

第1回 テレワーク

日本総合研究所 創発戦略センター
ESGリサーチセンター スペシャリスト **小島 明子**

コロナ禍の影響で、一気に普及したテレワーク。通勤時間の削減などのメリットがある一方、仕事とプライベートの境界線が曖昧になるデメリットもあります。「tele」には「離れた」という意味があるようですが、個人的には、むしろ自宅にいても仕事から離れられなくなっている気さえます。

未曾有の緊急事態の中で、新たな局面を迎えた働き方改革。本連載では、毎月一つのキーワードを通して、「新しい生活様式」の先にある「新しい働き方」を探ります。(編集部・20代女性)

1. はじめに

2020年5月、日本経済団体連合会は、「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」を公開しました。この指針の特徴の大きな一つとしては、企業に対して、オンライン等を活用した働き方を推奨している点が挙げられます。具体的には、テレワーク（在宅やサテライトオフィスでの勤務）をはじめとし、会議やイベント、採用説明会や面接、名刺交換に至るまで、オンラインを活用することが挙げられています。つまり、新型コロナウイルス感染症対策につなげていくと同時に、それをきっかけとした新たな働き方に切り替えていくことが期待されているのです。

既に、一部のメディア等からは、緊急事態宣言が終了した現在においても、テレワークを続ける企業や、オフィスのスペースを減らし、テレワークへの比重を高める企業の報道が出てきています。しかし、中には緊急事態宣言が終了したことをきっかけに、従来の働き方に戻る企業も少なくありません。

本連載の第1回目は、FPが知っておくべき働き方改革のキーワードとして、「テレワーク」について考えます。

2. 新型コロナウイルスを機に変わるテレワークの現状

2020年5月に、エンジニアの技術提供会社であるメイテックが、働く男女2540人を対象に実施をした「ワークスタイルに関するアンケート①」*によれば、「コロナ以前よりテレワークで働いていた」人は全体の8.5%でしたが、「コロナ禍の影響によりテレワークで仕事をするようになった」人は41.1%まで増えています。

さらに、働き方改革に取り組む企業に勤める人のうち、テレワークを行っていると回答した人の割合は約7割に上るなど、働き方改革を推進する上で、テレワークの実施は重要な取り組みの一つであると言えます。

一方で、調査に協力をした約半数の人たちは、勤務先がテレワークを導入していない（今後の導入もない）と回答しています。勤務先がテレワークを導入しない理由として最も多いのは、「テレワークで対応できない業種だから」(73.6%)が圧倒的に多く、「社内制度が整っていないから」(12.9%)、「セキュリティの問題があるから」(10.1%)、「経営者、または上司の理解がないから」(7.4%)、「紙の書類が多いから」(6.9%)と続きます。仕事内容や情報管理、経営層等による理解不足がテレワークの導入を難しくしていると言えます。

東京都が実施した「多様な働き方に関する実

態調査（テレワーク）」(2019年度)によれば、テレワークを導入したことで、定型的業務の生産性向上に約9割の効果があったと示しています。このことは、業種や職種を問わず、タスクを細分化することによってテレワークを広げることができることを意味しています。一見テレワークが難しそうな業務を行っていても、定型的な業務を持っている方は少なくないと考えられます。それらの業務の棚卸しを行い、業務のやり方を見直すことでも、テレワークの導入の余地が広がるのではないのでしょうか。

3. テレワークを導入しても生産性が上がらない理由

メイテックがテレワークで働く男女400人を対象に実施した「ワークスタイルに関するアンケート②」*によれば、コロナ禍以降もテレワークを続けていきたい人は、約8割に上ることが明らかになっています。しかし、生産性に関しては、「テレワークによって生産性が上がった」(33.0%)、「テレワークの方が生産性が下がった」(31.3%)と同程度であるという意外な結果が得られています【図表1】。テレワークを導入することで、多くの人の生産性が上がるわけではないのです。

テレワークにおける課題として挙げられているのが、「コミュニケーションが取りにくい」

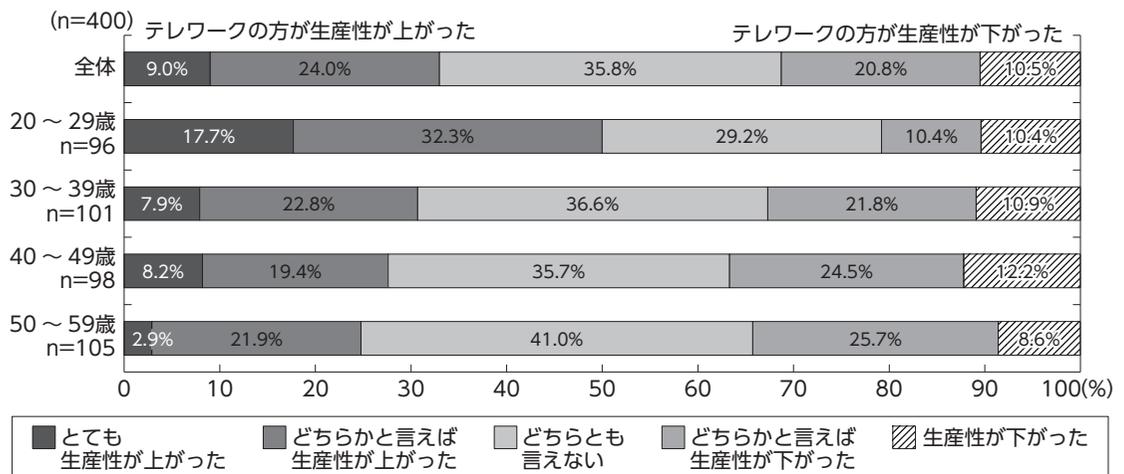
(38.0%) が最も多く、「1日中自宅にいるので光熱費が上がった」(29.0%)、「自宅では仕事に集中できない・効率が落ちる」(28.0%)、「仕事とプライベートを分けることが難しい」(27.8%)、「インターネット環境が十分ではない」(26.8%)と続きます【図表2】。コミュニケーションが気軽に取れないことや、オンオフの切り替えの難しさ、通信環境などが課題である状況がうかがえます。

