

# テレワークが変えるワークライフバランス 「ライフ」への重点シフトが加速



林 裕之

## CONTENTS

- I コロナ禍で進展したテレワーク業務
- II 職種によって偏在するテレワークの実態
- III テレワーク導入と継続のために重要なこと

## 要約

- 1 2021年に実施した「生活者1万人アンケート調査」ではテレワーク実施者は就業者全体の22%、人数換算で約1500万人存在しており、さらに年間120日以上テレワークを実施したヘビーユーザー（人数換算で約340万人）の余剰時間は年間200時間にも上ると推計される。その余剰時間の活用方法としては「散歩」「ランニング・ウォーキング」「パソコン」「読書」「スポーツ・フィットネス」など、自宅や自宅周辺で実施できるアクティビティの割合が高く、ワークライフバランスの視点では「ライフ」へと大きく加速した。さらには資格取得、副業への意向だけでなく、会社への貢献意識も高くなるなど、就業価値観にも明らかな変化をもたらしている。
- 2 職種によってテレワーク実施率は異なり、「技能工、作業員」や「サービス職業従事者」では実施率が低い。しかし、これら職種ではテレワーク実施者の勤務先ロイヤルティが特に高く、テレワーク導入による従業員のロイヤルティ向上効果を期待できる。
- 3 テレワーク導入による業務への支障感は、緊急事態宣言に伴うテレワーク導入が全国的に広がった2020年5月調査では高かったが、その後低下している。支障感を抱く理由としては、テレワークに関する社内IT環境の整備上の理由よりも、コミュニケーション上不慣れであることの方が大きかったが、それはテレワーク期間の長期化に伴い次第に解消されていったと想定される。
- 4 テレワーク導入による仕事の効率低下は一時的なものであり、継続して行うことの効用の方が大きく、ニューノーマルな働き方（時間的にも空間的にも縛られない働き方）は今後も続く想定される。コロナ禍以前とは異なる余剰時間の使い方に着目し、新たなビジネスが生まれることも期待される。

# I コロナ禍で進展した テレワーク業務

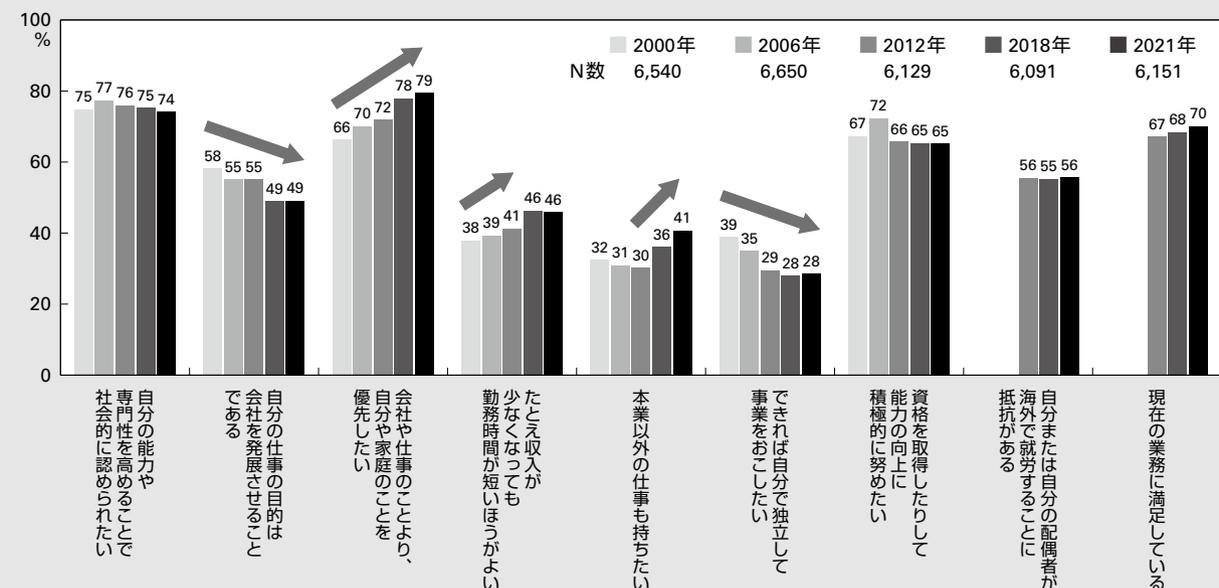
## 1 過去20年間で大きく変容する 就業価値観

日本人の就業に対する価値観（就業価値観）は、この20年間で大きく変容している。20年前の2000年当時、団塊世代がまだ50代半ばで現役だった頃は、「自分の仕事の目的は会社を発展させることである」「できれば自分で独立して事業をおこしたい」といったところに価値観が置かれていたのだが、そのような会社への貢献意識やチャレンジ志向は年々減少している。「企業戦士」や「モーレッツ社員」とも呼ばれた団塊世代が定年を迎えたのが06年頃、そのときには団塊ジュニア世代が30代であり、会社の中核を担う存在となっていた。

団塊ジュニア世代は厳しい受験を乗り越えたにもかかわらず、就職時期と重なる1991年からバブル崩壊が起こり、その後、就職氷河期が到来した不運の世代とも呼ばれている。団塊世代やバブル世代のように会社の発展や出世のために尽くしたことへの恩恵を受けておらず、上の世代とは就業に対する意識は大きく異なる。「会社や仕事のことより、自分や家庭のことを優先したい」「たとえ収入が少なくなっても勤務時間が短い方がよい」とする価値観も出始め、続くゆとり世代やZ世代なども同様の価値観を持っているため、就業者全体としてはワークライフバランスの意識が高まる傾向へと変化していった。

