NEWS RELEASE

2015 年 11 月 4 日

仕事の生産性とワークスタイル

～ 生産性が高まる時間帯と行動スタイルからワーク・ライフ・バランス、テレワークまで ～

株式会社NTTデータ経営研究所

株式会社NTTデータ経営研究所（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：佐々木 康志、以下 当社）は、NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社（本社：東京都品川区、代表取締役社長：塚本良江）が提供する「NTT コム リサーチ」登録モニターを対象に、ビジネスパーソンの「仕事の生産性とワークスタイル」について調査を実施しました。

一人一人の社員がワーク・ライフ・バランスを実現し、働きがいを持って活き活きと働き続けるために、『ワークスタイル変革』に対する関心が高まっています。朝型勤務、ゆう活からテレワークの普及拡大など、企業のみならず官庁・自治体の取り組みもみられるようになりました。

そこで、ビジネスパーソンを対象に、『仕事の生産性とワークスタイル』をテーマに「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯と行動スタイルや、ワーク・ライフ・バランス、テレワークの実態等を調査した結果をとりまとめました。あわせて、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーの特徴の違いも浮かび上がってきています。

【主な調査結果】

1.「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯

■ ビジネスパーソンが 1 日の中で、「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯は、ともに午前中（～11 時台）と回答した割合が最も高い。 …参照 P.8

＜ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別傾向＞

■ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯は午前中（~11 時台）が最も高い。 …参照 P.9, P10

2.「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動スタイル

■ 「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動のトップは、いずれも「会社の自分のデスクに向かう」。 …参照 P.11

■ 「効率性・集中力」を高めるための行動の回答は、分散傾向にあるが、次いで「仮眠をとる」「散歩をする」「会社の会議室にこもる」「自宅の個室(書斎など)で過ごす」「会社の喫煙スペースで過ごす」「お風呂に入る」と続く。 …参照 P.11

■ 「発想力・創造性」を高める行動は、次いで「散歩をする」「お風呂に入る」「仕事と関係のない雑誌やサイトをみる」「音楽を聴く」と続く。 …参照 P.11

本件に関するお問い合わせ先
株式会社NTTデータ経営研究所 コーポレート統括部 プラクティスサポート部／TEL. 03-5213-4016
〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9 JA 共済ビル 10 階

＜ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別傾向＞
「効率性・集中力」を高めるための行動

■ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー、ともに「会社の自分のデスクに向かう」が最も高い。

■ ハイ・パフォーマーとロー・パフォーマーのギャップに着目すると、ハイ・パフォーマーはロー・パフォーマーよりも「会社の会議室にこもる」「会社の自分のデスクに向かう」「自分のリビングルームで過ごす」をよくおこなっている。

「発想力・創造性」を高めるための行動

■ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、「会社の自分のデスクに向かう」「散歩をする」「お風呂に入る」が高い。

■ ハイ・パフォーマーとロー・パフォーマーのギャップに着目すると、ハイ・パフォーマーはロー・パフォーマーよりも「外のカフェ・喫茶店、レストランに出掛ける」「会社の会議室にこもる」「会社のラウンジやリフレッシュルームで過ごす」をよくおこなっている。

3.「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因

■ 「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因の上位は、「頻繁に電話がかかってくること」「頻繁に話しかけられること」である。 …参照 P.16

■ 「効率性・集中力」を阻害する要因は次いで、「会議、打ち合わせが多いこと」「職場の雰囲気(騒音、人の声、雑音)」が続く。 …参照 P.16

■ 「発想力・創造性」を阻害する要因は次いで、「会議、打ち合わせが多いこと」、「本来業務が多すぎること」「仕事で雑務や手続き業務が多いこと」が続く。 …参照 P.16

4. 先端テクノロジーに対するニーズ（2012 年、2013 年、2014 年の経年比較）

■ 今日、オフィス業務や会議の生産性・創造性を向上させるために、さまざまなテクノロジーが出現しはじめている。当社では、あったら良いと思う先端テクノロジーについて、2012 年より毎年調査を実施している。
2014 年調査では、「リアルタイム翻訳技術（海外企業との TV 会議や電話会議で利用）」「オフラインでも手元にデータが残らないデバイス（機器）」「会議時の会話内容や利用した資料情報を分析した上で、自動的に議事録の素案を作成する技術」へのニーズが上位を占めて高くなっている。 …参照 P.19

5. ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

■ ワークとライフに関する価値観をみると、【理想】は、「仕事もプライベートも同じように力を注いで取り組む」が最も高く 54.2%、次いで「どちらかといえば仕事はそこそこにしてプライベートに力を注いで取り組む」が 35.2%である。【現実】は、「どちらかといえばプライベートは犠牲にして仕事に力を注いで取り組む」が 48.5%で最も高く、次いで「仕事もプライベートも同じように力を注いで取り組む」が約 3 割（29.3%）で続く。 …参照 P.21

■ ワーク・ライフ・バランスの実現度を「非常にそう思う」「ややそう思う」を合わせた割合でみると、5 割弱（47.9%）であった。ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、ワーク・ライフ・バランスの実現度はハイ・パフォーマーが 60.3%に対して、ロー・パフォーマーは 31.5%にとどまっている。 …参照 P.22

■ 仕事の取り組み状況をさまざまな角度から尋ねたところ、日々の仕事の無駄な仕事の削減、段取りを重視し、達成状況の確認はよく行われている。 …参照 P.23

■ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、段取りを重視し、意思疎通をとりながら、進捗（しんちょく）管理の実施や無駄な仕事の削減、さらに上司への無駄な業務の削減に関する提言などはハイ・パフォーマーがよく行っており、ロー・パフォーマーとの差異がみられる。 …参照 P.24

6. テレワークの実施状況とニーズ

今日テレワークは、ワーク・ライフ・バランスの向上に資するほか、仕事の生産性の向上や事業継続、さらには地域活性化につながるなど、さまざまなメリットが期待されている。そこでビジネスパーソンにテレワークの実施状況やニーズ等の意識について調査した。

■ テレワークの実施状況については、「制度を整備し実施」が 6.5%、「職場の上司や個人の裁量で実施」が 9.5%、あわせて 16.0%が実施している。 …参照 P.27

■ テレワークの形態を尋ねてみると、「部分在宅勤務」が最も多く 34.1%、次いで「モバイルワーク」（新幹線、グリーン車ハイヤー等の移動中の勤務）（31.7%）で、「出張中のホテル、空港のロビーにおける勤務」（20.7%）が続く。「終日在宅勤務（終日出社しないで自宅で勤務すること）」、「モバイルワーク（一般の電車、バス等での移動中（立ちながらを含む））は各 18.9%、「会社のサテライトオフィス勤務」（18.3%）であった。 …参照 P.27

■ 半数以上のビジネスパーソンが、「終日在宅勤務」を実施してみたいと回答。管理職、非管理職別にみると、双方とも半数以上が実施したいと回答している。 …参照 P.29

■ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、双方、半数以上が実施したいと回答しており、ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーをやや上回っている。 …参照 P.29

■ 終日在宅勤務を阻害する要因を尋ねたところ、「資料が会社にあり生産性が低下する」が最も高く 4 割弱を占め、次いで「集まって仕事をする職場の文化・風土がある」「当日に急な依頼が発生することが多い」「会議が多い」が続く。終日在宅勤務を進めるためには、ペーパレス化の推進や、職場の文化・風土の革新、仕事の段取りや会議の開催方針等が課題となっていることが推察される。 …参照 P.30

■ テレワーク時の勤怠管理の方法に関する意見については、テレワーク実施者、非実施者ともにテレワーク時には「常時監視不要」（自分の所属する部署ではテレワークをする際、PC 等のカメラで常時監視するような仕組みを取り入れないで、仕事の遂行を実施者の裁量に任せても問題にならない）への肯定的意見が 6 割以上を占めて高い。 …参照 P.31

■【シングルタスクかマルチタスクか】 テレワーク実施者・非実施者ともに、マルチタスクが 6 割以上を占めており、テレワーク非実施者がテレワーク実施者をやや上回っている。 …参照 P.33

■【定型業務か非定型業務か】 テレワーク実施者・非実施者ともに、非定型型業務と回答した割合が6割弱を占めている。 …参照 P.34

■【指示受け派か裁量派か】「裁量派」（仕事の遂行方法や手順は、自分の裁量で行いたい）と回答した割合がテレワーク実施者・非実施者ともに、7 割以上を占め、テレワーク非実施者がやや高い傾向にある。 …参照 P.34

■ 【公私分離（時間）公私混合（時間）か】仕事とプライベートの時間の使い方についてみると、公私分離（時間）指向は、テレワーク非実施者が 6 割以上を占める。テレワーク実施者は、公私分類（時間）指向、公私混合（時間）指向で二分された。 …参照 P.35

■ ワーク・ライフ・バランスの実現度をみると、テレワーク実施者は、「非常にそう思う」が 6.7%、「ややそう思う」が 46.3%で合わせた満足度は 53.0%を占め、テレワーク非実施者（46.9%）をやや上回っている。 …参照 P.37

7. 育児・介護に直面した場合の望ましい働き方

■ 育児・介護に直面した場合の望ましい働き方をみると、育児、介護ともに、「フルタイム勤務＋テレワーク制度活用」が最も高い。 …参照 P.38

■ 育児期の望ましい働き方について、子どもの状況によるライフステージ別にみると、いずれも「フルタイム勤務＋テレワーク制度活用」が最も高く、特に小学校低学年の子どもがいる層が最も高くなっている。 …参照 P.39

＊その他の商品名、会社名、団体名は、各社の商標または登録商標です。

【本件に関するお問い合わせ先】

■ 報道関係のお問い合わせ先	■ 内容に関するお問い合わせ先
株式会社NTTデータ経営研究所 コーポレート統括部 プラクティスサポート部 井上、伊達 Tel：03-5213-4016（代） E-mail ： webmaster@keieiken.co.jp	株式会社NTTデータ経営研究所 公共行政サービスコンサルティングユニット 上席研究員 小豆川 マネージャー 大林 情報未来研究センター ニューロイノベーションユニット マネージャー 神田 Tel：03-5213-4295（代）

目次

調査概要 6
調査結果 7
1. 「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯（シーン） 7
1.1. 「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯(シーン) （全体） 7
1.2. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「効率性・集中力」が高まる時間帯（シーン） 9
1.3. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「発想力・創造性」を高める時間帯（シーン） 10
2. 「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動スタイル 11
2.1. 「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動スタイル（全体） 11
2.2. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「効率性・集中力」を高めるための行動スタイル 12
2.3. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「発想力・創造性」を高めるための行動スタイル 14
3. 「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因 16
3.1. 「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因（全体） 16
3.2. 「効率性・集中力」について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別でギャップが大きい阻害要因 17
3.3. 「発想力・創造性」について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別でギャップが大きい阻害要因 18
4. 先端テクノロジーに対するニーズ（経年比較） 19
5. ワーク・ライフ・バランスの理想と現実 21
5.1. ワークとライフに関する価値観 21
5.2. ワーク・ライフ・バランスの実現度 22
5.3. 仕事の取組状況やワーク・ライフ・バランスをめぐる考え方 23
5.3.1. 仕事の取組状況(全体) 23
5.3.2. ワーク・ライフ・バランスをめぐる考え方 25
6. テレワーク実施の状況とニーズ 27
6.1. テレワークの実施の有無 27
6.2. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別テレワークの実施 28
6.3. 終日在宅勤務の実施意向 29
6.4. 終日在宅勤務を阻害する要因 30
6.5. テレワーク時の勤怠管理の方法に関する意見 31
6.6. 仕事に関する意識・考え方の特徴（テレワーク実施者・テレワーク非実施者） 33
6.7. 仕事やプライベートの満足度、ワーク・ライフ・バランスの実現度（テレワーク実施者・テレワーク非実施者） 36
7. 育児･介護と望ましい働き方 38
7.1. 育児･介護と望ましい働き方（全体傾向） 38
7.2. 育児・介護期の望ましい働き方（ライフステージ別） 39

調査概要

1. 調査対象: NTT コムリサーチ クローズド調査 (*1)
2. 調査方法: 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間: 2014 年 10 月 28 日～2014 年 10 月 30 日
4. 有効回答者数: 1,024 人
5. 標本設計:従業員規模 30 名以上、経営者・役員クラスを含む雇用者(正社員)、20 歳以上 ホワイトカラー職種を対象

＜従業員数＞

全体	1,024 人	100.0%
30 人～99 人	221	21.6
100 人～499 人	268	26.2
500 人～999 人	99	9.7
1000 人～4999 人	197	19.2
5000 人以上	239	23.3

＜業種＞

全体	1,024 人	100.0%
製造業	340	33.2
流通・商業	100	9.8
金融・保険業	91	8.9
通信・メディア業	55	5.4
運輸・建設・不動産業	112	10.9
コンピュータ・情報サービス業	139	13.6
教育・医療・その他サービス業	132	12.9
その他	55	5.4

回答者の属性:

＜役職＞

全体	1,024 人	100.0%
会社役員	48	4.7
事業部長・部長・部長相当	116	11.3
課長・課長相当	216	21.1
係長・主任クラス	235	22.9
一般社員	406	39.6
その他	3	0.3

＜職種＞

全体	1,024 人	100.0%
経営企画	68	6.6
総務(含む、秘書・広報)	100	9.8
法務	13	1.3
人事・労務	41	4.0
経理・財務	84	8.2
商品・サービス開発・マーケティング	59	5.8
営業企画・営業統括	62	6.1
営業・販売	207	20.2
購買・調達	25	2.4
物流管理(含む、商品管理)	24	2.3
国際業務	11	1.1
情報システム担当	112	10.9

研究開発	142	13.9
その他	76	7.4

＜男女年代別＞

全体	1,024 人	100.0%
男性　20 代	24	2.3
男性　30 代	141	13.8
男性　40 代	322	31.4
男性　50 代以上	336	32.8
女性　20 代	38	3.7
女性　30 代	71	6.9
女性　40 代	67	6.5
女性　50 代以上	25	2.4

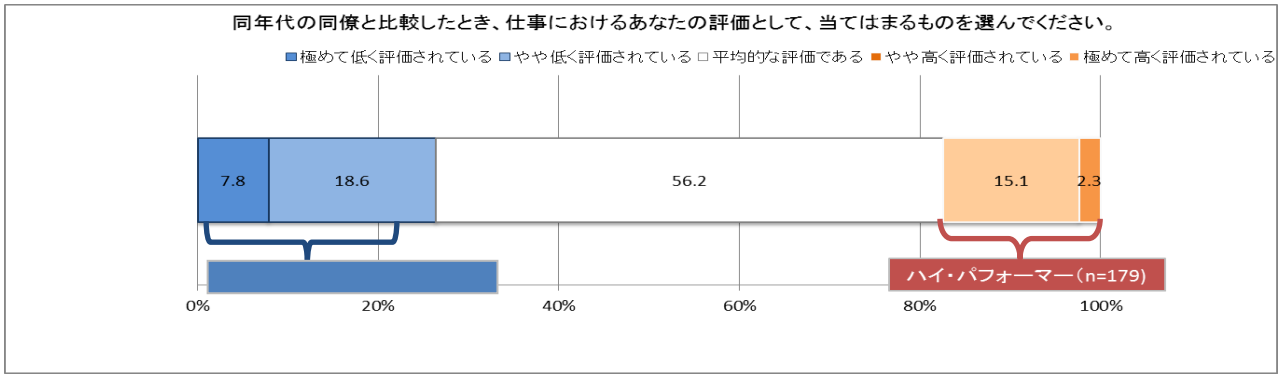
(*1)「NTT コム リサーチ　http://research.nttcoms.com/

NTT コム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社（http://nttcoms.com/）が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとしては国内最大級の延べ 200 万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応しています。（「モニターの人数は 2015 年 10 月現在」）

(注)クロス集計分析からみた傾向については、各カテゴリーが 30 未満のサンプルが小さいカテゴリーの分析は記述していない。

【用語解説】
コ・ワーキングスペース=会議室、打ち合わせスペースなど、共有スペースを使いながら仕事を行うことができる環境
テレワーク=ICT(情報通信技術)を活用した、場所にとらわれない柔軟な働き方の総称。

