

望ましいテレワークの在り方¹

南山大学
鶴見哲也研究会
労働雇用①
今泉菜々子
桑原舞
田中茉帆
梅村侑希
膳亀早香

2021 年 11 月

¹ 本稿は、2021 年 12 月 11 日、12 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2021」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

今日の日本では、全員参加型社会の実現目標が掲げられているため、新たな働き方として女性、外国人、高齢者などが注目されるようになった。一方で、半数以上の企業が人手不足であると感じている。中でも男女共同参画社会が実現されるようになった日本において、労働人口に占める女性の割合は年々上昇傾向であるが、その働き方に課題が残る。そこで、柔軟な勤務形態を助長する手段としてテレワークに着目し、日本の現状と問題点を述べる。政府は2016年からテレワークの普及啓発のための取り組みを行っている。実際のテレワーク実施率については、コロナ禍で増加したものの、継続しなかった。元の働き方に戻る理由としてはテレワークのデメリットが影響している。テレワークを望む企業が適切な環境でテレワークを実施するために、デメリットを改善するための策が必要である。また、テレワークの傾向としては、企業規模が小さくなるほどテレワークの導入率が低く、業界ごとに格差がある。つまり、テレワークを導入したくても困難な業界でのテレワークの浸透が課題となる。次に、テレワークの価値を測る代表的な指標として、幸福度を挙げる。幸福度は国際連合のSDSNが「世界幸福度報告書」で使用しており、主観的な調査に基づいている。この報告での幸福度を分析した結果に基づくランキングによると、2021年の日本は56位でフィンランドは4年連続一位である。経済開発協力機構でも、「より良い生活指標」と呼ばれる指標を定めており、中でも生活満足度は主観的幸福を示す指標である。これによると、日本は5.9であるのに対してフィンランドは7.6にのぼる。フィンランドの幸福度と生活満足度が共に高い要因として、労働環境が大きく影響していると考えられる。そこで本稿では、テレワークについて幸福度などの指標に焦点を当て、日本において望ましいテレワークの在り方について考察する。

先行研究として、テレワーカーの労働時間は他の働き方に比べて有意な差が無く、長時間労働を招かないこと、男性の育児参加を促すためにはテレワークが有効であることを示した萩原・久米(2017)、テレワークの制度適用がされていない状況下でテレワークを実施していた人は翌年にテレワークを実施しなくなった割合が高いと述べた千野(2019)、規模の大きい企業に従事している日本の男性はOECD諸国と比べて家事育児に費やす時間が半分程度でしかないとした佐々木(2018)、男女問わずテレワーカーになれば家事育児に割く時間が増加し、配偶者と家事育児をシェアできれば幸福度が増加することを示した鶴(2016)、新しい世代ほど子持ち女性の主観的幸福度は低いと明らかにした藤城(2015)、所得水準の高さが幸福度を上げる要因とした佐野・大竹(2010)の6研究を取り上げる。その上で、2つのデータを用いてテレワークが幸福度や生活満足度などの指標に与える影響を分析し、本稿の独自性とする。

実証分析では、リクルートワークス研究所が実施している「全国就業実態パネル調査、2019」、および南山大学の鶴見研究室が独自に実施したコロナアンケート調査のデータを使用した。「全国就業実態パネル調査 2019」では、幸福度、生活満足度、仕事満足度および仕事と家庭の両立ストレスの4つを被説明変数、テレワークの時間を説明変数とした。コロナアンケート調査では、生活満足度を被説明変数、テレワークの有無を説明変数とした。

分析及び考察の結果、「テレワーカーはテレワーカーでない人よりも、幸福度、生活満足度、仕事満足度が高く、仕事と家庭の両立ストレスが低い」、「子持ち女性の方が男性よりも、幸福度、生活満足度、仕事満足度が低く、仕事と家庭の両立ストレスが高い」、

「企業規模の大きいテレワーカーよりも企業規模の小さいテレワーカーの方が、幸福度が低い」ことが明らかになった。以上を踏まえて、日本において望ましいテレワークの実現に向けた2つの政策提言を行う。

【政策提言Ⅰ テレワークのための補助金政策の改定】

【政策提言Ⅱ 認定マークの付与】

政策提言Ⅰでは、テレワークを希望しているが実現できない中小企業、または導入できているが、制度が整っていない企業に対して補助金の支給を提言する。また仕事と家事育児の両立を通じた女性の社会進出や、女性の就業継続支援のために必要とするテレワーク実施中の家庭に対して企業が家事代行サービス利用のための補助金の支給を提言する。

政策提言Ⅱでは、企業の人材確保の貢献のため、「えるぼしマーク」を利用し、評価項目や評価基準の追加を提言する。

目次

第1章 背景

- 第1節 日本の労働環境
- 第2節 日本のテレワークの現状と問題点
- 第3節 幸福度

第2章 先行研究と本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の独自性

第3章 分析

- 第1節 使用するデータと分析手法
- 第2節 仮説
- 第3節 分析結果および考察

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の方向性
- 第2節 政策提言

第5章 おわりに

参考文献・データ出典

第1章 背景

第1節 日本の労働環境

日本では2016年に閣議にて「ニッポン全国一億総活躍プラン」が決議され、全員参加型社会の実現目標が掲げられた。従来の日本型雇用慣行を崩し、新たな働き方を追求するために、新たな働き手として女性、外国人、高齢者などが注目されるようになった。しかしながら、日本経済団体連合会が2019年に会員企業ほか276社を対象として行った「パートタイム労働者を除く期間を定めずに雇用されている労働者の調査」によると人手不足であると感じている企業が半数以上を占め、企業経営に影響するほど深刻な状態に置かれている企業も22%という高い水準となっている。また、働く人々の労働時間について日本経済団体連合によると、年間総実労働時間と平均時間外労働をみると、若干ではあるものの直近3年間について共に年々減少する傾向にある。しかし、経済協力開発機構が2020年にまとめた生活時間の国際比較データ（15～64歳の男女を対象）によると、有償労働時間と無償労働時間の合計時間をみると、比較国中、日本女性（496分）、日本男性（493分）が相対的に長いことが指摘できる。すなわち、男女別で日本は男女とも総労働時間が最長である。

厚生労働省の「働く女性の実情」（2019年度版）によると、2019年の女性の労働力人口は3,058万人と前年度より44万人増加した。女性の労働力人口は2011年より7年連続増加し、労働力人口に占める女性の割合は年々上昇傾向にある。2019年の女性の労働力率は53.3%であるが、図1に示すように女性の年齢階級別労働力率は20代前半と40代が高く、20代後半から30代に低くなるM字カーブを描いている。これは仕事と家事、育児の両立の困難さから、結婚や妊娠、出産をきっかけに退職を選択する女性が多いためである。働く女性の非正規雇用率は長年50%以上の状態が続いており、非正規雇用で働く女性のうち、44%がパートやアルバイトという働き方をしている。これは結婚や出産を機にこのような選択をしているためである。以上のことから、近年M字カーブの形はフラット化しているが、女性の管理職割合の低さ、非正規雇用率の高さが課題である。

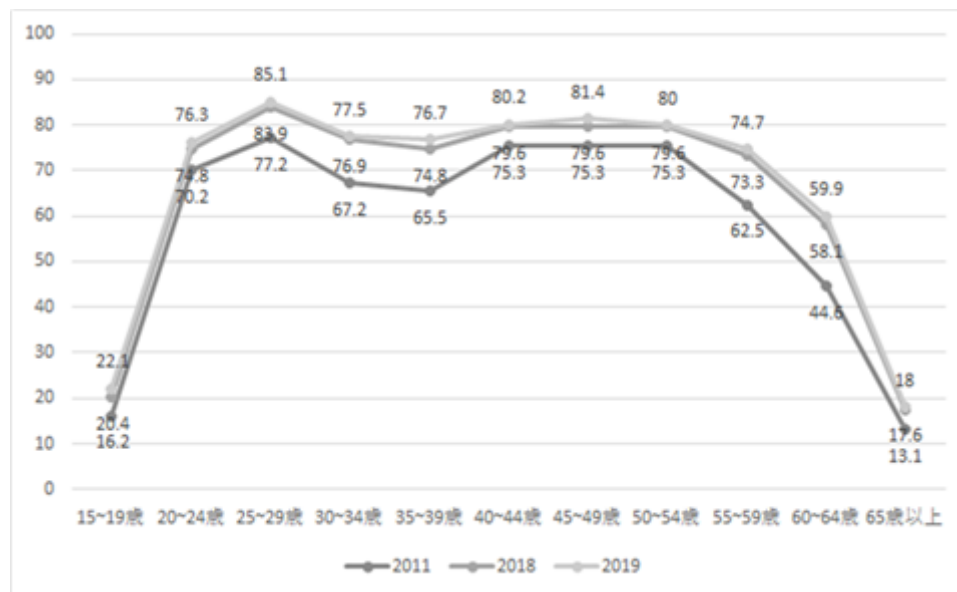


図 1 女性の年齢階級労働力率
出典：総務省「労働力調査」より筆者作成

加えて注目されるようになったのが育児休業取得率と家事育児時間の男女差である。厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2020 年の育児休業取得者の割合は女性が 81.6%、男性が 12.65%である。男女ともに前回調査より上昇傾向にあり、特に男性の育児休業所得率は過去最高となった。しかしながら、女性に比べて男性の取得率は低水準であり、男女間に大きな壁がある。また、内閣府男女共同参画局の「男女共同参画白書」（2020 年版）によると、今もなお日本では、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきといった固定的家事や家事役割分担意識が根付いている。そのため子どもがいる家庭の仕事時間は、男性は女性の 1.3 倍、家事・育児時間は、女性は男性の 2.1～2.7 倍の水準である。

実際に、株式会社インテグリサーチが行った「仕事と生活の調和推進のための調査研究～育児や介護による生活の変化が働き方へ与える影響についての意識・実態調査～」(2019 年実施)の調査結果によると、育児をどのように担当しているかという質問に対して、図 2 で示したように、このことから、今もなお日本では、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきといった固定的家事や家事役割分担意識が根付いていることが見受けられる。

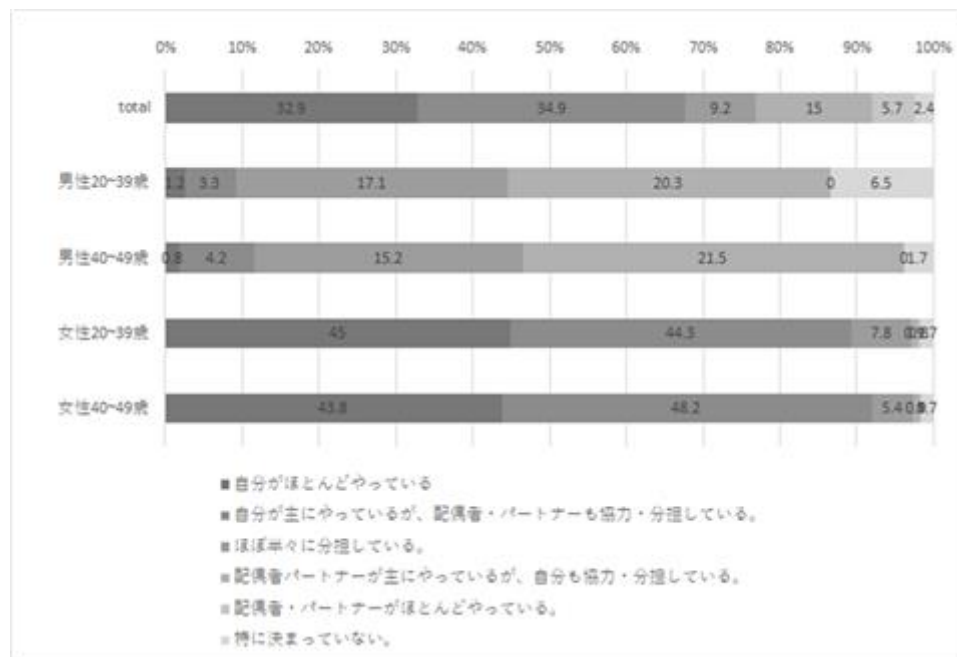


図 2 どのように育児を分担しているか/性年代別

出典：株式会社インテリサーチ「仕事と生活の調和推進のための調査研究～育児や介護による生活の変化が働き方へ与える影響についての意識・実態調査～」より筆者作成

このように、日本では働き方に改善の余地が大きいことが明らかとなっている。また、わが国では全員参加型社会の実現目標が掲げられたことによって、女性の社会進出や男性の「イクメン意識」が注目されるようになった。解決のための法的な枠組みとしては、既に育児休業など多くの制度が整えられてきているところである。現在において必要なことは、多くの労働者がこうした制度を容易に利用できるような企業の取組を促すとともに、労働者自らも育児休業の取得を正当な権利として主張する等を通して、制度の実効性を高めていくということではないかと考える。

