

テレワークの評価と課題

——「全国就業実態パネル調査」の経年変化からの示唆

久米 功一

(東洋大学教授)

萩原 牧子

(リクルートワークス研究所主幹研究員)

本稿は、日本におけるテレワークの普及がもたらした生活と仕事の変化について、先行研究を概観することに加えて、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」を用いて2016年と2024年を比較して、テレワークの進展とその影響を分析したものである。分析によると、働き方改革およびコロナ禍を背景に、テレワーク実施率と実施時間はいずれも増えており、とくに中堅層や都市部で拡大がみられた。制度としての導入も進み、従来の時間制約のある人の持ち帰り残業的性格から、在宅勤務を中心とする柔軟な働き方へと質的転換が生じていた。生活面では、テレワークは生活時間の再配分をもたらし、既婚者を中心に生活満足度・仕事満足度を高める傾向が確認された。ただし、家事・育児時間の増加はテレワークの有無だけでは説明できず、性別役割分業の構造は大きくは変化していない。仕事面では、テレワーク実施者の本来業務比率や働き方の自律性が高まり、柔軟性の向上は満足度の上昇と関連していた。他方、出社／テレワークのハイブリッド型雇用者の成長実感が低下していた。ウェルビーイングでは、テレワークの有無よりも職種や性別による差が大きく、心身の不調や不眠などへの配慮が必要である。これらの結果は、テレワークが生活満足度向上に資する一方、仕事と家庭の境界管理、職場設計やマネジメントの再構築、ウェルビーイングの増進といった新たな課題への対応が求められることを示唆している。

目次

- I はじめに
- II JPSEDを用いた検証
- III テレワークの進展
- IV テレワークと生活の変化
- V テレワークと仕事の変化
- VI テレワークとウェルビーイング
- VII まとめとインプリケーション

I はじめに

日本の社会にテレワークが定着してきた。テレ

ワークとは、「ICT（情報通信技術）等を活用し、普段出勤して仕事を行う勤務先とは違う場所で仕事をする、又は、勤務先に出勤せず自宅その他の場所で仕事をする」と¹⁾をいう。国土交通省「テレワーク人口実態調査」（令和6年度）によると、全就業者に占める雇用型テレワーカーの割合は24.6%（男性31.2%、女性16.9%）であり、平成28年度（2016年度）の13.3%に比べて高い水準で推移している。

テレワークの普及には大きく2つの背景がある。1つは、働き方改革である。日本の社会は、労働力人口の減少に直面しており、これまでの壮

年男性の長時間労働に依存した職場中心の職務遂行体制を見直し、女性や高齢者などの多様な労働力の活用や、多様な働き方によるワーク・ライフ・バランスの実現が目指されてきた。とりわけ2016年の働き方改革実行会議の工程表の「柔軟な働き方がしやすい環境整備」において、テレワークは、「時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる」とされて²⁾、その活用が期待されてきた。

もう1つは、2020年5月に新型コロナウイルス感染症専門家会議から提言された「新しい生活様式」の中で、働き方の新しいスタイルとしてテレワークが挙げられたことである³⁾。感染拡大防止のために、出勤者数の7割削減が目標として掲げられて、テレワークやローテーション勤務の導入が提案された。この提案に基づくテレワークの急速な普及は、通勤・職場中心の働き方から働く場所や時間に柔軟な働き方への転換を促し、テレワークは社会全体の働き方の「新しい普通 (new normal)」として位置づけられるようになった。

では、こうしたテレワークの普及は、人々の生活や仕事にどのような変化と影響をもたらしたのだろうか。テレワークによって実現される「いつでもどこでも働ける」体制は、労働時間と生活時間の境界を曖昧にする。テレワークによる通勤時間の削減は、生活時間を充実させる一方、自己管理が難しくければ、長時間労働をもたらすおそれもある。また、在宅勤務の進展は、本人のウェルビーイングや家族との関係にどのように影響したのだろうか。新型コロナウイルス感染症拡大以降、テレワークに関する研究が国内外で活発に行われている⁴⁾。本稿では、日本の就業者を対象とした調査研究を取り上げながら、テレワークが生活と仕事にもたらした変化と影響を考察し、今後の課題について展望する。

II JPSED を用いた検証

テレワークに関する定点的な調査として、総務省「通信利用動向調査」、国土交通省「テレワー

ク人口実態調査」があり、以下、調査名と関連する研究論文を列挙すると、就業状態や生活時間の把握として、総務省『社会生活基本調査 (令和3年)』(西原・田口 2025; 大久保・三河・田口 2024; Okubo 2024a)、総務省『就業構造基本調査』(森川 2024)、コロナ禍のテレワークの実施に関する個人・世帯調査として、大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構「テレワークに関する就業者実態調査」(Okubo, Inoue and Sekijima 2021; Okubo 2024b)、慶應義塾大学「日本家計パネル調査 (JHPS)」(石井・中山・山本 2021)、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(白井・佐藤・松下 2022; Minetaki 2023; Inoue, Ishihata and Yamaguchi 2024; Araki 2025)、パーソル総合研究所「テレワークに関する調査」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」(萩原 2022; 高橋・太田・矢ヶ崎 2024; 峰滝 2020; Kazekami 2020)、労働政策研究・研修機構 (JILPT)「新型コロナウイルス感染症拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(高見・山本 2021; Takami 2021) などがある。これらに加えて、研究機関・研究者が独自に行った調査研究 (Asakawa and Kameyama (2024), 久米・鶴・川上 (2023) など) も多数ある。

本稿では、上記の先行研究を整理するとともに、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(以下、JPSED)の個票データを分析した結果を紹介する。JPSEDは全国約5万人の個人を対象とするウェブアンケート調査であり⁵⁾、毎年1月頃に調査を実施し、前年12月時点の就業状態を質問している。JPSEDを用いることの利点として、日本全国の就業者を比例的にサンプリングした定点調査であり、経年的な比較が可能である点や、就業者の個人属性や労働市場での経験に関する詳しい質問を含んでおり、就業行動の背景事情を考察できる点が挙げられる。本稿では、テレワークがコロナ禍を経て急激に普及したことに鑑みて、新型コロナウイルス感染拡大期である2020年前後の変化に着目して、働き方改革元年といえる2016年12月 (JPSED2017) と2024年12月 (JPSED2025) のテレワーク・生活・仕事の関係を比較して考察する。また、テレワーク

の活用は、就業形態や働き方によって異なるため、本稿では、役員・自営業者・家族従業者を除き、会社の指揮命令下において働き方が拘束的とみられる雇用者に分析対象を限定する。

Ⅲ テレワークの進展

コロナ禍を契機として、テレワークに関連する情報通信技術が急速に発展し、テレワーク制度も整備されるにつれて、その社会受容が進んだ。このことは、テレワークのメリットやデメリットの表れ方が、分析する対象や時期によって異なることを意味する。とくに日本においては、働き方改革の継続的な取り組みの流れに、コロナ禍によるショックが加わったため、長時間労働の是正や柔軟な働き方の進展の起因をテレワークだけに求めることは難しい。このような留意点や限界を踏まえつつ、コロナ禍前後におけるテレワークの変化についてみていきたい。

表1は、JPSED2017, 2025を用いて、性別・年齢、地域別のテレワーク率とテレワーク時間を整理したものである。ここでのテレワークとは、

「自宅やサテライトオフィス、カフェ・ファミリーレストランのように、職場（自社および客先）以外の場所で働くこと」を指し、調査実施の「前年12月時点の1週間に1時間以上のテレワークをした者」をテレワーク実施者と定義する。2016年時点では、雇用者2万473人のうち、テレワーク実施者は2634人（12.9%）、2025年では雇用者2万4673人のうち、テレワーク実施者は3904人（15.2%）であった⁶⁾。

週あたりのテレワーク時間（テレワークを週1時間以上実施している者の平均時間）をみると、2016年の週9.9時間から、2024年は週18.1時間に増加している。週あたり約2日のテレワークをしていると換算できることから、テレワークをしたか否かだけでなく、テレワーク時間の長さのインパクトも大きいことが推察される。

性別・年齢別にみると、2024年のテレワーク率が高いのは男女ともに25-34歳であるが、2016年と比べてテレワーク率とテレワーク時間が増えているのは、男性45-54歳、女性35-44歳であり（男性+3.8%pt, +10.2時間、女性+3.3%pt, +9.9時間）、中高年層によるテレワークのキャッチアップ

