テレワークによる生産性向上と運用上の課題ー九州の Office Work 企業・団体の調査と分析からー

研究代表者 亀 山 嘉 大 佐賀大学経済学部 教授 共同研究者 田 村 一 軌 アジア成長研究所 主任研究員

1 はじめに

コロナ禍も3年目を迎え、感染状況も落ち着いてきたこともあり、大学でも対面実施の授業が軸になってきた。一方で、コロナ禍の3密回避や移動制限のもと、オンラインツールを使った授業はもとより、打ち合わせや会議も普及した。オンラインツールを活用したテレワーク(在宅勤務)は、企業・団体における通勤を含む働き方に影響を与えてきた。企業・団体の生産活動という意味では、対面であろうが、オンラインであろうが、働き方に変容があっても収益や生産性を担保していく必要がある。

日本におけるテレワークの導入と企業の生産性を追究したものは、新聞や雑誌の調査も散見されるようになっているが、学術的な研究は少なく、始まったばかりといえる。新聞や雑誌の調査を時系列で見ていくと、テレワークの阻害要因が増えてきている。当初は、企業規模に基づく資金力(大企業は進むが中小企業は進まない)、資料の持ち出しができない、情報端末に外からアクセスできないといったものが多かったが、社風に馴染まない、連絡・意思疎通が図りにくい、在宅勤務に必要な自宅環境がないといったものも確認できるようになってきた。

この実態を踏まえて、学術的な研究に関して、日本を対象にしたものと国外を対象にしたものを概観した。 Kazekami (2020) は、before コロナの 2018 年に実施されたアンケート調査のデータを活用した計量分析に よって、テレワークは労働生産性を上げるが、テレワークが長くなると労働生産性を下げる効果を持つこと を明らかにしている。With コロナの状況で、森川(2020、2021)は、Web 調査を活用して入手した独自のデ ータを活用した計量分析によって、在宅勤務の平均的な生産性は職場の生産性に比べて 20%程度低いこと、 在宅勤務で節約された通勤時間を労働時間へ充当しても在宅勤務の生産性は変わらないことを明らかにした。 海外の先行研究に目を向けると、E11dér (2020) は、スウェーデンの会社員を対象にしたアンケート調査の データを活用した計量分析によって、テレワークの進展が交通行動(通勤)に与える影響を分析している。 コロナ前には、Silva and Melo (2017)、Melo and Silva (2017)が、コロナ禍では、Jean-Victor Alipour、 Fadinger and Schymik (2021)が、Elldér (2020) と同様の研究目的で、調査・研究を遂行している。これら の分析は、テレワークの導入は、往復の通勤時間を圧縮できることで、会社員や企業の生産性に寄与してい ることを明らかにしている。これらの先行研究を見ると、日本を分析対象にしたものと海外を分析対象にし たものの結果で異なっている点があることがわかる。日本では、テレワークが必ずしも生産性の向上に繋が っていないが、海外では、テレワークが生産性の向上に繋がっている。この違いは、先の新聞記事で見たよ うに、資料の持ち出しができない、情報端末に外からアクセスできない、社風に馴染まない、連絡・意思疎 通が図りにくい、在宅勤務に必要な家庭環境がないといったものに根差しているのではないだろうか。また、 海外の先行研究の動向から、テレワークが企業の生産性にどのような影響を与えるのかを分析していくため には、会社員の通勤を含む生活様式の変容を加味した調査・研究を進めていくことに意義があることが示唆 されている。

これらのことを踏まえて、本研究では、九州地域を調査対象として、テレワーク(在宅勤務)が通勤を含む働き方にどのような影響を与えてきたのかをアンケート調査で把握し、そのデータをもとに考察・分析を行うことにした。アンケート調査は、2022 年 1~3 月を調査時期に実施した。九州経済連合会の会員企業 1、100 社を対象に調査票を郵送し、同封した封筒への返信、あるいは、調査票に記載した QR コードから Web 調査フォームに入って回答という 2 つの方法で実施した。これに加えて、福岡商工会議所の一部の会員企業にQR コードをメールで送信し、また、北九州商工会議所の一部の会員企業に調査票を郵送し、同様の手続きで回答を求めた。これらの関係者の協力のもと、企業・団体の回答として最終的に合計 292 の有効回答を得ることができた。その内訳は、郵送(返信)による回答が 104、Web 調査フォームによる回答が 188 であった。また、個人(社員)の回答として最終的に合計 392 の有効回答を得ることができた。以下では、有効回答のサーベイデータをもとに、第 2 章では、回答企業・団体の回答を概観し、第 3 章では、回答者(個人)の回

答を概観していく。第4章で、使用者サイドである回答企業・団体と労働者サイドである回答者(個人)の 調査結果の違いを比較しながら考察を行っていく。第5章は、本報告書の結論である。

2 アンケート調査に見る九州の企業・団体のテレワークの動向

2-1 回答企業・団体の基本情報

表 2-1 は、回答企業・団体の業種の内訳である。製造業 63 (21.58%)、卸売業・小売業 55 (18.84%)、建設業 44 (15.07%)、その他サービス業 25 (8.56%)、情報通信業 22 (7.53%)、運輸業・郵便業 17 (5.82%)、不動産業 12 (4.11%)、電気・ガス・水道業 11 (3.77%)、金融業・保険 11 (3.77%)の順で続き、ここまでで 89.04%を占めている。

衣 Z-1 四合企業・伝入の業性 (N=292)		
業種	回答数	%
製造業	63	21.58
農林水産業	4	1. 37
建設業	44	15. 07
電気・ガス・水道業	11	3.77
情報通信業	22	7. 53
卸売業・小売業	55	18.84
運輸業・郵便業	17	5.82
金融業・保険業	11	3.77
不動産業	12	4. 11
宿泊業・飲食業	6	2.05
旅行・サービス業	4	1. 37
教育学習支援業	6	2.05
医療・福祉	5	1.71
その他サービス業	25	8. 56
公務・団体	7	2.40
合計	292	100.00

表 2-1 回答企業・法人の業種 (N=292)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

回答企業・団体の"企業年齢"は、平均値 62.08歳、中央値 64.00歳、変動係数 0.61 であった。回答企業・団体の売上高(2020年度)は、平均値 1、883億円、中央値 51億円、変動係数 3.76 であった。九州絵経済連合会の会員が回答企業・団体の軸なので、"企業年齢"も売上高も相対的に高くなっているが、売上高のバラツキが大きいことがわかる。

回答企業・団体の従業者数は、50 人未満が 71 (24.32%)、50 人以上~100 人未満が 28 (9.59%)、100 人以上~300 人未満が 65 (22.26%)、300 人以上~1、000 人未満が 56 (19.18%)、1、000 人以上~5、000 人未満が 40 (13.70%)、5、000 人以上が 32 (10.96%) であった。5、000 人以上の回答では、(九州外の) 本社を含めたものが多かった。

図 2-1 は、回答企業・団体の立地を、回答された郵便番号をもとに、緯度・経度情報に転換した上で、地図上に打点して立地を表したものである。作図にあたっては、回答された事業所の郵便番号と本社の郵便番号が一致した回答企業・団体を"本社"とし、一致しなかったものを"本社以外"として色分けしている。回答企業・団体は広く九州・山口地域に立地しているが、特に福岡・北九州の両都市圏に立地していることがわかる(図 2-1a)。また、福岡都心部に"本社以外"の企業・団体が多く立地していることが観察できる(図 2-1c)。

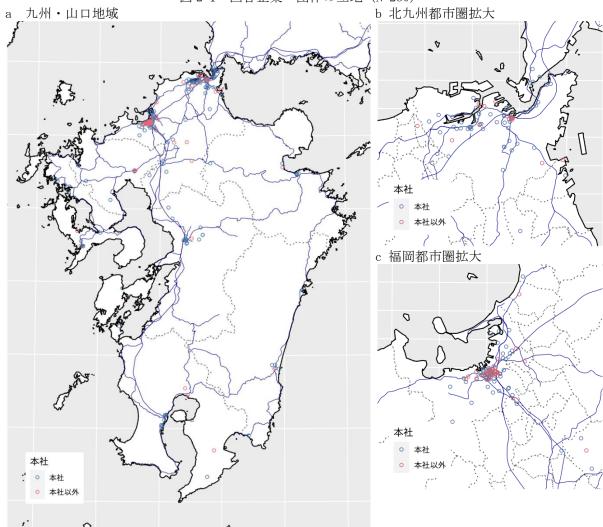


図 2-1 回答企業・団体の立地 (N=280)

(注) 東京都 (3 事業所)、沖縄県 (6 事業所)、山口県防府市 (1 事業所) の事業所は表示していない。 (出所) アンケート調査の回答をもとに作成

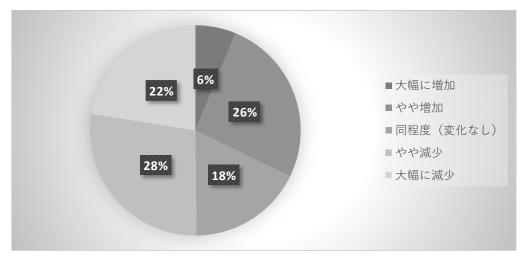
2-2 コロナ禍における回答企業・団体の動向

図 2-2 は、「2019 年度と 2020 年度の売上高の比較」の回答を集計したものである。"やや減少"の 80 (27.68%) が最大で、以下、"やや増加"の 75 (25.98%)、"大幅に減少"の 65 (22.49%)、同程度(変化なし)の 51 (17.65%)、"大幅に増加"の 18 (6.23%)が続いている。

