

## 出社を望んでいるのは誰か ～性別によるテレワーク意向パターンの違い～

石川 ルチア

出社を望んでいるのは誰か  
～性別によるテレワーク意向パターンの違い～

石川ルチア（リクルートワークス研究所）

2022年12月14日

要旨

新型コロナウイルス感染症の拡大によってテレワークが広がり、企業はパンデミック収束後の方針を検討している。本論文の目的は、就業者がどのような働き方を希望しているのかを、男女別に明らかにすることである。分析の結果、男性も女性も、テレワークを週3日以上希望する人の割合が最も高かった。ただし、テレワークおよび出社を望む人の傾向には性差があった。男性では、役職者や職場の人間関係を重視する人に全日出社あるいは週1～2日のテレワークを希望する傾向がみられた。女性では、未就学児の子どもがいることと、職場で仕事の進め方が工夫されていること、1週間の総労働時間が長いことがテレワーク意向者の特徴であった。企業の役職者は男性が圧倒的多数を占めることを踏まえると、主に男性がテレワークの方針を決定することになり、職場の人間関係を重視した方針に偏る可能性がある。企業が従業員のウェルビーイングを考慮したテレワーク施策を検討するためには、性別によって意向のパターンが異なる点を考慮する必要性が示された。

キーワード テレワーク，ジェンダー，職場の人間関係，出社日数

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

## 1. はじめに

本論文は、テレワークおよび出社を希望する人の特徴を男女別に理解することを目的としている。テレワークとは、自宅やサテライトオフィス、カフェ・ファミリーレストランなど、通常業務を行っている職場以外の場所で働くことを指す。新型コロナウイルスの感染拡大により、多くのオフィスワーカーが主に自宅でのテレワークを経験した。パンデミック以前は、雇用されている人のテレワーク実施率は 2018 年の 16.6%が最高だったのに対し、2021 年は 27.0%まで増加した（国土交通省、2022）。この割合は、現地作業や直接対面で業務を遂行する必要のないオフィスワーカーに限ると、より高いと推測される。

パンデミック宣言があった 2020 年春以降、企業は収束後にテレワーク制度を継続するかどうか、するならばどれぐらいの頻度でどのような運用が適切かを検討してきた。週の出社日数を決める企業もあれば、個人に判断を委ねる企業もある。2022 年 7 月の日本経済新聞社による「社長 100 人アンケート」では、従業員の出社について「週 5 日もしくは基本全日出社」とする企業が 9.6%と 1 割弱あった一方で、「社員の裁量に任せる」が最多の 51.9%であった（藤生、2022）。就業者側では、テレワーカーの 89.4%がパンデミック収束後もテレワークの継続を希望している（国土交通省、2022）。

個人は、自分が希望するテレワークの頻度と実際に行うテレワークの頻度が一致しない場合に心理的ストレスが高まることが確認されており（Otsuka et al., 2021）、テレワークを強制されることはワークエンゲージメントの低下や疲労感の増加につながる（Dias et al., 2022）。したがって、個人の裁量で働く場所を選べるような方針は望ましい。ただ、そうする場合には、いくつかの懸念が指摘されている。個人がテレワーカーよりも出社している人を優遇してしまう近接性バイアスや、女性のキャリア機会損失などである。たとえば、管理職の約 75%はオフィスにいる部下のほうを好ましく思い、リモートで働く従業員の昇進率は出社している人の半分、との調査結果がある（Agovino, 2022）。さらに、男性よりも女性のほうがテレワークを希望する割合が高いことから（それぞれ 41%と 52%、Agovino, 2022）、女性活躍推進の取り組みが阻害される可能性がある。

上記の懸念があるため、企業が従業員の意向を汲みながら今後の方針を検討する際は、テレワークおよび出社を希望する人の傾向を理解しておくことが重要である。特定のグループを恣意的に優遇しないよう留意して、オフィスの使い方や、効果的なコミュニケーションや協働のあり方など、出社とテレワークを組み合わせるときの施策策定に活かせる。特徴は男女別に把握することが有益だと考えられる。なぜならば、テレワークにおいて男性のほうが女性よりも孤独感を感じる割合が高いこと（栗田、2021）や、配偶者がいるテレワーカーの場合、女性のほうが家事や育児を行う時間が長いこと（大谷、2021）など、テレワークが就業者に与える影響は性別で異なると確認されているからだ。

