

テレワークカビリティとテレワーク利用を 規定する要因

—業務内容、職種および個人特性に注目した探索的分析—

細見正樹・高見具広



テレワークカビリティとテレワーク利用を規定する要因 —業務内容、職種および個人特性に注目した探索的分析—

細見 正樹（関西大学商学部 教授）

高見 具広（労働政策研究・研修機構 主任研究員）

《 要 旨 》

本研究ではテレワークを利用できる認識のテレワークカビリティと高頻度および低頻度のテレワーク利用に与える要因について、業務内容や職業に焦点を当てて研究した。分析にあたっては、コロナ禍から1年ごとに3年分のデータを取得したデータについて、日本の正社員従業員を対象にした。JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-*i*）の第2回、第4回および第6回調査に回答した正社員を対象として分析を行なった。分析の結果、スペシャリスト業務はテレワークカビリティおよび高頻度・低頻度の利用に有意な正の効果を与えたが、マネジメント業務は高頻度・低頻度利用に有意な負の効果を与えた。そのほか従業員千人以上ダミー、管理的職業、販売・営業、サービス業、専門的職業および事務的職業は、テレワークカビリティおよび高・低頻度利用の両方に有意な正の効果を与えた。そのほか、女性や部下がいる従業員については、テレワークカビリティに有意な負の効果を与えた。部下がいる従業員は高・低頻度の利用に有意な負の効果を与え、女性や年齢は高頻度利用のみ有意な負の効果を与えた。

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。本論文におけるデータの利用は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の第5期プロジェクト研究サブテーマ「経済社会の変化と労働者の生活、健康、ウェルビーイングに関する研究」への参加によって認められている。

目 次

1	はじめに	1
2	方法	2
	(1) サンプル	2
	(2) 変数	2
3	結果	3
	(1) 因子分析	3
	(2) テレワークカビリティ	4
	(3) 高頻度および低頻度利用	7
4	考察	9
	参考文献	11

1 はじめに

在宅勤務は仕事と家庭生活の両立だけでなく、通勤時間の削減、生産性の向上といった効果が期待されている。日本であまり活用されてこなかった在宅勤務制度は、コロナ禍により利用が広がったが、新型コロナ禍が収束した後は、揺り戻しにより制度の利用率は低下している。国土交通省（2025）によると、テレワーク実施率は、2022年の全国21.4%、東京圏36.2%から、2025年には全国21.4%、東京圏15.6%へと低下した。Takami & Yamamoto (2024)は、日本ではパンデミック禍では適性度合いにかかわらず在宅勤務に移行したため、適性が低い労働者については、テレワーク下で業務の停滞が生じたとしており、こうしたことがテレワーク利用率の低下につながっている可能性がある。

それでは、テレワークを利用しやすい業種とはどのようなものであろうか。日本を対象にした既存研究では、Kawaguchi & Motegi (2021)は、パンデミック前（2019年12月）のデータでは、定型的な作業や、対面に関わる業務ではテレワーク利用をしている割合が低かった。また、パンデミックによりリモートワークの利用が増えたが、物理的な業務は利用が増えなかったことを示した。Niu et al. (2021)はパンデミック禍で最初に緊急事態宣言(非強制)が出された時期（2020年4月～5月）の調査を分析したところ、東京圏の居住者、既婚者、管理職、そして正規雇用者であるほど、テレワークにうまく移行できたとしている。Takami & Yamamoto (2024)は、2020年4月～5月の緊急事態宣言下のデータを用いて、個人の業務特性と在宅勤務の適性との関係を分析した。その結果、職務内容が明確な業務や、非ルーティーンの業務において適性が高いことを示した。2019年12月および2020年12月の2時点を用いた麦山・小松(2023)は、大企業、正社員、および非正規雇用の中でも派遣労働者は、パンデミック後にテレワークの利用が増えたことを示している。

