

# 福岡市における多様な働き方の実現に向けての一考察 —テレワークを取り入れた人材活用に向けて—

中村 由美 Yumi NAKAMURA

(公財)福岡アジア都市研究所 研究員

■**要旨**:国内では、生産年齢人口の減少による働き手の不足が大きな課題となっている。福岡市でも、多くの企業が深刻な人手不足に直面している中で、人材をいかに活用するかが問われている。人材活用に向けては、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の整備が欠かせない。本稿は、福岡市における多様な働き方を実現するための方法の一つとして、テレワーク（「ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」）に着目し、考察を行った。テレワークは「労働生産性の向上」「優秀な人材の雇用確保」「通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応」などの効果が期待できる。一方で、「テレワークに適した仕事がない」等の理由から、テレワーク導入率は業種によって異なる。福岡市における多様な働き方の実現に向けて、例えば、テレワークに適した業務内容を選別したうえで、複数の人材を組み合わせつつ業務を遂行するなどの、新たな働き方および、個人が働き方の制限を受けることなく能力を發揮できる仕組みづくりが求められる。

■**キーワード**:働き手不足、多様な働き方、働き方改革、人材活用、テレワーク

## 1. はじめに

日本全国では、生産年齢人口の減少を背景とする働き手の不足が大きな課題となっている。働き手の不足は、都市の経済成長の低下のみならず、市民の生活の質の低下をもたらす可能性がある。また、企業においても、人手不足感が強まっている<sup>1)</sup>。福岡市でも、中小企業や飲食店での人手不足感が強まっている。

働き手が不足している現状のもとでは、従来のように、多くの人員を投入することは困難である。そこで、企業に求められるのは、人材の活用による生産性の向上である。そのためには、働き手一人一人が働きやすい環境を整えることが欠かせないが、そのためには、これまでの雇用形態等によって生じている労働に関する様々な問題を解決しなければならない。

下崎（2007）によれば、「働き方の多様性が働き方の豊かさを実現する」。働き方の多様性とは、雇用形態の多様化ではなく、多様な勤務形態のことで

ある<sup>2)</sup>。一人一人が働きやすい環境が整うことで、個人の能力や時間に応じて、人材がうまく活用されると考えられる。

2018年6月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法案）」は、長時間労働の是正、フレックスなどの多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態による待遇差の解消に向けた、労働に関する法律の整備を目指すものである。

本稿は、このような国内の「働き改革」の方向性を踏まえたうえで、福岡市における人材活用に向けた方法について考えてみたい。

## 2. 本研究の位置づけ

国内における、生産年齢人口の減少とその解決策について、政府は、女性の就業率の向上をはじめとする人材活用に注目している。例えば、総務省（2017）「情報通信白書」でもそのテーマが取り上げられている。

福岡市の生産年齢人口の減少を見据えた施策の方向性については、(公財)福岡アジア都市研究所(2018a)が、現役世代労働力、女性人材、高齢者人材を活用すべきとの調査結果を示している。その中では、女性人材の出産・育児を理由とした離職後の復帰支援、高齢者人材の働き方支援などの、多様な人材の活用に向けた支援が必要であることが述べられている。このような方向性を踏まえた上で、本稿では、人材活用のための有効な手立ての一つとして、とくにテレワークに着目する。

テレワークとは、「ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」である<sup>3)</sup>。時間や場所の制約が取り払われた時に残るのは、個人の能力や意欲であり、それを十分に発揮できる働き方が望ましいと考える。他方で、企業も「いる人材をどう組み合わせるか」によって、業務を遂行していくことが可能になる。

総務省(2017)では、社会全体の労働参加率と労働生産性の向上の解決策となる「働き方改革」に向けたICT利活用方法の一つとして、テレワークが取り上げられている。国内では、1980年頃からテレワークが認識され始めていたものの、昨今の目覚ましい技術革新やITツールの普及を背景に、テレワークへの注目が高まりつつある。

これまでのテレワークの動向や手段については、下崎・小島編(2007)、古川(2015)で詳しく分析が行われているが、テレワークが人手不足解消のための有効な方法となり得る点については、分析の余地が残されている。とりわけ、本稿では、福岡市でのテレワーク導入可能性を視野に入れつつ、考察を行いたい。

続く第3節では、働き手不足がもたらす都市への影響ならびに企業の状況と対応策をみていく。第4節では、働き手不足の解決に向けた「働き方改革」の内容を示したうえで、具体的な方法であるテレワークに着目する。第5節ではテレワークの導入の現状や導入の効果について、統計データを用いて示す。なお、福岡市に限ったテレワークの統計データは存在しないため、国の統計データを主に用いる。以上を踏まえたうえで、福岡市における多様な働き方の実現に向けて考察を行う。