図 2-3a は、「2019 年 (コロナ禍以前) と 2021 年 8 月 (緊急事態宣言下)の時間外労働時間の比較」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 119 (41. 18%)が最大で、以下、"やや減少"の 88 (30. 45%)、"大幅に減少"の 48 (16. 61%)、"やや増加"の 51 (10. 73%)、"大幅に増加"の 3 (1. 04%)が続いている。図 2-3b は、「2019 年と 2021 年 12 月 (オミクロン株発生)の時間外労働時間の増減」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 133 (46. 02%)が最大で、以下、"やや減少"の 86 (29. 76%)、"やや増加"の 38 (13. 15%)、"大幅に減少"の 27 (9. 34%)、"大幅に増加"の 5 (1. 73%)が続いている。

次に、2020年において、コロナ禍を契機に、新商品・新サービスの開発、業務プロセスの改善等の経営革新に取り組んだかどうかを聞いたところ、"できた"が178 (62.24%)、"できなかった"が108 (37.76%)であった。同様に、2021年において、コロナ禍を契機に、新商品・新サービスの開発や、業務プロセスの改善等の経営革新に取り組んだかどうかを聞いたところ、"できた"が193 (67.72%)、"できなかった"が92 (32.28%)であった。2020年と2021年の比較から、コロナ禍が長引く中で、新しいビジネスに挑戦した企業・団体が増えていることがわかる。

図 2-2 2019 年度と 2020 年度の売上高の比較 (N=289)



(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 2-3a 2019 年と 2021 年 8 月の時間外労働時間の比較 (N=289)

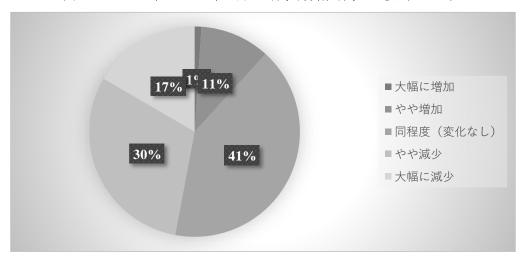
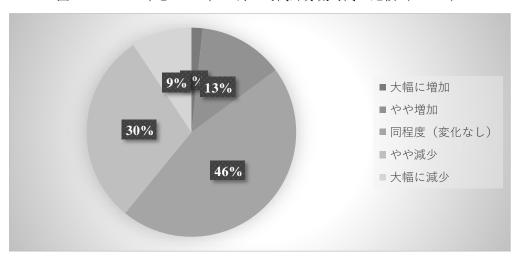


図 2-3b 2019 年と 2021 年 12 月の時間外労働時間の比較 (N=289)



出所) アンケート調査の回答をもとに作成

2-3 回答企業・団体のテレワークの実施状況と課題

(1) 回答企業・団体のテレワークの実施状況(テレワーク関係の集計①)

図 2-4 は、"2019 年 12 月 (コロナ禍以前)"、"2021 年 8 月 (緊急事態宣言下)"、"2021 年 12 月 (オミクロ ン株発生)"の3時点、並びに、時期を1ヵ月に限定しない"2020年以降"という長い期間におけるテレワ ークの実施の有無を集計したものである。"2019年12月(コロナ禍以前)"では、テレワークの実施の有が 52 (17.99%)、無が 237 (82.01%) となっており、82%以上の回答企業・団体がテレワークを実施したこと がなかった。"2020 年以降"では、テレワークの実施の有が 204(70.10%)、無が 87(29.90%)となってお り、70%以上の回答企業・団体がテレワークを実施したことになる。"2021年8月(緊急事態宣言下)"では、 テレワークの実施の有が無を上回るようになっていたが、"2021年12月(オミクロン株発生)"では、テレ ワークの実施の無が有を上回るようになっている。

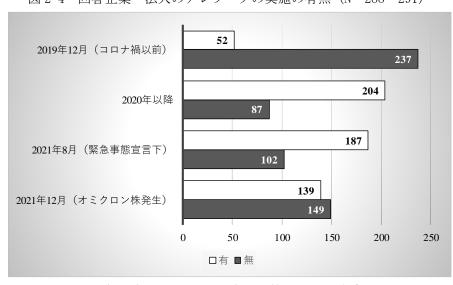


図 2-4 回答企業・法人のテレワークの実施の有無 (N=288~291)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 2-5 は、テレワークを実施した企業・団体にかかる「テレワークの実施による平均的な業務効率の変化」 の回答を集計したものである。"変化なし"の109(50.00%)が最大で、以下、"やや向上"の60(27.52%)、 "やや低下"の41(18.81%)…が続いている。

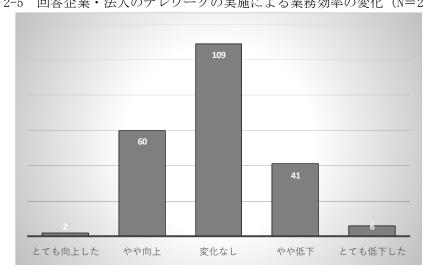


図 2-5 回答企業・法人のテレワークの実施による業務効率の変化 (N=218)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 2-6 は、テレワークを実施した企業・団体にかかる「テレワークの実施効果」の回答を集計したもので ある。"働き方改革の進展"の 128 が最大で、以下、"業務プロセスの見直し"の 99、"特になし"の 52、"コ スト削減"の33、"業務の生産性向上"の29が続いている。

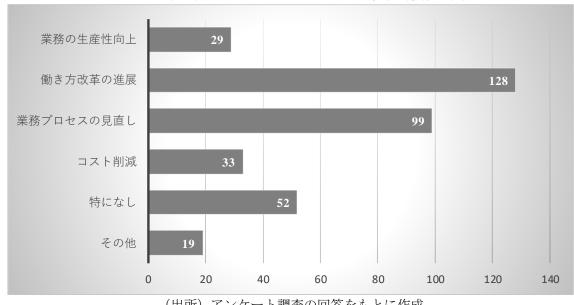


図 2-6 回答企業・法人のテレワークの実施効果(複数回答)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 2-7 は、テレワークを実施した企業・団体にかかる「社員がテレワークで実施した業務」の回答を集計 したものである。"オンライン会議"の169が最大で、以下、"文書作成"の168、"データ処理"の154、"社 内のメールや電話での連絡調整"の 148、"取引先とのメールや電話での連絡調整"の 135、"情報収集"の 127 が続いている。

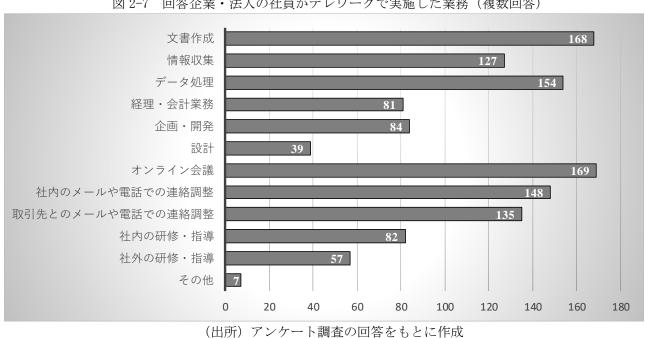


図 2-7 回答企業・法人の社員がテレワークで実施した業務(複数回答)

図 2-8 は、テレワークを実施した企業・団体にかかる「テレワークの実施による業務効率の変化の要因」の回答を集計したものである。"問い合わせ、雑用、会議が減って業務に集中できた"の 100 が最大で、以下、"早く仕事を終わらせる意識が高まった"、"夜の付き合いが減った"、"必要な資料や情報を手元で確認できない"の 3 つが同数の 65、"自宅では仕事環境(部屋、机、インターネット)が貧弱"の 56、"仕事のメリハリが利かない"の 53、"口頭で確認できることでもメールでやりとりするために手間が増えた"の 50、"コミュニケーションが困難になって、手戻りや先送りなどの無駄が生じた"の 47 が続いている。「テレワークの実施による業務効率の変化の要因」は、テレワークを実施した回答企業・法人にあっても、テレワークに肯定的な回答と否定的な回答に二分される結果となっていることがわかる。

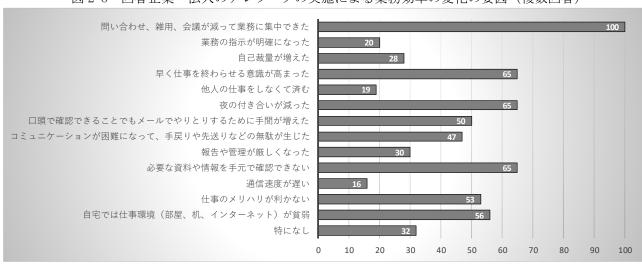


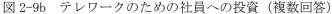
図 2-8 回答企業・法人のテレワークの実施による業務効率の変化の要因(複数回答)

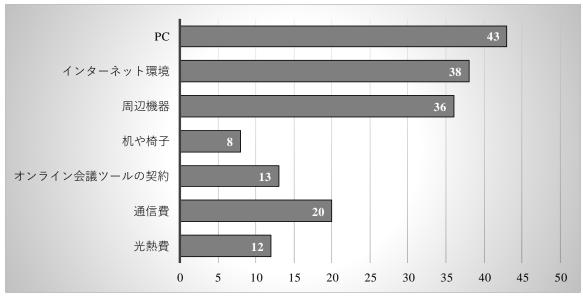
(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 2-9a は、回答企業・法人が実施した「テレワークのための社内への投資」の回答を集計したものである。 "PC"の 83 が最大で、以下、"周辺機器"の 80、"インターネット環境"の 62、"オンライン会議ツールの契約"の 60 が続いている。図 2-9b は、回答企業・法人が実施した「テレワークのための社員への投資」の回答を集計したものである。"PC"の 43 が最大で、以下、"インターネット環境"の 38、"周辺機器"の 36、"通信費"の 20 が続いている。なお、社内への投資は社内の設備・施設・備品への費用を意図し、社員への投資は、社員の実費負担の軽減のための費用(支援)を意図した設問であり、そのような捕捉も明記していたが、"PC"、"周辺機器"、"インターネット環境"、"オンライン会議ツールの契約"は無差別な回答になった可能性がある。

