

# 女性の就業とテレワークの可能性に関する調査研究

－東京都在住女性アンケートと企業 10 社のインタビューから－

箴島 専（情報通信政策研究所特別研究員）

豊川 正人（早稲田大学大学院国際情報通信研究科）

吉見 憲二（早稲田大学大学院国際情報通信研究科）

海野 敦史（情報通信政策研究所主任研究官）

竹村 敏彦（情報通信政策研究所特別研究員）

## 1 はじめに

政府は、2010年にテレワーク人口を倍増し、就業者人口の2割とする目標の実現に向け、「テレワーク人口倍増アクションプラン」（平成19年5月29日：テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定、IT戦略本部了承）を策定し、テレワークの普及に向けた環境整備を推進しているところであるが、その目標達成のためには、雇用者側、被雇用者側のそれぞれにおいて、乗り越えるべき課題があると思われる。テレワーク普及のためには何が求められるか－この問題に対する回答を導出するためには、テレワークに関する雇用者側、被雇用者側それぞれの現状を把握するとともに、テレワークに関する取組に対する意識等を調査・分析し、上記課題を抽出することが有益であると考えられる。

このような視点に基づき、筆者らは、女性の就業とテレワークの可能性について、調査を行ってきた。まず、被雇用側の視点に立って、東京都地域婦人団体連盟の会員を主とした女性に対して仕事観とテレワークに対する意識を問うアンケート調査を行った。次に雇用者（企業）側の視点に立ち、大手企業に対してテレワークの実施状況等を問うインタビュー調査を行った。以上の調査結果を踏まえた上で、女性の就業支援に向けたテレワーク推進に係る課題の抽出を行うことが、本稿の目的である。

次節では、まず調査研究の概要を紹介する。

### 1.1. 研究の目的

本調査研究の目的は、以下の2つに大別される。第一に、いわゆる「社会に眠っている人材」は多々存在すると言われるが、本調査研究ではその中でも特に女性に焦点を当て、労働力不足の解消と女性の能力を再認識・活用するための方策を検討する。具体的には、女性の仕事観とテレワークに関する意識を調査し、女性のテレワーク人口の増加を妨げている要因を分析する。第二に、企業等においてテレワークの運営上困難となっている問題点等の各種課題を解明し、テレワークの導入・拡大を妨げている要因について考察する。

### 1.1.1. 日本の労働力不足

現在、少子高齢化の影響により日本の労働力人口は、急速に不足してきている。労働政策研究・研修機構（2007）の調査によれば、労働市場への参加が進まず、性、年齢別の労働力率が2006年と同じ水準で推移すると仮定した場合、日本の労働力人口は2006年の6,657万人から、2030年には5,584万人まで減少することが推計されている（表1-1）。すなわち、24年間で1000万人以上もの労働力人口が減少することが見込まれる。こうした背景から、労働力不足の解決に向けて、働き方の見直しが急務となっている。

表 1-1 労働力人口の減少

(単位:万人)

		2006年	2012年	2006年 との差	2017年	2006年 との差	2030年	2006年 との差	
労働市場への参加が進まないケース (ケースA)	男女計	計(15歳以上)	6,657	6,426	-231	6,217	-440	5,584	-1,073
		15~29歳	1,329	1,163	-166	1,077	-252	928	-401
		30~59歳	4,362	4,122	-240	4,055	-307	3,619	-743
		60歳以上	967	1,142	175	1,085	118	1,037	70
	男性	計(15歳以上)	3,898	3,760	-138	3,631	-267	3,268	-630
		15~29歳	716	628	-88	578	-138	498	-218
		30~59歳	2,579	2,416	-163	2,370	-209	2,117	-462
		60歳以上	603	716	113	683	80	653	50
	女性	計(15歳以上)	2,759	2,666	-93	2,586	-73	2,316	-443
		15~29歳	613	535	-78	498	-115	430	-183
		30~59歳	1,783	1,706	-77	1,685	-98	1,502	-281
		60歳以上	364	425	61	403	39	384	20

(注)2006年は「労働力調査」(総務省)による実績値、その他の年は推計値

ケースA:性、年齢別の労働力率が2006年と同じ水準で推移すると仮定したケース

出典:『労働力需給の推計』(労働政策研究・研修機構、2007年)より転載したものを一部修正

### 1.1.2. 女性の労働力

國領(2004)は、高齢であったり、障害を持っていたり、子育て中であるなどの理由で生活の場面から離れられずにいる人に対し、ネットワークでよりよい空間を提供すれば、経済活動に参加してもらうことができると提起している。このように、近年、働き方の見直しと社会に眠っている人材の活用が求められる中で、その解決策として、テレワークが注目を集めている。

また、日本女性の年齢階級別の労働力率には、図1-1のように、年代によって大きく差が出る特性がある。20代と40代の労働力率が高く山型となり、30代において低く底を描くといういわゆるM字曲線は、日本の女性が結婚、出産、子育ての期間に就業希望はあるものの、実際には就業できなくなるという現実を表しているものと考えられる。このような女性の就労の問題点に関して、堀(2003)は、テレワークが仕事と家庭の両立を促進する可能性があることを指摘している。

