

「働きやすさ」 を追求する企業

南山大学経済学部 川本真哉ゼミ **A班**

松本龍機 岩澤香奈

伊藤龍 白木美由香

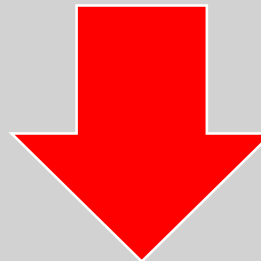
目次

- 1.研究の動機
- 2.テレワークの概要
- 3.先行研究
- 4.当研究の課題
- 5.変数
- 6.仮説
- 7.データセット
- 8.分析
- 9.結論
- 10.課題



1.研究の動機

- 働き方改革のテーマの一つが**テレワーク**！
- →柔軟な働き方改革の実現(場所や時間にとらわれない)が掲げられている。
- そして・・・
- コロナ感染拡大防止にテレワークが呼びかけられている。



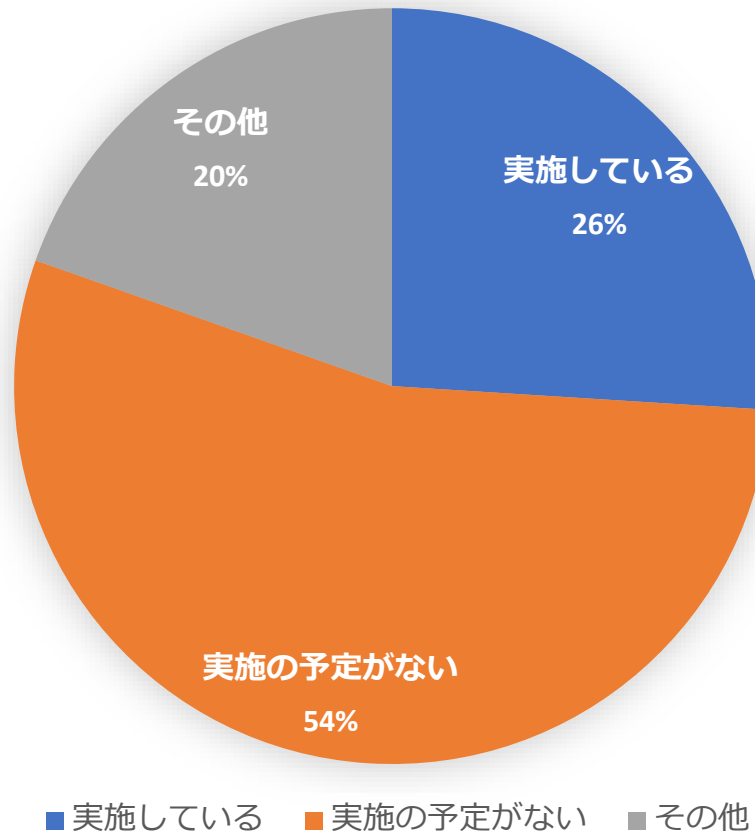
1.研究の動機

しかし、2020年4月に東京商工会議所が発表した調査によれば、東京23区の中小企業およそ1万3000社を対象にヒアリングしたところ、「実施している」と答えた企業は26パーセントにとどまり、「実施の予定がない」が54.4パーセントであった。

外出自粛モードが広まる中、
日本ではテレワーク導入予定のない企業が多いのか？

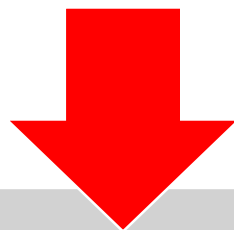


東京23区の中小企業（約1万3000社）のテレワーク 実施状況



【参考文献 東京商工会議所の調査】
<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1023286>

1.研究の動機



テレワークを実施している企業の特徴が分かれば、
実施していない企業のことも分かる。

テレワークを実施している企業の特徴を調べてみる！

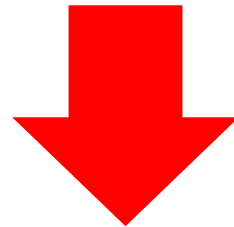
2.テレワークの概要

【テレワークとは】

勤労形態の一種で、情報通信技術（ICT）を活用し時間や離れた場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態をいう。

