

平成 20 年度  
テレワーク普及促進のための調査研究

平成 21 年 3 月  
総 務 省  
情報流通行政局

## 目次

1	テレワークの意義・効果	1
2	テレワーク普及促進のための調査研究	2
2.1	基本コンセプト	2
2.2	テレワークフィールド検証概要	2
3	テレワークフィールド検証報告	3
3.1	テレワーク試行・体験プロジェクト	3
3.1.1	背景	3
3.1.2	目的・概要	4
3.1.3	システム概要	5
3.1.4	検証内容	7
3.1.5	検証結果	7
3.2	短期移住型テレワーク体験プロジェクト	16
3.2.1	背景	16
3.2.2	目的・概要	16
3.2.3	システム概要	17
3.2.4	検証内容	17
3.2.5	検証結果	19
3.2.5.1	アンケート調査、ヒアリング調査のまとめ	19
4	普及啓発活動報告	27
4.1	テレワーク推進地域セミナーの開催	27
4.1.1	運営方針	27
4.1.2	実施内容	27
4.2	テレワーク付帯調査	31
(4)	調査結果（概要）	32

# 1 テレワークの意義・効果

情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークは、就業者のワーク・ライフ・バランスの実現に有効な働き方です。また、人口減少・少子高齢化時代における労働力確保、生産性向上等は企業等にとっても喫緊の課題となっており、テレワークはこれら課題の解決やその他社会全体に様々な効果を発揮するものと考えられます。

我が国では、世界一速くて安いブロードバンド環境が整備されてきており、いつでもどこでもテレワークができる時代がようやくやって来ました。まさに今テレワークの飛躍的な拡大が期待されます。

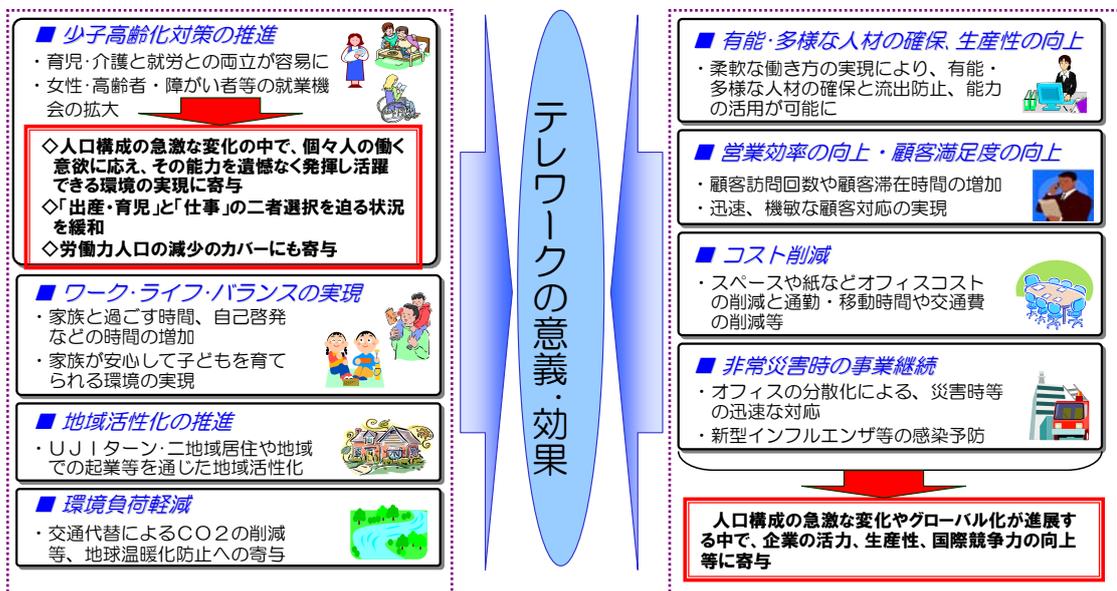


図 1-1 テレワークの意義・効果

テレワークは、企業等に勤務する被雇用者が行う雇用型テレワークと、個人事業者・小規模事業者等が行う自営型テレワークに大別されます。

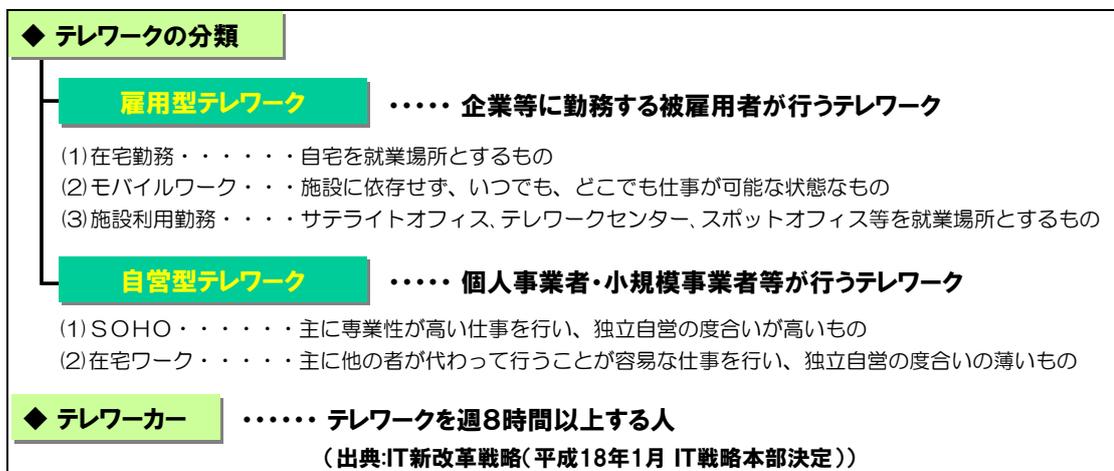


図 1-2 テレワークの分類

## 2 テレワーク普及促進のための調査研究

### 2.1 基本コンセプト

テレワークの普及促進のためには、なぜ今テレワークが注目されているのか、テレワークをどのように活用したらよいのかを理解していただくことが重要です。また、テレワークに用いるシステムの構築にあたっては、セキュリティ対策などの技術面だけでなく、業種・職種・性別・年齢等テレワークを実施する企業や人への適用を考慮した運用面での検証もあわせて行うことが必要です。

以上のことを踏まえて、以下の基本コンセプトのもとフィールド検証を行いました。

#### フィールド検証の基本コンセプト

1. 単にテレワークシステムのモデルを提示するだけでなく、テレワークへの先入観や理解不足の解消につながるような、体験型のテレワーク検証を実施する。
2. 「ワーク・ライフ・バランスの健全化」、「地域・企業の活性化」、「業務分野の課題解決」、「柔軟な働き方の拡大」など、テレワークがもたらすメリットを様々な視点(企業視点、就業者視点、社会的視点など)から検証する。
3. 利用者を認証した上で、VPN やシンクライアントシステム等を利用して、各テレワーク拠点の端末と企業等施設の端末や業務システムを安心・安全で容易に接続し、自宅等のテレワーク拠点の端末にはデータを一切残さないシステムとする。
4. 利用者に対して、煩雑な操作やシステム設定変更等の負担を強いることのないよう配慮する。

図 2-1 フィールド検証の基本コンセプト

### 2.2 テレワークフィールド検証概要

本調査研究は、多くの企業にテレワークを試行・体験いただくことを目的とした「テレワーク試行・体験プロジェクト」、テレワークによる新たなワークスタイルの検証、ワーク・ライフ・バランスの実現、地域の活性化を目的とした「短期移住型テレワーク体験プロジェクト」、テレワーク普及のための付帯調査、そしてこれらの成果を広く普及させるためのテレワーク推進地域セミナーで構成されます。

テレワーク試行・体験プロジェクトでは、安全・安心に業務システムに接続でき、かつ容易に自宅等で業務をこなすことを可能とするシステムを構築し、様々な業務形態、事業運営において検証を行いました。

短期移住型テレワーク体験プロジェクトでは、自然豊かな地域で家族居住地と近接

した立地でのテレワーク勤務を実現し、ワーク・ライフ・バランスの偏りがちな現代社会におけるビジネスマンのワークスタイルの健全化及び、移住先におけるテレワークという新たなワークスタイルの検討を行いました。

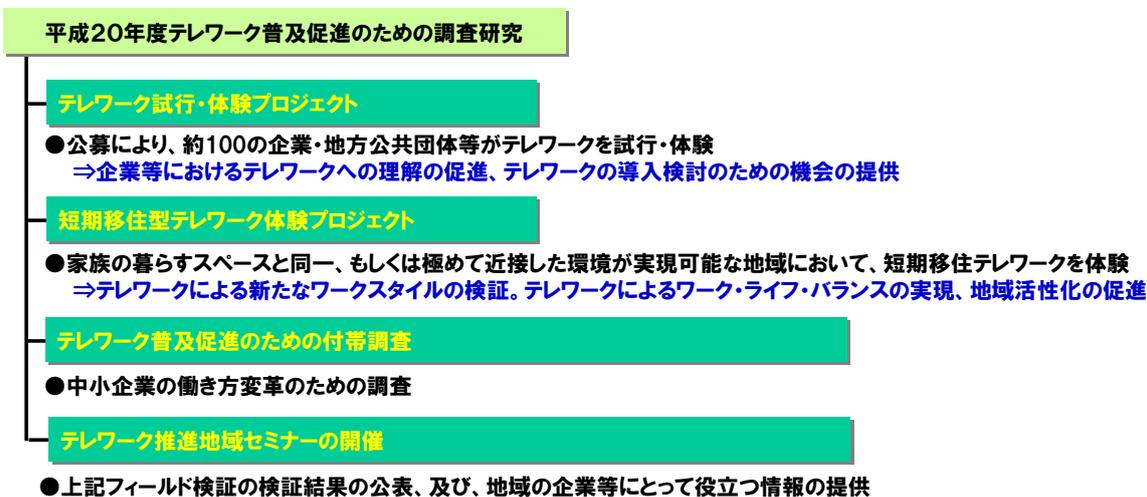


図 2-2 平成 20 年度 テレワーク普及促進のための調査研究の体系

## 3 テレワークフィールド検証報告

### 3.1 テレワーク試行・体験プロジェクト

#### 3.1.1 背景

近年の私たちの社会は、少子高齢化の進展による労働者人口の減少、東京・大阪への人口集中による通勤ラッシュなどの都市問題やエネルギー問題、新型インフルエンザなど、様々な課題を抱えています。現在、これらの課題の解決に向け、産学官をあげて様々な検討がされていますが、解決策のひとつとして、テレワークという情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない、柔軟な働き方に期待が集まっています。