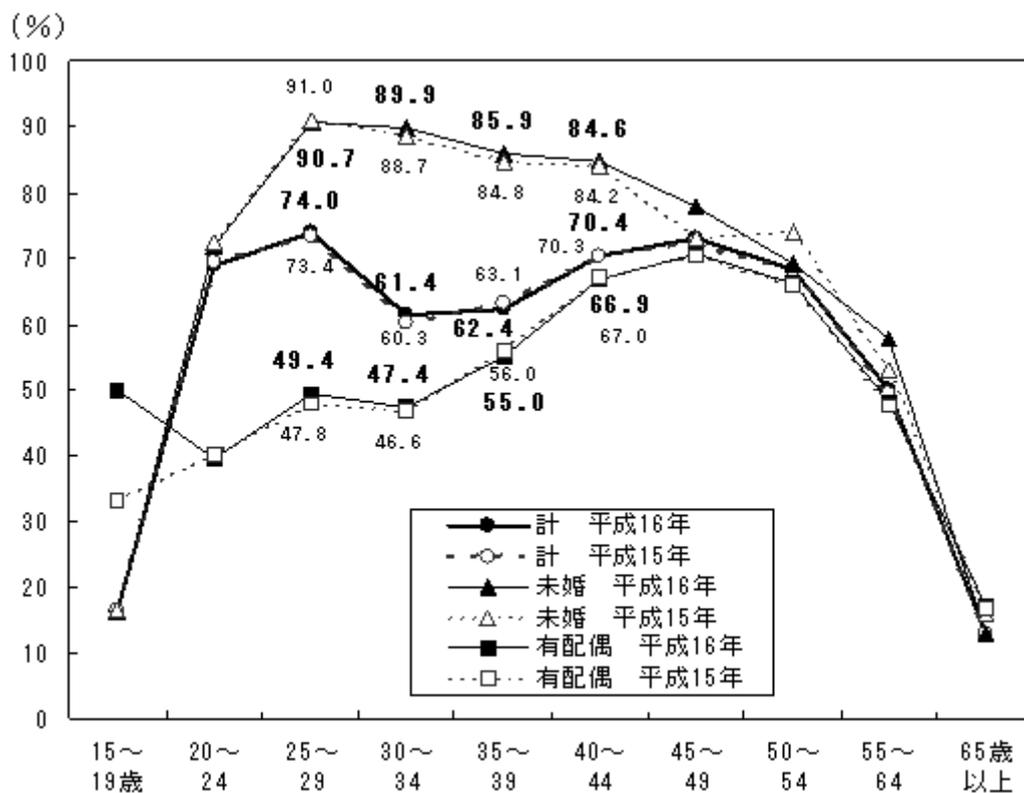


図 1-1 女性の年齢階級別労働力率

出典：総務省統計局「労働力調査」

## 1.2. テレワーク総論

本節では、テレワーク総論として、テレワーク人口と「人口倍増アクションプラン」について説明を加えていく。なお、テレワークの定義及び分類については後注 1 を参照されたい。

### 1.2.1. テレワーク人口

国土交通省の調査によれば、テレワーカー（週 8 時間以上情報通信技術を活用して、職場以外で勤務した人）の就業者人口に占める割合は、2002 年時点では 6.1%（約 408 万人）だったものの、2005 年には 10.4%（約 674 万人）と 1.65 倍に増加しており、着実に拡がりをみせていることが窺える（表 1-2）。

表 1-2 テレワーク人口推計値

		テレワーク人口（万人）			テレワーカー比率（％）		
		雇用型	自営型	合計	雇業者に占める割合	自営業者に占める割合	全体
2005 年	週 8 時間以上	506	168	674	9.2	16.5	10.4
	週 8 時間未満	1466	381	1847	26.8	37.5	28.5
	合計	1972	549	2521	36.0	54.0	38.9
2002 年	週 8 時間以上	311	97	408	5.7	8.2	6.1
	週 8 時間未満	443	191	634	8.0	16.0	9.5
	合計	754	288	1042	13.7	24.2	15.6

出典：国土交通省調査『テレワーク白書 2007』（社団法人日本テレワーク協会、2007）より

表 1-2 の調査を行った国土交通省によるテレワーカーの定義は「情報通信手段を活用して、時間や場所に制約されない柔軟な働き方」というもので、これはすべての形態のテレワークが該当する。また、調査における定義としては以下の条件を満たす者がテレワーカーとされた<sup>1</sup>。

<p>テレワーカー</p> <p>以下の A. B. C. D. の 4 つの条件をすべて満たす人。</p> <p>A. ふだん収入を伴う仕事を行っている</p> <p>B. 仕事で電子メールなどの IT（ネットワーク）を使用している</p> <p>C. IT を利用する仕事場所が複数ある、または 1 ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である</p> <p>D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1 週間あたり 8 時間以上である</p>
--

出典：国土交通省・平成 17 年度テレワーク実態調査（概要版）より

また、欧米の主要国の状況を見ると、就業者人口に占めるテレワーカー比率は、米国で 32.2%（2005 年調査）、オランダで 26.4%、フィンランドで 21.8%、スウェーデンで 18.7%、英国で 17.3%、ドイツで 16.6%（欧州はいずれも 2003 年調査）となっており、日本は当該比率が比較的低い水準にとどまっていることが窺える。