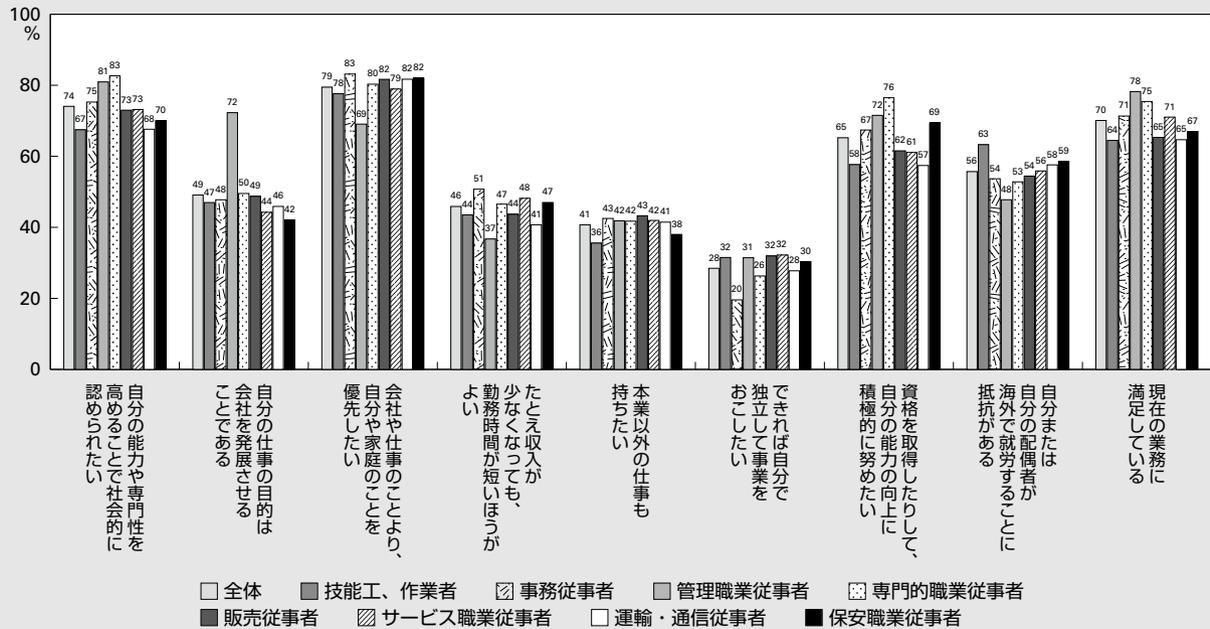
そしてコロナ禍となった2021年調査時点では、ワークライフバランスの「ライフ」に重点を置く意識を保ちつつ、「本業以外の仕事も持ちたい」とする副業意向が高まっている

図1 就業価値観の変化（15歳～69歳までの就業者のみ）



※「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそうは思わない」「そうは思わない」の四段階の選択肢のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している  
出所）野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」（2000年、2006年、2012年、2018年、2021年）より作成

図2 職種別の就業価値観（15～69歳までの就業者のみ）



※「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそうは思わない」「そうは思わない」の四段階の選択肢のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している

出所) 野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」(2021年)より作成

(図1)。

なお、就業価値観は職種によって異なることを図2に示す。最も分かりやすいのは「管理職業従事者」であり、「自分の仕事の目的は会社を発展させることである」への意識が7割を超えている。一方、それ以外の職種については同意識は半数以下であり、「会社や仕事のことより、自分や家庭のことを優先したい」への意識が8割前後となっている。また、技術者、教員、医師、看護師、弁護士、記者、芸術家、作家などの「専門的職業従事者」においては、「自分の能力や専門性を高めることで社会的に認められたい」「資格を取得したりして、自分の能力の向上に積極的に努めたい」への意識が高く、「現在の業務に満足している」も「管理職業従事者」に次いで高くなっている。特定のスキルを必要と

する仕事であるだけに、自身の能力を自己研鑽しやすく、また他者からの承認が得られやすいことから、仕事に対して満足度が得られやすい職種であることが窺える。

## 2 日本のテレワーク対象者は1500万人に、年間120日以上テレワークをした人も340万人に

2020年は新型コロナウイルス感染拡大の年であると同時に、世界的にテレワークが拡大したテレワーク元年でもあった。日本では安倍元首相の要請により、20年3月2日から全国で休校が始まったことを受け、急遽子供たちが自宅で過ごすことが決まり、それを機にテレワークの導入や拡充、利用を始める企業が見られるようになった。さらに4月の緊急事態宣言の発出および全国への感染拡大に伴い、

多くの企業でテレワークが進むことになった。

21年に実施した「生活者1万人アンケート調査」では就業者6700人（15～79歳までの就業者）に対して、直近一年間のテレワーク実施日数を調査している。テレワークを一日でも実施した人は22%存在していた。総務省統計局の労働力調査によると、21年8月時点（21年「生活者1万人アンケート調査」が実施されたタイミング）における日本の就業者は約6700万人であることから、約1500万人がテレワークを行っていたことになる（野村総合研究所（NRI）による調査では、80歳以上の就業者データが取れていないが、80歳以上の就業者の絶対数は少ないため、テレワーク実施比率は79歳以下の就業者と同様として計算した）。

さらには年間120日以上、つまり一年の3分の1以上テレワークをしたという人は、就業者全体の5%存在していた（テレワーク実施者の内、約4分の1に相当）。これも同様に人数に換算すると約340万人となる。これだけの数のヘビーテレワーカーがコロナ禍をきっかけに生まれたのである。

### 3 テレワークによって 自由になる時間はヘビー層で 年間200時間にもなる

それでは、テレワークによって自由になる時間は年間でどのくらいになったのだろうか。テレワークによってまず削減されるのは通勤時間である。総務省統計局の社会生活基本調査では、日本における一日の平均通勤時間は片道40分程度であるが、車通勤の少ない首都圏では片道50分程度となっている。就業者全体ではテレワークの平均実施日数が12.9

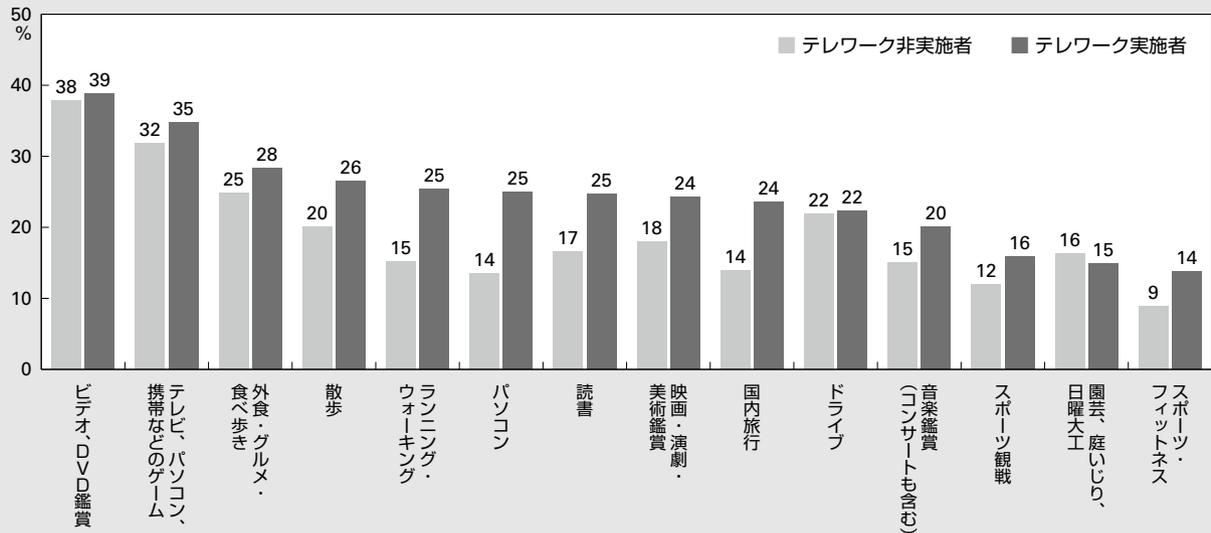
日であるため、通勤時間が浮く分は年間で22時間程度しかないが、年間120日以上テレワークを行っている約340万人のヘビーテレワーカーにとっては、1人当たり年間200時間の自由時間が生まれる計算となる。

