

報道関係者 各位

2024年5月30日
株式会社ミロク情報サービス
(コード番号:9928)

テレワークの増減とデジタル化の関連性など 「バックオフィス業務に関する総合調査」レポート ～デジタル化の進展がテレワーク促進と従業員満足向上の要因に～

財務・会計システムおよび経営情報サービスを開発・販売する株式会社ミロク情報サービス(本社:東京都新宿区、代表取締役社長:是枝 周樹、以下「MJS」)は、財務・経理・人事・総務・労務などバックオフィス業務に関わる445名を対象に、テレワークやデジタル(IT/AIなど)活用と業務効率化の状況ならびに業務量や業務内容の変化などに関する「バックオフィス業務に関する総合調査」を実施し、総合調査レポートを公開しました。

また、総合調査レポートの中から、「テレワークの実施状況」の観点からさまざまな分析を行った調査抜粋をお知らせいたします。



■調査概要

| | |
|--------|--------------------------------------|
| 調査名 | : バックオフィス業務に関する総合調査 |
| 調査対象 | : 財務・経理・人事・総務・労務に従事する20～70歳までの男女 |
| 有効回答人数 | : 445人 |
| 調査期間 | : 2024年2月19日(月)～2024年2月20日(火) |
| 調査エリア | : 全国 |
| 調査方法 | : インターネット調査(株式会社ジャストシステム「Fastask」利用) |
| 調査実施機関 | : 株式会社ミロク情報サービス |

■総合調査レポート

URL https://www.mjs.co.jp/news/news_2024/2024053000/pdf/report-backoffice.pdf

■「テレワークの実施状況」に関する調査結果(要旨)

今回の調査で明らかになった主な結果は以下の通りです。

- ・コロナ5類移行後にテレワークが増えた層の約8割は仕事への満足度も向上している
- ・テレワークが増え、かつ仕事に満足している層の約8割がデジタル化による業務効率化を実感している
- ・フルリモート勤務で以前よりも仕事に満足できていない回答者は、デジタル活用ができていない、もしくはデジタル活用による業務効率化を実感できていない

【調査詳細】

—調査対象者のコロナ5類移行後のテレワーク率の変化—

コロナ5類移行後、テレワークの比率が「増えた」層は28.5%、「減った」層は20.2%。回答者が所属する企業の従業員規模で比較すると、2,000名以下の企業に所属する回答者のテレワーク比率が増加、2,001名以上の企業の回答者では減少していた

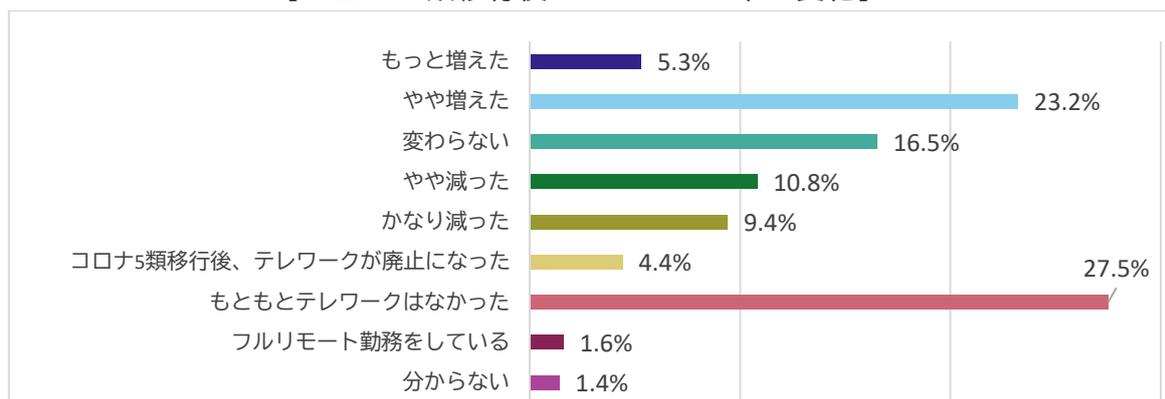
コロナ5類移行後、テレワークの比率が「もっと増えた」「やや増えた」層の合計は28.5%、「やや減った」「かなり減った」層の合計は20.2%と、「増えた」層の方が多い結果となりました。