そのほか、パンデミック禍における35カ国のデータを分析した結果については、パンデミック期のデータを分析した調査では、管理的職業、専門的職業、教育といった業種では、テレワーカビリティが高かったが、宿泊・飲食サービス、運輸、小売・卸売セクターといった対人に関わる業務においてテレワークを行うことが困難であった(Brussevich et al., 2022)。企業規模でも、大企業の方がテレワークが利用のしやすさが高かった (Brussevich et al., 2022; Lopez-Igual, 2020)。個人の特性については、高学歴のほうが、テレワークの利用しやすさに関連性があることが多くの研究で示されている(Araki, 2021; Ellder, 2019 ; Lopez-Igual, 2020)。また、子供がいるほうが在宅勤務の利用しやすさが高い(Lopez-Igual & Rodriguez-Modrono, 2020)。一方、女性については、テレワークとは有意な関係がみられなかった(Haider, 2023; Lopez-Igual & and Rodriguez-Modrono, 2020)ことや、事務職などテレワークを利用しやすい職業に就いている(Sostero et al., 2020)とされている。

これまでの研究では、2つの課題がある。1つめはコロナ禍における調査が多かったことである。現在、パンデミック禍と比べてテレワーク実施の割合が減っているため、コロナ禍とは異なった傾向の可能性もある。このため、コロナ禍とポストコロナにおいて、仕事特性とテレワーカビリティの関係に違いが生じているか検証していく意義がある。

もう1つは、国内外の研究の中でも、職業レベルのタスク特性に焦点が当たってきた一方、個人レベルのタスクに着目した研究は少なかった。個人レベルのタスクに関する研究でも定型的、物理的、対面といった内容に限られており(e.g., Kawaguchi & Motegi, 2021)、スペシャリストやマネジメント業務といった具体的な業務内容に踏み込んだ研究は見られない。

さらに、Sostero et al. (2020)は、実際の利用しやすさと利用しているかどうかとは異なることを示しており、テレワークカビリティと利用しているかのそれぞれについて分析することが必要である。また、同じ個人特性や業種でも、低い頻度であればテレワークは利用できるが、高い頻度では利用しづらい可能性もあるため、頻度の違いについても着目する意義がある。

2 方法

(1) サンプル

今回の分析にあたっては、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」(略称: JILLS-*i*)を用いる。この調査は、第1回調査を2023年1月に実施し、その後約6か月間隔で同一個人を追跡するパネル調査である。今回研究に用いる業務内容の項目は、偶数回のみ取得しているデータであるため、本研究では第2回(2023年7月)、第4回(2024年7月)および第6回(2025年7月)の3カ年の調査を用いる。

同一人において調査年ごとにどのような変化があるかについても把握するため、本研究では第2回調査、第4回調査、第6回調査それぞれに回答したサンプルを用いた。そのうえで、各調査時点において正社員で就業している人(休業者を除く)を対象とした。扱っているサンプルは調査回によって異なる。第2回調査では8,918名、第4回調査では8,130名、第6回調査調査では7,076名が対象となった。

(2) 変数

独立変数については、業務内容を用いた。この調査項目は、OECD, The Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], n.d.)をもとに作成されている。まず「あなたは次のことを現在の仕事でどの程度頻繁に行いますか」と尋ねたうえで、以下の9つの質問を行なった。1)良い解決策を見つけるのに30分かかるとような複雑な問題に直面すること、2)新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと、3)専門誌の記事や学術出版物を読むこと、4)プログラムやコンピューター・コード等のプログラミング言語を使うこと、5)個人またはグループの指導・研修・または教育すること、6)5人以上のグループの前でスピーチやプレゼンを行うこと、7)書類の記入を行うこと、8)高度な数学や統計学を使うこと(微積分、複素代数、三角法、回帰法等)、9)会社や組織の内外を問わず、人と交渉することである。なお、これら9つの質問のほか、「長時間肉体労働をすること」という質問も行なっていたが、探索的因子分析の結果いずれの潜在因子に対する負荷量も低かったため、今回の分析対象から除いた。

従属変数のテレワークカビリティについては、「あなたのお仕事は、自宅や喫茶店など職場以外の場所でもできる性質のものですか」と尋ね、「できる」「多少できる」「あまりできない」「全くできない」の4段階で回答してもらい、回答を反転して量的変数として尺度化した。テレワーク利用については、「あなたは、過去1ヶ月において、1週間に何日くらい在宅勤務（テレワーク）を実施しましたか」と質問したうえで、「0日(行っていない)」「1日」「2日」「3日」「4日」「5日以上」から選んでもらった。このうち、0日という回答者がいずれの調査時でもかなり多かった(第6回調査では86.69%)。このため、高頻度利用(週3日以上)、低頻度利用(週1～2日)、利用なしの3つのカテゴリー変数に分けた。なお、第1回～第3回データの利用頻度の変化については、高見・山本(2025)に掲載されている。