第2節 日本のテレワークの現状と問題点

次に日本のテレワークの普及や問題点など、テレワークの現状に着目する。総務省をはじめ関係省庁はテレワークの促進のため、コロナ禍以前の2016年7月から関係府省連絡会議を開催し、取り組みの共有や連携施策の検討と推進を実施している。政府はテレワークの普及啓発のために大きく分けて四つの取り組みを行っている。一つ目は女性活躍ワーク・ライフ・バランスの促進に向けて国家公務員のテレワーク実施を推進するという意識改革である。二つ目はテレワーク導入の専門家を企業へ派遣するなどのノウハウ支援である。三つ目は民間企業に対して導入機器等の費用を助成するなどの導入補助である。四つ目は表彰やセミナー、事例周知を行う「日本サービス大賞」や「おもてなし規格認証」などを通じた周知・啓発の実施である。

実際のテレワーク実施状況について就業者全体、企業規模別、業種別の順に述べる。まず就業者全体のテレワークの実施率である。図3はコロナ前、2回の緊急事態宣言下、その間の期間の4時点を比較したものである。1回目の緊急事態宣言（2020年4月7日～5月25日）が出たときのテレワーク実施率は約33%である。しかし1回目の緊急事態宣言が空けた後の、2020年12月時点では実施率が33%から18%まで下がっていることが指摘できる。その後、2回目の緊急事態宣言（2021年1月8日～3月21日）が出たときは約25%まで上昇をしているが、緊急事態宣言解除後には元の働き方に戻ってしまう企業が多数であることが分かる。元の働き方に戻る理由としてはテレワークが抱えている課題が影響していると考えられる。亀井・大澤（2017）によると、社員同士のコミュニケーション不足や情報セキュリティの不安、テレワークに適した業務がないことなどがテレワーク利用の課題として述べられている。テレワークを望む企業が適切な環境でテレワークを実施できるように、デメリットを改善するための策が必要である。

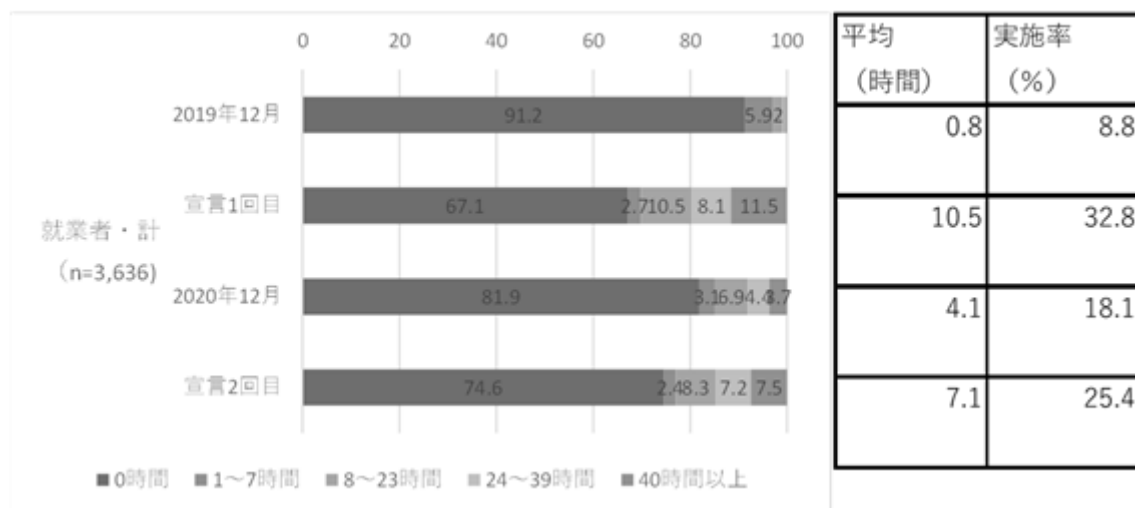


図3 一週間のテレワーク実施状況

出典：リクルートワークス研究所「コロナショックは日本の働き方を変えるのか」

参考「全国就業実態パネル調査 2021 臨時追跡調査」より筆者作成

次に企業規模別のテレワーク実施・導入率である。図4は2020年7月時点のテレワークの導入・実施状況をまとめたものである。グラフによるとテレワークを会社の制度として認めている企業は、従業員99人以下の企業が6.1%であるのに対し、従業員1000人以上の企業は42.9%にも上る。企業規模が大きくなるほどテレワークの導入率が高くなる傾向にあることが分かる。

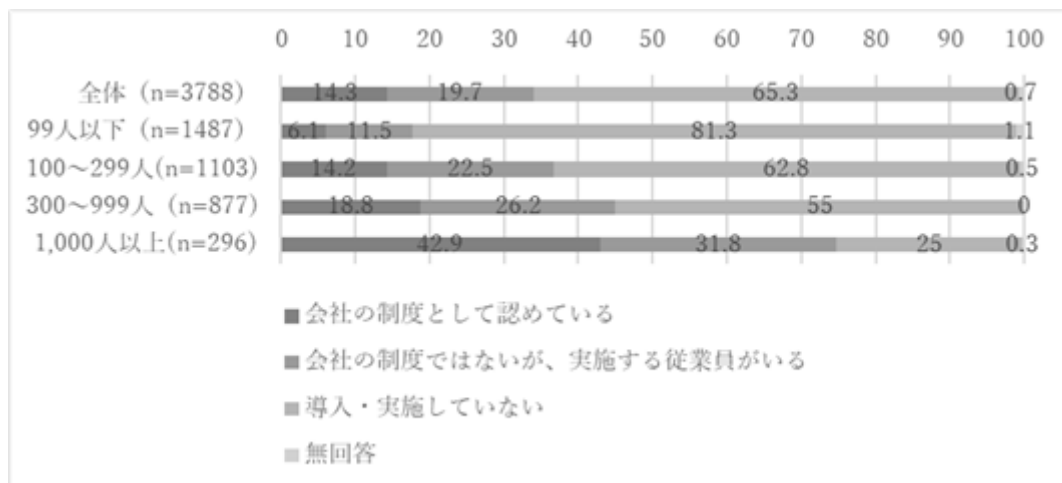


図 4 企業規模別の導入・実施状況 (2020 年 7 月時点)

出典：「三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングのテレワーク労務管理等に関する実態調査」より著者作成

図 5 は、企業がテレワークをする従業員に対して貸与または費用負担しているもののグラフである。これによると、大企業ほど企業はパソコン、周辺機器などを負担する傾向が強いが、中小企業は企業からの負担が少ない。ここから、大企業に比べて中小企業ではテレワーク導入にあたっての支援が少ないことが分かる。大企業と中小企業ではテレワークの設備の支援の差から実施率にテレワークを希望する中小企業に対しての支援が必要になるといえる。

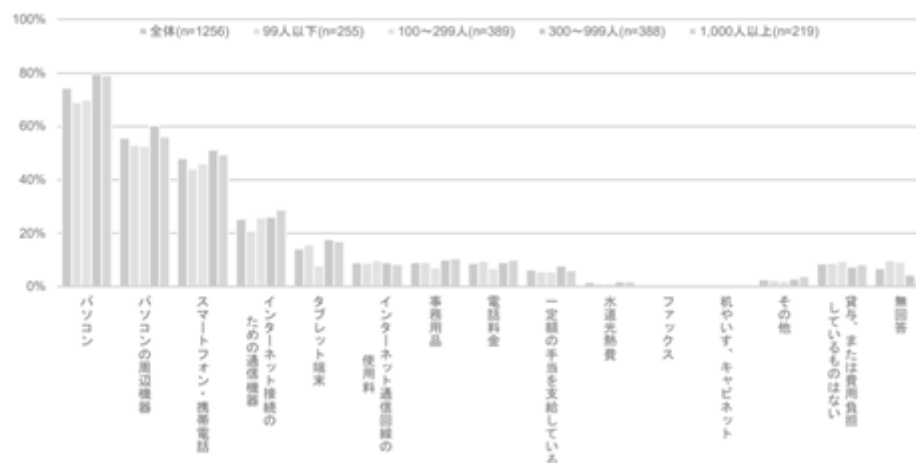


図 5 テレワーク導入にあたって企業が負担しているもの

出典：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングのテレワーク労務管理等に関する実態調査より著者作成

最後に業界別のテレワーク実施率に着目すると、表1に示すように実施率の高い業界は、情報通信業、学術・専門・サービス業、金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業となっている。逆に、実施率の低い業界は医療・介護・福祉、運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業、建設業となっている。そこで、テレワークを導入したくてもテレワーク導入が困難な業界でのテレワークの浸透が課題となる。

表1 業種別テレワーク実施率

テレワーク実施の多い業界 (%)		テレワーク実施の少ない業界 (%)	
1 情報通信業	53.4	1 医療、介護、福祉	5.1
2 学術研究、専門・技術サービス業	44.5	2 運輸業、郵便業	12.1
3 金融業、保険業	35.1	3 宿泊業、飲食サービス業	14.5
4 不動産、物品賃貸業	33.5	4 卸売業、小売業	21.1
5 電気・ガス・熱供給・水道業	30.8	5 建設業	23.3

出典：「2020年4月株式会社パーソル総合研究所」より著者作成

日本労働組合連合会が行ったテレワークに関する調査により明らかになったテレワークのメリットと課題について述べる。図6および表2に示すように、テレワークを行うようになったことで生活にどのような影響があったか聞いたところ、家族の会話が増えたが最も多く、次いでプライベートの充実、趣味に費やす時間が増えたが挙げられた。この結果からテレワークはワーク・ライフ・バランスを保つための有効な働き方といえる。

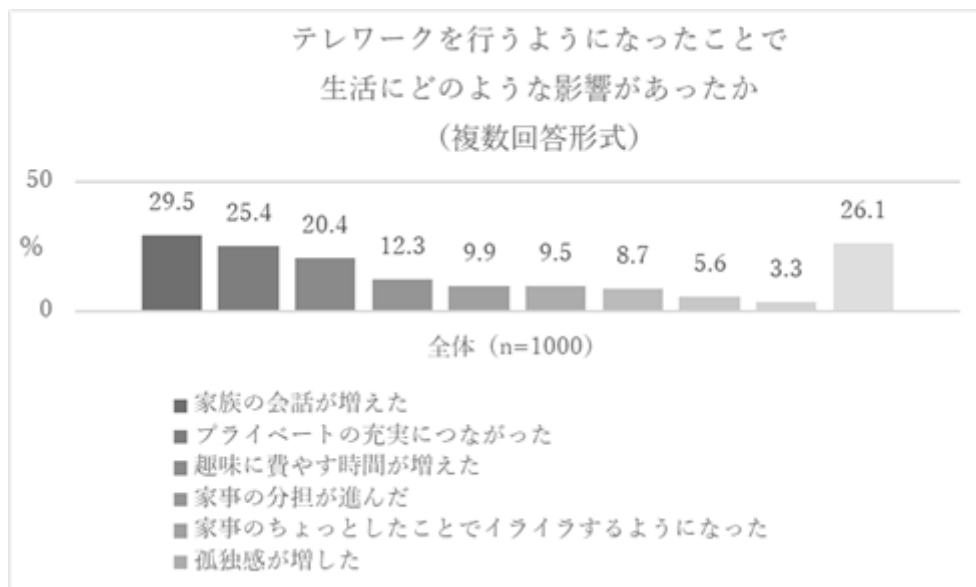


図6 テレワークを行うようになったことで生活にどのような影響があったか
出典：連合 JTUC 調べ 「テレワークに関する調査 2020」より著者作成

表 2 テレワークを行うことで生活にどのような影響があったかの年代別回答割合

	家族の会話 が増えた	ブライ ベートの 充実につ ながった	趣味に費 やす時間 が増えた	家事の分 担が進ん だ	家事の ちょっと したこと でイライ	孤独感が 増した	仕事内容 に対する 家族から の理解が	家族の喧 嘩が増え た	その他	特に影響 はない
全体 (n=1000)	29.5	25.4	20.4	12.3	9.9	9.5	8.7	5.6	3.3	26.1
18歳～29歳	24	34.4	28.8	11.2	8.4	10.8	12.8	4.8	0.4	20.4
30歳～39歳	32	28.8	24	16.4	10	8	10.8	6	0.8	24.4
40歳～49歳	32	19.2	17.2	10.4	12	11.6	6.4	6	4.8	25.6
50歳～65歳	30	19.2	11.6	11.2	9.2	7.6	4.8	5.6	7.2	34

出典：連合 JTUC 調べ 「テレワークに関する調査 2020」より著者作成

一方で図 7 に示したように、小学生以下の子どもと同居している人の 80.9%が、子どもが家にいる時のテレワークに難しさを感じると答えている。また難しさを感じる理由には図 8 および表 3 に示したように、身の回りの世話をしなければならないや遊び相手にならなければいけないと回答した人が多かった。小さい子どもがいる家庭でどのようにテレワークの労働生産性を上げるかが新たな課題といえる。

