

令和7年度 テレワーク・ワンストップ・サポート事業 テレワークの労務管理等に関する総合実態調査 報告書



一般社団法人 日本テレワーク協会

Japan Telework Association

令和 8 年 3 月

I. 調査実施概要	
1 調査の目的	1
2 調査実施方法	1
(1) アンケート調査	1
(2) ヒアリング調査	3
II. アンケート調査結果	
1 企業の概要	5
(1) 本社所在地	5
(2) 業種	6
(3) 正社員数	7
(4) 雇用人員の過不足	8
(5) 導入している労働時間制度	9
2 テレワークの導入状況について	11
(1) 厚生労働省のガイドラインの認知状況	11
(2) テレワークの導入・実施状況	12
① テレワーク導入・実施状況の経年比較(令和2年度と令和7年度比較)	12
② テレワーク(在宅勤務)の導入・実施状況	13
③ テレワーク(サテライトオフィス勤務)の導入・実施状況	15
④ テレワーク(モバイル勤務)の導入・実施状況	17
(3) 【テレワーク未導入企業】テレワークを導入・実施していない理由の経年比較(令和2年度と令和7年度の比較)	19
(4) 【テレワーク廃止企業】テレワークを廃止した理由	22
(5) 【テレワーク未導入企業】テレワークができない業務について、どのようなことがあれば可能になるか	23
(6) 【テレワーク廃止企業】テレワークができない業務について、どのようなことがあれば可能になるか	24
(7) 【テレワーク未導入企業】今後のテレワークの導入・実施意向	25
(8) 【テレワーク廃止企業】今後のテレワークの再開意向	26
(9) 【テレワーク未導入企業】導入を検討する契機となりうる事項	27
(10) 【テレワーク廃止企業】導入を再開する契機となりうる事項	29
3 テレワーク導入企業におけるテレワークの実施状況・労務管理について	30
(1) テレワークの導入時期	30
(2) テレワークを導入したきっかけ・契機	31
(3) テレワークの対象者について	33
① テレワーク対象者の条件	33
② テレワーク対象者の職種	35
③ テレワーク対象者の労働時間制度	36
(4) テレワークを正社員に限り認めている理由	37
(5) テレワークの実施状況	38
① テレワーク時の日々の勤怠管理の方法	38
② テレワークの利用単位	39
③ テレワークの利用回数の上限	40
④ テレワークの事前申請の期日	41
⑤ テレワーク時の休憩時間の取扱い	42
⑥ テレワーク時の中抜けの取扱い	43
(6) 従業員の自己申告による労働時間の適正な把握のために講じている措置	44
(7) 法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度	45
① テレワーク時に実施することを認めているか	45
② テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法	46
③ テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法	47
④ オフィス勤務時と比較した時の、テレワークの法定時間外労働等の多さ	48
⑤ テレワーク(在宅勤務)で法定時間外・深夜・法定休日労働がオフィス勤務時より多い理由	49

⑥	テレワーク(在宅勤務)時に法定時間外労働・深夜・法定休日労働を実施することを認めている理由	50
(8)	テレワーク(在宅勤務)のための環境整備状況	51
(9)	テレワーク(在宅勤務)中の従業員の通信状況について	53
①	テレワーク(在宅勤務)中の従業員に求める通信状況	53
②	会社からの指示・連絡に対し、テレワーク(在宅勤務)中の従業員に求める対応	54
(10)	テレワーク(在宅勤務)時の従業員に対する健康確保(メンタルヘルス対策を含む)のための措置	55
(11)	オフィスのみ勤務者とテレワーク(在宅勤務)の間の人事評価の違い	56
(12)	会社からの費用負担・貸与状況	57
(13)	テレワーク(在宅勤務)時の作業環境の確認	58
(14)	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	59
(15)	テレワーク(在宅勤務)の導入目的や実際に生じた効果について	60
①	テレワーク(在宅勤務)を導入・実施した当初の目的(令和2年度と令和7年度の比較)	60
②	テレワーク(在宅勤務)の導入・実施によって実際に生じた効果(令和2年度と令和7年度の比較)	62
(16)	テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題	64
①	テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題	64
②	テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題(令和2年度と令和7年度の比較)	65
(17)	テレワークでできないと考える業務の可能性	67
(18)	テレワークの実施割合	68
(19)	今後のテレワークの導入・継続意向	69
①	テレワークを導入・実施している企業における今後の継続意向	69
4	テレワークに関して、行政に求める支援策	71
5	テーマ別クロス集計結果	73
(1)	テレワークの導入時期に応じた特徴	73
①	テレワーク(在宅勤務)を導入・実施したきっかけ(導入時期の比較)	73
②	テレワーク(在宅勤務)を導入・実施した当初の目的(導入時期の比較)	74
③	テレワーク(在宅勤務)の導入・実施によって実際に生じた効果(導入時期の比較)	75
④	テレワーク(在宅勤務)の導入・実施する上での課題(導入時期の比較)	76

Ⅲ. 企業ヒアリング調査結果

(1)	テレワーク活用企業	77
(2)	テレワーク活用に課題を感じている企業	110

参考資料

参考資料1.	アンケート調査票	参 - 1
参考資料2.	クロス集計表【従業員規模別】(割合%表)	参 - 17
参考資料3.	クロス集計表【従業員規模別】(回答数 n 表)	参 - 28
参考資料4.	クロス集計表【業種別】(割合%表)	参 - 39
参考資料5.	クロス集計表【業種別】(回答数 n 表)	参 - 56

I. 調査実施概要

1 調査の目的

テレワークは、柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、高齢の方や障害を持った方への就労機会の提供など、雇用の安定・継続にも資するものである。また、地方創生、国土の有効利用、女性活躍等様々な観点から、政府全体として推進していくこととされている。

他方で、地方においてはテレワークの導入率が依然として低く、デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和5年6月9日閣議決定）において、令和7年度のテレワーク導入企業の割合について、南関東・近畿・東海を除く地域では令和3年度の35.4%から10ポイントの引き上げとなる45.4%、南関東・近畿・東海地域では令和3年度の60.2%を維持し、全国では55.2%を目指す旨の政府KPIが設定されている。

そこで本調査では、企業におけるテレワークの導入状況やテレワーク時の労務管理、テレワークによる効果、課題等を把握し、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を一層進めるための基礎資料とすることを目的に行うこととする。

2 調査実施方法

(1) アンケート調査

① 調査目的

国内におけるテレワークの労務管理等に関する実態を把握することを目的としてアンケート調査を実施した。

② 調査対象

以下に該当する企業を、調査対象とした。

- ・農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種
- ・従業員規模10人以上

③ 調査対象数

調査対象数は、20,000社である。

④ 抽出方法

令和3年経済センサスを基に、業種と従業員規模で割付を行い、大手企業データベースより無作為に抽出した。

⑤ 調査実施方法

郵送配布し、オンライン又は郵送による回収を行った。

⑥ 調査実施期間

令和7年8月5日～令和7年9月5日

⑦ 回収状況

有効回答数 7,982件（有効回答率 39.9%）

⑧ 集計について

- ・本調査の結果を扱うにあたり、本来の母集団の構成比に近づけるため、令和3年経済センサスにおける業種と従業員規模の構成比を母集団としてウェイトバック集計を行った。
- ・また、「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「企業アンケート調査」（以下、「令和2年度調査」という。）との比較を行うにあたり、本来の母集団の構成比に近づけるため、令和2年度調査の回答を、平成28年度経済センサスにおける従業員規模の構成比を母集団としてウェイトバック集計を行った。なお、本書のグラフ及び図において特に注釈のない場合、令和2年度調査ではなく本調査の結果を掲載している。

⑨ 報告書内の表記について

- ・郵送にて返送された回答において、必須項目であるのに未回答等の理由により（n=××）で表記されている有効回答数が、質問ごと、項目ごとに異なる。
- ・無回答については集計の対象外としている。
- ・SA：単一回答、MA：複数回答 を示している。
- ・有効回答数が（n=30）に満たない場合は、原則として未掲載とし、掲載している場合も参考値としている。
- ・「その他」の回答について、類似の回答があった場合は、いずれか1つを代表的な意見として掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。
- ・グラフでは、割合の小さいものについて表示を省略している。

⑩ テレワークの定義について

本調査でのテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務を指す。設問については会社全体として回答いただくこととし、拠点ごとに異なる等の場合は本社の状況を回答いただいた。

■主なテレワークの形態

【A】在宅勤務……………労働者の自宅で業務を行う形態

【B】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のオフィス等

【C】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、出張先のホテル等

(2) ヒアリング調査

① 調査目的

テレワークの活用状況等の事例を収集するため、個別の企業等へヒアリング調査を実施した。

② 調査対象

テレワークを導入している企業については、積極的に活用している企業を主な対象としつつ、まだ導入できていない企業や、一度導入したものの廃止した企業も一部調査対象に含めた。

選定にあたっては、アンケート調査の回答時にヒアリング調査に協力してもよいと回答した企業の中から業種や企業規模、本社所在地等を考慮し選定した。また、ホームページなどの公表情報等から好事例となりうる企業も選定に加えた。

<掲載事例>現在テレワークを導入・実施している企業

No	企業・法人名	所在地	業種	従業員数
1	A社	京都府	製造業(印刷業)	10~29人
2	B社	東京都	サービス業(観光業等)	10~29人
3	C社	埼玉県	情報通信業(SES派遣業)	10~29人
4	D社	東京都	卸売業・小売業(化学・樹脂、産業用機械等)	300~499人
5	E社	東京都	その他サービス業(校正校閲業)	10~29人
6	F社	北海道	その他サービス業(建設コンサルタント)	10~29人
7	G社	大阪府	卸売業・小売業(部品)	10~29人
8	H社	東京都	金融業	3,000人以上
9	I社	東京都	卸売業(貿易商社)	10~29人
10	J社	石川県	製造業(精密機器)	100~299人
11	K社	大阪府	医療・福祉	300~499人
12	L社	山口県	生活関連サービス業(スポーツクラブ)	30~99人
13	M社	長野県	製造業(精密機器)	500~999人
14	N社	東京都	生活関連サービス業(美容)	30~99人
15	O社	大阪府	建設業	500~999人

③ 調査実施期間

令和7年11月~令和8年1月

④ 調査項目

企業ヒアリング調査の主な項目は、以下のとおりである。

大分類	主な設問
1. 企業の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・所在地、従業員数、業種 ・労働時間制度
2. テレワーク導入状況	<ul style="list-style-type: none"> ・導入しているテレワークの種別、テレワーク可能な場所 ・テレワークの利用対象者、利用条件等対象としている社員・職種を限定しているか、している場合その理由 ・日数や、曜日などの取り決め、テレワークの実施頻度 ・テレワークの規定の有無、補助や手当の有無 ・勤怠管理(在籍管理方法・中抜けの扱い等) ・導入時期と導入目的 ・導入のきっかけ(コロナ対策で緊急導入した場合、それ以降も継続しようと思った理由) ・導入時に受けた支援
3. テレワーク実践状況	<ul style="list-style-type: none"> ・導入時から現在に至るまで、実施頻度や対象者、制度やルール等の変化 ・社内におけるテレワークという働き方の定着・浸透度合 ・テレワークの導入効果(メリット)と弊害(デメリット) ・テレワークの導入障壁とそれを克服するために苦労・工夫した点 ・拡大や定着にあたり苦労した点、課題と感じている点、障壁となった点 ・長時間労働抑制の取組、作業環境や健康状況の把握 ・作業環境や健康状況の把握 ・社内コミュニケーションの状況 ・不公平感の有無や解消方法 ・人事評価について
4. 今後の展望	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点における課題や今後の展望(拡大、現状維持、縮小意向) ・行政に対し期待することや要望等
<テレワーク活用に課題を感じている企業> 5. 課題や障壁となっている事柄	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークを導入、継続する上で課題や障壁となっている事柄 ・今後の導入意向

Ⅱ. アンケート調査結果

1 企業の概要

(1) 本社所在地

回答企業の本社所在地をみると、「全体」では、「東京都」が13.2%で最も割合が高く、次いで「大阪府」が6.4%となっている。従業員別にみると、「1,000人以上」は「東京都」が40.3%と最も割合が高く、次いで「大阪府」が8.5%となっている。

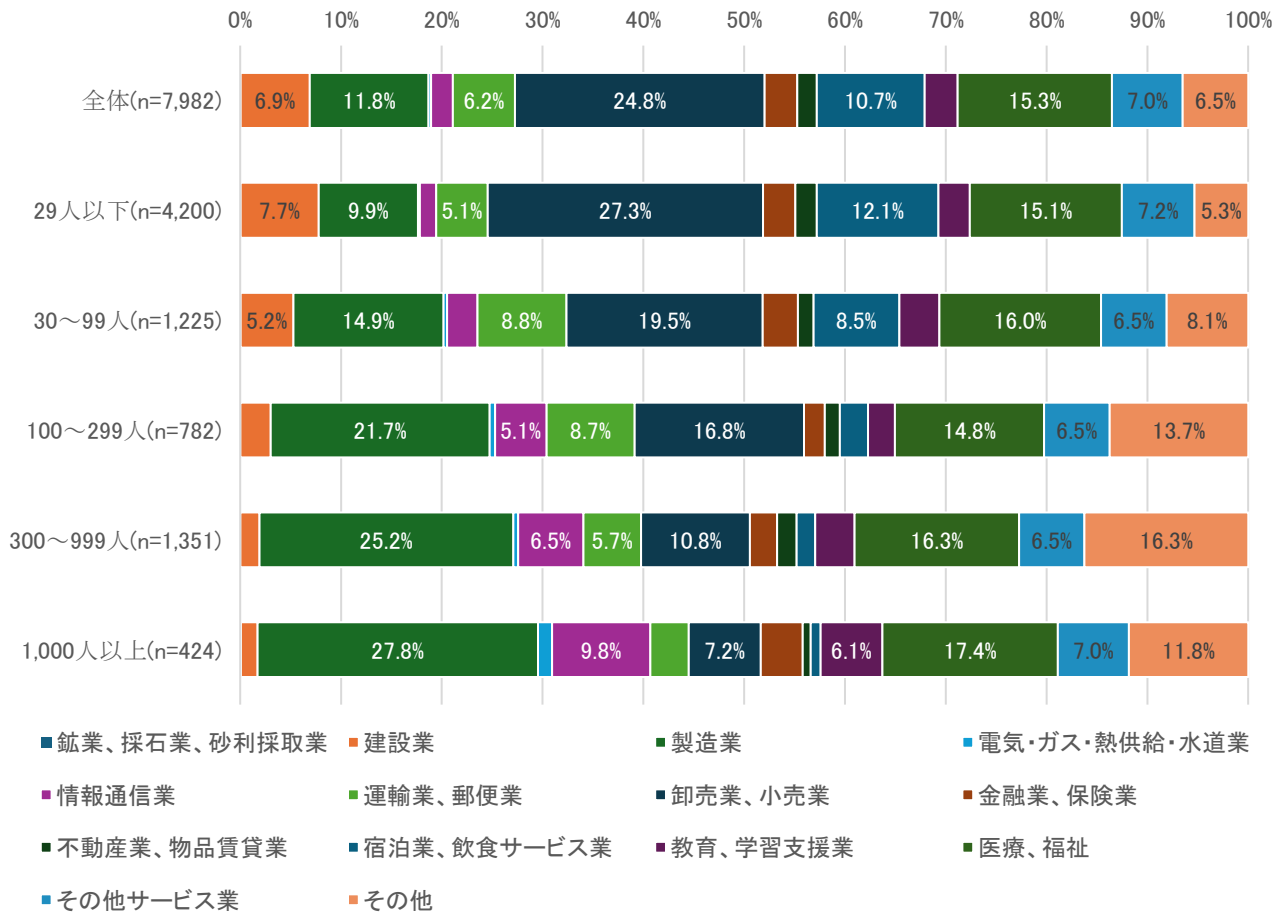
図表 1 (SA)従業員数別本社所在地(問1)

	回答数	問1 本社所在地 単位:%							
		北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県
全体	7,982	7.1	2.2	2.4	1.9	1.4	1.0	1.5	1.6
29人以下	4,200	7.4	2.4	2.7	1.9	1.5	1.1	1.8	1.6
30~99人	1,225	6.6	1.9	1.4	1.6	1.1	0.8	0.7	1.5
100~299人	782	5.2	1.3	3.3	2.0	1.5	0.8	0.4	2.6
300~999人	1,351	3.0	0.9	0.8	1.1	0.3	0.9	0.9	1.0
1,000人以上	424	2.6	0.3	0.5	1.4	0.1	0.7	0.9	1.8
	回答数	問1 本社所在地 単位:%							
		栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県
全体	7,982	1.1	2.0	2.9	2.5	13.2	5.4	3.3	1.4
29人以下	4,200	1.1	1.8	3.3	2.6	11.7	5.4	3.4	1.3
30~99人	1,225	1.2	2.6	2.0	2.1	15.5	5.7	3.2	1.5
100~299人	782	1.8	0.8	2.8	2.7	20.1	4.7	2.2	1.7
300~999人	1,351	0.3	1.1	2.6	2.4	28.1	6.3	2.3	1.0
1,000人以上	424	0.3	0.5	2.7	0.7	40.3	6.3	1.1	0.6
	回答数	問1 本社所在地 単位:%							
		石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
全体	7,982	1.3	0.9	0.9	2.3	1.6	2.6	5.0	1.2
29人以下	4,200	1.4	0.7	1.1	2.5	1.6	2.7	4.7	1.3
30~99人	1,225	1.3	1.4	0.5	1.6	1.7	2.4	5.6	0.9
100~299人	782	1.1	1.4	0.5	2.6	1.6	2.4	6.3	1.7
300~999人	1,351	0.8	0.4	0.7	2.0	1.0	2.2	7.5	2.1
1,000人以上	424	1.3	0.7	0.1	0.7	0.9	3.0	7.1	0.3
	回答数	問1 本社所在地 単位:%							
		滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県
全体	7,982	0.8	2.4	6.4	2.5	0.6	0.8	0.6	0.8
29人以下	4,200	0.8	2.3	6.4	2.3	0.6	0.9	0.5	0.8
30~99人	1,225	0.8	3.2	6.7	2.9	0.6	0.6	1.0	0.9
100~299人	782	1.0	1.5	5.4	3.5	0.7	0.7	0.6	0.7
300~999人	1,351	0.4	1.4	7.1	4.0	0.5	0.2	0.4	0.0
1,000人以上	424	0.3	1.2	8.5	0.8	0.8	0.4	0.0	0.2
	回答数	問1 本社所在地 単位:%							
		岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
全体	7,982	1.2	2.5	0.9	0.7	1.0	1.1	1.0	2.7
29人以下	4,200	1.3	2.5	1.1	0.7	1.1	1.0	1.0	2.5
30~99人	1,225	1.1	2.5	0.7	0.6	0.7	1.4	1.2	3.4
100~299人	782	1.1	1.9	0.4	0.3	0.9	0.7	1.0	3.2
300~999人	1,351	1.7	2.2	0.6	0.8	0.4	0.8	0.6	3.3
1,000人以上	424	0.8	3.1	0.9	0.1	1.3	0.3	0.5	3.3
	回答数	問1 本社所在地 単位:%							
		佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	
全体	7,982	0.4	0.8	1.5	1.1	1.0	1.1	1.1	
29人以下	4,200	0.6	0.8	1.4	1.1	0.9	1.3	1.1	
30~99人	1,225	0.0	0.9	1.6	1.2	1.0	0.7	1.3	
100~299人	782	0.3	0.6	0.8	0.8	0.9	0.8	0.9	
300~999人	1,351	0.5	0.4	0.9	1.1	1.1	0.9	0.8	
1,000人以上	424	0.1	0.1	0.1	0.5	0.5	0.5	0.8	

(2) 業種

回答企業の業種をみると、「全体」では、「卸売業、小売業」が24.8%でもっとも割合が高く、次いで「医療、福祉」が15.3%となっている。従業員規模別にみると、「1,000人以上」では、「製造業」が27.8%でもっとも割合が高く、次いで「医療、福祉」が17.4%となっている。

図表 2 (SA)従業員数別業種(問2)



<数値表>従業員規模別

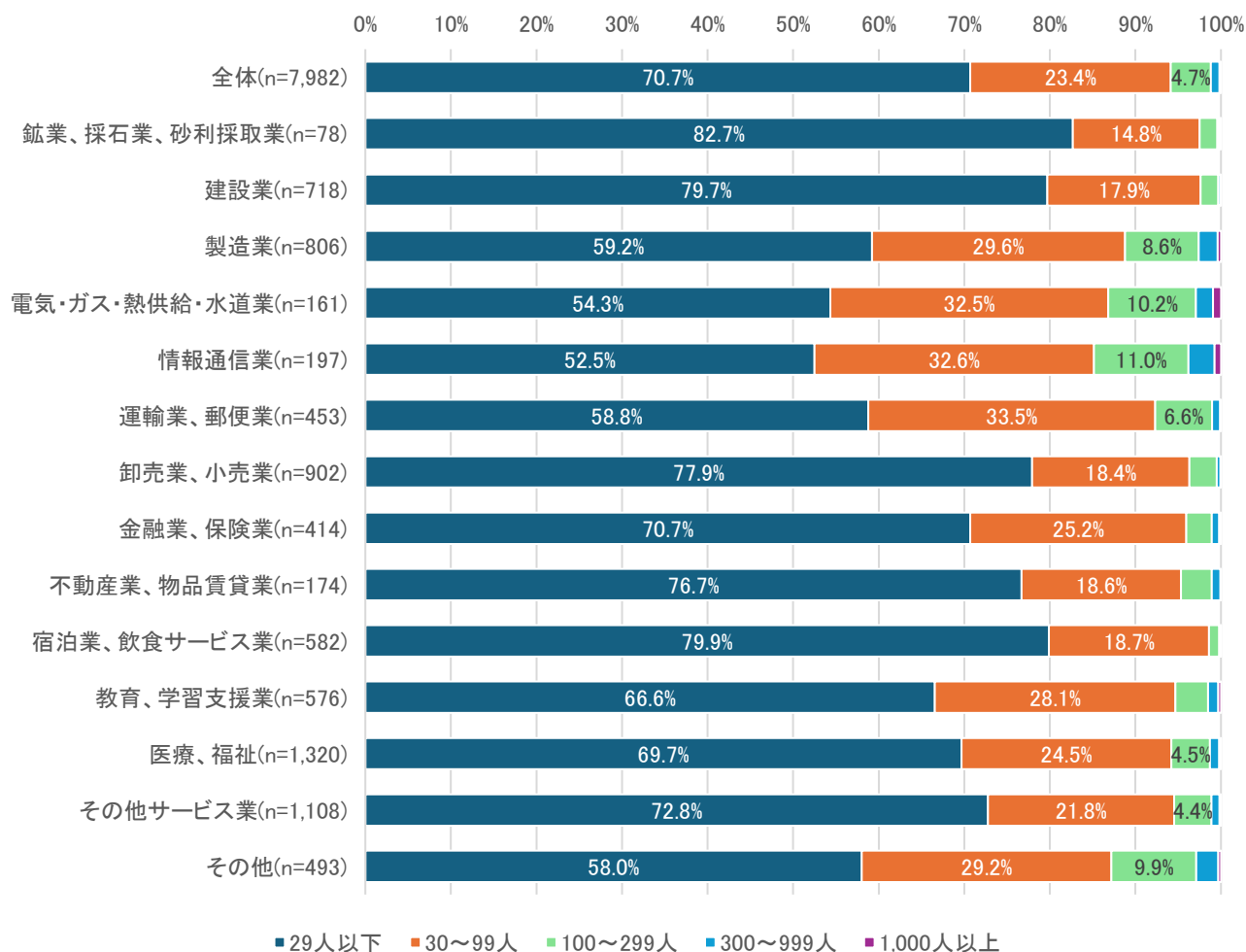
	回答数	問1 業種							単位: %
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	
全体	7,982	0.0	6.9	11.8	0.2	2.2	6.2	24.8	
29人以下	4,200	0.1	7.7	9.9	0.2	1.6	5.1	27.3	
30~99人	1,225	0.0	5.2	14.9	0.3	3.0	8.8	19.5	
100~299人	782	0.0	3.0	21.7	0.5	5.1	8.7	16.8	
300~999人	1,351	0.0	1.9	25.2	0.5	6.5	5.7	10.8	
1,000人以上	424	0.1	1.7	27.8	1.4	9.8	3.8	7.2	

	回答数	問1 業種							単位: %
		金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	その他	
全体	7,982	3.2	2.0	10.7	3.3	15.3	7.0	6.5	
29人以下	4,200	3.2	2.1	12.1	3.1	15.1	7.2	5.3	
30~99人	1,225	3.5	1.6	8.5	4.0	16.0	6.5	8.1	
100~299人	782	2.1	1.5	2.8	2.7	14.8	6.5	13.7	
300~999人	1,351	2.7	1.9	1.8	3.9	16.3	6.5	16.3	
1,000人以上	424	4.2	0.8	1.0	6.1	17.4	7.0	11.8	

(3) 正社員数

回答企業の正社員数をみると、「全体」では、「29人以下」が70.7%でもっとも割合が高く、次いで「30～99人」が23.4%となっている。業種別でみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「宿泊業、飲食サービス業」では「29人以下」が約8割を占めている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」では「100～299人」が約1割を占めている。

図表 3 (SA)従業員数(問3-1)



<数値表>業種別

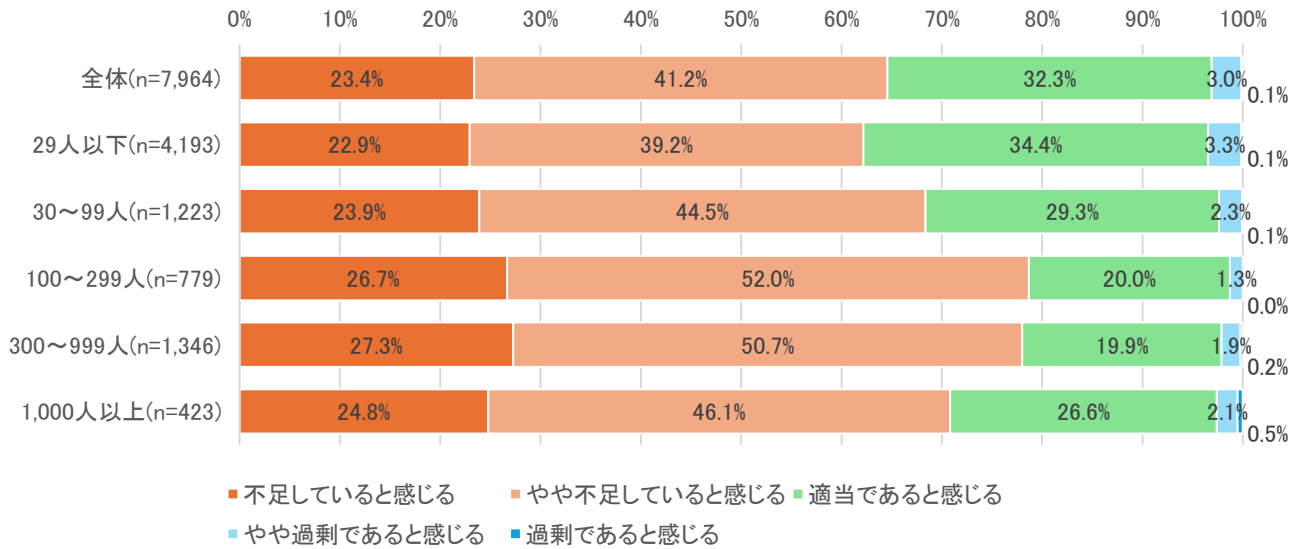
	回答数	問3 従業員数				
		29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	7,982	70.7	23.4	4.7	1.0	0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	78	82.7	14.8	2.1	0.2	0.2
建設業	718	79.7	17.9	2.1	0.3	0.0
製造業	806	59.2	29.6	8.6	2.2	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	161	54.3	32.5	10.2	2.0	0.9
情報通信業	197	52.5	32.6	11.0	3.1	0.7
運輸業、郵便業	453	58.8	33.5	6.6	1.0	0.1
卸売業、小売業	902	77.9	18.4	3.2	0.4	0.0
金融業、保険業	414	70.7	25.2	3.0	0.9	0.2
不動産業、物品賃貸業	174	76.7	18.6	3.6	1.0	0.1
宿泊業、飲食サービス業	582	79.9	18.7	1.2	0.2	0.0
教育、学習支援業	576	66.6	28.1	3.8	1.2	0.3
医療、福祉	1,320	69.7	24.5	4.5	1.1	0.2
その他サービス業	1,108	72.8	21.8	4.4	0.9	0.2
その他	493	58.0	29.2	9.9	2.6	0.3

(4) 雇用人員の過不足

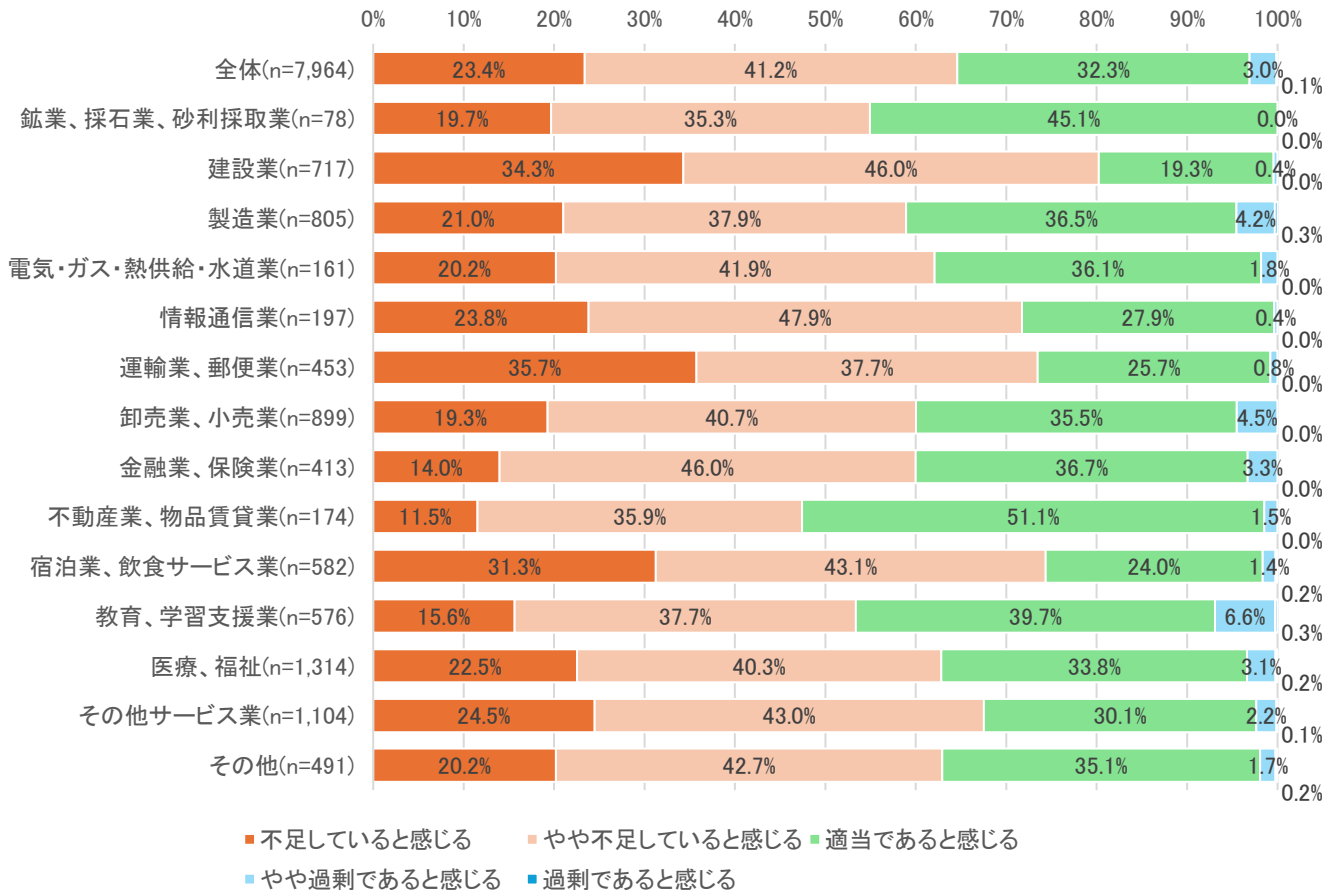
回答企業の雇用人員の過不足をみると、「全体」では、「やや不足していると感じる」が41.2%で最も割合が高く、「不足していると感じる」23.4%と合算すると、64.6%が、雇用人員が不足していると感じている。従業員規模別にみると、「100～299人」と「300～999人」では「やや不足していると感じる」が約5割となっている。

業種別にみると、「建設業」と「運輸業、郵便業」と「宿泊業、飲食サービス業」で「不足していると感じている」が約3割となっている。

図表 4 (SA)従業員数別雇用人員の過不足(問 3-2)



図表 5 (SA)業種数別雇用人員の過不足(問 3-2)

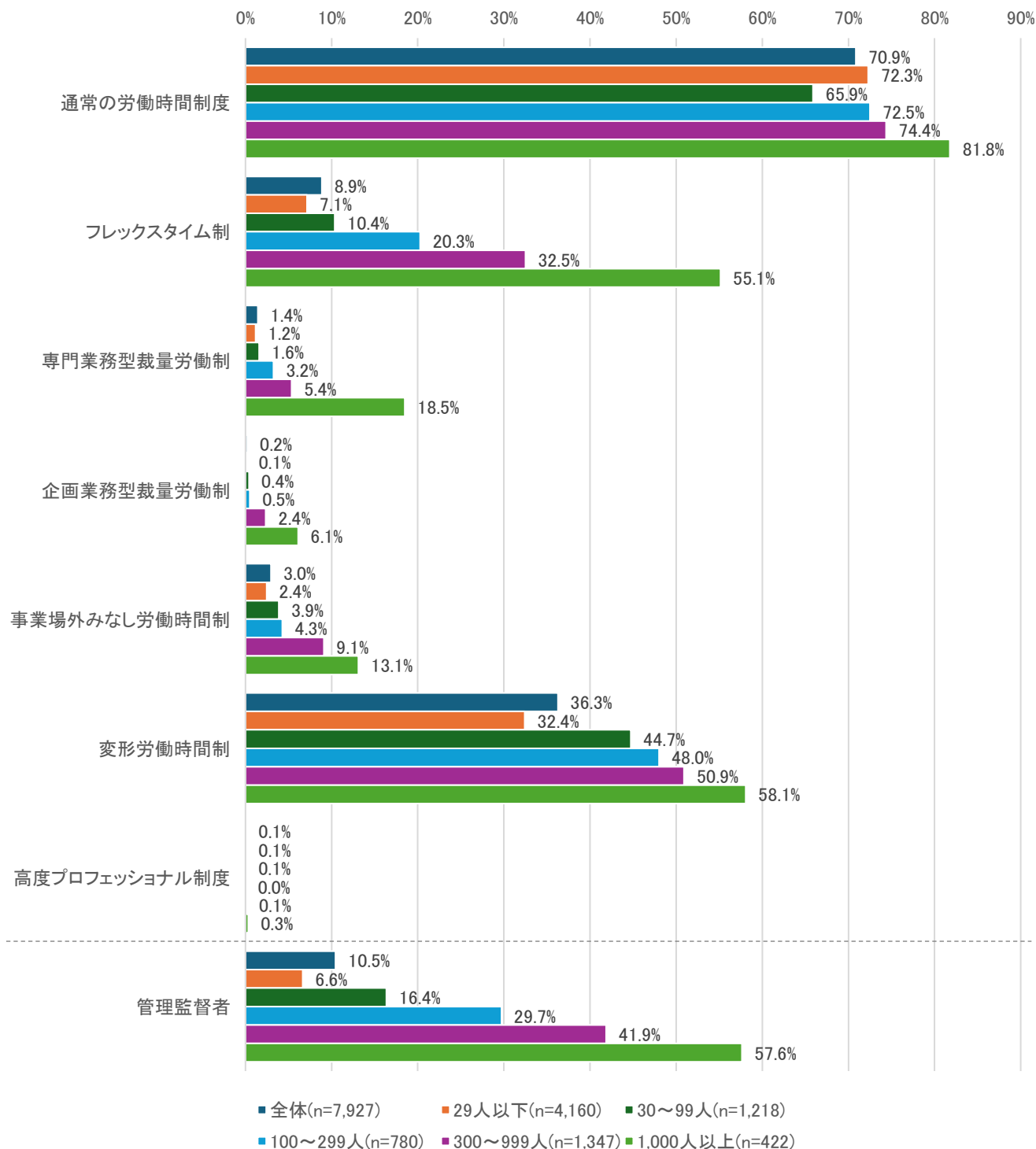


(5) 導入している労働時間制度

「全体」では、「通常の労働時間制度」が70.9%でもっとも割合が高い。

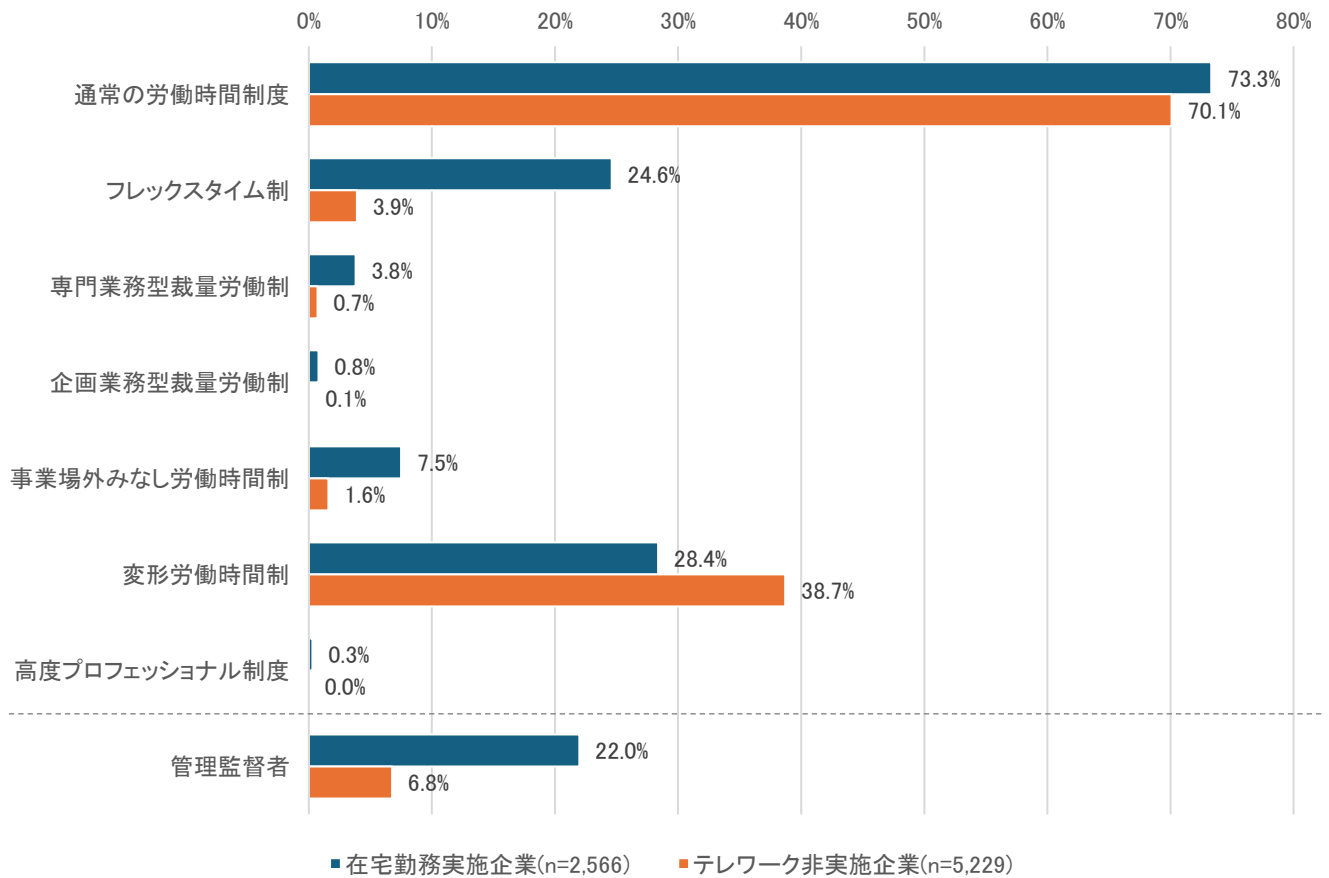
従業員規模別にみると、いずれの労働時間制度についても、導入している割合は「1,000人以上」がもっとも高くなっている。

図表 6(MA)導入している制度(問 4)



テレワーク（在宅勤務）の実施状況別に採用している労働時間制度をみると、「在宅勤務実施企業」では、「テレワーク非実施企業」に比べて「フレックスタイム制」、「専門業務型裁量労働制」、「事業場外みなし労働時間制」を採用している割合が高い傾向がみられる。

図表 7(MA)テレワーク(在宅勤務)の実施状況別 導入している労働時間制度(問 4)



注) 在宅勤務実施企業：テレワーク（在宅勤務）を「会社の制度として認めている」または「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。

テレワーク非実施企業：在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務のいずれも導入・実施していない企業。

2 テレワークの導入状況について

(1) 厚生労働省のガイドラインの認知状況

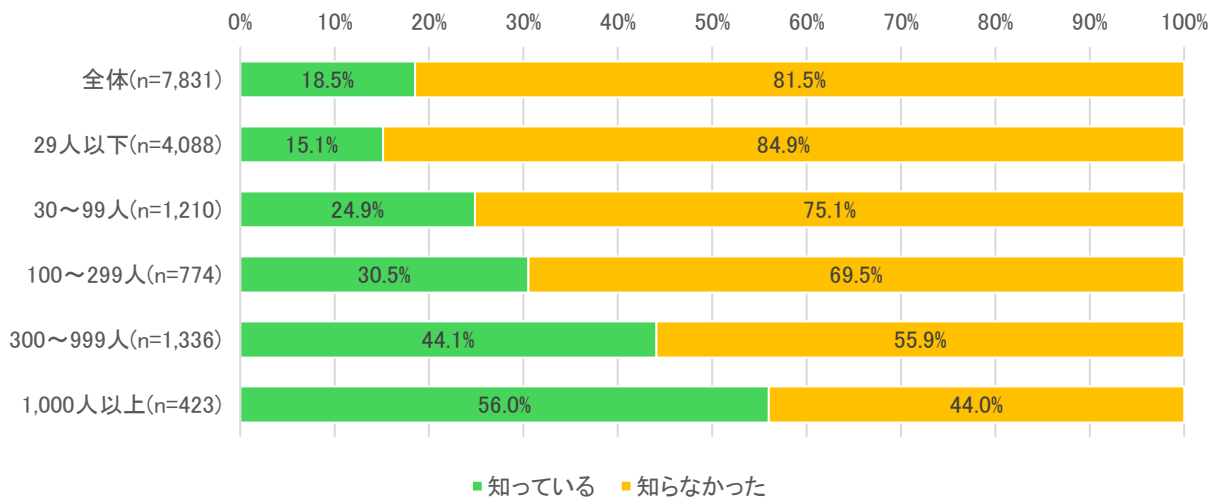
厚生労働省が公表している「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の認知状況をみると、「全体」では、「知っている」が18.5%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「知っている」と回答した割合が高くなる傾向にあり、「1,000人以上」では「知っている」と回答した割合が56.0%である。

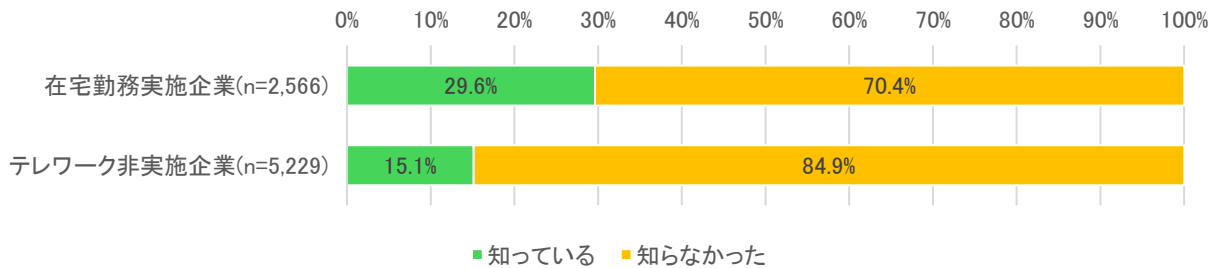
在宅勤務実施企業とテレワーク非実施企業を比べると、在宅勤務実施企業では29.6%が、テレワーク非実施企業では15.1%が、ガイドラインを認知している。

テレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況別にみると、「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている」と回答した企業では38.0%が、「過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答した企業では24.5%が、ガイドラインを認知している。

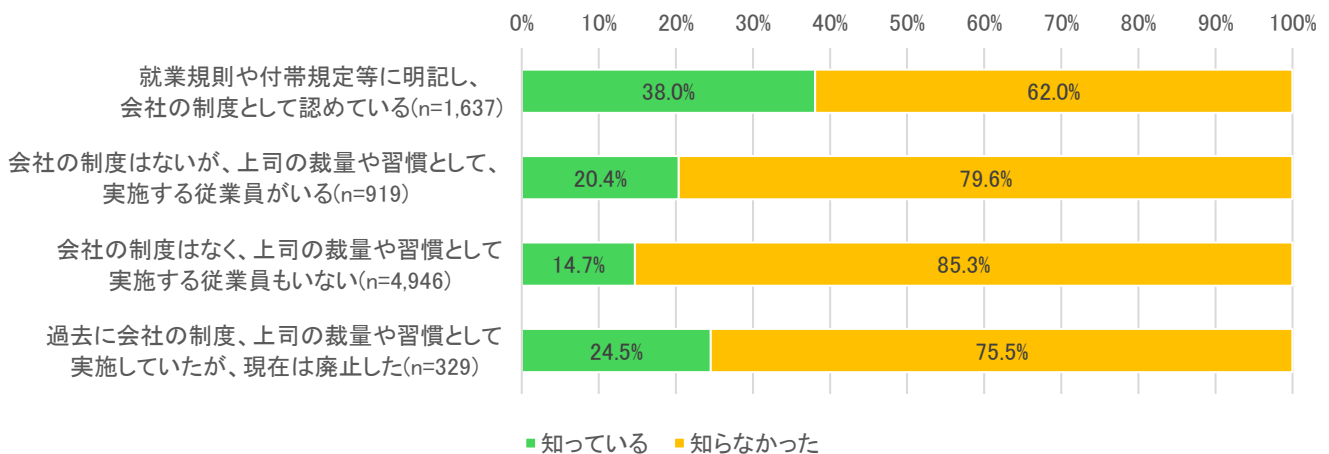
図表 8(SA)従業員数別ガイドラインの認知(問 30)



図表 9(SA)テレワーク(在宅勤務)の導入・実施状況別ガイドラインの認知状況



図表 10(SA)テレワーク(在宅勤務)の導入・実施状況別ガイドラインの認知状況



(2) テレワークの導入・実施状況

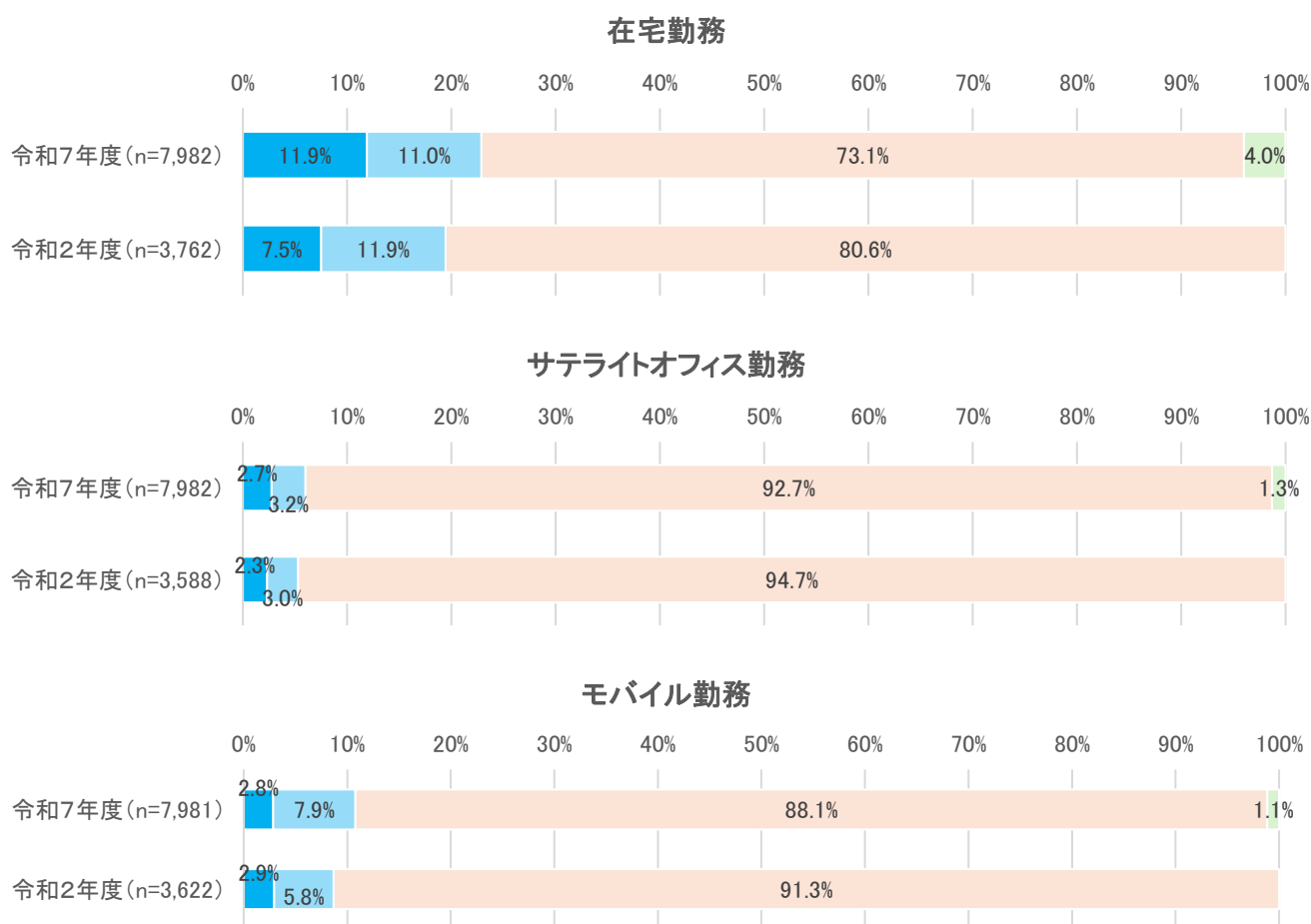
① テレワーク導入・実施状況の経年比較(令和2年度と令和7年度比較)

「在宅勤務」、「サテライトオフィス勤務」、「モバイル勤務」それぞれの導入・実施状況を、本調査と令和2年度調査と比較すると、「在宅勤務」では、「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている（令和2年度では「会社の制度として認めている）」が令和2年度は7.5%であるのに対し、本調査では11.9%となり、4.4ポイント増加した。「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる（令和2年度では「会社の制度はないが、実施する従業員がいる）」は令和2年度では11.9%であるのに対し、本調査では11.0%となっている。

「サテライトオフィス勤務」では、「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている」が令和2年度は2.3%であるのに対し、本調査は2.7%となっている。

「モバイル勤務」では、「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている」が令和2年度は2.9%であるのに対し、本調査は2.8%となっている。

図表 11(SA)在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務の経年比較(問5)

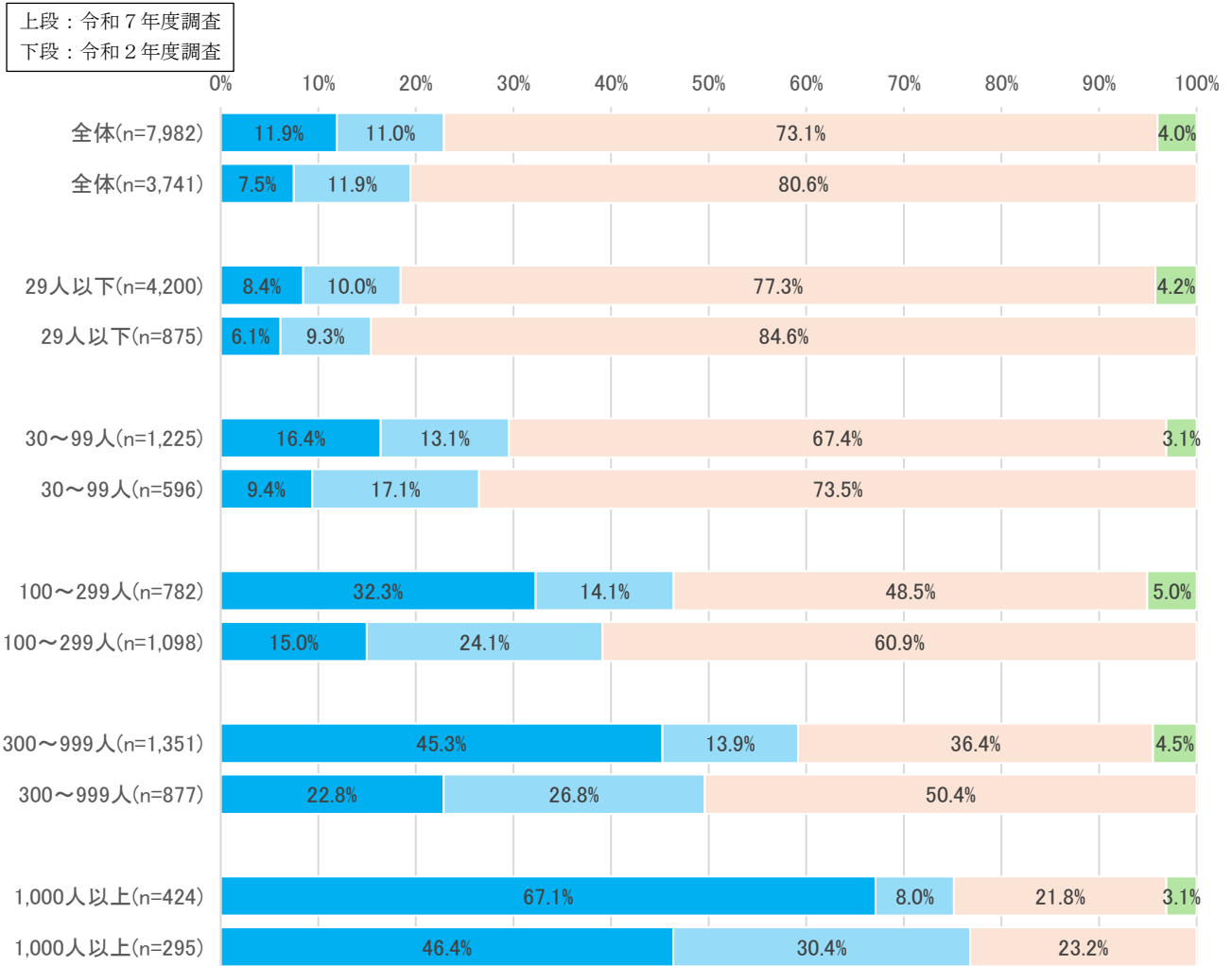


- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
(令和2年度: 会社の制度として認めている)
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
(令和2年度: 会社の制度はないが、実施する従業員がいる)
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
(令和2年度: 導入・実施していない)
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
(令和2年度: 選択肢なし)

② テレワーク(在宅勤務)の導入・実施状況

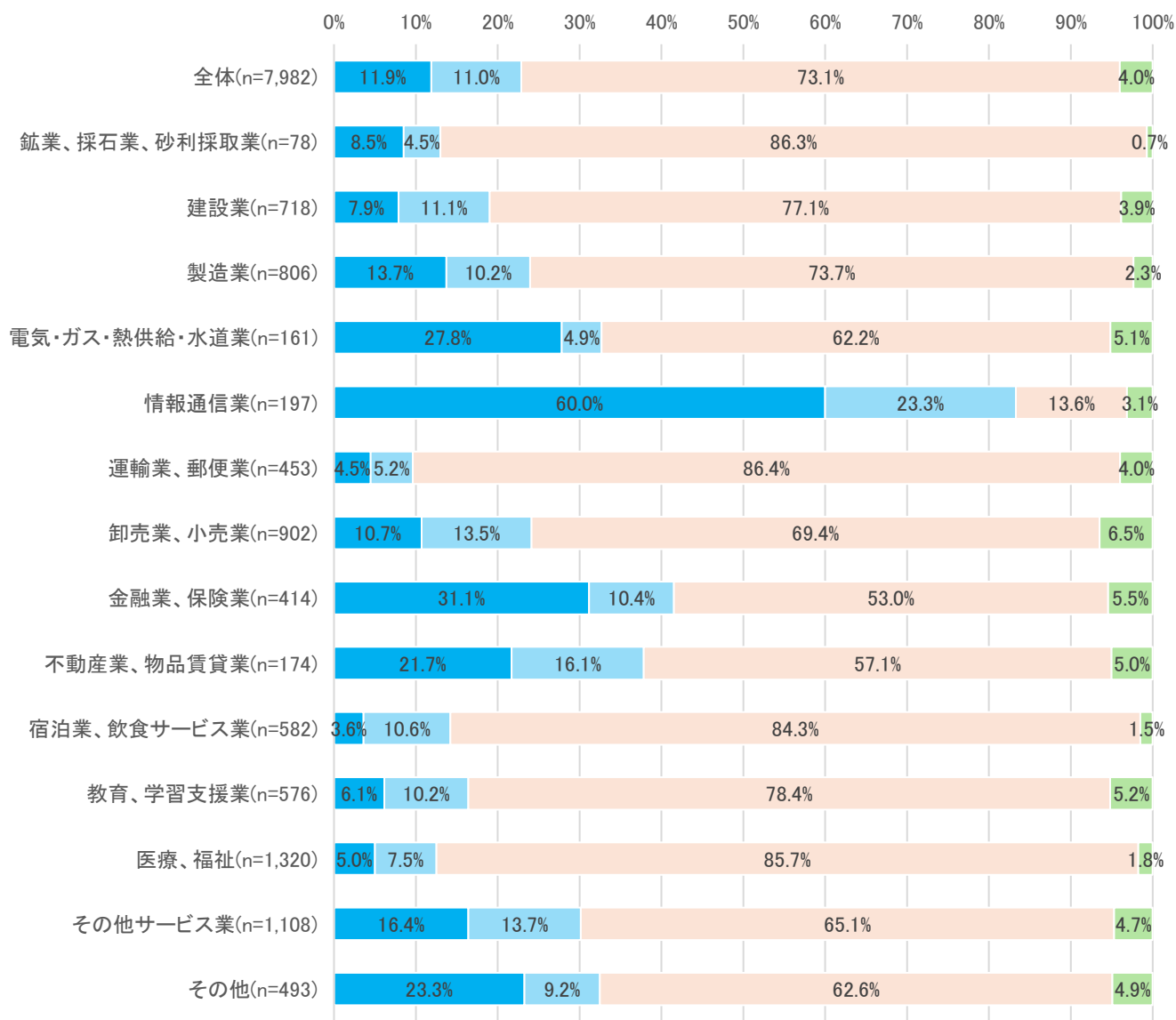
従業員規模別のテレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況を、本調査と令和2年度調査と比較すると、いずれの規模でも「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている（令和2年度では「会社の制度として認めている）」の割合が増加している。規模が大きいほど、テレワーク（在宅勤務）を制度として認めている割合の増加率が高く、「300～999人」では令和2年度では22.8%であるのが本調査では45.3%になり、「1,000人以上」では令和2年度では46.4%であるのが本調査では67.1%になっている。

図表 12(SA)従業員数別テレワーク(在宅勤務)の導入状況の経年比較(問5)



- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
(令和2年度:会社の制度として認めている)
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
(令和2年度:会社の制度はないが、実施する従業員がいる)
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
(令和2年度:導入・実施していない)
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
(令和2年度:選択肢なし)

図表 13(SA)業種別テレワーク(在宅勤務)の導入状況(問5)

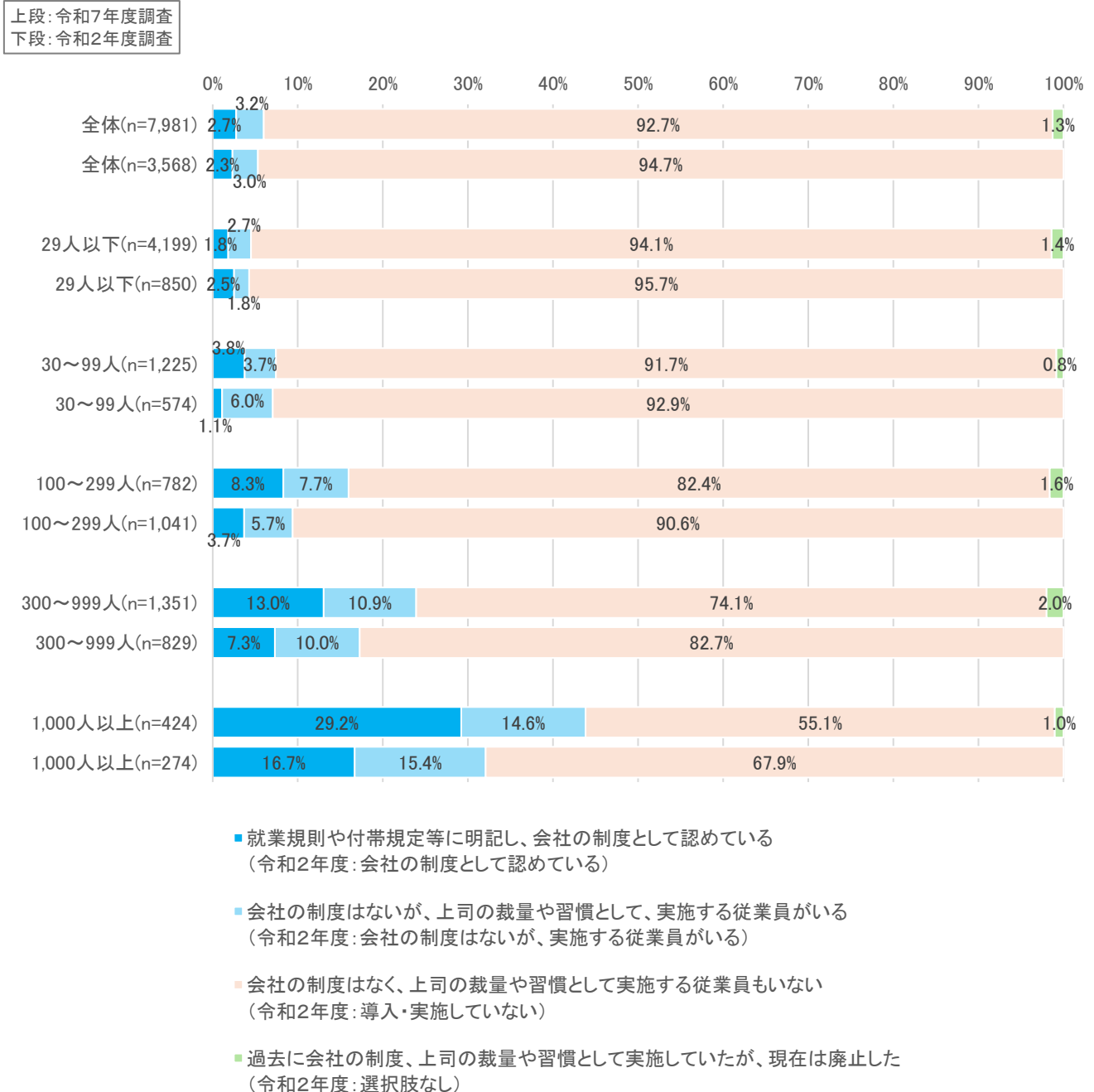


- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

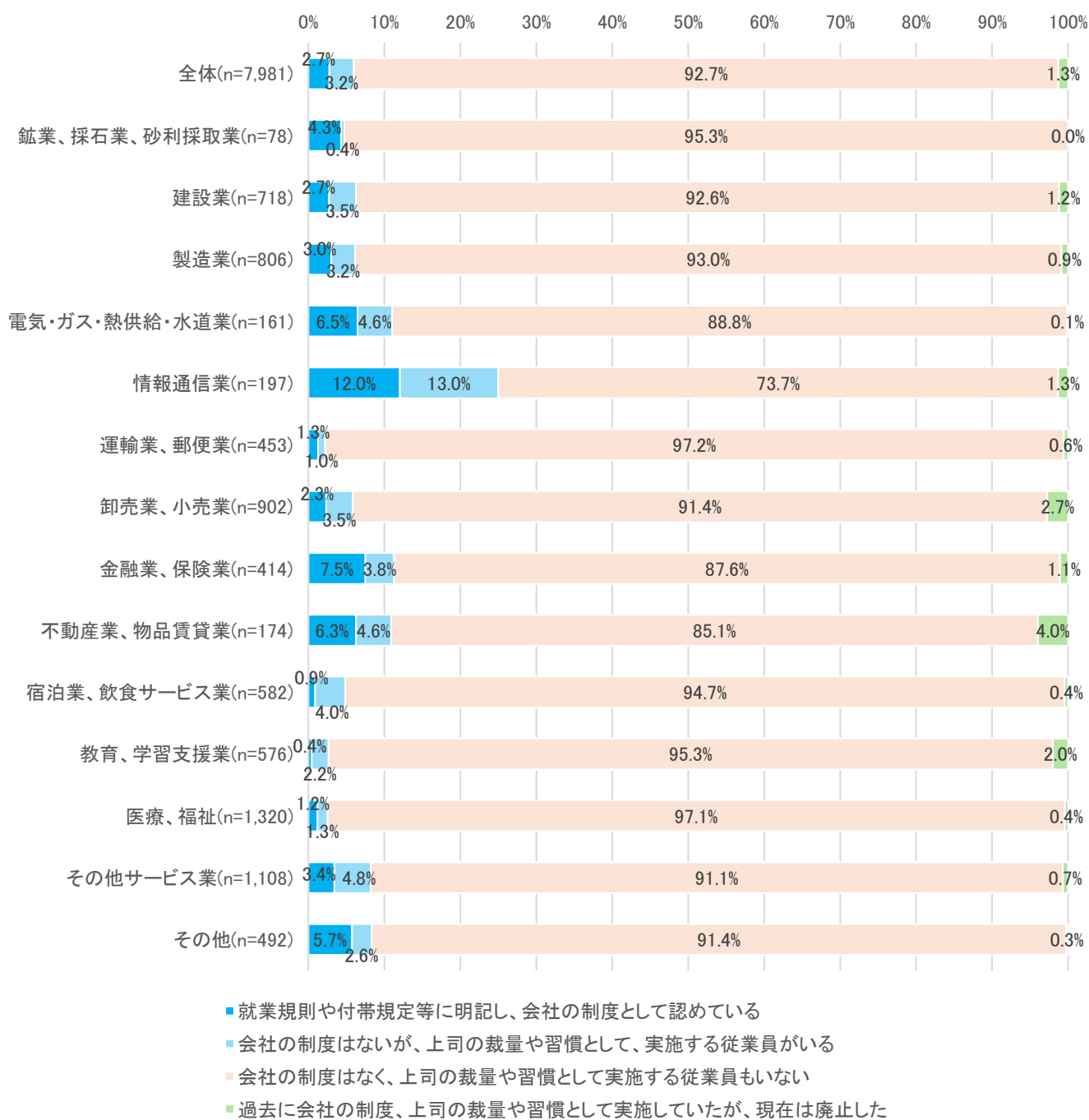
③ テレワーク(サテライトオフィス勤務)の導入・実施状況

従業員規模別のテレワーク（サテライトオフィス勤務）の導入・実施状況をみると、規模が大きいほど、サテライトオフィス勤務を導入・実施している割合が高くなる傾向がみられる。また、令和2年度調査と比べて、いずれの規模においても、テレワーク（サテライトオフィス勤務）の導入・実施率が向上している。「1,000人以上」では、令和2年度では「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている（令和2年度では「会社の制度として認めている）」と回答した割合が16.7%であるのに対し、本調査では29.2%に増加している。

図表 14(SA)従業員数別テレワーク(サテライトオフィス勤務)の導入状況の経年比較(問5)



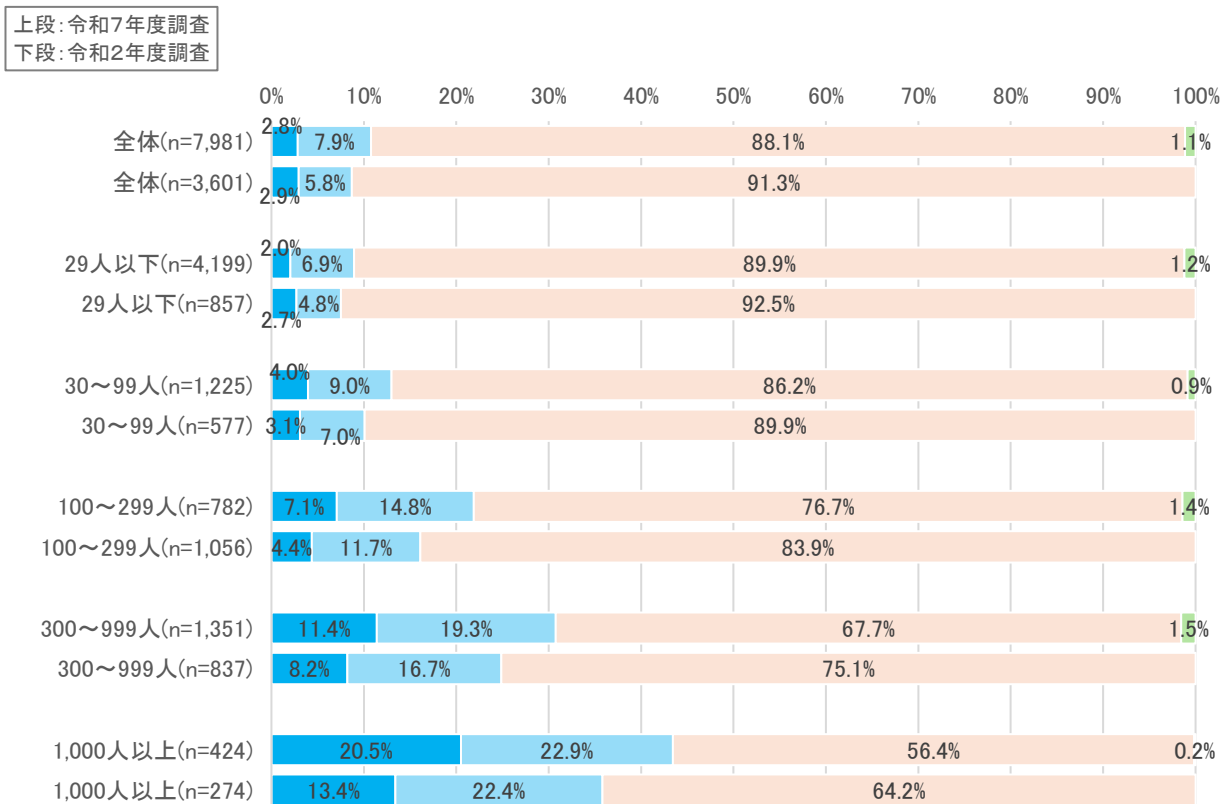
図表 15(SA)業種別テレワーク(サテライトオフィス勤務)の導入状況(問5)



④ テレワーク(モバイル勤務)の導入・実施状況

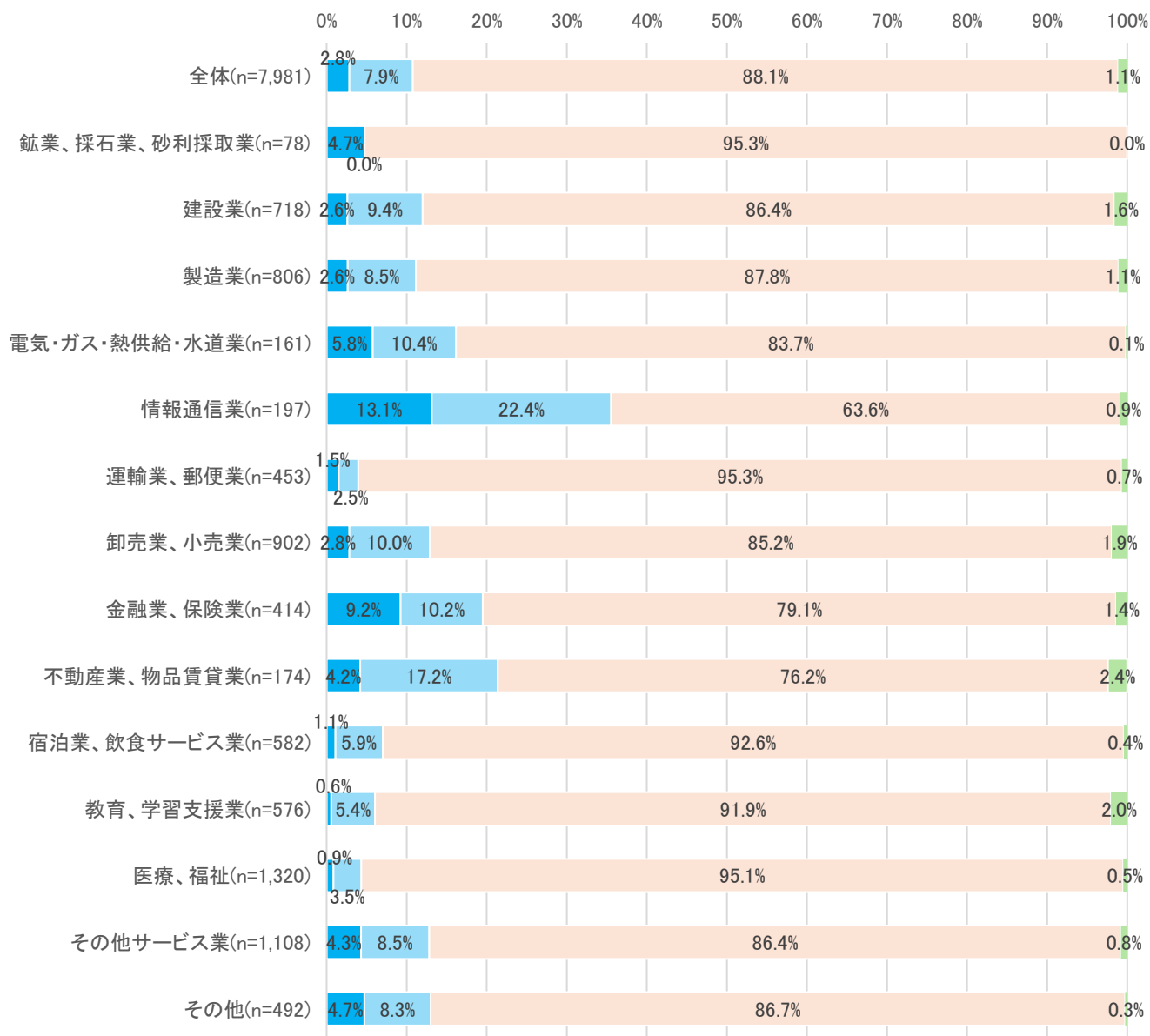
従業員規模別のテレワーク（モバイル勤務）の導入・実施状況をみると、規模が大きいほど、モバイル勤務を導入・実施している割合が高くなる傾向がみられる。また、令和2年度調査と比べて、いずれの規模においてもテレワーク（モバイル勤務）の導入・実施率が向上している。

図表 16(SA)従業員数別テレワーク(モバイル勤務)の導入状況の経年比較(問5)



- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
(令和2年度:会社の制度として認めている)
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
(令和2年度:会社の制度はないが、実施する従業員がいる)
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
(令和2年度:導入・実施していない)
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
(令和2年度:選択肢なし)

図表 17(SA)業種別テレワーク(モバイル勤務)の導入状況(問5)

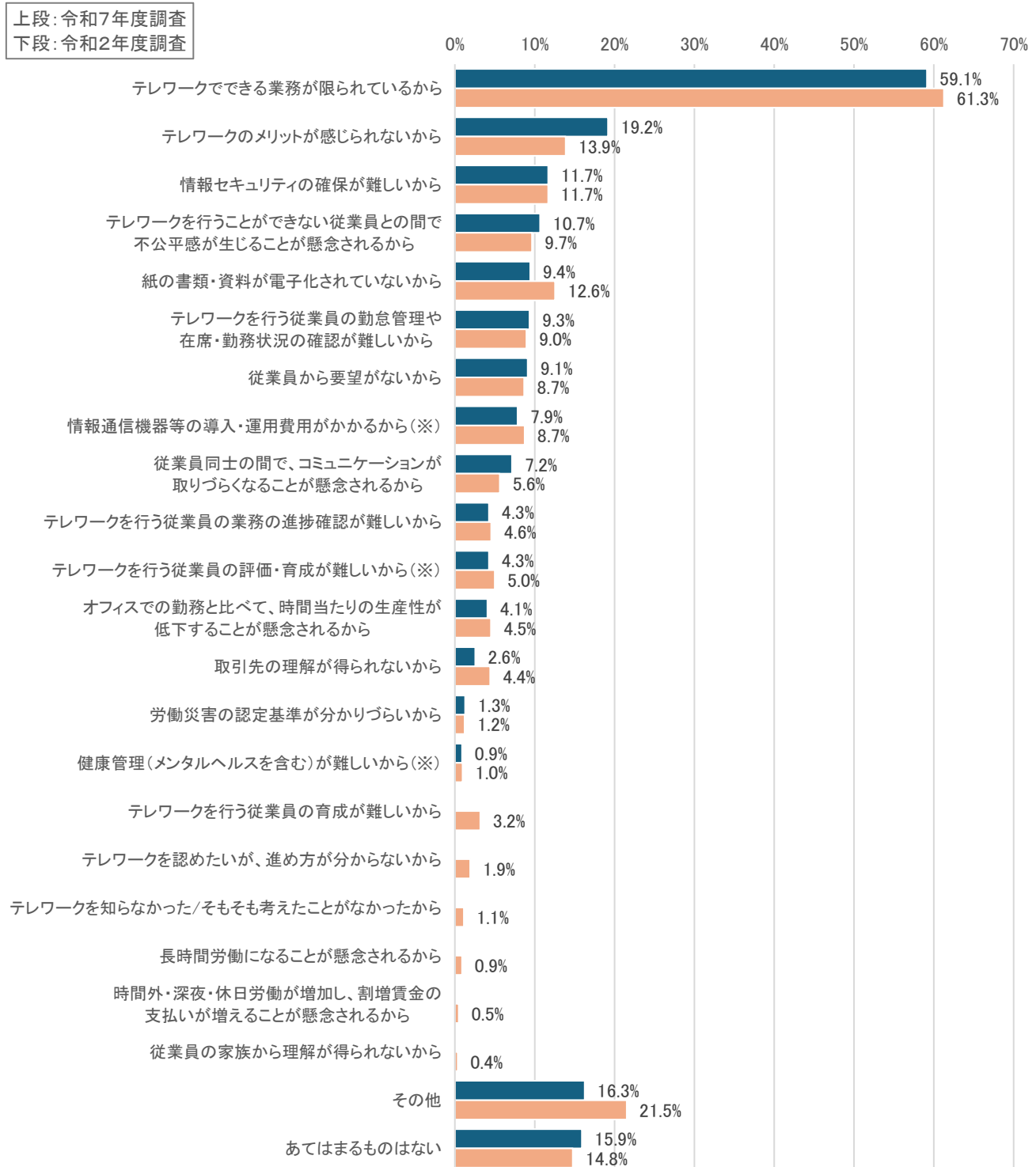


- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

(3) 【テレワーク未導入企業】テレワークを導入・実施していない理由の経年比較(令和2年度と令和7年度の比較)

いずれのテレワークも導入・実施していない企業について、テレワークを導入・実施していない理由をみると、「テレワークのできる業務が限られているから」が59.1%でもっとも割合が高く、次いで「テレワークのメリットが感じられないから」が19.2%となっている。令和2年度調査と比較すると、「テレワークのできる業務が限られているから」が最も高いが、その割合はやや低くなっており、一方で「テレワークのメリットが感じられないから」の回答割合は高くなっている。また、「紙の書類・資料が電子化されていないから」が令和2年度調査の12.6%から本調査では9.4%に減少している。

図表 18(MA)テレワークを導入していない理由の経年比較(問6-1)



■【令和7年度調査】全体(n=4,947) ■【令和2年度調査】全体(n=2,390)

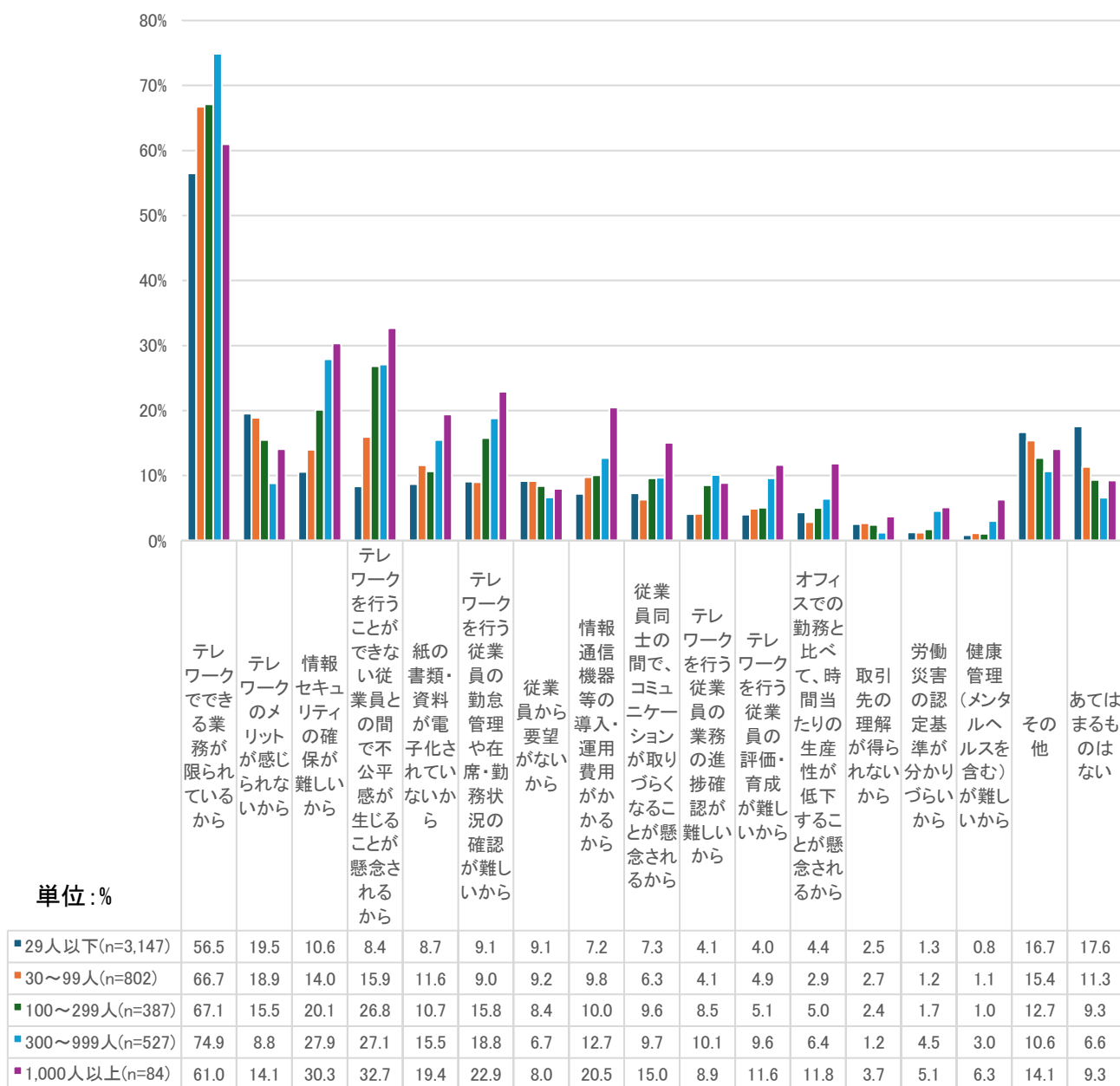
令和7年度は、選択肢の見直しを行った。令和2年度と令和7年度で内容を変更した選択肢は(※)で示した。

<「その他」の自由記述抜粋>

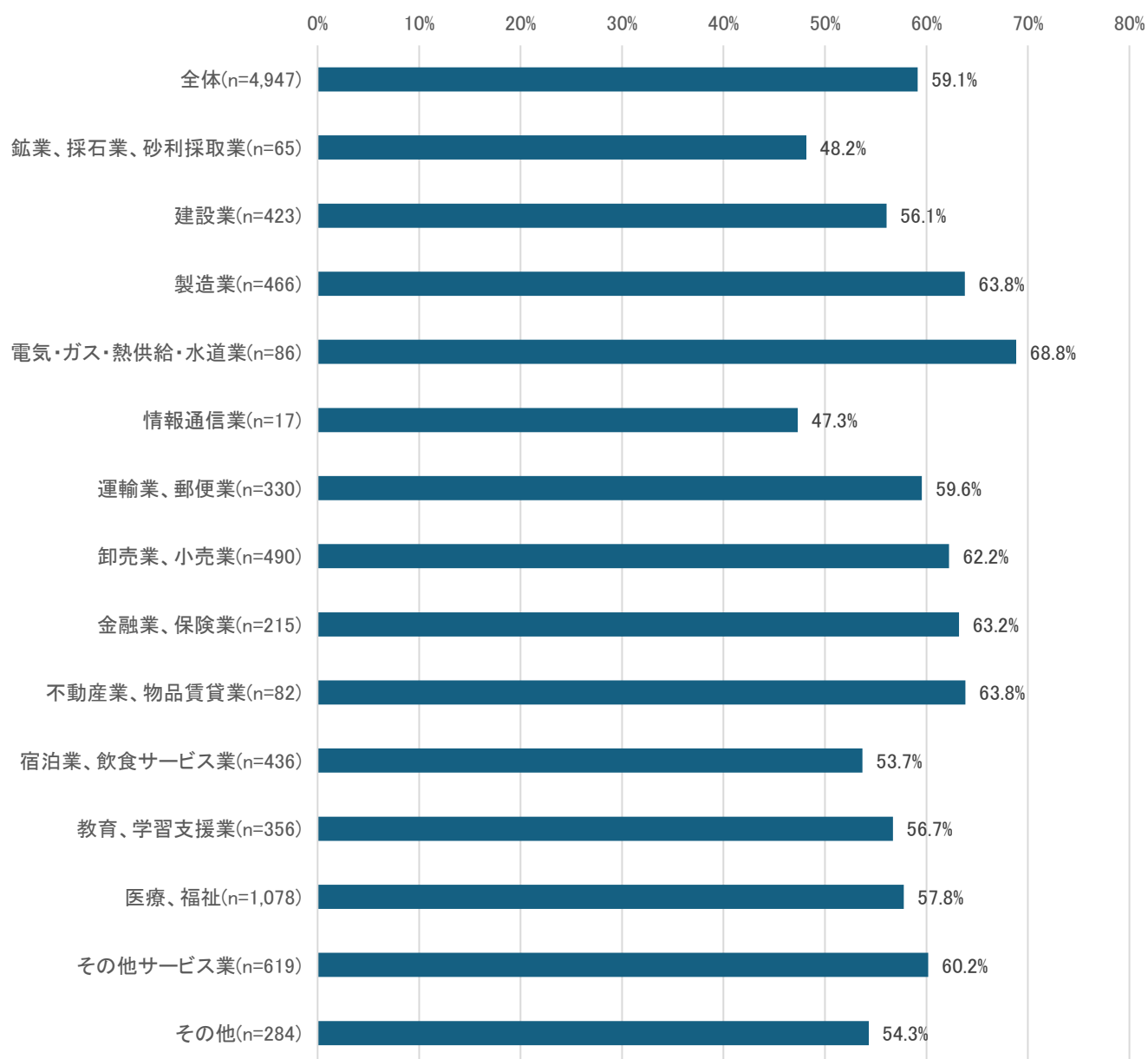
- お客様と対面での業務がほとんどで、テレワークできる業務がないため
- テレワークに適した業種・業務ではないし、テレワークの必要も感じていないため
- パソコン(ネット系)の知識が浅いため
- テレワークが可能なバックオフィス業務は外注しているため
- テレワーク出来る業務・人員が限られており、少人数のために費用をかけられないため
- 経営層や上層部など社内で理解が得られないため

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「情報セキュリティの確保が難しいから」「テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じることが懸念されるから」「テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから」「情報通信機器などの導入・運用費用がかかるから」「テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから」などの回答割合が高くなる傾向がみられる。

図表 19(MA)従業員数別テレワークを導入していない理由(問 6-1)



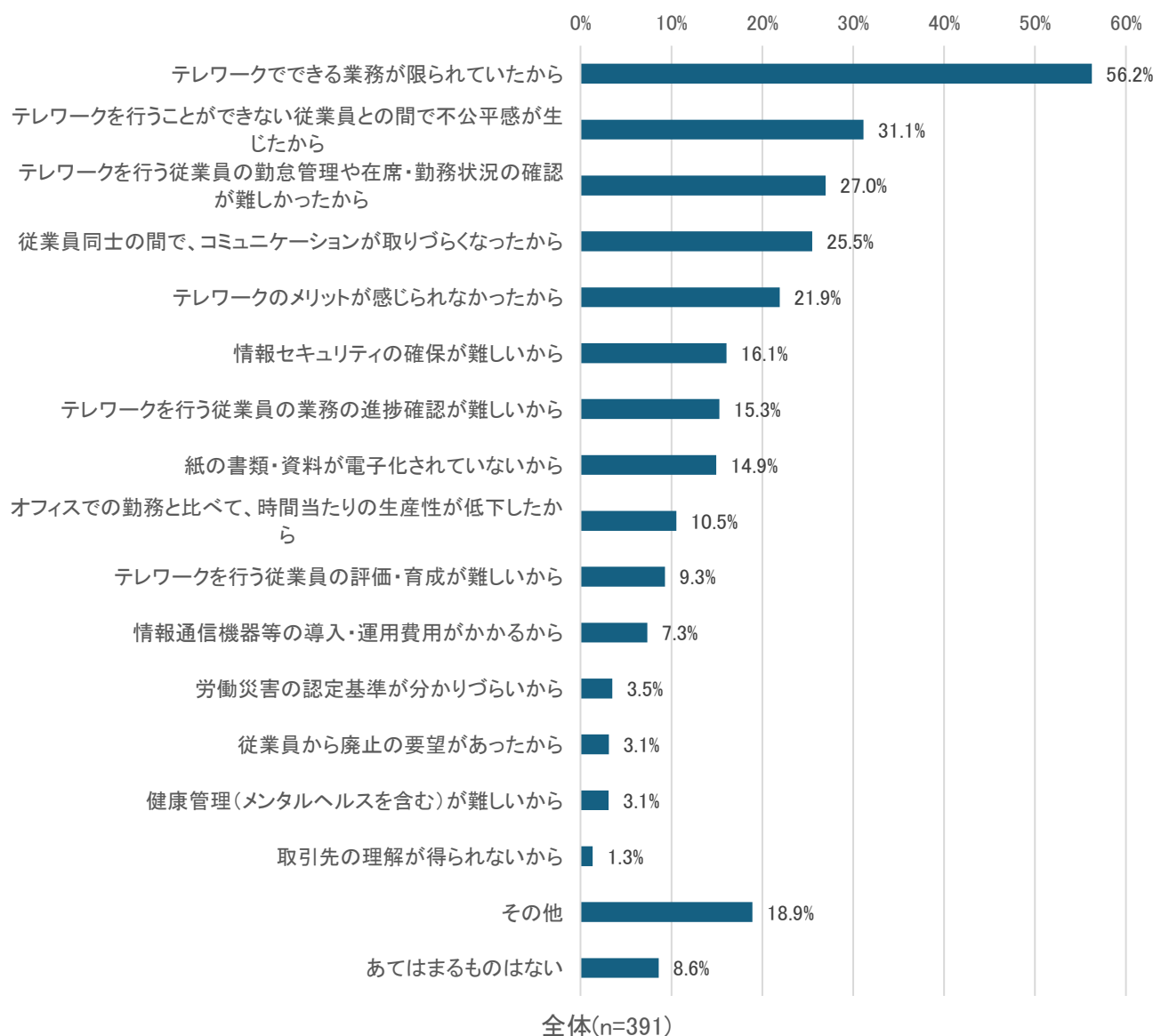
図表 20(MA)業種別「テレワークでできる業務が限られているから」の回答割合(問 6-1)



(4) 【テレワーク廃止企業】テレワークを廃止した理由

過去にいずれかのテレワークを導入・実施していたが現在は廃止した企業について、テレワークを廃止した理由をみると、「テレワークでできる業務が限られていたから」が56.2%でもっとも割合が高く、次いで「テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じたから」が31.1%となっている。