さらに、テレワークは、これらの課題を解決するだけでなく、家族とのコミュニケーションの充実や、自己啓発への取り組み、地域活動への参加など、仕事と社会生活とのバランスのとれた「ワーク・ライフ・バランス」の実現も可能とします。

また、今まで、育児により休業せざるを得なかった方や、通勤困難者のため就業できない方などの潜在的な労働力に対しても、適切な雇用を創出し、就労の機会を提供することが可能になります。

テレワークを取り巻く環境は、近年の情報技術の進展とブロードバンドの普及

により、会社の外でも社内と変わらない業務を実施することができるようになってきています。

しかし、現実的にテレワークが社会全体に普及し、テレワークによる効果を発揮するためには、組織規模の大小にかかわらず、経営陣の意識改革やテレワークを実現するシステムに対する認識不足の解消など、乗り越えなければならない壁が数多く存在します。

そこで、「テレワーク試行・体験プロジェクト」では、低コストで導入でき、十分なセキュリティ機能を備えた「テレワークモデルシステム」提供し、実際に様々な企業等に体験していただき、テレワークという働き方のメリットを体感してもらうことで、全国の企業等にとって、テレワーク導入検討のためのきっかけを提供します。

### 3.1.2 目的・概要

本フィールド検証では、テレワークモデルシステムを参加者に提供し、時間と場所を選ばない働き方、ワーク・ライフ・バランスの実現、業務効率化などのテレワークの有効性を実際に体験していただき、普及促進を図ることを狙っています。また、あわせて参加者の協力によりテレワークの効果とシステムの性能評価を行い、テレワークのメリットや課題、システムに求められる機能や性能を考察するためのデータを収集することを目的としました。

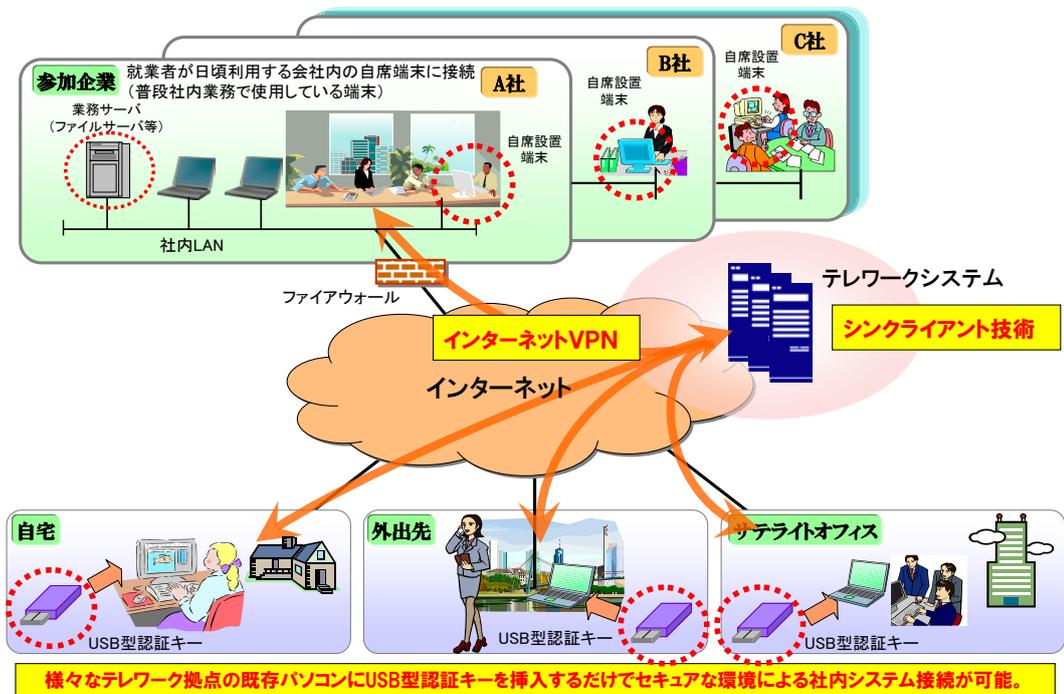


図 3.1-1 試行・体験プロジェクト全体像

本フィールド検証では、公募にて参加者を募りました。その結果、全国の企業、地方公共団体等 115 団体 368 名にお申込みいただきました。参加団体については、業種としても幅広く（図 3.1-2）、また、全国から参加していただいております（図 3.1-3）。

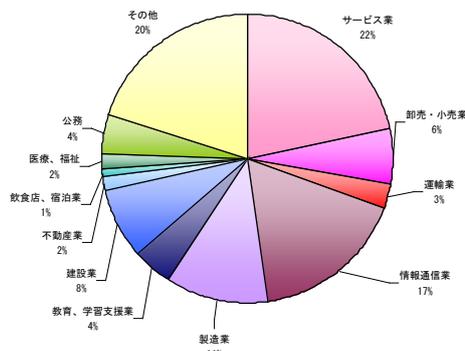


図 3.1-2 参加企業(業種別)

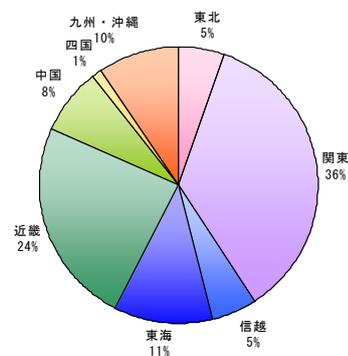


図 3.1-3 参加企業(地域別)

参加者へは、平成 20 年 9 月 1 日から平成 21 年 1 月 30 日までの約 5 ヶ月間、テレワークモデルシステムによるサービスが提供されました。本テレワークモデルシステムは、普段利用している社内の自席端末を、自宅や外出先のテレワーク拠点の端末から、リモートで操作できる機能を備えています。なお、提供されたシステムは、プロジェクト終了後の一般の利用促進の観点から、今回のフィールド検証専用特別なシステムを開発するのではなく、一般市場ですでに提供されているシステムが採用されました。

参加者にはシステムの導入からテレワーク業務の実施までを実際に体験していただき、その間、合計 2 回のアンケート調査に協力いただきました。アンケート調査は、大きく分けて「テレワークの効果に関する検証」と「テレワークシステムの機能に関する検証」のふたつの観点の設問から構成されています。

本フィールド検証を通じ、大規模な企業だけではなく小規模な企業においても簡単にテレワークシステムの導入が可能であることの確認と認知を広めることができました。

### 3.1.3 システム概要

本フィールド検証では、図 3.1-4 に示すテレワークモデルシステムを構築しました。テレワークモデルシステムは、大きく分けてデータセンターに設置される中継用設備（リモートアクセスサービスサーバ）と、各参加者に配付される USB 型認証キー及び IP 内線電話用ヘッドセット（オプション機能（希望者のみ配付））から構成されます。本プロジェクトは、本システムを普段利用しているオフィス

や自宅の環境に導入し、実際に利用して評価を行う「参加・体験型」のプロジェクトとなっています。

参加者には、プロジェクト申込時に「実験参加キット」と呼ばれる USB 型認証キーとソフトウェアが提供されます。参加者は、事前準備として、社内拠点の自席端末に実験参加キットのソフトウェアをインストールしておくことで、いつでもリモートアクセスサービスサーバを経由し社内拠点の自席端末に VPN 接続でアクセスすることができます。なお、テレワーク拠点のインターネットを利用できる端末に、USB 型認証キーを差し込むだけで、USB 型認証キーに含まれているソフトウェアが自動的に立ち上がり、自分のアカウントを入力しログインすることで、社内拠点の自席端末があたかも手元にあるように操作することができます。また、オプション機能として、テレワーク拠点から社内の端末にアクセスできる IP 電話による内線通話を実現しました。USB 型認証キーに内蔵されたソフトフォンがテレワークモデルシステム設定拠点の IP 電話サービスサーバと通信を行うことによりテレワーカーは USB 型認証キーを持っている参加者同士で、内線通話を行うことができます。IP 内線電話を希望するテレワーカーには、USB 型認証キーに加えてヘッドセットも配付しました。

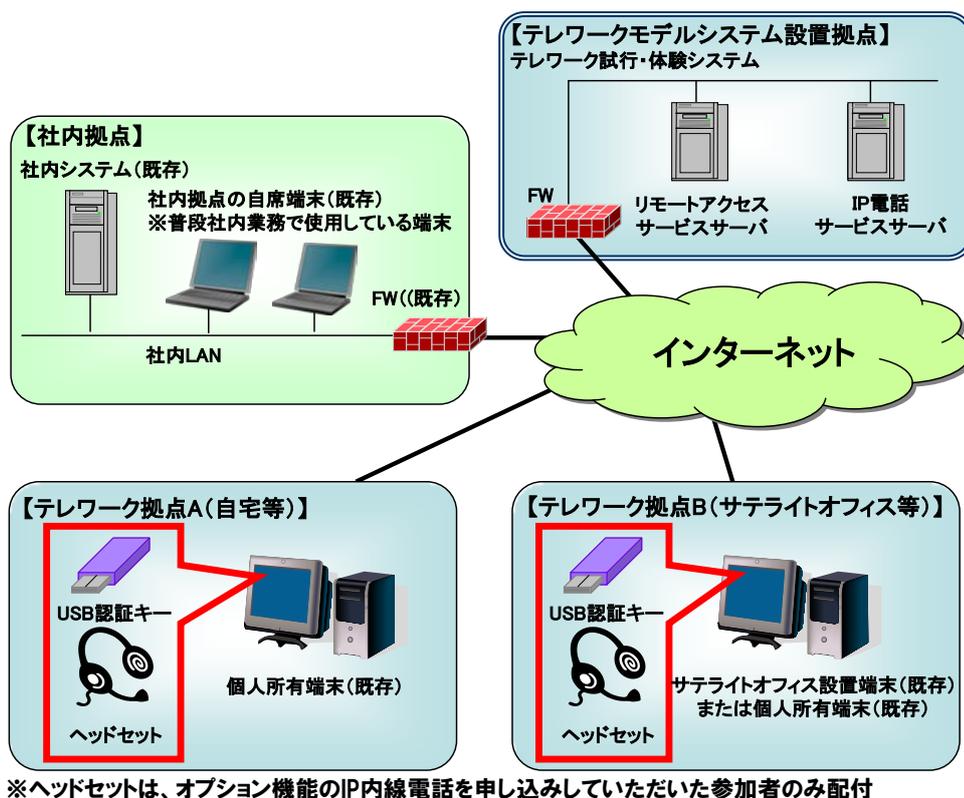


図 3.1-4 テレワークモデルシステム構成図

### 3.1.4 検証内容

本フィールド検証には、参加者として、総務省及び厚生労働省が実施した「テレワーク試行・体験プロジェクトに関する公募」の結果、全国の企業、地方公共団体等 115 団体 368 名に申込みいただきました。本フィールド検証で用いたテレワークモデルシステムは、全国で利用することが可能なシステムであり、申込みいただいた全国の企業、地方公共団体等に対し、テレワーク試行・体験のシステムを提供しました。

