

## 北陸地域におけるテレワークの現状 ～企業行動に関する意識調査から～

### 【要旨】

- 日本政策投資銀行では、2021年6月に「企業行動に関する意識調査」を実施した。当レポートでは、特に新型コロナウイルス感染症(新型コロナ)拡大を契機としたテレワーク実施に関する項目について取り上げ、北陸3県に本社を置く企業(以下「北陸企業」)のテレワークの現状と課題について整理した。
- 2020年以降、北陸企業でテレワークを実施した従業員の割合は、北陸企業は「0～2割以下」との回答が約8割にのぼり、テレワークを本格的に実施した企業は少なかった。ただし、「未実施」の割合は大都市圏以外の地方圏のなかでは最も低く、コロナ禍において工夫を重ねながらテレワークに取り組んでいる姿がうかがえる。
- 新型コロナ収束後の予定について聞いたところ、製造業では「さらに拡大」「現状のまま継続」が半数程度と相対的に高い。一方、非製造業では「現状のまま継続」との回答が最も低い。「不明」との回答が40%あり、非製造業では、テレワークによる具体的な効果が見えづらく、今後について判断しかねている企業が多いとみられる。
- テレワーク実施のメリットについては、他の地方圏と比較して「採用時のアピール」との回答が製造業、非製造業ともに相対的に高く、人出不足感の強い北陸企業にとって、テレワークが可能であることが人材獲得のポイントになり得ることを示唆している。ただし、半数が「メリットなし」と答えており、現状では、感染防止以外の具体的な効果を見いだせていない企業が多いとみられる。
- テレワーク実施上の課題としては、「社内コミュニケーションの減少」や「従来の業務フローとの不適合」を挙げる企業が多い。テレワークの実施率が高い地域ほど課題を見つけている傾向があり、テレワークに取り組んだからこそみえてきた課題に対応していくことで、生産性向上や人材獲得など、企業にとっての具体的な効果に繋がる可能性もある。
- 働く側にとっては、テレワーク制度が導入されれば、柔軟な働き方が可能となり働きやすさに繋がるため、こうした環境を企業側が整備することで中長期的には人材確保に繋がる可能性もあり、人手不足が課題となっている北陸企業にとっては特に、人材獲得の面でテレワークの定着に取り組むことには意義がある。首都圏ではテレワーク実施率も高く、首都圏からのUIターン人材などに「選ばれる地域」になるためにも、テレワーク環境が整っている企業であることはアピールポイントになるだろう。
- 企業にとっての効果に繋げるためには時間がかかるかもしれないが、継続して取り組む企業からは、課題に向き合うことでノウハウが蓄積され、離職防止やBCPなどの効果に繋がったという声も聞かれる。テレワークに取り組んだことでみえてきた課題に丁寧に向き合い、企業と働き手双方にとって意義有る制度として定着していくことが望まれる。

(北陸支店 宮原史英子)

