

# 大原記念労働科学研究所創立100周年記念企画

## 「働き方の未来を50人が読む」第1回調査報告 速報版

### 調査概要

公益財団法人大原記念労働科学研究所では、創立100周年記念事業の一環として企業経営、管理に係る実務家と各専門分野の研究者約50名の方の協力を得て、その時々働き方に関するトピックスと、定点観測に係る項目を質問し、その回答を分析、結果を社会に還元する企画を立ち上げました。

### 調査対象者(協力者):

大原記念労働科学研究所で選定し、事前に調査協力の承認のあった59人を対象に、第1回調査が行われ、54人から回答がありました。回収率は91.5%でした。  
なお、第1回調査はメールにより、調査票を2021年4月7日に配布、回収締切は2021年4月30日としました。

速報版では、日本語で回答のあった51人分(女性14人、男性37人)を対象に分析を行いました。

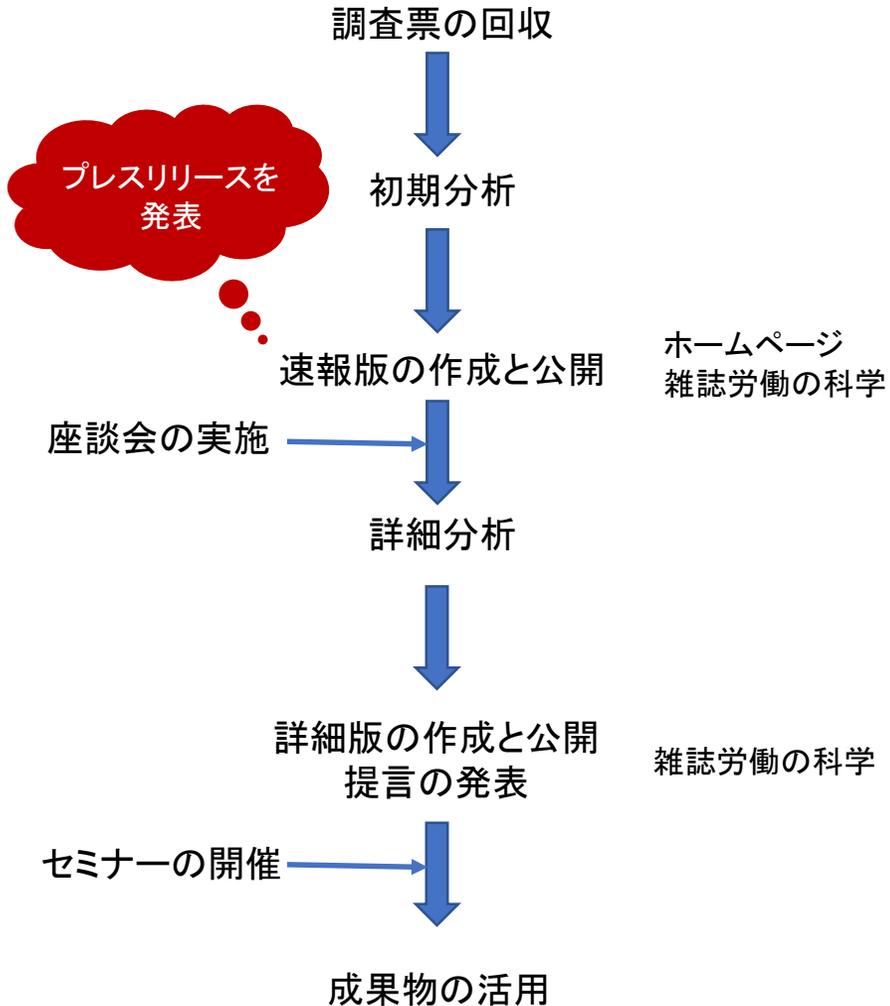
日本語で回答のあった51人分の属性を以下の4区分(必要に応じ2区分)として、分析を行いました。

