



ビジネス・レーバー・モニター 特別テーマ調査

テレワーク導入企業は15%

——未実施の理由は——
「適した仕事ない」「時間管理が困難」
「コミュニケーション」「セキュリティ」

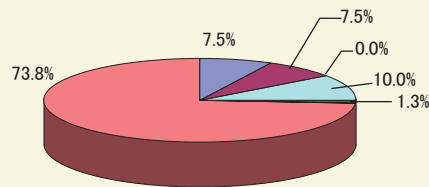
J-LIPTが実施するビジネス・レーバー・モニター調査でモニターに委嘱している民間企業を対象に「テレワーク」の制度や運用の課題などについて調査した。その結果、回答のあった九九社（調査実施二〇〇七年一〇月二九日～一〇月九日、回収率八〇・八％）のうち「テレワーク」を実施している企業は一五・〇％で、実施を検討している企業（二〇・〇％）を合わせても三割に満たなかった。大多数を占める未実施企業では、その理由として「適した仕事がない」「労働時間管理が難しい」「コミュニケーションが不足する」「情報セキュリティ確保が困難」——などを指摘している。

実施検討中の企業は 一割どまり

本調査では、自宅を就労場所とする「在宅勤務」や、施設に依存せずどこでも仕事可能な「モバイルワーク」、サテライトオフィスなどを就労場所とする「施設利用勤務」などの柔軟な働き方を、電子メールや携帯電話などの情報通信手段を利用しながら週八時間以上行うことを「テレワーク」と総称している。

まず、「テレワーク」をどのくらいの企業で取り入れているかをみると、実施しているのは一五・〇％（会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている）七・五％、「会社の

図1 テレワークの実施状況



- 会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している
- 導入・実施を認める予定である
- 導入・実施を検討中である
- 以前、実施していたが、現在は実施していない
- 認める予定はない

制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している「七・五％の合計」にとどまっており、「導入・実施を検討中である」（一〇・〇％）を加えても三割に満たない。一方、七割強の企業が「認める予定はない」（七三・八％）としている（図1）。ただ、実際に「モバ

対象者の半数が「特定の仕事」「家庭事情」は三分の一

ルワーク」に当たる働き方があっても、企業がそれを「テレワーク」と認識していなければ回答に含まれてこないことに注意しておく必要がある。

実施企業が、どのような部門に「テレワーク」を活用しているのかみると、「すべての部門」が四一・七％で、「一部の部門」が五八・三％となっている（図2）。「一部の部門」のうちわけは（複数回答）、「研究・開発・設計」が四二・九％で、そのほか「営業」「販売・サービス」「企画・調査・広報」（それぞれ一四・三％）と続いている。「経理・会計」「人事・労務・総務」などでは、活用がなかった（図3）。

どのくらいの人数の従業員を対象としているのかを、すべての部門で「テレワーク」を活用していると回答した

図2 実施部門の状況

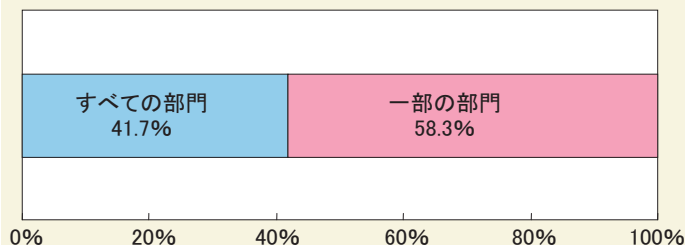


図3 「テレワーク」実施部門 (M.A.)

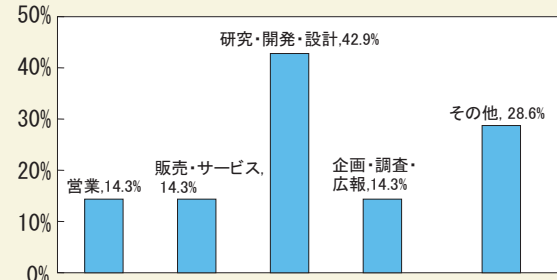


図4 対象者の選定方法 (M.A.)