2021年10月

株式会社日本政策投資銀行北陸支店

【調査要領】

調査時期：2021年6月22日を期日として実施

調査対象：原則、資本金1億円以上の民間法人企業（ただし、金融保険業を除く）

回答社数：下表のとおり

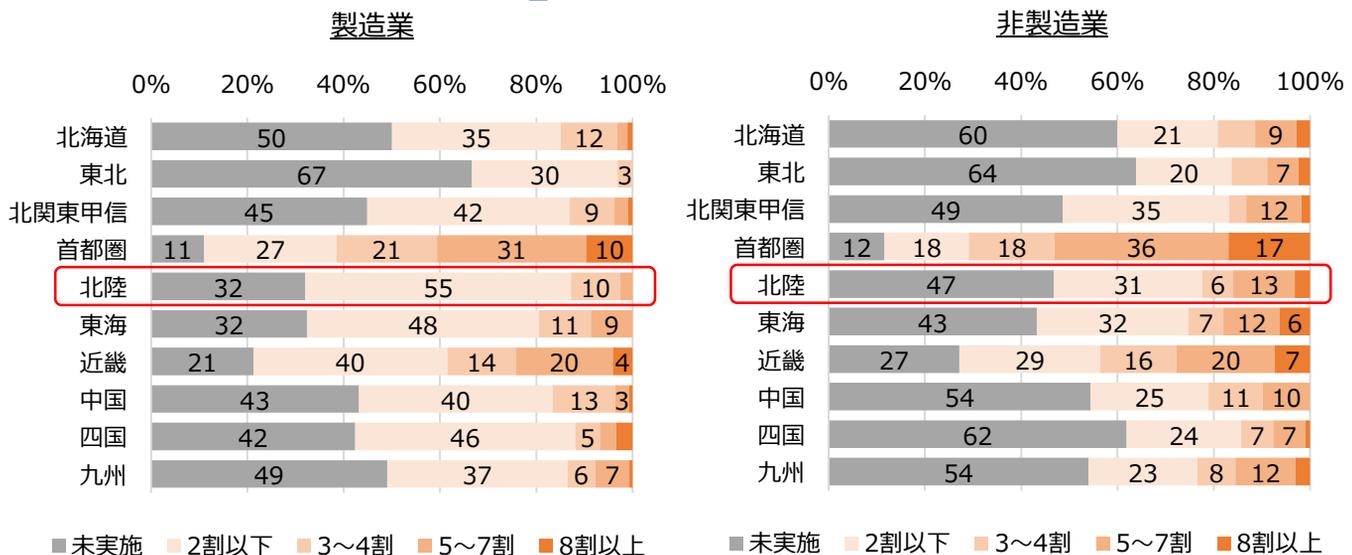
(注)回答社数は1問でも有効回答があった企業をすべて含むため、各設問の回答社数は下表よりも少ない場合がある。

	地域区分	回答社数	
		製造業	非製造業
北海道	北海道	94	247
東北	青森県、岩手県、宮城県、山形県、秋田県、福島県、新潟県	196	344
北関東甲信	茨城県、群馬県、山梨県、長野県、栃木県	107	114
首都圏	東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県	432	686
北陸	富山県、石川県、福井県	79	94
東海	愛知県、岐阜県、三重県、静岡県	139	223
近畿	京都府、滋賀県、大阪府、奈良県、兵庫県、和歌山県	273	334
中国	岡山県、広島県、山口県、鳥取県、島根県	140	205
四国	愛媛県、香川県、高知県、徳島県	59	105
九州	福岡県、大分県、長崎県、宮崎県、熊本県、佐賀県、鹿児島県、沖縄県	157	266
全国		1,676	2,618

