

# 多様な働き方に関する実態調査研究

## —西濃圏域のテレワークの現状—

竹内 治彦\* 河合 晋†  
山本 重人‡

- I はじめに
- II 先行研究
- III アンケート調査
  - 1 調査方法
  - 2 東京都調査との比較
- IV 考察
  - 1 テレワーク導入企業
  - 2 テレワーク未導入企業
  - 3 先行事例
- V おわりに

### I はじめに

2020年4月の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言において、政府は出社率7割減とする目標を示し、企業等への協力を要請した。従業員10人以上の企業で働く約2万人を対象に行った「第六回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」<sup>[1]</sup>によると、岐阜県のテレワーク実施率は14.9%であるのに対し、全国平均は28.5%であり、東京都の47.3%と比較するとかなり低い。岐阜県の場合、通勤におけるマイカー利用率が極めて高く、通勤リスクが低くみられる。これは、岐阜県においてテレワークが浸透しにくい理由の一つである。また、同調査では、テレワークを実施しない理由の第1位は「テレワークで行える業務ではない」であり、48.0%に上る。岐阜県の場合、製造業を中心に、医療や介護あるいは飲食や販売など、テレワーク導入が難しい業務に従事している人の割合が高く、間接部門従事者が少ないという特徴がある。これも、岐阜県においてテレワークが浸透しにくい理由である。

しかし、同調査によるテレワーク実施者のテレワーク継続希望は80.2%であり、アフターコロナにおいて、職場でテレワークを継続実施していくことが求められることは予想できる。この意味で、テレワークを推進していくことは、感染症対策だけでなく、働き方改革を進める上でも重要だと考える。また、コロナ禍以降に地方移住の動きが生じたが、岐阜県でテレワークができないということでは、地方移住希望者を捉え、流入人口の拡大に繋げることはできないだろう。一方で、中小企業におけるニューノーマル時代の働き方に関する調査<sup>[2]</sup>によれば、コロナが収束に向かった場合に希望する働き方について、「完全出社・オフィスワーク」が51.3%で過半数を占め、「テレワークと併用で出社・オフィスワークが主流」の28.9%と合わせると、全体の8割が出社・オフィスワークをメインとした働き方を希望しているとの報告もある。

そこで、目下の岐阜県西濃圏域のテレワークの現状を調査し、その特徴も踏まえながら、当該地域でのテレワークに関し考察することが本稿の目的である。本稿の構成は、第2章で先行研究の分類と本稿の位置づけを示し、第3章ではアンケート調査の方法と結果を、東京都で行われた調査と比較して示す。第4章では、岐阜県西濃圏域でのテレワークに関し考察し、第5章で本稿のまとめを記し、今後の課題を整理する。

\* 岐阜協立大学経営学部教授  
† 岐阜協立大学経営学部教授  
‡ 岐阜協立大学経営学部教授

## II 先行研究

コロナ禍以降、テレワークに関する論文や資料は急増している。それらは、①テレワークの実態調査や課題把握に関するもの：坂本（2022）や川崎・伊藤（2020）など、②インフラや法整備などテレワーク環境に関するもの：王・前田・長澤（2022）や石崎（2022）など、③テレワークに関する行動心理や教育に関するもの：江・石井・大山（2022）や高橋・佐野（2022）など、④テレワークと人口移動等に関するもの：関島（2022）などに分類される。

本稿の目的は、岐阜県西濃圏域のテレワークの現状を調査することにあるので、上記①に位置づけられる。上記①の実態調査は、シンクタンクや行政による大規模な調査が目立つが、特定の基礎自治体ベースに限定した実態調査研究は乏しい。また、シンクタンクや行政による大規模な調査を分析した2次資料としての文献は多いが、その地域の特徴を踏まえた上での考察は数少ない。本稿では、東京都で行われた調査と比較していく中で、テレワークに関する岐阜県西濃圏域の特徴を考察し、今後の課題を抽出することとする。

## III アンケート調査

### 1 調査方法

調査は、大垣商工会議所の協力を通じて、会議所会員企業のうち従業員5人以上の企業1,219社に対し、2022年2月中旬に郵送にてアンケート調査の依頼を行い、Google フォームにアクセスしてもらい、同年3月末を期限として、社内の人事労務管理責任者の方から回答を得た。回答企業数は100社（回収率8.2%）であった。アンケート中のテレワークの定義は、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」としており、以下のいずれのケースでも、テレワークを「導入している」に該当するとしている。