### 3. 生産年齢人口の減少と働き手の不足

#### 3.1. 都市の活力低下

生産年齢人口の減少は、働き手不足やそれに伴うGDPの減少、一人あたりの所得の低下という経済面にまで影響を及ぼし、都市の活力や個人の生活の質の低下をもたらす恐れがある。(公財)福岡アジア都市研究所(2016)では、生産年齢人口の減少に対して何も対策が取られなかった場合に、将来的に都市(福岡市)がたどる可能性をシナリオとして描いている。その一つである「停滞都市シナリオ」をみてみよう<sup>4)</sup>。

「停滞都市シナリオ」では、人口は増加するものの、働き手が減少することによって、GDP(市内総生産)は低下する。このシナリオでは、従業者数が生産年齢人口と同じペースで減少すると仮定している。さらに、多様な人材の交流も生まれにくいことから、イノベーションによる労働生産性の向上も期待できないため、結果的にGDPは減少し続ける。年率でおよそ0.3%のマイナス成長となり、経済は徐々に低迷していく。

また、家計の所得が減少するために、社会では節約モードが蔓延し、家計は消費を差し控えるようになる。モノが売れなくなった結果、倒産する企業も増え、景気はますます悪化していく。公的な面では、税収も増えないために、公共サービスも低下することとなる。その結果、市民の生活の質は低下していく一方となる。

以上のように、働き手が減少していくことで、都市の活力の低下がもたらされる可能性がある。企業では、すでに働き手の不足感が強まっている。

#### 3.2. 企業における働き手不足の状況

福岡市を含む福岡地域の有効求人倍率は、平成29年度で1.70と、対前年比0.21ポイントとなり上昇傾向にある。全国の有効求人倍率(1.54)を0.16ポイント上回っていることから、福岡地域における人手不足感は、より顕著であるといえる<sup>5)</sup>。

財務省の調査によれば、全国において、人手不足感「有」と回答した企業の割合は、67.0%(H28年度調査)から71.0%(H29年度調査)へと4ポイント増加した<sup>6)</sup>。また、同調査では、「(前年度に比べて)

現在の方が、人手不足が深刻である」と回答した企業は52.7%と過半数を超え、今後ますます人手不足への危機感が高まる可能性がうかがえる。

不足している人材は、「営業・現業職員」が正規職（64.6%）・非正規職（87.6%）ともに高く、正規職では「専門的・技術的業務従事者」（37.0%）と「業務に応じた専門的スキルを有する人材」（37.0%）の割合も高い（同調査）。これらの人材を確保するためには、埋もれた人材の発掘や、新たな人材を育成するための教育環境の整備が欠かせない。

業種別にみると、正社員（産業別正社員等労働者過不足判断D.I.）では<sup>7)</sup>、「建設業」「運輸業、郵便業」で、恒常的に働き手が不足する傾向がみられる（図1）。一般的に新入社員が入社する時期と重なる5月を除くと、「医療、福祉」でも働き手の不足傾向が見られる。各年度の2月を比較してみると、指数の中間値である35以上に該当する業種は4（2015年）、5（2016年）、7（2017年）、10（2018年）と徐々に増えており、特定の業種のみならず、多くの業種で働き手の不足感が高まってきたことがわかる。

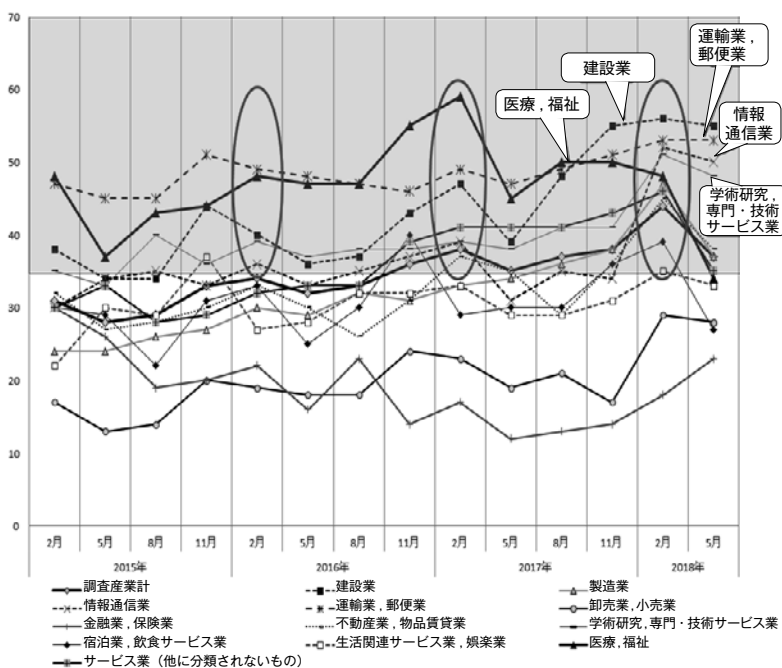


図1 産業別正社員等労働者過不足判断D.I.  
出所：厚労省「労働経済動向調査の概況」

図2 産業別パートタイム労働者過不足判断D.I.  
出所：厚労省「労働経済動向調査の概況」

一方で、パートタイム（産業別パートタイム労働者過不足判断D.I.）では、とくに各種サービス業で働き手の不足感が強い傾向がみられる。「宿泊業、飲食サービス業」では恒常的に働き手が不足するとともに、「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業（他に分類されないもの）」でも不足感が高まっている。また、「卸売業、小売業」で働き手の不足傾向が続くとともに、近年では「運輸業、郵便業」の不足感も高まってきている（図2）。

