

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～

2021年2月24日

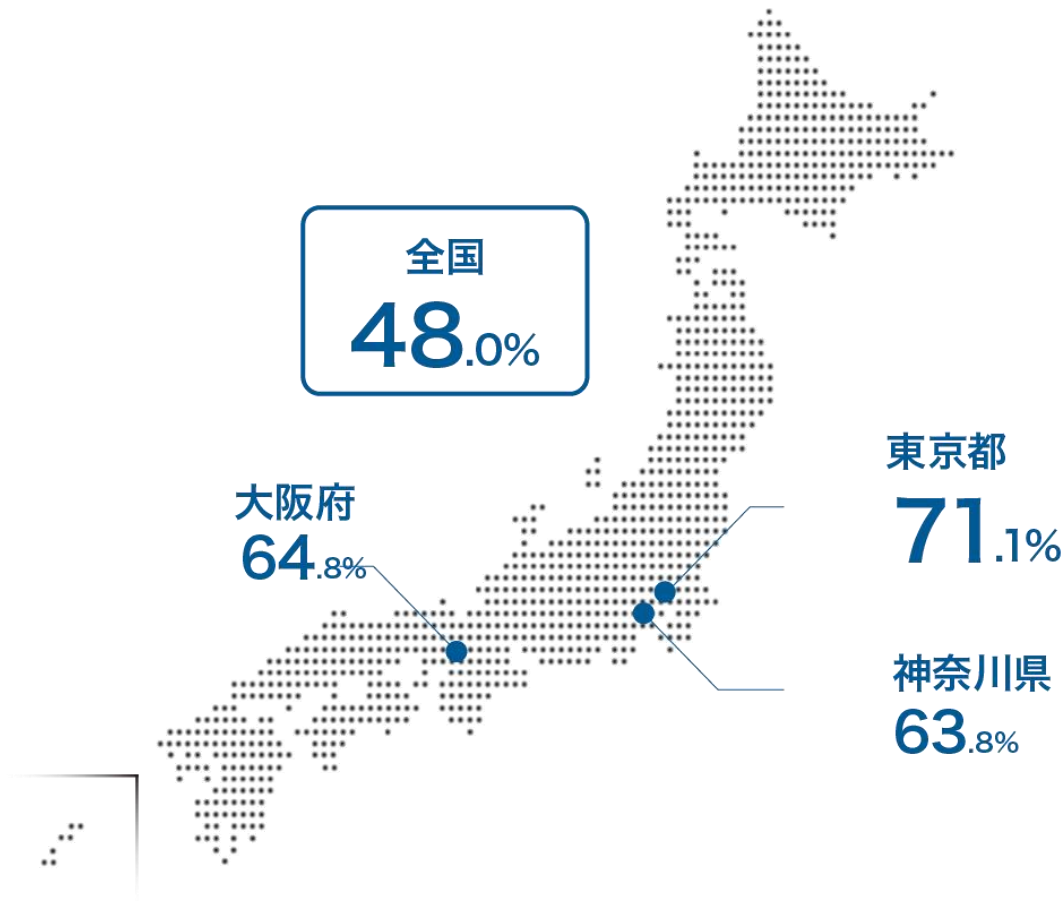
リクルートワークス研究所

奥本 英宏

**Recruit
Works
Institute**

■ コロナ禍によりリモートワークは一気に拡大

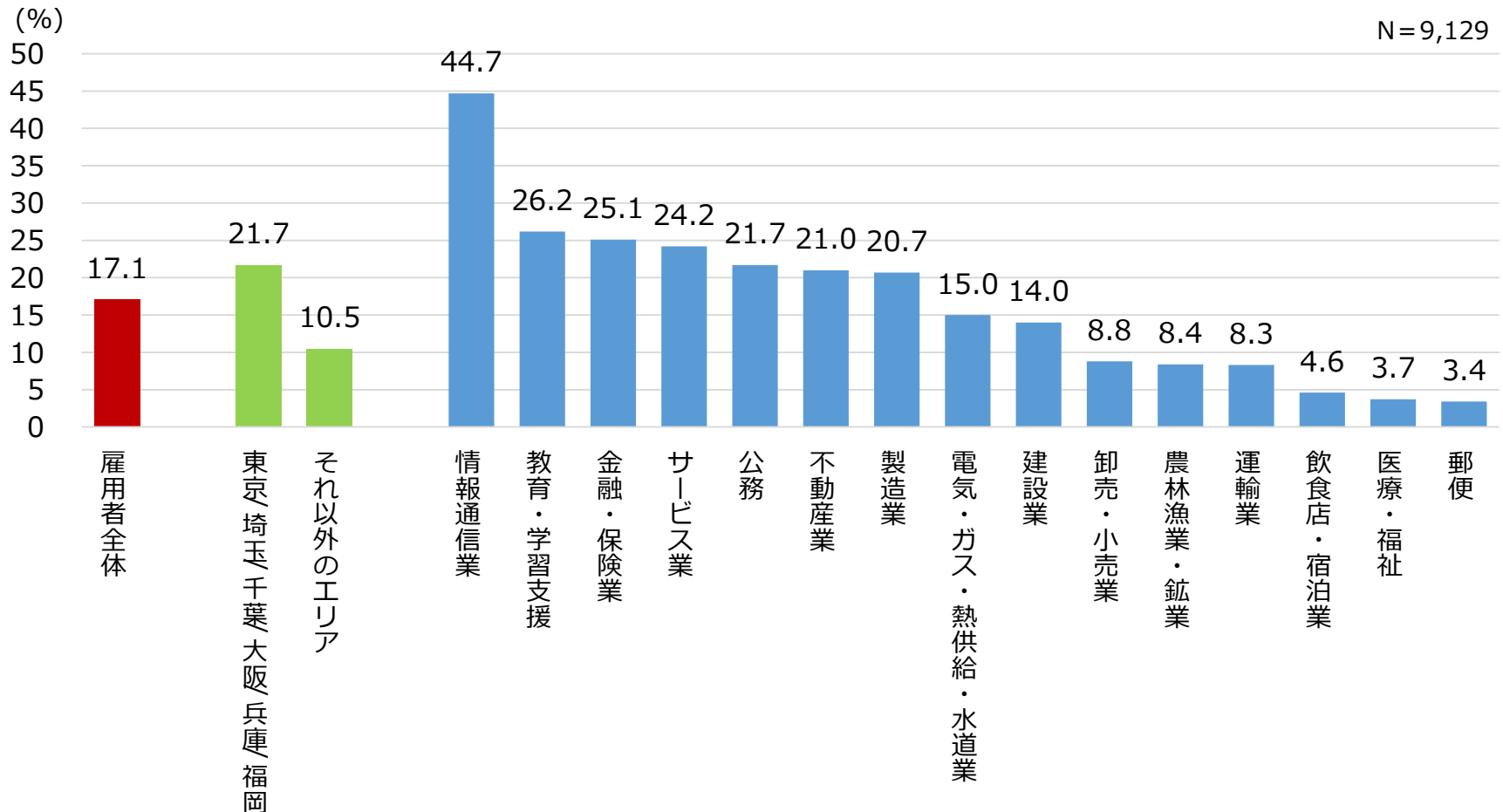
- コロナ禍により、首都圏を中心にリモートワークが急速に普及
- 緊急事態宣言下、正規社員を中心としたリモートワーク経験は東京で約7割に上る