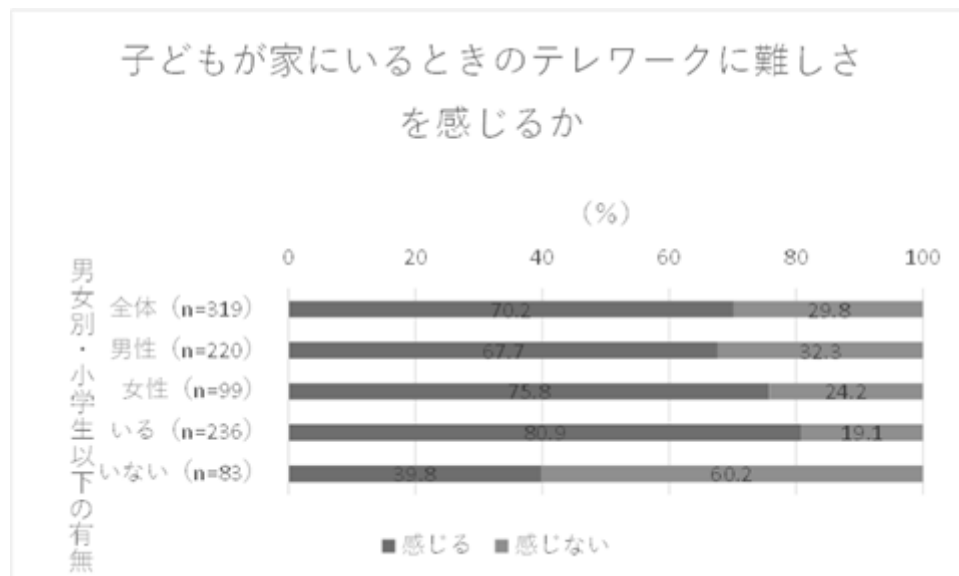


図 7 子どもが家にいるときのテレワークに難しさを感じるか

出典：連合 JTUC 調べ 「テレワークに関する調査 2020」より著者作成

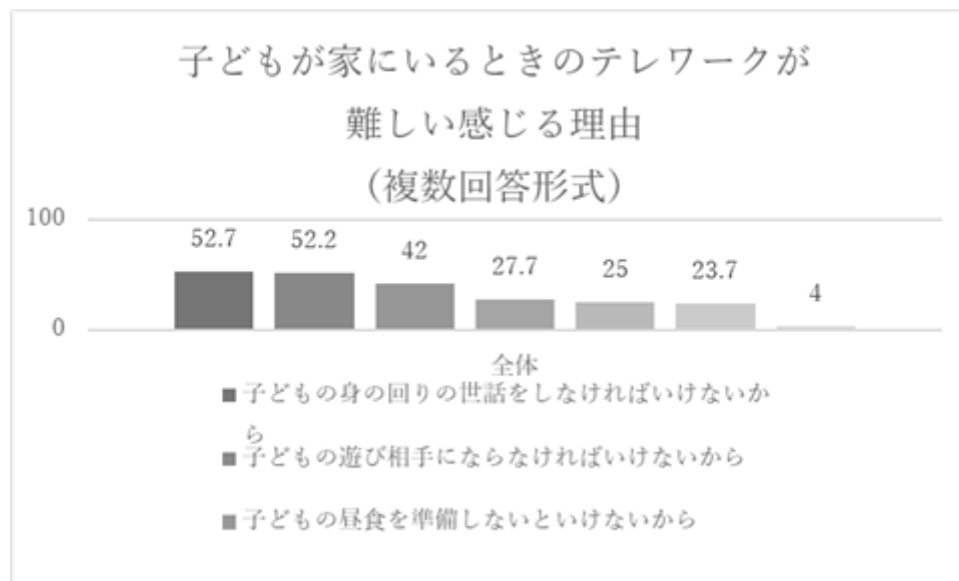


図 8 子どもが家にいるときのテレワークが難しいと感じる理由
出典：連合 JTUC 調べ 「テレワークに関する調査 2020」より著者作成

表 3 子どもが家にいるときのテレワークが難しいと感じる理由
(男女別・小学生以下の子の有無別の状況)

	子どもの身の回りの世話をしなければいけないから	子どもの遊び相手にならなければいけないから	子どもの昼食を準備しないといけないから	子どもが頻繁に話しかけてくるから	子どもの勉強を見ないといけない	オンライン会議中に子どもが騒ぐから	その他
全体 (224)	52.7	52.2	42	27.7	25	23.7	4
男性 (149)	50.3	51	32.9	22.1	22.1	24.2	4.7
女性 (75)	57.3	54.7	60	38.7	30.7	22.7	2.7
小学生以下の子有り	57.6	57.6	43.5	31.4	26.7	24.6	1
小学生以下の子無し	24.2	21.2	33.3	6.1	15.2	18.2	21.2

出典：連合 JTUC 調べ 「テレワークに関する調査 2020」より著者作成

また、図 9 で示したように、今後テレワークの継続を希望するか聞いたところ、希望するが 81.8%と、世代や男女別で多少の差はあるものの全体的に高い傾向がみられた。テレワーク推進の課題が多く残る中でもテレワークの継続を希望している人が多い。この結果から、テレワークは自由な働き方としてより日本で広まっていくと考えられる。

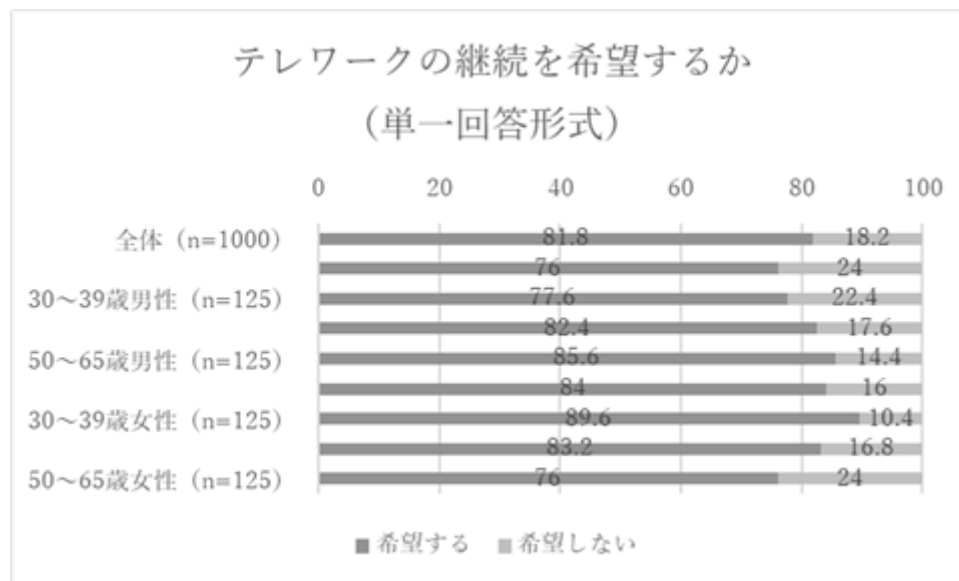


図 9 テレワークの継続を希望するか
出典：連合 JTUC 調べ 「テレワークに関する調査 2020」より著者作成

最後に、日本経済新聞社がまとめた 2021 年の「スマートワーク経営調査」によると、在宅勤務やウェブ会議などの働き方を「常時運用したい」とする企業が 8 割に達したことがわかった。柔軟な働き方の広がりにより、働きやすさが「向上した」とする回答は 28.9%で、「悪化した」とする回答の 10.5%を上回る結果となった。さらに業務効率が「向上した」企業も 21.4%であった。しかし、企業効率が「悪化した」と回答した企業が 11.8%あり、業務の進捗管理や人事評価のしにくさなど課題が残る。従業員だけでなく、企業もテレワークなどの働き方を継続したいと考えていることから、課題を解決し、望ましいテレワークの在り方が実現すれば、幸福度や生活満足度の向上が期待できるのではないだろうか。

第 3 節 幸福度

今日の世界各国の幸福について、国際連合の持続可能なソリューション・ネットワーク (SDSN) は、米国ギャラップ社の収集データを元に「世界幸福度報告書」(World Happiness Report) を 2012 年から毎年発表している。この調査における幸福度には、カントリルラダーと呼ばれる指標が用いられている。カントリルラダーとは、考え得る最も悪い生活を 0 の段、考え得る最も良い生活を 10 の段とする 11 段のはしごを回答者に想像させ、現在の生活がどの段階にあるか、回答を促す指標である。SDSN はこれによって主観的な幸福度を調査している。また報告において、幸福度を「人口あたり GDP」、「社会的支援」、「健康寿命」、「人生選択の自由度」、「寛容さ・気前の良さ」、「汚職の無さ」といった 6 つの変数を用いて回帰分析するとともに、各説明変数の寄与を求めて分析し、順位付けの結果をランキングで公表している。

2021 年 3 月 19 日、2021 年の「世界幸福度報告書」が発表された。これによると、フィンランドが 4 年連続 1 位で 2 位がデンマーク、3 位がスイス、4 位がアイスランド、5 位がオランダと続く。一方、日本は 56 位と北欧諸国に比べて大きな差がある。

また、経済開発協力機構（Organization for Economic Co-operation and Development：以下 OECD）の「より良い生活指標（Better Life Index）」と呼ばれる 11 の指標群の中で日本は「市民参画」、「主観的幸福」、「社会とのつながり」、「ワーク・ライフ・バランス」、「健康状態」、「住居」においては OECD 平均値を下回っている。「主観的幸福」に着目すると、生活に対する一般的な満足度を評価する「生活満足度」は OECD 平均が 6.5 であるのに対し、日本は 5.9 である。ここでもフィンランドは「生活満足度」において OECD 諸国で最も高く、7.6 にのぼる。また「知能と技能」も一位である。さらに、「ワーク・ライフ・バランス」も OECD 平均より上回っている。

堀内（2020）によると、フィンランドでは仕事を終えて次の仕事に行くまでに 11 時間のインターバルを設けることや、週に 1 度、35 時間の休憩を取ることが法律で決められている。また、基本的に残業をせず、就業の時間や場所が非常に柔軟である。これは、1996 年に法制化された労働時間法の影響が大きく、同法によって就労者は、勤務開始および終了時間を 3 時間早めたり遅らせたりするなど、自由に設定することが可能となった。

人口が少ないフィンランドでは男女ともに働き、少ない人口で決まった時間内に最大限の利益を生む必要があるため、効率を徹底的に追求した働き方を実施している。有元（2020）によると、実際に新型コロナウイルスの流行後、テレワークに移行した就労者の割合は、EU の平均が 37% だったが、フィンランドは最高で 60% 近くに達している。一方、日本は 35% であり、新型コロナウイルスによってテレワークが急速に普及したものの、様々な問題から定着には至っていない。しかし、日本でもテレワークを活用した柔軟な勤務形態を実現することでワーク・ライフ・バランスの実現や幸福度、生活満足度の向上に繋がると考える。

第2章 先行研究と本稿の位置づけ

第1節 先行研究

萩原・久米(2017)は、テレワーカーの労働時間は他の人と比べて有意な差がなく、テレワークが長時間労働を招くという海外の先行研究とは異なる結果を示している。さらに長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現の文脈においてテレワークを導入する場合には、労働時間削減と家事労働増加の効果が期待されており、とくに男性で制度を利用するテレワーカーのほうが、家事育児時間が有意に長いことが分かった。つまり男性の家事育児参加を促すためには、テレワーク制度が有効であることが言える。しかし現状のテレワーカーには、テレワークの制度が適用されていない人の割合が高いことを示した。つまり職場の制度に関係なく実施しているテレワークには、持ち帰り残業といった性質が含まれている可能性がある。

これを踏まえて千野(2019)は、テレワークの制度適用がされていない状況下でテレワークを実施していた人は、翌年にテレワークを実施しなくなった割合が高いと述べている。さらにテレワークが制度適用されていない場合、幸福度、生活満足度を下げる傾向があることも明らかにした。つまりテレワークを利用して人々のワーク・ライフ・バランスを向上させるためには、制度適用が必要であると考えられる。

また、男性の家事育児について佐々木(2018)は、日本の男性はOECD諸国と比べて家事育児に費やす時間が半分程度でしかないと示した。しかしそのなかでも、OECD諸国の平均値と同程度以上に家事育児に時間を費やす10%の男性は、比較的学歴が低く規模の小さい企業に従事している、または労働時間を裁量的に選択しやすい職種である傾向が見られた。また労働時間をはじめ通勤時間と家事育児時間とはトレード・オフの関係にあり労働時間や通勤時間の増加は家事育児時間を有意に減少させる効果を持っているということを示している。

幸福度について鶴(2016)は、男女問わず、テレワーカーになればより家事・育児へ時間を割くようになり、男女を問わず、家事・育児が配偶者とシェアできれば、幸福度が増加することを示している。

一方で藤城(2015)は、新しい世代ほど子持ち女性の主観的幸福度は低いと明らかにした。さらに世帯収入が少なく、仕事をしている子持ち女性は特に幸福を感じにくいと述べている。また女性の育児等と就業の両立に関しては、自分の自由な時間を十分に確保できずに苦勞する女性が増えたことを挙げている。理由として育児と家事の時間は男性よりも女性が圧倒的に長く、その時間自体も長くなっている一方で、子持ち女性の就業率は新しい世代ほど高くなっていることが指摘されている。

佐野・大竹(2010)では、所得水準の高さを幸福度を上げる要因としている。職業別に見ると専門職や管理職であること、産業別に見ると金融業、企業別に見ると大企業に勤めている労働者などである。また労働時間が長くなればなるほど平均的な幸福度が低下することも示している。

