

2. 働き方改革への取り組み状況

2. 働き方改革への取り組み状況

本年度の働き方改革に関する調査結果を、次の2項目に分けて報告をする。

- 働き方改革への取り組み状況
- テレワーク制度の導入状況

2.1 働き方改革への取り組み状況

当協会では、2017年から6年にわたって働き方改革への取り組み状況を調査してきた。

2020年に全世界で新型コロナウイルス感染症が広がり、社会・経済活動が大きく停滞する事態となった。

国内でも、2020年4月7日に新型コロナウイルス感染症対策としての「緊急事態宣言」が発出され社会・経済活動が大きな影響を受けてことごとくご存じの通りである。最終的に19都道府県に発出された「緊急事態宣言」は2021年9月30日をもって解除され、出勤者7割削減を目標とした行動制限も同年11月19日をもって取り下げられた。

こうした感染症対策の終了が、ウイズコロナとしての今後の社会・経済活動にどのような変化をもたらすかについて、既に広がっているテレワークをはじめとする新しい働き方の状況を働き方改革の視点から捉えてみたい。

2.1.1 働き方改革が目指すもの

現在も厚生労働省のホームページでは、働き方改革が目指すものとして図表2.1.1のように定義されている。

図表 2.1.1 働き方改革が目指すもの*12

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。
こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

*12 出典：厚生労働省 ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働政策全般 > 「働き方改革」の実現に向けて > 「働き方改革」の目指すもの <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

2.1.2 働き方改革活動の経緯

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するための「働き方改革関連法」が2018年6月29日の参議院本会議で可決・公布され、図表2.1.2に示される適用期日で施行されている。

各法律についての適用期日はほとんどが過ぎており、労働基準法第138条の「中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止」を残すのみとなっている。

図表 2.1.2 働き方改革関連法 / 適用期日一覧*13

法律	内容	大企業への適用	中小企業への適用
労働施策総合推進法	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	2018（平成30）年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限（第36条等）	2019（平成31）年4月1日	2020（令和2）年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設（第41条の2）		2019（平成31）年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務（第39条第7項）		
	フレックスタイム制の見直し（第32条の3）		
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条）		—
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	2019（平成31）年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	2019（平成31）年4月1日	
パートタイム・有期雇用労働法	短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020（令和2）年4月1日	2021（令和3）年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020（令和2）年4月1日	

2.1.3 働き方改革への取り組み状況

2020年4月1日から、中小企業に対する労働時間の上限適用を受けて、生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対する助成金制度が進められている。

また、2021年4月1日からは、新型コロナウイルスの感染拡大を契機にニーズが高まったテレワークに関連して、人材確保等支援助成金支給によるテレワーク導入支援も行われている。

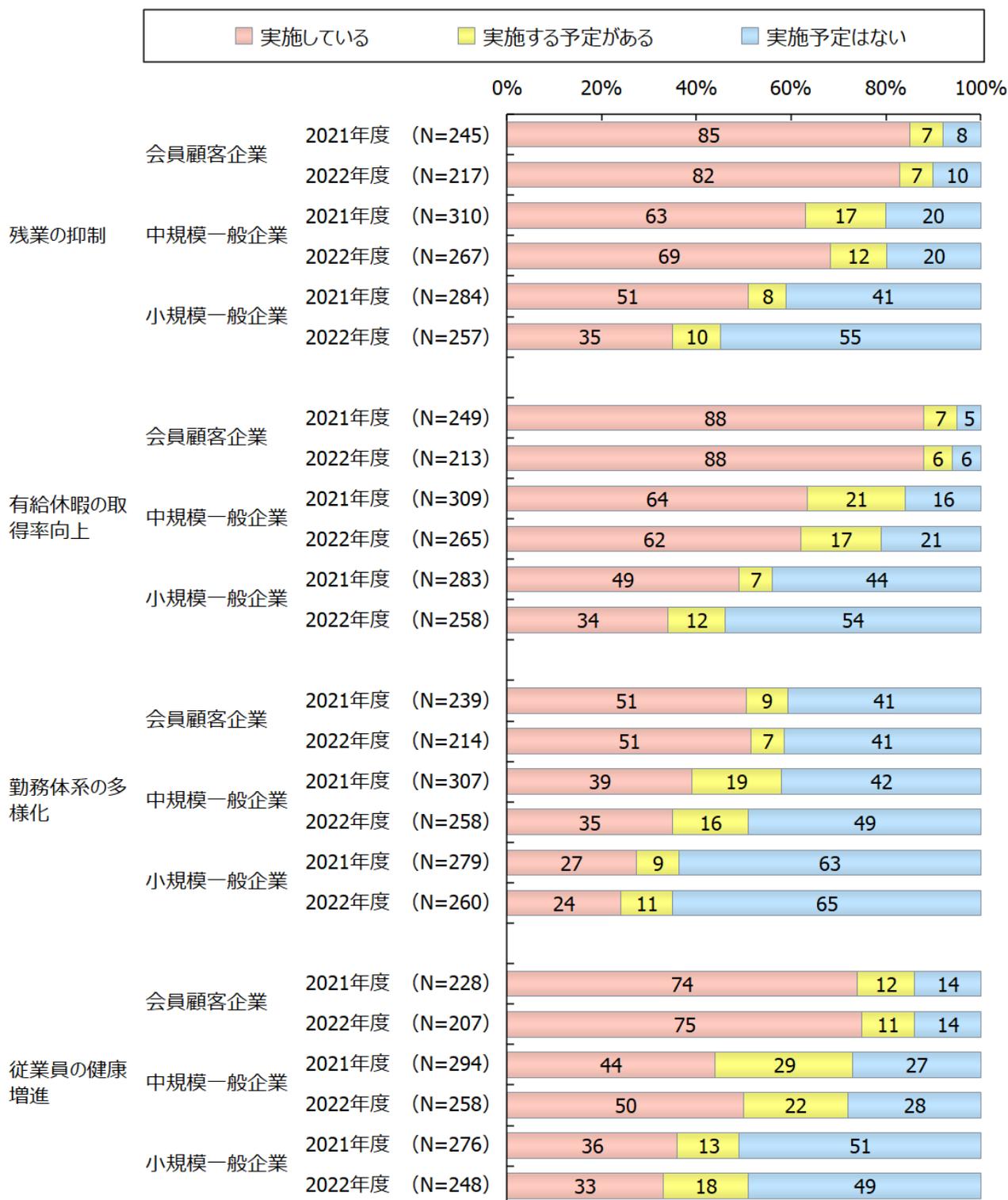
こうした働き方改革に対する各種の支援活動を受けて、調査対象とした企業で働き方改革がどの程度進んでいるか調査・分析した。

*13 出典：厚生労働省 ホーム > 統計情報・白書 > 白書・年次報告 > 令和2年度版厚生労働白書 > 第1部令和時代の社会保障と働き方を考える > 第2章令和時代の社会補諸王と働き方のありかた > (2)生涯現役の就労と社会参加の実現 > 働き方改革の推進 > 図表 2-3-2 働き方改革関連法 / 施行日一覧
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19/dl/1-02.pdf>

(1) 長時間勤務対策関連項目の状況

長時間勤務対策に関する項目の2021年度と2022年度の状況を比較したのが、図表2.1.3である。

図表 2.1.3 長時間勤務対策関連項目の実施状況推移
(該当項目の実施状況が分からない企業を除く)



会員顧客企業で、2022年度に最も実施導入率が高かったのは「有給休暇の取得率向上」で88%であり、これは前年と同じ比率であった。続いて「残業の抑制」は前年から3ポイント減少したが82%であった。この2項目の実施導入率は、ほとんど全ての企業が導入していることを表す100%に近づいており、伸び率自体は鈍化してきている。一方、「従業員の健康増進」は74%が75%に、「勤務体系の多様化」は前年と同じ51%であった。いずれの項目も半分以上の企業で導入が進んでおり、働き方改革のうち長時間勤務対策に関連する項目の改革は定着しつつあると言えよう。

中規模一般企業では、4項目のうち3項目が50%を超える実施率となっている。個別の項目では微増あるいは微減であるが、全体の傾向としては定着する方向と言える。

小規模一般企業では、全ての項目が微減となり、実施状況は調査対象企業の三分の一程度にとどまっている。ここ一年はコロナの影響で各項目の実施が進まない状況であったと考えられる。

(2) 雇用の安定関連項目の状況

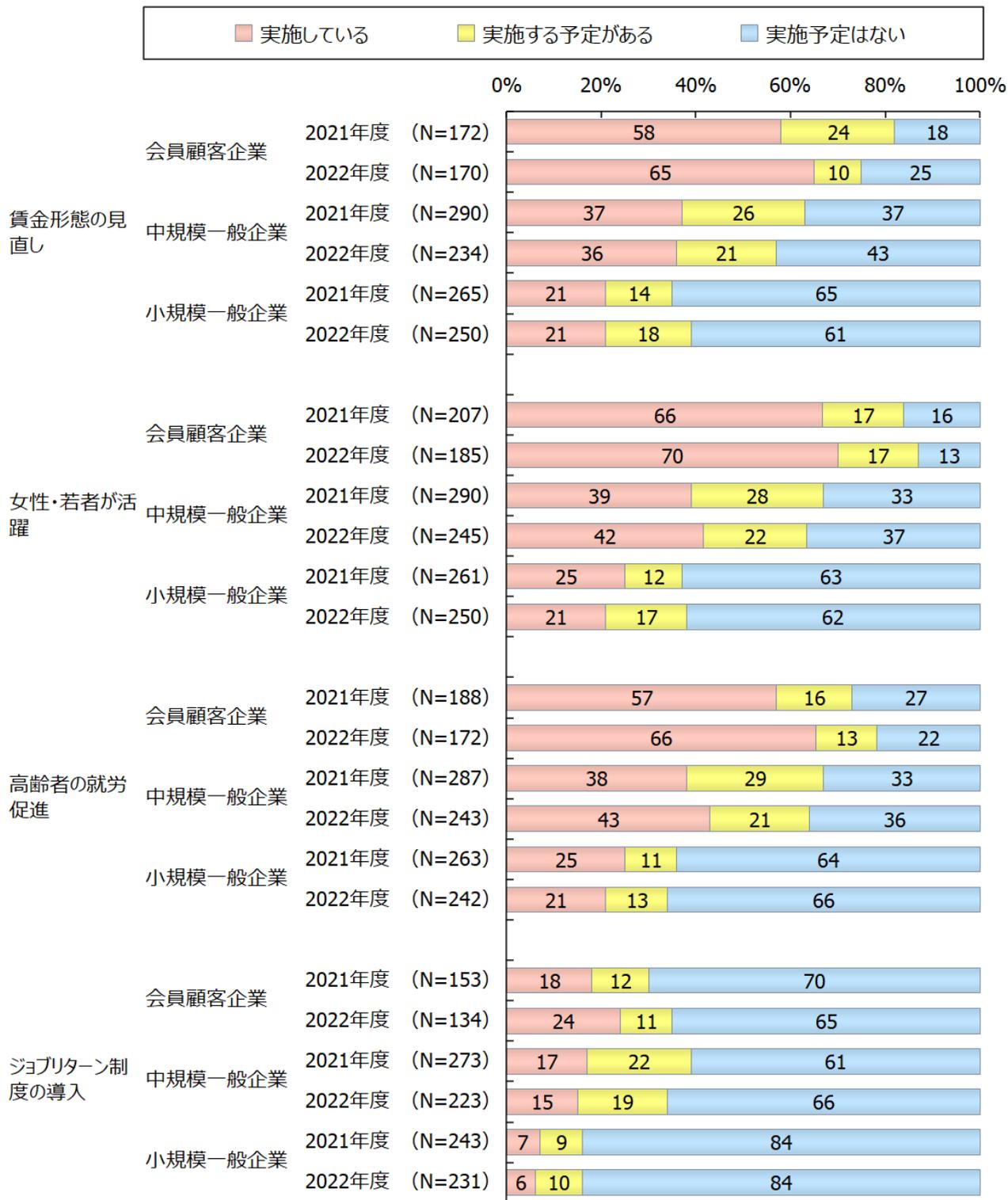
雇用の安定に関する項目の2021年度と2022年度の状況を比較したのが、図表2.1.4である。

会員顧客企業での実施率は、「賃金形態の見直し」が2021年度の58%から2022年度は65%に、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が66%から70%に、「高齢者の就労促進」も57%から66%に向上している。しかし、「ジョブリターン制度の導入」については、まだまだ実施が追い付いていないが、今後の制度に対する環境を整えば増加が期待できる。