【ハイ・パフォーマー・ロー・パフォーマー分析について】
　ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーは、「あなたは同年代の同僚と比較したとき、仕事におけるあなたの評価として、当てはまるものを選んでください」とし、以下の２つの層を抽出している。（以下同様）
「ハイ・パフォーマー」（H）＝「極めて高く評価されている」「やや高く評価されている」の回答計(n=179)
「ロー・パフォーマー」（L）＝「極めて低く評価されている」「やや低く評価されている」の回答計(n=270)
　なお、「平均的な評価である」の回答は(n=575)であった。
以降、特段説明が無い限り、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーの分析はこの基準に則してみていく。



調査結果

1.　「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯（シーン）

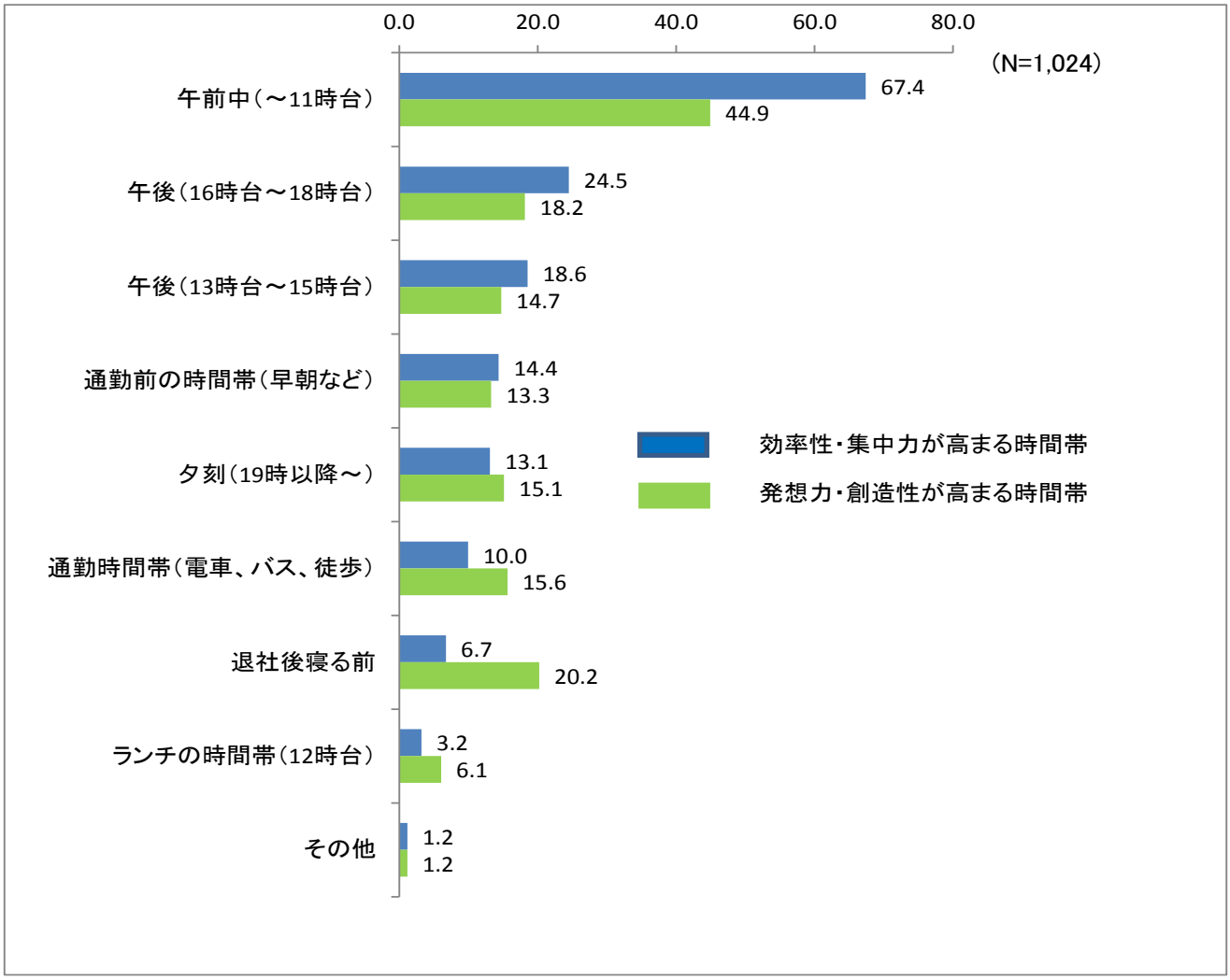
1.1.　「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯(シーン)　（全体）

◆　最も「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯は、午前中（～11 時台）

ビジネスパーソンに、1 日のうち、仕事をする上で「効率性・集中力」や「発想力・創造性」が高まる時間帯を（シーン）を尋ねてみると、「効率性・集中力」「発想力・創造性」の双方で最も高いのが、午前中（~11 時台）（各 67.4%、44.9%）であった。

「効率性・集中力」が高まる時間帯は、続いて、午後（16 時台～18 時台）（24.5%）、午後（13 時台～15 時台）（18.6%）が続く。「発想力・創造性」が高まる時間帯は、次いで、退社後寝る前（20.2%）が続き、午後（16 時台～18 時台）（18.2%）、夕刻（19 時以降）(15.1%)が続く。

【図表 1.1.】「効率性・集中力」「発想力・創造性」が高まる時間帯(シーン)（全体）



1.2. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「効率性・集中力」が高まる時間帯（シーン）

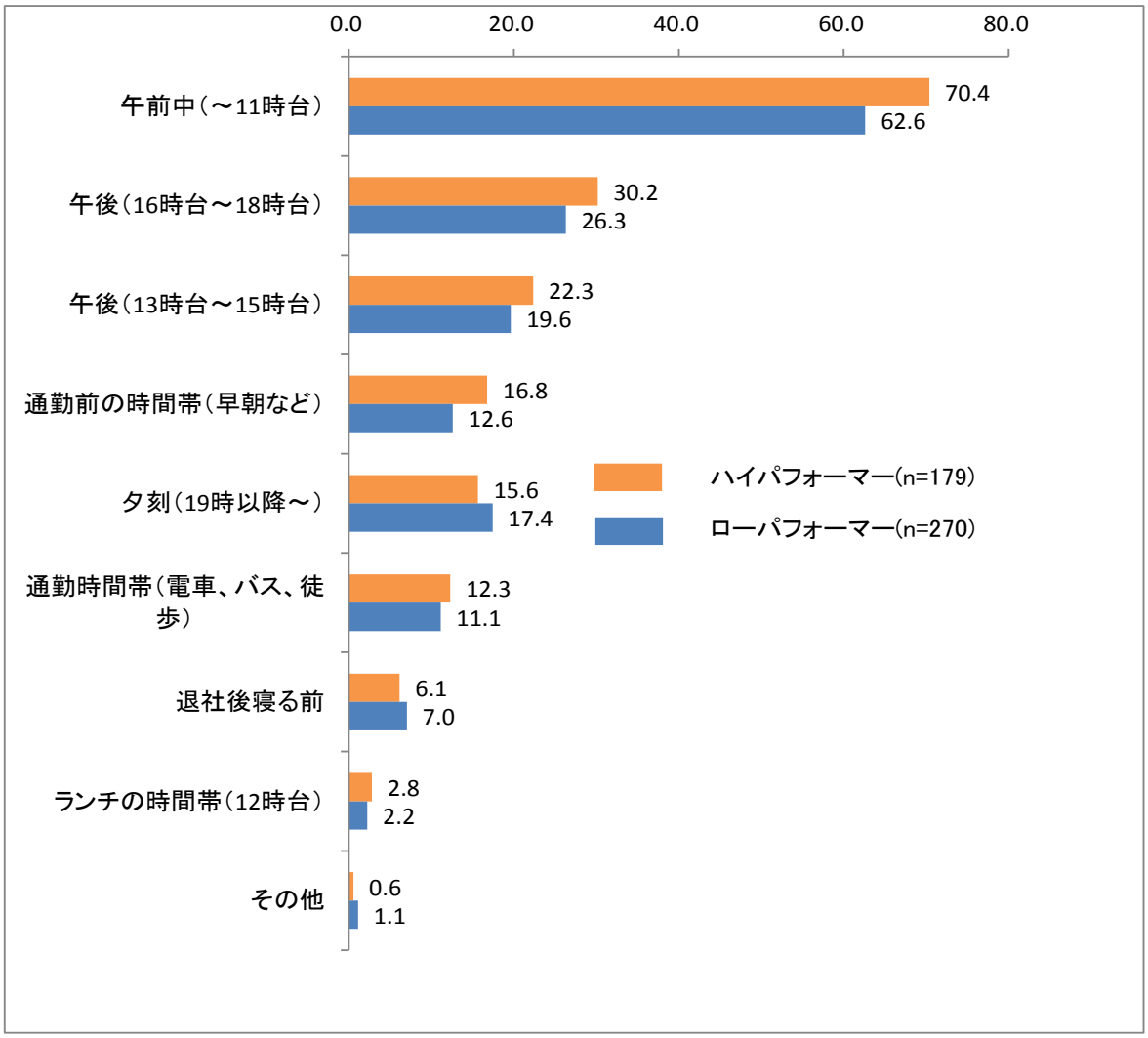
◆ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、「効率性・集中力」が高まる時間帯は、午前中（～11 時台）

ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別に、「効率性・集中力」が高まる時間帯をみると、ともに「効率性・集中力」が高まる時間帯は午前中（～11 時台）でハイ・パフォーマーはロー・パフォーマーよりも高い（H：70.4%、L：62.6%）。

続く時間帯は、ほぼ同様の傾向を示しており、午後（16 時台～18 時台）（H：30.2%、L：26.3%）、午後（13 時台～15 時台）（H：22.3%、L：19.6%）と続く。

(注)上記 H：ハイ・パフォーマー、L：ロー・パフォーマーを表す。以下同様。

【図表 1.2.】 ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「効率性・集中力」が高まる時間帯（シーン）



1.3. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「発想力・創造性」を高める時間帯（シーン）

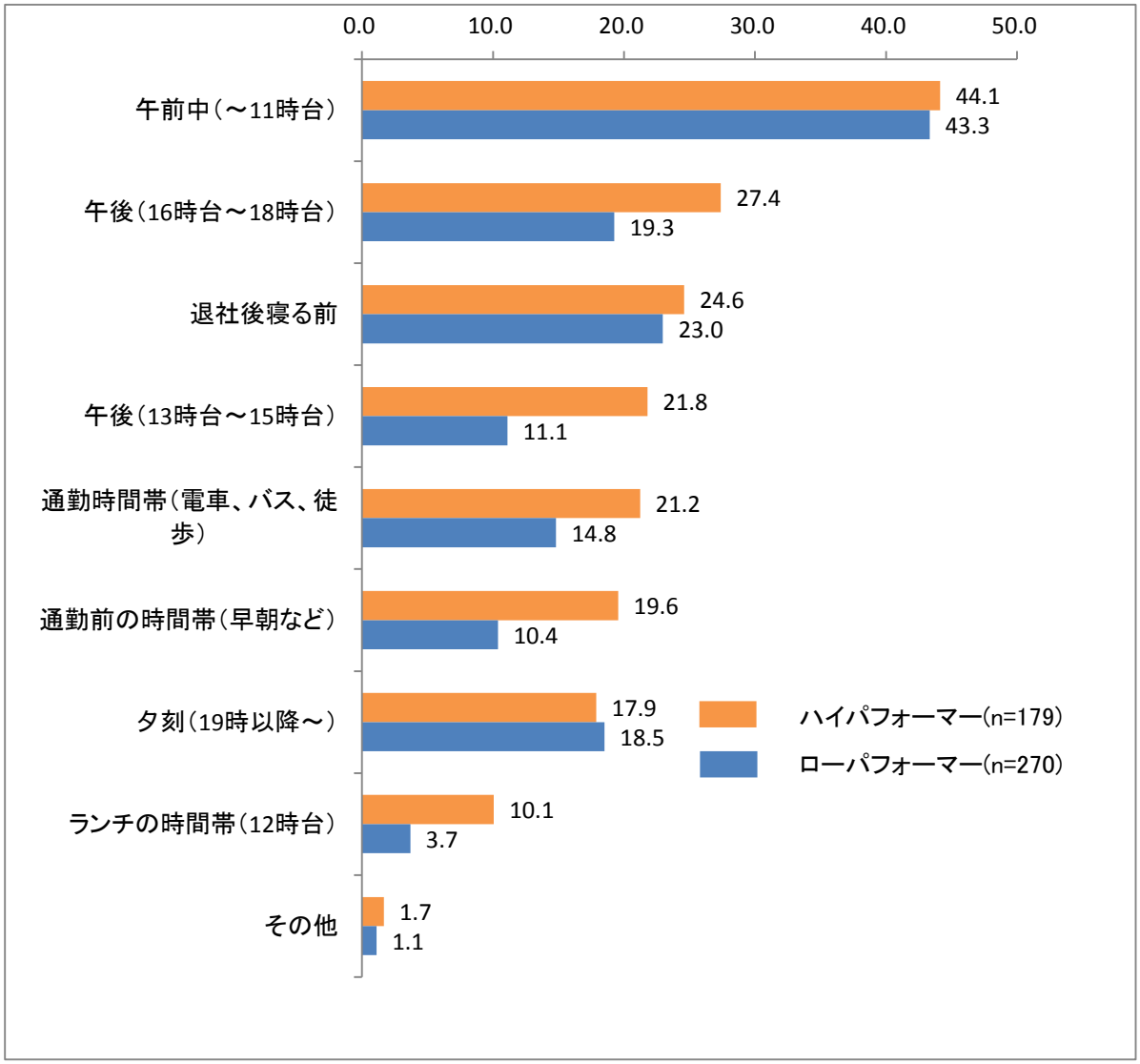
◆ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、「発想力・創造性」が高まる時間帯は、午前中（~11 時台）

「発想力・創造性」が高まる時間帯をみると、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、午前中（～11 時台）が最も多く 4 割強を占める（H：44.1%、L：43.3%）。

続く時間帯は、ほぼ同様の傾向を示しており、午後（16 時台～18 時台）（H：27.4%、L：19.3%）、午後（13 時台～15 時台）（H：24.6%、L：23.0%）と続く。

通勤時間帯（電車、バス、徒歩）や通勤前の時間帯（早朝など）は、ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーを上回り、差異がみられる。

【図表 1.3.】 ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「発想力・創造性」を高める時間帯（シーン）



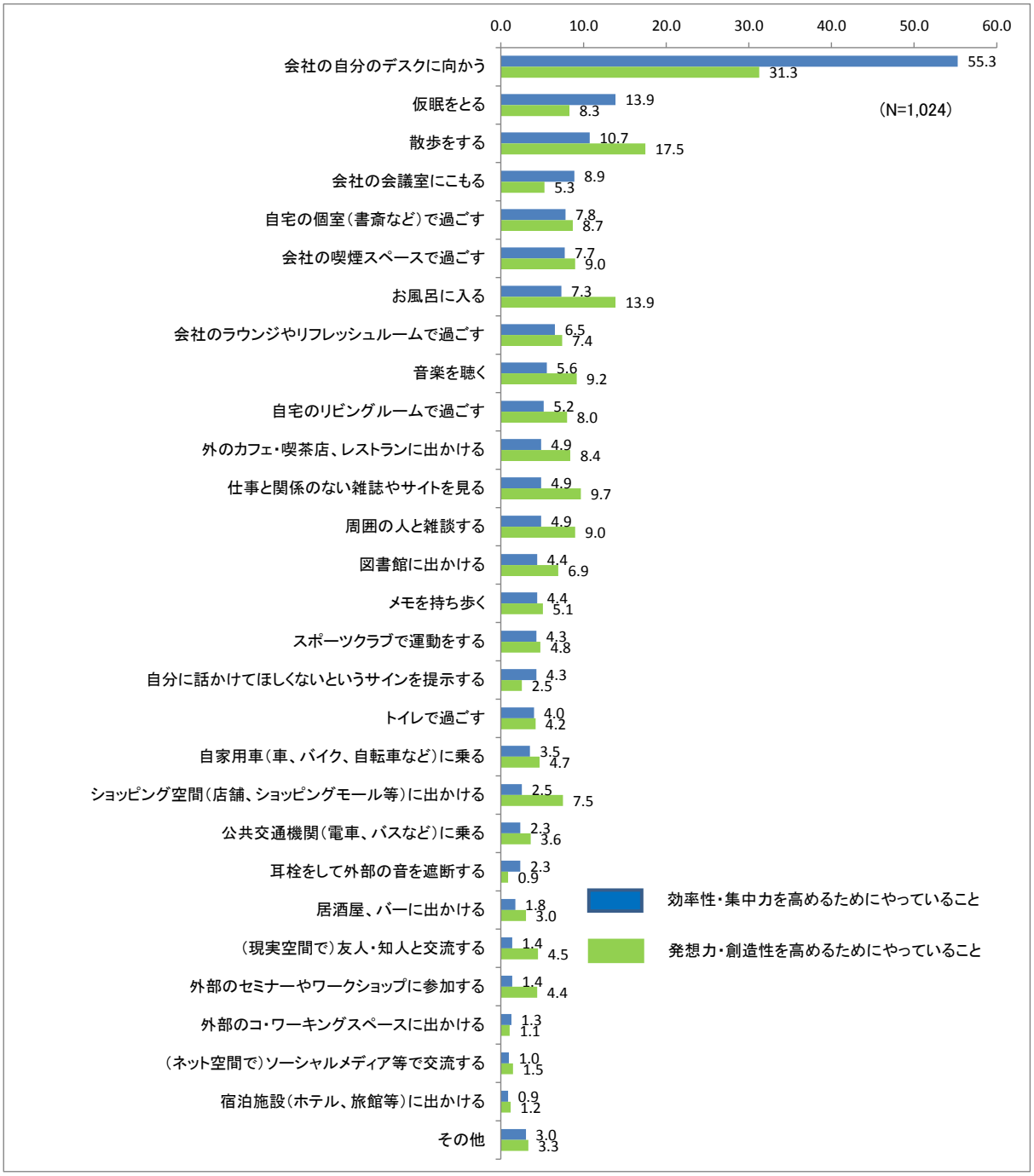
2.　「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動スタイル