PC インターネット環境 62 周辺機器 80 机や椅子 13 オンライン会議室の新設 オンライン会議ツールの契約 60 0 20 40 70 80 90 10 30 50 60

図 2-9a テレワークのための社内への投資(複数回答)





(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 2-10 は、回答企業・法人が「テレワークの導入にあたって、通勤手当をどうしたか」の回答を集計したものである。"変更なし"の 168 (75.68%) が最大で、以下、"通勤手当を都度支給に変更"の 39 (17.57%)、"通勤手当を廃止し通信費を支給"の 11 (4.95%)、"通勤手当を廃止"の 4 (1.80%) が続いている。図 2-11 は、回答企業・法人の「オンライン会議ツールの導入状況」の回答を集計したものである。"コロナ禍以前から使っていた"の 133 (45.86%) が最大で、以下、"コロナ禍で導入した"の 129 (44.48%)、"活用していない"の 28 (9.66%) が続いている。

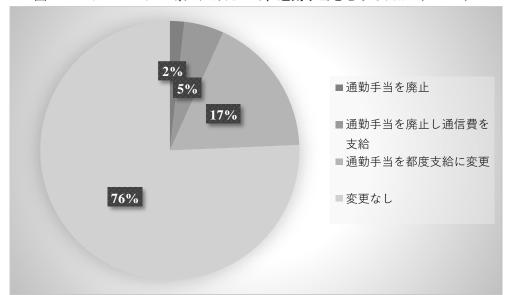
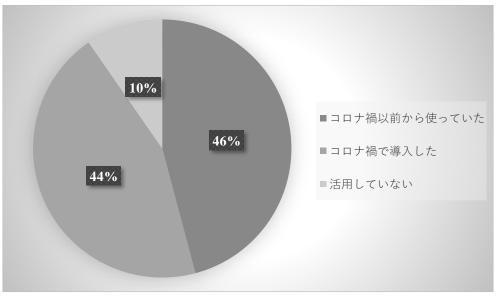


図 2-10 テレワークの導入にあたって、通勤手当をどうしたか (N=222)





(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

(2) 今後のテレワークの活用と課題 (テレワーク関係の集計②)

図 2-12 は、「コロナ禍が収束した後のテレワークの実施可能性」の回答を集計したものである。"部分的に継続する/導入する予定"の 110 (37.93%) が最大で、"全面的に継続する/導入する予定"の 70 (24.14%)、 "そもそもテレワークを導入していない(導入予定はない)"の 67 (23.10%)、"特別な理由がない限り中断する"の 43 (14.83%) が続いている。

■全面的に継続する/導入する予定
■部分的に継続する/導入する予定
(一部社員向け、頻度を減らす等)
■特別な理由がない限り中断する
予定
■ そもそもテレワークを導入していない(導入予定はない)

図 2-12 コロナ禍が収束した後のテレワークの実施可能性(N=290)

この内、テレワークの継続(実施)に肯定的ではない回答があった企業・団体に、その理由に関して、以下の4つの選択肢(複数回答)を提示し、回答を求めた。その回答は、"テレワークを導入したきっかけ(感染症対策)がなくなった"の27が最大で、以下、"テレワークのメリットが少ない"の22、"テレワークのメリットがない"の11、"その他(本社の指示など)"の10が続いている。

さらに、これらに回答した企業・団体に、その理由に関して、以下(図 2-13)の 7 つの選択肢を(複数回答)を提示し、回答を求めた。図 2-13 は、その回答を集計したものである。"職場や取引先の関係でテレワークではできない仕事が多くある"の 30 が最大で、以下、"対面で協議や打ち合わせができない"の 17、"情報セキュリティの課題を克服できていない"の 12、"オンラインでは協議や打ち合わせが非効率"と"労務上の課題を克服できていない"の 8 が同数で続いている。

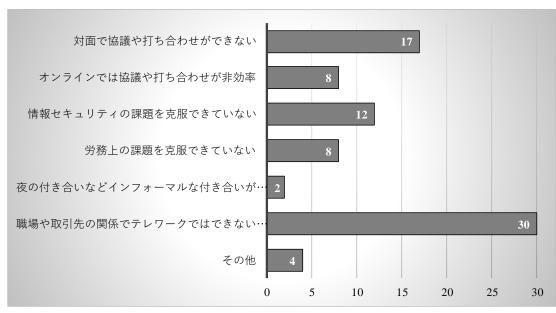


図 2-13 テレワークの継続(実施)に肯定的ではない回答の理由(複数回答)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 2-14a は、「テレワーク(在宅勤務)の継続/導入に際してのハード面の課題」の回答を集計したものである。"情報セキュリティ対策"の 116 が最大で、以下、"PC や通信環境の整備"の 94、"押印廃止や決裁手続きのデジタル化"の 93、"資料を外に持ち出せない"の 82、"出勤者が少ないと事業運営できない"の 79、"テレワーク可能な業務がない"の 73 が続いている。図 2-14b は、「テレワーク(在宅勤務)の継続/導入に際してのソフト面の課題」の回答を集計したものである。"社内コミュニケーション"の 154 が最大で、以下、"業務管理・マネジメント"の 140、"労務管理・人材育成"の 124、"取引先とのコミュニケーション"の 80 が続いている。

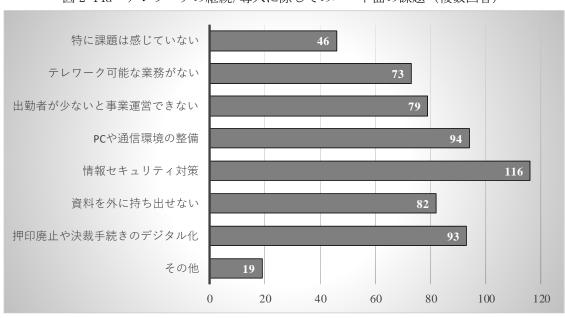
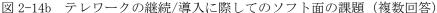
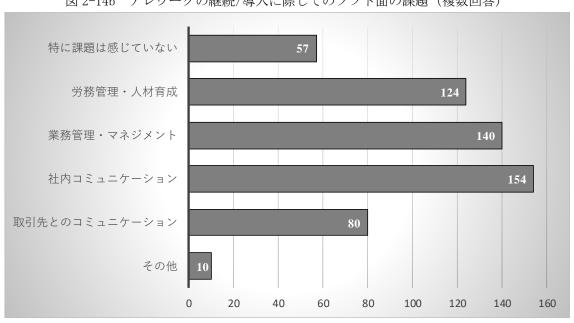


図 2-14a テレワークの継続/導入に際してのハード面の課題(複数回答)





(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

3 アンケート調査に見る九州の企業・団体の社員(個人)のテレワークの動向

3-1 回答者の特徴

回答者は、第2章で取り上げた九州の企業・団体に所属する社員(個人)である。回答者の性別は、男性233、女性96、その他1、無回答2であった。回答者の年齢は、平均値41.85歳、中央値41.50歳であった。回答者の現在の会社・団体等での勤務歴は、平均値13.02年、中央値9.00年であった。ドアツードアの通勤時間は、平均値35.07分、中央値30.00分であった。

表 3-1 は、回答者の主要な通勤手段である。送迎含む自家用車やバイク 117 (29.85%) が最大で、以下、徒歩 95 (24.23%)、鉄道 89 (22.70%)、バス 46 (11.73%)、自転車 42 (10.71%) …と続いている。別途、コロナ禍で回答者の居住地に変更があったかどうかを聞いたところ、"居住地は同じ"が 324 (98.48%)、"通勤によるリスクの回避のために勤務先の近くへ引越した"が 5 (1.52%)、"在宅勤務が増えたので勤務先から離れた土地に引越した"が 1 (0.30%) であった。加えて、コロナ禍で回答者の通勤手段に変更があったかどうかを聞いたところ、変更なしが 310 (94.22%)、自動車通勤に変更が 8 (2.43%)、公共交通に変更が 1 (0.30%)、自転車に変更が 3 (0.91%)、徒歩に変更が 8 (2.43%) であった。

業種	回答数	%
徒歩	95	24. 23
自転車	42	10.71
送迎含む自家用車やバイク	117	29.85
タクシー	0	0.00
バス	46	11.73
鉄道	89	22.70
高速バス	2	0.51
新幹線	1	0.26
合計	392	100.00

表 3-1 回答者の主要な通勤手段 (N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

回答者が所属している企業・団体の従業者数は、50 人未満が 44 (13.33%)、50 人以上~100 人未満が 15 (4.55%)、100 人以上~300 人未満が 53 (16.060%)、300 人以上~1、000 人未満が 99 (30.00%)、1、000 人以上~5、000 人未満が 50 (15.15%)、5、000 人以上が 69 (20.91%) であった。

表 3-2 は、回答者が所属している企業・団体の業種の内訳である。製造業 54 (16.77%) が最大で、以下、情報通信業 48 (14.91%)、電気・ガス・水道業 37 (11.49%) その他サービス業と公務・団体の 32 (9.94%) が同数で続き、さらに、建設業 29 (9.01%)、卸売業・小売業と教育学習支援業の 24 (7.45%) …が続いている。