中規模一般企業では、「高齢者の就労支援」前年度から5ポイント増加している。人手不足を解消するために高齢者の採用を推進している企業が増加傾向にあると思われる。

小規模一般企業では、政府の政策はあったものの実施するだけの余裕はなく、ほとんどが前年と同様の状況である。

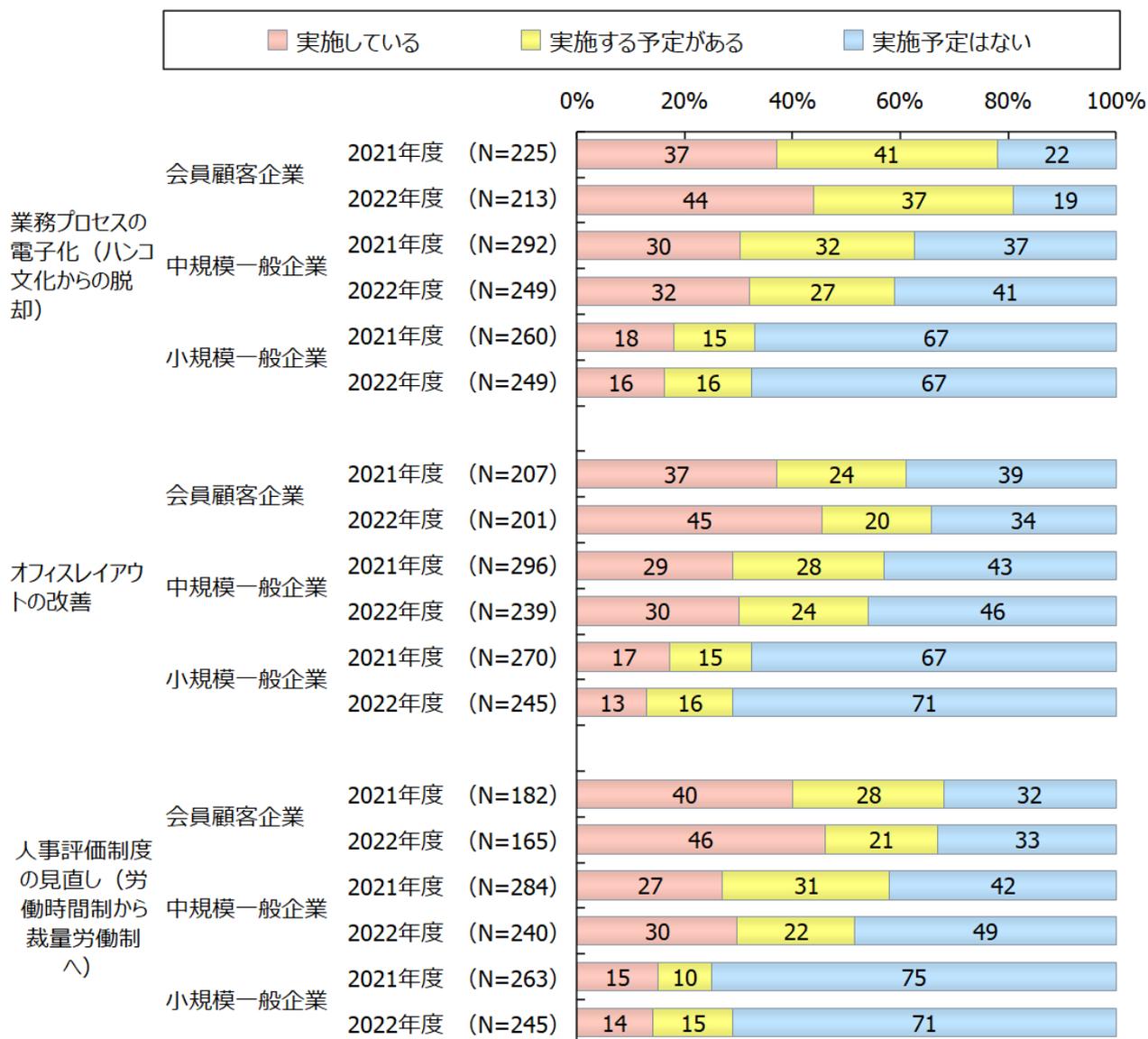
図表 2.1.4 雇用の安定関連項目の実施状況推移
(該当項目の実施状況が分からない企業を除く)



(3) 労働生産性向上関連項目の状況

労働生産性向上に関する項目の2021年度と2022年度の状況を比較したのが、図表 2.1.5 である。

図表 2.1.5 労働生産性関連項目の実施状況推移
(該当項目の実施状況が分からない企業を除く)



「業務プロセスの電子化（ハンコ文化からの脱却）」は、各企業がリモートワークを取り入れている状況下で、いまだ企業間に残るハンコ文化がリモートワーク拡大に妨げとなっていることは否めないが、会員顧客企業では37%から44%と着実な伸びを示してきている。このハンコ文化からの脱却に関しては、デジタル改革関連法*14の中で『デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律案*15』により「押印・書面手続の見直し（押印・書面交付等を求める手続を定める48法律を改正）」が行われたことが大きく影響していると思われる。

「人事評価制度の見直し（労働時間制から裁量労働制へ）」の導入状況は、会員顧客企業で46%、中規模一般企業で30%、小規模一般企業では14%である。

*14 出典：デジタル改革関連法案 [デジタル改革 | 首相官邸ホームページ \(kantei.go.jp\)](https://www.kantei.go.jp)

*15 出典：[デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律 \(shugiin.go.jp\)](https://www.shugiin.go.jp)

経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりとして提案されているが、労使間で導入・運用について要件や導入手続きが緩和されているものの、まだまだ十分な導入状況となっていない。

今後労使間で一層の協議を経て努力することが必要であろう。

ここまで、調査対象とした項目を「長時間勤務対策」、「雇用の安定」、「労働生産性向上」に分けて論じてきたが、全体を通じて小規模一般企業のように規模が小さい企業では働き方改革の実施状況が今一步といった状態であり、さらなる支援策が必要であろう。

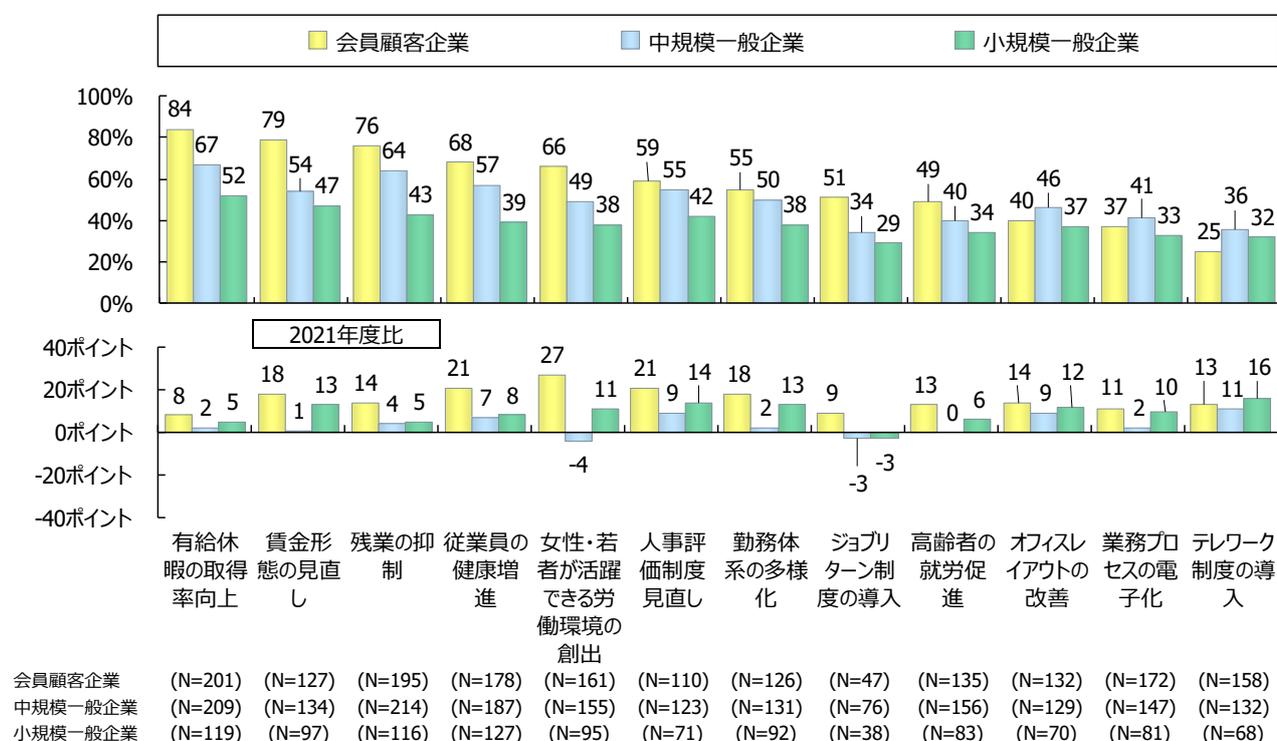
2.1.4 働き方改革に取り組むきっかけ

働き方改革を実施中あるいは実施予定の企業では、「働き方改革関連法」、「コロナ禍」、「人手不足」、「他社の動向」のいずれをきっかけとして推進したかを聞いてみた。

(1) 働き方改革関連法がきっかけとなった項目

まず、働き方改革関連法をきっかけとして推進している働き方改革は何かを聞いたのが、図表 2.1.6 である。

図表 2.1.6 働き方改革関連法がきっかけとなった働き方改革
(働き方改革を実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、トップが「有給休暇の取得率向上」が 84%、以下「賃金形態の見直し」が 79%、「残業の抑制」が 76%、「従業員の健康増進」が 68%、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が 66%、「人事評価制度見直し」が 59%と続く。2021 年度の結果との差を見ると「女性・若

者が活躍できる労働環境の創出」が27ポイント増加、「従業員の健康増進」と「人事評価制度見直し」が各々21ポイント増加しているが、全ての項目が増加を示すプラスポイントであり、「働き方改革関連法」がより強いきっかけとしてとして影響していることが分かる。

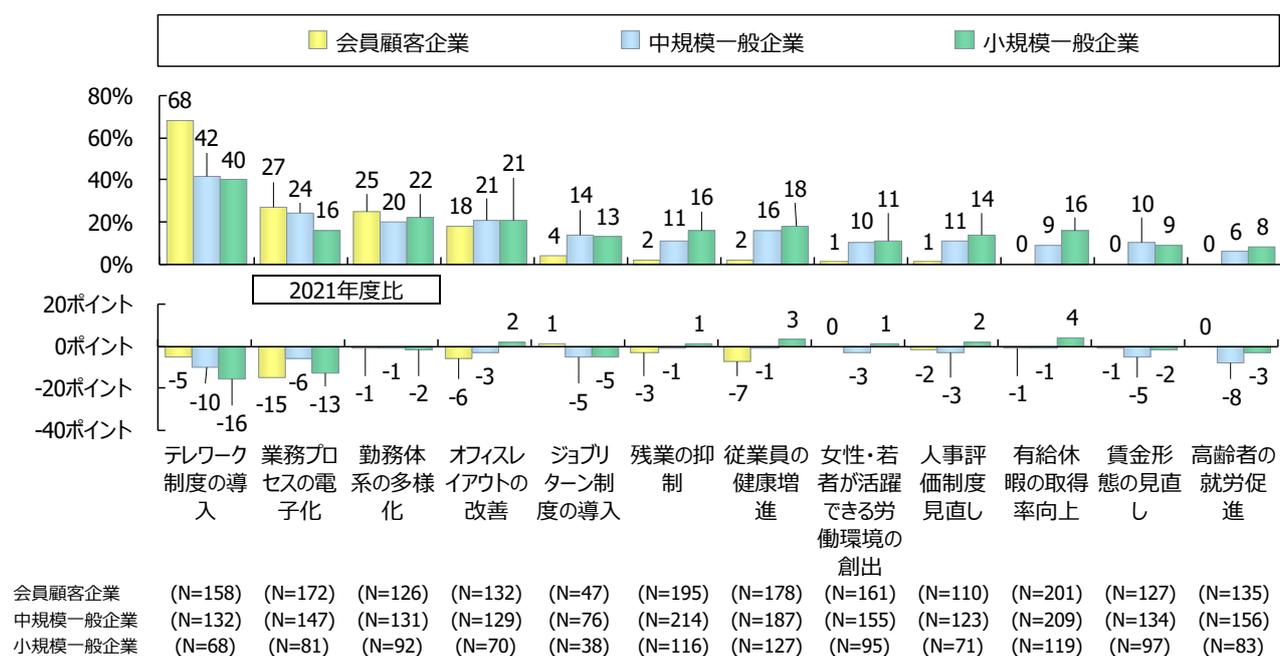
中規模一般企業では、会員顧客企業と同様に「有給休暇の取得率向上」が67%でトップであり、以下「残業の抑制」が64%、「従業員の健康増進」が57%、「人事評価の見直し」が55%、「賃金形態の見直し」が54%で上位5項目であった。しかし、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が2021年度より4ポイント減少した結果となった。