■ 非正規社員を含めた実施率も17%を超える

- 産業別の格差はあるものの、アルバイト・パートや派遣社員を含めた実施率も首都圏で20%を超える

○新型コロナウイルス感染症の影響を受けて職場からテレワークを推奨された人の割合

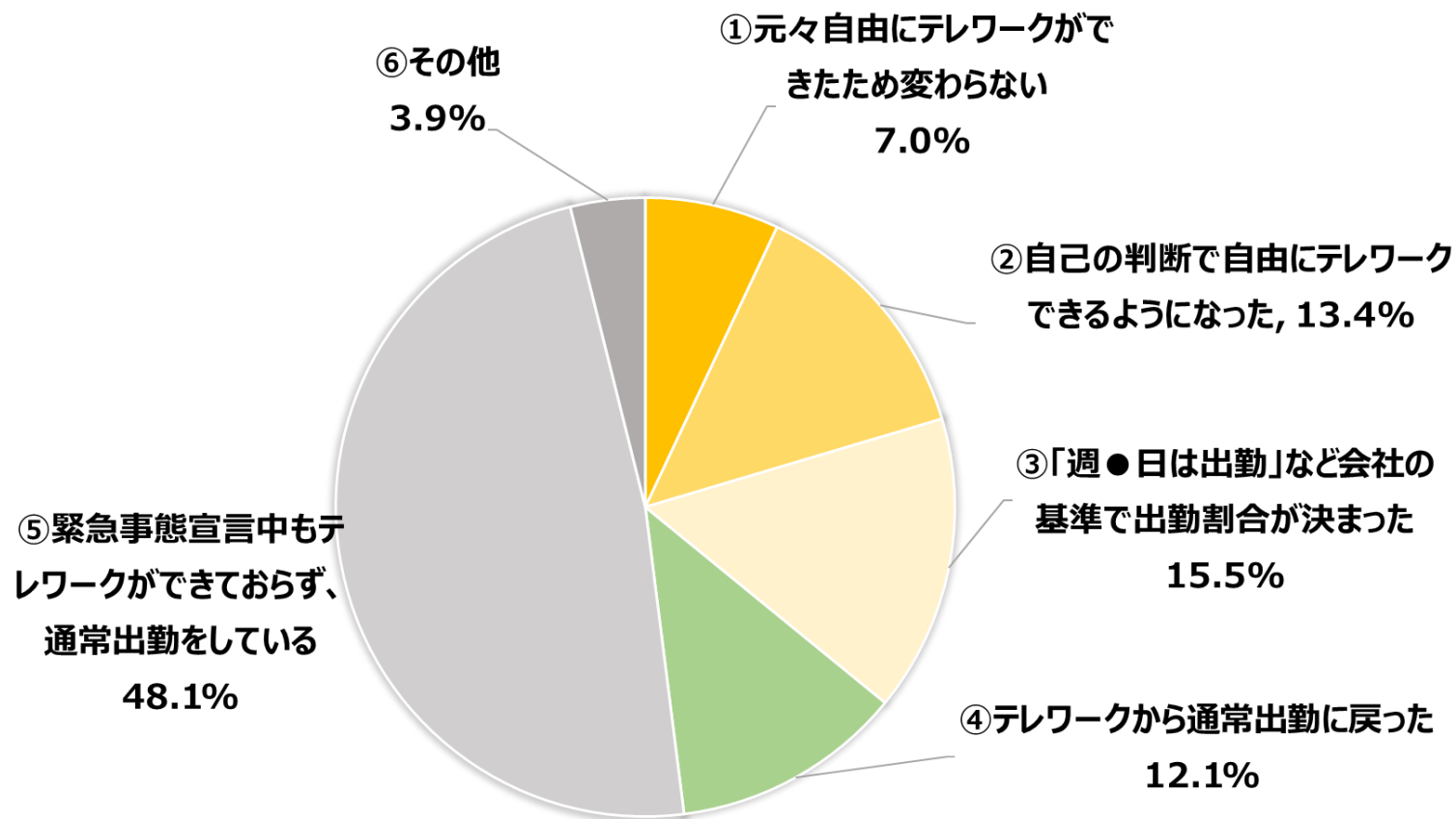


■ 宣言解除後も多くの企業がリモートワークを継続

- リモートワーク実施企業のうち、通常出勤に戻した企業は25%程度に過ぎない

○緊急事態宣言解除後（5月25日以降）テレワークの割合について変化はありましたか？

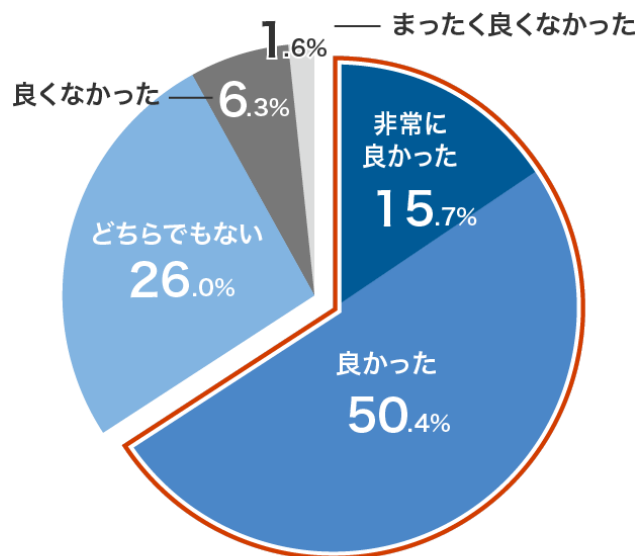
（単一回答 N=948）



■リモートワーク経験者の多くが継続を望む

- リモートワーク経験者の66%が自律的な働き方を支持し、8割以上が継続意向を持つ

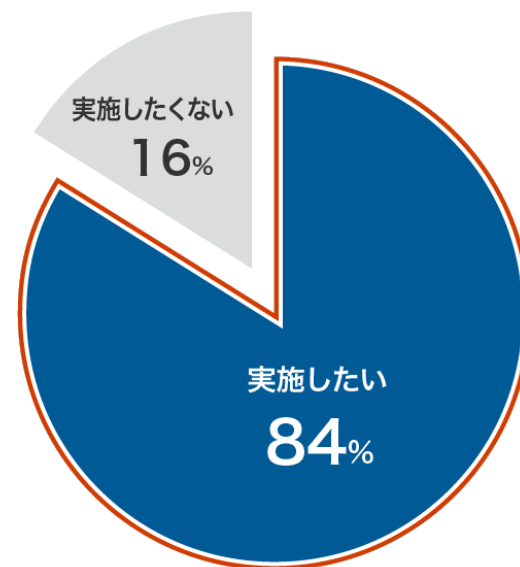
○自己の判断で自由にテレワークできるようになって良かったですか



N=127

良かった | 計 **66.1%**

○今後のテレワーク継続意向は？



N=1,390

実施したい | 計 **84%**

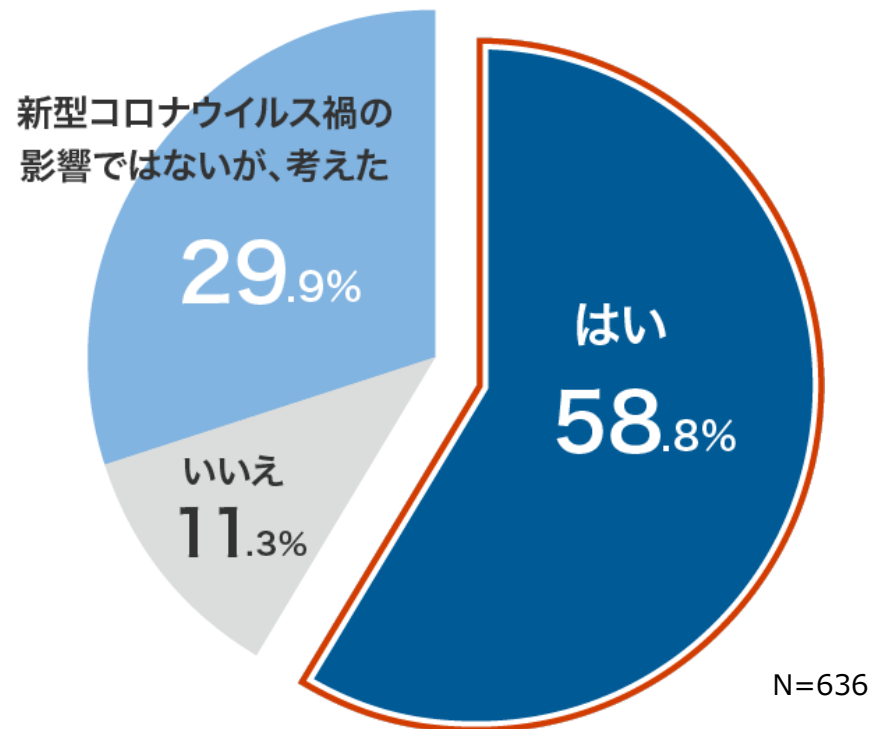