A群 実務家	14人	
1. 企業の人事・労務・総務・安全健康担当の管理監督者と労組役員		14人
B群 研究者	37人	
2. 経済学・経営学等の研究者、大学教員		15人
3. 産業安全保健、労働科学、人間工学の研究者、大学教員		18人
4. 大原ネット、コンサルタント、情報学		4人

# 「働き方の未来を50人が読む」調査

## 調査の実施・分析・結果の取りまとめ (速報版と詳細版)と提言の発表手順

### 「働き方の未来を50人が読む」調査の実施



## 調査項目

トピックス調査では、「コロナショックと働き方改革」を取り上げ、「リモート・ワークは働き方・暮らし方ををえるか」と質問しました。自由記述による回答をお願いしました。

パート 1

定点観測調査では、5領域、12項目について設問しました

パート 2

### 働き方改革の指標

- 1 時間外労働時間
- 2 年次有給休暇の取得状況

### 産業の安全と労働者の健康の指標

- 3 定期健康診断の有所見率
- 4 労働災害による死亡者数
- 5 精神障害等の労災支給決定数

### 就労者数の指標

- 6 女性の就労者数
- 7 70歳以上高齢者の就労者数
- 8 非正規労働者の就労者数
- 9 外国人労働者の就労者数

### IT投資とリモート・ワークの指標

- 10 IT投資額
- 11 リモート・ワークの増減

### 東京一点集中の指標

- 12 東京都の転入超過数の推移

(1)時間外労働時間

【1年後】1 大幅に減少する 2 減少する 3 変わらない 4 増加する 5 大幅に増加する  
【5年後】1 大幅に減少する 2 減少する 3 変わらない 4 増加する 5 大幅に増加する  
あなたの選択の理由を教えてください

調査票の  
一例です

# 速報版の主要な結果

---

**パート1**では、第1回調査のトピックスとして、リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるかを取り上げました。リモート・ワークは働き方・暮らし方を「変える」との回答が大勢を占めている反面、異論も少なからず見受けられました。大原記念労働科学研究所では、引き続き、経営・管理ならびに安全や健康の視点から「リモート・ワークは万能か」「リモート・ワークの功罪」「neo・リモート・ワークの道」の3つを論点として分析をすすめ、詳細版を取りまとめるとともに、リモート・ワークの改革・改善に向けた労働科学視点からの提言の発信、リモート・ワーク推進支援のためのツール提供等を予定しています。

**パート2**では、定点観測調査として、5つ領域について質問しました。働き方改革の指標からは「働き方改革は進む」、産業の安全と労働者の健康の指標からは「重大(死亡)災害は減るが、労働者の心身の健康状態は悪化する」、就労者数の動向からは、「雇用労働者の多様化は進む」、IT投資とリモート・ワークの指標からは「IT投資は拡大、リモート・ワークは拡大中であるが、爆発的な拡大にはならない」、東京一点集中の指標からは「当面、東京への転入傾向は続くが、5年後の転入傾向は弱まる」などの傾向が読み取れました。そのほか、自由記述からも、労働科学的視点による興味深い回答が多数得られています。

今後、継続的に、「働き方の未来を50人が読む」調査を行ってまいります。

# パート1 トピックス調査

## テーマ: リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか

リモート・ワークは働き方・暮らし方を「**変える**」が大勢を占めたが、**異論**もありました

- リモート・ワークが普及すれば、働き方・暮らし方は大きく変わる
- コロナに端を発したビジネスの変化は後戻りすることは考え難い
- リモート・ワークは間違いなく働き方・暮らし方をすでに変えている
- コロナ禍においてリモート・ワークを余儀なくされていることによって新しい働き方の芽が出ている
  
- リモート・ワークそのものが国内に浸透しない可能性もある(産業安全保健の専門家)
- コロナ禍によってステイホームを強いられたがゆえのリモート・ワークについては、すでにかなりリバウンドしているし、それが働き方・暮らし方を変えるとは言い難い(経済学の専門家)
- リモート・ワークは日本の働き方を変える機会になり得るが、これまでの慣習や作法をも見直し、より良い働き方を志向し変革を実行しなければ、再びコロナ以前の状態に戻る可能性が高い(企業の人事・労務管理者)