2.1.　「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動スタイル（全体）

◆「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動のトップは、いずれも「会社の自分のデスクに向かう」

「効率性・集中力」を高めるための行動の回答は分散傾向にあるが、次いで「仮眠をとる」（13.9%）、「散歩をする」（10.7%）、「会社の会議室にこもる」（8.9%）、「自宅の個室(書斎など)で過ごす」（7.8%）、「会社の喫煙スペースで過ごす」（7.7%）、「お風呂に入る」（7.3%）と続く。「発想力・創造性」を高める行動も回答が分散傾向にあるが、「散歩をする」（17.5%）、「お風呂に入る」（13.9%）、「仕事と関係のない雑誌やサイトをみる」（9.7%）、「音楽を聴く」（9.2%）と　続く。

【図表 2.1.】　「効率性・集中力」「発想力・創造性」を高めるための行動

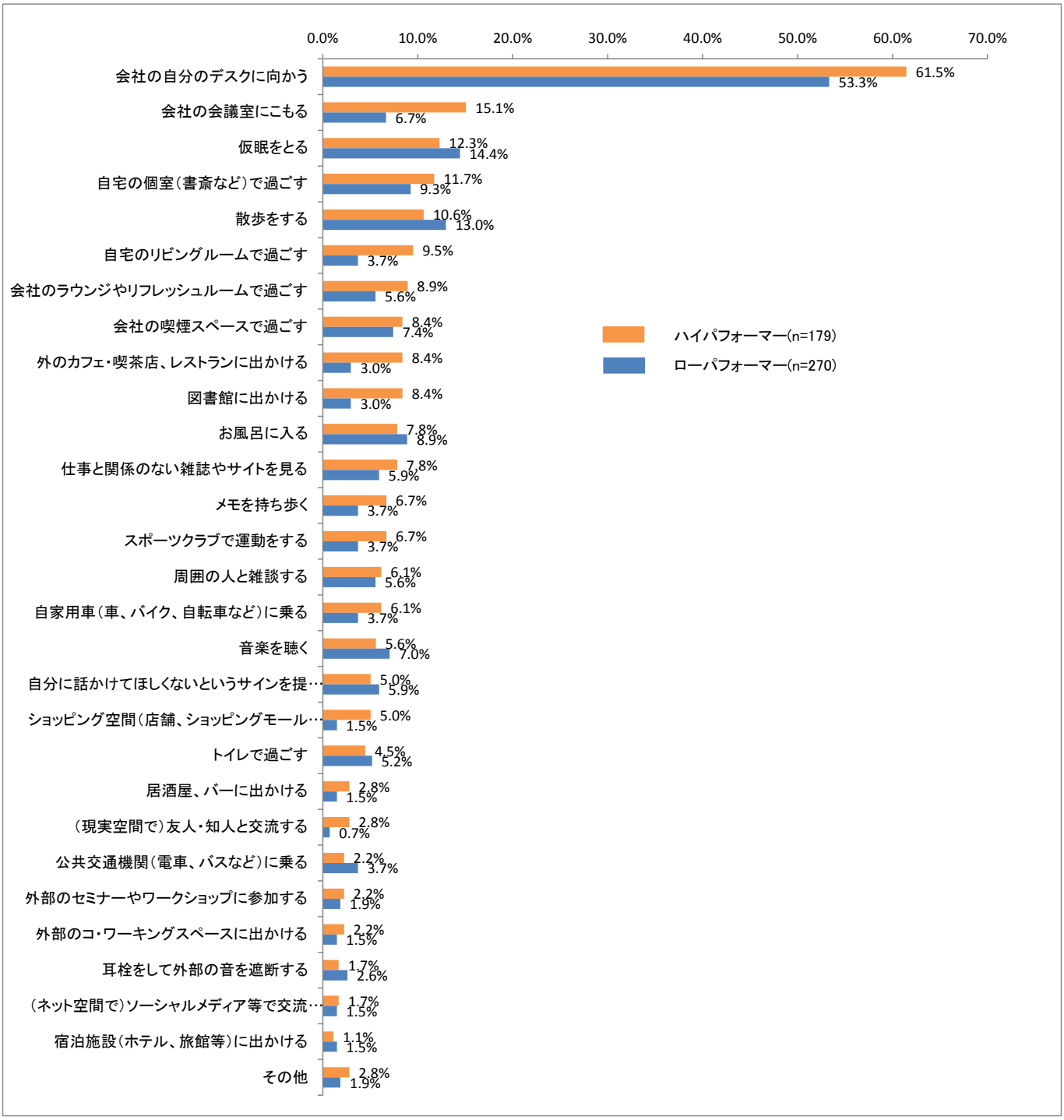


2.2. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「効率性・集中力」を高めるための行動スタイル

◆ **ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、「効率性・集中力」を高めるためにやっていることは「会社の自分のデスクに向かう」が最も高い**

「効率性・集中力」を高めるための行動はハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、「会社の自分のデスクに向かう」（H：61.5%、L：53.3%）が最も高い。ハイ・パフォーマーは次いで「会議室にこもる」「仮眠をとる」が続く。ロー・パフォーマーは次いで「仮眠をとる」「散歩をする」が続く。

【図表 2.2.1.】　ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「効率性・集中力」を高めるための行動



「効率性・集中力」を高める行動について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーのギャップが大きい項目に着目し、ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーよりもあてはまる上位 10 項目をみると、「会社の会議室にこもる」「会社の自分のデスクに向かう」が上位を占める。

【図表 2.2.2.】

「効率性・集中力」を高める行動：ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーを上回る上位 10 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	会社の会議室にこもる	15.1%	6.7%	8.4%
2	会社の自分のデスクに向かう	61.5%	53.3%	8.1%
3	自宅のリビングルームで過ごす	9.5%	3.7%	5.8%
4	外のカフェ・喫茶店、レストランに出かける	8.4%	3.0%	5.4%
5	図書館に出かける	8.4%	3.0%	5.4%
6	ショッピング空間（店舗、ショッピングモール等）に出かける	5.0%	1.5%	3.5%
7	会社のラウンジやリフレッシュルームで過ごす	8.9%	5.6%	3.4%
8	メモを持ち歩く	6.7%	3.7%	3.0%
9	スポーツクラブで運動をする	6.7%	3.7%	3.0%
10	自宅の個室（書斎など）で過ごす	11.7%	9.3%	2.5%

一方、ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る上位 10 項目をみると、「散歩をする」「仮眠をとる」「公共交通機関（電車、バスなど）に乗る」が上位を占める。

【図表 2.2.3.】

「効率性・集中力」を高める行動：ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る上位 10 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	散歩をする	10.6%	13.0%	−2.3%
2	仮眠をとる	12.3%	14.4%	−2.2%
3	公共交通機関（電車、バスなど）に乗る	2.2%	3.7%	−1.5%
4	音楽を聴く	5.6%	7.0%	−1.5%
5	お風呂に入る	7.8%	8.9%	−1.1%
6	耳栓をして外部の音を遮断する	1.7%	2.6%	−0.9%
7	自分に話かけてほしくないというサインを提示する	5.0%	5.9%	−0.9%
8	トイレで過ごす	4.5%	5.2%	−0.7%
9	宿泊施設（ホテル、旅館等）に出かける	1.1%	1.5%	−0.4%
10	（ネット空間で）ソーシャルメディア等で交流する	1.7%	1.5%	0.2%

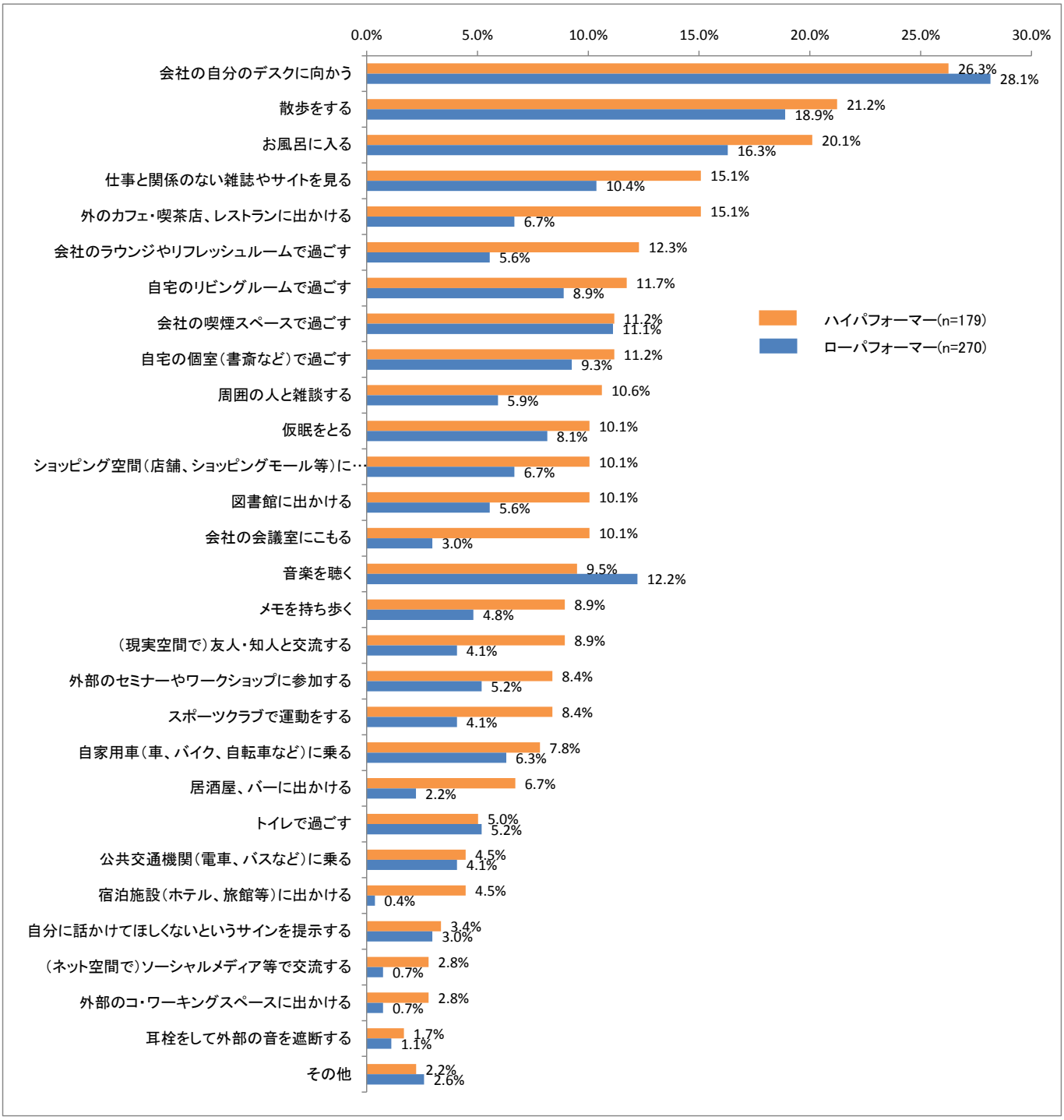
これらの結果をみると、ハイ・パフォーマーはロー・パフォーマーと比べて、「集中力・効率性」を高める行動として、仕事を行うオフィスの中の行動が上位を占める。一方、ロー・パフォーマーはハイ・パフォーマーと比べて、仕事と関係ない行動をする傾向がみられる。

2.3. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「発想力・創造性」を高めるための行動スタイル

◆ ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーともに、「発想力・創造性」を高めるためにやっていることは「会社の自分のデスクに向かう」「散歩をする」「お風呂に入る」が高い

「発想力・創造性」を高めるためにやっていることをみると、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマともに、「会社の自分のデスクに向かう」（H：26.3%、L：28.1%）が最も高く、「散歩をする」（H：21.2%、L：18.9%）、「お風呂に入る」（H：20.1%、L：16.3%）と続く。

【図表 2.3.1.】ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別「発想力・創造性」を高めるための行動



「発想力・創造性」を高める行動について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーのギャップが大きい項目に着目し、ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーよりも上回る上位 10 項目をみると、「外のカフェ・喫茶店、レストランに出掛ける」「会社の会議室にこもる」「会社のラウンジやリフレッシュルームで過ごす」が上位を占める。

【図表 2.3.2.】

「発想力・創造性」を高める行動：ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーを上回る上位 10 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	外のカフェ・喫茶店、レストランに出かける	15.1%	6.7%	8.4%
2	会社の会議室にこもる	10.1%	3.0%	7.1%
3	会社のラウンジやリフレッシュルームで過ごす	12.3%	5.6%	6.7%
4	（現実空間で）友人・知人と交流する	8.9%	4.1%	4.9%
5	仕事と関係のない雑誌やサイトを見る	15.1%	10.4%	4.7%
6	周囲の人と雑談する	10.6%	5.9%	4.7%
7	図書館に出かける	10.1%	5.6%	4.5%
8	居酒屋、バーに出かける	6.7%	2.2%	4.5%
9	スポーツクラブで運動をする	8.4%	4.1%	4.3%
10	メモを持ち歩く	8.9%	4.8%	4.1%
10	宿泊施設（ホテル、旅館等）に出かける	4.5%	0.4%	4.1%

一方、ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る 3 項目をみると、「音楽を聴く」「会社の自分のデスクに向かう」「トイレで過ごす」のみであるがほとんど差異はみられない。

【図表 2.3.3.】

「発想力・創造性」を高める行動：ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る 3 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	音楽を聴く	9.5%	12.2%	−2.7%
2	会社の自分のデスクに向かう	26.3%	28.1%	−1.9%
3	トイレで過ごす	5.0%	5.2%	−0.2%

（注）ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る項目は 3 項目のみである

ハイ・パフォーマーは、「発想力・創造性」を高めるために、開放感のある場所（カフェ、ラウンジ、図書館、居酒屋等）にいったり、交流や雑談を行い、さまざまな情報や刺激を求める傾向にある一方、会議室にこもるという行動もみられる。