出典：リクルートキャリア『新型コロナウイルスに関するアンケート』（2020）

出典：リクルート住まいカンパニー『新型コロナ禍を受けたテレワーク×住まいの意識・実態調査』（2020）

■ コロナ禍をきっかけにキャリアを再考する層も出ている

- 転職検討中、または転職活動をしている人の約60%が、コロナ禍をきっかけとしている

○新型コロナウイルス禍の影響を受けて、自分の将来のキャリアを見つめなおしたり、考えたりしましたか？



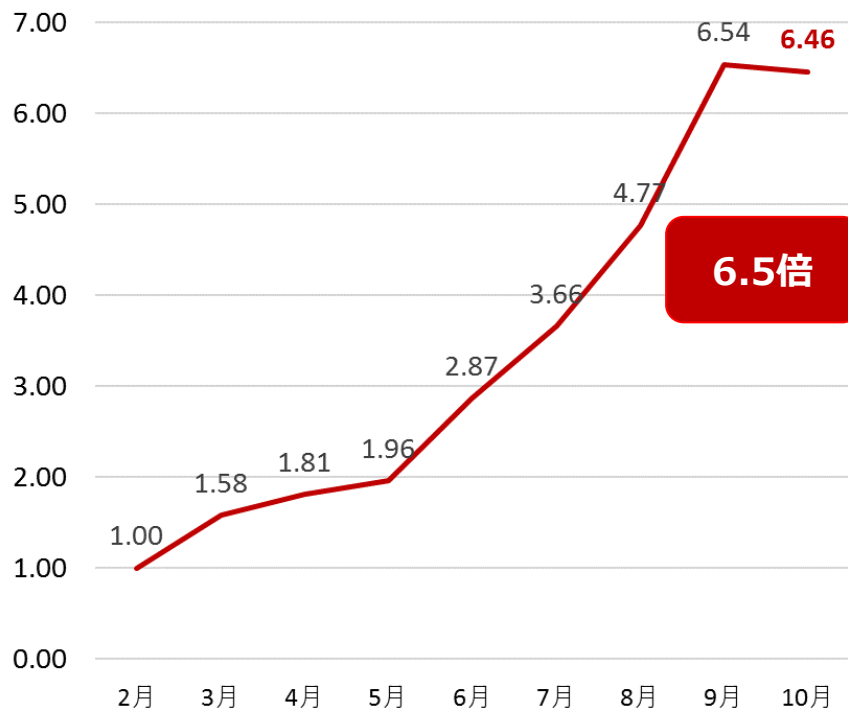
出典：リクルートキャリア『新型コロナウイルスに関するアンケート』（2020）

■リモートワーク導入企業への転職意向が強まる

- 現在、リモートワーク可能な求人案件が増加すると共に、応募も急増している

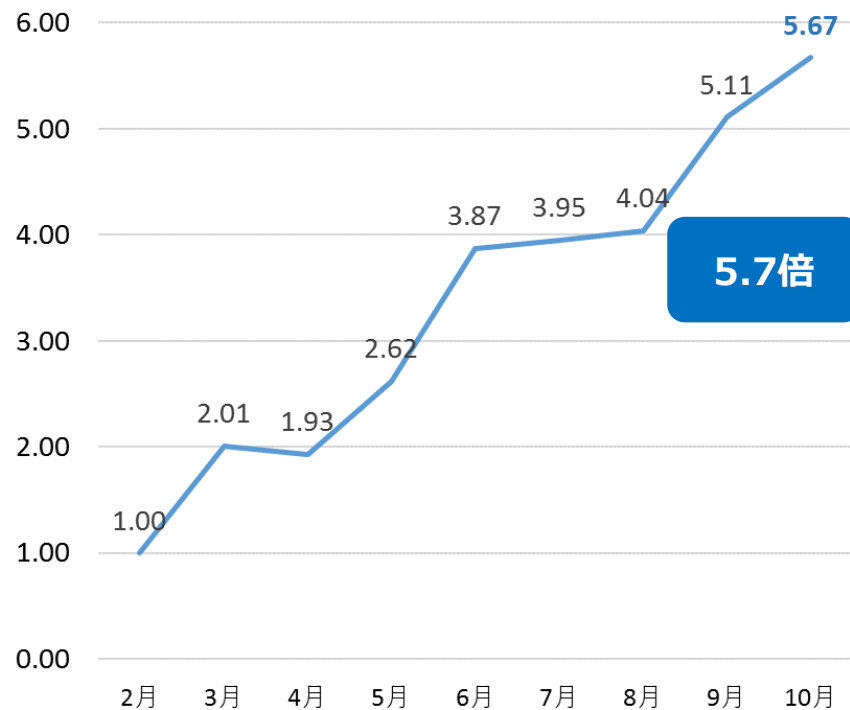
○『リクナビNEXT』から見る、テレワークの求職者／求人動向

「在宅勤務OK」 求人原稿の推移



※2020年2月を1とした場合の増加傾向

「在宅勤務OK」 求人への応募数の推移

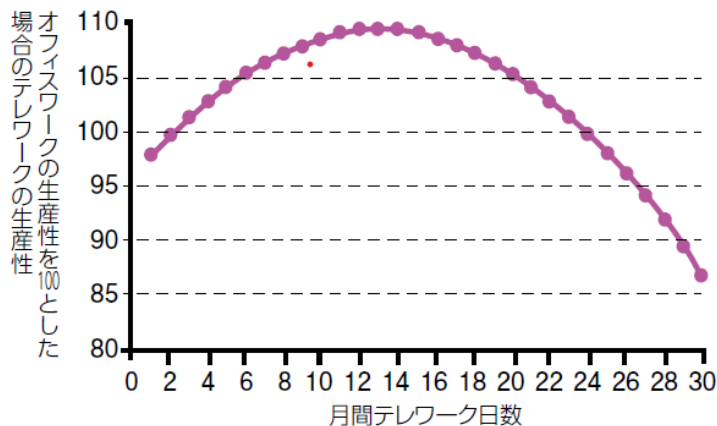


出典:リクルートキャリア『リクナビNEXT求人動向』(2020)