小規模一般企業の上位項目は、会員顧客企業や中規模一般企業と同様に「有給休暇の取得率向上」が52%でトップであり、以下「賃金形態の見直し」が47%、「残業の抑制」が43%、「人事評価の見直し」が42%と続いた。

(2) コロナ禍がきっかけとなった項目

コロナ禍がきっかけとなった働き方改革項目は何かを聞いたのが、図表 2.1.7 である。

図表 2.1.7 コロナ禍がきっかけとなった働き方改革
(働き方改革を実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、トップが「有給休暇の取得率向上」が84%、以下「賃金形態の見直し」が79%、「残業の抑制」が76%、「従業員の健康増進」が68%、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が66%、「人事評価制度見直し」が59%と続いているが、2021年度の結果との差を見てみると「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が27ポイント増加、「従業員の健康増進」と「人事評価制度見直し」が各々21ポイント増加している。政府が改革項目の推進を進めるために関連法を制定していることから、働き方改革関連法が推進に寄与していることは間違いが、2022年は、従来の長時間勤務対策関連項目中心から、雇用の安定関連項目を中心として推進する方向に変化してきていることが分かる。

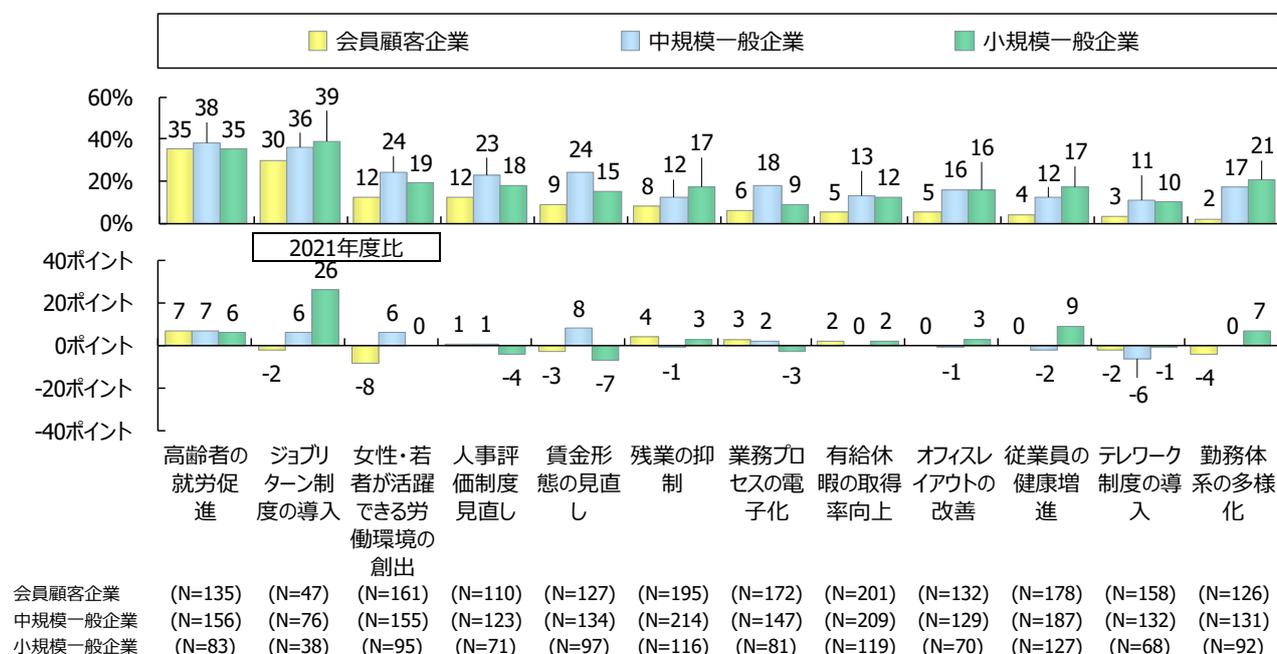
中規模一般企業では、会員顧客企業と同様に「有給休暇の取得率向上」が67%でトップであり、以下「残業の抑制」が64%、「従業員の健康増進」が57%、「人事評価の見直し」が55%、「賃金形態の見直し」が54%で上位5項目であった。しかし、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が2021年度より4ポイント減少した結果となった。

小規模一般企業の上位項目は、会員顧客企業や中規模一般企業と同様に「有給休暇の取得率向上」が52%でトップであり、以下「賃金形態の見直し」が47%、「残業の抑制」が43%、「人事評価の見直し」が42%と続いた。

(3) 人手不足がきっかけとなった項目

次に、人手不足がきっかけとなった働き方改革は何かを聞いたのが、図表 2.1.8 である。

図表 2.1.8 人手不足がきっかけとなった働き方改革
(働き方改革を実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、人手不足をきっかけとして取り組んだ項目は「高齢者の就労促進」が最も多い35%で、「ジョブ力ターンの導入」が30%で上位2項目であった。

中規模一般企業でも、「高齢者の就労促進」が38%で最も多く、「ジョブ力ターンの導入」が36%であった。

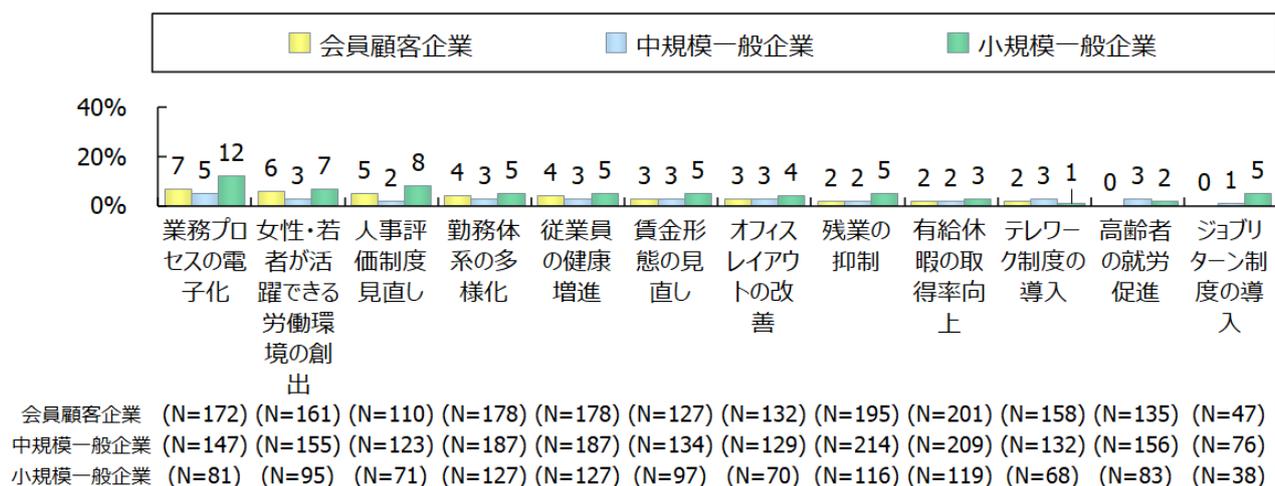
小規模一般企業でも、上位に挙げられたのは「ジョブ力ターンの導入」の39%、「高齢者の就労促進」の35%で、いずれの企業グループも現在の人員不足を解決するための方策を働き方改革に求めたということであろう。

2021年比でも、この2項目は6~26ポイント増加傾向であった。

(4) 他社の動向がきっかけとなった働き方改革

本年度、従来からの調査項目に加えて「他社の動向」をきっかけとした働き方改革項目について聞いたのが、図表 2.1.9 である。

図表 2.1.9 他社の動向がきっかけとなった働き方改革
(働き方改革を実施中、または実施予定企業)



結果は、小規模一般企業で「業務プロセスの電子化」が 12%であったのを除けば、残りの項目は 8%以下といった状況であった。

他社の動向を見ながら対応しようという判断は少なかったと言える。

2.1.5 働き方改革に有効な手段

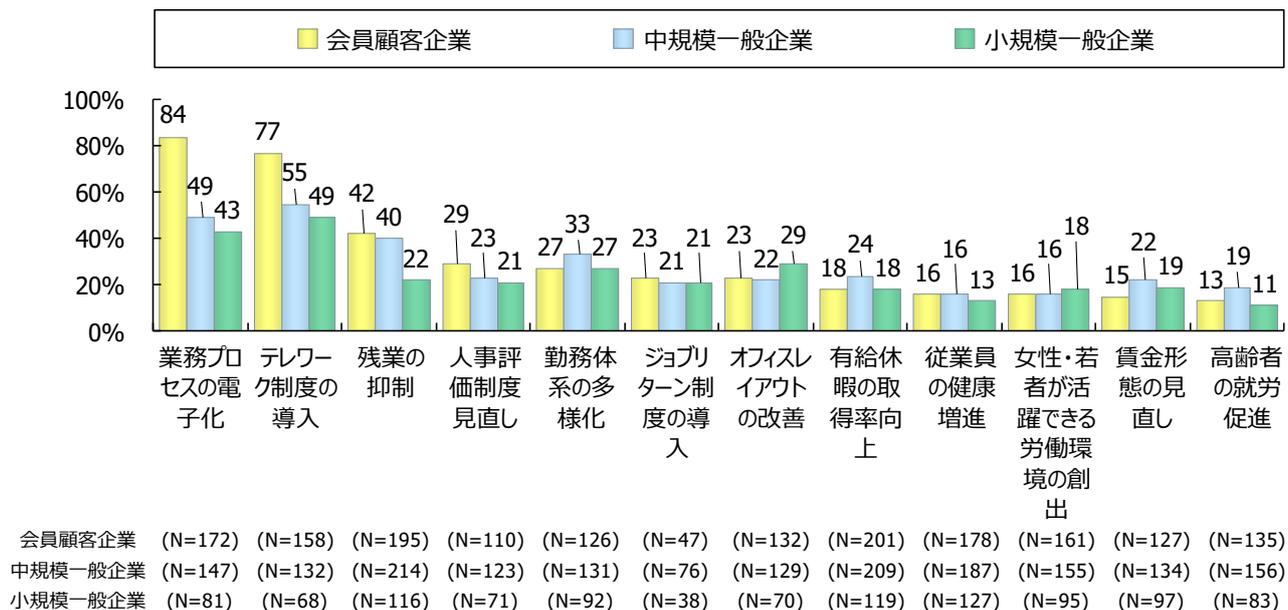
ここまでは、働き方改革を実施済みあるいは実施予定の企業が、何をきっかけに働き方改革を進めるようになったかを見てきたが、ここからは働き方改革の具体的項目実現にとって有効と思われる手段について聞いてみた。

聞いた手段とは、「IT の利用が有効」、「勤務体系の多様化が有効」、「法制度整備が有効」の三つである。

(1) IT 利用の有効性

まず、IT の利用が有効な手段であるかを聞いたのが、図表 2.1.10 である。

図表 2.1.10 IT の利用が有効な手段となる働き方改革
(働き方改革を実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、「業務プロセスの電子化」が84%でトップであり、以下「テレワーク制度の導入」が77%であった。いずれの項目も、ITツール無しでは成り立たない項目であり、ツールを有効に使いながら改革項目を推進しようという意気込みが見える結果である。