表1 性別・年齢、地域別テレワーク率、テレワーク時間

2016 (JPED2017)				2024 (JPSED2025)				2024-2016	
	n	テレワーク 率 (%)	テレワーク 時間 (週)	n	テレワーク 率 (%)	テレワーク 時間 (週)	△テレワーク 率 (%pt)	△テレワーク 時間 (週)	
男性 25-34 歳	3021	14.0	9.8	3428	16.9	16.7	2.9	6.9	
男性 35-44 歳	4087	14.1	9.4	4004	15.9	16.3	1.8	6.9	
男性 45-54 歳	3417	12.6	9.4	4399	16.4	19.6	3.8	10.2	
男性 55-64 歳	2103	12.8	12.3	2737	16.0	19.9	3.2	7.6	
女性 25-34 歳	1910	12.5	7.6	2752	14.7	17.9	2.2	10.3	
女性 35-44 歳	1870	10.6	9.3	1947	13.9	19.2	3.3	9.9	
女性 45-54 歳	1483	12.1	9.7	1987	14.7	19.4	2.6	9.7	
女性 55-64 歳	845	11.1	13.3	1184	13.4	17.9	2.3	4.5	
北海道	806	9.0	12.2	1305	8.5	16.1	-0.4	3.9	
東北	1427	10.6	10.7	1770	9.0	15.4	-1.5	4.7	
南関東	6224	14.1	10.4	7856	24.8	19.6	10.7	9.2	
北関東・甲信	1541	12.2	9.3	1777	11.0	18.3	-1.2	9.1	
北陸	907	10.4	9.4	1049	6.0	16.1	-4.4	6.6	
東海	2471	12.0	10.0	2835	11.9	15.9	-0.1	5.9	
近畿	3098	14.5	9.4	3658	14.6	16.8	0.1	7.4	
中国	1208	11.6	10.2	1375	8.6	14.6	-3.0	4.4	
四国	613	14.0	10.2	662	5.6	15.5	-8.4	5.2	
九州	1927	12.6	7.6	2164	9.0	15.3	-3.7	7.8	
沖縄	206	15.7	8.6	218	11.5	20.4	-4.2	11.8	
合計	20473	12.9	9.9	24673	15.2	18.1	-4.2	7.8	

注：24 歳以下や 65 歳以上、居住地が海外の者は表から割愛しているため、表内の人数と合計は必ずしも一致しない。

出所：JPSED2017, 2025 を用いた筆者によるウェイトバック集計。

ブがうかがえる。地域別では、2024年の南関東のテレワーク率が24.8%と高く、テレワーク率の伸びも10.7%ptと大きい。その他の地域では、テレワーク率は低下しているが、テレワーク時間は長くなっている。

元来、テレワークは、職場に出勤することが難しい、制約のある従業員に適用されることが多かった。具体的には、育児や介護を必要とする家族がいる、本人がけがや病気をしている場合である。そこで、表2に、過去1年間のライフイベントの経験の有無別のテレワーク実施率を示す。自分が子どもを妊娠した女性は、2016年はテレワーク実施率が13.4%であり、妊娠していない女性のテレワーク実施率11.7%よりも高かった。これに対して、2024年では、妊娠を経験した女性のテレワーク実施率(12.3%)は、妊娠を経験していない女性(13.9%)よりも低い。これは、テレワークが、身体の負担と仕事の両立の補助的な役割から、身体的な制約の有無に関係なく導入さ

れるようになったことを示唆する。出産経験についても同様の傾向がみられる。出産に関しては、育児休業取得率の向上も関係しているだろう。介護、病気やケガについては、仕事との両立の視点からテレワークを活用していることがうかがえる。また、2016年に比べて2024年では、配偶者の妊娠や出産を経験した男性ほど、テレワーク実施率が高く、テレワークが子どもをもつ男性の仕事と家庭の両立を促していることを示唆している。

次に、テレワークがどの職種で拡大したのかをみるために、図1に2016年を横軸、2024年を縦軸として、職種別テレワーク率(図1・左)と職種別テレワーク時間(図1・右)を示す。2016年時点でテレワーク率が最も高いのは営業職であるが、2024年時点のテレワーク率は減少している。生産工程・労務職、サービス職、運輸・通信関連職はテレワーク率が低く、2024年にはさらに減少している。これに対して、2024年にテレワーク率を高めたのは、管理職、専門職・技術職、事務職、事

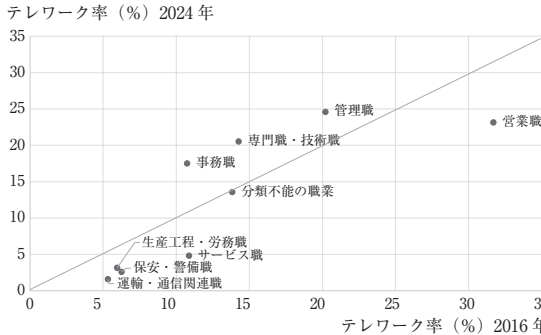
表2 過去1年間のライフイベントの有無別のテレワーク率

(単位: %)

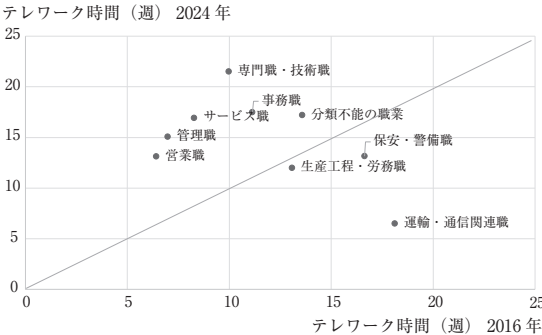
	2016 (JPSED 2017)			2024 (JPSED 2025)		
	出現率 (%)	ライフイベント 経験あり	経験なし	出現率 (%)	ライフイベント 経験あり	経験なし
自分が子どもを妊娠した(女性)	1.7	13.4	11.7	3.1	12.3	13.9
配偶者が子どもを妊娠した(男性)	1.7	15.7	13.4	1.8	23.0	15.8
自分が子どもを出産した(女性)	1.6	13.9	11.7	2.5	9.1	14.0
配偶者が子どもを出産した(男性)	2.2	13.3	13.4	1.9	19.2	15.8
親・義親が要介護認定された	2.0	16.0	12.8	2.6	21.1	15.0
自分が病気による入院や手術をした	2.2	17.4	12.8	3.0	18.2	15.1
自分が全治一カ月以上の怪我をした	1.0	17.5	12.8	1.3	20.1	15.1
(テレワーク実施率)		(12.9)			(15.2)	

出所: JPSED2017, 2025を用いた筆者によるウェイトバック集計。

図1 職種別テレワーク率(左)、週あたりテレワーク時間(右)



出所: JPSED2017, 2025を用いた筆者によるウェイトバック集計。



務職である（図1・左）。また、多くの職種でテレワーク時間が延びる中、生産工程・労務職、保安・警備職、運輸・通信関連職のテレワーク時間は減少している⁷⁾。コロナ禍ではエッセンシャルワーカーの働き方が柔軟でないことが顕在化した。2024年においても現業職種のテレワークは進展しておらず、この問題の解決が道半ばであることを示唆している。

続いて、テレワークの制度としての進展をみてみよう。表3にテレワーク制度の導入と適用を整理した。2016年のテレワーク実施者のうち、制度として導入されて自分自身に適用されていた人は、男性15.1%、女性11.8%に過ぎず、制度として導入されていない人が約6割を占めていた。2016年当時は長時間労働が常態化しており、自宅への持ち帰り残業もしばしばみられた。この頃のテレワークは、過大な業務をこなすためにやむをえず職場以外で働いていたケースを多分に含むと推察される。これに対して、2024年では、制度として適用された人が男女とも8割を超す。テレワークの社会受容が進んで、職場以外での仕事する制度としてテレワークが位置づけられて、柔軟な働き方としてテレワークが選択されるようになったことを示唆する。

最後に、テレワークの実施場所を確認しておく（表4、複数回答⁸⁾）。テレワークの実施場所は、2016年は男女とも自宅が約54%と最も高く、男性では移動中24.1%、女性ではカフェ、ファミリーレストラン12.4%が続いた。これに対して、2024年は、テレワーク実施者の約9割が在宅勤務を経験している。在宅での業務が在宅勤務として制度化されて（表3）、自宅と職場の通信環境も整備されて、仕事場として自宅を選択できるようになったと解釈できる。