福岡市の事業者においても、人材確保や人材育成といった、人材不足や後継者不足が課題となっている<sup>8)</sup>。とくに、中小企業を中心として、「運輸・郵送業」、「福祉業（介護分野）」、「小売業」などの、人が携わる必要性が高い業務における人手不足感が顕著にみられるとのことである<sup>9)</sup>。

### 3.3. 働き手不足の解消に向けた企業の対応策

財務省の調査<sup>10)</sup>によれば、働き手不足感の高まりに対する企業の対応策として、「説明会等の活動促進」（82.0%）が最も多くとられている。しかしながら、生産年齢人口自体が減少している中で、企業が採用に向けて取り組みを強化したとしても、今後ますます、

新たな人材の確保は困難になると考えられる。

そこで、女性や高齢者などの多様な人材を活用するための方策を強化していくことが必要になる。しかしながら、同調査によれば、現在のところ、「女性・高齢者の採用促進」は13.8%にとどまる。また、「育児への対応」等を主な要因として、26.4%の企業で女性人材の採用が進んでいない。

福岡市は、全国的にも女性の人口の割合が高い都市である。さらに、女性の30代の就業率が70%台であるのに対し、潜在的就業率は90%を超えるなど、潜在的就業率は実際の就業率を上回っている<sup>11)</sup>。このことから、女性人材の活用は、都市の活性化にとっても欠かすことができないと考えられる。そのためには、出産・育児後の復帰や、子育てと仕事の両立にあたっての制約を取り除いていく必要がある。

## 4. 多様な働き方の推進

### 4.1. 働き方改革の意義と目的

企業の働き手不足解消に向けては、一人一人が働きやすい環境を整備していくことが欠かせない。こうした中で、2018年6月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法案）」が成立した。同法は、雇用対策法や労働時間に関する制度を見直すことで、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための措置を講ずることを目指している<sup>12)</sup>。

その具体的な内容に関して、2017年3月に公表された、「働き方改革実行計画」をみてみよう。同計画では、働く人の視点に立った課題と、9つの分野での検討テーマと現状、および、それぞれに対する対策が挙げられている。図3は、働く人の視点に立った課題、検討テーマと現状を整理したものである。なお、検討テーマと現状のうち、「7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備」は、2つの課題のどちらにも関連するものとして位置づけられている。

また、企業に対するアンケートでは、働き方改革に取り組む目的として、「人手の確保」(47.9%)、「労働生産性の向上」(43.8%)が上位に挙がっており、同改革が、企業が抱く課題解決のための有効な手段

になることへの期待がうかがえる<sup>13)</sup>。

本稿では、「働き方改革実行計画」の中で、「4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備」のための対策として取り上げられているテレワークに着目する。

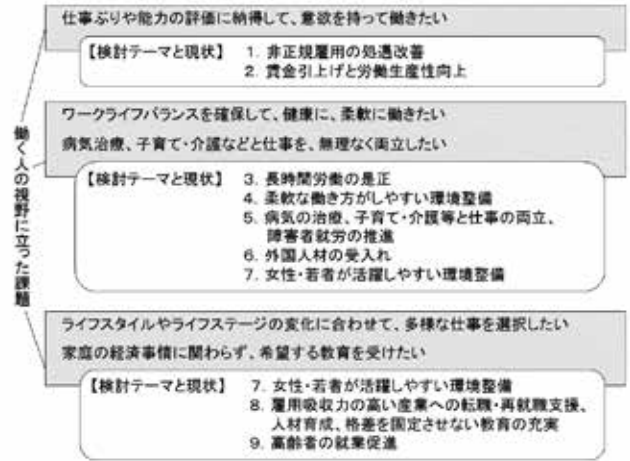


図3 働き方改革の課題と検討テーマと現状  
出所：「働き方改革実行計画（概要）」

### 4.2. テレワークの区分とこれまでの動向

テレワークは、「ICT（情報通信技術）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」である<sup>14)</sup>。テレワークの形態には、2つの就業形態の区分（在宅型と雇用型）、3つの働く場所の区分（自宅利用型テレワーク、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務・コワーキングスペース勤務）がある<sup>15)</sup>。

国内におけるテレワークの動向をみると、1980年代に、企業を中心として、実験的にサテライトオフィスの設置が行われた<sup>16)</sup>。1990年代のICT技術の進歩により、テレワーク普及への下地が徐々に作られていった。2000年代には、テレワークが政府の戦略の中に明確に位置づけられた。2003年の「e-Japan戦略II」では、目標の一つに「2010年までに適正な就業環境の下でのテレワーカーが就業者人口の2割となることを目指す」と掲げられた<sup>17)</sup>。