在宅勤務、モバイルワーク、リモートワーク、フレキシブルワークプレイスとも呼ぶ。

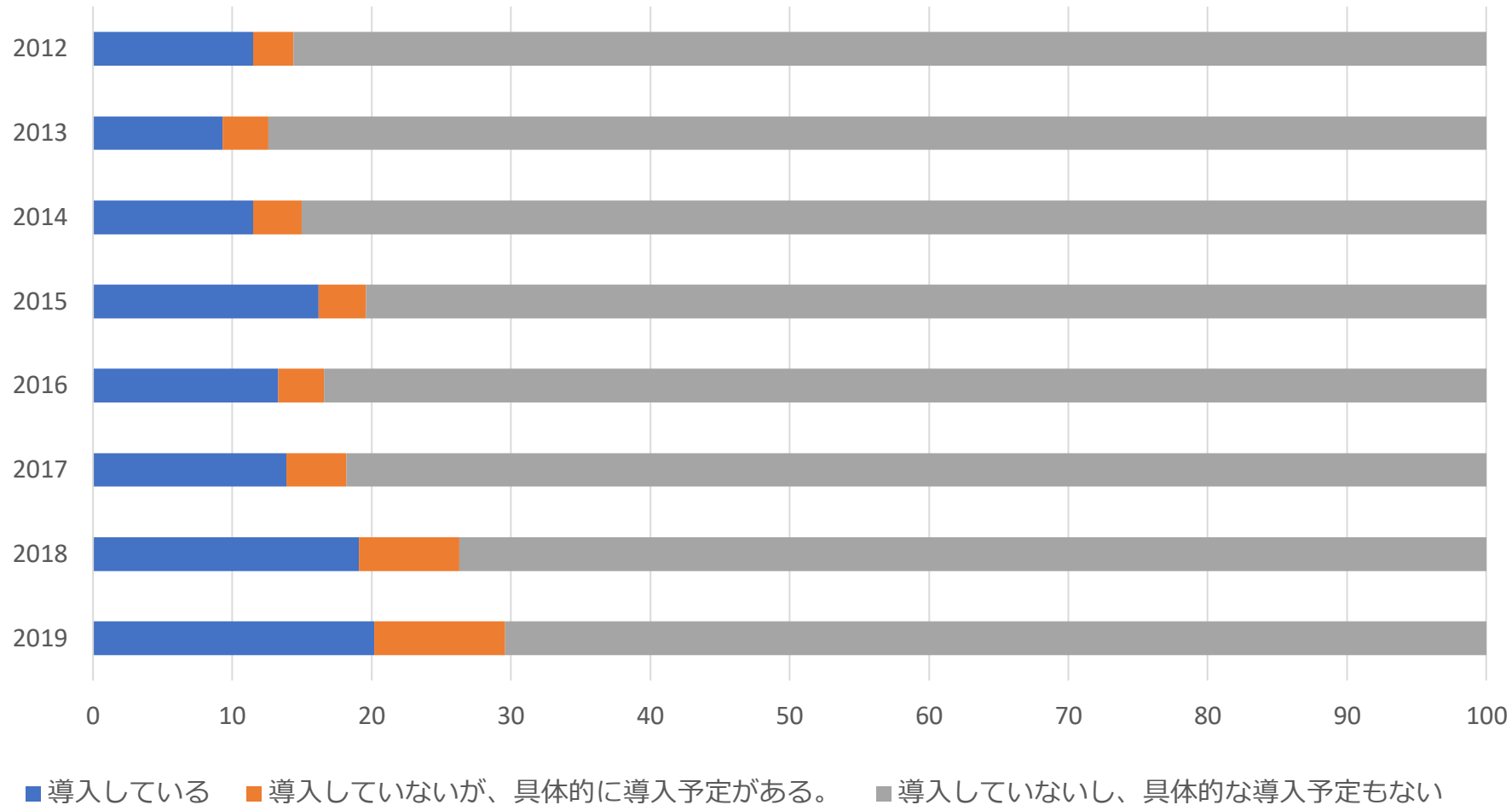
また、テレワークで働く人をテレワーカーと呼ぶ。



テレワーク＝働きやすさの一つの指標としてとらえる。

2.テレワークの概要

【テレワークの現状】



【参考文献 総務省「令和元年通信利用動向調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000662173.pdf>

