

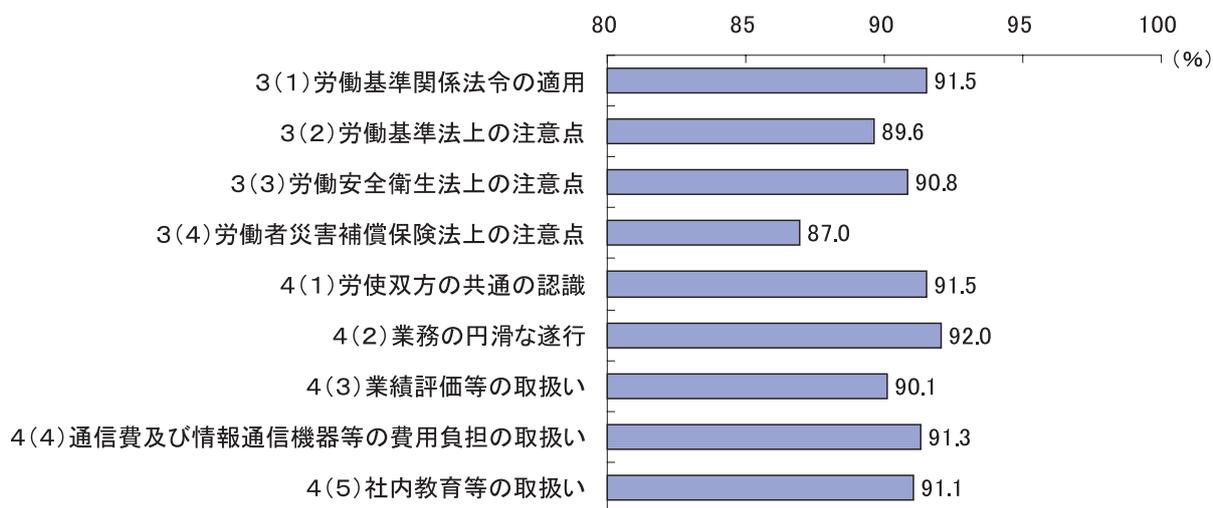
## 第4章 ガイドラインの内容及び自由記入について

### 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	裁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	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	セカンダロオフィス
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)のみの評価と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。フルタイムとパートタイム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フルタイムと テレワーク可能なパートタイムでは、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体制(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七 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	認める予定	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	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	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	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	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。	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
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。考え方である。	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遵守の面からと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、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