2013年に閣議決定した「世界最先端IT国家創造宣言」では、「雇用形態の多様化とワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の調和」）の実現」に向けてのテレワーク推進が掲げられた<sup>18)</sup>。後の2017年には「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」が閣議決定した。2018年には変更が加えられ、2018年の宣言・計画では、「働き方改

革を推進するに当たっての強力なツールの一つ」と明示された<sup>19)</sup>。

こうして、テレワークは人材活用に向けた有効な方法として、政府によって推進されていくこととなった。次節では、テレワークの現状をみていこう。

## 5. テレワーク導入の現状と効果

### 5.1. テレワーク導入の現状

#### ①地域別の導入割合

近年、パソコンのみならず、スマートフォン、タブレットなどのICTツールが急速に普及し、テレワークを実施しやすい環境が整ってきた。しかしながら、総務省の調査によれば、現在のところ、テレワークの普及率は決して高いとはいえない<sup>20)</sup>。地域別にみると、テレワークの導入率が最も高いのは南関東（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）である（図4）。「導入している」（20.8%）、「導入していないが、具体的に導入予定がある」（5.5%）となっており、導入予定がある企業を含めても、南関東での普及率は3割未満である。九州・沖縄では、さらに導入率が低く1割未満にとどまり、「導入している」（8.7%）、「導入していないが、具体的に導入予定がある」（0.7%）となった<sup>21)</sup>。

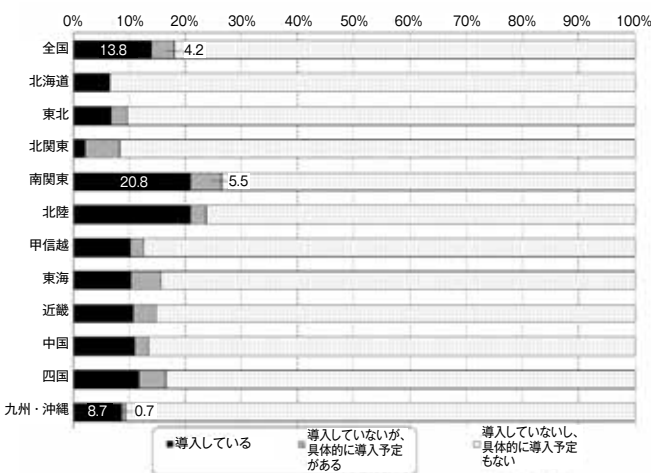


図4 テレワークの導入状況（地域別）  
出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

図5は、テレワーク導入の目的を、全国、南関東、九州・沖縄それぞれで示したものである。まず全国では、「勤務者の移動時間の短縮」（54.1%）、「労働生産性の向上」（50.1%）、「定型的業務の効率性（生

産性）の向上」（46.4%）の順に高い割合を占める<sup>22)</sup>。南関東もほぼ同じ傾向が見られる。

その一方で、九州・沖縄では、「優秀な人材の雇用確保」（40.9%）が最も高い割合を占める。次いで、「顧客満足度の向上」（35.6%）、「通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応」（32.5%）の割合が高い。九州・沖縄では、全国および南関東とは異なるテレワーク導入目的の割合が高い結果となったことが興味深い。地方都市にあたる九州・沖縄では、人手不足がより深刻であり、テレワークは人材確保や離職を防ぐための有効な手段として期待されていることがうかがえる。

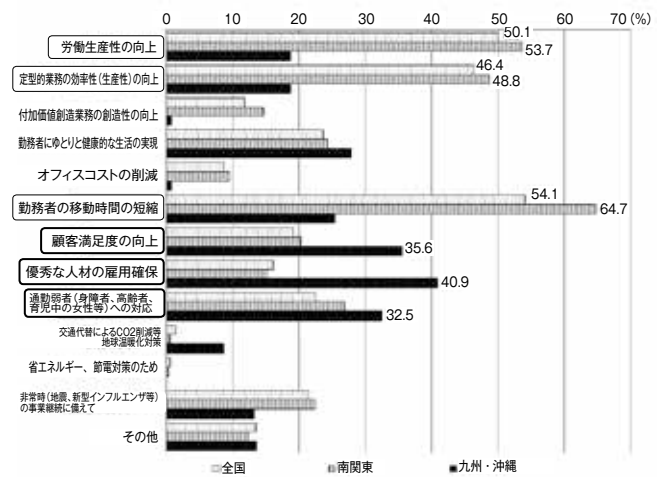


図5 テレワークの導入目的  
（全国、南関東、九州・沖縄）  
出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

#### ②業種別の導入割合

地域別のデータではないが、業種別では、「情報通信業」のテレワーク導入率が最も高く、「導入している」（31.1%）、「導入していないが、具体的に導入予定がある」（11.5%）となった。次いで、「金融・保険業」は、「導入している」（29.8%）、「導入していないが、具体的に導入予定がある」（9.4%）となった。どちらの業種でも、テレワーク導入率は約4割である（図6）。