図表 21(MA)テレワークを廃止した理由(問 6-2)



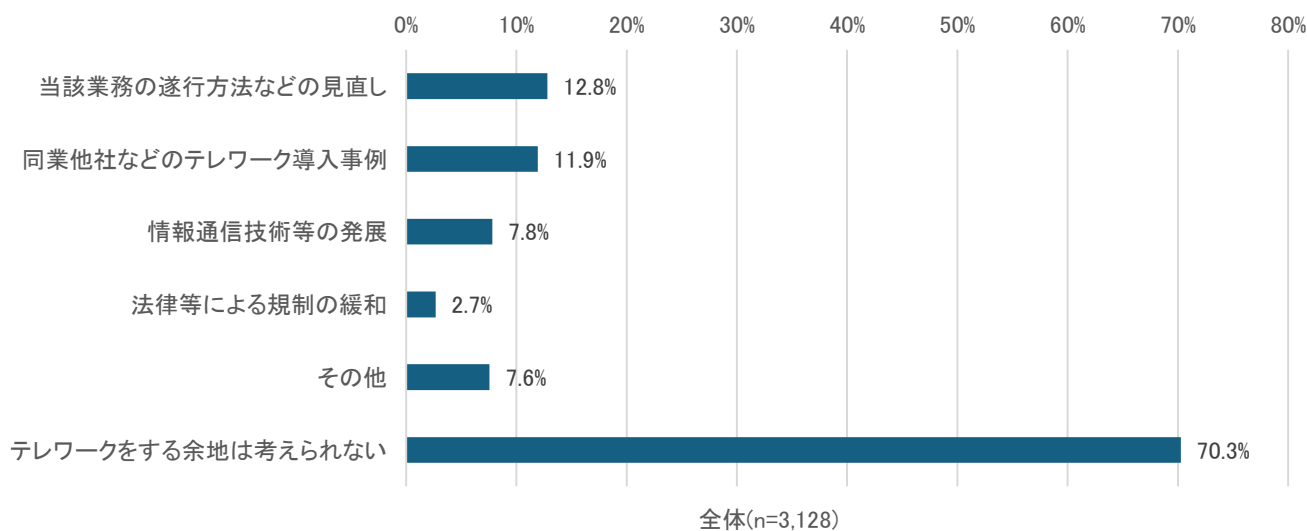
<「その他」の自由記述抜粋>

- 新型コロナウイルスの流行が落ち着き、5類感染症に移行したため(コロナ禍における緊急事態宣言に対応するための臨時的な特別措置だったため)
- サテライトオフィスにかかる費用を削減するため
- 業種的にテレワーク導入が難しく、導入した際に不公平が発生するため

(5) 【テレワーク未導入企業】テレワークができない業務について、どのようなことがあれば可能になるか

いずれのテレワークも導入・実施していない企業のうち、問 6-1 で「テレワークのできる業務が限られているから」と回答した企業について、どのようなことがあればテレワークが可能になるかをみると、「全体」では「テレワークをする余地は考えられない」がもっとも割合が高く 70.3%を占めた。次いで「当該業務の遂行方法などの見直し」が 12.8%となっている。

図表 22(MA)業種別テレワークができない業務が可能になる方法(問 7-1)



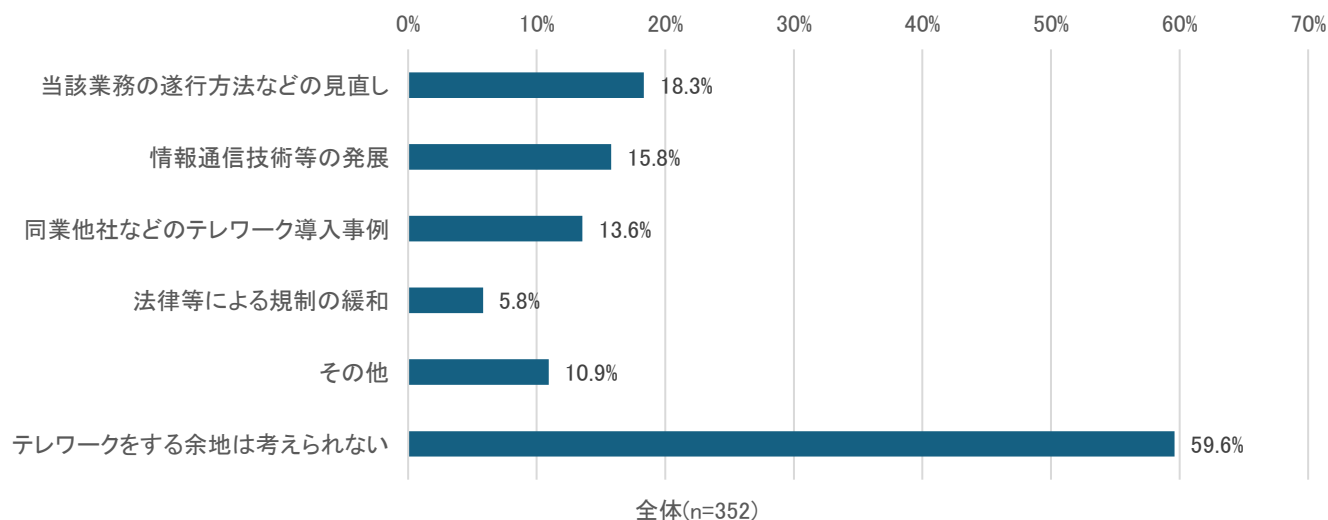
<数値表>業種別

	回答数	問 7-1 テレワークができない業務が可能になる方法					
		当該業務の遂行方法などの見直し	同業他社などのテレワーク導入事例	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体	3,128	12.8	11.9	7.8	2.7	7.6	70.3
鉱業、採石業、砂利採取業	37	7.8	18.5	15.6	0.0	10.9	65.7
建設業	256	12.2	16.4	8.6	2.4	5.5	70.5
製造業	310	9.5	7.4	6.1	1.5	6.2	77.8
電気・ガス・熱供給・水道業	61	18.9	23.0	11.5	4.5	13.9	56.0
情報通信業	8	50.4	13.0	25.2	0.0	0.0	24.4
運輸業、郵便業	210	12.9	10.8	8.4	6.0	5.7	72.5
卸売業、小売業	327	17.4	12.8	8.1	1.5	6.9	67.5
金融業、保険業	142	28.9	27.1	31.0	9.7	5.3	37.1
不動産業、物品賃貸業	53	26.2	17.3	23.7	4.5	0.0	60.9
宿泊業、飲食サービス業	255	8.6	9.0	2.2	1.6	9.4	74.6
教育、学習支援業	212	5.8	7.3	5.2	2.0	9.8	77.3
医療、福祉	687	7.1	12.4	5.1	3.6	9.9	72.3
その他サービス業	409	15.5	13.2	9.8	2.0	6.8	65.9
その他	161	16.6	12.2	12.9	3.8	10.5	66.8

(6) 【テレワーク廃止企業】テレワークができない業務について、どのようなことがあれば可能になるか

過去にいずれかのテレワークを導入・実施していたが現在は廃止した企業のうち、問 6-2 で「テレワークのできる業務が限られているから」と回答した企業について、どのようなことがあればテレワークが可能になるかをみると、「全体」では、「テレワークをする余地は考えられない」が 59.6%でもっとも割合が高く、次いで「当該業務の遂行方法などの見直し」が 18.3%となっている。

図表 23(MA)テレワークができない業務が可能になる方法(問 7-2)

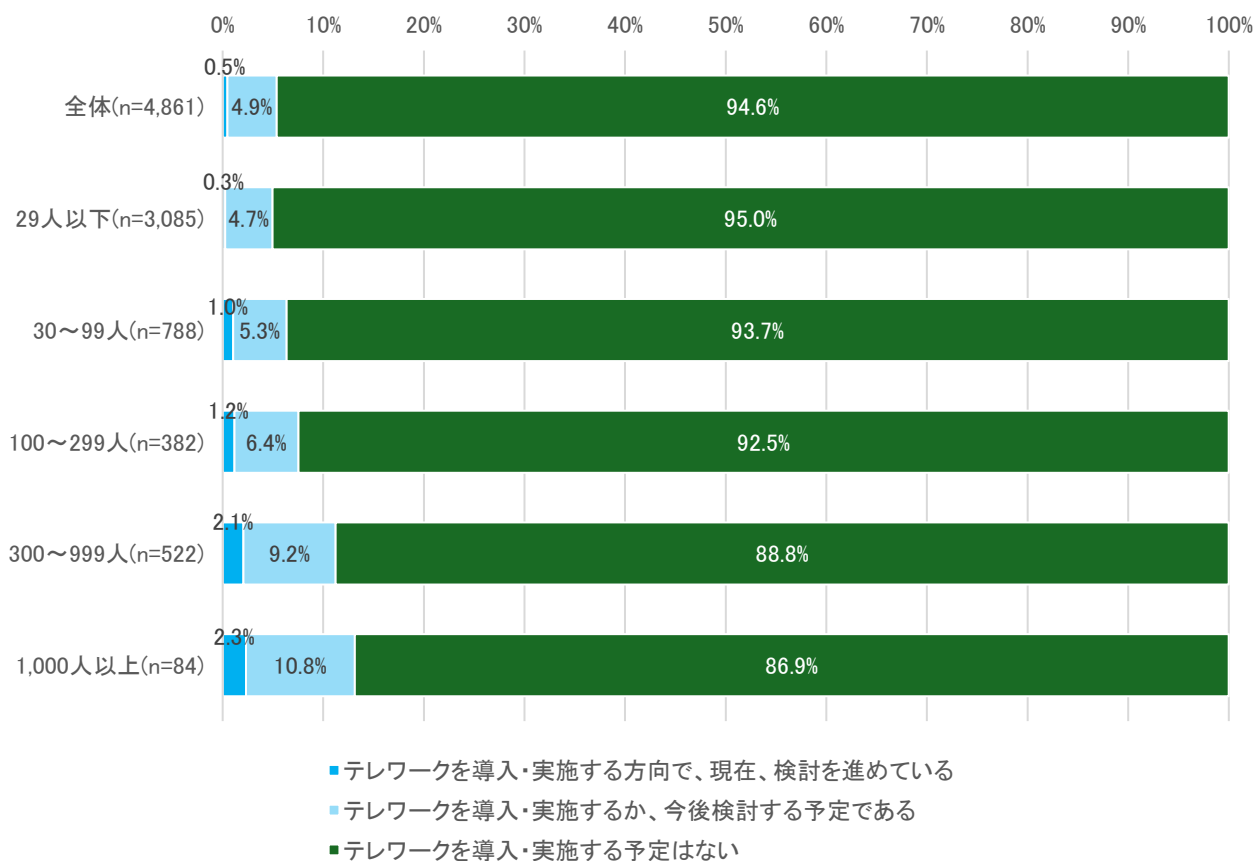


(7) 【テレワーク未導入企業】今後のテレワークの導入・実施意向

いずれの種類テレワークも導入・実施していない企業について、今後のテレワークの導入・実施意向をみると、「全体」では、「テレワークを導入・実施する予定はない」が94.6%でもっとも割合が高く、「導入・実施する方向で、現在、検討を進めている」が0.5%、「今後検討する予定である」が4.9%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「導入・実施する予定はない」が占める割合がもっとも高いが、従業員規模が大きくなるほど「現在、検討を進めている」「今後検討する予定である」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

図表 24(SA)従業員数別今後のテレワーク導入・実施意向(問 8-1)

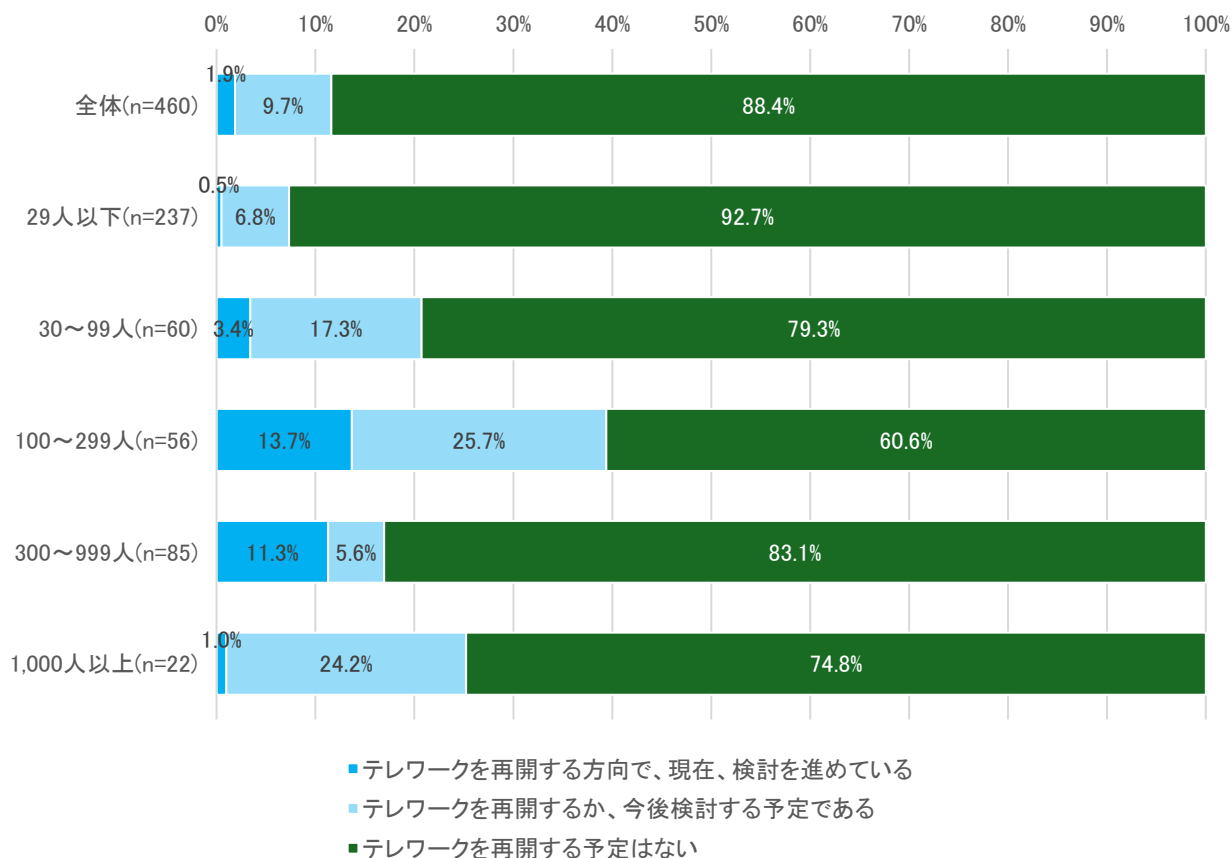


(8) 【テレワーク廃止企業】今後のテレワークの再開意向

過去にいずれかのテレワークを導入・実施していたが現在は廃止した企業について、今後のテレワークの再開意向をみると、「全体」では、「テレワークを再開する予定はない」が88.4%でもっとも割合が高く、「再開する方向で、現在、検討を進めている」が1.9%、「今後検討する予定である」が9.7%で、廃止企業におけるテレワークの再開意向は約1割となっている。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「導入・実施する予定はない」が占める割合がもっとも高いのは、「100～299人」で「現在、検討を進めている」「今後検討する予定である」の回答割合が高く約4割となっている。

図表 25(SA)従業員規模別テレワーク再開意向(問 8-2)



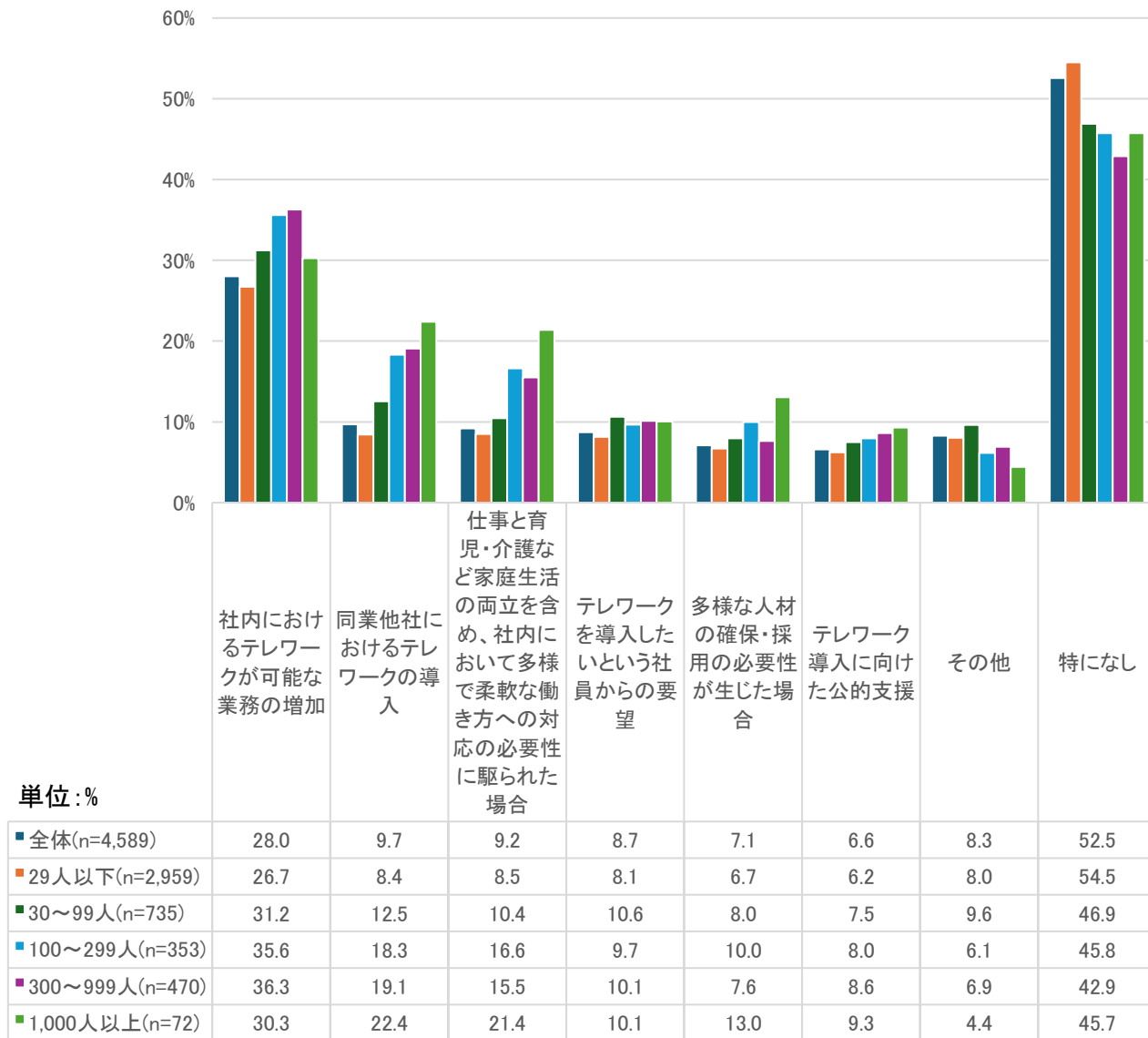
(9) 【テレワーク未導入企業】導入を検討する契機となりうる事項

いずれの種類テレワークも導入・実施していない企業について、テレワーク導入を検討する契機となりうる事項をみると、「全体」では、「特になし」が52.5%でもっとも割合が高く、次いで「社内におけるテレワークが可能な業務の増加」が28.0%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「同業他社におけるテレワークの導入」「仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様で柔軟な働き方への対応の必要性に駆られた場合」などの回答割合が高くなる傾向がみられる。

業種別にみると、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」などの業種で「社内におけるテレワークが可能な業務の増加」と回答した割合が高く、また、「金融業、保険業」では「同業他社におけるテレワークの導入」、「テレワーク導入に向けた公的支援」と回答した割合が、他の業種に比べて高い。

図表 26(MA)従業員数別どのようなことがあればテレワークの導入を検討するか(問 9-1)



<数値表>業種別

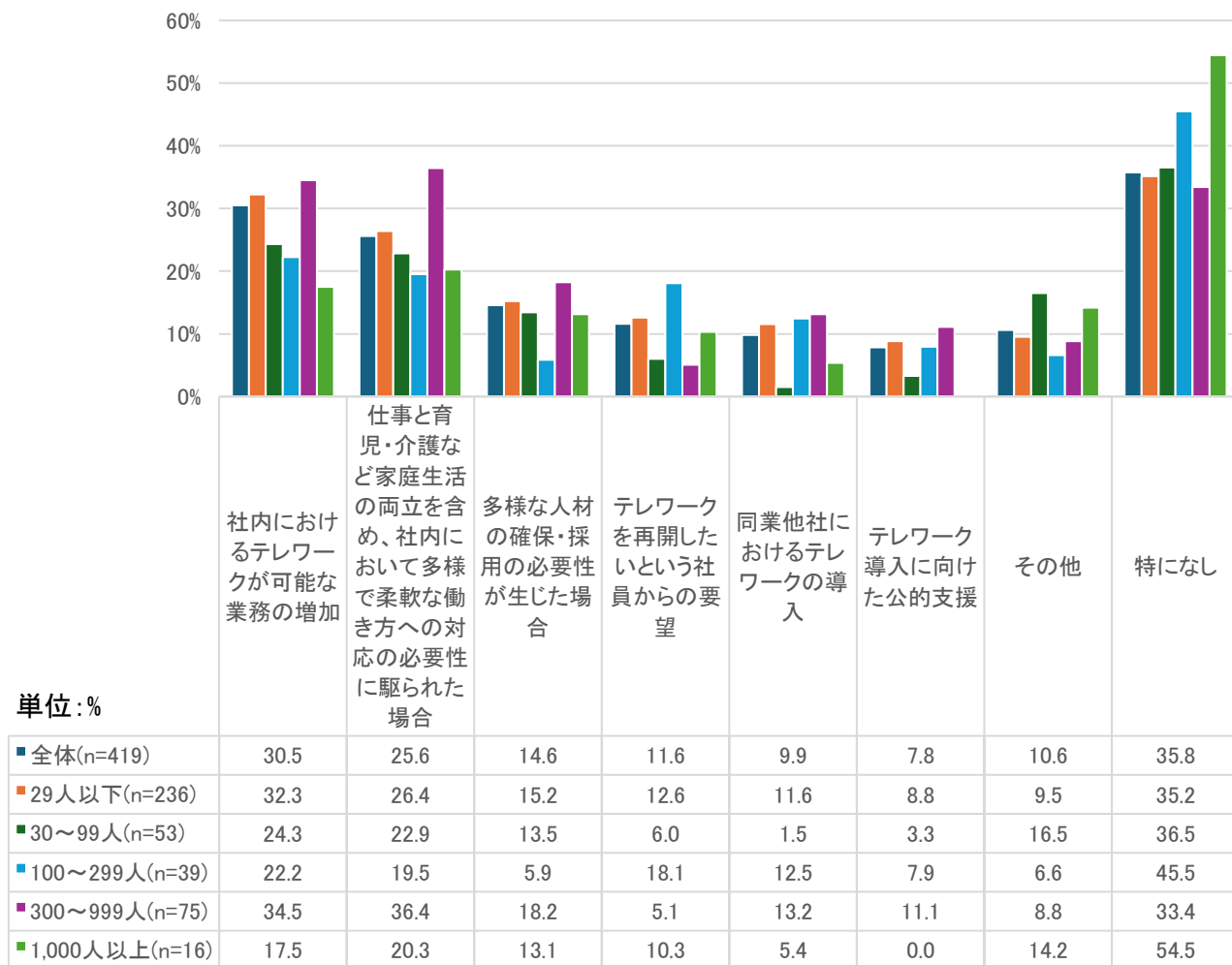
	回答数	問 9-1 どのようなことがあればテレワークの導入を検討するか 単位:%								
		社内におけるテレワークが可能な業務の増加	同業他社におけるテレワークの導入	働き方への対応の必要性に駆られた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様で柔軟な働き方への対応の必要性	テレワークを導入したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	テレワーク導入に向けた公的支援	その他	特になし
全体	4,589	28.0	9.7		9.2	8.7	7.1	6.6	8.3	52.5
鉱業、採石業、砂利採取業	60	30.7	6.6		6.6	6.6	9.7	4.8	8.7	51.0
建設業	389	29.8	9.2		14.6	13.4	8.5	8.0	4.3	49.7
製造業	438	28.7	6.2		8.8	9.3	6.8	5.7	6.6	55.0
電気・ガス・熱供給・水道業	76	36.9	21.0		16.9	9.6	6.6	8.2	11.2	40.4
情報通信業	14	57.5	7.5		28.0	14.5	0.0	0.0	7.5	21.0
運輸業、郵便業	313	27.1	10.5		6.5	7.6	6.5	7.0	7.7	56.3
卸売業、小売業	451	32.9	10.2		12.2	11.6	8.7	6.6	7.5	46.4
金融業、保険業	190	47.0	28.6		19.2	14.7	9.9	14.7	8.0	23.7
不動産業、物品賃貸業	76	43.6	11.1		18.8	16.8	17.4	11.9	5.6	33.7
宿泊業、飲食サービス業	416	26.6	8.7		4.1	4.5	7.2	5.5	6.6	58.2
教育、学習支援業	327	19.0	7.5		6.7	3.4	5.3	4.5	13.4	58.3
医療、福祉	1,008	18.7	8.4		5.1	5.0	4.8	6.2	12.6	59.4
その他サービス業	576	31.5	10.5		10.6	10.0	7.1	6.3	8.4	49.5
その他	255	26.8	13.4		11.5	10.2	5.1	7.1	8.2	54.4

(10) 【テレワーク廃止企業】導入を再開する契機となりうる事項

過去にいずれかの種類のテレワークを導入・実施していたが現在は廃止した企業について、テレワークを再開する契機となりうる事項をみると、「全体」では、「特になし」が35.8%でもっとも割合が高く、次いで「社内におけるテレワークが可能な業務の増加」が30.5%、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様で柔軟な働き方への対応の必要性に駆られた場合」が25.6%となっている。

従業員規模別にみると、「300～999人」で「社内におけるテレワークが可能な業務の増加」、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様で柔軟な働き方への対応の必要性に駆られた場合」の回答割合が高い。

図表 27(MA) どのようなことがあればテレワークの導入を検討するか(問 9-2)



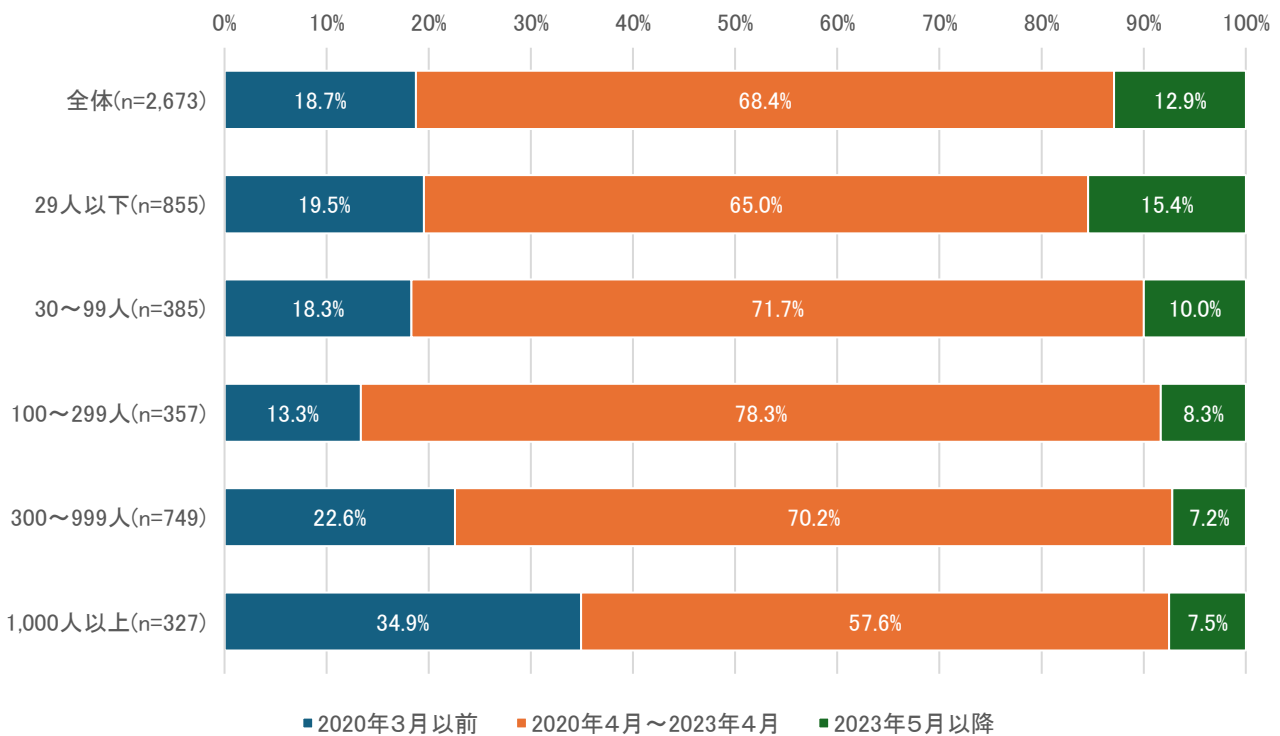
3 テレワーク導入企業におけるテレワークの実施状況・労務管理について

(1) テレワークの導入時期

在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務に関して、「会社の制度として認めている」または「会社の制度はないが、実施する従業員はいる」と回答した企業（以下、「在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務を導入・実施している企業」という。）について、導入時期をみると「全体」では、「2020年（令和2年）4月～2023（令和5年）年4月」が68.4%で最も割合が高く、約7割が新型コロナウイルスの流行下に導入している。

従業員規模別にみると、「29人以下」では「2023年（令和5年）5月以降」が15.4%で、「1,000人以上」では「2020年（令和2年）3月以前」が34.9%である。

図表 28 (SA)従業員数別在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務を導入・実施している企業における導入時期(問10)



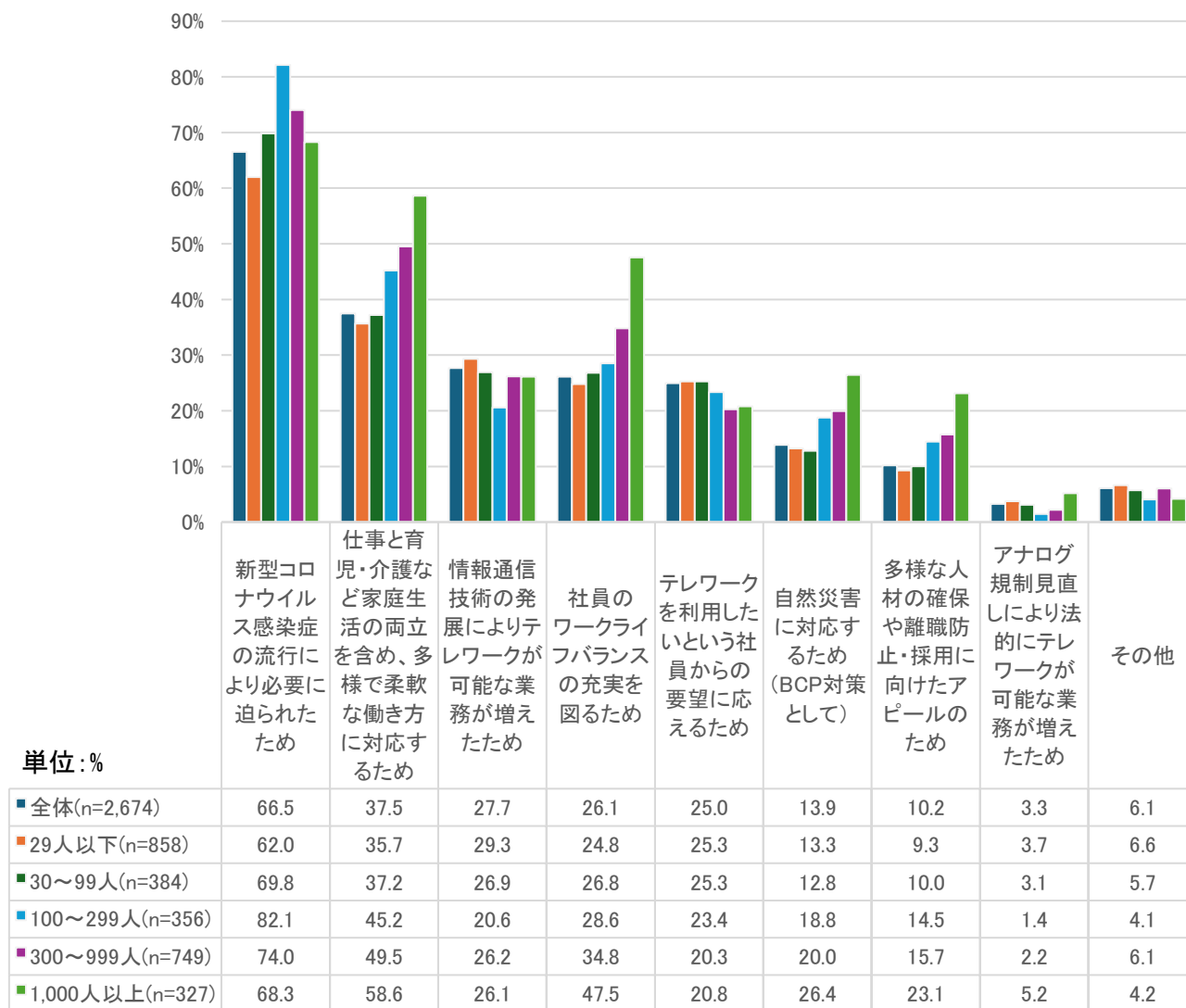
【参考】新型コロナウイルス緊急事態宣言 2020年(令和2年)4月、新型コロナウイルスの5類感染症移行 2023年(令和5年)5月

(2) テレワークを導入したきっかけ・契機

在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務を導入・実施している企業について、導入のきっかけ・契機をみると、「全体」では、「新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため」が66.5%でもっとも割合が高く、次いで「仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するため」が37.5%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するため」「社員のワークライフバランスの充実を図るため」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

図表 29 (MA)従業員数別テレワーク導入のきっかけ(問 11)



<数値表>業種別

	回答数	問 11 テレワーク導入のきっかけ								
		新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様な柔軟な働き方に對心するため	情報通信技術の発展によりテレワークが可能な業務が増えたため	社員のワークライフバランスの充実を図るため	テレワークを利用したいという社員からの要望に因るため	自然災害に對するため(コロナ対策として)	多様な人材の確保や離職防止・採用に向けたアピールのため	アナログ規制見直しにより法的にテレワークが可能な業務が増えたため	その他
全体	2,674	66.5	37.5	27.7	26.1	25.0	13.9	10.2	3.3	6.1
鉱業、採石業、砂利採取業	12	81.2	29.5	25.2	29.5	48.3	1.6	17.7	1.6	11.8
建設業	262	56.0	30.4	22.7	22.4	27.0	7.4	6.3	2.9	6.1
製造業	318	67.8	34.1	26.9	23.5	24.6	10.6	10.7	2.4	5.8
電気・ガス・熱供給・水道業	68	73.1	54.6	25.5	49.3	31.9	16.2	16.7	5.8	1.3
情報通信業	176	73.5	38.8	38.2	29.8	25.8	15.1	18.7	0.1	7.6
運輸業、郵便業	96	59.1	42.5	15.6	21.5	32.3	31.7	3.3	5.0	2.5
卸売業、小売業	348	68.2	37.7	31.2	27.5	24.9	12.3	8.9	4.7	7.4
金融業、保険業	180	77.3	30.3	23.8	26.3	25.1	28.1	10.8	3.2	4.6
不動産業、物品賃貸業	83	68.5	39.9	27.3	20.8	23.0	6.1	4.2	3.6	0.7
宿泊業、飲食サービス業	131	29.3	39.6	25.2	24.3	26.8	4.5	9.2	6.3	9.6
教育、学習支援業	185	68.6	33.1	21.8	15.4	25.6	10.8	6.8	1.6	3.3
医療、福祉	204	60.7	43.6	27.1	28.8	27.7	14.5	12.1	2.9	4.3
その他サービス業	424	77.1	38.8	27.8	24.8	21.6	13.3	13.1	3.1	4.5
その他	187	75.2	39.6	23.1	30.4	21.0	22.1	9.7	1.2	6.9

<「その他」の自由記述抜粋>

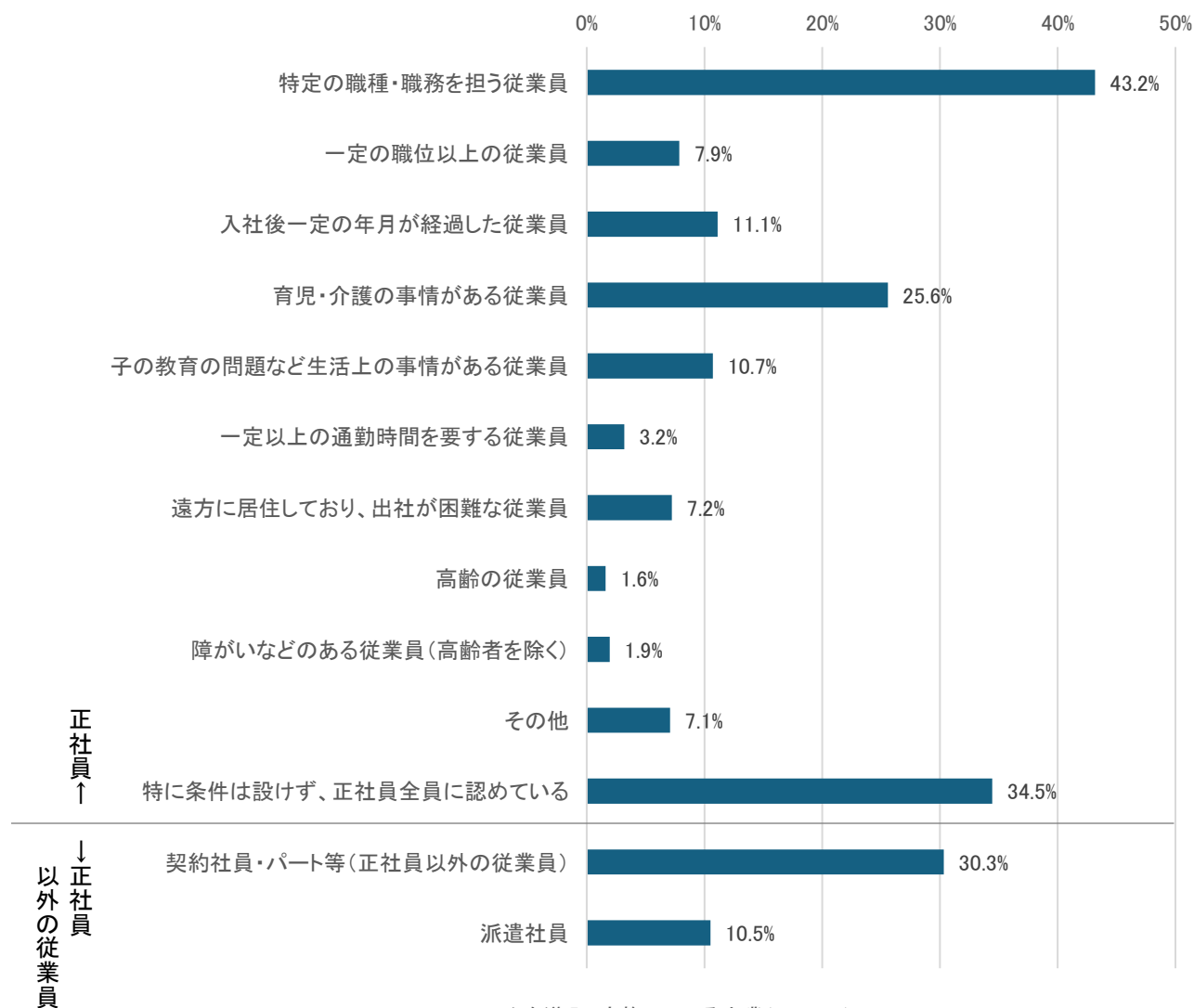
- 2020年に開催予定だった東京オリンピックで交通機関混雑回避のためにテレワークの推進を求められたため
- 営業職社員が営業活動で全国を飛び回っており出張時に他事業所で仕事ができるようにするため
- 電話対応や雑事に妨げられずに作業に集中できる環境を整えるため
- 生産性の向上、新しいアイデアの創出を目的として導入した

(3) テレワークの対象者について

① テレワーク対象者の条件

テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務のいずれか）を導入・実施している企業について、テレワーク対象者の条件についてみると、対象者を「特定の職種・職務を担う従業員」としている割合が43.2%でもっとも割合が高く、次いで「特に条件は設けず、正社員全員に認めている」が34.5%で、「育児・介護の事情がある従業員」が25.6%となっている。また、「契約社員・パートなど（正社員以外の従業員）」にも認めている割合が30.3%となっている。

図表 30 (MA)テレワーク対象者の条件(問 12-1)



<「その他」の自由記述抜粋>

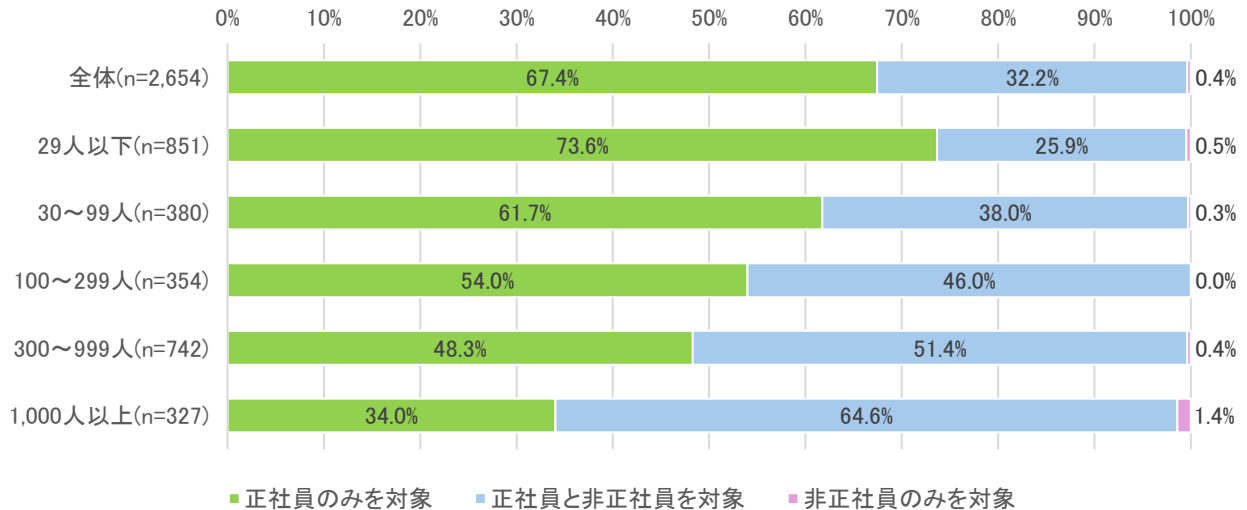
- テレワークでも出社同様に業務ができる従業員(自律的に業務可能と上司・会社が判断した者)
- 本人が希望し、勤務環境およびセキュリティ環境、家族の理解のいずれも適正である場合

テレワークの対象者を正社員のみとしているかどうかについてみると、全体では「正社員のみを対象」としているのは67.4%である。

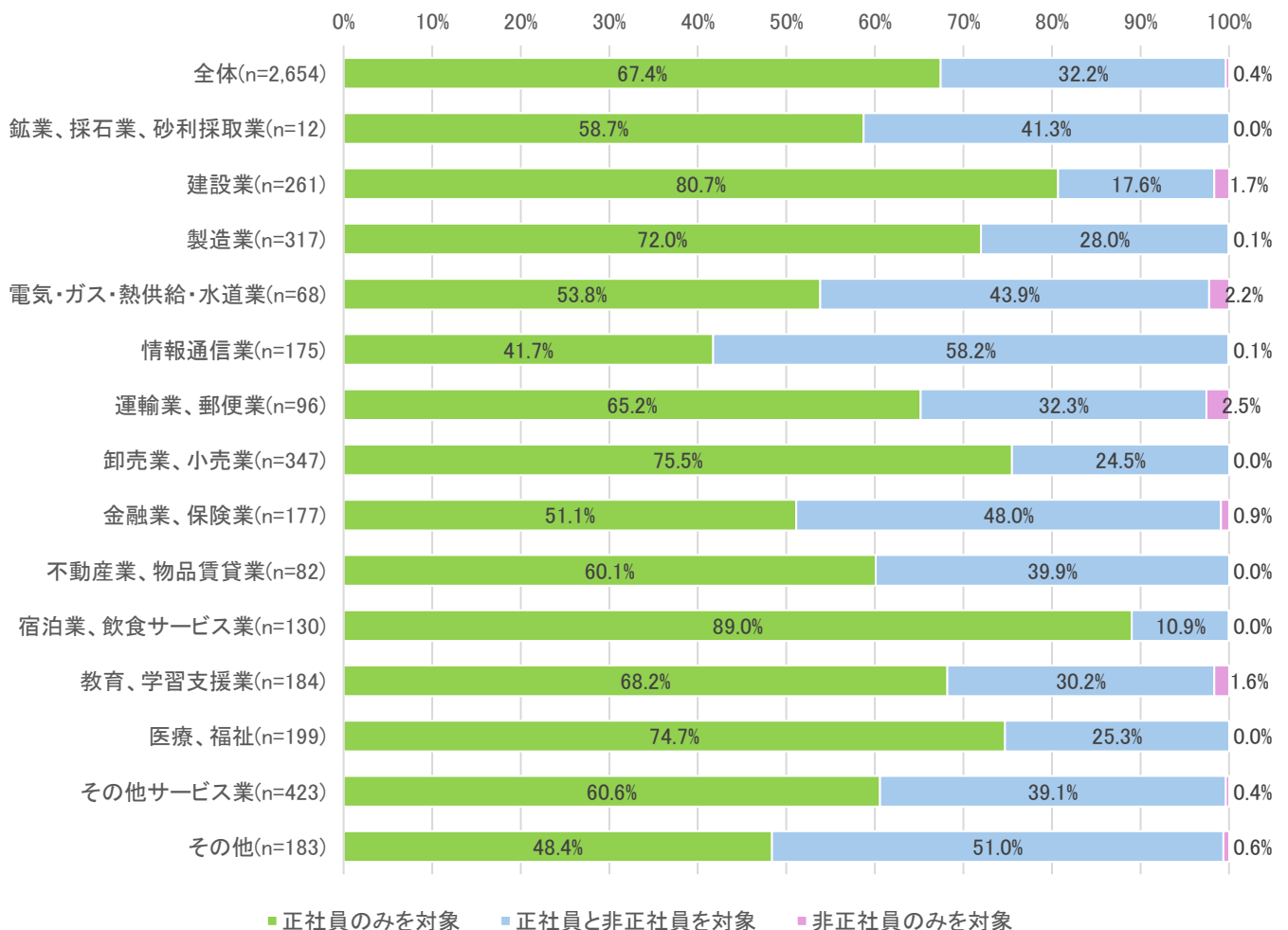
従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「正社員と非正規社員を対象」としている割合が増加する傾向がみられ、「1,000人以上」では64.6%となっている。

業種別にみると、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では「正社員のみを対象」としている割合が高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業、保険業」では「正社員と非正規社員を対象」としている割合が高い。

図表 31 (MA)従業員数別テレワーク対象者の条件(問 12-1)正社員のみとしているかどうか



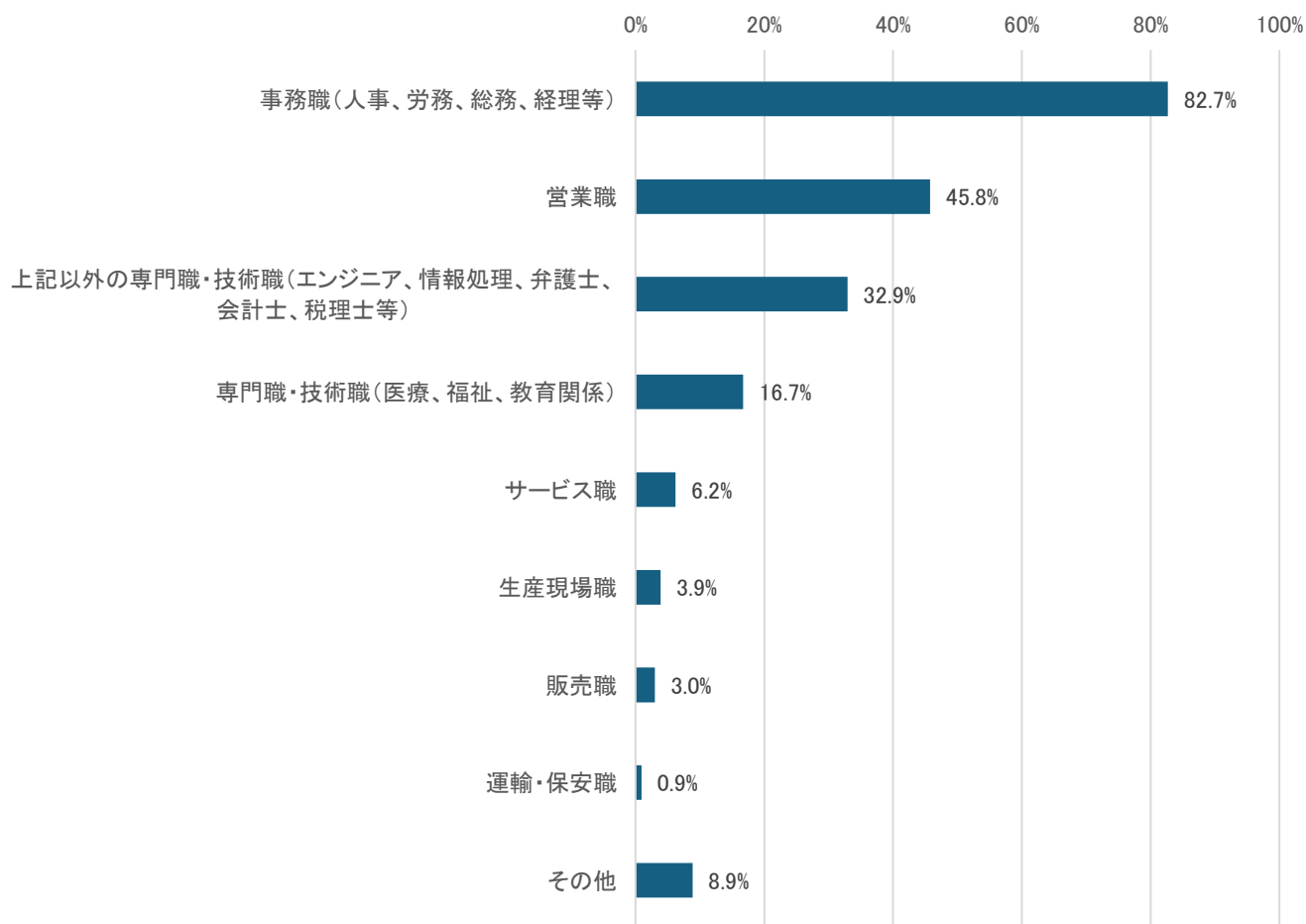
図表 32 (MA)業種別テレワーク対象者の条件(問 12-1)正社員のみとしているかどうか



② テレワーク対象者の職種

テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務のいずれか）を導入・実施している企業について、テレワーク対象者の職種についてみると、「事務職（人事、労務、総務、経理等）」が82.7%でもっとも割合が高く、次いで「営業職」が45.8%となっている。

図表 33 (MA)テレワーク対象者の職種(問 12-2)

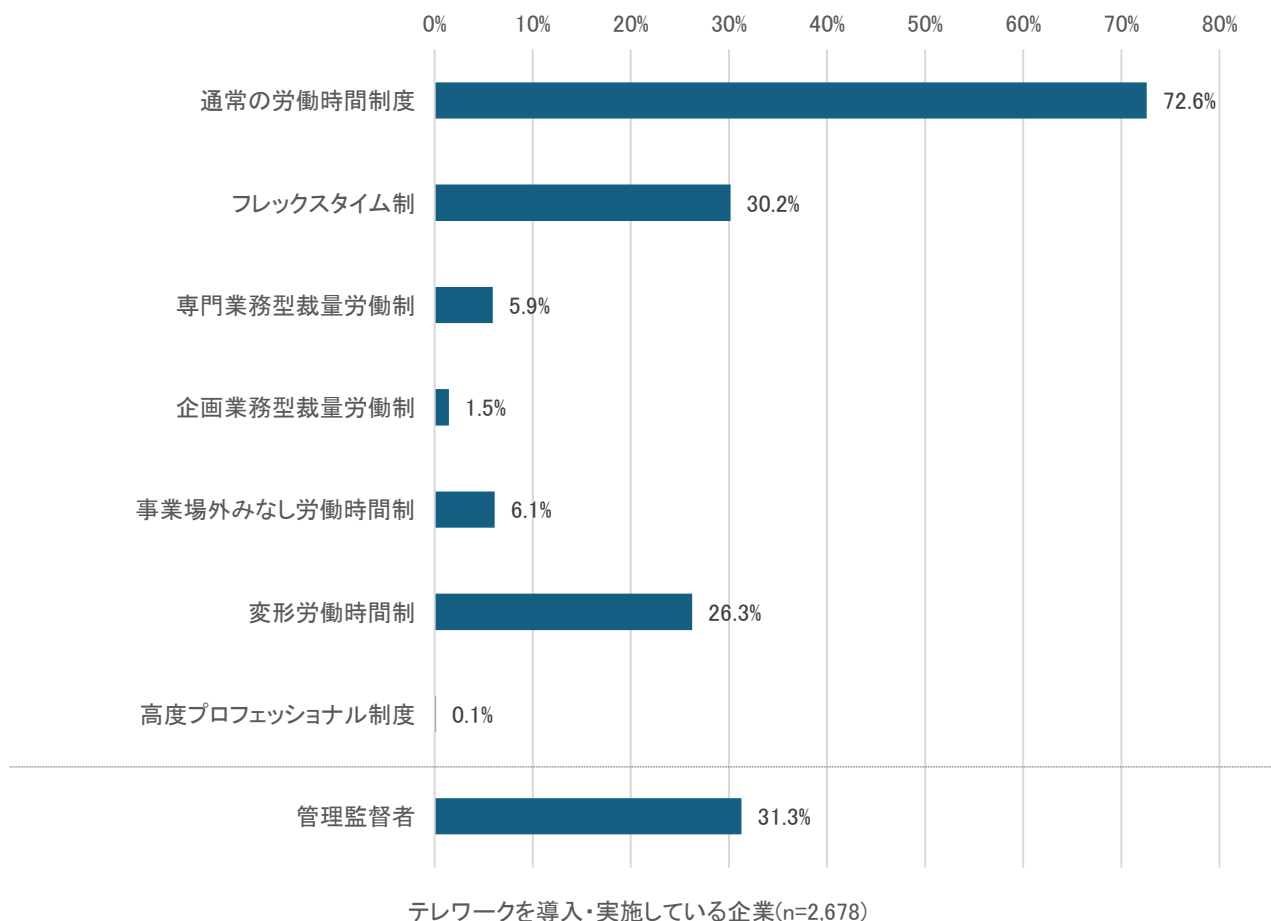


テレワークを導入・実施している企業(n=2,677)

③ テレワーク対象者の労働時間制度

テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務のいずれか）を導入・実施している企業について、テレワーク対象者の時間制度（ただし、「管理監督者」は除く）についてみると、「通常の労働時間制度」が72.6%でもっとも割合が高く、次いで「フレックスタイム制」が30.2%となっている。

図表 34 (MA)テレワーク対象者の労働時間制度(問 12-3)



<数値表>従業員規模別

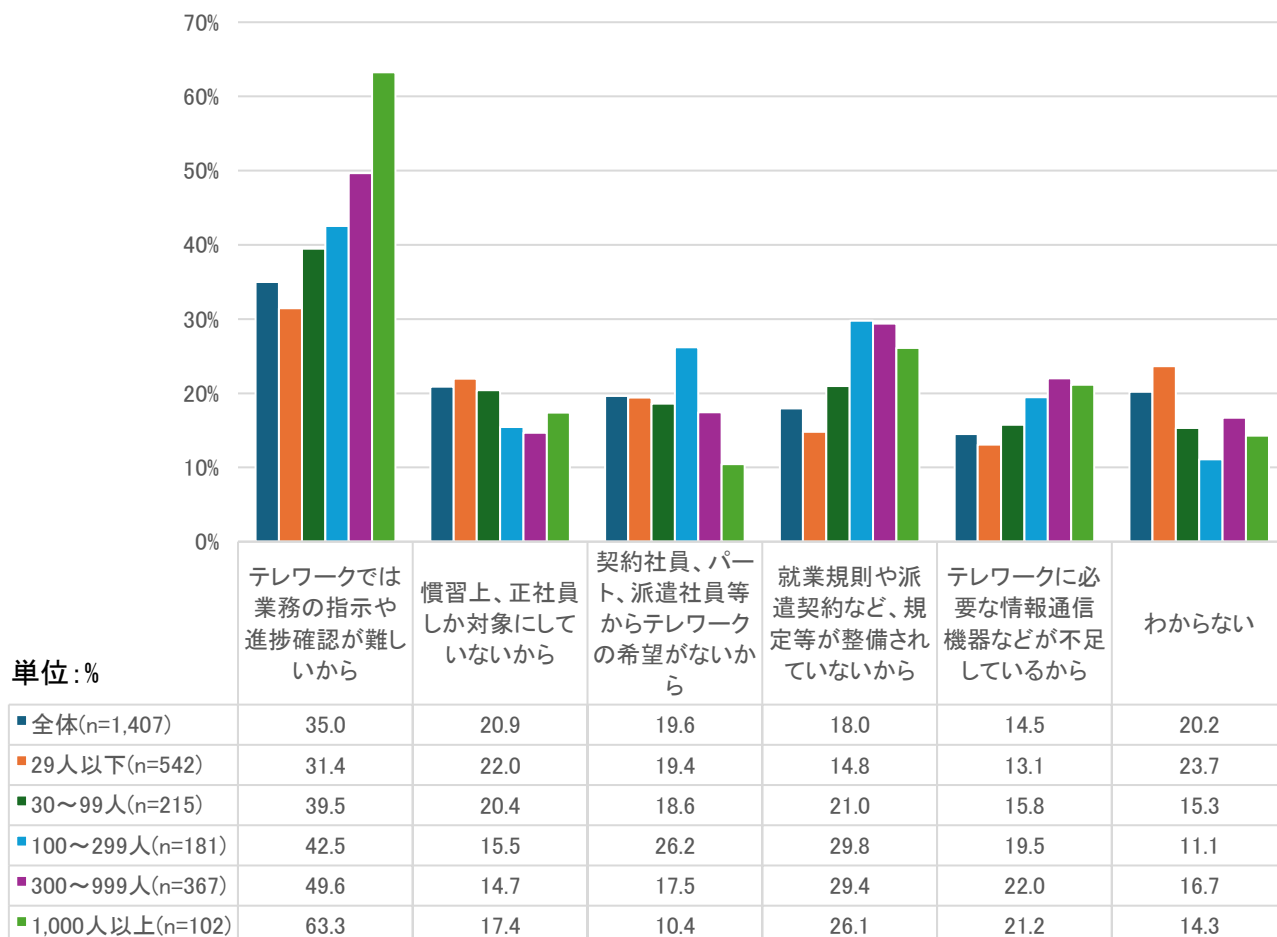
	回答数	問 12-3 テレワーク対象者の労働時間制度							
		通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体	2,678	71.5	21.9	3.0	0.6	5.6	19.9	0.2	18.8
29人以下	862	71.8	20.5	3.0	0.4	5.0	17.2	0.3	13.8
30~99人	385	68.9	19.8	2.3	0.7	7.1	23.3	0.0	21.4
100~299人	356	77.7	29.3	3.7	0.0	3.8	23.7	0.0	31.7
300~999人	748	72.1	44.3	6.7	3.3	8.1	25.8	0.1	49.0
1,000人以上	327	76.7	65.5	19.4	7.1	10.1	32.0	0.0	58.7

(4) テレワークを正社員に限って認めている理由

テレワークを正社員に限って認めている企業について、非正社員に認めていない理由をみると、「全体」では、「テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから」が35.0%でもっとも割合が高く、次いで「慣習上、正社員しか対象にしていないから」が20.9%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから」と回答する割合が高くなる傾向がみられる。

図表 35 (MA)従業員数別テレワークを非正社員に認めていない理由(問 13)



※問 12-1 にて、テレワークの対象者を正社員のみとしている(非正社員を対象としない)企業が対象

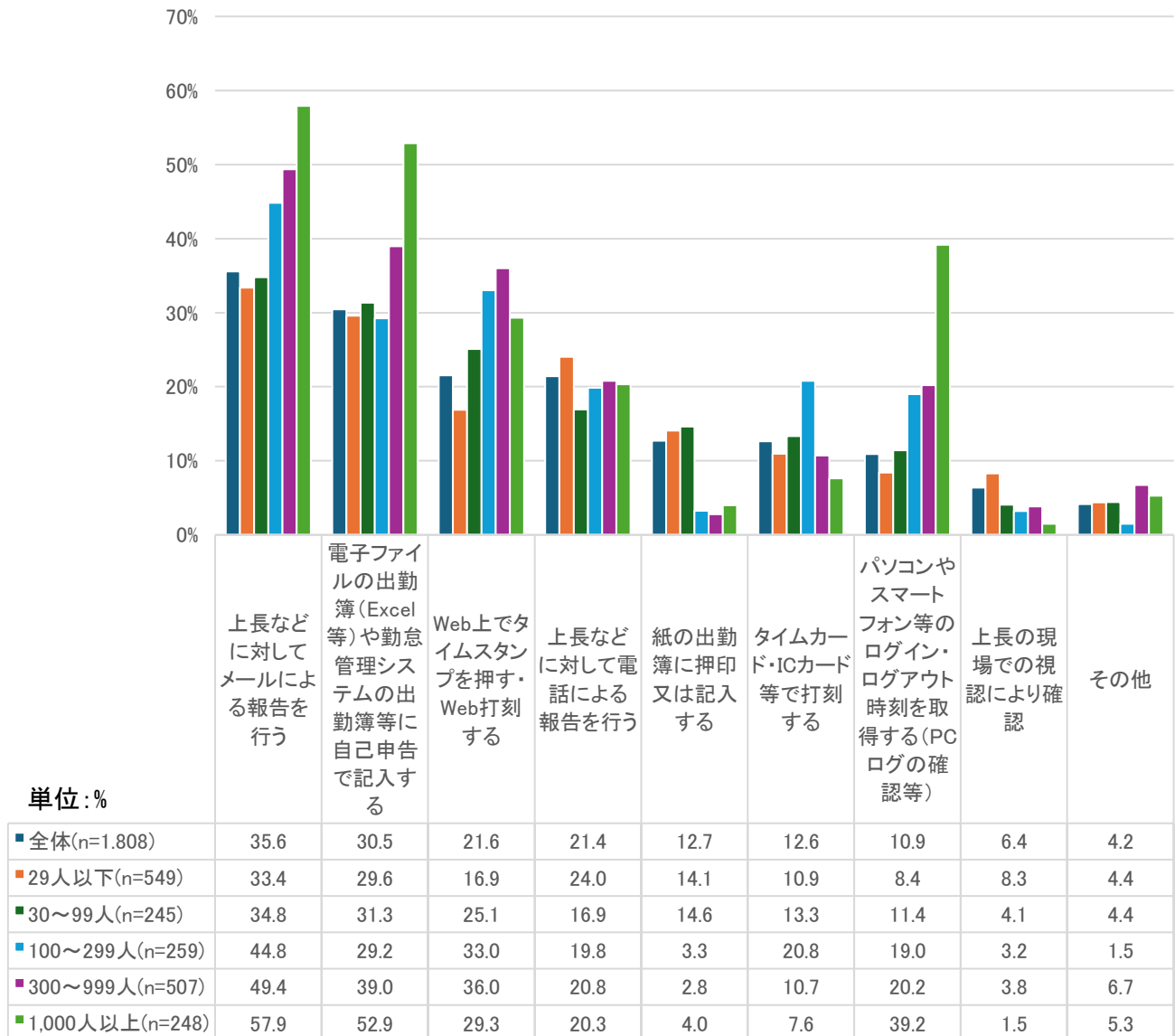
(5) テレワークの実施状況

① テレワーク時の日々の勤怠管理の方法

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の日々の勤怠管理の方法をみると、「全体」では、「上長などに対してメールによる報告を行う」が35.6%でもっとも割合が高く、次いで「電子ファイルの出勤簿（Excel等）や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する」が30.5%となっている。

従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるほど「上長などに対してメールによる報告を行う」「電子ファイルの出勤簿（Excel等）や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する」「パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する（PCログの確認等）」と回答した割合が高くなる傾向がみられる。

図表 36 (MA)従業員数別テレワーク(在宅勤務)の日々の勤怠管理方法(問 14-4)



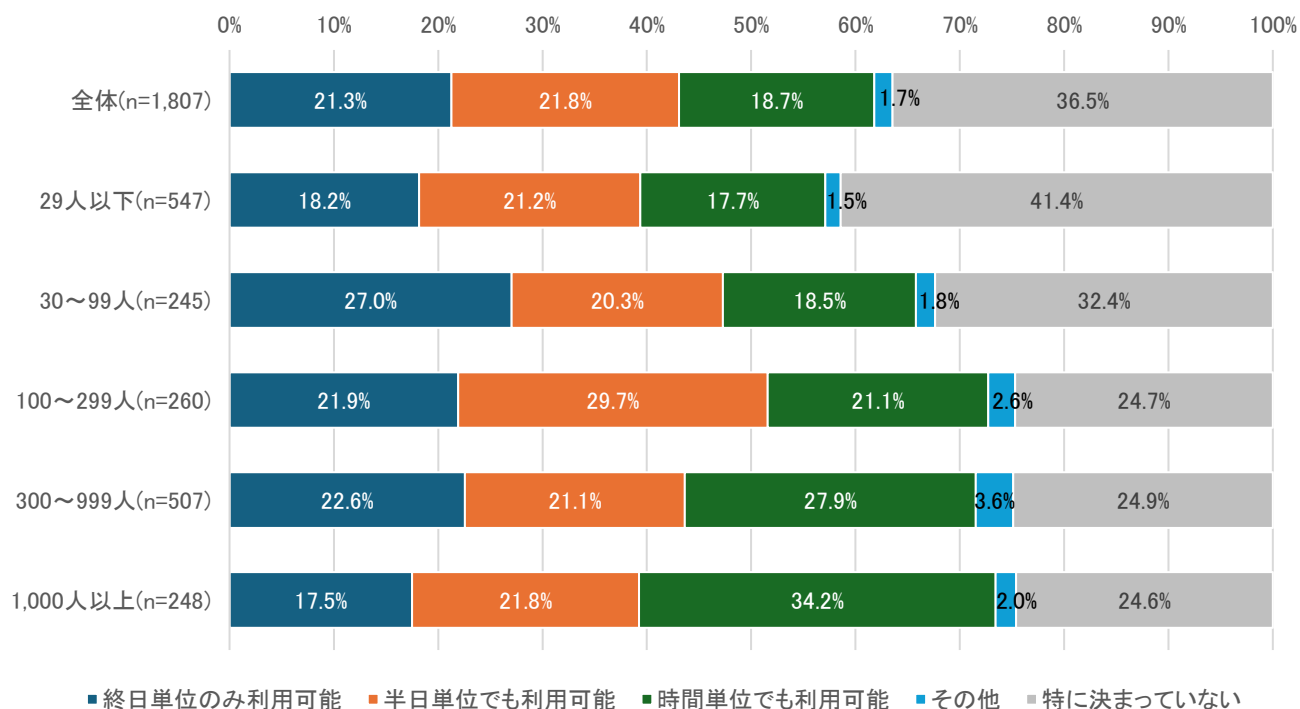
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

② テレワークの利用単位

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）の利用単位をみると、「全体」では、「特に決まっていない」が36.5%でもっとも割合が高く、次いで「半日単位でも利用可能」が21.8%、「終日単位のみ利用可能」が21.3%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「時間単位でも利用可能」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 37 (SA)従業員数別テレワーク(在宅勤務)の利用単位(問 14-1)



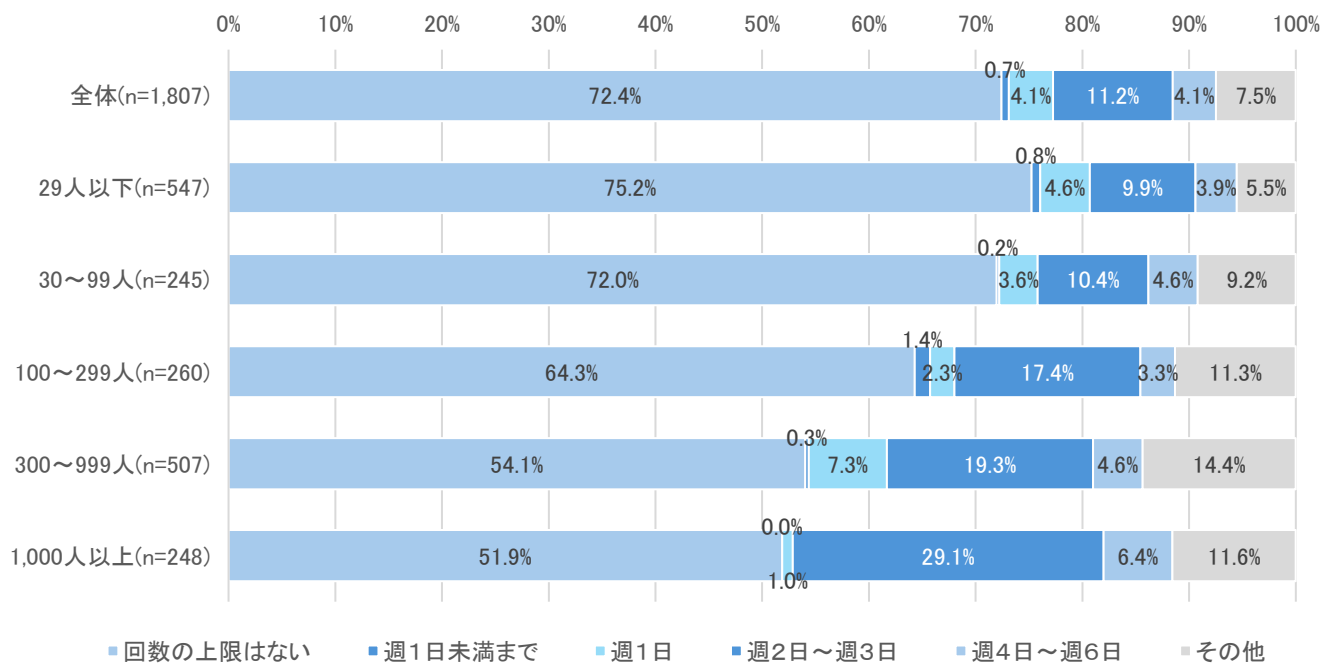
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

③ テレワークの利用回数の上限

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）の利用回数の上限をみると、「全体」では、「回数の上限はない」が72.4%でもっとも割合が高く、次いで「週2日～週3日」が11.2%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「回数の上限はない」と回答した割合が低くなり、「週2日～週3日」と回答した割合が高くなる傾向がみられる。

図表 38 (SA)従業員数別テレワーク(在宅勤務)の利用回数の上限(問 14-2)



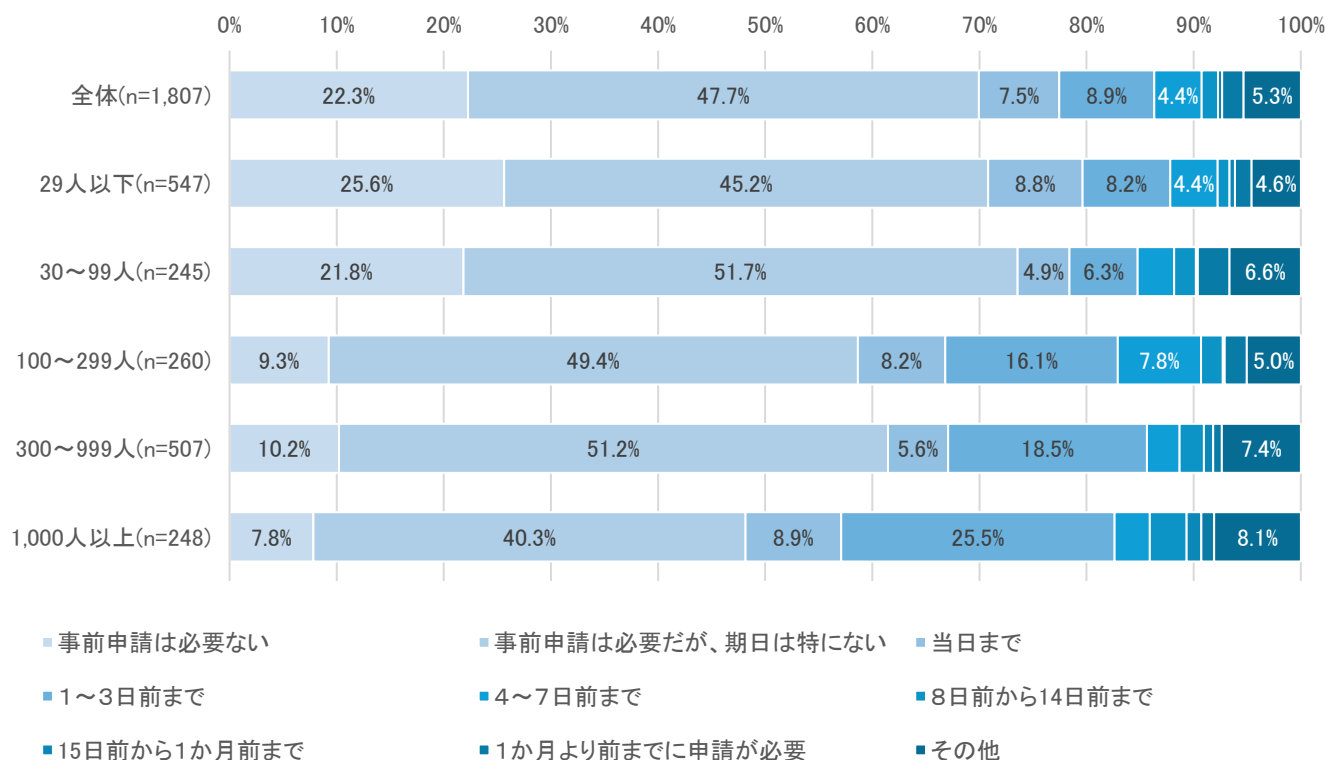
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

④ テレワークの事前申請の期日

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）の事前申請の期日をみると、全体では、「事前申請は必要だが、期日は特はない」が47.7%でもっとも割合が高く、次いで「事前申請は必要ない」が22.3%となっている。

従業員規模別にみると、99人以下、100～999人、1,000人以上の区分で傾向が分かれており、従業員規模が小さいと「事前申請は必要ない」と回答した割合が高く、従業員規模が大きいと「1～3日前まで」と回答した割合が高い傾向がみられる。

図表 39 (SA)従業員数別テレワーク(在宅勤務)の事前申請の期日(Q14-3)



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

<数値表>従業員規模別

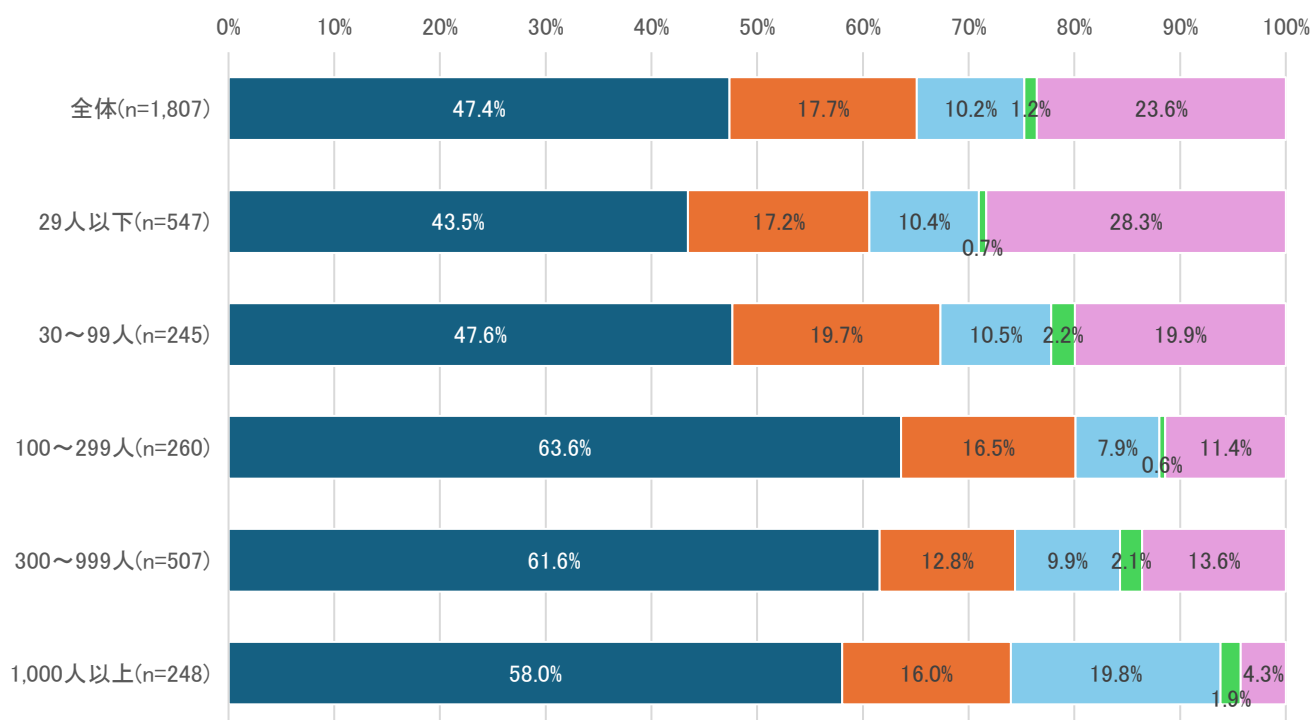
	回答数	問 14-2 利用回数の上限								
		事前申請は必要ない	事前申請は必要だが、期日は特はない	当日まで	1～3日前まで	4～7日前まで	8日前から14日前まで	15日前から1か月前まで	1か月より前までに申請が必要	その他
全体	1,807	22.3	47.7	7.5	8.9	4.4	1.5	0.4	2.0	5.3
29人以下	547	25.6	45.2	8.8	8.2	4.4	1.1	0.5	1.6	4.6
30～99人	245	21.8	51.7	4.9	6.3	3.4	2.0	0.2	3.0	6.6
100～299人	260	9.3	49.4	8.2	16.1	7.8	2.0	0.2	2.1	5.0
300～999人	507	10.2	51.2	5.6	18.5	3.1	2.3	0.8	0.8	7.4
1,000人以上	248	7.8	40.3	8.9	25.5	3.3	3.4	1.4	1.2	8.1

⑤ テレワーク時の休憩時間の取扱い

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の休憩時間の取扱いをみると、「全体」では、「会社側が休憩時間を指定している（休憩時間を一斉付与している）」が47.4%でもっとも割合が高く、次いで「特に決まっていない」が23.6%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの規模においても「会社側が休憩時間を指定している（休憩時間を一斉付与している）」と回答した割合がもっとも高いが、「100～299人」では63.6%で特に高くなっている。また、「29人以下」では「特に決まっていない」が28.3%、「1,000人以上」では「法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定（一斉付与）し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている（休憩時間を一斉付与していない）」が19.8%となっている。

図表 40 (SA)従業員数別テレワーク(在宅勤務)の休憩時間の取扱い(問 14-5)



- 会社側が休憩時間を指定している(休憩時間を一斉付与している)
- 会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間の一斉付与の適用が除外されている)
- 法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定(一斉付与)し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)
- 法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている
- 特に決まっていない

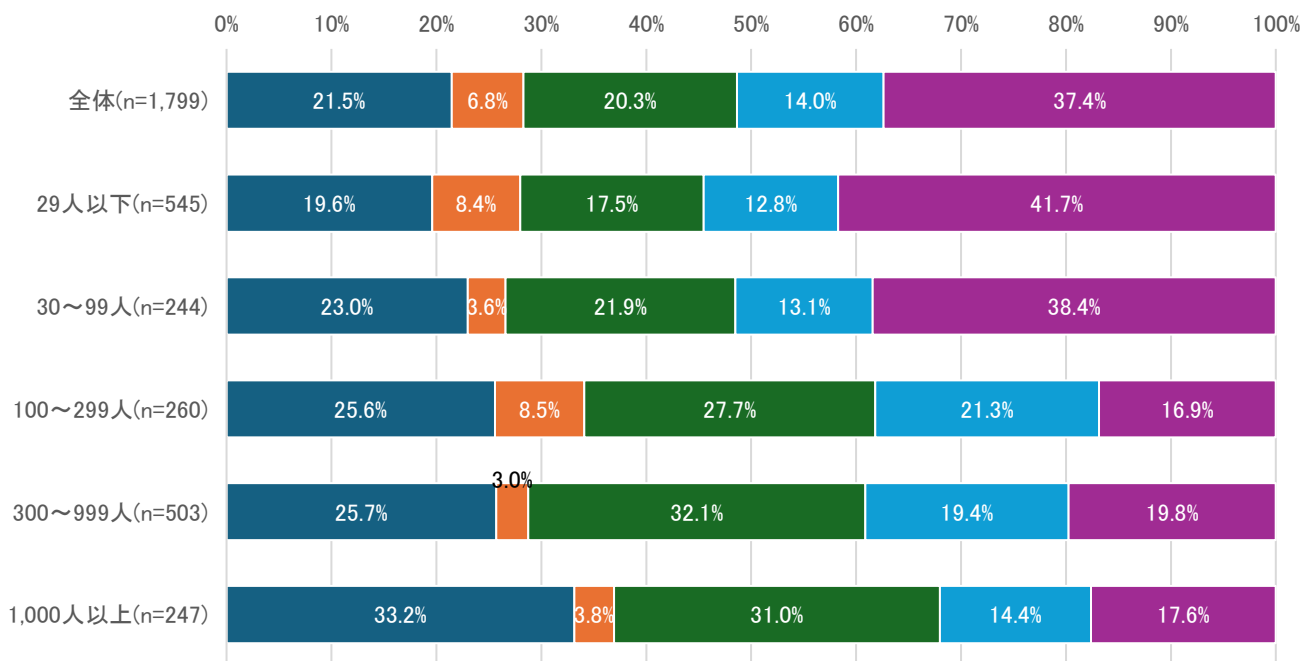
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

⑥ テレワーク時の中抜けの取扱い

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の中抜けの取扱いをみると、「全体」では、「特に決まっていない」が37.4%でもっとも割合が高く、次いで「いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている」が21.5%、「いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている」が20.3%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている」「いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている」と回答した割合が高くなる傾向がみられる。

図表 41 (SA)従業員数別テレワーク(在宅勤務)の中抜けの取扱い(問 14-6)



- いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている
- いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものとしている
- いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている
- いわゆる中抜けの取得を認めていない
- 特に決まっていない

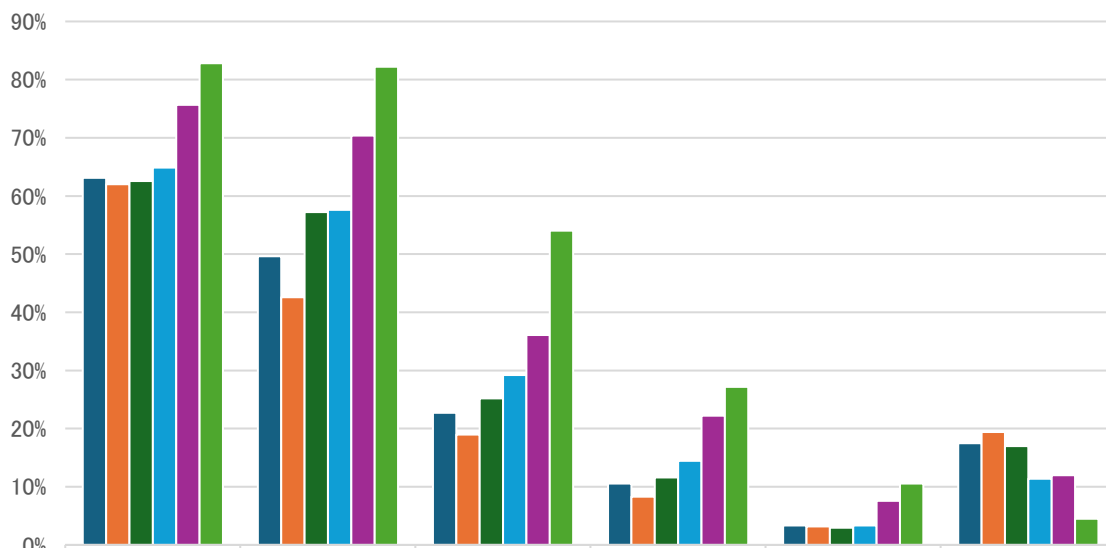
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

(6) 従業員の自己申告による労働時間の適正な把握のために講じている措置

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の日々の勤怠管理の方法に関して「電子ファイルの出勤簿（Excel等）や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する」と回答した企業が、自己申告による労働時間の適正な把握のために講じている措置をみると、「全体」では、「自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている」が63.1%でもっとも割合が高く、次いで「自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている」が49.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、いずれの措置についても回答割合が高くなる傾向がみられる。

図表 42 (MA) 従業員数別自己申告による労働時間の適正な把握のために講じている措置(問 15)



単位：%

	自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている(PCログとの照合等)	自己申告した労働時間を超えて在席している従業員に、その理由等の報告を求め、その報告が虚偽なく行われているかを確認している(業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等)	時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している	特に行っていない
■ 全体(n=723)	63.1	49.6	22.7	10.5	3.4	17.5
■ 29人以下(n=198)	62.0	42.6	19.0	8.3	3.2	19.4
■ 30～99人(n=89)	62.5	57.2	25.2	11.6	3.0	17.0
■ 100～299人(n=99)	64.9	57.6	29.2	14.5	3.3	11.4
■ 300～999人(n=197)	75.7	70.4	36.1	22.2	7.6	12.0
■ 1,000人以上(n=140)	82.8	82.2	54.0	27.2	10.5	4.5

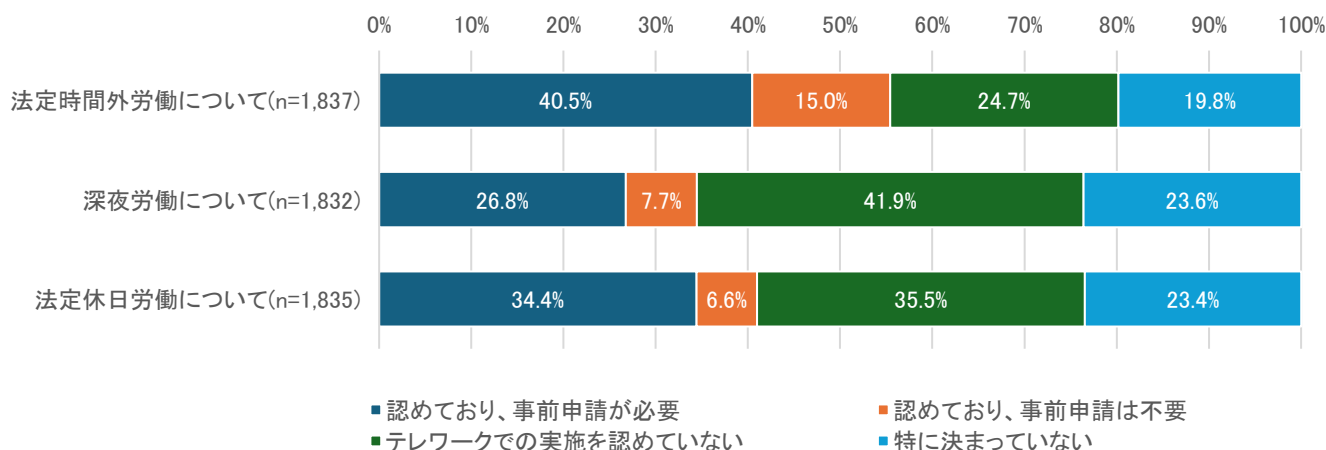
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

(7) 法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度

① テレワーク時に実施することを認めているか

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）での法定時間外・深夜・法定休日労働を認めているかどうかをみると、「認めており、事前申請が必要」と回答した割合は、「法定時間外労働」では40.5%、「深夜労働」では26.8%、「法定外休日労働」では34.4%となっている。また、「テレワークでの実施は認めていない」の割合は、「法定時間外労働」では24.7%、「深夜労働」では41.9%、「法定休日労働」では35.5%となっている。

図表 43(SA)テレワーク(在宅勤務)での法定時間外・深夜・法定休日労働についてのルール(問 16-1)



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業が対象

<数値表>従業員規模別

	回答数	問 16-1 在宅勤務での「法定時間外労働」を認めているか				単位: %
		認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない	
全体	1,837	40.5	15.0	24.7	19.8	
29人以下	558	35.4	15.4	25.8	23.4	
30~99人	246	43.0	15.8	23.4	17.8	
100~299人	265	56.0	10.1	24.1	9.7	
300~999人	516	55.8	16.2	19.6	8.5	
1,000人以上	252	56.2	19.2	18.5	6.1	

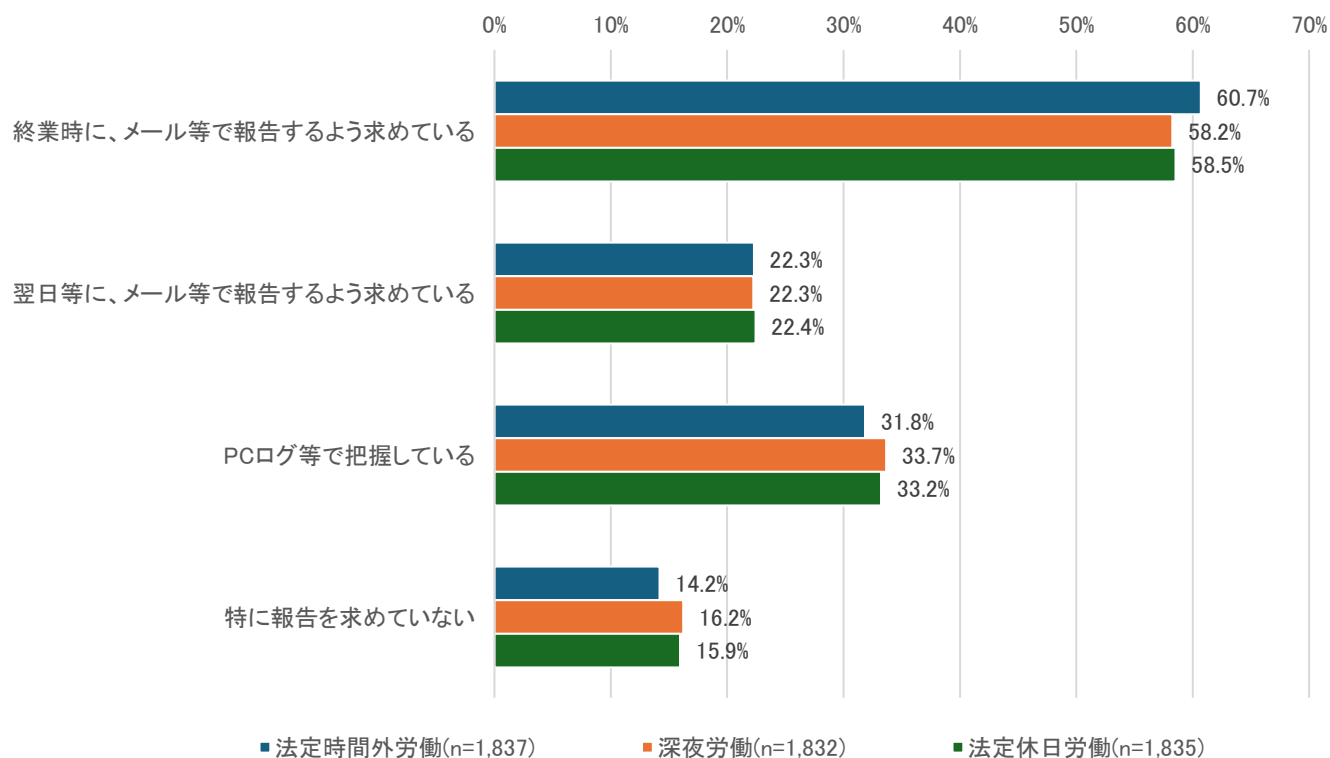
	回答数	問 16-1 在宅勤務での「深夜労働」を認めているか				単位: %
		認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない	
全体	1,832	26.8	7.7	41.9	23.6	
29人以下	555	22.2	7.5	44.5	25.9	
30~99人	244	29.0	9.0	39.1	22.9	
100~299人	265	41.4	5.3	37.2	16.1	
300~999人	516	40.2	8.3	37.2	14.3	
1,000人以上	252	42.2	10.1	35.3	12.4	

