

Discussion Paper Series

**RIEB**

Kobe University

DP2020-J08

新型コロナウイルス流行下で就労者や企業が  
経験する変化  
ーデモグラフィック要因の影響ー

江夏 幾多郎  
神吉 直人  
高尾 義明  
服部 泰宏  
麓 仁美  
矢寺 顕行

2020 年 5 月 26 日



神戸大学 経済経営研究所

〒657-8501 神戸市灘区六甲台町 2-1

# 新型コロナウイルス流行下で就労者や企業が経験する変化 ーデモグラフィック要因の影響ー

江夏幾多郎（神戸大学）<sup>1</sup>

神吉直人（追手門学院大学）

高尾義明（東京都立大学）

服部泰宏（神戸大学）

麓仁美（松山大学）

矢寺顕行（大阪産業大学）

## 【要旨】

本報告書では、新型コロナウイルスが流行する状況下で、就労者や彼らが所属する企業がどのような変化を経験しているかについて、日本の就労者 4,363 名を対象とする大規模なアンケート調査により検討する。就労者が経験する変化の大きさは、彼らの就業上・生活上の拠点、所属企業の特徴、所属企業から受ける待遇、家族構成、その他のデモグラフィック要因によって異なる。同様に、企業による新型コロナウイルスへの対応の大小は、企業の立地、業種、規模によって異なる。

総合的にみて、新型コロナウイルス流行に伴って就労者が受ける否定的な影響は、特定の層において特に大きくなりやすい。所属企業から受ける保障や待遇が相対的に乏しかった就労者が、今後さらに、就業上の不安定さに直面しかねない。社会的格差の再生産を抑制するための、企業や政府・行政による積極的な対策が求められる。

## 【キーワード】

新型コロナウイルス、就労者、否定的な影響、デモグラフィック要因、社会的格差

2020 年 5 月

---

<sup>1</sup> 神戸大学経済経営研究所 准教授  
enatsu(a)rieb.kobe-u.ac.jp

**Employees' and Firms' experience of change under the new coronavirus pandemic:  
Testing the Influences of Demographic Factors**

ENATSU, Ikutaro (Kobe University)<sup>2</sup>

KANKI, Naoto (Otemon Gakuin University)

TAKAO, Yoshiaki (Tokyo Metropolitan University)

HATTORI, Yasuhiro (Kobe University)

FUMOTO, Yoshimi (Matsuyama University)

YATERA, Akiyuki (Osaka Sangyo University)

**【Summary】**

This report discusses about changes that employees and firms are experiencing under the new coronavirus (COVID-19) pandemic based on the analysis of data obtained from Japanese employees (N=4363). The magnitude of changes experienced by employees depends on the following conditions: the locations of employees' work and life, the characteristics of firms they belong to, the treatment they receive from firms, their family composition, and other demographic factors. Similarly, the intensity of a firms' change under COVID-19 pandemic varies depending on the location, industry, and size. Overall, the negative impacts on employees due to COVID-19 is particularly greater in certain segments. Employees who have received relatively little security and treatment from employers may face further instability in their work conditions in the future. Numbers of policies by firms, national and local governments, and other institutions should be executed to deter the reproduction of social disparities.

**【Keywords】**

new coronavirus (COVID-19), employees, negative impacts, demographic factors, social disparities

May, 2020

---

<sup>2</sup> Associate Professor, Research Institute for Economics and Business Administration, Kobe University  
enatsu(a)rieb.kobe-u.ac.jp

# 目次

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 表紙・要旨                         | i   |
| 目次                            | iii |
| 1. はじめに                       |     |
| 1-1 本報告書の狙い                   | 1   |
| 1-2 分析の方法                     | 3   |
| 2. 新型コロナウイルス流行に伴う変化の違いを生み出す要因 |     |
| 2-1 所得の変化                     | 11  |
| 2-2 生活時間の変化                   | 16  |
| 2-3 自己啓発・余暇活動の変化              | 22  |
| 2-4 リモートワークの変化                | 29  |
| 2-5 感染リスク対処行動                 | 35  |
| 2-6 物資確保状況                    | 40  |
| 2-7 情報源                       | 42  |
| 2-8 情報活用                      | 54  |
| 2-9 所属企業のコロナ対策                | 58  |
| 3. むすび                        |     |
| 3-1 分析結果の要約：回答者属性の違いに着目した比較   | 63  |
| 3-2 分析結果の示唆                   | 69  |
| 参考文献                          | 73  |
| 質問票調査の内容                      | 74  |

## 1. はじめに

### 1-1 本報告書の狙い

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響が社会・経済の多方面におよんでいるということは周知の事実である。しかし具体的に、誰に対して、どのような影響が、どの程度あるのかと問われたとき、私たちはこの問いに、どこまで正確に答えることができるだろうか。「新型コロナウイルス感染症は、産業社会にも甚大な影響を与えている」と大まかに答えるか、あるいは、「わが社ではこうなっている」という風に、自身が見聞した範囲内で答えることしかできないというのが、現実ではないだろうか。新型コロナ問題の難しさは、まさにこの「影響の見えにくさ」にある。

この「見えにくさ」を解消する方法の1つは、経営の現場に赴き、人々の声に真摯に耳を傾け、またそこで起こっていることを虚心に観察するというやり方である。経営学が誕生した100年前から採用されてきたこのアプローチにより、経営学に関わる数多くの理論や発見事実が生み出されてきた。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たち研究者がこのアプローチを採用しにくい状況を出現させてしまった。現場に寄り添い、現場の声を最も傾けるべきこの時期に、私たち研究者は、現場に赴くという選択肢を奪われてしまったのである。そこで浮上したのが、アンケートを通じて現場で起こっている事実を定量的に捉え、そこから現場のリアリティを構成していくという、もう1つのやり方である。

現場で起こっていることをヴィヴィッドに捉えるという点では、1つ目のアプローチにかなわないかもしれないが、反面、極めて多くの就労者、多くの企業を対象とすることで、日本の産業社会で起こっていることを捉えることができる。アンケートを通じて、上記のような「見えにくさ」の中から、経営者や人事担当者、そして就労者自身に対して、彼らの生きる世界を理解するための手がかりとなるデータを提示し、日本社会のリアルな実像を示すことならば、今の我々にもできるはずである。

こうした問題意識から、経営学を専攻する6名の研究者とリクルートワークス研究所の共同作業として、日本の就労者4,363名を対象とする大規模なアンケート調査を行った。調査は2020年4月14日から16日にかけて実施され、その後、データの集計・解析が行われた。分析の結果は、まず、5月上旬に『新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響』と題した報告書(江夏ほか, 2020)として、公開された<sup>1</sup>。以下、この報告書を「第1報」と呼ぶ。

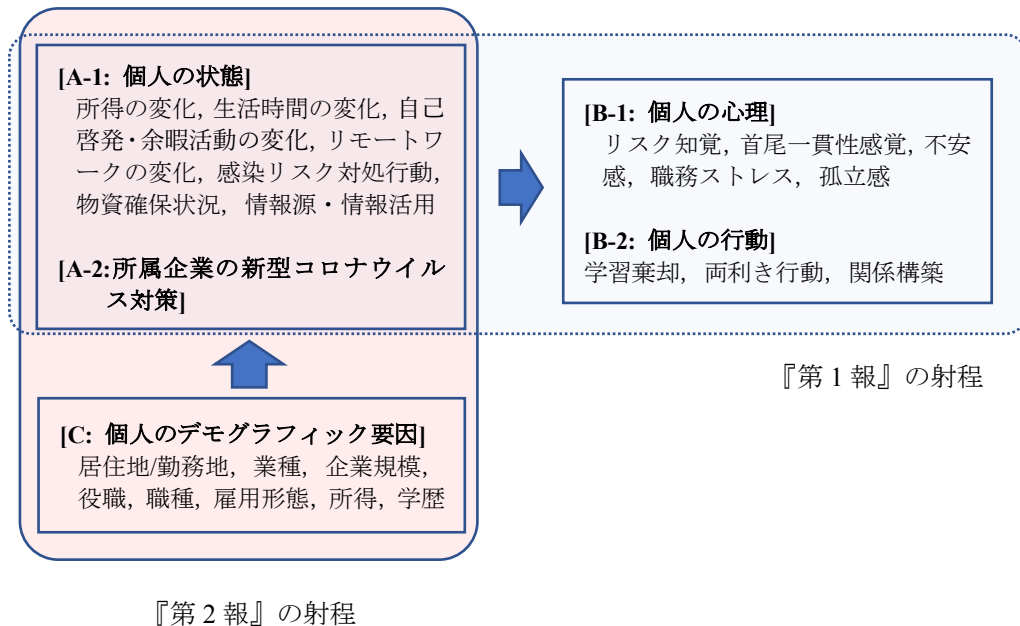
本報告書は、上記大規模調査に関し、第1報とは別の観点、すなわち、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う就労者個人、および彼らが属する企業における変化の程度、さらには、そうした変化が形成される背景について論じるものである。この「第2報」は、第1報と同様に、企業経営の指針策定、現場の意思決定、そして就労者を含めた社会全般への情報提供のために、速報として発表するものである。

---

<sup>1</sup> [https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/2020/DP\\_0031.html](https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/2020/DP_0031.html)

第1報と第2報の対応関係を図1-1に示した。まず、第1報において我々が設定した問題は、以下のようなものであった。第一に、就労者個人や彼らが属する企業がどのような状態にあり、どのような変化を経験をしているか(図中A-1, A-2)。第二に、そのことが、就労者個人の心理や行動にどのような影響を及ぼしているのか(図中B-1, B-2d)。つまり、図中の青色部分の実態解明が、第1報の目的であった。

図1-1 第1報と第2報の対応関係



第1報の主な発見事実は、以下のとおりであった。

1. 新型コロナウイルス感染症によって、生活時間、自己啓発・余暇活動、所得など就業者を取り巻く環境が大きく変化している。
2. リモートワークの実施は確かに進んでいるが、実施の割合でみると、特定の地域や特定規模の企業に偏っているなど、所属先の企業によってかなりの差がみられる。
3. それ以外の企業対応にも相当程度の企業間格差がみられる。
4. そうした中で、多くの就労者が自らリスク管理を行っているが、感染防止物資の調達など、個人でできる対応には一定の限界がみられる。
5. 様々な要因が、就業者の感染リスク知覚、不安感、職務ストレスといった一次的反応、学習棄却や新たなやり方の探索といった二次的な反応を規定している。

第1報のこうした知見を踏まえ、本報告書、すなわち第2報で検討したいのは、「就労者個人や彼らが所属する企業が経験する種々の変化に差異をもたらしているのは、どのようなデモグラフィック要因であるか」ということである。図1-1の略称を用いるならば、「C」

が「A-1」や「A-2」に及ぼしうる影響、つまり赤色部分についての考察である。第1報において確認されたのは、個人や企業レベルでの変化に一定程度の分散が存在するということであった。そうした違いを分けるのは、就労者個人の居住地や勤務地、彼らが所属する企業の業種や規模、さらには彼らの役職、雇用形態、昨年の所得、学歴、および家族構成のうち、一体どれなのだろうか。

## 1-2 分析の方法

前節にあったように、第2報で分析対象として取り上げるのは、就労者個人や彼らが所属する企業の、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う種々の変化である。一連の変化が、様々なデモグラフィック要因によってどの程度異なるのかについて、詳しく分析していくことになる。第2章で分析結果について詳しく紹介する前に、ここでは、使用する変数の測定に用いた質問項目とそれらの扱い方など、調査方法について説明する。さらに、分析に用いた統計手法も簡単に紹介する。

### 1-2-1 分析対象

1-1で述べたように、本調査では、4,363名の就労者からの有効回答を得ている。しかし、彼らの全てが自らや自らを取り巻く状況についての実態を適切に踏まえた回答をするとは限らない。そこで、第1報では、(1)ある内容について7つ以上の質問で尋ねている6つの質問群のそれぞれにおいて、同一回答を行っているサンプル、(2)自身の子供の数を回答者の年齢に照らし合わせると不自然な形で申告しているサンプル、(3)睡眠時間を0時間と回答したサンプルを除外し、4,196名の回答を分析対象とした。

しかし、(2)については、「同居する子女」という設問文について、自らの実子または養子ではなく、兄弟(あるいは従姉妹)と解釈した可能性があり、その解釈は不自然ではないと、第1報公開後に判断するに至った。また、(3)については、特定の1週間で睡眠時間が0時間というのは、少なくとも論理的にはあり得ない話ではない。そのため、第2報を執筆するにあたり、同一回答を行っているサンプルのみを分析対象から除外することとした。つまり、本報告書では、4,259名の回答を分析対象とする<sup>2</sup>。

### 1-2-2 使用する変数

分析に用いた変数は、大別して、就労者個人や所属する企業の変化を捉える変数とデモグラフィック変数に分けられる。

#### (1) 就労者個人や所属企業の変化を捉える変数

---

<sup>2</sup> なお、サンプルサイズの変更は軽微であり、第1報で行った推測統計の一部を新たなサンプル構成で再実施した範囲では、説明内容の修正が求められるような結果のズレはみられなかった。

就労者個人や所属企業の変化を捉える変数として、i) 所得の変化、ii) 生活時間の変化、iii) 自己啓発・余暇活動の変化、iv) リモートワークの変化、v) 感染リスク対処行動、vi) 物資確保状況、vii) 情報源、viii) 情報活用、ix) 所属企業の新型コロナウイルス対策、を取り上げた。これらのうち、vii) とviii) は、新型コロナウイルスに関連するものである。最後のix) 以外は、就労者個人としての変化に関する変数である。第1報の説明と重複するが、これら9つの変数について以下で説明を行う。

#### i) 所得の変化

本調査では、所得の変化について、昨年と比較した時の今年の回答者自身と世帯の平均月収の変化を尋ねている。具体的には、「1. 50%以上減りそうだ」、「2. 20%以上 50%未満減りそうだ」、「3. 10%以上 20%未満減りそうだ」、「4. 10%より少ない範囲での増減に収まりそうだ」、「5. 10%以上 20%未満増えそうだ」、「6. 20%以上 50%未満増えそうだ」、「7. 50%以上増えそうだ」の7段階から選択してもらった<sup>3</sup>。

#### ii) 生活時間の変化

本調査では、昨年の平日の「就労」、「家事・育児」、「自己啓発・学習」、「余暇」、「睡眠」、「その他」の時間の使い方について、合計24時間になるように記入を求めた。回答時の直近1週間の平日の時間の使い方についても同様に、合計値が24時間となるように回答することを求めた。第2報では、「その他」を除く5つのカテゴリのそれぞれについて、昨年と回答時の差を計算し、それらの差を分析に用いている。数字がマイナスとなっているものは時間の減少を、逆にプラスとなっているものは時間の増加を表している。

#### iii) 自己啓発・余暇活動の変化

本調査では、「スポーツ・運動」、「自らの業務につながる学習」、「美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞」、「社会や自然に対する貢献活動」と4つの活動について、「グループ・団体の一員として活動」するものと「個人的な活動」それぞれについて、昨年の実施、最近の活動幅の縮小(停止および減少)、最近の活動幅の増大(増加および開始)を尋ねている。言い換えれば、8つの自己啓発・余暇活動について、昨年の実施と、増減両面での幅の変化を尋ねた。ここでは全般的な傾向を捉えるために、活動を縮小させた件数と活動を増大させた件数を分析の対象にする。

#### iv) リモートワークの変化

本調査では、昨年の平均的な1週間における、リモートワークで終日勤務した日数、およ

---

<sup>3</sup> つまり、隣り合う段階ごとの間隔を均等であるとみなす、間隔尺度を用いている。各段階の内容をみればわかるように、実際には均等であるとはみなし難いものの、正確な数値を尋ねるのは困難であると判断し、便宜上の措置として用いた。



びリモートワークで数時間勤務した日数の回答を求めた。次に、調査時点でのリモートワークで終日勤務した日数及びリモートワークで数時間勤務した日数の回答を求めた。終日リモートワーク勤務の日数と数時間リモートワークの日数では分布などが概ね類似していたことから、以下の分析では、感染防止対策という意味でより意味がある、終日のリモートワーク日数を用いた。また、分析に使用すべく昨年から調査時点にかけての変化も算出している。数字がプラスとなっているものは日数の増加を、逆にマイナスとなっているものは日数の減少を表している。

#### v) 感染リスク対処行動

政府・企業が積極的に感染症拡大対策を行う以前の2020年2月中旬と調査時点(4月中旬)の2時点において、表1-1にある14の行動を取っていたかどうかについて回答を求めた(「当てはまるものはない」を含む)。

表 1-1 感染リスク対処行動についての質問

|     |                         |      |                                    |
|-----|-------------------------|------|------------------------------------|
| (1) | 不要不急の外出を自粛する            | (8)  | 人が密集する場所に極力行かない                    |
| (2) | 手洗いに努める                 | (9)  | 他者との近距離での会話を極力避ける                  |
| (3) | 咳エチケットに努める              | (10) | 換気が悪い密閉空間に極力行かない                   |
| (4) | マスク着用に努める               | (11) | コロナウイルスに関する情報収集を頻繁に行う              |
| (5) | 在宅勤務を増やす、または、勤めに出る日を減らす | (12) | コロナウイルスに関して得られた情報が信用に足るかどうかを精査している |
| (6) | 時差通勤を実施する               | (13) | ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する            |
| (7) | 旅行や遊びや趣味の集まりへの参加を取りやめる  | (14) | 当てはまるものはない                         |

#### vi) 物質確保状況

食料や生活雑貨を含む生活物資の確保を「私や私の家族が日常生活を営むための物資は、十分に確保されている」という質問によって、マスクや殺菌用アルコールなどの確保を「私や私の家族が COVID-19<sup>4</sup>に感染しないようにするための物資は、十分に確保されている」という質問によって、それぞれ測定した。選択肢は、「1. そう思わない」から「5. そう思う」の5段階尺度である。分析ではi)の所得と同様に間隔尺度として用いている。

<sup>4</sup> 調査時には、2019 新型コロナウイルスによる急性呼吸器疾患を指すことを明記している。世界的にはこの表記が広く用いられていることに鑑み、本調査の質問票でもこの表記を用いたが、報告書(第1報および第2報)においては、日本における利用実態を鑑み、適宜別の表現に改めている。

#### vii) 情報源

新型コロナウイルス感染症に関してよく集めている情報の入手先と発信主体について回答を求めた。設問は、3つの情報の入手先(テレビ・新聞・雑誌などのマスメディア、SNSやインターネット、知人・家族)、と3つの発信主体(各国政府・自治体などの公的機関、医療関係者や学者などの専門家、非専門家)を組み合わせた9つの選択肢から、回答者に上位3つまでを選択してもらう形としていた。

以下の分析では入手先に注目し、マスメディア、SNSやインターネット、知人・家族の特定のソースのみから情報を入手している人たち、複数のソースから入手している人たち、すべてのソースから入手している人たちという群に整理し、それぞれについて分析を行う。

#### viii) 情報活用

新型コロナウイルス感染症に関して入手した情報を理解、信頼、および活用できているかどうかを問うべく、「COVID-19 関連で得られた情報を、私は理解できている」、「COVID-19 関連で得られた情報を、私は信頼できる」、「COVID-19 関連で得られた情報にもとづいて、私は仕事や生活の進め方を変えている」という設問を準備し、「1. そう思わない」から「5. そう思う」まで5段階で回答を求めている。分析では間隔尺度として用いている。

#### ix) 所属企業の新型コロナウイルス対策

回答時点で勤務先での新型コロナウイルス対策がどの程度なされているかについて、表1-2の質問を準備した。「1. そう思わない」から「5. そう思う」までの5段階、および「6. わからない」で回答を求めている。分析では、間隔尺度として用いている。8項目のうち1つ以上で「6. わからない」と回答したサンプルは、分析対象から除外している。

表 1-2 所属企業の新型コロナウイルス対策に対する質問

|     |                                                   |
|-----|---------------------------------------------------|
| (1) | COVID-19 問題に対応するための、会社としての明確なビジョンや思いが発信されている      |
| (2) | COVID-19 問題に対して会社がどのように対応しているかについて、十分な情報提供がなされている |
| (3) | COVID-19 問題に対応するための専門の組織・チームが編成された                |
| (4) | 刻一刻と状況が変化する COVID-19 問題に対し、会社はその時々で最善の対応を取ってきている  |
| (5) | COVID-19 に対する会社の対応からは、感染拡大が収束した後のことも見据えた姿勢が見てとれる  |
| (6) | COVID-19 問題に対応するため、会社は十分な資金や人員を投入している             |
| (7) | 会社は、COVID-19 問題によって従業員や職場が被った不利益を最小化しようとしている      |
| (8) | COVID-19 問題への対応策においては、普段以上に現場の裁量が認められている          |

## (2) デモグラフィック要因

第 2 報で分析に用いた主要なデモグラフィック要因は、回答者の居住地と勤務地、所属企業の業種と規模、回答者の役職、職種、雇用形態、昨年の所得、学歴、家族構成である。第 1 報と重複する部分もあるが、これらの変数をどのように調査したかをまず紹介する。次に得られたデータをどのように第 2 報の分析で使用しているかを説明する。例えば、留意した選択肢が多い場合には、複数の選択肢を統合してカテゴリ(群)を作成し、それを分析に用いている。ここでは、そのような処理について整理しておく。

### a) 居住地・勤務地の都道府県

本調査では、居住地の都道府県、および勤務地の都道府県の回答を求めている。分析にあたっては、調査時点で感染拡大がみられ特定警戒区域に指定されていた 7 都府県(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県)とそれ以外の 40 道府県というカテゴリを用いている。

### b) 居住地・勤務地が都市部に該当するか否か

居住地と勤務地が都市部に該当するかどうかについて、「1. はい」、「2. いいえ」、「3. わからない」という 3 つからの選択を求めた。ここで「2. いいえ」とした回答は、都市部の郊外地域などを指すと判断される。これはあくまで回答者の自己判断による区分であり、「3. わからない」という回答者については、この変数を用いる際には分析対象から外している。

### c) 所属企業の業種

所属先企業の業種を 17 個の選択肢から選ぶように回答者に求めた<sup>5</sup>。全体からみてシェアが少ないものをまとめ、製造業、資源・インフラ業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融保険・不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、サービス業、その他という 10 個のカテゴリを分析に用いた。

### d) 所属企業の規模

回答者の所属企業の規模については、会社・団体の単体での、パート・アルバイトなどを含めた従業員規模の回答を求めている。7 つの選択肢を用いたが<sup>6</sup>、回答の分布などを踏まえて、以下の分析においては従業員数 30 人未満の「小規模企業」、30 人以上 500 人未満の

<sup>5</sup> 選択肢は「農林漁業」、「鉱業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食店」、「宿泊業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援」、「郵便」、「サービス業」、「公務」、「他に分類されないもの」。

<sup>6</sup> 選択肢は「30 人未満」、「30 人以上 100 人未満」、「100 人以上 500 人未満」、「500 人以上 1,000 人未満」、「1,000 人以上 5,000 人未満」、「5,000 人以上 10,000 人未満」、「10,000 人以上」。

「中規模企業」、500 人以上の「大企業」の 3 群に分け、それらの比較を行っている。

#### e) 役職

回答者の所属企業での役職については、「1. 役職にはついていない」、「2. 主任/係長クラス」、「3. 課長クラスの管理職」、「4. 部長クラスの管理職」、「5. 執行役員・取締役など役員クラス」、「6. その他」という 6 つの選択肢から 1 つを選ぶように回答者に求めた。「1. 役職にはついていない」という回答が全体の 4 分の 3 弱(73.35%)を占めていたことを踏まえ、以下の分析では、「役職にはついていない」、「主任/係長クラス」、「課長クラス以上」という 3 つの群の比較、もしくは「役職なし」と主任/係長クラス以上の「役職あり」の 2 群の比較を行っている。つまり、「6. その他」を回答した者については、役職間比較の際には分析対象から除外される。

#### f) 職種

職種については、15 個の選択肢から 1 つを選ぶように回答者に求めた<sup>7</sup>。全体からみてシェアが少ないものをまとめ、営業的職種、生産的職種、事務的職種、技術的職種、その他という 5 つの群を分析に用いている。なお、その他には、調理・警備・清掃・その他サービスといった対人的サービスが多く含まれている。

#### g) 雇用形態

本調査では質問票の冒頭で、現在勤務する企業・団体における雇用形態について回答を求めている。そこで、「1. 正規の職員・従業員」（いわゆる正社員）、「2. パート・アルバイト（学生を除く）」、「3. 契約社員・嘱託社員」のいずれかを選択した人に、以降の質問に回答してもらった。したがって、派遣社員、個人事業主・フリーランスなどは、元々から回答者に含まれていない。以降の分析においてもこの 3 種類の雇用形態による違いを取り上げている。

#### h) 所得

所得については、昨年の個人、および世帯としての平均的な月収を回答してもらった。いずれの場合も、賞与などを除いた「平均的な月」の月収で、税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」を回答するように求めた。

個人所得に関する質問の選択肢は、「1. 10 万円未満」、「2. 10 万円以上 20 万円未満」、「3. 20 万円以上 30 万円未満」、「4. 30 万円以上 50 万円未満」、「5. 50 万円以上 70 万円未満」、

---

<sup>7</sup> 選択肢は「人事/総務/法務/財務・経理/広報・IR/経営企画など本社・本部のスタッフ」、「営業/マーケティング」、「生産/製造ライン」、「技術/生産管理」、「研究/開発」、「調達/購買」、「システム・エンジニアリング」、「新事業開発」、「アシスタント/秘書/一般事務/庶務」、「接客/販売」、「調理」、「物流/配送/軽作業」、「警備/清掃」、「その他サービス」、「その他」。

「6. 70 万円以上 100 万円未満」, 「7. 100 万円以上」, 「8. 答えたくない」の 8 つである<sup>8</sup>。分析には、全体の分布を踏まえて、「20 万円未満」, 「20 万円以上 30 万円未満」, 「30 万円以上 50 万円未満」, 「50 万円以上 100 万円未満」, 「100 万円以上」という 5 つの群に統合したものを使用している。なお、「8. 答えたくない」とした回答者は、所得区分を用いた比較の際には分析対象から外した。

