



1. 労務管理

テレワークの実施率と今後の在り方

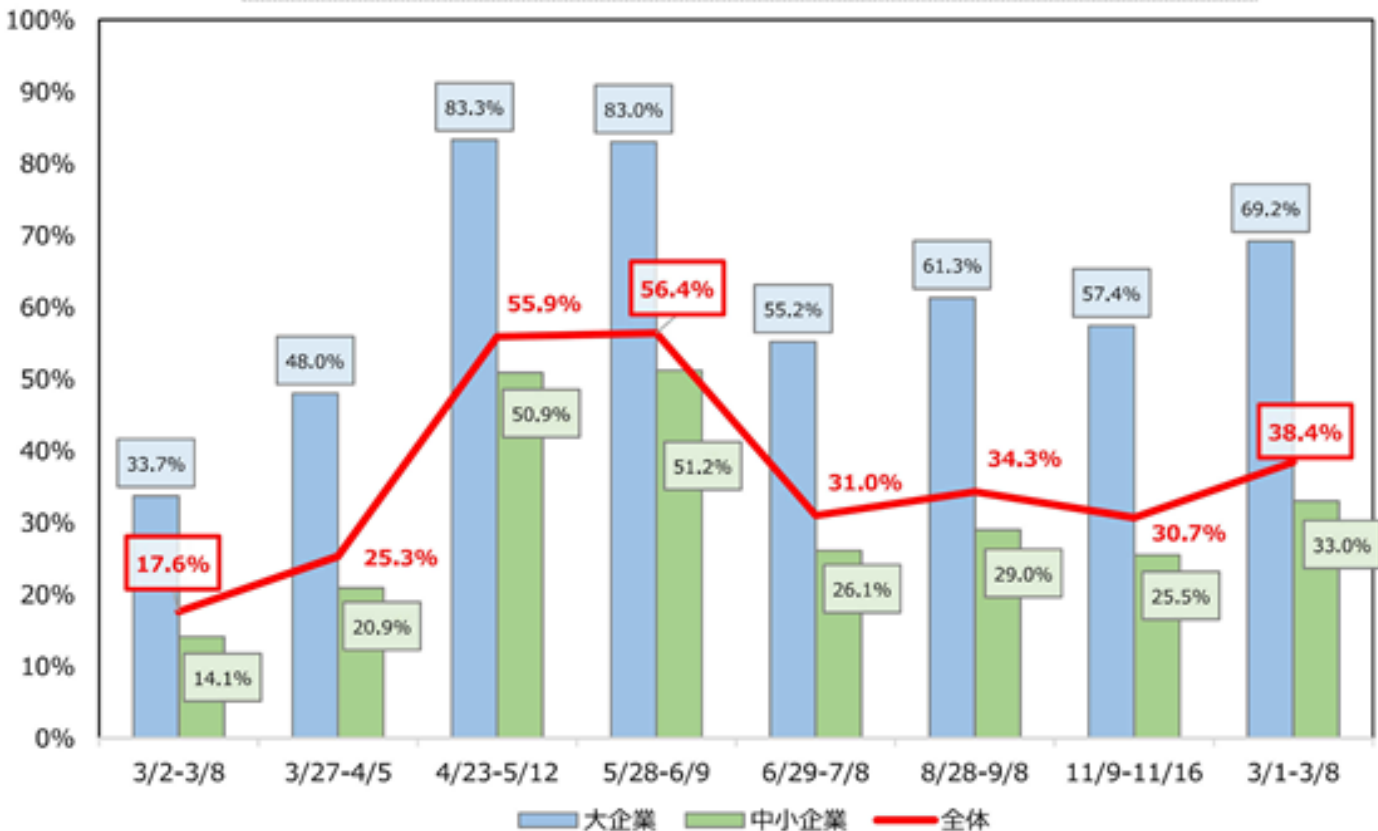
近時、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、強く推進されているテレワークですが、実施する企業の割合は、昨年5月下旬にピークを迎えて以降、停滞気味となっています。

1. コロナ禍におけるテレワーク実施率の推移

先般、総務省が公表した『提言：ポストコロナの働き方「日本型テレワーク」の実現』関連資料によると、企業のテレワーク実施率は、2020年3月の17.6%(3月2日から8日)から、1回目の緊急事態宣言終了の頃には、56.4%(5月28日から6月9日)に上昇しました。

企業のテレワーク実施率（令和2年－令和3年）

貴社では、「新型コロナウイルス」の感染拡大を防ぐため、在宅勤務・リモートワークを実施していますか？（択一回答）



※総務省『『提言：ポストコロナの働き方「日本型テレワーク」の実現』関連資料』
【出典】株式会社東京商工リサーチ「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査より

しかし、緊急事態宣言解除後は低下して、11月には30.7%(11月9日から16日)まで低下しました。2回目の緊急事態宣言時には38.4%(2021年3月1日から8日)へ再上昇しましたが、1回目の緊急事態宣言の際の実施率とは水をあけられている状況です。

