

企業ワーカーにおけるテレワークの適性分析

1 Y-1

講師 定平 誠、華山 宣胤
尚美学園短期大学

1. はじめに

近年、企業におけるテレワークのあり方が注目されているが¹⁾³⁾、現状を見ると周りで期待されているわりには、実際にテレワークを有効活用している企業は少ない⁴⁾。中には、組織としてはテレワークの推進を打ち出しているが、現場の中間管理職の理解が得られないために一部の限られた部署でのテレワークとなり、組織全体としてのテレワークには至らずにいる例も多い。

中間管理職がテレワークに理解を示せない理由として、「テレワークを導入することが企業にとってプラスなのかマイナスなのか」、また、「プラスに働く場合の成功要因やマイナスに働く場合の失敗要因は何か」を具体的に示すデータがないため、テレワークの有効性を認めつつも、実際の導入には踏み切れないという「悪循環」に陥っているのである。

そこで本研究は、このような悪循環を断ち切るための1つの試みとして、「SOHO ワーカーの調査データ」⁵⁾をいくつかの仮定のもとで解析し、その解析結果から企業におけるテレワーク適性の決定要因を見つけ出すという方法を提案する。

2. テレワーク適性分析への応用

企業におけるテレワーク適性を計る指標を作成するには、実際に企業で働くワーカーを対象とした調査が必要である。しかし、実際にそれを行おうとすると業務上の機密漏洩や調査協力による社員の負担増が問題となり、現行の企業内での調査はほとんどできないのが現状である。

そこで、本研究は以下に示すような仮定に基づくことにより、SOHO ワーカーを対象とした調査データを

企業におけるテレワーク適性要因分析に役立てることを提案する。

仮定1：企業が社員に提供するサテライトオフィスの環境は、そこで行われる業務に対応して十分に整えられている。自宅勤務の場合でも、十分な機材が会社から支給（貸し出し）されるか、もともと自宅に環境が整っている社員だけがテレワークを許される。

仮定2：テレワークを許される社員は業務に必要なスキル、とりわけ情報通信関連のスキルは社内研修等で身に付けている。

次に、企業におけるテレワークとSOHOを直接結び付けるために、以下のような仮定を置く。

仮定3：自分自身で事業を起こしているSOHOワーカーであっても、「SOHOを始める時点で十分なハードウェアが揃っていた」ワーカーや、「SOHOを始める時点で使用するソフトウェアを十分に使うことができた」ワーカーであれば、SOHOの適性要因は企業のワーカーのテレワーク適性要因と同様である。

上の仮定を採用することにより、SOHOワーカーに対して行ったアンケート調査における2つの質問項目、

- ① SOHOを始める時点で十分なハードウェアが揃っていた
- ② SOHOを始める時点で使用するソフトウェアを十分に使うことができた

に対して、「YES」と回答したワーカーについては、企業においてテレワークを許されるワーカーと同等のものと扱うことができる。そこで、これまでに行った「SOHOビジネス現状調査」のサンプルから、企業においてテレワークを許されるワーカーと同等なワーカーを抽出し、それらを対象とした収入グループの判別分析（F値=2を基準とした変数選択あり）を行った。

ただし、企業のテレワークの場合、「月収20万円以上の生計グループ」と「月収20万円未満の小遣いグループ」を「テレワーク適性のあるグループ」と「テレワーク適性のないグループ」に読み替えることにした。

表1 判別関数式

[判別関数式]

目的変数 月収

	判別係数	F値	P値	判定
家族や友人と過ごす時間を大切にしている。	-4.14	26.68	0.00	[**]
毎日決まった時間に働いている。	1.14	3.93	0.06	[]
発注者との対面打ち合わせが重要である。	1.28	2.44	0.13	[]
仕事を受注するためには営業能力が要求される。	-3.11	18.14	0.00	[**]
ほとんど同じ担当者から仕事を受注している。	1.91	10.79	0.00	[**]
仕事を受注するために技術・知識を得るための人脈が必要とされる。	3.29	11.68	0.00	[**]
発注者とはインターネット(メール、Web等)で十分にコミュニケーションできる。	-1.82	6.40	0.02	[*]
定数項	9.39			

表2 精度

判別的中率(%)	95.45
誤判別の確率(%)	4.67
マハラジス平方距離	11.26
相関比	0.74

表3 判別クロス表

判別された群	実際の群		
	20万円以上	20万円未満	全体
20万円以上	16	1	17
20万円未満	1	26	27
全体	17	27	44

以下の2つの節では、判別分析の結果から、企業で働くワーカーのテレワーク適性について、どのようなことが読み取れるかを解説する。

3. テレワークのプラス要因

判別分析(F値=2を基準とした変数選択あり)から得られた判別係数の中で、符号がプラスのものを抽出した。判別係数がプラスということは、これらの項目について回答が「まったくそのとおりである」に近いほど「テレワーク適性のあるグループ」に判別される可能性が高くなるということを表している。つまり、収入をアップさせる因子である。

- ① 仕事を受注するために技術・知識を得るための人脈が必要とされる。(係数値: 3.29)
- ② ほとんど同じ担当者から仕事を受注している。
(係数値: 1.91) = 仕事の指揮・命令系統は1本である
- ③ 発注者との対面打ち合わせが重要である。(係数値: 1.28) = 上司との対面でのコミュニケーションがうまくいっている。
- ④ 毎日決まった時間に働いている。(係数値: 1.14)

4. テレワークのマイナス要因

3. と同様に、判別分析から得られた判別係数の中

から、符号がマイナスのものを抽出した。判別係数の符号がマイナスということは、回答が「まったくそのとおりである」に近いほど「テレワーク適性のないグループ」に判別される可能性が高くなるということを表している。つまり、収入をダウンさせる因子である。

- ① 家族や友人と過ごす時間を大切にしている。
(係数値: 4.14)
- ② 仕事を受注するためには営業能力が要求される。
(係数値: 3.11) = 現在行っている業務には組織的な営業が必要である。
- ③ 発注者とはインターネット(メール、Web等)で十分にコミュニケーションできる。(係数値: 1.82)

5. おわりに

本研究では、「SOHOワーカーの調査データ」をいくつかの仮定の下で解析し、その解析結果から企業におけるテレワーク適性の決定要因を見つけ出すという方法を提案した。この方法を採用することにより、ワーカーの性格や業務内容、職種によっては、電話、ファクシミリ、電子メールによるコミュニケーションだけでも、企業において十分にテレワークが機能する可能性を示唆することができた。

今後、企業のテレワークの利用要請が高まっていくことが予想される中、本研究が企業のテレワークの有効利用の一助となり、より一層のテレワーク利用への理解と機会参加につながることを期待する。

参考文献

- 1) 郵政省編:「平成10年度版 通信白書」、大蔵省印刷局、1998年
- 2) 三友仁志著:「テレワーク社会」、NTT出版、1997年
- 3) Wendy A. Spinks 著:「テレワーク世紀」、日本労働研究機構、1998年
- 4) 社団法人日本サテライトオフィス協会編:「テレワーク白書'98」、1998年
- 5) 定平誠、華山宣胤:「SOHOビジネス適性分析に関する調査研究」、『第58回全国大会講演論文集』、情報処理学会、1999年