

令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査研究事業

# テレワークの労務管理等に関する実態 調査【概要版】

令和3年3月

# 目次

## I. 調査の概要

1. 企業調査の実施概要
2. 従業員調査の実施概要
3. 本調査におけるテレワークの定義

## II. 企業調査 結果概要

1. テレワークの導入・実施状況
2. テレワークを導入・実施していない理由
3. テレワークの導入・実施時期
4. テレワーク（在宅勤務）による効果
5. テレワークの対象者（条件、職種）
6. 労働時間制度（①労働時間制度の種類（テレワーク実施企業における導入状況、テレワーク実施者への適用状況）、②職種別の適用状況、③勤怠管理（企業一般・テレワーク実施者）、④利用単位・事前申請期日・中抜け、⑤制度の認知状況・適用していない理由、⑥自己申告適正把握のための措置、⑦法定時間外労働等についてのルール、⑧法定時間外労働等についての事後報告・確認方法、割増賃金の支払い方法、⑨法定時間外労働等の多さ・多い理由、⑩法定時間外労働等を認めている理由・認めていない理由）
7. テレワーク時の作業環境の確認
8. テレワーク時の健康確保の措置
9. 人事評価で成果を重視する程度の違い
10. テレワークをする従業員に会社が費用負担しているもの
11. テレワーク時の働き方に関する労使の話し合いの機会・予定
12. ガイドラインの認知状況
13. 緊急事態宣言下にテレワークを行ったことで感じた良い変化、新たな気付き
14. テレワーク（在宅勤務）で感じた課題
15. テレワークに関して行政に求める支援策

# 目次（続き）

## Ⅲ. 従業員調査 結果概要

1. テレワークの実施状況
2. テレワーク（在宅勤務）時の状況
3. テレワーク（在宅勤務）のメリット
4. テレワーク（在宅勤務）のデメリット
5. 労働時間制度（①適用されている労働時間制度の種類、②ふだんの勤怠管理とテレワーク（在宅勤務）時の勤怠管理、③テレワーク（在宅勤務）時の在席確認・勤務状況の確認・業務報告、④所定外労働・深夜労働・休日出勤時の業務報告・労働時間の報告）
6. 深夜労働・休日出勤の日数
7. 所定外労働・深夜労働・休日出勤の原則禁止の状況
8. テレワーク（在宅勤務）時の労働時間の報告、所定外労働・深夜労働・休日出勤に対するニーズ
9. テレワーク（在宅勤務）のための会社からの補助・手当、テレワーク（在宅勤務）をする時間帯
10. テレワークの働き方に関する労使の話し合いの機会
11. 緊急事態宣言下のテレワーク（在宅勤務）で新たに気付いたこと
12. テレワーク実施者の今後の継続意向／非実施者の実施意向
13. テレワークを活用するために必要なこと

---

# I. 調査の概要

# 1. 企業調査の実施概要

- 調査対象：以下に該当する企業
  - 農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種
  - 従業員10人以上
- 調査対象数：20,000社
- 抽出方法：以下のとおり、従業員規模別に割付を行い、大手企業データベースより無作為に抽出

従業員数	件数
10～99人以下	6,000件
100～299人以下	6,000件
300～999人以下	6,000件
1,000人以上	2,000件
合計	20,000件

- 調査方法：郵送配布・郵送回収。希望する場合には、メールでの配付・回収も可
- 調査期間：令和2年8月20日～令和2年10月8日
- 有効回答数：3,788件
- 有効回答率：18.9%

## 2. 従業員調査の実施概要

- 調査対象：企業調査の対象企業の従業員最大4名に調査票配付（企業が対象者を選定）
  - テレワークをしている企業は**最大4人を選定**（昨年12月時点のテレワーク実施者2人・非実施者2人）
  - テレワークをしていない企業は**最大2人を選定**（総務、人事、経理、営業部門のいずれかに所属する者）

（※）企業のテレワーク実施状況は、令和2年7月1日時点に基づく。
- 調査方法：企業の人事労務担当者から、対象に選定した従業員に対して、アンケート調査の案内を配付。  
調査対象となった従業員は、WEB上のアンケートサイトから調査に回答。
- 調査期間：令和2年8月20日～令和2年9月25日
- 有効回答数：4,184件

### 3. 本調査におけるテレワークの定義

- テレワーク：情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務を指し、次の3つに分けて聴取。
  - **在宅勤務**：労働者の自宅で業務を行う形態
  - **サテライトオフィス勤務**：メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態  
（例）普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス 等
  - **モバイル勤務**：上記以外で、ノートPCやスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態  
（例）交通機関等での移動中、カフェ、出張中のホテル 等

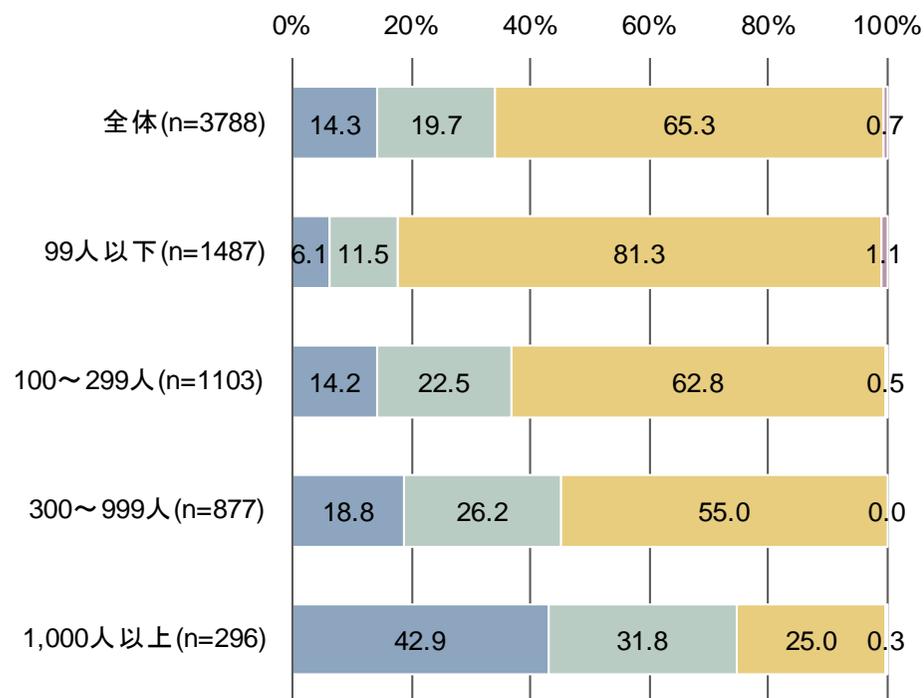
---

## II. 企業調査 結果概要

# 1. テレワークの導入・実施状況 ①テレワーク（在宅勤務）

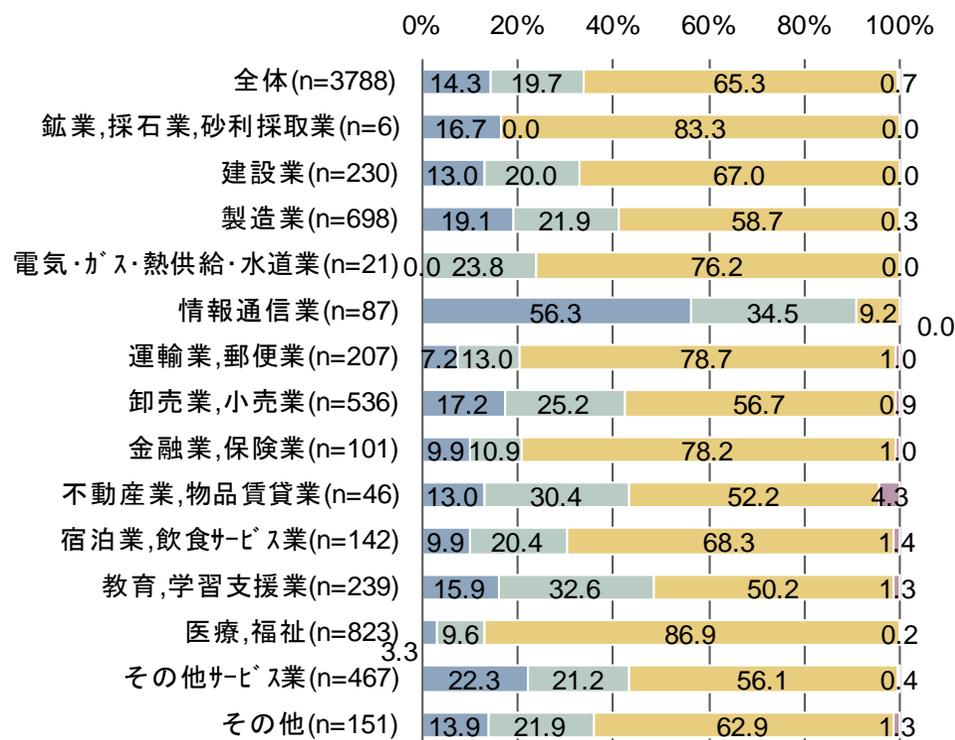
- 企業規模が大きくなるほど、テレワークの導入率が高くなる傾向がある。
- 業種別にみると、情報通信業が圧倒的に高く、医療・福祉等は低い。

【企業調査（従業員規模別）】Q7①  
テレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況（2020年7月時点）/SA



- 会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、実施する従業員がいる
- 導入・実施していない
- 無回答

【企業調査（業種別）】Q7①  
テレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況（2020年7月時点）/SA



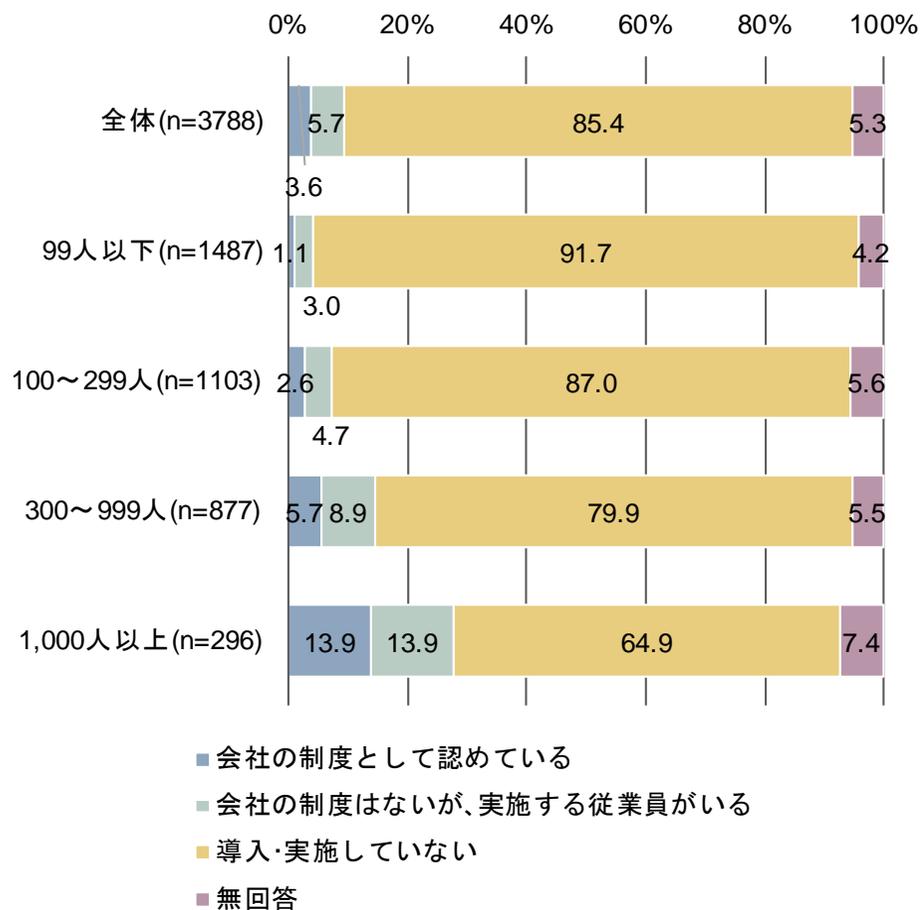
- 会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、実施する従業員がいる
- 導入・実施していない
- 無回答

8 注) 以降の設問では、「会社の制度として認めている」又は「会社の制度はないが、実施する従業員がいる」と回答した企業を、テレワーク（在宅勤務）実施企業としている。

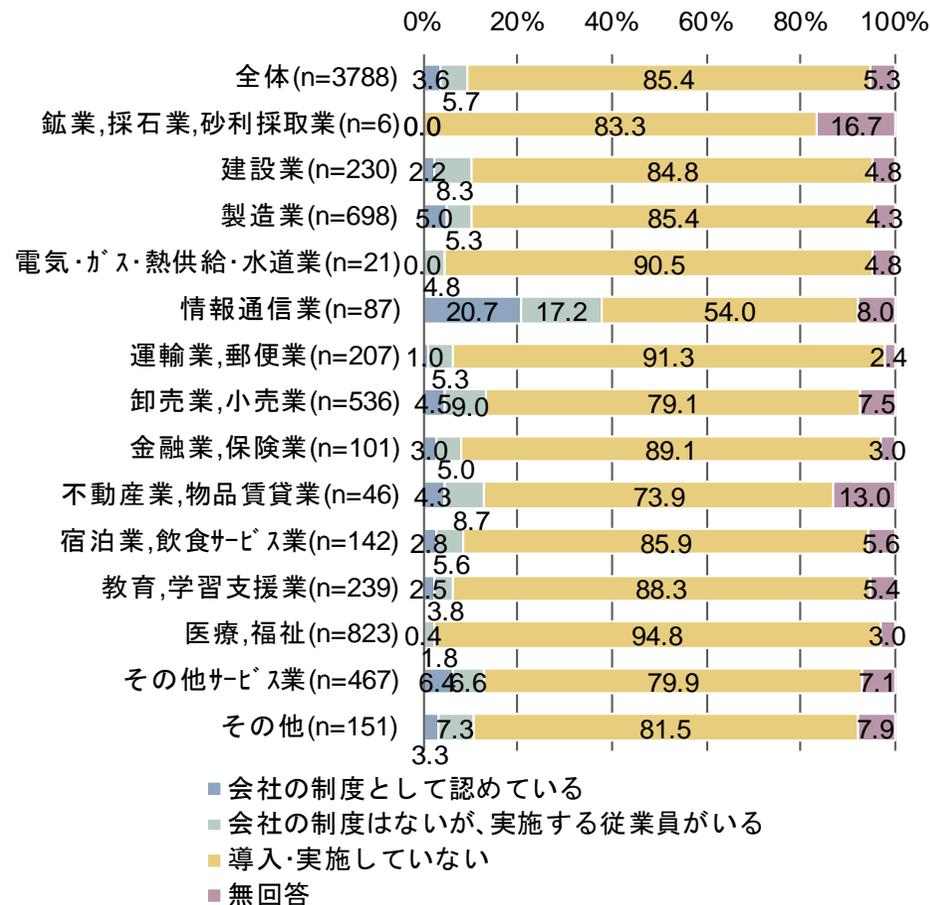
注) SA:単数回答、MA:複数回答

# 1. テレワークの導入・実施状況 ②サテライトオフィス勤務

【企業調査（従業員規模別）】Q7②  
サテライトオフィス勤務の導入・実施状況（2020年7月時点）/SA

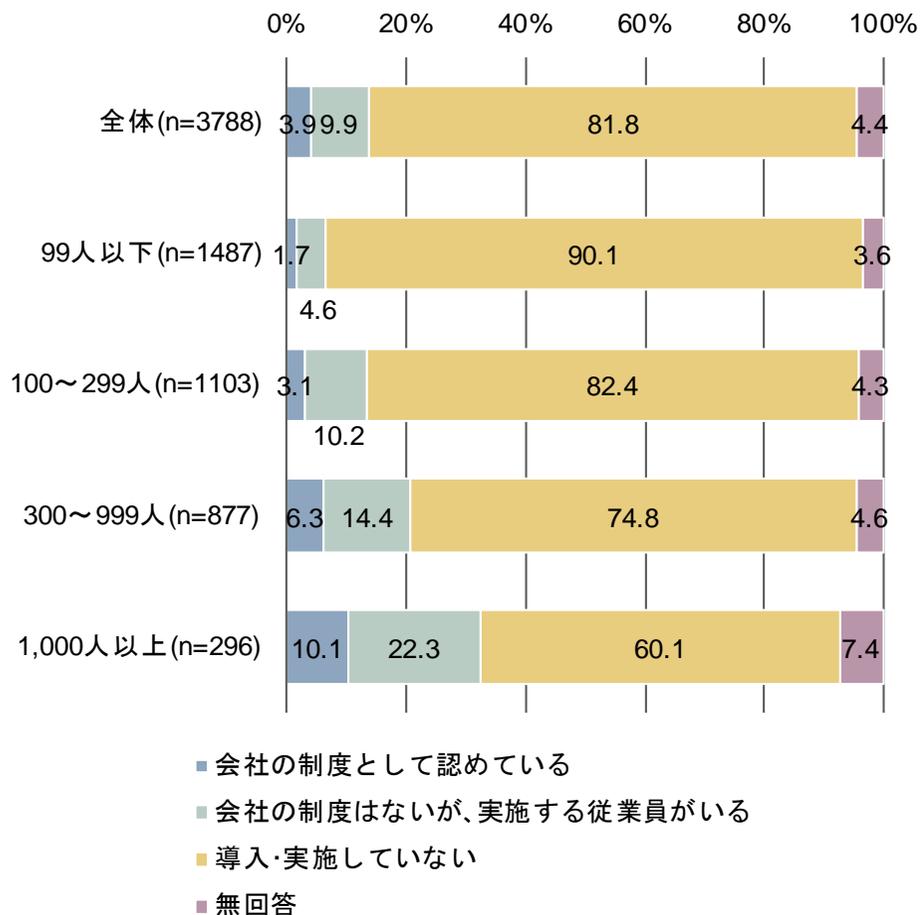


【企業調査（業種別）】Q7②  
サテライトオフィス勤務の導入・実施状況（2020年7月時点）/SA

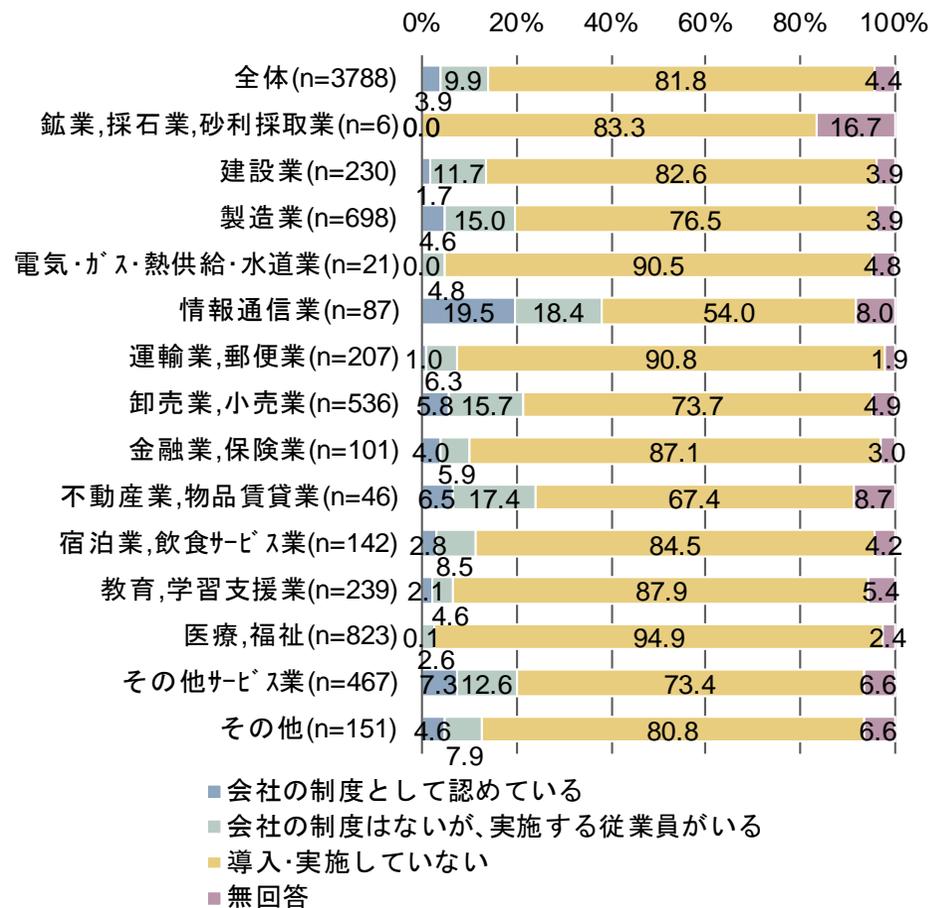


# 1. テレワークの導入・実施状況 ③モバイル勤務

【企業調査（従業員規模別）】Q7③  
モバイル勤務の導入・実施状況（2020年7月時点）/SA



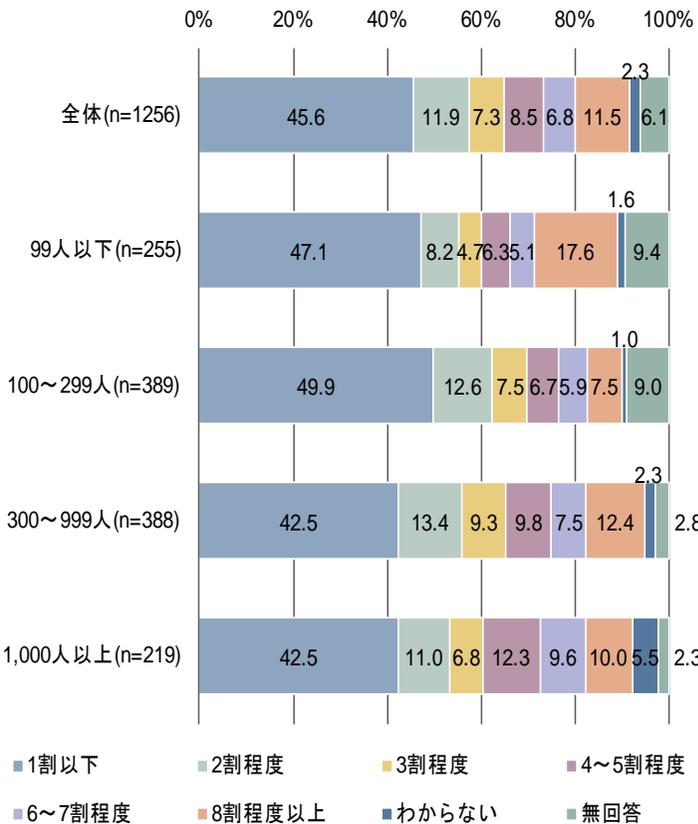
【企業調査（業種別）】Q7③  
モバイル勤務の導入・実施状況（2020年7月時点）/SA



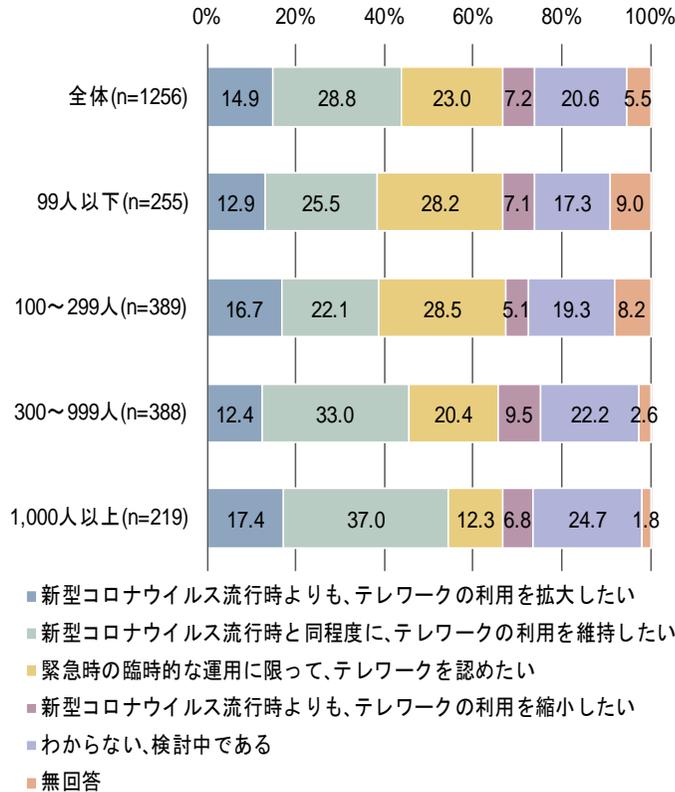
# 1. テレワークの導入・実施状況

## (テレワーク (在宅勤務) 導入企業におけるテレワークの実施割合と今後の継続意向等)

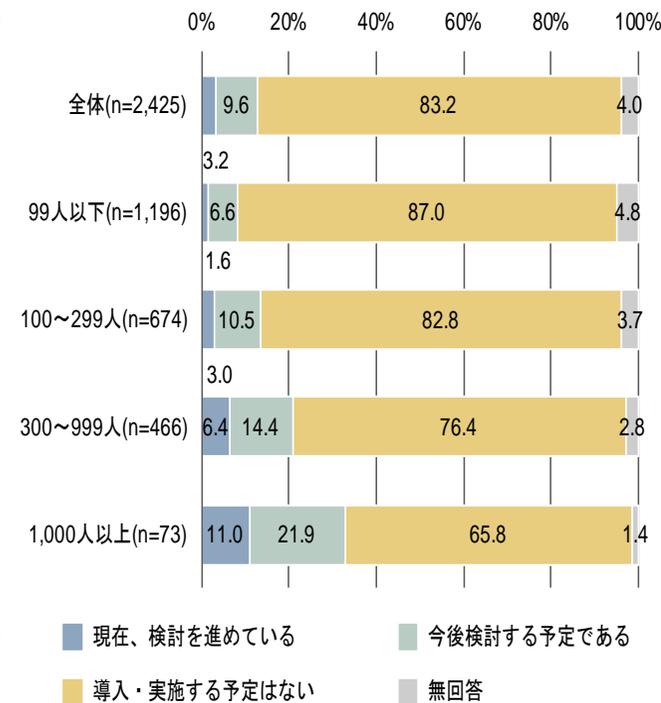
【企業調査 (従業員規模別)】Q26(5).  
テレワーク (在宅勤務) 導入企業における  
テレワーク (在宅勤務) の実施割合 (2020年7月時点)  
/SA