第2節 本稿の位置づけ

本稿では、「幸福度」や「生活満足度」などの指標を被説明変数とした構造方程式を用いた実証分析を行うことで、日本にとって望ましいテレワークの在り方を考える。先行研究では年代や性別、企業規模、業種、子どもの有無など、どのような境遇の人がテレワークによって幸福になれたのか、という詳細な分析はなされていない。個人の状況別にテレワークの実施の効果を幸福度の面から評価することで、望ましいテレワークの在り方を提示することが本研究の独自性である。

第3章 分析

第1節 使用するデータと分析方法

本研究で使用するデータは、リクルートワークス研究所が実施している「全国就業実態パネル調査、2019」、および研究室が独自に実施したコロナ禍に行ったアンケート調査である。

「全国就業実態パネル調査、2019」は、全国 15 歳以上の男女を対象とするインターネットモニター調査であり、2019 年 1 月 11 日から 1 月 31 日に行われた。有効回答数は 62,415 名であったが、本研究の性質上、1 週間の総労働時間が 1 時間以上の回答者を対象としたため、有効回答数は 40,945 名、そのうちテレワーカーは 3,884 名である。テレワーカーの定義は週に 1 時間以上テレワークを行っている回答者としている。

幸福度、生活満足度、仕事満足度および仕事と家庭の両立ストレスの 4 つを被説明変数、テレワークの時間を説明変数とした重回帰分析を行い、テレワークが 4 つの変数にどのような影響を与えるのかを明らかにすること、および性別、子どもの有無などといった個人の特徴ごとにテレワークへの影響が異なるのかを明らかにする。

幸福度は「昨年 1 年間(2018 年 1 月～12 月)、あなたはどの程度幸せでしたか」という質問に対する「5 とても幸せ」、「4」、「3」、「2」、「1 とても不幸」の 5 段階の数値を幸福度の指標としている。生活満足度については「昨年 1 年間のあなたの生活全般について、どの程度満足していましたか」という質問に対して「満足していた」、「まあ満足していた」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば不満であった」、「不満であった」の回答の順に、5、4、3、2、1、という 5 段階の指標としている。仕事満足度についても「仕事そのものに満足していた」という質問に対して「あてはまる」、「どちらかというにあてはまる」、「どちらともいえない」、「どちらかというにあてはまらない」、「あてはまらない」の回答の順に、5、4、3、2、1、という 5 段階の指標としている。仕事と家庭の両立ストレスについては、「あなたは、昨年 1 年間、ご自分の仕事と家庭生活の両立についてストレスを感じましたか」という質問を使用し、「強く感じていた」、「感じていた」、「少し感じていた」、「感じていなかった」、「全く感じていなかった」の回答の順に、5、4、3、2、1、としている。

説明変数については、まず本研究の主たる説明変数である「テレワークの時間」には「あなたは、昨年 12 月時点、1 週間にどれくらいテレワークを行っていましたか」という質問の回答を使用する。なお、この質問には「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のように、職場（自社および客先）以外の場所で働くことを指します」と注意書きがある。

分析では調査から得られた性別、子どもの有無といった個人の特徴ごとにテレワークへの影響が異なるのかについて明らかにするために、これらの個人の特徴と「テレワークの時間」の交差項を説明変数に用いることで検討を行っている。具体的には、女性ダミーとテレワークの時間の交差項、子どもありダミーとテレワークの時間の交差項である。

他の説明変数として、年齢、女性ダミー、子どもありダミー、介護ありダミー、家事・育児時間(働いていた日)、家事・育児時間(休日)、長時間労働ダミー、長時間通勤ダミー、年収、就業形態ダミー、従業員数ダミーを採用している。長時間労働ダミーは、「昨年 12 月時点についていた仕事における 1 週間の総労働時間はどれくらいでしたか」という質問

に対して、50 時間以上²であった回答を 1、50 時間未満であった回答を 0 とするダミー変数である。長時間通勤ダミーは、「昨年 12 月時点の平均的な 1 日において、通勤に、どれくらい時間をかけていましたか。往復の合計時間でお答えください」という質問に対して、180 分以上であった回答を 1、180 分未満であった回答を 0 とするダミー変数である。就業形態ダミーは、正社員、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他についてそれぞれダミー変数を作成し、分析では正社員を参照グループとしている。従業員数ダミーは、4 人以下、5～9 人、10～19 人、20～29 人、30～49 人、50～99 人、100～299 人、300～499 人、500～999 人、1000～1999 人、2000～4999 人、5000 人以上、公務（官公庁）それぞれについてのダミー変数で、分析では 100～299 人を参照グループとしている。以上をこれ以降基本モデルと呼ぶ。

加えて応用モデルとして、上述の基本モデルの説明変数に加えて、従業員数 100 人以上ダミーと製造業ダミーを加えたモデルについても分析を行う。具体的には、基本モデルに加えて従業員数 100 人以上ダミー、製造業ダミー、従業員数 100 人以上ダミーと製造業ダミーの交差項、従業員数 100 人以上ダミーと「テレワークの時間」の交差項、製造業ダミーと「テレワーク時間」の交差項、製造業ダミーと従業員数 100 人以上ダミーと「テレワーク人」の交差項を追加した分析を行っている。これは、企業規模や業種の違いによってテレワークが幸福度に及ぼす影響が異なる可能性を検討するためのモデルである。従業員数 100 人以上ダミーは、「昨年 12 月時点の従業員数(パート・アルバイトを含む人数)は会社全体でどれくらいですか」という質問に対して、100 人以上であった回答を 1、100 人未満であった回答を 0 とするダミー変数である。製造業ダミーは、「昨年 12 月時点の勤務先の業種は何ですか」という質問に対して、製造業の回答を 1、製造業以外の回答を 0 とするダミー変数である。

データ概要を表 4、基本統計量を表 5、表 6 に示す。

表 4 データ概要

調査項目		概要
基本属性	1) 年齢	回答時の年齢
	2) 性別	女性を 1、男性を 0 とするダミー変数。
	1) 子どもの有無	いるを 1、いないを 0 とするダミー変数。

² 1 日 10 時間以上、週 50 時間以上を長時間労働として定義している。1 日 9 時間、週 45 時間以上にした場合においても、後述する分析結果と同様であった。

家庭について	2) 介護実施の有無	質問文「あなたはふだん、家族の介護をしていますか」 選択肢：1. 自分がすべてしている、2. 自分が主にしている、3. 自分と家族で同等にしている、4. 自分以外の家族が主にしている、5. 自分以外の家族がすべてしている、6. 自分も家族もしていない、7. 介護する家族はいない 自分がすべてしている、自分が主にしている、自分と家族が同等にしているを1、自分以外の家族が主にしている、自分以外の家族がすべてしている、自分も家族もしていない、介護する家族はいないを0とするダミー変数。
	3) 家事・育児時間(働いていた日)	質問文「昨年 12 月時点の平均的な 1 日において、家事・育児にどのくらい時間をかけていましたか」 回答：働いていた日 () 時間() 分 / 1 日あたり 単位は(分)に統一
	4) 家事・育児時間(休日)	質問文「昨年 12 月時点の平均的な 1 日において、家事・育児にどのくらい時間をかけていましたか」 回答：休日 () 時間() 分 / 1 日あたり 単位は(分)に統一

仕事について	1) 週労働時間	質問文「昨年 12 月時点についていた仕事における 1 週間の総労働時間はどれくらいでしたか。仕事を休んでいた方は、働いていたときのことをお答えください」 回答：週に合計で()時間 50 時間以上を 1、50 時間未満を 0 とするダミー変数。
	2) 1 日あたりの往復通勤時間	質問文「昨年 12 月時点の平均的な 1 日において、通勤に、どれくらい時間をかけていましたか。往復の合計時間でお答えください」 回答：()時間 ()分/1 日あたり単位は(分)に統一 180 分以上を 1、180 分未満を 0 とするダミー変数。
	3) 年収	質問文「昨年 1 年間(2018 年 1 月～12 月)の以下の収入(税込みの実績)を教えてください。副業・兼業からの収入は含まず、賞与・ボーナスは含めてお答えください」 回答：()万円/年
	4) 就業状態	質問文「昨年 12 月時点の仕事について、勤め先での呼称を教えてください」 選択肢：1. 正社員、2. パート・アルバイト、3. 派遣社員、4. 契約社員、5. 嘱託、6. その他 正社員・パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他についてそれぞれを 1 とするダミー変数。

被説明変数	5) 従業員数	質問文「昨年 12 月時点の従業員数(パート・アルバイトを含む人数)は会社全体でどれくらいですか」 選択肢：1. 4 人以下、2. 5～9 人、3. 10～19 人、4. 20～29 人、5. 30～49 人、6. 50～99 人、7. 100～299 人、8. 300～499 人、9. 500～999 人、10. 1000～1999 人、11. 2000～4999 人、12. 5000 人以上、13. 公務（官公庁） 4 人以下、5～9 人、10～19 人、20～29 人、30～49 人、50～99 人、100～299 人、300～499 人、500～999 人、1000～1999 人、2000～4999 人、5000 人以上、公務（官公庁）についてそれぞれを 1 とするダミー変数。
	6) テレワークの時間	質問文「あなたは、昨年 12 月時点、1 週間にどれくらいテレワークを行っていましたか。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のように、職場(自社および客先)以外の場所で働くことを指します」 回答：週に合計で()時間
	1) 幸福度	質問文「昨年 1 年間(2018 年 1 月～12 月)、あなたはどの程度幸せでしたか」 選択肢：1. 5 点とても幸せ、2. 4 点、3. 3 点、4. 2 点、5. 1 点とても不幸 1 点とても不幸を 1、5 点とても幸せを 5 とする変数。(1～5)

2) 生活満足度	質問文「昨年 1 年間(2018 年 1 月～12 月)のあなたの生活全般について、どの程度満足していましたか」 選択肢：1. 満足していた、2. まあ満足していた、3. どちらともいえない、4. どちらかといえど不満であった、5. 不満であった 不満であったを 1、満足していたを 5 とする変数。(1～5)
3) 仕事満足度	質問文「昨年 1 年間(2018 年 1 月～12 月)における、あなたの仕事に関する以下の項目について、どのくらいあてはまりますか。(1)仕事そのものに満足していた」 選択肢：1. あてはまる、2. どちらかというにあてはまる、3. どちらともいえない、4. どちらかというにあてはまらない、5. あてはまらない あてはまらないを 1、あてはまるを 5 とする変数。(1～5)
4) 仕事と家庭のストレス	質問文「あなたは、昨年 1 年間(2018 年 1 月～12 月)、ご自分の仕事と家庭生活の両立についてストレスを感じましたか」 選択肢：1. 強く感じていた、2. 感じていた、3. 少し感じていた、4. 感じていなかった、5. 全く感じていなかった 全く感じていなかったを 1、強く感じていたを 5 とする変数。(1～5)

表 5 基本統計量 (全サンプル)

変数名	標本数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
幸福度	40945	3.277	0.972	1	5
生活満足度	40945	3.264	1.015	1	5
仕事満足度	40945	3.088	1.050	1	5
仕事と家庭の両立ストレス	40945	3.083	1.046	1	5
年齢	40945	41.169	13.185	15	85
女性ダミー	40945	0.382	0.486	0	1
子どもありダミー	40945	0.479	0.500	0	1
介護ありダミー	40945	0.040	0.196	0	1
家事育児時間(働いていた日) (単位：分)	40945	101.135	144.995	0	1440
家事育児時間(休日) (単位：分)	40945	178.001	245.811	0	1440
長時間労働	40945	0.176	0.381	0	1
長時間通勤	40945	0.153	0.360	0	1
年収 (単位：万円)	40945	351.832	252.214	1	5000
就業形態					
正社員	40945	0.641	0.480	0	1
パート・アルバイト	40945	0.242	0.428	0	1
派遣社員	40945	0.033	0.179	0	1
契約社員	40945	0.063	0.242	0	1
嘱託	40945	0.015	0.121	0	1
その他	40945	0.007	0.081	0	1
従業員数					
4人以下	40945	0.037	0.190	0	1
5～9人	40945	0.064	0.244	0	1
10～19人	40945	0.078	0.269	0	1
20～29人	40945	0.055	0.228	0	1
30～49人	40945	0.070	0.255	0	1
50～99人	40945	0.103	0.304	0	1
100～299人	40945	0.140	0.347	0	1
300～499人	40945	0.062	0.242	0	1
500～999人	40945	0.069	0.254	0	1
1000～1999人	40945	0.060	0.238	0	1
2000～4999人	40945	0.052	0.221	0	1
5000人以上	40945	0.127	0.332	0	1
公務 (官公庁)	40945	0.083	0.275	0	1
テレワークの時間 (単位：時間)	40945	0.672	3.930	0	168
従業員数100人以上ダミー	40945	0.454	0.498	0	1
製造業ダミー	40945	0.175	0.380	0	1

表 6 基本統計量 (テレワーカー)