この章では、JPSED2017、2025を用いて、テレワーク実施者の定点比較を行った。2016年から2024年にかけてのテレワークの普及は、従来の若年層だけでなく、男女の中堅層の働き方にインパクトを与えており、とくに都市部で大きい（表1）。制約のある人の働き方を支えるツールとしてだけでなく（表2）、事務職、専門職・技術職を中心に（図1）、週2日程度のテレワークを組み込んだ働き方が実践されるようになっている（表1）。テレワークは、制度として定着し（表3）、出先や移動の合間に仕事を片付けるものから在宅勤務を中心としたもの（表4）になっており、テレワーク率やテレワーク時間だけでは表すことのできない質的な変化が起きているといえる。では、こう

表3 テレワーク制度の導入と適用

(単位：%)

	2016 (JPSED2017)		2024 (JPSED2025)	
	男性 n=1808	女性 n=823	男性 n=2623	女性 n=1281
制度として導入済み、自分自身に適用されていた	15.1	11.8	85.6	83.0
制度として導入済み、自分自身には適用されていなかった	4.0	2.1	3.9	3.9
制度として導入されていなかった	61.3	61.1	7.0	9.4
わからない	19.6	25.0	3.5	3.7

出所：JPSED2017、2025を用いた筆者によるウェイトバック集計。

表4 テレワークの実施場所

(単位：%，複数回答)

	2016 (JPSED2017)		2024 (JPSED2025)	
	男性 n=1808	女性 n=823	男性 n=2623	女性 n=1281
自宅	54.1	54.0	89.4	92.0
サテライトオフィス	5.5	2.8	9.9	5.9
カフェ、ファミリーレストラン	14.2	12.4	9.5	7.5
図書館	2.3	2.1	2.1	1.5
移動中	24.1	11.5	15.5	9.9
通勤中	11.8	8.5	8.0	6.5
その他	4.0	4.0	1.6	1.3

出所：JPSED2017、2025を用いた筆者によるウェイトバック集計。

したテレワークの進展は、仕事内容や生活にどのような変化をもたらしたのか、次章以降で探索していく。

IV テレワークと生活の変化

テレワークによる働く場所の職場から自宅への変化は、通勤時間の削減をきっかけとして、生活時間の再配分を起こす。以下では、テレワークと生活時間の変化、仕事や家族との関係を考察する。

1 生活時間の増加

日常生活の時間配分の調査である総務省『社会生活基本調査（令和3年）』を用いた分析（Okubo 2024a）によると、在宅勤務は、労働時間を減少させ、女性の家事時間、男性の余暇時間を増やす。とくに、既婚女性や子どものいる男性の育児時間が増えていた。テレワーカーや在宅勤務者は、通勤勤務者に比べて、仕事時間が短く、家事・育児関連時間、余暇時間、睡眠時間、食事時間が長い（大久保・三河・田口 2024）。また、女性や子どものいるテレワーカーのうち、三大都市圏はより仕事に、地方圏はより家事・育児に時間を配分する（西原・田口 2025）。Asakawa and Kameyama (2024) は、九州と中国地域の従業員調査を分析して、2021年8月の感染拡大期には、テレワーク日数の増加が、残業時間、通勤時間を減らし、生活満足度を高めたことを見出している。Inoue, Ishihata and Yamaguchi (2024) は、在宅勤務が男性の家事時間や家族との時間を増加させ、仕事より生活を重視する割合を高めており、とくに未就学児のいる男性で大きかったことを示している。

2 仕事と生活の境界管理

生活時間の再配分は、仕事と家庭の両立やコンフリクトを招く。例えば、高見・山本（2021）は、在宅勤務は生活満足度を高めるものの、在宅勤務に伴う労働時間の増加は、生活満足度を損ねることを示している。男女で仕事と家庭の境界管理が異なることを示した研究もある。中学生以下の子どもをもつ男女のテレワークと仕事・家庭の境界

管理を分析した中川ほか（2021）によると、男女それぞれが主たる役割（男性は仕事、女性は家庭）を守るために、他方の領域（男性は家庭、女性は仕事）の調整を図っていた。大谷（2022）も、緊急事態宣言下では、男性は、勤務日や時間の調整がしにくく、それが両立ストレスに表れたが、女性は、家事や育児を行うために、労働時間を調整していた可能性があったと指摘する。Takami (2021) は、テレワーク経験者ほど、労働時間が減少し、家事・育児時間や余暇時間が増加するが、男性の家事・育児時間はそれほど大きくないことから、テレワーク下でも性別役割分業が維持される傾向があることを見出している。

仕事・家庭の境界の曖昧さは、仕事と家庭の相互干渉という問題を引き起こす。宮島（2021）は、テレワークへの移行割合が高い労働者ほど、仕事への家庭の干渉度合いが大きいが、家庭への仕事の干渉やストレスには有意な影響はなかったという。さらに、Yoshida et al. (2025) は、未就学児童や要介護の同居人がいる場合、仕事機能障害の確率が高いことを示している。このように、在宅勤務がもたらす仕事と家庭の境界管理の難しさは、性別役割分業の強化、在宅勤務における長時間労働、仕事と家庭の相互干渉のリスクをはらんでいる。

3 家族、育児負担

大谷（2021）によると、1回目の緊急事態宣言下では、男女を問わず、本人のみテレワークで配偶者がテレワークではない場合に、家事・育児時間が増えていた。しかし、学校などの休校がなかった2回目の緊急事態宣言下においては、夫婦のテレワークの組み合わせと家事・育児時間の変化の間に有意な関係は示されなかった。Yamamura and Tsutsui (2021) は新型コロナウイルス感染症拡大による休校期間のパネルデータを用いて、小学生の子どもをもつ親の場合、父親よりも母親がリモートワークする傾向が高く、育児負担の不平等を拡大させたと結論づけている。

テレワーク下における男女の異なる行動は、満足度や負担感の違いにも表れる。Minetaki (2023) は、テレワークによる育児満足度の向上は女性よ

りも男性で顕著であったことを示している。白井・佐藤・松下（2022）は、子どものいる男性では、テレワーク実施者ほど、家事・育児負担感とその実際の時間が増えて生活満足度は高まったが、生産性が下がったと感じていた。他方、子どものいる女性では、テレワーク実施者ほど、家事・育児負担が増えたと回答する傾向がみられたが、実際の育児・家事時間や生活満足度にはテレワーク実施の有無による差はなかった。平河（2024）は、夫妻それぞれの理想とする生活時間と実際の生活時間の乖離との関係を分析して、末子が6歳未満の世帯の妻の家事時間に関して、夫妻の双方あるいはどちらか一方がテレワーク勤務の場合、理想よりも実際の家事時間が長く、夫がテレワーク勤務をしていたとしても子どもが幼いうちの家事負担は妻に偏重している可能性を示している。

4 JPSSED による考察（1）

ここで、JPSSED2017, 2025 を用いて、生活時間の変化を確認しておこう。表5に、婚姻状態・子どもの有無別のテレワーク、労働時間、家事育児時間を示す。2016年時点では、男性は週45時間前後働いており、テレワーク実施者の労働時間が長い。これが2024年になると、男性のテレワー

ク実施者は非実施者に比べて労働時間が同程度あるいは短くなっている。もともとの長時間労働の傾向に加えて、テレワークにより時間効率的な働き方を実現できた可能性を示唆している。ただし、男性の家事育児時間の増分は、テレワークのあり・なしにかかわらず、1日あたり0.3～1.4時間増加している。ワーク・ライフ・バランスの推進の動きの中で、男性の家事育児参加は、テレワークの適用に拠らず進展してきたといえる。女性についても同様に、2016年のテレワーク実施者は、テレワーク非実施者に比べて、労働時間がやや長い傾向にあったが、2024年にはテレワーク実施による労働時間の差はほとんどみられなくなった。また、テレワークの有無別でみた家事育児時間の増減に目立った違いはみられない。末子年齢に着目すると、末子年齢6歳以下の男性では、2024年にかけて、長時間労働は是正（-3.6時間、-7.5時間）されているが、家事育児時間の増分はテレワーク非実施者のほうが大きい（+0.8時間、+0.5時間）。また、末子年齢7-12歳または13-18歳の女性ではテレワーク実施者ほど、家事育児時間の増分（+0.9時間、+1.1時間）が大きい。