	回答数	問 16-1 在宅勤務での「法定休日労働」を認めているか				単位: %
		認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない	
全体	1,835	34.4	6.6	35.5	23.4	
29人以下	557	28.8	6.9	36.5	27.8	
30~99人	245	37.6	7.9	35.4	19.1	
100~299人	265	49.6	2.3	33.4	14.8	
300~999人	516	56.2	3.3	28.2	12.3	
1,000人以上	252	50.3	9.0	26.7	14.0	

② テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働を認めている場合に、テレワーク（在宅勤務）時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法をみると、いずれも「終業時に、メール等で報告するよう求めている」と回答した割合が最も高く、「法定時間外労働」では60.7%、「深夜労働」では58.2%、「法定休日労働」では58.5%となっている。

図表 44(MA)テレワーク(在宅勤務)時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法(問 16-2)

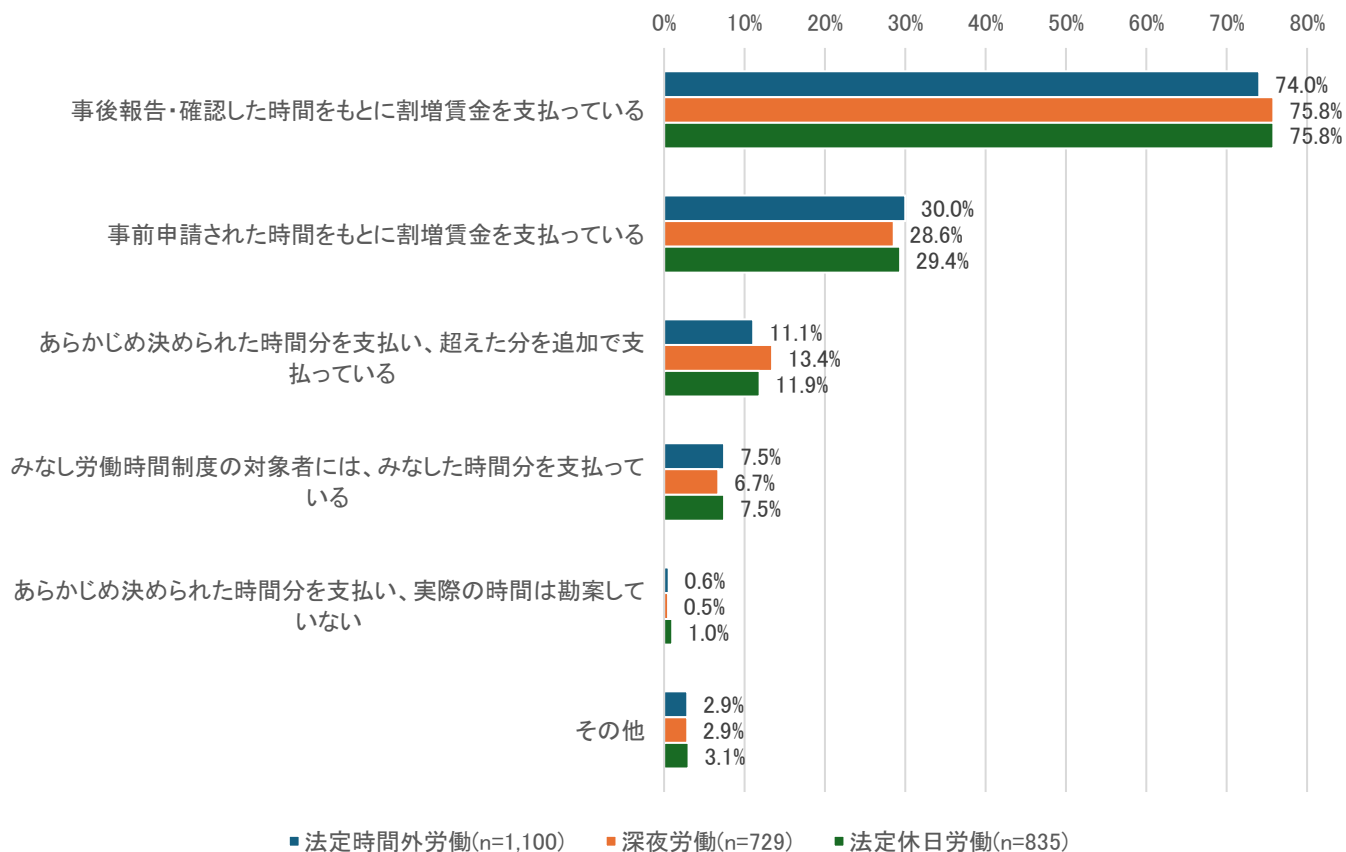


※通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている（「認めており、事前申請が必要」または「認めており事前申請は不要」）と回答した企業が対象

③ テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働を認めている場合、テレワーク（在宅勤務）時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法をみると、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っている」と回答した割合がもっとも高く、「法定時間外労働」では74.0%、「深夜労働」及び「法定休日労働」では75.8%となっている。

図表 45(MA)テレワーク(在宅勤務)時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法(問 16-3)



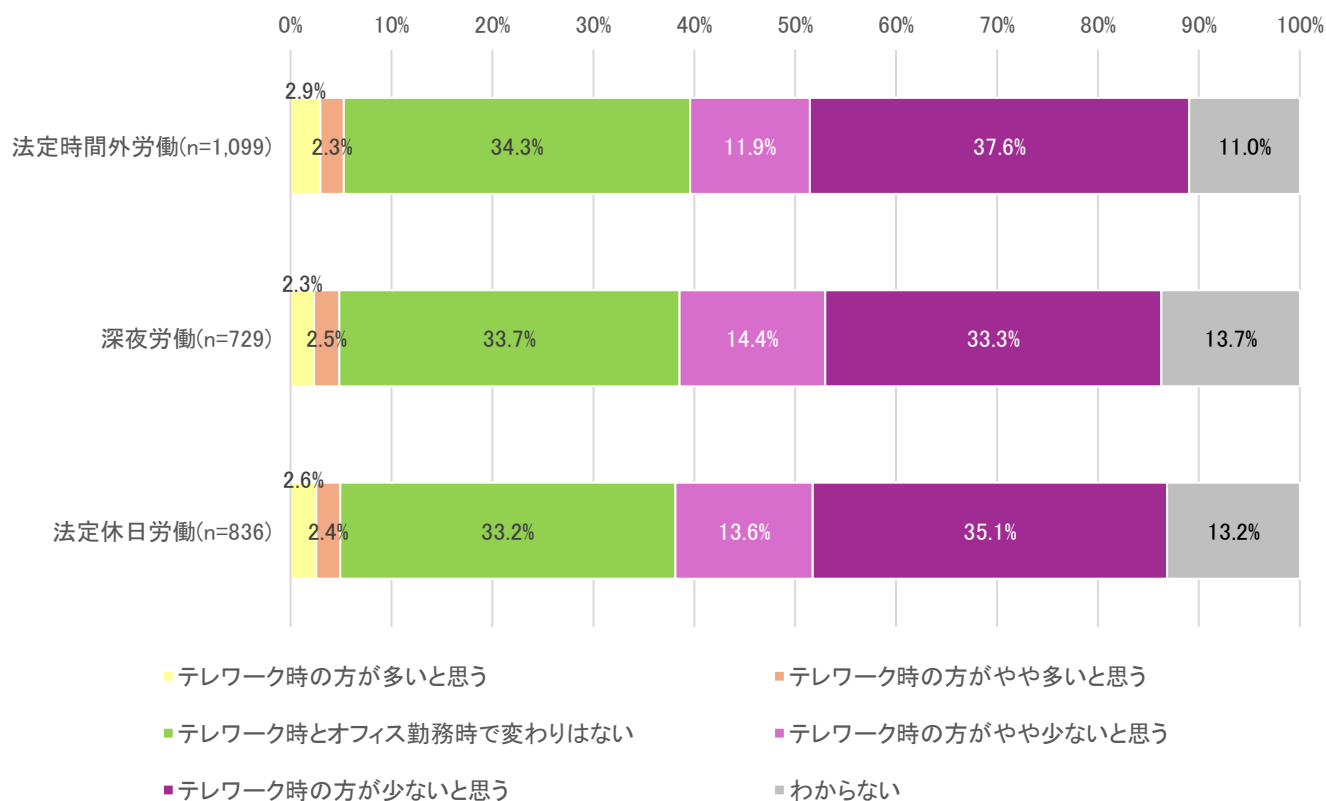
※通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている(「認めており、事前申請が必要」または「認めており事前申請は不要」と回答した企業が対象)

④ オフィス勤務時と比較した時の、テレワークの法定時間外労働等の多さ

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働を認めている場合に、オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外労働等の多さをみると、「法定時間外労働」では、「テレワーク時の方が少ないと思う」が37.6%、「テレワークの方がやや少ないと思う」が11.9%で、「テレワークの方が少ない」と感じている割合の合計は49.5%と約半数を占める。また、「テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない」が34.3%となっている。

「深夜労働」および「法定休日労働」についても、「テレワークの方が少ないと思う」、「テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない」と回答する割合が高い。

図表 46(SA)オフィス勤務時と比較した時の、テレワーク(在宅勤務)の法定時間外労働等の多さ(問 16-4)

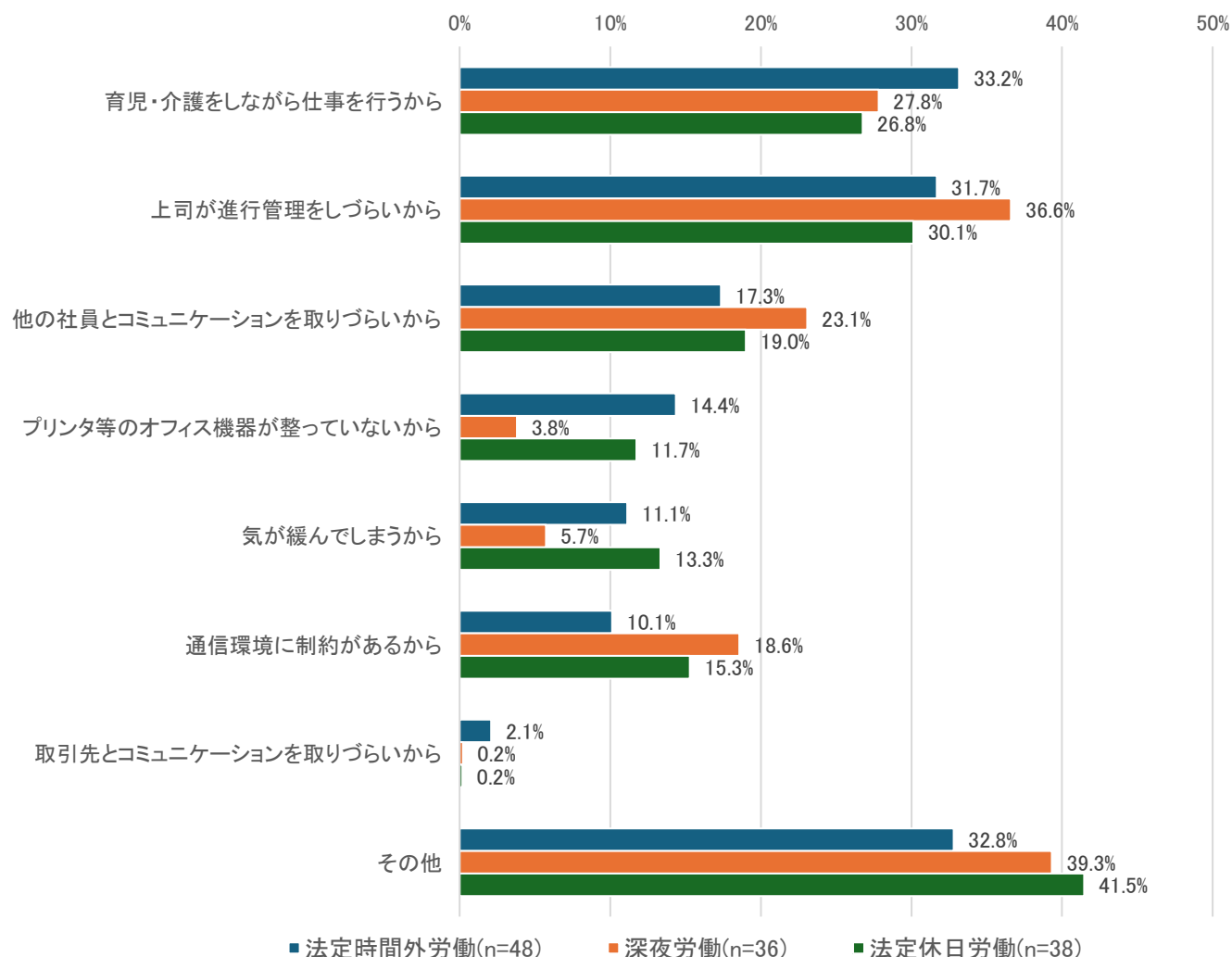


※通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている(「認めており、事前申請が必要」または「認めており事前申請は不要」と回答した企業が対象)

⑤ テレワーク(在宅勤務)で法定時間外・深夜・法定休日労働がオフィス勤務時より多い理由

前項において、法定時間外・深夜・法定休日労働がオフィス勤務時と比べて「テレワーク（在宅勤務）時の方が多と思う」または「テレワーク（在宅勤務）時の方がやや多と思う」と回答した企業についてその理由をみると、「法定時間外労働」では「育児・介護をしながら仕事を行うから」が33.2%でもっとも高く、次いで「上司が進行管理をしづらいから」が31.7%となっている。一方で、「深夜労働」では「上司が進行管理をしづらいから」が36.6%でもっとも高い。

図表 47(MA)テレワーク(在宅勤務)の法定時間外労働がオフィス勤務時より多い理由(問 16-5)



※オフィス勤務時と比べたテレワーク(在宅勤務)での法定時間外労働・法定休日労働について、「テレワーク(在宅勤務)時の方が多と思う」または「テレワーク(在宅勤務)時の方がやや多と思う」と回答した企業が対象

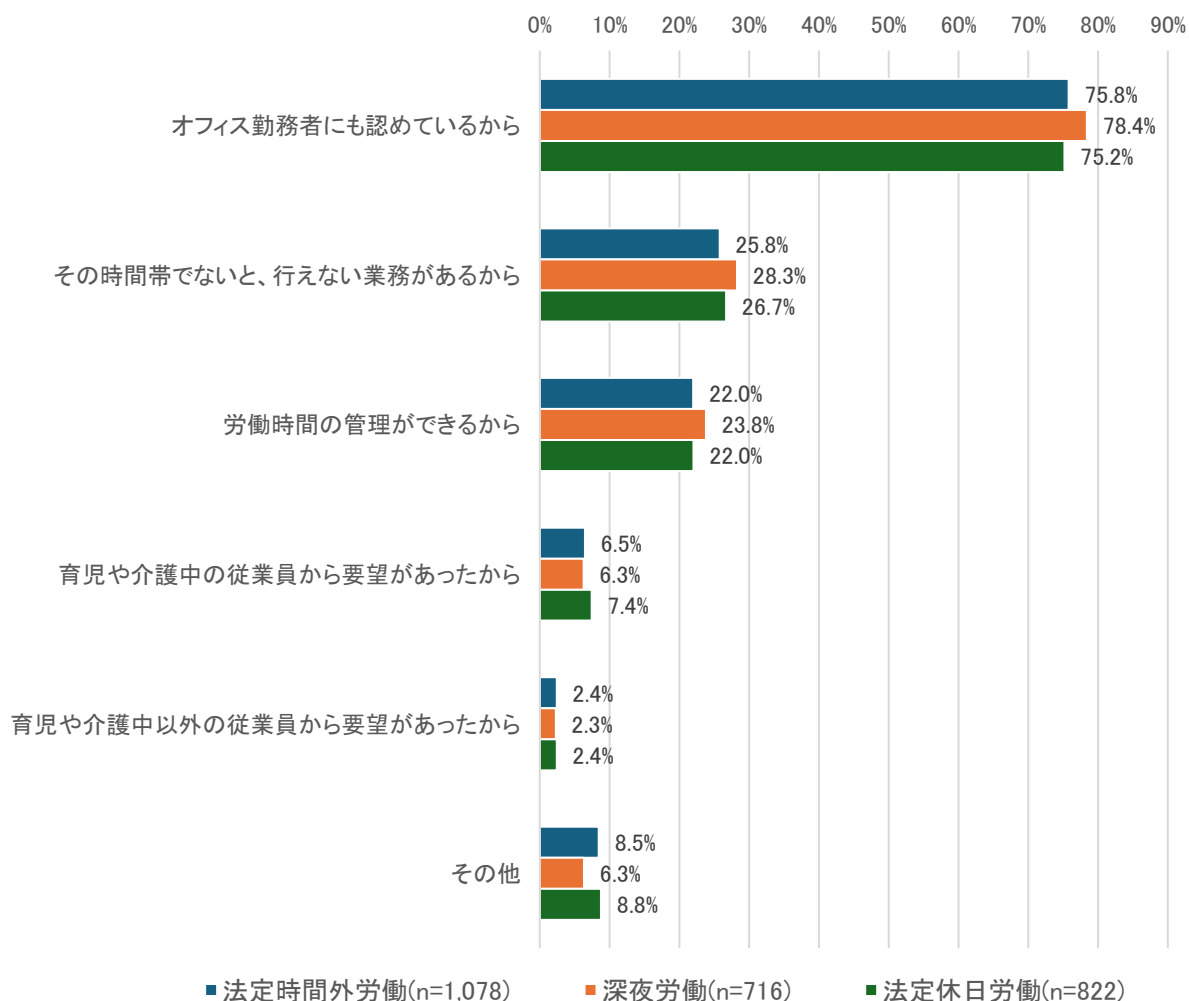
<「その他」の自由記述抜粋>

- 通勤時間分を業務にあててしまうため
- 通常の就業終了時間の感覚が薄れ作業を続けてしまうため
- 夜間にしかできない対外業務(時差のある海外との顧客対応等)をテレワークで対応しているため
- 職場よりも自宅のほうが作業に集中できるため

⑥ テレワーク(在宅勤務)時に法定時間外労働・深夜・法定休日労働を実施することを認めている理由

通常の労働時間制度について、テレワーク（在宅勤務）時の法定時間外・深夜・法定休日労働を認めている場合、その理由をみると、いずれも「オフィス勤務者にも認めているから」がもっとも高く、「法定時間外労働」では75.8%、「深夜労働」では78.4%、「法定休日労働」では75.2%となっている。

図表 48(MA)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(問 16-6)

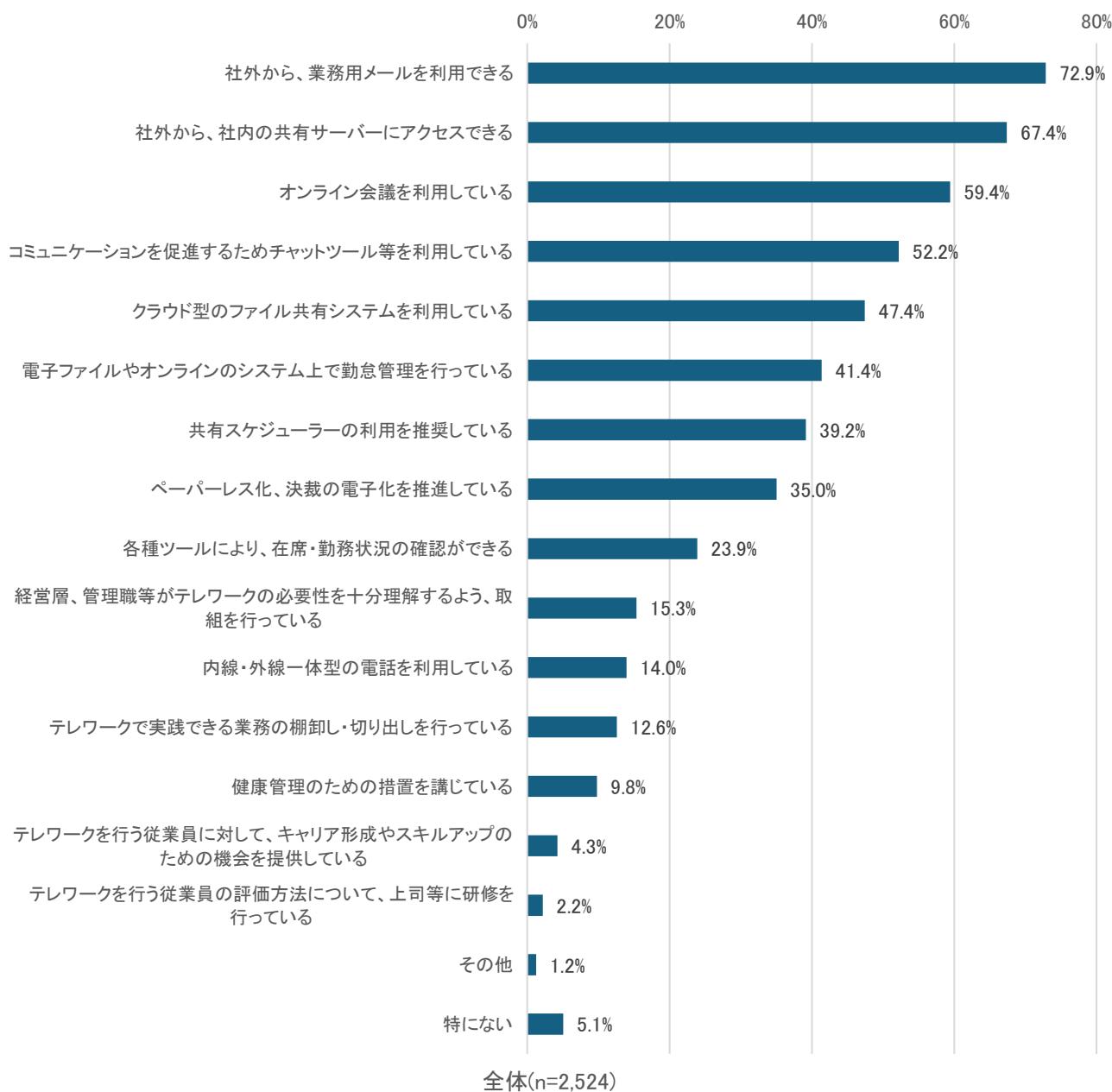


※通常の労働時間制度について法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働を認めている(「認めており、事前申請が必要」または「認めており事前申請は不要」と回答した企業が対象)

(8) テレワーク(在宅勤務)のための環境整備状況

テレワーク（在宅勤務）のための環境整備状況をみると、「全体」では、「社外から、業務用メールを利用できる」が72.9%でもっとも割合が高く、次いで「社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる」が67.4%、「オンライン会議を利用している」が59.4%となっている。従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて多くの項目で割合が高くなる傾向がみられる。

図表 49(MA)テレワーク(在宅勤務)のための環境整備状況(問 17)



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

<数値表>従業員規模別

		問 17 テレワーク(在宅勤務)のための環境整備状況									単位:%
回答数		社外から、業務用メールを利用できる	社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる	オンライン会議を利用している	コミュニケーションを促進するため、チャットツール等を利用している	クラウド型のファイル共有システムを利用している	電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている	共有スケジュールの利用を推奨している	ペーパーレス化、決裁の電子化を推進している	各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる	
全体	2,524	72.9	67.4	59.4	52.2	47.4	41.4	39.2	35.0	23.9	
29人以下	780	69.3	64.9	54.4	47.7	47.2	35.0	37.2	28.1	22.0	
30~99人	361	76.9	66.5	61.1	53.1	45.6	43.6	36.0	38.0	23.2	
100~299人	339	77.8	78.9	74.7	67.2	51.5	62.9	53.7	54.8	32.6	
300~999人	726	82.9	84.6	85.8	76.8	55.6	66.1	57.4	68.8	36.6	
1,000人以上	318	84.0	91.7	89.5	82.2	64.3	69.3	67.2	77.7	49.3	

		問 17 テレワーク(在宅勤務)のための環境整備状況									単位:%
回答数		経営層、管理職等がテレワークの必要性を十分理解するよう、取組を行っている	内線・外線一体型の電話を利用している	テレワークで実践できる業務の棚卸し・切り出しを行っている	健康管理のための措置を講じている	テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している	テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている	その他	特にない		
全体	2,524	15.3	14.0	12.6	9.8	4.3	2.2	1.2	5.1		
29人以下	780	14.5	11.0	10.9	9.2	4.1	1.7	1.2	5.6		
30~99人	361	15.8	15.5	12.1	8.7	4.5	2.9	0.8	5.2		
100~299人	339	17.7	20.8	19.7	13.6	3.9	1.8	2.7	2.6		
300~999人	726	17.7	27.8	24.3	15.7	5.3	4.1	2.6	1.1		
1,000人以上	318	25.0	42.3	29.1	30.2	8.1	8.2	0.5	0.7		

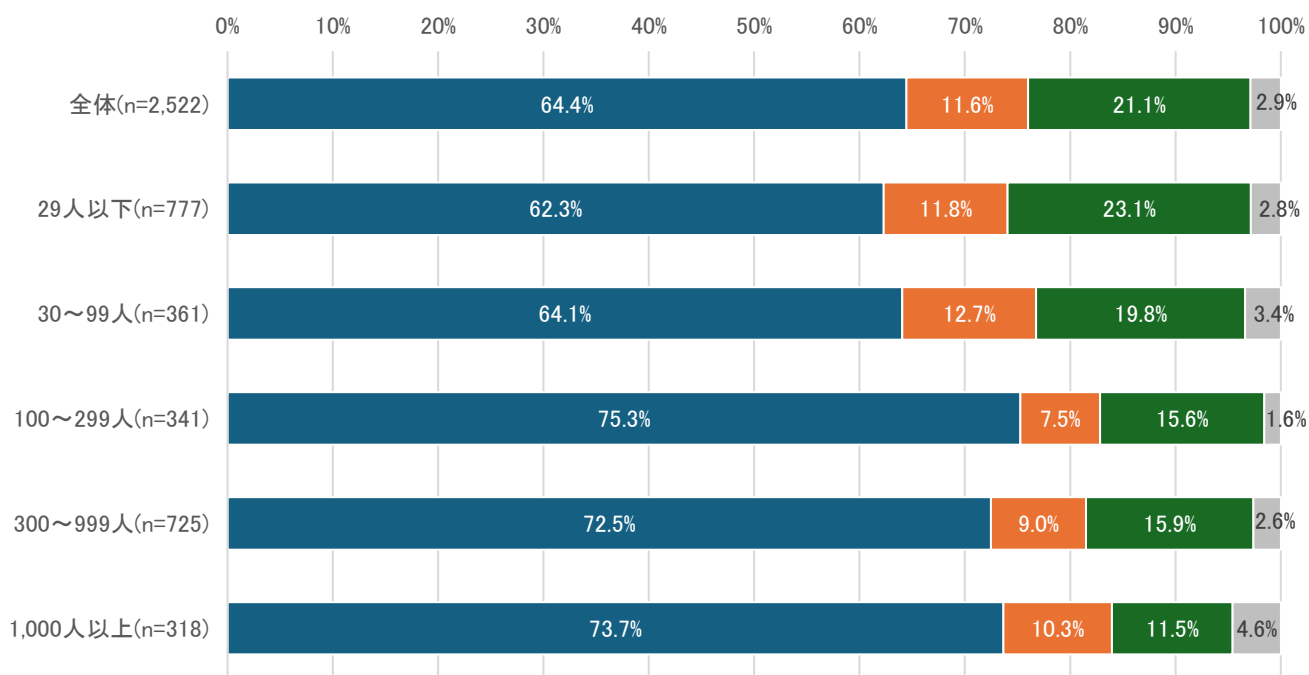
(9) テレワーク(在宅勤務)中の従業員の通信状況について

① テレワーク(在宅勤務)中の従業員に求める通信状況

テレワーク（在宅勤務）中の従業員に求める通信状況をみると、「全体」では、「PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」が64.4%でもっとも割合が高く、次いで「業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない（従業員が受信しない状態にすることも許容している）」が21.1%となっている。

従業員規模別にみると、「29人以下」では、「業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない（従業員が受信しない状態にすることも許容している）」の割合が23.1%で他の規模に比べてやや高い。

図表 50(SA)テレワーク(在宅勤務)中の従業員に求める通信状況(問 18)



- PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている
- 原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PCや携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している
- 業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない(従業員が受信しない状態にすることも許容している)
- その他

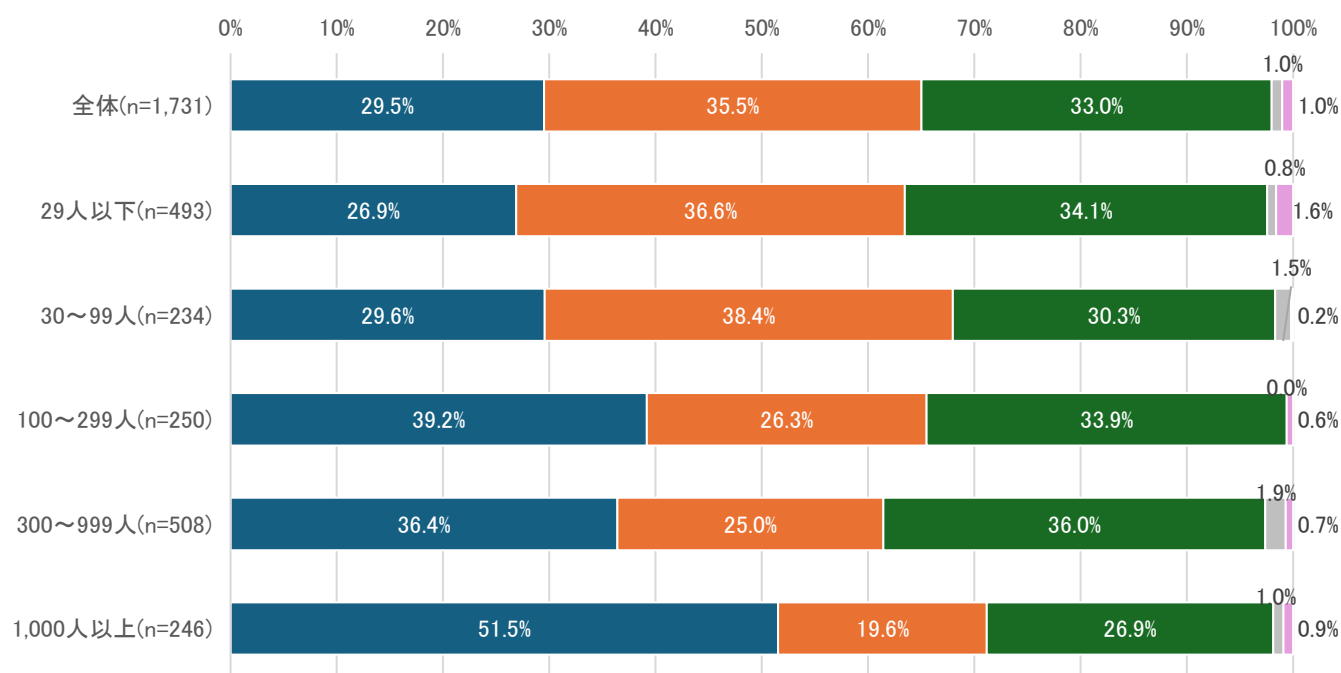
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

② 会社からの指示・連絡に対し、テレワーク(在宅勤務)中の従業員に求める対応

テレワーク(在宅勤務)中の従業員に対して「PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」と回答した企業について、会社からの指示・連絡に対し、テレワーク(在宅勤務)中の従業員に求める対応をみると、「全体」では、「会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどしない」が35.5%でもっとも割合が高く、次いで「会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている」が33.0%、「会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めており、通常、指示を出すことはよくある」が29.5%となっている。

従業員規模別にみると、「29人以下」、「30～99人」では「会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどしない」が占める割合がやや高く、「100～299人」、「300～999人」、「1,000人以上」では「会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めており、通常、指示を出すことはよくある」が占める割合が大きい傾向がみられる。

図表 51(SA)会社からの指示・連絡に対し、テレワーク(在宅勤務)中の従業員に求める対応(問 19)



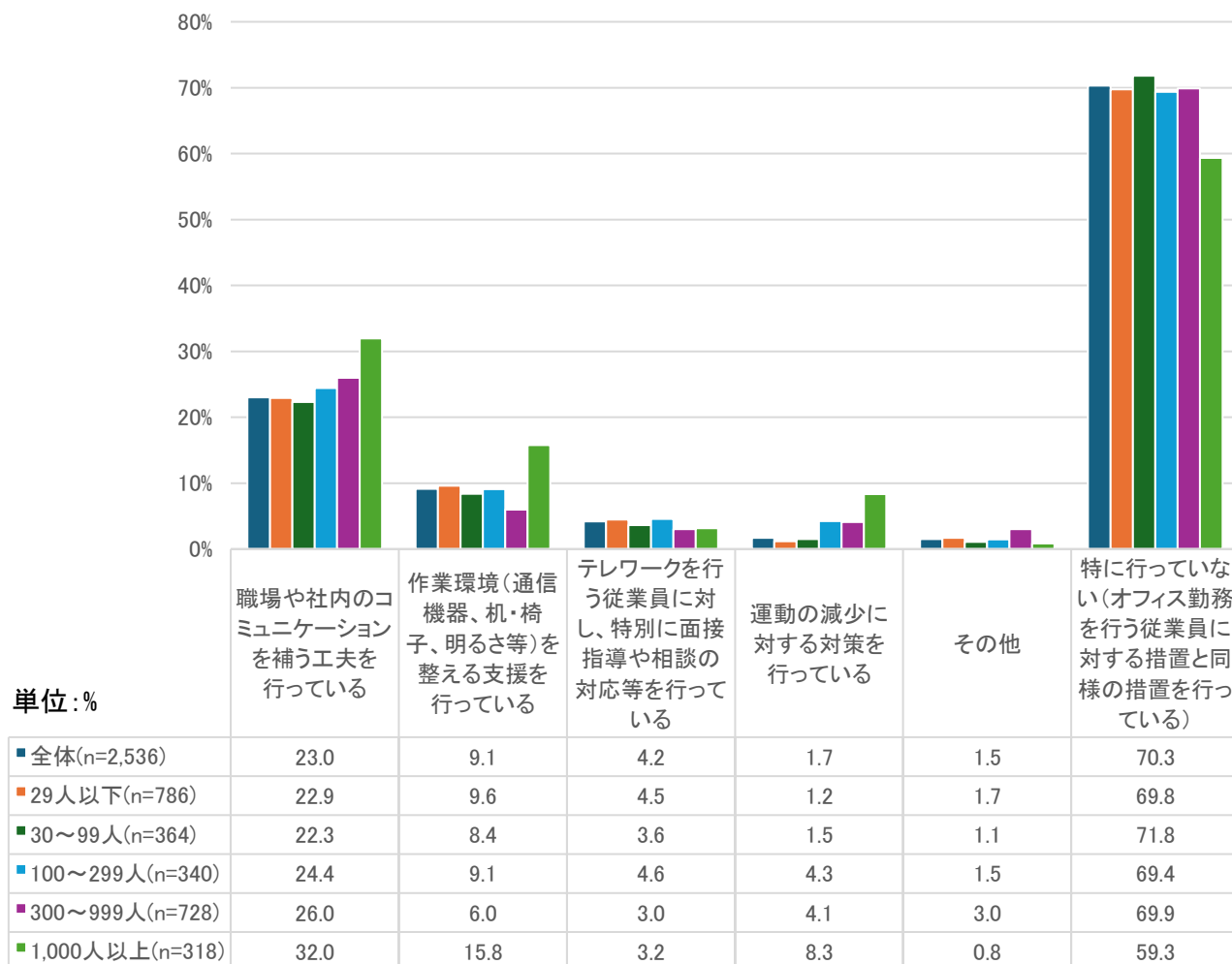
- 会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めており、通常、指示を出すことはよくある
- 会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどしない
- 会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている
- その他
- 会社から指示を出すことはない

※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

(10) テレワーク(在宅勤務)時の従業員に対する健康確保(メンタルヘルス対策を含む)のための措置

テレワーク(在宅勤務)中の従業員に対して、メンタルヘルス対策を含む健康確保の取組状況をみると「全体」では、「特に行っていない(オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている)」が70.3%でもっとも割合が高く、次いで「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」が23.0%となっている。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「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」、「運動の減少に対する対策を行っている」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

図表 52(MA)テレワーク(在宅勤務)時の健康確保(メンタルヘルス対策を含む)のための措置(問 20)



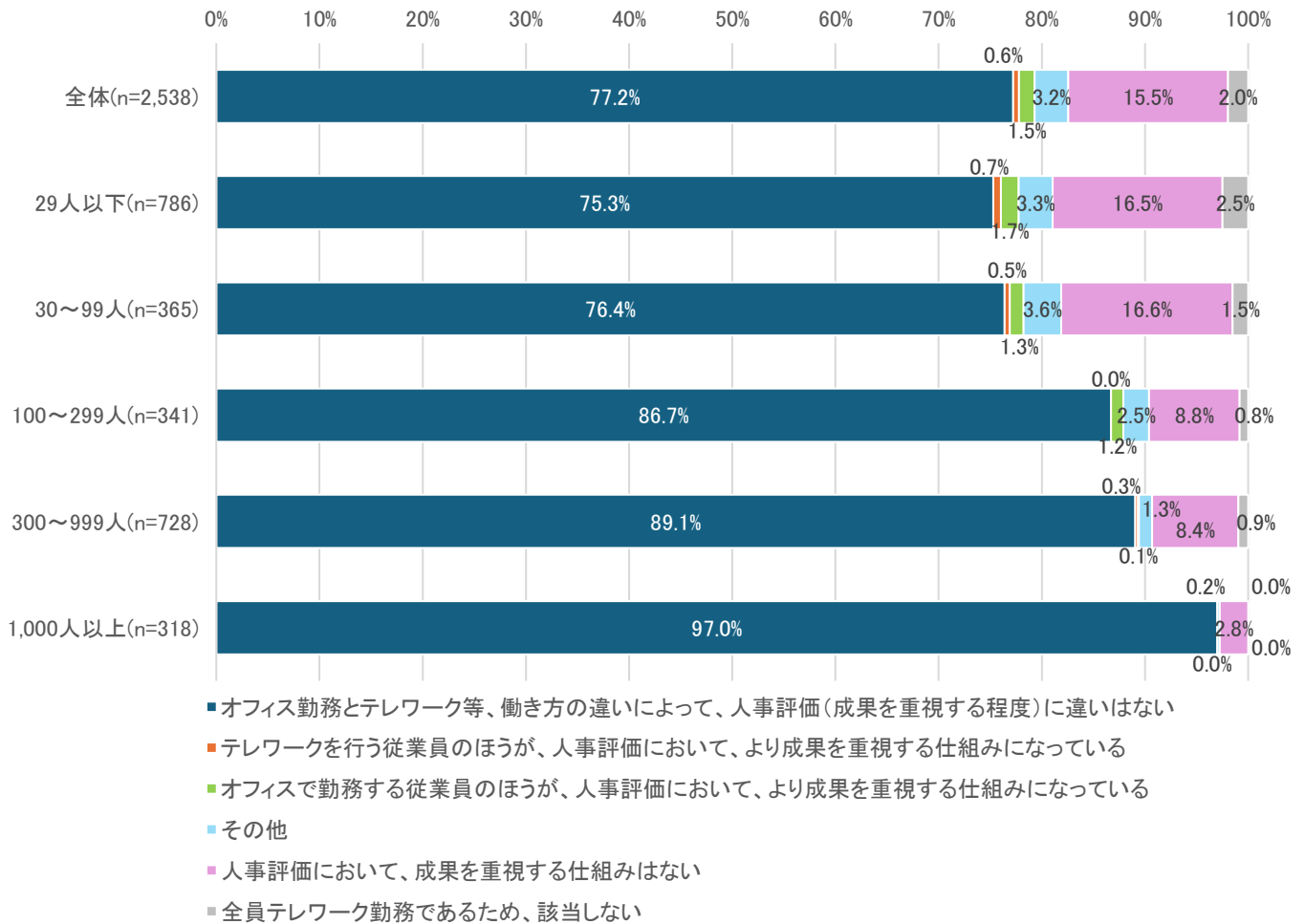
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

(11) オフィスのみ勤務者とテレワーク(在宅勤務)の間的人事評価の違い

オフィスのみで勤務する従業員と、テレワーク（在宅勤務）を行う従業員の間での人事評価（成果を重視する程度）の違いをみると、「全体」では、「オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価（成果を重視する程度）に違いはない」が77.2%で最も割合が高く、次いで「人事評価において、成果を重視する仕組みはない」が15.5%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの規模でも「オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価（成果を重視する程度）に違いはない」と回答する割合がもっとも高いが、「100～299人」以上の規模になるとそれ未満の規模に比べて「違いはない」と回答する割合が高くなる傾向がみられ、「1,000人以上」では97.0%となっている。

図表 53(SA)オフィス勤務と比較して、人事評価で成果を重視する程度の違い(問 21)

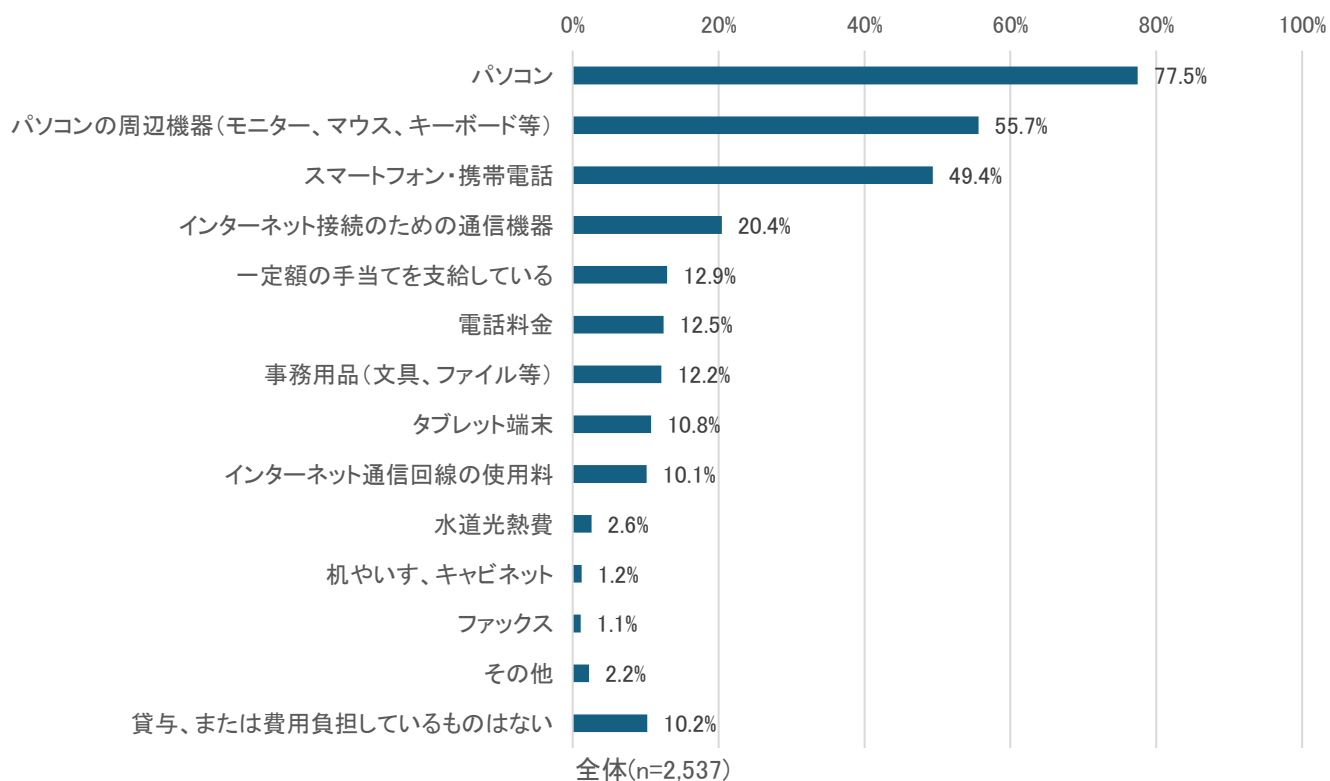


※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

(12) 会社からの費用負担・貸与状況

テレワーク（在宅勤務）を行う従業員に対して、会社が費用負担、または貸与しているものをみると、「全体」では、「パソコン」が77.5%でもっとも割合が高く、次いで「パソコンの周辺機器（モニター、マウス、キーボード等）」が55.7%、「スマートフォン・携帯電話」が49.4%となっている。従業員規模別にみると、「30～99人」、「100～299人」では「パソコンの周辺機器」などの割合が高く、「300～999人」、「1,000人以上」では他の規模に比べて「スマートフォン・携帯電話」などの割合が高い傾向がみられる。

図表 54(MA)テレワーク(在宅勤務)をする従業員に対して、会社が貸与・費用負担しているもの(問 22)



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

<数値表>従業員規模別

	回答数	問 22 テレワークをする従業員に対して会社が貸与・費用負担しているもの							単位: %
		パソコン	パソコンの周辺機器	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	一定額の手当てを支給している	電話料金	事務用品(文具、ファイル等)	
全体	2,537	77.5	55.7	49.4	20.4	12.9	12.5	12.2	
29人以下	782	74.3	51.5	46.5	17.5	10.6	13.7	13.5	
30～99人	364	80.9	62.1	50.7	23.7	15.0	11.9	11.6	
100～299人	341	82.9	61.0	57.7	26.7	18.5	8.9	7.6	
300～999人	732	84.4	54.2	62.0	23.7	16.4	7.9	8.3	
1,000人以上	318	78.4	45.4	61.1	18.8	22.2	6.1	8.1	

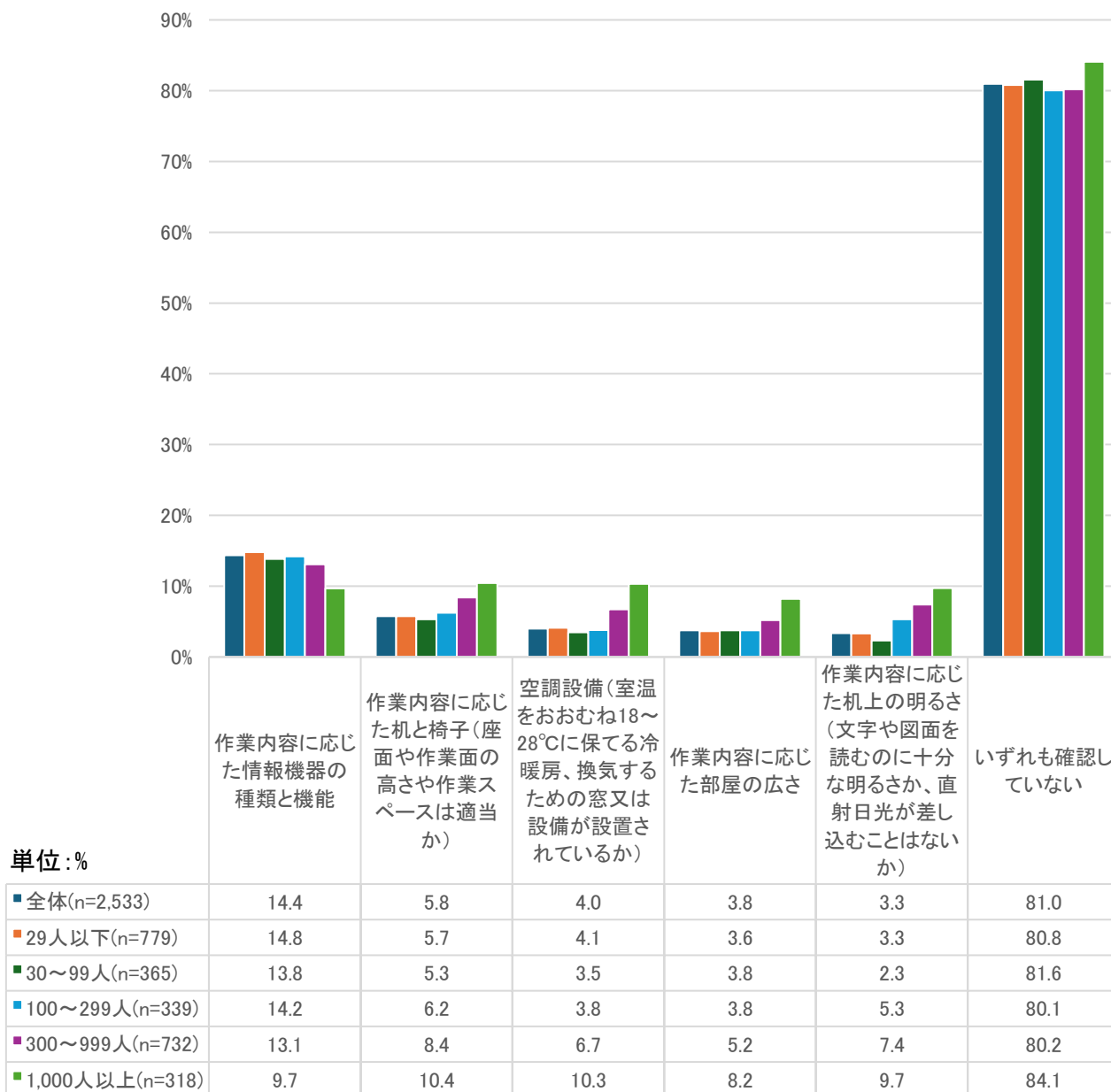
	回答数	問 22 テレワークをする従業員に対して会社が貸与・費用負担しているもの							単位: %
		タブレット端末	インターネット通信回線の使用料	水道光熱費	机やいす、キャビネット	ファックス	その他	貸与、または費用負担しているものはない	
全体	2,537	10.8	10.1	2.6	1.2	1.1	2.2	10.2	
29人以下	782	10.9	9.6	2.6	2.1	1.2	2.8	11.7	
30～99人	364	11.0	10.9	2.2	0.0	1.2	1.0	9.2	
100～299人	341	8.8	11.2	3.4	0.1	0.4	2.7	6.5	
300～999人	732	12.5	8.8	2.8	0.3	0.1	3.5	5.7	
1,000人以上	318	9.2	8.2	1.3	0.1	0.0	6.5	7.1	

(13) テレワーク(在宅勤務)時の作業環境の確認

テレワーク（在宅勤務）を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境（明るさ、室温・湿度、机、椅子等）の確認状況を見ると、「全体」では、「いずれも確認していない」が81.0%でもっとも割合が高く、次いで「作業内容に応じた情報機器の種類と機能」が14.4%となっている。

従業員規模で見ると、いずれの規模においても「いずれも確認していない」が8割を超えており、規模による大きな違いはみられない。

図表 55(MA)テレワーク(在宅勤務)時の作業環境の確認(問 23)



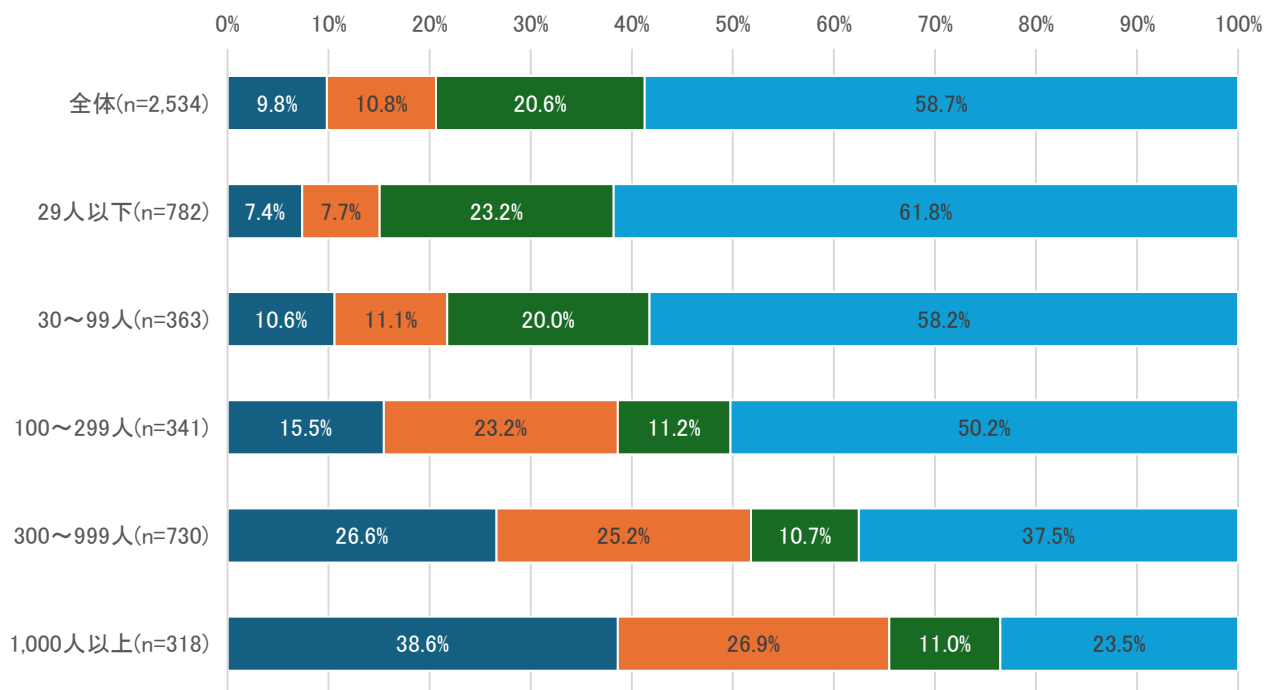
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

(14) 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

テレワーク（在宅勤務）を導入・実施している企業において、テレワーク（在宅勤務）時の働き方について労使で話し合う機会（またはその予定）をみると、「全体」では、「既存の労使委員会などの常設の協議体はなく、労使で話し合う機会も別に設けていない（話し合う予定がない）」が58.7%でもっとも割合が高く、次いで「既存の労使委員会などの常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を設けている（話し合う予定がある）」が20.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「既存の労使委員会などの常設の協議体で、労使で話し合っている（話し合う予定がある）」と回答する割合が高くなる傾向がみられる。

図表 56(SA)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(問 24)



- 既存の労使委員会などの常設の協議体で、労使で話し合っている(話し合う予定がある)
- 既存の労使委員会などの常設の協議体はあるが、労使で話し合っていない(話し合う予定がない)
- 既存の労使委員会などの常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を設けている(話し合う予定がある)
- 既存の労使委員会などの常設の協議体はなく、労使で話し合う機会も別に設けていない(話し合う予定がない)

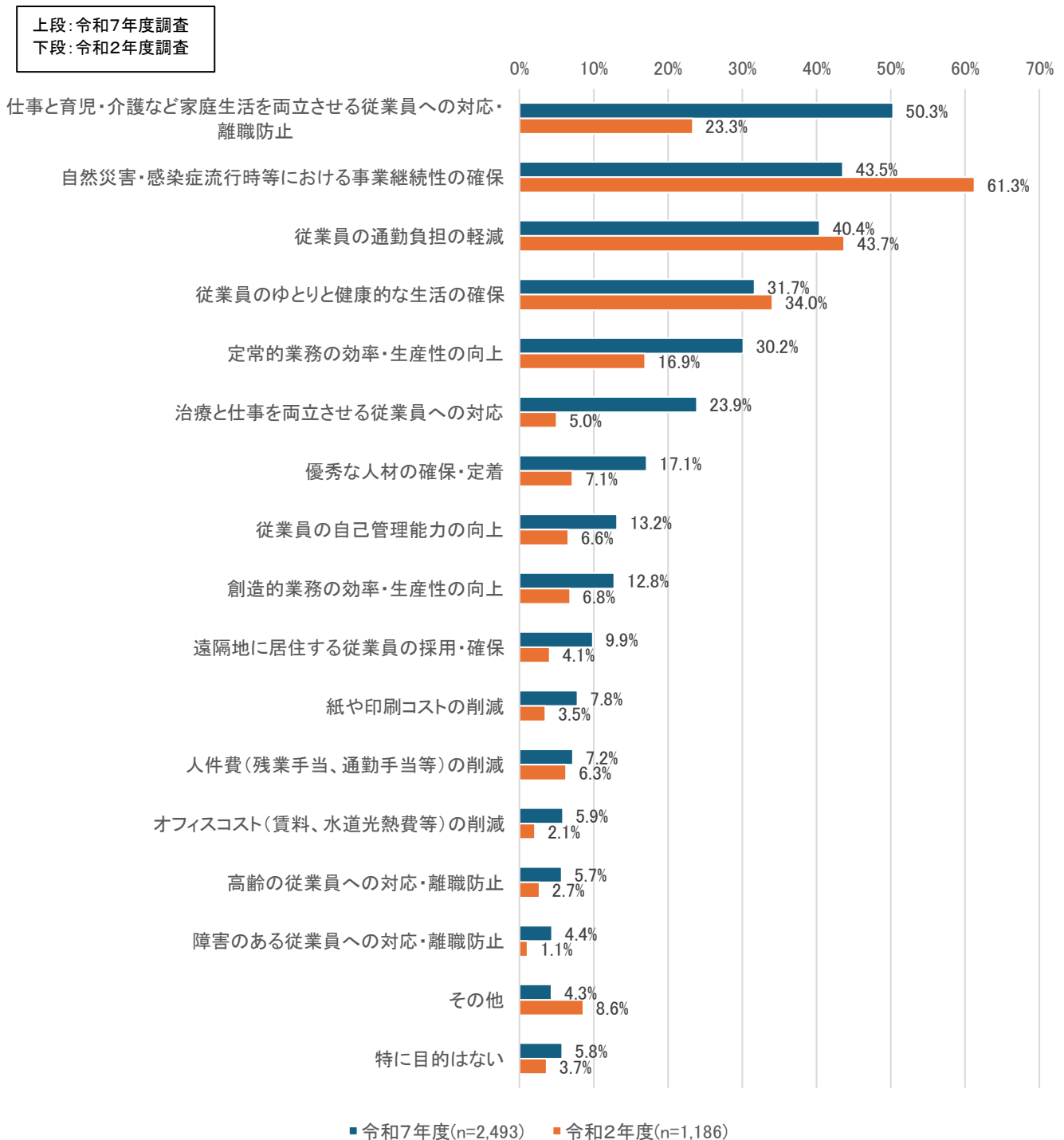
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

(15) テレワーク(在宅勤務)の導入目的や実際に生じた効果について

① テレワーク(在宅勤務)を導入・実施した当初の目的(令和2年度と令和7年度の比較)

テレワーク(在宅勤務)を導入・実施した当初の目的を令和2年度調査と比較すると、令和2年度調査では「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」と回答した割合が61.3%と突出しており、「従業員の通勤負担の軽減」43.7%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」34.0%となっているのに対し、本調査では「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」が50.3%でもっとも割合が高くなっている。令和2年度調査に比べ、本調査で割合が高まっている項目はほかに、「定常的業務の効率・生産性の向上」、「治療と仕事を両立させる従業員への対応」、「優秀な人材の確保・定着」等である。

図表 57(MA)テレワーク(在宅勤務)を導入・実施した当初の目的(問 25)経年比較



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」や「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」、「定常的業務の効率・生産性の向上」、「優秀な人材の確保・定着」等の割合が高くなる傾向がみられる。

**<数値表>従業員規模別
令和7年度**

	回答数	問 25-1 テレワークを導入・実施した当初の目的									単位: %
		仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	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	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	定常的業務の効率・生産性の向上	治療と仕事を両立させる従業員への対応	優秀な人材の確保・定着	従業員の自己管理能力の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	
全体	2,493	50.3	43.5	40.4	31.7	30.2	23.9	17.1	13.2	12.8	
29人以下	767	47.5	41.0	42.1	33.5	32.0	19.4	16.7	13.8	11.6	
30～99人	357	51.2	43.4	38.3	29.1	26.6	27.4	17.2	12.4	14.2	
100～299人	336	59.2	54.4	35.8	27.4	28.0	35.3	18.3	11.6	12.3	
300～999人	716	62.8	56.4	43.3	34.5	36.5	33.5	19.6	13.2	17.7	
1,000人以上	317	71.6	59.7	54.4	45.3	48.0	42.6	29.3	17.3	33.1	

	回答数	問 25-1 テレワークを導入・実施した当初の目的								単位: %
		遠隔地に居住する従業員の採用・確保	紙や印刷コストの削減	人件費(残業手当、通勤手当等)の削減	オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	高齢の従業員への対応・離職防止	障害のある従業員への対応・離職防止	その他	特に目的はない	
全体	2,493	9.9	7.8	7.2	5.9	5.7	4.4	4.3	5.8	
29人以下	767	9.7	7.6	5.9	5.5	6.7	3.2	5.0	7.6	
30～99人	357	11.2	8.6	9.3	6.6	4.0	4.3	3.4	3.9	
100～299人	336	6.9	5.6	7.7	5.4	5.6	9.7	3.8	1.8	
300～999人	716	9.9	9.7	8.7	6.2	3.3	9.7	3.4	3.2	
1,000人以上	317	10.4	11.5	7.5	9.4	7.5	13.2	3.0	2.1	

令和2年度

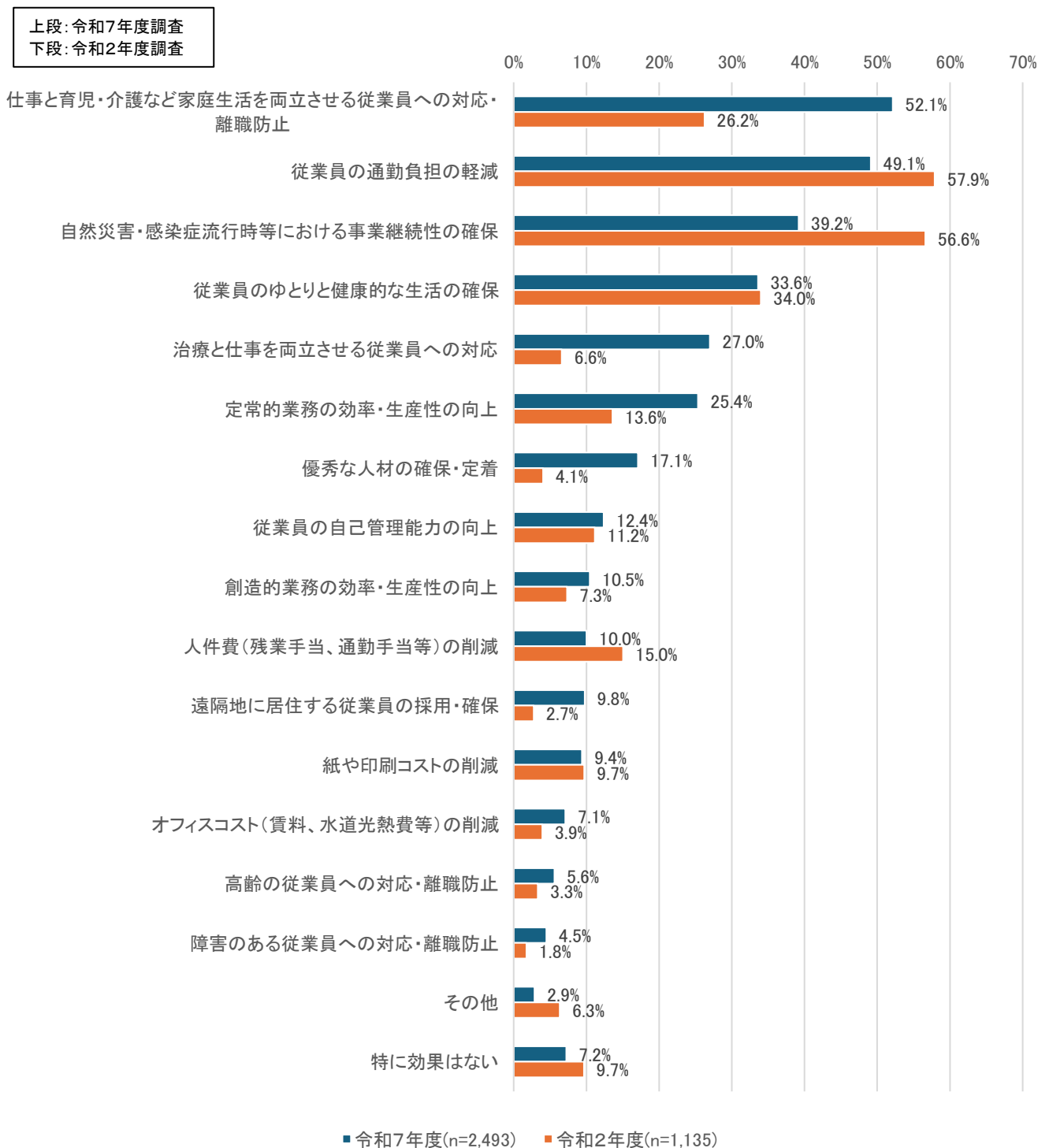
	回答数	Q25-1 テレワークを導入・実施した当初の目的									単位: %
		家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	従業員の通勤負担の軽減	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	定常的業務の効率・生産性の向上	治療と仕事を両立させる従業員への対応	優秀な人材の確保・定着	従業員の自己管理能力の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	
全体	1,186	23.3	61.3	43.7	34.0	16.9	5.0	7.1	6.6	6.8	
29人以下	97	18.5	62.6	50.9	41.7	16.8	4.6	9.2	5.2	3.7	
30～99人	131	28.7	60.0	32.9	26.1	15.9	4.7	3.3	8.1	9.9	
100～299人	362	27.5	58.2	40.0	20.3	17.8	5.3	7.2	6.4	11.0	
300～999人	379	32.2	62.1	45.3	27.6	26.6	11.5	10.2	13.3	12.3	
1,000人以上	217	49.4	58.6	45.7	29.0	29.9	19.2	19.1	15.6	20.5	

	回答数	Q25-1 テレワークを導入・実施した当初の目的								単位: %
		遠隔地に居住する従業員の採用・確保	紙や印刷コストの削減	人件費の削減	オフィスコストの削減	高齢の従業員への対応・離職防止	障害のある従業員への対応・離職防止	その他	特に目的はない	
全体	1,186	4.1	3.5	6.3	2.1	2.7	1.1	8.6	3.7	
29人以下	97	5.8	4.3	7.8	2.2	2.4	0.7	6.2	2.3	
30～99人	131	1.9	1.9	3.7	1.5	2.8	0.4	9.9	6.5	
100～299人	362	2.5	4.0	6.5	2.7	3.0	3.3	15.9	1.8	
300～999人	379	1.9	4.8	6.9	4.0	6.0	7.7	14.3	1.0	
1,000人以上	217	4.4	6.5	7.4	3.7	6.1	11.7	10.4	2.1	

② テレワーク(在宅勤務)の導入・実施によって実際に生じた効果(令和2年度と令和7年度の比較)

テレワーク(在宅勤務)を導入・実施したことにより実際に生じた効果を令和2年度調査と比較すると、令和2年度調査では「従業員の通勤負担の軽減」(57.9%)、「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」(56.6%)と回答した割合が高いのに対し、本調査では「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」が52.1%でもっとも割合が高くなっている。

図表 58(MA)テレワーク(在宅勤務)の導入・実施により実際に生じた効果(問 25)経年比較



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」や「従業員の通勤負担の軽減」、「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」、「治療と仕事を両立させる従業員への対応」等の割合が高くなる傾向がみられる。

**<数値表>従業員規模別
令和7年度調査**

	回答数	問 25-2 テレワークを導入・実施により実際に生じた効果									単位：%
		仕事と育児・ 介護など家 庭生活を両 立させる従 業員への対 応・離職防 止	従業員の 通勤負担 の軽減	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 ゆとりと健 康的な生活 の確保	治療と仕事 を両立させ る従業員へ の対応	定常的業務 の効率・生 産性の向上	優秀な人材 の確保・定 着	従業員の 自己管理 能力の向上	創造的業務 の効率・生 産性の向上	
全体	2,493	52.1	49.1	39.2	33.6	27.0	25.4	17.1	12.4	10.5	
29人以下	767	49.9	50.9	37.3	36.0	22.6	26.6	16.6	13.8	9.4	
30～99人	357	50.4	46.2	38.5	30.0	30.0	22.1	18.3	11.2	11.8	
100～299人	336	64.2	45.4	48.3	29.2	38.2	26.7	15.5	8.6	10.5	
300～999人	716	69.5	54.3	50.0	36.4	39.3	28.0	17.3	8.9	12.8	
1,000人以上	317	75.7	64.7	57.7	48.6	47.6	42.8	27.1	10.6	25.2	

	回答数	問 25-2 テレワークを導入・実施により実際に生じた効果								単位：%
		人件費(残業 手当、通勤 手当等)の削 減	遠隔地に居 住する従 業員の採用・ 確保	紙や印刷コ ストの削減	オフィスコ スト(賃料、 水道光熱 費等)の削 減	高齢の従 業員への 対応・離職 防止	障害のある 従業員への 対応・離職 防止	その他	特に目的 (効果)はない	
全体	2,493	10.0	9.8	9.4	7.1	5.6	4.5	2.9	7.2	
29人以下	767	9.5	10.2	9.3	6.4	6.0	3.4	3.4	9.0	
30～99人	357	10.6	9.6	9.3	8.9	4.2	3.9	2.2	5.5	
100～299人	336	11.1	7.2	8.6	5.3	7.8	9.6	2.4	3.0	
300～999人	716	10.1	10.2	12.3	6.1	3.7	14.0	1.8	5.5	
1,000人以上	317	6.7	10.7	16.3	12.8	8.7	17.2	1.3	2.7	

令和2年度調査

	回答数	問 25-2 テレワークを導入・実施により実際に生じた効果									単位：%
		家庭生活を 両立させる従 業員への対 応・離職防 止	従業員の 通勤負担 の軽減	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 ゆとりと健 康的な生活 の確保	治療と仕事 を両立させ る従業員へ の対応	定常的業務 の効率・生 産性の向上	優秀な人材 の確保・定 着	従業員の 自己管理 能力の向上	創造的業務 の効率・生 産性の向上	
全体	1,135	26.2	57.9	56.6	34.0	6.6	13.6	4.1	11.2	7.3	
29人以下	90	20.0	63.1	58.7	41.6	6.9	11.6	4.9	12.5	4.7	
30～99人	130	32.2	49.2	53.4	24.8	5.3	15.0	1.8	9.1	10.2	
100～299人	341	32.7	56.7	55.5	23.3	6.9	14.5	6.2	9.1	10.2	
300～999人	362	41.8	68.4	57.1	37.7	13.5	26.1	8.1	14.8	10.6	
1,000人以上	212	52.3	71.2	64.1	40.5	17.2	34.0	9.6	19.2	17.6	

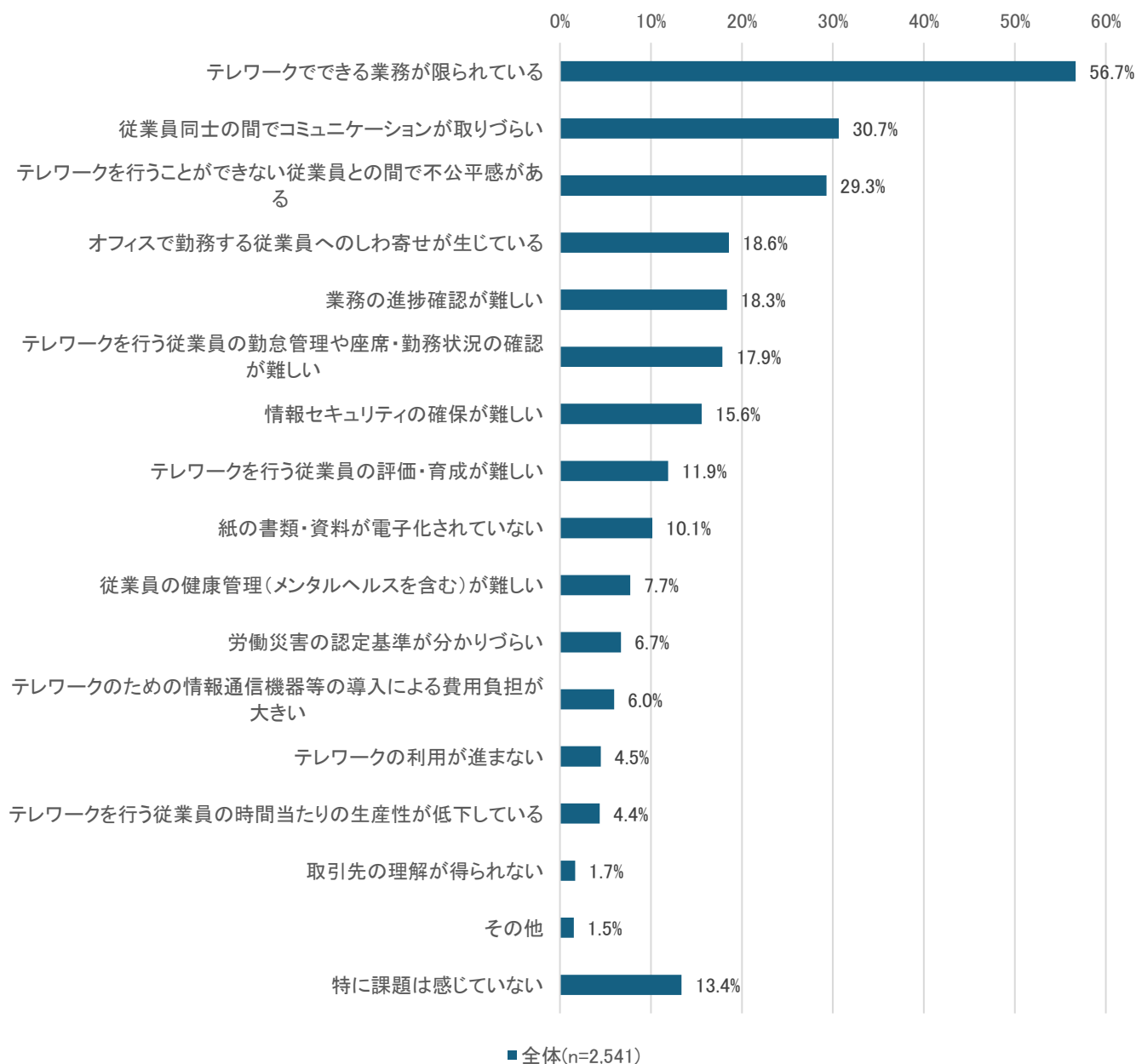
	回答数	問 25-2 テレワークを導入・実施により実際に生じた効果								単位：%
		人件費の削 減	遠隔地に居 住する従 業員の採用・ 確保	紙や印刷コ ストの削減	オフィスコ ストの削減	高齢の従 業員への 対応・離職 防止	障害のある 従業員への 対応・離職 防止	その他	特に目的は ない	
全体	1,135	15.0	2.7	9.7	3.9	3.3	1.8	6.3	9.7	
29人以下	90	13.5	3.8	9.8	3.1	3.6	1.3	4.7	8.0	
30～99人	130	16.4	1.4	9.3	4.4	3.0	1.6	7.8	13.8	
100～299人	341	17.6	1.9	9.1	5.6	2.0	2.5	8.5	6.2	
300～999人	362	18.5	3.2	13.4	7.7	5.8	8.3	11.7	2.7	
1,000人以上	212	15.5	2.3	16.9	5.4	6.5	12.5	5.8	2.9	

(16) テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題

① テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題

テレワーク（在宅勤務）を導入・実施している企業において、テレワーク（在宅勤務）を導入・実施する上での課題をみると、「全体」では、「テレワークのできる業務が限られている」が56.7%でもっとも割合が高く、次いで「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」が30.7%、「テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感がある」が29.3%となっている。

図表 59(MA)テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題(問 26)

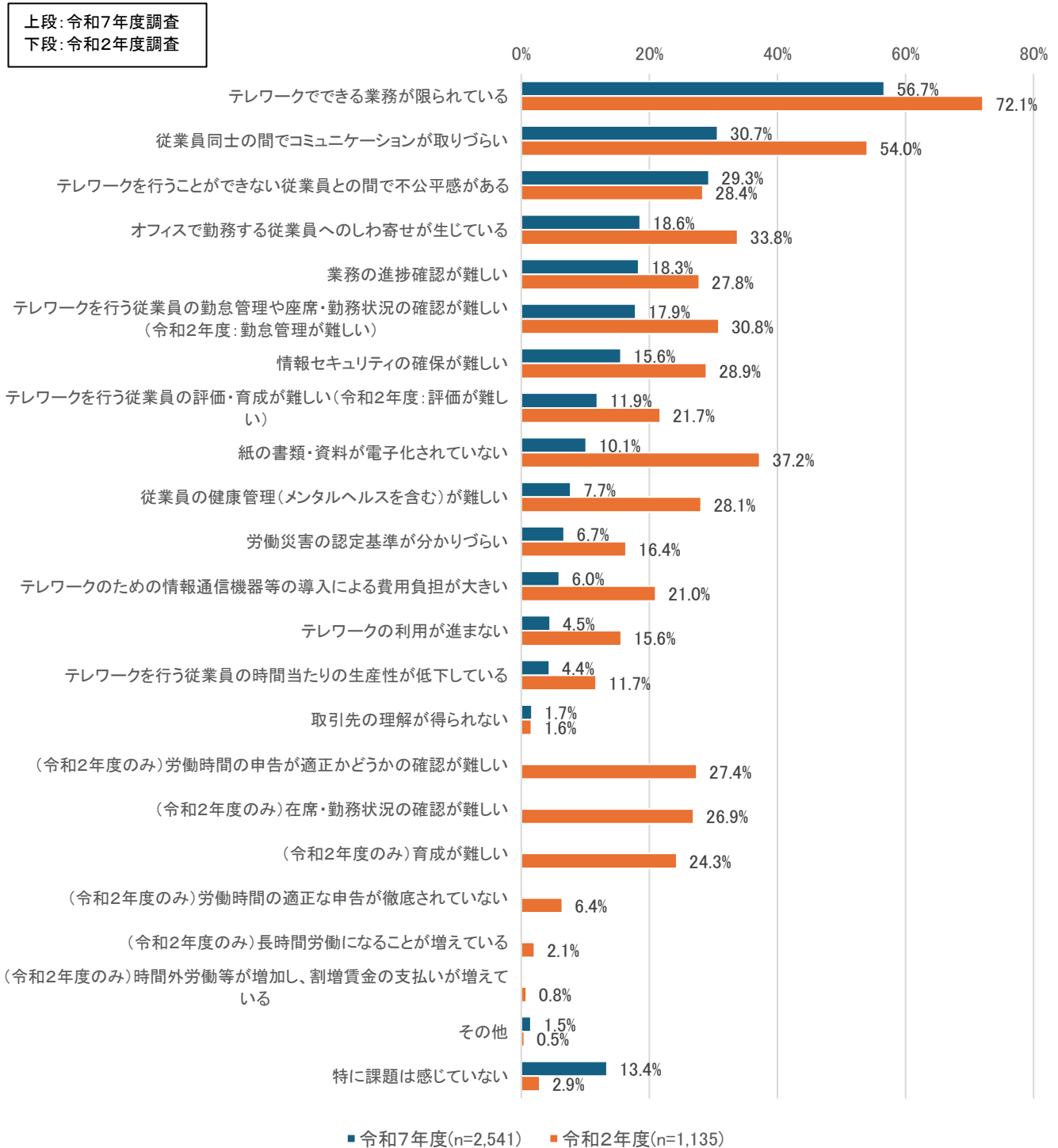


※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

② テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題(令和2年度と令和7年度の比較)

テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題を令和2年度調査と比較すると、多数の項目において課題と回答したものの割合が低くなっており、令和2年度に最も高かった「テレワークでできる業務が限られている」72.1%が本調査では56.7%、次いで高かった「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」54.0%が30.7%、「紙の書類・資料が電子化されていない」37.2%が10.1%、「オフィスで勤務する従業員へのしわ寄せが生じている」33.8%が18.6%となっている。また、「特に課題は感じていない」とするものの割合は令和2年度で2.9%が本調査では13.4%となっている。

図表 60(MA)テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題(問 26)経年比較



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

<数値表>従業員規模別
令和7年度調査

	回答数	問 26 テレワークを導入・実施する上での課題									単位: %
		テレワーク のできる業 務に限られ 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	テレワーク を行うこと ができない 従業員との 間で不公平 感がある	オフィスで 勤務する従 業員へのし わ寄せが生 じている	業務の進 捗確認が 難しい	テレワーク を行う従業 員の勤怠 管理や座 席・勤務状 況の確認 が難しい	情報セキュ リティの確 保が難しい	テレワーク を行う従業 員の評価・ 育成が難し い	紙の書類・ 資料が電 子化されて いない	
全体	2,541	56.7	30.7	29.3	18.6	18.3	17.9	15.6	11.9	10.1	
29人以下	787	55.5	29.5	23.8	17.5	15.9	15.9	15.2	12.6	10.1	
30～99人	363	57.5	31.4	31.8	19.6	21.7	19.9	16.2	9.2	8.8	
100～299人	340	61.5	30.3	45.1	19.5	20.6	21.8	15.7	14.7	12.1	
300～999人	733	57.9	44.6	54.9	26.4	22.1	22.3	17.0	17.5	17.6	
1,000人以上	318	48.9	43.9	56.0	25.2	30.4	25.5	13.7	14.0	16.7	

	回答数	問 26 テレワークを導入・実施する上での課題									単位: %
		従業員の健 康管理(メン タルヘルス を含む)が難 しい	労働災害の 認定基準が 分かりづらい	テレワークの ための情報 通信機器等 の導入によ る費用負担 が大きい	テレワークの 利用が進ま ない	テレワークを 行う従業員 の時間当た りの生産性 が低下してい る	取引先の理 解が得られ ない	その他	特に課題は 感じていない		
全体	2,541	7.7	6.7	6.0	4.5	4.4	1.7	1.5	13.4		
29人以下	787	6.5	6.8	6.2	4.4	4.0	1.7	1.7	15.2		
30～99人	363	9.4	6.5	6.8	3.8	4.8	1.4	0.5	11.2		
100～299人	340	8.8	6.2	2.2	6.6	4.1	1.5	3.3	11.5		
300～999人	733	10.0	8.7	4.9	5.8	7.1	3.2	2.7	6.9		
1,000人以上	318	10.2	6.2	6.1	4.0	8.4	2.4	1.2	10.2		

令和2年度調査

	回答数	Q26-4 項目 1. テレワークの課題-新型コロナ流行下のテレワークの課題											単位: %
		できる業 務に限ら 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	紙の書 類・資料 が電子化 されてい ない	オフィス で勤務す る従業員 へのしわ 寄せが生 じている	勤怠管理 が難しい	情報セキュ リティの 確保が難 しい	テレワー クできな い従業員 との間で 不公平感 がある	従業員の 健康管理 が難しい	業務の進 捗確認が 難しい	労働時間 の申告が 適正かど うかの確 認が難し い	在席・勤 務状況の 確認が難 しい	育成が難 しい
全体	1,135	72.1	54.0	37.2	33.8	30.8	28.9	28.4	28.1	27.8	27.4	26.9	24.3
29人以下	98	71.2	59.2	35.5	37.3	25.6	24.2	26.6	31.9	31.0	21.9	25.3	25.8
30～99人	126	73.7	44.8	39.1	28.6	37.7	35.3	25.2	22.1	22.1	31.9	28.8	20.8
100～299人	347	74.0	52.4	37.2	30.6	37.8	35.0	43.7	25.0	27.5	41.5	28.1	25.3
300～999人	360	66.0	61.3	45.5	33.1	30.2	27.6	45.4	28.6	27.0	37.3	31.3	28.3
1,000人以上	204	63.0	61.6	59.8	38.3	44.0	35.3	53.7	33.5	36.3	40.9	37.8	36.8

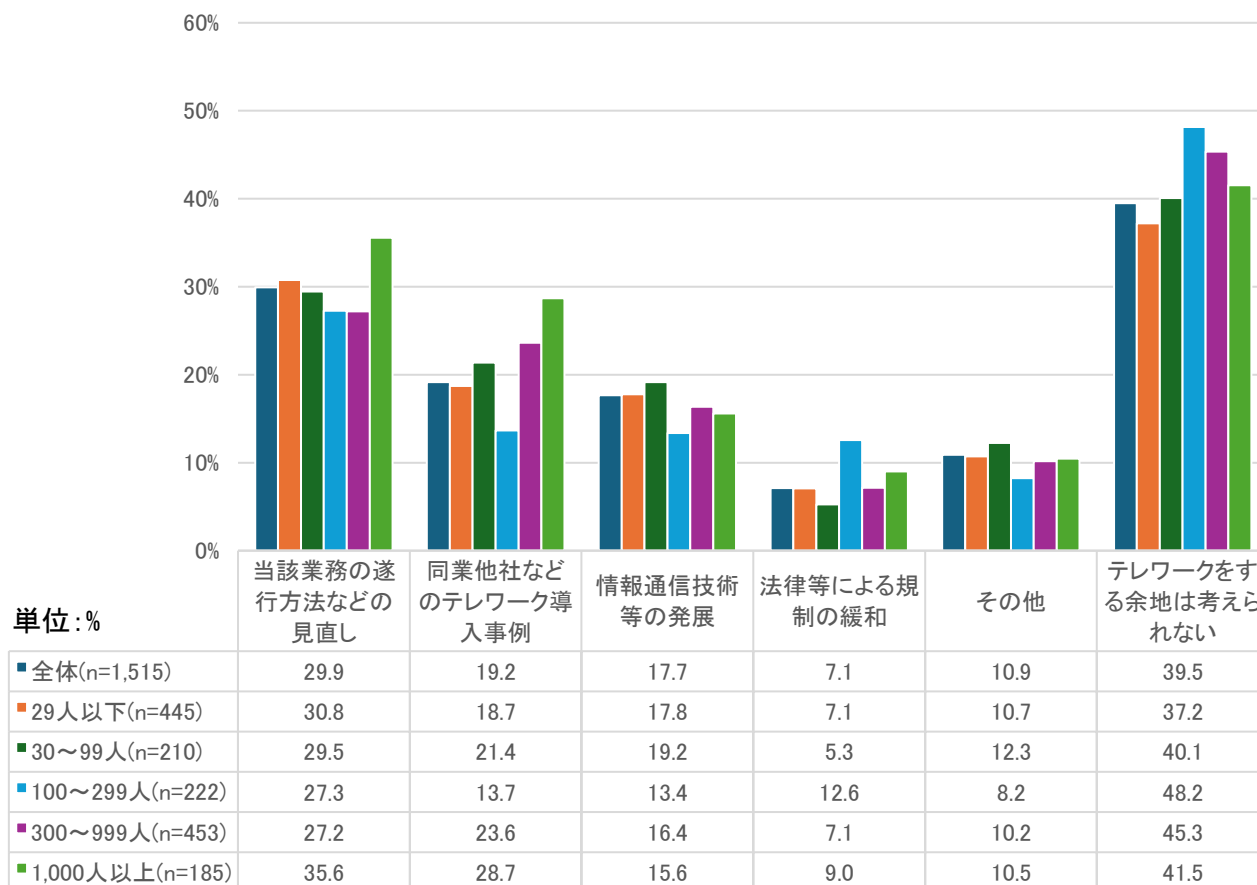
	回答数	Q26-4 項目 1. テレワークの課題-新型コロナ流行下のテレワークの課題											単位: %
		評価が難 しい	情報通信 機器等の 導入によ る費用負 担が大き い	労働災害 の認定基 準が分か りづらい	利用が進 まない	時間当た り生産性 が低下し ている	労働時間 の適正な 申告が徹 底されて いない	長時間労 働になる ことが増 えている	取引先か ら理解が 得られな い	時間外労 働等が増 加し、割 増賃金の 支払いが 増えている	その他	特に課題 は感じて いない	
全体	1,135	21.7	21.0	16.4	15.6	11.7	6.4	2.1	1.6	0.8	0.5	2.9	
29人以下	98	17.1	20.9	18.6	18.3	12.1	7.9	1.3	2.0	0.0	0.5	2.7	
30～99人	126	24.5	20.5	10.8	13.1	12.4	4.5	3.2	0.8	2.0	0.0	3.3	
100～299人	347	34.3	23.8	21.7	9.8	6.8	3.6	2.2	2.1	1.2	1.2	2.4	
300～999人	360	38.3	18.3	18.3	10.0	10.3	7.1	3.1	1.3	1.6	2.3	2.1	
1,000人以上	204	40.1	25.4	15.7	10.8	10.5	8.4	4.3	2.1	1.3	2.8	2.7	

(17) テレワークでできないと考える業務の可能性

テレワーク（在宅勤務）を導入・実施している企業がその課題として「テレワークでできる業務が限られているから」と回答したものに対し、どのようなことがあればテレワークが可能になるかをみると、「全体」では、「テレワークをする余地は考えられない」が39.5%でもっとも割合が高く、次いで「当該業務の遂行方法などの見直し」が29.9%、「同業他社などのテレワーク導入事例」が19.2%となっている。

従業員規模別でみると、「1,000人以上」の規模で「当該業務の遂行方法などの見直し」や「同業他社などのテレワーク導入事例」と回答した割合が高い傾向がみられる。

図表 61(MA)テレワークができない業務が可能になる方法(問 27)



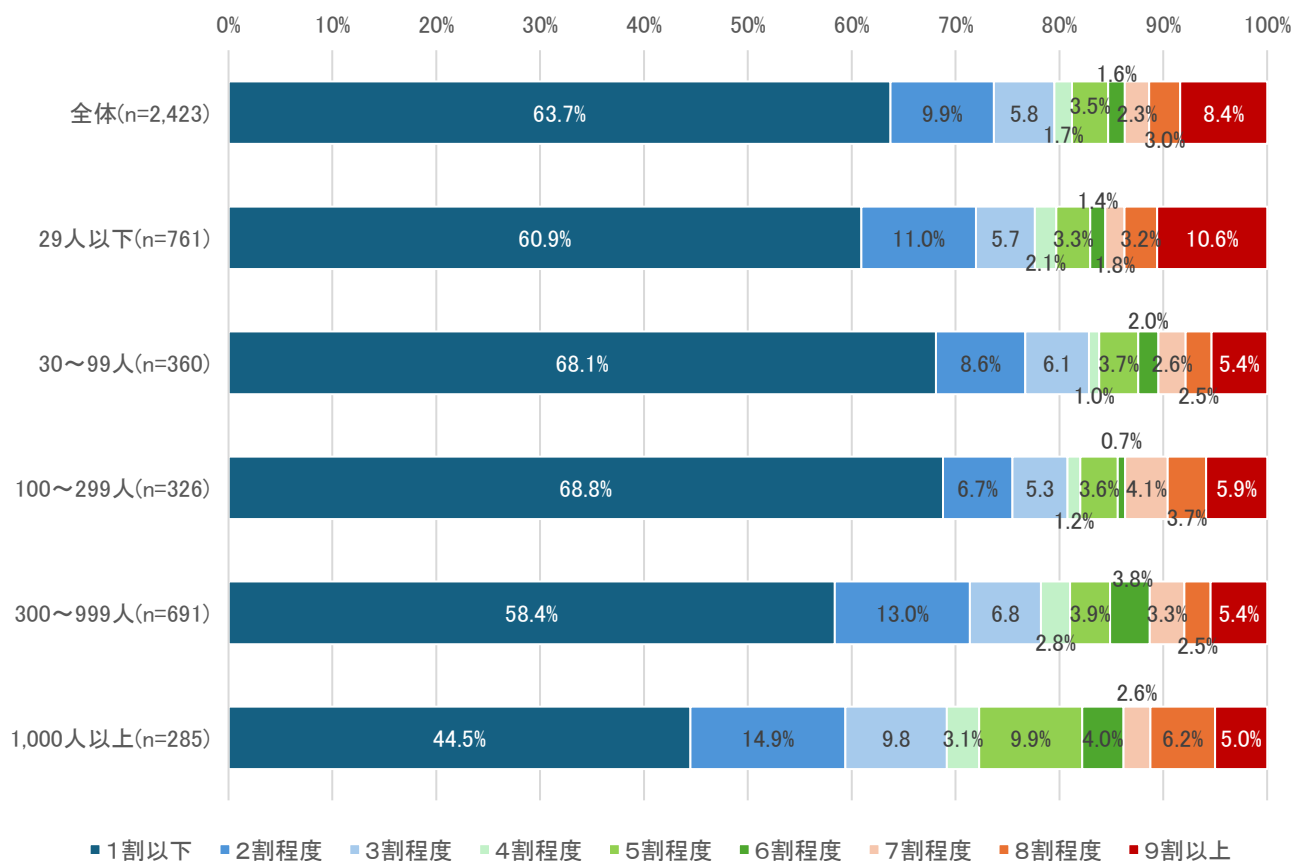
※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施しており、問 26 で「テレワークでできる業務が限られているから」と回答した企業が対象