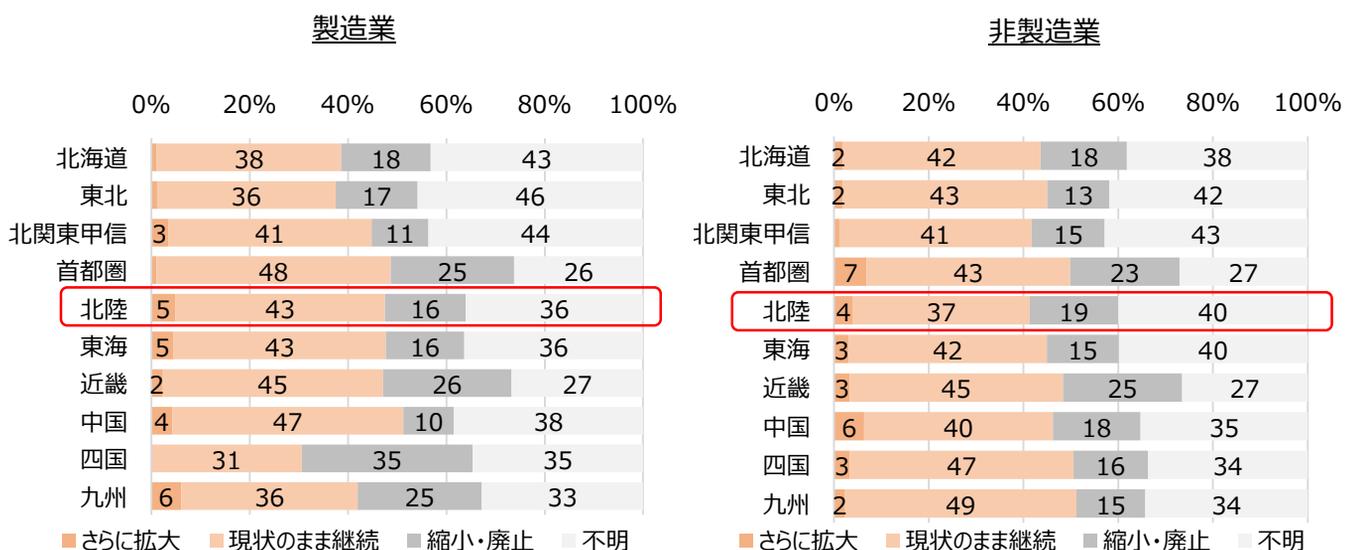
## 1. テレワークの実施状況

- テレワークは大都市圏で先行しており、2020年以降、テレワークを実施した従業員の割合は北陸企業では「0～2割以下」との回答が約8割と、本格的に実施した企業は少なかった。ただし、他の地方圏と比べると「未実施」の割合は最も低い。北陸地域は、現場の作業・生産工程や建設、対面が基本となる宿泊・飲食・介護などで雇用の場が多く、テレワークが進みにくい産業構造であるにもかかわらず、工夫を重ねて取り組んでいる姿がうかがえる。
- 新型コロナ収束後のテレワーク・在宅勤務の在り方については、製造業では「さらに拡大」と「現状のまま継続」が合わせて半数と、首都圏・東海・近畿と同程度に高く、新型コロナ収束後も継続したいと考える企業が多い。一方、非製造業では、「さらに拡大」「現状のまま継続」はあわせて41%と、地域別では最も低い。「不明」と回答した割合も40%と他地域と比較しても高いことから、テレワークの効果について具体的な効果が見えておらず、今後については判断しかねている可能性がある。

図表1\_テレワークを実施した従業員の割合



図表2\_コロナ収束後のテレワーク・在宅勤務の在り方



## 2. テレワーク・在宅勤務を実施するメリット

- テレワークや在宅勤務を実施するメリットについて、「メリットなし」との回答を別にして、何らかのメリットがあったとの回答でみると、北陸は「採用時のアピール」との回答割合が他地域よりも高い。製造業、非製造業ともに、人手不足感の強い北陸企業にとってテレワークができる企業であるという点が人材獲得のポイントになり得ることを示唆している。
- ただし、全体では「メリットなし」との回答が最も多かった。コロナ禍で政府や自治体からの要請もあり、感染拡大防止のため、十分な準備も出来ないまま取り組まざるを得なかった企業もあったとみられ、そうした企業では感染防止対策以外の効果を見いだせなかったのではないかと考えられる。
- ちなみに首都圏では、「メリットなし」と回答した割合が4割弱と、他地域よりも少ない。本社機能やIT系など、働く場所を選ばない職業が首都圏に集中していることなどが背景にあると考えられる。

図表3\_テレワーク・在宅勤務を実施するメリット（2つまでの複数回答）

### 製造業

	生産性 向上	オフィス維持 コスト削減	通勤手当 削減	従業員の 士気向上	採用時の アピール	その他	メリットなし
北海道	10%	6%	10%	6%	8%	5%	67%
東北	11%	4%	15%	6%	7%	3%	66%
北関東甲信	12%	6%	13%	11%	11%	8%	60%
首都圏	15%	12%	21%	17%	18%	7%	38%
<b>北陸</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>5%</b>	<b>50%</b>
東海	10%	8%	24%	14%	10%	6%	53%
中国	16%	10%	12%	18%	12%	6%	51%
近畿	14%	9%	16%	14%	10%	5%	51%
四国	8%	4%	10%	8%	8%	8%	65%
九州	8%	11%	11%	10%	9%	5%	61%