中規模一般企業では、「テレワーク制度の導入」が55%でトップであり、「業務プロセスの電子化」が49%であり、それ以外の項目は40%以下の比率であった。

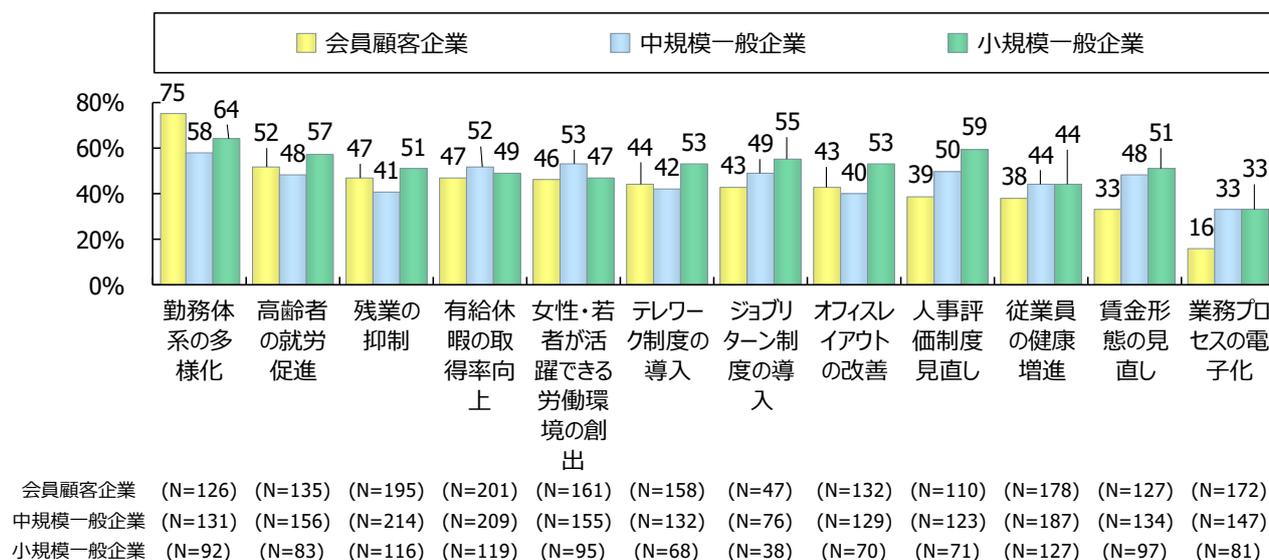
小規模一般企業でも、「テレワーク制度の導入」が49%でトップであり、「業務プロセスの電子化」が43%であった。

IT利用が有効との比率が、会員顧客企業に比べて中規模一般企業や小規模一般企業でやや低いということは、ITを利用するためには設備投資が必須となることを受け、IT利用に対する捉え方が少し異なっているのかもしれない。

(2) 勤務体系の多様化の有効性

次に、勤務体系の多様化が有効な手段であるかを聞いたのが、図表 2.1.11 である。

図表 2.1.11 勤務体系の多様化が有効な手段となる働き方改革
(働き方改革を実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、個別改善項目でもある「勤務体系の多様化」が75%でトップであり、「高齢者の就労促進」が52%で、「残業の抑制」と「有給休暇の取得率向上」が共に47%あった。その他にも「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」、「テレワーク制度の導入」、「ジョブリターン制度の導入」、「オフィスレイアウトの改善」などがほとんど差のない比率で続いている。

中規模一般企業でも、「勤務体系の多様化」が58%でトップであり、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が53%、「有給休暇の取得率向上」が52%、「人事評価制度の見直し」50%と続いている。

小規模一般企業でも、「勤務体系の多様化」が64%でトップであり、「人事評価制度の見直し」が59%、「高齢者の就労促進」が57%、「ジョブリターン制度の導入」が55%と続いている。

勤務体系の多様化が各改善項目に有効であるとの見解は、会員顧客企業・一般企業ともあまり差はなく、各改善項目全体が高い評価であった。こうした点で前項のITの利用が有効との評価項目とは異なった状況を見せている。

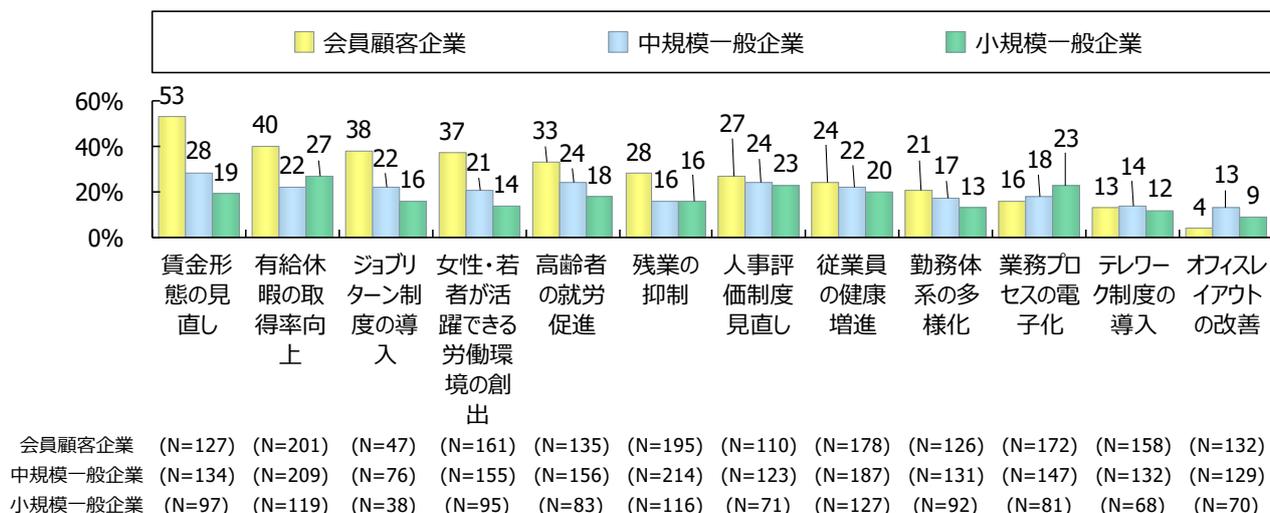
(3) 法制度整備の有効性

次に、法制度整備が有効な手段であるかを聞いたのが、図表 2.1.12 である。

会員顧客企業では、「賃金形態の見直し」が53%でトップであった。中規模一般企業でも、「賃金形態の見直し」が28%でトップであったが、小規模一般企業では、「有給休暇の取得率向上」が27%でトップであった。

ただし、全体を通じて、法制度整備が有効な手段であるとの回答は20~30%の低い比率であり、各事業群とも働き方改革に関して法制度整備はあまり重要ではないとの見方であった。

図表 2.1.12 法制度整備が有効な手段となる働き方改革
(働き方改革を実施中、または実施予定企業)



2.1.6 緊急事態宣言時と現在における取り組みの変化

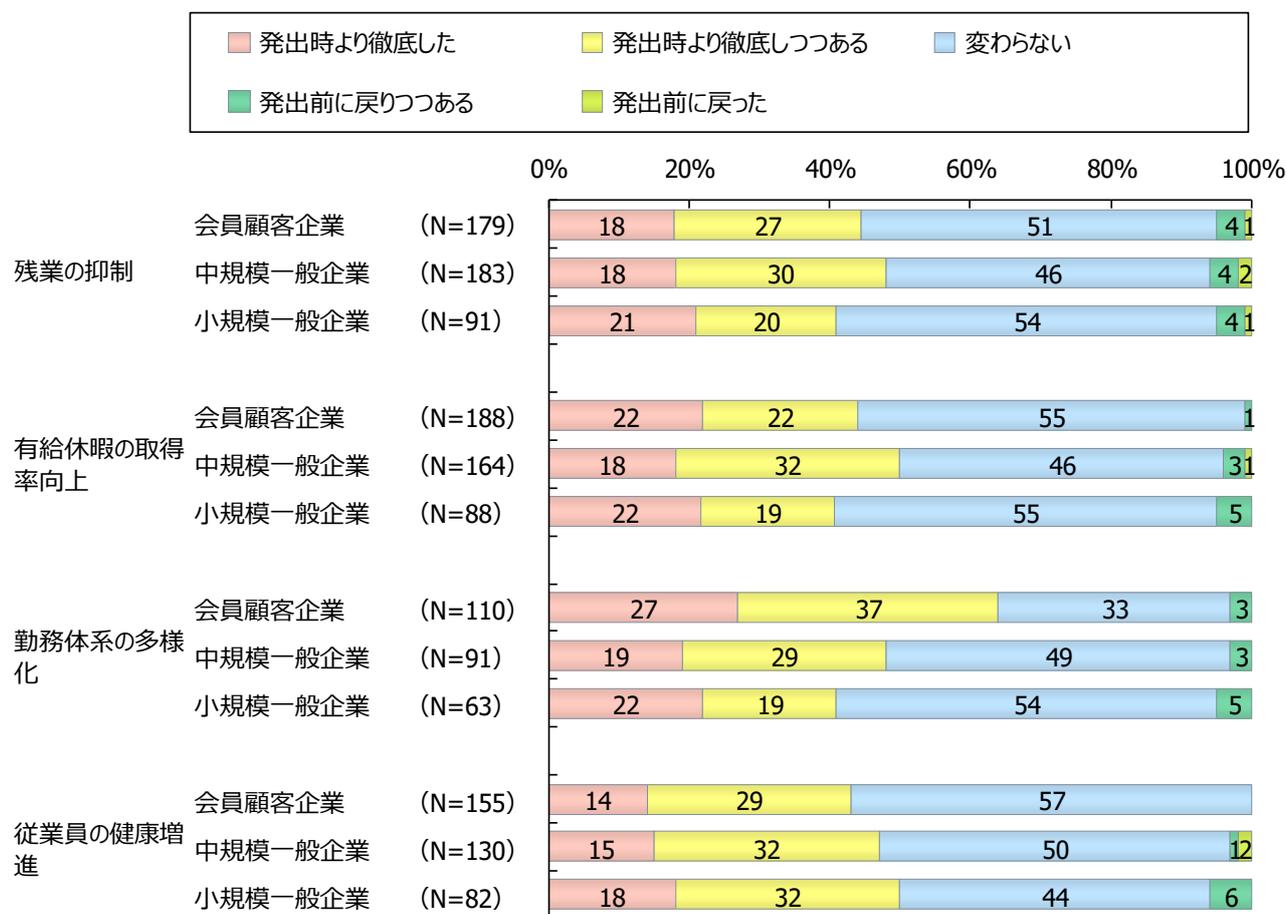
2020年から2021年にかけて新型コロナウイルス感染症対策として緊急事態宣言が発出されたが、2021年9月30日に緊急事態終了宣言が発出されたことで、働き方改革の各項目はどのような影響を受けているかを聞いた結果を、[長時間勤務対策]、[雇用の安定]、[労働生産性]の各々のグループに分けて説明する。

(1) 長時間勤務対策関連項目の変化

最初に、長時間勤務対策関連項目への取り組みの変化を調査した結果を図表 2.1.13 に示す。

長時間勤務対策関連項目では、ほとんどの項目が「変わらない」(44~57%)という結果であるが、会員顧客企業の「勤務体系の多様化」が、「発出時より徹底しつつある」が37%で、「変わらない」の33%を超える結果となった。コロナ禍で出勤しての勤務が減少する中、テレワークなどの勤務方法を体系的に取り入れようとする企業が増加していることが影響していると思われる。

