

第2回 これからのテレワークでの働き方 に関する検討会 検討課題

厚生労働省 提出資料

検討の視点

- 今回の新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されることとなった。今回の経験からは、働き方の観点から、テレワークの際の労働時間管理の在り方や社内コミュニケーションの不足への対応などの課題があるところである。
- ポストコロナにおいては、労働者が働き続けられる環境を整えるためにも、時間や場所を有効に活用できるテレワークの活用が重要。とりわけ、ポストコロナにおけるテレワークの推進にあたっては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着させていくことが重要である。
- このため、労使で十分に話しあって、使用者が適切に労務管理を行うとともに、労働者も安心して働くことのできる良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、適切な労務管理を含め、必要な環境整備に向けた検討を進める。

論点

第2回（今回）

- テレワークの対象者を選定する際の課題について

第3回（案）

- テレワークの実施に際しての労務管理上の課題（人材育成、人事評価、費用負担等）
- テレワークの際の労働時間管理の在り方について
- テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについて 等

論点

(1) テレワークの対象者を選定する際の課題について

○ テレワークの対象者を選定するには、どのような課題があるか。

例えば、以下のようなことが考えられるか。

- ・ テレワークを希望しない者もいる（家では集中できない等）。
- ・ （出社率減が会社の目標となっている等の場合には、本人の意図に反して）ずっとテレワークを命じられているようなケースもある。
- ・ テレワークの特性を踏まえると、指示待ちの者や時間マネジメントが出来ない者は向いていないという意見もある。
- ・ 全員テレワークが可能な会社もあれば、一定数の出社が必要な会社もある。業務の特性上、そもそもテレワークを実施するのが難しい業種・職種がある。（軽作業、販売業、警備・清掃等、建築等、製造、ドライバー、理美容、医療・福祉専門職等）（P 5・6 参照）
- ・ 正規雇用労働者のみをテレワークの対象とし、非正規雇用労働者にはテレワークを認めていないケースがある。（非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間には、テレワーク実施率に差が生じている（P 7・8 参照））
- ・ 以前は、育児や介護を行っている者がテレワークを希望し実施するケースが多かったが、緊急事態宣言下では、労働者の大半がテレワークを行ったというようなケースもある。継続的にテレワークを実施するに当たっては、優先順位やテレワークを行う頻度なども考える必要があるか。

⇒ このほか、どのようなことが考えられるか。

○ また、上記の課題への対応としては、どのようなことに留意し、工夫すべきか。

参考資料

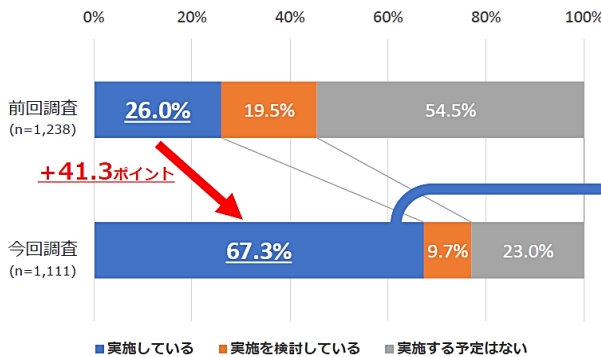
企業ヒアリングでの主な意見(論点(1)関係)

- ・ 在宅勤務に向いている仕事と向いていない仕事がある。
(例えば、新規案件・新規の取引先とのやりとりは困難だが、定型的な業務は在宅勤務に向いている) 【A社】
- ・ PCを使用しないものづくりに携わる職種に従事する社員は在宅勤務の対象外。社員のうち約9%は顧客対応や社会機能維持のために在宅勤務ができない。
- ・ コロナが収まって、従来の働き方には戻らないという認識。今後は在宅勤務を基本とした働き方を分析・検討する上で(1) 出社しないと業務が実行できない職務(2) 出社しないと生産性が下がる職務(3) 在宅で生産性が維持・向上できる職務の3区分に分けている。【B社】
- ・ 労働時間を正しく管理できる社員やモバイルワークにより、生産性が上がるような自律的な働き方ができる社員・業務が対象【C社】
- ・ テレワークの対象者は、工場以外のほぼ全ての部署。
- ・ 工場は機械があるので難しいが研究所は使える部門もあるのでコロナ禍より利用開始。開発業務や資材を扱う社員は出社しているが、資料作りなどは在宅でも可能。コロナ収束後も働き方を戻すつもりはなく、通信を活用した事業運営や業務展開が必要。海外とのやりとりに当たっては、ツールを使い分けており、今まで対面でやっていたことも通信で済むと気づいた。【E社】
- ・ 正社員に加え、コロナをきっかけに契約社員・派遣社員にも拡大し全員がテレワークできる環境を整えて業務を継続した。【G社】