【企業調査 (従業員規模別)】Q26(6).  
テレワーク (在宅勤務) 導入企業における  
今後の継続意向/SA



【企業調査 (従業員規模別)】Q9  
テレワーク未導入企業における今後の意向  
/SA

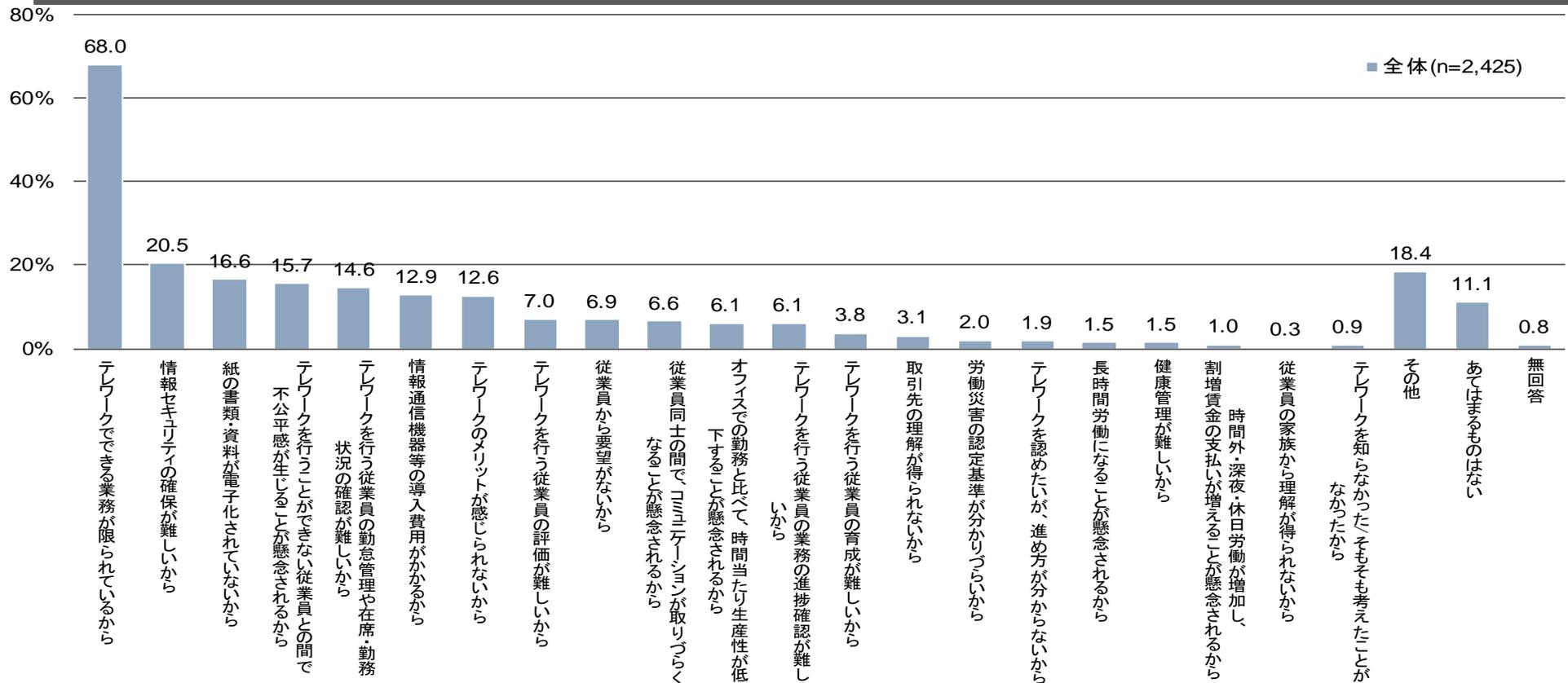


注) Q7・テレワークの導入・実施状況が全て無回答の場合も、テレワーク未導入企業として集計に含めたため、「速報版」(2020年11月16日公表)とサンプル数が異なっている。

## 2. テレワークを導入・実施していない理由

- テレワークを導入・実施していない理由としては、「できる業務が限られているから」が多い。
- その他、「情報セキュリティの確保が難しいから」「紙の書類・資料が電子化されていないから」「テレワークできない従業員との不公平感が懸念されるから」「従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから」「情報通信機器等の導入費用がかかるから」「メリットが感じられないから」などの意見も一定存在。

【企業調査】Q8.テレワークを導入・実施していない理由/MA（テレワーク非実施企業）

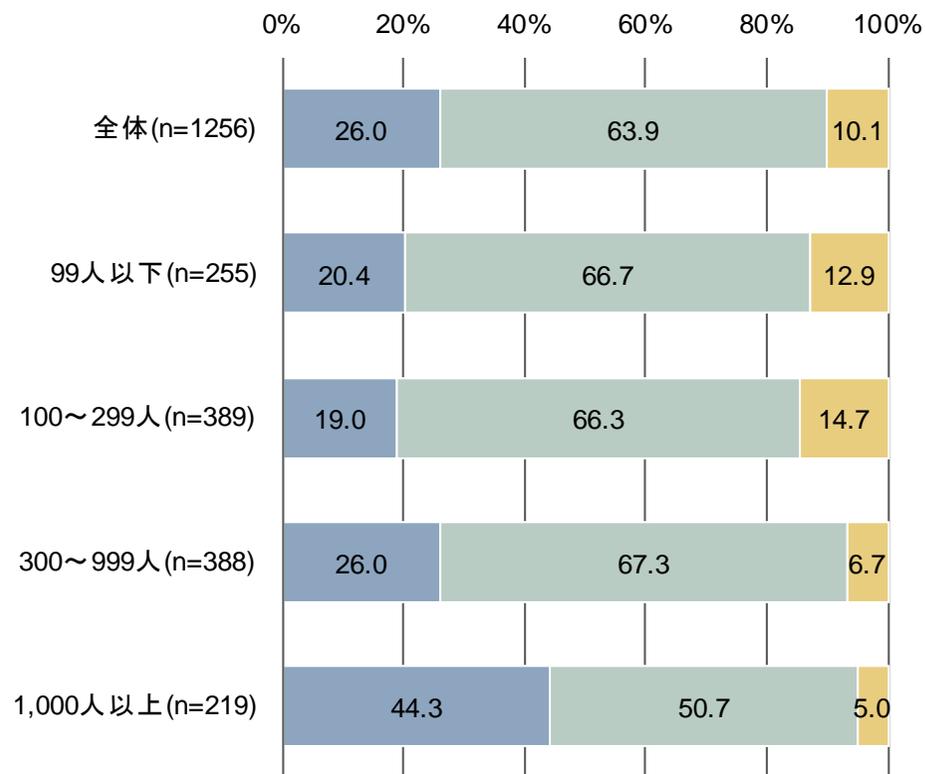


注) Q7・テレワークの導入・実施状況が全て無回答の場合も、テレワーク未導入企業として集計に含めたため、「速報版」(2020年11月16日公表)とサンプル数が異なっている。

### 3. テレワークの導入・実施時期

■ 新型コロナウイルス感染症の流行を機に、それまでに既に導入・実施していた企業の倍以上の企業が初めて導入・実施している。

【企業調査（従業員規模別）】Q26(2).テレワーク（在宅勤務）の導入・実施時期/SA

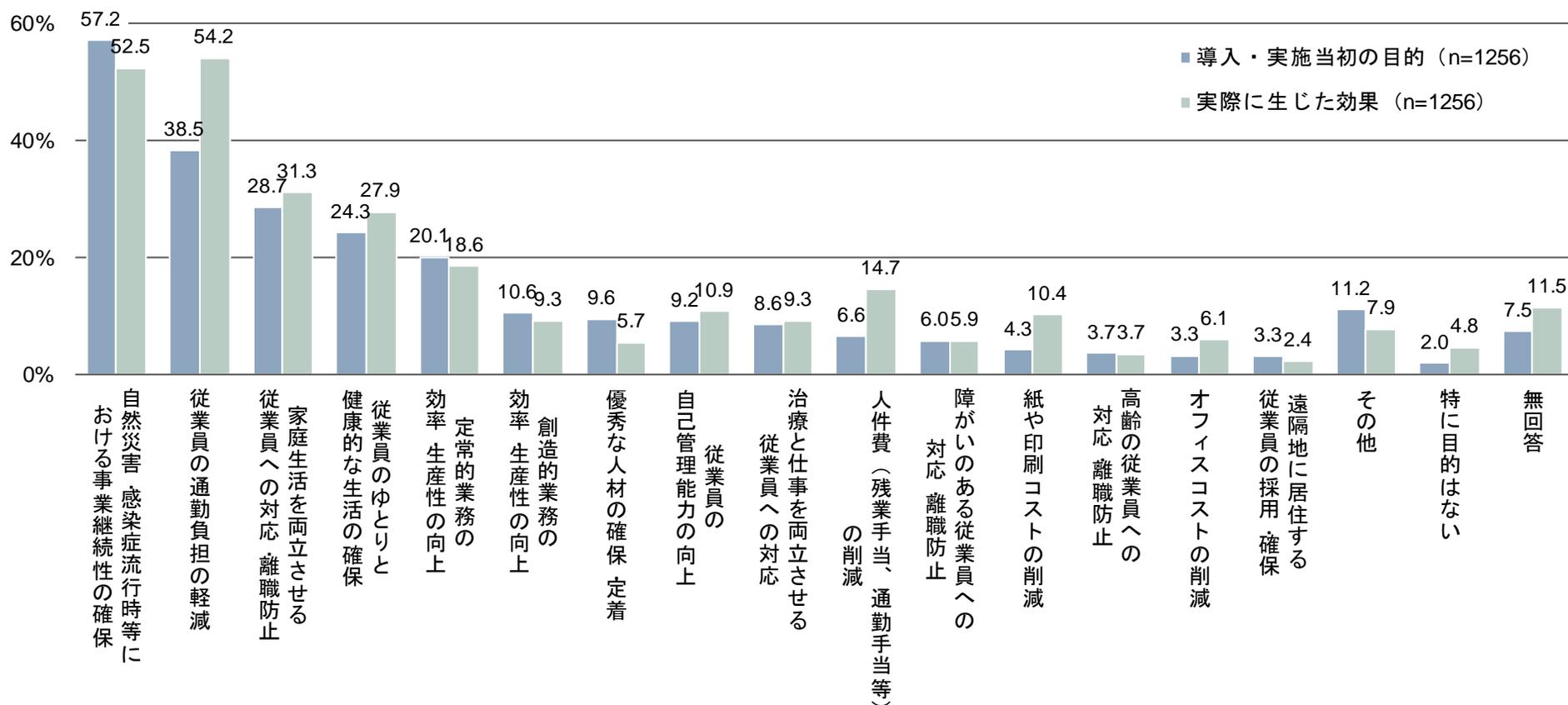


- 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた
- 新型コロナウイルスの流行をきっかけに初めて導入・実施した
- 無回答

## 4. テレワーク（在宅勤務）による効果 ①導入・実施した当初の目的、②実際に生じた効果

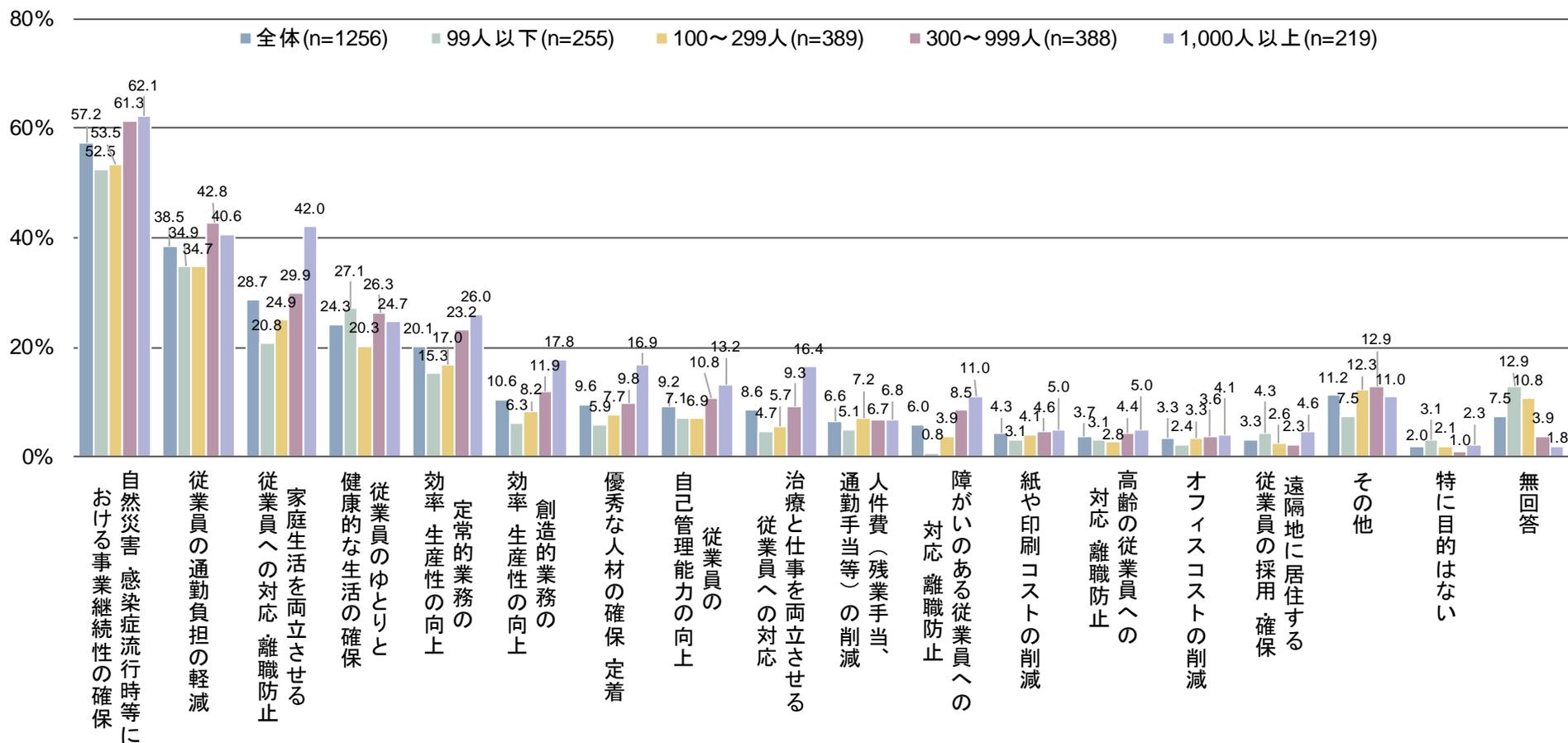
- 導入・実施当初の目的としては、「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」「従業員の通勤負担の軽減」が多い。
- 当初の目的以上に実際に生じた効果が大きいものは、「従業員の通勤負担の軽減」や「人件費の削減」「紙や印刷コストの削減」などである。

【企業調査】Q25.①導入・実施した当初の目的/MA ②実際に生じた効果/MA



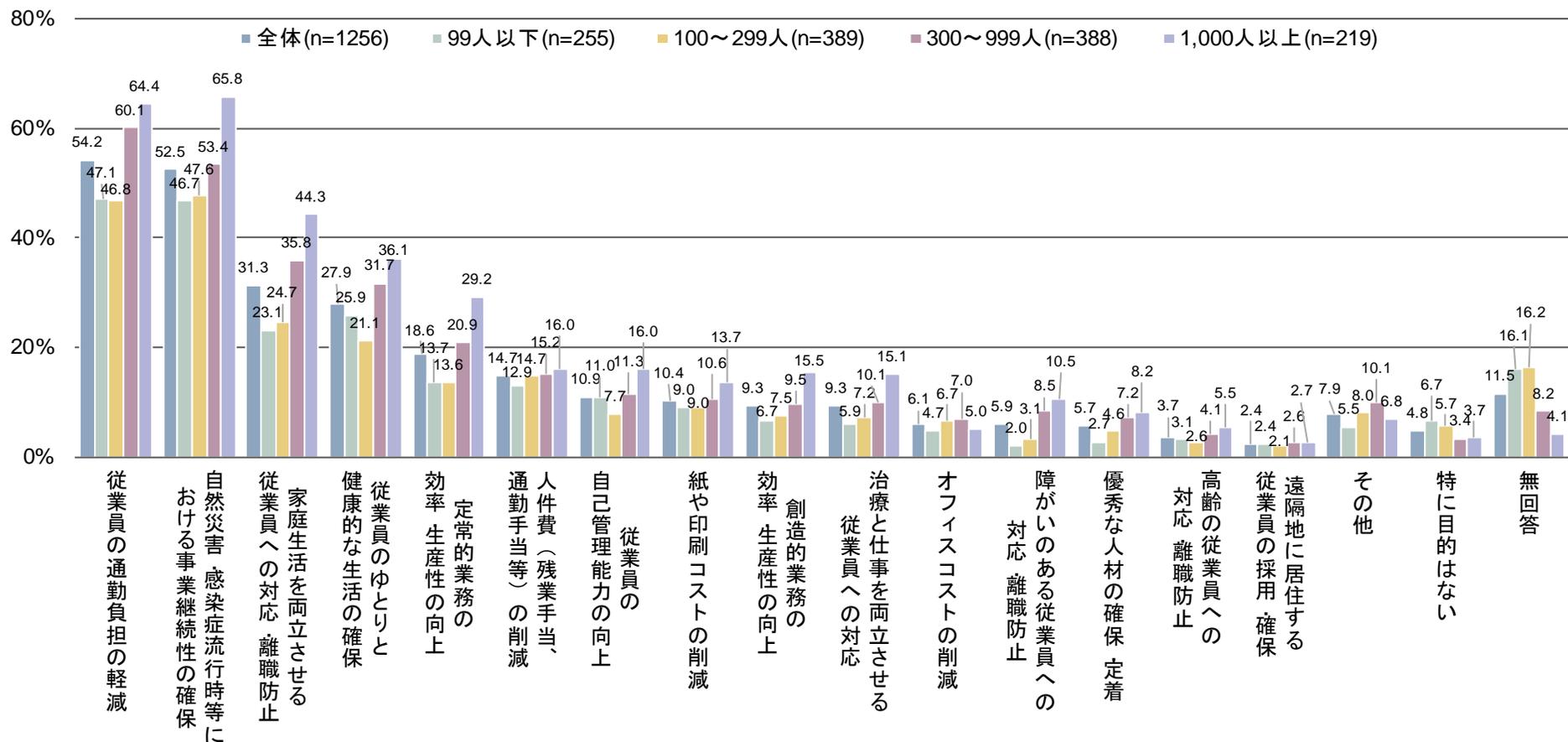
## 4. テレワーク（在宅勤務）による効果 ①導入・実施した当初の目的（従業員規模別）

【企業調査（従業員規模別）】Q25.①導入・実施した当初の目的/MA



## 4. テレワーク（在宅勤務）による効果 ②実際に生じた効果（従業員規模別）

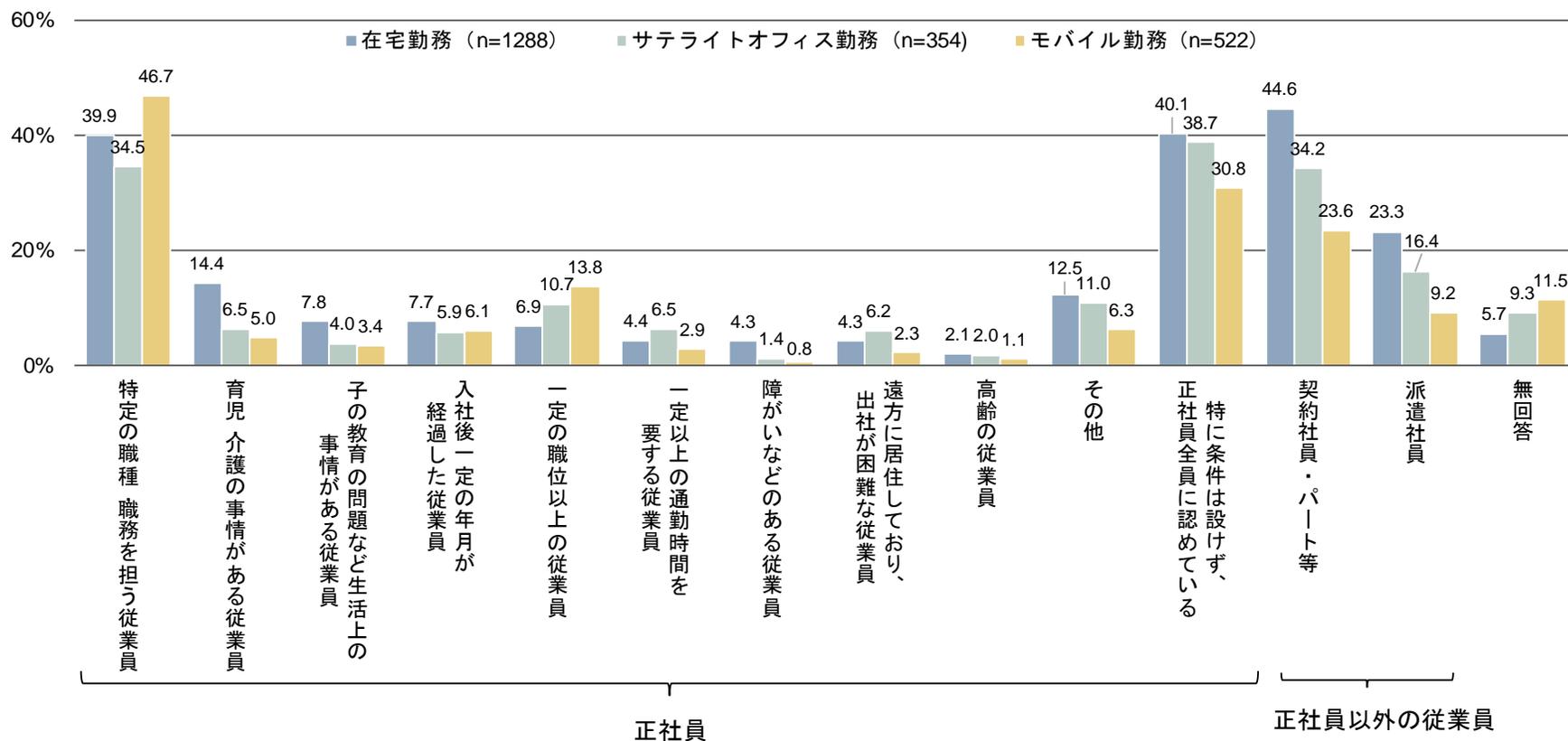
【企業調査（従業員規模別）】Q25.②実際に生じた効果/MA



## 5. テレワークの対象者（条件）

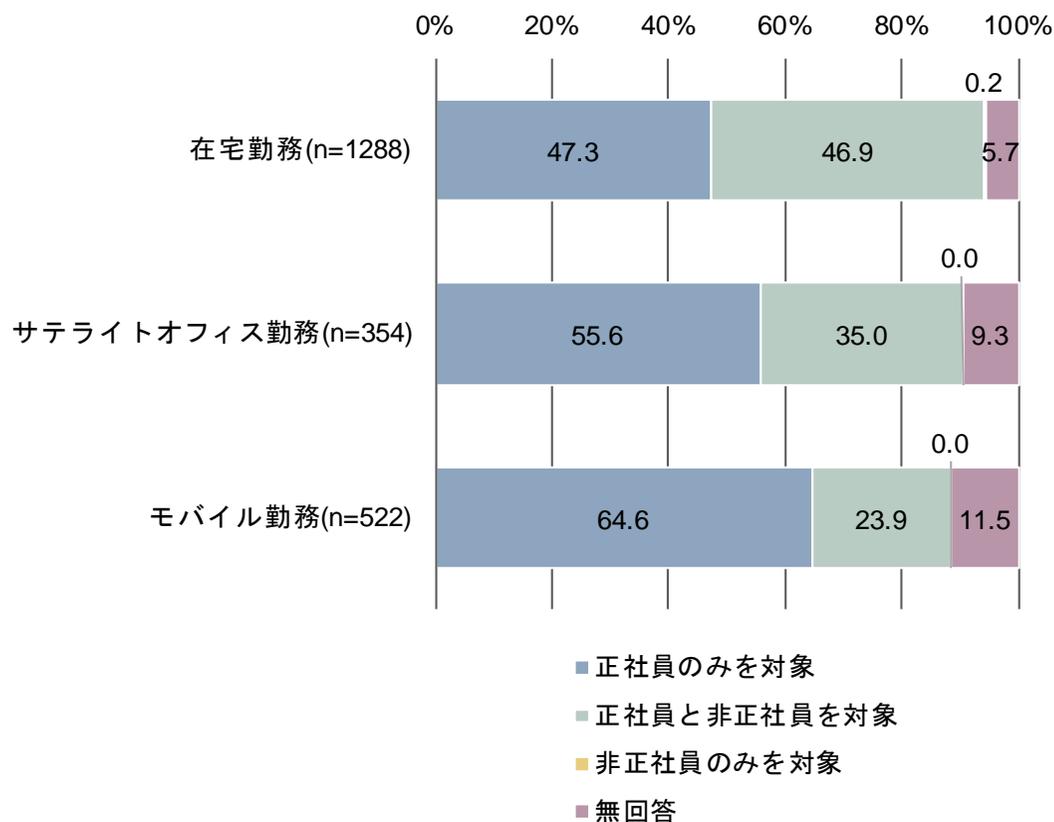
- 正社員については、「特定の職種・職務を担う従業員」「特に条件は設けず、正社員全員に認めている」が多い。
- テレワークの対象者を「育児・介護の事情がある従業員」としている企業は限定的。

【企業調査】Q10(1).テレワーク対象者の条件/MA



## 5. テレワークの対象者（条件）

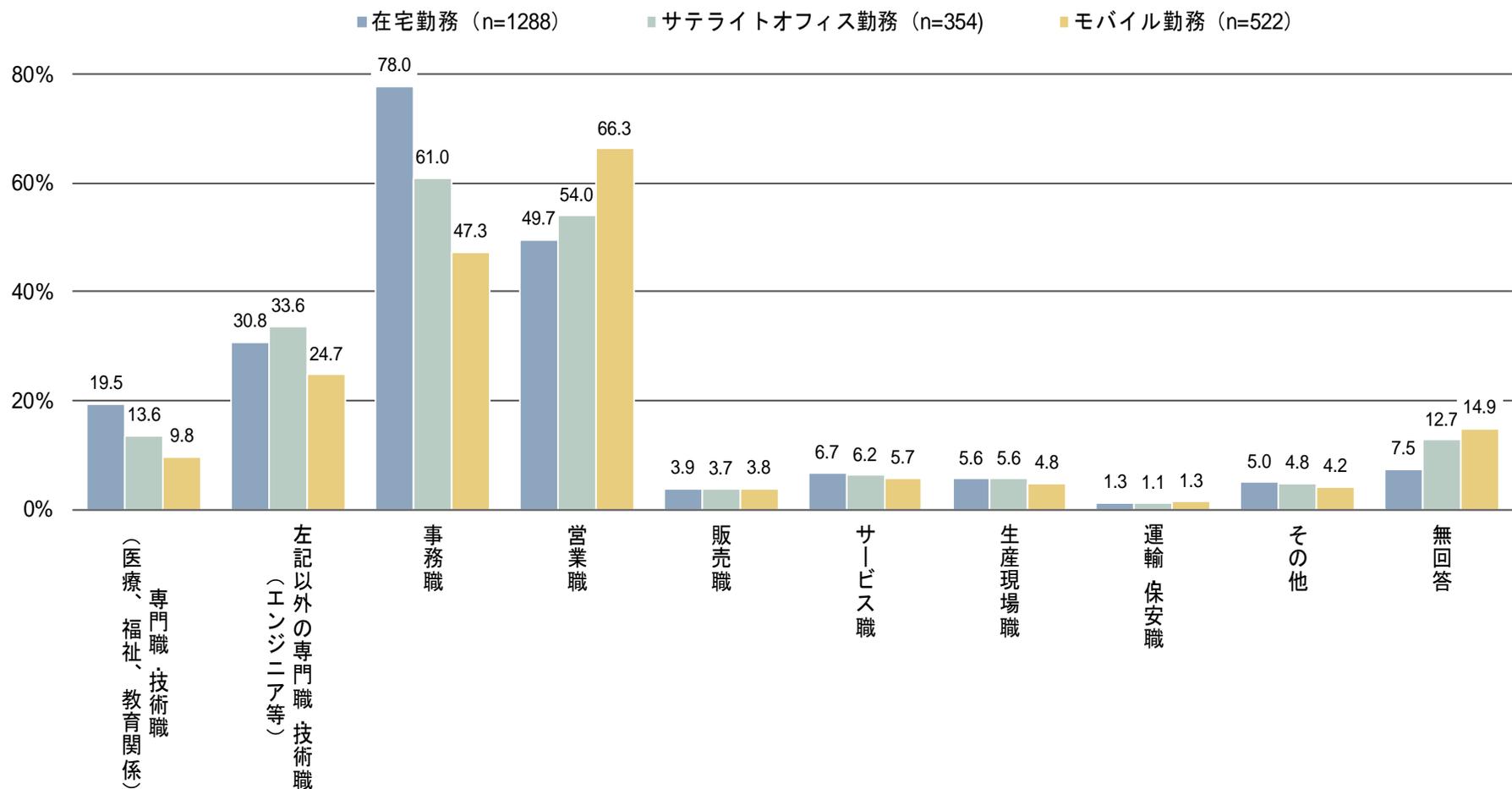
【企業調査】Q10(1).テレワーク対象者の条件/SA



注) Q10(1)の回答結果をもとに、正社員及び非正社員が対象かどうかによって再集計を行った。  
(グラフは単数回答)

