

コロナ禍におけるテレワークの実態に関する調査分析

Survey and Analysis of the Actual Conditions of Telework during the COVID-19 Epidemic

川崎 昌・伊藤 利佳
(Sho KAWASAKI Rika ITO)

【要 約】

働く人々が個人の事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現するための働き方改革、コロナ禍の労働、そしてコロナ後のニューノーマル（新常态）時代へと、労働環境が大きく変化している。我が国のテレワーカー人口比率はしばらく横ばいであったが、2020年は過去5年間で最高値を記録した。これは、新型コロナウイルス感染症の影響により、新しい経済活動の在り方が模索され、企業におけるテレワークの推進がいっそう加速したことの影響であると考えられる。

本研究では、2021年8月に実施された全国の労働者を対象としたオンライン調査データを用い、テレワークの実施が労働者に与える変化に着目した分析を行った。労働者への影響を踏まえたテレワーク推進を後押しするため、回答者の属性やこの1年間の変化と性差やテレワーク経験差による分析を行い、コロナ禍におけるテレワークの実態を明らかにし、その結果を考察した。

その結果、次のステップの本調査に向けて、新たな2つの着眼点と仮説が導き出された。着眼点の1つは中小企業のテレワーク導入に向けた支援、もう1つは労働者が感じた変化の先にあるテレワークとストレスの関係である。今後の課題は、この着眼点にもとづき本研究で導き出された仮説を検証するための本調査の実施することである。

キーワード：Tele-work、テレワーカー、性差、職業性ストレス

【Abstract】

The working environment is undergoing major changes, from the reform of working styles to allow workers to work in a variety of flexible ways according to their personal circumstances, to the corona-disaster of labor, and to the post-corona new normal era. The percentage of the teleworker population in Japan has been flat for some time, but in 2020 it reached its highest level in the past five years. This is thought to be due to the impact of the new coronavirus infection, which led to the search for a new way of economic activity and further acceleration of the promotion of telework in companies.

In this study, using data from an online survey of workers nationwide conducted in August 2021, we conducted an analysis that focused on the changes that the implementation of telework would have on workers. In order to encourage the promotion of telework based on the impact on workers, we analyzed the respondents' attributes, changes over the past year

and gender differences, and differences in telework experience to clarify the reality of telework in the midst of the prevalence of COVID-19.

As a result, two new points of focus and hypotheses were derived for the next step of this research. One point of focus is support for the introduction of telework in small and medium-sized companies, and the other point is the relationship between telework and stress beyond the changes felt by workers. The future task is to conduct this survey to test the hypotheses derived in this study based on these points of focus..

Keyword : Tele-work, Teleworkers, Gender difference, Job stress

1. はじめに

テレワーク (Tele-work) とは、情報通信機器と情報通信ネットワークの活用によって従来勤務すべき場所にとらわれない柔軟な働き方を指し (品田, 2002)、本来の所属オフィスから離れたところで働く、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク、リモートワーク等の総称である (後藤・濱野, 2020)。さらに近年、TPOに合わせてさまざまな場所で働くノマドワークや、仕事 (work) とバカンス (vacation) を両立させたワーケーションという言葉も登場している (川口, 2020)。

国土交通省が毎年実施している「テレワーク人口実態調査」(2021)によれば、我が国のテレワーカー人口比率 (就業者人口に占めるテレワーカーの割合) は、2019年度まで15%程度としばらく横ばいであったが、2020年は22.5%と、過去5年間で最高値を記録した。これは、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の感染者拡大に伴い、新しい経済活動の在り方が模索され、企業におけるテレワークの推進がいっそう加速したことの影響であると考えられる。

2020年4月、新型インフルエンザ等対策特別措置法にもとづく緊急事態宣言 (以下、「緊急事態宣言」という) 下において、政府は職場への出勤者7割削減の目標を掲げ、企業への協力を要請した。同時期に実施された日本経済団体連合会の独自調査では、大企業の97.8%がテレワークや在宅勤務を自社の制度として導入しているとの結果が報告された。しかし、テレワークが実施できない業種や職種もあり、勤務先に制

度があってもテレワークを実施・継続できない労働者が大企業でも4割程度存在していると推計されているⁱ⁾。

一方、2021年6月に東京商工会議所が行った「中小企業のテレワーク実施状況に関する調査」では、従業員数50名以下で3割程度と規模が小さい企業ほどテレワーク実施率が低いことが明らかになったⁱⁱ⁾。また、緊急事態宣言が長引くにつれ、中小企業ではテレワークの実施率が低下し、その中でも50人以下の企業は26.8ポイントと最大の下げ幅であった。さらに、緊急事態宣言中にテレワークを実施していた業種・企業でも、解除後に従来の勤務形態に戻る動きがみられるⁱⁱⁱ⁾が、その実態や理由はまだ十分検討されていない。

労働者の柔軟な働き方を可能にするテレワークの推進は国策であり、個人一人ひとりの働き方の選択肢を増やすものでもある。働く人々が個人の事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現するための働き方改革、コロナ禍の労働、そしてコロナ後のニューノーマル (新常态) 時代へと、労働環境が大きく変化する中、労働者の実態や労働者自身が感じている変化に着目し、全国規模でテレワークの実態を明らかにすることには意義がある。そこで、本研究では、2021年8月に実施された全国の労働者を対象としたオンライン調査データを用い、テレワークの実施が労働者に与える変化に着目した分析を行い、コロナ禍におけるテレワークの実態を明らかにする。

本稿の構成は以下のとおりである。第2章で

は先行研究を整理し、第3章では今回の分析で利用するデータの概要および属性や分析データの記述統計結果を示す。第4章ではテレワークの実態を明らかにするため、変化に関する分析を行う。第5章では分析結果を踏まえた考察を展開し、第6章に本稿のまとめを記し、残された課題を整理する。

