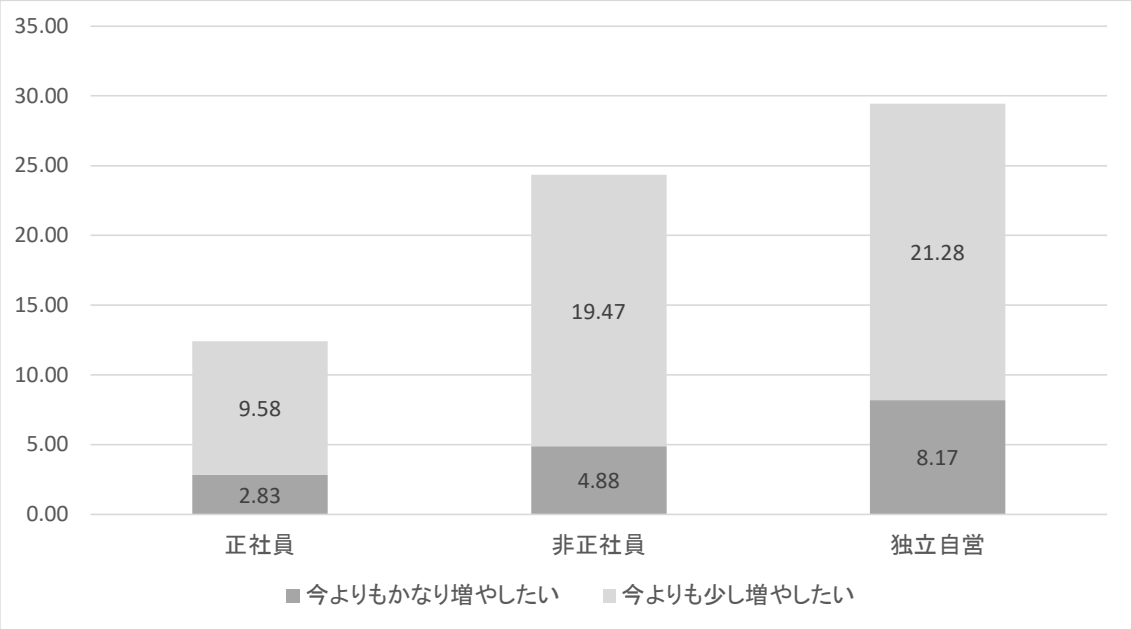
（8）労働時間に関する満足度

- 労働時間を増やしたい割合は、正社員 12.41%、非正社員 24.35%、独立自営 29.45%である。
- 労働時間を減らしたい割合は、正社員 27.68%、非正社員 13.76%、独立自営 13.64%である。
- 希望する労働時間に対して、正社員が過重労働であり、非正社員と独立自営は過少労働である。

図表３－11. 労働時間に関する満足

Q69.あなたは、現在の労働時間に満足していますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

	正社員	非正社員	独立自営
今よりもかなり増やしたい	2.83%	4.88%	8.17%
今よりも少し増やしたい	9.58%	19.47%	21.28%
今のままで良い	61.92%	61.88%	56.91%
今よりも少し減らしたい	19.10%	10.09%	9.55%
今よりもかなり減らしたい	6.58%	3.67%	4.09%



まとめ：全体の傾向

収入の減少、生産性の低下とその後の回復状況

・正社員、非正社員、独立自営のいずれにおいても、第 1 回目の緊急事態宣言下の収入の落ち込みが最も大きい。正社員の収入の減少幅は比較的小さく、正社員・非正社員は徐々に収入水準を回復しているのに対して、独立自営では、2021 年 10 月においてもコロナ以前の収入水準の 86.6%に留まっている。

・主観的生産性の変化についても収入と同様に、2020 年 4 月の落ち込みが最も大きく、その後、回復基調にあるが、緊急事態宣言の発出のたびに落ち込んでいる。また、独立自営の主観的生産性の減少幅が最も大きく、回復も遅れている。

・これらの結果は、新型コロナウイルス感染拡大が所得や生産性に与えた負の影響は、第 1 回の緊急事態宣言下で最も大きく、その後の宣言が発出される度に経済活動を低下させたこと、その影響はとくに独立自営で大きくかつ持続的であったといえる。

幸福度・満足度の水準と変化

・幸福度や満足度は、非正社員と独立自営で高く、正社員が低い。2020 年 4 月の緊急事態宣言時に大きく低下したが、その後の回復において就業形態による違いはみられない。

・収入や生産性の減少幅の小さい正社員の満足度が低く、非正社員、独立自営で満足度が高い。就業者の満足度は収入だけなく働き方にも依存するといえる。

労働時間、通勤時間、生活時間の差異

・2021 年 10 月時点の非正社員と独立自営の週労働時間は約 29 時間と短い。正社員は通勤時間（往復）が約 2 時間と最も長い。睡眠時間はどの就業形態も 6 時間台であるが、正社員の家事・育児時間が 2.5 時間、非正社員や独立自営は 3 時間程度であった。

・正社員は労働時間を減らしたい人（約 3 割）が多く、非正社員と独立自営の 2〜3 割が労働時間を増やしたいと考えている。新型コロナウイルス感染拡大を経てもなお、正社員の仕事中心性の高さが際立っており、正社員の過重労働と非正社員と独立自営の過少労働が是正されてはいない。

メンタルヘルスとワークエンゲイジメント

・メンタルヘルスが良好な順に、独立自営、正社員、非正社員、失業者である。その内容としては疲労感や憂うつが多い。ワークエンゲイジメントでは、独立自営が最も高く、正社員、非正社員の順である。

・独立自営は、他の就業形態（正社員・非正社員）に比べて、メンタルヘルスが良好で、ポジティブな心理状態にある。独立自営の働き方は、メンタルヘルスとワークエンゲイジメントの両面からみると望ましい働き方であると評価できる。

４．在宅勤務

（1）　在宅勤務の頻度

- 正社員について、月 1 回以上在宅勤務を行っている人の割合（在宅勤務比率）は、コロナ前（2021 年 10 月）では 9.1%であったのが、1 回目の緊急事態宣言時（2020 年 4 月）には、29.4%まで上昇した後、2020 年 10 月には低下したが、1 年後の 2021 年 10 月もほぼ同水準であった（23.6%）。
- 以下では、正社員について、2019 年 10 月～2021 年 10 月の５つの調査時点いずれかで月 1 回程度以上在宅勤務を行っているものを「正社員在宅勤務経験者」、それ以外の正社員を「在宅勤務経験がほぼない正社員」と呼ぶこととする。
- 非正社員の同割合は正社員の半分程度である一方、独立自営業者はコロナ前より同割合はかなり高く、コロナ後も正社員よりも 10%程度高い。
- 正社員の在宅勤務の頻度を週１、２日以下と週３、４日以上に分けてそれぞれの割合の推移をみると、週３、４日以上の頻度の人の割合は 1 回目の緊急事態宣言時（2020 年 4 月）に上昇した以降、ほぼその水準を維持しており、持続性が高いことが分かる。

図表４－１．在宅勤務の頻度

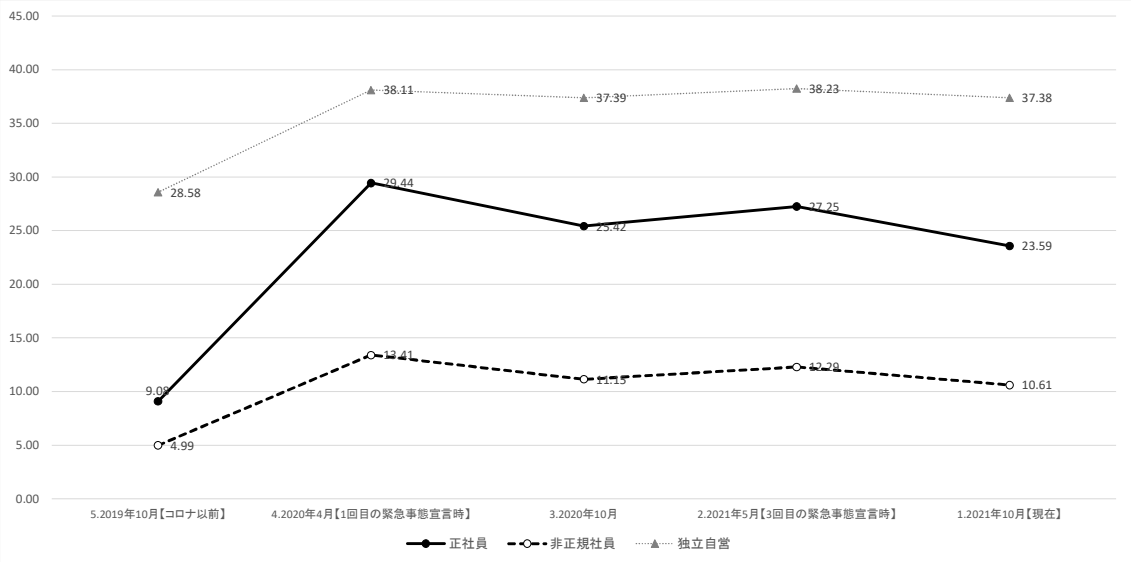
Q21.これまであなたのテレワーク実施の有無についてお尋ねします。それぞれの時期において、あなたにもっともよくあてはまるものをそれぞれ選んでください。※テレワークとは、情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことをいいます。

正社員(n=3603)	月に1回もない	月に1回以上	月に1回程度	2週間に1回程度	週に少なくとも1日程度	週1～2日程度	週3～4日程度	週5日以上程度	この時期は働いていない
1.2021年10月【現在】	75.08%	23.18%	3.03%	2.19%	2.78%	5.25%	5.88%	4.05%	1.75%
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	71.41%	26.76%	3.33%	2.61%	2.78%	6.11%	6.61%	5.33%	1.83%
3.2020年10月	73.13%	24.92%	2.78%	2.61%	2.94%	6.11%	5.91%	4.58%	1.94%
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	69.25%	28.89%	2.83%	2.30%	2.75%	6.38%	7.27%	7.35%	1.86%
5.2019年10月【コロナ以前】	89.48%	8.94%	2.00%	1.17%	1.28%	1.89%	1.14%	1.47%	1.58%

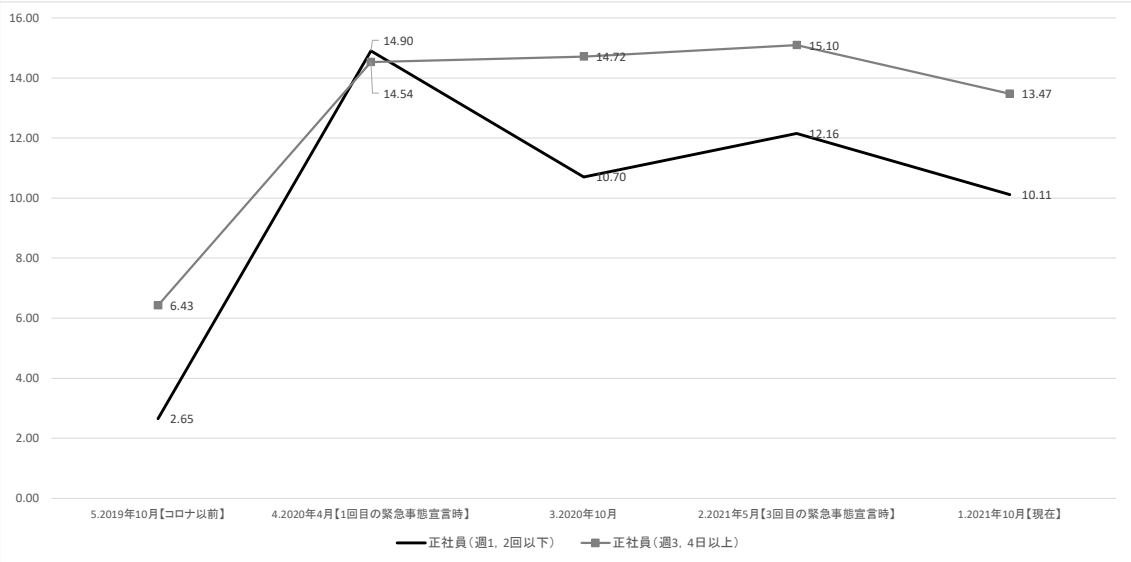
非正社員(n=2398)	月に1回もない	月に1回以上	月に1回程度	2週間に1回程度	週に少なくとも1日程度	週1～2日程度	週3～4日程度	週5日以上程度	この時期は働いていない
1.2021年10月【現在】	86.45%	10.26%	1.08%	0.79%	1.08%	2.09%	2.46%	2.75%	3.29%
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	83.61%	11.72%	1.50%	0.75%	1.00%	2.38%	3.00%	3.09%	4.67%
3.2020年10月	83.78%	10.51%	1.17%	0.83%	1.13%	2.54%	2.13%	2.71%	5.71%
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	80.23%	12.43%	1.33%	1.13%	1.33%	2.50%	2.88%	3.25%	7.34%
5.2019年10月【コロナ以前】	90.45%	4.75%	0.71%	0.75%	0.63%	0.79%	0.79%	1.08%	4.80%

独立自営(n=2251)	月に1回もない	月に1回以上	月に1回程度	2週間に1回程度	週に少なくとも1日程度	週1～2日程度	週3～4日程度	週5日以上程度	この時期は働いていない
1.2021年10月【現在】	60.42%	36.07%	3.20%	1.95%	1.91%	3.64%	5.38%	19.99%	3.51%
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	59.00%	36.52%	3.38%	2.04%	2.31%	3.55%	5.60%	19.64%	4.49%
3.2020年10月	59.66%	35.63%	3.42%	2.31%	2.13%	3.78%	5.60%	18.39%	4.71%
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	57.93%	35.67%	2.80%	2.18%	2.18%	3.78%	6.35%	18.39%	6.40%
5.2019年10月【コロナ以前】	68.73%	27.50%	1.73%	1.55%	1.95%	1.95%	4.35%	15.95%	3.78%

図表４－２ 在宅勤務比率（月１回以上）の推移（%）



図表４－３ 在宅勤務比率（正社員、頻度別）の推移（%）



以下では、正社員在宅勤務経験者について、いくつかの基準でグループ分けを行い、２つのグループ間の違いをみることにする。

- Q21 の設問を利用して、在宅勤務の頻度が週 3～4 日未満（「月 1 回程度」から「週 1～2 日程度」の人の合計）と週 3～4 日以上（「週 3～4 日程度」と「週 5 日以上」の人の合計)。
- Q21 の設問を利用して、コロナ以前から在宅勤務（2019 年 10 月に月 1 回以上在宅勤務を行っている人)、コロナ以後から在宅勤務（それ以外)。
- Q37 の設問を利用して、在宅勤務がうまくいった（「かなりうまくいく」と「割とうまくいく」という印象を持った人の合計）とうまくいかなかった（「かなりうまくいかない」と「あまりうまくいかない」という印象を持った人の合計)。
- Q38-1 の設問を利用して、在宅勤務の効率性が上がった（「上がった」）と下がった（「下がった」)。

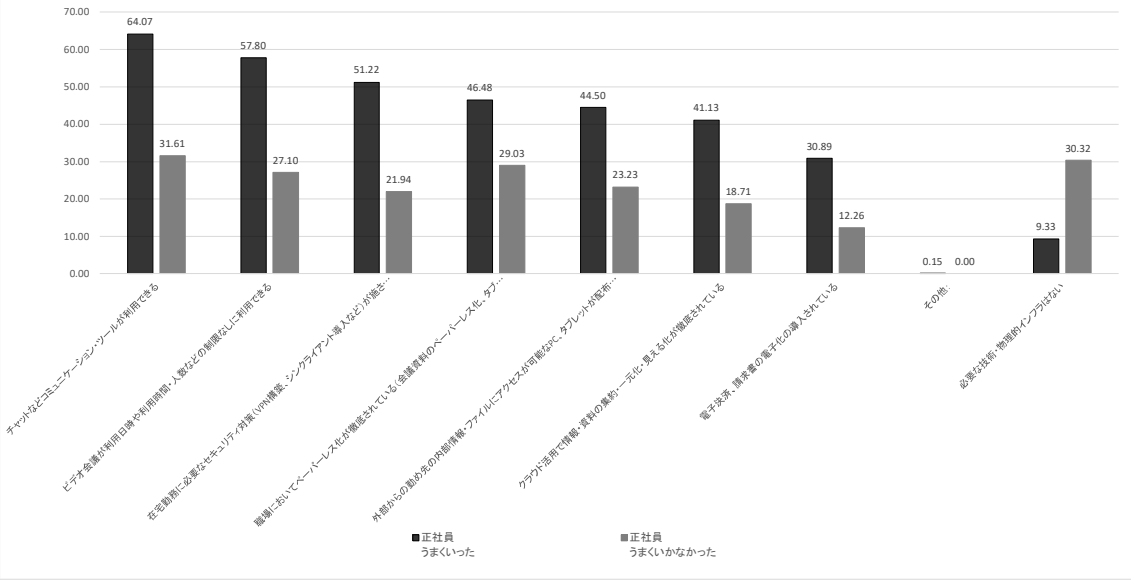
（2）在宅勤務に必要な勤め先の技術・物理的インフラの整備状況

- 在宅勤務に必要な勤め先の技術・物理的インフラの整備状況をみると、正社員在宅勤務経験者では、「チャットなどコミュニケーションツール」(53.0%)、「ビデオ会議が制限なしに利用できる」(48.2%)、「セキュリティ対策」(41.2%)、「職場におけるペーパーレス化の徹底」(40.0%）の順で高い。一方、「電子決済、請求書の電子化」(25.3%)の割合は低く、整備の遅れがみられる。
- 正社員在宅勤務経験者の中で在宅勤務が「うまくいった」人と「いまくいかなかった」人を比較すると、前者の勤め先の技術的・物理的なインフラの整備状況はいずれの項目もより高くなっており、在宅勤務がうまくいくかどうかにおいて、こうしたインフラ整備が重要な役割を担っているといえる。

Q23.あなたが在宅勤務を行う上で必要な勤め先の技術・物理的インフラについて、あてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）
※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
チャットなどコミュニケーション・ツールが利用できる	0.00%	52.97%	36.44%	40.33%	63.19%	46.03%	54.96%	64.07%	31.61%	70.09%	49.07%	46.64%
ビデオ会議が利用日時や利用時間・人数などの制限なしに利用できる	0.00%	48.23%	21.62%	37.42%	56.97%	44.35%	49.34%	57.80%	27.10%	64.73%	49.69%	37.44%
在宅勤務に必要なセキュリティ対策（VPN構築、シンクライアント導入など）が施されている	0.00%	41.17%	15.53%	29.94%	50.25%	36.82%	42.41%	51.22%	21.94%	56.70%	39.13%	31.76%
職場においてペーパーレス化が徹底されている（会議資料のペーパーレス化、タブレット配布など）	0.00%	39.96%	21.86%	33.68%	45.04%	45.19%	38.47%	46.48%	29.03%	52.23%	39.13%	32.02%
外部からの勤め先の内部情報・ファイルにアクセスが可能なPC、タブレットが配布されている	0.00%	36.90%	11.71%	30.77%	41.85%	36.82%	36.92%	44.50%	23.23%	50.00%	34.78%	27.20%
クラウド活用で情報・資料の集約・一元化・見える化が徹底されている	0.00%	33.46%	20.31%	24.74%	40.50%	36.40%	32.62%	41.13%	18.71%	49.55%	28.57%	28.29%
電子決済、請求書の電子化の導入されている	0.00%	25.28%	15.05%	19.13%	30.25%	28.87%	24.25%	30.89%	12.26%	37.50%	22.36%	20.56%
その他：	0.00%	0.19%	0.48%	0.42%	0.00%	0.00%	0.24%	0.15%	0.00%	0.45%	0.00%	0.30%
必要な技術・物理的インフラはない	0.00%	16.45%	41.82%	21.00%	12.77%	19.67%	15.53%	9.33%	30.32%	6.70%	17.39%	26.72%

図表４－４ 在宅勤務をおこなう上で必要な勤め先の技術・物理的インフラ（複数回答、%）



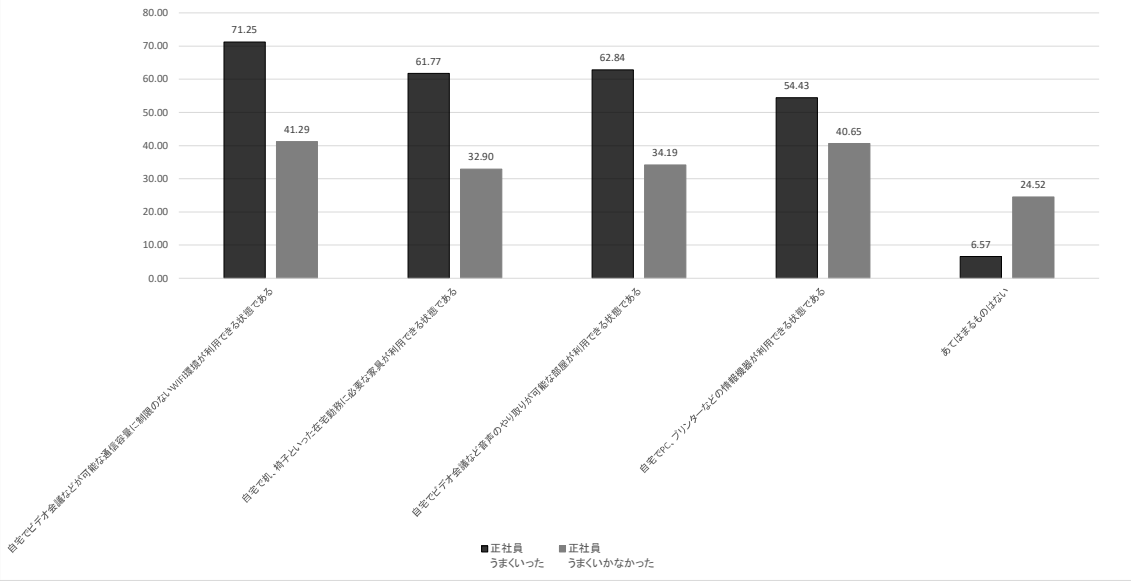
（3）在宅勤務場所のインフラ状況

- 在宅勤務場所でのインフラ状況については、正社員在宅勤務経験者の半数は PC・プリンター、机・椅子、部屋、WIFI が整っている。独立自営業者に関しては、PC・プリンター、机・椅子といった物理的インフラが正社員よりも整っている。
- 在宅勤務場所におけるインフラも勤め先のインフラと同様、在宅勤務がうまくいっていると感じている正社員の方がかなり整っている。

Q24.あなたが在宅勤務するにあたって、在宅勤務のインフラ状況としてあてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいかなかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
自宅でビデオ会議などが可能な通信容量に制限のないWIFI環境が利用できる状態である	0.00%	62.45%	61.41%	52.81%	70.25%	54.39%	64.76%	71.25%	41.29%	75.00%	59.63%	62.00%
自宅で机、椅子といった在宅勤務に必要な家具が利用できる状態である	0.00%	54.00%	67.86%	45.53%	60.84%	53.56%	54.12%	61.77%	32.90%	70.09%	49.07%	59.52%
自宅でビデオ会議など音声のやり取りが可能な部屋が利用できる状態である	0.00%	53.53%	52.81%	45.32%	60.17%	51.46%	54.12%	62.84%	34.19%	67.41%	48.45%	53.02%
自宅でPC、プリンターなどの情報機器が利用できる状態である	0.00%	50.46%	79.33%	44.28%	55.46%	58.58%	48.15%	54.43%	40.65%	58.04%	44.72%	62.21%
あてはまるものはない	0.00%	11.62%	7.29%	14.35%	9.41%	10.88%	11.83%	6.57%	24.52%	6.25%	16.77%	10.07%

図表４－５ 在宅勤務のインフラ状況（複数回答、%）



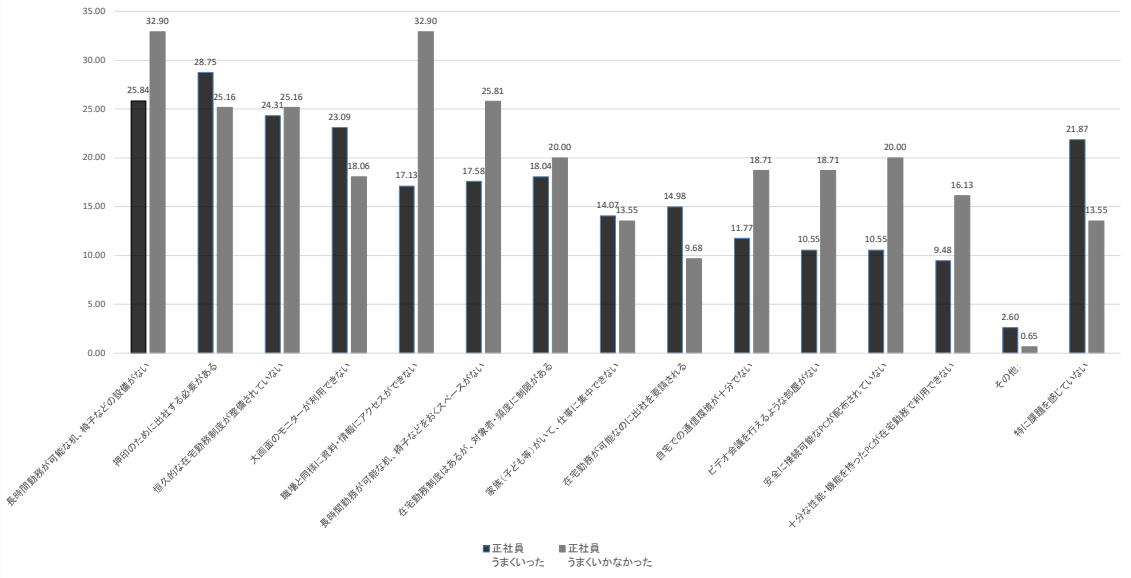
（4）在宅勤務のインフラ面での課題

- 在宅勤務のインフラ面での課題については、正社員在宅勤務経験者では、「長時間勤務が可能な机や椅子などの設備がない」（25.6%）「押印のために出社する必要がある」（25.4%）、「恒久的な在宅勤務制度が整備されていない」（23.7%）の順で多い。一方、独立自営者は「特に課題を感じていない」（59.4%）が多い。
- 正社員のうち、在宅勤務がうまくいかなかった人がより感じている課題としては、技術的・物理的インフラ関連が多く、「職場と同様に資料・情報にアクセスができない」、「長時間勤務が可能な机や椅子などの設備がない」、「自宅の通信環境が十分でない」、「ビデオ会議を行えるような部屋がない」、「安全に接続可能なＰＣが配布されていない」、「十分な性能・機能を持ったＰＣが在宅勤務で利用できない」などが挙げられる。

Q25.あなたが在宅勤務する際に、インフラ面で課題と感じるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
長時間勤務が可能な机、椅子などの設備がない	0.00%	25.56%	9.20%	27.44%	24.03%	19.25%	27.36%	25.84%	32.90%	24.11%	33.54%	18.87%
押印のために出社する必要がある	0.00%	25.37%	3.46%	27.86%	23.36%	18.41%	27.36%	28.75%	25.16%	32.59%	26.71%	16.27%
恒久的な在宅勤務制度が整備されていない	0.00%	23.70%	5.73%	29.31%	19.16%	15.06%	26.16%	24.31%	25.16%	21.43%	31.06%	16.96%
大画面のモニターが利用できない	0.00%	20.91%	9.92%	21.21%	20.67%	11.30%	23.66%	23.09%	18.06%	22.77%	25.47%	16.40%
職場と同様に資料・情報にアクセスができない	0.00%	20.26%	5.73%	27.86%	14.12%	15.90%	21.51%	17.13%	32.90%	10.27%	32.92%	14.92%
長時間勤務が可能な机、椅子などをおくスペースがない	0.00%	18.49%	6.45%	18.71%	18.32%	15.06%	19.47%	17.58%	25.81%	14.29%	27.33%	13.75%
在宅勤務制度はあるが、対象者・頻度に制限がある	0.00%	17.66%	2.63%	23.91%	12.61%	10.88%	19.59%	18.04%	20.00%	17.86%	20.50%	11.76%
家族（子ども等）がいて、仕事に集中できない	0.00%	14.22%	12.19%	14.55%	13.95%	12.55%	14.70%	14.07%	13.55%	14.29%	16.77%	12.97%
在宅勤務が可能なのに出社を要請される	0.00%	13.57%	3.23%	13.10%	13.95%	11.72%	14.10%	14.98%	9.68%	17.41%	10.56%	9.11%
自宅での通信環境が十分でない	0.00%	13.48%	9.32%	13.10%	13.78%	11.30%	14.10%	11.77%	18.71%	12.95%	18.01%	12.06%
ビデオ会議を行えるような部屋がない	0.00%	12.17%	6.81%	14.35%	10.42%	9.21%	13.02%	10.55%	18.71%	12.05%	18.01%	10.07%
安全に接続可能なPCが配布されていない	0.00%	11.80%	6.81%	18.09%	6.72%	7.95%	12.90%	10.55%	20.00%	10.27%	14.29%	11.11%
十分な性能・機能を持ったPCが在宅勤務で利用できない	0.00%	10.97%	6.09%	14.14%	8.40%	5.86%	12.43%	9.48%	16.13%	9.38%	16.15%	9.67%
その他：	0.00%	2.04%	1.91%	0.62%	3.19%	2.09%	2.03%	2.60%	0.65%	3.13%	2.48%	2.08%
特に課題を感じていない	0.00%	23.05%	59.38%	18.50%	26.72%	38.08%	18.76%	21.87%	13.55%	22.32%	13.04%	36.96%

図表４－６　インフラ面での課題（複数回答、%）



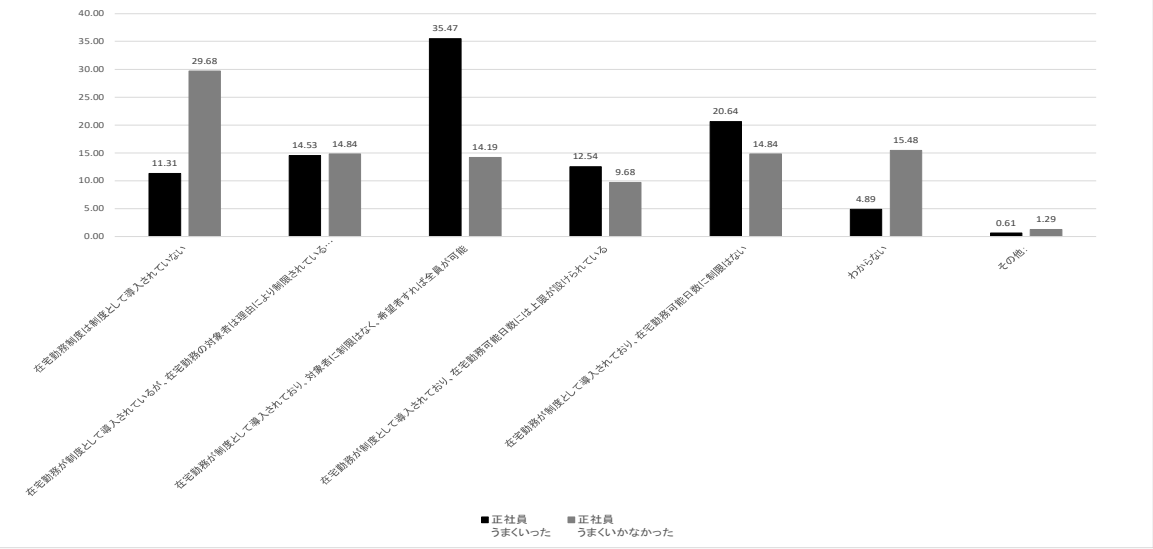
（5）在宅勤務制度の整備状況

- 在宅勤務経験がほぼない正社員においては、在宅勤務制度が導入されていない人が70.8%を占め、また、導入されていても「在宅勤務の対象者に制限あり」（6.8%）となっている。
- 一方、正社員在宅勤務経験者については、在宅勤務制度の導入割合は7割以上を占め、「在宅勤務制度導入、希望すれば全員が可能」（29.4%）、「在宅勤務制度導入、在宅勤務可能日数に制限がなし」（17.8%）など、なるべく制限を設けない制度も導入されている。
- 特に、対象者を制限しない在宅勤務制度の導入割合については、在宅勤務がうまくいったと感じる人の方がうまくいかなかったと感じる人よりかなり高く、両者の差も他の制度導入に比べて最も高くなっている（同様の傾向は正社員で在宅勤務により効率が上がった人と下がった人の間にもみられる）。

Q26.あなたの勤め先の在宅勤務制度について、もっともあてはまるものを一つ選んでください。※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
在宅勤務制度は制度として導入されていない	70.76%	16.36%	27.00%	21.21%	12.44%	6.28%	19.24%	11.31%	29.68%	6.25%	22.98%	54.84%
在宅勤務が制度として導入されているが、在宅勤務の対象者は理由により制限されている（育児・介護など）	6.79%	15.43%	3.58%	18.50%	12.94%	15.90%	15.29%	14.53%	14.84%	17.86%	14.29%	6.27%
在宅勤務が制度として導入されており、対象者に制限はなく、希望者すれば全員が可能	2.93%	29.37%	15.05%	23.08%	34.45%	29.71%	29.27%	35.47%	14.19%	36.61%	23.60%	8.31%
在宅勤務が制度として導入されており、在宅勤務可能日数には上限が設けられている	1.26%	11.71%	2.03%	11.64%	11.76%	13.39%	11.23%	12.54%	9.68%	12.95%	13.66%	3.09%
在宅勤務が制度として導入されており、在宅勤務可能日数に制限はない	2.64%	17.75%	24.85%	13.31%	21.34%	23.01%	16.25%	20.64%	14.84%	21.43%	14.91%	7.39%
わからない	14.79%	8.64%	24.49%	10.81%	6.89%	11.72%	7.77%	4.89%	15.48%	4.02%	8.70%	18.43%
その他：	0.84%	0.74%	2.99%	1.46%	0.17%	0.00%	0.96%	0.61%	1.29%	0.89%	1.86%	1.67%