X	3-2 四合有が別属している	止来 " 凹 件 0	7 未性 (N-34
	業種	回答数	%
	製造業	54	16. 77
	農林水産業	1	0.31
	建設業	29	9. 01
	電気・ガス・水道業	37	11. 49

表 3-2 回答者が所属している企業・団体の業種 (N=322)

情報通信業	48	14. 91
卸売業・小売業	24	7. 45
運輸業・郵便業	11	3. 42
金融業・保険業	5	1. 55
不動産業	13	4. 04
宿泊業・飲食業	2	0.62
旅行・サービス業	4	1. 24
教育学習支援業	24	7. 45
医療・福祉	6	1.86
その他サービス業	32	9. 94
公務・団体	32	9. 94
合計	322	100.00

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

(2) コロナ禍における回答者の特徴

図 3-1a は、「2019 年と 2021 年 8 月(緊急事態宣言下)の時間外労働時間の比較」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 261 (66.58%)が最大で、以下、"やや減少"の 52 (13.27%)、"やや増加"の 51 (13.01%)が続いている。図 3-1b は、「2019 年と 2021 年 12 月の時間外労働時間の増減」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 266 (67.86%)が最大で、以下、"やや増加"の 68 (17.35%)、"やや減少"の 45 (11.48%)、が続いている。

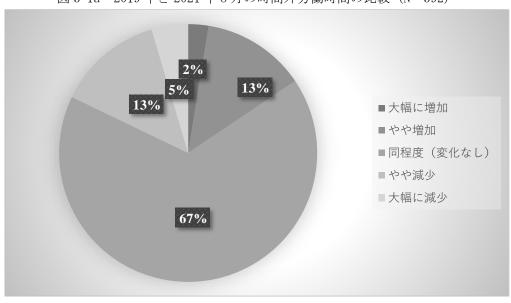


図 3-1a 2019 年と 2021 年 8 月の時間外労働時間の比較 (N=392)

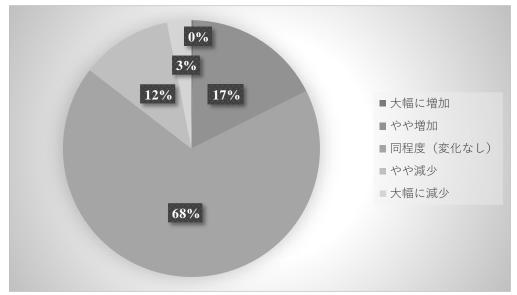


図 3-1b 2019 年と 2021 年 12 月の時間外労働時間の比較 (N=392)

図 3-2-①は、「社内関係①: 社内や部署内で上司や同僚へ気軽に相談ができること」を重視しているかどうかの回答を集計したものである。"とても重視する"の 202 (51.53%) が最大で、以下、"どちらかというと重視する"の 163 (45.58%) …が続いている。この社内関係①への考え方がコロナ禍以前と比較して変化したかどうかを聞いたところ、"同じ"の 303 (77.30%) が最大で、以下、"悪化した"の 50 (12.76%)、"良化した"の 39 (9.95%) が続いている。

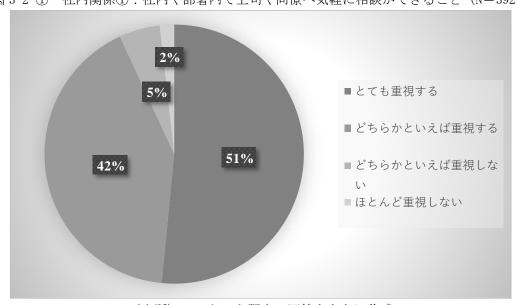


図 3-2-① 社内関係①: 社内や部署内で上司や同僚へ気軽に相談ができること (N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-2-②は、「社内関係②: 社内で指導が実施できること」を重視しているかどうかの回答を集計したものである。"どちらかというと重視する"の 207(52.81%)が最大で、以下、"とても重視する"の 101(25.77%) …が続いている。この社内関係②への考え方がコロナ禍以前と比較して変化したかどうかを聞いたところ、"同じ"の 314 (80.10%) が最大で、以下、"悪化した"の 52 (23.27%)、"良化した"の 26 (6.63%) が続いている。

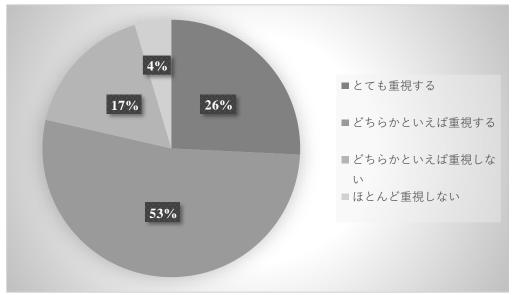


図 3-2-② 社内関係②: 社内で指導が実施できること (N=392)

図 3-2-③は、「社内関係③: 労務管理や人事評価が可視化できること」を重視しているかどうかの回答を集計したものである。"どちらかというと重視する"の 200 (51.02%) が最大で、以下、"とても重視する"の 82 (20.92%)、"どちらかといえば重視する"の 77 (19.64%)、…が続いている。この社内関係③への考え方がコロナ禍以前と比較して変化したかどうかを聞いたところ、"同じ"の 331 (88.44%) が最大で、以下、"悪化した"の 42 (10.71%)、"良化した"の 19 (4.85%) が続いている。

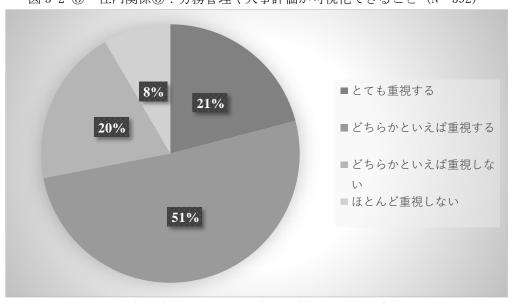


図 3-2-③ 社内関係③: 労務管理や人事評価が可視化できること (N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-3-①は、「業務条件①: 社内の資料や情報(顧客情報含む)へのアクセス」を重視しているかどうかの回答を集計したものである。"とても重視する"の 196 (50.00%) が最大で、以下、"どちらかというと重視する"の 157 (40.05%) …が続いている。この業務条件①への考え方がコロナ禍以前と比較して変化したかどうかを聞いたところ、"同じ"の 262 (66.84%) が最大で、以下、"良化した"の 72 (18.37%)、"悪化した"の 58 (14.80%) が続いている。

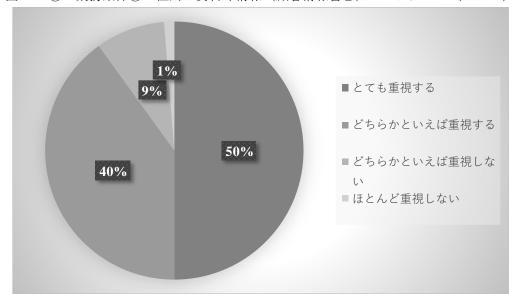


図 3-3-① 業務条件①: 社内の資料や情報(顧客情報含む)へのアクセス(N=392)

図 3-3-②は、「業務条件②:職場のオフィス環境(資料等含む)」を重視しているかどうかの回答を集計したものである。"どちらかというと重視する"の193 (49.23%)が最大で、以下、"とても重視する"の154 (39.29%)…が続いている。この業務条件②への考え方がコロナ禍以前と比較して変化したかどうかを聞いたところ、"同じ"の280 (71.43%)が最大で、以下、"良化した"の73 (18.62%)、"悪化した"の39 (9.95%)が続いている。

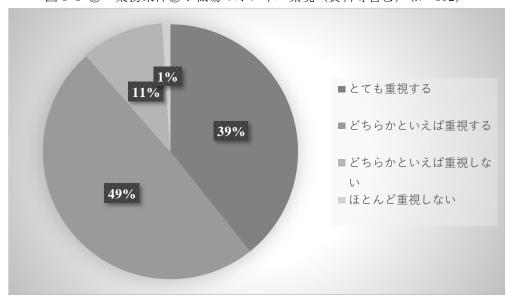


図 3-3-② 業務条件②:職場のオフィス環境(資料等含む)(N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-3-③は、「業務条件③:公私のメリハリが利く」を重視しているかどうかの回答を集計したものである。"どちらかというと重視する"の165 (42.09%)が最大で、以下、"とても重視する"の151 (38.52%)、"どちらかといえば重視しない"の56 (14.29%)…が続いている。この業務条件③への考え方がコロナ禍以前と比較して変化したかどうかを聞いたところ、"同じ"の289 (73.72%)が最大で、以下、"良化した"の59 (15.05%)、"悪化した"の44 (11.22%)が続いている。

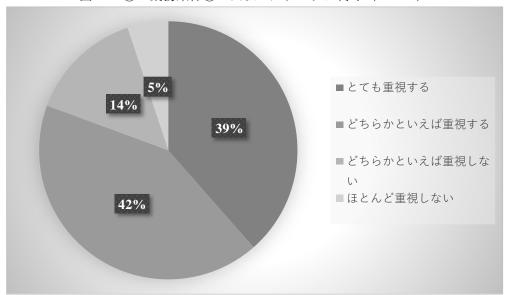


図 3-3-③ 業務条件③: 公私のメリハリが利く (N=392)

3-3 回答者のテレワークの実施状況と課題

(1)回答者のテレワークの実施状況(テレワーク関係の集計①)