#### i) 学歴

学歴については、最終卒業校について、「1. 中学校」, 「2. 高等学校」, 「3. 専修各種学校・短期大学・高等工業専門学校」, 「4. 大学」, 「5. 大学院(修士)」, 「6. 大学院(博士)」, 「7. 答えたくない」という選択肢を提示し、回答者に選択を求めた。回答の分布を踏まえて、以下の分析では「中学校・高等学校」, 「専門学校・短大・高専」, 「大学」, 「大学院」の 4 群に分けて、それらの比較を行っている。なお、「答えたくない」という回答者については、学歴を用いた比較の際には分析対象から外している。

#### j) 家族構成

家族構成については、同居している家族の中に、「配偶者またはパートナー」, 「自分自身、あるいは配偶者やパートナーの親」, 「未就学児の子女」, 「小学校低学年の子女」, 「小学校高学年の子女」, 「中学生の子女」, 「高校生の子女」, 「専門学校・各種学校・短大・大学・大学院などに通う子女」, 「すでに学業を終えた子女」がそれぞれ何人ずついるか回答を求めた。今回の分析では、政府による一斉休校要請の対象となった小中学校以下の同居家族がいる人といない人の 2 群に分けて、その比較を行っている。

#### k) 年齢

年齢については、回答者本人の実年齢をもとに、「20 歳代」, 「30 歳代」, 「40 歳代」, 「50 歳代」, 「60 歳代」という群を作成した。

### 1-2-3 分析の手法

第 2 報では、デモグラフィック要因の違いが、就労者個人や所属企業が経験する変化の違いをもたらすかどうかを明らかにすべく、デモグラフィック要因の違いに即してサンプルをいくつかのカテゴリ(群)に分割した。その上で、変化に関する変数の値や分布に、群の間で統計的に有意な差があるかどうかを分析した。

分析の際には、就労者個人や所属企業の変化に関する変数の性質に応じ、異なる手法を用

---

<sup>8</sup> 世帯所得の選択肢は、「10 万円未満」, 「10 万円以上 20 万円未満」, 「20 万円以上 30 万円未満」, 「30 万円以上 50 万円未満」, 「50 万円以上 70 万円未満」, 「70 万円以上 100 万円未満」, 「100 万円以上 200 万円未満」, 「200 万円以上」, 「答えたくない」の 9 つである。以下の分析では、「100 万円以上 200 万円未満」, 「200 万円以上」の回答者を「100 万円以上」の群に含めている。

いた。

具体的には、まず、i) 所得変化、ii) 生活時間の変化、iii) 自己啓発・余暇活動の変化、iv) 終日リモートワークの日数、vi) 物資確保、viii) 情報活用、ix) 企業のコロナ対応については、標本平均の差が有意であるかどうかを検定している。特に、デモグラフィック要因の群が2つの場合にはt検定を、3つ以上の群がある場合には一元配置分散分析を用いている。例えば、勤務地や居住地が都市部と郊外のいずれに該当するかについては、2つの群しかないためにt検定を使用し、業種や職種のように3つ以上の群がある場合には一元配置分散分析を用いた。さらに、一元配置分散分析で群間に有意な差が認められることが確認された場合には、Tukeyの方法による多重比較を実施し、どの群とどの群の間の差が有意であることを確認している。

残り2つの変数であるv) 感染対策(過去と変化)とvii) 情報源については、比率の差が有意であるかどうかを確認している。例えば、ある感染対策を採用している比率が、その企業の業種によって有意に異なっているかを、カイ二乗検定を用いて検定している。

表1-3に、第2報に関するそれぞれの変数と用いた分析手法の対応を示した。

表1-3 使用した変数と分析手法の一覧

|                | a)<br>都<br>道<br>府<br>県<br>居<br>住<br>地<br>・<br>勤<br>務<br>地<br>の | b)<br>都<br>市<br>部<br>に<br>該<br>当<br>す<br>る<br>か<br>否<br>か | c)<br>所<br>属<br>企<br>業<br>の<br>業<br>種 | d)<br>所<br>属<br>企<br>業<br>の<br>規<br>模 | e)<br>役<br>職 | f)<br>職<br>種 | g)<br>雇<br>用<br>形<br>態 | h)<br>昨<br>年<br>の<br>所<br>得 | i)<br>学<br>歴 | j)<br>家<br>族<br>構<br>成 | k)<br>年<br>齢 |
|----------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|-----------------------------|--------------|------------------------|--------------|
| i) 所得変化        | A                                                              | A                                                         | B                                     | B                                     | B            | B            | B                      | B                           | B            | —                      | —            |
| ii) 生活時間変化     | A                                                              | A                                                         | B                                     | B                                     | B            | B            | B                      | B                           | B            | A                      | —            |
| iii) 自己啓発変化    | A                                                              | A                                                         | B                                     | B                                     | B            | B            | B                      | B                           | B            | —                      | A            |
| iv) リモートワーク日数  | A                                                              | A                                                         | B                                     | B                                     | B            | B            | B                      | —                           | —            | —                      | —            |
| v) 感染対策        | C                                                              | C                                                         | —                                     | —                                     | —            | —            | —                      | —                           | —            | —                      | —            |
| vi) 物資確保       | A                                                              | A                                                         | —                                     | —                                     | —            | —            | —                      | B                           | —            | —                      | —            |
| vii) 情報源       | C                                                              | C                                                         | —                                     | —                                     | C            | C            | C                      | C                           | C            | —                      | —            |
| viii) 情報活用     | A                                                              | A                                                         | —                                     | —                                     | B            | B            | B                      | B                           | B            | —                      | —            |
| ix) 所属企業のコロナ対応 | A                                                              | A                                                         | B                                     | B                                     | —            | —            | —                      | —                           | —            | —                      | —            |

A: t検定 B: 一元配置分散分析 C: カイ二乗検定

## 2. 新型コロナウイルス流行に伴う変化の違いを生み出す要因

### 2-1 所得の変化<sup>1</sup>

新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐ 1 つの方法として、政府や地方自治体から企業に対して営業自粛要請が出された。この要請により、就労者とその世帯の収入は大きな影響を受けている。では、この影響を大きく受けているのは、どのような就労者なのか。それを明らかにするために、本節では、様々な要因と就労者の個人所得、そして世帯所得との関係をみていく。

第 1 章でも述べたように、本調査では、回答者自身と世帯の今年の平均月収を、昨年との比較で予測してもらうという形で、所得の変化を尋ねている。具体的には、「1. 50%以上減りそう」から「7. 50%以上増えそう」までの 7 段階から選択してもらった。したがって、数字が小さいほど所得の減少を強く感じており、反対に数字が大きいほど所得の上昇を強く感じているといえる。

#### a) 7 都府県勤務者とそれ以外の地域の勤務者の比較

所得の変化について、特定警戒区域(2020 年 4 月 7 日時点)に指定された 7 都府県の勤務者とそれ以外の地域の勤務者を比較した結果が表 2-1-1 である。7 都府県では早くから営業自粛要請が出されるなどの対応がなされたため、それが所得の減少につながるものが想定された。ところが、分析結果をみると、個人所得、世帯所得ともに、両エリアの回答者の間で有意な差はみられなかった。

表 2-1-1 勤務地(7 都府県とそれ以外の地域)と所得の変化

|         | 感染拡大<br>7都府県に勤務 | それ以外の<br>道府県に勤務 |
|---------|-----------------|-----------------|
| 個人所得の変化 | 2.43            | 2.43            |
| 世帯所得の変化 | 2.39            | 2.39            |
| サンプルサイズ | 2384            | 1875            |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### b) 都市勤務者と郊外勤務者の比較

次に、所得の変化について、都市勤務者と郊外勤務者を比較した結果が表 2-1-2 である。都市部に立地する企業の方が郊外に立地する企業に比べて、早くから営業を自粛したところが多かったため、それが所得の減少につながるものが想定された。ところが、この点についても個人所得、世帯所得ともに、回答者の間で有意な差はみられなかった。したがって、

<sup>1</sup> 正確には、所得の変化「についての予測」であるが、表記の簡便化のため、「についての予測」を以下では割愛する。

これらの勤務地の違いが所得変化にもたらす影響はないと考えられる。

表 2-1-2 勤務地(都市部と郊外)と所得の変化

|         | 都市部で勤務 | 郊外で勤務 |
|---------|--------|-------|
| 個人所得の変化 | 2.44   | 2.41  |
| 世帯所得の変化 | 2.41   | 2.37  |
| サンプルサイズ | 2315   | 1776  |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

c) 所属企業の業種による比較

回答者が所属する企業の業種の間で、個人所得の変化に差異がみられるかどうかを確認した結果を表 2-1-3 に示した。個別のカテゴリの間での差についていえば、飲食・宿泊業で働く個人は、他の業種で働く就労者に比べて、所得の落ち込みを強く予想していることがわかる。特に、資源・インフラ業、情報通信業、医療・福祉業で働く個人との差が大きかった。次いで、これらの業種との差が大きかったのはサービス業である。これには、新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐために、飲食店やサービス業に対して出された営業自粛要請に伴う休業や営業時間の短縮、そして移動自粛要請による宿泊施設の利用の減少が関係していると推察される。それに対して、所得の落ち込みをあまり感じていない資源・インフラ業や情報通信業、医療・福祉業は、新型コロナの影響を受けにくい業種、または新型コロナの影響により、かえって業務が増加している業種と考えられる。

表 2-1-3 所属企業の業種と所得の変化

|         | 製造業  | 資源・インフラ業 | 情報通信業 | 運輸業  | 卸売・小売業 |
|---------|------|----------|-------|------|--------|
| 個人所得の変化 | 2.43 | 2.71     | 2.64  | 2.43 | 2.46   |
| 世帯所得の変化 | 2.37 | 2.63     | 2.58  | 2.39 | 2.39   |
| サンプルサイズ | 853  | 334      | 264   | 275  | 550    |

| 金融保険・不動産業 | 飲食・宿泊業 | 医療・福祉業 | サービス業 | その他  | F値        |
|-----------|--------|--------|-------|------|-----------|
| 2.46      | 1.86   | 2.60   | 2.28  | 2.43 | 18.09 *** |
| 2.40      | 1.92   | 2.52   | 2.27  | 2.43 | 14.10 *** |
| 283       | 161    | 342    | 909   | 288  |           |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

d) 所属企業の規模による比較

個人の所得変化に、所属企業の規模による差はみられるだろうか。表 2-1-4 は、回答者が



所属する企業を、従業員数 30 人未満の「小規模企業」、30 人以上 500 人未満の「中規模企業」、500 人以上の「大企業」の 3 群に分け、平均値に差異がみられるかどうかを検討した結果である。

これらの結果をみると、個人所得、世帯所得ともに、相対的に規模の小さい小規模企業に所属している個人は、中規模企業や大企業に所属している人に比べて、所得の落ち込みを強く予想していることがわかる。それに対して、中規模企業と大企業に所属している人との間に有意な差は示されていない。これは、小規模企業で働いている個人が、小規模企業の方が大企業に比べてコロナ不況のあおりを受けやすいと考えており、その影響が自身の所得にも関係すると予想していることを表しているのだろう。

表 2-1-4 所属企業の規模と所得の変化

|         | 小規模企業 | 中規模企業 | 大企業  | F値       |
|---------|-------|-------|------|----------|
| 個人所得の変化 | 2.34  | 2.45  | 2.47 | 7.45 **  |
| 世帯所得の変化 | 2.30  | 2.40  | 2.44 | 8.48 *** |
| サンプルサイズ | 1095  | 1730  | 1434 |          |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

#### e) 役職による比較

所得の変化について、就労者の役職区分によって比較したのが表 2-1-5 であるが、個人所得、世帯所得ともに統計的に有意な差がみられた。具体的には、個人所得、世帯所得ともに、役職についていない群の平均値が、課長クラス以上の管理職や役員群に比べて有意に低かった。それに加えて、世帯所得については、主任/係長クラス群もまた、課長クラス以上の群に比べて有意に低い結果となった。これは、役職が低い人ほど、所得の落ち込みを強く感じているということを表している。組織内の地位がその人の所得の保障に関係があることを示唆しているといえよう。

表 2-1-5 役職と所得の変化

|         | 役職にはついていない | 主任/係長クラス | 課長クラス以上 | F値      |
|---------|------------|----------|---------|---------|
| 個人所得の変化 | 2.41       | 2.48     | 2.53    | 5.11 ** |
| 世帯所得の変化 | 2.37       | 2.39     | 2.51    | 6.28 ** |
| サンプルサイズ | 3124       | 526      | 552     |         |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

#### f) 職種による比較

次に、回答者の職種の間で、所得の変化に差異がみられるかどうかを確認した。その結果

を示した表 2-1-6 であるが、営業的職種および生産的職種の個人は、他の職種に比べて所得の落ち込みを強く予想していることがわかる。これには、感染拡大防止のための自粛要請による、対面での営業活動の自粛や工場の稼働停止、稼働時間短縮などが影響していると考えられる。それに対して、所得の落ち込みをあまり感じていないのは、事務的職種や技術的職種の個人であった。これらの職種は、リモートワークのような勤務形態の変更を比較的行いやすい職種であることが関係していると推察される。

表 2-1-6 職種と所得の変化

|         | 営業的<br>職種 | 生産的<br>職種 | 事務的<br>職種 | 技術的<br>職種 | その他  | F値        |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----------|
| 個人所得の変化 | 2.33      | 2.39      | 2.55      | 2.52      | 2.38 | 11.61 *** |
| 世帯所得の変化 | 2.32      | 2.32      | 2.47      | 2.49      | 2.35 | 8.53 ***  |
| サンプルサイズ | 1088      | 573       | 1060      | 606       | 932  |           |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

#### g) 雇用形態による比較

所得の変化について、就労者の雇用形態によって比較したものが表 2-1-7 である。この結果からは、雇用がより不安定なパート・アルバイトの就労者が、より安定的な正規雇用の就労者、契約社員や嘱託社員に比べて、所得の減少を強く予想していることがわかる。

表 2-1-7 雇用形態と所得の変化

|         | 正規職員<br>・従業員 | パート・<br>アルバイ<br>ト | 契約社<br>員・嘱託<br>社員 | F値        |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|-----------|
| 個人所得の変化 | 2.49         | 2.25              | 2.53              | 34.38 *** |
| 世帯所得の変化 | 2.44         | 2.23              | 2.47              | 29.72 *** |
| サンプルサイズ | 2748         | 1146              | 365               |           |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準

#### h) 所得による比較

所得の変化について、就労者の所得水準(去年の月収ベース)によって比較したのが表 2-1-8 であるが、個人所得、世帯所得ともに、所得水準による差異がみられた。具体的には、去年の所得が比較的低い(20 万円未満の)人は、それ以上の所得を得ている人に比べて、所得の落ち込みを強く予想している。月収 20 万円を超えると、所得水準による有意差はみられない。低所得層の所得の減少が進む一方で、中間所得者や高所得者は所得の減少をあまり感じていないことから、二極化が進む恐れがあるといえよう。

表 2-1-8 昨年の所得と所得の変化

|         | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万<br>円未満 | 30万円<br>以上50万<br>円未満 | 50万円<br>以上100万<br>円未満 | 100万円<br>以上 | F値       |
|---------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|----------|
| 個人所得の変化 | 2.35       | 2.48                 | 2.45                 | 2.50                  | 2.62        | 6.91 *** |
| 世帯所得の変化 | 2.30       | 2.44                 | 2.44                 | 2.46                  | 2.55        | 9.27 *** |
| サンプルサイズ | 1704       | 1076                 | 709                  | 271                   | 113         |          |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準

#### i) 学歴による比較

所得の変化について、就労者の最終学歴によって比較したのが表 2-1-9 である。個人所得および世帯所得のいずれにおいても、学歴区分による、統計的な有意差がみられる。具体的には、「中学校・高等学校」、「専門学校・短大・高専」と「大学」、「大学院」の間に差がみられた。この結果からは、比較的学歴の低い人の方が、比較的学歴が高い人に比べて、所得の落ち込みを強く感じていることがわかる。学歴と所得は正の相関関係があることから、この結果は、前項の所得水準による比較の結果とも整合性があるといえよう。

表 2-1-9 学歴と所得の変化

|         | 中学校・<br>高等学校 | 専門学校・<br>短大・高専 | 大学   | 大学院  | F値        |
|---------|--------------|----------------|------|------|-----------|
| 個人所得の変化 | 2.38         | 2.34           | 2.5  | 2.56 | 10.35 *** |
| 世帯所得の変化 | 2.32         | 2.3            | 2.47 | 2.55 | 14.29 *** |
| サンプルサイズ | 1350         | 940            | 1751 | 191  |           |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意

#### j) 要約

所得の変化に関する本節の分析の結果は、以下のように要約できる。

第一に、勤務地の地域特性に応じた差はみられない。

第二に、新型コロナ感染対策によって自粛を求められている業種や職種で働く就労者は、将来の所得減少を予想しがちである。

第三に、役員クラスの役職上位者、高所得者、高学歴者、正規雇用者、大企業勤務者は所得の落ち込みをあまり見込んでいない。それに対して、役職のない者、低所得者、低学歴者、非正規雇用者(パート・アルバイト)、小規模企業勤務者が、所得の落ち込みを強く見込んでいる。支援を必要としているのは、社会的に弱い立場にある人々である。ここに手を差し伸べることを怠れば、新型コロナウイルスの流行が社会階層の分断をさらに深めかねない。

## 2-2 生活時間の変化

新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐ対策として出された、企業に対する営業自粛要請や個人に対する「ステイホーム」の呼びかけは、個人の生活時間に様々な影響を与えている。そのような生活時間の変化に違いをもたらす背景として、どのような要因が影響しているのかを明らかにすることが本節の目的である。

本調査では、生活時間を「就労」、「家事・育児」、「自己啓発・学習」、「余暇」、「睡眠」、「その他」に分け、昨年と現在(回答時)の平日の時間の使い方について、合計が24時間になるように、各項目の時間数を記入してもらった。本節が分析対象としている生活時間の変化とは、昨年の生活時間と現在の生活時間の差をみたものである。数字がマイナスとなっているものは時間の減少を表しており、逆にプラスとなっているものは時間の増加を表している。なお、「その他」の時間については、回答者によって内容にばらつきがあるため、今回の分析からは外している。

### a) 7都府県居住者とそれ以外の地域の居住者の比較

生活時間の変化について、特定警戒区域に指定された7都府県の居住者と、それ以外の地域の居住者を比較した結果が表2-2-1である。この結果をみると、すべての生活時間に関して、特定警戒区域とそれ以外の地域で有意な差が示された。

まず、特定警戒区域の居住者は、就労時間が大きく減少していることがわかる。これには、特定警戒区域では、早くから感染拡大防止のための営業自粛要請が出され、事業所や店舗などの営業停止や時間短縮が行われたことが影響していると考えられる。就労時間以外の時間変化については、7都府県の居住者の方がそれ以外の道府県の居住者に比べ増加している。

表 2-2-1 居住地(7都府県とそれ以外の地域)と生活時間変化

|               | 感染拡大<br>7都府県に居住 |       | それ以外の<br>道府県に居住 |
|---------------|-----------------|-------|-----------------|
| 時間変化(就労)      | -1.81           | < *** | -0.87           |
| 時間変化(家事・育児)   | 0.56            | > *** | 0.35            |
| 時間変化(自己啓発・学習) | 0.15            | > **  | 0.05            |
| 時間変化(余暇)      | 0.85            | > *** | 0.30            |
| 時間変化(睡眠)      | 0.26            | > *** | 0.12            |
| サンプルサイズ       | 2348            |       | 1911            |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%、\*\*が1%、\*が5%で有意。

### b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

次に、生活時間の変化について、都市部居住者と郊外居住者を比較した結果が表2-2-2である。これをみると、家事・育児の時間を除く生活時間に、居住地が都市部か郊外かで有意

な差がある。就労時間については、都市部の方が郊外よりも大きく減っていることがわかる。これには、都市部の方が比較的早く営業自粛を行った事業者が多かったことが影響していると考えられる。また、自己啓発・学習、余暇、睡眠時間については、都市部居住者の方が郊外居住者よりも増加していた。家事や育児の時間も増えているが、都市部と郊外の違いは示されなかった。

表 2-2-2 居住地(都市部と郊外)と生活時間変化

|               | 都市部に居住 |       | 郊外に居住 |
|---------------|--------|-------|-------|
| 時間変化(就労)      | -1.61  | < *** | -1.19 |
| 時間変化(家事・育児)   | 0.49   |       | 0.46  |
| 時間変化(自己啓発・学習) | 0.16   | > **  | 0.06  |
| 時間変化(余暇)      | 0.73   | > **  | 0.48  |
| 時間変化(睡眠)      | 0.25   | > **  | 0.14  |
| サンプルサイズ       | 2081   |       | 1963  |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

#### c) 所属企業の業種による比較

回答者が所属する企業の業種の中に、そこで働く個人の生活時間の変化に差異がみられるかどうかを確認した。表 2-2-3 にあるように、自己啓発・学習以外の生活時間について、所属する企業の業種による違いがみられた。

表 2-2-3 所属企業の業種と生活時間変化

|               | 製造業   | 資源インフラ業 | 情報通信業 | 運輸業   | 卸売小売業 |
|---------------|-------|---------|-------|-------|-------|
| 時間変化(就労)      | -1.10 | -0.93   | -1.26 | -0.98 | -1.20 |
| 時間変化(家事・育児)   | 0.41  | 0.27    | 0.35  | 0.24  | 0.43  |
| 時間変化(自己啓発・学習) | 0.04  | 0.11    | 0.17  | 0.04  | 0.08  |
| 時間変化(余暇)      | 0.57  | 0.43    | 0.55  | 0.59  | 0.45  |
| 時間変化(睡眠)      | 0.16  | 0.09    | 0.27  | 0.17  | 0.18  |
| サンプルサイズ       | 853   | 334     | 264   | 275   | 550   |

| 金融保険<br>不動産業 | 飲食<br>宿泊業 | 医療<br>福祉業 | サービス業 | その他   | F値        |
|--------------|-----------|-----------|-------|-------|-----------|
| -1.60        | -2.84     | -0.70     | -1.98 | -1.53 | 11.77 *** |
| 0.57         | 1.00      | 0.44      | 0.59  | 0.49  | 3.91 ***  |
| 0.17         | 0.04      | 0.03      | 0.15  | 0.23  | 1.58      |
| 0.46         | 1.19      | 0.22      | 0.95  | 0.48  | 5.13 ***  |
| 0.25         | 0.55      | 0.19      | 0.18  | 0.26  | 2.49 **   |
| 283          | 161       | 342       | 909   | 288   |           |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

まず、就労時間について、飲食・宿泊業に所属する個人は、他の業種に比べて大きく減少させている。これにサービス業が続く。この結果は、新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐために、飲食店やサービス業に対して行われた営業自粛要請に伴う休業や営業時間の短縮、もしくは移動自粛要請による利用者の減少が関係していると推察される。対して、最も就労時間に変化がなかったのが、営業自粛要請の対象とはならない医療・福祉業であり、金融保険・不動産業、飲食・宿泊業、サービス業、その他に比べて、就労時間の減少が少なかった。飲食・宿泊業、サービス業に比べると、製造業、資源インフラ業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業の就労時間も減少は少なかった。

その他の家事や育児、余暇、睡眠の時間については、飲食・宿泊業で働く個人の時間が、金融保険・不動産業、サービス業、その他以外の業種の人に比べて増加している。この違いは、飲食・宿泊業の就労時間が他の業種に比べて大きく減少している影響と考えられる。また、飲食・宿泊業に比べて、就労時間があまり減少していないサービス業や金融保険・不動産業で働く個人も、家事や育児に取り組む時間が増加している。同様に、余暇についてはサービス業で働く個人の時間も、製造業、資源・インフラ業、卸売・小売業、医療・福祉業に比べて増えていた。

#### d) 所属企業の規模による比較

個人の生活時間の変化に、所属する企業の規模による差はみられるだろうか。表 2-2-4 は、回答者が所属する企業を、従業員数 30 人未満の「小規模企業」、30 人以上 500 人未満の「中規模企業」、500 人以上の「大企業」の 3 群に分け、差の有意性を検討した結果である。それをみると、就労時間の変化については企業の規模による有意な差がみられた。具体的には、大企業に所属している人の方が中規模企業に所属している人に比べて大きく減っていることがわかる。これには、営業自粛要請を受け、営業休止や時間短縮などの措置を取った企業が大企業に多かったことが関係していると推測される。ただ、大企業と小規模企業との間に有意な差はみられなかった。自己啓発や学習、睡眠時間についても、大企業の方が中規模企業に比べて増加していた。

表 2-2-4 所属企業の規模と生活時間変化

|               | 小規模企業 | 中規模企業 | 大企業   | F値      |
|---------------|-------|-------|-------|---------|
| 時間変化（就労）      | -1.46 | -1.19 | -1.57 | 5.98 ** |
| 時間変化（家事・育児）   | 0.44  | 0.45  | 0.51  | 0.93    |
| 時間変化（自己啓発・学習） | 0.09  | 0.07  | 0.16  | 3.08 *  |
| 時間変化（余暇）      | 0.66  | 0.56  | 0.62  | 0.65    |
| 時間変化（睡眠）      | 0.22  | 0.14  | 0.26  | 4.74 ** |
| サンプルサイズ       | 1095  | 1730  | 1434  |         |

備考：分散については、\*\*\*が 0.1%，\*\*が 1%，\*が 5%で有意。

e) 役職による比較

生活時間の変化について、就労者の役職区分によって比較したのが表 2-2-5 である。この分析結果によると、全ての時間変化に役職ごとの有意な差は示されなかった。種々の時間に変化が起こっている人は少なくないが、それは特定の役職において集中的に起こっているというよりも、むしろすべての階層において一様に起こっているということであろう。したがって、生活時間の変化に及ぼす役職の影響はないと考えられる。

表 2-2-5 役職と生活時間変化

|               | 役職にはつ<br>いていない | 主任/係長<br>クラス | 課長クラス<br>以上 | F値   |
|---------------|----------------|--------------|-------------|------|
| 時間変化（就労）      | -1.42          | -1.31        | -1.33       | 0.38 |
| 時間変化（家事・育児）   | 0.48           | 0.51         | 0.39        | 0.73 |
| 時間変化（自己啓発・学習） | 0.09           | 0.13         | 0.15        | 0.94 |
| 時間変化（余暇）      | 0.64           | 0.47         | 0.56        | 1.25 |
| 時間変化（睡眠）      | 0.21           | 0.19         | 0.16        | 0.37 |
| サンプルサイズ       | 3124           | 526          | 552         |      |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%、\*\*が1%、\*が5%で有意。

f) 職種による比較

回答者の職種の間で、生活時間の変化に差異がみられるかどうかを確認した結果が、表 2-2-6 である。自己啓発・学習を除く生活時間について、職種ごとの統計的な有意差が確認された。具体的には、営業的職種は、その他の職種に比べて就労時間が大きく減っていることがわかる。これは、いわゆる「外回り」の自粛、営業先の休業や時間短縮による影響が考えられる。また、営業的職種の人々は他の職種に比べて、他の家事・育児、余暇、睡眠の時間も増加している。