また、本フィールド検証では、既に一般市場でサービス提供されている複数のリモートアクセス技術を採用しました。全国のテレワーク参加者は、ひとつのシステムに限定されることなく、テレワーク環境をすぐに整えられることも検証しています。

本フィールド検証の参加者には、普段社内で行っている通常業務を、自宅や外出先などの社外のテレワーク拠点にて実施していただきました。業務内容については、特に制限は行いませんでした。参加された方々が実施されたテレワーク業務の結果を幅広く収集することで、現実的にテレワークに適する業務、適さない業務が明らかになると考えました。

プロジェクト期間中は、セットアップ時の導入支援、システムに関する問い合わせ対応などの参加者対応のためのサポートが設置され、テレワークシステムの導入と活用が円滑に行われるよう支援を行いました。また、この際の情報を、評価へとフィードバックしました。

評価は、検証期間中（平成 20 年 12 月）及び検証終了後（平成 21 年 2 月）にアンケート調査を行いました。アンケートは、「テレワークの効果に関する検証」と「テレワークシステムの機能に関する検証」のふたつの観点から構成され、テレワークの効果に関する検証では、実際のテレワーク体験者の他、経営者及び人事担当者に対してもアンケート調査を行い、就労者のテレワークのメリットの調査の他、企業経営の視点、社会的視点からの意識調査も行いました。システムの性能評価では、特に参加者の関心の強い情報セキュリティ機能の評価を始め、4 つの観点から調査を行いました。

### 3.1.5 検証結果

#### （1）検証項目及び検証手順

本フィールド検証の評価は、期間中 2 回実施されたアンケート調査を中心に行われています。

平成 20 年 12 月に行われた第 1 回目のアンケートにおいては、参加者の属性、

労働状況などのテレワーク業務の環境面の項目を中心に調査し、システムについての評価は、導入時の障壁についての調査を中心としました。

平成21年2月に行われた第2回目のアンケートにおいては、システムの使い易さやセキュリティ性能など、システムの性能評価の項目を中心とし、また、実際にテレワーク業務を実施しての総合評価を行いました。

アンケート票は、メールにて参加者個人ごと、または各企業の窓口担当宛に配布し、メールにて回答してもらいました。

参加企業の属性については前述いたしました。参加者（個人別）の状況は、次の通りです。男女比率は、男性約69%、女性約23%、年齢別では30歳代が最も多く30%、次点が40歳代の27%であり、その世代だけで約60%を占めています。

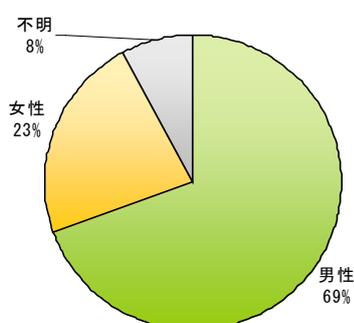


図 3.1-5 回答者の男女比率

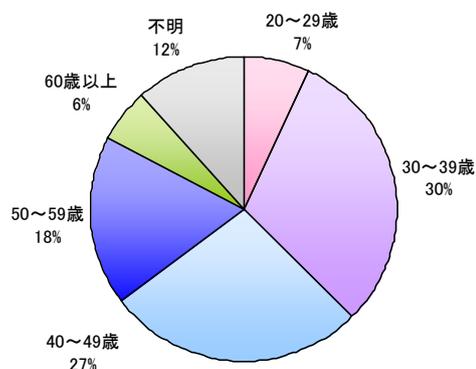


図 3.1-6 回答者の年齢構成

## (2) 検証結果

### (ア) テレワークの効果の側面

テレワークは、企業、従業員双方にプラスの効果をもたらします。しかし、これは実際にテレワークという働き方を体験してみないと、なかなかわかりにくいものです。その意味で、今回のフィールド検証は、これまでテレワークという働き方を行ったことがなかった企業等の従業員に、テレワークを体験してもらうという点で非常に効果的であったといえます。

テレワークがもたらす効果については、従業員個人にもたらす効果と、仕事の面で得られる効果の側面に分けて調査しました。まず、個人生活面の効果についてみると、「通勤の負担感の減少」が40%で最も多く、次いで「肉体的疲労」(38%)、「通勤時間の減少」(37%)、「個人の自由時間の増加」(33%)などがあげられ、主として通勤時間の桎梏から解放されることによる改善効果を実感されたという結果が得られました(図 3.1-7)。その結果、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)が向上」した参加者は43%みられました(図 3.1-8)。

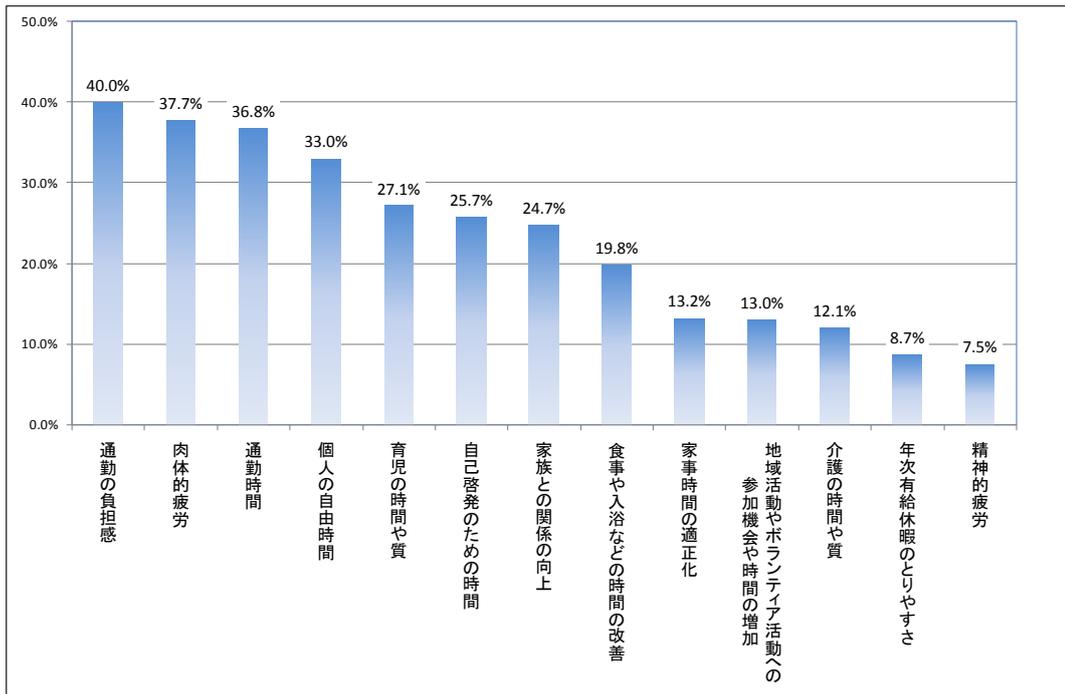


図 3.1-7 テレワークによる個人生活面の効果

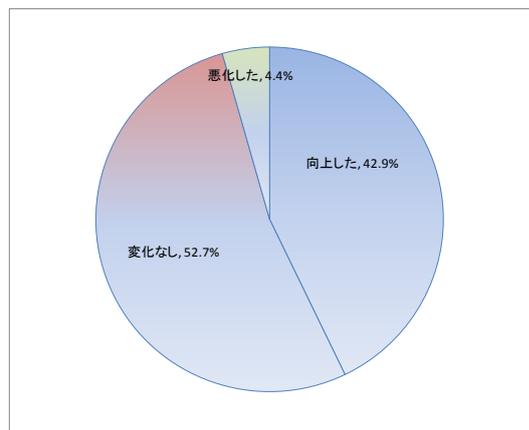


図 3.1-8 テレワークによるワーク・ライフ・バランスの向上

次に、仕事面の改善効果を見ると、「仕事の生産性・効率等の向上」が57%、「仕事時間の有効活用（移動時間の有効活用など）の向上」が56%と高い回答となりました（図 3.1-9）。テレワークを行うことにより、仕事面で大きな効果が上がることを実感された参加者が多かったといえます。