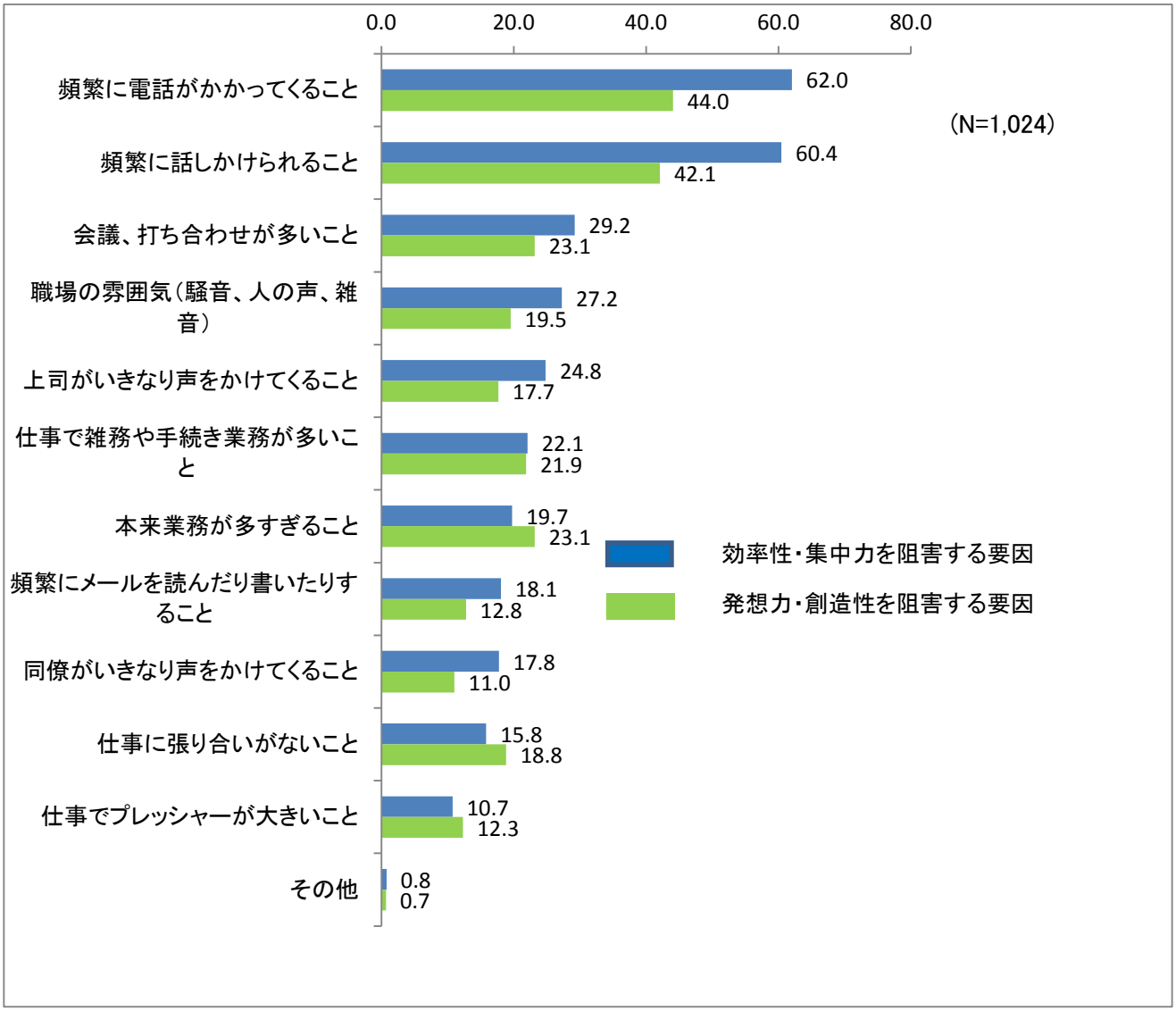
3.　「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因

3.1.　「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因（全体）

◆「頻繁に電話がかかってくること」「頻繁に話しかけられること」が、「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因の上位を占める

「効率性・集中力」を阻害する要因の上位は、「頻繁に電話がかかってくること」（62.0%）、「頻繁に話しかけられること」（60.4%）が高く、次いで、「会議、打ち合わせが多いこと」（29.2%）、「職場の雰囲気(騒音、人の声、雑音)」（27.2%）が続く。「発想力・創造性」を阻害する要因の上位は、「頻繁に電話がかかってくること」（44.0%）、「頻繁に話しかけられること」（42.1%）、が高く、次いで、「会議、打ち合わせが多いこと」（23.1%）、「本来業務が多すぎること」（23.1%）、「仕事で雑務や手続き業務が多いこと」（21.9%）が続く。

【図表 3.1.】「効率性・集中力」「発想力・創造性」を阻害する要因（全体）



3.2. 「効率性・集中力」について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別でギャップが大きい阻害要因

◆ ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーを上回るギャップが大きいトップは、「会議、打ち合わせが多いこと」、一方ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回るギャップが大きいトップは、「仕事に張り合いがないこと」

「効率性・集中力」を阻害する要因について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーのギャップが大きい項目に着目し、ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーよりも上回る上位 5 項目をみると、「会議、打ち合わせが多いこと」「頻繁に電話がかかってくること」「頻繁に話しかけられること」「頻繁にメールを読んだり書いたりすること」「本来業務が多すぎること」であり、自分に関わる仕事上のコミュニケーションや業務量の多さがあがっている。

【図表 3.2.】

「効率性・集中力」を阻害する要因：ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーを上回る上位 5 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	会議、打ち合わせが多いこと	36.3%	26.3%	10.0%
2	頻繁に電話がかかってくること	70.4%	64.1%	6.3%
3	頻繁に話しかけられること	67.0%	60.7%	6.3%
4	頻繁にメールを読んだり書いたりすること	24.6%	20.7%	3.8%
5	本来業務が多すぎること	23.5%	22.6%	0.9%

一方、ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る上位 5 項目をみると、「仕事に張り合いがないこと」「職場の雰囲気（騒音、人の声、雑音）」「上司がいきなり声をかけてくること」「仕事でプレッシャーが大きいこと」「同僚がいきなり声をかけてくること」があり、仕事そのものの意欲、ストレスや自分を取り巻く環境に関わる要因があがっている。

【図表 3.2.2.】

「効率性・集中力」を阻害する要因：ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る上位 5 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	仕事に張り合いがないこと	10.6%	24.1%	−13.5%
2	職場の雰囲気（騒音、人の声、雑音）	27.4%	32.6%	−5.2%
3	上司がいきなり声をかけてくること	28.5%	33.3%	−4.8%
4	仕事でプレッシャーが大きいこと	11.7%	14.1%	−2.3%
5	同僚がいきなり声をかけてくること	21.8%	22.2%	−0.4%

3.3. 「発想力・創造性」について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別でギャップが大きい阻害要因

◆ **ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーを上回るギャップが大きいトップは、「会議、打ち合わせが多いこと」、一方、ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回るギャップが大きいトップは、「仕事に張り合いがないこと」**

「発想力・創造性」を阻害する要因について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマーのギャップが大きい項目に着目し、ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーよりも上回る上位 5 項目をみると、「会議、打ち合わせが多いこと」「頻繁にメールを読んだり書いたりすること」「頻繁に電話がかかってくること」「頻繁に話しかけられること」「仕事で雑務や手続き業務が多いこと」であり、自分に関わる仕事上のコミュニケーションや処理業務があがっている。

【図表 3.3.1.】

「発想力・創造性」を阻害する要因：ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーを上回る上位 5 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	会議、打ち合わせが多いこと	30.2%	22.2%	7.9%
2	頻繁にメールを読んだり書いたりすること	17.9%	11.9%	6.0%
3	頻繁に電話がかかってくること	48.6%	43.7%	4.9%
4	頻繁に話しかけられること	42.5%	41.9%	0.6%
5	仕事で雑務や手続き業務が多いこと	24.6%	24.1%	0.5%

一方、ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る上位 5 項目をみると、「仕事に張り合いがないこと」「上司がいきなり声をかけてくること」「職場の雰囲気（騒音、人の声、雑音）」「同僚がいきなり声をかけてくること」「仕事でプレッシャーが大きいこと」があり、仕事そのものの意欲、ストレスや自分を取り巻く環境に関わる要因があがっている。

【図表 3.3.2.】

「発想力・創造性」を阻害する要因：ロー・パフォーマーがハイ・パフォーマーを上回る上位 5 項目

		ハイ・パフォーマー	ロー・パフォーマー	
	n	179	270	HとLの差
1	仕事に張り合いがないこと	15.6%	25.6%	−9.9%
2	上司がいきなり声をかけてくること	18.4%	23.7%	−5.3%
3	職場の雰囲気（騒音、人の声、雑音）	21.2%	24.8%	−3.6%
4	同僚がいきなり声をかけてくること	13.4%	15.6%	−2.1%
5	仕事でプレッシャーが大きいこと	13.4%	14.1%	−0.7%

4. 先端テクノロジーに対するニーズ（経年比較）

◆ **2014 年調査において最も高いニーズの上位は「リアルタイム翻訳技術（海外企業との TV 会議や電話会議で利用）」「オフラインでも手元にデータが残らないデバイス（機器）」「会議時の会話内容や利用した資料情報を分析した上で、自動的に議事録の素案を作成する技術」**

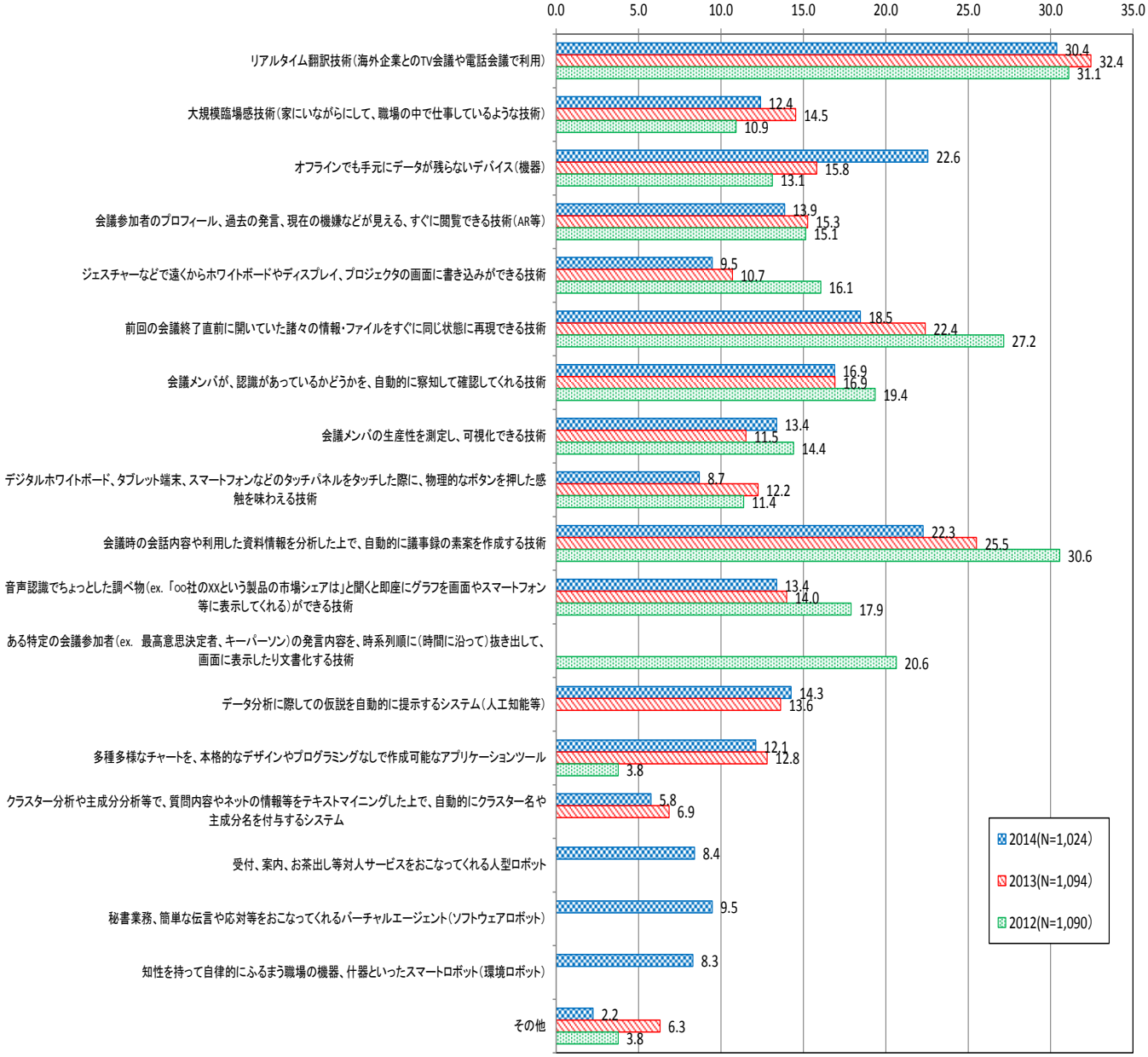
今日、オフィス業務や会議の生産性・創造性を上げるために、さまざまなテクノロジーが出現しはじめている。当社では、今後あったら良いと思う先端テクノロジーを検討した上でビジネスパーソンのニーズを、2012 年より毎年調査を実施している。2014 年調査では、「リアルタイム翻訳技術（海外企業との TV 会議や電話会議で利用）」（30.4%）、「オフラインでも手元にデータが残らないデバイス（機器）」（22.6%）、「会議時の会話内容や利用した資料情報を分析した上で、自動的に議事録の素案を作成する技術」（22.3%）が上位を占める。

共通項目において、経年比較で 2012 年、2013 年と比べて 2014 年に上昇している項目は、「オフラインでも手元にデータが残らないデバイス（機器）」で、安心してどこでも仕事ができる環境に対するニーズは高い。

一方、2014 年と比較して低下している項目は、相対的に最も高かったが、「リアルタイム翻訳技術（海外企業との TV 会議や電話会議で利用）」で、現実的に利用可能な技術となってきたことが推察される。また、「前回の会議終了直前に開いていた諸々の情報・ファイルをすぐに同じ状態に再現できる技術」「会議時の会話内容や利用した資料情報を分析した上で、自動的に議事録の素案を作成する技術」についても減少傾向を示している。

オフィスロボット関連の、「受付、案内、お茶だし等対人サービスをおこなってくれる人型ロボット」「秘書業務、簡単な伝言や応対等をおこなってくれるバーチャルエージェント（ソフトウエアロボット）」「知性を持って自律的にふるまう職場の機器、什器といったスマートロボット（環境ロボット）」に対するニーズは、いずれも 1 割弱にとどまっている。

【図表 4.1.】先端テクノロジーに対するニーズ（経年比較）



（注）各調査年で共通で実施している項目と、追加・削除している項目がある。2014 年で新規に追加した項目は、「受付、案内お茶出し等対人サービスをおこなってくれる人型ロボット」「秘書業務、簡単な伝言や応対等をおこなってくれるバーチャルエージェント（ソフトウエアロボット）」「知性を持って自律的にふるまう職場の機器、什器といったスマートロボット（環境ロボット）」である。

5. ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

5.1. ワークとライフに関する価値観

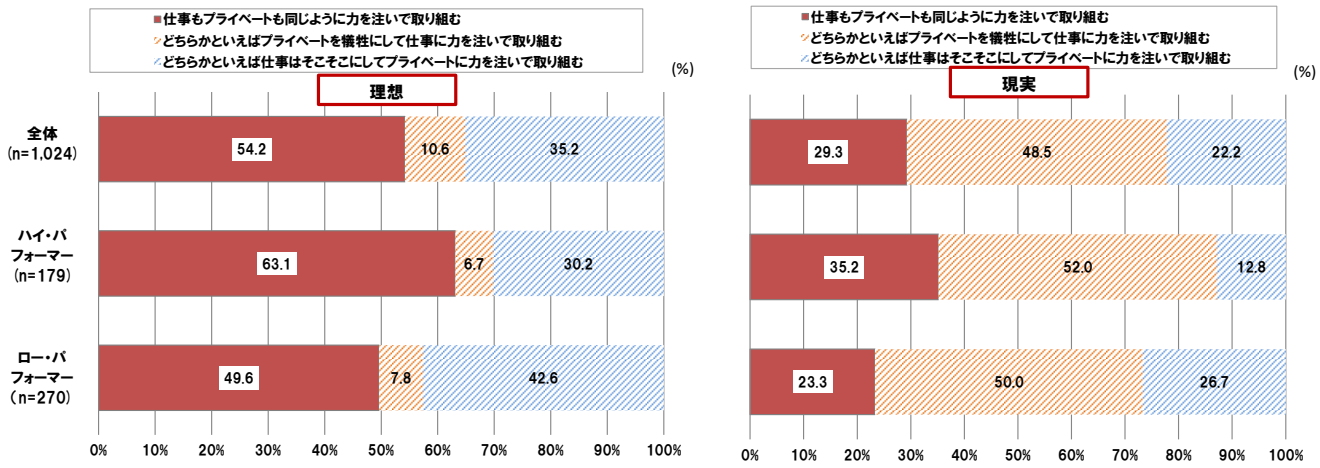
◆ **ワークとライフに関する価値観を尋ねると、【理想】は、「仕事もプライベートも同じように力を注いで取り組む」が最も高く 54.2%、次いで「どちらかといえば仕事はそこそこにしてプライベートに力を注いで取組む」が 35.2%である。**