- ・1名でもテレワークを実施している。
- ・在宅勤務のみ、モバイルワークのみ等、導入形態が限定されている。

- ・現時点で、テレワークに関する就業規則を定めていない。

上記の留意事項及びアンケートの質問項目は、東京都産業労働局（2021）による「多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）報告書」<sup>[3]</sup>（以下、東京都調査とする）に概ね準拠している。本調査の質問項目は以下の通りである。

- ・貴社の主要事業内容
- ・貴社の従業員数
- ・正社員の比率
- ・女性社員の比率
- ・貴社の従業員の平均年齢
- ・貴社でのテレワークの導入状況についてお尋ねします。現時点でテレワークを導入されていますか。
- ・貴社においてテレワークの導入目的は次のどれですか。
- ・テレワークの導入目的それぞれの効果についてお尋ねします。その導入効果について回答ください。
- ・どのくらいの割合の従業員がテレワークを利用していますか。最も近い数字を選択してください。
- ・テレワークを認めている部門・職種にはどのようなものがありますか。
- ・テレワークの継続・拡大意向をお聞かせください。
- ・導入・検討しているテレワークの導入形態をお聞かせください。
- ・導入しない理由として、該当する番号すべてに○印をつけてください。
- ・テレワークという働き方の認知度をお聞かせください。
- ・「新しい日常」（新しい生活様式）として、テレワークが定着し、さらに拡大するためにはどのようなことが必要だと思いませんか。
- ・テレワーク導入にあたり行政に求める支援策についてお聞かせください。
- ・テレワークの導入に関して行政へのご意見・ご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

### 2 東京都調査との比較

前述の通り、アンケートの質問項目は東京都調査に準拠しており、本節では西濃圏域と東京

都との比較を通じて、何らかのインプリケーションを得ることとする。地方と都市とを比較した1つのケースといえる。東京都調査は、2020年12月に行われ、東京都内に所在する常用雇用者規模30人以上の企業を無作為に抽出した、調査票発送による調査である。10,000社に対して発送され、回収率は19.6% (1,958社)である。2つの調査は、調査票の発送数や調査の実施時期、対象としている従業員数による会社

規模の違いなどがあるが、ここでは、単純集計による2つの調査結果の比較を行う。

本調査の回収率が8.2%と東京都調査に比べて低い理由は、行政調査ではない点、本調査が多く事業所の決算期と重なった点、そもそもリモート推進が進んでいない事業所に対し、郵送調査ではなくGoogleフォームを活用したことで、回答を得られにくかったことが推測される。

表1 テレワークの導入状況

	西濃 (%)	東京 (%)
導入している	33.0	58.8
現時点で導入していないが、具体的に導入を予定している	0.0	2.8
現時点で導入していないが、1年以内の導入を予定している	1.0	1.0
現時点で導入していないが、将来的に導入を検討している	9.0	7.9
現時点で導入していないし、導入予定もない	57.0	29.0

東京都の導入率は58.8%、西濃圏域の導入率は33.0%であり、西濃圏域の導入予定のない企業は57.0%と東京都よりも倍近く高く、テレワーク導入に後ろ向きな姿勢が見られる。

表2 テレワークの導入目的

	西濃 (%)	東京 (%)
非常時(新型コロナウイルス・地震等)の事業継続対策	81.8	94.6
定型的業務の生産性の向上	21.2	19.0
創造的業務の生産性の向上	9.1	11.7
優秀な人材の雇用確保	12.1	10.8
育児中の従業員への対応	12.7	24.8
介護中の従業員への対応	9.1	16.3
通勤に支障がある従業員への対応	27.3	16.1
オフィスコストの削減	12.1	6.2
省エネルギー・節電対策	3.0	1.3
従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減	36.4	31.3

西濃圏域は「オフィスコストの削減」や「通勤に支障がある従業員への対応」が東京都より高い数値となっている。国勢調査を基にした報道から、一般的に共働き率は地方の方が高く、都