テレワークは、特定の空間（オフィスなど）に依存せず働くことができるという意味で、空間の解放の象徴であるが、殊に通勤時間が長い人からすれば、時間を解放してくれる制度でもある。そう考えると、デジタル技術は空間を解放するだけでなく時間の解放、すなわちわれわれが自由に使える時間（可処分時間）を増やしてくれる技術でもある。

NRIが2020年7月に実施した「在宅勤務活用による働き方・暮らし方の変化に関する調査」（在宅勤務を行っている満20～59歳の男女個人に実施したインターネット調査、N=3708）によれば、テレワーク利用によって68%の人が「家事や暮らしにかけられる時間」が長くなった、61%の人が「育児・子育てにかけられる時間」が長くなったと答えている。「通勤にかかる時間が削減できたことで、時間を有効に活用できた」と回答したのは全体の79%であり、テレワーク導入による通勤時間の削減が就業者の新たな自由時間を生み出したのである。

実際にテレワーク実施者と非実施者における趣味や余暇活動の違いを示したものが図3である。テレワーク実施者においては、「国内旅行」や「映画・演劇・美術鑑賞」といった、外出を伴い余暇自体を楽しむアクティビティの割合が高くなっているが、「散歩」「ランニング・ウォーキング」「パソコン」「読書」「スポーツ・フィットネス」など自宅や自宅周辺でできるアクティビティの割合もか

図3 テレワーク実施者・非実施者における趣味や余暇活動の違い



出所) 野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」(2021年)より作成

なり高くなっている。こうしたアクティビティは、テレワークの合間の休憩時間にも実施できることを踏まえると、テレワーク実施者に余剰時間が生まれたことが、ライフ面の充実にもつながっていることが推察される。

なお、「積極的にお金を使いたい分野」という調査項目において、「趣味・レクリエーション関連」と回答した人は、テレワーク非実施者34%に対し、テレワーク実施者は41%であることから、テレワークによる余剰時間が消費の活性化にもつながっていることが窺える。ワークライフバランスの視点ではテレワーク導入によって、「ライフ」側へ大きく加速したといえよう。

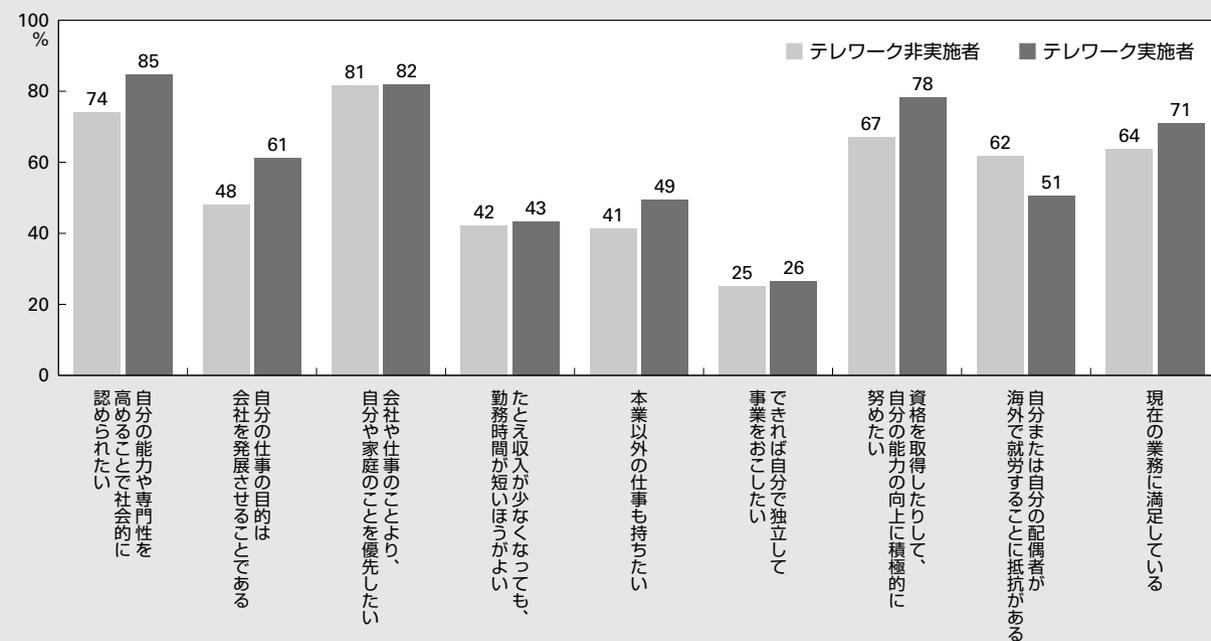
#### 4 テレワーク導入は 就業者の会社への貢献意識・ 就業満足度を上げる効果も

テレワークによって得られた時間は、プライベート時間の充実だけにとどまらない。就

業価値観にも明らかな変化をもたらしている。図4は、テレワーク実施者と非実施者における就業価値観の違いを示したものである。就業価値観は仕事上の立場(雇用形態)や定年・シニアの就業によっても大きく異なるため、ここでは現役世代の正社員に限定した分析結果を紹介する。結果としては、コロナ禍においてテレワーク業務を実施した人は、余剰時間を活用した資格取得、副業への意向が高だけでなく、会社への貢献意識も高くなっており、就業への満足度はより高い結果が得られている。