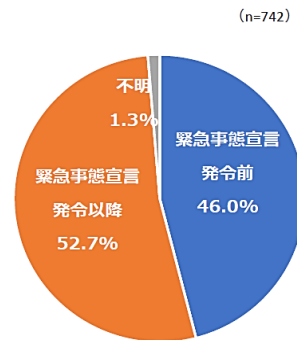
テレワークの実施率①【企業調査】

- 緊急事態宣言発令を挟んだ2回の調査を比較すると、テレワーク実施率は、従業員規模にかかわらず増加している。
- 従業員規模が大きくなるにつれ、テレワークの実施率も高くなる傾向にある。
- テレワーク実施率は業種によって差があり、小売業は低い。

■ テレワーク実施率



■ テレワークを開始した時期

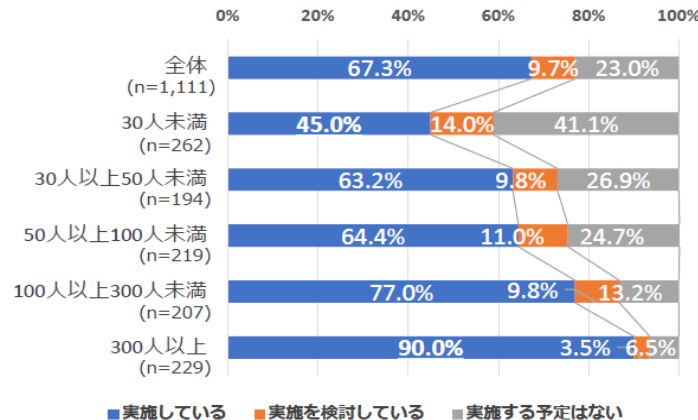


■ テレワーク実施率の変化

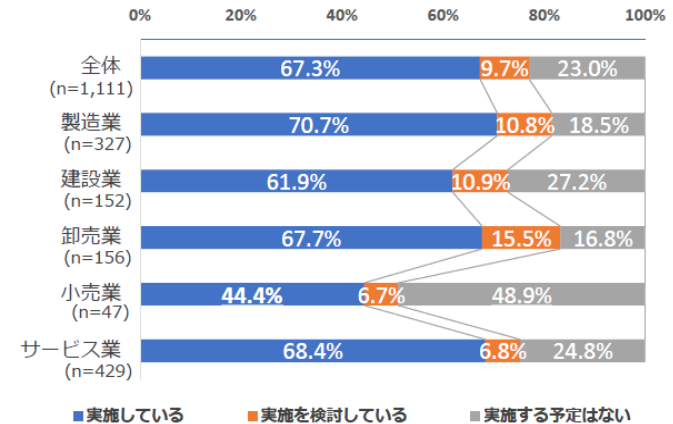
従業員規模	前回調査 (2020/3)	今回調査 (2020/5~6)	増加幅
30人未満	12.3%	45.0%	+32.7ポイント
30人以上50人未満	17.6%	63.2%	+45.6ポイント
50人以上100人未満	25.0%	64.4%	+39.4ポイント
100人以上300人未満	32.2%	77.0%	+44.8ポイント
300人以上	57.1%	90.0%	+32.9ポイント

前回調査期間：2020年3月13日～31日
今回調査期間：2020年5月29日～6月5日

■ テレワーク実施率（従業員規模別）



■ テレワーク実施率（業種別）

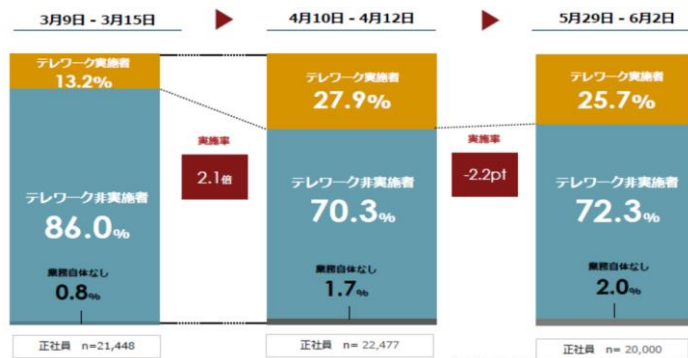


【出典】東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査

テレワークの実施率②【労働者調査】

- 緊急事態宣言発令後、正社員のテレワーク実施率は増加し、解除後は微減している。
- 企業規模が大きくなるにつれ、テレワーク経験がある人の割合は高くなる傾向にある。
- 業種別にみると、情報通信業や学術研究、専門・技術サービス業は高く、医療、介護、福祉は低い。
- 職種別にみると、コンサルタントや企画・マーケティング等は高く、販売職・医療系専門職・製造等は低い。