(18) テレワークの実施割合

2025年（令和7年）7月時点におけるテレワーク（在宅勤務）の実施割合をみると、「全体」では、「1割以下」が63.7%でもっとも割合が高く、次いで「2割程度」が9.9%となっている。

従業員規模別でみると「29人以下」では「1割以下」が60.9%でもっとも割合が高いが、「9割以上」が10.6%となっている。「300～999人」、「1,000人以上」では「2割程度」や「3割程度」、「5割程度」と回答した割合が高くなる傾向がみられる。

図表 62 (SA)2025年7月時点におけるテレワーク(在宅勤務)の実施割合(問28)



※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象(選択肢「わからない」と回答した企業を除外して集計)

(19) 今後のテレワークの導入・継続意向

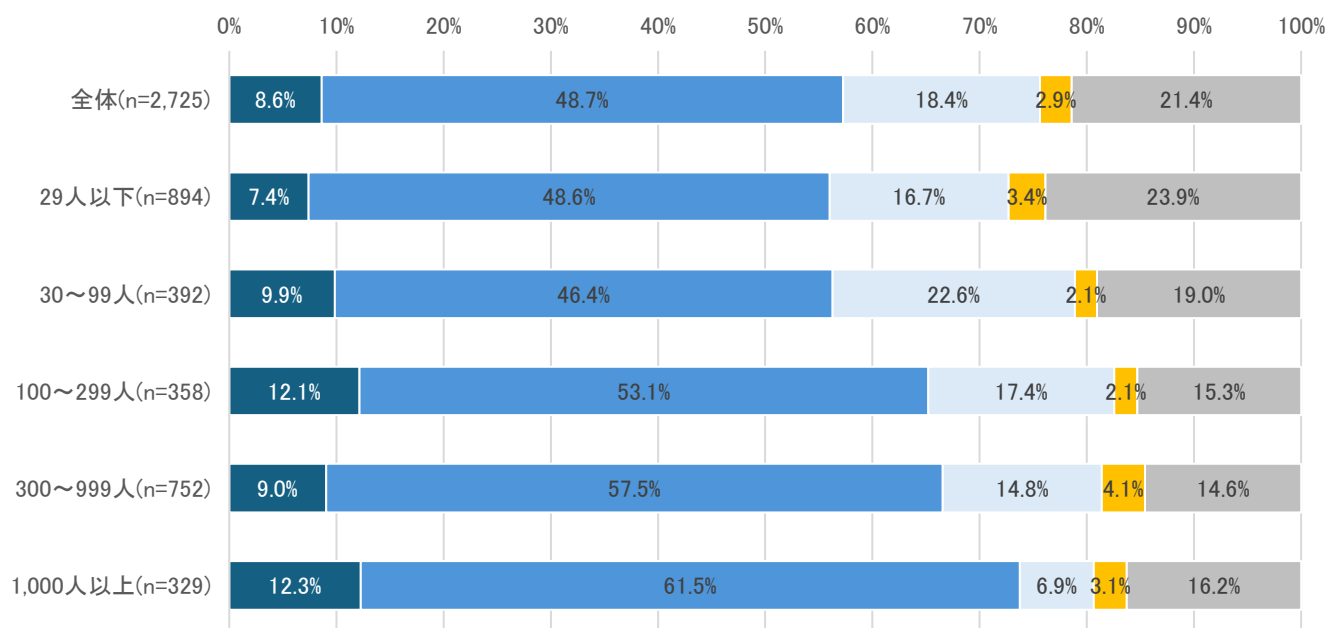
① テレワークを導入・実施している企業における今後の継続意向

現在、テレワークを導入・実施している企業における今後のテレワーク継続実施意向をみると、「全体」では、「今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい」が48.7%でもっとも割合が高く、「今後はテレワークの利用を拡大したい」は8.6%となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい」と回答する割合が高くなる傾向がみられる。

業種別にみると、「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」で「今後は、テレワークの利用を拡大したい」と回答する割合が11.4%となっている。また、「情報通信業」では「今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい」と回答した割合が72.5%と高い。

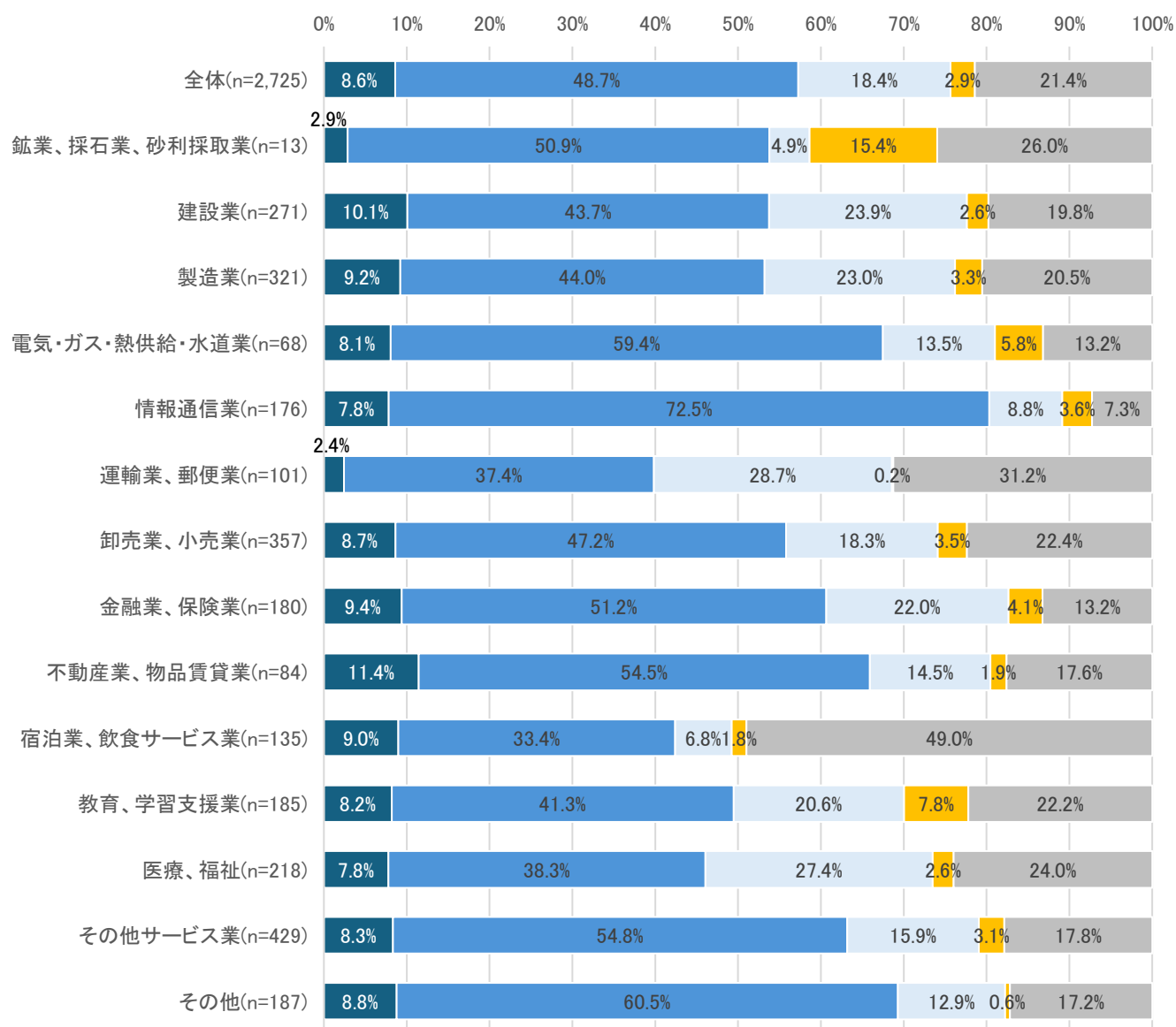
図表 63 (SA)従業員規模別今後のテレワークの実施意向(問 29)



- 今後は、テレワークの利用を拡大したい
- 今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい
- 自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい
- 今後は、テレワークの利用を縮小したい
- わからない、検討中である

※テレワークを導入・実施している企業が対象

図表 64 (SA)業種別今後のテレワークの実施意向(問 29)



- 今後、テレワークの利用を拡大したい
- 今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい
- 自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい
- 今後、テレワークの利用を縮小したい
- わからない、検討中である

※テレワークを導入・実施している企業が対象

4 テレワークに関して、行政に求める支援策

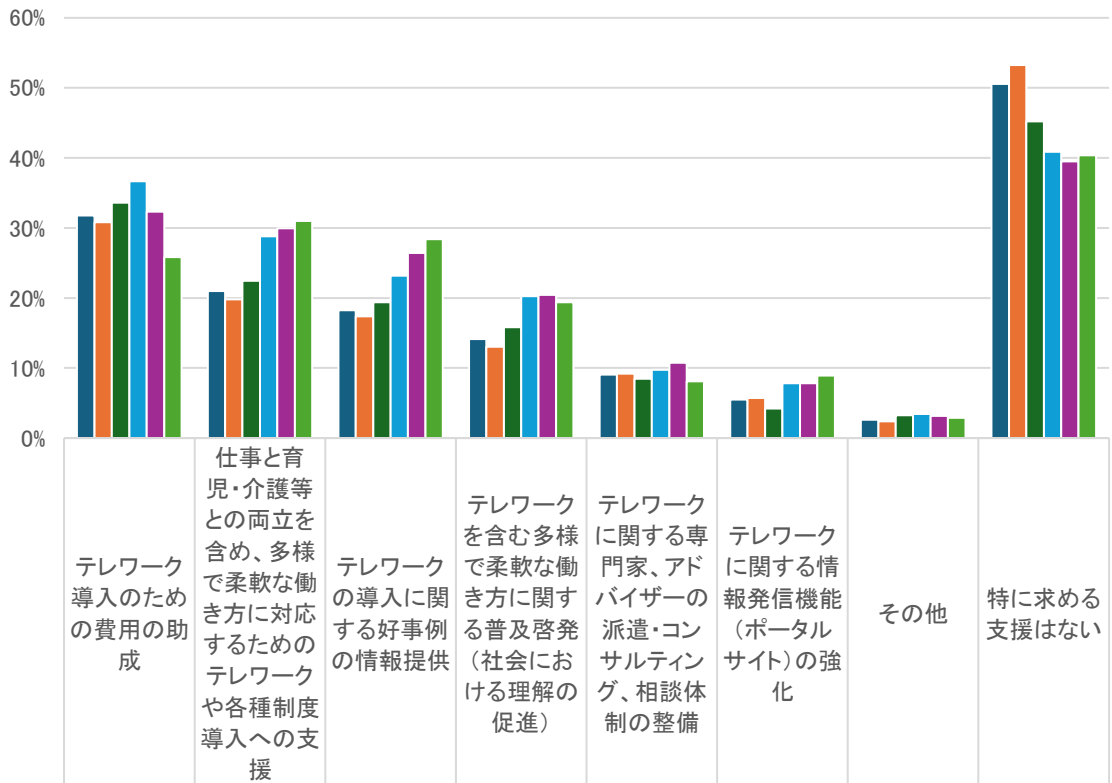
テレワークに関して、行政に求める支援策をみると、「全体」では、「テレワーク導入のための費用の助成」が31.8%でもっとも割合が高く、次いで「仕事と育児・介護等との両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援」が21.0%、「テレワークの導入に関する好事例の情報提供」が18.3%となっている。

従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど「仕事と育児・介護等との両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援」や「テレワークの導入に関する好事例の情報提供」と回答した割合が高い傾向がみられる。

テレワークの実施状況別でみると、「在宅勤務実施企業」では「テレワーク非実施企業」に比べて「テレワーク導入のための費用の助成」や「仕事と育児・介護等との両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援」と回答した割合が高い。

さらに、テレワーク（在宅勤務）の導入・実施状況別にみると、「在宅勤務を廃止した企業」において、「テレワーク導入のための費用の助成」、「仕事と育児・介護等との両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援」、「テレワークの導入に関する好事例の情報提供」等、行政に支援策を求める割合が高い傾向がみられる。

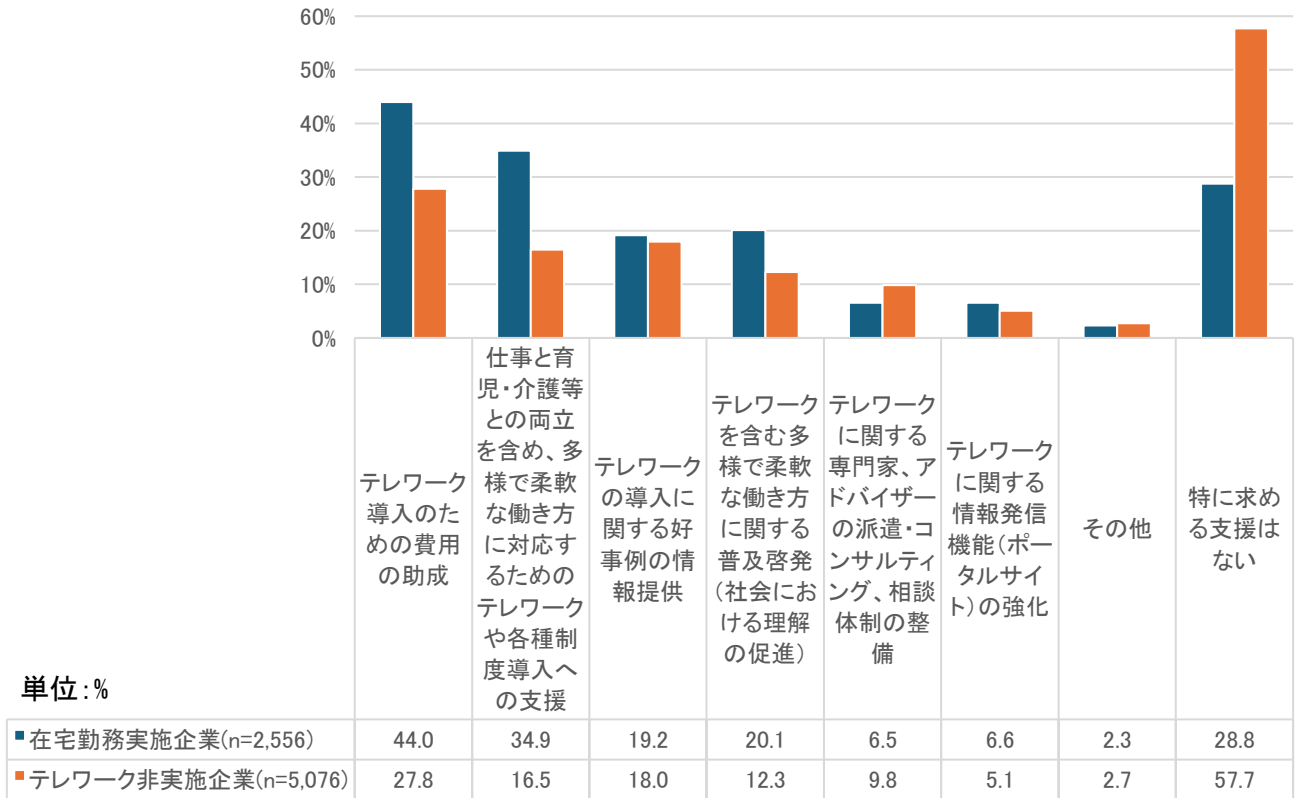
図表 65(MA)従業員数別行政に求める支援策(問31)



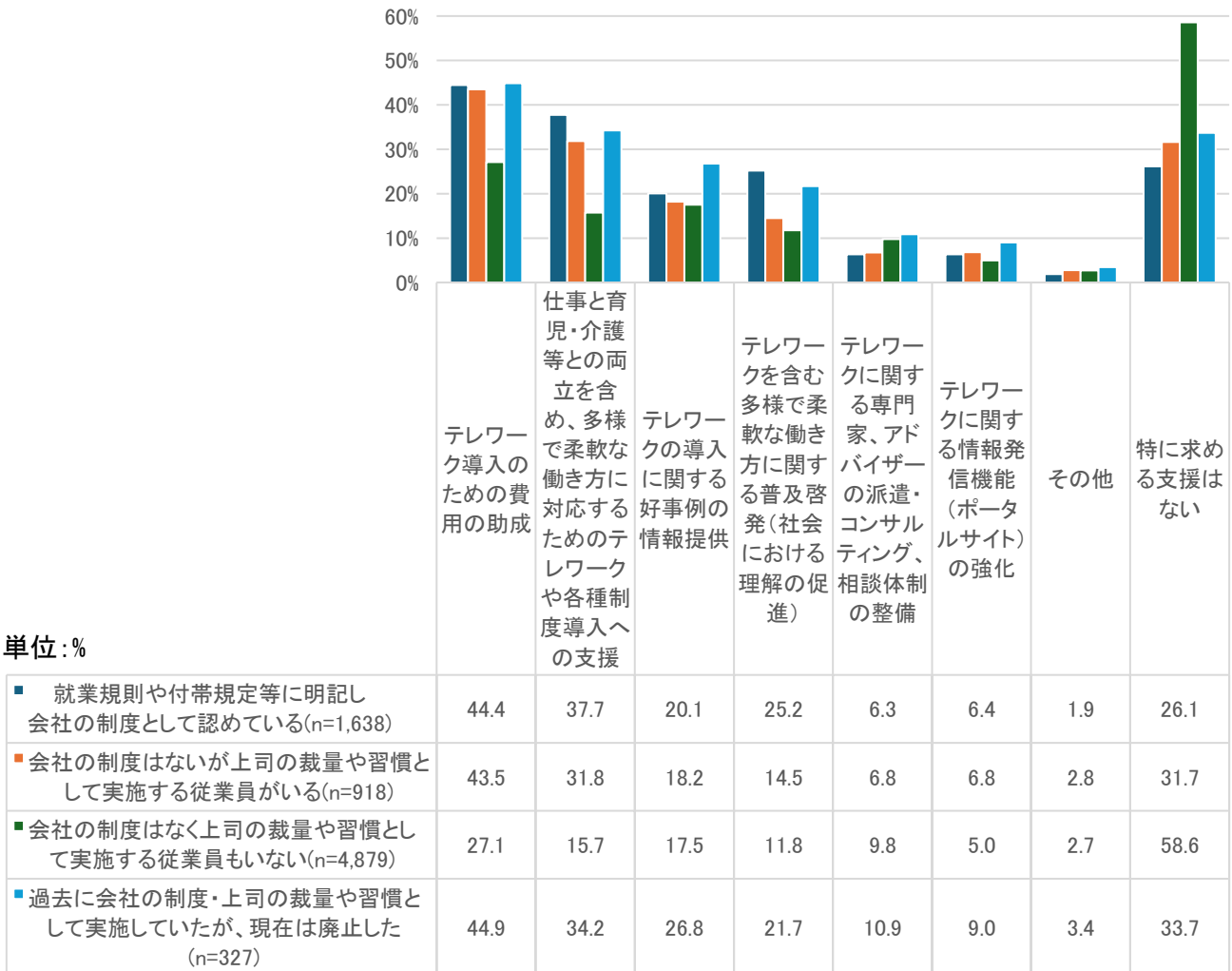
単位：%

支援策	全体	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上
テレワーク導入のための費用の助成	31.8	30.8	33.6	36.7	32.3	25.9
仕事と育児・介護等との両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援	21.0	19.8	22.5	28.8	29.9	31.0
テレワークの導入に関する好事例の情報提供	18.3	17.4	19.4	23.2	26.4	28.4
テレワークを含む多様で柔軟な働き方に関する普及啓発(社会における理解の促進)	14.1	13.0	15.8	20.2	20.5	19.4
テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備	9.1	9.2	8.5	9.7	10.8	8.1
テレワークに関する情報発信機能(ポータルサイト)の強化	5.5	5.7	4.2	7.8	7.8	8.9
その他	2.6	2.4	3.2	3.4	3.2	2.9
特に求める支援はない	50.6	53.3	45.2	40.9	39.5	40.4

図表 66(SA)テレワーク(在宅勤務)の導入・実施状況別行政に求める支援策(問 31)



図表 67(MA)テレワーク(在宅勤務)導入状況別行政に求める支援策(問 31)



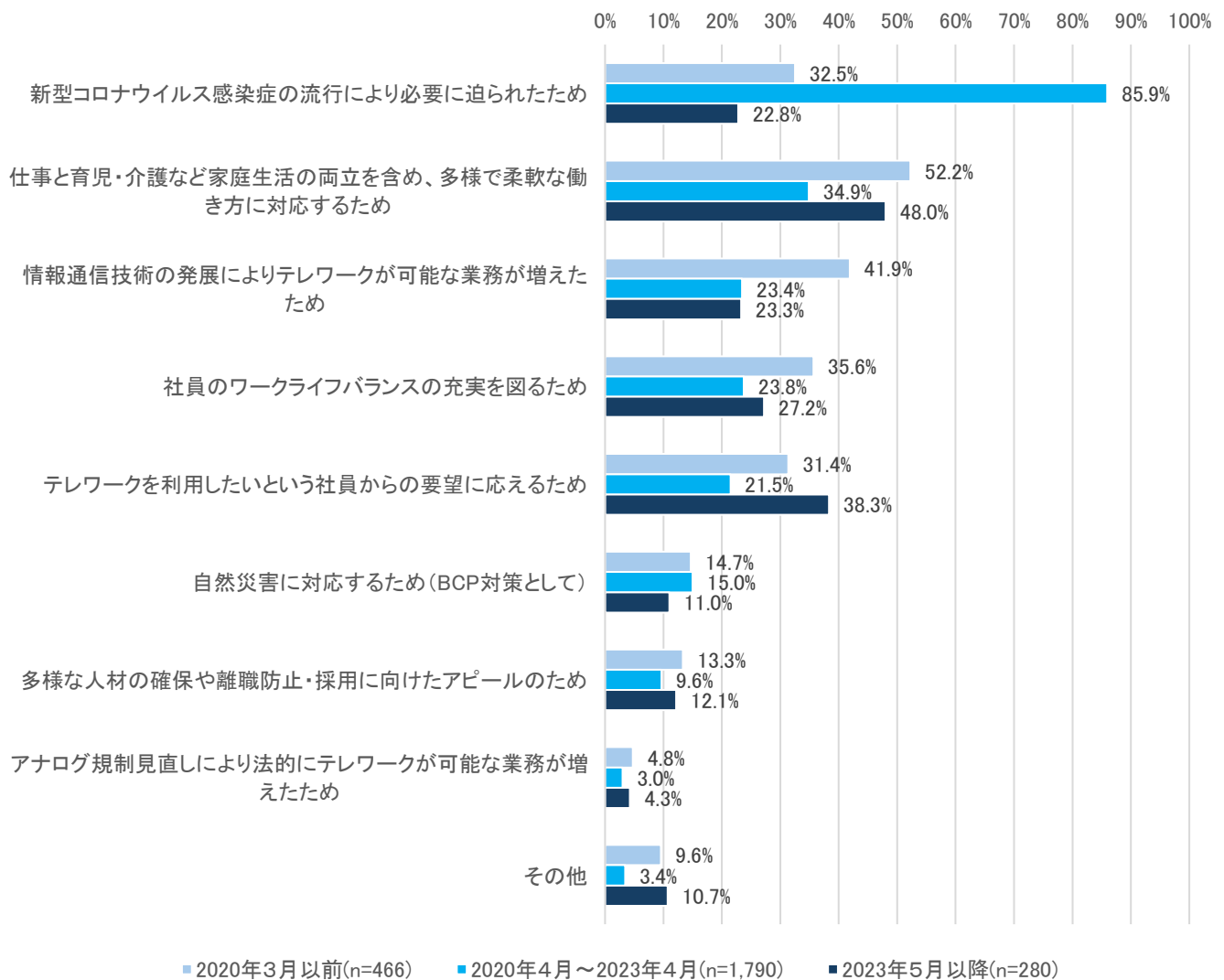
5 テーマ別クロス集計結果

(1) テレワークの導入時期に応じた特徴

① テレワーク(在宅勤務)を導入・実施したきっかけ(導入時期の比較)

テレワーク（在宅勤務）を導入・実施したきっかけを導入時期でみると、「2020年（令和2年）4月～2023年（令和5年）4月」（新型コロナウイルス流行時期）に導入した企業では「新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため」と回答した割合が85.9%と突出して高い。一方で、「2020年（令和2年）3月以前」（新型コロナウイルス流行以前）に導入した企業では「仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するため」が52.2%、次いで「情報通信技術の発展によりテレワークが可能な業務が増えたため」が41.9%となっている。また、「2023年（令和5年）5月以降」（新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後）に導入した企業では、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するため」が48.0%、次いで「テレワークを利用したいという社員からの要望に応えるため」が38.3%となっている。

図表 68(MA)テレワーク(在宅勤務)を導入・実施したきっかけ(問11)導入時期の比較

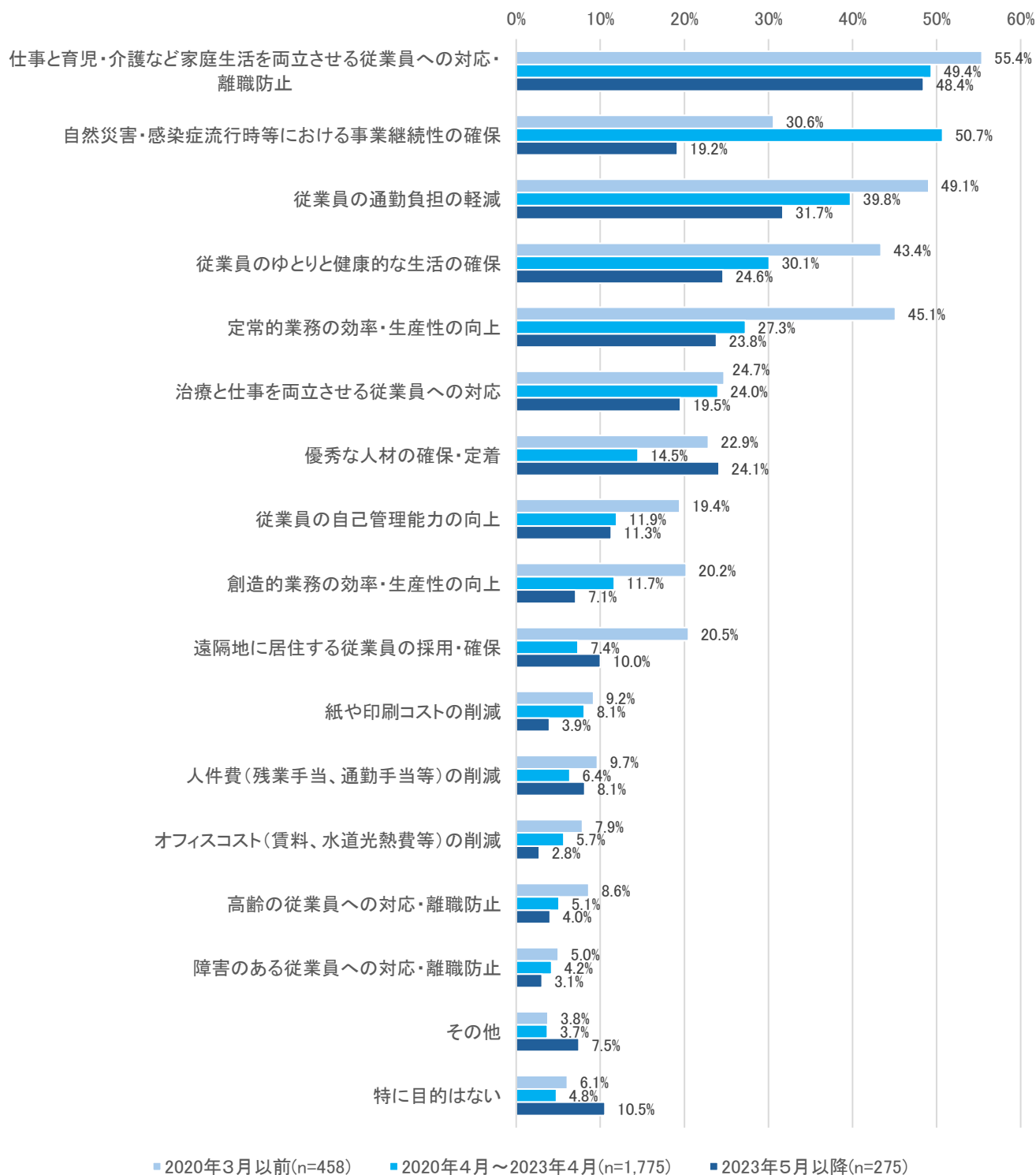


※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

② テレワーク(在宅勤務)を導入・実施した当初の目的(導入時期の比較)

テレワーク（在宅勤務）を導入・実施した当初の目的を導入時期でみると、「2020年（令和2年）4月～2023年（令和5年）4月」（新型コロナウイルス流行時期）に導入した企業では「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」が50.7%でもっとも割合が高い。一方で、「2020年（令和2年）3月以前」（新型コロナウイルス流行以前）または「2023年5月以降」（新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後）に導入した企業では「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」がもっとも割合が高く、次いで「従業員の通勤負担の軽減」が続く。

図表 69(MA)テレワーク(在宅勤務)を導入・実施した当初の目的(問 25)導入時期の比較

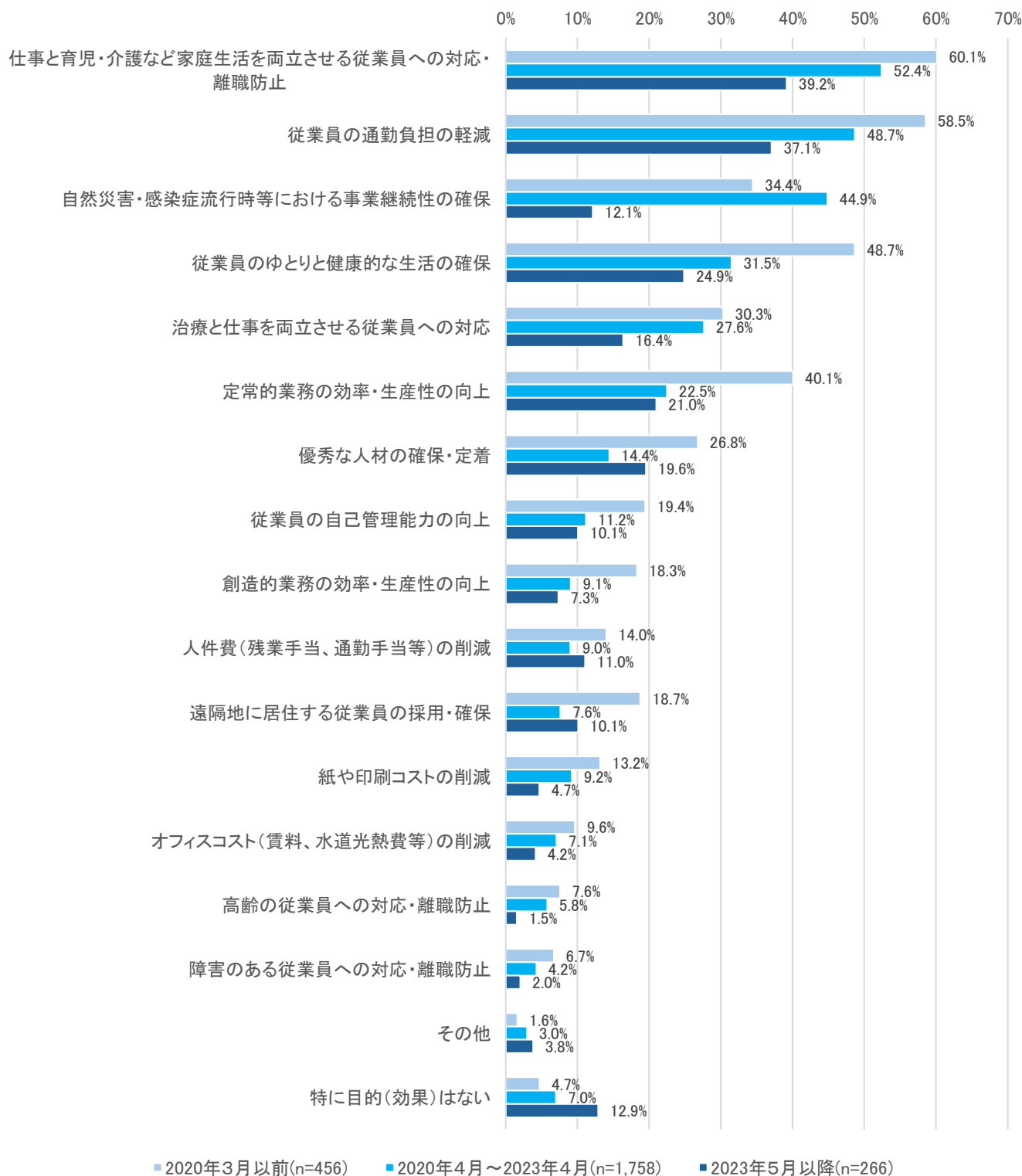


※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

③ テレワーク(在宅勤務)の導入・実施によって実際に生じた効果(導入時期の比較)

テレワーク(在宅勤務)を導入・実施して生じた実際の効果を導入時期でみると、どの時期に導入した企業においても「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」がもっとも割合が高く、「従業員の通勤負担の軽減」が続く。また、「2020年(令和2年)3月以前」(新型コロナウイルス流行以前)に導入した企業では「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」(48.7%)が、「2020年(令和2年)4月～2023年(令和5年)4月」(新型コロナウイルス流行時期)に導入した企業では「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」(44.9%)が高くなっている。

図表 70(MA)テレワーク(在宅勤務)の導入・実施により実際に生じた効果(問25)導入時期の比較

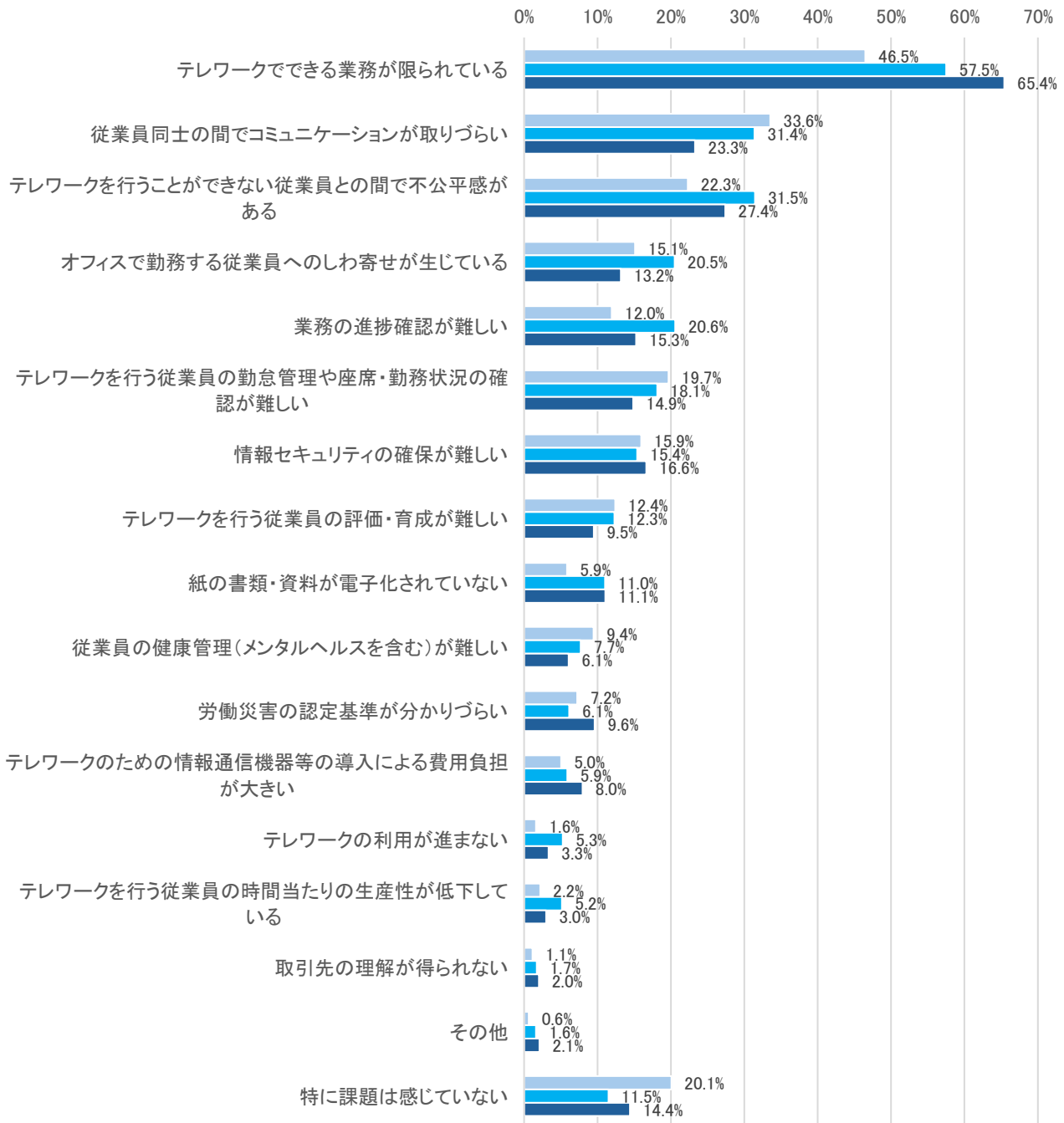


※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

④ テレワーク(在宅勤務)の導入・実施する上での課題(導入時期の比較)

テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題を導入時期で比較すると、いずれの時期においても「テレワークのできる業務が限られている」と回答した割合がもっとも高く、「2023年(令和5年)5月以降」(新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後)に導入した企業では65.4%となっている。また、「2020年(令和2年)3月以前」(新型コロナウイルス流行以前)に導入した企業では「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」が33.6%と高く、それに比べて「2020年(令和2年)4月～2023年(令和5年)4月」(新型コロナウイルス流行時期)は31.4%、「2023年(令和5年)5月以降」(新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後)は23.3%と低くなっている。

図表 71(MA)テレワーク(在宅勤務)を導入・実施する上での課題(問 26)導入時期の比較



■ 2020年3月以前(n=463) ■ 2020年4月～2023年4月(n=1,788) ■ 2023年5月以降(n=275)

※テレワーク(在宅勤務)を導入・実施している企業が対象

Ⅲ. 企業ヒアリング調査結果

(1) テレワーク活用企業

本節では、テレワークの積極的な活用に取り組んでいる15社について、ヒアリング結果を記載する。アンケート調査の回答時にヒアリング調査に協力してもよいと回答した企業の中から業種や企業規模、本社所在地等を考慮し選定した。また、ホームページなどの公表情報等から好事例となりうる企業も選定に加えた。








今回のヒアリング調査では、一度テレワークを導入したものの定着に至らなかった企業や、テレワークの積極的な活用にはまだ検討が必要であると感じている企業にもヒアリングを行った。そこで得られたテレワークの導入や定着における課題は、導入・実施企業でも共通するものもあり、導入事例からはこうした課題解決のための取組や工夫がみられた。

なお、ヒアリング事例の掲載に当たり、テレワークを導入・実施する上で乗り越えた課題について課題アイコンを、テレワークを導入・実施することによって得られた効果について効果アイコンをそれぞれ記載している。

<現在テレワークを導入・実施している企業>

No	企業・法人名	所在地	業種	従業員数
1	A社	京都府	製造業(印刷業)	10~29人
2	B社	東京都	サービス業(観光業等)	10~29人
3	C社	埼玉県	情報通信業(SES派遣業)	10~29人
4	D社	東京都	卸売業・小売業(化学・樹脂・産業用機械等)	300~499人
5	E社	東京都	その他サービス業(校正校閲業)	10~29人
6	F社	北海道	その他サービス業(建設コンサルタント)	10~29人
7	G社	大阪府	卸売業・小売業(部品)	10~29人
8	H社	東京都	金融業	3,000人以上
9	I社	東京都	卸売業(貿易商社)	10~29人
10	J社	石川県	製造業(精密機器)	100~299人
11	K社	大阪府	医療・福祉	300~499人
12	L社	山口県	生活関連サービス業(スポーツクラブ)	30~99人
13	M社	長野県	製造業(精密機器)	500~999人
14	N社	東京都	生活関連サービス業(美容)	30~99人
15	O社	大阪府	建設業	500~999人

■ 課題アイコンの説明

アイコン		説明
 <p>対面現業</p>	業務内容	対面での対応や現場作業があるためにテレワーク化が難しい等の課題がある事例。
 <p>不公平感</p>	不公平感	テレワーク可能な職種と不可能な職種の間で不公平感が生じる懸念等の課題がある事例。
 <p>労務管理</p>	労務管理	テレワークに関する就業規則や制度の整備・ルール化が未着手、在宅勤務中の勤怠管理や人事評価が難しい、労務管理が複雑化する、自律的に働くことに慣れておらずルーズな運用がみられる等の課題がある事例。
 <p>組織文化</p>	組織文化	従来型の出社文化へのこだわりが根強い、経営層や年配社員の意識改革が進んでいない、テレワークの必要性やメリットに対する理解が不足している等の課題がある事例。
 <p>コミュ</p>	コミュニケーション	オンラインではリアルなコミュニケーションやチームの一体感が醸成されにくい、チャットやオンライン会議では相談や意思疎通がスムーズに進まない、コミュニケーションが減少することによる孤独感等の課題がある事例。
 <p>デジタル</p>	デジタル化	紙の書類や押印が必要な業務がありデジタル化が困難である、業務のデジタル化に対する取引先や業界の抵抗感、セキュリティリスクへの対応等の課題がある事例。
 <p>健康管理</p>	健康管理	通勤しないことに伴う運動不足やメンタルヘルスを確保する体制の整備、自宅等における作業環境管理等の課題がある事例。

■効果アイコンの説明

アイコン		説明
	ワークライフバランス	長時間労働の抑制、通勤時間の削減、ワークライフバランスの向上、育児や介護と仕事の両立、社員満足度の向上等の効果が得られた事例。
	業務効率化	非効率なワークフローの改善、業務のデジタル化による業務効率化や情報共有・ナレッジ蓄積の促進等の効果が得られた事例。
	コスト削減	クラウド化によるコスト削減、オフィス賃料や交通費・出張費用等のコスト削減等の効果が得られた事例。
	BCP対策	データをクラウド化して復旧を可能とした、台風等の災害時に出勤ができなくなった時でも仕事ができ事業継続に繋がった等の効果が得られた事例。
	採用・人材獲得	テレワークの導入により柔軟な働き方が可能となることが採用活動の利点になった、子育て中等時間の制約がある人や全国からの採用、応募のなかった障害者のある方の雇用など、多様な人材の採用が可能になった等の効果が得られた事例。
	離職防止	育児や介護等のライフステージにおける場所及び時間による制約があっても、労働者にとってはキャリアを諦めることなく、企業等にとっては優秀な人材の雇用継続を可能とした等の効果が得られた事例。
	従業員の自律性向上	テレワークによる勤務を契機に、従業員の主体性や責任感の向上、仕事に対する積極性・意欲の高まり等の効果が得られた事例。

1. A社

課題



効果



所在地: 京都府
業種: 製造業(印刷業)
従業員数: 10~29人

- テレワークの導入に伴い、業務のデジタル化が一気に進んだことが最大のメリットである。情報共有やナレッジの蓄積、ワークフローが改善し、クラウド化によりコスト削減に加えBCP対策にもつながった。
- 導入初期はワークフローが非効率だったり、新しいやり方を社歴の長い社員へ浸透させることが大きな課題であった。社長自らマニュアル作成や使いやすいソフトの選定、段階的な説明・説得を行い、操作が簡単なソフトへの変更もして、社員の理解と慣れを促進した。
- コロナ禍で「やらざるを得ない」状況であり、全社員がテレワークでの業務の必要性を意識してくれたことが、導入の大きな力となった。「これを乗り越えれば、この先とても楽になる」というメリットを粘り強く伝え、できるだけ抵抗感を減らすようにした。
- 個人の事情に関わらず、「多様な働き方が社内の選択肢にある」という価値観の変化は大きい。採用面や社内雰囲気改善にもつながる大きな要素だ。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務を導入している。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 社員は13名で、正社員が9名、パート社員が4名。全員、在宅勤務の対象である。
 - 制作部(デザイン業務): 週1回を基本として在宅勤務している。
 - 営業部: お客様への納品業務があるため、在宅勤務はできず、原則出社としている。
 - 業務部: 来訪者受付や社内への指示出しなど、社内の動きが見えていないと指示しにくいいため、原則出社としている。
- ③労働時間制度や規定
 - テレワーク規定を整備し、個々の雇用契約や業務内容に応じて柔軟に対応している。パート社員の中には、フル在宅勤務の者もいる。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - クラウドのタイムカードで出退勤や中抜けを管理しているが、厳格な監視は行わず、社員の信頼に基づいて運用している。
 - 管理面で大きな負担はない。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 2020年の新型コロナで出社が困難になったことから、在宅勤務を中心としたテレワークを導入した。社員にとって在宅勤務ができることは大きなメリットである。特に3歳の子供を持つ社員が体調不良時などに在宅で対応できる環境を維持したいと考えて、現在でも継続運用している。
- ②導入時から現在までの変化
 - 2020年のテレワーク開始時に、チャットツールやグループウェア、クラウド勤怠管理システムなどを短期間で導入した。無料ツールから始め、必要に応じてソフトの変更も行った。
 - ツールの選定や導入はすべて社内で行い、経営者自身が中心となって検討・運用を進めた。外部セミナーや展示会も参考にしたが、主に自社での情報収集と検証で対応した。
- ③テレワーク浸透度
 - テレワークの定着度は自己評価で8点だが、あるべき理想にはまだ遠い。今後は公平感の醸成や業績回復と連動した拡大を目指している。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - これまで営業部は属人的なノウハウばかりで、なかなか情報共有が難しかったが、在宅勤務の導入時にマーケティングツールに入力することをルール化した。それが今でも継続しており、役に立っている。お客様からの新規訪問の営業を受ける時も必ずマーケティングツールを使うなど、みんなで共有する意識が高まってきている。
 - 社内にしかなかったデータを全てクラウド化したので、震災にあっても復旧できるようになり、BCP対策につながっている。
 - 在宅勤務が可能となったことで、育児や介護との両立がしやすくなり、社員の満足度や採用力向上にも寄与している。導入当初から喜びの声があり、最近でも育児で大変な時にテレワークができるので助かるという声を聞いている。
 - テレワークが影響したわけではないが、新型コロナでの業績悪化の影響が大きく、新型コロナがなければテレワークとDX推進で業績向上も期待できたと考えている。
 - テレワークを導入していることが採用活動にプラスに働いていると感じており、今後業績が回復すれば、テレワークを活用した人材採用を強化したい。
 - 個人の事情に関わらず、「多様な働き方が社内の選択肢にある」という価値観の変化は大きい。採用面や社内雰囲気改善にもつながる大きな要素。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 印刷業界特有の課題として、モニターでは色味の調整が難しい。リモートデスクトップ方式では、色を正確に合わせる作業が困難で、これが現在も弊害として残っている。
 - 取引先に、FAXしか使えなかったり集金に来てほしいという会社があるので、100%デジタル化へ移行できず、両方対応することで不便を感じている。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- チャットツールやグループウェアは、開始当初に3～4ヶ月で一気に導入した。導入判断や検証は社長が自ら行った。
- 課題が発生するたびに、「このソフトを使って、このやり方でやろう」という具体的な解決策を提案し、社員と協議した上で実施した。この話し合いを随時行う事で、現在の運用方法が築かれた。
- テレワーク導入初期はワークフローが非効率だったり、新しいやり方を社歴の長い社員へ浸透させることが大きな課題であった。マニュアル作成や使いやすいソフトの選定、段階的な説明・説得を行い、社員の理解と慣れを促進した。スクリーンショットを多用した分かりやすいマニュアルを作成し、操作が簡単なソフトウェアへの変更もした。
- コロナ禍で「やらざるを得ない」状況であり、全社員がテレワークでの業務の必要性を意識してくれたことが、導入の大きな力となった。
- 「これを乗り越えれば、この先とても楽になる」というメリットを粘り強く伝え、できるだけ抵抗感を減らすようにした。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- 営業部や業務部でも業務を整理して、週1回はテレワークをする体験期間を1年かけてやってみた。しかし、営業部では「在庫のピックアップ」「納品」という業務があり、業務フローが倉庫での業務を前提に設計されているため、特にベテラン営業社員から「来た方が楽だ」という声があがった。制作部や営業部の若手社員は比較的スムーズに移行できたが、業務部や社歴の長い社員は説得やサポートが必要だった。

③長時間労働抑制の取組

- 在宅勤務者の長時間労働はほとんどなく、出社組の方が残業が多い傾向である。

④作業環境や健康状況の把握

- ストレスチェックを実施しているが、大きな問題は発生していない。

⑤手当や補助など

- 手当や補助は特にしていない。

⑥社内コミュニケーション

- コミュニケーション手段としてチャットが当たり前になり、会議等のやり取りにも使われるようになった。

⑦不公平感の解消

- 現在は「出社組」と「在宅組」が混在する形で、営業部はできないとか、あの業務はできないという部署や業務内容による不公平感が出ている。コロナ禍でもコミュニケーション不足により社員間で壁ができてしまったり、「あの人がばかり」という不満の声も聞かれた。不公平感や不満が起きないようにバランスをとるため、在宅勤務は続けつつも、その頻度が多すぎないように調整し公平性を保っている。
- 在宅勤務をする側も、出社している社員に気を遣っている。出社している人間が損をしているという風潮があるので、出社組にもテレワークを実施するよう話はしているが、ベテラン社員にはなかなか踏み込めない空気感があって難しい。経営側としては、「できない」ではなく、「やる方法」を考えてほしいと感じている。不公平を唱える人が一人でもいると、その意見に染まっていくので、全員でやるのが重要だと考えている。

⑧人事評価について

- 出社時と在宅勤務時で評価に差はない。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 営業部ではテレワークができる環境を整えているものの、ベテラン社員を中心に「出社した方が早くて楽だ」という意識が強く、若手社員もその雰囲気巻き込まれて出社する傾向がある。育児・介護に携わる男性メンバーがたまたまいないことも影響し、現在の営業部員からはテレワークをしたいという声は上がっていないため、推進しにくい。
- 業績が厳しい状況でもあるため、経営側としては無理にテレワークを推奨せず、営業部員自身が一番業績に繋がる業務スタイル（現在は対面）で働いてもらっている。

②今後の展望

- 業績回復を最優先課題とし、今後業績が向上すれば、テレワークやDXのさらなる拡大を目指す方針である。
- 紙媒体の需要減少を受け、地域のサポートや写真撮影サービスなど、BtoC事業にも力を入れ始めた。地域の人々と連携し、社内のアットホームな雰囲気を活かした活動を進めて、地域向けBtoC事業を今後も積極的に展開していく。

2. B社

課題



効果



所在地: 東京都
業種: その他サービス業(観光業等)
従業員数: 10~29人

- 以前は紙の書類が多かったが、テレワーク導入をきっかけに、ペーパーレス化やデジタル化が大きく進展した。職場のデジタル化が進むにつれ、職員の苦手意識も払拭され、デジタル化に対する障壁が低くなり、さらに職員が「仕事を工夫すること」を意識するようになった。
- 在宅勤務が定着せず出勤回帰しはじめた時期に、コンサルティング支援を受けた。全職員を対象に、「連続3日間の在宅勤務」を試行的に実施したところ、2日目、3日目と経つうちに、ただ待機しているだけでは情報共有が不足することに気付き、「自分で情報を取りに行かなければいけない」という意識変化が見られた。
- オフィスが狭いため、人事考課や込み入った資料作成など、集中力やプライバシー配慮が必要な業務をテレワークでできることで、効率的かつ秘匿性を担保できる。評価面談等についてもテレワーク環境のほうが社内の他職員の目を気にせずスムーズに行える。
- 毎年3月11日を「テレワークデー」として設定し、全従業員が終日、事務局の業務をオフィスで一切行わず、在宅勤務を実施している。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務制度を導入している。
 - サテライトオフィス(東京都の提携施設)を利用可能としている。
 - モバイルワークは現場でのフィールドワークで実施している職員がいる。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 事務局と窓口業務の2拠点を中心に、全員が内勤・外勤を柔軟に対応している。雇用形態ではなく、職種(部署)で判断している。事務局業務は在宅勤務の対象で、窓口業務では対象外としている。
 - 希望者による申請制で、利用の強制や制限はない。家族の体調不良時など、職員の事情に応じて利用している。
 - 出社ができない状況になった時のために、またBCP対策として、制度を用意している。
- ③労働時間制度や規定
 - 通常の勤務時間制度を導入している。
 - 就業規則にテレワークを明記し、会社の制度として認めている。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 職員の事情に応じて柔軟に利用できる仕組みとしている。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 2020年の新型コロナを契機に在宅勤務制度を緊急導入し、その後サテライトオフィス利用も追加した。
 - コロナ禍の緊急事態宣言では、その時にたまたま利用できたチャットツールでオンライン会議ができると分かったので、手探りで試してみた。
- ②導入時から現在までの変化
 - 導入後は、使い勝手の悪いツールのリニューアルを行い、現在の環境に至るまで試行錯誤を繰り返した。
 - 制度は厚生労働省のガイドラインを参考にして策定し、ルールは柔軟に変化させて運用している。
- ③テレワーク浸透度
 - 10名の事務局メンバーのうち、利用率は30%程度である。クラウドPBXを導入しているものの、対面での問い合わせ対応が必要であったり、土日でも誰かが出勤するシフト勤務を行っている。
 - 全体では70点をつけたいが、68点だ。対面での対応の方がメリットがあるのではないかと考える職員も増えている。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - リモートデスクトップとタブレット端末を利用し、またクラウド化により社外からも安全なアクセス環境が整ったため、それまで利用していたUSBでのデータ持ち出しが必要がなくなり、情報漏洩のリスクが減った。また、インターネット電話交換サービス等を導入したことで、電話対応のレスポンスの迅速化につながった。
 - テレワーク導入に伴い、職場のDX化が進み、オンライン会議の活用が浸透したことで、遠方のお客様との打合せでも出張の必要がなくなり、出張費用が大幅に削減された。また、移動や通勤の時間がなくなった分を、他の打ち合わせを入れるなど、時間を有効活用できるようになった。
 - 以前は紙の書類が多かったが、テレワーク導入をきっかけに、この5年間でペーパーレス化やデジタル化が大きく進展した。職場のデジタル化が進むにつれ、職員の苦手意識も払拭され、デジタル化に対する障壁が低くなり、さらに、職員が「仕事を工夫すること」を意識するようになった。
 - 換気の難しい地下のオフィスであるが、テレワーク導入により家族が体調不良の場合に自宅で業務ができるようになり、社内での風邪の蔓延防止がしやすくなり、健康被害の軽減につながっている。
 - オフィスが狭いため、人事考課や込み入った資料作成など、集中力やプライバシー配慮が必要な業務をテレワークでできることで、効率的かつ秘匿性を担保できる。評価面談についても、テレワーク環境のほうがスムーズに行える。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - デメリットは、長時間労働になりがちな点。机に向かっている時間が会社にいる時より多いこともある。一方、会社にいると交替で昼休憩を取る必要があるが、テレワークだと自分のリズムで休憩を取ることができる。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- 導入初期は、オンライン会議やクラウド環境整備、タブレット購入などに、助成金を活用した。
- 当時はツールの良し悪しを精査する余裕はなく、「とりあえずこれではいけないか」という判断で、既存のチャットツール等を活用して在宅勤務を開始した。突貫でツール類を導入したため、途中で使いにくさや不具合等が発生し、見直しの手間がかかった。
- 在宅勤務を試してみたものの、「在宅で何をするのか」という話からスタートした。オンライン会議のやりかたを覚えたり、とりあえず日報を作成したり、手探りで一つずつ進めた。
- ペーパーレスが全く進んでいなかったため、デジタル化が最も大きなハードルだった。イチからツールを入れて、少しずつデジタル化を進めた。外部講師に依頼して「最低限のツールの使い方」をレクチャーしてもらい、業務活用には職員に「触ってみてください」と促し、自発的な利用に委ねた。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- ツール導入や環境整備を先行した後、在宅勤務制度やテレワーク規定を整えた。厚生労働省のモデル就業規則やガイドラインを参考にしつつも、がんじがらめにならないように、柔軟に自組織にあう部分をチョイスして作成した。
- 在宅勤務がなかなか定着せず、出社回帰しはじめた時期に、コンサルティング支援を受けた。全職員を対象に、「連続3日間の在宅勤務(出社しない)」を試行的に実施してみた。1日目は問題ないが、2日目、3日目と連続するにつれて、ただ待機しているだけでは情報共有が不足することに気付き、「自分で情報を取りに行かなければいけない」という意識変化が見られた。一方で、「孤独感との戦い」を感じる職員もいた。この体験が活きており、いざという時にできる自信につながり、BCP対策のシミュレーションになった。

③長時間労働抑制の取組

- 職員の裁量に任せており問題にはなっていないが、長時間労働になりがちな点は認識している。
- 3日間連続で在宅勤務の体験をした際、定時になったことに気付かず根を詰めて資料作成に集中してしまう職員がいた。在宅勤務だと時間の概念を忘れる職員がいるという課題があることは認識している。

④作業環境や健康状況の把握

- 職員の裁量に任せており問題にはなっていない。

⑤手当や補助など

- 職員にタブレット端末を支給し、Wi-Fiルーター等は必要に応じて貸与。費用面での補助はない。

⑥社内コミュニケーション

- チャットツールを活用している。現場に出ている職員はスマホを常に身につけていないケースもあり、やり取りには時間がかかっている。

⑦不公平感の解消

- 導入初期は、外線電話の取り次ぎや庶務業務のために出社する職員による不公平感が課題だったが、インターネット電話交換サービスを導入し自宅でも外線電話が対応できるようになり、課題が解消された。
- 管理職はテレワーク実施率が高いが、現場の担当者やフィールドワークが中心の職員はテレワークを実施しにくいという意見がある。現場でモバイルワークをして直行直帰するのもテレワークの一種だと説明して、不公平感を払拭している。

⑧人事評価について

- テレワークをしているのは管理職が多いため、評価について問題になっていない。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- デジタル化のシステム導入により、初期費用よりもサブスクリプション型サービスのランニングコストが増加している。端末の経年劣化や更新も含めてコスト管理が課題である。

②今後の展望

- 導入から5年が経過し、今ではAI技術などの技術革新が急速に進んでいるので、テレワークの活用範囲をさらに拡大させたい意向がある。
- AIを活用することで、対応履歴や打ち合わせの記録を自宅や出先でも容易に取得できるようになり、テレワークの利便性や普及がさらに進むと期待している。
- 毎年3月11日を「テレワークデー」として設定し、全従業員が終日、事務局の業務をオフィスで一切行わず、在宅勤務を実施している。具体的には、朝礼・終礼もオンラインで行い、1日を通して在宅勤務を徹底している。この取り組みは継続していく意向である。

3. C社

課題



効果



所在地: 埼玉県
業種: 情報通信業 (SES派遣業)
従業員数: 30~99人

- 全社員がバーチャルオフィスに出社する形をとり、ログイン＝出社と定義し、在籍・勤怠管理やコミュニケーションの場として活用している。
- ツール導入を成功させたポイントは、入念な事前検討に加え、「いかに社員に抵抗なく、自発的に使ってもらえるか」に焦点を当てて検討したこと。詳細かつ丁寧な手順書や比較表を代表が自ら作成し、目的を説明・理解してもらうことで、疑問点を事前に解消しスムーズな定着を実現した。
- テレワークのルールを明確化し、時間外勤務をさせない仕組みや、ルールを守らない場合は出社勤務へ切り替える等、時間管理を徹底することが、個人のパフォーマンスの向上につながっている。「相互監視」ではなく、「相互理解」や「一体感」を生み出すことで、テレワークでの秩序を維持できている。
- バーチャルオフィスでもオフィス勤務と同等の環境を再現しており、リアルな出社時と同様のコミュニケーションが自然にある。バーチャルな空間に集まることで、お互いの存在を感じ、統制を取るための核となっている。

テレワーク制度の概要

①テレワークの種別、可能な場所

- 在宅勤務を導入している。
- 東京日本橋と大阪梅田のシェアオフィスを契約し、サテライト勤務ができるようにしている。

②利用対象者、利用条件等

- 12名の営業・事務職は、完全フルリモートである。エンジニアは派遣先の規定に従って、常駐または出社と自宅のハイブリッドで勤務している。

③労働時間制度や規定

- 通常の労働時間制度を導入している。
- 就業規則とは別に、テレワーク規定を2021年に作成した。

④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い

- バーチャルオフィスを導入しており、社員は勤務開始時に必ずログインし、それを勤務開始とみなしている。
- ルールの遵守を条件としている。ログインしていない時間が多いなど、疑念を生む行為が確認された場合、テレワークを停止し出社へ切り替える勧告を先に出している。
- 保育園のお迎えなどの中抜けは、バーチャルオフィス上でのチャットでリアルタイムに把握している。
- 子どもが病気の時は、出社時と同じく就業NGとしている。仕事と育児の境界線を明確にし、「ながら仕事」による生産性の低下やストレスを防ぐためである。

テレワーク導入や拡大の経緯

①導入時期とその目的

- 新型コロナ前の2019年から、リモートワークを開始している。
- 代表がエンジニア出身でリモートワークに抵抗がなく、会社設立時から「オフィスがなくても業務ができる」という方針を打ち出し、自然な流れで導入が進んだ。
- 代表が出社を前提とした働き方に価値を感じなかった背景には、「社員の評価が正しくなされない」というエンジニア時代の経験があった。エンジニアが知らないことの多かった顧客との契約単価をオープンにし、会社の利益も明示し、会社の利益は社員に還元していく経営スタイルを貫くことで、成果と責任を社員自身に担わせている。
- 「社員を資産とみなし、成果で報いる」という哲学を貫く上で、出社は意味を成さなくなった。

②導入時から現在までの変化

- レンタルオフィスでの出社を試すも、「効率が悪い」と判断。生産性の向上につながらないためフルリモートに移行した。

③テレワーク浸透度

- 社内は100%。派遣している社員は常駐先によるため、まだ30%である。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

①テレワークのメリット(得られた効果)

- 通勤時間がゼロになり、プライベートの時間が毎日増えた。個人によるところもあるが、生産性が高くなる社員が多い。
- 全国採用が可能となり、現在は岡山、山口、福岡在住のフルリモート社員がいる。子育て中の社員など時間的制約のある人でも採用機会が増える。働く意欲はあるが、時間的な制約がある方を採用できるのは大きなメリットと感じている。
- バーチャルオフィスは「いつ話しかけられるか分からない」ため、社員は適度な緊張感を持って仕事に取り組んでいる。また、「何かあったのかな」と感じた際にすぐに話しかけに行けるため、リアルオフィスに近い偶発的な声かけや雑談が生まれ、社員間の心理的な距離を縮めている。

②テレワークのデメリット(弊害)

- 「三種の人材論(自然型・可燃型・不燃型)」は、リモートワークにおけるマネジメントの課題そのものだと思っている。「自然型人材」はテレワークで問題なく活躍できる。「可燃型人材」はモチベーション維持が難しく、自主性が低い人材への対応が難しい。ただし、バーチャルオフィス導入後は「人の気配」が感じられることにより、改善傾向ではある。「不燃型人材」は組織のモチベーションを下げる。外部コンサルタントを導入するなど、指導・育成に時間とコストを投じて改善を試みたが、それでも対応は難しい。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- 代表自身が徹底した事前準備を行い「最善の選択をした」という自信を持って推進した。社員からの「他に良いツールがあるのでは？」という指摘を無くすため、ほぼすべてのバーチャルオフィスツールを試用して比較検討し、一覧表を作成し吟味した上でツールを選定した。
- 詳細でわかりやすい「導入手順書」を自作し、初めて触る人でも疑問が全くない状態でスムーズに導入し、利用時のミスを極限まで減らした。
- ツール選定の背景、なぜこのバーチャルオフィスツールなのかを社員に説明した。ツール導入の目的とメリットを理解させ、自発的な利用を促した。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- 利用する中で「わからないことがあったら開く手順書」も整備。疑問を自己解決できる環境を作り、管理者への問い合わせ集中を防ぎ、利用を継続させた。
- バーチャルオフィスは「ログインしていないと何しているかわからない」という疑いが生まれやすい環境のため、「もしそういう疑いが生まれるようなことがあればテレワークはやめる」という事前勧告をしている。労務管理ができないようなルール違反があった場合は、その人だけ出社に切り替える措置を取った事例もある。
- 一時的に離れる場合でも「離席中」をコメントで報告。リアルオフィスと同じ規律を求める。「いつ誰が休んでいるかわからない」という疑念を解消するとともに集中力の維持につながる。
- 「おかしいな」を放置せず、疑問やほころびを感じたら、その場で考え、すぐルール化する。「一つでも綻びがあったらこの働き方は成り立たない」と伝え、ルールが個人の働き方を守るという納得感を持たせている。

③長時間労働抑制の取組

- バーチャルオフィス上で、決められた時間以外の時間外勤務(例: 22時以降や土日)はログインできないように設定するなど、会社側で体系的な仕組みを導入している。業務外ではチャット通知もオフにし、平均残業時間は月5時間未満と非常に低い。

④作業環境や健康状況の把握

- ウェブ会議ツールでは、予定された時間しかコミュニケーションが発生しないが、バーチャルオフィスでは、アバターの動きや行動パターンという「非言語コミュニケーション」が常時発生している。「微動だにしない」「毎日の動きがいつもと違う」というアバターの異常行動を察知することで、上司や仲間が「今日この人の様子変だな」と気づくことができる。これは、従来のテキストチャットや定期的な会議では見逃されがちな、メンタル不調のサインを早期に捉える上でも非常に有効である。

⑤手当や補助など

- 手当や補助は実施していない。

⑥社内コミュニケーション

- バーチャルオフィス上では、アバターが同じ空間にいるため、物理的なオフィスと同様に気軽に声をかけられる(偶発的な雑談が発生する)。この「雑談」や「ちょっとした声かけ」が、社員の孤立を防ぎ、「サボりにくい」環境を作っている。アバターの動きや休憩ステータスなどから、その人が「そこにいる」こと、「何をしているか」が感覚的に伝わる。これが「労務管理」の機能を果たし、特別に厳しく監視しなくても不正の抑止力となっている。周囲の頑張りが見えることで、「自分も頑張ろう」という健全な競争意識や連帯意識が生まれ、共同体感覚によって、心理的な安全性と規律が両立している状況を作り出している。

⑦不公平感の解消

- 導入初期はテレワークの有無による不満も出てきたが、現在は在宅か出社かといった社員間の不公平感は解消されている。

⑧人事評価について

- エンジニアはもっと評価されるべきだと考えており、テレワークの有無にかかわらず、給料をあげたいなら自分で単価を上げる努力をするよう指導している。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 顧客にエンジニアを派遣する際に、派遣先のセキュリティ懸念や、勤務中に「サボるのでは？」という先入観を取り除くことが最大の課題。顧客にもバーチャルオフィスを導入して、派遣している社員も100%リモートワークができるようにしたい。顧客側でもその方が採用面等でメリットが大きいのと考える。
- 世間一般には「在宅勤務は1人で黙々と業務をする」という先入観や、「テレワーク＝楽」という印象を持たれているところがある。「そうではない」という啓蒙をしたい。

②今後の展望

- 全国採用を推進し、テレワークで完結できるサービスを立ち上げることで、「働く場所を選ばない雇用」の受け皿の拡大、テレワークを活用した多様な人材の雇用拡大を目指したい。既存市場で人材を競合と奪い合うのではなく、「働きたいけど働けていない層」に焦点を当てている。意欲はあるが制約のある方や地方在住者に就業機会を提供するという社会的な意義と、優秀な人材を獲得するという経営的なメリットが一致している。

4. D社

課題



効果



所在地: 東京都
業種: 卸売・小売業(化学・樹脂・産業用機械等)
従業員数: 300~499人

- 在宅勤務の場合、オフィスへの移動が不要ですぐに仕事に取り掛かれ、仕事が終わったらすぐに次の予定へと、時間を有効に使える。在宅勤務は生活と仕事のバランス調整に非常に役立っており、それが個々の業務効率向上にも繋がっていると感じている。
- 当初は「週1日までの在宅勤務」としていたが、一部でルーズな運用をする事例が発生し、経営陣から「在宅勤務は廃止」と強い指摘を受けた中で継続させるのに苦労した。「何のために在宅勤務をするのか」という原点に立ち返り、ルールを厳しく見直した。在宅勤務は「仕事をいかに効率よく行うか」を目的とした一つの働き方であり、単に「取得するもの」ではないという認識を徹底し、原則出社で取得理由や取得目的を明確にし、上司に加え人事部への報告を義務付ける形で定着した。
- 在宅勤務の申請理由や実施状況はすべて人事部に報告されデータ化して結果を社内で公表している。社内フィードバックすることで「こういう使い方をしているんだ」というルールの認知が向上し、利用が促進されている。データを蓄積・分析して、今後の制度運営に活かしたい。
- 育児や海外との対応による中抜け勤務等の労働時間管理が課題。自己申告制に頼らざるを得ず、長時間労働や健康管理の面で企業側の管理が困難。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種類、可能な場所
 - 在宅勤務と、モバイル勤務を導入している。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 日本国内の従業員が対象。海外拠点は現地法人にて対応している。
 - 在宅勤務は、病気や怪我、育児・介護、災害時など社会通念上妥当と判断される場合に限り、直属上司の承認を得て実施している。
- ③労働時間制度や規定
 - 最も早い人で8時始業、16時55分終業を認めている(所定労働時間7時間25分)。
 - 海外との打合せで深夜勤務の必要があるが、フレックスタイム制ではなく「ずらし」勤務を導入した。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 勤怠管理は人事システムで行い、在籍状況はチャットツールのステータスで確認している。業務開始・終了時には上司に予定と実績を報告する運用を徹底し、在宅勤務中の中抜けや業務内容の透明性を確保している。
 - 常にPCの前に在籍しているかを確認するような厳格な管理はしていない。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - テレワークという言葉が生まれる以前から、営業職を中心にモバイルワークは日常的に行われていたが、新型コロナを契機に在宅勤務を全社的に導入した。
- ②導入時から現在までの変化
 - ツール導入はDX部門が主体となり、外部コンサルタントと連携しながら進めた。
 - 当初は社員全員を対象として運用し、新型コロナの5類移行後は「週1日までの在宅勤務」にしたが、労務管理上の課題や不公平感が生じた。現在は原則出社とし、社会通念上妥当と判断される場合(傷病、育児・介護、災害・気象状況、その他私用公用)に、管理者に申請をして在宅勤務を認める制度に移行した。
 - ウェブ会議ツール等が社内だけでなく取引先側でも進んだため、リモートでの業務遂行が容易になったことも、柔軟な運用を支える要因となっている。
 - ルールを強制するのではなく、「いかに効率よく成果を出せるか」を社員の立場に立って考え、柔軟に運用を変化させている。
- ③テレワーク浸透度
 - 16%位が在宅勤務をしている。利用する人とならない人が分かれているため、一律の点数をつけるのは困難。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - コロナ禍で在宅勤務を経験した結果、「この働きの方が効率が良い」、「プライベートの用事との両立が可能になり、仕事の時間を確保しやすくなる」というメリットを認識。子どもの入園や体調不良などの際に、「働く時間は確保しつつ、プライベートな調整も柔軟にできる」という選択肢が増えた。この制度のおかげで、子育て中でも働きやすいと感じている。
 - 通勤時間が短縮され、その時間を有効に活用できるようになった。オフィスへの移動がないため、すぐに仕事に取り掛かれ、仕事が終わったらすぐに次の予定へと有効に時間を使える。在宅勤務が生活と仕事のバランス調整に非常に役立っており、また個々の業務効率向上にも繋がっていると感じている。
 - 以前の「週1日までの在宅勤務」といった緩い運用の場合、ルーズな使い方をされた事例があった。現在は「原則出社」「在宅勤務は理由を申請」「開始・終了時の報告」という仕組みを導入・浸透させることで、この問題を抑制できていると考えている。
 - 就職活動生やその親が企業を選ぶ際、福利厚生や働き方の柔軟性を重視する傾向がある。在宅勤務制度は、選考の決め手にははならずとも、「働き方の選択肢がある」ことを理解してもらうことで、採用競争力になっている(人が集まらなくなると聞いているため、導入は必須に近いとの認識)。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 予期せぬ事態(例: 急な体調不良による在宅勤務)が立て続けに重なると、出社している人数が少なくなりすぎる場合がある。その場合に、来客対応などで一時的な業務過多となることが発生し、オフィスでの対応業務に支障が出ることもある。「どうしてもオフィスにいないと対応できない」業務がある限り、この問題は避けられない。

取組内容・工夫

①導入時の苦勞した点と克服するための工夫

- 当初は「週1日までの在宅勤務」としていたが、業務外の行動(例:犬の散歩)などルーズな運用・不適切な事例が発生し、経営陣から「在宅勤務はもう廃止だ!」と強い指摘を受けたことが最大の苦勞。人事部としては、「あれは例外的な事例であり、制度全体を廃止するのは良くない」と主張し、「何のために在宅勤務をするのか」という原点に立ち返り、ルールを厳しく見直した。在宅勤務は「仕事をいかに効率よく行うか」を目的とした一つの働き方であり、単に「取得するもの」ではないという認識を徹底、取得理由や目的を明確にし、上司に加え人事部への報告を義務付ける制度としたことで、経営陣が納得できる妥協点に持ち込んだ。
- 制度設計にあたり、顧問社会保険労務士の支援を受けながら「フェアな制度、フェアな運用」を心掛けた。
- DX部門が中心となり、セキュリティ対策を非常に厳しく行った。情報漏洩の原因となる「個人の管理の甘さ」(PC・スマホの紛失、覗き見される環境など)や、「ファイル管理の徹底」(極秘/社外秘の区別)を重点的に指導。全社的にセキュアなファイル共有ソフトを導入し、全員のアカウントに紐づけてファイル管理を実施。情報漏洩を防ぐため、ログで追跡できるようにしている。実際に在宅勤務時に社外秘の書類を持ち出した社員がおり、リスクマネジメント部署から全社に注意喚起のニュースレターを発信、社員のリテラシー向上に努めている。

②運用定着時に苦勞した点と克服するための工夫

- 申請理由や実施状況は人事部に全て報告されており、データは結果を社内で公表している。公表することで、「こういうことで使っていいんだ」というルールの認知が向上し、利用が促進されている。時期によって利用理由の傾向が違うことも分かった。現在は1年間の統計を取っており、今後の制度運営に活かしたい。
- ツール活用が苦手な社員に対し、得意な社員が率先してサポートに動いてくれ、相互扶助の精神が浸透しており脱落者は出なかった。

③長時間労働抑制の取組

- 在宅勤務制度を導入しても時間外労働はオフィス勤務時と変わらない。

④作業環境や健康状況の把握

- 一度帰宅し、育児などのために中抜け(休憩扱い)をしてから夜に仕事に戻るケースや、海外(アメリカなど)との時差対応のため、夜10時頃から深夜にかけて仕事をするケース(昔からあるが、在宅勤務で顕在化)等、「中抜け・飛び飛びの労働時間」の管理が悩ましい。システムでの自己申告制に頼らざるを得ない。会社側に厳密な労務管理(長時間労働の防止、健康管理)の義務がある。「いい塩梅でやってほしい」と任せるのは簡単だが、社員の健康面を考えた管理を徹底する必要がある。勤務間インターバル制度導入も視野に入れているがすぐには実現できていない。

⑤手当や補助など

- パソコンとスマートフォンを貸与している。在宅勤務の手当は支給していない。

⑥社内コミュニケーション

- ちょっとした雑談や、細かな情報(非公式な情報、雰囲気など)の共有がしにくいというもどかしさがある。コミュニケーションが取りづらくなることが最大のデメリット。これを弱点としつつも、「意識して共有する」ことで解決できる問題であるとも考えている。

⑦不公平感の解消

- どうしても不公平感が出る。以前は全員一律で「週1日までの在宅勤務」というルールだったため、「平等」ではあったが、実際に必要としていない人まで利用したり、逆に必要性が高い人が他の日に使えなかったりするなど、「公平」であるかという点には課題があった。現在は「使う必要がある人が使える」やり方に変えたため、公平性(必要性に応じた機会の提供)の面では精度が高まったと考えている。

⑧人事評価について

- 理由があって長期にわたり在宅勤務を続ける社員に対しては、出社している社員がそのサポートを担う必要が出てくるなど、仕事の負荷に差が生じることがある。このような業務負荷の不均衡が明らかである場合は、「仕事の処理」という観点から、処遇(評価)に差をつける必要があると考えている。在宅勤務を考慮しながら公平に評価することは、管理者にとって非常に難しい課題であると認識している。目標管理制度に基づき、半期に一度のフィードバック面談の場で、評価の妥当性についてしっかり話し合いを行っていく。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 在宅勤務の頻度や状況が、人事評価に少なからず影響を及ぼし始めているのではないかという懸念がある。「顔を合わせないと、なかなか評価できない」という、対面でないことによる心理的なバイアスが評価に出てしまう可能性を心配している。今後、評価の公平性を確立するために、この点にしっかり対応していく必要があると考えている。
- 育児や海外対応による中抜け・飛び飛び勤務の労働時間管理が最大の課題である。自己申告制に頼らざるを得ず、長時間労働や健康管理の面で企業側の管理が難しい。

②今後の展望

- 引き続き、在宅勤務制度は継続していく方針。時流や経済状況、外部環境の変化に合わせて、臨機応変に柔軟に対応していく。
- 2026年に新しい人事システムを導入予定。申請時に、在宅勤務の理由を6分類の中から選択して申請する仕組みとする。理由が明確になることで、運用の透明性が増し、データも正確に蓄積できる。より正確なデータに基づき、必要に応じて制度を改善し、さらに生産性を上げる方向へと繋げていきたいと考えている。

5. E社

課題



効果



所在地:東京都
業種:その他サービス業(校正校閲業)
従業員数:10~29人

- フルリモート体制を整備したことにより、「東京でなくても働ける」と判断し、徳島に営業所を開設するなど、場所の制約にとられない働き方を実現している。
- 社員がリモート勤務に慣れ、業務がスムーズに流れるようになると、「リモートは効率がいい」との認識が定着した。業務遂行できる体制を整えた以上、わざわざ元のオフィス勤務に戻す必要がないため、現在も継続している。
- オンラインでは、「自分がやった仕事が次にどう影響するか」という思いやりが育まれにくい。部署ごとのオフラインミーティングを年に数回実施し、その後は懇親会を推進している。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務を導入している。
 - 本社は取締役の自宅。従業員は全員フルリモート。徳島に営業所があるほか、セキュリティや集中力維持のため、シェアオフィスやスペースを借りて運用している。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 10名の社員全員が対象である。
- ③労働時間制度や規定
 - 業務ごとの契約(時間制、従量制、成果報酬制等)となっており、もともと「仕事ができればいい」「いい仕事をしてほしい」という考え方で、ガチツとした管理はしない方針である。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 出勤簿は毎月提出する。勤務時間(何時から何時まで働くか)は、自己判断に委ねる裁量的な運用としている。
 - 会社が定める対外的な営業時間外は、クライアント等とのメールのやり取りをしないよう定めている。
 - 本人が設定した勤務時間の範囲内であれば、夜中に仕事をして、勤務表で報告してもらえば問題ないとしている

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 2020年4月、新型コロナの影響でメインクライアントがリモート勤務に移行した。客先に常駐する業務スタイルだったため、当社の社員も「やむにやまれず」一斉にリモート勤務に変えざるをえなかった。
- ②導入時から現在までの変化
 - 1年間の試行錯誤を経てリモート体制が定着し、業務がスムーズに流れるようになった。社員がリモート勤務に慣れると「リモートは効率がいい」との認識が定着し、業務遂行できる体制を整えた以上、わざわざ元のオフィス勤務に戻す必要がないため、現在も継続している。
 - リモート体制が整備されたことで、「東京じゃなくても働ける」と判断し、社長の郷里である徳島に営業所を開設した。いまでは場所の制約にとられない働き方が可能になっている。デメリットはありつつも、業務が円滑に回っているため、フルリモートワークを継続している。
- ③テレワーク浸透度
 - 100%フルリモートをしている。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - 各自の裁量でワークライフバランスをコントロールしやすいこと。子育て、介護、通院との両立や、ワーケーションなど、個人の事情との両立に非常に有益である。
 - リモート体制整備により、徳島に営業所を開設するなど、場所の制約にとられない働き方が実現できている。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - テレワーク勤務により、稼ぎ優先で「雑な仕事をする人」が一部に出てきてしまった。禁止事項を設けない運用が、仕事に対する姿勢の違いで「悪意に弱い」状態になった。最終的には、ルールを順守せず品質を維持できない業務委託メンバーに対し、契約継続を行わないというシビアな判断に至った。
 - 隣で業務をしているオフィス勤務であれば、周りが「それ、まずいんじゃないの?」と深刻になる前に仲間内から指摘ができる。リモート勤務だと、仮に不正の疑いがあっても、会社側は「意図的にやった」という根拠をなかなか示せない。リモート勤務の問題の本質は「見えない」ことで、作業がブラックボックス化する。一方で、頑張りすぎる人は仕事を続けてしまうこともあり、見えないからこそ起こる問題がある。
 - 若い人材の教育が難しい。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- クライアント支給の専用端末で在宅勤務をする際、セキュリティ保持義務を満たすためのセットアップ(インストールなど)に手間取った。リモートで口頭説明しながら一人ずつ立ち上げ支援を行った。メンバーによってはセットアップが自力でできないケースがあり、端末を一旦送り返してもらい、ITに強い社員がセットアップしてから再度送付し直したりもした。
- 業務を止めずに在宅体制を作るのが大変だった。プリンターがない等、作業に必要な備品を揃える必要があり、都度メンバーに申告してもらい、会社側で選定・購入して提供した。
- コロナの初期(2020年4月～5月)は業務量が激減し、スタッフのメンタル的な不安(雇用不安)が高まった。希望するフリーランス(業務委託)を正社員として雇用することで、社会保険などによる安定感を提供し、不安解消を図った。
- 端末設定や備品購入などで導入コストがかかった。企業融資を利用したこと、メインクライアントからコロナ対応の慰労金を頂けたこと、前年度の業績がたまたま良かったため、会社の蓄えでなんとか対応できた。4月～5月は業務量が減ったものの、6月以降は業務量が回復し、「業務が継続していた」ため、助成金に頼る必要はなかった。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- 対面で話せない環境下で、スタッフがどのような不安を抱えているのか把握するのが難しかった。

③長時間労働抑制の取組

- もともと成果ベースの裁量労働のため、丁寧な仕事をしようとする人や、逆にそこまでやらなくてもいいことをする人など、長時間労働になりやすい傾向がある。
- リモートでは、リアルタイムな作業風景(現場の様子)がわからず、作業量の把握が申告ベースになり、過重労働やミスの発覚が遅れる(ワンクッションある)という課題がある。

④作業環境や健康状況の把握

- 在宅勤務導入の1～2年目は、運動不足に加えストレスにより、スタッフの多くが「太った」。チーフ会や全体ミーティングを通じて、「積極的に体を動かす」「健康管理をする」よう呼びかけている。また、正社員には必ず健康診断に行くよう促している。
- 運動不足解消のため、スポーツクラブを会社で契約し、希望者に利用を提供したところ、積極的な運動を始めた人は体調や体重が改善した。しかし、やらない人はやらないため効果にばらつきがみられる。リモートでの健康管理は非常に難しいと感じている。
- オフィス勤務と違い、顔色や体型の急な変化など、周りが異変に気づく機会が少ない(「遠い」)。直接電話で様子を聞く、食事に誘う、親しい社員に見てもらうなど、個別の状況に応じた対面や交流を通じてケアを行っている。

⑤手当や補助など

- 特に行っていない

⑥社内コミュニケーション

- オンラインでは、仲間意識や企業ロイヤルティ、「自分がやった仕事に次にどう影響するか」という思いやりが育まれにくい。部署ごとのオフラインミーティングを年に数回実施し、その後は懇親会を推進している。しかし、オフラインミーティングや懇親会は強制できないため、ロイヤルティや仲間意識を育む必要がある層になかなか参加してもらえない。特に東京の大人数のメンバーについては、この課題の解決が難しく、「教育やモチベーションをどうするか」が会社としての悩みとなっている。
- 徳島営業所はメンバーが少なく、マネージャーが配慮できるため、定期的な集まり(バーベキューなど)で家族ぐるみの付き合いができ、お互いに助け合う「いい関係」が構築されているが、東京は人数が多いこともあり、徳島のようなコミュニティ運営が難しい。

⑦不公平感の解消

- 仲間意識が育まれず、「私ばかり」という不公平感やマイナス感情が生まれやすい。
- メール中心のやり取りでは、きつい印象で受け取られやすく、人間関係がうまくいなくなる傾向がある。

⑧人事評価について

- 成果主義のため在宅勤務とオフィス勤務で差はない。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- テレワークの促進には、社内コミュニケーションをどう強化するのかと同時に、今後、固定オフィスを持たない事業者が増え、遠隔地採用が増えていくことを鑑み、地域社会で意識的にコミュニティを形成していく必要があると考えている。手軽に利用できるコワーキングオフィスや交流スペースが増える等、所属している会社以外のコミュニティがあると、ワークライフバランスもさらに向上するのではないかと。地域に根差した事業活動や町おこしにもつながるため、企業と地域の連携が課題だと考えている。

②今後の展望

- フルリモート体制は継続する方針。ただし、メンタルケア、教育、ロイヤルティ(仲間意識)の維持のため、オフラインで接触する機会を積極的に増やしていく(フルリモートとオフラインを組み合わせる)考えである。

6. F社

課題



効果



所在地: 北海道
業種: その他サービス業(建設コンサルタント)
従業員数: 10~29人

- テレワークの導入により、育児や介護と仕事の両立に関して、社員の「働きやすさ」が飛躍的に向上した。会社としての戦略的拡大よりも、社員個人のライフスタイルや事情に対応することこそ重要と考え、そのための柔軟な働き方を実現する勤務制度として、今後も在宅勤務制度を継続していく意向。会社としては、どんな形であれ、働き続けてくれた方がいい。
- テレワークがコミュニケーションの在り方を考えるきっかけとなった。チャットで指示を出す機会が増えた結果、社員への指示や若手の指導方法が、従来の暗黙知に頼るものから、明確な言語化を基盤とするものへと質的に変化し、指示を出す側の言語能力や明文化能力が向上した。そのことは、特に若手社員や新人の育成・指導時に重要で、目標や締め切りを明確に設定するようになり、これまでの曖昧な説明が少なくなった。
- 会社として目指すのは、「出社時もテレワークでも変わらない」という、安定した生産性を維持できる状態である。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務を実施。出張先のホテル等でモバイルワークも行うことがある。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 社員全員が対象である。
 - 基本は週1回の在宅勤務とし、曜日は各自で設定している。育児や介護など、社員それぞれの事情がある場合は、本人からの申請により、突発的な在宅勤務も認めている。
- ③労働時間制度や規定
 - 通常の勤務制度である。
 - 在宅勤務は、テレワーク規定として制度化している。規定は社長本人が原案を作成し、顧問社労士に確認してもらって制定した。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - グループウェアのタイムカード機能を活用して勤怠管理を行っている。
 - 中抜けはあまり発生していない。30分程度の短時間の中抜けは、報告の上で承認し、在宅勤務の勤務時間の前後に自分で調整する柔軟な運用をしている。長時間の場合は中抜けではなく、半休を取得する社員が多い。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 新型コロナがきっかけで導入した。
 - コロナ前から社長自身がテレワークという働き方に興味を持ち必要性を感じていた。以前から残業が多く、通勤時間を減らすことで負担の緩和につながるのではないかと、また、育児や介護をしながら仕事をするためには在宅勤務が有効ではないかと考えていたため、コロナ以降も在宅勤務を継続している。
- ②導入時から現在までの変化
 - 2024年頃に現在の週1回のテレワークへと移行した。テレワークも継続して実施していないと、必要な時に急に実施しようとしてもうまくいかない可能性がある。「テレワークでもちゃんと仕事ができる」という意識や体制を維持するため、少なくとも週1回は継続的にやったほうがよいと判断して継続している。
- ③テレワーク浸透度
 - 100%浸透している。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - テレワークには「出勤しなくていい」「終業時間(17時)からすぐに自分の用事を果たせる」など、社員にとって大きな利便性がある。また、通勤がないことで、残業が多い時期の身体的な負担が軽減されるのは大きなメリットである。
 - テレワークの導入により、特に育児や介護と仕事の両立に関して、社員の「働きやすさ」が飛躍的に向上した。育休から復帰した社員が、パートナーと協力しながら保育園の送り迎えができるようになり、夫婦間での役割分担がスムーズになった。「テレワークの日には自分が迎えに行く」といった家族内での調整が可能になっている。
 - テレワーク導入後も退職者が出ているため、テレワークが離職防止に繋がるとは言いえないが、採用における効果は期待している。「弾力的に在宅ワークを運用しています」といった説明を通じて、柔軟な働き方を求職者に伝えている。ただし、これが実際に採用選考にどの程度影響しているかは、まだ実感できていない。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 最も大きな弊害として、業務上のやり取り(指示命令)以外の偶発的なコミュニケーションが失われることによる「社員間のコミュニケーション離れ」がある。「わざわざ聞かなくてもいいかな?」「会社に来た時に聞けばいいかな?」といった心理が働き、「ちょっとしたこと」を聞くのが億劫になる。コミュニケーションを先延ばしにする傾向が生じている。
 - 事務所に毎日出勤していれば、「あの人は毎日残業してる」といった同僚の労働状況や負荷が目視で把握できる。心優しい社員だったら「ちょっと手伝ってやろうかな」という、自発的な助け合いが生まれる可能性もある。本来は管理者側が気づくべき問題であるが、現場での自発的な助け合いの機会が失われることは、テレワークの弊害の一つである。

取組内容・工夫

①導入時の苦勞した点と克服するための工夫

- テレワークに必要なツールや環境整備(社員全員へのパソコン貸与など)の費用は、全額を自社で負担した。
- 導入時には、同業者等に積極的に導入事例をヒアリングした。
- テレワーク導入前からグループウェアを導入しており、リモートワークなど外部から会社のデータにアクセスできる環境を整えていたため、テレワーク導入前後でデジタル化は変わっていない。ただ、社員それぞれのITリテラシーは向上した。

②運用定着時に苦勞した点と克服するための工夫

- 目の届かない場所での勤務になるため、「ちゃんと仕事をする社員と、もしかしたらサボる社員がいるかもしれない」という懸念はある。進捗管理ができていないと、納品のタイミングになって「仕事が進んでいない」という事態に繋がりがかねない。労働時間管理と成果管理の双方において、現在も検討中の課題である。
- 当初は、社員の自主性に任せる「放任的」な管理体制だった。そのため、成果確認までの期間が空いてしまい、締め切りが近くなって業務が進行していないことが発覚したり、質的に問題のある成果物となってしまった反省がある。このため、抽象的ではなく、なるべく具体的な指示を行い、作業進捗を頻繁にチェックし、成果確認のタイミングを増やしている。この方法が最適であるか、常に模索しながら今も進めている。
- 社員は、テレワークのメリットに対する理解は早かったが、新しい働き方に対する心配する声や不安が想定以上に大きかった。スムーズに定着させるためには合意形成が必要だと感じ、週1回の定例会で丁寧の説明をしたり、不安を払拭するような質疑応答の機会を持った。

③長時間労働抑制の取組

- 週に1回、全員が顔を合わせる全体会議を実施、作業日報の提出を義務化することで、負荷状況を把握している。
- 業務の性質上、労働時間と成果が必ずしも比例しない。また個人の能力差もあり、時間管理を厳格に行う事が適切とも思っておらず、長時間労働は抑制しつつも、時間で働く概念と成果主義の「うまい落としどころ」を探している状態。

④作業環境や健康状況の把握

- 健康状態(メンタルヘルス)をいつでも相談できる匿名の相談窓口を用意している。

⑤手当や補助など

- パソコンは貸与しているがそれ以外の手当はない。

⑥社内コミュニケーション

- 対面主体だった時代は言葉足らずでも通じており、「ツ一といえばかり」という暗黙の了解や阿吽の呼吸に頼っていた。テレワークになってチャットで指示を出す機会が増えた結果、指導する側の言語能力が少し向上してきた。そのことは、特に若手社員や新人の育成・指導時に重要で、目標や締め切りを明確に設定するようになり、これまでの曖昧な説明が少なくなってきた。テレワークが「指示を出す側が明確に設定する必要性を考えさせられるきっかけ」になった。
- 事務所にいれば、お茶を飲んだり喫煙所などでの雑談を通じて、仕事に関係する話や仕事以外の個人的な話も自然発生していた。テレワークになると業務に必要なある時しか連絡しないため、偶発的な雑談の場がなく、社員同士の関係性が希薄になると感じている。それを補うために、歓送迎会や忘年会などのリアルな交流機会やイベントを増やすようしている。
- 社員から特に不公平感の声は出ていない。