■ 今後、リモートワークは成果を高める手段へと移行

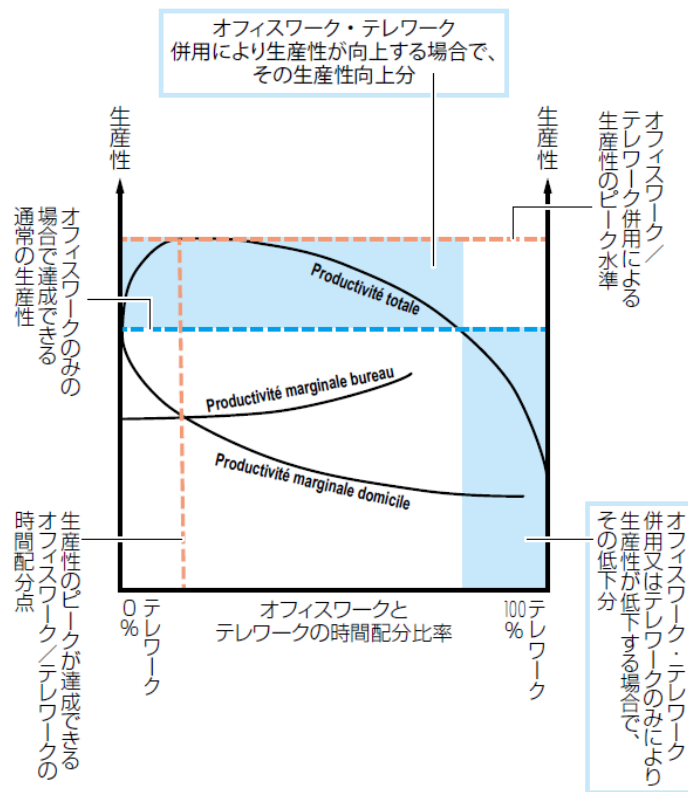
- フランスでは、1998年導入の35時間労働制をはじめとして、2017年には労働時間や未消化の有給休暇などの、労務上の権利をポイント化してストックする、就労活動個別口座（CPA）を導入
- 同年の労働法改正では、「リモートワークで働く」ことを従業員の権利とする大胆な決定を行っている
- リモートワークとオフィスワークの生産性研究から、週2日のリモートワークが定着している

○月間のテレワーク日数と生産性の推移



出所：Danish Technological Institute, ローランドベルガー分析 CAS2009 年報告書

○テレワークの時間配分と生産性の関係



出所：Danish Technological Institute, ローランドベルガー分析 CAS2009 年報告書

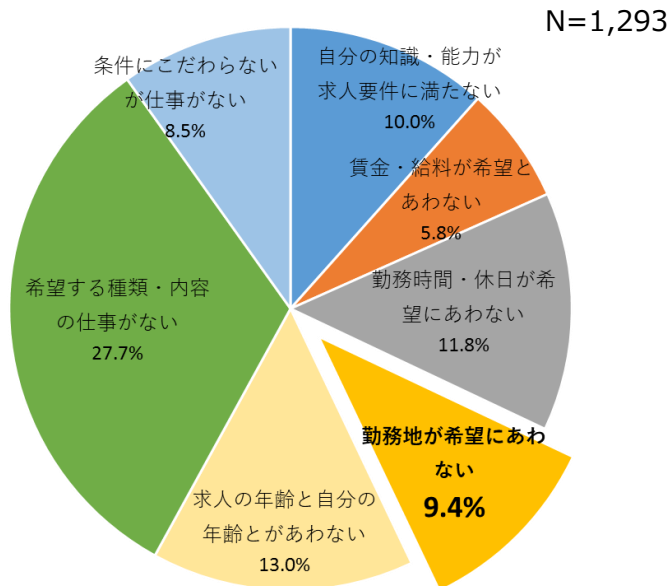
■リモートワークが浸透した社会での働き方の進化

- ①出勤を前提としないオンライン就業
- ②首都圏と地方をまたぐ副業・兼業
- ③ワークライフの充実を図るオフィス分散
- ④転勤のない働き方へのシフト
- ⑤週休2日にとらわれない勤務スタイル

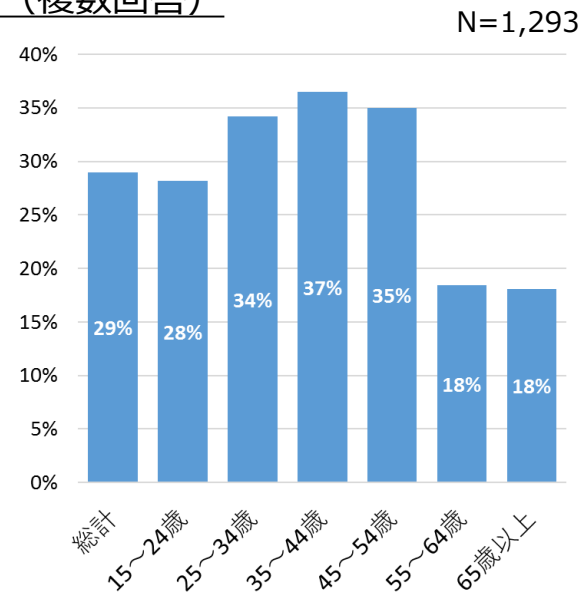
①出勤を前提としないオンライン就業

- 非就業理由のうち、勤務地や働く時間が本人の希望に合わないアンマッチは20%を占める
- 出勤を前提としないリモートワークの普及は、そうした非就業者、さらには育児、介護、疾病治療との両立を図る就業者の活躍機会を増やすことにつながる
- グローバルにはフルリモート企業も多く出現しており、遠隔でのチームづくりやマネジメントのノウハウを蓄積した企業が、世界中の優秀な人材を活用できるようになる

○非就業理由（単一回答）



○「勤務地が希望に合わない」年代別傾向（複数回答）



①出勤を前提としないオンライン就業

(取組 1) ヤフーは時間と場所に捉われないリモートワーク制度「どこでもオフィス」を導入、カルビーは「Calbee New Workstyle」を発表。その他、凸版印刷、味の素、ネスレ日本、日産自動車などの大手企業で、リモートワーク場所や回数制限の廃止・緩和が進む

(取組 2) さらに、スタートアップやベンチャー企業で、出勤を前提としない働き方が広がる。ウェブ構築用ソフトウェアの開発・販売を手掛けるシックスアパートでは、承認や経費精算をオンライン化、出社の義務付けをなくすことで、オンライン上での事業運営がなされている。