2. 先行研究

2.1 テレワークが労働者に与える影響

テレワークに関する研究は、1990年代後半から少しずつ報告されるようになり、2000年代に入って以降、年々増加傾向にあった。たとえば、Hartig & Johansson (2007) は、テレワークによるストレスの緩和と疲労回復のトレードオフの関係を調査し、テレワーカーも非テレワーカーも、家の中は緊張ではなく休息の場であると感じていることを指摘した。また、テレワークをしている人は、テレワークをしていない人に比べ、女性は疲労回復効果が低く、男性は回復効果が高いことを報告し、性差がテレワークの疲労回復と関連していることを明らかにした。

Song & Gao (2020) は、2010年、2012年、2013年に実施された調査結果にもとづき、社員が職場で働く場合と比較して、平日に仕事を家に持ち帰ることは幸福度の低下につながり、平日や土日祝日にテレワークを行うことはストレスの増加につながることを報告した。また、主観的幸福感に対する在宅勤務の影響は、一人暮らしであれば、平日は働く場所によって主観的幸福感はあまり変わらないが、土日祝日になると、子供のいない男性は職場で働くよりもテレワークの方が苦痛を感じないのに対し、子供のいない女性はよりストレスを感じるというように、家族構成や性別によっても異なることを示した。

国内では、2015年に労働政策研究・研修機構が、テレワークという働き方の現状について、働く場所、時間、仕事の質、実務的課題などを明らかにする目的の下に行った調査結果が報告された。当時は、「終日在宅勤務」、「1日の一部在宅勤務」、「モバイルワーク」のいずれについても、9割前後の企業が「認める予定はない」と回答しており、テレワークを「会社の制度と

して認めている」企業は全体の1.0～2.5%と非常に少なかった。その結果の中でも性差に着目すると、テレワークのメリットとして、男性は「仕事の生産性・効率性が向上する」（男性58.0%、女性48.4%）、「顧客サービスが向上する」（男性19.3%、女性8.6%）と、仕事の面で女性よりもメリットを感じている割合が高いのに対し、女性は「家事の時間が増える」（男性3.9%、女性19.4%）、「育児・介護の時間が増える」（男性2.9%、女性12.4%）と家事労働の時間を確保できることがメリットであると回答した割合が多かった。

テレワークに関連する文献数は、2020年以降、コロナ禍におけるテレワークの実施が進むのと比例して急増している。前述の「テレワーク人口実態調査」（国土交通省、2021）では、テレワーカーを「これまで、ICT等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがあると回答した人」と定義し、大きく在宅型テレワーカーと雇用型テレワーカーに分け、さらに表1のように詳細の分類を行った上で、調査結果の分析を行っている。その結果、雇用型テレワーカーのうち約6割が、緊急事態宣言の発令された4月以降にテレワークを開始しており、その約64%がテレワークに満足し、約82%がテレワークの継続意向があることが報告された。以前の先行研究の指摘から、テレワークの満足度や継続意向に性差があることも予想されるが、性差による回答傾向の違いに焦点を当てた結果は報告されていない。なお、この調査の有効回答者40,000人のうち、雇用型テレワーカーは男性が約30%、女性が約15%と男性が女性の2倍であった。

2.2 テレワーク推進の課題

亀井・大澤(2017)は、企業がテレワークを導入しない理由や企業がテレワークを導入する上での課題や懸念点を調査した複数の報告書の内容をまとめ、テレワーク未実施企業がテレワークの実施に際して抱える6つの課題：①適切な労務管理の実施、②適切な情報セキュリティの確保、③生産性向上などのメリットが十分に得られないこと、④人事評価の適切な実施、⑤導入コストが課題になる可能性、⑥対象業務が

表1 テレワーカーの分類^(iv)

在宅型テレワーカー	自宅でテレワークを行う人
サテライト型 テレワーカー	自社の他事業所、または複数の企業や個人で利用する共同利用型オフィス等でテレワークを行う人
モバイル型 テレワーカー	顧客先・訪問先・外回り先、喫茶店・図書館・出張先のホテル等、または移動中にテレワークを行う人
雇用型テレワーカー	雇用型就業者のうち、テレワークを実施している人
制度等あり (制度等に基づく) テレワーカー	雇用型テレワーカーのうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている（制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む）上で、テレワークを実施している人
制度等なし テレワーカー	雇用型テレワーカーのうち、勤務先でテレワークが導入されていない、または制度が導入されているかどうか分からないが、テレワークを実施している人

(引用) 国土交通省「令和2年度 テレワーク人口実態調査」報告書

限定されること、を整理した。また、その他の複数の報告書から、就業者がテレワークの実施に際して抱える6つの課題：①テレワークを実施する必要性を感じない、②テレワークはチームの生産性を低下させると認識、③テレワークを実施する能力・環境が不十分、④テレワーク時の労務管理への不安、⑤テレワーク時のセキュリティに不安、⑥テレワークに向く業務がない、についてもまとめ、これらの課題に対する企業の解決策を提案した。

その中のひとつが、女性の働き方支援を念頭においたサテライトオフィスの活用であった。女性の就業率が出産後に著しく低下することから、もともとテレワークは出産前後の女性の離職を防ぐ効果が期待されていた。しかし、自治体によっては女性が在宅で働いていると子供を保育園に預けられないことがあり、またテレワーク中に子供の声がある、子供がいると仕事に集中できないということから、託児施設を併設したサテライトオフィスが提案された。

もうひとつが、企業・就業者双方の懸念を取り除く段階的なテレワークの導入であった。テレワークのトライアル、テレワークの制度導入を経て段階的に実施するプランが亀井・大澤(2017)から示されたが、コロナ以前は企業の取り組みに大きな進展はみられなかった。しかし、コロナ禍となり、政府の要請もあって、一気にテレワークの導入に踏み切った企業が増加したというのが現状である。

