

第2部 従業員調査結果

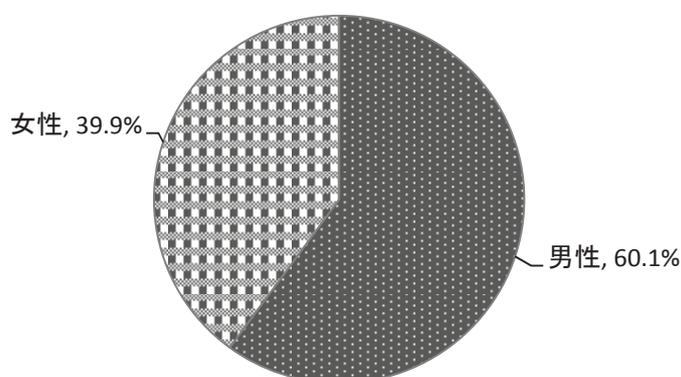
第1章 回答従業員の属性とテレワークへの従事の状況

本章では、回答従業員の基本属性について述べ、次いで、テレワークへの従事の状況などについて見る¹⁰。

1. 回答従業員の基本属性 (F1, F2, F3, F9, F11)

性別の別では、「男性」が60.1%、「女性」が39.9%となっている（図表2-1-1）。

図表 2-1-1 性別 N=5403



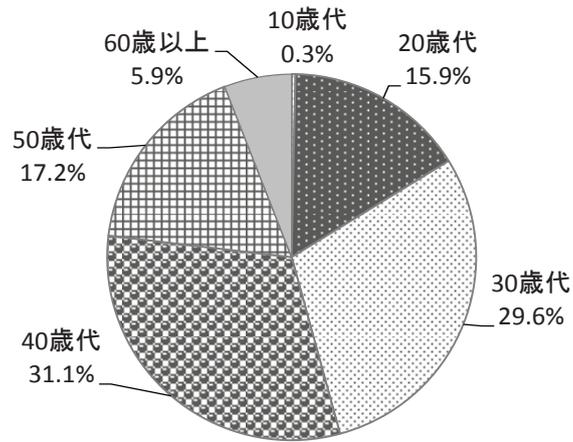
年齢別では、「40歳代」が31.1%で最も多く、次いで「30歳代」が29.6%、「50歳代」が17.2%、「20歳代」が15.9%と続き、働き盛りの30歳代40歳代が6割を占める（図表2-1-2）。

学歴別では、「四年制大学卒」が45.3%で最も多く、次いで「高等学校卒」が30.6%などとなっている。「短大・高専卒」以上の学歴で見ると、約6割がそれに該当することになる（図表2-1-3）。

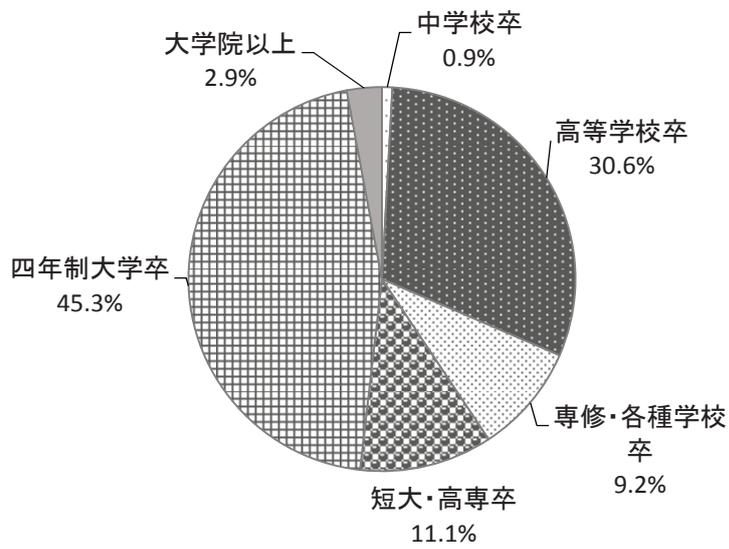
職種別では、「総務・人事・経理」が最も高い割合で48.2%である。そのほか、10%超の割合を示すものは、「一般事務・受付・秘書」の16.6%、「営業・販売」の10.7%であり、その他の職種は低い割合で分散している（図表2-1-4）。

¹⁰ 調査票の配布方法は、調査対象の各企業に、企業用調査票とともに従業員用調査票を6部（6名分）同封して送付した。従業員用調査票は、基本的に、非正規を含む常用の従業員のうち、在宅勤務者、モバイルワーカー、その他の一般従業員のそれぞれ2名ずつに配布頂くよう依頼した。また、在宅勤務者やモバイルワーカーがいる場合はそれらを優先して配布し、いない場合、その分をその他の一般従業員に配布して頂くよう依頼した。（注2再掲）

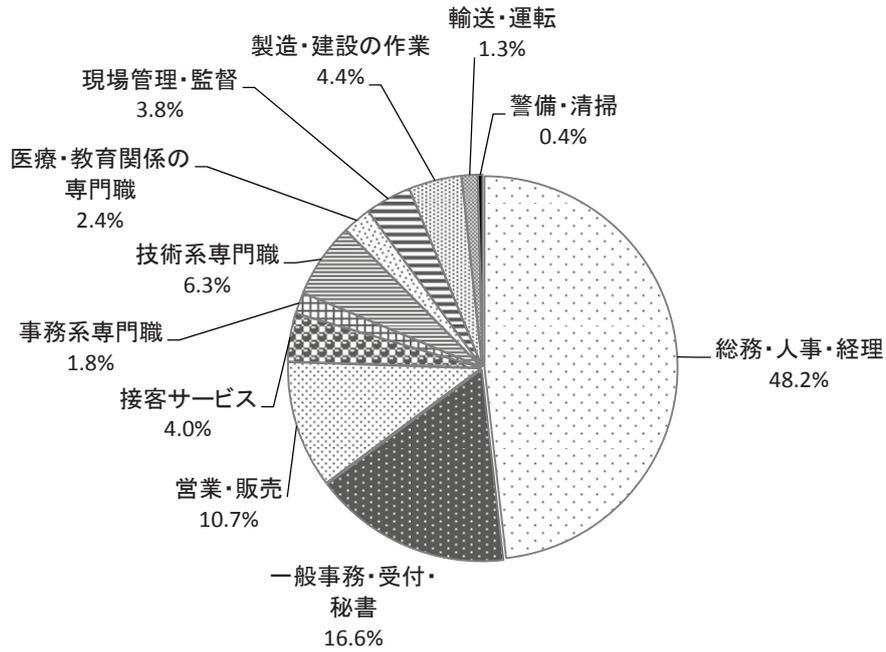
図表 2-1-2 年齢 N=5379



図表 2-1-3 学歴 N=5377

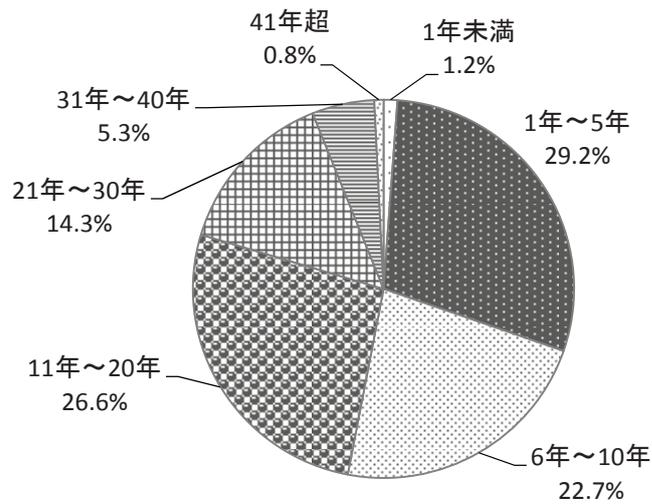


図表 2-1-4 職種 N=5360



勤続年数別では、「1年～5年」が 29.2%、「11年～20年」が 26.6%、「6年～10年」が 22.7%、「21年～30年」が 14.3%となっており、いわゆる若手、中堅、ベテランと幅広い回答状況となっている（図表 2-1-5）。

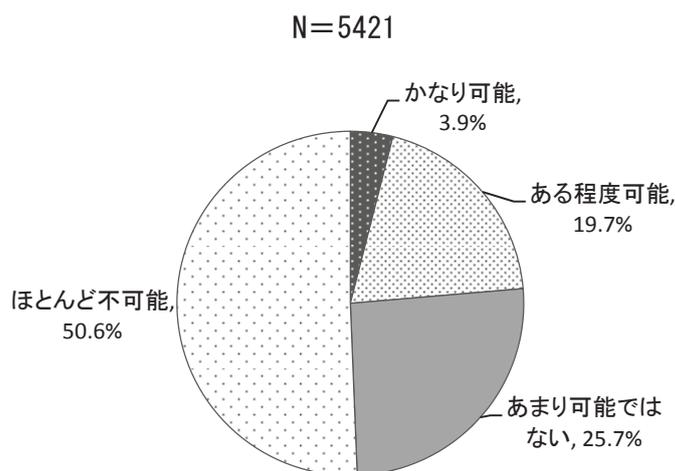
図表 2-1-5 勤続年数 N=5372



2. 従業員のテレワークへの従事の状況等 (Q7, Q8, Q9, Q9 付問, Q10)

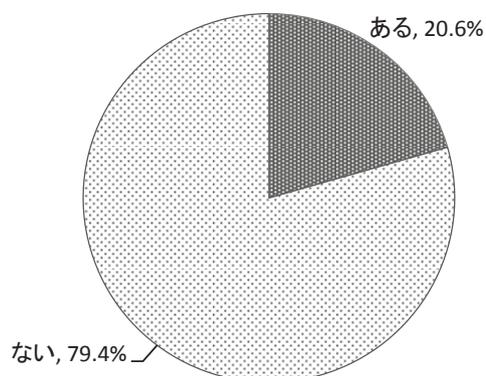
テレワークを行っているか否かにかかわらず、広く従業員に、会社以外で仕事をどの程度遂行可能かを尋ねたところ、「ほとんど不可能」との回答が過半数の 50.6%となった。やや否定的な選択肢の「あまり可能ではない」の 25.7%も加えてみると、約 75%、4人に3人が否定的な回答をしている。一方で、「かなり可能」(3.9%)、「ある程度可能」(19.7%)は約 24%と、テレワークによる仕事の遂行可能性は比較的低いと考えられている(図表 2-1-6)。

図表 2-1-6 会社以外で仕事をどの程度遂行可能か



また、実際にテレワークをすることがあるかについては、「ある」が 20.6%、「ない」が 79.4%であり、概ね、先のテレワークの遂行可能性と相似する回答傾向にある(図表 2-1-7)。