図 3-4 は、"2019 年 12 月(コロナ禍以前)"、"2021 年 8 月(緊急事態宣言下)"、"2021 年 12 月(オミクロン株発生)"の 3 時点におけるテレワークの実施の有無を集計したものである。"2019 年 12 月(コロナ禍以前)"では、テレワークの実施の有が 49(12.50%)、無が 343(87.50%)となっており、87%以上の回答者テレワークを実施したことがなかった。

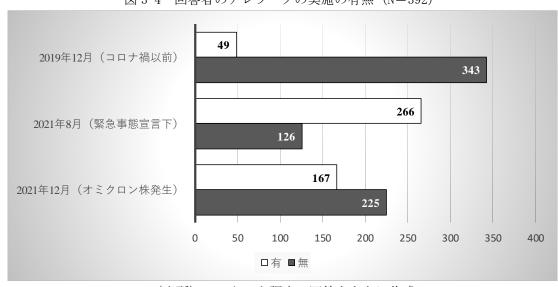


図 3-4 回答者のテレワークの実施の有無(N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

別途、"2019 年 12 月 (コロナ禍以前)"、"2021 年 8 月 (緊急事態宣言下)"、"2021 年 12 月 (オミクロン株発生)"の 3 時点におけるテレワークの実施頻度 (週平均)を聞いたところ、"2019 年 12 月 (コロナ禍以前)"は 0.23 日、最大値 5 日、最小値 0 日であった。"2021 年 8 月 (緊急事態宣言下)"の平均値は 1.38 日、最大値 6 日、最小値 0 日であった。"2021 年 12 月 (オミクロン株発生)"の平均値は 0.78 日、最大値 5 日、最小値 0 日であった。"2021 年 8 月 (緊急事態宣言下)"では、週 3 日以上のテレワークの実施者が 74 人、"2021

年12月 (オミクロン株発生)"では、週3日以上のテレワークの実施者が33人であった。

"2021 年 8 月(緊急事態宣言下)"や"2021 年 12 月(オミクロン株発生)"では、テレワークの実施の無 よりも有の方が多くなっているが、2021年8月と12月では、12月の方がテレワークの実施日数も減少して いる。感染症の状況が穏やかになった関係で、テレワークから通勤による勤務へとシフトしている様子がう かがえる。

図 3-5 は、「テレワークのための自宅の空間環境の整備状況」の回答を集計したものである。"テレワーク で使える部屋が 1 つある"の 185(47.19%) が最大で、以下、"リビングなど家族共有スペースで実施"の 125(31.89%)、"テレワークで使える部屋が複数ある"の58(14.80%)、"テレワークできない"の24(6.12%) が続いている。図3-6は、「テレワークのための自宅のインターネット環境の整備状況」の回答を集計したも のである。"もともと整っていた"の322(82.14%)が最大で、以下、"整えていない"の27(6.89%)、"コ ロナ禍で整えた"の22(5.62%)、"ポケットWifiなどで対応"の21(5.36%)が続いている。

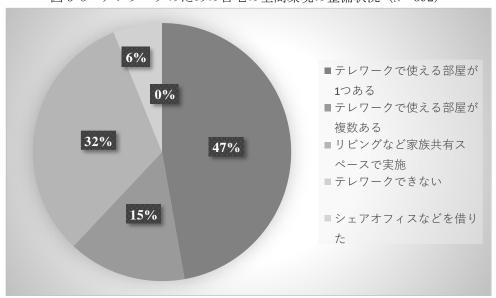
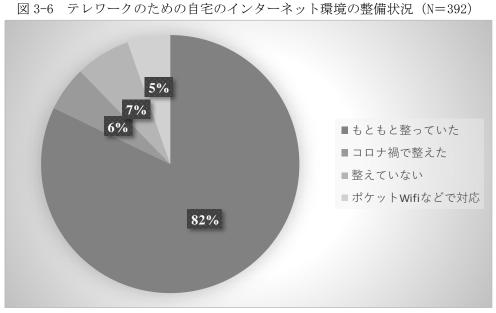


図 3-5 テレワークのための自宅の空間環境の整備状況 (N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成



(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-5 と図 3-6 に付随して、「テレワークのための投資」を複数回答で聞いたところ、"周辺機器"の 87 が最大で、以下、"PC"の 62、"インターネット環境"の 57、"机や椅子"の 54、"自宅の改装"の 4 が続いていた。

図 3-7a は、「2021 年 8 月(緊急事態宣言下)におけるコロナ前と比較した業務効率の変化」の回答を集計したものである。"変化なし"の 238 (60.71%) が最大で、以下、"やや向上"の 74 (18.88%)、やや低下"の 64 (16.33%) が続いている。図 3-7b は、「2021 年 12 月におけるコロナ前と比較した業務効率の変化」の回答を集計したものである。"変化なし"の 251 (64.03%) が最大で、以下、"やや向上"の 82 (20.92%)、やや低下"の 45 (11.48%) が続いている。

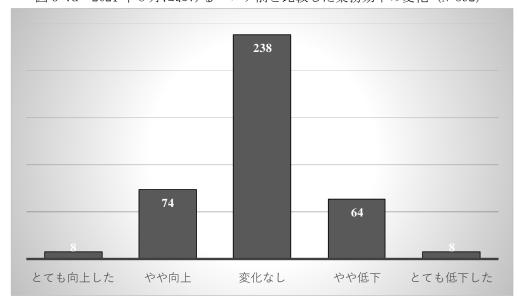
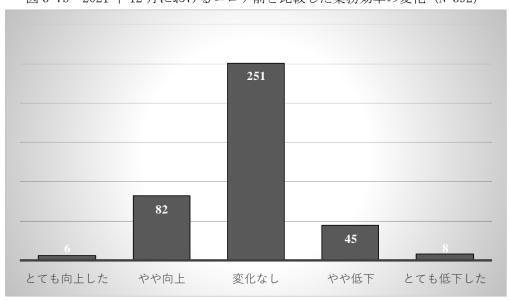


図 3-7a 2021 年 8 月におけるコロナ前と比較した業務効率の変化 (N=392)





(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-8 は、テレワークを実施した回答者が「テレワークで実施した業務」の回答を集計したものである。 "文書作成"の 253 が最大で、以下、"社内のメールや電話での連絡調整"の 202、"情報収集"の 197、"オンライン会議"の 192、"取引先とのメールや電話での連絡調整"の 153、"データ処理"の 168…が続いてい

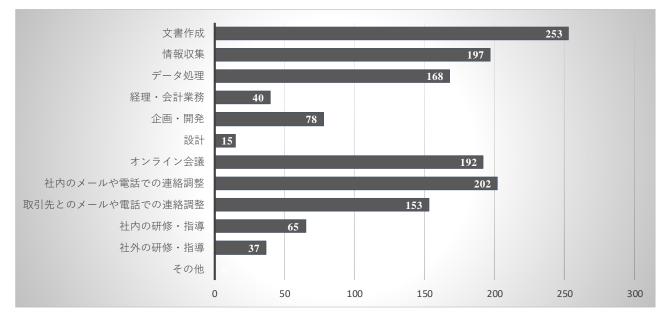


図 3-8 回答企業・法人の社員がテレワークで実施した業務(複数回答)

図 3-9 は、テレワークを実施した回答者の「テレワークの実施による業務効率の変化の要因」の回答を集計したものである。"問い合わせ、雑用、会議が減って業務に集中できた"の 139 が最大で、以下、"夜の付き合いが減った"の 118、"口頭で確認できることでもメールでやりとりするために手間が増えた"の 96、"特になし"の 90、"必要な資料や情報を手元で確認できない"の 79、"早く仕事を終わらせる意識が高まった"の 67…が続いている。「テレワークの実施による業務効率の変化の要因」として上位(2 番目)にあがっている "夜の付き合いが減った"は、肯定的な側面もあるが、否定的な側面もあり、判断が難しい。

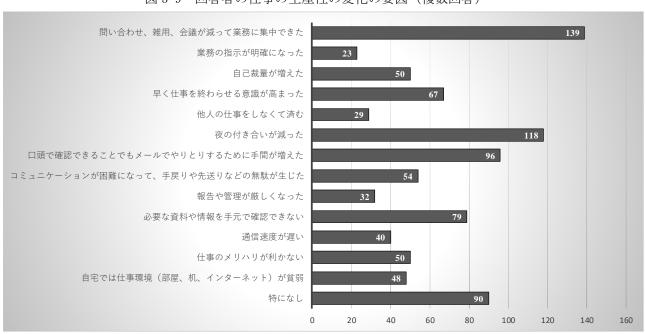


図 3-9 回答者の仕事の生産性の変化の要因(複数回答)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

(2) 回答者のコロナ禍の生活の満足度や運動 (テレワーク関係の集計②)

図 3-10a は、「2021 年 8 月(緊急事態宣言下)におけるコロナ前と比較した生活の満足度の変化」の回答を集計したものである。"同程度 (変化なし)"の 148 (37.76%) が最大で、以下、"やや減少"の 117 (29.85%)、"大幅に減少"の 61 (15.56%)、"やや増加"の 52 (13.27%)、"大幅に減少"の 14 (3.57%) が続いている。図 3-10b は、「2021 年 12 月におけるコロナ前と比較した生活の満足度の変化」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 175 (44.64%) が最大で、以下、"やや減少"の 107 (27.30%)、"やや増加"の 107 (13.01%)、"大幅に減少"の 107 (27.30%)、"大幅に減少"の 107 (27.30%)。