表 2-2-6 職種と生活時間変化

|               | 営業的<br>職種 | 生産的<br>職種 | 事務的<br>職種 | 技術的<br>職種 | その他   | F値        |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-----------|
| 時間変化（就労）      | -1.88     | -0.81     | -1.22     | -1.19     | -1.49 | 12.94 *** |
| 時間変化（家事・育児）   | 0.63      | 0.35      | 0.43      | 0.33      | 0.48  | 4.42 **   |
| 時間変化（自己啓発・学習） | 0.13      | 0.09      | 0.09      | 0.10      | 0.09  | 0.21      |
| 時間変化（余暇）      | 0.85      | 0.39      | 0.47      | 0.52      | 0.68  | 5.58 ***  |
| 時間変化（睡眠）      | 0.29      | 0.05      | 0.16      | 0.23      | 0.22  | 4.87 **   |
| サンプルサイズ       | 1088      | 573       | 1060      | 606       | 932   |           |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%、\*\*が1%、\*が5%で有意。

g) 雇用形態による比較

生活時間の変化について、就労者の雇用形態によって比較したものが表 2-2-7 である。こ

の結果からは、就労と余暇の時間変化に雇用形態間の有意な差が示された。具体的には、パート・アルバイトは正規雇用の個人よりも就労時間が大きく減少していた。これは、労働時間の調整が効きやすい非正規雇用の人に、営業時間短縮や業務量減少のしわ寄せがいつていることを表しているといえる。余暇の時間についても、パート・アルバイトよりも正規雇用の方がパート・アルバイトよりも増加している。

表 2-2-7 雇用形態と生活時間変化

|               | 正規職員<br>・従業員 | パート・<br>アルバイ<br>ト | 契約社<br>員・嘱託<br>社員 | F値      |
|---------------|--------------|-------------------|-------------------|---------|
| 時間変化（就労）      | -1.27        | -1.65             | -1.43             | 5.58 ** |
| 時間変化（家事・育児）   | 0.44         | 0.54              | 0.44              | 1.66    |
| 時間変化（自己啓発・学習） | 0.11         | 0.10              | 0.09              | 0.09    |
| 時間変化（余暇）      | 0.51         | 0.82              | 0.65              | 7.31 ** |
| 時間変化（睡眠）      | 0.20         | 0.22              | 0.14              | 0.70    |
| サンプルサイズ       | 2748         | 1146              | 365               |         |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

#### h) 所得による比較

生活時間の変化について、就労者の所得水準によって比較したのが表 2-2-8 である。就労と自己啓発・学習の時間に、所得水準の区分間での有意な差異がみられた。具体的には、所得が比較的低い人(20 万円未満)は、比較的所得の高い人(50 万以上 100 万円未満)に比べると、就労時間が大きく減っていることがわかる。これは、企業に出された営業自粛要請の煽りを、所得が比較的低い人の方がより受けやすいということを表しているのだろう。その一方で、その他の生活時間の変化については、この 2 つの群(20 万円未満と 50 万以上 100 万円未満)の間に有意な差はなかった。それに対して、自己啓発・学習の時間については、20 万以上 30 万未満の人の方が、50 万以上 100 万未満の人よりも時間が増加していた。

表 2-2-8 昨年の所得と生活時間変化

|               | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万<br>円未満 | 30万円<br>以上50万<br>円未満 | 50万円<br>以上100<br>万円未満 | 100万円<br>以上 | F値      |
|---------------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|---------|
| 時間変化（就労）      | -1.52      | -1.44                | -1.24                | -1.05                 | -1.65       | 3.217 * |
| 時間変化（家事・育児）   | 0.54       | 0.46                 | 0.42                 | 0.33                  | 0.56        | 2.123   |
| 時間変化（自己啓発・学習） | 0.08       | 0.18                 | 0.11                 | 0.03                  | 0.26        | 3.018 * |
| 時間変化（余暇）      | 0.67       | 0.63                 | 0.53                 | 0.51                  | 0.51        | 0.911   |
| 時間変化（睡眠）      | 0.23       | 0.20                 | 0.17                 | 0.16                  | 0.1         | 0.889   |
| サンプルサイズ       | 1704       | 1076                 | 709                  | 657                   | 113         |         |

備考：分散については，\*\*\*が 0.1%，\*\*が 1%，\*が 5%で有意。



#### i) 学歴による比較

生活時間の変化について、就労者の最終学歴によって比較したのが表 2-2-9 である。就労と家事・育児の時間変化に、学歴区分による差異がみられる。具体的には、専門学校・短大・高専卒、大学卒の方が、中学校・高等学校卒に比べて、就労時間が減っていることがわかる。学歴と平均所得との間には正の相関関係があるはずであるが、ここでは前項の所得による比較と逆の結果が出たことになる。断片的な事実からの推測にはなるが、これは就労時間の変化の持つ意味合いが、一様ではないことを示しているのかもしれない。すなわち、所得が比較的低い人たちについては、所属先企業の経営状態悪化に直接的に起因する就労時間の減少が、所得が高い人たちについては、リモートワークの導入など働き方の変化による就労時間の減少が、それぞれ同時に起こっている可能性がある。ただし、このような結果の齟齬が生じている理由に関しては、更なる考察が必要と思われる。また、家事・育児の時間については、中学校・高等学校卒の人よりも専門学校・短大・高専卒、および大学卒の人の方が増加していた。

表 2-2-9 学歴と生活時間変化

|               | 中学校・<br>高等学校 | 専門学校・<br>短大・高専 | 大学    | 大学院   | F値       |
|---------------|--------------|----------------|-------|-------|----------|
| 時間変化（就労）      | -1.11        | -1.67          | -1.46 | -1.34 | 6.27 *** |
| 時間変化（家事・育児）   | 0.34         | 0.53           | 0.54  | 0.43  | 4.18 **  |
| 時間変化（自己啓発・学習） | 0.07         | 0.1            | 0.12  | 0.26  | 1.93     |
| 時間変化（余暇）      | 0.51         | 0.78           | 0.59  | 0.59  | 2.55     |
| 時間変化（睡眠）      | 0.14         | 0.23           | 0.24  | 0.16  | 2.36     |
| サンプルサイズ       | 1350         | 940            | 1751  | 191   |          |

備考：分散については、\*\*\*が 0.1%, \*\*が 1%, \*が 5%で有意。

#### j) 家族構成(中学生以下の同居家族の有無)と生活時間の変化

新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐため、全国の小中学校に対して、政府から休校要請が出された。それを受け、多くの小中学校が休校し、幼稚園や保育園などの施設も休園や登園自粛を行った。子供たちが家庭内で過ごすようになり、生活時間の変更を余儀なくされている就労者も多いと思われる。

この点を明らかにするために、家族構成、特に中学生以下の同居家族がいる個人といない個人の生活時間の変化の平均値の差を比較した。表 2-2-10 によれば、睡眠時間を除く、生活時間の変化に有意な差がある。まず、家事・育児の時間について、中学生以下の同居家族がいる人の平均値が 1.24 時間と、いない人の 0.30 時間に比べて大幅に増加しており、約 4 倍の差があった。中学生以下の同居家族がいる人の方が、就労時間は短くなってはいたが、その差は約 0.4 時間であり、家事・育児の時間の差と比べると小さい。また、自己啓発・学習や余暇の時間についても、中学生以下の同居家族がいる人の方が短くなっていた。これは、

休校や休園に伴い、家事・育児の負担が増える中で、就労時間が減ってはいるものの、自己啓発や余暇といった自分自身の時間を削り、どうにかやりくりしている就労者の姿を描写しているといえよう。

表 2-2-10 家族構成(中学生以下の同居家族の有無)と生活時間の変化

|               | 中学生以下の<br>同居家族あり |       | 中学生以下の<br>同居家族なし |
|---------------|------------------|-------|------------------|
| 時間変化(就労)      | -1.74            | < *** | -1.31            |
| 時間変化(家事・育児)   | 1.24             | > *** | 0.30             |
| 時間変化(自己啓発・学習) | 0.08             | < **  | 0.11             |
| 時間変化(余暇)      | 0.27             | < *** | 0.68             |
| 時間変化(睡眠)      | 0.20             |       | 0.20             |
| サンプルサイズ       | 768              |       | 3491             |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

#### k) 要約

生活時間の変化に関する本節の分析の結果は、以下のように要約できる。

第一に、地域差が顕著にみられる。

第二に、新型コロナウイルス対策によって自粛を求められている業種や職種は就労時間が減少している。それに伴い、他の生活時間が増加している。

第三に、低所得者、非正規雇用者、高学歴者、大企業に所属する就労者の方が、就労時間が顕著に減少している傾向がある。ただ、役職については差がみられなかった。

第四に、自己啓発・学習に時間を回していたのは、大企業に勤務する就労者と中間所得層である。

第五に、中学生以下の同居家族がいる人の方が、就労時間、自己啓発・学習や余暇の時間が短くなり、家事・育児の時間が大幅に増加している。

### 2-3 自己啓発・余暇活動の変化

新型コロナウイルス感染拡大防止策の一つとして、政府や地方自治体などから不要不急の外出を自粛するように要請されている。最小限の外出にとどめることは我々の生活に大きな影響を及ぼす。そうした影響を垣間みるために、本節では自己啓発・余暇活動の変化を取り上げ、どのような要因がその変化に影響を及ぼしているかを考察する。

なお、第1報で紹介したように、昨年時点でそれらの活動を行っていなかった回答者が過半数(2,391人、56.14%)存在する。それらの回答者については、活動の減少の分析には含めていない。

a) 7 都府県勤務者とそれ以外の地域の勤務者の比較

個人の勤務する場所によって、自己啓発・余暇活動の変化がどの程度異なったかを分析する。勤務場所による違いを検討するために、特定警戒区域に指定された 7 都府県に勤務している人とそれ以外の地域に勤務する人の平均値の比較を行った。

表 2-3-1 のように、自己啓発・余暇活動の縮小について特定警戒区域とそれ以外の地域で有意な差が示された。一方、増大については有意な差がみられなかった。特定警戒区域となった 7 都府県の方が、政府や自治体による外出への自粛要請に応じる人たちが多かったことがうかがえる。

表 2-3-1 感染拡大 7 都府県勤務と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 感染拡大<br>7都府県に勤務 |       | それ以外の<br>道府県に勤務 |
|---------|-----------------|-------|-----------------|
| 活動幅の縮小  | 1.01            | > *** | 0.85            |
| 昨年の活動幅  | 1.62            |       | 1.54            |
| サンプルサイズ | 1091            |       | 777             |
| 活動幅の増大  | 0.16            |       | 0.14            |
| サンプルサイズ | 2348            |       | 1911            |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有

b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

居住地が都市部であるか郊外であるかによって、自己啓発・余暇活動の変化がどう異なったかを分析した。

表 2-3-2 居住地(都市部と郊外)と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 都市部に居住 |       | 郊外に居住 |
|---------|--------|-------|-------|
| 活動幅の縮小  | 0.99   | > *** | 0.89  |
| 昨年の活動幅  | 1.63   | > *   | 1.54  |
| サンプルサイズ | 1025   |       | 783   |
| 活動幅の増大  | 0.17   | > *** | 0.14  |
| サンプルサイズ | 2081   |       | 1963  |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有

表 2-3-2 のように、活動幅の縮小については、都市部居住者の方が有意に高かった。その差は小さいものの、活動幅の増大についても都市部居住者の方が有意に高いという結果であった。活動幅の減と増では分析対象が異なることに留意する必要があるものの、全体として、自己啓発活動は縮小しており、縮小幅も都市部の方が大きいと推測される。

以上のように、回答者の居住地域は自己啓発・余暇活動に関わっている。これは、感染拡大がより懸念される地域、より具体的には、特定警戒区域 7 都府県に勤務する、あるいは都

市部に居住する住民の方が、政府や自治体の要請を踏まえつつ自身の活動を見直した傾向が強かったと解釈できる。

#### c) 所属企業の業種による比較

本調査で自己啓発・余暇活動の有無やその変化を尋ねる際に、企業で実施されている活動は除いて回答するように求めている。しかし、企業の特徴が間接的に個人の業務外行動に影響を与える可能性があることから、所属する企業の業種・規模と自己啓発活動の変化についての関係も検討した。

まず、所属する企業の業種によって活動の変化が異なるかを分析した結果が表 2-3-3 である。昨年の活動幅については業種によって若干の違いはあるものの、活動幅の縮小については有意な差がみられなかった。活動幅の増大についても、同様に業種によって有意な差はみられなかった。以上から、業種のような、所属する組織の属性は、自己啓発・余暇活動の変化に影響を及ぼさないといえる。

表 2-3-3 所属企業の業種と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 製造業  | 資源・インフラ業 | 情報通信業 | 運輸業  | 卸売・小売業 |
|---------|------|----------|-------|------|--------|
| 活動幅の縮小  | 0.96 | 0.97     | 0.90  | 0.82 | 0.89   |
| 昨年の活動幅  | 1.60 | 1.60     | 1.47  | 1.44 | 1.52   |
| サンプルサイズ | 383  | 139      | 138   | 103  | 218    |
| 活動幅の増大  | 0.15 | 0.15     | 0.17  | 0.13 | 0.13   |
| サンプルサイズ | 853  | 334      | 264   | 275  | 550    |

| 金融保険・不動産業 | 飲食・宿泊業 | 医療・福祉業 | サービス業 | その他  | F値   |
|-----------|--------|--------|-------|------|------|
| 1.07      | 1.02   | 0.93   | 0.97  | 0.83 | 1.13 |
| 1.70      | 1.58   | 1.42   | 1.69  | 1.58 | 1.96 |
| 151       | 57     | 130    | 429   | 120  |      |
| 0.18      | 0.11   | 0.11   | 0.17  | 0.17 | 1.07 |
| 283       | 161    | 342    | 909   | 288  |      |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

#### d) 所属企業の規模による比較

次に、就労者の所属企業の規模と自己啓発・余暇活動の関係をとりあげた。分析結果を表 2-3-4 に示したが、昨年度の活動幅に加えて活動幅の縮小についても、企業規模によって有意な差がみられないという結果であった。活動幅の増大については、小規模企業よりも中規模企業、大企業の方が有意に大きいという結果であったが、その差はさほど大きくないことがみて取れる(小規模事業者と大規模事業者の差が 0.06)。業種と同様に、所属する組織の属性が就労者の自己啓発活動の変化に大きな影響を及ぼしていないことが明らかになった。

表 2-3-4 所属企業の規模と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 小規模企業 | 中規模企業 | 大企業  | F値       |
|---------|-------|-------|------|----------|
| 活動幅の縮小  | 0.98  | 0.93  | 0.93 | 0.51     |
| 昨年の活動幅  | 1.57  | 1.57  | 1.61 | 0.57     |
| サンプルサイズ | 456   | 719   | 693  |          |
| 活動幅の増大  | 0.11  | 0.16  | 0.17 | 5.72 *** |
| サンプルサイズ | 1095  | 1730  | 1434 |          |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

## e) 役職による比較

個人の属性の1つとして、就労者としての属性は、自己啓発・余暇活動の変化に影響を与えている可能性がある。そこで、役職、職種、雇用形態と自己啓発・余暇活動の関係についての分析を行った。

表 2-3-5 役職と自己啓発活動の状況・変化

|         | 役職にはつ<br>いていない | 主任/係長<br>クラス | 課長クラス<br>以上 | F値       |
|---------|----------------|--------------|-------------|----------|
| 活動幅の縮小  | 0.95           | 0.99         | 0.89        | 1.15     |
| 昨年の活動幅  | 1.55           | 1.67         | 1.63        | 2.32     |
| サンプルサイズ | 1273           | 261          | 310         |          |
| 活動幅の増大  | 0.14           | 0.20         | 0.15        | 6.09 *** |
| サンプルサイズ | 3124           | 526          | 552         |          |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

役職による自己啓発・余暇活動の状況や変化による違いを示したのが、表 2-3-5 である。まず、活動の縮小については、役職による有意な差はみられなかった。一方、活動の幅の増については、主任・係長が他の2つの職位(役職にはついていない・その他、課長以上)よりも有意に高いという結果であった。それぞれの職位についている回答者の平均年齢は、主任・係長が最も低いため<sup>2</sup>、後ほど世代による違いも確認する。

## f) 職種による比較

職種については非常に多様であるが、第1章で紹介した5つの職種の分類で比較を行っており、その結果は表 2-3-6 の通りである。活動幅の縮小については、多重比較の結果は、事務的職種が営業的職種、技術的職種、その他よりも有意に大きいというものであった。一方、活動幅の増大については、職種による有意な違いは見出されなかった。

昨年の活動幅は、職種間で有意な差がみられないものの、事務的職種が最も多く活動して

<sup>2</sup> それぞれ、「主任・係長」が42.60歳(SD=8.916)、「役職なし」が42.98歳(SD=13.598)、「課長以上」が50.92歳(SD=8.501)である。

いた。こうしたもともとの活動幅の大きさがどのくらい縮小したかに関係していることが推測される。

表 2-3-6 職種と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 営業的<br>職種 | 生産的<br>職種 | 事務的<br>職種 | 技術的<br>職種 | その他  | F値      |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|---------|
| 活動幅の縮小  | 0.90      | 0.98      | 1.05      | 0.88      | 0.89 | 3.33 ** |
| 昨年の活動幅  | 1.55      | 1.57      | 1.69      | 1.53      | 1.55 | 2.07    |
| サンプルサイズ | 491       | 198       | 489       | 281       | 409  |         |
| 活動幅の増大  | 0.18      | 0.14      | 0.14      | 0.15      | 0.13 | 1.59    |
| サンプルサイズ | 1088      | 573       | 1060      | 606       | 932  |         |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### g) 雇用形態による比較

就労者としての属性の最後として、雇用形態に応じた自己啓発・余暇活動の差異を確認する。

表 2-3-7 雇用形態と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 正規職員<br>・従業員 | パート・<br>アルバイト | 契約社<br>員・嘱託<br>社員 | F値       |
|---------|--------------|---------------|-------------------|----------|
| 活動幅の縮小  | 0.95         | 1.00          | 0.70              | 8.00 *** |
| 昨年の活動幅  | 1.59         | 1.60          | 1.49              | 0.94     |
| サンプルサイズ | 1254         | 453           | 161               |          |
| 活動幅の増大  | 0.16         | 0.13          | 0.15              | 2.12     |
| サンプルサイズ | 2748         | 1146          | 365               |          |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

表 2-3-7 にあるように、活動幅の縮小のみ有意な差異が見出された。多重比較の結果は、パート・アルバイトおよび正社員の縮小の幅が、契約社員・嘱託社員よりも有意に大きいというものであった。こちらは職種と異なり、昨年の活動幅が最も狭い契約社員・嘱託社員の活動幅の縮小が、その他2つの群に対して有意に小さい。契約社員・嘱託社員は、他の2つの群よりも明らかに年齢が高いことから、雇用形態についても年齢の違いが関わっている可能性が考えられる<sup>3</sup>。

#### h) 所得による比較

最後に、就労者としての属性とは直接関係しない世帯収入、学歴および年齢(世代)と自己

<sup>3</sup> 「契約社員・嘱託社員」が 50.26 歳(SD=14.159),「パート・アルバイト」が 46.28 歳(SD=14.099),「正社員」が 42.15 歳(SD=11.608)である。

啓発・余暇活動の変化の関係をとり上げる。これらの属性は前項の就労者としての属性よりも自己啓発や余暇と関係性が高いと考えられる。

まず、世帯所得による自己啓発・余暇活動の状況や変化の違いについて、表 2-3-8 に示した。昨年度活動に何らかの活動をしていた回答者だけで比較すると、世帯所得によって昨年の活動幅には有意な差はみられなかった<sup>4</sup>。また、それらの回答者の間では、活動幅の縮小についても所得による有意な差異はなかった。

一方、活動幅の増大の程度については、グループ間で有意な差があるという結果であったが、多重比較では群間の有意な差異が検出されなかった。したがって、所得によっては自己啓発活動の変化に大きな違いがないということが明らかになった。

表 2-3-8 世帯所得と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万<br>円未満 | 30万円<br>以上50万<br>円未満 | 50万円<br>以上100<br>万円未満 | 100万円<br>以上 | F値     |
|---------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|--------|
| 活動幅の縮小  | 0.98       | 0.95                 | 0.91                 | 0.91                  | 0.98        | 0.94   |
| 昨年の活動幅  | 1.55       | 1.59                 | 1.61                 | 1.61                  | 1.73        | 0.55   |
| サンプルサイズ | 684        | 474                  | 360                  | 155                   | 60          |        |
| 活動幅の増大  | 0.13       | 0.13                 | 0.17                 | 0.20                  | 0.15        | 2.44 * |
| サンプルサイズ | 1704       | 1076                 | 709                  | 271                   | 113         |        |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### i) 学歴による比較

次に、学歴による自己啓発・余暇活動の変化の違いを検討する。表 2-3-9 に示される結果は、活動幅の縮小、活動幅の増大ともに有意な差異がみられることを示している。

表 2-3-9 学歴と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 中学校・<br>高等学校 | 専門学校・<br>短大・高専 | 大学   | 大学院  | F値       |
|---------|--------------|----------------|------|------|----------|
| 活動幅の縮小  | 0.87         | 1.07           | 0.93 | 0.92 | 4.33 *** |
| 昨年の活動幅  | 1.5          | 1.59           | 1.61 | 1.71 | 2.25     |
| サンプルサイズ | 455          | 404            | 889  | 111  |          |
| 活動幅の増大  | 0.1          | 0.16           | 0.18 | 0.19 | 7.57 *** |
| サンプルサイズ | 1350         | 940            | 1751 | 191  |          |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

<sup>4</sup> ただし、昨年度に自己啓発活動は何も行っていなかった回答者も含めた調査対象者全体で昨年度の活動幅を比較すると、世帯所得が50万円以上の回答者と50万円未満の回答者で有意な差がみられた。これは世帯所得が多い方が、何も行っていない人たちの比率が少ないことを意味しており、自己啓発活動に所得が関わっている可能性を示唆している。

多重比較の結果は、活動幅の縮小について、専門学校・短大・高専卒が、中学校・高等学校卒および大卒よりも有意に大きいというものであった。一方、活動の増大については、大学卒と専門学校・短大・高専卒が中学校・高等学校卒よりも大きいという結果であった。

#### j) 年齢による比較

最後に、年齢を10年で区切り、20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代という群の間での自己啓発・余暇活動の変化の違いを確認した。結果は表2-3-10の通りである。

活動幅の縮小については、基本的に世代が若い方が、縮小幅が有意に大きいという傾向がみられた<sup>5</sup>。活動の幅の増大についても、概ね同様の結果がみられた。20歳代が他のすべての世代よりも有意に大きいという結果であり、その他の世代についても世代が低い方が、活動の幅の増大が大きいという結果がみられた<sup>6</sup>。

全体的に若い世代の方が活動の縮小も拡大も活発に行っているという結果から、若い世代の方が自己啓発活動に対して高い柔軟性を持っている、状況に応じた活動を見つける能力が高い、といった解釈が可能であるかもしれない。また、若い世代の方が、自粛の要請を真摯に受け止めて行動している可能性も示唆される。

表 2-3-10 世代と自己啓発・余暇活動の状況・変化

|         | 20-29歳 | 30-39歳 | 40-49歳 | 50-59歳 | 60-69歳 | F値        |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 活動幅の縮小  | 1.08   | 0.99   | 0.90   | 0.96   | 0.78   | 5.49 ***  |
| 昨年の活動幅  | 1.65   | 1.54   | 1.53   | 1.57   | 1.68   | 1.90      |
| サンプルサイズ | 336    | 341    | 483    | 404    | 304    |           |
| 活動幅の増大  | 0.25   | 0.18   | 0.14   | 0.08   | 0.11   | 16.74 *** |
| サンプルサイズ | 744    | 867    | 1127   | 935    | 586    |           |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%、\*\*が1%、\*が5%水準で有意。

#### k) 要約

これまで、地域、企業特性、勤労者としての特性、個人の特性に着目して、自己啓発・余暇活動の変化についての分析を行ってきた。総括すると、所属する企業の特性や勤労者としての特性よりも、居住区域や個人の特性、とりわけ年代が影響していることが明らかになったといえる。自己啓発・余暇活動は元来パーソナルなものであることから、こうした傾向は妥当なものと思われる。もっとも自粛が長期化すると、企業の状況や就労の状況も変化し、間接的に自己啓発や余暇といった活動に影響を及ぼすこともありうると考えられる。

<sup>5</sup> 20歳代は40歳代と60歳代に対して有意に大きかった。また、30歳代は60歳代に対して、50歳代は60歳代に対して有意に大きかった。

<sup>6</sup> 30歳代は50歳代、60歳代に対して、40歳代は50歳代に対して有意に大きかった。



## 2-4 リモートワークの変化

新型コロナウイルス感染防止を図りつつ、業務を継続する有効な手段として、リモートワークの導入、および拡大が推奨されている。第1報でも紹介したように、全般的にいえばリモートワークによる勤務は拡大したものの、その変化は均一ではない。そこで、以下ではどのような要因がリモートワークの拡大に影響を及ぼしているのか検討する。

なお、調査票では、1週間のうち終日リモートワークを行った日数と、1週間のうち数時間リモートワークを行った日数について回答を求めたが、以下では、感染防止に対してより効果をもつ終日リモートワークの日数およびその変化を分析することにする。

### a) 7都府県勤務者とそれ以外の地域の勤務者の比較

就労者の勤務する場所によって、リモートワークの実施はどの程度異なっただろうか。勤務場所による違いを検討するために、特定警戒区域に指定された7都府県に勤務している人とそれ以外の地域に勤務する人の平均値の比較を行った。