現役世代の正社員のみ限定しても、企業規模の影響などは完全には除去できないが、これらの項目は1997年からの9調査分の長期時系列で見ても、これまでのトレンドとは異なる動き方や動き幅を示しており、就業者の22%が経験したテレワークという働き方が影響を及ぼしたことがあらためて確認できる。

図4 テレワーク実施者・非実施者における就業価値観の違い（正社員のみ、20～50代）



※「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそうは思わない」「そうは思わない」の四段階の選択肢のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している  
出所) 野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」(2021年)より作成

## 5 テレワーク導入は勤務先への推奨度向上に寄与

NRIが2020年5月に実施した「新型コロナウイルス感染拡大による影響調査」(全国の満15～69歳の男女個人に実施したインターネット調査、サンプル数:3945)では、テレワークの導入有無と勤務先に対する他者推奨意向の関係性を分析した。就業価値観の重点が「仕事一筋」から「ワークライフバランス」へ変わりつつある中、若者の持つ多様な価値観とのギャップもあり、近年、就業3年以内離職率が3割を超えるなどの問題が提起されている。勤務先に対する推奨度は離職率に関係すると思われるが、本調査においてはテレワークを利用できる環境にいる人ほど、勤務先への推奨者割合が高いという結果が得られた(図5)。

勤務先への推奨度には従業員規模や年収が

関係する(大企業勤務や年収が高い人ほど推奨度が高い)とも考えられるが、図5の結果からは、従業員規模や年収はどちらかという批判者側の割合に影響するものの、推奨者側にはテレワーク利用有無ほどの影響は及ぼしていない。企業がテレワークを導入することで、従業員の多様で柔軟な働き方を許容することになり、より多くの人にとって勤務先へのロイヤリティにつながる事が期待される。