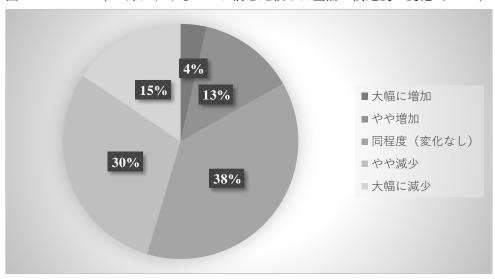
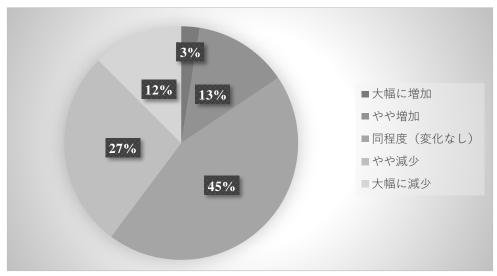


図 3-10a 2021 年 8 月におけるコロナ前と比較した生活の満足度の変化 (N=392)





(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-11a は、「2021 年 8 月(緊急事態宣言下)におけるコロナ前と比較した通勤時間の変化」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 287 (73.21%)が最大で、以下、"やや減少"の 55 (14.03%)、"大幅に減少"の 36 (9.18%)、"やや増加"の 12 (3.06%)、"大幅に増加"の 2 (0.51%)が続いている。図 3-11b は、「2021 年 12 月におけるコロナ前と比較した通勤時間の変化」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 321 (81.89%)が最大で、以下、"やや減少"の 36 (9.18%)、"大幅に減少"の 25 (6.38%)、"やや増加"の 9 (2.30%)、"大幅に増加"の 1 (0.26%)が続いている。

図 3-11a 2021 年 8 月におけるコロナ前と比較した通勤時間の変化 (N=392)

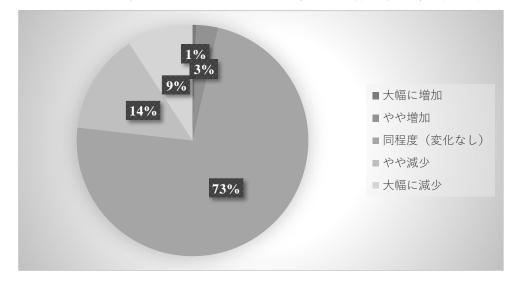
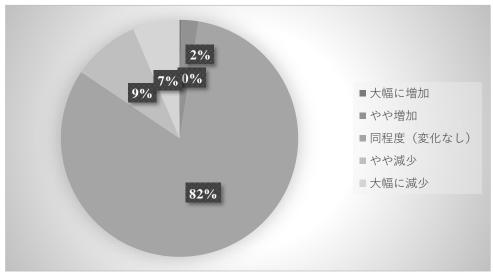


図 3-11b 2021 年 12 月におけるコロナ前と比較した通勤時間の変化 (N=392)

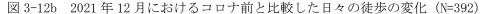


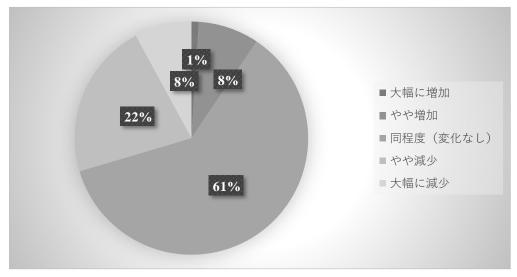
(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-12a は、「2021 年 8 月(緊急事態宣言下)におけるコロナ前と比較した日々の徒歩(主体的な運動を除く)の変化」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 220 (56.12%)が最大で、以下、"やや減少"の 89 (22.70%)、"大幅に減少"の 46 (11.73%)、"やや増加"の 33 (8.42%)、"大幅に増加"の 4 (1.02%)が続いている。図 3-12b は、「2021 年 12 月におけるコロナ前と比較した日々の徒歩(主体的な運動を除く)の変化」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 239 (60.97%)が最大で、以下、"やや減少"の 85 (21.68%)、"やや増加"の 33 (8.42%)、"大幅に減少"の 31 (7.91%)、"大幅に増加"の 4 (1.02%)が続いている。

12% 8% ■ 大幅に増加 ■ やや増加 ■ 同程度 (変化なし) ■ やや減少 ■ 大幅に減少

図 3-12a 2021 年 8 月におけるコロナ前と比較した日々の徒歩の変化 (N=392)





(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-13a は、「2021 年 8 月(緊急事態宣言下)におけるコロナ前と比較した日々の運動量の変化」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 202 (51.53%) が最大で、以下、"やや減少"の 106 (27.04%)、"大幅に減少"の 42 (10.71%)、"やや増加"の 39 (9.95%)、"大幅に増加"の 3 (0.77%) が続いている。図 3-13b は、「2021 年 12 月におけるコロナ前と比較した日々の運動量の変化」の回答を集計したものである。"同程度(変化なし)"の 217 (55.36%) が最大で、以下、"やや減少"の 104 (26.53%)、"やや増加"の 34 (8.67%)、"大幅に減少"の 33 (8.42%)、"大幅に増加"の 4 (1.02%) が続いている。

図 3-13a 2021 年 8 月におけるコロナ前と比較した日々の運動量の変化 (N=392)

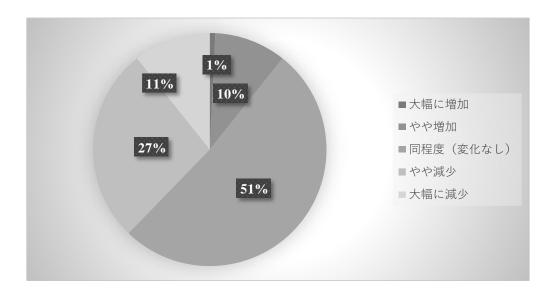
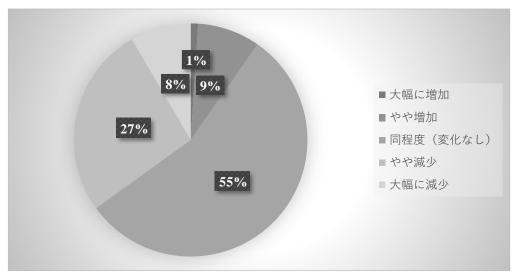


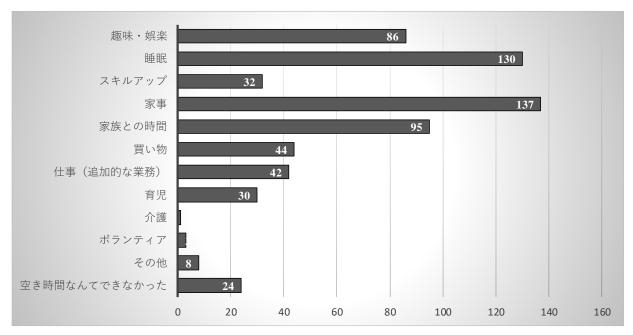
図 3-13b 2021 年 12 月におけるコロナ前と比較した日々の運動量の変化 (N=392)



(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-14 は、回答者が「テレワークの実施によって通勤がなく浮いた時間でやったこと」の回答を集計したものである。"家事"の 137 が最大で、以下、"睡眠"の 130、"家族との時間"の 95、"趣味・娯楽"の 86…が続いている。"仕事(追加的な業務)"の 42 や "空き時間なんてできなかった"の 24 という回答もあるが、"家事"にも従事しながら、労働者が個人の生活時間を充実させている印象を受ける。

図 3-14 テレワークの実施によって通勤がなく浮いた時間でやったこと(複数回答)



(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

(3) 今後のテレワークの活用と課題 (テレワーク関係の集計③)

図 3-15 は、「コロナ禍の収束後、ご自身の判断でテレワークを継続できますか」の回答を集計したものである。"頻度は減るが継続できる"の 119 (30.36%)が最大で、以下、"そもそもテレワークを導入していない"の 89(22.70%) "特別な理由がない限り継続できない"の 82(20.92%)、"出社の必要がある"の 56(14.29%)、"全面的に継続できる"の 46 (11.73%)が続いている。

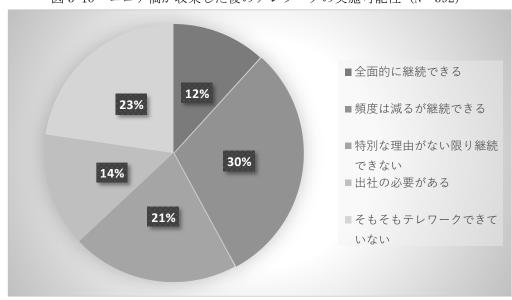


図 3-15 コロナ禍が収束した後のテレワークの実施可能性 (N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

この内、テレワークの継続(実施)に肯定的ではない回答をした回答者に、その理由を複数回答で聞いた。 その回答は、"出社の必要性がある"の148が最大で、以下、"会社指示"の139、"テレワークのメリットが 少ない"の66、"テレワークのメリットがない"の20が続いている。

さらに、「会社の意向とは別で、ご自身のテレワークに対するご意向」を聞いた。図 3-16 は、その回答を 集計したものである。"導入した方が良い"の184(46.94%)が最大で、以下、"どちらとも言えない"の78 (19.90%)、"導入した方が良いが労務上の課題がある"の60(15.31%)、"導入した方が良いがセキュリテ ィの課題がある"の54(13.78%)、"導入しない方が良い"の16(4.08%)が続いている。