では、テレワークおよび出社を希望する人には、どのような傾向があるのか。男性と女性では、実際に傾向が異なるのだろうか。

## 2. 先行研究

就業者のテレワーク意向に関する研究は、この数年間に国内外で多数行われている。Thompson et al. (2022) は、パンデミック前にテレワーカーと非テレワーカーに聞き取りをし、機会があればテレワークを希望する理由として挙げた回答を 10 のカテゴリと 2 つの前提条件に分けた。10 のカテゴリは、自分や周りの負担が軽減されることに関わるもの（①通勤がない、②通勤時のガソリン代などの金銭面の負担が減る、③車で通勤しないことによる環境への配慮）や、仕事そのものに関わるもの（④生産性が高まる、⑤残業できる、⑥オンコールや海外と会議がある場合に業務時間を自由に設定できる）、そして仕事以外の面での柔軟性に関わるもの（⑦家事など家庭の用事を片付けられる、⑧服装や運動など個人の自由度が高まる、⑨仕事に関連しない用事を片付けられる、⑩健康上の理由）、であった。前提条件は、テレワークを可能にするために本来必要なものであり、会社のリソースや人の助けを必要としない「タスク」面での業務特性と、会社という「場」でなくてもできる業務特性が挙げた。最も多かった回答は「通勤がない」ことであったが、「仕事に関連しない用事を片付けられる」は女性との相関が高かった。

テレワーク意向と属性や仕事の状況あるいは私生活の状況との関係を検証した研究には、Nguyen & Armoogum (2021) がある。パンデミックにおけるテレワークに対して肯定的な意見を持つ人は、収束後もテレワークを希望する傾向が高いことを明らかにしたベトナムの研究で、女性のほうがテレワークに対して肯定的であり（女性 56%、男性 45%）、テレワークを希望する割合も高かった（女性 63%、男性 39%）。否定的な意見の人は、男性では「データへアクセスしにくい」「集中できない」といった仕事に関する要因が関係していたのに対し、女性では特に「2人以上の子どもとの同居」という、家庭に関する要因の影響が特徴的であった。男女ともに、人と対面で働くことやコミュニケーションをとることを楽しむ人は、テレワーク意向と負の相関があった。また、収入が高い人もテレワークに比較的否定的で、役職との関連が示唆された。

Jones et al. (2022) もパンデミック収束後のテレワーク意向とその要因を見たカナダの研究で、1度でもテレワークを行った人の 99%が今後も継続したい意向を示した。ほかには、「週当たりのオンライン会議が 2 時間以上ある」は毎日テレワークを希望することに、「ワークライフバランス」と「5 歳以上の子どもが自宅に 1 人以上いること」は週の半分以上テレワークを希望することに中程度の影響があった。しかし、収入の高い人がテレワークを希望する傾向にあることや、性差が有意ではないことなど、Nguyen & Armoogum (2021) と相反する結果も得られており、文化の影響が示唆されている。たとえば Jones et al. は、カナダでは家事や育児が男女平等に分担されていたり、女性がキャリアで不利でなかったりするために、性差が確認されなかったと解釈している。

Dias et al. (2022) は、テクノロジーツールの習熟との関係に焦点を当てている。テレワークでは通常、ICT（情報通信技術）ツールを用いて業務を遂行するため、ツールの習熟は就業者がテレワークを行うための前提条件といえる。同研究では、新しい ICT ツールを使

いこなせることと、テレワークに対する好意的な意見は正の相関にあった。

また、Yamashita et al. (2022) は労働機能障害との相関関係を検証している。テレワークを週 4 日以上していた人は、ほぼテレワークをしていなかった人に比べて「丁寧に仕事ができなかった」「面倒な仕事を後回しにした」などの労働機能障害の程度が高かった。Yamashita et al. は、本人の健康上の問題や家庭との両立など、パフォーマンスを低下させる要因がある人が、テレワークを希望する就業者に多い可能性を指摘している。

自分や身近な人のテレワーク経験は、自分自身のテレワーク意向だけでなく、職場の他者がテレワークすることへの意識にも影響することが明らかになっている。Knoesen & Seymour (2020) では、パンデミックによるロックダウン中にテレワークを経験したマネジャーは、以前よりもテレワークに対して受容的になり、部下に出世を求める割合が減少した。Mele et al. (2021) の研究では、非テレワーカーは、出世する同僚をより好ましく思い、一緒に働く機会が限定されている点では同じであるパートタイマーのほうを、テレワーカーよりも好意的に見ていた。そして、チームにテレワーカーがいなければテレワーカーに対する否定的な感情はさらに強く、どちらかといえば女性よりも男性のほうが否定的であった。

以上のように先行研究では、働く人がテレワークを希望する理由やテレワーク意向者の特徴について検討されている。その中で、文化による違いが示唆された。文化的な特徴として、日本では、アジア・太平洋諸国と比較して職場の人間関係や直属の上司に対する満足度が最も低く、職場のストレス要因として上司や同僚、それ以外の社内の人間関係が上位に挙げられている (佐藤、2021)。社内の人と対面でコミュニケーションをとらないテレワークでは、職場の人間関係の満足度やストレス要因が変化すると推測でき、日本人のテレワーク意向もそれに影響を受けると考えられる。