## 1.2.2. テレワーク人口倍増アクションプラン

政府は、2003 年 7 月策定の「e-Japan 戦略 II」において、2010 年までにテレワーク人口

<sup>1</sup> この調査では、条件を満たした者はすべてテレワーカーとして認定されるため、本人の意識とは乖離が生じてしまう可能性がある。

を倍増させ、日本の就業者人口の2割（約1400万人）をテレワーカーとする目標を掲げ、2007年5月にはその具体的な施策を「テレワーク人口倍増アクションプラン」としてまとめている。

テレワーク人口倍増アクションプランの中では、政府が期待するテレワーク推進の意義及び効果として、1) 少子化・高齢化問題等への対応、2) 家族のふれあい、ワークライフバランスの充実、3) 地域活性化の促進、4) 環境負荷軽減、5) (企業の) 有能・多様な人材の確保、6) (企業の) 営業効率の向上・顧客満足度の向上、7) (企業の) コスト削減、8) 災害等に対する危機管理、が挙げられている。いずれも、就業者、企業及び社会にとって大きな意義があり、日本が抱えるさまざまな社会問題に対するソリューションになり得るものとして、期待されている。テレワークの形態別に期待できる意義・効果を整理すると、表1-3のようになる。

表1-3 テレワーク形態別にみた期待できる意義・効果

		テレワークの形態（雇用型）		
		在宅型	モバイル型	施設利用型
テレワーク推進に期待される意義・効果	1) 少子化・高齢化問題等への対応	○		○
	2) 家族のふれあい、ワークライフバランスの充実	○		
	3) 地域活性化の促進	○		○
	4) 環境負荷軽減	○		
	5) (企業の) 有能・多様な人材の確保	○		○
	6) (企業の) 営業効率の向上・顧客満足度の向上		○	
	7) (企業の) コスト削減	○		○
	8) 災害等に対する危機管理	○		

出典：『テレワーク「未来型労働」の実現』（佐藤彰男、2008）を参考に筆者らが作成

本研究では、女性の社会進出という観点より、期待できる意義・効果の最も多いとされる「在宅型」のテレワークに焦点を絞って議論していく。

### 1.2.3. テレワークの推進政策

前節では、「テレワーク人口倍増アクションプラン」を紹介したが、政府によるこうしたテレワーク推進政策は、1990年代から実施されてきている（表1-4）。

表 1-4 テレワーク推進政策

年度	事項	おもな関連省庁 (名称は当該年度のもの)
1990	分散型オフィス推進委員会の設置	通産省
1991	日本サテライトオフィス協会（現日本テレワーク協会）の設立	郵政省・通産省・国土省・建設省
1994	テレワークセンター施設整備事業を開始	郵政省
1996	テレワーク推進会議の設置	郵政省・労働省
1997	テレワークDAYの開始	郵政省・労働省
	初の国家公務員テレワーク勤務実験を実施	郵政省
1998	災害復興型サテライトオフィス実験を実施	通産省
	情報バリアフリー・テレワークセンター施設整備事業（現IT 生きがい・ふれあい支援センター施設整備事業）を開始	郵政省
	『テレワーク導入ガイドブック』の刊行	労働省
	テレワーク促進税制の創設	郵政省
1999	テレワーク相談・体験センターの開設	労働省
2000	テレワーク・SOHO支援特別融資の創設	郵政省
2004	情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のた めのガイドラインの策定	厚労省
	テレワークセキュリティガイドラインの策定	総務省
2005	テレワーク推進フォーラムの設立	総務省・厚労省・経産省・国交省
	『企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック』の刊行	総務省・厚労省・経産省・国交省
	在宅勤務の推進のための実証実験モデル事業の実施	厚労省
2007	「テレワーク人口倍増アクションプラン」の策定	テレワーク推進に関する関係省 庁連絡会議
	テレワーク環境整備税制の創設	総務省
	テレワーク普及促進のための実証実験の開始	総務省
	テレワーク試行・体験プロジェクトの開始	総務省・厚労省

出典：『テレワーク「未来型労働」の実現』（佐藤彰男、2008）を参考に筆者らが作成

主な政策は、総務省・経済産業省・厚生労働省・国土交通省といったテレワーク推進関連省庁によって、実施されている。1990年代初めは、サテライトオフィスやテレワークセンターの推進政策が実施された。近年では、テレワーク導入環境の整備のための実証実験の実施、税制支援等に加え、上記4省の呼びかけによって、2005年11月に「テレワーク推進フォーラム」が設立され、産学官の協働で、テレワークの普及のための調査研究やセミナー等が実施・開催されている。

補助金制度としては、1994年度から2001年度まで実施された旧郵政省による「テレワークセンター施設整備事業」がある。これは、都道府県、市町村、第三セクターを対象に、地域住民が共同で利用できるテレワークセンターを整備する場合に補助金を付与するものであった。また、1998年度から2001年度まで「情報バリアフリー・テレワークセンター施設整備事業」が、2002年度から2003年度まで「IT生きがい・ふれあい支援センター施設整備事業」が、それぞれ実施された。いずれもテレワークセンター設置に対する補助金制度であり、この制度を利用して木更津市、北九州市等で、テレワークセンターが設立された。

企業へのテレワーク導入促進策として、政府による税制支援も行われている。1998年度から2001年度まで「テレワーク促進税制」が、2007年度からは「テレワーク環境整備税制」が、それぞれ実施されている。後者は、テレワーク関係設備を導入する法人又は個人事業者に対し、設備所得後5年度分について課税標準を3分の2とする特例を設け、設備投資に対する税制支援を行うという経済的メリットを感じさせるための施策である。