■ 従業員のテレワーク実施率 3か月推移 正社員ベース



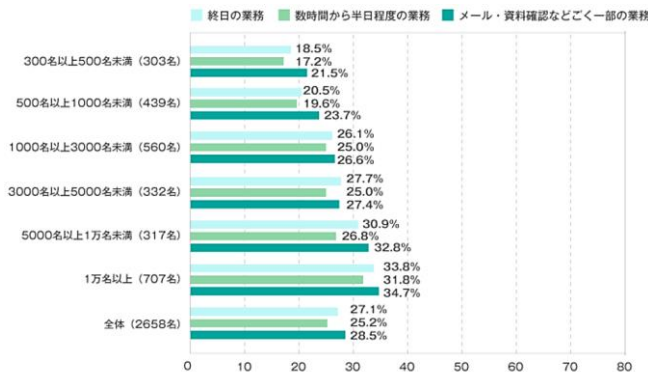
【出典】 パーソル総合研究所
「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

■ 業種別テレワーク実施率

調査実施期間 5月29日 - 6月2日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)	会社での テレワーク 推奨・命令率 (%)	非実施者の 業務が無い 割合	4月からの 実施率変化 (pt)
全体	(20000)	25.7	35.2	2.0	-2.2
建設業	(1127)	23.7	32.3	1.5	0.4
製造業	(5752)	26.2	38.6	1.5	-2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	(298)	28.3	45.9	0.8	-2.5
情報通信業	(1521)	63.9	76.0	0.7	10.5
運輸業、郵便業	(1764)	9.7	14.5	2.5	-2.4
卸売業、小売業	(1739)	20.6	30.3	2.4	-0.5
金融業、保険業	(874)	38.6	55.7	1.9	3.5
不動産業、物品賃貸業	(307)	33.1	47.4	2.7	-0.4
学術研究、専門・技術サービス業	(171)	52.0	60.9	0.0	7.5
宿泊業、飲食サービス業	(349)	11.8	14.1	10.7	-2.7
生活関連サービス業、娯楽業	(320)	16.0	23.9	10.2	-8.4
教育、学習支援業	(62)	26.4	29.8	1.1	2.5
医療、介護、福祉	(2401)	4.3	6.2	1.0	-0.8
その他のサービス業	(1948)	29.0	38.3	2.8	-2.7
上記以外の業種	(1346)	34.5	44.7	1.5	-1.6

【出典】 パーソル総合研究所「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

■ テレワーク経験がある人の割合（企業規模別）



【出典】 リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急事態調査」

■ 職務別テレワーク実施率

調査実施期間 5月29日 - 6月2日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)
全体	(20000)	25.7
1 コンサルタント	(38)	74.8
2 WEBクリエイティブ職 (WEBデザイナー、プランナーなど)	(59)	68.9
3 企画・マーケティング	(174)	66.1
4 経営企画	(143)	64.3
5 IT系技術職	(1414)	61.8
6 広報・宣伝・編集	(58)	57.2
7 商品開発・研究	(758)	56.5
8 営業推進・営業企画	(305)	54.3
9 営業職 (法人向け営業)	(1003)	47.0
10 クリエイティブ職 (デザイン・ディレクターなど)	(159)	43.8
11 資材・購買	(204)	42.4
12 総務・人事	(952)	37.1
13 営業事務・営業アシスタント	(683)	35.5
14 建築・土木系技術職 (施工管理・設計系)	(305)	32.3
15 営業職 (個人向け営業)	(520)	31.8
16 財務・会計・経理・法務	(861)	31.7
17 顧客サービス・サポート	(403)	30.5
18 その他専門職	(252)	28.0
19 事務・アシスタント	(2273)	26.1
20 教育関連	(33)	22.5