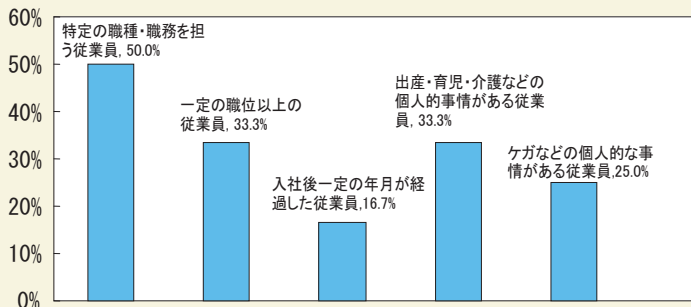


図5 利用している施設・場所 (M.A.)

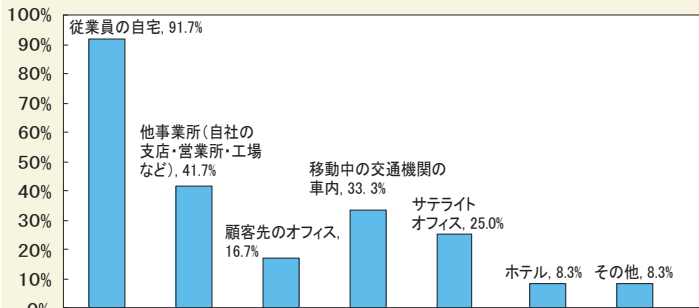
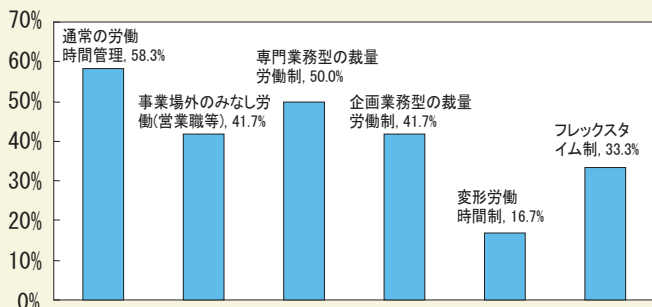


図6 労働時間管理の方法 (M.A.)



IT企業大手と家電メーカー大手を例にとってみると、前者では全従業員一万七〇〇〇人のうち一万四〇〇〇人が、後者では全従業員七万四九六一人のうち三〇〇〇人が「テレワーク」で働いている。

対象者の選定については(複数回答)、「特定の職種・職務を担う従業員」が五〇・〇%と仕事の内容によるという回答が多く、続いて「出産・育児・介護などの個人的事情がある従業員」と「一定の職位以上の従業員」が同率の三三・三%、「ケガなどの個人的な事情がある従業員」で二五・〇%などとなっている(図4)。

は(複数回答)、「従業員の自宅」が九一・七%と最も多く、「他事務所(自社の支店・営業所・工場など)」が四一・七%、「移動中の交通機関の車内」では三三・三%、「サテライトオフィス」は二五・〇%、「顧客先のオフィス」で一六・七%などとなっている(図5)。

また、「テレワーク」の対象従業員に適用される労働時間管理の方法について聞いたところ(複数回答)、「通常の労働時間管理」が最も多い五八・三%で、「専門業務型の裁量労働制」が五〇・〇%、以下「事業場外のみなし労働(営業職等)」が四一・七%、「フレックスタイム制」は三三・三%などとなっている(図6)。

(図6) 実際にはどのように労働時間を把握しているかについては(複数回答)、「始業・終業時間を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が五八・三%、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある(管理者側からのオンラインでの呼びかけにリアルタイムで応答できる状態)」が四一・七%、「一定時間ごとにとまて業務報告などで報告する」が三三・三%などとなっている(図7)。