2.テレワーク の概要

《企業にとってのメリット》

- ・ 優秀な人材を各所から獲得できる。
- ・ 地震や災害、コロナウイルスといった予期せぬ事態が発生した場合でも、勤務に支障が出にくく事業継続性の確保ができる。

2.テレワーク の概要

《従業員にとってのメリット》

- ・通勤時間や渋滞に巻き込まれる時間を減らすことができ、社員の生活の質が向上する。
- ・社員側も、会社所在地のせいで仕事を辞めざるを得ないという心配がない。

2.テレワーク の概要

《社会にとってのメリット》

- ・在宅勤務で消費する電力は、オフィスのものより小さい。
⇒環境負荷の軽減ができる。
- ・雇用創出、地域での認知度の向上。

2.テレワーク の概要

《デメリット》

- ・労働時間の管理が難しい。
- ・長時間労働になりやすい。
- ・コミュニケーションに問題あり。
- ・仕事と仕事以外の切り分けが難しい。

2.テレワーク の概要

《成功事例》

ネスレ日本株式会社

・導入の背景

終身雇用や年功序列といった制度から、より成果を重視した報酬や評価体系を取り入れることを決心。

離職率が2%以下とともともと低い水準であり、制度を取り入れることで、個人の裁量を増やし、高いパフォーマンスを上げてほしいという狙い。

2.テレワーク の概要

《成功事例》

ネスレ日本株式会社

・ 方法

2016年1月より、原則全社員が利用事由や利用頻度の制限なく自宅等社外での勤務を可能とする「フレキシブルワーキング制度」を導入。

・ 結果

2013年を100とした時の社員1人当たりの売上高は15%増。時間外労働は40%減。

2.テレワーク の概要

《失敗事例》

アメリカYahoo!

- ・方法

全従業員のうち25%を在宅勤務に。

- ・結果

コミュニケーションの連携不足。

仕事の質やスピード低下。

自分の仕事を下請けに流すという問題。

別会社を立ち上げる、副業を行うといった問題。

⇒2013年に在宅勤務を禁止。

3.先行研究

『テレワークは長時間労働を招くのか』
ー雇用型テレワークの実態と効果ー

萩原 牧子・久米 功一

3.先行研究

目的

- ・テレワークが長時間労働を招くのか、また、家事育児時間を増やすのかを検証
- ・リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」(2017)
- ・分析対象を60歳未満の雇用者に限定。回帰分析

方法

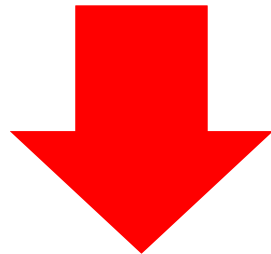
- ・勤務先のテレワーク制度を利用するテレワーカーと、それ以外のものの労働時間と家事育児時間を比較。

3.先行研究

結果

- ・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。
- ・テレワークを制度として導入する場合には、長時間労働に陥りがちなテレワークをモニタリングして抑止するような労務管理が同時に成り立っている。
- ・家事育児時間をみると、男性においては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。
- ・配偶者がいることは、テレワーク実施の確率を上げるが、年齢や性別、子どもの有無は、有意な影響がない。
- ・情報業や営業職は、テレワーク実施の確率を上げることから、仕事によってテレワークのやりやすさが異なる。