市部及びその周辺県は低いとされているが、西濃圏域の「育児中の従業員への対応」については東京都より倍近く低くなっている。また、「介護中の従業員への対応」も東京都と比べて低い。

表3 テレワークの導入効果

	西濃 (%)		東京 (%)	
	非常に効果があった	効果があった	非常に効果があった	効果があった
非常時（新型コロナウイルス・地震等）の事業継続対策	16.6	56.6	32.5	52.4
定型的業務の生産性の向上	5.5	38.8	3.5	37.6
創造的業務の生産性の向上	7.6	23.0	3.8	24.2
優秀な人材の雇用確保	23.0	23.0	21.6	41.5
育児中の従業員への対応	20.0	46.6	21.6	41.5
介護中の従業員への対応	27.2	54.5	13.2	30.9
通勤に支障がある従業員への対応	13.3	53.3	18.0	47.2
オフィスコストの削減	0.0	36.3	5.4	21.2
省エネルギー・節電対策	0.0	30.0	2.4	21.0
従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減	26.3	52.6	33.3	57.2

西濃圏域は「非常時（新型コロナウイルス・地震等）の事業継続対策」について「非常に効果があった」が16.6%であり、東京都の32.5%と比べると低い。また、西濃圏域は「介護中の従業員への対応」について「非常に効果があった」が27.2%であり、東京都の13.2%と比べると高い。

表4 従業員のテレワーク利用割合

	西濃 (%)	東京 (%)
10%未満	57.6	33.7
20%	18.2	18.3
40%	9.1	16.2
60%	6.1	10.7
80%	3.0	13.1
100%	6.1	8.1

テレワークを利用している従業員の割合では、「10%未満」が最も多いが、西濃圏域は東京都の倍近く低い割合である。全体的に東京都と比べてテレワーク利用割合は低調である。

表5 テレワークを認めている部門・職種

	西濃 (%)	東京 (%)
サービス	3.0	1.7
販売	0.0	1.9
研究職	9.1	3.6
専門・技術職	30.3	22.8
営業	30.3	30.8
事務職	48.5	45.2
管理職	24.2	29.7
全部門・全職種	27.3	39.4

西濃圏域は「全部門・全職種」の割合が東京都と比べると低い。一方「専門・技術職」、「研究職」の割合は東京都を上回っている。

表6 テレワークの継続・拡大意向

	西濃 (%)	東京 (%)
継続・拡大したい	33.3	38.5
継続したいが、拡大は考えていない	33.3	54.2
どちらでもない	27.3	※
継続・拡大は考えていない	6.1	7.3

※東京都調査では「どちらでもない」の選択肢が設定されていない

西濃圏域は、東京都と比べると、テレワークを継続・拡大したい割合はやや低く、継続したいが、拡大を考えていない割合は、かなり低くなる。

表7 テレワークの導入形態

	西濃 (%)	東京都
サテライトオフィス勤務 (共用型)	0.0	5.5
サテライトオフィス勤務 (専用型)	0.0	6.9
モバイルワーク	20.0	26.4
在宅勤務	90.0	95.6

西濃圏域は、東京都と比べると、モバイルワークの割合が低く、サテライトオフィス勤務の導入形態はゼロである。

表8 テレワークを導入しない理由

	西濃 (%)	東京 (%)
テレワークに適した仕事がないから	96.5	85.0
文書の電子化が進んでいないから	14.0	12.0
給与計算が難しいから	1.8	5.1
人事制度導入に手間がかかるから	1.8	3.0
顧客等外部対応に支障があるから	14.0	18.8
経営層・管理職の理解が得られないから	1.8	4.8
労働組合や社員から要望がないから	0.0	2.8
情報漏洩が心配だから	10.5	12.9
周囲の社員にしわ寄せがあるから	3.5	6.2
社内のコミュニケーションに支障があるから	7.0	14.3
社員の評価が難しいから	8.8	7.2
費用がかかりすぎるから	7.0	8.5
導入するメリットがよくわからないから	0.0	5.1
その他	3.6	7.6

西濃圏域は「テレワークに適した仕事がないから」が96.5%であり、東京都の85.0%と比べると高い。東京都は、西濃圏域と比較して「導入するメリットがよくわからないから」、「社内