図表４－７ 勤め先の在宅勤務制度（%）



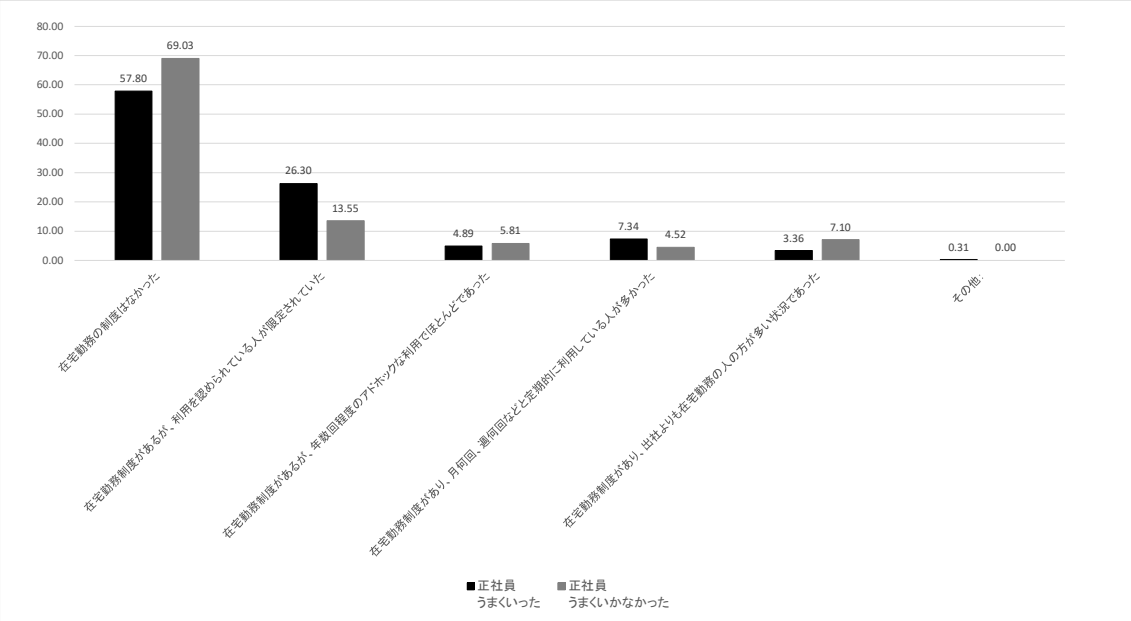
（6）コロナ以前の勤め先の在宅勤務制度の利用状況

- コロナ以前の勤め先の在宅勤務制度の利用状況をみると、正社員在宅勤務経験者の 6 割（60.0%）は、コロナ以前は勤め先に「在宅勤務の制度はなかった」。一方、在宅勤務制度があって、「月何回、週何回と定期的に利用している人が多かった」、「出社よりも在宅勤務の人の方が多い状況であった」だった人は合わせて、1 割程度（11.6%）であった。
- 在宅勤務はうまくいったと感じている人とうまくいかなかったと感じている人のコロナ前の勤め先の在宅勤務制度の利用状況の差は利用の限定を除いて小さかった。

Q27.コロナウイルス感染拡大前（2019 年 10 月）のあなたの勤め先における在宅勤務の利用状況についてあてはまるものを 1 つ選んでください。※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいかなかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
在宅勤務の制度はなかった	89.48%	60.04%	48.86%	65.28%	55.80%	34.73%	67.26%	57.80%	69.03%	52.68%	63.35%	79.51%
在宅勤務制度があるが、利用を認められている人が限定されていた	6.28%	22.68%	6.45%	19.33%	25.38%	25.94%	21.74%	26.30%	13.55%	34.38%	21.12%	7.71%
在宅勤務制度があるが、年数回程度のアドホックな利用でほとんどであった	0.84%	5.39%	1.55%	5.20%	5.55%	11.30%	3.70%	4.89%	5.81%	4.46%	2.48%	1.89%
在宅勤務制度があり、月何回、週何回などと定期的に利用している人が多かった	1.17%	7.06%	5.38%	6.03%	7.90%	16.74%	4.30%	7.34%	4.52%	4.91%	9.32%	2.57%
在宅勤務制度があり、出社よりも在宅勤務の人の方が多い状況であった	1.59%	4.55%	28.91%	3.95%	5.04%	10.88%	2.75%	3.36%	7.10%	3.57%	3.73%	5.80%
その他：	0.63%	0.28%	8.84%	0.21%	0.34%	0.42%	0.24%	0.31%	0.00%	0.00%	0.00%	2.52%

図表４－８ コロナ以前の勤め先の在宅勤務の利用状況（%）



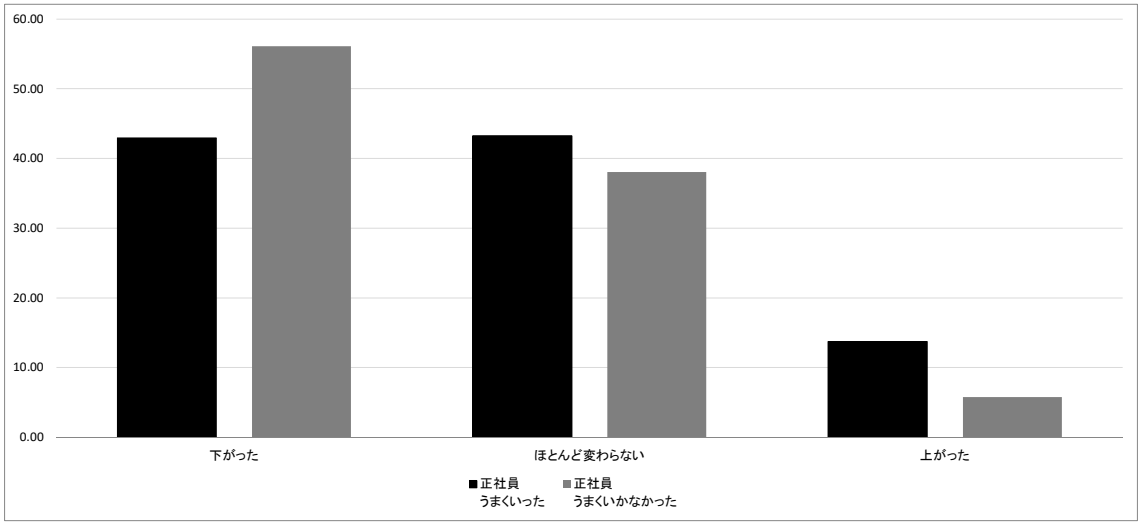
（7）在宅勤務と勤め先の企業業績

・ 在宅勤務と勤め先の企業業績の関係をみると、正社員在宅勤務経験者の 10.8%が勤め先の企業業績が上がったと回答しているが、在宅勤務経験がほぼない正社員では 6.9%にとどまっている。ただし、在宅勤務がうまくいったと感じている人に限定すると、企業業績が上がったと回答している割合は更に高くなっている（13.8%）。一方、うまくいかなかったと感じている人は勤め先の企業業績が下がったと回答している割合が高い（56.1%）。

Q28.あなたの勤め先は、新型コロナウイルス感染拡大の前後で、売上高や収益など、企業業績はどのように変化しましたか。最もあてはまるものを 1 つ選んでください。※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいかなかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
大きく上がった	1.59%	2.88%	3.23%	1.87%	3.70%	3.77%	2.63%	3.36%	1.94%	4.46%	3.11%	2.52%
少し上がった	5.28%	7.90%	5.73%	5.61%	9.75%	10.46%	7.17%	10.40%	3.87%	9.82%	4.35%	5.61%
ほとんど変わらない	49.27%	45.35%	47.79%	45.95%	44.87%	48.12%	44.56%	43.27%	38.06%	41.07%	37.27%	48.65%
少し下がった	24.01%	28.07%	21.86%	29.31%	27.06%	23.85%	29.27%	27.83%	36.77%	30.36%	35.40%	23.41%
大きく下がった	19.86%	15.80%	21.39%	17.26%	14.62%	13.81%	16.37%	15.14%	19.35%	14.29%	19.88%	19.80%

図表４－９ 新型コロナウイルス感染拡大の前後での売上高や収益など、企業業績の変化（%）



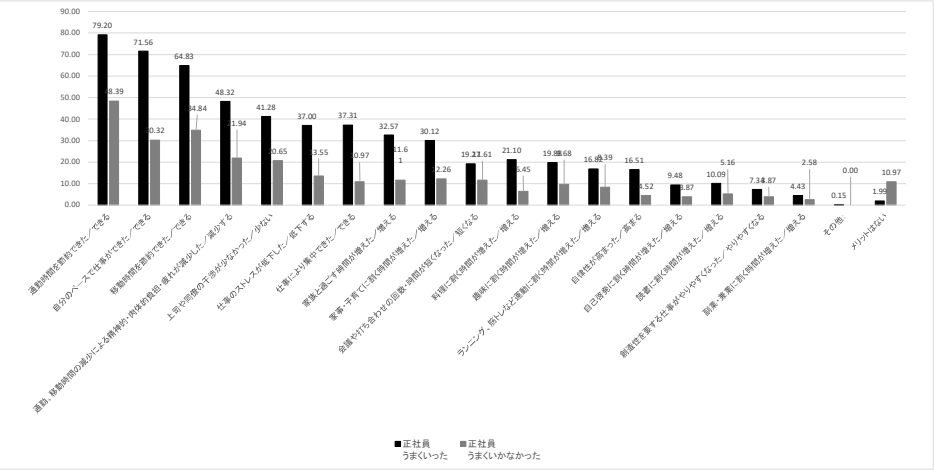
（8）在宅勤務のメリット

- 在宅勤務のメリットについてみると、正社員在宅勤務経験者は、在宅勤務のメリットとして、「通勤時間の節約」（67.7%）、「自分のペースで仕事ができた」（58.0%）、「移動時間の節約」（53.3%）を挙げる人が多い。一方、在宅勤務をほとんど経験していない人は、「メリットはない」（41.7%）を選ぶ人が最も多く、その他すべての項目において在宅勤務経験者よりもメリットを感じる人の割合が低い。独立自営業者の在宅勤務経験者は特に「自分のペースで仕事ができた／できる」をメリットに上げる人の割合がかなり高い（73.2%）。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人、感じていない人も同様な傾向がみられ、前者はいずれの項目でもメリットを感じる人の割合がより高い。在宅勤務のメリットはやってみて初めて実感できるものであり、うまくいっている人はよりメリットを感じているといえる。

Q29.あなたが在宅勤務のメリットとして考えられるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
通勤時間を節約できた／できる	32.22%	67.66%	51.02%	59.67%	74.12%	53.14%	71.80%	79.20%	48.39%	82.59%	69.57%	41.29%
自分のペースで仕事ができた／できる	37.66%	57.99%	73.24%	48.86%	65.38%	59.83%	57.47%	71.56%	30.32%	79.02%	38.51%	47.37%
移動時間を節約できた／できる	24.09%	53.35%	48.98%	42.62%	62.02%	46.86%	55.20%	64.83%	34.84%	72.77%	48.45%	34.22%
通勤、移動時間の減少による精神的・肉体的負担・疲れが減少した／減少する	16.67%	38.94%	33.09%	28.07%	47.73%	35.56%	39.90%	48.32%	21.94%	56.25%	32.92%	23.81%
上司や同僚の干渉が少なかった／少ない	18.18%	34.11%	22.10%	30.15%	37.31%	30.13%	35.24%	41.28%	20.65%	49.11%	23.60%	21.16%
仕事のストレスが低下した／低下する	16.88%	28.90%	27.72%	24.32%	32.61%	25.94%	29.75%	37.00%	13.55%	45.54%	15.53%	20.76%
仕事により集中できた／できる	8.13%	27.79%	28.32%	22.45%	32.10%	29.71%	27.24%	37.31%	10.97%	52.68%	11.80%	13.88%
家族と過ごす時間が増えた／増える	12.32%	24.44%	20.43%	20.37%	27.73%	22.18%	25.09%	32.57%	11.61%	37.05%	20.50%	15.83%
家事・子育てに割く時間が増えた／増える	9.30%	23.23%	15.05%	16.22%	28.91%	21.34%	23.78%	30.12%	12.26%	39.29%	20.50%	12.51%
会議や打ち合わせの回数・時間が短くなった／短くなる	9.59%	16.36%	13.74%	15.38%	17.14%	14.64%	16.85%	19.27%	11.61%	23.66%	16.77%	10.91%
料理に割く時間が増えた／増える	6.37%	16.26%	15.05%	11.23%	20.34%	13.39%	17.08%	21.10%	6.45%	25.89%	13.66%	9.36%
趣味に割く時間が増えた／増える	7.54%	16.17%	17.68%	12.06%	19.50%	15.06%	16.49%	19.88%	9.68%	26.34%	13.04%	11.68%
ランニング、筋トレなど運動に割く時間が増えた／増える	5.28%	13.38%	13.86%	9.98%	16.13%	15.48%	12.78%	16.82%	8.39%	21.43%	10.56%	8.18%
自律性が高まった／高まる	3.81%	12.08%	15.53%	9.36%	14.29%	15.90%	10.99%	16.51%	4.52%	26.79%	4.35%	7.08%
自己啓発に割く時間が増えた／増える	3.23%	7.81%	8.36%	6.24%	9.08%	7.95%	7.77%	9.48%	3.87%	13.39%	7.45%	5.02%
読書に割く時間が増えた／増える	3.39%	7.53%	10.04%	5.82%	8.91%	8.37%	7.29%	10.09%	5.16%	11.61%	9.94%	5.57%
創造性を要する仕事がやりやすくなった／やりやすくなる	1.76%	5.86%	12.54%	5.41%	6.22%	7.11%	5.50%	7.34%	3.87%	14.29%	3.73%	4.26%
副業・兼業に割く時間が増えた／増える	3.98%	3.25%	8.60%	2.70%	3.70%	2.93%	3.35%	4.43%	2.58%	5.36%	2.48%	5.00%
その他：	1.55%	0.09%	0.36%	0.21%	0.00%	0.00%	0.12%	0.15%	0.00%	0.00%	0.00%	1.30%
メリットはない	41.73%	5.76%	7.89%	7.90%	4.03%	7.53%	5.26%	1.99%	10.97%	0.45%	11.18%	29.80%

図表４－10　在宅勤務のメリット（複数回答、%）



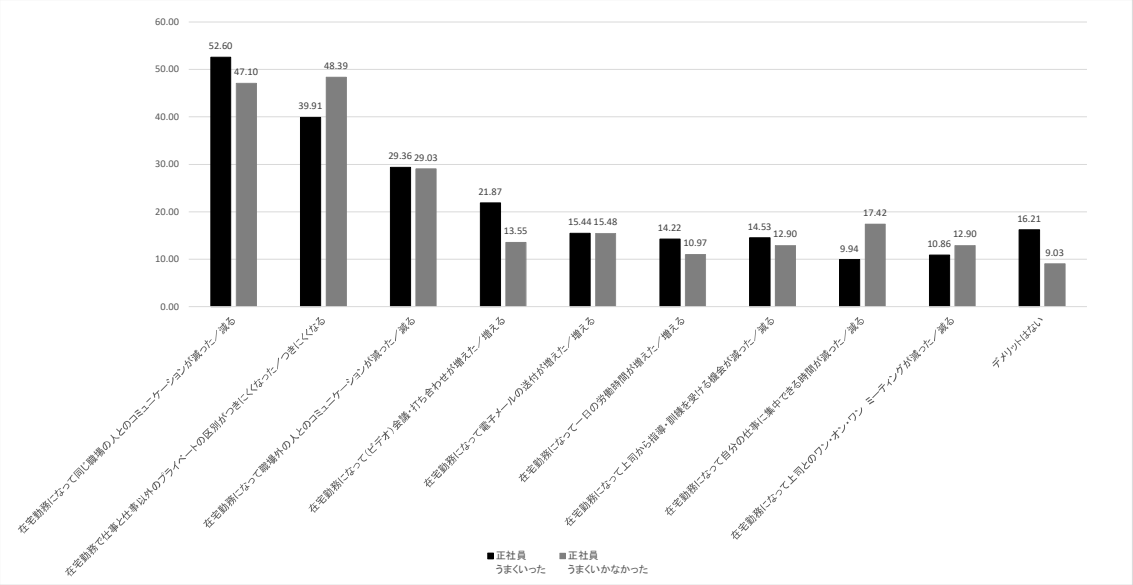
（9）在宅勤務のデメリット

- 在宅勤務のデメリットについては、正社員在宅勤務経験者は、デメリットとして「同じ職場の人とのコミュニケーションの減少」（46.8%）、「仕事と仕事以外のプライベートの区別のつきにくさ」（38.9%）を挙げている人が多い。一方、在宅勤務をほとんど経験していない人は、「デメリットはない」と回答する割合がもっとも高く（47.7%）、他の項目でもデメリットを感じている人の割合は在宅勤務経験者よりも低くなっている。独立自営業者の在宅勤務経験者は、正社員ほどには在宅勤務のデメリットを感じていない。
- 在宅勤務のデメリットについては、上記メリットの場合とは異なり、在宅勤務がうまくいったと感じた人、うまくいかなかったと感じた人の差異は小さい。うまいったと感じている人がデメリットをそれだけ少なく感じているわけではないことが分かる。

Q30.あなたが在宅勤務のデメリットとして考えられるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
在宅勤務になって同じ職場の人とのコミュニケーションが減った／減る	23.63%	46.84%	21.62%	40.33%	52.10%	35.56%	50.06%	52.60%	47.10%	50.89%	58.39%	26.53%
在宅勤務で仕事と仕事以外のプライベートの区別がつきにくくなった／つきにくくなる	32.09%	38.94%	32.97%	39.29%	38.66%	30.13%	41.46%	39.91%	48.39%	35.71%	56.52%	31.73%
在宅勤務になって職場外の人とのコミュニケーションが減った／減る	15.42%	26.77%	22.70%	25.78%	27.56%	20.08%	28.67%	29.36%	29.03%	29.02%	39.13%	17.97%
在宅勤務になって（ビデオ）会議・打ち合わせが増えた／増える	11.14%	17.75%	5.97%	13.31%	21.34%	21.76%	16.61%	21.87%	13.55%	27.68%	18.63%	11.16%
在宅勤務になって電子メールの送付が増えた／増える	10.10%	14.13%	7.65%	14.14%	14.12%	15.06%	13.86%	15.44%	15.48%	18.30%	19.25%	10.43%
在宅勤務になって一日の労働時間が増えた／増える	7.92%	12.08%	12.90%	8.94%	14.62%	19.67%	9.92%	14.22%	10.97%	18.30%	14.91%	8.94%
在宅勤務になって上司から指導・訓練を受ける機会が減った／減る	7.54%	11.99%	6.09%	10.60%	13.11%	12.55%	11.83%	14.53%	12.90%	13.84%	13.04%	8.49%
在宅勤務になって自分の仕事に集中できる時間が減った／減る	9.17%	11.71%	6.33%	12.47%	11.09%	12.97%	11.35%	9.94%	17.42%	7.14%	24.22%	8.82%
在宅勤務になって上司とのワン・オン・ワン　ミーティングが減った／減る	4.86%	10.59%	4.30%	9.15%	11.76%	10.46%	10.63%	10.86%	12.90%	10.71%	14.29%	5.42%
デメリットはない	47.67%	18.87%	40.14%	19.54%	18.32%	25.10%	17.08%	16.21%	9.03%	18.75%	4.97%	43.24%

図表４－11 在宅勤務のデメリット（複数回答）



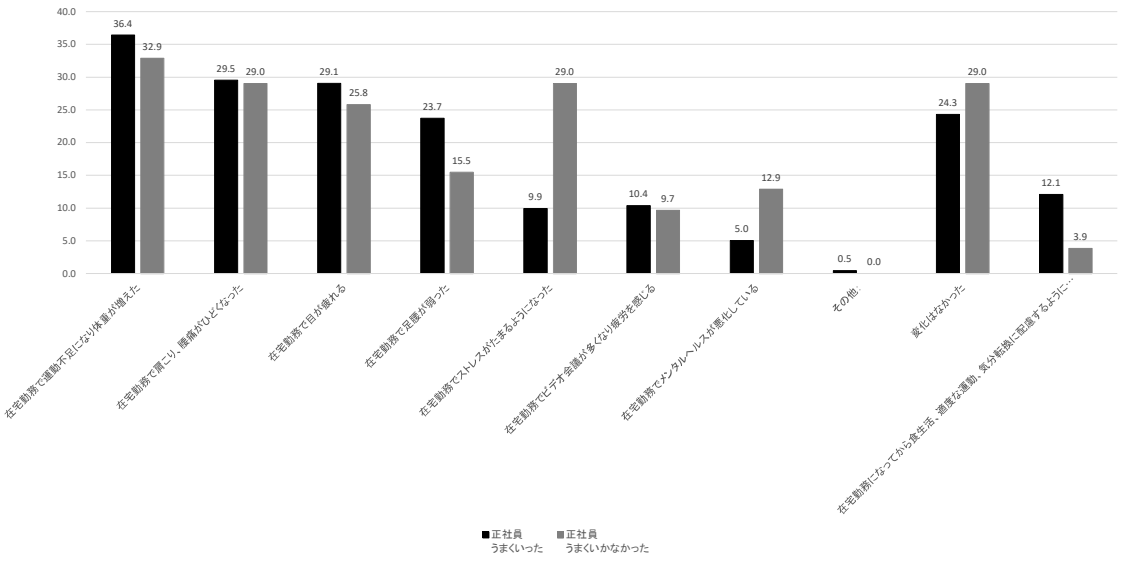
（10）在宅勤務による健康上の変化

- 在宅勤務による健康上の変化について、正社員在宅勤務経験者で最も多いのは、「運動不足で体重が増えた」（33.6%）であり、「肩こり、腰痛がひどくなった」（26.9%）、「目が疲れる」（25.6%）が続いている。在宅勤務による身体的な疲労の状況は、正社員と独立自営業者では大きな違いがあるわけではないが、「変化がない」と回答した割合は独立自営業者の方が高い（41.0%）。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人とうまくいかなかったと感じている人の差異としては、「ストレスがたまった」「メンタルヘルスが悪化している」人の割合において後者の方が明確に高くなっており、在宅勤務がうまくいくかどうかは心理的な健康状況と関係している（在宅勤務で効率が上がった人と下がった人の場合も同様な傾向）。

Q31.あなたは在宅勤務をするようになって、健康上での変化はありましたか。あてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3~4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3~4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
在宅勤務で運動不足になり体重が増えた	0.00%	33.64%	26.52%	28.90%	37.48%	27.62%	35.36%	36.39%	32.90%	40.63%	46.58%	31.06%
在宅勤務で肩こり、腰痛がひどくなった	0.00%	26.86%	18.16%	22.45%	30.42%	25.10%	27.36%	29.51%	29.03%	27.23%	34.78%	22.56%
在宅勤務で目が疲れる	0.00%	25.56%	27.84%	23.08%	27.56%	23.85%	26.05%	29.05%	25.81%	29.46%	29.19%	27.59%
在宅勤務で足腰が弱った	0.00%	21.10%	22.58%	16.42%	24.87%	21.76%	20.91%	23.70%	15.48%	22.77%	26.71%	21.91%
在宅勤務でストレスがたまるようになった	0.00%	12.92%	10.04%	12.68%	13.11%	11.72%	13.26%	9.94%	29.03%	7.59%	33.54%	12.54%
在宅勤務でビデオ会議が多くなり疲労を感じる	0.00%	9.20%	3.46%	9.15%	9.24%	12.13%	8.36%	10.40%	9.68%	12.95%	8.70%	7.64%
在宅勤務でメンタルヘルスが悪化している	0.00%	6.69%	6.57%	6.03%	7.23%	7.11%	6.57%	5.05%	12.90%	4.46%	15.53%	7.59%
その他：	0.00%	0.37%	0.60%	0.21%	0.50%	0.84%	0.24%	0.46%	0.00%	0.45%	0.00%	0.43%
変化はなかった	0.00%	29.18%	40.98%	35.14%	24.37%	32.22%	28.32%	24.31%	29.03%	20.54%	16.15%	33.75%
在宅勤務になってから食生活、適度な運動、気分転換に配慮するようになり、身体的・精神的健康はむしろ高まった	0.00%	8.64%	6.33%	7.07%	9.92%	8.79%	8.60%	12.08%	3.87%	13.39%	7.45%	7.90%

図表４－12 在宅勤務後の健康の変化（複数回答、%）



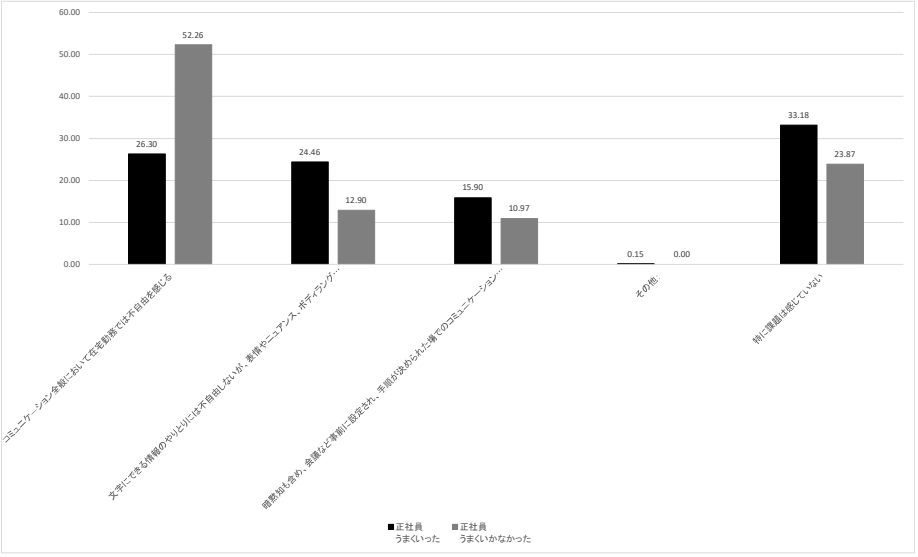
（11）在宅勤務のコミュニケーション上の課題

- 在宅勤務のコミュニケーション上の課題については、正社員在宅勤務経験者の場合、「全般」（33.1%）、「表情・ニュアンス・ボディランゲージといった文脈的暗黙知」（19.3%）、「雑談・質問などの事前に予定されていないコミュニケーション」（13.6%）における不自由を挙げる人が多かった。一方、「特に課題は感じていない」は正社員でも 33.8%を占めており、独立自営業者では 63.9%を更に高い割合に達している。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人、うまくいかなかったと感じている人を比べると、後者の方が「全般」の不自由を感じる割合が高いが、特定の内容・状況でのコミュニケーション（「表情・ニュアンス・ボディランゲージといった文脈的暗黙知」、「雑談・質問などの事前に予定されていないコミュニケーション」）に不自由を感じる割合は前者の方が高い。在宅勤務がうまくいっていると感じている人は在宅勤務でも可能なコミュニケーション、難しいコミュニケーションをより明確に見極めているといえる。

Q32.あなたが在宅勤務をしている際に、コミュニケーション上で感じている課題として最もあてはまるものを 1 つ選んでください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいかなかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
コミュニケーション全般において在宅勤務では不自由を感じる	0.00%	33.09%	17.20%	36.80%	30.08%	27.62%	34.65%	26.30%	52.26%	22.77%	47.83%	26.64%
文字にできる情報のやりとりには不自由しないが、表情やニュアンス、ボディランゲージの理解といった文脈的暗黙知についてはビデオ会議を使っても難しい	0.00%	19.33%	11.59%	18.50%	20.00%	18.83%	19.47%	24.46%	12.90%	25.00%	18.01%	16.27%
暗黙知も含め、会議など事前に設定され、手順が決められた場でのコミュニケーションはビデオ会議でも問題はないが、雑談やちょっとした質問など事前に予定されていないコミュニケーションはビデオ会議を使っても難しい	0.00%	13.57%	6.81%	11.02%	15.63%	13.81%	13.50%	15.90%	10.97%	17.41%	12.42%	11.28%
その他：	0.00%	0.19%	0.48%	0.21%	0.17%	0.00%	0.24%	0.15%	0.00%	0.45%	0.00%	0.35%
特に課題は感じていない	0.00%	33.83%	63.92%	33.47%	34.12%	39.75%	32.14%	33.18%	23.87%	34.38%	21.74%	45.47%

図表４－13 在宅勤務時のコミュニケーション上の課題（%）



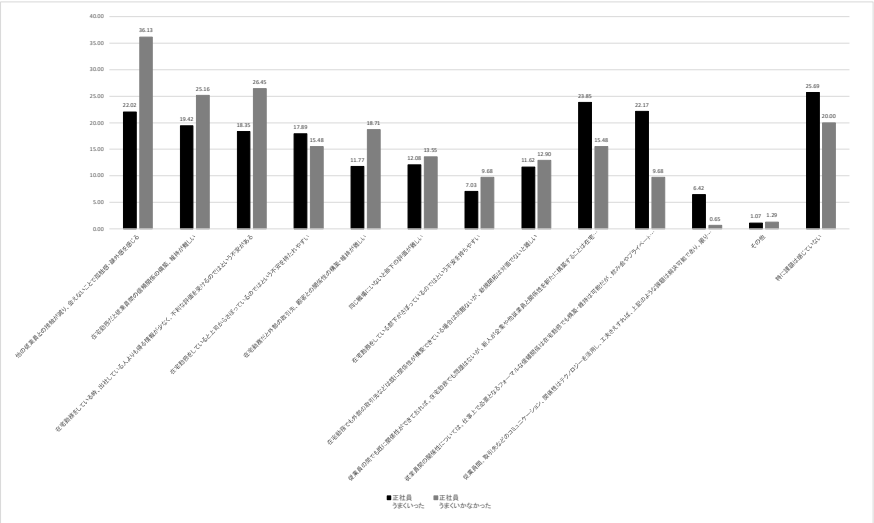
（12）上司・部下・同僚などとの関係性

- 上司・部下・同僚などとの関係性については、正社員在宅勤務経験者は、「孤独感・疎外感」（23.7%）、「新人の他の従業員との関係性構築の難しさ」（20.2%）、「従業員間の信頼関係構築の難しさ」（19.3%）「不利な評価を受ける不安」（17.5%）を挙げる人が多い。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人、感じていない人を比べると、後者は様々な関係性の課題で前者よりも感じる割合が高いが、一方、在宅勤務でも関係性の課題の中でも克服可能なものはあり、難しいのは一部（「新人の関係性構築」、「親近感・親密感の形成」）、また、「関係性の課題はテクノロジー活用や工夫で解決可能」と考える人の割合は前者で高い。

Q33.あなたが在宅勤務をしている際に、上司や部下、同僚などとの関係性において感じている課題としてあてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3~4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3~4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
他の従業員との接触が減り、会えないことで孤独感・疎外感を感じる	0.00%	23.70%	11.95%	23.70%	23.70%	19.25%	24.97%	22.02%	36.13%	18.30%	36.65%	20.35%
在宅勤務だと従業員間の信頼関係の構築、維持が難しい	0.00%	19.33%	7.05%	19.75%	18.99%	15.90%	20.31%	19.42%	25.16%	16.96%	28.57%	15.10%
在宅勤務をしている時、出社している人よりも得る情報が少なく、不利な評価を受けるのではという不安がある	0.00%	17.47%	5.62%	20.58%	14.96%	17.99%	17.32%	18.35%	26.45%	20.98%	23.60%	13.06%
在宅勤務をしていると上司からさぼっているのではという不安を持たれやすい	0.00%	15.06%	2.99%	13.51%	16.30%	13.39%	15.53%	17.89%	15.48%	16.52%	16.77%	10.28%
在宅勤務だと外部の取引先、顧客との関係性の構築・維持が難しい	0.00%	13.10%	7.89%	12.06%	13.95%	10.88%	13.74%	11.77%	18.71%	15.18%	23.60%	11.15%
同じ職場にいないと部下の評価が難しい	0.00%	11.15%	0.96%	13.93%	8.91%	11.30%	11.11%	12.08%	13.55%	14.29%	13.04%	6.29%
在宅勤務をしている部下がさぼっているのではという不安を持ちやすい	0.00%	7.25%	0.84%	9.56%	5.38%	6.69%	7.41%	7.03%	9.68%	8.93%	13.66%	4.21%
在宅勤務でも外部の取引先などは既に関係性が構築できている場合は問題ないが、新規開拓は対面でないと難しい	0.00%	11.52%	6.81%	11.43%	11.60%	12.55%	11.23%	11.62%	12.90%	12.50%	16.77%	9.28%
従業員の間でも既に関係性ができておれば、在宅勤務でも問題はないが、新人が企業や他従業員と関係性を新たに構築することは在宅勤務では難しい	0.00%	20.17%	5.62%	17.88%	22.02%	18.83%	20.55%	23.85%	15.48%	26.79%	20.50%	14.36%
従業員間の関係性については、仕事上で必要となるフォーマルな信頼関係は在宅勤務でも構築・維持は可能だが、飲み会やプライベートの場での交流で得られる、インフォーマルな親近感・親密感の形成は在宅勤務では難しい	0.00%	17.10%	8.60%	12.89%	20.50%	16.32%	17.32%	22.17%	9.68%	22.77%	22.98%	14.14%
従業員間、取引先などのコミュニケーション、関係性はテクノロジーを活用し、工夫さえすれば、上記のような課題は解決可能であり、限りなく対面に近づけることは可能	0.00%	4.65%	4.78%	3.74%	5.38%	3.77%	4.90%	6.42%	0.65%	8.93%	1.86%	4.82%
その他	0.00%	1.12%	1.67%	1.46%	0.84%	0.42%	1.31%	1.07%	1.29%	0.45%	1.86%	1.43%
特に課題は感じていない	0.00%	28.53%	63.44%	29.31%	27.90%	29.29%	28.32%	25.69%	20.00%	25.45%	16.15%	42.69%