◆ **【現実】は、「どちらかといえばプライベートは犠牲にして仕事に力を注いで取り組む」が 48.5%で最も高く、次いで「仕事もプライベートも同じように力を注いで取り組む」が約 3 割（29.3%）で続く。**

ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、ハイ・パフォーマーは【理想】は「仕事もプライベートも同じように力を注いで取り組む」が 63.1%に対し、【現実】は「どちらかといえばプライベートは犠牲にして仕事に力を注いで取り組む」が最も高く約半数（52.0%）を占める。

ロー・パフォーマーは、【理想】は「仕事もプライベートも同じように力を注いで取り組む」（49.5%）、「どちらかといえば仕事はそこそこにしてプライベートに力を注いで取組む」(42.6%)と同程度で 2 分された。【現実】には、「どちらかといえばプライベートは犠牲にして仕事に力を注いで取り組む」（50.0%）と最も高くなっている。

【図表 5. 1. 】ワークとライフに関する価値観（理想／現実）



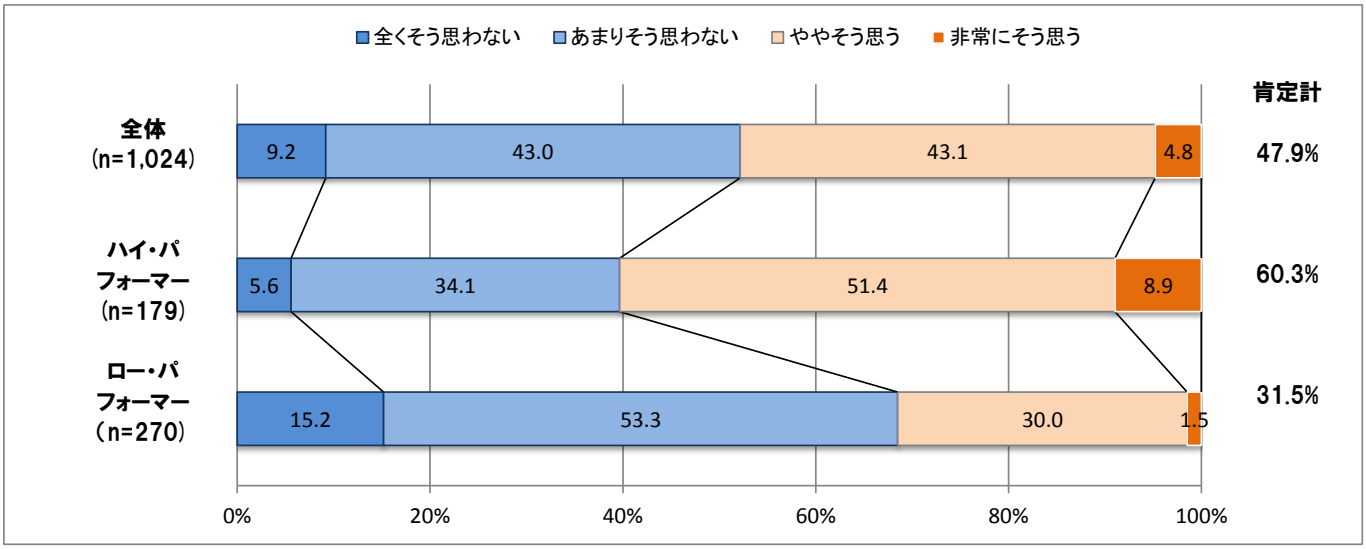
5.2. ワーク・ライフ・バランスの実現度

◆ ワーク・ライフ・バランスの実現度（「私の生活は、ワーク・ライフ・バランスがとれている」）は 5 割弱

ワーク・ライフ・バランスの実現度（「私の生活は、ワーク・ライフ・バランスがとれている」）をみると「非常にそう思う」「ややそう思う」を合わせた割合は 5 割弱（47.9%）であった。

ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、ワーク・ライフ・バランスの実現度は、ハイ・パフォーマーが 60.3%に対して、ロー・パフォーマーは 31.5%にとどまっている。

【図表 5.2.】 ワーク・ライフ・バランスの実現度



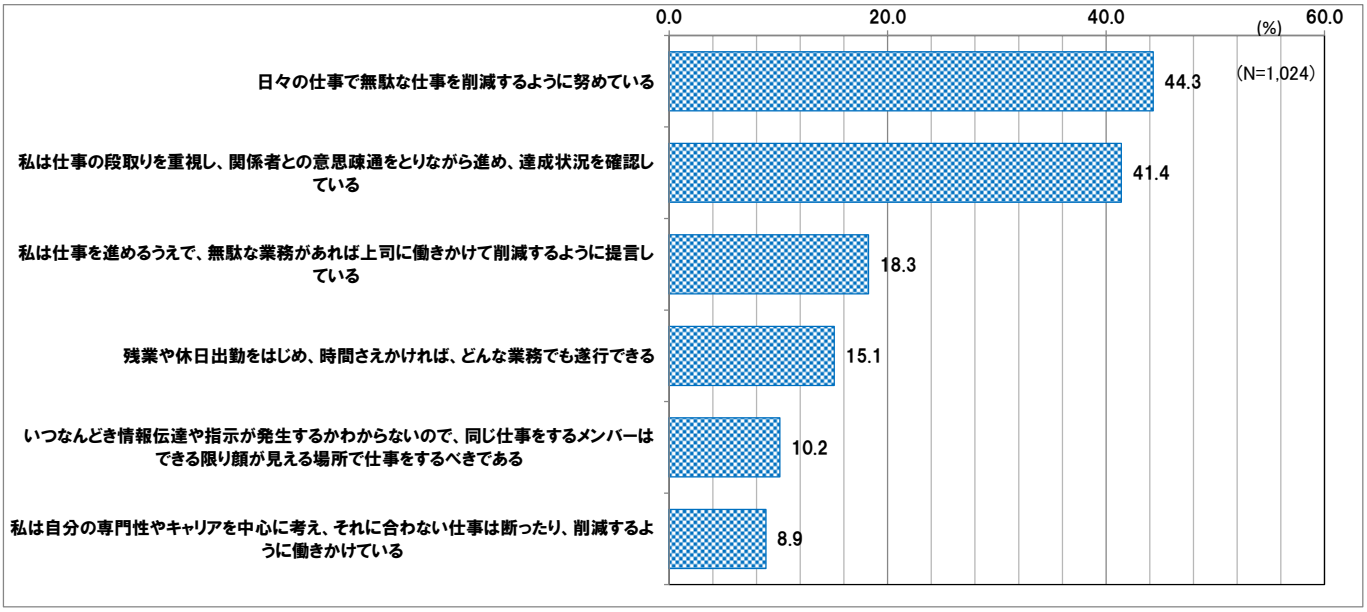
5.3. 仕事の取組状況やワーク・ライフ・バランスをめぐる考え方

5.3.1. 仕事の取組状況(全体)

◆ **仕事の取組状況をさまざまな角度から尋ねたところ、日々の仕事の無駄な仕事の削減、段取りを重視し、達成状況の確認はよく行われている。**

仕事の取組状況をさまざまな角度で尋ねたところ、「日々の仕事で無駄な仕事を削減するように努めている」(44.3%)「私は仕事の段取りを重視し、関係者との意思疎通をとりながら進め、達成状況を確認している」(41.4%) は 4 割以上が実施している。

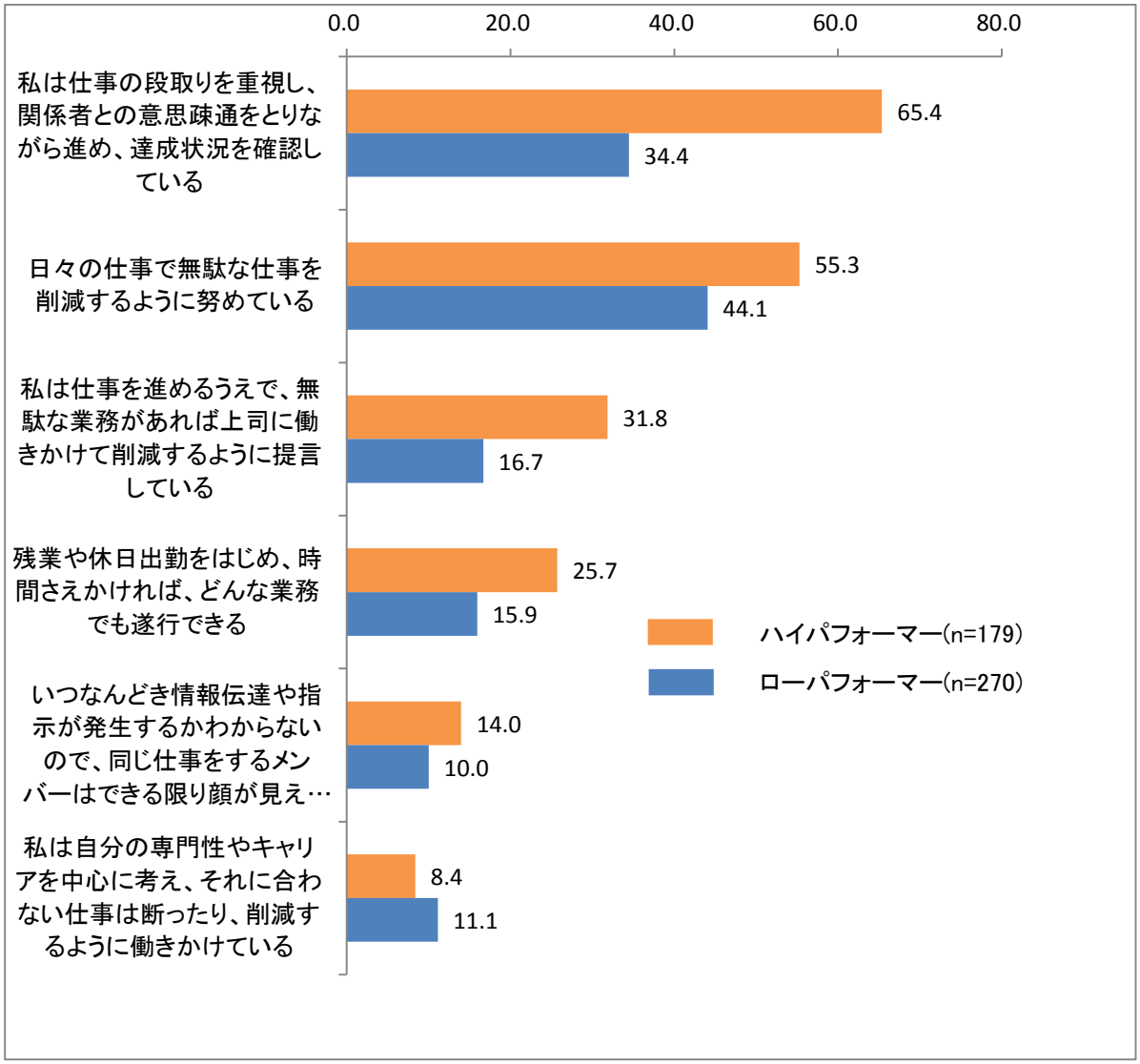
【図表 5.3.1.1.】仕事の取組状況(全体)



◆ **ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、段取りを重視し、意思疎通をとりながら、進捗管理の実施や無駄な仕事の削減、上司に対する無駄な業務の削減の提言などはハイ・パフォーマーがよく行っており、ロー・パフォーマーと差異がみられる。**

ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、「私は仕事の段取りを重視し、関係者との意思疎通を取りながら進め、達成状況を確認している」において、ハイ・パフォーマーは 65.4%を占めるのに対し、ロー・パフォーマーは、34.4%にとどまっている。また、「日々の仕事で無駄な仕事を削減するように努めている」においてハイ・パフォーマーは 55.3%に対し、ロー・パフォーマーは、44.1%である。一方、「残業や休日出勤をはじめ、時間さえかければ、どんな業務でも遂行できる」という項目に対しては、ハイ・パフォーマーは約 1/4（25.7%）が肯定的な回答を示しており、ロー・パフォーマー（15.9%）を上回っている。

【図表 5.3.1.2.】　ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別仕事の取組状況

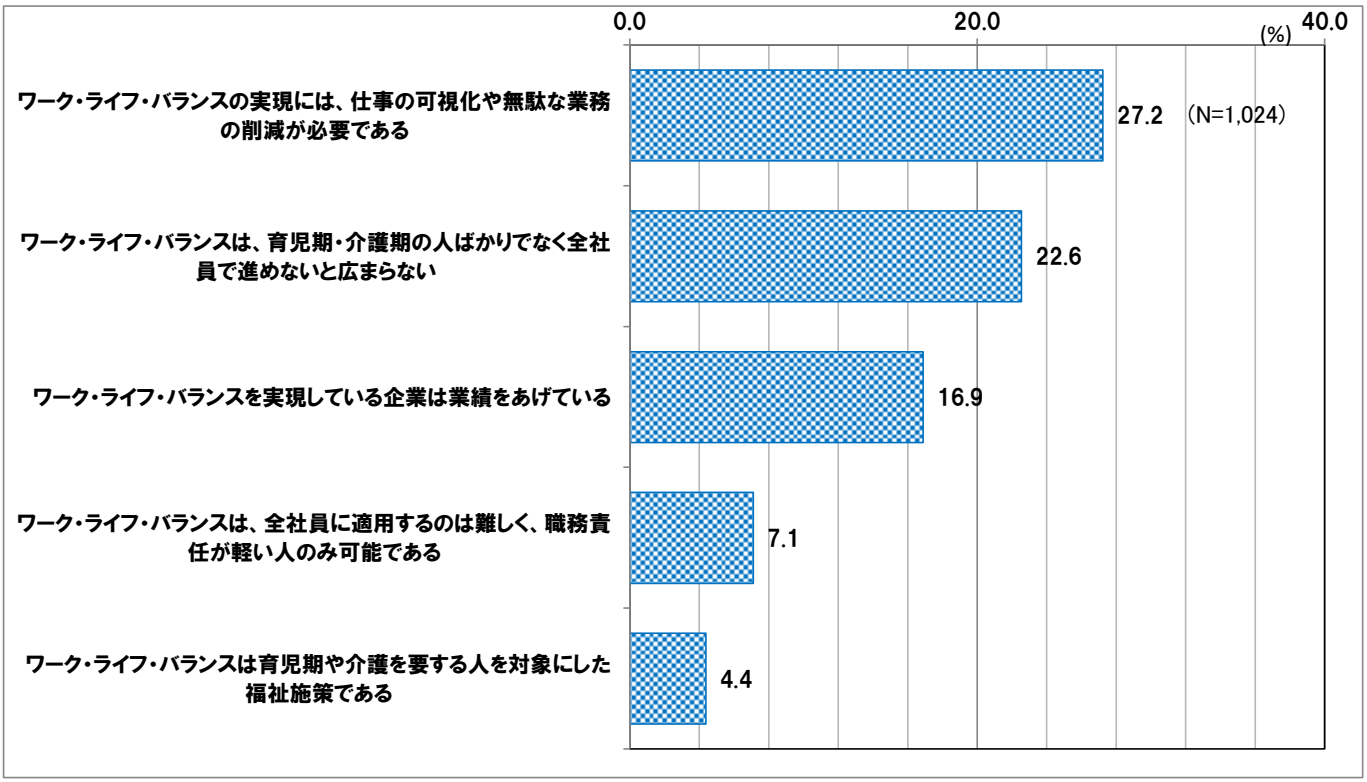


5.3.2. ワーク・ライフ・バランスをめぐる考え方

◆ **ワーク・ライフ・バランスをめぐり、さまざまな角度から考え方を尋ねたところ、「ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、仕事の可視化や無駄な業務の削減が必要」の回答の割合は 3 割弱、「育児期・介護期の人だけでなく全社員で進めないと広まらない」の回答の割合は 2 割強**

