

令和3年度
「鹿児島県内企業におけるテレワーク実態調査」
結果報告書

鹿児島県 雇用労政課



目 次

I	調査の概要	1
1.	調査目的	1
2.	実施概要	1
3.	本調査におけるテレワークの定義	1
4.	報告書上の留意点	1
II	企業アンケート調査結果.....	2
1.	企業の概要	2
2.	テレワークの導入状況・労務管理について.....	8
3.	テレワーク全般について	51
III	調査票	56

I 調査の概要

1. 調査目的

鹿児島県内企業のテレワーク実施状況について実態調査を行い、有効な取組を県内企業へ普及・啓発するとともに、有効な支援策について検討することを目的として実施したものです。

2. 実施概要

(1) 調査対象及び調査数

従業員 10 人以上の県内企業 7,196 社から抽出した 1,000 社

(2) 調査方法

調査票を郵送にて配布し、調査票返送又はオンラインによる回答を受付

(3) 調査時期

令和 3 年 12 月 2 日～令和 4 年 1 月 14 日

(4) 有効回答数及び有効回答率

509 件 (50.9%)

3. 本調査におけるテレワークの定義

本調査では、テレワークを「情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務」と定義し、①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務の 3 つに分けて調査しました。

① 在宅勤務	労働者の自宅で業務を行う形態
② 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
③ 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

4. 報告書上の留意点

- ・ 構成比は小数点第 2 位以下を四捨五入して表示しているため、合計が合わない場合があります。
- ・ 複数回答可の質問の構成比の合計は 100% を超えることがあります。
- ・ 設問文や選択肢等の表記において、原文より変更している場合があります。
- ・ 表、グラフ中の人数は正社員数です。

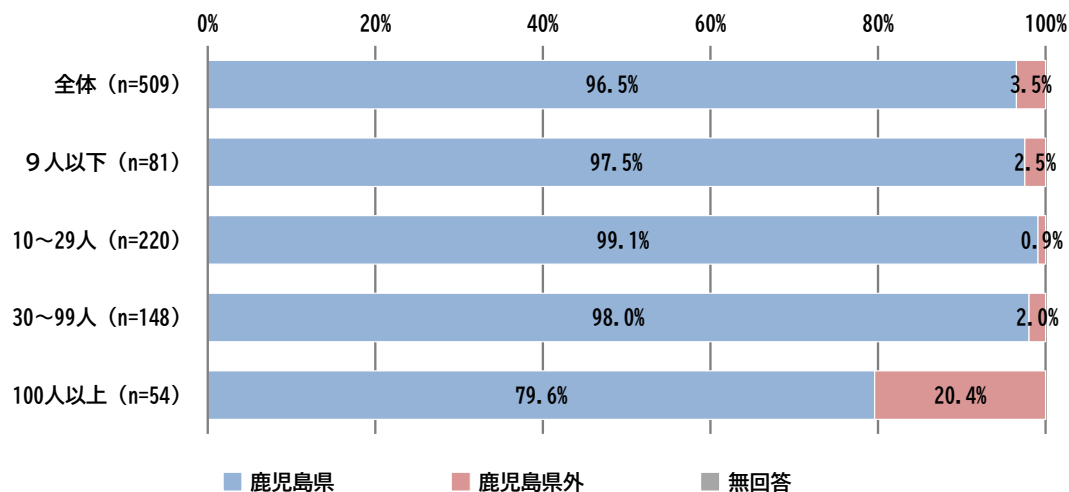
Ⅱ 企業アンケート調査結果

1. 企業の概要

問1 本社が所在する都道府県名をご記入ください。

全体では、「鹿児島県」が96.5%、「鹿児島県以外」が3.5%となっています。

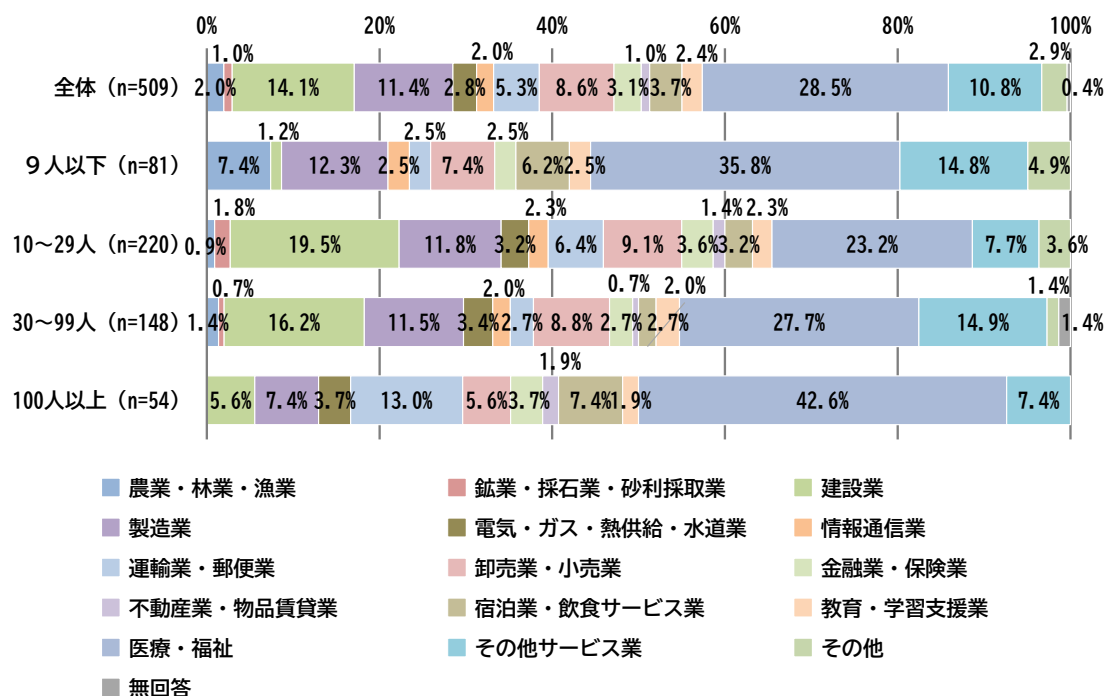
従業員規模別でみると、100人以上では「鹿児島県」が79.6%と最も高く、次いで「東京都」の14.8%の順となっています。



都道府県名	全体	9人以下	10～29人	30～99人	100人以上
鹿児島県	491件	79件	218件	145件	43件
	96.5%	97.5%	99.1%	98.0%	79.6%
鹿児島県外	18件	2件	2件	3件	11件
	3.5%	2.5%	0.9%	2.0%	20.4%
東京都	12件	0件	2件	2件	8件
	2.4%	0.0%	0.9%	1.4%	14.8%
愛知県	1件	0件	0件	1件	0件
	0.2%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%
大阪府	2件	0件	0件	0件	2件
	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%
福岡県	2件	1件	0件	0件	1件
	0.4%	1.2%	0.0%	0.0%	1.9%
熊本県	1件	1件	0件	0件	0件
	0.2%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%

問2 貴社の主な業種をお答えください。(単数回答)

全体では、「医療・福祉」が 28.5%と最も高く、次いで、「建設業」の 14.1%、「製造業」の 11.4%の順となっています。



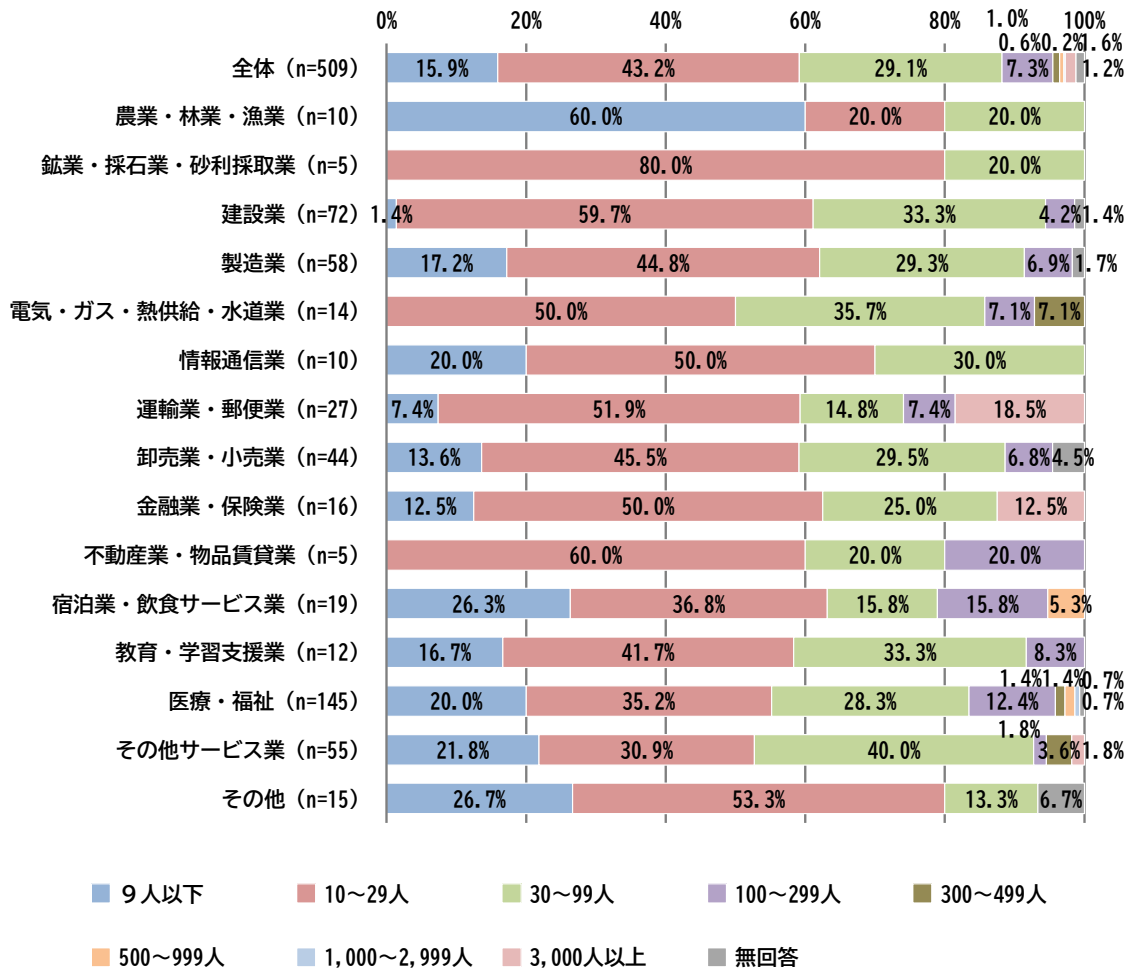
◆ その他の回答

- ・ 運送業
- ・ 協同組合 2件
- ・ 金融機関業務受託業
- ・ 建設サービス業
- ・ 公益法人
- ・ 政治団体
- ・ 設計
- ・ 総合リース業
- ・ 地質コンサルタント
- ・ 調剤薬局
- ・ 土地改良区
- ・ 廃棄処分
- ・ 物産館
- ・ 労働組合

問3 正社員の状況についてうかがいます。

(1) 正社員数（国内支社・支店を含めた単体の正社員数）（単数回答）

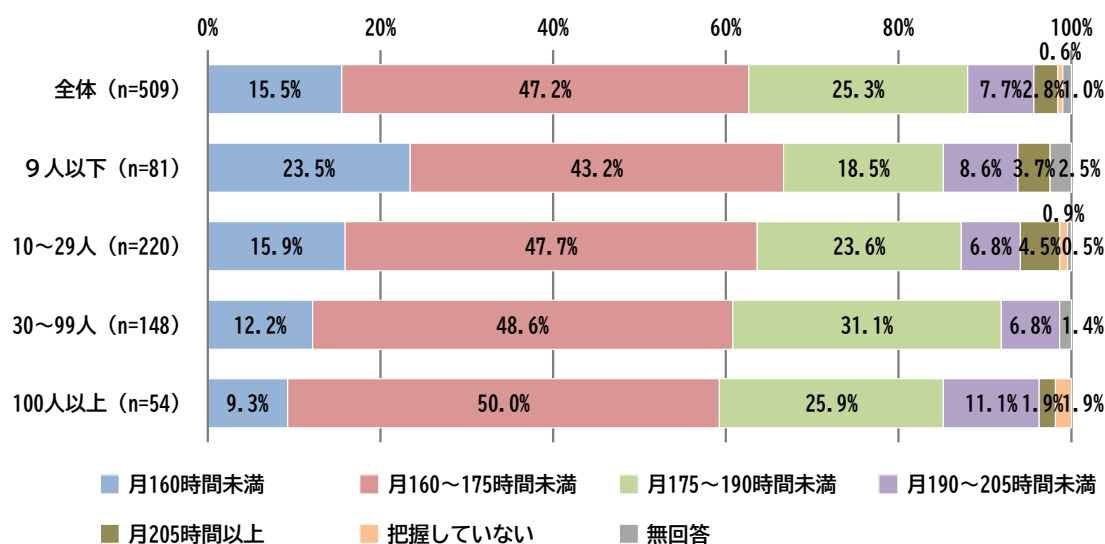
全体では、「10～29 人」が 43.2%と最も高く、次いで、「30～99 人」の 29.1%、「9 人以下」の 15.9%の順となっています。



(2) 正社員 1 人あたりの「1 か月あたりの実労働時間」(単数回答)

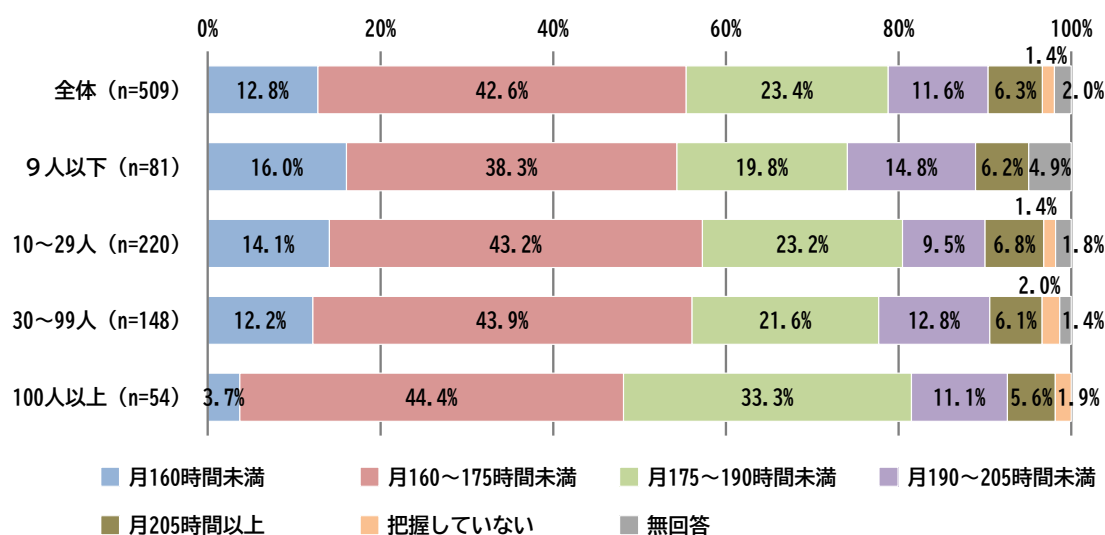
① 非管理職

「月 160～175 時間未満」が 47.2%と最も高く、次いで、「月 175～190 時間未満」の 25.3%、「月 160 時間未満」の 15.5%の順となっています。



② 管理職

「月 160～175 時間未満」が 42.6%と最も高く、次いで、「月 175～190 時間未満」の 23.4%、「月 160 時間未満」の 12.8%の順となっています。

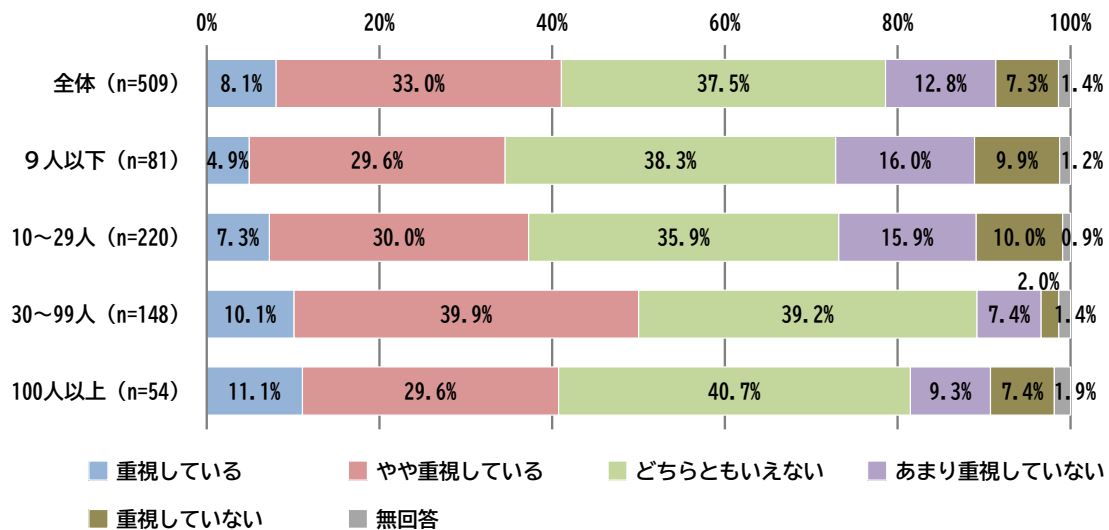


(3) 貴社では、次の①、②の導入について、どの程度重視していますか。(単数回答)

① 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入

全体では、「重視している」(8.1%)と「やや重視している」(33.0%)の合計が、4割を超えています。

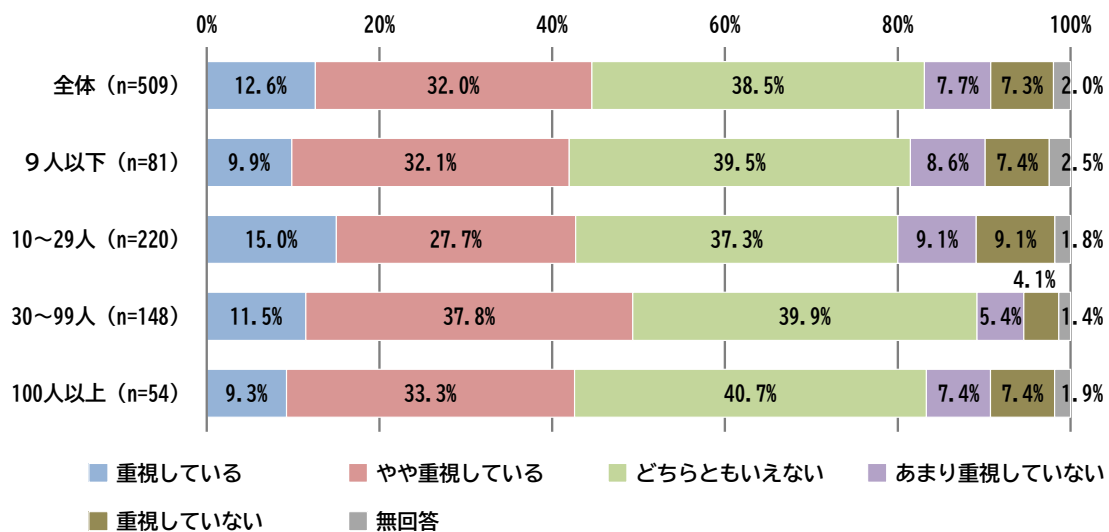
従業員規模別でみると、30～99人以下の「重視している」(10.1%)と「やや重視している」(39.9%)の合計が5割となっています。



② 時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入

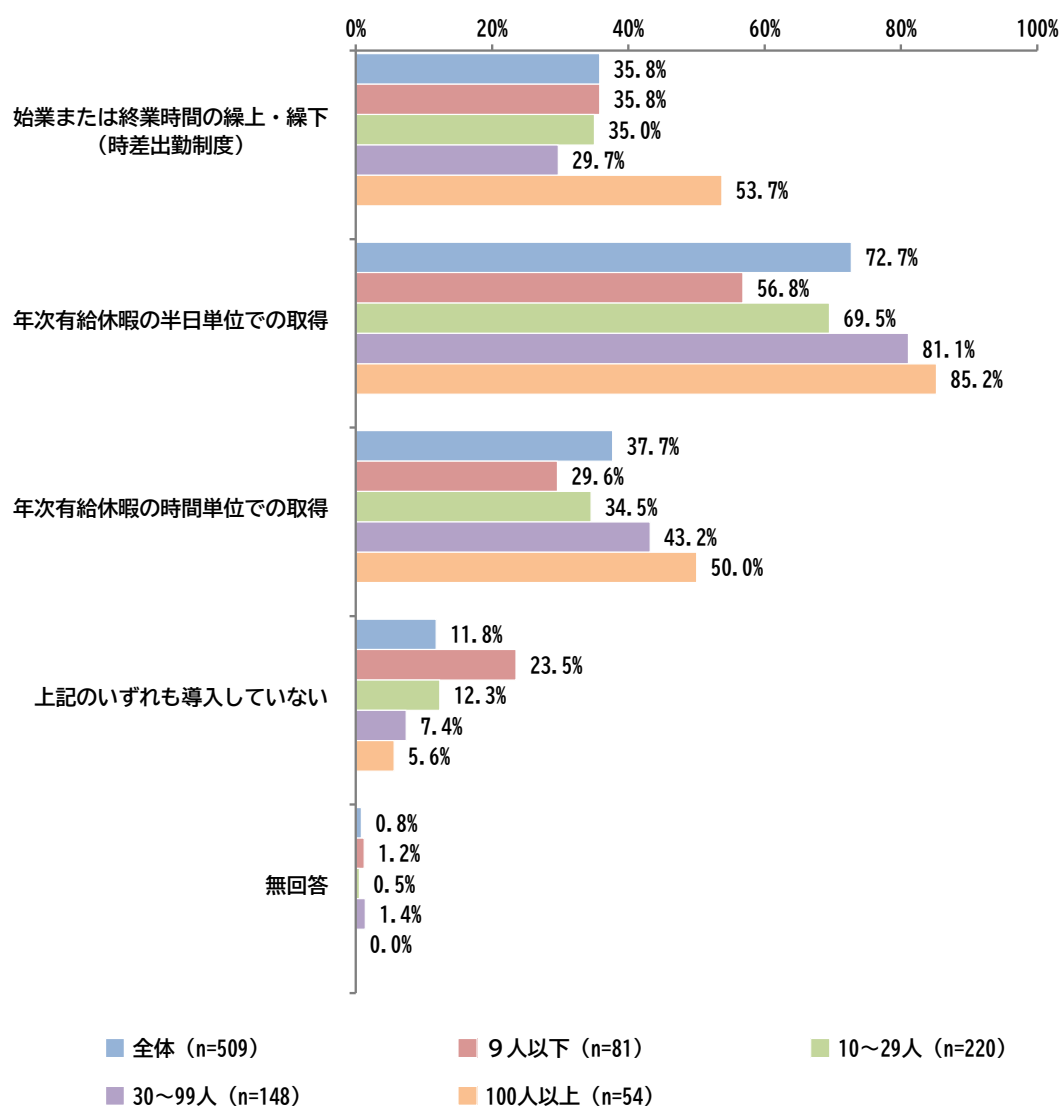
全体では、「重視している」(12.6%)と「やや重視している」(32.0%)の合計が、4割を超えています。