⑦人事評価について

- 在宅勤務かどうかは処遇や評価において一切考慮していないが、能力のある人なら1時間で終わるものが、能力のない人がやると3時間かかるといった差が把握しづらくなる。テレワーク導入が生産性に与える影響は、個々の社員による差が大きい。しかし、全体を平均すると、会社に出勤している時もテレワークでも生産性は変わらず安定している。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 今後は、業務特有の「技術者育成」、若手社員の技術力向上(育成)が、会社にとって最大の課題である。在宅勤務であっても、出勤時と同じような技術力向上ができる環境を整備する必要がある。現状では対面の方が指導しやすいため、出勤時と在宅時での業務内容とスケジュールを分けることで、テレワークによる指導のしにくさをカバーしている。

②今後の展望

- 会社としての戦略的拡大よりも、社員個人のライフスタイルや事情に対応することこそ重要と考え、そのための柔軟な働き方を実現する勤務制度として、今後も在宅勤務制度は継続していく意向である。
- 家族の体調が悪い場合など、通常は休んでもらうところを、在宅勤務であれば業務ができる。介護の問題も、毎日施設に送ってから会社に行く場合は遅刻になるが、週半分は在宅にすれば、労働時間を確保できる。会社としては、どんな形で働いてくれた方がいい。

7. G社

課題



効果



所在地:大阪府
業種:卸売業・小売業(部品)
従業員数:10~29人

- 新型コロナで緊急導入した在宅勤務だが、同業他社は出社回帰の流れがあるものの、5類移行後も「週2回」の在宅勤務を継続している。社員のワークライフバランスの充実だけでなく、採用や離職抑止の武器(給与面で大企業に勝てなくても労働環境が良ければ採用できる)として効果がある。
- テレワークの最大の功績はペーパーレス化が進んだこと。「テレワークを継続したい」という社員の強い要望が、現場主導で積極的に推進する動機となった。ペーパーレス化のお陰で、海外出張時の業務効率が従来に比べて向上した。
- 在宅勤務とフレックスタイム制を同時に導入したため、出社時はコアタイムのみで帰宅し、在宅勤務時に不当に残業代を稼ぐような社員が出ることを懸念していた。しかし、実際には出社時に残業をして、在宅時は残業しない社員が多く、現在は性善説で運用が成り立っている。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 自宅から会社のパソコンへリモート接続する「在宅勤務」形式。
 - モバイルワークも可能としており、従業員の裁量で実施。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 全従業員が対象。
 - コロナ禍は週3日まで在宅勤務を可能としたが、現在は週2日までに縮小し、定着している。病気等の事由があれば個別に認めるが、在宅勤務は週2日が限度で、それ以上は業務が回らないと思っている。
- ③労働時間制度や規定
 - 育児・介護休業法などの法改正のタイミングに合わせて、就業規則を改定した。その際、テレワーク規定を正式に盛り込み、恒久的な制度として確立させた。また、フレックスタイム制も導入した。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 勤怠管理ソフトを使用し、パソコンでの打刻をルール化している(スマホ打刻は不可)。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 新型コロナで外出自粛を求められたので、2班に分けて交代制出勤で対応していたが、業務継続が困難となったため、2020年後半から在宅で業務ができる環境を整えた。
- ②導入時から現在までの変化
 - 導入当初は緊急事態であったのと、新型コロナがこれほど長引くとは思わなかったため、ルールも定めずに、まずはテレワーク環境を整えることを先行した。
 - 会社でテレワーク用のアプリケーションを購入し、全社員にライセンスを配布した。社員の個人所有パソコンにアプリをインストールさせ、そこから会社のパソコンへリモート接続する形式とした。その後、私物パソコンだと壊れたり不便だと言った声があがり、ノートパソコンを支給する形に切り替えた。
 - 制度やルール作りは、運用開始後に必要に応じて会議を行い、徐々に整えていった。
- ③テレワーク浸透度
 - 100%浸透しており、完全に馴染んでいる。社員からテレワークに関する不満は聞かない。テレワークにデメリット面もあるが、トータルで考えると導入してよかったと思っている。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - コロナ5類に移行後、メーカーや商社など同業他社は出社回帰の流れがあったが、当社はテレワークを継続した。理由は、給与面で大企業に勝てなくても、労働環境が良ければ採用面でも有利になると考えたため。ただし、検索条件でヒットさせるため求人者にテレワーク対応であることは記載するが、「テレワーク＝楽ができる」という不純な動機で応募してくる人を避けるため、面接時にあえて「売り」にはしていない。
 - 育児・介護中の社員が柔軟に勤務できるように働きやすい環境が提供できており、従業員の離職抑止につながっている。
 - インフルエンザや新型コロナに感染後、待機期間中だが回復して体調に問題がない時期など、出社は困難でも自宅なら働けるケースで業務が止まらず、突発的な長期欠勤を防げるので助かっている。
 - 貿易事務は紙文化が根強かったが、テレワーク実施のために現場主導でペーパーレス化が進行した。デジタル化のおかげで、海外出張時の業務効率も向上した。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - チャットの返信が遅い時など「本当に仕事をしているのか？」という疑念や不安は、完全には消えない。ただ、各自が担当を持っており、顧客からのリクエストに応える必要があるため、サボれば顧客からクレームが来ってしまう。これが業務遂行の自然な強制力となっている。
 - テレワークの普及により、個人のワークライフバランスが優先され、個人主義が進んでいる印象。社員の関心が「会社への貢献・献身」よりも「自分中心な利己主義」へシフトしている。これは時代の流れとはいえ、組織全体への貢献意欲が希薄化しており、「出社＝罰ゲーム」という雰囲気醸成されつつあることに懸念がある。
 - テレワークはコスト削減にはならず、むしろパソコンやスマホの支給、ツールライセンス料など、コストは増大している。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- 在宅勤務とフレックスタイム制度を同時に導入したため、出社時はコアタイムのみで帰宅し、在宅勤務時に不当に残業代を稼ぐような社員が出ることを懸念していた。当時は、将来的な監視ツールの導入も視野にあった。しかし、実際には出社時に残業をして、在宅時は残業しない社員が多く、現在は性善説で運用が成り立っている。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- デジタル化については、業務のやり方を変えることに抵抗感がある社員もいた。しかし、「テレワークは物理的に楽であり、続けたい」という強い動機が従業員にあり、テレワーク制度を維持するためなら、デジタル化も受け入れるという前向きな姿勢が生まれて、スムーズにデジタル化が進んだ。
- 新入社員が周りに聞きたいことがある際、出社している人には聞きやすく、在宅勤務だと仕事を覚えにくい状態ではあった。そのため、事務所に常に誰かがいる環境をすることで、出社している新人が質問できる相手を確保している。新入社員に対しては、入社後およそ1年間はテレワークを許可せず、出社させる運用としている。
- 中小企業のため専任のシステム管理者を置く余裕がなく、経営者と総務担当者がシステム設定・トラブル対応を兼務しており、負担が大きい。パソコンの設定、ネットワークトラブルの切り分け、セキュリティ対策など、テレワーク環境を支える実務スキルを保持しているか確認できる資格等がない。高度なプログラミングスキルではなく、総務・経理担当者が兼務可能なレベルの「社内ITサポート実務」に関する公的な検定や資格制度の創設、上記スキルを持つ人材の育成支援や、安価で利用できる中小企業向けテレワーク保守サービスがあると望ましい。

③長時間労働抑制の取組

- 当初は監視ツールを使用していたが、ログ管理のみのツールへ移行し、従業員の心理的負担に配慮した運用へ変更した。

④手当や補助など

- テレワーク導入に伴い、在宅勤務手当を新設し、光熱費などの費用を負担している。
- テレワーク導入に伴い、通勤定期代の月額払いを廃止し、出勤した日数分のみ支払う実費精算方式へ切り替えた。

⑤社内コミュニケーション

- コミュニケーションが難しいと感じる。チャットだけのやり取りでは感情が伝わりづらく、「あの人は怖い」といった誤解やトラブルが発生したことがある。相手の状況、特に忙しさが見えないため、新人は先輩に話しかけるタイミングが掴みにくい。
- オンライン会議時の顔画面表示が進まず、顔を合わせたコミュニケーションが不足している。

⑥不公平感の解消

- テレワーク環境は新人育成には不向きである。新人のために先輩社員に「出社して教えてやってくれ」と強制すると、テレワークのメリットを享受している他の社員との不公平感や、人間関係の悪化につながる恐れがあると感じている。

⑦人事評価について

- 社長が全社員(約20名)を評価しているが、テレワークだとどれくらい仕事をしているのかプロセスが見えづらいものの、成果物でしっかり評価はできている。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 従来から社長が全社員の人事評価をしているが、テレワークだとプロセスが見えにくいので、今まで以上に納得感のある評価制度を作成すべきだと課題感を持っている。現在は会社の業績が良いため、給与や待遇を比較的柔軟に対応できており、評価システムの不備が表面化していない。テレワークに限った話ではないが、今後、景気が悪化し給与の査定が厳しくなる必要が生じた際に、どのような評価方法が適切か具体的な方法がまだ見えていない。

②今後の展望

- 郵便対応や新人ケア等、業務運営の観点から在宅勤務の頻度はこれ以上増やすつもりはない。育児中の社員が多く、また介護が始まりそうな社員もおり、従業員の働きやすさや満足度維持のため、現状の「週2回」を維持する方針である。
- 会社全体の業績が悪化した場合、もしかしたら出社回帰を求める可能性もあるが、その場合は社員への論理的説明が難しいと感じている。

8. H社

課題



不公平感

効果



WLB

コスト減

BCP

人材確保

防災

所在地:東京都
業種:金融業
従業員数:3,000人以上

- 他社に比べて自由な働き方に関する制度導入が遅れていたが、2年前に新たに勤務制度を見直し、在宅勤務とオフィス勤務のルールを統合した。
- 育児・介護中の社員など、社員のキャリア形成の観点でも、テレワークがあるから勤務が継続できるという点はかなりのメリットを感じている。
- 社員自らが、出社が必要な業務はオフィスで、一人で集中して成果物上げる作業は在宅で行うなど、「出社と在宅のベストミックス」を目指したい。社員が自ら規律を持ってしっかりと業務に取り組むことが、目指すべき姿である。

テレワーク制度の概要

①テレワークの種別、可能な場所

- テレワークは、自宅での在宅勤務とサテライトオフィス勤務の2形態で運用している。サテライトオフィスは、サテライトオフィスサービスの施設や自社研修所を活用している。

②利用対象者、利用条件等

- 非正規社員を含む全社員・全職種が対象。在宅勤務は原則前日までの申請が必要で、日数や曜日の制限は設けていない。理論上は連続してテレワークを行うことも可能である。
- セキュリティや安全配慮義務の観点から、在宅勤務地は「会社に認められた場所(=自宅等)」としている。介護等の理由がある場合に限り、実家など遠隔地での勤務も期間限定で認めるなど、限定しながらも柔軟な運用をしている。

③労働時間制度や規定

- フレックスタイム、時差勤務、時間単位有給休暇、短時間勤務制度なども導入し、従業員の多様な働き方を支援している。

④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い

- 在籍状況はチャットツールのステータスで確認し、勤務開始・終了や中抜け時は組織内で連絡する運用としている。勤務時間中の常時監視は行わず、性善説に基づいた管理を基本としている。
- 中抜けは時間単位有給休暇または休憩として扱うことができ、フレックス勤務の場合はより柔軟な運用が可能となっている。

テレワーク導入や拡大の経緯

①導入時期とその目的

- 在宅勤務制度は2017年7月から導入し、当初は正社員だけを対象としていた。導入の背景は、育児や介護など両立支援が目的だった。

②導入時から現在までの変化

- 2020年の新型コロナを機に、正社員に加え派遣スタッフ等の非正規社員にも対象を拡大した。
- コロナ禍は在宅勤務時のみ「22時以降の勤務禁止」といった独自ルールがあった。その後、在宅勤務がスタンダードになり、二重管理の運用ルールが複雑化していたため、2年前にオフィス勤務時のルールと在宅勤務のルールを統合した。

③テレワーク浸透度

- テレワークの利用率は全体で24%であり、職種や拠点によって浸透度に差がある。営業や運用部門は出社が必要なケースが多いが、その他の部門ではテレワークがスタンダードになっている。
- 海外中心に出社回帰の流れもあるが、現在は出社を呼びかけることはしていない。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

①テレワークのメリット(得られた効果)

- 人手不足であるが、育児・介護中の社員などテレワークがあるからこそ勤務継続できる層が一定数おり、人材確保・離職防止が最大のメリットと認識。
- 社員のキャリア形成の観点でも、テレワークがあるから勤務が継続できるという点はかなりのメリットを感じている。
- 現在、一時的にオフィスをシェアする形をとっているが、テレワークにより全員分の座席がなくてもオフィススペースを確保できており、オフィス賃料の削減に繋がりが、経営的なコストメリットになっている。
- コロナ禍等の緊急時でも事業を継続できる体制が整い、BCP対策にもなっている。

②テレワークのデメリット(弊害)

- 一部の社員が全く出社をしないケースがあり、出社を強制できない制度となっているためリスクと考えているが、全体を脅かすものではない。
- 雑談の減少や、若手社員のOJTによる育成に難しさを認識している。新入社員には、出社頻度を高めてもらうなどの調整を行って対応している。
- 部署や上司のスタンスによってテレワークのしやすさに差が出ることがある。本当は在宅勤務ができる業務であっても、部署の雰囲気によって出社率が高くなっている弊害があると聞いているが、原則、各部署に任せている。今後、大きな問題になれば会社として対応したい。

取組内容・工夫

①運用定着時に苦勞した点と克服するための工夫

- 昨年のフレックスタイム制度を導入した際、役員から「午前は仕事をし、午後はサボったらどうするのか」といった難色を示す意見も出たが、当時の人事部門の役員から、社員の働きやすさ向上によるメリットが会社的に大きいことから導入を後押ししてもらったという苦勞があった。
- インシデントが増えたため、現状認識をしてもらう目的で、従来は新任時のみだった「部店長研修」を、毎年実施するように変更した。在宅勤務の頻度やルールは各拠点に任せている部分が大きく、拠点によっては出社率が高いところもあり、この研修時に人事部からマネジメント層へ現状の課題を定期的に伝え、現場での適切な運用や課題解決を促進している。この取組により、拠点の管理者同士の交流がうまれたことが、各拠点における適切な運用にもつながっている。
- 仕事と育児介護の両立に対する支援や労働力の確保を考えたときに、柔軟な勤務体制を取ることや評価や育成の観点でも、社員の意識改革につながっている。
- 金融業ではあるが、セキュリティ管理もオフィス勤務時と在宅時で同等で、在宅だからインシデントが増える事例もない。定期的に周知・教育することで対応している。

②長時間労働抑制の取組

- 在宅時に長時間勤務になるような傾向はみられない。
- 2年前に在宅勤務と通常勤務のルールを統合し、在宅でも通常勤務でも変わらない運用に変更した。

③作業環境や健康状況の把握

- 健康管理も、通常勤務と同様、産業医面談やチーム・会議での状況把握を行っている。

④手当や補助など

- 特になし

⑤社内コミュニケーション

- 在宅時のコミュニケーションは難しいと感じている。特に育成時のコミュニケーション不足は気がかりだが、現時点では問題になっていない。もしかしたら、5年後、10年後に差がでてくるかもしれない。
- 在宅がスタンダードになっているため、在宅ありきでコミュニケーションをとることが基本動作として定着している。チャット・ウェブ会議等のコミュニケーションツールを積極的に活用し、情報共有やコミュニケーションの円滑化に努めている。

⑥不公平感の解消

- 職種や部署によるテレワーク可否の違いから、不公平感が生じることがある。社員から相談があれば親身に話を聞くが、会社としては、在宅と出勤のどちらかに寄りたりスタンダード化するのではなく、今後のキャリア形成上必要だと上長が判断して与えられた役割なので割り切ってほしいと説明している。

⑦人事評価について

- 能力評価と業績評価の2軸で行い、指標となる成果物も明確化しているため、在宅勤務による評価の困難さはあまり感じていない。在宅だと見えない部分があって現場での評価はやりにくくなっているという声も多少はあるが、評価ができないということはない。
- 育成面では新人や若手に対しては、対面指導の重要性を認識し、出社率を高める運用をしている。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 安全配慮義務を重視するため、働く場所はかなり限定的な運用をしている。仕事と育児介護の両立社員の支援を考慮すると、実家での介護など場所を選ばない勤務体系が求められているが、会社として正当化しづらい。今後、どこまで働く場所を広げていくのかは課題である。
- 勤務ルールやガイドラインは毎年見直している。現在はテレワークがスタンダードになり会議等の議題にあがらないため、課題認識はあまりない。

②今後の展望

- コミュニケーションを取るべき仕事は出社し、一人で集中して成果物上げる作業は在宅で行うなど、「出社と在宅のベストミックス」を目指したい。会社として制度を無理に広げたり減らしたりせず、現状の環境を維持した上で、社員それぞれが規律を持ってしっかりと業務に取り組むことが、目指すべき姿だと思っている。

9. I社

課題



効果



所在地: 東京都
業種: 卸売業(貿易商社)
従業員数: 10~29人

- コロナ禍での感染防止のため、社長の指示で、急遽、在宅勤務を導入した。同時に、時差出勤制度も導入した。コロナ5類移行後も、社員のワークライフバランスやWell-being向上の観点から、就業に対する自由度を認めるべきだと社長が判断し、現在も継続している。
- 当初は、在宅勤務は仕事ではないと考える一部の社員がいて、「プライベートの時間に仕事をするのか」という反発があった。在宅勤務は通常どおりの業務を自宅でやることだと説明し、実際に体験してもらう事で納得してもらうプロセスが必要だった。
- 社外でメールを見られるようになったり、営業で外出中でもチャットで社内アシスタントと連絡できるようになるなど、デジタル化が一気に加速した。
- 在宅勤務制度があることが若手人材の採用時のアピールポイントとなり、他社との差別化や優秀人材の確保に寄与している。
- 在宅勤務だけではなく、今後は営業部員がサテライトオフィスを活用するなど、「どこでも働ける環境(モバイルワーク)」の整備と、同時に高度な「自己管理」が必要である。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務が中心であり、モバイルワークやサテライトオフィスの利用は行っていない。
 - スマートフォンを貸与しておりメールチェックは可能だが、会社のサーバにアクセスする等の業務は行えない。今後は、推進していきたいと考えている。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 営業事務やバックヤードなどのスタッフ系は在宅勤務を行っているが、物流担当のドライバーは、業務特性上テレワークの対象外となっている。また、経理担当も資料を持ち出しできないため、原則出社している。
- ③労働時間制度や規定
 - 在宅勤務の規定を設定し、週1日で事前申請制としている。インフルエンザや新型コロナの待期間等、個別の状況によって申請すれば在宅勤務可能としている。
 - 通常の労働時間制度のほか、時差出勤(前後最大90分)を認めていて、効果的に使われている。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 在宅勤務時は予定表への記入やチャットツール(在籍と離席のアイコン)で在籍状況を把握している。以前はメールやチャットで始業・終業報告も行っていたが、現在は厳密な運用はしていない。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 新型コロナでの感染を避けるため、社長の指示で、急遽、在宅勤務を導入した。すぐに在宅勤務ができない社員もいたため、時差出勤制度も同時に導入した。
 - 2020年7月に就業規則を変更、在宅勤務(テレワーク)規定を新設し、労働基準監督署に届け出て正式に制度化した。
- ②導入時から現在までの変化
 - コロナ禍では、週3~4日在宅勤務をしていたが、現在は週1日を原則とし、必要に応じて柔軟に対応している。
 - コロナが5類に移行した後も、社員のワークライフバランスやWell-being向上の観点から、就業に対する自由度を認めるべきだと社長が判断し、現在も継続している。
- ③テレワーク浸透度
 - テレワークの浸透度は8割くらい。急にテレワークの日数を増やすことになっても対応できるように、システムは常に整備している。在宅勤務ができない職種を除けば、十分に浸透している。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - 在宅勤務制度があることが若手人材の採用時のアピールポイントとなり、他社との差別化や優秀人材の確保に寄与している。
 - 通勤時間の削減や時差出勤制度の活用により、従業員のプライベート時間確保やWell-being向上に貢献している。
 - 社外でメールを見られるようになったり、営業で外出中でもチャットで社内アシスタントと連絡できるようになるなど、デジタル化が一気に加速した。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 在宅勤務者に限った話ではないが、労務管理の観点では営業職の勤務時間をコントロールするのが難しい。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- 在宅勤務時でのリモート接続のマニュアル作成や、パソコン操作に慣れてない者への丁寧な説明に労力を要したが、説明を重ねることで理解と納得を得て定着を図った。
- 当初は、在宅勤務は仕事ではないと考える一部の社員がいて、「プライベートの時間に仕事をするのか」という反発があった。在宅勤務は通常通りの業務を自宅でやることだと説明し、実際に体験して納得してもらったプロセスが必要だった。
- とにかく早急に在宅勤務できる環境を整える必要があったため、調べる時間もなく、システム担当が個人的に認識していたリモートデスクトップサービスを活用していた。利用している中で使いづらさが目立ち、従業員の意見を反映し、人事給与等の管理機能を持つパッケージソフトウェアを導入した。
- ICTツール導入時は、補助金等の公的資金を活用した。従来から契約していた外部ベンダーの支援を受けて、助成金申請を通じてシステム導入コストを抑えた。
- 週3～4日在宅勤務を実施していた時は、社員の不満や不安があっても、声が聞こえにくいと感じた。社外の講習会を受講したり情報収集をして、他社がどのように対応しているのか事例を参考にした。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- USB等の外部デバイス持ち出し禁止やパスワード管理を徹底し、社内パソコンへのリモート接続のみ許可することで、情報漏洩リスクを抑制した。
- 業界的に古い体質で、今でもFAXを使用せざるを得ないので、会社の複合機にしか届かなかったFAXを、在宅でも確認できるよう改善した。業務の一つ一つを在宅とオフィスで限りなく差がないよう整備をし、在宅での業務もオフィスでの業務も変わらないことを繰り返し説明した。
- 社内だけでなく、取引先も古い体質のため、なかなか業務改革が進まなかった。社内だけでなく、お客様や取引先ともWeb会議を推奨したところ、ツールが充実し、だんだんと定着してきてコミュニケーションにも慣れてきている。

③長時間労働抑制の取組

- 在宅勤務時は時差出勤は認めず、原則定時勤務としている。そもそもオフィス勤務時でも残業は少なく、平均して月10時間程度で、有給の消化率も約75%と良く、長時間労働の実態はない。傾向としては、在宅時は残業なしで、出社時に少し残業する働き方をとする社員が多い。

④作業環境や健康状況の把握

- 業務の中にチャット等で、状況を把握している。

⑤手当や補助など

- 補助や手当は支給していない。電気代や光熱費は申請しても良いことになっているが、申請の実例はない。

⑥社内コミュニケーション

- 在宅勤務によるコミュニケーションの難しさや不満も一時的に発生したので、チャットやメールの活用を強化し、部門間や営業・アシスタント間の連携を保つよう努めている。テレワークを円滑に進めるため、Web会議やテレビ会議システムを導入し、積極的に活用するよう指導した。

⑦不公平感の解消

- 在宅勤務の取得日や部門間の業務分担において不公平感やコミュニケーション不足が生じることがあり、調整や工夫を行っている。特に、営業部で外出が多い男性社員と、アシスタント業務を担当する女性との間で、在宅勤務による対応の遅れなどでコミュニケーションが取りづらいという不満が出たため、コロナが5類へ移行した後は在宅勤務を週1日に変更し不公平感を抑制している。

⑧人事評価について

- コロナ禍で在宅勤務を週3～4日実施していた時期は、業務報告に加えて週報や日報を提出してもらうことで業務内容を把握し、評価の公平性を担保していた。現状は週1日なので業務報告以外は提出させていないが、今後、もし在宅勤務を拡大することがあれば、管理・評価・育成の難しさを懸念している。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 在宅勤務の取得希望日は月曜・金曜に集中しやすいため、平等な取得となるよう調整している。
- 在宅勤務だけではなく、今後は営業部員がサテライトオフィスを活用するなど、「どこでも働ける環境(モバイルワーク)」の整備と、同時に高度な「自己管理」が必要だと思っている。中小企業だと若手の採用に影響するため、在宅勤務を拡大していきたいと考えているが、社内への説明、意識改革、社員教育が今後の課題である。

②今後の展望

- 業務に支障がなければ在宅勤務の拡大を前向きに検討しており、特に若手人材の採用や従業員のニーズに応えるため柔軟な運用を模索している。

10. J社

課題



効果



所在地: 石川県
業種: 製造業(精密機器)
従業員数: 100~299人

- コロナ禍において、従業員の命と工場をコロナから守るため、「テレワークをやる覚悟」と「仕事の仕方を変える覚悟」を決め、生産現場のデジタル化、IoTによる見える化等、できることから着手した。
- テレワークでは、チャット、テレビ会議などを駆使して「必死のコミュニケーション」を行い、以前の2倍のコミュニケーション量を心掛けた。
- テレワークがどうしてもできない現場社員に対して、「出社を続けてくれている社員たちのおかげで、私たちはテレワークをすることができているのだ」という“リスペクト”を持ち続けるよう、折に触れて社員に周知している。
- 全社員共通のイベント(経営との対話会、ゲーム大会、社長主催の食事でバーベキュー等)を行っている。対面イベントの際は思い切って工場を3日間停止してでも、全員が集まれる場を作り、社員同士のコミュニケーションを優先している。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス(東京オフィス等)が利用可能である。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 制度上は全社員が対象だが、実質は間接業務や生産管理等で実施している。製造現場など、どうしてもテレワークが該当しない部署もある。
 - 営業部門は週1回の対面ミーティングを設け、他はハイブリッド型で運用するなど、最適な運用ルールを事業部の裁量で決定している。
- ③労働時間制度や規定
 - 海外との打合せも増えてきており、クライアントの時間帯に合わせるなどしても通常の労働時間内では収まらないこともある。フレックス制度や短時間正社員制度も組み合わせ、個々の事情に合わせた働き方を推進している。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 労働時間や在籍管理は既存のクラウドシステムを導入し、従業員が自分で設定した時間に応じて管理している。厳格な管理は行わず、各自の裁量に任せている。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 2019年12月にチャット・テレビ会議ツールとの連携機能を持つオフィスソフトを導入し、コミュニケーションルールの徹底と業務効率化を実現した。システム統一により、教育やトラブル対応が容易になり、全社員が同じ環境で業務を行うことで、運用負担が軽減された。
 - 2020年2月にテレワークの推奨を開始。その直後に発生した新型コロナで導入が加速した。
 - 当初の導入目的は業務効率化や多様な働き方の実現だったが、コロナ禍においては、「従業員の命と工場をコロナから守る」という目的を共有し、「テレワークをやる覚悟」を決め、できることから始めた。
- ②導入時から現在までの変化
 - 緊急事態宣言が解除された後も、長期戦になると考え、働き方改革、人材確保、生産性向上の観点から、テレワークを継続し、さらなる強化を進めた。
 - 「仕事の仕方を変える覚悟」を決め、生産現場のデジタル化、IoTによる見える化を推進した。その結果、生産性が向上し、事業の継続性が維持され、「場所と距離を超えた新たな働き方」が可能となった。
- ③テレワーク浸透度
 - 財務経理などの部署は、100%テレワークを実施している。
 - テレワークの実施率をKPIに加え、各事業部の裁量に任せている。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - テレワークを導入したことによって、時間と距離を超えられたと実感しており、最大のメリットである。海外との取引を考えると時差も距離もあるが、社員同士もお客様もパートナーも、時間が作る壁の限界を克服できた。
 - テレワークを継続していることが、人材確保において大きな強みとなっている。採用プロセスにおいても面談時間の融通が利いたり、海外に在住する社員の採用にも効果がある。
 - 社員に対しても、会社へのエンゲージメントを高め、人材の定着に一定の効果が出ていると実感している。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 現時点ではデメリットは実感していない。評価制度が以前の年功序列のままだったら弊害も出たと思う。現在は、どこで働いても成果を出せばよいという成果主義に近いジョブ型の評価制度に移行したので、デメリットは感じていない。テレワーク制度という柔軟な働き方は、それを評価する制度とセットになっているから意味がある。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- IT導入に係る補助金を活用してオフィスソフトを導入したが、3割程度しか使われなかった。そこで、厚生労働省の助成金(テレワークコース)を活用してタブレットやパソコンを全社員に支給して、紙に固執している社員を説得した。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- 社長自ら社内SNSで、「社長ブログ」を毎日発信しており、継続して6年になる。コロナ禍は直接会えなかったためSNSやチャット、テレビ会議などを駆使して「必死のコミュニケーション」を行った。テレワーク時は、以前の2倍のコミュニケーション量を心掛けることとしている。
- テレワークでは、拠点を越えた上司や他の社員とのやりとりにおいて必要な「コミュニケーション力」や「表現力」など、コミュニケーションの“質”が課題となった。また、上司が出社とテレワークを併用している場合、メンバーと対面で接する機会が限られており、コミュニケーションの“濃度”も問題となった。そのため、テレワークの頻度にはあえて規制を設けず、上司の判断でその部署が最も効果が発揮できる働き方を自分たちで選べるように、各部署に一任した。
- 社員のITリテラシーにばらつきがあり、チャットの使い方が分からない社員もいたため、システム部門が作成したマニュアルで、「スタンプの押し方」や「コメントの投稿」など、操作の基本的をフォローした。また、毎月1コースのeラーニング受講を義務付けて、「情報セキュリティ」などのコンテンツを追加することで、ITリテラシーの底上げを図っている。
- かつて漫画家を目指していた絵心のある社長が率先して、パワーポイントなどの“アプリ教室”を実施していることが、社員に好影響を与えている。
- 総務人事部長は、社員側の立場で物事を柔軟に考えており、社員が業務でうまくいかないことがあると、「こうしたらできるのでは?」「このほうがもっと便利になりますよ」という声が寄せられる仕組みを作っている。障害や壁にぶつかった時も、文句を言ってくすぶっているのではなく、社員からアイデアが出る環境があり、それらをひとつずつできるように積み上げていった結果、現在の柔軟な働き方を支える環境が整備された。

③長時間労働抑制の取組

- 工場は一斉に開始し、一斉に終了する。長引くことが分かっていたら最初からフレックスにして時間をずらす等、自己管理ができる倫理観がしっかりした真面目な社員が多い。

④作業環境や健康状況の把握

- 総務人事部長を中心に、各現場の上司が社員一人ひとりの勤務状況やメンタル面をきめ細かくケアしており、異変があればヒアリングや対応を行う体制を整備している。

⑤手当や補助など

- 現在は在宅勤務手当や補助は支給しておらず、従業員が自費で環境を整えているが、特に不満は出ていない。

⑥社内コミュニケーション

- 若手と幹部の交流会やゲーム大会、社長主催の食事会でのバーベキューなど、全社員共通のイベントを作っている。対面イベントの際は思い切って工場を3日間停止してでも、全員が集まれる場を作るようにして、社員同士のコミュニケーションを優先している。
- 「全ての社員に何らかの優勝体験を」という思いから他部門や他者への感謝を募り、毎月皆が最も感謝したかった社員を表彰する「Viva Victory」というイベントを対面で行っている。その模様は全社にテレビ会議や社内SNSを通して同時中継されている。「感謝されること」以上に「感謝すること」の喜びを分かち合うように努めている。

⑦不公平感の解消

- テレワークがどうしてもできない現場社員に対しては、「出社を続けてくれている社員たちのおかげで、私たちはテレワークをすることができているのだ」という、“リスペクト”を持ち続けるよう、折に触れて周知している。
- 製造現場でもローテーションを組んで、いつでもテレワークを体験したり、実施できるチャンスを与えている。

⑧人事評価について

- 「テレワークだと管理ができない」、「社員が真面目に働いているのか不安」という管理職の声に対して、そもそも仕事を時間で図る方法を廃止し、「成果を達成するための行動」として公平かつ公正に評価する新人事制度を導入した。役割や等級、賃金や評価方法を記載した新人事制度を全社員に配布しオープンに運用することで、働き方を抜本的に改革した。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 社員の増加や多様化に伴い、従来のケア体制が十分に機能しなくなるリスクがあるため、今後も課題ごとに対応策を講じていく方針である。

②今後の展望

- 業績が好調なため、利益の1/6をボーナスとして還元する等、従業員の満足度は高い。海外人材や家族採用も増加している。今後は、さらに会社のグローバル化や多様な働き方を推進していくため、さらにテレワークを活用していきたい。
- 組織が急成長しており、海外人材やマネジメント層を外部採用するなど、人材が多様化するとリスクもある。リスクを認識し、課題ごとに1つずつ柔軟に対応していく方針である。
- 現時点が最終形ではない。組織は不安定でいい。安定したら成長も止まる。課題に対し一つずつコストやエネルギーを投資して変化していきたい。

11. K社

課題



効果



所在地:大阪府
業種:医療・福祉
従業員数:300~499人

- 通勤時間が長い60代社員が膝の治療が必要となり、本人も会社としても雇用を継続させたかったため、テレワークによる在宅勤務を導入した。
- テレワーク勤務を前提に障害者を雇用している。以前は出社勤務での採用をしたが、なかなか定着しなかった。ハローワークから、テレワークを活用して障害者雇用をしている事例を聞き、既存の業務を切り出すことで実現した。
- 障害者雇用だけでなく、女性の活躍など、人材の多様化を強く推進したいと考える中で、在宅勤務が職場環境の選択肢としてあることがプラスになっている。会社が好きで辞めたくない社員が、在宅勤務なら続けられるという選択肢を残せたことが良かった。
- 介護業務に従事する社員のテレワーク導入は、業務の切り分けが難しく、現時点では考えていない。それより、デジタル化による業務効率化の方がはるかに重要だと思っている。慢性的な人手不足なので、離職防止はもちろんのこと、社員が減少しても対応できるような組織づくりをしたい。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務を導入している。
- ②利用対象者、利用条件等
 - テレワークは本社勤務の数名に限定しており、うち2名は障害者雇用者でフルリモート、1名は大阪本社で在宅勤務と出社のハイブリッド勤務である。
 - その他の社員(薬局、介護、保育園等)はエッセンシャルワーカーであり、テレワークは適用していない。
- ③労働時間制度や規定
 - 労働時間は、通常の定時間労働勤務を適用している。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 勤怠管理は勤怠管理システムを利用し、遠隔地からも打刻が可能としている。
 - 中抜け等の管理は性善説に基づき、厳密な監視は行っていない。
 - フルリモート勤務者は、障害者のため専属のサポーターがおり、業務状況の確認や体調管理(病院の付き添いを含む)を依頼している。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 導入したのは2023年秋で、コロナとは無関係である。遠方から通勤している人事総務部の60代社員が膝の治療が必要となり、本人も会社としても雇用を継続させたかったため、テレワークによる在宅勤務を導入した。
- ②導入時から現在までの変化
 - 障害者を採用したことはあったが、なかなか定着しなかった。ハローワークから、テレワークを活用して障害者雇用をしている事例を聞き、既存の業務を切り出すことで実現した。
 - 「走りながら考える」という社風のもと、ICT導入やペーパーレス化といったDX化を進めている。都度起きる事柄に対し、専門家の意見を聞きながら考えていくスタイルで進めている。
- ③テレワーク浸透度
 - 本社の役員や職員からは新しい働き方の導入が評価されており、現場職員も会社の方針に対し好感を持って受け入れている。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - テレワーク導入により、「この会社は社員に真剣に向き合ってくれている」という社員の満足度が上がったのが最も大きな効果である。モチベーションが向上し、会社への貢献度が高まったと感じる。
 - 障害者雇用だけでなく、女性の活躍など、人材の多様化を強く推進したいと考える中で、在宅勤務が職場環境の選択肢としてあることがプラスになっている。会社が好きで辞めたくない社員が、在宅勤務なら続けられるという選択肢を残せたことが良かった。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - フルリモート勤務者からはオンオフの切り替えが難しいという声があり、私生活と仕事の切り替えの難しさや中抜け管理が課題と感じている。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- テレワークの発案も企画も決定もすべて人事総務部長が推進し、反対意見もなく、特に苦労はなかった。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- 障害者雇用に貢献したいという思いが強く、ハローワークの研修を受けたり情報を集めながら、何かできることはないかと模索していた。テレワークなら障害者雇用を実現できるのではないかと思いつき、あらゆる障害を持った人と数えきれないくらい面談をした。当初はうまくいくかどうか正直わからなかったが、期待したことに対してしっかり返してくれる。依頼する業務内容の塩梅が現状はうまくいくようになった。

③長時間労働抑制の取組

- 長時間労働の心配はない。普段の仕事ぶりを見ても自分で自分を律せる社員なので信頼している。加えて、フルリモートの障害者には、支援するサポーターが付き添っている。

④作業環境や健康状況の把握

- フルリモートの障害者とは、1週間に1回、サポーターから実績をまとめて報告してもらうことで、健康状態を把握している。

⑤手当や補助など

- パソコンは貸与しているが、その他は手当も補助もない。

⑥社内コミュニケーション

- フルリモートの障害者は、サポーターが間に入って連絡役をしてくれているので、安心している。それ以外の社員とも、コミュニケーションが取れてないとは思っていない。

⑦不公平感の解消

- テレワークが適用されていない介護現場の社員は、拠点が本社と事業所で分かれていることもあるためか、「そういう会社になったんだな」くらいの感覚である。特に不公平感等は生まれていない。

⑧人事評価について

- テレワーク対象者がパート職員のため該当しない。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 現場の介護業務に携わる社員へのテレワーク導入は、業務の切り分けが難しく、現時点では考えていない。事務仕事をする介護事務職が数名いるが、その社員数名のために業務を切り分けたりシステムを導入したりするのは費用対効果の点から導入が難しい。
- デジタル化を推進しているが、高齢の職員が多く、新しいものに対する拒否感(覚えられない、難しい)があり、どうしても保守的になる。一般に会社全体の仕組みを変えると反発が大きいので、最初は小さな事業所でトライアル導入し、うまくいくかどうかを検証し、問題を解決した上で全事業所に導入するステップを踏んでいる。しかし、小ロットで導入しても必ず反発がある。なるべく現場で解決してもらうように指導しているが、最終的には「やると決めたらやる」という推進力が重要だ。

②今後の展望

- テレワークを導入するより、デジタル化による業務効率化の方がはるかに重要だと思っている。慢性的な人手不足なので、離職防止はもちろんのこと、社員が減少しても対応できるような組織づくりをしたい。
- この業界は紙が多く、資源の無駄であり、スペースの確保や保管期限後の廃棄処分費用等、非効率で無駄が多いと感じる。早々にデジタル化を推進したい。

12. L社

課題



効果



所在地: 山口県
業種: 生活関連サービス業(スポーツクラブ)
従業員数: 30~99人

- コロナ禍でも、創業者の『社員は家族だ』という熱い思いがあり、絶対に雇用を守り抜くと決めた。その思いが、DX推進とテレワーク定着の原動力となった。
- テレワーク導入とタブレット端末活用の最大のメリットは、時間削減である。店舗から本社まで車で片道2時間かかるが、モバイルワークによる店長の移動時間の削減により、本来業務やお客様とのコミュニケーションに集中できるようになった。
- テレワークにより交通費が大幅に削減できた。コスト削減は、経営陣がテレワークを継続する判断材料にもなった。
- タブレット端末を社員に貸与した際に、社長判断で一切の利用制限は設けず、ゲームも動画サイトも自由に使わせた。遊び感覚で使うことでまずは操作に慣れさせ、徐々に業務活用へと移行したことで楽しみながら受け入れられた。若手社員が率先して利用方法を教えるようになり活用の幅が広がった。
- 女性管理職の登用を進めておりパート社員が店長となる事例も出てきた。仕事と子育てを両立しながらキャリアアップできるロールモデルを形成している。
- 地方で人口がどんどん減少していく中、事業継続や人材確保に対応するため、テレワークやモバイルワークに加えてAI技術も活用し、施設内に拘らず、当社のサービスを外に持ち出して提供する新規事業を検討したい。

テレワーク制度の概要

- ① **テレワークの種別、可能な場所**
 - 在宅勤務、モバイル勤務を導入している。
- ② **利用対象者、利用条件等**
 - 社員・パートスタッフを問わず全員を対象としている。
 - 小さな子どもがいるスタッフが柔軟に在宅勤務ができるように、曜日を決めたりせず、本人からの希望制で運用している。
- ③ **労働時間制度や規定**
 - 週40時間のシフト勤務制である。
 - テレワークに関する就業規則を定めている。
- ④ **勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い**
 - 勤怠管理はチャットワークを利用した自己申告制で、勤務開始・終了の連絡を上司やチームに送信して運用している。
 - スタッフを全面的に信頼しており、中抜けや途中離席も自己申告で管理し、有給申請や勤務時間の調整も柔軟に対応している。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ① **導入時期とその目的**
 - 他社との情報交換でタブレット端末の導入を検討していたところ、コロナ禍で外出自粛となった。タブレット端末で様々なことができることが判明したため、移動距離の長さや家族の事情に対応するため、テレワークを導入した。
 - コロナ禍で大変だった時も、創業者の『社員は家族だ』という熱い思いがあり、社長は絶対に雇用を守り抜くと決めた。その社員を想うリーダーシップが、DX推進とテレワーク定着の原動力となった。
- ② **導入時から現在までの変化**
 - 会社の合言葉は「とりあえずやってみる」である。最初はルールを細かく決めずにチャレンジし、オンライン会議や資料作成の効率化などを進めてきた。
 - 現在はAIやデジタルツールも活用し、戦略的な業務改善も進めている。
- ③ **テレワーク浸透度**
 - 浸透率は8~9割程度と高く、多くの社員が柔軟な働き方を活用している。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ① **テレワークのメリット(得られた効果)**
 - 時間の削減が最大のメリットである。店舗から本社に来る際に片道2時間かかるケースがあるが、モバイルワークによる店長の移動時間の削減により、本来業務やお客様とのコミュニケーションに集中できるようになった。社員も、資料作りを店舗でのパソコンで行っていたが、自宅に対応できるようになり、生産性が向上した。
 - 地方のため社員のほとんどが車通勤である。テレワークにより交通費が大幅に削減できた。コスト削減は、経営陣がテレワークを継続する判断材料にもなった。
 - デジタル化を進めたことで、拠点間での改善事例が即座に共有されるようになり、会社全体のサービスレベルが向上した。迅速な情報共有は、顧客満足度の向上にも繋がった。
 - 子どもが体調不良などのため、働きたくても出社できない場合、テレワークという働き方が役立っている。社員に占める女性の割合も多いため、キャリアを中断せずに働き続けてくれることは雇用継続の観点で会社にとっても有益である。
 - 女性管理職の登用を進めており、パート社員が店長となる事例も出てきた。仕事と子育てを両立しながらキャリアアップできるロールモデルを形成している。
- ② **テレワークのデメリット(弊害)**
 - テレワークによる在宅勤務日を希望制にしているため、インフルエンザ等でスタッフの在宅勤務が重なると現場の監視業務が困難になる。しかし、ピンチはチャンスと捉え、新たな対策として施設に監視カメラを導入し、在宅スタッフが遠隔で安全管理するなどの対応を行った。
 - 利用しているタブレット端末の機種が古くなったのか、利用方法が増えたこともあり容量不足が問題になっている。機器は定期的な買い替えが必要になる点がデメリットである。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- 最初にタブレット端末を導入する際、費用がかかるので金策に苦慮した。
- タブレット端末を社員に貸与した際に、社長判断で一切の利用制限は設けず、ゲームも動画サイトも自由に使わせた。遊び感覚で使うことでまずは操作に慣れさせ、徐々に業務活用へと移行したので、楽しみながら受け入れられた。若手社員が率先して利用方法を教えるようになり、便利なアプリ等、活用の幅が広がっていった。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- インストラクターの育成には、テレワークでは指導が難しくなった。そこで、指導模様を動画撮影して視聴してもらい、感想を提出させる新たな社内研修の仕組みを試験的に導入して、技能継承に活用している。
- 社内文化として、業務の効率化や作業工程の短縮といった環境整備に社員全員で取り組んでいる。この文化が土台となって、テレワークやDX化が進んでいる。

③長時間労働抑制の取組

- 社員が楽しみながら仕事をしており、長時間労働はみられない。

④作業環境や健康状況の把握

- 相談があればWi-Fi環境を準備したり、個別に対応している。
- 健康経営優良法人を申請している。健康管理やメンタルヘルス対策として、ストレスチェックや心理的特性を把握し、ストレスを溜めやすいスタッフには業務負荷を調整するなどの配慮をしている。総務部門が窓口となり、現場での声かけや個別ケアも実施している。

⑤手当や補助など

- 在宅勤務時の特別な手当や補助は設けていない。
- 会社がパソコンやタブレット端末などの機材を支給している。

⑥社内コミュニケーション

- チャットツールを導入し、日報やクレーム、各拠点での改善事例などをリアルタイムで共有している。子どもの看病等で急に休んだり在宅勤務になる際も、スムーズな引継ぎができるため安心して働ける環境が整っている。
- 時代に反しているかもしれないが、2ヶ月に一度「飲みニケーション」(既婚者が多い事業所ではランチ会)を会社負担で実施し、社員同士の交流を促進している。社員は体育会系でコミュニケーションが得意なタイプが多いため評判は良い。
- チャットを活用したテキストでのコミュニケーションに加え、何かあれば自宅を訪問してフォローを行っている。

⑦不公平感の解消

- テレワークと現場勤務の不公平感がないわけではないが、そのために希望制としているので、不満なら満足いく働き方を自分で選んでもらうよう対話をしている。どちらかという、不満よりも、ずっと在宅している社員がいると心配する声が多く、社員同士の信頼関係が構築されている。

⑧人事評価について

- テレワークで働く社員も現場でインストラクターをしている社員も差はない。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 客層が高齢化し施設に通えなくなるケースが増えている。送迎サービスもあるが対応しきれないし、コストがかかっていた。そこで、インストラクターが訪問して状況を伺って、その場でAIを活用して運動指導資料の自動生成や印刷を行うなど、業務の効率化と時間短縮を実現している。
- 人件費と物価上昇により、顧客の会費も値上げに踏み切らざるを得ない状況である。いかに楽しく通っていただけるか、サービスの質を落とさず、顧客の満足度を向上させて利用率を減らさないようにするためコスト削減が必要だと考えている。
- タブレット端末等の機材更新やAI導入にかかるコストが増加している。タブレット端末が補助金や助成金の対象外となるケースも多く、費用面が課題となっている。

②今後の展望

- 地方で人口がどんどん減少していく中、事業継続や人材確保に対応するため、テレワークやモバイルワークを活用したい。施設内に拘らず、AIも活用してサービスを外に持ち出して提供できる事業を検討したい。

13. M社

課題



対面現象



不公平感



デジタル

効果



WLB



コスト減



人材確保



離職防止

所在地:長野県
業種:製造業(精密機器)
従業員数:500~999人

- コロナ禍の緊急措置として始めたテレワークによる在宅勤務だったが、「やってみたら意外とできた」という感覚だった。社員からは「この働き方はとてもありがたい」という声が多く、組合からも強い継続要望が出たので、それに応えて制度化して運用している。
- 経営側からは入社回帰の提案もあったが、高速道路を利用して車通勤する社員も多く、在宅勤務の導入で交通費やオフィスの水道代等の経費が削減できることを示したことで、継続が決定された。
- 社長自身が共働き子育て世代であること、在宅勤務に対して理解があったこと、ロジカルに考えるタイプで対面よりも成果重視であること、コストメリットの理解があることなど、社長が寛容なパーソナリティである点がスムーズな導入に非常に大きかった。
- 製造ラインは在宅勤務の対象外だが、大きな不満にはなっていない。しかし、例えば家族が急病の際に製造ラインの社員は有給を取得するしかいないため、公平性に欠けると感じている。不公平を是正してくれと言われたら、有給休暇日数を増加するなどの救済措置も検討することを考えている。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務を導入している。原則として「自宅」での勤務に限定しており、カフェ等でのモバイルワークは認めていない。
 - 例外として育児・介護の場合は、「介護する親の家」など申請した場所での勤務を認めている。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 製造ラインなど「在宅勤務ができない業務」は対象外となっているが、多くの社員がいる営業部門や間接業務部門が対象となっている。新入社員(1年目)および試用期間中の社員は、原則不可としている。
 - 在宅勤務は原則として週2回までで、1日単位だけでなく、半日単位での利用も可能である。
 - 病気や育児・介護などの理由がある場合は、申請・承認制で週3回以上の利用も認めている。
- ③労働時間制度や規定
 - フレックスタイム制や裁量労働制はなく、全社員が通常の労働時間制度を適用している。
 - 在宅勤務時には、日額300円の在宅勤務手当を支給している。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - パソコンで自己申告している。時差出勤の場合を除き、毎朝のオンライン朝会への出席を義務付けている。
 - 育児等の中で中抜けや、出社を1時間遅らせてその分終業を延ばすなどの時差出勤の運用を認めており、定着している。不足分は時間単位有給休暇の取得や、他時間帯での穴埋めで対応している。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 新型コロナによる緊急事態宣言が発出され、人事が大騒ぎになった。パソコンにカメラが標準装備されていたこともあり、緊急会議の結果、経営層が「家でもできる」と判断した。わずか3日間で体制を整え、パソコンを持ち帰って業務を続けた。
- ②導入時から現在までの変化
 - 臨時措置として運用開始したが、「やってみたら意外とできた」という感覚だった。社長が「効率下がらないなら、どこで働いてもいい」という考えで、経営側の理解があった点も定着した理由として大きい。
 - 新型コロナも落ち着き、経営側からは入社回帰の提案もあったが、社員からは「この働き方はとてもありがたい」という声が多く、組合からも強い継続要望が出たので、それに応えた。
 - 運用を続けながら、組合との話し合いを積み重ね、2024年に正式な規定として整備した。
- ③テレワーク浸透度
 - 10点満点で8点ぐらい。社員の中で、在宅勤務という働き方が十分定着している。
 - 介護のため、週の半分は実家に帰って働いている社員もおり、「こういう使い方ができるんだ」という認識を持ってもらっている。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - 地方企業のため、高速道路を使って車通勤する社員も多く、在宅勤務時は通勤手当が削減できている。社員も通勤時間の短縮となり、双方win-winである。
 - 育児・介護中の社員からは「在宅勤務制度がなければ辞めていた」という声が出ており、在宅勤務制度が離職防止につながっている。
 - 新卒・中途採用ともに在宅勤務の有無は必ず聞かれる。在宅勤務を重視する応募者が多く、入社決定の要因になっている。地方企業なので採用戦略としてメリットがある点は、経営側も納得している。
 - 在宅勤務の導入をきっかけに、IT部門にDX推進課を設置し、ワークフローの電子化やペーパーレス化など、社内のデジタル化が進化した。
 - 世の中でデジタル化が進みオンラインが主流になったおかげで、従来は東京まで行って受講していた研修がオンラインで受講できるようになり、経費削減につながっている。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 在宅勤務が続く社員の評価の難しさや、コミュニケーションの減少などがある。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- 当初は、人事に多様な苦情がきた。ずっと在宅勤務で出社しない社員がいたり、逆にずっと出社して在宅勤務をしない社員がいるなど。理由を聞いたり直接指導をしたりして、その都度対応してきて、そういう経験をすべて踏まえて制度化した。
- 出社している人ばかり電話応対することで不満が出たので、途中で電話を自動音声対応にした。
- 組合が在宅勤務の継続を要望してきた。手当や回数制限なども組合とひとつずつ協議しながら規定化した
- 経営側からは出社復帰の声もあったが、在宅勤務の導入で交通費やオフィスの水道代等の経費が削減できることを示したことで、継続が決定された。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- 在宅勤務を使って上司との接触を避けようとするケースや、逆に上司が出社を強要するケースもあり、社員間で軋轢もあった。人事が仲裁に入り、週2回のルールと業務上の必要性を整理して和解決した。この経験から、在宅勤務規定には「上司が対面会議などのために出社を要請することがあり得ること」を明記し、トラブルを未然に防ぐようにしている。
- 制度化する際、最も大きな問題となったのは、週何日まで在宅勤務を認めるかであった。経営側と組合の双方の意見を聞きながら、契約している社労士とも相談の上、週2回までと制定した。
- 社長自身が共働き子育て世代であること、在宅勤務に対して理解があったこと、ロジカルに考えるタイプで対面よりも成果重視であること、コストメリットの理解があることなど、社長が寛容なパーソナリティである点がスムーズな導入に非常に大きかった。

③長時間労働抑制の取組

- 在宅時の深夜労働は禁止、残業も原則禁止としている。
- 海外との打合せ等で必要な場合は例外的に認めるが、残業は勤怠システムでの「事前申請」を必須としている。申請分しか給与がつかない仕組みとして、残業を抑止している。
- さらに、労務リスク管理としてPCの起動ログを定期的にチェックしている。

④作業環境や健康状況の把握

- 在宅勤務は週2回までなので、特に問題視していない。

⑤手当や補助など

- 制度導入に伴い、通勤手当を月額支給から実費支給へ変更し、在宅勤務手当として日額300円を支給している。出社は通勤手当、在宅日は在宅手当を支給する仕組み。

⑥社内コミュニケーション

- 在宅は週2日で、週3日は顔を合わせるため、コミュニケーションの不具合は発生していない。チャットやメール、オンライン会議等を活用して、各職場ごとによくやっている。

⑦不公平感の解消

- 製造ラインの社員から「自分たちには在宅勤務は関係ない」といった声も少しはあるが、社員が寛容で理解があり、大きな不満にはなっていない。しかし、人事部としては、例えば家族が急病の際に在宅勤務ができる職種は勤務できるが、製造ラインの社員では有給休暇を取得するしかないため、公平性に欠けると感じている。

⑧人事評価について

- 管理職から、介護等で恒常的に在宅勤務している人の評価が難しいと言う声が出たことがある。在宅勤務を理由に評価を下げることは認めず、人事部から管理職へ繰り返し指導している。長期在宅勤務の場合は月1回の出社や面談を提案している。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- ダイバーシティを推進している中で、機会の均等を大事にしたいと考え、職種によって在宅勤務ができる人できない人がいるのは課題だと感じている。
- プレイングマネージャーである管理職は部下育成やマネジメントのため出社せざるを得ない傾向がある。今後、女性の管理職を増やす想定だが、子育てとの両立で在宅勤務をすると仕事が回らなくなり、結局出社することになりかねない。管理職の負担が大きい点が課題である。

②今後の展望

- 現状の「在宅勤務」から「カフェ等でのモバイルワーク」や「ワーケーション」への拡大も視野にはあるが、パソコン紛失による情報漏洩リスクや、現場社員との心理的バランスを考慮し、慎重に検討する意向である。

14. N社

課題



効果



所在地: 東京都
業種: 生活関連サービス業(美容)
従業員数: 30~99人

- 出産、育児、介護等、様々な事情を抱える社員がいる中で、「こういう働き方ができる」ことを示せたことがとても良いことだった。
- 不安からのスタートだったが、今や現場の事務処理を在宅勤務者が引き受けてくれるおかげで、現場店長が本来業務に集中できている。
- 在宅勤務という働き方ができたことで、社員の働く意欲を喚起し、未経験の業務に挑戦する社員が出現するなど、そのまま会社全体のレベルアップと個人の成長につながる最良のサイクルが生まれた。こうした事例が他の社員に対しても非常に良いロールモデルとなっている。
- 在宅勤務の孤独感とコミュニケーションの課題を解決するため、「座談会」を強制的に開催し、お菓子とお茶を飲みながら雑談をする「息抜き時間」を設けた。「会社費用で好きなお菓子を食べて楽しんでください」というメッセージが、コミュニケーション促進とリラックスタイムとして機能した。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務を導入している。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 在宅勤務対象者は店長経験者等会社が指定した者(現在5名)。
 - 現場の繁忙期は出勤することもあるが、原則はフルリモートである。
- ③労働時間制度や規定
 - 変形労働時間制を採用している。
 - 在宅勤務の5名は時短勤務にしており、75%の時間になるよう調整している。
 - 2022年にテレワーク規定を整備した。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - 無料の勤怠管理システムを導入し、在宅勤務者は自宅で出退勤の打刻を行い、週1回の総務会議で業務報告と予定共有をしている。
 - グループウェアでスケジュール管理をしている。急な用事等で中抜けする際は、各種チャットツールで連絡している。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 2022年、体調不良や家庭事情により現場勤務が難しくなった2名の店長経験者が、退職を検討し始めた。コロナ禍で、在宅勤務という働き方が世の中に浸透していたので、自宅ですることができる仕事はないか検討し、在宅勤務で雇用を継続した。
- ②導入時から現在までの変化
 - 業務の棚卸を行い、現場の既存の業務を切り分けることで、在宅勤務者が現場を助ける仕事をしてもらった。
 - リクルート活動、現場フォロー、資料作成、チラシ作成など、現場にいなくてもできる事務作業などを切り出し、在宅勤務者に業務を割り当てることで、在宅での業務の可能性を広げている。
- ③テレワーク浸透度
 - 現時点の在宅勤務者5名は、全員が現場の店長経験者である。業務に対する理解度が高く、能力があって信頼できる人柄のため、現場で働く他の職員も、新しい働き方を受け入れている。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - 出産、育児、介護等、様々な事情を抱える社員がいる中で、「こういう働き方ができる」ことを示せたことがとても良いことだと思っている。
 - 不安からのスタートだったが、今や現場の事務処理を在宅勤務者が引き受けてくれるおかげで、現場店長が本来業務に集中できている。
 - 在宅勤務という働き方ができたことで、現場で培った圧倒的な経験を自信に変えて、それまで未経験の総務・経理業務にも果敢に挑戦する人材も現れた。社員の『挑戦したい』という意欲が、そのまま会社全体のレベルアップと個人の成長につながる最良のサイクルが生まれており、他の社員に対しても非常に良いロールモデルとなっている。
 - 本人も、これまで知らなかった世界で勉強するチャンスをもたらしたことで、知識が増える喜びを感じている。
 - これまで各店舗で対応していたリクルート業務を、在宅勤務者が一元管理することで、情報や連絡経路が一本化され、社内外のやり取りがスムーズになった。
 - 現場の雑務を在宅勤務者が引き受けているおかげで、現場の残業時間も減少している。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 現場にいると何気なくコミュニケーションを取れるが、在宅勤務になるとコミュニケーションが低下する。言えばいいのに言わなくなる。言わないと気配を感じられず、「いないのと同じ」になってしまうという危機感を持った。一緒にいないからこそ言葉に出して今まで以上に伝えないと、心の中で思っているだけでは相手に伝わらないと説明し、経営者と一緒に在宅勤務におけるコミュニケーションを模索してつくりあげていった。

取組内容・工夫

①導入時の苦勞した点と克服するための工夫

- 2022年に助成金を活用し、全12回の伴走コースで手厚い支援を受けた。コンサルタントと相談しながらテレワーク規定を整備し、パソコンを導入した。

②運用定着時に苦勞した点と克服するための工夫

- 在宅勤務になった社員のうち2名は、パソコン操作ができず指1本でキーボードを打つレベルだった。自治体のリスクリテラシー研修を受講してITスキル向上を図った。その効果、本人の努力もあってパソコンスキルが向上し、今では動画編集までできるようになった。

③長時間労働抑制の取組

- 現在、在宅勤務をしている社員は元店長等の役職者が多く、現場で残業を出さないための時間管理の大変さを理解しており、労務制度も熟知しているため、長時間労働にならないよう働いている。そもそも、家庭や本人の事情で在宅勤務かつ短勤勤務となっているため、長時間労働の問題はない。

④作業環境や健康状況の把握

- 在宅勤務者の孤独感やメンタル不調を防ぐため、面談や声かけ、必要に応じて直接話し合う等、オンライン・対面の両方で交流の場を設けている。
- 業務上、睡眠や食事、入浴等、リラックスタイムの重要性をお客様にアドバイスする立場なので、自分自身が忘れていないか意識をしている。

⑤手当や補助など

- 在宅勤務者には、電気代やインターネット代として月3,000円の手当を支給している。

⑥社内コミュニケーション

- 電話や各種チャットツールを活用し、グループを作って活発な情報共有を行っている。
- 在宅勤務でコミュニケーション能力が低下しないよう、言葉での説明やチャットグループの活用を促し、情報の見える化を重視している。
- 在宅勤務者は現場でチームワークを重視していた社員だったので、在宅勤務で孤独を感じ、自分を追い込みすぎてメンタル不調をきたすのではないかと懸念があった。また、新しく現場に入ったスタッフは、在宅勤務者にすぐに質問できる関係ではなかったため、孤独になったり落ち込んだり、自己判断で業務を進めてしまうという問題も発生した。
- これらの課題を解決するため、「座談会」を強制的に開催するよう指導した。30分～1時間という短い時間でも、お菓子とお茶を飲みながら雑談をする「息抜き時間」を設けることを徹底した。この時間は勤務時間として扱い、さらにお茶菓子を会社負担とすることで、継続を促した。「会社費用で好きなお菓子を食べて楽しんでください」というメッセージが大変喜ばれ、リラックスタイムとして機能した。
- 継続的に実施することで、社員たちが次第に自発的にコミュニケーションを取るようになり、孤独感の解消と情報共有が進み、当初の課題が解消された。

⑦不公平感の解消

- 在宅勤務を始めた当初は、現場の社員から「在宅で何をするのか？」という疑問が出た。「本当に働いているのか？」と信用しない社員もいた。見えないことで生まれる不信感を払しょくするため、週1回の総務会議で実績を報告させることを徹底した。実際に作業していること、やってほしいこと、提案等を本人が報告することで、次第に周囲から理解を得ることができた。今では、そもそもみんな違う支店にいて、見えないのは同じなので、在宅勤務も同じような感覚で受け入れられている。
- 在宅勤務の社員をキーパーソンにし業務ごとのチームを作ったことで、チーム内で連絡を取り合うようになり、コミュニケーションが増えたことで信頼関係が生まれた。
- これまでは店長や現場のスタッフがやっていた業務を、在宅勤務者が代わりにやってくれているという感謝の気持ちが芽生えたことも、円滑に業務が進む要因となった。

⑧人事評価について

- 在宅勤務者には、物販や直接顧客対応がないため、自己管理能力や新しい業務への挑戦力などを評価項目に置き換えて査定している。
- 現場スタッフとの間で評価制度に関する不満は特に出ておらず、在宅勤務者の業務が現場の負担軽減につながっているため、感謝されている状況である。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 現在の在宅勤務者5名のうち、2名が育児等で休暇に入ることが決まっているため、今後の人材補充や役割分担を見直す必要に迫られている。
- 社員の行動を怪しんだり、信頼が崩れてしまうと在宅勤務は成立しない。一人でも不真面目な人が出ると在宅チーム全体の評価が下がる。そもそも、社員は現場業務を希望して入社しているので、テレワークで行うこととなる事務仕事をアサインするのは難しい。ITスキルも課題である。
- 新規採用者に在宅勤務をしてもらうには、最低でも1年間の現場経験が必要であり、現場で起きていることが理解できないと在宅勤務は難しい。双方ストレスになる。

②今後の展望

- 一時的に人材が抜ける今がチャンスだと捉えている。ここでどう対応するかで、会社も社員もステップアップできる可能性がある。エステティシャンやプランナーが在宅できるとは思わなかったが、在宅勤務を導入して上手く人材を活かしている。今後も色々トライしていきたい。

15. 〇社

課題



対面現実



デジタル

効果



コスト減



BCP



人材確保

所在地:大阪府
業種:建設業
従業員数:500~999人

- 「社員のため、社員の家族のため」という経営方針に則り、社員や家族の健康を守ることを目的にテレワークを導入した。
- 導入のきっかけは、社員からの提案だった。会社に言いたいことはどんどん提案してよいという「提案制度」があり、提案書は直属の上司・社長・会長まで関係役職者に一斉に提出し、フィードバックされるルールになっている。「聞けばいいだけ、言えばいいだけ」という文化が社内に定着しており、ボトムアップで意見を述べやすい風通しの良さと、経営陣の理解が、テレワークの推進に大きく役立った。
- テレワークを導入したことで、社員から「働きやすい」という言葉をたくさん耳にしており、喜んでもらっている実感がある。テレワークが可能になったことで、一層働きやすい環境になり、人材の獲得・定着にもつながっている。

テレワーク制度の概要

- ①テレワークの種別、可能な場所
 - 在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスを導入している。
 - 支社や販売拠点をサテライトオフィスとして活用しており、外部の施設は契約していない。
- ②利用対象者、利用条件等
 - 在宅勤務は、誰でも申請すれば利用可能である。
 - 遠隔地に居住する障害者の完全在宅勤務者が、3名在籍している。
 - 育児や介護など、社員の事情や業務内容に応じて柔軟に働き方を選択できる体制を整えており、テレワークの頻度や出社ルール等の運用は各部署の判断に任せている。家庭の事情で一定期間、東京からテレワークをしていた例もある。
- ③労働時間制度や規定
 - 内勤の社員は通常の勤務制度を、建築担当や営業担当など外勤が多い社員はフレックスタイト制度を認めており、部署により勤務制度が異なる。裁量労働制やみなし労働時間制の社員もいる。
- ④勤怠管理・在籍管理方法・中抜けの扱い
 - クラウド型勤怠管理サービスを利用しスマホやパソコンで出退勤処理を行っている。
 - 在宅勤務者はメールで始業連絡を行い、業務終了後もメールで日報の提出を義務付ける等、管理方法は各部署に一任している。
 - 業務に支障がなければ、1時間程度の私用外出(中抜け)は上長の判断で認めている。

テレワーク導入や拡大の経緯

- ①導入時期とその目的
 - 2009年の新型インフルエンザ流行時に、社員からの要望をきっかけに在宅勤務を試験的に導入した。
 - 「社員のため、社員の家族のため」という経営方針に則り、社員や家族の健康を守ることを目的に導入した。
- ②導入時から現在までの変化
 - インフルエンザの流行が収束した後は需要がなく利用が減少したが、2017年のテレワークデイズに数十人で参加をすると徐々に利用が増えたため、2018年にテレワーク制度を就業規則に明文化した。
 - 細かい規定はつくりず、「まずは始めてみて、走りながら考えよう」という姿勢で取り組んだ。
 - 2020年の新型コロナによる緊急事態宣言時には、全社員分のテレワーク環境を急遽整備し、制度の本格運用を開始した。
- ③テレワーク浸透度
 - 新型コロナ収束後も現場からの要望や経営層の理解もあって、テレワーク制度を継続している。
 - 現在のテレワークの利用率は8割程度。社員はテレワークと出社を自由に選択できる状況にあるという意味の定着度でいえば、100%といえる。

テレワークのメリット・デメリット(テレワークの効果や弊害)

- ①テレワークのメリット(得られた効果)
 - テレワークを導入したことで、多様な人材を活かした働き方が進んだ。介護や子育て中の社員が働きやすくなり、また障害者雇用を拡大したのも一例である。
 - 台風による災害が予報されるときはパソコンを持ち帰って業務を継続する等、BCP対策としても有効である。
 - モバイルワークやサテライトオフィスの導入により、営業部の社員が事務処理のために戻る必要がなくなり直行直帰できるようになったことで、移動時間の削減につながった。
 - テレワーク導入に伴い工事業者など取引先も巻き込んで、受発注のペーパーレス化やワークフローの電子化を行い、デジタル化が進んだ。
 - テレワークを導入したことで、社員から「働きやすい」という言葉をたくさん耳にしており、喜んでもらっている実感がある。もともと風通しのよい社風に加えてテレワークが可能になったことで、一層働きやすい環境になり、人材の獲得・定着にもつながっている。
 - 採用面接の際、応募者からテレワークに対する取組について質問を受けることが多く、取組状況を胸を張って答えられることで、採用面でもプラスになっている。
- ②テレワークのデメリット(弊害)
 - 部署にもよるが、常時在宅勤務をしている社員は限定的で、出社日の方が多い社員がほとんどのため、あまりデメリットは感じていない。
 - 新しい技術を習得する際に外部研修を受けるが、まだオンライン研修になっていないことがある。遠隔地でフルリモート勤務をしている社員にとって、参加しにくい問題がある。

取組内容・工夫

①導入時の苦労した点と克服するための工夫

- 最初の試験導入のきっかけは、社員からの提案だった。会社に言いたいことはどんどん提案してよいという「提案制度」があり、そこに「子供がインフルエンザに感染して看病のため出社できないが、在宅なら仕事ができる」という社員からの提案があり、やってみようということでは在宅勤務をしてもらった。
- 社員からの「提案書」は直属の上司から社長・会長まで関係する役職者に一斉に提出してコメントを頂くルールになっている。また、「聞けばいいだけ、言えばいいだけ」というフレーズが社内に定着しており、ボトムアップで意見を述べやすい風通しの良さが、テレワークの推進にも役立った。
- テレワークの導入については経営層の深い理解があり、トップダウンで推進することができたことがスムーズな導入につながった要因だと思う。
- コロナ禍で一気に全社員が在宅勤務になった際は、ネットワーク障害やVPNTラブルが発生したり、対面コミュニケーションや教育・研修の難しさが課題として挙げられた。
- 年代が高い社員や協力会社では、スマホやタブレットの操作がなかなか覚えられず、説明を繰り返したり、多く寄せられる問い合わせ対応に苦労した。

②運用定着時に苦労した点と克服するための工夫

- 全社員が毎月社長に提出する「経営理念感想文」がテレワークの社内普及に一役買っている。感想文は社長が全て目を通し、社員全員が共有した方がよいものをピックアップしてフィードバックされる。その中にはテレワーク活用に関する感想文が多数あり、それを読んだ別の社員が「なるほど、こういう活用の仕方もあるのか」と知ること、テレワーク活用が社内に広まった。
- 在宅勤務中はずっと会話をしていないので、誰かと会話をする環境が欲しいという意見があり、バーチャルオフィスの導入を試したがあまり活用されなかった。

③長時間労働抑制の取組

- 日報や勤怠記録を定期的に確認し、残業が多い場合は後日確認するなどの対応を行っている。内勤社員は時間外労働が少ないため、特別な抑制策は設けていない。
- 業務中は、電話、メール、チャットツールを活用して何らかのコミュニケーションを取っており、業務終了後に提出される日報や業務の成果を見れば、長時間労働になっているかどうか分かるし、把握するようにしている。

④作業環境や健康状況の把握

- 在宅勤務者本人から不足している物品の要望を申請してもらって対応している。
- 常時在宅勤務をしている障害者雇用社員の3名は遠隔地に在住しているため、定期的に雑談を兼ねたコミュニケーションの場を設けて、健康状態等もヒアリングしている。

⑤社内コミュニケーション

- チャット、内線携帯、メールを活用し、必要に応じてオンライン会議や定期的な打ち合わせを実施している。
- コロナ禍では、在宅勤務の社員とまったく会話をしない期間が続いた時期があった。現在はコミュニケーションの機会を設けるために、週1回打ち合わせと称した雑談も兼ねたミーティングを実施している。対面であれオンラインであれ、顔を見る機会を増やすことが大切だと考えている。
- 現在は、集中できる業務は在宅勤務、対面で話し合った方が効果がある場合は出社というハイブリッドで定着している。

⑥不公平感の解消

- コロナ禍で一気に全社員がテレワークをすることになった際、テレワークができる業務とできない業務の間で不公平感が生じた。それがその業務の特徴だということを理解してもらい、自分の職務に責任をもつよう個別に話し合いを行って納得を得るよう努めた。

⑦人事評価について

- 在宅勤務者も出社勤務者と同様の評価基準を適用し、業務日報や報告書の内容を重視している。在宅勤務者は、出勤している社員に比べると目が届かないところがあるかもしれないので、報告書はなるべく細かく書くよう指導したり、意識的に目を向けるようにしている。

現状の課題・今後の展望

①現状の課題

- 日々変化するセキュリティリスクに対応するため、ランサムウェア攻撃などのリスクを踏まえ、現状のやり方に固執せず新たなセキュリティ対策を模索している。
- 建設業界や取引先の中にはITに抵抗感があったり、馴染めない事業者も多い。DX化が進むと必然的にテレワークも進んで業界全体が回りやすくなると思うので、行政によるサポートやDX推進が必要と考えている。

②今後の展望

- 2009年の試験導入から試行錯誤があり、現在のやり方が当社のテレワーク運用の形として定着した。現状を継続しつつ、社員の要望や、働き方の変化に応じて柔軟に対応していく方針である。

(2)テレワーク活用に課題を感じている企業

今回のヒアリング調査では、テレワークの導入により様々な課題が生じており、テレワークの積極的な活用にはまだ検討が必要である、と感じている企業もみられた。テレワークを積極的に活用しようと考えていない理由として、以下のような点が挙げられた。

○対面での業務が多く、テレワークの実施が難しい職種がある。

テレワーク可能な職種が一部に限られてしまい、その職種だけに導入すると、現場の従業員との間で不公平感が出る懸念される。デスクワークをテレワークで対応し、現場業務を出社して対応しようとしたが、その働き方に馴染めなかった。

○各種書類において紙媒体が残存している。

紙の書類運用が一部業務で残っており、完全なデジタル化が難しい。押印が必須となっている書類がある。

○テレワークではコミュニケーションが難しい。

オンラインで表情は見えても雰囲気までは読み取りにくくなる。テレワークでは会社にいる時と同等の活発なコミュニケーションができない。

參考資料

厚生労働省委託事業 令和 7 年度テレワーク・ワンストップ・サポート事業
「テレワークにおける労務管理などに関する実態調査」アンケート調査票

本調査は、厚生労働省の委託事業として、一般社団法人日本テレワーク協会が実施するものです。誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ **2025 年 9 月 5 日（金）までに**、オンライン（インターネット）回答または同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

■利用目的

本調査は、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を目指し、今後の施策に資する基礎情報を把握するために実施する重要な企業調査です。ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理されますので、個々の企業が特定されたり、回答内容が調査実施者以外に開示されることは一切ございません。

■発送先情報

民間信用調査会社のデータベースより無作為に抽出いたしました。

■回答方法について

- ・本調査は、企業としてのお立場で、人事・総務部門の責任者（ご担当者）様にご回答ください。
- ・特段の指定がない限り、**2025 年 7 月 1 日現在の状況**でお答えください。
- ・本調査は、オンライン（インターネット）での回答を推奨しておりますが、紙の調査票（本冊子）に記入の上、同封の返信用封筒にて返送いただくことも可能です。
- ・回答時間の目安はおよそ 20 分～30 分です。

■オンライン（インターネット）で回答方法

①～③いずれかの方法によりインターネット回答画面にアクセスして、企業 ID を入力してからご回答ください。

① 「テレワーク総合ポータルサイト」（<https://telework.mhlw.go.jp/>）からアクセス

サイト名を検索いただき、トップページ内「新着情報」に表示されているお知らせをクリックしてください。

② QR コードを読み取ってアクセス（スマートフォンで回答）

③ 以下の調査ページ URL をブラウザのアドレスバーに入力してアクセス

https://research.nttcoms.com/r/telework_mhlw.html

企業 ID：<差し込み>

QR コード



■紙の調査票（本冊子）での回答方法

・あてはまる番号を○で囲んでください。「1 つだけ」「いくつでも」など回答数が指定されていますので、各質問の指示に従ってご回答ください。

■回答期限

オンライン（インターネット）の場合 **2025 年 9 月 5 日（金）18：00 まで**

紙の調査票（本冊子）の場合 **2025 年 9 月 5 日（金）当日消印有効**

■問い合わせ先

一般社団法人日本テレワーク協会 「テレワークの労務管理に関する総合実態調査」事務局：中田、吉田
〒101-0051 東京都千代田区神田神保町 1-103 東京パークタワー 2 階

メールアドレス： zaitaku@japan-telework.or.jp

※お問い合わせはメールで承っております。

I. 貴社の概要について

問1. 本社が所在する都道府県名をご記入ください。 ()

問2. 貴社の主な業種をお答えください。(複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つだけ)

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 農業、林業、漁業 | 9. 金融業、保険業 |
| 2. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 10. 不動産業、物品賃貸業 |
| 3. 建設業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 4. 製造業 | 12. 教育、学習支援業 |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13. 医療、福祉 |
| 6. 情報通信業 | 14. その他サービス業 |
| 7. 運輸業、郵便業 | 15. その他 () |
| 8. 卸売業、小売業 | |

問3-1. 正社員数（国内支社・支店を含めた単体の正社員数）をお答えください。（1つだけ）

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 9人以下 | 5. 300～499人 |
| 2. 10～29人 | 6. 500～999人 |
| 3. 30～99人 | 7. 1000～2999人 |
| 4. 100～299人 | 8. 3000人以上 |

問3-2. 2025年7月1日時点における、貴社の雇用人員（人手）の過不足についてお答えください。（1つだけ）

1. 不足していると感じる
2. やや不足していると感じる
3. 適当であると感じる
4. やや過剰であると感じる
5. 過剰であると感じる

II. 労務管理について

問4. 貴社では、どのような労働時間制度を導入していますか。（いくつでも）

※「管理監督者」は、管理監督者であることを理由として労働時間等に関する労働基準法の規定の適用除外としている従業員がいる場合に選択してください。

- | | |
|---------------|------------------|
| 1. 通常の労働時間制度 | 5. 事業場外みなし労働時間制 |
| 2. フレックスタイム制 | 6. 変形労働時間制 |
| 3. 専門業務型裁量労働制 | 7. 高度プロフェッショナル制度 |
| 4. 企画業務型裁量労働制 | 8. 管理監督者 |

Ⅲ. テレワークの導入状況・労務管理について

テレワークについてうかがいます。

本調査でのテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務を指し、半日だけ自宅でテレワークを活用して業務を行う等、柔軟な働き方を進める手段の一つです。

※設問については会社全体としてご回答いただき、拠点ごとに異なる等の場合は本社の状況をご回答ください。

■主なテレワークの形態

【A】在宅勤務……………労働者の自宅で業務を行う形態

【B】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のオフィス等

【C】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、出張先のホテル等

問5. 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況をお答えください。(それぞれ1つずつ)

回答方向→	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
【A】在宅勤務	1	2	3	4
【B】サテライトオフィス勤務	1	2	3	4
【C】モバイル勤務	1	2	3	4

↓

【A】～【C】のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合
→ 問10 (6ページ) へ

↓

【A】～【C】すべて「3」を選んだ場合
→ 問6-1 (次ページ) へ

↓

【A】～【C】のうち1つでも「4」を選んだ場合
→ 問6-2 (5ページ) へ

テレワークを導入・実施していない企業（問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業）にうかがいます。

問6-1. テレワークを導入・実施していない理由はなんですか。（いくつでも）

1. テレワークのメリットが感じられないから
2. テレワークのできる業務が限られているから →問7-1へ
3. 従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなることが懸念されるから
4. テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じることが懸念されるから
5. テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから
6. オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下することが懸念されるから
7. テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから
8. テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから
9. 従業員から要望がないから
10. 取引先の理解が得られないから
11. 情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから
12. 情報セキュリティの確保が難しいから
13. 紙の書類・資料が電子化されていないから
14. 健康管理（メンタルヘルスを含む）が難しいから
15. 労働災害の認定基準が分かりづらいから
16. その他（)
17. あてはまるものはない

問6-1で、「2. テレワークのできる業務が限られているから」と回答した企業にうかがいます。それ以外の方は問8-1へお進みください。

問7-1. 現在テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。（いくつでも）

1. 同業他社などのテレワーク導入事例
2. 当該業務の遂行方法などの見直し
3. 情報通信技術等の発展
4. 法律等による規制の緩和
5. その他（)
6. テレワークをする余地は考えられない

問8-1. 貴社では、今後、テレワークを導入・実施することを検討していますか。（1つだけ）

1. テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている → 問30（15ページ）へ
2. テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である → 問30（15ページ）へ
3. テレワークを導入・実施する予定はない → 問9-1（次ページ）へ

問 8-1 で、「3.テレワークを導入・実施する予定はない」と回答された企業にうかがいます。それ以外の方は問 30 へお進みください。

問 9-1. どのようなことがあれば導入を検討する契機となりえますか？（いくつでも）

1. テレワークを導入したいという社員からの要望
2. 多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合
3. 仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様で柔軟な働き方への対応の必要性に駆られた場合
4. 社内におけるテレワークが可能な業務の増加
5. テレワーク導入に向けた公的支援
6. 同業他社におけるテレワークの導入
7. その他（)
8. 特になし

→ 問 30（15 ページ）へお進みください。

テレワークを廃止した企業（問 5 の【A】～【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業）にうかがいます。

問 6-2. テレワークを廃止した理由はなんですか。（いくつでも）

1. テレワークのメリットが感じられなかったから
2. テレワークのできる業務が限られていたから → 問 7-2 へ
3. 従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなったから
4. テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じたから
5. テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しかったから
6. オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下したから
7. テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから
8. テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから
9. 従業員から廃止の要望があったから
10. 取引先の理解が得られないから
11. 情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから
12. 情報セキュリティの確保が難しいから
13. 紙の書類・資料が電子化されていないから
14. 健康管理（メンタルヘルスを含む）が難しいから
15. 労働災害の認定基準が分かりづらいから
16. その他（)
17. あてはまるものはない

問 6-2 で、「2. テレワークのできる業務が限られていたから」と回答した企業にうかがいます。それ以外の方は問 8-2 へお進みください。

問 7-2. テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。(いくつでも)

1. 同業他社などのテレワーク導入事例
2. 当該業務の遂行方法などの見直し
3. 情報通信技術等の発展
4. 法律等による規制の緩和
5. その他 ()
6. テレワークをする余地は考えられない

問 8-2. 貴社では、今後、テレワークを再開（再度実施）することを検討していますか。（1つだけ）

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. テレワークを再開する方向で、現在、検討を進めている2. テレワークを再開するか、今後検討する予定である3. テレワークを再開する予定はない → 問 9-2 へ | } 問 5 で【A】～【C】のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合→問 10 へ
その他の場合は →問 30 へ |
|--|---|

問 8-2 で、「3.テレワークを再開する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

問 9-2. どのようなことがあれば再開を検討する契機となりえますか？（いくつでも）

1. テレワークを再開したいという社員からの要望
2. 多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合
3. 仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様で柔軟な働き方への対応の必要性に駆られた場合
4. 社内におけるテレワークが可能な業務の増加
5. テレワーク導入に向けた公的支援
6. 同業他社におけるテレワークの導入
7. その他 ()
8. 特になし

→問 5 で【A】～【C】のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合は問 10 へ、
その他の場合は問 30（15 ページ）へお進みください。

ここからは、テレワークを導入・実施している企業（問 5 で【A】～【C】のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合）にうかがいます。

問10. テレワークを導入した時期をお答えください。（1つだけ）

※試行期間を除き、制度として導入した時期、または、部署や上長の裁量や習慣で実態として運用され始めた時期をお答えください。

1. 2020 年 3 月以前
2. 2020 年 4 月～2023 年 4 月
3. 2023 年 5 月以降

(参考) 新型コロナウイルス緊急事態宣言 2020 年 4 月
新型コロナウイルスの 5 類感染症移行 2023 年 5 月

問11. テレワークを導入したきっかけ・契機となった事柄をお答えください。(いくつでも)

1. テレワークを利用したいという社員からの要望に応えるため
2. 新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため
3. 自然災害に対応するため (BCP 対策として)
4. 情報通信技術の発展によりテレワークが可能な業務が増えたため
5. アナログ規制見直しにより法的にテレワークが可能な業務が増えたため
6. 仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するため
7. 社員のワークライフバランスの充実を図るため
8. 多様な人材の確保や離職防止・採用に向けたアピールのため
9. その他 ()

問12. 貴社におけるテレワークの対象者についてうかがいます。なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置づけられていない企業では、慣例上、対象者の範囲となっているものをお答えください。

(1) 対象者の条件 (いくつでも)

1. 特定の職種・職務を担う従業員
2. 一定の職位以上の従業員
3. 入社後一定の年月が経過した従業員
4. 育児・介護の事情がある従業員
5. 子の教育の問題など生活上の事情がある従業員
6. 一定以上の通勤時間を要する従業員
7. 遠方に居住しており、出社が困難な従業員
8. 高齢の従業員
9. 障がいなどのある従業員 (高齢者を除く)
10. その他 ()
11. 特に条件は設けず、正社員全員に認めている
12. 契約社員・パート等 (正社員以外の従業員)
13. 派遣社員

(2) 対象者にどのような職種の従業員がいるか (いくつでも)

1. 専門職・技術職 (医療、福祉、教育関係)
2. 上記以外の専門職・技術職 (エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)
3. 事務職 (人事、労務、総務、経理等)
4. 営業職
5. 販売職
6. サービス職
7. 生産現場職
8. 運輸・保安職
9. その他

(3) 対象者にどのような労働時間制度の従業員がいるか（いくつでも）

1. 通常の労働時間制度
2. フレックスタイム制
3. 専門業務型裁量労働制
4. 企画業務型裁量労働制
5. 事業場外みなし労働時間制
6. 変形労働時間制
7. 高度プロフェッショナル制度
8. 管理監督者

テレワークを正社員に限って認めている企業にうかがいます。問 12 (1) で「1」～「11」のいずれかを選び「12」「13」を選択していない場合にお答えください。それ以外の方は問 14 へお進みください。

問13. 契約社員・パート等（正社員以外の従業員）や派遣社員にテレワークを認めていない理由はなんですか。（正社員に限って認めているものをすべてお答えください）。

1. 就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから
2. テレワークに必要な情報通信機器などが不足しているから
3. テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから
4. 契約社員、パート、派遣社員等からテレワークの希望がないから
5. 慣習上、正社員しか対象にしていないから
6. わからない

問14. テレワークの実施状況についてお答えください。

(1) テレワークの利用単位（1つだけ）

1. 終日単位のみ利用可能
2. 半日単位でも利用可能
3. 時間単位でも利用可能
4. その他
5. 特に決まっていない

(2) テレワークの利用回数の上限（1つだけ）

- | | |
|-------------|------------|
| 1. 回数の上限はない | 4. 週2日～週3日 |
| 2. 週1日未満まで | 5. 週4日～週6日 |
| 3. 週1日 | 6. その他 |

(3) テレワークの事前申請の期日（1つだけ）

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 事前申請は必要ない | 5. 4～7日前まで |
| 2. 事前申請は必要だが、期日は特にない | 6. 8日前から14日前まで |
| 3. 当日まで | 7. 15日前から1か月前まで |
| 4. 1～3日前まで | 8. 1か月より前までに申請が必要 |
| 9. その他（ | ） |

(4) テレワーク時の日々の勤怠管理の方法（いくつでも）

1. 上長の現場での視認により確認
2. 紙の出勤簿に押印又は記入する
3. タイムカード・ICカード等で打刻する
4. 電子ファイルの出勤簿（Excel等）や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する
5. Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する
6. パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する（PCログの確認等）
7. 上長などに対して電話による報告を行う
8. 上長などに対してメールによる報告を行う
9. その他（ ）

(5) テレワーク時の休憩時間の取扱（1つだけ）

1. 会社側が休憩時間を指定している（休憩時間を一斉付与している）
2. 会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている（休憩時間の一斉付与の適用が除外されている）
3. 法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定（一斉付与）し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている（休憩時間を一斉付与していない）
4. 法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている
5. 特に決まっていない

(6) テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱（1つだけ）

1. いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている
2. いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものとしている
3. いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている
4. いわゆる中抜けの取得を認めていない
5. 特に決まっていない

問14(4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法で「4 電子ファイルの出勤簿（Excel等）や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する」を選んだ企業にうかがいます。それ以外の方は問16へお進みください。

問15. 始業・終業時刻に従業員の自己申告によって把握する場合、労働時間の適正な把握のため、会社として講じている措置をお答えください。（いくつでも）

1. 自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている
2. 自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている
3. 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている（PCログとの照合等）
4. 時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している
5. 自己申告した労働時間を超えて在席している従業員に、その理由等の報告を求める際、その報告が虚偽なく行われているかを確認している（業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等）
6. 特に行ってない

問 16. テレワークを導入しているすべての企業に、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

(1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無（それぞれ1つずつ）

回答方向→	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
法定時間外労働について	1	2	3	4
深夜労働について	1	2	3	4
法定休日労働について	1	2	3	4

(2)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法（いくつでも）

1. 終業時に、メール等で報告するよう求めている
2. 翌日等に、メール等で報告するよう求めている
3. PC ログ等で把握している
4. 特に報告を求めていない

(3)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法（いくつでも）

1. 事前申請された時間をもとに割増賃金を支払っている
2. 事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている
3. あらかじめ決められた時間分を支払い、超えた分を追加で支払っている
4. あらかじめ決められた時間分を支払い、実際の時間は勘案していない
5. みなし労働時間制度の対象者には、みなした時間分を支払っている
6. その他（)

(4)オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外労働等の多さ（1つだけ）

1. テレワーク時の方が多と思う → (5)へ
2. テレワーク時の方がやや多と思う → (5)へ
3. テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない → (6)へ
4. テレワーク時の方がやや少ないと思う → (6)へ
5. テレワーク時の方が少ないと思う → (6)へ
6. わからない → (6)へ

問16(4)で「1 テレワーク時の方が多いと思う」「2 テレワーク時の方がやや多いと思う」と回答された方にうかがいます。

(5)「テレワーク時の方が多いと思う」「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選択した場合、その理由(いくつでも)

1. 育児・介護をしながら仕事を行うから
2. 上司が進行管理をしづらいから
3. 他の社員とコミュニケーションを取りづらいから
4. 取引先とコミュニケーションを取りづらいから
5. 通信環境に制約があるから
6. プリンタ等のオフィス機器が整っていないから
7. 気が緩んでしまうから
8. その他 ()

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(6)テレワーク時に法定時間外労働等を実施することを認めている理由(いくつでも)

1. オフィス勤務者にも認めているから
2. その時間帯でないと、行えない業務があるから
3. 労働時間の管理ができるから
4. 育児や介護中の従業員から要望があったから
5. 育児や介護中以外の従業員から要望があったから
6. その他 ()

問17. テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。(いくつでも)

1. 社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる
2. クラウド型のファイル共有システムを利用している
3. 内線・外線一体型の電話を利用している
4. 社外から、業務用メールを利用できる
5. 共有スケジューラーの利用を推奨している
6. コミュニケーションを促進するため、チャットツール(Teams,Slack等)等を利用している
7. 各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる
8. 電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている
9. オンライン会議を利用している
10. ペーパーレス化、決裁の電子化を推進している
11. テレワークで実践できる業務の棚卸し・切り出しを行っている
12. 経営層、管理職等がテレワークの必要性を十分理解するよう、取組を行っている
13. テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている
14. テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している
15. 健康管理のための措置を講じている
16. その他 ()
17. 特になし

問18. テレワークをする従業員に、どのような通信状況にあることを求めていますか。(1つだけ)

1. PC や携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている →問 19 へ
2. 原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PC や携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している →問 20 へ
3. 業務の仕方については従業員に任せており、PC や携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない（従業員が受信しない状態にすることも許容している） →問 20 へ
4. その他 →問 20 へ

問 18 で「1 .PC や携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」を選んだ企業にうかがいます。

問19. テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。もっとも近いものを1つ、回答してください。(1つだけ)

1. 会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めており、通常、指示を出すことはよくある
2. 会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどしない
3. 会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている
4. その他 ()
5. 会社から指示を出すことはない

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

問20. テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置（メンタルヘルス対策を含む）について、どのような取組を行っていますか。(いくつでも)

1. テレワークを行う従業員に対し、特別に面接指導や相談の対応等を行っている
2. 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
3. 運動の減少に対する対策を行っている
4. 作業環境（通信機器、机・椅子、明るさ等）を整える支援を行っている
5. その他 ()
6. 特に行ってない（オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている）

問21. オフィスのみで勤務する従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価（成果を重視する程度）に違いを設けていますか。(1つだけ)

1. オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価（成果を重視する程度）に違いはない
2. テレワークを行う従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている
3. オフィスで勤務する従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている
4. その他 ()
5. 人事評価において、成果を重視する仕組みはない
6. 全員テレワーク勤務であるため、該当しない

在宅勤務を導入・実施している企業（問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合）にうかがいます。それ以外の方は問24へお進みください。

問22. 在宅勤務を行う従業員に対して、会社が費用負担、または貸与しているものをお答えください。オフィス勤務時と在宅勤務時で兼用するものも含めて回答してください。（いくつでも）

1. インターネット通信回線の使用料
2. 電話料金
3. 水道光熱費
4. インターネット接続のための通信機器（Wi-Fi・無線LANルーター等）
5. パソコン
6. パソコンの周辺機器（モニター、マウス、キーボード等）
7. スマートフォン・携帯電話
8. タブレット端末
9. ファックス
10. 事務用品（文具、ファイル等）
11. 机やいす、キャビネット
12. 一定額の手当てを支給している
13. その他（）
14. 貸与、または費用負担しているものはない

問23. 在宅勤務を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境（明るさ、室温・湿度、机、椅子等）について、確認していますか。（いくつでも）

1. 作業内容に応じた部屋の広さ
2. 空調設備（室温をおおむね18～28℃に保てる冷暖房、換気するための窓又は設備が設置されているか）
3. 作業内容に応じた机と椅子（座面や作業面の高さや作業スペースは適当か）
4. 作業内容に応じた机上の明るさ（文字や図面を読むのに十分な明るさか、直射日光が差し込むことはないか）
5. 作業内容に応じた情報機器の種類と機能
6. いずれも確認していない