他県に住む技術者を「リモート社員」として採用。親の介護に携わる社員が地元に住居を移すなど、社員の自律的な働き方を支援

(取組 3) アメリカのフルリモート企業GitLab(ギットラブ) は67カ国1250人、Zapier(ザピア) は28ヶ国300人の社員を雇用し、高い業績を上げている

『リモート普及で地方に人材を求める企業が相次ぐ』

企業名	業種	内容
ナイル	自動車リース	リモートワーク前提で地方で営業職30人採用へ
プロゲート	プログラミング教育	地方リモート社員人材を採用予定
ウィルオブ・ワーク	コールセンター	全国でリモート人材を採用
SHIFT	ソフト開発テスト受託	全国で在宅勤務専門エンジニアを採用
ルピシア	お茶の製造・販売	東京からコセコに本社移転
フラー	ソフト販売	千葉から新潟へ本社機能移転を検討

出所: リクルートワークス研究所『リモートマネジメントプロジェクト』
<https://www.works-i.com/project/remote/case/detail001.html>

■「在宅ワーク」派遣の取組み

- リクルートグループ派遣会社だけでも、緊急事態宣言期間に3万5000人のテレワークが実現
- リクルートスタッフィングでは、居住地に左右されない就業機会の創出に向けた、「在宅ワーク」派遣サービスを立上げ、企業とスタッフから好評を得ている

サービス内容

- ・原則として在宅で派遣就業（テレワーク）
- ・月に1回程度、派遣先のオフィスに本社
- ・東名阪（首都圏・関西圏・東海圏）の中から仕事が自由に選べる

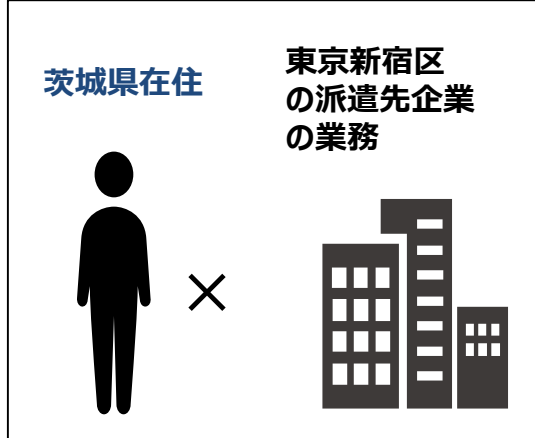
■ケース1

通勤可能だが在宅希望のスタッフ



■ケース2

居住エリア内だがオフィスが遠い



■ケース3

居住エリアが遠く通勤が難しい



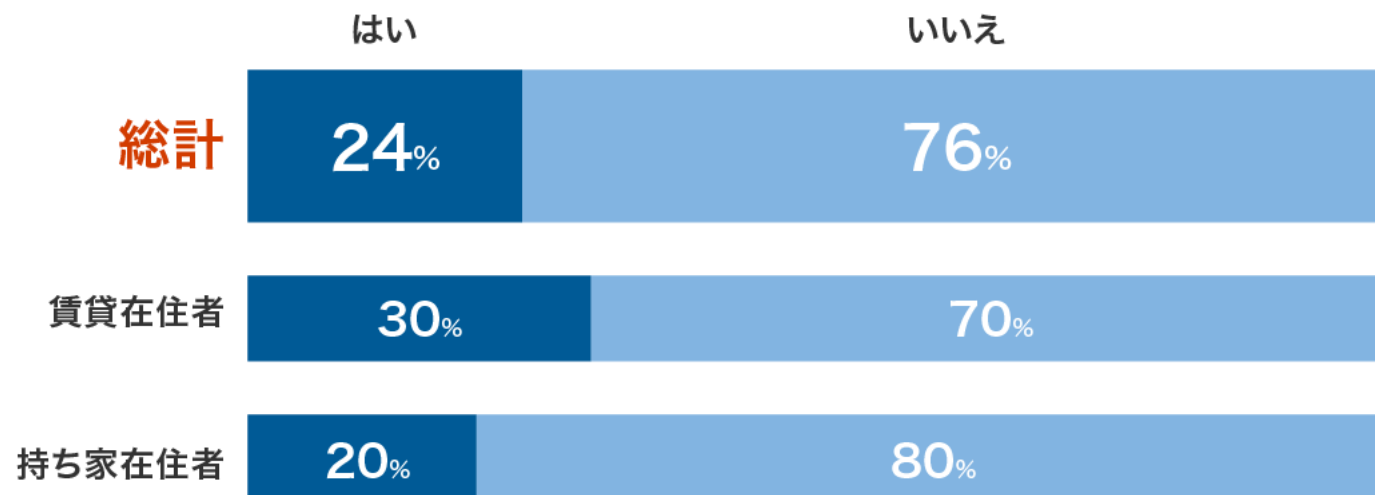
<https://www.r-staffing.co.jp/corporate/news/2020/090102.html>