一方で、「導入していないし、具体的な導入予定もない」では、「運輸業・郵便業」（90.2%）、「サービス業、その他」（82.9%）、「製造業」（82.8%）の割合が高い。その主な理由は、「テレワークに適した仕事がないから」である（表1）。これは、70%以

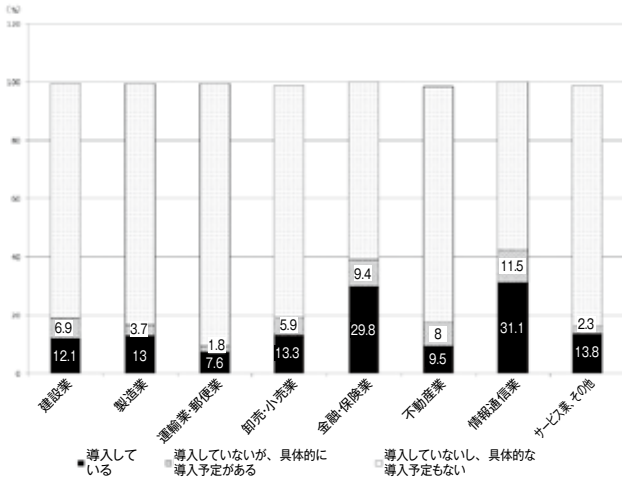


図6 テレワークの導入状況（業種別）  
出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

上の企業が、テレワークを導入しない理由として挙げており、テレワークが中々普及しない大きな要因となっていることがわかる。加えて、「業務の進行が難しいから」の割合も20%程度であり、細かく業務内容を切り分けたうえで、テレワークに適した業務内容を選別していく必要があることがわかった。

テレワーク導入率が比較的高い「情報通信業」、「金融・保険業」では、テレワークを導入しない主な理由として「情報漏えいが心配だから」も挙げられている。各業種でテレワークを導入しない理由が異なることから、テレワークの普及に向けては、業種ごとの対応策が必要であることが浮き彫りになる。

表1 テレワークを導入しない理由

	建設業	製造業	運輸業・郵便業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	情報通信業	サービス業・その他	全体
テレワークに適した仕事がないから	74.9	74.2	77.3	70.8	49.5	65.2	49.8	73.4	72.4
業務の進行が難しいから	25.8	20.8	17.8	18.3	21.8	21.5	28.8	16.6	19.1
導入するメリットがよくわからないから	16.8	16.1	9.6	13.6	12.5	15.6	7.1	13.6	13.8
社員の評価が難しいから	13.1	11.8	5.8	11.9	11.9	16.2	20.1	8.7	10.6
社内のコミュニケーションに支障があるから	14.9	17.8	8.1	12.1	19	17.2	19.7	8.7	12.7
周囲の社員に迷惑があるから	6.6	3.9	4.2	5.3	1.3	5.5	3.2	2.4	3.8
労働組合や社員から要望がないから	3.8	6.4	4.9	8.7	4	5.4	3.2	3.4	5.5
情報漏洩が心配だから	28.5	17.5	16	25.5	46.3	30	43	20.8	21.8
顧客等外部対応に支障があるから	12.5	6.1	8.5	11.1	10.6	10.4	21.9	6.5	8.4
費用がかかりすぎるから	8	4.8	4.9	8.5	10.7	6.7	8.5	9.6	7.4
人事制度導入に手間がかかるから	7.2	11.3	7.8	12.6	11.6	13.2	17	7.5	10
給与計算が難しいから	7.1	5.7	3.8	6	2.7	4.3	8.1	5.4	5.6
文書の電子化が進んでいないから	16.3	7.1	7.1	13	11.4	15.2	6.2	6.7	8.7
その他	5.8	7.5	9	7.8	18.6	7.5	9.4	7.4	7.7

出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

## 5.2. テレワークの効果

テレワークの導入目的と導入の効果を見ると、「勤務者の移動時間の短縮」(121.7%)、「労働生産性の向上」(108.3%)、「定型的業務の効率性(生産性)の向上」(99.4%)において高い効果がみられた(図7)。また、「優秀な人材の雇用確保」、「通勤弱者(身障者、高齢者、育児中の女性等)への対応」についても、それぞれ30.6%、34.7%の効果がみられた。