浅川・栗山(2021)は、コロナ禍の状況を踏

まえたテレワークの継続的な実施可能性の検討を行った。従来の研究では、テレワークの阻害要因として着手障害に関するものが多かったが、コロナ禍においてテレワークに着手した企業が増えたことから、テレワークの阻害要因としての継続障害にも焦点を当てた。この研究では、テレワークの阻害要因を着手障害と継続障害に分けて考え、教育・学習支援業・公務についてテレワークの継続のために対策を講じる必要があること等を確認した。着手障害に加え継続障害に対する具体的な対策立案のため、従業員規模等の他の属性に着目した分析が今後の課題として残された。

以上のことから本研究では、労働者への影響を踏まえたテレワーク推進のため、特に性差に着目した分析を行い、コロナ禍におけるテレワークの実態を明らかにする。本研究の分析データは、FREELY社が2021年にオンラインで実施した「テレワーク実態調査」であるが、この調査は予備調査の位置づけで行われたものであるため、分析結果から新たな仮説を導き出し、本調査につなげることを目的とする。

3. 利用データと記述統計

以下の分析では、2021年8月にFREELY社が実施した「テレワークの実態調査」のデータを用いる。本調査は、コロナ禍におけるテレワークの実態を把握することを目的として、本調査前の予備調査として行われたものである。調査対象者は、全国に居住する20代から60代ま

表2 利用データの属性一覧

属性	内容	人数	全体に対する%	属性	内容	人数	全体に対する%
性別	男性	1828	46.0%	職業分類	会社員・役員	2656	66.8%
	女性	2148	54.0%		パート・アルバイト	1320	33.2%
年齢階層	20代	411	10.3%	職種分類	経営・事務企画	191	4.8%
	30代	927	23.3%		営業・販売	672	16.9%
	40代	923	23.2%		基礎・技術研究	50	1.3%
	50代	898	22.6%		技術開発・設計	193	4.9%
	60代	817	20.6%		商品企画・開発	47	1.2%
結婚有無	未婚	1821	45.8%		購買・仕入業務	41	1.0%
	既婚	2155	54.2%		製造・生産・品質管理	386	9.7%
世帯数	一人暮らし	772	19.4%		調査・広告・宣伝	18	0.5%
	夫婦のみ	756	19.0%		情報処理(システム)	215	5.4%
	夫婦(または片親)と未婚の子供	1657	41.7%		物流・配送	155	3.9%
	2世代同居(夫婦と親)	299	7.5%	広報・編集	23	0.6%	
	寮・社宅	216	5.4%	人事・総務・経理	561	14.1%	
	その他	276	6.9%	その他	1424	35.8%	
地域分類	北海道	148	3.7%	役職	一般社員	1928	48.5%
	東北	192	4.8%		主任・係長クラス	426	10.7%
	関東	1764	44.4%		課長クラス	263	6.6%
	北陸	119	3.0%		部長クラス	153	3.9%
	中部	451	11.3%		その他	1206	30.3%
	近畿	747	18.8%	従業員数	1~4人	195	4.9%
	中国	184	4.6%		5~9人	241	6.1%
	四国	73	1.8%		10~29人	590	14.8%
	九州	298	7.5%		30~49人	267	6.7%
学歴	大学院	243	6.1%		50~99人	458	11.5%
	大学	1836	46.2%		100~299人	586	14.7%
	短大・高专	457	11.5%	300~499人	276	6.9%	
	専門学校	446	11.2%	500~999人	300	7.6%	
	高校(旧制中学)	920	23.1%	1000人以上	913	23.0%	
	中学(旧制小学)	39	1.0%	その他	150	3.8%	
	その他	35	0.9%				

での企業に雇用される者であり、インターネット調査会社のモニター登録会員から無作為に抽出された。オンラインで実施され、1週間の調査期間で5,140名から回答を得た。そのうち、回答に不備のあるものと、自営業者、個人事業主、公務員を除く3,976名を分析対象者とした。

本稿の分析に用いる属性一覧を表2に示す。分析データでは、男性(46.0%)より女性(54.0%)のほうが、また未婚(45.8%)より既婚(54.2%)のほうがやや多く、回答者の居住地は関東が44%ともっとも多くなっている。また全体の3割強がパート・アルバイトであり、職種分類や役職の「その他」はパート・アルバイトが半数以上を占めていた。

予備調査では変化を問う10項目の単数回答形式の設問(Q1)、用意した項目に対して当てはまるものをすべて選択してもらった複数回答形

式の設問(Q2)、および自由回答形式の設問(Q3)で構成された。本研究では、変化を問うQ1の10項目の定量分析を中心に行うこととし、これらの分析に用いる項目の記述統計を表3に示した。各項目に対し、この1年間で変化がなければ0、プラスに変化があれば1~4まで段階的にどの程度変化があったかを1つ選び回答してもらった。これは4がもっともプラスに、-4がもっともマイナスに変化したという意味を持つ。また、表3には各項目の平均値と標準偏差も併せて示した。

分析に用いる10項目は、いずれも変化について質問した項目であるが、Q1-1人間関係からQ1-10出費のいずれの項目も「どちらとも言えない」との回答が全体の5割~6割を占めた。そのため平均値はどれも0に近い数値で示された。これを確認すると、全体でプラスの値

表3 分析に用いる項目（Q1）の記述統計

Q1-1人間関係												
度数	Q1-1人間関係									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	137	66	280	354	2287	411	248	80	113	3976	-0.0153	1.43541
	3.4%	1.7%	7.0%	8.9%	57.5%	10.3%	6.2%	2.0%	2.8%			

Q1-2仕事量負担												
度数	Q1-2仕事量負担									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	150	105	346	457	1979	437	303	83	116	3976	-0.0775	1.53894
	3.8%	2.6%	8.7%	11.5%	49.8%	11.0%	7.6%	2.1%	2.9%			