のコミュニケーションに支障があるから」、「給与計算が難しいから」、「労働組合や社員から要望がないから」などが高くなっている。

表9 テレワークが定着し、拡大するために必要なこと

	西濃 (%)	東京 (%)
自宅以外の場所でテレワークができる環境	21.1	41.9
現場におけるテレワークの拡大	34.7	30.2
新しい通信技術を活用した高性能な商品・サービス	27.4	40.4
資料作成以外の基幹業務に利用できる業務ソフト	28.4	35.1
コミュニケーションツールの導入・充実	50.5	56.7
決済の社内手続きの簡素化	74.7	72.0

西濃圏域は、東京都と比べると「自宅以外の場所でテレワークができる環境」、「新しい通信技術を活用した高性能な商品・サービス」、「資料作成以外の基幹業務に利用できる業務ソフト」、「コミュニケーションツールの導入・充実」が低くなっている。特に「自宅以外の場所でテレワークができる環境」が東京都と比べて倍近く低い。

表10 行政に求める支援策

	西濃 (%)	東京 (%)
テレワーク導入費用の助成	78.5	70.6
テレワークという働き方の普及啓発	28.0	19.9
テレワークをトライアルで利用・体験できる機会	8.6	5.5
サテライトオフィス利用料の助成	5.4	16.5
サテライトオフィスとして活用できる施設提供	17.2	21.0
専門家、アドバイザーの派遣	14.0	11.8
成功事例などの情報提供	30.1	22.5
その他	12.2	4.1

西濃圏域では「成功事例などの情報提供」、「テレワークという働き方の普及啓発」の割合が東京都を上回っている。また「サテライトオフィス利用料の助成」を求める声は東京都と比べてかなり低い。

#### IV 考察

##### 1 テレワーク導入企業

西濃圏域でテレワークを導入した企業の中で、その導入目的：①非常時（新型コロナウイルス・地震等）の事業継続対策、②定型的業務の生産性の向上、③創造的業務の生産性の向上、④優秀な人材の雇用確保、⑤育児中の従業員へ

の対応、⑥介護中の従業員への対応、⑦通勤に支障がある従業員への対応、⑧オフィスコストの削減、⑨省エネルギー・節電対策、⑩従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減における、それぞれの導入効果の相関分析（Spearmanの順位相関係数）を行った結果は、表11である。

強い正の相関関係が認められたのは、

- ・非常時（新型コロナウイルス・地震等）の事業継続対策と創造的業務の生産性の向上 ( $r=0.746, p<0.01$ )、オフィスコストの削減 ( $r=0.845, p<0.01$ )、省エネルギー・節電対策 ( $r=0.849, p<0.01$ )、従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減 ( $r=0.724, p<0.01$ )
- ・定型的業務の生産性の向上と創造的業務の生

- 産性の向上 (r=.934,p<.01)、優秀な人材の雇用確保 (r=.851,p<.01)、オフィスコストの削減 (r=.745,p<.05)
- ・創造的業務の生産性の向上と優秀な人材の雇用確保 (r=.851,p<.01)
- ・優秀な人材の雇用確保と育児中の従業員への対応 (r=.784,p<.01)、介護中の従業員への対応 (r=.849,p<.01)、通勤に支障がある従業員への対応 (r=.876,p<.01)、従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減 (r=.764,p<.01)
- ・育児中の従業員への対応と介護中の従業員への対応 (r=.799,p<.01)、通勤に支障がある従業員への対応 (r=.826,p<.01)

- ・介護中の従業員への対応と通勤に支障がある従業員への対応 (r=.886,p<.01)
  - ・オフィスコストの削減と省エネルギー・節電対策 (r=1.00,p<.01)、従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減 (r=.735,p<.05)
- の17項目間であった。特に、事業継続対策を目的とするテレワークの導入効果と、オフィスコスト削減及び省エネを目的とするテレワークの導入効果とに強い相関関係があること、また、人材の確保を目的とするテレワークの導入効果と、定型的業務向上及び創造的業務向上並びに育児対応及び介護対策を目的とするテレワークの導入効果とに強い相関関係があることは注目される。