従業員規模別でみると、30～99人以下の「重視している」(11.5%)と「やや重視している」(37.8%)の合計が約5割となっています。



(4) 次のうち、貴社で導入している制度について、お答えください。なお、一部の職種や、部門の方のみに適用される場合も、「導入している」とお考えください。(複数回答)

全体では、「年次有給休暇の半日単位での取得」が 72.7%と最も高く、次いで、「年次有給休暇の時間単位での取得」の 37.7%、「始業または終業時間の繰上・繰下（時差出勤制度）」の 35.8%の順となっています。



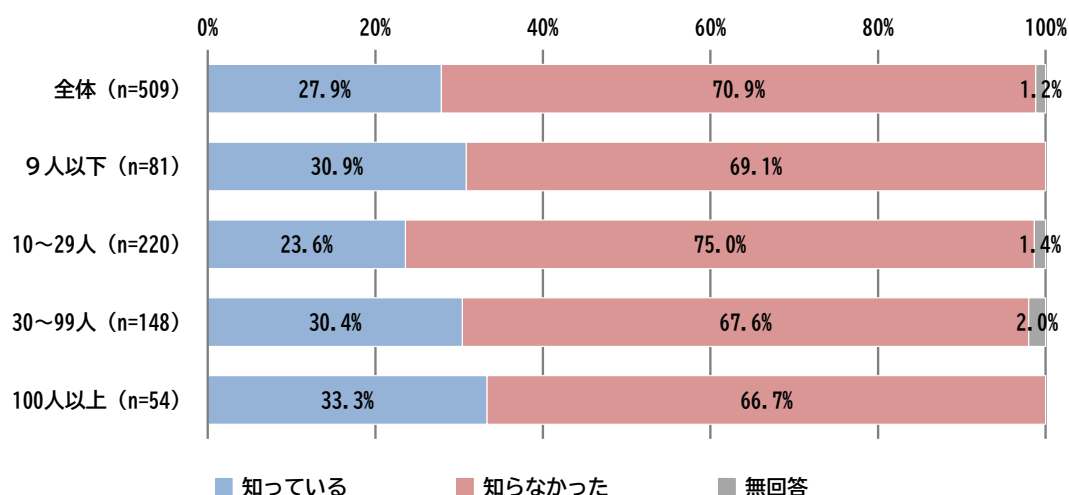
2. テレワークの導入状況・労務管理について

問4 厚生労働省が公表している「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を知っていますか。 (単数回答)

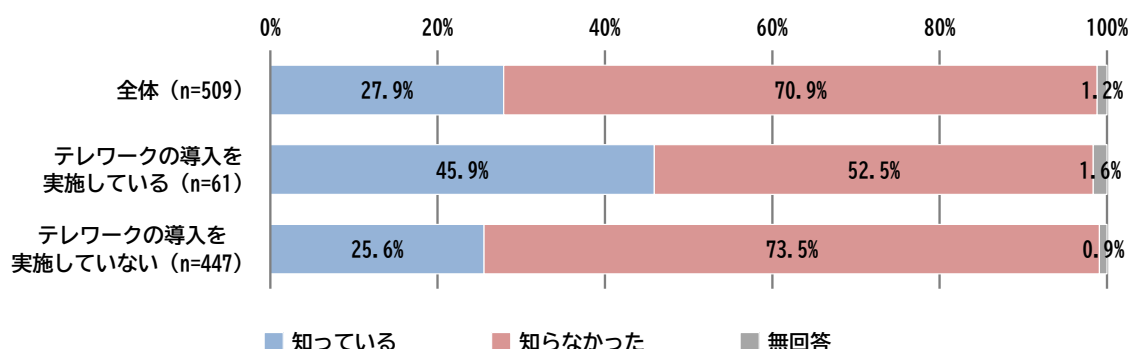
全体では、「知っている」が27.9%、「知らなかった」が70.9%となっています。

テレワークの導入・実施状況別にみると、実施していない企業と比べて実施している企業の知っている割合が高くなっています。

■ 従業員規模別



■ テレワークの導入・実施状況別

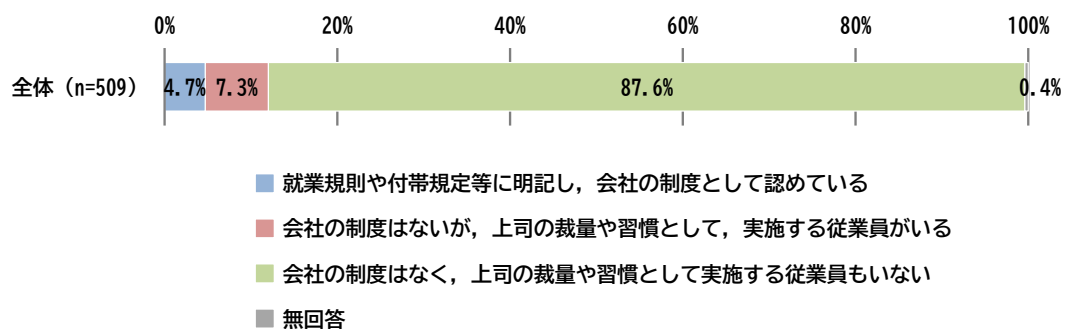


※「テレワークを導入・実施している」については設問5の在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務のいずれかにおいて「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている」または「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる」と回答した企業、「テレワークを導入実施していない」については同設問の在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務すべてにおいて「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」と回答した企業をいいます。

問5 令和3年11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。(単数回答)

◆ テレワーク全体（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）

「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4.7%、「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」が7.3%、「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」が87.6%となっており、テレワークを導入・実施している割合が12.0%となっています。



※本グラフは、①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務に関するそれぞれの回答を統合したものであり、「就業規則や付帯規則等に明記し、会社の制度として認めている」は、いずれかにおいてそのように回答があったもの、「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」は、いずれかにおいてそのように回答があったもの（ただし前述のものを除く）、「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」は、すべてにそのように回答したものとして集計しています。

なお、「就業規則や付帯規則等に明記し、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」のいずれかに回答した場合は、無回答部分を「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」として扱い、集計しています。

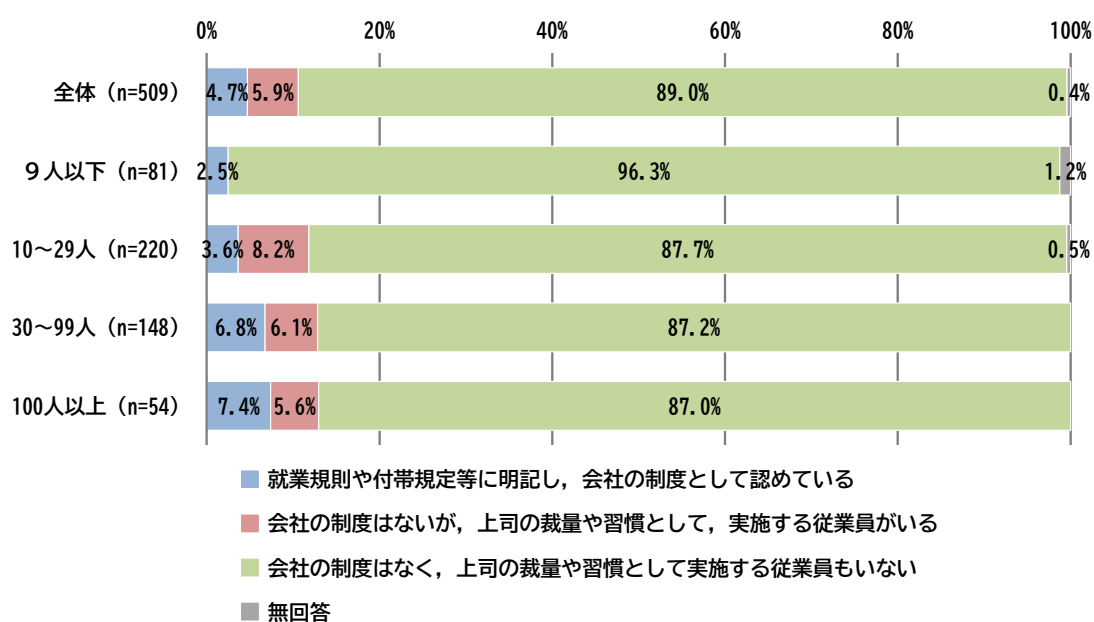
① 在宅勤務

全体では、「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4.7%、「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」が5.9%、「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」が89.0%となっており、10.6%が在宅勤務を導入・実施しています。

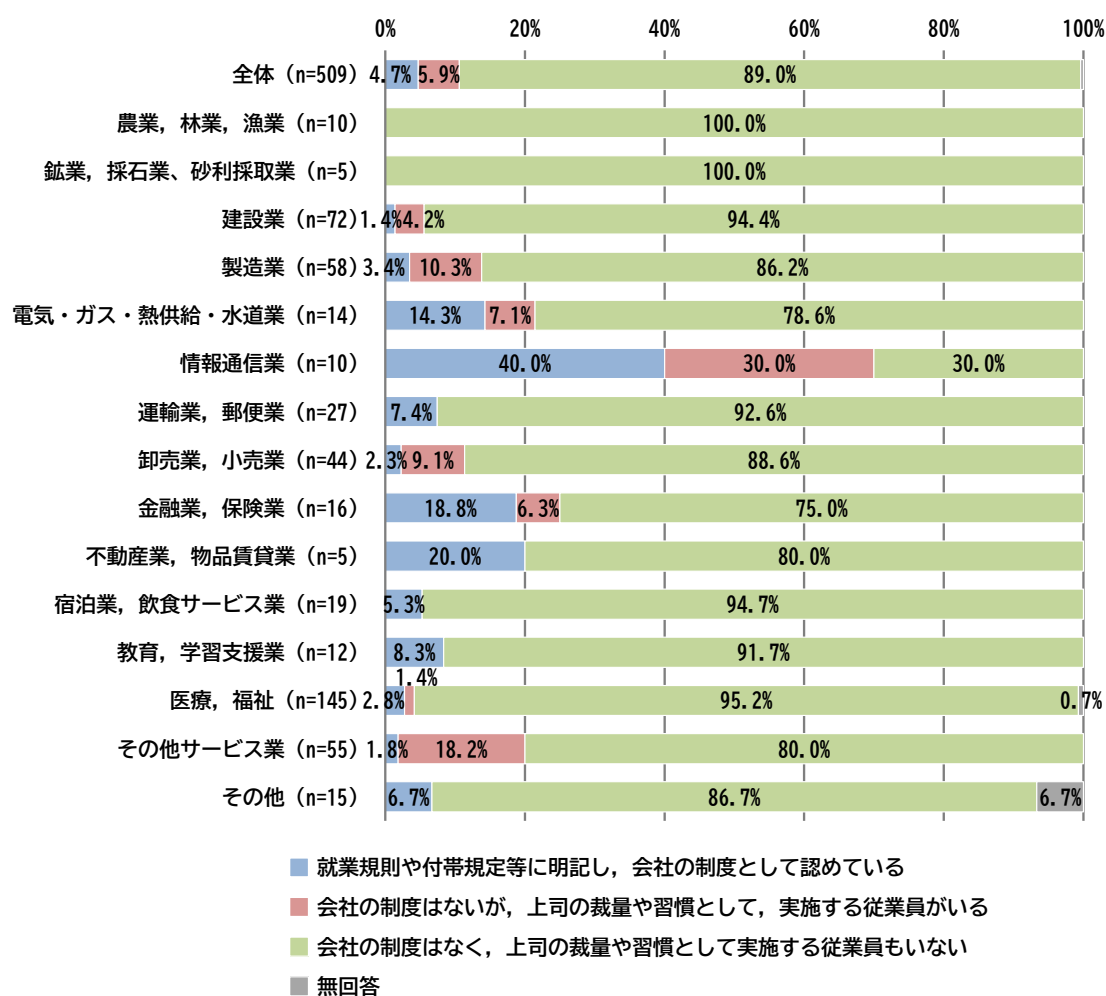
従業員規模別でみると、9人以下では在宅勤務を導入・実施している割合が2.5%にとどまっています。

業種別でみると、他の業種と比べて、情報通信業の在宅勤務を導入・実施している割合が高くなっています。

■ 従業員規模別



業種別



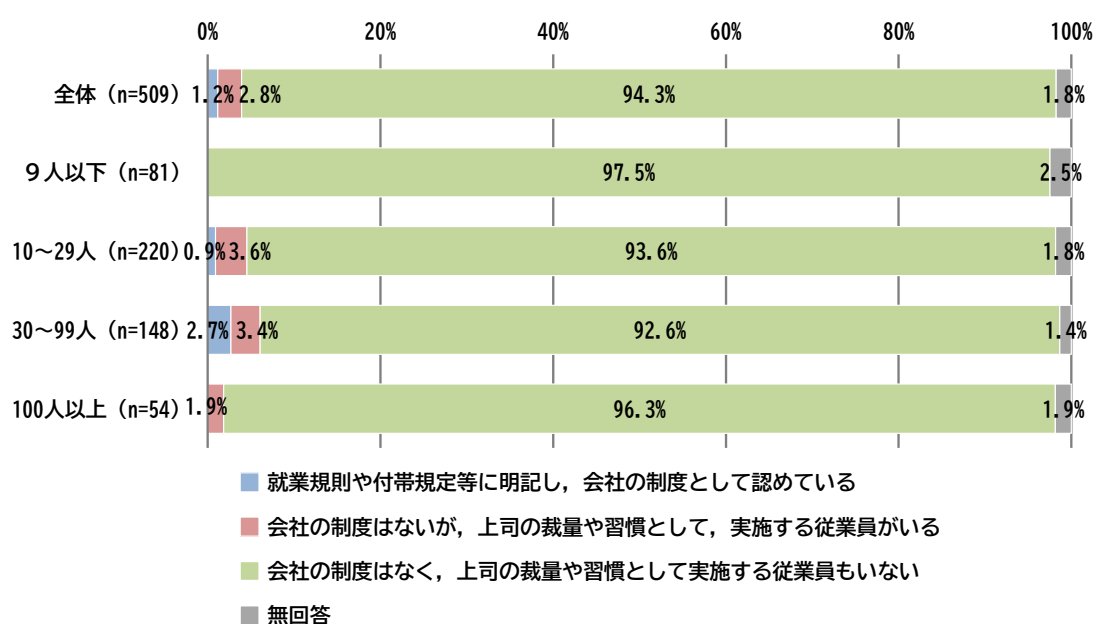
② サテライトオフィス勤務

全体でみると、「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」が 1.2%、「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」が 2.8%、「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」が 94.3%となっており、3.9%がサテライトオフィス勤務を導入・実施しています。

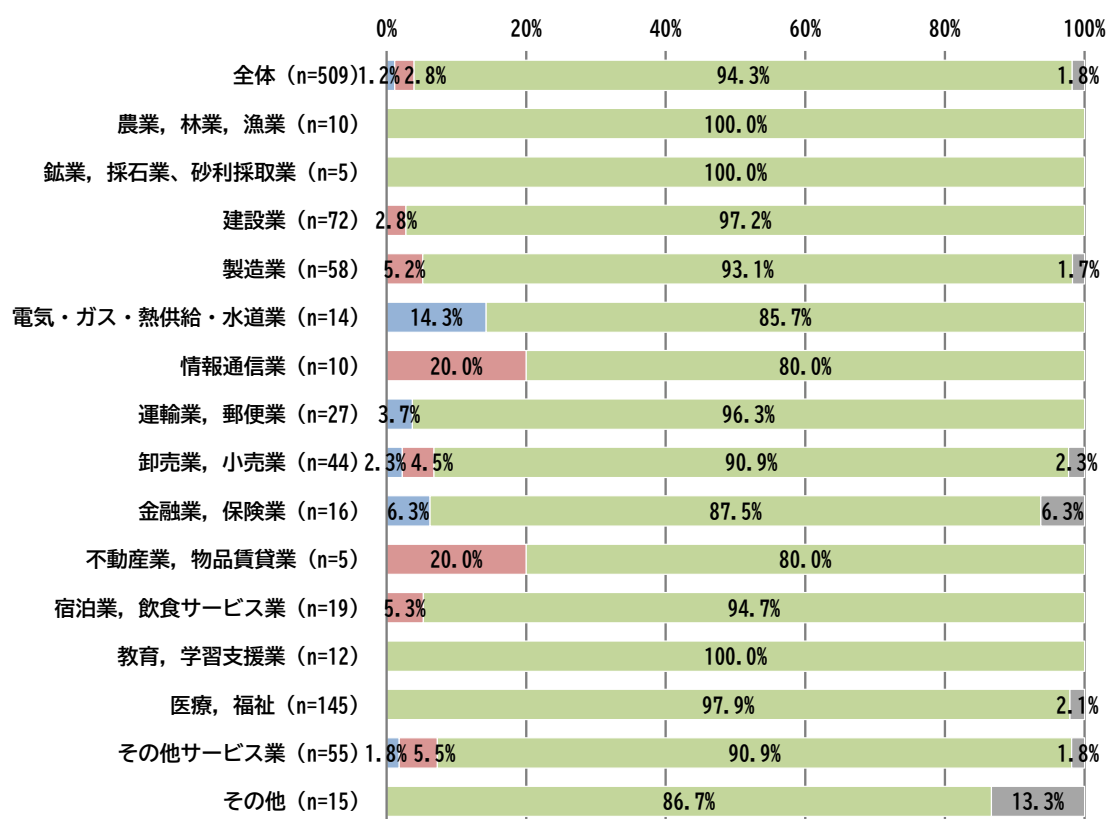
従業員規模別でみると、9人以下ではサテライトオフィス勤務を導入・実施している企業はありません。

業種別でみると、他の業種と比べて、情報通信業、不動産業・物品賃貸業の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っています。

■ 従業員規模別



業種別



- 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
- 無回答

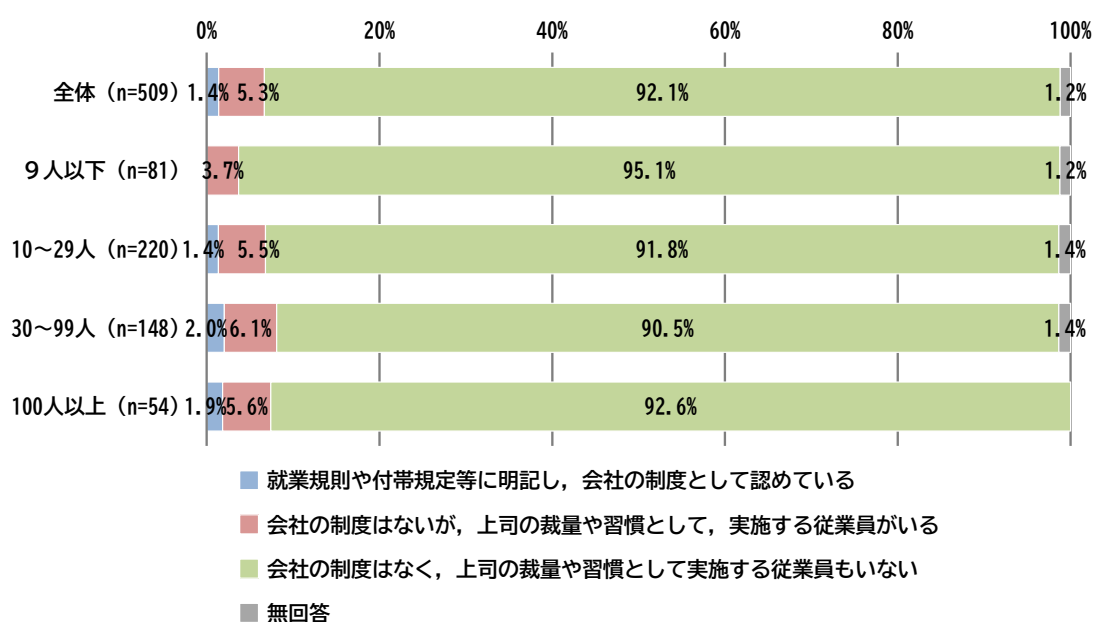
③ モバイル勤務

全体でみると、「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。」が1.4%、「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。」が5.3%、「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。」が92.1%となっており、6.7%がモバイル勤務を導入・実施しています。

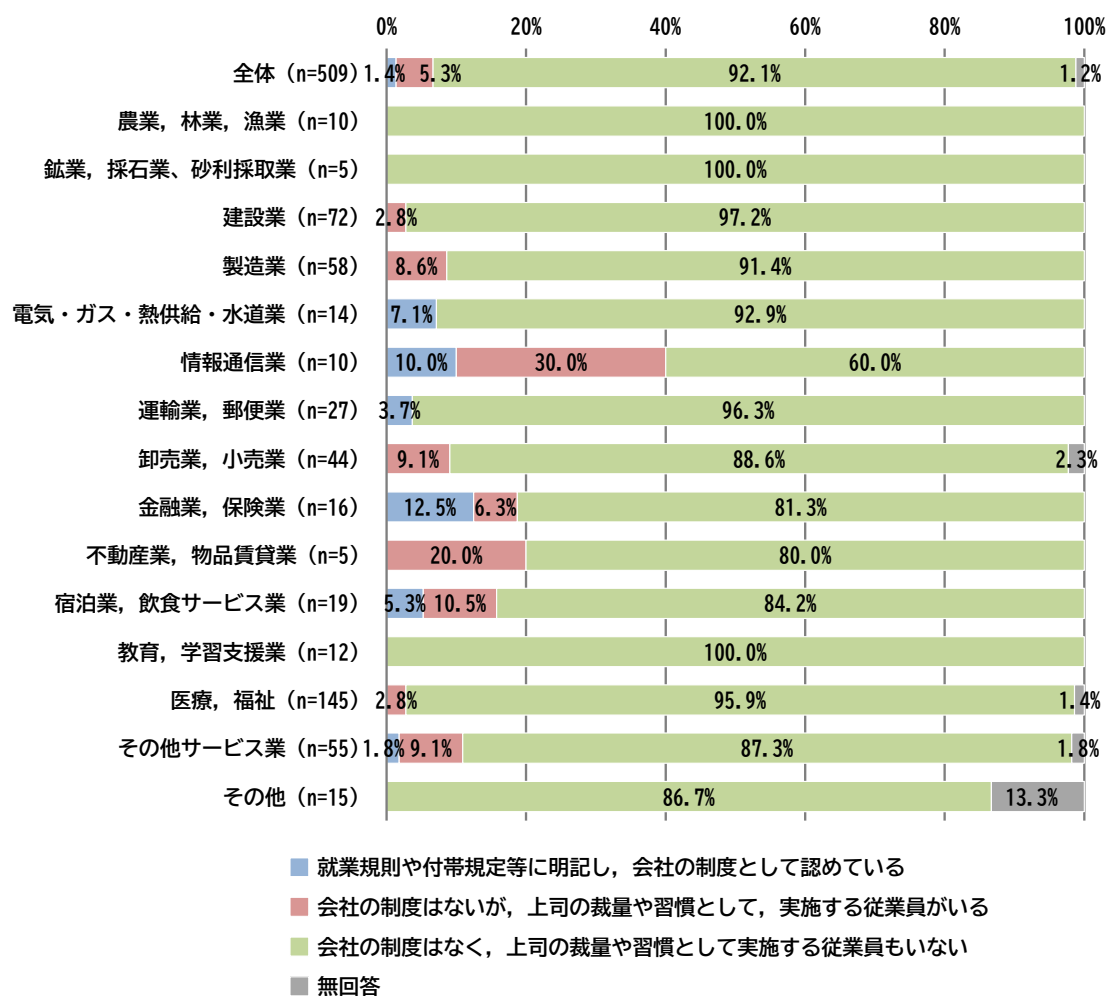
従業員規模別でみると、9人以下ではモバイル勤務を導入・実施している割合が3.7%にとどまっています。