導入目的のトップに移動時間の効率化

では、企業はどのような目的で「テレワーク」を活用しているのだろうか。アンケートによると(複数回答)、「勤務者の移動時間の短縮・効率化」が六六・七%、「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応(離職防止)」では五八・三%、「創造的業務の効率・生産性の向上」は五〇・〇%、「勤務者にゆとりと健康的な生活を与える」で四一・七%などとなっている(図8)。

目的ごとに、その効果が上がっているとしており、「大いに効果が上がっている」と

図7 勤務時間の管理方法 (M.A.)

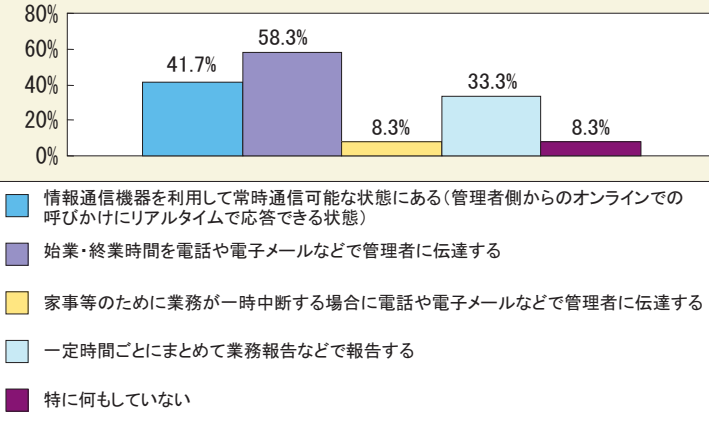


図8 「テレワーク」実施の目的 (M.A.)

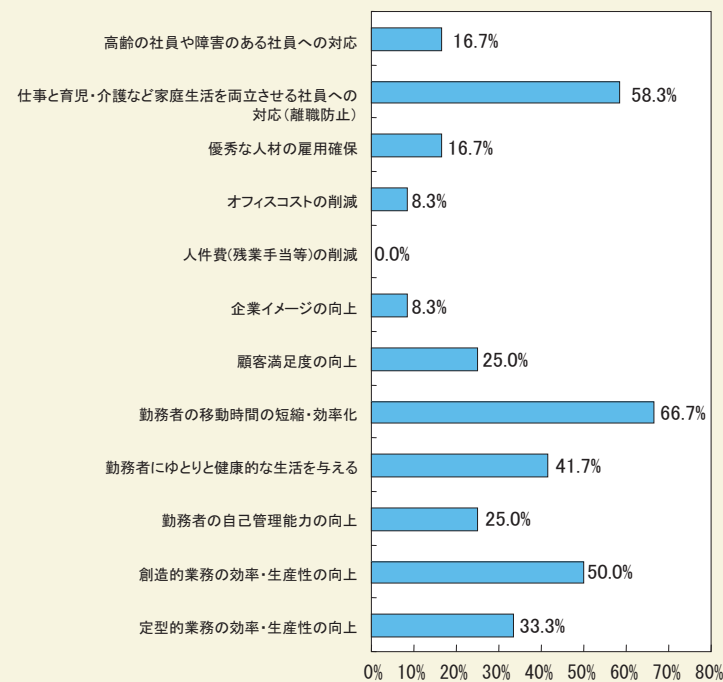


図9 勤務者の移動時間の短縮・効率化での効果

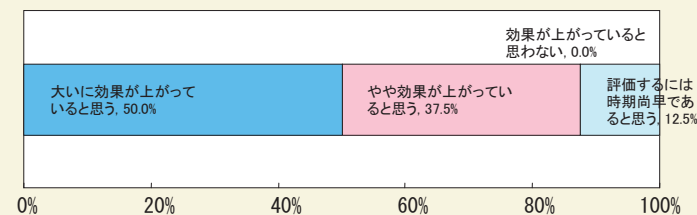
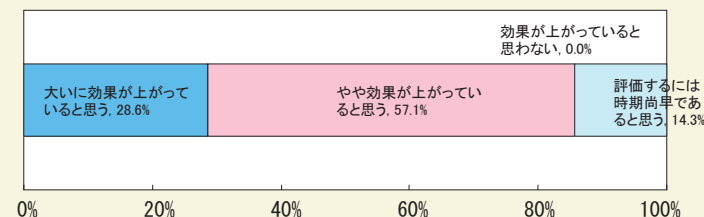