## 5. テレワークの対象者（職種）

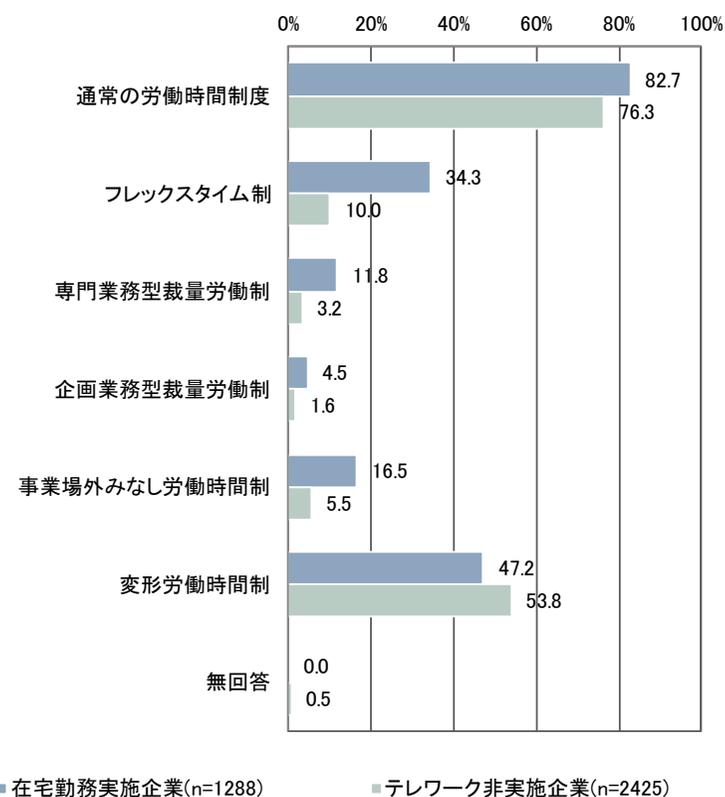
【企業調査】Q10(2).テレワーク対象者の職種/MA



## 6. 労働時間制度（①労働時間制度の種類（テレワーク実施企業における労働時間制度の導入状況））

■ フレックスタイム制について、テレワーク実施企業は非実施企業に比べてフレックスタイム制の導入割合が高い。

【企業調査（テレワーク（在宅勤務）実施状況別）】  
Q4(1).導入している労働時間制度/MA

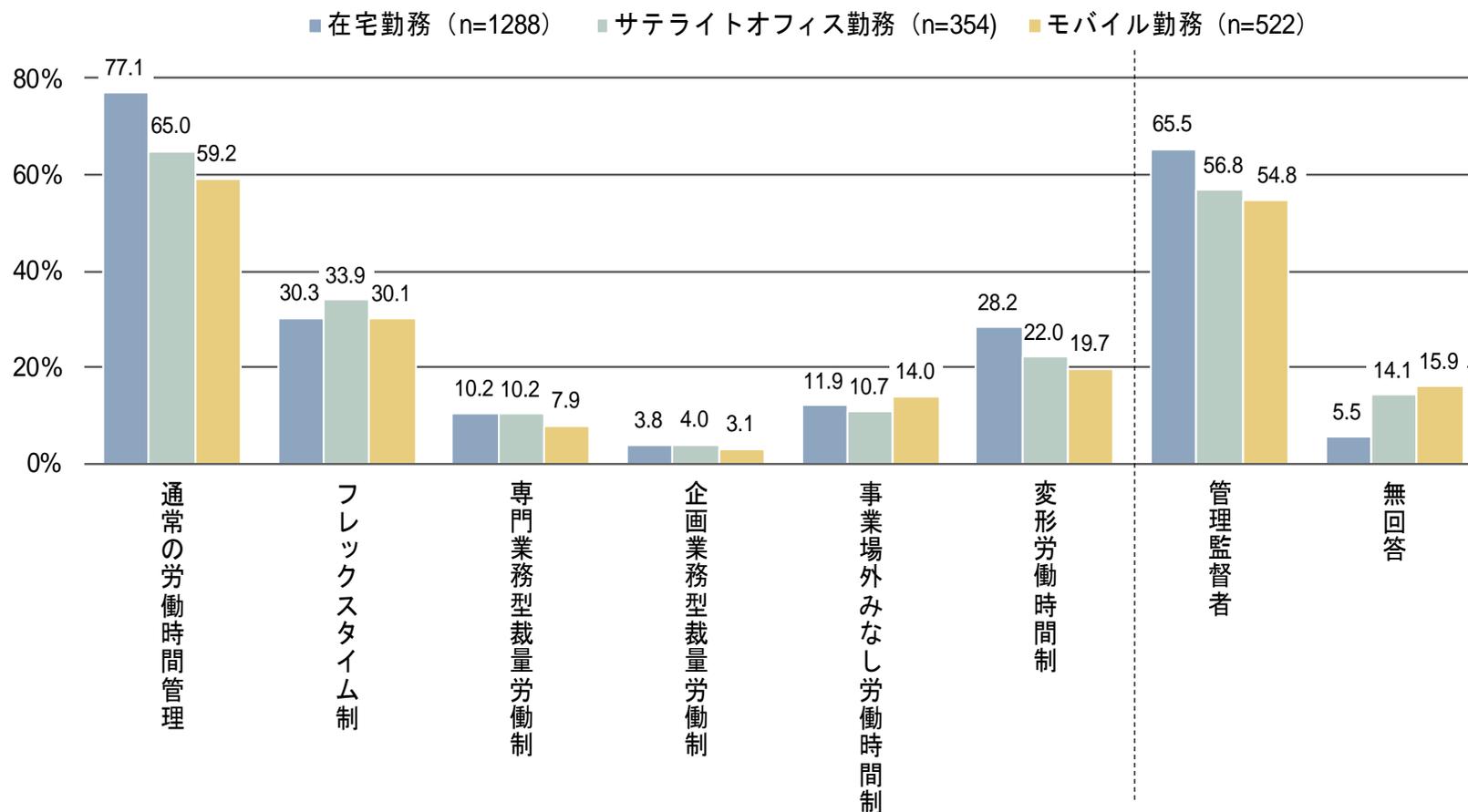


注) テレワーク（在宅勤務）実施企業：テレワーク（在宅勤務）を制度又は慣習として実施している企業。  
テレワーク非実施企業：いずれのテレワークも実施していない企業。

## 6. 労働時間制度（①労働時間制度の種類（テレワーク対象者に適用している労働時間制度））

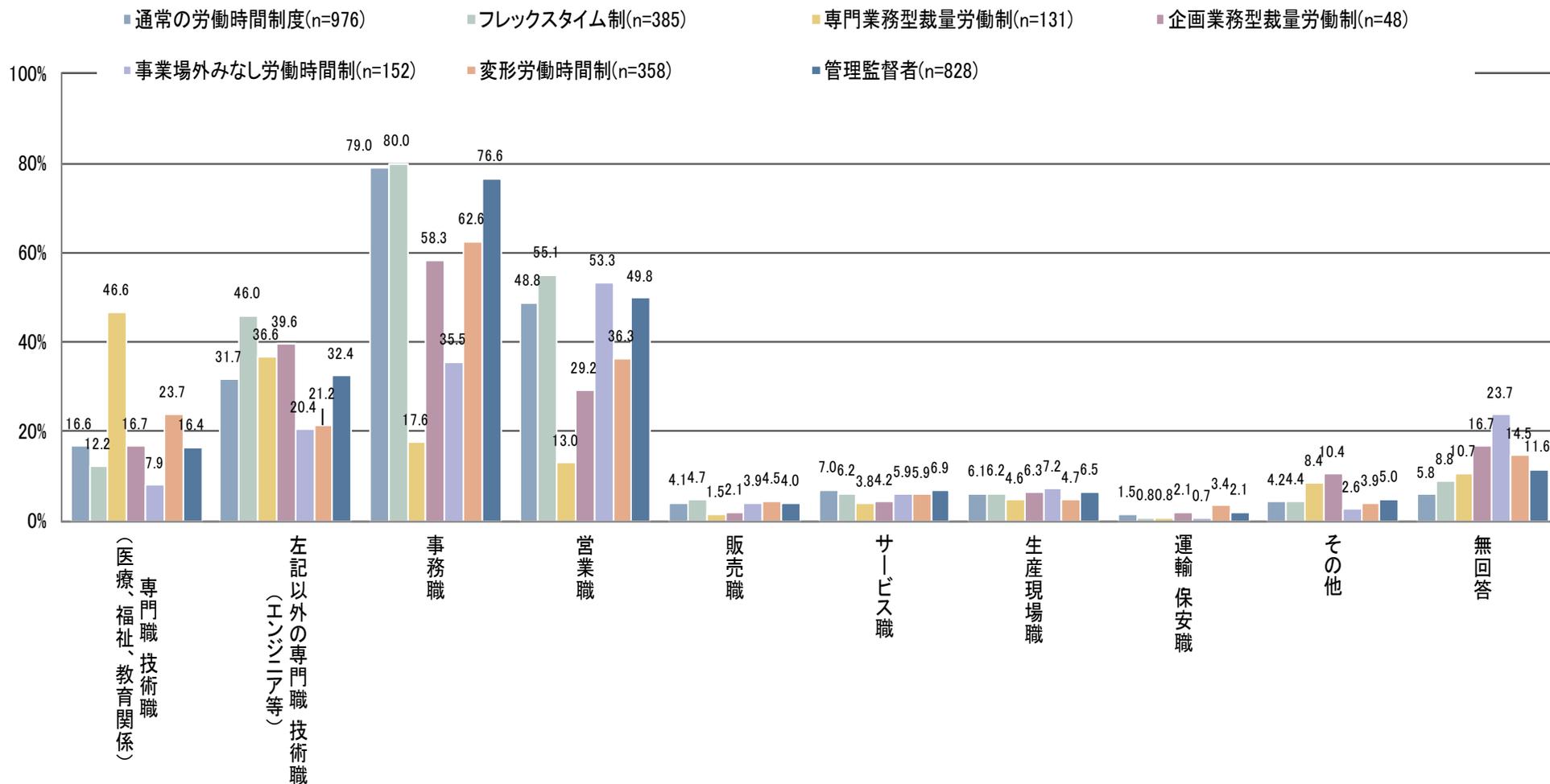
■ テレワーク対象者の労働時間制度としては、「通常の労働時間管理」のほか「フレックスタイム制」「変形労働時間制」が多い。

【企業調査】Q10(3).テレワーク対象者の労働時間制度/MA



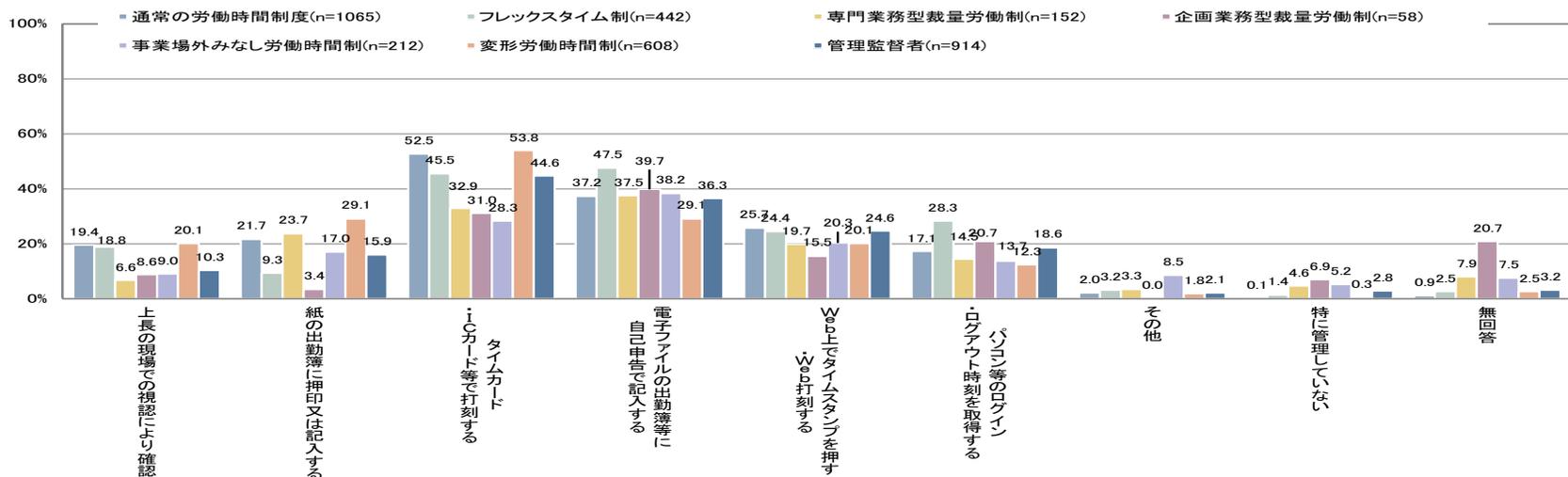
## 6. 労働時間制度（②テレワーク（在宅勤務）対象者の職種（労働時間制度別））

【企業調査（労働時間制度別）】Q13(2).テレワーク（在宅勤務）対象者の職種/MA

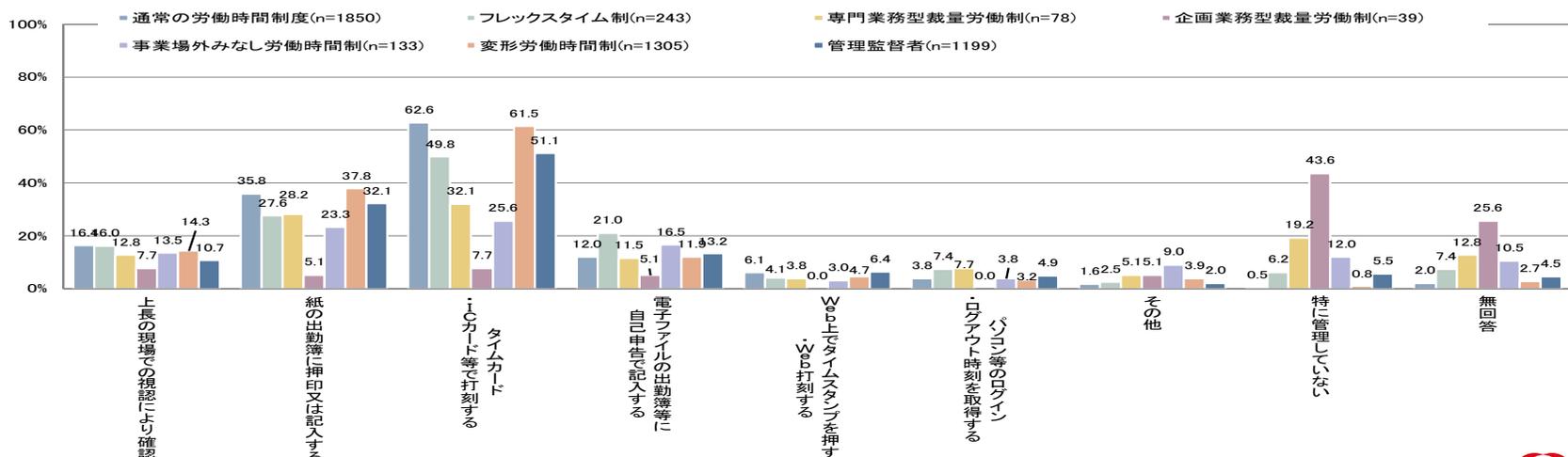


## 6. 労働時間制度（③企業における一般的な勤怠管理の方法（テレワーク実施企業、非実施企業別）） （テレワーク時に限らない）

【企業調査（労働時間制度別）】Q4(2).勤怠管理の方法（テレワーク（在宅勤務）実施企業）/MA



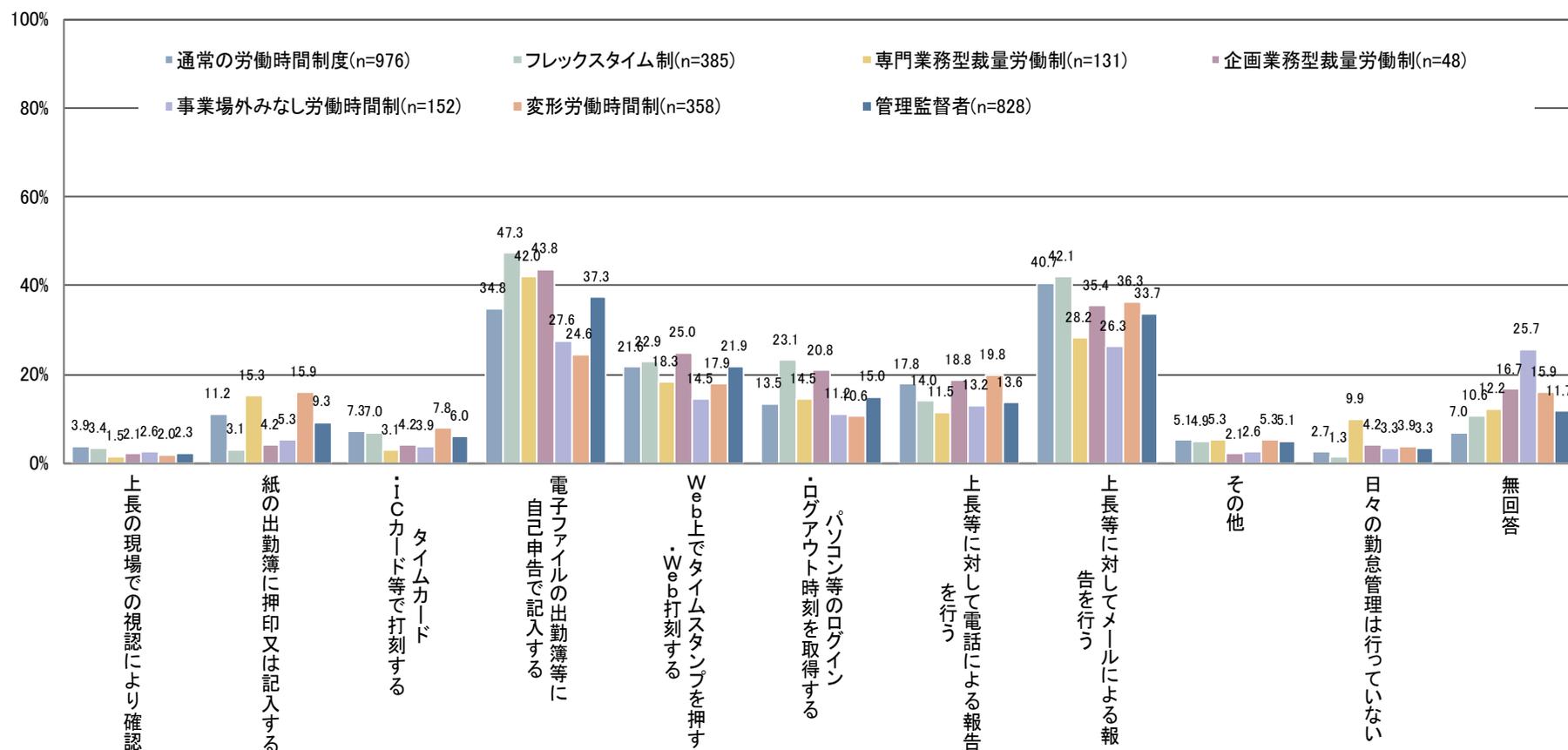
【企業調査（労働時間制度別）】Q4(2).勤怠管理の方法（テレワーク非実施企業）/MA



## 6. 労働時間制度（③テレワーク（在宅勤務）実施者に対する勤怠管理（労働時間制度別））

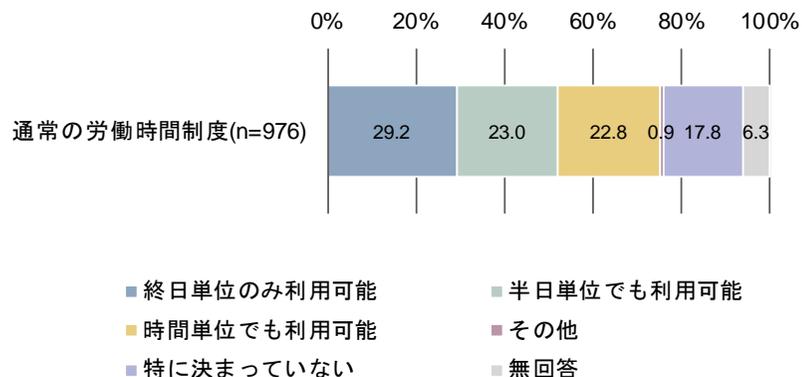
■ いずれの労働時間制度においても、「電子ファイルの出勤簿等に自己申告で記入する」「上長等に対してメールによる報告を行う」が多い。

【企業調査（労働時間制度別）】Q13(6).テレワーク（在宅勤務）時の勤怠管理/MA

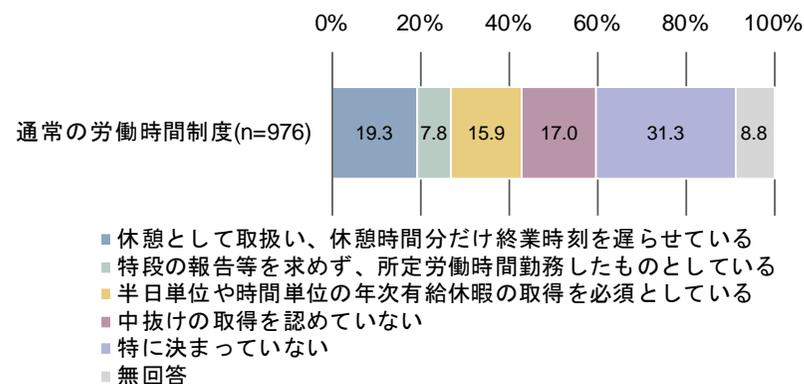


## 6. 労働時間制度（④テレワーク（在宅勤務）の利用単位・事前申請期日・中抜け）

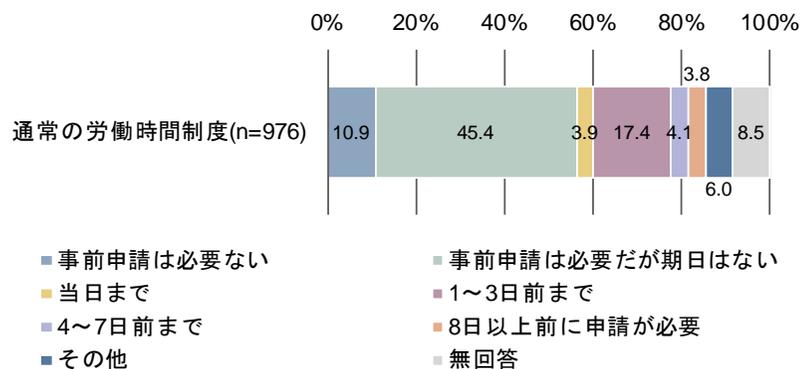
【企業調査】Q13(3)  
テレワーク（在宅勤務）の利用単位/SA



【企業調査】  
Q13(8).テレワーク（在宅勤務）中の中抜けの取扱/SA

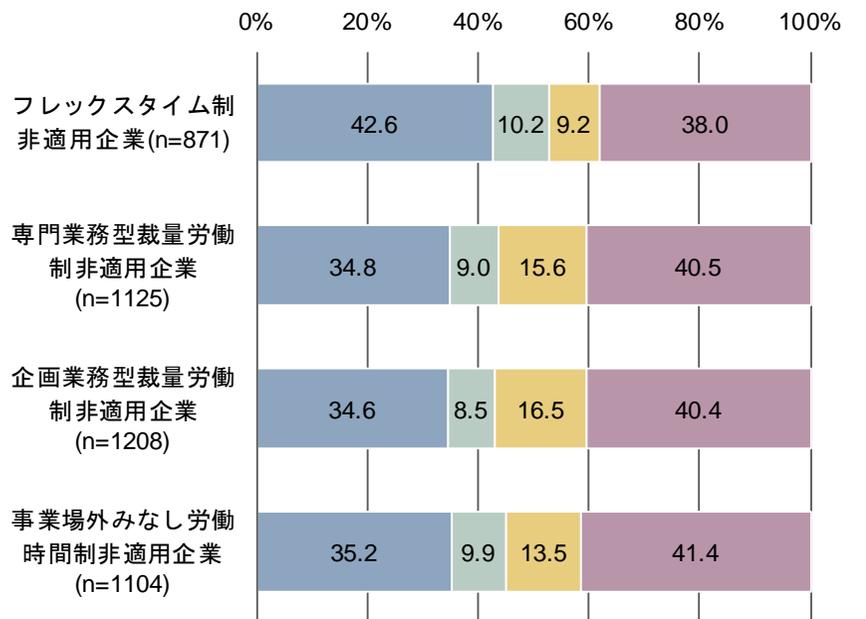


【企業調査】Q13(5)  
テレワーク（在宅勤務）の事前申請期日/SA



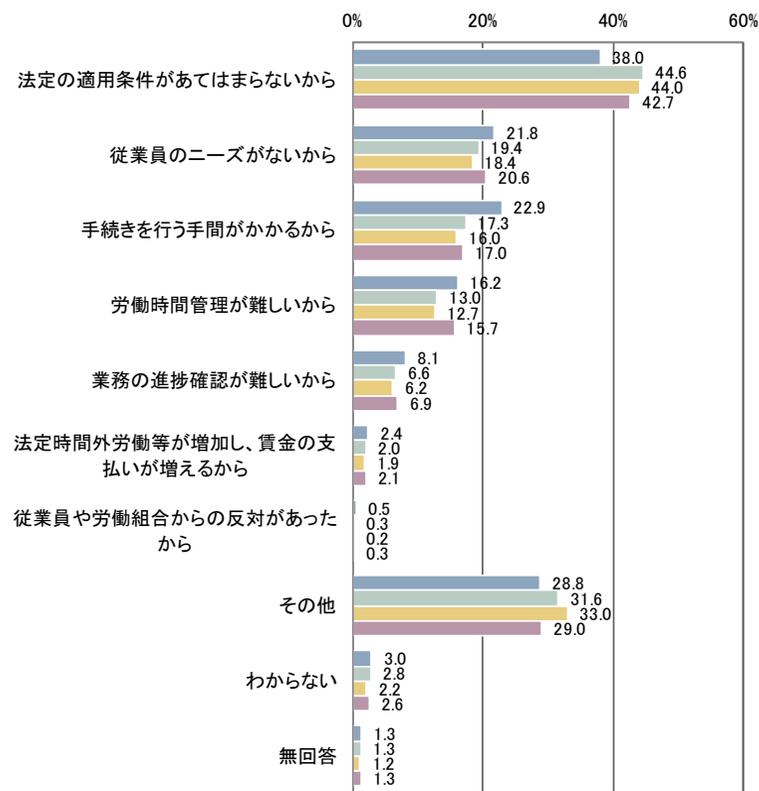
## 6. 労働時間制度（⑤テレワークに適用していない制度の認知状況、適用していない理由）