これらの結果は、働き方改革の中で男性の長時間労働の是正や家事育児参加が進んでいるが、それをさらに促す手段としてテレワークが用いられ

表5 婚姻状態・子どもの有無別テレワーク、労働時間（週）、家事育児時間（日）

		2016 (JPED2017)				2024 (JPSSED2025)				2024-2016			
		n	テレワークなし	テレワークあり	テレワークなし	テレワークあり	n	テレワークなし	テレワークあり	テレワークなし	テレワークあり	テレワークなし	テレワークあり
			労働時間	家事育児時間				労働時間	家事育児時間	△労働時間	△家事育児時間		
男性	配偶者なし・子どもなし	4437	44.3	45.6	0.7	1.1	5923	42.2	40.8	1.0	1.4	-2.1	-4.8
	配偶者なし・子どもあり	373	45.3	40.8	1.2	1.2	433	42.4	39.8	1.4	2.7	-2.8	-1.0
	配偶者あり・子どもなし	1548	44.9	46.8	0.7	0.9	1877	42.1	42.2	1.1	1.2	-2.8	-4.6
	配偶者あり・子どもあり	7158	45.0	47.1	1.0	1.3	7522	42.3	41.9	1.4	1.6	-2.6	-5.1
	うち末子年齢6歳以下	2351	46.4	49.2	1.4	1.7	2095	42.8	41.7	2.2	2.2	-3.6	-7.5
	うち末子年齢7-12歳	1337	46.1	48.8	1.0	1.1	1401	43.6	43.3	1.5	1.6	-2.5	-5.4
女性	うち末子年齢13-18歳	1268	45.3	47.7	0.8	0.9	1254	44.4	44.6	1.2	1.3	-0.9	-3.1
	配偶者なし・子どもなし	3458	40.8	43.3	1.1	1.4	4636	40.1	40.3	1.3	1.6	-0.7	-3.1
	配偶者なし・子どもあり	756	40.4	41.8	2.3	3.3	810	39.0	38.2	2.5	3.6	-1.5	-3.6
	配偶者あり・子どもなし	803	40.4	40.8	2.1	2.3	1119	39.4	40.1	2.2	2.2	-1.0	-0.7
	配偶者あり・子どもあり	1902	38.1	38.3	3.6	3.7	2353	36.8	36.9	4.0	4.1	-1.3	-1.4
	うち末子年齢6歳以下	697	35.9	38.0	4.9	5.4	961	35.3	36.4	5.9	5.1	-0.7	-1.6
	うち末子年齢7-12歳	239	37.0	37.5	3.3	3.5	362	38.4	37.3	3.6	4.4	1.5	-0.2
	うち末子年齢13-18歳	271	38.8	40.7	3.0	2.0	278	39.1	38.7	3.1	3.1	0.4	-2.0

出所：JPSSED2017, 2025 を用いた筆者によるウェイトバック集計。

ているとは必ずしもいえないこと、男性同様に女性も労働時間を削減し、家事育児時間を増加させていることから、男女間の家事育児負担の格差が是正は緩やかであることを示唆している。

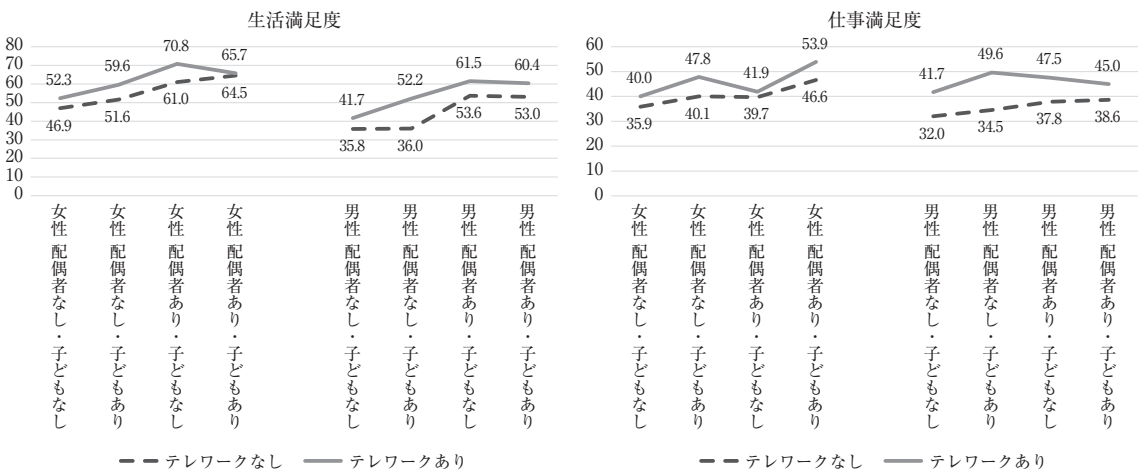
最後に、テレワークの有無と生活満足度、仕事満足度との関係をみておこう（図2、図3）。仕事と生活の境界管理という意味では、テレワークはそれらの満足度を損ねているのだろうか。生活満足度をみると、男女ともに、有配偶で、テレワーク実施者ほど高く、仕事満足度は、テレワーク非実施者よりも、テレワーク実施者のほうが高い。

テレワーク実施者の生活満足度と仕事満足度が総じてより高いことは、テレワークが、労働時間や家事育児時間の（量的な）変化（表5）だけでは測ることのできない、心理的な満足をもたらしていると推察される。

V テレワークと仕事の変化

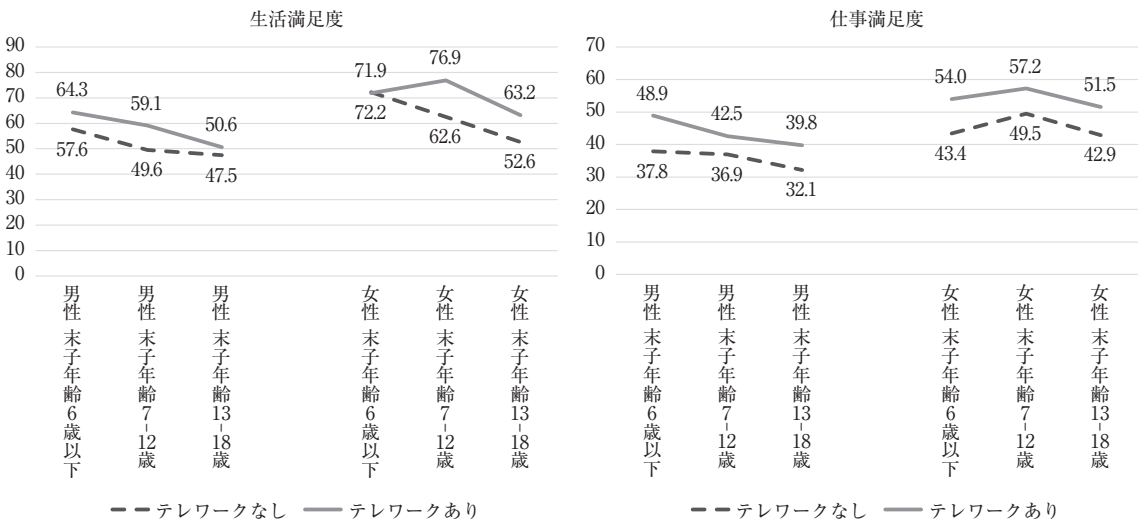
この節では、テレワークによる仕事における変化をみていく。具体的には、テレワーク導入によって引き起こされた仕事の変化や、テレワーク

図2 婚姻状態・子どもの有無・テレワーク別生活満足度（左）仕事満足度（右）



出所：JPSED2025 を用いた筆者によるウェイトバック集計。

図3 末子年齢・テレワーク別生活満足度（左）仕事満足度（右）



出所：JPSED2025 を用いた筆者によるウェイトバック集計。

に適した、あるいは、テレワーク補完的な仕事の拡大の可能性を探索する。

1 仕事の質

図1でみたように、コロナ禍を経てテレワークを拡大させた職種がある。その背景にはテレワークに適した仕事とそうでない仕事があること(Okubo 2022)に加えて、仕事の質の変化もある。Jiang, Yasui and Yugami (2024) は、コロナ禍前後のデータを用いて、在宅勤務は非定型分析業務を増加させ、定型手作業を減少させて、非定型業務への労働投入の増加と労働生産性の向上をもたらしたと指摘している。Asakawa and Kameyama (2024) は、テレワーク日数の増加は、経営業務、社内調整業務、取引先との調整業務を増やしたとしている。

2 コミュニケーションとサポート

職務が不明瞭で、突発的に生じた業務への対応を求められる日本の職場では、対面でのコミュニケーションが重視されて、テレワークが進みにくいといわれてきた(高場・吉田 2017)。テレワーク導入は、上司の部下マネジメントを難しくし、部下にとっては、上司・同僚からのサポートやフィードバックの減少、成長機会の減少の懸念につながる⁹⁾。萩原(2022)は、緊急事態宣言下のテレワークを調べて、主観的生産性や成長実感が低下していること、目標管理制度とテレワークの併用は主観的生産性に正に影響すること、入社3年以内のテレワーク実施者の成長実感の低下が著しいことを明らかにしている。Kikunaga et al. (2023) は、上司からの支援が少ないテレワーカーの心理的苦痛のリスクが高いことを示している。Ikegami et al. (2023) は、高頻度の在宅勤務は、良好な仕事のコントロールにつながらず、上司や同僚からの支援が不足していたことを明らかにしている。Okubo, Inoue and Sekijima (2021) は、テレワークの成果向上のための要素として、明確に定義された業務内容、非成果主義評価、労働時間の柔軟性を挙げている。