企業に対する導入インセンティブを付与するためには、テレワークの普及促進に更に効果的な取組が必要であることが窺える。

## 2 女性の視点から見たテレワーク

本章では、女性の視点から見たテレワークについて分析する。

### 2.1. アンケート調査の方法と対象者

女性の就業とテレワークの可能性を探ることを目的として、2008年6月に東京都地域婦人団体連盟の会員を対象に郵送で無記名式のアンケート調査「女性の仕事観とテレワークに関する質問」を実施した。このアンケート調査は、1) 仕事観、2) テレワークの認知状況とテレワークへのイメージ、3) テレワークへの関心・興味等で構成されている。なお、このアンケートの回収数は156（回収率は52%）である。

以下、アンケート結果の概要を示す。

図2-1には、アンケート回答者（女性）の年齢構成（左）と、職業構成（右）をまとめている。

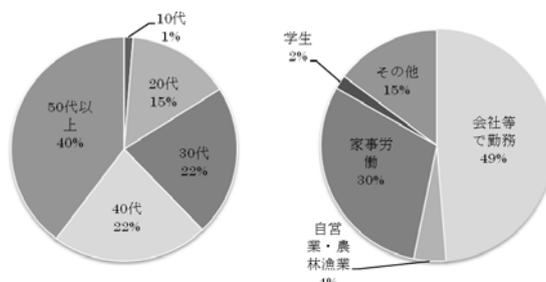


図2-1 年齢・職業構成

図 2-1 を見てわかるように、家事労働に従事している女性の割合は約 30%となっており、彼女たちがテレワーカーとして就業すれば、企業は人材の確保と幅広い知識・経験の活用等が可能となる。

## 2.2. 仕事観

図 2-2 には、働く上で重視する項目について質問の集計結果をまとめている。図 2-2 を見てわかるように、ステータスを除くいずれの項目についても、働く上で多くの女性が重要な項目と考えていることがわかる。特に、労働時間を重視している女性の数は最も多く、その割合は 44%になっている。

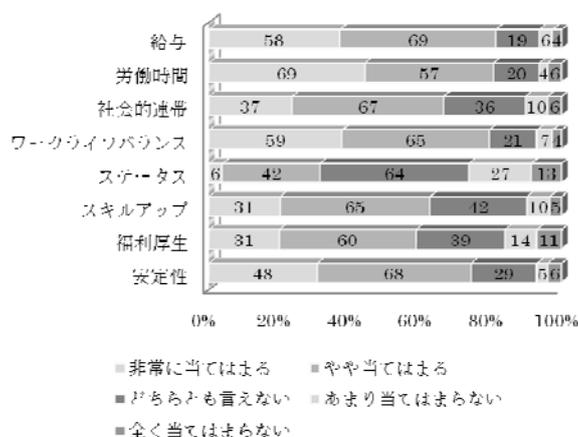


図 2-2 仕事観

## 2.3. テレワークの認知度

図 2-3 は、テレワークの認知状況をまとめたものである。図 2-3 から、テレワークに関する認知度は 63%と高い水準にあることがわかる。また、テレワークに対するイメージについても質問した結果、「通勤疲労がかからない」、「退職・休職をせずに済む」、「在宅時間の増加によりワークライフバランスが確立できる」、「育児を円滑に行うことができる」、「専門的な技能を活かしやすい」を 65%以上の女性がメリットとして選択している。

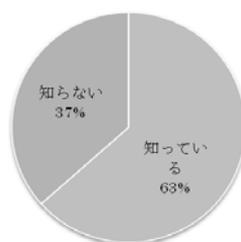


図 2-3 テレワークの認知状況

しかしながら、「仕事の生産性や効率性が向上する」をメリットとして選択している女性の割合は37%にとどまっている。一方で、「任される仕事が偏りやすい」や「仕事と私生活の切り分けを厳格にしなければならない」等のデメリットを感じている女性の割合が高いことも明らかになっている。

## 2.4. テレワークへの関心等

図 2-4 は、テレワークへの関心等の状況をまとめたものである。

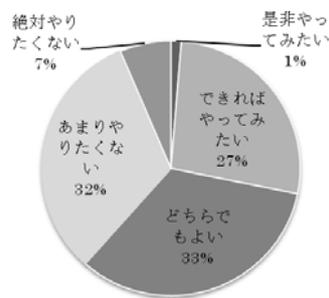


図 2-4 テレワークへの関心・興味

図 2-4 から 28%以上の女性がテレワークに関心・意欲を有していることがわかる。これに加え、「どちらでもよい」と考えている人が 33%を占めているが、当該グループについては、例えば周知・啓発等を通じて「やってみたい」という意識に変化する可能性があることから、「潜在的なテレワーカー」の割合は高く、女性におけるテレワークは更なる拡大の余地があるものと考えられる。

## 2.5. アンケート調査結果の考察

以上のようなアンケート調査の結果から、女性については、テレワークに対する認知度は比較的高く、特に労働時間に対しては敏感に反応する傾向があるため、テレワークに関する環境が充実すれば、テレワーカーとしての就業意欲は促進される可能性があると考えられる。同時に、テレワーク推進に当たっての障壁となっている主要項目が、「仕事と私生活の切り分け」であることも示唆されている。この点については、後述する企業等に対するインタビューの中で質問を行い、別途の考察を行うこととする。