【企業調査（労働時間制度別）】  
Q14(1).テレワーク（在宅勤務）に適用していない  
労働時間制度の認知状況/SA



- 当該制度を知っており、テレワークに適用できることも知っていた
- 当該制度を知っていたが、テレワークへ適用できることは知らなかった
- 当該制度があることや、制度の内容をよく知らなかった
- 無回答

【企業調査（労働時間制度別）】  
Q14(2).テレワーク（在宅勤務）に適用していない理由  
/MA

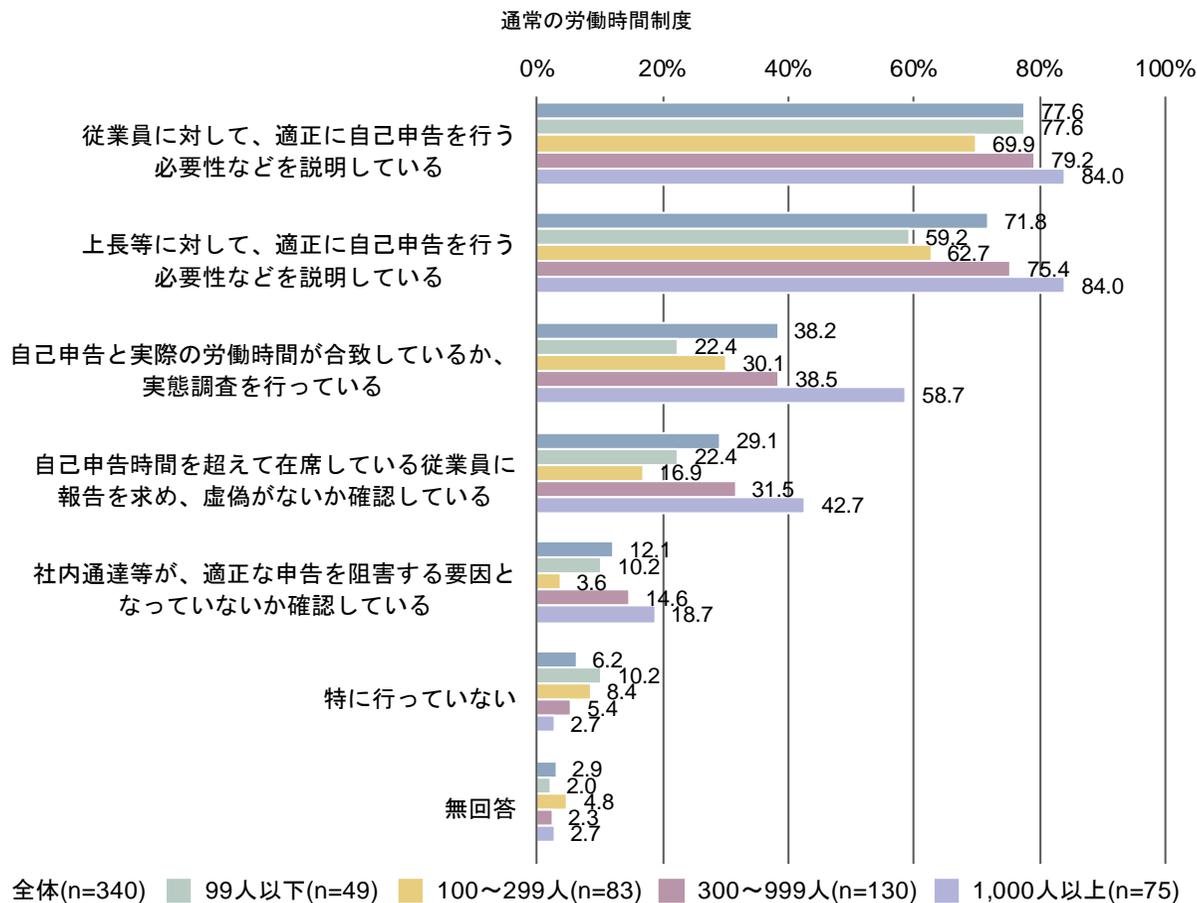


- フレックスタイム制(n=371)
- 専門業務型裁量労働制(n=392)
- 企画業務型裁量労働制(n=418)
- 事業場外みなし労働時間制(n=389)

注) Q14(1)で、「当該制度を知っており、テレワークに適用できることも知っていた」と回答した企業が対象。

## 6. 労働時間制度（⑥自己申告による適正把握のための措置）

【企業調査（従業員規模別）】  
Q15.自己申告による労働時間の適正な把握のための取組/MA

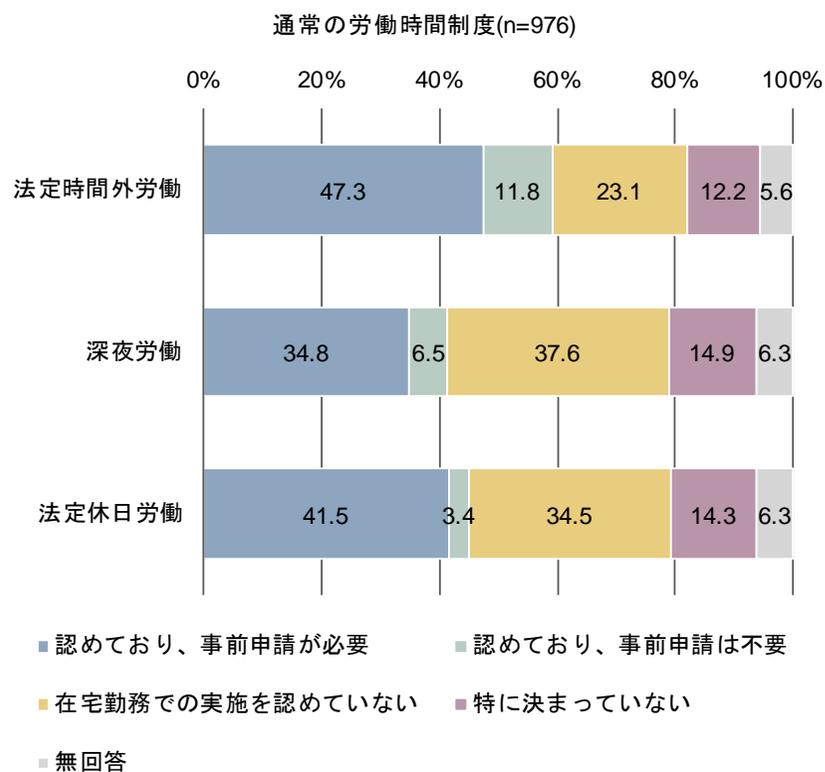


注1) 通常の労働時間制度を適用しており、かつ Q13(6)・テレワーク（在宅勤務）時の勤怠管理において「電子ファイルの出勤簿等に自己申告で記入する」と回答した企業が対象である。

注2) 「速報版」（2020年11月16日公表）に掲載したグラフでは、いずれかの労働時間制度について、Q13(6)・テレワーク（在宅勤務）時の勤怠管理において「電子ファイルの出勤簿等に自己申告で記入する」と回答した企業を集計対象としていた。

## 6. 労働時間制度（⑦テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働についてのルール）

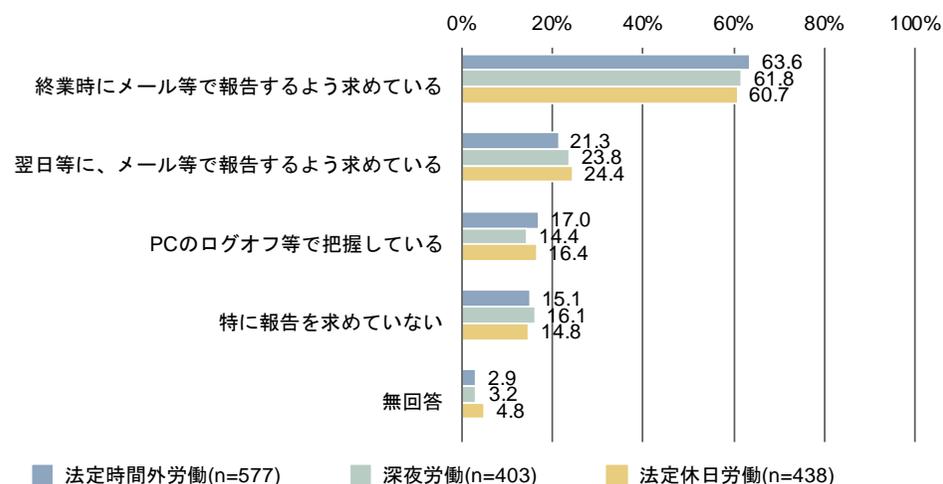
【企業調査（労働時間制度別）】Q16(1).テレワーク（在宅勤務）での法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働についてのルール/SA



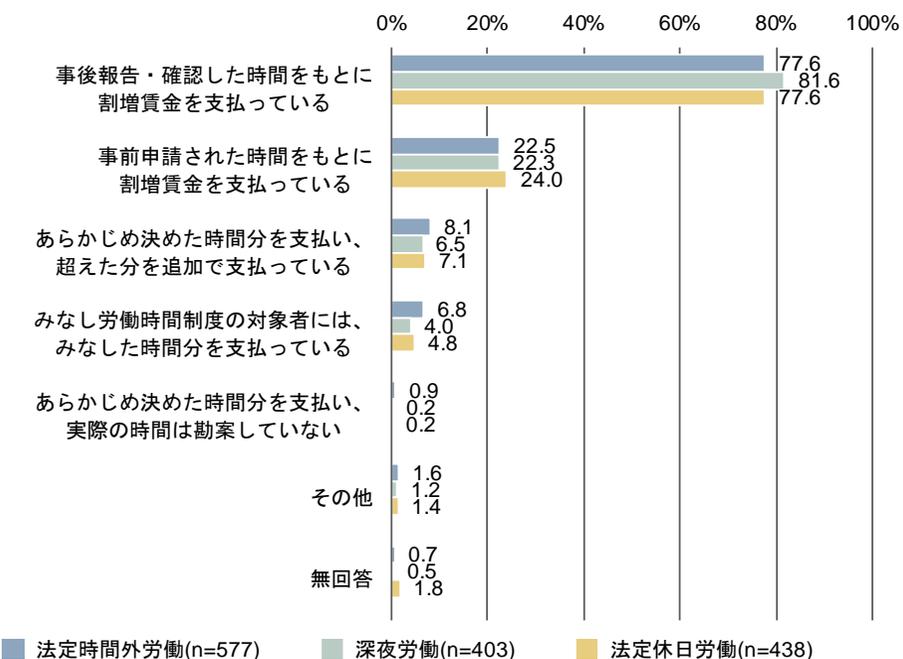
## 6. 労働時間制度（⑧テレワーク時の法定時間外労働等についての事後報告・確認方法、割増賃金・割増賃金の支払い方法）

- テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働についての事後報告・確認の方法については、法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働いずれも「終業時にメール等で報告するよう求めている」が多い。
- テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働についての割増賃金の支払方法については、法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働いずれも「事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払う」が多い。

【企業調査】Q16(2).テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働についての事後報告・確認の方法/MA



【企業調査】Q16(3).テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働についての割増賃金の支払方法/MA



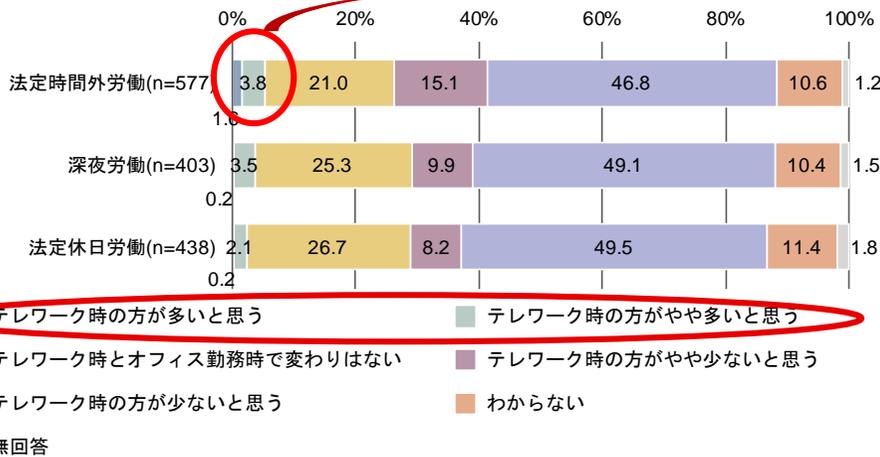
注 1) 右図・左図とも、通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている企業が対象である。

注 2) 「速報版」(2020年11月16日公表)に掲載したグラフでは、いずれかの労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている企業を集計対象としていた。

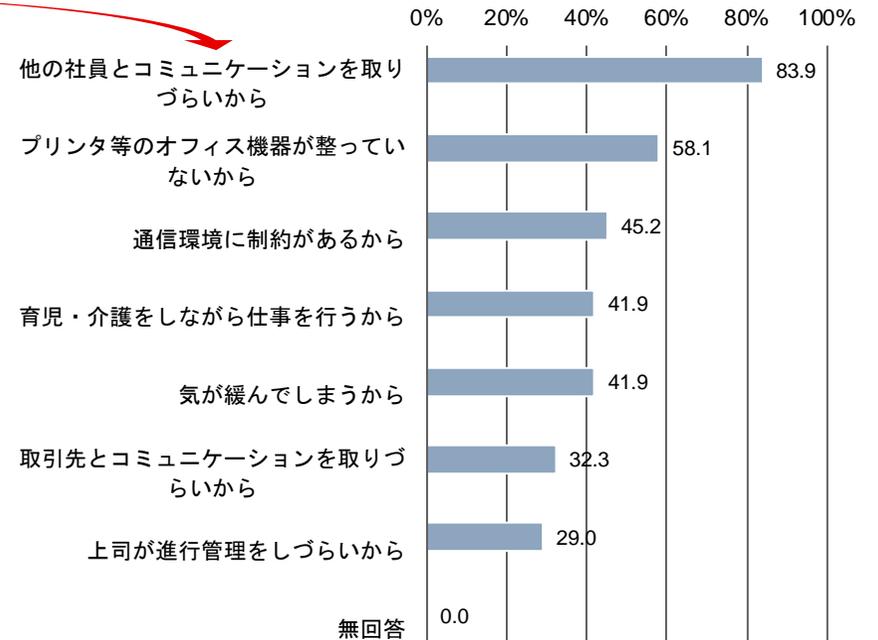
## 6. 労働時間制度（⑨オフィス勤務時と比べたテレワークでの法定時間外労働等の多さ・多い理由）

- オフィス勤務時と比べたテレワーク（在宅勤務）での法定時間外・深夜・法定休日労働の多さについて、「テレワーク（在宅勤務）の方がやや少ないと思う」「テレワーク（在宅勤務）の方が少ないと思う」が多い一方で、一部「テレワーク（在宅勤務）の方が多いと思う」「テレワーク（在宅勤務）の方がやや多いと思う」も存在。
- テレワーク（在宅勤務）で法定時間外労働がオフィス勤務時より多い理由としては、「他の社員とコミュニケーションが取りづらいから」が多い。

【企業調査】Q16(4).オフィス勤務時と比べたテレワーク（在宅勤務）での法定時間外・深夜・法定休日労働の多さ/SA



【企業調査】Q16(5).テレワーク（在宅勤務）で法定時間外労働がオフィス勤務時より多い理由/MA



■ テレワーク時の方が、法定時間外労働が多い・やや多いと回答した企業(n=31)

注1) 右図・左図とも、通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている企業が対象である。

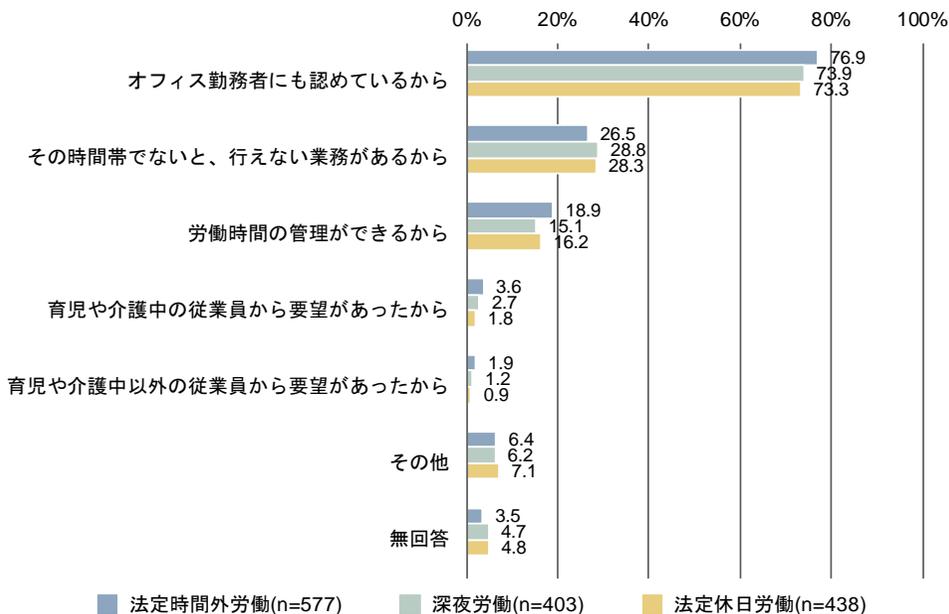
注2) 「速報版」(2020年11月16日公表)に掲載したグラフでは、いずれかの労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている企業を集計対象としていた。

注) Q16(4)で「多いと思う」又は「やや多いと思う」と回答した企業が対象。深夜労働、法定休日労働については、対象サンプルが少いため、表示していない。

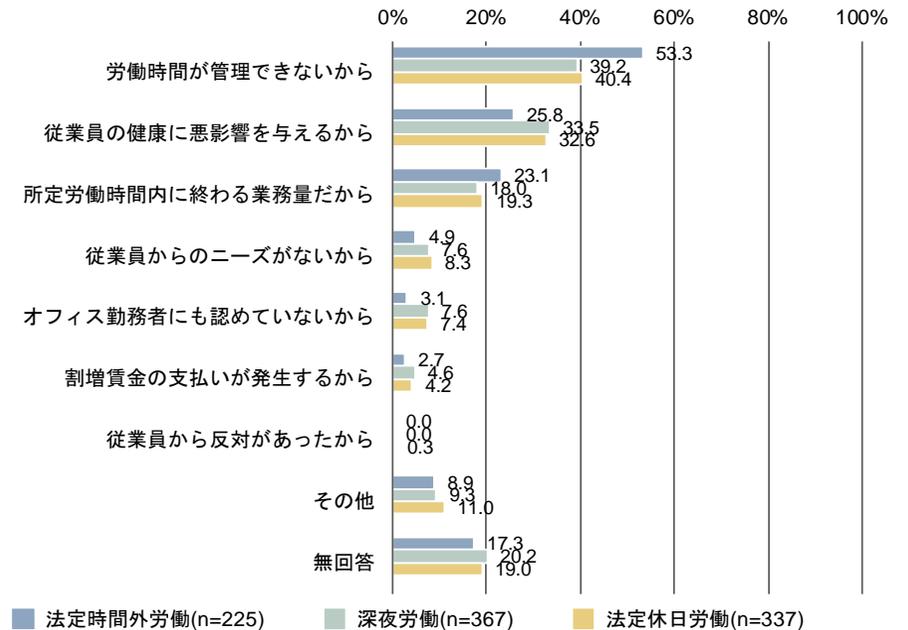
## 6. 労働時間制度（⑩テレワークで法定時間外労働等を認めている／認めていない理由）

- テレワークで法定時間外・深夜・法定休日労働を認めている理由については、「オフィス勤務者にも認めているから」が多い。
- テレワークで法定時間外・深夜・法定休日労働を認めていない理由としては、「労働時間が管理できないから」「従業員の健康に悪影響を与えるから」が多い。

【企業調査】Q16(6).テレワーク（在宅勤務）で法定時間外・深夜・法定休日労働を認めている理由/MA



【企業調査】Q16(7).テレワーク（在宅勤務）で法定時間外・深夜・法定休日労働を認めていない理由/MA



注1) 通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている企業が対象である。

注2) 「速報版」(2020年11月16日公表)に掲載したグラフでは、いずれかの労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている企業を集計対象としていた。

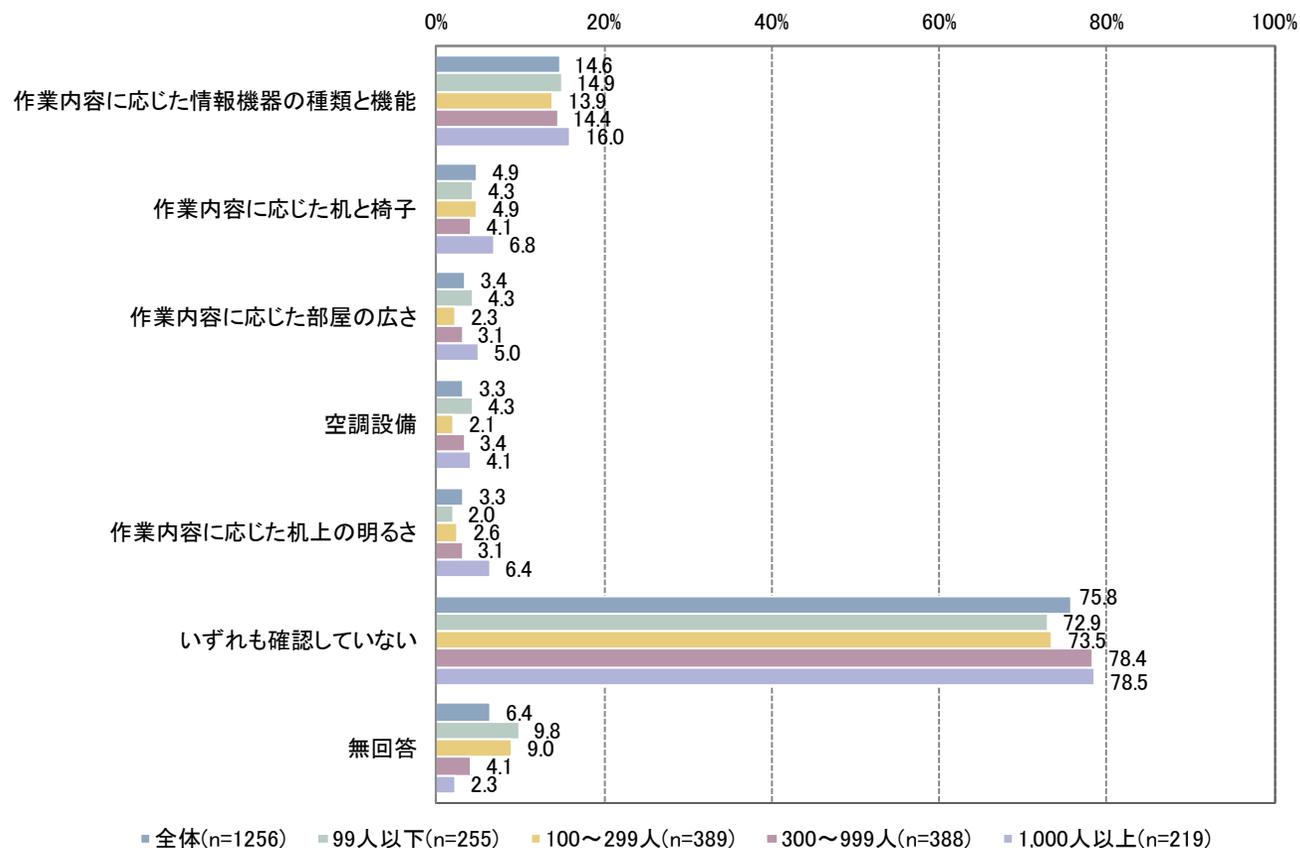
注1) 通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めていない企業が対象である。

注2) 「速報版」(2020年11月16日公表)に掲載したグラフでは、いずれかの労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めていない企業を集計対象としていた。

## 7. テレワーク時の作業環境の確認

■ テレワーク時に作業環境の確認を行っている事項としては、「いずれも確認していない」との回答が多い。

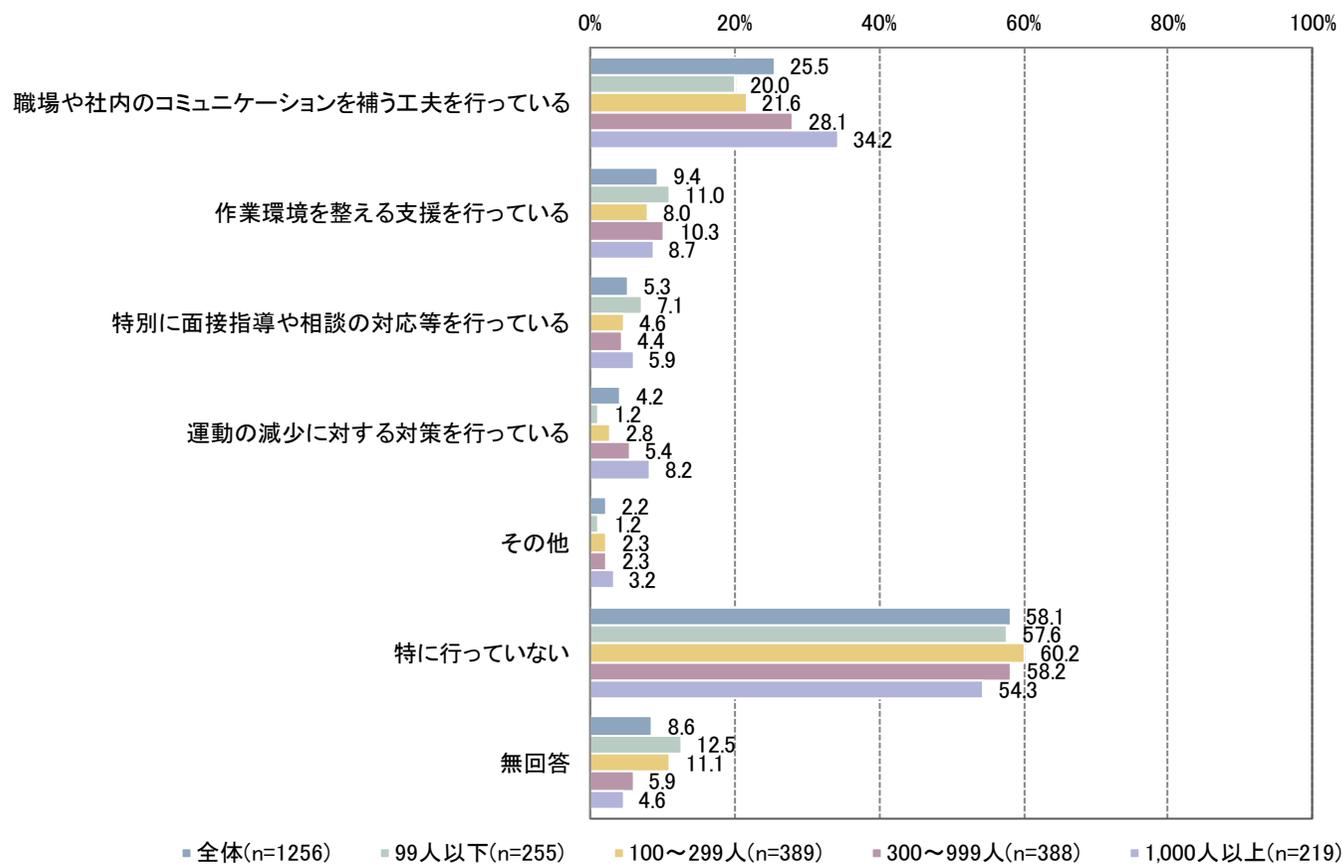
【企業調査（従業員規模別）】  
Q23.テレワーク（在宅勤務）時の作業環境の確認/MA