Q1-3仕事質負担												
度数	Q1-3仕事質負担									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	128	82	299	417	2157	410	280	110	93	3976	-0.0254	1.45407
	3.2%	2.1%	7.5%	10.5%	54.3%	10.3%	7.0%	2.8%	2.3%			

Q1-4仕事裁量												
度数	Q1-4仕事裁量									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	106	51	188	312	2581	368	194	99	77	3976	0.02414	1.27715
	2.7%	1.3%	4.7%	7.8%	64.9%	9.3%	4.9%	2.5%	1.9%			

Q1-5やりがい												
度数	Q1-5やりがい									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	140	78	272	382	2340	357	237	96	74	3976	-0.0767	1.39555
	3.5%	2.0%	6.8%	9.6%	58.9%	9.0%	6.0%	2.4%	1.9%			

Q1-6仕事集中心力												
度数	Q1-6仕事集中心力									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	113	70	243	453	2382	342	213	90	70	3976	-0.0712	1.32388
	2.8%	1.8%	6.1%	11.4%	59.9%	8.6%	5.4%	2.3%	1.8%			

Q1-7仕事満足感												
度数	Q1-7仕事満足感									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	143	86	285	445	2273	372	226	86	60	3976	-0.1315	1.38166
	3.6%	2.2%	7.2%	11.2%	57.2%	9.4%	5.7%	2.2%	1.5%			

Q1-8家庭生活満足感												
度数	Q1-8家庭生活満足感									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	111	84	222	344	2378	400	264	101	72	3976	0.0088	1.35337
	2.8%	2.1%	5.6%	8.7%	59.8%	10.1%	6.6%	2.5%	1.8%			

Q1-9体調												
度数	Q1-9体調									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	124	94	307	531	2361	303	159	58	39	3976	-0.2445	1.27248
	3.1%	2.4%	7.7%	13.4%	59.4%	7.6%	4.0%	1.5%	1.0%			

Q1-10出費												
度数	Q1-10出費									応答の合計数	平均	標準偏差
シェア	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4			
すべて	126	69	249	479	2167	436	264	98	88	3976	-0.0196	1.40909
	3.2%	1.7%	6.3%	12.0%	54.5%	11.0%	6.6%	2.5%	2.2%			

表4 Q2の記述統計

Q2項目内容	はい		いいえ	
	人数	列%	人数	列%
Q2-1働くなら完全テレワークが良い	640	16.1%	3336	83.9%
Q2-2働くならテレワークと出社の半々が良い	1116	28.1%	2860	71.9%
Q2-3インターネットの通信環境に不満はない	850	21.4%	3126	78.6%
Q2-4PCや周辺機器が使いにくい	342	8.6%	3634	91.4%
Q2-5ビジネス仕様の複合機がないのは不便である	687	17.3%	3289	82.7%
Q2-6仕事をするのに必要なものに、職場と同じようにアクセスできる	471	11.9%	3505	88.2%
Q2-7会社側がビジネス用のコミュニケーションツールを用意している	457	11.5%	3519	88.5%
Q2-8仕事専用の机・椅子がない	736	18.5%	3240	81.5%
Q2-9テレワーク時の主な作業場所は自宅である	749	18.8%	3227	81.2%
Q2-10仕事に集中できる環境である	392	9.9%	3584	90.1%
Q2-11テレワーク環境を整えるための会社側からの支援がある	151	3.8%	3825	96.2%
Q2-12仕事をしながら主に私が誰かの世話をしなければならない	178	4.5%	3798	95.5%
Q2-13仕事をしながら主に私が家事をする必要がある	523	13.2%	3453	86.9%
Q2-14会社はテレワークに対して肯定的である	443	11.1%	3533	88.9%
Q2-15同居人はテレワークに対して肯定的である	281	7.1%	3695	92.9%
Q2-16現時点で完全テレワークである	166	4.2%	3810	95.8%
Q2-17現時点でほぼ出社している	1344	33.8%	2632	66.2%
Q2-18テレワークのために住まいを変えた	11	0.3%	3965	99.7%
Q2-19職場で働くよりストレスを感じる	240	6.0%	3736	94.0%
Q2-20テレワークを経験したことはない	1984	49.9%	1992	50.1%

となっているのはQ1-4 仕事裁量とQ1-8 家庭生活満足度の2項目のみで、その他の8項目はすべてマイナスの値であった。

Q2の記述統計を表4に示した。この結果を参考に、現在完全テレワークである者(166名、4.2%)、これまでテレワークを経験したことがない者(1,984名、49.9%)、テレワークの経験はあるが現在ほぼ出社している者(666、16.8%)、現在は時々テレワークの者(1,160、29.2%)に分類した。このテレワーク経験は労働者の回答傾向にも影響を及ぼすと考えられるため、次章の分析に用いる。

4. 分析

4.1 テレワーク経験と属性の関係分析

実際に完全テレワークができているのはどのような属性の人か、またテレワーク経験がない人はどういう人かを確認するため、全国の労働者の属性とテレワーク経験のクロス集計とセルのカイ二乗検定を行い、 p 値の値が0.05以下のセルを確認し、その特徴を把握した。5%水準

で有意差がみられた属性は8つあり、 p 値が小さい順に並べ替えると1) 職種、2) 職業、3) 役職、4) 学歴、5) 従業員数、6) 地域、7) 年齢階層、8) 性別であった。以下にその特徴をまとめる。

1) 職種

職種において、完全テレワークができる職種は「情報処理(システム)」、「技術開発・設計」、「企画・開発」であった。逆に、テレワークの経験なしの職種は「製造・生産・品質管理」、「物流・配送」であった。一度テレワークを経験したが、現在はほぼ出社している職種は「人事・総務・経理」の管理部門系職種であった。「営業・販売」は時々テレワークを行っている割合が多かった。

2) 職業

職業を確認すると、完全テレワークは9割が「会社員・役員」で、1割が「パート・アルバイト」、時々テレワークは8割が「会社員・役員」であった。「パート・アルバイト」はテレワークの経験なしが多数を占めた。