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。

問24. テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会（またはその予定）はありますか。（1つだけ）

1. 既存の労使委員会などの常設の協議体で、労使で話し合っている（話し合う予定がある）
2. 既存の労使委員会などの常設の協議体はあるが、労使で話し合っていない（話し合う予定がない）
3. 既存の労使委員会などの常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を設けている（話し合う予定がある）
4. 既存の労使委員会などの常設の協議体はなく、労使で話し合う機会も別に設けていない（話し合う予定がない）

問25. (1)テレワークを導入・実施した目的と、(2)実際に生じた効果をそれぞれお答えください。

回答方向 ↓	(1)導入・実施した当初の目的 (いくつでも)	(2)実際に生じた効果 (いくつでも)
1. 定常的業務の効率・生産性の向上	1	1
2. 創造的業務の効率・生産性の向上	2	2
3. 従業員の自己管理能力の向上	3	3
4. 従業員のゆとりと健康的な生活の確保	4	4
5. 従業員の通勤負担の軽減	5	5
6. 仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	6	6
7. 治療と仕事を両立させる従業員への対応	7	7
8. 高齢の従業員への対応・離職防止	8	8
9. 障がいのある従業員への対応・離職防止	9	9
10. 人件費（残業手当、通勤手当等）の削減	10	10
11. オフィスコスト（賃料、水道光熱費等）の削減	11	11
12. 紙や印刷コストの削減	12	12
13. 優秀な人材の確保・定着	13	13
14. 自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	14	14
15. 遠隔地に居住する従業員の採用・確保	15	15
16. その他	16	16
17. 特に目的（効果）はない	17	17

問26. テレワークを導入・実施する上での課題について教えてください。（いくつでも）

1. テレワークの利用が進まない
2. テレワークのできる業務が限られている → 問27へ
3. オフィスで勤務する従業員へのしわ寄せが生じている
4. 従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい
5. テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感がある
6. テレワークを行う従業員の勤怠管理や座席・勤務状況の確認が難しい
7. テレワークを行う従業員の時間当たりの生産性が低下している
8. テレワークを行う従業員の評価・育成が難しい
9. 業務の進捗確認が難しい
10. 取引先の理解が得られない
11. テレワークのための情報通信機器等の導入による費用負担が大きい
12. 情報セキュリティの確保が難しい
13. 紙の書類・資料が電子化されていない
14. 従業員の健康管理（メンタルヘルスを含む）が難しい
15. 労働災害の認定基準が分かりづらい
16. その他（)
17. 特に課題は感じていない

問26で「2 テレワークでできる業務が限られている」と回答した企業にうかがいます。それ以外の方は問28にお進みください。

問27. 現在テレワークでできないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。(いくつでも)

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. 同業他社などのテレワーク導入事例 | 4. 法律等による規制の緩和 |
| 2. 当該業務の遂行方法などの見直し | 5. その他 () |
| 3. 情報通信技術等の発展 | 6. テレワークをする余地は考えられない |

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。

問28. 貴社では、2025年7月時点において、従業員のおおよそ何割がテレワークを実施していますか。月に1日でもテレワークを行っていれば、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。(1つだけ)

- | | | |
|---------|---------|-----------|
| 1. 1割以下 | 5. 5割程度 | 9. 9割以上 |
| 2. 2割程度 | 6. 6割程度 | 10. わからない |
| 3. 3割程度 | 7. 7割程度 | |
| 4. 4割程度 | 8. 8割程度 | |

問29. 今後、貴社ではテレワークをどのようにしていきたいとお考えですか。(1つだけ)

1. 今後は、テレワークの利用を拡大したい
2. 今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい
3. 自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい
4. 今後は、テレワークの利用を縮小したい
5. わからない、検討中である

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。

問30. 厚生労働省が公表している「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を知っていますか。(1つだけ)

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/shigoto/guideline.html

1. 知っている
2. 知らなかった

問31. テレワークに関して、行政に求める支援策をお答えください。(いくつでも)

1. テレワーク導入のための費用の助成
2. テレワークの導入に関する好事例の情報提供
3. テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備
4. テレワークに関する情報発信機能(ポータルサイト)の強化
5. 仕事と育児・介護等との両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援
6. テレワークを含む多様で柔軟な働き方に関する普及啓発(社会における理解の促進)
7. その他 ()
8. 特に求める支援はない

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。
続いて、インタビュー調査に関するお願い事項がございますのでご確認ください。

インタビュー調査に関するお願い

本事業では、テレワークにおける労務管理等の実態を把握するため、企業に対するインタビュー調査の実施を予定しております。インタビュー調査にご協力いただける方は、企業名、電話番号、ご連絡先メールアドレスをご記入ください。担当者よりご連絡させていただく場合がございます。

なお、記載いただいた情報は、本インタビュー調査に関するご連絡用として利用し、それ以外の目的で利用することはありません。

S1. インタビュー調査にご協力いただけますか。

1. 協力できる → S2 へ
2. 協力できない → お願い事項は終了です。ご協力ありがとうございました。

S2. インタビューにご協力いただける方はご連絡先をご記入ください。

企業名	
部署名・役職名	
ご担当者名	
連絡先電話番号	
メールアドレス	

S3. インタビュー調査にご協力いただける企業様をお願いします。

差支えない範囲で構いませんので、テレワークを導入・検討する際に、障壁・課題になった点や、それを克服するために工夫した点、未解決の課題、他社へ紹介したい取組事例等についてお答えいただけますと幸いです。（成功事例、失敗事例、いずれでも構いません。）

記載いただいた内容は、インタビューさせていただく際の参考とさせていただきます。

--

お願い事項は以上です。ご協力ありがとうございました。

参考資料2. クロス集計表【従業員規模別】(割合%表)

I. 貴社の概要について

(SA)問1. 本社が所在する都道府県名をお答えください。

回答割合(%)	全体	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
全体(n=7,982)	100.0	6.2	1.9	2.0	1.8	1.2	1.1	1.3	1.6	0.9	1.9
29人以下(n=4,200)	100.0	7.5	2.5	2.7	1.8	1.5	1.2	1.8	1.6	1.0	2.1
30~99人(n=1,225)	100.0	6.4	2.3	1.4	1.9	1.3	1.0	0.8	1.5	1.3	2.6
100~299人(n=782)	100.0	5.1	1.3	2.6	1.9	0.9	1.2	1.0	2.2	1.0	1.2
300~999人(n=1,351)	100.0	3.6	0.7	0.7	1.6	0.4	1.0	0.8	1.3	0.4	1.3
1,000人以上(n=424)	100.0	2.1	0.5	0.5	1.9	0.2	0.5	0.5	1.4	0.5	0.7

回答割合(%)	全体	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
全体(n=7,982)	100.0	3.2	2.4	17.2	5.4	3.1	1.1	1.2	0.9	0.8	2.1
29人以下(n=4,200)	100.0	3.6	2.5	11.3	5.3	3.5	1.2	1.3	0.9	1.1	2.4
30~99人(n=1,225)	100.0	2.1	2.1	15.7	5.6	3.7	1.3	1.3	1.3	0.6	2.2
100~299人(n=782)	100.0	3.7	2.4	22.1	5.2	2.6	1.0	1.2	1.5	0.4	1.9
300~999人(n=1,351)	100.0	2.9	2.7	26.4	5.5	2.1	1.0	1.0	0.4	0.5	1.6
1,000人以上(n=424)	100.0	2.8	1.2	41.7	5.2	1.2	0.7	0.9	0.7	0.2	0.5

回答割合(%)	全体	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
全体(n=7,982)	100.0	1.5	2.6	5.1	1.3	0.7	2.1	6.3	2.6	0.6	0.7
29人以下(n=4,200)	100.0	1.6	2.8	4.5	1.4	0.8	2.1	5.8	2.3	0.6	0.9
30~99人(n=1,225)	100.0	1.9	3.0	5.1	0.9	0.7	2.9	5.7	2.8	0.7	0.7
100~299人(n=782)	100.0	1.4	2.6	5.1	1.4	0.6	1.9	5.5	3.1	0.6	0.5
300~999人(n=1,351)	100.0	1.2	1.8	7.0	1.5	0.4	1.7	8.1	3.7	0.4	0.4
1,000人以上(n=424)	100.0	0.5	2.1	5.7	0.5	0.5	1.4	8.3	0.9	0.7	0.2

回答割合(%)	全体	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
全体(n=7,982)	100.0	0.6	0.7	1.3	2.4	0.9	0.6	1.0	1.0	0.9	3.0
29人以下(n=4,200)	100.0	0.5	1.0	1.3	2.5	1.0	0.7	1.1	1.1	1.0	2.4
30~99人(n=1,225)	100.0	0.8	1.0	1.2	2.1	0.9	0.6	0.8	1.1	0.7	3.1
100~299人(n=782)	100.0	0.6	0.4	1.2	2.0	0.5	0.1	0.6	0.9	0.8	3.6
300~999人(n=1,351)	100.0	0.6	0.1	1.8	2.3	0.7	0.6	0.7	0.9	0.6	4.0
1,000人以上(n=424)	100.0	0.0	0.5	0.7	2.1	1.2	0.2	1.7	0.5	0.7	4.2

回答割合(%)	全体	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
全体(n=7,982)	100.0	0.5	0.7	1.4	1.1	1.0	1.3	1.0
29人以下(n=4,200)	100.0	0.6	0.7	1.6	1.2	1.0	1.6	1.0
30~99人(n=1,225)	100.0	0.0	1.0	1.6	1.3	1.1	0.9	1.2
100~299人(n=782)	100.0	0.3	0.6	0.9	0.8	1.3	0.9	1.4
300~999人(n=1,351)	100.0	0.5	0.5	0.9	0.8	0.8	1.3	0.7
1,000人以上(n=424)	100.0	0.2	0.2	0.2	0.5	0.7	0.9	0.7

(SA)問2. 貴社の主な業種をお答えください。(複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つだけ)

回答割合(%)	全体	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
全体(n=7,982)	100.0	0.0	1.0	9.0	10.1	2.0	2.5	5.7	11.3	5.2	2.2
29人以下(n=4,200)	100.0	0.0	1.3	10.6	9.6	1.7	1.6	5.3	11.7	4.8	2.3
30~99人(n=1,225)	100.0	0.0	1.7	5.8	10.4	2.9	3.2	4.2	7.9	5.2	2.4
100~299人(n=782)	100.0	0.0	0.1	6.0	8.4	4.2	3.7	7.2	9.6	9.0	2.2
300~999人(n=1,351)	100.0	0.0	0.1	8.2	11.4	1.0	3.4	7.2	14.4	4.2	1.6
1,000人以上(n=424)	100.0	0.0	0.2	10.6	13.0	1.4	3.8	5.7	10.8	5.4	2.1

回答割合(%)	全体	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	その他
全体(n=7,982)	100.0	7.3	7.2	16.5	13.9	6.2
29人以下(n=4,200)	100.0	8.8	5.7	16.8	13.3	6.6
30~99人(n=1,225)	100.0	8.7	9.0	16.9	15.0	6.5
100~299人(n=782)	100.0	5.4	7.2	13.0	17.3	6.8
300~999人(n=1,351)	100.0	3.7	9.1	19.2	12.2	4.4
1,000人以上(n=424)	100.0	2.8	11.6	11.3	15.8	5.4

(SA)問3-1. 正社員数(国内支社・支店を含めた単体の正社員数)をお答えください。

回答割合(%)	全体	29人以下	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000人以上
全体(n=7,982)	100.0	52.6	15.3	9.8	9.4	7.6	3.8	1.5
29人以下(n=4,200)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30~99人(n=1,225)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100~299人(n=782)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300~999人(n=1,351)	100.0	0.0	0.0	0.0	55.4	44.6	0.0	0.0
1,000人以上(n=424)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	72.2	27.8

(SA)問3-2. 2025年7月1日時点における、貴社の雇用人員(人手)の過不足についてお答えください。

回答割合(%)	全体	不足していると感じる	やや不足していると感じる	適当であると感じる	やや過剰であると感じる	過剰であると感じる
全体(n=7,964)	100.0	24.8	43.6	29.1	2.5	0.1
29人以下(n=4,193)	100.0	23.2	39.7	34.0	2.9	0.2
30~99人(n=1,223)	100.0	23.4	43.3	30.7	2.6	0.1
100~299人(n=779)	100.0	26.6	52.4	19.8	1.3	0.0
300~999人(n=1,346)	100.0	28.9	49.6	19.5	1.9	0.1
1,000人以上(n=423)	100.0	28.4	46.8	22.9	1.7	0.2

II. 労務管理について

(MA)問4. 貴社では、どのような労働時間制度を導入していますか。

回答割合(%)	全体	通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体(n=7,927)	100.0	71.5	14.7	3.3	0.7	4.3	41.4	0.1	18.6
29人以下(n=4,160)	100.0	71.6	7.5	1.4	0.1	2.4	33.4	0.1	7.2
30~99人(n=1,218)	100.0	66.2	10.7	2.1	0.6	3.2	44.2	0.1	15.4
100~299人(n=780)	100.0	73.2	20.8	3.7	0.4	4.2	48.3	0.0	29.0
300~999人(n=1,347)	100.0	72.0	26.4	6.0	1.5	8.7	53.7	0.1	38.6
1,000人以上(n=422)	100.0	80.1	49.1	15.9	4.7	11.6	59.7	0.5	57.1

Ⅲ. テレワークの導入状況・労務管理について

問5. 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況をお答えください。(それぞれ1つずつ)

(SA)問5項目1. 【A】在宅勤務

回答割合(%)	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体(n=7,982)	100.0	20.6	11.6	63.6	4.2
29人以下(n=4,200)	100.0	9.5	9.6	77.0	3.8
30~99人(n=1,225)	100.0	17.2	13.0	66.4	3.3
100~299人(n=782)	100.0	29.5	14.3	50.5	5.6
300~999人(n=1,351)	100.0	38.9	15.6	40.2	5.3
1,000人以上(n=424)	100.0	65.8	9.4	20.8	4.0

(SA)問5項目2. 【B】サテライトオフィス勤務

回答割合(%)	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体(n=7,981)	100.0	5.8	5.3	87.7	1.2
29人以下(n=4,199)	100.0	2.1	2.7	94.0	1.1
30~99人(n=1,225)	100.0	4.0	3.7	91.6	0.7
100~299人(n=782)	100.0	7.4	8.2	82.9	1.5
300~999人(n=1,351)	100.0	10.9	10.4	77.2	1.6
1,000人以上(n=424)	100.0	28.5	14.6	55.4	1.4

(SA)問5項目3. 【C】モバイル勤務

回答割合(%)	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体(n=7,981)	100.0	5.2	10.5	83.3	1.0
29人以下(n=4,199)	100.0	2.3	6.7	90.0	1.0
30~99人(n=1,225)	100.0	4.2	8.7	86.2	0.8
100~299人(n=782)	100.0	6.9	13.4	78.5	1.2
300~999人(n=1,351)	100.0	9.3	18.0	71.4	1.3
1,000人以上(n=424)	100.0	20.5	23.6	55.7	0.2

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。

(MA)問6-1. テレワークを導入・実施していない理由は何ですか。

回答割合(%)	全体	テレワークのメリットが感じられないから	テレワークのできる業務に限られているから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなるのが懸念されるから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じるのが懸念されるから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下することが懸念されるから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から要望がないから	取引先の理解が得られないから
全体(n=4,947)	100.0	16.8	60.5	7.9	13.0	11.1	4.7	5.0	5.3	8.5	2.2
29人以下(n=3,147)	100.0	18.0	55.9	7.2	8.0	8.8	4.0	3.9	4.3	8.9	2.2
30~99人(n=802)	100.0	17.1	66.0	7.4	15.7	10.3	3.4	5.1	4.7	8.5	2.2
100~299人(n=387)	100.0	17.1	67.7	9.8	25.6	19.4	6.7	6.2	8.8	8.3	2.8
300~999人(n=527)	100.0	9.3	74.2	9.7	26.9	17.5	8.2	8.9	8.9	6.8	1.9
1,000人以上(n=84)	100.0	11.9	63.1	16.7	29.8	23.8	11.9	16.7	10.7	6.0	4.8

回答割合(%)	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体(n=4,947)	100.0	8.5	14.7	10.9	1.2	1.6	16.3	15.1
29人以下(n=3,147)	100.0	7.1	10.9	9.0	0.9	1.3	17.6	18.1
30~99人(n=802)	100.0	9.7	15.1	11.8	1.0	1.4	17.1	11.3
100~299人(n=387)	100.0	10.1	24.8	15.8	1.3	1.8	11.4	9.3
300~999人(n=527)	100.0	11.6	25.8	15.6	2.7	3.0	12.0	7.4
1,000人以上(n=84)	100.0	21.4	35.7	21.4	6.0	7.1	10.7	9.5

問6-1で、「2. テレワークのできる業務に限られているから」と回答した企業にうかがいます。

(MA)問7-1. 現在テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になるとお考えですか。

回答割合(%)	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体(n=3,128)	100.0	14.3	14.4	9.5	3.7	7.4	67.1
29人以下(n=1,861)	100.0	11.9	11.7	8.1	2.6	8.2	70.8
30~99人(n=553)	100.0	12.7	13.4	9.0	3.1	7.4	68.2
100~299人(n=264)	100.0	23.9	22.0	13.6	7.6	4.2	56.8
300~999人(n=396)	100.0	19.9	22.7	13.1	7.1	6.3	56.8
1,000人以上(n=54)	100.0	24.1	18.5	14.8	3.7	7.4	57.4

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。
(SA)問8-1. 貴社では、今後、テレワークを導入・実施することを検討していますか。

回答割合(%)	全体	テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である	テレワークを導入・実施する予定はない
全体(n=4,861)	100.0	0.7	5.8	93.5
29人以下(n=3,085)	100.0	0.3	4.7	94.9
30~99人(n=788)	100.0	0.9	6.1	93.0
100~299人(n=382)	100.0	1.3	7.9	90.8
300~999人(n=522)	100.0	1.9	8.8	89.3
1,000人以上(n=84)	100.0	2.4	11.9	85.7

問8-1で、「3.テレワークを導入・実施する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

(MA)問9-1. どのようなことがあれば導入を検討する契機となりますか？

回答割合(%)	全体	テレワークを導入したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体(n=4,589)	100.0	8.4	7.0	10.1	28.9	7.0	11.4	8.3	51.3
29人以下(n=2,959)	100.0	7.9	6.5	8.6	26.1	6.5	8.7	8.8	54.5
30~99人(n=735)	100.0	10.1	7.5	9.9	30.5	6.4	12.4	9.0	48.6
100~299人(n=353)	100.0	9.1	9.3	15.6	37.1	7.9	20.7	5.4	42.8
300~999人(n=470)	100.0	8.5	7.4	14.3	37.9	9.6	18.3	7.0	43.0
1,000人以上(n=72)	100.0	8.3	9.7	18.1	33.3	11.1	23.6	4.2	41.7

テレワークを廃止した企業(問5の【A】~【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。

(MA)問6-2. テレワークを廃止した理由はなんですか。

回答割合(%)	全体	テレワークのメリットが感じられなかったから	テレワークのできる業務に限られていたから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなったから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じたから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しかったから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下したから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から廃止の要望があったから	取引先の理解が得られないから
全体(n=391)	100.0	18.7	52.2	21.2	28.6	24.8	10.0	11.0	15.9	2.0	1.5
29人以下(n=186)	100.0	22.0	53.8	21.5	26.9	23.7	11.3	9.1	15.1	2.7	2.2
30~99人(n=47)	100.0	12.8	46.8	10.6	21.3	17.0	4.3	6.4	10.6	2.1	0.0
100~299人(n=54)	100.0	24.1	53.7	33.3	31.5	27.8	9.3	11.1	14.8	1.9	1.9
300~999人(n=82)	100.0	15.9	52.4	19.5	28.0	30.5	12.2	17.1	19.5	1.2	1.2
1,000人以上(n=22)	100.0	0.0	45.5	18.2	54.5	22.7	4.5	13.6	22.7	0.0	0.0

回答割合(%)	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体(n=391)	100.0	6.9	13.8	12.8	1.8	2.6	26.3	7.7
29人以下(n=186)	100.0	7.5	14.0	14.5	2.7	3.8	19.4	11.8
30~99人(n=47)	100.0	4.3	14.9	12.8	0.0	0.0	38.3	0.0
100~299人(n=54)	100.0	5.6	11.1	11.1	0.0	3.7	29.6	5.6
300~999人(n=82)	100.0	9.8	17.1	11.0	2.4	1.2	34.1	4.9
1,000人以上(n=22)	100.0	0.0	4.5	9.1	0.0	0.0	22.7	4.5

問6-2で、「2. テレワークのできる業務に限られていたから」と回答した企業にうかがいます。

(MA)問7-2. テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。

回答割合(%)	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体(n=352)	100.0	15.3	17.9	14.8	5.7	9.4	59.9
29人以下(n=210)	100.0	12.9	16.2	12.4	6.2	11.4	61.9
30~99人(n=42)	100.0	14.3	16.7	16.7	2.4	9.5	61.9
100~299人(n=33)	100.0	21.2	21.2	21.2	6.1	3.0	57.6
300~999人(n=57)	100.0	22.8	22.8	15.8	5.3	7.0	50.9
1,000人以上(n=10)	100.0	10.0	20.0	30.0	10.0	0.0	70.0

テレワークを廃止した企業(問5の【A】~【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。

(SA)問8-2. 貴社では、今後、テレワークを再開(再度実施)することを検討していますか。

回答割合(%)	全体	テレワークを再開する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを再開するか、今後検討する予定である	テレワークを再開する予定はない
全体(n=460)	100.0	3.5	11.7	84.8
29人以下(n=237)	100.0	0.8	6.8	92.4
30~99人(n=60)	100.0	3.3	18.3	78.3
100~299人(n=56)	100.0	12.5	21.4	66.1
300~999人(n=85)	100.0	4.7	10.6	84.7
1,000人以上(n=22)	100.0	4.5	27.3	68.2

問8-2で、「3.テレワークを再開する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

(MA)問9-2. どのようなことがあれば再開を検討する契機となりますか？

回答割合 (%)	全体	テレワークを再開したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体(n=419)	100.0	11.0	15.5	24.8	30.1	7.9	12.2	11.0	37.2
29人以下(n=236)	100.0	11.0	13.6	23.3	29.7	7.6	11.9	10.2	38.6
30～99人(n=53)	100.0	7.5	17.0	20.8	30.2	9.4	3.8	13.2	34.0
100～299人(n=39)	100.0	17.9	10.3	25.6	25.6	7.7	10.3	12.8	41.0
300～999人(n=75)	100.0	9.3	22.7	32.0	37.3	9.3	21.3	9.3	30.7
1,000人以上(n=16)	100.0	12.5	18.8	25.0	12.5	0.0	6.3	18.8	50.0

ここからは、テレワークを導入・実施している企業(問5で[A]～[C]のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合)にうかがいます。

(SA)問10. テレワークを導入した時期をお答えください。

回答割合 (%)	全体	2020年3月以前	2020年4月～2023年4月	2023年5月以降
全体(n=2,673)	100.0	19.2	69.4	11.4
29人以下(n=855)	100.0	18.0	65.3	16.7
30～99人(n=385)	100.0	18.2	71.2	10.6
100～299人(n=357)	100.0	14.8	76.2	9.0
300～999人(n=749)	100.0	19.4	72.1	8.5
1,000人以上(n=327)	100.0	27.8	64.5	7.6

(MA)問11. テレワークを導入したきっかけ・契機となった事柄をお答えください。

回答割合 (%)	全体	テレワークを利用したいという社員からの要望に応えるため	新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため	自然災害に対応するため(BCP対策として)	情報通信技術の発展によりテレワークが可能な業務が増えたため	アナログ規制見直しにより法的にテレワークが可能な業務が増えたため	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様な働き方に対応するため	社員のワークライフバランスの充実を図るため	多様な人材の確保や離職防止・採用に向けたアピールのため	その他
全体(n=2,674)	100.0	24.0	71.5	17.2	25.4	2.8	41.8	29.5	12.2	5.3
29人以下(n=858)	100.0	25.4	63.6	13.6	28.6	3.6	36.2	25.5	9.9	6.2
30～99人(n=384)	100.0	25.3	71.6	13.5	25.0	2.3	37.0	26.6	10.4	4.7
100～299人(n=356)	100.0	25.0	81.2	19.7	21.3	2.0	43.8	29.2	14.3	4.8
300～999人(n=749)	100.0	21.8	75.4	18.4	24.4	2.1	43.9	29.5	12.7	5.1
1,000人以上(n=327)	100.0	22.9	72.5	25.4	23.9	3.4	54.7	43.4	16.8	4.6

問12. 貴社におけるテレワークの対象者についてうかがいます。

なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置づけられていない企業では、慣例上、対象者の範囲となっているものをお答えください。

(MA)問12-1. (1)対象者の条件

回答割合 (%)	全体	特定の職種・職務を担う従業員	一定の職位以上の従業員	入社後一定の年月が経過した従業員	育児・介護の事情がある従業員	子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	一定以上の通勤時間を要する従業員	遠方に居住しており、出社が困難な従業員	高齢の従業員	障がいなどのある従業員(高齢者を除く)	その他
全体(n=2,672)	100.0	40.4	7.9	11.0	27.2	11.3	2.8	6.5	1.5	5.2	10.5
29人以下(n=858)	100.0	41.1	9.6	11.4	24.0	9.4	2.8	6.8	1.5	1.2	5.7
30～99人(n=383)	100.0	43.3	5.5	8.9	23.5	10.7	3.4	8.9	1.3	1.8	8.1
100～299人(n=356)	100.0	39.0	9.6	11.0	31.2	12.1	2.2	5.1	1.4	7.9	9.3
300～999人(n=748)	100.0	40.0	7.0	11.4	30.3	12.6	2.8	7.2	1.3	9.1	15.0
1,000人以上(n=327)	100.0	37.6	6.4	11.9	28.7	13.5	2.4	3.4	1.8	8.3	17.1

回答割合 (%)	全体	特に条件は設けず、正社員全員に認めている	契約社員・パート等(正社員以外の従業員)	派遣社員
全体(n=2,672)	100.0	35.8	40.5	16.5
29人以下(n=858)	100.0	36.8	27.6	8.7
30～99人(n=383)	100.0	36.0	37.1	14.1
100～299人(n=356)	100.0	36.5	42.4	20.2
300～999人(n=748)	100.0	32.6	45.6	18.3
1,000人以上(n=327)	100.0	39.1	64.5	31.2

(MA)問12-2. (2)対象者にどのような職種の従業員がいるか

回答割合 (%)	全体	専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	上記以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	事務職(人事、労務、総務、経理等)	営業職	販売職	サービス職	生産現場職	運輸・保安職	その他
全体(n=2,677)	100.0	16.7	32.9	82.7	45.8	3.0	6.2	3.9	0.9	8.9
29人以下(n=862)	100.0	15.4	24.2	70.1	39.6	2.2	7.0	2.3	0.8	8.5
30～99人(n=384)	100.0	16.7	30.7	75.8	38.5	1.6	6.0	2.1	0.3	10.2
100～299人(n=356)	100.0	13.5	30.6	90.2	48.0	3.1	4.8	4.5	1.1	11.5
300～999人(n=748)	100.0	17.8	39.0	90.9	51.7	4.3	5.3	4.8	0.9	7.6
1,000人以上(n=327)	100.0	21.4	47.1	97.2	54.4	4.0	8.3	7.3	1.8	8.3

(MA)問12-3. (3)対象者にどのような労働時間制度の従業員がいるか

回答割合 (%)	全体	通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体(n=2,678)	100.0	72.6	30.2	5.9	1.5	6.1	26.3	0.1	31.3
29人以下(n=862)	100.0	71.5	20.8	3.6	0.6	4.8	18.9	0.3	15.4
30～99人(n=385)	100.0	68.6	22.1	2.9	1.0	5.5	22.9	0.0	20.0
100～299人(n=356)	100.0	77.8	28.9	3.4	0.0	3.9	26.7	0.0	33.1
300～999人(n=748)	100.0	70.7	35.3	7.0	1.9	7.8	31.4	0.1	43.0
1,000人以上(n=327)	100.0	78.9	54.1	16.2	4.9	9.2	37.3	0.0	57.5

テレワークを正社員に限って認めている企業にうかがいます。

問12(1)で「1」～「11」のいずれかを選び「12」「13」を選択していない場合にお答えください。

(MA)問13. 契約社員・パート等(正社員以外の従業員)や派遣社員にテレワークを認めていない理由は何ですか。

回答割合(%)	全体	就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから	テレワークに必要な情報通信機器などが不足しているから	テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから	契約社員、パート、派遣社員等からテレワークの希望がないから	慣習上、正社員しか対象にしていないから	わからない
全体(n=1,407)	100.0	23.3	17.6	40.7	18.3	18.3	17.6
29人以下(n=542)	100.0	16.2	13.1	31.7	19.7	22.3	21.8
30～99人(n=215)	100.0	22.8	16.7	36.7	17.2	20.9	15.8
100～299人(n=181)	100.0	30.9	23.2	46.4	21.5	15.5	10.5
300～999人(n=367)	100.0	29.4	20.4	48.5	18.0	12.8	16.6
1,000人以上(n=102)	100.0	26.5	23.5	58.8	8.8	16.7	14.7

問14. テレワークの実施状況についてお答えください。

(SA)問14-1. (1)テレワークの利用単位

回答割合(%)	全体	終日単位のみ利用可能	半日単位でも利用可能	時間単位でも利用可能	その他	特に決まっていない
全体(n=2,612)	100.0	20.4	17.2	22.7	2.4	37.3
29人以下(n=830)	100.0	15.7	15.2	20.0	2.3	46.9
30～99人(n=378)	100.0	24.3	17.5	19.3	1.6	37.3
100～299人(n=345)	100.0	20.9	20.3	23.8	2.6	32.5
300～999人(n=736)	100.0	24.0	17.3	23.4	2.4	32.9
1,000人以上(n=323)	100.0	19.5	18.6	31.3	3.1	27.6

(SA)問14-2. (2)テレワークの利用回数の上限

回答割合(%)	全体	回数の上限はない	週1日未満まで	週1日	週2日～週3日	週4日～週6日	その他
全体(n=2,609)	100.0	66.1	0.6	3.8	13.8	3.9	11.8
29人以下(n=828)	100.0	74.3	0.7	3.5	9.4	2.7	9.4
30～99人(n=378)	100.0	67.2	0.5	5.6	10.6	4.0	12.2
100～299人(n=345)	100.0	67.0	1.4	3.2	13.6	3.2	11.6
300～999人(n=735)	100.0	60.8	0.4	4.5	15.8	4.4	14.1
1,000人以上(n=323)	100.0	54.8	0.0	1.5	24.8	6.5	12.4

(SA)問14-3. (3)テレワークの事前申請の期日

回答割合(%)	全体	事前申請は必要ない	事前申請は必要だが、期日は特にならない	当日まで	1～3日前まで	4～7日前まで	8日前から14日前まで	15日前から1か月前まで	1か月より前までに申請が必要	その他
全体(n=2,609)	100.0	19.4	45.2	7.6	13.0	4.2	1.5	0.8	1.9	6.5
29人以下(n=828)	100.0	28.7	43.5	8.1	7.9	4.0	0.7	0.4	1.6	5.2
30～99人(n=378)	100.0	21.2	46.8	6.9	9.5	4.2	1.3	0.5	2.4	7.1
100～299人(n=345)	100.0	13.6	47.2	10.1	13.0	4.6	1.7	0.6	2.6	6.4
300～999人(n=735)	100.0	13.9	48.4	5.9	16.6	4.1	1.6	0.7	1.8	7.1
1,000人以上(n=323)	100.0	11.8	38.4	8.4	21.7	4.6	3.1	2.5	1.5	8.0

(MA)問14-4. (4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法

回答割合(%)	全体	上長の現場での視認により確認	紙の出勤簿に押印又は記入する	タイムカード・ICカード等で打刻する	電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する	Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	上長などに対して電話による報告を行う	上長などに対してメールによる報告を行う	その他
全体(n=2,612)	100.0	5.9	9.0	11.5	36.0	25.2	16.5	19.0	40.1	5.4
29人以下(n=831)	100.0	8.5	15.2	9.6	32.1	16.2	8.1	18.7	30.4	6.4
30～99人(n=378)	100.0	6.3	11.6	14.0	31.2	22.8	12.4	17.2	35.4	4.5
100～299人(n=345)	100.0	3.8	4.3	14.8	34.8	29.3	19.1	19.4	44.3	4.6
300～999人(n=735)	100.0	5.0	4.4	12.2	37.0	32.5	19.2	19.5	46.4	5.0
1,000人以上(n=323)	100.0	2.5	5.3	8.0	50.5	30.0	34.1	20.7	51.7	5.9

(SA)問14-5. (5)テレワーク時の休憩時間の取扱

回答割合(%)	全体	会社側が休憩時間を指定している(休憩時間を一斉付与している)	会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間の一斉付与の適用が除外されている)	法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定(一斉付与)し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)	法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている	特に決まっていない
全体(n=2,609)	100.0	47.6	18.8	10.8	1.7	21.0
29人以下(n=828)	100.0	37.4	19.3	9.9	0.8	32.5
30～99人(n=378)	100.0	42.6	23.0	9.3	1.9	23.3
100～299人(n=345)	100.0	55.1	17.1	10.7	1.7	15.4
300～999人(n=735)	100.0	53.7	17.4	10.5	2.4	15.9
1,000人以上(n=323)	100.0	57.6	17.6	16.1	1.9	6.8

(SA)問14-6. (6)テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱

回答割合 (%)	全体	いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間だけ終業時刻を遅らせている	いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものとしている	いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている	いわゆる中抜けの取得を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,598)	100.0	24.6	6.9	21.9	14.8	31.9
29人以下(n=827)	100.0	19.2	10.5	15.6	10.8	43.9
30～99人(n=376)	100.0	23.1	4.8	18.6	15.2	38.3
100～299人(n=345)	100.0	29.0	6.4	22.9	18.8	22.9
300～999人(n=729)	100.0	25.5	4.9	26.9	16.9	25.8
1,000人以上(n=321)	100.0	33.0	4.7	29.6	15.6	17.1

問14(4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法で

「4 電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する」を選んだ企業にうかがいます。

(MA)問15. 始業・終業時刻を従業員の自己申告によって把握する場合、労働時間の適正な把握のため、会社として講じている措置をお答えください。

回答割合 (%)	全体	自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている(PCログとの照合等)	時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している	自己申告した労働時間を超えて在席している従業員に、その理由等の報告を求める際、その報告が虚偽なく行われているかを確認している(業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等)	特に行っていない
全体(n=1,009)	100.0	70.3	56.0	32.4	6.9	17.6	13.5
29人以下(n=302)	100.0	63.2	38.1	19.2	4.3	9.9	21.2
30～99人(n=128)	100.0	68.0	52.3	24.2	3.1	12.5	12.5
100～299人(n=133)	100.0	68.4	61.7	28.6	6.8	13.5	12.0
300～999人(n=280)	100.0	73.9	61.4	38.6	8.9	22.5	12.1
1,000人以上(n=166)	100.0	80.1	77.7	55.4	11.4	30.7	3.6

問16. テレワークを導入しているすべての企業に、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

(SA)問16-1項目1. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定時間外労働について

回答割合 (%)	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,672)	100.0	42.3	16.2	23.8	17.7
29人以下(n=856)	100.0	31.4	19.4	23.7	25.5
30～99人(n=384)	100.0	40.6	15.6	22.7	21.1
100～299人(n=354)	100.0	48.0	12.7	25.1	14.1
300～999人(n=750)	100.0	48.8	14.4	24.1	12.7
1,000人以上(n=328)	100.0	51.8	16.2	23.2	8.8

(SA)問16-1項目2. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-深夜労働について

回答割合 (%)	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,663)	100.0	31.1	7.9	39.1	21.9
29人以下(n=852)	100.0	21.5	9.9	40.3	28.4
30～99人(n=380)	100.0	29.2	7.9	38.9	23.9
100～299人(n=354)	100.0	35.9	6.2	37.0	20.9
300～999人(n=749)	100.0	36.3	7.1	39.3	17.4
1,000人以上(n=328)	100.0	41.2	6.7	38.4	13.7

(SA)問16-1項目3. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定休日労働について

回答割合 (%)	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,666)	100.0	38.8	6.0	33.6	21.6
29人以下(n=854)	100.0	28.6	9.6	33.4	28.5
30～99人(n=381)	100.0	37.8	5.8	32.3	24.1
100～299人(n=354)	100.0	42.4	2.8	35.3	19.5
300～999人(n=749)	100.0	44.5	3.9	35.0	16.7
1,000人以上(n=328)	100.0	50.0	4.9	31.1	14.0

(MA)問16-2. (2)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法

回答割合 (%)	全体	終業時に、メール等で報告するよう求めている	翌日等に、メール等で報告するよう求めている	PCログ等で把握している	特に報告を求めている
全体(n=1,770)	100.0	54.2	20.6	27.9	21.3
29人以下(n=536)	100.0	40.5	21.3	18.1	31.9
30～99人(n=250)	100.0	49.6	23.2	18.0	28.0
100～299人(n=232)	100.0	60.3	18.5	29.7	15.9
300～999人(n=518)	100.0	62.5	20.3	33.6	14.7
1,000人以上(n=234)	100.0	65.8	18.8	46.6	9.8

(MA)問16-3. (3)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法

回答割合 (%)	全体	事前申請された時間をもとに割増賃金を支払っている	事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、超えた分を追加で支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、実際の時間は勘案していない	みなし労働時間制度の対象者には、みなした時間分を支払っている	その他
全体(n=1,768)	100.0	22.2	76.4	8.3	1.5	7.9	3.7
29人以下(n=534)	100.0	22.5	63.3	12.9	4.5	10.3	5.8
30~99人(n=249)	100.0	23.3	71.1	10.8	0.8	11.2	4.8
100~299人(n=231)	100.0	30.7	78.4	6.5	0.0	5.6	3.5
300~999人(n=520)	100.0	21.2	86.2	6.3	0.2	5.2	1.7
1,000人以上(n=234)	100.0	14.5	88.5	1.3	0.0	7.3	2.6

(SA)問16-4. (4)オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外労働等の多さ

回答割合 (%)	全体	テレワーク時の方が多いと思う	テレワーク時の方がやや多いと思う	テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない	テレワーク時の方がやや少ないと思う	テレワーク時の方が少ないと思う	わからない
全体(n=1,775)	100.0	1.9	2.5	29.1	12.1	36.4	18.0
29人以下(n=537)	100.0	2.6	3.0	30.9	8.6	38.5	16.4
30~99人(n=249)	100.0	2.4	4.0	29.7	9.2	34.9	19.7
100~299人(n=235)	100.0	1.7	0.9	32.3	11.5	34.5	19.1
300~999人(n=519)	100.0	1.3	1.5	25.2	15.6	38.9	17.3
1,000人以上(n=235)	100.0	1.3	3.4	29.4	16.2	29.4	20.4

問16(4)で「1 テレワーク時の方が多いと思う」「2 テレワーク時の方がやや多いと思う」と回答された方にうかがいます。

(MA)問16-5. (5)「テレワーク時の方が多いと思う」「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選択した場合、その理由

回答割合 (%)	全体	育児・介護をしながら仕事を行うから	上司が進行管理をしづらいから	他の社員とコミュニケーションを取りづらいため	取引先とコミュニケーションを取りづらいため	通信環境に制約があるから	プリンタ等のオフィス機器が整っていないから	気が緩んでしまうから	その他
全体(n=77)	100.0	32.5	32.5	31.2	7.8	11.7	9.1	14.3	33.8
29人以下(n=29)	100.0	31.0	27.6	24.1	13.8	13.8	6.9	6.9	37.9
30~99人(n=16)	100.0	43.8	31.3	25.0	0.0	12.5	12.5	18.8	25.0
100~299人(n=6)	100.0	16.7	50.0	50.0	16.7	0.0	0.0	33.3	33.3
300~999人(n=15)	100.0	26.7	33.3	40.0	0.0	0.0	6.7	20.0	46.7
1,000人以上(n=11)	100.0	36.4	36.4	36.4	9.1	27.3	18.2	9.1	18.2

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問16-6. (6)テレワーク時に法定時間外労働等を実施することを認めている理由

回答割合 (%)	全体	オフィス勤務者にも認めているから	その時間帯でないと、行えない業務があるから	労働時間の管理ができるから	育児や介護中の従業員から要望があったから	育児や介護中以外の従業員から要望があったから	その他
全体(n=1,702)	100.0	71.2	28.6	26.9	7.8	4.2	9.3
29人以下(n=510)	100.0	64.1	32.2	20.0	8.6	3.7	11.2
30~99人(n=238)	100.0	71.4	23.1	23.5	6.3	4.6	9.7
100~299人(n=224)	100.0	80.4	27.7	18.8	5.4	1.8	6.7
300~999人(n=500)	100.0	73.4	26.6	34.2	7.2	3.8	7.0
1,000人以上(n=230)	100.0	72.6	31.3	37.8	11.3	7.8	12.6

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問17. テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。

回答割合 (%)	全体	社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる	クラウド型のファイル共有システムを利用している	内線・外線一体型の電話を利用している	社外から、業務用メールを利用できる	共有スケジュールの利用を推奨している	コミュニケーションを促進するため、チャットツール(Teams, Slack等)等を利用している	各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる	電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている	オンライン会議を利用している	ペーパーレス化、決裁の電子化を推進している
全体(n=2,660)	100.0	73.5	50.4	19.5	76.0	46.5	60.6	28.7	50.7	68.2	47.9
29人以下(n=856)	100.0	61.4	45.4	11.4	67.8	34.8	44.5	20.6	32.7	51.4	27.1
30~99人(n=381)	100.0	63.8	47.5	15.5	75.9	39.1	50.9	22.0	43.6	59.8	38.8
100~299人(n=353)	100.0	78.5	47.9	18.7	77.6	51.3	65.2	30.3	58.1	71.4	51.8
300~999人(n=743)	100.0	83.2	54.9	23.4	81.3	54.1	73.6	34.7	64.5	82.1	62.6
1,000人以上(n=327)	100.0	89.3	59.0	37.0	83.8	63.6	79.8	42.2	66.7	86.9	75.2

回答割合 (%)	全体	テレワークで実践できる業務の棚卸し・切り出しを行っている	経営層、管理職等がテレワークの必要性を十分理解するよう、取組を行っている	テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている	テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している	健康管理のための措置を講じている	その他	特にない
全体(n=2,660)	100.0	17.1	16.4	2.7	4.6	12.7	1.4	3.7
29人以下(n=856)	100.0	9.9	14.3	1.6	4.9	10.0	1.5	6.7
30~99人(n=381)	100.0	11.3	13.4	2.1	3.4	8.9	0.8	5.2
100~299人(n=353)	100.0	18.7	16.4	1.7	4.2	12.2	1.7	2.8
300~999人(n=743)	100.0	23.0	17.6	3.6	4.2	13.1	1.7	1.5
1,000人以上(n=327)	100.0	27.2	22.3	4.9	6.4	23.5	0.9	0.3

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(SA)問18. テレワークをする従業員に、どのような通信状況にあることを求めていますか。

回答割合 (%)	全体	PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている	原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PCや携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している	業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない(従業員が受信しない状態にすることも許容している)	その他
全体(n=2,653)	100.0	67.0	10.3	19.0	3.8
29人以下(n=849)	100.0	60.8	11.2	24.5	3.5
30~99人(n=380)	100.0	63.2	10.8	21.8	4.2
100~299人(n=354)	100.0	72.9	7.1	17.2	2.8
300~999人(n=742)	100.0	69.1	11.1	15.9	3.9
1,000人以上(n=328)	100.0	76.5	8.8	10.1	4.6

問18で「1. PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」を選んだ企業にうかがいます。

(SA)問19. テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。

回答割合 (%)	全体	会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示を出すことはよくある	会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどしない	会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている	その他	会社から指示を出すことはない
全体(n=1,800)	100.0	34.8	30.8	32.2	1.3	0.9
29人以下(n=529)	100.0	27.6	37.4	32.3	1.1	1.5
30~99人(n=245)	100.0	30.6	35.5	31.0	1.6	1.2
100~299人(n=259)	100.0	37.8	29.0	32.4	0.0	0.8
300~999人(n=515)	100.0	37.7	26.8	33.4	1.6	0.6
1,000人以上(n=252)	100.0	44.8	22.6	30.2	2.0	0.4

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問20. テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置(メンタルヘルス対策を含む)について、どのような取組を行っていますか。

回答割合 (%)	全体	テレワークを行う従業員に対し、特別に面接指導や相談の対応等を行っている	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	運動の減少に対する対策を行っている	作業環境(通信機器、机・椅子、明るさ等)を整える支援を行っている	その他	特に行っていない(オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている)
全体(n=2,665)	100.0	3.7	22.4	2.6	7.8	1.8	71.1
29人以下(n=855)	100.0	4.2	22.6	1.3	9.0	1.9	70.4
30~99人(n=383)	100.0	3.4	19.8	1.3	7.0	1.3	73.6
100~299人(n=354)	100.0	4.0	23.4	2.8	8.2	1.7	70.9
300~999人(n=745)	100.0	3.4	21.3	3.0	5.0	2.0	73.6
1,000人以上(n=328)	100.0	3.0	26.5	6.1	11.9	1.8	64.3

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(SA)問21. オフィスのみで勤務する従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価(成果を重視する程度)に違いを設けていますか。

回答割合 (%)	全体	オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価(成果を重視する程度)に違いはない	テレワークを行う従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	オフィスで勤務する従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	その他	人事評価において、成果を重視する仕組みはない	全員テレワーク勤務であるため、該当しない
全体(n=2,667)	100.0	82.4	0.5	0.7	2.5	12.4	1.5
29人以下(n=855)	100.0	73.1	1.1	1.2	3.2	18.8	2.7
30~99人(n=384)	100.0	76.3	0.5	1.3	3.9	16.1	1.8
100~299人(n=355)	100.0	87.3	0.0	0.6	3.4	8.2	0.6
300~999人(n=745)	100.0	88.6	0.3	0.1	1.3	8.7	0.9
1,000人以上(n=328)	100.0	94.5	0.0	0.0	0.9	4.6	0.0

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問22. 在宅勤務を行う従業員に対して、会社が費用負担、または貸与しているものをお答えください。
 オフィス勤務時と在宅勤務時で兼用するものも含めて回答してください。

回答割合(%)	全体	インターネット 通信回線の使用料	電話料金	水道光熱費	インターネット 接続のための 通信機器(Wi-Fi・無線LAN ルーター等)	パソコン	パソコンの周 辺機器(モニ ター、マウス、 キーボード等)	スマートフォ ン・携帯電話	タブレット端末	ファックス	事務用品(文 具、ファイル 等)
全体(n=2,553)	100.0	10.2	10.5	2.4	21.0	78.5	53.8	52.6	12.5	0.5	10.6
29人以下(n=792)	100.0	9.5	13.9	2.5	16.5	73.4	50.0	43.3	11.2	0.9	14.3
30~99人(n=365)	100.0	12.1	10.4	1.9	22.5	78.1	58.6	46.0	13.2	0.8	9.6
100~299人(n=343)	100.0	13.4	8.2	3.2	26.5	81.0	58.9	58.3	11.4	0.3	8.7
300~999人(n=734)	100.0	8.3	8.4	2.3	22.9	81.9	54.4	59.5	14.0	0.1	8.4
1,000人以上(n=319)	100.0	11.0	9.1	1.6	19.7	80.9	51.1	61.1	12.5	0.0	9.7

回答割合(%)	全体	机やいす、 キャビネット	一定額の手当 てを支給して いる	その他	貸与、または 費用負担して いるものはな い
全体(n=2,553)	100.0	0.7	13.5	2.7	9.8
29人以下(n=792)	100.0	1.9	10.5	2.5	12.8
30~99人(n=365)	100.0	0.0	12.6	1.4	10.1
100~299人(n=343)	100.0	0.3	16.3	2.6	7.3
300~999人(n=734)	100.0	0.3	13.6	2.9	8.7
1,000人以上(n=319)	100.0	0.3	18.5	4.4	7.5

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問23. 在宅勤務を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境(明るさ、室温・湿度、机、椅子等)について、確認していますか。

回答割合(%)	全体	作業内容に応 じた部屋の広 さ	空調設備(室 温をおおむね 18~28℃に保 てる冷暖房、 換気するため の窓又は設備 が設置されて いるか)	作業内容に応 じた机と椅子 (座面や作業 面の高さや作 業スペースは 適当か)	作業内容に応 じた机上の明 るさ(文字や 図面を読むの に十分な明る さか、直射日 光が差し込む ことはないか)	作業内容に応 じた情報機器 の種類と機能	いずれも確認 していない
全体(n=2,549)	100.0	5.0	5.2	6.2	4.9	13.6	81.2
29人以下(n=789)	100.0	4.4	4.2	5.7	3.7	15.2	80.2
30~99人(n=366)	100.0	4.4	3.6	3.8	2.2	13.4	82.5
100~299人(n=341)	100.0	4.4	4.7	5.9	5.0	13.5	80.1
300~999人(n=734)	100.0	4.5	5.3	6.3	5.4	13.1	82.0
1,000人以上(n=319)	100.0	8.8	10.0	10.0	10.0	11.3	81.2

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問24. テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会(またはその予定)はありますか。

回答割合(%)	全体	既存の労使委 員会などの常 設の協議体 で、労使で話 し合っている (話し合う予定 がある)	既存の労使委 員会などの常 設の協議体は あるが、労使 で話し合っ ていない(話し 合う予定がない)	既存の労使委 員会などの常 設の協議体は ないが、労使 で話し合う機 会を設けている (話し合う予 定がある)	既存の労使委 員会などの常 設の協議体は なく、労使で話 し合う機会も 別に設けてい ない(話し合う 予定がない)
全体(n=2,665)	100.0	15.8	15.9	17.1	51.1
29人以下(n=853)	100.0	7.3	7.0	23.6	62.1
30~99人(n=382)	100.0	9.2	11.3	19.9	59.7
100~299人(n=355)	100.0	13.8	18.9	12.1	55.2
300~999人(n=747)	100.0	22.4	22.5	13.0	42.2
1,000人以上(n=328)	100.0	32.9	26.5	12.2	28.4

問25. (1)テレワークを導入・実施した目的と、(2)実際に生じた効果をそれぞれお答えください。

(MA)問25項目1. (1)導入・実施した当初の目的(いくつでも)

回答割合(%)	全体	定常業務の 効率・生産性 の向上	創造的業務の 効率・生産性 の向上	従業員の自己 管理能力の向 上	従業員のゆと りと健康的な 生活の確保	従業員の通勤 負担の軽減	仕事と育児・ 介護など家庭 生活を両立さ せる従業員へ の対応・離職 防止	治療と仕事を 両立させる従 業員への対応	高齢の従業員 への対応・離 職防止	障がいのある 従業員への対 応・離職防止	人件費(残業 手当、通勤手 当等)の削減
全体(n=2,653)	100.0	33.3	15.2	12.7	32.1	40.0	53.4	27.5	4.9	7.9	7.0
29人以下(n=849)	100.0	32.7	11.1	14.3	33.8	40.6	44.8	20.1	6.7	3.3	5.9
30~99人(n=380)	100.0	28.4	13.2	11.8	27.9	35.5	48.4	22.9	3.7	5.0	8.2
100~299人(n=352)	100.0	28.7	12.8	11.6	29.3	35.5	55.4	32.7	4.8	9.4	7.7
300~999人(n=744)	100.0	33.9	16.5	10.3	29.4	39.5	58.1	30.8	2.7	11.3	7.7
1,000人以上(n=328)	100.0	44.2	28.0	15.9	41.8	49.7	68.6	39.0	6.4	14.0	6.4

回答割合(%)	全体	オフィスコス (賃料、水道 光熱費等)の 削減	紙や印刷コス トの削減	優秀な人材の 確保・定着	自然災害・感 染症流行時等 における事業 継続性の確保	遠隔地に居住 する従業員の 採用・確保	その他	特に目的(効 果)はない
全体(n=2,653)	100.0	5.5	8.0	17.5	48.4	8.6	3.9	5.3
29人以下(n=849)	100.0	5.1	7.3	17.2	40.0	9.9	5.1	7.8
30~99人(n=380)	100.0	4.7	8.2	16.6	44.5	9.5	3.9	5.0
100~299人(n=352)	100.0	5.4	6.5	17.6	52.8	6.8	4.5	2.6
300~999人(n=744)	100.0	5.6	8.2	16.1	52.3	8.1	2.7	5.4
1,000人以上(n=328)	100.0	7.6	11.0	22.0	60.7	7.3	2.7	2.1

(MA)問25項目2. (2)実際に生じた効果(いくつでも)

回答割合(%)	全体	定常的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	従業員の自己管理能力の向上	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	従業員の通勤負担の軽減	仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	治療と仕事を両立させる従業員への対応	高齢の従業員への対応・離職防止	障がいのある従業員への対応・離職防止	人件費(残業手当、通勤手当等)の削減
全体(n=2,617)	100.0	28.1	11.9	10.8	34.1	49.6	56.5	31.1	5.2	8.9	8.8
29人以下(n=833)	100.0	27.4	9.0	14.6	35.4	49.0	47.2	22.2	5.8	3.4	9.0
30~99人(n=375)	100.0	23.5	11.2	10.7	29.9	44.5	48.3	26.4	4.0	4.3	9.6
100~299人(n=350)	100.0	25.4	10.6	8.3	30.0	47.7	59.7	36.6	7.7	10.6	10.0
300~999人(n=732)	100.0	27.7	12.3	7.8	31.7	48.8	62.3	35.0	2.9	13.8	8.5
1,000人以上(n=327)	100.0	39.1	20.5	10.7	45.3	60.9	73.1	44.3	8.0	15.9	6.4

回答割合(%)	全体	オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	紙や印刷コストの削減	優秀な人材の確保・定着	自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	遠隔地に居住する従業員の採用・確保	その他	特に目的(効果)はない
全体(n=2,617)	100.0	6.3	10.4	16.4	43.9	9.2	2.7	7.4
29人以下(n=833)	100.0	6.1	9.6	16.6	36.3	10.2	3.6	10.1
30~99人(n=375)	100.0	6.4	8.8	16.8	39.5	9.1	2.9	8.3
100~299人(n=350)	100.0	5.1	8.9	15.1	46.0	7.4	3.1	4.9
300~999人(n=732)	100.0	5.7	10.9	14.8	47.4	9.0	1.8	7.1
1,000人以上(n=327)	100.0	8.9	14.4	20.8	58.7	8.9	1.8	2.8

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(MA)問26. テレワークを導入・実施する上での課題について教えてください。

回答割合(%)	全体	テレワークの利用が進まない	テレワークのできる業務に限られている	オフィスで勤務する従業員へのしわ寄せが生じている	従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感がある	テレワークを行う従業員の勤怠管理や座席・勤務状況の確認が難しい	テレワークを行う従業員の時間当たりの生産性が低下している	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しい	業務の進捗確認が難しい	取引先の理解が得られない
全体(n=2,695)	100.0	6.2	58.9	20.4	33.8	38.2	19.3	5.0	13.5	20.7	2.1
29人以下(n=875)	100.0	5.4	55.7	15.5	27.8	21.1	13.5	3.7	11.9	16.9	2.2
30~99人(n=387)	100.0	5.2	57.6	17.1	29.5	30.5	20.4	4.9	9.3	20.2	1.3
100~299人(n=355)	100.0	7.0	62.8	19.2	31.5	42.3	20.3	3.9	13.2	21.1	2.0
300~999人(n=750)	100.0	7.2	62.0	26.0	40.9	52.7	22.7	6.3	17.1	22.0	2.5
1,000人以上(n=328)	100.0	6.1	57.6	26.2	41.2	55.2	24.7	7.3	14.9	28.0	2.1

回答割合(%)	全体	テレワークのための情報通信機器等の導入による費用負担が大きい	情報セキュリティの確保が難しい	紙の書類・資料が電子化されていない	従業員の健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しい	労働災害の認定基準が分かりづらい	その他	特に課題は感じていない
全体(n=2,695)	100.0	5.9	16.8	13.4	7.5	7.0	1.9	11.5
29人以下(n=875)	100.0	5.8	15.7	10.1	6.9	7.0	1.9	16.2
30~99人(n=387)	100.0	7.5	17.8	9.0	7.2	7.0	1.0	11.4
100~299人(n=355)	100.0	4.5	18.0	13.5	8.5	5.9	2.3	10.7
300~999人(n=750)	100.0	5.2	18.0	17.3	7.3	7.6	2.4	7.7
1,000人以上(n=328)	100.0	7.0	14.3	18.3	8.8	6.7	1.5	8.5

問26で「2 テレワークのできる業務に限られている」と回答した企業にうかがいます。
(MA)問27. 現在テレワークできないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると考えますか。

回答割合(%)	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体(n=1,764)	100.0	20.7	28.9	17.6	7.7	9.3	43.4
29人以下(n=604)	100.0	18.0	25.5	16.7	6.1	10.9	43.9
30~99人(n=243)	100.0	22.6	26.3	19.8	6.6	9.1	44.0
100~299人(n=237)	100.0	18.6	32.1	18.6	11.8	6.8	43.0
300~999人(n=487)	100.0	23.2	29.8	16.8	8.6	8.4	43.3
1,000人以上(n=193)	100.0	23.3	36.8	18.1	6.7	9.8	41.5

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(SA)問28. 貴社では、2025年7月時点において、従業員のおおよそ何割がテレワークを実施していますか。月に1日でもテレワークを行ってれば、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。

回答割合(%)	全体	1割以下	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	6割程度	7割程度	8割程度	9割以上	わからない
全体(n=2,692)	100.0	60.4	10.1	5.3	2.1	3.8	1.9	2.3	2.8	6.0	5.3
29人以下(n=874)	100.0	58.1	10.3	4.9	2.6	3.2	1.5	1.8	2.7	10.2	4.6
30~99人(n=386)	100.0	66.1	7.8	4.9	1.8	3.6	1.6	2.8	3.1	6.0	2.3
100~299人(n=354)	100.0	68.9	6.8	3.7	1.7	2.8	0.8	3.4	2.8	4.5	4.5
300~999人(n=750)	100.0	60.9	11.6	5.9	1.9	3.6	2.7	2.3	2.1	3.1	6.0
1,000人以上(n=328)	100.0	49.7	12.2	7.3	2.1	6.7	2.4	2.1	4.3	3.0	10.1

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(SA)問29. 今後、貴社ではテレワークをどのようにしていきたいとお考えですか。

回答割合(%)	全体	今後は、テレワークの利用を拡大したい	今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい	自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい	今後は、テレワークの利用を縮小したい	わからない、検討中である
全体(n=2,725)	100.0	9.7	51.5	16.4	3.5	18.9
29人以下(n=894)	100.0	7.2	49.8	17.9	3.2	21.9
30~99人(n=392)	100.0	9.9	48.5	19.4	3.1	19.1
100~299人(n=358)	100.0	13.4	50.0	15.9	2.5	18.2
300~999人(n=752)	100.0	9.4	53.9	16.8	4.7	15.3
1,000人以上(n=329)	100.0	12.8	56.2	8.2	3.0	19.8

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。
 (SA)問30. 厚生労働省が公表している「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を知っていますか。

回答割合(%)	全体	知っている	知らなかった
全体(n=7,831)	100.0	25.4	74.6
29人以下(n=4,088)	100.0	15.8	84.2
30～99人(n=1,210)	100.0	25.0	75.0
100～299人(n=774)	100.0	30.4	69.6
300～999人(n=1,336)	100.0	41.3	58.7
1,000人以上(n=423)	100.0	59.6	40.4

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。
 (MA)問31. テレワークに関して、行政に求める支援策をお答えください。

回答割合(%)	全体	テレワーク導入のための費用の助成	テレワークの導入に関する好事例の情報提供	テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備	テレワークに関する情報発信機能(ポータルサイト)の強化	仕事と育児・介護等との両立を含め、多様な柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援	テレワークを含む多様な働き方に関する普及啓発(社会における理解の促進)	その他	特に求める支援はない
全体(n=7,762)	100.0	31.7	20.6	9.6	6.4	23.5	16.0	2.7	47.5
29人以下(n=4,029)	100.0	30.5	17.6	9.6	5.9	19.7	13.2	2.6	52.9
30～99人(n=1,199)	100.0	32.4	19.7	9.4	4.9	23.0	15.1	2.9	47.0
100～299人(n=774)	100.0	37.6	22.9	10.9	8.5	29.2	21.8	3.0	39.1
300～999人(n=1,337)	100.0	32.9	26.2	9.6	7.8	30.1	20.0	2.6	39.4
1,000人以上(n=423)	100.0	27.4	29.6	8.0	8.0	29.8	21.0	2.1	38.1

参考資料3. クロス集計表【従業員規模別】(回答数n表)

I. 貴社の概要について

(SA)問1. 本社が所在する都道府県名をお答えください。

回答数	全体	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
全体	7,982	492	155	160	143	93	86	105	125	75	149
29人以下	4,200	316	105	112	75	64	50	74	66	43	87
30~99人	1,225	78	28	17	23	16	12	10	18	16	32
100~299人	782	40	10	20	15	7	9	8	17	8	9
300~999人	1,351	49	10	9	22	5	13	11	18	6	18
1,000人以上	424	9	2	2	8	1	2	2	6	2	3

回答数	全体	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
全体	7,982	258	192	1,374	429	245	91	98	73	63	165
29人以下	4,200	152	105	475	223	146	51	56	36	45	100
30~99人	1,225	26	26	192	69	45	16	16	16	7	27
100~299人	782	29	19	173	41	20	8	9	12	3	15
300~999人	1,351	39	37	357	74	29	13	13	6	7	21
1,000人以上	424	12	5	177	22	5	3	4	3	1	2

回答数	全体	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
全体	7,982	119	208	410	102	54	166	501	210	46	56
29人以下	4,200	67	118	189	58	32	87	244	98	24	38
30~99人	1,225	23	37	62	11	9	35	70	34	8	8
100~299人	782	11	20	40	11	5	15	43	24	5	4
300~999人	1,351	16	24	95	20	6	23	109	50	6	5
1,000人以上	424	2	9	24	2	2	6	35	4	3	1

回答数	全体	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
全体	7,982	45	58	106	188	74	47	79	81	70	240
29人以下	4,200	22	40	55	106	44	30	48	47	44	102
30~99人	1,225	10	12	15	26	11	7	10	13	9	38
100~299人	782	5	3	9	16	4	1	5	7	6	28
300~999人	1,351	8	1	24	31	10	8	9	12	8	54
1,000人以上	424	0	2	3	9	5	1	7	2	3	18

回答数	全体	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
全体	7,982	36	56	108	85	79	107	80
29人以下	4,200	26	31	68	50	42	67	42
30~99人	1,225	0	12	20	16	13	11	15
100~299人	782	2	5	7	6	10	7	11
300~999人	1,351	7	7	12	11	11	18	9
1,000人以上	424	1	1	1	2	3	4	3

(SA)問2. 貴社の主な業種をお答えください。(複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つだけ)

回答数	全体	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
全体	7,982	0	78	718	806	161	197	453	902	414	174
29人以下	4,200	0	54	444	404	72	67	224	490	200	97
30~99人	1,225	0	21	71	127	36	39	52	97	64	30
100~299人	782	0	1	47	66	33	29	56	75	70	17
300~999人	1,351	0	1	111	154	14	46	97	194	57	21
1,000人以上	424	0	1	45	55	6	16	24	46	23	9

回答数	全体	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	その他
全体	7,982	582	576	1,320	1,108	493
29人以下	4,200	371	238	704	557	278
30~99人	1,225	107	110	207	184	80
100~299人	782	42	56	102	135	53
300~999人	1,351	50	123	259	165	59
1,000人以上	424	12	49	48	67	23

(SA)問3-1. 正社員数(国内支社・支店を含めた単体の正社員数)をお答えください。

回答数	全体	29人以下	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000~2,999人	3,000人以上
全体	7,982	4,200	1,225	782	748	603	306	118
29人以下	4,200	4,200	0	0	0	0	0	0
30~99人	1,225	0	1,225	0	0	0	0	0
100~299人	782	0	0	782	0	0	0	0
300~999人	1,351	0	0	0	748	603	0	0
1,000人以上	424	0	0	0	0	0	306	118

(SA)問3-2. 2025年7月1日時点における、貴社の雇用人員(人手)の過不足についてお答えください。

回答数	全体	不足していると感じる	やや不足していると感じる	適当であると感じる	やや過剰であると感じる	過剰であると感じる
全体	7,964	1,973	3,469	2,315	196	11
29人以下	4,193	971	1,666	1,427	122	7
30~99人	1,223	286	529	375	32	1
100~299人	779	207	408	154	10	0
300~999人	1,346	389	668	262	25	2
1,000人以上	423	120	198	97	7	1

II. 労務管理について

(MA)問4. 貴社では、どのような労働時間制度を導入していますか。

回答数	全体	通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体	7,927	5,664	1,167	261	55	339	3,279	9	1,473
29人以下	4,160	2,979	313	59	5	101	1,389	4	298
30~99人	1,218	806	130	25	7	39	538	1	188
100~299人	780	571	162	29	3	33	377	0	226
300~999人	1,347	970	355	81	20	117	723	2	520
1,000人以上	422	338	207	67	20	49	252	2	241

Ⅲ. テレワークの導入状況・労務管理について

問5. 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況をお答えください。(それぞれ1つずつ)

(SA)問5項目1. 【A】在宅勤務

回答数	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体	7,982	1,645	927	5,076	334
29人以下	4,200	399	405	3,236	160
30～99人	1,225	211	159	814	41
100～299人	782	231	112	395	44
300～999人	1,351	525	211	543	72
1,000人以上	424	279	40	88	17

(SA)問5項目2. 【B】サテライトオフィス勤務

回答数	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体	7,981	465	426	6,996	94
29人以下	4,199	90	115	3,948	46
30～99人	1,225	49	45	1,122	9
100～299人	782	58	64	648	12
300～999人	1,351	147	140	1,043	21
1,000人以上	424	121	62	235	6

(SA)問5項目3. 【C】モバイル勤務

回答数	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体	7,981	415	836	6,648	82
29人以下	4,199	96	281	3,778	44
30～99人	1,225	52	107	1,056	10
100～299人	782	54	105	614	9
300～999人	1,351	126	243	964	18
1,000人以上	424	87	100	236	1

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。

(MA)問6-1. テレワークを導入・実施していない理由は何ですか。

回答数	全体	テレワークのメリットが感じられないから	テレワークのできる業務に限られているから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなるのが懸念されるから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じるのが懸念されるから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下することが懸念されるから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から要望がないから	取引先の理解が得られないから
全体	4,947	829	2,993	390	645	548	232	248	262	420	111
29人以下	3,147	567	1,758	228	253	278	126	122	134	279	68
30～99人	802	137	529	59	126	83	27	41	38	68	18
100～299人	387	66	262	38	99	75	26	24	34	32	11
300～999人	527	49	391	51	142	92	43	47	47	36	10
1,000人以上	84	10	53	14	25	20	10	14	9	5	4

回答数	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体	4,947	420	727	540	60	81	807	745
29人以下	3,147	224	344	284	28	41	554	571
30～99人	802	78	121	95	8	11	137	91
100～299人	387	39	96	61	5	7	44	36
300～999人	527	61	136	82	14	16	63	39
1,000人以上	84	18	30	18	5	6	9	8

問6-1で、「2. テレワークのできる業務に限られているから」と回答した企業にうかがいます。

(MA)問7-1. 現在テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になるとお考えですか。

回答数	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体	3,128	446	449	296	115	233	2,100
29人以下	1,861	221	217	150	48	152	1,317
30～99人	553	70	74	50	17	41	377
100～299人	264	63	58	36	20	11	150
300～999人	396	79	90	52	28	25	225
1,000人以上	54	13	10	8	2	4	31

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。
(SA)問8-1. 貴社では、今後、テレワークを導入・実施することを検討していますか。

回答数	全体	テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である	テレワークを導入・実施する予定はない
全体	4,861	34	280	4,547
29人以下	3,085	10	146	2,929
30～99人	788	7	48	733
100～299人	382	5	30	347
300～999人	522	10	46	466
1,000人以上	84	2	10	72

問8-1で、「3.テレワークを導入・実施する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

(MA)問9-1. どのようなことがあれば導入を検討する契機となりえますか？

回答数	全体	テレワークを導入したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体	4,589	386	322	462	1,328	320	525	381	2,353
29人以下	2,959	234	192	254	771	192	258	260	1,613
30～99人	735	74	55	73	224	47	91	66	357
100～299人	353	32	33	55	131	28	73	19	151
300～999人	470	40	35	67	178	45	86	33	202
1,000人以上	72	6	7	13	24	8	17	3	30

テレワークを廃止した企業(問5の【A】～【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。

(MA)問6-2. テレワークを廃止した理由はなんですか。

回答数	全体	テレワークのメリットが感じられなかったから	テレワークのできる業務に限られていたから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなったから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じたから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しかったから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下したから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から廃止の要望があったから	取引先の理解が得られないから
全体	391	73	204	83	112	97	39	43	62	8	6
29人以下	186	41	100	40	50	44	21	17	28	5	4
30～99人	47	6	22	5	10	8	2	3	5	1	0
100～299人	54	13	29	18	17	15	5	6	8	1	1
300～999人	82	13	43	16	23	25	10	14	16	1	1
1,000人以上	22	0	10	4	12	5	1	3	5	0	0

回答数	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかると感じるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体	391	27	54	50	7	10	103	30
29人以下	186	14	26	27	5	7	36	22
30～99人	47	2	7	6	0	0	18	0
100～299人	54	3	6	6	0	2	16	3
300～999人	82	8	14	9	2	1	28	4
1,000人以上	22	0	1	2	0	0	5	1

問6-2で、「2. テレワークのできる業務に限られていたから」と回答した企業にうかがいます。

(MA)問7-2. テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。

回答数	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体	352	54	63	52	20	33	211
29人以下	210	27	34	26	13	24	130
30～99人	42	6	7	7	1	4	26
100～299人	33	7	7	7	2	1	19
300～999人	57	13	13	9	3	4	29
1,000人以上	10	1	2	3	1	0	7

テレワークを廃止した企業(問5の【A】～【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。

(SA)問8-2. 貴社では、今後、テレワークを再開(再度実施)することを検討していますか。

回答数	全体	テレワークを再開する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを再開するか、今後検討する予定である	テレワークを再開する予定はない
全体	460	16	54	390
29人以下	237	2	16	219
30～99人	60	2	11	47
100～299人	56	7	12	37
300～999人	85	4	9	72
1,000人以上	22	1	6	15

問8-2で、「3.テレワークを再開する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

(MA)問9-2. どのようなことがあれば再開を検討する契機となりますか？

回答数	全体	テレワークを再開したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体	419	46	65	104	126	33	51	46	156
29人以下	236	26	32	55	70	18	28	24	91
30～99人	53	4	9	11	16	5	2	7	18
100～299人	39	7	4	10	10	3	4	5	16
300～999人	75	7	17	24	28	7	16	7	23
1,000人以上	16	2	3	4	2	0	1	3	8

ここからは、テレワークを導入・実施している企業(問5で[A]～[C]のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合)にうかがいます。

(SA)問10. テレワークを導入した時期をお答えください。

回答数	全体	2020年3月以前	2020年4月～2023年4月	2023年5月以降
全体	2,673	513	1,855	305
29人以下	855	154	558	143
30～99人	385	70	274	41
100～299人	357	53	272	32
300～999人	749	145	540	64
1,000人以上	327	91	211	25

(MA)問11. テレワークを導入したきっかけ・契機となった事柄をお答えください。

回答数	全体	テレワークを利用したいという社員からの要望に応えるため	新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため	自然災害に対応するため(BCP対策として)	情報通信技術の発展によりテレワークが可能な業務が増えたため	アナログ規制見直しにより法的にテレワークが可能な業務が増えたため	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様な働き方に対応するため	社員のワークライフバランスの充実を図るため	多様な人材の確保や離職防止・採用に向けたアピールのため	その他
全体	2,674	642	1,912	460	678	74	1,117	788	326	141
29人以下	858	218	546	117	245	31	311	219	85	53
30～99人	384	97	275	52	96	9	142	102	40	18
100～299人	356	89	289	70	76	7	156	104	51	17
300～999人	749	163	565	138	183	16	329	221	95	38
1,000人以上	327	75	237	83	78	11	179	142	55	15

問12. 貴社におけるテレワークの対象者についてうかがいます。

なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置づけられていない企業では、慣例上、対象者の範囲となっているものをお答えください。

(MA)問12-1. (1)対象者の条件

回答数	全体	特定の職種・職務を担う従業員	一定の職位以上の従業員	入社後一定の年月が経過した従業員	育児・介護の事情がある従業員	子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	一定以上の通勤時間を要する従業員	遠方に居住しており、出社が困難な従業員	高齢の従業員	障がいなどのある従業員(高齢者を除く)	その他
全体	2,672	1,080	210	295	728	303	74	175	39	140	281
29人以下	858	353	82	98	206	81	24	58	13	10	49
30～99人	383	166	21	34	90	41	13	34	5	7	31
100～299人	356	139	34	39	111	43	8	18	5	28	33
300～999人	748	299	52	85	227	94	21	54	10	68	112
1,000人以上	327	123	21	39	94	44	8	11	6	27	56

回答数	全体	特に条件は設けず、正社員全員に認めている	契約社員・パート等(正社員以外の従業員)	派遣社員
全体	2,672	956	1,082	440
29人以下	858	316	237	75
30～99人	383	138	142	54
100～299人	356	130	151	72
300～999人	748	244	341	137
1,000人以上	327	128	211	102

(MA)問12-2. (2)対象者にどのような職種の従業員がいるか

回答数	全体	専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	上記以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	事務職(人事、労務、総務、経理等)	営業職	販売職	サービス職	生産現場職	運輸・保安職	その他
全体	2,677	448	882	2,214	1,225	81	167	104	25	237
29人以下	862	133	209	604	341	19	60	20	7	73
30～99人	384	64	118	291	148	6	23	8	1	39
100～299人	356	48	109	321	171	11	17	16	4	41
300～999人	748	133	292	680	387	32	40	36	7	57
1,000人以上	327	70	154	318	178	13	27	24	6	27

(MA)問12-3. (3)対象者にどのような労働時間制度の従業員がいるか

回答数	全体	通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体	2,678	1,944	808	159	39	164	703	4	838
29人以下	862	616	179	31	5	41	163	3	133
30～99人	385	264	85	11	4	21	88	0	77
100～299人	356	277	103	12	0	14	95	0	118
300～999人	748	529	264	52	14	58	235	1	322
1,000人以上	327	258	177	53	16	30	122	0	188

テレワークを正社員に限って認めている企業にうかがいます。

問12(1)で「1」～「11」のいずれかを選び「12」「13」を選択していない場合にお答えください。

(MA)問13. 契約社員・パート等(正社員以外の従業員)や派遣社員にテレワークを認めていない理由は何ですか。

回答数	全体	就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから	テレワークに必要な情報通信機器などが不足しているから	テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから	契約社員、パート、派遣社員等からテレワークの希望がないから	慣習上、正社員しか対象にしていないから	わからない
全体	1,407	328	248	573	258	258	247
29人以下	542	88	71	172	107	121	118
30～99人	215	49	36	79	37	45	34
100～299人	181	56	42	84	39	28	19
300～999人	367	108	75	178	66	47	61
1,000人以上	102	27	24	60	9	17	15

問14. テレワークの実施状況についてお答えください。

(SA)問14-1. (1)テレワークの利用単位

回答数	全体	終日単位のみ利用可能	半日単位でも利用可能	時間単位でも利用可能	その他	特に決まっていない
全体	2,612	534	449	594	62	973
29人以下	830	130	126	166	19	389
30～99人	378	92	66	73	6	141
100～299人	345	72	70	82	9	112
300～999人	736	177	127	172	18	242
1,000人以上	323	63	60	101	10	89

(SA)問14-2. (2)テレワークの利用回数の上限

回答数	全体	回数の上限はない	週1日未満まで	週1日	週2日～週3日	週4日～週6日	その他
全体	2,609	1,724	16	99	361	101	308
29人以下	828	615	6	29	78	22	78
30～99人	378	254	2	21	40	15	46
100～299人	345	231	5	11	47	11	40
300～999人	735	447	3	33	116	32	104
1,000人以上	323	177	0	5	80	21	40

(SA)問14-3. (3)テレワークの事前申請の期日

回答数	全体	事前申請は必要ない	事前申請は必要だが、期日は特にならない	当日まで	1～3日前まで	4～7日前まで	8日前から14日前まで	15日前から1か月前まで	1か月より前までに申請が必要	その他
全体	2,609	505	1,180	198	338	110	39	20	49	170
29人以下	828	238	360	67	65	33	6	3	13	43
30～99人	378	80	177	26	36	16	5	2	9	27
100～299人	345	47	163	35	45	16	6	2	9	22
300～999人	735	102	356	43	122	30	12	5	13	52
1,000人以上	323	38	124	27	70	15	10	8	5	26

(MA)問14-4. (4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法

回答数	全体	上長の現場での視認により確認	紙の出勤簿に押印又は記入する	タイムカード・ICカード等で打刻する	電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する	Web上でタイムスタンプを押し・Web打刻する	パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	上長などに対して電話による報告を行う	上長などに対してメールによる報告を行う	その他
全体	2,612	153	234	300	940	658	431	497	1,048	142
29人以下	831	71	126	80	267	135	67	155	253	53
30～99人	378	24	44	53	118	86	47	65	134	17
100～299人	345	13	15	51	120	101	66	67	153	16
300～999人	735	37	32	90	272	239	141	143	341	37
1,000人以上	323	8	17	26	163	97	110	67	167	19

(SA)問14-5. (5)テレワーク時の休憩時間の取扱

回答数	全体	会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与している)	会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)	法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定(一斉付与)し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)	法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている	特に決まっていない
全体	2,609	1,242	491	283	44	549
29人以下	828	310	160	82	7	269
30～99人	378	161	87	35	7	88
100～299人	345	190	59	37	6	53
300～999人	735	395	128	77	18	117
1,000人以上	323	186	57	52	6	22

(SA)問14-6. (6)テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱

回答数	全体	いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間だけ終業時刻を遅らせている	いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものとしている	いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている	いわゆる中抜けの取得を認めていない	特に決まっていない
全体	2,598	638	178	569	384	829
29人以下	827	159	87	129	89	363
30～99人	376	87	18	70	57	144
100～299人	345	100	22	79	65	79
300～999人	729	186	36	196	123	188
1,000人以上	321	106	15	95	50	55

問14(4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法で

「4 電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する」を選んだ企業にうかがいます。

(MA)問15. 始業・終業時刻を従業員の自己申告によって把握する場合、労働時間の適正な把握のため、会社として講じている措置をお答えください。

回答数	全体	自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている(PCログとの照合等)	時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している	自己申告した労働時間を超えて在席している従業員に、その理由等の報告を求める際、その報告が虚偽なく行われているかを確認している(業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等)	特に行っていない
全体	1,009	709	565	327	70	178	136
29人以下	302	191	115	58	13	30	64
30～99人	128	87	67	31	4	16	16
100～299人	133	91	82	38	9	18	16
300～999人	280	207	172	108	25	63	34
1,000人以上	166	133	129	92	19	51	6

問16. テレワークを導入しているすべての企業に、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

(SA)問16-1項目1. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定時間外労働について

回答数	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体	2,672	1,131	432	636	473
29人以下	856	269	166	203	218
30～99人	384	156	60	87	81
100～299人	354	170	45	89	50
300～999人	750	366	108	181	95
1,000人以上	328	170	53	76	29

(SA)問16-1項目2. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-深夜労働について

回答数	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体	2,663	828	211	1,042	582
29人以下	852	183	84	343	242
30～99人	380	111	30	148	91
100～299人	354	127	22	131	74
300～999人	749	272	53	294	130
1,000人以上	328	135	22	126	45

(SA)問16-1項目3. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定休日労働について

回答数	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体	2,666	1,035	159	897	575
29人以下	854	244	82	285	243
30～99人	381	144	22	123	92
100～299人	354	150	10	125	69
300～999人	749	333	29	262	125
1,000人以上	328	164	16	102	46

(MA)問16-2. (2)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法

回答数	全体	終業時に、メール等で報告するよう求めている	翌日等に、メール等で報告するよう求めている	PCログ等で把握している	特に報告を求めている
全体	1,770	959	364	494	377
29人以下	536	217	114	97	171
30～99人	250	124	58	45	70
100～299人	232	140	43	69	37
300～999人	518	324	105	174	76
1,000人以上	234	154	44	109	23

(MA)問16-3. (3)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法

回答数	全体	事前申請された時間をもとに割増賃金を支払っている	事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、超えた分を追加で支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、実際の時間は勘案していない	みなし労働時間制度の対象者には、みなした時間分を支払っている	その他
全体	1,768	393	1,351	147	27	140	66
29人以下	534	120	338	69	24	55	31
30～99人	249	58	177	27	2	28	12
100～299人	231	71	181	15	0	13	8
300～999人	520	110	448	33	1	27	9
1,000人以上	234	34	207	3	0	17	6

(SA)問16-4. (4)オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外労働等の多さ

回答数	全体	テレワーク時の方が多いと思う	テレワーク時の方がやや多いと思う	テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない	テレワーク時の方がやや少ないと思う	テレワーク時の方が少ないと思う	わからない
全体	1,775	34	44	516	215	646	320
29人以下	537	14	16	166	46	207	88
30～99人	249	6	10	74	23	87	49
100～299人	235	4	2	76	27	81	45
300～999人	519	7	8	131	81	202	90
1,000人以上	235	3	8	69	38	69	48

問16(4)で「1 テレワーク時の方が多いと思う」「2 テレワーク時の方がやや多いと思う」と回答された方にうかがいます。

(MA)問16-5. (5)「テレワーク時の方が多いと思う」「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選択した場合、その理由

回答数	全体	育児・介護をしながら仕事を行うから	上司が進行管理をしづらいから	他の社員とコミュニケーションを取りづらから	取引先とコミュニケーションを取りづらから	通信環境に制約があるから	プリンタ等のオフィス機器が整っていないから	気が緩んでしまうから	その他
全体	77	25	25	24	6	9	7	11	26
29人以下	29	9	8	7	4	4	2	2	11
30～99人	16	7	5	4	0	2	2	3	4
100～299人	6	1	3	3	1	0	0	2	2
300～999人	15	4	5	6	0	0	1	3	7
1,000人以上	11	4	4	4	1	3	2	1	2

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問16-6. (6)テレワーク時に法定時間外労働等を実施することを認めている理由

回答数	全体	オフィス勤務者にも認めているから	その時間帯でないと、行えない業務があるから	労働時間の管理ができるから	育児や介護中の従業員から要望があったから	育児や介護中以外の従業員から要望があったから	その他
全体	1,702	1,211	486	458	133	71	159
29人以下	510	327	164	102	44	19	57
30～99人	238	170	55	56	15	11	23
100～299人	224	180	62	42	12	4	15
300～999人	500	367	133	171	36	19	35
1,000人以上	230	167	72	87	26	18	29

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問17. テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。

回答数	全体	社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる	クラウド型のファイル共有システムを利用している	内線・外線一体型の電話を利用している	社外から、業務用メールを利用できる	共有スケジュールの利用を推奨している	コミュニケーションを促進するため、チャットツール(Teams, Slack等)等を利用している	各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる	電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている	オンライン会議を利用している	ペーパーレス化、決裁の電子化を推進している
全体	2,660	1,956	1,340	518	2,021	1,238	1,613	763	1,348	1,814	1,274
29人以下	856	526	389	98	580	298	381	176	280	440	232
30～99人	381	243	181	59	289	149	194	84	166	228	148
100～299人	353	277	169	66	274	181	230	107	205	252	183
300～999人	743	618	408	174	604	402	547	258	479	610	465
1,000人以上	327	292	193	121	274	208	261	138	218	284	246

回答数	全体	テレワークで実践できる業務の棚卸し・切り出しを行っている	経営層、管理職等がテレワークの必要性を十分理解するよう、取組を行っている	テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている	テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している	健康管理のための措置を講じている	その他	特にない
全体	2,660	454	435	71	122	337	38	99
29人以下	856	85	122	14	42	86	13	57
30～99人	381	43	51	8	13	34	3	20
100～299人	353	66	58	6	15	43	6	10
300～999人	743	171	131	27	31	97	13	11
1,000人以上	327	89	73	16	21	77	3	1

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(SA)問18. テレワークをする従業員に、どのような通信状況にあることを求めていますか。

回答数	全体	PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている	原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PCや携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している	業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない(従業員が受信しない状態にすることも許容している)	その他
全体	2,653	1,778	272	503	100
29人以下	849	516	95	208	30
30～99人	380	240	41	83	16
100～299人	354	258	25	61	10
300～999人	742	513	82	118	29
1,000人以上	328	251	29	33	15

問18で「1. PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」を選んだ企業にうかがいます。

(SA)問19. テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。

回答数	全体	会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示を出すことはよくある	会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどしない	会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている	その他	会社から指示を出すことはない
全体	1,800	626	555	579	23	17
29人以下	529	146	198	171	6	8
30～99人	245	75	87	76	4	3
100～299人	259	98	75	84	0	2
300～999人	515	194	138	172	8	3
1,000人以上	252	113	57	76	5	1

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問20. テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置(メンタルヘルス対策を含む)について、どのような取組を行っていますか。

回答数	全体	テレワークを行う従業員に対し、特別に面接指導や相談の対応等を行っている	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	運動の減少に対する対策を行っている	作業環境(通信機器、机・椅子、明るさ等)を整える支援を行っている	その他	特に行っていない(オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている)
全体	2,665	98	598	68	209	48	1,894
29人以下	855	36	193	11	77	16	602
30～99人	383	13	76	5	27	5	282
100～299人	354	14	83	10	29	6	251
300～999人	745	25	159	22	37	15	548
1,000人以上	328	10	87	20	39	6	211

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(SA)問21. オフィスのみで勤務する従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価(成果を重視する程度)に違いを設けていますか。

回答数	全体	オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価(成果を重視する程度)に違いはない	テレワークを行う従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	オフィスで勤務する従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	その他	人事評価において、成果を重視する仕組みはない	全員テレワーク勤務であるため、該当しない
全体	2,667	2,198	13	18	67	332	39
29人以下	855	625	9	10	27	161	23
30～99人	384	293	2	5	15	62	7
100～299人	355	310	0	2	12	29	2
300～999人	745	660	2	1	10	65	7
1,000人以上	328	310	0	0	3	15	0

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問22. 在宅勤務を行う従業員に対して、会社が費用負担、または貸与しているものをお答えください。
 オフィス勤務時と在宅勤務時で兼用するものも含めて回答してください。

回答数	全体	インターネット 通信回線の使 用料	電話料金	水道光熱費	インターネット 接続のための 通信機器(Wi- Fi・無線LAN ルーター等)	パソコン	パソコンの周 辺機器(モニ ター、マウス、 キーボード等)	スマートフォ ン・携帯電話	タブレット端末	ファックス	事務用品(文 具、ファイル 等)
全体	2,553	261	267	60	535	2,003	1,374	1,343	319	12	271
29人以下	792	75	110	20	131	581	396	343	89	7	113
30～99人	365	44	38	7	82	285	214	168	48	3	35
100～299人	343	46	28	11	91	278	202	200	39	1	30
300～999人	734	61	62	17	168	601	399	437	103	1	62
1,000人以上	319	35	29	5	63	258	163	195	40	0	31

回答数	全体	机やいす、 キャビネット	一定額の手当 てを支給して いる	その他	貸与、または 費用負担して いるものはな い
全体	2,553	19	344	69	251
29人以下	792	15	83	20	101
30～99人	365	0	46	5	37
100～299人	343	1	56	9	25
300～999人	734	2	100	21	64
1,000人以上	319	1	59	14	24

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問23. 在宅勤務を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境(明るさ、室温・湿度、机、椅子等)について、確認していますか。

回答数	全体	作業内容に応 じた部屋の広 さ	空調設備(室 温をおおむね 18～28℃に保 てる冷暖房、 換気するため の窓又は設備 が設置されて いるか)	作業内容に応 じた机と椅子 (座面や作業 面の高さや作 業スペースは 適当か)	作業内容に応 じた机上の明 るさ(文字や 図面を読むの に十分な明る さか、直射日 光が差し込む ことはないか)	作業内容に応 じた情報機器 の種類と機能	いずれも確認 していない
全体	2,549	127	133	157	126	347	2,069
29人以下	789	35	33	45	29	120	633
30～99人	366	16	13	14	8	49	302
100～299人	341	15	16	20	17	46	273
300～999人	734	33	39	46	40	96	602
1,000人以上	319	28	32	32	32	36	259

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問24. テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会(またはその予定)はありますか。

回答数	全体	既存の労使委 員会などの常 設の協議体 で、労使で話 し合っている (話し合う予定 がある)	既存の労使委 員会などの常 設の協議体は あるが、労使 で話し合っ ていない(話し 合う予定がない)	既存の労使委 員会などの常 設の協議体は ないが、労使 で話し合う機 会を設けている (話し合う予 定がある)	既存の労使委 員会などの常 設の協議体は なく、労使で話 し合う機会も 別に設けてい ない(話し合う 予定がない)
全体	2,665	421	425	457	1,362
29人以下	853	62	60	201	530
30～99人	382	35	43	76	228
100～299人	355	49	67	43	196
300～999人	747	167	168	97	315
1,000人以上	328	108	87	40	93

問25. (1)テレワークを導入・実施した目的と、(2)実際に生じた効果をそれぞれお答えください。
 (MA)問25項目1. (1)導入・実施した当初の目的(いくつでも)

回答数	全体	定常業務の 効率・生産性 の向上	創造的業務の 効率・生産性 の向上	従業員の自己 管理能力の向 上	従業員のゆと りと健康的な 生活の確保	従業員の通勤 負担の軽減	仕事と育児・ 介護など家庭 生活を両立さ せる従業員へ の対応・離職 防止	治療と仕事を 両立させる従 業員への対応	高齢の従業員 への対応・離 職防止	障がいのある 従業員への対 応・離職防止	人件費(残業 手当、通勤手 当等)の削減
全体	2,653	884	404	336	852	1,062	1,416	730	129	210	186
29人以下	849	278	94	121	287	345	380	171	57	28	50
30～99人	380	108	50	45	106	135	184	87	14	19	31
100～299人	352	101	45	41	103	125	195	115	17	33	27
300～999人	744	252	123	77	219	294	432	229	20	84	57
1,000人以上	328	145	92	52	137	163	225	128	21	46	21

回答数	全体	オフィスコス (賃料、水道 光熱費等)の 削減	紙や印刷コス トの削減	優秀な人材の 確保・定着	自然災害・感 染症流行時等 における事業 継続性の確保	遠隔地に居住 する従業員の 採用・確保	その他	特に目的(効 果)はない
全体	2,653	147	213	463	1,283	228	103	141
29人以下	849	43	62	146	340	84	43	66
30～99人	380	18	31	63	169	36	15	19
100～299人	352	19	23	62	186	24	16	9
300～999人	744	42	61	120	389	60	20	40
1,000人以上	328	25	36	72	199	24	9	7

(MA)問25項目2. (2)実際に生じた効果(いくつでも)

回答数	全体	定常的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	従業員の自己管理能力の向上	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	従業員の通勤負担の軽減	仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	治療と仕事を両立させる従業員への対応	高齢の従業員への対応・離職防止	障がいのある従業員への対応・離職防止	人件費(残業手当、通勤手当等)の削減
全体	2,617	736	311	283	892	1,298	1,478	813	137	234	229
29人以下	833	228	75	122	295	408	393	185	48	28	75
30~99人	375	88	42	40	112	167	181	99	15	16	36
100~299人	350	89	37	29	105	167	209	128	27	37	35
300~999人	732	203	90	57	232	357	456	256	21	101	62
1,000人以上	327	128	67	35	148	199	239	145	26	52	21

回答数	全体	オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	紙や印刷コストの削減	優秀な人材の確保・定着	自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	遠隔地に居住する従業員の採用・確保	その他	特に目的(効果)はない
全体	2,617	164	271	430	1,150	240	71	193
29人以下	833	51	80	138	302	85	30	84
30~99人	375	24	33	63	148	34	11	31
100~299人	350	18	31	53	161	26	11	17
300~999人	732	42	80	108	347	66	13	52
1,000人以上	327	29	47	68	192	29	6	9

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(MA)問26. テレワークを導入・実施する上での課題について教えてください。

回答数	全体	テレワークの利用が進まない	テレワークのできる業務に限られている	オフィスで勤務する従業員へのしわ寄せが生じている	従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感がある	テレワークを行う従業員の勤怠管理や座席・勤務状況の確認が難しい	テレワークを行う従業員の時間当たりの生産性が低下している	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しい	業務の進捗確認が難しい	取引先の理解が得られない
全体	2,695	166	1,587	551	911	1,029	520	136	364	558	57
29人以下	875	47	487	136	243	185	118	32	104	148	19
30~99人	387	20	223	66	114	118	79	19	36	78	5
100~299人	355	25	223	68	112	150	72	14	47	75	7
300~999人	750	54	465	195	307	395	170	47	128	165	19
1,000人以上	328	20	189	86	135	181	81	24	49	92	7