3. 先行研究



情報業がテレワーク実施の確率を上げているため・・・
IT業界に業界を絞って、企業の特徴を明らかにする！！！！

先行研究では、従業員数・年齢・性別などの変数が使われていた。
独自の変数の、**外国人持ち株比率・本社所在地・自己資本比率**を入れ
分析していく。

4. 当研究の課題

テレワークを導入している企業の特徴を明らかにする。

先行研究：テレワークをしている確率が高いのがIT業界であることが明らかに！！



当研究：IT業界でテレワークを導入している企業
→どのような特徴がある？

5.変数

- ・被説明変数（影響を受ける変数）
テレワークの有無（テレワークの実施、未実施）
- ・説明変数（影響を与える変数）
テレワークの有無に影響を与えそうな変数（従業員数、女性管理職比率、 etc.）
→どのようにテレワークの有無に影響を与えるのか？？

6. 仮説（テレワークの有無に影響を与えそうな変数）

説明変数	影響	根拠
従業員数		従業員数が増えるほどオフィスのキャパオーバーになってしまうためテレワークを実施するインセンティブがあると考えられる。
平均年齢		年齢が低ければ低いほど機械慣れしているためテレワークに対して親和性があると考ええる。
勤続年数		勤続年数が高い会社は働きやすさを追求していると考ええる。
女性管理職者数		女性管理職者数が増えると育児等へ配慮すると考える。
自己資本比率		比率が高いほど財務的健全性がありテレワークの制度を充実させることができると思う。
ROE		利益率が高ければ高いほどテレワークをする余裕があると思う。
ROA		利益率が高ければ高いほどテレワークをする余裕があると思う。
外国人持ち株比率		テレワークは海外では主流な働き方であり比率が高いほど海外流の働き方になると考える。
本社所在地ダミー （東京、大阪、名古屋が1、それ以外を0）	—	都会には大企業が集まっているためテレワークを実施していると思う。

7. データセット

IT業界110社（テレワークを導入している47社、導入していない63社）を用いて回帰分析を行う

CSR企業総覧2019,2020年度版
会社四季報新春号2019,2020年度版1集より



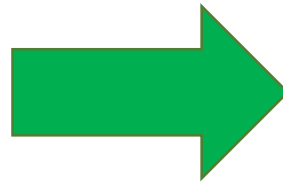
7. データセット

回帰分析

説明変数を用いて被説明変数とどんな相関係数があるのか予測する統計手法。

説明変数とは原因であり、被説明変数とは結果である。

原因
(説明変数)



結果
(被説明変数)

7. データセット

プロビット分析

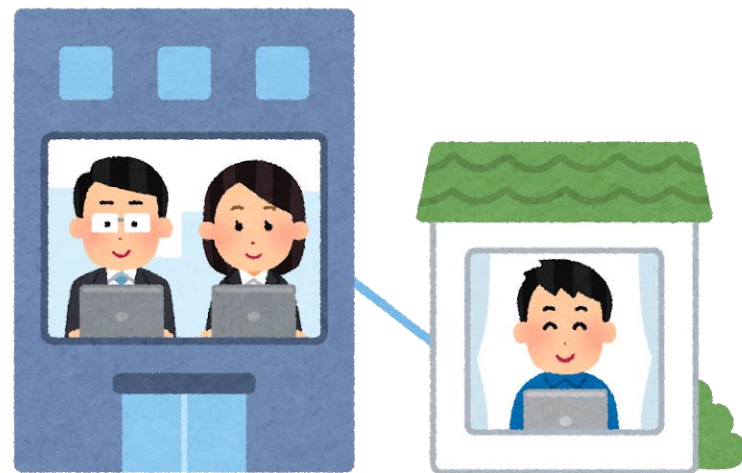
被説明変数にダミー変数（数字ではないデータを 1 と 0 に変換したものを）用いて回帰分析する方法

今回の分析では

テレワーク導入（有り：1、無し：0）と

本社所在地（東京、大阪、名古屋：1、それ以外：0）

でダミー変数を用いる



7. データセット

基本統計量(説明変数)

	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	女性管理職比率	自己資本比率	ROE	ROA	本社所在地
平均	1572	37.88	10.1	0.08092	5.282	0.1541	0.08109	0.1142
最小	8	11.6	1.9	0	0.107	0.006	0	-
最大	17148	47.6	20.4	0.488	472.3	1.17	0.537	-
標準偏差	2919	5.201	5.234	0.08819	46.05	0.1643	0.07668	0.1323