統制変数については、性別ダミー(1=女性)、子供の有無ダミー(1=有り)、年令、学歴ダミー(1=大卒・院卒)、5つの職業ダミー(1=管理的職業; 1=専門的職業(研究・技術・法務・経営・文化芸術等、医療・看護・保健の職業および保育・教育); 1=事務的職業; 1=販売営業の職業、1=サービスの職業(福祉・介護およびサービス)、3つの企業規模ダミー(1=100-999人; 1=1,000人以上および官公庁; 1=規模不明)、部下の有無(1=有り)を投入した。これらにあてはまらないものを基準カテゴリーとした。

3 結果

(1) 因子分析

まず、独立変数の業務内容について、第2回調査、第4回調査および第6回調査それぞれの因子構造を明らかにするため、主因子法による探索的因子分析を行なったところ、1.0以上の因子が2つ抽出された。主因子法による因子分析を行ない、Kaiserの正規化を伴うバリマックス法を行なったところ、2つの潜在因子に分かれた。表1では第6回目調査の結果のみ示すが、第2回調査および第4回調査についても同様の結果となった。1つめの潜在因子をスペシャリスト業務、2つめの潜在因子をマネジメント業務と名付けた。第6回調査の因子分析の結果を表1に示す。各因子の内部一貫性を検証するため、Cronbach α 係数を算出した。第2回目調査、第4回目調査、第6回目調査については、スペシャリスト業務は信頼性に問題はなく($\alpha=.78$; $\alpha=.79$; $\alpha=.79$)、マネジメント業務はやや低いものの($\alpha=.61$; $\alpha=.65$; $\alpha=.63$) 許容範囲と考えて、回答の数値の平均値を尺度化した。

表 1 探索的因子分析の結果(第6回調査)

	1	2
専門誌の記事や学術出版物を読むこと	0.56	0.41
プログラムやコンピューター・コード等のプログラミング言語を使うこと	0.67	0.10
個人またはグループの指導・研修・または教育すること	0.50	0.43
5人以上のグループの前でスピーチやプレゼンを行うこと	0.59	0.42
高度な数学や統計学を使うこと (微積分、複素代数、三角法、回帰法等)	0.61	0.15
良い解決方策を見つけるのに30分かかかるような複雑な問題に直面すること	0.25	0.47
新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと	0.31	0.43
書類の記入を行うこと	0.08	0.53
会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること	0.19	0.63

(2)テレワーカビリティ

第2回調査、第4回調査、第6回調査について、テレワーカビリティを従属変数として重回帰分析を行った。それぞれ表2～4に示す。その結果、スペシャリスト業務はいずれの時点においても有意な正の効果を与えた。一方、マネジメント業務については第4回調査のみ有意な負の効果を与え、第2回および第6回調査においては有意な効果は与えなかった。

次に、統制変数について述べる。まず、いずれの調査時でもテレワーカビリティに有意な正の効果を与えたのは、大卒・院卒ダミー、管理的職業、専門的職業、事務的職業、販売営業の職業、サービスの職業及び企業規模千人台である。一方、いずれの調査時においてもテレワーカビリティに有意な負の効果を与えたのは、女性ダミーである。その他、部下有りダミーは第2回調査および第4回調査において有意な負の効果を与えるとともに、年齢ダミーは第6回調査において有意な負の効果を与えた。

表 2 テレワークカビリティを被説明変数とする重回帰分析の結果(第2回調査)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
定数	0.95	0.09		11.17	0.00
女性	-0.17	0.02	-0.08	-7.34	0.00
子供有	0.02	0.02	0.01	1.17	0.24
年齢	0.00	0.00	-0.01	-0.98	0.33
大卒・院卒	0.25	0.02	0.13	11.80	0.00
管理的職業	0.65	0.04	0.20	17.23	0.00
専門的職業	0.32	0.03	0.13	10.47	0.00
事務的職業	0.51	0.03	0.21	16.30	0.00
販売営業の職業	0.55	0.04	0.18	15.57	0.00
サービスの職業	0.19	0.03	0.07	5.81	0.00
企業規模百人台	0.00	0.02	0.00	0.09	0.93
企業規模千人台	0.16	0.02	0.07	6.46	0.00
企業規模不明	-0.05	0.04	-0.01	-1.41	0.16
部下有	-0.07	0.02	-0.04	-3.52	0.00
スペシャリスト業務	0.25	0.02	0.19	15.34	0.00
マネジメント業務	0.00	0.01	0.00	-0.09	0.93
サンプル数	8,918				
<i>F</i>	119.33 **				
R^2	0.17				