業種別でみると、他の業種と比べて、情報通信業のモバイル勤務を導入・実施している割合が高くなっています。

■ 従業員規模別



業種別

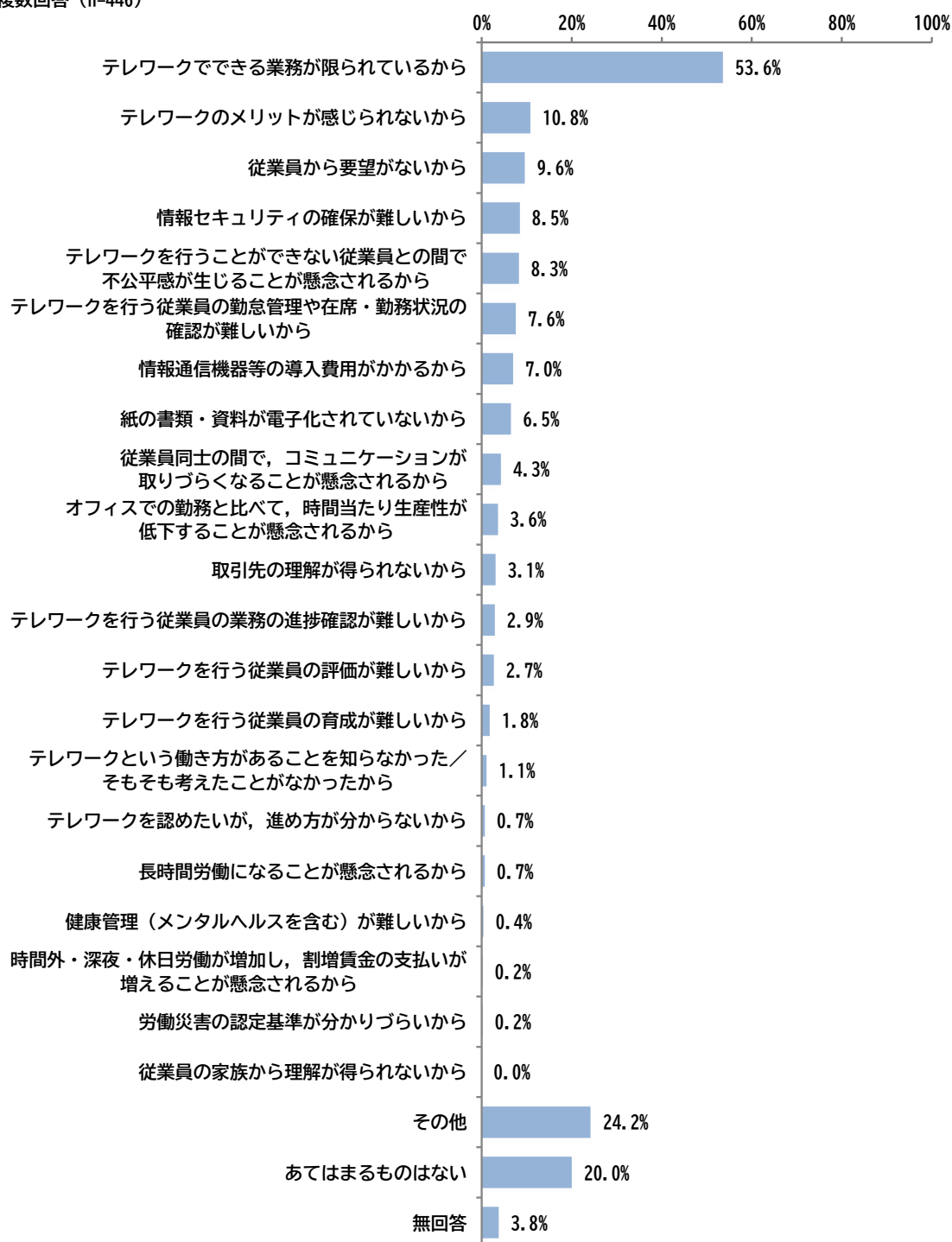


【テレワークを導入・実施していない企業（問5の①～③いずれも「3」を選んだ企業）に限定】

問6 テレワークを導入・実施していない理由はなんですか。（複数回答）

「テレワークでできる業務が限られているから」が53.6%と最も高く、次いで、「その他」の24.2%、「あてはまるものはない」の20.0%の順となっています。

複数回答（n=446）



◆ その他の回答

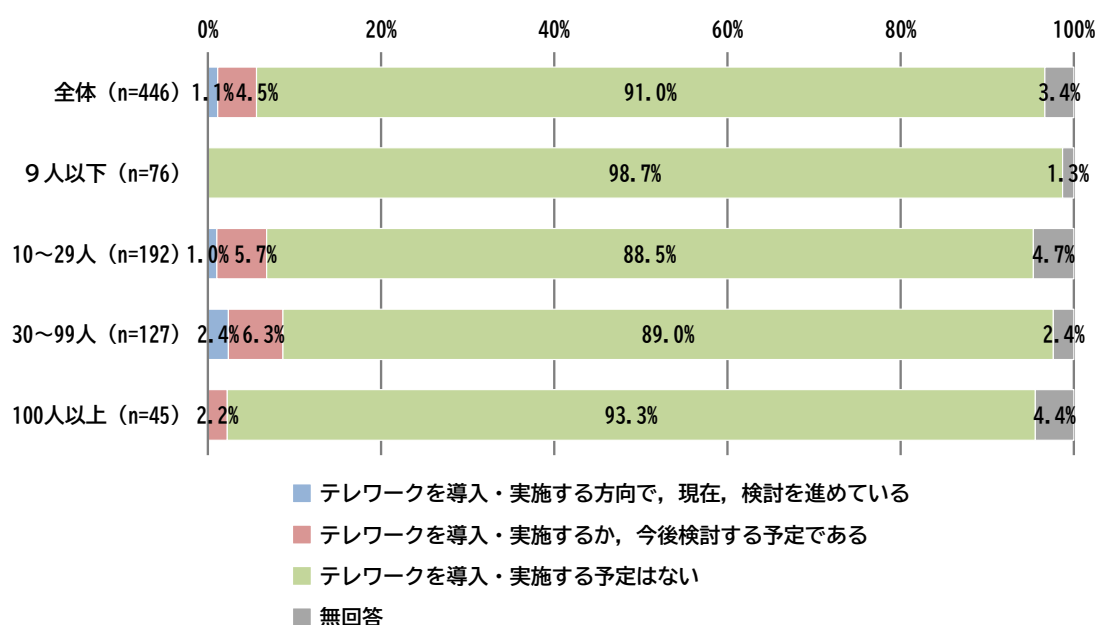
- ・テレワークできる職種ではないため【医療・福祉，9人以下】他93件
- ・守秘義務が保てない【その他サービス業，9人以下】他3件
- ・24時間365日要介護者の方々のお世話をするためには、どうしても介護従事者等のマンパワー（人の手）を必要とする為【医療・福祉，30～99人】
- ・コロナ禍の第5波の際，TWを可能としたが希望者がいなかった【その他，9人以下】
- ・データを社外へ持ち出せないから【電気・ガス・熱供給・水道業，30～99人】
- ・会社設立後間もないため【金融業・保険業，30～99人】
- ・現場（取引先）と直結しているので状況把握をしていかないといけない【鉱業・採石業・砂利採取業，10～29人】
- ・社長がアナログ【その他，10～29人】
- ・出勤日数や勤務時間の減少はあるが、会社自体は通常どおり営業していてテレワークの必要がない為【その他サービス業，9人以下】
- ・正社員4人と少人数のため【その他，9人以下】

【テレワークを導入・実施していない企業（問5の①～③いずれも「3」を選んだ企業）に限定】

問7 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。（単数回答）

全体では、「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」が1.1%、「テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である」が4.5%、「テレワークを導入・実施する予定はない」が91.0%となっています。

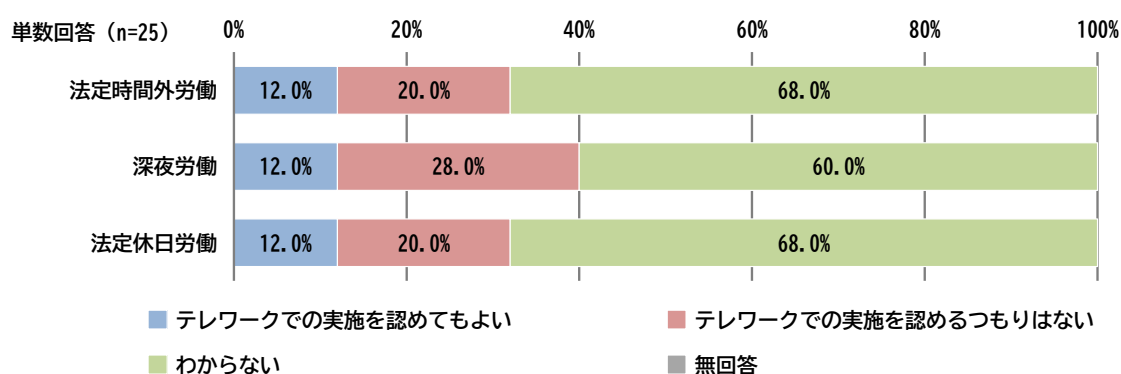
従業員規模別でみると、9人以下では「テレワークを導入・実施する予定はない」のみ回答を得られました。



【テレワークを導入・実施していない企業（問5の①～③いずれも「3」を選んだ企業）で、テレワークの導入・実施について検討を進めている、または今後検討する予定の企業（問7で「1」または「2」を選んだ企業）に限定】

問7-1 貴社でテレワークを導入・実施することになった場合、テレワークでの法定時間外労働・深夜・法定休日労働を認めてもよいと思いますか。
(単数回答)

「テレワークでの実施を認めてもよい」と回答した割合は、法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働いずれも12.0%となっています。

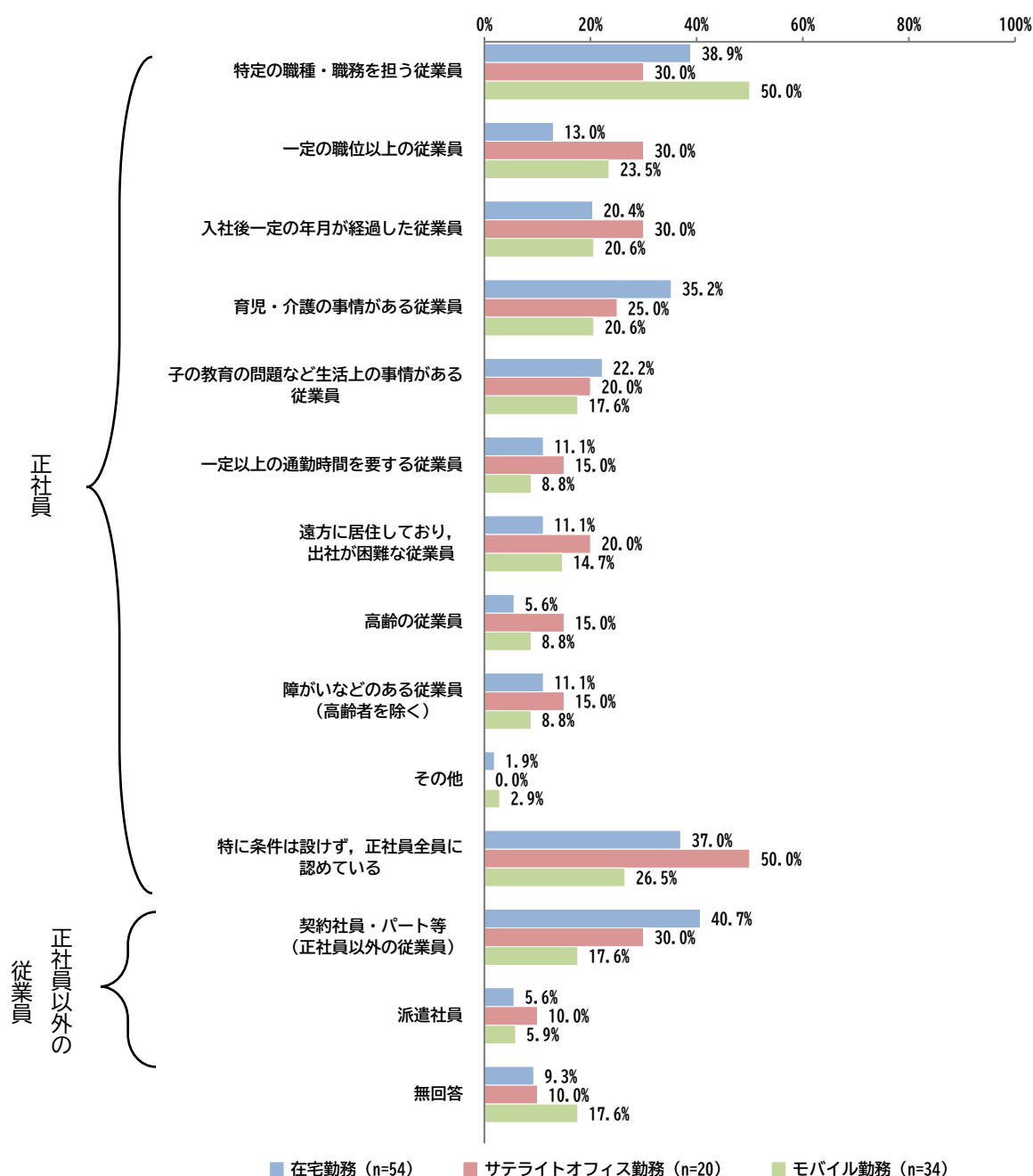


【テレワークを導入・実施している企業（問5の①～③いずれかについて「1」または「2」を選んだ企業）に限定】

問8 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。

（1）対象者の条件（複数回答）

正社員についてみると、在宅勤務では「特定の職種・職務を担う従業員」（38.9%）、サテライトオフィス勤務では「特に条件を設けず、正社員全員に認めている」（50.0%）、モバイル勤務では「特定の職種・職務を担う従業員」（50.0%）がそれぞれ最も高くなっています。

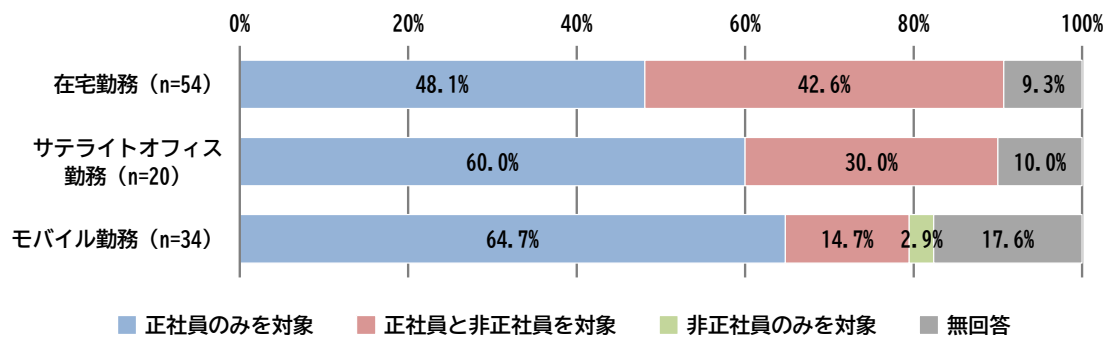


◆ その他の回答

・（モバイル勤務）長期現場出張中の従業員【その他サービス業、30～99人】

テレワークの対象者を正社員、非正社員別にみると、いずれの種別も「正社員のみを対象」が最も高く、在宅勤務が48.1%、サテライトオフィス勤務が60.0%、モバイル勤務が64.7%となっています。

■ テレワークの対象者の条件



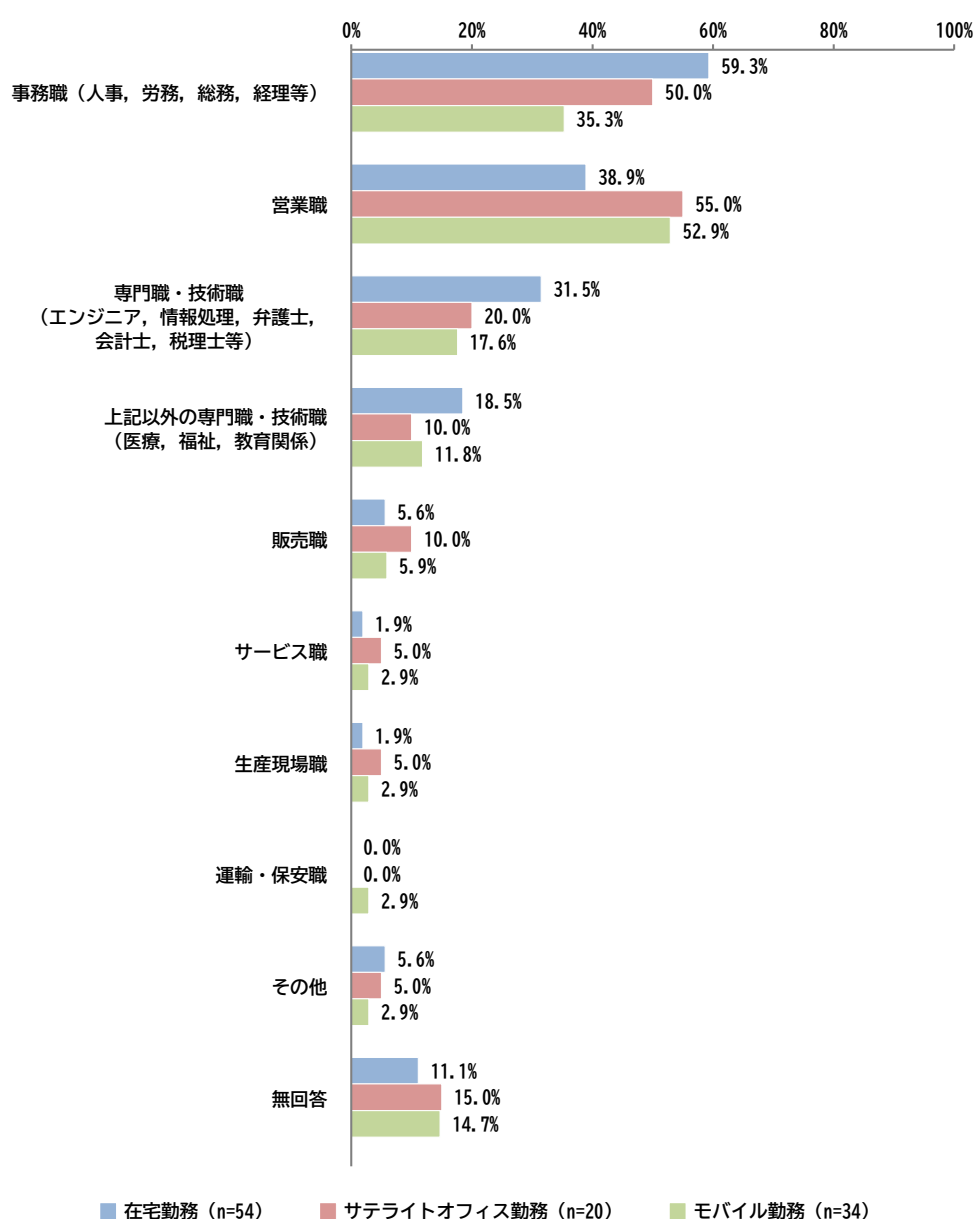
※問8（1）の回答結果をもとに、正社員及び非正社員が対象かどうかによって再集計を行いました。
（グラフは単数回答）

(2) 対象者の職種（複数回答）

テレワークの対象者の職種をみると、在宅勤務では、「事務職（人事，労務，総務，経理等）」が 59.3%と最も高く、次いで、「営業職」38.9%、「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）」31.5%の順となっています。

サテライトオフィス勤務では「営業職」が 55.0%と最も高く、次いで、「事務職（人事，労務，総務，経理等）」の 50.0%、「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）」20.0%の順となっています。

モバイル勤務では「営業職」が 52.9%と最も高く、次いで、「事務職（人事，労務，総務，経理等）」の 35.3%、「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）」の 17.6%の順となっています。



