

テレワークによる「時間と場所にとらわれない働き方」の可能性

—企業および労働者への調査から見えること—

○高丸 理香 斎藤 悦子

(お茶の水女子大学)

問題と目的

テレワークとは、「ICT を利用した時間や場所を限定しない柔軟な働き方」を指し、コロナ禍における在宅勤務の増加に伴い急激に普及したものの、アフターコロナにおいては減少傾向に転換している(日本生産性本部 2025)。しかし、誰もが仕事と生活を両立することができる働き方の実現のためには、働く場所や時間を柔軟に選択できるテレワークの導入が不可欠である。2025 年 4 月施行の育児・介護休業法改正にてテレワーク導入が努力義務となったことから、テレワークと働き方に関する知見の蓄積が必要である。本研究では、新型コロナウイルス流行前後の企業および従業員(個人)のテレワーク実施状況を比較し、「時間や場所にとらわれない働き方」を阻む要因、育児・介護中の働き方をめぐる問題、働く場所の選択肢となった家庭環境における問題の3点を明らかにする。

方法

1. 企業調査

2024 年 11 月～12 月に調査会社を通して、テレワークを導入・実施している企業に対して質問紙による全国調査を行った。回答数は、従業員数が「9 人以下」127 社、「10～99 人以下」129 社、「100～299 以下」120 社、「300～999 人以下」125 社、「1,000 人以上」127 社、合計 628 社である。主な業種の内訳は、製造業(150 社)、情報通信業(122 社)であり、次いでその他サービス業(78 社)、卸売業・小売業(51 社)、金融業・保険業(42 社)、建設業(41 社)である。

2. 個人調査

テレワークを導入している会社に 1 年以上勤務しており、かつ育児・介護等の休業中ではない従業員を対象に、2024 年 10 月に調査会社を通して質問紙による全国調査を実施した。回答者は合計

575 名であり、年齢は、50～59 歳が 132 名と最も多く、次いで 30～39 歳が 127 名、40～49 歳が 123 名、20～29 歳が 107 名となった。テレワーク利用の有無および性別で分類すると、「利用あり・男性」140 名、「利用あり・女性」140 名、「利用なし・男性」150 名、「利用なし・女性」144 名であった。

結果

1. テレワークの実施状況

1-1. 企業調査

テレワークには、主に①在宅勤務(自宅)、②サテライトオフィス勤務(本社や主要拠点から離れた場所に設置されたオフィス)、③モバイルワーク(電車や飛行機の移動時、カフェやホテル等の外出先など)の 3 種類に分けられる。テレワークのうち「在宅勤務」の導入時期を見ると、コロナ禍をきっかけに導入した企業が 53.8%、コロナ流行以前に導入していた企業が 36.5%、コロナ収束後に導入した企業が 9.7%だった。

1-2. 個人調査

テレワークを利用した理由としてもっとも多かったのは「会社の規則・制度として定められているため(53.4%)」であり、次いで「仕事とプライベートの両立のため(27.5%)」「心身の健康やリフレッシュのため(22.9%)」だった。家族のケアを理由とした割合は、「育児を理由とする家族のケアのため(11.5%)」「介護を理由とする家族のケアのため(6.5%)」である。

また、テレワーク利用経験者のうち「在宅勤務」を利用したことがある人は、男性 132 名(94.3%)、女性 128 名(91.4%)であった。

2. テレワーク導入の目的と効果(企業調査)

テレワーク導入の目的を 16 項目 5 件法(5:あてはまる-1:あてはまらない)にて回答を求めた。

表 1 企業におけるテレワーク実施の目的

	度数	平均値	標準偏差
1 定常時業務の効率・生産性の向上	628	3.342	1.163
2 創造的業務の効率・生産性の向上	628	3.167	1.160
3 従業員の自己管理能力の向上	628	3.177	1.161
4 従業員のゆとりと健康的な生活の確保	628	3.498	1.185
5 従業員の通勤負担の軽減	628	3.682	1.208
6 仕事と家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	628	3.401	1.123
7 仕事と治療・療養を両立させる従業員への対応	628	3.328	1.135
8 高齢の従業員への対応・離職防止	628	2.995	1.175
9 障がいのある従業員への対応・離職防止	628	2.925	1.198
10 人件費の削減	628	3.056	1.204
11 オフィスコストの削減	628	3.183	1.190
12 紙や印刷コストの削減	628	3.118	1.184
13 優秀な人材の確保・定着	628	3.159	1.131
14 グローバル人材の雇用	628	2.955	1.166
15 自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	628	3.266	1.174
16 遠隔地に居住する従業員の採用・確保	628	3.005	1.192