# 論点1 リモート・ワークは万能か

## リモート・ワークに適する業種、適さない業種

(ここに示した業種等は、調査の回答をまとめたものです)

### リモート・ワークに適する業種

IT・金融業・証券業

情報通信、学術研究、技術サービス、設計・企画・開発、  
デザイン(ものづくりの現場でのデザインも含む)、出版、教育

### リモート・ワークに適さない業種

医療、看護、介護・福祉、運輸を含めエッセンシャル・ワークの分野

製造業や建設業などの現場、農水産業、

これらの業種では経理や総務などのバックオフィス業務など、限定的に止どまる

予告

ただし、リモート・ワークに適しないとされた製造業(実際には自動車製造、鉄鋼、電力、化学)、建設業などに所属する管理監督者から、リモート・ワークに関する考え方や取り組みの報告があるので、**詳細版**において取り上げます。

回答者の一言

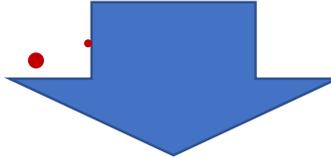
コロナが終息となっても、この変化は定着し、リモートとリアル、バーチャルとオンサイトのベストミックスを  
不断に希求していくことになる(企業の人事・労務管理者)

# 論点2 リモート・ワークの功罪

(多くの企業でコロナ禍の緊急対応が強いられ、検討不十分のままリモート・ワークが実施されたために  
メリット・デメリット(功罪)があるとの回答が多くありました)

## コロナ感染防止

緊急対応



三密回避(オフィスでの密、通勤途上での満員電車)  
移動の自粛要請(通勤、出張)

在宅勤務



リモート・ワークでの対応



コロナ禍対応以前にリモート・ワーク  
に取り組んだ企業はあった  
(経営の先読み)

リモート・ワークの**メリット・デメリット**は  
5つの分野への影響に整理ができました

- 時間
- 健康
- 業務と管理
- 生活
- 雇用と格差

(次ページへ続く)



### 回答者の一言

企業の体制や風土、職種、家庭構成、居住環境、本人の意識や取り組みによってリモート・ワークの影響は大きく異なるが、働き方・休み方を変えることは確か(人間工学の専門家)

# 論点2 リモート・ワークの功罪

労働科学はリモート・ワークと労働者の孤立・メンタル不調の関係性に注目します

(回答者の指摘する主要なメリット、デメリットを整理しました)

働く環境の変化

メリット	リモート・ワークの影響	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ 長時間労働の削減</li> <li>+ 通勤時間の削減</li> <li>+ 会議出張などが効率し、時間の有効活用ができる</li> </ul>	時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 公私の境界が曖昧となるために、長時間労働がかえって悪化する</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ 睡眠不足の解消</li> <li>+ パワハラ・セクハラの軽減</li> <li>+ 心身両面の健康増進、ウェルビーイングの向上</li> </ul>	健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 運動不足や肥満による生活習慣病</li> <li>- 孤立とメンタル不調</li> <li>- 労働者の内発的な労働意欲によっては結果的に心身の健康を損なう危険性もある</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ ウェブコンテンツを使用することで障害によっては通常業務をこなせる。介護中、子育て中の人にも当てはまる。</li> <li>+ ペーパーレスの促進</li> <li>+ 情報伝達の速度が上がる</li> </ul>	業務と管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 事業主の管理下を離れての業務のために、リスク増大</li> <li>- 対面での人の繋がりが低下する</li> <li>- 一体感や帰属意識の低下</li> <li>- 仕事の面白さややりがい共有されにくい</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ 家族と暮らす時間が増える</li> <li>+ 男性の家事・育児分担の可能性</li> <li>+ ワーク・ライフ・バランスは進行する</li> </ul>	生活	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 仕事と生活のオンオフが家庭内で可能か疑問が残る</li> <li>- 暮らし方も変わるが一時的なもので数年後には元に戻る</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ 女性雇用の拡大・高報酬職への女性の進出</li> <li>+ 正規と非正規の格差解消が期待される</li> </ul>	雇用と格差	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 経済活動へのダメージが大きい</li> <li>- コロナ禍前からリモート・ワークを準備し意識改革の進んだ事業や個人とそうでないところの格差が大きい</li> </ul>