3) 役職

一般社員から「主任・係長」、「課長」、「部長」と役職が上がるほど、テレワーク経験なしの割合が減る傾向にあった。何らかの役職者はテレワーク経験者が有意に多いが、一般社員はテレワーク経験の違いによる有意差がみられなかった。

4) 学歴

完全テレワーク、時々テレワーク、現在はほぼ出社という、いずれかのテレワーク経験者は、「大学院」と「大学」卒で占められており、学歴によるテレワーク経験の違いが顕著であった。「短大・高専」、「専門学校」、「高校」卒業等、その他の学歴者はいずれもテレワークの経験なしが有意に多いという結果であった。

5) 従業員数

従業員数でみると、完全テレワークを行っている企業は1000名以上の大企業であり、テレワークの経験なしは50名未満の企業が有意に多かった。時々テレワークを実施しているのは500名以上の企業であり、50名未満の企業は時々テレワークの実施も少なかった。テレワークは経験したが、現在はほぼ出社と回答した人が働く会社の従業員数には有意差がみられなかった。

6) 地域

完全テレワーク、時々テレワークは関東のみ有意に割合が多く、「関東」はテレワークの経験なしも有意に少なかった。「中部」は、一度テレワークを経験した後、現在はほぼ出社に戻っている割合が多かった。その他の地域はテレワークの経験なしが多く、「近畿」と「四国」はテレワーク経験に有意差がみられなかった。

7) 年齢階層

年代別にみると、時々テレワークを行っている人は、「20代」、「30代」に集中していた。「50代」、「60代」と年代が上がるほど、テレワーク経験なしの割合が増える傾向にあった。「40代」は4パターンのテレワーク経験に有意差がみられなかった。

8) 性別

完全テレワーク、時々テレワークを行っているのは「男性」が多く、「女性」はテレワーク経験なしが全体の6割を占めた。本調査の回答者における女性の約半数はパート・アルバイトの

労働者であった。

4.2 この1年の変化に対する性差の分析

変化についての分析は、はじめに、Q1の回答がプラスでもマイナスでも、また1のわずかな変化でも4のかなり大きな変化でも、何らかの変化があったと回答されたデータは「変化あり」、どちらとも言えないとの回答データは「変化なし」として統合した。その上で、性別による回答傾向の偏りを確認するため、統計ソフトウェア JMP® 16 (SAS Institute Inc., Cary, NC, USA) を用いてカイ二乗検定を行った。

Q1の10項目すべてを同様に分析した。その結果、人間関係、仕事量的負担、家庭生活満足感、体調、出費において有意差がみられた(人間関係： $\chi^2 = 16.727$, $df=1$, $p<.001$; 仕事量的負担： $\chi^2 = 5.290$, $df=1$, $p<.05$; 家庭生活満足感： $\chi^2 = 17.631$, $df=1$, $p<.001$; 体調： $\chi^2 = 19.705$, $df=1$, $p<.001$; 出費： $\chi^2 = 19.275$, $df=1$, $p<.001$)。

次に、有意差がみられた5項目に対し、変化の傾向がプラスであったか、マイナスであったかを視覚的に確認するため対応分析を行った。その結果を図1に示した。この図から、いずれの項目も男性はこの1年間の状況がほぼ変化なしである一方、女性はプラスにもマイナスにも変化しているという状況が確認できた。この5項目において、相対的な位置がマイナスに近い項目は女性の仕事量的負担と体調であった。男性においては、家庭生活満足感と体調がややプラスよりの傾向であった。

また、性差による違いがあるのではないかと考えられるQ2の2項目、「仕事をしながら主に私が誰かの世話をしなければならない」、「仕事をしながら主に私が家事をする必要がある」についても同様にカイ二乗検定を行った。その結果、この2項目はどちらも有意差がみられた(誰かの世話： $\chi^2 = 17.054$, $df=1$, $p<.001$; 家事： $\chi^2 = 222.554$, $df=1$, $p<.001$)。このことから、男性は家事の負担が少なく、女性が主となり家事や家族の世話をしている状況が確認できた。