## 8. テレワーク時の健康確保の措置

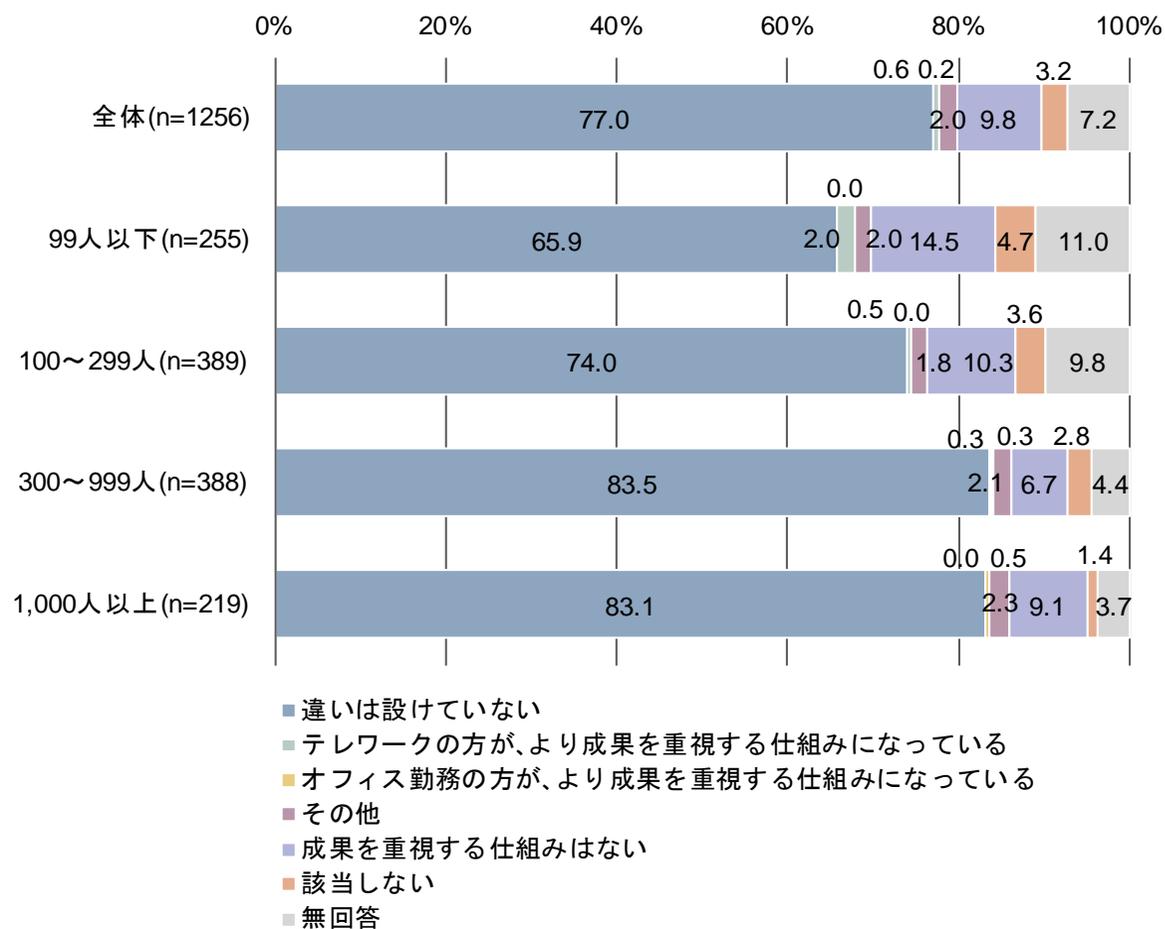
- テレワーク実施者に対し、企業が実施している健康確保措置としては、「特に行っていない」との回答が多かったほか、「職場や社内のコミュニケーションを補う工夫を行っている」との回答が一定あった。

【企業調査（従業員規模別）】  
Q20.テレワーク（在宅勤務）時の健康確保の措置/MA



## 9. 人事評価で成果を重視する程度の違い

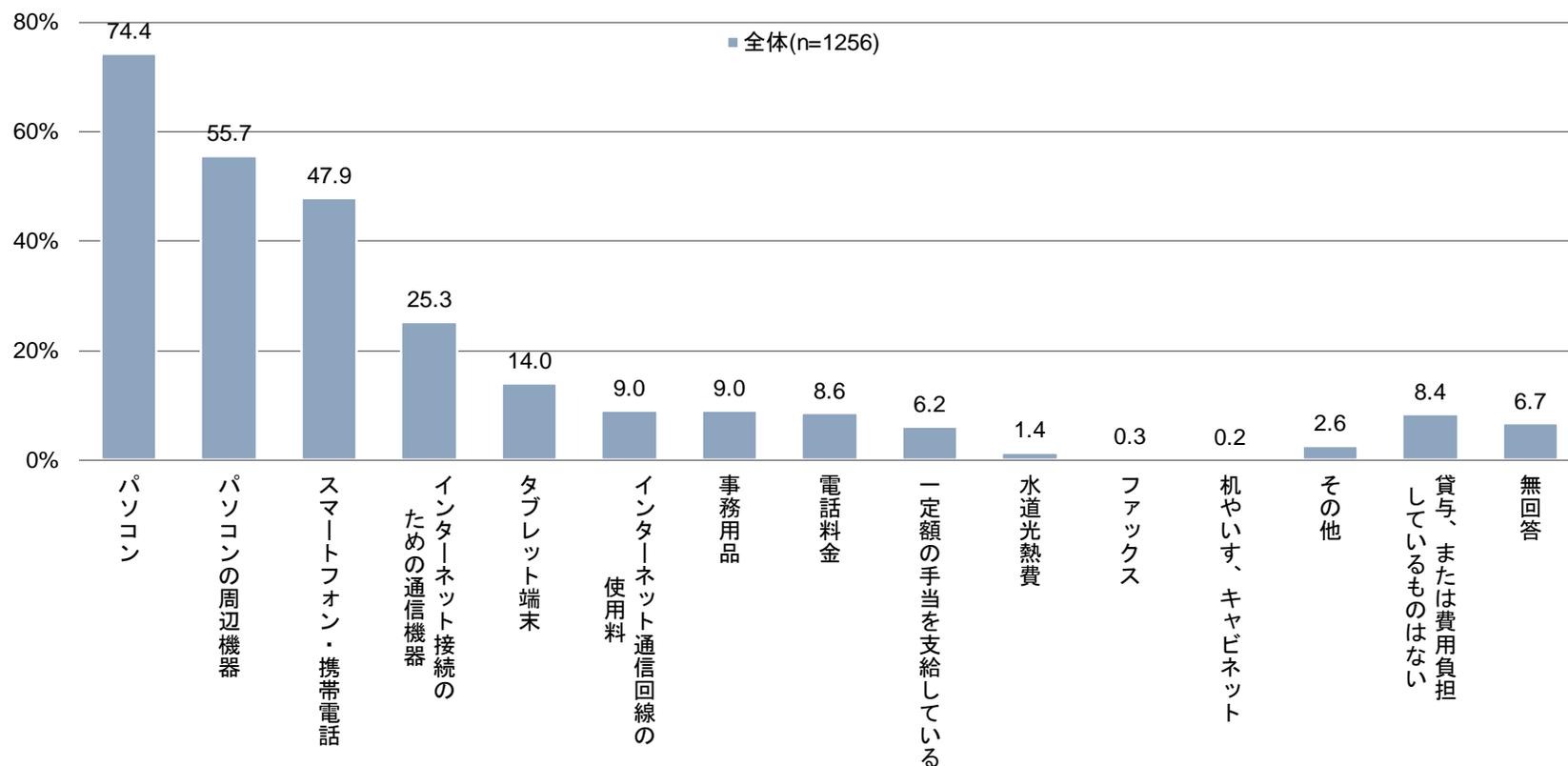
【企業調査（従業員規模別）】  
Q21. オフィス勤務時と比較して、人事評価で成果を重視する程度の違い/SA



## 10. テレワークをする従業員に、会社が貸与または費用負担しているもの

- テレワークを実施する従業員に会社が貸与又は費用負担しているものとしては、パソコン、パソコン周辺機器、スマートフォン・携帯電話、インターネット接続のための通信機器、タブレット端末等が多い。一部、一定額の手当を支給している企業も存在。

【企業調査】Q22. テレワーク（在宅勤務）をする従業員に、会社が貸与または費用負担しているもの/MA

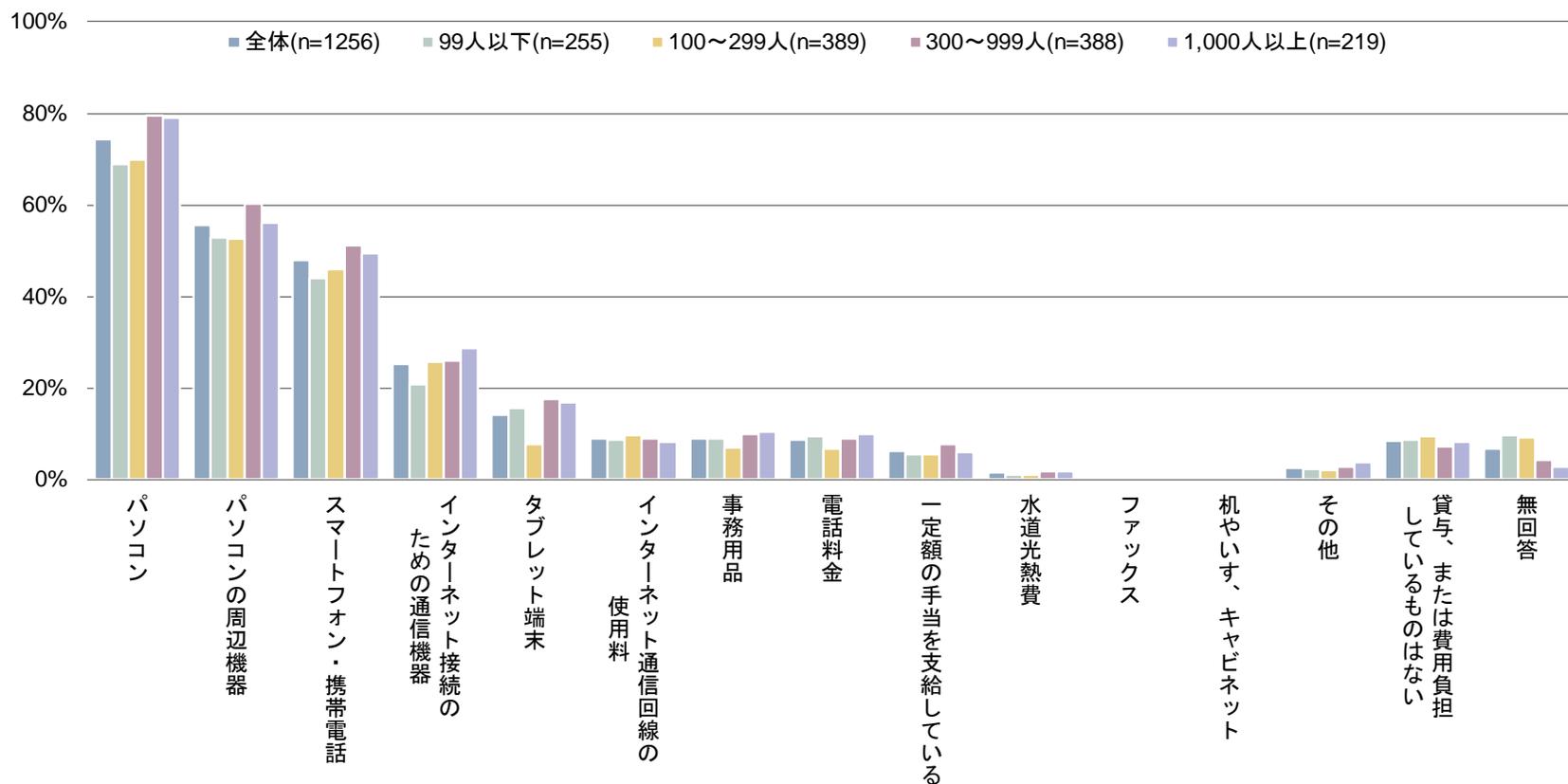


注) オフィス勤務時とテレワーク（在宅勤務）時に兼用するものも含む。

# 10. テレワークをする従業員に、会社が貸与または費用負担しているもの（従業員規模別）

【企業調査（従業員規模別）】

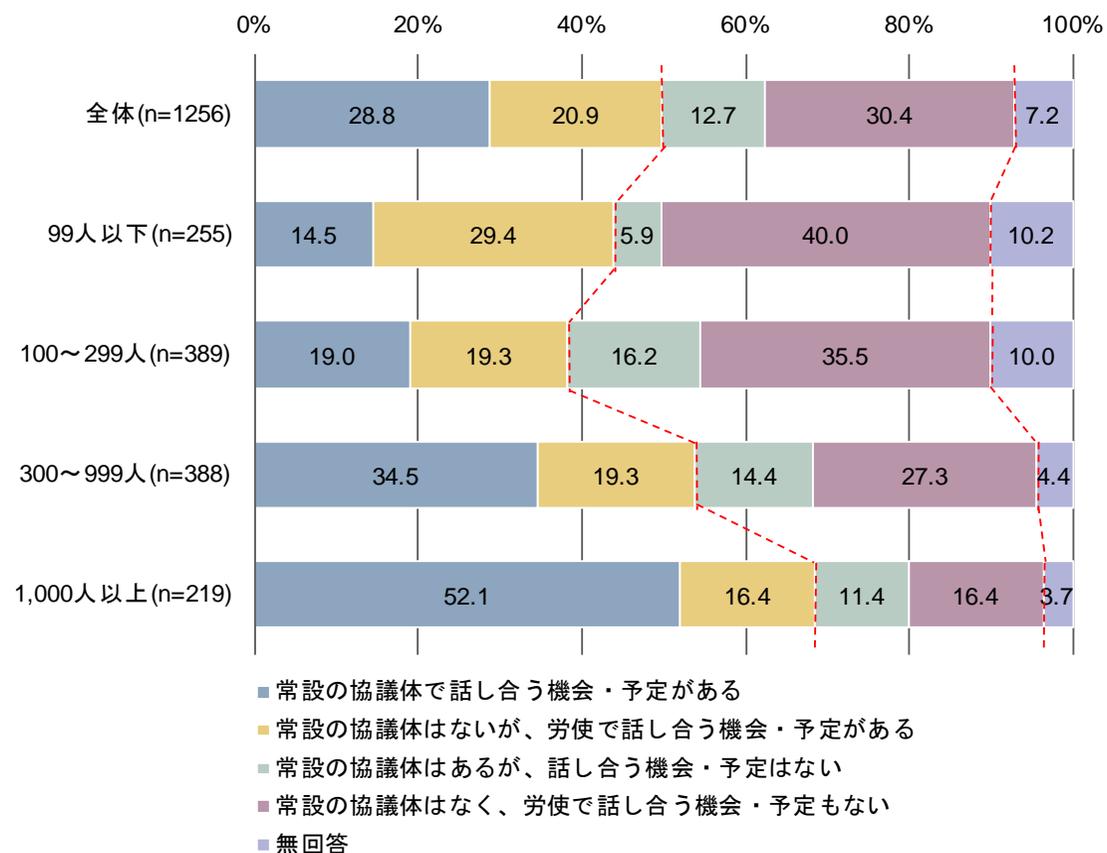
Q22. テレワーク（在宅勤務）をする従業員に、会社が貸与または費用負担しているもの/MA



注) オフィス勤務時とテレワーク（在宅勤務）時に兼用するものも含む。

# 11. テレワーク時の働き方に関する労使の話し合いの機会・予定

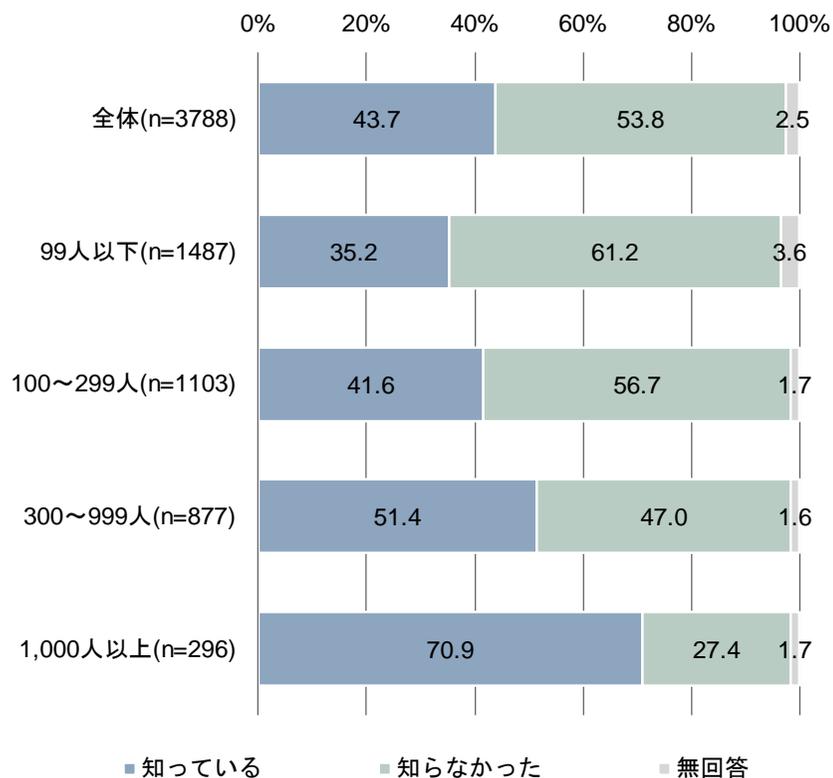
【企業調査（従業員規模別）】  
Q24. テレワーク（在宅勤務）時の働き方に関する労使の話し合いの機会・予定/SA



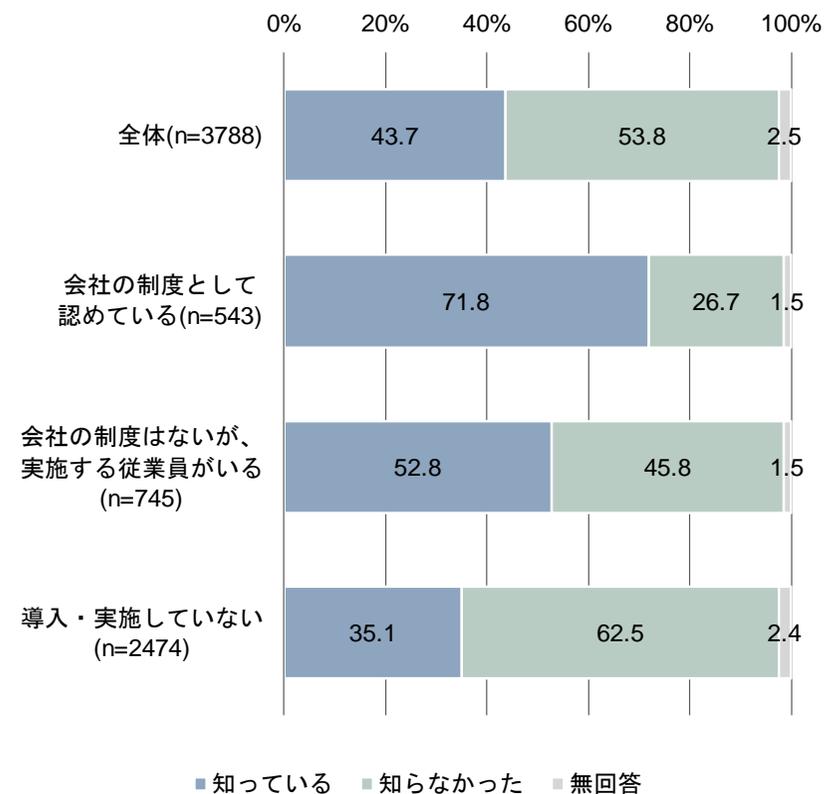
## 12. ガイドラインの認知状況

- ガイドライン（※）の認知状況は、企業規模が大きいほど高くなる傾向にある。
  - テレワークを会社の制度として認めている企業は、ガイドラインを認知している割合が高い。
- （※）正式名称 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

【企業調査（従業員規模別）】  
Q6.ガイドラインの認知状況/SA



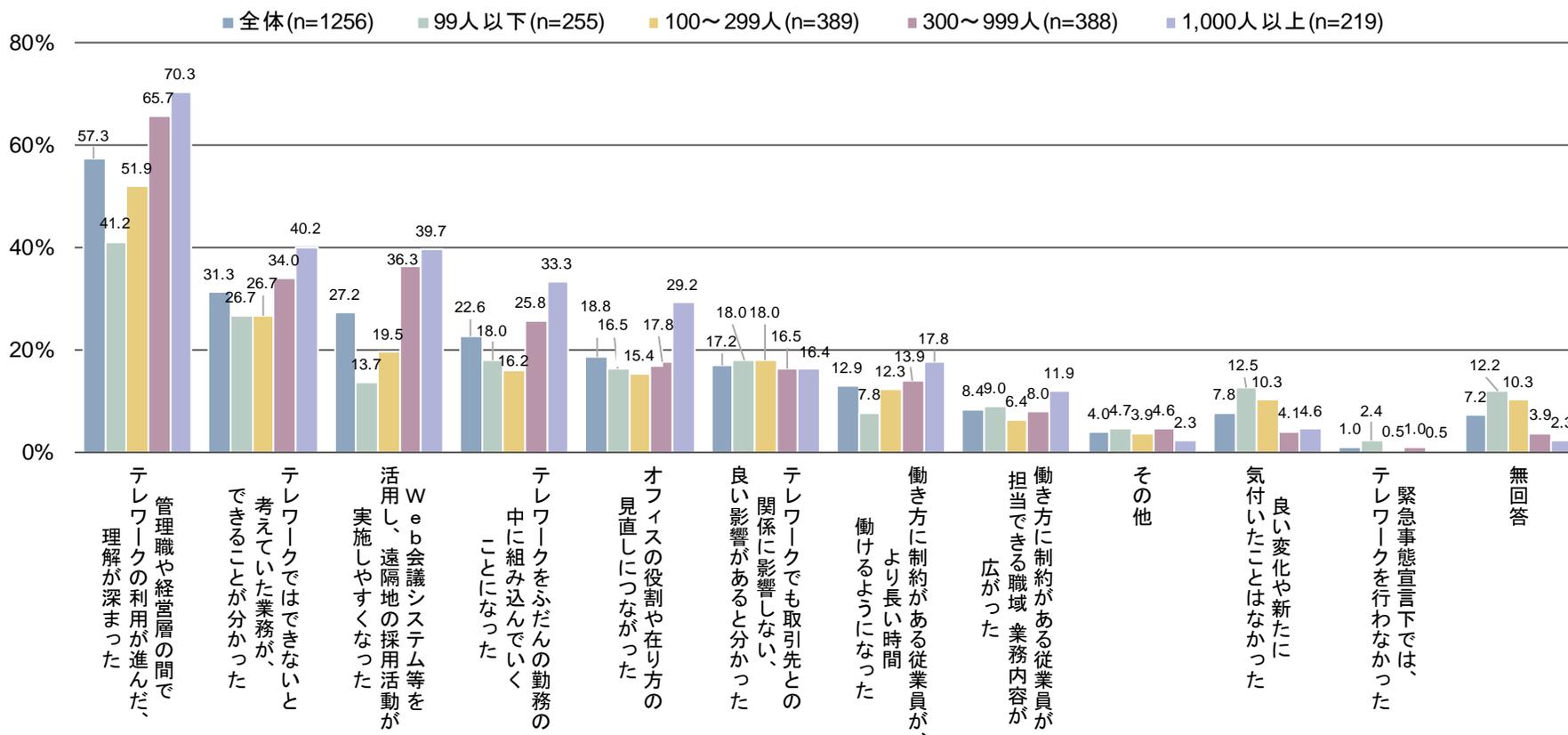
【企業調査（テレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況別）】  
Q6.ガイドラインの認知状況/SA



# 13. 緊急事態宣言下にテレワークを行ったことで感じた良い変化、新たな気付き

■ 緊急事態宣言下にテレワークを行ったことで感じた良い変化、新たな気付きとしては、「管理職や経営層の間でテレワークの利用が進んだ、理解が深まった」が多く、企業規模が大きくなるほど、そう回答した割合が高い。