◆ その他の回答

・（在宅勤務）専門技術サービス【その他サービス業，30～99 人】

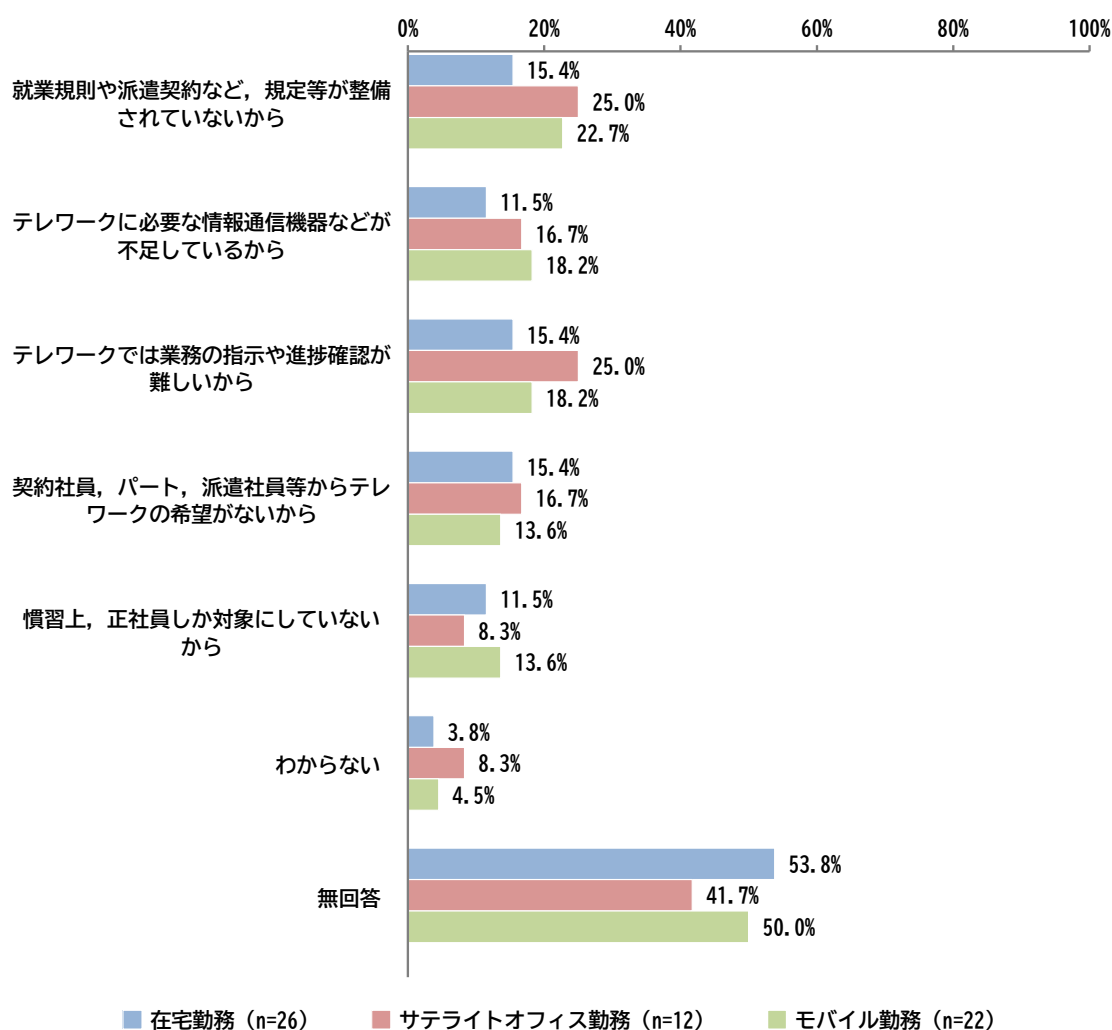
【テレワークを導入・実施している企業（問5の①～③いずれかについて「1」または「2」を選んだ企業）で、テレワークを正社員に限って認めている企業（問8の（1）①～③いずれかについて「1」～「11」のいずれかを選択し、かつ「12」「13」を選択しなかった企業）に限定】

問9 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。（複数回答）

在宅勤務では、「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」が15.4%と最も高くなっています。

サテライトオフィス勤務では「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」「テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから」が25.0%と最も高くなっています。

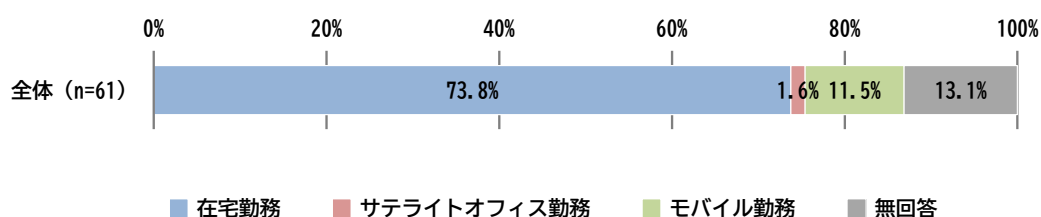
モバイル勤務では「就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから」が22.7%と最も高くなっています。



【問10から問23の設問は、テレワークを導入・実施している企業（問5の①～③いずれかについて「1」または「2」を選んだ企業）に限定】

問10 以下のうち、貴社の「主なテレワーク」に該当するものをうかがいます。（単数回答）

「在宅勤務」が73.8%、「サテライトオフィス勤務」が1.6%、「モバイル勤務」が11.5%となっています。

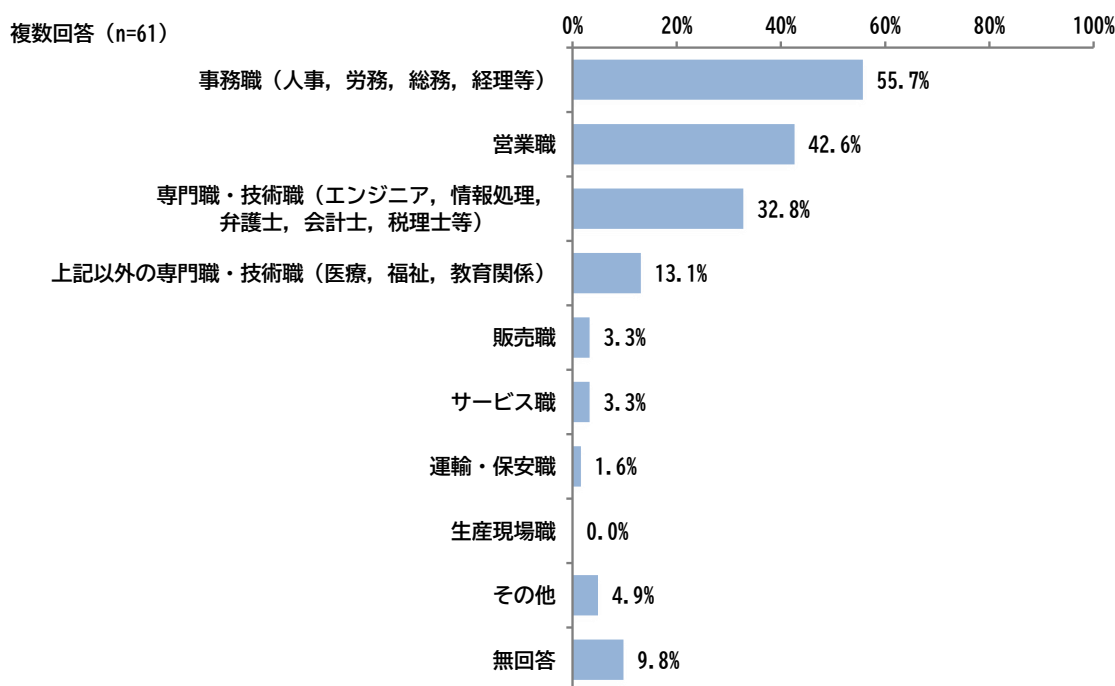


※複数のテレワークを導入・実施している企業は①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務の優先順位で回答してもらっているため、テレワークの実施率等に基づくものではありません。

問11 テレワークの実施状況をお答えください。

（1）テレワークの対象者の職種（複数回答）

「事務職（人事、労務、総務、経理等）」が55.7%と最も高く、次いで、「営業職」の42.6%、「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）」の32.8%の順となっています。

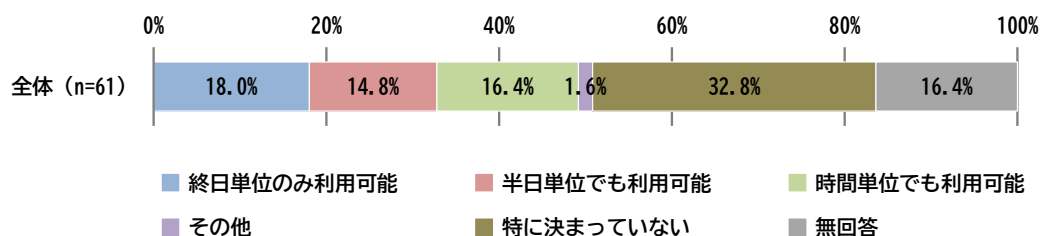


◆ その他の回答

- ・専門技術サービス【その他サービス業、30～99人】
- ・保育士、看護師、栄養士【医療・福祉、9人以下】

(2) テレワークの利用単位（単数回答）

「特に決まっていない」が32.8%と最も高く、次いで、「終日単位のみ利用可能」の18.0%、「時間単位でも利用可能」の16.4%の順となっています。

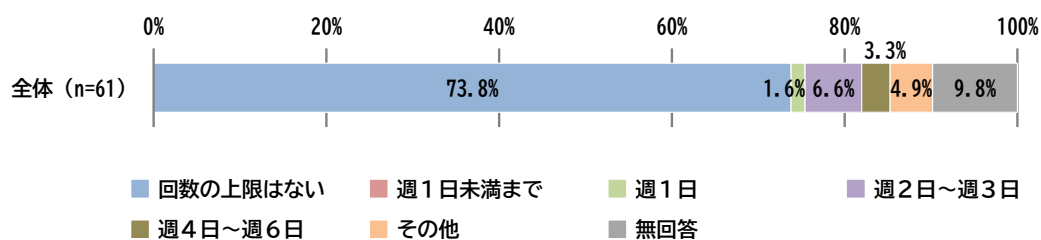


◆ その他の回答

- ・会社が必要と認めた期間【その他サービス業，30～99人以下】

(3) テレワークの利用回数の上限（単数回答）

「回数の上限はない」が73.8%と最も高く、次いで、「週2日～週3日」の6.6%、「その他」の4.9%の順となっています。

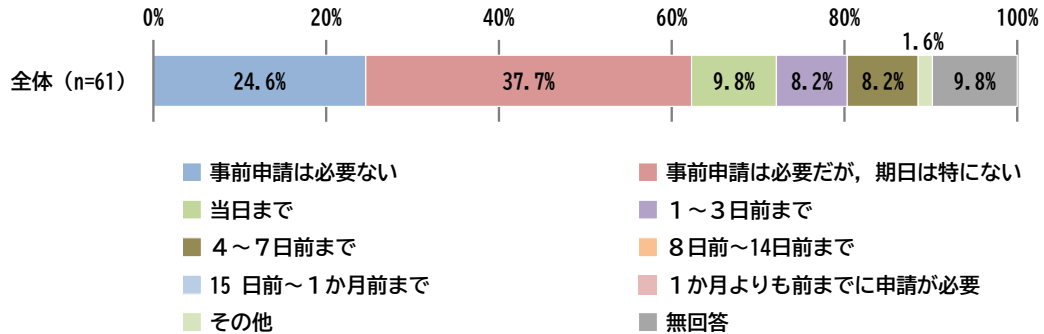


◆ その他の回答

- ・最低週1日は出勤を規程で定めている。【情報通信業，30～99人】

(4) テレワークの事前申請の期日（単数回答）

「事前申請は必要だが、期日は特にない」が37.7%と最も高く、次いで、「事前申請は必要ない」の24.6%、「当日まで」の9.8%の順となっています。

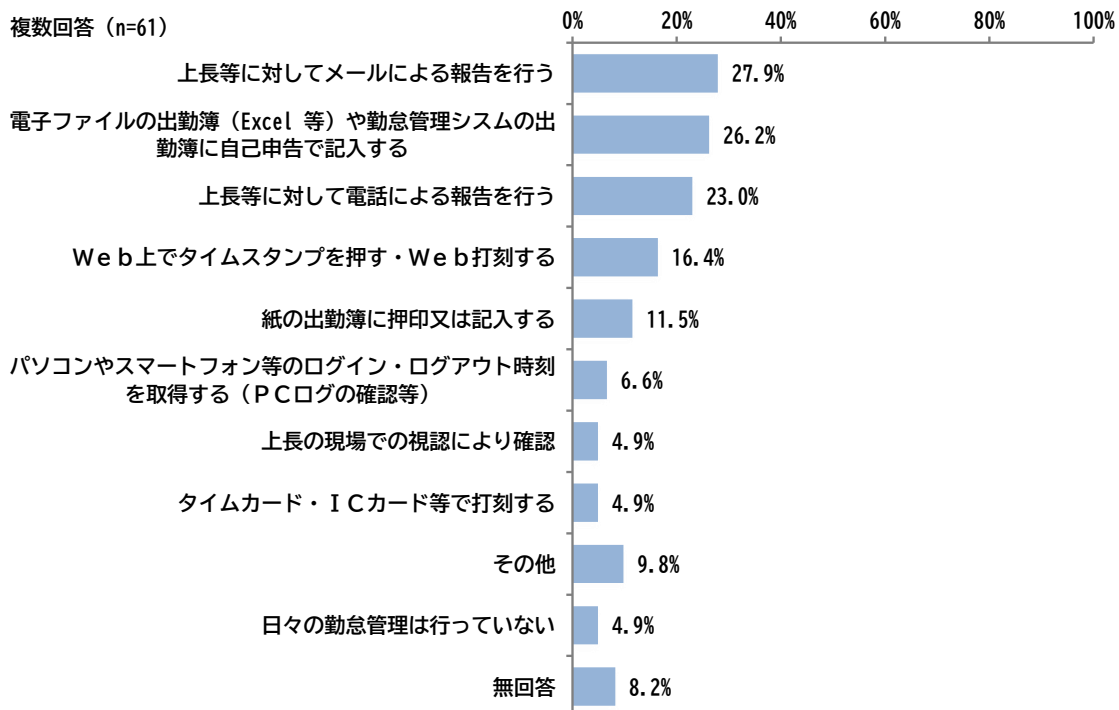


◆ その他の回答

- ・事前申請で許可のあった者【金融業・保険業，30～99人】

(5) テレワーク時の日々の勤怠管理の方法（複数回答）

「上長等に対してメールによる報告を行う」が27.9%と最も高く、次いで、「電子ファイルの出勤簿（Excel等）や勤怠管理シスの出勤簿に自己申告で記入する」の26.2%、「上長等に対して電話による報告を行う」の23.0%の順となっています。

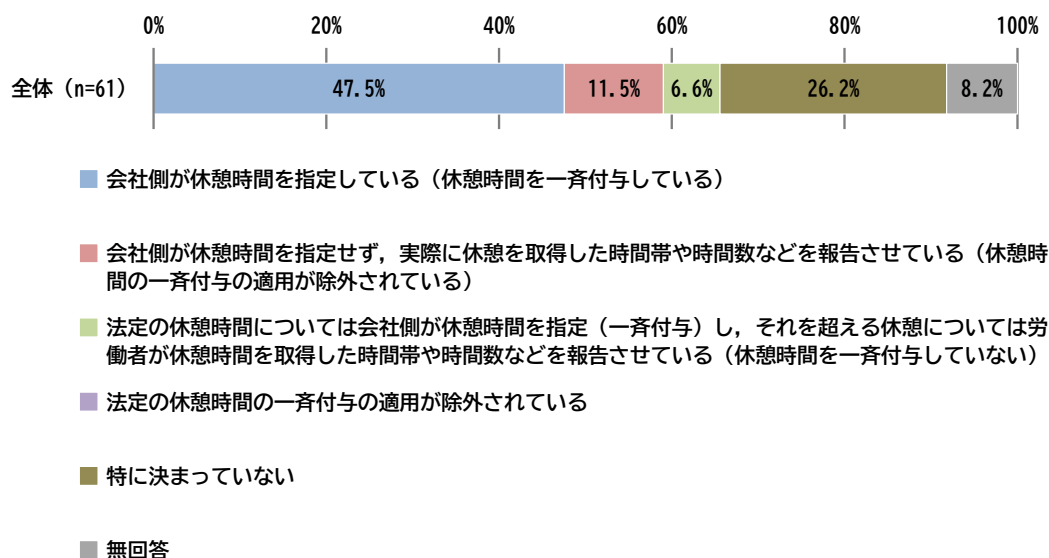


◆ その他の回答

- ・業務日報による報告【その他サービス業，10～29人】
- ・「Microsoft Teams」の専用スレッド(全員閲覧可)に始業報告と終業報告をテキスト入力で報告する。【その他サービス業，30～99人】
- ・Web上の専用の行動予定表の記入により管理【その他サービス業，30～99人】

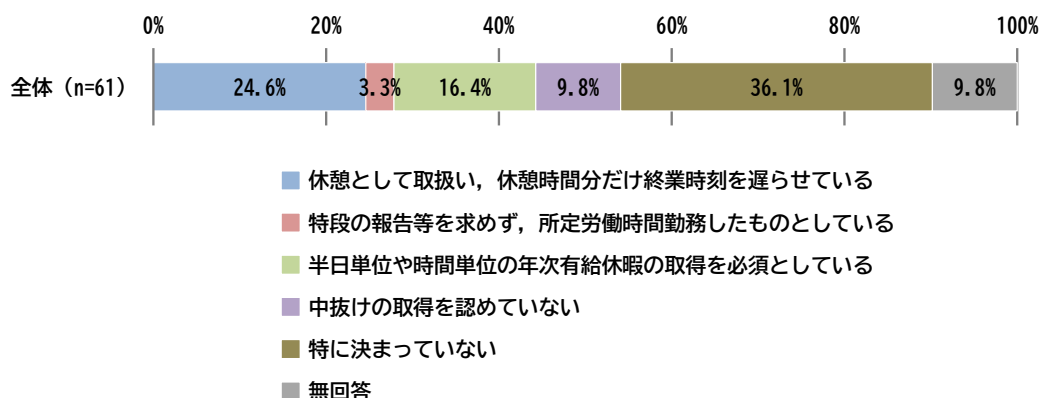
(6) テレワーク時の休憩時間の取扱い（単数回答）

「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 47.5%と最も高く、次いで、「特に決まっていない」の 26.2%、「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）」の 11.5%の順となっています。



(7) テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱い（単数回答）

「特に決まっていない」が 36.1%と最も高く、次いで、「休憩として取扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている」の 24.6%、「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」の 16.4%の順となっています。

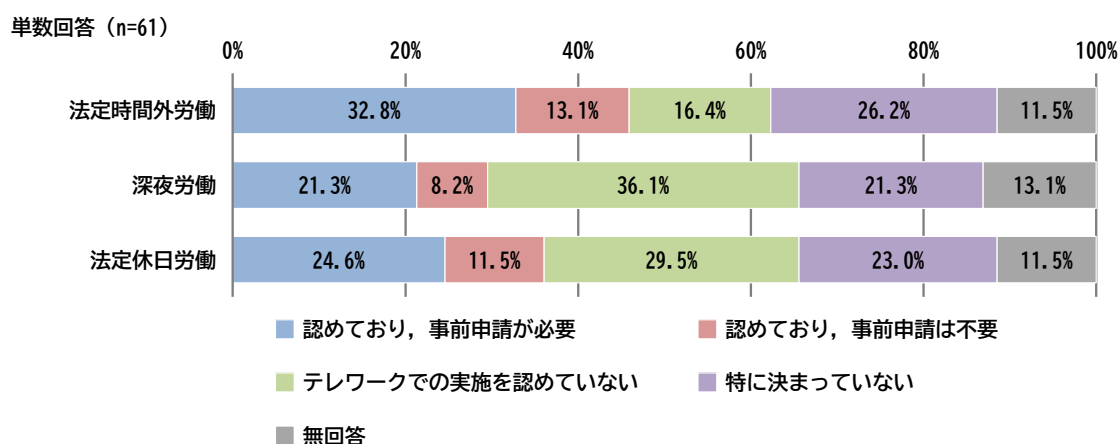


問１２ テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

（１）テレワーク時に実施することを認めているかどうかと、申請の有無（単数回答）

「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 32.8%、深夜労働では 21.3%、法定休日労働では 24.6%となっています。

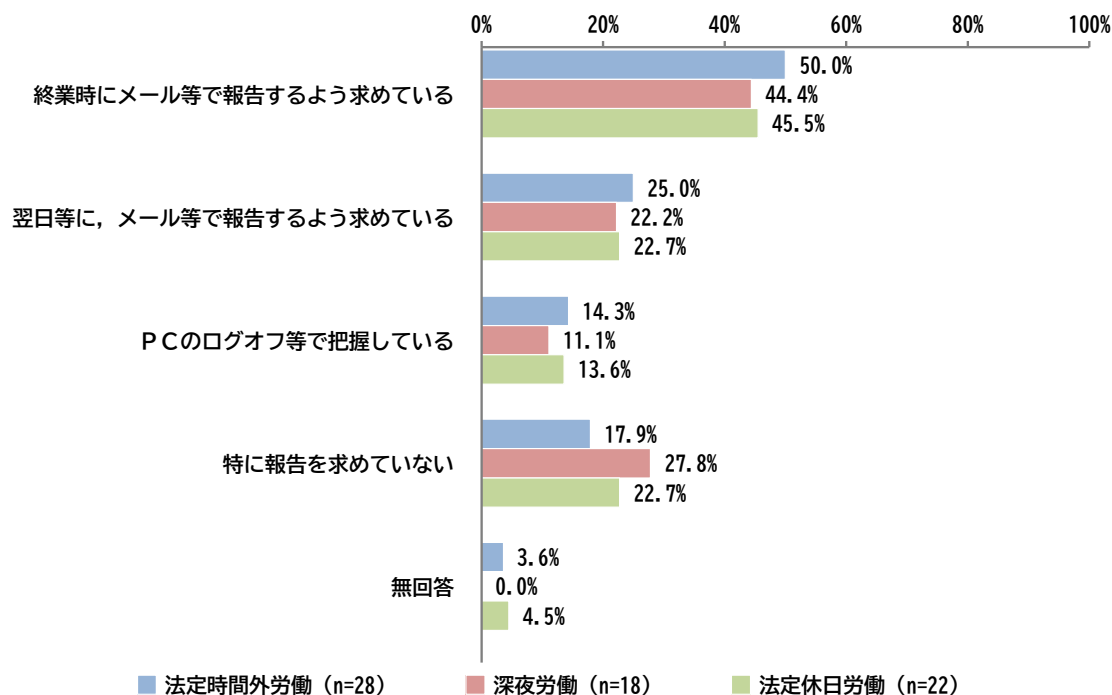
「テレワークでの実施を認めていない」と回答した割合は、法定時間外労働では 16.4%、深夜労働では 36.1%、法定休日労働では 29.5%となっています。