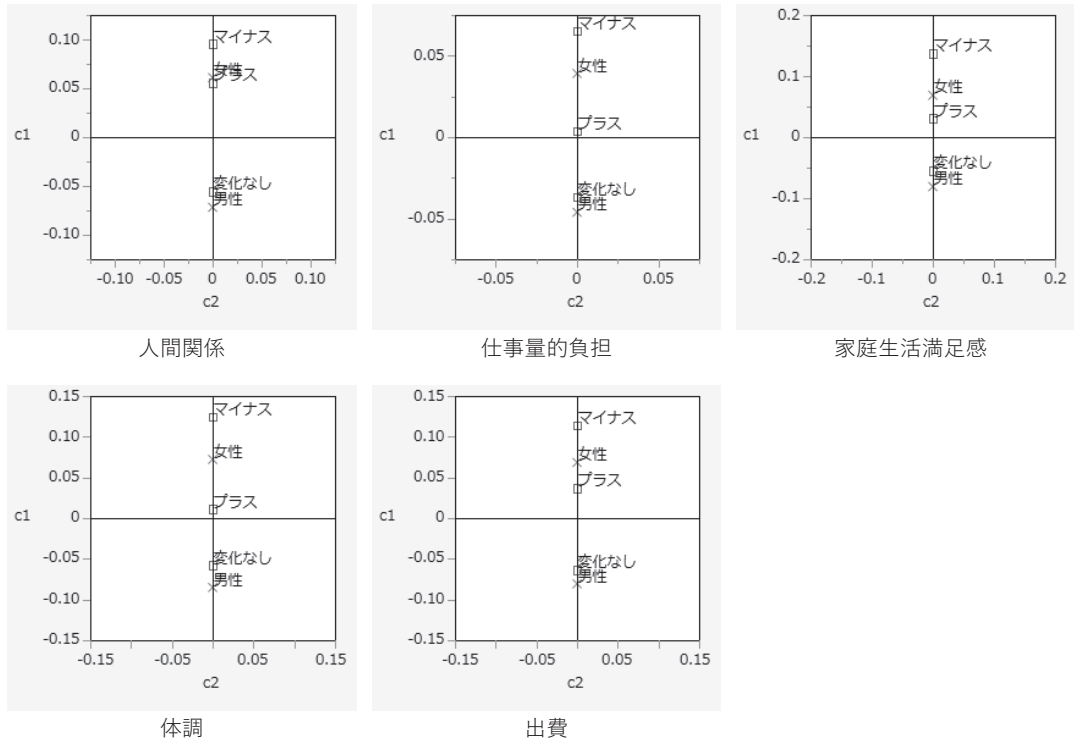


図1 変化に関する対応分析結果

4.3 この1年の変化に対するテレワーク経験差の分析

テレワークの経験によるQ1の各項目の平均値の差を確認するため一元配置の分散分析を行い、その後、Tukey-KramerのHSD法による多重比較を行った。その結果、家庭生活満足感、体調、仕事裁量に特徴がみられた。これらの項目の平均と標準偏差、多重比較の検定結果を表5にまとめ、視覚的に確認できる結果を図2、図3、図4に示した。

家庭生活満足感は、完全テレワークの平均値がもっとも高く、テレワーク経験なしの平均値だけがマイナスであり、もっとも低かった。完全テレワークの層は、現在ほぼ出社とテレワーク経験なしの層より、5%水準で有意に家庭生活の満足度が高く、時々テレワークの層もテレワーク経験なしの層より有意に満足度が高いという結果であった。

体調は、時々テレワークの層がもっとも良く、経験なしやほぼ出社の層の体調とは有意差がみられた。仕事裁量は、テレワークの経験な

しの層の平均値のみマイナスとなっており、この層はパート・アルバイトが多いことから裁量が少なくなることがわかった。

これらの傾向を男女別に確認すると、家庭生活満足感は完全テレワークの女性の回答に、大きなばらつきがみられた。男性はテレワークの経験のあり・なしで有意差があったが、女性は完全テレワークかテレワークの経験なしかの差が5%水準で有意であった。

体調においては、女性は時々テレワークとテレワークの経験なしに有意差があり、男性は時々テレワークと現在ほぼ出社・経験なしに5%水準で有意差があった。仕事裁量は、男性は時々テレワークとテレワーク経験なしの差が有意であったが、女性はテレワークの経験による有意差はないという結果であった。

表5 テレワーク経験の違いによる家庭生活満足感、体調、仕事裁量の多重比較結果

家庭生活満足感						
水準	数	平均	標準偏差	平均の標準誤差	分散分析F	多重比較 (Tukey-KramerのHSD)
完全テレワーク	166	0.34	1.60	0.12	10.30***	完全テレワーク>経験なし, ほぼ出社 時々テレワーク>経験なし
時々テレワーク	1160	0.13	1.40	0.04		
現在ほぼ出社	666	0.02	1.29	0.05		
経験なし	1984	-0.09	1.32	0.03		
体調						
水準	数	平均	標準偏差	平均の標準誤差	分散分析F	多重比較 (Tukey-KramerのHSD)
完全テレワーク	166	-0.29	1.50	0.12	8.84***	時々テレワーク>経験なし, ほぼ出社
時々テレワーク	1160	-0.09	1.30	0.04		
現在ほぼ出社	666	-0.27	1.19	0.05		
経験なし	1984	-0.33	1.25	0.03		
仕事裁量						
水準	数	平均	標準偏差	平均の標準誤差	分散分析F	多重比較 (Tukey-KramerのHSD)
完全テレワーク	166	0.11	1.49	0.12	6.48***	時々テレワーク, ほぼ出社>経験なし
時々テレワーク	1160	0.12	1.33	0.04		
現在ほぼ出社	666	0.11	1.29	0.05		
経験なし	1984	-0.07	1.21	0.03		

注) 多重比較の結果は、有意水準5% 未満のみを記載している

*** $P < .001$

5. 考察

5.1 属性による格差

4.1のテレワーク経験と属性の関係分析結果から、テレワークの実施は全国ではなく、首都圏を中心とした取り組みになっている可能性が示唆される。実際に上場企業の本社所在地は東京都が全国の半分強のシェアを占めており、政府からの要請に応えることができたのは上場企業や日本経済団体連合会に所属しているような大企業が中心であったと考えられる。また、地域という点では、首都圏は電車通勤者が多く、地方は車通勤者が多いという違いもテレワークの実施に影響している可能性がある。首都圏では通勤時の電車混雑を避ける必要があり、出社が必要な業種・職種であっても一部テレワークを取り入れた取り組みを実行に移した企業があると推測される。

企業規模でみると、時々テレワークを実施している企業の従業員数は500名以上の層が多く、企業規模が小さくなるにつれテレワークの実施率は低下していた。この実態は、先行研究でも同様の報告があったが、中小企業でなぜテレワークが進まないかの理由を具体的にした上で対策を考える必要がある。

職業・職種という点では、パート・アルバイトの場合、テレワークでの労働が難しい職種が多いことが確認できた。コロナ禍では、接客業を中心にパート・アルバイトの雇用を継続すること自体が困難になった企業が多かったが、継続している場合は職場への出勤が必要となる仕事が多く、テレワークに移行した正規社員よりパート・アルバイトのほうがコロナ感染のリスクも高いと考えられる。

