



Q-5 コロナ禍におけるテレワークの心身への影響は？

A-5 テレワークは職場における情報の共有化や仕事のコントロール度に良い影響を与えた一方で、テレワーク日数が増加した部署では、前年度比で仕事の量的負担感が増加した部署と減少した部署に分かれた

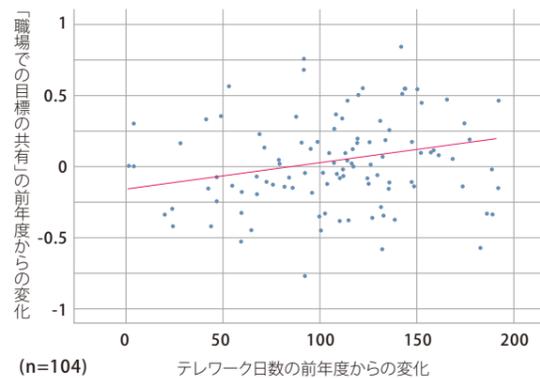
これまでの分析では対象企業の営業拠点に焦点を当てましたが、ここでは企画管理部門について分析を行います。

対象企業では2020年のコロナ禍においてテレワークを推奨しました。テレワークに適した部門・テレワークが難しい部門があるなかで、企画管理部門ではテレワークが比較的多く行われました。

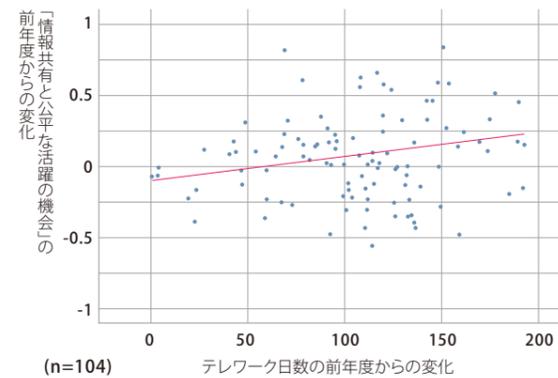
2020年度のテレワークが従業員の意識に与えた影響を調査したところ、テレワーク日数が前年度よりも多くなるにつれ、「職場の目標を全員で共有している」「情報が共有され公平に活躍の機会が与えられている」(従業員アンケート)と感じる人が前年度と比較して多くなる傾向がみられました(図5-1、図5-2)。テレワークではメンバー間のコミュニケーションの維持、方法が課題として挙げられますが、対象企業ではコロナ禍のテレワーク増加に対応して積極的なコミュニケーション促進策が取られたことがうかがえます。コミュニケーションに対するメンバーの意識を高め、工夫すればテレワークでもコミュニケーションを活性化させ、情報の共有は可能と言えるのではないのでしょうか。また、テレワーク日数と「仕事のコントロール度」(ストレスチェックのサブカテゴリーで職場の仕事の方針に自分の意見を反映できたり、自分のペースで仕事を行うことができる程度)との関係も確認できました。前年度の仕事のコントロール度が低かった部署のうち、テレワーク日数の増加が大きい部署では、仕事のコントロール度が前年度よりも上昇しました。



