

JILPT 調査シリーズ

No.50

2008年9月

企業のテレワークの実態に関する調査結果

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



企業のテレワークの実態に関する調査結果

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

情報通信機器を活用して働く者が時間と場所を自由に選択して働くことができる「テレワーク」は、我が国では1980年代にサテライトオフィスとして試行された。1990年代後半になると、情報通信のインフラ（ネットワーク）やパソコンや携帯電話など端末機器が急速に普及し、それらの設備を活用し、一定の業務を請け負う個人請負業者や在宅ワークを行う新たな就業者が増加した。

テレワークは、自営業者だけでなく、雇用労働者にとっても一定のメリットがある。業務の切り分けやコミュニケーション、働きすぎなどの問題をクリアすれば、通勤問題の解消、家事・育児、生産性の向上などについて、雇用労働者が享受するメリットは大きい。企業にとっても、有能な人材の流出を防止し、生産性を高めることが可能となる。

しかし、多くの企業が未だテレワークを導入していないことも事実である。この背景には、テレワークになじまない業種・業態があることはもちろん、テレワークのメリット、デメリットがあまり正確に認識されていないこともあると考えられる。

そこで労働政策研究・研修機構は、平成19年度に「企業のテレワークの実態に関する調査」を実施した。テレワークを4タイプに分類し、それぞれの導入・実施状況、メリット、デメリット、導入していない企業の理由などについて質問した。

本調査報告によって、雇用労働者を取り巻く企業のテレワークの概要が理解でき、また今後の展望も見えてくると思われる。

2008年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
おぐら かずや 小倉 一哉	労働政策研究・研修機構主任研究員	第1章、第3章、第4章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第2章

目次

第1章 調査の概要	
1. 調査名	1
2. 調査対象の選定・回収状況	1
3. 質問項目	1
(1) 基本属性	1
(2) テレワークの有無	1
(3) テレワークを実施している企業の状況	1
(4) テレワークの導入を検討している企業の状況	1
(5) テレワークの導入を予定していない企業の状況	1
(6) 厚生労働省「在宅勤務のガイドライン」の認知状況	2
4. 回答企業の属性	2
第2章 テレワーク実施企業の状況	
1. テレワークの認可の状況	4
2. テレワークの実施部門と対象者の選定	9
3. テレワーク対象者に対する労務管理	11
4. テレワーク実施の目的と効果	14
5. テレワーク実施のきっかけと次世代育成支援対策推進法の影響	17
6. テレワークの課題と今後の方向	19
7. 在宅勤務者に対する労働安全衛生上の対策と教育や能力開発	22
第3章 テレワークを実施していない企業の状況	
1. テレワークの導入を予定もしくは検討中の企業の状況	24
2. テレワークの導入を予定していない企業の状況	30
第4章 ガイドラインの内容及び自由記入について	
1. ガイドラインについて	39
2. 自由回答について	44
＜付属資料＞	
アンケート調査票	49

第1章 調査の概要

1. 調査名

「企業のテレワークの実態に関する調査」

2. 調査対象の選定・回収状況

2008年1月1日時点で、東京証券取引所、大阪証券取引所、名古屋証券取引所等、国内のすべての証券取引市場へ上場している企業（複数証券取引所への重複は1社とした。なお調査票送付時に若干の変動あり）3,945社、及びテレワーク協会加盟企業（上場企業を除く。同協会のホームページより）50社を対象とした。

2008年1月末に調査票を郵送し、2008年3月までに回収。配布3,995に対し、回収414票（回収率10.36%）。

3. 質問項目

（1）基本属性

業種、従業員規模。

（2）テレワークの有無

テレワークを「完全在宅勤務（週に3日以上自宅で作業する働き方）」「部分在宅勤務（自宅での作業が週に2日以内の働き方）」「モバイルワーク（電話連絡だけでなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能な働き方）」「セカンドオフィス（サテライトオフィス、他事業所、プロジェクト期間中に設置される臨時のオフィスなどで一時的・短期的に作業をする働き方）」の4種類に分類し、それぞれの実施状況（制度、運用等）。

（3）テレワークを実施している企業の状況

4種類のテレワークに関する、制度を導入している部門、利用者数、対象者の選定方法、対象者に対する労働時間制度、利用者に対する勤務時間管理、機器・設備の負担状況、テレワーク導入の目的・効果・きっかけ・課題・今後の意向。

（4）テレワークの導入を検討している企業の状況

導入を検討している理由、きっかけ、導入予定の部門、対象者の選定方法。

（5）テレワークの導入を予定していない企業の状況

実施していない理由、今後の方針。

(6) 厚生労働省「在宅勤務のガイドライン」の認知状況

厚生労働省が平成16年3月15日に公表した「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(調査票とあわせて同封)に関する認知状況。

4. 回答企業の属性

1-1表 業種 (F1)

	(%)
農業・林業・漁業	0.2
鉱業	0.0
建設業	8.7
製造業	37.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.0
情報通信業	12.3
運輸業	1.9
卸売業	7.5
小売業	8.5
金融・保険業	4.3
不動産業	2.4
飲食店、宿泊業	3.1
医療・福祉	0.0
教育、学習支援業	0.5
複合サービス事業	0.0
その他サービス業	10.4
その他	1.9
無回答	0.0
合計	100.0
(N)	(414)

1-2表 従業員数 (F2)

	(%)
1~29人	6.5
30~99人	9.2
100~299人	25.1
300~499人	15.0
500~999人	10.6
1,000~2,999人	20.3
3,000人以上	13.3
無回答	0.0
合計	100.0
(N)	(414)

回答企業の属性は、業種では「製造業」が37.2%で最も多く、それに次いで多い「情報通信業」の12.3%と「その他サービス業」の10.4%を合わせると約6割になる(1-1表)。

従業員数は、最も割合の高いカテゴリーは「100~299人」の25.1%で、「1,000~2,999人」が20.3%で2番目に多い(1-2表)。これを「1~299人」、「300~999人」、「1,000人以上」の3つにカテゴリーをまとめた場合、「1~299人」が40.8%、「300~999人」が25.6%、「1,000人以上」は33.6%となる。

1-3表 業種 (F1) × 従業員数 (F2)

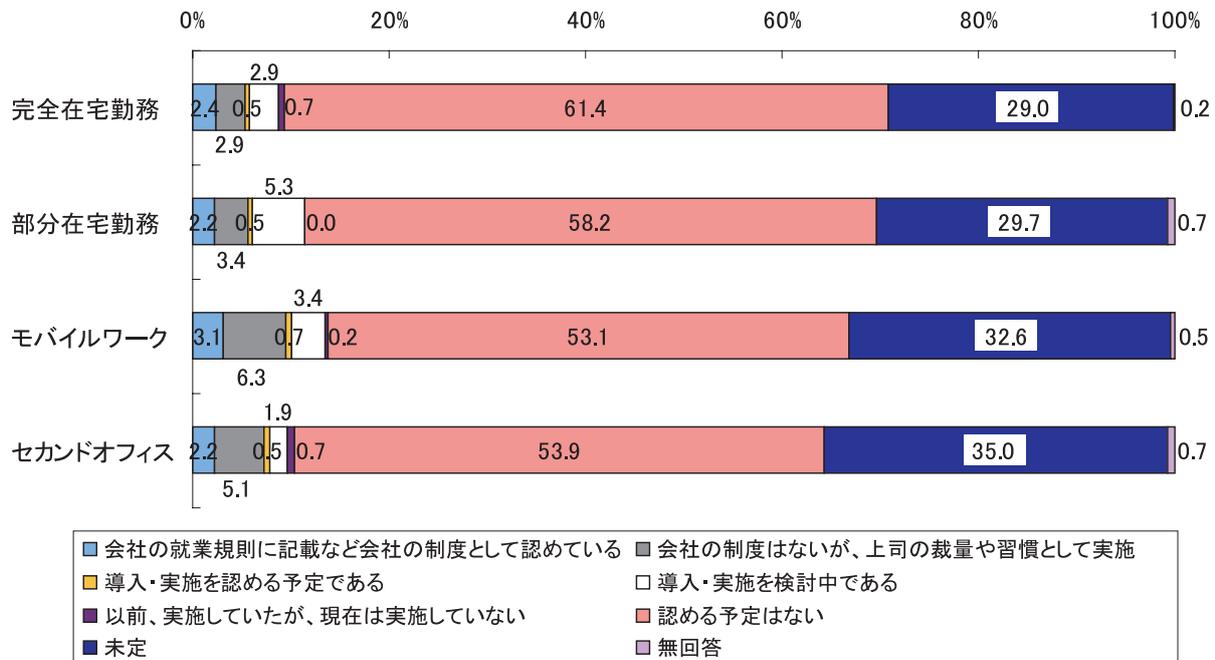
	1~299人	300~999人	1,000人以上	合計	(N)
農業・林業・漁業	0.0	100.0	0.0	100.0	(1)
建設業	52.8	19.4	27.8	100.0	(36)
製造業	29.9	31.8	38.3	100.0	(154)
電気・ガス・熱供給・水道業	25.0	0.0	75.0	100.0	(4)
情報通信業	62.7	21.6	15.7	100.0	(51)
運輸業	0.0	87.5	12.5	100.0	(8)
卸売業	48.4	29.0	22.6	100.0	(31)
小売業	22.9	20.0	57.1	100.0	(35)
金融・保険業	50.0	16.7	33.3	100.0	(18)
不動産業	90.0	10.0	0.0	100.0	(10)
飲食店、宿泊業	15.4	0.0	84.6	100.0	(13)
教育、学習支援業	0.0	50.0	50.0	100.0	(2)
その他サービス業	46.5	23.3	30.2	100.0	(43)
その他	100.0	0.0	0.0	100.0	(8)

業種別に従業員規模の分布を見ると（1-3表）、建設業や情報通信業、卸売業、その他サービス業などは「1~299人」の割合が比較的高く、小売業は「1,000人以上」の割合が比較的高い。製造業は3つのカテゴリーに3割から4割ずつ分散している。

第2章 テレワーク実施企業の状況

1. テレワークの認可の状況

2-1図 テレワークの認可 (Q1)



2-1図は、企業のテレワークの実施状況を示したものである。「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」のは2~3%程度であり、実数では10社程度である¹。「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」を含めても、最も割合の高い「モバイルワーク」が9.4%と1割に満たない。本調査では、テレワークの種類別にたずねているため、既存の調査結果と単純に比べることはできないが、例えば日本テレワーク協会が2004年に在宅勤務について実施した調査²では、「会社の就業規則に記載があるなど会社のルールとして認めている」のは1.2%で、「会社のルールはないが、上司などの裁量で実施している」のは2.2%であった。また、テレワークを種類に分けずに全体として調査した日本テレワーク協会の調査結果（以降、テレワーク協会2002調査）³や労働政策研究・研修機構の調

1 「完全在宅勤務」が10社、「部分在宅勤務」が9社、「モバイルワーク」が13社、「セカンドオフィス」が9社であった。

2 帝国データバンクのCOSMOS2によって全国の従業員規模30人以上の企業から5,000社を対象として無作為に抽出して実施された。回収数は1,066社（回収率21.3%）。

3 調査対象は、札幌市、仙台市、東京都区部、名古屋市、大阪市、広島市、福岡市にある5,140社とした（うち140社は日本テレワーク協会の会員企業）。140社の会員企業を除く5,000社は、「事業所・企業統計調査報告書」（総務庁統計局）と「会社情報」（日本経済新聞社）の都市別の事業所数の割合に応じた無作為抽出であった。非会員企業の回答数は639社（回収率12.8%）。調査時期は2002年2月。

査結果（以降、JILPT2007調査）⁴では、「会社のルールとして認めている」のはそれぞれ2.2%と7.5%、「会社のルールがないが、裁量で実施している」は8.1%と7.5%であった。

2-1 図のいずれのテレワークにおいても「認める予定はない」と回答した割合が50～60%程度と最も高い。「未定」と回答した割合も3割前後ある。前述の各調査でも、「認める予定はない」と回答した企業の割合は7割以上である。テレワークという言葉自体はメディア等を通じてよく聞かれるようになったが、内容についてはまだ理解があまり浸透していない可能性がある。

2-2 表は、テレワークを「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」企業の業種と従業員数を示したものである⁵。業種は「製造業」と「情報通信業」と「その他のサービス業」が多く、製造業の従業員数は「3,000人以上」が多いが、「その他のサービス業」は「1～29人」が多い。

テレワークの種類別では、完全在宅勤務は他の形態のテレワークと比べて従業員数の少ない企業が多く、その他の種類ではそれぞれ約半数が「3,000人以上」の製造業もしくは情報通信業である。一般に、従業員数の多い企業のほうが労務管理の制度が比較的進んでいることと、情報通信のインフラが整っていることによると考えられる。テレワークの開始年を見ると、2000年前後が多く見られる。

調査では、適用対象者数と直近1年間の利用者数もたずねているが、無回答が多かったため表には示していない。回答があった数値に関しては、ほとんどが20人未満である。限定的な業務もしくは部署でのみ行われているか、試行段階のところが多いのではないかと考えられる。また、従業員数が「3,000人以上」のところは無回答が多く、これについては、テレワークに関して人事部が関わっていないなどの理由から具体的な数値が把握されていない可能性がある。

4 労働政策研究・研修機構（JILPT）のモニター民間企業99社が対象。調査期間は2007年10月29日～11月9日。回収率は80.8%であった。なお、この調査は、JILPT調査・解析部が主体となって実施したものである。

5 それぞれのテレワークで重複している企業があるが、すべての種類を実施しているのは1社のみであった（製造業、3,000人以上）。

2-2表 テレワークを会社の制度として認めている企業のプロフィール

	業種	従業員数	開始年
完全在宅勤務	その他のサービス業	1～29人	2000
	その他のサービス業	1～29人	2005
	その他のサービス業	300～499人	2005
	情報通信業	100～299人	2007
	情報通信業	100～299人	-
	情報通信業	100～299人	-
	情報通信業	1,000～2,999人	-
	製造業	3,000人以上	-
	情報通信業	3,000人以上	2005
	製造業	3,000人以上	2000
部分在宅勤務	その他のサービス業	1～29人	2000
	情報通信業	100～299人	2002
	製造業	1,000～2,999人	2006
	情報通信業	1,000～2,999人	-
	建設業	3,000人以上	2008
	情報通信業	3,000人以上	2005
	製造業	3,000人以上	1993
	製造業	3,000人以上	-
	情報通信業	3,000人以上	1999
	モバイルワーク	その他のサービス業	1～29人
製造業		30～99人	2003
情報通信業		100～299人	-
卸売業		100～299人	2007
その他のサービス業		300～499人	2007
情報通信業		1,000～2,999人	2007
製造業		1,000～2,999人	1998
製造業		3,000人以上	-
製造業		3,000人以上	1999
製造業		3,000人以上	1996
製造業		3,000人以上	-
情報通信業		3,000人以上	1997
製造業		3,000人以上	-
セカンドオフィス		製造業	30～99人
	情報通信業	100～299人	-
	製造業	300～499人	2007
	卸売業	3,000人以上	-
	製造業	3,000人以上	1987
	製造業	3,000人以上	1984
	製造業	3,000人以上	-
	情報通信業	3,000人以上	-
製造業	3,000人以上	-	

2-3表から2-6表は、従業員数別にテレワークの認可の状況を示したものである。共通してみられる傾向は、「認める予定はない」で「1,000人以上」の割合が最も低いことである。一方、「導入・実施を認める予定である」と「導入・実施を検討中である」の割合を加えると、わずかながら「1,000人以上」の割合が最も高い。規模の大きな会社では、企業の社会的責任や人材の確保というということから、取り組むところまでは行っていない、労務管理の一環として、少しは意識しているということかもしれない。

2-3表 従業員数別 テレワークの認可（完全在宅勤務）

	1~299人	300~999人	1,000人以上
会社の就業規則に記載など会社の制度として認めている	3.0	0.9	2.9
会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施	2.4	2.8	3.6
導入・実施を認める予定である	0.0	0.0	1.4
導入・実施を検討中である	1.8	1.9	5.0
以前、実施していたが、現在は実施していない	0.6	0.0	1.4
認める予定はない	63.9	62.3	57.6
未定	28.4	31.1	28.1
無回答	0.0	0.9	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(169)	(106)	(139)

2-4表 従業員数別 テレワークの認可（部分在宅勤務）

	1~299人	300~999人	1,000人以上
会社の就業規則に記載など会社の制度として認めている	1.2	0.0	5.0
会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施	5.9	0.9	2.2
導入・実施を認める予定である	0.0	0.0	1.4
導入・実施を検討中である	4.1	1.9	9.4
以前、実施していたが、現在は実施していない	0.0	0.0	0.0
認める予定はない	60.9	60.4	53.2
未定	27.2	34.9	28.8
無回答	0.6	1.9	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(169)	(106)	(139)

2-5表 従業員数別 テレワークの認可（モバイルワーク）

	1～299人	300～999人	1,000人以上
会社の就業規則に記載など会社の制度として認めている	2.4	0.9	5.8
会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施	4.7	5.7	8.6
導入・実施を認める予定である	0.0	0.0	2.2
導入・実施を検討中である	3.6	2.8	3.6
以前、実施していたが、現在は実施していない	0.0	0.0	0.7
認める予定はない	57.4	54.7	46.8
未定	31.4	34.9	32.4
無回答	0.6	0.9	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(169)	(106)	(139)