【テレワーク時に法定時間外労働、深夜労働、法定休日労働を認めている企業に限定】

（２）テレワーク時に実施した場合の事後報告・確認の方法（複数回答）

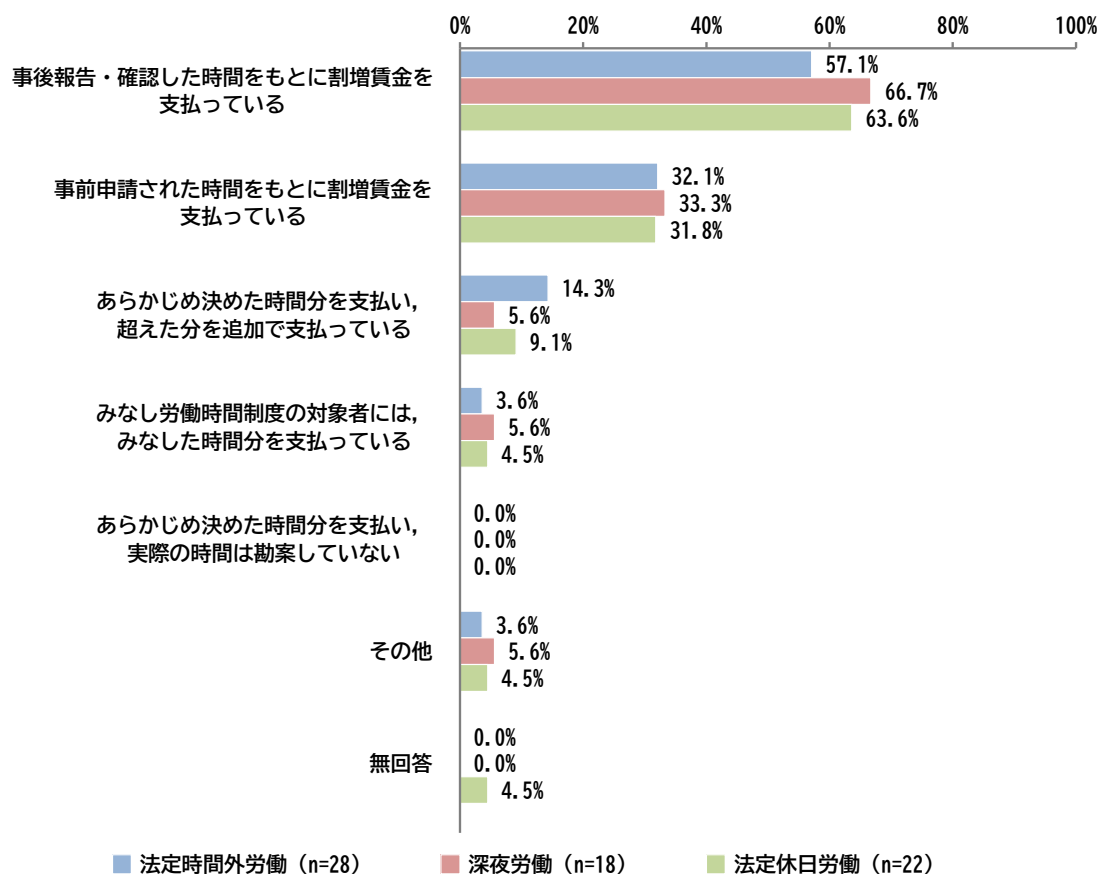
いずれも「終業時にメール等で報告するよう求めている」が最も高く、法定時間外労働では 50.0%、深夜労働では 44.4%、法定休日労働では 45.5%となっています。



【テレワーク時に法定時間外労働、深夜労働、法定休日労働を認めている企業に限定】

(3) テレワーク時に実施した場合の割増賃金の支払方法（複数回答）

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」が最も高く、法定時間外労働では 57.1%、深夜労働では 66.7%、法定休日労働では 63.6%となっています。



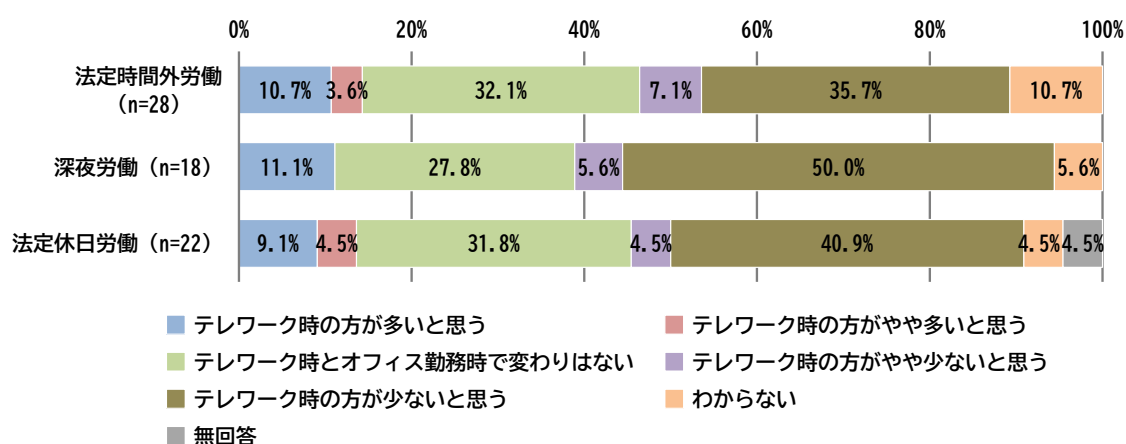
【テレワーク時に法定時間外労働、深夜労働、法定休日労働を認めている企業に限定】

(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・深夜・法定休日労働の多さ（単数回答）

いずれも「テレワーク時の方が少ないと思う」が最も高くなっています。

一方、「テレワーク時の方が多いと思う」と「テレワークの時間がやや多いと思う」と回答した割合を合わせると、法定時間外労働では 14.3%、深夜労働では 11.1%、法定休日労働では 13.6%となっています。

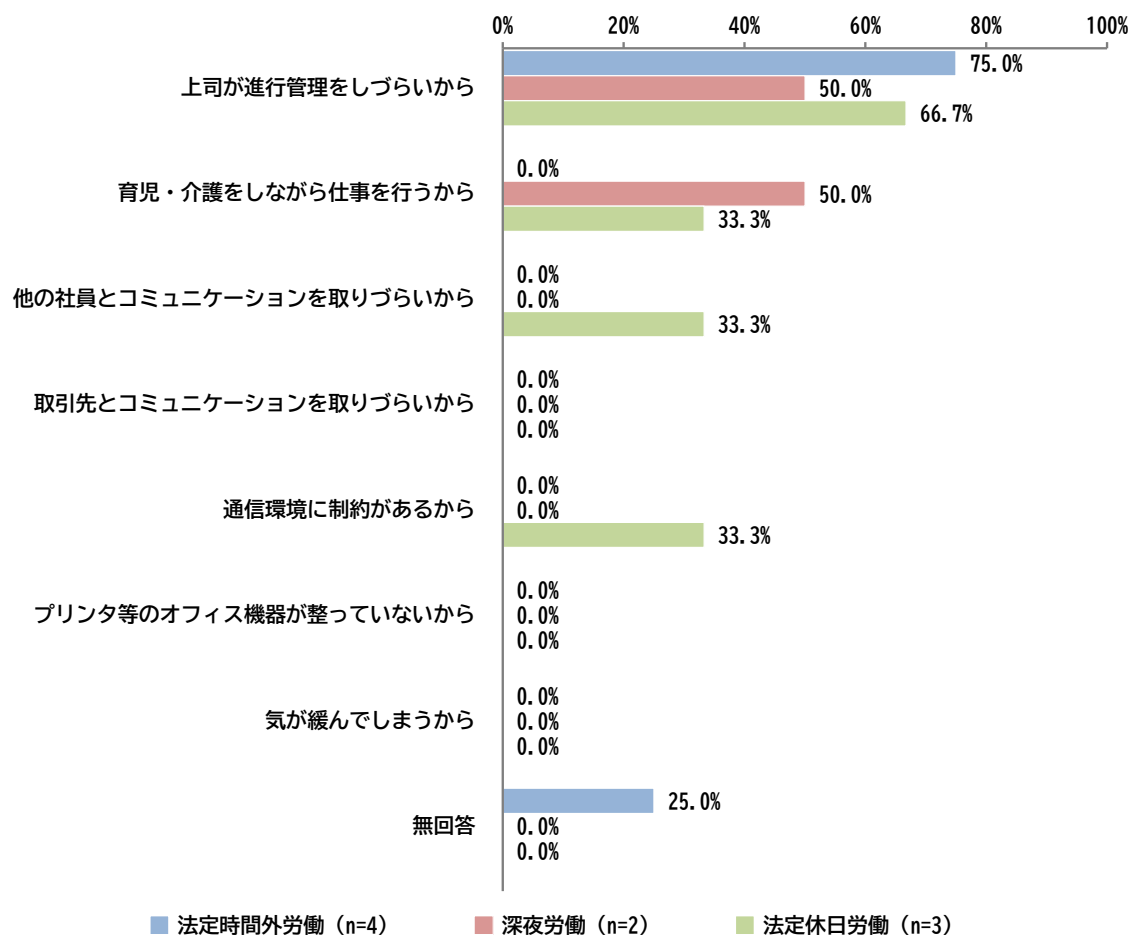
また、「テレワーク時の方が少ないと思う」と「テレワーク時がやや少ないと思う」と回答した割合を合わせると、法定時間外労働では 42.9%、深夜労働では 55.6%、法定休日労働では 45.5%となっています。



【法定時間外労働・深夜労働・法定休日労働について、オフィス勤務時と比べてテレワーク時の方が多いと思うと回答した企業（問12（4）の①～③のうち「テレワーク時の方が多いと思う」または「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選んだ企業）に限定】

（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（複数回答）

法定時間外労働と法定休日労働では「上司が進行管理をしづらいから」が最も高く、深夜労働では「上司が進行管理しづらいから」と「育児・介護しながら仕事を行うから」が最も高くなっています。

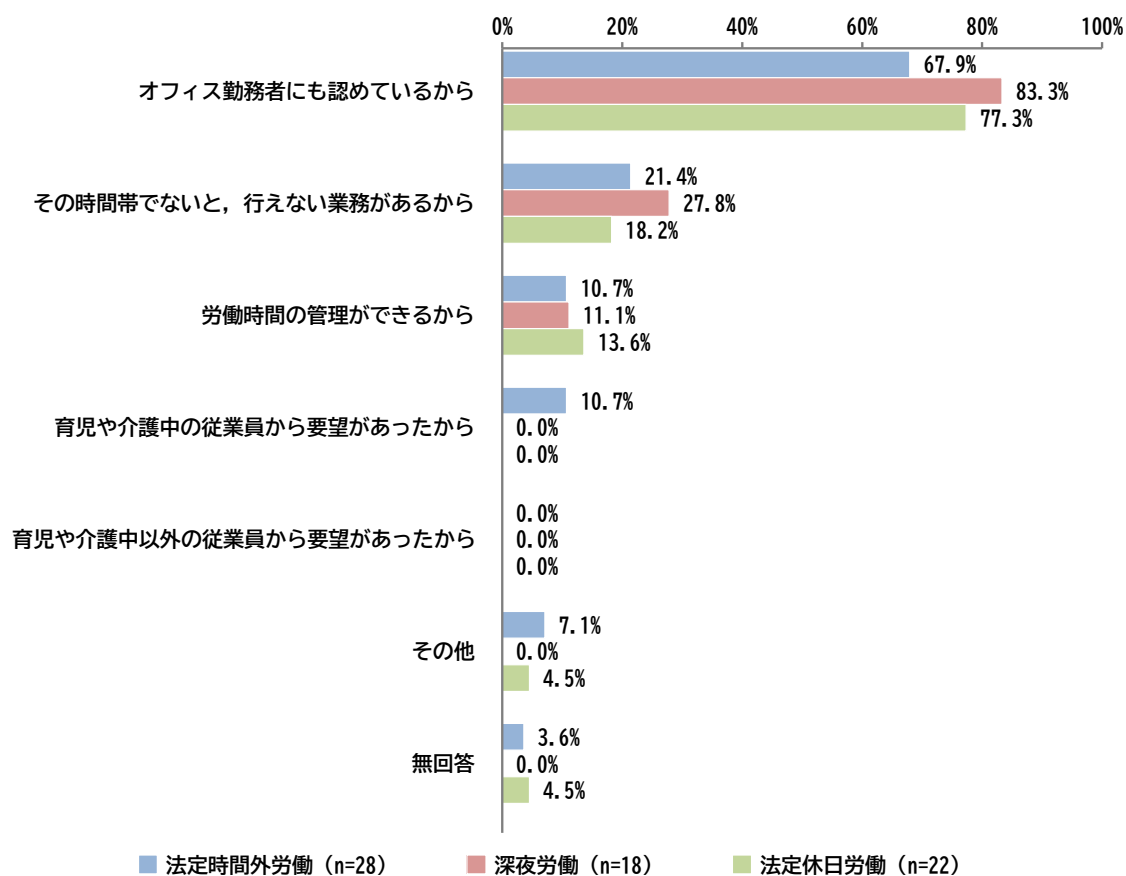


※それぞれのサンプル数が少ないため参考値です。

【テレワーク時に法定時間外労働、深夜労働、法定休日労働を認めている企業に限定】

(6) テレワーク時に実施することを認めている理由（複数回答）

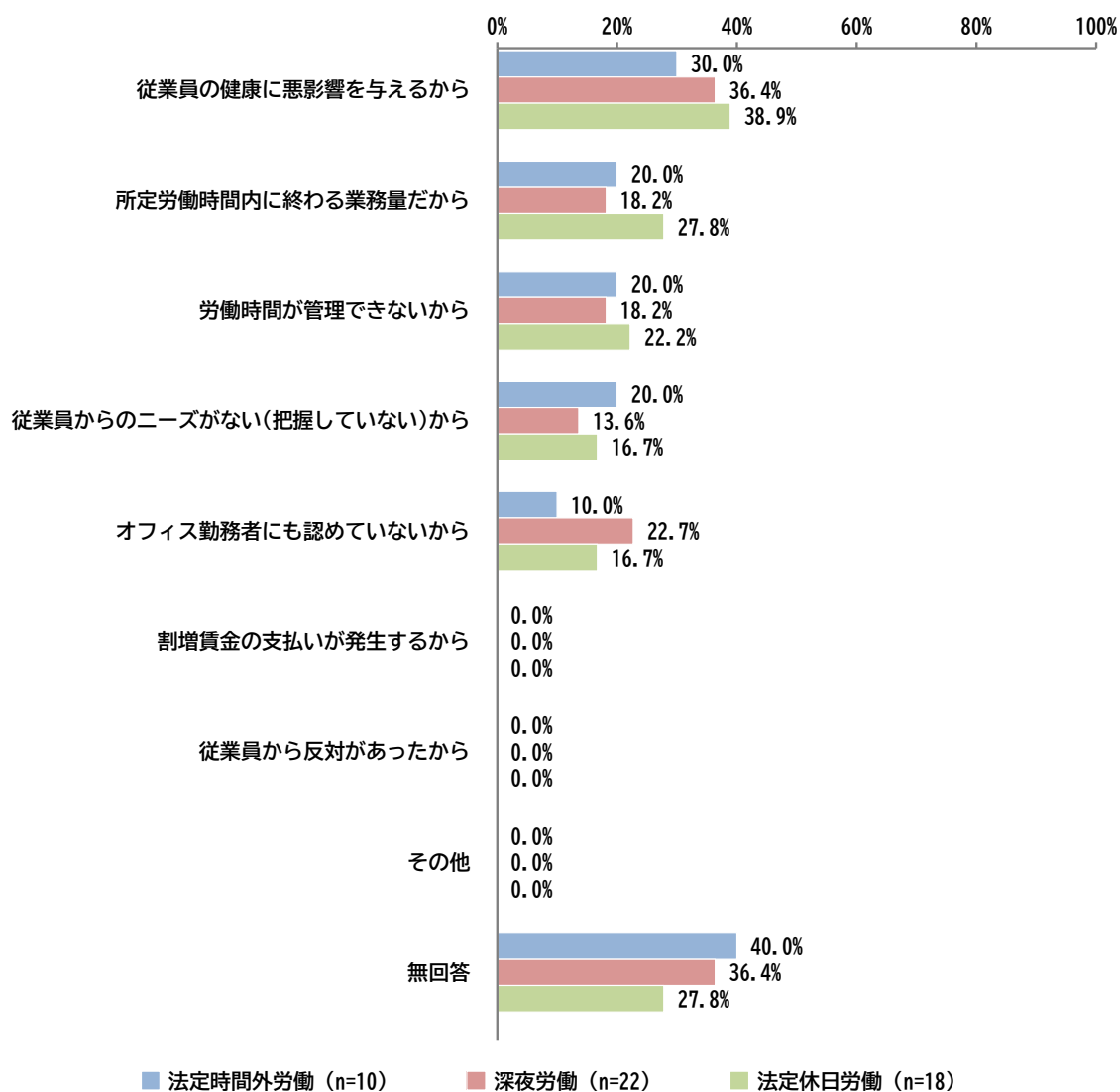
いずれも「オフィス勤務者にも認めているから」が最も高く、法定時間外労働では 67.9%、深夜労働では 83.3%、法定休日労働では 77.3%となっています。



【テレワーク時に法定時間外労働、深夜労働、法定休日労働を認めていない企業に限定】

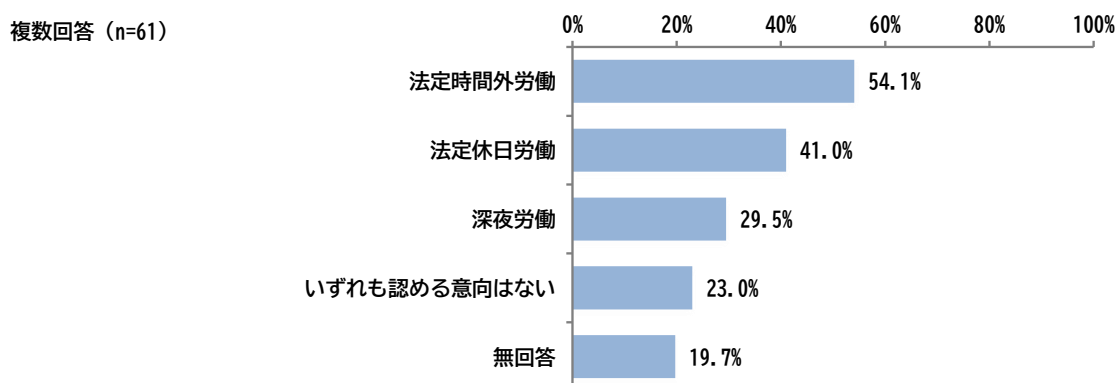
(7) テレワーク時に実施することを認めていない理由（複数回答）

いずれも「従業員の健康に悪影響を与えるから」が最も高く、法定時間外労働では 30.0%、深夜労働では 36.4%、法定休日労働では 38.9%となっています。



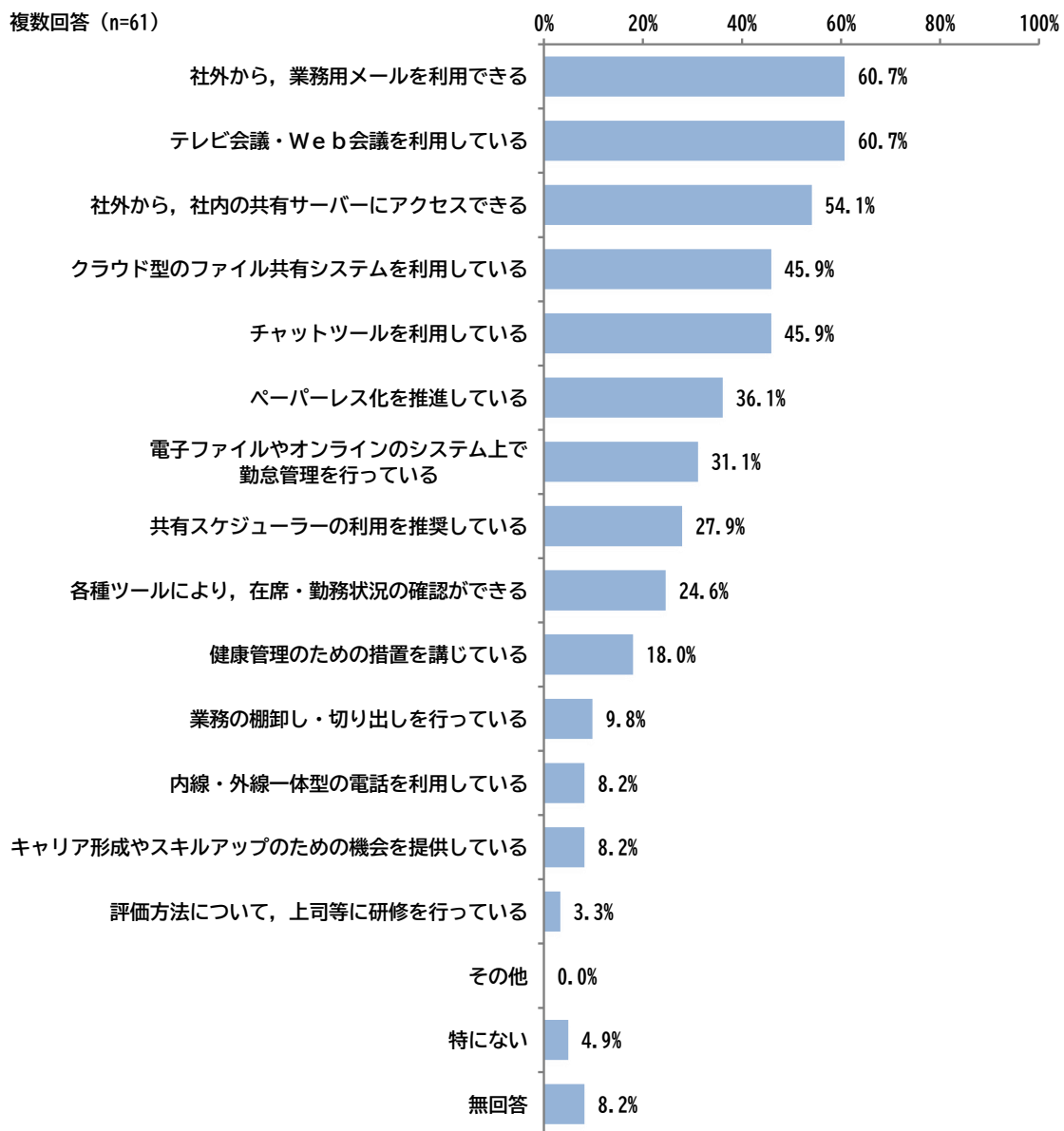
(8) 今後、テレワーク時に実施することを認める意向があるもの（複数回答）

「法定時間外労働」が 54.1%と最も高く、次いで、「法定休日労働」の 41.0%、「深夜労働」の 29.5%の順となっています。



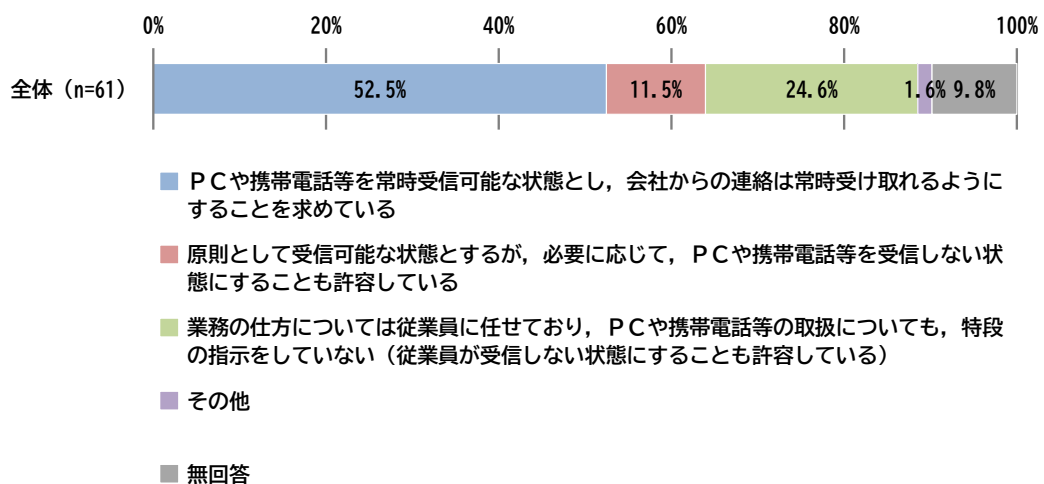
問13 テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。(複数回答)