表2-4-1のように、リモートワークの変化について特定警戒区域の7都府県とそれ以外の地域で有意な差が示された。特定警戒区域では、リモートワークが0.65日増加したのに対して、それ以外の道府県ではほとんど増えていない(0.05日の増加)。昨年時点の日数では7都府県とそれ以外の地域で有意な差がみられなかったが、7都府県での大きな増加の結果、現在の水準についても両地域間で有意な差が見出される。特定警戒区域では、政府や自治体によるリモートワーク推進の呼びかけに応じて、多くの企業がリモートワークを実施したことがうかがえる。

表 2-4-1 勤務地(7都府県とそれ以外の地域)とリモートワークの状況・変化

|                | 感染拡大<br>7都府県に勤務 |       | それ以外の<br>道府県に勤務 |
|----------------|-----------------|-------|-----------------|
| 終日リモートワーク日数の変化 | 0.65            | > *** | 0.05            |
| 昨年終日リモートワークの日数 | 0.49            |       | 0.42            |
| 現在終日リモートワークの日数 | 1.14            | > *** | 0.47            |
| サンプルサイズ        | 2384            |       | 1875            |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

### b) 都市部勤務者と郊外勤務者の比較

就労者の勤務場所が、特定警戒区域に指定された7都府県であるかどうかだけではなく、その場所が都市部か郊外かということも、事業者がリモートワークをどの程度推進するか、また就労者が所属組織にリモートワークの実施を求めるかに関わると考えられる。なぜならば、都市部の方が、通勤などで人々が密集するところに居ざるを得ない機会が多いためである。そこで、特定警戒区域とそれ以外の地域の比較と同じように、都市部に勤務している人とそれ以外の地域に勤務している人の平均の比較を行った。

先ほどの結果と類似しているが、表 2-4-2 のように都市部で勤務する就労者の方が、リモートワークの利用が著しく増加したといえる。一方、郊外での勤務者においては、リモートワーク実施の変化の程度は小さかった(0.07 日の増加)。

昨年時点のリモートワークの実施状況についても、通勤時間が長く負担が大きいことなどを受けてか、都市部の方が有意に高かった。そこに上記のような増加の結果、都市部勤務者のリモートワークの平均日数は 2 倍以上になり、都市部勤務者と郊外勤務者のリモートワークの程度の差は拡大したといえる。

表 2-4-2 勤務地(都市部と郊外)と所得の変化

|                | 都市部に勤務 |       | 郊外に勤務 |
|----------------|--------|-------|-------|
| 終日リモートワーク日数の変化 | 0.64   | > *** | 0.07  |
| 昨年終日リモートワークの日数 | 0.55   | > *** | 0.35  |
| 現在終日リモートワークの日数 | 1.19   | > *** | 0.42  |
| サンプルサイズ        | 2315   |       | 1776  |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%で有意。

以上のように、勤務先の地域はリモートワークの実施の変化に大きく関わっている。これは、事業者が政府や自治体の要請を踏まえつつ、自社のリスクマネジメントの一環としてリモートワークを推進したと解釈できる。もちろん、リモートワークを短期間で容易に実施できるかどうかは、事業や業務の内容などによって左右されることから、次項以降でそうした特性などとリモートワークの変化との関係を検討していく。

#### c) 所属企業の業種による比較

企業の事業内容は、リモートワーク実施に移行しやすいかどうかに大きく関わる。もちろん、1つの事業内でも様々な分業がなされており、リモートワークの実施への移行は個々人の担当する仕事内容にも依存するが、それについては後に検討するとして、ここでは勤務先の業種によってリモートワークの変化がどう異なるかを検討する。

分析結果を表 2-4-3 に示した。昨年からの変化をみる前に、まず昨年時点でのリモートワークの日数を確認しておく。最も少ないのが医療・福祉業の 0.28 日であり、最も多いのが情報通信業の 0.80 日であった。多重比較の結果、情報通信業が他のいくつかの業種よりも有意に高かったが<sup>7</sup>、その他の業界間では有意な差は認められなかった。

次に昨年から現在への変化を確認する。変化についても、最も変化が大きかったのは情報通信業であり、1.31 日の増であった。最も変化が少なかったのは医療・福祉業であり、ごくわずかだが負になっている(-0.01)。これは医療・福祉業の平均として、ごくわずかであるがリ

<sup>7</sup> 情報通信業は、製造業、運輸業、卸売・小売業、金融保険・不動産業、医療・福祉業、サービス業に対して有意に高いという結果であった。

モートワークの実施が減少していることを意味している。

分析の結果は、最も日数が増えた情報通信業は他のすべての業界よりも有意に大きな変化であったことを示している。次に変化が大きかったのは、製造業(0.64 日)、金融保険・不動産業(0.61 日)であり、それらの業界もその他の多くの業界に対して有意に大きな変化であった<sup>8</sup>。その他の業界はおおむね横並びであるが、上述のように医療福祉業は昨年から微減であり、いくつかの業界と有意な差であることが検出された<sup>9</sup>。

以上のような昨年度からの変化の結果、現在では情報通信業はその他のすべての業界よりも有意に高い水準でリモートワークを実施しており、製造業、金融保険・不動産業がそれに続いている<sup>10</sup>。

表 2-4-3 所属企業の業種とリモートワークの状況・変化

|                 | 製造業  | 資源・インフラ業 | 情報通信業 | 運輸業  | 卸売・小売業 |
|-----------------|------|----------|-------|------|--------|
| 終日 リモートワーク日数の変化 | 0.64 | 0.26     | 1.31  | 0.10 | 0.20   |
| 昨年終日リモートワークの日数  | 0.49 | 0.51     | 0.80  | 0.34 | 0.32   |
| 現在終日リモートワーク日数   | 1.13 | 0.78     | 2.11  | 0.44 | 0.52   |
| サンプル サイズ        | 853  | 334      | 264   | 275  | 550    |

| 金融保険・不動産業 | 飲食・宿泊業 | 医療・福祉業 | サービス業 | その他  | F値        |
|-----------|--------|--------|-------|------|-----------|
| 0.61      | 0.02   | -0.01  | 0.29  | 0.31 | 22.27 *** |
| 0.52      | 0.44   | 0.28   | 0.48  | 0.49 | 4.06 ***  |
| 1.13      | 0.47   | 0.27   | 0.77  | 0.80 | 32.74 *** |
| 283       | 161    | 342    | 909   | 288  |           |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

以上のような変化や現状は、事業特性とリモートワークの相性を反映したものといえる。容易に想像できるように、情報通信業は、事業内容や職務環境などから他の業種よりもリモートワークに移行しやすいのに対して、対人サービスが事業の核である医療・福祉業や飲食・宿泊業、運輸業などはその事業内容からリモートワークの短期的拡大には限界があることが改めて確認されたといえる。

<sup>8</sup> 製造業の変化は、資源・インフラ業、運輸業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、サービス業、その他に対して有意に大きかった。一方、金融保険・不動産業の変化は、運輸業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、サービス業に対して有意に大きかった。

<sup>9</sup> 多重比較では、サービス業と医療・福祉業の間に有意な差が認められた。

<sup>10</sup> 正確には、製造業は、資源・インフラ業、運輸業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、サービス業に対して有意に高い水準にあり、金融保険・不動産業は、運輸業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、サービス業に対して有意に高い水準であった。

#### d) 所属企業の規模による比較

リモートワークを拡大するには、PC やモバイル機器などを従業員に配布したり、セキュリティ対策を準備したりするなど、一定の経営資源を投入する必要がある。本調査の項目の中で、企業の使用できる経営資源の多寡をある程度反映しているものとして、企業の従業員規模がある。そこで、企業の規模とリモートワークの拡大の関係を確認すべく企業規模によるリモートワークの拡大の違いを確認した。

分析結果を示したのが表 2-4-4 である。まず、昨年時点では企業規模によって有意な差異がみられなかった。しかし、昨年からの変化については、企業規模によって大きく異なっている。大企業では、0.71 日増加しているのに対して、中規模企業は 0.28 日の増、小規模企業では 0.12 日の増にとどまっている。多重比較の結果は、小規模企業者よりも中規模企業の方が、変化が有意に大きく、中規模企業よりも大企業の変化の方が有意に大きいというものであった。その結果、現在の状況も同様に、「小規模企業<中規模企業<大企業」となっている。

表 2-4-4 所属企業の規模とリモートワークの状況・変化

|                | 小規模企業 | 中規模企業 | 大企業  | F値        |
|----------------|-------|-------|------|-----------|
| 終日リモートワーク日数の変化 | 0.12  | 0.28  | 0.71 | 56.49 *** |
| 昨年終日リモートワークの日数 | 0.45  | 0.45  | 0.48 | 0.18      |
| 現在終日リモートワークの日数 | 0.57  | 0.74  | 1.19 | 49.88 *** |
| サンプルサイズ        | 1095  | 1730  | 1434 |           |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

以上の結果は、経営資源の豊富さなどに勝る大企業がリモートワーク拡大を図った一方で、規模が小さく経営資源に余裕がない中規模・小規模の企業ではリモートワークの拡大幅が小さかったと解釈できる。もっとも、リモートワークを実施するためには、上記のような機器などのインフラ整備が必要であることが少なくない。大企業では、近年の働き方改革の推進などの潮流を踏まえて、リモートワークを実施するための環境整備が昨年までにある程度進んでいたとも推測される。言い換えれば、大企業の場合には、リモートワークを実施できる物理的環境が整っていたものの、昨年までは業務慣行などから実際にはあまりリモートワークが実施されていなかった企業も少なからず存在したと想像される。そうした企業が、新型コロナウイルス感染症の拡大防止という必要性に迫られて、リモートワークの実践を進めたのかもしれない。

#### e) 役職による比較

企業の事業や規模だけでなく、就労者がどのような仕事をしているかといった就労者としての属性もリモートワークの実施やその変化に大きく関わりうる。そこで、以下では調査

対象者の職位、職種、雇用形態とリモートワークの変化の関係を検討する。

まず、職位によるリモートワークの状況や変化による違いを、表 2-4-5 に示した。昨年の状況についての多重比較の結果は、課長クラス以上の就労者のリモートワークの日数が、役職にはついていない、および主任/係長クラスの就労者に対して有意に大きいというものであった。次に、昨年からの変化については、主任/係長クラスおよび課長クラス以上の就労者は、役職にはついていない就労者に対して有意に大きいという結果がみられた。

そうした変化の結果、現在の状況の多重比較の結果は、「役職にはついていない<主任・係長<課長」となっている。役職が高くなれば判断業務の比率が高くなるなど、リモートワークを実施しやすい傾向にあることがうかがえる。また、リモートワークの実施には役職による格差が反映されているとみることできる。

表 2-4-5 職位とリモートワークの状況・変化

|                | 役職にはついていない | 主任/係長クラス | 課長クラス以上 | F値        |
|----------------|------------|----------|---------|-----------|
| 終日リモートワーク日数の変化 | 0.30       | 0.63     | 0.68    | 23.57 *** |
| 昨年終日リモートワークの日数 | 0.42       | 0.45     | 0.64    | 6.39 **   |
| 現在終日リモートワークの日数 | 0.72       | 1.09     | 1.32    | 37.23 *** |
| サンプルサイズ        | 3124       | 526      | 552     |           |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### f) 職種による比較

企業では様々な種類の業務が遂行される必要があり、そうした業務を様々な職種の就労者が分業して担い、事業が営まれている。職種によってリモートワークとの相性も異なることから、本項では職種とリモートワークの関係を検討する。

まず、昨年時点でリモートワークの実施についての分析結果によると、表 2-4-6 のように、職種間での統計的に有意な差がみられなかった。これら5つの職種で比較すれば、昨年時点でのリモートワークの実施状況には大きな差がなかったということである。

一方、昨年からの変化には職種由来の業務特性の違いが反映されている。昨年からの変化についての多重比較の結果は、生産的職種、その他の職種に対して、営業的職種、事務的職種が有意に大きく、さらにそれらに対しても技術的職種は有意に大きいというものであった。生産的職種には、工場での生産や運輸など、短期的にリモートワークに移行しがたい職種が含まれている。その他というカテゴリには、対人サービスなどが含まれている。このように、短期間ではリモートワークに移行することが難しいこれらの職種では、リモートワークの日数はほとんど増えていない。一方、システムエンジニアなどを含む技術的職種では、平均で約1日分(0.94)、リモートワークが増加している。営業的職種、事務的職種はそれらの中間である。

現在の状態も、昨年からの変化と同じように、多重比較の結果は、生産的職種、その他の

「職種＜営業的職種，事務的職種＜技術的職種」となっている。以上のような職種によるリモートワーク実施への変化の違いは，実際に行っている業務の違い，さらにはリモートワークとの相性を反映したものだと考えられる。

表 2-4-6 職種とリモートワークの状況・変化

|                | 営業的<br>職種 | 生産的<br>職種 | 事務的<br>職種 | 技術的<br>職種 | その他  | F値        |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----------|
| 終日リモートワーク日数の変化 | 0.44      | 0.06      | 0.45      | 0.94      | 0.08 | 39.52 *** |
| 昨年終日リモートワークの日数 | 0.48      | 0.43      | 0.47      | 0.53      | 0.39 | 1.42      |
| 現在終日リモートワークの日数 | 0.92      | 0.49      | 0.93      | 1.47      | 0.47 | 42.68 *** |
| サンプルサイズ        | 1088      | 573       | 1060      | 606       | 932  |           |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### g) 雇用形態による比較

最後に，雇用形態によるリモートワークの状況の差異を確認する。表 2-4-7 にあるように，昨年時点では有意な差がみられなかったが，そこからの変化については雇用形態によって異なっている。多重比較の結果は，パート・アルバイトの変化と，正社員および契約社員・嘱託社員の変化が有意に異なるというものであった。

表 2-4-7 雇用形態とリモートワークの状況・変化

|                | 正規職員<br>・従業員 | パート・<br>アルバイト | 契約社員・<br>嘱託社員 | F値        |
|----------------|--------------|---------------|---------------|-----------|
| 終日リモートワーク日数の変化 | 0.57         | -0.07         | 0.40          | 76.74 *** |
| 昨年終日リモートワークの日数 | 0.48         | 0.41          | 0.46          | 1.43      |
| 現在終日リモートワークの日数 | 1.05         | 0.34          | 0.86          | 77.36 *** |
| サンプルサイズ        | 2748         | 1146          | 365           |           |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

注目すべきは，パート・アルバイトについては，変化の平均がマイナスになっていることである(-0.07)。正社員や契約社員・嘱託社員のリモートワーク推進のために，これまではリモートワークを少しは実施できていたパート・アルバイトがリモートワークを実施できなくなったといった事態が生じている可能性がそこから読み取れる。そうした変化の結果，現在の状況においても，「パート・アルバイト＜正社員，契約社員・嘱託社員」という有意な差がみられる。

#### h) 要約

以上のように，地域，企業特性，就労者としての特性に着目して，リモートワーク実施の変化について分析を行ってきた。分析結果を要約すると次の3点にまとめられる。

第一に、地域はリモートワークの実施に顕著に影響していた。次に挙げるようなリモートワークとの相性の問題はもちろんあるものの、企業がリスクマネジメントの一環として強い意思を持って実施しようとするれば、ある程度はリモートワークの実施、さらにいえば働き方を短期間で変化させることができることを意味している。

第二に、業種・職種などによるリモートワークとの相性の違いにより、リモートワークの実施の変化にバラつきがあることが指摘できる。業種による違いを大雑把にまとめると、リモートワークの変化が大きいのは、「情報通信業＞製造業、金融保険・不動産業＞その他＞医療・福祉業」となっている。対人サービスが不可欠な医療・福祉業などでは、リモートワーク推進が困難な業務が多いのに対して、事業特性や業務環境がリモートワークに適している情報通信業は短期間で著しくリモートワークにシフトしている。職種によって異なる部分ももちろんあるが、製造業や金融保険・不動産業でもある程度リモートワークへの変化が生じている。職種別ではリモートワークの変化は、「技術的職種＞事務的職種、営業的職種＞生産的職種、その他の職種」になっており、いわゆる現場での仕事が多い生産的職種や対人サービスを要するその他の職種ではリモートワークの変化は小さくなっている。このように、リモートワークとの相性の相違は、短期間でのリモートワークの変化に影響を及ぼしている。

第三に、より弱い立場にある就労者が、リモートワークをあまり行うことができていない傾向がみられる。言い換えれば、より強い立場の就労者がいち早くリモートワークを採用できているということもできる。企業規模については、大規模事業者の方がこの期間に大きくリモートワークを増やしている。就労者としての属性でいえば、この期間の変化によって、役職によるリモートワークの差が拡大しており、より上位の役職がリモートワークをする傾向が高まっている。雇用形態についても同様であり、雇用の安定した社員の方がリモートワークの機会が増えている。リモートワークがより望ましい働き方であると単純にはいえないものの、そうしたオプションを持てることは、一般的には就労者にとっても望ましいことである。したがって、リモートワークという一側面からみれば、新型コロナウイルスへの対処によって格差の拡大が進行している側面もあるといえるだろう。

## 2-5 感染リスク対処行動

新型コロナウイルスへの感染リスクに対処するための行動については、流行が顕著なものとなりだした2月時点での対策実態と、経済活動や社会生活に大きな制約が生じた4月時点での対策実態の双方に関する聞き取りを行なっている。そのため以下では、対策のあり方が居住地ごとにどの程度異なっているのかについて検討したい。

### a) 7都府県居住者とそれ以外の地域の居住者の比較

2020年2月時点で感染対策を行った人の比率について、緊急事態宣言が対象とした7都府県とそれ以外の道府県居住者との比較を行った結果を表2-5-1に示した。

表 2-5-1 居住地(7 都府県とそれ以外の地域)と感染リスク対処行動(2 月)

|                                            | 感染拡大<br>7都府県に居住 | それ以外の<br>都府県に居住 | Pearsonの<br>カイ二乗 |
|--------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 不要不急の外出を自粛する                               | 35.86%          | 34.76%          | 0.87             |
| 手洗いに努める                                    | 73.34%          | > 65.65%        | 12.55 ***        |
| 咳エチケットに努める                                 | 51.79%          | > 43.70%        | 16.54 ***        |
| マスク着用に努める                                  | 69.08%          | > 61.02%        | 14.33 ***        |
| 在宅勤務を増やす, または, 勤め<br>に出る日を減らす              | 6.98%           | > 3.31%         | 25.71 ***        |
| 時差通勤を実施する                                  | 7.75%           | > 1.96%         | 69.83 ***        |
| 旅行や遊びや趣味の集まりへの参<br>加を取りやめる                 | 29.13%          | 27.37%          | 0.19             |
| 人が密集する場所に極力行かない                            | 42.38%          | 40.68%          | 0.00             |
| 他者との近距離での会話を極力避<br>ける                      | 17.29%          | > 14.36%        | 4.17 *           |
| 換気が悪い密閉空間に極力行かな<br>い                       | 27.60%          | 24.81%          | 1.64             |
| コロナウイルスに関する情報収集<br>を頻繁に行う                  | 37.48%          | 33.20%          | 3.81             |
| コロナウイルスに関して得られた<br>情報が信用に足るかどうかを精査<br>している | 16.70%          | 14.31%          | 2.50             |
| ウイルス対策上必要なことを家族<br>や周囲に啓発する                | 21.34%          | 20.39%          | 0.01             |
| サンプルサイズ                                    | 2348            | 1911            |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有

「手洗いに努める」, 「咳エチケットに努める」, 「マスク着用に努める」, 「在宅勤務増または勤めに出る日を減らす」, 「時差通勤を実施する」, 「他者との近距離での会話を極力避ける」といった項目で有意な差が出ている。いずれも7都府県の方が「あり」と回答した人の割合が多いという結果である。感染拡大地域に住んでいる人の方が, 感染リスクを下げる行動を多く取っていることがわかる結果である。



表 2-5-2 居住地(7 都府県とそれ以外の地域)と感染リスク対処行動(4 月)

|                                            | 感染拡大<br>7都府県に居<br>住 |   | それ以外の<br>都府県に居住 | Pearsonの<br>カイ二乗 |
|--------------------------------------------|---------------------|---|-----------------|------------------|
| 不要不急の外出を自粛する                               | 86.50%              | > | 79.38%          | 38.37 ***        |
| 手洗いに努める                                    | 87.27%              | > | 83.25%          | 13.65 ***        |
| 咳エチケットに努める                                 | 68.06%              | > | 62.22%          | 15.88 ***        |
| マスク着用に努める                                  | 86.29%              | > | 81.95%          | 15.02 ***        |
| 在宅勤務を増やす, または, 勤め<br>に出る日を減らす              | 38.71%              | > | 15.75%          | 273.13 ***       |
| 時差通勤を実施する                                  | 15.84%              | > | 6.65%           | 86.16 ***        |
| 旅行や遊びや趣味の集まりへの参<br>加を取りやめる                 | 64.18%              | > | 58.14%          | 16.26 ***        |
| 人が密集する場所に極力行かない                            | 76.96%              | < | 94.56%          | 9.56 **          |
| 他者との近距離での会話を極力避<br>ける                      | 52.39%              | > | 41.03%          | 54.54 ***        |
| 換気が悪い密閉空間に極力行かな<br>い                       | 64.35%              | > | 56.83%          | 25.06 ***        |
| コロナウイルスに関する情報収集<br>を頻繁に行う                  | 58.35%              |   | 55.47%          | 3.56             |
| コロナウイルスに関して得られた<br>情報が信用に足るかどうかを精査<br>している | 34.11%              | > | 30.46%          | 6.43 *           |
| ウイルス対策上必要なことを家族<br>や周囲に啓発する                | 39.10%              | > | 36.00%          | 4.30 *           |
| サンプルサイズ                                    | 2348                |   | 1911            |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有

次に、上記から2ヵ月ほど経った4月(調査時点)において、就労者が行っていた感染対策について、緊急事態宣言が対象とした7都府県とそれ以外の道府県居住者を比較する。表2-5-2 がその結果である。ほぼすべての項目について、「あり」を選択している人の割合が増えている。さらに、2月時点では6項目でのみ確認された居住エリア間の差が、4月時点になるとほぼすべての12項目においてみられるようになる。7都府県における感染者数が3月から4月にかけて大きく拡大したことを受けて、これらの都府県の居住者の感染対策が一気に進んだだけでなく、その対応の差も明らかに拡大したといえる。

b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

就労者が 2020 年 2 月時点で行っていた感染対策 13 項目について、都市部に居住する者とそれ以外の者との比較を行った結果を、表 2-5-3 に示した。

表 2-5-3 居住地(都市部と郊外)と感染リスク対処行動(2 月)

|                                    | 都市に居住  | 郊外に居住    | Pearsonの<br>カイ二乗 |
|------------------------------------|--------|----------|------------------|
| 不要不急の外出を自粛する                       | 37.05% | 35.30%   | 1.33             |
| 手洗いに努める                            | 73.57% | > 68.98% | 10.43 **         |
| 咳エチケットに努める                         | 52.72% | > 45.34% | 21.99 ***        |
| マスク着用に努める                          | 68.00% | 65.22%   | 3.41             |
| 在宅勤務を増やす、または、勤めに出る日を減らす            | 7.40%  | > 3.52%  | 26.27 ***        |
| 時差通勤を実施する                          | 7.21%  | > 3.16%  | 33.35 ***        |
| 旅行や遊びや趣味の集まりへの参加を取りやめる             | 29.60% | 28.17%   | 1.00             |
| 人が密集する場所に極力行かない                    | 43.15% | 41.37%   | 1.32             |
| 他者との近距離での会話を極力避ける                  | 17.35% | 15.28%   | 3.15             |
| 換気が悪い密閉空間に極力行かない                   | 28.26% | 25.73%   | 3.28             |
| コロナウイルスに関する情報収集を頻繁に行う              | 39.40% | > 33.21% | 16.72 ***        |
| コロナウイルスに関して得られた情報が信用に足るかどうかを精査している | 17.54% | > 14.62% | 6.37 **          |
| ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する            | 22.10% | 20.73%   | 1.13             |
| サンプルサイズ                            | 2081   | 1963     |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で

「手洗いに努める」、「咳エチケットに努める」、「在宅勤務増または勤めに出る日を減らす」「時差通勤を実施する」、「コロナウイルスの情報収集を頻繁に行う」、「コロナウイルス情報の信用精査」といった項目で、実施度合いにおける有意な差が出ている。いずれも都市部居住者の方が「あり」と回答したものの割合が多い。相対的に感染リスクの高い都市部居住者

の方が、感染が広まりつつあった初期の頃から、自身の感染リスクを下げる行動をとると同時に、現状に対する情報收拾と情報の精査を行っていたのである。

次に、上記から2ヵ月ほど経った4月(調査時点)において、就労者が行っていた感染対策について、都市部の居住者とそれ以外の居住者との比較を行った。同様に、4月時点で就労者が行っていた感染対策について、都市部の居住者とそれ以外の居住者を比較した結果を表2-5-4に示した。どちらのエリアにおいても、「あり」と回答した人の割合は2月時点よりも増えているが、多くの項目において2つのエリア間で差が生まれている。感染者数の拡大を受けて、都市部に居住する者の感染対策が急速に進んだことがわかる。

表 2-5-4 居住地(都市部と郊外)と感染リスク対処行動(4月)

|                                            | 都市に居住  | 郊外に居住    | Pearsonの<br>カイ二乗 |
|--------------------------------------------|--------|----------|------------------|
| 不要不急の外出を自粛する                               | 85.15% | > 82.02% | 7.25 **          |
| 手洗いに努める                                    | 87.27% | > 83.90% | 9.29 **          |
| 咳エチケットに努める                                 | 69.34% | > 61.79% | 25.53 ***        |
| マスク着用に努める                                  | 85.92% | > 83.04% | 6.21 *           |
| 在宅勤務を増やす, または, 勤め<br>に出る日を減らす              | 37.39% | > 20.07% | 147.13 ***       |
| 時差通勤を実施する                                  | 16.43% | > 7.18%  | 82.21 ***        |
| 旅行や遊びや趣味の集まりへの参<br>加を取りやめる                 | 64.18% | > 58.14% | 12.92 ***        |
| 人が密集する場所に極力行かない                            | 76.96% | < 94.56% | 6.92 **          |
| 他者との近距離での会話を極力避<br>ける                      | 52.39% | > 41.03% | 26.02 ***        |
| 換気が悪い密閉空間に極力行かな<br>い                       | 64.35% | > 56.83% | 9.74 **          |
| コロナウイルスに関する情報収集<br>を頻繁に行う                  | 58.35% | > 55.47% | 7.69 **          |
| コロナウイルスに関して得られた<br>情報が信用に足るかどうかを精査<br>している | 34.11% | > 30.46% | 5.23 *           |
| ウイルス対策上必要なことを家族<br>や周囲に啓発する                | 39.10% | 36.00%   | 0.52             |
| サンプルサイズ                                    | 2081   | 1963     |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては、\*\*\*が0.1%, \*\*が1%, \*が5%水準で