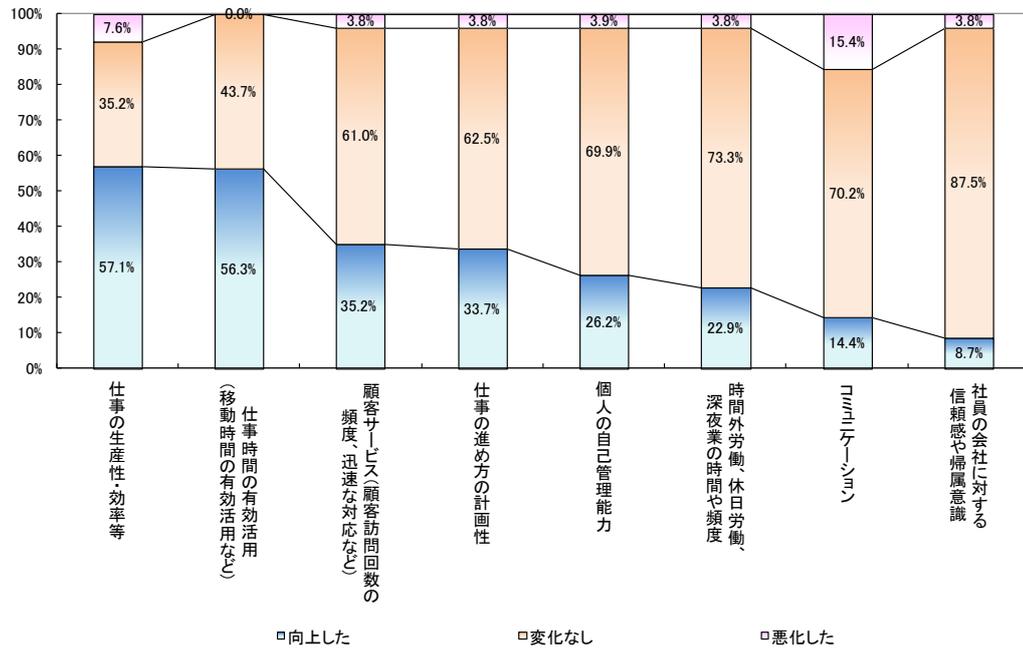


図 3.1-9 テレワークによる仕事面の効果

個人生活面、仕事面ともに、テレワークの効果を体感した参加者の多くは、テレワークに対する期待感が高まっています。実際に 64%の参加者が、「テレワークに対する期待感が高まった」と感じています (図 3.1-10)。

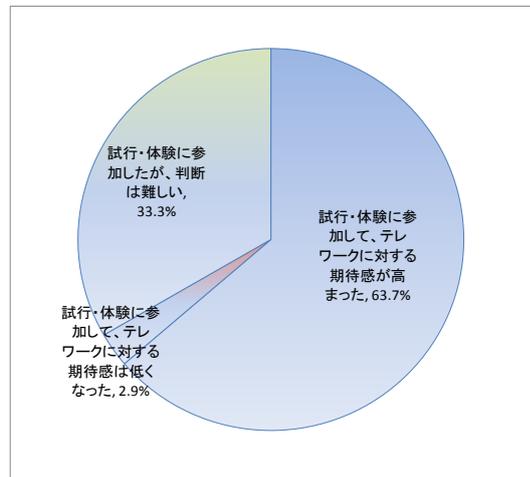


図 3.1-10 テレワークに対する期待感の高まり

(イ) システムの性能評価の側面

システムの性能評価は、「情報セキュリティ機能」「導入容易性」「ユーザビリティ (操作性)」「フレキシビリティ」の 4つの観点を中心としたアンケート調査

を行いました。図 3.1-11 は、テレワークシステムを導入する際に重視する機能を示しています。最も多いものがセキュリティ対策（不正アクセス防止、情報漏洩防止対策）で、約 95%の回答者が重視するとしています。また、操作性についても、回答者の 90%以上が「重視する」としています。

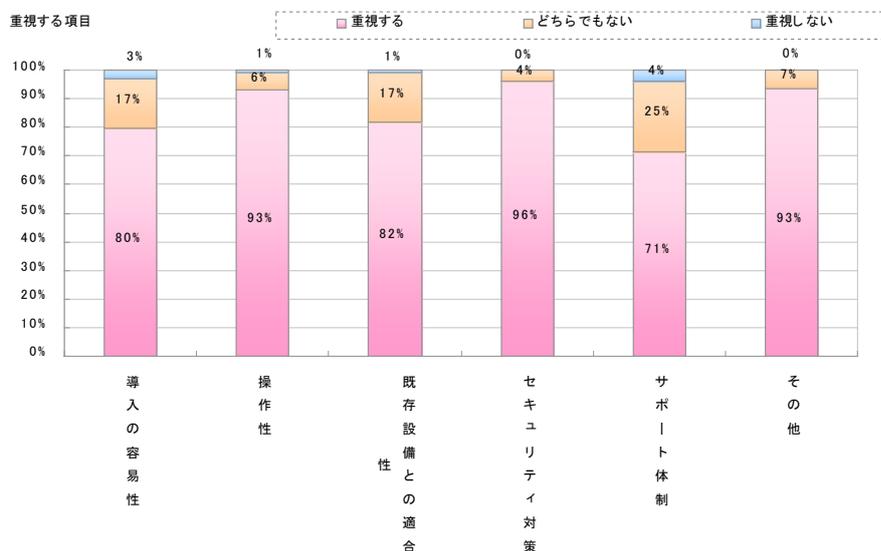


図 3.1-11 テレワークシステム導入の際に重視する項目

情報セキュリティ機能については、参加者が安全と感じているか、という視点から評価を行っています。本フィールド検証に参加して実際にテレワークモデルシステムを使用して、セキュリティに対しての意識がどのように変化しかのかを調査しました。図 3.1-12 は参加以前に感じていたこと、図 3.1-13 は、参加を通じてどの様に感じるようになったか、を示しています。

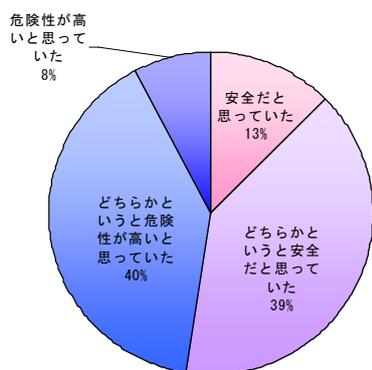


図 3.1-12 フィールド検証参加前のセキュリティに対する感覚

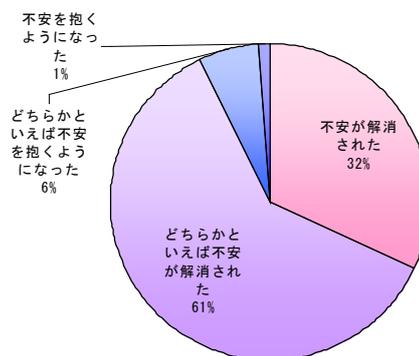


図 3.1-13 フィールド検証参加後にセキュリティに対する考え方がどの様に变化したか

フィールド検証参加前に比べて検証終了時には、90%を越える参加者から、安

全性を再認識したという回答を得ることができました。これは、テレワークモデルシステムの機能（画面転送方式による社内のファイルなどが社外に一切流出しない仕組み）がテレワークを安全に行う上で有効であるという理解が得られたという判断ができます。

システムの使い易さを検証する項目としては、導入容易性とユーザビリティの調査結果を示します。

まず、今回のシステム導入の際、自分でセットアップを実施したと回答した参加者は約 60%でした。自分でセットアップを実施した参加者について、利用開始時のパソコンのセットアップの難易度を回答してもらった結果が図 3.1-14 です。95%を越える回答者が、許容レベルであると回答しています。

テレワークを実施する際の快適性については、図 3.1-15 に示します。接続操作の簡単さ、接続待ち時間については、約 85%を越える回答者が「ほぼ満足」以上の回答をしています。

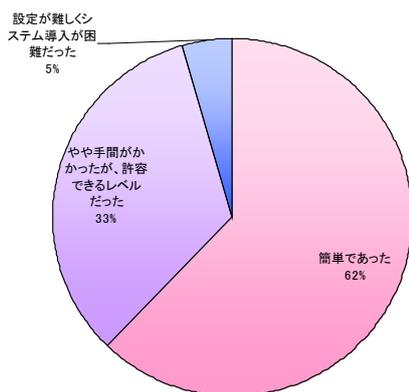


図 3.1-14 パソコンの設定の簡単さ

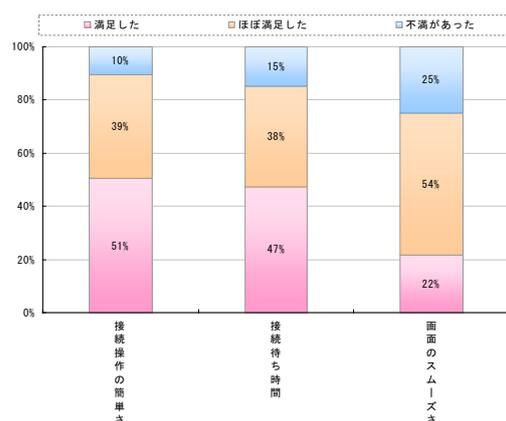


図 3.1-15 操作の簡単さ

しかし、操作中の画面のスムーズさについては「不満」とする回答が 25%ありました。自由回答として次のような意見が寄せられております。

ホテルでの利用、利用する人数が多かったか回線の種類の影響か。  
 データ通信カード（モバイル）での使用では、キーボード入力に遅さを感じた。  
 自分の使用している PC の OS と自宅の PC の OS が古かったため。

参加者の環境により、スムーズに操作できない環境もありましたが、回線状態やパソコンの状態など、原因が環境に依存するところもあるようです。

テレワークは、「場所や時間を選ばない働き方」です。今回採用されたテレワークシステムについても、参加者が場所を自由に選び、業務を行うことができました。図 3.1-16 に示すように、約 30%の参加者が複数拠点でのテレワークを体験しています。また、テレワークの実施場所では、図 3.1-17 に示す