回答数	全体	テレワークのための情報通信機器等の導入による費用負担が大きい	情報セキュリティの確保が難しい	紙の書類・資料が電子化されていない	従業員の健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しい	労働災害の認定基準が分かりづらい	その他	特に課題は感じていない
全体	2,695	158	452	361	202	188	52	310
29人以下	875	51	137	88	60	61	17	142
30~99人	387	29	69	35	28	27	4	44
100~299人	355	16	64	48	30	21	8	38
300~999人	750	39	135	130	55	57	18	58
1,000人以上	328	23	47	60	29	22	5	28

問28で「2 テレワークのできる業務に限られている」と回答した企業にうかがいます。
(MA)問27. 現在テレワークでできないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると考えますか。

回答数	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体	1,764	366	510	310	136	164	765
29人以下	604	109	154	101	37	66	265
30~99人	243	55	64	48	16	22	107
100~299人	237	44	76	44	28	16	102
300~999人	487	113	145	82	42	41	211
1,000人以上	193	45	71	35	13	19	80

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(SA)問28. 貴社では、2025年7月時点において、従業員のおおよそ何割がテレワークを実施していますか。月に1日でもテレワークを行ってれば、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。

回答数	全体	1割以下	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	6割程度	7割程度	8割程度	9割以上	わからない
全体	2,692	1,627	271	143	57	101	50	63	76	161	143
29人以下	874	508	90	43	23	28	13	16	24	89	40
30~99人	386	255	30	19	7	14	6	11	12	23	9
100~299人	354	244	24	13	6	10	3	12	10	16	16
300~999人	750	457	87	44	14	27	20	17	16	23	45
1,000人以上	328	163	40	24	7	22	8	7	14	10	33

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(SA)問29. 今後、貴社ではテレワークをどのようにしていきたいとお考えですか。

回答数	全体	今後は、テレワークの利用を拡大したい	今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい	自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい	今後は、テレワークの利用を縮小したい	わからない、検討中である
全体	2,725	264	1,404	446	95	516
29人以下	894	64	445	160	29	196
30~99人	392	39	190	76	12	75
100~299人	358	48	179	57	9	65
300~999人	752	71	405	126	35	115
1,000人以上	329	42	185	27	10	65

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。
 (SA)問30. 厚生労働省が公表している「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を知っていますか。

回答数	全体	知っている	知らなかった
全体	7,831	1,989	5,842
29人以下	4,088	647	3,441
30～99人	1,210	303	907
100～299人	774	235	539
300～999人	1,336	552	784
1,000人以上	423	252	171

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。
 (MA)問31. テレワークに関して、行政に求める支援策をお答えください。

回答数	全体	テレワーク導入のための費用の助成	テレワークの導入に関する好事例の情報提供	テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備	テレワークに関する情報発信機能(ポータルサイト)の強化	仕事と育児・介護等との両立を含め、多様な柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援	テレワークを含む多様な働き方に関する普及啓発(社会における理解の促進)	その他	特に求める支援はない
全体	7,762	2,463	1,598	745	499	1,823	1,239	208	3,686
29人以下	4,029	1,228	710	385	236	792	533	106	2,132
30～99人	1,199	388	236	113	59	276	181	35	563
100～299人	774	291	177	84	66	226	169	23	303
300～999人	1,337	440	350	129	104	403	267	35	527
1,000人以上	423	116	125	34	34	126	89	9	161

参考資料4. クロス集計表【業種別】(割合%表)

I. 貴社の概要について

(SA)問1. 本社が所在する都道府県名をお答えください。

回答割合 (%)	全体	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
全体(n=7,982)	100.0	6.2	1.9	2.0	1.8	1.2	1.1	1.3	1.6	0.9	1.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	9.0	2.6	2.6	0.0	2.6	1.3	1.3	1.3	1.3	0.0
建設業(n=718)	100.0	9.3	2.8	1.8	2.9	0.7	1.5	1.3	1.4	0.4	1.8
製造業(n=806)	100.0	3.8	1.1	2.0	1.0	2.0	1.1	1.4	1.6	1.6	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	5.6	1.9	1.9	1.9	0.0	1.9	3.1	0.6	1.9	1.9
情報通信業(n=197)	100.0	4.1	0.0	1.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0	1.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	4.9	1.3	2.2	2.2	0.7	1.3	1.5	2.4	1.1	1.1
卸売業、小売業(n=902)	100.0	5.9	1.7	2.1	2.1	0.8	0.6	1.4	1.4	1.0	0.9
金融業、保険業(n=414)	100.0	2.7	0.7	1.9	0.5	0.7	1.2	1.0	1.2	0.5	1.2
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	10.3	0.0	0.6	0.0	3.4	0.6	0.0	1.7	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	7.6	2.1	3.8	3.1	1.4	1.4	1.7	0.7	1.7	0.9
教育、学習支援業(n=576)	100.0	6.4	3.1	1.0	1.9	0.9	0.7	1.0	1.7	1.4	3.5
医療、福祉(n=1,320)	100.0	6.7	2.8	1.8	0.6	1.1	1.2	1.3	2.1	0.9	3.7
その他サービス業(n=1,108)	100.0	6.3	1.6	2.1	3.2	1.5	1.3	1.3	1.5	0.4	1.2
その他(n=493)	100.0	5.5	2.4	2.2	1.6	1.2	0.4	1.6	1.6	1.0	2.4

回答割合 (%)	全体	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
全体(n=7,982)	100.0	3.2	2.4	17.2	5.4	3.1	1.1	1.2	0.9	0.8	2.1
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	2.6	1.3	10.3	2.6	14.1	1.3	0.0	0.0	1.3	5.1
建設業(n=718)	100.0	4.5	2.6	15.5	5.6	4.3	0.8	1.5	1.4	0.3	2.1
製造業(n=806)	100.0	3.6	2.0	12.4	6.2	2.5	1.5	1.5	0.7	0.2	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	6.2	3.1	16.1	3.1	4.3	1.9	0.6	0.6	0.0	2.5
情報通信業(n=197)	100.0	2.0	1.0	48.7	6.6	0.5	0.0	1.0	1.0	0.0	1.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	3.5	2.6	14.3	7.3	1.8	1.8	0.7	0.4	1.5	1.3
卸売業、小売業(n=902)	100.0	1.8	2.5	23.5	4.5	2.4	1.9	1.3	0.3	0.8	1.7
金融業、保険業(n=414)	100.0	2.9	1.9	27.3	2.9	2.4	1.7	0.5	1.2	1.4	1.0
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	2.3	2.3	35.1	8.0	2.3	0.0	1.1	0.6	0.0	2.9
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	1.9	2.6	13.2	5.7	4.0	1.2	0.9	0.5	1.2	3.4
教育、学習支援業(n=576)	100.0	3.8	2.4	15.1	5.4	1.7	0.7	1.9	0.9	1.2	1.9
医療、福祉(n=1,320)	100.0	4.4	3.3	5.4	5.0	4.0	0.4	1.1	1.4	1.2	1.8
その他サービス業(n=1,108)	100.0	2.7	1.5	22.2	5.1	3.1	1.3	1.2	1.1	0.3	1.5
その他(n=493)	100.0	2.4	2.4	20.5	6.7	2.2	1.4	2.0	0.8	1.0	1.6

回答割合 (%)	全体	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
全体(n=7,982)	100.0	1.5	2.6	5.1	1.3	0.7	2.1	6.3	2.6	0.6	0.7
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	2.6	1.3	2.6	5.1	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	1.3
建設業(n=718)	100.0	1.7	1.5	4.2	1.1	0.4	0.6	7.7	2.1	0.1	0.8
製造業(n=806)	100.0	1.7	3.6	8.7	1.7	1.0	2.2	7.7	3.8	0.7	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	0.6	3.7	2.5	1.9	1.2	0.0	2.5	1.9	0.6	0.0
情報通信業(n=197)	100.0	0.5	2.0	2.5	0.5	0.0	0.5	8.6	2.0	0.0	0.5
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	1.8	3.5	6.8	1.3	1.1	0.9	4.9	1.3	0.0	1.3
卸売業、小売業(n=902)	100.0	1.2	1.4	5.1	1.0	0.4	2.2	8.9	2.3	0.2	0.7
金融業、保険業(n=414)	100.0	1.0	2.4	5.3	1.2	0.5	2.2	7.2	3.9	0.2	0.2
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	1.1	1.1	4.6	1.1	0.0	0.6	8.6	2.9	0.0	0.6
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	1.0	2.2	3.6	0.9	1.4	2.6	4.6	3.1	0.3	0.5
教育、学習支援業(n=576)	100.0	0.7	3.6	3.1	0.9	0.5	3.5	6.4	3.3	0.7	1.2
医療、福祉(n=1,320)	100.0	2.3	3.0	5.5	1.2	0.5	3.1	5.2	2.1	1.5	0.7
その他サービス業(n=1,108)	100.0	1.4	2.3	5.3	1.4	0.9	2.0	5.9	2.8	0.4	0.3
その他(n=493)	100.0	1.4	3.2	4.5	1.6	0.6	2.2	3.9	2.4	1.0	1.2

回答割合 (%)	全体	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
全体(n=7,982)	100.0	0.6	0.7	1.3	2.4	0.9	0.6	1.0	1.0	0.9	3.0
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	2.6	1.3	2.6	1.3	2.6	1.3	0.0	1.3	0.0	1.3
建設業(n=718)	100.0	0.3	0.7	1.9	1.9	1.7	0.4	0.8	0.8	0.1	4.0
製造業(n=806)	100.0	0.5	0.5	1.9	3.5	0.5	0.6	0.2	1.4	0.6	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	0.0	1.2	1.9	3.7	1.2	0.0	0.6	0.6	0.0	5.6
情報通信業(n=197)	100.0	0.0	1.5	1.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	2.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	0.7	1.1	1.3	2.6	0.9	0.7	1.5	1.8	1.1	4.9
卸売業、小売業(n=902)	100.0	0.6	0.4	1.1	2.8	0.9	0.4	1.0	1.0	1.0	3.8
金融業、保険業(n=414)	100.0	0.7	0.5	1.4	3.4	0.7	0.0	1.4	1.4	1.0	2.7
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	0.0	0.0	0.0	1.1	1.1	0.0	0.6	0.0	0.0	2.3
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	0.9	0.7	1.7	1.7	1.0	0.5	0.3	0.5	0.9	3.8
教育、学習支援業(n=576)	100.0	0.3	0.7	1.6	1.9	1.2	0.3	1.2	0.9	1.0	3.3
医療、福祉(n=1,320)	100.0	0.8	0.8	0.9	1.9	1.1	1.2	1.7	1.2	2.0	1.7
その他サービス業(n=1,108)	100.0	0.6	1.0	1.3	2.2	0.7	0.5	1.1	0.8	0.5	2.7
その他(n=493)	100.0	0.2	0.4	0.6	2.2	0.4	1.0	0.6	1.0	0.6	3.4

回答割合 (%)	全体	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
全体(n=7,982)	100.0	0.5	0.7	1.4	1.1	1.0	1.3	1.0
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	0.0	0.0	5.1	5.1	0.0	1.3	0.0
建設業(n=718)	100.0	0.4	0.1	0.4	0.8	1.4	0.6	0.7
製造業(n=806)	100.0	0.2	0.2	1.2	1.1	0.9	1.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	0.0	1.9	1.2	1.2	0.6	3.7	2.5
情報通信業(n=197)	100.0	0.0	0.0	1.5	0.5	1.0	0.0	2.5
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	0.2	0.7	1.3	1.1	1.1	1.3	0.7
卸売業、小売業(n=902)	100.0	0.2	1.0	0.6	0.7	0.7	0.7	1.1
金融業、保険業(n=414)	100.0	0.2	0.5	1.9	1.2	1.2	1.4	1.2
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	0.6	0.6	0.6	0.0	1.1	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	0.3	1.2	2.1	1.5	1.4	0.9	1.5
教育、学習支援業(n=576)	100.0	0.5	0.7	0.7	0.9	1.9	1.6	0.5
医療、福祉(n=1,320)	100.0	1.1	1.0	2.7	1.4	0.5	2.7	1.9
その他サービス業(n=1,108)	100.0	0.4	0.7	0.8	0.8	1.0	1.4	0.7
その他(n=493)	100.0	0.6	0.6	1.2	1.2	0.8	1.0	0.6

(SA)問2. 貴社の主な業種をお答えください。(複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つだけ)

回答割合 (%)	全体	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
全体(n=7,982)	100.0	0.0	1.0	9.0	10.1	2.0	2.5	5.7	11.3	5.2	2.2
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=718)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業(n=806)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業(n=197)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
卸売業、小売業(n=902)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
金融業、保険業(n=414)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=576)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉(n=1,320)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他サービス業(n=1,108)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他(n=493)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

回答割合 (%)	全体	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	その他
全体(n=7,982)	100.0	7.3	7.2	16.5	13.9	6.2
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=718)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業(n=806)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業(n=197)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売業、小売業(n=902)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
金融業、保険業(n=414)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=576)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉(n=1,320)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
その他サービス業(n=1,108)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
その他(n=493)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(SA)問3-1. 正社員数(国内支社・支店を含めた単体の正社員数)をお答えください。

回答割合 (%)	全体	29人以下	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000~2999人	3000人以上
全体(n=7,982)	100.0	52.6	15.3	9.8	9.4	7.6	3.8	1.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	69.2	26.9	1.3	0.0	1.3	1.3	0.0
建設業(n=718)	100.0	61.8	9.9	6.5	7.7	7.8	4.9	1.4
製造業(n=806)	100.0	50.1	15.8	8.2	10.8	8.3	4.0	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	44.7	22.4	20.5	3.1	5.6	2.5	1.2
情報通信業(n=197)	100.0	34.0	19.8	14.7	12.2	11.2	5.6	2.5
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	49.4	11.5	12.4	13.5	7.9	4.2	1.1
卸売業、小売業(n=902)	100.0	54.3	10.8	8.3	11.1	10.4	3.2	1.9
金融業、保険業(n=414)	100.0	48.3	15.5	16.9	7.5	6.3	4.1	1.4
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	55.7	17.2	9.8	6.9	5.2	4.6	0.6
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	63.7	18.4	7.2	4.3	4.3	1.4	0.7
教育、学習支援業(n=576)	100.0	41.3	19.1	9.7	12.7	8.7	5.2	3.3
医療、福祉(n=1,320)	100.0	53.3	15.7	7.7	11.3	8.3	2.7	0.9
その他サービス業(n=1,108)	100.0	50.3	16.6	12.2	8.3	6.6	5.3	0.7
その他(n=493)	100.0	56.4	16.2	10.8	6.9	5.1	3.4	1.2

(SA)問3-2. 2025年7月1日時点における、貴社の雇用人員(人手)の過不足についてお答えください。

回答割合 (%)	全体	不足していると感じる	やや不足していると感じる	適当であると感じる	やや過剰であると感じる	過剰であると感じる
全体(n=7,964)	100.0	24.8	43.6	29.1	2.5	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	19.2	38.5	42.3	0.0	0.0
建設業(n=717)	100.0	36.0	46.7	16.9	0.4	0.0
製造業(n=805)	100.0	19.8	40.7	34.7	4.3	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	18.0	44.1	36.0	1.9	0.0
情報通信業(n=197)	100.0	24.9	48.7	25.9	0.5	0.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	39.3	38.4	21.4	0.9	0.0
卸売業、小売業(n=899)	100.0	20.9	44.3	31.3	3.6	0.0
金融業、保険業(n=413)	100.0	15.3	47.7	34.6	2.4	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	12.1	39.7	46.6	1.7	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	34.4	42.6	21.3	1.5	0.2
教育、学習支援業(n=576)	100.0	13.9	42.5	38.2	5.2	0.2
医療、福祉(n=1,314)	100.0	25.1	43.0	28.8	2.9	0.2
その他サービス業(n=1,104)	100.0	27.1	45.0	25.8	2.0	0.1
その他(n=491)	100.0	21.2	44.0	33.4	1.2	0.2

II. 労務管理について

(MA)問4. 貴社では、どのような労働時間制度を導入していますか。

回答割合 (%)	全体	通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体(n=7,927)	100.0	71.5	14.7	3.3	0.7	4.3	41.4	0.1	18.6
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	66.7	7.7	0.0	0.0	2.6	34.6	0.0	9.0
建設業(n=711)	100.0	74.8	12.4	1.3	0.3	6.2	33.5	0.0	14.6
製造業(n=802)	100.0	79.3	22.2	2.7	1.6	4.7	33.9	0.0	22.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	82.0	26.1	1.9	1.2	3.1	39.1	0.0	26.7
情報通信業(n=197)	100.0	76.1	46.2	16.8	4.1	6.1	15.2	0.0	36.0
運輸業、郵便業(n=447)	100.0	63.1	8.7	1.3	0.4	2.9	56.2	0.0	13.4
卸売業、小売業(n=897)	100.0	73.6	13.8	1.0	0.4	7.1	34.3	0.2	19.2
金融業、保険業(n=412)	100.0	88.8	22.8	1.7	1.0	5.3	12.6	0.7	27.2
不動産業、物品賃貸業(n=173)	100.0	77.5	20.8	1.2	0.0	4.6	28.3	0.0	22.0
宿泊業、飲食サービス業(n=580)	100.0	50.7	8.6	0.9	0.7	2.6	58.8	0.0	12.1
教育、学習支援業(n=575)	100.0	71.5	9.9	18.1	0.5	6.6	54.6	0.0	22.6
医療、福祉(n=1,308)	100.0	62.8	5.5	1.1	0.0	0.6	59.6	0.1	11.4
その他サービス業(n=1,098)	100.0	73.5	18.3	2.6	0.6	3.9	38.6	0.0	21.5
その他(n=488)	100.0	79.3	18.2	3.7	1.2	5.5	26.8	0.6	19.9

Ⅲ. テレワークの導入状況・労務管理について

問5. 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況をお答えください。(それぞれ1つつ)

(SA)問5項目1. 【A】在宅勤務

回答割合 (%)	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体(n=7,982)	100.0	20.6	11.6	63.6	4.2
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	10.3	5.1	83.3	1.3
建設業(n=718)	100.0	21.3	12.8	61.8	4.0
製造業(n=806)	100.0	27.7	10.5	59.1	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	36.0	5.0	54.0	5.0
情報通信業(n=197)	100.0	70.6	18.8	8.6	2.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	11.5	8.2	74.6	5.7
卸売業、小売業(n=902)	100.0	20.8	15.6	56.9	6.7
金融業、保険業(n=414)	100.0	32.4	9.4	53.6	4.6
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	28.7	16.7	49.4	5.2
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	7.7	13.7	76.6	1.9
教育、学習支援業(n=576)	100.0	19.4	11.6	62.0	6.9
医療、福祉(n=1,320)	100.0	6.4	8.6	83.3	1.8
その他サービス業(n=1,108)	100.0	23.6	13.5	57.7	5.2
その他(n=493)	100.0	28.0	9.1	58.2	4.7

(SA)問5項目2. 【B】サテライトオフィス勤務

回答割合 (%)	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体(n=7,981)	100.0	5.8	5.3	87.7	1.2
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	3.8	2.6	93.6	0.0
建設業(n=718)	100.0	7.9	6.3	84.3	1.5
製造業(n=806)	100.0	7.8	6.5	84.5	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	9.3	5.6	84.5	0.6
情報通信業(n=197)	100.0	21.3	15.2	61.4	2.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	3.8	3.1	91.6	1.5
卸売業、小売業(n=902)	100.0	6.1	7.2	84.1	2.5
金融業、保険業(n=414)	100.0	10.9	3.9	84.1	1.2
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	12.6	9.2	74.7	3.4
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	2.4	5.5	91.8	0.3
教育、学習支援業(n=576)	100.0	2.4	4.0	92.0	1.6
医療、福祉(n=1,320)	100.0	1.3	1.7	96.6	0.5
その他サービス業(n=1,108)	100.0	5.6	7.5	86.2	0.7
その他(n=492)	100.0	7.9	3.5	88.2	0.4

(SA)問5項目3. 【C】モバイル勤務

回答割合 (%)	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体(n=7,981)	100.0	5.2	10.5	83.3	1.0
鉱業、採石業、砂利採取業(n=78)	100.0	6.4	0.0	93.6	0.0
建設業(n=718)	100.0	5.7	14.6	78.3	1.4
製造業(n=806)	100.0	6.8	13.9	78.2	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業(n=161)	100.0	7.5	11.8	80.1	0.6
情報通信業(n=197)	100.0	18.3	27.4	53.3	1.0
運輸業、郵便業(n=453)	100.0	3.3	7.1	87.9	1.8
卸売業、小売業(n=902)	100.0	5.9	13.4	78.7	2.0
金融業、保険業(n=414)	100.0	9.2	9.4	80.4	1.0
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	8.0	20.1	69.5	2.3
宿泊業、飲食サービス業(n=582)	100.0	2.7	9.5	87.5	0.3
教育、学習支援業(n=576)	100.0	1.9	7.5	89.2	1.4
医療、福祉(n=1,320)	100.0	1.1	3.6	95.0	0.4
その他サービス業(n=1,108)	100.0	6.7	11.7	80.8	0.8
その他(n=492)	100.0	6.3	8.9	84.3	0.4

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。
 (MA)問6-1. テレワークを導入・実施していない理由は何ですか。

回答割合 (%)	全体	テレワークのメリットが感じられないから	テレワークでできる業務に限られているから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなるのが懸念されるから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じることが懸念されるから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下することが懸念されるから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から要望がないから	取引先の理解が得られないから
全体(n=4,947)	100.0	16.8	60.5	7.9	13.0	11.1	4.7	5.0	5.3	8.5	2.2
鉱業、採石業、砂利採取業(n=65)	100.0	12.3	49.2	3.1	7.7	6.2	1.5	1.5	1.5	12.3	1.5
建設業(n=423)	100.0	21.0	57.2	10.4	13.0	13.2	6.4	5.9	6.6	12.8	2.4
製造業(n=466)	100.0	21.7	63.7	8.2	14.4	9.2	4.9	4.9	5.8	10.3	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=86)	100.0	19.8	69.8	16.3	24.4	19.8	9.3	9.3	11.6	5.8	3.5
情報通信業(n=17)	100.0	29.4	47.1	11.8	17.6	11.8	11.8	11.8	11.8	5.9	11.8
運輸業、郵便業(n=330)	100.0	16.1	60.0	5.8	10.6	7.9	4.5	3.9	3.6	9.4	2.4
卸売業、小売業(n=490)	100.0	25.1	63.7	9.6	17.1	13.9	6.7	7.3	6.5	11.4	4.7
金融業、保険業(n=215)	100.0	15.3	65.6	15.8	19.5	19.5	9.3	11.2	9.3	8.4	1.4
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	26.8	64.6	20.7	11.0	23.2	11.0	9.8	13.4	17.1	6.1
宿泊業、飲食サービス業(n=436)	100.0	14.9	55.0	3.9	5.7	6.4	2.5	3.2	1.8	7.6	0.7
教育、学習支援業(n=356)	100.0	15.7	56.7	6.5	11.8	9.6	4.8	4.5	4.8	5.6	0.8
医療、福祉(n=1,078)	100.0	10.5	61.1	4.7	11.1	8.0	1.9	2.2	2.9	5.4	1.0
その他サービス業(n=619)	100.0	15.3	63.7	10.3	14.9	13.6	4.8	6.5	7.3	8.2	4.0
その他(n=284)	100.0	17.3	54.6	6.3	15.8	13.7	5.3	4.9	6.3	8.1	2.5

回答割合 (%)	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体(n=4,947)	100.0	8.5	14.7	10.9	1.2	1.6	16.3	15.1
鉱業、採石業、砂利採取業(n=65)	100.0	3.1	4.6	10.8	0.0	0.0	21.5	20.0
建設業(n=423)	100.0	7.3	11.8	13.5	1.2	2.6	14.4	14.7
製造業(n=466)	100.0	6.0	9.7	8.2	1.5	1.9	13.9	16.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=86)	100.0	15.1	20.9	24.4	2.3	1.2	11.6	9.3
情報通信業(n=17)	100.0	11.8	23.5	5.9	5.9	5.9	11.8	11.8
運輸業、郵便業(n=330)	100.0	5.8	8.5	10.6	0.9	0.6	10.3	19.7
卸売業、小売業(n=490)	100.0	10.8	15.9	12.0	1.4	1.4	8.8	11.6
金融業、保険業(n=215)	100.0	21.4	57.2	28.8	1.9	2.3	5.1	2.8
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	13.4	19.5	22.0	1.2	0.0	8.5	1.2
宿泊業、飲食サービス業(n=436)	100.0	3.4	4.8	4.1	0.7	0.9	22.5	18.1
教育、学習支援業(n=356)	100.0	5.6	11.0	9.0	1.4	1.4	22.2	16.3
医療、福祉(n=1,078)	100.0	7.1	10.9	6.2	0.9	1.6	23.6	16.7
その他サービス業(n=619)	100.0	10.5	19.7	14.9	1.0	1.6	13.6	13.2
その他(n=284)	100.0	13.7	21.8	11.6	2.1	3.2	15.8	19.4

問6-1で、「2. テレワークでできる業務に限られているから」と回答した企業にうかがいます。
 (MA)問7-1. 現在テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思われますか。

回答割合 (%)	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体(n=3,128)	100.0	14.3	14.4	9.5	3.7	7.4	67.1
鉱業、採石業、砂利採取業(n=37)	100.0	21.6	8.1	16.2	0.0	10.8	64.9
建設業(n=256)	100.0	17.2	14.1	9.0	2.7	5.1	69.1
製造業(n=310)	100.0	8.4	10.6	6.5	1.9	6.1	76.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=61)	100.0	26.2	24.6	14.8	4.9	13.1	50.8
情報通信業(n=8)	100.0	12.5	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
運輸業、郵便業(n=210)	100.0	12.9	13.8	8.1	7.1	7.1	68.1
卸売業、小売業(n=327)	100.0	14.4	20.8	9.8	2.4	6.7	63.6
金融業、保険業(n=142)	100.0	30.3	38.0	31.0	11.3	3.5	33.1
不動産業、物品賃貸業(n=53)	100.0	17.0	22.6	24.5	3.8	0.0	62.3
宿泊業、飲食サービス業(n=255)	100.0	8.6	9.8	3.5	1.6	9.4	72.9
教育、学習支援業(n=212)	100.0	10.8	9.0	7.5	2.8	9.0	73.1
医療、福祉(n=687)	100.0	13.7	8.2	5.8	4.1	9.3	71.5
その他サービス業(n=409)	100.0	15.2	16.4	10.0	2.4	6.1	64.3
その他(n=161)	100.0	14.9	17.4	14.9	6.2	9.3	64.0

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。
 (SA)問8-1. 貴社では、今後、テレワークを導入・実施することを検討していますか。

回答割合 (%)	全体	テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定はある	テレワークを導入・実施する予定はない
全体(n=4,861)	100.0	0.7	5.8	93.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=65)	100.0	0.0	9.2	90.8
建設業(n=413)	100.0	0.7	6.1	93.2
製造業(n=459)	100.0	0.4	4.1	95.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=86)	100.0	1.2	10.5	88.4
情報通信業(n=17)	100.0	0.0	17.6	82.4
運輸業、郵便業(n=329)	100.0	0.6	4.6	94.8
卸売業、小売業(n=483)	100.0	1.4	6.6	91.9
金融業、保険業(n=214)	100.0	0.9	11.7	87.4
不動産業、物品賃貸業(n=81)	100.0	1.2	6.2	92.6
宿泊業、飲食サービス業(n=428)	100.0	0.5	4.4	95.1
教育、学習支援業(n=350)	100.0	1.1	5.7	93.1
医療、福祉(n=1,046)	100.0	0.3	4.6	95.1
その他サービス業(n=611)	100.0	0.7	5.4	93.9
その他(n=279)	100.0	1.1	7.5	91.4

問8-1で、「3.テレワークを導入・実施する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

(MA)問9-1. どのようなことがあれば導入を検討する契機となりえますか？

回答割合 (%)	全体	テレワークを導入したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体(n=4,589)	100.0	8.4	7.0	10.1	28.9	7.0	11.4	8.3	51.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=60)	100.0	8.3	8.3	8.3	31.7	5.0	8.3	8.3	50.0
建設業(n=389)	100.0	14.1	9.5	15.7	29.8	8.0	11.1	4.4	48.3
製造業(n=438)	100.0	8.9	6.6	8.7	28.3	5.5	6.2	6.6	56.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=76)	100.0	9.2	6.6	19.7	38.2	9.2	21.1	10.5	38.2
情報通信業(n=14)	100.0	14.3	0.0	28.6	57.1	0.0	7.1	7.1	21.4
運輸業、郵便業(n=313)	100.0	7.3	6.1	8.6	27.5	6.7	11.5	8.3	54.3
卸売業、小売業(n=451)	100.0	10.9	9.3	12.2	35.3	7.5	10.4	6.9	45.5
金融業、保険業(n=190)	100.0	12.1	10.0	18.9	51.1	13.2	33.7	6.3	23.2
不動産業、物品賃貸業(n=76)	100.0	17.1	15.8	19.7	40.8	10.5	10.5	5.3	36.8
宿泊業、飲食サービス業(n=416)	100.0	4.8	7.5	4.1	26.9	5.5	8.7	7.0	57.0
教育、学習支援業(n=327)	100.0	4.0	5.5	8.3	21.4	6.1	10.1	11.9	55.0
医療、福祉(n=1,008)	100.0	5.2	5.0	6.1	20.9	6.6	9.6	11.7	58.5
その他サービス業(n=576)	100.0	9.7	6.9	11.8	33.7	6.6	12.7	7.5	46.9
その他(n=255)	100.0	11.4	5.9	12.9	28.2	7.5	15.3	7.5	51.8

テレワークを廃止した企業(問5の【A】～【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、

現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。

(MA)問6-2. テレワークを廃止した理由はなんですか。

回答割合 (%)	全体	テレワークのメリットが感じられなかったから	テレワークでできる業務に限られていたから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなったから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じたから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しかったから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下したから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から廃止の要望があったから	取引先の理解が得られないから
全体(n=391)	100.0	18.7	52.2	21.2	28.6	24.8	10.0	11.0	15.9	2.0	1.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=36)	100.0	25.0	41.7	27.8	38.9	27.8	19.4	25.0	25.0	0.0	5.6
製造業(n=26)	100.0	15.4	34.6	23.1	30.8	15.4	15.4	3.8	11.5	3.8	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=9)	100.0	0.0	55.6	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業(n=7)	100.0	28.6	42.9	42.9	28.6	42.9	42.9	28.6	42.9	0.0	0.0
運輸業、郵便業(n=30)	100.0	10.0	56.7	10.0	33.3	13.3	6.7	3.3	6.7	0.0	0.0
卸売業、小売業(n=66)	100.0	22.7	65.2	36.4	43.9	39.4	12.1	16.7	19.7	3.0	1.5
金融業、保険業(n=23)	100.0	21.7	56.5	17.4	17.4	13.0	8.7	8.7	4.3	4.3	4.3
不動産業、物品賃貸業(n=14)	100.0	42.9	50.0	42.9	28.6	35.7	7.1	21.4	21.4	0.0	7.1
宿泊業、飲食サービス業(n=14)	100.0	21.4	35.7	14.3	28.6	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0
教育、学習支援業(n=45)	100.0	11.1	60.0	13.3	17.8	24.4	4.4	4.4	11.1	0.0	0.0
医療、福祉(n=32)	100.0	6.3	46.9	9.4	12.5	18.8	9.4	9.4	9.4	3.1	0.0
その他サービス業(n=65)	100.0	20.0	47.7	18.5	29.2	27.7	7.7	12.3	18.5	3.1	1.5
その他(n=23)	100.0	26.1	60.9	17.4	21.7	21.7	4.3	4.3	30.4	0.0	0.0

回答割合 (%)	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体(n=391)	100.0	6.9	13.8	12.8	1.8	2.6	26.3	7.7
鉱業、採石業、砂利採取業(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
建設業(n=36)	100.0	5.6	22.2	19.4	8.3	8.3	25.0	8.3
製造業(n=26)	100.0	3.8	7.7	7.7	0.0	0.0	42.3	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=9)	100.0	22.2	44.4	22.2	0.0	0.0	55.6	11.1
情報通信業(n=7)	100.0	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0
運輸業、郵便業(n=30)	100.0	10.0	13.3	13.3	3.3	3.3	20.0	13.3
卸売業、小売業(n=66)	100.0	7.6	18.2	15.2	4.5	6.1	12.1	6.1
金融業、保険業(n=23)	100.0	4.3	17.4	8.7	0.0	4.3	26.1	8.7
不動産業、物品賃貸業(n=14)	100.0	7.1	14.3	7.1	0.0	0.0	14.3	7.1
宿泊業、飲食サービス業(n=14)	100.0	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	21.4
教育、学習支援業(n=45)	100.0	11.1	15.6	13.3	0.0	0.0	22.2	6.7
医療、福祉(n=32)	100.0	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	34.4	15.6
その他サービス業(n=65)	100.0	4.6	9.2	13.8	0.0	0.0	36.9	4.6
その他(n=23)	100.0	4.3	4.3	17.4	0.0	4.3	34.8	0.0

問6-2で、「2. テレワークでできる業務に限られていたから」と回答した企業にうかがいます。

(MA)問7-2. テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。

回答割合 (%)	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体(n=352)	100.0	15.3	17.9	14.8	5.7	9.4	59.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業(n=30)	100.0	26.7	16.7	10.0	0.0	20.0	46.7
製造業(n=19)	100.0	5.3	5.3	0.0	0.0	5.3	84.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=8)	100.0	12.5	25.0	50.0	12.5	0.0	37.5
情報通信業(n=4)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業(n=29)	100.0	13.8	10.3	10.3	0.0	10.3	65.5
卸売業、小売業(n=57)	100.0	12.3	26.3	26.3	10.5	12.3	49.1
金融業、保険業(n=19)	100.0	26.3	42.1	31.6	15.8	5.3	31.6
不動産業、物品賃貸業(n=7)	100.0	42.9	42.9	28.6	14.3	0.0	57.1
宿泊業、飲食サービス業(n=19)	100.0	26.3	15.8	0.0	0.0	5.3	68.4
教育、学習支援業(n=42)	100.0	11.9	9.5	11.9	4.8	4.8	69.0
医療、福祉(n=43)	100.0	16.3	7.0	7.0	4.7	16.3	65.1
その他サービス業(n=55)	100.0	12.7	18.2	12.7	5.5	3.6	69.1
その他(n=19)	100.0	5.3	31.6	21.1	10.5	15.8	42.1

テレワークを廃止した企業(問5の【A】～【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。

(SA)問8-2. 貴社では、今後、テレワークを再開(再度実施)することを検討していますか。

回答割合 (%)	全体	テレワークを再開する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを再開するか、今後検討する予定である	テレワークを再開する予定はない
全体(n=460)	100.0	3.5	11.7	84.8
鉱業、採石業、砂利採取業(n=1)	100.0	0.0	0.0	100.0
建設業(n=42)	100.0	4.8	11.9	83.3
製造業(n=31)	100.0	6.5	16.1	77.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=10)	100.0	0.0	30.0	70.0
情報通信業(n=8)	100.0	25.0	12.5	62.5
運輸業、郵便業(n=36)	100.0	2.8	13.9	83.3
卸売業、小売業(n=75)	100.0	1.3	10.7	88.0
金融業、保険業(n=28)	100.0	0.0	21.4	78.6
不動産業、物品賃貸業(n=14)	100.0	7.1	0.0	92.9
宿泊業、飲食サービス業(n=21)	100.0	9.5	4.8	85.7
教育、学習支援業(n=48)	100.0	0.0	12.5	87.5
医療、福祉(n=45)	100.0	0.0	11.1	88.9
その他サービス業(n=74)	100.0	4.1	6.8	89.2
その他(n=27)	100.0	7.4	14.8	77.8

問8-2で、「3.テレワークを再開する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

(MA)問9-2. どのようなことがあれば再開を検討する契機となりえますか？

回答割合 (%)	全体	テレワークを再開したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体(n=419)	100.0	11.0	15.5	24.8	30.1	7.9	12.2	11.0	37.2
鉱業、採石業、砂利採取業(n=1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=40)	100.0	20.0	25.0	25.0	32.5	7.5	20.0	7.5	35.0
製造業(n=25)	100.0	4.0	16.0	20.0	24.0	4.0	0.0	12.0	48.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=7)	100.0	0.0	0.0	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0	42.9
情報通信業(n=6)	100.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7
運輸業、郵便業(n=32)	100.0	12.5	12.5	18.8	28.1	6.3	25.0	9.4	43.8
卸売業、小売業(n=66)	100.0	12.1	18.2	36.4	37.9	13.6	12.1	10.6	24.2
金融業、保険業(n=23)	100.0	21.7	4.3	26.1	47.8	8.7	21.7	13.0	17.4
不動産業、物品賃貸業(n=13)	100.0	23.1	7.7	23.1	46.2	15.4	7.7	7.7	30.8
宿泊業、飲食サービス業(n=20)	100.0	10.0	10.0	5.0	15.0	5.0	5.0	10.0	55.0
教育、学習支援業(n=44)	100.0	9.1	20.5	22.7	31.8	11.4	13.6	6.8	38.6
医療、福祉(n=51)	100.0	2.0	11.8	15.7	25.5	5.9	5.9	7.8	51.0
その他サービス業(n=70)	100.0	11.4	15.7	27.1	24.3	2.9	10.0	15.7	37.1
その他(n=21)	100.0	9.5	19.0	38.1	14.3	4.8	14.3	23.8	38.1

ここからは、テレワークを導入・実施している企業(問5で【A】～【C】のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合)にうかがいます。

(SA)問10. テレワークを導入した時期をお答えください。

回答割合 (%)	全体	2020年3月以前	2020年4月～2023年4月	2023年5月以降
全体(n=2,673)	100.0	19.2	69.4	11.4
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	0.0	100.0	0.0
建設業(n=262)	100.0	18.7	68.7	12.6
製造業(n=318)	100.0	21.7	65.7	12.6
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	17.6	66.2	16.2
情報通信業(n=176)	100.0	33.0	64.8	2.3
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	12.5	70.8	16.7
卸売業、小売業(n=348)	100.0	19.5	73.3	7.2
金融業、保険業(n=180)	100.0	15.6	71.7	12.8
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	21.7	66.3	12.0
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	22.1	55.7	22.1
教育、学習支援業(n=185)	100.0	14.1	75.1	10.8
医療、福祉(n=204)	100.0	13.2	67.6	19.1
その他サービス業(n=424)	100.0	18.4	71.7	9.9
その他(n=186)	100.0	21.0	72.0	7.0

(MA)問11. テレワークを導入したきっかけ・契機となった事柄をお答えください。

回答割合 (%)	全体	テレワークを利用したいという社員からの要望に因るため	新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため	自然災害に対応するため(BCP対策として)	情報通信技術の発展によりテレワークが可能な業務が増えたため	アナログ規制見直しにより法的にテレワークが可能な業務が増えたため	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様な働き方に対応するため	社員のワークライフバランスの充実を図るため	多様な人材の確保や離職防止・採用に向けたアピールのため	その他
全体(n=2,674)	100.0	24.0	71.5	17.2	25.4	2.8	41.8	29.5	12.2	5.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	50.0	75.0	8.3	25.0	8.3	25.0	25.0	16.7	8.3
建設業(n=262)	100.0	24.0	69.5	13.4	21.4	1.5	35.5	25.2	8.4	5.7
製造業(n=318)	100.0	22.3	70.4	19.2	27.7	3.8	48.4	35.5	17.0	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	29.4	72.1	17.6	23.5	5.9	52.9	47.1	19.1	2.9
情報通信業(n=176)	100.0	24.4	74.4	18.8	35.8	1.1	45.5	34.7	21.6	7.4
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	24.0	72.9	17.7	22.9	3.1	40.6	28.1	11.5	2.1
卸売業、小売業(n=348)	100.0	25.0	70.7	17.0	26.1	3.7	41.1	26.4	10.6	5.5
金融業、保険業(n=180)	100.0	24.4	76.1	30.0	22.8	2.2	35.6	27.2	10.6	6.7
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	25.3	71.1	9.6	27.7	3.6	44.6	28.9	6.0	3.6
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	29.8	49.6	7.6	26.7	3.8	42.7	26.7	6.9	6.9
教育、学習支援業(n=185)	100.0	21.6	76.8	18.4	20.0	2.2	39.5	26.5	7.0	3.8
医療、福祉(n=204)	100.0	25.0	62.7	13.2	24.5	2.9	38.2	24.0	13.7	4.4
その他サービス業(n=424)	100.0	22.9	78.3	16.3	26.2	2.6	42.0	29.2	13.0	4.7
その他(n=187)	100.0	19.8	73.8	21.4	22.5	1.1	44.4	34.2	10.7	8.0

問12. 貴社におけるテレワークの対象者についてうかがいます。

なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置づけられていない企業では、慣例上、対象者の範囲となっているものをお答えください。

(MA)問12-1. (1)対象者の条件

回答割合 (%)	全体	特定の職種・職務を担う従業員	一定の職位以上の従業員	入社後一定の年月が経過した従業員	育児・介護の事情がある従業員	子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	一定以上の通勤時間を要する従業員	遠方に居住しており、出社が困難な従業員	高齢の従業員	障がいなどのある従業員(高齢者を除く)	その他
全体(n=2,672)	100.0	40.4	7.9	11.0	27.2	11.3	2.8	6.5	1.5	5.2	10.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	33.3	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=262)	100.0	32.4	3.4	15.6	33.2	14.9	4.2	7.6	3.1	10.3	13.4
製造業(n=319)	100.0	53.9	6.3	16.3	32.0	13.8	3.1	8.2	2.2	5.6	15.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	26.5	8.8	10.3	22.1	11.8	0.0	4.4	0.0	2.9	7.4
情報通信業(n=176)	100.0	22.2	6.8	15.3	25.0	10.2	4.0	8.5	2.3	5.7	9.1
運輸業、郵便業(n=97)	100.0	55.7	6.2	2.1	24.7	13.4	2.1	5.2	2.1	7.2	10.3
卸売業、小売業(n=350)	100.0	42.3	6.6	12.6	31.4	12.9	2.3	6.3	0.9	5.1	12.3
金融業、保険業(n=178)	100.0	17.4	7.3	8.4	16.9	8.4	1.1	2.8	1.1	2.2	10.7
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	23.2	6.1	8.5	28.0	9.8	2.4	6.1	0.0	3.7	9.8
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	76.3	16.0	6.9	32.1	9.2	1.5	9.9	0.0	5.3	3.1
教育、学習支援業(n=184)	100.0	31.0	2.7	4.3	27.2	7.6	3.3	7.1	1.1	6.0	14.1
医療、福祉(n=203)	100.0	65.0	14.8	5.9	25.6	9.9	3.0	5.9	2.0	5.9	5.4
その他サービス業(n=424)	100.0	39.6	13.0	11.3	25.0	11.3	2.1	6.4	1.4	4.5	9.7
その他(n=186)	100.0	28.5	2.7	11.8	23.1	10.2	4.3	4.8	0.5	1.1	8.1

回答割合 (%)	全体	特に条件は設けず、正社員全員に認めている	契約社員・パート等(正社員以外の従業員)	派遣社員
全体(n=2,672)	100.0	35.8	40.5	16.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	50.0	33.3	33.3
建設業(n=262)	100.0	32.1	39.7	15.6
製造業(n=319)	100.0	23.2	37.3	21.6
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	50.0	45.6	26.5
情報通信業(n=176)	100.0	55.1	61.9	34.7
運輸業、郵便業(n=97)	100.0	17.5	36.1	13.4
卸売業、小売業(n=350)	100.0	29.7	30.3	10.6
金融業、保険業(n=178)	100.0	59.0	45.5	18.0
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	46.3	45.1	13.4
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	8.4	19.8	3.1
教育、学習支援業(n=184)	100.0	43.5	54.9	10.3
医療、福祉(n=203)	100.0	19.7	31.0	0.5
その他サービス業(n=424)	100.0	39.2	39.6	18.2
その他(n=186)	100.0	53.8	52.7	28.5

(MA)問12-2. (2)対象者にどのような職種の従業員がいるか

回答割合 (%)	全体	専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	上記以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	事務職(人事、労務、総務、経理等)	営業職	販売職	サービス職	生産現場職	運輸・保安職	その他
全体(n=2,677)	100.0	16.7	32.9	82.7	45.8	3.0	6.2	3.9	0.9	8.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	8.3	33.3	91.7	25.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
建設業(n=262)	100.0	13.7	40.1	81.7	46.2	1.1	3.1	12.6	0.0	9.9
製造業(n=319)	100.0	14.1	53.6	83.4	65.5	5.6	5.0	9.4	0.6	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	7.4	57.4	94.1	39.7	2.9	10.3	7.4	10.3	8.8
情報通信業(n=176)	100.0	9.7	83.5	76.7	56.8	1.7	4.5	1.1	0.0	5.7
運輸業、郵便業(n=98)	100.0	3.1	14.3	87.8	41.8	3.1	4.1	2.0	11.2	3.1
卸売業、小売業(n=350)	100.0	4.3	25.7	82.9	64.0	6.3	3.7	2.0	0.9	8.3
金融業、保険業(n=178)	100.0	4.5	17.4	88.8	77.0	1.7	4.5	0.6	0.0	7.9
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	4.9	17.1	91.5	64.6	4.9	9.8	1.2	0.0	12.2
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	3.8	13.0	86.3	30.5	3.8	8.4	0.8	0.0	5.3
教育、学習支援業(n=184)	100.0	70.7	17.9	84.2	7.1	0.5	2.2	0.0	0.0	5.4
医療、福祉(n=205)	100.0	62.0	11.2	67.3	6.8	1.0	2.9	0.5	0.0	7.8
その他サービス業(n=424)	100.0	7.1	33.3	82.5	42.0	2.8	15.3	3.8	0.0	11.8
その他(n=188)	100.0	11.7	28.2	84.6	34.6	1.6	4.8	2.1	1.1	19.7

(MA)問12-3. (3)対象者にどのような労働時間制度の従業員がいるか

回答割合 (%)	全体	通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体(n=2,678)	100.0	72.6	30.2	5.9	1.5	6.1	26.3	0.1	31.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	50.0	41.7	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	25.0
建設業(n=262)	100.0	81.7	21.4	0.0	0.4	6.9	22.1	0.0	27.1
製造業(n=319)	100.0	77.1	47.0	5.0	3.1	6.6	16.9	0.0	39.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=69)	100.0	82.6	46.4	2.9	1.4	5.8	29.0	0.0	39.1
情報通信業(n=176)	100.0	74.4	48.9	15.9	4.0	5.7	9.7	0.0	36.4
運輸業、郵便業(n=97)	100.0	69.1	20.6	0.0	0.0	3.1	37.1	0.0	23.7
卸売業、小売業(n=352)	100.0	69.3	26.1	2.0	0.6	9.7	26.4	0.3	29.0
金融業、保険業(n=178)	100.0	84.3	28.7	0.6	1.7	6.7	9.6	0.0	38.2
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	69.5	37.8	0.0	0.0	6.1	20.7	0.0	24.4
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	38.2	17.6	0.0	0.8	3.8	53.4	0.0	19.1
教育、学習支援業(n=186)	100.0	80.1	16.1	31.7	1.6	8.6	51.1	0.0	38.7
医療、福祉(n=203)	100.0	65.0	10.3	2.5	0.0	0.0	47.3	0.0	18.7
その他サービス業(n=423)	100.0	71.6	33.3	5.9	1.4	5.0	24.3	0.0	31.9
その他(n=188)	100.0	73.4	37.2	8.5	2.7	8.0	13.8	1.6	34.6

テレワークを正社員に限って認めている企業にうかがいます。

問12(1)で「1」～「11」のいずれかを選び「12」「13」を選択していない場合にお答えください。

(MA)問13. 契約社員・パート等(正社員以外の従業員)や派遣社員にテレワークを認めていない理由は何ですか。

回答割合 (%)	全体	就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから	テレワークに必要な情報通信機器などが不足しているから	テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから	契約社員、パート、派遣社員等からテレワークの希望がないから	慣習上、正社員しか対象にしていないから	わからない
全体(n=1,407)	100.0	23.3	17.6	40.7	18.3	18.3	17.6
鉱業、採石業、砂利採取業(n=8)	100.0	37.5	12.5	25.0	0.0	12.5	25.0
建設業(n=141)	100.0	19.1	11.3	27.7	22.7	17.7	22.7
製造業(n=171)	100.0	26.9	17.5	42.1	21.1	19.3	16.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=30)	100.0	23.3	23.3	36.7	30.0	13.3	6.7
情報通信業(n=59)	100.0	20.3	15.3	35.6	6.8	20.3	25.4
運輸業、郵便業(n=59)	100.0	27.1	25.4	33.9	18.6	18.6	16.9
卸売業、小売業(n=221)	100.0	17.2	15.4	43.9	19.9	15.8	19.5
金融業、保険業(n=83)	100.0	27.7	19.3	37.3	16.9	19.3	16.9
不動産業、物品賃貸業(n=42)	100.0	26.2	21.4	45.2	9.5	16.7	11.9
宿泊業、飲食サービス業(n=94)	100.0	24.5	23.4	43.6	11.7	16.0	19.1
教育、学習支援業(n=80)	100.0	36.3	13.8	41.3	22.5	12.5	12.5
医療、福祉(n=125)	100.0	20.8	16.0	47.2	22.4	19.2	16.8
その他サービス業(n=223)	100.0	23.8	19.7	41.3	17.0	23.8	15.2
その他(n=71)	100.0	19.7	19.7	50.7	12.7	16.9	18.3

問14. テレワークの実施状況についてお答えください。

(SA)問14-1. (1)テレワークの利用単位

回答割合 (%)	全体	終日単位のみの利用可能	平日単位でも利用可能	時間単位でも利用可能	その他	特に決まっていない
全体(n=2,612)	100.0	20.4	17.2	22.7	2.4	37.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7
建設業(n=255)	100.0	22.4	12.9	24.7	2.7	37.3
製造業(n=310)	100.0	21.0	26.5	22.9	2.3	27.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	19.7	24.2	28.8	1.5	25.8
情報通信業(n=171)	100.0	18.7	11.1	31.0	1.2	38.0
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	26.9	9.7	20.4	1.1	41.9
卸売業、小売業(n=341)	100.0	21.7	23.2	15.8	0.9	38.4
金融業、保険業(n=176)	100.0	20.5	13.6	26.7	1.7	37.5
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	15.7	20.5	22.9	3.6	37.3
宿泊業、飲食サービス業(n=125)	100.0	12.8	12.8	21.6	0.8	52.0
教育、学習支援業(n=183)	100.0	21.3	15.3	22.4	5.5	35.5
医療、福祉(n=197)	100.0	13.7	10.2	22.3	4.6	49.2
その他サービス業(n=418)	100.0	24.6	16.0	19.9	2.4	37.1
その他(n=182)	100.0	16.5	19.2	28.6	2.7	33.0

(SA)問14-2. (2)テレワークの利用回数の上限

回答割合 (%)	全体	回数の上限はない	週1日未満まで	週1日	週2日～週3日	週4日～週6日	その他
全体(n=2,609)	100.0	66.1	0.6	3.8	13.8	3.9	11.8
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	25.0	0.0	8.3	50.0	0.0	16.7
建設業(n=255)	100.0	69.4	0.0	1.6	12.5	5.1	11.4
製造業(n=310)	100.0	58.7	0.0	3.2	23.2	3.9	11.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	54.5	1.5	4.5	13.6	9.1	16.7
情報通信業(n=171)	100.0	74.9	0.0	0.6	12.9	5.8	5.8
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	65.6	0.0	3.2	11.8	7.5	11.8
卸売業、小売業(n=340)	100.0	62.9	0.9	5.0	14.4	5.9	10.9
金融業、保険業(n=176)	100.0	69.9	0.0	4.5	13.1	1.7	10.8
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	66.3	2.4	7.2	14.5	1.2	8.4
宿泊業、飲食サービス業(n=125)	100.0	72.0	0.0	2.4	8.0	4.0	13.6
教育、学習支援業(n=182)	100.0	52.2	1.1	4.9	13.2	2.7	25.8
医療、福祉(n=196)	100.0	79.1	2.0	2.0	5.1	1.5	10.2
その他サービス業(n=418)	100.0	67.9	1.0	5.0	12.9	3.1	10.0
その他(n=182)	100.0	66.5	0.0	4.9	14.8	1.6	12.1

(SA)問14-3. (3)テレワークの事前申請の期日

回答割合 (%)	全体	事前申請は必要ない	事前申請は必要だが、期日は特にない	当日まで	1～3日前まで	4～7日前まで	8日前から14日前まで	15日前から1か月前まで	1か月より前までに申請が必要	その他
全体(n=2,609)	100.0	19.4	45.2	7.6	13.0	4.2	1.5	0.8	1.9	6.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	25.0	16.7	41.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=255)	100.0	22.7	41.6	8.2	13.3	4.3	0.4	1.6	2.7	5.1
製造業(n=310)	100.0	14.5	44.5	7.4	20.0	3.2	3.5	0.3	1.3	5.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	13.6	39.4	3.0	25.8	6.1	0.0	0.0	1.5	10.6
情報通信業(n=171)	100.0	28.7	36.3	9.4	11.1	3.5	1.8	0.6	0.6	8.2
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	16.1	58.1	4.3	12.9	0.0	1.1	2.2	1.1	4.3
卸売業、小売業(n=340)	100.0	18.2	49.4	7.1	10.6	6.2	1.5	0.0	1.8	5.3
金融業、保険業(n=176)	100.0	13.6	51.1	12.5	8.5	3.4	0.0	1.7	1.1	8.0
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	19.3	42.2	12.0	16.9	3.6	0.0	1.2	1.2	3.6
宿泊業、飲食サービス業(n=125)	100.0	36.8	35.2	4.8	8.0	4.8	1.6	0.8	5.6	2.4
教育、学習支援業(n=182)	100.0	11.5	46.2	6.6	13.7	7.1	4.4	1.1	1.1	8.2
医療、福祉(n=196)	100.0	26.5	51.5	4.6	4.1	2.6	0.5	1.0	2.0	7.1
その他サービス業(n=418)	100.0	18.7	43.3	8.4	13.9	4.1	1.7	0.5	2.4	7.2
その他(n=182)	100.0	14.8	48.9	4.9	14.3	4.4	0.0	0.5	1.6	10.4

(MA)問14-4. (4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法

回答割合 (%)	全体	上長の現場での視認により確認	紙の出勤簿に押印又は記入する	タイムカード・ICカード等で打刻する	電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する	Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	上長などに対して電話による報告を行う	上長などに対してメールによる報告を行う	その他
全体(n=2,612)	100.0	5.9	9.0	11.5	36.0	25.2	16.5	19.0	40.1	5.4
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	25.0	8.3	0.0	41.7	8.3	0.0	8.3	50.0	0.0
建設業(n=255)	100.0	4.3	10.2	12.5	37.6	19.6	28.2	19.2	41.2	3.5
製造業(n=311)	100.0	4.2	6.1	12.2	38.9	25.4	20.6	19.6	46.9	5.1
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	6.0	3.0	3.0	41.8	19.4	34.3	28.4	53.7	1.5
情報通信業(n=171)	100.0	5.8	1.8	5.8	49.1	38.6	17.5	10.5	33.9	5.8
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	7.5	15.1	6.5	25.8	20.4	10.8	16.1	48.4	4.3
卸売業、小売業(n=340)	100.0	4.7	6.2	17.4	27.1	31.5	13.5	19.1	35.6	4.7
金融業、保険業(n=176)	100.0	6.3	7.4	5.7	42.0	22.7	25.6	20.5	35.8	4.0
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	2.4	4.8	18.1	33.7	27.7	22.9	14.5	39.8	7.2
宿泊業、飲食サービス業(n=124)	100.0	12.1	5.6	22.6	29.0	21.0	6.5	14.5	24.2	4.8
教育、学習支援業(n=183)	100.0	5.5	15.3	9.8	39.3	27.9	6.0	26.8	47.5	10.9
医療、福祉(n=196)	100.0	7.1	25.0	8.7	20.9	16.3	3.1	25.0	32.1	6.1
その他サービス業(n=418)	100.0	6.0	7.2	11.5	38.3	27.0	16.5	17.2	41.4	4.5
その他(n=183)	100.0	6.6	9.3	9.3	43.2	20.8	15.3	18.0	44.8	8.7

(SA)問14-5. (5)テレワーク時の休憩時間の取扱

回答割合 (%)	全体	会社側が休憩時間を指定している(休憩時間を一斉付与している)	会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取った時間数などを報告させている(休憩時間の一斉付与の適用が除外されている)	法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定(一斉付与)し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)	法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている	特に決まっていない
全体(n=2,609)	100.0	47.6	18.8	10.8	1.7	21.0
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0
建設業(n=255)	100.0	57.6	8.2	11.0	0.8	22.4
製造業(n=311)	100.0	58.8	16.1	11.9	0.3	12.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	65.2	9.1	7.6	3.0	15.2
情報通信業(n=170)	100.0	58.2	17.6	15.9	2.9	5.3
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	45.2	11.8	7.5	1.1	34.4
卸売業、小売業(n=339)	100.0	46.0	16.8	13.6	1.8	21.8
金融業、保険業(n=176)	100.0	40.9	23.3	11.9	1.7	22.2
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	45.8	19.3	14.5	1.2	19.3
宿泊業、飲食サービス業(n=125)	100.0	20.0	36.0	5.6	2.4	36.0
教育、学習支援業(n=182)	100.0	46.2	22.0	4.4	2.7	24.7
医療、福祉(n=196)	100.0	28.1	26.5	7.1	3.1	35.2
その他サービス業(n=418)	100.0	46.2	21.5	12.4	1.7	18.2
その他(n=183)	100.0	54.1	17.5	8.7	1.1	18.6

(SA)問14-6. (6)テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱

回答割合 (%)	全体	いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている	いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものとしている	いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている	いわゆる中抜けの取得を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,598)	100.0	24.6	6.9	21.9	14.8	31.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	33.3	0.0	16.7	8.3	41.7
建設業(n=253)	100.0	17.4	7.5	22.9	13.4	38.7
製造業(n=311)	100.0	27.3	3.9	20.6	20.3	28.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	19.7	4.5	31.8	12.1	31.8
情報通信業(n=170)	100.0	44.7	4.7	25.9	9.4	15.3
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	23.7	9.7	11.8	14.0	40.9
卸売業、小売業(n=336)	100.0	23.8	9.2	20.5	14.3	32.1
金融業、保険業(n=174)	100.0	21.8	7.5	26.4	15.5	28.7
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	32.5	3.6	15.7	24.1	24.1
宿泊業、飲食サービス業(n=125)	100.0	32.8	8.8	2.4	12.0	44.0
教育、学習支援業(n=180)	100.0	13.3	5.6	39.4	12.8	28.9
医療、福祉(n=196)	100.0	18.9	8.2	10.7	9.7	52.6
その他サービス業(n=416)	100.0	25.0	6.3	22.6	17.8	28.4
その他(n=183)	100.0	23.5	9.3	28.4	12.6	26.2

問14(4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法で

「4 電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する」を選んだ企業にうかがいます。

(MA)問15. 始業・終業時刻を従業員の自己申告によって把握する場合、労働時間の適正な把握のため、会社として講じている措置をお答えください。

回答割合 (%)	全体	自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告により把握した労働時間が、実態調査を行っている(PCログとの照合等)	時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している	自己申告した労働時間を超過して在席している従業員に、その理由等の報告を求める際、その報告が虚偽なく行われているかを確認している(業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等)	特にっていない
全体(n=1,009)	100.0	70.3	56.0	32.4	6.9	17.6	13.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=5)	100.0	100.0	60.0	20.0	0.0	40.0	0.0
建設業(n=102)	100.0	76.5	57.8	50.0	11.8	21.6	4.9
製造業(n=129)	100.0	69.8	60.5	38.0	7.0	23.3	13.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=30)	100.0	56.7	50.0	30.0	6.7	16.7	13.3
情報通信業(n=88)	100.0	68.2	51.1	31.8	8.0	14.8	13.6
運輸業、郵便業(n=25)	100.0	76.0	72.0	32.0	8.0	24.0	20.0
卸売業、小売業(n=101)	100.0	67.3	55.4	32.7	5.0	19.8	11.9
金融業、保険業(n=78)	100.0	82.1	60.3	38.5	11.5	16.7	12.8
不動産業、物品賃貸業(n=31)	100.0	71.0	58.1	41.9	3.2	32.3	9.7
宿泊業、飲食サービス業(n=43)	100.0	53.5	44.2	20.9	2.3	14.0	25.6
教育、学習支援業(n=77)	100.0	64.9	57.1	14.3	0.0	2.6	20.8
医療、福祉(n=47)	100.0	61.7	36.2	8.5	4.3	12.8	17.0
その他サービス業(n=170)	100.0	72.9	58.2	29.4	7.1	18.2	14.1
その他(n=83)	100.0	72.3	56.6	37.3	9.6	14.5	10.8

問16. テレワークを導入しているすべての企業に、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

(SA)問16-1項目1. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定時間外労働について

回答割合 (%)	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,672)	100.0	42.3	16.2	23.8	17.7
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	33.3	33.3	8.3	25.0
建設業(n=261)	100.0	41.4	16.9	20.3	21.5
製造業(n=318)	100.0	48.1	20.8	17.6	13.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	47.8	11.9	25.4	14.9
情報通信業(n=174)	100.0	52.3	33.9	7.5	6.3
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	35.4	14.6	24.0	26.0
卸売業、小売業(n=349)	100.0	47.0	14.0	24.9	14.0
金融業、保険業(n=179)	100.0	44.7	12.8	26.8	15.6
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	38.6	18.1	22.9	20.5
宿泊業、飲食サービス業(n=130)	100.0	22.3	16.9	25.4	35.4
教育、学習支援業(n=182)	100.0	28.6	4.9	48.4	18.1
医療、福祉(n=208)	100.0	37.0	8.7	26.4	27.9
その他サービス業(n=426)	100.0	45.3	16.7	20.7	17.4
その他(n=187)	100.0	43.9	16.0	29.4	10.7

(SA)問16-1項目2. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-深夜労働について

回答割合 (%)	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,663)	100.0	31.1	7.9	39.1	21.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	25.0	16.7	33.3	25.0
建設業(n=260)	100.0	31.5	7.7	35.0	25.8
製造業(n=316)	100.0	33.5	9.5	41.1	15.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	37.3	4.5	38.8	19.4
情報通信業(n=174)	100.0	58.0	17.2	14.4	10.3
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	22.9	7.3	36.5	33.3
卸売業、小売業(n=348)	100.0	31.6	7.2	44.3	17.0
金融業、保険業(n=179)	100.0	33.0	7.8	41.3	17.9
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	29.3	7.3	41.5	22.0
宿泊業、飲食サービス業(n=128)	100.0	14.1	9.4	35.2	41.4
教育、学習支援業(n=182)	100.0	17.6	0.5	57.7	24.2
医療、福祉(n=207)	100.0	13.5	3.9	46.9	35.7
その他サービス業(n=425)	100.0	36.5	8.2	33.9	21.4
その他(n=187)	100.0	33.7	9.6	41.7	15.0

(SA)問16-1項目3. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定休日労働について

回答割合 (%)	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体(n=2,666)	100.0	38.8	6.0	33.6	21.6
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	33.3	16.7	25.0	25.0
建設業(n=261)	100.0	36.8	8.0	30.7	24.5
製造業(n=316)	100.0	47.5	6.3	30.7	15.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	46.3	3.0	32.8	17.9
情報通信業(n=174)	100.0	67.2	12.6	11.5	8.6
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	29.2	5.2	34.4	31.3
卸売業、小売業(n=348)	100.0	39.7	4.0	38.8	17.5
金融業、保険業(n=179)	100.0	40.2	5.0	36.9	17.9
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	40.2	4.9	31.7	23.2
宿泊業、飲食サービス業(n=128)	100.0	16.4	8.6	34.4	40.6
教育、学習支援業(n=182)	100.0	20.9	1.6	51.1	26.4
医療、福祉(n=208)	100.0	19.2	4.8	41.3	34.6
その他サービス業(n=426)	100.0	42.7	6.6	29.6	21.1
その他(n=187)	100.0	45.5	4.3	35.3	15.0

(MA)問16-2. (2)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法

回答割合 (%)	全体	終業時に、メール等で報告するよう求めている	翌日等に、メール等で報告するよう求めている	PCログ等で把握している	特に報告を求めている
全体(n=1,770)	100.0	54.2	20.6	27.9	21.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=9)	100.0	66.7	11.1	11.1	22.2
建設業(n=168)	100.0	46.4	21.4	46.4	20.8
製造業(n=234)	100.0	62.8	17.9	29.1	14.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=44)	100.0	59.1	18.2	43.2	27.3
情報通信業(n=158)	100.0	50.0	20.9	29.1	25.9
運輸業、郵便業(n=56)	100.0	62.5	25.0	17.9	21.4
卸売業、小売業(n=244)	100.0	58.2	18.9	20.5	20.5
金融業、保険業(n=115)	100.0	54.8	17.4	34.8	18.3
不動産業、物品賃貸業(n=51)	100.0	56.9	17.6	39.2	17.6
宿泊業、飲食サービス業(n=71)	100.0	39.4	14.1	16.9	39.4
教育、学習支援業(n=76)	100.0	60.5	27.6	13.2	17.1
医療、福祉(n=126)	100.0	42.9	24.6	16.7	27.8
その他サービス業(n=288)	100.0	57.3	21.2	26.7	20.1
その他(n=130)	100.0	46.9	24.6	32.3	20.8

(MA)問16-3. (3)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法

回答割合 (%)	全体	事前申請された時間をもとに割増賃金を支払っている	事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、超えた分を追加で支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、実際の時間は勘案していない	みなし労働時間制度の対象者には、みなした時間分を支払っている	その他
全体(n=1,768)	100.0	22.2	76.4	8.3	1.5	7.9	3.7
鉱業、採石業、砂利採取業(n=9)	100.0	22.2	66.7	0.0	11.1	0.0	0.0
建設業(n=166)	100.0	25.3	77.7	9.0	1.8	4.8	1.8
製造業(n=237)	100.0	18.6	84.0	3.0	0.0	5.1	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=44)	100.0	18.2	79.5	9.1	0.0	2.3	4.5
情報通信業(n=158)	100.0	27.8	80.4	13.9	0.0	8.2	6.3
運輸業、郵便業(n=56)	100.0	16.1	78.6	5.4	0.0	1.8	3.6
卸売業、小売業(n=244)	100.0	23.4	74.2	11.5	0.8	8.2	4.1
金融業、保険業(n=115)	100.0	18.3	74.8	12.2	1.7	11.3	4.3
不動産業、物品賃貸業(n=51)	100.0	21.6	76.5	5.9	3.9	2.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=71)	100.0	22.5	62.0	11.3	0.0	14.1	5.6
教育、学習支援業(n=76)	100.0	23.7	69.7	5.3	3.9	5.3	6.6
医療、福祉(n=123)	100.0	32.5	58.5	6.5	4.9	6.5	6.5
その他サービス業(n=288)	100.0	21.9	79.5	7.6	1.0	12.2	1.7
その他(n=130)	100.0	13.8	82.3	6.9	3.8	10.8	1.5

(SA)問16-4. (4)オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外労働等の多さ

回答割合 (%)	全体	テレワーク時の方が多いと思う	テレワーク時の方がやや多いと思う	テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない	テレワーク時の方がやや少ないと思う	テレワーク時の方が少ないと思う	わからない
全体(n=1,775)	100.0	1.9	2.5	29.1	12.1	36.4	18.0
鉱業、採石業、砂利採取業(n=9)	100.0	0.0	0.0	66.7	0.0	22.2	11.1
建設業(n=168)	100.0	1.2	1.8	22.0	17.3	36.3	21.4
製造業(n=238)	100.0	2.1	1.7	26.5	11.8	37.8	20.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=44)	100.0	0.0	4.5	29.5	13.6	20.5	31.8
情報通信業(n=158)	100.0	3.2	3.8	51.3	12.7	19.0	10.1
運輸業、郵便業(n=56)	100.0	3.6	0.0	28.6	5.4	35.7	26.8
卸売業、小売業(n=244)	100.0	1.2	1.2	27.0	15.6	41.4	13.5
金融業、保険業(n=115)	100.0	0.0	4.3	31.3	9.6	39.1	15.7
不動産業、物品賃貸業(n=51)	100.0	0.0	0.0	31.4	15.7	39.2	13.7
宿泊業、飲食サービス業(n=72)	100.0	2.8	0.0	27.8	13.9	36.1	19.4
教育、学習支援業(n=77)	100.0	0.0	2.6	13.0	7.8	48.1	28.6
医療、福祉(n=122)	100.0	1.6	0.8	24.6	5.7	41.8	25.4
その他サービス業(n=289)	100.0	2.1	4.8	31.5	12.5	35.3	13.8
その他(n=132)	100.0	5.3	3.0	23.5	9.8	39.4	18.9

問16(4)で「1 テレワーク時の方が多いと思う」「2 テレワーク時の方がやや多いと思う」と回答された方にうかがいます。

(MA)問16-5. (5)「テレワーク時の方が多いと思う」「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選択した場合、その理由

回答割合 (%)	全体	育児・介護をしながら仕事をを行うから	上司が進行管理をしづらから	他の社員とコミュニケーションを取りづらから	取引先とコミュニケーションを取りづらから	通信環境に制約があるから	プリンタ等のオフィス機器が整っていないから	気が緩んでしまうから	その他
全体(n=77)	100.0	32.5	32.5	31.2	7.8	11.7	9.1	14.3	33.8
鉱業、採石業、砂利採取業(n=0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=5)	100.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
製造業(n=9)	100.0	22.2	11.1	33.3	0.0	11.1	44.4	11.1	33.3
電気・ガス・熱供給・水道業(n=2)	100.0	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
情報通信業(n=11)	100.0	18.2	36.4	27.3	0.0	0.0	0.0	27.3	54.5
運輸業、郵便業(n=2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
卸売業、小売業(n=6)	100.0	33.3	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	66.7
金融業、保険業(n=5)	100.0	60.0	60.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=2)	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=2)	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉(n=3)	100.0	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
その他サービス業(n=20)	100.0	25.0	45.0	20.0	15.0	10.0	10.0	20.0	30.0
その他(n=10)	100.0	40.0	40.0	30.0	10.0	10.0	0.0	20.0	30.0

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。
 (MA)問16-6. (6)テレワーク時に法定時間外労働等を実施することを認めている理由

回答割合 (%)	全体	オフィス勤務者にも認めているから	その時間帯でないと、行えない業務があるから	労働時間の管理ができるから	育児や介護中の従業員から要望があったから	育児や介護中以外の従業員から要望があったから	その他
全体(n=1,702)	100.0	71.2	28.6	26.9	7.8	4.2	9.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=9)	100.0	88.9	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業(n=158)	100.0	72.2	19.6	24.7	7.6	5.7	10.1
製造業(n=233)	100.0	72.1	25.8	32.2	6.4	4.7	9.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=42)	100.0	88.1	14.3	33.3	4.8	2.4	4.8
情報通信業(n=154)	100.0	76.6	38.3	34.4	5.8	3.9	6.5
運輸業、郵便業(n=55)	100.0	69.1	27.3	30.9	5.5	5.5	16.4
卸売業、小売業(n=235)	100.0	66.4	27.2	29.4	10.2	5.1	11.9
金融業、保険業(n=113)	100.0	81.4	29.2	25.7	5.3	3.5	7.1
不動産業、物品賃貸業(n=51)	100.0	72.5	35.3	31.4	17.6	7.8	11.8
宿泊業、飲食サービス業(n=65)	100.0	60.0	27.7	29.2	9.2	0.0	1.5
教育、学習支援業(n=71)	100.0	57.7	35.2	18.3	7.0	0.0	19.7
医療、福祉(n=111)	100.0	59.5	36.0	9.9	12.6	6.3	8.1
その他サービス業(n=279)	100.0	76.7	26.5	23.3	5.4	2.2	6.1
その他(n=126)	100.0	65.9	32.5	30.2	10.3	6.3	14.3

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。
 (MA)問17. テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。

回答割合 (%)	全体	社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる	クラウド型のファイル共有システムを利用している	内線・外線一体型の電話を利用している	社外から、業務用メールを利用できる	共有スケジュールの利用を推奨している	コミュニケーションを促進するため、チャットツール(Teams, Slack等)等を利用している	各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる	電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている	オンライン会議を利用している	ペーパーレス化、決裁の電子化を推進している
全体(n=2,660)	100.0	73.5	50.4	19.5	76.0	46.5	60.6	28.7	50.7	68.2	47.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	50.0	50.0	16.7	50.0	25.0	41.7	0.0	16.7	41.7	25.0
建設業(n=262)	100.0	74.8	53.1	18.7	77.9	45.4	60.3	28.2	52.7	63.7	47.7
製造業(n=318)	100.0	84.0	52.2	28.9	79.2	51.3	67.0	31.1	58.2	75.8	57.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	83.3	54.5	19.7	83.3	50.0	68.2	34.8	53.0	78.8	60.6
情報通信業(n=174)	100.0	77.0	65.5	24.1	83.9	59.2	85.6	44.8	64.9	88.5	67.8
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	79.2	46.9	13.5	72.9	38.5	55.2	26.0	39.6	59.4	39.6
卸売業、小売業(n=342)	100.0	81.3	50.0	20.5	79.5	45.9	66.1	28.4	56.1	73.4	49.7
金融業、保険業(n=178)	100.0	78.1	45.5	20.8	73.6	53.4	55.1	29.8	50.6	68.5	51.7
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	80.5	62.2	29.3	82.9	62.2	67.1	37.8	69.5	75.6	51.2
宿泊業、飲食サービス業(n=133)	100.0	57.9	48.1	10.5	66.9	36.1	39.8	20.3	38.3	50.4	31.6
教育、学習支援業(n=183)	100.0	63.9	47.0	8.7	83.1	38.3	64.5	23.0	48.1	69.9	47.0
医療、福祉(n=207)	100.0	45.9	38.2	6.8	53.1	23.7	34.8	13.5	24.6	43.5	20.8
その他サービス業(n=422)	100.0	75.4	50.5	21.6	76.8	51.9	60.7	28.7	50.5	68.5	49.1
その他(n=185)	100.0	71.4	48.1	22.2	76.8	49.2	60.5	35.1	51.4	69.7	46.5

回答割合 (%)	全体	テレワークで実践できる業務の棚卸し・切り出しを行っている	経営層、管理職等がテレワークの必要性を十分理解するよう、取組を行っている	テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている	テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している	健康管理のための措置を講じている	その他	特にない
全体(n=2,660)	100.0	17.1	16.4	2.7	4.6	12.7	1.4	3.7
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
建設業(n=262)	100.0	13.7	14.5	1.5	3.8	11.5	0.8	3.1
製造業(n=318)	100.0	19.5	16.7	4.1	4.7	13.8	1.3	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	13.6	15.2	0.0	4.5	13.6	0.0	3.0
情報通信業(n=174)	100.0	24.7	24.7	4.0	8.0	24.1	2.3	0.6
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	17.7	9.4	2.1	1.0	11.5	0.0	5.2
卸売業、小売業(n=342)	100.0	19.0	17.5	3.2	2.3	8.8	1.5	2.9
金融業、保険業(n=178)	100.0	19.1	19.1	1.1	7.9	12.9	2.2	1.7
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	18.3	20.7	3.7	6.1	14.6	2.4	1.2
宿泊業、飲食サービス業(n=133)	100.0	6.8	6.0	0.0	1.5	6.0	0.8	7.5
教育、学習支援業(n=183)	100.0	13.1	10.4	0.5	1.1	8.7	1.1	3.8
医療、福祉(n=207)	100.0	12.6	8.7	2.4	6.3	7.7	1.9	12.6
その他サービス業(n=422)	100.0	19.0	22.0	4.3	6.2	13.7	0.2	2.8
その他(n=185)	100.0	17.8	17.3	2.7	4.9	20.5	4.9	3.8

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問18. テレワークをする従業員に、どのような通信状況にあることを求めていますか。

回答割合 (%)	全体	PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている	原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PCや携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している	業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない(従業員が受信しない状態にすることも許容している)	その他
全体(n=2,653)	100.0	67.0	10.3	19.0	3.8
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	91.7	0.0	8.3	0.0
建設業(n=260)	100.0	73.5	8.8	13.8	3.8
製造業(n=314)	100.0	71.3	10.2	15.3	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	75.8	6.1	16.7	1.5
情報通信業(n=176)	100.0	69.3	14.8	15.3	0.6
運輸業、郵便業(n=95)	100.0	62.1	7.4	23.2	7.4
卸売業、小売業(n=345)	100.0	71.3	12.5	14.5	1.7
金融業、保険業(n=177)	100.0	75.7	8.5	12.4	3.4
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	75.6	6.1	14.6	3.7
宿泊業、飲食サービス業(n=130)	100.0	43.1	15.4	34.6	6.9
教育、学習支援業(n=181)	100.0	54.1	7.7	29.8	8.3
医療、福祉(n=204)	100.0	50.5	13.7	29.4	6.4
その他サービス業(n=424)	100.0	68.9	8.5	19.1	3.5
その他(n=187)	100.0	69.5	10.2	18.2	2.1

問18で「1.PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」を選んだ企業にうかがいます。
 (SA)問19.テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。

回答割合 (%)	全体	会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示を出すことはよくある	会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどしない	会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている	その他	会社から指示を出すことはない
全体(n=1,800)	100.0	34.8	30.8	32.2	1.3	0.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=11)	100.0	63.6	18.2	9.1	9.1	0.0
建設業(n=193)	100.0	34.7	28.5	34.7	1.6	0.5
製造業(n=227)	100.0	38.8	26.4	33.0	1.3	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=51)	100.0	35.3	25.5	39.2	0.0	0.0
情報通信業(n=122)	100.0	50.0	21.3	27.0	0.8	0.8
運輸業、郵便業(n=60)	100.0	40.0	25.0	33.3	1.7	0.0
卸売業、小売業(n=248)	100.0	33.9	33.9	30.2	0.8	1.2
金融業、保険業(n=135)	100.0	30.4	37.8	29.6	2.2	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=63)	100.0	47.6	27.0	23.8	0.0	1.6
宿泊業、飲食サービス業(n=56)	100.0	32.1	37.5	25.0	0.0	5.4
教育、学習支援業(n=102)	100.0	25.5	38.2	32.4	2.0	2.0
医療、福祉(n=109)	100.0	28.4	45.0	24.8	0.9	0.9
その他サービス業(n=294)	100.0	33.0	28.6	36.1	1.4	1.0
その他(n=129)	100.0	26.4	30.2	41.1	1.6	0.8

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問20.テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置(メンタルヘルス対策を含む)について、どのような取組を行っていますか。

回答割合 (%)	全体	テレワークを行う従業員に対し、特別に面接指導や相談の対応等を行っている	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	運動の減少に対する対策を行っている	作業環境(通信機器、机・椅子、明るさ等)を整える支援を行っている	その他	特に行っていない(オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている)
全体(n=2,665)	100.0	3.7	22.4	2.6	7.8	1.8	71.1
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	8.3	16.7	16.7	0.0	0.0	58.3
建設業(n=259)	100.0	3.9	20.5	0.4	9.3	1.5	70.7
製造業(n=316)	100.0	3.5	27.5	3.5	7.3	0.3	69.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	7.5	19.4	3.0	10.4	3.0	70.1
情報通信業(n=175)	100.0	5.7	42.9	10.9	17.1	2.3	48.0
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	6.3	19.8	1.0	6.3	1.0	70.8
卸売業、小売業(n=348)	100.0	3.2	18.7	1.7	5.7	2.9	75.0
金融業、保険業(n=178)	100.0	3.4	28.1	3.4	7.9	1.1	66.9
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	3.7	23.2	1.2	12.2	0.0	69.5
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	1.5	15.3	0.0	6.9	0.8	79.4
教育、学習支援業(n=182)	100.0	0.5	9.9	0.0	2.7	1.6	86.8
医療、福祉(n=209)	100.0	6.7	17.7	0.5	4.3	2.4	75.6
その他サービス業(n=423)	100.0	2.8	21.5	2.6	7.1	1.9	72.3
その他(n=187)	100.0	3.2	26.2	3.7	11.8	3.7	66.3

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(SA)問21.オフィスのみで勤務する従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価(成果を重視する程度)に違いを設けていますか。

回答割合 (%)	全体	オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価(成果を重視する程度)に違いはない	テレワークを行う従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	オフィスで勤務する従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	その他	人事評価において、成果を重視する仕組みはない	全員テレワーク勤務であるため、該当しない
全体(n=2,667)	100.0	82.4	0.5	0.7	2.5	12.4	1.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	91.7	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
建設業(n=259)	100.0	79.5	1.2	0.0	2.3	16.2	0.8
製造業(n=317)	100.0	88.6	0.3	0.6	1.9	7.9	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	86.8	0.0	0.0	2.9	7.4	2.9
情報通信業(n=174)	100.0	90.2	1.1	0.0	1.1	5.2	2.3
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	82.3	0.0	1.0	2.1	14.6	0.0
卸売業、小売業(n=348)	100.0	85.1	0.3	1.1	2.6	9.8	1.1
金融業、保険業(n=178)	100.0	86.5	0.0	0.0	2.2	7.3	3.9
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	80.5	1.2	1.2	3.7	11.0	2.4
宿泊業、飲食サービス業(n=131)	100.0	79.4	0.8	3.8	2.3	13.7	0.0
教育、学習支援業(n=182)	100.0	79.7	0.0	0.0	3.8	15.9	0.5
医療、福祉(n=209)	100.0	67.9	0.0	1.0	4.8	24.9	1.4
その他サービス業(n=424)	100.0	82.1	0.9	0.5	2.1	12.3	2.1
その他(n=187)	100.0	80.2	0.0	0.0	2.1	16.0	1.6

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問22. 在宅勤務を行う従業員に対して、会社が費用負担、または貸与しているものをお答えください。
 オフィス勤務時と在宅勤務時で兼用するものも含めて回答してください。

回答割合 (%)	全体	インターネット 通信回線の 使用料	電話料金	水道光熱費	インターネット 接続のための 通信機器 (Wi-Fi・無線 LANルーター 等)	パソコン	パソコンの周 辺機器(モニ ター、マウ ス、キーボ ード等)	スマートフォン・ 携帯電話	タブレット端 末	ファックス	事務用品(文 具、ファイル 等)
全体(n=2,553)	100.0	10.2	10.5	2.4	21.0	78.5	53.8	52.6	12.5	0.5	10.6
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	8.3	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	16.7	8.3	0.0	8.3
建設業(n=244)	100.0	12.3	17.2	2.5	27.9	82.4	62.7	66.8	27.5	1.6	16.4
製造業(n=306)	100.0	7.5	11.1	3.3	25.8	83.0	54.2	60.8	8.8	0.0	8.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	18.2	12.1	1.5	30.3	81.8	65.2	69.7	15.2	0.0	15.2
情報通信業(n=174)	100.0	7.5	6.3	2.9	19.0	78.7	55.7	45.4	6.3	0.6	8.6
運輸業、郵便業(n=89)	100.0	11.2	10.1	1.1	24.7	78.7	64.0	60.7	18.0	1.1	13.5
卸売業、小売業(n=330)	100.0	12.1	13.6	2.7	27.6	84.2	61.8	72.4	9.1	0.9	11.8
金融業、保険業(n=172)	100.0	16.9	15.1	2.3	21.5	83.7	65.1	55.8	19.8	0.0	9.9
不動産業、物品賃貸業(n=78)	100.0	17.9	10.3	1.3	17.9	88.5	62.8	69.2	19.2	0.0	12.8
宿泊業、飲食サービス業(n=118)	100.0	12.7	8.5	0.8	16.1	78.8	34.7	39.0	9.3	0.8	5.9
教育、学習支援業(n=178)	100.0	3.4	2.2	2.8	7.9	61.2	37.6	10.7	6.2	0.0	7.3
医療、福祉(n=196)	100.0	6.6	6.1	0.5	12.2	64.3	41.8	31.1	12.2	0.0	8.2
その他サービス業(n=408)	100.0	8.8	10.5	3.2	21.6	77.5	50.5	51.5	11.0	0.5	11.8
その他(n=182)	100.0	10.4	8.2	1.6	14.3	78.6	51.6	48.4	9.3	0.0	8.8

回答割合 (%)	全体	机やいす、 キャビネット	一定額の手 当てを支給し ている	その他	貸与、または 費用負担して いるものはない
全体(n=2,553)	100.0	0.7	13.5	2.7	9.8
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	0.0	0.0	0.0	25.0
建設業(n=244)	100.0	1.6	8.2	2.9	6.6
製造業(n=306)	100.0	0.3	17.3	2.9	7.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=66)	100.0	0.0	7.6	3.0	6.1
情報通信業(n=174)	100.0	1.7	35.1	4.0	5.2
運輸業、郵便業(n=89)	100.0	1.1	2.2	0.0	14.6
卸売業、小売業(n=330)	100.0	0.6	13.6	3.6	4.2
金融業、保険業(n=172)	100.0	0.0	12.8	2.9	5.2
不動産業、物品賃貸業(n=78)	100.0	0.0	10.3	0.0	7.7
宿泊業、飲食サービス業(n=118)	100.0	0.8	6.8	2.5	12.7
教育、学習支援業(n=178)	100.0	0.0	6.7	2.2	30.3
医療、福祉(n=196)	100.0	1.0	5.1	3.1	19.4
その他サービス業(n=408)	100.0	1.0	16.4	1.7	7.4
その他(n=182)	100.0	0.5	17.0	3.8	9.9

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問23. 在宅勤務を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境(明るさ、室温・湿度、机、椅子等)について、確認していますか。

回答割合 (%)	全体	作業内容に 応じた部屋の 広さ	空調設備(室 温をおおむね 18~28℃に 保てる冷暖 房、換気する ための窓又 は設備が設 置されてい るか)	作業内容に 応じた机と椅 子(座面や作 業面の高さ や作業ス ペースは適 当か)	作業内容に 応じた机上の 明るさ(文字 や図面を読 むのに十分 な明るさか、 直射日光が 差し込むこ とはないか)	作業内容に 応じた情報機 器の種類と 機能	いずれも確認 していない
全体(n=2,549)	100.0	5.0	5.2	6.2	4.9	13.6	81.2
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	8.3	0.0	0.0	0.0	33.3	58.3
建設業(n=244)	100.0	7.4	6.6	7.0	6.6	17.6	76.2
製造業(n=305)	100.0	4.9	6.6	7.9	6.6	13.8	81.3
電気・ガス・熱供給・水道業(n=65)	100.0	6.2	10.8	10.8	9.2	10.8	83.1
情報通信業(n=174)	100.0	5.2	5.7	9.2	5.2	21.3	70.7
運輸業、郵便業(n=89)	100.0	5.6	6.7	7.9	3.4	13.5	79.8
卸売業、小売業(n=329)	100.0	3.0	4.6	6.4	4.3	10.9	83.3
金融業、保険業(n=171)	100.0	7.0	6.4	8.2	6.4	15.8	76.6
不動産業、物品賃貸業(n=78)	100.0	2.6	1.3	2.6	2.6	10.3	84.6
宿泊業、飲食サービス業(n=117)	100.0	8.5	8.5	6.8	6.8	12.0	80.3
教育、学習支援業(n=178)	100.0	3.9	5.1	3.9	4.5	11.2	86.5
医療、福祉(n=197)	100.0	4.6	2.0	2.0	1.5	8.1	88.3
その他サービス業(n=408)	100.0	4.4	3.7	4.4	3.7	14.5	82.6
その他(n=182)	100.0	3.8	4.9	6.6	6.0	12.1	82.4

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問24. テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会(またはその予定)はありますか。

回答割合 (%)	全体	既存の労使 委員会など の常設の協 議体で、労使 で話し合っ ている(話し 合う予定が ある)	既存の労使 委員会など の常設の協 議体はある が、労使で話 し合っていない(話し 合う予定がない)	既存の労使 委員会など の常設の協 議体はない が、労使で話 し合う機会を 設けている (話し合う予 定がある)	既存の労使 委員会など の常設の協 議体はなく、 労使で話し 合う機会も別 に設けていない (話し合う予 定がない)
全体(n=2,665)	100.0	15.8	15.9	17.1	51.1
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	25.0	8.3	33.3	33.3
建設業(n=261)	100.0	19.2	13.8	19.9	47.1
製造業(n=315)	100.0	32.1	22.9	11.1	34.0
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	16.2	17.6	17.6	48.5
情報通信業(n=175)	100.0	14.3	18.9	21.1	45.7
運輸業、郵便業(n=96)	100.0	20.8	27.1	11.5	40.6
卸売業、小売業(n=348)	100.0	13.8	16.1	19.3	50.9
金融業、保険業(n=179)	100.0	10.1	14.5	18.4	57.0
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	7.3	8.5	20.7	63.4
宿泊業、飲食サービス業(n=127)	100.0	9.4	11.0	7.9	71.7
教育、学習支援業(n=183)	100.0	8.2	26.8	15.3	49.7
医療、福祉(n=209)	100.0	7.2	13.9	16.3	62.7
その他サービス業(n=422)	100.0	15.9	8.3	20.4	55.5
その他(n=188)	100.0	16.0	15.4	16.5	52.1

問25. (1)テレワークを導入・実施した目的と、(2)実際に生じた効果をそれぞれお答えください。
(MA)問25項目1. (1)導入・実施した当初の目的(いくつでも)

回答割合 (%)	全体	定常的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	従業員の自己管理能力の向上	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	従業員の通勤負担の軽減	仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	治療と仕事を両立させる従業員への対応	高齢の従業員への対応・離職防止	障がいのある従業員への対応・離職防止	人件費(残業手当、通勤手当等)の削減
全体(n=2,653)	100.0	33.3	15.2	12.7	32.1	40.0	53.4	27.5	4.9	7.9	7.0
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	58.3	16.7	8.3	25.0	41.7	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0
建設業(n=260)	100.0	26.9	9.6	9.6	26.9	39.2	51.5	31.9	5.4	15.0	6.2
製造業(n=315)	100.0	36.2	20.0	16.8	33.3	45.1	59.4	33.7	6.3	7.0	8.6
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	38.8	19.4	19.4	35.8	47.8	53.7	25.4	0.0	9.0	7.5
情報通信業(n=175)	100.0	32.0	15.4	13.1	38.9	47.4	61.7	27.4	4.0	10.3	9.7
運輸業、郵便業(n=95)	100.0	24.2	8.4	7.4	29.5	29.5	49.5	23.2	4.2	6.3	8.4
卸売業、小売業(n=341)	100.0	37.5	16.1	12.9	30.2	39.0	54.3	31.1	3.5	6.7	7.0
金融業、保険業(n=178)	100.0	38.8	16.3	14.6	36.0	41.0	52.2	33.7	5.6	5.6	3.9
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	31.7	12.2	11.0	36.6	41.5	59.8	19.5	2.4	4.9	1.2
宿泊業、飲食サービス業(n=129)	100.0	35.7	14.7	11.6	26.4	36.4	51.2	22.5	3.1	8.5	11.6
教育、学習支援業(n=183)	100.0	26.8	18.6	6.6	26.8	32.8	51.9	22.4	2.7	8.2	2.7
医療、福祉(n=207)	100.0	32.9	13.0	12.1	25.1	34.3	42.5	16.4	5.3	7.2	4.8
その他サービス業(n=424)	100.0	30.7	14.2	12.3	34.9	39.9	52.8	25.5	5.2	8.0	7.5
その他(n=185)	100.0	38.9	17.3	16.8	40.0	44.9	54.1	31.4	8.6	3.8	10.3

回答割合 (%)	全体	オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	紙や印刷コストの削減	優秀な人材の確保・定着	自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	遠隔地に居住する従業員の採用・確保	その他	特に目的(効果)はない
全体(n=2,653)	100.0	5.5	8.0	17.5	48.4	8.6	3.9	5.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	8.3	25.0	8.3	33.3	0.0	0.0	8.3
建設業(n=260)	100.0	3.8	6.9	12.3	43.8	6.5	1.5	7.7
製造業(n=315)	100.0	4.8	8.3	24.4	47.6	12.4	3.8	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	3.0	7.5	17.9	52.2	7.5	7.5	1.5
情報通信業(n=175)	100.0	8.0	6.3	23.4	54.3	15.4	5.7	0.6
運輸業、郵便業(n=95)	100.0	7.4	8.4	14.7	45.3	5.3	4.2	7.4
卸売業、小売業(n=341)	100.0	6.5	12.6	13.8	46.6	7.9	2.9	7.3
金融業、保険業(n=178)	100.0	3.9	11.2	19.7	58.4	5.6	1.7	3.9
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	2.4	2.4	17.1	47.6	2.4	4.9	4.9
宿泊業、飲食サービス業(n=129)	100.0	7.0	9.3	14.7	23.3	10.9	6.2	12.4
教育、学習支援業(n=183)	100.0	1.6	3.3	13.1	54.6	4.4	3.3	7.7
医療、福祉(n=207)	100.0	1.9	5.3	16.4	42.0	6.3	4.8	5.8
その他サービス業(n=424)	100.0	6.8	7.3	17.9	51.9	9.4	3.3	4.2
その他(n=185)	100.0	11.9	9.2	20.0	55.7	11.4	7.0	2.7