表11 テレワーク導入効果の相関分析

	事業継続対策	定型業務向上	創造業務向上	人材確保	育児	介護	通勤支障	オフィスコスト	省エネ	通勤移動時間
事業継続対策	1									
定型業務向上	.692**	1								
創造業務向上	.746**	.934**	1							
人材確保	.618*	.851**	.851**	1						
育児	.331	.608*	.626*	.784**	1					
介護	.359	.538	.600	.849**	.799**	1				
通勤支障	.496	.605*	.625	.876**	.826**	.886**	1			
オフィスコスト	.845**	.745*	.623	.699*	0.629	.603	.696*	1		
省エネ	.849**	.623	.623	.385	0.186	-0.036	.203	1.000**	1	
通勤移動時間	.724**	.690**	.671*	.764**	0.405	0.415	.609*	.735*	.699*	1

\*\*p<1% \*p<5%

次に、西濃圏域でテレワークを導入した企業の中で、その導入目的における効果性と今後のテレワークの継続・拡大意向との関係について、独立性の検定（期待度数が5未満の場合は、Fisherの直接法）を行った結果が表12である。今後のテレワーク継続・拡大意向との関連性で有意差が認められたのは、

- ・非常時（新型コロナウイルス・地震等）の事業継続対策 ( $\chi^2 = 14.591, p < .01$ )
- ・優秀な人材の雇用確保 ( $\chi^2 = 5.019, p < .05$ )
- ・従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減 ( $\chi^2 = 6.226, p < .01$ )

であった。事業継続対策、人材確保、通勤移動時間にテレワーク導入効果があったと認識して

いる企業は、今後もテレワークを拡大・維持していく傾向であることが示唆された。

表12 テレワーク導入効果とテレワーク拡大・維持意向

		拡大・維持意向			X <sup>2</sup>
		あり	なし	n	
事業継続対策	効果あり	19	3	22	14.591**
	どちらでもない	1	5	6	
	効果なし	0	2	2	
定型業務向上	効果あり	5	0	5	3.106
	どちらでもない	6	2	8	
	効果なし	2	2	4	
創造業務向上	効果あり	2	0	2	2.829
	どちらでもない	6	2	8	
	効果なし	1	2	3	
人材確保	効果あり	6	0	6	5.019*
	どちらでもない	2	3	4	
	効果なし	1	1	2	
育児	効果あり	9	1	1	4.432
	どちらでもない	1	2	3	
	効果なし	1	1	2	
介護	効果あり	2	0	2	1.431
	どちらでもない	4	3	7	
	効果なし	1	1	2	
通勤支障	効果あり	8	2	10	2.550
	どちらでもない	1	2	3	
	効果なし	1	1	2	
オフィスコスト	効果あり	4	0	4	5.814
	どちらでもない	3	2	5	
	効果なし	0	2	2	
省エネ	効果あり	3	0	3	5.000
	どちらでもない	3	2	5	
	効果なし	0	2	2	
通勤移動時間	効果あり	12	1	13	6.226**
	どちらでもない	3	2	5	
	効果なし	0	1	1	

\*\*p<1% \*p<5%

## 2 テレワーク未導入企業

西濃圏域でテレワークが未導入である理由は、「テレワークに適した仕事がないから」が高く、次いで「文書の電子化が進んでいないから」と「顧客等外部対応に支障があるから」となっている（表8参照）。そして、今後テレワークが定着し、拡大するためには、「決済の社内手続きの簡素化」や「コミュニケーションツールの導入・充実」が必要とする割合が高い（表9参照）。決済の社内手続きの簡素化で

は、“ペーパーレス”や“はんこレス”は言うまでもなく、財務・人事や顧客情報管理などの業務をサポートする統合業務ソフト（Enterprise Resource Planning：ERP）の導入も検討されるべきであろう。コミュニケーションツールの導入・充実では、セキュリティに配慮しながらも、TV会議システムやチャットツールなどの導入を進める必要がある。

ただし、これらの導入や推進には投資が必要となる。テレワーク導入にあたり行政に求める

支援策で「テレワーク導入費用の助成」の割合が高くなるのは当然である(表10参照)。なお、西濃圏域では「サテライトオフィス利用料の助成」を求める声は東京都と比べてかなり低いし(表10参照)、テレワークが定着・拡大するために「自宅以外の場所でテレワークができる環境」を要望する意見も少ない(表9参照)。一方で、「成功事例などの情報提供」、「テレワークという働き方の普及啓発」の割合が東京都を上回っている(表10参照)。これは西濃圏域のオフィス利用料が都心部と比べ安いし、自宅でテレワークは可能であるとする一方、テレワークに関する事例や情報に恵まれていないことを反映していると推察される。