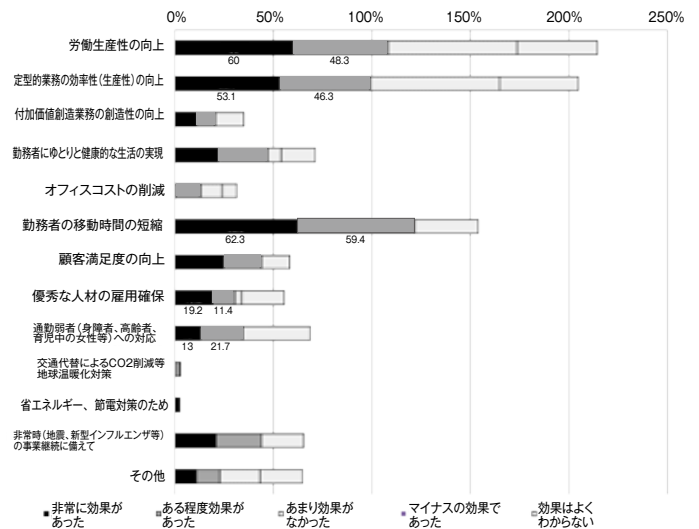


図7 テレワーク導入目的と効果  
出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

地域別に効果をみると、北関東を除くどの地域でもテレワーク導入の効果が表れている(図8)。「効果があった」と「ある程度効果があった」の合計は、南関東で78.8%、九州・沖縄で68.9%である。前項で挙げた導入目的をみると、南関東では「勤務者の移動時間の短縮」、「労働生

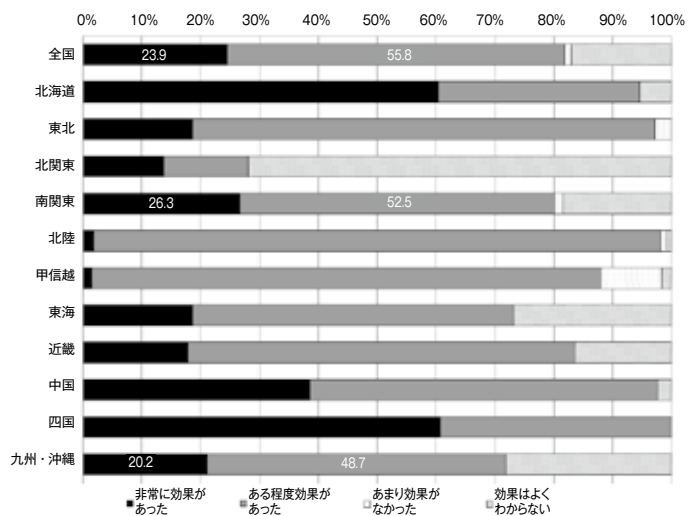


図8 テレワーク導入の効果（地域別）  
出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

産性の向上」、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」、九州・沖縄では、「優秀な人材の雇用確保」、「顧客満足度の向上」、「通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応」において効果が得られたのだと考えられる。

業種別のテレワーク導入の効果では、どの業種でも「非常に効果があった」と「ある程度効果があった」を合わせた割合が高い（図9）。とりわけ、「金融・保険業」（88.3%）、「卸売・小売業」（86.3%）、「情報通信業」（82%）では、テレワークの効果が高い結果となった。

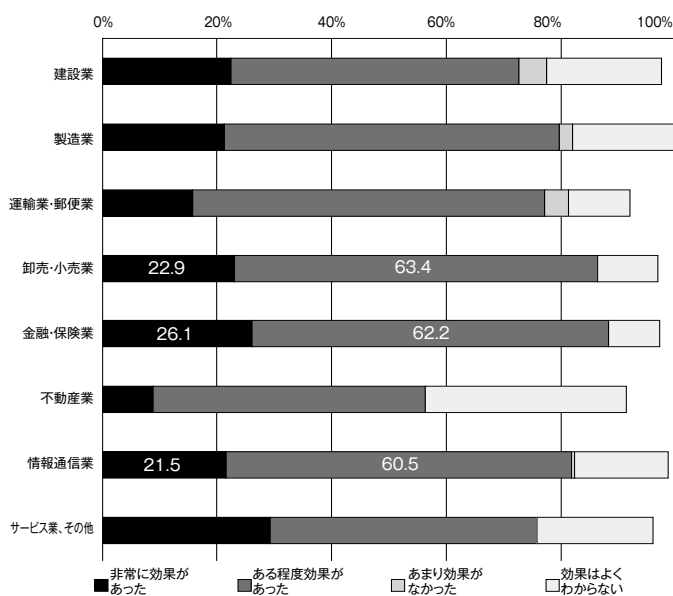


図9 テレワーク導入の効果（業種別）  
出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

同統計データでは、各業種の項目別の効果については検証できない。そこで、各業種のテレワーク導入の目的をみてみよう（表2）。

表2 テレワークの導入目的（業種別）

	建設業	製造業	運輸業・郵便業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	情報通信業	サービス業・その他	全体
労働生産性の向上	44.5	58.1	54.7	50.1	64.9	68.4	45.6	43.3	50.1
定型的業務の効率性（生産性）の向上	44.5	53.8	51.4	47.3	52.5	59.7	39.2	41	46.4
付加価値創造業務の創造性の向上	1.8	6.8	8.6	10.3	34.4	17.4	16.1	15	11.8
勤務者にゆとり・健康的な生活の実現	30.5	10.7	-	26.2	38.4	31.6	27.3	33.1	23.7
オフィスコストの削減	6	9	20.5	9	2.7	8.7	9.7	6.8	8.7
勤務者の移動時間の短縮	42.9	61.4	46.4	52.9	68.4	57.6	47.1	52.9	54.1
顧客満足度の向上	19.3	11.8	8.9	28.4	31.3	22.6	10.5	22.5	19.1
優秀な人材の雇用確保	8.1	2.5	14.2	11.9	30.2	8.7	25.7	26.8	16.1
通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応	11	9.5	14.3	21.2	26.4	34.8	44.4	28.3	22.5
交通代替によるCO2削減等地球温暖化対策	-	-	-	5.4	5.5	-	2.3	-	1.5
省エネルギー、節電対策のため	-	2	-	-	2.7	-	1.2	-	0.7
非常時（地震、新型インフルエンザ等）の事業継続に備えて	5.9	29.3	24.2	20.6	32.9	17.4	20	16.7	21.4
その他	28.8	9.5	23	9.6	8.2	-	13.2	16.7	13.5