「社外から、業務用メールを利用できる」「テレビ会議・Web会議を利用している」が60.7%と最も高く、次いで、「社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる」の54.1%の順となっています。



問14 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。(単数回答)

「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52.5%と最も高く、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）」の24.6%、「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」の11.5%の順となっています。



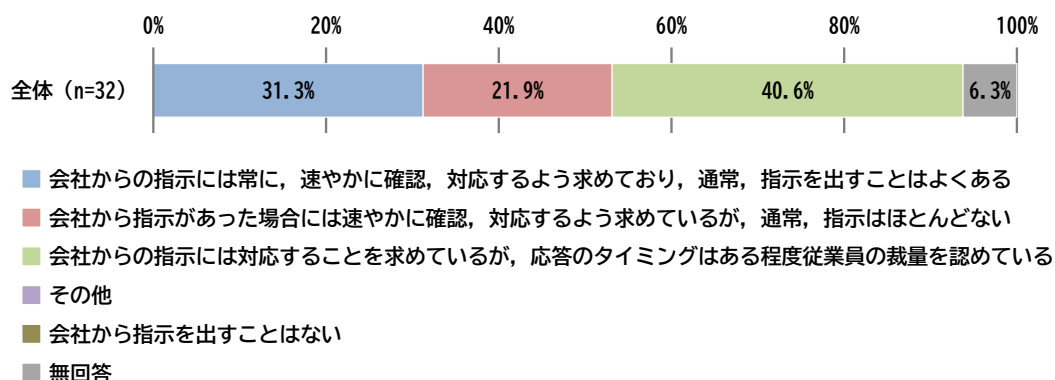
◆ その他の回答

・特にない【卸売業・小売業，30～99人】

【テレワーク中の従業員に対して「PCや携帯電話等を常時通信可能な状態とし、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」企業（問14で、「1」を選んだ企業）に限定】

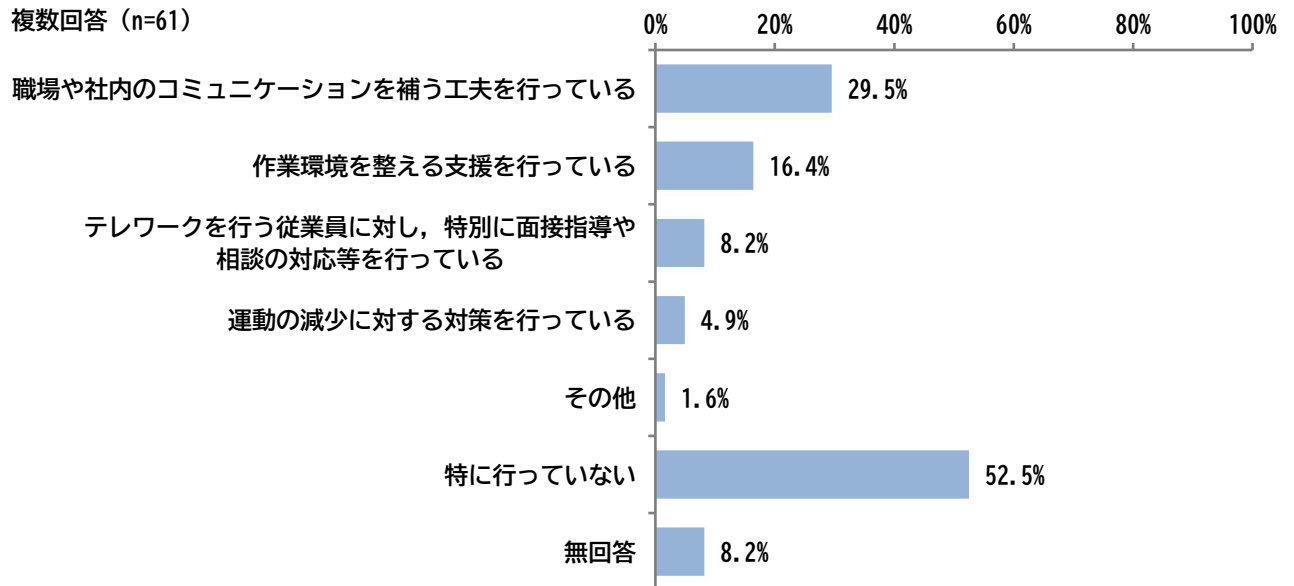
問15 テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。もっとも近いものを1つ、回答してください。（単数回答）

「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40.6%と最も高く、次いで、「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」の31.3%、「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、指示はほとんどない」の21.9%の順となっています。



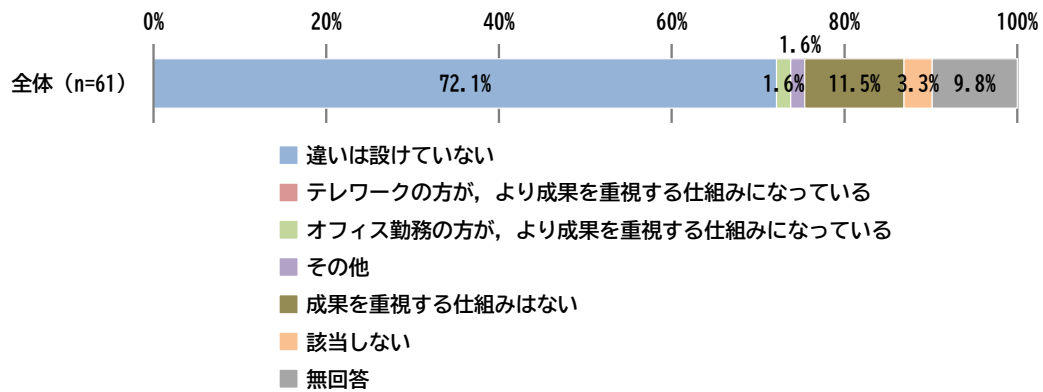
問16 テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置（メンタルヘルス対策を含む）について、どのような取組を行っていますか。
（複数回答）

「特に行っていない」が52.5%と最も高く、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」の29.5%、「作業環境を整える支援を行っている」の16.4%の順となっています。



問１７ オフィス勤務のみを行う従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価のルールにおいて成果を重視する程度に違いを設けていますか。（単数回答）

「違いは設けていない」が 72.1%と最も高く、次いで、「成果を重視する仕組みはない」の 11.5%、「該当しない」の 3.3%の順となっています。



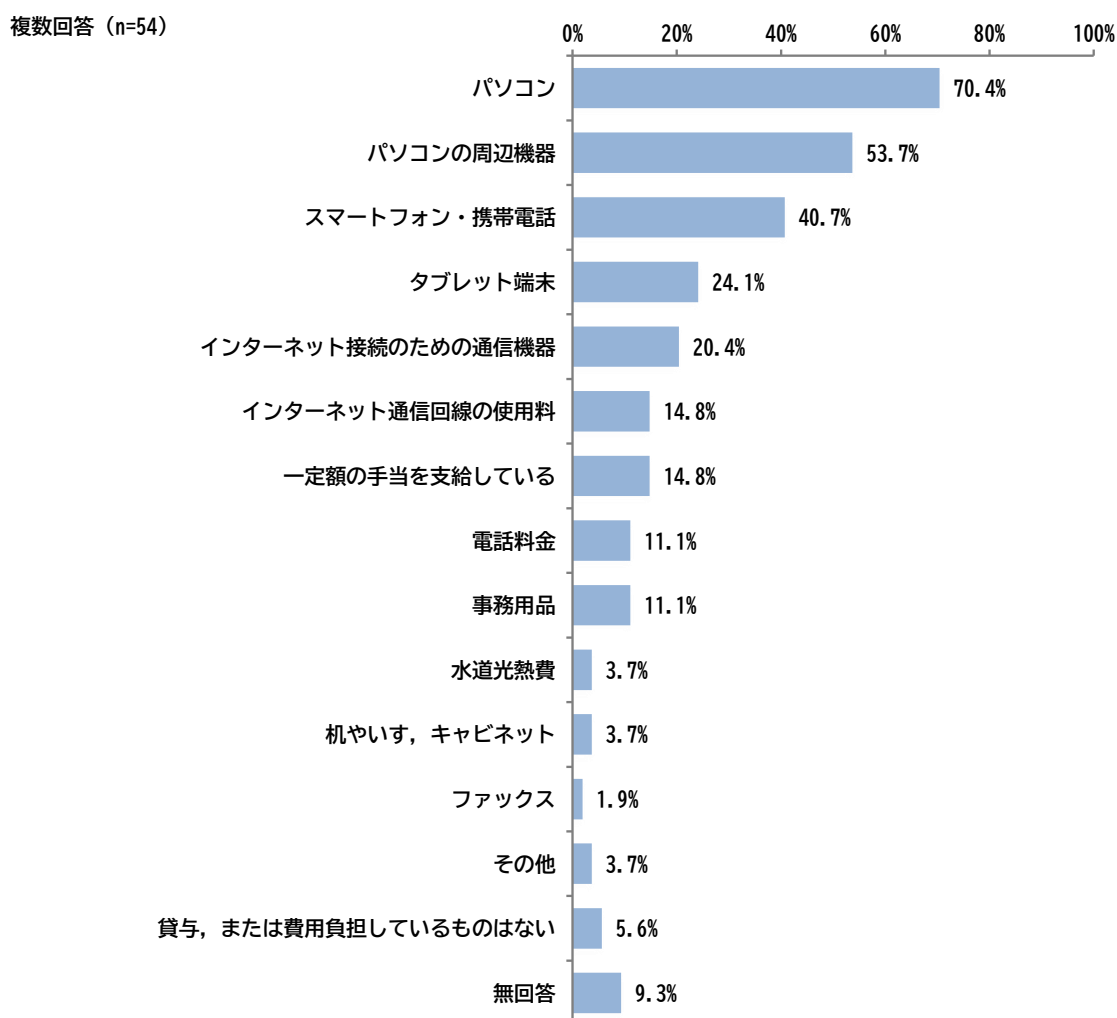
◆ その他の回答

- ・ 特段分けていない【その他サービス業，10～29 人】

【テレワークの中でも「在宅勤務」を導入・実施している企業（問5①で「1」または「2」を選んだ企業）に限定】

問18 在宅勤務を行う従業員に対して、会社が貸与、または費用負担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。（複数回答）

「パソコン」が70.4%と最も高く、次いで、「パソコンの周辺機器」の53.7%、「スマートフォン・携帯電話」の40.7%の順となっています。



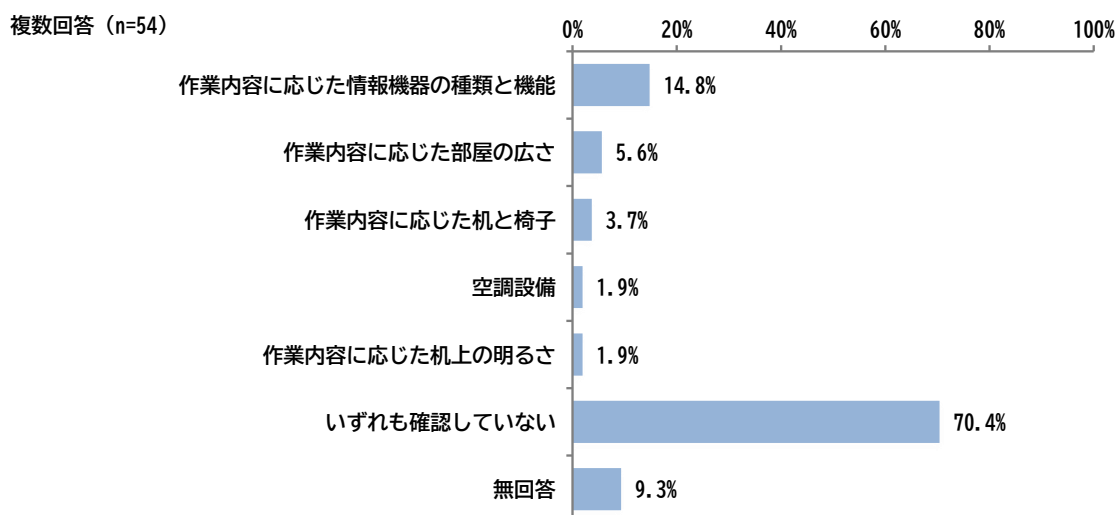
◆ その他の回答

- ・親会社より貸与【電気・ガス・熱供給・水道業, 30～99 人】
- ・テレワーク勤務を申請している従業員に関してはテレワーク環境整備金を補助している。テレワーク実施日に対して手当を支給している。出勤日の通勤費用支給【情報通信業, 30～99 人】

【テレワークの中でも「在宅勤務」を導入・実施している企業（問5①で「1」または「2」を選んだ企業）に限定】

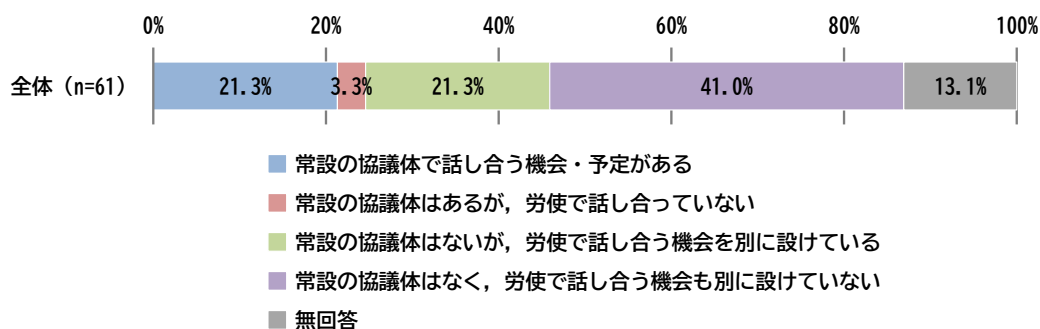
問19 在宅勤務を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境（明るさ、室温・湿度、机、椅子等）について、確認していますか。（複数回答）

「いずれも確認していない」が70.4%と最も高く、次いで、「作業内容に応じた情報機器の種類と機能」の14.8%、「作業内容に応じた部屋の広さ」の5.6%の順となっています。



問20 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。（単数回答）

「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」が41.0%と最も高く、次いで、「常設の協議体で話し合う機会・予定がある」「常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を別に設けている」の21.3%の順となっています。

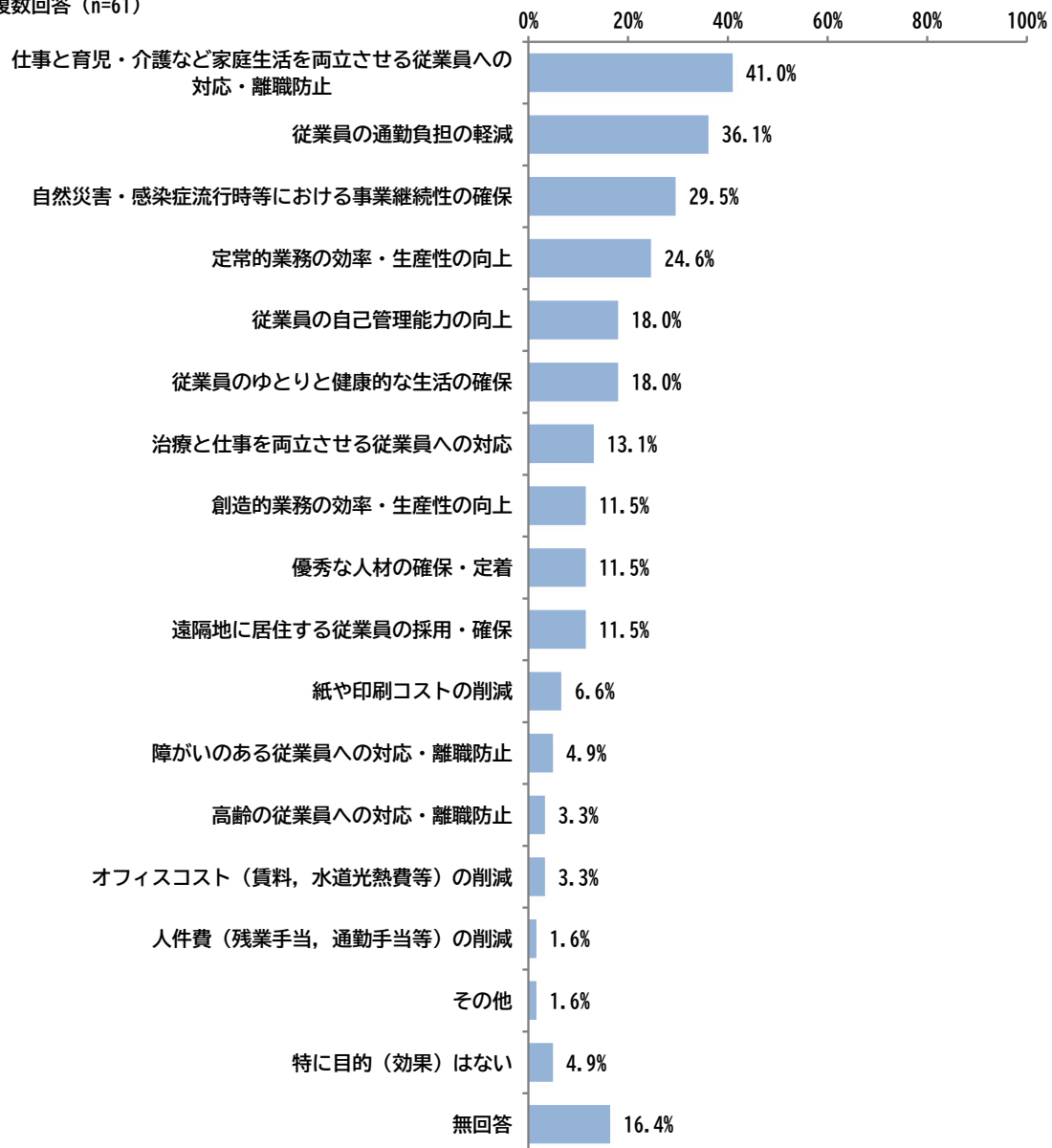


問 2 1 テレワークを①導入・実施した当初の目的と、②実際に生じた効果 をお答えください。(複数回答)

① 導入・実施した当初の目的

「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 41.0%と最も高く、次いで、「従業員の通勤負担の軽減」の 36.1%、「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」の 29.5%の順となっています。

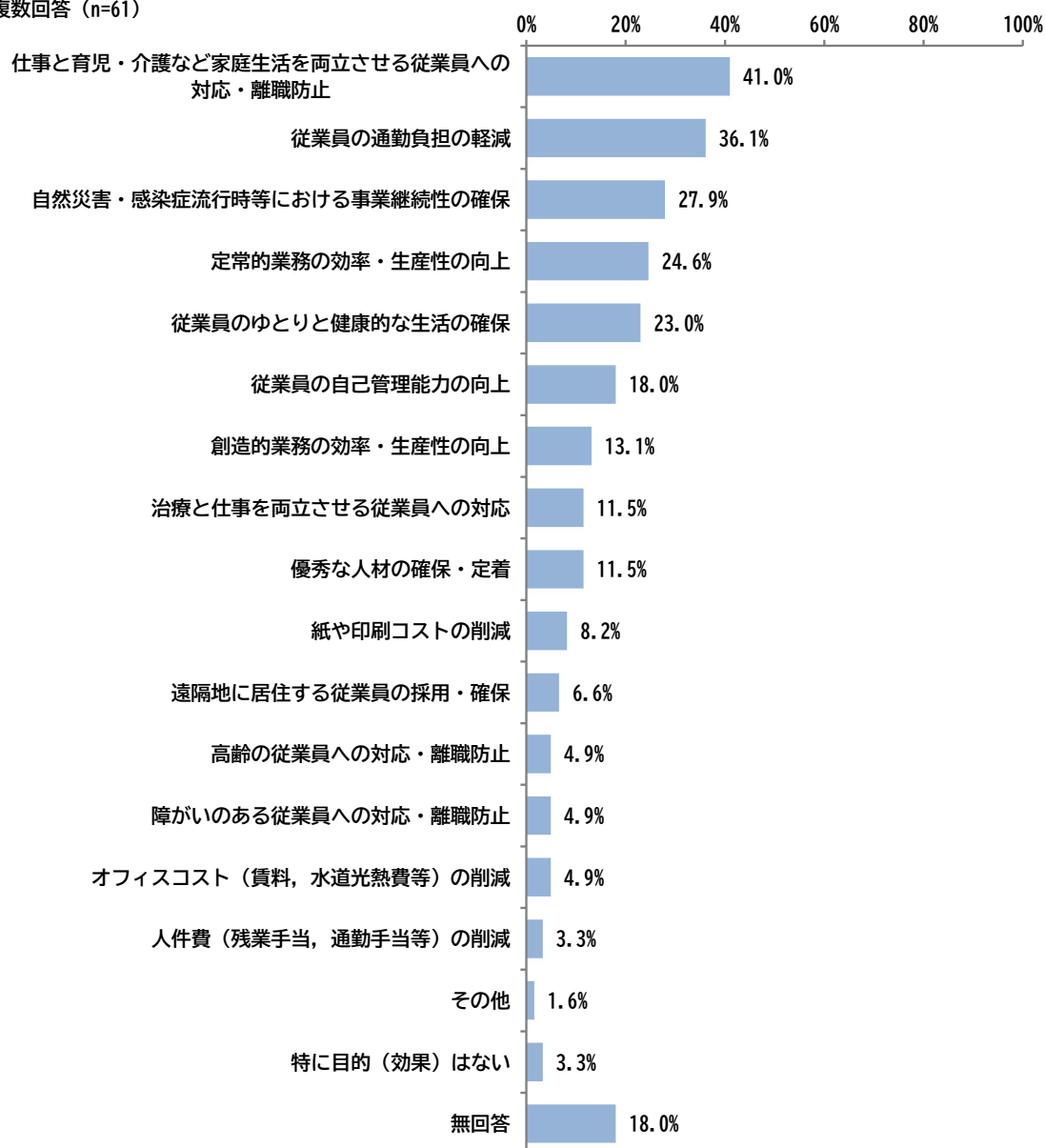
複数回答 (n=61)



② 実際に生じた効果

「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 41.0%と最も高く、次いで、「従業員の通勤負担の軽減」の 36.1%、「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」の 27.9%の順となっています。