とりわけ男性は、人間関係の数が女性よりも少なく、社会的孤立に陥りやすいことが複数の研究で指摘されている。男性の孤立感に関する研究の多くが高齢者を対象にしているものの、現役世代の単身者や無職者対象の研究を含めたいずれにおいても、女性よりも男性のほうが親戚や近所の人、友人などとの付き合いが少ないために孤立する比率が高く、孤独感を感じやすいとの結果が出ている (安藤・小池・高橋、2016 ; 木下、2022 ; 藤森、2022)。したがって、1 週間の大半を過ごす職場の人間関係は特に男性にとって重要だと考えられ、テレワーク意向と強い関係を示す可能性がある。

日本でテレワークを希望する人の特徴を男女別に分析した研究は見当たらない。また、海外の研究でも、職場の人間関係やコミュニケーションのとり方に焦点を当ててテレワーク意向を研究していない。そこで研究課題を、テレワークを希望する人と出世を希望する男女の特徴を、職場の人間関係と職場での工夫による影響も踏まえて明らかにすることとした。

### 3. 方法

#### 3.1. 分析に用いたデータ

分析には、リクルートワークス研究所が2021年10月に実施した「職場における集まる意味の調査」のデータを用いる。同調査は、コロナ禍における日本企業の働き方の変化や職場のコミュニケーションの変化を明らかにすることを目的とし、インターネットモニター調査で実施した。対象者は、三大都市圏の従業員規模50名以上の企業で働く、20～69歳のオフィスワーカーである。

本研究では、有効回答数4,202件のうち、正規社員として働く回答者3,381件のデータを使用する。平均年齢は49.72歳、男性2,688名（79.5%）、女性693名（20.5%）であった。

#### 3.2. 分析に使用する変数

##### 3.2.1. 従属変数

従属変数には、「あなたが仮に自由に働き方を選べるとしたら、1週間にどれくらいテレワークを行いたいと思いますか」への回答を用いる。回答は、週に「0日」から「7日」まで幅があった。テレワークを希望する人の特徴は、日数が多いほど特定の傾向が高くなるような線形の関係ではないと考えられる。毎日出社を望む人と週の一部のみテレワークを望む人、そして週の大部分でテレワークを行いたい人とでは、それぞれ特徴が異なる可能性があるため、回答者を「0日」「週1～2日」と「週3日以上」の3群に分け、判別分析を用いて各群の特徴を捉えることとする。サンプル数が男女で大きな差があることから、男女別に判別分析を実施してモデルの違いを明らかにすることが適していると考えられる。

##### 3.2.2. 説明変数

説明変数は、「属性」、テレワークを行うための「前提条件」、そして「現在の心理状態」「性格」と「職場での工夫」の5カテゴリに分けた。前提条件にはDias et al. (2022)とThompson et al. (2022)を参考にし、3つの設問を用いた。1つ目は、Web会議システムやビジネスチャットツールなどテレワークツールの習熟度についての設問、2つ目は、自宅は問題なくテレワークできる環境かを尋ねる設問、3つ目は、上司の指示がなくても自分の判断で仕事を進められるかという仕事の特性についての設問である。仕事に関して現在どのような感情を持っているかによって個人のテレワーク意向は変わると考えられるため、現在の心理状態の指標として「生き生きと働いている」「職場の一員なのだと強く感じる」「十分にワークライフバランスが取れている」を使用する。性格の変数には、オフィスとテレワークで人と接触の仕方の違いが際立つ、「静かな環境より、人がいたり雑音のある環境のほうが集中できる」「一人で考えるより、人と会話しながらのほうがよい仕事ができる」「物事がうまくいかない時は、周囲に気軽に助けを求める」「会議では積極的に意見や質問をする」「職場の上司や同僚、部下とランチや飲み会をするのは楽しい」「他者が自分をどう

思っているかを気にする」の6項目を用いる。そして、職場での工夫についての設問には、社内のコミュニケーションのとり方に関する、次の5問を用いる。「会議の時間を有効に使えるように、効率的に議事を進行する」「会議終了後に議事録や次回までに行うことがメールなどで共有される」「会議などで職場のみんなが参加できるよう、発言を促したり意見を尊重したりする」「時には、長めの時間をかけて職場のメンバー全員とじっくり対話や議論する場を設けている」「日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくろうとしている」。