出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

「金融・保険業」、「卸売・小売業」、「情報通信業」のどれも「労働生産性の向上」、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」、「勤務者の移動時間の短縮」が主なテレワークの導入理由である。図9で示されている、各業種のテレワーク導入の効果は、これらの項目が実現できたためと考えられる。

さらに、「情報通信業」では、「通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応」の割合も44.4%と高い割合となっている。また、「不動産業」においても、同項目は34.8%という結果が出ており、これらの業種では、多様な人材の活用が進んでいると考えられる。

## 6. おわりに—福岡市における多様な働き方の実現に向けて—

福岡市で市内総生産額が高い業種は、2015年の生産額順に見ると、「卸売業、小売業」（約1兆7,655億円）であり、次いで、「専門・科学技術、業務支援サービス業」（約9,078億円）、「不動産業」（約8,684億円）、「情報通信業」（約5,838億円）が多い<sup>23)</sup>（図10）。また、2010年から2015年までの伸び率をみると、「飲食・宿泊サービス業」が15.5%増、「金融・保険業」が13.7%増、となっている。

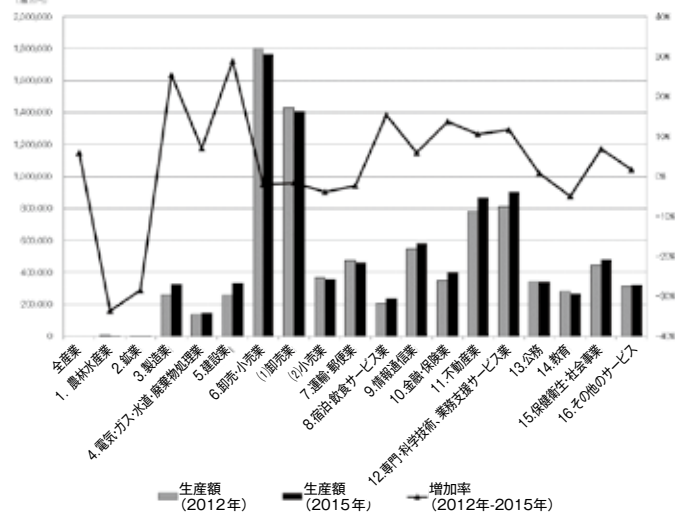


図10 福岡市の業種別生産額と増加率(2012-2015)  
出所：福岡市「福岡市民経済計算」

今後、「卸売・小売業」、「情報通信業」でのテレワークの導入が進むことで、生産性の向上や人材活用が促され、さらに生産額が上昇する可能性もある。また、福岡市内でも働き手の不足感が強い、「運輸・

郵送業」、「福祉業（介護分野）」においても、例えば、業務内容を細かく切り分けたうえで、テレワークを活用しながら、複数の人材を組み合わせつつ業務を遂行するという方法も考えられる。テレワークを活用した新たな働き方・新たな業務の進め方も、働き手不足の解決に向けた有効な方法になるのではないだろうか。

ここで、福岡市におけるテレワークの取り組みに目を向けると、テレワークに関する啓発・普及・導入支援事業は、2014年から2015年にかけて実施されたことがある。しかしながら、現在では、「福岡市の男女共同参画」に関するホームページ上で、従業員のワーク・ライフ・バランスや企業にとってメリットがある取り組みとして紹介されるにとどまる。

「女性活躍のための重点方針2018」では、女性が活躍できる就業環境の整備の一つとしてテレワークの推進が挙げられている。さらに、女性のみならず、「男性の暮らし方・意識の変革」も記載されていることから、これからの働き方を考える際には、男女を切り離すのではなく、誰にとっても働きやすい環境や制度を整えていく必要があるといえよう<sup>24)</sup>。

働き方改革の「検討テーマと現状」では、「3. 長時間労働の是正」や、「5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障がい者就労の推進」が挙げられている。働き方の多様性とは、女性や介護に従事する人にとどまらないテーマであるといえる。人材活用に向けて、個人がそれぞれの能力を働き方の制限を受けることなく十分に発揮できるような仕組みづくりが求められている。

本稿では、福岡市におけるテレワーク普及の現状や企業の意識にまで踏み込んで議論を行うことができなかった。今後、これらの課題に取り組んだうえで、福岡市における多様な働き方と人材活用に向けての研究を深めていきたい。