### c) 要約

第一に、種々の対策をしている人の割合は、いずれのエリアにおいても、2月時点よりも4月時点の方が大きく増えている。

第二に、2月時点よりも4月時点の方が、特定警戒区域である7都府県とそれ以外の道府県居住者、また都市部に居住者とそれ以外の者との間の差が、大きくなっている。2月時点ではわずかに数項目にのみみられていた居住エリアの差が、4月時点になるとほぼ全ての項目についてみられるようになる。7都府県居住者、また都市部居住者の間で、感染対策が一気に進んだことを表している。

## 2-6 物資確保状況

調査時点の4月において、ティッシュペーパーやトイレットペーパーなどの生活雑貨、またマスクや殺菌用アルコールなど感染予防に関わる物資の品切れと価格高騰が、全国規模で起こった。またこうした混乱の中で、一部の企業や個人による買い占めが起こるなど、本来であれば人々に遍く行き渡るはずの物資が、極めて偏在する形で流通してしまうという事態が出現してしまった。ここでは、食料や生活雑貨を含む生活物資とマスクや殺菌用アルコールなどの感染予防物資について、どのような人々において、不足が生じていたのかということを検討する。

### a) 7都府県居住者とそれ以外の地域の居住者の比較

就労者の物資確保の状況について、特定警戒区域である7都府県とそれ以外の道府県居住者を比較したのが表2-6-1である<sup>11</sup>。ここでは値が大きければ大きいほど、その物資が「充足していること」を表す。両エリアの回答者の間で、生活物資の確保状況には差がないが、感染防止物資については7都府県居住者の方が確保できている。ただしその値は、理論的な平均点である3を下回っており、総じて物資の不足が起こっていることは重要である。

表 2-6-1 居住地(7都府県とそれ以外の地域)と物資確保状況

|          | 感染拡大<br>7都府県に居住 | それ以外の<br>道府県に居住 |
|----------|-----------------|-----------------|
| 生活物資確保   | 3.11            | 3.08            |
| 感染防止物資確保 | 2.78 > *        | 2.71            |
| サンプルサイズ  | 2348            | 1911            |

平均値の差については、\*\*\*が0.1%, \*\*が1%, \*が5%水準で有意。

### b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

同様に、就労者の物資確保の状況について、都市部居住者と郊外居住者を比較したのが表

<sup>11</sup> この分析についてはすでに第1報の中で報告しているが、重要な結果であるため、あえて再掲することとする。

2-6-2 である。両エリアには、生活物資および感染防止物資の確保に差がみられない。

表 2-6-2 居住地(都市部と郊外)と物資確保状況

|          | 都市部に居住 | 郊外に居住 |
|----------|--------|-------|
| 生活物資確保   | 3.10   | 3.09  |
| 感染防止物資確保 | 2.78   | 2.72  |
| サンプルサイズ  | 2081   | 1963  |

平均値の差については、\*\*\*が0.1%, \*\*が1%, \*が5%水準で有意。

#### c) 所得による比較

就労者の物資確保の状況について、就労者の所得水準によって比較したのが表 2-6-3 である。これによれば、生活物資および感染防止物資のいずれにおいても、年収区分による有意な差異が発見された。具体的には、20 万以上 30 万未満と 30 万以上 50 万未満との間に生活物資および感染防止物資の確保状況の差が、30 万以上 50 万未満と 50 万以上 100 万未満との間に、生活物資確保の差がみられる。総じて、平均月収が多い人ほど、物資の確保ができていたという結果である。

表 2-6-3 昨年の所得と物資確保状況

|          | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万<br>円未満 | 30万円<br>以上50万<br>円未満 | 50万円<br>以上100<br>万円未満 | 100万円<br>以上 | F値      |
|----------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|---------|
| 生活物資確保   | 3.07       | 3.04                 | 3.21                 | 3.24                  | 3.06        | 3.66 ** |
| 感染防止物資確保 | 2.17       | 2.72                 | 2.84                 | 2.96                  | 2.68        | 4.98 ** |
| サンプルサイズ  | 1704       | 1076                 | 709                  | 271                   | 113         |         |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%, \*\*が1%, \*が5%水準で有意。

先述のように、調査時点の 4 月においては、生活物資や感染予防物資の供給が日本全体で不足し、価格が高騰するという事態が起こった。こうした状況にあって、高額化したコモディティ製品を入手できた人とそれができなかった人との差異が、この結果に反映されているのかもしれない。ただし、月収額が 100 万円を超える高額所得者とそれ以下の所得区分との間には、有意な差がみられない。「高額化」したとはいえ、あくまでコモディティ製品であったため、高額所得者にとっては「出せない額ではない」ということなのかもしれない。

#### d) 要約

物資の確保状況に影響を与えているのは、個人の居住地といった地理的な条件などよりも、所得の多さのようである。生活物資、感染防止物資がともに高騰していた 4 月時点にあ

って、月収 20 万以上 30 万未満と 30 万以上 50 万未満との間に、こうした物資の充足状況の格差が生じていたのである。

## 2-7 情報源

新型コロナウイルス流行下での就労者の心理・行動に関する調査結果である第 1 報では、新型コロナウイルス感染症に関する情報について、回答者がどのような入手先(媒体)から、誰が発したものを集めているのかを概観した。設問は、3 つの情報の入手先(テレビ・新聞・雑誌などのマスメディア、SNS やインターネット、知人・家族)、と 3 つの発信主体(各国政府・自治体などの公的機関、医療関係者や学者などの専門家、非専門家)を組み合わせた 9 つの選択肢から、回答者に上位 3 つまでを選択してもらう形としていた。

ここでは、情報の入手先の選択における特徴的な回答者に焦点を絞り、カテゴリーカルな特徴を確認していく。つまり、第 1 報で扱った情報の発信主体の違いに関するデータは、本稿では扱わない。

情報の入手先の組み合わせに基づいて回答者を分類すると、表 2-7-1 のように、7 つのカテゴリに整理することができる。

表 2-7-1 情報入手元による分類

|                    | 度数   | パーセント  |
|--------------------|------|--------|
| マスメディアのみ           | 1382 | 32.45  |
| SNS/インターネットのみ      | 270  | 6.34   |
| 人伝てのみ              | 112  | 2.63   |
| マスメディア&SNS/インターネット | 1467 | 34.44  |
| マスメディア&人伝て         | 402  | 9.44   |
| SNS/インターネット&人伝て    | 94   | 2.21   |
| 3 種類併用             | 532  | 12.49  |
| サンプルサイズ            | 4259 | 100.00 |

はじめの 3 つが特定の情報入手元に傾斜する人々、次の 3 つが 2 つの情報入手元を活用する人々、最後の 1 つがすべての情報入手元を活用する人々を指す。

全サンプル 4,259 名のうち、新型コロナウイルス感染症に関する情報源が、マスメディア(テレビ・新聞・雑誌)だけであるという人は 1,382 名(32.45%)、逆にマスメディアからは情報を得ていない人は 476 名(11.18%)<sup>12</sup>であった。そして、マスメディアとその他の入手先を併用している人は 2,401 名(56.38%)<sup>13</sup>となる。

同様に、SNS とインターネットのみを情報媒体として利用している人は 270 名(6.34%)、

<sup>12</sup> 「SNS/インターネットのみ」の 270 名、「人伝てのみ」の 112 名、および「SNS/インターネット&人伝て」の 94 名の総計である。

<sup>13</sup> 「マス&SNS/インターネット」の 1467 名、「マス&人伝て」の 402 名、および「3 種併用」の 532 名の総計である。

SNS とインターネットからは情報収集しない人は 1,896 名(44.52%)<sup>14</sup>, SNS とインターネットとその他の併用は 2,093 名(49.14%)<sup>15</sup>であった。また、人伝てのみという人は 112 名(2.63%)にとどまった。

以下では、特徴的なカテゴリ間の比較を意図し、(1)3 種類の入手先のうち、いずれか 1 つのみからの情報入手、(2)マスメディアからの情報入手、および(3)SNS/インターネットからの情報入手の 3 点にわけて、前節までと同様にそれぞれのデモグラフィックな特徴が、その選択に影響しているかどうかを確認していく。

新型コロナウイルス感染症に限らず、情報を入手することは、その後の意思決定、行動に影響する。メディアリテラシーの議論などにあるように、それぞれの情報媒体には特徴や傾向があり、利用する人々の準拠枠の形成に寄与する。その情報入手に関わる情報媒体の選択に、特定の特徴による偏りがあるとすれば、その点を明らかにしておくことは意義あることと考える。

#### 2-7-1 特定の媒体からの情報入手

ここでは、新型コロナウイルス感染症に関する情報を入手する手段として、マスメディア、SNS/インターネット、人伝てのいずれか 1 つのみを用いていると回答した人たちを抽出し、居住地以下、それぞれのデモグラフィックな特徴が、その選択に影響しているかどうかを確認していく。

##### a) 7 都府県居住者とそれ以外の地域の居住者の比較

緊急事態宣言対象の 7 都府県に住んでいる就労者と、その他の道府県居住の就労者には、マスメディア、SNS/インターネット、人伝て、のいずれかからのみ情報を収集している人々がどの程度含まれているかを検討した。表 2-7-2 に示したように、情報収集の際に特定のメディアを利用するかどうかについて、居住地による差は小さく、統計的有意性も確認されなかった<sup>16</sup>。

---

<sup>14</sup> 「マスメディアのみ」の 1382 名、「人伝てのみ」の 112 名、および「マスメディア&人伝て」の 402 名の総計である。

<sup>15</sup> 「マス&SNS/インターネット」の 1467 名、「SNS/インターネット&人伝て」の 94 名、および「3 種併用」の 532 名の総計である。

<sup>16</sup> 表 2-7-2 の 2 行目は、2 通りの情報入手先としてのマスメディア利用(マスメディアのみ・マスメディア以外も利用する)×2 通りの居住地(7 都府県・それ以外の道府県)についてのクロス集計から、7 都府県居住者、およびその他道府県居住者に対してマスメディアのみを利用する人が占める割合とカイ二乗値を抜き出している。そして、SNS/インターネットと人伝てについても同様にクロス集計を行い、1 つの表に整理した。以降の表も同様の手法で作成している。

表 2-7-2 居住地(7 都府県とそれ以外の地域)と情報入手元(特定)

|               | 感染拡大<br>7都府県に居住 | それ以外の<br>道府県に居住 |
|---------------|-----------------|-----------------|
| マスメディアのみ      | 33.22%          | 31.50%          |
| SNS/インターネットのみ | 6.56%           | 6.07%           |
| 人伝てのみ         | 2.56%           | 2.72%           |
| サンプルサイズ       | 2348            | 1911            |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

## b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

同様に、回答者が自身の居住地を都市部と認識しているかどうか、特定の情報入手元を選択するかどうかに関連しているかどうかを確認した。表 2-7-3 のように、郊外に住んでいると考えている人は、都市部居住者と比べ、人伝てからのみ情報を入手している人の割合が高い。また、マスメディアのみを利用している人の割合についても、同様の傾向がみられた。マスメディア利用については、本調査のデータからはわからないことであるが、持ち家に住み、新聞を取り、テレビを観るといった、旧来の生活様式をしている人が、郊外の方が多いのかもしれない。また、世代の影響も考えられる。また、人伝てについては、郊外のコミュニティ(人のつながり)が想像される。

表 2-7-3 居住地(都市部と郊外)と情報入手元(特定)

|               | 都市部に居住 |      | 郊外に居住  |
|---------------|--------|------|--------|
| マスメディアのみ      | 30.99% | < *  | 33.52% |
| SNS/インターネットのみ | 6.73%  |      | 6.06%  |
| 人伝てのみ         | 1.92%  | < ** | 3.16%  |
| サンプルサイズ       | 2081   |      | 1963   |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

## c) 役職による比較

比較の構図をより鮮明にするため、主任/係長クラス以上の人たちをすべて「役職あり」としてまとめ、役職の有無と特定の情報入手元を選択する傾向との関連をみた。

表 2-7-4 役職と情報入手元(特定)

|               | 役職あり   |       | 役職なし   |
|---------------|--------|-------|--------|
| マスメディアのみ      | 34.88% | > *   | 31.66% |
| SNS/インターネットのみ | 4.08%  | < *** | 7.11%  |
| 人伝てのみ         | 2.04%  |       | 2.88%  |
| サンプルサイズ       | 1078   |       | 3124   |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。



表 2-7-4 に示したように、役職を持たない人々は、SNS/インターネットのみから情報を入手している人の割合が高い。おそらく役職には年齢(世代)との相関もみられると思われるが、顕著な差が観察された。また、5%水準ではあるが、役職についている人々では、マスメディアのみを利用している人の割合が高い。

#### d) 雇用形態による比較

就労者の雇用形態に着目して区分されるグループのそれぞれにおいて、マスメディア、SNS/インターネット、人伝て、のいずれかからのみ情報を収集している人々がどの程度含まれているかについて検討した。マスメディアのみを利用している人々について、雇用形態間での有意な差がみられた。正規の職員・従業員では、マスメディアのみから情報を入手している人の割合が高い。ここでも、上述の年齢や生活様式との関連が想像される。

表 2-7-5 雇用形態と情報入手元(特定)

|               | 正規職員<br>・従業員 | パート・<br>アルバイト | 契約社員<br>・嘱託社員 | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|---------------|--------------|---------------|---------------|------------------|
| マスメディアのみ      | 34.39%       | 28.53%        | 30.14%        | 13.62 **         |
| SNS/インターネットのみ | 6.51%        | 6.46%         | 4.66%         | 1.91             |
| 人伝てのみ         | 2.80%        | 2.53%         | 1.64%         | 1.75             |
| サンプルサイズ       | 2748         | 1146          | 365           |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### e) 所得による比較

昨年の個人所得水準に着目して区分されるグループのそれぞれにおいて、マスメディア、SNS/インターネット、人伝てのいずれかからのみ情報を収集している人々がどの程度含まれているかについて検討した結果を表 2-7-6 に示す。マスメディアのみを利用しているかどうかについてのみ、有意な結果が得られた。平均月収が高くなればなるほど、情報入手の方法がマスメディアのみであるという人の割合が高くなる。

表 2-7-6 昨年の所得と情報入手元(特定)

|               | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万<br>円未満 | 30万円<br>以上50万<br>円未満 | 50万円<br>以上100<br>万円未満 | 100万円<br>以上 | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|---------------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|------------------|
| マスメディアのみ      | 28.81%     | 33.64%               | 34.84%               | 36.90%                | 38.94%      | 17.34 **         |
| SNS/インターネットのみ | 6.51%      | 7.16%                | 5.64%                | 5.90%                 | 2.65%       | 4.51             |
| 人伝てのみ         | 2.76%      | 2.32%                | 1.69%                | 1.85%                 | 3.54%       | 3.46             |
| サンプルサイズ       | 1704       | 1076                 | 709                  | 271                   | 113         |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

f) 学歴による比較

特定の情報入手元を利用する割合について、就労者の最終学歴によって比較したのが表 2-7-7 である。人伝てからのみ情報を入手しているかどうかに関り、有意な結果が得られた。人伝ての利用は、大学院修了と中学校・高等学校卒でその割合が高く、専門学校・短大・高専卒では少ない<sup>17</sup>。

表 2-7-7 最終学歴と情報入手元(特定)

|               | 中学校・<br>高等学校 | 専門学校・<br>短大・高専 | 大学     | 大学院    | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|---------------|--------------|----------------|--------|--------|------------------|
| マスメディアのみ      | 32.15%       | 30.64%         | 33.30% | 34.03% | 2.24             |
| SNS/インターネットのみ | 6.59%        | 6.70%          | 5.65%  | 9.42%  | 4.79             |
| 人伝てのみ         | 3.56%        | 1.49%          | 2.28%  | 4.19%  | 12.40 **         |
| サンプルサイズ       | 1350         | 940            | 1751   | 191    |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

g) 要約と追加的検討

マスメディアのみから情報を入手している人の割合が高いのは、正規の職員・従業員と平均月収が高い人々であった。そして、SNS/インターネットのみから情報を入手しているのは役職のない人たち、人伝てのみで情報を入手している人の割合が高いのは、郊外に住んでいると認知している人、および大学院修了者と中学校・高等学校卒の人たちであった。

最後に、依拠する情報源が異なることで、情報の理解度・信頼度・活用度、および感染リスク知覚が異なるのかどうかについて、追加的に検討した。

表 2-7-8 情報入手元(特定)と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | マスメディア<br>のみ | SNS/インター<br>ネットのみ | 人伝てのみ | F値        |
|---------|--------------|-------------------|-------|-----------|
| 理解度     | 3.24         | 3.09              | 2.88  | 11.80 *** |
| 信頼性     | 3.08         | 2.92              | 2.88  | 7.40 **   |
| 活用度     | 3.32         | 3.15              | 2.86  | 17.31 *** |
| 感染リスク知覚 | 2.47         | 2.84              | 2.87  | 2.45      |
| サンプルサイズ | 1382         | 270               | 112   |           |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

結果は表 2-7-8 にある通りだが、多重比較によって以下の点が確認された。第一に、理解

<sup>17</sup> この結果に関連して、全体では捨象した情報発信主体のデータを用いて追加的な分析を行った。人伝てのみの情報入手をしている人が中学校・高等学校卒で 48 名、大学院修了で 8 名しかいないため、統計的に有意な結果は得られなかったが、大学院修了は公的機関の知人・家族から直接情報を得ている割合が高く、中学校・高等学校卒は知人・家族の非専門家から情報を集めている割合が高かった。

度と信頼性については、マスメディアからのみを情報を集めている人々が、それ以外の人々と比べて有意に高い。第二に、活用度については「マスメディアのみ>SNS/インターネットのみ>人伝でのみ」という違いが明確にみられた。

## 2-7-2 マスメディアからの情報入手

次に、主な情報入手先としてマスメディアのみを選択した人々(1,382名)と、マスメディアを選択しなかった人々(476名)を抽出し、居住地以下、それぞれのデモグラフィックな特徴が、その選択に影響しているかどうかを確認していく。

### a) 7都府県居住者とそれ以外の地域の居住者の比較

マスメディアのみを利用している人々と、逆にマスメディアを主たる情報源として利用していない人々の割合の差が、最初に緊急事態宣言が発令された7都府県に住んでいる就労者と、その他の道府県に居住する就労者の間で、どの程度観察されるかについて検討した。表2-7-9に示したように、情報収集の際にマスメディアを利用するかどうかについて、居住地による差はみられなかった。

表 2-7-9 居住地(7都府県とそれ以外の地域)とマスメディア利用

|            | 感染拡大<br>7都府県に居住 | それ以外の<br>道府県に居住 |
|------------|-----------------|-----------------|
| マスメディアのみ利用 | 33.22%          | 31.50%          |
| マスメディア利用なし | 11.33%          | 10.99%          |
| サンプルサイズ    | 2348            | 1911            |

備考：グループ間での比率の違いについては、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

### b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

同様に、回答者が自身の居住地を都市部と認識しているかどうか、情報入手先としてのマスメディア選択に関連しているかどうかを確認した。表2-7-3と同様に、郊外では都市部よりもマスメディアのみを利用している人の割合が高い。マスメディアから情報を入手しない人については、都市部と郊外で差はみられなかった。

表 2-7-10 居住地(都市部と郊外)とマスメディア利用

|            | 都市部に居住 |     | 郊外に居住  |
|------------|--------|-----|--------|
| マスメディアのみ利用 | 30.99% | < * | 33.52% |
| マスメディア利用なし | 11.10% |     | 11.05% |
| サンプルサイズ    | 2081   |     | 1963   |

備考：グループ間での比率の違いについては、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

c) 役職による比較

役職に関する回答を、主任/係長クラス以上の人たちをすべて役職ありとしてまとめ、役職の有無とマスメディア利用との関連をみた。表 2-7-11 に示したように、役職のない人たちでは、情報入手にマスメディアを利用しない人の割合が高い。逆に、役職のある人たちでは、役職のない人たちに比してマスメディアのみを利用している人の割合が高い。

表 2-7-11 役職とマスメディア利用

|            | 役職あり   |       | 役職なし   |
|------------|--------|-------|--------|
| マスメディアのみ利用 | 34.88% | > *   | 31.66% |
| マスメディア利用なし | 7.51%  | < *** | 12.45% |
| サンプルサイズ    | 1078   |       | 3124   |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

d) 職種による比較

就労者がどのような職種の業務に従事するかで、情報入手におけるマスメディア利用のあり方に差異がみられるかどうかを確認した。

表 2-7-12 職種とマスメディア利用

|            | 営業的<br>職種 | 生産的<br>職種 | 事務的<br>職種 | 技術的<br>職種 | その他    | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|------------------|
| マスメディアのみ利用 | 31.16%    | 34.73%    | 31.79%    | 33.50%    | 32.62% | 2.71             |
| マスメディア利用なし | 10.11%    | 13.26%    | 8.77%     | 15.01%    | 11.37% | 18.96 **         |
| サンプルサイズ    | 1088      | 573       | 1060      | 606       | 932    |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

表 2-7-12 によると、マスメディアのみを利用する人々の割合については、職種間での有意な違いはみられなかったが、マスメディアを利用しない人々については、統計的な有意差がみられた。技術的職種、および生産的職種では、マスメディアを情報入手に用いない人の割合が高い。一方で、事務的職種ではマスメディアを選択しない人は少ない。

e) 所得による比較

昨年の個人所得水準(平均月収)の水準に応じて、マスメディアに依拠する程度に違いが出るかどうかを検討した。その結果が表 2-7-13 にあるが、マスメディアのみを利用している人々については、平均月収が高くなればなるほど、情報入手の方法がマスメディアのみであるという人の割合が高くなる。一方、情報入手にマスメディアを利用しない人の割合は、平均月収が 20 万円未満、および 20 万円以上 30 万円未満のカテゴリについて高い。なお、

100 万円以上でもマスメディアを利用しないという人が一定数いることも確認される。

表 2-7-13 昨年の所得とマスメディア利用

|            | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万<br>円未満 | 30万円<br>以上50万<br>円未満 | 50万円<br>以上100<br>万円未満 | 100万円<br>以上 | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|------------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|------------------|
| マスメディアのみ利用 | 28.81%     | 33.64%               | 34.84%               | 36.90%                | 38.94%      | 17.34 **         |
| マスメディア利用なし | 12.15%     | 11.62%               | 8.04%                | 9.59%                 | 10.62%      | 9.60 *           |
| サンプルサイズ    | 1704       | 1076                 | 709                  | 271                   | 113         |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### f) 学歴による比較

情報入手先としてのマスメディアの利用について、就労者の最終学歴によって比較したのが表 2-7-14 である。

表 2-7-14 学歴とマスメディア利用

|            | 中学校・<br>高等学校 | 専門学<br>校・短<br>大・高専 | 大学     | 大学院    | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|------------|--------------|--------------------|--------|--------|------------------|
| マスメディアのみ利用 | 32.15%       | 30.64%             | 33.30% | 34.03% | 2.24             |
| マスメディア利用なし | 12.44%       | 10.53%             | 9.82%  | 17.28% | 12.99 **         |
| サンプルサイズ    | 1350         | 940                | 1751   | 191    |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

マスメディアからの情報入手をしないかどうかに関り、統計的に有意な結果が得られた。大学院修了の人々において、情報入手先としてマスメディアを利用しない人の割合が特に高い。

#### g) 要約と追加的検討

マスメディアのみを利用する人々については、2-7-1 で述べた結論と同じである。逆に、マスメディアを利用しない人々としては、役職のない人々、技術的職種、および生産的職種の人々、平均月収が 20 万円未満の人々、そして大学院修了の人々が挙げられる。このうち、平均月収が 20 万円未満である人々と役職のない人々は多くが重複しており、さらに年齢も比較的若いと推測される。これはスマートフォン、およびインターネットの普及に伴い、情報源として新聞や雑誌の購読を習慣としなくなった世代とも重なると思われる。また、収入が低ければ、これらを購入する余裕がないことも推測される。さらに、データを仔細に確認する必要があるが、マスメディアの利用習慣がある親世代と同居していないのかもしれない。

最後に、情報入手先としてのマスメディアの利用態度が異なることで、情報の理解度・信頼度・活用度が異なるのかどうかについて、追加的に検討した。結果は表 2-7-15 にある通りだが、以下の点が確認された。第一に、理解度、信頼性、活用度のいずれも、情報入手先としてマスメディアのみを利用している人の方が、マスメディアを利用していない人よりも高く、入手した情報を理解、信頼し、そして活用していると考えている。ここからは、テレビ・新聞・雑誌といったマスメディアの権威が、未だ健在であることが垣間みえる。また、SNS/インターネットでは、利用者はしばしば時には相反することもある多様な情報に接することになるが、マスメディアでは編集者が介在しており、整理された形で情報に触れることができる。このような点が理解につながっているのかもしれない。第二に、感染リスク知覚については、マスメディアのみから情報を入手している人の方が、低く見積もっている。ここでも、マスメディアにおける情報の整理が機能していると推測される。

表 2-7-15 マスメディア利用と収集情報の理解度・信頼性・活用度、感染リスク知覚

|         | マスメディアのみ利用 |       | マスメディア利用なし |  |
|---------|------------|-------|------------|--|
| 理解度     | 3.24       | > *** | 3.02       |  |
| 信頼性     | 3.08       | > *** | 2.88       |  |
| 活用度     | 3.32       | > *** | 3.09       |  |
| 感染リスク知覚 | 2.72       | < **  | 2.89       |  |
| サンプルサイズ | 1328(1231) |       | 476(416)   |  |