## II 職種によって偏在する テレワークの実態

### 1 テレワークを実施できたのは 大手企業・正社員の一部の 職種に偏っている

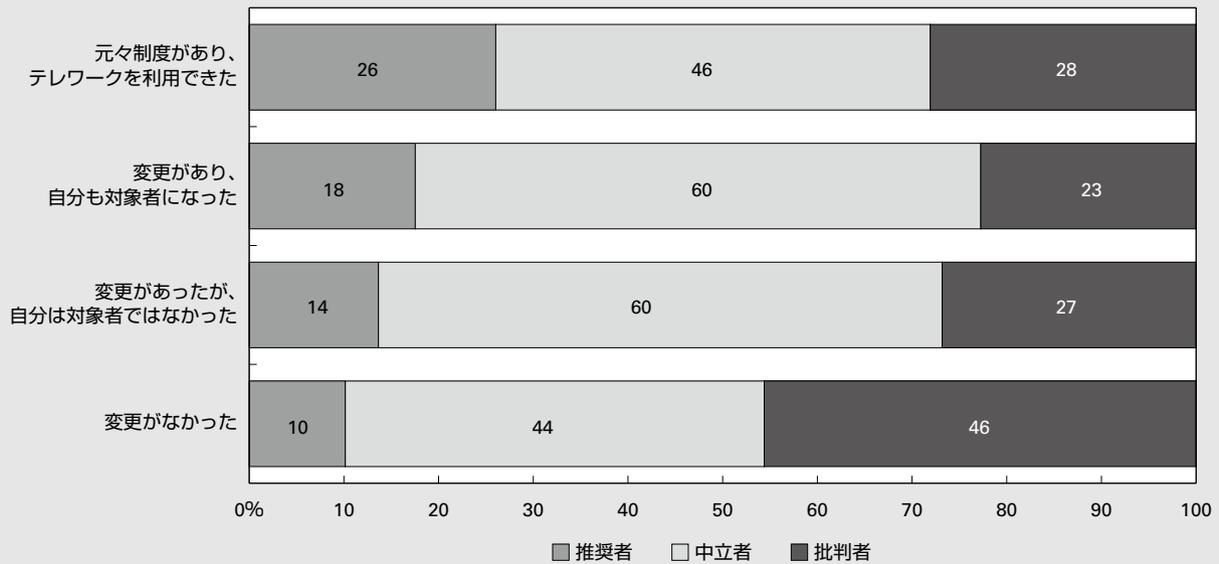
新型コロナウイルスの感染状況に応じて、

国からテレワークの実施協力要請が出されていたが、実際にテレワークが実施できたかどうかについては、就業者の働く環境や立場に

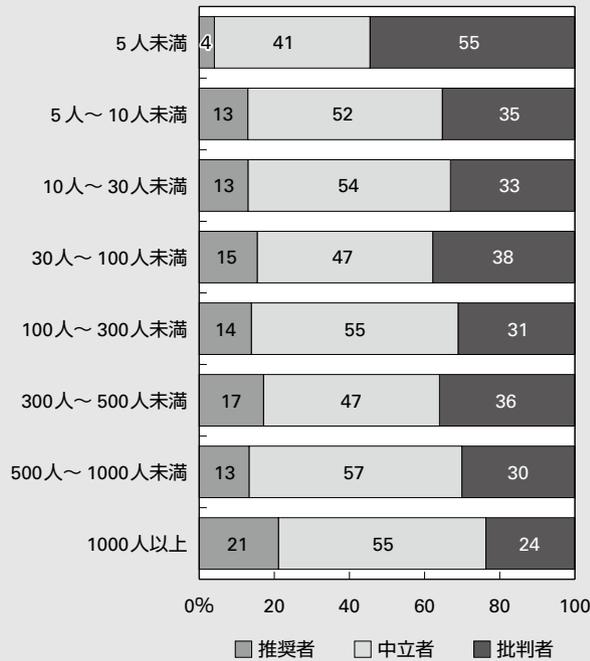
よってだいぶ異なっていた。

実際にテレワーク実施状況を、業務内容、仕事上の立場、従業員規模ごとに分析したも

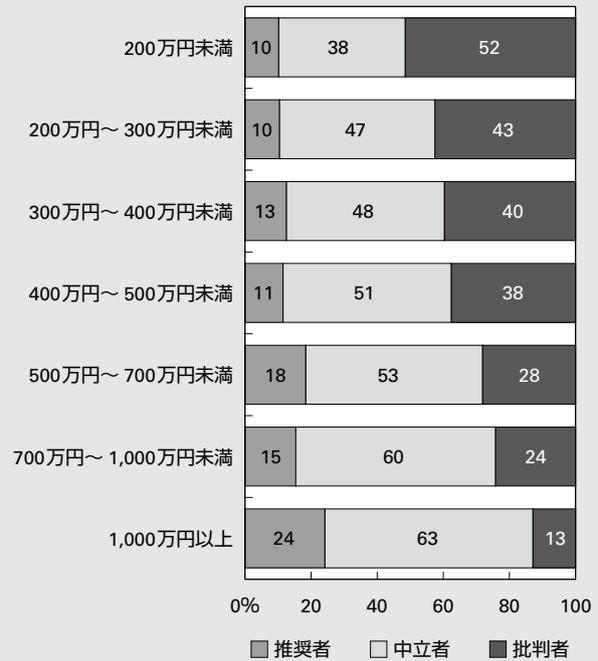
図5 テレワーク業務の実施有無／従業員規模／個人年収と勤務先推奨度\*の関係



従業員規模と勤務先推奨度\*の関係



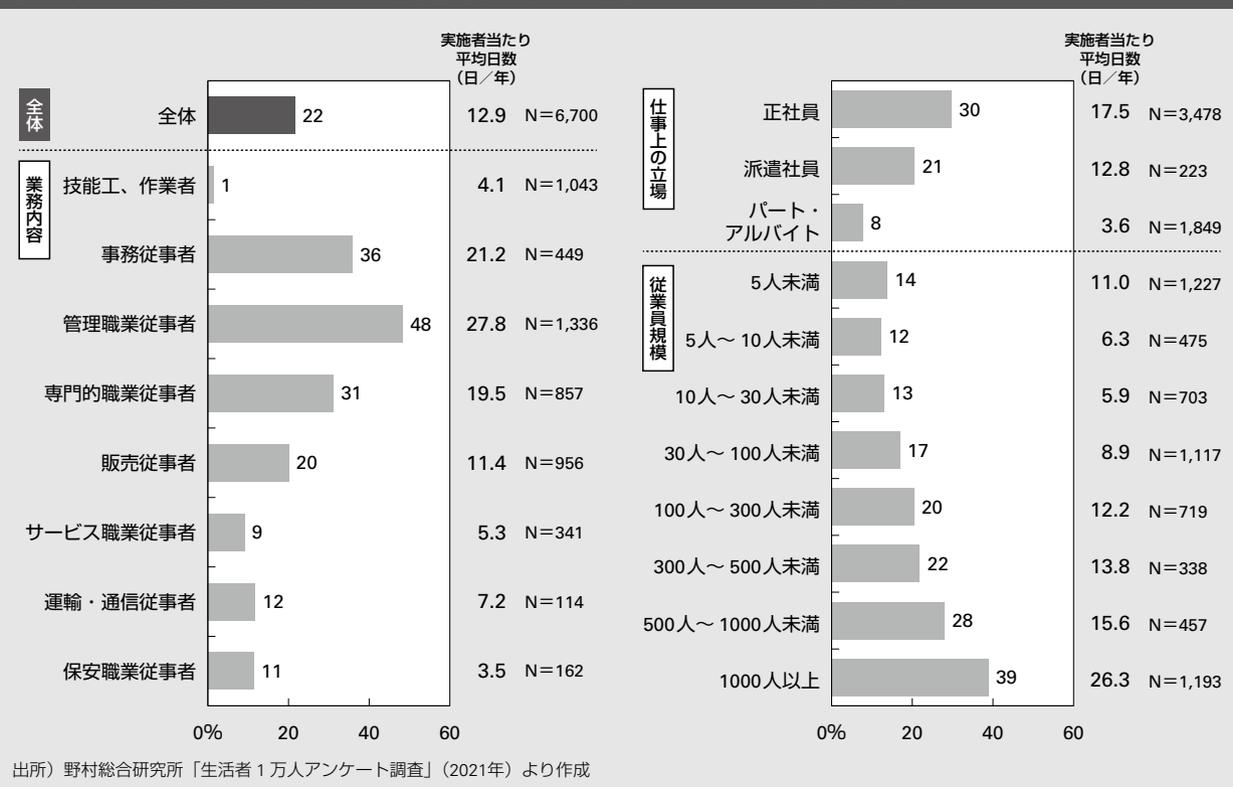
個人年収と勤務先推奨度\*の関係



\*「あなたの親しい知人や友人・親戚から、あなたの職場で働きたいと言われたとき、推奨する度合いはどれくらいでしょうか」という設問について、10点（非常に奨めたい）から0点（まったく奨めたくない）の11段階で聴取。日本人の回答特性を考慮し、10点～8点を推奨者、7点～5点を中立者、4点～0点を批判者に区分した

出所) 野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による影響調査」(2020年5月)より作成

図6 最近1年間のテレワーク実施率・実施者当たり平均延べ実施日数（15～79歳までの就業者）



のが図6である。就業者全体では22%の人がテレワークを実施し、平均実施日数は年間12.9日と算出されているが、業務内容や仕事上の立場、企業の従業員規模によってテレワーク実施率、実施頻度は大きく異なる。

業務内容としては、製造作業、建設作業などの「技能工、作業員」や接客サービスを行う「サービス職業従事者」、警察、消防、警備員などの「保安職業従事者」はテレワーク実施率が低く、デスクワーク主体の「事務従事者」や「管理職業従事者」などでは高い。また、コロナ禍早期からテレワーク制度を規定しやすかった正社員の方が実施率は高く、設備やネットワーク環境などを整えやすいと想定される大企業（従業員規模の大きい企業）の方がテレワーク実施率は高いと