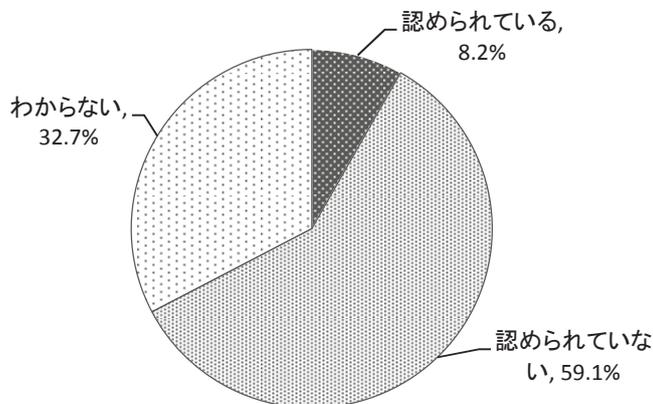
図表 2-1-7 テレワークをすることがあるか N=5384



そして、所属先企業でテレワークが制度として認められているかを問うたところ、「認められていない」が 59.1%、「認められている」が 8.2%、「わからない」が 32.7%となっている。

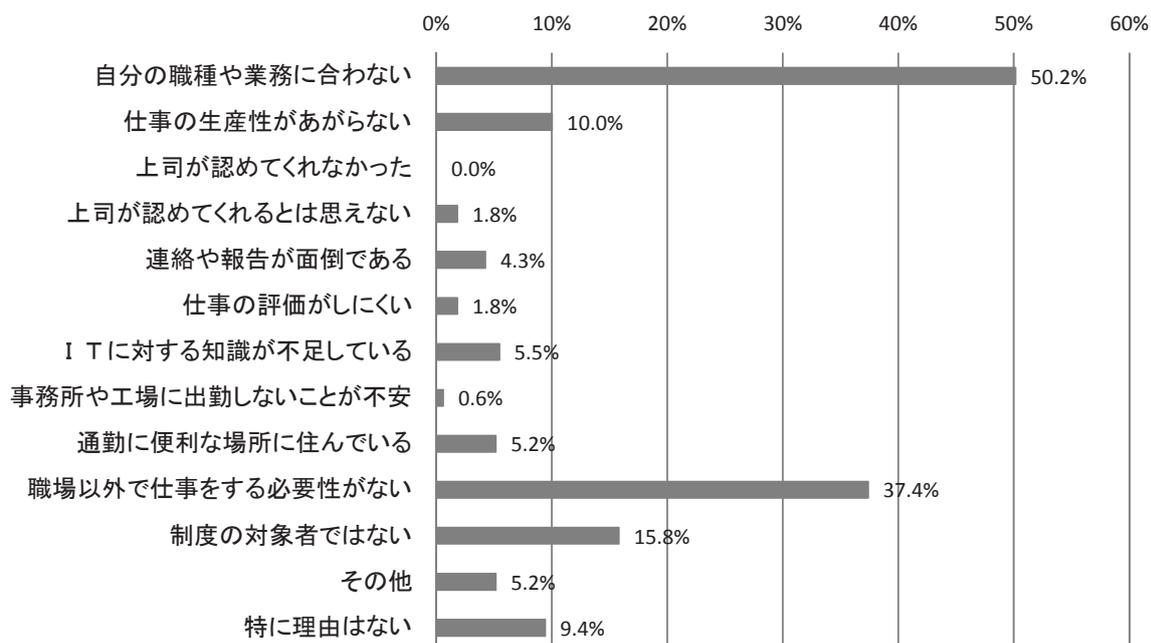
6割ほどの従業員はテレワーク実施を制度として認められておらず、制度として認められているのは1割に満たない（図表2-1-8）。

図表 2-1-8 テレワークが制度として認められているか N=4066



テレワークが制度として「認められている」のにテレワークをすることは「ない」と回答した人に、テレワークをしない理由を複数回答で聞いたところ、最も高い割合が、「自分の職種や業務に合わない」で 50.2%、次に、「職場以外で仕事をする必要がない」で 37.4%となっており、これら二つの回答が群を抜いている。そのほか、「制度の対象者ではない」(15.8%)とか、「仕事の生産性があがらない」(10.0%)といった回答も、他の選択肢に比して比較的高い結果となっている（図表2-1-9）。

図表 2-1-9 テレワークをしていない理由（複数回答） N=329

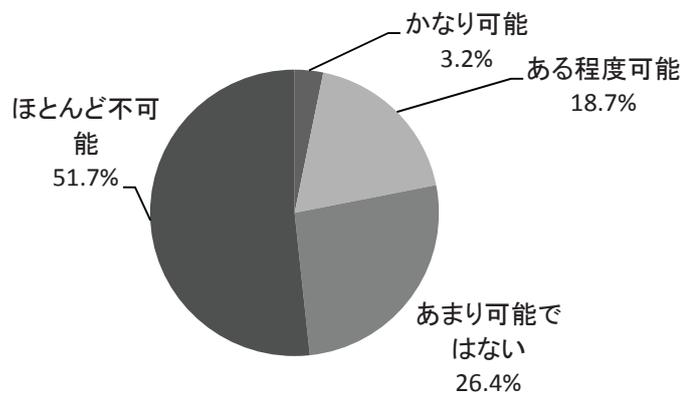


①「在宅勤務」を実施していない企業で働く従業員¹¹

勤め先でテレワークが実施されていない場合でも、そこで働く従業員はテレワークという働き方を望んでいる可能性がある。まず、在宅勤務を実施していない企業で働く従業員を対象に、自分の仕事を勤務先以外で遂行可能かをみたところ（図表 2-1-10）、「かなり可能」3.2%、「ある程度可能」18.7%と、一定割合の者が可能と答えている。

図表 2-1-10 自分の仕事を勤務先以外で遂行可能か
(N=4497)

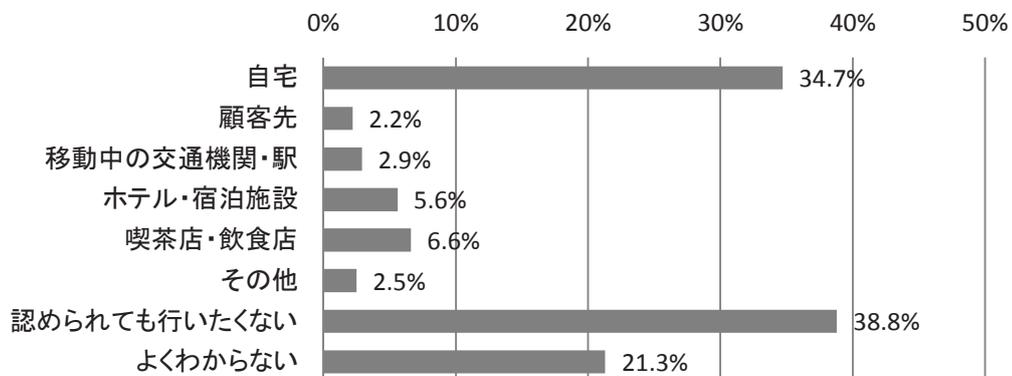
－在宅勤務を実施していない企業の従業員－



次に、会社でテレワークが認められた場合に仕事をしたい場所をみたところ（図表 2-1-11）、「自宅」（34.7%）という回答の割合が高く、「喫茶店・飲食店」（6.6%）、「ホテル・宿泊施設」（5.6%）などの回答もみられる。

図表 2-1-11 会社で認められた場合に仕事をしたい場所
(N=3616)

－在宅勤務を実施していない企業の従業員－



¹¹ 企業調査 Q1 をもとに、「終日在宅勤務」と「1日の一部在宅勤務」の両方を実施していない企業で働く従業員を対象に、従業員調査 Q7、Q10 の回答結果を集計した。

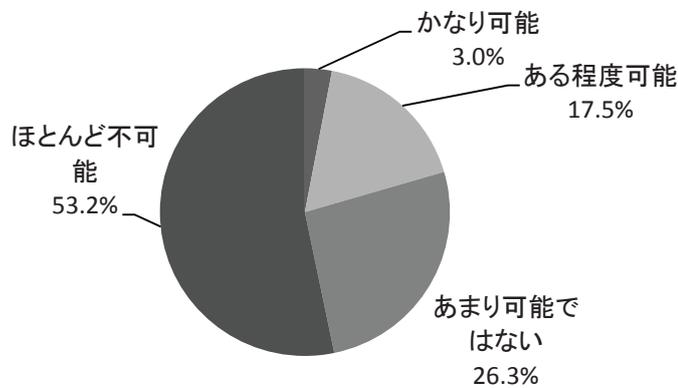
②「モバイルワーク」を実施していない企業で働く従業員

次に、モバイルワークを実施していない企業で働く従業員を対象に同様の集計を行った。回答の傾向は在宅勤務の場合と同様である（図表 2-1-12、図表 2-1-13 参照）。

つまり、テレワークを実施していない企業においても、一定数の従業員は自身の仕事が勤務先以外でも遂行可能と考え、会社から認められれば、特に自宅で仕事をしたいと考えていることがうかがえる。

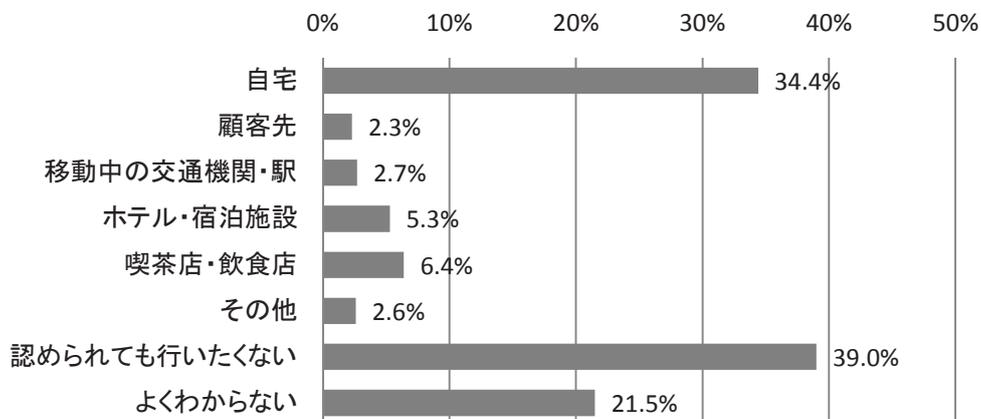
図表 2-1-12 自分の仕事を勤務先以外で遂行可能か
(N=4226)

－モバイルワークを実施していない企業の従業員－



図表 2-1-13 会社で認められた場合に仕事をしたい場所
(N=3485)