属性変数には、年代、配偶者ダミー、同居末子の年齢、通勤時間、テレワーク経験あり、役職ダミーと1週間の総労働時間を用いる。

なお、本調査では過去にテレワーク経験があるかどうかを聞いていない。先行研究を踏まえると、経験の有無は個人が今後その働き方を希望するかどうかに影響すると考えられるため、本論文では2021年9月末までテレワークを週に1日以上行っていた人を「テレワーク経験あり」、0日だった人を「テレワーク経験なし」と仮定して分析を進める。パンデミック以前にテレワーク経験がある人は限定的であるため、2021年9月末までテレワークをしていなかった人は、概ねパンデミック以前も行ったことがないと推測する。

また、大企業や、ICTツールの利用度が高い業種（情報通信業）や職種（ソフトウェア・インターネット関連技術職）では、テレワーク経験者が多いと想定される。本論文ではそれら以外の要素の影響を確認するため、説明変数に企業規模および業種と職種を含まないこととする。これら3つの項目における、テレワーク経験の有無を表1に示す。

表1 企業規模および業種と職種別、テレワーク経験の有無（クロス集計結果）

		男性		女性	
		なし (%)	あり (%)	なし (%)	あり (%)
企業規模	50~300人未満	165 (32.9)	336 (67.1)	39 (32.2)	82 (67.8)
	300~1000人未満	159 (36.0)	283 (64.0)	26 (28.6)	65 (71.4)
	1000人以上	291 (24.3)	907 (75.7)	89 (32.8)	182 (67.2)
業種	情報通信業	76 (17.8)	351 (82.2)	12 (18.8)	52 (81.3)
	その他の業種	539 (31.4)	1175 (68.6)	142 (33.9)	277 (66.1)
職種	ソフトウェア・				
	インターネット関連技術者	75 (20.8)	286 (79.2)	6 (15.4)	33 (84.6)
	その他の職種	540 (30.3)	1240 (69.7)	148 (33.3)	296 (66.7)

## 4. 結果

### 4.1. 1週間当たりのテレワーク希望日数別の割合

はじめに、テレワークを希望する人がどの程度いるのかを把握するために、1週間当たりにテレワークを希望する日数「0日」「週1～2日」と「週3日以上」の割合を確認する（表2）。項目には、性別によって仕事に関する体験が大きく異なると思われるものを選んだ。具体的には、「年代」「配偶者の有無」「同居末子の属性」「テレワーク経験」と「自宅のテレワーク環境」（「自宅で問題なく仕事ができる」と「家族が自宅にいるため、自宅では仕事がしにくい」）である。



表2 男女別、1週間当たりにテレワークを希望する日数の割合の割合 (クロス集計結果)

カテゴリ	項目	男性			女性		
		0日 (%)	週1~2日 (%)	週3日以上 (%)	0日 (%)	週1~2日 (%)	週3日以上 (%)
年代	20代	4 (9.1)	15 (34.1)	25 (56.8)	11 (19.3)	14 (24.6)	32 (56.1)
	30代	49 (23.9)	63 (30.7)	93 (45.4)	35 (21.7)	35 (21.7)	91 (56.5)
	40代	158 (21.0)	215 (28.6)	379 (50.4)	60 (22.6)	77 (28.9)	129 (48.5)
	50代	347 (26.1)	433 (32.6)	549 (41.3)	34 (19.1)	65 (36.5)	79 (44.4)
	60代	93 (26.0)	121 (33.8)	144 (40.2)	12 (38.7)	11 (35.5)	8 (25.8)
配偶者の有無	配偶者がいる	466 (23.2)	652 (32.5)	888 (44.3)	42 (17.8)	74 (31.4)	120 (50.8)
	配偶者がいない	185 (27.1)	195 (28.6)	302 (44.3)	110 (24.1)	128 (28.0)	219 (47.9)
同居未子の属性 【同居者がいる人】	未就学児の子どもあり	47 (21.4)	61 (27.7)	112 (50.9)	11 (26.8)	4 (9.8)	26 (63.4)
	小学校から高校までの子どもあり	116 (19.4)	202 (33.7)	281 (46.9)	16 (22.2)	22 (30.6)	34 (47.2)
	それ以上の子どもあり	138 (25.7)	180 (33.6)	218 (40.7)	9 (23.7)	13 (34.2)	16 (42.1)
	子どもなし	208 (26.0)	246 (30.8)	346 (43.3)	57 (18.8)	94 (30.9)	153 (50.3)
テレワーク経験	なし	288 (46.8)	205 (33.3)	122 (19.8)	63 (40.9)	42 (27.3)	49 (31.8)
	あり	92 (6.0)	525 (34.4)	909 (59.6)	10 (3.0)	107 (32.5)	212 (64.4)
自宅のテレワーク環境	自宅で問題なく仕事ができる	203 (12.1)	526 (31.3)	953 (56.7)	30 (8.2)	102 (27.9)	233 (63.8)
	家族が自宅にいるため、自宅では仕事しにくい	86 (39.6)	81 (37.3)	50 (23.0)	17 (36.2)	20 (42.6)	10 (21.3)