図表４－14 上司や部下、同僚などとの関係性において感じている課題（複数回答、%）



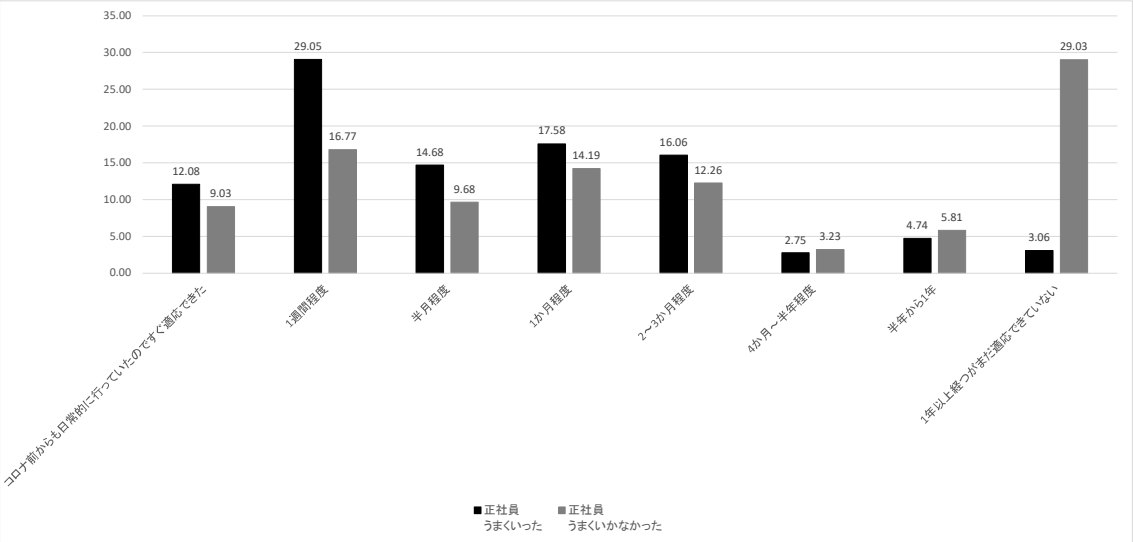
（13）在宅勤務に慣れるまでにかかった期間

- 在宅勤務に慣れるまでにかかった期間については、正社員在宅勤務経験者では、1 週間程度で適応できた人が多く（27.1%）、1 カ月程度までで、69.4%の人が適応できたが、残りの 3 割の人はなかなか慣れず、1 年以上たつが適応できていない人も 8.6%いる。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人、うまくいかなかったと感じている人を比べると、前者の方が 1 週間程度で適応できた割合がより高くなっている一方、後者は一年以上経つがまだ適応できていない人の割合がかなり高い（29.0%）。

Q34.2020 年 4 月の緊急事態宣言以降、在宅勤務が本格化してから、在宅勤務になれるまでにかかった期間として、もっともあてはまるものを 1 つ選んでください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
コロナ前からも日常的に行っていたのですぐ適応できた	0.00%	13.38%	64.87%	10.60%	15.63%	36.82%	6.69%	12.08%	9.03%	12.95%	5.59%	32.58%
1週間程度	0.00%	27.14%	11.23%	23.28%	30.25%	18.41%	29.63%	29.05%	16.77%	30.36%	18.63%	21.17%
半月程度	0.00%	12.45%	5.50%	13.72%	11.43%	9.21%	13.38%	14.68%	9.68%	15.63%	12.42%	10.02%
1か月程度	0.00%	16.45%	5.85%	17.05%	15.97%	9.62%	18.40%	17.58%	14.19%	16.96%	18.01%	12.28%
2～3か月程度	0.00%	13.94%	4.54%	14.97%	13.11%	12.13%	14.46%	16.06%	12.26%	13.84%	16.77%	10.50%
4か月～半年程度	0.00%	2.79%	0.72%	3.53%	2.18%	2.93%	2.75%	2.75%	3.23%	3.13%	0.62%	2.21%
半年から1年	0.00%	5.20%	2.39%	5.20%	5.21%	5.02%	5.26%	4.74%	5.81%	4.46%	6.83%	3.82%
1年以上経つがまだ適応できていない	0.00%	8.64%	4.90%	11.64%	6.22%	5.86%	9.44%	3.06%	29.03%	2.68%	21.12%	7.42%

図表 4-15 2020 年 4 月の緊急事態宣言以降、在宅勤務になれるまでにかかった期間（%）



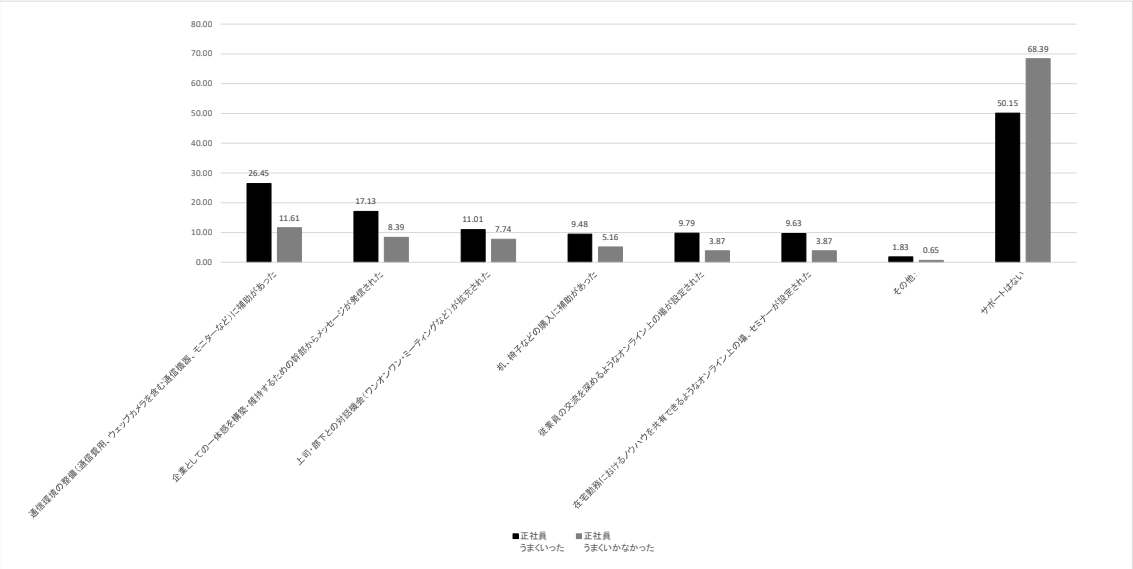
（14）在宅勤務の課題解決のための勤め先企業のサポート

- 在宅勤務の課題解決のための勤め先企業のサポート状況をみると、正社員在宅勤務経験者では、「通信環境の整備の補助」(20.2%)、「幹部からのメッセージ発信」(13.1%)を挙げる人が多かった。一方、課題で挙げられていた「机や椅子の購入の補助」を受けた割合は7.9%に過ぎず、「サポートはない」と回答した人は6割近くを占める(58.4%)。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人、うまくいかなかったと感じている人を比べると、いずれのサポートの割合においても前者が後者を上回っているが、それぞれのサポートの割合の大小関係などにはあまり差がない。

Q35.在宅勤務の課題解決のために、あなたの勤め先企業が実施したサポートとしてあてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）
※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3~4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3~4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいかなかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
通信環境の整備（通信費用、ウェッブカメラを含む通信機器、モニターなど）に補助があった	0.00%	20.17%	4.78%	15.18%	24.20%	22.59%	19.47%	26.45%	11.61%	31.25%	17.39%	14.36%
企業としての一体感を構築・維持するための幹部からメッセージが発信された	0.00%	13.10%	2.39%	11.02%	14.79%	16.32%	12.19%	17.13%	8.39%	21.88%	11.18%	8.42%
上司・部下との対話機会（ワンオンワン・ミーティングなど）が拡充された	0.00%	8.92%	1.91%	7.90%	9.75%	10.04%	8.60%	11.01%	7.74%	14.73%	8.07%	5.77%
机、椅子などの購入に補助があった	0.00%	7.90%	2.15%	4.99%	10.25%	11.72%	6.81%	9.48%	5.16%	12.50%	6.21%	5.34%
従業員の交流を深めるようなオンライン上の場が設定された	0.00%	7.81%	3.11%	6.03%	9.24%	8.79%	7.53%	9.79%	3.87%	13.84%	9.32%	6.25%
在宅勤務におけるノウハウを共有できるようなオンライン上の場、セミナーが設定された	0.00%	7.16%	3.35%	6.03%	8.07%	8.79%	6.69%	9.63%	3.87%	12.50%	4.97%	5.81%
その他：	0.00%	1.21%	0.36%	1.04%	1.34%	0.00%	1.55%	1.83%	0.65%	1.34%	1.24%	1.00%
サポートはない	0.00%	58.36%	87.10%	64.86%	53.11%	51.46%	60.33%	50.15%	68.39%	39.73%	63.98%	69.59%

図表４-16 在宅勤務の課題解決のための勤め先企業のサポート（複数回答、%）



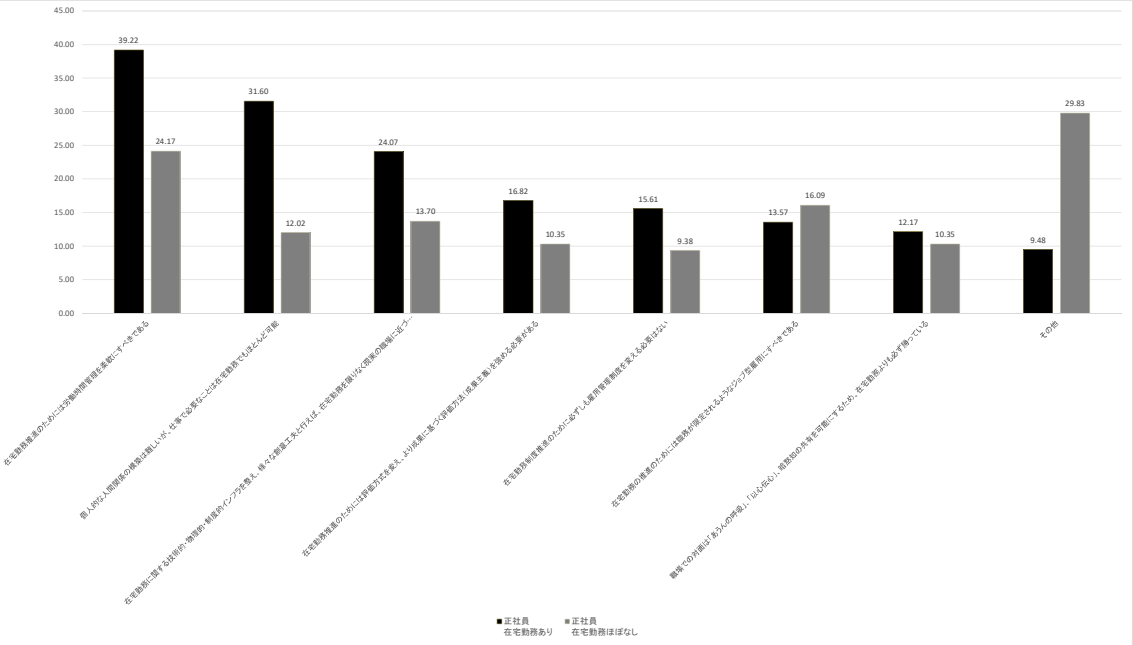
（15）在宅勤務に関する基本的な考え方・立場

- 在宅勤務に関する基本的な考え方・立場については、まず、全体的な評価としては、正社員在宅勤務経験者の場合、「仕事で必要なことは在宅勤務でほとんど可能」(31.6%)、「インフラ整備、創意工夫で在宅勤務は限りなく現実に近づけることは可能」(24.1%)、と回答している人が多い。
- また、雇用・人事管理制度については、「労働時間管理を柔軟にすべき」と考える人が最も多くなっている（39.2%)。回答の割合の高い順に「より成果に基づく評価方式を強める」(16.8%)、「職務が限定されるジョブ型雇用にすべき」(13.6%）と続くが、「雇用管理制度を変える必要なし」(15.6%）と回答する割合も同程度ある。
- 正社員在宅勤務経験者と在宅勤務の経験がほとんどない正社員を比べると特に「仕事で必要なことは在宅勤務でほとんど可能」と回答した割合で、前者が後者を上回る度合いが大きい。
- 正社員在宅勤務経験者で在宅勤務がうまくいったと感じている人、感じていない人を比べても、同様の傾向がみられ、「仕事で必要なことは在宅勤務でほとんど可能」、「インフラ整備、創意工夫で在宅勤務は限りなく現実の職場に近づけることは可能」と回答している割合において、前者が後者を上回る程度がより大きくなっている。

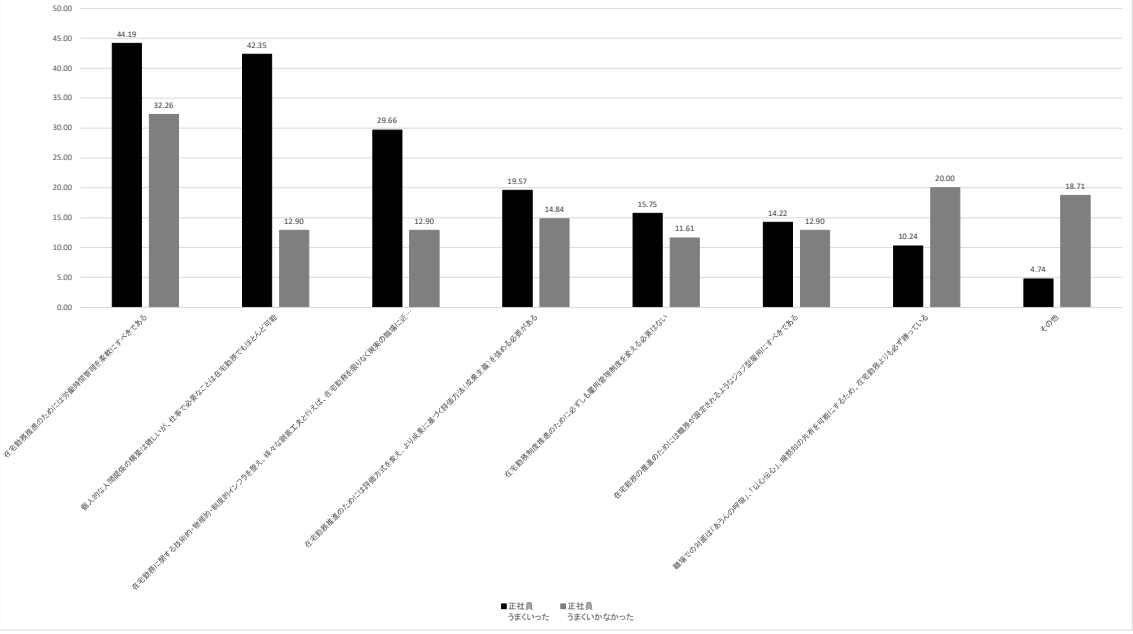
Q36.あなたの在宅勤務に関する基本的な考え方・立場としてあてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3~4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3~4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいかなかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
在宅勤務推進のためには労働時間管理を柔軟にすべきである	24.17%	39.22%	28.67%	39.71%	38.82%	32.64%	41.10%	44.19%	32.26%	47.32%	39.13%	28.23%
個人的な人間関係の構築は難しいが、仕事で必要なことは在宅勤務でもほとんど可能	12.02%	31.60%	37.63%	22.66%	38.82%	30.96%	31.78%	42.35%	12.90%	46.88%	18.01%	20.57%
在宅勤務に関する技術的・物理的・制度的インフラを整え、様々な創意工夫と行えば、在宅勤務を限りなく現実の職場に近づけることは可能	13.70%	24.07%	24.25%	18.71%	28.40%	24.69%	23.89%	29.66%	12.90%	33.04%	17.39%	16.42%
在宅勤務推進のためには評価方式を変え、より成果に基づく評価方法（成果主義）を強める必要がある	10.35%	16.82%	13.38%	17.26%	16.47%	21.34%	15.53%	19.57%	14.84%	24.55%	20.50%	12.69%
在宅勤務制度推進のために必ずしも雇用管理制度を変える必要はない	9.38%	15.61%	6.81%	14.14%	16.81%	19.67%	14.46%	15.75%	11.61%	16.07%	16.77%	9.40%
在宅勤務の推進のためには職務が限定されるようなジョブ型雇用にすべきである	16.09%	13.57%	11.47%	13.10%	13.95%	12.55%	13.86%	14.22%	12.90%	17.86%	17.39%	15.23%
職場での対面は「あうんの呼吸」、「以心伝心」、暗黙知の共有を可能にするため、在宅勤務よりも必ず勝っている	10.35%	12.17%	5.50%	13.93%	10.76%	8.79%	13.14%	10.24%	20.00%	12.05%	21.12%	9.08%
その他	29.83%	9.48%	21.62%	12.68%	6.89%	11.30%	8.96%	4.74%	18.71%	4.02%	14.29%	27.12%

図表４-17 在宅勤務に関する基本的な考え方・立場（複数回答、%）



図表４-18 在宅勤務に関する基本的な考え方・立場（複数回答、%）



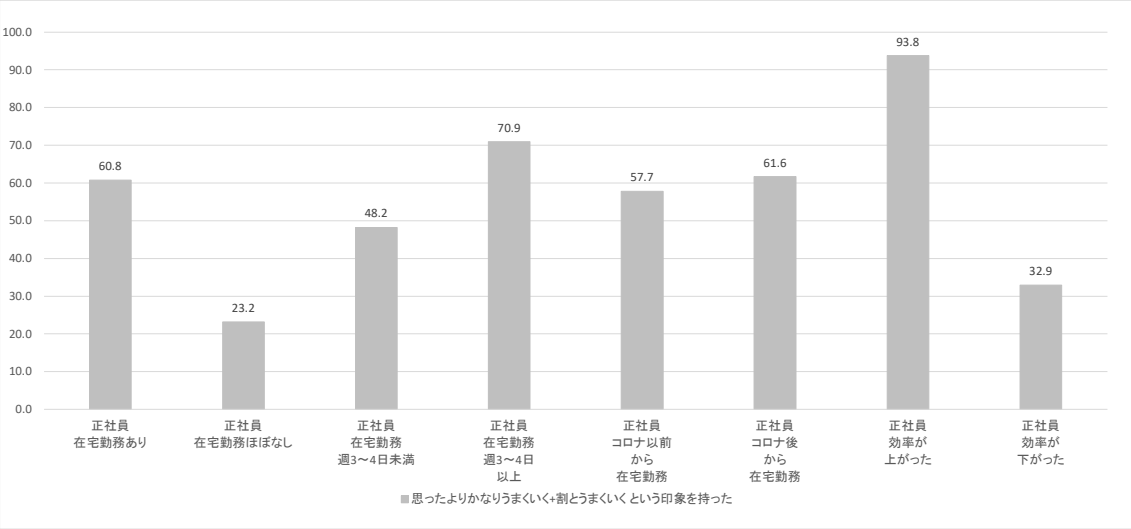
（16）在宅勤務の印象

- 正社員在宅勤務経験者は「うまくいく」（「かなりうまくいく」＋「割とうまくいく」）と感じた人の割合は 6 割（60.8%）を占めており、在宅勤務経験のほぼない正社員（23.2%）に比べてかなり高い。
- また、週当たり在宅勤務日数の多い人（週 3～4 日以上）の方が「うまくいった」と感じている人が多く、在宅勤務で効率が上がったと回答した人の 9 割超が「うまくいった」と感じていた。
- 一方、コロナ前から在宅勤務を始めていた人、コロナ後から始めた人との間では「うまくいった」と感じた人の割合にはあまり差がなかった。

Q37.新型コロナウイルス感染拡大の前後を比較して、あなたの在宅勤務の印象はどのようにかわりましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
思ったよりかなりうまくいくという印象を持った	5.49%	19.89%	18.40%	11.43%	26.72%	22.59%	19.12%	32.72%	0.00%	44.64%	4.35%	9.58%
思っていたよりも割とうまくいくという印象を持った	17.68%	40.89%	21.39%	36.80%	44.20%	35.15%	42.53%	67.28%	0.00%	49.11%	28.57%	21.84%
小計： かなりうまくいく＋割とうまくいく	23.17%	60.78%	39.78%	48.23%	70.92%	57.74%	61.65%	100.00%	0.00%	93.75%	32.92%	31.42%
思っていた印象と変わらない	59.11%	24.81%	54.00%	29.94%	20.67%	30.54%	23.18%	0.00%	0.00%	4.46%	27.33%	53.28%
思っていたよりあまりうまくいかないという印象を思った	8.38%	9.11%	3.35%	14.76%	4.54%	7.95%	9.44%	0.00%	63.23%	1.79%	22.98%	7.80%
思っていたよりかなりうまくいかないという印象を持った	9.34%	5.30%	2.87%	7.07%	3.87%	3.77%	5.73%	0.00%	36.77%	0.00%	16.77%	7.50%

図表 4-19 新型コロナウイルス感染拡大前後を比較した在宅勤務の印象（%）



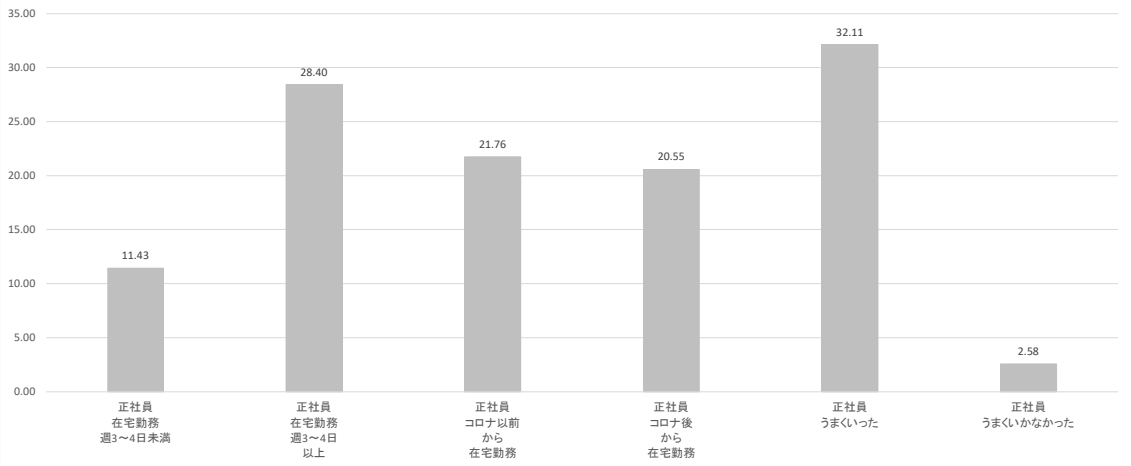
（17）在宅勤務の効率性

- 正社員在宅勤務経験者の 20.8%が効率性は上がったと回答する一方で、15.0%は効率が下がっている。三分の二（64.2%）が変わらないと答えている。
- 在宅勤務日数の多い人（週 3〜4 日以上）の方が、効率性が上がっていると回答している割合は高い（28.4%）。一方、コロナ前、コロナ後から在宅勤務を行っているかどうかの差はあまりみられない。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人も効率性が上がったと答えている人は三分の一（32.1%）に止まっている。

Q38-1.あなたは、新型コロナウイルス感染拡大前（2019 年 10 月）に職場で働いていた時と比べて、現在（2021 年 10 月）の在宅勤務での効率性はどう変わりましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3〜4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3〜4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
上がった	0.00%	20.82%	18.76%	11.43%	28.40%	21.76%	20.55%	32.11%	2.58%	100.00%	0.00%	20.74%
変わらない	0.00%	64.22%	74.79%	71.10%	58.66%	70.71%	62.37%	59.79%	56.13%	0.00%	0.00%	67.33%
下がった	0.00%	14.96%	6.45%	17.46%	12.94%	7.53%	17.08%	8.10%	41.29%	0.00%	100.00%	11.93%
変化率	0.00%	0.93%	2.48%	-1.56%	2.94%	3.39%	0.22%	4.71%	-8.93%	18.20%	-19.12%	1.59%

図表４-20 新型コロナウイルス感染拡大前前後での在宅勤務の効率性（上がった、%）

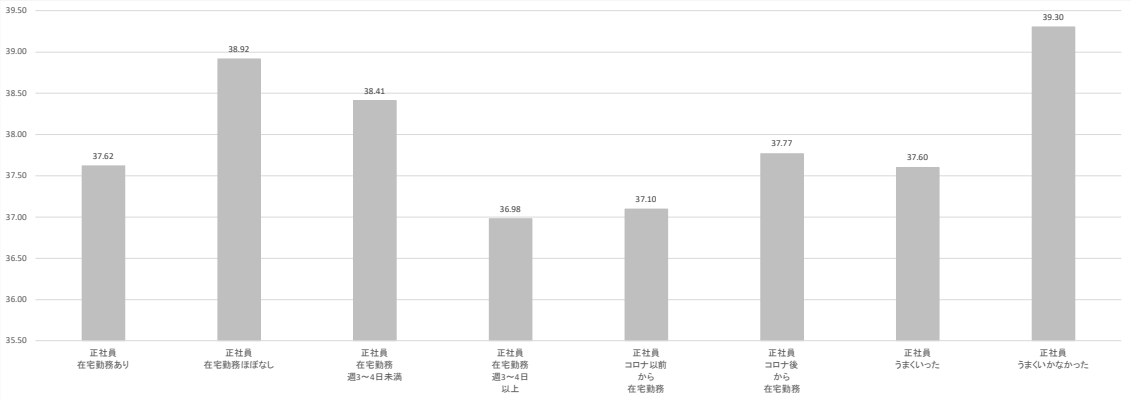


（18）週労働時間

- 正社員在宅経験者の週労働時間（平均）は、37.6 時間と在宅勤務経験がほぼない人（38.9 時間）よりもやや短い。
- 在宅勤務日数の多い人（週 3～4 日以上）の方が更に短い（37.0 時間）。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人、感じていない人を比べると、前者（37.6 時間）の方が後者（39.3 時間）よりも短くなっている。
- 上記の数字からは、在宅勤務が長時間労働になりやすいという査証は得られない。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
週労働時間（時間）	38.92	37.62	29.11	38.41	36.98	37.10	37.77	37.60	39.30	37.23	37.53	32.96

図表４-21 週労働時間と在宅勤務（上がった、%）



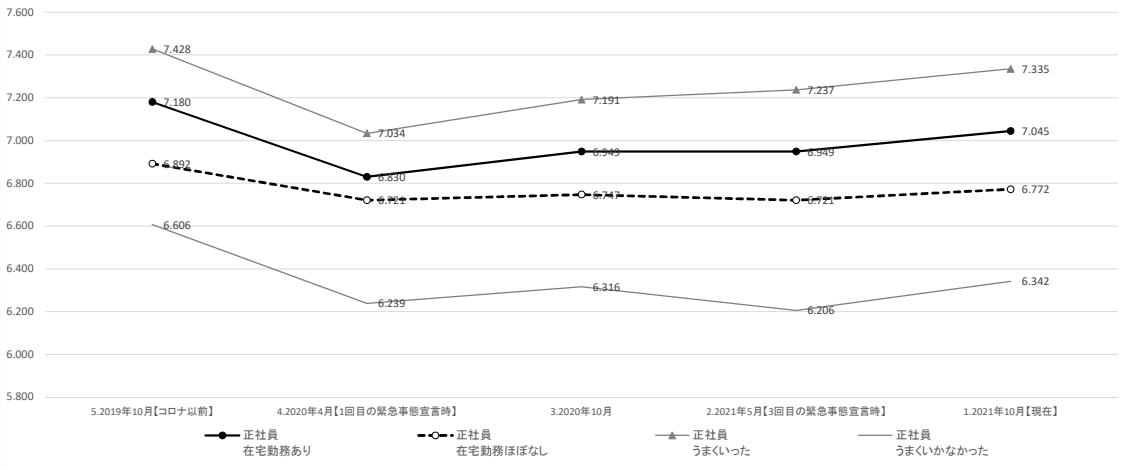
（19）仕事の出来の変化

- 仕事の出来（主観的生産性）をみると、その水準については、正社員在宅勤務経験者の方が在宅勤務経験がほぼない正社員に比べて高い。また、在宅勤務がうまくいったと感じている人は他の正社員と比べても最も高い一方、うまくいかなかったと感じている人は最も低くなっている。
- コロナ期における変化をみると、在宅勤務経験者や在宅勤務がうまくいった人は第1回目の緊急事態宣言後、仕事の出来（主観的生産性）は一貫して上昇しているが、ほとんど経験していない、または、うまくいかなかったと感じている人は、その後、一進一退となっている。

Q20.仕事の出来を 10 点満点で表すとします。0 点はあなたの仕事を他の誰かがやって最悪だった時の出来、5 点は平均的な同僚の出来、10 点は一番仕事のできる人がやった最高の出来とします。緊急事態宣言発動前後におけるあなた自身の普段の仕事の出来は何点くらいになりますか。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

*仕事の出来（主観的生産性）	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
5.2019年10月【コロナ以前】	6.892	7.180	7.325	7.019	7.311	6.921	7.254	7.428	6.606	7.696	6.925	7.016
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.721	6.830	6.830	6.830	6.830	6.766	6.848	7.034	6.239	7.317	6.404	6.738
3.2020年10月	6.747	6.949	6.951	6.869	7.013	6.803	6.990	7.191	6.316	7.446	6.503	6.810
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	6.721	6.949	6.922	6.800	7.069	6.791	6.994	7.237	6.206	7.504	6.391	6.775
1.2021年10月【現在】	6.772	7.045	7.010	6.838	7.212	6.803	7.114	7.335	6.342	7.643	6.534	6.884

図表 4-22 仕事の出来（主観的生産性）の変化（最悪の出来=0～最高の出来=11）



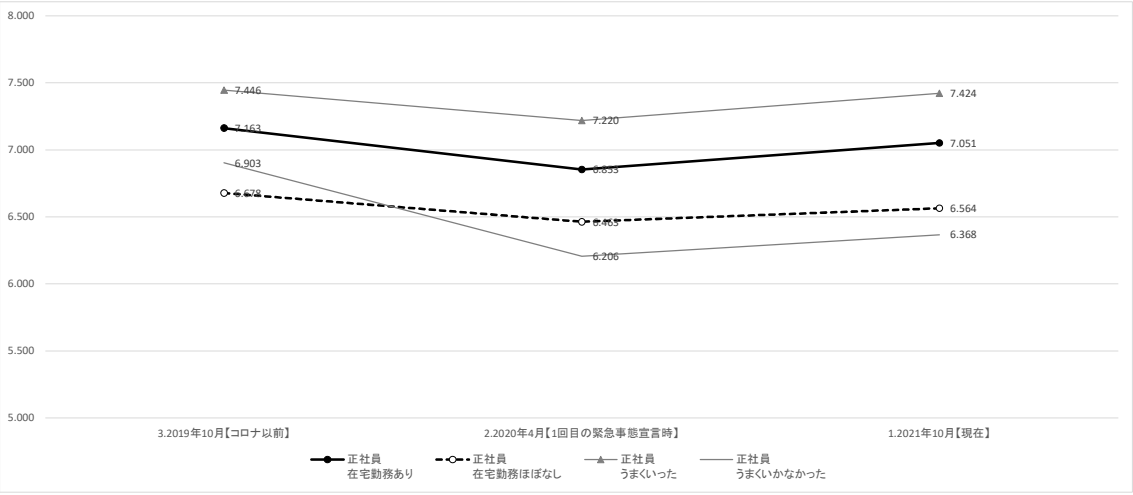
（20）幸福度・満足度の変化

- 幸福度・各種満足度（仕事・生活満足度）も仕事の出来（主観的生産性）とほぼ同様の特徴、変化がみられる。
- すなわち、その水準について、正社員在宅勤務経験者の方が在宅勤務経験がほぼない正社員に比べて高い。また、在宅勤務がうまくいったと感じている人の幸福度・満足度は他の正社員と比べても最も高い一方、うまくいかなかったと感じている人は最も低くなっている。
- コロナ期における変化をみると、正社員在宅勤務経験者や在宅勤務がうまくいったと感じている人は第 1 回目の緊急事態宣言後、コロナ前の水準近くまで戻しているが、ほとんど経験していない、または、うまくいかなかったと感じている人は、そこからの戻りが小さい。

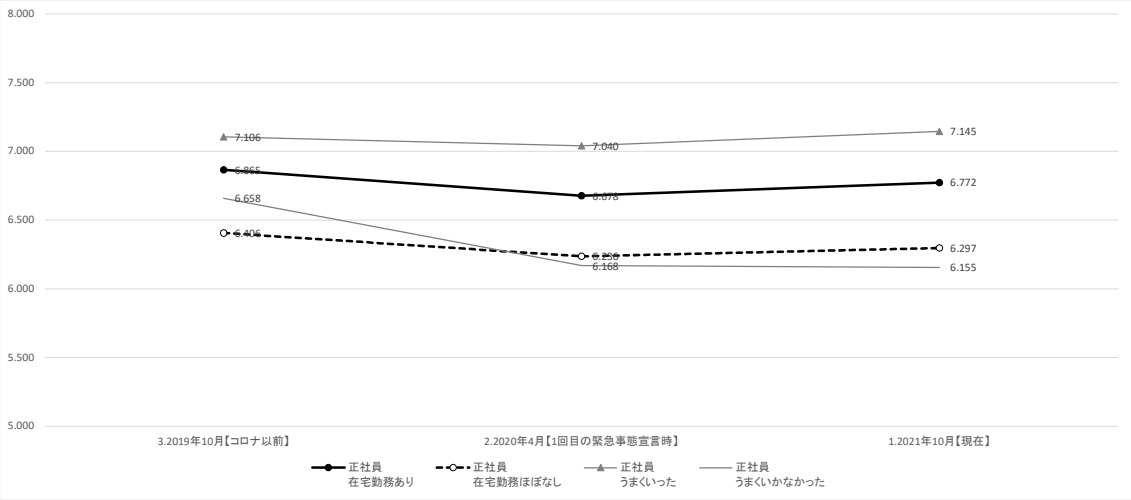
Q79.全体として、あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか。「非常に幸福」を 10 点、「非常に不幸」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。
Q80.あなたは、あなたの仕事についてどの程度満足していますか。「非常に満足」を 10 点、「非常に不満足」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。
Q81.あなたは、あなたの生活全般についてどの程度満足していますか。「非常に満足」を 10 点、「非常に不満足」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。