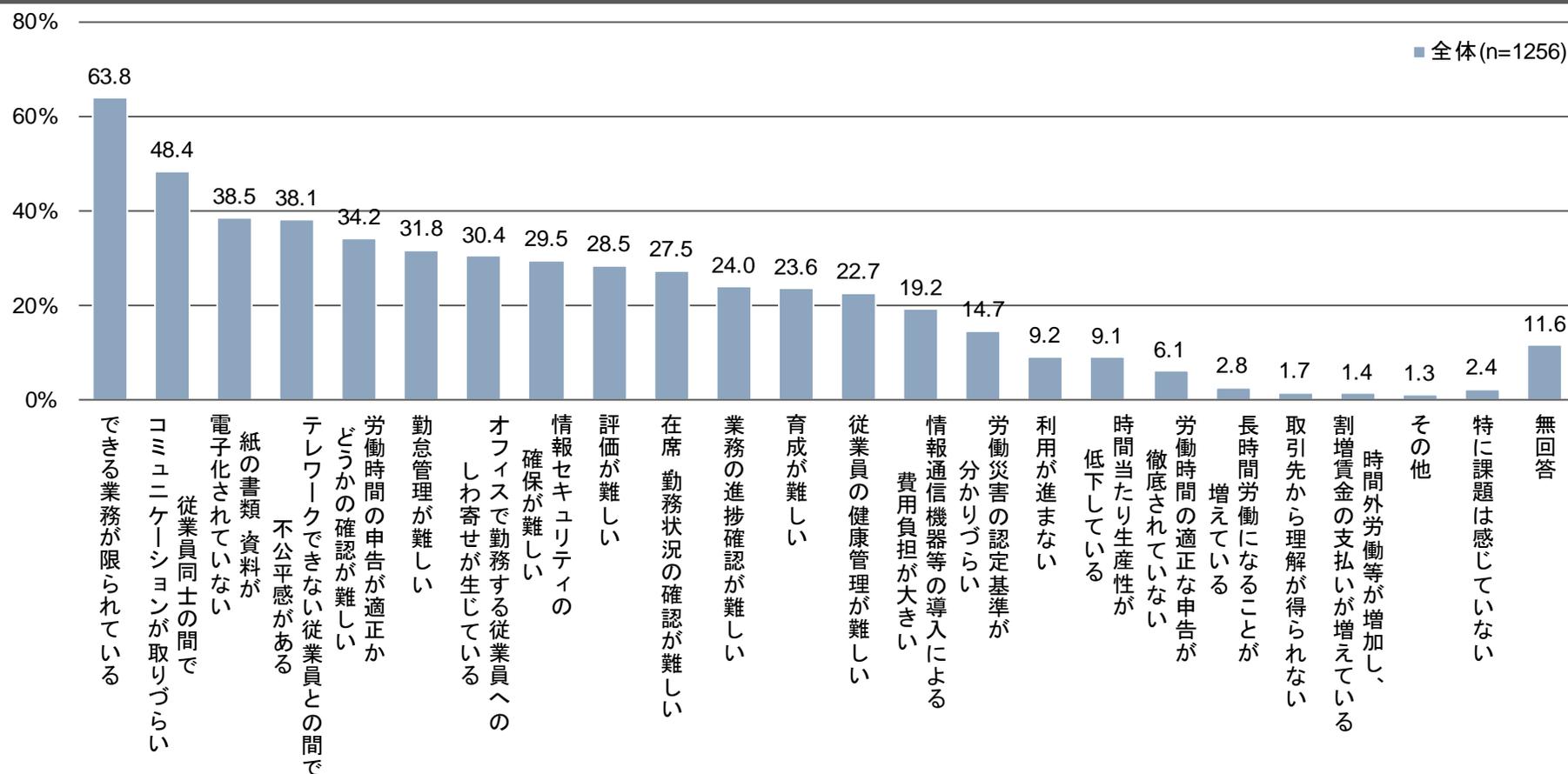
【企業調査（従業員規模別）】Q26(1).緊急事態宣言下で感じた良い変化、新たに気付いたこと/MA



## 14. テレワーク（在宅勤務）で感じた課題

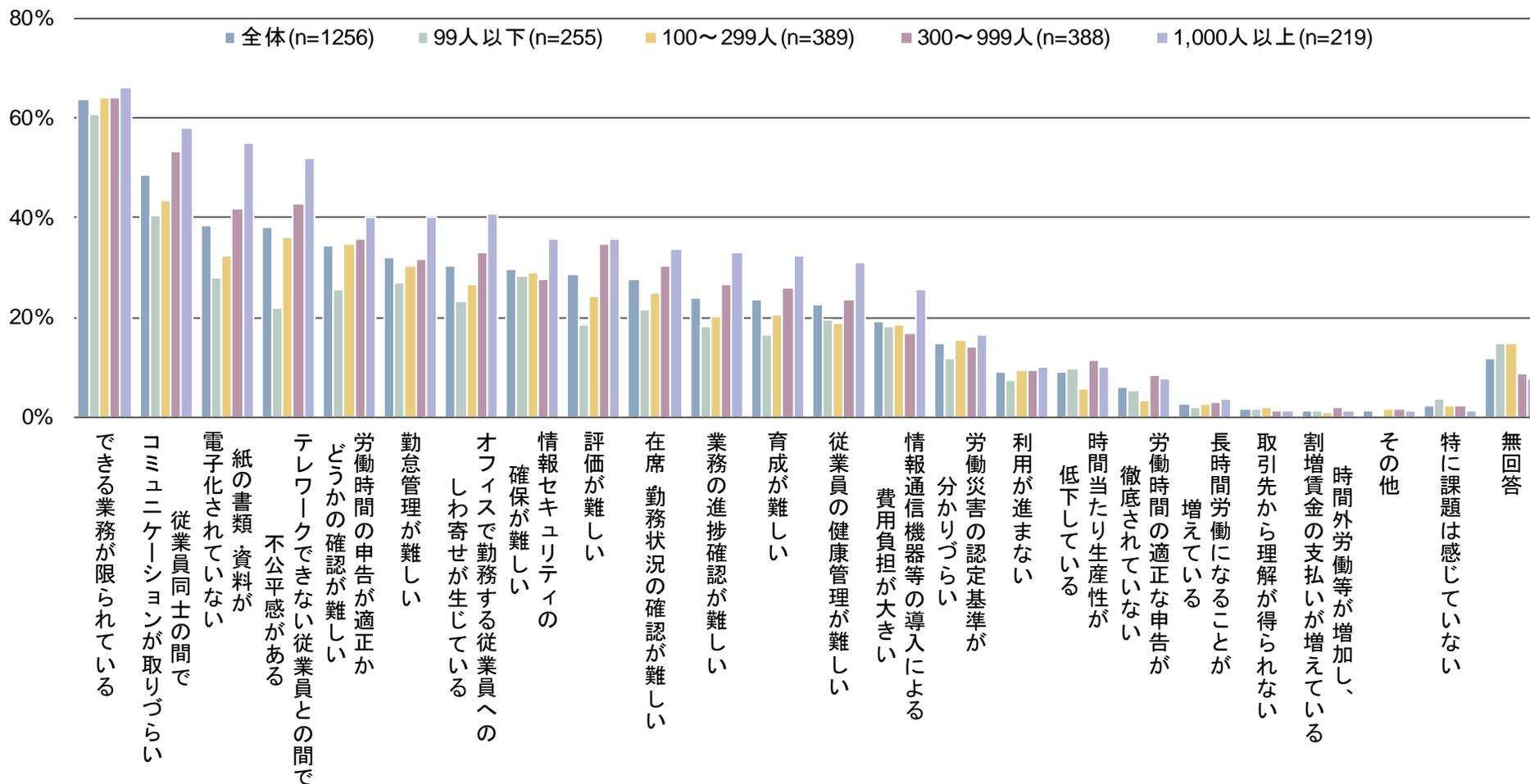
- テレワーク（在宅勤務）で感じた課題としては、「できる業務が限られている」「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」が多い。
- その他、「紙の書類・資料が電子化されていない」「テレワークできない従業員との間で不公平感がある」「労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい」「勤怠管理が難しい」などの回答も一定存在。

【企業調査】Q26(4)①.テレワーク（在宅勤務）で感じた課題/MA



# 14. テレワーク（在宅勤務）で感じた課題（従業員規模別）

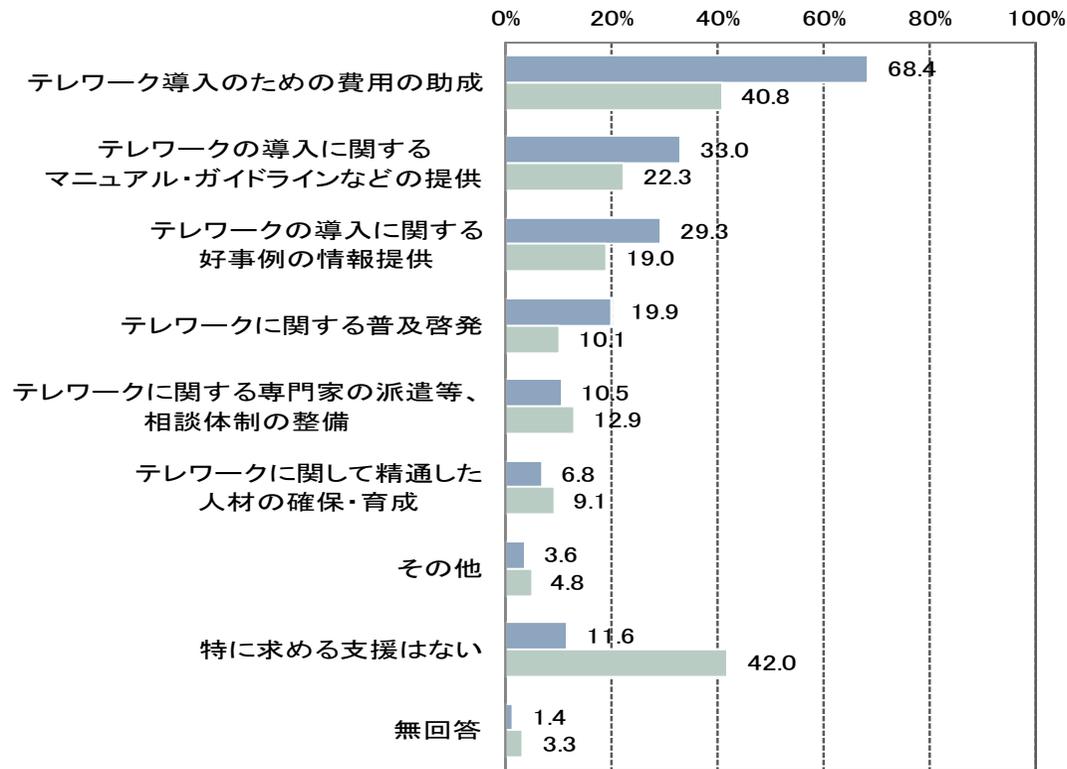
【企業調査（従業員規模別）】  
Q26(4)① .テレワーク（在宅勤務）で感じた課題/MA



# 15. テレワークに関して行政に求める支援策

■ テレワークに関して行政に求める支援策としては、「テレワーク導入のための費用の助成」のほか、「テレワーク導入に関するマニュアル・ガイドラインなどの提供」「テレワークの導入に関する好事例の情報提供」が多かった。

【企業調査】Q27.テレワークに関して行政に求める支援策/MA



■ 在宅勤務実施企業(n=1288)

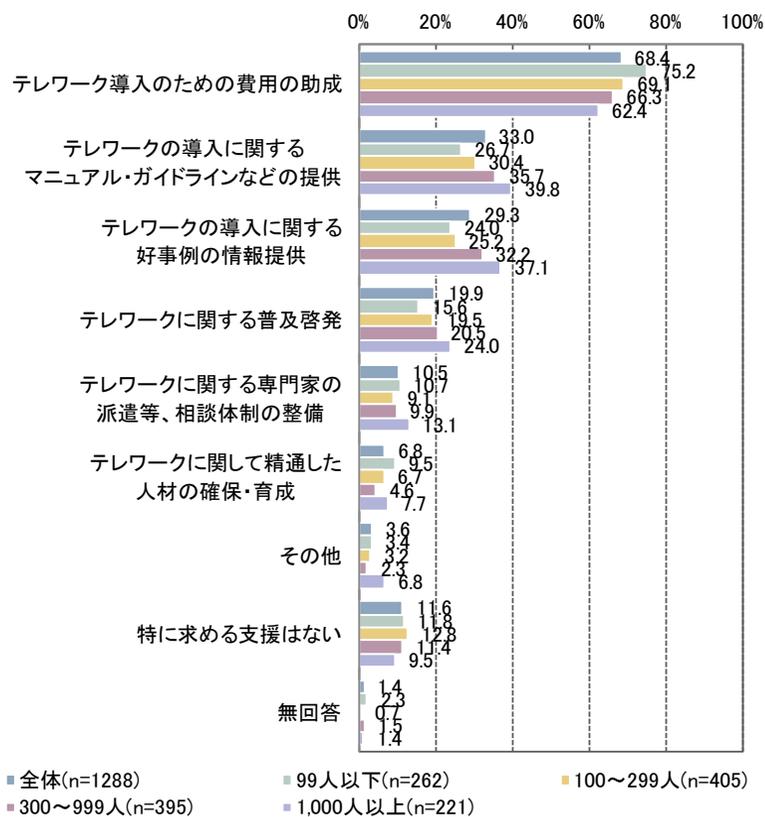
■ テレワーク非実施企業(n=2425)

注) テレワーク（在宅勤務）実施企業：テレワーク（在宅勤務）を制度又は慣習として実施している企業。  
 テレワーク非実施企業：いずれのテレワークも実施していない企業。

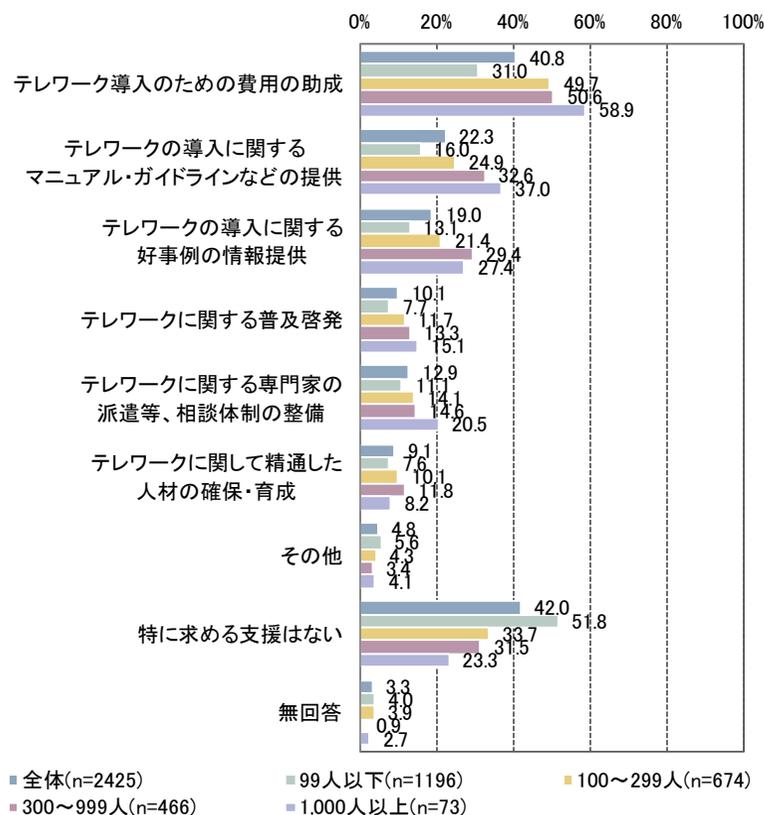
# 15. テレワークに関して行政に求める支援策（従業員規模別）

【企業調査（従業員規模別）】Q27.テレワークに関して行政に求める支援策  
（テレワーク（在宅勤務）実施企業・テレワーク非実施企業） /MA

### テレワーク（在宅勤務）実施企業



### テレワーク非実施企業



注) テレワーク（在宅勤務）実施企業：テレワーク（在宅勤務）を制度又は慣習として実施している企業。  
テレワーク非実施企業：いずれのテレワークも実施していない企業。

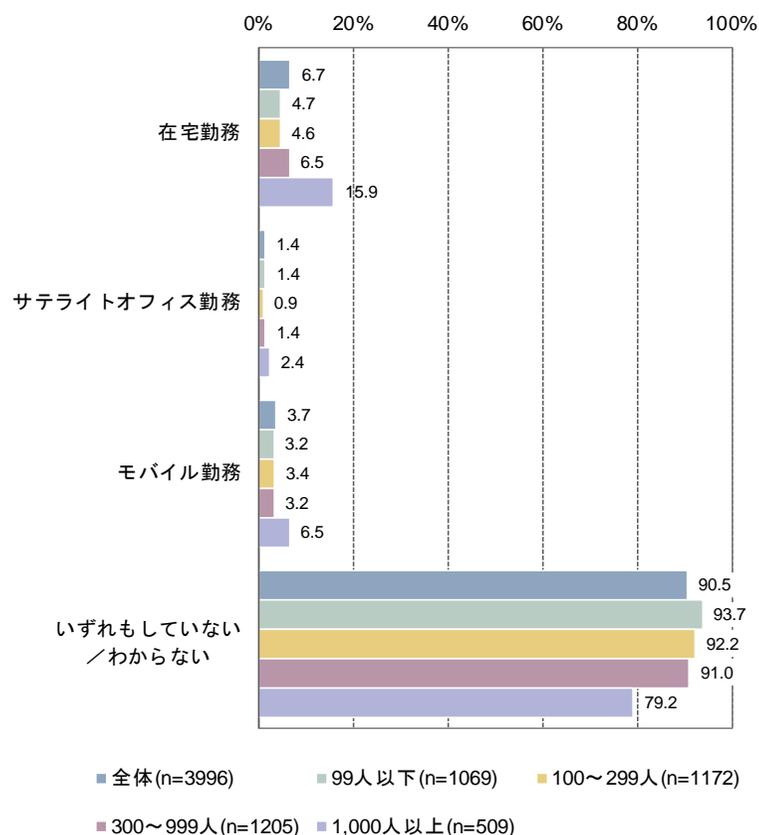
---

### III. 従業員調査 結果概要

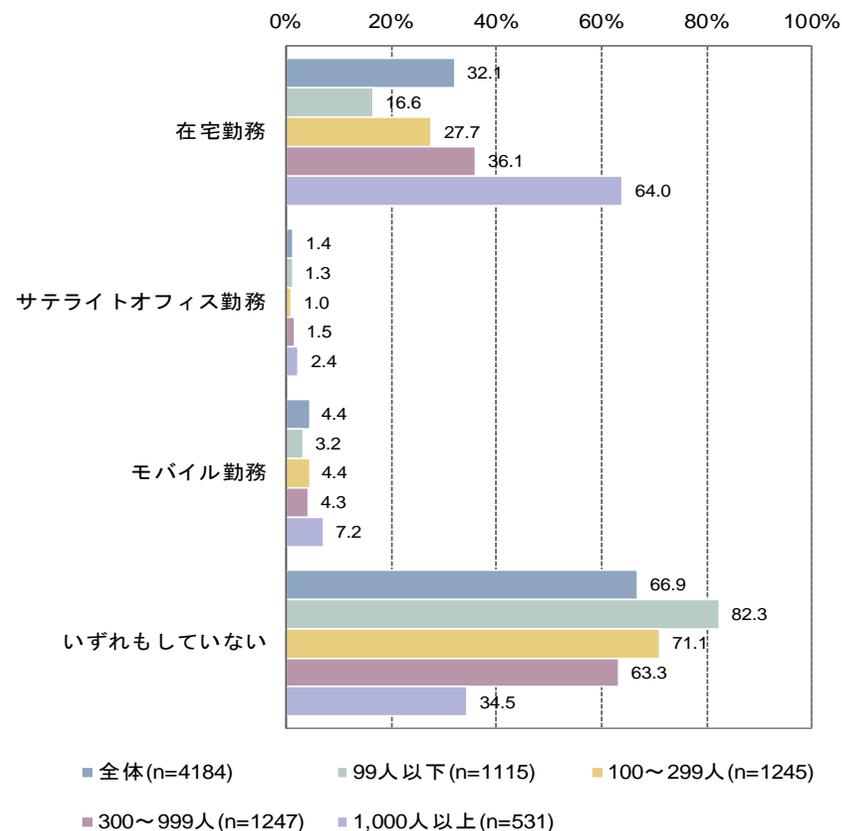
# 1. テレワークの実施状況（従業員規模別）

■ 新型コロナウイルス感染症の影響によりテレワークの実施者は在宅勤務を中心に大きく増加。

【従業員調査（従業員規模別）】Q24  
テレワークの実施状況（2019年12月頃）/MA



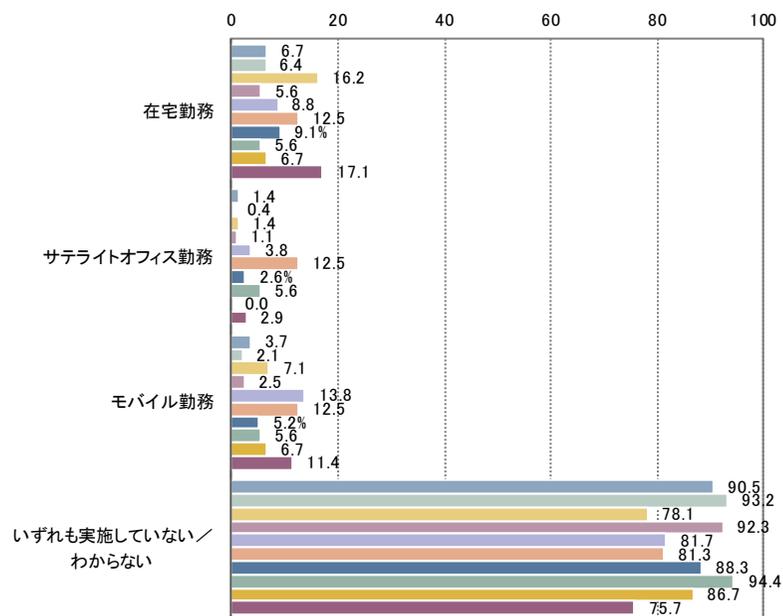
【従業員調査（従業員規模別）】Q28  
テレワークの実施状況（2020年7月時点）/MA



# 1. テレワークの実施状況（職種別）

- 職種によってテレワークの実施状況の増加幅は大きく異なる。
- 多くの職種で大きく上昇した一方で、「生産現場職」「運輸・保安職」の増加幅は限定的。

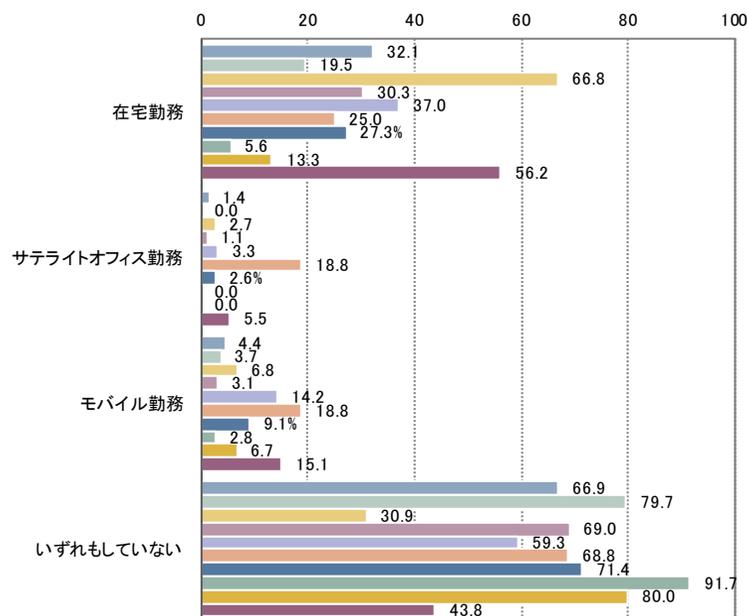
【従業員調査（職種別）】Q24  
テレワークの実施状況（2019年12月頃）/MA



- 全体(n=3,996)
- 専門職・技術職A(医療、福祉、教育関係)(n=234)
- 専門職・技術職B(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)(n=210)
- 事務職(人事、労務、総務、経理等)(n=3,098)
- 営業職(n=240)
- 販売職(n=16)
- サービス職(n=77)
- 生産現場職(n=36)
- 運輸・保安職(n=15)
- その他(n=70)

注)「速報版」(2020年11月16日公表)に掲載したグラフに、「いずれも実施していない／わからない」のデータを加えている。各種テレワークの実施状況のデータに変更はない。

【従業員調査（職種別）】Q28  
テレワークの実施状況（2020年7月時点）/MA

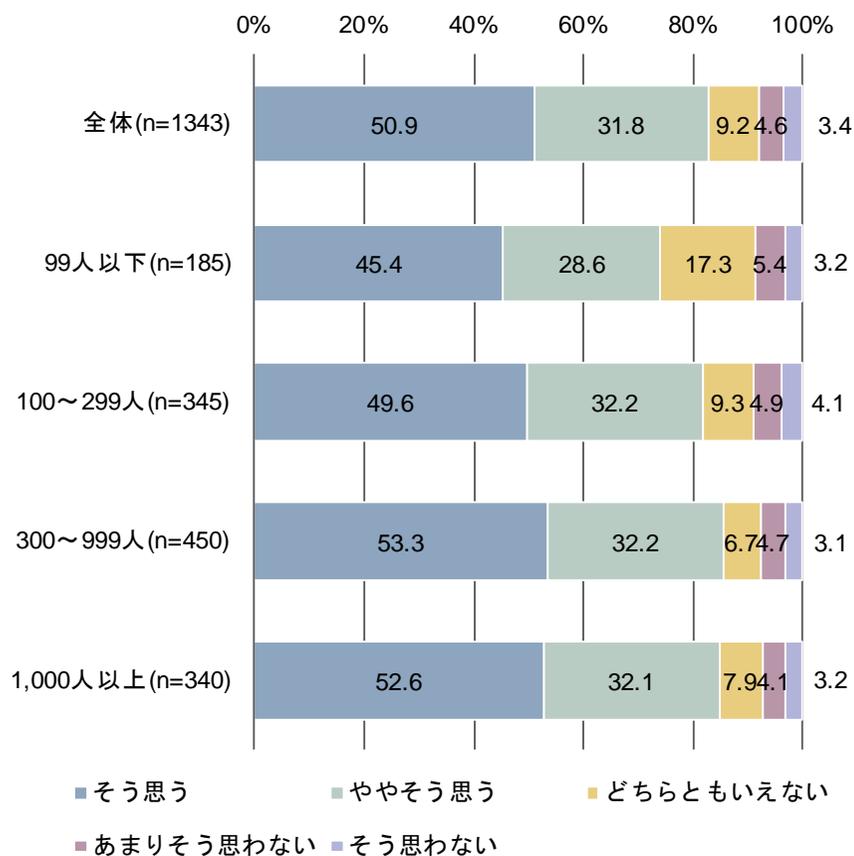


- 全体(n=4,184)
- 専門職・技術職A(医療、福祉、教育関係)(n=246)
- 専門職・技術職B(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)(n=220)
- 事務職(人事、労務、総務、経理等)(n=3,255)
- 営業職(n=246)
- 販売職(n=16)
- サービス職(n=77)
- 生産現場職(n=36)
- 運輸・保安職(n=15)
- その他(n=73)

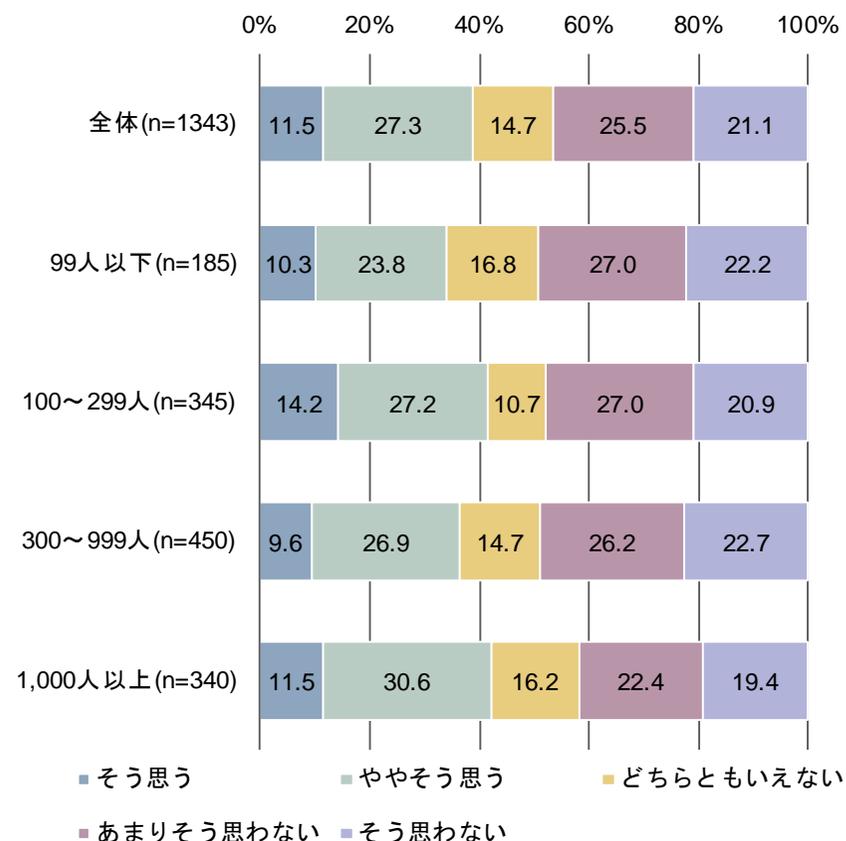
## 2. テレワーク（在宅勤務）時の状況

- テレワーク実施者について、勤務時間を自分で自己管理できていると思う者が多い一方で、一部できていないと思う者も存在。
- テレワーク実施者について、上司にさぼっていると思われるか不安に思う者も一定程度存在。