図10 仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応での効果



思う」「やや効果が上がっていると思う」と効果が上がっていると評価されている項目をみると、「勤務者の移動時間の短縮・効率化」での効果がもっとも高く(「大いに効果」五〇・〇%、「やや効果」三七・五%)、続いて「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応(離職防止)」(「大いに効果」二八・六%、「やや効果」五七・一%)、「創造的業務の効率・生産性の向上」(「大いに効果」一四・三%、「やや効果」七一・四%)などとなっている(図9、10、11)。導入目的が達成していると認識する企業の割合が高いことがわかる。

「テレワーク」の導入・実施を検討している企業にも、その目的を聞いてみる。それによると(複数回答)、すべての企業が「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応(離職防止)」(一〇〇・〇%)を目的に上げており、次いで「勤務者にゆとりと健康的な生活を与える」が八七・五%、「勤務者の移動時間の短縮・効率化」「創造的業務の効率・生産性の向上」「優秀な人材の確保」がともに六二・五%などとなっている(図12)。

コミュニケーションが一番の課題に

「テレワーク」を導入・実施したきっかけをみると、もっとも多かったのが、「社員や労働組合からの提案や要望」「自社の事業展開のため」が三三・三%で、同率だった(図13)。

今後、「テレワーク」をどのように扱うかについては、「今後とも現状のレベルで維持していきたい」が四一・七%と最も多く、そのほか「わからない」が三三・三%、今後、増やしていきたい「が二五・〇%などとなっている(図14)。

「テレワーク」を実施するうえでの課題については(複数回答)、「コミュニケーションに問題がある」が五八・三%と最も多く、「情報セキュリティの確保に問題がある」が四一・七%で、続いて「労働時間の管理が難しい」「テレワークのメリットが明確でない」

がともに二五・〇%などとなっている(図15)。

「テレワーク」を「認める予定はない」とする企業にも、同様の選択肢で、認めてこなかった理由を聞いている。それによると(複数回答)、「労働時間の管理が難しい」が六二・七%でもっとも多く、次いで「適した職種(仕事)がない」が四九・二%、「コミュニケーションに問題がある」が四五・八%、「情報セキュリティの確保に問題がある」は四二・四%、「評価が難しい」では三二・二%、「テレワークのメリットがわからない」が一六・九%などとなっている(図16)。

図11 創造的業務の効率・生産性の向上での効果

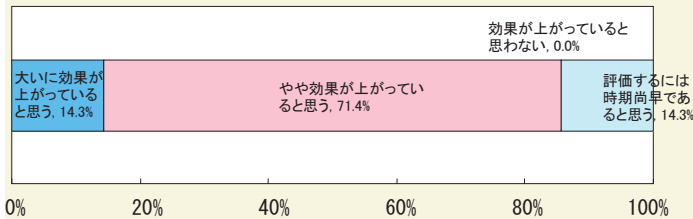


図12 「テレワーク」を検討する目的 (M.A.)