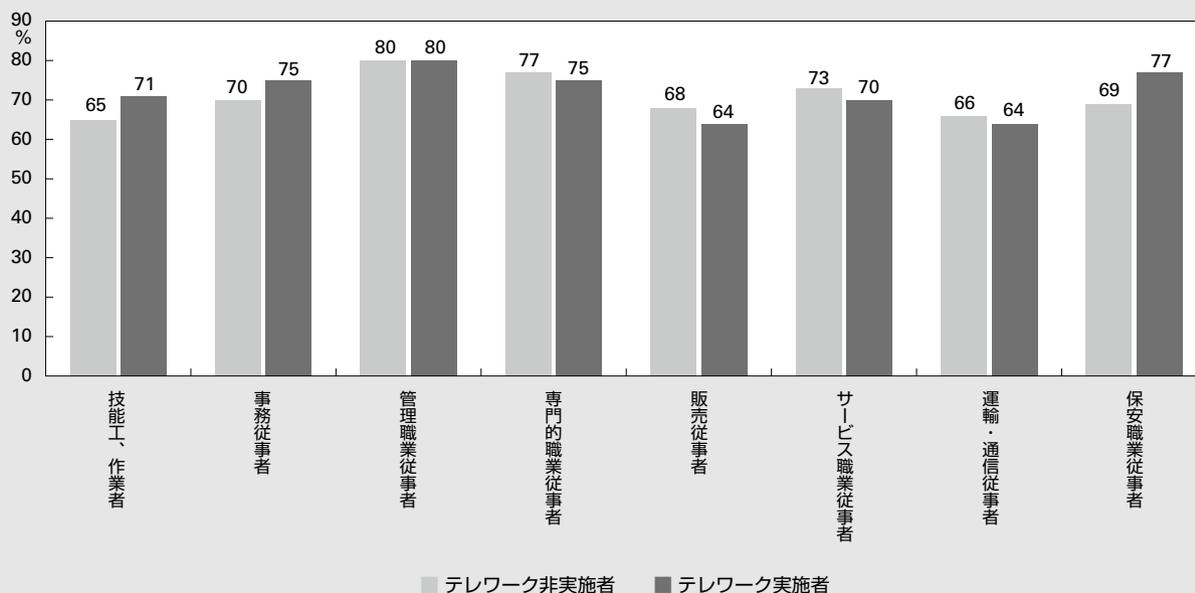
いう傾向が得られた。テレワークの平均実施日数についても、おおむねテレワーク実施率の高さに応じて日数が増える傾向が得られている。

就業者全体で見ると、テレワーク導入による効用は明らかであるが、実際は職種や立場、企業規模によってテレワークの実施しやすさに大きな差異があることはあらためて認識しておくべきである。

## 2 テレワーク実施割合の低い「サービス職業従事者」や「技能工、作業員」だからこそ、テレワーク導入によって勤務先ロイヤルティの飛躍的な向上が期待される

ただし、テレワーク実施頻度の低い「サー

図7 職種別のテレワーク業務の実施有無による勤務先推奨度<sup>\*</sup>の平均値



<sup>\*</sup>推奨度の定義は図5と同じであり、図7では得点の平均値を示している  
出所) 野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による影響調査」(2020年5月)より作成

ビス職業従事者」や「技能工、作業員」ではテレワークを実施することで、職場へのロイヤリティが特に高まる傾向が得られる。図7は、職種別のテレワーク実施有無別に勤務先に対する他者推奨意向(10点「非常に奨めたい」から0点「まったく奨めたくない」の11段階)の平均値を示したものである。

「生活者1万人アンケート調査」とは異なる調査であるため、調査時の職種区分が異なっているが、「内勤の販売・サービス職」は図6の「サービス職業従事者」、「労務職」は図6の「技能工、作業員」として理解すればよい。図7の分析からは、「内勤の販売・サービス職」や「労務職」では、テレワーク対象となっている人の勤務先に対する他者推奨意向が特に高くなることから、テレワークを導入しにくい職種だからこそ、テレワークを導入した際の従業員のロイヤリティ向上効果が

見込めることが示唆される。特に、テレワーク非対象となっている「労務職」の人は、雇用されている従業員(自営業や自由業を除いた勤務者)の中では最も勤務先ロイヤリティが低いことから、「労務職」はテレワーク導入による勤務先ロイヤリティ向上効果が最も期待される職種である。

### Ⅲ テレワーク導入と継続のために重要なこと

#### 1 一時的に低下したテレワーク意向は再度向上

最後に、テレワーク導入に対する継続意向と業務への支障感について、コロナ禍が始まった頃からの時系列推移を見ていきたい。NRIでは新型コロナウイルスの感染拡大が始まった頃から、時々刻々と変化する消費者の

価値観・行動状況を把握するため、2020年3、5、7月に「新型コロナウイルス感染拡大による生活への影響調査」を実施しており、また毎年末に実施している「生活者年末ネット調査」(20年12月および21年12月)の中でも、テレワークの実施状況に関する調査を行っている。いずれもインターネット調査になるが、時期によってテレワークに対する意向や業務への支障感に変化が表れていることが示されていた。

図8はテレワーク業務の継続意向の変化である。20年3月から5月にかけてテレワーク実施者は大きく増えたものの、平常時に戻った後もテレワークを取り入れた働き方をしたいと希望する人の割合は、3月には66%だったが、5月には46%へと減少していた。また「テレワークを取り入れた働き方はしたくない」とテレワーク業務を否定する声も8%から13%に増加していた。

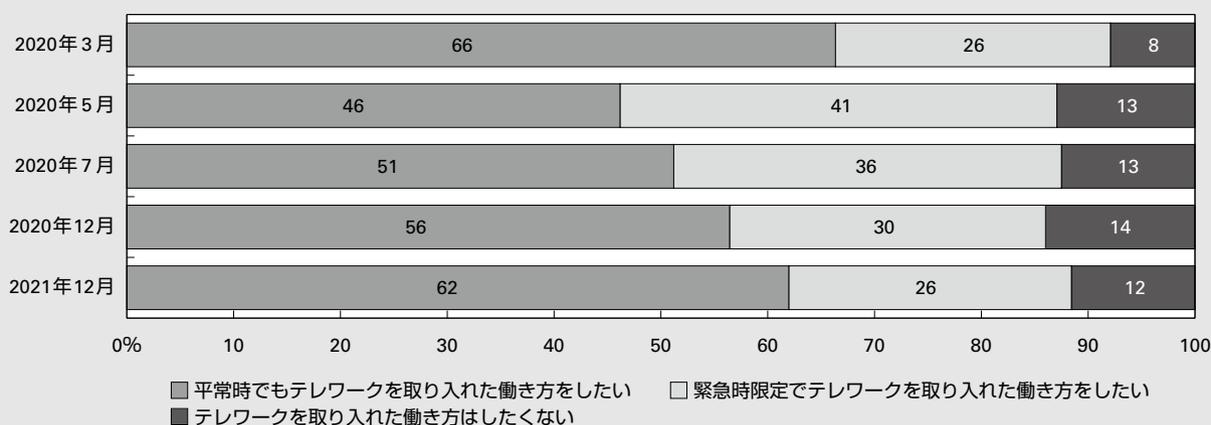
この背景には、以前からテレワークを利用してきた人と、緊急事態宣言を受けて新たにテレワークを利用するようになった人の違い

