

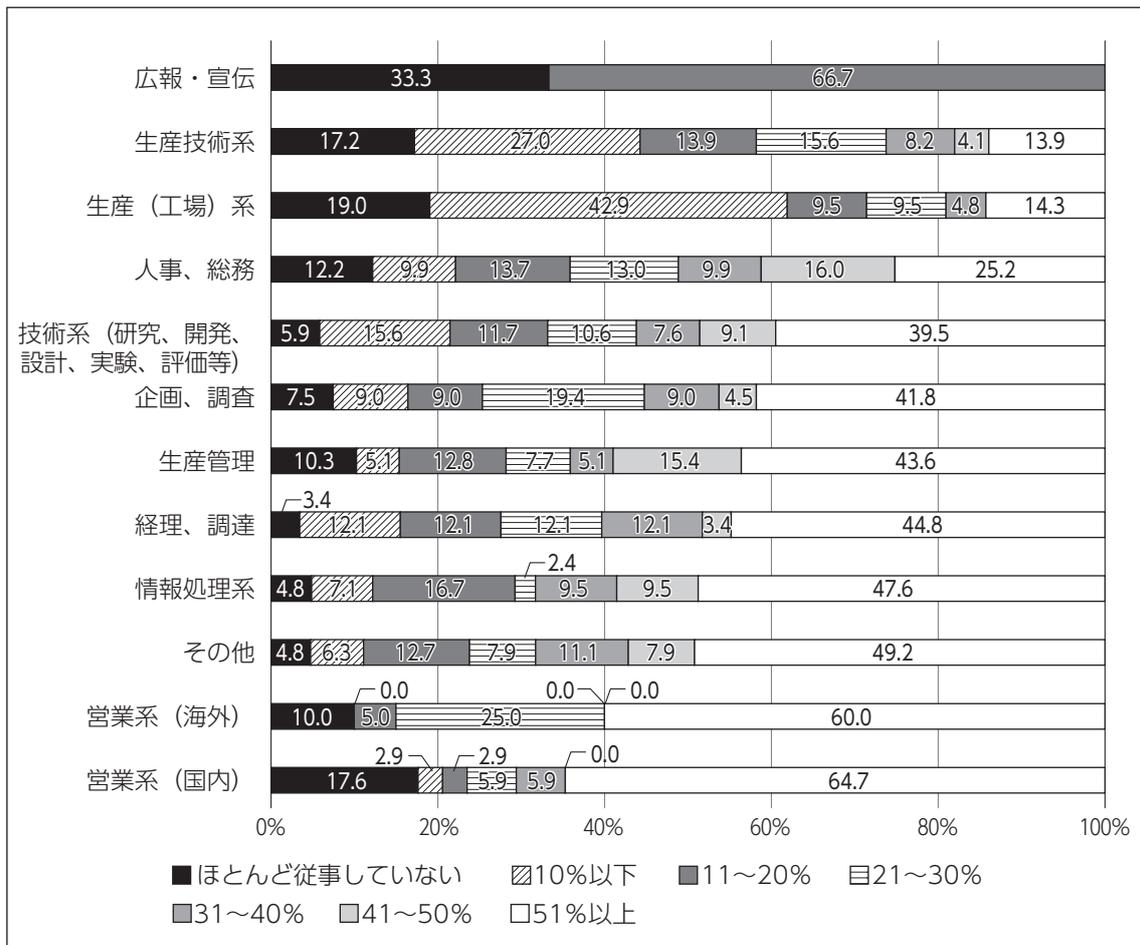
### 3) 職務特性とテレワークの関係

所属企業の主要事業や所属部門、従事する業務内容によって、従業員にとってのテレワークのしやすさや、テレワークの推進可能性が異なる。同じ企業内であっても、所属部門によってはテレワークを実施しやすい部門とそうでない部門とが混在するのが一般的である。本節では、所属部門別や職種別のテレワークの推進可能性について検討するため、回答者の所属部門および職種の情報を用いて、所属部門別ないし職種別のテレワークの状況について調査する。

はじめに、回答者の所属部門毎のテレワークの実施状況について把握するために、「あなたの職場では、現在おおよそどれくらいの割合の従業員がテレワークに従事していますか」という質問項目の、部門別の回答分布を調査した。図 3-3-1 は、その結果を図示している。部門ごとに回答者数が異なり、中には一桁人数の回答者しか確保できなかった部門も存在するため、割合の信頼性が低い部門があることに注意されたい。図 3-3-1 には、「あなたの職場では、現在おおよそどれくらいの割合の従業員がテレワークに従事していますか」という質問項目と、回答者の所属部門とのクロス集計の結果を、上から「51%以上」と回答した人の割合が少なかった順に並べて図示している。