基本統計量 (被説明変数)

	テレワーク導入ダミー
平均	0.47273
標準偏差	0.50154

マルチコの恐れがある
平均年齢と平均勤続年数、ROEとROAを分けて
4つの分析をする

8.分析結果

	係数	標準誤差	p値
従業員数	0.000322711	0.000100263	0.0013 ***
平均年齢	0.00409451	0.0335253	0.9028
女性管理職比率	− 0.452140	1.55287	0.7709
自己資本比率	0.00462267	0.00132468	0.0005 ***
ROA	− 2.65279	2.29179	0.2471
外国人持株比率	1.75431	1.30281	0.1781
本社所在地	− 0.246167	0.554332	0.657

※***は1 %有意を示す

8.分析結果

	係数	標準誤差	p値
従業員数	0.000344996	0.000107637	0.0013 ***
平均年齢	0.00901427	0.0339425	0.7906
女性管理職比率	− 0.500569	1.55428	0.7474
自己資本比率	0.00497891	0.00133599	0.0002 ***
外国人持株比率	1.62264	1.34864	0.2289
本社所在地	− 0.156854	0.512038	0.7594
ROE	0.0799833	0.843548	0.9245

※***は1%有意を示す

8.分析結果

	係数	標準誤差	p値
従業員数	0.000288456	0.000107853	0.0075 ***
平均勤続年数	0.0342112	0.0357856	0.3391
女性管理職比率	− 0.00350398	1.68569	0.9983
自己資本比率	0.00473648	0.00135667	0.0005 ***
ROE	0.274686	0.838357	0.7432
外国人持株比率	2.03714	1.39973	0.1456
本社所在地	− 0.186410	0.508071	0.7137

※***は 1 %有意を示す

8.分析結果

	係数	標準誤差	p値
従業員数	0.000291176	0.000106016	0.0060 ***
平均勤続年数	0.0207654	0.0369927	0.5746
女性管理職比率	− 0.108385	1.64947	0.9476
自己資本比率	0.00448578	0.00133528	0.0008 ***
外国人持株比率	2.04676	1.32653	0.1228
本社所在地	− 0.275070	0.551204	0.6178
ROA	− 2.30091	2.43562	0.3448

※***は1%有意を示す

8.分析結果

説明変数	影響	考察
従業員数		従業員数が増えるほどオフィスのキャパオーバーになってしまうためテレワークを実施するインセンティブがあると考えられる。
平均年齢	-	非有意
勤続年数	-	非有意
女性管理職比率	-	非有意
自己資本比率		比率が高いほど財務的健全性がありテレワークの制度を充実させることができると考える。
ROE	-	非有意
ROA	-	非有意
外国人持株比率	-	非有意
本社所在地	-	非有意

9.結論

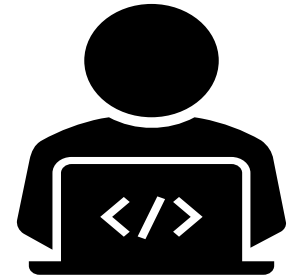
- ・ IT業界でもすべての企業がテレワークを導入しているわけではない（110社中47社がテレワークを導入）
- ・ IT業界でテレワークを導入している企業は従業員数が多く、自己資本率が高い企業。



つまり、

IT業界でテレワークを導入している企業は規模が大きく、財務的健全性があることが特徴。

10.課題



- ・IT業界だけでなく他の業界でも分析してみる。
 - 業界ごとに分析した結果を比較し、全体的なテレワークを導入している企業の特徴を明らかにする。
 - 女性管理職比率とテレワークの関係性は見られなかったが、他の業界について分析することで、その関係性を見ることができるようではないかと考える。
- ・テレワークの利点として挙げた、環境負荷の軽減の調査についても触れることができなかったため、今後の研究課題とする。

ご清聴ありがとうございました。