【従業員調査（従業員規模別）】Q44-1  
勤務時間を自分で自己管理できている/SA



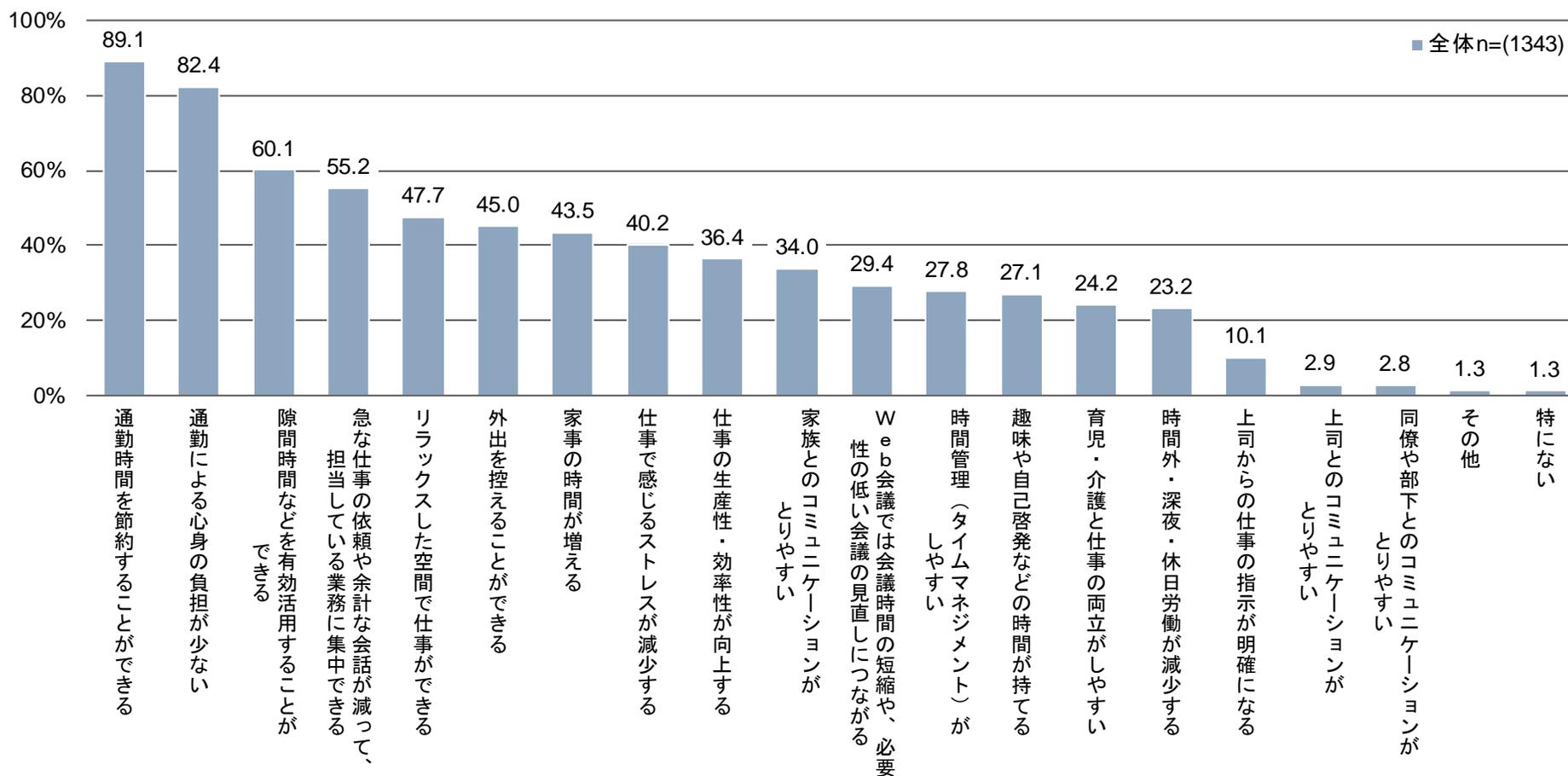
【従業員調査（従業員規模別）】Q44-3  
上司にさぼっていると思われるか不安に思う  
(部下がさぼっているのではないかと不安に思う) /SA



### 3. テレワーク（在宅勤務）のメリット

■ テレワークのメリットとして感じる事としては、「通勤時間を節約することができる」「通勤による心身の負担が少ない」が多い。

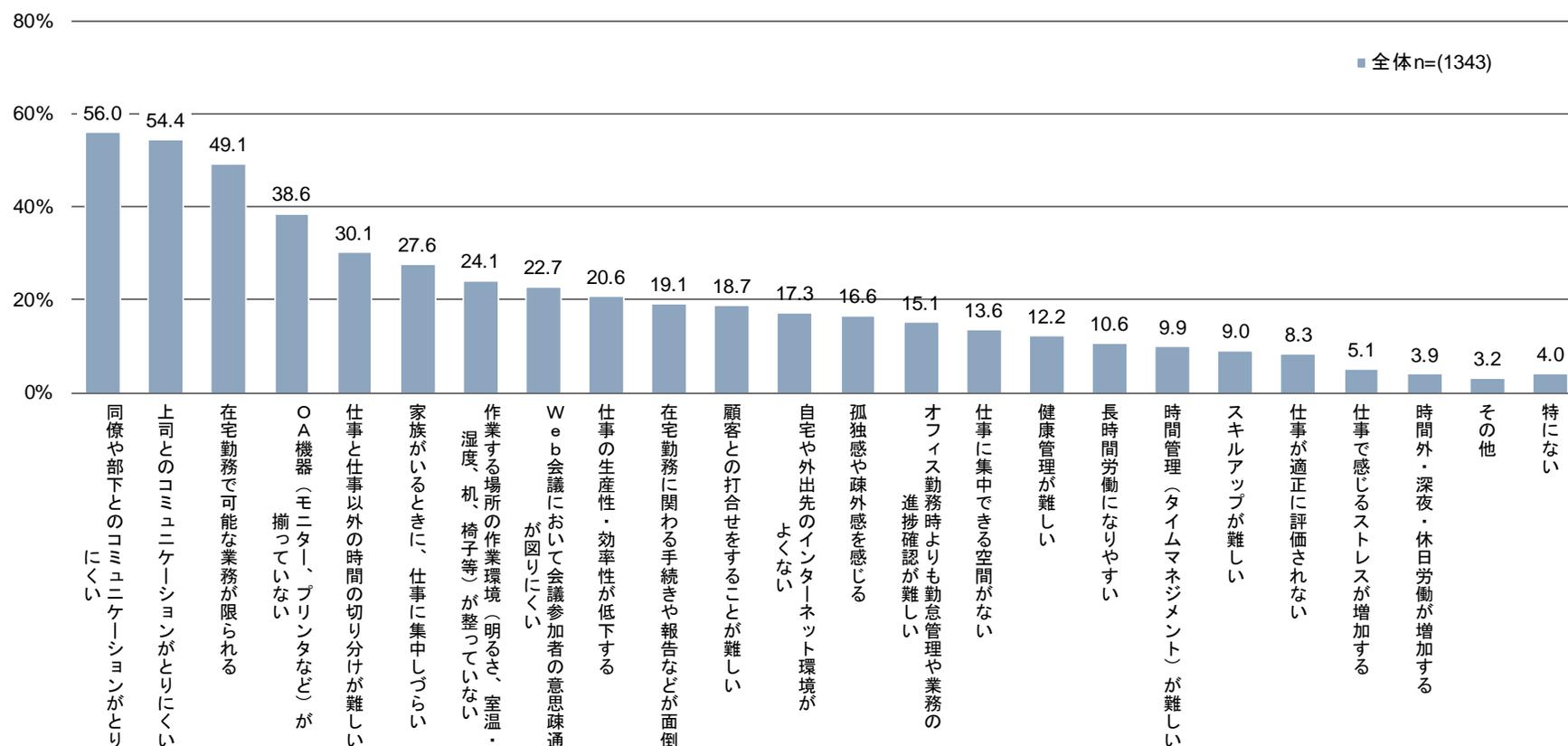
【従業員調査】Q46.テレワーク（在宅勤務）のメリットとして感じる事/MA



## 4. テレワーク（在宅勤務）のデメリット

- テレワークを実施する際のデメリットとしては、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」「上司とのコミュニケーションがとりにくい」等のコミュニケーションに関する事項が多い。
- その他、「テレワーク（在宅勤務）で可能な業務が限られている」「OA機器が揃っていない」「作業する場所の作業環境が整っていない」「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」「家族がいるときに、仕事に集中しづらい」等も多い。

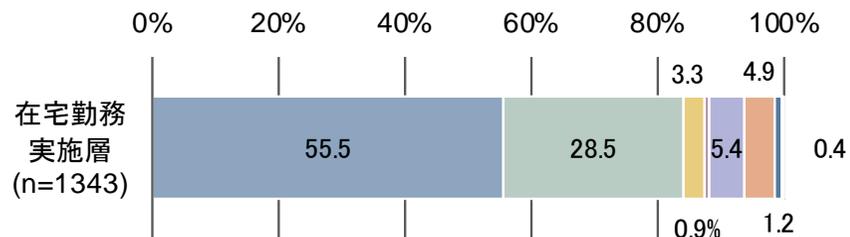
【従業員調査】Q47.テレワーク（在宅勤務）のデメリットとして感じること/MA



## 5. 労働時間制度（①適用されている労働時間制度）

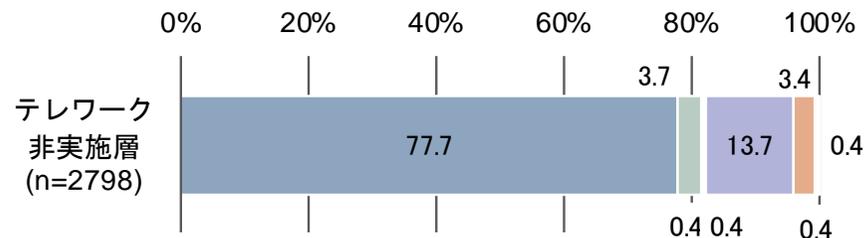
■（テレワークを実施していない者と比べて）テレワークを実施している者は、フレックスタイム制を活用している割合が高い。

【従業員調査】Q16.適用されている労働時間制度  
（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA



- 始業・終業が定時で定められている(下記の労働時間制度以外)
- フレックスタイム制
- 裁量労働制
- 事業外みなし労働時間制
- 変形労働時間制
- 管理監督職のため時間管理なし
- その他
- わからない

【従業員調査】Q16.適用されている労働時間制度  
（テレワーク非実施層）/SA

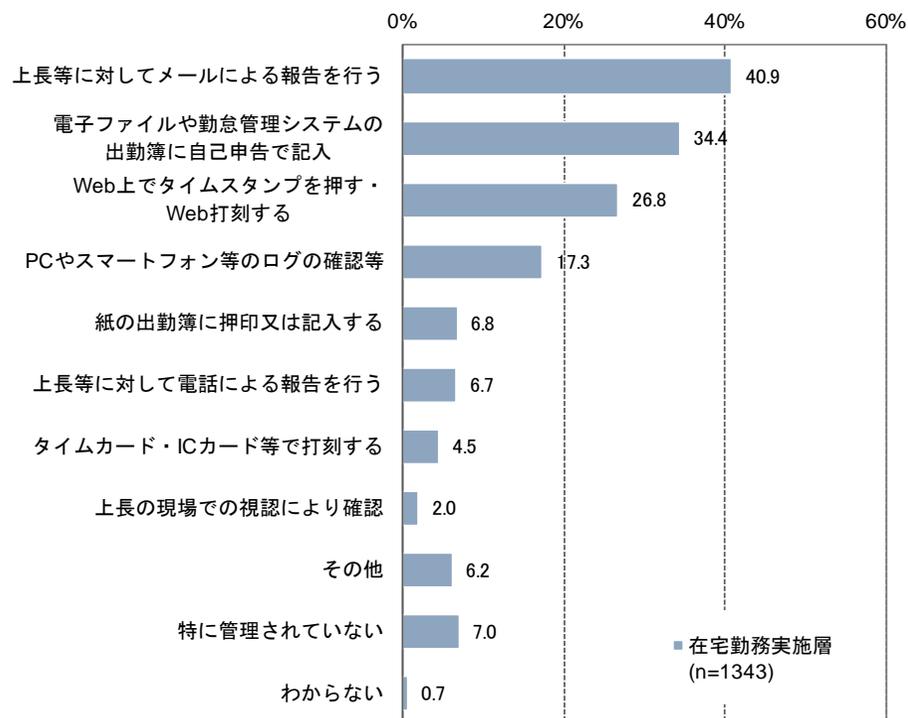


- 始業・終業が定時で定められている(下記の労働時間制度以外)
- フレックスタイム制
- 裁量労働制
- 事業外みなし労働時間制
- 変形労働時間制
- 管理監督職のため時間管理なし
- その他
- わからない

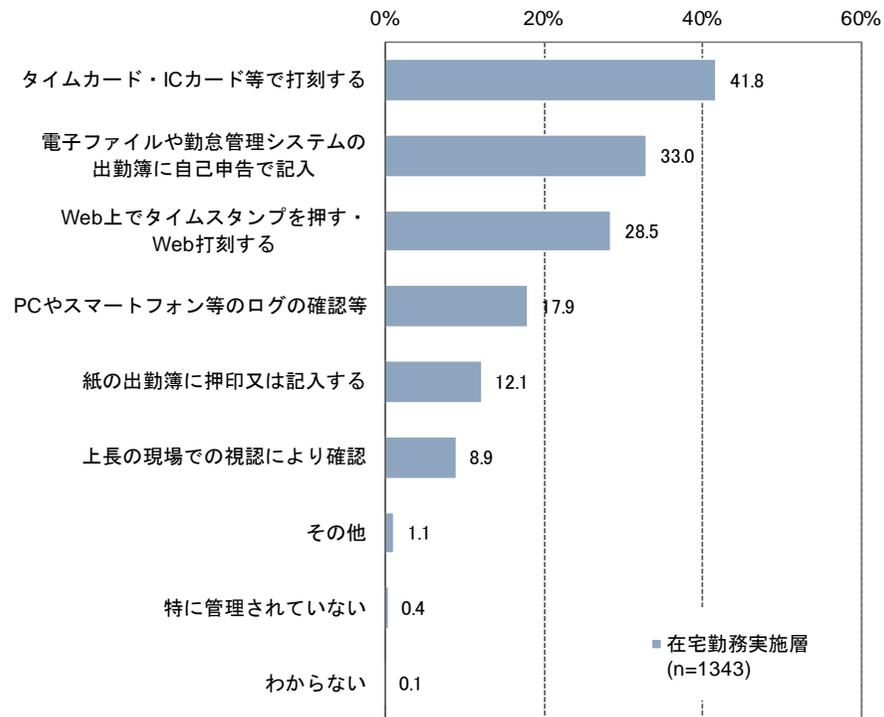
## 5. 労働時間制度（②ふだんの勤怠管理と、テレワーク（在宅勤務）時の勤怠管理）

- テレワーク実施者のテレワーク実施時における勤怠管理としては、「上長等に対してメールによる報告を行う」「電子ファイルや勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入」「Web上でタイムスタンプを押す・Web 打刻する」「PCやスマートフォン等のログの確認等」で行っているケースが多い。

【従業員調査】Q30.テレワーク（在宅勤務）時の勤怠管理  
（テレワーク（在宅勤務）実施層）/MA



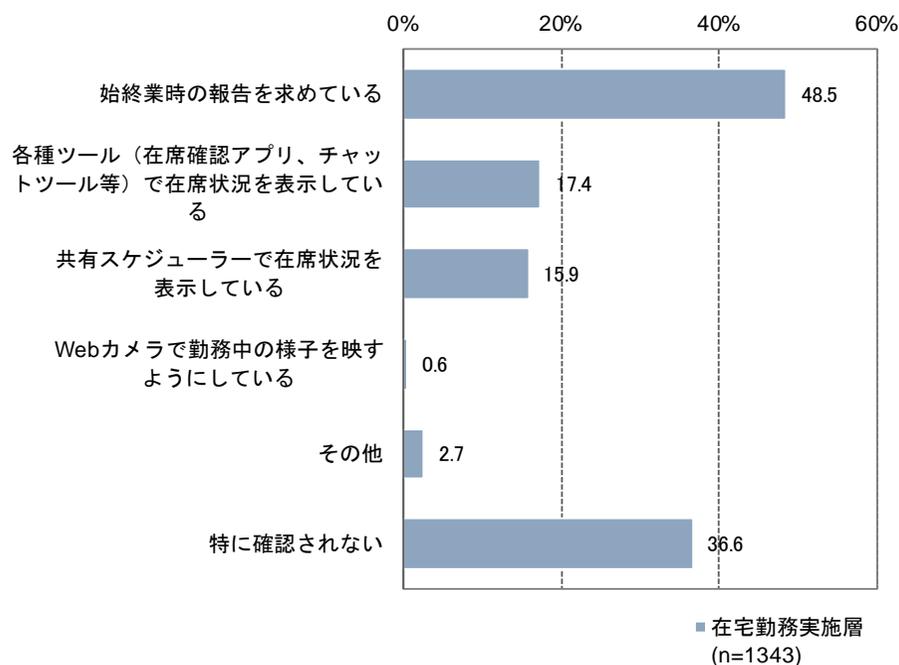
【従業員調査】Q17.ふだんの勤怠管理  
（テレワーク（在宅勤務）実施層）/MA



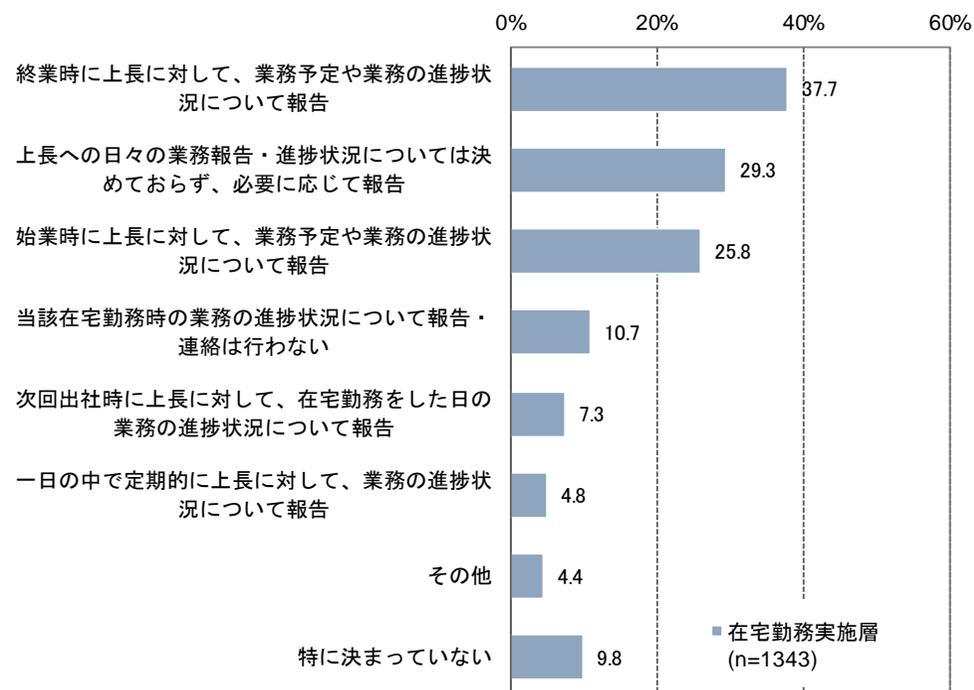
## 5. 労働時間制度（③テレワーク（在宅勤務）時の在席確認・勤務状況の確認、業務報告）

- テレワーク実施者のテレワーク実施時の在席確認・勤務状況の確認方法としては、「始終業時の報告を求めている」が多い。
- テレワーク実施者のテレワーク実施時の業務に関する報告方法としては、「終業時に上長に対して、業務予定や業務の進捗状況について報告」「上長への日々の業務報告・進捗状況については決めておらず、必要に応じて報告」等が多い。

【従業員調査】Q34.テレワーク（在宅勤務）時の在席確認・勤務状況の確認（テレワーク（在宅勤務）実施層）/MA



【従業員調査】Q35.テレワーク（在宅勤務）時の業務に関する報告（テレワーク（在宅勤務）実施層）/MA

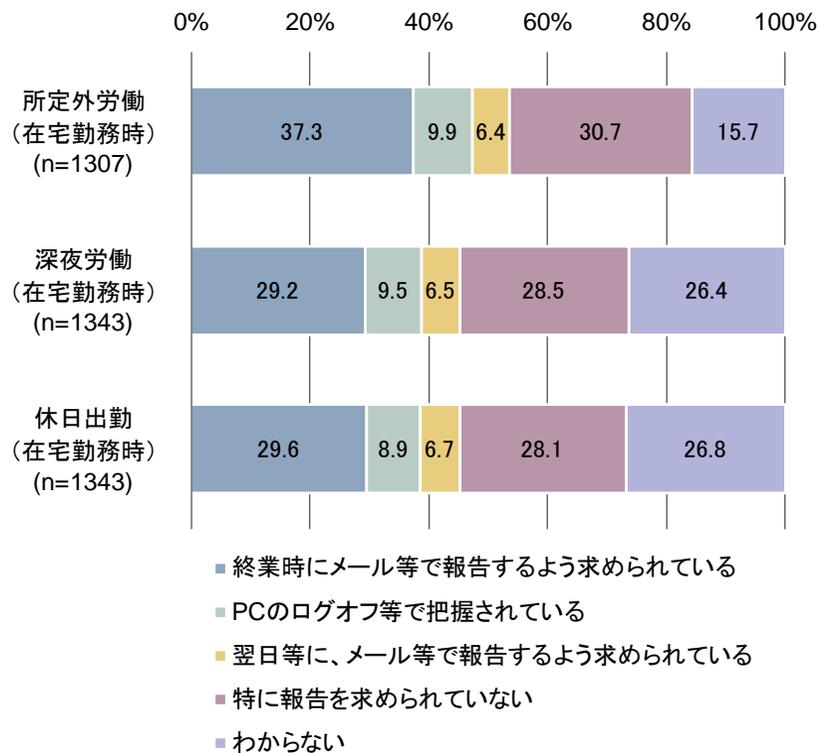


## 5. 労働時間制度（④テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の業務報告）

- テレワーク実施者の所定外労働・深夜労働・休日出勤での業務に関する報告の状況について、「終業時にメール等で報告するよう求められている」や「特に報告をもとめられていない」が多い。

### 【従業員調査】

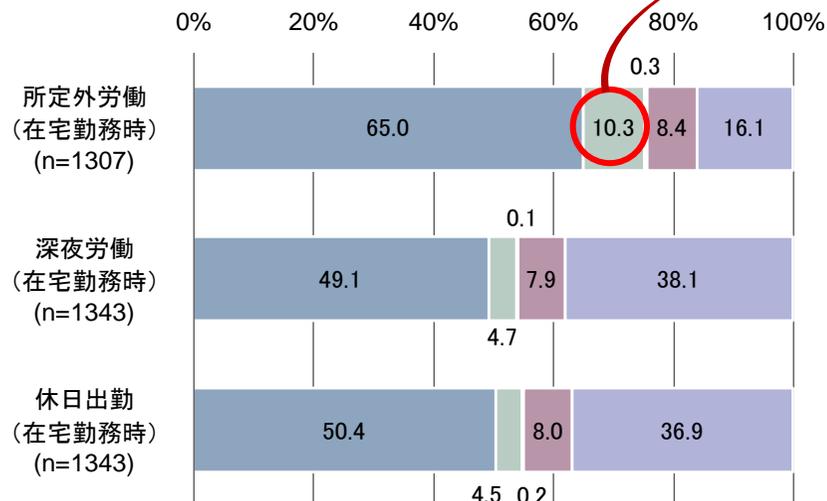
Q50.テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤での業務に関する報告（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA



## 5. 労働時間制度（④テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告）

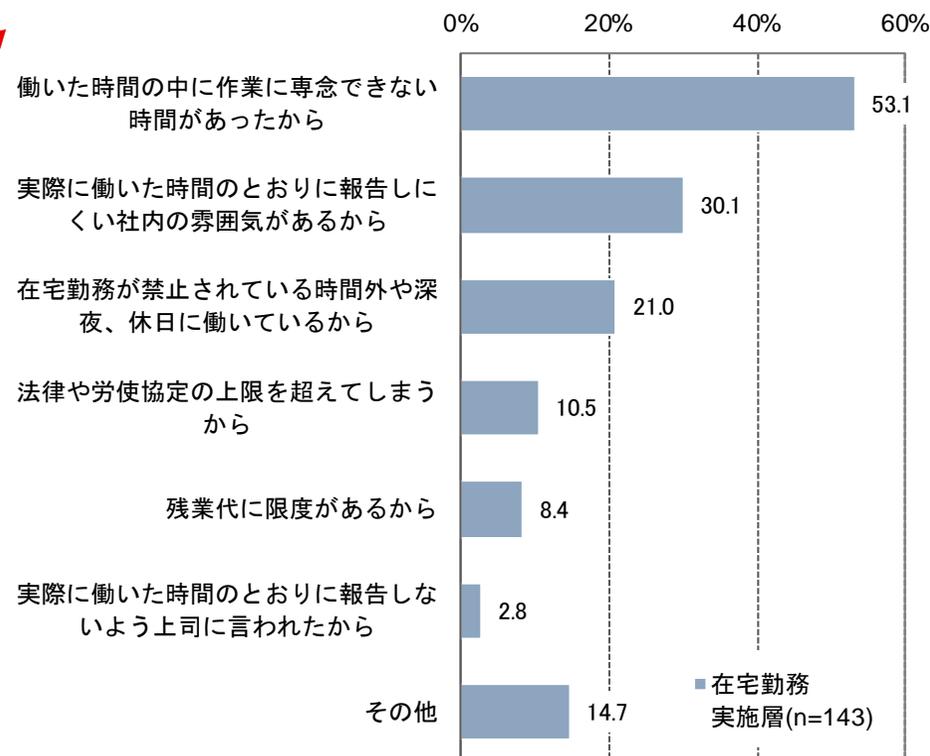
- テレワーク実施者の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告の状況について、「おおむね働いた時間どおり報告している」が多いが、「働いた時間よりも実際には短く報告することが多い」「PCログ等で労働時間が把握されている（自己申告しない）」も一部存在。
- テレワーク実施者のうち、「テレワーク（在宅勤務）時の労働時間を実際より短く報告する」と回答した者にその理由を尋ねたところ、「働いた時間の中に作業に専念できない時間があったから」が多い。また、「実際に働いた時間のとおり報告しにくい社内の雰囲気があるから」も一定程度存在。