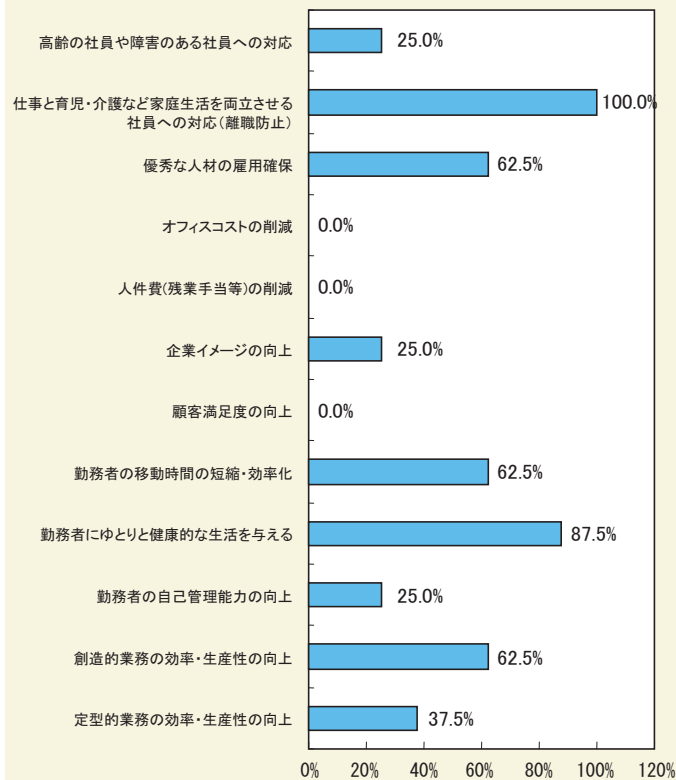
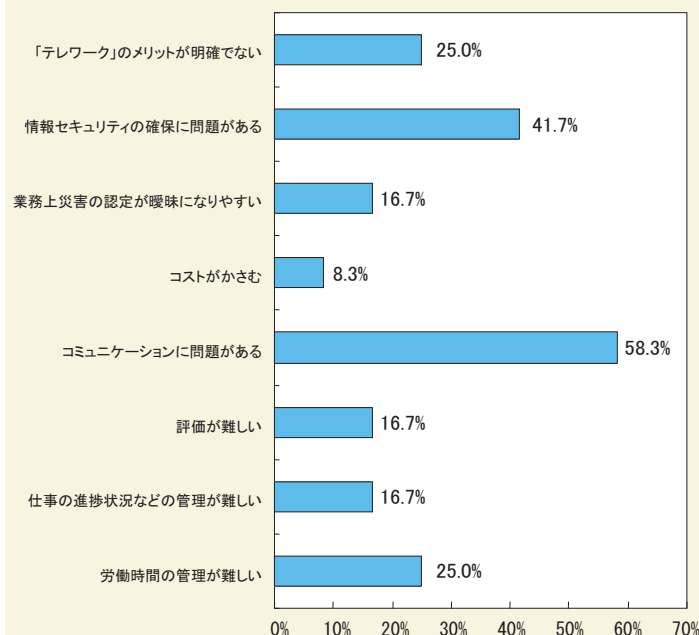


図15 「テレワーク」実施での課題 (M.A.)



未導入の理由は業種・職種的に馴染まないが多数

「テレワーク」全般について、どのように認識しているかを自由記述で聞いた。それによると、「テレワーク」を導入・実施している企業では、「通常の勤務形態だけでは人材確保に限界がある」「通常の勤務形態に馴染まない障害者や育児・介護従事者の職場確保や離職防止に役立つ」など肯定的な意見が目立つ。

これに対して、「認める予定はない」企業では、「従業員の大多数が時間と場所の制約を受けている」「職場以外での業務はない」「大半の従業員が原則的に店頭勤務となっている」「製造部門が主体なので適用できる仕事に限定的」な

ど、業種・職种的に馴染まないことを未実施の理由にあげるところが多かった。

そのほか導入に消極的な企業の理由として、「労働時間管理の面で課題が多い」「長時間労働の把握が困難」など労働時間管理の難しさをあげる意見や、「成果の把握が難しい」「仕事の成果を結果のみで評価する人事制度になつておらず馴染みにくい」など、人事評価上の課題があがっている。また、「部下とのコミュニケーションの強化をめざしているのに馴染まない」「労働時間を自由にすればするほど、社員間の直接的コミュニケーションが減り、いわゆる人間的な深いつながりが形成されにくくなる」「マネジメントにおいては、直接対話によるコミュニケーションが