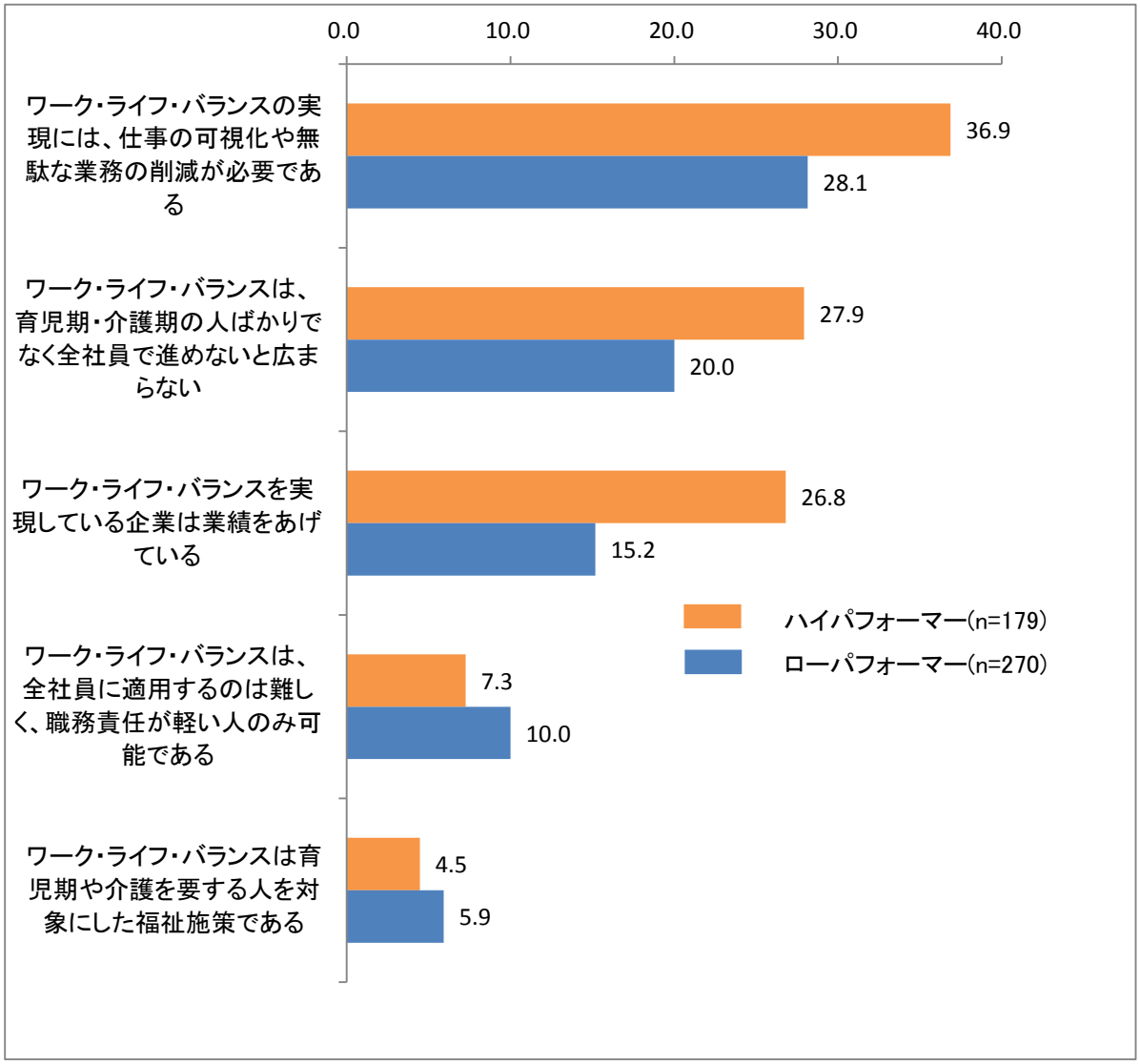
「ワーク・ライフ・バランスの実現には、仕事の可視化や無駄な業務の削減が必要である」が 3 割弱で 27.2%、「ワーク・ライフ・バランスは、育児期・介護期のひとばかりでなく全社員で進めないと広まらない」が 22.6%を占めた。一方、「ワーク・ライフ・バランスは全社員に適用するのは難しく、職務責任が軽い人のみ可能である」(7.1%)、「ワーク・ライフ・バランスは育児期や介護を要する人を対象とした福祉施策である」(4.4%)の支持率は低くなっている。

【図表 5.3.2.1】ワーク・ライフ・バランスをめぐる考え方



ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、仕事の可視化や無駄な業務の削減、育児期・介護期の人だけでなく全社員で進める必要性の意見、ワーク・ライフ・バランスを実現する企業は業績をあげているという認識はハイ・パフォーマーで支持率が高く、ロー・パフォーマーと差異がみられる。

【図表 5.3.2.2】 ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別ワーク・ライフ・バランスをめぐる考え方



6. テレワーク実施の状況とニーズ

6.1. テレワークの実施の有無

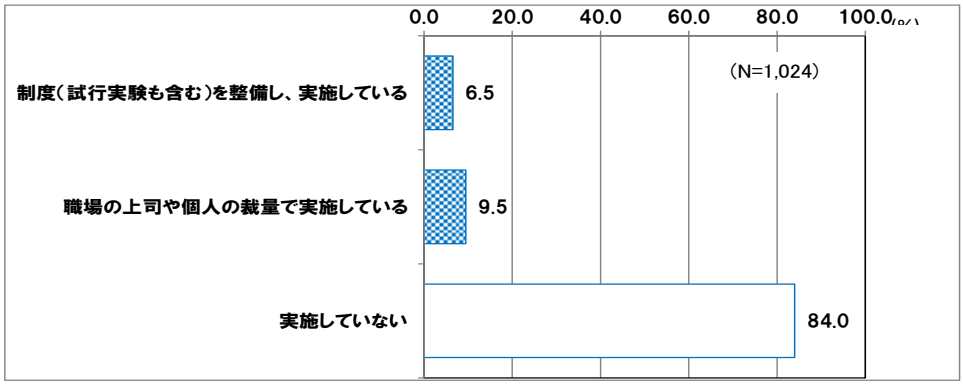
今日テレワークは、ワーク・ライフ・バランスの向上に資するほか、仕事の生産性の向上や事業継続、さらには地域活性化につながるなど、さまざまなメリットが期待されている。そこでビジネスパーソンにテレワークの実施状況やニーズ等の意識について調査した。

◆ **テレワークの実施状況については、「制度を整備し実施」が 6.5%、「職場の上司や個人の裁量で実施」が 9.5%、あわせて 16.0%が実施。形態別では、部分在宅勤務が最も多く 34.1%を占める。**

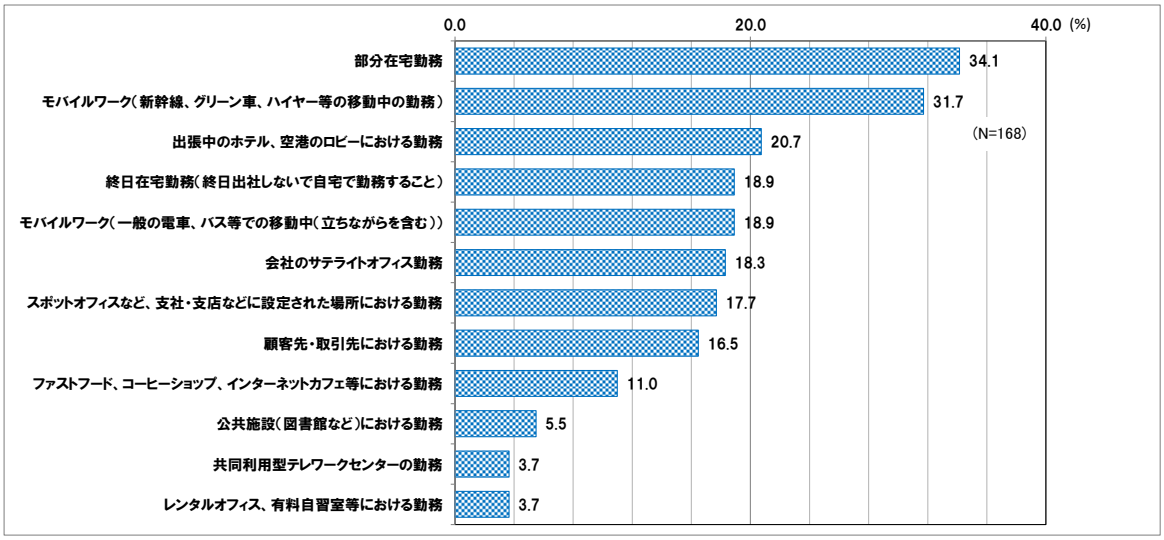
ビジネスパーソンに、テレワークの実施について尋ねたところ、「制度（試行実験も含む）を整備し、実施している」と回答した割合は 6.5%、「職場の上司や個人の裁量で実施している」と回答した割合は 9.5%で、あわせて 16.0%が実施している。

テレワークの形態を尋ねてみると、「部分在宅勤務」が最も多く 34.1%、次いで「モバイルワーク」(新幹線、グリーン車、ハイヤー等の移動中の勤務)（31.7%）が 3 割以上を占め、「出張中のホテル、空港のロビーにおける勤務」（20.7%）、「終日在宅勤務（終日出社しないで自宅で勤務すること）」、「モバイルワーク（一般の電車、バス等での移動中（立ちながらを含む））は各 18.9%、「会社のサテライトオフィス勤務」（18.3%）が続く。

【図表 6.1.1.】テレワークの実施の有無



【図表 6.1.2.】テレワークの形態

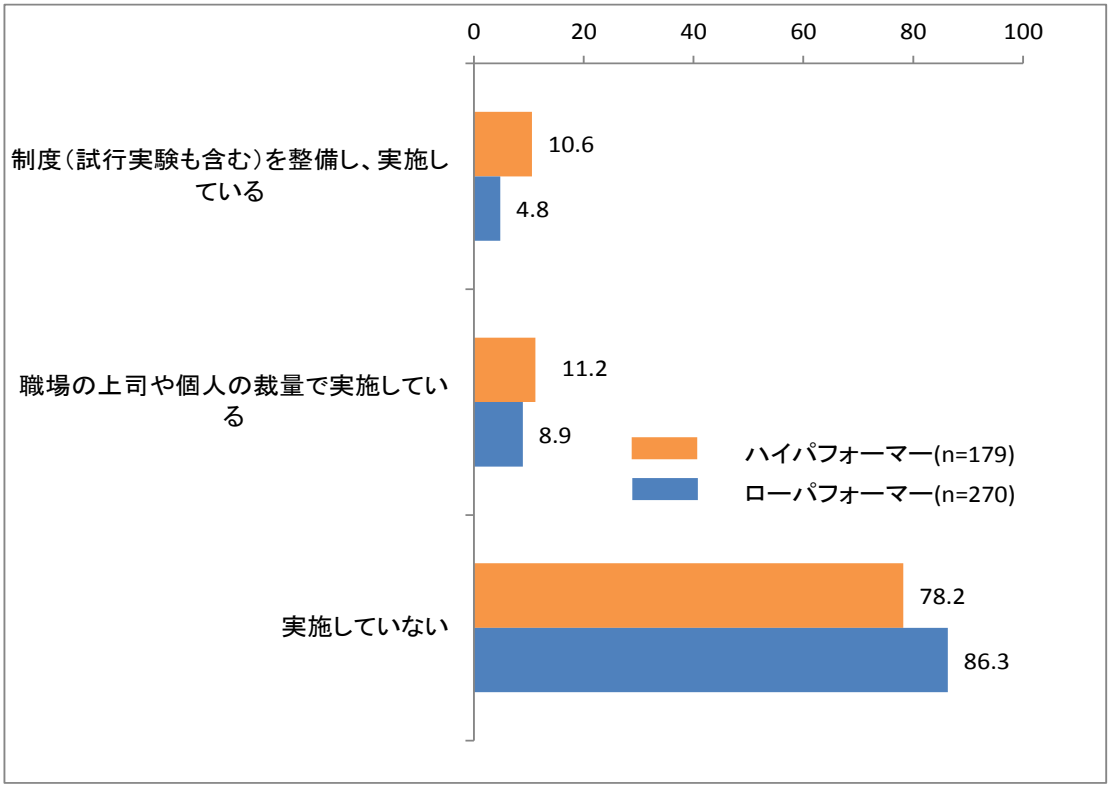


6.2. ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別テレワークの実施

◆ **テレワークの実施動向について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、ハイ・パフォーマーはロー・パフォーマーに比べて実施率が高い傾向**

テレワークの実施の有無について、ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別に傾向をみると、「制度（試行実験も含む）を整備し、実施している」は、ハイ・パフォーマー10.6%、ロー・パフォーマー4.8%、「職場の上司や個人の裁量で実施している」は、ハイ・パフォーマー11.2%、ロー・パフォーマー8.9%となっており、ハイ・パフォーマーはロー・パフォーマーよりも、テレワークの実施率が高い傾向にある。

【図表 6.2.】ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別テレワークの実施の有無

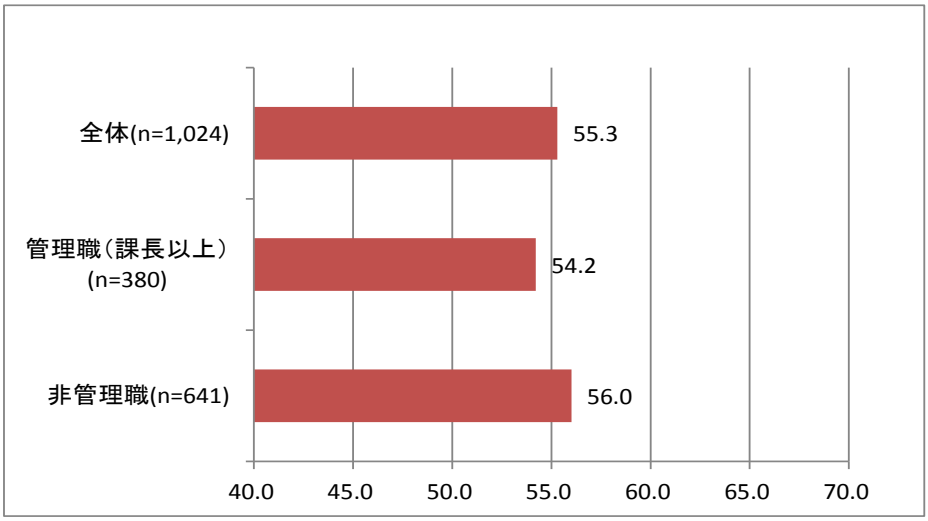


6.3. 終日在宅勤務の実施意向

◆ 半数以上のビジネスパーソンが、「終日在宅勤務」を実施したいと回答。

ビジネスパーソンに、「あなたは終日出社しないで自宅で勤務するような働き方(終日在宅勤務）を実施してみたいと思いますか)と尋ねたところ、半数以上（55.4%）が実施したいと回答している。管理職、非管理職別にみると、双方とも半数以上が実施したいと回答している。

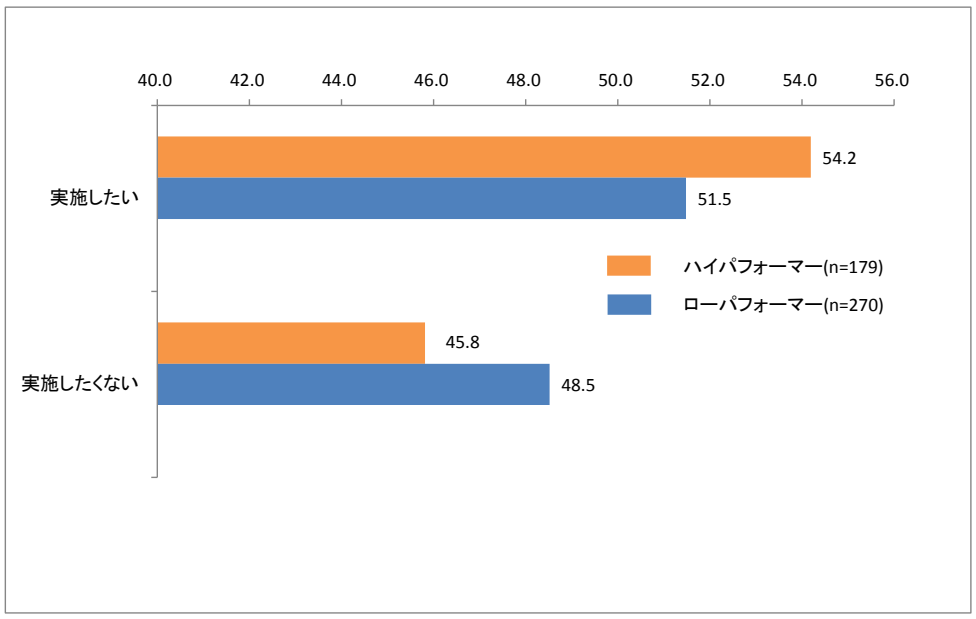
【図表 6.3.1.】 終日在宅勤務の実施意向（全体・管理職非管理職別）



(注) 「世界最先端 IT 国家創造」宣言　～第二次安倍内閣の新たな IT 戦略～」(新 IT 総合戦略）（H25.6.14 閣議決定、H26.6.24 改定、平成 27.6. 30 改定）では、「2020 年に週 1 回以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の 10%以上」という目標値が掲げられている。

ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別にみると、双方、半数以上が実施したいと回答しており、ハイ・パフォーマーがロー・パフォーマーをやや上回っている。

【図表 6.3.2.】終日在宅勤務の実施意向（ハイ・パフォーマー、ロー・パフォーマー別）

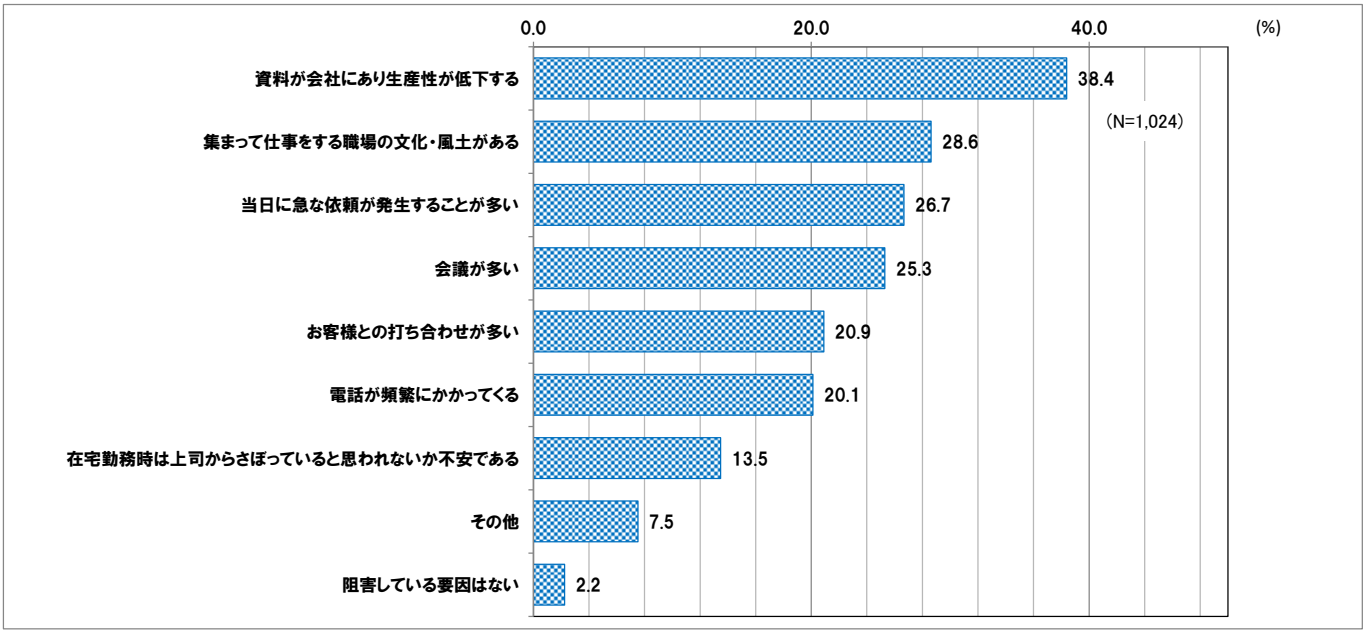


6.4. 終日在宅勤務を阻害する要因

◆ **終日在宅勤務を阻害する要因を尋ねたところ、「資料が会社にあり生産性が低下する」が最も高く 4 割弱を占め、次いで「集まって仕事をする職場の文化・風土がある」「当日に急な依頼が発生することが多い」「会議が多い」が続く。**

ビジネスパーソンに、「終日出社しないで自宅で勤務するような働き方(終日在宅勤務）を阻害している要因は何だと思いますか」を尋ねたところ、「資料が会社にあり生産性が低下する」（38.4%）が最も高く、次いで「集まって仕事をする職場の文化・風土がある」（28.6%）、「当日に急な依頼が発生することが多い」（26.7%）と続く。一方、「在宅勤務時は上司からさぼっていると思われないか不安である」という意見は 1 割程度にとどまっている。終日在宅勤務を進めるためには、ペーパレス化の推進や、職場の文化・風土の革新、仕事の段取りや会議の開催方針等が課題となっていることが推察される。

【図表 6.4.】終日在宅勤務を阻害する要因



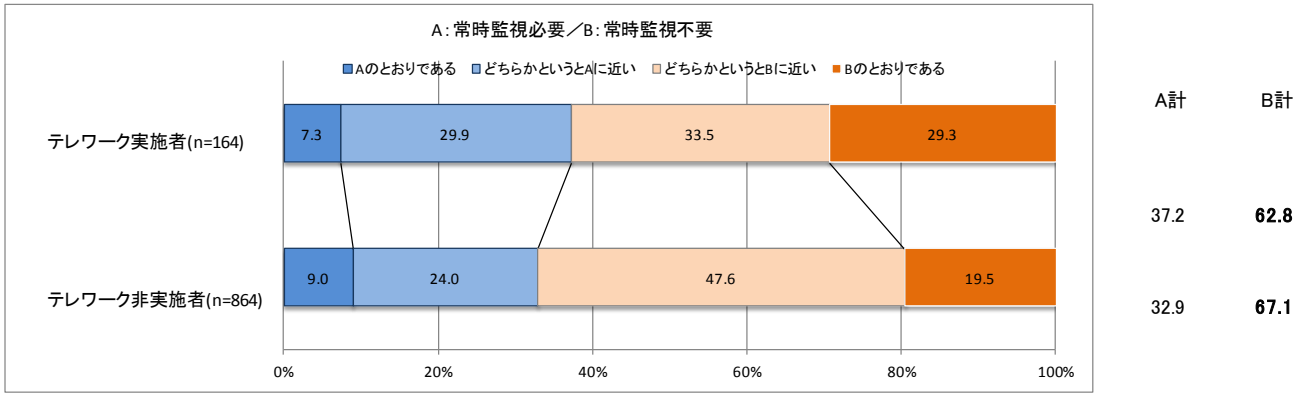
6.5. テレワーク時の勤怠管理の方法に関する意見

テレワークの普及拡大の阻害要因として、テレワーク実施者は、テレワーク時に上司にさぼっていると思われるかもしれないという不安や、管理職については、テレワーク実施者が仕事をしているのか、さぼっているのではないかという懸念があることが指摘され、テレワーク実施状況の画面キャプチャや常時管理のためのICT ツールも出現してきている。そこで異なる対立する意見について、テレワーク実施者、テレワーク非実施者で回答傾向をみた。

◆ テレワーク実施者、非実施者ともにテレワーク時には常時監視不要の意見が 6 割以上を占めて高い。

テレワーク実施者、テレワーク非実施者ともに、常時監視不要の回答傾向が 6 割以上を占めて高く、非実者が実施者をやや上回っている。また、テレワーク非実施者のほうが常時監視不要の回答傾向が高い傾向がみられる。

【図表 6.5.1】テレワーク時の勤怠管理の方法に関する意見



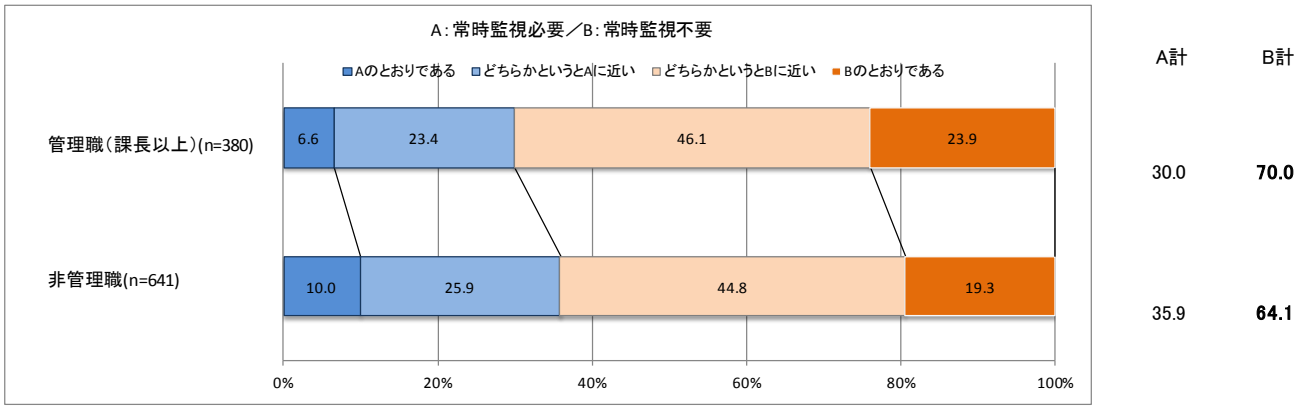
A: 【常時監視必要】	B:【常時監視不要】
自分の所属する部署ではテレワークをする際、PC 等のカメラで常時監視するような仕組みを取り入れないと、仕事が回らない等の問題が発生する	自分の所属する部署ではテレワークをする際、PC 等のカメラで常時監視するような仕組みを取り入れないで、仕事の遂行を実施者の裁量に任せても問題にならない

＜参考＞管理職、非管理職別にみても、テレワーク時には常時監視不要の意見が 6 割以上を占めて高く、むしろ管理職のほうが高い傾向にある。

＜参考＞

参考までに、管理職（課長以上）、非管理職別にみると、常時監視不要と回答する割合は、管理職は 70.0%、非管理職は 64.1%で 6 割以上占めて高く、管理職のほうが高い傾向にある。

【図表 6.5.2.】テレワーク時の勤怠管理の方法に関する意見（管理職（課長以上）・非管理職別）



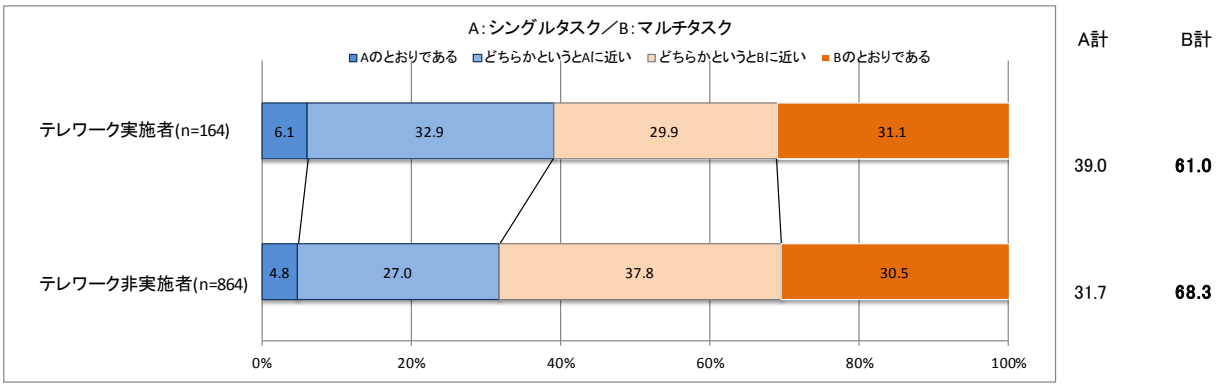
6.6. 仕事に関する意識・考え方の特徴（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）

仕事に関する意識･考え方の特徴について、さまざまな観点からテレワーク実施者と非実施者の傾向をみた。

◆ シングルタスクかマルチタスクか

自分の仕事の特徴をシングルタスクか、マルチタスクかで尋ねたところ、テレワーク実施者、テレワーク非実施者ともに、マルチタスク（「B のとおりである」「どちらかというと B に近い」の計、以下同様）と回答した割合が 6 割以上を占めており、テレワーク非実施者がテレワーク実施者をやや上回るがほとんど差異はみられない。

【図表 6.6.1.】シングルタスクかマルチタスクか（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）

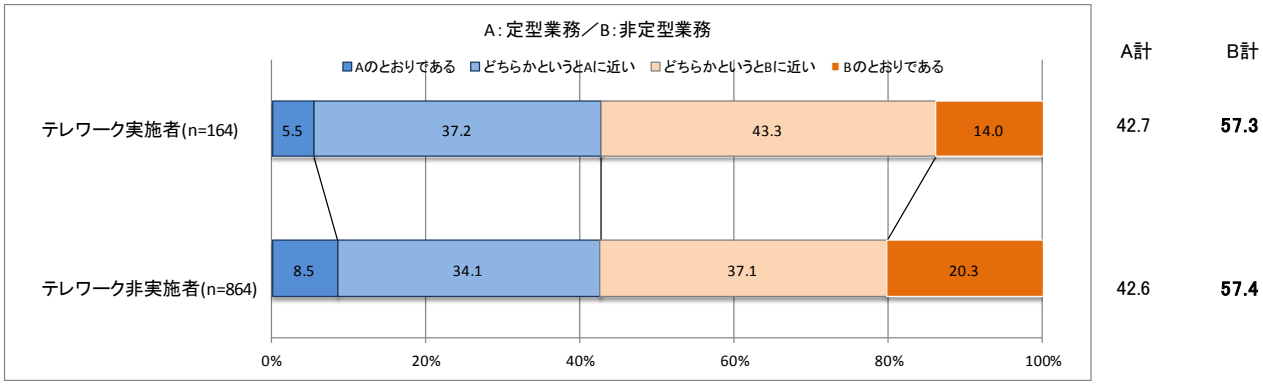


A: 【シングルタスク】 1 つの業務を時間をかけてこなす仕事が多い	B:【マルチタスク】 2 つ以上の業務を平行してこなす仕事が多い

◆　定型業務か非定型業務か

自分の仕事の特徴を定型業務か非定型業務かで尋ねたところ、テレワーク実施者、テレワーク非実施者ともに、非定型型業務と回答した割合が６割弱を占め、ほぼ同様の傾向がみられる。

【図表 6.6.2.】定型業務か非定型業務か（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）

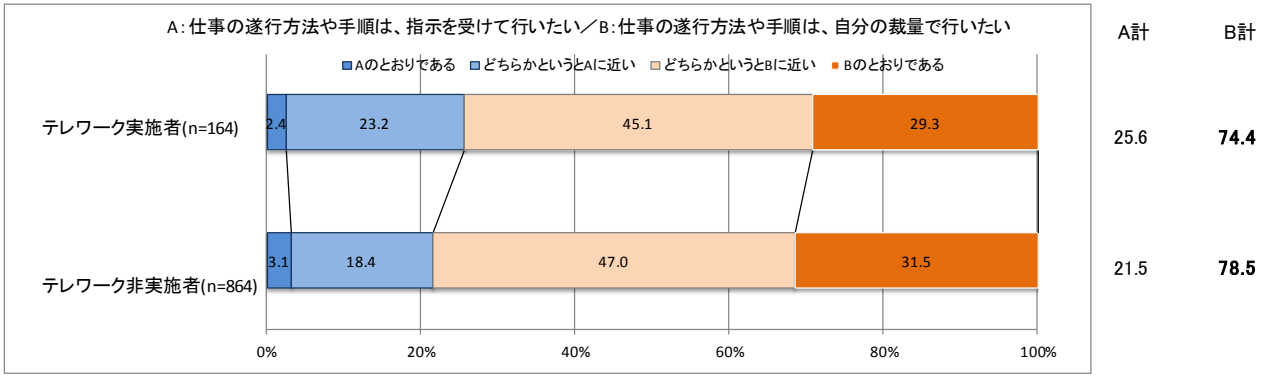


A:　【定型業務】 毎日の仕事は決められた内容で、決まった方法・手順で行う定型的な業務が多い	B:【非定型業務】 毎日の仕事は異なる内容で、方法や手順も異なる非定型的な業務が多い