ほぼすべての項目において、「週 3 日以上」のテレワークを希望する割合が最も高い。例外は「テレワーク経験なし」「家族が自宅にいるため、自宅では仕事がしにくい」と 60 代以上の女性で、それらに当たる人は出社か週 2 日以下のテレワークを希望する傾向にある。Jones et al. (2022) でも、テレワークを 1 度でも経験した人の 99% が今後も継続したい意向を示しており、テレワーク経験の有無とテレワーク意向の相関が明らかになっている。また、自宅の環境のようなテレワークを行うための「前提条件」を満たしていることがテレワーク意向との関連が高いことも、Thompson et al. (2022) の研究結果と整合する。

## 4.2. テレワークあるいは出社を希望する男性と女性の特徴

### 4.2.1. 毎日オフィス出社を希望する人とテレワークを週 3 日以上希望する人の傾向の違い

テレワークを希望する人と希望しない人の特徴に有意な違いがあるかを確認するため、上記の希望日数 3 群をグループ化変数とし、男女別に判別分析を行った。結果を表 3 に示す。まず、分析 1 の結果から見ていく。判別関数は、0 日に負荷の高い関数と、テレワーク週 3 日以上に負荷の高い関数が示された。つまり、分析 1 は 0 日群と週 3 日以上群を分ける結果であった。男性は、第 1 関数の正準判別関数の固有値は.542、正準相関係数は.593 であった。また、Wilks のラムダの値は.628 ( $\chi^2=772.847, p<.001$ ) であった。第 2 関数の正準相関も  $p<.001$  で有意であるが、第 1 関数の固有値で分散の 94.2% を説明しているため、表には第 1 関数の正準判別関数係数のみを示す。女性は、第 1 関数の正準判別関数の固有値は.474、正準相関係数は.567 であった。また、Wilks のラムダの値は.615 ( $\chi^2=137.684, p<.001$ ) であった。第 2 関数の正準相関は有意ではなかった。

表 4 と 5 はグループ重心を示したものである。分析 1 のグループ重心 (表 4) を見ると、男性では正の値の変数は 0 日群に有効であり、係数が大きい変数は毎日出社することを望む人に多い傾向である。そして、負の値の変数は週 3 日以上群に有効であり、週の半分以上をテレワークしたい人に多い傾向である。一方、女性では反対で、正の値の変数は週 3 日以上群に、負の値の変数は 0 日群に有効である。係数が 0.1 以上の変数は、テレワーク希望日数への寄与が大きいとして見ていく。

男女ともに、「テレワーク経験」が週 3 日以上に対する寄与が最も大きく、「通勤時間」の寄与も大きい。そして、「自宅のテレワーク環境」が悪いことは、0 日へ大きく寄与する。そのほか、「年代」の高さや「生き生きと働いている」ことも 0 日に負荷が高い。つまり、一般的には、テレワークの経験がある人や自宅が職場から遠い人はテレワークを希望するが、前提条件が整っていない、年代が高い、あるいは現在の心理状態が良い人は毎日出社することを望む傾向がみられ、先行研究を裏付ける結果であった。

男性の特徴としては、「静かな環境より、人がいたり雑音のある環境のほうが集中できる」が 0 日群に寄与し、物理的な職場環境の重要性が示された。一方で、女性の特徴としては、オフィス出社を望む人は「会議の時間を有効に使えるように、効率的に議事を進行する」、

テレワークを週 3 日以上行いたい人は「時には、長めの時間をかけて職場のメンバー全員とじっくり対話や議論する場を設けている」と、職場での工夫の負荷が高い。

#### 4.2.2. テレワークを週 1~2 日希望する人と週 3 日以上希望する人の傾向の違い

次に、分析 2 の結果を確認する。第 2 関数と第 3 関数の違いを明確にするため、週 1~2 日と週 3 日以上群の 2 群で判別分析を行った。男性の正準判別関数の固有値は.134、正準相関係数は.344 であった。また、Wilks のラムダの値は.882 ( $\chi^2=171.989, p<.1$ ) で、有意であるものの 2 群の差は小さい。女性の正準判別関数の固有値は.157、正準相関係数は.368 であった。また、Wilks のラムダの値は.864 ( $\chi^2=35.742, p<.001$ ) で、同じく 2 群の差は小さい。分析 2 では、いずれの性別においても正の値の変数が週 1~2 日、負の値の変数は 3 日以上に有効であった。