### 非製造業

	生産性 向上	オフィス維持 コスト削減	通勤手当 削減	従業員の 士気向上	採用時の アピール	その他	メリットなし
北海道	5%	8%	7%	6%	7%	6%	71%
東北	5%	11%	11%	6%	7%	7%	66%
北関東甲信	5%	8%	9%	5%	5%	6%	70%
首都圏	15%	16%	25%	17%	14%	8%	37%
<b>北陸</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>	<b>8%</b>	<b>60%</b>
東海	9%	7%	12%	9%	4%	7%	63%
近畿	10%	7%	13%	13%	9%	7%	55%
中国	14%	12%	7%	8%	8%	8%	63%
四国	4%	11%	9%	2%	8%	7%	69%
九州	10%	10%	9%	8%	8%	8%	63%

### 3. テレワーク・在宅勤務で生じた課題

- テレワーク・在宅勤務実施による課題としては、北陸では「社内コミュニケーション減少」や「従来の業務フローとの不適合」を挙げる企業が多い。
- 「特になし」の回答割合を他地域と比べると、北陸は製造業で36%、非製造業で37%と地方圏のなかでは低い。これは、コロナ禍にテレワークに取り組んだからこそ課題が見つかったと捉えることもできるだろう。
- 新型コロナ収束後も、今後起こりうる新たな感染症や災害への対応(BCM)の観点からも、テレワーク制度を継続する企業が多いと考えられる。テレワーク実施でみてきた課題に対応していくことで、テレワークに適したコミュニケーションの取り方や業務プロセスの見直しが進めば、通勤時間やオフィススペースの節約などの効果と合わせて、生産性の向上が期待できる。また、テレワークによる働き方を望む人材も少なくないことから、テレワーク環境が整うことで、企業にとっては、離職防止や優秀な人材の新規採用に繋がる可能性がある。

図表4\_テレワーク・在宅勤務で生じた課題（2つまでの複数回答）

#### 製造業

	社内のコミュニケーション減少	在宅環境による仕事の能率低下	社内インフラ逼迫・関連経費増	従来の業務フローと不適合	その他	特になし
北海道	38%	21%	11%	30%	3%	39%
東北	29%	13%	4%	22%	3%	54%
北関東甲信	29%	29%	10%	28%	4%	41%
首都圏	56%	32%	9%	41%	2%	19%
<b>北陸</b>	<b>42%</b>	<b>29%</b>	<b>2%</b>	<b>34%</b>	<b>0%</b>	<b>36%</b>
東海	44%	28%	9%	30%	1%	31%
近畿	49%	30%	7%	32%	1%	27%
中国	50%	19%	15%	21%	2%	35%
四国	38%	21%	6%	25%	0%	46%
九州	36%	21%	7%	26%	0%	45%