■ ワークライフにおける職住感覚の変化

- 今後もリモートワークが続く場合、4人に1人が住み替えを検討したいとしている

○今後も（コロナ禍が終息した後も）引き続きテレワークを行う場合、今の家から住み替えを検討したいですか

N=1,390

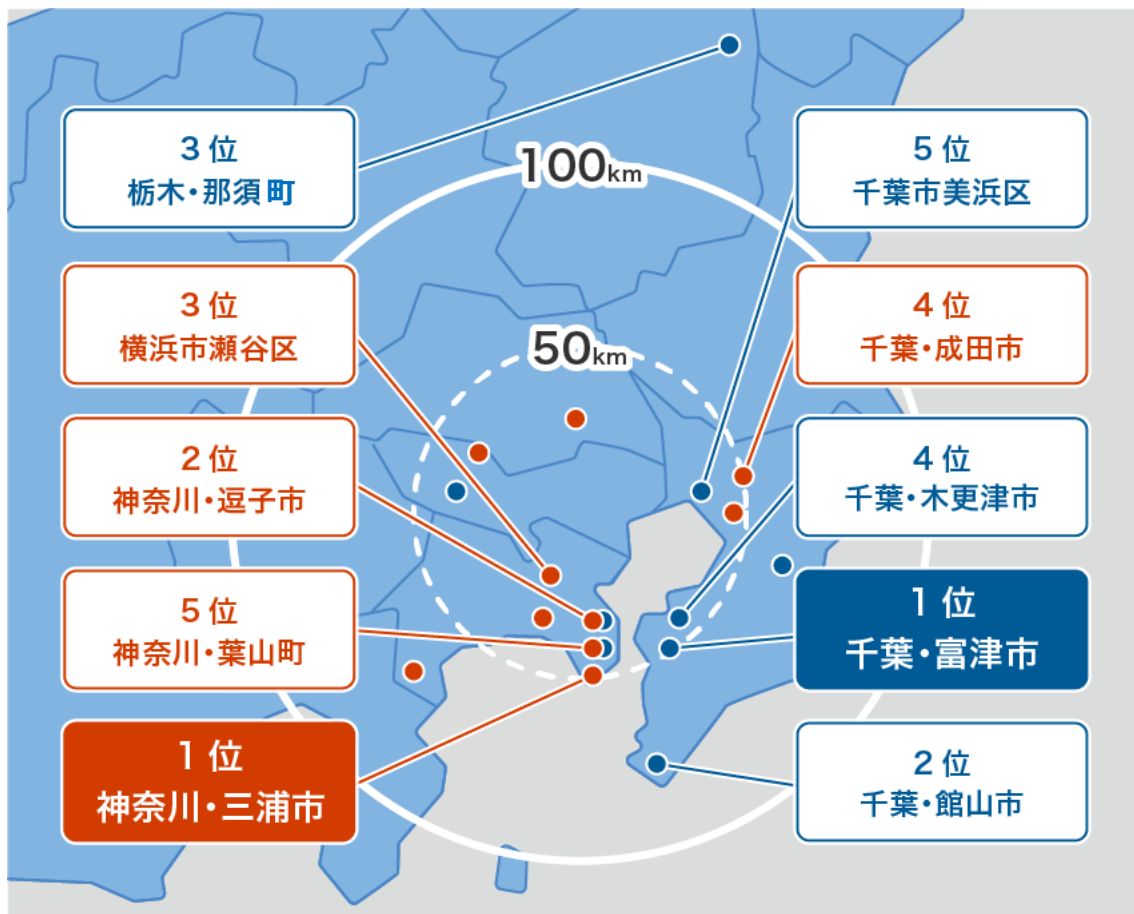


出典：リクルート住まいカンパニー『新型コロナ禍を受けたテレワーク×住まいの意識・実態調査』（2020）

■ 郊外暮らしへの関心の高まり

- 都心100キロ圏内の郊外への関心が高まる

○『SUUMO』物件ページの閲覧数がコロナ禍を受けて伸びたエリア



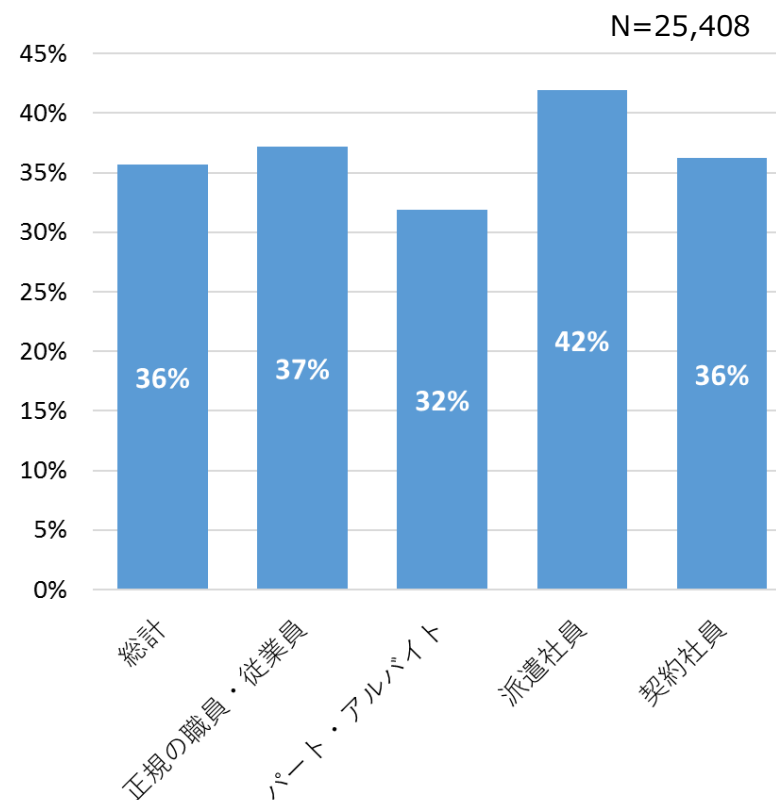
出典：リクルート住まいカンパニーまとめ

『SUUMO』物件詳細閲覧数を2020年1月と8月で比較し伸び率が高かった市区町村のマッピング

② 首都圏と地方をまたぐ副業・兼業

- 雇用形態に関わらず、3人に1人の就労者が副業・兼業をしてみたいと考えている。リモートワークの広がりや高年齢者雇用安定法の施行を背景に、その期待は高まる傾向にある
- 副業・兼業希望の多くは「経済的理由」が主だが、近年、「新しい知識や経験を得るため」といった、越境の学習機会を志向する人が増えている
- これまで、地方への人材移動は、仕事、収入、生活3つのギャップを克服する必要があったが、リモートワークによって、生活面のギャップを気にすることなくチャレンジできる選択肢が生まれている

○副業意向「今後はしたい」



出典：リクルートワークス研究所『全国就業実態パネル調査』（2020年）

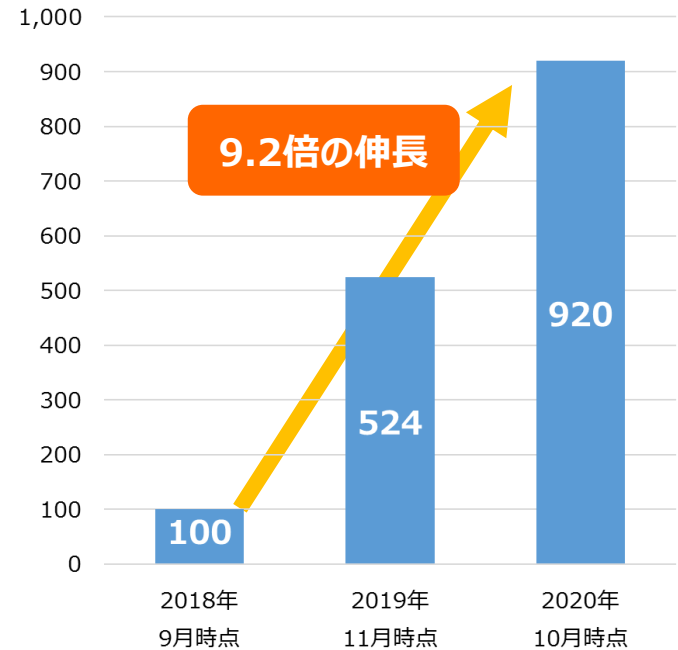
②首都圏と地方をまたぐ副業・兼業

- (取組 1) ダイハツ工業での副業人材募集は、週 1 回程度の勤務とし、リモートワークを想定しているため勤務地は限定せず、月 1 回程度の出社とする。契約期間は 3 か月とし、プロジェクトの内容に応じて延長する場合は半年～1 年程度を予定する
- (取組 2) 中部経済産業局が支援した、岐阜県土岐市の大東亜窯業、三重県桑名市の伊藤鉦鋳工所などが、首都圏在住でリモートワークを活用する兼業、プロボノ人材を受け入れることで企業価値を向上させている
- (取組 3) 全国就業実態パネル調査によれば、兼業・副業を通じて段階的な転職を果たすコミットメントシフトは転職者の6.6%に増え、転職満足度も高い
<https://www.works-i.com/column/works04/detail023.html>