*幸福度、仕事満足度、生活満足度		正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいか なかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
幸福度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.678	7.163	6.996	7.106	7.208	7.033	7.200	7.446	6.903	7.665	6.851	6.675
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.463	6.853	6.688	6.759	6.929	6.787	6.872	7.220	6.206	7.442	6.211	6.359
	1.2021年10月【現在】	6.564	7.051	6.998	6.871	7.197	6.950	7.080	7.424	6.368	7.603	6.342	6.539
仕事満足度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.406	6.865	6.950	6.792	6.924	6.858	6.867	7.106	6.658	7.161	6.435	6.594
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.236	6.678	6.620	6.514	6.810	6.766	6.652	7.040	6.168	7.107	5.845	6.346
	1.2021年10月【現在】	6.297	6.772	6.832	6.532	6.966	6.762	6.775	7.145	6.155	7.170	5.981	6.457
生活満足度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.639	7.148	6.896	7.058	7.220	7.008	7.188	7.463	6.774	7.643	6.814	6.619
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.503	6.981	6.573	6.850	7.087	6.958	6.988	7.399	6.245	7.647	6.311	6.373
	1.2021年10月【現在】	6.564	7.134	6.832	6.969	7.267	7.029	7.164	7.580	6.361	7.741	6.478	6.522

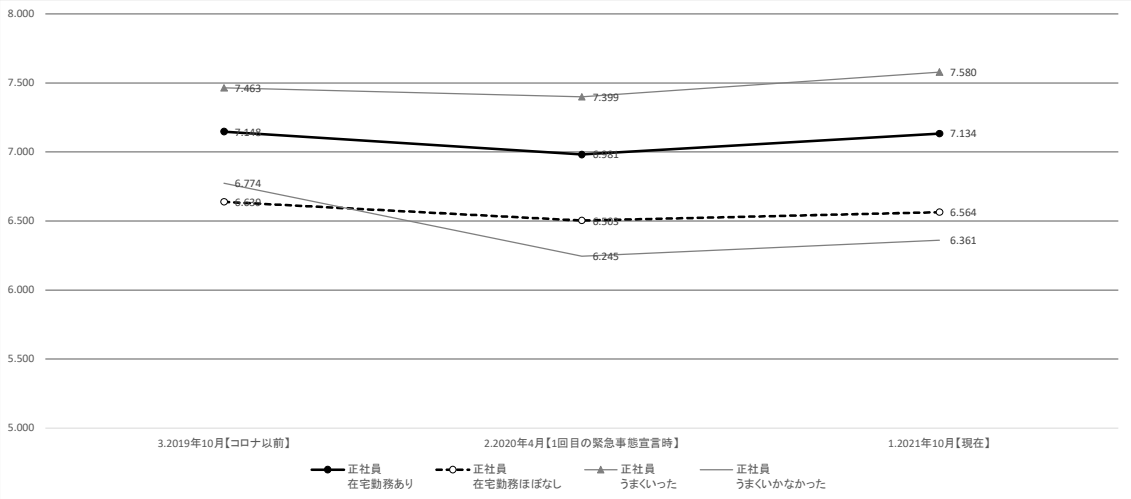
図表 4-23 幸福度（非常に不幸=1～非常に幸福=11）



図表４-24 仕事満足度（非常に不満=1～非常に満足=11）



図表４-25 生活満足度（非常に不満=1～非常に満足=11）



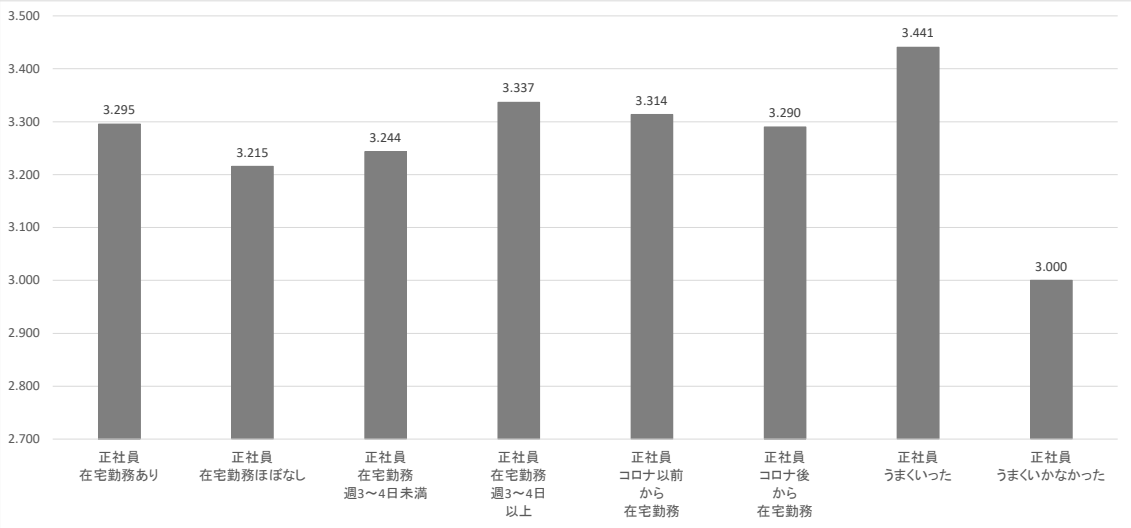
（21）健康状態

・　健康状態をみると、正社員のいくつかのカテゴリーの中では、正社員で在宅勤務がうまくいったと感じている人の健康状態はそうでない人よりもかなり良い。

Q82.あなたは、現在（2021 年 10 月）のご自身の健康状態をどう思いますか。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2311)	正社員 在宅勤務 あり (n=1067)	独立自営 在宅勤務 あり (n=826)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=476)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=591)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=236)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=831)	正社員 うまくいった (n=653)	正社員 うまくいか なかった (n=151)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=157)	合計 (n=2305)
健康状態(1.悪い～5.良い)	3.215	3.295	3.203	3.244	3.337	3.314	3.290	3.441	3.000	3.522	3.006	3.17

図表４-26　健康状態(1. 悪い～5. 良い)



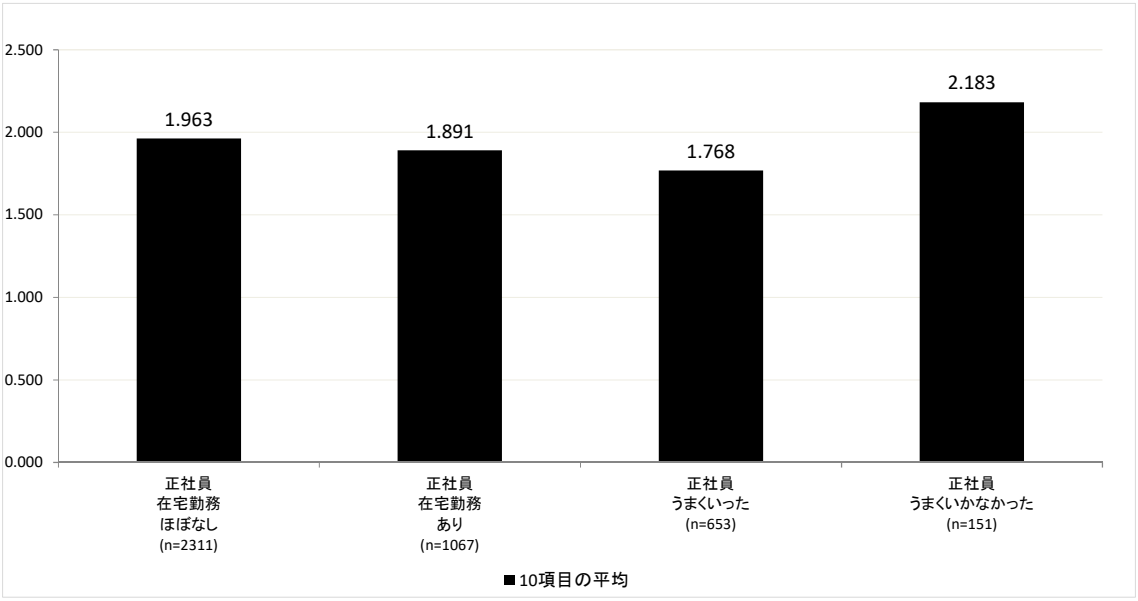
（22）メンタルヘルス

- 総合的なメンタルヘルスの状況（以下 10 項目の平均）をみると、正社員在宅勤務経験者は在宅勤務経験がほぼない正社員の人よりもメンタルヘルスは良い。
- 在宅勤務がうまくいったと感じている人はさらにメンタルヘルスの状況は良いが、うまくいっていないと感じている人のメンタルヘルスはこの中で最も悪い。以上の関係は、個々の項目についても当てはまっている。

Q83.過去 30 日間の間にどのくらいの頻度で次のことがありましたか。

（全くない＝1～いつも=5）	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2311)	正社員 在宅勤務 あり (n=1067)	独立自営 在宅勤務 あり (n=826)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=476)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=591)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=236)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=831)	正社員 うまくいった (n=653)	正社員 うまくいかなかった (n=151)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=157)	合計 (n=9000)
10項目の平均	1.963	1.891	1.959	1.924	1.865	2.004	1.859	1.768	2.183	1.792	2.149	1.942
1.理由もなく疲れ切ったように感じましたか	2.415	2.319	2.263	2.335	2.306	2.272	2.332	2.199	2.632	2.188	2.640	2.381
7.ゆううつに感じましたか	2.188	2.131	2.219	2.173	2.097	2.155	2.124	1.989	2.516	2.009	2.571	2.233
8.気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか	2.029	1.980	2.060	2.002	1.961	2.134	1.935	1.827	2.316	1.875	2.311	2.091
2.神経過敏に感じましたか	2.061	1.944	2.116	1.994	1.904	1.996	1.930	1.827	2.258	1.875	2.217	2.097
9.何をするのも骨折りだと感じましたか	1.993	1.928	2.041	1.954	1.906	2.075	1.885	1.801	2.168	1.821	2.211	2.047
10.自分は価値のない人間だと感じましたか	1.887	1.814	1.945	1.863	1.775	1.916	1.785	1.687	2.142	1.661	2.050	1.988
5.そわそわ、落ち着かなく感じましたか	1.853	1.801	1.818	1.838	1.771	1.929	1.765	1.697	2.000	1.688	1.950	1.882
3.どうしても落ち着けないくらいに、神経過敏に感じましたか	1.822	1.756	1.802	1.786	1.731	1.904	1.713	1.627	2.071	1.665	1.963	1.837
4.絶望的だと感じましたか	1.812	1.709	1.821	1.717	1.703	1.895	1.656	1.575	1.994	1.679	1.950	1.875
6.じっと座っていられないほど、落ち着かなく感じましたか	1.567	1.532	1.511	1.580	1.492	1.766	1.465	1.451	1.729	1.464	1.627	1.581

図表４－27 メンタルヘルス（全くない＝1～いつも=5、数字が大きいほど悪い）



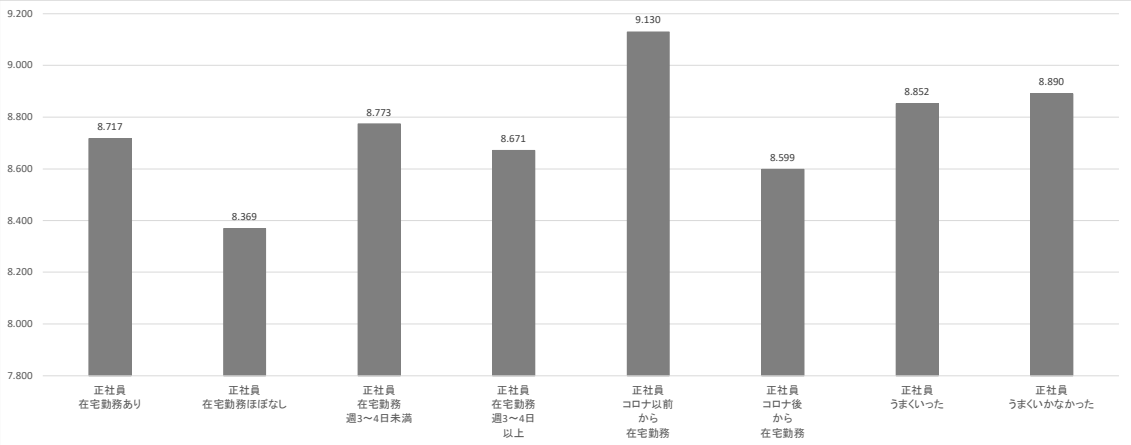
（23）ワークエンゲイジメント

- 正社員在宅勤務経験者のワークエンゲイジメントは、在宅勤務経験がほとんどない人よりも高い。
- コロナ前から在宅勤務を行っていた人のワークエンゲイジメントはコロナ後から在宅勤務を始めた人よりも高い。
- 在宅勤務がうまくいったと感じているか否かはワークエンゲイジメントの差にはつながっていない。

Q93.次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。

	正社員 在宅勤務 ほぼなし (n=2387)	正社員 在宅勤務 あり (n=1076)	独立自営 在宅勤務 あり (n=837)	正社員 在宅勤務 週3～4日 未満 (n=481)	正社員 在宅勤務 週3～4日 以上 (n=595)	正社員 コロナ以前 から 在宅勤務 (n=239)	正社員 コロナ後 から 在宅勤務 (n=837)	正社員 うまくいった (n=654)	正社員 うまくいかなかった (n=155)	正社員 効率が 上がった (n=224)	正社員 効率が 下がった (n=161)	合計 (n=2305)
ワークエンゲイジメント	8.369	8.717	9.507	8.773	8.671	9.130	8.599	8.852	8.890	9.085	8.615	8.629

図表４－28 ワークエンゲイジメント（低い３～高い 18）



まとめ：在宅勤務

正社員在宅勤務者の全体的な特徴

- 正社員で在宅勤務を行っている人の割合は、2020 年 4 月の 1 回目緊急事態宣言の時に急上昇したが、その後低下した後は、2021 年 10 月までならしてみればほぼ同水準である。これは他の在宅勤務に関する調査などとも整合的な動きをしている。週 3、4 日以上の利用者の割合はコロナ後上昇した後、低下はみられない。より集中的に利用している人の在宅勤務の定着度は高いといえる。
- コロナになっても在宅勤務の経験がほとんどない正社員は、そもそも勤め先に在宅勤務制度がない人が多数である。正社員在宅勤務経験者比べ、在宅勤務の可能性やメリットを過少評価する傾向が強い。在宅勤務は経験してみて案外できることが分かるといわれることが多いが、それを裏図ける結果となっている。また、アウトプット指標をみると、在宅勤務の経験がほとんどない人は経験者に比べ労働時間は長く、主観的生産性、幸福度・各種満足度、健康状態、メンタルヘルスもより低くなっている。

在宅勤務がうまくいった、いかなかったと感じている人の比較

- 正社員在宅勤務経験者の中で在宅勤務がうまくいったと感じている人とうまくいかなかったと感じている人との違いについては、今後、因果関係などをより注意深く分析する必要があるが、以下の点が指摘できる。
- まず、うまくいった人の方が、①勤め先、自宅ともに在宅勤務に必要なインフラが整っており、②従業員全員が利用できる制度が導入されている、③在宅勤務課題解決のために勤め先からサポートがある、といった在宅勤務の環境整備がより図られている。一方、うまくいかなかった人は、特に職場と同様の資料・情報にアクセスができないなど、技術的・物理的インフラの未整備をより課題として感じており、在宅勤務の成功において、その整備の重要性が浮き彫りになった。勤め先企業の業績を比べるとうまくいった人の方で企業業績が上がった割合が高い。勤め先の業績とインフラ整備や従業員の在宅勤務のパフォーマンスとの間に相互関係がある可能性を示唆している。
- 一方、コロナ前から在宅勤務をやっているか否についてはうまくいったかどうかとはあまり関係がみられず、コロナ前の在宅勤務経験が在宅勤務の成功のポイントとはいえない。むしろ、うまくいかなかった人は在宅勤務に慣れるのにかなり時間がかかっている。さらに、うまくいった人はコロナ下で在宅勤務の効率性を高めている人が多い。こうした適応力の差が在宅勤務の成否に影響を与えている可能性がある。
- うまくいった人は様々な分野で在宅勤務のメリットをより感じているが、在宅勤務のデメリットの感じ方はうまくいかなかった人と大差はない。メリットをより享受できるかが在宅勤務の成功のポイントの１つといえる。
- 従業員間のコミュニケーションや関係性の課題については、うまくいかなかった人は

それぞれ全般的、広範囲に感じる人が多い。一方、うまくいった人は在宅勤務でも十分コミュニケーションや関係性を維持できる分野とハードルが高い分野をより明確に分けている人が多い。これが、在宅勤務の基本的な考え方・立場にも表れていて、仕事で必要なことはほとんど在宅勤務で可能であり、インフラ整備、創意工夫で現実の職場に限りなく近付けることが可能と考える人が多く、在宅勤務の可能性を高く評価しているといえる。

・ アウトカム（成果）指標をみると、前述のように因果関係については、今後の課題であるが、以下が指摘できる。全体的に、うまくいった人はうまくいかなかった人に比べて、アウトカム指標が高く、コロナ下で一旦は悪化しても、その後、改善が継続する傾向にある。具体的には、健康状態、メンタルヘルス、主観的生産性、幸福度・各種満足度などである。一方、うまくいかなかった人の週労働時間は長く、健康上の変化をみても精神面の健康悪化（ストレス、メンタルヘルス）が目立っている。これが他のアウトカム指標に影響を与えている可能性もあり、メンタルヘルスが在宅勤務の成功に関わるポイントの１つといえる。

５．独立自営

独立自営業者とは、通常、「雇用されない形で業務を依頼され、かつ自身も人を雇わずに、報酬を得ている者」を指す場合が多い。しかし、定まった定義はなく、例えば、内閣官房（2020）、内閣府（2019）、中小企業庁（2019）は、①自身で事業を営み、②従業員を雇用していない、③店舗を持たない、④農業漁業従事者でない人をフリーランスと定義し、厚生労働省（2019）は、上記に加えて、⑤業務委託を受けており、⑥事業者が直接の取引先である場合、雇用類似の働き方の者と定義している。

今回の RIETI 調査は、労働政策研究・研修機構（2019）に倣い、「独立自営業者」を「雇用されない形で業務を依頼され、かつ、自身も人を雇わずに報酬を得ている者のうち、個人商店主、雇用主、農林業従事者を除く、自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの仕事で収入を得た者」に該当する者とする。フリーランスとして法人格をもつ単独事業者や、クラウドソーシングの会社を通して業務を提供する者（クラウドワーカー）、一般消費者に直接サービスを提供する者も含まれる（労働政策研究・研修機構（2019、序章 第 1 節 2 参照）。

具体的には、スクリーニング調査において、2021 年 10 月時点で、主な仕事として、自営業、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーとして、仕事をして収入を得ていた者から、①農林業の仕事をしている者、②人を雇用している者、③個人商店主を、調査対象から除いて、独立自営業者のグループを策定した。このグループは、独立自営業を本業とするものである。他方、雇用や独立自営を本業としつつ、副業・兼業として、独立自営の仕事に従事するケースもあり、本稿では、副業者として扱う。つまり、以下で紹介する独立自営業は、本業を独立自営とし、専業と兼業の両方を含むサンプルであることに留意いただきたい。

近年、上述の独立自営業の報酬額や契約条件に関するガイドラインが議論されてきた。例えば、2018 年に公正取引委員会は、競争法の観点から発注者と受注者の適切な取引を議論し（人材と競争政策に関する検討会報告書）、厚生労働省は「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を示して、自営型テレワークの契約にかかる紛争を未然に防ぐ試みがなされている。2017 年 10 月に開始された厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」は、雇用類似就業者を「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」と定義して、全体で約 228 万人（うち、本業約 169 万人、副業約 59 万人）と試算している。

独立自営業者は保護すべき労働者なのかという議論の基底には、労働者性の問題がある。労働者性は、労働基準法と労働組合法でそれぞれ判断基準が示されている。労働基準法においては、①使用従属性に関する判断基準（1）指揮監督下の労働 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、場所的時間的拘束性の有無、代替性の有無、（2）報酬の労務対償、②労働者性の判断を補強する要素として（1）事業者性の有無 機械、器具の負担関係、報酬の額、（2）専属性の程度、が挙げられる。労働組合法においては、①基本的判断要素として（1）業務組織への組み入れ、（2）契約内容の一方

的・定型的決定、(3) 報酬の労務対価性、②補充的判断要素として、(1) 業務の依頼に応ずべき関係、(2) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、③ 消極的判断要素として (1) 顕著な事業者性がある。

労働政策研究・研修機構（2019、p. 114, 図表 5-2-2）は、上記の労働基準法と労働組合法上の労働者性の判断基準に対応する調査項目を用いて、労働者性スコアを試算している。本稿においても、データの利用可能な限り、用法のスコア付けを用いて、労働者性スコアを求めた。具体的には、以下の手順である[7]。

労働基準法上の労働者

*指揮監督下の労務提供

①諾否の事由 1=1 点、2=2 点、3=3 点、4=非該当

②業務遂行上の指揮監督下の有無 Q45）1=3 点、2=2 点、3=2 点、4=1 点

③拘束性（今回は設問無し）

*報酬の労務に対する対償性

Q462=4 または 9 3 点、Q461=4 または 9 2 点、Q461=4 もしくは 9 ではない 1 点、Q461=その他 非該当

労働組合法上の労働者

*契約内容の一方的・定型的決定（Q48）1=3 点、2=1 点、3=2 点、4-6=非該当

**報酬の労務に対する対償性（Q46）

Q462=4 または 9 3 点、Q461=4 または 9 2 点、Q461=4 もしくは 9 ではない 1 点、Q461=その他 非該当

*業務の依頼に応ずべき関係　諾否の自由（Q44） 1=1 点、2=2 点、3=3 点、4=非該当

---

[7] Q44. 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼されたとき、断ることができましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。(1. 常に問題なく断れた、2. 時には断れなかった、3. 常に断れなかった、4. そのような仕事を依頼されることはなかった

Q45. 契約以降にも主要な取引先事業者から指示を受けていましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。1. 常に指示を受けていた、2. しばしば指示を受けていた、3. あまり指示されなかった、4. 全く指示されなかった

Q46. お仕事の報酬額に影響を与えた要素はなんでしたか。また、最も主要な要素を一つ選んでください。(Q461 複数回答、Q462 単一回答)1. 仕事の取り組み姿勢や意欲、2. 自身の年齢や家族構成、3. これまでの取引実績・回数、4. 業務に要した時間、5. 仕事の質や出来栄え、6. 納品の量、7. 業務から得られた売り上げや利益、8. 同一または類似の業務に従事する独立自営業者の報酬額、9. 最低賃金の水準、10. その他

Q47. 主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。1. 取引先がすべてを支給、2. あなたがすべてを負担、3. あなたが多くを負担、4. 取引先が多くを支給

Q48. 主要な取引先事業者との契約内容についてあてはまるものをひとつ選んでください。1. 取引先が一方的に決定した、2. あなたが一方的に決定した、3. 双方で協議の上、決定した、4. 第三者（クラウドソーシングの会社や仲介会社など）の定めるルールに沿って決定した、5. その他、6. 上記のようなやり取りはなかった

**指揮監督下の労務提供

①諾否の自由（Q44） 1=1 点、2=2 点、3=3 点、4=非該当

②指揮命令下の有無（Q45）1=3 点、2=2 点、3=2 点、4=1 点

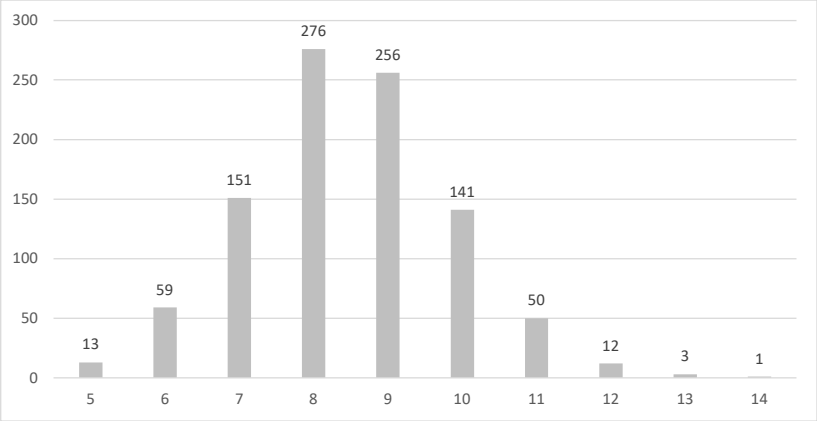
③作業を行う時間や場所の拘束性（今回は設問無し）

*顕著な事業者性（Q47） 1=3 点、2=1 点、3=2 点、4=2 点

※**は労働基準法上の労働者にも定義される。

上記の手順により、独立自営業者を対象として試算された労働者性スコアは、労働者性を有する人 962 人、最小値 5、最大値 14、平均値 8.46、労働者性のない人 1289 人であった。労働者性スコアの分布は下図の通りである。

図表５－１．独立自営業者の労働者性スコア（n=962）



このうち、労働者性なし（1289 人、57.3%）、労働者性スコアが 5～7 を労働者性低（223 人、9.9%）、8～10 を労働者性中（673 人、29.9%）、11～14 を労働者性高（66 人、2.9%）とグループ分けした[8]。以下では、労働者性のグループを踏まえた考察を行う。

また、2019 年 10 月～2021 年 10 月までの間で、テレワークを「月に 1 回程度～週に 5 回以上程度に行った」ことがあり、テレワークのタイプが自宅利用型テレワーク（在宅勤務）である人を「在宅勤務あり」、「月に 1 回もなかった」人を「在宅勤務なし」とし、2019 年 10 月～2021 年 10 月までの間で、ギグワーク（※ウーバーイーツ、ランサーズ、クラウドワークスのように、デジタルプラットフォームやインターネット上の仲介業者を通して単発の業務を請け負う仕事をした）をした人を「ギグワーカー」と定義した。

[8] 労働政策研究・研修機構（2019）は、サンプル全体 8256 から「一般消費者のみと取引をおこなっていた」1927 サンプルと、「労働者性スコア」を構成する各要素において非該当となったサンプル 3309 を除いて、3020 を労働者性のある独立自営と定義している。一般消費者との取引における使用従属性が低いとの判断からの処理であると推察されるが、が、本稿ではこの処理は行わない（なお、独立自営業 2251 人のうち、一般消費者のみと取引している 788 人を除き、労働者性スコアの構成要素で非該当となったサンプルを除くと、673 人が残る）。

ギグワーカーの仕事内容をみると、複数回答から掛け持ちが多く、データ入力作業（30.3%）、デザイン・コンテンツ制作（25.84%）、文書入力・テープ起こし・反訳（18.54%）の順で多く、運輸・運送・配送関係のドライバーは4.49%である。

図表５－２　ギグワーカーの仕事内容（n=178）

	仕事内容	複数回答	単一回答
1	データ入力作業	30.34	10.11
8	デザイン、コンテンツ制作	25.84	8.43
2	文書入力、テープ起こし、反訳	18.54	5.06
15	ウェブサイト作成	15.17	6.74
16	ウェブサイト上の情報更新等の作業	14.61	4.49
11	映像・画像・音楽制作、編集	12.36	3.37
32	原稿・ライティング・記事等執筆業務	12.36	7.3
12	アニメーター、イラストレーター	9.55	6.18
17	ウェブサイトのシステム運営・管理	9.55	0.56
3	添削、校正、採点	8.99	2.25
5	伝票書類整理	8.43	1.12
4	取引文書作成	7.87	0.56
19	アプリやシステムの設計、ソフトウェア開発、SE	7.87	5.62
13	広告、ちらし作成、DTP	7.30	1.69
6	コールセンター、問い合わせ対応業務	6.74	1.69
18	情報検索、計算処理、プログラミング作業	6.74	0.56
50	上記44～49以外のその他	6.74	4.49
7	上記1～6以外のその他	6.18	2.81
20	ソフトウェアのバグチェック	5.62	0.56
36	上記23～35以外のその他	5.06	1.69
14	上記8～13以外のその他	4.49	1.12
44	運輸、輸送、配送関係のドライバー	4.49	4.49
23	調査・研究、コンサルタント	3.93	2.25
29	翻訳、通訳	3.93	1.69
43	上記37～42以外のその他	3.93	1.12
9	ネーミング、コピーライター	3.37	0.56
10	カメラマン	3.37	1.12
22	上記15～21以外のその他	3.37	1.12
49	清掃、メンテナンス	2.81	1.12
21	オペレーター業務、テクニカルサポート、オンラインのインストラクター	2.25	0.00
24	学校・塾等教育関係の講師、インストラクター	2.25	1.12
35	楽器演奏、歌唱	2.25	1.69
40	接客サービス	2.25	0.56
26	上記24、25以外の講師、インストラクター	1.69	0.56
41	育児・介護サービス	1.69	0.56
28	建築・土木設計、測量技術	1.12	1.12
30	営業、販売（不動産、化粧品、保険、食品など）	1.12	0.56
34	俳優、女優、モデル、司会など	1.12	1.12
45	ポスティング、ちらし配り	1.12	0.56
47	整備・点検・修理	1.12	0.56
25	調理・料理関係の講師、インストラクター	0.56	0.00
31	税務・法務等行政専門サービス	0.56	0.00
37	理容師、美容師	0.56	0.56
38	スタイリスト、着付け、メイクアップアーティスト	0.56	0.00
39	エステティシャン、ネイリスト	0.56	0.56
42	ペット関連サービス	0.56	0.00
46	製造、組立、生産工程	0.56	0.56
27	機械設計、電気技術・設計	0.00	0.00
33	鍼灸、整体、マッサージ	0.00	0.00
48	建設・現場作業	0.00	0.00

（1）性別・年齢別

・ 独立自営では、男性 40 代の割合が最も多く 15.19%である。

・ 正社員・非正社員に比べて、独立自営は男性 30 代の割合がやや高い（14.08%）。

図表５－３　性別・年齢別

	独立自営 (n=2251)	正社員＋非正社員 n=6001
男性 25～29歳	2.58%	5.02%
男性 30代	14.08%	11.61%
男性 40代	15.19%	14.78%
男性 50代	13.06%	13.11%
男性 60～64歳	6.18%	5.98%
男性計	51.09%	50.51%
女性 25～29歳	4.18%	4.90%
女性 30代	12.13%	11.33%
女性 40代	14.35%	14.55%
女性 50代	12.62%	12.70%
女性 60～64歳	5.64%	6.02%
女性計	48.91%	49.49%

（2）業種

・独立自営は、正社員・非正社員と比べて、サービス業（他に分類されないもの）21.99%、学術研究、専門・技術サービス業 10.22%、生活関連サービス業、娯楽業 8.4%、教育・学習支援事業 8.22%で多い

・独立自営は、製造業 3.69%、卸売業・小売業 7.02%、医療・福祉 3.91%の割合が低い。

図表５－４　業種

	独立自営 (n=2251)	正社員＋非正社員 (n=6001)
農業、林業	0.22%	0.48%
漁業	0.40%	0.10%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.00%	0.08%
建設業	7.46%	6.07%
製造業	3.69%	18.78%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.11%	1.52%
情報通信業	6.97%	5.17%
運輸業、郵便業	1.95%	6.77%
卸売業、小売業	7.02%	12.50%
金融業、保険業	2.13%	4.47%
不動産業、物品賃貸業	3.42%	2.00%
学術研究、専門・技術サービス業	10.22%	2.00%
宿泊業、飲食サービス業	2.31%	4.18%
生活関連サービス業、娯楽業	8.40%	2.88%
教育、学習支援業	8.22%	3.30%
医療、福祉	3.91%	13.83%
複合サービス事業	0.76%	0.72%
サービス業（他に分類されないもの）	21.99%	10.93%
公務（他に分類されるものを除く）	0.09%	1.18%
その他　具体的に：	9.73%	3.05%

（3）職種

- 独立自営業者の職種は、正社員・非正社員に比べて、その他のサービス職業従事者17.64%、その他の専門的・技術的職業12.39%、生活衛生サービス職業5.24%で多い。
- 正社員・非正社員に比べて、独立自営業が少ない職種は、一般事務職3.15%、製造・生産工程作業者1.69%、会社・団体等管理職・店長1.69%、接客・給仕職業2.67%、保健師・助産師・看護師0.36%である

図表５－５　職種

	独立自営 (n=2251)	正社員＋非正社員 (n=6001)
家政婦（夫）、ホームヘルパーなどのサービス職業	0.27%	0.72%
生活衛生サービス職業	5.24%	1.05%
飲食物調理職業	0.89%	1.48%
接客・給仕職業	2.67%	6.03%
施設管理サービス	0.13%	0.60%
その他のサービス職業従事者	17.64%	12.98%
保安・警備職	0.18%	1.03%
農林漁業関連職	0.62%	0.42%
ドライバー	1.38%	1.98%
その他の運輸・通信従事者	0.84%	3.18%
製造・生産工程作業者	1.69%	8.03%
その他の労務作業者（清掃、配達、倉庫作業、その他）	0.27%	1.85%
会社・団体等管理職、店長	1.69%	5.72%
一般事務職	3.15%	17.78%
企画・販促系事務職	0.31%	1.20%
財務・会計・経理	1.82%	3.08%
営業従事者	1.55%	3.57%
OA機器オペレーター	0.22%	0.37%
商品販売従事者	1.42%	2.20%
仲介・代理・仲立ち	0.27%	0.08%
その他の事務従事者	1.42%	1.18%
農林水産業・食品技術者	0.00%	0.30%
機械・電気技術者	1.29%	1.42%
鉱工業技術者（機械・電気技術者を除く）	0.09%	0.13%
建築・土木・測量技術者	4.49%	1.78%
ソフトウエア・インターネット関連技術者	3.91%	2.38%
インターネット関連専門職	1.64%	0.13%
その他の技術者	0.67%	0.83%
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	0.76%	0.82%
保健師、助産師、看護師	0.36%	2.90%
医療技術者	0.40%	1.63%
その他の保健医療専門職	1.20%	0.50%
社会福祉専門職	0.27%	2.70%
法務関連専門職	1.91%	0.13%
経営関連専門職	0.44%	0.13%
文芸家、記者、編集者	1.55%	0.05%
美術家、写真家、デザイナー	3.64%	0.18%
コンサルタント	0.22%	0.05%
金融関連専門職	0.58%	0.13%
ゲーム関連専門職	0.13%	0.02%
広告・出版・マスコミ専門職	1.42%	0.10%
印刷関連専門職	0.31%	0.07%
ファッション・インテリア関連専門職	0.36%	0.05%
その他の専門的・技術的職業	12.39%	3.37%
分類不能の職業	18.30%	5.65%