－モバイルワークを実施していない企業の従業員－



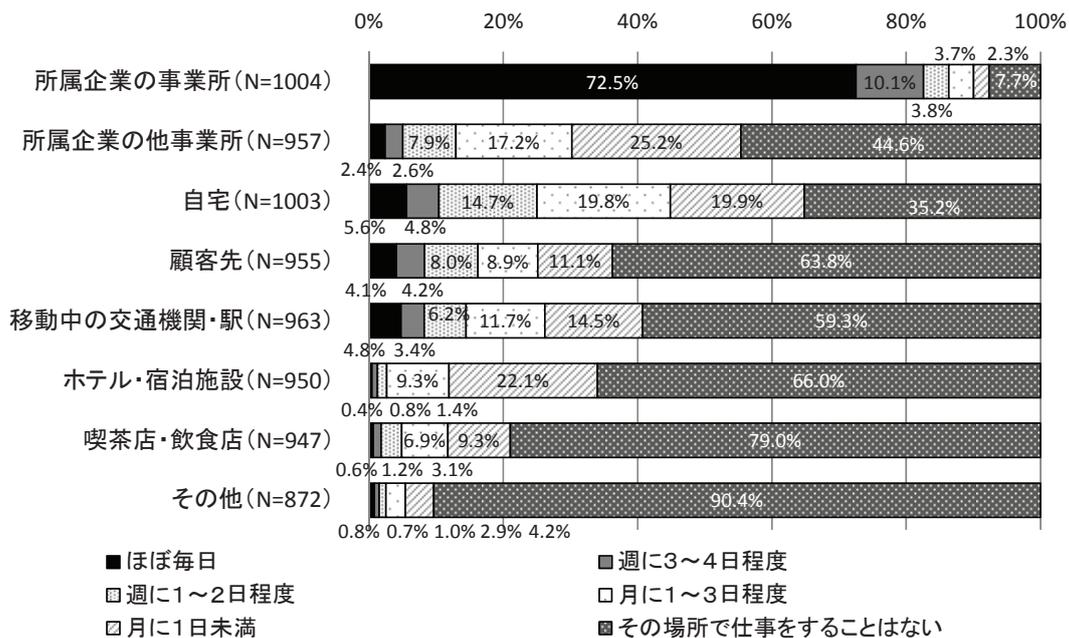
第2章 テレワーク従事者の働き方

第1章では、調査回答者のうち20.6%が「テレワークをすることがある」と回答していることが示された¹²。本章では、その者を「テレワーク従事者」とし、その働き方について集計結果を示す。

1. テレワークの就業場所 (Q11、Q12)

まず、テレワーク従事者の就業場所をみると、「所属企業の事業所」で仕事をする頻度は「ほぼ毎日」が72.5%と高い。それ以外の場所では、「所属企業の他事業所」や「自宅」で仕事をする人の割合が比較的高いといえる。例えば、自宅で仕事をする頻度が「ほぼ毎日」は5.6%、「週に3~4日」は4.8%、「週に1~2日程度」は14.7%と、2割以上の者が自宅で週1日以上仕事をしている（図表2-2-1）。

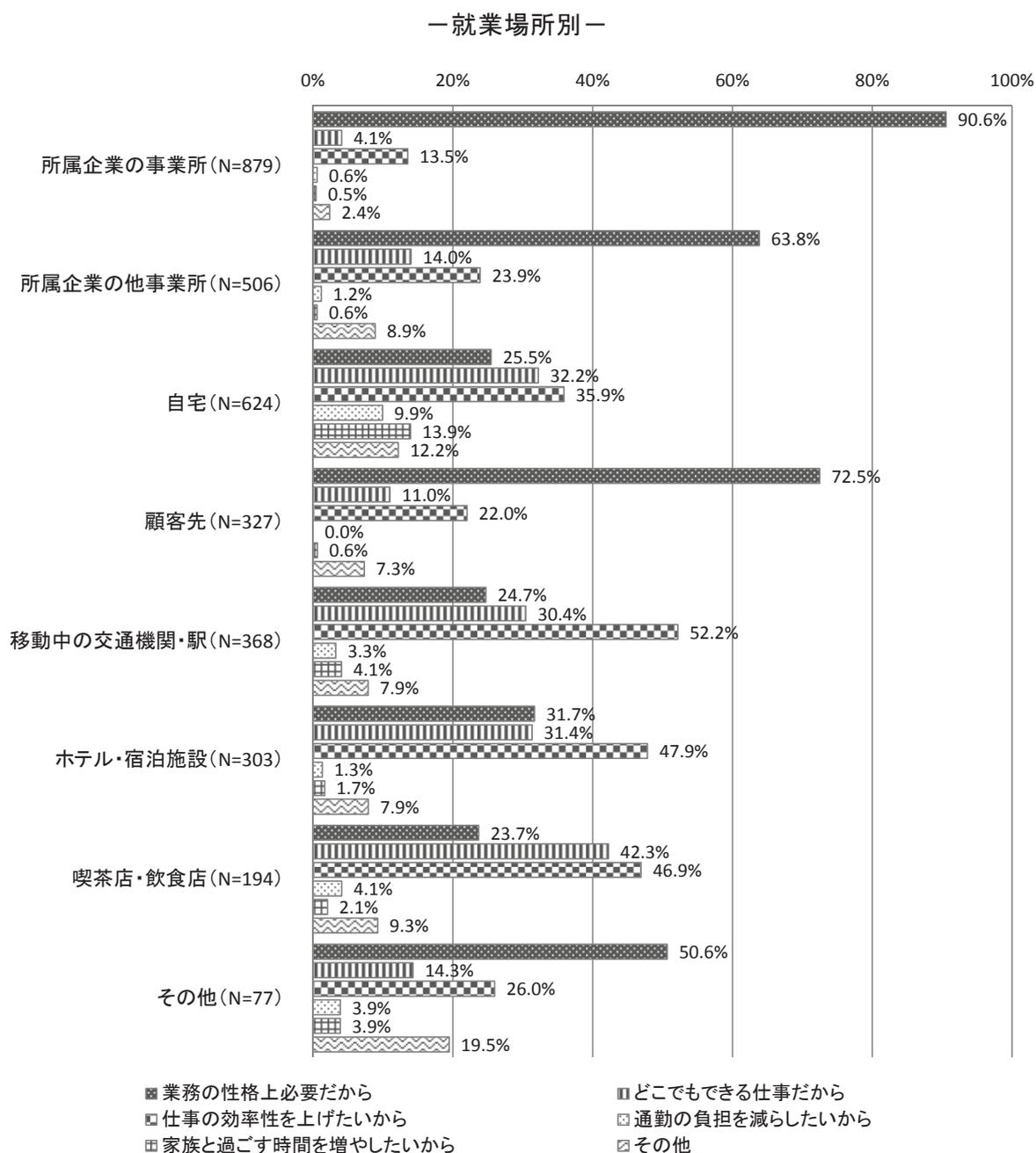
図表2-2-1 その場所で仕事をする頻度
—就業場所別—



次に、その場所で仕事をする理由をみると、「所属企業の事業所」「顧客先」「所属企業の他事業所」で仕事をする理由は、「業務の性格上必要だから」という理由の割合が高い（それぞれ90.6%、72.5%、63.8%）。これに対し、「自宅」で仕事をする理由についてみると、「仕事の効率性を上げたいから」（35.9%）や「どこでもできる仕事だから」（32.2%）を理由とする割合が高くなっている（図表2-2-2）。

¹² 図表2-1-7参照。

図表 2-2-2 その場所で仕事をする理由（複数回答）



2. テレワーク実施地域 (Q14)

所属企業の事業所以外の場所でテレワークをすることがある人について、テレワーク実施の場所（都道府県）と、所属企業の事業所の所在地（都道府県）を尋ね、その異同について集計した。「都道府県一致」が76.6%と大きな割合を占め、「隣接都道府県¹³」（12.1%）、「遠隔都道府県¹⁴」（11.2%）の割合は高くはない（図表 2-2-3）。

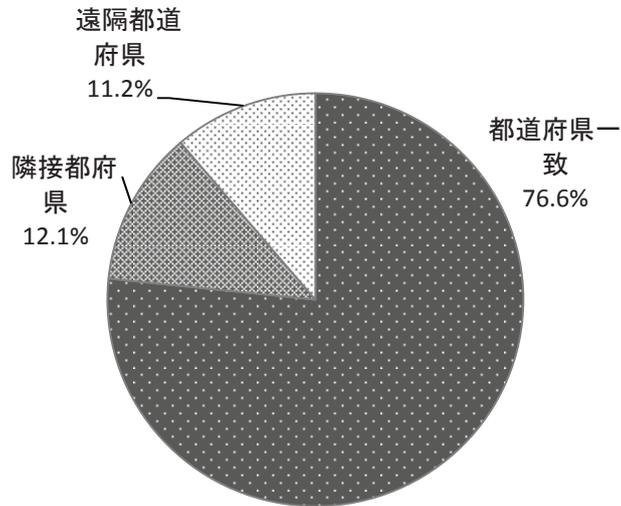
¹³ この定義は、「陸続きで県境を接している」である。海峡等を挟んで隣接していてもこの定義には当たらない。

¹⁴ この定義は、「陸続きで県境を接していない」である。この場合、海峡等を挟んで隣接している場合も含む。

図表 2-2-3 テレワークを行っている地域

—事業場の所在都道府県との位置関係—

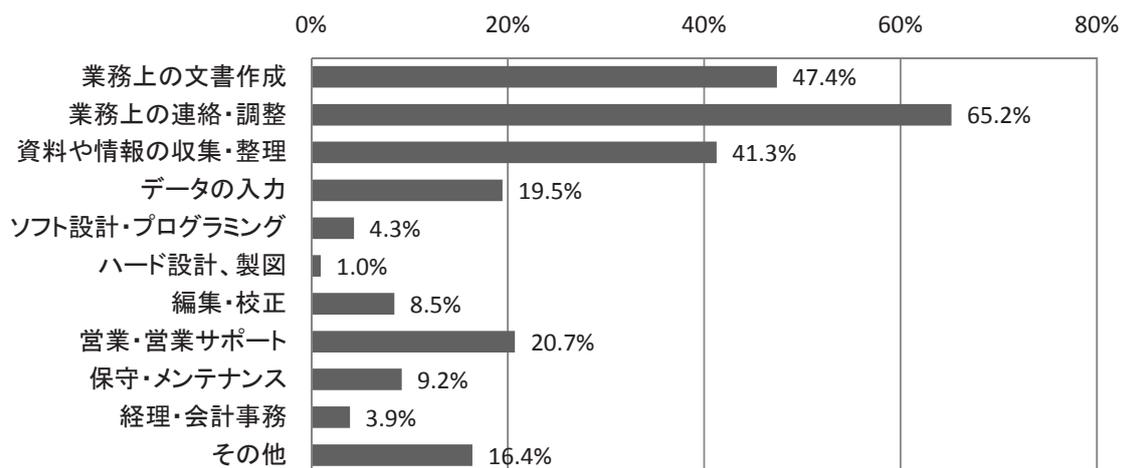
N=659



3. テレワークの仕事内容 (Q15、Q19、Q19 付問 1)

テレワークとして行っている仕事内容をみると、「業務上の連絡・調整」(65.2%)の割合が最も高く、「業務上の文書作成」(47.4%)、「資料や情報の収集・整理」(41.3%)が続く(図表 2-2-4)。