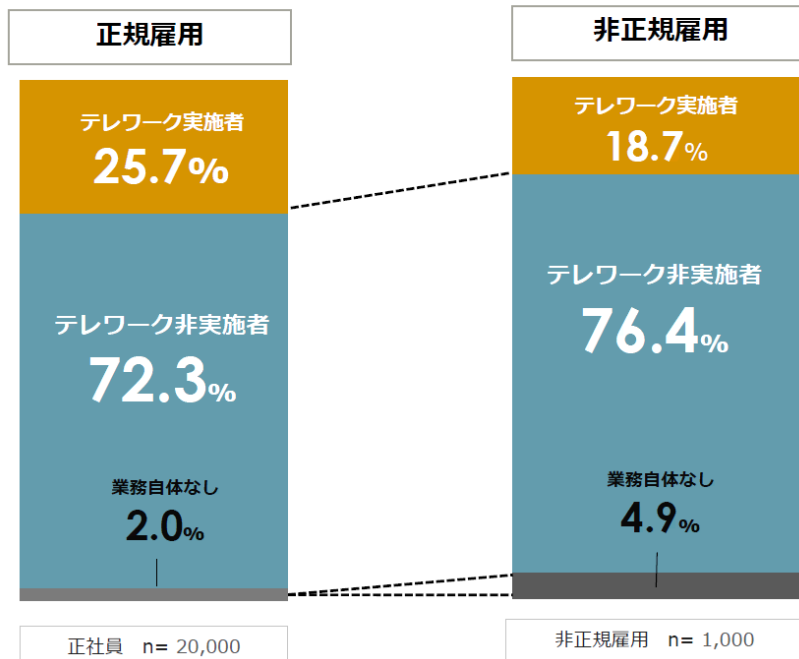
調査実施期間 5月29日 - 6月2日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)
全体	(20000)	25.7
21 生産技術・生産管理・品質管理	(1205)	21.6
22 その他	(1035)	20.7
23 受付・秘書	(101)	18.4
24 幼稚園教諭・保育士	(86)	11.6
25 【飲食】接客・サービス系職種	(201)	9.2
26 【飲食以外】接客・サービス系職種	(375)	8.7
27 配送・倉庫管理・物流	(496)	6.3
28 軽作業 (梱包・検品・仕分け・搬入など)	(74)	5.9
29 販売職 (販売店員、レジなど)	(502)	5.4
30 警備・清掃・ビル管理	(389)	4.8
31 建築・土木系技術職 (職人・現場作業員)	(198)	4.0
32 医療系専門職	(982)	3.6
33 製造 (組立・加工)	(1960)	3.4
34 ドライバー	(994)	3.3
35 理美容師 (スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど含む)	(33)	2.6
36 福祉系専門職 (介護士・ヘルパーなど)	(768)	2.5

正規雇用労働者と非正規雇用労働者における テレワークの実施状況①

- 非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間には、テレワーク実施率に差が生じている傾向がある。
 - ・ 正規雇用者のうちテレワーク実施者25.7%に対して、非正規雇用者のうちテレワーク実施者18.7%（パソル総合研究所調べ）
 - ・ 正規雇用者は42.2%がテレワークを経験しているが、非正規雇用者は18.0%がテレワークを経験（内閣府調べ）

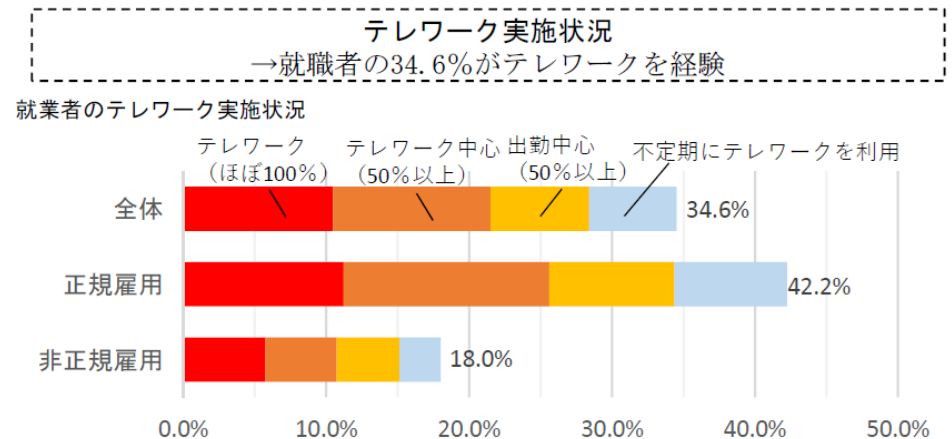
■ 新型コロナ対策としてのテレワーク希望と実施状況

5月29日 - 6月2日



■ 就業者のテレワーク実施状況（就業者調査）

5月25日～6月5日



【出典】内閣府
新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査

【出典】パソル総合研究所
第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査

正規雇用労働者と非正規雇用労働者における テレワークの実施状況②

- 正規雇用労働者と比較して、非正規雇用労働者の方が勤務先からテレワークを推奨されていない傾向があるが、特にパート・アルバイトにその傾向が強い。
- 昨年12月の状況と緊急事態宣言下で比較した1週間のテレワーク時間を見ても同様の傾向がある。