変数名	標本数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
幸福度	3884	3.297	0.966	1	5
生活満足度	3884	3.278	1.022	1	5
仕事満足度	3884	3.184	1.059	1	5
仕事と家庭の両立ストレス	3884	3.275	1.056	1	5
年齢	3884	40.295	12.841	16	85
女性ダミー	3884	0.302	0.459	0	1
子どもありダミー	3884	0.516	0.500	0	1
介護ありダミー	3884	0.074	0.262	0	1
家事育児時間(働いていた日) (単位：分)	3884	105.335	140.343	0	1440
家事育児時間(休日) (単位：分)	3884	191.761	239.756	0	1440
長時間労働	3884	0.300	0.458	0	1
長時間通勤	3884	0.261	0.412	0	1
年収 (単位：万円)	3884	433.117	299.666	1	5000
就業形態					
正社員	3884	0.762	0.426	0	1
パート・アルバイト	3884	0.143	0.350	0	1
派遣社員	3884	0.013	0.112	0	1
契約社員	3884	0.056	0.230	0	1
嘱託	3884	0.015	0.121	0	1
その他	3884	0.011	0.103	0	1
従業員数					
4人以下	3884	0.042	0.201	0	1
5～9人	3884	0.062	0.242	0	1
10～19人	3884	0.075	0.264	0	1
20～29人	3884	0.055	0.229	0	1
30～49人	3884	0.074	0.262	0	1
50～99人	3884	0.098	0.298	0	1
100～299人	3884	0.129	0.336	0	1
300～499人	3884	0.063	0.242	0	1
500～999人	3884	0.067	0.250	0	1
1000～1999人	3884	0.067	0.250	0	1
2000～4999人	3884	0.071	0.257	0	1
5000人以上	3884	0.146	0.354	0	1
公務 (官公庁)	3884	0.049	0.216	0	1
テレワークの時間 (単位：時間)	3884	7.089	10.834	1	168

研究室が独自に実施したアンケート調査は、2021 年 3 月に行った全国約 3215 名を対象とした WEB によるアンケート調査の回答データである。無効回答を排除した有効回答数は 2748 名であった。本研究では、生活満足度を被説明変数、テレワークダミー（テレワークを週に 1 日以上行っている人をテレワーカーとした）を主たる説明変数とした重回帰分析を行い、テレワークが生活満足度にどのような影響を与えるのかを明らかにする。特に上述の「全国就業実態パネル調査、2019」には含まれていないライフステージごとにテレワークへの影響は異なるのかを明らかにすることを目指すとともに、コロナ禍の状況も把握することを目指す。

生活満足度は「全体としてどの程度生活に満足していますか」という質問に対して「大変満足している」、「まあまあ満足している」、「どちらともいえない」、「あまり満足していない」、「全く満足していない」の 5 段階について「大変満足している」から順に、5、4、3、2、1 の値をとる。

主たる説明変数であるテレワークダミーは「あなたはテレワークをどの程度行っていましたか」という質問に対して、週に 1 日程度以上であった回答を 1、週に 1 日未満であった回答を 0 とするダミー変数である。

収入については、「あなたの世帯の年収（世帯全体での年収合計）はいくらくらいでしたか。手当・副収入・年間のボーナスも考慮に入れたうえで、税込み（税金が引かれる前の金額）でお答えください」という質問に対して「0 万円～100 万円未満」、「100 万円～200 万円未満」、「200 万円～300 万円未満」、「300 万円～400 万円未満」、「400 万円～500 万円」、「500 万円～600 万円未満」、「600 万円～700 万円未満」、「700 万円～800 万円未満」、「800 万円～900 万円未満」、「900 万円～1000 万円未満」、「1000 万円～1100 万円未満」、「1100 万円～1200 万円未満」、「1200 万円～1300 万円」、「1300 万円～1400 万円未満」、「1400 万円～1500 万円未満」、「1500 万円～1600 万円未満」、「1600 万円～1700 万円未満」、「1700 万円～1800 万円未満」、「1800 万円～1900 万円未満」、「1900 万円から 2000 万円以上」、「2100 万円以上」から回答者は選択する。各選択肢の中央値（単位：万円）を各回答者の所得とした。なお「2100 万円以上」は 2100 万円としている。健康満足度については、「あなたの健康状態は総合的にみてどうですか」という質問に対して「良い」、「どちらかというが良い」、「どちらかというが悪い」、「悪い」の 4 段階で、「良い」から順に、4、3、2、1 とした。家族との関係性満足度については、「あなたは家族との関係性にどの程度満足していますか」という質問に対して「満足している」、「どちらかという満足度している」、「どちらかという満足していない」、「満足していない」の 4 段階で「満足度している」から順に、4、3、2、1 とした。

性別については女性ダミーを用いる。ライフステージについては、以下の 10 種類のダミー変数である。「未婚」、「結婚（子供なし）」、「第一子未就学児以下」、「第一子小学生」、「第一子中学生」、「第一子高校生」、「第一子大学生」、「第一子独立（就職・結婚）」、「末子独立（就職・結婚）」、「孫あり」である。「未婚」を基準としている。

個人の特徴ごとにテレワークへの影響は異なるのかについて明らかにするために、交差項も用いている。具体的には、女性ダミーとテレワークダミーの交差項、ライフステージダミーとテレワークダミーの交差項、女性ダミーとライフステージダミーとテレワークダミーの交差項である。

データ概要を表 7、基本統計量を表 8、図 10 に示す。

表 7 データ概要

調査項目		概要
基本属性	1) 性別	女性を 1、男性を 0 とするダミー変数。
	1) 健康満足度	質問文「あなたの健康状態は総合的にみてどうですか」 選択肢：1. 良い、2. どちらかというの良い、3. どちらかというの悪い、4. 悪い 良いを 4、悪いを 1 とする変数。(4～1)
	2) 家族との関係満足度	質問文「あなたは家族とのとの関係性にどの程度満足していますか」 選択肢：1. 満足している、2. どちらかという満足している、3. どちらかという満足していない、4. 満足していない 満足しているを 4、満足していないを 1 とする変数。(4～1)
家庭について	3) ライフステージ	質問文「あなたのライフステージは以下のどれにあたりますか」 選択肢：1. 未婚、2. 結婚（子供なし）、3. 第一子未就学児以下、4. 第一子小学生、5. 第一子中学生、6. 第一子高校生、7. 第一子大学生、8. 第一子独立（就職・結婚）、9. 末子独立（就職・結婚）、10. 孫あり 1 から 10 の回答、それぞれのダミー変数。

仕事について	1) 収入（百万円）	質問文「あなたの世帯の年収（世帯全体での年収合計）はいくらくらいでしたか。手当・副収入・年間のボーナスも考慮に入れたうえで、税込み（税金が引かれる前の金額）でお答えください」 選択肢：1. 「0 万円～100 万円未満」、2. 「100 万円～200 万円未満」、3. 「200 万円～300 万円未満」、4. 「300 万円～400 万円未満」、5. 「400 万円～500 万円」、6. 「500 万円～600 万円未満」、7. 「600 万円～700 万円未満」、8. 「700 万円～800 万円未満」、9. 「800 万円～900 万円未満」、10. 「900 万円～1000 万円未満」、11. 「1000 万円～1100 万円未満」、12. 「1100 万円～1200 万円未満」、13. 「1200 万円～1300 万円」、14. 「1300 万円～1400 万円未満」、15. 「1400 万円～1500 万円未満」、16. 「1500 万円～1600 万円未満」、17. 「1600 万円～1700 万円未満」、18. 「1700 万円～1800 万円未満」、19. 「1800 万円～1900 万円未満」、20 「1900 万円から 2000 万円以上」、21. 「2100 万円以上」 各選択肢の中央値（単位：百万円）を各回答者の所得とした。なお「2100 万円以上」は 2100 万円としている。
	2) テレワーク	質問文「あなたはテレワークをどの程度行っていましたか」 選択肢：1. 週に 1 日程度、2. 週に 2 日程度、3. 週に 3 日程度、4. 週に 4 日程度、5. 週に 5 日程度、6. 全く行っていない 週に 1 日程度以上であった回答を 1、週に 1 日未満であった回答を 0 とするダミー変数。

被説明変数	1) 生活満足度	質問文「全体としてどの程度生活に満足していますか」 選択肢：1. 大変満足している、2. まあまあ満足している、3. どちらともいえない、4. あまり満足していない、5. 全く満足していない 大変満足しているを 5、全く満足していないを 1 とする変数。(5～1)
-------	----------	---

表 8 基本統計量

変数名	標本数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
生活満足度	2748	3.255459	1.052096	1	5
収入（単位：百万円）	2748	6.488701	4.325171	0	21
健康満足度	2748	2.771834	0.757427	1	4
家族との関係性満足度	2748	3.011645	0.896059	1	4
女性ダミー	2748	0.312955	0.463781	0	1
テレワークダミー	2748	0.213974	0.410183	0	1

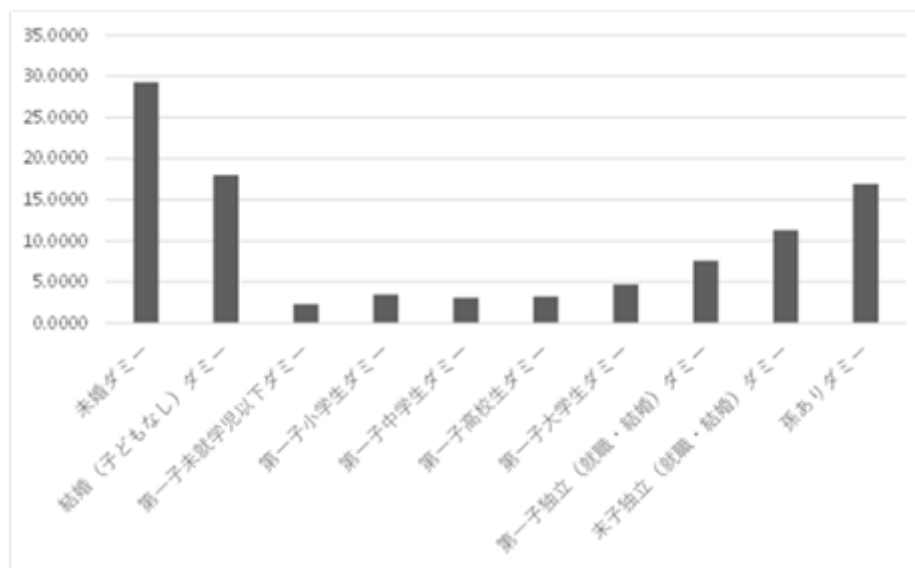


図 10 ライフステージダミー

第2節 仮説

前節で述べたように本研究では、全国就業実態パネル調査 2019 の調査データを用いた重回帰分析を行うことで、幸福度、生活満足度、仕事満足度、仕事と家庭の両立ストレスの4つの変数に、テレワークがどのような影響を与えるのかを明らかにする。また、研究室の独自アンケート調査データを用いた重回帰分析を行うことで、生活満足度にテレワークが与える影響についても明らかにする。ここでは先行研究を踏まえた上で、以下の仮説を立てた。

1 つ目は、「テレワーカーはテレワーカーでない人よりも、幸福度、生活満足度、仕事満足度が高く、仕事と家庭の両立ストレスが低い」である。鶴(2016)や千野(2019)におけるテレワーカーの幸福度、生活満足度、仕事満足度が高いという結果を踏まえ、この仮説を立てた。

2 つ目は、「子持ち女性のテレワーカーの方が男性のテレワーカーよりも、幸福度、生活満足度、仕事満足度が低く、仕事と家庭の両立ストレスが高い」である。第一章第一節で示した通り、日本では男性よりも女性の方が圧倒的に家事・育児を負担している。テレワーカーになれば通勤時間の短縮によって、より家事・育児へ時間を割くようになるが(萩原・久米 2017 ; 鶴 2016)、第一章第二節で示した通り、家事・育児とテレワークの両立の困難さから、幸福度の低下を招く可能性が高いと考える。

3 つ目は、「企業規模の大きいテレワーカーよりも企業規模の小さいテレワーカーの方が、幸福度、生活満足度、仕事満足度が低く、仕事と家庭の両立ストレスが高い」である。第一章第二節で示した通り、大企業より中小企業の方がシステムや制度が整っておらず、テレワークを実施する上でのストレスが大きいと考える。これは中小企業のテレワーカーに対する支援が少ないためである。

第3節 分析結果および考察

表 9 は、全国就業実態パネル調査 2019 の調査データについての「基本モデル」の推計結果、表 10 は「応用モデル」の推計結果である。なお、応用モデルには基本モデルと同様の説明変数も含まれているが、それらの説明変数は基本モデルと推計結果がほぼ同様であったため、紙面の都合上、追加の説明変数のみ推計結果を示している。