があると見ている。テレワーク導入による業務の支障について、以前からテレワークを利用してきた人と、初回の緊急事態宣言を機として新たにテレワークを利用した人で傾向を比較すると、当然ではあるが、後者の方がより支障を感じていることが分かった。具体的には、新たにテレワークを利用できるようになった人の64%が「かなり支障を感じた」「やや支障を感じた」と答えているのに対して、もともとテレワークを利用してきた人の同回答比率は44%となっており、20%もの差があったのである。

つまり、テレワーク業務の継続意向は、テレワークをすることによる業務への支障感の程度によって左右されることが分かる。図9はテレワーク業務の支障感の時系列変化を示したものである。20年3月から5月にかけて支障を感じる人が増えたのは、20年4月に急遽実施された緊急事態宣言の影響があったためである。

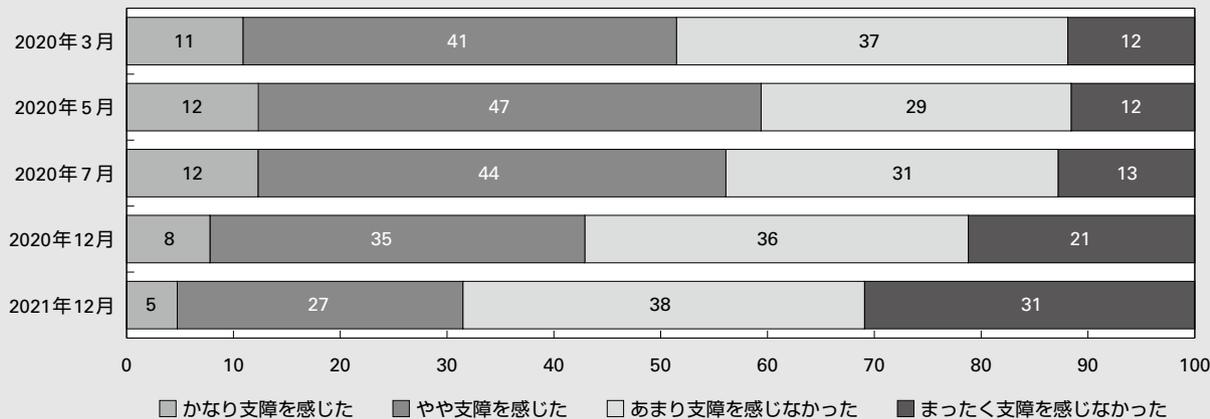
20年3月時点ではまだ緊急事態宣言も出されておらず、テレワーク制度を導入済みだっ

図8 テレワーク業務の継続意向の変化



出所) 野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による影響調査」(2020年3月、2020年5月、2020年7月)、「生活者年末ネット調査」(2020年12月、2021年12月)より作成

図9 テレワーク業務の支障感の変化



出所) 野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による影響調査」(2020年3月、2020年5月、2020年7月)、「生活者年末ネット調査」(2020年12月、2021年12月)より作成

た企業を中心に自主的にテレワークが実施されていたとすれば、テレワーク利用経験者も多く、平常時のテレワーク利用に対して66%が肯定的だったのも納得できる。それに対して5月時点では、政府の緊急事態宣言を受けて、半ば無理やりにテレワーク制度を導入した企業もそれなりにあったはずである。また以前からテレワークを導入済みの企業であっても、VPN環境が不十分で大人数のテレワークに対応できていなかったというケースもあるだろう。こうした中では環境面や業務面など、さまざまな支障が噴出して不思議ではない。

## 2 仕事の一時的な効率性低下と 永続的な効用のジレンマ

しかしそれでも、図8では2020年5月当時において46%が「平常時でもテレワークを取り入れた働き方をしたい」と回答しているのは注目すべき点である。

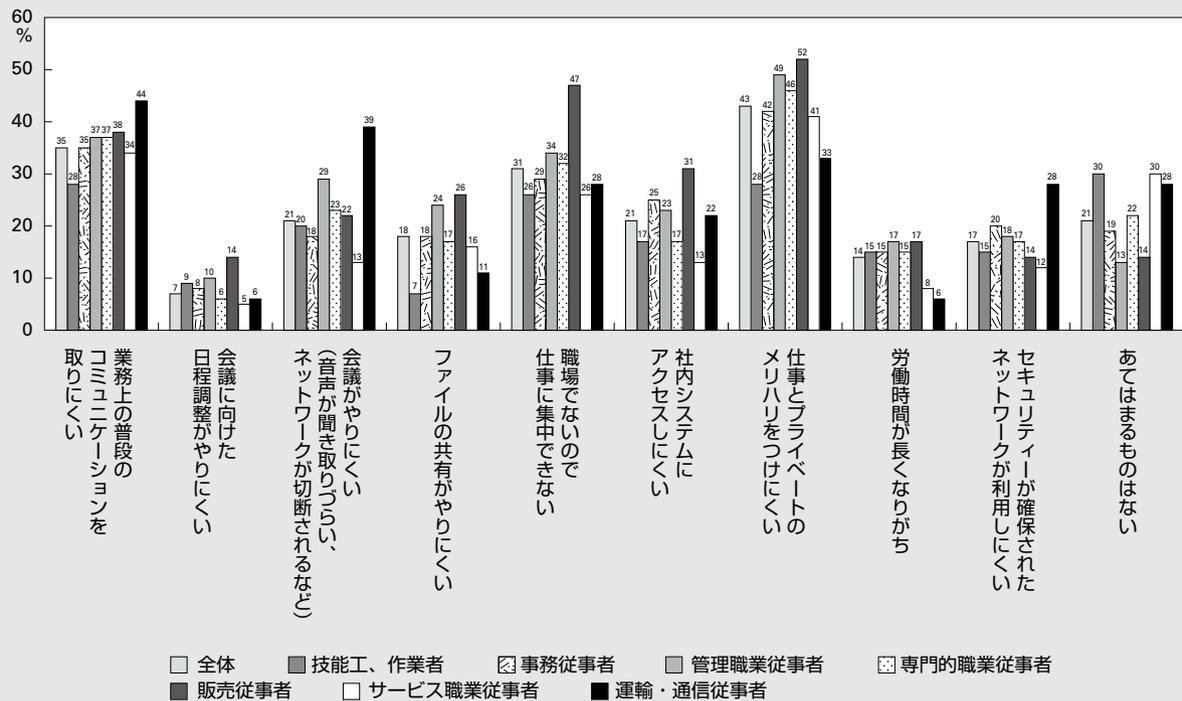
この背景には、仕事の支障(デメリット)と効用のジレンマのようなものがあるのだら

う。実際、「平常時でもテレワークを取り入れた働き方をしたい」と回答した人のうち、半数以上の52%がテレワークに支障を感じている人々であった。一見すると矛盾した回答だが、テレワークで仕事に支障をきたすと感じる一方で、移動時間の削減や通勤ラッシュを免れる効用(精神的満足度)などのプラス面を同時に感じており、その効用が支障を上回るため、継続意向を示しているとも考えられる。つまり、緊急事態宣言によって得られたテレワーク業務機会の効用はそのまま維持しつつ、現状で実感している業務への支障を最小化し、仕事の効率性(生産性)を少しでも高めるべく工夫、努力をしようと考えている人も少なくないはずである。