分析 2 は、テレワーク希望者のなかでも、頻度の高低による特徴を見るためのもので、性差が顕著に表れた。共通点から見ていく。男女とも、最も寄与率が高い変数は「自宅のテレワーク環境」で、「テレワークツール習熟度」の寄与率も高いため、前提条件が満たされていない人は、テレワークを一部行いつつも出社に重きを置きたいといえる。「職場の上司や同僚、部下とランチや飲み会をするのは楽しい」も週に 1~2 回群への寄与率が高く、Nguyen & Armoogum (2021) の結果と一致している。また、「会議の時間を有効に使えるように、効率的に議事を進行する」は週 3 日以上群に寄与しており、効率を重視する人が仕事の大半をテレワークで行いたがる傾向にあった。

男性では、「職場の上司や同僚、部下とランチや飲み会をするのは楽しい」に加えて「他者が自分をどう思っているかを気にする」「職場の一員なのだと強く感じる」といった職場の人間関係を重視する変数が週 1~2 回群に寄与していた。一方で、女性では「年代」と「同居末子の年齢」の寄与が大きい。つまり、年代が若いか未就学児の子どもと同居している女性は、できるだけテレワークしたいといえる。男性ではこの変数の負荷が高くないことから、主に女性が育児を担っていることになる。また、「会議終了後に議事録や次回までに行うことがメールなどで共有される」「日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくらうとしている」など職場で行われている工夫も週 1~2 日群への負荷が高かった。

男性の週 3 日以上群に寄与が大きい変数は「役職ダミー」と「上司の指示がなくても、私の判断で仕事を進めることができる」で、役職が高いと自分の判断で仕事を進める場面が多く、テレワークを行いやすいことを反映している。女性の週 3 日以上群には、「通勤時間」と「1 週間の総労働時間」が長い、「十分にワークライフバランスが取れている」の寄与が大きかった。女性は、テレワークで通勤時間を無くすことで追加の労働時間を確保し、ワークライフバランスを取っていると考えられる。また、「会議などで職場のみんなが参加できるよう、発言を促したり意見を尊重したりする」の負荷が高かった。

表3 標準化された正準判別関数係数（男女別）

カテゴリ	項目	分析1 3グループ		分析2 1～2日と3日以上	
		男性	女性	男性	女性
前提条件	年代	.148	-.100	.179	.484
	配偶者ダミー	.060	-.007	-.019	.039
	同居末子の年齢	.034	.066	.042	.445
	通勤時間	-.150	.127	-.198	-.183
	テレワーク経験あり	-.752	.792	-.491	-.238
	役職ダミー	-.017	-.099	-.259	.038
	1週間の総労働時間	.035	.078	-.046	-.149
現在の心理状態	テレワークツール習熟度	.189	-.086	.209	.271
	自宅のテレワーク環境	.463	-.493	.589	.496
	上司の指示がなくとも、私の判断で仕事を進めることができる	-.115	.045	-.111	-.050
性格	生き生きと働いている	.185	-.105	.150	.073
	職場の一員なのだと強く感じる	.028	.066	.140	.055
	十分にワークライフバランスが取れている	.043	.014	.063	-.134
職場での工夫	静かな環境より、人がいたり雑音のある環境のほうが集中できる	.125	-.095	.054	.166
	一人で考えるより、人と会話しながらのほうがよい仕事ができる	.004	.000	.034	-.011
	物事がうまくいかない時は、周囲に気軽に助けを求める	.053	-.028	.049	-.041
	会議では積極的に意見や質問をする	-.077	.089	.016	.083
	職場の上司や同僚、部下とランチや飲み会をするのは楽しい	.088	-.024	.171	.191
	他者が自分をどう思っているかを気にする	-.041	.029	.145	.008
	会議の時間を有効に使えるように、効率的に議事を進行する	-.010	-.171	-.101	-.120
	会議終了後に議事録や次回までに行うことがメールなどで共有される	-.009	-.099	.072	.196
会議などで職場のみんなが参加できるよう、発言を促したり意見を尊重したりする	-.005	-.023	.223	-.366	
時には、長めの時間をかけて職場のメンバー全員とじっくり対話や議論をする場を設けている	.016	.109	-.122	.304	
日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくらうとしている	-.010	-.070	-.050	.272	

表4 「0日」「週1～2日」「週3日以上」に対するグループ重心の関数（男女別）

	男性		女性	
	第1関数	第2関数	第1関数	第2関数
0日	1.489	-.147	-1.693	-.232
週1～2日	.039	.249	-.007	.449
週3日以上	-.569	-.127	.420	-.225