また、スピアマンの順位相関係数<sup>2</sup>を用いて「仕事観」と「テレワークへの関心・興味」の関係について、順位相関分析を行った。なお、表 2-1 及び表 2-2 の Q1～Q8 の各項目は、図 2-2 の「給与」から「安定性」までの各項目に対応している。

表 2-1 は回答者全員を対象に行っているもので、表 2-2 はテレワークへの関心・興味に関する質問で「どちらでもよい」という回答者を外したものである。その結果、いずれの分

<sup>2</sup> スピアマンの順位相関係数については後注(2)を参照。

析からも、ワークライフバランスとテレワークへの関心・興味の間には1%水準で正の相関があることが判明した。これは、ワークライフバランスを重視する人はテレワークに強い関心があるか、又はテレワークに強い関心がある人はワークライフバランスを重視することを意味している。また、10%水準で、給与、ステータス及び福利厚生とテレワークへの関心・興味の間にも関係があることも判明した。この中で、ステータスのみ負の相関が確認されている。

このことから、給与や福利厚生を重視する人はテレワークに強い関心があるか、又はテレワークに強い関心がある人ほどこれらを重視すること、また、ステータスを重視している人はテレワークに関心がないか、又はテレワークに強い関心がある人ほどステータスを重視しない傾向があることが窺える。

テレワークへの関心・興味とステータスの重視との負の相関関係については、企業内での人事考課やキャリアアップに際して、テレワーカーが不利な扱いを受けることへの懸念を反映しているものと考えられるが、この点に関しても、後述の企業等に対するインタビューの中で質問を行い、別途の考察を行うこととする。

表 2-1 順位相関分析 I

	Q1	Q2	Q3	Q4
関心	0.114*	0.041	-0.014	0.193***
	Q5	Q6	Q7	Q8
関心	-0.109*	0.021	0.103*	-0.044

\*\*\*:p<1%, \*: p<10%

表 2-2 順位相関分析 II

	Q1	Q2	Q3	Q4
関心	0.118	0.048	0.110	0.245***
	Q5	Q6	Q7	Q8
関心	-0.153*	0.030	0.115	-0.042

\*\*\*:p<1%, \*: p<10%

### 3 企業の視点から見たテレワーク

前章では被雇用側の女性の視点から、テレワーク推進の課題を分析した。本章では、雇用側である企業の視点から、民間企業等へのインタビューによる調査の結果を基に、分析を加える。以下の節では、インタビューの概要、企業テレワークの現状、考察、課題の整理について述べていく。

#### 3.1. インタビュー調査の概要

インタビュー調査は2008年10月より2009年1月にわたって行われた。インタビューに協力いただいた企業等は表3-1の10社と1省である。インタビューの候補となる企業の選択時に参考としたのが、日経WOMAN(ウーマン)2008年05月号(雑誌、2008/4/7発刊)の創刊20周年記念企画「女性が働きやすい会社 Best100」である。総合100位内にランクインしている企業に関しては、そのランキングの順位を付す。

表3-1 インタビュー参加企業リスト

インタビュー日	業界	企業名	本社地	日経WOMANランキング
2008年10月17日	電気・精密機器	日本IBM(株)	東京都	2
2008年10月27日	通信	KDDI(株)	東京都	65
2008年10月28日	通信	(株)NTTドコモ	東京都	48
2008年10月29日	通信	パナソニック(株)	大阪府	3
2008年11月7日	通信	通信事業者A	東京都	-
2008年11月11日	食品・飲料	食品製造業者B	東京都	-
2008年11月14日	空輸	全日本空輸(株)	東京都	22
2008年12月2日	保険	住友生命保険相互会社	東京都	10
2008年12月11日	政府	総務省	東京都	-
2008年12月12日	商社	伊藤忠商事(株)	東京都	95
2009年1月15日	化粧品・日用品	P&G ジャパン(株)	兵庫県	1

表3-1の10社の構成は、5社は情報通信系の業界（電気・精密機器、通信）に属する企業とした。これは、情報通信系の業界は、概してテレワークを含めた社内のICT投資について特に先行的であると考えたことによるものである。なお、残りの5社については、その他一般業界（情報通信系以外の業界）から選択し、バランスを取ることにした。情報通信系の5社については、既にテレワークを実施済みであったが、その他一般業界からの5社の中には、テレワークの導入について試行段階や検討途上にある企業も含まれている。また、中央省庁の事例として、情報通信行政を所管する総務省を加えることにした。

### 3.2. 企業テレワークの現状

情報通信系業界の5社は、他の業界より業務のICT化が進んでいるため、テレワーク導入に要するコストが比較的小さいと考えられる。一例として、日本IBM社やKDDI社では社内システムを家庭でも利用することができるようになっている。また、NTTドコモ社やKDDI社ではデータ通信カードが会社から貸与されている。

一方、総務省は、1990年代（当時は郵政省）よりテレワーク推進関連省庁としてさまざまな関連施策を行ってきたため、その職員に係るテレワークの取組も先行している。同省では、2006年10月から、中央省庁では初めて、育児・介護に携わる職員を対象に、希

望制でテレワーク（在宅勤務）を開始し、2007年5月から、対象職員の範囲を本省勤務の全職員に拡大している。また、地球環境問題に重要性を国民全体で再確認するための「クールアース・デー」（毎年7月7日）の設定（平成20年6月：地球温暖化対策推進本部決定）に伴い、同日からの2週間を「クールアース・テレワーク週間」として、総務省職員によるテレワーク強化に向けた取組を重点的に実施している。