2-6表 従業員数別 テレワークの認可（セカンドオフィス）

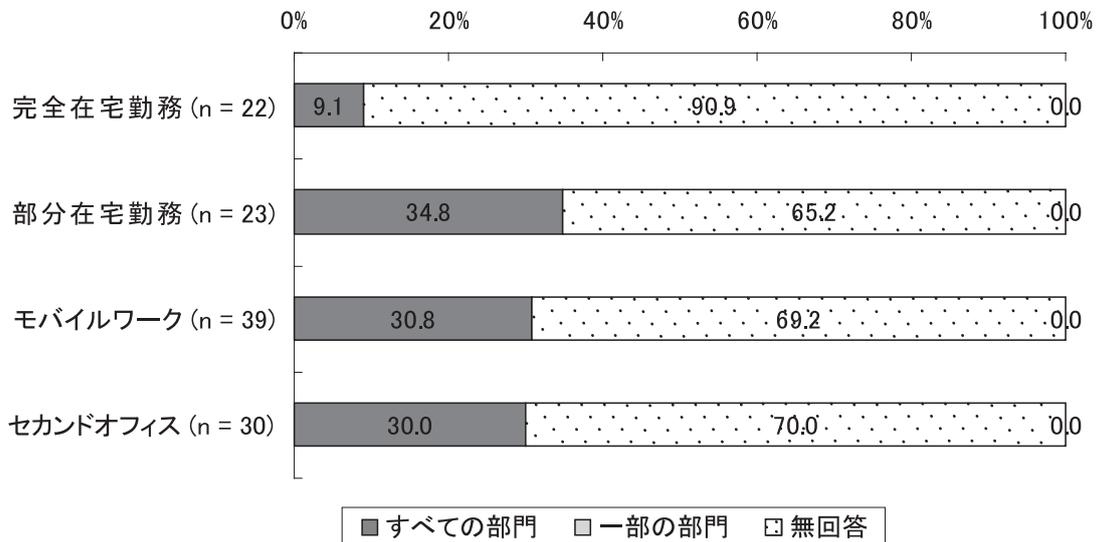
	1～299人	300～999人	1,000人以上
会社の就業規則に記載など会社の制度として認めている	1.2	0.9	4.3
会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施	4.7	4.7	5.8
導入・実施を認める予定である	0.0	0.9	0.7
導入・実施を検討中である	1.8	0.9	2.9
以前、実施していたが、現在は実施していない	0.0	0.9	1.4
認める予定はない	58.6	51.9	49.6
未定	33.1	37.7	35.3
無回答	0.6	1.9	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(169)	(106)	(139)

2. テレワークの実施部門と対象者の選定

テレワークを実施している部門を見ると（2-7 図）、完全在宅勤務については「すべての部門」において実施されているのは 1 割弱だが、その他の形態のテレワークでは 3 割程度となっている。

「一部の部門」で実施していると回答した企業に対して該当する部門をたずねたところ（2-8 表）、完全在宅勤務や部分在宅勤務では「研究・開発・設計」の割合が最も高いが、モバイルワークやセカンドオフィスでは「営業」の割合が最も高い。「研究・開発・設計」ではひとりでパソコンに向かう作業が多く、「営業」は社外での業務が多いという、それぞれの業務の内容を反映している。

2-7 図 テレワーク実施部門 (Q9)



2-8 表 該当する部門 (M.A.) (Q9SQ)

	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
営業	15.0	20.0	92.6	66.7
販売・サービス	10.0	20.0	18.5	14.3
研究・開発・設計	40.0	66.7	25.9	23.8
企画・調査・広報	5.0	40.0	25.9	19.0
情報処理	25.0	26.7	22.2	14.3
経理・会計	5.0	13.3	0.0	0.0
人事・労務・総務	25.0	26.7	11.1	14.3
その他	20.0	20.0	3.7	14.3
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(20)	(15)	(27)	(21)

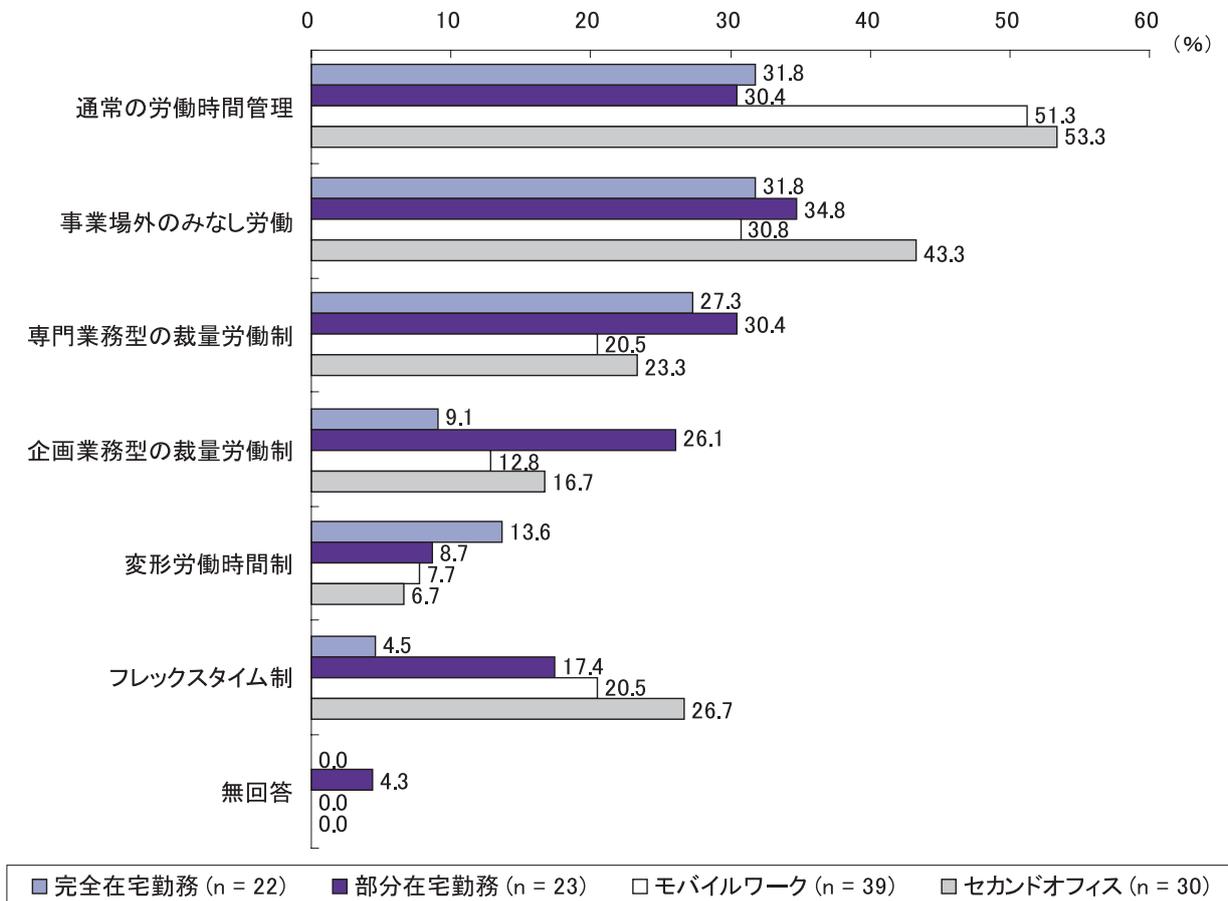
2-9表 テレワークの対象者の選定方法（M.A.）（Q11）

	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
特定の職種・職務を担う従業員	60.0	20.0	53.8	66.7
一定の職位以上の従業員	10.0	60.0	38.5	11.1
入社後一定の年月が経過した従業員	0.0	20.0	0.0	0.0
育児・介護などの事情がある従業員	60.0	20.0	7.7	0.0
高齢の従業員	0.0	0.0	0.0	0.0
障害などのある従業員（高齢者除く）	10.0	10.0	0.0	0.0
すべての従業員	10.0	10.0	23.1	22.2
その他	30.0	10.0	15.4	0.0
無回答	10.0	10.0	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(10)	(10)	(13)	(9)

回答数は少ないが、テレワークの対象者の選定方法について（2-9表）、完全在宅勤務は「特定の職種・職務を担う従業員」と「育児・介護などの事情がある従業員」が最も多いのに対して、部分在宅勤務は「一定の職位以上の従業員」が最も多い。2-7図で、完全在宅勤務は「すべての部門」で実施される割合が低かったように、部分在宅勤務のほうが制度として汎用性が高いと思われる。

3. テレワーク対象者に対する労務管理

2-10図 テレワーク対象者に対する労働時間管理 (M.A.) (Q12)

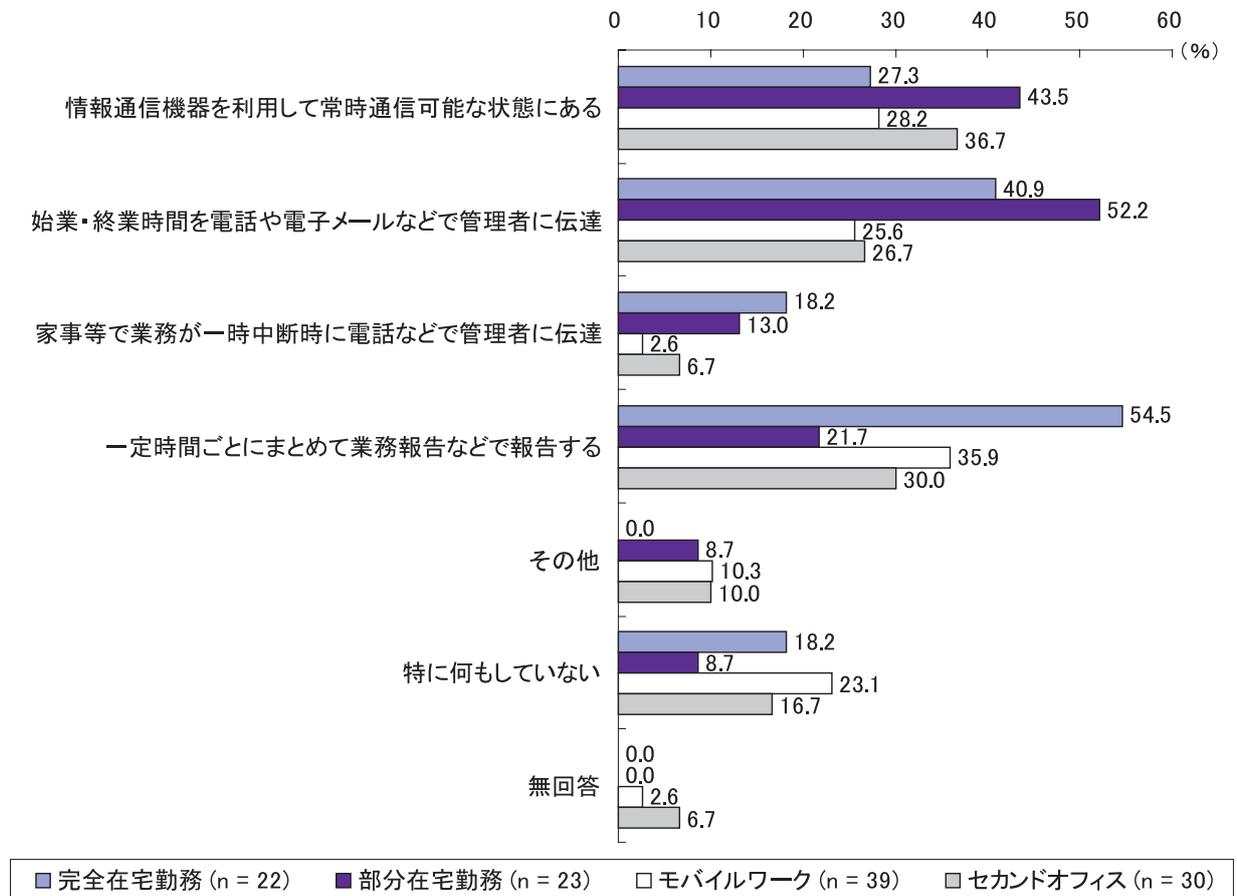


2-10図は、それぞれのテレワークの対象者に対してどのような労働時間管理が適用されているかを示したものである。

全体での傾向を見ると、「通常の労働時間管理」や「事業場外のみなし労働」が、すべての種類で3割を超えている。

モバイルワークやセカンドオフィスは、「通常の労働時間管理」を適用している割合が最も高い。それに対して、部分在宅勤務は「専門業務型の裁量労働制」や「企画業務型の裁量労働制」で、モバイルワークやセカンドオフィスと比べて割合が高い。完全在宅勤務は、「専門業務型の裁量労働制」が3割弱となっている。

2-11図 テレワーク実施中の社員に対する勤務時間管理（M.A.）（Q13）



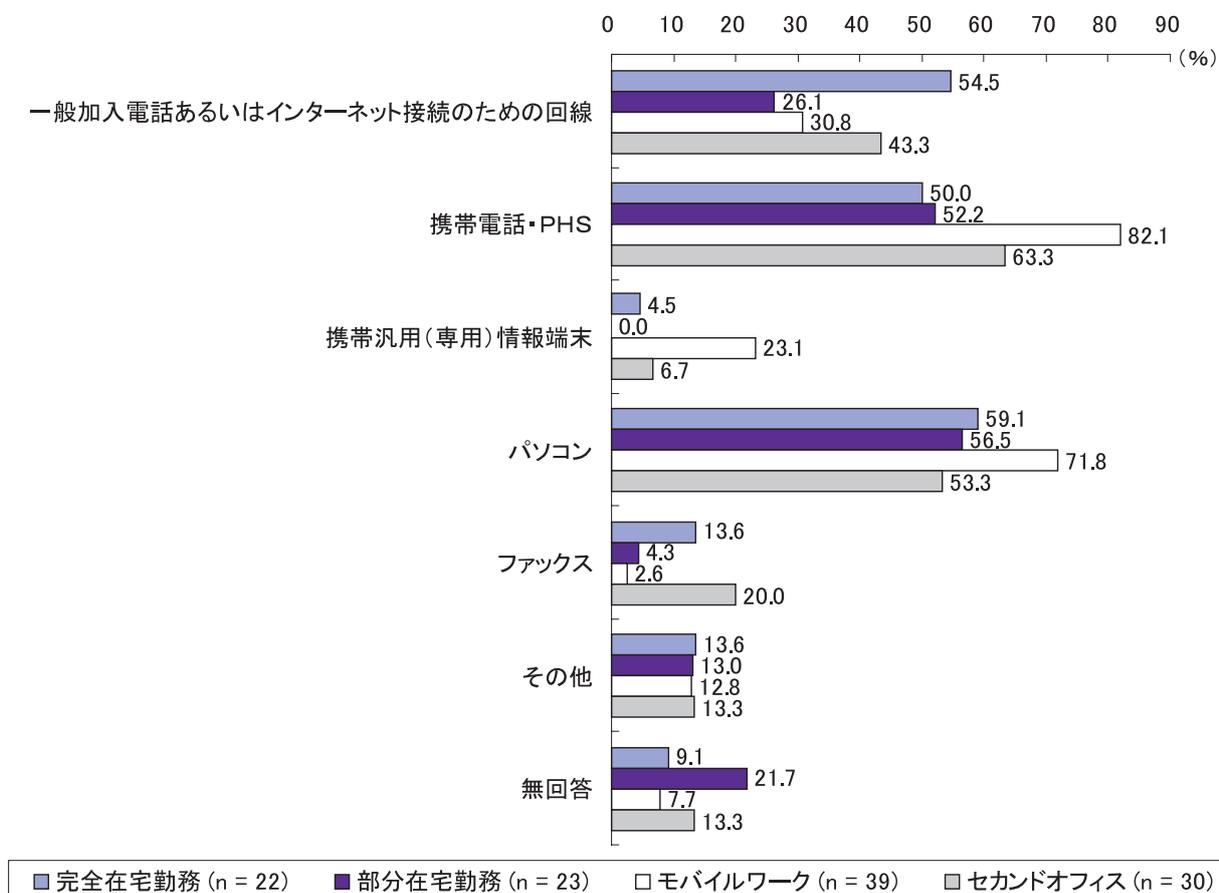
テレワークを実施している社員の勤務時間の管理をどのように行っているかについては、「特に何もしていない」企業は少なく、多くの企業が何らかの方法で勤務時間を管理している（2-11図）。

完全在宅勤務は「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が半数を超え最も多く、「始業・終業時間を電話や電子メールなどで管理者に伝達」も約4割で2番目に多い。

部分在宅勤務は、「始業・終業時間を電話や電子メールなどで管理者に伝達」と「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が多いが、「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」は少ない。完全在宅勤務のほうが緩やかな時間管理を行っている傾向が見られる。

モバイルワークとセカンドオフィスは、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」「始業・終業時間を電話や電子メールなどで管理者に伝達」「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」で分散している。

2-12図 テレワーク実施時に会社が貸与または費用を負担しているもの (M. A.)
(Q14)



テレワークを実施する際に、会社が貸与または費用を一部でも負担しているものは、「携帯電話・PHS」と「パソコン」がすべての種類で5割を超えている(2-12図)。特にモバイルワークにおいてその割合が高い。営業など顧客先を回る業務が多いため、当然の結果と言える。完全在宅勤務については「一般加入電話あるいはインターネット接続のための回線」も5割程度の企業で費用を負担しているが、部分在宅勤務は26.1%であり、自宅で勤務する頻度による差が表れている。

4. テレワーク実施の目的と効果

2-13表 テレワークを実施した目的（M.A.）（Q15）

	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
定型的業務の効率・生産性の向上	31.8	30.4	71.8	43.3
創造的業務の効率・生産性の向上	22.7	43.5	33.3	30.0
勤務者の自己管理能力の向上	13.6	13.0	12.8	10.0
勤務者にゆとりと健康的な生活	22.7	52.2	15.4	13.3
勤務者の移動時間の短縮・効率化	40.9	39.1	64.1	60.0
顧客満足度の向上	0.0	0.0	28.2	20.0
企業イメージの向上	18.2	17.4	12.8	10.0
人件費(残業手当等)の削減	13.6	8.7	10.3	6.7
オフィスコストの削減	31.8	21.7	12.8	26.7
優秀な人材の雇用確保	45.5	43.5	12.8	13.3
仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応	45.5	65.2	12.8	13.3
高齢の社員への対応	9.1	13.0	2.6	3.3
障害などのある社員への対応(高齢者除く)	40.9	26.1	5.1	3.3
その他	18.2	8.7	5.1	20.0
無回答	0.0	4.3	0.0	3.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(22)	(23)	(39)	(30)

