

COLUMN



## 制度があるのに、なぜテレワークしないのか 萩原牧子

「全国就業実態パネル調査2017」（リクルートワークス研究所）によると、雇用者でテレワーク制度が適用されている割合は2.5%。しかしながら、2016年12月時点の週テレワーク時間をみると（図1）、制度対象者のうち過半数が、テレワークを実施していないことがわかった。なぜ、制度が適用されているのに、テレワークできないのか。その要因を分析してみたい。

図1 制度対象者の週テレワーク時間

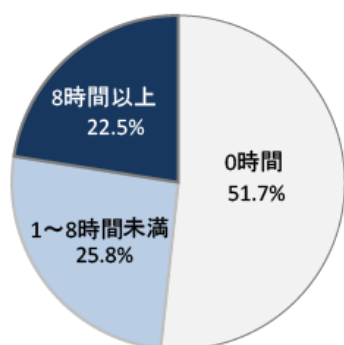


図2は、正規職員・従業員のテレワーク制度対象者のうちテレワーク実施を1、非実施を0とするウエイト付ロジスティック分析の結果である。\*は統計的に有意な影響がある場合を示し、数値はオッズ比である。\*がついていて、数値が1より大きいほど、テレワークをしている確率が増え、逆に1より小さいほど減る。

記事一覧



パネル調査からみる雇用契約  
期間とその推移 玄田有史

カテゴリー

コラム (1)

図2 制度対象者のテレワーク実施の要因（正規職員・従業員限定）

		オッズ比
定数項		0.56
年齢		1.00
女性		0.90
配偶者あり		1.49
子どもあり		0.81
100人未満	(10人未満)	0.87
1000人未満		0.54 **
1000人以上		0.63 *
公務		0.63
素材関連業	(製造業)	1.21
サービス		1.12
情報		2.57 ***
金融		0.59
流通・小売		1.86
その他産業		0.74
サービス職	(事務職)	0.95
生産工程・労務職		0.87
営業職		3.41 ***
販売職		0.64
専門職・技術職		1.06
その他職種		1.77
部長以上	(役職なし)	1.57
課長以上		1.32
単調ではなく、様々な仕事を担当		0.94
自分で仕事のやり方を決めることができた		1.63 **

ウエイト付ロジスティック分析  
 \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01  
 ( )は参照値

まず、性別、配偶者や子どもの有無をみると、それらの違いは、テレワーク実施に有意な影響を生じていない。子どもがいるからテレワークをするかという点、そうではない。勤務先の状況を見ると、規模が小さいところと比べて、大きいところはテレワークをしている確率が低い。特に、100人以上1000人未満では、テレワークをしている確率が低い。業種では情報業、職種では営業職がテレワークをしている確率が高いのは、想像のとおりではないだろうか。

そして、これらの要因を調整してもなお、「自分で仕事のやり方を決めることができた」がテレワーク実施の確率を有意に高めていることは、テレワークを進めていく上で、重要なポイントだろう。なぜなら、仕事を自律的にできるかどうかは、多くの仕事で汎用可能な、マネジメントの問題だからである。

つまり、ミッションを明確にして、毎日、報告や相談をしなくても、部下が自身で判断して仕事を進められるようにしているか。テレワークが進むかどうかは上司のマネジメントスキルにかかっている。

萩原牧子（リクルートワークス研究所 主任研究員／主任アナリスト）

※本稿は「働き方改革の進捗と評価」に掲載されているコラムの転載（一部調整）です。

※このコラムのPDF版は[こちら](#)

・本コラムの内容や意見は、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。