■「ふるさと副業」への関心の高まり

- 会社に勤務しながら他社の課題を体験できる「社会人のインターシップ」サービスを提供する『サンカク』（リクルートキャリア）では「ふるさと副業」を推進
- 「ふるさと副業」のコンセプトは、「地方企業と首都圏人材の共創」。首都圏（都市部）で働きながら本業では得られない挑戦機会を求めている人と、事業創造に必要な知見・スキル不足に悩む地方企業のマッチングを図る
- 2020年の「ふるさと副業」イベントへの参加希望者数は2018年と比較して9倍以上の伸び

○ふるさと副業イベントへの参加希望者推移



出典：リクルートキャリア「サンカク」HP

出典：リクルートキャリアまとめ『サンカク ふるさと副業イベント』への参加希望者数推移（2020年）

■ 地方とのマッチングプラットフォームが立ち上がる



- ・ パーソルイノベーション株式会社にて、地方特化型の副業マッチングプラットフォームがスタート
- ・ 副業を前提とする案件を収集。また、単発の案件ではなく、3か月～1年程度の中長期で経営課題に向き合う案件を多く取り扱う
- ・ 2023年3月までに累計2,000件の副業案件の獲得を目指す

出典：パーソルイノベーション「Loino」HP

- ・ 株式会社みらいワークスにて、プロフェッショナル人材に特化したビジネスマッチング及び転職支援プラットフォームの立上げ
- ・ プロフェッショナル人材がライフステージに応じて「独立・起業・副業・転職」といった働き方を自由に選択できる社会創りを目指す
- ・ 2017年12月に東証マザーズに上場。登録プロフェッショナル26,000名、クライアント：1,400社（グループ総計）



出典：みらいワークス「Skill Shift」HP

③ワークライフの充実を図る地方オフィス分散

- 社員にリフレッシュの場を提供し、仕事の生産性を高めるために、田舎にサテライトオフィスを設ける企業が出てきている。今回のコロナ禍を経て、大規模災害やパンデミックへの備えとしての地方サテライトオフィスの機能が再認識される
- また、長期休暇の取得を促進するために、旅先で仕事をするワーケーションという概念が米国を中心広がりつつある

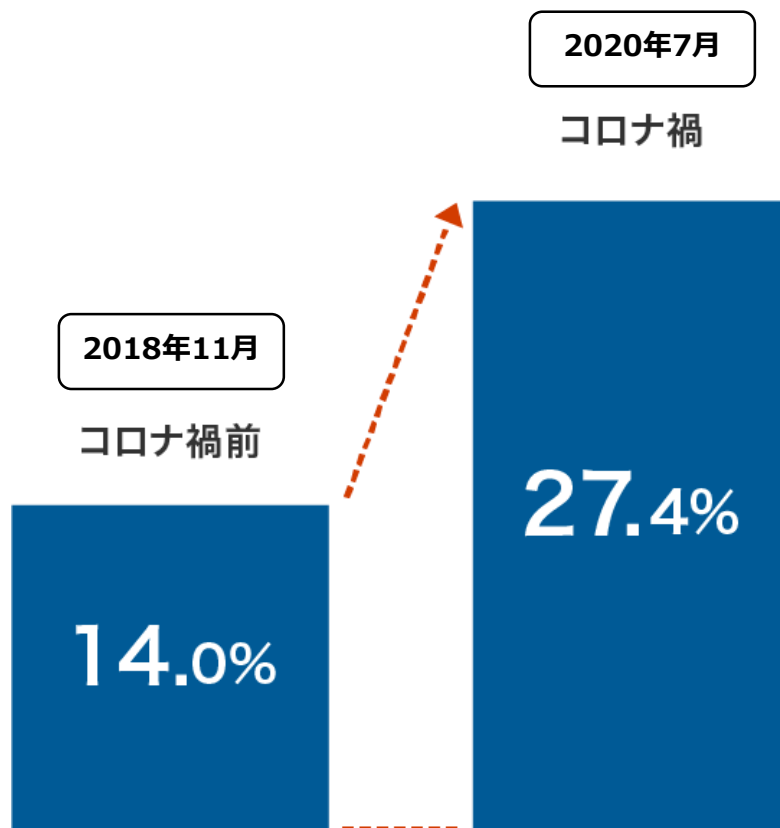
(取組 1) セールスフォースドットコムでは、和歌山県白浜町に設置したサテライトオフィスに内勤営業チームが移転。東京にいる時と同じ仕事を生産性を低下させることなく運営しつつ、社員の働きがいと生活の充実を高めている

(取組 2) 映像コンテンツ制作のプラットイーズは、徳島県神山町で築90年の古民家を再生した“えんがわオフィス”を立上げ。恵比寿本社との間にオープン & シームレスな業務環境を作り出し、BCP体制を整えている

(取組 3) 日本航空では、テレワーク制度の枠組みの中に長期休暇中の旅先で働いた時間を勤務時間とみなすワーケーション制度を構築。新たな休む方法の選択肢を社員に提供し、長期休暇の取得を促進している