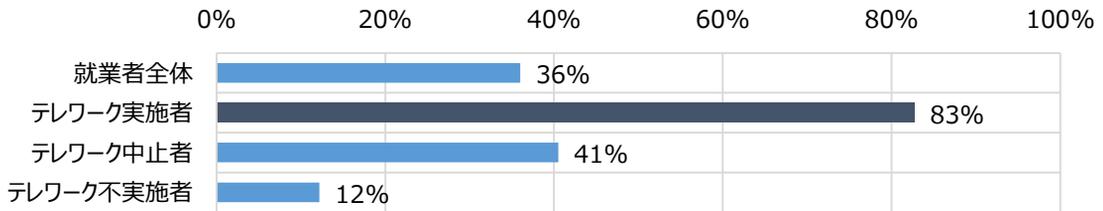
#### 非製造業

	社内のコミュニケーション減少	在宅環境による仕事の能率低下	社内インフラ逼迫・関連経費増	従来の業務フローと不適合	その他	特になし
北海道	27%	19%	7%	26%	2%	50%
東北	27%	12%	7%	28%	1%	50%
北関東甲信	31%	15%	9%	26%	1%	45%
首都圏	62%	33%	10%	34%	2%	18%
<b>北陸</b>	<b>43%</b>	<b>22%</b>	<b>9%</b>	<b>32%</b>	<b>1%</b>	<b>37%</b>
東海	32%	26%	7%	28%	1%	44%
近畿	45%	28%	8%	36%	1%	30%
中国	33%	20%	12%	26%	2%	43%
四国	30%	10%	6%	24%	4%	53%
九州	33%	18%	7%	22%	1%	49%

#### 4. 北陸企業でのテレワーク定着に向けて

- 当行のアンケート結果から、北陸企業のテレワーク実施率は「全従業員の2割以下」の企業が多いものの、他の地方圏に比べると「未実施」の割合は低く、工夫を重ねながらテレワークに取り組んだことがうかがえる。しかし、テレワークのメリットを具体的に感じている企業は少なく、特に非製造業では、今後の継続に迷いもみられるようだ。
- 一方、内閣府が実施した働き手に対する調査では、テレワーク経験者のみならず、現在は実施していない人や未経験者でも、一定程度の割合でテレワーク実施を希望しており、働き手側からみればワークライフバランス向上などに繋がるとの意識もあるようだ。また、就職・転職の際には「テレワークができること」も重視されており、テレワーク制度を整えることで、企業側の人材の確保や離職防止に繋がる可能性もある。
- 当行のアンケート結果でも、北陸企業はテレワークのメリットとして「採用時のアピール」になると回答した割合が他地域に比べ高く、人手不足が課題となっている北陸企業にとっては特に、人材獲得の面でテレワークの定着に取り組むことは意義があると考えられる。地域内だけでなく、首都圏からのUIターン人材などに「選ばれる地域」になるためにも、テレワーク環境が整っている企業である点はアピールポイントになるだろう。
- コロナ禍をきっかけにテレワークを始めた企業にとっては、まだ効果を実感する段階までは至っていないかもしれない。しかし、コロナ前から働き方改革・人材確保の一環としてテレワーク導入を進めてきた企業からは、継続するうちに工夫やノウハウが蓄積され徐々に課題も克服できたという声や、テレワーク制度の導入が離職防止に繋がったとの話も聞かれる。テレワークに取り組んだことでみえてきた課題に丁寧に向き合い、自社のノウハウを蓄積していくことで、企業と働き手双方にとって意義有る制度として定着していくことが望まれる。