（4）仕事内容

・ 複数回答から、データ入力作業 18.44%、デザイン・コンテンツ制作 9.5%、文書入力、テープ起こし、反訳 8.44%、伝票処理整理 8.4%が多い。

図表５－６　独立自営の仕事内容

	1.あてはまるもの（いくつでも）	2.最もあてはまるもの（ひとつだけ）
データ入力作業	18.44%	7.11%
デザイン、コンテンツ制作	9.60%	3.82%
文書入力、テープ起こし、反訳	8.44%	1.60%
伝票書類整理	8.40%	2.35%
取引文書作成	6.09%	1.02%
ウェブサイト作成	5.78%	1.69%
映像・画像・音楽制作、編集	5.51%	2.00%
学校・塾等教育関係の講師、インストラクター	5.51%	4.53%
接客サービス	5.42%	4.35%
ウェブサイト上の情報更新等の作業	5.20%	0.93%
添削、校正、採点	4.58%	1.16%
建築・土木設計、測量技術	3.91%	3.20%
アプリやシステムの設計、ソフトウェア開発、SE	3.86%	2.49%
建設・現場作業	3.73%	3.38%
広告、ちらし作成、DTP	3.69%	0.98%
調査・研究、コンサルタント	3.55%	1.82%
原稿・ライティング・記事等執筆業務	3.55%	2.13%
ウェブサイトのシステム運営・管理	3.47%	0.53%
情報検索、計算処理、プログラミング作業	3.38%	0.84%
楽器演奏、歌唱	3.38%	2.53%
営業、販売（不動産、化粧品、保険、食品など）	3.33%	2.49%
カメラマン	2.75%	0.89%
コールセンター、問い合わせ対応業務	2.71%	0.84%
アニメーター、イラストレーター	2.71%	1.64%
翻訳、通訳	2.58%	1.87%
理容師、美容師	2.53%	2.22%
清掃、メンテナンス	2.31%	1.16%
鍼灸、整体、マッサージ	2.27%	2.04%
運輸、輸送、配送関係のドライバー	2.27%	1.69%
ソフトウェアのバグチェック	2.09%	0.13%
税務・法務等行政専門サービス	1.87%	1.47%
ネーミング、コピーライター	1.82%	0.18%
製造、組立、生産工程	1.64%	1.47%
整備・点検・修理	1.55%	0.84%
エステティシャン、ネイリスト	1.33%	1.11%
機械設計、電気技術・設計	1.29%	1.02%
オペレーター業務、テクニカルサポート、オンラインのインストラクター	1.16%	0.36%
俳優、女優、モデル、司会など	1.07%	0.84%
スタイリスト、着付け、メイクアップアーティスト	0.80%	0.49%
育児・介護サービス	0.80%	0.44%
ポスティング、ちらし配り	0.76%	0.22%
ペット関連サービス	0.44%	0.22%
調理・料理関係の講師、インストラクター	0.31%	0.18%
その他の現業職など	16.57%	9.20%
その他のデータ入力、文書入力、コールセンターなど	15.15%	4.22%
その他の設計、翻訳、営業、専門職など	14.22%	5.46%
その他のデザイン、カメラ、映像など	12.84%	1.60%
その他のサービス職など	12.66%	3.73%
その他のウェブサイト、ソフトウェア開発など	11.99%	1.24%
その他の講師、インストラクター	2.75%	2.27%

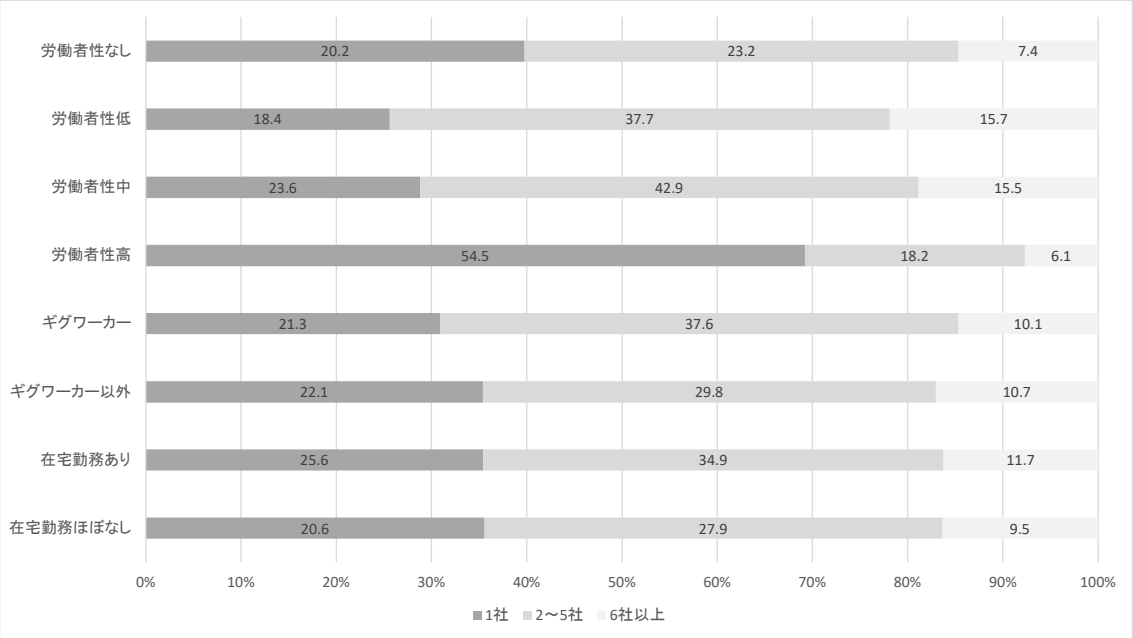
（5）取引先数

- 独立自営業者のうち、個人との取引のみは 36.9%、2～5 社との取引が 30.4%と高い。
- 労働者性が高いほど、取引社数が少なくなり、労働者性が高いグループは、取引社数 1 社の人が 54.5%である。
- ギグワーカーは、2～5 社との取引が最も多く 37.6%である。

図表５－７　独立自営の取引先数

Q40.あなたは、独立自営業者として、何社と取引していますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。※現在取引している会社の数をお答えください。

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
0社（個人との取引のみ）	49.11%	28.25%	17.98%	21.21%	30.90%	37.43%	27.84%	42.09%	36.92%
1社	20.25%	18.39%	23.63%	54.55%	21.35%	22.14%	25.57%	20.59%	22.08%
2～5社	23.20%	37.67%	42.94%	18.18%	37.64%	29.76%	34.89%	27.86%	30.39%
6～15社	5.51%	10.76%	10.55%	4.55%	7.87%	7.48%	8.84%	6.21%	7.51%
16～50社	1.09%	3.59%	4.01%	0.00%	2.25%	2.17%	2.39%	1.97%	2.18%
50社超	0.85%	1.35%	0.89%	1.52%	0.00%	1.01%	0.48%	1.29%	0.93%



（6）主な取引相手

- 独立自営業者の多くは、労働者性の程度にかかわらず、中小規模の民間企業や個人の消費者と直接取引しており、その割合は 7-8 割である。
- ギグワーカーは、クラウドソーシングの会社を主な取引相手とする割合が 24.2%である。

図表５－８　独立自営の取引相手

Q41.主な取引相手は誰ですか。最もあてはまるものを１つ選んでください。

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
個人の消費者（と直接取引している）	38.71%	39.91%	26.89%	28.79%	20.79%	36.23%	25.93%	41.03%	35.01%
中小規模の民間企業（と直接取引している）	24.20%	38.12%	50.22%	48.48%	35.39%	33.96%	40.26%	30.66%	34.07%
大規模の民間企業（と直接取引している）	5.90%	11.66%	9.66%	6.06%	7.87%	7.57%	10.51%	5.68%	7.60%
官公庁（と直接取引している）	0.47%	0.45%	1.49%	1.52%	1.12%	0.77%	0.48%	0.91%	0.80%
その他の団体（と直接取引している）	3.57%	4.04%	2.82%	1.52%	1.12%	3.52%	4.42%	2.35%	3.33%
仲介会社（を通して取引している）	2.25%	1.35%	3.12%	3.03%	3.93%	2.32%	2.75%	2.27%	2.44%
クラウドソーシングの会社（を通して取引している）	4.19%	1.35%	2.38%	4.55%	24.16%	1.59%	7.29%	0.83%	3.38%
取引相手はいない	20.71%	3.14%	3.42%	6.06%	5.62%	14.04%	8.36%	16.28%	13.37%

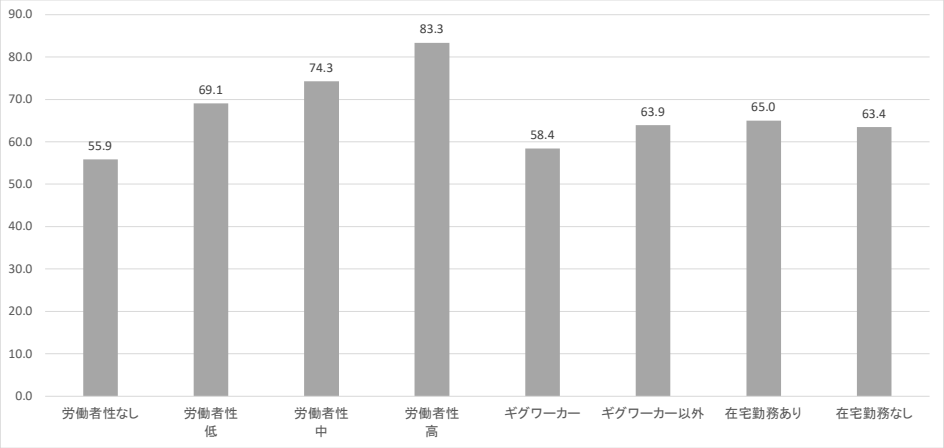
（7）取引の固定性

- 独立自営業者の 63.5%が取引相手は固定的（固定的＋やや固定的）と答えている。
- 労働者性が高いほど取引相手が固定的であり、労働者性が高い独立自営業者の約6割が、取引相手が固定的であると答えている。
- ギグワーカーの場合、部分的に、または、毎回取引相手が変わる割合が高い（21.4%）。

図表５－９　独立自営の取引相手の固定性

Q42.取引相手は固定的ですか。あてはまるものを１つ選んでください。

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
固定的である	55.86%	69.06%	74.29%	83.33%	58.43%	63.92%	64.99%	63.44%	63.48%
どちらともいえない	29.33%	16.14%	14.41%	9.09%	20.22%	23.20%	19.83%	24.22%	22.97%
（毎回または部分的に）取引相手が変わる	14.82%	14.80%	11.29%	7.58%	21.35%	12.88%	15.17%	12.34%	13.55%



（8）取引相手の見つけ方

- 独立自営業者の 31.9%が個人的なネットワークを通じて、22.3%が同業者からの紹介で仕事を得ている。
- 労働者性の高い人は、これまでの勤め先のネットワークを通じて取引相手を見つけているが、労働者性の低い人は、販売店や同業者、個人のネットワークを通じて取引相手を見つける割合が相対的に見て高い。
- ギグワーカーは、クラウドソーシングサービスで取引相手を探す割合が 46.6%と高い。

図表５－10. 取引相手の探し方

Q43.取引相手はどのように探していますか。あてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
既存の販売先からの紹介	13.73%	24.22%	28.68%	15.15%	12.92%	19.83%	19.12%	19.53%	19.28%
同業者からの紹介	14.58%	31.39%	34.03%	24.24%	9.55%	23.44%	21.86%	23.09%	22.35%
商工会など民間団体からの支援・紹介	1.78%	3.14%	2.82%	1.52%	1.69%	2.27%	1.79%	2.42%	2.22%
これまでの勤め先のネットワークを通じて	9.39%	16.59%	20.06%	27.27%	11.24%	14.04%	17.56%	11.13%	13.82%
個人的なネットワークを通じて	27.70%	38.57%	39.23%	18.18%	28.65%	32.22%	36.44%	28.84%	31.94%
個別訪問	3.49%	4.48%	2.23%	3.03%	2.25%	3.28%	2.27%	3.56%	3.20%
DMの送付	1.63%	2.69%	1.63%	1.52%	1.12%	1.78%	1.91%	1.59%	1.73%
広告	2.25%	3.59%	2.23%	6.06%	1.12%	2.60%	1.79%	2.80%	2.49%
自社ホームページを通じて	6.83%	9.87%	6.39%	6.06%	9.55%	6.75%	8.84%	5.90%	6.97%
クラウドソーシング・サービスを通じて	9.00%	6.28%	8.32%	6.06%	46.63%	5.16%	17.08%	3.18%	8.44%
その他	38.63%	18.39%	14.41%	22.73%	13.48%	30.25%	21.98%	33.38%	28.92%

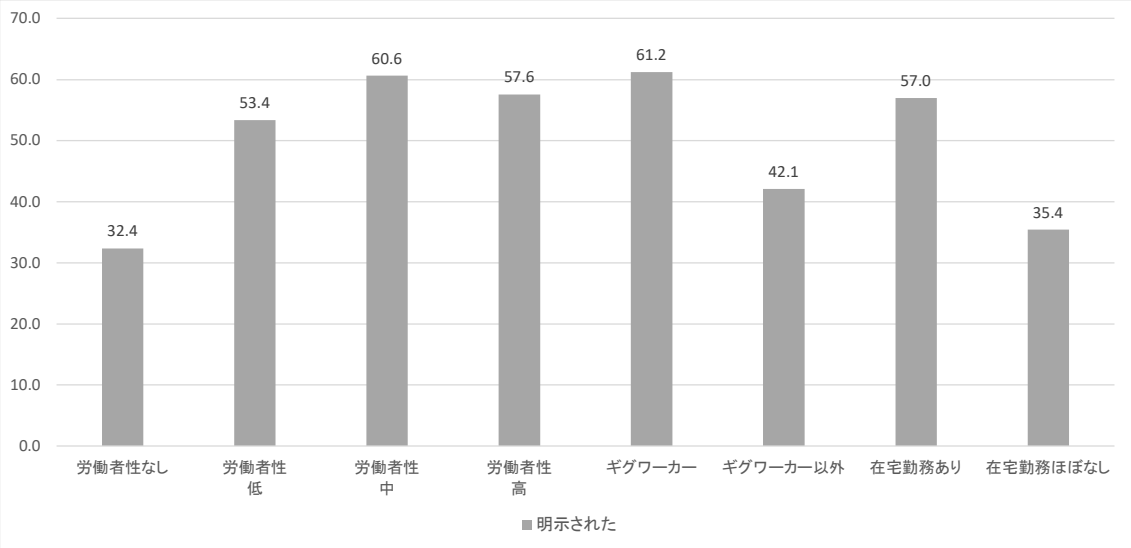
（9）契約内容の明示

- 独立自営業者の 56.4%が、取引先事業者から書面（メールを含む）によって契約内容の明示を受けていない。
- この傾向は、個人取引の多い労働者性のない独立自営業者に見られる。
- ギグワーカーの 61.2%は、契約内容を明示されている。

図表５－11 契約内容の明示（%）

Q49.主要な取引先事業者から書面（メールを含む）によって契約内容の明示がありましたか。

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
明示された	32.35%	53.36%	60.62%	57.58%	61.24%	42.11%	56.99%	35.43%	43.63%



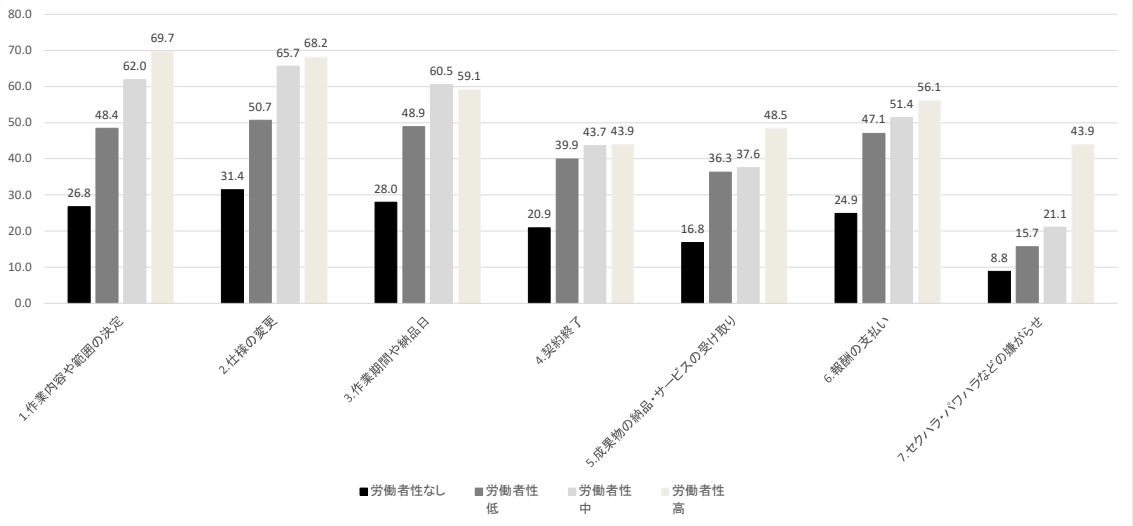
（10）トラブルの経験

- 最も多いのは、仕様の変更（44.6%）、次いで、作業内容や範囲の決定（40.7%）、作業期間や納品日（40.7%）である。
- 労働者性が中程度もしくは高いグループでトラブル経験が多い。
- セクハラ・パワハラなどの嫌がらせは、労働者性の高い独立自営業者の 43.9%が経験している。
- ギグワーカーは、ギグワーカー以外と比べて、トラブル経験が多く、とくに、作業内容や範囲の決定（52.3%）、仕様の変更（58.9%）、契約終了（43.3%）でのトラブル経験の割合が高い。

図表５－12 トラブルの経験（複数回答、%）

Q50.あなたは、独立自営業者の仕事において、下記のようなトラブルを経験したことがありますか。それぞれについてあてはまるものを 1 つ選んでください。

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
1.作業内容や範囲の決定	26.76%	48.43%	61.96%	69.70%	52.25%	39.70%	46.36%	36.03%	40.69%
2.仕様の変更	31.42%	50.67%	65.68%	68.18%	58.99%	43.42%	51.73%	39.29%	44.65%
3.作業期間や納品日	28.01%	48.88%	60.48%	59.09%	52.25%	39.70%	45.40%	36.79%	40.69%
4.契約終了	20.87%	39.91%	43.68%	43.94%	43.26%	29.14%	34.41%	26.65%	30.25%
5.成果物の納品・サービスの受け取り	16.83%	36.32%	37.59%	48.48%	33.71%	25.23%	29.27%	22.86%	25.90%
6.報酬の支払い	24.90%	47.09%	51.41%	56.06%	46.63%	35.02%	40.14%	32.25%	35.94%
7.セクハラ・パワハラなどの嫌がらせ	8.84%	15.70%	21.10%	43.94%	18.54%	13.84%	13.98%	13.47%	14.22%



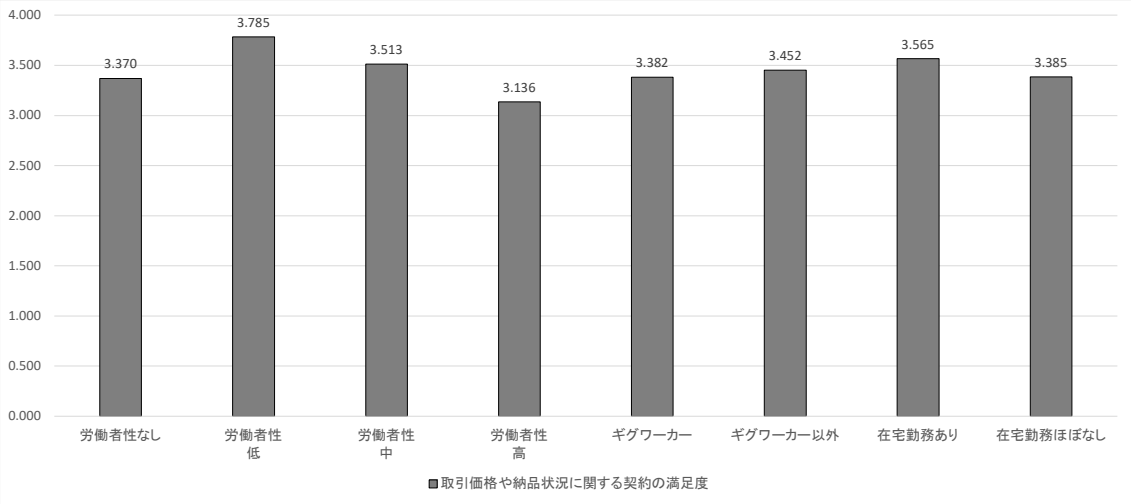
（11）価格や契約に対する満足度

- 労働者性が中程度もしくは高い独立自営業者では、価格や契約に対する満足が低い。
- ギグワーカーは、ギグワーカー以外に比べて、価格や契約に対する満足が低い。

図表５－13　価格や納品状況に関する契約の満足度（満足していない=1～満足している=5）

Q51.主な取引との価格や納品状況に関する契約について満足していますか。あてはまるものを１つ選んでください。

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
取引価格や納品状況に関する契約の満足度	3.370	3.785	3.513	3.136	3.382	3.452	3.565	3.385	3.447



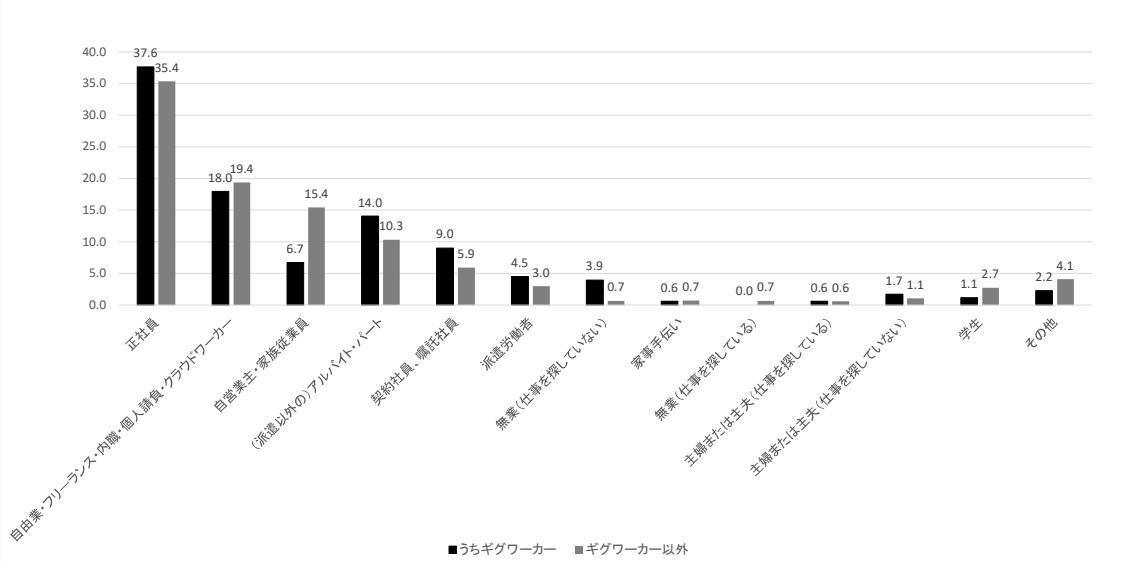
（12）以前の就業形態

・ギグワーカーの前職について、ギグワーカー以外の独立自営業者と比較すると、（派遣以外の）アルバイト・パート（14.0%）、契約社員・嘱託社員（8.9%）の割合が高い。

図表５－14 独立自営業の仕事につくの就業形態（%）

	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)
正社員	37.64%	35.36%
自由業・フリーランス・内職・個人請負・クラウドワーカー	17.98%	19.39%
自営業主・家族従業員	6.74%	15.44%
（派遣以外の）アルバイト・パート	14.04%	10.32%
契約社員、嘱託社員	8.99%	5.93%
派遣労働者	4.49%	2.99%
無業（仕事を探していない）	3.93%	0.68%
家事手伝い	0.56%	0.72%
無業（仕事を探している）	0.00%	0.68%
主婦または主夫（仕事を探している）	0.56%	0.58%
主婦または主夫（仕事を探していない）	1.69%	1.06%
学生	1.12%	2.75%
その他	2.25%	4.10%

Q52.あなたは、独立自営業の仕事につく前は、どのような就業形態で働いていましたか。あてはまるものを１つ選んでください。初職から独立自営業の人は、6.を選んでください。



（13） 独立自営業を選んだ理由

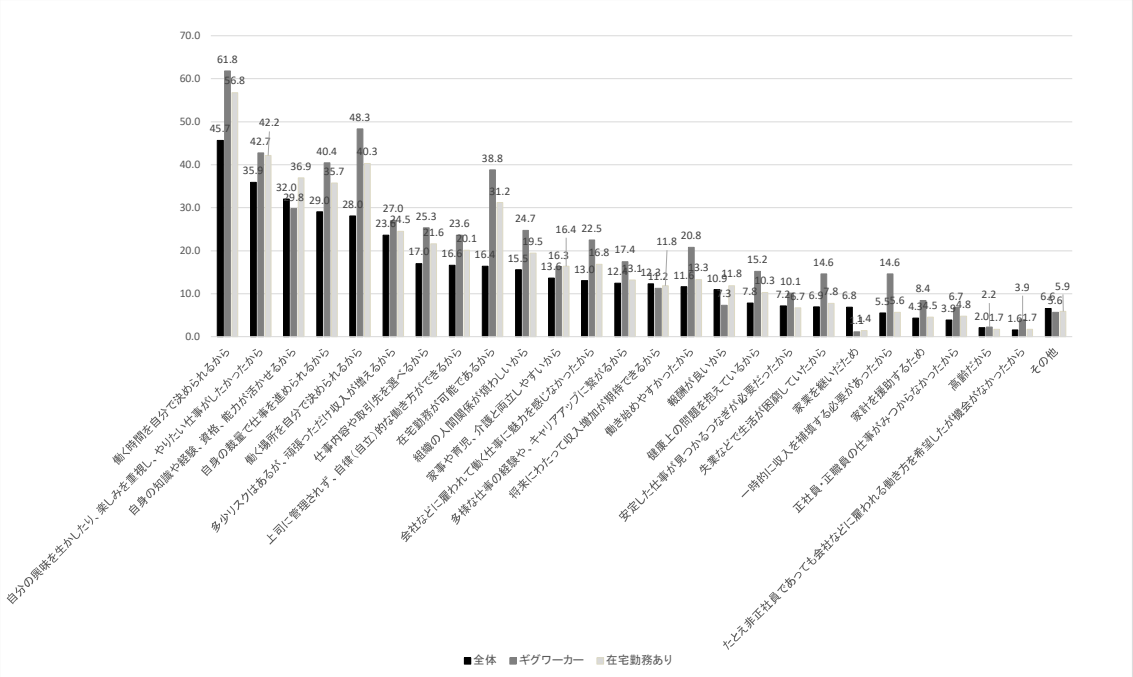
- 働く時間を自分で決められるから（45.7%）が最も多い。次いで、趣味を生かせる・やりたい仕事（35.9%）、知識や経験・資格・能力が活かせるから（32.0%）、自分の裁量で仕事を進められる（29.0%、働く場所を決められる（28.0%）など、積極的な理由が続く。
- ギグワーカーでは、在宅勤務が可能であるから（38.8%）、働き始めやすかったから（20.8%）という理由も多い。
- ギグワーカーでは、健康上の問題を抱えているから（15.2%）、失業などで生活が困窮していたから（14.6%）、一時的に収入を補填する必要があったから（14.6%）、という理由も比較的多い。

図表５－15 独立自営業を選んだ理由（複数回答、%）

Q53.あなたが独立自営業の仕事を選んだ理由はなんですか。あてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
働く時間を自分で決められるから	61.80%	44.28%	56.75%	38.68%	45.67%
自分の興味を生かしたり、楽しみを重視し、やりたい仕事がしたかったから	42.70%	35.36%	42.17%	32.02%	35.94%
自身の知識や経験、資格、能力が活かせるから	29.78%	32.22%	36.92%	28.61%	32.03%
自身の裁量で仕事を進められるから	40.45%	28.03%	35.72%	24.15%	29.01%
働く場所を自分で決められるから	48.31%	26.29%	40.26%	20.06%	28.03%
多少リスクはあるが、頑張っただけ収入が増えるから	26.97%	23.35%	24.49%	23.09%	23.63%
仕事内容や取引先を選べるから	25.28%	16.26%	21.62%	13.93%	16.97%
上司に管理されず、自律（自立）的な働き方ができるから	23.60%	16.02%	20.07%	14.31%	16.61%
在宅勤務が可能であるから	38.76%	14.47%	31.18%	7.34%	16.39%
組織の人間関係が煩わしいから	24.72%	14.76%	19.47%	13.32%	15.55%
家事や育児、介護と両立しやすいから	16.29%	13.41%	16.37%	12.04%	13.64%
会社などに雇われて働く仕事に魅力を感じなかったから	22.47%	12.20%	16.85%	10.60%	13.02%
多様な仕事の経験や、キャリアアップに繋がるから	17.42%	11.96%	13.14%	11.28%	12.39%
将来にわたって収入増加が期待できるから	11.24%	12.40%	11.83%	12.26%	12.31%
働き始めやすかったから	20.79%	10.81%	13.26%	10.45%	11.59%
報酬が良いから	7.30%	11.24%	11.83%	10.52%	10.93%
健康上の問題を抱えているから	15.17%	7.19%	10.27%	6.28%	7.82%
安定した仕事が見つかるつなぎが必要だったから	10.11%	6.90%	6.69%	7.19%	7.15%
失業などで生活が困窮していたから	14.61%	6.27%	7.77%	6.59%	6.93%
家業を継いだため	1.12%	7.33%	1.43%	10.45%	6.84%
一時的に収入を補填する必要があったから	14.61%	4.73%	5.62%	4.84%	5.51%
家計を援助するため	8.43%	3.96%	4.54%	4.16%	4.31%
正社員・正職員の仕事がみつからなかったから	6.74%	3.62%	4.78%	3.10%	3.86%
高齢だから	2.25%	2.03%	1.67%	2.20%	2.04%
たとえ非正社員であっても会社などに雇われる働き方を希望したが機会がなかったから	3.93%	1.40%	1.67%	1.59%	1.60%
その他	5.62%	6.66%	5.85%	6.74%	6.57%
特に理由はない	3.93%	12.20%	7.41%	14.23%	11.55%

図表５-16　独立自営の仕事を選んだ理由（複数回答、％）



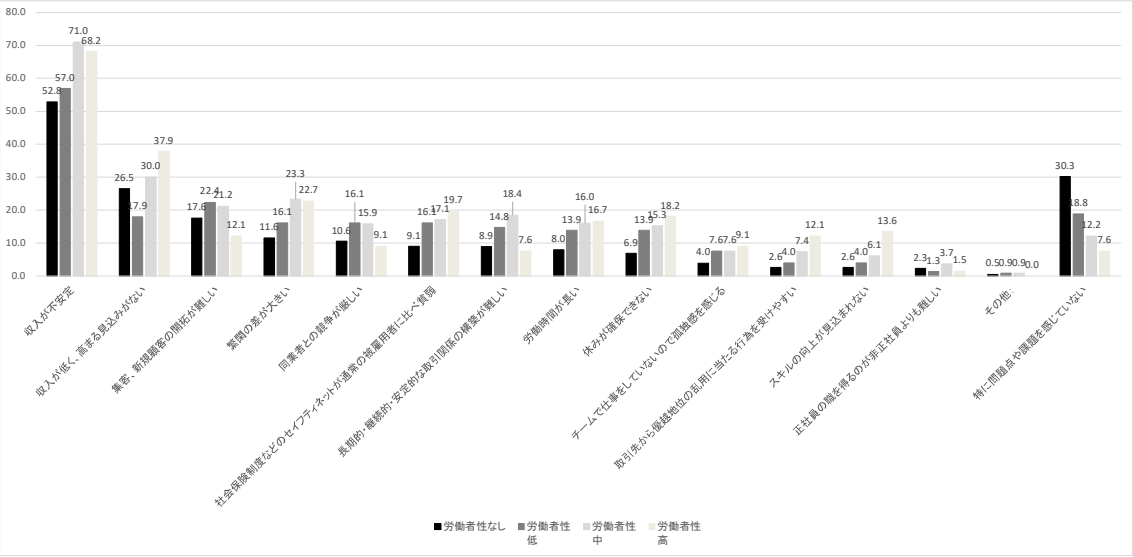
（14）問題点や課題

- 独立自営業の問題点の第一は、収入が不安定（59.1%）、次いで、収入が低く、高まる見込みがないこと（27.1%）が挙げられている。
- この傾向は、労働者性が高い人やギグワーカーで顕著である。
- ギグワーカーは、繁閑の差が大きい（24.7%）、同業者との競争が厳しい（18.5%）、社会保険などのセイフティネットが貧弱（21.4%）、スキルの向上が見込まれない（11.8%）も高い。