3 在宅勤務の環境

生産性の観点からテレワークの成否を判断するためには、在宅勤務の環境に対する評価が重要である。Kanamori, Tabuchi and Kai (2024) は、集中できる作業スペースの不足、コミュニケーション環境の不良、騒音、不適切な温度・湿度など、テレワークの環境が不良であるほど、身体症状の有病化率が有意に高いことを示している。Magnier-Watanabe et al. (2023) によると、自宅での適切な作業スペースがある人ほど、緊急事態宣言下で強制された在宅勤務に対する満足度が高かった。Otsuka et al. (2024) は、テレワーカーとプレゼンティイズム¹⁰⁾の関係を分析して、テレワーク経験の乏しい正社員ほどプレゼンティイズムが高く、専用作業スペースの確保、同僚とのチャット、日々の業務目標設定があるほどプレゼンティイズムが低いことを示した。

4 JPSED による考察 (2)

テレワークの進展に伴う仕事の変化をJPSEDでみてみよう(表6)。2016年時点では、テレワーク実施者は、テレワーク非実施者と比べて、本来業務の割合が低く、周辺業務や手待ち時間の割合が高かった。しかし、2024年では、テレワーク実施者の手待ち時間が減り、本来業務が増えて、テレワークの有無による業務の配分に差がなくなった。テレワーク時間が9-16時間でとくに本来業務の割合が高まっている。勤務日や勤務時間、働く場所を選ぶ、自分で仕事のやり方を決められる、こうした自律的な働き方は、2016年時点でもテレワーク実施者のほうが優れていたが、2024年では、テレワーク非実施者との差が拡大している。とくに、テレワーク実施者における勤務時間と働く場所の柔軟性の高まりが大きい。

テレワークにおける働き方の柔軟性や仕事のやり方の自律性の高まりは、生活、仕事、人間関係の満足度の向上につながっている。ただし、週9-16時間テレワークを行う人は、本来業務が増えた一方で、成長実感や生き生き働く状態が低下している。このことは、スポット的な短時間のテレワークでもフルリモートでもない、テレワーク

表6 テレワークの有無、テレワーク時間（週）と仕事の性質、働き方

	2016 (JPSED2017)						2024 (JPSED2025)						2024-2016					
	テレ ワー ク な し	テレ ワー ク あ り	4 時 間 以 内	5 ～ 8 時 間	9 ～ 16 時 間	17 時 間 以 上	テレ ワー ク な し	テレ ワー ク あ り	4 時 間 以 内	5 ～ 8 時 間	9 ～ 16 時 間	17 時 間 以 上	△ テレ ワー ク な し	△ テレ ワー ク あ り	△ 4 時 間 以 内	△ 5 ～ 8 時 間	△ 9 ～ 16 時 間	△ 17 時 間 以 上
本来業務	74.2	68.3	68.0	67.4	64.6	72.5	72.0	71.5	68.1	70.3	70.8	74.0	-2.2	3.2	0.1	2.9	6.2	1.5
周辺業務	18.5	21.7	22.4	21.8	24.1	17.8	20.2	21.0	22.2	21.8	22.0	19.5	1.7	-0.7	-0.2	0.0	-2.1	1.7
手待ち時間	7.3	10.0	9.6	10.8	11.3	9.7	7.8	7.5	9.7	7.9	7.1	6.5	0.5	-2.5	0.1	-2.9	-4.1	-3.2
勤務日	16.9	25.4	23.4	24.6	33.3	28.1	21.6	31.1	33.3	30.7	29.6	31.0	4.6	5.7	9.9	6.0	-3.7	2.8
勤務時間	11.7	22.1	20.1	22.6	28.1	24.1	15.8	44.5	38.5	45.1	43.4	46.8	4.1	22.4	18.4	22.5	15.3	22.7
働く場所	7.9	16.4	14.0	16.9	21.5	20.4	8.4	47.5	26.0	38.5	44.0	63.0	0.6	31.1	12.0	21.6	22.4	42.7
仕事のやり方	44.5	52.1	56.8	51.7	55.6	35.6	43.4	57.5	56.6	59.2	56.5	57.0	-1.1	5.3	-0.3	7.5	0.9	21.5
生活満足度	46.1	44.8	45.9	46.4	45.2	39.4	48.9	55.9	57.9	58.2	53.7	54.4	2.8	11.1	12.0	11.8	8.5	15.1
仕事満足	34.3	37.7	41.9	34.8	40.6	26.3	37.3	44.2	45.3	48.6	43.6	41.2	3.0	6.5	3.4	13.8	3.0	14.9
人間関係満足	36.7	36.3	39.8	34.3	35.8	27.7	40.1	48.2	51.8	48.8	45.7	47.5	3.4	11.9	12.0	14.5	9.9	19.8
成長実感	27.8	34.3	37.4	32.6	39.2	23.3	28.7	36.7	42.1	39.8	34.1	33.5	0.9	2.4	4.7	7.2	-5.1	10.2
生き生き	27.1	30.8	32.8	27.8	39.0	23.2	29.7	36.3	40.3	39.1	35.1	33.2	2.6	5.4	7.5	11.4	-3.9	10.0

注：変数の定義は以下の通り：

本来業務・周辺業務・手待ち時間：あなたは、昨年12月時点、仕事時間の全体を100とした場合に、以下の項目のそれぞれにどれくらい時間をかけていましたか。（残業時間（サービス残業も含む）は含み、通勤時間、食事時間、休憩時間は除きます）（回答は半角数字で入力）※手待ち時間とは、作業をしているわけではないものの、指示があれば、あるいは仕事しなければならない状況に至った場合には、すぐに作業をすることができるよう待機している時間をいいます（例：上司の決裁や指示待ち、タクシー運転手の客待ち、宅配業務における荷物の到着待ちなど）。本来の担当業務で成果と直結している仕事（ ），周辺の雑務（ ），待機や客待ち等の手待ち時間（ ），合計100%。

仕事のやり方：昨年1年間（2024年1月～12月）における、あなたの仕事に関する以下の項目について、どれくらいあてはまりますか。（回答は1つ）（4）自分で仕事のやり方を決めることができた、に対して、1 あてはまる、2 どちらかというあてはまる、3 どちらともいえない、4 どちらかというあてはまらない、5 あてはまらない、のうち、1または2のときに1、それ以外は0の値をとるダミー変数。

生活満足度：昨年1年間（2024年1月～12月）のあなたの生活全般について、どの程度満足していましたか。（回答は1つ）1 満足していた2 まあ満足していた3 どちらともいえない4 どちらかといえば不満であった5 不満であった、のうち、1または2のときに1、それ以外は0の値をとるダミー変数。

仕事満足度、人間関係満足度、成長実感、生き生き：昨年1年間（2024年1月～12月）の、あなたの仕事に関する以下の項目について、どれくらいあてはまりますか。（回答は1つ）（1）仕事そのものに満足していた、（2）職場の人間関係に満足していた、（3）仕事を通じて、「成長している」という実感を持っていた、（6）生き生きと働くことができていた、のそれぞれに対して、1 あてはまる、2 どちらかというあてはまる、3 どちらともいえない、4 どちらかというあてはまらない、5 あてはまらない、のうち、1または2のときに1、それ以外は0の値をとるダミー変数。

と対面のハイブリッドな働き方において、仕事を通して成長することや生き生きと働くことを実現できるような職場と仕事の設計が求められていることを示唆している。

Ⅵ テレワークとウェルビーイング

最後に、テレワークの評価として、ウェルビーイング、具体的には心身の健康との関係をみてみよう。

1 メンタルヘルス

テレワークの働き方は、孤立感を招く^{11), 12)}。Okubo (2024b) は、非定型労働者（より抽象的で非定型的なタスクを行っている労働者）ほど、テレワークを実施するが、同僚とのコミュニケーション