表 3 テレワークカビリティを被説明変数とする重回帰分析の結果(第4回調査)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
定数	1.04	0.09		11.20	0.00
女性	-0.18	0.02	-0.09	-7.37	0.00
子供有	0.02	0.02	0.01	1.16	0.25
年齢	0.00	0.00	-0.02	-1.57	0.12
大卒・院卒	0.24	0.02	0.12	10.49	0.00
管理的職業	0.72	0.04	0.22	17.82	0.00
専門的職業	0.34	0.03	0.14	10.56	0.00
事務的職業	0.53	0.03	0.22	15.94	0.00
販売営業の職業	0.65	0.04	0.20	17.01	0.00
サービスの職業	0.21	0.03	0.07	6.07	0.00
企業規模百人台	0.02	0.03	0.01	0.96	0.34
企業規模千人台	0.16	0.03	0.07	6.21	0.00
企業規模不明	-0.04	0.04	-0.01	-1.07	0.29
部下有	-0.10	0.02	-0.05	-4.55	0.00
スペシャリスト業務	0.28	0.02	0.20	16.08	0.00
マネジメント業務	-0.03	0.01	-0.03	-2.20	0.03
サンプル数	8,130				
<i>F</i>	112.07 **				
<i>R</i> ²	0.17				

表 4 テレワーカビリティを被説明変数とする重回帰分析の結果(第6回調査)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
定数	1.10	0.10		11.02	0.00
女性	-0.19	0.03	-0.09	-7.36	0.00
子供有	0.01	0.02	0.00	0.33	0.74
年齢	0.00	0.00	-0.02	-2.10	0.04
大卒・院卒	0.23	0.02	0.12	9.84	0.00
管理的職業	0.69	0.04	0.22	16.52	0.00
専門的職業	0.33	0.03	0.14	9.72	0.00
事務的職業	0.53	0.03	0.22	15.30	0.00
販売営業の職業	0.52	0.04	0.16	13.08	0.00
サービスの職業	0.19	0.04	0.07	5.21	0.00
企業規模百人台	0.03	0.03	0.01	1.12	0.26
企業規模千人台	0.14	0.03	0.07	5.36	0.00
企業規模不明	-0.07	0.04	-0.02	-1.68	0.09
部下有	-0.04	0.02	-0.02	-1.59	0.11
スペシャリスト業務	0.22	0.02	0.17	12.63	0.00
マネジメント業務	0.00	0.01	0.00	0.35	0.73
サンプル数	7,076				
<i>F</i>	94.61 **				
<i>R</i> ²	0.17				

(3)高頻度および低頻度利用

続いて、テレワーク利用について高頻度利用(週 3 日以上)、低頻度利用(週 1、2 日)、利用なしの 3 つの名義尺度を従属変数とする多項ロジット分析を行った。利用なしを参照カテゴリーとして、高頻度利用および低頻度利用と比較した。結果を表 5～7 に示す。

独立変数については、いずれの調査時点においても、高頻度利用および低頻度利用の両方、スペシャリスト業務の有意な正の効果が示されるとともに、マネジメント業務の有意な負の効果が示された。

続いて統制変数について、有意な正の効果を与えたものから説明する。いずれの調査時点においても、高頻度利用および低頻度利用の両方において有意な正の効果が示されたのは、大卒・院卒、管理的職業、専門的職業、事務的職業、販売営業の職業、サービスの職業および企業規模千人台である。従業員百人台については、第 4 回調査の高頻度利用および第 6 回調査の低頻度利用では有意な効果が示されなかったが、それ以外は有意な正の効果が示された。

次に有意な負の効果を与えたものを述べると、いずれの調査時点においても高頻度利用のみ有意な負の効果を与えたものは、女性ダミー、子供有りダミーおよび部下有りダミーである。