テレワーク導入済みの企業の中で、日本IBM社及びパナソニック社については、テレワーク実施社員数が多く、関連設備も充実していた。具体的には、日本IBM社では、製造部門や秘書といった一部の職種を除き、勤続一年以上のほぼ全社員がテレワーク実施適用可能であるが、これは全社員の90%以上に相当する。実施頻度は週1,2日程度が多く、テレワークに特別な設備を導入しているわけではないものの、在宅でも事業所と同等の仕事ができる環境が整えてあった。パナソニック社では、新入社員やライン（製造部門）に携わる業務以外の社員が適用可能となっており、適用可能な社員の約10%に相当する約3,000人が経験している。実施頻度は週に1回から月に1回の間が中心で、出社が極端に困難な場合には例外的に連続で許可されることもある。設備としては、シンクライアント又はハードディスク暗号化等の情報セキュリティ対策を施したPCが会社から貸与され、使用されている。同社では、コミュニケーションツールとしてWEBカメラも導入されており、WEB会議等の場で必要に応じて使用されている。加えて、社外でも内線が繋がるIP電話が導入され、在宅勤務でも内線電話を受信できるようになっている。

これら2社以外の企業においては、テレワークに関して、試験的導入にとどまる例が多く、全社的に広がっている例はまだ少数であった。試行段階の企業も含めて、テレワークの実施頻度に関しては、週1日程度のところが多かった。一般的なホワイトカラーの業務で自宅においても処理可能なものは、1週間に1日分、多くても2日分だという解釈のもとで、在宅勤務を運用している模様である。

### 3.3. 企業テレワークの考察

本節では、インタビュー調査での各論的な質問を通じて、企業テレワークにおける実施範囲、テレワーク環境について、10社1省を比較の上で考察する。

#### 3.3.1. テレワークの実施範囲

企業におけるテレワークの導入の目的については、以下の2つに大別される。第一に、育児支援等の観点からワークライフバランスの向上を目指すものである。第二に、勤務の裁量を拡大することにより生産性の向上を図るものである。インタビューの結果からは、前者のワークライフバランスを重視する立場の企業が7社、後者の生産性の向上を重視する立場の企業が3社という配分になった<sup>3</sup>。

---

<sup>3</sup> ワークライフバランスの向上と生産性の向上を同時に目指す立場の企業もあったが、ここでは導入の経緯などから分類を行った。

在宅型のテレワークに適している職種としては、いわゆる総合職で内勤の社員全般が該当した。適している業務としては、経理や資料作成、研究職における論文執筆等が挙げられた。逆に、営業職等の顧客と接して業務を行うことを基本とする職種は在宅勤務に適さないとの意見があった。また、空輸業における現場のスタッフ、工場で働く製造部門や、秘書等の職種も在宅勤務に適さないとの声があった。

申請許可のプロセスについては、直属の上司の許可を条件とするものが多かったが、他にも勤務態度や等級などが条件として挙げられていた。申請許可手続を簡潔にするか業務内容の管理等も含めて厳密にするかについては、企業間でスタンスの違いが見られた。

### 3.3.2. 企業のテレワーク環境

テレワーク環境については、全体として情報通信系業界の方が他の業界よりも充実している。環境整備の方向性は大きく2つの種類があり、シンクライアント端末、認証システム、インターネットVPN（仮想プライベートネットワーク）等の情報セキュリティを担保するための措置と、TV会議システム等の遠隔でのコミュニケーションを円滑化するための措置が挙げられる。

通信インフラを自前で用意できる情報通信系業界に対して、他の一般業界は設備面で遅れをとっているが、テレワークに関するガイドラインの策定や、上司によるテレワーカーとのフォローアップの面談等のマンパワーによる管理等、代替策に独自の工夫を施すことでテレワークを運用していた。

自宅を仕事に適した環境とするための費用負担については、所要の端末、データ通信カード等の貸与や通話料金の実費負担等にとどめている企業が多く、家賃等の補助まで含めていた企業は皆無であった。

## 3.4. 企業テレワークにおける課題の整理

本節では、インタビューを通して明らかとなった企業テレワークにおける課題を整理する。

### 3.4.1. 実施頻度

実施頻度（週何日テレワークを実施するか）については、現状のところ週1日を基本とするという回答が多く、随時テレワーク<sup>4</sup>のみの実施にとどまった。出産や育児の期間に当たる女性にとっては、この実施頻度では、仕事との両立を目指したテレワークの活用は困難である。中長期での常時テレワークが可能になるように、業務の更なるICT化と抜本的な業務改革が求められる。

一方、女性に対して行ったアンケートの分析からは、テレワークへの関心・興味とステータスの重視とに負の相関関係が見られたが、現状のテレワークの実施頻度からは、ステ

---

<sup>4</sup> 随時テレワークについては、後注3を参照。

ータスへの影響は僅少にとどまるものと考えられる。中長期の常時テレワークの実施が増えることにより、具体的にどのような影響が出てくるかは今後の課題である。

中長期の常時テレワークについては、上司や同僚との連携関係を維持することや、業務内容の決定及び評価が難しいとの障害も存在する。特に上司の業務管理については、対面でのコミュニケーションが取れないことに加え、テレワークであるがゆえに一日ごとの客観的な成果を厳密に評価しなくてはならないため、上司の側の負担は大きいとの課題もあった。このため、仮に、女性が、出産・育児期の常時テレワークによる中長期の在宅勤務を経て、オフィス勤務に復帰することを想定した場合、復帰時点でのスキルの維持の問題などに加え、テレワーク期間中の上司の業務管理の負担が現実的な問題となると考えられる。