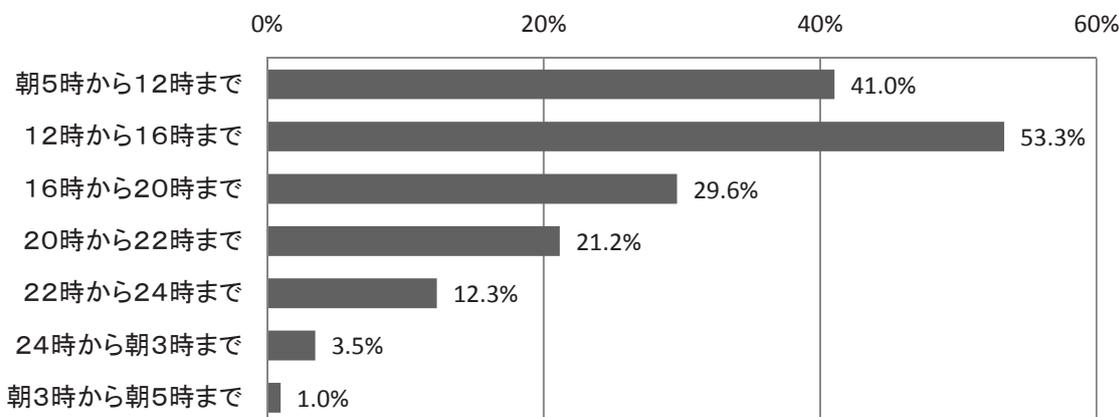
図表 2-2-4 テレワークの業務内容 (複数回答) N=945



テレワークを行っている時間帯についてみると、「12時から16時まで」(53.3%)、「朝5時から12時まで」(41.0%)、「16時から20時まで」(29.6%)の順で多く、「22時から24

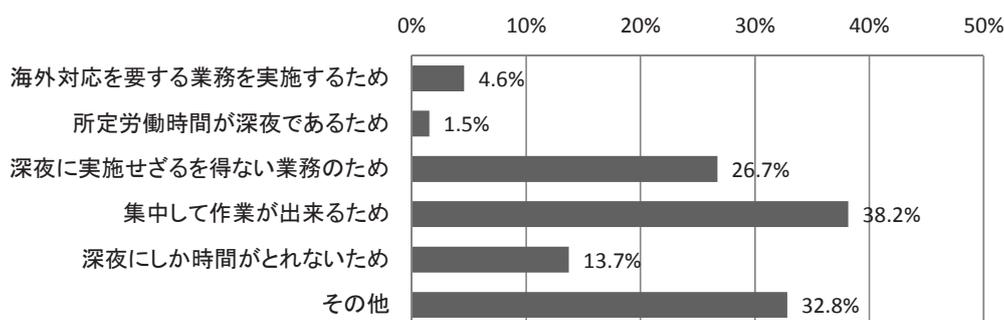
時まで」(12.3%)、「24時から朝3時まで」(3.5%)、「朝3時から朝5時まで」(1.0%)など、深夜の時間帯に行っている割合は低い(図表2-2-5)。

図表 2-2-5 テレワークを行っている時間帯(複数回答) N=921



22時から朝5時までの深夜の時間帯にテレワークを行っているとした人に対してその理由を尋ねたところ、「その他」を除けば、「集中して作業ができるため」(38.2%)や「深夜に実施せざるを得ない業務のため」(26.7%)などの理由が多く挙げられた(図表2-2-6)。

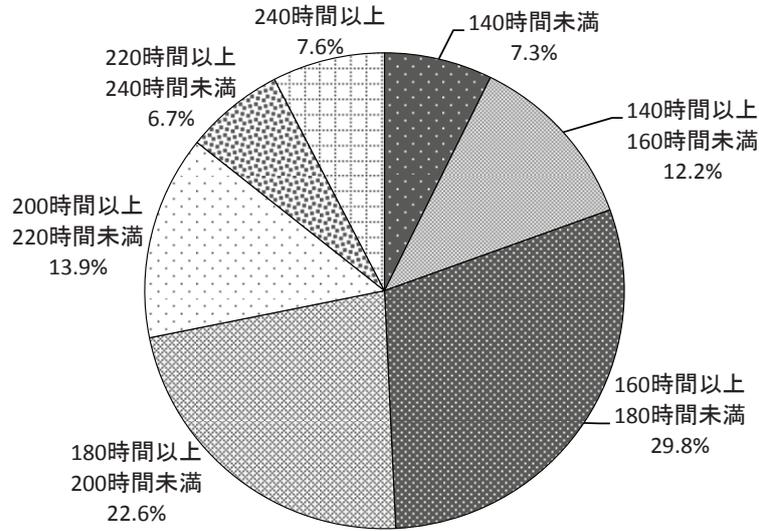
図表 2-2-6 深夜にテレワークを行う理由(複数回答) N=131



4. テレワーク従事者の労働時間(Q3(2))

所属企業の事業所以外の場所でテレワークをすることがある人について、その1か月の実労働時間をみると、「160時間以上180時間未満」(29.8%)、「180時間以上200時間未満」(22.6%)の割合が比較的高く、「200時間以上220時間未満」(13.9%)、「140時間以上160時間未満」(12.2%)がこれに続く(図表2-2-7)。

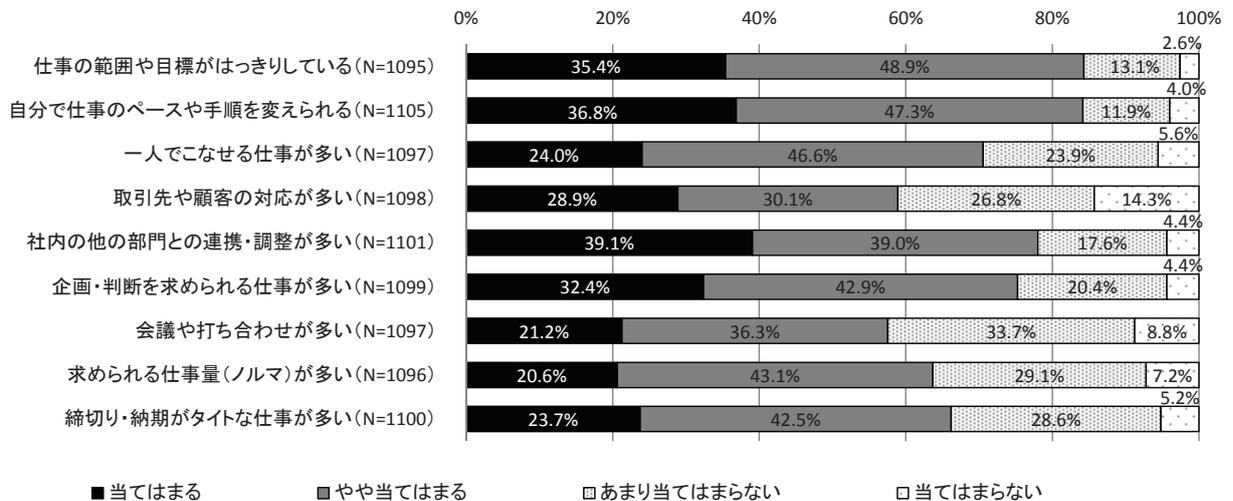
図表 2-2-7 1ヶ月の実労働時間
(テレワーク従事者) N=1006



5. テレワーク従事者の仕事の性質 (Q4)

最後に、テレワーク従事者の仕事の性質についてみよう。「仕事の範囲や目標がはっきりしている」は「当てはまる」35.4%、「やや当てはまる」48.9%、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」は「当てはまる」36.8%、「やや当てはまる」47.3%であり、こうした側面が備わっている場合が多いといえる。また、「社内の他の部門との連携・調整が多い」や「企画・判断を求められる仕事が多い」についても当てはまる割合が高い (図表 2-2-8)。

図表 2-2-8 仕事の性質
(テレワーク従事者)



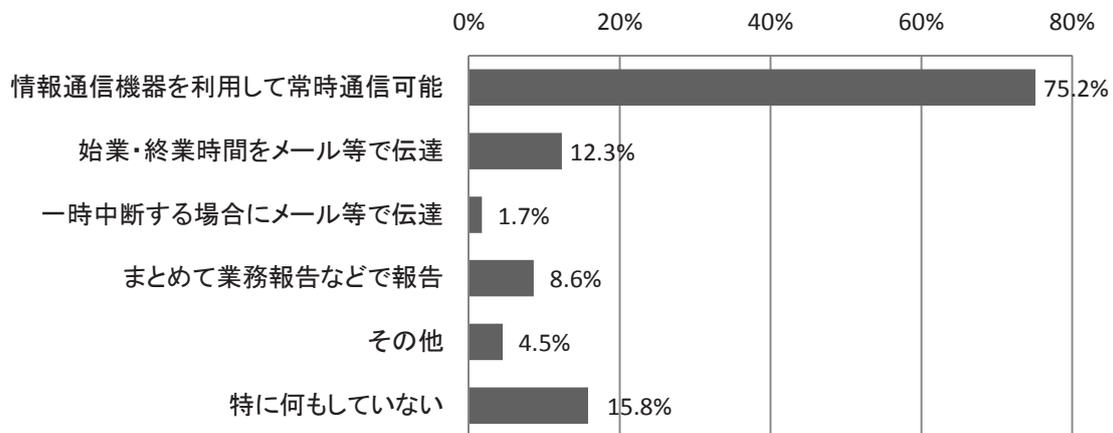
第3章 テレワーク従事者と職場

本章では、テレワーク従事者と職場の関係について、連絡方法や勤怠管理など、職場とどのようにコミュニケーションを取っているのかということや、テレワークの実施に際して、どのような物品を使用しているのか、またそれらは会社からの支給・貸与物かどうか、そして、会社から何らかの説明があったのかの集計結果を示す。