回答者の所属する企業の従業員規模で比較すると、2,000名以下の企業に所属する回答者にテレワークの比率が「増えた」層が多く見られ、2,001名以上の企業では「減った」層の方が多く結果となりました。

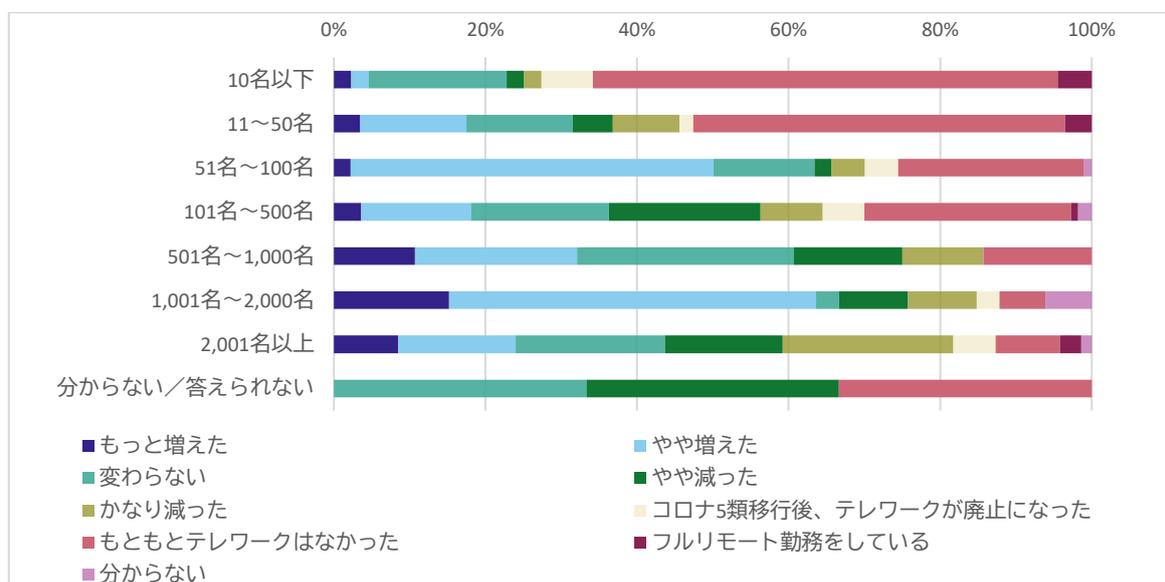
一方で「もともとテレワークはなかった」層が27.5%おり、特に1,000名以下の企業に所属する回答者に多く見られました。

【質問】あなたの会社では、コロナ5類移行前（～2023年5月）と比べて、テレワークの比率に変化はありましたか。

【コロナ5類移行後のテレワーク率の変化】



【回答者の所属する企業の従業員規模ごとのテレワーク率の変化】



—テレワークの比率と仕事の満足度—

コロナ 5 類移行後にテレワークが増えた層の 84.6%が仕事への満足度も向上。
テレワークが減った層には仕事への不満も生じている

「コロナ 5 類移行後のテレワークの比率の変化」と「この 1 年間での仕事への満足度の変化」に対する回答を掛け合わせて集計すると、テレワークが「もっと増えた」層の「以前より仕事に満足している」回答は 86.9%に達しました。テレワークが「やや増えた」層の「以前より仕事に満足している」回答者との平均でも 84.6%が「以前より仕事に満足している」ことが分かりました。