(MA)問25項目2. (2)実際に生じた効果(いくつでも)

回答割合 (%)	全体	定常的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	従業員の自己管理能力の向上	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	従業員の通勤負担の軽減	仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	治療と仕事を両立させる従業員への対応	高齢の従業員への対応・離職防止	障がいのある従業員への対応・離職防止	人件費(残業手当、通勤手当等)の削減
全体(n=2,617)	100.0	28.1	11.9	10.8	34.1	49.6	56.5	31.1	5.2	8.9	8.8
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	41.7	16.7	8.3	16.7	50.0	33.3	8.3	16.7	0.0	0.0
建設業(n=258)	100.0	21.7	7.4	10.1	32.2	50.4	55.8	34.9	5.0	14.0	7.4
製造業(n=308)	100.0	28.6	14.0	11.7	35.7	53.6	62.7	38.0	6.5	7.8	8.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	28.4	17.9	13.4	37.3	58.2	58.2	32.8	3.0	9.0	7.5
情報通信業(n=175)	100.0	30.3	14.3	12.0	42.3	66.9	74.3	38.3	7.4	17.7	18.9
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	21.5	6.5	8.6	32.3	38.7	50.5	21.5	5.4	7.5	2.2
卸売業、小売業(n=340)	100.0	34.7	12.9	9.7	32.6	46.2	55.6	33.8	3.2	6.5	9.1
金融業、保険業(n=175)	100.0	30.9	12.6	15.4	38.3	50.3	52.0	37.7	4.6	4.6	5.1
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	25.6	6.1	11.0	36.6	47.6	61.0	23.2	3.7	6.1	3.7
宿泊業、飲食サービス業(n=126)	100.0	28.6	7.1	7.1	26.2	40.5	50.0	19.0	0.8	4.8	11.1
教育、学習支援業(n=180)	100.0	25.0	17.2	5.0	26.1	38.3	57.2	25.6	2.8	10.6	6.7
医療、福祉(n=202)	100.0	26.2	11.9	9.4	24.3	36.6	40.6	15.3	4.5	5.4	6.9
その他サービス業(n=416)	100.0	26.9	10.1	11.3	36.5	54.3	56.5	31.3	7.2	11.1	9.1
その他(n=183)	100.0	30.6	14.8	15.8	43.2	55.2	59.0	35.5	8.2	7.1	12.0

回答割合 (%)	全体	オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	紙や印刷コストの削減	優秀な人材の確保・定着	自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	遠隔地に居住する従業員の採用・確保	その他	特に目的(効果)はない
全体(n=2,617)	100.0	6.3	10.4	16.4	43.9	9.2	2.7	7.4
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	8.3	33.3	8.3	41.7	0.0	0.0	16.7
建設業(n=258)	100.0	4.3	10.1	13.2	41.9	6.2	1.6	8.9
製造業(n=308)	100.0	5.5	9.7	21.4	42.2	10.1	2.6	3.9
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	0.0	10.4	16.4	49.3	6.0	4.5	4.5
情報通信業(n=175)	100.0	13.1	14.9	25.1	53.1	19.4	1.1	3.4
運輸業、郵便業(n=93)	100.0	5.4	6.5	12.9	43.0	5.4	2.2	9.7
卸売業、小売業(n=340)	100.0	6.5	13.2	14.1	42.6	7.9	1.8	7.4
金融業、保険業(n=175)	100.0	6.3	13.1	17.7	51.4	8.0	1.7	8.6
不動産業、物品賃貸業(n=82)	100.0	2.4	4.9	14.6	42.7	6.1	4.9	7.3
宿泊業、飲食サービス業(n=126)	100.0	7.1	8.7	11.1	18.3	7.1	4.8	15.9
教育、学習支援業(n=180)	100.0	3.9	6.1	12.2	47.2	8.9	3.9	8.3
医療、福祉(n=202)	100.0	1.5	3.5	14.4	35.1	5.4	5.4	8.4
その他サービス業(n=416)	100.0	8.2	11.1	17.1	48.3	10.8	2.2	6.7
その他(n=183)	100.0	10.4	13.7	19.1	49.7	12.6	3.3	6.6

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(MA)問26. テレワークを導入・実施する上での課題について教えてください。

回答割合 (%)	全体	テレワークの 利用が進まない	テレワークで できる業務が 限られている	オフィスで勤 務する従業 員へのしわ 寄せが生じて 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	テレワークを 行うことがで きない従業員 との間で不公 平感がある	テレワークを 行う従業員の 勤怠管理や 座席・勤務状 況の確認が 難しい	テレワークを 行う従業員の 時間当たりの 生産性が低 下している	テレワークを 行う従業員の 評価・育成が 難しい	業務の進捗 確認が難しい	取引先の理 解が得られな い
全体(n=2,695)	100.0	6.2	58.9	20.4	33.8	38.2	19.3	5.0	13.5	20.7	2.1
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	16.7	58.3	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7	8.3	0.0
建設業(n=264)	100.0	7.2	65.2	22.7	35.2	43.6	22.0	5.7	19.7	26.5	3.0
製造業(n=318)	100.0	5.3	59.4	23.0	38.4	53.8	21.1	6.9	14.8	28.6	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	10.4	65.7	16.4	40.3	34.3	25.4	4.5	16.4	25.4	1.5
情報通信業(n=176)	100.0	1.7	26.1	20.5	58.5	31.3	14.8	9.1	19.3	17.6	3.4
運輸業、郵便業(n=99)	100.0	14.1	66.7	20.2	26.3	43.4	21.2	3.0	18.2	16.2	1.0
卸売業、小売業(n=351)	100.0	6.3	59.3	27.1	39.9	43.0	22.5	5.1	14.8	21.9	2.0
金融業、保険業(n=182)	100.0	7.1	52.7	17.0	28.6	35.2	18.1	3.8	13.2	23.6	3.3
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	3.6	50.6	26.5	33.7	44.6	21.7	4.8	9.6	16.9	2.4
宿泊業、飲食サービス業(n=133)	100.0	7.5	72.9	6.8	20.3	22.6	14.3	0.8	11.3	12.0	0.0
教育、学習支援業(n=186)	100.0	7.5	71.0	28.0	28.5	44.6	21.5	2.7	8.6	21.5	1.1
医療、福祉(n=211)	100.0	3.3	71.6	13.7	16.6	21.8	12.3	3.3	5.7	10.0	0.9
その他サービス業(n=426)	100.0	6.6	56.6	17.8	34.7	34.3	18.8	7.0	12.4	20.2	2.3
その他(n=187)	100.0	3.7	51.3	18.7	28.3	33.7	18.2	2.7	10.7	18.7	2.1

回答割合 (%)	全体	テレワークの ための情報 通信機器等 の導入による 費用負担が大 きい	情報セキュリ ティの確保が 難しい	紙の書類・資 料が電子化 されていない	従業員の健 康管理(メン タルヘルスを 含む)が難し い	労働災害の 認定基準が 分かりづらい	その他	特に課題は 感じていない
全体(n=2,695)	100.0	5.9	16.8	13.4	7.5	7.0	1.9	11.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=12)	100.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	8.3
建設業(n=264)	100.0	5.3	15.2	14.8	6.4	7.6	1.1	9.8
製造業(n=318)	100.0	3.1	16.7	13.8	9.1	9.4	2.2	8.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=67)	100.0	4.5	16.4	14.9	3.0	6.0	0.0	11.9
情報通信業(n=176)	100.0	4.0	17.0	4.0	25.0	9.1	1.7	13.6
運輸業、郵便業(n=99)	100.0	4.0	8.1	11.1	4.0	5.1	1.0	11.1
卸売業、小売業(n=351)	100.0	5.7	14.5	16.0	5.7	5.4	1.1	10.3
金融業、保険業(n=182)	100.0	12.6	19.2	16.5	4.9	4.9	0.5	17.6
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	7.2	14.5	10.8	7.2	8.4	1.2	14.5
宿泊業、飲食サービス業(n=133)	100.0	3.8	18.0	6.8	6.8	6.8	2.3	12.8
教育、学習支援業(n=186)	100.0	5.4	21.5	22.0	2.7	7.0	4.3	8.6
医療、福祉(n=211)	100.0	5.2	18.0	8.1	2.4	6.2	1.4	11.4
その他サービス業(n=426)	100.0	6.6	19.7	13.1	7.7	8.0	2.1	10.8
その他(n=187)	100.0	9.1	13.9	16.6	10.2	4.8	4.3	15.5

問26で「2 テレワークでできる業務に限られている」と回答した企業にうかがいます。
(MA)問27. 現在テレワークできないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になるとおもいますか。

回答割合 (%)	全体	同業他社な どのテレワ ーク導入事例	当該業務の 遂行方法な どの見直し	情報通信技 術等の発展	法律等による 規制の緩和	その他	テレワークを する余地は 考えられない
全体(n=1,764)	100.0	20.7	28.9	17.6	7.7	9.3	43.4
鉱業、採石業、砂利採取業(n=8)	100.0	50.0	12.5	25.0	12.5	0.0	37.5
建設業(n=194)	100.0	24.2	35.1	19.6	8.2	8.8	35.6
製造業(n=203)	100.0	22.2	22.7	11.8	5.4	10.3	49.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=45)	100.0	17.8	35.6	24.4	11.1	8.9	35.6
情報通信業(n=47)	100.0	17.0	44.7	31.9	17.0	10.6	21.3
運輸業、郵便業(n=75)	100.0	21.3	10.7	12.0	2.7	9.3	60.0
卸売業、小売業(n=226)	100.0	19.5	29.6	14.6	8.4	11.9	42.0
金融業、保険業(n=103)	100.0	30.1	44.7	32.0	15.5	7.8	19.4
不動産業、物品賃貸業(n=44)	100.0	27.3	47.7	22.7	11.4	11.4	25.0
宿泊業、飲食サービス業(n=118)	100.0	19.5	22.0	9.3	3.4	5.9	57.6
教育、学習支援業(n=143)	100.0	18.9	32.9	19.6	4.2	5.6	46.9
医療、福祉(n=186)	100.0	15.6	12.9	11.3	7.5	8.1	62.4
その他サービス業(n=269)	100.0	19.3	32.3	20.8	8.2	8.9	40.1
その他(n=103)	100.0	19.4	31.1	18.4	6.8	15.5	35.0

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
(SA)問28. 貴社では、2025年7月時点において、従業員のおおよそ何割がテレワークを実施していますか。
月に1日でもテレワークを行っていれば、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。

回答割合 (%)	全体	1割以下	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	6割程度	7割程度	8割程度	9割以上	わからない
全体(n=2,692)	100.0	60.4	10.1	5.3	2.1	3.8	1.9	2.3	2.8	6.0	5.3
鉱業、採石業、砂利採取業(n=13)	100.0	46.2	7.7	0.0	0.0	7.7	15.4	0.0	0.0	15.4	7.7
建設業(n=263)	100.0	69.6	13.3	4.9	0.4	3.0	0.8	0.4	1.9	0.8	4.9
製造業(n=318)	100.0	61.6	12.9	7.2	2.8	4.1	2.2	0.3	1.6	2.8	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	58.8	10.3	4.4	2.9	4.4	0.0	1.5	0.0	10.3	7.4
情報通信業(n=176)	100.0	19.9	11.9	5.1	2.8	10.2	5.1	11.4	10.2	19.3	4.0
運輸業、郵便業(n=98)	100.0	72.4	8.2	4.1	1.0	3.1	0.0	1.0	1.0	1.0	8.2
卸売業、小売業(n=350)	100.0	61.1	13.4	6.0	1.4	4.6	2.6	2.3	2.0	3.1	3.4
金融業、保険業(n=179)	100.0	53.1	8.9	5.6	4.5	4.5	1.1	3.4	4.5	11.2	3.4
不動産業、物品賃貸業(n=83)	100.0	44.6	6.0	9.6	4.8	6.0	6.0	1.2	4.8	10.8	6.0
宿泊業、飲食サービス業(n=134)	100.0	84.3	3.7	6.0	0.7	0.7	0.0	0.0	0.7	0.0	3.7
教育、学習支援業(n=184)	100.0	70.1	7.1	4.3	1.6	2.2	0.5	0.0	0.5	2.7	10.9
医療、福祉(n=216)	100.0	83.8	3.7	1.4	0.9	0.5	0.5	0.0	0.5	2.3	6.5
その他サービス業(n=423)	100.0	58.2	11.1	4.5	2.8	2.6	1.2	4.3	4.0	7.3	4.0
その他(n=187)	100.0	43.3	9.1	7.5	2.1	4.8	3.7	3.2	4.3	13.4	8.6

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問29. 今後、貴社ではテレワークをどのようにしていきたいとお考えですか。

回答割合 (%)	全体	今後は、テレワークの利用を拡大したい	今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい	自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい	今後は、テレワークの利用を縮小したい	わからない、検討中である
全体(n=2,725)	100.0	9.7	51.5	16.4	3.5	18.9
鉱業、採石業、砂利採取業(n=13)	100.0	15.4	38.5	7.7	15.4	23.1
建設業(n=271)	100.0	11.1	49.1	19.2	3.3	17.3
製造業(n=321)	100.0	10.3	52.0	18.1	2.8	16.8
電気・ガス・熱供給・水道業(n=68)	100.0	10.3	52.9	14.7	4.4	17.6
情報通信業(n=176)	100.0	6.3	76.1	6.3	6.3	5.1
運輸業、郵便業(n=101)	100.0	4.0	43.6	17.8	3.0	31.7
卸売業、小売業(n=357)	100.0	8.7	49.6	16.5	3.9	21.3
金融業、保険業(n=180)	100.0	12.8	49.4	18.9	3.9	15.0
不動産業、物品賃貸業(n=84)	100.0	10.7	56.0	15.5	2.4	15.5
宿泊業、飲食サービス業(n=135)	100.0	9.6	38.5	8.1	5.2	38.5
教育、学習支援業(n=185)	100.0	11.4	44.3	19.5	3.2	21.6
医療、福祉(n=218)	100.0	8.7	38.5	25.7	2.3	24.8
その他サービス業(n=429)	100.0	10.0	55.7	15.4	3.7	15.2
その他(n=187)	100.0	9.6	61.5	11.2	0.5	17.1

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。
 (SA)問30. 厚生労働省が公表している「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を知っていますか。

回答割合 (%)	全体	知っている	知らなかった
全体(n=7,831)	100.0	25.4	74.6
鉱業、採石業、砂利採取業(n=76)	100.0	17.1	82.9
建設業(n=704)	100.0	21.6	78.4
製造業(n=791)	100.0	28.6	71.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=159)	100.0	32.1	67.9
情報通信業(n=196)	100.0	40.3	59.7
運輸業、郵便業(n=442)	100.0	21.5	78.5
卸売業、小売業(n=885)	100.0	24.7	75.3
金融業、保険業(n=408)	100.0	30.6	69.4
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	24.1	75.9
宿泊業、飲食サービス業(n=561)	100.0	19.3	80.7
教育、学習支援業(n=565)	100.0	33.8	66.2
医療、福祉(n=1,292)	100.0	18.7	81.3
その他サービス業(n=1,090)	100.0	28.1	71.9
その他(n=488)	100.0	28.7	71.3

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。
 (MA)問31. テレワークに関して、行政に求める支援策をお答えください。

回答割合 (%)	全体	テレワーク導入のための費用の助成	テレワークの導入に関する好事例の情報提供	テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備	テレワークに関する情報発信機能(ポータルサイト)の強化	仕事と育児・介護等との両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援	テレワークを含む多様な働き方に関する普及啓発(社会における理解の促進)	その他	特に求める支援はない
全体(n=7,762)	100.0	31.7	20.6	9.6	6.4	23.5	16.0	2.7	47.5
鉱業、採石業、砂利採取業(n=74)	100.0	23.0	17.6	13.5	5.4	18.9	9.5	1.4	56.8
建設業(n=689)	100.0	31.2	19.7	7.5	7.0	26.1	17.3	1.7	46.0
製造業(n=784)	100.0	28.1	21.0	8.5	6.0	23.7	14.9	2.8	51.4
電気・ガス・熱供給・水道業(n=159)	100.0	34.6	28.9	15.1	10.1	33.3	25.2	1.3	35.8
情報通信業(n=197)	100.0	38.1	14.2	3.6	7.6	30.5	18.8	5.6	34.5
運輸業、郵便業(n=436)	100.0	27.1	15.4	6.4	5.3	19.0	12.6	2.8	54.6
卸売業、小売業(n=880)	100.0	33.3	20.5	9.1	5.7	24.5	19.0	1.9	45.2
金融業、保険業(n=410)	100.0	41.2	30.5	14.6	11.5	29.3	23.9	1.5	28.5
不動産業、物品賃貸業(n=174)	100.0	34.5	20.7	14.4	8.6	24.1	21.8	2.9	40.8
宿泊業、飲食サービス業(n=556)	100.0	28.6	17.4	7.6	3.6	16.9	11.9	1.1	55.4
教育、学習支援業(n=561)	100.0	31.7	23.5	9.4	6.8	26.0	14.8	3.0	48.1
医療、福祉(n=1,276)	100.0	28.3	18.6	10.0	5.0	18.5	9.8	4.9	54.2
その他サービス業(n=1,081)	100.0	35.0	20.7	10.4	7.3	23.7	18.7	2.2	45.5
その他(n=485)	100.0	34.0	23.1	11.8	6.8	28.2	17.5	2.3	43.9

参考資料5. クロス集計表【業種別】(回答数n表)

I. 貴社の概要について

(SA)問1. 本社が所在する都道府県名をお答えください。

回答数	全体	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
全体	7,982	492	155	160	143	93	86	105	125	75	149
鉱業、採石業、砂利採取業	78	7	2	2	0	2	1	1	1	1	0
建設業	718	67	20	13	21	5	11	9	10	3	13
製造業	806	31	9	16	8	16	9	11	13	13	14
電気・ガス・熱供給・水道業	161	9	3	3	3	0	3	5	1	3	3
情報通信業	197	8	0	2	0	0	1	0	1	0	2
運輸業、郵便業	453	22	6	10	10	3	6	7	11	5	5
卸売業、小売業	902	53	15	19	19	7	5	13	13	9	8
金融業、保険業	414	11	3	8	2	3	5	4	5	2	5
不動産業、物品賃貸業	174	18	0	1	0	6	1	0	3	0	0
宿泊業、飲食サービス業	582	44	12	22	18	8	8	10	4	10	5
教育、学習支援業	576	37	18	6	11	5	4	6	10	8	20
医療、福祉	1,320	88	37	24	8	15	16	17	28	12	49
その他サービス業	1,108	70	18	23	35	17	14	14	17	4	13
その他	493	27	12	11	8	6	2	8	8	5	12

回答数	全体	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
全体	7,982	258	192	1,374	429	245	91	98	73	63	165
鉱業、採石業、砂利採取業	78	2	1	8	2	11	1	0	0	1	4
建設業	718	32	19	111	40	31	6	11	10	2	15
製造業	806	29	16	100	50	20	12	12	6	2	30
電気・ガス・熱供給・水道業	161	10	5	26	5	7	3	1	1	0	4
情報通信業	197	4	2	96	13	1	0	2	2	0	2
運輸業、郵便業	453	16	12	65	33	8	8	3	2	7	6
卸売業、小売業	902	16	23	212	41	22	17	12	3	7	15
金融業、保険業	414	12	8	113	12	10	7	2	5	6	4
不動産業、物品賃貸業	174	4	4	61	14	4	0	2	1	0	5
宿泊業、飲食サービス業	582	11	15	77	33	23	7	5	3	7	20
教育、学習支援業	576	22	14	87	31	10	4	11	5	7	11
医療、福祉	1,320	58	44	71	66	53	5	14	19	16	24
その他サービス業	1,108	30	17	246	56	34	14	13	12	3	17
その他	493	12	12	101	33	11	7	10	4	5	8

回答数	全体	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
全体	7,982	119	208	410	102	54	166	501	210	46	56
鉱業、採石業、砂利採取業	78	2	1	2	4	0	0	0	1	0	1
建設業	718	12	11	30	8	3	4	55	15	1	6
製造業	806	14	29	70	14	8	18	62	31	6	6
電気・ガス・熱供給・水道業	161	1	6	4	3	2	0	4	3	1	0
情報通信業	197	1	4	5	1	0	1	17	4	0	1
運輸業、郵便業	453	8	16	31	6	5	4	22	6	0	6
卸売業、小売業	902	11	13	46	9	4	20	80	21	2	6
金融業、保険業	414	4	10	22	5	2	9	30	16	1	1
不動産業、物品賃貸業	174	2	2	8	2	0	1	15	5	0	1
宿泊業、飲食サービス業	582	6	13	21	5	8	15	27	18	2	3
教育、学習支援業	576	4	21	18	5	3	20	37	19	4	7
医療、福祉	1,320	31	40	72	16	6	41	68	28	20	9
その他サービス業	1,108	16	26	59	16	10	22	65	31	4	3
その他	493	7	16	22	8	3	11	19	12	5	6

回答数	全体	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
全体	7,982	45	58	106	188	74	47	79	81	70	240
鉱業、採石業、砂利採取業	78	2	1	2	1	2	1	0	1	0	1
建設業	718	2	5	14	14	12	3	6	6	1	29
製造業	806	4	4	15	28	4	5	2	11	5	15
電気・ガス・熱供給・水道業	161	0	2	3	6	2	0	1	1	0	9
情報通信業	197	0	3	2	5	0	0	0	1	1	4
運輸業、郵便業	453	3	5	6	12	4	3	7	8	5	22
卸売業、小売業	902	5	4	10	25	8	4	9	9	9	34
金融業、保険業	414	3	2	6	14	3	0	6	6	4	11
不動産業、物品賃貸業	174	0	0	0	2	2	0	1	0	0	4
宿泊業、飲食サービス業	582	5	4	10	10	6	3	2	3	5	22
教育、学習支援業	576	2	4	9	11	7	2	7	5	6	19
医療、福祉	1,320	11	11	12	25	14	16	23	16	26	23
その他サービス業	1,108	7	11	14	24	8	5	12	9	5	30
その他	493	1	2	3	11	2	5	3	5	3	17

回答数	全体	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
全体	7,982	36	56	108	85	79	107	80
鉱業、採石業、砂利採取業	78	0	0	4	4	0	1	0
建設業	718	3	1	3	6	10	4	5
製造業	806	2	2	10	9	7	8	0
電気・ガス・熱供給・水道業	161	0	3	2	2	1	6	4
情報通信業	197	0	0	3	1	2	0	5
運輸業、郵便業	453	1	3	6	5	5	6	3
卸売業、小売業	902	2	9	5	6	6	6	10
金融業、保険業	414	1	2	8	5	5	6	5
不動産業、物品賃貸業	174	1	1	1	0	2	0	0
宿泊業、飲食サービス業	582	2	7	12	9	8	5	9
教育、学習支援業	576	3	4	4	5	11	9	3
医療、福祉	1,320	14	13	35	18	7	36	25
その他サービス業	1,108	4	8	9	9	11	15	8
その他	493	3	3	6	6	4	5	3

(SA)問2. 貴社の主な業種をお答えください。(複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つだけ)

回答数	全体	農業、林業、 漁業	鉱業、採石 業、砂利採取 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、郵便 業	卸売業、小売 業	金融業、保険 業	不動産業、物 品賃貸業
全体	7,982	0	78	718	806	161	197	453	902	414	174
鉱業、採石業、砂利採取業	78	0	78	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	718	0	0	718	0	0	0	0	0	0	0
製造業	806	0	0	0	806	0	0	0	0	0	0
電気・ガス・熱供給・水道業	161	0	0	0	0	161	0	0	0	0	0
情報通信業	197	0	0	0	0	0	197	0	0	0	0
運輸業、郵便業	453	0	0	0	0	0	0	453	0	0	0
卸売業、小売業	902	0	0	0	0	0	0	0	902	0	0
金融業、保険業	414	0	0	0	0	0	0	0	0	414	0
不動産業、物品賃貸業	174	0	0	0	0	0	0	0	0	0	174
宿泊業、飲食サービス業	582	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育、学習支援業	576	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医療、福祉	1,320	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他サービス業	1,108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	493	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

回答数	全体	宿泊業、飲食 サービス業	教育、学習支 援業	医療、福祉	その他サービ ス業	その他
全体	7,982	582	576	1,320	1,108	493
鉱業、採石業、砂利採取業	78	0	0	0	0	0
建設業	718	0	0	0	0	0
製造業	806	0	0	0	0	0
電気・ガス・熱供給・水道業	161	0	0	0	0	0
情報通信業	197	0	0	0	0	0
運輸業、郵便業	453	0	0	0	0	0
卸売業、小売業	902	0	0	0	0	0
金融業、保険業	414	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	174	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	582	582	0	0	0	0
教育、学習支援業	576	0	576	0	0	0
医療、福祉	1,320	0	0	1,320	0	0
その他サービス業	1,108	0	0	0	1,108	0
その他	493	0	0	0	0	493

(SA)問3-1. 正社員数(国内支社・支店を含めた単体の正社員数)をお答えください。

回答数	全体	29人以下	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000～2999 人	3000人以上
全体	7,982	4,200	1,225	782	748	603	306	118
鉱業、採石業、砂利採取業	78	54	21	1	0	1	1	0
建設業	718	444	71	47	55	56	35	10
製造業	806	404	127	66	87	67	32	23
電気・ガス・熱供給・水道業	161	72	36	33	5	9	4	2
情報通信業	197	67	39	29	24	22	11	5
運輸業、郵便業	453	224	52	56	61	36	19	5
卸売業、小売業	902	490	97	75	100	94	29	17
金融業、保険業	414	200	64	70	31	26	17	6
不動産業、物品賃貸業	174	97	30	17	12	9	8	1
宿泊業、飲食サービス業	582	371	107	42	25	25	8	4
教育、学習支援業	576	238	110	56	73	50	30	19
医療、福祉	1,320	704	207	102	149	110	36	12
その他サービス業	1,108	557	184	135	92	73	59	8
その他	493	278	80	53	34	25	17	6

(SA)問3-2. 2025年7月1日時点における、貴社の雇用人員(人手)の過不足についてお答えください。

回答数	全体	不足している と感じる	やや不足して いると感じる	適当であると 感じる	やや過剰で あると感じる	過剰であると 感じる
全体	7,964	1,973	3,469	2,315	196	11
鉱業、採石業、砂利採取業	78	15	30	33	0	0
建設業	717	258	335	121	3	0
製造業	805	159	328	279	35	4
電気・ガス・熱供給・水道業	161	29	71	58	3	0
情報通信業	197	49	96	51	1	0
運輸業、郵便業	453	178	174	97	4	0
卸売業、小売業	899	188	398	281	32	0
金融業、保険業	413	63	197	143	10	0
不動産業、物品賃貸業	174	21	69	81	3	0
宿泊業、飲食サービス業	582	200	248	124	9	1
教育、学習支援業	576	80	245	220	30	1
医療、福祉	1,314	330	565	378	38	3
その他サービス業	1,104	299	497	285	22	1
その他	491	104	216	164	6	1

II. 労務管理について

(MA)問4. 貴社では、どのような労働時間制度を導入していますか。

回答数	全体	通常の労働 時間制度	フレックスタイ ム制	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	事業場外み なし労働時間 制	変形労働時 間制	高度プロ フェッショナル 制度	管理監督者
全体	7,927	5,664	1,167	261	55	339	3,279	9	1,473
鉱業、採石業、砂利採取業	78	52	6	0	0	2	27	0	7
建設業	711	532	88	9	2	44	238	0	104
製造業	802	636	178	22	13	38	272	0	184
電気・ガス・熱供給・水道業	161	132	42	3	2	5	63	0	43
情報通信業	197	150	91	33	8	12	30	0	71
運輸業、郵便業	447	282	39	6	2	13	251	0	60
卸売業、小売業	897	660	124	9	4	64	308	2	172
金融業、保険業	412	366	94	7	4	22	52	3	112
不動産業、物品賃貸業	173	134	36	2	0	8	49	0	38
宿泊業、飲食サービス業	580	294	50	5	4	15	341	0	70
教育、学習支援業	575	411	57	104	3	38	314	0	130
医療、福祉	1,308	821	72	14	0	8	779	1	149
その他サービス業	1,098	807	201	29	7	43	424	0	236
その他	488	387	89	18	6	27	131	3	97

Ⅲ. テレワークの導入状況・労務管理について

問5. 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況をお答えください。(それぞれ1つずつ)

(SA)問5項目1. 【A】在宅勤務

回答数	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体	7,982	1,645	927	5,076	334
鉱業、採石業、砂利採取業	78	8	4	65	1
建設業	718	153	92	444	29
製造業	806	223	85	476	22
電気・ガス・熱供給・水道業	161	58	8	87	8
情報通信業	197	139	37	17	4
運輸業、郵便業	453	52	37	338	26
卸売業、小売業	902	188	141	513	60
金融業、保険業	414	134	39	222	19
不動産業、物品賃貸業	174	50	29	86	9
宿泊業、飲食サービス業	582	45	80	446	11
教育、学習支援業	576	112	67	357	40
医療、福祉	1,320	84	113	1,099	24
その他サービス業	1,108	261	150	639	58
その他	493	138	45	287	23

(SA)問5項目2. 【B】サテライトオフィス勤務

回答数	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体	7,981	465	426	6,996	94
鉱業、採石業、砂利採取業	78	3	2	73	0
建設業	718	57	45	605	11
製造業	806	63	52	681	10
電気・ガス・熱供給・水道業	161	15	9	136	1
情報通信業	197	42	30	121	4
運輸業、郵便業	453	17	14	415	7
卸売業、小売業	902	55	65	759	23
金融業、保険業	414	45	16	348	5
不動産業、物品賃貸業	174	22	16	130	6
宿泊業、飲食サービス業	582	14	32	534	2
教育、学習支援業	576	14	23	530	9
医療、福祉	1,320	17	22	1,275	6
その他サービス業	1,108	62	83	955	8
その他	492	39	17	434	2

(SA)問5項目3. 【C】モバイル勤務

回答数	全体	就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない	過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
全体	7,981	415	836	6,648	82
鉱業、採石業、砂利採取業	78	5	0	73	0
建設業	718	41	105	562	10
製造業	806	55	112	630	9
電気・ガス・熱供給・水道業	161	12	19	129	1
情報通信業	197	36	54	105	2
運輸業、郵便業	453	15	32	398	8
卸売業、小売業	902	53	121	710	18
金融業、保険業	414	38	39	333	4
不動産業、物品賃貸業	174	14	35	121	4
宿泊業、飲食サービス業	582	16	55	509	2
教育、学習支援業	576	11	43	514	8
医療、福祉	1,320	14	47	1,254	5
その他サービス業	1,108	74	130	895	9
その他	492	31	44	415	2

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。
 (MA)問6-1. テレワークを導入・実施していない理由はなんですか。

回答数	全体	テレワークのメリットが感じられないから	テレワークでできる業務に限られているから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなることから懸念されるから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じることが懸念されるから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下することが懸念されるから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から要望がないから	取引先の理解が得られないから
全体	4,947	829	2,993	390	645	548	232	248	262	420	111
鉱業、採石業、砂利採取業	65	8	32	2	5	4	1	1	1	8	1
建設業	423	89	242	44	55	56	27	25	28	54	10
製造業	466	101	297	38	67	43	23	23	27	48	7
電気・ガス・熱供給・水道業	86	17	60	14	21	17	8	8	10	5	3
情報通信業	17	5	8	2	3	2	2	2	2	1	2
運輸業、郵便業	330	53	198	19	35	26	15	13	12	31	8
卸売業、小売業	490	123	312	47	84	68	33	36	32	56	23
金融業、保険業	215	33	141	34	42	42	20	24	20	18	3
不動産業、物品賃貸業	82	22	53	17	9	19	9	8	11	14	5
宿泊業、飲食サービス業	436	65	240	17	25	28	11	14	8	33	3
教育、学習支援業	356	56	202	23	42	34	17	16	17	20	3
医療、福祉	1,078	113	659	51	120	86	21	24	31	58	11
その他サービス業	619	95	394	64	92	84	30	40	45	51	25
その他	284	49	155	18	45	39	15	14	18	23	7

回答数	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体	4,947	420	727	540	60	81	807	745
鉱業、採石業、砂利採取業	65	2	3	7	0	0	14	13
建設業	423	31	50	57	5	11	61	62
製造業	466	28	45	38	7	9	65	77
電気・ガス・熱供給・水道業	86	13	18	21	2	1	10	8
情報通信業	17	2	4	1	1	1	2	2
運輸業、郵便業	330	19	28	35	3	2	34	65
卸売業、小売業	490	53	78	59	7	7	43	57
金融業、保険業	215	46	123	62	4	5	11	6
不動産業、物品賃貸業	82	11	16	18	1	0	7	1
宿泊業、飲食サービス業	436	15	21	18	3	4	98	79
教育、学習支援業	356	20	39	32	5	5	79	58
医療、福祉	1,078	76	118	67	10	17	254	180
その他サービス業	619	65	122	92	6	10	84	82
その他	284	39	62	33	6	9	45	55

問6-1で、「2. テレワークでできる業務に限られているから」と回答した企業にうかがいます。
 (MA)問7-1. 現在テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると考えますか。

回答数	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの変化	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体	3,128	446	449	296	115	233	2,100
鉱業、採石業、砂利採取業	37	8	3	6	0	4	24
建設業	256	44	36	23	7	13	177
製造業	310	26	33	20	6	19	237
電気・ガス・熱供給・水道業	61	16	15	9	3	8	31
情報通信業	8	1	4	2	0	0	2
運輸業、郵便業	210	27	29	17	15	15	143
卸売業、小売業	327	47	68	32	8	22	208
金融業、保険業	142	43	54	44	16	5	47
不動産業、物品賃貸業	53	9	12	13	2	0	33
宿泊業、飲食サービス業	255	22	25	9	4	24	186
教育、学習支援業	212	23	19	16	6	19	155
医療、福祉	687	94	56	40	28	64	491
その他サービス業	409	62	67	41	10	25	263
その他	161	24	28	24	10	15	103

テレワークを導入・実施していない企業(問5で「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答された企業)にうかがいます。
 (SA)問8-1. 貴社では、今後、テレワークを導入・実施することを検討していますか。

回答数	全体	テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である	テレワークを導入・実施する予定はない
全体	4,861	34	280	4,547
鉱業、採石業、砂利採取業	65	0	6	59
建設業	413	3	25	385
製造業	459	2	19	438
電気・ガス・熱供給・水道業	86	1	9	76
情報通信業	17	0	3	14
運輸業、郵便業	329	2	15	312
卸売業、小売業	483	7	32	444
金融業、保険業	214	2	25	187
不動産業、物品賃貸業	81	1	5	75
宿泊業、飲食サービス業	428	2	19	407
教育、学習支援業	350	4	20	326
医療、福祉	1,046	3	48	995
その他サービス業	611	4	33	574
その他	279	3	21	255

問8-1で、「3.テレワークを導入・実施する予定はない」と回答された企業にうかがいます。
 (MA)問9-1. どのようなことがあれば導入を検討する契機となりえますか？

回答数	全体	テレワークを導入したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体	4,589	386	322	462	1,328	320	525	381	2,353
鉱業、採石業、砂利採取業	60	5	5	5	19	3	5	5	30
建設業	389	55	37	61	116	31	43	17	188
製造業	438	39	29	38	124	24	27	29	247
電気・ガス・熱供給・水道業	76	7	5	15	29	7	16	8	29
情報通信業	14	2	0	4	8	0	1	1	3
運輸業、郵便業	313	23	19	27	86	21	36	26	170
卸売業、小売業	451	49	42	55	159	34	47	31	205
金融業、保険業	190	23	19	36	97	25	64	12	44
不動産業、物品賃貸業	76	13	12	15	31	8	8	4	28
宿泊業、飲食サービス業	416	20	31	17	112	23	36	29	237
教育、学習支援業	327	13	18	27	70	20	33	39	180
医療、福祉	1,008	52	50	61	211	67	97	118	590
その他サービス業	576	56	40	68	194	38	73	43	270
その他	255	29	15	33	72	19	39	19	132

テレワークを廃止した企業(問5の【A】～【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。
 (MA)問6-2. テレワークを廃止した理由は何ですか。

回答数	全体	テレワークのメリットが感じられなかったから	テレワークでできる業務に限られていたから	従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなったから	テレワークを行うことができない従業員との間で不公平が生じたから	テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しかったから	オフィスでの勤務と比べて、時間当たりの生産性が低下したから	テレワークを行う従業員の評価・育成が難しいから	テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから	従業員から廃止の要望があったから	取引先の理解が得られないから
全体	391	73	204	83	112	97	39	43	62	8	6
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	36	9	15	10	14	10	7	9	9	0	2
製造業	26	4	9	6	8	4	4	1	3	1	0
電気・ガス・熱供給・水道業	9	0	5	0	1	1	1	0	0	0	0
情報通信業	7	2	3	3	2	3	3	2	3	0	0
運輸業、郵便業	30	3	17	3	10	4	2	1	2	0	0
卸売業、小売業	66	15	43	24	29	26	8	11	13	2	1
金融業、保険業	23	5	13	4	4	3	2	2	1	1	1
不動産業、物品賃貸業	14	6	7	6	4	5	1	3	3	0	1
宿泊業、飲食サービス業	14	3	5	2	4	1	0	0	1	1	0
教育、学習支援業	45	5	27	6	8	11	2	2	5	0	0
医療、福祉	32	2	15	3	4	6	3	3	3	1	0
その他サービス業	65	13	31	12	19	18	5	8	12	2	1
その他	23	6	14	4	5	5	1	1	7	0	0

回答数	全体	情報通信機器等の導入・運用費用がかかるから	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	健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから	労働災害の認定基準が分かりづらいから	その他	あてはまるものはない
全体	391	27	54	50	7	10	103	30
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	0	0	1	0
建設業	36	2	7	7	3	3	9	3
製造業	26	1	2	2	0	0	11	1
電気・ガス・熱供給・水道業	9	2	4	2	0	0	5	1
情報通信業	7	1	1	0	0	0	2	0
運輸業、郵便業	30	3	4	4	1	1	6	4
卸売業、小売業	66	5	12	10	3	4	8	4
金融業、保険業	23	1	4	2	0	1	6	2
不動産業、物品賃貸業	14	1	2	1	0	0	2	1
宿泊業、飲食サービス業	14	0	1	1	0	0	0	3
教育、学習支援業	45	5	7	6	0	0	10	3
医療、福祉	32	2	2	2	0	0	11	5
その他サービス業	65	3	6	9	0	0	24	3
その他	23	1	1	4	0	1	8	0

問6-2で、「2. テレワークでできる業務に限られていたから」と回答した企業にうかがいます。
 (MA)問7-2. テレワークができないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。

回答数	全体	同業他社などのテレワーク導入事例	当該業務の遂行方法などの見直し	情報通信技術等の発展	法律等による規制の緩和	その他	テレワークをする余地は考えられない
全体	352	54	63	52	20	33	211
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	0	0	1
建設業	30	8	5	3	0	6	14
製造業	19	1	1	0	0	1	16
電気・ガス・熱供給・水道業	8	1	2	4	1	0	3
情報通信業	4	0	0	0	0	0	4
運輸業、郵便業	29	4	3	3	0	3	19
卸売業、小売業	57	7	15	15	6	7	28
金融業、保険業	19	5	8	6	3	1	6
不動産業、物品賃貸業	7	3	3	2	1	0	4
宿泊業、飲食サービス業	19	5	3	0	0	1	13
教育、学習支援業	42	5	4	5	2	2	29
医療、福祉	43	7	3	3	2	7	28
その他サービス業	55	7	10	7	3	2	38
その他	19	1	6	4	2	3	8

テレワークを廃止した企業(問5の【A】～【C】のうち、1つでも「4 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した」と回答された企業)にうかがいます。

(SA)問8-2. 貴社では、今後、テレワークを再開(再度実施)することを検討していますか。

回答数	全体	テレワークを再開する方向で、現在、検討を進めている	テレワークを再開するか、今後検討する予定である	テレワークを再開する予定はない
全体	460	16	54	390
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	1
建設業	42	2	5	35
製造業	31	2	5	24
電気・ガス・熱供給・水道業	10	0	3	7
情報通信業	8	2	1	5
運輸業、郵便業	36	1	5	30
卸売業、小売業	75	1	8	66
金融業、保険業	28	0	6	22
不動産業、物品賃貸業	14	1	0	13
宿泊業、飲食サービス業	21	2	1	18
教育、学習支援業	48	0	6	42
医療、福祉	45	0	5	40
その他サービス業	74	3	5	66
その他	27	2	4	21

問8-2で、「3.テレワークを再開する予定はない」と回答された企業にうかがいます。

(MA)問9-2. どのようなことがあれば再開を検討する契機となりえますか？

回答数	全体	テレワークを再開したいという社員からの要望	多様な人材の確保・採用の必要性が生じた場合	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、社内において多様で柔軟な働き方への対応の必要性に駆られた場合	社内におけるテレワークが可能な業務の増加	テレワーク導入に向けた公的支援	同業他社におけるテレワークの導入	その他	特になし
全体	419	46	65	104	126	33	51	46	156
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	1	0	1	1	0	0	0
建設業	40	8	10	10	13	3	8	3	14
製造業	25	1	4	5	6	1	0	3	12
電気・ガス・熱供給・水道業	7	0	0	2	3	1	1	0	3
情報通信業	6	0	0	2	2	0	0	1	1
運輸業、郵便業	32	4	4	6	9	2	8	3	14
卸売業、小売業	66	8	12	24	25	9	8	7	16
金融業、保険業	23	5	1	6	11	2	5	3	4
不動産業、物品賃貸業	13	3	1	3	6	2	1	1	4
宿泊業、飲食サービス業	20	2	2	1	3	1	1	2	11
教育、学習支援業	44	4	9	10	14	5	6	3	17
医療、福祉	51	1	6	8	13	3	3	4	26
その他サービス業	70	8	11	19	17	2	7	11	26
その他	21	2	4	8	3	1	3	5	8

ここからは、テレワークを導入・実施している企業(問5で【A】～【C】のうち、1つでも「1」または「2」を選んだ場合)にうかがいます。

(SA)問10. テレワークを導入した時期をお答えください。

回答数	全体	2020年3月以前	2020年4月～2023年4月	2023年5月以降
全体	2,673	513	1,855	305
鉱業、採石業、砂利採取業	12	0	12	0
建設業	262	49	180	33
製造業	318	69	209	40
電気・ガス・熱供給・水道業	68	12	45	11
情報通信業	176	58	114	4
運輸業、郵便業	96	12	68	16
卸売業、小売業	348	68	255	25
金融業、保険業	180	28	129	23
不動産業、物品賃貸業	83	18	55	10
宿泊業、飲食サービス業	131	29	73	29
教育、学習支援業	185	26	139	20
医療、福祉	204	27	138	39
その他サービス業	424	78	304	42
その他	186	39	134	13

(MA)問11. テレワークを導入したきっかけ・契機となった事柄をお答えください。

回答数	全体	テレワークを利用したいという社員からの要望に因るため	新型コロナウイルス感染症の流行により必要に迫られたため	自然災害に対応するため(BCP対策として)	情報通信技術の発展によりテレワークが可能な業務が増えたため	アナログ規制の見直しにより法的にテレワークが可能な業務が増えたため	仕事と育児・介護など家庭生活の両立を含め、多様で柔軟な働き方に対応するため	社員のワークライフバランスの充実を図るため	多様な人材の確保や離職防止・採用に向けたアピールのため	その他
全体	2,674	642	1,912	460	678	74	1,117	788	326	141
鉱業、採石業、砂利採取業	12	6	9	1	3	1	3	3	2	1
建設業	262	63	182	35	56	4	93	66	22	15
製造業	318	71	224	61	88	12	154	113	54	14
電気・ガス・熱供給・水道業	68	20	49	12	16	4	36	32	13	2
情報通信業	176	43	131	33	63	2	80	61	38	13
運輸業、郵便業	96	23	70	17	22	3	39	27	11	2
卸売業、小売業	348	87	246	59	91	13	143	92	37	19
金融業、保険業	180	44	137	54	41	4	64	49	19	12
不動産業、物品賃貸業	83	21	59	8	23	3	37	24	5	3
宿泊業、飲食サービス業	131	39	65	10	35	5	56	35	9	9
教育、学習支援業	185	40	142	34	37	4	73	49	13	7
医療、福祉	204	51	128	27	50	6	78	49	28	9
その他サービス業	424	97	332	69	111	11	178	124	55	20
その他	187	37	138	40	42	2	83	64	20	15

問12. 貴社におけるテレワークの対象者についてうかがいます。

なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置づけられていない企業では、慣例上、対象者の範囲となっているものをお答えください。

(MA)問12-1. (1)対象者の条件

回答数	全体	特定の職種・職務を担う従業員	一定の職位以上の従業員	入社後一定の年月が経過した従業員	育児・介護の事情がある従業員	子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	一定以上の通勤時間を要する従業員	遠方に居住しており、出社が困難な従業員	高齢の従業員	障がいなどのある従業員(高齢者を除く)	その他
全体	2,672	1,080	210	295	728	303	74	175	39	140	281
鉱業、採石業、砂利採取業	12	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0
建設業	262	85	9	41	87	39	11	20	8	27	35
製造業	319	172	20	52	102	44	10	26	7	18	48
電気・ガス・熱供給・水道業	68	18	6	7	15	8	0	3	0	2	5
情報通信業	176	39	12	27	44	18	7	15	4	10	16
運輸業、郵便業	97	54	6	2	24	13	2	5	2	7	10
卸売業、小売業	350	148	23	44	110	45	8	22	3	18	43
金融業、保険業	178	31	13	15	30	15	2	5	2	4	19
不動産業、物品賃貸業	82	19	5	7	23	8	2	5	0	3	8
宿泊業、飲食サービス業	131	100	21	9	42	12	2	13	0	7	4
教育、学習支援業	184	57	5	8	50	14	6	13	2	11	26
医療、福祉	203	132	30	12	52	20	6	12	4	12	11
その他サービス業	424	168	55	48	106	48	9	27	6	19	41
その他	186	53	5	22	43	19	8	9	1	2	15

回答数	全体	特に条件は設けず、正社員全員に認めている	契約社員・パート等(正社員以外の従業員)	派遣社員
全体	2,672	956	1,082	440
鉱業、採石業、砂利採取業	12	6	4	4
建設業	262	84	104	41
製造業	319	74	119	69
電気・ガス・熱供給・水道業	68	34	31	18
情報通信業	176	97	109	61
運輸業、郵便業	97	17	35	13
卸売業、小売業	350	104	106	37
金融業、保険業	178	105	81	32
不動産業、物品賃貸業	82	38	37	11
宿泊業、飲食サービス業	131	11	26	4
教育、学習支援業	184	80	101	19
医療、福祉	203	40	63	1
その他サービス業	424	166	168	77
その他	186	100	98	53

(MA)問12-2. (2)対象者にどのような職種の従業員がいるか

回答数	全体	専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	上記以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	事務職(人事、労務、総務、経理等)	営業職	販売職	サービス職	生産現場職	運輸・保安職	その他
全体	2,677	448	882	2,214	1,225	81	167	104	25	237
鉱業、採石業、砂利採取業	12	1	4	11	3	0	0	1	0	0
建設業	262	36	105	214	121	3	8	33	0	26
製造業	319	45	171	266	209	18	16	30	2	19
電気・ガス・熱供給・水道業	68	5	39	64	27	2	7	5	7	6
情報通信業	176	17	147	135	100	3	8	2	0	10
運輸業、郵便業	98	3	14	86	41	3	4	2	11	3
卸売業、小売業	350	15	90	290	224	22	13	7	3	29
金融業、保険業	178	8	31	158	137	3	8	1	0	14
不動産業、物品賃貸業	82	4	14	75	53	4	8	1	0	10
宿泊業、飲食サービス業	131	5	17	113	40	5	11	1	0	7
教育、学習支援業	184	130	33	155	13	1	4	0	0	10
医療、福祉	205	127	23	138	14	2	6	1	0	16
その他サービス業	424	30	141	350	178	12	65	16	0	50
その他	188	22	53	159	65	3	9	4	2	37

(MA)問12-3. (3)対象者にどのような労働時間制度の従業員がいるか

回答数	全体	通常の労働時間制度	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	事業場外みなし労働時間制	変形労働時間制	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
全体	2,678	1,944	808	159	39	164	703	4	838
鉱業、採石業、砂利採取業	12	6	5	0	0	0	1	0	3
建設業	262	214	56	0	1	18	58	0	71
製造業	319	246	150	16	10	21	54	0	125
電気・ガス・熱供給・水道業	69	57	32	2	1	4	20	0	27
情報通信業	176	131	86	28	7	10	17	0	64
運輸業、郵便業	97	67	20	0	0	3	36	0	23
卸売業、小売業	352	244	92	7	2	34	93	1	102
金融業、保険業	178	150	51	1	3	12	17	0	68
不動産業、物品賃貸業	82	57	31	0	0	5	17	0	20
宿泊業、飲食サービス業	131	50	23	0	1	5	70	0	25
教育、学習支援業	186	149	30	59	3	16	95	0	72
医療、福祉	203	132	21	5	0	0	96	0	38
その他サービス業	423	303	141	25	6	21	103	0	135
その他	188	138	70	16	5	15	26	3	65

テレワークを正社員に限って認めている企業にうかがいます。

問12(1)で「1」～「11」のいずれかを選び「12」「13」を選択していない場合にお答えください。

(MA)問13. 契約社員・パート等(正社員以外の従業員)や派遣社員にテレワークを認めていない理由は何ですか。

回答数	全体	就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから	テレワークに必要な情報が不足しているから	テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから	契約社員、パート、派遣社員等からテレワークの希望がないから	慣習上、正社員しか対象にしていないから	わからない
全体	1,407	328	248	573	258	258	247
鉱業、採石業、砂利採取業	8	3	1	2	0	1	2
建設業	141	27	16	39	32	25	32
製造業	171	46	30	72	36	33	28
電気・ガス・熱供給・水道業	30	7	7	11	9	4	2
情報通信業	59	12	9	21	4	12	15
運輸業、郵便業	59	16	15	20	11	11	10
卸売業、小売業	221	38	34	97	44	35	43
金融業、保険業	83	23	16	31	14	16	14
不動産業、物品賃貸業	42	11	9	19	4	7	5
宿泊業、飲食サービス業	94	23	22	41	11	15	18
教育、学習支援業	80	29	11	33	18	10	10
医療、福祉	125	26	20	59	28	24	21
その他サービス業	223	53	44	92	38	53	34
その他	71	14	14	36	9	12	13

問14. テレワークの実施状況についてお答えください。

(SA)問14-1. (1)テレワークの利用単位

回答数	全体	終日単位のみ利用可能	半日単位でも利用可能	時間単位でも利用可能	その他	特に決まっていない
全体	2,612	534	449	594	62	973
鉱業、採石業、砂利採取業	12	4	4	2	0	2
建設業	255	57	33	63	7	95
製造業	310	65	82	71	7	85
電気・ガス・熱供給・水道業	66	13	16	19	1	17
情報通信業	171	32	19	53	2	65
運輸業、郵便業	93	25	9	19	1	39
卸売業、小売業	341	74	79	54	3	131
金融業、保険業	176	36	24	47	3	66
不動産業、物品賃貸業	83	13	17	19	3	31
宿泊業、飲食サービス業	125	16	16	27	1	65
教育、学習支援業	183	39	28	41	10	65
医療、福祉	197	27	20	44	9	97
その他サービス業	418	103	67	83	10	155
その他	182	30	35	52	5	60

(SA)問14-2. (2)テレワークの利用回数の上限

回答数	全体	回数の上限はない	週1日未満まで	週1日	週2日～週3日	週4日～週6日	その他
全体	2,609	1,724	16	99	361	101	308
鉱業、採石業、砂利採取業	12	3	0	1	6	0	2
建設業	255	177	0	4	32	13	29
製造業	310	182	0	10	72	12	34
電気・ガス・熱供給・水道業	66	36	1	3	9	6	11
情報通信業	171	128	0	1	22	10	10
運輸業、郵便業	93	61	0	3	11	7	11
卸売業、小売業	340	214	3	17	49	20	37
金融業、保険業	176	123	0	8	23	3	19
不動産業、物品賃貸業	83	55	2	6	12	1	7
宿泊業、飲食サービス業	125	90	0	3	10	5	17
教育、学習支援業	182	95	2	9	24	5	47
医療、福祉	196	155	4	4	10	3	20
その他サービス業	418	284	4	21	54	13	42
その他	182	121	0	9	27	3	22

(SA)問14-3. (3)テレワークの事前申請の期日

回答数	全体	事前申請は必要ない	事前申請は必要だが、期日は特にない	当日まで	1～3日前まで	4～7日前まで	8日前から14日前まで	15日前から1か月前まで	1か月より前までに申請が必要	その他
全体	2,609	505	1,180	198	338	110	39	20	49	170
鉱業、採石業、砂利採取業	12	3	2	5	2	0	0	0	0	0
建設業	255	58	106	21	34	11	1	4	7	13
製造業	310	45	138	23	62	10	11	1	4	16
電気・ガス・熱供給・水道業	66	9	26	2	17	4	0	0	1	7
情報通信業	171	49	62	16	19	6	3	1	1	14
運輸業、郵便業	93	15	54	4	12	0	1	2	1	4
卸売業、小売業	340	62	168	24	36	21	5	0	6	18
金融業、保険業	176	24	90	22	15	6	0	3	2	14
不動産業、物品賃貸業	83	16	35	10	14	3	0	1	1	3
宿泊業、飲食サービス業	125	46	44	6	10	6	2	1	7	3
教育、学習支援業	182	21	84	12	25	13	8	2	2	15
医療、福祉	196	52	101	9	8	5	1	2	4	14
その他サービス業	418	78	181	35	58	17	7	2	10	30
その他	182	27	89	9	26	8	0	1	3	19

(MA)問14-4. (4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法

回答数	全体	上長の現場での視認により確認	紙の出勤簿に押印又は記入する	タイムカード・ICカード等で打刻する	電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する	Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	上長などに対して電話による報告を行う	上長などに対してメールによる報告を行う	その他
全体	2,612	153	234	300	940	658	431	497	1,048	142
鉱業、採石業、砂利採取業	12	3	1	0	5	1	0	1	6	0
建設業	255	11	26	32	96	50	72	49	105	9
製造業	311	13	19	38	121	79	64	61	146	16
電気・ガス・熱供給・水道業	67	4	2	2	28	13	23	19	36	1
情報通信業	171	10	3	10	84	66	30	18	58	10
運輸業、郵便業	93	7	14	6	24	19	10	15	45	4
卸売業、小売業	340	16	21	59	92	107	46	65	121	16
金融業、保険業	176	11	13	10	74	40	45	36	63	7
不動産業、物品賃貸業	83	2	4	15	28	23	19	12	33	6
宿泊業、飲食サービス業	124	15	7	28	36	26	8	18	30	6
教育、学習支援業	183	10	28	18	72	51	11	49	87	20
医療、福祉	196	14	49	17	41	32	6	49	63	12
その他サービス業	418	25	30	48	160	113	69	72	173	19
その他	183	12	17	17	79	38	28	33	82	16

(SA)問14-5. (5)テレワーク時の休憩時間の取扱

回答数	全体	会社側が休憩時間を指定している(休憩時間を一斉付与している)	会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間の一斉付与の適用が除外されている)	法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定(一斉付与)し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)	法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている	特に決まっていない
全体	2,609	1,242	491	283	44	549
鉱業、採石業、砂利採取業	12	6	0	3	0	3
建設業	255	147	21	28	2	57
製造業	311	183	50	37	1	40
電気・ガス・熱供給・水道業	66	43	6	5	2	10
情報通信業	170	99	30	27	5	9
運輸業、郵便業	93	42	11	7	1	32
卸売業、小売業	339	156	57	46	6	74
金融業、保険業	176	72	41	21	3	39
不動産業、物品賃貸業	83	38	16	12	1	16
宿泊業、飲食サービス業	125	25	45	7	3	45
教育、学習支援業	182	84	40	8	5	45
医療、福祉	196	55	52	14	6	69
その他サービス業	418	193	90	52	7	76
その他	183	99	32	16	2	34

(SA)問14-6. (6)テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱

回答数	全体	いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取り扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている	いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものである	いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている	いわゆる中抜けの取得を認めていない	特に決まっていない
全体	2,598	638	178	569	384	829
鉱業、採石業、砂利採取業	12	4	0	2	1	5
建設業	253	44	19	58	34	98
製造業	311	85	12	64	63	87
電気・ガス・熱供給・水道業	66	13	3	21	8	21
情報通信業	170	76	8	44	16	26
運輸業、郵便業	93	22	9	11	13	38
卸売業、小売業	336	80	31	69	48	108
金融業、保険業	174	38	13	46	27	50
不動産業、物品賃貸業	83	27	3	13	20	20
宿泊業、飲食サービス業	125	41	11	3	15	55
教育、学習支援業	180	24	10	71	23	52
医療、福祉	196	37	16	21	19	103
その他サービス業	416	104	26	94	74	118
その他	183	43	17	52	23	48

問14(4)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法で

「4 電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する」を選んだ企業にうかがいます。

(MA)問15. 始業・終業時刻を従業員の自己申告によって把握する場合、労働時間の適正な把握のため、会社として講じている措置をお答えください。

回答数	全体	自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている	自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている(PCログとの照合等)	時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している	自己申告した労働時間を超過して在席している従業員に、その理由等の報告を求める際、その報告が虚偽なく行われているかを確認している(業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等)	特に行っていない
全体	1,009	709	565	327	70	178	136
鉱業、採石業、砂利採取業	5	5	3	1	0	2	0
建設業	102	78	59	51	12	22	5
製造業	129	90	78	49	9	30	17
電気・ガス・熱供給・水道業	30	17	15	9	2	5	4
情報通信業	88	60	45	28	7	13	12
運輸業、郵便業	25	19	18	8	2	6	5
卸売業、小売業	101	68	56	33	5	20	12
金融業、保険業	78	64	47	30	9	13	10
不動産業、物品賃貸業	31	22	18	13	1	10	3
宿泊業、飲食サービス業	43	23	19	9	1	6	11
教育、学習支援業	77	50	44	11	0	2	16
医療、福祉	47	29	17	4	2	6	8
その他サービス業	170	124	99	50	12	31	24
その他	83	60	47	31	8	12	9

問16. テレワークを導入しているすべての企業に、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

(SA)問16-1項目1. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定時間外労働について

回答数	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体	2,672	1,131	432	636	473
鉱業、採石業、砂利採取業	12	4	4	1	3
建設業	261	108	44	53	56
製造業	318	153	66	56	43
電気・ガス・熱供給・水道業	67	32	8	17	10
情報通信業	174	91	59	13	11
運輸業、郵便業	96	34	14	23	25
卸売業、小売業	349	164	49	87	49
金融業、保険業	179	80	23	48	28
不動産業、物品賃貸業	83	32	15	19	17
宿泊業、飲食サービス業	130	29	22	33	46
教育、学習支援業	182	52	9	88	33
医療、福祉	208	77	18	55	58
その他サービス業	426	193	71	88	74
その他	187	82	30	55	20

(SA)問16-1項目2. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-深夜労働について

回答数	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体	2,663	828	211	1,042	582
鉱業、採石業、砂利採取業	12	3	2	4	3
建設業	260	82	20	91	67
製造業	316	106	30	130	50
電気・ガス・熱供給・水道業	67	25	3	26	13
情報通信業	174	101	30	25	18
運輸業、郵便業	96	22	7	35	32
卸売業、小売業	348	110	25	154	59
金融業、保険業	179	59	14	74	32
不動産業、物品賃貸業	82	24	6	34	18
宿泊業、飲食サービス業	128	18	12	45	53
教育、学習支援業	182	32	1	105	44
医療、福祉	207	28	8	97	74
その他サービス業	425	155	35	144	91
その他	187	63	18	78	28

(SA)問16-1項目3. (1)テレワーク時に実施することを認めているかどうか、申請の有無(それぞれ1つずつ)-法定休日労働について

回答数	全体	認めており、事前申請が必要	認めており、事前申請は不要	テレワークでの実施を認めていない	特に決まっていない
全体	2,666	1,035	159	897	575
鉱業、採石業、砂利採取業	12	4	2	3	3
建設業	261	96	21	80	64
製造業	316	150	20	97	49
電気・ガス・熱供給・水道業	67	31	2	22	12
情報通信業	174	117	22	20	15
運輸業、郵便業	96	28	5	33	30
卸売業、小売業	348	138	14	135	61
金融業、保険業	179	72	9	66	32
不動産業、物品賃貸業	82	33	4	26	19
宿泊業、飲食サービス業	128	21	11	44	52
教育、学習支援業	182	38	3	93	48
医療、福祉	208	40	10	86	72
その他サービス業	426	182	28	126	90
その他	187	85	8	66	28

(MA)問16-2. (2)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の事後報告・確認の方法

回答数	全体	終業時に、メール等で報告するよう求めている	翌日等に、メール等で報告するよう求めている	PCログ等で把握している	特に報告を求めている
全体	1,770	959	364	494	377
鉱業、採石業、砂利採取業	9	6	1	1	2
建設業	168	78	36	78	35
製造業	234	147	42	68	34
電気・ガス・熱供給・水道業	44	26	8	19	12
情報通信業	158	79	33	46	41
運輸業、郵便業	56	35	14	10	12
卸売業、小売業	244	142	46	50	50
金融業、保険業	115	63	20	40	21
不動産業、物品賃貸業	51	29	9	20	9
宿泊業、飲食サービス業	71	28	10	12	28
教育、学習支援業	76	46	21	10	13
医療、福祉	126	54	31	21	35
その他サービス業	288	165	61	77	58
その他	130	61	32	42	27

(MA)問16-3. (3)テレワーク時に法定時間外労働等を実施した場合の割増賃金の支払い方法

回答数	全体	事前申請された時間をもとに割増賃金を支払っている	事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、超えた分を追加で支払っている	あらかじめ決められた時間分を支払い、実際の時間は勘案していない	みなし労働時間制度の対象者には、みなした時間分を支払っている	その他
全体	1,768	393	1,351	147	27	140	66
鉱業、採石業、砂利採取業	9	2	6	0	1	0	0
建設業	166	42	129	15	3	8	3
製造業	237	44	199	7	0	12	10
電気・ガス・熱供給・水道業	44	8	35	4	0	1	2
情報通信業	158	44	127	22	0	13	10
運輸業、郵便業	56	9	44	3	0	1	2
卸売業、小売業	244	57	181	28	2	20	10
金融業、保険業	115	21	86	14	2	13	5
不動産業、物品賃貸業	51	11	39	3	2	1	0
宿泊業、飲食サービス業	71	16	44	8	0	10	4
教育、学習支援業	76	18	53	4	3	4	5
医療、福祉	123	40	72	8	6	8	8
その他サービス業	288	63	229	22	3	35	5
その他	130	18	107	9	5	14	2

(SA)問16-4. (4)オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外労働等の多さ

回答数	全体	テレワーク時の方が多いと思う	テレワーク時の方がやや多いと思う	テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない	テレワーク時の方がやや少ないと思う	テレワーク時の方が少ないと思う	わからない
全体	1,775	34	44	516	215	646	320
鉱業、採石業、砂利採取業	9	0	0	6	0	2	1
建設業	168	2	3	37	29	61	36
製造業	238	5	4	63	28	90	48
電気・ガス・熱供給・水道業	44	0	2	13	6	9	14
情報通信業	158	5	6	81	20	30	16
運輸業、郵便業	56	2	0	16	3	20	15
卸売業、小売業	244	3	3	66	38	101	33
金融業、保険業	115	0	5	36	11	45	18
不動産業、物品賃貸業	51	0	0	16	8	20	7
宿泊業、飲食サービス業	72	2	0	20	10	26	14
教育、学習支援業	77	0	2	10	6	37	22
医療、福祉	122	2	1	30	7	51	31
その他サービス業	289	6	14	91	36	102	40
その他	132	7	4	31	13	52	25

問16(4)で「1 テレワーク時の方が多いと思う」「2 テレワーク時の方がやや多いと思う」と回答された方にうかがいます。

(MA)問16-5. (5)「テレワーク時の方が多いと思う」「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選択した場合、その理由

回答数	全体	育児・介護をしながら仕事を行うから	上司が進行管理をしづらから	他の社員とコミュニケーションを取りづらから	取引先とコミュニケーションを取りづらから	通信環境に制約があるから	プリンタ等のオフィス機器が整っていないから	気が緩んでしまうから	その他
全体	77	25	25	24	6	9	7	11	26
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	5	2	1	2	0	0	0	0	2
製造業	9	2	1	3	0	1	4	1	3
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	0	1	0	1	0	1	0
情報通信業	11	2	4	3	0	0	0	3	6
運輸業、郵便業	2	1	0	0	0	0	0	0	1
卸売業、小売業	6	2	1	2	1	1	0	0	4
金融業、保険業	5	3	3	3	0	1	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	2	0	0	1	0	1	1	0	0
教育、学習支援業	2	1	1	0	0	0	0	0	0
医療、福祉	3	1	1	2	1	1	0	0	1
その他サービス業	20	5	9	4	3	2	2	4	6
その他	10	4	4	3	1	1	0	2	3

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。
 (MA)問16-6. (6)テレワーク時に法定時間外労働等を実施することを認めている理由

回答数	全体	オフィス勤務者にも認めているから	その時間帯でない、行えない業務があるから	労働時間の管理ができるから	育児や介護中の従業員から要望があったから	育児や介護中以外の従業員から要望があったから	その他
全体	1,702	1,211	486	458	133	71	159
鉱業、採石業、砂利採取業	9	8	2	0	0	0	0
建設業	158	114	31	39	12	9	16
製造業	233	168	60	75	15	11	21
電気・ガス・熱供給・水道業	42	37	6	14	2	1	2
情報通信業	154	118	59	53	9	6	10
運輸業、郵便業	55	38	15	17	3	3	9
卸売業、小売業	235	156	64	69	24	12	28
金融業、保険業	113	92	33	29	6	4	8
不動産業、物品賃貸業	51	37	18	16	9	4	6
宿泊業、飲食サービス業	65	39	18	19	6	0	1
教育、学習支援業	71	41	25	13	5	0	14
医療、福祉	111	66	40	11	14	7	9
その他サービス業	279	214	74	65	15	6	17
その他	126	83	41	38	13	8	18

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。
 (MA)問17. テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。

回答数	全体	社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる	クラウド型のファイル共有システムを利用している	内線・外線一体型の電話を利用している	社外から、業務用メールを利用できる	共有スケジュールの推奨している	コミュニケーションを促進するため、チャットツール(Teams, Slack等)等を利用している	各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる	電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている	オンライン会議を利用している	ペーパーレス化、決裁の電子化を推進している
全体	2,660	1,956	1,340	518	2,021	1,238	1,613	763	1,348	1,814	1,274
鉱業、採石業、砂利採取業	12	6	6	2	6	3	5	0	2	5	3
建設業	262	196	139	49	204	119	158	74	138	167	125
製造業	318	267	166	92	252	163	213	99	185	241	182
電気・ガス・熱供給・水道業	66	55	36	13	55	33	45	23	35	52	40
情報通信業	174	134	114	42	146	103	149	78	113	154	118
運輸業、郵便業	96	76	45	13	70	37	53	25	38	57	38
卸売業、小売業	342	278	171	70	272	157	226	97	192	251	170
金融業、保険業	178	139	81	37	131	95	98	53	90	122	92
不動産業、物品賃貸業	82	66	51	24	68	51	55	31	57	62	42
宿泊業、飲食サービス業	133	77	64	14	89	48	53	27	51	67	42
教育、学習支援業	183	117	86	16	152	70	118	42	88	128	86
医療、福祉	207	95	79	14	110	49	72	28	51	90	43
その他サービス業	422	318	213	91	324	219	256	121	213	289	207
その他	185	132	89	41	142	91	112	65	95	129	86

回答数	全体	テレワークで実践できる業務の棚卸し・切り出しを行っている	経営層、管理職等がテレワークの必要性を十分理解するよう、取組を行っている	テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている	テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している	健康管理のための措置を講じている	その他	特にない
全体	2,660	454	435	71	122	337	38	99
鉱業、採石業、砂利採取業	12	1	1	0	0	0	0	1
建設業	262	36	38	4	10	30	2	8
製造業	318	62	53	13	15	44	4	6
電気・ガス・熱供給・水道業	66	9	10	0	3	9	0	2
情報通信業	174	43	43	7	14	42	4	1
運輸業、郵便業	96	17	9	2	1	11	0	5
卸売業、小売業	342	65	60	11	8	30	5	10
金融業、保険業	178	34	34	2	14	23	4	3
不動産業、物品賃貸業	82	15	17	3	5	12	2	1
宿泊業、飲食サービス業	133	9	8	0	2	8	1	10
教育、学習支援業	183	24	19	1	2	16	2	7
医療、福祉	207	26	18	5	13	16	4	26
その他サービス業	422	80	93	18	26	58	1	12
その他	185	33	32	5	9	38	9	7

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問18. テレワークをする従業員に、どのような通信状況にあることを求めていますか。

回答数	全体	PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている	原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PCや携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している	業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない(従業員が受信しない状態にすることも許容している)	その他
全体	2,653	1,778	272	503	100
鉱業、採石業、砂利採取業	12	11	0	1	0
建設業	260	191	23	36	10
製造業	314	224	32	48	10
電気・ガス・熱供給・水道業	66	50	4	11	1
情報通信業	176	122	26	27	1
運輸業、郵便業	95	59	7	22	7
卸売業、小売業	345	246	43	50	6
金融業、保険業	177	134	15	22	6
不動産業、物品賃貸業	82	62	5	12	3
宿泊業、飲食サービス業	130	56	20	45	9
教育、学習支援業	181	98	14	54	15
医療、福祉	204	103	28	60	13
その他サービス業	424	292	36	81	15
その他	187	130	19	34	4

問18で「1. PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」を選んだ企業にうかがいます。
 (SA)問19. テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。

回答数	全体	会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示を出すことはよくある	会社から指示があった場合には速やかに確認、対応しているが、通常、指示はほとんどしない	会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている	その他	会社から指示を出すことはない
全体	1,800	626	555	579	23	17
鉱業、採石業、砂利採取業	11	7	2	1	1	0
建設業	193	67	55	67	3	1
製造業	227	88	60	75	3	1
電気・ガス・熱供給・水道業	51	18	13	20	0	0
情報通信業	122	61	26	33	1	1
運輸業、郵便業	60	24	15	20	1	0
卸売業、小売業	248	84	84	75	2	3
金融業、保険業	135	41	51	40	3	0
不動産業、物品賃貸業	63	30	17	15	0	1
宿泊業、飲食サービス業	56	18	21	14	0	3
教育、学習支援業	102	26	39	33	2	2
医療、福祉	109	31	49	27	1	1
その他サービス業	294	97	84	106	4	3
その他	129	34	39	53	2	1

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(MA)問20. テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置(メンタルヘルス対策を含む)について、どのような取組を行っていますか。

回答数	全体	テレワークを行う従業員に対し、特別に面接指導や相談の対応等を行っている	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	運動の減少に対する対策を行っている	作業環境(通信機器、机・椅子、明るさ等)を整える支援を行っている	その他	特にっていない(オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている)
全体	2,665	98	598	68	209	48	1,894
鉱業、採石業、砂利採取業	12	1	2	2	0	0	7
建設業	259	10	53	1	24	4	183
製造業	316	11	87	11	23	1	218
電気・ガス・熱供給・水道業	67	5	13	2	7	2	47
情報通信業	175	10	75	19	30	4	84
運輸業、郵便業	96	6	19	1	6	1	68
卸売業、小売業	348	11	65	6	20	10	261
金融業、保険業	178	6	50	6	14	2	119
不動産業、物品賃貸業	82	3	19	1	10	0	57
宿泊業、飲食サービス業	131	2	20	0	9	1	104
教育、学習支援業	182	1	18	0	5	3	158
医療、福祉	209	14	37	1	9	5	158
その他サービス業	423	12	91	11	30	8	306
その他	187	6	49	7	22	7	124

テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。

(SA)問21. オフィスのみで勤務する従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価(成果を重視する程度)に違いを股けていますか。

回答数	全体	オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価(成果を重視する程度)に違いはない	テレワークを行う従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	オフィスで勤務する従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている	その他	人事評価において、成果を重視する仕組みはない	全員テレワーク勤務であるため、該当しない
全体	2,667	2,198	13	18	67	332	39
鉱業、採石業、砂利採取業	12	11	0	1	0	0	0
建設業	259	206	3	0	6	42	2
製造業	317	281	1	2	6	25	2
電気・ガス・熱供給・水道業	68	59	0	0	2	5	2
情報通信業	174	157	2	0	2	9	4
運輸業、郵便業	96	79	0	1	2	14	0
卸売業、小売業	348	296	1	4	9	34	4
金融業、保険業	178	154	0	0	4	13	7
不動産業、物品賃貸業	82	66	1	1	3	9	2
宿泊業、飲食サービス業	131	104	1	5	3	18	0
教育、学習支援業	182	145	0	0	7	29	1
医療、福祉	209	142	0	2	10	52	3
その他サービス業	424	348	4	2	9	52	9
その他	187	150	0	0	4	30	3

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問22. 在宅勤務を行う従業員に対して、会社が費用負担、または貸与しているものをお答えください。
 オフィス勤務時と在宅勤務時で兼用するものも含めて回答してください。

回答数	全体	インターネット 通信回線の 使用料	電話料金	水道光熱費	インターネット 接続のための 通信機器 (Wi-Fi・無線 LANルーター 等)	パソコン	パソコンの周 辺機器(モニ ター、マウ ス、キーボ ード等)	スマートフォ ン・携帯電話	タブレット端 末	ファックス	事務用品(文 具、ファイル 等)
全体	2,553	261	267	60	535	2,003	1,374	1,343	319	12	271
鉱業、採石業、砂利採取業	12	1	0	0	0	9	3	2	1	0	1
建設業	244	30	42	6	68	201	153	163	67	4	40
製造業	306	23	34	10	79	254	166	186	27	0	27
電気・ガス・熱供給・水道業	66	12	8	1	20	54	43	46	10	0	10
情報通信業	174	13	11	5	33	137	97	79	11	1	15
運輸業、郵便業	89	10	9	1	22	70	57	54	16	1	12
卸売業、小売業	330	40	45	9	91	278	204	239	30	3	39
金融業、保険業	172	29	26	4	37	144	112	96	34	0	17
不動産業、物品賃貸業	78	14	8	1	14	69	49	54	15	0	10
宿泊業、飲食サービス業	118	15	10	1	19	93	41	46	11	1	7
教育、学習支援業	178	6	4	5	14	109	67	19	11	0	13
医療、福祉	196	13	12	1	24	126	82	61	24	0	16
その他サービス業	408	36	43	13	88	316	206	210	45	2	48
その他	182	19	15	3	26	143	94	88	17	0	16

回答数	全体	机やいす、 キャビネット	一定額の手 当てを支給し ている	その他	貸与、または 費用負担して いるものはな い
全体	2,553	19	344	69	251
鉱業、採石業、砂利採取業	12	0	0	0	3
建設業	244	4	20	7	16
製造業	306	1	53	9	22
電気・ガス・熱供給・水道業	66	0	5	2	4
情報通信業	174	3	61	7	9
運輸業、郵便業	89	1	2	0	13
卸売業、小売業	330	2	45	12	14
金融業、保険業	172	0	22	5	9
不動産業、物品賃貸業	78	0	8	0	6
宿泊業、飲食サービス業	118	1	8	3	15
教育、学習支援業	178	0	12	4	54
医療、福祉	196	2	10	6	38
その他サービス業	408	4	67	7	30
その他	182	1	31	7	18

在宅勤務を導入・実施している企業(問5の【A】在宅勤務で「1」または「2」を選んでいる場合)にうかがいます。
 (MA)問23. 在宅勤務を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境(明るさ、室温・湿度、机、椅子等)について、確認していますか。

回答数	全体	作業内容に 応じた部屋の 広さ	空調設備(室 温をおおむね 18~28℃に 保てる冷暖 房、換気する ための窓又 は設備が設 置されている か)	作業内容に 応じた机と椅 子(座面や作 業面の高さや 作業スペース は適当か)	作業内容に 応じた机上の 明るさ(文字 や図面を読 むのに十分 な明るさか、 直射日光が 差し込むこ とはないか)	作業内容に 応じた情報機 器の種類と機 能	いずれも確認 していない
全体	2,549	127	133	157	126	347	2,069
鉱業、採石業、砂利採取業	12	1	0	0	0	4	7
建設業	244	18	16	17	16	43	186
製造業	305	15	20	24	20	42	248
電気・ガス・熱供給・水道業	65	4	7	7	6	7	54
情報通信業	174	9	10	16	9	37	123
運輸業、郵便業	89	5	6	7	3	12	71
卸売業、小売業	329	10	15	21	14	36	274
金融業、保険業	171	12	11	14	11	27	131
不動産業、物品賃貸業	78	2	1	2	2	8	66
宿泊業、飲食サービス業	117	10	10	8	8	14	94
教育、学習支援業	178	7	9	7	8	20	154
医療、福祉	197	9	4	4	3	16	174
その他サービス業	408	18	15	18	15	59	337
その他	182	7	9	12	11	22	150

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問24. テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会(またはその予定)はありますか。

回答数	全体	既存の労使 委員会などの 常設の協議 体で、労使で 話し合ってい る(話し合う 予定がある)	既存の労使 委員会などの 常設の協議 体はあるが、 労使で話し 合っていない (話し合う予 定がない)	既存の労使 委員会などの 常設の協議 体はないが、 労使で話し 合う機会を設 けている(話し 合う予定があ る)	既存の労使 委員会などの 常設の協議 体はなく、労 使で話し合う 機会も別に設 けていない (話し合う予 定がない)
全体	2,665	421	425	457	1,362
鉱業、採石業、砂利採取業	12	3	1	4	4
建設業	261	50	36	52	123
製造業	315	101	72	35	107
電気・ガス・熱供給・水道業	68	11	12	12	33
情報通信業	175	25	33	37	80
運輸業、郵便業	96	20	26	11	39
卸売業、小売業	348	48	56	67	177
金融業、保険業	179	18	26	33	102
不動産業、物品賃貸業	82	6	7	17	52
宿泊業、飲食サービス業	127	12	14	10	91
教育、学習支援業	183	15	49	28	91
医療、福祉	209	15	29	34	131
その他サービス業	422	67	35	86	234
その他	188	30	29	31	98

問25. (1)テレワークを導入・実施した目的と、(2)実際に生じた効果をそれぞれお答えください。
 (MA)問25項目1. (1)導入・実施した当初の目的(いくつでも)

回答数	全体	定常的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	従業員の自己管理能力の向上	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	従業員の通勤負担の軽減	仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	治療と仕事を両立させる従業員への対応	高齢の従業員への対応・離職防止	障がいのある従業員への対応・離職防止	人件費(残業手当、通勤手当等)の削減
全体	2,653	884	404	336	852	1,062	1,416	730	129	210	186
鉱業、採石業、砂利採取業	12	7	2	1	3	5	4	2	2	0	0
建設業	260	70	25	25	70	102	134	83	14	39	16
製造業	315	114	63	53	105	142	187	106	20	22	27
電気・ガス・熱供給・水道業	67	26	13	13	24	32	36	17	0	6	5
情報通信業	175	56	27	23	68	83	108	48	7	18	17
運輸業、郵便業	95	23	8	7	28	28	47	22	4	6	8
卸売業、小売業	341	128	55	44	103	133	185	106	12	23	24
金融業、保険業	178	69	29	26	64	73	93	60	10	10	7
不動産業、物品賃貸業	82	26	10	9	30	34	49	16	2	4	1
宿泊業、飲食サービス業	129	46	19	15	34	47	66	29	4	11	15
教育、学習支援業	183	49	34	12	49	60	95	41	5	15	5
医療、福祉	207	68	27	25	52	71	88	34	11	15	10
その他サービス業	424	130	60	52	148	169	224	108	22	34	32
その他	185	72	32	31	74	83	100	58	16	7	19

回答数	全体	オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	紙や印刷コストの削減	優秀な人材の確保・定着	自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	遠隔地に居住する従業員の採用・確保	その他	特に目的(効果)はない
全体	2,653	147	213	463	1,283	228	103	141
鉱業、採石業、砂利採取業	12	1	3	1	4	0	0	1
建設業	260	10	18	32	114	17	4	20
製造業	315	15	26	77	150	39	12	10
電気・ガス・熱供給・水道業	67	2	5	12	35	5	5	1
情報通信業	175	14	11	41	95	27	10	1
運輸業、郵便業	95	7	8	14	43	5	4	7
卸売業、小売業	341	22	43	47	159	27	10	25
金融業、保険業	178	7	20	35	104	10	3	7
不動産業、物品賃貸業	82	2	2	14	39	2	4	4
宿泊業、飲食サービス業	129	9	12	19	30	14	8	16
教育、学習支援業	183	3	6	24	100	8	6	14
医療、福祉	207	4	11	34	87	13	10	12
その他サービス業	424	29	31	76	220	40	14	18
その他	185	22	17	37	103	21	13	5

(MA)問25項目2. (2)実際に生じた効果(いくつでも)

回答数	全体	定常的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	従業員の自己管理能力の向上	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	従業員の通勤負担の軽減	仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	治療と仕事を両立させる従業員への対応	高齢の従業員への対応・離職防止	障がいのある従業員への対応・離職防止	人件費(残業手当、通勤手当等)の削減
全体	2,617	736	311	283	892	1,298	1,478	813	137	234	229
鉱業、採石業、砂利採取業	12	5	2	1	2	6	4	1	2	0	0
建設業	258	56	19	26	83	130	144	90	13	36	19
製造業	308	88	43	36	110	165	193	117	20	24	27
電気・ガス・熱供給・水道業	67	19	12	9	25	39	39	22	2	6	5
情報通信業	175	53	25	21	74	117	130	67	13	31	33
運輸業、郵便業	93	20	6	8	30	36	47	20	5	7	2
卸売業、小売業	340	118	44	33	111	157	189	115	11	22	31
金融業、保険業	175	54	22	27	67	88	91	66	8	8	9
不動産業、物品賃貸業	82	21	5	9	30	39	50	19	3	5	3
宿泊業、飲食サービス業	126	36	9	9	33	51	63	24	1	6	14
教育、学習支援業	180	45	31	9	47	69	103	46	5	19	12
医療、福祉	202	53	24	19	49	74	82	31	9	11	14
その他サービス業	416	112	42	47	152	226	235	130	30	46	38
その他	183	56	27	29	79	101	108	65	15	13	22

回答数	全体	オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	紙や印刷コストの削減	優秀な人材の確保・定着	自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	遠隔地に居住する従業員の採用・確保	その他	特に目的(効果)はない
全体	2,617	164	271	430	1,150	240	71	193
鉱業、採石業、砂利採取業	12	1	4	1	5	0	0	2
建設業	258	11	26	34	108	16	4	23
製造業	308	17	30	66	130	31	8	12
電気・ガス・熱供給・水道業	67	0	7	11	33	4	3	3
情報通信業	175	23	26	44	93	34	2	6
運輸業、郵便業	93	5	6	12	40	5	2	9
卸売業、小売業	340	22	45	48	145	27	6	25
金融業、保険業	175	11	23	31	90	14	3	15
不動産業、物品賃貸業	82	2	4	12	35	5	4	6
宿泊業、飲食サービス業	126	9	11	14	23	9	6	20
教育、学習支援業	180	7	11	22	85	16	7	15
医療、福祉	202	3	7	29	71	11	11	17
その他サービス業	416	34	46	71	201	45	9	28
その他	183	19	25	35	91	23	6	12

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
 (MA)問26. テレワークを導入・実施する上での課題について教えてください。

回答数	全体	テレワークの 利用が進まない	テレワークで できる業務が 限られている	オフィスで勤 務する従業 員へのしわ寄 せが生じてい る	従業員同士 の間でコミュ ニケーション が取りづらい	テレワークを 行うことがで きない従業員 との間で不公 平感がある	テレワークを 行う従業員の 勤怠管理や 座席・勤務状 況の確認が 難しい	テレワークを 行う従業員の 時間当たりの 生産性が低 下している	テレワークを 行う従業員の 評価・育成が 難しい	業務の進捗 確認が難しい	取引先の理 解が得られな い
全体	2,695	166	1,587	551	911	1,029	520	136	364	558	57
鉱業、採石業、砂利採取業	12	2	7	2	4	2	2	0	2	1	0
建設業	264	19	172	60	93	115	58	15	52	70	8
製造業	318	17	189	73	122	171	67	22	47	91	8
電気・ガス・熱供給・水道業	67	7	44	11	27	23	17	3	11	17	1
情報通信業	176	3	46	36	103	55	26	16	34	31	6
運輸業、郵便業	99	14	66	20	26	43	21	3	18	16	1
卸売業、小売業	351	22	208	95	140	151	79	18	52	77	7
金融業、保険業	182	13	96	31	52	64	33	7	24	43	6
不動産業、物品賃貸業	83	3	42	22	28	37	18	4	8	14	2
宿泊業、飲食サービス業	133	10	97	9	27	30	19	1	15	16	0
教育、学習支援業	186	14	132	52	53	83	40	5	16	40	2
医療、福祉	211	7	151	29	35	46	26	7	12	21	2
その他サービス業	426	28	241	76	148	146	80	30	53	86	10
その他	187	7	96	35	53	63	34	5	20	35	4

回答数	全体	テレワークの ための情報 通信機器等 の導入による 費用負担が 大きい	情報セキュリ ティの確保が 難しい	紙の書類・資 料が電子化さ れていない	従業員の健 康管理(メン タルヘルスを 含む)が難し い	労働災害の 認定基準が 分かりづらい	その他	特に課題は 感じていない
全体	2,695	158	452	361	202	188	52	310
鉱業、採石業、砂利採取業	12	0	0	1	0	0	1	1
建設業	264	14	40	39	17	20	3	26
製造業	318	10	53	44	29	30	7	28
電気・ガス・熱供給・水道業	67	3	11	10	2	4	0	8
情報通信業	176	7	30	7	44	16	3	24
運輸業、郵便業	99	4	8	11	4	5	1	11
卸売業、小売業	351	20	51	56	20	19	4	36
金融業、保険業	182	23	35	30	9	9	1	32
不動産業、物品賃貸業	83	6	12	9	6	7	1	12
宿泊業、飲食サービス業	133	5	24	9	9	9	3	17
教育、学習支援業	186	10	40	41	5	13	8	16
医療、福祉	211	11	38	17	5	13	3	24
その他サービス業	426	28	84	56	33	34	9	46
その他	187	17	26	31	19	9	8	29

問26で「2 テレワークでできる業務が限られている」と回答した企業にうかがいます。
 (MA)問27. 現在テレワークできないと考える業務について、どのようなことがあれば可能になると思いますか。

回答数	全体	同業他社など のテレワーク 導入事例	当該業務の 遂行方法など の見直し	情報通信技 術等の発展	法律等による 規制の緩和	その他	テレワークを する余地は 考えられない
全体	1,764	366	510	310	136	164	765
鉱業、採石業、砂利採取業	8	4	1	2	1	0	3
建設業	194	47	68	38	16	17	69
製造業	203	45	46	24	11	21	101
電気・ガス・熱供給・水道業	45	8	16	11	5	4	16
情報通信業	47	8	21	15	8	5	10
運輸業、郵便業	75	16	8	9	2	7	45
卸売業、小売業	226	44	67	33	19	27	95
金融業、保険業	103	31	46	33	16	8	20
不動産業、物品賃貸業	44	12	21	10	5	5	11
宿泊業、飲食サービス業	118	23	26	11	4	7	68
教育、学習支援業	143	27	47	28	6	8	67
医療、福祉	186	29	24	21	14	15	116
その他サービス業	269	52	87	56	22	24	108
その他	103	20	32	19	7	16	36

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。
 (SA)問28. 貴社では、2025年7月時点において、従業員のおおよそ何割がテレワークを実施していますか。
 月に1日でもテレワークを行ってれば、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。

回答数	全体	1割以下	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	6割程度	7割程度	8割程度	9割以上	わからない
全体	2,692	1,627	271	143	57	101	50	63	76	161	143
鉱業、採石業、砂利採取業	13	6	1	0	0	1	2	0	0	2	1
建設業	263	183	35	13	1	8	2	1	5	2	13
製造業	318	196	41	23	9	13	7	1	5	9	14
電気・ガス・熱供給・水道業	68	40	7	3	2	3	0	1	0	7	5
情報通信業	176	35	21	9	5	18	9	20	18	34	7
運輸業、郵便業	98	71	8	4	1	3	0	1	1	1	8
卸売業、小売業	350	214	47	21	5	16	9	8	7	11	12
金融業、保険業	179	95	16	10	8	8	2	6	8	20	6
不動産業、物品賃貸業	83	37	5	8	4	5	5	1	4	9	5
宿泊業、飲食サービス業	134	113	5	8	1	1	0	1	0	5	5
教育、学習支援業	184	129	13	8	3	4	0	1	5	20	20
医療、福祉	216	181	8	3	2	1	1	0	1	5	14
その他サービス業	423	246	47	19	12	11	5	18	17	31	17
その他	187	81	17	14	4	9	7	6	8	25	16

テレワークをしているすべての企業にうかがいます。

(SA)問29. 今後、貴社ではテレワークをどのようにしていきたいとお考えですか。

回答数	全体	今後は、テレワークの利用を拡大したい	今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい	自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい	今後は、テレワークの利用を縮小したい	わからない、検討中である
全体	2,725	264	1,404	446	95	516
鉱業、採石業、砂利採取業	13	2	5	1	2	3
建設業	271	30	133	52	9	47
製造業	321	33	167	58	9	54
電気・ガス・熱供給・水道業	68	7	36	10	3	12
情報通信業	176	11	134	11	11	9
運輸業、郵便業	101	4	44	18	3	32
卸売業、小売業	357	31	177	59	14	76
金融業、保険業	180	23	89	34	7	27
不動産業、物品賃貸業	84	9	47	13	2	13
宿泊業、飲食サービス業	135	13	52	11	7	52
教育、学習支援業	185	21	82	36	6	40
医療、福祉	218	19	84	56	5	54
その他サービス業	429	43	239	66	16	65
その他	187	18	115	21	1	32

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。

(SA)問30. 厚生労働省が公表している「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を知っていますか。

回答数	全体	知っている	知らなかった
全体	7,831	1,989	5,842
鉱業、採石業、砂利採取業	76	13	63
建設業	704	152	552
製造業	791	226	565
電気・ガス・熱供給・水道業	159	51	108
情報通信業	196	79	117
運輸業、郵便業	442	95	347
卸売業、小売業	885	219	666
金融業、保険業	408	125	283
不動産業、物品賃貸業	174	42	132
宿泊業、飲食サービス業	561	108	453
教育、学習支援業	565	191	374
医療、福祉	1,292	242	1,050
その他サービス業	1,090	306	784
その他	488	140	348

最後に、テレワーク全般について、お聞きします。テレワークの導入状況にかかわらずお答えください。

(MA)問31. テレワークに関して、行政に求める支援策をお答えください。

回答数	全体	テレワーク導入のための費用の助成	テレワークの導入に関する好事例の情報提供	テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備	テレワークに関する情報発信機能(ポータルサイト)の強化	仕事と育児・介護等との両立を含め、多様な働き方に対応するためのテレワークや各種制度導入への支援	テレワークを含む多様な働き方に関する普及啓発(社会における理解の促進)	その他	特に求める支援はない
全体	7,762	2,463	1,598	745	499	1,823	1,239	208	3,686
鉱業、採石業、砂利採取業	74	17	13	10	4	14	7	1	42
建設業	689	215	136	52	48	180	119	12	317
製造業	784	220	165	67	47	186	117	22	403
電気・ガス・熱供給・水道業	159	55	46	24	16	53	40	2	57
情報通信業	197	75	28	7	15	60	37	11	68
運輸業、郵便業	436	118	67	28	23	83	55	12	238
卸売業、小売業	880	293	180	80	50	216	167	17	398
金融業、保険業	410	169	125	60	47	120	98	6	117
不動産業、物品賃貸業	174	60	36	25	15	42	38	5	71
宿泊業、飲食サービス業	556	159	97	42	20	94	66	6	308
教育、学習支援業	561	178	132	53	38	146	83	17	270
医療、福祉	1,276	361	237	128	64	236	125	62	692
その他サービス業	1,081	378	224	112	79	256	202	24	492
その他	485	165	112	57	33	137	85	11	213

厚生労働省委託事業

令和7年度 テレワーク・ワンストップ・サポート事業
テレワークの労務管理等に関する総合実態調査

報告書

令和8年3月

一般社団法人日本テレワーク協会