「51%以上」と回答した人の割合は、営業系（国内）、営業系（海外）、情報処理系、経理・調達、生産管理の順に多かった。一方、「ほとんど従事していない」と回答した人の割合は、広報・宣伝、生産（工場）系、営業系（国内）、生産技術系、人事・総務、生産管理、営業系（海外）の順で多かった。今回の調査研究では複数の企業に質問票を配布しており、企業によってテレワーク実施の方針が異なることから、同様の部門および業務内容であっても、テレワークの実施率が異なることが予想される。生産技術系や生産（工場）系のように、企業に関わらず明らかにテレワークが実施しにくい職場がある一方で、営業系（国内）や生産管理といった部門のように、テレワークを実施している企業（職場）とそうでない企業（職場）に極端に分かれている部門もある。ある企業ではテレワークを推進しにくいと考えられている部門も、別の企業では創意工夫によりテレワークが実施されているというケースも考えられる。

図 3-3-1 「あなたの職場では、現在おおよそどれくらいの割合の従業員がテレワークに従事していますか。」と回答者の所属部門とのクロス集計の結果



次に、回答者の業務内容に関して、テレワークのしやすさや、テレワーク時と出勤時との仕事の分別のしやすさを、部門別に調査したところ、関連する質問項目についてある程度一貫した結果が確認された。図 3-3-2、図 3-3-3、図 3-3-4 はそれぞれ、「私の職場では、テレワークか出勤かをある程度自由に選択できる」「私の担当業務は、テレワークをしにくい」「私はテレワークでやる仕事と出勤時にやる仕事を分けている」の部門別の平均値の分布を図示している。今回の調査研究では、「1 = 強くそう思う」から「5 = 全くそう思わない」で回答を求めているため、平均値が高いほど「そう思わない」と回答している人の数が多いことを示している。

「私の職場では、テレワークか出勤かをある程度自由に選択できる」という質問項目に対して、生産（工場）系、広報・宣伝系、生産技術系、人事・総務系、営業系（国内）、生産管理、経理・調達が全部門の平均値を上回り、この順で部門毎の平均値が高かった。また、「私の担当業務は、テレワークをしにくい」という質問項目に対して、生産（工場）系、生産技術系、人事・総務系、生産管理、経理・調達が全部門の平均値を下回り、この順で部門

毎の平均値が低かった。生産現場に近く、常に動き続ける生産ラインへの対応が求められる業務では、現場・現物・現実が重視され、現場に物理的に近い場所で業務に従事することが要求される。

一方で、「私はテレワークでやる仕事と入社時にやる仕事を分けている」という質問項目では、生産技術系、生産管理、経理・調達、人事・総務、技術系（研究、開発、設計 等）が全体の平均値を下回り、この順で部門毎の平均値が低かった。本質問項目について、テレワークが比較的しにくい部門（生産技術系、生産管理など）の平均値が低かったことから、テレワークを実施しにくい職種でありながらテレワークを実施している職場は、テレワーク時と入社時とで従事する仕事を分けていることが読み取れる。また、同じ質問項目にて、情報処理系、生産（工場）系、広報・宣伝、企画・調査、営業系（海外）、営業系（国内）が全体の平均値を上回り、この順で部門毎の平均値が高かった。テレワークが比較的しやすい部門（情報処理系、広報・宣伝、企画・調査、営業系）について、本質問項目の平均値が高いのは、テレワーク時と入社時との仕事を比較的区别する必要がないため、テレワーク推進が比較的容易であることを示している。