■ 二拠点や都会以外の生活への関心

- 二拠点や都会以外での生活への関心が高まる



【デュアルライフ意向者】

デュアルライフについて、下記いずれかの回答者

「今後したいと考えて、具体的に拠点探しなどの行動をしている」

「具体的な行動には至っていないが、今度したいと考えている」

「なんとなく興味がある/上記説明を見て興味を持った」

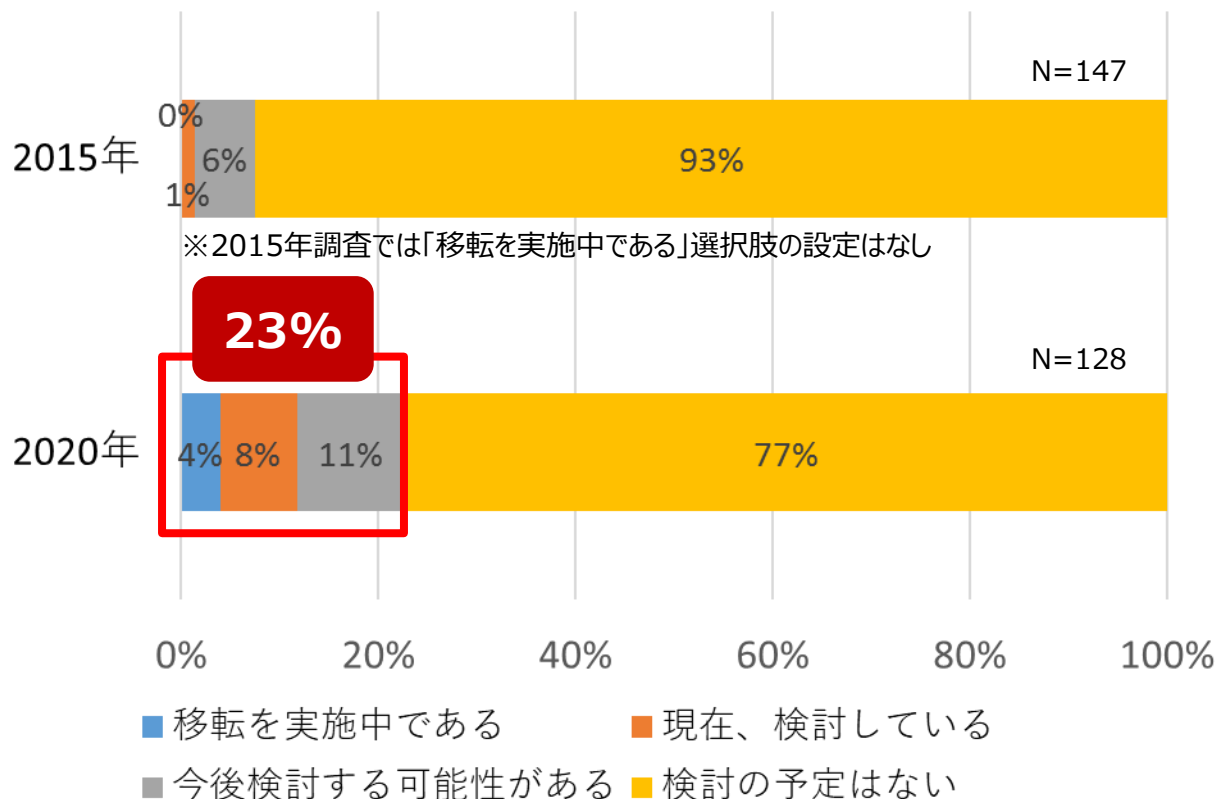
デュアルライフ意向者

出典：リクルート住まいカンパニー『デュアルライフ（2拠点生活）に関する意識・実態調査』（N=50,000）と2020年7月実施調査（N=1,723）の比較

■ 企業の本社機能移転の検討状況

- 東京から地方への移転について、検討可能性があると回答した企業は23%程度
- 検討予定のない主な理由は「現時点での拠点で機能・利便性に支障がない」から

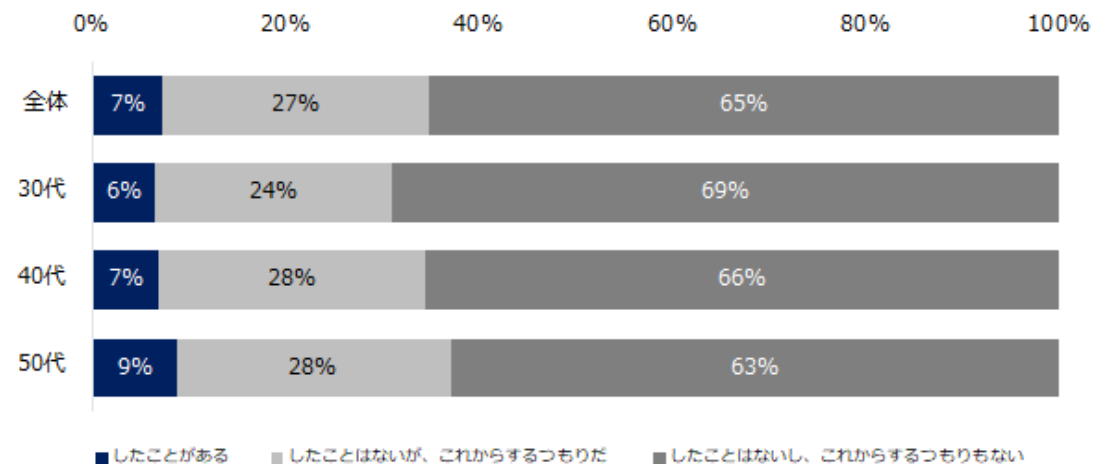
○本社機能の全部または一部の移転に関する検討状況



■ミドル社員のワーケーションに対する関心は高い

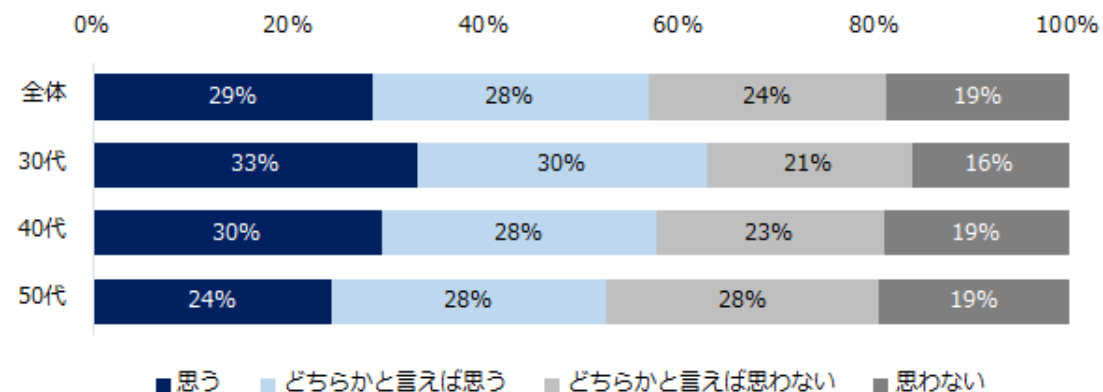
- ワケーション体験者は7%と少ないが、ミドル世代の関心は高い
- 30代中堅層においては、半数以上が今後の利用について肯定的な回答

○「ワーケーション」をしたことがありますか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない

○「ワーケーション」をしてみたいと思いますか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない

出典：エン・ジャパン『ミドル世代の「ワーケーション」意識調査』（2021）

④ 転勤のない働き方へのシフト

- 日本固有の制度である転勤（引っ越しを伴う人事異動）という慣行は、出産・育児や住宅購入に支障が出る、単身赴任を余儀なくされる、などの弊害があるが、これまでは雇用を維持するための企業の人事権として許容されてきた
- 転勤は働き方改革の取り残された課題で、リモートワークの普及により転居を伴う転勤の必要性は薄れていく

（取組 1） 実際に転勤を望まない社員比率は高く、転勤を廃止したAIG損保では、新卒応募が10倍になり、多くの入社希望者が殺到している。全国400か所の拠点を11のエリアに区分し、リモートワークを活用した柔軟な勤務スタイルを実現しようとしている

（取組 2） 明治安田生命保険は、6千人の職員を対象に、本社部門に所属しながら地方で働く「リモート型」職員制度を導入（2021年4月施行）。そのほか、富士通、カルビーなども単身赴任の解消に動いている

（取組 3） JTBは「ふるさとワーク制度」を導入（2020年10月）。居住登録地でテレワークをベースに業務に従事できるようにし、単身赴任を回避し家族と過ごせるようにする

⑤ 週休2日にとらわれない勤務スタイル

- 仕事の密度と効率を高めるテレワーク導入によって、1日あたりの労働時間を長くし、勤務を週4日に削減することが可能になる
- 働き方改革において検討されたワークシェアリングに加えて、日短のバリエーションを増やすことによって生産性が高まり、ワークライフバランスを向上させていける可能性がある

(取組 1) スコットランドやニュージーランドでは、「80%」「40%」といった正社員の働き方がある。「80%」は週4日、「40%」は週2日で、近年、週4日制を導入する企業も増加し始めている

(取組 2) 日本マイクロソフトは週4日勤務を試験的に導入したところ生産性が4割上昇したと発表

(取組 3) ヤフーは育児、介護、看護を抱える希望する社員を対象に「週休3日制」を導入。今後、対象を広げ、業務の効率化で給与を下げずに週休3日制を実現できないかを検討していく
JTBにおいても、5パターンから年間の勤務日数を選択できる「勤務日数短縮制度」を導入（2021年4月施行）

**Recruit
Works
Institute**