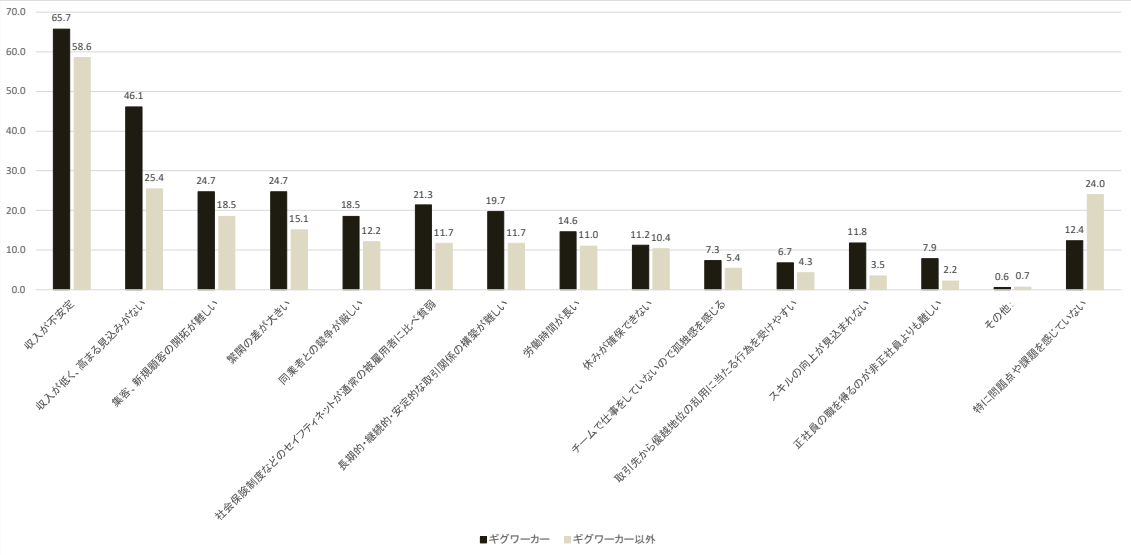
Q54.あなたは、独立自営業の仕事において、問題点や課題を感じていますか。あてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
収入が不安定	52.83%	56.95%	71.03%	68.18%	65.73%	58.56%	62.60%	58.21%	59.13%
収入が低く、高まる見込みがない	26.53%	17.94%	30.01%	37.88%	46.07%	25.42%	29.75%	26.04%	27.05%
集客、新規顧客の開拓が難しい	17.61%	22.42%	21.25%	12.12%	24.72%	18.52%	19.95%	19.00%	19.01%
繁閑の差が大きい	11.56%	16.14%	23.33%	22.73%	24.72%	15.10%	16.85%	15.44%	15.86%
同業者との競争が厳しい	10.55%	16.14%	15.90%	9.09%	18.54%	12.16%	13.86%	11.96%	12.66%
社会保険制度などのセイフティネットが通常の被雇用者に比べ貧弱	9.08%	16.14%	17.09%	19.70%	21.35%	11.72%	16.97%	9.39%	12.48%
長期的・継続的・安定的な取引関係の構築が難しい	8.92%	14.80%	18.42%	7.58%	19.66%	11.67%	13.50%	11.66%	12.31%
労働時間が長い	7.99%	13.90%	16.05%	16.67%	14.61%	10.95%	11.11%	11.73%	11.24%
休みが確保できない	6.90%	13.90%	15.30%	18.18%	11.24%	10.37%	9.20%	11.05%	10.44%
チームで仕事をしていないので孤独感を感じる	3.96%	7.62%	7.58%	9.09%	7.30%	5.40%	7.41%	3.86%	5.55%
取引先から優越地位の乱用に当たる行為を受けやすい	2.64%	4.04%	7.43%	12.12%	6.74%	4.29%	5.62%	3.71%	4.49%
スキルの向上が見込まれない	2.64%	4.04%	6.09%	13.64%	11.80%	3.47%	5.50%	3.10%	4.13%
正社員の職を得るのが非正社員よりも難しい	2.33%	1.35%	3.71%	1.52%	7.87%	2.17%	2.75%	2.42%	2.62%
その他：	0.54%	0.90%	0.89%	0.00%	0.56%	0.68%	0.96%	0.53%	0.67%
特に問題点や課題を感じていない	30.26%	18.83%	12.18%	7.58%	12.36%	23.97%	19.71%	24.53%	23.06%

図表５－17 独立自営業の仕事における問題点や課題（労働者性別、複数回答、%）



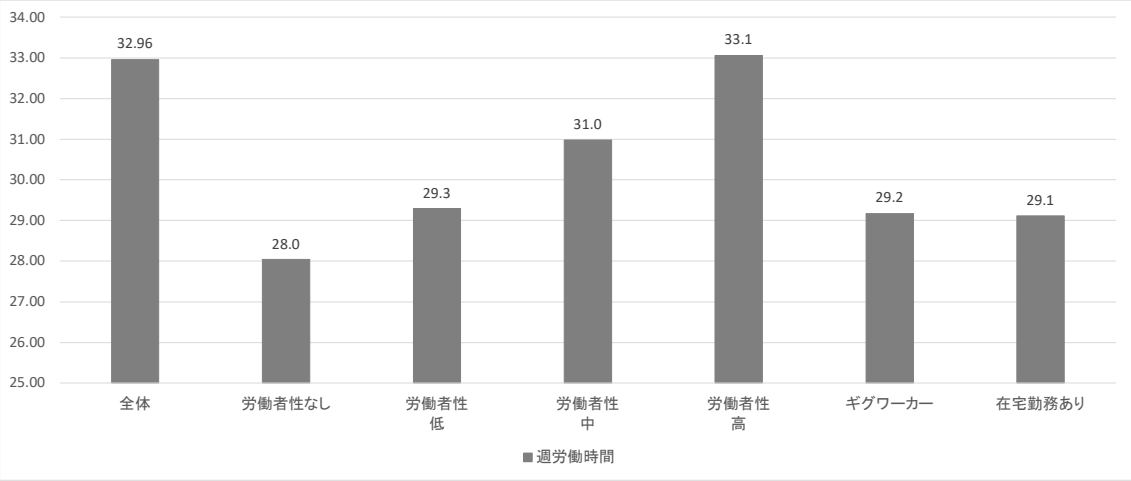
図表５－18 独立自営業の仕事における問題点や課題（ギグワーカー別、複数回答、%）



（15）週労働時間

- 独立自営業者の週労働時間の平均は 32.96 時間である。
- 労働者性の高いほど、週労働時間が長い傾向がある。

図表５－19　週労働時間（時間）



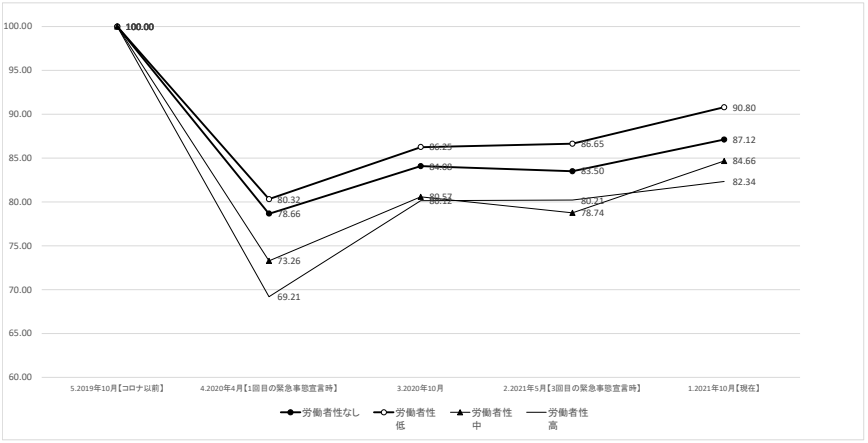
（16）収入の変化

- コロナウイルス感染拡大直後で収入が最も下がったのは、労働者性が高いグループで約31%減少している。
- 労働者性が低いほど、収入の低下幅が小さく、回復も早い。
- ギグワーカーは、独立自営業者全体に比べて、収入の低下幅が小さい（81.2%）。

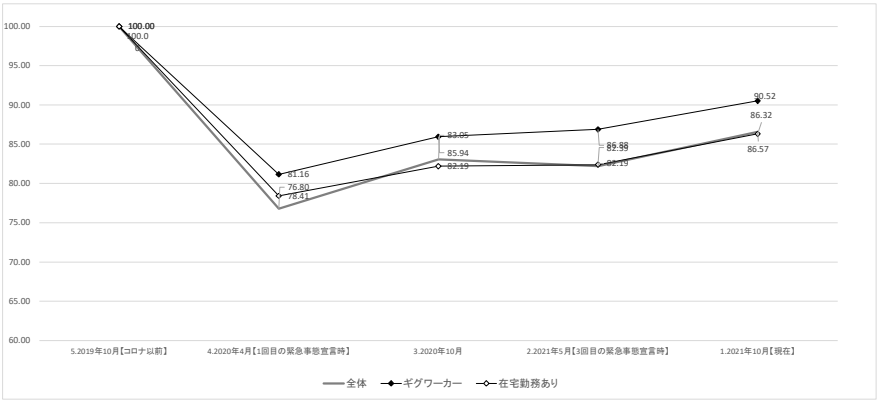
Q19.コロナウイルス感染拡大前後のあなたの主な仕事からの収入の変化について、2019 年 12 月頃（コロナウイルス感染拡大前）を 100 としたときに、それぞれの時期はどれくらいになるか、選んでください。例えば、コロナ前の月収 30 万円＝100 の場合、月収が 24 万円ならば 80、36 万円ならば 120、となります。無収入の場合は 0 を選択ください。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

*仕事からの収入	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
5.2019年10月【コロナ以前】	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	78.66	80.32	73.26	69.21	81.16	76.43	78.41	76.43	76.80
3.2020年10月	84.08	86.25	80.57	80.12	85.94	82.81	82.19	82.81	83.05
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	83.50	86.65	78.74	80.21	86.88	81.80	82.39	81.80	82.19
1.2021年10月【現在】	87.12	90.80	84.66	82.34	90.52	86.23	86.32	86.23	86.57

図表５－20　仕事からの収入の推移：労働者性別（2019 年 12 月頃=100）



図表５－21　仕事からの収入の推移：ギグワーカー、在宅勤務別（2019 年 12 月頃=100）



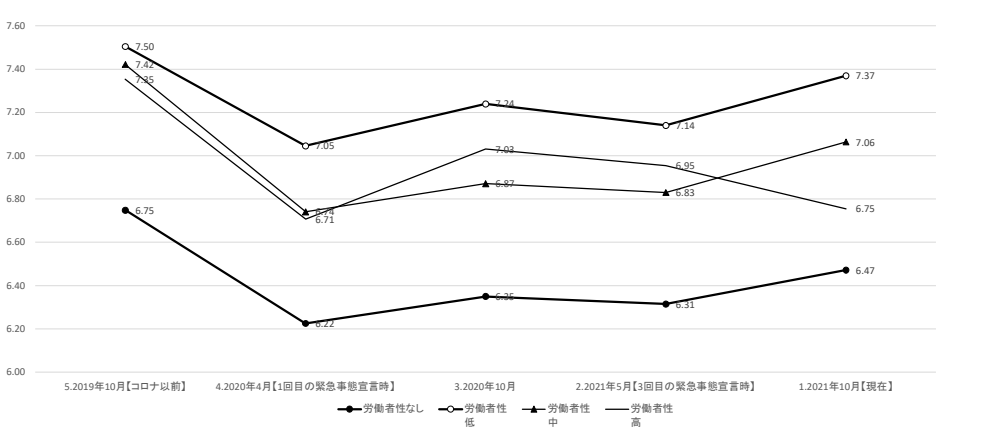
（17）主観的生産性（仕事の出来）

- 労働者性が低いほど、主観的生産性の低下幅が小さい。
- 労働者性の高いグループでは、主観的生産性の回復が遅い。
- 在宅勤務は、独立自営業者全体に比べて、主観的生産性の低下幅が小さい。

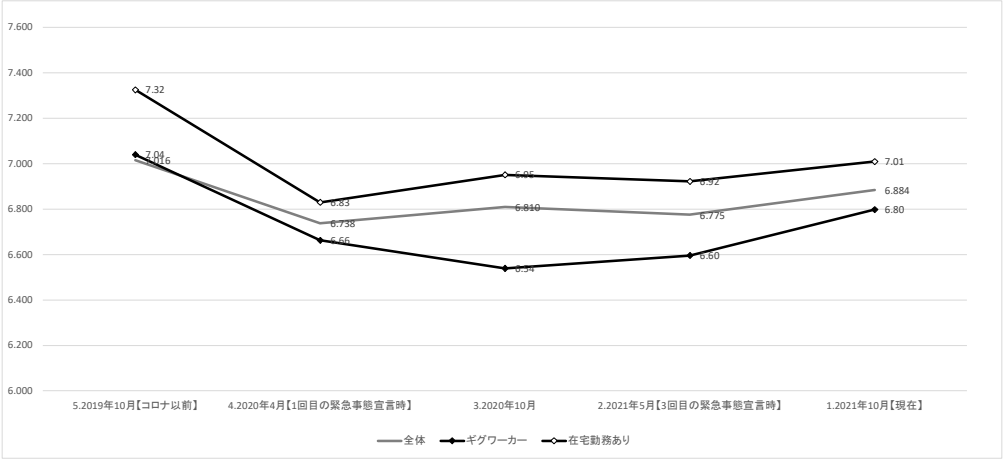
Q20.仕事の出来を 10 点満点で表すとします。0 点はあなたの仕事を他の誰かがやって最悪だった時の出来、5 点は平均的な同僚の出来、10 点は一番仕事のできる人がやった最高の出来とします。緊急事態宣言発動前後におけるあなた自身の普段の仕事の出来は何点くらいになりますか。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

*仕事の出来（主観的生産性）	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
5.2019年10月【コロナ以前】	6.75	7.50	7.42	7.35	7.04	7.04	7.32	6.89	7.016
4.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.22	7.05	6.74	6.71	6.66	6.46	6.83	6.31	6.738
3.2020年10月	6.35	7.24	6.87	7.03	6.54	6.62	6.95	6.44	6.810
2.2021年5月【3回目の緊急事態宣言時】	6.31	7.14	6.83	6.95	6.60	6.57	6.92	6.40	6.775
1.2021年10月【現在】	6.47	7.37	7.06	6.75	6.80	6.74	7.01	6.62	6.884

図表５－22　仕事の出来（主観的生産性）：労働者性別（最悪の出来=1～最高の出来=11）



図表５－23　仕事の出来（主観的生産性）：ギグワーカー、在宅勤務



（18）幸福度・仕事満足度・生活満足度

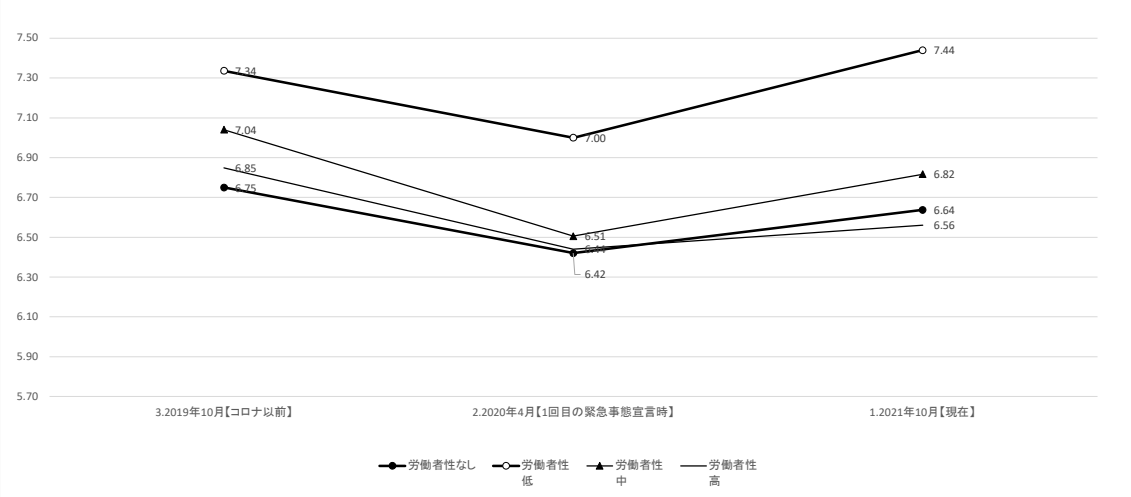
・労働者性が低い人ほど、幸福度、仕事満足度、生活満足度が高い。

・独立自営業者のうち、在宅勤務経験者の幸福度、仕事満足度、生活満足度は高く、ギグワーカーのそれらは相対的にみて低い。

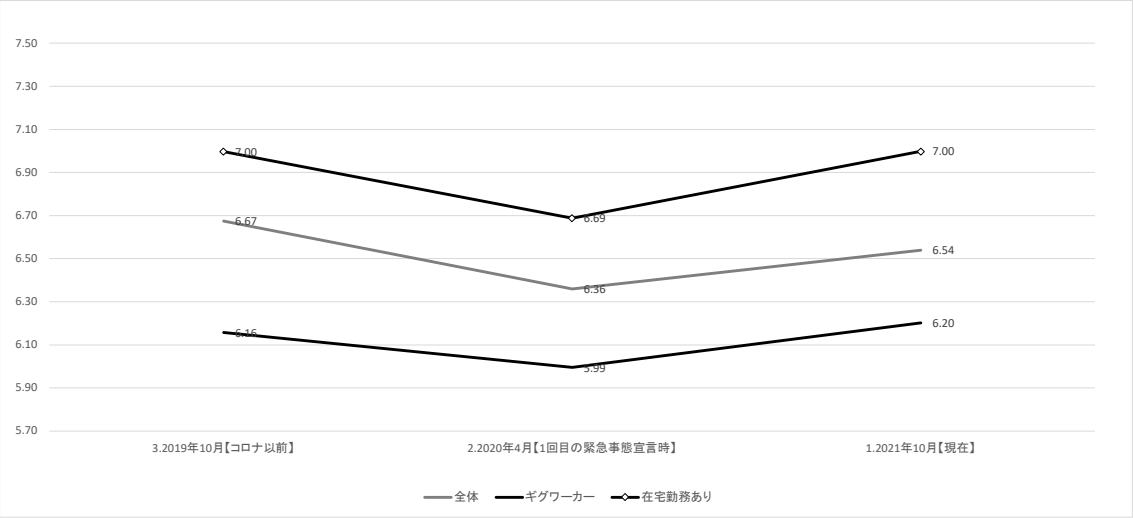
Q79.全体として、あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか。「非常に幸福」を 10 点、「非常に不幸」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。
Q80.あなたは、あなたの仕事についてどの程度満足していますか。「非常に満足」を 10 点、「非常に不満足」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。
Q81.あなたは、あなたの生活全般についてどの程度満足していますか。「非常に満足」を 10 点、「非常に不満足」を 0 点として、それぞれの時期において、あてはまるものをお選びください。

*幸福度、仕事満足度、生活満足度		労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
幸福度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.750	7.336	7.040	6.848	6.157	6.961	6.996	6.864	6.675
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.420	7.000	6.505	6.439	5.994	6.548	6.688	6.405	6.359
	1.2021年10月【現在】	6.638	7.439	6.817	6.561	6.202	6.818	6.998	6.637	6.539
仕事満足度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.708	7.291	7.007	6.333	6.202	6.899	6.950	6.794	6.594
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.272	7.027	6.475	5.879	6.140	6.418	6.620	6.261	6.346
	1.2021年10月【現在】	6.453	7.318	6.814	5.606	6.292	6.650	6.832	6.505	6.457
生活満足度	3.2019年10月【コロナ以前】	6.659	7.238	6.932	6.682	6.079	6.860	6.896	6.760	6.619
	2.2020年4月【1回目の緊急事態宣言時】	6.310	6.982	6.401	6.182	5.888	6.444	6.573	6.296	6.373
	1.2021年10月【現在】	6.528	7.341	6.695	6.258	6.096	6.699	6.832	6.550	6.522

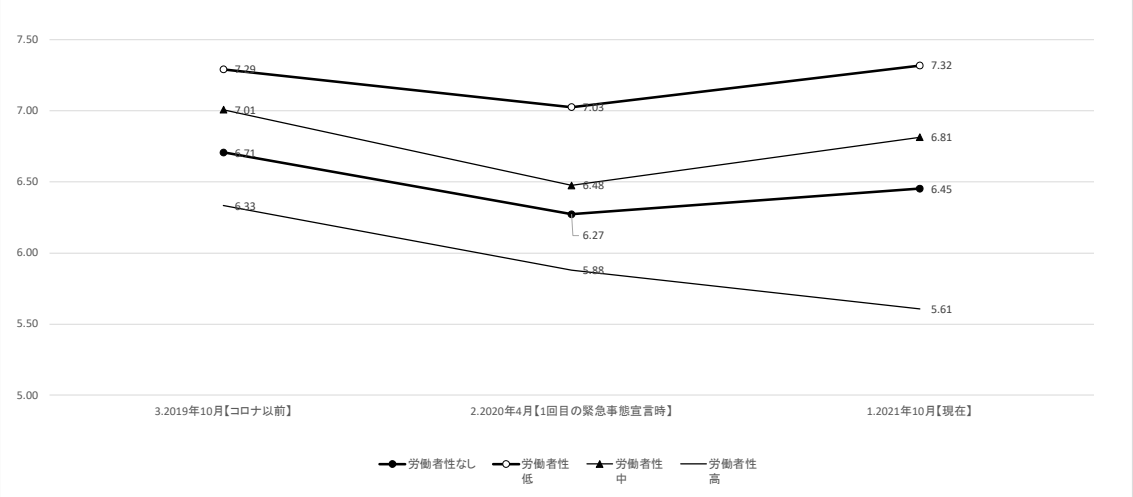
図表５－24 幸福度：労働者性別（非常に不幸=1～非常に幸福=11）



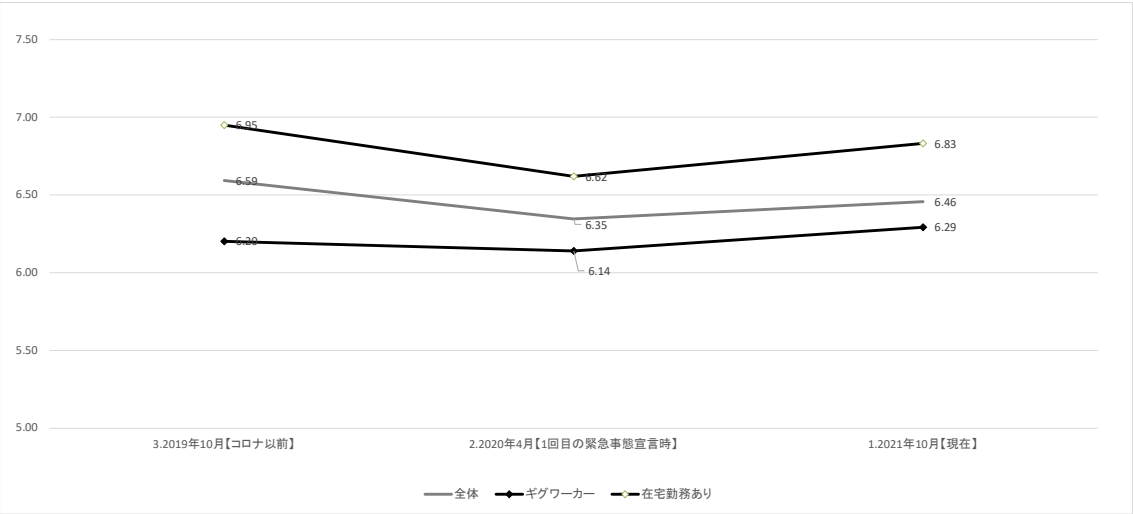
図表５－25 幸福度：ギグワーカー、在宅勤務（非常に不幸=1～非常に幸福=11）



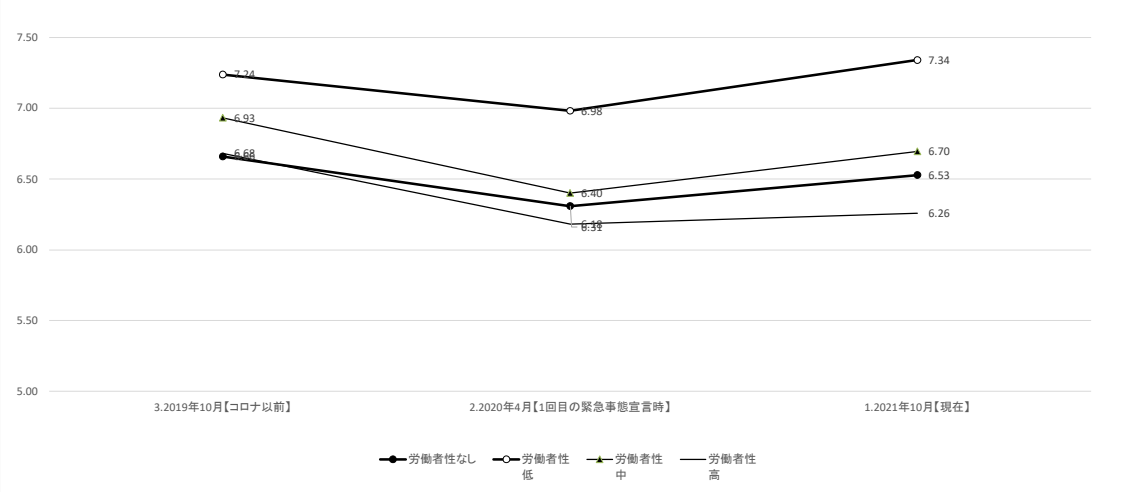
図表５－26　仕事満足度：労働者性別（非常に不満=1～非常に満足=11）



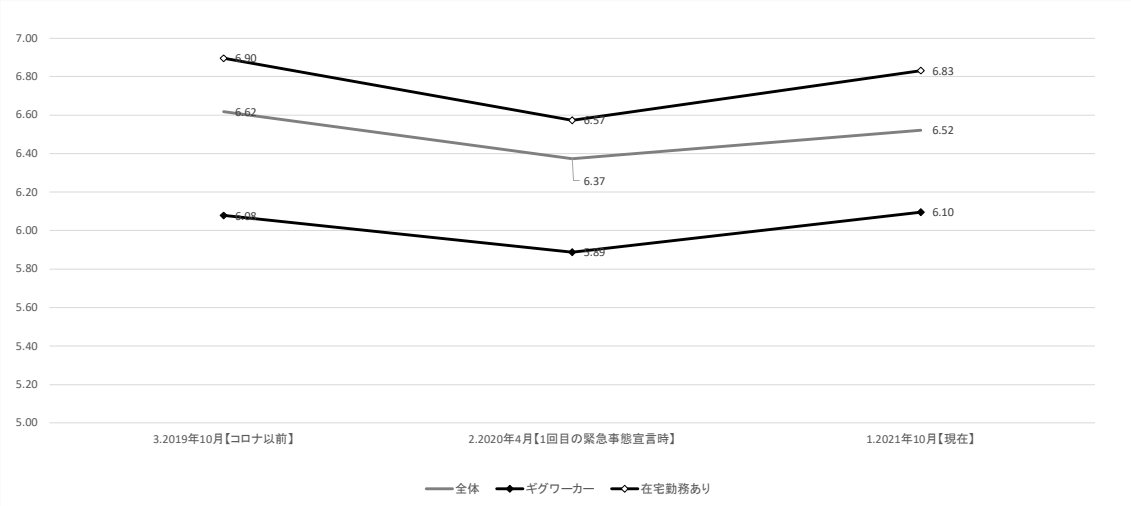
図表５－27　仕事満足度：ギグワーカー、在宅勤務（非常に不満=1～非常に満足=11）



図表５－28 生活満足度：労働者性別（非常に不満=1～非常に満足=11）



図表５－29　生活満足度：ギグワーカー、在宅勤務（非常に不満=1～非常に満足=11）



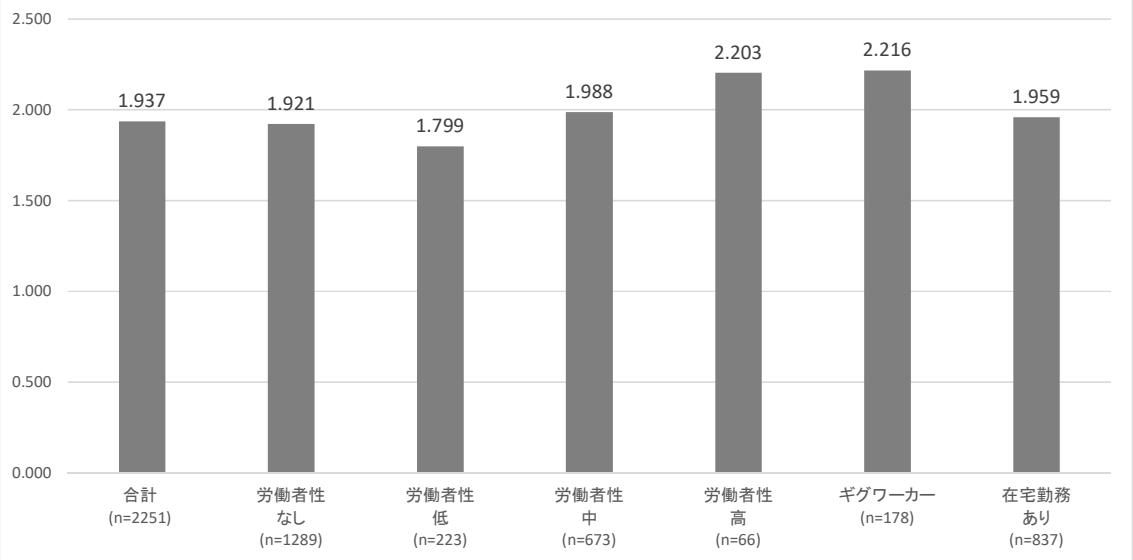
（19）メンタルヘルス

・ 労働者性が高い人やギグワーカーは、どの項目においても、メンタルヘルスの状態がよくない。

Q83.過去 30 日間の間にどのくらいの頻度で次のことがありましたか。

(1.全くない～5.いつも)	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	ギグワーカー以外 (n=2073)	在宅勤務あり (n=837)	在宅勤務ほぼなし (n=1321)	合計 (n=2251)
10項目の平均	1.921	1.799	1.988	2.203	2.216	1.913	1.959	1.900	1.937
1.理由もなく疲れ切ったように感じましたか	2.237	2.157	2.325	2.424	2.472	2.243	2.263	2.237	2.261
7.ゆううつに感じましたか	2.145	2.018	2.217	2.530	2.522	2.135	2.219	2.112	2.165
2.神経過敏に感じましたか	2.028	1.946	2.134	2.242	2.331	2.034	2.116	2.002	2.058
8.気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか	2.024	1.888	2.111	2.258	2.287	2.023	2.060	2.008	2.044
9.何をするのも骨折りだと感じましたか	1.974	1.825	2.043	2.318	2.275	1.966	2.041	1.942	1.990
10.自分は価値のない人間だと感じましたか	1.944	1.709	1.987	2.167	2.410	1.900	1.945	1.920	1.940
5.そわそわ、落ち着かなく感じましたか	1.782	1.713	1.877	2.182	2.045	1.795	1.818	1.783	1.815
4.絶望的だと感じましたか	1.832	1.637	1.851	2.152	2.169	1.798	1.821	1.808	1.828
3.どうしても落ち着けないくらいに、神経過敏に感じましたか	1.730	1.677	1.832	2.045	1.966	1.747	1.802	1.710	1.765
6.じっと座っていられないほど、落ち着かなく感じましたか	1.514	1.417	1.501	1.712	1.685	1.491	1.511	1.473	1.506

図表５－30　メンタルヘルス（10 項目平均：全くない=1～いつも=5、数字が大きいほどよくない）：労働者性別

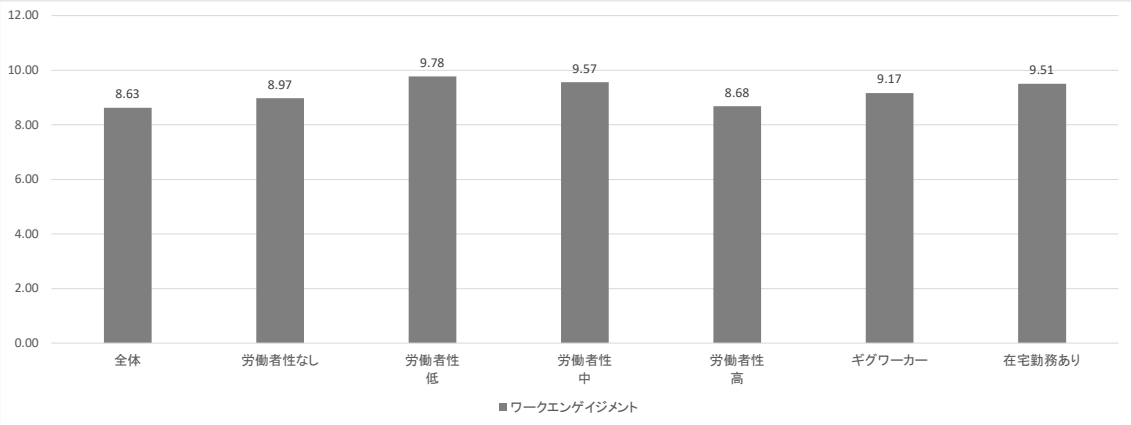


（21）ワークエンゲイジメント

- 労働者性が高いほど、ワークエンゲイジメントが低い。
- 在宅勤務の独立自営者は、ワークエンゲイジメントがやや高い。

図表５－31 ワークエンゲイジメント（3～18）

Q93.次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。



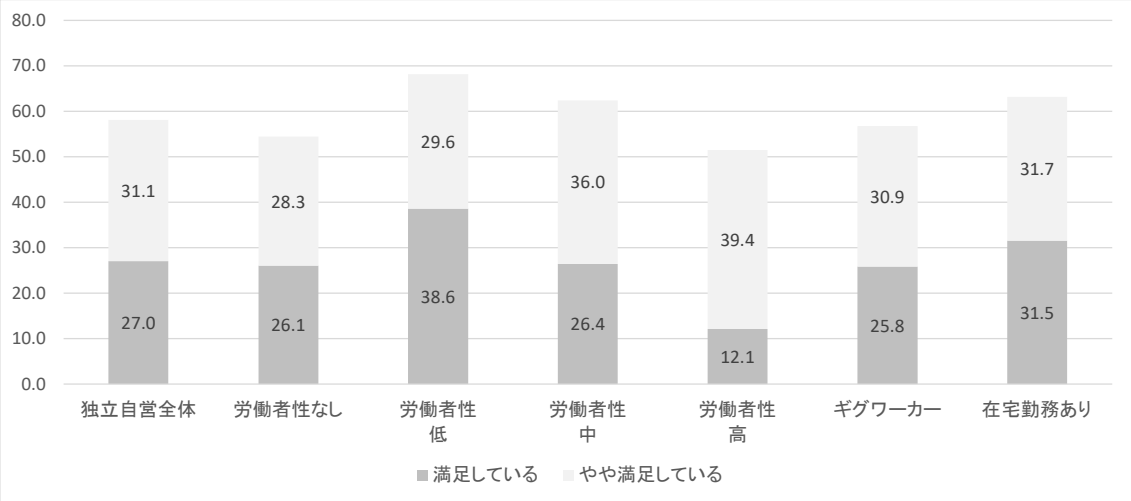
（22）仕事に対する満足度

・労働者性が低い人や在宅勤務の人の仕事満足度が高い。

Q68.あなたはこの仕事に満足していますか。※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

仕事に関する満足	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	在宅勤務あり (n=837)	合計 (n=2251)
満足している	26.07%	38.57%	26.45%	12.12%	25.84%	31.54%	27.01%
やや満足している	28.32%	29.60%	35.96%	39.39%	30.90%	31.66%	31.05%
どちらともいえない	36.00%	25.11%	27.04%	30.30%	28.65%	28.79%	32.07%
少し不満である	4.50%	4.04%	6.24%	9.09%	6.74%	4.66%	5.11%
不満である	5.12%	2.69%	4.31%	9.09%	7.87%	3.35%	4.75%