テレワークの導入に関する行政へのご意見・ご要望の自由記述欄は、以下の通りである(原文のまま。下線部は筆者)。

・テレワークというか端末を利用した社会的活動がより「普通」になることが大切かと思えます。私の子供(小学生、中学生)は市よりiPadが支給されていますが、リモート学習の「練習」ばかりで全く進んでいるようには思えません。年配の経営陣は対面することを重要視している方が多いように思います。社会全体が使用する雰囲気を作らないと無理だと思えます。

・医療や介護の現場は、テレワークを導入できない部分が大半を占めています。医療現場が受け入れ不能のため自宅にいるコロナ患者を看護や介護するのは、訪問看護事業所や訪問介護事業所です。国からの通知で拒否はできないことになっています。テレワーク導入に国が費用を出すくらいなら、高い感染リスクの現場で働かざるを得ない職場に助成すべきと考えます。

・工場勤務など実現不可能な企業に一様にテレワークを推進する風潮をやめてほしい。非常に迷惑。

・職種や部門によるところが大きい。また、初期段階では交通費や経費などの無駄は省け、生産性の向上にも繋がるかもしれないが、作業者が継続するうちテレワークの様式に慣れた生活リズム、生産性となり、向上の継続には繋がら

ないと感じた。またコミュニケーションは対面でないと物事の温度感が伝わりにくいのがまだまだ課題となりそう。

・できない業種もある。中小企業の物作りは、機械化も費用面で難しく、リモートワークには適さない仕事もあることを理解してほしい。

・宿泊施設では難しいと思えます

・相手先がテレワークの場合、テレワークでない当方が先方の都合に合わせる必要がある(仕事の遅れを待つしかない)ケースもありました。実際の商売におけるデメリット(テレワークをしている企業が得意先からどのような苦情を受けているかなど)の視点に立った調査・分析をあまり見かけません。テレワーク導入を進めたいのであれば、全てを情報開示した上での議論が必要と考えます。

・いつでもどこでも「つながる」環境を整えるため、むしろ私どもにお手伝いできることがあれば、と思えます。

以上より、西濃圏域でテレワークが未導入である理由は、①仕事がテレワーク導入に適さないこと、②テレワークを是とする雰囲気が、まだまだ醸成されていないこと、③テレワーク導入に対する資金不足にある。

上記①については、全国的に共有されている議論であるが、西濃圏域は、管理業務・企画業務など間接部門従事者の比率が少なく、製造業を中心に、医療や介護あるいは飲食や販売など体面的な仕事が大部分を占めており、テレワーク導入が難しい業務に従事している割合が高いので、東京都調査に比べてテレワーク未導入企業の割合は必然的に高くなる。現時点でテレワークを導入しておらず、今後も導入予定のない企業が57.0%と東京都調査の倍近い結果である(表1参照)が、現時点でテレワークを導入している企業で、今後は継続・拡大を考えていない企業は6.1%に留まり、2/3の企業は、テレワークの継続や拡大を考えている(表6参照)。

西濃圏域のテレワーク導入企業では、事業継続対策とオフィスコスト削減や省エネに強い相関関係があり、人材の確保と定型的業務向上及

び創造的業務向上並びに育児対応及び介護対策にも強い相関関係があった。また、事業継続対策、人材確保、通勤移動時間にテレワーク導入効果があったとする企業は、今後もテレワークを拡大・維持していく意向であった。このことが西濃圏域に広がり、上記②の雰囲気醸成されれば、業種・職種の違いはあるにせよ、部分的にも業務にテレワークを導入しようとする動きが出てきて、①に変化が出る可能性はある。人材流出地域でありながら有効求人倍率が高い西濃圏域では、人材確保の要請が強いことから、こうした動きは期待される。働き方改革の視点から、テレワークを推進した企業の人材確保や従業員の定着が進み、就職したい会社だという価値観が広がる可能性は十分にある。

上記③については、人材の確保、育児対応及び介護対策とリモート導入の関連性から、今後、働き方改革や子育てまたは介護との両立支援として、厚生労働省等からの補助制度が期待される。