運動不足や肥満による生活習慣病  
孤立とメンタル不調

労働科学の眼

健康視点から見たリモート・ワークの功罪  
(実証と解決)

労働科学研究の課題抽出  
5分野の関係性解明  
対策実装の提案

詳細版に向けての  
分析ポイント

環境管理  
作業管理  
健康管理  
時間管理  
セキュリティ対策

プライベートとの分離  
画面からの分離  
孤立対策

# 論点3 neo・リモート・ワークの道

## リモート・ワークに関する論点の深掘り

(回答者からリモート・ワークによる働き方について、多様な意見が寄せられました。一例を掲載しました)

### 意見1

今後、リモート・ワークだけでなく、企業間の出向/ローテーションの拡大、兼業の拡大や週休3日の制度も広がってくる可能性があり、より一層従来の働き方が変わってくる中で、新たなリスクに対しての構えが必要となる(企業の人事・労務の管理者)

### 意見2

「場所や空間にとらわれない働き方」と言われているが、単に場所が職場→在宅になっただけで、いまだにノートPCやスマホ・タブレットという端末に縛られ机や作業環境といった物理的な制約下での労働であり、労働時間管理やワークタイム・コントロールなどの裁量のあり方、コミュニケーション不足による社会的孤立など、ハード・ソフト両面で問題の本質は既存の労働と同じベクトルを持つ。5年後を見据えると、本当の意味でneo・リモート・ワークがまだ生まれておらず働き方・暮らし方を変えるには、5年後はまだ時期尚早である。(人間工学の専門家)

### 意見3

日本の代表的な企業が変貌しようとしており、労働者の働き方や暮らし方が大きく変わろうとしているが、リモート・ワークによる影響とは考えにくい。コロナ禍で明らかになった仕事の要不要別に応じて大きく働き方が変わる。リモート・ワークはその経過で見られる一つの働き方の変化であるが、さほど重要なものと言えない。ポスト・コロナ禍に台頭する新しいビジネス戦略とビジネスモデルとどう付き合うか。「ものづくり(製造業)」がどの程度重視されるか。(産業安全保健の専門家)

# パート2 定点観測調査

## 1年後と5年度の変化を50人が読みました

(回答者の5段階の評定結果と自由記述を参考に、5領域の未来予測を以下のようにまとめました)