ンが減少し、連帯感が弱まり、結果として、効率の低下とメンタルヘルスの悪化を招いていると主張する。高橋・太田・矢ヶ崎 (2024) によると、統計的には有意ではないが、テレワークがメンタルヘルスに関連する心身症状や仕事と生活の両立ストレスに負に影響しており、とくに子育て中の就業者、通勤時間が長い就業者などにその傾向がみられた。Otsuka et al. (2021) は、テレワークを望まない人がテレワークを行った場合、心理的苦痛が大きいことを示している。また、テレワークを希望する人ほど仕事に没頭していることも知られている (Kuroishi et al. 2025)。

2 運動・睡眠、身体

パーソル総合研究所 (2025) でテレワークに関する困りごとで最上位にあるのは「運動不足を感

じる」(57.5%)で、「腰痛・肩こりが悪化した」(31.1%)も多い。Asakawa and Kameyama (2024)は、2021年8月の感染拡大期には、テレワーク時間の増加が1日あたりの運動時間を有意に減少させたことを示している。Kitano et al. (2024)は、加速度計で身体活動と座位行動との関連を検討したところ、週1~2日でも在宅勤務を行う者は、身体活動が少なく、座位行動が多かった。Matsugaki et al. (2022)は、劣悪な環境下での在宅勤務の頻度と腰痛に関連があることを示している。

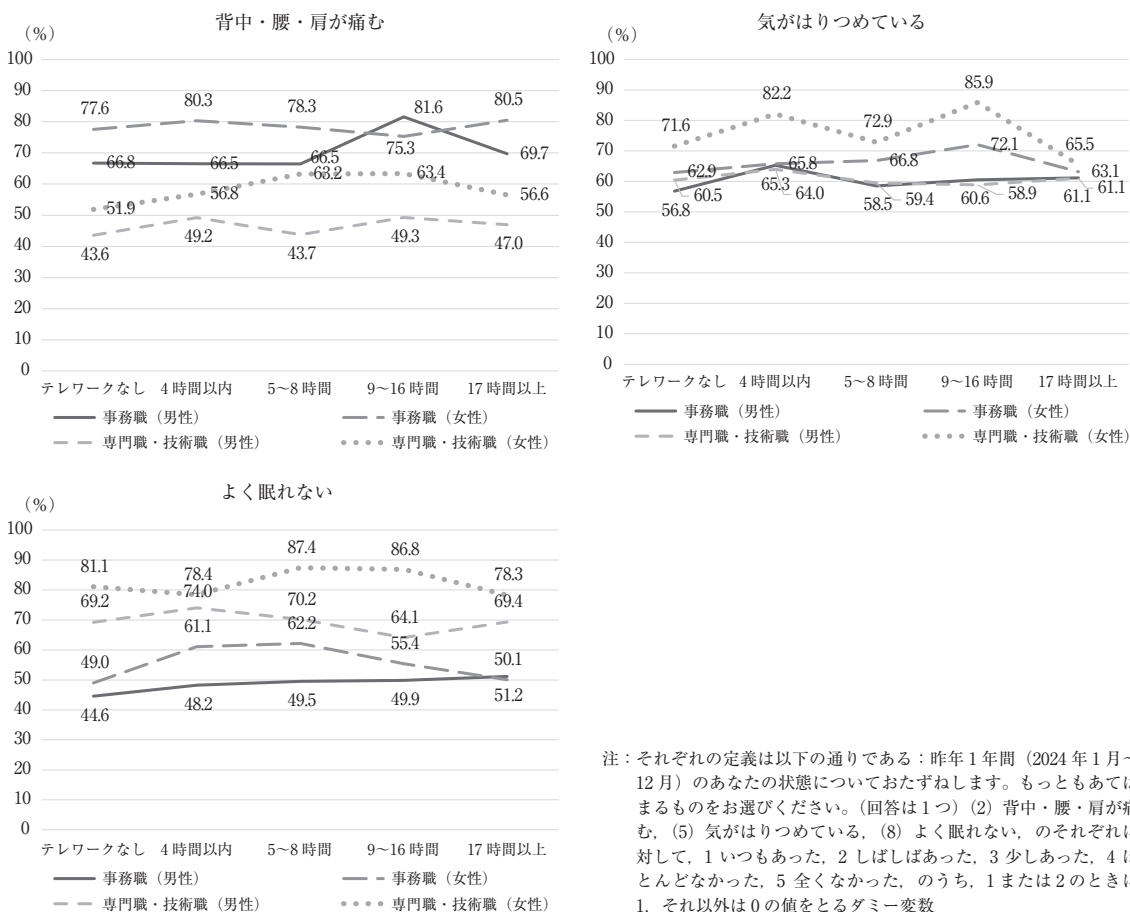
テレワークと睡眠との関係について、Shinoda et al. (2025)によると、2021年4月から5月に行ったWEB調査を分析した結果、テレワーク経験者は、テレワーク非経験者に比べて、体重変化の割合が高く、睡眠の質が改善し、生活に対する不安が軽減していた。Tanaka et al. (2025)は、職場からテレワーク指導を受けた人ほど、適切な

休憩や十分な睡眠確保といった自己管理行動を実践し、健康状態の改善と有意に関連していた。Matsumoto et al. (2023b)は2021年に日本企業の勤務者約2千人を調査し、週1~2日のテレワークの睡眠の質が高く、週3~4日のテレワークでワークエンゲイジメントが最も低いことを示している。

3 JPSEDによる考察 (3)

JPSED2025から、テレワークの有無、テレワークの長さ、心身の不調との関係を図示した(図4)。「背中・腰・肩の痛み」は、テレワークの有無やテレワーク時間の長さよりも職種による差が大きく、とくに女性の事務職は約8割が痛みを感じている。「気がはりつめている」は、女性の専門職・技術職で高く、テレワーク時間の長さには依存しない。「よく眠れない」についても、女

図4 職種別テレワークと体の痛み・不眠



注：それぞれの定義は以下の通りである：昨年1年間（2024年1月～12月）のあなたの状態についておたずねします。もっともあてはまるものをお選びください。（回答は1つ）(2) 背中・腰・肩が痛む、(5) 気がはりつめている、(8) よく眠れない、のそれぞれに対して、1 いつもあった、2 しばしばあった、3 少しあった、4 ほとんどなかった、5 全くなかった、のうち、1または2のときに1、それ以外は0の値をとるダミー変数

性の専門職・技術職の約8割が該当しており、男性の同職種も約7割が不眠を訴えている。これらの結果は、性別・職種によって心身の不調が異なること、テレワークの有無にかかわらず健康面のケアを行う必要があることを示唆している。

Ⅶ まとめとインプリケーション

本稿では、テレワークの進展と、生活や仕事との関係について考察した。最後にまとめとして、ここまでの考察を踏まえた、今後のテレワークの課題を3つ挙げる。

- ①テレワークの普及で生じた従業者や仕事の質的变化に着目することである。テレワークの普及はひと段落し、出社回帰の動きも出てきている。しかし、テレワーク定着後の職場は以前とは異なる。職場は、出社した従業者だけでなく、柔軟で自律的な働き方を選択する遠隔の従業者とともに分散して構成される。テレワークに適した職務の見直し・開発、テレワーク／対面との適切な組み合わせ等¹³⁾、より効率的で創造的な働き方を設計することが望まれている。
- ②テレワークによる生活時間の再配分をライフスタイルの革新に活用することである。とくにテレワークによる家事育児時間の増加は、家庭内での仕事・家庭の役割分担を変更する可能性がある。コロナ禍の子どもの休校対応などで余儀なくされた在宅勤務では、性別役割分業にもとづく境界管理が行われた。働き方改革の進展によって、男性の家事育児時間が増加している中で、テレワークは、仕事と家庭の境界管理と家庭内の役割の見直しを図るツールとして期待される。
- ③テレワークをウェルビーイング向上の手段として位置づけてその活用に努めることである。本稿でみてきたように、テレワークは生活時間の再配分を通じた生活満足度の向上に寄与する。しかし、仕事と家庭の境界管理、在宅勤務時のアメニティ、長時間労働の有無、職種による心身の負担等のやり方次第では、仕事と生活の相互干渉が生じるおそれもある。また、エッセン

シャルワーカーのように、テレワークの恩恵を十分に享受できていない労働者も存在しており、テレワークの効果は限定的である¹⁴⁾。柔軟性、自律性、家庭との両立、満足度などの（賃金とは異なる）尺度で、テレワークを評価して活用することがウェルビーイング向上につながる¹⁵⁾。

