

東京圏におけるコロナ下の在宅勤務の実態に関する分析

日本大学 学生会員 ○太田 瑛陸
日本大学 正会員 金子雄一郎

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の流行以降、在宅勤務が普及拡大していることにより、通勤や業務等における鉄道の利用機会が減少している。鉄道の需要分析では在宅勤務の実施頻度が重要であるが、在宅勤務やテレワークに関する既往調査では、実施率は把握されているものの、実施頻度を詳細に分析しているものは少ない（岡田ら¹⁾、国土交通省²⁾など）。このうち岡田ら¹⁾は、コロナ初期におけるテレワークの利用実態と個人属性との関係性を分析しており、業種や通勤時間が利用の個人差に関係していることを報告している。一方で在宅勤務の分析に際しては、生産性を考慮することの重要性が指摘されている（森川³⁾）。

そこで本研究では、通勤での鉄道利用が多い東京圏の就業者を対象に Web 方式のアンケート調査を行い、一定期間が経過したコロナ下における在宅勤務の頻度や生産性などの実態を把握することを目的とする。

2. Web アンケート調査の概要

(1) 調査の方法

Web アンケート調査は、東京圏（1都3県）在住で、都心5区（千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区）に鉄道で通勤し、かつ在宅勤務を週1回以上行っている就業者を対象に実施した。調査の概要を表-1に示す。

調査対象を抽出するスクリーニング調査及び本調査を2022年12月にそれぞれ実施した。主な調査項目は、鉄道の実施頻度、在宅勤務の日数と選択可能性、ワークスタイル（出勤・在宅勤務）を選択する際の項目別重要度及び満足度、通勤手当・在宅勤務手当の支給状況、性別、年齢、居住地、勤務地、通勤時間、職種、業種、勤務先の従業員数などの属性である。

(2) 回答者の属性等

調査の回答者の属性を表-2に示す。職種は事務職（56%）、専門職・技術職（19%）、管理職（14%）、業種は情報通信業（20%）、製造業（15%）、サービス業（その他）（17%）、従業員数は1,000人以上（44%）が多い。

3. Web アンケート調査の結果

(1) 在宅勤務の頻度と属性との関係

ここでは、在宅勤務の頻度と各種属性との関係を把握する。在宅勤務の頻度について、本調査の実施にあたり極端な偏りが生じないよう既往調査²⁾を目安に割り当てた結果、週5日が61人（18%）、週4日が37人（11%）、週3日が85人（25%）、週2日が101人（29%）、

表-1 Web 方式でのアンケート調査の概要

調査対象	鉄道を利用して東京都心部（千代田区・中央区・港区・新宿区・渋谷区の都心5区）に通勤している人（都心5区居住者は除く）
調査方法	Web調査（楽天インサイトのモニターを対象）
調査時期	2022年12月9日～12日（本調査）
サンプル数	343（本調査）
調査項目	・鉄道の利用頻度、在宅勤務の日数と選択可能性、通勤手当・在宅勤務手当の支給状況 ・ワークスタイル（出勤・在宅勤務）を選択する際に重視する項目及び満足度 ・性別、年齢、居住地、勤務地、通勤時間、職種、業種、勤務先の従業員数、世帯年収

表-2 アンケート調査の回答者の属性

性別	男性		女性	
	168 (49%)	175 (51%)		
年齢	20代 35 (10%)	30代 83 (24%)	40代 85 (25%)	50代 84 (24%)
			60代 56 (16%)	
職種	管理職 49 (14%)	専門職・技術職 66 (19%)	事務職 191 (56%)	販売職 12 (3%)
			その他 25 (7%)	
業種	建設業 11 (3%)	製造業 52 (15%)	電気・ガス・熱・水道業 4 (1%)	情報通信業 70 (20%)
			運輸業郵便業 14 (4%)	
業種	卸売業小売業 24 (7%)	金融業保険業 35 (10%)	不動産業物品賃貸業 15 (4%)	学術研究専門・技術サービス業 22 (6%)
			宿泊業飲食業 5 (1%)	
従業員数	生活関連サービス業・娯楽業 3 (1%)	教育学習支援業 6 (2%)	医療福祉 7 (2%)	サービス業（その他） 57 (17%)
			公務 5 (1%)	
	1-99人 77 (22%)	100人-299人 57 (17%)	300人-499人 18 (5%)	500人-999人 37 (11%)
				1000人以上 150 (44%)

週1日が59人（17%）であった。在宅勤務の頻度と職種及び業種との関係を図-1及び図-2に示す。これより職種については、在宅頻度間で明確な差異はみられないが、週5日は専門職・技術職の割合が高い。また業種については、週4日及び週5日は情報通信業の割合が高い。なお、勤務先の従業員数（企業規模）は在宅勤務の頻度間で明確な差異はみられなかった。

本調査では、勤務先もしくは所属部署における在宅勤務日数の選択の自由度を尋ねた、その結果、「上司等の許可は必要なく自由に選択できる」が165人（48%）

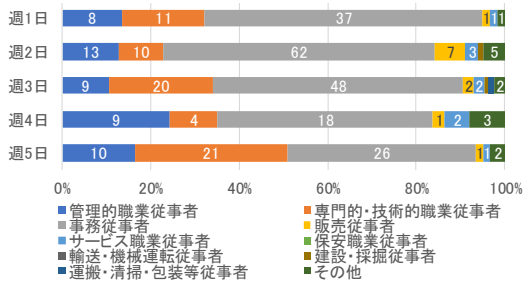


図-1 在宅勤務の頻度と回答者の職種との関係

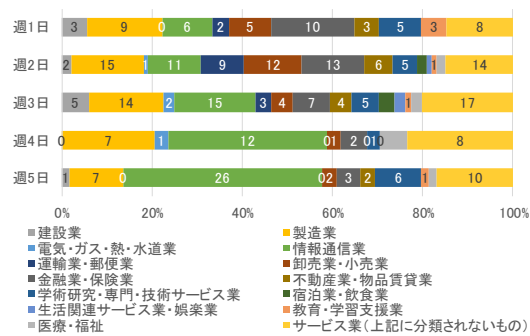


図-2 在宅勤務の頻度と回答者の業種との関係

と半数近くであり、「上司等の許可は必要であるが基本的に自由に選択できる」が 97 人 (28%), 「自由に選択できない (在宅勤務の頻度が決められている)」が 81 人 (24%) であった。在宅勤務の頻度とこの選択状況との関係を示したのが図-3 である。これより在宅勤務の頻度が多いほど、上司等の許可は必要なく自由に選択できる割合が高い。