図表 2.1.13 緊急事態宣言時と現在における活動の変化（長時間勤務対策関連項目）
（働き方改革を実施中、または実施予定企業）



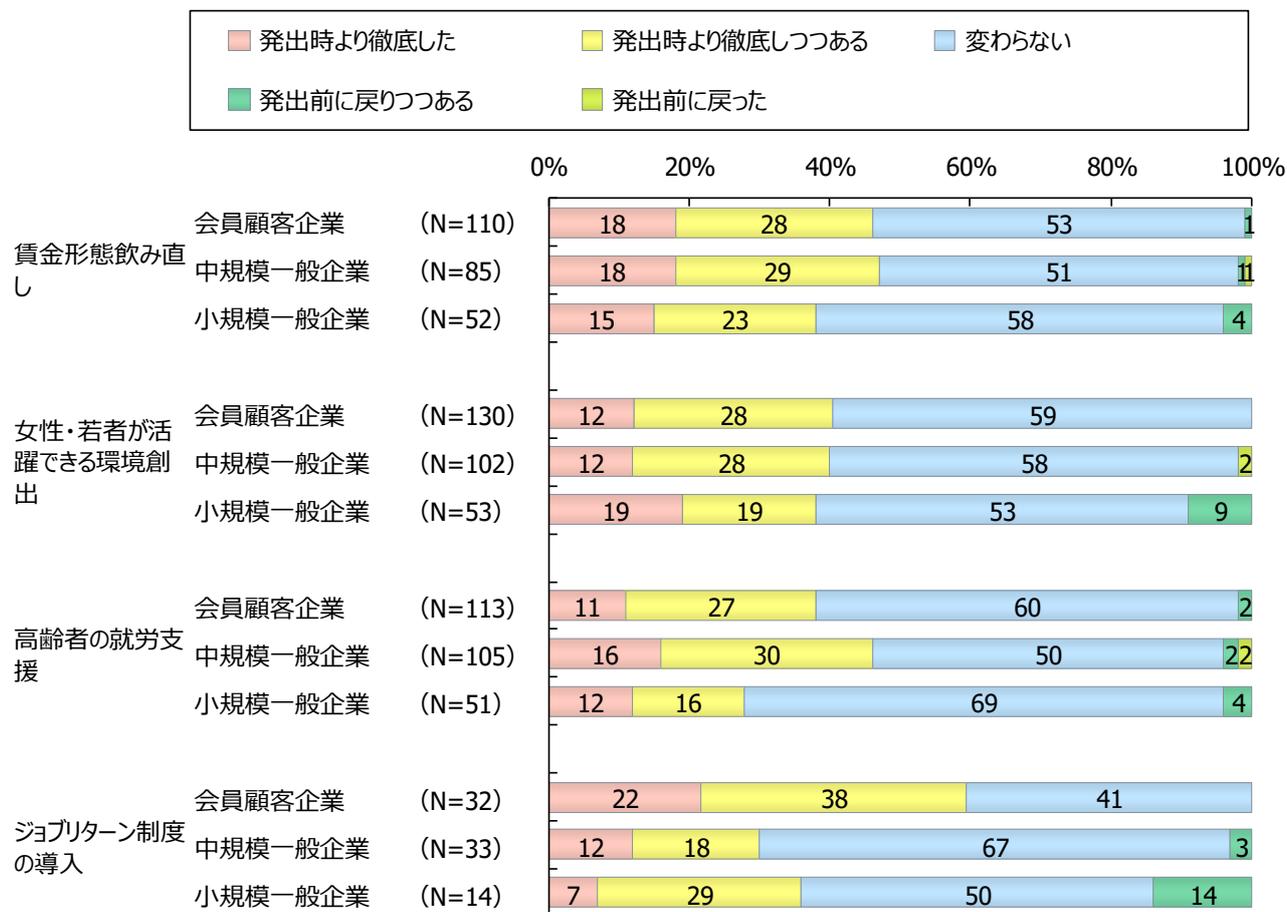
(2) 雇用の安定対策関連項目の変化

次に、雇用の安定対策関連項目への取り組みの変化を調査した結果を図表 2.1.14 に示す。

雇用の安定関連項目でも、ほとんどの項目が「変わらない」（41～69%）という結果であるが、会員顧客企業の「ジョブリターン制度の導入」は、「発出時より徹底しつつある」が38%で、「変わらない」の41%に近づく結果となった。テレワーク制度の導入によりジョブリターン制度も取り入れやすくなっているものと思われる。

事業規模が小さな小規模一般企業では、テレワーク制度の導入ができない企業が多く、「女性・若者が活躍できる環境の創出」や「ジョブリターン制度の導入」で「緊急事態宣言の発出前に戻りつつある」企業が増加してきている。

図表 2.1.14 緊急事態宣言時と現在における活動の変化（雇用の安定関連項目）
（働き方改革を実施中、または実施予定企業）



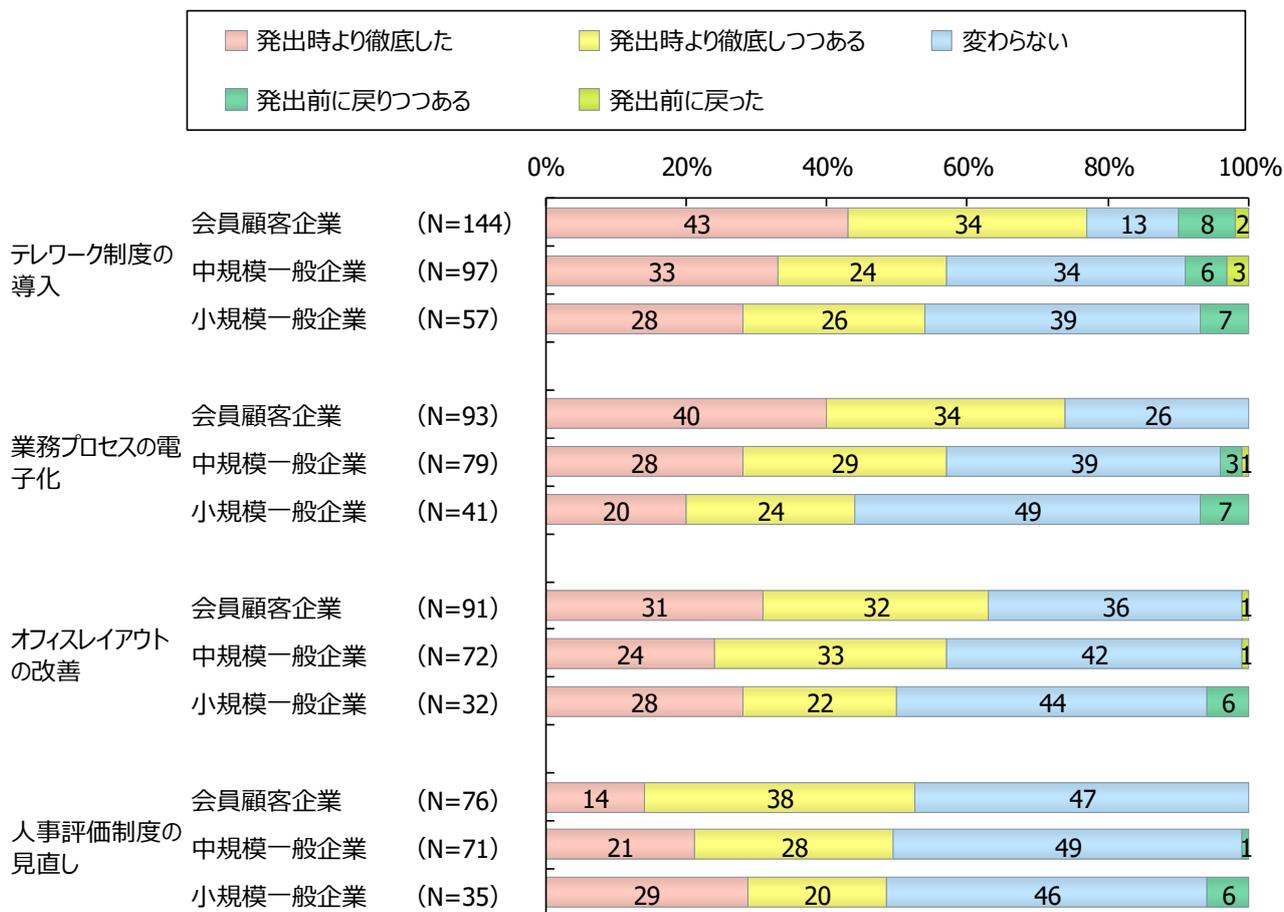
(3) 労働生産性対策関連項目の変化

次に、労働生産性対策関連項目への取り組みの変化を調査した結果を図表 2.1.15 に示す。

労働生産性関連項目では、会員顧客企業で全ての項目が「発出時より徹底した」並びに「発出時より徹底しつつある」が半数以上の企業での評価となっている。特に、「テレワーク制度の導入」や「業務プロセスの電子化」では、「発出時より徹底した」と「発出時より徹底しつつある」が74～77%であり、緊急事態終了宣言後も「テレワーク制度」や「業務プロセスの電子化」は業務の中に定着しつつあると言える。

一方で、「テレワーク制度の導入」が「発出前に戻りつつある」や「発出前に戻った」が各事業体で7～10%あり、緊急事態宣言下では精一杯の努力をして進めてきたが、現在は少しずつ元に戻したいといった状況もうかがわれる。

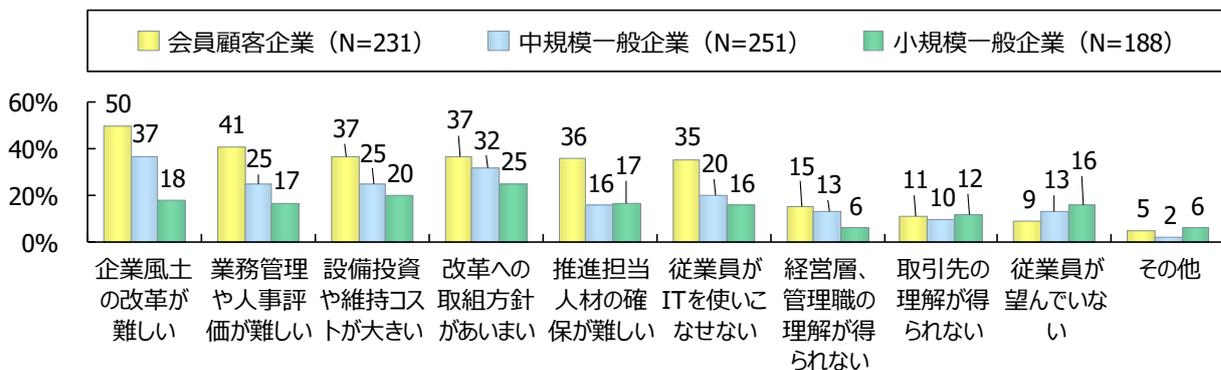
図表 2.1.15 緊急事態宣言時と現在における活動の変化（労働生産性関連項目）
（働き方改革を実施中、または実施予定企業）



2.1.7 働き方改革への取り組みに対する課題

働き方改革に取り組む上で、課題となったあるいは課題となるであろうことを聞いたのが、図表 2.1.16 である。

図表 2.1.16 働き方改革を実施する上での課題
（働き方改革を実施中、または実施予定企業）



会員顧客企業で、最も課題として挙げられたのは「企業風土の改革が難しい」で、全体の半数にあたる50%の企業が課題として挙げており、長年培ってきた企業風土が改革を受け入れづらいという体質を作ってしまったと考える企業が多いということであろう。

その他にも、「業務管理や人事評価が難しい」や「設備投資や維持コストが大きい」が挙げられているが、これらはテレワーク体制を進める上での課題として挙げられているものと思われる。

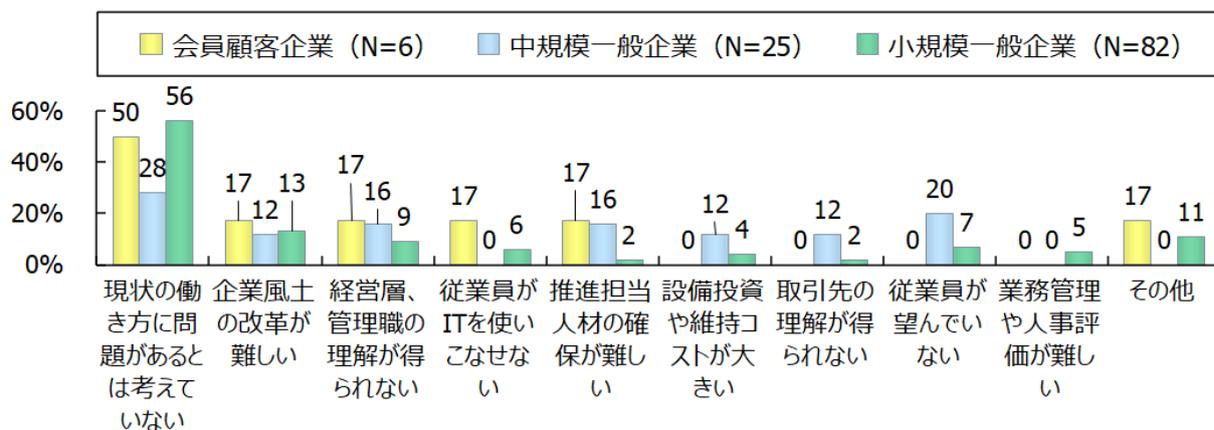
中規模一般企業でも同様に、「企業風土の改革が難しい」がトップの37%であるが、「改革への取り組み方針があいまい」といった点も課題の上位として挙げられた。