不可欠であり、その視点が減少するような就業形態は組織にとって大きなリスクを伴う」など、社内コミュニケーションへの悪影響を懸念する意見も出ている。

「情報セキュリティの確実な安全が確保されないと導入は困難」との指摘もあった。

一方、「全体的な導入は現実的でないが、育児や介護などを行う従業員

図13 「テレワーク」導入のきっかけ

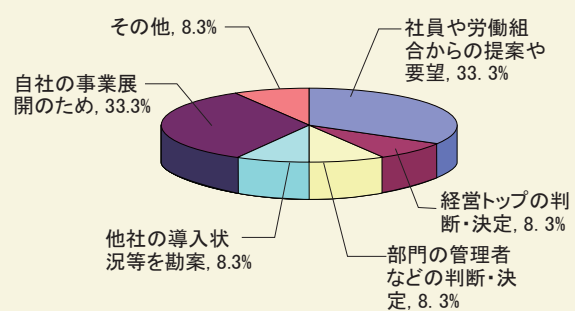


図14 今後の「テレワーク」の取り扱い

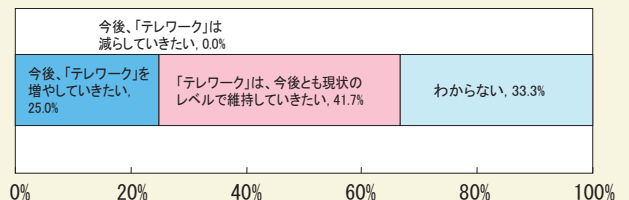
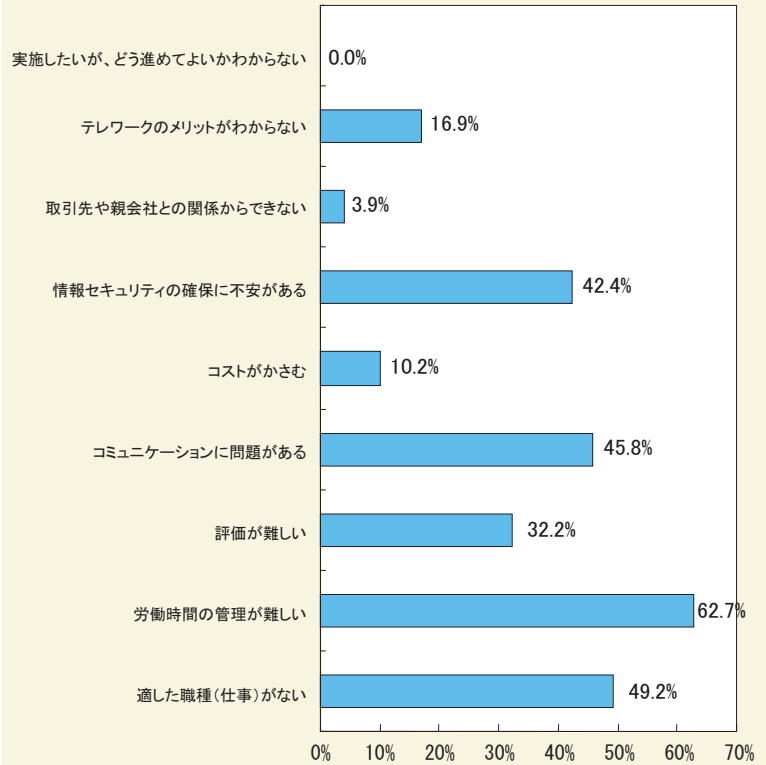




図16 「テレワーク」を導入・実施しない理由 (M.A.)