### 3 先行事例

令和2年度 岐阜県 IoT コンソーシアムワーキンググループ事業費補助事業「テレワーク導入実践事業」の助成を受けた中央工機株式会社（岐阜県関市）では、生産管理システムを担う株式会社電算システム（岐阜県大垣市）とともに、働き方改革、女性活躍社会の実現を目的としてテレワーク導入実践が進められた<sup>14)</sup>。

中央工機株式会社は、プレス加工の他、溶接加工・組立加工・タップ加工・研磨加工など生産管理の作業量が複雑化し、少量多品種多工程を進める生産能力はあるものの、人員不足から生産管理能力が低下し、最適な生産計画や指示が出せず生産性が悪化するという問題を抱えていた。具体的には、新規受注が毎年100品番単位で増大しているにも関わらず、現行の生産管理システムの担当員は4名で、一日あたり1000種類、5000工程の生産管理業務を遂行するには限界を超えていた。生産管理業務において、時間外労働が増え、最適な生産計画・指示を提供できず、加工と出荷指示に齟齬が多発し、生産遅延、出荷遅延による生産活動の混乱や損

失が発生する原因になっていた。

そこで、5年前に出産を機に退職した女性にテレワークで支援をしてもらうことにした。その女性は、子育ての支援をしてくれる人がおらず、将来的には義父母の介護の予定もあったが、テレワーク環境を整備することによって復帰してもらい、生産性の向上を実現した。中央工機株式会社のテレワークは、スマホのテザリングの活用、Windows10標準のリモートデスクトップ接続により安価に導入する一方、通信セキュリティ機器を活用し安心して安全なりリモート接続を確保した。退職した女性は、15年勤務のベテランで高いスキルがあり、顧客からの信頼も高く、仕事へのモチベーションが高い、優秀な人材であった。その女性が復帰することによって、同じ生産管理の仕事をする4人の平均残業時間は96分/日から53分/日まで削減でき、出荷遅延件数も多い時で23件/月も発生していたが、女性の復帰後はほぼ0件にまで激減し、復帰直後月の収益は前年同月比50%アップした。

コロナ禍でなければ、この女性の会社復帰はなかったように思われるが、岐阜県によるテレワーク導入事業の助成対象になり、優秀な人材の確保及び生産性の向上、職場の働き方改革が実現できた一例である。西濃圏域において、こうした成功事例の情報提供が進み、テレワーク導入メリットは大きいことが周知されれば、テレワーク導入が困難だとする業種・職種でもそれを是とする雰囲気が醸成され、テレワーク導入による働き方改革が推進されるのではないかと考える。

## V おわりに

いささか古いデータになるが、平成22年の国勢調査において、自家用車による通勤通学比率は岐阜県においては高い方から15番目で70.29%だった。隣県である富山県、福井県、また東北の山形県、秋田県といったところが高く75%を超えていた。自動車王国と言われる愛知県は52.21%で、やはり地下鉄等の発達か

ら鉄道・電車も12.5%を占めていた。東京都は逆に自家用車は9.4%に過ぎず、鉄道・電車が44.5%を占めている。こうした公共交通利用の多さが、コロナ禍においてリモートワークが首都圏において特に要請された理由であることは間違いない。自家用車での通勤が多い岐阜県ではリモートワークを比較的導入しやすい間接部門でも、敢えて導入する動機がないといったところだろう。

しかしながら、政府や岐阜県の要請もあり、リモートワークを導入したところでは感染症対策以外のところでの効果の認識が認められたことは注目される。育児中の従業員への対応、介護中の従業員への対応といったところでの効果の認識は意外なほど高い。育児中の従業員への対応の部分は、東京調査とほぼ同じ値を示しており、介護中の従業員への対応については、東京調査よりも高い回答比率になっている。

もちろん、新型コロナウイルス感染症のパンデミックといった状況下でのBCP問題が主要な課題であったわけであるが、地方における働き方について、新しい可能性を示唆する部分がある。岐阜県のような地方県では、高齢者比率は高いのだが、高齢者のみの世帯は少なく、高齢者のいる世帯が50.1%とやや高い比率になっている(平成25年国民生活基礎調査の概況)。こうした傾向のある地方での介護問題はこれからはしばらくの間、深刻さを増していくだろう。こうした課題の解決のために、リモートワークは就業を継続する上で大きな手助けとなることが期待できる。