図表５－32　仕事に関して満足している割合（%）



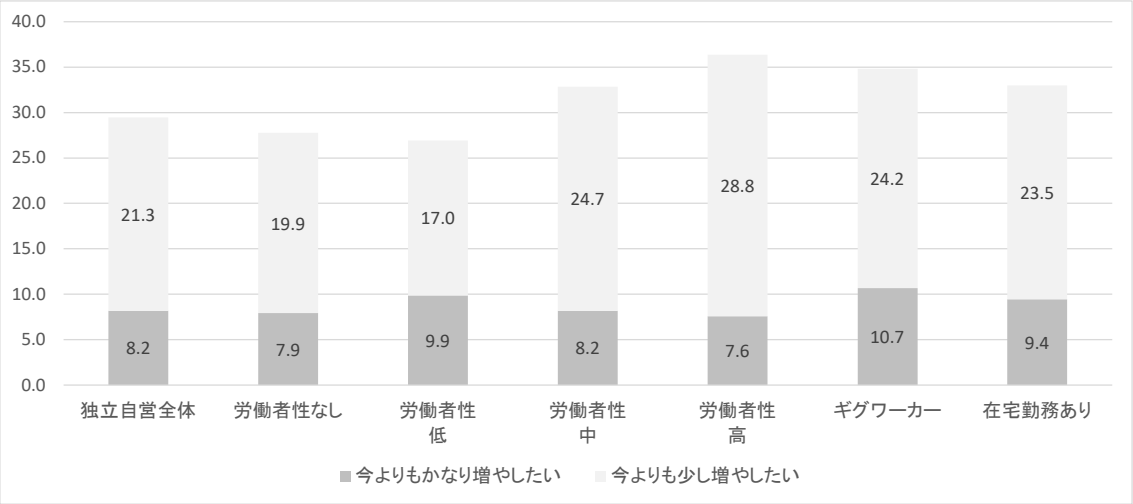
（23）労働時間に対する満足度

・労働者性が高い人やギグワーカーは労働時間を増やしたい人の割合が相対的に高い。

Q69.あなたは、現在の労働時間に満足していますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。※自営・自由業、フリーランス等の方はご自身の会社や仕事にあてはまるものをお選びください。

労働時間に関する満足	労働者性なし (n=1289)	労働者性低 (n=223)	労働者性中 (n=673)	労働者性高 (n=66)	ギグワーカー (n=178)	在宅勤務あり (n=837)	合計 (n=2251)
今よりもかなり増やしたい	7.91%	9.87%	8.17%	7.58%	10.67%	9.44%	8.17%
今よりも少し増やしたい	19.86%	17.04%	24.67%	28.79%	24.16%	23.54%	21.28%
今のままで良い	60.74%	56.50%	50.37%	50.00%	48.88%	53.76%	56.91%
今よりも少し減らしたい	7.68%	12.56%	12.48%	6.06%	8.43%	9.32%	9.55%
今よりもかなり減らしたい	3.80%	4.04%	4.31%	7.58%	7.87%	3.94%	4.09%

図表５－33　労働時間を増やしたい割合（%）



まとめ：独立自営

独立自営業者の全体的特徴

- 独立自営は、正社員・非正社員に比べて、サービス業が多く、仕事からの収入の落ち込みも大きいなど、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けやすかった。一方、一般事務や製造・生産工程作業などの業務に従事している独立自営業者は少ない。
- 独立自営業を選んだ理由として、働く時間や場所の選択、仕事の進め方の裁量などの自律性や、やりたい仕事、能力発揮できるといった内在的な動機が挙げられる点が特徴的である。
- 独立自営業の問題点として、収入の不安定さ、収入が低く高まる見込みがない、などを挙げる人が多かった。

労働者性からみた比較

- 独立自営業者のうち、本調査及び我々の定義によれば、約 6 割が労働者性なし、残りの 4 割は労働者性が存在することがわかった。
- 労働者性に着目すると、独立自営業者のうち労働者性が高くなるほど、取引社数が少なくなり、取引相手が固定的であった。
- 労働者性の高い独立自営は、これまでの勤め先のネットワークを通じて取引相手を見つけるが、労働者性の低い人は、販売店や同業者、個人的なネットワーク、ギグワーカーはクラウドソーシングサービスで取引相手を探している。
- 労働者性の高い独立自営業者は、仕様変更、作業内容や範囲の決定、作業期間や納品日をめぐるトラブルが多く、セクハラやパワハラを受けている割合が高かった。
- これらの結果から、労働者性の高い独立自営は、以前の勤め先の関係で得た取引先との取引が固定的であり、仕様変更などの不利な条件、ハラスメントなどにも遭っていた。
- 労働者性が高い独立自営業ほど、新型コロナウイルス感染拡大後の所得や主観的生産性の低下幅が大きかった。また、幸福度、仕事満足度、生活満足度が低く、メンタルヘルスの状態もよくなく、ワークエンゲイジメントが低かった。

ギグワーカーの特徴

- ギグワーカーは、仕事の掛け持ちや複数の業務範囲にわたる仕事に従事している可能性がみられた。主な仕事は、データ入力作業、デザイン・コンテンツ制作、文書入力・テープ起こし・反訳の順で多く、運輸・運送・配送関係のドライバーは多くなかった（ギグワーカーのうち、4.5%）。
- ギグワーカーの取引相手は、2～5 社で、主にクラウドソーシングを取引相手とし、毎回取引相手が変わる割合が高かった。
- ギグワーカーは、トラブル経験が比較的少ない。

- ギグワーカーでは、そのような働き方を選んだ理由として、在宅勤務が可能、働き始めやすかったという理由も多い。また、健康上の問題を抱えている、失業などで生活が困窮していた、一時的に収入を補填する必要があった、という理由も比較的多い。
- すぐに仕事を始めたい人、収入が必要な人、通常勤務が困難な人にとって、ギグワークが有効な働き方の選択肢となっている。
- ギグワーカーでは、その働き方の問題点として、独立自営業者全体に比べ、収入の不安定・低さを挙げる人はより多く、繁閑の差の大きさ、同業者との厳しい競争、社会保険などのセイフティネットの貧弱さ、スキルアップの機会のなさも挙げられている。

在宅勤務を行う独立自営業者の特徴

- 在宅勤務を行っている独立自営業者は、独立自営業者全体に比べて、コロナ下での主観的生産性の低下幅が小さく、幸福度、仕事満足度、生活満足度は高く、ワークエンゲイジメントもやや高かった。
- 在宅勤務の独立自営業者は、トラブル経験が比較的少ない。
- 新型コロナウイルス感染拡大下にあっても独立自営の中でも在宅勤務者は、所得、生産性、満足度の面から比較的良好に働けていたといえる。

政策的インプリケーション

- 独立自営業者に対しては、保護が必ず必要などステレオタイプな見方が示されることが多いが、本調査では独立自営業者の多様性が明らかになった。
- 特に、労働者性という軸からみると、多くの問題・課題は、雇われていないのに労働者性が高い人に集中していることが分かった。一方、我々の独立自営業者のサンプルでも労働者性がない者が約 6 割を占め、政策対応は分けて考えるべきであろう。また、独立自営業者でも在宅勤務で仕事ができる人は満足度の高い働き方ができている。
- したがって、労働者性の高い独立自営業者に対しては、公正な商取引の推進や労働者としての保護が求められる。
- しばしば、話題に取り上げられるギグワークであるが、本調査をみる限り、独立自営業者の中で特に、問題、課題のある働き方とはいえない。むしろ、失業などからの困窮状況から抜け出すためのセイフティネットになっていることには留意が必要だ。
- 一方、ギグワーカーの場合、労働者性の高い独立自営業者と同様、収入の不安定・低さの問題はより大きく、独立自営業の社会保険加入（雇用保険は加入できないが、労災保険の加入は一部認められている）の是非も議論が必要であろう。

6. 副業

(1) 副業の保有

・ 独立自営、非正社員、正社員の順番で副業を持つ割合が高い。

・ 正社員は副業を持つ割合が低いが副業を希望する割合が高く、合計すると5割を超える。

図表６－１ 本業の就業形態別、副業保有状況

	正社員	非正社員	独立自営
副業非希望	46.82%	51.13%	45.94%
副業希望	44.27%	38.57%	37.23%
副業保有	8.90%	10.30%	16.84%
届出あり	2.91%	3.50%	5.82%
上司・同僚認知	2.55%	3.34%	4.58%
届出・認知なし	3.44%	3.46%	6.44%

(2) 本業と副業の職業

・ 最も副業率が高い本業の職業は、兼業形態の多い農林漁業関連職である。
・ 次に、他社でもスキルが役立てやすい専門職・技術職、新型コロナ感染症拡大に影響を受けた飲食店などを含むサービス業で高い割合を示している。
・ 本業の業種別にみた副業率は、職種別の副業率の差異を反映しており、専門職の多い学術研究を含む専門・技術サービス業や教育といった業種で副業率が高い。同時に、サービス職の多い生活関連サービス業、娯楽業、宿泊業、飲食サービス業でも副業率が高い。

図表６−２ 本業の職業別副業率

	正社員＋非正社員	独立自営
農林漁業関連職	12.0%	21.4%
専門職・技術職	11.7%	18.5%
サービス職	11.2%	18.9%
運輸・通信関連職	8.7%	12.0%
保安・警備職	8.1%	25.0%
事務・営業・販売職	7.9%	12.2%
生産工程・労務職	7.1%	18.2%
管理職	6.7%	13.2%

注）以下、「正社員＋非正社員」の表記は、本業が正社員もしくは非正社員で働いている者を対象とした集計であることを表す。

図表６―３　本業の業種別副業率

	正社員＋非正社員	独立自営
学術研究、専門・技術サービス業	14.17%	17.83%
生活関連サービス業、娯楽業	13.29%	17.99%
電気・ガス・熱供給・水道業	13.19%	24.00%
教育、学習支援業	12.12%	27.57%
宿泊業、飲食サービス業	11.95%	21.15%
不動産業、物品賃貸業	11.67%	16.88%
情報通信業	11.61%	17.20%
医療、福祉	10.96%	25.00%
農業、林業	10.34%	20.00%
サービス業（他に分類されないもの）	10.06%	14.55%
その他	9.84%	13.70%
建設業	9.34%	9.52%
卸売業、小売業	8.80%	16.46%
公務（他に分類されるものを除く）	8.45%	0.00%
運輸業、郵便業	8.13%	11.36%
製造業	7.01%	12.05%
複合サービス事業	6.98%	17.65%
金融業、保険業	4.85%	22.92%
漁業	0.00%	0.00%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.00%	

・ 副業として持たれる職業の傾向には、副業率の高い職業と共通する傾向がある。
・ 本業と副業で職業の構成をみると、副業で専門職・技術職が高く、管理職、事務職が少ない傾向がみられる。
・ 副業を持つにあたって、半数は本業の業種も職種も異なる仕事を選んでいる。残りの半数は業種と職業のどちらかが同じ、もしくは両方同じであるというケースがほぼ同数である。

図６―４ 副業および本業の職業構成比の比較

	正社員＋非正社員	正社員＋非正社員（本業）	独立自営
専門職・技術職	34.04%	21.00%	44.12%
サービス職	27.70%	24.23%	21.32%
事務・営業・販売職	21.13%	31.23%	18.75%
生産工程・労務職	10.56%	10.47%	10.29%
運輸・通信関連職	3.29%	5.48%	1.84%
保安・警備職	1.64%	1.10%	1.10%
管理職	1.17%	6.06%	1.84%
農林漁業関連職	0.47%	0.44%	0.74%

図６―５ 副業および本業の産業構成比の比較

	正社員＋非正社員	正社員＋非正社員（本業）	独立自営
サービス業（他に分類されないもの）	19.72%	10.93%	21.37%
その他	10.04%	3.05%	11.35%
医療、福祉	9.86%	13.83%	6.33%
卸売業、小売業	8.98%	12.50%	8.18%
宿泊業、飲食サービス業	8.27%	4.18%	8.44%
生活関連サービス業、娯楽業	8.27%	2.88%	8.44%
教育、学習支援業	6.16%	3.30%	10.82%
製造業	5.11%	18.78%	2.90%
不動産業、物品賃貸業	4.75%	2.00%	2.11%
情報通信業	3.70%	5.17%	6.86%
運輸業、郵便業	3.70%	6.77%	3.17%
学術研究、専門・技術サービス業	2.64%	2.00%	4.49%
建設業	2.29%	6.07%	1.32%
農業、林業	1.76%	0.48%	0.79%
金融業、保険業	1.41%	4.47%	1.06%
複合サービス事業	1.41%	0.72%	0.79%
公務（他に分類されるものを除く）	0.88%	1.18%	0.79%
漁業	0.35%	0.10%	0.26%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.35%	0.08%	0.26%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.35%	1.52%	0.26%

図表６−６ 本業と副業との間の関係性（正社員＋非正社員）

	職業が異なる	職業が同じ	Total
業種が異なる	48.24%	17.96%	66.20%
業種が同じ	17.08%	16.73%	33.80%
Totak	65.32%	34.68%	100.00%

(3) 副業を持つ理由

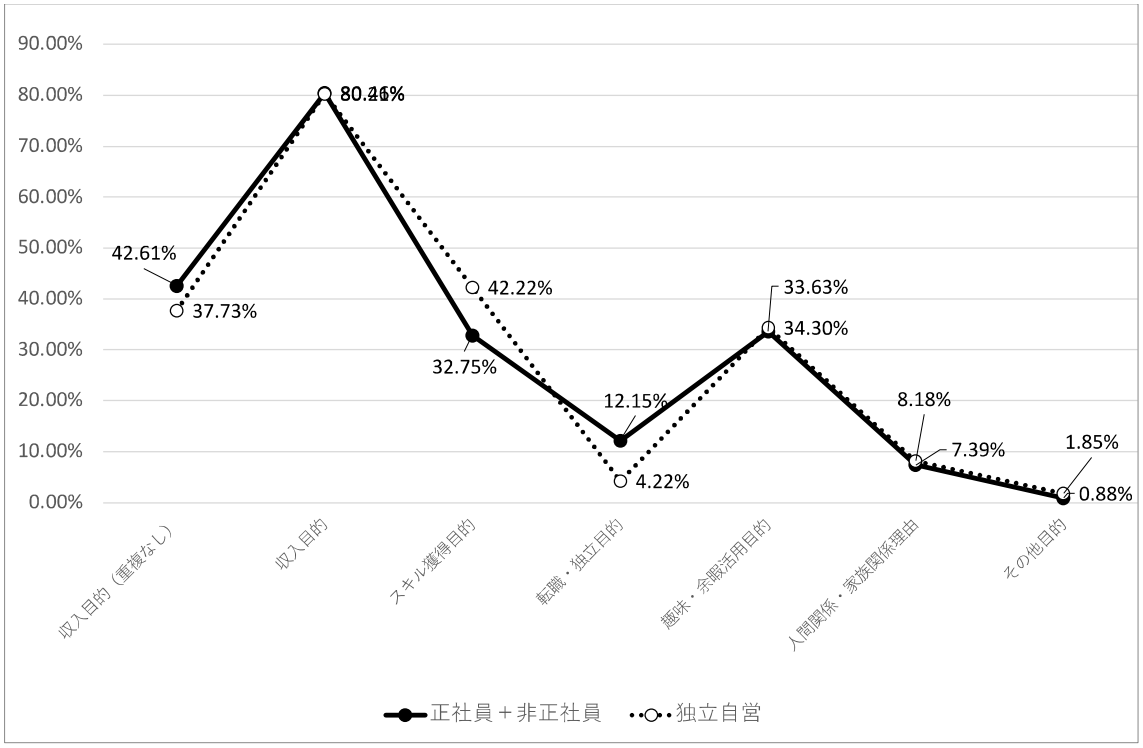
- 収入目的の割合は就業形態間でほとんど差はみられないが、スキル獲得目的は正社員、転職・独立目的は非正社員で高いといった差異はみられる。
- 図表６−３から、収入目的は半分が他の理由と重複しており、収入のみを目的とするのは、その半分ほどである。

図表６−７ 本業の就業形態別、副業保有者の副業保有理由

分類	副業の保有理由	正社員	非正社員	独立自営
収入目的	収入を得るため	81.31%	79.35%	80.21%
スキル獲得目的	新しい知識や経験を得るため	22.74%	17.81%	21.37%
	自分が活躍できる場を広げたいから	15.89%	14.57%	25.86%
	様々な分野の人とつながりができるから	12.46%	13.36%	13.72%
	現在の仕事で培った能力を活用するため	7.79%	6.48%	12.40%
	本業に役に立つから	4.05%	4.86%	7.92%
	小計	34.27%	30.77%	42.22%
転職・独立目的	転職したいから	5.30%	5.26%	1.06%
	独立したいから	8.10%	9.31%	3.17%
	小計	11.21%	13.36%	4.22%
趣味・余暇活用目的	趣味の延長として	18.69%	17.81%	21.11%
	時間のゆとりがあるから	12.15%	16.19%	12.14%
	副業のほうが本当に好きな仕事だから	8.10%	12.15%	6.86%
	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから	1.87%	2.02%	2.64%
	小計	33.02%	34.41%	34.30%
人間関係・家族関係理由	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	3.74%	4.45%	4.22%
	家業を手伝うため	3.74%	4.05%	4.22%
	小計	6.54%	8.50%	8.18%
その他目的	その他	0.62%	1.21%	1.85%

注）副業を保有している場合に、どのような理由で副業をしているかの回答をまとめている。複数回答であるため、副業の保有理由の回答の合計は100%を超える。また、回答内容に沿って、副業の保有理由を６つに分類している。６つの区分の中の理由に1つでも回答していれば、その区分に含まれる。そのため、収入目的とスキル獲得目的で重複している場合もある。

図表６−８　本業の就業形態別、副業保有者の副業保有理由



注）図表2-1で示した区分ごとに、その区分に含まれる理由で副業を持っている者の割合。そのため、複数の区分に重複して保有理由に含まれる回答者もいる。

・ 収入目的で副業を持つ者のうち、他の理由と重複しないケースと重複するケースは同水準である（それぞれ、副業保有者全体の 40.65%と 39.71%）。一方、収入目的以外の理由では、単独の理由で副業を持つ者は少なく、他の理由と重複している傾向がある。
・ スキル獲得や転職・独立といった目的であっても、収入というインセンティブが副業を持つ誘因になっていることが示される。

図表６−９ 副業保有者における副業保有理由６区分の割合（重複あり、なしの内訳）
（正社員＋非正社員）

	重複なし	重複あり
収入目的	40.65	39.71
スキル獲得目的	5.28	31.26
転職・独立目的	0.84	8.14
趣味・余暇活用目的	6.02	27.88
人間関係・家族関係理由	2.22	5.49
その他のみ	0.42	1.43

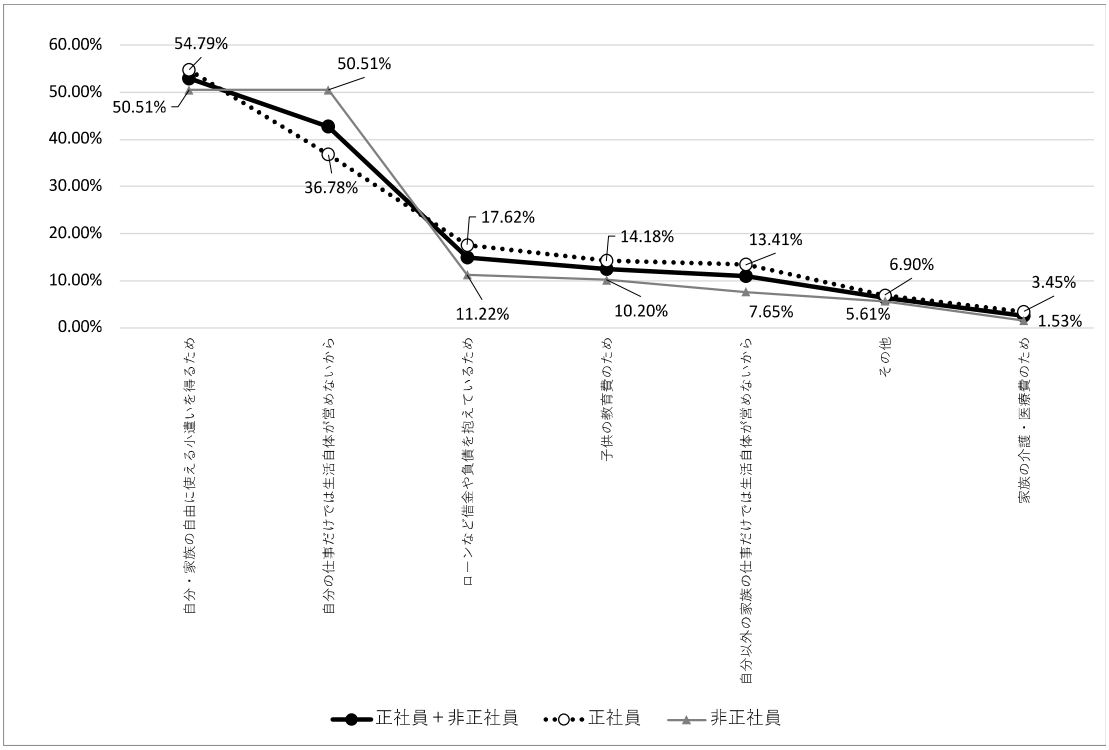
・

注）各目的を軸に、副業保有者全体を分類すると、当該目的のみで副業保有している者、当該目的のみならず他の目的も合わせて副業保有をしている者、当該目的以外の目的で副業保有をしている者に分けることができる。ここでは、当該目的のみで副業保有している者を「重複なし」、当該目的のみならず他の目的も合わせて副業保有をしている者を「重複あり」としてそれぞれの割合を示している。

(4) なぜ収入を目的に副業を持つのか

- 副業を収入目的で持つケースで更にその具体的な目的を詳しくみると、およそ半分は、正社員も非社員とも自由に使える小遣いを得るためである。
- 一方で、本業の収入だけでは生活を営めないという理由は、正社員でも約 37%を占め、非正社員では約５割と更に高くなっている。
- ローン目的は 15%、子供の教育費目的は 10%ほどである。

図表６−10 収入目的の副業保有理由の詳細

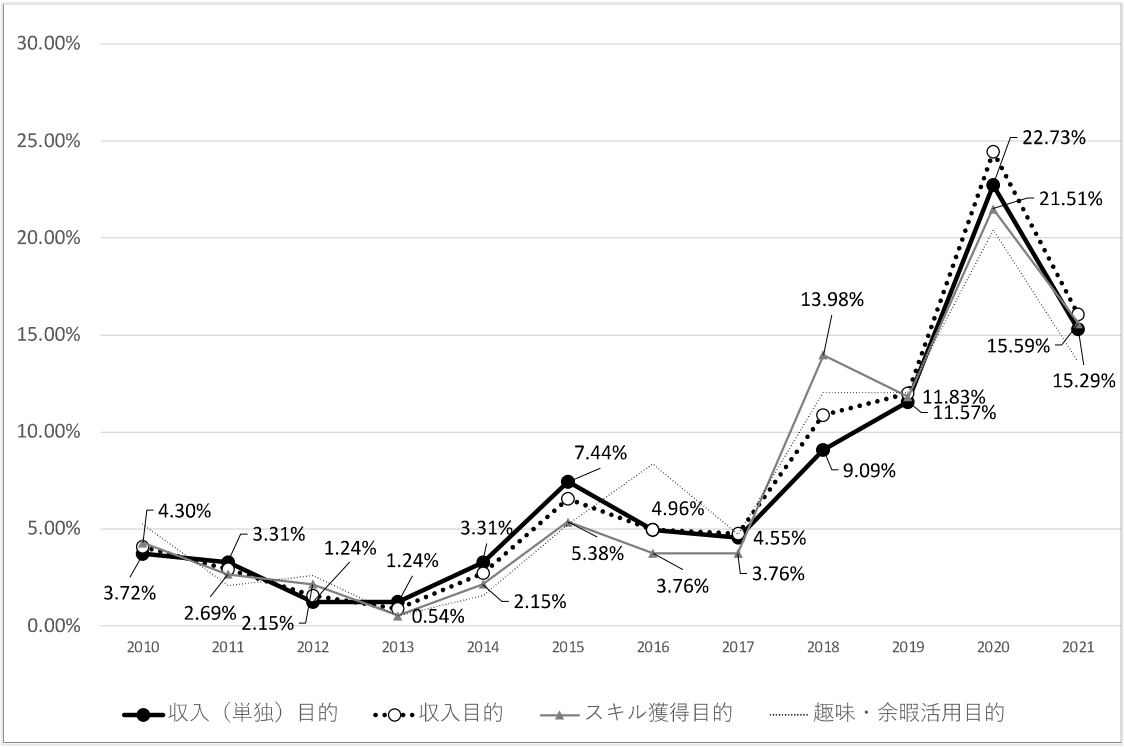


注）集計対象は、収入目的で副業を持つと答えている副業保有者。そのため、他の理由で副業を持っている回答者も集計に含まれている。

(5) 副業の開始時期・コロナウイルス感染拡大の影響

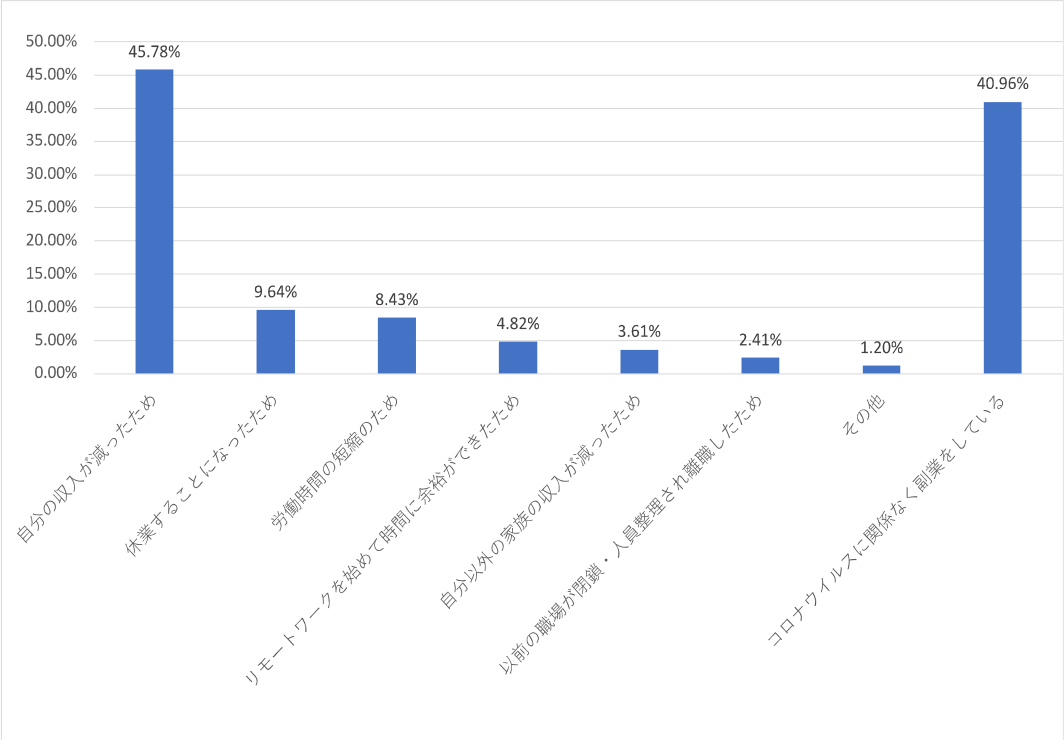
- 調査時点で副業を保有している正社員と非正社員を対象に、その副業の開始時期をみると、「働き方改革」で副業が原則認められる方針が示された 2018 年においては、スキル獲得目的の副業が大きく増えている。が、収入のみを目的に副業を持つ者の増加幅は相対的に小さかった。
- 新型コロナウィルス感染症拡大以降（コロナ後）においては、収入目的の副業が増えている。

図表 6-11 副業の保有理由別、副業開始年の分布（正社員＋非正社員）



・ 副業保有者のなかで、新型コロナウィルスが副業の保有に関連していたかどうかをみると、関連していた人は約 6 割を占めている。
・ 一番大きい理由は、コロナウイルス感染拡大による自分自身の収入減である。
・ 次に高い割合を示す理由は、休業、労働時間の短縮である。
・ リモートワークを始めたことがきっかけとなる副業は 4.8%と先にみた緊急事態宣言などの労働・所得環境の悪化による理由の割合に比べれば小さい。

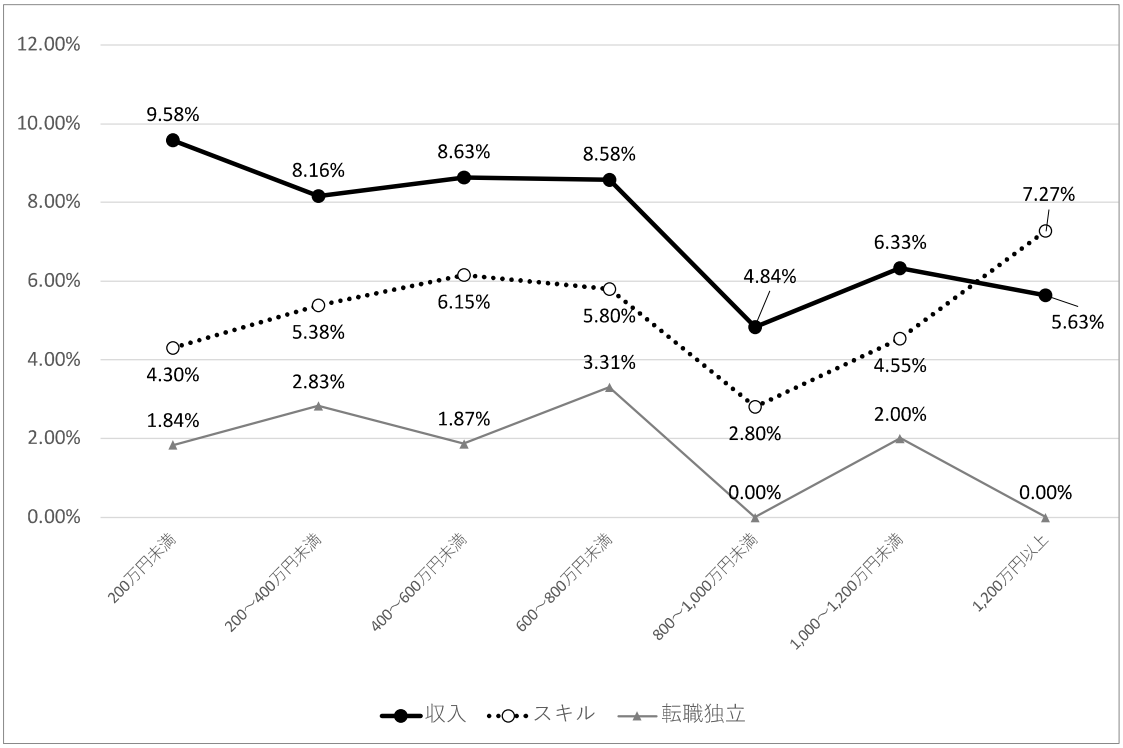
図表 6-12 副業保有者における新型コロナウィルスに関連する副業保有理由



(6) 本業の収入の影響

- 本業の収入が 200 万円以下で、収入を目的とするケースで、副業率が最も高い。収入目的のケースでは、収入が増えるに従って副業率は減少する傾向がある。
- 一方、スキル目的のケースでは 1200 万円以上の収入区分が最も副業率が高く、収入目的と対照的である。