2. 直近のテレワーク実施率

それでは、オリンピックを間近に控えた 6 月のテレワークの実施状況はどのようになったのでしょうか？東京商工リサーチの直近の調査結果を見ると 38.3% (6 月 1 日から 9 日)となっており、3 月調査とさほどの変化は見られませんでした。

もう少し、掘り下げて調査結果を見てみると、在宅勤務を「現在、実施している」企業のうち、「従業員の何割が在宅勤務を実施していますか？」の問いについては、最多は「1 割」の 25.6% (1,013 社)、続いて「2 割」14.05% (555 社)、続いて「10 割」13.72% (542 社)となっています。政府は「出勤者数 7 割削減」を呼びかけていましたが、達成している企業は 29.0% (1,149 社)でした。規模別では、7 割以上の削減は、大企業 23.8% (1,051 社中、251 社)、中小企業は 30.9% (2,898 社中、898 社)という結果となっています。

3. 実際に、テレワークを望む求職者の割合はどうでしょうか？

若い世代ほどテレワークを望む求職者の割合は多くなっていますので、以下に二つの民間の調査結果をご案内します。

2020 年卒新卒者のテレワーク/在宅勤務実態 (公益社団法人全国求人情報協会)

■今後のテレワーク/在宅勤務の利用希望

「利用したい」(「利用したい」「できれば利用したい」の計) 51.6%

「どちらでもない」36.1%

「利用したくない」(「できれば利用したくない」「利用したくない」の計) 12.3%

『エン転職』万人アンケート(2021 年 4 月)「コロナ禍でのテレワーク」調査 (エン・ジャパン株式会社)

■テレワークができることは、転職先を選ぶ上で影響しますか？

	影響する	どちらでもない	影響しない
全体	36%	43%	21%
20 代	42%	40%	18%
30 代	39%	42%	19%
40 代以上	30%	45%	25%

4. おわりに

前述の通り、昨年の緊急事態宣言の発令の際に、急速な広がりを見せたテレワークですが、それ以降のテレワーク実施率は、緊急事態宣言に多少反応しつつも、落ち着いた数値となっているようです。

パーソル総合研究所が本年 7 月 30 日から 8 月 1 日に行った「第五回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」によれば、テレワークを行っていない理由として、「会社がテレワークに消極的で、実施しにくい」という理由が 10.3%を占めています。

このことは、十分な準備を行わないまま、テレワークが導入された結果、テレワーク本来の良さやテレワークで出来るようになったことよりも、生産性の低下等の課題にフォーカスされてしまったからではないでしょうか。

しかしながらテレワークは、感染症対策の観点だけでなく、通勤の難しい方の労働参加やワークライフバランスの実現などの観点からも、働き方の選択肢として維持されることが望まれます。そして、近時の求職者も高い関心を示していることから、今後はテレワーク制度の有無も企業選びの際のポイントのひとつになるかもしれません。

コロナ禍はいずれ終わります。しかしながら、高齢化の進む日本で、労働力の不足は長期的に企業の人材戦略に影響を及ぼすでしょう。その時にテレワークを導入していることは、企業のひとつの強みとなるかもしれません。出勤抑制が求められるからではなく、コロナ後を見据えて、テレワークの定着・改善に取り組んでみてはいかがでしょうか。