ように、自宅が 59%と最も多い結果となった他、フリーアドレス的な利用やモバイルワークの様子をうかがうことができました。

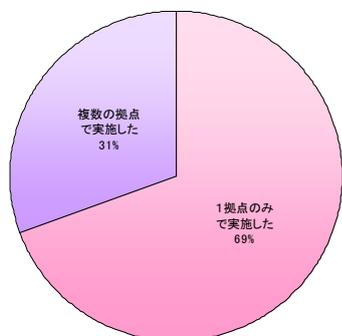


図 3.1-16 複数拠点での実施

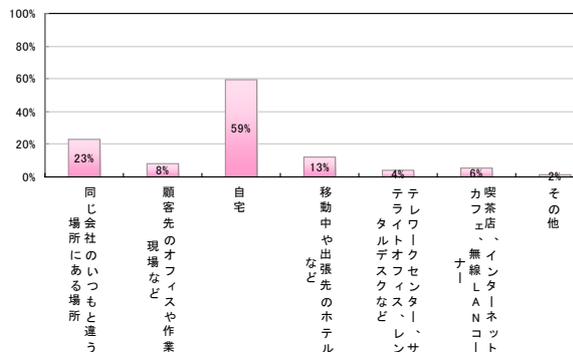


図 3.1-17 テレワークの実施場所

### (3) 評価

本フィールド検証を通じ、テレワークが就業者だけではなく経営者も含めてメリットをもたらすことを、多くの企業や地方公共団体に体験いただく事ができました。

テレワークの効果については、個人生活面、仕事面で効果が出ていることを紹介しましたが、フィールド検証終了後に実施した調査で、参加者の皆さんに総合的な評価をしてもらいました。図 3.1-18 に示すように、「向上した」と「変化なし」を合わせてみると、概ねよい結果をもたらしたといえることができます。ただ、「労働時間の削減」については、約7割の方が「向上した」と回答している一方で、「悪化した」との回答もみられます。これは、テレワークでは、オフィスで勤務しつつ、帰宅後に再度仕事をするといったことが可能となることや、オフィス以外の場所で仕事をするとどうしても仕事を切り上げるタイミングを失ってしまうようなことがあるためかと思われ、テレワークの本格的な導入の際には、こうしたことが起こらないような制度作りや運用が必要となると思われます。

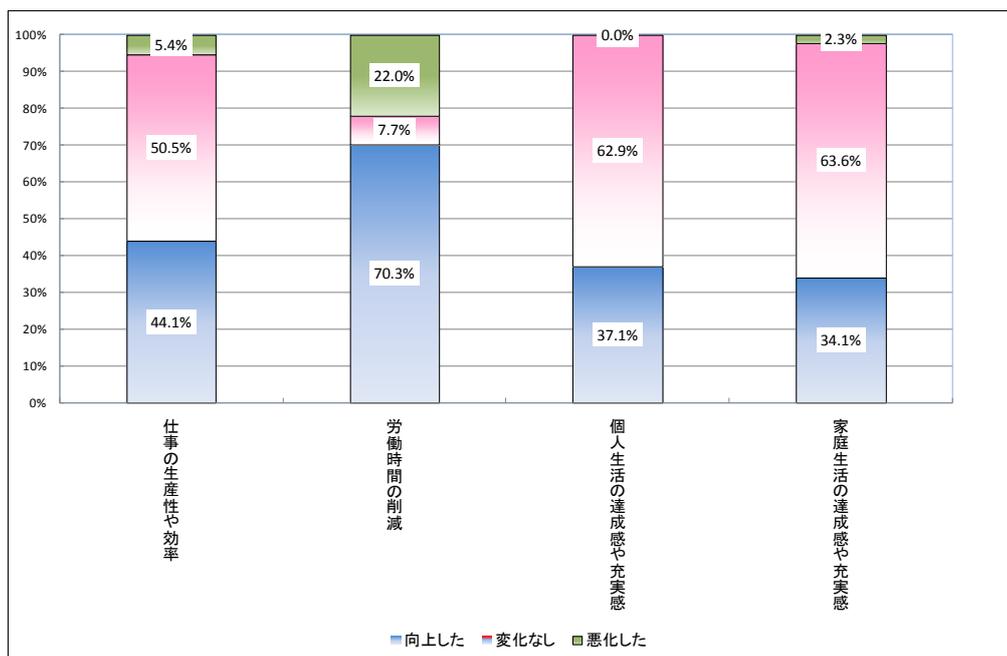


図 3.1-18 テレワークに対する総合的な評価

システムの性能評価の側面でも、情報セキュリティ機能、導入容易性、ユーザビリティ、フレキシビリティの各項目で高い評価を得ることができました。セキュリティに関しては、フィールド検証終了後に、システムの安全性について確認することができたという評価となっています。また、導入の容易性や操作の簡単さなど、漠然としていた障壁について、乗り越えられることを示す結果を得ることができました。

最後に、参加者の今後のテレワークの利用意向の調査です。参加者のテレワークの継続意向については図 3.1-19 に示すように、75%の参加者より、今後も継続してテレワークを実施していきたいという回答を得ることができました。また、図 3.1-20 に示すように、経営者についても半数以上が今後のテレワーク導入に積極的であることがわかりました。

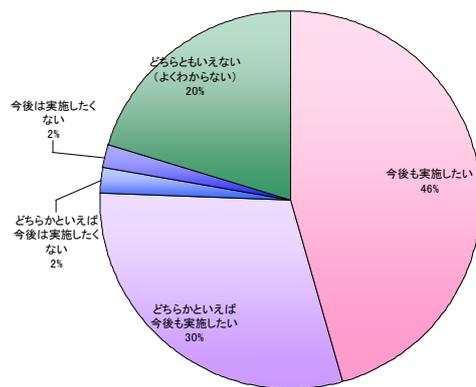


図 3.1-19 参加者の利用意向

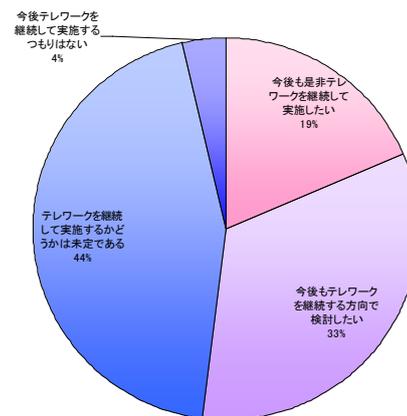


図 3.1-20 経営者の今後の予定

今後、さらなるテレワークの普及を目指すためには、本フィールド検証により得られた調査結果を基に、システムやサービスの改善を行うことが必要です。また、テレワーク導入の簡単さやその効果についての情報発信を継続して行い、多くの就業者、企業や地方公共団体の方々に、テレワークを実践していただく事が必要となります。そして、実践した方々にも声を上げてもらい、テレワークのメリットが広く社会的に認知されることになれば、さらなる普及促進が実現することでしょう。

このように、今回のテレワーク試行・体験プロジェクトを含め、今後も継続的に普及促進のためのアクションを実施していくこと、それが重要であると考えます。

## 3.2 短期移住型テレワーク体験プロジェクト

### 3.2.1 背景

#### 【北海道のテレワーク、北海道の移住促進】

北海道では長年にわたり公共セクター・民間セクター共に厳しい経済情勢が続いています。交通便利性から企業誘致には不利な地域も多く、人口・経済の札幌一極集中とそれ以外の地域での過疎化にはますます拍車がかかっています。

こうした中、道内企業ではテレワークという勤務形態活用に活路を見出す動きがあり、事業協同組合形態でのマイクロビジネスエージェント や全国のテレワーカーを抱える「ネットオフィス」の企業 等が現れています。中山間地域のブロードバンド環境整備という課題は残されているものの、時間や場所に制約されないテレワークは、広大な北海道において今後有力な産業振興手法の一つであるといえます。

一方で北海道の観光の魅力は従来から多くの交流人口を惹きつけてきました。近年は観光・交流に留まらずさらに長期間にわたる滞在（二地域居住）や移住の促進を図っており、道内市町村への体験移住を行う「ちょっと暮らし」には既に道外から 1000 人以上が参加しています（平成 18 年 4 月～、道内 50 市町村）。さらにオール北海道の推進体制として、企業・自治体等約 300 機関により「住んでみたい北海道推進会議」が立ち上がり、移住・定住促進に向けた活動を行っています。移住先としての北海道地域の優位性は、首都圏の 50～60 代 1000 人の意識調査で「北海道への移住に何らかの関心を持っている」との回答が 8 割にも上るというデータからも伺えます。

### 3.2.2 目的・概要

北海道地域において、短期移住型テレワーク体験プロジェクトを実施しました。これは、テレワークを活用することによって、家族を帯同した道内の短期移住先において、在宅（もしくは居住地に近接したオフィス）での勤務を実現するものであり、テレワークによるワーク・ライフ・バランスの実現効果の検証、滞在先オフィス環境の検証、短期移住受入地域及び企業の活性化効果の検証を行いました。

テレワーク活用によってワーク・ライフ・バランス改善効果が期待されるのはいずれの地域でも同様ですが、時間・空間に制約されないテレワークであればこそ、自然豊かな北海道で実施することによって、さらに家族での「ライフ」時間が充実し、ワーク・ライフ・バランス改善効果が一層向上することが想定されます。

テレワーカーを受け入れるテレワーク拠点＝道内市町村にとっても、企業に勤務している社員とその家族がプロジェクト期間中に短期移住することは、従来主に期待していた団塊シニアの移住とはまた異なる地域活性化効果をもたらすことが期待されます。

### 3.2.3 システム概要

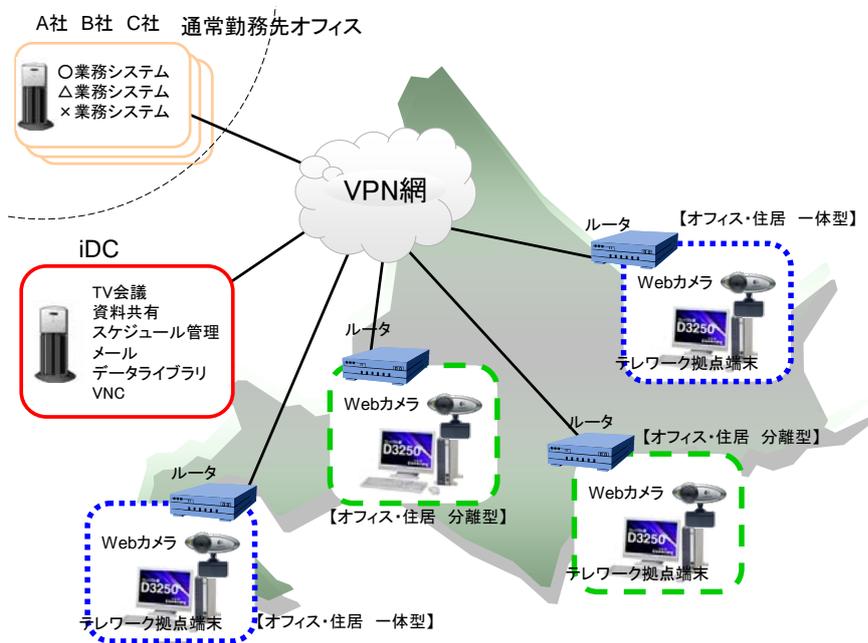


図 3.2-1 システム全体図

### 3.2.4 検証内容

#### (1) 実施業務

実施にあたっては、北海道庁及び北海道において移住を促進している市町村の協働組織である「住んでみたい北海道推進会議」（前述）の協力を得て、実施いたしました。

#### (a) 実施期間・滞在地・滞在施設・活動内容

- 期間 平成 20 年 7 月～8 月（北海道滞在期間）  
各モニター<sup>1</sup>の参加期間は 8 日～23 日間
- 滞在地 厚沢部町、清里町、釧路市、下川町、当別町、  
函館、本別町 計 7 町村
- 滞在施設各市町村の管理する移住・短期移住体験時の滞在施設  
(オフィス・住居一体型 及び オフィス・住居分離型)