表 5 テレワーク利用を従属変数とする多項ロジット分析の結果(第2回調査)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	Wald	<i>p</i>	<i>OR</i>		<i>B</i>	<i>SE</i>	Wald	<i>p</i>	<i>OR</i>
	低頻度利用						高頻度利用				
切片	-4.68	0.41	132.96	0.00			-5.97	0.47	160.08	0.00	
女性	-0.16	0.11	2.03	0.15	0.86		-0.29	0.12	6.20	0.01	0.75
子供有	0.02	0.09	0.05	0.83	1.02		-0.23	0.10	5.51	0.02	0.80
年齢	-0.01	0.01	1.59	0.21	0.99		0.01	0.01	0.52	0.47	1.01
大卒・院卒	0.77	0.10	65.22	0.00	2.16		0.80	0.11	58.09	0.00	2.23
管理的職業	1.47	0.17	70.76	0.00	4.33		2.22	0.26	70.66	0.00	9.21
専門的職業	0.93	0.17	31.73	0.00	2.54		2.47	0.24	106.45	0.00	11.85
事務的職業	1.46	0.17	77.48	0.00	4.31		2.27	0.25	83.49	0.00	9.70
販売営業の職業	1.00	0.18	29.93	0.00	2.73		2.07	0.26	62.71	0.00	7.91
サービスの職業	0.59	0.20	8.90	0.00	1.80		1.67	0.27	38.39	0.00	5.32
企業規模百人台	0.34	0.12	7.38	0.01	1.40		0.55	0.14	15.53	0.00	1.74
企業規模千人台	1.00	0.11	79.30	0.00	2.73		1.20	0.13	86.81	0.00	3.32
企業規模不明	0.13	0.21	0.37	0.54	1.14		0.58	0.20	8.16	0.00	1.78
部下有	0.05	0.10	0.27	0.60	1.05		-0.37	0.10	12.41	0.00	0.69
スペシャリスト業務	0.75	0.06	144.84	0.00	2.11		0.76	0.07	114.59	0.00	2.13
マネジメント業務	-0.16	0.06	7.84	0.01	0.85		-0.35	0.06	29.17	0.00	0.71
サンプル数	8,918										
モデル尤度比 χ^2	1,262.30 **										
疑似 R^2 (Nagelkerke)	0.21										

表 6 テレワーク利用を従属変数とする多項ロジット分析の結果(第4回調査)

	<i>B</i>	<i>SE</i>	Wald	<i>p</i>	<i>OR</i>		<i>B</i>	<i>SE</i>	Wald	<i>p</i>	<i>OR</i>
	低頻度利用						高頻度利用				
切片	-4.30	0.44	97.63	0.00			-5.58	0.51	121.88	0.00	
女性	-0.14	0.12	1.37	0.24	0.87		-0.33	0.12	7.33	0.01	0.72
子供有	0.00	0.09	0.00	0.98	1.00		-0.28	0.10	7.53	0.01	0.76
年齢	-0.01	0.01	3.15	0.08	0.99		0.01	0.01	1.40	0.24	1.01
大卒・院卒	0.68	0.10	46.20	0.00	1.98		0.73	0.11	43.75	0.00	2.08
管理的職業	1.68	0.18	82.50	0.00	5.35		2.36	0.27	74.83	0.00	10.56
専門的職業	0.90	0.18	25.33	0.00	2.46		2.48	0.25	100.64	0.00	11.90
事務的職業	1.40	0.18	60.31	0.00	4.06		2.36	0.26	85.43	0.00	10.58
販売営業の職業	1.25	0.19	41.93	0.00	3.51		1.73	0.29	36.40	0.00	5.61
サービスの職業	0.79	0.20	14.85	0.00	2.20		1.46	0.29	25.98	0.00	4.29
企業規模百人台	0.43	0.13	11.10	0.00	1.54		0.22	0.14	2.49	0.11	1.25
企業規模千人台	0.89	0.12	55.14	0.00	2.44		0.76	0.13	34.98	0.00	2.14
企業規模不明	0.02	0.22	0.01	0.91	1.03		0.29	0.20	2.06	0.15	1.34
部下有	0.05	0.10	0.28	0.60	1.05		-0.38	0.11	11.60	0.00	0.68
スペシャリスト業務	0.80	0.07	144.99	0.00	2.23		0.81	0.08	107.22	0.00	2.25
マネジメント業務	-0.25	0.06	17.28	0.00	0.78		-0.48	0.07	48.71	0.00	0.62
サンプル数	8,130										
モデル尤度比 χ^2	1,055.53 **										
疑似 R^2 (Nagelkerke)	0.20										