### 3.4.2. 過剰労働への懸念と私生活との切り分け

在宅型テレワークは、自宅という他の社員の目の届かぬ場所での勤務である以上、長時間労働に陥る危険性がある。随時テレワークの場合は、いわゆる「持ち帰り残業」のような扱いにもなりかねない。実際に先行している企業の中では、テレワークによる在宅勤務で、つい長時間労働になってしまっているケースも報告されている。そのような労働時間の管理の困難さから、労働基準監督署の指導を懸念している企業も少なくない。

また、在宅勤務は、その労務管理において調査を行うこと自体がコストの増加にもつながり、個人のプライバシーに関わる問題にもなりうる。したがって、効率的かつ慎重な運用を行うための適切な対策が求められると言える。一例として、企業等へのインタビューでは、シンクライアントの起動時間についてサーバ側にログを残し、労働時間の管理に利用している事例がみられたが、このような情報セキュリティ対策と労働時間管理とを両立させる取組は、テレワーク推進の阻害要因の一部を排除することに結びつくと考えられる。もっとも、こうした取組の効果を的確に把握するためには、更なる調査が必要である。

### 3.4.3. 情報セキュリティ対策との両立

テレワークの実施に要する環境整備の一環として、情報セキュリティを担保するための措置の重要性が指摘できる。情報セキュリティ対策は、端末ベースのものとネットワークベースのもの2つに大別される。端末ベースの情報セキュリティ対策として、シンクライアントや情報セキュリティ対策が施された PC の導入を行っている企業は7社であった。また、ネットワークベースのセキュリティ対策として、VPN の導入等を行っている企業は予定を含め3社であった。

特筆すべきは住友生命保険相互会社で、顧客情報を扱う観点から、テレワークの実施に当たっては、通常のインターネット回線を使うことは考えておらず、イントラネットを社外で使えるようにする必要があるという立場であった。他の企業においても、テレワークで扱うことが可能な情報の範囲を限定しており、情報セキュリティ対策が企業のテレワー

ク導入に当たっての大きな懸念事項となっていることが浮き彫りとなった。

テレワークと情報セキュリティ対策との両立については、企業の業務内容や経営スタンスに拠るところが大きく、現時点でどのような方途が望ましいと断言することはできないが、少なくともテレワーク推進の立場からは、適切な情報セキュリティ対策を講じる必要があると考えられる。

#### 4 総括

本調査研究においては、テレワークについての期待や前向きな評価が得られた反面、特に企業等へのインタビューにおいては、管理職側の業務管理上の問題点、企業の有する秘密情報や個人情報の漏洩リスクに対する懸念、テレワーク従事者とその他の社員とのコミュニケーションの円滑化に関する課題等が表明された。また、アンケート調査から得られた「任される仕事が偏りやすい」、「仕事と私生活の切り分けを厳格にしなければならない」等の女性側からの懸念については、今後テレワークが拡大していくにつれて、ますます顕在化していく可能性があると考えられる。

テレワークの理念やワークライフバランスの重要性については、インタビュー対象企業のいずれも肯定的に捉えているが、テレワークの具体的な実施方法に関しては意見が分かかれ、我が国を代表するICT関連企業においてさえも、テレワークに利用すべき情報通信ツールやテレワークに関する業務管理の方法等について、実証された知見を有しているとは言いがたい側面がある。

例えば、シンククライアントの利用については、一部企業からは情報漏洩の防止やテレワーク従事者の管理の観点から必須であるとの指摘があった一方、他の企業からはそれほどの必要はなく、むしろ事業所での通常の使用端末と区別するべきではないとする意見もあったところである。また、テレビモニターについても、監視のための利用については否定的な意見が多かったが、試行段階での特定の社員のみではなく、すべての社員がテレワークを行う場合には、テレワークへの従事状況をリアルタイムで把握する必要性が増すことに伴い、その利用が求められることとなるのではないかとの意見も複数あった。

以上の観点を踏まえ、具体的にどのような情報通信ツールを用いれば、テレワーク従事者の就労と業務管理をより適切かつ効率的に行うことが可能となるかという点については、今後の研究課題としたい。

#### 謝辞

本調査研究の実施に際しては、財団法人電気通信普及財団よりご助力をいただいたことについて、感謝を申し上げます。

また、アンケート調査をはじめ調査研究全体にご協力いただいた東京都地域婦人団体連盟の秋元洋子事務局長、長田三紀事務局次長及び会員各位に御礼を申し上げますとともに、インタビューの受入れをご快諾いただいた関係企業各社に感謝を申し上げます。

最後に、日頃より本調査研究に対してご指導をいただいた富永英義早稲田大学名誉教授に心より感謝申し上げます。

## 後注

(1) テレワーク (telework) とは、「離れたところにいながら (tele) 仕事をする (work)」ことを示す造語であり、従来のオフィスから離れ、別の場所で働くことを意味する。テレワークの普及促進を目的として活動を続けている社団法人日本テレワーク協会は、「情報通信技術 (IT) を活用した場所や時間にとられない柔軟な働き方」と定義している。また、情報通信技術を使って出勤に代替するという意味で、英語圏では、テレコミュuting (telecommuting) とも呼ばれ、かつては日本でもテレワークよりこちらの名称を多く用いられていたこともあった。