なお、参加者の一覧は次頁のとおりです。

<sup>1</sup> 本プロジェクトに参加した企業の社員であるテレワーカーを以下「テレワークモニター」、同じく本プロジェクトに参加し、テレワークモニターが帯同した家族を「家族モニター」、両者を合わせて「モニター」と表記する。

表 3.2-1 参加者一覧

No.	本社所在地、業種	所属・職種	帯同した家族	滞在期間	滞在先	オフィス/住居関係	オフィス形態	住居形態	オフィス回線	備考
1	大阪府門真市、 電気機器 A 社	経理スタッフ	妻、子ども 2 人	7/21-8/13 (23 日間)	函館市	一体型	集合住宅		光ファイバー	
2		ワークスタイル改革スタッフ	妻、子ども 1 人	8/2-8/17 (16 日間)	釧路市	一体型	集合住宅		光ファイバー	
3		環境部門管理スタッフ	妻、子ども 2 人	7/30-8/17 (19 日間)	本別町	分離型	旧駅舎	コテージ	光ファイバー	
4	京都府京都市、電気機器 B 社	人事スタッフ	妻、子ども 2 人	7/20-8/1 (13 日間)	当別町	分離型	集合住宅	集合住宅	光ファイバー	オフィスと住居は同じ集合住宅の同棟・別室
5	京都府京都市、オフィス機器商社 C 社	経営者	妻、子ども 2 人	8/5-8/19 (15 日間)	清里町	一体型	一戸建て		ADSL	
6	神奈川県横浜市、ITベンダー D 社	総務スタッフ	子ども 2 人	8/18-8/30 (13 日間)	函館市	一体型	集合住宅		光ファイバー	
7		経営企画スタッフ	妻、子ども 2 人	8/9-8/17 (9 日間)	当別町	分離型	集合住宅	集合住宅	光ファイバー	オフィスと住居は同じ集合住宅の同棟・別室
8	東京都港区、オフィスソリューション E 社	コンサルティングスタッフ	妻、子ども 3 人	8/3-8/10 (8 日間)	下川町	一体型	一戸建て		ADSL	
9	東京都練馬区、ソフトウェア開発 F 社	営業職	母	8/19-8/29 (11 日間)	厚沢部町	分離型	地元企業会議室	コテージ	ADSL	

### 3.2.5 検証結果

#### 3.2.5.1 アンケート調査、ヒアリング調査のまとめ

(1) 各モニターの活動内容、実施内容

(ア) テレワークモニター

各テレワークモニターが行った業務と利用したシステムは次のとおりです。

表 3.2-2 各テレワーカーの主な業務と使用したアプリケーション

No.	企業	所属・職種	業務	メール	グループウェア	サーバ上ファイル	Web会議	その他
1	電気機器 A 社	経理スタッフ	・経理データ集計用エクセルプログラム作成 ・月次決算業務 ・資産管理データの集計	○	○	○	○	構内 PHS 販売管理システム 経理システム
2		ワークスタイル改革スタッフ	・プロジェクトの下期推進計画 ・プロジェクト上期まとめ、課題整理 ・プロジェクト会議(Web 会議) ・人事・経理処理	○	○	○	○	携帯電話
3		環境部門管理スタッフ	・環境情報収集新システムの動作検証 ・上記メール、電話での問合せ対応	○	○	○	○	携帯電話
4	電気機器 B 社	人事スタッフ	・新入社員向け会社案内の作成 ・部内教育プログラム作成 ・業務マニュアルの作成 ・資格取得学習	○	○	○	—	人事システム (注)
5	オフィス機器 商社 C 社	経営者	・戦略立案等 ・現地調査 ・報告・連絡・相談対応	○	○	○	○ (skype)	携帯電話
6	ITベンダー D 社	総務スタッフ	・社内資料(社内設備の調査・導入計画)の作成 ・社内経費・就業関係の申請承認 ・社会企画関係の調査	○	○	○	—	人事システム
7		経営企画スタッフ	・サーバ移行に向けての資料作成 ・セキュリティツールテモへの対応 ・セキュリティル違反への対応 ・ISMS 文書の作成・レビュー ・社会システム点検実施に向けての事前資料作成	○	○	○	—	
8	オフィスソリューション E 社	コンサルティングスタッフ	・社内研修企画 ・新規事業企画 ・移転入居後評価分析	○	○	○	○	携帯電話
9	ソフトウェア開発 F 社	営業職	・顧客との折衝・交渉 ・商品説明資料、マーケティング資料作成 ・本社との連絡・指示	○	×	×	×	

「○」は利用、「—」は当初より利用しない予定であったもの、「×」は接続できなかった

もの（原因は自社サーバ及び設定による）

注：人事システム本体でなく本体から切り出した最新データ所在にアクセスした。

（イ）家族モニター

家族モニター及びテレワークモニターは、受入側地域の準備した交流・体験プログラムに積極的に参加しました。

（2）アンケート、ヒアリングの結果

プロジェクトの実施・検証のために行ったアンケート、ヒアリングを踏まえた考察結果は以下のとおりです。

（ア）テレワークによるワーク・ライフ・バランスの実現効果検証

A-1 業務効率・生産性の変化

【期間中に行う業務の選択】

- 当該期間にオフィスにいても実施したであろう業務をほぼそのままテレワークしたモニターと、担当している業務の中から遠隔地・テレワークに適すると判断した業務を意図的に選択して持参したモニターがあった

・多くのモニターはテレワークに向いている業務とそうでない業務を自ら切り分けています。

そのポイントは①自己完結的（職場とのコミュニケーションを多く必要とせず進められる、あるいはコミュニケーション＝ディスタブであり一人で進めたい業務）、②定型的（その業務を行うのにどのような準備が必要か、が事前に明確であり、業務を実施するのに新たな情報収集等が発生しない、の2点と考えられます。

・自らの通常業務全般がテレワークに向いていると考えているテレワーカー、あるいはテレワークに向けた業務を切り出してこれをテレワーク勤務時に行うテレワーカーについては、後述する生産性について比較的高いと回答しています。

【業務の生産性及び品質】

- 生産性については、通常勤務と同様の業務、テレワークに向く業務として持参した業務とも通常勤務時と比べて大きな変化はないと回答したモニターがほとんどであった。ただしテレワークに向くとして持参した業務や、当初からその時期に実施する予定だった業務の中でも、自己完結的な業務についてはディスタブ<sup>2</sup>がないため生産性が向上したとの評価が多かった

<sup>2</sup> ここでは、電話・話しかけ・周囲の雑音など他者からの働きかけで当該作業以外を阻害するものを称する

- ・特に管理部門のスタッフにおいては、実験期間中は社内各部署からの問合せは極めて少なく、ディスターブなく自己裁量・自分のペースで業務を進められることが生産性の高い業務遂行につながっていると考えられます。「通常は1週間かけて仕事の合間に作成していた企画書が4～5時間でできた」等は、所要通算時間の比較が難しいものの、まとまった一定の時間をかけて取り組めることでストレスなく達成感をもって業務を行うことが可能となっています。

#### 【勤務時間管理】

- テレワークを全社的に制度化している企業のモニターにおいては、各社で定めているテレワークルールに則って、メールや電話で業務開始・終了、あるいはこれに加えて午後始業・15時時点での進捗を職場に報告していた。

- ・各社のテレワークルールは現在のところフレックス勤務と組み合わせたものになっておらず、定時内でのテレワーク勤務を前提として定められています。
- ・これは比較的大規模な企業であることや、テレワークが労働強化につながりかねないという労働者に対する配慮としての面も有していますが、一方で育児中など固定された始業時間・就業時間が制約になる場合はノンコアタイム勤務との組み合わせも検討されるべきと考えられます。

#### 【職場・取引先等とのコミュニケーション】

- 通常から1日あたり数回のWeb会議を実施しているモニターは今回の滞在中も同様の頻度・内容でWeb会議を主催・参加したが、問題なく実施できた（Web会議では画像は100%でない場合もあったが、音声と資料の共有ができればほとんどコミュニケーションに支障はなかった。なお画像精度の不足は回線によるものではなく、モニター勤務先での社外からのアクセスに対する制御によるもの）。

- ・skypeを用いたモニター以外は、Web会議に慣れているモニター・職場共々初めて実施したモニターとも、Web会議の有効性を高く認識しています。
- ・ただし、非定型的な打合せ（1つのテーマについてそれぞれの立場から意見を述べる、質疑応答、等でなく、自由に発想を広げる「ワイガヤ」的・ブレインストーミング）やマンツーマンの精度高いコミュニケーションには画像精度やカメラを経由するという物理的な制約から適用に限界もあります。

【職場の上司、同僚、部下等による、

テレワークモニターの生産性・業務品質等に対する評価】

- 生産性・業務品質については、通常の職場での業務実施とほとんど変化は見られない。

- ・遠隔・テレワークでも生産性が落ちないことについて、上司・同僚ともに気づきが見られ、テレワークの有用性について認識が進んだものと考えられます。
- ・顔が見えないためにさりげない話しかけ等がディスターブになるのではないかと懸念しコミュニケーションを遠慮する傾向があると考えられます。