「改革への取り組み方針があいまい」は、小規模一般企業ではトップの25%の企業が挙げており、各企業とも、改革に向けた活動は状況を見ながら進めている様子が見られる結果である。

2.1.8 働き方改革を実施しない理由

働き方改革について、全ての項目に「実施する予定はない」と答えた企業にその理由を聞いたのが、図表 2.1.17 である。

図表 2.1.17 働き方改革を実施しない理由
(働き方改革の実施予定のない企業)



理由として、最も多かったものは「現在の働き方に問題があるとは考えていない」で、会員顧客企業で50%、中規模一般企業で28%、小規模一般企業で56%という結果であった。

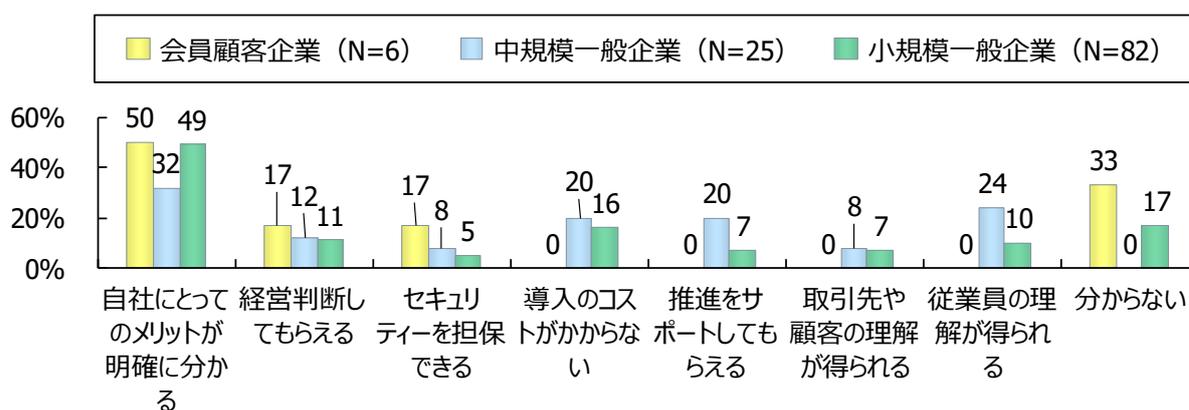
ただし、この表をご覧いただく上では回答企業数がかなり少ない（会員顧客企業6社、中規模一般企業25社、小規模一般企業82社）ということに留意してほしい。

857社の全調査対象会社の内、働き方改革の実施予定がないと回答した企業は113社しかなく、残りの744社（87%）は、働き方改革を進めているという結果に安心したというのが偽らざる感想であるが、小規模一般企業に限って言えば、調査対象企業302社に対して82社（27%）が働き方改革の実施予定がないということは、今後の推進のための支援策強化が必要であろう。

2.1.9 働き方改革を実施する条件

現在、働き方改革を実施する予定のない113社に対して、どのような条件が整えば改革を実施しようと考えているかを聞いたのが、図表 2.1.18 である。

図表 2.1.18 働き方改革を実施する条件
(働き方改革の実施予定のない企業)



各企業体で、最も多かったのは「自社にとってメリットが明確に分かる」で、会員顧客企業 50%、中規模一般企業 32%、小規模一般企業 49%であった。2.1.8 項の質問で、実施しない理由として「現在の働き方に問題があるとは考えていない」が大多数を占めたことと重ね合わせれば、問題とは考えていないがメリットが明確になるのであれば、実施しても良いと考える企業が多いということであろう。

2.2 テレワーク制度の導入状況

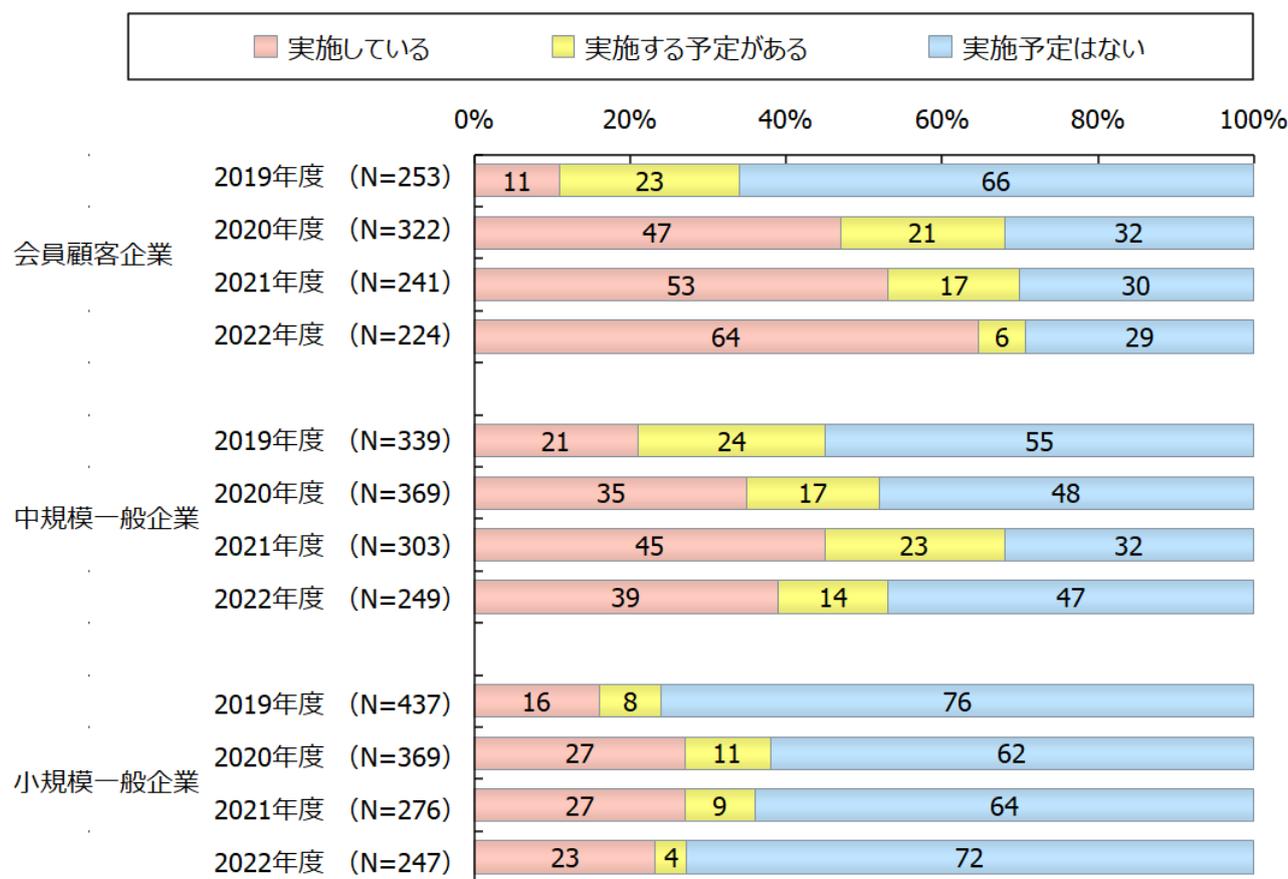
ここまでは、働き方改革全般について状況を見てきたが、ここからはテレワーク制度の導入状況についてももう少し細かく見ていこう。

2.2.1 年度別テレワーク実施状況と東京圏とそれ以外の地域の実施状況

コロナ前の2019年度のテレワーク実施率は低かったものの、2020年度に新型コロナウイルス感染症対策として、非接触・非対面を基本とする新生活様式が提唱され、テレワーク制度を採用する企業も急増した。感染症対策として2020年4月から2021年9月にかけて緊急事態宣言が発出されたことも、この動きをさらに加速させた。2021年9月に緊急事態終了宣言が発出されたが、テレワーク制度はその後も企業活動に定着しており、実施率は高水準を維持している。

2019年から2022年までの実施状況の推移を見たのが、図表 2.2.1 である。

図表 2.2.1 年度別テレワーク実施状況



2019年度は、会員顧客企業で11%、中規模一般企業で26%、小規模一般企業で16%であった実施率が、2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として政府が提唱した人流制限のための、出勤者7割削減を実現するための要請によるテレワークや在宅勤務推奨の政策を受けて、テレワーク制度を採用する企業が大幅に増加した。2021年度は、全国19都道府県を対象とした新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言を受けて実施率はさらに増加した。

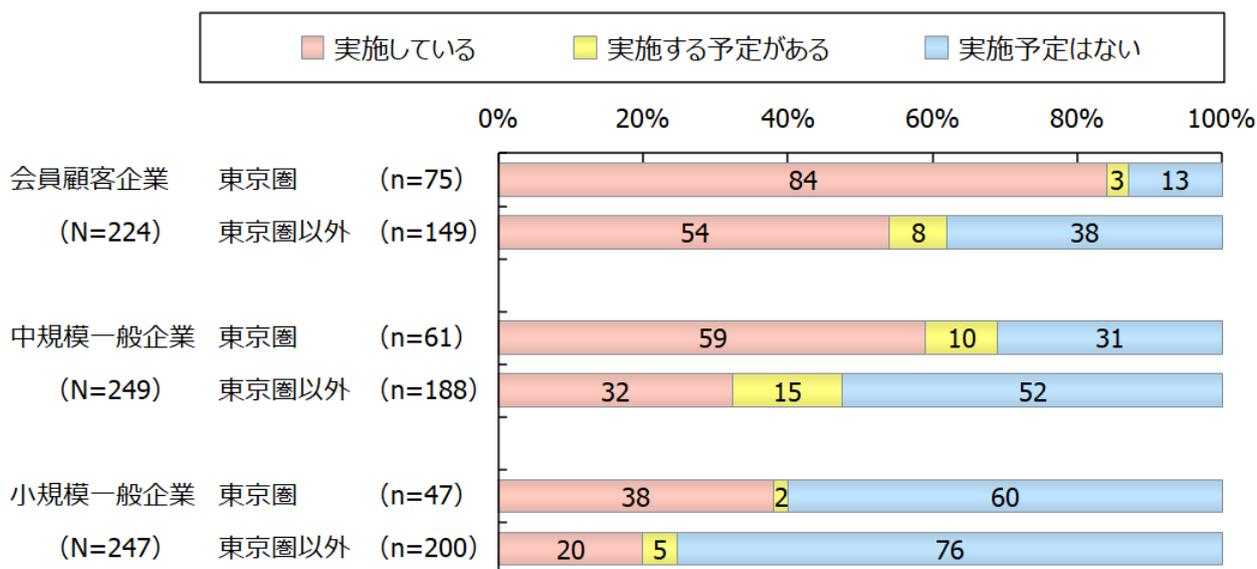
2020年4月13日に出された「出勤者7割削減を実現するための要請について（協力依頼）」も2020年11月19日に取り下げられた。

こうした世の中の動きを受けたものの、ここ3年間の活動実績からテレワーク制度は企業活動に定着してきており、会員顧客企業では実施率が64%に9ポイント増加した。中規模一般企業や小規模一般企業では2021年度から僅かに減少しているが、会員顧客企業同様、企業活動に定着してきている。

東京圏*16とそれ以外地域でのテレワーク実施状況比較を見たのが、図表2.2.2である。

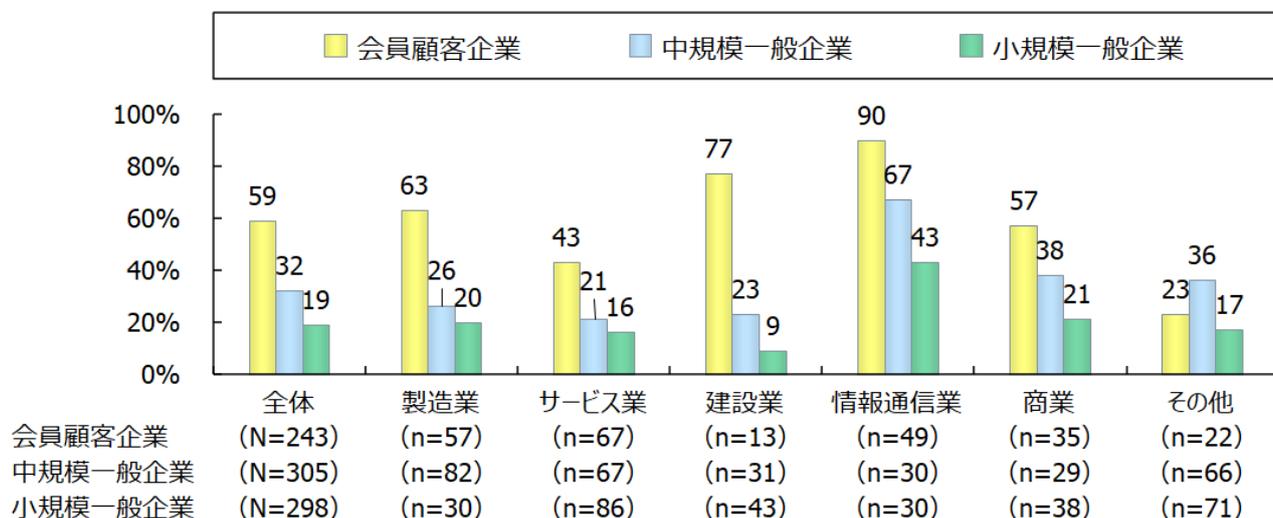
*16 東京都内への通勤者の比率が10%を超える市町村が半数以上の都県（埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県）を東京圏とした。