1. 職場とのコミュニケーション：連絡方法（Q16）、勤怠管理（Q17）

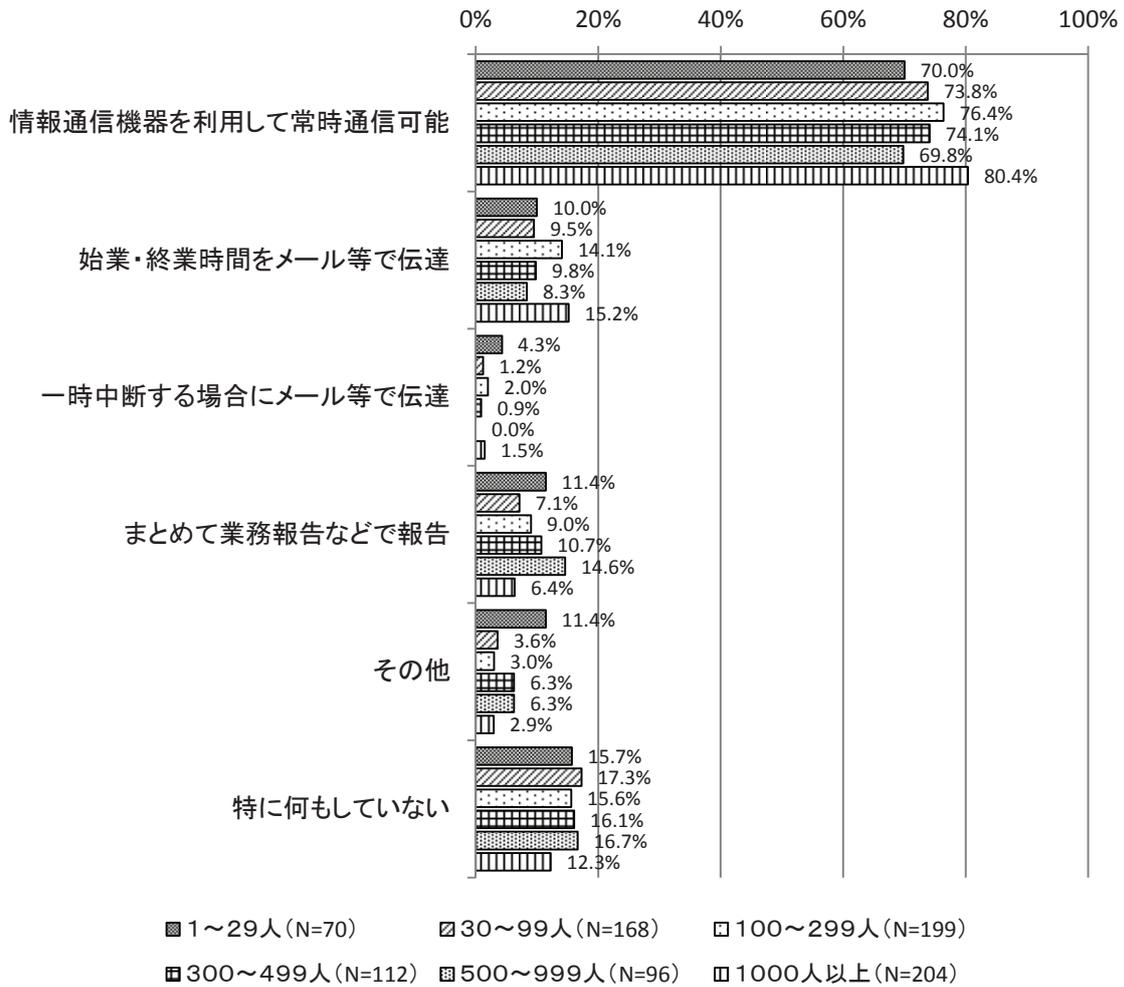
図表 2-3-1 は、テレワーク中に、通常の勤務場所にいる上司や同僚に連絡や報告をする場合に用いている方法についての結果である。「情報通信機器を利用して常時通信可能」の割合が 75.2% で最も高い。これ以外には、「特に何もしていない」が 15.8%、「始業・終業時間をメール等で伝達」が 12.3% などとなっている。「情報通信機器を利用して常時通信可能」について、業種別では、「製造業」（81.2%）や「情報通信業」（87.5%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（88.0%）が 8 割を超えている¹⁵。また、従業員規模では「1,000 人以上」が 80.4% で最も割合が高い（図表 2-3-2）。

図表 2-3-1 テレワーク中の上司・同僚への連絡方法（複数回答）N=942

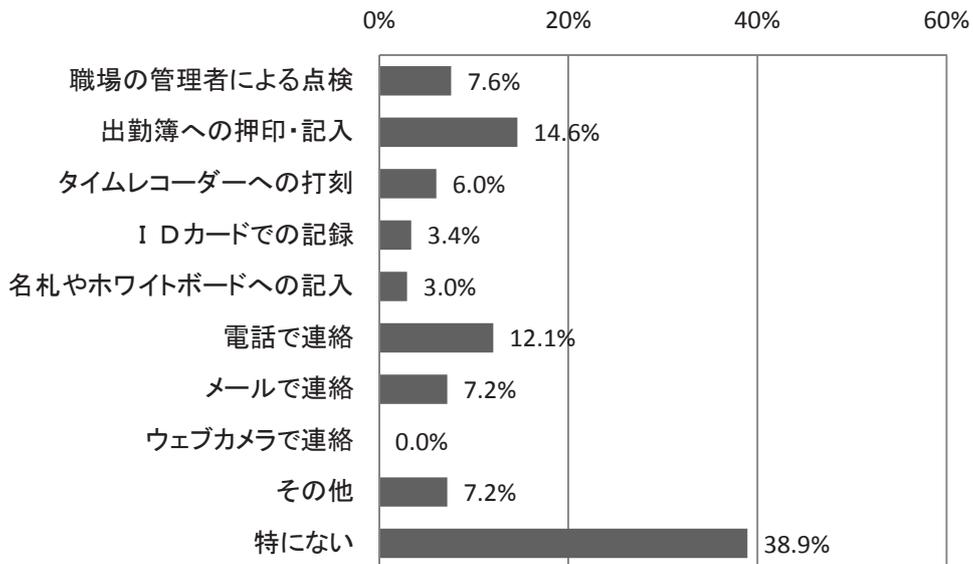


¹⁵ 付属資料の従業員調査結果、基本クロス集計表、Q16 参照。

図表 2-3-2 テレワーク中の上司・同僚への連絡方法（複数回答）

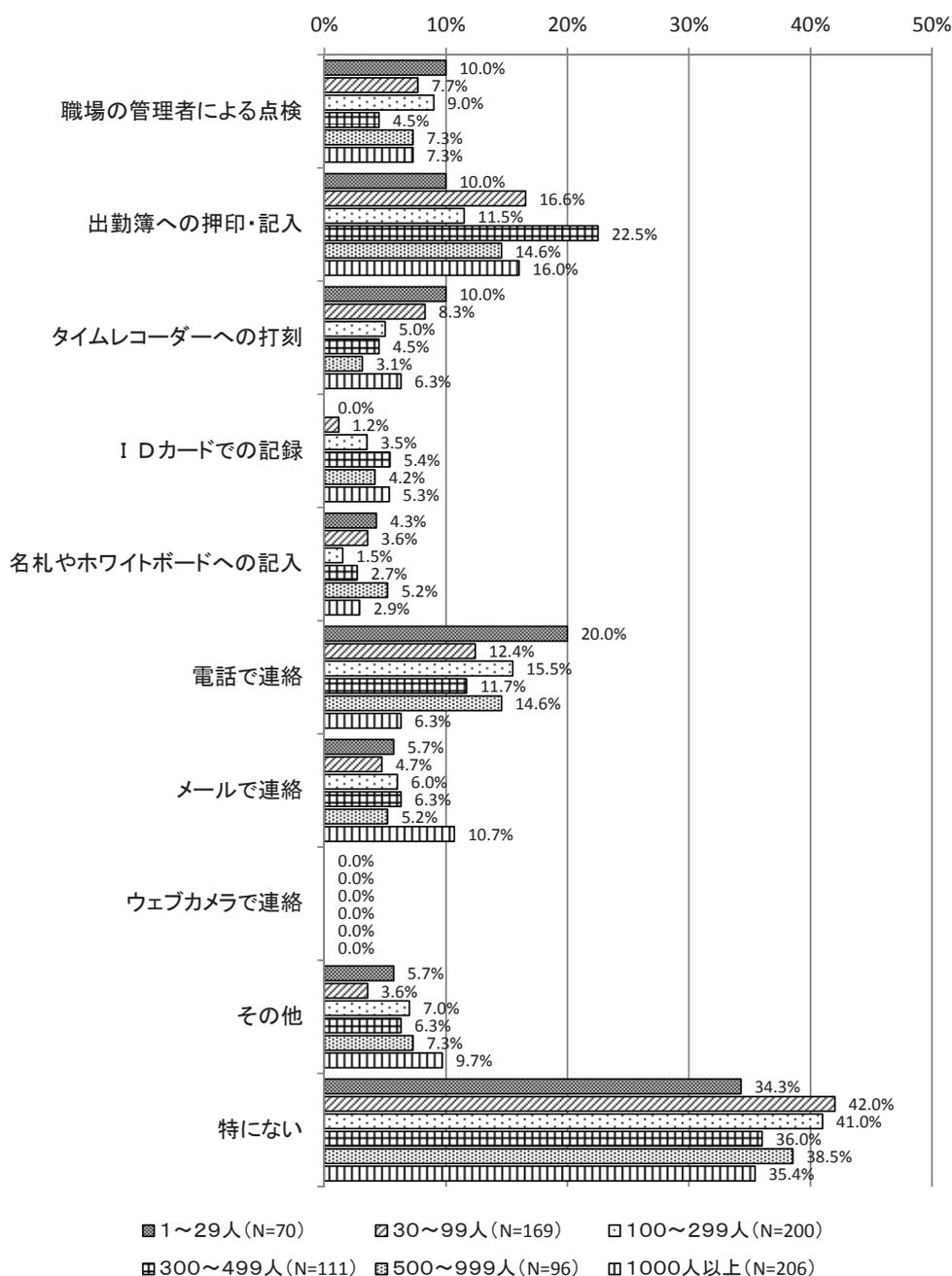


図表 2-3-3 テレワーク中の勤務時間の管理（複数回答） N=945



図表 2-3-3 は、テレワーク中の勤務時間の管理についての結果である。最も割合が高いのは「特にない」の 38.9%である。具体的な方法の中では、割合の高い順に「出勤簿への押印・記入」(14.6%)、「電話で連絡」(12.1%) などとなっている。業種別では、「特にない」の割合が高いのが「教育、学習支援業」(72.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(61.5%) などである¹⁶。従業員規模では、「電話で連絡」について、「1~29 人」の割合が 20.0%で最も高いのに対して「1,000 人以上」が 6.3%で最も割合が低い(図表 2-3-4)。

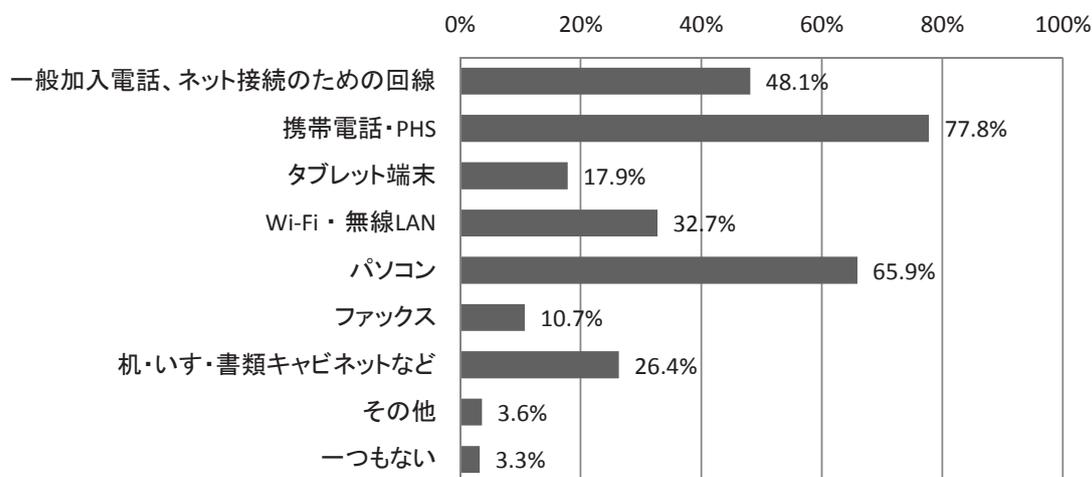
図表 2-3-4 テレワーク中の勤務時間の管理(複数回答)