(2) 2 変数間の関係を見る指標の一つとして、直線的な相関の程度を表す相関係数がある。通常、定量的な 2 変数間の相関関係はピアソンの積率相関係数が用いられる。しかしながら、本稿のように、データが順序尺度である場合にこれらは利用できない。このような場合に利用できる相関係数として、順位相関係数がある。順位相関分析においては、まず、それぞれの変数を小さいほうから順位づけし、それらの変数の組における順位差から一致性の指標を作ったうえで、それが区間[-1, 1]になるように調整して順位相関係数を計算する。スピアマンの順位相関係数  $r_s$  (同順位がある場合) は以下の式により導出される:

$$r_s = \frac{T_x + T_y - \sum_{i=1}^n d_i^2}{2\sqrt{T_x T_y}},$$
$$T_x = \frac{(n^3 - n) - \sum_{j=1}^{n_x} (t_j^3 - t_j)}{12} \quad T_y = \frac{(n^3 - n) - \sum_{k=1}^{n_y} (t_k^3 - t_k)}{12},$$

ここで、 $d_i (i=1, 2, \dots, n)$  はサンプルの順位差、 $n$  はサンプル数、 $n_x$  と  $n_y$  はそれぞれ  $X$  と  $Y$  の同

順位となるサンプル数を表わしている。さらに、 $t_j$  と  $t_k (j=1, 2, \dots, n_x; k=1, 2, \dots, n_y)$  は同順位の大

きさをそれぞれ表している。次に、その相関係数が統計的に有意か否か (帰無仮説は「母相関係数はゼロである」) を検定する。最終的に、帰無仮説が棄却されたとき、変数間に (正又は負の) 相関関係が存在することを確認できる。なお、本稿では、テレワークへの関心の程度が高いほど、高順位になるよう順位を設定している。

(3) IT 戦略本部 (2007) によれば、テレワークはその形態によって表 1 のように分類される。まず、企業等に勤務する被雇用者が行うものであるか、個人事業者・小規模事業者等が行うものであるかによって、雇用型と自営型に分類される。その上で、雇用型テレワークは在宅型、モバイル型、施設利用型の 3

つに分類される。これに加え、表2に示すように、実施頻度による分類が可能である。

**表1 テレワークの主な形態**

分類		概要
雇用型	在宅型	従業員の自宅で仕事を行う働き方
	モバイル型	施設に依存せず、顧客先、移動中の社内などで仕事を行う働き方
	施設利用型	サテライトオフィス、テレワークセンター等の施設を利用して仕事を行う働き方
自営型		SOHO など個人事業者や小規模事業者などがITを活用して行う働き方

出典：『テレワーク人口倍増アクションプラン』（IT戦略本部、2007）より作成

**表2 実施頻度によるテレワークの分類**

①「時」テレワーク	テレワークを行う頻度・時間が、あらかじめ決められた勤務場所（オフィス等）での勤務頻度・時間に比べて多い勤務形態
②「随時」テレワーク	テレワークを行う頻度・時間が、週1～2回とか午前だけなど、あらかじめ決められていた勤務場所（オフィス等）での勤務に比べて少ない勤務形態

出典：『テレワーク白書 2008』（社団法人日本テレワーク協会、2008）より

[参考文献]

- [1] 労働政策研究・研修機構『労働力需給の推計』2007年  
<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2008/documents/034.pdf>
- [2] 國領二郎『オープン・ソリューション社会の構想』日本経済新聞社、pp.103-117、2004年
- [3] 総務省統計局『労働力調査』平成9年版、1997年
- [4] 掘真由美『テレワーク社会と女性の就業』中央大学出版部、2003年
- [5] 社団法人日本テレワーク協会『テレワーク白書 2008』社団法人日本テレワーク協会、p.2、2008年
- [6] IT戦略本部『テレワーク人口倍増アクションプラン』、2007年  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/others/telework.html>
- [7] 社団法人日本テレワーク協会『テレワーク白書 2007』社団法人日本テレワーク協会、2007年
- [8] 国土交通省『平成17年度テレワーク実態調査（概要版）』、2005年  
[http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/17telework\\_jittaichosal.pdf](http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/17telework_jittaichosal.pdf)
- [9] 佐藤彰男『テレワーク「未来型労働」の実現』岩波新書、p.27、2008年
- [10] 箴島専、竹村敏彦、豊川正人、吉見憲二『アンケート調査から見たテレワークの現状

と課題』第 57 回日本情報経営学会 講演論文集、2008 年

[11] 豊川正人、箆島専『テレワーク社会構築と地域活性化戦略に関する一考察』、情報社会学会シンポジウム論文集、2009 年

[12] 豊川正人『テレワークによる活力ある地域づくりの構想』三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング、「季刊 政策・経営研究」2009.Vol.1.1、2009 年

[13] 豊川正人、吉見憲二、竹村敏彦、箆島専『テレワークを活用した地域活性化に関する一考察』第 57 回日本情報経営学会 講演論文集、2008 年

※上記 URL は、2009 年 1 月 30 日現在、存続を確認。