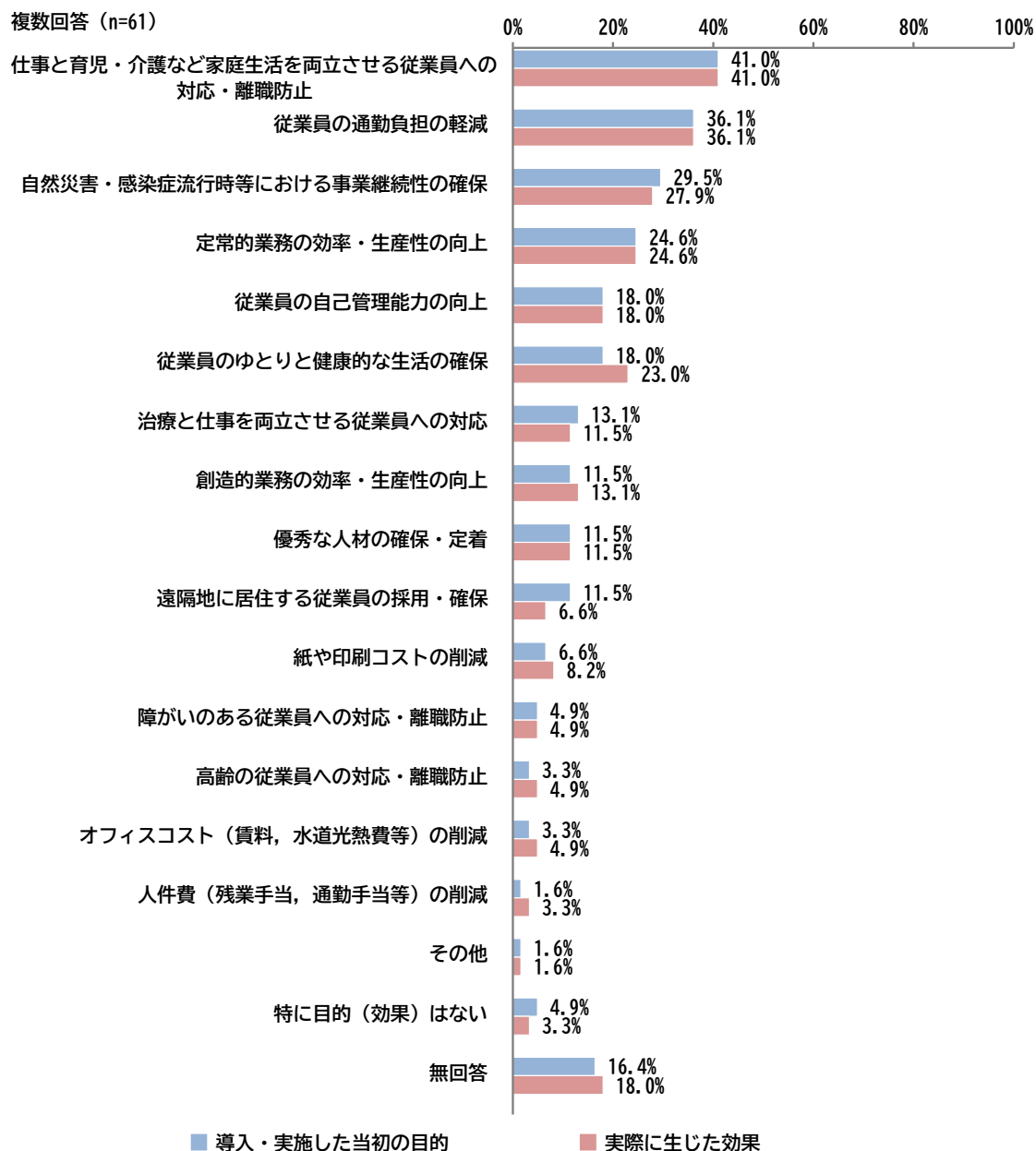
複数回答 (n=61)



③ 「導入・実施した当初の目的」「実際に生じた効果」の比較

導入・実施した当初の目的以上に実際に生じた効果が大きかったものは、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」となっています。

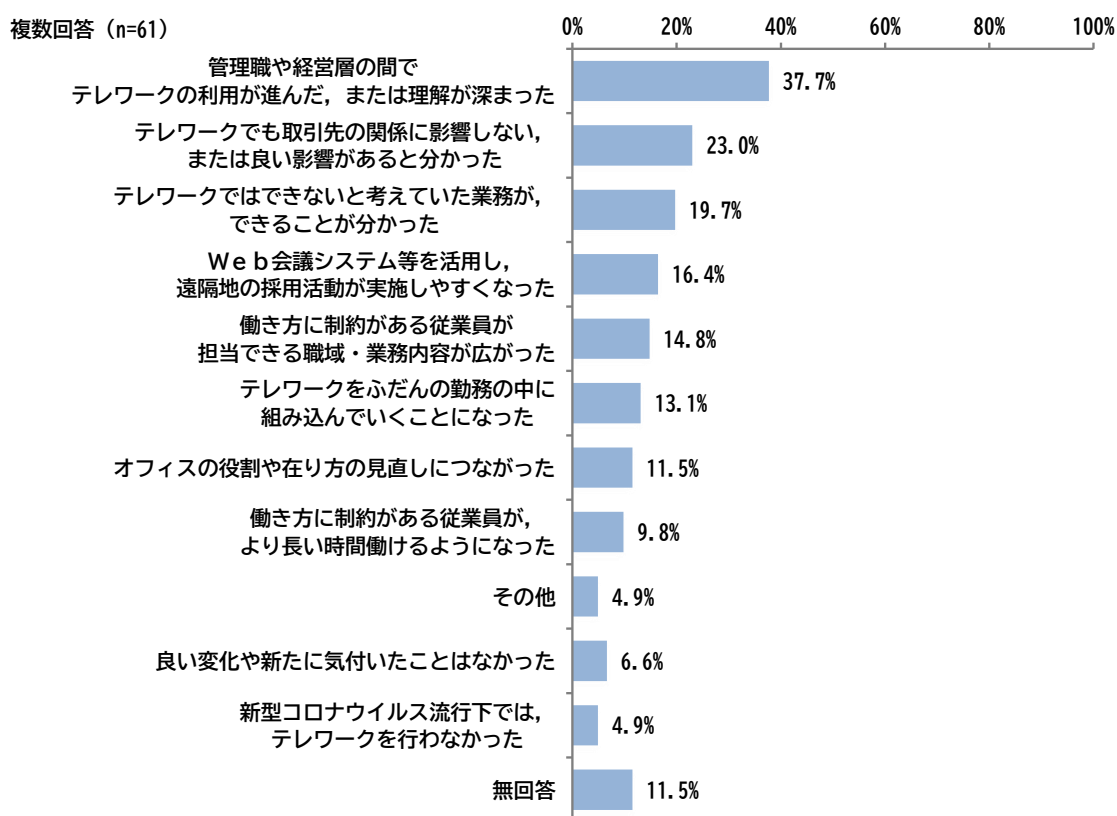
一方、導入・実施した当初の目的よりも実際に生じた効果がみられなかったものは、「遠隔地に居住する従業員の採用・確保」となっています。



問22 新型コロナウイルスの影響についてうかがいます。

(1) 新型コロナウイルス流行下（ここでは、令和2年4月の非常事態宣言から令和3年9月のまん延防止等重点措置までとします）にテレワークを行ったことで、良い変化や、新たに気付いたことはありましたか。（複数回答）

「管理職や経営層の間でテレワークの利用が進んだ、または理解が深まった」が37.7%と最も高く、次いで、「テレワークでも取引先の関係に影響しない、または良い影響があると分かった」の23.0%、「テレワークではできないと考えていた業務が、できることが分かった」の19.7%の順となっています。



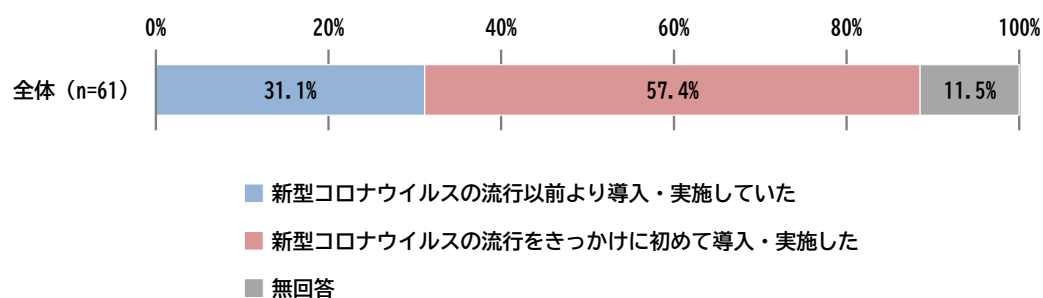
◆ その他の回答

- ・ コロナ前よりテレワークを全社的に導入していたため、特に良い変化や気づきというものがない。【情報通信業, 10～29 人】
- ・ 回答日現在まで、テレワークの利用例がない。【電気・ガス・熱供給・水道業, 30～99 人】
- ・ 障害のあるパート社員の不安軽減につながった【医療・福祉, 10～29 人】

(2) 新型コロナウイルスの流行以前から、テレワークを導入・実施していましたか。「主なテレワーク」としてご回答いただいているテレワークについてお答えください。(単数回答)

「新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた」が31.1%、「新型コロナウイルスの流行をきっかけに初めて導入・実施した」が57.4%となっています。

テレワークを導入・実施している企業が新型コロナウイルスの流行以前の約3倍に増加しています。

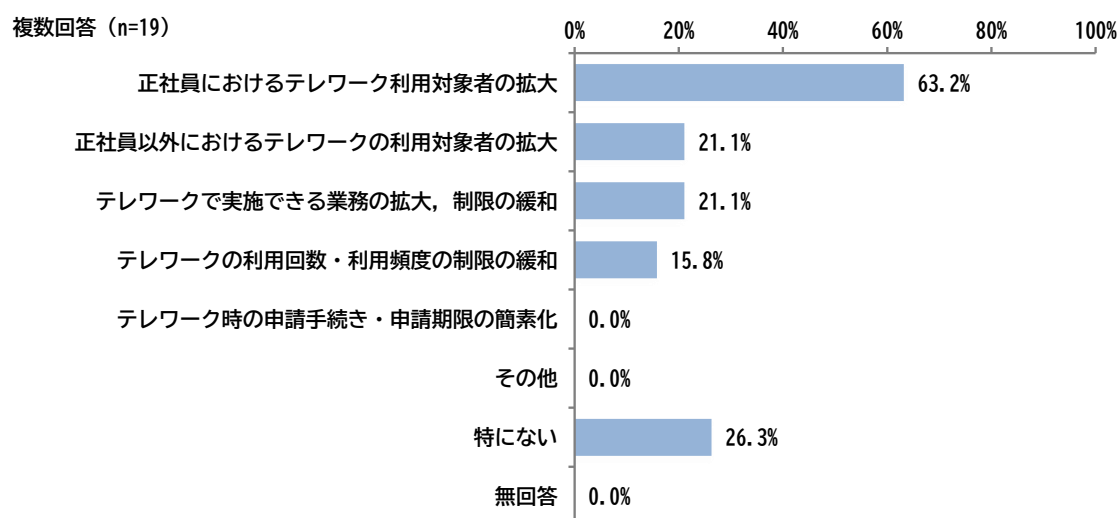


【新型コロナウイルスの流行以前よりテレワークを導入・実施していた企業（問 22（2）で、「1」を選んだ企業）に限定】

（3）①新型コロナウイルスの流行に伴い、テレワークについて拡大・緩和等を行ったものはありませんか。また、それらのうち、②今後継続したいと考えるものはありますか。
（複数回答）

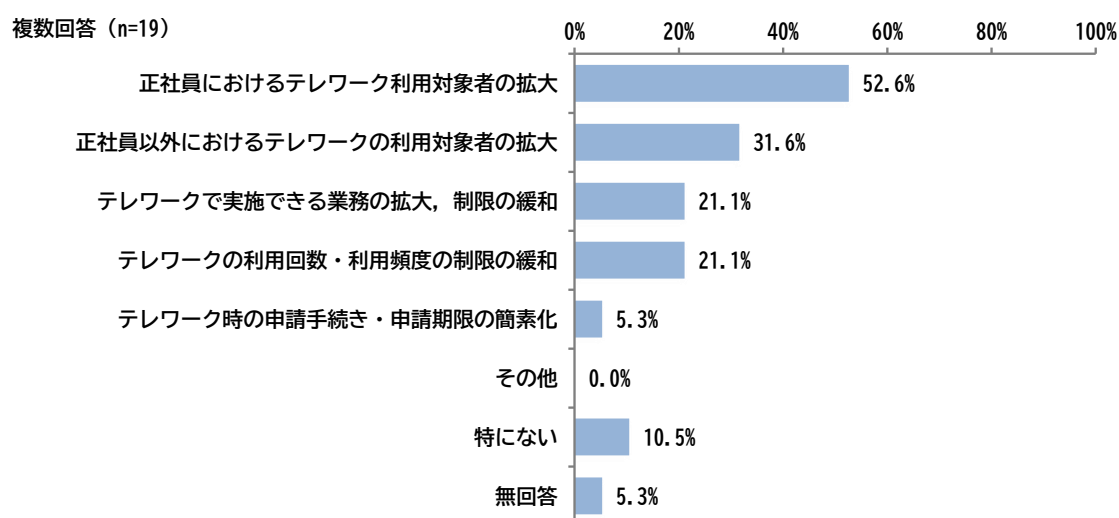
① 新型コロナウイルスの流行に伴い、拡大・緩和したもの

「正社員におけるテレワーク利用対象者の拡大」が 63.2%と最も高く、次いで、「特にない」の 26.3%、「正社員以外におけるテレワークの利用対象者の拡大」「テレワークで実施できる業務の拡大，制限の緩和」の 21.1%の順となっています。



② 令和3年11月時点で、今後継続したいと考えるもの

「正社員におけるテレワーク利用対象者の拡大」が 52.6%と最も高く、次いで、「正社員以外におけるテレワークの利用対象者の拡大」の 31.6%、「テレワークで実施できる業務の拡大，制限の緩和」「テレワークの利用回数・利用頻度の制限緩和」の 21.1%の順となっています。

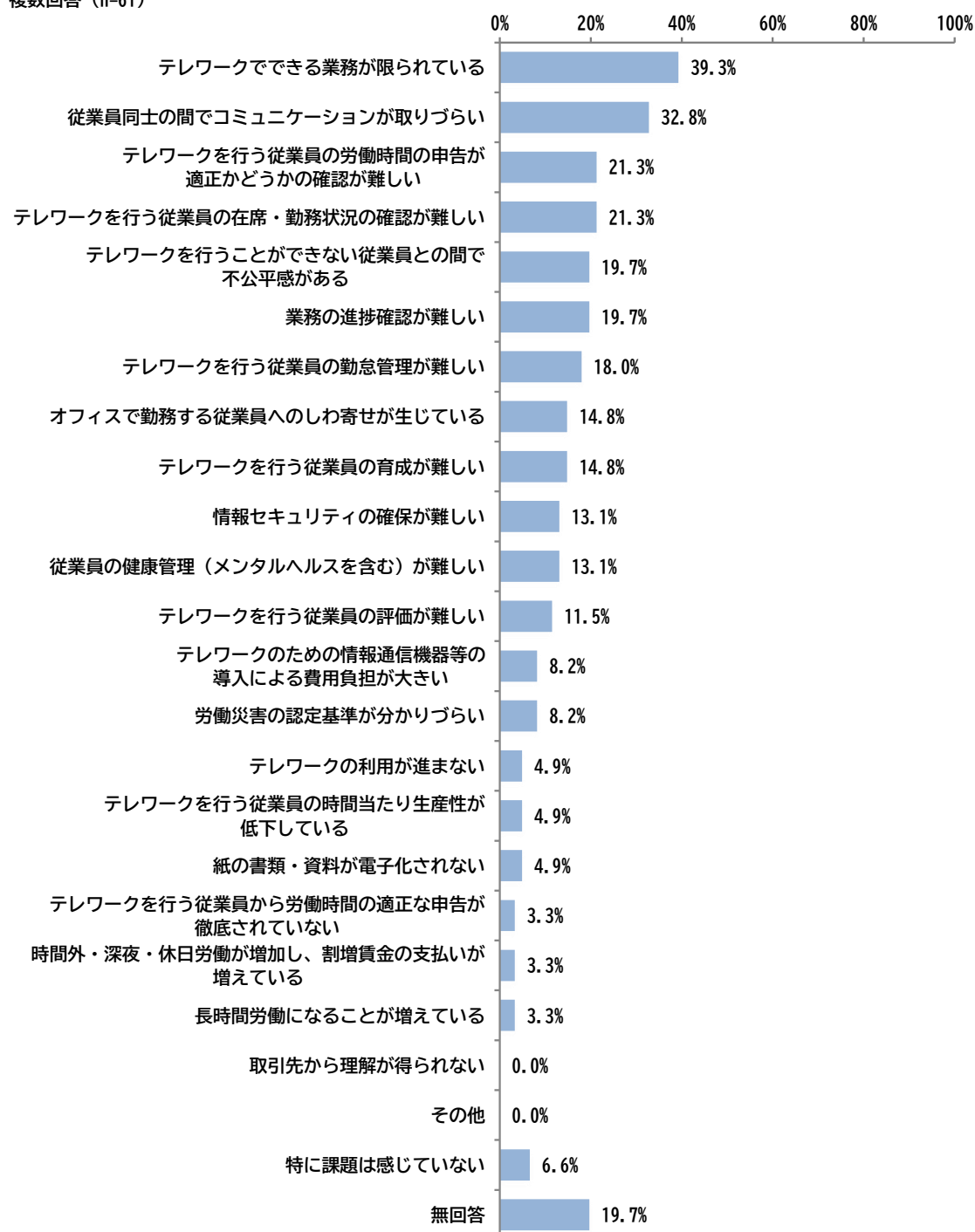


- (4) テレワークについて、①新型コロナウイルス流行下の課題をお答えください。また、流行以前よりテレワークを導入・実施していた企業（問 22（2）で「1」を選んだ企業）は、②流行以前の課題についてもお答えください。（複数回答）

① 新型コロナウイルスの流行下の課題

「テレワークのできる業務が限られている」が 39.3%と最も高く、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」の 32.8%、「テレワークを行う従業員の労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい」「テレワークを行う従業員の在席・勤務状況の確認が難しい」の 21.3%の順となっています。

複数回答（n=61）

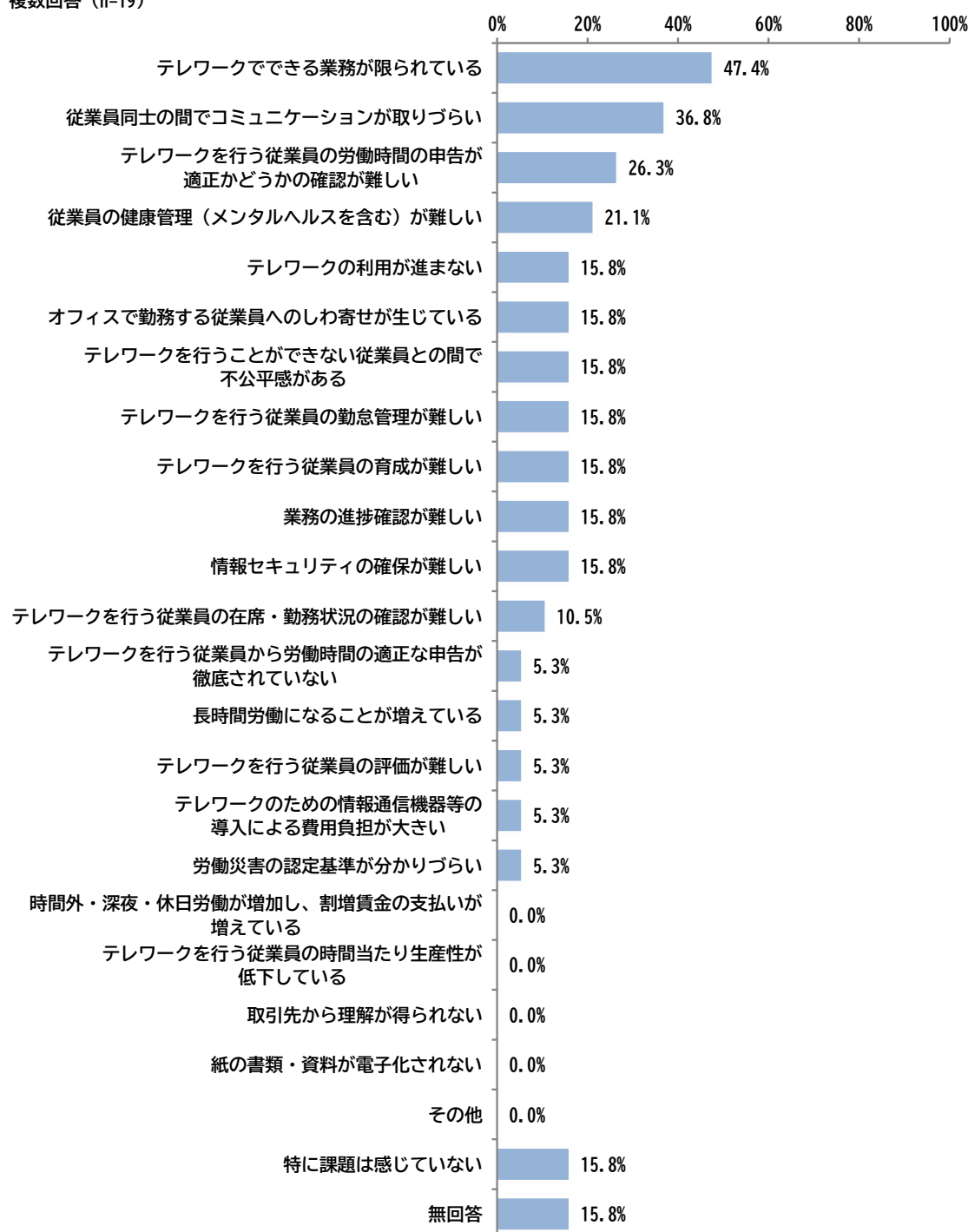


【新型コロナウイルスの流行以前よりテレワークを導入・実施していた企業（問 22（2）で、「1」を選んだ企業）に限定】

② 新型コロナウイルス流行以前の課題

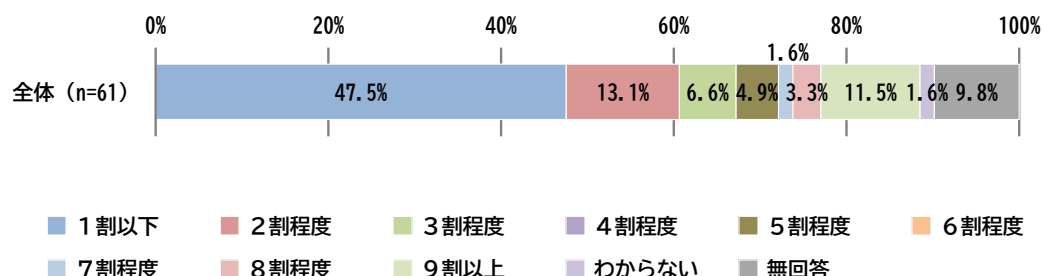
「テレワークでできる業務が限られている」が 47.4%と最も高く、次いで、「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」の 36.8%、「テレワークを行う従業員の労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい」の 26.3%の順となっています。