表 7 テレワーク利用を従属変数とする多項ロジット分析の結果(第6回調査)

	B	SE	Wald	p	OR		B	SE	Wald	p	OR
	低頻度利用						高頻度利用				
切片	-4.17	0.46	82.55	0.00			-5.29	0.55	91.40	0.00	
女性	-0.23	0.12	3.40	0.07	0.80		-0.35	0.14	6.76	0.01	0.70
子供有	0.07	0.10	0.55	0.46	1.08		-0.41	0.11	13.48	0.00	0.66
年齢	-0.01	0.01	2.69	0.10	0.99		0.01	0.01	0.28	0.60	1.01
大卒・院卒	0.85	0.11	63.37	0.00	2.33		0.55	0.12	20.85	0.00	1.74
管理的職業	1.59	0.19	68.97	0.00	4.89		1.95	0.27	50.90	0.00	7.00
専門的職業	0.76	0.19	16.24	0.00	2.13		2.24	0.24	85.67	0.00	9.36
事務的職業	1.56	0.18	73.45	0.00	4.76		1.97	0.25	59.71	0.00	7.14
販売営業の職業	1.11	0.20	30.77	0.00	3.04		1.52	0.28	29.11	0.00	4.59
サービスの職業	0.70	0.21	11.02	0.00	2.02		1.12	0.29	14.76	0.00	3.06
企業規模百人台	0.18	0.13	1.83	0.18	1.20		0.40	0.16	6.29	0.01	1.49
企業規模千人台	0.67	0.12	31.44	0.00	1.96		0.98	0.14	45.96	0.00	2.67
企業規模不明	-0.22	0.25	0.79	0.38	0.80		0.24	0.25	0.93	0.33	1.28
部下有	-0.11	0.10	1.15	0.28	0.89		-0.24	0.12	3.84	0.05	0.79
スペシャリスト業務	0.75	0.07	124.83	0.00	2.11		0.73	0.08	78.21	0.00	2.08
マネジメント業務	-0.20	0.06	9.36	0.00	0.82		-0.38	0.08	24.53	0.00	0.69
サンプル数	7,076										
モデル尤度比 χ^2	908.79	**									
疑似 R^2 (Nagelkerke)	0.19										

4 考察

本稿では、テレワークが利用できる度合いについての認識を示すテレワーカビリティと、実際の制度利用に与える要因について、業務内容や職業に焦点を当てて研究した。分析の結果、スペシャリスト業務はテレワーカビリティおよび高頻度・低頻度の利用に有意な正の効果を与えたが、マネジメント業務は、高頻度・低頻度の利用に有意な負の効果を与えた。

本研究の大きな研究的意義は、スペシャリスト業務とマネジメント業務に分けた上で分析を行い、テレワーカビリティとテレワークの利用に与える効果が逆の方向性を持つことを示した点である。まずスペシャリスト業務についてはテレワーカビリティも高く、高頻度および低頻度の利用についていずれも高かった。プログラミング言語を使う、高度な数学や統計学を使うことや、専門誌の記事や学術出版社を読むような業務を行う人については、在宅でも仕事を行いやすいと考えられる。

一方、マネジメント業務は、高頻度および低頻度の利用に負の効果を与えた。マネジメント業務とテレワーカビリティとの関係については、一貫した傾向が確認されなかったものの、一部の時点では有意な負の効果が確認された。マネジメント業務のなかに「人と交渉すること」が含まれており、こうした交渉はオンラインではしづらいという可能性もあるだろう。また、「書類の記入を行うこと」や「複雑な問題な問題に直面すること」は本来在宅でも行いやすいと考えられるものの、ペーパーレス化が進まず、職場のほうがかような業務を行いやすい職場体制になっている可能性もある。また、今回の分析では、管理的職業を統制変数に投入してもなお、マネジメント業務はテレワーカビリティや制度の利用に有意な負の効果を与えている点は重要であろう。従業員の職業だけでなく、業務内容に注目することの重要性を今回の研究は示唆している。