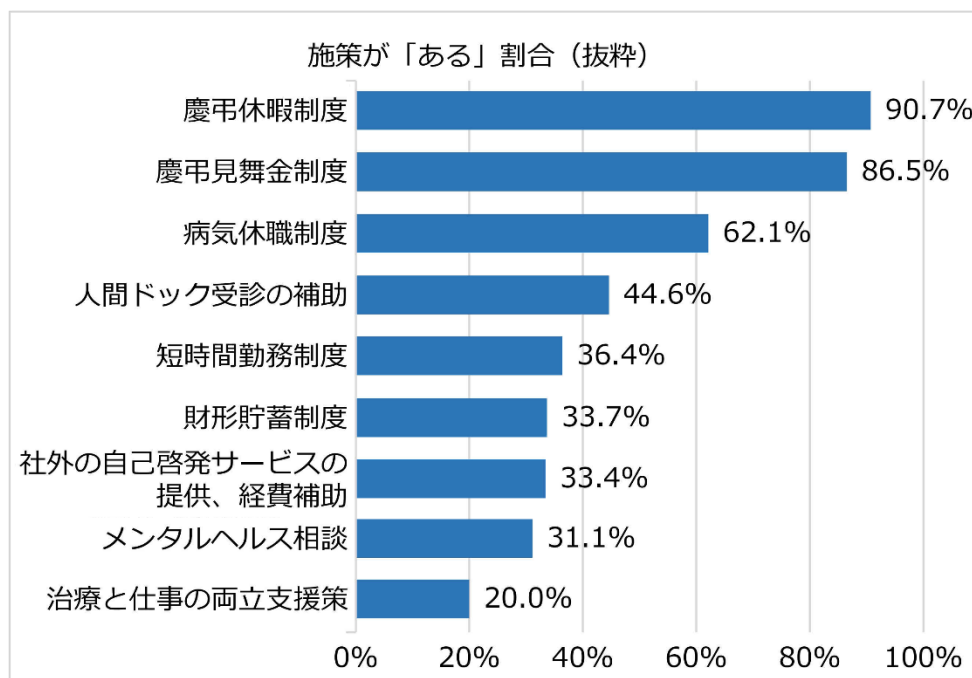
2. 福利厚生 福利厚生制度の現状とカフェテリアプランについて

1. 福利厚生制度の実施状況

独立行政法人労働政策研究・研修機構のアンケートで、福利厚生制度について、「ある」と答えた割合、導入されている施策は別表(抜粋)のとおりです。

「慶弔休暇制度」や「慶弔見舞制度」は回答した企業の9割近くが「ある」と回答しています。その他、健康管理に関連した「病気休職制度」「人間ドック受診の補助」はそれぞれ62.1%、44.6%、ワークライフ支援に関連した「短時間勤務制度」「治療と仕事の両立支援策」はそれぞれ36.4%、20.0%で「ある」と回答しており、一言に福利厚生制度と言っても、内容は多岐にわたることが伺えます。

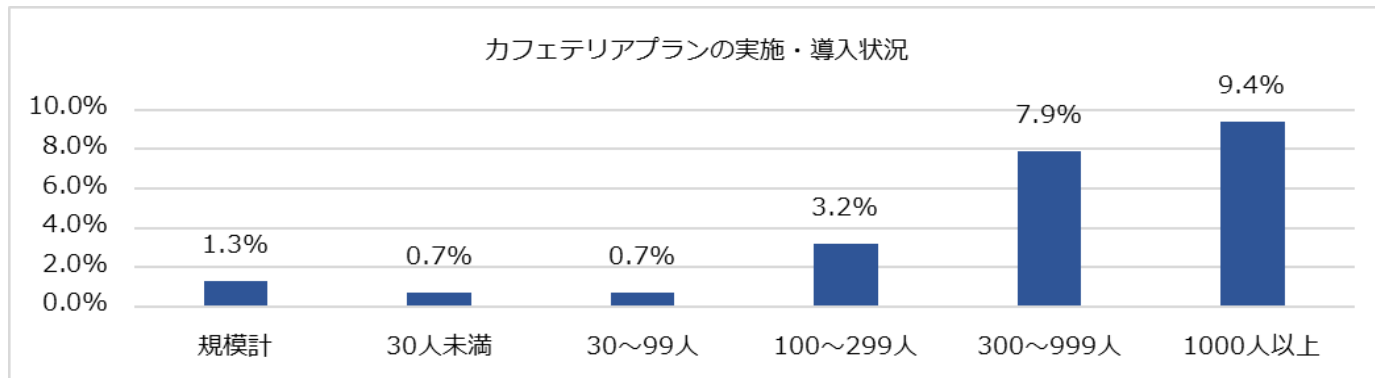
【別表】



2. カフェテリアプラン

近年注目されているのが、福利厚生予算をポイントの形で従業員に付与し、そのポイントの範囲で福利厚生制度を選択・利用してもらう「カフェテリアプラン」です。カフェテリアプランのメリットとしては「福利厚生費をポイント費用の範囲内に抑えてコストを管理できる」「利用者の多様なニーズに対応できる」といったことが挙げられます。

カフェテリアプランの実施・導入状況



※(独)労働政策研究・研修支援機構「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」2020年7月

上表のとおり従業員規模に比例して実施・導入の割合が高くなっていますが、全体の導入割合は1.3%と、他の施策等に比べれば実施・導入割合はまだまだ低いのが現状のようです。言い換えれば、特に中小企業にとっては、他社と差別化を図った福利厚生を導入できる余地があるということになります。

3. おわりに

福利厚生制度の実施・導入については、「従業員の仕事に対する意欲の向上」「人材の確保と定着」が主な目的となっていました。その傾向は今も続いています。将来に向かっては「企業への信頼感やロイヤリティの醸成」や「従業員が仕事に専念できる環境づくり(生活の安定等)」といった目的が注目されているようです。これは働き方改革と合わせて重要なキーワードとなった「エンゲージメント」「柔軟な働き方」などにつながることはないでしょうか。

働き方改革に取り組まれている企業は多いかと思えます。それと合わせて、福利厚生の在り方を見直し、より従業員に資するものとする福利厚生改革も検討してみたいかがでしょうか。



意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は10月31日に配信いたします。(石田久男)