表 9 推計結果（基本モデル）

	幸福度	生活満足度	仕事満足度	仕事と家庭の 両立ストレス
(Intercept)	3.095 ***	3.065 ***	2.791 ***	3.458 ***
年齢	-0.005 ***	-0.004 ***	0.000	-0.014 ***
女性ダミー	0.186 ***	0.179 ***	0.069 ***	0.218 ***
子どもありダミー	0.324 ***	0.264 ***	0.132 ***	0.096 ***
介護ありダミー	-0.133 ***	-0.140 ***	0.053 **	0.362 ***
家事育児時間（働いていた日）	0.000	0.000	0.000	0.000 ***
家事育児時間（休日）	0.000 ***	0.000	0.000	0.000 ***
長時間労働ダミー	-0.161 ***	-0.195 ***	-0.136 ***	0.280 ***
長時間通勤ダミー	-0.046 ***	-0.061 ***	-0.033 **	0.058 ***
年収	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000
パート・アルバイト	0.102 ***	0.087 ***	0.293 ***	-0.163 ***
派遣社員	-0.134 ***	-0.193 ***	-0.003	0.039
契約社員	0.005	-0.046 **	0.149 ***	-0.023
嘱託	0.158 ***	0.102 **	0.220 ***	-0.163 ***
その他	0.291 ***	0.277 ***	0.514 ***	-0.204 ***
4人以下	0.021	0.047	0.053 *	-0.117 ***
5～9人	0.034	0.018	0.079 ***	-0.053 **
10～19人	0.046 **	0.055 **	0.072 ***	-0.032
20～29人	0.040 *	0.044 *	0.053 **	-0.054 **
30～49人	0.027	0.032	0.048 **	-0.023
50～99人	0.020	0.004	0.012	-0.014
300～499人	0.019	0.004	-0.004	0.005
500～999人	0.021	0.034	0.010	-0.019
1000～1999人	0.049 **	0.046 *	0.013	0.017
2000～4999人	0.050 **	0.066 ***	0.006	-0.032
5000人以上	0.052 ***	0.072 ***	0.030	-0.023
公務（官公庁）	0.117 ***	0.143 ***	0.087 ***	-0.070 ***
テレワークの時間	0.003 *	0.004 *	0.011 ***	0.006 ***
女性ダミーとテレワークの時間の交差項	-0.007 ***	-0.007 **	-0.008 ***	-0.002
子どもありダミーとテレワークの時間の交差項	-0.005 **	-0.004	-0.005 *	-0.003

注) ***は1%、**は5%、*は10%水準で有意である。

表 10 推計結果（応用モデル）

	幸福度	生活満足度	仕事満足度	仕事と家庭の 両立ストレス
従業員 100 人以上ダミー	-0.038***	-0.038***	-0.099***	0.071***
製造業ダミー	-0.086***	-0.095***	-0.171***	0.077***
従業員 100 人以上ダミーと製造業ダミーの交差項	0.041*	0.049*	0.056**	-0.065**
従業員 100 人以上ダミーとテレワークの時間の交差項	-0.004*	0.000	-0.003	0.004
製造業ダミーとテレワークの時間の交差項	-0.003	0.002	0.004	-0.003
従業員 100 人以上ダミーと製造業ダミーとテレワークの時間の交差項	0.011**	0.006	0.004	0.001

注) ***は 1%、**は 5%、*は 10%水準で有意である。

注) 表 9 に含まれる説明変数も含めた推計を行っているが、それらの説明変数の推計結果は表 9 で同様であったため、紙面の都合上、それらの説明変数の推計結果は省いている。

まず、テレワークの変数の結果については次の二つを指摘することができる。第一に、テレワークの実施が幸福度、生活満足度、仕事満足度を有意に高めるという結果である。これは、鶴(2016)や千野(2019)と整合的な結果であるとともに、「テレワーカーはテレワーカーでない人よりも、幸福度、生活満足度、仕事満足度が高い」という仮説に沿う結果である。テレワークを行うことには通勤時間の短縮、家族と過ごす時間や趣味などに充てる自分の時間を増加させるといったメリットもある。特に、仕事満足度に対するテレワークの時間の係数は幸福度と生活満足度よりも大きい。テレワークにより労働者自身が自分の仕事をコントロールできるようになったことを好意的に捉えていると考えられる。

第二に、テレワークの実施が仕事と家庭の両立ストレスを有意に高めるという結果が得られた。つまり、「テレワーカーはテレワーカーでない人よりも、仕事と家庭の両立ストレスが低い」という仮説は支持されない可能性が高いことが示された。テレワーカーはそれ以外の人よりも家族の世話をするために勤務時間中に仕事を離れることが容易であるとともに、与えられた仕事をやりきるために自由時間を割いて働く傾向が強い。このことから、仕事と家庭の境界が明確でなくなる可能性が考えられる。したがって、本研究でもこのような理由から、仕事と家庭の両立ストレスが高まる結果が得られたと考えられる。テレワークの環境を整備することにより将来的に改善することが必要と言える。

次に、テレワークの時間と性別、テレワークの時間と子どもの有無の二つの交差項の結果によって、テレワークの影響の差異を観察する。

まず、女性ダミーとテレワークの時間の交差項を見ると、幸福度、生活満足度、仕事満足度に対して有意に係数がマイナスとなっており、仕事と家庭の両立ストレスに対しては統計的に有意な結果は得られなかった。子どもありダミーとテレワークの時間の交差項をみると、幸福度と仕事満足度に対してのみ有意にマイナスとなっており、生活満足度と仕事と家庭の両立ストレスに対しては統計的に有意な結果は得られなかった。以上のテレワークに関係する係数(有意なもののみ)を足し合わせることで個人の特徴別のテレワークの時間の係数は以下の表 11 のようになる。表中の数字はテレワークが週に 1 時間増えた時、「幸福度、生活満足度、仕事満足度、仕事と家庭の両立ストレス(すべて 5 段階の指標)」がどの程度変化するかを意味している。たとえば週 40 時間全てテレワークとなった場合には表 11 の数値を 40 倍した数字が「幸福度、生活満足度、仕事満足度、仕事と家庭の両立ストレス(すべて 5 段階の指標)」への影響ということになる。表 11 より、男性で子どもなしの場合、テレワークは「幸福度、生活満足度、仕事満足度」の全てを高めることが分かる。一方で、男性で子ども有りの場合には「生活満足度、仕事満足度」は高めることができるものの、幸福度は低下することが分かる。女性に関しては、子どもなしの場合には仕事満足度のみ高めて、幸福度と生活満足度は低下させることが分かる。女性で子ども有りの場合には最も深刻であり、「幸福度、生活満足度、仕事満足度」の全てを低下させることが分かる。男性で子どもなしの場合にはテレワークにより「幸福度、生活満足度、仕事満足度」の全てが高まるのとは対照的に、女性で子ども有りの場合に特にテレワークにより「幸福度、生活満足度、仕事満足度」の全てが低下するという結果が見出されたことになる。

表 11 個人の特徴別のテレワークの時間の係数（基本モデル）

	幸福度	生活満足度	仕事満足度	仕事と家庭の両立ストレス
男性、子どもなし	0.003	0.004	0.011	0.006
男性、子どもあり	-0.002	0.004	0.006	0.006
女性、子どもなし	-0.004	-0.003	0.003	0.006
女性、子どもあり	-0.009	-0.003	-0.002	0.006

注) 表中の数字はテレワークが週に1時間増えた時、「幸福度、生活満足度、仕事満足度、仕事と家庭の両立ストレス（すべて5段階の指標）」がどの程度変化するかを意味している。

男性はテレワークを行うことで、幸福度、生活満足度、仕事満足度を高めることができるが、女性は幸福度、生活満足度が低下する。また、女性で子どもなしの場合には仕事満足度は高めることができるものの、男性と比較するとその改善度は小さいことがわかった。このような結果となった要因には、女性は男性と比べて家事・育児時間が長い傾向にあるため、仕事と家庭の境界が明確でなくなるというテレワークのデメリットが強く現れたことが考えられる。したがって、「子持ち女性の方が男性よりも、幸福度、仕事満足度が低い」という仮説に沿う結果である。子どもを持つ女性は、家事・育児に多くの時間を費やさなければならず、テレワークのメリットの1つである自分自身の趣味の時間を増加できるという効果が相殺される。また、特に未就学児を持つ女性がテレワークを利用した場合、1日の大半を子どもと過ごすことになり、仕事をしながら家事・育児をしなければならない状況となる。このような状況が、幸福度、生活満足度、仕事満足度を低下させる背景にあると考えられる。

次に、表10に示した応用モデルの推計結果について説明を行う。従業員100人以上ダミーとテレワークの時間の交差項、従業員数100人以上ダミーと製造業ダミーとテレワークの時間の交差項について被説明変数が幸福度の場合にのみ統計的に有意な結果が得られている。具体的にはテレワークの時間の係数が0.003、製造業ダミーとテレワークの時間の交差項の係数は-0.004で統計的に有意、従業員数100人未満ダミーと製造業ダミーとテレワークの時間の交差項の係数は0.011で統計的に有意という結果が得られている。以上の結果をまとめたものが以下の表12である。

表 12 製造業におけるテレワークの時間の係数（応用モデル）

	幸福度
従業員数100人未満、製造業	-0.004
従業員数100人以上、製造業	0.007

注) 表中の数字はテレワークが週に1時間増えた時、「幸福度（5段階の指標）」がどの程度変化するかを意味している。

表12より、製造業について注目すると、従業員規模が小さい製造業ではテレワークにより幸福度が低下する一方で従業員規模が大きい製造業ではテレワークにより幸福度が増大することが分かる。したがって、「企業規模の大きいテレワーカーよりも企業規模の小さいテレワーカーの方が、幸福度が低い」という仮説に沿う結果である。従業員規模の小さい企業は、テレワークを実施する上でのシステムや制度などの環境が整っていないことが、幸福度が低い要因であると言える。

表13は研究室が独自に行ったアンケート調査データを用いた推計結果である。

表 13 推計結果（独自アンケート）

	生活満足度
(Intercept)	0.506 ***
収入	0.044 ***
健康満足度	0.568 ***
家族との関係満足度	0.223 ***
女性ダミー	0.257 ***
結婚（子どもなし）ダミー	0.309 ***
第一子未就学児以下ダミー	0.505 ***
第一子小学生ダミー	0.283 **
第一子中学生ダミー	0.178
第一子高校生ダミー	0.272 **
第一子大学生ダミー	0.146
第一子独立（就職・結婚）ダミー	0.108
末子独立（就職・結婚）ダミー	0.435 ***
孫ありダミー	0.495 ***
女性ダミーと結婚（子どもなし）ダミーの交差項	-0.202 *
女性ダミーと第一子未就学児以下ダミーの交差項	-0.229
女性ダミーと第一子小学生ダミーの交差項	-0.193
女性ダミーと第一子中学生ダミーの交差項	-0.007
女性ダミーと第一子高校生ダミーの交差項	-0.144
女性ダミーと第一子大学生ダミーの交差項	-0.096
女性ダミーと第一子独立（就職・結婚）ダミーの交差項	0.017
女性ダミーと末子独立（就職・結婚）ダミーの交差項	-0.366 ***
女性ダミーと孫ありダミーの交差項	-0.197 *
テレワークダミー	0.188 **
女性ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.384 **
結婚ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.14
第一子未就学児以下ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.233
第一子小学生ダミーとテレワークダミーの交差項	0.116
第一子中学生ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.027
第一子高校生ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.182
第一子大学生ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.106
第一子独立（就職・結婚）ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.11
末子独立（就職・結婚）ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.311 *
孫ありダミーとテレワークダミーの交差項	-0.123
女性ダミーと結婚（子どもなし）ダミーとテレワークダミーの交差項	0.093
女性ダミーと第一子未就学児以下ダミーとテレワークダミーの交差項	-0.312
女性ダミーと第一子小学生ダミーとテレワークダミーの交差項	0.031
女性ダミーと第一子中学生ダミーとテレワークダミーの交差項	0.489
女性ダミーと第一子高校生ダミーとテレワークダミーの交差項	0.492
女性ダミーと第一子大学生ダミーとテレワークダミーの交差項	0.053
女性ダミーと第一子独立（就職・結婚）ダミーとテレワークダミーの交差項	0.604
女性ダミーと末子独立（就職・結婚）ダミーとテレワークダミーの交差項	0.813 **
女性ダミーと孫ありダミーとテレワークダミーの交差項	0.395

注）***は1%、**は5%、*は10%水準で有意である。

まず、テレワークダミーの係数は統計的に有意にプラスの係数が得られている。また、女性ダミーとテレワークダミーの交差項は有意にマイナスの係数が得られている。ライフステージとテレワークダミーの交差項については末子独立（就職・結婚）ダミーとテレワークダミーの交差項のみ統計的に有意な係数が得られている。また、女性ダミーとライフステージとテレワークダミーの交差項についても女性ダミーと末子独立（就職・結婚）ダミーとテレワークダミーの交差項のみ統計的に有意な係数が得られている。以上の統計的に有意な結果をもとに個人の特徴別の係数を算出すると以下の表 14 のようになる。

表 14 個人の特徴別のテレワークダミーの係数

男性、末子独立以外	0.188
男性、末子独立	-0.123
女性、末子独立以外	-0.196
女性、末子独立	0.617

注) 表中の数字はテレワークを実施すると「生活満足度（5段階の指標）」がどの程度変化するかを意味している。

表 14 より、男性はコロナ禍前の表 11 の結果と同様にほとんどのライフステージでテレワークによって生活満足度が高まることが明らかとなった。ただし、末子独立以降の男性はテレワークにより生活満足度が低下するという興味深い結果も出ている。コロナ禍において末子が独立した年代の男性が自宅でテレワークを行うことは生活満足度を低下させていたことになる。表 14 より、コロナ禍においてテレワークにより最も苦しんでいたのは末子独立を除いた全てのライフステージの女性ということが明らかとなっている。ただし、末子が独立した後はテレワークが大きく生活満足度を高めることも明らかとなっている。つまり、子どもが独立すると子育ての負担がなくなり、生活満足度が高まる。しかしながら、独立していない子どもを持つ女性が子育てをしながらテレワークをすることは難しいと言える。