テレワーク導入の目的として最も多い回答は「従業員の通勤負担の軽減」であり、次いで「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」「仕事と家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」であった(表1)。

次に、導入の目的と効果の平均値に差がみられるかについても検定を行った。

表 2 企業におけるテレワーク実施の目的と効果の比較

効果-目的	平均値の差	t 値	自由度	有意確率(両側)
1 定常時業務の効率・生産性の向上	0.054	1.623	627	0.105
2 創造的業務の効率・生産性の向上	0.116	3.421	627	0.001 **
3 従業員の自己管理能力の向上	0.158	4.236	627	0.000 ***
4 従業員のゆとりと健康的な生活の確保	0.086	2.454	627	0.014 *
5 従業員の通勤負担の軽減	0.092	2.409	627	0.016 *
6 仕事と家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	0.094	2.597	627	0.010 *
7 仕事と治療・療養を両立させる従業員への対応	0.105	2.934	627	0.003 **
8 高齢の従業員への対応・離職防止	0.167	4.639	627	0.000 ***
9 障がいのある従業員への対応・離職防止	0.201	5.528	627	0.000 ***
10 人件費の削減	0.207	5.229	627	0.000 ***
11 オフィスコストの削減	0.088	2.391	627	0.017 *
12 紙や印刷コストの削減	0.135	3.684	627	0.000 ***
13 優秀な人材の確保・定着	0.033	1.012	627	0.312
14 グローバル人材の雇用	0.049	1.498	627	0.135
15 自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	0.080	2.119	627	0.035 *
16 遠隔地に居住する従業員の採用・確保	0.167	4.526	627	0.000 ***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

0.1%水準で有意差があった項目は、「従業員の

自己管理能力の向上」「高齢の従業員への対応・離職防止」「障がいのある従業員への対応・離職防止」「人件費の削減」「紙や印刷コストの削減」「遠隔地に居住する従業員の採用・確保」だった(表2)。

3. テレワーク利用による個人の変化(個人調査)

テレワーク利用による自身の変化に関する 18 項目 5 件法(1:そう思う-5:そう思わない)をみると、「通勤に対する心身の負担感が減少した」「時間的な余裕をもって働けるようになった」「仕事とプライベートの両立ができるようになった」とワークライフバランスに関係する項目に変化を感じていた一方で、「昇進意欲」「兼業・複業」「従業員同士のコミュニケーション」には変化を感じていなかった。

表 3 テレワーク実施による自身の変化

	度数	平均値	標準偏差
通勤に対する心身の負担感が減少した	280	2.02	0.906
時間的な余裕をもって働けるようになった	280	2.17	0.954
仕事とプライベートの両立ができるようになった	280	2.50	0.991
家族団らんの時間が増えた	280	2.58	0.977
時間の自己管理ができるようになった	280	2.59	0.919
仕事に集中できるようになった	280	2.64	1.010
仕事の生産性があがった	280	2.65	0.972
自己判断で自由に勤務場所が選べるようになった	280	2.68	1.065
長時間労働が減った	280	2.69	1.016
時間外・深夜・休日の勤務が減った	280	2.73	1.039
仕事に対する意欲が高まった	280	2.74	1.077
休業・休暇後の復帰がしやすくなった	280	2.76	0.953
配偶者・パートナーとの関係が良くなった	280	2.78	1.034
配偶者・パートナーとの家事・育児・介護等の分担が変化した	280	2.85	1.057
上司や会社からの評価が高まった	280	2.91	1.007
昇進意欲が上昇した	280	3.00	1.125
兼業・複業ができるようになった	280	3.00	1.148
従業員同士のコミュニケーションが良くなった	280	3.03	1.065

引用文献

日本生産性本部 2025 第 16 回 働く人の意識調査.

注記

調査にあたっては、お茶の水女子大学における人文社会科学の倫理審査の承認を得た。

謝辞

本研究は、内閣府戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)第3期課題「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォームの構築」「D&I 社会実現のための学び方・働き方に関する実証研究」のデータを用いた。