¹⁶ 付属資料の従業員調査結果、基本クロス集計表、Q17 参照。

2. テレワークの実施に際しての事柄：使用物品、会社からの支給・貸与物、説明 (Q18, Q20)

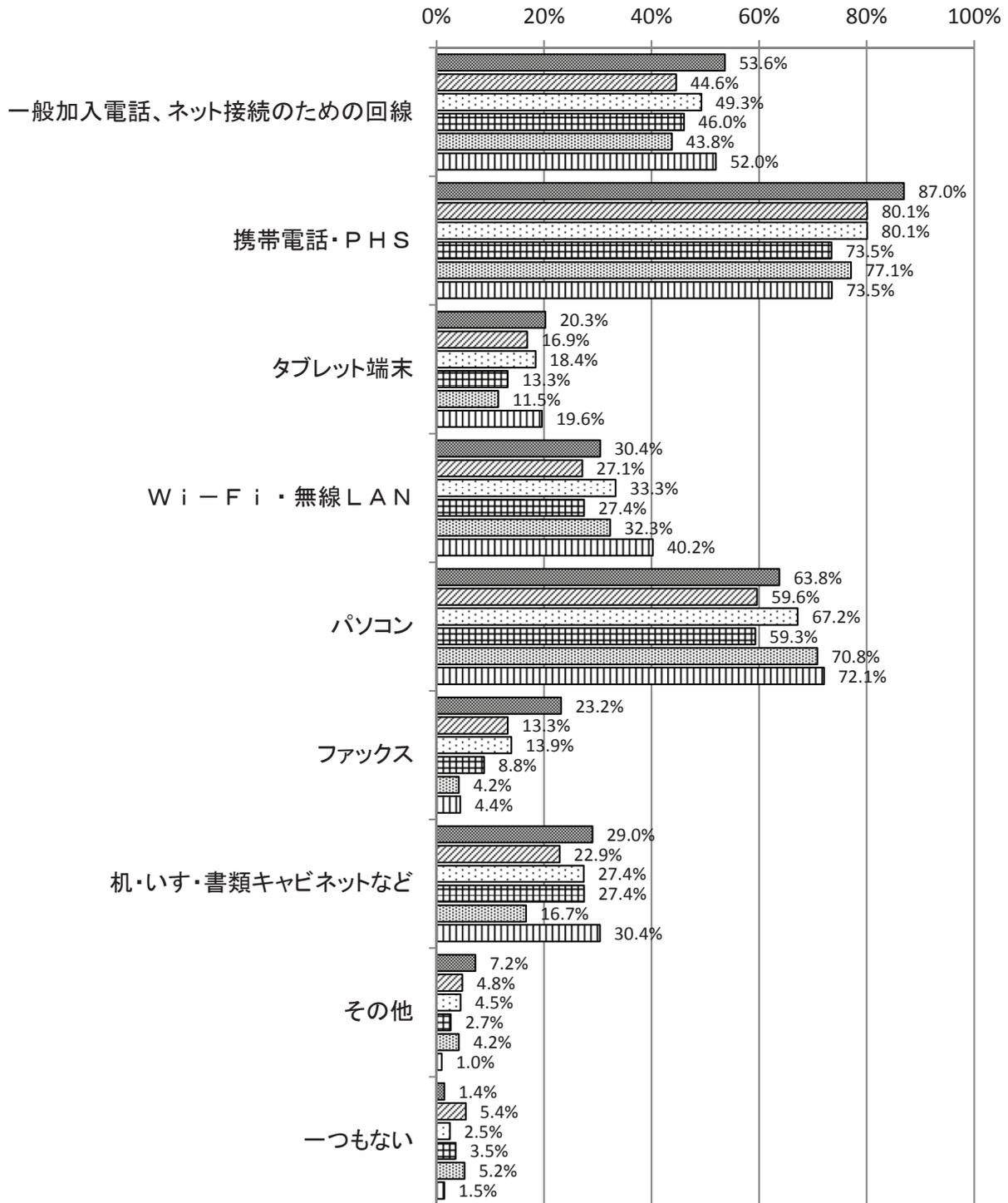
図表 2-3-5 テレワークの際に使用している物（複数回答） N=941



図表 2-3-5 は、テレワーク中に仕事をする際に使用している物についての結果である。割合が高いのは「携帯電話・PHS」(77.8%)、「パソコン」(65.9%)、「一般加入電話、ネット接続のための回線」(48.1%) などである。業種別では、「情報通信業」が「一般加入電話、ネット接続のための回線」(73.2%) や「携帯電話・PHS」(92.7%)、「Wi-Fi・無線LAN」(51.2%)、「パソコン」(87.8%) など、他の業種に比べて割合が高い¹⁷。従業員規模では、「携帯電話・PHS」について、300人未満では8割を超えていて、300人以上よりもわずかながら割合が高い傾向が見られる。また、「ファックス」について、全体的に割合の水準は低いものの、規模が小さいほうが割合が高い傾向が見られる(図表 2-3-6)。

¹⁷ 付属資料の従業員調査結果、基本クロス集計表、Q18_1 参照。

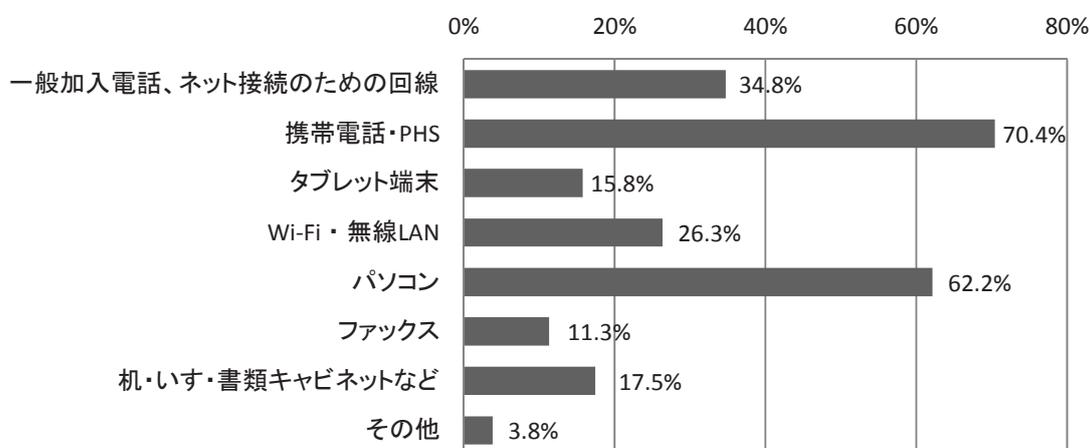
図表 2-3-6 テレワークの際に使用している物（複数回答）



■ 1~29人 (N=69) ▨ 30~99人 (N=166) ▩ 100~299人 (N=201)
 ▤ 300~499人 (N=113) ▥ 500~999人 (N=96) ▦ 1000人以上 (N=204)

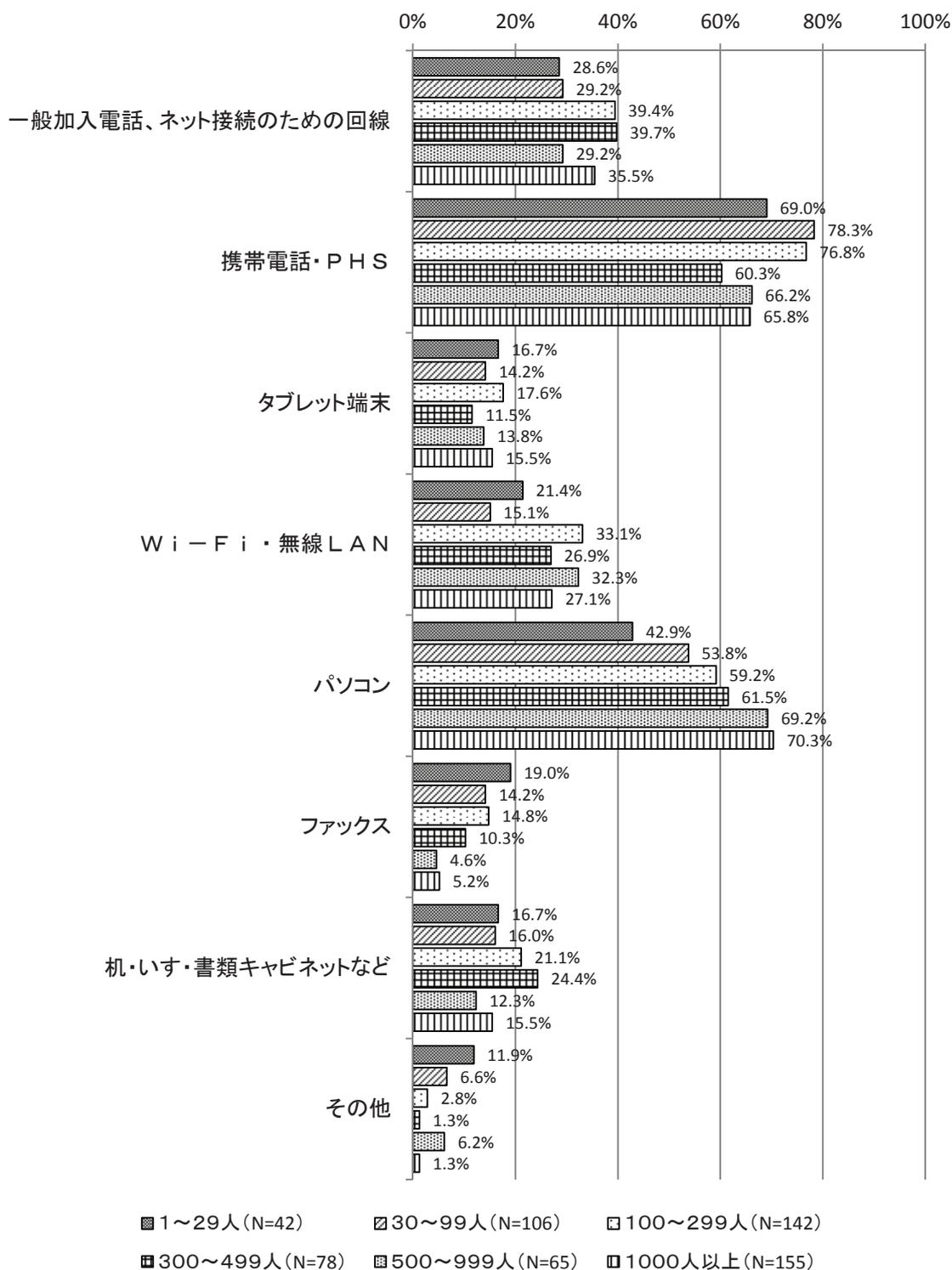
図表 2-3-7 は、テレワーク中に仕事をする際に使用している物の中で、会社が貸与あるいは費用の一部でも負担している物についての結果である。割合が高いのは「携帯電話・PHS」(70.4%)、「パソコン」(62.2%) などである。業種別では、「情報通信業」は「パソコン」の割合が 81.8%と高いものの、他の物については他の業種と比べて特に高いということはない¹⁸。従業員規模では、「パソコン」について、「1~29 人」の割合が 42.9%なのに対して「500~999 人」が 69.2%、「1,000 人以上」が 70.3%と規模が大きい方が割合が高い。逆に、「ファックス」については、規模が小さい方が割合が高い傾向が見られる（図表 2-3-8）。