5領域  
12の設問

領域1 働き方改革は進む

時間外労働時間  
年次有給休暇の取得状況

領域2 重大(死亡)災害は減るが、労働者の心身の健康状態は悪化傾向

定期健康診断の有所見率  
労働災害による死亡者数  
精神障害等の支給決定数

女性  
高齢者  
非正規労働者  
外国人労働者  
の就労

領域3 雇用労働者の多様化は進む

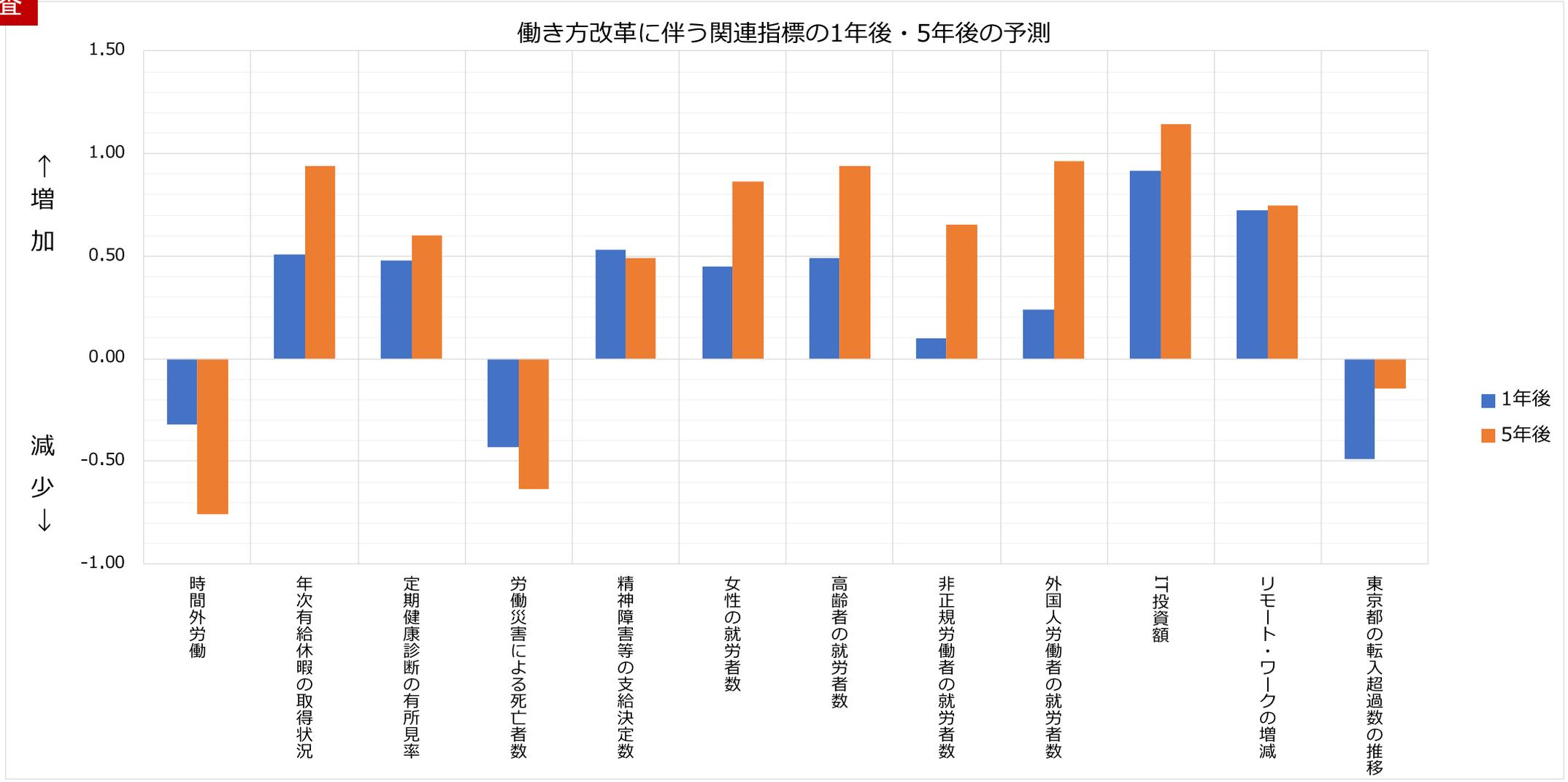
領域4 IT投資は拡大、リモート・ワークは拡大中であるが、爆発的な拡大にはならない

IT投資額  
リモート・ワークの増減

領域5 当面、東京への転入傾向は続くが、5年後の転入傾向は弱まる

東京都の転入超過数の推移

働き方改革に伴う関連指標の1年後・5年後の予測



注 各設問の回答に対し、以下の得点を与え、平均点を算出、図示しました。  
 大幅に減少する： -2点, 減少する： -1点, 変わらない： 0点,  
 増加する： +1点, 大幅に増加する： +2点

本グラフの読み取りは  
詳細版で行います

# 回答者のこんな意見、あんな見方

(労働科学の視点から見て注目される回答者の意見を取り上げてみました)

## 時間外労働時間

平均的には「変わらない」ものの分散は大きくなる可能性がある  
(1年後 3変わらない、5年後 3変わらない)(経済学の専門家)

もし、リモート・ワークが普及した場合、労働時間の選択が個人に委ねられることになるため、より働きたい人は長時間に、短くしたい人は短時間というかたちで労働時間の分布が広がる可能性が考えられる。