【図5-1】テレワーク日数と「職場での目標の共有」



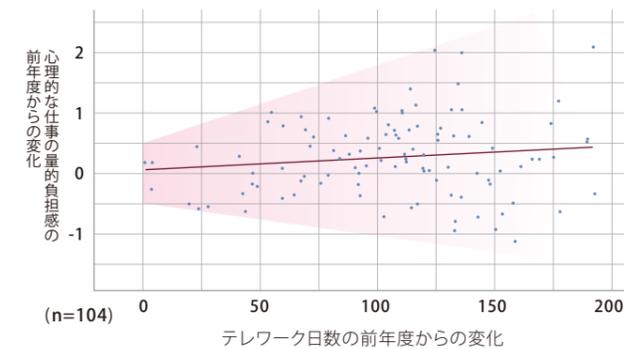
【図5-2】テレワーク日数と「情報共有と公平な活躍の機会」



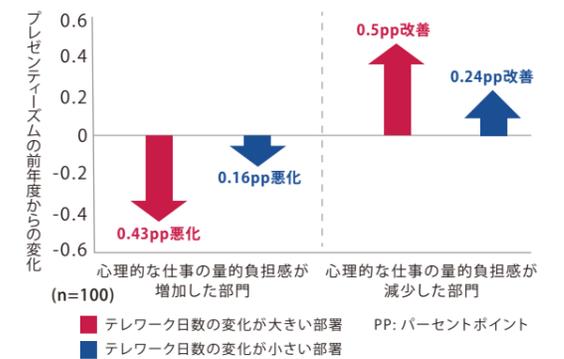
一方、急速にテレワークが広がった2020年度は、テレワーク日数が増加した部署では部署間の仕事の量的負担感のばらつきが大きくなりました。図5-3ではテレワーク日数が増加するにつれて「心理的な仕事の量的負担感」(ストレスチェックのサブカテゴリー)が減少した部署と増加した部署に分かれる様子を読み取れます。

図5-4は前年度と比較して、テレワーク日数の変化が大きい部署と小さい部署のプレゼンティーズムの変化幅を示したものです。テレワーク日数の変化が大きい部署のうち「心理的な仕事の量的負担感」が増加した34部署ではプレゼンティーズムは前年度よりも0.43パーセントポイント悪化し、減少した16部署ではプレゼンティーズムは0.5パーセントポイント改善しています(赤い矢印)。これに対してテレワーク日数の変化が小さい部署ではプレゼンティーズムの変化も小さく、「心理的な仕事の量的負担感」が増加した33部署では0.16パーセントポイント悪化、減少した17部署で0.24パーセントポイント改善になりました(青い矢印)。

【図5-3】テレワーク日数と心理的な仕事の量的負担感



【図5-4】プレゼンティーズムの変化



※テレワーク日数の前年度からの変化が大きい部署(中央値よりも大きい)のうち、心理的な仕事の量的負担感が増加した部署群と減少した部署群では、プレゼンティーズムの前年度からの変化幅に統計的な差がある。(有意水準 1% のウェルチの t 検定を実施)

コロナ禍における急速なテレワークの進展は、情報の共有化などに良い影響もありましたが仕事の量的負担感を増加させるマイナス面もありました。テレワークの心身への影響を改善するには、仕事の量的負担感の観点からテレワークに適した業務手順への見直しなどが重要と思われます。

委員コメント②

テレワークと生産性について



早稲田大学
教育・総合科学学術院
黒田 祥子 教授

コロナ前は多くの人が不可能と考えていたテレワークですが、この新しい働き方を体験した多くの労働者からは国内外を問わず、コロナ収束後もテレワークの継続を希望する声が開かれます。「いつでもどこでも」という自由度の高い働き方は、労働者のウェルビーイングを上げる作用として働きうることを示していると言えるでしょう。ただし、テレワークは就業と生活の境界を曖昧にし、過労や体調不良、生産性の低下などの負の側面をもたらす可能性も懸念されてきました。本分析は、テレワークの日数が増えた部署であっても、心理的に業務量が増えたと感じる人が多かった部署もあれば減ったと感じる部署もあったことが示され、さらにその負担感の増減がプレゼンティーズムの増減と正の相関を持っていることが確認されるなど、興味深い結果を導出しています。こうしたエビデンスを元に、業務量の増減の背景を探っていくことで、職場や企業はどのような対策をとればテレワークを継続しつつも、心理的な負担感を減らし、労働者のウェルビーイングと生産性の向上の同時実現が可能となるかを検討していくことが可能となります。

データ分析を通じて人的資本経営を加速する Vol.2 ー皆がいきいき働く職場を作るにはー

発行年月 2023年7月
発行者 SOMPOインスティテュート・プラス株式会社
編集 生産性に関する研究会 事務局
事務局 SOMPOインスティテュート・プラス株式会社

メンバー
久司 敏史 取締役研究部長 兼 主席研究員
宮地 裕太郎 統括上席研究員(事務局リーダー)
田上 明日香 上席研究員
丸山 勇治 主任研究員
林 勝己 主任研究員
大島 由佳 主任研究員
藤沢 美穂 副主任研究員

当社HPへのアクセスはこちらから



本資料は、情報提供を目的に作成しています。正確な情報を掲載するよう努めていますが、情報の正確性について保証するものではありません。本資料の情報に起因して生じたいかなるトラブル、損失、損害についても、当社および情報提供者は一切の責任を負いません。