一方、正規社員として完全テレワークが可能な職種は、「情報処理・技術開発系」の職種であった。これは、テレワークに移行する場合のセキュリティや技術面での対応がスムーズであるからと考えられ、遠隔地でも技術開発や運用をサポートできる環境を構築できれば今後のテレワーク継続も可能な職種といえる。「製造・生産・品質管理」や「物流・配送」等、テレワークの導入が困難な仕事があることは致し方ないが、「人事・総務・経理」の管理部門系職種は、近年、オンライン化への切り替えが進んでいるにもかかわらず、ほぼ出社に戻っていることで、まだ紙面での手続きが残り、事務作業におけるICT活用が不十分であることが示唆された。

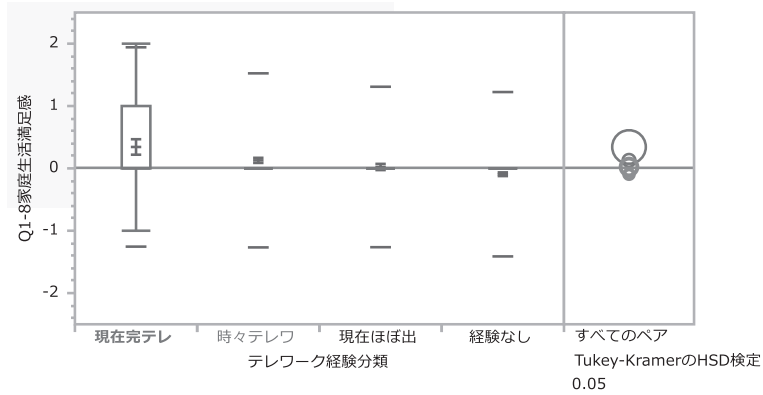


図2 家庭生活満足感とテレワーク経験：分散分析と Tukey-Kramer の HSD 検定結果

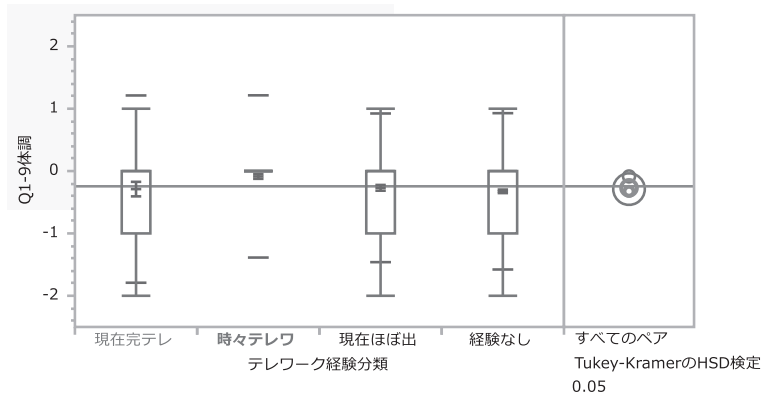


図3 体調とテレワーク経験：分散分析と Tukey-Kramer の HSD 検定結果

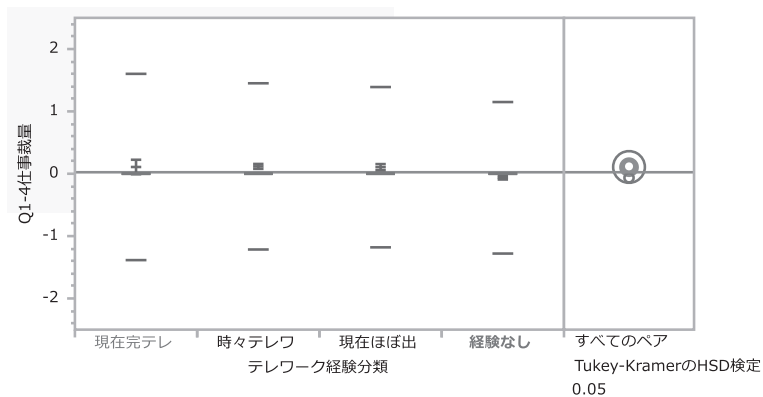


図4 仕事裁量とテレワーク経験：分散分析と Tukey-Kramer の HSD 検定結果

役職や学歴では、顕著にテレワーク経験のあり・なしの違いが明らかになった。高位の役職者ほどテレワークを経験したことがない人の割合は減り、役職なしの一般社員のテレワーク経験にはばらつきがあった。パート・アルバイトは前述のようにテレワークの経験なしが多く、学歴でいえば大学院・大学卒以外の人たちがパート・アルバイトの約7割を占めていた。

また本調査データでは、働く女性の約半数がパート・アルバイトであったため、既婚者であればパートナーや子供が在宅していることによる影響を受けている可能性もある。テレワークが及ぼす同居家族への影響という視点での先行研究は見当たらなかったため、本研究の次のステップで取り組むことを検討したい。

5.2 この1年の変化と性差の関係

4.2におけるこの1年の変化に対する性差の分析結果から、男女差が有意に確認できたのは、コロナ禍における人間関係、仕事量的負担、家庭生活満足感、体調、出費の変化についてであった。いずれも男性はあまり変化を感じていない一方で、女性はプラス面・マイナス面のどちらに対しても変化を実感している人の割合が多かった。もともと女性のほうが体調面や出費の変化に敏感であるとも考えられるが、プラスとマイナス、それぞれ評価が分かれているため、プラスと感じている人の実態とマイナスと感じている人の実態をさらに分析する必要がある。

また、「仕事をしながら主に私が誰かの世話をしなければならぬ」、「仕事をしながら主に私が家事をする必要がある」との2項目は、男女の回答に有意差があり、男性のほうが家事の負担が少なく、女性が主となり家事や家族の世話をしている実態が確認された。先行研究では、女性が家事の時間を確保している状態はメリットとされていたが、たとえば、本人だけでなく家族も一緒にテレワークを継続していく上では負担の大きさがデメリットとなるかもしれない。本調査を行う際は、女性の体調の変化とこうした家事労働の負担に関係がないかどうかという視点も含め検討したい。