テレワーク業務における支障感の理由について明らかにするため、同時期にNRIのインターネットシグナル事業で実施しているインターネット調査で、補足調査を行った(図10)。

まず全体の傾向としては、テレワーク業務への支障感の理由については、社内システムへのアクセスやネットワーク環境、ファイル

図10 テレワーク業務における支障感の理由（職種別）



出所) 野村総合研究所「インサイトシグナル調査」(2020年5月)より作成

共有の仕組み、会議システムといったテレワークに対応した社内IT環境の整備上の理由よりも、コミュニケーション上の理由の方が業務への支障感の大きな理由であることが分かった。もちろん、円滑なテレワーク遂行のために、社内IT環境を整備していくことは重要であるが、図9で示されるテレワークの支障感、コロナ禍前からテレワークを利用してきた人の方が少ないことから、20年5月調査でテレワーク継続利用意向が減少したのはコミュニケーション上の慣れの問題が大きいことが要因であったと推察される。実際、20年7月以降の調査ではテレワーク業務への支障感は低下しており、それに対応する形で、図8で示されるようにテレワーク業務の継続意向は上昇している。つまり、テレワ

ーク期間が長く続けばこの支障感は次第に解消されることを意味している。

なお、職種ごとに支障感の理由を詳しく見ると、職種ごとの特徴も見えてくる。特に「運輸・通信従事者」はコミュニケーションの取りづらさを理由に挙げる割合も高いが、「会議がやりにくい（音声聞き取りづらい、ネットワークが切断されるなど）」「セキュリティが確保されたネットワークが利用しにくい」など、通信に関して支障を感じやすい傾向が見られる。テレワーク導入においては業務分析を十分に行い、職種特性に応じた対応が求められる。

一方、図6においてテレワーク実施頻度の低い「サービス職業従事者」や「技能工、作業員」については、図10の「あてはまるもの

はない」にあるように実際にテレワークを実施している人が支障を感じている理由は少ない。職種特性として、そもそもテレワークをしにくい職種のためにテレワーク実施率自体は低いのだが、「サービス職業従事者」「技能工、作業員」においても、テレワークを実施できる人については支障感を感じる理由が少ないことから、一度テレワークを導入することによって継続的に実施されやすと考えられる。

日本人の就業価値観はこの20年間で大きく変容し、「ワーク」から「ライフ」重視へと移行してきた。コロナ禍によって突如始まったように見えるテレワークであったが、コロナ禍はきっかけに過ぎず、テレワークが導入されるのは時代の要請であったと考えられる。テレワーク導入による仕事の効率低下は一時的なものであり、継続的に行う効用の方が大きいこともわかってきた。ニューノーマルな働き方（時間的にも空間的にも縛られない働き方）は、就業者側のニーズおよび企業側の都合が加味された上で、今後も継続していくことだろう。

コロナ禍以前も、忙しい毎日における隙間時間の活用や時間効率に着目したビジネスが多数生まれていたが、今後は、テレワークによって生まれた就業者の余剰時間の有効活用についても、大きなビジネスチャンスが埋もれている分野として期待される。

#### 参考文献

- 1 野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」（1997年、2000年、2003年、2006年、2009年、2012年、2015年、2018年、2021年）  
・調査手法：訪問留置調査

- ・対象者：全国の満15～69歳の男女個人。2012年調査から対象者を満15～79歳に拡大
- ・サンプル数：10,052人（1997年）、10,021人（2000年）、10,060人（2003年）、10,071人（2006年）、10,252人（2009年）、10,348人（2012年）、10,316人（2015年）、10,065人（2018年）、10,164人（2021年）
- ・サンプル抽出方法：層化二段無作為抽出法
- ・主な調査項目：生活価値観、人間関係、就労スタイル、消費価値観、消費実態、余暇・レジャー、生活設計など、日常生活や消費動向全般

※過去の調査結果と時系列で比較する際には、2012年および2015年調査データのサンプルを15～69歳に限定し、それぞれサンプル数は8,821人（2012年）、8,718人（2015年）、8,431人（2018年）、8,297人（2021年）としている

- 2 NRIインサイトシグナル「シングルソースパネル調査」（2008年～通年実施）
  - ・調査方法：インターネット調査
  - ・対象者：関東在住の満20～69歳の男女個人
  - ・サンプル数：各回約3,000人
  - ・主な調査項目：生活価値観、消費価値観などの日常生活や消費動向全般、メディア利用実態、チャンネル利用実態、商品・サービスの購入状況、その他アドホックテーマなど
- 3 野村総合研究所「生活者年末ネット調査」（2012年、2013年、2014年、2015年、2016年、2017年、2018年、2021年）
  - ・調査手法：インターネット調査
  - ・対象者：全国の満15～69歳の男女個人
  - ・サンプル数：3,000人
  - ・主な調査項目：生活価値観、消費価値観などの日常生活や消費動向全般や情報収集の仕方、消費行動におけるリアルとネットの使い分けなど
- 4 野村総合研究所「生活者アンケート調査」（1985年）
  - ・調査方法：訪問留置調査
  - ・対象者：全国の満15～70歳の男女個人（ただし、87年は18～64歳、88年は18～59歳）

- ・サンプル数：1,074人（1985年）
  - ・主な調査項目：生活価値観、消費価値観など、日常生活や消費動向全般
- 5 野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による影響調査」（2020年3月、2020年5月、2020年7月）
- ・調査方法：インターネット調査
  - ・主な調査項目：生活価値観、消費価値観などの日常生活や消費動向全般、ICT利用実態、テレワーク実施状況など

- 6 松下東子、林 裕之『日本の消費者はどう変わったか』東洋経済新報社、2022年

#### 著者

---

林 裕之（はやしひろゆき）  
野村総合研究所（NRI）マーケティングサイエンス  
コンサルティング部シニアコンサルタント  
専門はアナリティクス活用によるマーケティング支  
援、生活者研究