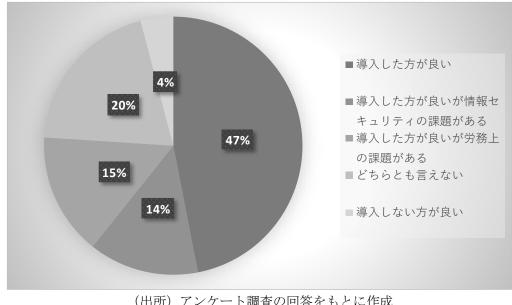


図 3-16 会社の意向とは別で、ご自身のテレワークに対するご意向(N=392)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

図 3-17 は、「テレワークを導入しない方が良い理由」の回答を集計したものである。対面で協議や打ち合 わせができない"の106が最大で、以下、"職場や取引先の関係で、テレワークできない仕事をしている"の 93、"自宅にいるより職場にいる方が良い"の71、"労務上の課題を克服できていない"の68、"情報セキュ リティの課題を克服できていない"の59が続いている。

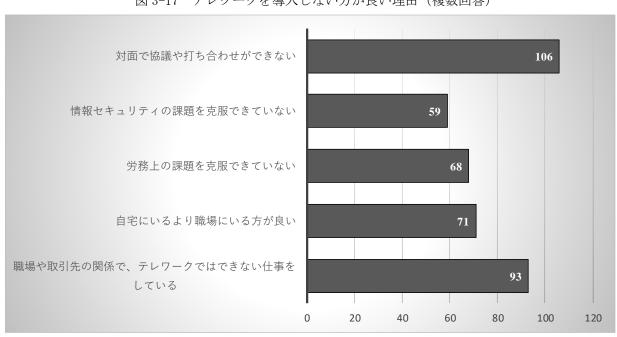


図 3-17 テレワークを導入しない方が良い理由(複数回答)

(出所) アンケート調査の回答をもとに作成

4 テレワークをめぐる使用者サイドと労働者サイドの意向の相違点

4-1 回答企業・団体のテレワーク関係の集計①~②のまとめ

第2章では、九州の回答企業・団体を対象としたアンケート調査の集計結果を概観した。以下では、その内、テレワーク関係の集計①~②に焦点を当てる。今回の集計結果をもとに、武田、中島(2018)、本多(2018)、足立編著(2020)、森川(2020、2021)を合わせて検討すると、回答企業・団体のテレワークの実施状況は、亀山・田村・矢野(2022)でも示したように、以下の5つのカテゴリーに分類できる。

- 1) テレワークが導入できる業務がない
- 2) テレワークの導入に必要な通信環境が整っていない
- 3) テレワークの導入に必要な通信環境は整っているが、電子媒体のセキュリティが整っていない
- 4) テレワークの導入に必要な通信環境も電子媒体のセキュリティも整っているが、労務管理など組織内の 規則が整っていない
- 5) テレワークの導入に必要な通信環境、電子媒体のセキュリティ、労務管理など組織内の規則も整っているが、取引先の関係(意向)で実施できない

これらの5つのカテゴリーの中でも、1) や5) が該当している回答企業・団体は、現場での作業をはじめ face to face communication が不可欠な領域であるため、テレワークは馴染まない。しかし、そのような回答企業・団体であっても、緊急事態宣言下などでは、テレワークを実施していた部署もあった。テレワークやワーケーションをはじめ働き方や働く場の多様化は、業務や活動の内容に応じて効率的に働ける相手・場所・時間を選ぶことができる ABW (Activity Based Working) という新しい働き方の導入で可能となるであろう (Fujita、 Hamaguchi and Kameyama、2021)。ABW の実施にあたっては、労働者の自己裁量や(上司との)信頼関係が求められるため、電子媒体のセキュリティはもとより、労務管理など組織内の規則を整えていく必要がある。2) が該当している回答企業・団体は、2年以上に及ぶコロナ禍で通信環境の整備が進んだため、ほとんどいなかった。3) や 4) が該当している回答企業・団体は、"オンライン会議"、"文書作成"、"データ処理"、"社内のメールや電話での連絡調整"、"取引先とのメールや電話での連絡調整"、"情報収集"といった業務でテレワークを実施している。一方で、これらの回答企業・団体であっても、テレワークの実施による業務効率の変化の要因を見ると、テレワークに肯定的な回答と否定的な回答に二分される結果となっていた。

この内、テレワークに否定的な回答は、日本経済新聞の 2020 年 9 月の記事や森川(2020、2021)と整合的である。日本経済新聞の 2020 年 9 月の記事「社長 100 人アンケート」によると、テレワークの導入で生産性が上がったと回答した企業は 2 割を占めていたが、一方で、「コミュニケーションの不足」や「従業員の管理のしにくさ」が 5 割を占めていた(2020 年 9 月 28 日付)。同様の調査に基づく知見は、日本経済団体連合会の 2020 年 4 月の調査「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ー各社の対応に関するフォローアップ調査ー」(https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/036.pdf)、東京商工会議所の 2021 年 8 月の調査「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/page.jsp?id =1029264)などでも得られている。これらを含めて、新聞や業界団体の調査結果を時系列で確認してみると、テレワークの阻害要因が明確になってきている。当初は、企業規模(資金力)に起因して大企業では導入できても中小企業では導入できないというものが多かったが、徐々に、資料を持ち出せない、情報端末に外からアクセスできない、といったものが目立つようになっている。さらには、意思疎通が図りにくい、社風に馴染まない、といったものが目立つようになっている。

テレワークが生産性を向上させえない理由は、face to face communication の役割に根差したものと法・規則や慣習に根差したものに大別できるであろう。face to face communication の役割に根差したものは、イノベーションの本質に迫るものであり、場所や都市の重要性、ひいては、集積の経済の働きで決まるため、その有効性(活用)の決定を市場メカニズムに任せることができる。しかし、法・規則や慣習に根差したものは、その限りではない。この点は、法律や規制といった行政機関の決定に根差したものであったり、規則といった所属組織の決定に根差したものであったり、あるいは、これらの相互干渉に根差したものであったりするため、簡単に改善できるものではないかもしれない。しかし、3)や4)が該当している回答企業・団体では、企業努力で規則を改めるといった改善できるところは改善に努めて、テレワークを実施できる領域

を拡げて業務効率を高めていくことも重要であろう。

4-2 回答者(社員)のテレワーク関係の集計①~③のまとめ

本論の第3章では、九州の回答企業・団体の社員(個人)を対象としたアンケート調査の集計結果を概観した。以下では、その内、テレワーク関係の集計① \sim ③に焦点を当てる。ここまでの集計結果から、回答企業・団体に所属している回答者(社員)のテレワークの実施状況は、4-1 で示した(第2章のまとめと)と同様に、5つのカテゴリーに分類できる。

4-1 でまとめたように、テレワークを 3) や 4) のカテゴリーで実施できている回答企業・団体であっても、テレワークの実施による業務効率の変化の要因(第 2 章の図 2-5)を見ると、相対的には、"やや向上"の方が"やや低下"よりも多くなっていたことから、テレワークに否定的な回答よりも、肯定的な回答が目立つ結果となっていた。第 3 章の社員の回答でも、同じことが確認できた(第 3 章の図 3-7a や図 3-7b)。これらのことは、テレワークに関して、使用者サイドと労働者サイドで、同じ評価になっていることを示唆している。

冒頭で述べたように、労働者サイドは、テレワーク(在宅勤務)によって、往復の通勤時間を圧縮できる ようになる。このことは、仕事以外の時間(例えば、睡眠、余暇、スキルアップのための勉強、子育て、介 護…)の配分の見直しを通じて個人の効用に変化を与えるとともに、就業時間の生産性にも変化を与えるこ とに繋がるであろう。このことに関係した調査結果を改めて見てみよう。生活の満足度の変化(図 3-10)で は、2 時点ともに満足度の増加(大幅に増加+やや増加)が約 15%であるのに対して、満足度の減少(やや 減少+大幅に減少)は約40~45%で、コロナ禍で生活の満足度が減少した社員が半数近くいる。通勤時間の 変化(図 3-11)では、2 時点ともに通勤時間の増加(大幅に増加+やや増加)が約 3%であるのに対して、 通勤時間の減少(やや減少+大幅に減少)は約15~23%で、コロナ禍で通勤時間が減少した社員が一定程度 いる。日々の徒歩の変化(図3-12)では、2時点ともに日々の徒歩の増加(大幅に増加+やや増加)が約9% であるのに対して、日々の徒歩の減少(やや減少+大幅に減少)は約30~34%で、コロナ禍で日々の徒歩が 減少した社員が3割程度いる。日々の運動量の変化(図3-13)では、2時点ともに日々の運動量の増加(大 幅に増加+やや増加)が約9%であるのに対して、日々の運動量の減少(やや減少+大幅に減少)は約35~ 38%で、コロナ禍で日々の運動量が減少した社員が3割程度いる。日々の徒歩や日々の運動量の減少は、通 勤や出張、さらには日々の外出が減ったこと、さらには、3 密回避でスポーツジムなどが臨時休業になった り、人数制限を設けて営業したりしていたことの影響が出ているのではないだろうか。いずれにしても、こ れらの項目を判断材料にする限り、コロナ禍ということもあって、労働者サイドの個人の効用は上がった人 よりも下がった人の方が多くなっているものと推察できる。一方で、「テレワークの実施によって通勤がなく 浮いた時間でやったこと」の回答(図 3-14)を見ると、仕事(追加的な業務)や"空き時間なんてできなか った"という回答を除くと、"家事"の137や"睡眠"の130、"家族との時間"の95や"趣味・娯楽"の86 にあるように、労働者が家庭での生活時間を充実させているものと考えられる。