【テレワークの比率の変化と仕事への満足度の変化】

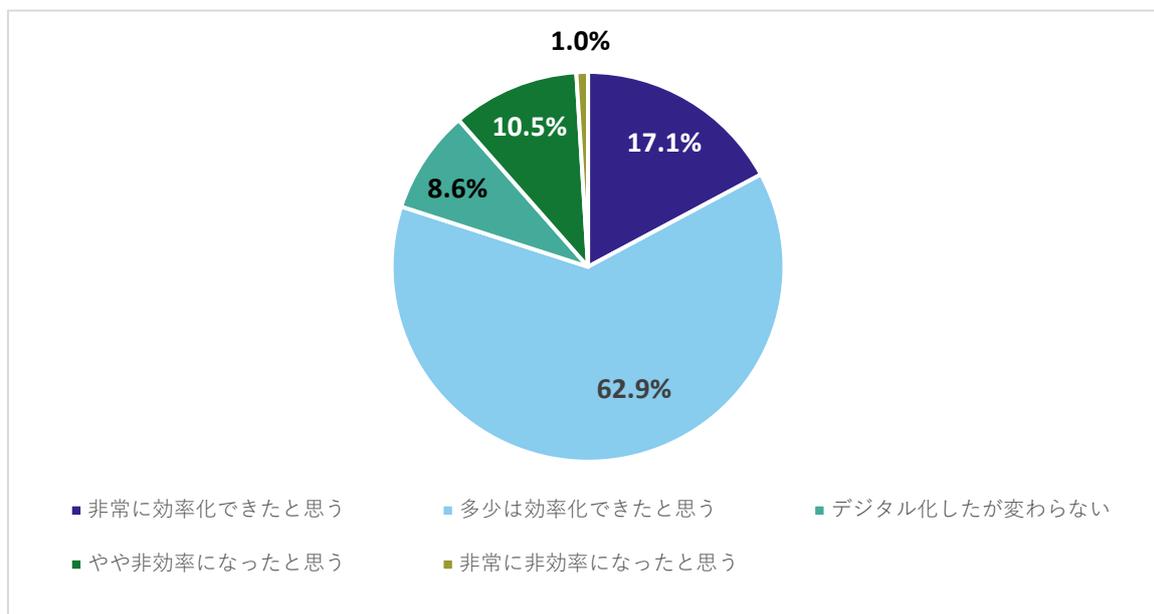
| | | Q8) この 1 年間でのご自身の仕事への満足度の変化は いかがでしょうか。 | | | | |
|--|---------------------------------|---|------------------------|---------------|----------------------|-----------------------|
| | | 以前よりも かなり満足 できている | 以前よりも やや満足 できている | 満足度は 変わらない | 以前よりも やや不満が ある | 以前よりも かなり不満が ある |
| Q1) あなたの会社では、 コロナ 5 類移行前（～2023 年 5 月）と比べて、 テレワークの比率に 変化はありましたか。 | もっと増えた | 56.5% | 30.4% | 13.0% | 0% | 0% |
| | やや増えた | 14.9% | 69.3% | 15.8% | 0% | 0% |
| | 変わらない | 2.8% | 30.6% | 52.8% | 9.7% | 4.2% |
| | やや減った | 8.5% | 27.7% | 51.1% | 12.8% | 0% |
| | かなり減った | 7.3% | 31.7% | 41.5% | 12.2% | 7.3% |
| | コロナ 5 類移行後、 テレワークが廃止に なった | 0% | 26.3% | 63.2% | 5.3% | 5.3% |
| | もともと テレワークは なかった | 0% | 11.7% | 76.7% | 7.5% | 4.2% |
| | フルリモート 勤務をしている | 14.3% | 14.3% | 57.1% | 0% | 14.3% |
| 分からない | 16.7% | 16.7% | 33.3% | 16.7% | 16.7% | |

—テレワークが増えて仕事に満足している人のデジタル活用状況—

「テレワークが増え、かつ満足している」人の 80%が「デジタル活用による業務効率化を実感し、全体の傾向(52.8%)を大きく上回る

「テレワークが増え、かつ満足している」回答者(105名)の「デジタル活用による業務効率化の傾向」を見ると、「効率化できている」とする回答が 80%を占め、全体の傾向(52.8%)を大きく上回る結果となりました。

