

第3回 都市再生有識者懇談会

「コロナ禍を経た働き方の変化 ～With・After コロナの働き方を考える～」 株式会社リクルート リクルートワークス研究所 奥本氏による説明内容

[スライド1]

- ・コロナ禍を経た働き方の変化について、労働市場、各企業の人事の動き、個人のキャリアという3点の方向性から、今後の働き方がどう変わっていくのか話したい。

[スライド2]

- ・第1次の緊急事態宣言下でリモートワークが大きく進展した。東京都では約7割、全国でも約5割の企業がテレワークを導入した。
- ・これは、働き方改革実現会議が2016年9月から始まり、働き方関連法案が既に出そろっていたが、これまでは有給休暇の取得、長時間労働の抑制、インターバル規制、フレックスタイム制の見直しなど、時間に関することが多かった。コロナを契機にこれまでなかなか進まなかった場所に関する働き方の改革が大きく進展したということに意味がある。
- ・働く時間と空間の2軸が大きく動き始めると、個々人の働き方も変わっていくのではないかと。

[スライド3]

- ・8月に非正規社員を含めたテレワークの実施率を9000人に対して調査した。首都圏では2割超の方々がテレワークをしており、非正規社員でもテレワークが進んできている。

[スライド4]

- ・宣言解除後も多くの企業がリモートワークを継続するとしている。
- ・リモートワークを導入した企業で、通常出勤に戻した企業は25%程度であり、75%がテレワークを引き続き推進している状況にある。

[スライド5]

- ・こうした背景には、主にリモートワーク経験者からの継続を望む声が多くある。テレワークが自律的な働き方につながっており、8割以上が継続したい意向を持っている。各企業はそれに対応する形で今後もテレワークを継続していく可能性が非常に高い。

[スライド6]

- ・個人の意識が随分変わった。いま転職活動をしている人の6割くらいは、コロナ禍をきっかけに自分のキャリアを見つめ直し、考え直したと言っている。どういう場所に住んで、どういう働き方をしたいかということに対して、深く内省した人が多い。

[スライド7]

- ・実際に転職市場にも変化が現れている。正社員を募集する求人ネットでは、在宅勤務OKの求人広告が、2020年度の年初に比べると6.5倍に増えている。また、在宅勤務が可能な職に対する応募者も非常に増えている。現状においては、在宅勤務ができますという形にしていないと、なかなか人が集ま

らない状況にある。

- ・逆に言えば、職選びの中でも在宅が必須条件になっており、優秀な人を集めるためには在宅勤務を取り入れざるを得ない状況になってきている。

[スライド 8]

- ・ただし、いまは緊急事態宣言下でこうした動きが出ているが、これが平時に戻った時にどれくらいテレワークが定着するかということに関して、海外の事例が参考になる。
- ・例えばフランスでは時間や場所の改革が進んでいる。研究では、週 2、3 日のリモートワークが、生産性が高まると言われている。マネジメントのスキルや、リモート環境の整備状況、社員の慣れによって、一番生産性が高い日数は変わるが、実際に週 2、3 日くらいのリモートワークが定着している。今後の日本でも、リモートワーク可能な職種において、週 2、3 日のリモートワークが、企業のイノベーションや生産性向上のための働き方になると考えられる。

[スライド 9]

- ・そうしたリモートワークが浸透した社会で、働き方がどう進化していくか、5 つの形がある。

[スライド 10]

- ・1 点目は、出勤を前提としないオンライン就業である。出勤が前提の場合、非就業理由の 20%程度は、希望する勤務地や、希望する時間に合わず、良い仕事が見つからないという理由である。
- ・労働市場において、2019 年の完全失業者数 162 万人の 20%は約 30 万人になる。働いていない人（非労働力人口）では 419 万人の 20%で約 80 万人の一部が、リモートワークの普及によって活躍できる機会の可能性がある。
- ・特に勤務地が合わないと言っている人は、30~55 歳までのミドル世代に集中しており、経験を積んで企業の主力になる人が勤務地に対して制約を感じている。

[スライド 11]

- ・企業でも様々な取り組みを進めている。大手企業を中心にリモートワークの場所や回数制限を外す動きや、スタートアップやベンチャー企業では出勤を前提としない働き方も広がっている。例えば、他県に住む技術者をリモート社員として採用したり、親の介護で実家に帰る必要がある人が、地元へ転居してもそのまま働き続けるなど、自律的な働き方を支援する企業が増えている。こうしたベンチャーやスタートアップの先進的な取り組みが、徐々に大手に波及していくことも考えられる。
- ・アメリカではフルリモートで従業員数 1000 人を超える企業も出てきている。本社は小さいが、世界中のフルリモート社員によって高い価値を創造している企業も多くある。今後は、こうしたリモートを通じて多様な人材を集め、マネージできる企業が生き残っていくのではないかと。