また、既存研究と異なり、販売・営業の職業についても本研究ではテレワークカビリティやテレワーク利用が高い結果が示された。今回、管理的職業、専門的職業、事務的職業、販売営業の職業、サービスの職業に有意な正の影響を与えた。このうち、管理的職業、専門的職業、専門的職業ではコロナ禍の各国の調査を分析した Brussevich et al.(2022)と整合的であった。一方、Brussevich (2022)は小売や卸売については、テレワークが困難であるとしていたが、本研究は逆の結果となった。こういった職業では、オンラインによる営業や会議で働く機会が増えている可能性もあるだろう。

その他にも、個人的特性との関係も明らかになった。子供有りの従業員は、テレワークカビリティに有意な効果は与えていなかったものの、高利用頻度については有意な負の関係が認められた。子供がいるほうが在宅勤務の利用しやすさが高い(Lopez-Igual et al., 2020)という結果もあるが、本研究では逆の結果となった。また女性については、テレワークカビリティと無関係かあるいはテレワークしやすい業務と関連性があるという指摘もある(Haider, 2023; Lopez-Igual & Rodriguez-Modrono, 2020; Sostero et al., 2020)が、本研究では女性はテレワークカビリティが有意に負な効果、高頻度の利用も有意な負の効果が示された。この結果については、職業を統制変数に入れているもののそれでも高頻度のテレワークに適していない業務に比較的ついていない可能性が考えられる。

そのほか、部下有りの従業員についてはテレワークカビリティ、高頻度および低頻度の利用は有意な負の効果が示された。特に、職場と在宅で働く人が混在している状況では、上司は在宅では働きづらいということ考えられる。年齢は第 6 回調査においてテレワークカビリティに負の影響を与えたのは、これまで対面での業務に長く慣れ親しんできた可能性が考えられるだろう。企業規模の大きさや大卒・院卒は、テレワークカビリティおよび高頻度および低頻度の利用のいずれも高くなったが、この結果は、多くの研究結果と一致している(e.g., Lopez-Igual, 2020)。

今回の分析結果には限界点も存在する。本研究では、テレワークカビリティや高頻度・低頻度の利用にもたらす要因について研究したが、どの程度テレワークの利用を望んでいるかという内容を尋ねていないため、従業員自身が望んで在宅勤務をしていないのか、会社からの要請で在宅勤務の頻度が少ないのか、判別できない。今後の調査では本人がどの程度在宅や出社を望むかについても加味した上で、理想的なハイブリッドワークのあり方について研究する方向性もあるだろう。また、今回の分析では、管理的職業については分析に加えたものの、管理・監督職などの役職は考慮していない。テレワークでは業務遂行や評価が難しくなることが予想されるため、役職ごとに業務内容や個人的特性がテレワークカビリティや利用に与える効果について検証することも必要であろう。

参考文献

- Araki, S. (2023). Flexibly Maintained Inequality in Workplace Flexibility: Absolute and Relative Shifts in Telework Under Covid-19. *Social Science Japan Journal*, 26(2), 215-234.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E., & Khalid, S. (2022). Who bears the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries. *IMF Economic Review*, 70(3), 560.
- Elldér, E. (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Social Sciences*, 8(7), 200.
- Haider, M., & Anwar, A. I. (2023). The prevalence of telework under Covid-19 in Canada. *Information Technology & People*, 36(1), 196-223.
- Kawaguchi, D., & Motegi, H. (2021). Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices. *Works Discussion Paper*, 48, 1-34.
- 国土交通省(2025). 令和 7 年度 テレワーク人口実態調査. <https://www.mlit.go.jp/report/press/toshikankyoteleworkr7.html>
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797.
- 麦山亮太・小松恭子(2023). テレワーク制度適用の企業規模・雇用形態間格差の要因ー新型コロナウイルス感染症流行前後の比較分析. 日本労働研究雑誌, 754, 87-102.
- Niu, Q., Nagata, T., Fukutani, N., Tezuka, M., Shimoura, K., Nagai-Tanima, M., & Aoyama, T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PloS One*, 16(10), e0256530.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (n.d.). Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). <https://www.oecd.org/en/about/programmes/piaac.html>
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? (No. 2020/05). *JRC working papers series on labour, education and technology*.
- 高見具広・山本雄三 (2025). ポストコロナのテレワーク In 独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 働き方と生活・健康の課題ーJILPT 個人パネル調査の分析. 労働政策研究報告書, 235, 125-139.
- Takami, T., & Yamamoto, Y. (2024). Working from home during the COVID - 19 state of emergency in Japan. *Japanese Journal of Sociology*, 34(1), 117-135.