- 1) 国土交通省「テレワーク人口実態調査」の「雇用型就業者」の定義に拠る。
- 2) 働き方改革実行会議（平成29年3月28日、働き方改革実現会議決定15頁、<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>）、働き方改革実行計画（概要）16頁「5.柔軟な働き方がしやすい環境整備」（<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>）を参照（URLの最終閲覧は2026年2月26日、以下同）。
- 3) 新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（令和2年3月28日（令和2年5月25日変更）新型コロナウイルス感染症対策本部決定18頁、<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000633503.pdf>）。
- 4) Web of Scienceの検索によると、telework または work from home で抽出される論文は、2019年に2428本／年であったが、2020年3034本、2021年5351本、2022年5486本、2023年4581本、2024年4339本、2025年3662本と急増した。
- 5) 同一個人を追跡調査するパネルデータである。
- 6) 数値はウェイトバック集計している。なお、国土交通省調査（雇用型テレワーカー24.6%）と比べて、JPSED2025のテレワーク率は15.2%と低い。これは国土交通省が「現在の主な仕事でこれまで、テレワークをしたことがあると回答した人」をテレワーカーに分類しているのに対して、JPSEDでは前年12月の平均的な1週間におけるテレワークの実施状況を質問しており、テレワーク実施の期間が限定的になっているからと推察される。なお、国土交通省「テレワーク人口実態調査 令和6年」の直近1年間のテレワーク実施率（全国）は15.6%である。
- 7) テレワークと業種・職種に関して、Okubo（2022）は、テレワークに適した職種（情報処理、経営コンサルタント、金融保険従事者等）と適さない職種（飲食サービス、ホテル宿泊、医師、看護師等）を挙げており、高見（2022）は、製造業に比べて情報通信業や教育・学習支援業でテレワーク実施率が高く、運輸業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、医療・福祉では低いことを明らかにしている。
- 8) なお、これらの項目のほかに、テレワーク実施者で「職場（自社および客先）以外で仕事をしたことがない」と回答した人が2016年男性30.7%、女性36.7%、2024年男女で6.0%存在した。これは設問間の不整合や測定誤差によるが、とくに2016年の数値は、テレワークの定義や働き方が一般的ではなかった可能性を表している。
- 9) これに関連して、パーソル総合研究所「第十回・テレワークに関する調査」によると、テレワークに関する困りごととして「部下の仕事の様子がわからなくなった」（36.5%）、テレワーク時の不安感に「上司から公平・公正に評価してもらえないか不安だ」（26.3%）「成長できるような仕事を割り振ってもらえないか不安だ」（20.9%）が挙げられている。
- 10) 出勤しても生産性を発揮できていない状態をいう。
- 11) パーソル総合研究所（2025）では、テレワークに関する困

- りごととして「チームに一体感が感じられない」(30.7%)、「会話が減って寂しさを感じる」(28.4%)が挙げられている。
- 12) Kubo et al. (2021) は、テレワーカーは、孤食の増加や食事頻度の低下といった不規則な食習慣になることを示した。
- 13) 対面とテレワークのハイブリッドな働き方について、Aoki, Hiramatsu and Hanaki (2025) は、生活時間の配分とテレワークの勤務形態に関する好みはいくつかのグループに分けることができ、その生産性は異なるという。Matsumoto et al. (2023a) は、出社日とテレワーク日の就寝・起床時間の差(テレワーク時差ばけ)が大きいほど、心理的苦痛のリスクが高いことを示している。
- 14) Araki (2025) は、テレワークの定着は、とくに女性の非正規雇用者の仕事満足度を高めている一方、男性の正規労働者は心理的な利益を得ていないことを示している。
- 15) テレワークと生産性や賃金との関係に関する関心は高いが(Kazekami (2020), Kitagawa et al. (2021), 石井・中山・山本 (2021), Morikawa (2022), 久米・鶴・川上 (2023), 森川 (2024) 等), テレワークには賃金を犠牲にしてアメニティ(自宅勤務)を追求するという面もあり、補償賃金仮説にもとづけば、テレワークの賃金の上昇率は抑制的になりうる(森川 2020)。

参考文献

- 石井加代子・中山真緒・山本勲 (2021) 「コロナ禍での在宅勤務の潜在的メリットと定着可能性——パネルデータを用いた検証」 PDRC Discussion Paper Series, DP2021-007.
- 臼井恵美子・佐藤蘭香・松下美帆 (2022) 「新型コロナウイルス感染症の影響下におけるワーク・ライフ・バランス」『経済研究』73 巻 4 号, pp. 358-391.
- 大久保敏弘・三河直斗・田口湧也 (2024) 「在宅勤務およびテレワークが生活時間へ与える影響の分析——令和 3 年社会生活基本調査結果による分析」 New ESRI Working Paper, No. 71.
- 大谷碧 (2021) 「緊急事態宣言下における共働き夫婦の家事・育児時間の変化——子どもを持つ夫婦のテレワーク状況を考慮して」 Works Discussion Paper, No. 50.
- (2022) 「子どもを持つ就業者のワーク・ライフ・バランスは変化したのか」玄田有史・萩原牧子編著『仕事から見た「2020 年」——結局、働き方は変わらなかったのか?』(第 11 章), 慶應義塾大学出版会.
- 久米功一・鶴光太郎・川上淳之 (2023) 「在宅勤務で個人の生産性はどう変わるか」RIETI Discussion Paper Series, 23-J-044.
- 高場希恵・吉田知加 (2017) 「日本企業におけるテレワーク導入に関する考察」『情報知識学会誌』27 巻 2 号, pp. 175-182.
- 高橋真也・太田瑛介・矢ヶ崎将之 (2024) 「テレワークが就業者の働き方やウェルビーイングに与える効果——日本におけるエビデンス」 ESRI Discussion Paper Series, No. 386.
- 高見具広 (2022) 「在宅勤務とワークライフバランス——コロナ禍における変化と課題」『家族社会学研究』34 巻 1 号, pp. 50-57.
- 高見具広・山本雄三 (2021) 「コロナ禍の在宅勤務による生活時間の変化——「新しい日常生活」樋口美雄・労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容——働き方・生活・格差と支援策』(第 7 章), 慶應義塾大学出版会.
- 中川裕美・竹田剛・越川陽介・岡村心平 (2021) 「コロナ禍のテレワークおよび仕事と家庭の境界管理がワーク・ファミリー・バランスに与える影響」『産業・組織心理学研究』35 巻 1 号, pp. 165-178.
- 西原照雅・田口湧也 (2025) 「テレワークが雇用者の生活時間に与える影響——大都市圏と地方圏の比較」ESRI Research Note, No. 91.
- 萩原牧子 (2022) 「テレワークへの移行と定着、そして効果」玄田有史・萩原牧子編著『仕事から見た「2020 年」——結局、働き方は変わらなかったのか?』(第 7 章), 慶應義塾大学出版会.
- パーソル総合研究所 (2025) 「パーソル総合研究所「第十回・テレワークに関する調査」」. <https://rc.persol-group.co.jp/think-tank/data/telework-survey10/>
- 平河茉莉絵 (2024) 「夫妻のテレワーク実施状況における理想と実際の生活時間の乖離に関する分析」『経済集志』94 巻 2 号, pp. 39-53.
- 峰滝和典 (2020) 「テレワークの効果に関する実証研究」『商経学叢』67 巻 2 号, pp. 79-95.
- 宮島健 (2021) 「テレワークへの移行はワーク・ファミリー・コンフリクトを増加させるか——コロナ禍の日本における相関研究」『産業・組織心理学研究』35 巻 1 号, pp. 145-153.
- 森川正之 (2020) 「柔軟な働き方は賃金をどう変化させるか」『日本労働研究雑誌』No. 723, pp. 82-91.
- (2024) 「テレワークの実態——「就業構造基本調査」ミクロデータに基づく概観」RIETI Discussion Paper Series, 24-J-015.
- Aoki, Eri, Ai Hiramatsu and Keisuke Hanaki (2025) "Changes and Their Effects on Working and Daily Life Time Use Allocation between Work-from-Home and Office Work Days during the Telework Period: Insights from the Survey in Japan," *Frontiers in Sociology*, Vol. 10, 1534548.
- Araki, Satoshi (2025) "Heterogeneous Effects of Telework on Job Satisfaction across Gender and Employment Precarity: Evidence from Postpandemic Japan," *Social Science Japan Journal*, Vol. 28, No. 1, jya004.
- Asakawa, Shinsuke and Yoshihiko Kameyama (2024) "COVID-19 and the Adoption of Telework: A Survey of Employees in the Shikoku and Kyushu Regions," Working Paper Series No. 2024-25, Asian Growth Research Institute.
- Ikegami, Kazunori, Hajime Ando, Kosuke Mafune, Mayumi Tsuji, Seiichiro Tateishi, Kiminori Odagami, Keiji Muramatsu, Yoshihisa Fujino and Akira Ogami (2023) "Job Stress and Work from Home during the COVID-19 Pandemic among Japanese Workers: A Prospective Cohort Study," *Health Psychology and Behavioral Medicine*, Vol. 11, No. 1, 2163248.
- Inoue, Chihiro, Yusuke Ishihata and Shintaro Yamaguchi (2024) "Working from Home Leads to More Family-Oriented Men," *Review of Economics of the Household*, Vol. 22, pp. 783-829.
- Jiang, Mingyu, Kengo Yasui and Kazufumi Yugami (2024) "Working from Home, Job Tasks, and Productivity," *Telecommunications Policy*, Vol. 48, No. 8, 102806.
- Kanamori, Satoru, Takahiro Tabuchi and Yuko Kai (2024) "Association between the Telecommuting Environment and Somatic Symptoms among Teleworkers in Japan," *Journal of Occupational Health*, Vol. 66, No. 1, uiad014.
- Kazekami, Sachiko (2020) "Mechanisms to Improve Labor Productivity by Performing Telework," *Telecommunications Policy*, Vol. 44, No. 2, 101868.
- Kikunaga, Kazuki, Akinori Nakata, Mami Kuwamura, Kiminori Odagami, Kosuke Mafune, Hajime Ando, Keiji Muramatsu, Seiichiro Tateishi and Yoshihisa Fujino (2023) "Psychological Distress, Japanese Teleworkers, and Supervisor Support during COVID-19," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 65, No. 2, pp. e68-e73.
- Kitagawa, Ritsu, Sachiko Kuroda, Hiroko Okudaira and Hideo Owan (2021) "Working from Home and Productivity under