[スライド 12]

- ・派遣でもこうした取り組みは進んでいる。リクルートグループでも緊急事態宣言前は 100 名ぐらいしかリモート社員はいなかったが、宣言期間中には 3 万 5,000 人のテレワークが実現している。直近では、在宅ワーク派遣サービスというサービスを立ち上げ、派遣社員がフルリモートでの働き方を作り出しており、地域を跨いだ派遣が非常に増えてきている。企業側からもスタッフ側からも非常に好評

を得ている。

[スライド 13]

- ・それに伴い、職住の場になる住宅に対する感覚も変化してきている。
- ・リモートでの不満は、ネットワーク環境に関するものが一番多い。2 番目は住宅のスペースに関する不満である。50%くらいの方はリビングでリモートワークをしており、今後もリモートワークを行うならば住み替えたいという人が4人に1人くらいいる。

[スライド 14]

- ・SUUMO でも、物件ページの閲覧数が極端に上がった地域がある。中古マンションでは、三浦、葉山、逗子などであり、中古戸建てでは千葉などである。30代辺りを中心に、実際に転居している。

[スライド 15]

- ・2 点目は、首都圏と地方を跨ぐ副業・兼業で、実際に増えている。副業の意向は、今までは経済的理由がメインだったが、自分のスキルを高めたいという理由も増えてきている。

[スライド 16]

- ・企業による副業人材の募集も始まっており、多くの場合がリモートを前提として勤務地は限定していない。月1回程度の出社が可能という企業が増えている。地方でも、副業・兼業を積極的に導入する動きが出てきている。

[スライド 17]

- ・リクルートの中でも、サンカクというふるさと副業を推進するようなサービスがあり、このイベントの参加希望者数が10倍近く増えており、関心は高まっている。

[スライド 18]

- ・そうした関心の高まりを受けて、マッチングプラットフォームも増えてきた。こうしたプラットフォームができる影響は大きく、今後随分と変化が出ると思う。

[スライド 19]

- ・3 点目は、ワークライフの充実を図る地方オフィス分散という形である。コロナ前からの動きではあるが、サテライトオフィスを設ける企業も増えている。特に、今回のコロナでは、ビジネスコンティンジェンシープラン（緊急時の対応を勘案した計画）としての地方オフィスが見直されている。

[スライド 20]

- ・個人としても、二拠点生活に対する関心が高くなってきている。

[スライド 21]

- ・また、企業としても本社機能の移転を4社に1社くらいで検討するとしている。

[スライド 22]

- ・ワーケーションに関しては、ミドル社員の層が高い関心を持っている。
- ・ワーケーションの体験者は7%ぐらいと少ないが、今後の実施意向は3割ぐらいの人が関心を示している。就労人口でいうと、雇用されている人だけで6,000万人いるので、6,000万人中3割が何かしらの意向を示しており、潜在的なポテンシャルは非常に大きい。このうちの一部が、地方を跨いだ副業など具体的なことを検討するだけでもかなりの人数が動くと思っており、副業・兼業と併せて、こうしたワーケーションも十分可能性がある。

[スライド 23]

- ・4点目は、転勤のない働き方へのシフトである。転勤も必ずしも住居を移す必要がないのではとの話が出てきている。この動きは、働き方改革の中で、多様な人財を活用するという文脈で、すでになりに進んでいたものが、コロナでさらに加速した。
- ・転勤廃止にしたところ新卒の応募が10倍になった企業もあり、働く側の意識が変わってきている。また、いくつかの企業では単身赴任等の解消に動いている。今後、ふるさとワーク制度などの制度整備が進むと、利用する人も増えると思う。

[スライド 24]

- ・5点目は、週休2日にとらわれない勤務スタイルである。
- ・仕事の密度と効率がテレワーク導入によって高まるため、1日当たりの所定労働時間を長くするという企業がいくつか出てきている。そうすると、年間休日数を多くする方向に企業は動き、年間休日数が増えるので、例えば週3日のお休みなど、そういった働き方も今後広がっていく可能性は非常に高い。
- ・特に北欧などのヨーロッパでは、正社員でも80%社員、40%社員という呼び名があり、週4日または週2日など、さまざまな週当たりの働き方が出てきている。
- ・以上の5つの観点を下させていただいた。主には、場所の制約が外れ、それが時間の自由度と掛け合わされることで、働き方に多様性が生まれるのが今後の動きだと思う。

以 上