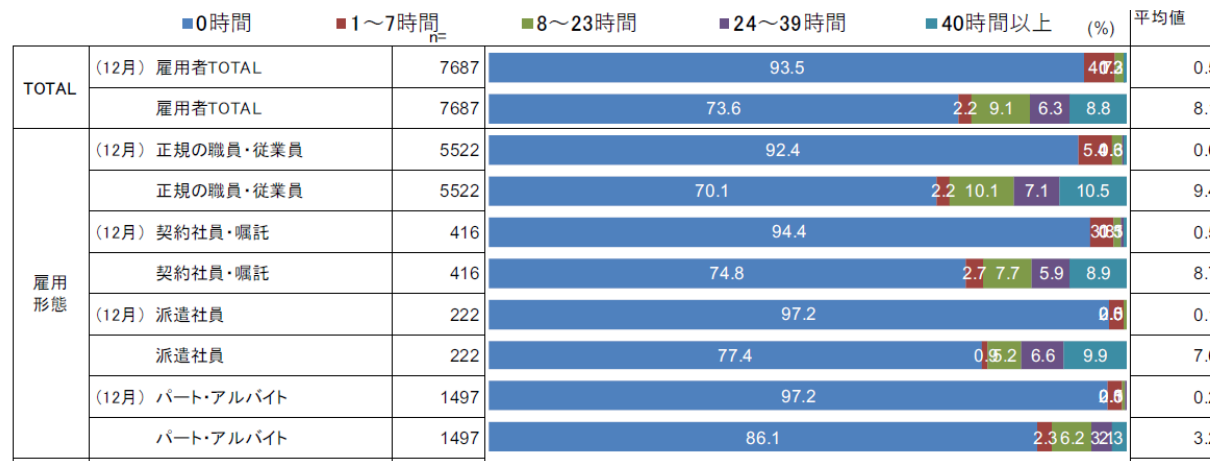
■新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、仕事に関して変化したこと

■緊急事態宣言解除後の勤務先の方針

	n	職場からテレワークを推奨された	職場から時差出勤を推奨された	職場から自宅待機を要請された	職場から勤務日数・時間の縮小を要請された
雇用形態					
雇用者TOTAL	8467	17.1	11.8	8.9	12.5
正規の職員・従業員	5840	21.2	14.6	7.5	10.8
契約社員・嘱託	460	15.2	10.9	13.1	16.3
派遣社員	258	15.1	11.4	15.8	14.9
パート・アルバイト	1874	4.6	3.1	11.3	16.3

	n	テレワークの推奨の継続	時差通勤の推奨の継続	Web会議の普及の継続
雇用形態				
雇用者TOTAL	8224	16.0	13.6	15.9
正規の職員・従業員	5741	19.3	16.2	19.3
契約社員・嘱託	450	14.2	14.1	13.5
派遣社員	245	18.9	16.0	15.4
パート・アルバイト	1756	5.3	4.4	5.5

■1週間のテレワーク時間の変化



【出典】
第1回これからのテレワークでの働き方に関する検討会 萩原委員
提出資料
緊急事態宣言下でのテレワークの実態について
全国就業実態パネル調査2020 臨時追跡調査より

情報通信技術を利用した事業場外勤務の 適切な導入及び実施のためのガイドライン（抄）

3 その他テレワークの制度を適切に導入及び実施するに当たっての注意点

(1) 労使双方の共通の認識

テレワークの制度を適切に導入するに当たっては、労使で認識に齟齬のないように、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使委員会等の場で十分に納得のいくまで協議し、文書にして保存する等の手続をすることが望ましい。

また、個々の労働者がテレワークの対象となり得る場合であっても、実際にテレワークを行うか否かは本人の意思によることとすべきである。

(2) 業務の円滑な遂行

テレワークを行う労働者が業務を円滑かつ効率的に遂行するためには、業務内容や業務遂行方法等を明確にして行わせることが望ましい。また、あらかじめ通常又は緊急時の連絡方法について、労使間で取り決めておくことが望ましい。

（参考）テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン（抄）

■ 労使双方の共通の認識

テレワークの制度を適切に導入するに当たっては、労使で認識に齟齬のないように、あらかじめ以下の事項について、労使委員会等の場で十分に納得のいくまで協議し、文書にして保存する等の手続をすることが望ましいです。

- | | |
|-----------|---------------|
| ◆ 導入の目的 | ◆ 労働者の範囲 |
| ◆ 対象となる業務 | ◆ テレワークの方法 など |

また、個々の労働者がテレワークの対象となり得る場合であっても、実際にテレワークを行うか否かは本人の意思によることとすべきです。