A-2 ワーク・ライフ・バランスの変化

- 自らの通勤時間（1時間）は都市部に住む会社員としては平均的だと思い特に負担感はなかったが、通勤時間がなくなってみると家族と過ごす時間が増え、もったいない時間であることが痛感された
- 涼しい環境であったため、集中力が高まった

- ・通勤時間のロスに対してほぼすべてのモニターが強く認識したと考えられます。

【家族モニターから見たテレワークモニターのワーク・ライフ・バランス】

- 通常よりも疲労度は軽いように思われる

- ・家族から見てもモニターの疲労が軽いことがわかり歓迎されていますが、同時に実験期間中だから実現できているという制約も認識されており、通常勤務時にワーク・ライフ・バランスを改善することの難しさを家族も共有していると考えられます。

【テレワークモニターの上司から見た

テレワークモニターのワーク・ライフ・バランス】

- 実験中は通勤時間分を家族と過ごす時間に充てることができており、ワーク・ライフ・バランスが改善され望ましい状態であると考ええる

- ・今回の参加企業はいずれも社員のワーク・ライフ・バランス改善に対して積極的に取り組んでいる企業であり、多くの管理職が部下のワーク・ライフ・バランス改善について、マネジメント責任を有する自らの役割を認識しています。
- ・ヒアリングではパフォーマンスの高い部下がワーク・ライフ・バランス改善を図ることによって、パフォーマンス量が減少することを歓迎できるかどうかを質問しましたが、少なくとも原則論としては

ワーク・ライフ・バランス改善によるパフォーマンス量減少については①あまりないのではないか、②あるとすれば減少しないようマネジメントする、との認識を持っていると考えられます。

【経営者におけるワーク・ライフ・バランスへの考え方】

- バランスとは、一方を増やして他方を減らすという単純なものではなくワーク・ライフ・バランスを、個人の生活の充実と、仕事における生産性向上の相乗関係と考えている。

・管理職同様、今回の参加企業の経営者も社員のワーク・ライフ・バランス改善に対して積極的な姿勢を示しています。

A-3 短期移住テレワークへの継続実施意向

・経営者から見ると特に組織が大きく、相対的により厳密なルールに基づくマネジメントが必要とされる大企業では「社員に喜ばれる勤務制度を福利厚生メニューとして提供する」ことに、労災リスクも含めた危うさを感じていると推測され、そのために勤務でなく完全な休暇を提供するほうを指向していると考えられます。

(イ) 滞在オフィス環境の検証

【オフィス環境全般について】

・オフィス・住居が分離しており、しかも同じ集合住宅の同じ棟・別部屋であった物件の高い評価は、玄関を隔てることがテレワークモニター側からも家族モニター側からも、ワークとライフの心理的な区切りとして適切だと評価されたものと考えられます。

・オフィス・住居一体型でかつ面積の狭い物件に入居したのは、偶然テレワークを通常でも実施しているモニターでしたが、テレワークに慣れていないモニターであれば、より大きなディスターブになったことも想定されます。

- プリンターもしくは大きなモニターがほしい  
(特にプリントアウトや大画面モニターの必要性を感じる点としてあげられたのは「契約書文言のチェック (経営者)」「パワーポイントのカラーリング」(経営企画スタッフ))

・プリンター、大画面モニター、ファクスについては業務や商習慣によっては必要性が高いと思われます。

【オフィススペースのセキュリティ】

- モニターの要望や参加企業のテレワークルールからの要請により用意した施錠可能な机・キャビネットは「安心できる」と評価され

た。

・施錠のできる机・キャビネットに加え、オフィス・住居分離型においては特にオフィススペースの施錠ができること、テレワーカーの裁量で施錠・開錠ができることが必要だと考えられます。

### (ウ) 短期移住受入地域及び企業の活性化効果

#### C-1 短期移住受入地域の活性化

##### 【受け入れ側地域から見た本モデルの地域活性化効果】

- 市町村のファンになること、繰り返し訪問することについて期待している。また、通常の個人のお試し滞在者等と異なり企業人であることによって、テレワークモニター勤務先企業の社員が継続的に現地を訪問したり、何らかの事業につながることで、これらによって地域の活性化につながることに期待を寄せている。

#### C-2 企業の福利厚生充実と生産性確保の両立効果

##### 【企業から見た本モデルの福利厚生充実と生産性確保の両立効果】

・より人事管理の柔軟性の高い中規模～小規模の企業であれば、研修・合宿先としての利用を手がかりに、継続的な短期移住型テレワーク制度を導入できる可能性があります。

### (3) まとめ

#### 業務効率・生産性の変化

- 期間中に実施した業務内容の特徴とその生産性は、テレワークをしたことによって業務全般の生産性・品質の変化はほとんど見られなかったが「テレワーク向き」業務ではむしろ向上。
- 職場とのコミュニケーションの特徴としては Web 会議の有用性が証明され、メールリテラシーがよりこまやかになる傾向
- オフィスは一体型よりも「近接」の「分離型」

#### ワーク・ライフ・バランスの改善

- 期間中のワーク・ライフ・バランスは大きく改善、今後の継続が課題

#### 企業側の本モデルへの継続実施

- 福利厚生制度としての検討・導入可能性については比較的小規模な企業が積極的

#### 短期移住受入地域の活性化効果

- 企業から従業員が継続的に地域を訪問することに期待が集まる。  
設定した「検証視点」から見た本モデルの効果は以下のとおりです。
- 通勤ロスやワークスペース／生活スペースとの乖離によるワーク・ライフ・バランスの偏りが、移住+テレワークというしくみにより解決されるか

⇒通勤ロス解消によるワーク・ライフ・バランス改善効果は極めて大きい。また、家族がそばにいるワーク環境は「ライフ」時間充実への指向や認識を高めており、このような環境そのものもワーク・ライフ・バランス改善につながった。

⇒実験は限定された期間のみであるが、ワーク・ライフ・バランス改善の魅力や意義を強く認識する機会となり、通常勤務においてもワーク・ライフ・バランスを改善する動機づけとなった。

- 移住+テレワークという環境がビジネス行動に与える変化やこれを支援するツールへのニーズがあるか

⇒遠隔で勤務しているテレワーカーと職場との間で、雑談に近い話しかけ／見守り／職場としての一体感等を支援するツールは、より円滑なテレワークを実現し得る。

テレワーカーにはディスターブとなるような他者からの働きかけは、集中して業務を行っている時間帯においてはディスターブでしかないが、比較的集中力のいらぬ業務を行っている場合やテレワーカー自体もアイデアを考える等の時間帯には、ディスターブでなくむしろ有用な働きかけとなることが考えられる。テレワーカーの状況を遠隔でも認識できて他者からの働きかけのタイミング決定に有効なツール等が有効であると考えられる。

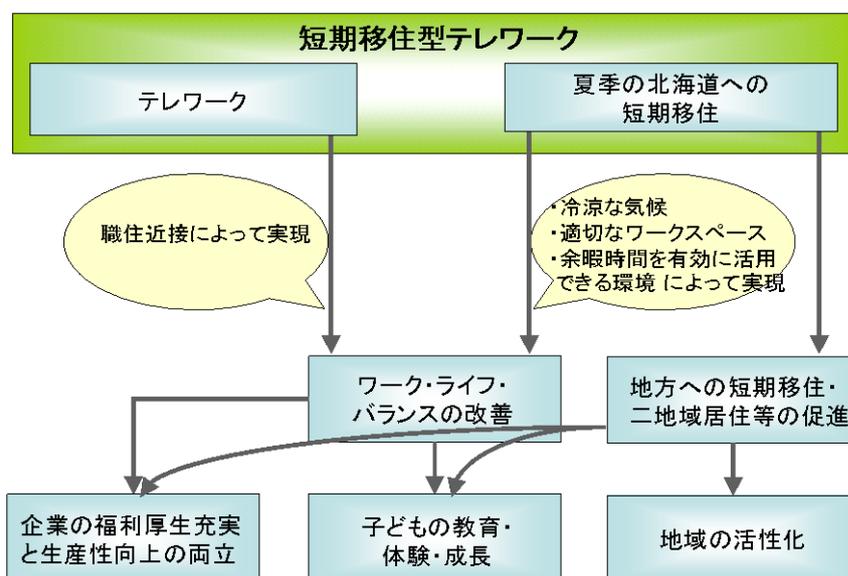


図 3.2-2 短期移住型テレワークのメリット

短期移住型テレワークのモデルは、テレワークと夏季の北海道への短期移住という2つの要素によって、いずれもワーク・ライフ・バランスの改善や改善の必要性への気づきに大きく寄与することが明らかになりました。

また、これまで極めて個人的な活動であった移住に企業が関わることは、勤務しながらの短期滞在ではありますが、企業と自社事業所以外の地域が連携する貴重な機会となり得ると考えられます。特に、勤務管理や事業展開が比較的柔軟な中～小規模な企業においてこの効果は顕著であることが想定されます。

また、このような遠隔地での一定期間連続したテレワーク実施にあたっては、職場とのコミュニケーションツール、特に雑談を含むような話しかけ／見守り・観察／職場として共に働いているという一体感の醸成など、非定型的なコミュニケーションを支援するツールが有用であると考えられます。

## 4 普及啓発活動報告

### 4.1 テレワーク推進地域セミナーの開催

#### 4.1.1 運営方針

地域におけるテレワークの理解を促進し、その一層の普及を図るとともに、本調査研究の結果を広く公表するため、全国3箇所において、テレワーク推進地域セミナーを実施しました。

##### ① 日時・場所

東京 (H20.7.7)、長野 (H20.10.23)、富山 (H21.1.26)

##### ② 内容

各地域で実施するフィールド検証の成果や地域でのテレワーク実践事例等を紹介。

#### 4.1.2 実施内容

##### (1) クールアース・デー記念テレワークセミナー

◇テーマ：「テレワークによる低炭素社会を目指して」

◇日時：平成20年7月7日(月) 13時30分～17時30分

◇場所：ホテル ルポール麹町

◇参加者：118名

◇内容：

<第1部>

○主催者挨拶

阪本泰男氏(総務省 大臣官房審議官)