図表 2-3-7 会社から貸与もしくは費用負担のある物（複数回答）N=653



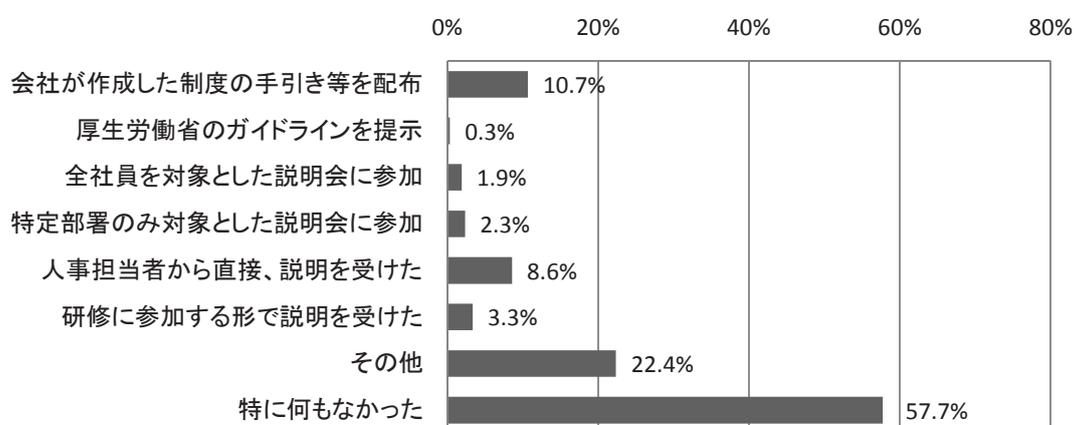
¹⁸ 付属資料の従業員調査結果、基本クロス集計表、Q18_2 参照。

図表 2-3-8 会社から貸与もしくは費用負担のある物（複数回答）



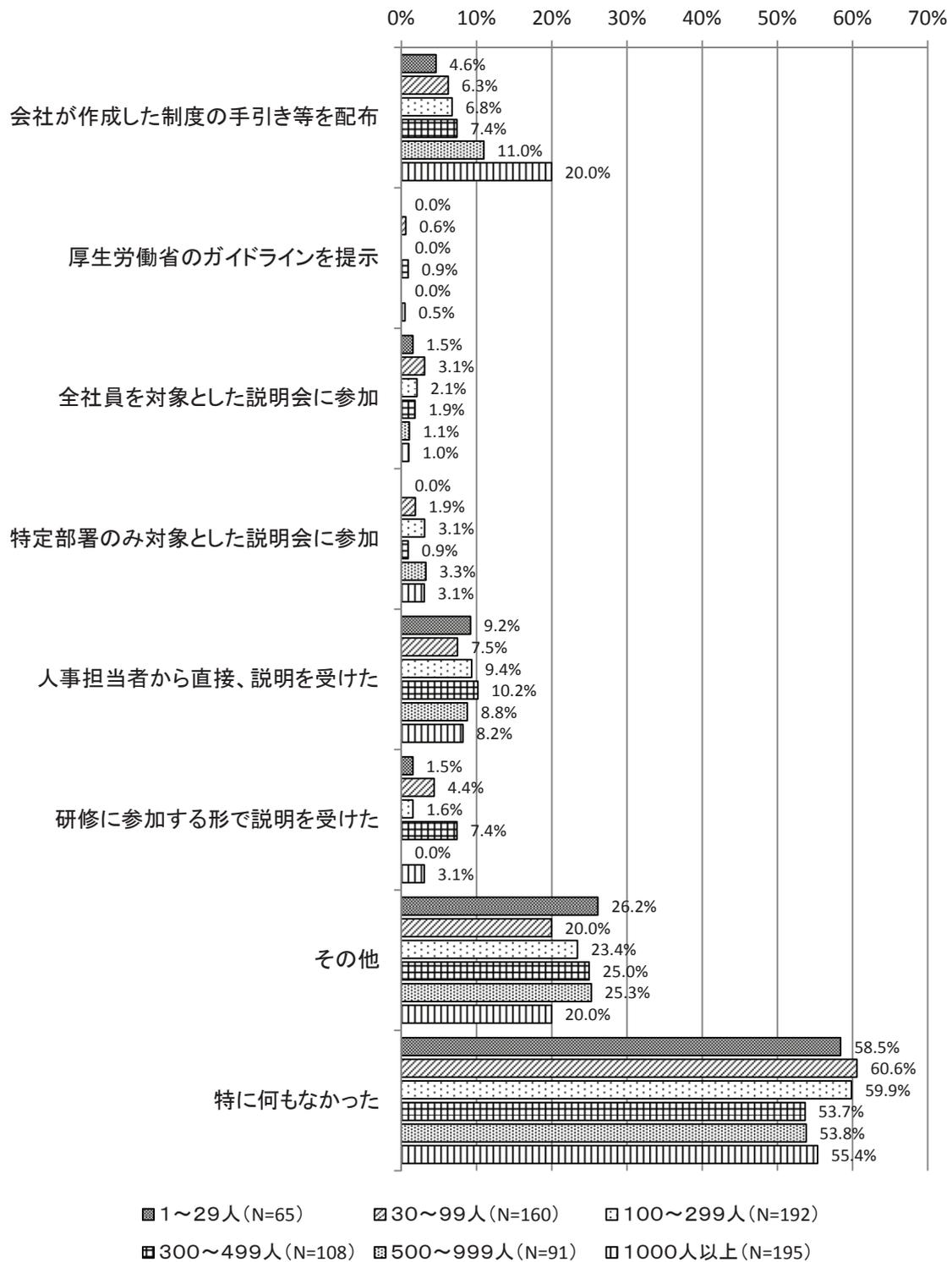
図表 2-3-9 は、テレワークをする際に、会社側から何らかの説明があったかについての結果である。「特に何もなかった」の割合が 57.7%で最も高い。次に割合が高いのは「その他」の 22.4%であり、これら以外には「会社が作成した制度の手引き等を配布」が 10.7%、「人事担当者から直接、説明を受けた」が 8.6%などとなっている。「会社が作成した制度の手引き等を配布」について、業種別では、実数は少ないが「情報通信業」の割合が 24.4%で最も高い¹⁹。また、従業員規模では「500～999 人」が 11.0%、「1,000 人以上」が 20.0%と規模が大きい方が割合が高い傾向が見られる（図表 2-3-10）。

図表 2-3-9 テレワークをする際の会社からの説明（複数回答） N=899



¹⁹ 付属資料の従業員調査結果、基本クロス集計表、Q20 参照。

図表 2-3-10 テレワークをする際の会社側からの説明（複数回答）



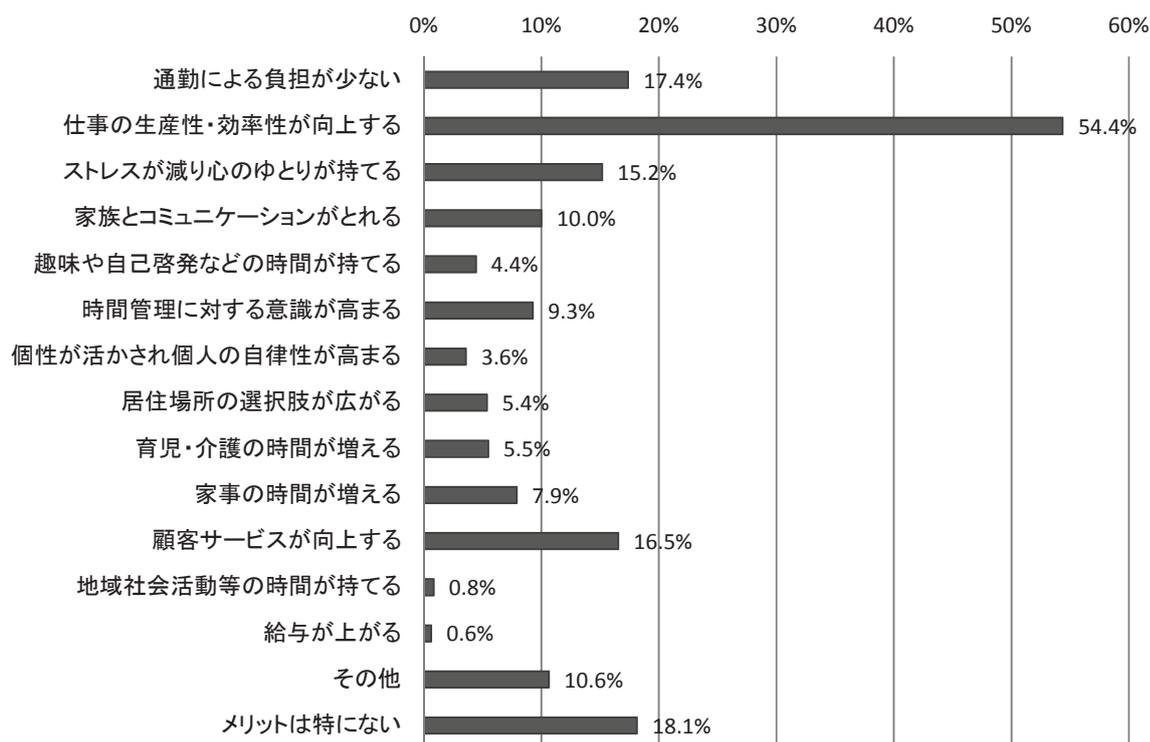
第4章 テレワークのメリットとデメリット、今後の意向

本章では、回答従業員が考えるテレワークのメリットとデメリット、今後の意向に係る集計結果を示す。

1. テレワークのメリット (Q21)