5 おわりに

本研究では、九州地域を調査対象として、テレワーク(在宅勤務)が通勤を含む働き方にどのような影響を与えてきたのかをアンケート調査で把握し、そのデータをもとに考察・分析を行ってきた。アンケート調査は、2022 年 $1\sim3$ 月を調査時期に実施し、企業・法人で合計 292、個人(社員)で合計 392 の有効回答を得ることができた。これらの有効回答のサーベイデータをもとに、第 2 章では、回答企業・団体の回答を概観し、第 3 章では、回答者(個人)の回答を概観した。第 4 章で、使用者サイドである回答企業・団体と労働者サイドである回答者(個人)の調査結果の違いを比較しながら考察を行った。

調査結果から、回答企業・団体のテレワークの実施状況は、以下の5つのカテゴリーに分類できる。1) テレワークが導入できる業務がない、2) テレワークの導入に必要な通信環境が整っていない、3) テレワークの導入に必要な通信環境は整っているが、電子媒体のセキュリティが整っていない、4) テレワークの導入に必要な通信環境も電子媒体のセキュリティも整っているが、労務管理など組織内の規則が整っていない、5) テレワークの導入に必要な通信環境、電子媒体のセキュリティ、労務管理など組織内の規則も整っているが、取引先の関係(意向)で実施できない。この内、現場での作業をはじめ face to face communication が不可欠でテレワークが馴染まない領域を除き、テレワークの実施によって業務効率を高めることができている。

一方、回答企業・団体に所属する社員(個人)のテレワークの実施状況を見ると、コロナ禍以前では、回答者の87%以上がテレワークを実施したことがなかったが、コロナ禍で、その比率は反転していた。テレワーク(在宅勤務)では、"文書作成"、"社内のメールや電話での連絡調整"、"情報収集"、"オンライン会議"、"取引先とのメールや電話での連絡調整"、"データ処理"のように、テレワークに馴染む職務が実施されていた。しかし、2021年8月と12月の比較では、感染症の状況が穏やかになった関係で、テレワークから通勤による勤務へとシフトしていることがわかった。

2000年以降、日本の1人当たり GDP は徐々に下がっており、20位台で安定してしまい、もはや"後進国" になっている。近年の1人当たり GDP の上位国は、北欧の小国が大部分を占めている。1人当たり GDP は、1 人当たり生産性と置き換えても良く、結局、日本の企業・団体、政府、大学・研究機関などあらゆる領域で、 個別の生産性の向上はあるとしても、トータルで生産性が向上していないことになる。この要因の1つに多 くの職場で情報通信技術(ICT:Information and Communication Technology)を生産性向上に活用できてい ないことがある。実際、今回の調査でも確認できたように、コロナ禍以前にテレワーク(在宅勤務)はほと んど実施されていなかった。コロナ禍で急速に普及したオンラインツールは、ICT の手段のひとつだが、今 回の調査に限らず、これ自体の評価が定まっていない。ここにきて、企業のテレワーク(在宅勤務)のあり 方に違いが生じてきている。ホンダは、2022年5月から全ての従業員を対象に原則週5日の出社を原則とす るという発表をした (https://dot.asahi.com/dot/2022062700048.html)。NTT は、2022 年 7 月から国内グル ープの従業員3万人を対象にテレワーク(在宅勤務)を原則とし、出社は出張の扱いとするという発表をし た(https://group.ntt/jp/newsrelease/2022/06/24/220624a.html)。米国では、テスラ社の最高経営責任者 (CEO) のイーロン・マスク氏が、2022 年 5 月に、「リモート勤務を希望する人は週に最低 40 時間オフィス で勤務しないなら、テスラを退社してもらう」という連絡をしたことが話題になっている (https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2022-06-01/RCST06T0G1KY01), Fujita, Kameyama(2021)では、業務や活動の内容に応じて効率的に働ける相手・場所・時間を選ぶことができる ABW (Activity Based Working) という新しい働き方の導入によって、テレワークやワーケーションをはじめ働 き方や働く場の多様化が有効になることを指摘したが、この指摘を超えて、どのような業務や活動が向いて いるのかを定量的に評価できる仕組みが必要になっていることがわかる。NTT の島田明社長は、テレワーク を原則とすることを発表したが、その一方で「人と人との接点でイノベーションは生まれる」ことを指摘し ている。このことからも、テレワークには、どのような業務や活動が向いているのか、さらには、どのよう な業務や活動ならイノベーションを起こせるのか、これらを定量的に評価できる仕組みが必要であろう。

最後に、今後の課題を挙げておく。本研究では、九州の企業・団体、並びに、個人(社員)を対象としたアンケート調査の集計結果をもとに、それらの特徴・動向、テレワークの実施状況、オンラインツールの導入状況、さらには、それらの課題を確認してきた。今回、四国の企業・団体、並びに、個人(社員)を対象としたアンケート調査も実施できたため、四国と九州のアンケートデータを一本化(あるいは、比較して)各項目の傾向を見る必要がある。さらには、より精緻な分析手法の活用によって、テレワーク(在宅勤務)の実施状況と各調査項目がどのような関係にあるのか、そのメカニズムの解明を進めていきたい。その際は、鉄道と自動車の代替をはじめとする交通の変化(自動車の保有状況の変化など)とあわせて、地域観光の魅力度といった人の移動の影響も踏まえた分析が必要になる。これによって、テレワークの定量的な評価に繋げていきたい。

【参考文献】

Elldér, E. (2020), "Telework and Daily Travel: New Evidence from Sweden," *Journal of Transport Geography*, 86.

Fujita M., N. Hamaguchi and Y. Kameyama (2021), Spatial Economics for Building Back Better: The Japanese Experience, Springer.

Jean-Victor Alipour, Fadinger and Schymik (2021) "My Home is My Castle: the Benefits of Working from Home During a Pandemic Crisis: Evidence from Germany," *Journal of Public Economics*, 196

Kazekami, S. (2020), "Mechanisms to Improve Labor Productivity by Performing Telework," Telecommunications Policy, 44.

- Melo, P. and J. A. E. Silva (2017), "Home Telework and Household Commuting Patterns in Great Britain," *Transportation Research Part A*, 103, pp. 1-24.
- Silva J. A. E. and P. Melo (2017), "The Effects of Home-based Telework on Household Total Travel: A Path Analysis Ap-proach of British Households," *Transportation Research Procedia*, 27, pp. 832-840.
- 足立昌聰編著(2020)『Q&A でわかるテレワークの労務・法務・情報セキュリティ』技術評論社
- 亀山嘉大・田村一軌・矢野佳秀 (2022) 「テレワーク (在宅勤務) の実施状況と課題 コロナ禍における九州の企業・団体の調査から 』『東アジアへの視点』(33) 、pp. 1-16 (forth-coming).
- 武田かおり、中島康之(2018)「企業実践における制度設計のポイント」、古賀広志、柳原佐智子、加納 郁也、下崎千代子編著『地域とヒトを活かすテレワーク』同友館、第5章、pp. 97~113.
- 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/page.jsp?id=1029264)
- 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ー各社の対応に関するフォローアップ調査ー」(https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/036.pdf)
- 本多毅(2018)「組織変革におけるテレワークの意義と効用」古賀広志,柳原佐智子,加納郁也,下崎千代子編著『地域とヒトを活かすテレワーク』同友館,第8章,pp. 161-182.
- 森川正之(2020)「コロナ危機と在宅勤務の生産性」小林慶一郎・森川正之編著『コロナ危機の経済学ー提言と 分析ー』日本経済新聞出版, pp. 285~299.
- 森川正之 (2021)「新型コロナと在宅勤務の生産性ダイナミクスーパネルデータ分析ー」RIETI Discussion Paper, 21-J-041.
- AERA dot. 2022 年 6 月 28 日「ホンダは「週 5 出社」で NTT は「原則在宅」――テレワークやめる企業と続ける企業の「分岐点」」(https://dot.asahi.com/dot/2022062700048.html)
- Bloomberg 2022 年 6 月 2 日「イーロン・マスク氏、最低でも週 40 時間のオフィス勤務要求ーさもなく ば退社を」(https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2022-06-01/RCSTO6T0G1KY01)
- NTT 2022 年 6 月 24 日「リモートワークを基本とする新たな働き方の導入について」 (https://group.ntt/jp/newsrelease/2022/06/24/220624a.html)

(注書き)なお、本論の第2章、4-1は、亀山・田村・矢野(2022)の一部を抜粋して再構成している。

〈発 表 資 料〉

題名	掲載誌・学会名等	発表年月
「四国における新たな「地域公共交通」の あり方を探る-これまでの経緯と個別具体 の事例を踏まえて-」	日本交通政策研究会 令和 3 年度 プロジェクト研究会、Zoom	2022 年 5 月 28 日
「テレワーク(在宅勤務)の実施状況と課題-コロナ禍における九州の企業・団体の調査から-」	『東アジアへの視点』33(1), pp. 1-16.	2022 年 6 月
「コロナ禍におけるテレワーク (在宅勤務) の浸透と組織対応-四国の企業・団体への調査から-」	日本交通政策研究会編『四国における新たな「地域公共交通」のあり方を探る一これまでの経緯と個別具体の事例を踏まえて一』日交研シリーズ A-841, pp. 20-35.	2022 年 7 月(校正中)
「コロナ禍におけるテレワーク (在宅勤務) の浸透と社員の行動変化-四国の企業・団体の社員への調査から-」	日本交通政策研究会編『四国における新たな「地域公共交通」のあり方を探る一これまでの経緯と個別具体の事例を踏まえて一』日交研シリーズ A-841, pp. 36-54.	2022 年 7 月(校正中)