今後、この研究を深めるにあたり、IT分野などでの先進的な事例を調査することを検討したが、そういった大都市圏型の手法の調査をしていっても、大規模企業で新しいシステムを導入できるところや、リモートワークが可能な特定分野の業務を行っている事業所の事例を調べるだけのことであり、有効な結果を導けそうになく断念した。むしろ、地方において、介護とリモートワークを、それほど高くない技術、経費のかからない技術でどのように両立するかといった、目的を絞った研究の方が、地域社会に

実際に有効な知見を提供しうる調査になると考える。今後、そうした目的意識をもった調査の設計など研究していきたい。

## 謝辞

本調査に当たり、大垣商工会議所にご協力をいただき、感謝申し上げます。また、お忙しい中、アンケート調査にご協力いただいた企業に感謝申し上げます。

(本稿の分担：第1章－河合、第2章－河合、第3章－山本、第4章－河合、第5章－竹内)

## 【注】

- [1] パーソル総合研究所(2022)「第六回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」(<https://rc.persolgroup.co.jp/thinktank/asses/telework-survey6.pdf>;2021年12月16日アクセス)  
新型コロナウイルス対策によるテレワークの実態・課題について、ワクチン普及後の第6波の感染拡大状況下における実態や意識を定量的に把握することを目的に、調査会社モニターを用いたインターネット定量調査により行われた。調査時期は2022年2月4日～2月7日で、勤務先従業員10名以上の全国の就業者20～59歳男女25,504名が調査対象者である。
- [2] デル・テクノロジー株式会社(2021)「中小企業のテレワーク導入状況とニューノーマル時代の働き方に関する意識調査結果 後編：ニューノーマル時代の働き方」([https://www.dell.com/ja-jp/blog/teleworking-newnormal\\_survey2/](https://www.dell.com/ja-jp/blog/teleworking-newnormal_survey2/);2022年11月19日アクセス)  
中小企業におけるテレワークの利用動向などを調査することを目的に、インターネットリサーチにより行われた。調査時期は2021年8月10日～8月13日で、全国の中小企業(1名～99名の企業)の経営者及び会社員20～69歳の男女1,110名が調査対象者である。
- [3] 東京都産業労働局(2021)「多様な働き方に関する実態調査(テレワーク)結果報告書」(<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/telework/02report.pdf>;2022年1月6日アクセス)
- [4] 中央工機株式会社HP「テレワーク導入の取り組み」(<http://chuoukoki.co.jp/about/outline/>;2022年12月1日アクセス)

## 参考文献・資料

- ・石崎由希子 (2022)「テレワークと労働法の諸問題」『法の支配』第207号、日本法律家協会、pp.50-61
- ・王紫葉、前田望、長澤夏子 (2022)「COVID-19前後のワーカーによるオフィス環境評価の変化」『日本建築学会環境系論文集』第87号、日本建築学会、pp.785-796
- ・川崎昌、伊藤利佳 (2020)「コロナ禍におけるテレワークの実態に関する調査分析」『目白大学経営学研究』第20号、目白大学、pp.33-46
- ・江聚名・石井僚・大山拓也 (2022)「テレワークの場所と時間の確定がワークライフバランスを介して精神的健康に及ぼす影響」『心理学研究』第93巻第4号、日本心理学会、pp.311-319
- ・坂本淳 (2022)「COVID-19禍における市町村のテレワーク・ワーケーションの整備・推進実態」『都市計画論文集』第57巻第3号、日本都市計画学会、pp.1401-1408
- ・関島梢恵 (2022)「コロナ禍におけるテレワークと人流の変化」『NIRA政策研究ノート』第4号、NIRA総合研究開発機構、pp.1-10
- ・高橋敏明、佐野健斗 (2022)「コロナ禍における大学生の肩こり・腰痛に対する実態調査」『愛媛大学社会共創学部紀要』第6巻第2号、愛媛大学社会共創学部、pp.54-65
- ・脇坂明 (2022)「テレワークに関する各種調査」『学習院大学経済論集』第58巻第4号、学習院大学経済学会、pp.253-274