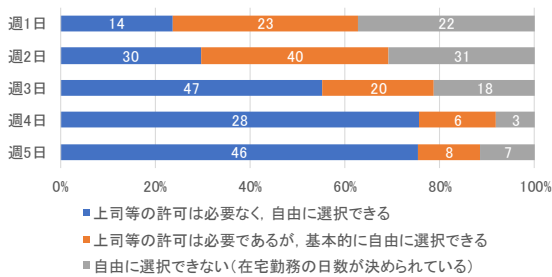


図-3 在宅勤務の頻度と就業者の選択の自由度との関係

(2) 在宅勤務の頻度と生産性との関係

ここでは、在宅勤務の生産性との関係を把握する。調査では普段職場で行っている仕事の生産性を「100」として、在宅勤務の生産性を 50～150 まで 10 間隔で尋ねた。なお、生産性とは時間当たりの成果としている。その結果、在宅勤務の生産性が職場より低い「100 未満 (90 以下)」が 193 人 (56%), 職場の生産性と同じ「100」が 81 人 (24%), 職場より高い「100 超 (110 以上)」が 69 人 (20%) であった。在宅勤務の頻度と生産性との関係を示したのが図-4 である。これより在宅勤務の頻度が少ないほど、生産性が「100 未満」の割合が高い。

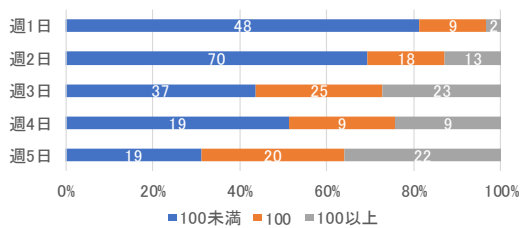


図-4 在宅勤務の頻度と生産性との関係 (職場の生産性=100)

(3) ワークスタイル選択の際の重要度及び満足度

ここでは、就業者がワークスタイルを選択する際に考慮すると考えられる項目を挙げた上で、各項目の重

要度と出勤及び在宅勤務における満足度を把握する。図-5 に項目毎の重要度を示す。これより「時間を有効に使えること」、「仕事に集中できること」の重要度が高く、「同僚とコミュニケーションをとること」の重要度が相対的に低い。項目別重要度 (5～1) の平均及び標準偏差は表-3 の通りである。

また、出勤と在宅勤務の評価値の関係を示したのが図-6 である。これより出勤は「通信環境に問題がないこと」、「同僚とコミュニケーションをとること」の満足度が高く、「時間を有効に使えること」の満足度が低い。一方、在宅勤務は「時間を有効に使えること」の満足度が高く、「同僚とコミュニケーションをとること」、「打合せをスムーズに行えること」の満足度が低い。

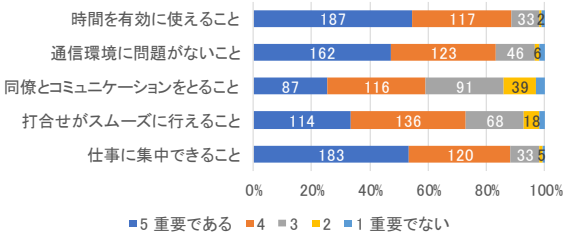


図-5 ワークスタイルを選択する際の項目別重要度 (5段階)

表-3 項目別重要度の平均及び標準偏差

項目	平均	標準偏差
仕事に集中できること	4.4	0.8
打合せがスムーズに行えること	4.0	1.0
同僚とコミュニケーションをとること	3.7	1.1
通信環境に問題がないこと	4.3	0.9
時間を有効に使えること	4.4	0.8

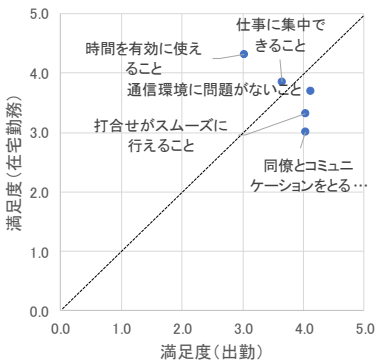


図-6 出勤と在宅勤務の満足度の関係

4. おわりに

本研究では Web 調査を行い、在宅勤務の頻度の影響要因を考察した。その結果、就業者の業種や在宅勤務日数の選択の自由度、生産性が在宅勤務の頻度と関係していることが分かった。今後の課題として、在宅勤務の頻度に関する計量分析を行うことが挙げられる。

参考文献

1) 岡田潤, 出口敦: コロナ第一波の緊急事態宣言中および解除後における生活行動調査に基づくテレワークの導入実態, 都市計画論文集, 56 巻 3 号, pp. 913-920, 2021.
2) 国土交通省: 令和 3 年度テレワーク人口実態調査, 2022.
3) 森川正之: 新型コロナと在宅勤務の生産性: パネルデータ分析, RIETI Discussion Paper Series 21-J-041, 2021.