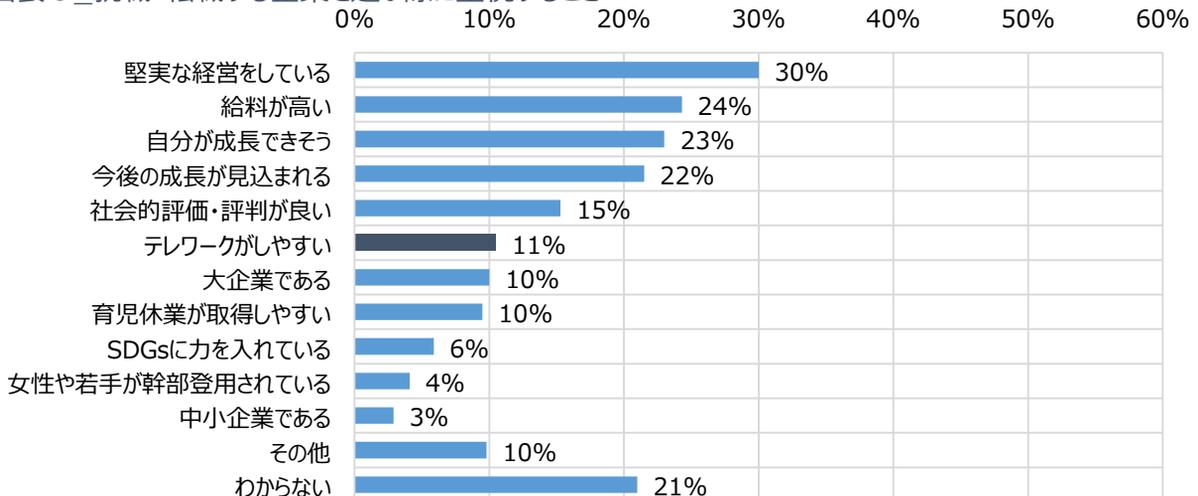
図表 5\_ 就業者のテレワーク実施希望



(出典) 内閣府「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

(注) 「テレワーク中止者」は、2020年5月は実施していたが、2021年4-5月は実施していない者、  
「テレワーク不実施者」は2020年5月・2021年4-5月ともにテレワークを実施していない者

図表 6\_ 就職・転職する企業を選ぶ際に重視すること



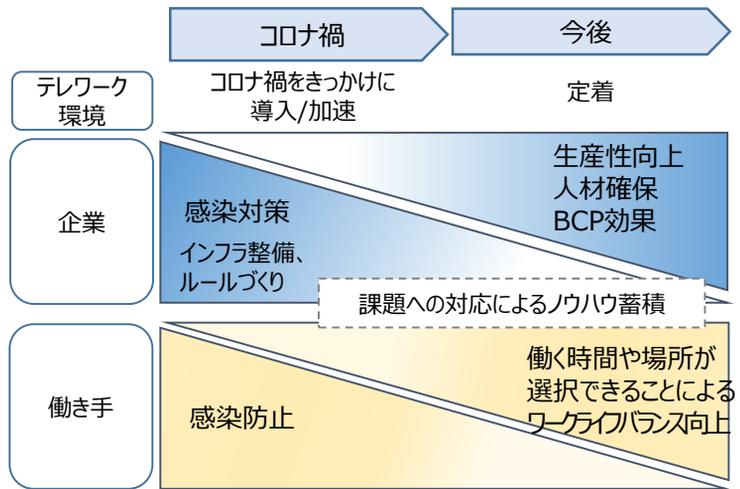
(出典) 内閣府「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

図表7\_テレワークの効果

- 大雪や台風などの自然災害時、テレワークを導入していたことで、社員の安全性が確保され、業務も継続できた。【BCP】
- 通勤手当や燃料など移動にかかるコスト削減効果が見えてきた。【コスト削減】
- 現場業務での導入は難しい面もあるが、できる部門から取り組み、社員のエンゲージ向上に繋げたい。【社員のモチベーション向上】
- 制度導入時には、社員から「使いづらい」といった声もあったが、継続するうちに工夫やノウハウが蓄積され、徐々に課題も克服できた。【ノウハウの蓄積】
- キャリア職員が介護問題に直面した際に、テレワークを活用することで仕事と介護の両立を果たせ、離職防止に繋がった。【離職防止】

(各種公表資料よりDBJ作成)

図表8\_テレワークの定着に向けて



(DBJ作成)



©Development Bank of Japan Inc.2021

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引等を勧誘するものではありません。本資料は当行が信頼に足ると判断した情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しましては、ご自身のご判断でなされますようお願い致します。本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。本資料の全文または一部を転載・複製する際は、著作権者の許諾が必要ですので、当行までご連絡下さい。著作権法の定めに従い引用・転載・複製する際には、必ず、『出所：日本政策投資銀行』と明記して下さい。

(お問い合わせ先)

株式会社日本政策投資銀行 北陸支店 企画調査課 (電話：076-221-3216/E-mail：[hrinfo@dbj.jp](mailto:hrinfo@dbj.jp))