*網掛けは、割合の高いものから5番目までの項目。

テレワークを実施した目的に関しては、14項目についてたずねている（複数回答）。2-13表では、それぞれのテレワークについて、回答の割合の高いものから5番目までの項目に網掛けした。

すべてのテレワークで割合が比較的高いのは、「勤務者の移動時間の短縮・効率化」である。テレワークの特徴が、時間と場所にとらわれない働き方であることの反映であろう。特に、顧客先に出向くことが多いモバイルワークやセカンドオフィスの割合が高い。「顧客満足度の向上」について、在宅勤務では選択されていないが、モバイルワークやセカンドオフィスでは目的として選択されている。モバイルワークやセカンドオフィスに関しては、定型的および創造的な「業務の効率・生産性の向上」も共通した目的となっている。一方、在宅勤務では、「優秀な人材の雇用確保」や「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応」といった働きやすさの項目が共通した目的としてあげられている。部分在宅勤務の場合は「勤務者にゆとりと健康的な生活」の割合も高い。完全在宅勤務は「障害などのある社員への対応（高齢者除く）」など、部分在宅勤務と比べて、労働者個人のより特殊な事情に対応することを目的としていると思われる。

2-14表 テレワークを実施した目的（最も重要な目的）(Q15SQ)

	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
定型的業務の効率・生産性の向上	4.5	13.0	33.3	13.3
創造的業務の効率・生産性の向上	0.0	13.0	5.1	10.0
勤務者の自己管理能力の向上	0.0	0.0	0.0	0.0
勤務者にゆとりと健康的な生活	0.0	4.3	0.0	0.0
勤務者の移動時間の短縮・効率化	4.5	8.7	30.8	30.0
顧客満足度の向上	0.0	0.0	10.3	10.0
企業イメージの向上	0.0	4.3	0.0	0.0
人件費(残業手当等)の削減	0.0	0.0	0.0	0.0
オフィスコストの削減	4.5	0.0	0.0	3.3
優秀な人材の雇用確保	9.1	4.3	2.6	6.7
仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応	36.4	26.1	5.1	3.3
高齢の社員への対応	0.0	0.0	0.0	0.0
障害などのある社員への対応(高齢者除く)	22.7	4.3	2.6	0.0
その他	13.6	4.3	0.0	13.3
無回答	4.5	17.4	10.3	10.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(22)	(23)	(39)	(30)

*網掛けは、割合の高いものから3番目までの項目。

2-14表は、テレワークを実施した目的の中で最も重要な事柄についてたずねたものである。表中の網掛けは、それぞれのテレワークで割合の高いものから3番目までを示している。

完全在宅勤務と部分在宅勤務では、「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応」の割合が最も高い。より柔軟な働き方を可能にすることを目的として導入された制度と言える。一方、モバイルワークとセカンドオフィスで共通して割合が高いのは「勤務者の移動時間の短縮・効率化」であり、業務の効率化が主な導入の目的といえる。モバイルワークについては「定型的業務の効率・生産性の向上」が最も割合が高い。

2-15表 テレワークを実施した効果（M.A.）（Q16）

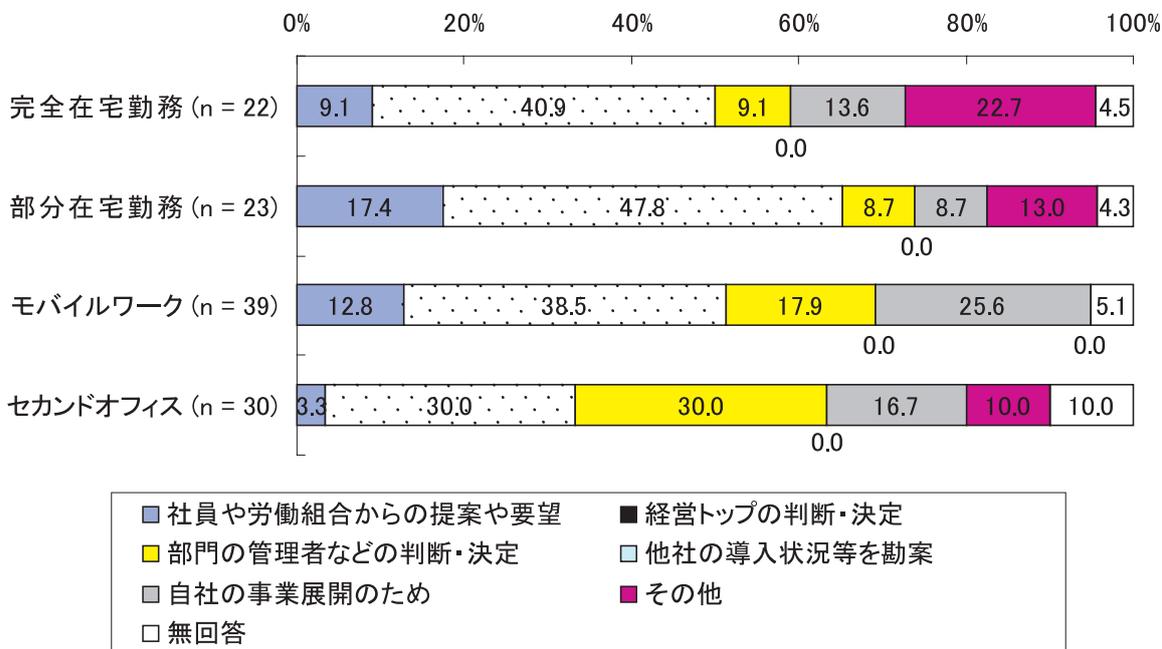
	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
定型的業務の効率・生産性の向上	13.6	21.7	46.2	29.6
創造的業務の効率・生産性の向上	18.2	34.8	17.9	22.2
勤務者の自己管理能力の向上	4.5	13.0	10.3	11.1
勤務者にゆとりと健康的な生活	31.8	56.5	5.1	11.1
勤務者の移動時間の短縮・効率化	40.9	56.5	66.7	48.1
顧客満足度の向上	0.0	0.0	20.5	22.2
企業イメージの向上	13.6	21.7	12.8	14.8
人件費(残業手当等)の削減	9.1	8.7	2.6	0.0
オフィスコストの削減	31.8	0.0	5.1	18.5
優秀な人材の雇用確保	31.8	17.4	12.8	7.4
仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員へ対応	50.0	78.3	12.8	14.8
高齢の社員への対応	0.0	4.3	0.0	0.0
障害などのある社員への対応(高齢者除く)	22.7	13.0	0.0	0.0
その他	0.0	4.3	2.6	18.5
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(22)	(23)	(39)	(27)

*網掛けは、割合の高いものから5番目までの項目。

テレワークを実施した効果（2-15表）は、2-14表のテレワークを実施した目的で見られた傾向と似ている。すべてのテレワークで「勤務者の移動時間の短縮・効率化」の割合が比較的高く、モバイルワークやセカンドオフィスでは「業務の効率・生産性の向上」や「顧客満足度の向上」、完全在宅勤務および部分在宅勤務では「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応」と「勤務者にゆとりと健康的な生活」の割合が比較的高い。

5. テレワーク実施のきっかけと次世代育成支援対策推進法の影響

2-16図 テレワークを導入・実施したきっかけ (Q17)

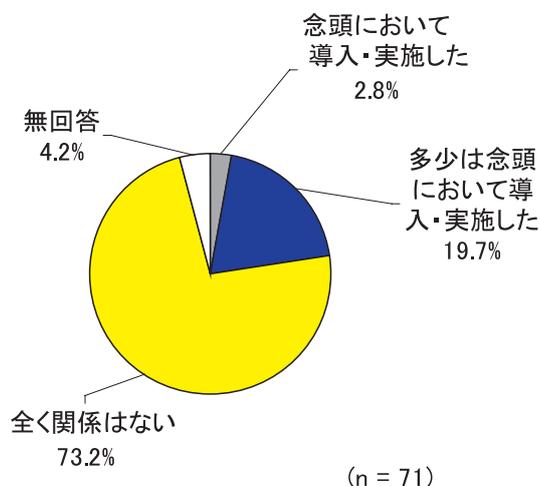


注：「他社の導入状況等を勘案」は該当なしのため、すべて0%となっている。

テレワークを導入・実施した主なきっかけは、いずれの種類においても「経営トップの判断・決定」が最も多い(2-16図)。トップダウンで行われることが多いということである。

モバイルワークやセカンドオフィスについては、「部門の管理者等の判断・決定」の割合が在宅勤務と比べて少し高い。モバイルワークの場合は「自社の事業展開のため」の割合が他の形態と比べて少し高い。モバイルワークで用いる情報通信機器やシステムなどを自社で試験的に導入した上で、それらを商品あるいはサービスとして他社に提供するという意図している。

2-17 図 テレワークを導入・実施時の次世代育成支援対策推進法の影響 (Q18)



テレワークを導入・実施する際に、次世代育成支援対策推進法の影響があったかをたずねたところ (2-17 図)、「念頭において導入・実施した」と「多少は念頭において導入・実施した」を合わせても 2 割程度であり、「全く関係はない」と回答した企業が 73.2%であった。

テレワークの導入時期の回答があった企業について、導入年が次世代育成支援対策推進法が成立・公布された 2003 年以降と 2002 年までに分けてみると、「多少は念頭において導入・実施した」では 2003 年以降は 5 件で 2002 年までが 7 件、「全く関係はない」は 2003 年以降は 6 件で 2002 年までが 6 件である。「念頭において導入・実施した」で回答があったのは 2008 年の 1 件のみであった。導入時期を回答した企業は少ないが、ここからは次世代育成支援対策推進法の成立・公布後にテレワークを導入した企業の数が多いとは言えない。

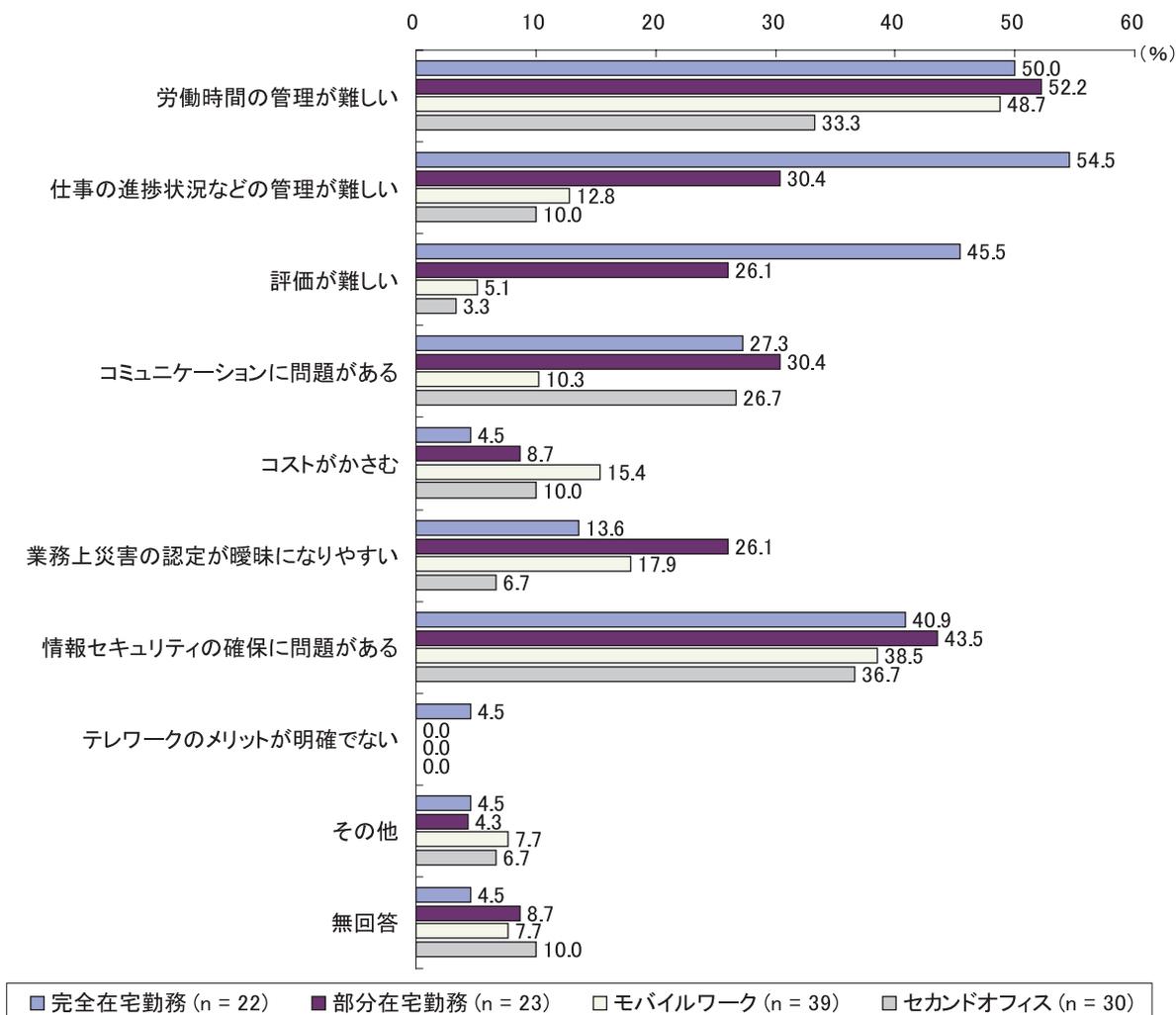
従業員数別に見ると (2-18 表)、「多少は念頭において導入・実施した」は「1,000人以上」の割合が最も低い。

2-18 表 従業員数別 テレワークを導入・実施時の次世代育成支援対策推進法の影響 (Q18)

	1~299人	300~999人	1,000人以上
念頭において導入・実施した	3.8	0.0	3.2
多少は念頭において導入・実施した	23.1	35.7	9.7
全く関係はない	73.1	57.1	80.6
無回答	0.0	7.1	6.5
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(26)	(14)	(31)

6. テレワークの課題と今後の方向

2-19図 テレワーク実施上の問題や課題 (M.A.) (Q19)

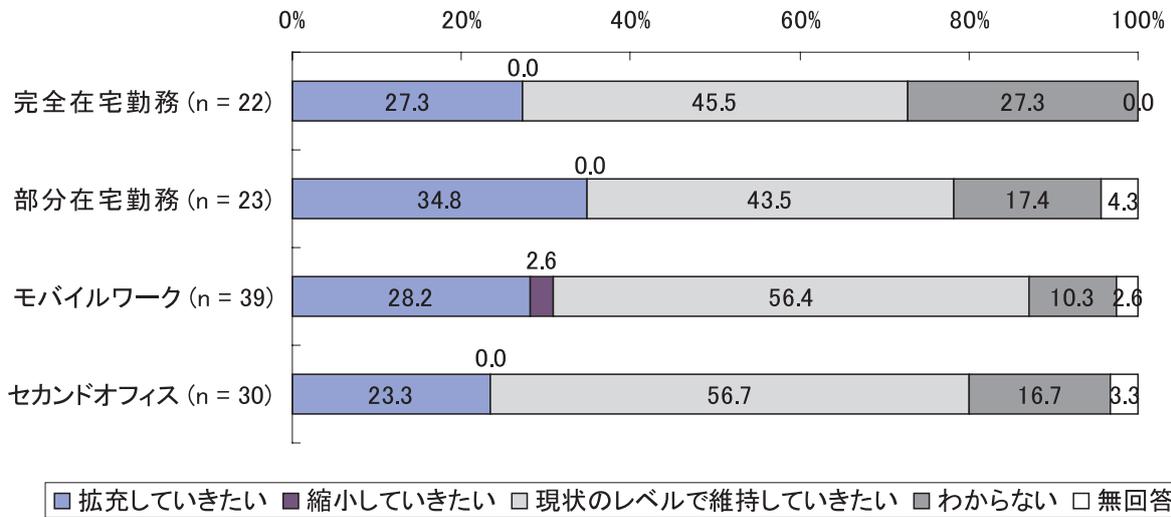


テレワークを実施する上での問題や課題の中で、総じて回答割合が高いのは、「労働時間の管理が難しい」と「情報セキュリティの確保に問題がある」の2項目である(2-19図)。離れた場所で働くということと、情報通信技術を活用して働くという、テレワークの特徴が反映されている。

完全在宅勤務については「仕事の進捗状況などの管理が難しい」や「評価が難しい」など他のテレワーク形態に比べて、割合の高い項目が多い。出勤する機会が少ないことから、様々な問題点があるということであろう。またこの傾向は、割合の水準に少し差はあるが、部分在宅勤務もモバイルワークやセカンドオフィスと比べて割合が高い。

モバイルワークを除いて「コミュニケーションに問題がある」も3割弱となっていて、働き方の自由度が高まると、職場内の連絡や調整などの点で支障が出やすくなるという懸念が感じられる。

2-20図 テレワークの今後の方向 (Q20)



テレワークを今後どのような方向にもっていききたいかについては、すべての種類で「現状のレベルで維持していきたい」と回答した割合が最も高い (2-20 図)。その割合は、完全在宅勤務や部分在宅勤務と比べて、モバイルワークやセカンドオフィスのほうが高い。

それに対して、「拡充していきたい」と回答した割合は 3 割前後となっている。また、「縮小していきたい」と回答した企業はほとんどない。

従業員数別に「拡充していきたい」に注目して比べると (2-21 表から 2-24 表)、モバイルワークやセカンドオフィスでは「1,000 人以上」の割合が高い。モバイルワークやセカンドオフィスを拡充するにはインフラを整える必要があるので、規模の大きな企業の割合が高くなっている可能性がある。

2-21表 従業員数別 テレワークの今後の方向 (完全在宅勤務) (Q20)

	1~299 人	300~999 人	1,000 人以上
拡充していきたい	22.2	50.0	22.2
縮小していきたい	0.0	0.0	0.0
現状のレベルで維持していきたい	55.6	50.0	33.3
わからない	22.2	0.0	44.4
無回答	0.0	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(9)	(4)	(9)

2-22表 従業員数別 テレワークの今後の方向（部分在宅勤務）(Q20)

	1~299人	300~999人	1,000人以上
拡充していきたい	16.7	100.0	50.0
縮小していきたい	0.0	0.0	0.0
現状のレベルで維持していきたい	58.3	0.0	30.0
わからない	25.0	0.0	10.0
無回答	0.0	0.0	10.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(12)	(1)	(10)

2-23表 従業員数別 テレワークの今後の方向（モバイルワーク）(Q20)

	1~299人	300~999人	1,000人以上
拡充していきたい	25.0	0.0	40.0
縮小していきたい	8.3	0.0	0.0
現状のレベルで維持していきたい	50.0	71.4	55.0
わからない	16.7	28.6	0.0
無回答	0.0	0.0	5.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(12)	(7)	(20)

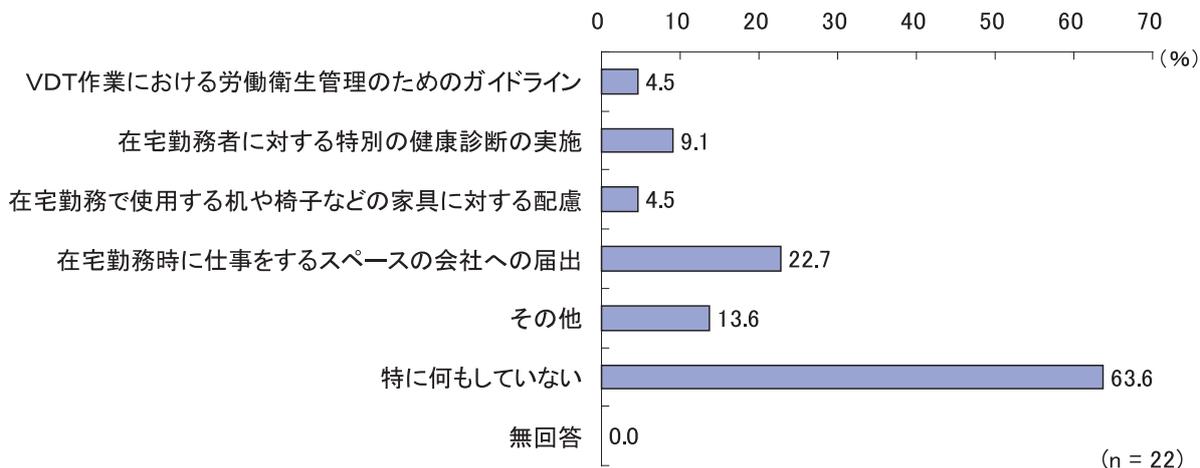
2-24表 従業員数別 テレワークの今後の方向（セカンドオフィス）(Q20)

	1~299人	300~999人	1,000人以上
拡充していきたい	20.0	0.0	35.7
縮小していきたい	0.0	0.0	0.0
現状のレベルで維持していきたい	70.0	83.3	35.7
わからない	10.0	16.7	21.4
無回答	0.0	0.0	7.1
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(10)	(6)	(14)

7. 在宅勤務者に対する労働安全衛生上の対策と教育や能力開発

Q21（労働安全衛生上の対策）（2-25 図）と Q22（在宅勤務のための教育や能力開発）（2-27 図）は、完全在宅勤務を実施している企業にのみたずねている。

2-25 図 在宅勤務実施社員に対しての労働安全衛生上の対策（M.A.）（Q21）



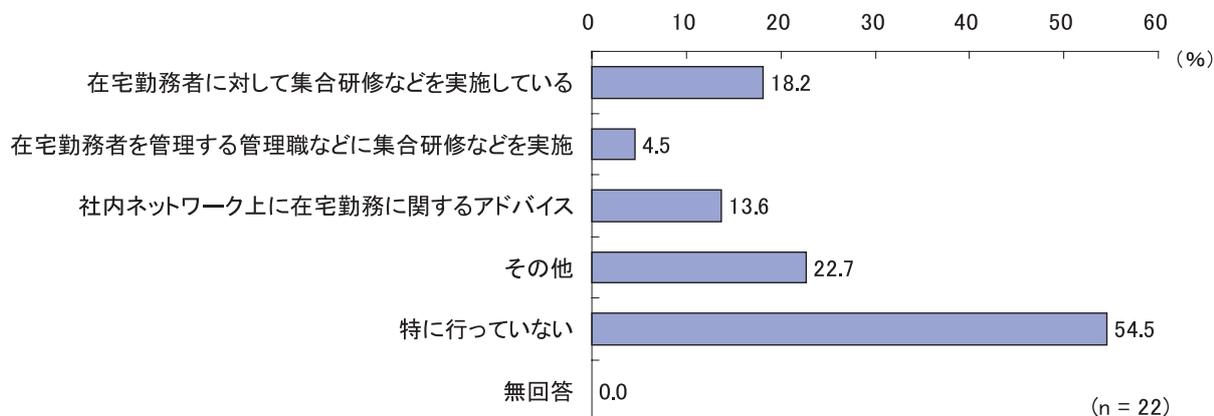
完全在宅勤務を実施している社員に対して、労働安全衛生上の対策を行っているかについては、「特に何もしていない」と回答した企業が 63.6%で最も多い（2-25 図）。行っている内容で最も割合が高いのは、「在宅勤務時に仕事をするスペースの会社への届出」の 22.7%である。

従業員数別に見ると（2-26 表）、実数は少ないが「特に何もしていない」は従業員数が多い企業の割合が少なく、何らかの指導もしくは情報提供などを行っているものと思われる。

2-26 表 従業員数別 在宅勤務実施社員に対しての労働安全衛生上の対策（M.A.）（Q21）

	1~299 人	300~999 人	1,000 人以上
VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン	0.0	25.0	0.0
在宅勤務者に対する特別の健康診断の実施	0.0	0.0	22.2
在宅勤務で使用する机や椅子などの家具に対する配慮	0.0	25.0	0.0
在宅勤務時に仕事をするスペースの会社への届出	11.1	0.0	44.4
その他	11.1	0.0	22.2
特に何もしていない	88.9	50.0	44.4
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(9)	(4)	(9)

2-27図 在宅勤務のための教育や能力開発の実施（M.A.）（Q22）



在宅勤務のための教育や能力開発は「特に行っていない」企業が54.5%と半数以上である（2-27図）。行っている内容の「その他」については「WEB研修の実施」などが挙げられている。

従業員数別に見ると（2-28表）、ここも実数は少ないが「特に何もしていない」では従業員数が「1,000人以上」で最も割合が少ない。

2-28表 従業員数別 在宅勤務のための教育や能力開発の実施（M.A.）（Q22）

	1~299人	300~999人	1,000人以上
在宅勤務者に対して集合研修などを実施している	33.3	0.0	11.1
在宅勤務者を管理する管理職などに集合研修などを実施	11.1	0.0	0.0
社内ネットワーク上に在宅勤務に関するアドバイス	22.2	0.0	11.1
その他	11.1	0.0	44.4
特に行っていない	55.6	100.0	33.3
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(9)	(4)	(9)

第3章 テレワークを実施していない企業の状況

1. テレワークの導入を予定もしくは検討中の企業の状況

テレワークの導入・実施を検討している企業の回答数が少ないため、参考程度であるが、結果から見られる傾向を以下に示す。

3-1表 テレワークを検討した目的 (M. A.) (Q2)

	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
定型的業務の効率・生産性の向上	35.7	37.5	35.3	30.0
創造的業務の効率・生産性の向上	42.9	50.0	23.5	30.0
勤務者の自己管理能力の向上	7.1	12.5	23.5	10.0
勤務者にゆとりと健康的な生活	42.9	50.0	64.7	50.0
勤務者の移動時間の短縮・効率化	42.9	58.3	70.6	80.0
顧客満足度の向上	7.1	12.5	11.8	20.0
企業イメージの向上	28.6	25.0	5.9	10.0
人件費（残業手当等）の削減	7.1	8.3	11.8	10.0
オフィスコストの削減	21.4	12.5	29.4	40.0
優秀な人材の雇用確保	64.3	58.3	41.2	50.0
仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員へ対応	100.0	83.3	29.4	40.0
高齢の社員への対応	14.3	12.5	11.8	10.0
障害などのある社員への対応（高齢者除く）	28.6	20.8	17.6	10.0
その他	7.1	8.3	5.9	10.0
無回答	0.0	0.0	5.9	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(14)	(24)	(17)	(10)

*網掛けは、割合の高いものから5番目までの項目。

テレワークの導入・実施を検討した目的は、実施している企業の傾向（2-14表）と似ている。モバイルワークやセカンドオフィスは「勤務者の移動時間の短縮・効率化」の割合が最も高く、完全在宅勤務や部分在宅勤務は「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応」の割合が最も高い（3-1表）。

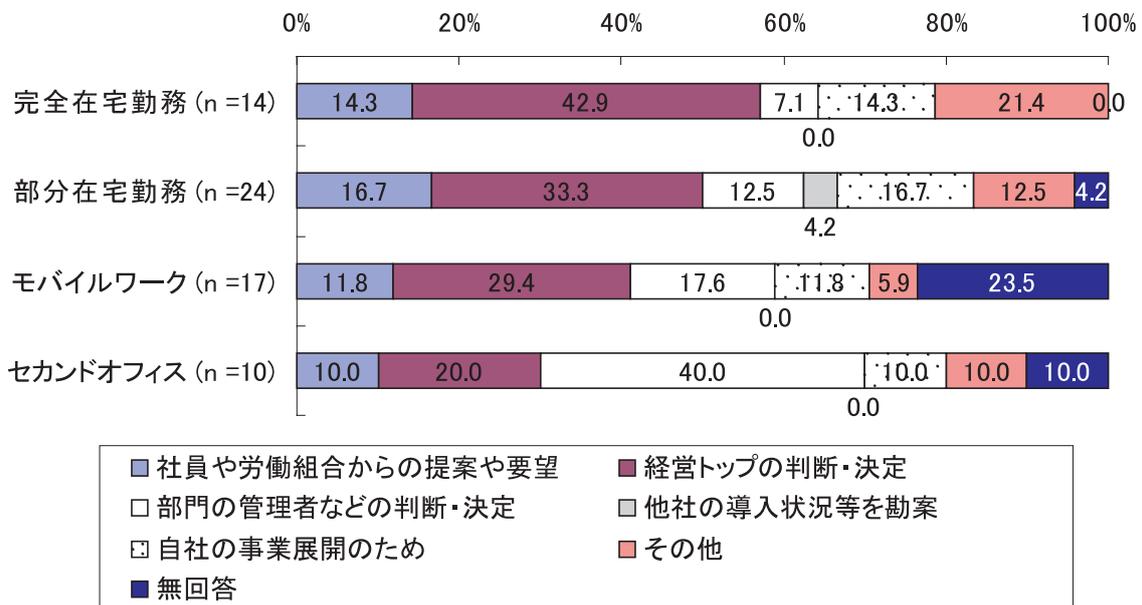
3-2表 テレワークを検討した最も重要な目的 (Q2SQ)

	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
定型的業務の効率・生産性の向上	6.7	7.7	15.8	8.3
創造的業務の効率・生産性の向上	0.0	7.7	0.0	8.3
勤務者の自己管理能力の向上	0.0	0.0	0.0	0.0
勤務者にゆとりと健康的な生活	13.3	15.4	10.5	16.7
勤務者の移動時間の短縮・効率化	0.0	3.8	31.6	8.3
顧客満足度の向上	0.0	0.0	0.0	0.0
企業イメージの向上	0.0	0.0	0.0	0.0
人件費(残業手当等)の削減	6.7	7.7	10.5	16.7
オフィスコストの削減	6.7	3.8	5.3	16.7
優秀な人材の雇用確保	20.0	15.4	10.5	8.3
仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員へ対応	40.0	26.9	5.3	8.3
高齢の社員への対応	0.0	0.0	0.0	0.0
障害などのある社員への対応(高齢者除く)	0.0	3.8	0.0	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	8.3
無回答	6.7	7.7	10.5	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(15)	(26)	(19)	(12)

*網掛けは、割合の高いものから3番目までの項目。

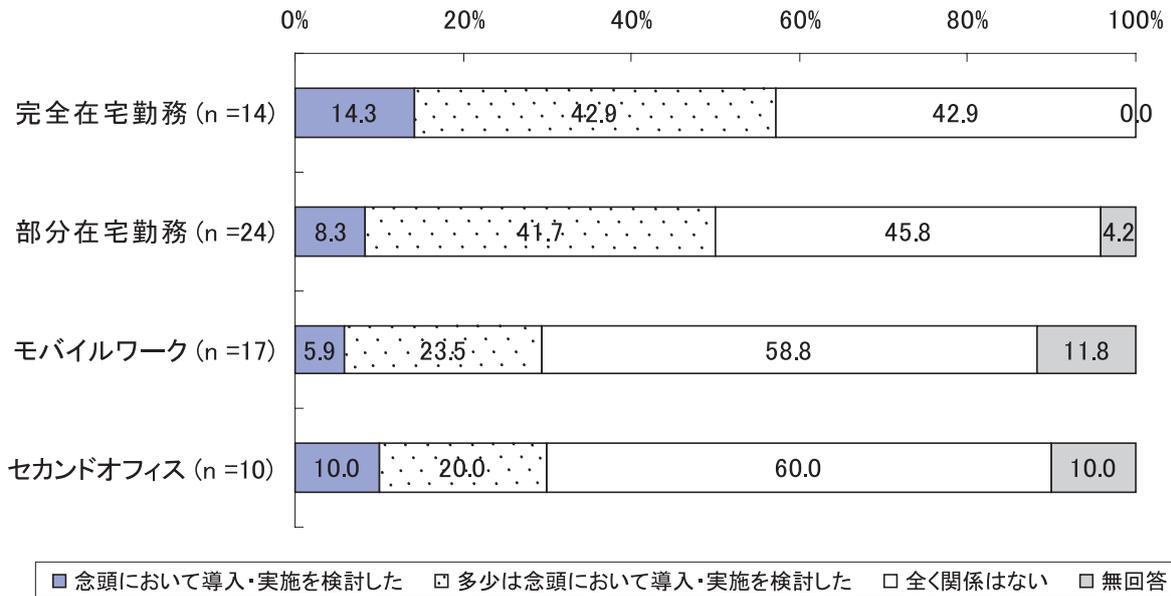
テレワークの導入・実施を検討した最も重要な目的は(3-2表)、セカンドオフィスは分散しているが、モバイルワークは「勤務者の移動時間の短縮・効率化」、完全在宅勤務や部分在宅勤務は「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応」の割合が最も高く、3-1表の傾向と同様である。

3-3図 テレワークの導入・実施を検討したきっかけ (Q3)



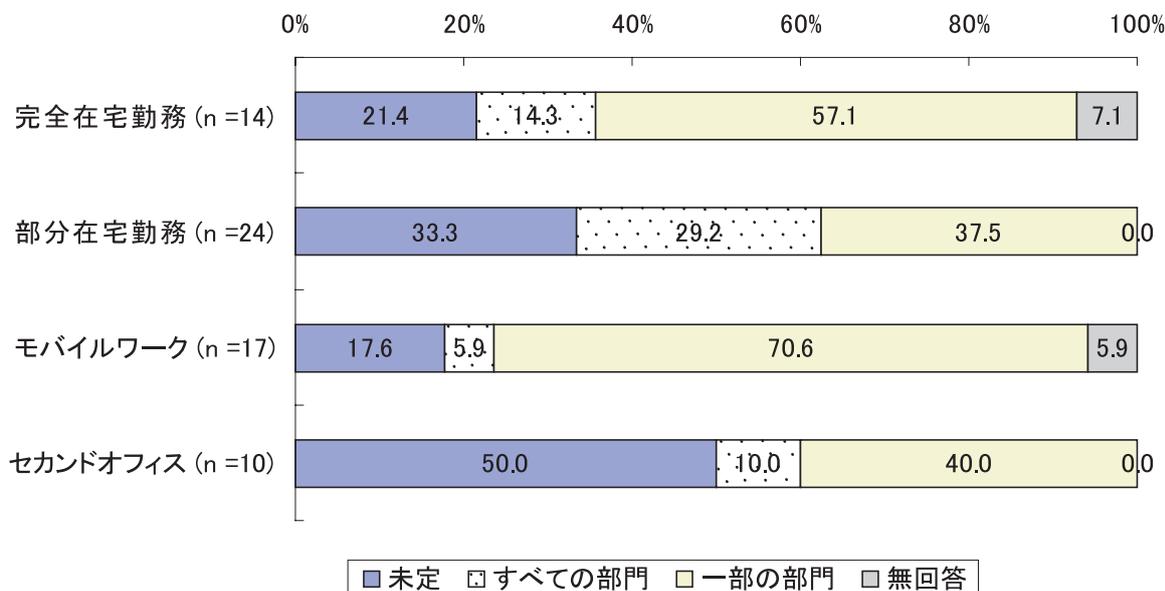
テレワークの導入・実施を検討したきっかけは、セカンドオフィスを除いて「経営トップの判断・決定」の割合が最も高い (3-3 図)。セカンドオフィスは「部門の管理者等の判断・決定」の割合が最も高い。これらの傾向は、既に実施している企業の傾向 (2-16 図) とほぼ一致している。

3-4図 テレワーク導入・実施の検討の際の次世代育成支援対策推進法の影響 (Q4)



テレワーク導入・実施を検討する際に次世代育成支援対策推進法の影響があったかについては(3-4図)、「念頭において導入・実施を検討した」企業は少ないが、「多少は念頭において導入・実施を検討した」のは、完全在宅勤務や部分在宅勤務では5割程度となっている。少子高齢化対策として在宅勤務がワーク・ライフ・バランスに寄与することを期待している企業がある程度は存在することを示している。モバイルワークやセカンドオフィスは3割程度である。既に実施している企業(2-17図)と比べると、念頭において実施した企業の割合が高い。

3-5図 テレワークの実施を検討・予定している部門 (Q5)



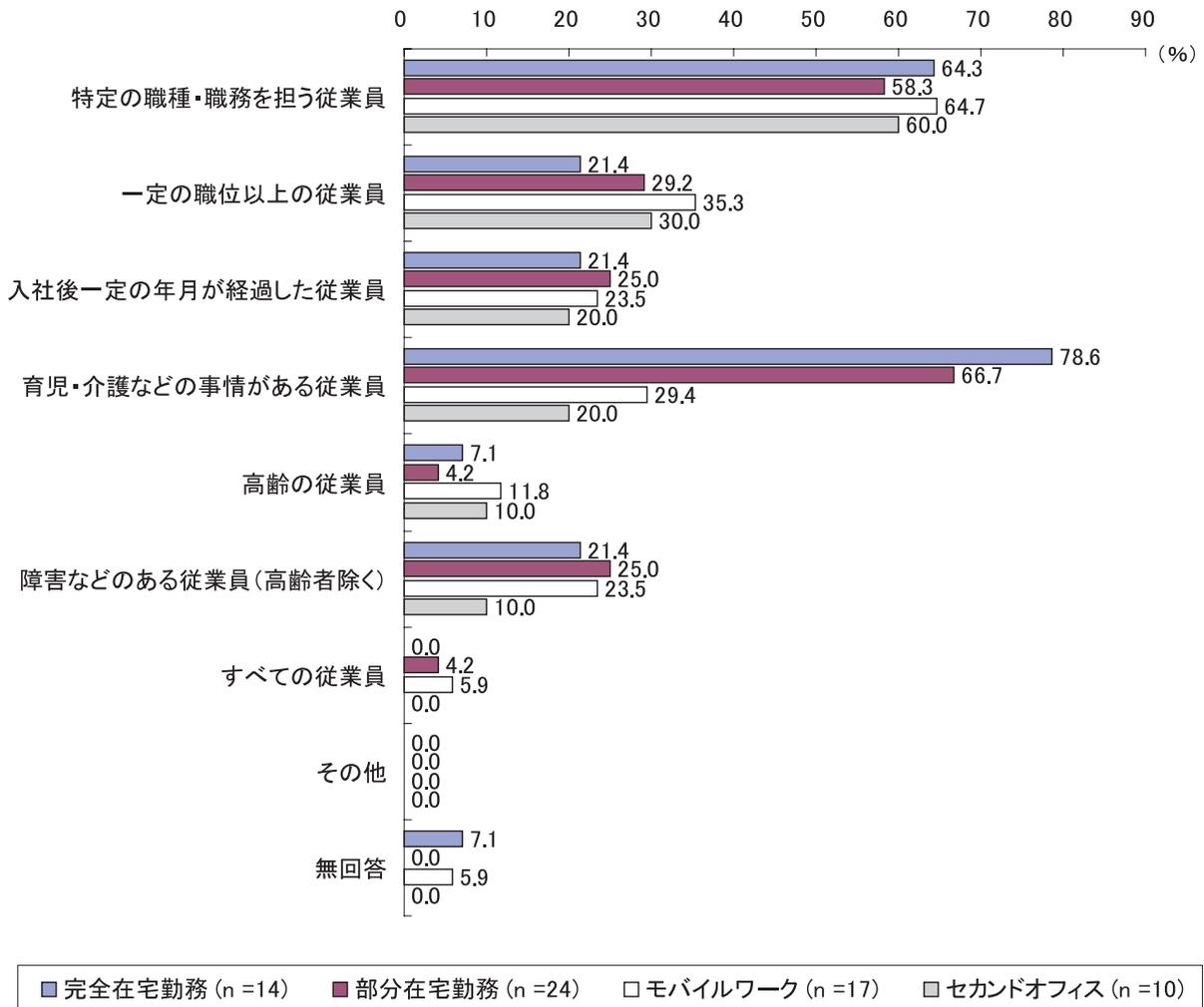
テレワークの実施を検討・予定している部門は、完全在宅勤務、モバイルワーク、セカンドオフィスでは「一部の部門」が多いが、部分在宅勤務については、「すべての部門」が3割、「一部の部門」が4割弱となっている（3-5図）。

3-6表 該当する部門 (M. A.) (Q5SQ)

	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
営業	33.3	33.3	83.3	100.0
販売・サービス	22.2	11.1	25.0	25.0
研究・開発・設計	44.4	55.6	41.7	25.0
企画・調査・広報	22.2	22.2	25.0	50.0
情報処理	22.2	33.3	16.7	25.0
経理・会計	0.0	11.1	0.0	0.0
人事・労務・総務	22.2	33.3	16.7	25.0
その他	11.1	11.1	0.0	0.0
無回答	11.1	0.0	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(9)	(9)	(12)	(4)

「一部の部門」でテレワークの実施を検討あるいは予定している企業について、該当する部門をたずねている（3-6表）。回答数が少ないが、傾向としては、既に実施している企業（2-8表）と同様に、完全在宅勤務や部分在宅勤務では「研究・開発・設計」の割合が最も高く、モバイルワークやセカンドオフィスでは「営業」の割合が最も高い。

3-7図 テレワークの対象者の選定方法 (M. A.) (Q6)

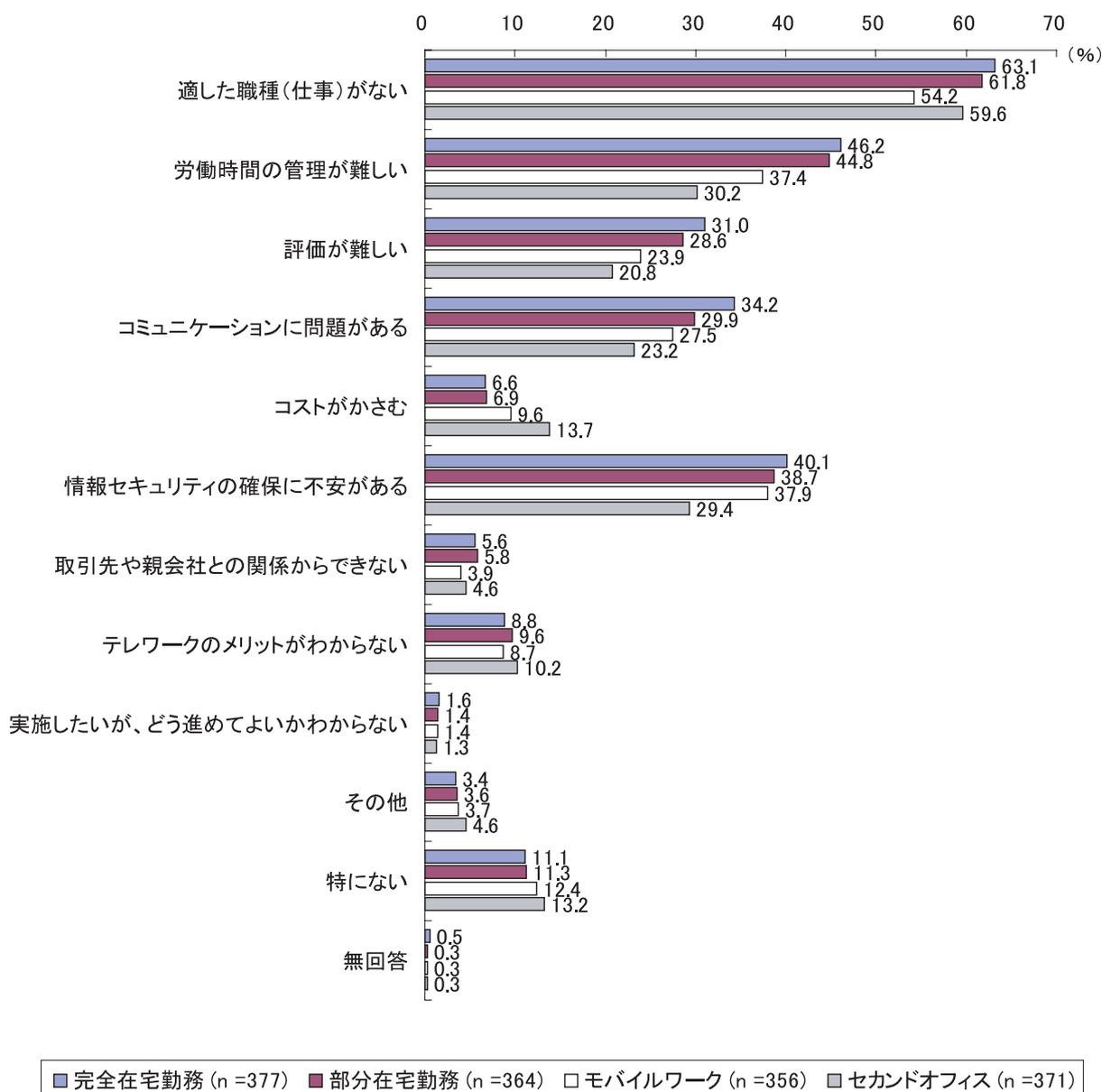


テレワークの対象者を選定する方法については、すべてのテレワークに共通して「特定の職種・職務を担う従業員」の割合が高い(3-7図)。また、完全在宅勤務や部分在宅勤務では「育児・介護などの事情がある従業員」の割合も高い。3-4図で見られたように、次世代育成支援対策推進法を念頭においてテレワークの導入・実施を検討した企業の割合が高かったが、在宅勤務はワーク・ライフ・バランスと結び付けて考えられている。

2. テレワークの導入を予定していない企業の状況

ここでは、現在テレワークを実施しておらず、また導入の検討も行っていないと回答した企業のテレワークに対する考え方などを示す。

3-8図 テレワークを実施していない理由 (M.A.) (Q7)



まず、現在、テレワークを実施していない理由として、すべてのテレワークの種類で共通して割合が高いのは、「適した職種（仕事）がない」「労働時間の管理が難しい」「情報セキュリティの確保に不安がある」などである（3-8図）。「評価が難しい」や「コミュニケーションに問題がある」も2割から3割となっている。「適した職種（仕事）がない」の割合がい

ずれの種類でも最も高いが、3-7図でテレワークの対象者の選定において「特定の職種・職務を担う従業員」の割合が高かったことの裏返しであると言えるだろう。

日本テレワーク協会 2002 調査や JILPT2007 調査でも「適した職種（仕事）がない」（それぞれ 61.8%と 49.2%）と「労働時間の管理が難しい」（それぞれ 43.0%と 62.7%）の割合が高かった。

3-9表 業種別・テレワークを実施していない理由 [完全在宅勤務] (M.A.) (Q7)

	農業・林業・漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	教育、学習支援業	その他サービス業	その他
適した職種(仕事)がない	100.0	81.3	57.3	75.0	43.9	87.5	62.1	81.8	72.2	70.0	69.2	100.0	60.0	50.0
労働時間の管理が難しい	0.0	31.3	53.8	75.0	53.7	62.5	58.6	21.2	27.8	20.0	46.2	50.0	51.4	12.5
評価が難しい	100.0	21.9	36.4	75.0	43.9	62.5	37.9	15.2	27.8	20.0	7.7	50.0	17.1	0.0
コミュニケーションに問題がある	100.0	15.6	40.6	75.0	41.5	62.5	41.4	18.2	27.8	30.0	7.7	50.0	31.4	12.5
コストがかさむ	0.0	3.1	9.1	0.0	2.4	25.0	3.4	6.1	0.0	10.0	0.0	0.0	11.4	0.0
情報セキュリティの確保に不安がある	100.0	28.1	41.3	50.0	65.9	37.5	34.5	18.2	44.4	20.0	30.8	50.0	51.4	12.5
取引先や親会社との関係からできない	0.0	0.0	4.9	0.0	17.1	37.5	6.9	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0
テレワークのメリットがわからない	0.0	6.3	11.9	0.0	2.4	12.5	17.2	6.1	0.0	10.0	15.4	0.0	5.7	0.0
実施したいが、どう進めてよいかわからない	0.0	0.0	2.1	0.0	4.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	6.3	2.8	0.0	2.4	0.0	0.0	3.0	0.0	10.0	7.7	0.0	5.7	12.5
特になし	0.0	6.3	11.9	0.0	4.9	12.5	13.8	15.2	11.1	0.0	7.7	0.0	14.3	37.5
無回答	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0
合計(N)	100.0 (1)	100.0 (32)	100.0 (143)	100.0 (4)	100.0 (41)	100.0 (8)	100.0 (29)	100.0 (33)	100.0 (18)	100.0 (10)	100.0 (13)	100.0 (2)	100.0 (35)	100.0 (8)

3-10表 業種別・テレワークを実施していない理由 [部分在宅勤務] (M.A.) (Q7)

	農業・林業・漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	教育、学習支援業	その他サービス業	その他
適した職種(仕事)がない	100.0	78.1	56.1	66.7	42.1	87.5	62.1	78.8	70.6	77.8	69.2	100.0	56.3	50.0
労働時間の管理が難しい	0.0	34.4	53.2	66.7	44.7	62.5	55.2	24.2	29.4	22.2	46.2	50.0	46.9	12.5
評価が難しい	100.0	21.9	33.8	66.7	36.8	62.5	31.0	21.2	17.6	11.1	7.7	50.0	18.8	0.0
コミュニケーションに問題がある	100.0	12.5	36.7	66.7	42.1	62.5	31.0	21.2	11.8	22.2	7.7	50.0	21.9	12.5
コストがかさむ	0.0	3.1	8.6	0.0	2.6	25.0	3.4	9.1	0.0	11.1	0.0	0.0	12.5	0.0
情報セキュリティの確保に不安がある	100.0	28.1	39.6	66.7	60.5	37.5	34.5	21.2	41.2	22.2	30.8	50.0	50.0	12.5
取引先や親会社との関係からできない	0.0	0.0	5.0	0.0	18.4	37.5	6.9	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0
テレワークのメリットがわからない	0.0	6.3	12.9	0.0	5.3	12.5	17.2	3.0	5.9	11.1	15.4	0.0	6.3	0.0
実施したいが、どう進めてよいかわからない	0.0	0.0	2.2	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	3.1	2.2	0.0	2.6	0.0	3.4	3.0	0.0	11.1	7.7	0.0	9.4	12.5
特になし	0.0	6.3	10.8	0.0	7.9	12.5	13.8	15.2	11.8	0.0	7.7	0.0	15.6	37.5
無回答	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計(N)	100.0 (1)	100.0 (32)	100.0 (139)	100.0 (3)	100.0 (38)	100.0 (8)	100.0 (29)	100.0 (33)	100.0 (17)	100.0 (9)	100.0 (13)	100.0 (2)	100.0 (32)	100.0 (8)

3-11表 業種別・テレワークを実施していない理由 [モバイルワーク] (M.A.) (Q7)

	農業・林業・漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援業	その他サービス業	その他
適した職種(仕事)がない	100.0	68.8	44.7	66.7	37.8	85.7	53.6	79.4	72.2	70.0	70.0	50.0	47.1	37.5
労働時間の管理が難しい	0.0	31.3	40.9	66.7	43.2	71.4	53.6	17.6	27.8	20.0	30.0	50.0	38.2	12.5
評価が難しい	100.0	25.0	26.5	66.7	29.7	57.1	28.6	14.7	22.2	10.0	10.0	0.0	14.7	0.0
コミュニケーションに問題がある	100.0	9.4	33.3	66.7	37.8	57.1	28.6	20.6	27.8	20.0	10.0	50.0	14.7	12.5
コストがかさむ	0.0	9.4	12.1	33.3	0.0	28.6	10.7	5.9	11.1	10.0	0.0	0.0	11.8	0.0
情報セキュリティの確保に不安がある	100.0	28.1	38.6	66.7	62.2	28.6	39.3	17.6	44.4	20.0	20.0	50.0	47.1	12.5
取引先や親会社との関係からできない	0.0	0.0	3.0	0.0	13.5	28.6	3.6	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0
テレワークのメリットがわからない	0.0	9.4	12.9	0.0	5.4	14.3	14.3	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	5.9	0.0
実施したいが、どう進めてよいかわからない	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	6.3	1.5	0.0	2.7	0.0	3.6	2.9	0.0	10.0	10.0	0.0	8.8	12.5
特になし	0.0	6.3	13.6	0.0	5.4	14.3	14.3	14.7	11.1	0.0	10.0	0.0	17.6	37.5
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計(N)	100.0 (1)	100.0 (32)	100.0 (132)	100.0 (3)	100.0 (37)	100.0 (7)	100.0 (28)	100.0 (34)	100.0 (18)	100.0 (10)	100.0 (10)	100.0 (2)	100.0 (34)	100.0 (8)

3-12表 業種別・テレワークを実施していない理由 [セカンドオフィス] (M.A.) (Q7)

	農業・林業・漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援業	その他サービス業	その他
適した職種(仕事)がない	100.0	71.0	57.2	66.7	39.0	87.5	50.0	79.4	81.3	77.8	53.8	100.0	51.4	50.0
労働時間の管理が難しい	0.0	19.4	36.2	66.7	26.8	62.5	40.0	17.6	12.5	22.2	23.1	0.0	32.4	12.5
評価が難しい	100.0	16.1	23.2	66.7	31.7	62.5	26.7	11.8	6.3	11.1	0.0	0.0	13.5	0.0
コミュニケーションに問題がある	100.0	6.5	28.3	66.7	29.3	62.5	26.7	20.6	6.3	22.2	7.7	0.0	13.5	12.5
コストがかさむ	0.0	9.7	13.8	33.3	14.6	25.0	20.0	8.8	6.3	11.1	7.7	0.0	21.6	0.0
情報セキュリティの確保に不安がある	100.0	16.1	27.5	33.3	51.2	37.5	30.0	20.6	18.8	22.2	23.1	0.0	40.5	12.5
取引先や親会社との関係からできない	0.0	0.0	3.6	0.0	12.2	37.5	6.7	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0
テレワークのメリットがわからない	0.0	9.7	13.8	0.0	4.9	12.5	16.7	2.9	12.5	11.1	15.4	0.0	5.4	0.0
実施したいが、どう進めてよいかわからない	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	12.9	2.9	0.0	2.4	0.0	3.3	2.9	0.0	11.1	7.7	0.0	8.1	12.5
特になし	0.0	6.5	13.8	0.0	9.8	12.5	16.7	14.7	12.5	0.0	7.7	0.0	18.9	37.5
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計(N)	100.0 (1)	100.0 (31)	100.0 (138)	100.0 (3)	100.0 (41)	100.0 (8)	100.0 (30)	100.0 (34)	100.0 (16)	100.0 (9)	100.0 (13)	100.0 (2)	100.0 (37)	100.0 (8)

3-9表から3-12表は、現在、テレワークを実施していない理由を業種別に見たものである⁶。すべての種類で「適した職種(仕事)がない」の割合が最も高い業種が多い。製造業と卸売業については「労働時間の管理が難しい」、情報通信業は「情報セキュリティの確保に不安がある」の割合も比較的高い。

また、従業員数別に見た場合(3-13表から3-16表)、すべての種類でかつすべての従業員規模で「適した職種(仕事)がない」の割合が最も高い。特に「1,000人以上」の企業で高い。また、「労働時間の管理が難しい」や「評価が難しい」でも「1,000人以上」で割合が高い。

⁶ 表中の網掛けは、実数が10以上の業種について、値の高い順に2つまで、20%を超えるものを対象とした。色が濃いのは50%以上のものである。

3-13表 従業員数別・テレワークを実施していない理由（完全在宅勤務）（M.A.）（Q7）

	1～299人	300～999人	1,000人以上
適した職種（仕事）がない	60.5	63.6	66.1
労働時間の管理が難しい	40.1	41.4	57.9
評価が難しい	25.5	31.3	38.0
コミュニケーションに問題がある	32.5	34.3	36.4
コストがかさむ	3.8	6.1	10.7
情報セキュリティの確保に不安がある	37.6	40.4	43.0
取引先や親会社との関係からできない	1.9	11.1	5.8
テレワークのメリットがわからない	7.6	9.1	9.9
実施したいが、どう進めてよいかわからない	1.3	2.0	1.7
その他	1.9	6.1	3.3
特になし	12.1	12.1	9.1
無回答	1.3	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(157)	(99)	(121)

3-14表 従業員数別・テレワークを実施していない理由（部分在宅勤務）（M.A.）（Q7）

	1～299人	300～999人	1,000人以上
適した職種（仕事）がない	59.7	59.4	66.7
労働時間の管理が難しい	39.6	38.6	57.0
評価が難しい	22.8	29.7	35.1
コミュニケーションに問題がある	29.5	30.7	29.8
コストがかさむ	4.7	5.9	10.5
情報セキュリティの確保に不安がある	35.6	40.6	41.2
取引先や親会社との関係からできない	2.0	10.9	6.1
テレワークのメリットがわからない	9.4	7.9	11.4
実施したいが、どう進めてよいかわからない	0.7	2.0	1.8
その他	2.0	7.9	1.8
特になし	13.4	10.9	8.8
無回答	0.7	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(149)	(101)	(114)

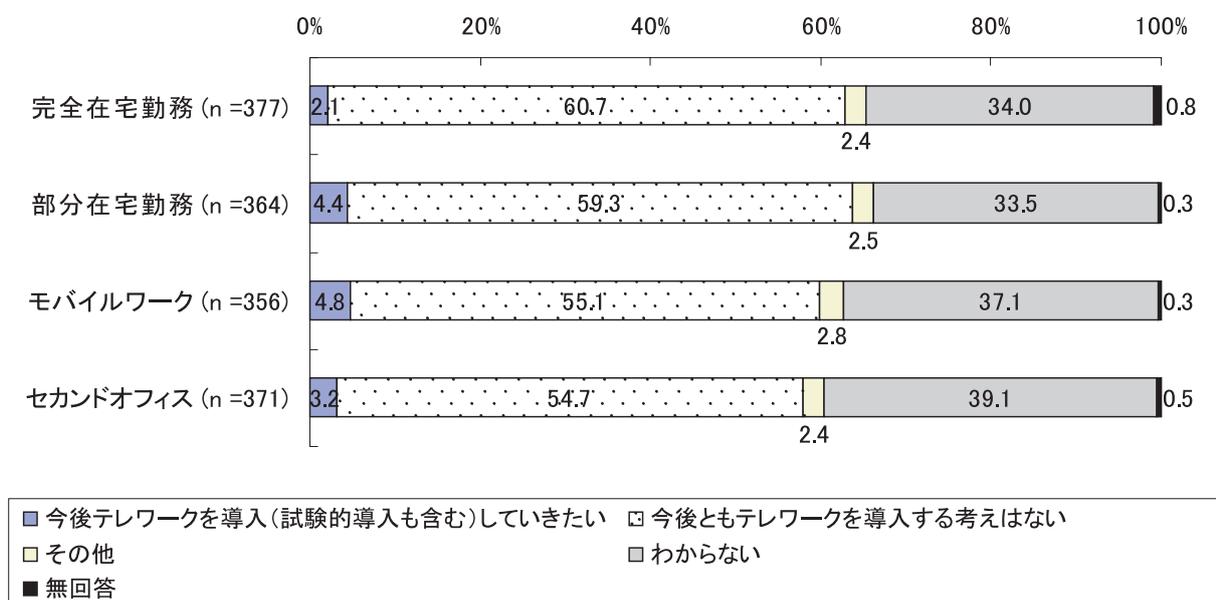
3-15表 従業員数別・テレワークを実施していない理由（モバイルワーク）（M.A.）（Q7）

	1～299人	300～999人	1,000人以上
適した職種（仕事）がない	53.3	47.4	61.3
労働時間の管理が難しい	33.3	33.7	45.9
評価が難しい	20.7	25.3	27.0
コミュニケーションに問題がある	24.7	31.6	27.9
コストがかさむ	7.3	8.4	13.5
情報セキュリティの確保に不安がある	36.7	41.1	36.9
取引先や親会社との関係からできない	2.0	7.4	3.6
テレワークのメリットがわからない	9.3	7.4	9.0
実施したいが、どう進めてよいかわからない	1.3	1.1	1.8
その他	2.0	7.4	2.7
特にない	13.3	12.6	10.8
無回答	0.0	0.0	0.9
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(150)	(95)	(111)

3-16表 従業員数別・テレワークを実施していない理由（セカンドオフィス）（M.A.）（Q7）

	1～299人	300～999人	1,000人以上
適した職種（仕事）がない	59.4	59.4	60.0
労働時間の管理が難しい	27.7	21.9	40.0
評価が難しい	17.4	24.0	22.5
コミュニケーションに問題がある	21.3	25.0	24.2
コストがかさむ	9.7	14.6	18.3
情報セキュリティの確保に不安がある	27.1	30.2	31.7
取引先や親会社との関係からできない	1.9	9.4	4.2
テレワークのメリットがわからない	10.3	7.3	12.5
実施したいが、どう進めてよいかわからない	0.6	2.1	1.7
その他	3.2	8.3	3.3
特にない	16.1	12.5	10.0
無回答	0.0	0.0	0.8
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(155)	(96)	(120)

3-17図 今後のテレワーク導入についての考え (Q8)



テレワークを今後導入していきたいかについては (3-17 図)、すべての種類において「今後テレワークを導入していきたい」と回答した企業は 5%未満と少なく、5割から6割が「今後ともテレワークを導入する考えはない」と回答している。また、「わからない」と回答した企業が3割から4割となっている。

「以前実施していた」か「認める予定はない」かに分けて見ると (3-18 表から 3-21 表)、いずれも「認める予定はない」企業の8割弱が「今後ともテレワークを導入する考えはない」とし、約2割が「わからない」と回答している。一方、「未定」と答えた企業では、2割程度が「今後ともテレワークを導入する考えはない」とし、6割から7割が「わからない」と回答している。

3-18表 テレワーク実施状況 (Q1) 別・今後のテレワーク導入の考え (完全在宅勤務) (Q8)

	以前、実施していた	認める予定はない	未定
今後テレワークを導入(試験的導入も含む)していきたい	33.3	0.0	5.8
今後ともテレワークを導入する考えはない	33.3	79.5	21.7
その他	0.0	1.6	4.2
わからない	33.3	18.5	66.7
無回答	0.0	0.4	1.7
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(3)	(254)	(120)

3-19表 テレワーク実施状況（Q1）別・今後のテレワーク導入の考え（部分在宅勤務）（Q8）

	以前、実施していた	認める予定はない	未定
今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	-	1.2	10.6
今後ともテレワークを導入する考えはない	-	77.6	23.6
その他	-	1.7	4.1
わからない	-	19.1	61.8
無回答	-	0.4	0.0
合計	-	100.0	100.0
	-	(241)	(123)

3-20表 テレワーク実施状況（Q1）別・今後のテレワーク導入の考え（モバイルワーク）（Q8）

	以前、実施していた	認める予定はない	未定
今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	0.0	1.4	10.4
今後ともテレワークを導入する考えはない	100.0	76.4	20.0
その他	0.0	1.8	4.4
わからない	0.0	20.5	64.4
無回答	0.0	0.0	0.7
合計	100.0	100.0	100.0
	(1)	(220)	(135)

3-21表 テレワーク実施状況（Q1）別・今後のテレワーク導入の考え（セカンドオフィス）（Q8）

	以前、実施していた	認める予定はない	未定
今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	0.0	1.8	5.5
今後ともテレワークを導入する考えはない	33.3	77.6	20.0
その他	33.3	1.8	2.8
わからない	33.3	18.8	70.3
無回答	0.0	0.0	1.4
合計	100.0	100.0	100.0
	(3)	(223)	(145)

「今後のテレワーク導入についての考え」によって「テレワークを実施していない理由」に違いがあるか比べてみると（3-22表から3-25表）、「今後ともテレワークを導入する考えはない」については、いずれのテレワークでも「適した職種（仕事）がない」の割合が最も高い。それに対して、「今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい」では、「労働時間の管理が難しい」や「情報セキュリティの確保に不安がある」、「コミュニケーションに問題がある」などの割合が比較的高い。後者のほうがテレワークについて、より具体的に考えていることがうかがえる。

3-22表 今後のテレワーク導入の考え（Q8）別・テレワークを実施していない理由（Q7）
（完全在宅勤務）

	今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	今後ともテレワークを導入する考えはない	その他	わからない
適した職種（仕事）がない	37.5	73.8	22.2	50.0
労働時間の管理が難しい	87.5	47.2	33.3	43.8
評価が難しい	62.5	32.3	33.3	27.3
コミュニケーションに問題がある	50.0	38.4	44.4	25.8
コストがかさむ	0.0	8.3	11.1	3.9
情報セキュリティの確保に不安がある	87.5	41.5	44.4	35.2
取引先や親会社との関係からできない	12.5	5.7	0.0	5.5
テレワークのメリットがわからない	0.0	11.8	0.0	4.7
実施したいが、どう進めてよいかわからない	25.0	0.9	0.0	1.6
その他	12.5	2.2	44.4	1.6
特になし	0.0	4.8	11.1	23.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(8)	(229)	(9)	(128)

3-23表 今後のテレワーク導入の考え（Q8）別・テレワークを実施していない理由（Q7）
（部分在宅勤務）

	今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	今後ともテレワークを導入する考えはない	その他	わからない
適した職種（仕事）がない	37.5	71.8	22.2	50.8
労働時間の管理が難しい	68.8	45.8	33.3	41.0
評価が難しい	37.5	29.6	44.4	24.6
コミュニケーションに問題がある	37.5	33.8	44.4	21.3
コストがかさむ	6.3	7.9	11.1	4.9
情報セキュリティの確保に不安がある	68.8	41.2	44.4	30.3
取引先や親会社との関係からできない	12.5	5.6	0.0	5.7
テレワークのメリットがわからない	0.0	12.0	11.1	6.6
実施したいが、どう進めてよいかわからない	6.3	0.9	0.0	1.6
その他	12.5	2.3	33.3	2.5
特になし	0.0	5.6	0.0	23.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(16)	(216)	(9)	(122)

3-24表 今後のテレワーク導入の考え（Q8）別・テレワークを実施していない理由（Q7）
（モバイルワーク）

	今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	今後ともテレワークを導入する考えはない	その他	わからない
適した職種（仕事）がない	17.6	68.4	10.0	41.7
労働時間の管理が難しい	35.3	39.8	20.0	35.6
評価が難しい	29.4	25.0	20.0	22.0
コミュニケーションに問題がある	47.1	29.6	40.0	21.2
コストがかさむ	23.5	9.7	10.0	7.6
情報セキュリティの確保に不安がある	64.7	37.8	40.0	34.8
取引先や親会社との関係からできない	5.9	4.6	10.0	2.3
テレワークのメリットがわからない	0.0	11.2	0.0	6.8
実施したいが、どう進めてよいかわからない	5.9	0.5	0.0	2.3
その他	5.9	2.6	40.0	2.3
特になし	5.9	5.6	0.0	24.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(17)	(196)	(10)	(132)

3-25表 今後のテレワーク導入の考え（Q8）別・テレワークを実施していない理由（Q7）
（セカンドオフィス）

	今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	今後ともテレワークを導入する考えはない	その他	わからない
適した職種（仕事）がない	25.0	72.4	22.2	46.9
労働時間の管理が難しい	33.3	31.0	11.1	30.3
評価が難しい	16.7	21.2	22.2	20.0
コミュニケーションに問題がある	41.7	24.6	33.3	19.3
コストがかさむ	25.0	14.8	11.1	11.7
情報セキュリティの確保に不安がある	33.3	31.5	22.2	26.2
取引先や親会社との関係からできない	8.3	5.4	0.0	3.4
テレワークのメリットがわからない	0.0	13.8	0.0	6.9
実施したいが、どう進めてよいかわからない	8.3	0.5	11.1	1.4
その他	16.7	4.4	33.3	2.1
特になし	8.3	6.4	0.0	24.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(12)	(203)	(9)	(145)

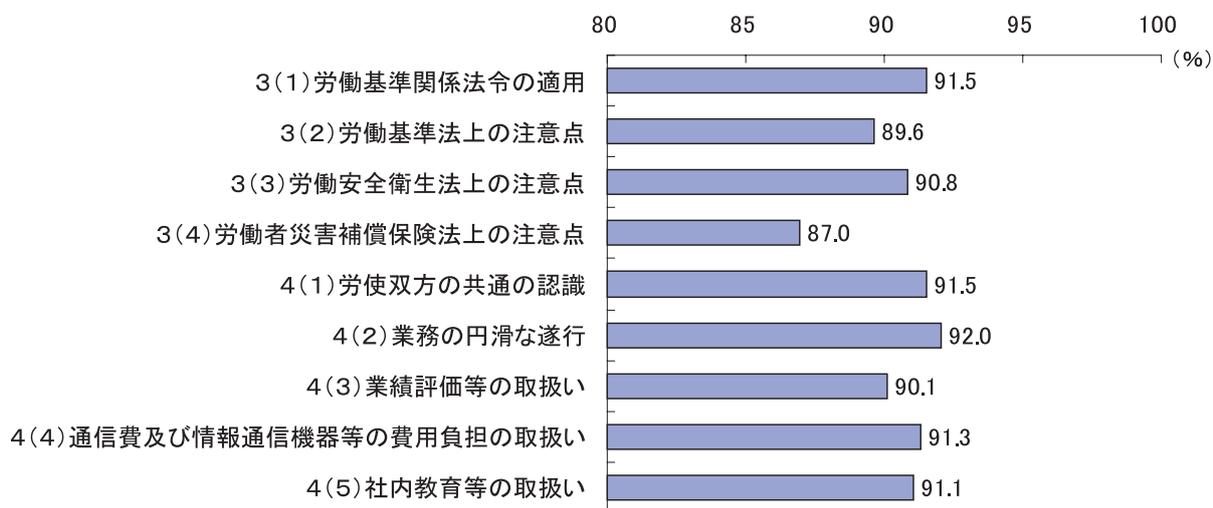
第4章 ガイドラインの内容及び自由記入について

1. ガイドラインについて

厚生労働省は、平成16年3月に「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を公表している。本調査では、回答企業全体に対して、調査票とともにガイドラインを同封し、「労働基準関係法令の適用及びその注意点」と「その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点」に関する項目について、それぞれの内容を理解できたかをたずねた。

結果は4-1図の通り、すべての項目について「理解できた」と回答した割合が9割前後となっており、総じてガイドラインについては理解されていると判断できる。

4-1図 ガイドラインの内容についての理解 (Q23)



(「理解できた」と回答した割合)(n = 414)

次頁以降に「3(1)労働基準関係法令の適用」から「4(5)社内教育等の取扱い」までのガイドラインに関して、「理解できなかった」と回答した企業の「理由」を並べた（任意であるためすべての企業が記述したわけではない。なお、参考情報として記述のあった企業の業種、従業員規模、4種類のテレワークの導入状況を示した）。

回答の主な特徴について見ると、「3(2)労働基準法上の注意点」では、総じて労働時間管理への懸念と受け止められる。また「理解できた」との回答が相対的に低かった「3(4)労働者災害補償保険法上の注意点」では、在宅勤務の場所が自宅であることから、業務起因性の判断に関する懸念が指摘されている。在宅勤務が認められ、実施しているとしても、居住空間・居住環境とそこでの作業環境は、非常に多様であることが考えられ、したがってその際の業務上災害の判断についても、一部の企業は戸惑っているということの意味している。

3 (1) 労働基準関係法令の適用

業種	規模	労働基準関係法令の適用	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
建設業	100～299人	労働時間の把握は現実的には不可能では？	未定	未定	未定	未定
建設業	100～299人	時間管理はムリ	未定	未定	未定	未定
建設業	100～299人	勤務時間の特定	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定

3 (2) 労働基準法上の注意点

業種	規模	労働基準法上の注意点	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
建設業	100～299人	深夜残業等旧来の労働時間管理を行わせようとするのは理解できない	検討中	検討中	載量や習慣として実施している	未定
建設業	100～299人	時間管理はムリ	未定	未定	未定	未定
建設業	100～299人	事業主の確認が出来ない	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	時間外と休日出勤の取扱い	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	1,000～2,999人	労働者自宅の明記とは？	検討中	検討中	未定	未定
製造業	3,000人以上	みなし労働との関係	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
電気・ガス・熱供給・水道業	3,000人以上	時間外労働の取扱い(日報把握で十分かどうか)	未定	未定	未定	未定
小売業	3,000人以上	そもそも請負との違いが分からない	検討中	検討中	未定	未定
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定
その他サービス業	300～499人	労働時間をいかに適切に把握するかが大きな課題である	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定

3 (3) 労働安全衛生法上の注意点

業種	規模	労働安全衛生法上の注意点	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
建設業	100～299人	ガイドラインが守られているか判断出来ない	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	職場(=自宅)をどう管理するのか	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	1,000人～2,999人	労働環境を確認することが難しく、助言等が難しい	認める予定はない	認める予定はない	載量や習慣として実施している	認める予定はない
製造業	1,000人～2,999人	具体的に安全配慮を行う施策が見えない	未定	未定	未定	未定
飲食店、宿泊業	1,000人～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定

3 (4) 労働者災害補償保険法上の注意点

業種	規模	労働者災害補償保険法上の注意点	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンダリオフィス
建設業	100～299人	「業務が原因」と「私的行為」を分けることは難しい	検討中	検討中	裁量や習慣として実施している	未定
建設業	100～299人	業務上か私的行為なのか区別ができないと思う	未定	未定	未定	未定
建設業	100～299人	すべて労働者の申告によるか？	未定	認める予定はない	未定	未定
建設業	100～299人	在宅業務と生活行動の線引が明確でない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	裁量や習慣として実施している
建設業	100～299人	私的行為の特定が出来ない	未定	認める予定はない	未定	未定
製造業	100～299人	業務と私用の判別が難しい	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	業務上と私傷病の切り分けがあいまい、メンタルを含めて	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	300～499人	私的行為、業務の判断が難しい	認める予定はない	未定	未定	未定
製造業	500～999人	業務上かどうかの判別	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定
製造業	1,000～2,999人	業務と私的行為が明確に分けられない	認める予定はない	認める予定はない	裁量や習慣として実施している	認める予定はない
製造業	1,000～2,999人	私的行為の具体的な範囲と内容	未定	未定	制度として認めている	現在は実施していない
製造業	3,000人以上	もう少し具体的なGLがほしい	認める予定	検討中	認める予定	認める予定はない
製造業	3,000人以上	客観的事実確認が困難	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
電気・ガス・熱供給・水道業	3,000人以上	業務が原因である災害の認定方法	未定	未定	未定	未定
情報通信業	1～29人	原因特定基準について不明	検討中	検討中	検討中	未定
卸売業	300～499人	区別がつきにくい	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
小売業	300～499人	労災の区分、判断が不明	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	認める予定はない	未定	未定
その他サービス業	1～29人	業務起因と私的行為の境界判断の具体的な例示がほしい	未定	裁量や習慣として実施している	裁量や習慣として実施している	裁量や習慣として実施している
その他サービス業	300～499人	業務と自宅における私的行為の区分が不明瞭	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定
その他サービス業	500～999人	原因の特定が難しい	未定	認める予定はない	未定	裁量や習慣として実施している
その他	1～29人	基準の明確さが不明	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない

4 (1) 労使双方の共通の認識

業種	規模	労使双方の共通の認識	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
製造業	100～299人	実際に在宅するかは「本人」よりも業務によるのでは？	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定

4 (2) 業務の円滑な遂行

業種	規模	業務の円滑な遂行	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定

4 (3) 業績評価等の取扱い

業種	規模	業績評価等の取扱い	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
建設業	100～299人	プロセス評価ができない	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	通常の社員との公平感を持たせることが難しい	未定	未定	未定	未定
製造業	100～299人	見えない部分の評価方法	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	1,000～2,999人	具体的施策が不明	未定	未定	未定	未定
電気・ガス・熱供給・水道業	3,000人以上	懸念を抱かない評価制度、賃金制度が分からない	未定	未定	未定	未定
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定
その他サービス業	300～499人	在宅勤務者の業績評価は結果(成果)のみの評価になってしまうのでは？	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定

4 (4) 通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱い

業種	規模	通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱い	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
電気・ガス・熱供給・水道業	3,000人以上	原則的な負担の考え方があるのかどうか	未定	未定	未定	未定
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定
その他サービス業	300～499人	私的利用と業務利用の区分がつかないと思われる。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定

4 (5) 社内教育等の取扱い

業種	規模	社内教育等の取扱い	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
製造業	100～299人	本人は何が不安なのかを判る方法がない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	100～299人	ガイドラインをよく知らない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
飲食店、宿泊業	1,000～2,999人	文章の意味は理解できるが、当社に活用方法と導入方法が不明確であった	未定	未定	未定	未定

2. 自由回答について

次頁以降に、テレワークに関する自由記入を整理した表を掲載した。自由記入欄に回答した多くの企業は、現時点ではテレワークを実施していない企業が多いが、アンケートの回答とは異なる性質を有すると考えられるので、若干紹介することとする。

建設業では、業務の性質上なじまないという意見が多い。現場で作業するという意味では、たしかにテレワークはなじまないもので、そのような意見が多いものと思われる。しかし一部の大企業（テレワークを認める予定）では、「これまでの働き方に対する価値観を変えなければならないことも多く、職場風土を変える啓発活動にも重点的に取り組む必要性を感じている」とのことであった。

製造業では、業務の性質上なじまないという意見もあるが、建設業ほどには目立っておらず、テレワークを実施した場合の評価や社員の公平感の問題、及び導入する前提としての仕組みなど、具体的な問題点やその懸念を指摘する声がある。また一部では、テレワークのメリットも考えており、「認める予定はない」ものの、完全に否定しているというわけでもないようである。

情報通信業は、テレワークの導入に最も親和的な業態と考えられるが、本調査における自由回答では、むしろ否定的な記述が目立つ。ただし、情報セキュリティに対する懸念が他の業種よりも多めに記されているようである。

卸売業と小売業では総じて、業種・業態になじまないという意見が多い。顧客と対面することが多いなどの特性から考えて、テレワークの導入には消極的な企業が多いということだろう。

その他サービス業は、全体としては5件と少ないが、前向きな回答や実際に導入している企業の具体的な課題について触れる回答などがあることから、他の業種よりもテレワークに関する具体的な関心を抱いている企業が多いようである。

以上、総じて今回のテレワークに関する自由記入を見ると、業種・業態になじまないという意見が多い。しかし一部では、評価、公平性、情報セキュリティなどの具体的な問題点を指摘する声もあり、さらに全面的にはともかく、部門や仕事によってはテレワークの導入について一定の理解を示す意見もあった。

業種	規模	自由回答	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
建設業	100～299人	建設業においてテレワークを一部の社員に認めることは労働の不等につながると 思います。プルーカーとホワイトカラーの距離が遠い大手建設業の場合はテレ ワークも可能でしょうが、中小企業の場合は、毎日現場に拘束されるプルーカーとテ レワーク可能なホワイトカラーでは、バランスがとれないのではないのでしょうか。テレ ワークを推進するのは賛成ですが、テレワークが実現できない方の立場も考慮し て、あまり派手な活動をすべきではないと思います。	検討中	検討中	認める予定はない	認める予定はない
建設業	100～299人	法律が推進を妨げている。特に労働時間管理。	検討中	検討中	裁量や習慣として 実施している	未定
建設業	100～299人	建設業に関しては現地生産であるのでテレワークにはなじみにくく感じる。営 業もモバイルワークが可能なよう、複雑で交錯して行動を行う場合が多いので、認 めざるを得ない。打ち合わせなども、やはり事務所に出かけて他部門との調整が必要と思う。	検討中	検討中	認める予定はない	認める予定はない
建設業	100～299人	テレワークでできる職種は限定されており、データ入力等ルーティン的な仕事の範 囲でしか与えられないと思う(プロセスはどうでもよい)。だから、一般の社員との処 遇、給与、賞与等は切り離して考えなければならぬし、その処遇の格差の妥当性 が難しいのでは。	未定	未定	未定	未定
建設業	100～299人	特にありません。現状では必要性がない。	未定	未定	未定	未定
建設業	100～299人	社員は担当業務以外にも手のあいている時は他人の仕事を手伝ったり、新しい業 務、一過性の業務など色々の業務が1ヶ月の間にあるが、インターネット等を通じた 在宅ワークとなると1ヶ月まとまった仕事量は確保出来ない。現在、忙しい時季のみ 仕事を発注する請負い制(職員ではない)で実施している。在宅では過重労働など の実態は解かりにくい。企業が労基法上の不備を問われるのであれば導入は難し いものになる。	未定	未定	未定	未定
建設業	3,000人以上	建設業という特性上、テレワークの可能な社員は一部に限られる。また、業務上の 書類を通じたやりとりが依然として多く存在し、テレワークを実施した場合の情報セ キュリティーも課題として大きい。在宅勤務において、現状の労働基準関係法令をそ のまま適用するのは難しいのではないかと。	未定	未定	認める予定はない	認める予定はない
建設業	3,000人以上	情報セキュリティの確保とそれに対するインフラ整備が最大のヤマ	未定	制度として認めて いる	未定	未定
建設業	3,000人以上	初期投資の負担が大きいため、業績によって進捗が左右される。これまでの働き方 に対する価値観を変えなければならぬことも多く、職場風土を変える啓発活動に も重点的に取り組む必要性を感じている。	未定	検討中	認める予定	認める予定
製造業	30～99人	職種毎の時期毎の対応は有効ではないかと感じた	検討中	検討中	認める予定はない	認める予定はない
製造業	30～99人	業種・職種や企業規模によっては有効な考え方ではないかと思えます	検討中	検討中	認める予定はない	認める予定はない
製造業	30～99人	当社ではテレワークについて検討したことも、今後導入する計画もありません。しか し、万が一、テレワークを検討する場合はガイドラインが大変役に立ちます。大事に 保管しておきます。	検討中	検討中	認める予定はない	認める予定はない

業種	規模	自由回答	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
製造業	100～299人	現状、「物作り」をしている弊社には馴染まないような気がします。IT企業には良い方法かと思えます。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	100～299人	社内教育等の充実を図る等、これまで以上のものを求められる点もあるが、セキュリティ等それ以上の扱いについて難しい部分もあり、導入は困難と判断する	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	300～499人	従業員個々人がそれぞれの業務で1人で完結といった業務が限りなく少ない。諸準備、手数の割に効果が期待出来るか疑問である。導入者とそのでない者の公平感(互いにそう感じると思う)を強く懸念あり、組織としての乱れが生じる可能性あり。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定
製造業	300～499人	まだまだ時間で仕事をするという意識から成果で仕事をするという意識へと変わりがれない社員が大多数である。3年前から成果・能力主義を導入したが、まだ文化として定着していないと感じる。以上の理由からテレワーク導入前に裁量労働制やフレックスの導入から始めて、成果で仕事をす地ならしをしなければならぬであろう。	認める予定はない	認める予定はない	未定	未定
製造業	300～499人	必要性を全く感じられない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	500～999人	テレワークの主旨又は目指すものについては理解できるが、実際適用可能な事業(仕事も含めて)は極めて限定されるのではないかとと思う。製造業である当社の場合、営業等の極一部又はは休職者対策としてしか導入が困難と思われる。また、当社のような中小企業では管理コストの面からも困難と思われる。	未定	未定	未定	未定
製造業	500～999人	製造業で受注産業の当社には適さない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	500～999人	テレワーク利用ができる従業員とできない従業員の間には不公平感をもたらしおそれがあり、メリットばかりを強調するのはいかかかと思う。労働契約には今ひとつなじまないのでは？個人的には請負契約として考えるべきだと思っています。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	500～999人	育児・介護者についてはテレワークについては今後検討の余地はあると考えるが、現状では難しいと判断している。	認める予定はない	認める予定はない	未定	認める予定はない
製造業	1,000～2,999人	ホワイトカラー生産性向上の観点から、今後、必要性が高まってくる可能性はある。	認める予定はない	認める予定はない	未定	未定
製造業	1,000～2,999人	公私の切分けが難しいと感じた	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	1,000～2,999人	テレワークを導入することにより、1.多様化するライフスタイルに対応可能 2.通勤時間が減少するため、職員の肉体的負担が軽減され、業務効率が向上 3.異動が減少し、住居確保等付随業務が発生しない 等、利点は考えられるものの、1.当社にとって重要なソリューションビジネスに迅速に対応できない 2.各部門間のコミュニケーションに支障をきたす場合がある 3.評価が業績評価が主になり、プロセスを評価しにくい 等、問題点があるため導入にあたっては慎重に検討したいと考えます。	未定	検討中	未定	未定
製造業	1,000～2,999人	現在出張時のメールや決算のスピードアップのために行なっています。次世代対応するには、仕事のやり方や社内の風土をまずは変えないといけないと思います。	認める予定はない	認める予定はない	裁量や習慣として実施している	裁量や習慣として実施している
製造業	3,000人以上	コミュニケーションの問題が上がると思う。業務効率と風土醸成は相反するとは思わないが、在宅勤務を導入するにあたり、前提として現状の上司、部下のコミュニケーションやMBOの遂行や納得性を適宜確認しなければならぬ。	未定	未定	未定	未定

業種	規模	自由回答	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
製造業	3,000人以上	機械加工・組立が中心のため、テレワーク不能	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
製造業	3,000人以上	特になし。要望もない状態。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
情報通信業	30～99人	上記Q23にて記載されている事項については理解できるが、実際の運用となると、その取り決めを決めるにあたって企業の負担が重くなるなどの感想を持ちました。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
情報通信業	100～299人	弊社は古い体質の会社なので、経営理念を共有すべく毎日朝礼を行っています。顔を会わせての業務遂行を推奨しており、経営家族主義を標榜しております。よって本件については現時点での導入は困難と思われまます。	未定	未定	未定	未定
情報通信業	100～299人	現在、委託契約で在宅業務を行っており、その管理も仕事であるため、会社としてはコールセンター等へ出社しなければならぬ。また、親会社との連携業務が多いため、打合せ等で勤務している。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
情報通信業	100～299人	仕事の成功は人間関係の構築が重要である。そのことに力を注いでいるので、コミュニケーションを取るためにも会社に出社することは欠かせない。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
情報通信業	300～499人	管理、営業部門以外の全ての社員が客先常駐の勤務となっている為に、テレワークについては現在考えておりません。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
情報通信業	500～999人	当社のようなIT関連企業では情報セキュリティの問題から、自宅でのテレワークは完全のインフラでは不可能と考える。	未定	未定	裁量や習慣として実施している	裁量や習慣として実施している
情報通信業	500～999人	機密保持や設備環境の問題で、当社が手掛ける開発業務ではテレワークの実施は難しい状況となっています。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定
情報通信業	1,000～2,999人	国家施策としてテレワーク人口増加を目指すのであれば、現行労働法を抜本的に見直す必要があると考えます。上司と部下が物理的に離れた状態では始終業時間に対してそのほとんどが社員個人の裁量に大きく委ねられるわけであり、それすらも旧態依然とした工場法をベースとした現行労基法で規制することは全くナンセンスだと思えます。企業での職種ごとに働き方は多様化していますし、社員個人の価値観もまた同様に多様化している中、それに対応する法改正の必要性を強く感じています。(決して、過重労働を助長するわけではありません)	未定	未定	裁量や習慣として実施している	裁量や習慣として実施している
情報通信業	3,000人以上	ハード面よりソフト面での問題が大きいと考えている。1.情報セキュリティの確保の点より、テレワーク可能な業務の幅に限られる 2.成果を測ることができない業務とそうでない業務により、評価の困難性(公平性)に問題がある	制度として認めていない	制度として認めている	裁量や習慣として実施している	裁量や習慣として実施している
運輸業	300～499人	当社の事業実態から判断して、テレワークという就業スタイルはマッチしないと判断します。特に倉庫現場での勤務者や物流サービスを担当している従業員など、海外への出張機会も多いため、在宅勤務には適していない業種と考えております。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
卸売業	30～99人	現段階において、現物(製品・商品)がここに集められ、出荷している体制である以上、当社ではこのテレワークの導入は難しい状況であると思います。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
卸売業	500～999人	当社にとってなじまないと思います	認める予定はない	認める予定はない	未定	未定
小売業	30～99人	小売りなのであまり該当しない。	未定	未定	未定	未定
小売業	300～499人	業種柄、馴染まない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない

業種	規模	自由回答	完全在宅	部分在宅	モバイルワーク	セカンドオフィス
小売業	300～499人	将来的には導入したいと考えているが、コミュニケーションや個人情報等の点では不安な面がある。もう少し他社の方向性を見ながら、検討していきたい。	未定	未定	未定	未定
小売業	1,000～2,999人	該当者は1名のみ。当社は店舗をかまえる小売業である為、一部の勤務者しか該当裁量や習慣として実施していない。	裁量や習慣として実施している	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
小売業	1,000～2,999人	個人情報の管理からすると企業が在宅勤務を従業員にさせる事は難しい問題であり、個々の状況も違う事が多い。あまり法律で決めると労使間の協議がうまくいかなければならない。	認める予定はない	裁量や習慣として実施している	認める予定はない	認める予定はない
小売業	1,000～2,999人	小売業態にテレワークはなじみません	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
小売業	3,000人以上	業種的に将来にわたって不可能	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
小売業	3,000人以上	店頭での商品販売という仕事は80%以上を占めるので、まだまだ現実味はすくない。未定	未定	未定	未定	未定
金融・保険業	30～99人	弊社では、業務内容から、データ、書類を厳重に管理しております。コンピュータインフラの保守の面からしても難しい課題であると考えます。他金融機関の企業ではどのように対応されているのか疑問に思いました。	未定	未定	未定	未定
金融・保険業	100～299人	通信環境の発達、働く側のニーズの多様化が進んでいるのは確かですが、ニーズに合わせる必要を全く感じないし、根本的就業形態にはなり得ないと考えます。利便性、生産性、効率等々追求することはテレワークなどを活用することで可能なことではないかと考えています。であれば、学校教育などいくらかでもテレワークでできるでしょうが、そうならないのは人間として生き、働くということとはそぐわないからではないでしょうか。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
金融・保険業	100～299人	現状、業務上の必要性(他企業へ長期出張の形で勤務)から「セカンドオフィス」のみ実質的に認めているが、将来的には障害者や育児・介護中等の条件付き在宅勤務の導入を検討する可能性はある。	未定	未定	認める予定はない	裁量や習慣として実施している
不動産業	100～299人	特になし。また、理解は出来るものの、出社して勤務する者以上に雇用条件の明確さ、詳細が必要に思う。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
飲食店、宿泊業	3,000人以上	当社はサービス業であるため、店舗にて接客サービスする事が求められており、自宅にてできる業務がほとんどない状況である。そのため従業員からの要望もなく、自検討さえしていない。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定
その他サービス業	1～29人	業務の性質等を考慮した上で、労働者側としての「働ける環境」、企業側の人権費用が合致すれば、導入することを考えるべき時期なのかもしれません。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
その他サービス業	1～29人	テレワーク実施については、やはり会社とその職員との信頼関係及びモラルが重要である。テレワーカーと常勤職員との公平性。	制度として認めている	裁量や習慣として実施している	制度として認めている	裁量や習慣として実施している
その他サービス業	100～299人	今後の社会状況の変化等も見極めて導入可否を検討していきたい	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
その他サービス業	100～299人	テレワークのメリットについては理解できるが、テレワークのできる部署、できない部署との公平性、労働時間管理、コミュニケーションの問題など、従業員の理解を得るのは難しいと考える。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない
その他サービス業	300～499人	弊社の業態は顧客の現物に立向いて作業を行うことであるので、そもそもテレワークを導入できない面が大きい。また、管理部門においても作業者とコミュニケーションをとる必要があることからテレワークは不向きである。	認める予定はない	認める予定はない	認める予定はない	未定

<付属資料>

アンケート調査

●貴社の概要についてお伺いします。

F 1 業種はどれですか。該当する番号 1つに○印を付けて下さい。

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1 農業・林業・漁業 | 10 金融・保険業 |
| 2 鉱業 | 11 不動産業 |
| 3 建設業 | 12 飲食店、宿泊業 |
| 4 製造業 | 13 医療・福祉 |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14 教育、学習支援業 |
| 6 情報通信業 | 15 複合サービス事業 |
| 7 運輸業 | 16 その他サービス業 |
| 8 卸売業 | 17 その他 () |
| 9 小売業 | |

S F 主な事業内容について簡潔にお書き下さい。

()

F 2 直近の従業員数（パートや契約社員などの非正社員を含み、派遣労働者は含みません）は何人ですか。該当する番号 1つに○印を付けて下さい。

1. 1～29人
2. 30～99人
3. 100～299人
4. 300～499人
5. 500～999人
6. 1,000～2,999人
7. 3,000人以上

●テレワークについてお伺いします。

本調査でのテレワークとは、情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方です。（電子メールや携帯電話などの情報通信手段が利用できる環境で仕事をすることが条件。）
主に以下の4つのタイプに分けてお聞きします。

- A. 「完全在宅勤務」：週に3日以上自宅で作業をする働き方
- B. 「部分在宅勤務」：自宅での作業が週に2日以内の働き方
- C. 「モバイルワーク」：電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能な働き方（営業職など）
- D. 「セカンドオフィス」：サテライトオフィス、他事業所、プロジェクト期間中に設置される臨時のオフィスなどで一時的・短期的に作業をする働き方

Q 1 貴社ではテレワークを認めていますか。A、B、C、Dごとに該当する番号1つに○印をつけて下さい。「1. 会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」あるいは「2. 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」には、試験的・実験的に認めている・実施している場合を含みます。

A～Dのいずれかに○印がある場合は、以下の設問に回答してください。

	A. 完全在宅勤務	B. 部分在宅勤務	C. モバイルワーク	D. セカンドオフィス	
1 会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている	1	1	1	1	Q9～22
2 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している	2	2	2	2	
3 導入・実施を認める予定である	3	3	3	3	Q2～6
4 導入・実施を検討中である	4	4	4	4	
5 以前、実施していたが、現在は実施していない	5	5	5	5	Q7～8
6 認める予定はない	6	6	6	6	
7 未定	7	7	7	7	

*Q23～24 はすべての企業が対象です。

S Q 上記のAからDのいずれかで「1. 会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」と回答された企業にお尋ねします。テレワークの実施を開始したのはいつ頃ですか。西暦でお答えください。（わからない場合は無記入で結構です）

A. 完全在宅勤務	B. 部分在宅勤務	C. モバイルワーク	D. セカンドオフィス
年 月	年 月	年 月	年 月

[Q1のAからDのいずれか1つでも

「3. 導入・実施を認める予定である」

「4. 導入・実施を検討中である」

と回答された企業にお伺いします。]

Q2 テレワークを検討するにいたった目的は何ですか。該当する番号すべてに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 定型的業務の効率・生産性の向上	1	1	1	1
2 創造的業務の効率・生産性の向上	2	2	2	2
3 勤務者の自己管理能力の向上	3	3	3	3
4 勤務者にゆとりと健康的な生活	4	4	4	4
5 勤務者の移動時間の短縮・効率化	5	5	5	5
6 顧客満足度の向上	6	6	6	6
7 企業イメージの向上	7	7	7	7
8 人件費(残業手当等)の削減	8	8	8	8
9 オフィスコストの削減	9	9	9	9
10 優秀な人材の雇用確保	10	10	10	10
11 仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応(離職防止)	11	11	11	11
12 高齢の社員への対応	12	12	12	12
13 障害などのある社員への対応(高齢者除く)	13	13	13	13
14 その他(具体的に:)	14	14	14	14
	↓	↓	↓	↓
SQ 上記で選択した項目のうち、 <u>最も重要な目的の番号</u> をお答え下さい。				

Q3 テレワークの導入・実施を検討した主なきっかけはどのようなものでしたか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 社員や労働組合からの提案や要望	1	1	1	1
2 経営トップの判断・決定	2	2	2	2
3 部門の管理者などの判断・決定	3	3	3	3
4 他社の導入状況等を勘案	4	4	4	4
5 自社の事業展開のため	5	5	5	5
6 その他(具体的に:)	6	6	6	6

Q4 テレワーク導入・実施の検討に際して、政府の次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定の義務化や、「テレワーク人口倍増アクションプラン」（テレワーク人口を倍増させる行動計画）の影響はありましたか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓ 1	B. 部分在宅勤務 ↓ 1	C. モバイルワーク ↓ 1	D. セカンドオフィス ↓ 1
1 念頭において導入・実施を検討した	1	1	1	1
2 多少は念頭において導入・実施を検討した	2	2	2	2
3 全く関係はない	3	3	3	3

Q5 テレワークの実施を検討・予定しているのはどのような部門ですか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓ 1	B. 部分在宅勤務 ↓ 1	C. モバイルワーク ↓ 1	D. セカンドオフィス ↓ 1
1 未定	1	1	1	1
2 すべての部門	2	2	2	2
3 一部の部門	3	3	3	3

SQ 該当する部門の番号すべてに○印を付けて下さい。

1 営業	1	1	1	1
2 販売・サービス	2	2	2	2
3 研究・開発・設計	3	3	3	3
4 企画・調査・広報	4	4	4	4
5 情報処理	5	5	5	5
6 経理・会計	6	6	6	6
7 人事・労務・総務	7	7	7	7
8 その他 ()	8	8	8	8

Q6 テレワークの対象者の選定方法はどのようにお考えですか。該当する番号すべてに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓ 1	B. 部分在宅勤務 ↓ 1	C. モバイルワーク ↓ 1	D. セカンドオフィス ↓ 1
1 特定の職種・職務を担う従業員	1	1	1	1
2 一定の職位以上の従業員	2	2	2	2
3 入社後一定の年月が経過した従業員	3	3	3	3
4 育児・介護などの事情がある従業員	4	4	4	4
5 高齢の従業員	5	5	5	5
6 障害などのある従業員（高齢者除く）	6	6	6	6
7 すべての従業員	7	7	7	7
8 その他（具体的に： ）	8	8	8	8

[Q1のAからDのいずれかで1つでも

「5. 以前、実施していたが、現在は実施していない」

「6. 認める予定はない」

「7. 未定」

と回答された企業にお伺いします。]

* 1つも“5”“6”“7”に回答されなかった企業 → Q9に進んで下さい。

Q7 現在、テレワークを実施していない理由は何ですか。該当する番号すべてに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 適した職種（仕事）がない	1	1	1	1
2 労働時間の管理が難しい	2	2	2	2
3 評価が難しい	3	3	3	3
4 コミュニケーションに問題がある	4	4	4	4
5 コストがかさむ	5	5	5	5
6 情報セキュリティの確保に不安がある	6	6	6	6
7 取引先や親会社との関係からできない	7	7	7	7
8 テレワークのメリットがわからない	8	8	8	8
9 実施したいが、どう進めてよいかわからない	9	9	9	9
10 その他(具体的に:)	10	10	10	10
11 特になし	11	11	11	11

Q8 今後、テレワークの導入についてどのような考えをお持ちですか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 今後テレワークを導入（試験的導入も含む）していきたい	1	1	1	1
2 今後ともテレワークを導入する考えはない	2	2	2	2
3 その他(具体的に:)	3	3	3	3
4 わからない	4	4	4	4

【Q1AからDのいずれかで1つでも

「1. 会社の就業規則に記載があるなど会社に制度として認めている」

「2. 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」を選んだ企業にお伺いします】

* 1つも“1”もしくは“2”と回答されなかった企業 → Q23に進んで下さい。

Q9 テレワークを実施しているのはどのような部門ですか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務	B. 部分在宅勤務	C. モバイルワーク	D. セカンドオフィス
1 すべての部門	1	1	1	1
2 一部の部門	2	2	2	2

SQ 該当する部門の番号すべてに○印を付けて下さい。

1 営業	1	1	1	1
2 販売・サービス	2	2	2	2
3 研究・開発・設計	3	3	3	3
4 企画・調査・広報	4	4	4	4
5 情報処理	5	5	5	5
6 経理・会計	6	6	6	6
7 人事・労務・総務	7	7	7	7
8 その他 ()	8	8	8	8

【Q10とQ11は、Q1で「1. 会社の就業規則に記載があるなど会社に制度として認めている」と回答された企業のみお答え下さい。それ以外はQ12に進んで下さい。】

Q10 テレワークの適用対象となっている従業員（非正社員を含む）と、直近の1年間に、実際にテレワークを利用した従業員（非正社員を含む）の数は、それぞれ何人くらいですか。利用者数は延べでなく実数でお答え下さい。（わからない場合は無記入で結構です）

	A. 完全在宅勤務	B. 部分在宅勤務	C. モバイルワーク	D. セカンドオフィス
適用対象者数	人	人	人	人
直近1年間の利用者数	人	人	人	人

Q16 テレワークを実施した効果に関して、以下に示した視点から見て、それぞれどのように評価していますか。下記のそれぞれの項目について、効果が上がっていると思われる番号すべてに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 定型的業務の効率・生産性の向上	1	1	1	1
2 創造的業務の効率・生産性の向上	2	2	2	2
3 勤務者の自己管理能力の向上	3	3	3	3
4 勤務者にゆとりと健康的な生活	4	4	4	4
5 勤務者の移動時間の短縮・効率化	5	5	5	5
6 顧客満足度の向上	6	6	6	6
7 企業イメージの向上	7	7	7	7
8 人件費(残業手当等)の削減	8	8	8	8
9 オフィスコストの削減	9	9	9	9
10 優秀な人材の雇用確保	10	10	10	10
11 仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応	11	11	11	11
12 高齢の社員への対応	12	12	12	12
13 障害などのある社員への対応(高齢者除く)	13	13	13	13
14 その他	14	14	14	14

Q17 テレワークを導入・実施した主なきっかけはどのようなものでしたか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 社員や労働組合からの提案や要望	1	1	1	1
2 経営トップの判断・決定	2	2	2	2
3 部門の管理者などの判断・決定	3	3	3	3
4 他社の導入状況等を勘案	4	4	4	4
5 自社の事業展開のため	5	5	5	5
6 その他(具体的に:)	6	6	6	6

Q18 テレワークを導入・実施するに際し、政府の次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定の義務化や、「テレワーク人口倍増アクションプラン」（テレワーク人口を倍増させる行動計画）の影響はありましたか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

1. 念頭において導入・実施した
2. 多少は念頭において導入・実施した
3. 全く関係はない

Q19 テレワークを実施する上での問題や課題にはどのようなものがありますか。該当する番号すべてに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 労働時間の管理が難しい	1	1	1	1
2 仕事の進捗状況などの管理が難しい	2	2	2	2
3 評価が難しい	3	3	3	3
4 コミュニケーションに問題がある	4	4	4	4
5 コストがかさむ	5	5	5	5
6 業務上災害の認定が曖昧になりやすい	6	6	6	6
7 情報セキュリティの確保に問題がある	7	7	7	7
8 テレワークのメリットが明確でない	8	8	8	8
9 その他(具体的に:)	9	9	9	9

Q20 今後、テレワークをどのような方向に持っていきたいとお考えですか。該当する番号1つに○印を付けて下さい。

	A. 完全在宅勤務 ↓	B. 部分在宅勤務 ↓	C. モバイルワーク ↓	D. セカンドオフィス ↓
1 拡充していききたい	1	1	1	1
2 縮小していききたい	2	2	2	2
3 現状のレベルで維持していききたい	3	3	3	3
4 わからない	4	4	4	4

**【Q21 とQ22 は、Q1のA「完全在宅勤務」で“1”もしくは“2”と回答された企業のみ
お答え下さい。それ以外はQ23へ進んでください。】**

Q21 在宅勤務を実施している社員に対して、労働安全衛生上の対策（労働時間管理に関するものは除きます）ではどのようなことを行っていますか。該当する番号すべてに○印を付けて下さい。

1. VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドラインの周知徹底
2. 在宅勤務者に対する特別の健康診断の実施
3. 在宅勤務で使用する机や椅子などの家具に対する配慮の周知徹底
4. 在宅勤務時に仕事をするスペース（例えば自宅内で仕事をする部屋の間取り図など）の会社への届出
5. その他（具体的に： _____)
6. 特に何もしていない

Q22 在宅勤務のための教育や能力開発を実施していますか。該当する番号すべてに○印を付けて下さい。

1. 在宅勤務者に対して集合研修などを実施している
2. 在宅勤務者を管理する管理職などに対して集合研修などを実施している
3. 社内ネットワーク（イントラなど）上に在宅勤務に関するアドバイスや注意事項などを掲載している
4. その他（具体的に： _____)
5. 特に行っていない

【すべての企業にお伺いします。】

Q23 厚生労働省が平成16年3月15日に公表した、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」をご存じですか。同封したガイドラインをご覧になって、内容を理解できたかどうかをお答え下さい。また、よく理解できなかった場合はその理由もお答え下さい。

ガイドラインの内容	理解できた	よく理解できなかった	(理由)
3(1)労働基準関係法令の適用	1	2 →	
3(2)労働基準法上の注意点	1	2 →	
3(3)労働安全衛生法上の注意点	1	2 →	
3(4)労働者災害補償保険法上の注意点	1	2 →	
4(1)労使双方の共通の認識	1	2 →	
4(2)業務の円滑な遂行	1	2 →	
4(3)業績評価等の取扱い	1	2 →	
4(4)通信費及び情報通信機器等の費用負担の取扱い	1	2 →	
4(5)社内教育等の取扱い	1	2 →	

Q24 テレワークについて自社の状況から思うことがありましたら、ご自由にご記入ください。

(自由記入欄)

以上で調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

JILPT 調査シリーズ No.50

企業のテレワークの実態に関する調査結果

発行年月日 2008年9月17日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2008 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)