備考1：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

備考2：サンプルサイズの（ ）内の数値は、感染リスク知覚に関して「わからない」以外を選択した回答者数である。

### 2-7-3 SNS/インターネットからの情報入手

次に、主な情報入手先として SNS/インターネットのみを選択した人々(270 名)とそれらは選択しなかった人々(1,896 名)を比較する。

#### a) 7 都府県居住者とそれ以外の地域の居住者の比較

緊急事態宣言が最初に発令された 7 都府県に住んでいる就労者と、その他の道府県に居住する就労者の間で、SNS/インターネットのみを利用している人々と、逆に SNS/インターネットは主たる情報源として利用していない人々の割合が、どの程度異なるのかを検討した。表 2-7-16 に示したように、情報収集の際に SNS/インターネットを利用するかどうかについて、居住地による有意な差はみられなかった

表 2-7-16 居住地(7 都府県とそれ以外の地域)と SNS/インターネット利用

|                 | 感染拡大<br>7都府県に居住 | それ以外の<br>道府県に居住 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| SNS/インターネットのみ利用 | 6.56%           | 6.07%           |
| SNS/インターネット利用なし | 44.93%          | 44.01%          |
| サンプルサイズ         | 2348            | 1911            |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

## b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

同様に、回答者が自身の居住地を都市部と認識しているかどうか、情報入手先としての SNS/インターネットの利用に関連しているかどうかを確認した。表 2-7-17 にあるように、郊外の居住者においては、都市部の居住者よりも、SNS/インターネットを利用しない人の割合が高い。

表 2-7-17 居住地(都市部と郊外)と SNS/インターネット利用

|                 | 都市部に居住 |      | 郊外に居住  |
|-----------------|--------|------|--------|
| SNS/インターネットのみ利用 | 6.73%  |      | 6.06%  |
| SNS/インターネット利用なし | 42.05% |      | 46.87% |
| サンプルサイズ         | 2081   | < ** | 1963   |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

## c) 役職による比較

役職に関する回答を、主任/係長クラス以上の人たちをすべて「役職あり」としてまとめ、役職の有無とマスメディア利用との関連をみた。

表 2-7-18 役職の有無と SNS/インターネット利用

|                 | 役職あり   |       | 役職なし   |
|-----------------|--------|-------|--------|
| SNS/インターネットのみ利用 | 4.08%  | < *** | 7.11%  |
| SNS/インターネット利用なし | 47.77% | > **  | 43.47% |
| サンプルサイズ         | 1078   |       | 3124   |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

表 2-7-18 にあるように、役職を持たない人々の中には、役職者と比べ、SNS/インターネットのみから情報を入手している人が多く含まれている。そして、役職についている人々の約半数は、情報入手に SNS/インターネットを用いていない。

d) 雇用形態による比較

就労者の雇用形態の違いに応じて、情報入手先として SNS/インターネットのみを利用する人々、もしくはそれらを利用しない人々のそれぞれが含まれる割合が異なるのかどうかについて検討した。表 2-7-19 に示したように、正規の職員・従業員に比して、パート・アルバイト、および契約社員・嘱託社員では、SNS/インターネットから情報を入手しない人の割合が低い。

表 2-7-19 雇用形態と SNS/インターネット利用

|                 | 正規職員<br>・従業員 | パート・<br>アルバイト | 契約社員<br>・嘱託社員 | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|-----------------|--------------|---------------|---------------|------------------|
| SNS/インターネットのみ利用 | 6.51%        | 6.46%         | 4.66%         | 1.91             |
| SNS/インターネット利用なし | 46.25%       | 41.54%        | 40.82%        | 9.49 **          |
| サンプルサイズ         | 2748         | 1146          | 365           |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

e) 所得による比較

昨年の個人所得の水準の違いに応じて、SNS/インターネットからのみ情報を収集している人々、および SNS/インターネットを利用しない人々が含まれる割合がどの程度異なるかについて検討した。表 2-7-20 にあるように、グループ間での統計的に有意な差は検出されなかった。

表 2-7-20 昨年の所得と SNS/インターネット利用

|               | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万<br>円未満 | 30万円<br>以上50万<br>円未満 | 50万円<br>以上100<br>万円未満 | 100万円<br>以上 | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|---------------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|------------------|
| SNS/インターネットのみ | 6.51%      | 7.16%                | 5.64%                | 5.90%                 | 2.65%       | 4.51             |
| SNS/インターネット利用 | 41.84%     | 44.05%               | 46.40%               | 47.60%                | 51.32%      | 8.77             |
| サンプルサイズ       | 1704       | 1076                 | 709                  | 271                   | 113         |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

f) 学歴による比較

情報入手先としての SNS/インターネットの利用について、就労者の最終学歴によって比較した。表 2-7-21 にあるように、グループ間での統計的に有意な差は検出されなかった。



表 2-7-21 最終学歴と SNS/インターネット利用のクロス表

|                 | 中学校・<br>高等学校 | 専門学校・<br>短大・高専 | 大学     | 大学院    | Pearsonの<br>カイ2乗 |
|-----------------|--------------|----------------|--------|--------|------------------|
| SNS/インターネットのみ利用 | 6.59%        | 6.70%          | 5.65%  | 9.42%  | 4.79             |
| SNS/インターネット利用なし | 46.00%       | 40.96%         | 45.12% | 43.98% | 6.29             |
| サンプルサイズ         | 1350         | 940            | 1751   | 113    |                  |

備考：グループ間での比率の違いについては，\*\*\*が 0.1%，\*\*が 1%，\*が 5%水準で有意。

#### g) 要約と追加的検討

SNS/インターネットのみを利用する人々については、2-7-1 で述べた結論と同じである。逆に、それらを利用しない人々については、まず、居住地に関して、郊外居住者には都市部居住者よりも、SNS/インターネットを利用しない人が多く含まれる。次に、組織において役職についている人々の中には、情報入手先として SNS/インターネットを用いない者がより多く含まれる。そして、パート・アルバイトと契約社員・嘱託社員、つまり非正規雇用の就労者は、情報入手先として SNS/インターネットを用いない割合が低い。

最後に、情報入手先としての SNS/インターネットの利用態度が異なることで、情報の理解度・信頼度・活用度が異なるのかどうかについて、追加的に検討する。

表 2-7-22 SNS/インターネット利用と収集情報の理解度・信頼性・活用度，  
感染リスク知覚

|         | SNS/インターネットのみ利用 |       | SNS/インターネット利用なし |
|---------|-----------------|-------|-----------------|
| 理解度     | 3.09            | > *** | 3.24            |
| 信頼性     | 2.92            | > *** | 3.06            |
| 活用度     | 3.15            | > *** | 3.31            |
| 感染リスク知覚 | 2.84            | < **  | 2.74            |
| サンプルサイズ | 270 (246)       |       | 1896 (1696)     |

備考1：平均値の差については，\*\*\*が 0.1%，\*\*が 1%，\*が 5%水準で有意。

備考2：サンプルサイズの（ ）内の数値は、感染リスク知覚に関して「わからない」以外選択した回答者数である。

結果は表 2-7-22 にある通りだが、以下の点が確認された。第一に、収集した情報の理解度、信頼性、活用度についてはマスメディア利用の場合と同様にグループ間で有意な差がみられたが、結果は異なったものだった。すなわち、SNS/インターネットからのみ入手している人よりも、それらを利用していない人の方が、これらの数値が高かった。第二に、感染リスク知覚についていえば、SNS/インターネットの利用のあり方に応じた有意な差がみられなかった。

#### 2-7-4 本節の検討の要約

最後に、本節の分析の結果は、次のように要約できる。

第一に、郊外に住んでいると認知している人は、人伝てのみで情報を入手している割合が高く、SNS/インターネットを利用しない割合も高い。

第二に、組織において役職のない人たちは、SNS/インターネットのみから情報を入手している割合が高く、情報入手にマスメディアを用いない割合も高い。一方、役職についている人々では、情報入手先として SNS/インターネットを用いていない割合が高い。

第三に、技術的職種、および生産的職種では、マスメディアを情報入手に用いない人の割合が高い。

第四に、正規の職員・従業員では、マスメディアのみから情報を入手している人の割合が高い。一方、パート・アルバイト、および契約社員・嘱託社員は、情報の入手に SNS/インターネットを用いている割合が高い。

第五に、平均月収が高くなればなるほど、情報入手の方法がマスメディアのみであるという人の割合が高くなる。平均月収 20 万円未満では、マスメディアを利用しない人の割合が高い。

第六に、大学院修了と中学校・高等学校卒で、人伝てのみから情報を入手している人の割合が高い。大学院修了は、情報入手にマスメディアを利用しない人の割合も高い。

本報告書では、テレビ・新聞・雑誌をまとめてマスメディアとしている。また、NHK のような報道と、いわゆるワイドショーなどゴシップを中心としたメディアも区別していない。そのような限界があるものの、総じてマスメディアと SNS/インターネットを利用する、しないの選択について、社会的カテゴリによる一定の影響が表れていると考えられる。

#### 2-8 情報活用

本調査では、新型コロナウイルス感染症に関して入手した情報を理解、信頼、および活用できているかどうかについて、「1. そう思わない」から「5. そう思う」まで 5 段階で問うた。特に、情報の活用に関しては、得られた情報を実際に活かして仕事や生活の進め方を変えているかどうかについて尋ねている。

##### a) 7 都府県居住者とそれ以外の地域の居住者の比較

まず、居住地が緊急事態宣言の 7 都府県にあるかどうかに関して、平均値の比較を行った。表 2-8-1 にあるように、活用度にのみ 1%水準の有意差がみられた。7 都府県に居住している人々の方が情報を活用できていると認識している。勤務形態がリモートワークになるなど、7 都府県の人々の方が、生活が変化していることが影響しているのではないかと考えられる。

表 2-8-1 居住地 (7 都府県とそれ以外の地域) と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | 感染拡大<br>7都府県に居住 |       | それ以外の<br>道府県に居住 |
|---------|-----------------|-------|-----------------|
| 理解度     | 3.28            |       | 3.24            |
| 信頼性     | 3.08            |       | 3.05            |
| 活用度     | 3.45            | > *** | 3.28            |
| サンプルサイズ | 2348            |       | 1911            |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

b) 都市部居住者と郊外居住者の比較

次に，居住地を都市部と考えているかどうかについてのカテゴリに関して，平均値の比較を行ったところ，理解度，および活用度について有意差がみられた。表 2-8-2 にあるように，都市部と考えている人々の方が，都市部ではないと考えている人々よりも情報を理解し，活用していると認識している。

表 2-8-2 居住地 (都市部と郊外) と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | 都市部に居住 |       | 郊外に居住 |
|---------|--------|-------|-------|
| 理解度     | 3.31   | > **  | 3.22  |
| 信頼性     | 3.09   |       | 3.05  |
| 活用度     | 3.44   | > *** | 3.31  |
| サンプルサイズ | 2081   |       | 1963  |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

c) 役職による比較

表 2-8-3 にあるように，役職の違いとの関連について，平均値の比較を行った結果，理解度と活用度に関して有意差がみられた。

表 2-8-3 役職と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | 役職には<br>ついていない | 主任/係長<br>クラス | 課長クラス<br>以上 | F値       |
|---------|----------------|--------------|-------------|----------|
| 理解度     | 3.24           | 3.20         | 3.26        | 8.26 *** |
| 信頼性     | 3.06           | 3.05         | 3.09        | 0.36 **  |
| 活用度     | 3.34           | 3.41         | 3.50        | 7.98 *** |
| サンプルサイズ | 3124           | 526          | 552         |          |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

理解度については，課長クラス以上と，役職についていない人々，および主任/課長クラスとの間に統計的に有意な差が確認された。課長クラス以上の人々の方が，収集した情報を

より理解していると考えている。活用度については、課長クラス以上と役職についていない人々との間に有意な差がみられ、管理職層ほど情報を活用していると考えていることが示された。

#### d) 職種による比較

職種との関連については、平均値の比較を行った結果、活用度に関してのみ有意差がみられた。表 2-8-4 にあるように、生産的職種の平均値が、他の 4 つの職種カテゴリの平均値に比べて小さいことが明らかになった。

表 2-8-4 職種と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | 営業的<br>職種 | 生産的<br>職種 | 事務的<br>職種 | 技術的<br>職種 | その他  | F値       |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|----------|
| 理解度     | 3.27      | 3.17      | 3.30      | 3.25      | 3.27 | 1.93     |
| 信頼性     | 3.05      | 3.07      | 3.05      | 3.05      | 3.11 | 0.99     |
| 活用度     | 3.38      | 3.18      | 3.44      | 3.38      | 3.40 | 7.86 *** |
| サンプルサイズ | 1088      | 573       | 1060      | 606       | 932  |          |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### e) 雇用形態による比較

雇用形態については、平均値の比較を行った結果、理解度、信頼性、活用度のすべてに関して有意差がみられた。分析結果を表 2-8-5 に示したが、理解度と信頼性については、いずれも契約社員・嘱託社員が、正規の職員・従業員と比べて高い傾向が確認された。そして、活用度については、パート・アルバイトが、正規の職員・従業員と比べ、有意に高い。いずれの項目に関しても、正規の職員・従業員の平均値が他の 2 カテゴリよりも小さく、入手した情報を理解、信頼、活用できていないと考えていることがみて取れる。

表 2-8-5 雇用形態と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | 正規職員<br>・従業員 | パート・<br>アルバイト | 契約社員<br>・嘱託社員 | F値      |
|---------|--------------|---------------|---------------|---------|
| 理解度     | 3.24         | 3.27          | 3.39          | 4.94 ** |
| 信頼性     | 3.04         | 3.10          | 3.17          | 5.65 ** |
| 活用度     | 3.33         | 3.45          | 3.42          | 7.19 ** |
| サンプルサイズ | 2748         | 1146          | 365           |         |

備考：分散については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

#### f) 所得による比較

昨年の個人所得水準との関連について、平均値の比較を行ったところ、理解度と活用度に関して有意差がみられた(表 2-8-6)。

表 2-8-6 昨年の所得と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | 20万円<br>未満 | 20万円<br>以上30万円<br>未満 | 30万円<br>以上50万円<br>未満 | 50万円<br>以上100万<br>円未満 | 100万円<br>以上 | F値       |
|---------|------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|----------|
| 理解度     | 3.24       | 3.18                 | 3.36                 | 3.45                  | 3.42        | 8.16 *** |
| 信頼性     | 3.06       | 3.04                 | 3.13                 | 3.18                  | 3.05        | 2.81 *   |
| 活用度     | 3.37       | 3.28                 | 3.49                 | 3.54                  | 3.48        | 7.59 *** |
| サンプルサイズ | 1704       | 1076                 | 709                  | 271                   | 113         |          |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

具体的には，理解度では，20万円未満，および20万円以上30万円未満と，30万円以上50万円未満，および50万円以上100万円との間にそれぞれ有意差がみられた(20万円未満と30万円以上50万円未満の間は5%水準，それ以外は1%水準以上)。30万円から100万円の平均月収がある人の方が，月収30万円未満の人たちよりも収集した情報を理解していると考えている。

また，活用度については，20万円未満と30万円以上50万円未満の間に5%水準，20万円以上30万円未満と30万円以上50万円未満，および50万円以上100万円未満との間にそれぞれ0.1%水準と1%水準の有意差がみられた。やはり，平均月収30万円を境に，それを超える収入の人々の方が，収集した情報を活用していると考えているといえよう。

信頼性については，モデルとしては5%水準で有意であるが，20万円以上30万円未満と50万円以上100万円未満との間に10%水準の有意差がみられることにとどまっている。

#### g) 学歴による比較

最後に，最終学歴については，平均値の比較を行った結果，理解度と活用度に関して有意差がみられた。

表 2-8-7 学歴と収集情報の理解度・信頼性・活用度

|         | 中学校・<br>高等学校 | 専門学校・<br>短大・高専 | 大学   | 大学院  | F値        |
|---------|--------------|----------------|------|------|-----------|
| 理解度     | 3.23         | 3.30           | 3.25 | 3.43 | 3.65 *    |
| 信頼性     | 3.05         | 3.11           | 3.06 | 3.09 | 1.13      |
| 活用度     | 3.26         | 3.41           | 3.43 | 3.46 | 10.27 *** |
| サンプルサイズ | 1350         | 940            | 1751 | 191  |           |

備考：分散については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

具体的には，理解度では，大学院修了と，中学校・高等学校卒，および大学卒との間にそれぞれ5%水準の有意差がみられた。そして，活用度では中学校・高等学校卒と他の3カテゴリーの間に有意差がみられる(大学院修了との間には5%水準，それ以外は1%水準以上)。

理解度については、大学院を修了した人々が高く、活用度については、中学校・高等学校卒の人々が低いという傾向がある。

#### h) 要約

新型コロナウイルス感染症に関して入手した情報の理解、信頼、および活用に関する本節の分析の結果は、以下のように要約できる。

第一に、入手した情報の理解度については、役職、職種、雇用形態、所得、最終学歴に関して有意な差がみられた。役職については、課長クラス以上の人々が、入手した情報を理解していると考えている。また、所得では平均月収が30万円以上ある就労者が、最終学歴では大学院を修了した人々が、収集した情報をより理解していると考えている傾向がみられる。これらについては、比較的社会的にステイタスが高いと考えられる就労者が、情報を理解していると認識していると考えられる。一方、雇用形態では、正規の職員・従業員が、他のカテゴリよりも情報を理解できていないと考えている。この点について、得られたデータからは論理的に説明することは難しい。

第二に、入手した情報の信頼性について差がみられたのは、雇用形態について正規の職員・従業員と契約社員・嘱託社員の間だけであった。契約社員・嘱託社員の人々は、正規の職員・従業員よりも、入手した情報を信頼している。この点についても、さらなる検討が必要である。

第三に、入手した情報の活用について、役職については、課長クラス以上の人々が、活用していると考えている。また、平均月収30万円未満の人々は、30万円以上の人々に比べて、中学校・高等学校卒の人々も、他の3カテゴリの人々と比べて、それぞれ情報を活用できていない。理解と同様に、活用においても社会的ステイタスの影響が垣間みられる。そして、居住地では、7都府県に居住している人々、および都市部に居住している人々の方が情報を活用できていると認識している。職種に関しては、生産的職種の人々は、他の4つの職種カテゴリの人々に比べて情報を活用できていない。雇用形態については、正規の職員・従業員が、他のカテゴリよりも情報を活用できていないと考えている。これらについても、直観的に論理を説明することは難しい。

## 2-9 所属企業のコロナ対策

すべての企業が新型コロナウイルス感染症によってなんらかの影響を受けていることは間違いないとしても、その対策に関してはかなりの程度、企業間に分散があることが予想される。例えば、企業レベルの対応に注目した服部ほか(2020)は、新型コロナウイルス感染症に対する組織的対応のレベルに関して、企業でかなりの差異があることを報告している。本報告書では、就労者が所属する企業を様々なデモグラフィック要因で分け、対策の程度を比較することで、どのような企業において積極的な対策が取られており、どのような企業において対策が遅れてしまったのか、ということを検討する。

a) 7 都府県勤務者とそれ以外の地域の勤務者の比較

就労者が所属する企業の対策には、エリアによるどのような差があったのだろうか。服部ほか(2020)による企業レベルの調査では、新型コロナウイルス感染症への企業対応には、企業立地によって大きな差は確認されなかった。この点をミクロレベルのデータによって確認することがここでの目的である。表 2-9-1 は、7 都府県とそれ以外の道府県の回答者が所属する企業について、種々の対策を実施している度合いがどの程度異なるかということと比較したものである。「1. そう思わない」から「5. そう思う」の 5 段階で測定した 8 項目の平均値と、8 項目それぞれについて、平均値の差を比較する。表 2-9-1 によれば、2 つのエリア間には有意な差がみられない。ミクロレベルのデータでみても、「感染が拡大している 7 都府県の企業の方が、その危機感ゆえに積極的な対応を行っている」とはいえないことがわかる。

表 2-9-1 勤務地(7 都府県とそれ以外の地域)と企業の対策の比較

|                      | 感染拡大<br>7都府県に勤務 | それ以外の道<br>府県に勤務 |
|----------------------|-----------------|-----------------|
| 平均値                  | 2.88            | 2.88            |
| 会社としての明確なビジョンや思いの発信  | 3.11            | 3.08            |
| 会社としての対応についての十分な情報提供 | 3.11            | 3.09            |
| 専門の組織・チームの編成         | 2.62            | 2.6             |
| その時々で最善の対応           | 3.05            | 3.03            |
| 感染拡大収束後の姿勢の提示        | 2.70            | 2.71            |
| 十分な資金や人員の投入          | 2.59            | 2.57            |
| 従業員・職場の不利益の最小化       | 3.05            | 3.01            |
| 現場への普段以上の裁量の提供       | 3.10            | 3.04            |
| サンプルサイズ              | 1985            | 1595            |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

b) 都市部にある企業勤務者とそれ以外の比較

都市部にある企業への勤務者とそれ以外の間に、所属している企業の対策に差はみられるだろうか。表 2-9-2 は、両サンプル間で平均値差の検定を行った結果である。これによれば、「専門の組織・チームの編成」、「十分な資金や人員の投入」、「現場への普段以上の裁量の提供」など多くの項目について、都市部の企業の方が積極的な対応を行っていることがわかる。

表 2-9-2 都市部にある企業勤務者とそれ以外による会社の対策の比較

|                      | 都市部に勤務 |       | 郊外に勤務 |
|----------------------|--------|-------|-------|
| 平均値                  | 2.92   | > **  | 2.82  |
| 会社としての明確なビジョンや思いの発信  | 3.14   | > **  | 3.05  |
| 会社としての対応についての十分な情報提供 | 3.15   | > **  | 3.05  |
| 専門の組織・チームの編成         | 2.67   | > **  | 2.54  |
| その時々で最善の対応           | 3.07   | > **  | 3.00  |
| 感染拡大収束後の姿勢の提示        | 2.74   | > *   | 2.66  |
| 十分な資金や人員の投入          | 2.63   | > **  | 2.51  |
| 従業員・職場の不利益の最小化       | 3.09   | > **  | 2.98  |
| 現場への普段以上の裁量の提供       | 3.13   | > *** | 3.00  |
| サンプルサイズ              | 1955   |       | 1498  |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。

表 2-9-3 業種ごとの会社の対策の比較

|                      | 製造業  | 資源・インフラ業 | 情報通信業 | 運輸業  |
|----------------------|------|----------|-------|------|
| 平均値                  | 2.95 | 2.95     | 3.01  | 2.77 |
| 会社としての明確なビジョンや思いの発信  | 3.15 | 3.17     | 3.24  | 2.90 |
| 会社としての対応についての十分な情報提供 | 3.17 | 3.27     | 3.30  | 2.94 |
| 専門の組織・チームの編成         | 2.75 | 2.77     | 2.79  | 2.48 |
| その時々で最善の対応           | 3.08 | 3.00     | 3.16  | 2.89 |
| 感染拡大収束後の姿勢の提示        | 2.74 | 2.68     | 2.74  | 2.58 |
| 十分な資金や人員の投入          | 2.66 | 2.56     | 2.71  | 2.53 |
| 従業員・職場の不利益の最小化       | 3.11 | 3.13     | 3.20  | 2.90 |
| 現場への普段以上の裁量の提供       | 3.06 | 3.23     | 3.19  | 3.03 |
| サンプルサイズ              | 475  | 290      | 229   | 232  |

| 卸売・小売業 | 金融保険・不動産業 | 飲食・宿泊業 | 医療・福祉業 | サービス業 | その他  | F値       |
|--------|-----------|--------|--------|-------|------|----------|
| 2.84   | 2.97      | 2.60   | 2.93   | 2.83  | 2.85 | 3.79 *** |
| 3.10   | 3.15      | 2.84   | 3.17   | 3.06  | 3.09 | 2.46 **  |
| 3.13   | 3.13      | 2.92   | 3.16   | 3.02  | 3.06 | 3.1 ***  |
| 2.50   | 2.89      | 2.24   | 2.78   | 2.47  | 2.54 | 7.38 *** |
| 3.03   | 3.09      | 2.83   | 3.19   | 2.98  | 3.04 | 2.30 **  |
| 2.66   | 2.81      | 2.48   | 2.84   | 2.66  | 2.74 | 2.13 **  |
| 2.49   | 2.72      | 2.26   | 2.53   | 2.51  | 2.63 | 3.51 *** |
| 3.05   | 3.17      | 2.82   | 2.95   | 2.98  | 2.99 | 2.94 *** |
| 3.03   | 3.16      | 2.80   | 3.06   | 3.09  | 3.08 | 1.65     |
| 458    | 244       | 119    | 284    | 745   | 234  |          |

備考：平均値の差については，\*\*\*が0.1%，\*\*が1%，\*が5%水準で有意。



### c) 業種ごとの比較

回答者の所属先企業が属する9つの業種の間には、企業の対策の差異がみられるかどうかを確認する。服部ほか(2020)によれば、製造業、電気ガスなどのインフラ、金融・不動産業、情報通信業においては、多くの企業の新型コロナウイルス感染症対策の専門組織の設置率の高さが目立つ一方で、宿泊・飲食や医療・福祉においては専門組織の設置がほとんどみられない。

本調査の結果も、これと一貫する結果を示している。業種間の平均値を比較した表 2-9-3 によれば、飲食・宿泊業においては、他の多くの業種(製造業、情報通信業、金融保険・不動産業、医療・福祉業)と比べて、「専門の組織・チームの編成」状況に有意な差がある。これにとどまらず、「会社としての明確なビジョンや思いの発信」、「会社としての対応についての十分な情報提供」、「十分な資金や人員の投入」、「現場への普段以上の裁量の提供」など様々な点で、飲食・宿泊業における不十分さが確認できる。

### d) 企業規模による比較

企業の対応に、規模による差はみられるのだろうか。

表 2-9-4 企業規模による会社の対策の比較

|                      | 小規模<br>企業 | 中規模<br>企業 | 大企業  | F値          |
|----------------------|-----------|-----------|------|-------------|
| 平均値                  | 2.77      | 2.84      | 3.01 | 22.256 ***  |
| 会社としての明確なビジョンや思いの発信  | 2.97      | 3.08      | 3.22 | 14.426 ***  |
| 会社としての対応についての十分な情報提供 | 3.00      | 3.06      | 3.23 | 14.722 ***  |
| 専門の組織・チームの編成         | 2.31      | 2.50      | 2.98 | 100.892 *** |
| その時々で最善の対応           | 2.94      | 2.99      | 3.17 | 13.768 ***  |
| 感染拡大収束後の姿勢の提示        | 2.64      | 2.67      | 2.81 | 8.783 ***   |
| 十分な資金や人員の投入          | 2.37      | 2.57      | 2.75 | 31.976 ***  |
| 従業員・職場の不利益の最小化       | 2.98      | 3.00      | 3.12 | 5.547 ***   |
| 現場への普段以上の裁量の提供       | 3.03      | 3.07      | 3.10 | 0.963       |
| サンプルサイズ              | 901       | 1464      | 1215 |             |