◆　指示受け派か裁量派か

仕事の方法や手順についての意向をみると、仕事の遂行方法や手順は、自分の裁量で行いたいと回答した割合は、テレワーク実施者、テレワーク非実施ともに、7 割以上を占め、ほぼ同様の傾向がみられる。

【図表 6.6.3.】指示受け派か裁量派か（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）

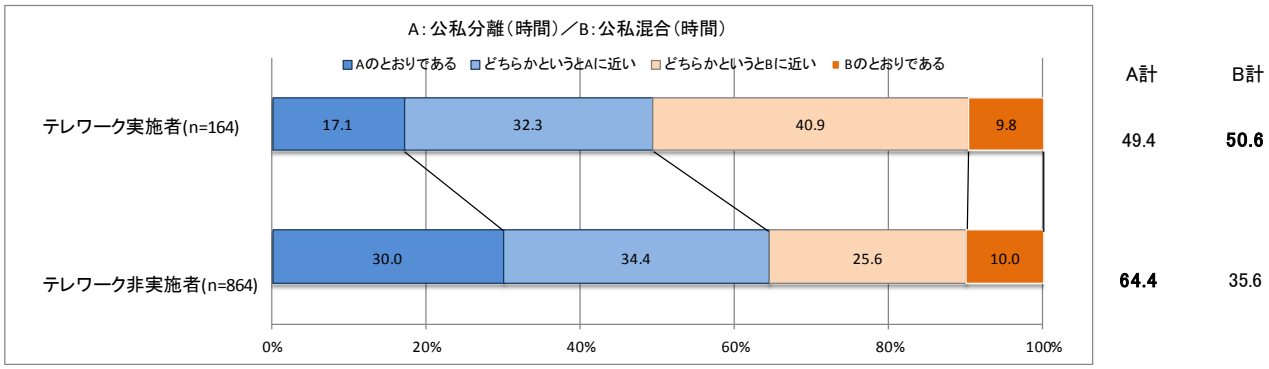


A:　【指示受け派】 仕事の遂行方法や手順は、指示を受けて行いたい	B:【裁量派】 仕事の遂行方法や手順は、自分の裁量で行いたい

◆　公私分離（時間）公私混合（時間）か

仕事とプライベートの時間の使い方について尋ねてみると、公私分離（時間）指向は、テレワーク非実施者が 6 割以上を占め、テレワーク実施者と比べて高い傾向を示している。一方、テレワーク実施者は、公私分類（時間）指向、公私混合（時間）指向がほぼ二分されているが、公私混合（時間）指向は、テレワーク非実施者と比べて高い傾向を示している。

【図表 6.6.4.】公私分離（時間）か公私混合（時間）か（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）



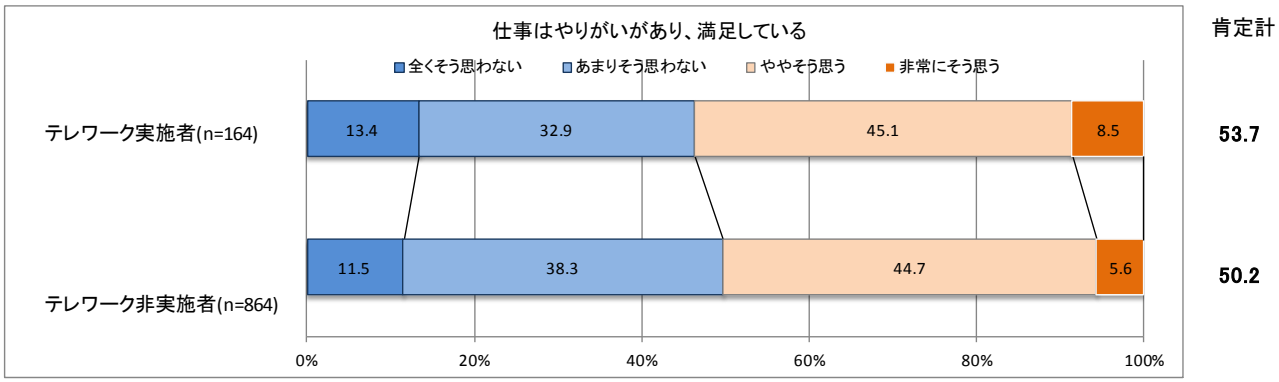
A:【公私分離（時間）】 仕事とプライベートは、分類して、切り分けて時間を使いたい	B:【公私混合（時間）】 仕事とプライベートは、必要に応じてスイッチを切り替えて時間を使いたい

6.7. 仕事やプライベートの満足度、ワーク・ライフ・バランスの実現度（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）

◆ 仕事の満足度

仕事の満足度をみると、テレワーク実施者は、「非常にそう思う」が 8.5%、「ややそう思う」が 45.1%で、合わせた満足度（以下、同様）は 53.7%を占める。テレワーク非実施者は、「非常にそう思う」が 5.6%、「ややそう思う」が 44.7%で満足度は 50.2%となっており、ほとんど差異はみられない。

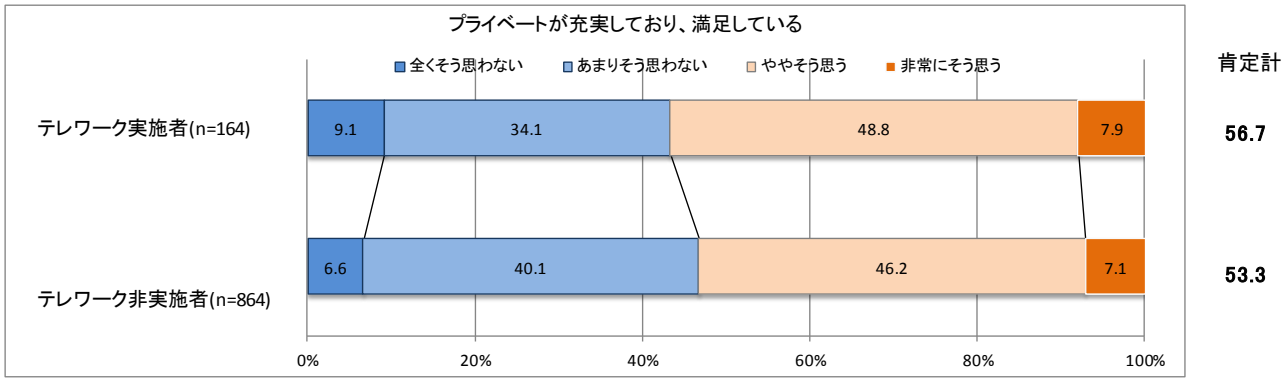
【図表 6.7.1】仕事のやりがいの満足度（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）



◆ プライベートの満足度

プライベートの満足度をみると、テレワーク実施者は、「非常にそう思う」が 7.9%、「ややそう思う」が 48.8%で合わせた満足度は 56.7%を占める。テレワーク非実施者は、「非常にそう思う」が 7.1%、「ややそう思う」が 46.2%で合わせた満足度は、53.3%で、ややテレワーク実施者が上回るが、ほとんど差異はみられない。

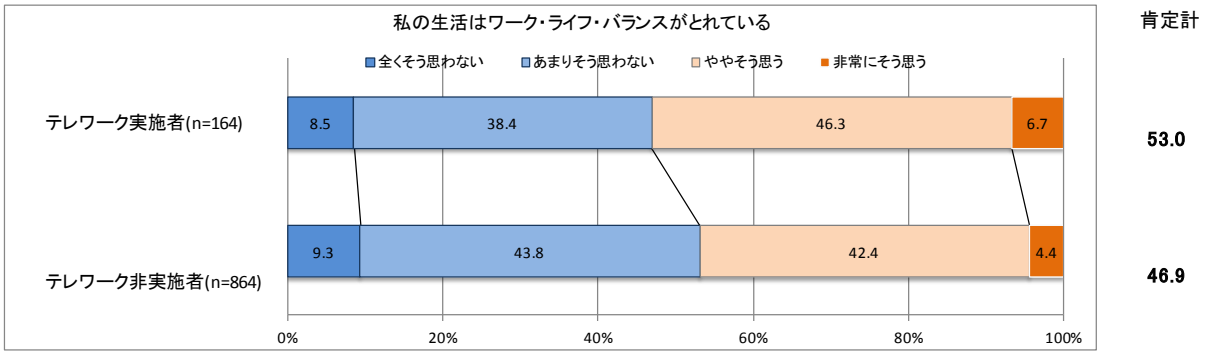
【図表 6.7.2】プライベートの満足度（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）



◆　ワーク・ライフ・バランスの実現度

ワーク・ライフ・バランスの実現度をみると、テレワーク実施者は、「非常にそう思う」が 6.7%、「ややそう思う」が 46.3%で合わせた満足度は 53.0%を占める。テレワーク非実施者は、「非常にそう思う」が 4.4%、「ややそう思う」が 42.4%で合わせた満足度は、46.9%で、ややテレワーク実施者が高い傾向を示す。

【図表 6.7.3.】ワーク・ライフ・バランスの実現度（テレワーク実施者・テレワーク非実施者）



7. 育児･介護と望ましい働き方

7.1. 育児･介護と望ましい働き方（全体傾向）

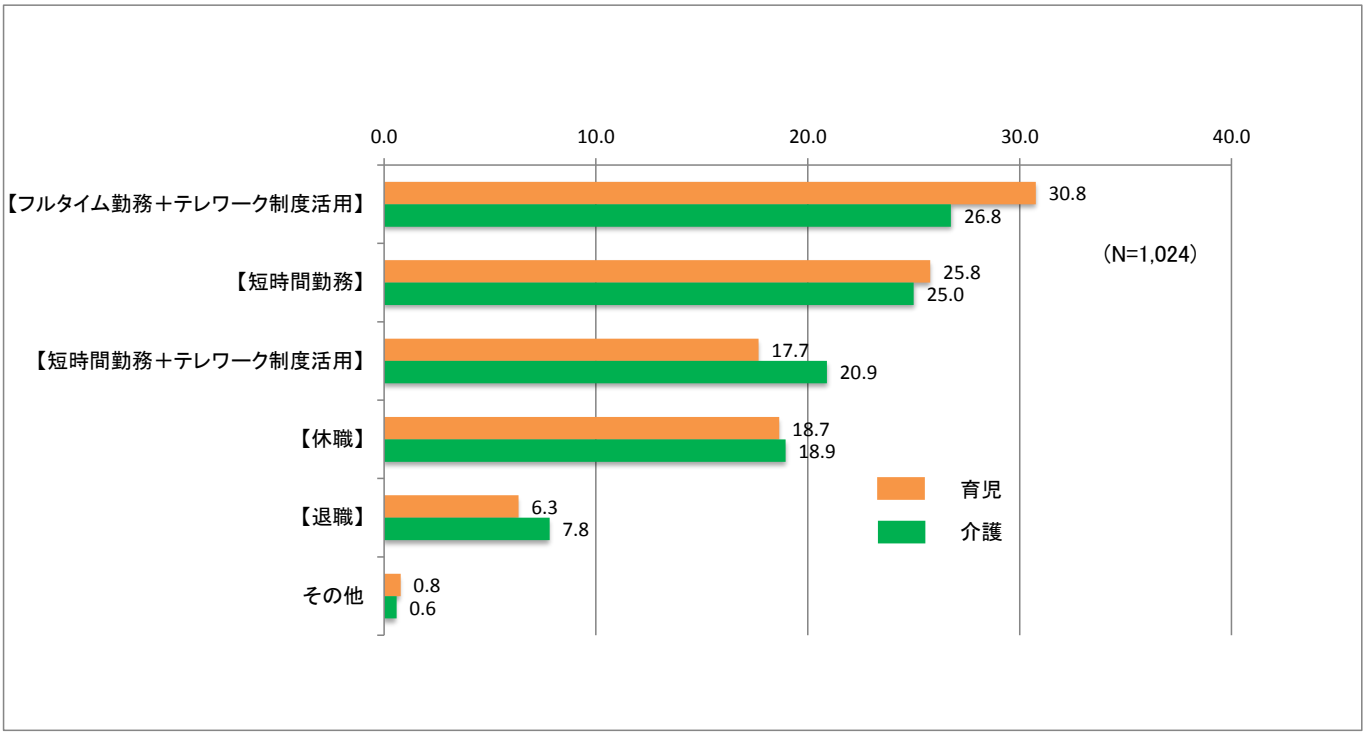
◆ 育児・介護に直面した場合の望ましい働き方をみると、育児、介護ともに、「フルタイム勤務＋テレワーク制度」が最も高い

「あなたが育児や介護に直面した場合、あなたはどのような働き方がしたいですか」という設問を投げかけたところ、育児、介護ともに、「フルタイム勤務＋テレワーク制度活用」(テレワーク制度を利用して柔軟に働き、業務内容や業務量を変えないで仕事を続けたい) （育児：30.8%、介護：26.8%）が最も高い。

続いて、育児、介護ともに「短時間勤務制度」（短時間勤務制度を利用して、業務内容や業務量を現場で調整してもらい、仕事を続けたい）（育児 25.8%、介護 25.0%）が続く。

介護については、続いて、休職よりも「短時間勤務＋テレワーク制度活用」（業務内容や業務量を職場で調整してもらい、かつテレワーク制度を利用して、柔軟に働き、仕事を続けたい）が上回っており、就労継続に対するテレワーク制度のニーズの高さがうかがえる（20.9%）。

【図表 7.1.】育児・介護に直面した場合の望ましい働き方（全体傾向）



7.2. 育児・介護期の望ましい働き方（ライフステージ別）

◆ **育児期の望ましい働き方について、子どもの状況によるライフステージ別にみると、いずれも「フルタイム勤務＋テレワーク制度」が最も高く、特に小学校低学年の子どもがいる層が最も高くなっている。**

育児期の望ましい働き方について、子どもの状況からライフステージ別にみると、どのステージも「フルタイム勤務＋テレワーク制度」が最も高い。最も高いのは、「小学校低学年の子どもがおり、自分が主として育児・教育を行っている」、次いで「未就学児がおり、自分が主として育児・教育を行っている」が高い。

望ましい働き方は、次いで、子どもの状況が未就学児、小学校低学年、小学校高学年では、「短時間勤務」で高く、中学生以上は、「短時間勤務＋テレワーク制度」が高い。

【図表 7.2.1.】ライフステージ別望ましい働き方：育児期

	【フルタイム勤務＋テレワーク制度】	【短時間勤務】	【短時間勤務＋テレワーク制度】	【休職】	【退職】
全体(n=1024)	30.8	25.8	17.7	18.7	6.3
小学校就学前の子どもがおり、自分が主として育児・教育を行っている(n=96)	43.8	25.0	16.7	11.5	3.1
小学校低学年（1年～3年生）の子どもがおり、自分が主として育児・教育を行っている(n=63)	47.6	22.2	15.9	14.3	0.0
小学校高学年（4年～6年生）の子どもがおり、自分が主として育児・教育を行っている(n=65)	41.5	24.6	21.5	9.2	3.1
中学生以上の子どもがおり、自分が主として教育を行っている(n=166)	32.5	19.9	22.9	17.5	6.6

（注）黄色のセルは各ライフステージで最高の占率を表す。以下同様。

＜参考＞

サンプル数が少ないため、あくまで参考となるが、介護期の望ましい働き方を介護の状況別にみると、同居の要介護者がいる場合は、「フルタイム勤務＋テレワーク制度」「短時間勤務＋テレワーク制度」が同程度であった。離れたところに要介護者がいる場合は、「短時間勤務」次いで、「フルタイム勤務＋テレワーク制度が続く。

【図表 7.2.2.】ライフステージ別望ましい働き方：介護期

	【フルタイム勤務＋テレワーク制度】	【短時間勤務】	【短時間勤務＋テレワーク制度】	【休職】	【退職】
全体(n=1024)	26.8	25.0	20.9	18.9	7.8
同居している介護を要する家族がおり、自分が主として介護を行っている(n=13)	30.8	23.1	30.8	15.4	0.0
離れたところに介護を要する家族がおり、時々自分が介護を行っている(n=45)	33.3	37.8	13.3	11.1	2.2