の働き方を支援する施策としては検討してみたい「現状はフィットする職種がないが、育児や介護を担う社員の受け皿として検討することはありうる」など、育児・介護支援を目的とした限定的な制度導入の検討については前向きな意見もみられた。

(調査・解析部 主任調査員 郡司正人)

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(ネサービス)

No.570 January, 2008 特集 = 「組織再編(M&A)と雇用・人事管理・労使関係」

- 【提言】M&Aで前向き雇用制度改革を
佐山廣生 (一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授)
- 【論文】日本における敵対的買収防衛策導入の特徴——防衛策導入の初期の状況
広瀬純夫 (信州大学経済学部講師)
- 合併・買収は従業員にとって、悪いニュースか
久保克行 (早稲田大学大学院商学研究科准教授)
- M&Aと従業員のキャリア発達
山本寛 (青山学院大学経営学部・同大学院経営学研究科教授)
- 【紹介】コンサルタントが見た組織再編と人事の役割
——組織再編に不可欠なHR デューデリジェンス (人事精査)
山本伸也 (ブライスウォーターハウス・パーソンズ HRS パートナー)
- 労使関係からみた組織再編をめぐる現状と課題
戎野淑子 (高松大学経営経済学部准教授)、呉学殊 (JILPT 副主任研究員)
- 【研究/トピ】企業の組織変更時に伴う労働法上の問題
佐藤厚 (同志社大学大学院総合政策科学研究科教授)
- 【論文(投稿)】非正規従業員への人事諸施策の充実と正規従業員の就業意識
——「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再分析
江夏輝多郎 (一橋大学大学院商学研究科博士後期課程)
- 【書評】熊沢誠著「格差社会ニッポンで働くということ——雇用と労働のゆくえをみつめて」
八代尚宏 (国際基督教大学教養学部社会科学科教授)
- 山田久著「ワーク・フェア——雇用劣化・階層社会からの脱却」
諏訪康雄 (法政大学大学院政策科学研究科教授)
- 帖佐隆著「職務発明制度の法律研究」
横山久芳 (学習院大学法学部准教授)
- 【論文 Today】R. シャイマー「スマッチ——失業と欠員についての分析」
相澤直典 (慶應義塾大学経済学部助教)
- 【フィールド・アイ】ベトナムの労働力輸出
香川孝三 (大阪女学院大学教授、神戸大学名誉教授)

No.571 February, 2008 特別号 2007年労働政策研究会報告 雇用システムの変化と労働法の再編 2007年労働政策研究会議準備委員会責任編集

- パネルディスカッション
【論文】経済学から見た労働市場の二極化と政府の役割
労働立法プロセスと三者構成原則
逸説?それとも実容?——労働政策策定過程をめぐって
樋口美雄、濱口桂一郎、中村圭介
- 自由論議セッション
【論文】米国におけるコーゲレート・ガバナンスの歴史の変遷とジェンダー
労働者代表制の今日的意義
韓国における期間制 (有期契約)・短時間労働者保護法の制定
野畑真理子、井波 洋、崔 碩 根
- 日本における障害を理由とする雇用差別禁止法制定の可能性
——障害をもつアメリカ人法 (ADA) からの示唆
クリエイティブ人材をめぐるエージェント機能の可能性
社会保険料の増加が企業の雇用に与える影響に関する分析
——上場企業のパネルデータ (1984 ~ 2003 年) を利用して
中国における雇用調整と再就職後の賃金の男女格差
——2002 年中国都市家計調査を利用した実証分析
子育て世帯の時間構造
職場レベルにおける労働組合の参加的関与
——S社における実証的研究
就業形態の多様化と企業内労働市場の変容
——「ワーキングパソン調査 2006」の再分析
長谷川珠子、齋藤宗保、金 明 中、馬 欣欣、藤原真砂、願興寺ひろ之、西村孝史

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp