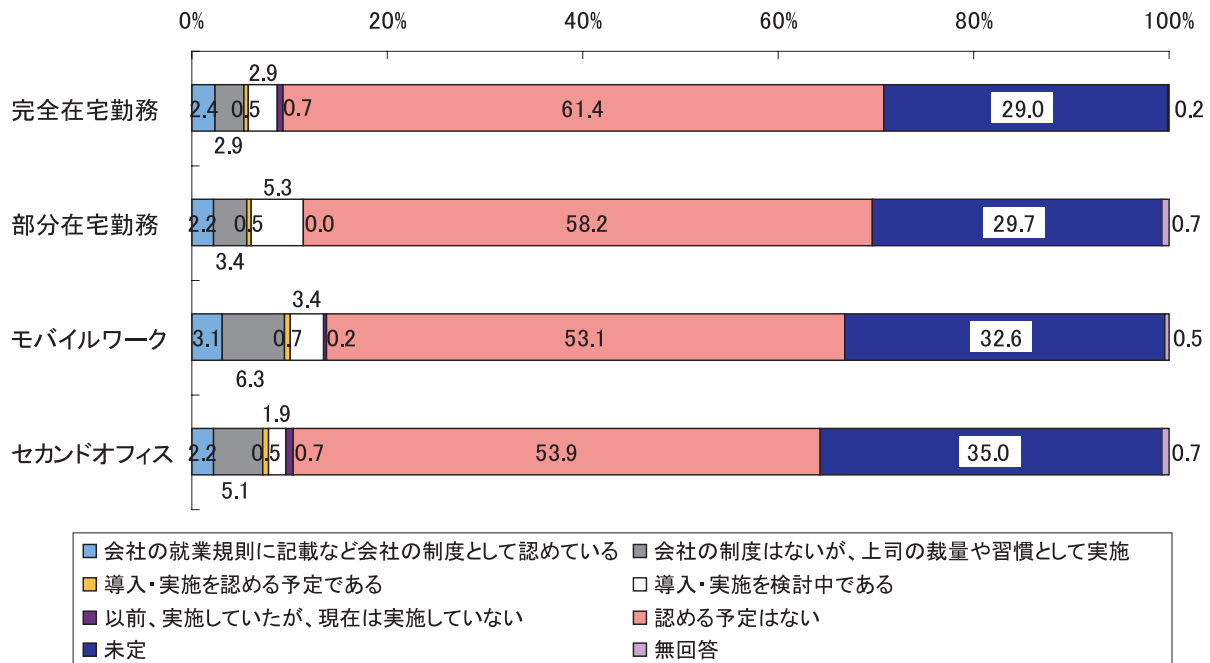


## 第2章 テレワーク実施企業の状況

### 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<sup>1</sup>。「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<sup>2</sup>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）<sup>3</sup>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）<sup>4</sup>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<sup>5</sup>。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）

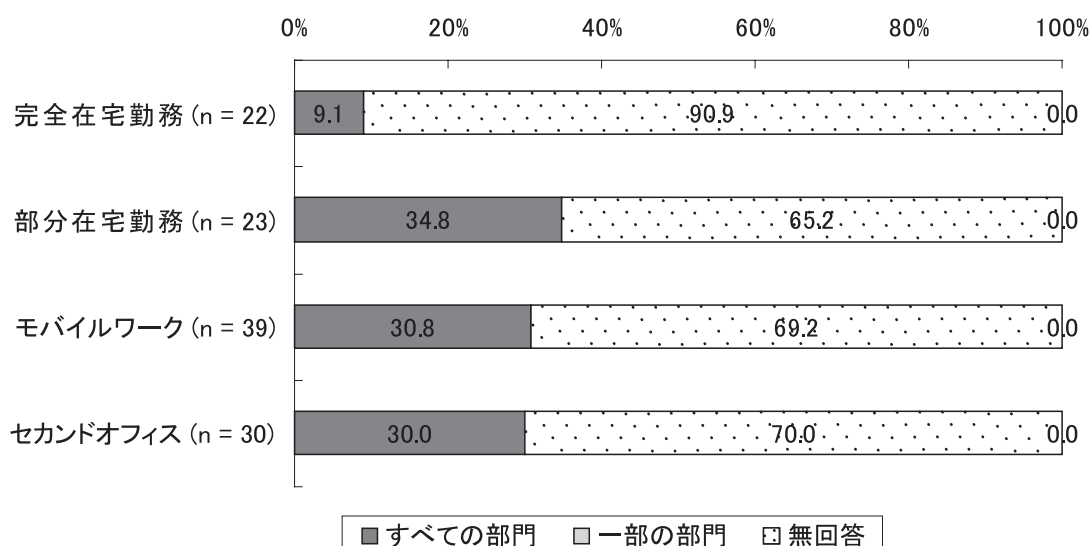
	1～299人	300～999人	1,000人以上
会社の就業規則に記載など会社の制度として認めている	1.2	0.9	4.3
会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施	4.7	4.7	5.8
導入・実施を認める予定である	0.0	0.9	0.7
導入・実施を検討中である	1.8	0.9	2.9
以前、実施していたが、現在は実施していない	0.0	0.9	1.4
認める予定はない	58.6	51.9	49.6
未定	33.1	37.7	35.3
無回答	0.6	1.9	0.0
合計	100.0	100.0	100.0
(N)	(169)	(106)	(139)

## 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)

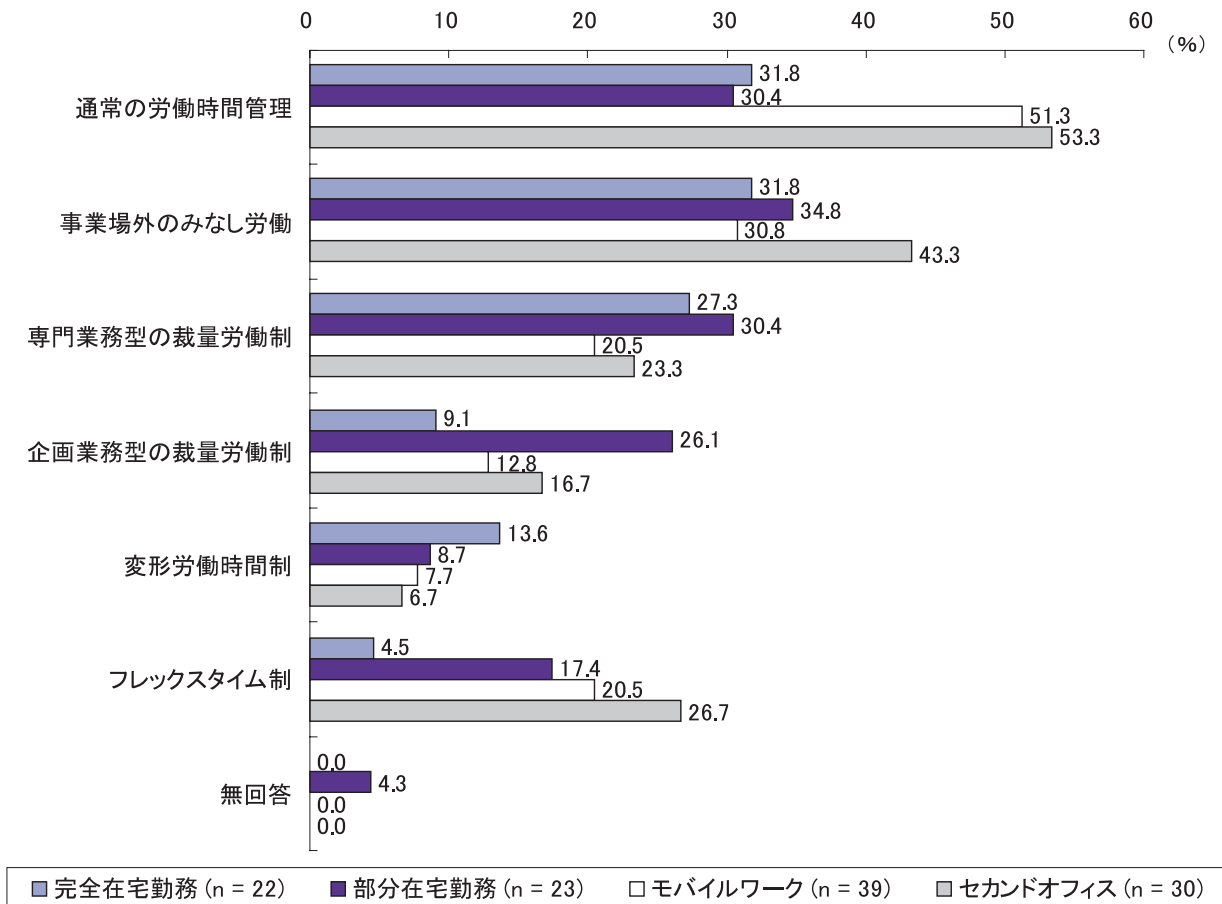
2-9表 テレワークの対象者の選定方法（M.A.）（Q11）

	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)



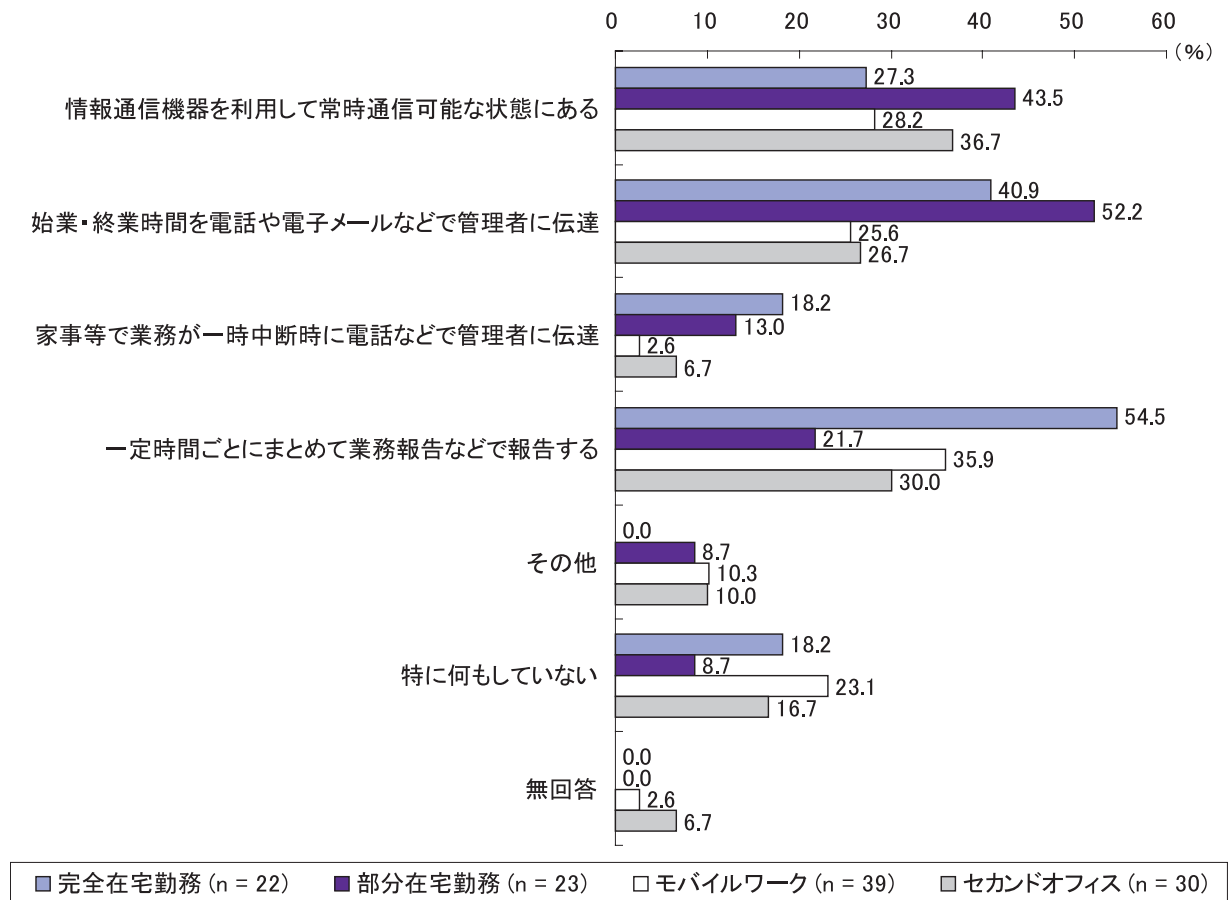
2-10図は、それぞれのテレワークの対象者に対してどのような労働時間管理が適用されているかを示したものである。

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）



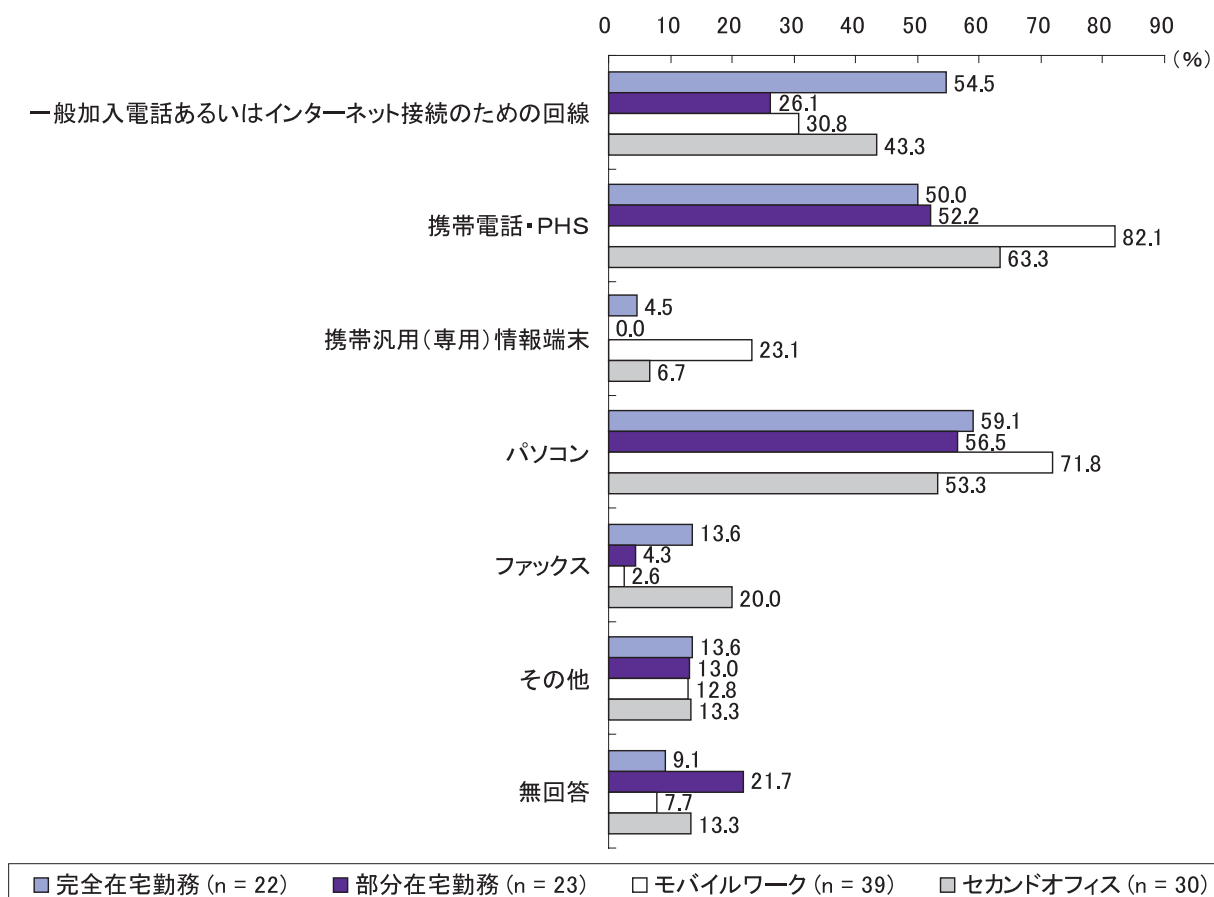
テレワークを実施している社員の勤務時間の管理をどのように行っているかについては、「特に何もしていない」企業は少なく、多くの企業が何らかの方法で勤務時間を管理している（2-11図）。

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）

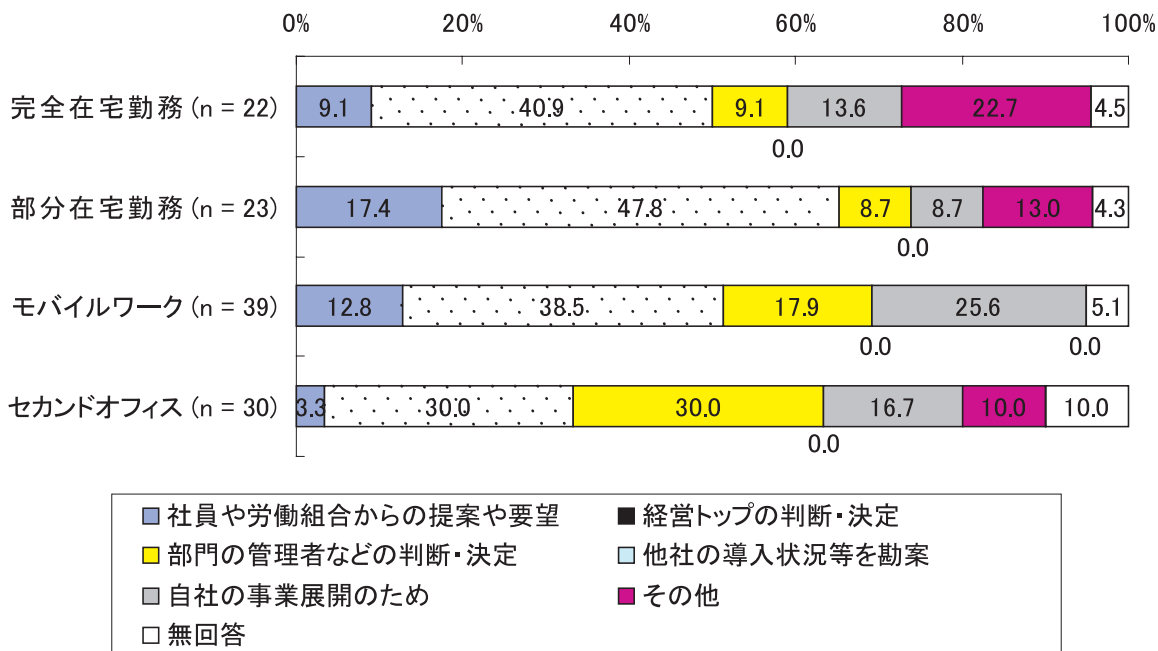
	完全在宅勤務	部分在宅勤務	モバイルワーク	セカンドオフィス
定型的業務の効率・生産性の向上	13.6	21.7	46.2	29.6
創造的業務の効率・生産性の向上	18.2	34.8	17.9	22.2
勤務者の自己管理能力の向上	4.5	13.0	10.3	11.1
勤務者にゆとりと健康的な生活	31.8	56.5	5.1	11.1
勤務者の移動時間の短縮・効率化	40.9	56.5	66.7	48.1
顧客満足度の向上	0.0	0.0	20.5	22.2
企業イメージの向上	13.6	21.7	12.8	14.8
人件費(残業手当等)の削減	9.1	8.7	2.6	0.0
オフィスコストの削減	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)

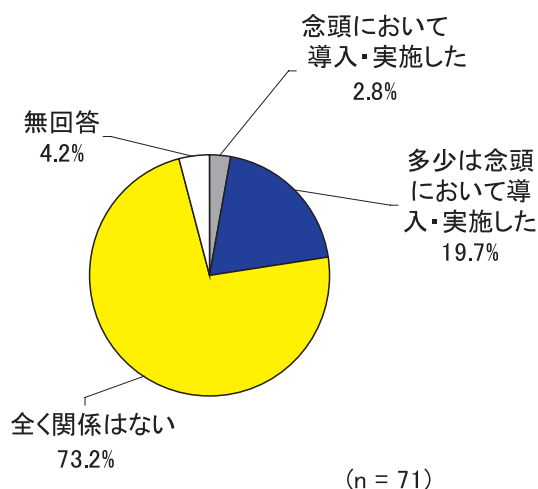


注：「他社の導入状況等を勘案」は該当なしのため、すべて0%となっている。

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。

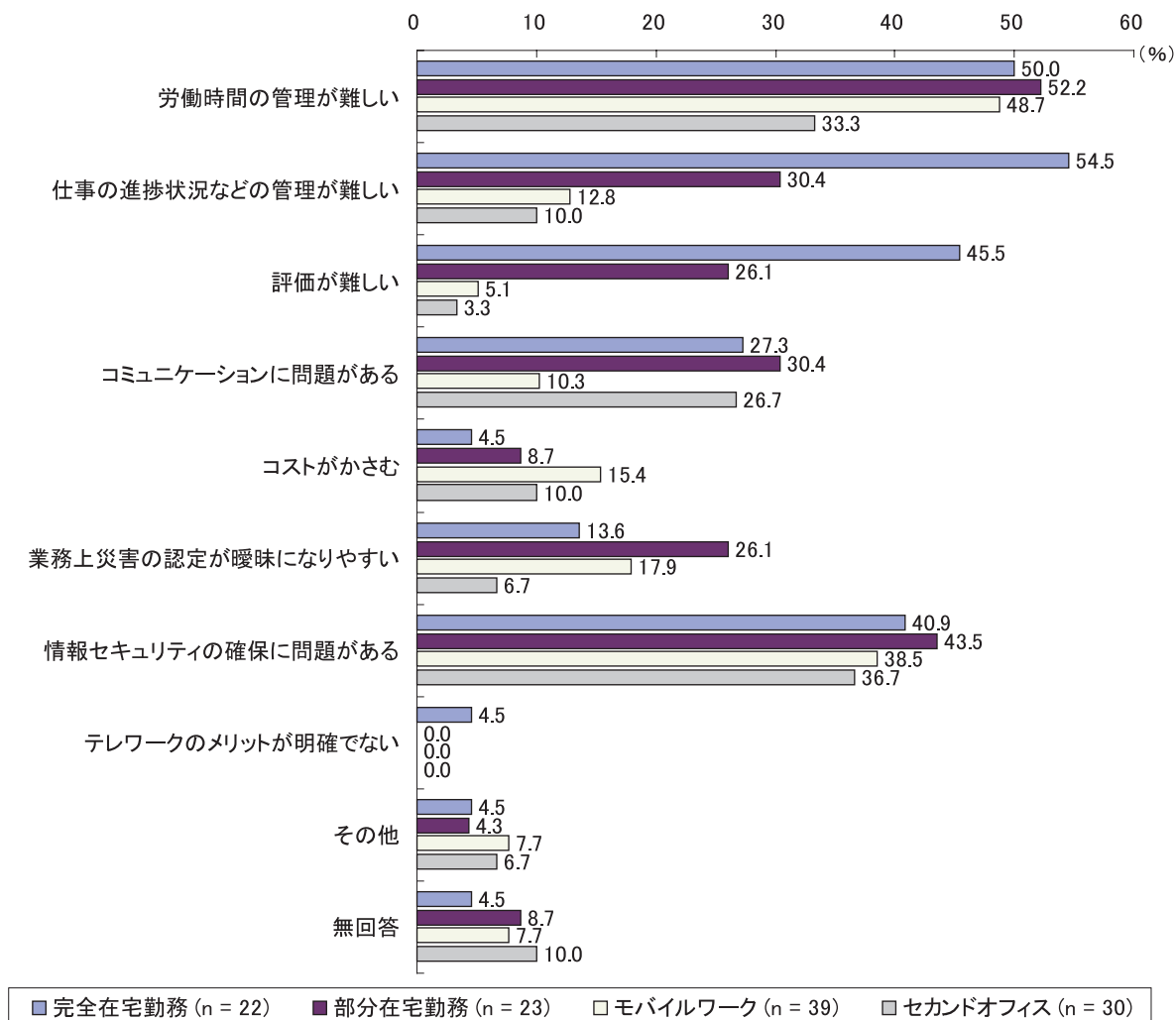
従業員数別に見ると (2-18 表)、「多少は念頭において導入・実施した」は「1,000人以上」の割合が最も低い。

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)



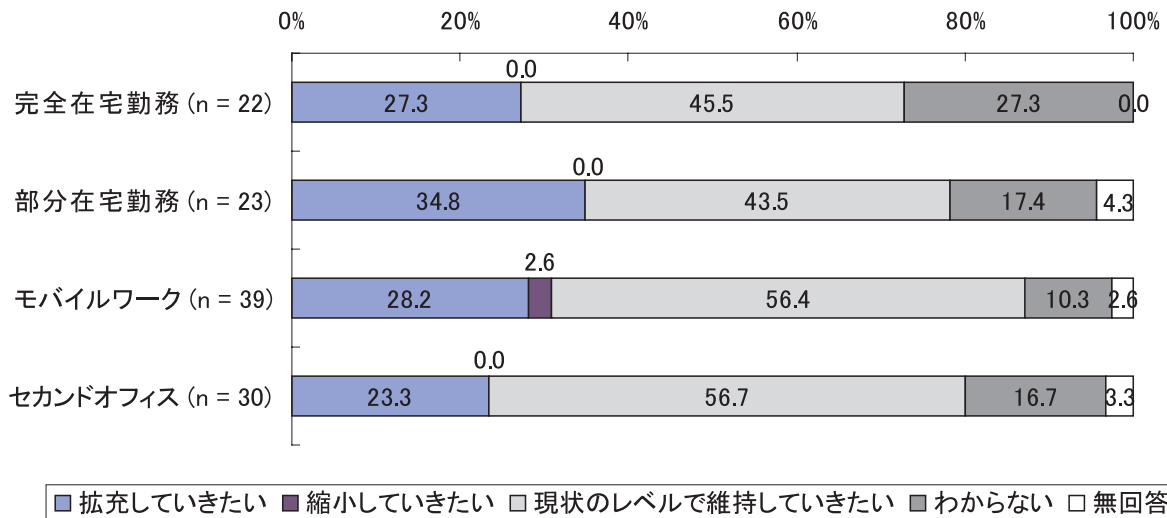
テレワークを実施する上での問題や課題の中で、総じて回答割合が高いのは、「労働時間の管理が難しい」と「情報セキュリティの確保に問題がある」の2項目である(2-19図)。離れた場所で働くということと、情報通信技術を活用して働くという、テレワークの特徴が反映されている。

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。出社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)

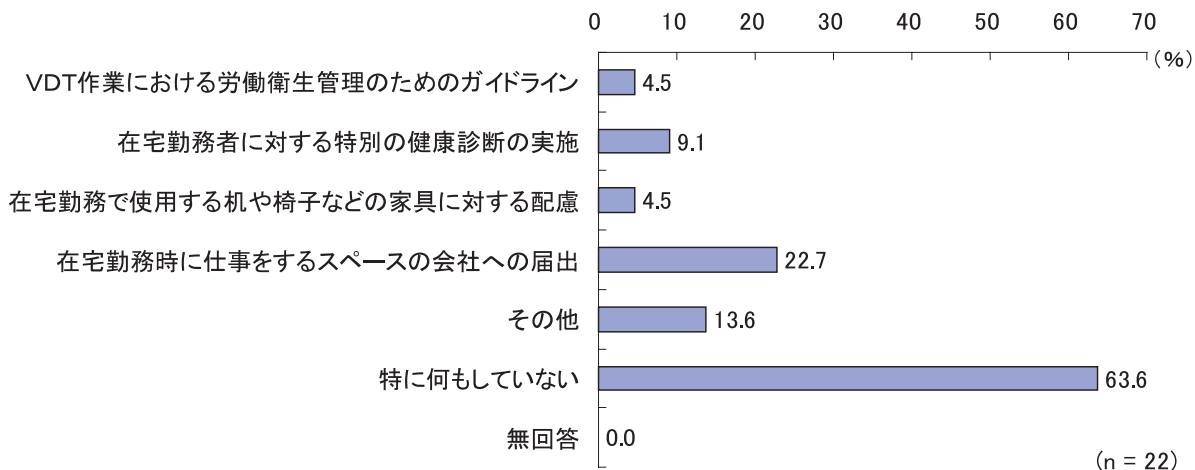
2-24表 従業員数別 テレワークの今後の方向（セカンドオフィス）(Q20)

	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）



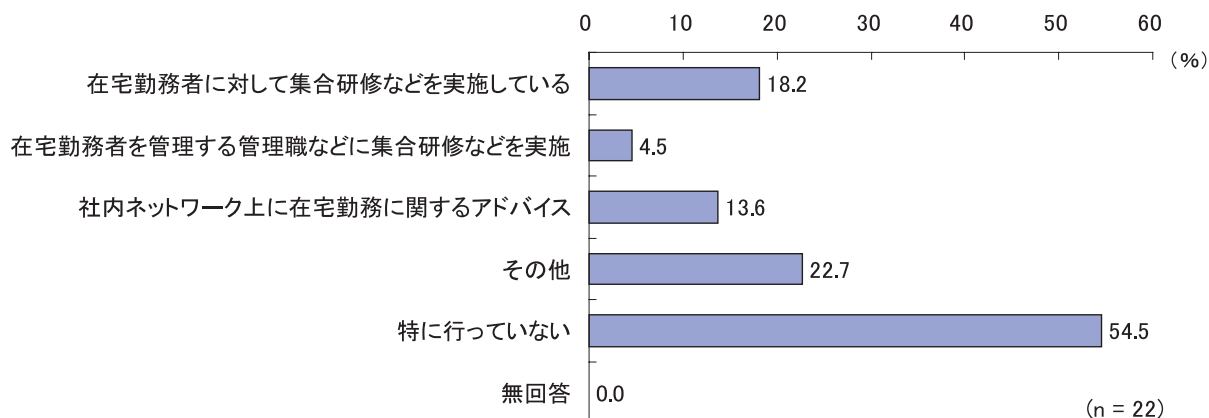
完全在宅勤務を実施している社員に対して、労働安全衛生上の対策を行っているかについては、「特に何もしていない」と回答した企業が 63.6%で最も多い（2-25 図）。行っている内容で最も割合が高いのは、「在宅勤務時に仕事をするスペースの会社への届出」の 22.7%である。

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)