## 精神障害等の支給決定数

若年者を中心に上司の指導や職務の行き詰まりに対するレジリエンスが低下しているのか、現実としてはメンタルヘルス不調に陥る人が増えている。企業側の予防策、および不調時対応策については着実に改善が進んできたが、不調者増に追いついていない(経済学の専門家)  
(1年後 4増加する、5年後 4増加する)

## 70歳以上の高齢者の就労者数

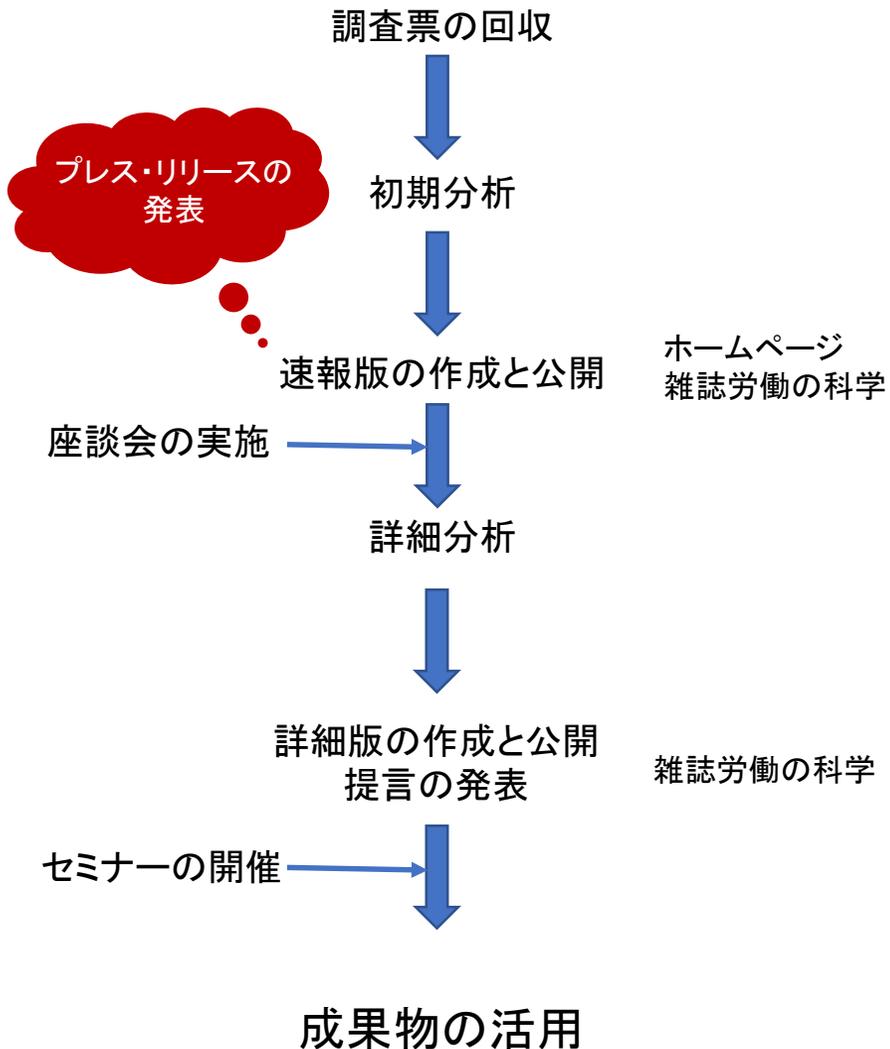
「人生100年」と言われながらも、年金だけでの生活が難しい状況で、(個人差はあれ)70歳以上でも十分就労への意欲・能力のある人は(報酬の低下と職務内容を調整して)働くことが望ましい。事業者側も、技能の高い高齢者が働けるような(かつ若いにも受け入れられるような)職場のデザインを積極的に検討すべきであろう(経済学の専門家)  
(1年後 4増加する、5年後 4増加する)

## IT投資額

社会の発展、成長を維持するにはIT投資は必要不可欠な重要な柱。期待を込めて回答(産業安全保健の専門家)  
(1年後 4増加する、5年後 5大幅に増加する)

# 調査の実施・分析・結果の取りまとめ (速報版と詳細版)と提言の発表手順

「働き方の未来を50人が読む」調査の実施



## 「読む調査」のゴール(成果物)

産業界・行政・社会に向け

リモート・ワークの改革・改善に向けた労働科学からの提言

大原記念労働科学研究所維持会会員(産業界)に向け

リモート・ワーク推進支援のためのツール提供  
(就業ルール、教育コンテンツ、  
リモート・ワークの人間工学手引きなど)

セミナーの開催

雑誌「労働の科学」への掲載

学会発表・論文執筆

---

本調査は、「働き方の未来を50人が読む」実行委員会が企画・実施しました

公益財団法人大原記念労働科学研究所

北島洋樹、酒井一博、坂本恒夫、濱野 潤(代表)

福島 章、松田文子、余村朋樹

# 「働き方の未来を50人が読む」第1回調査報告

## 協力者(回答者)一覧

※所属は回答時点

相田俊夫 (公益財団法人 大原記念倉敷中央医療機構)  
青木真理子 (全日本自治団体労働組合)  
安部 誠治 (関西大学 社会安全学部)  
荒 和重 (マツダ株式会社 安全健康防災推進部)  
石井まこと (大分大学 経済学部)  
泉 貴嗣 (允治社)  
猪木武徳 (大阪大学)  
鶴崎清貴 (大分大学 経済学部)  
榎原 毅 (名古屋市立大学大学院 医学研究科)  
圓藤吟史 (中央労働災害防止協会 大阪労働衛生総合センター)  
大須賀美恵子 (大阪工業大学 ロボティクス&デザイン工学部)  
大原 あかね (公益財団法人 大原美術館)  
小塩 隆士 (一橋大学 経済研究所)  
小田切優子 (東京医科大学 公衆衛生学分野)  
兼田 麗子 (桜美林大学 ビジネスマネジメント学群)  
川上 剛 (ILO 南アジアディーセントワーク技術支援チーム)  
川添 高志 (ケアプロ株式会社)  
神田 玲子 (総合研究開発機構)  
岸 良範 (福島学院大学大学院 心理学研究科)  
木戸 道子 (日本赤十字社医療センター 第一産婦人科)  
熊谷 雅美 (公益社団法人 日本看護協会)  
倉田 哲郎 (倉田国際労務管理事務所)  
黒田 祥子 (早稲田大学 教育・総合科学学術院)  
甲田 茂樹 (独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所)  
小林 宏之 (危機管理専門家・航空評論家)  
小松原 明哲 (早稲田大学 理工学術院)

小峰 隆夫 (大正大学 地域構想研究所)  
齋藤 隆夫  
佐々木祐悦 (AGC株式会社 人事部)  
佐野 高司  
朱宮 徹 (日本製鉄株式会社 安全推進部)  
住徳 松子 (アサヒグループホールディングス株式会社 健康支援センター)  
高橋 義和 (UAゼンセン)  
多田 恵 (株式会社かんでんエンジニアリング 送電事業部)  
永見 孝 (トヨタ自動車株式会社 安全健康推進部)  
西川 正郎 (桜美林大学 国際学術研究科)  
根本 大介  
野原 理子 (東京女子医科大学 医学部)  
濱口桂一郎 (労働政策研究・研修機構)  
濱島 京子 (独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所)  
浜田 紀子 (UAゼンセン)  
本多 敦郎 (鹿島建設株式会社 安全環境部)  
宮本 俊明 (日本製鉄株式会社)  
八木 佳子 (株式会社イトーキ 商品開発本部)  
八代 尚宏 (昭和女子大学 グローバルビジネス学部)  
矢野 誠 (独立行政法人 経済産業研究所)  
山内 一生 (株式会社日立製作所 人財統括本部)  
山口 有次 (桜美林大学 ビジネスマネジメント学群)  
山下 節生 (山陽技術振興会)

50音順・敬称略

総勢 51名 (氏名非公表2名を含む)