【「テレワークが増え、かつ仕事に満足している」人のデジタル化による業務効率化の実感度合い】



フルリモート勤務で仕事に満足できていない回答者の共通点は、デジタル活用ができていない、もしくはデジタル活用による業務効率化を実感できていないケース

前項で「テレワークが増えた」人の仕事への満足度が上がっているのに対し、「フルリモート勤務をしている」人の仕事への満足度にはバラツキがありました。そこで「フルリモート勤務をしている」人を分析した結果、「以前よりも満足できている」人はいずれも「業務効率化できている」ことを実感していました。一方、「(満足度は)変わらない」「以前よりもかなり不満がある」人は、いずれも「デジタル活用自体ができていない」もしくは「デジタル化したが(業務効率化は)変わらない」と感じていることが分かりました。

【フルリモート勤務をしている人の仕事の満足度とデジタル化】

| | | Q2) あなたの部署の業務もしくは全社的な取り組みで、1年前と比べてデジタル活用（IT/AI など）によって業務を効率化できたと思いますか。 | | |
|-------------------------------------|--------------|--|---------------|----------------|
| | | 業務効率化できている | デジタル化したが変わらない | デジタル化自体ができていない |
| Q8) この1年間でのご自身の仕事への満足度の変化はいかがでしょうか。 | 以前よりも満足できている | 100% | 0% | 0% |
| | 変わらない | 0% | 33.3% | 66.7% |
| | 以前よりも不満がある | 0% | 0% | 100% |

【有識者コメント】

この調査結果を踏まえると、コロナ5類移行後もテレワークの比率が増加した企業では、従業員の仕事満足度が向上する傾向にあることが明らかです。特に、テレワークが「もっと増えた」層のおよび「やや増えた」層の8割以上の方が以前よりも仕事に満足していると回答しています。このことは、柔軟な働き方が従業員の幸福度や生産性に寄与することを示しています。

一方、大規模企業ではテレワークの比率が減少傾向にあり、1,000名以下の中小企業ではもともとテレワークを導入していない企業が多いことが分かります。これらの企業は、旧態依然の労働環境から変化がなされておらず、優秀な人材の獲得や企業の競争力の面において課題が生じる可能性があります。

今後、経営としては以下の点に注力する必要があります。

- ① デジタル化の推進：業務のデジタル化が効率化に直結し、従業員の満足度向上につながる事が明らかです。デジタルツールの導入と活用方法の教育を進めることで、リモートワークの効果を最大化し、生産性の向上につなげていくことができます。
- ② 柔軟な働き方の推進：フルリモート勤務においても、効率化と満足度の関係が示されたように、各従業員に最適な働ける条件や環境を提供し、またその推進を個々の社員がポジティブに受け止めていける文化、風土づくりが重要です。

社会的背景として、労働力不足やワークライフバランスの重視が進む中、柔軟な働き方の提供は企業の競争力向上にも寄与します。この潮流に適応することが、持続的な成長と優秀な人材の確保に繋がるでしょう。

**株式会社トランストラクチャ 坂下 幸紀氏**

MJSのグループ会社で組織・人事コンサルティングサービスを提供する株式会社トランストラクチャ

(<https://www.transtructure.com/>)の取締役パートナーとして、人事戦略策定、人事制度設計、雇用調整等のプロジェクトおよびプロダクト開発、人材育成等に従事する。

■ 株式会社ミロク情報サービス(MJS)について (<https://www.mjs.co.jp/>)

全国の会計事務所と中堅・中小企業に対し、経営システムおよび経営ノウハウならびに経営情報サービスを提供しています。現在、約8,400の会計事務所ユーザーを有し、財務会計・税務を中心とした各種システムおよび経営・会計・税務等に関する多彩な情報サービスを提供しています。また、中堅・中小企業に対して、財務を中心としたERPシステムおよび各種ソリューションサービスを提供し、企業の経営改革、業務改善を支援しており、現在、約10万社の中堅・中小企業ユーザーを有しています。

【本リリースに関するお問い合わせ先】

株式会社ミロク情報サービス
社長室 経営企画部 広報・IRグループ
宮城・安藤

Tel:03-5361-6309

Fax:03-5360-3430

E-mail:press@mjs.co.jp