5.3 この1年の変化とテレワーク経験差の関係

4.3の分析結果から、テレワークの経験差が家庭生活満足感、体調、仕事裁量に影響している可能性が示唆された。家庭生活満足感、完全テレワークの平均値がもっとも高く、時々や一時でもテレワークを経験していると、家庭生活の満足感がプラスに変化した人の割合が多かった。その一方で、テレワークの経験なしの層は、家庭生活満足感の平均値がマイナスであった。テレワークで家庭生活満足感がプラスとなる理由としては、通勤時間がなくなり、その分を睡眠時間や自由時間に当てられること、家族と一緒に食事や団らんの時間を確保しやすくなること等が考えられる。

また、仕事の裁量という点では、テレワークにより一人で判断して仕事を進めなければならない環境となる機会が増えることで、全体的にプラスに変化したと推測される。しかし、裁量の面では男女差がみられた。男性は時々テレワークと現在ほぼ出社・経験なしに5%水準で有意差があった。男性の完全テレワークで差がみられなかったのは、もともとある程度裁量をもって業務を遂行していたため、特にプラスに変化することがなかったからと考えることができる。一方、女性はテレワーク経験による仕事裁量の差はみられなかった。今回の分析データにおいて、女性はパート・アルバイト労働者も多いため、仕事裁量の変化は少ない可能性もあるが、仕事の裁量や仕事のコントロールは変化を感じた先にあるストレスやストレスへの対処とも関係するため、継続調査につなげたい。ここでは、職場での裁量だけでなく、家庭内での裁量・時間のコントロールについてもテレワーク環境下の重要な視点として取り上げる必要がある。

6. おわりに

本研究では、2021年8月に実施された全国の労働者を対象としたオンライン調査データを用い、テレワークの実施が労働者に与える変化に着目した分析を行った。労働者への影響を踏まえたテレワークの推進を後押しするため、回答者の属性やこの1年間の変化と性差、テレワーク経験差による分析を行い、コロナ禍における

テレワークの実態を明らかにし、その結果を考察した。

その結果、次のステップの本調査に向けて、新たな着眼点と仮説が導き出された。着眼点は2点である。1点目が中小企業のテレワーク導入に向けた支援、もう1点は、労働者が感じた変化の先にある、テレワークとストレスの関係についてである。中小企業がテレワークを導入できない阻害要因としては、セキュリティやICTへの対応や切り替えが困難であるためではないか、またこれは大企業がテレワークを継続できない理由とも重なるものではないかとの仮説を設定した。

テレワークとストレスという点では、もともとストレスは性差による影響があるとの研究結果が報告されているが、今後、テレワークを推進する上では、職場でのストレスだけでなく、家庭内や居住地域まで含めたストレス状態のチェックが必要になると考えられた。よって、今後の本調査では、テレワーク環境下における女性の家事負担は、先行研究で示されたメリットからデメリットに変化し、それ伴うストレスが増加しているのではないかと、さらに仕事の裁量だけでなく家庭での裁量がストレス対処に効果を及ぼすのではないかとという仮説の下で実施を計画したい。

今後の課題は、本研究で導き出された仮説を検証するための本調査の実施である。それによって、テレワークを活用した労働者の柔軟で多様な働き方と健康に働き続けることを共に実現するための支援につなげる研究とする。

【注】

- i) 日本経済団体連合会が実施した「緊急事態宣言の発令に伴う新型コロナウイルス感染症拡大防止策—各社の対応に関するフォローアップ調査—」の調査回答企業406社の各従業員数にテレワーク・在宅勤務比率を乗じて試算すると、回答企業の従業員数合計（約115万人）の約66%（約76万人）がテレワーク・在宅勤務と推計される（日本経済団体連合会，2020）。
- ii) 従業員数301人以上の企業のテレワーク実施率がもっとも高く64.5%、50人以下がもっとも少なく29.8%という結果であった。

iii) デル・テクノロジーズ株式会社が、2021年8月に全国の中小企業の経営者および会社員1,110人に対して実施したテレワークおよびニューノーマルの働き方に関する意識調査結果によれば、コロナが収束に向かった場合、全体の8割超が出社またはオフィスワーク主流の働き方へに戻ると予測し、そのような働き方を希望している人も全体の8割に上ることが報告されている。

iv) この分類には、自営型テレワーカー：自営型就業者のうち、テレワークを実施している人は含まれていない。

引用文献

1. 浅川賢司&栗山昭久. (2021). コロナ禍の状況を踏まえたテレワークの継続的な実施可能性の検討. 環境経済・政策研究, 14 (1), 36-40.
2. 後藤学&濱野和佳. (2020). 新型コロナウイルス感染症流行下でのテレワークの実態に関する調査動向. Journal of the Institute of Nuclear Safety System, 27, 252-274.
3. Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56 (2), 231-253.
4. 亀井卓也&大澤遼一. (2017). テレワークによる働き方改革の課題と処方箋. 知的資産創造, 7, 36-49.
5. 川口太郎. (2020). 日本におけるテレワークの展開とその地理学的意味. 駿台史學, 170, 105-139
6. 国土交通省. (2021). 令和2年度テレワーク人口実態調査—調査結果—, <https://www.mlit.go.jp/toshi/daisei/content/001392107.pdf>, 参照 2021-10-07
7. 日本経済団体連合会. (2020) 緊急事態宣言の発令に伴う新型コロナウイルス感染症拡大防止策各社の対応に関するフォローアップ調査, <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/036.pdf>, 参照 2021-10-07
8. 品田房子. (2002). 日本企業におけるテレワーク定着阻害要因の考察. 日本テレワーク学会誌, 1 (1), 41-58.
9. Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21 (7), 2649-2668.

10. 東京商工会議所. (2021). 中小企業のテレワーク実施状況に関する調査, <https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1025070>, 参照2021-10-07
11. 労働政策研究・研修機構. (2015). 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」調査シリーズ No.140