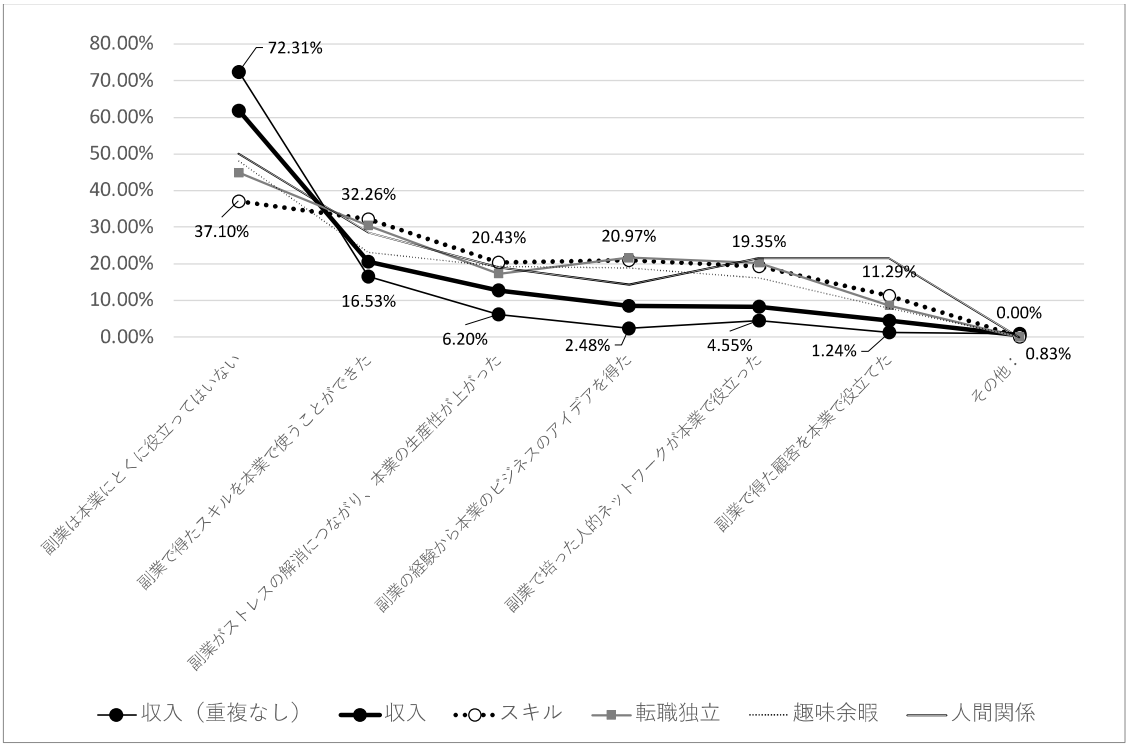
図表 6-13 本業の収入区分別副業を持つ割合（正社員＋非正社員）



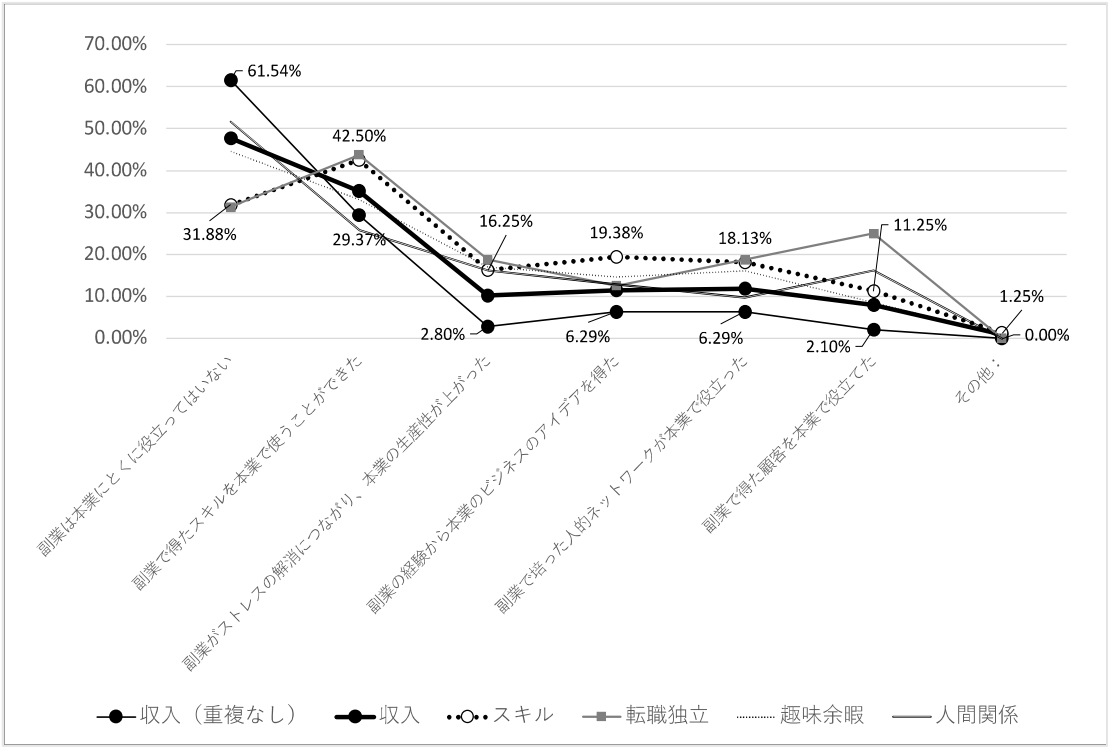
(7) 副業は本業の役に立つか

- 収入のみを目的とする副業の場合、正社員＋非正社員は 72%、独立自営で 62%が副業は本業の役に立っていないと回答している。他の理由も含まれる場合には、収入目的でも役に立たないと回答する割合は約 10%ポイント低くなる。
- スキル目的の場合は、役に立たないと回答する割合は 37%ほど（独立自営で 32%）、転職・独立目的では 45%ほどであり、他の目的と比べて、副業を本業に役立てている傾向がみられる。

図６―14 副業の保有理由別、本業の役に立つ内容（正社員＋非正社員）



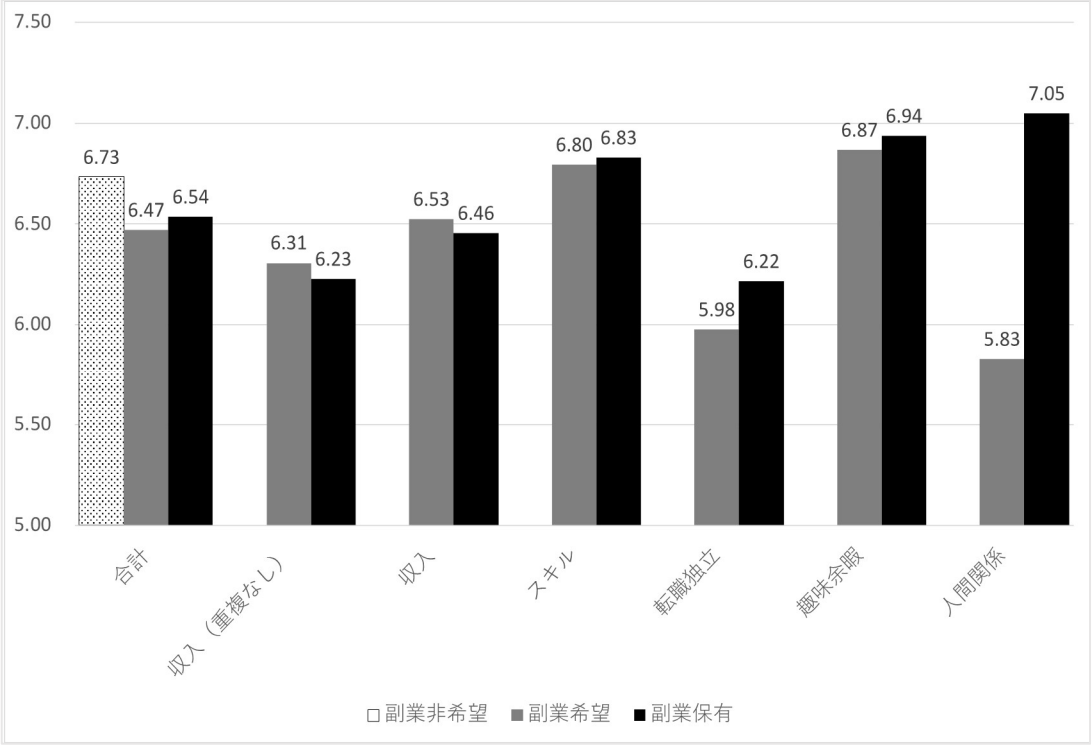
図表６−15 副業の保有理由別、本業の役に立つ内容（独立自営）



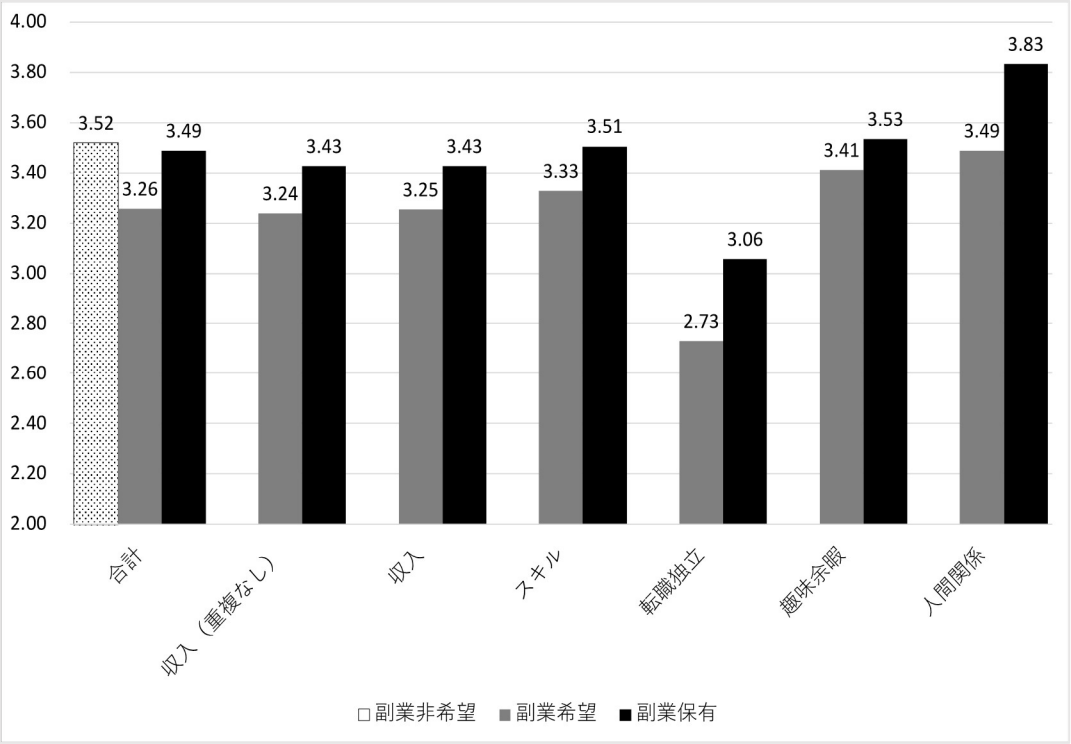
(8) 幸福度への影響

- 副業している人と副業を希望する人の幸福度を比較すると、概ね、副業を持つことによる幸福度が改善するとみられるが、収入目的の場合、副業を持つ人の方が幸福度が低い。
- 副業を持つことを希望する段階において、副業の保有理由の違いにより幸福度に差がある。スキル獲得目的や、趣味・余暇目的の副業は、それを希望している時点で他の目的よりも幸福度が高いが、収入目的や転職独立目的は、副業を希望している段階での幸福度が低い。
- 一方、副業の仕事満足度は収入目的、転職・独立目的で低い。

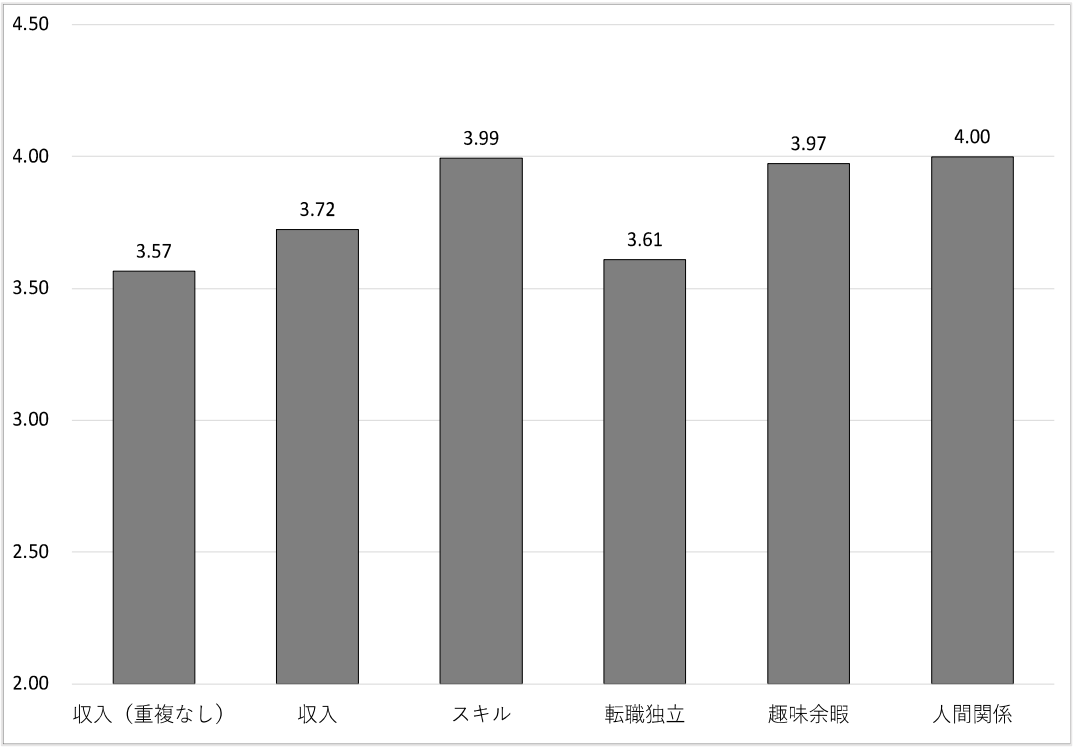
図表６−16 副業の保有理由・保有状況別幸福度（正社員＋非正社員）



図表６−17 副業の保有理由・保有状況別本業の仕事満足度（正社員＋非正社員）



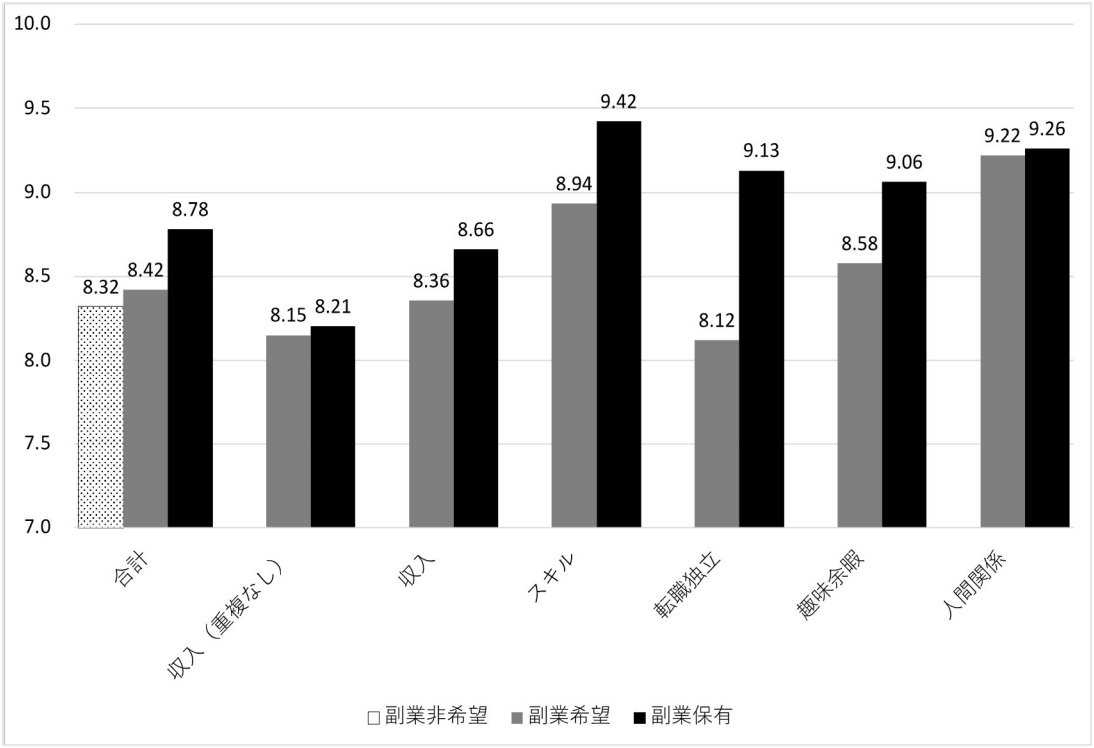
図表６−18 副業の保有理由・別副業の仕事満足度（正社員＋非正社員）



(9) ワークエンゲイジメントへの影響

- 他の理由と重複しない収入目的の副業や転職・独立の目的で副業を希望する者はワークエンゲイジメントが低い傾向がある。他と重複しない収入目的については、副業を持つことによるワークエンゲイジメントの改善の幅も小さい。
- 他方、スキル獲得目的による副業は、それを希望する者のワークエンゲイジメントが高い傾向があり、実際に副業を持つことで高まっている傾向がみられる。

図表６―19 副業の保有理由・保有状況別ワークエンゲイジメント（正社員＋非正社員）



注）ワークエンゲイジメントスコアの作成方法は本論文の P12 を参照。

まとめ：副業

- 本業の職業別の副業保有割合をみると、兼業農家を含む農林漁業が最も高く、専門職、サービス職と続いている。専門職で副業が保有されやすいのは、仕事を通じて得られるスキルが、他社でも通用する傾向が強いためとみられる。
- 副業としてもたれる職業についても専門職・サービス職が多い。これは、副業人材を受け入れる企業が、より専門的スキルを求めていることを示唆している。
- 副業を持つときには、半数は本業の業種も職種も異なる仕事を選んでいる。
- 副業を持つ理由は収入を目的とするものが多いが（81.3%）、その半分（39.71%）はほかの目的と重複している。収入目的の詳細をみると、最も多い理由は自由に使える小遣いを得ることであるが、その次に生活を営めないという理由が続き、本業が非正社員の場合にその割合が高い。正社員に副業が解禁されたことで副業への注目が集まっているが、同時に、ワーキングプア層からも副業に対して需要があることを示唆している。
- 副業の増加は、「働き方改革」による副業解禁のタイミングと、新型コロナウイルスの流行の時期にみられるが、「働き方改革」では、スキル獲得目的の副業が大きく増え、コロナ禍においては収入目的の副業が増えている。
- 収入目的による副業は本業の役に立っていないと回答する割合が高い一方で、スキル獲得目的は、20～30%ほどが、獲得したスキルが本業に使えたこと、ストレスの解消、ビジネスのアイデアなどを挙げている。
- 幸福度は副業を希望する者が副業を持つことで高まる傾向がみられる。しかし、収入のみを目的に副業を持つ場合には、副業を希望する者の幸福度も低く、副業を持つことで更に低下している。ワークエンゲイジメントにおいても、収入目的のみの場合は、副業を希望する者も保有する者もそのスコアが低い。

政策的インプリケーションと今後の課題

- 副業の促進は、この 5 年間で進んでいるが、正社員において副業を希望する者が多いことから、まだその環境は十分であるとは言えない。その点から、企業に対しては副業を認可することで特に、従業員がスキルを得たり、生かしたりすることができるような副業は企業側にもメリットがあることを周知する必要があると考えられる。ただし、収入のみを目的とする副業では、そこからは追加的な収入しか得られず、経験が糧となっていない傾向が強く、メリットが必ずしも大きいとはいえない。
- 「働き方改革」の実行計画では、副業を促進する第 1 の理由としてイノベーションの促進を掲げている。その背景には、所属企業の外部の人材の交流によるオープンイノベーションの考え方が示されている。このような副業と本業の内容の違いが、本業のパフォーマンスに与える影響は、今後の研究課題となる。

・ また、副業を持つ従業員がどれだけ、本業企業におけるイノベーション促進に寄与するのか、また、それが生産性に与える影響について把握することは困難であることから、企業向けのアンケートの実施なども含め分析をしていく必要があるといえる。

7．失業

（1）前の勤務先の業種

・ 2021 年 10 月時点で失業している人を産業別にみると、製造業 16.6%、サービス業（他の分類されない）13.5%、卸売業・小売業 11.5%である。
・ コロナ後に失業し、2021 年 10 月時点も失業している人はコロナ後失業した人の　%で、その内訳を産業別にみえると、製造業 19.0%、卸売業・小売業 12.0%、医療・福祉 11.2%である。
・ コロナ後に失業し、2021 年 10 月時点で就業した人は、コロナ後失業した人の　%で、その内訳を産業別にみえると、医療・福祉 14.2%、サービス業（他の分類されない）14.2%、製造業 13.6%である。

図表７－１　失業者の前の勤務先の業種

Q14.■2021 年 10 月（10 月 1 日から 31 日）で失業者だった人または先ほど離職･転職を選んだ人にお伺いします■前の勤務先の業種はなんでしたか。

	離職経験 あり (n=2256)	2021.10 失業 (n=646)	コロナ後 失業 ＋ 2021.10 失業 (n=242)	コロナ後 失業 ＋ 2021.10 就業 (n=579)
農業、林業	1.65%	1.55%	1.65%	0.86%
漁業	0.41%	0.15%	0.41%	0.69%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.00%	0.00%	0.00%	0.69%
建設業	5.79%	3.87%	5.79%	3.63%
製造業	19.01%	16.56%	19.01%	13.64%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.24%	1.70%	1.24%	2.42%
情報通信業	5.79%	4.02%	5.79%	6.56%
運輸業、郵便業	4.13%	5.57%	4.13%	3.97%
卸売業、小売業	11.98%	11.46%	11.98%	8.98%
金融業、保険業	5.37%	5.26%	5.37%	2.59%
不動産業、物品賃貸業	1.24%	1.39%	1.24%	1.38%
学術研究、専門・技術サービス業	1.24%	2.17%	1.24%	2.42%
宿泊業、飲食サービス業	4.55%	5.11%	4.55%	9.84%
生活関連サービス業、娯楽業	4.55%	4.64%	4.55%	3.80%
教育、学習支援業	2.48%	3.87%	2.48%	3.97%
医療、福祉	11.16%	10.22%	11.16%	14.16%
複合サービス事業	0.41%	0.62%	0.41%	0.69%
サービス業（他に分類されないもの）	9.50%	13.47%	9.50%	14.16%
公務（他に分類されるものを除く）	2.48%	2.63%	2.48%	1.55%
その他　具体的に：	7.02%	5.73%	7.02%	3.97%

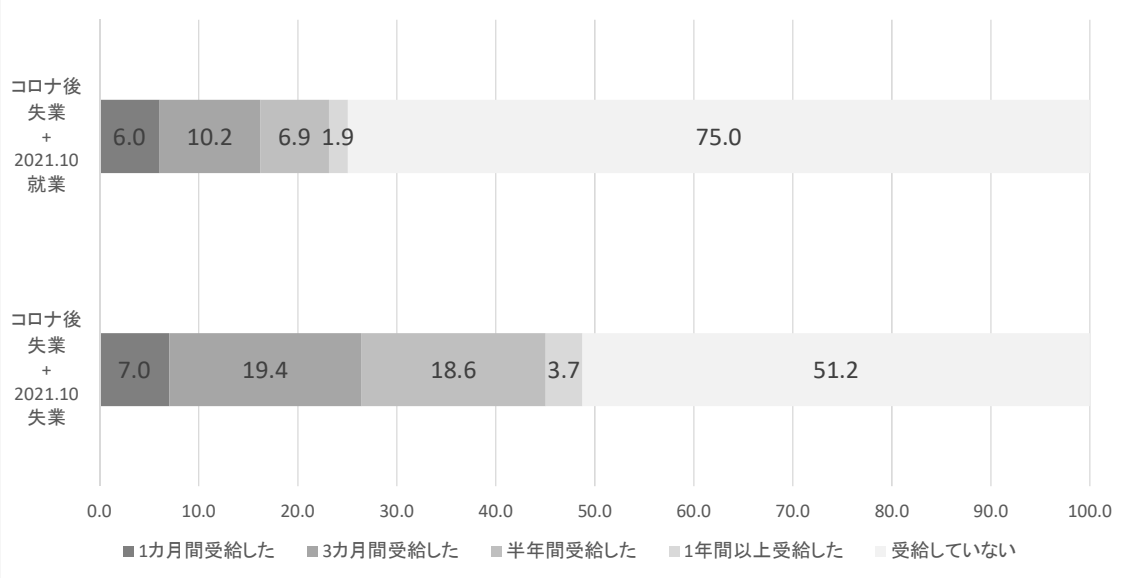
（2）雇用給付の受給

- 離職経験者のうち、雇用給付を受給した人は 28.24%であり、既存研究ともほぼ同程度の水準である[9]。直近では 39.66%と高くなっている。
- コロナ後に失業したものの、2021 年 10 月時点も就業した人は、雇用給付の受給が 25%であった。

図表７－２　離職者の雇用給付

Q15.■2021 年 10 月（10 月 1 日から 31 日）で失業者だった人または先ほど離職・転職・休業を選んだ人にお伺いします■離職後や休業時の状況として最も近いものを 1 つ選んでください。

1.雇用給付（失業給付）	離職経験あり (n=2256)	2021.10 失業 (n=646)	コロナ後 失業 + 2021.10 失業 (n=242)	コロナ後 失業 + 2021.10 就業 (n=579)
受給した	28.24%	39.66%	48.76%	25.04%
1カ月間受給した	4.12%	3.70%	7.02%	6.04%
3カ月間受給した	12.23%	16.67%	19.42%	10.19%
半年間受給した	9.13%	15.59%	18.60%	6.91%
1年間以上受給した	2.75%	3.70%	3.72%	1.90%
受給していない	71.76%	60.34%	51.24%	74.96%



[9] 失業者に占める雇用保険の受給者割合は、非正規雇用者の増加や長期失業者の増加によって、年々低下傾向がみられており、25%程度とされている（酒井（2020）『日本のセーフティネット格差』慶應義塾大学出版会）。

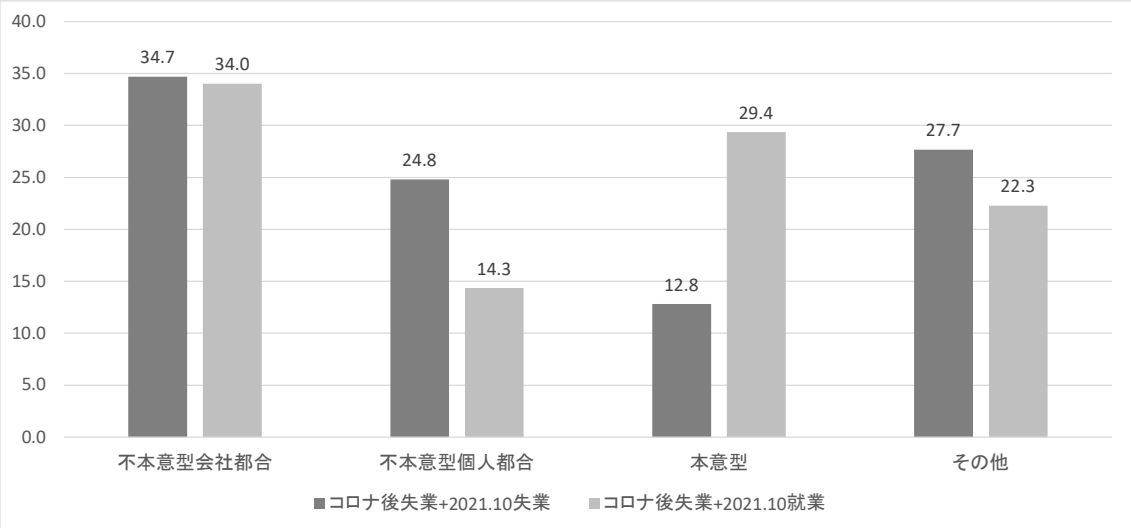
（3）離職理由

- 不本意型会社都合による離職は、離職理由の約 25%をあたる
- コロナ後に失業し、2021 年 10 月時点も失業している人は、家事・通学・健康上の理由の人も多い（14.1%）。
- コロナ後に失業し、2021 年 10 月時点で職を得た人の 29.4%は、よりよい条件の仕事を探すために離職した人である。

図表７－３　前職を辞めた理由

Q16.あなたが前職を辞めた理由としてあてはまるものを 1 つ選んでください。

		離職経験あり (n=2256)	2021.10 失業 (n=646)	コロナ後 失業 + 2021.10 失業 (n=242)	コロナ後 失業 + 2021.10 就業 (n=579)
不本意型会社都合	会社倒産・事業所閉鎖のため	6.83%	5.57%	7.02%	8.29%
	人員整理・勧奨退職のため	6.96%	8.36%	11.57%	10.88%
	事業不振や先行き不安のため	7.31%	4.64%	7.02%	10.54%
	定年又は雇用契約の満了のため	4.57%	7.74%	9.09%	4.32%
不本意型個人都合	結婚・出産・育児のため	7.49%	13.62%	8.26%	5.53%
	介護・看護のため	1.86%	3.72%	2.48%	1.21%
	家事・通学・健康上の理由のため	11.57%	21.52%	14.05%	7.60%
本意型	より良い条件の仕事を探すため	27.04%	8.82%	12.81%	29.36%
その他	その他	26.37%	26.01%	27.69%	22.28%



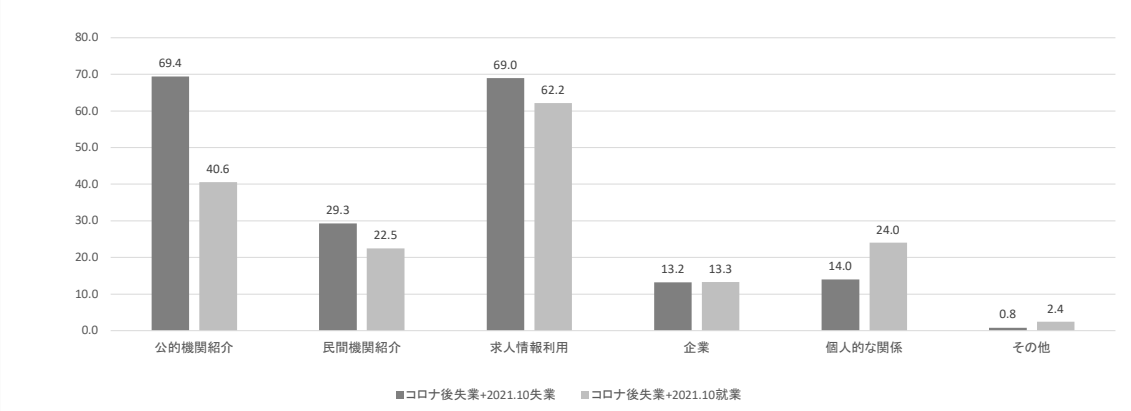
（4）求職方法

- 求職方法として最も多く利用されているのは、公共職業安定所（ハローワーク）等の公的機関であり、次に多いのはインターネットの転職情報サイト・アプリである。
- コロナ後に失業し、2021 年 10 月時点で職を得た人のうち、17.3%が「仕事関係の知人・友人の紹介」で仕事を探していた。

図表 7－4　職探しの方法（複数回答、%）

Q18.あなたが仕事を探した方法について、利用したものすべてを選んでください。（いくつでも）

		離職経験あり (n=2256)	2021.10 失業 (n=748)	コロナ後 失業 + 2021.10 失業 (n=242)	コロナ後 失業 + 2021.10 就業 (n=579)
公的	公共職業安定所（ハローワーク）等の公的機関	53.01%	61.76%	69.42%	40.59%
民間	民間の職業紹介機関（人材紹介・派遣会社を含む）	21.23%	21.93%	28.93%	21.59%
	学校・指導教員の紹介	2.04%	1.60%	0.41%	1.73%
求人情報	求人情報専門誌・新聞・チラシ	20.17%	30.08%	23.14%	16.93%
	インターネットの転職情報サイト・アプリ	48.67%	56.02%	57.44%	54.40%
	SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）	7.89%	7.35%	9.92%	10.36%
企業	企業のホームページ	12.99%	11.23%	13.22%	12.44%
	企業訪問	1.42%	1.07%	0.83%	1.73%
個人的	出向先・前の会社の斡旋	1.68%	0.80%	0.83%	2.59%
	仕事関係の知人・友人の紹介	15.60%	6.68%	10.33%	17.27%
	仕事関係以外の知人・友人や家族の紹介	9.71%	6.55%	6.61%	9.15%
その他	その他　具体的に：	1.86%	2.01%	0.83%	2.42%



まとめ：失業

- 2020 年 4 月の新型コロナウイルス感染拡大後に失業し、10 月に就業した人は、医療・福祉やサービス業で多く、製造業、卸売・小売業では、失業したままの人が少なくない。このことは、新型コロナウイルス感染拡大が雇用に与える影響が業種によって異なることを示唆している。
- 2021 年 10 月時点での雇用給付の受給率は約 4 割と、近年の中では高い状況にあった。新型コロナウイルスへの対応として雇用給付の申請が積極的に行われた結果であるか否かは、前職の受給資格の有無などをコントロールした追加的な検証が必要である。
- 不本意型会社都合による離職は、離職理由の約 25%をあたるが、コロナ後に失業し、2021 年 10 月時点で職を得た人の 29.4%は、よりよい条件の仕事を探すために離職した人であった。失業を分析する上で、新型コロナウイルス感染拡大下であっても、よりよい条件を求めて積極的に転職した人も一定数いることに留意する必要がある。
- コロナ後に失業し、2021 年 10 月時点で職を得た人のうち、17.3%が「仕事関係の知人・友人の紹介」で仕事を探していた。新型コロナウイルス感染拡大下における転職行動で、人的ネットワークが有効に機能したことを示唆している。