

- 調査対象 全国の従業員数5名以上の企業で直近1か月以内に週1日以上テレワークをした20歳～59歳の男女
- 調査方法 インターネット調査
- 有効回答数 300人（一般社員150人、管理職150人）
- 調査時期 2020年3月31日～4月1日

テレワーク導入で人事評価制度の見直しが必要 41.3%

新型コロナウイルスは働き方を変える「ゲームチェンジャー」だった？ と後に振り返ることになるのだろうか。働き方改革を進めるうえで活用が期待されていたものの、なかなか導入が進まなかったテレワーク。ここに来て、急速に普及の兆しが見えつつある。

直近3か月で導入した会社

..... 47.3%

本調査における対象者抽出のためのスクリーニング調査（n=2,837）によると、「労働環境・労働条件としてテレワークが可能」と回答した人は35.1%で、およそ3人に1人がテレワークで

仕事ができる環境下にあることがわかった。

テレワークが会社の制度として導入された時期については、3か月未満という会社が全体の5割弱を占め（「1か月未満」26.0%、「1か月以上3か月未満」21.3%）、回答者がテレワークで仕事を始めてからの期間では、3か月未満の人が6割を占め（「1か月未満」38.7%、「1か月以上3か月未満」22.0%）、新型コロナウイルス感染拡大の時期と重なっている。

テレワークは“新しい働き方”

テレワークの導入、制度化は、

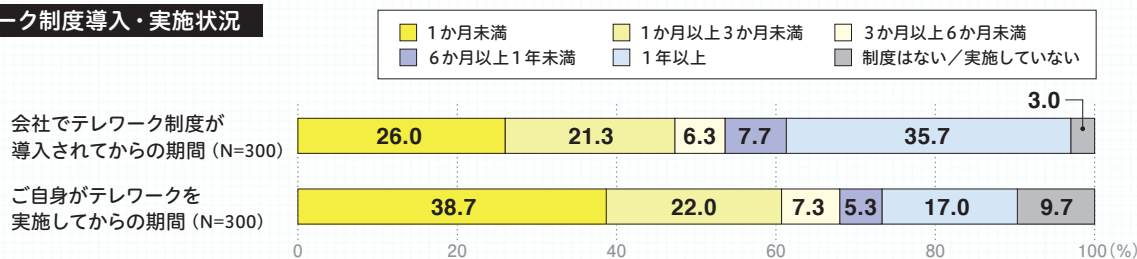
“コロナショック”がもたらした想定外の対応だったところもあれば、よいきっかけになったという会社もあるだろう。

いずれにせよ、テレワークという働き方が普及、定着するためには、勤怠管理や人事評価等をはじめとする社内制度をどのように適用していくかが課題となる。

調査では、人事評価制度について「見直し・改定する必要がある」が全体で41.3%、管理職は52.4%となっており、テレワークが従来の制度では対応しがたい新しい働き方であることを示している。

（インテリジェンスバリューコーポレーション株式会社 岩村克俊）

テレワーク制度導入・実施状況



テレワークを前提とした場合の人事評価制度について