以上の分析結果を総括すると、子どもが独立するまでの女性は家事・育児時間が長いため、現在のテレワーク制度ではテレワークを実施することは難しいと言える。また、工場など現場で働くことが多い業種である製造業に着目すると、企業規模の大きいテレワーカーよりも企業規模の小さいテレワーカーの方が、幸福度が低いことが明らかになった。規模が小さい企業は、システムや制度が整っていないため、テレワークを実施することが難しいと言える。

第4章 政策提言

第1節 政策提言の方向性

本節では政策提言の方向性と政策の概要を示す。政策の詳細な内容、期待される効果については次節以降で記述する。本研究ではテレワーク導入促進と働きやすさ追求のために「補助金政策」「認定マークの授与」「家事代行サービスの利用推進」を提言する。

補助金政策について具体的な方法を挙げる。厚生労働省が行っている人材確保等支援助成金（テレワークコース）の財源を利用する。現在の予算を大きく変えず、より適切な企業に支給できる政策を提案する。補助金政策の一環として家事代行サービスの利用促進を行う。家事代行サービスの利用を希望する企業に対して上限を設けて補助金を支給する。また、認定マークについては既存の「えるぼしマーク」の評価項目に「テレワーク」を加え、新たに「ダイヤモンドえるぼし」を設定する。これは企業の人材確保や評判向上を目的とする。

第3章の分析結果から、男性についてはほとんどの個人的特徴（コロナ禍の末子独立を除く）でテレワークが幸福度、生活満足度を高めることが明らかとなった。女性についてはほとんどの個人的特徴（コロナ禍の末子独立を除く）で逆にテレワークが幸福度、生活満足度を低下させることが明らかとなった。仕事満足度については男女では「子どものいる女性」のみ低下し、「男性」と「子どものいない女性」は高まることも明らかとなった。仕事と家庭の両立ストレスについては全ての個人的特徴において低下するという結果が得られている。

以上を踏まえると、（コロナ禍の末子独立を除いて）男性についてはテレワークにより苦しんでいる状況は見出されないが、（コロナ禍の末子独立を除いて）女性についてはほとんどの個人的特徴においてテレワークで苦しんでいる状況であり、特に子どもがいる女性については苦しんでいる状況が深刻であることが示されたことになる。これらテレワークで苦しんでいる層に重点的にテレワークに関する政策を行っていくことが重要と言える。加えて従業員規模が小さい企業については大きい企業と比較してテレワークで苦しんでいる状況が明らかとなったことから、従業員規模の小さい企業に対しても重点的な政策が必要と言える。

第2節 政策提言

政策提言Ⅰ テレワークのための補助金政策の改定

【概要】

昨今、コロナ禍により働き方が見直されており、テレワークの導入が進んでいる。しかし、テレワークを導入したくてもできない中小企業や、導入しているものの、制度などが整っておらず、テレワークの業務進行が上手くいっていない中小企業が多くある。また、第3章の分析により、家事育児をしながらのテレワークは困難であり幸福度および生活満足度を低下させることが判明した。この結果から分かるように、女性従業員へのサポートがない状態でのテレワーク実施は幸福度に悪い影響を与えてしまう。現在、厚生労働省の事業主のための雇用関係助成金の一環として人材確保等支援助成金（テレワークコース）

が創設されているが、この制度の支給対象となる経費の範囲や受給条件では、望ましいテレワークの在り方が実現できるとは言えない。そこで、より多くの中小企業がテレワークの導入や推進のための補助金を受給できるように受給額の段階を細分化する。また、テレワークと家事育児の両立を通じた女性の社会進出や、女性の就業継続支援のために、家事代行サービスを必要とするテレワーク実施中の家庭に対して、企業が従業員の家事代行サービス利用支出の一部負担をする場合に企業に補助金を支給する政策を提案する。

【内容】

テレワークを希望しているが実現できない中小企業、また導入はできているが、制度が整っていない企業に対して、補助金を支給する。支給対象となる経費の範囲は、表 15 の 1 から 5 は既存の政策と同様で、家事代行サービスの利用資金を追加する。第 3 章の分析で示したように、女性は家事育児の負担が男性よりも重いため、テレワークをすると幸福度や生活満足度が低下することがわかっている。この問題点を解決するために、テレワーク導入や推進のために直接的に関わる経費だけを支給対象にするのではなく、テレワークを実施することで生じる働きにくさなどの障壁を緩和させる経費も支給対象に入れる必要がある。具体的にはテレワークを導入・推進する中小企業の中で、家事代行サービスへの補助を希望する企業に 50 万円を上限とする支給をする。一般的に家事代行サービスの金額は 2 時間で 5000 円～9000 円が相場であり、週 1 回程度の利用が平均とされている。この相場から一人当たりの予算を月 4 万円として上限を決定した。この補助金により、テレワークを実施する女性が家事代行サービス資金を一部補助金負担で利用できるようになり、女性従業員のテレワークと家事両立による業務の困難さの解決が期待できる。家事代行サービスの利用を推進するこの政策では、テレワークを行っており、家事代行サービスの利用を希望する個人がいる企業を対象とし、残業が比較的少ないと考えられる非正規雇用者は対象外とする。

表 15 支給対象となる経費の範囲と受給額の段階

段階
1 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
2 外部専門家によるコンサルティング
3 テレワーク用通信機器の導入・運用
4 労働管理担当者に対する研修
5 労働者に対する研修
α 家事代行サービス資金

出典：筆者作成

主な受給要件に関しては表 16 に示したように既存の政策の機器等導入助成と同様の要件³とするが、問題点があればその都度専門家会議で取り決めることとする。テレワークを実

³ 厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

施している従業員のための家事代行サービス資金を希望する企業に対しての受給要件は専門家会議にて取り決めることとする。

表 16 受給要件

1. テレワーク実施計画を作成し、管轄の労働局に提出してその認定を受けること。
2. 計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、テレワークに関する制度として、所定の内容を規定した労働協約又は就業規則を整備すること。
3. 1. の認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、実際にその取組を実施すること。
4. 評価期間（機器等導入助成）におけるテレワーク実施対象労働者のテレワーク実施状況が、以下以下（1）または（2）の基準を満たすこと。
（1）評価期間（機器等導入助成）において、1 回以上、テレワーク実施対象労働者全員がテレワークを実施すること。
（2）評価期間（機器等導入助成）にテレワーク実施対象労働者が週平均 1 回以上テレワークを実施すること。

出典：厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）より筆者作成

補助額は一企業あたり支給対象となる経費の 30%とする。100%補助をする政策ではないため、必要性の高い企業から申請がなされる。また、支給額は表 17 に示した通り 11 通りに分類する。この分類は、表 15 に示した段階 1 がテレワーク導入の初歩的な段階であり、5 に近づくにつれてテレワークの導入が進んでいることを表しているため、段階が上がるほど支給額の上限を低くするシステムに変える。具体例としては、表 17①の 1 の段階から支給が必要な場合は上限 150 万円か一人あたり 20 万円のどちらか低い方の金額を支給し、表 17②の 2 の段階から支給が必要な場合は上限 140 万円か一人あたり 20 万円のどちらか低い金額を支給する。支給額の分類を細かくすることで、補助金の無駄遣いを防ぎ、より多くのテレワークを希望する中小企業に補助金を支給することができる。また、家事代行サービス資金の受給を希望し、従業員の働きやすい環境をつくる努力をする企業に対しては、表 17 の⑥から⑪のように家事代行サービスの補助となる金額を上乗せした上限とする。しかし、受給した総額の 20%は家事代行サービスの助成金として利用することを条件とする。

表 17 支給額の段階

	一企業あたり支給額 いずれか低い方の金額 を上限とする。		一企業あたり支給額 いずれか低い方の金額を 上限とする。
① $1 \sim 5 \times$	・ 上限150万円 ・ 1人あたり20万円	⑦ $1 \sim 5 \times \alpha$	・ 上限200万円 ・ 1人あたり24万円 ※20%は α に充てる
② $2 \sim 5 \times$	・ 上限140万円 ・ 1人あたり20万円	⑧ $2 \sim 5 \times \alpha$	・ 上限190万円 ・ 1人あたり24万円 ※20%は α に充てる
③ $3 \sim 5 \times$	・ 上限120万円 ・ 1人あたり20万円	⑨ $3 \sim 5 \times \alpha$	・ 上限170万円 ・ 1人あたり24万円 ※20%は α に充てる
④ $4 \sim 5 \times$	・ 上限40万円 ・ 1人あたり20万円	⑩ $4 \sim 5 \times \alpha$	・ 上限90万円 ・ 1人あたり24万円 ※20%は α に充てる
⑤ $5 \times$	・ 上限20万円	⑪ $5 \times \alpha$	・ 上限70万円 ・ 1人あたり24万円 ※20%は α に充てる
⑥ α だけ	・ 上限50万円 ・ 1人あたり4万円		

出典：筆者作成

【効果】

本研究の分析結果から、家事育児をしながらのテレワークは困難であり幸福度および生活満足度を低下させる可能性が見出された。他方で、男性についてテレワークという働き方が幸福度や生活満足度に正の影響を与えることが判明した。このことが意味することは家事育児負担がない状況においては、テレワークは人々の生活の質を高めるということである。

この政策には、テレワークによる仕事と家事育児との両立、ワーク・ライフ・バランスの確立を図る狙いがある。特に、家事育児の負担の大きい女性が家事代行サービス利用資金を一部補助金で受給できるようにすることで、テレワークと家事育児の両立が困難であった女性従業員のストレスを軽減し、幸福度や生活満足度の向上が期待できる。さらに、女性従業員の働きやすい環境づくりに積極的な企業がこの政策に注目を集めることが期待され、それまでテレワークの導入に至っていなかった企業のテレワーク導入を促進させることが期待できる。このことで企業が女性の働きやすい職場環境改善を図るきっかけになることも期待できる。さらに、仕事と家事育児の両立の困難さから退職や非正規雇用を選択する女性を減らす効果も期待でき、女性の就業継続支援になり得ると考えられる。

この政策は、テレワークを希望しているが実現できない中小企業、また導入はできているが、制度が整っていない企業に対して、優先的に補助金を支給する政策と言える。現在の補助金政策の内容を一部改訂し、支給額の分類を細かく分けることで、現在より多くのテレワークを希望する中小企業に対し、テレワークの導入・推進の実現が期待できる。本研究の分析結果から、中小企業では大企業と比べてテレワーカーが苦しんでいる状況も見

出された。テレワークを希望する中小企業であっても、テレワークのシステムや制度が整っていないことなどで業務の進行に支障をきたしていることが考えられる。中小企業が望ましいテレワークの在り方を実現できた結果、テレワークをすることで従業員の幸福度や生活満足度が向上することも期待される。

【実現可能性】

令和3年度の厚生労働省の概算要求で、人材確保等支援助成金（テレワークコース）に22.68億円の予算が計上されている。本研究で考える政策の予算はこの23億円を予算として計上したと仮定する。現在の制度では、テレワーク導入の実績基準を満たした場合に支給される「機器等導入助成」と、テレワーク実績や離職率の目標基準を超えた場合に支給される「目標達成助成」の2段階支給になっている。そのため一企業あたり最大200万円が受給可能である。全ての中小企業が最大の支給額である200万円を受給したとすると、受給可能な企業数は1150社である。

本研究が独自で行った愛知県内の中小企業テレワークに関するアンケート⁴では、政策が実現した場合のテレワーク導入可能性を聞いた。導入可能と回答した企業に対し、テレワークでの問題点、家事育児サービスの利用を希望するかなどを聞き、支給額の分類の割合を算出した。図11が支給額の段階別企業数割合の結果である。この割合をもとに予算を振り分けると表18の通りになった。全ての企業が上限いっぱい金額を受給したとしても、受給可能な企業数が2854社であり、現制度よりも大幅に企業数を増やすことができる。また、現制度から予算が大幅に増えるわけではないので、実現可能性は高いものといえる。さらに近年、家事代行サービスの市場規模は拡大してきており、野村総合研究所の「家事支援サービス業の推計市場規模」によると2025年には市場規模が8000億円を超える予想がされている。本研究で行った企業へのアンケート調査によると、補助金政策の一環として家事代行サービスを利用したいと回答した企業は32.1%であった。テレワーク実施による仕事と家事育児との両立の問題を緩和するために、家事代行サービス利用のための補助金を支給することは、人々の需要にも見合っていると考えられる。将来的にこの制度の意義が国民に理解された場合には予算の拡充も期待され、その場合にはより多くの企業に政策の恩恵が行き届くことができると考える。

⁴ アンケート依頼件数 愛知県内の中小企業（建設業、製造業、運輸業、商社、情報通信業など幅広い企業に聞いた。）60社、有効回答数28社
図11の割合計算は、アンケートの回答で曖昧な部分があったため、その場合は上限金額が高い分類に振り分けて計算した。