- the COVID-19 Pandemic: Using Survey Data of Four Manufacturing Firms," *PLOS ONE*, Vol. 16, No. 12, e0261761.
- Kitano, Naruki, Yuya Fujii, Aya Wada, Ryoko Kawakami, Kaori Yoshiba, Daisuke Yamaguchi, Yuko Kai and Takashi Arao (2024) "Associations of Working from Home Frequency with Accelerometer-Measured Physical Activity and Sedentary Behavior in Japanese White-Collar Workers: A Cross-Sectional Analysis of the Meiji Yasuda LifeStyle Study," *Journal of Physical Activity and Health*, Vol. 21, No. 11, pp. 1150-1157.
- Kubo, Yoshiko, Tomohiko Ishimaru, Ayako Hino, Masako Nagata, Kazunori Ikegami, Seiichiro Tateishi, Mayumi Tsuji, Shinya Matsuda and Yoshihisa Fujino (2021) "A Cross-Sectional Study of the Association between Frequency of Telecommuting and Unhealthy Dietary Habits among Japanese Workers during the COVID-19 Pandemic," *Journal of Occupational Health*, Vol. 63, No. 1, e12281.
- Kuroishi, Makiko, Tomohisa Nagata, Ryutaro Matsugaki, Ayako Hino, Seiichiro Tateishi, Mayumi Tsuji, Shinya Matsuda, Yoshihisa Fujino and Koji Mori (2025) "The Relationship between Home-Based Telework and Work Engagement: A Prospective Cohort Study," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 67, No. 9, pp. 711-716.
- Magnier-Watanabe, Remy, Caroline Benton, Philippe Orsini, Toru Uchida and Kaoruko Magnier-Watanabe (2023) "COVID-19 and Mandatory Teleworking from Home in Japan: Taking Stock to Improve Satisfaction and Job Performance," *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 31, No. 6, pp. 2252-2279.
- Matsugaki, Ryutaro, Tomohiko Ishimaru, Ayako Hino, Keiji Muramatsu, Tomohisa Nagata, Kazunori Ikegami, Seiichiro Tateishi, Mayumi Tsuji, Shinya Matsuda and Yoshihisa Fujino (2022) "Low Back Pain and Telecommuting in Japan: Influence of Work Environment Quality," *Journal of Occupational Health*, Vol. 64, No. 1, e12329.
- Matsumoto, Yuuki, Ayako Hino, Kunitaka Kumadaki, Osamu Itani, Yuichiro Otsuka and Yoshitaka Kaneita (2023a) "Relationship between Telework Jetlag and Perceived Psychological Distress among Japanese Hybrid Workers," *Clocks and Sleep*, Vol. 5, No. 4, pp. 604-614.
- Matsumoto, Yuuki, Kunitaka Kumadaki, Ayako Hino, Osamu Itani, Yuichiro Otsuka and Yoshitaka Kaneita (2023b) "Optimal Telework Frequency in Terms of Sleep and Labor Productivity Depends on the Workers' Psychological Distress: A Cross-Sectional Study in Tokyo, Japan," *PLOS ONE*, Vol. 18, No. 6, e0286699.
- Minetaki, Kazunori (2023) "An Empirical Study of the Effects of Telework during the COVID-19 Pandemic in Japan Using Panel Data," *Review of Socionetwork Strategies*, Vol. 17, No. 1, pp. 3-23.
- Morikawa, Masayuki (2022) "Work-from-Home Productivity during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Japan," *Economic Inquiry*, Vol. 60, No. 2, pp. 508-527.
- Okubo, Toshihiro (2022) "Telework in the Spread of COVID-19," *Information Economics and Policy*, Vol. 60, 100987.
- (2024a) "Work from Home and Time Allocation: Evidence from Time-Use Data in Japan," *Journal of Labor Research*, Vol. 45, No. 4, pp. 598-630.
- (2024b) "Non-Routine Tasks and ICT Tools in Telework," *LABOUR*, Vol. 38, pp. 177-202.
- Okubo, Toshihiro, Atsushi Inoue and Kozue Sekijima (2021) "Teleworker Performance in the COVID-19 Era in Japan," *Asian Economic Papers*, Vol. 20, No. 2, pp. 175-192.
- Otsuka, Souhei, Tomohiro Ishimaru, Masako Nagata, Seiichiro Tateishi, Hisashi Eguchi, Mayumi Tsuji, Akira Ogami, Shinya Matsuda and Yoshihisa Fujino (2021) "A Cross-Sectional Study of the Mismatch between Telecommuting Preference and Frequency Associated with Psychological Distress among Japanese Workers in the COVID-19 Pandemic," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 63, No. 9, e636-e640.
- Otsuka, Yuichiro, Osamu Itani, Suguru Nakajima, Yuuki Matsumoto and Yoshitaka Kaneita (2024) "Impact of Teleworking Practices on Presenteeism: Insights from a Cross-Sectional Study of Japanese Teleworkers during COVID-19," *Behavioral Sciences*, Vol. 14, No. 11, 1067.
- Shinoda, Genki, Fumiko Matsuzaki, Fumihiko Ueno, Mami Ishikuro, Keiko Murakami, Aoi Noda, Tomomi Onuma, Taku Obara and Shinichi Kuriyama (2025) "Impact of Telework on Health and Lifestyle Changes during the COVID-19 Pandemic in Japan," *Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 2025.J014.
- Takami, Tomohiro (2021) "Working from Home and Work-Life Balance during COVID-19: The Latest Changes and Challenges in Japan," *Japan Labor Issues*, Vol. 5, No. 33, pp. 21-33.
- Tanaka, Junko, Takashi Shimazaki, Takashi Yamauchi, Yumiko Shimizu, Junko Shimasawa and Machi Suka (2025) "The Association between Workplace Telework Guidance, Self-Management Behaviors, and Health Outcomes among Teleworkers: A Cross-Sectional Study in Collaboration with Labor Union," *Industrial Health*, 2025-0012.
- Yamamura, Eiji and Yoshiro Tsutsui (2021) "The Impact of Closing Schools on Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Evidence Using Panel Data from Japan," *Review of Economics of the Household*, Vol. 19, pp. 41-60.
- Yoshida, Ai, Makoto Okawara, Ryutaro Matsugaki, Tomohisa Nagata, Seiichiro Tateishi, Hisashi Eguchi, Mayumi Tsuji, Shinya Matsuda and Yoshihisa Fujino (2025) "Work Functioning Impairment and Telework: Influence of Family Cohabiting Situation," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 67, No. 2, pp. e109-e113.

くめ・こういち 東洋大学経済学部教授。主著に『働くこと』を思考する——労働経済学による問題解決へのアプローチ（中央経済社，2020年）。労働経済学・行動経済学専攻。

はぎはら・まきこ リクルートワークス研究所主幹研究員。主著に『仕事からみた「2020年」——結局、働き方は変わらなかったのか？』（共編著，慶應義塾大学出版会，2022年）。公共経済学専攻。