備考：平均値の差については、\*\*\*が0.1%、\*\*が1%、\*が5%水準で有意。

表 2-9-4 は、就労者が所属する企業を「小規模企業(30 人未満)」、「中規模企業(30 人以上 500 人未満)」、「大企業(500 人以上)」の3群に分け、平均値の比較を行った。明らかに、中規模企業と大企業との間に、ほぼすべての項目における有意な差異がみられる。大企業ほど、種々の対応を積極的に行っている、少なくとも就労者はそう考えているということである。また「専門の組織・チームの編成」、「十分な資金や辞任の投入」については、小規模企業と中規模企業の間に有意な差がみられ、総じて、企業規模の大きさに比例して、十全な対応がとられている様子がうかがえる。

e) 要約

就労者が所属する企業によって、企業の対応にかなりの違いがみられる。特に、都市部の企業は郊外の企業より、製造業、電気ガスなどの資源・インフラ業、金融保険・不動産業、情報通信業は、飲食・宿泊業などよりも、大企業は小規模企業よりも、種々の対策をとっていることがわかる。

### 3. むすび

#### 3-1 分析結果の要約：回答者属性の違いに着目した比較

第2章では、所得の変化についての見込みをはじめとした、就労者個人や彼らが所属する企業が経験する種々の変化ごとに、そのばらつきがどのようなデモグラフィック要因によって説明できるのかを分析してきた。ここでは、回答者の個人属性や置かれている状況の側から前章までの分析結果を整理する。

##### 3-1-1 地域による比較

最初に居住・勤務の地域によって何が異なっているかを確認する。地域については、緊急事態宣言がなされていた7都府県/それ以外の道府県(特定警戒区域であるか否か)による違いと都市部/郊外による違いを分析したが、それらの分析結果は類似点も多いことから、7都府県/それ以外の道府県による違いを詳しくまとめた上で、都市部/郊外による違いについては主に前者との差異を取り上げる。

「手洗いに努める」、「時差通勤を実施する」といった就労者の感染対策については、2月時点でも7都府県/それ以外の道府県で差異がみられたが、4月時点になるとその差異がもっと拡大した。感染拡大に伴い、感染が深刻な地域ではより多くの感染対策が取られるようになった。特定警戒区域の就労者において就労時間の顕著な減少がみられ、自己啓発・余暇活動についても、特定警戒区域の就労者において活動幅の縮小がもっとなされたことも、感染対策の表れといえる。

就労者の所属企業のコロナ対応の認知については差がみられないという結果だったが、彼ら自身の終日リモートワークの変化については有意な差異がみられ、特定警戒区域の就労者においてもリモートワークの増加が顕著にみられた。関連する情報も、特定警戒区域の就労者の方がより活用していた。一方、所得変化の予想や物資確保については差がみられなかった。

都市部と郊外の比較結果は、7都府県/それ以外の道府県のものと同様であるため、異なる点をより詳しくみていく。感染対策の実施や変化、関連する情報の活用、就労をはじめとした生活時間の変化、自己啓発・余暇活動の変化、およびリモートワークの増加については、同じ傾向であった。また、所得変化の予想や物資確保について差がみられないのも同様であった。しかし、都市部の就労者は、感染対策をより多く取り、より情報を活用し、就労時間を減少させ、自己啓発・余暇活動を縮小していた。その一方で、リモートワークを増加させていた。

特定警戒区域であるか否かに着目した比較と異なっていたのは、情報の入手元と所属企

業の新型コロナ対応についてである。情報の入手については郊外の就労者の方がマスメディアに依拠する程度が高い一方、情報の理解・活用について都市部の就労者の方が高い傾向にあった。所属企業のコロナ対応については、都市部の就労者の方がより実施していると回答する傾向が見出された。

以上から、全体的にいえば、感染が深刻であったり、感染の拡大が強く懸念されたりした地域の方が、個人の行動の変化の程度は大きかったといえる。もっとも、所得予想の変化に有意な差がみられなかったように、調査したすべての項目について差異がみられたわけではないことには留意が必要である。

### 3-1-2 所属組織の特徴による比較

次に、就労者が所属する企業の特徴の違いを取り上げ、業種および規模によってどのような違いがあったかを整理する。まず、業種についての結果をまとめる。

生活時間の変化については、飲食・宿泊業に所属する就労者は、就労時間が他の業種に比べて大きく減少している。これにサービス業が続く。これらの業種においては、政府や地方自治体による自粛要請に応じて、事業活動が実質的に止まっていることが少なくない。こうした事業活動への直接的な影響が、就労者の就労時間の大きな減少に反映されている。就労時間の減少に伴って、飲食・宿泊業で働く就労者は、他の業種で働く就労者に比べて所得の落ち込みを強く予想している。次いで、サービス業で働く就労者が続いている。また、あくまで就労者による申告であるが、新型コロナウイルス流行への企業対応についても、飲食・宿泊業が、他の業界よりもなされていない傾向がみられた。対人サービスであり、組織的な対応がより求められることも関わっている可能性と同時に、次に挙げる企業規模も関係していることが考えられる。

企業による感染防止対策のつである、リモートワークの実施状況やその変化についても、業種による顕著な差がみられた。情報通信業でリモートワーク日数が著しく増加し、製造業や金融保険・不動産業でも拡大がみられる一方、医療・福祉業ではむしろ後退している可能性が示唆された。このような差異は、事業内容によるリモートワークとの相性の違いを反映していると解釈できる。

続いて、企業規模による変化や対応の差異を取り上げる。所得の変化については、小規模企業に所属している就労者が所得の落ち込みを強く予想している。一方、就労時間の変化については、大企業に所属している就労者の方が減少している傾向もみられる。以上から、大企業に所属する人たちは、現在は就労時間が減少しているものの、それは一時的なことであり、所得に大きな影響をもたらさないと考えている可能性がある。逆に小規模企業に所属する人たちは、調査時点での就労時間は比較的減少していないものの、これからの一層の減

少、さらにいえば非自発的離職まで心配しているのかもしれない。

新型コロナウイルスの流行に対しては、大企業ほど種々の対応を積極的に行なっていると、少なくとも就労者は考えている。その傾向は、企業による対応の1つである、リモートワークの変化からもみて取ることができる。リモートワーク日数については、規模による差がほとんどなかった昨年時点の状態から、調査時点では、規模による差が顕著にみられるようになった。以上のように、企業規模による比較からは、新型コロナウイルス流行への対応が、大企業と中小企業との格差をより顕在化させているように判断できる。

### 3-1-3 就労者の属性による比較

#### a) 役職による比較

就労者の特性の1つである役職による比較結果を概観する。就労時間の減少をはじめとした生活時間の変化については、役職による違いは見出されていない。しかし、所得変化の予想については役職によって有意な差があり、役職が低いほど所得の落ち込みを感じている傾向がみられた。また、リモートワークの実施についても役職によって顕著な違いがあり、最近の変化により役職による違いが以前よりも拡大していることがみて取れる。新型コロナウイルスの影響がどの程度の期間続くのかを予想することは難しいが、企業の事業活動への影響が長く続いた場合には、所得変化の予想やリモートワークの変化にみられたような、役職による差の拡大がさらに進むことが懸念される。

その他にも役職によるいくつかの違いが見出された。情報の入手元については、役職が高い就労者ほどマスメディアからの情報に頼り、情報をよく理解し、活用していると回答する傾向がみられた。自己啓発・余暇活動の縮小についても役職による違いがみられるが、これらは平均年齢による違いが反映されている結果であるかもしれない。

#### b) 職種による比較

2つ目の就労者の特性として、職種による比較結果を整理していこう。まず、新型コロナウイルスの流行がもたらした働き方への影響を反映している、就労時間の変化やリモートワークの変化、そしてそれに伴う所得変化の予測についてみていく。

就労時間については、営業的職種の就労者がその他の職種の就労者に比べ、大きく減少させていた。これには、いわゆる「外回り」の自粛、営業先の休業や時間短縮の影響が考えられる。また、リモートワークの昨年からの変化については、「技術的職種＞事務的職種・営業的職種＞生産的職種・その他の職種」となっており、いわゆる現場での仕事が多い生産的職種や対人サービスを要するその他の職種で、リモートワークの変化が小さくなっている。

このような職種による働き方の違いにより、就労時間が大きく減った営業的職種やリモ

ートワーク化があまり進んでいない生産的職種の就労者は、他の職種の就労者に比べて、所得の落ち込みを強く予想していた。働き方の変化を余儀なくされている職種の人々がいる一方で、働き方を変えたくても変えることができない職種の人々がいることを表しているのである。

このように働き方が変わっていく中、就労者の就労時間以外の生活時間や自己啓発・余暇活動はどのように変化しているのだろうか。まず、家事・育児、余暇、睡眠といった生活時間の変化について、他の職種に比べて、営業的職種の時間の増加が目立った。これは、営業的職種の就労時間が大きく減っていたことの影響が大きいと考えられる。それに対して、自己啓発・余暇活動について、営業的職種、技術的職種、その他よりも、活動の幅を縮小させていたのは事務的職種であった。一方で、活動幅の増大については、職種による有意な違いは見出されなかった。

最後に、新型コロナウイルスに関する情報源や情報活用についてみていこう。まず、情報源については、マスメディア利用に職種による差異がみられるかを検討した。その結果、情報源としてマスメディア利用をしない人は、技術的職種、生産的職種に多い一方で、事務的職種では少ないことが示された。情報活用については、活用度のみに職種による有意な差がみられた。具体的には、生産的職種に従事する人々の平均値が、他の4つの職種カテゴリの人々の平均値に比べて小さかった。

#### c) 雇用形態による比較

3つ目の就労者としての特性である、雇用形態による比較結果を整理していく。まず、新型コロナウイルス流行下での働き方を反映している、就労時間の変化やリモートワークの変化、そしてそれに伴う所得変化の予測についてみていく。就労時間の変化について、パート・アルバイトは、正規雇用者よりも就労時間が大きく減少していた。また、リモートワークについては、雇用の安定した正社員、契約社員・嘱託社員の方がパート・アルバイトに比べて、その機会が増えていた。このように、就労時間が減少し、リモートワークの機会も少ないパート・アルバイトは、正規雇用の就労者や契約社員、嘱託社員に比べて、所得の減少を強く予想していた。これらの結果からは、より弱い立場にあるパート・アルバイトの人に営業時間短縮や業務量縮小のしわ寄せがいつていること、そしてリモートワークという働き方のオプションを持つことも許されず、収入も保障されていない、彼、彼女らの不安定な現状が写し出されている。

このように働き方が変わっていく中で、就労者の就労時間以外の生活時間や自己啓発・余暇活動はどのように変化しているのだろうか。まず、生活時間の変化については、余暇のみ、雇用形態の違いがあり、パート・アルバイトの方が正社員よりも時間が増加していた。それ

に対して、自己啓発・余暇活動の変化については、活動幅の縮小のみ有意な差異が見出された。具体的には、パート・アルバイトおよび正社員の縮小の幅が、昨年の活動幅が最も狭い契約社員・嘱託社員よりも有意に大きいというものであった。

最後に、新型コロナウイルスに関する情報源や情報活用についてみていく。まず、情報源については、マスメディアのみを利用している人々について有意差がみられた。具体的には、正規の職員・従業員は、マスメディアのみから情報を入手している人の割合が高い。また、情報活用については、理解度、信頼性、活用度のすべてに関して有意差がみられた。具体的には、理解度、および信頼性では正社員の方が契約社員・嘱託社員よりも有意に小さく、活用度では正社員の方がパート・アルバイトに比べて有意に小さかった。ここから、他の雇用形態の人々に比べると、正社員が情報を理解、信頼、活用できていないことがみて取れる。

#### d) 所得による比較

4つ目の就労者の特性である、所得水準(昨年の月収ベース)による比較結果を整理していきこう。まず、新型コロナウイルス流行下での働き方を反映している、就労時間の変化やそれに伴う所得変化の予測についてみていく。就労時間の変化について、所得が比較的低い人(20万円未満)は、比較的高い人(50万円以上100万円未満)に比べると、就労時間が大きく減っていた。その結果もあってか、昨年の所得が比較的低い(20万円未満)人は、それ以上所得を得ている人に比べて、所得の落ち込みを強く予想していた。ただ、月収が20万円を超えると、所得区分による有意差はみられなかった。このように、低所得者層の就労時間や所得が減少している一方で、中間所得者や高所得者は所得の減少をあまり感じていないことから、二極化が進む恐れがあるといえる。

この二極化は、物資確保状況にも表れており、生活物資および感染防止物資のいずれにおいても、年収区分による有意な差異が発見された。具体的には、20万円以上30万円未満と30万円以上50万円未満との間に生活物資、および感染防止物資の確保状況の差が、30万円以上50万円未満と50万円以上100万円未満との間に生活物資確保の差がみられた。これは、所得の多い人ほど、物資の確保ができているということである。

このように所得による二極化が進む中で、就労時間以外の生活時間や自己啓発・余暇活動はどのように変化しているだろうか。生活時間の変化は、自己啓発・学習の時間についてのみ差異がみられ、中間層の20万円以上30万円未満の人の方が比較的高い50万円以上100万円未満の人よりも時間が増加していた。自己啓発・余暇活動については、所得によって大きな違いはみられなかった。

最後に、新型コロナウイルスに関する情報源や情報活用についてみていく。情報源については、マスメディアのみを利用しているかどうかについてのみ有意な差が得られ、所得が高

くなればなるほど、情報入手の方法がマスメディアのみであるという人の割合が高くなることが示された。また、情報活用については、理解度と活用度に関して有意差がみられた。具体的には、平均月収 30 万円を境に、それを超える収入のある人々の方が、収集した情報を理解し、活用していた。ここにも所得による二極化が表れているといえよう。

#### e) 学歴による比較

5 つ目の就労者としての特性である、学歴による比較結果を整理していこう。まず、新型コロナウイルス流行下での働き方を反映している、就労時間の変化やそれに伴う所得変化の予測について見ていく。就労時間の変化について、専門学校・短大・高専卒、大学卒の方が、中学校・高等学校卒の人に比べると、就労時間が減っていた。その一方で、大学卒、大学院修了に比べて、中学校・高等学校卒、専門学校・短大・高専卒の人の方が、所得の落ち込みを強く感じていた。これらの結果は、比較的学歴が高い大学卒の人々は、就労時間が減ったとしても、収入は保障された立場にある可能性を表しているといえよう。

このような働き方の変化に伴って、就労時間以外の生活時間や自己啓発・余暇活動はどのように変化しているだろうか。生活時間のうち家事・育児の変化では、学歴区分による差異がみられた。具体的には、中学校・高等学校卒よりも、専門学校・短大・高専卒、大学卒の人々の方が家事・育児の時間が増加していた。

また、自己啓発・余暇活動の変化については、活動幅の縮小、活動幅の増大ともに有意な差異がみられた。具体的には、活動幅の縮小について、専門学校・短大・高専卒の人が、中学校・高等学校卒および大学卒の人よりも有意に大きいというものであった。一方、活動の増大幅については、大学卒の人と専門学校・短大・高専卒の人が、中学校・高等学校卒の人よりも大きいという結果であった。

最後に、新型コロナウイルスに関する情報源や情報活用についてみていく。まず、情報源については、人伝てからのみ情報を入手しているかどうかに関り、有意な結果が得られた。具体的には、人伝ての利用は、大学院修了と中学校・高等学校卒でその割合が高く、専門学校・短大・高専卒では少なかった。また、情報活用については、理解度と活用度に関して有意差がみられた。具体的には、理解度については、大学院を修了した人々が高く、活用度については、中学校・高等学校卒の人々が低いという傾向があった。

#### f) 家族構成による比較

就労者の特徴の 6 つ目は家族構成である。この比較軸は、家族構成と最も関係が深いと思われる生活時間の変化に対してのみ用いた。家族構成、特に中学生以下の同居家族がいる就労者といない就労者の生活時間の変化の平均値の差を比較したところ、睡眠時間を除く、



生活時間の変化に有意な差があった。まず、家事・育児の時間について、中学生以下の同居家族がいる人といない人の差は約 0.9 時間と大幅に増加していた。中学生以下の同居家族がいる人々の方が、就労時間は短くなってはいたが、その差は約 0.4 時間であり、家事・育児の時間の差と比べると小さい。また、自己啓発・学習や余暇の時間についても、中学生以下の同居家族がいる就労者の方が短くなっていた。これは、休校や休園に伴う負担が中学生以下の家族を持つ就労者に重くのしかかっているということを表しているといえよう。

### 3-2 分析結果の示唆

本報告書(第 2 報)で明らかになったのは、新型コロナウイルス感染症が就労者個人に及ぼす影響が均等ではない、ということであった。その具体的実態についてはこれまでに示してきたため、以下では、その実態をどう理解し、実際の対策に結び付けていくのか、我々の見解を記したい。

まず、就労者にとって好ましくない影響としては、所得の減少、自己啓発・余暇活動機会の減少に加え、リモートワーク日数の少なさを挙げることができる。リモートワークについては、職種上の理由から一部の就労者にとっては困難または不可能であったり、自身のオンラインリテラシーや家庭環境などにより、すべての就労者が必ずしも望むものではなかったりすることも考えられる。しかし、対人接触を減らすという意味での感染リスク抑止効果は強く期待できるし、表面的にリモートワークに対して消極的な人の中には、「活用できるならそれに越したことはない」と思っている人も少なくないだろう。それは、業務の内容やプロセスにおける自己統制につながりうるからである。

新型コロナウイルスの流行に伴い、特定の業種では大幅な需要減に直面した。本調査からは、飲食・宿泊業やサービス業が、そうした特定業種に該当することが明らかになった。そうした業種の企業の一部が経営上の困難に直面することになるが、経営上の余力が少ない企業の多くが、いわゆる中小企業に区分されるのが実情である。

本調査の集計結果からは、特定の業種に所属する就労者が、所得減少の可能性をそれほど知覚していないことが分かった。具体的には、資源・インフラ業、情報通信業、医療・福祉業である。しかし、こうした業種においても、所得減少を知覚する者は、所得増加を知覚する者よりも多い。

就労者の所得についていえば、新型コロナウイルス流行による否定的な影響には、局所的な部分と全体的な部分の双方が存在する。こうした事態の打開については、経営努力の限界を超えた部分が少なくない。政府による税制上の対応や財務的な支援が求められる事柄ではあるのだが、感染症の流行がある程度落ち着いた「新常態(ニュー・ノーマル)」の状況においては、低需要が定着し、業界再編を余儀なくされる可能性もある。こうなると、既存企

業の延命を図るものとは異なる産業政策が求められるだろう。

もちろん、就労者の所得減への対応のすべてを政府任せにすべきでもない。企業内でみても、所得減少リスクは全体的でありつつ、局所的でもある。具体的には、非管理職、営業職や生産職、パート・アルバイト、総合的にみれば低学歴者や低所得者において、特に高い所得減少リスクが観察された。個別企業には、こうした従業員に対して「末端戦力」、「周辺人材」という扱いを行わないことが、強く要請されるだろう。配置転換や能力開発などといった、積極的な人事管理を行わなければ、企業の「組織力」を毀損してきたこの30年の失敗の歴史に終止符を打てなくなる。

より良い人生を過ごすことに寄与するのが、誰かに言われてするものでもない、自己啓発や余暇活動である。新型コロナウイルスの流行により、特定の地域で活動する人々がその機会を多く失ったことが明らかになった。興味深いのは、ある側面での活動を狭めると同時に、別の側面での活動を開始する人々が一定数いて、かつ、特定の群に偏って存在していたことである。具体的には、都市部在住者、中程度以上の規模の企業に所属する者、主任/係長クラス、高学歴者、若者(20歳代)に、そういった傾向がみられた。どのような状況でも学びを止めないという意志は、これからの日本の社会・経済の大きな活力源となるだろう。なぜ彼らがそうした意志を持っているのか、そうした意志をより普遍的なものとするためには何が必要か、さらなる検討が求められる。

就労者のリモートワークの実施機会の大小についても、所得減少リスクと同様に、群ごとでの違いが観察された。特に、小規模または中規模の企業、非管理職、生産職、非正社員に、リモートワークを行いにくい傾向がみられた。こうした偏りについては、「職務特性上しかたがない」、「リモートワーク環境を整備する経営上の余力がない」などということで、経営層によって是認されることが少なくない。

しかし、通勤や職場の滞在が新型コロナウイルスへの感染リスクにつながりうることを踏まえると、リモートワークの導入は、経営合理性の観点から取捨選択するものというよりも、むしろ、雇用主としての義務になりうる。また、生活と仕事の距離が近づくことで、業務効率への意識が強まり、通勤や「不要不急の」社内コミュニケーションに伴う負担感が減少するなどといった、従来から指摘されつつも、多くの就労者が実感できていなかった新たなメリットが顕在化しうる。リモートワークを経営合理性の観点から選択する理由が、この数ヵ月で増えつつあるのである。

もちろん、「完全な職場勤務」から「完全なリモートワーク」に一足飛びに移行すべきものではない。職場での勤務が必要な局面、より好まれる局面もあるだろう。しかし、企業経営や就労を取り巻く環境が刻一刻と変化する今日、その線引きの基準も日々見直していかなければならない。例えば、上司による決済をオンラインで取れるようにすれば、勤務「し

なければならない」局面は減少するだろう。しかし、職場設計や従業員への役割付与のあり方を見直すことで、義務として職場に足を運ぶ頻度が減る代わりに、楽しみやインスピレーションを求めて出勤するという局面を増やすこともできるだろう。

定常的に職場での勤務を求められる就労者は存在するし、リモートワークを行おうにもその環境が十分に整っていない就労者も存在するだろう。ここで行うべきでないのが、「リモートワークをしたくてもできない人がいるのだから、一律禁止」といった、「ボトルネック」に合わせる対応である。今日そうした措置を行うことは、企業にとって、従業員の能力の蓄積や発揮の可能性を逸するのみならず、新たな動機に目覚めた従業員の就労意欲の低下や流出を経験することになりかねない。企業には、従業員のリモートワーク環境を整備するための物質的、および規則上の支援を実行することが期待される。また、それに要するのと同程度あるいはそれ以上の予算(従業員一人当たり)でもって、職場への勤務を余儀なくされる従業員への金銭的な手当てを行うこともできるだろう。政府による財政政策や経済対策は、こうした流れを支援する、という観点も考慮に入れてよい。

就労者の感染リスクに関わる要因として無視できないのが、所属企業による新型コロナ対応である。企業対応については、立地による差はみられたものの、感染拡大7都道府県ではなく、都市部に立地することが、より充実した対応の背景にあった。また、飲食・宿泊業、運輸業、サービス業といった業種において、充実度合いの低さが観察された。これらの業界には、事業規模の小さな企業が特に多く集中しがちであると推察される。中小企業は大企業と比べて新型コロナウイルス対応が欠如しがちであることも同時に観察されたが、こうした企業では、対応のためのノウハウや対応の重要性についての意識が欠如している可能性がある。情報提供を含めた啓発活動を、官民が連携して行うことが求められよう。

就労者の生活時間の変化についても、様々な側面で不均等がみられたが、「中学生以下の同居家族の有無」に応じたものが最も顕著で、かつ印象的であった。すなわち、中学生以下の同居家族を有する就労者は、そうでない就労者と比べ、平均で、就労時間が0.4時間多く減少しており、家事・育児のための時間が0.9時間増加している。さらには、自己啓発・学習の時間、余暇の時間についても、中学生以下の同居家族を有する就労者による増加傾向は小さい。中学生以下の子女に対する生活上・学習上の支援を、その親は求められているが、そのことは彼らの就労や余暇の量や質に波及するのである。2月末から施行された休校措置は、それ自体には一定程度以上の必要性があったものの、十分な補完的措置がなされたとは言い難い。今後、新型コロナウイルスの「第二波」や、別種のウイルスの広がりが現れるとすれば、先般取られた対応よりも入念なものが求められるだろう。

新型コロナウイルスへの感染を抑止するために就労者個人が取る行動については、感染拡大がより顕著であった7都府県と都市部において、より顕著にみられた。こうした、実際

の行動については、各人がそれぞれの状況に合わせた対応を取ったと評することができよう。反面、感染防止に資する物資の確保状況についての主観的評価については、7都府県とそれ以外で有意な差がみられた。本調査は、回答者の物資不足が実際にどの側面でどの程度みられるのかを測ったものではない。しかし、回答者による主観的な評価からは、感染防止物資の販売や供給を行う企業が、特定の地域にやや過剰に傾斜した形で、逆にいうとそれ以外の地域を軽視する形で、経営支援や財・サービスの配分を行っていた可能性が推測される。こうした点の是正のために何をすべきかについても、今後考えていく必要がある。

新型コロナウイルスへの個人の対処行動には、彼らが日々どのような形で情報を取得・活用しているかが影響する。本調査からは、マスメディアに多くを頼る人ほど、取得した情報を理解し、信頼し、活用し、結果として感染リスクを知覚しない傾向が見出された。こうした実態の評価は極めて難しい。インターネット上の情報など、非マスメディアの情報は玉石混交で十分に整理されておらず、利用価値に乏しいと評することもできる。その反面、マスメディアの(ときに過剰に)整理された情報を受け取る(長く受け取り続けてきた)人々が、能動的な解釈や批判的考察を行う習慣を有していないため、と評することもできる。そのため、こうした傾向が含む示唆を我々として示すのは留保し、今後に向けた調査研究上の課題として明記しておきたい。

本報告書(第2報)で示された事実に基づくと、以下のような総括的な提言が示される。新型コロナウイルスの流行による就労者個人や彼らが所属する企業が受ける影響の大きさは均等ではない。そのため、特に否定的な影響に関しては、就労者への一律的な支援による全体的な緩和のみならず、とりわけ大きな影響を受けた就労者への集中的な支援による格差の是正が求められる。しかし、そうしたアクションを、就労者個人や彼らを雇用する企業に一任するのには無理がある。企業および政府には、全体的な問題と局所的な問題の双方を明確に定義した上で、焦点の合った複数の対策の立案と実施が求められる。

## 参考文献

- 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行（2020）.「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」『Works Discussion Paper（リクルートワークス研究所）』 No.31, pp. 1-120.
- 服部泰宏・岡嶋裕子・神吉直人・藤本昌代・今川智美・大塚英美・工藤秀雄・高永才・佐々木将人・塩谷剛・武部理花・寺畑正英・中川功一・中園宏幸・宮尾学・三崎秀央・谷田貝孝・原泰史・HR 総研（2020）.「新型コロナウイルス感染症への組織対応に関する緊急調査：第二報」『IIR ワーキングペーパー（一橋大学イノベーション研究センター）』 WP#20-11, pp. 1-65.