図表 2.2.2 東京圏とそれ以外の地域でのテレワーク実施状況



従来から、東京圏とそれ以外の地域とでは実施率に大きな差があると言われているが、今回の調査でも、会員顧客企業で30ポイント、中規模一般企業で27ポイント、小規模一般企業でも18ポイントの差が出ている。

図表 2.2.3 業種別テレワーク実施率比較

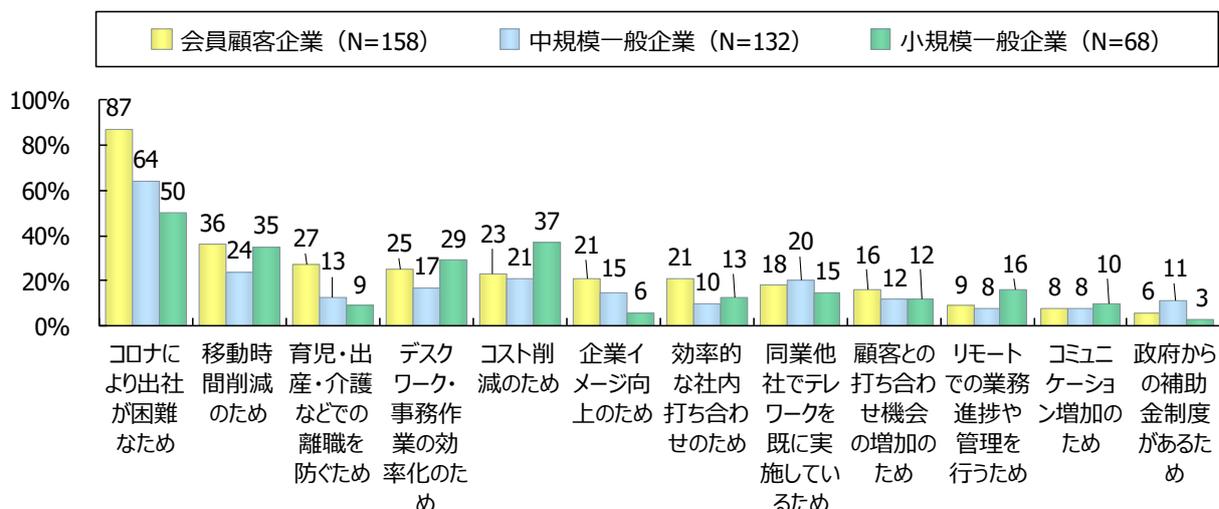


一方、業種別のテレワーク実施率を見てみると、図表 2.2.3 に示すように情報通信業など先端技術関連の企業の実施率が他の業種に比べて高くなっている。こうした情報通信企業は、ネットと端末さえあればほとんどの仕事をテレワークで実施できることが要因の一つと考えられる。

2.2.2 テレワーク制度導入のきっかけとベンダーへの期待

各企業がテレワーク制度を導入する決定をしたきっかけを聞いたのが、図表 2.2.4 である。

図表 2.2.4 テレワーク制度を導入したきっかけ
(テレワーク制度を導入済み、または導入予定の企業)

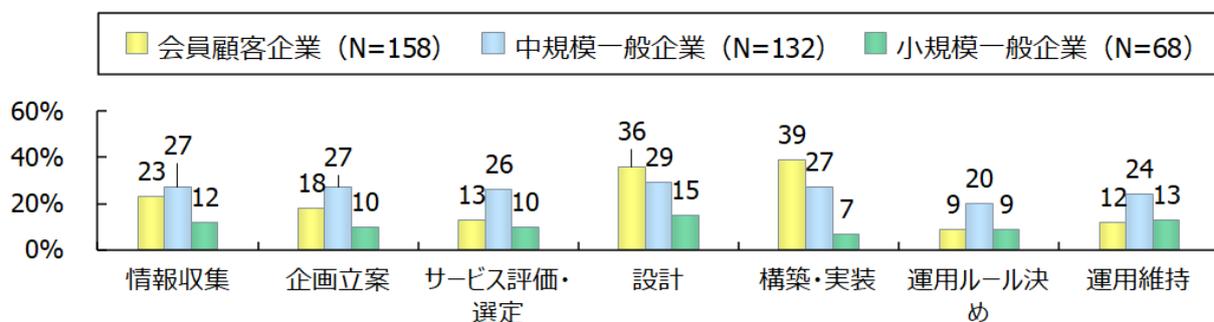


導入企業の絶対的多数が選択した回答は、「コロナにより出社が困難なため」であり、会員顧客企業で87%、中規模一般企業で64%、小規模一般企業で50%と高い比率であった。2020年から2021年にかけて緊急事態宣言等が発出され、出勤者の7割削減が求められたこともテレワーク制度の導入に大きく影響したことが分かる結果である。

その他の回答では、「移動時間削減のため」、「コスト削減のため」、「デスクワーク・事務作業の効率化のため」などが多くの企業からの回答であった。また、「育児・出産・介護などでの離職を防ぐため」との回答が会員顧客企業で27%あった。

実際にテレワーク制度を導入する上で発生する諸問題を解決するために、ITベンダー主体で実施を期待するテレワーク制度導入工程を聞いたのが、図表 2.2.5 である。

図表 2.2.5 テレワーク制度導入でITベンダーに期待した役割
(テレワーク制度を導入済み、または導入予定の企業)



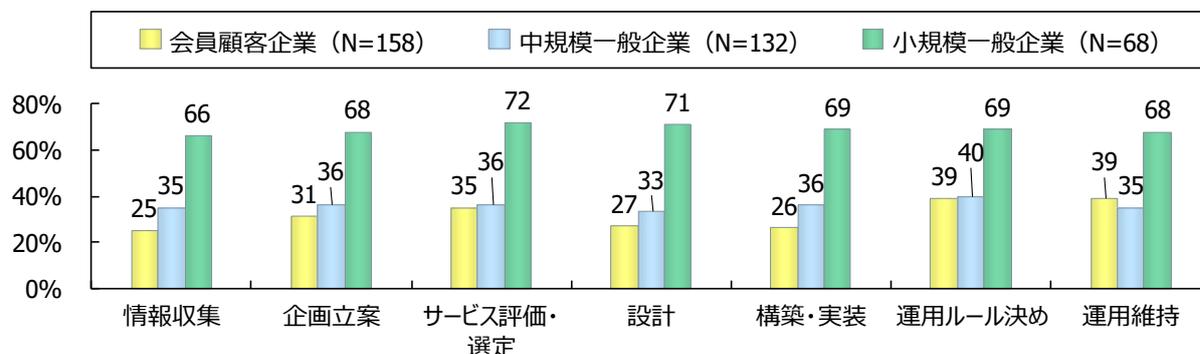
会員顧客企業で期待が大きかったのは、「構築・実装」の39%、「設計」の36%であった。社内に設置したサーバーと社外からリモートで接続する端末の運用に関して、最良の構築・実装方式に対するアドバイスを求めた結果と考えられる。

中規模一般企業では、「情報収集」、「企画立案」、「サービス評価・選定」、「設計」、「構築・実装」、運用ルール決め、「運用維持」の全てが20~29%の期待値であった。

小規模一般企業では全ての期待値が7~15%でしかなく、あまり期待していないことが分かる。

一方で、ITベンダーの関与がいない制度導入工程の回答が、図表 2.2.6 である。

図表 2.2.6 ITベンダーの関与がいないテレワーク制度導入工程
(テレワーク制度を導入済み、または導入予定の企業)

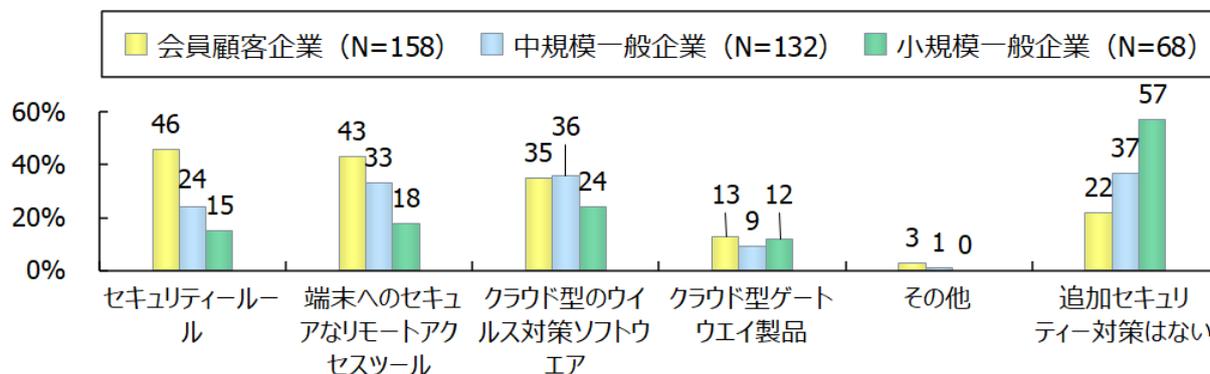


ご覧のように、小規模一般企業では、関与がいないとの回答は、全ての項目が66~72%であり、規模が小さい企業ではITベンダーの力を借りたいものの費用対効果の視点から関与を求めないといった状況であろう。

2.2.3 テレワーク制度導入のための追加セキュリティー対策

テレワーク制度を導入するためには、セキュリティー対策強化が必要となる場合があるが、テレワーク制度を導入した企業や導入を予定している企業では、追加のセキュリティー対策としてどのようなものを考えているのかを聞いたのが、図表 2.2.7 である。

図表 2.2.7 テレワーク制度導入のために追加した、または追加予定のセキュリティー対策
(テレワーク制度を導入済み、または導入予定の企業)



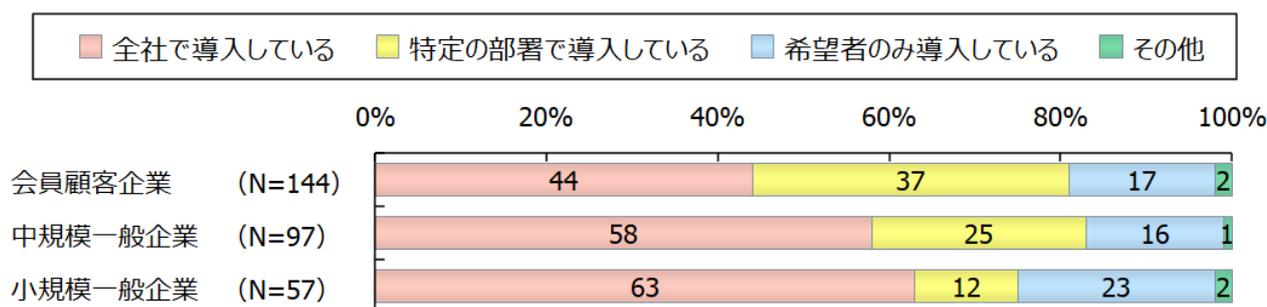
会員顧客企業で最も多かったのは「セキュリティールール」の設定で46%、「端末へのセキュアなリモートアクセスツール」の採用が43%であった。中規模一般企業では、「クラウド型のウイルス対策ソフトウェア」の採用が36%、「端末へのセキュアなリモートアクセスツール」の採用が33%であった。