表5 「週1～2日」「週3日以上」に対するグループ重心の関数（男女別）

	男性	女性
	第1関数	第1関数
週1～2日	.430	.498
週3日以上	-.311	-.313

## 5. おわりに

本論文では、テレワークあるいは出社を希望する就業者の特徴を探索した。その際に、日本では他国よりも職場の人間関係に課題があり、特に男性は社会的孤立に陥りやすいことを踏まえ、人との接触が制限されるテレワークを希望するかどうかは性別によって異なる要因が影響すると仮説を立てた。そこで、個人がテレワークを行う頻度を自由に選べる場合の、週当たりの希望日数によって「0日」「週1～2日」「週3日以上」の3群に分けて、男女別に判別分析を行った。

分析の結果、性別にかかわらず、テレワークの経験があり、通勤時間が長い人は、テレワークをより多い日数希望することが明らかになった。Jones et al. (2022) や Thompson et al. (2022) をはじめとする先行研究と一致している。

そして、テレワークを行うための前提条件が整っていない人、年代が高い人や現在生き生きと働いている人は出社を好むと示された。テレワークを行う場所は自宅以外にもあるにもかかわらず、「自宅のテレワーク環境」が良いことが条件となっており、就業者の多くは自宅で働きたいことになる。国土交通省 (2022) の調査でも、今後テレワークを継続する意向がある人は「自宅」がよいとの回答が 83.7% に上った。「生き生きと働いている」人に出社意向がある点については、心身に不調を抱える人がテレワークを希望する場合と、テレワークを行うことで孤独感を持つようになる場合の両方が考えられる。Yamashita et al. (2022) でも同様の結果と示唆を提供しており、どちらの因果関係であるとしても、企業がテレワーク制度を導入・継続する場合は、勤務場所にかかわらず従業員が生き生きと働けるサポートが重要といえる。加えて、人がいたり雑音のある環境のほうが集中できる人や、

職場の人とのランチや飲み会が好きな人は入社あるいは週1~2日程度のテレワークを希望する点は、Nguyen & Armoogum (2021) と整合している。

分析では、テレワーク意向および入社意向のある人の特徴が男女で異なることが明白になった。女性のほうがテレワーク意向が強いとする先行研究とは違い、本研究では男性も女性もテレワークを希望する割合に差はないが、その傾向に性差があった。男性では、入社あるいは週に1~2日程度のテレワークを希望する人は、役職者であることと、職場の人間関係、たとえば職場の一員だと感じることや他者が自分をどう思っているかを気にする傾向が強かった。生き生き働いている人も出社を好むことを鑑みると、男性は職場の人間関係が良いと生き生き働いていると実感し、入社して働くほうを望むと推測される。

女性の場合は、職場で行われている仕事の進め方の工夫によって意向が異なっていた。また、同居する子の年齢は女性のみに関連しており、子どもが未就学児の場合、女性は週に3日以上テレワークを希望する傾向が確認できた。さらに、1週間の総労働時間が長い女性はテレワークをより多く行いたい傾向にあり、ワーカホリックとテレワーク意向の関連が示された Nguyen & Armoogum (2021) の結果を支持している。企業には、通勤時間が長くなく、幼い子どもがいない女性がテレワークを多く希望する場合、仕事の負荷を確認することが推奨される。

本研究では以上のような結果が得られた。これまでは、女性のほうがテレワークを希望する割合が高く、その理由は主に家事や育児の負担を負っているためという研究が主であり、男性がテレワークおよび出社を希望する背景に着目したものはなかった。ところが、属性や前提条件だけでなく職場の人間関係や職場での工夫を加えて男女別に分析したことで、男性は物理的な環境と職場の人間関係によってテレワークと出社の意向が分かると明らかになった。安藤ほか (2016)、木下 (2022) と藤森 (2022) は、女性よりも男性のほうが他者との関係性が乏しく、孤独感を感じやすいと示している。そうであれば、家族以外で長い時間を共に過ごす職場の人とのつながりが、働く場所を選択する際に強く影響を与えることは、容易に推測できる。

2022年現在、日本企業の管理職に男性が占める割合は90.6%で(帝国データバンク、2022)、主に男性がテレワーク施策の意思決定を行うといえる。テレワークでは従業員の孤独感が増す、職場の人間関係構築に支障をきたすなどの懸念はあるが、出社がそれらの課題を解決する唯一の方法ではない。Jones et al. (2022) は、オンライン会議が週に2時間以上ある人は毎日テレワークを希望する傾向にあり、2時間未満の人は社会的な孤立感を味わっているために出社を希望すると考察している。そうであるならば、メールやチャットで行うやり取りの一部を、オンライン会議に移行して会話の機会を増やすことで、従業員の孤独感を緩和できる。テレワークを行う頻度を従業員の裁量に委ねつつ、それぞれのウェルビーイングを実現するには、コミュニケーションのとり方や人材管理の方法を新しくする必要がある。企業には、多様な属性やニーズを持つ従業員同士が、対面とリモートを組み合わせたハイブリッドな環境で効果的に協働するための施策策定が求められている。

なお、本論文には限界が3つある。1つは、個人のテレワーク意向に影響を与える変数をすべて含められなかった点である。たとえば、本人に基礎疾患があるというような健康面の懸念、介護・介助が必要な人やペットなど子ども以外でケアが必要な対象の有無、Thompson (2022) の調査で挙げられた、環境への配慮や金銭的な負担なども影響すると考えられる。

次に、本調査はテレワークに対する一時点での希望を収集したデータであり、調査のタイミングによって個人の意向が流動的に変わる可能性が挙げられる。テレワークが恒常的で一般的な制度になれば、自宅のテレワーク環境が整い、企業のマネジメントや制度も変化するため、テレワーク経験の有無や前提条件の影響が低下し、個人がテレワークおよび出社を希望する本質的な理由がより明確になるとと思われる。

最後に、本論文は個人単位での検討であり、組織単位での生産性を検討していない。個人が希望するテレワークおよび出社の頻度が実現されていれば、心理的ストレスが少ないとの研究結果があるが (Yamashita et al. 2022)、それが組織の成果に効果があるかは検証していない。これらの点を踏まえたさらなる研究が、今後に残された課題である。

## 参考文献

Agovino, T. (2022). Will remote work undermine diversity efforts?

(<https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/summer2022/pages/remote-work-may-undermine-diversity-efforts-.aspx>) (2022年9月22日)

安藤孝敏・小池高史・高橋知也 (2016) 都市部住宅団地のひとり暮らし高齢者における孤独感 横浜国立大学教育学部紀要 **3**, 1-9.

Dias, P. C., Lopes, S., & Peixoto, R. (2022). Mastering new technologies: does it relate to teleworkers' (in)voluntariness and well-being? *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2021-0003>.

藤森克彦 (2022) 社会的孤立の実態とその問題点についての考察 季刊 個人金融 2022 冬 10-20.

藤生貴子 (2022) 出社「週2日以下」1割弱 従業員の回帰進む (社長100人アンケート) . 日経産業新聞 7月12日付

Jones, A. M., Fan, J., Thomas-Olson, L., et al. (2022). *Determinants of healthcare employees' preference to continue teleworking after the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study using hierarchical regression.* medRxiv. <https://doi.org/10.1101/2022.07.18.22277694>.

木下栄二 (2022) 都市部における中高年単身者の生活 桃山学院大学社会学論集 **56** (1) , 41-62.

Knoesen, H., & Seymour, L. F. (2020). Examining the effect of experience on managers' attitudes towards telework during COVID. In A. Garimella, P. Karhade, A. Kathuria,

- X. Liu, J. Xu, & K. Zhao (Éds.), *The Role of e-Business during the Time of Grand Challenges* (Vol. 418, p. 32-47). Cham, Suisse : Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-79454-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-79454-5_4).
- 国土交通省 (2022) 令和3年度テレワーク人口実態調査 調査結果 (概要) .
- 栗田卓也 (2021) テレワークの実施状況と職場の孤独感 〈[https://career-research.mynavi.jp/column/20210823\\_13402/](https://career-research.mynavi.jp/column/20210823_13402/)〉 (2022年11月4日)
- Mele, V., Belle, N., & Cucciniello, M. (2021). Thanks, but no thanks: preferences towards teleworking colleagues in public organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 790-805.
- Nguyen, M.H., & Armoogum, J. (2021). Perception and preference for home-based telework in the COVID-19 era: a gender-based analysis in Hanoi, Vietnam. *Sustainability*, **13**, 3179.
- 大谷碧 (2021) テレワークは男女の家事・育児の分担を変えるのか 〈<https://www.works-i.com/column/works04/detail038.html>〉 (2022年9月22日)
- Otsuka, S., Ishimaru, T., Nagata, M. et al. (2021). A cross-sectional study of the mismatch between telecommuting preference and frequency associated with psychological distress among Japanese workers in the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, **63**, e636–e640.
- 佐藤健司 (2021) 日本企業における人間関係：メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の視点から 同志社商学 **72** (5) , 733-749.
- 帝国データバンク (2022) 女性管理職の割合 9.4%に上昇～政府が目指す「30%」以上の企業は1割弱～ 〈<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p220813.pdf>〉 (2022年11月4日)
- Thompson, R. J., Payne, S. C., Alexander, A. L., et al. (2022). A taxonomy of employee motives for telework. *Occupational Health Science*, **6**, 149-178.
- Yamashita, S., Ishimaru, T., Nagata, T., et al. (2022). Association of preference and frequency of teleworking with work functioning impairment: A nationwide cross-sectional study of Japanese full-time employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, **64**(6).