○講演：

①ICT利活用による地球温暖化問題への対応について

西史郎氏(日本電信電話株式会社 環境経営推進プロジェクトマネージャー)

②テレワークによる低炭素社会の実現への貢献

端谷隆文氏(株式会社富士通研究所 基盤技術研究所 環境技術研究部 主任研究員(兼務) 富士通株式会社 環境本部環境技術推進統括部 統括部長付)

③松下電器産業株式会社でのテレワークに関する取組

永木浩子氏(松下電器産業株式会社 e-Work推進室長)

④地球温暖化問題並びにテレワークに関する総務省の取組

クールアース・デー記念テレワークセミナー テレワークによる低炭素社会を促進して	
1. 日 時	平成20年7月7日(月) 13:30~17:30
2. 場 所	ホテルルポール麹町 サウジアの館 (書庫100号) (東京都千代田区千代田2-4-0 TEL: 03-3266-5305)
3. 主 催	総務省
4. 共 催	(株)日本テレワーク協会
5. プログラム	
(1) 開会挨拶	総務省大臣官房審議官(情報流通行政部長) 阪本 泰男 <13:30~13:40>
(2) 講 演	
① ICT利活用による地球温暖化問題への対応について	<13:40~14:10> 日本電信電話株式会社 環境経営推進プロジェクトマネージャー 西 史郎 氏
② テレワークによる低炭素社会の実現への貢献	<14:10~14:40> 株式会社富士通研究所 基盤技術研究所 環境技術研究部 主任研究員 研究員(兼務) 富士通株式会社 環境本部環境技術推進統括部 統括部長付 端谷 隆文 氏
③ 松下電器産業(株)でのテレワークに関する取組	<14:40~15:00> 松下電器産業株式会社 e-Work推進室長 永木 浩子 氏
④ 地球温暖化問題並びにテレワークに関する総務省の取組	<15:00~15:40> 総務省 情報流通行政情報環境政策推進部長 西 史郎 氏
(3) 閉 幕	<15:40~15:50>
(4) パネルディスカッション (「テレワーク等ICTの利活用が実現する低炭素社会とワークライフスタイル」) コーディネータ(注)日本テレワーク協会 主席 長尾 パネリスト (日本電信電話(株)) 西 史郎 氏 (株)富士通研究所 研究員(兼務) 端谷 隆文 氏 松下電器産業(株) 永木 浩子 氏 総務省 西 史郎 氏	

藤本昌彦氏（総務省 情報通信政策局情報流通高度化推進室長）

<第2部>

○パネルディスカッション：

「テレワーク等 ICT の利活用が実現する低炭素社会とワーク&ライフスタイル」

コーディネーター：

三浦拓馬氏（社団法人日本テレワーク協会）

パネリスト：

西 史郎氏（日本電信電話株式会社 環境経営推進プロジェクトマネージャー）

端谷隆文氏（株式会社富士通研究所 基盤技術研究所 環境技術研究部 主任研究員（兼務）富士通株式会社 環境本部環境技術推進統括部 統括部長付）

永木浩子氏（松下電器産業株式会社 e-Work 推進室長）

藤本昌彦氏（総務省 情報通信政策局情報流通高度化推進室長）



(2) テレワーク推進地域セミナーin 北海道

◇テーマ：「テレワークがくれた、家族と過ごす夏」

◇日時：平成 20 年 10 月 23 日（木）13:30～16:45

◇場所：ホテルニューオータニ札幌

◇参加者：118 名

◇内容：

<第1部>

○主催者挨拶：

大矢 浩氏（総務省 北海道総合通信局長）

○総務省報告：

「テレワーク人口倍増に向けて ～日本のテレワークの現状及び実証実験の概要～」

片淵仁文氏（総務省 情報流通高度化推進室長）

○実証実験報告：

「北海道における短期移住型テレワーク実証実験の成果と今後の方向について」

～移住体験「ちょっと暮らし」とテレワークのE(いい)関係～



大山慎介氏（北海道企画振興部 地域づくり支援局 主幹）  
（移住交流グループリーダー、「住んでみたい北海道」推進会議 チーフ  
アドバイザー）

<第2部>

○パネルディスカッション：

「北海道における短期移住型テレワークと生活体験「ちょっと暮らし」の可能性について」

コーディネーター：

大山慎介氏（北海道 企画振興部 地域づくり支援局 主幹）

パネリスト：

岡村充泰氏（株式会社ウエダ本社 代表取締役社長）

細馬浩太郎氏（パナソニック株式会社 主事）

高橋裕明氏（北海道下川町 副町長）

藤原律子氏（株式会社富士通総研 公共コンサルティング事業部）



(3) テレワーク推進地域セミナーin 富山

◇テーマ：「これらからの時代の新たな企業経営に向けて」  
～人材を活用するため、企業に求められる「働き方」～

◇日時：平成21年1月26日（月）13:30～16:50

◇場所：富山国際会議場（大手町フォーラム）

◇参加者：144名

◇内容：

<第1部>

○主催者挨拶：

河野隆宏氏（総務省 北陸総合通信局 情報通信部長）

荒木 勝氏（富山県 経営管理部次長）



○総務省報告：

「テレワーク人口倍増に向けて ～日本のテレワークの現状及び実証実験の概要～」  
片淵仁文氏（総務省 情報流通高度化推進室長）

○基調講演：

「テレワークによるイノベーション～組織革新と社会革新～」  
比嘉邦彦氏（東京工業大学大学院 イノベーションマネジメント研究科 技術経営  
専攻教授）

○企業における取組み紹介：

- ①岡田 純氏（株式会社日立製作所 プラットフォームソリューション事業部  
セキュアユビキタスソリューションセンター センター長）
- ②畠山靖雄氏（AWS 株式会社 代表取締役社長）  
（社団法人富山県情報産業協会 副会長）

<第2部>

○パネルディスカッション：

「人材を活用するため企業に求められる「働き方」」  
～仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）～

コーディネーター：

比嘉邦彦氏（東京工業大学大学院 イノベーションマネジメント研究科 技術経営  
専攻教授）

岡田 純氏（株式会社日立製作所 プラットフォームソリューション事業部  
セキュアユビキタスソリューションセンター センター長）

畠山靖雄氏（AWS 株式会社 代表取締役社長）  
（社団法人富山県情報産業協会 副会長）

南雲弘之氏（セト電子工業株式会社 代表取締役社長）

長崎実千代氏（連合富山 常任執行委員・女性委員会 事務局長）



## 4.2 テレワーク付帯調査

テレワーク付帯調査では、任意に抽出された企業に対するアンケート調査を実施し、企業がテレワークという働き方の効果をどのように認識しているかを把握するとともに、企業がテレワークを導入することで、環境負荷の軽減、少子高齢社会への対応、社会貢献など、社会的責任を果たしていくことに対する効果について、経営層がどのように認識しているか、調査分析を行いました。

また、業務の効率化や顧客サービスの向上など企業経営の改革につながる効果やテレワークを活用した企業経営の改革が、同時に従業員のワーク・ライフ・バランスの向上の実現に結びついているかについても調査分析を行いました。

### (1) 調査対象

調査対象は、従業員数 50 人以上を対象とし、対象企業の抽出は帝国データバンクの COSMOS2 を利用し、5000 社に対してアンケート調査を実施しました。

### (2) アンケートの配布・回収方法

アンケート調査は、往復郵送により実施しました。

### (3) 調査の主な内容

アンケート調査における主な調査項目は、以下のとおりです。

#### (ア) 現在の経営課題についての認識

- ① 特に、環境負荷の軽減、少子高齢社会への対応、社会貢献など企業の社会的責任についての認識

#### (イ) 経営課題解決の方策について

- ① 経営課題解決のために効果的な方策についての考え方
- ② 特に業務効率向上、人材の確保・定着などを実現するために効果的な方策についての考え方

#### (ウ) 経営課題の解決の中でテレワークなどの働き方が果たす効果についての認識

- ① 社会貢献という視点から見た効果
- ② 企業経営の視点から見た効果
- ③ 従業員の視点から見た効果

(エ) 従業員のワーク・ライフ・バランス向上についての認識

- ① ワーク・ライフ・バランス向上についての認識
- ② ワーク・ライフ・バランス向上に効果的な方策についての考え方

(オ) テレワークという言葉や働き方の周知度

- ① テレワークという言葉の周知度
- ② 2010年にテレワーカー数を就業者数の20%にするという政府目標についての周知度
- ③ テレワーク実施の有無

(カ) 働き方にかかわる多様な方策の中でのテレワークの位置付け

(キ) 未導入企業については、テレワーク導入には何が必要か  
(何が解決したら導入が可能になるか)

(ク) 今後の展望

- ① 導入企業の今後の展望
- ② 未導入企業の今後の導入意向

(ケ) その他

- ① 企業属性など

(4) 調査結果 (概要)

調査結果の概要は、以下のとおりです。なお、調査結果の詳細については、調査研究報告書(本編)を参考にしてください。

- テレワークを実施している中小企業は4.4%である。
- 上記とは別に、テレワーク的な働き方を実施している企業は55.5%にのぼる。
- テレワーク、あるいはテレワーク的な働き方をしている企業は、テレワークを実施していない企業に比べて、過去3年間の売上高、営業利益とも拡大傾向にある。
- テレワーク、あるいはテレワーク的な働き方を実施している企業のICT環境は、テレワークを実施していない企業に比べて整備が進んでいる。
- テレワーク、あるいはテレワーク的な働き方を実施している企業は、テレワークなどの働き方の変革が経営課題の解決に効果的であると認識している。
- テレワークを実施していない企業は、テレワークを実施していない理由として、テレワークに適した仕事・職種がないことをあげており、テレワークの実施事例

などを広く広報していくことが必要である。

- すでにテレワーク、あるいはテレワーク的な働き方を実施している企業では、今後もテレワークの導入規模を拡大していく傾向がみられるが、未実施の企業においては導入を予定している企業は少ない。