ただし、中規模一般企業や小規模一般企業では「追加のセキュリティー対策はない」はそれぞれ37%と57%あり、実運用上での問題発生に対応するためのルール作りなどは積極的に進めて欲しい。

2.2.4 テレワーク制度導入部門の状況

企業内でのテレワーク制度の導入部門の状況を聞いたのが、図表 2.2.8 である。

図表 2.2.8 テレワーク制度導入部門の状況
(テレワーク制度を導入済みの企業)

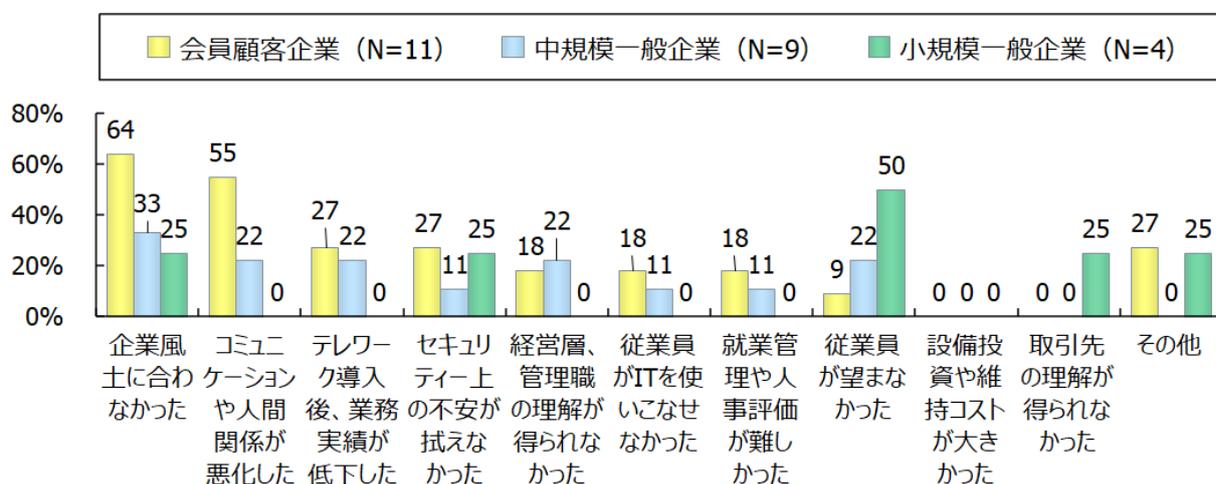


全社で導入しているのは、会員顧客企業で44%、中規模一般企業で58%、小規模一般企業で63%であり、企業規模が小さい企業ほど対象部門も少ないことから、導入するからには会社全体で導入しようという考え方が見える結果であった。

2.2.5 テレワーク制度を縮小または廃止する理由

次に、「2.1.6 緊急事態宣言時と現在における取り組みの変化」の調査で「現在テレワーク制度を導入している」が、「発出前に戻りつつある」または「発出前に戻った」と回答した企業に、その理由を聞いたのが、図表 2.2.9 である。

図表 2.2.9 テレワーク制度を縮小もしくは廃止する理由
(テレワーク制度を導入済みで緊急事態宣言時よりも縮小傾向の企業)



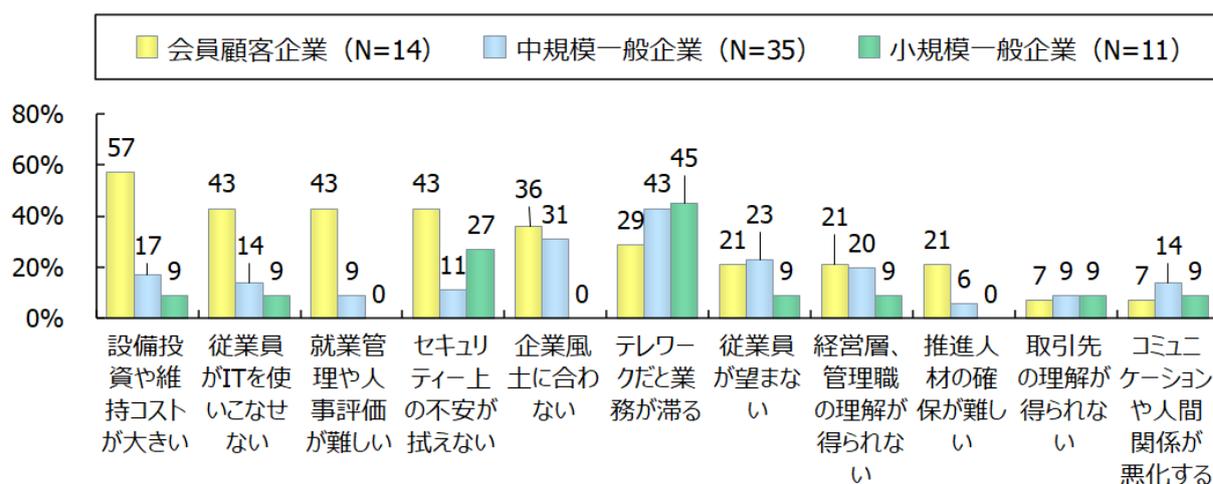
ここで留意して欲しいのは、今回の調査でテレワーク制度を導入していると答えた企業は、会員顧客企業並びに一般企業合計で 298 社あるうち、今後縮小もしくは廃止を考えておりその理由を挙げて企業は 24 社と僅か 8%しかないのであり、このグラフが示す結果についても、母集団が少ないことから参考として捉えていただきたい。ただし、一方で、テレワーク制度を今後も継続あるいは拡大して行く方向にある企業が 92%あるということは喜ばしい状況であると言えよう。

縮小もしくは廃止理由の回答で、最も多かったのは「企業風土に合わなかった」で、会員顧客企業 64%、中規模一般企業 33%、小規模一般企業 25%であった。やはり、企業によってはテレワーク制度が企業としての経営スタンスにマッチしないことがあるということであろう。

2.2.6 テレワーク制度を導入予定であるが、導入が進まない理由

テレワーク制度を導入の予定であるが、導入が進まない理由を聞いたのが、図表 2.2.10 である。

図表 2.2.10 テレワーク制度導入が進まない理由
(テレワーク制度を導入予定の企業)



会員顧客企業で最も高かった理由は、「設備投資や維持コストが大きい」というもので 57%であった。その他に、「従業員が IT を使いこなせない」、「就業管理や人事評価が難しい」、「セキュリティー上の不安が拭えない」が 43%で続いた。

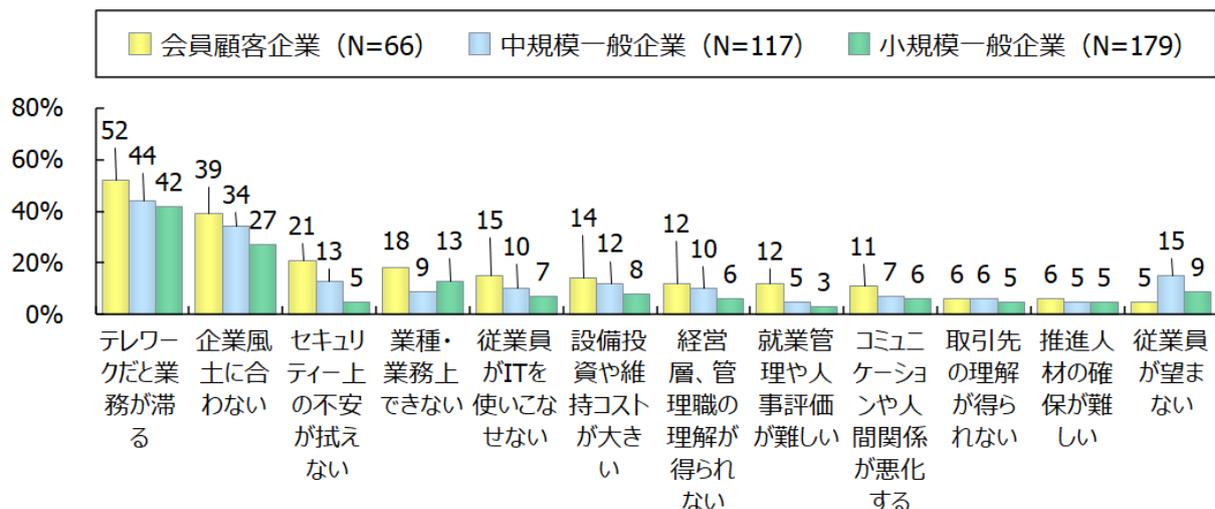
中規模一般企業や小規模一般企業では、「テレワークだと業務が滞る」が最も高い理由として挙げられ、各々 43%、45%であった。

企業としては、テレワーク制度の導入を予定しているものの、現実問題としてテレワークで業務遂行ができるかどうか、判断できないことが導入決定の足かせとなっている状況が見えてくる。

2.2.7 テレワーク制度を導入しない理由と導入するための条件

テレワーク制度の導入状況調査の最後として、導入予定のない企業に導入しない理由を聞いたのが、図表 2.2.11 である。

図表 2.2.11 テレワーク制度を導入しない理由
(テレワーク制度を導入する予定のない企業)

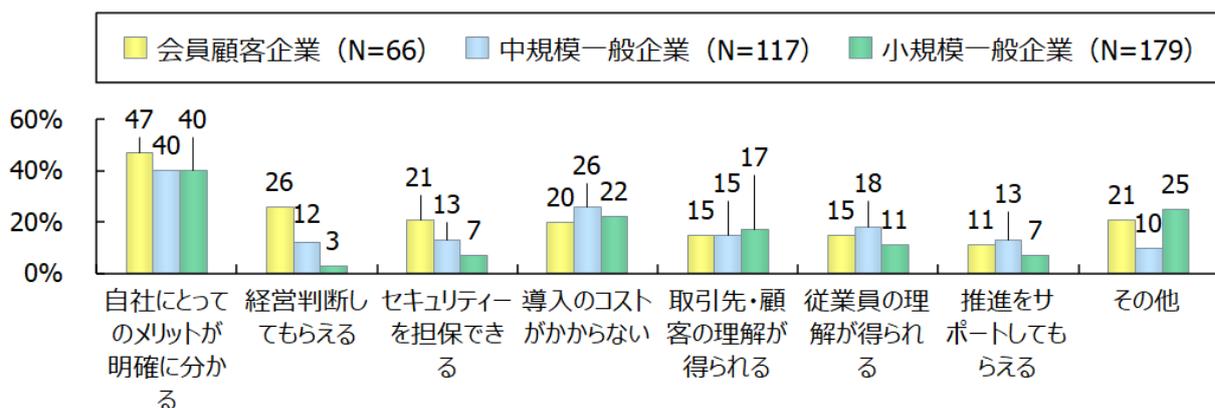


最も比率が高かったのは、導入に踏み切れない一番の理由として挙げられた「テレワークだと業務が滞る」で、会員顧客企業が 52%、中規模一般企業が 44%、小規模一般企業が 42%であった。対象業務を、テレワークで推進しようとするとう業務が滞ってしまうと考える企業では、テレワークを採用できないと考える企業が多いことがうかがわれる。

それ以外の項目の中では、「企業風土に合わない」が多く企業の企業で挙げられた。テレワークに限らず働き方改革全般についても、「企業風土に合わない」あるいは「企業風土の改革が難しい」との理由で取り上げない企業があることは大変残念なことである。企業風土とは、その企業に習慣的に根付いてきた明文化されていない暗黙のルール・社内規範・価値観・人間関係などであるため、直ちに換えられるものではないが、自社の努力で改善できる要素も数多くあると思われるので、ぜひ改善に向けた努力を願いたいものである。

次に、企業体質改善以外の項目で何を行えば導入できるようになるかを聞いたのが、図表 2.2.12 である。

図表 2.2.12 テレワーク制度を導入する条件
(テレワーク制度を導入する予定のない企業)



まず、「自社にとってのメリットが明確に分かる」がトップに挙げられた。テレワークを導入すればこんなメリットが発生するなど、分かりやすいメリットを認識できれば導入が進むであろうと考えている企業が多いことが分かる。

その他、「経営判断してもらえる」、「セキュリティーを担保できる」、「導入のコストがかからない」などが、会員顧客企業で20%以上の項目として挙げられた。また、一般企業では、「導入コストがかからない」も上位の項目として挙げられた。導入コストについては、かからないにこしたことはないものの、費用をできるだけ抑えて導入する努力をすることでテレワークが進むことを期待したい。