図 3-3-2 「私の職場では、テレワークか出社かをある程度自由に選択できる」の部門別の平均値の分布

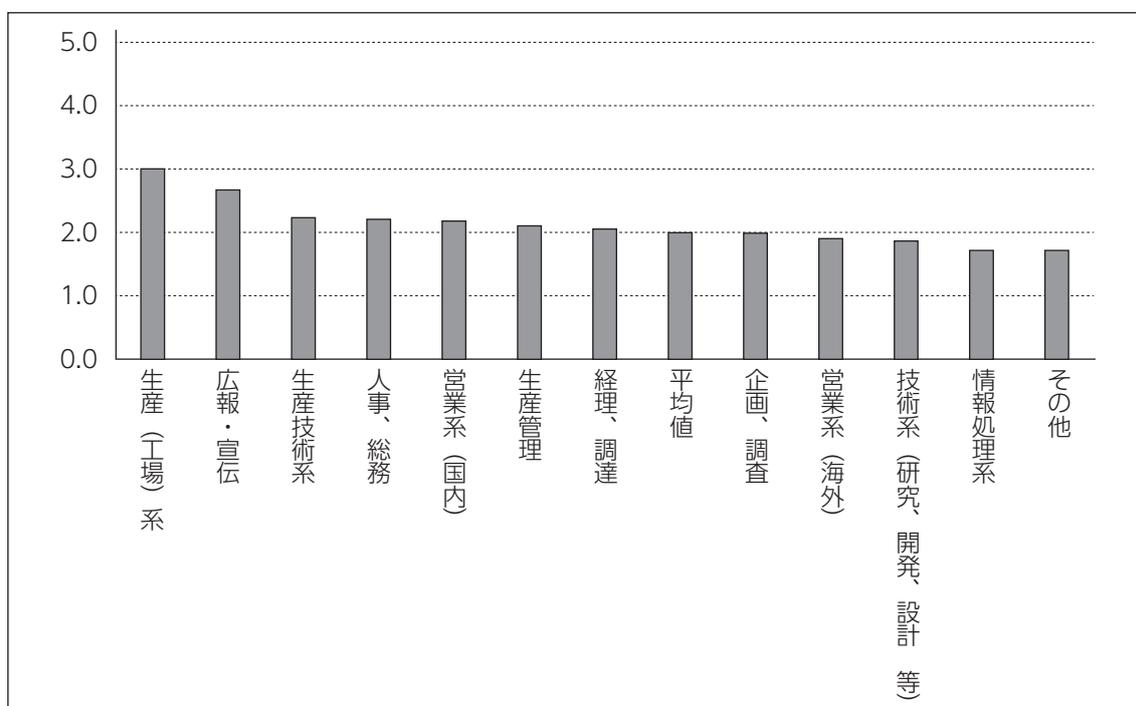


図 3-3-3 「私の担当業務は、テレワークをしにくい」の部門別の平均値の分布

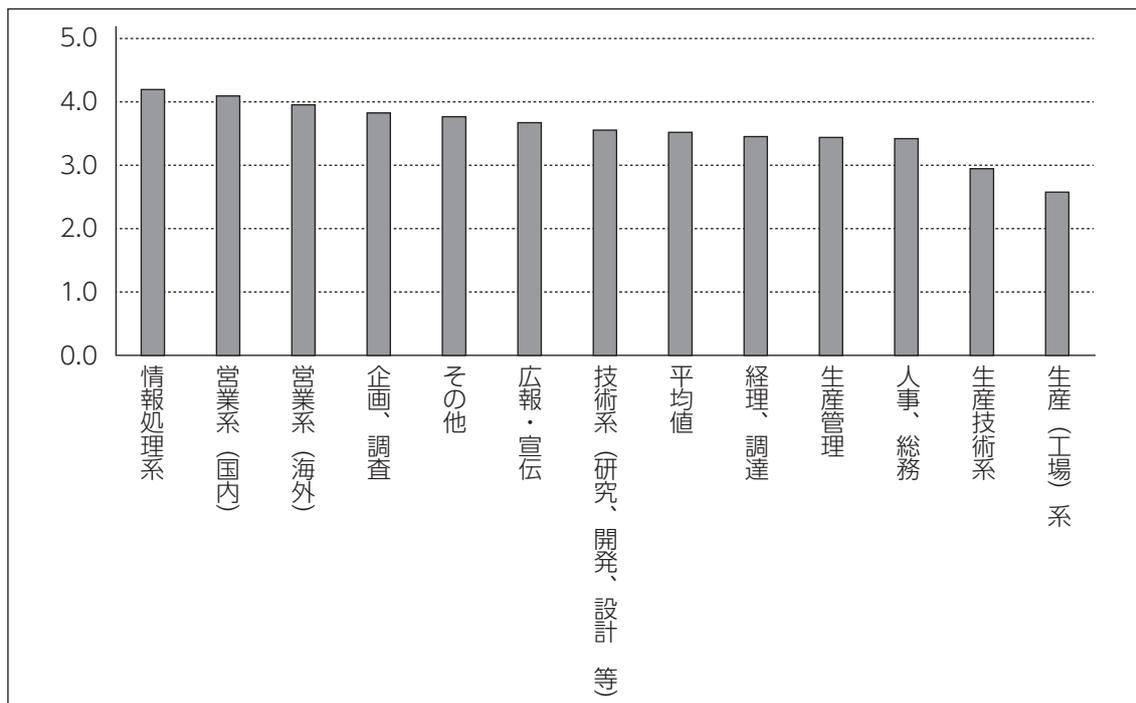
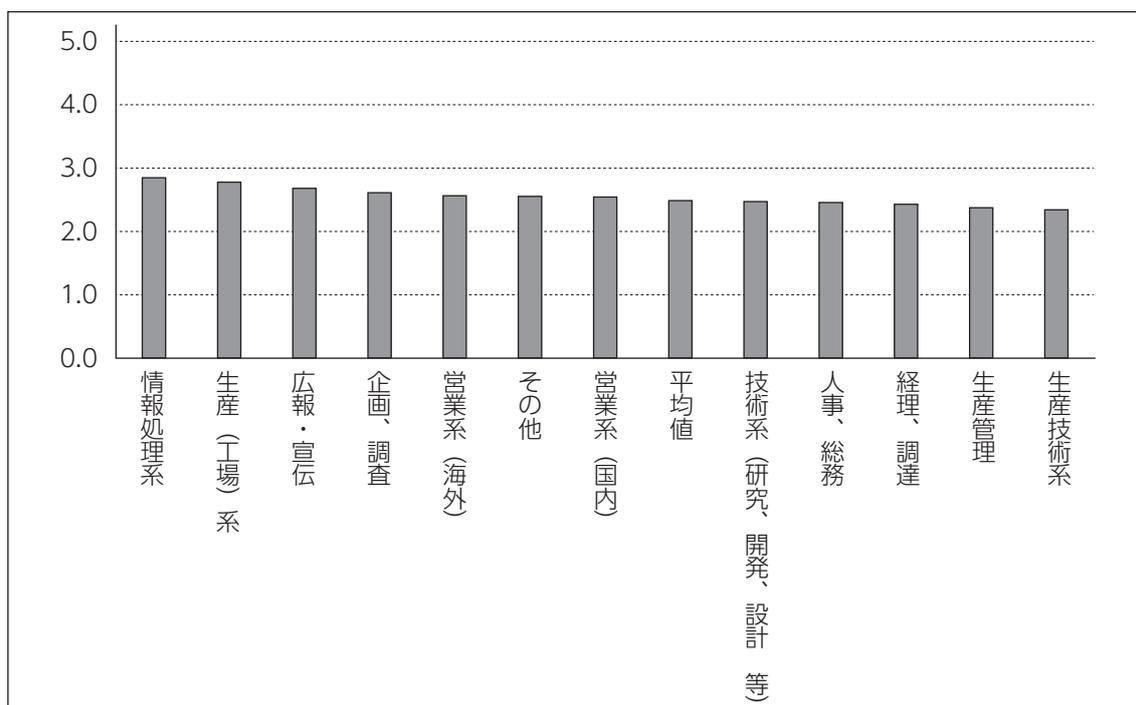