## 注釈

- 1) 厚生労働省（各月版）、財務省（2018）参照。
- 2) 下崎（2007）、pp.1-2参照。

- 3) （一社）日本テレワーク協会の定義参照。
- 4) （公財）福岡アジア都市研究所（2016）、pp.49-50。
- 5) 福岡労働局（平成30年7月分）参照。
- 6) サンプル数は、全国計1,341社である。財務省（2018）参照。
- 7) 厚生労働省（各月版）。
- 8) 福岡市経済観光文化局（2018）、p.12参照。
- 9) 福岡市経済観光文化局中小企業振興部へのヒアリングより。
- 10) 財務省（2018）参照。
- 11) 中村（2018）、pp.3-4。
- 12) 厚生労働省（2018）。
- 13) 有効回答数は2,730件、複数回答による結果である。総務省（2017a）、p.53参照。
- 14) （一社）日本テレワーク協会の定義参照。
- 15) （一社）日本テレワーク協会の資料参照。
- 16) テレワークの動向については、杵崎（2007）および古川（2015）参照。
- 17) IT戦略本部「e-Japan戦略II」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/030702ejapan.pdf>）、2018年9月28日確認。
- 18) 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部「世界最先端IT 国家創造宣言」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/pdf/20130614/siryoul.pdf>）、2018年9月28日確認。
- 19) 「世界最先端 IT 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/pdf/20180615/siryoul.pdf>）、2018年9月28日確認。
- 20) テレワークに関する統計データは、市別のものが存在しないため、首都圏と地方での違いを見るために、地域別のデータを使用する。
- 21) 2018年7月23日から26日に実施されたテレワーク・デイズにおいても、全体で1,682件の団体が参加したが、福岡県の参加団体は16件であり、全体の約1%であった。うち、福岡市に事業所を置く参加団体は14件である（テレワーク・デイズのホームページ（<https://teleworkdays>）



- jp/) 参照、2018年9月28日確認)。  
22) 総務省 (2018c)。  
23) 福岡市「福岡市民経済計算」。  
24) すべての女性が輝く社会づくり本部 (2018)、  
pp.9-16 参照。

## 参考文献

- (1) 杵崎のり子：第3次テレワークブームの到来，  
下崎千代子・小島敏弘（編）：少子化時代の  
多様で柔軟な働き方の創出，学文社，pp.12-  
23，2007.
- (2) (公財) 福岡アジア都市研究所：発展する都  
市/衰退する都市，2016.
- (3) (公財) 福岡アジア都市研究所：福岡市にお  
ける生産年齢人口の減少を見据えた施策展開  
に関する研究～「生活の質の向上」と「都市  
の成長」を持続させるために～，2018a.
- (4) (公財) 福岡アジア都市研究所：Fukuoka  
Growth 2018 NEXTerA，2018b.
- (5) 厚生労働省：労働経済動向調査の概況，各月  
版.
- (6) 厚生労働省：働き方改革を推進するための関  
係法律の整備に関する法律（平成30年法律  
第71号）の概要，2018.
- (7) 国土交通省：テレワーク人口実態調査，各年  
版.
- (8) 財務省：財務局調査による「人手不足の現状  
及び対応策」について，2018.
- (9) 下崎千代子：少子化社会における働き方の多  
様化，下崎千代子・小島敏弘（編）：少子化  
時代の多様で柔軟な働き方の創出，学文社，  
pp.1-10，2007.
- (10) すべての女性が輝く社会づくり本部：女  
性活躍のための重点方針，2018 ([http://  
www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/  
jyuten2018\\_honbun.pdf](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2018_honbun.pdf)，2018年9月28日  
確認).
- (11) 総務省：ICT利活用と社会的課題解決に関す  
る調査研究，2017a.
- (12) 総務省：平成29年版情報通信白書，2017b.
- (13) 総務省：平成30年版情報通信白書，2018a.
- (14) 総務省：ICTによるインクルージョンの実現  
に関する調査研究，2018b.
- (15) 総務省：平成29年通信利用動向調査，  
2018c.
- (16) 総務省統計局：平成29年就業構造基本調査，  
2018.
- (17) 中村由美：福岡市における女性のポテンシャ  
ル人材の活用～生産年齢人口減少の対策に向  
けて～，(株)ちくぎん地域経済研究所：ちくぎ  
ん経済レポート第29号，pp.1-5，2018.
- (18) 働き方改革実現会議：働き方改革実行計画（概  
要），2017 ([https://www.kantei.go.jp/jp/head  
line/pdf/20170328/05.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf)，2018年9月28日  
確認).
- (19) 福岡労働局：雇用失業情勢，各月版.
- (20) 福岡市：福岡市民経済計算.
- (21) 福岡市経済観光文化局：福岡市経済の概況，  
2018.
- (22) 古川靖洋：テレワーク導入による生産性向上  
戦略，千倉書房，2015.