しかし、生産性の状況や課題について、年齢別にみえてみると、違った見方もできます。年齢別で比較をすると、若い世代ほど生産性の向上につながっており、コミュニケーション上の課題も少なくなっています。一方で、50代においては、コミュニケーションに加え、仕事とプライベートを分けることの難しさや、社員のマネジメントの難しさについても課題を抱えています。

「ワークスタイルに関するアンケート①」によれば、年齢が高くなるにつれて、プライベートでオンラインを利用している人は少なくなっています。オンラインの飲み会を行ったことがある50代は1割未満です【図表3】。プライベートを含め、オンライン活用への慣れが、テレワークの生産性にも大きく影響を与えていると想像できます。

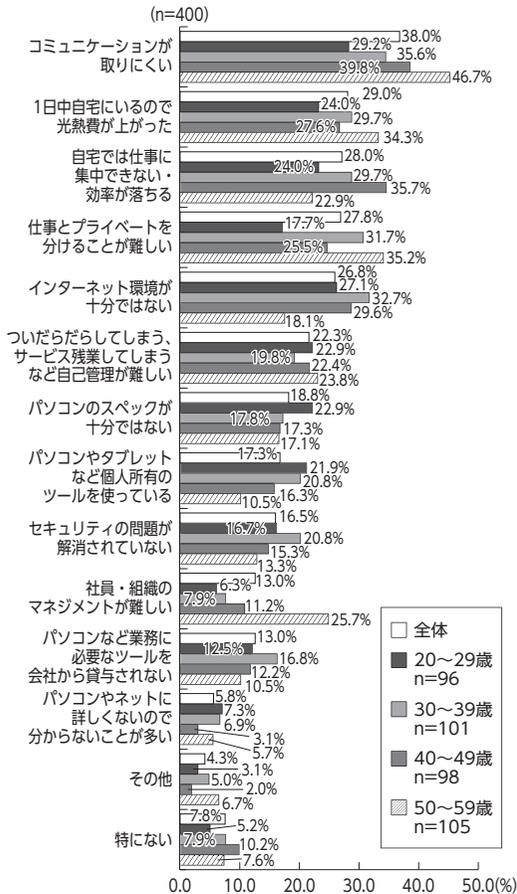
通勤時間の解消や、会議の効率化など、テレ

【図表1】 出社した場合とテレワークとでは生産性、作業効率に違いはありますか？（年代別）



出所：メイテック「ワークスタイルに関するアンケート②」

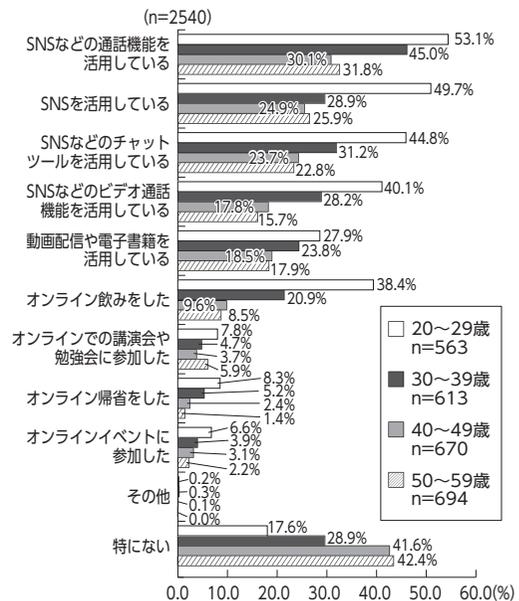
〔図表2〕在宅勤務における課題（年代別）



出所：メイテック「ワークスタイルに関するアンケート②」

ワークを行うことですぐに生産性が上がるという面もあります。しかし、長期的に、テレワークをうまく使いこなしていく上では、日常生活においても、多くの人が、オンラインを積極的に楽しみながら活用できることが必要だと考えられます。

〔図表3〕プライベートでもオンラインツールを活用していますか？（年代別）



出所：メイテック「ワークスタイルに関するアンケート①」

4. 最後に

2016年に厚生労働省が発表した「働き方の未来 2035」の中では、企業に所属する正社員という生き方は変革を迫られ、ミッションや目的が明確なプロジェクトに携わり、企業の内外を自在に移動する働き方が大きく増えていくことが指摘されています。

テレワークの普及が進めば、時間と場所の面での制約が少なくなり、働き方の自由度はますます高まるでしょう。テレワークの導入については、業務の生産性への影響に目が向けられることが多いのが現状ですが、長期的な視点で見れば、雇用の在り方そのものが問われ、変化を求められる時代が来るのだと感じます。

*テレワークの調査については、メイテック広報部様からデータのご提供およびご承諾を頂いた上、掲載しております。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター／ESGリサーチセンター スペシャリスト。CFP® 認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に「女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる」（経営書院）。