図 3-3-4 「私はテレワークでやる仕事と出社時にやる仕事を分けている」の部門別の平均値の分布



次に、事務職と技術職で回答傾向の違いがあるのか、比較を試みた。ここでは、「人事、総務」「経理、調達」「企画、調査」「広報・宣伝」「生産管理」「営業系（国内）」「営業系（海外）」「その他」を事務職とした。そして、「技術系（研究、開発、設計、実験、評価 等）」「生産（工場）系」「生産技術系」「情報処理系」を技術職とした。詳細のデータは付属資料3を閲覧されたい。付属資料3において、事務職と技術職で統計的に有意な差があった項目に網掛けをしている。

技術職は「私の仕事は、自分でやり方・進め方を決めやすい」「私の仕事は、アイデアの着想や発案が求められる」という回答が多く、「テレワークをしにくい」と感じているようである。また、「テレワークに必要な情報機器やアプリケーションにすぐ慣れる」「私の職場では、決裁の電子化ができています」という平均値が事務職よりも高く、デジタル化に慣れた環境にあることがわかる。

事務職は「社内のやりとりで電子メールを活用する頻度」「社内のやりとりでチャットを活用する頻度」が高く、コミュニケーションを要する仕事であることがうかがえ、「私は対人コミュニケーションが得意な方である」という平均値も高い。また、事務職は「テレワーク中は、他職場や会社全体の動きがつかみにくいわけではない」「テレワーク中は、他職場の人と知り合う機会が減るわけではない」と捉えている。一方で、「チャット形式であれば、職場の同僚と仕事に関係のない話をしやすい」「絵文字やスタンプは、気持ちを伝えやすい」というように考えているようである。

成果に関してみると、「テレワークにおいては、総じて仕事の成果が上がる」「テレワークにおいては、総じて仕事ははかどる」という質問に対して、事務系の回答平均値が高くなっている。一方で、「テレワーク時の私の成果を、上司は適切に評価している」「テレワーク時の私の意欲や努力を、上司は適切に評価している」という回答平均値は、技術職が高くなっている。

以上のように質問項目の一部に技術職・事務職の違いがみられるが、今回の分析では大きな傾向の違いは明らかにはならなかった。