

公益財団法人大原記念労働科学研究所主催

「働き方の未来を50人が読む」第2回調査報告 速報版

2022年8月

「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム

濱野潤(代表)、石井賢治、北島洋樹、酒井一博、坂本恒夫、佐野友美、福島章、松田文子、余村朋樹

調査概要

調査概要

公益財団法人大原記念労働科学研究所(労研)では、昨年(2021年)創立百周年記念事業の一環として、労働科学を含む多領域の大学教員・研究者ならびに企業経営、管理に係る有識者約50人の協力を得て、「働き方の未来を50人が読む」調査を実施しました。

調査は、2つのパートから有識者に質問をしました。パート1は、トピックス調査で、そのときどきの労働科学分野のトピックスを有識者に問うものです。第1回調査では、「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・暮らし方を変えるか」としたところ、有識者からは多様な見方、多様な意見が寄せられました。また、パート2では、定点観測調査として、時間外労働時間の1年後と5年後の増減予測など、5つの領域、12項目(*)について質問しました。なお、報告書全文を労研の機関紙「労働の科学」(2021年9月号)に掲載するとともに、労研セミナーにおいて調査結果の概要と今後の働き方について参加者の皆様と情報共有を行い、好評を博しました。

本年度以降は、労研のプロジェクト研究として、「働き方の未来を50人が読む」調査を継続していくことを決め、第2回調査を企画しました。トピックス調査は、「ネオ・リモート・ワークの展開と働き方改革」とのテーマを取り上げ、「再度問う、リモート・ワークは働き方を変えるか」としました。また、定点観測調査は、第1回調査と同様、時間外労働時間の1年後と5年後の増減予測など、5つの領域、12項目について質問しました。

調査参加者の顔ぶれ

第2回調査参加者は、第1回調査の同じ顔ぶれの有識者に依頼しましたので、大半は同じ顔ぶれから回答を得ましたが、一部、メンバーの入れ替えもありました。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、経済学・経営学等の研究者、大学教員、ならびに産業安全保健、人間工学の研究者、大学教員などでした。

調査項目

パート1 トピックス調査

トピックス調査は「再度問う、リモート・ワークは変えるか」とし、第1回調査の成果を踏まえ予め4つの論点準備し、下位の設問として有識者に意見を求めました。

論点1 リモート・ワークの展開の可能性(ネオ・リモート・ワークの行方)

論点2 業種・業態別にみたリモート・ワークの普及と進め方

論点3 リモート・ワークのデメリットの克服

論点4 リモート・ワークと地方の活性化

パート2 定点観測調査

定点観測調査は、第1回調査と同様、時間外労働時間の将来の増減予測など、5つの領域、12項目(*)について質問しました。質問は、1年後、5年後において、それぞれどのような変化があるかを5件法で尋ねており、併せてその選択理由を自由記述方式で回答してもらいました。

定点観測調査の12項目

時間外労働時間

年次有給休暇の取得状況

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

女性就労者数

70歳以上高齢者の就労者数

非正規労働者の就労者数

外国人労働者の就労者数

IT投資額

リモート・ワークの増減

東京都の転入超過数の推移

なお、速報版は調査票回収中のタイミングで執筆したために、分析は暫定的に34人分で行いました。本報告では、予定通り50人前後の分析を予定しています。

テーマ：再度問う、リモート・ワークは働き方を変えるか

	第1回調査 n=51	第2回調査 n=34(暫定)
確かにそう思う	45%	44%
どちらかといえばそう思う	33%	21%
どちらともいえない	18%	26%
そう思わない	2%	6%
未回答	2%	3%

「どちらかといえばそう思う」の回答が減り、「どちらともいえない」、「そう思わない」の回答がやや増えた。

リモート・ワークの定着・推進の期待の大きいことは1、2回調査で共通しますが、一方、エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係に関する有識者の見方が第1回調査と比較して第2回調査ではやや拡散していました。

論点1 リモート・ワークの展開の可能性 ネオ・リモート・ワークの行方

ハイブリッド方式による働き方の推奨あるいは展開予測が特徴

対面による業務遂行とオンライン(リモート・ワーク)での業務遂行を組み合わせた働き方

速報版で対象とした34人の有識者のうち、10人がフリーアンサーにおいて、ハイブリッド方式の有効性について述べていました。

ハイブリッド方式による働き方の効用として、次のような指摘がありました。
生産性の維持・向上、労働者のモチベーション、組織内のコミュニケーションが図られる

論点2 業種・業態別のリモート・ワークの普及と進め方に関する有識者の見解

第1の視点:

製造・建設・エッセンシャルワークなどはリモート・ワークに適さない業種・業態の典型として回答されました。
—エッセンシャルワークの業種に関しては、リモート・ワークを無理に進めるとかえって弊害が起こるとの警告もありました。—

第2の視点:

リモート・ワークを業種・業態別に検討するのではなく、業務まで落とし込んで検討すべきとの見解が多く示されました。
—関連して、リモート・ワークが出来る部分を積極的に切り出し、どうしても対面が必要な部分とそれ以外のタスクを分ける必要がある、という意見もありました。—

第3の視点

製造業務でのプロセスにおいて自動化された領域では、管理業務における集中化やAI化が次なる効率化の現実的な施策としてクローズされとの見解がありました。
—人や物を直接扱う現場の作業でも、将来ロボット化がさらに進めば、より多くのリモート・ワークが技術的には可能になる、という意見がありました。—

リモート・ワークに関する有識者の見方は、第1回調査と比較して、多様かつ新しい視点が示されました。
(調査の深化・進化を学んでいます)

論点3 リモート・ワークのデメリットの克服

第1回調査において、リモート・ワークのデメリットとして挙げられたことは、
時間、健康、コミュニケーション、業務と管理と組織、生活、雇用と格差の6項目でした。

第2回調査では、ハイブリッド方式による働き方が推奨されましたが(再掲)、
ハイブリッド方式による働き方によって、生産性の維持・向上、労働者のモチベーション、組織内のコミュニケーションが図られるなど、リモート・ワークのデメリットの克服にとって有効であるとの意見が見られました。
また、ハイブリッド方式による働き方を推奨する有識者の中には、100%のリモート・ワークはメンタル面、体力面で問題が多いとの指摘もありました。

一労働者にはリモート・ワークのスキルを蓄積されることが必要で、そのために
リモート・ワークのスキル向上を目的にした労働者向けの教育訓練の実施が望まれるとする意見がありました。一

リモート・ワークのデメリットの克服の一環として、
「働き方の未来を50人が読む」調査の企画者である大原記念労働科学研究所
に対する要望がいくつも寄せられました。ありがとうございます。

- ・ 現実にどのようなメリット、デメリットがあったのかを詳細に調査する必要ある
- ・ 生活リズムとリモート・ワークの研究(労働社会学的研究)を望みたい
- ・ グッドプラクティスの収集分析によって、健康度の高いリモート・ワークに共通する要素を導き出す
- ・ リモート・ワークの環境管理指針の作成・運用
- ・ 外部相談機関の育成と活用

論点4 リモート・ワークと地方の活性化

リモート・ワークによって「いつでも、どこでも業務ができる」ことの先に、勤務場所や生活空間に関する変革は起こるか、またその要件は何か。

リモート・ワークによって、地方の活性化あるいは企業立地の分散化の期待は大きいものの、現実には、リモート・ワークの進展が地方の活性化や再生につながることは限定的であるという意見に代表されるようです。

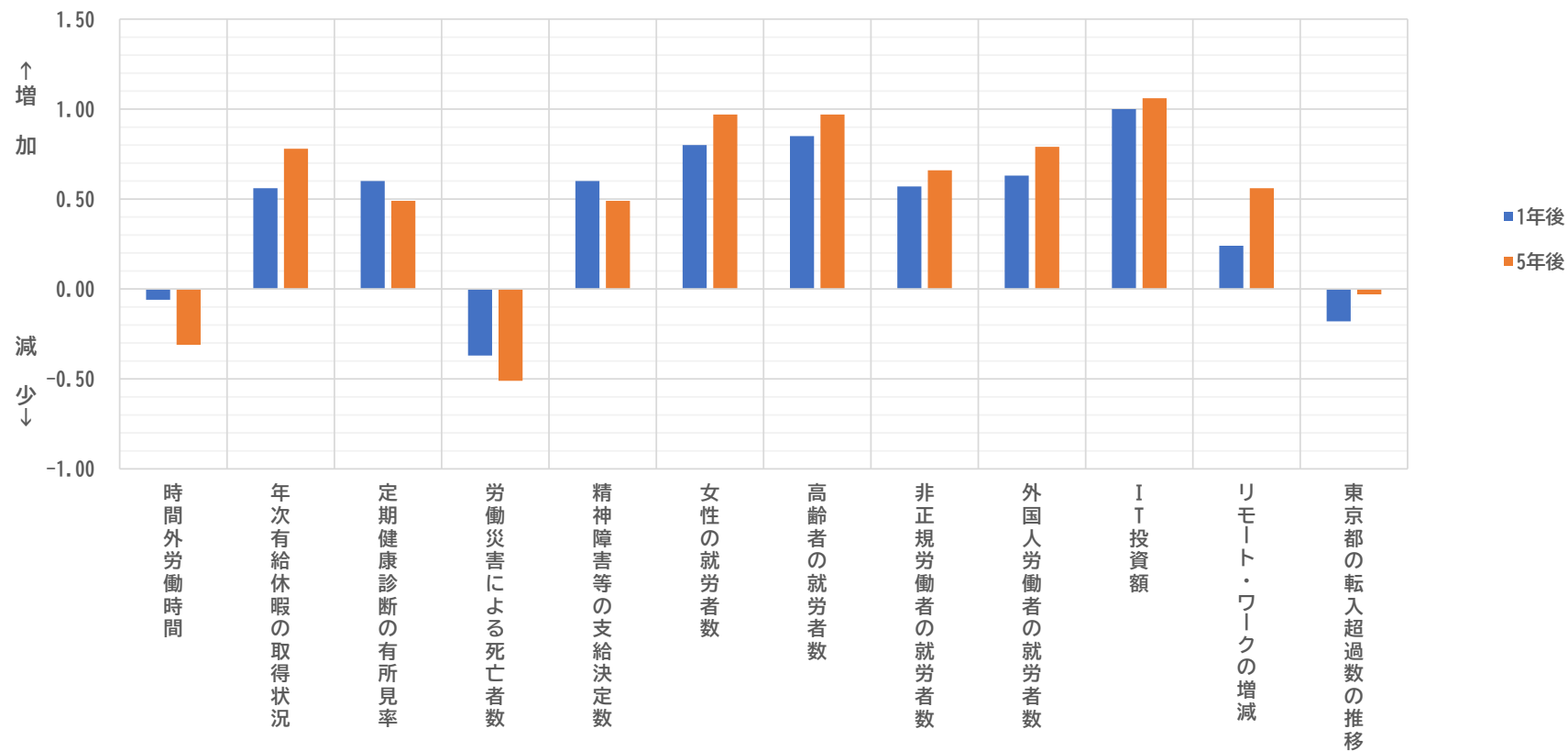
リモート・ワークと地方の活性化というスキームは短絡的で、

- ・ 地方の魅力と本人ニーズの合致がポイントという意見や、
- ・ 企業の本社が地方都市に移転することが重要

さらに

- ・ 都市にもアクセスが可能でありながら、週1や月に数回の通勤が可能になるようなかたちでの都市と近郊部における分散を目指すことが現実的であるという意見もありました。

働き方改革に伴う関連指標の1年後・5年後の予測



定点観測調査の読み取りは、次スライドをご覧ください

第2回の定点観測調査は、第1回調査と同じような傾向を示していました

- 働き方改革の指標(時間外労働時間、年次有給休暇の取得状況)からは、働き方改革は着実に進みそうです。
- 産業の安全と労働者の健康の指標(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)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という傾向が見られました。
- 就労者数の動向の指標(女性、高齢者、非正規労働者、外国人の就労)からは、多様な労働者の雇用が進む傾向が認められました。
- IT投資とリモート・ワークの指標(IT投資、リモート・ワークの増減)からは、IT投資額は1年後も、5年後も拡大の予測だが、リモート・ワークは拡大傾向にある者の、特に1年後の拡大の予測は小さかったことが特徴です。
- 暫定予測では、東京への一転集中の指標(東京都の転入超過数の推移)からは、1年後も5年後ほとんど(現場と)変わらないという結果になっています。

第1回調査と結果と比較して、就労者数の動向の指標(女性、高齢者、非正規労働者、外国人の就労)の1年後の予測が、いずれも「増加」方向に大幅に伸びていることが特徴です。この原因については、本調査で探索します。その一方、リモート・ワークの増減予測は、1年後も平均的には「増加」を予測していますが、第1回調査と比較して「増加」の得点が小さくなっています。この点も分析を継続します。

速報版は暫定的な分析結果です。自由記述の分析なども含め、
詳細な分析は本報告で行います。

「働き方の未来を50人が読む」第2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)
鵜崎 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)
神田 玲子 (総合研究開発機構)
木戸 道子 (日本赤十字社医療センター 第一産婦人科)
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)
岸 良範 (福島学院大学大学院 心理学研究科)
玄田 有史 (東京大学 社会科学研究所)
上坂 俊明 (帝人ファーマ株式会社人事総務部)
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)
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)
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5名を含む)