## 「仕事と生活に関わる変化に対する調査」質問一覧

備考：上記調査タイトルは、インテージが登録モニタに調査表を配送する際に用いられたものである。

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>QS1 あなたが主に働いている場におけるあなたの従業上の地位を教えてください。</p> <p>1 正規の職員・従業員</p> <p>2 パート・アルバイト（学生を除く）</p> <p>3 労働者派遣事業所の派遣社員</p> <p>4 契約社員・嘱託社員</p> <p>5 個人事業主・フリーランス</p> <p>6 その他</p> <p>7 働いていない</p>                                                                                                                                      |
| <p>QS2 あなたの主に働いている場の業種は何ですか。もっとも主要な事業を1つお答えください。</p> <p>1 農林漁業</p> <p>2 鉱業</p> <p>3 建設業</p> <p>4 製造業</p> <p>5 電気・ガス・熱供給・水道業</p> <p>6 情報通信業</p> <p>7 運輸業</p> <p>8 卸売・小売業</p> <p>9 金融・保険業</p> <p>10 不動産業</p> <p>11 飲食店、宿泊業</p> <p>12 医療・福祉</p> <p>13 教育・学習支援</p> <p>14 郵便</p> <p>15 サービス業</p> <p>16 公務</p> <p>17 他に分類されないもの</p> |
| <p>Q1 あなたの年齢を教えてください。</p> <p>(     ) 歳</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>Q2 あなたの性別を教えてください</p> <p>1 男</p> <p>2 女</p> <p>3 その他</p> <p>4 答えたくない</p>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>Q3 あなたの住んでいる都道府県を教えてください。</p> <p>47都道府県（プルダウン選択肢）</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>Q4 あなたが主に働いている場所の都道府県を教えてください。</p> <p>47都道府県（プルダウン選択肢）</p>                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Q5 あなたの住んでいる場所は、あなたの考えでは都市部に該当すると思いますか。</p> <p>1 はい</p> <p>2 いいえ</p> <p>3 わからない</p>                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>Q6 あなたが主に働いている場所は都市部ですか、郊外ですか。</p> <p>1 はい</p> <p>2 いいえ</p> <p>3 わからない</p>                                                                                                                                                                                                                                                 |

Q7 あなたの主たる勤め先の規模（会社・団体の単体で。パート・アルバイト等を含みます）はどのくらいですか。

- 1 30人未満
- 2 30人以上100人未満
- 3 100人以上500人未満
- 4 500人以上1000人未満
- 5 1000人以上5000人未満
- 6 5000人以上10000人未満
- 7 10000人以上

Q8 あなたの主な仕事における、週7日あたりの稼働日数は何日ですか。

- 1 1日
- 2 2日
- 3 3日
- 4 4日
- 5 5日
- 6 6日
- 7 7日

Q9 あなたの最終卒業校は次のどれですか。

※中退した場合は、最後に卒業した学校をお選びください。

- 1 中学校
- 2 高等学校
- 3 専修各種学校・短期大学・高等工業専門学校
- 4 大学
- 5 大学院（修士）
- 6 大学院（博士）

Q10 あなたの社会人経験について教えてください。当てはまるものを1つ選んでください。

(1) あなたが学校を卒業（中退）して初めて社会人になってからの期間はどの程度ですか。

※転職をした場合は、合計の就業期間をお答えください。

※途中、就業していない期間がある場合は、引いてお答えください。

(2) あなたがいまの主たる勤め先に勤め始めてどれくらい経ちましたか。

- 1 1年未満
- 2 1年～3年未満
- 3 3年～5年未満
- 4 5年～10年未満
- 5 10年～20年未満
- 6 20年以上

|                                          |                                       |
|------------------------------------------|---------------------------------------|
| Q11 あなたの主たる仕事の職種は何ですか。当てはまるものを1つ選んでください。 |                                       |
| 1                                        | 人事／総務／法務／財務・経理／広報・IR／経営企画など本社・本部のスタッフ |
| 2                                        | 営業／マーケティング                            |
| 3                                        | 生産／製造ライン                              |
| 4                                        | 技術／生産管理                               |
| 5                                        | 研究／開発                                 |
| 6                                        | 調達／購買                                 |
| 7                                        | システム・エンジニアリング                         |
| 8                                        | 新事業開発                                 |
| 9                                        | アシスタント／秘書／一般事務／庶務                     |
| 10                                       | 接客／販売                                 |
| 11                                       | 調理                                    |
| 12                                       | 物流／配送／軽作業                             |
| 13                                       | 警備／清掃                                 |
| 14                                       | その他サービス                               |
| 15                                       | その他                                   |

|                                 |                 |
|---------------------------------|-----------------|
| Q12 あなたの主たる仕事における現在の職位を教えてください。 |                 |
| 1                               | 役職にはついていない      |
| 2                               | 主任／係長クラス        |
| 3                               | 課長クラスの管理職       |
| 4                               | 部長クラスの管理職       |
| 5                               | 執行役員・取締役など役員クラス |
| 6                               | その他：具体的に（ ）     |

|                                                              |        |
|--------------------------------------------------------------|--------|
| Q13 あなたは、現在、主たる仕事で、メンバーが複数いるプロジェクトや業務に関わる活動のリーダーの役割を担っていますか。 |        |
| 1                                                            | 担っている  |
| 2                                                            | 担っていない |

|                                 |                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| Q14 あなたの同居している家族の構成について教えてください。 |                                       |
| (1)                             | あなたが同居している家族に、以下のような家族は何人いますか。        |
| (2)                             | あなたが同居している以下の家族のうち、働いている方はそれぞれ何人いますか。 |
|                                 | 配偶者またはパートナー                           |
|                                 | 自分自身、あるいは配偶者やパートナーの親                  |
|                                 | 未就学児の子女                               |
|                                 | 小学校低学年の子女                             |
|                                 | 小学校高学年の子女                             |
|                                 | 中学生の子女                                |
|                                 | 高校生の子女                                |
|                                 | 専門学校・各種学校・短大・大学・大学院などに通う子女            |
|                                 | すでに学業を終えた子女                           |
| ( ) 人                           |                                       |

|                                                                                                     |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 昨年における、あなた「自身の」平均的な「月収」を教えてください。<br>※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。<br>※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。 |               |
| Q15                                                                                                 |               |
| 1                                                                                                   | 10万円未満        |
| 2                                                                                                   | 10万円以上20万円未満  |
| 3                                                                                                   | 20万円以上30万円未満  |
| 4                                                                                                   | 30万円以上50万円未満  |
| 5                                                                                                   | 50万円以上70万円未満  |
| 6                                                                                                   | 70万円以上100万円未満 |
| 7                                                                                                   | 100万円以上       |



|                                                                                                                                                                         |                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <p>昨年における、あなたの「世帯の」平均的な「月収」を教えてください。</p>                                                                                                                                |                                                                            |
| Q16                                                                                                                                                                     | <p>※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。</p> <p>※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。</p> |
| <p>1 10万円未満</p> <p>2 10万円以上20万円未満</p> <p>3 20万円以上30万円未満</p> <p>4 30万円以上50万円未満</p> <p>5 50万円以上70万円未満</p> <p>6 70万円以上100万円未満</p> <p>7 100万円以上200万円未満</p> <p>8 200万円以上</p> |                                                                            |

|                                                                                                                                                                     |                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <p>今年のあなた「自身の」平均月収が、昨年と比べてどう変わりそうか、最も近いものを選択してください。</p>                                                                                                             |                                                                            |
| Q17                                                                                                                                                                 | <p>※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。</p> <p>※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。</p> |
| <p>1 50%以上減りそう</p> <p>2 20%以上50%未満減りそう</p> <p>3 10%以上20%未満減りそう</p> <p>4 10%より少ない範囲での増減に収まりそう</p> <p>5 10%以上20%未満増えそう</p> <p>6 20%以上50%未満増えそう</p> <p>7 50%以上増えそう</p> |                                                                            |

|                                                                                                                                                                     |                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <p>今年のあなたの「世帯の」平均月収が、昨年と比べてどう変わりそうか、最も近いものを選択してください。</p>                                                                                                            |                                                                            |
| Q18                                                                                                                                                                 | <p>※賞与などを除いた「平均的な月」の月収でお答えください。</p> <p>※税や社会保障を控除した後の「手取りの金額」でお答えください。</p> |
| <p>1 50%以上減りそう</p> <p>2 20%以上50%未満減りそう</p> <p>3 10%以上20%未満減りそう</p> <p>4 10%より少ない範囲での増減に収まりそう</p> <p>5 10%以上20%未満増えそう</p> <p>6 20%以上50%未満増えそう</p> <p>7 50%以上増えそう</p> |                                                                            |

|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Q19 昨年の「平日」の時間の使い方はどのようなものでしたか。またこの1週間の「平日」の時間の使い方はどのようなものでしたか。平均的な日について、それぞれ合計24時間になるように記入してください。</p> |                                                                                                                                                                                   |
| <p>就労（通勤、および、同僚・上司・部下・取引先との懇親の時間も含む）</p> <p>家事・育児</p> <p>自己啓発・学習</p> <p>余暇</p> <p>睡眠</p>                  |                                                                                                                                                                                   |
| (1)                                                                                                       | <p>昨年の「平日」の時間の使い方。</p> <p>( ) 時間</p>                                                                                                                                              |
| (2)                                                                                                       | <p>この1週間の「平日」の時間の使い方。</p> <p>( ) 時間</p>                                                                                                                                           |
| (3)                                                                                                       | <p>昨年とこの1週間の「平日」の時間の使い方、2つを比べた変化（減った、増えた、変わらない）についての、あなたの満足度について教えてください。</p> <p>1 満足している</p> <p>2 少し満足している</p> <p>3 どちらでもない</p> <p>4 少し不満である</p> <p>5 不満である</p> <p>理由（自由記述： )</p> |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q20 | <p>           昨年の平均的な平日の時間の使い方と、最近1か月の平均的な平日の時間の使い方の変化を「総合的に」見て、あなたの満足度を教えてください。また、その理由を記入してください。         </p> <p>           1 満足している<br/>           2 少し満足している<br/>           3 どちらでもない<br/>           4 少し不満である<br/>           5 不満である         </p> <p>理由（自由記述： _____）</p> |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <p>あなたは、以下の活動のうち、どのようなものに定期的に（年に数度以上）従事・参加していましたか。それぞれ、当てはまるものをすべて選んでください。</p> <p>※所属する企業や職場の内部での活動は含みません。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                            |
| Q21                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 昨年、定期的に（年に数度以上）従事・参加していたもの |
| Q22                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 最近1か月でその頻度が減少したりやめてしまったもの  |
| Q23                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 最近1か月で新たに開始したり、頻度が増えたりしたもの |
| <p>           1 個人的に行う、スポーツ・運動<br/>           2 あるグループ・団体に所属して行う、スポーツ・運動<br/>           3 個人的に行う、自らの業務につながる学習<br/>           4 あるグループ・団体に所属して行う、自らの業務につながる学習<br/>           5 個人的に行う、美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞<br/>           6 あるグループ・団体に所属して行う、美術工芸・音楽・文学・芸能などの創作または鑑賞<br/>           7 個人的に行う、社会や自然に対する貢献活動<br/>           8 あるグループ・団体に所属して行う、社会や自然に対する貢献活動<br/>           9 当てはまるものがない         </p> |                            |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q24 | <p>           昨年における、平均的な1週間に、自宅やサテライトオフィスで「終日」勤務した日数、「数時間程度」勤務した日数はどのくらいありましたか。また、この1週間のうち、自宅やサテライトオフィスで「終日」勤務した日数、「数時間程度」勤務した日数はどのくらいありますか。         </p> <p>           (1) 昨年における平均的な1週間・終日のリモートワーク<br/>           (2) 昨年における平均的な1週間・数時間程度のリモートワーク<br/>           (3) この1週間・終日のリモートワーク<br/>           (4) この1週間・数時間程度のリモートワーク         </p> <p>           1 全くない<br/>           2 だいたい1日<br/>           3 だいたい2日<br/>           4 だいたい3日<br/>           5 だいたい4日<br/>           6 だいたい5日かそれ以上         </p> |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q25 | <p>           昨年における、平均的な1週間で、通勤に要する時間はどの程度でしたか。また、この1週間で、通勤に要する時間はどの程度でしたか。         </p> <p>           (1) 昨年の平均的な1週間<br/>           (2) この1週間         </p> <p>           1 1時間未満<br/>           2 1時間以上2時間未満<br/>           3 2時間以上5時間未満<br/>           4 5時間以上10時間未満<br/>           5 10時間以上15時間未満<br/>           6 15時間以上         </p> |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q26 | <p>           昨年における、平均的な1週間で、同僚・上司・部下との懇親や取引先との懇親・接待のために使った時間はどの程度でしたか。また、この1週間で、同僚・上司・部下との懇親や取引先との懇親・接待のために使った時間はどの程度でしたか。         </p> <p>           (1) 昨年の平均的な1週間<br/>           (2) この1週間         </p> <p>           1 1時間未満<br/>           2 1時間以上2時間未満<br/>           3 2時間以上5時間未満<br/>           4 5時間以上10時間未満<br/>           5 10時間以上15時間未満<br/>           6 15時間以上         </p> |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

COVID-19の蔓延を抑止するための政府や企業などによる積極的なアクションが取られ始める前の、2月中旬ごろにおいて、あなたは以下の行動のうちどれをとっていましたか。当てはまるものすべてを選んでください。また、現在、COVID-19への対処として、あなたは以下の行動のうちどれをとっていますか。当てはまるものすべてを選んでください。

(1) 2月中旬ごろ

(2) 現在

1 不要不急の外出を自粛する

2 手洗いに努める

3 咳エチケットに努める

4 マスク着用に努める

5 在宅勤務を増やす、または、勤めに出る日を減らす

6 時差通勤を実施する

7 旅行や遊びや趣味の集まりへの参加を取りやめる

8 人が密集する場所に極力行かない

9 他者との近距離での会話を極力避ける

10 換気が悪い密閉空間に極力行かない

11 コロナウイルスに関する情報収集を頻繁に行う

12 コロナウイルスに関して得られた情報が信用に足るかどうかを精査している

13 ウイルス対策上必要なことを家族や周囲に啓発する

Q28 現在、以下の状況についてどのように感じていますか。

(1) 私や私の家族が日常生活を営むための物資は、十分に確保されている。

(2) 私や私の家族がCOVID-19に感染しないようにするための物資は、十分に確保されている。

1 そう思わない

2 ややそう思わない

3 どちらともいえない

4 ややそう思う

5 そう思う

Q29 COVID-19に関してあなたがよく集めている情報は、どんな先から、どんな人が発信するものですか。上位3つを選んでください。

1 「テレビ・雑誌・新聞などのマスメディア」公的機関（各国政府・自治体・保健所・WHOなど）の情報

2 「テレビ・雑誌・新聞などのマスメディア」専門家（医療関係者、感染症・疫学・公衆衛生学などの学者など）の情報

3 「テレビ・雑誌・新聞などのマスメディア」非専門家の情報

4 「SNSやインターネット」公的機関（各国政府・自治体・保健所・WHOなど）の情報

5 「SNSやインターネット」専門家（医療関係者、感染症・疫学・公衆衛生学などの学者など）の情報

6 「SNSやインターネット」非専門家の情報

7 「知人・家族」公的機関（各国政府・自治体・保健所・WHOなど）の情報

8 「知人・家族」専門家（医療関係者、感染症・疫学・公衆衛生学などの学者など）の情報

9 「知人・家族」非専門家の情報

Q30 COVID-19に関してあなたが入手する情報の「量」についてどう思いますか。

1 入手できる情報の量が少なすぎる

2 入手できる情報の量はやや少ない

3 入手できる情報の量は適切である

4 入手できる情報の量はやや多い

5 入手できる情報の量が多すぎる

Q31 COVID-19に関してあなたが入手する情報の「理解度」「信頼性」「活用度」についてどう思いますか。

(1) COVID-19関連で得られた情報を、私は理解できている。

(2) COVID-19関連で得られた情報を、私は信頼できる。

(3) COVID-19関連で得られた情報にもとづいて、私は仕事や生活の進め方を変えている。

1 そう思わない

2 ややそう思わない

3 どちらともいえない

4 ややそう思う

5 そう思う

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q32 | <p>あなたの主たる勤務先では、COVID-19の蔓延を抑止するための政府や企業などによる積極的なアクションが取られ始めた、2月下旬以降、以下のようなことが行われていると考えますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) COVID-19問題に対応するための、会社としての明確なビジョンや想いが発信されている</li> <li>(2) COVID-19問題に対して会社がどのように対応しているかについて、十分な情報提供がなされている</li> <li>(3) COVID-19問題に対応するための専門の組織・チームが編成された</li> <li>(4) COVID-19問題に対し、会社は状況を踏まえた柔軟な対応をしている</li> <li>(5) COVID-19問題に対する会社の対応は、十分に先を見越して行われている</li> <li>(6) COVID-19問題への対応において、会社は十分な資源投下を行っている</li> <li>(7) COVID-19問題への会社の対応は、従業員や職場が置かれた困難への対処が伴っている</li> <li>(8) COVID-19問題への対応策においては、普段以上に現場の裁量が認められている</li> </ul> |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 そう思わない</li> <li>2 ややそう思わない</li> <li>3 どちらとも言えない</li> <li>4 ややそう思う</li> <li>5 そう思う</li> <li>6 わからない</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|     |                                                                                                                                                                               |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q33 | <p>現在の、以下のリスクについてどのように評価していますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 現在の通勤・勤務において、あなたがCOVID-19に感染するリスク。</li> <li>(2) 総合的にみて、あなたやあなたの家族がCOVID-19に感染するリスク。</li> </ul> |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 リスクはない</li> <li>2 リスクがややある</li> <li>3 ある程度リスクがある</li> <li>4 かなりリスクがある</li> <li>5 甚大なリスクがある</li> <li>6 わからない</li> </ul>               |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q34 | <p>あなた自身の性格や特徴、考え方について伺います。COVID-19問題が生じる前からの、全体的な傾向を答えてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 活発で、外向的である</li> <li>(2) 心配性で、うろたえやすい</li> <li>(3) 自分が持つアイデアを実現させるとき、一番ワクワクする</li> <li>(4) 多少の困難や課題に直面したとしても、任された仕事を成し遂げることに自信がある</li> <li>(5) 仕事上の困難にストレスを感じたとしても、柔軟にやり過ぎたり、時間をかけずに回復したりすることができる</li> <li>(6) 仕事をする上では、「できること」よりも「やるべきこと」に率先して取り組むべきである</li> <li>(7) 論理や証拠などの裏づけがないような仕事に取り組むのは無意味である</li> <li>(8) 私には、将来の目標がある</li> <li>(9) 自分の将来は自分でできひらく自信がある</li> <li>(10) いいことと悪いことは表裏一体だから、ありのままに受け取ることにしている</li> <li>(11) 毎日の生活が充実している</li> <li>(12) 私は、自分の過去を受け入れることができる</li> <li>(13) 今のものと異なる仕事を社内ですることになっても、ちゃんとやっていけるだろう。</li> <li>(14) 今の仕事で培ってきた知識・スキル・技能は、社外の広い領域で活用できる。</li> </ul> |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 そう思わない</li> <li>2 ややそう思わない</li> <li>3 どちらとも言えない</li> <li>4 ややそう思う</li> <li>5 そう思う</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q35 | <p>仕事におけるデジタルツールの活用について伺います。あてはまるものを選んでください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) オンライン上での会議やコミュニケーションのためのツール（zoomやskypeなど）を、昨年時点からしばしば使ってきた</li> <li>(2) オンライン上での会議やコミュニケーションのツール（zoomやskypeなど）を介したやりとりであったとしても、対面のコミュニケーションと同等以上の成果を出せる</li> </ul> |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 そう思わない</li> <li>2 ややそう思わない</li> <li>3 どちらとも言えない</li> <li>4 ややそう思う</li> <li>5 そう思う</li> </ul>                                                                                                                          |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q36 | <p>あなたには、仕事上の相談に乗ってくれる方は、社内・社外にそれぞれ何人くらいいますか。</p> <p>(1) 社内</p> <p>(2) 社外</p> <p>1 いない</p> <p>2 1～4名</p> <p>3 5～9名</p> <p>4 10～20名</p> <p>5 21～49名</p> <p>6 50名以上</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Q37 | <p>あなたの主たる仕事の内容について伺います。COVID-19の蔓延や異動によって大きな変化が生じた方は、「変化が生じる前」の状態について答えてください。</p> <p>(1) スケジュールや仕事のやり方を、自分自身で決めることができる</p> <p>(2) 私の仕事の出来は、同僚の仕事の出来次第で大きく上下する</p> <p>(3) 私の仕事は、他の人々と対面でやり取りをしながら進める必要がある</p> <p>(4) 私の仕事は、周囲の人とこまめにやりとりをしないと、上手くいかない</p> <p>(5) 私の仕事は、だいたいの場合は私の裁量で進めることができる</p> <p>(6) 私は、仕事上で何をすればよいか、はっきりとわかっている</p> <p>(7) 私の仕事の出来不出来を定量的に評価することは困難だ</p> <p>1 そう思わない</p> <p>2 ややそう思わない</p> <p>3 どちらとも言えない</p> <p>4 ややそう思う</p> <p>5 そう思う</p> |
| Q38 | <p>あなたの主に働いている職場の環境について伺います。COVID-19の蔓延や異動によって大きな変化が生じた方は、「変化が生じる前」の状態について答えてください。</p> <p>(1) 私が誰かから非難されそうな時には、上司は私を守ろうとしてくれる</p> <p>(2) 私が職場で受ける扱いは、総じて公正だ</p> <p>(3) 自身が抱える問題や困難な課題を、職場の他のメンバーに打ち明けられる</p> <p>(4) この職場では、仕事が忙しいときに自発的に助け合うことがよくある</p> <p>(5) 自社の経営理念は、仕事上の難関を乗り越える上で助けとなる</p> <p>1 そう思わない</p> <p>2 ややそう思わない</p> <p>3 どちらとも言えない</p> <p>4 ややそう思う</p> <p>5 そう思う</p>                                                                               |
| Q39 | <p>COVID-19によって、仕事に関する以下の項目は現在どの程度影響を受けていると感じますか。</p> <p>(1) 職場全体のミス・失敗</p> <p>(2) 自分の仕事上のミス・失敗</p> <p>(3) 職場として本来やるべきことの明確さ</p> <p>(4) 自分が担当している仕事の明確さ</p> <p>(5) 仕事上の緊張感／仕事上のストレス</p> <p>(6) 同僚や上司との仕事上、不可欠のコミュニケーション</p> <p>(7) 同僚や上司との仕事とはあまり関係ないコミュニケーション</p> <p>(8) 会社への愛着</p> <p>(9) 職場の結束感や一体感</p> <p>(10) 仕事と仕事外の生活の間のバランス</p> <p>1 低下した・減った</p> <p>2 やや低下した・減った</p> <p>3 変わらない</p> <p>4 やや高まった・増えた</p> <p>5 高まった・増えた</p>                               |

Q40 以下の項目について、現時点のあなたはどうか感じますか。

- (1) 仕事について、ほとんど意味がないと感じることがある
- (2) 仕事をしていて、集中力や自制心を保てなくなることがある
- (3) 仕事をしていて、気持ちや考えが混乱することがある
- (4) この社会で生きていくことについて、不安がある
- (5) 所属する組織との今後しばらくの関係性について、不安がある
- (6) 家族との今後しばらくの関係性について、不安がある
- (7) 自分自身の今後について、不安がある

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q41 現時点のあなたは、以下のような行動をしていますか。

- (1) これまでの自分を支えてきた信念や価値観のうち、現状に合わないものを探し出している
- (2) これまでの仕事の進め方のうち、現状に合わないものを探し出している
- (3) 新しいことに積極的に挑戦している
- (4) 業務上の効率性を高められる工夫を日々行っている

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q42 以下の文の空欄にもっとも当てはまるものを選んでください。

全般的にみて、私は自分のことを（ ）と考えている。

- 1 非常に不幸である
- 2 どちらかといえば不幸である
- 3 不幸でも幸福でもない
- 4 どちらかといえば幸福である
- 5 非常に幸福である

Q43 あなたの主たる勤め先における上司や同僚など社内のメンバーとの関係性において、現状を昨年と比較した場合に、以下のようなことはどの程度あてはまりますか。

- (1) 上司や同僚との関係性が薄れたと感じる
- (2) 上司や同僚から、業務を遂行する上での助言や情報を得る機会が増えた
- (3) 上司や同僚に、家族やプライベートの問題など、個人的な相談に乗ってもらえる機会が増えた
- (4) 職場の同僚に対して、積極的に業務上の助言を行ったり、情報を提供するようになった
- (5) 家族やプライベートの問題など、同僚の個人的な相談に積極的に乗るようになった

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q44 現在のあなたの感情として以下のものはどの程度あてはまりますか。

- (1) 不安である
- (2) 苛立ちを感じる
- (3) 恐れを感じる
- (4) 怒りを感じる
- (5) 悲しみを感じる
- (6) 好奇心がかき立てられる
- (7) 不安定である
- (8) 落ち着いている
- (9) 疲れている
- (10) 緊張している
- (11) 驚いている
- (12) リラックスしている
- (13) のんびりしている

- 1 そう思わない
- 2 ややそう思わない
- 3 どちらとも言えない
- 4 ややそう思う
- 5 そう思う

Q45 COVID-19の蔓延リスクが高まった現状で、あなたが以下に関してどんなことを不安に感じているか自由に記述してください。

- (1) 自分の仕事、勤め先に関連する不安について
- (2) 自分の健康や感染に関連する不安について
- (3) 家族の健康や感染に関連する不安について
- (4) 自分や家族の生活に関連する不安について
- (5) 自分や家族のことを超えた、地域や社会、国のことに関連する不安について

(自由記述： )