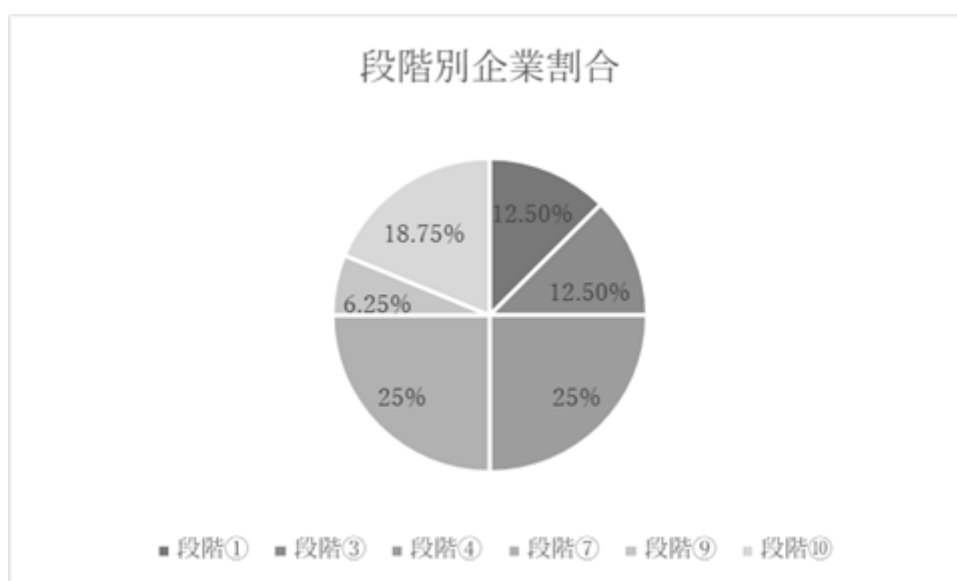


図 11 支給額段階別の企業数割合
出典：筆者作成

表 18 支給段階別の受給可能企業数

支給額段階	企業数
段階①	191社
段階③	239社
段階④	1437社
段階⑦	287社
段階⑨	84社
段階⑩	616社
合計	2854社

出典：筆者作成

政策提言Ⅱ 認定マークの付与

【概要】

現在厚生労働省は、子育て支援、女性活躍支援、労働安全衛生などを積極的に行う企業に対して 5 種類のシンボルマークと認定制度を授けている。そのなかでも「えるぼしマー

ク」は女性活躍推進法に基づき、女性の活躍状況などが優良な企業を、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多彩なキャリアコース」といった 5 つの評価項目で判断し、認定をする制度である。評価段階は 4 段階あり、1 段階目は評価項目を 1 つまたは 2 つ満たしている状態、2 段階目は 3 つまたは 4 つ満たしている状態、3 段階目は 5 つ全てを満たしている状態である。4 段階目は全ての評価項目を、より高いレベルで満たしている状態である。

第 1 章第 1 節で示したように、人手不足と感じている企業は半数以上を占めている。そこで「えるぼしマーク」を利用して、企業の人材確保の貢献に繋げるための政策を提案する。

【内容】

女性がより自由に働くことのできる環境を整えるために、既存の 5 つの評価項目に 2 つの項目を追加する。また評価項目の追加に伴い、評価基準を 1 つ追加する。

1 つ目の評価項目はテレワークの実施状況である。テレワークは従業員の働き方への選択肢を増やすことになるので、より自由な働き方の指標になると言える。

2 つ目の評価項目は企業と家事代行サービスとの連携状況である。本研究の分析結果から、家事育児の負担が大きい女性は、テレワークを行ったとしても幸福度や生活満足度が下がるという結果が得られた。このような結果から、家事代行サービスを利用して女性の家事に対する負担を少なくし、家事育児と仕事の両立を軽減し、本研究で得られている男性の推計結果のようにテレワークが幸福度や生活満足度そして仕事満足度を高めることが期待できる。加えて、男女ともに分析結果で得られた仕事と家庭の両立ストレスがテレワークによって高まるということも軽減されることが期待される。

評価基準については、現時点で 4 段階目の基準である「プラチナえるぼし」よりも高い「ダイヤモンドえるぼし」を設定する。またこれらの評価項目に関する詳細や基準の設定は、専門家会議にて取り決めることとする。

【効果】

認定マークを付与することによって、働きやすい職場であるという印象や従業員の働き方改善に積極的に取り組んでいるという印象を与え、企業イメージ・企業価値の向上に貢献することが可能である。このような企業のイメージアップは、より優秀な人材の確保に繋がることが期待される。

また厚生労働省の職場情報総合サイトには「しょくばらぼ」という、えるぼし認定を取得している企業が検索できるページがある。規模の小さい会社や、あまり知られていない会社であっても、サイトに載ることで目に留まる確率が高くなり、知名度の上昇や人材確保に繋がることが期待できる。加えて、現状よりも一般の人々に分かりやすい形でえるぼし認定を取得している企業が把握できるシステムの開発がなされれば、さらに企業イメージアップとしての効果が高まると考えられる。

【実現可能性】

先述の愛知県における企業アンケートの結果、「テレワーク設備のための補助金は必要ないが認定マークは欲しい」という企業は 46.4%であった。つまり補助金を必要とせずとも認定マークに期待する企業が半数程度存在することになる。また認定マークに対する政

策は補助金と比べて金銭的な負担が少ないことや、既存のえるぼしマークを活用することを踏まえると、政策の実現可能性は高いと言える。

第5章 おわりに

本研究では、新型コロナウイルス感染症拡大を背景に注目されているテレワークの目指すべきあり方や、従業員の働きやすい環境づくりを目標に掲げ研究を行った。分析の結果、家事育児をしながらのテレワークは困難であり幸福度および生活満足度を低下させること、特に従業員規模が小さい企業ほどその傾向が強いことが判明した。この結果を踏まえ、現在のテレワーク補助金をより適切な企業に配分し、かつ評価制度をさらに活用するための政策提言を行った。テレワークの導入意思がある企業に対して「補助金政策」「認定マークの付与」そしてテレワークによる問題の解決のための「家事代行サービスの利用推進」を政策提言として掲げた。最後に、本研究が働きやすい職場づくりや生活満足度向上の実現に寄与することを願い本稿を締めくくる。

先行研究・参考文献

主要参考文献

- ・厚生労働省「令和2年度雇用均等基本統計調査」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>)
- ・内閣府男女共同参画局「令和2年度版男女共同参画白書」
(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf/r02_gaiyou.pdf)
- ・日本経済連合団体連合会「2019年労働時間等実態調査」
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2019/076.pdf>)
- ・OECD 経済協力開発機構 労働時間（労働時間
(<https://www.oecd.org/tokyo/statistics/hours-worked-japanese-version.htm>) -
OECD)
- ・厚生労働省「2019年働く女性の実情」
(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/19-01.pdf>) ・内閣府
「仕事と生活の調和推進のための研究調査」
(<http://www.cao.go.jp/wlb/research.html#r01>)
- ・厚生労働省（2021）「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html) （デ
ータ取得日：2021/11/10）
- ・内閣府 男女共同参画局 「男女共同参画白書 令和2年版」
([https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1_s00_
02.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html)) （データ取得日：2021/11/10）
- ・総務省（2020）「テレワークの最新動向と総務省の政策展開」
(http://teleworkkakudai.jp/seminar/2020/pdf/iwate/01_soumu201127.pdf) （データ
取得日：2021/11/10）
- ・内閣官房 政府広報オンライン（2016）（ph317b.pdf（gov-online.go.jp））
- ・モニカ・ルーッコネン 関口リンダ訳（2016）「フィンランド人が教えるほんとうのシ
ンプル」ダイヤモンド社
- ・堀内都喜子（2020）「フィンランド人はなぜ午後4時に仕事が終わるのか」ポプラ社
- ・「World Happiness Report 2021」([https://happiness-
report.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21.pdf](https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21.pdf))（データ取得日：2021/11/10）
- ・有元美津世“欧米のテレワークの現状”2020年6月2日
(<https://hrclub.daijob.com/column/51385/>) （データ取得日：2021/11/10）
- ・前田康伸（2019）「働く女性の現状と課題」
([https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/h31pdf/
/201918102.pdf](https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/h31pdf/201918102.pdf)) （データ取得日：2021/11/10）
- ・補助金ポータル（2021）「令和3年度に実施される予定の新たな助成金制度、「人材確
保等支援助成金（テレワークコース）」とは？」([https://hojyokin-
portal.jp/columns/jinzaikakuho-telework](https://hojyokin-portal.jp/columns/jinzaikakuho-telework)) （データ取得日：2021/11/10）
- ・Sustainable Development Solutions（2021）「Network World Happiness Report
2021」(<https://worldhappiness.report>) （データ取得日：2021/11/10）

- ・ OECD「Better Life Index」(<https://www.oecdbetterlifeindex.org>)
(データ取得日：2021/11/10)
- ・ 厚生労働省 (2020) 「新型コロナウイルス感染とテレワーク」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000677508.pdf>) (データ取得日：
2021/11/10)
- ・ 日本経済新聞 (2021) 「在宅など恒久化 8 割 日経調査、働き方改革上位にソニー」
2021 年 11 月 4 日 18:00(2021 年 11 月 5 日 5:09 更新)
(<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC2041C0Q1A021C2000000/?unlock=1>) (デー
タ取得日：2021/11/10)
- ・ 野村総合研究所「家事支援サービス業の推計市場規模」
(https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H29FY/000261.pdf)
(データ取得日 2021/11/10)

引用文献

- 千野翔平(2019)「テレワークが従業員に与える影響についての予備的研究」 リクルート
ワークス研究所([https://www.works-](https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0025.pdf)
[i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0025.pdf](https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0025.pdf)) (データ取得日：
2021/11/10)
- ・ 荻原牧子・久米功一(2017) 「テレワークは長時間労働を招くのか雇用型テレワーク
の実態と効果」 Works Review Vol.12(2017), 58-
67(https://www.jstage.jst.go.jp/article/worksrev/12/5/12_1/_article/-char/ja/)
(データ取得日：2021/11/10)
 - ・ 藤城奈緒(2015)「女性における幸福度の世代間格差～新しい世代ほど女性の幸福度はな
ぜ低くなるのか～」 経済のプリズム No144
2015.11([https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/
h27pdf/201514403.pdf](https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/h27pdf/201514403.pdf)) (データ取得日：2021/11/10)
 - ・ 鶴光太郎(2016)『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社
 - ・ 鶴見哲也・馬奈木俊介(2017)「労働時間が生活満足度に及ぼす影響「ー日本における大
規模アンケート調査を用いた分析ー」 ディスカッション・ペーパー：17-J-
073(<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/17j073.html>) (データ取得日：
2021/11/10)
 - ・ 森川正之(2018)「長時間通勤とテレワーク」 ディスカッション・ペーパー：2018 年 3 月
18-J-009(<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/18j009.pdf>) (データ取得日：
2021/11/10)
 - ・ 佐野晋平・大竹文雄(2010) 「労働と幸福」
(https://www.jstage.jst.go.jp/article/seikatsukeizaigaku/47/0/47_47/_pdf/-char/ja) (デー
タ取得日：2021/11/10)
 - ・ 佐々木昇一(2018)「ワーク・ライフ・バランス時代における男性の家事育児時間の規
定要因等に関する実証分析」
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/seikatsukeizaigaku/47/0/47_47/_pdf/-
char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/seikatsukeizaigaku/47/0/47_47/_pdf/-char/ja) (データ取得日：2021/11/10)

・亀井卓也・大澤遼一（2017）「テレワークによる働き方改革の課題と処方箋 働き方改革のためのテレワークはなぜ浸透しないのか」知的資産創造 2017 年 7 月号
(<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/publication/chitekishisan/2017/07/cs20170705.pdf>) （データ取得日：2021/11/10）

データ出典

- ・総務省（2019）「労働力調査」 (<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/jousei-jitsujo/dl/19-01.pdf>) （データ取得日：2021/11/10）
- ・リクルートワークス研究所 2021 年 5 月 12 日「コロナショックは日本の働き方を変えるのか」(https://www.works-i.com/research/works-report/2021/jpsed2021rinji_summary.html) （データ取得日：2021/11/10）
- ・全国就業実態パネル調査 2021 (<https://www.works-i.com/research/works-report/2021/jpsed2021data.html>) （データ取得日：2021/11/10）
- ・全国就業実態パネル調査 2021 臨時追跡調査 (https://www.works-i.com/research/works-report/2021/jpsed2021_rinjidata.html) （データ取得日：2021/11/10）
- ・三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「テレワークの労務管理等に関する実態調査（速報版）2020 年 11 月 16 日」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000694957.pdf>) （データ取得日：2021/11/10）
- ・連合 JTUC 調べ「テレワークに関する調査 2020」 (<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf>) （データ取得日：2021/11/10）
- ・株式会社パーソル総合研究所「2020 年 4 月テレワークの実施実態 公開データ」(<https://scan.netsecurity.ne.jp/article/2020/05/01/44058.html>) （データ取得日：2021/11/10）