【従業員調査】Q51.テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA



- おおむね働いた時間どおり報告している
- 働いた時間よりも実際には短く報告することが多い
- 働いた時間よりも実際には長く報告することが多い
- PCログ等で労働時間が把握されている（自己申告しない）
- わからない

【従業員調査】Q52.テレワーク（在宅勤務）時の労働時間を実際より短く報告する理由（テレワーク（在宅勤務）実施層）/MA

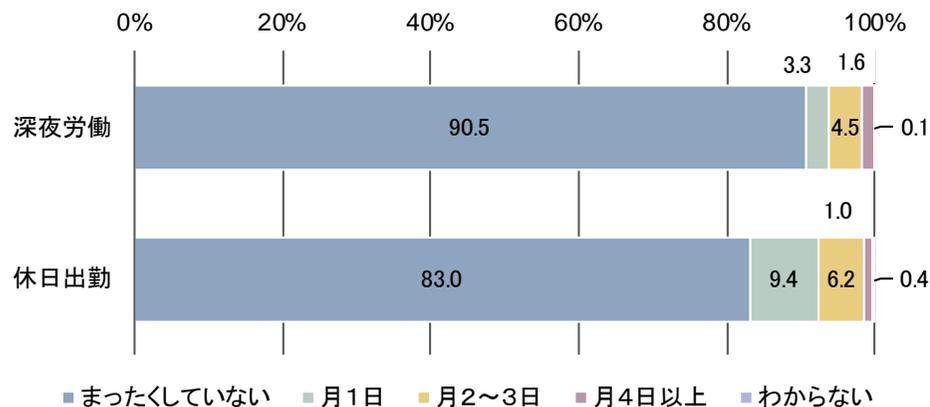


注）テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告について、「働いた時間よりも実際には短く報告する方が多い」と回答した人が対象。

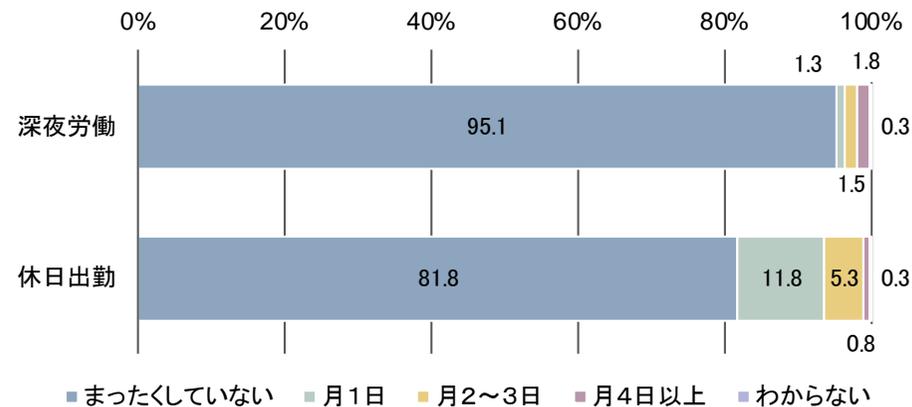
## 6. 深夜労働・休日出勤の日数（2020年7月・1ヶ月間あたり）

- テレワークを実施している者とテレワークを実施していない者の深夜労働割合及び休日出勤割合は大きくは変わらないものの、
  - ・ 深夜労働については、テレワークを実施している者の方が深夜労働の頻度がやや高い。
  - ・ 休日出勤については、テレワークを実施している者の方が休日出勤の頻度がやや低い。

【従業員調査】Q26. 1 か月あたりの深夜労働・休日出勤の日数  
（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA n=1343



【従業員調査】Q26. 1 か月あたりの深夜労働・休日出勤の日数  
（テレワーク非実施層）/SA n=2798



注) 深夜労働：22時～翌朝5時の時間帯に働くこと。休日出勤：本来であれば休日である日に仕事をする事。

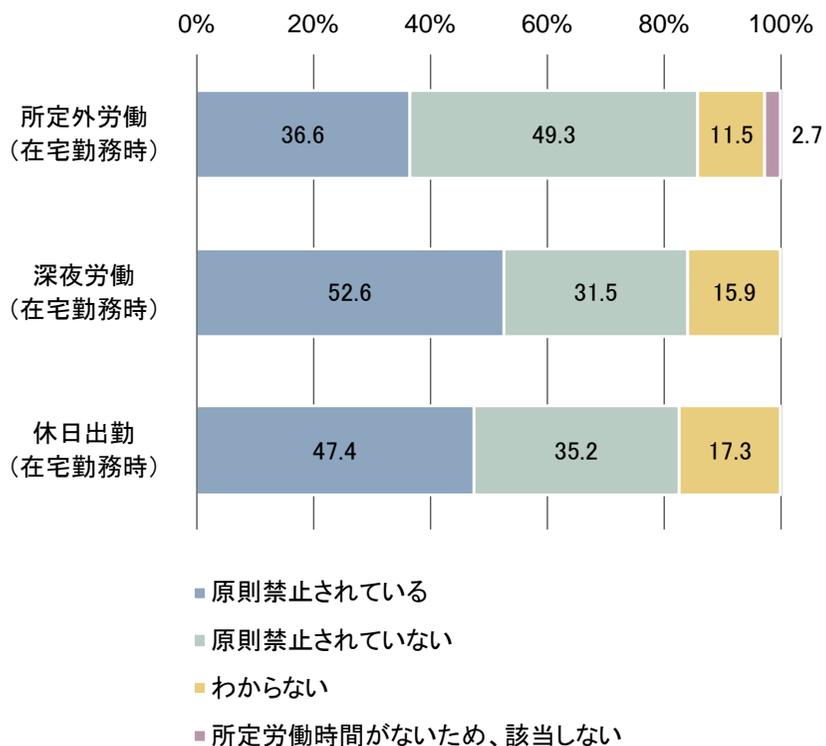
注) テレワーク実施層については、テレワークで深夜労働、休日出勤した日数も含む。

## 7. 所定外労働・深夜労働・休日出勤の原則禁止の状況

- テレワーク実施者の所定外労働・深夜労働・休日労働について、いずれもオフィス勤務時と比較した場合、テレワーク実施時の方が原則禁止されている割合が高い。

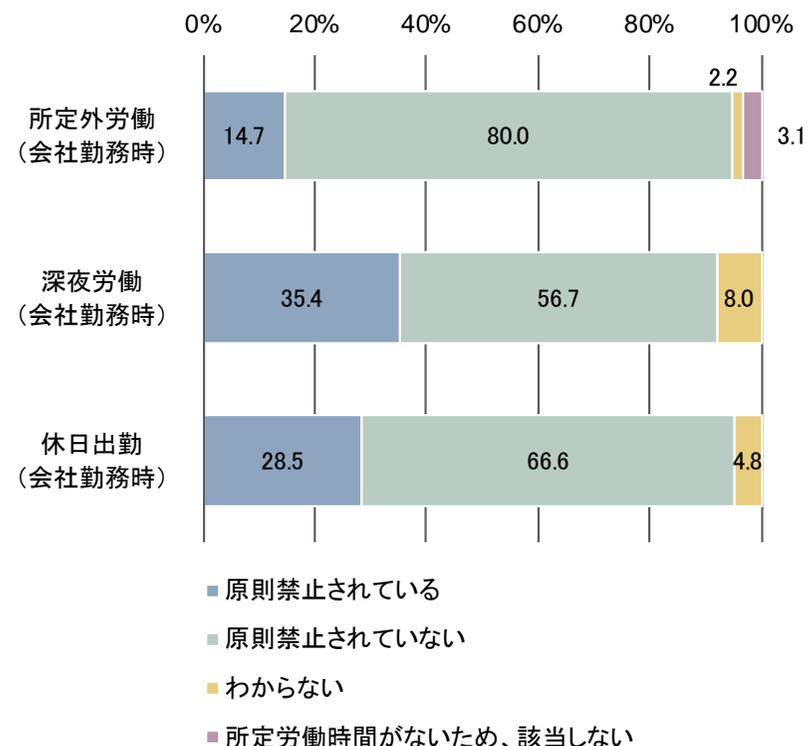
【従業員調査】

Q48.テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤  
（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA n=1343



【従業員調査】

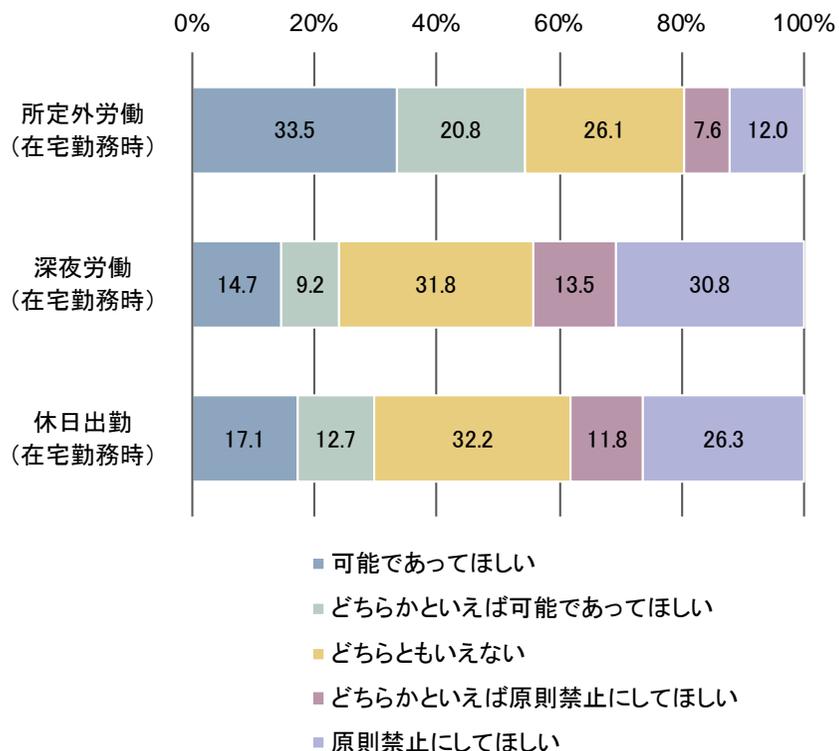
Q18 .オフィス勤務時の所定外労働・深夜労働・休日出勤  
（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA n=1343



## 8. テレワーク（在宅勤務）時の労働時間の報告、所定外労働・深夜労働・休日出勤に対するニーズ

- テレワーク実施者に所定外労働・深夜労働・休日出勤を認めてほしいかどうか尋ねたところ、「可能であってほしい」「どちらかといえば可能であってほしい」との回答と、「原則禁止にしてほしい」「どちらかといえば原則禁止にしてほしい」のいずれの回答も一定程度存在。

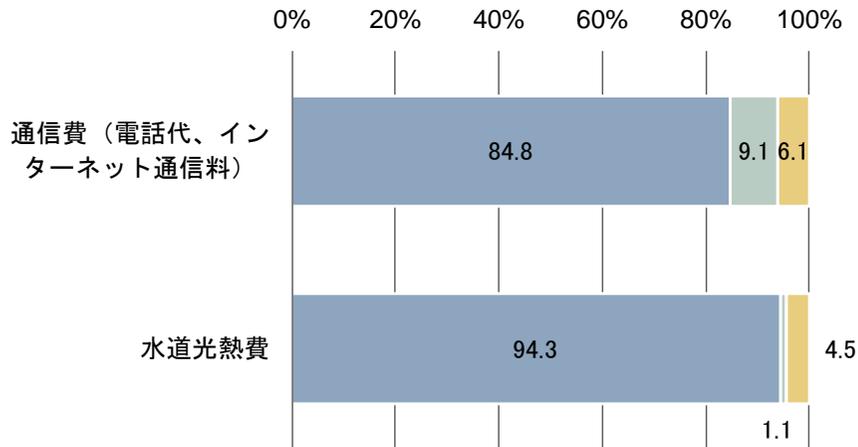
【従業員調査】  
Q55.テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤が認められてほしいか（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA n=1343



## 9. テレワーク（在宅勤務）のための会社からの補助・手当、テレワーク（在宅勤務）をする時間帯

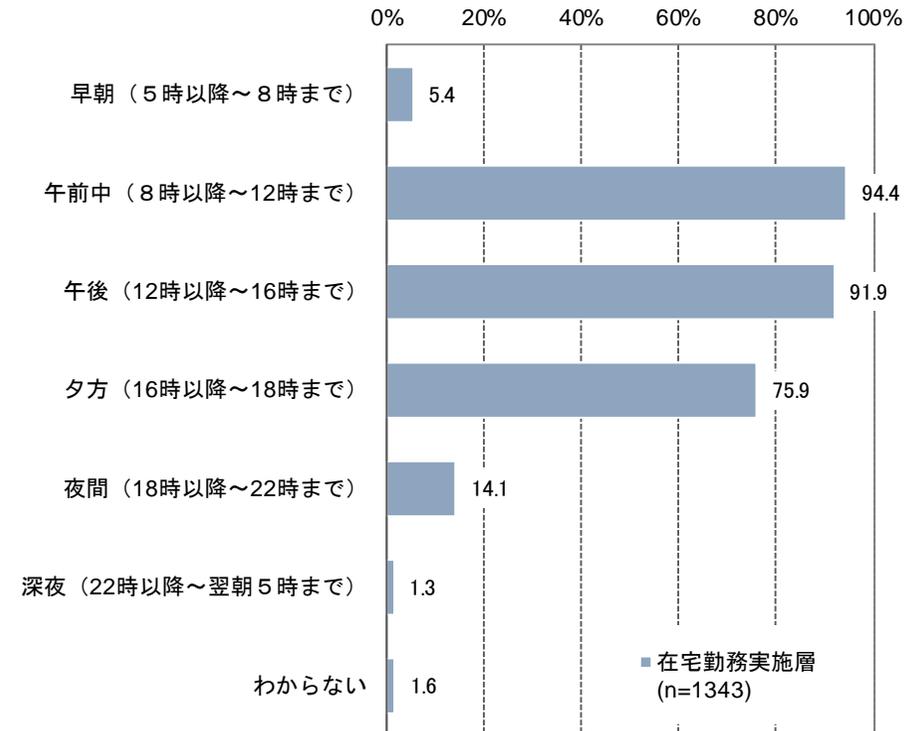
- テレワーク実施者について、会社から補助や手当を受けていない者が多いものの、一部、会社から補助や手当を受けている者も存在。
- テレワーク実施者のテレワークをすることが多い時間帯について、大半は日中であるが、一部早朝や夜間・深夜の者も存在。

【従業員調査】Q38.テレワーク（在宅勤務）のための会社からの補助や手当（テレワーク（在宅勤務）実施層）/SA n=1343



- 会社から補助や手当などを受けていない
- 会社から補助(実際の利用料に応じて全額または一部を会社が負担)を受けている
- 会社から手当(あらかじめ決められた一定の額を会社が負担)を受けている

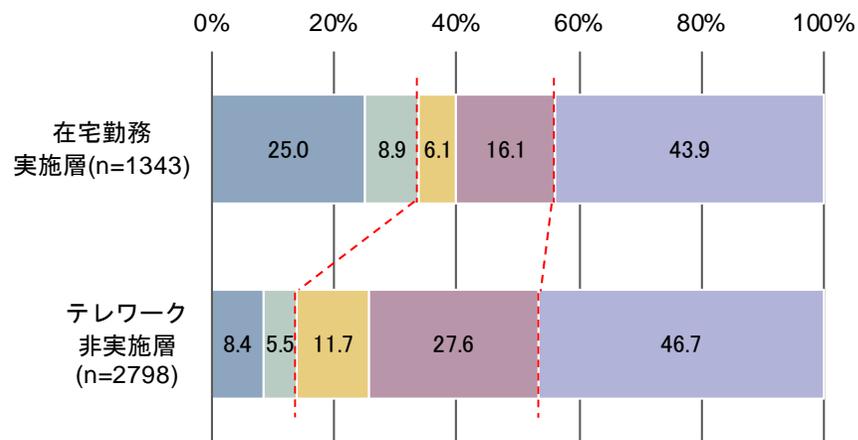
【従業員調査】Q41.テレワーク（在宅勤務）をすることが多い時間帯（テレワーク（在宅勤務）実施層）/MA



## 10. テレワークの働き方に関する労使の話し合いの機会

- テレワークの働き方に関する労使の話し合いの機会・予定を尋ねたところ、
  - ・ テレワーク実施者については、「常設の協議体で話し合う機会・予定がある」が多かった一方で、「常設の協議体はなく、労使で話し合う機会・予定もない」も一定存在。
  - ・ テレワーク非実施者については、「常設の協議体はなく、労使で話し合う機会・予定もない」が多い。

【従業員調査】Q57.テレワークの働き方に関する労使の話し合いの機会・予定（テレワーク（在宅勤務）実施層・テレワーク非実施層）/SA

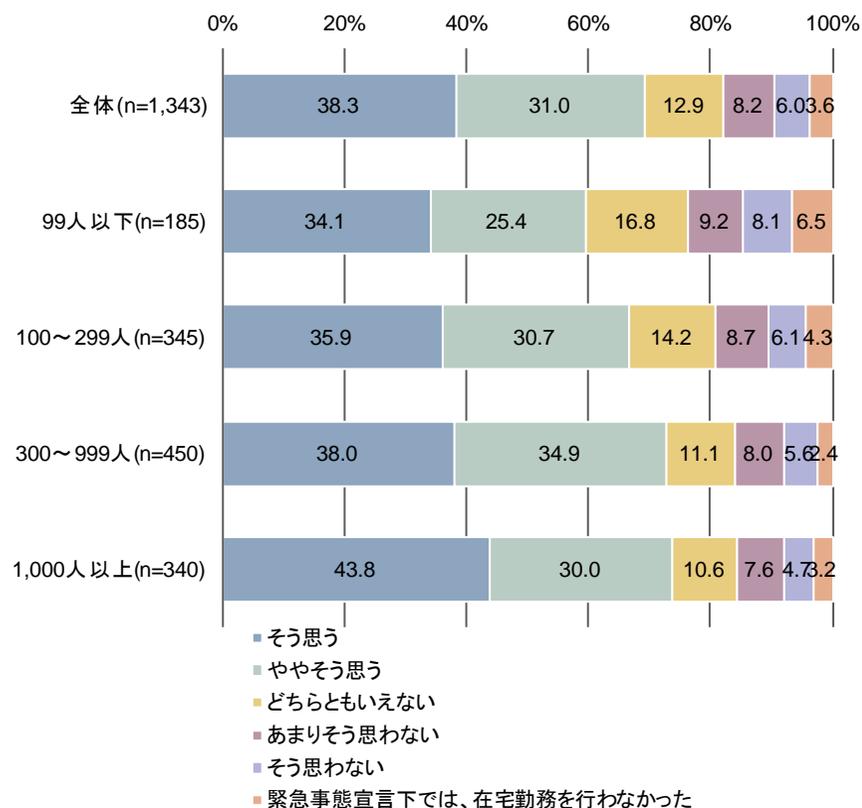


- 常設の協議体で話し合う機会・予定がある
- 常設の協議体はないが、労使で話し合う機会・予定がある
- 常設の協議体はあるが、話し合う機会・予定はない
- 常設の協議体はなく、労使で話し合う機会・予定もない
- わからない

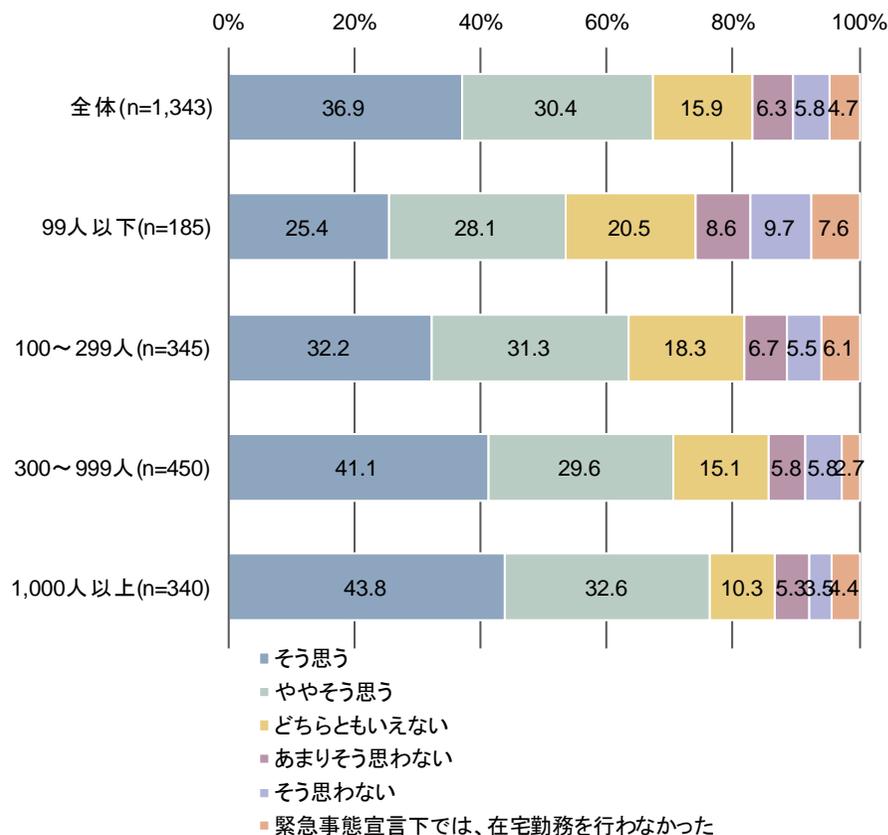
# 11. 緊急事態宣言下のテレワーク（在宅勤務）で新たに気付いたこと

■ 新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークをやってみたことで、「出社しないとできないと思われていた仕事もテレワークで可能であると気付いた」「出張や外出をしなければならない仕事でもテレワークで可能であると気付いた」と思った者が多い。

【従業員調査（従業員規模別）】Q43-1  
出社しないとできないと思われていた仕事もテレワーク（在宅勤務）で可能であると気付いた/SA



【従業員調査（従業員規模別）】Q43-2  
出張や外出をしなければならない仕事でもテレワーク（在宅勤務）で可能であると気付いた/SA

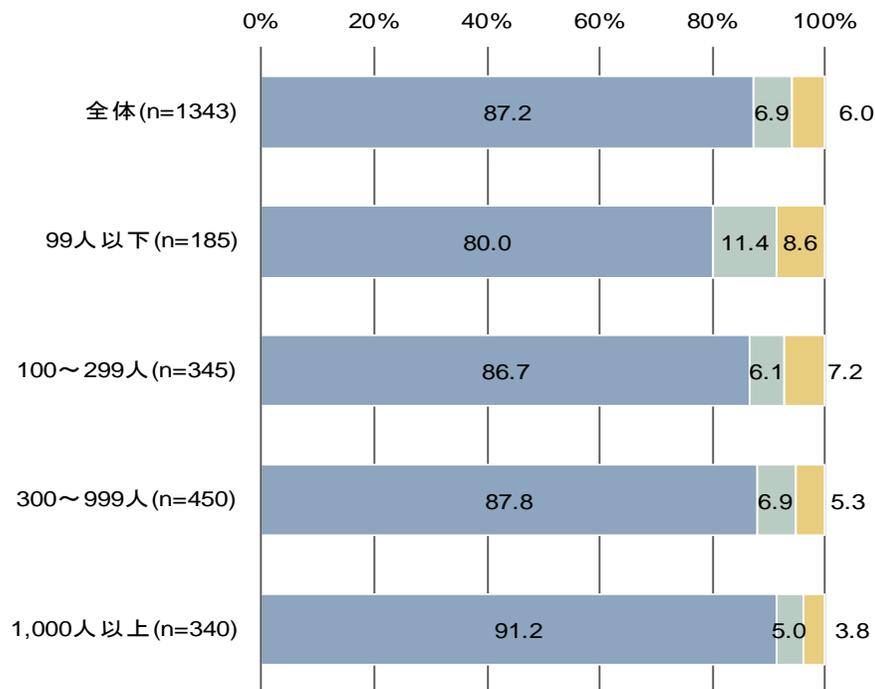


## 12. テレワーク実施者の今後の継続意向／非実施者の実施意向

- 新型コロナウイルス感染症の影響等によりテレワークを実施した者の大半が継続してテレワークを実施することを希望している。
- テレワークを実施していない者の中にも、テレワークを試みたいと思っている者が多く存在。

【従業員調査（従業員規模別）】

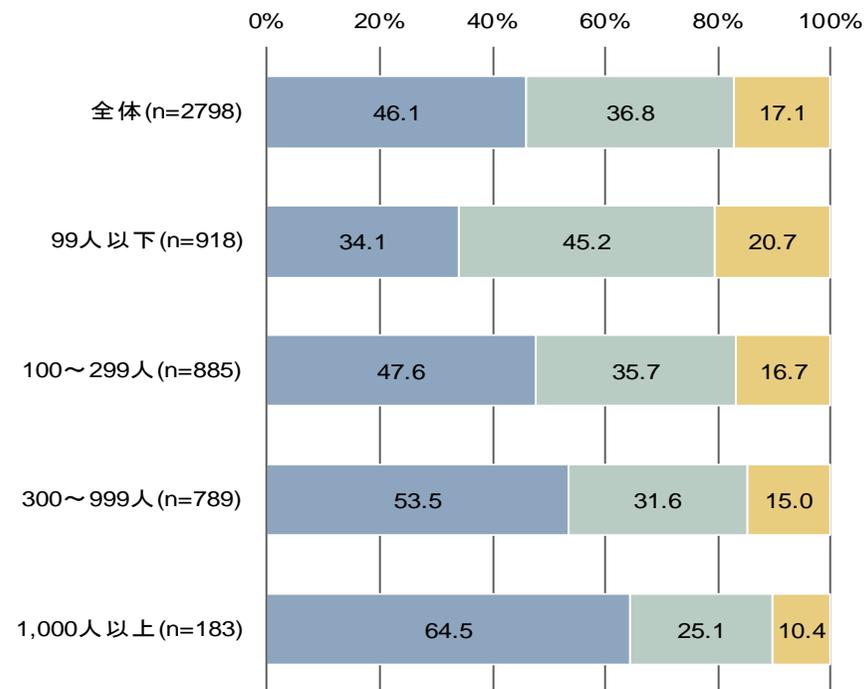
Q45.テレワーク（在宅勤務）実施者：今後の継続意向/SA



■ 継続してみたいと思う ■ 継続してみたいと思わない ■ わからない

【従業員調査（従業員規模別）】

Q45.テレワーク非実施者：今後の実施意向/SA



■ してみたいと思う ■ してみたいと思わない ■ わからない

注) テレワーク（在宅勤務）実施者：テレワーク（在宅勤務）を制度又は慣習として実施している人。  
テレワーク非実施者：いずれのテレワークも実施していない人。

## 13. テレワークを活用するために必要なこと

- テレワークを活用するために必要なこととしては、「職場の方針としてテレワークを積極的に活用しようとする事」「ペーパーレス化の推進」「電子申請や電子決裁の導入により紙書類への押印をなくすこと」が多い。
- 「適正な人事評価の実施」「テレワークを見据えた人材育成やスキルアップ手段の構築」「長時間労働を抑制すること」「メンタルヘルス対策等の健康確保対策の充実」との回答も一定存在。

【従業員調査】 Q58.テレワークを活用するために必要なこと/MA