実際にテレワークを行っている従業員が考えるテレワークのメリットは、複数回答で、「仕事の生産性・効率性が向上する」が 54.4%と群を抜いて高い割合となっている（図表 2-4-1）。その他、「通勤による負担が少ない」が 17.4%、「顧客サービスが向上する」が 16.5%、「ストレスが減り心のゆとりが持てる」が 15.2%などとなっている。テレワークは、仕事の面でも生活や心身の面でもメリットがあると考えられているようである。なお、「メリットは特にない」という回答が 18.1%みられる。

図表 2-4-1 テレワークのメリット（複数回答）N=949

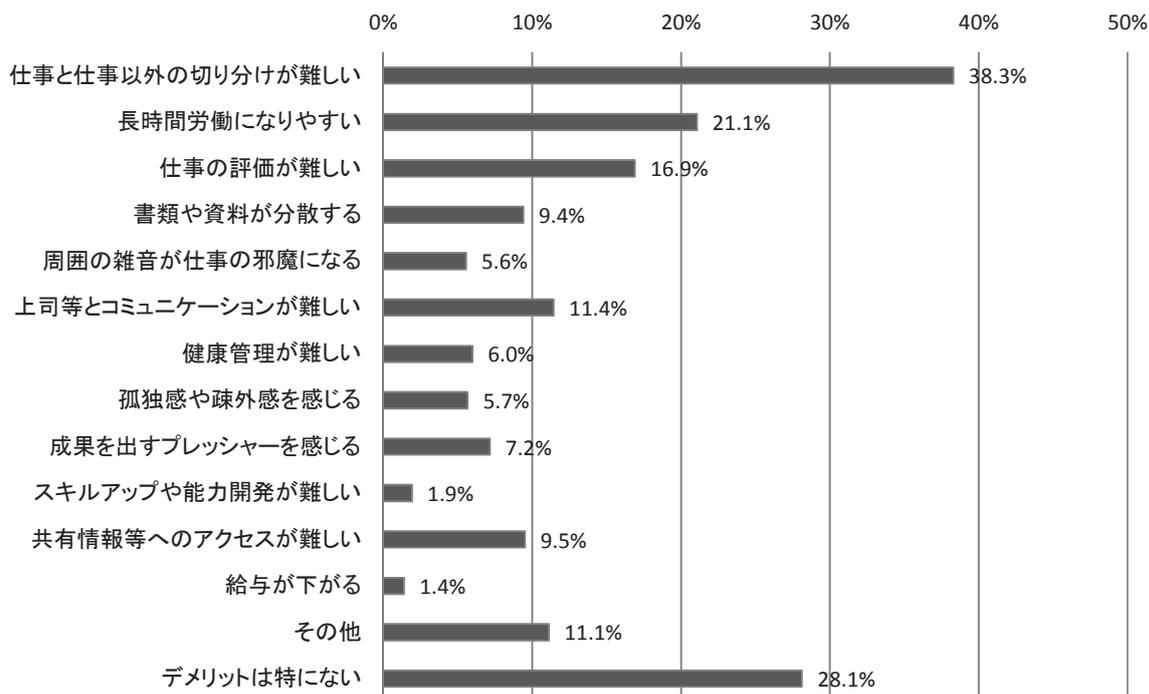


2. テレワークのデメリット (Q22)

では、テレワークのデメリットとはどのように考えられているだろうか。図表 2-4-2 から、複数回答で見ると、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が最も高い割合で 38.3%、次いで、「長時間労働になりやすい」で 21.1%、「仕事の評価が難しい」で 16.9%、「上司等

とコミュニケーションが難しい」で 11.4%などとなっている。テレワークは職場で上司や同僚と過ごすような目に見える働き方ではない分、時間の使い方や仕事の区切りの付け方、仕事の評価やコミュニケーションに課題があると考えている従業員が比較的多くいると考えられそうである。なお、「デメリットは特にない」という回答も 28.1%みられ、テレワークに不都合を感じない従事者もある程度はいるようである。

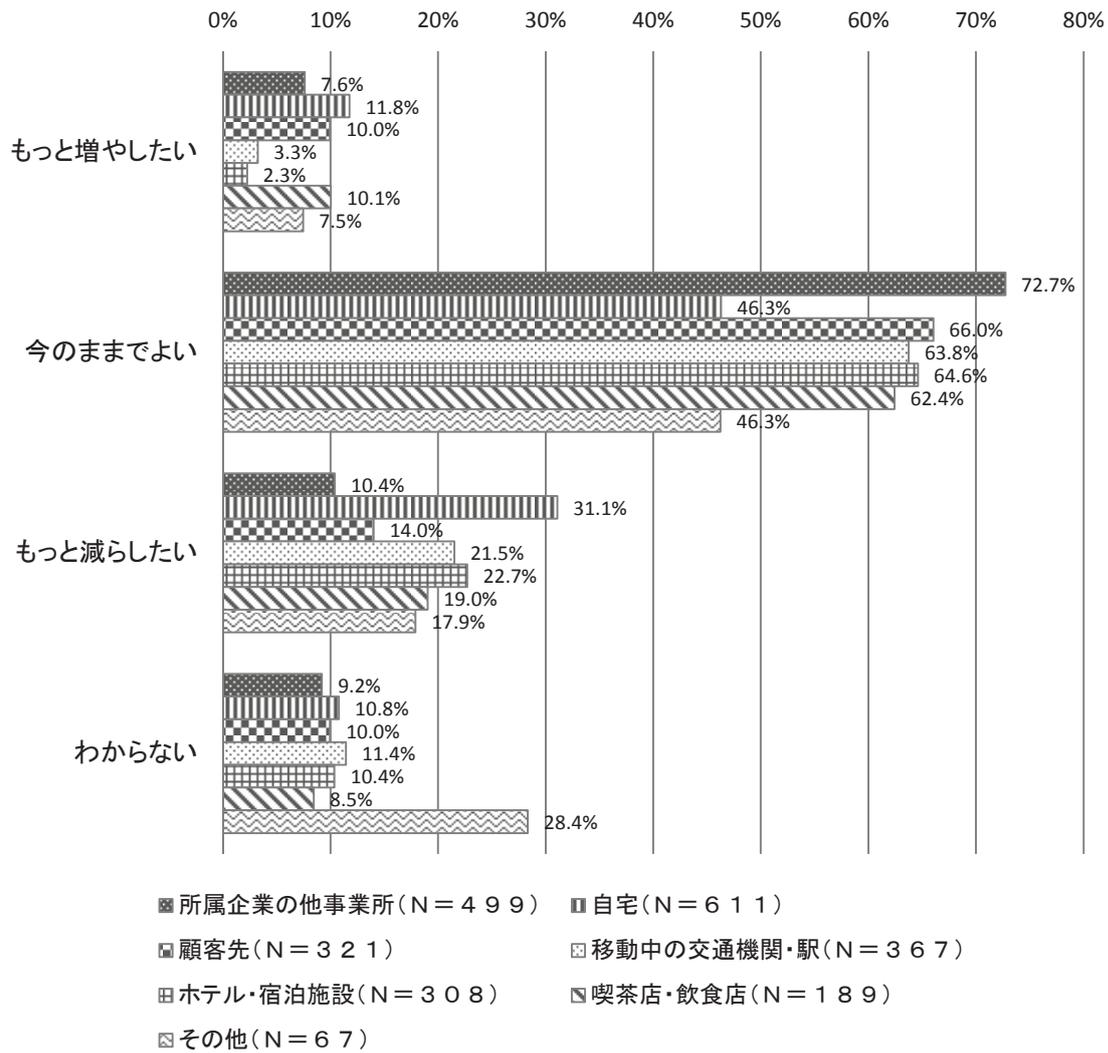
図表 2-4-2 テレワークのデメリット（複数回答）N=935



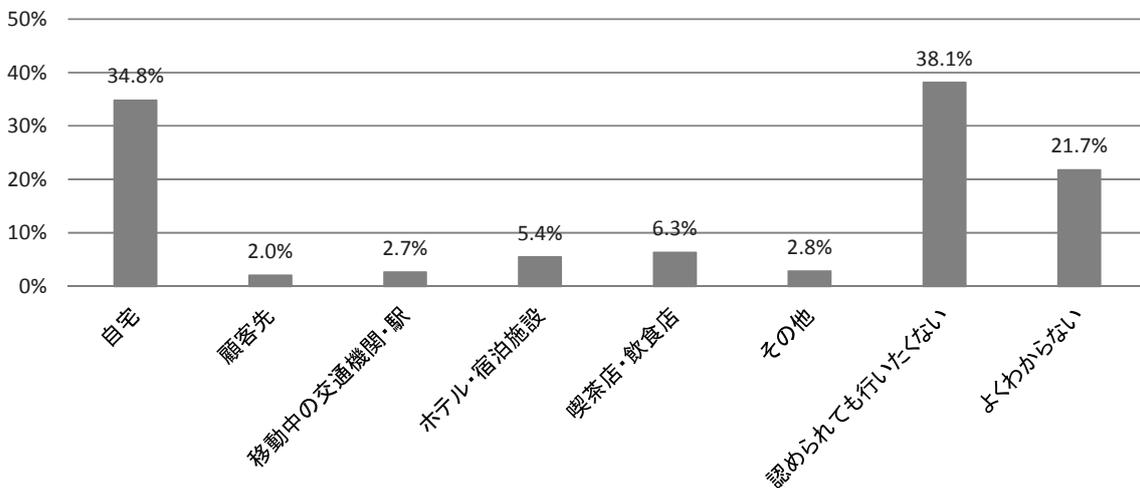
3. テレワークに係る今後の意向、希望（Q23, Q10）

テレワークに係る今後の希望を、テレワークを行っている場所別に尋ねたところ、すべての場所について、「今のままでよい」という回答の割合が高かった（図表 2-4-3）。ただ、「今のままでよい」の回答のうち、「自宅」について「今のままでよい」と回答した人の割合は 46.3%と、他のテレワークを行う場所に比べて割合が低くなっている。反面で、「もっと減らしたい」という選択肢の中で相対的に高い割合となっているのが「自宅」（31.3%）であり、自宅で行うテレワークには、先に見た「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」とか「長時間労働になりやすい」といった問題があるのかもしれない。もっとも、「もっと増やしたい」という選択肢の中で比較的割合が高いものの一つとして「自宅」（11.8%）が挙げられており、自宅で行うテレワークが一概にデメリットが多い・大きいというわけではないかもしれない。

図表 2-4-3 テレワークの今後の意向



図表 2-4-4 会社でテレワークが認められた場合に仕事をしたい場所
(複数回答) N=3658



また、会社で制度としてテレワークが認められていない従業員に、会社でテレワークが認められた場合に仕事をしたい場所を複数回答で尋ねたところ、「自宅」が 34.8%と、他の場所に比べて非常に高い割合となっている（図表 2-4-4）。