複数回答（n=19）



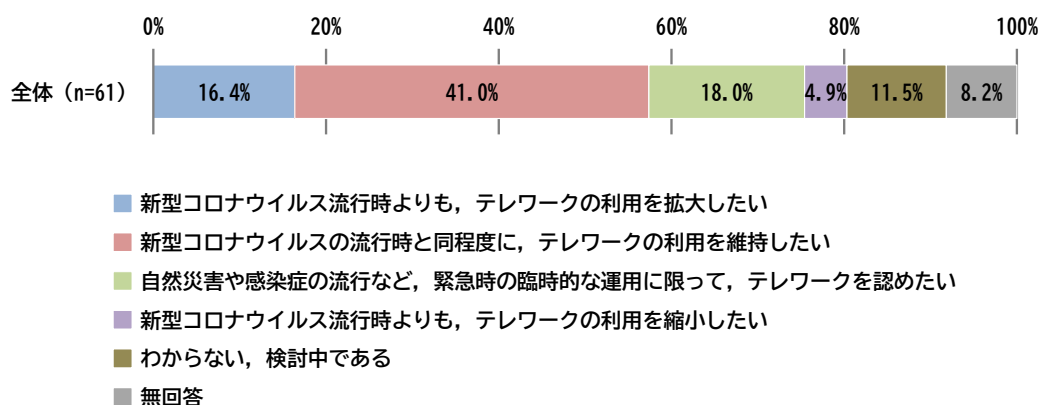
(5) 貴社では、令和3年11月時点において、正社員のおおよそ何割がテレワークを実施しましたか。月に1日でもテレワークを行っていたら、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。(単数回答)

「1割以下」が47.5%と最も高く、次いで、「2割程度」の13.1%、「9割以上」の11.5%の順となっています。



(6) 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。なお、「新型コロナウイルスの流行時」は、令和2年4月の非常事態宣言から令和3年9月のまん延防止等重点措置までとお考えください。(単数回答)

「新型コロナウイルスの流行時と同程度に、テレワークの利用を維持したい」が41.0%と最も高く、次いで、「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り、テレワークを認めたい」の18.0%、「新型コロナウイルス流行時よりも、テレワークの利用を拡大したい」の16.4%の順となっています。



問23 テレワーク導入について、成功した理由、工夫したところ、導入においてつまづいた点についてご記入ください。(原文ママ)

業種別	従業員規模別	自由回答
医療・福祉	9人以下	オフィスにいなくとも、共有のデータをスタッフ間でやり取りできる環境づくりがすすみました。
	9人以下	研修などは安全に行える為、利用者の安全確保ができた。
	9人以下	子供がコロナで学校等に行かれない時に、テレワークを活用して、事務作業等を自宅で子供を見ながら行うことができたことは良かったと思うが、小さい子供だと仕事ができる時間が限られるのは、仕方のないことだと思う。
	10～29人以下	時間が決まって、場所が固定されざるを得ない業種には向かない。不可能に近い仕事の仕方である。
	10～29人以下	不安障害、強迫性障害など神経症圏の社員は不安を軽減でき、育児・介護の社員も仕事を両立できた。
電気・ガス・熱供給・水道業	30～99人以下	①世の中の状況に合わせることで認知された。②イントラにて案内の回数を増やした。
	30～99人以下	親会社に準じて制度導入はしているが、回答日現在までテレワークの利用例がない。
その他サービス	30～99人以下	在宅勤務を現在も引き続き実施している。(3人)成功しているかまだ成果は確認できていない。事務所の維持費は縮小された。
	30～99人以下	【成功理由】①テレワークに対して経営層の積極的かつ柔軟な理解と推進があった(トップ主導)②社員のPCスキルの習熟度が高い(日頃から業務で使用している)③以前から使用していたサービス(通信装置)でVPN接続をすることができた為、初期の段階でテレワークが可能だった。 【工夫点】①コミュニケーション不足にならないように各種チャットツールやグループウェアを試した。(結果、以前から使っていたサイボウズ office で、朝礼や掲示を展開・強化)(新たに「Microsoft Teams」のチャット機能やスレッド機能、テレビ会議機能を利用し、円滑なコミュニケーションを実現した。)②セキュリティや報告の為にルールを作成した(規則に準ずるものとした、「リモートワーク運用ルール」)③一人一台ノートパソコンを与え、本社でも自身の専用デスクトップパソコンにリモートデスクトップ接続を行い、オフィスワークでもテレワークでも変わらない状況を常とした。④オフィスのモニターを一新して、旧モニターを在宅ワーク用として全員に持ち帰ってもらった。⑤社宅として使用していた住宅をサテライトオフィスとして、本社と変わらない設備(通信・空調・トリプルモニター化・プリンター)を整えた。 【導入においてつまづいた点】①電話対応。(折り返しが発生した場合の本人負担→今後、電話についてもサービスを利用して改善していきたい)②通信のラグの発生(業務中に操作が固まることもある→未改善)③管理者の意識の差(どこまで効率性の低下を許容できるか、どこまで報告の徹底を図るのか、どこまで監視の目を入れるのか、など→暫定案として、コストや利用性を勘案して甘受することとなっている)
情報通信業	30～99人以下	緊急時の業務継続に必要なリモート接続環境を整備でき今後迅速に対応できることが期待できる。
建設業	10～29人以下	自宅でも業務を行えることを行い、作業効率が上がった。

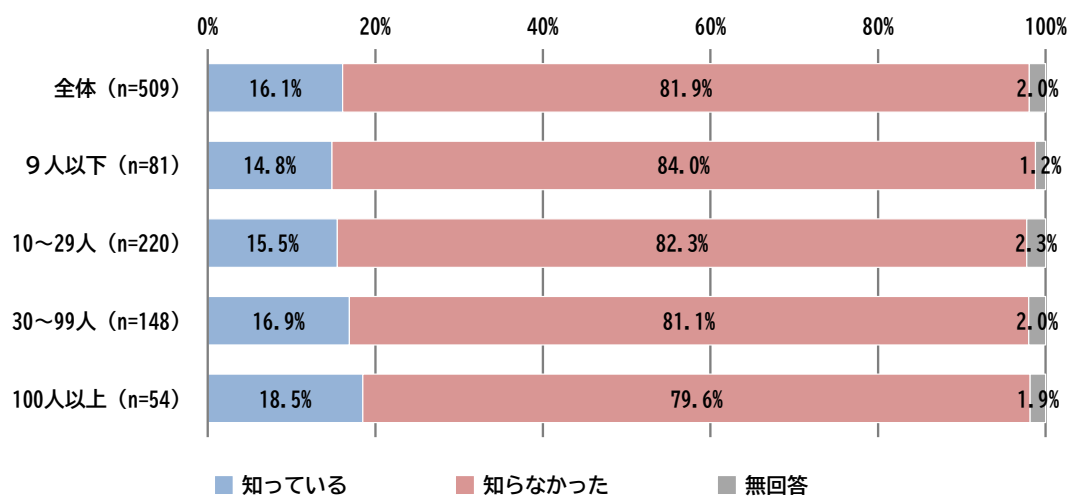
3. テレワーク全般について

問24 厚生労働省の「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を知っていますか。（単数回答）

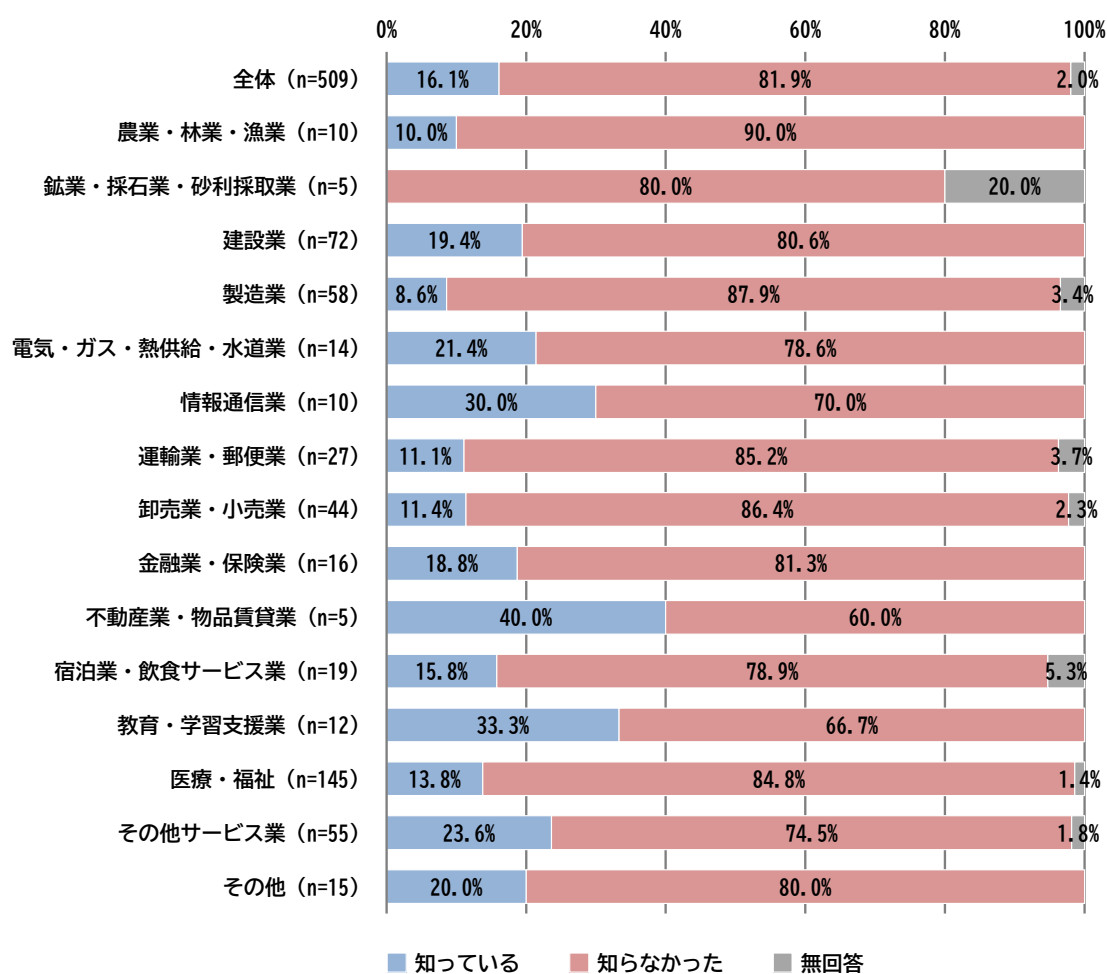
全体では、「知っている」が16.1%、「知らなかった」が81.9%となっています。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど知っている割合が高くなる傾向がみられます。

■ 従業員規模別



■ 業種別



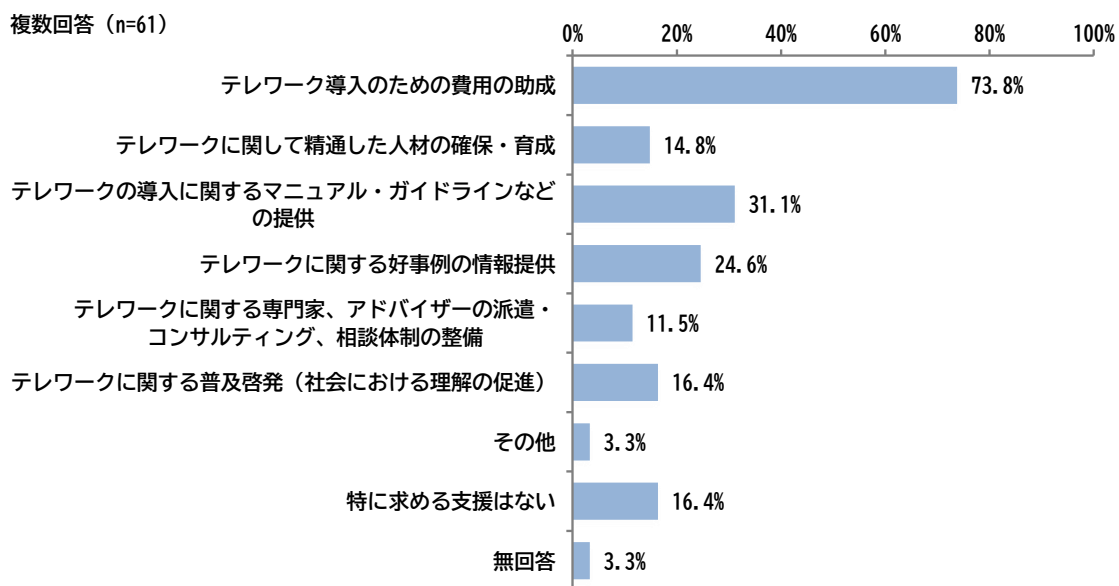
※「不動産業，物品賃貸業」はサンプル数が少ないため、参考値です。

問25 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。 (複数回答)

テレワーク実施企業に関しては、「テレワーク導入のための費用の助成」が73.8%と最も高く、次いで、「テレワークの導入に関するマニュアル・ガイドラインなどの提供」の31.1%、「テレワークに関する好事例の情報提供」の24.6%の順となっています。

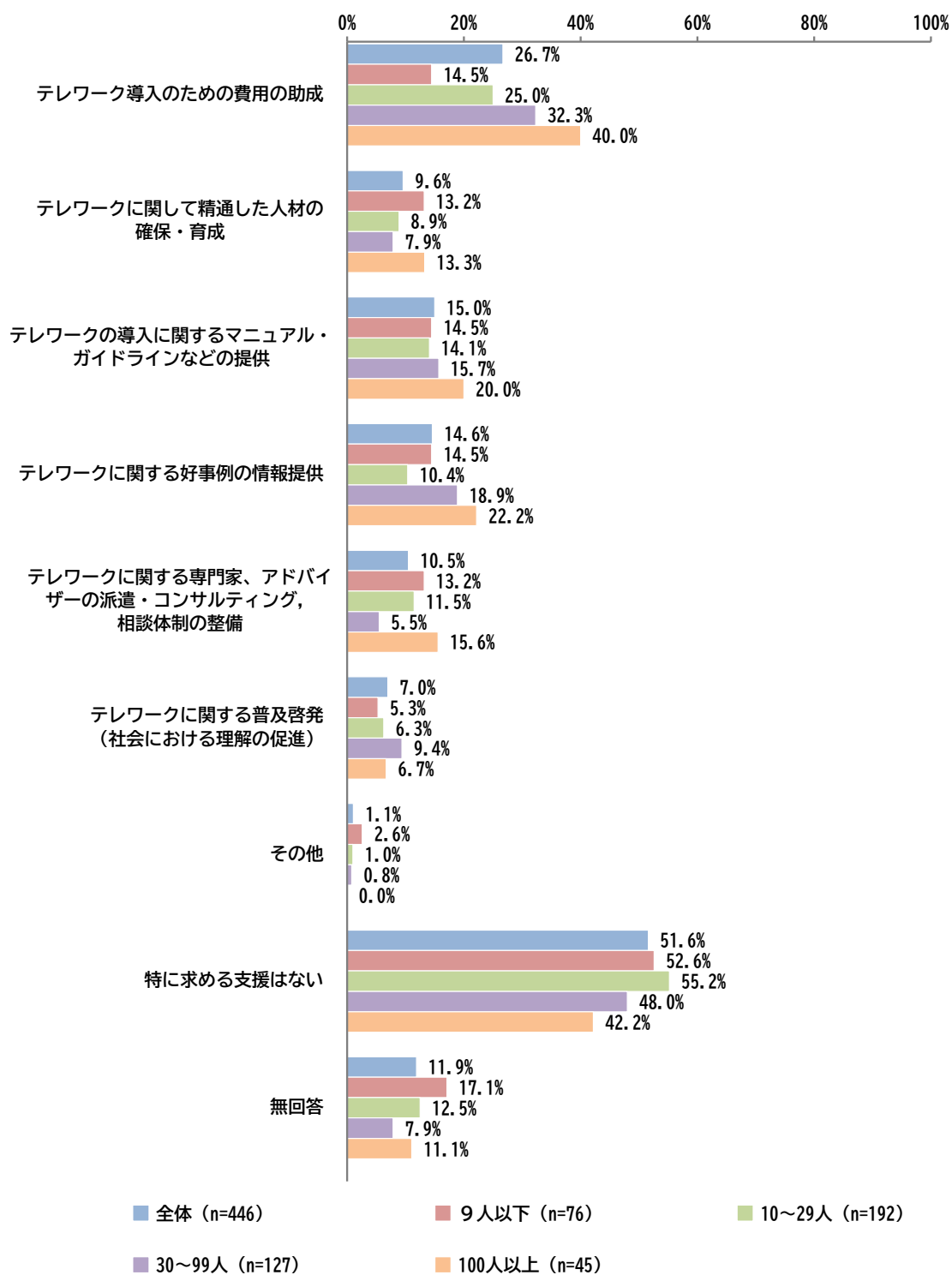
一方、テレワーク非実施企業に関しては、「特に求める支援はない」が51.6%と最も高く、次いで、「テレワークの導入のための費用の助成」の26.7%、「テレワークの導入に関するマニュアル・ガイドラインなどの提供」の15.0%の順となっています。

■ テレワーク実施企業



※テレワーク実施企業についてはサンプル数が少ないため、「従業員規模別」は非掲載です。

■ テレワーク非実施企業



◆ その他の回答

- ・テレワークに関してはない。人材確保はしてもらいたい（建設業として）【建設業，10～29 人】
- ・テレワークを検討していた当初（2020.1 月～2 月）、総務省管轄の「令和元年度総務省テレワークマネージャー派遣事業」を利用した。そこで、テレワークの利用方法や関連ツール、運用規定の紹介を受けたが、特に役に立ったことは、そこでご教示頂いた「スモールスタート」の考え方であり、「とにかくやってみる。足りないところは継ぎ足していく。」のPDCA が上手く作用したと思う。【その他サービス，30～99 人】
- ・支援というか、都市部は問題ないと思うが、地方でテレワークを実施する際にネットワーク確保が前提であり、その確保が難しい場面もあった。全国津々浦々までの高速ネットワークと、電源確保のインフラ整備を行ってもらいたい。【情報通信業，30～99 人】
- ・社会福祉事業で、テレワーク可能なものがあればご教授いただきたい。【医療・福祉，30～99 人】
- ・組合員（漁業者）相手の場合、テレワークの上手な活用法が知りたい。【その他，10～29 人】
- ・特になし【医療・福祉，9 人以下】

Ⅲ 調査票

鹿児島県内企業におけるテレワーク実態調査

本調査は、鹿児島県商工労働水産部雇用労政課が、県内企業のテレワーク実施状況について実態調査を行い、有効な取組を県内企業へ普及・啓発するとともに、有効な支援策について検討することを目的として実施するものです。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答の上、**令和4年1月14日(金)までに**、同封の返信用封筒にてご返送ください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、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査については、秘密を遵守し調査の目的以外には使用しませんので、ありのままの現状を御記入ください。

また、貴事業所を特定できる事業所名などの固有情報が公表されることは一切ありません。

1 記入上、ご注意いただきたい点

(1) 利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討の基礎資料としてのみ利用致します。また、全て統計的に処理されますので、個々の企業が特定される形で調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

(2) 回答方法等について

① 本調査は、企業としてのお立場で、人事部門のご担当者様にご記入ください。人事ご担当者様がお答えになれない場合は、回答できる他の部門の方にお答えいただいても結構です。

② 特段の指定がない限り、ご回答は**令和3年11月1日現在の状況**でお答えください。

③ お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「1つに○」「いくつでも○」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。

④ 回答後、同封の返信用封筒にてご返送ください。

⑤ 本調査はオンラインでも回答できます。回答はパソコンのほか、スマートフォンから行うこともでき内容を保存することができます。

県HPにオンライン回答ページのリンクを掲載しておりますので、「鹿児島県内企業におけるテレワーク実態調査」で検索するか、以下の URL またはQRコードからアクセスし、回答を入力してください。

オンライン回答 URL: <https://shinsei.pref.kagoshima.jp/V8jgN7N7>



2 お問い合わせ先

鹿児島県商工労働水産部雇用労政課 労政係 電話 099-286-3017(直通)

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。

都・道・府・県

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

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

問3 正社員の状況についてうかがいます。

(1) 正社員数(国内支社・支店を含めた単体の正社員数)(1つに○)

1 9人以下	3 30～99人	5 300～499人	7 1,000～2,999人
2 10～29人	4 100～299人	6 500～999人	8 3,000人以上

(2) 正社員1人あたりの「1か月あたりの実労働時間」(①②それぞれ, 1つに○)

※令和3年11月または把握している直近1か月あたりの実労働時間でお答えください。

	月160時間未満	月160～175時間未満	月175～190時間未満	月190～205時間未満	月205時間以上	把握していない
①非管理職	1	2	3	4	5	6
②管理職	1	2	3	4	5	6

(3) 貴社では, 次の①, ②の導入について, どの程度重視していますか。(①②それぞれ, 1つに○)

	重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	重視していない
①年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入	1	2	3	4	5
②時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	1	2	3	4	5

(4) 次のうち, 貴社で導入している制度について, お答えください。なお, 一部の職種や, 部門の方のみに適用される場合も, 「導入している」とお考えください。(いくつでも○)

- | |
|---|
| 1 始業または終業時間の繰上・繰下(時差出勤制度)
2 年次有給休暇の半日単位での取得
3 年次有給休暇の時間単位での取得
4 上記のいずれも導入していない |
|---|

以降の設問は, すべて正社員についてお答えください

Ⅱ 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, ①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務の3つに分けてお聞きます。

①「在宅勤務」	労働者の自宅で業務を行う形態
②「サテライトオフィス勤務」	メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態 (例) 普段勤務する事業所と異なる自社の事業所, 自社が契約する外部オフィス 等
③「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4 厚生労働省が公表している「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を知っていますか。(1つに○)

1 知っている	2 知らなかった
---------	----------

問5 令和3年11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。(①～③それぞれ、1つに○)

	導入・実施している		導入・実施していない
	就業規則や付帯規程等に明記し、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
①在宅勤務	1	2	3
②サテライトオフィス勤務	1	2	3
③モバイル勤務	1	2	3

【テレワークを導入・実施していない企業(問5の①～③のいずれも、「3」を選んだ企業)にうかがいます。それ以外の企業は、問8にお進みください。】

問6 テレワークを導入・実施していない理由は何ですか。(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	11 テレワークを行う従業員の育成が難しいから
2 テレワークを認めたいが、進め方が分からないから	12 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
3 テレワークのできる業務に限られているから	13 従業員から要望がないから
4 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	14 取引先の理解が得られないから
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生じることが懸念されるから	15 従業員の家族から理解が得られないから
6 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	16 情報通信機器等の導入費用がかかるから
7 時間外・深夜・休日労働が増加し、割増賃金の支払いが増えることが懸念されるから	17 情報セキュリティの確保が難しいから
8 長時間労働になることが懸念されるから	18 紙の書類・資料が電子化されていないから
9 オフィスでの勤務と比べて、時間当たり生産性が低下することが懸念されるから	19 健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから
10 テレワークを行う従業員の評価が難しいから	20 労働災害の認定基準が分かりづらいから
	21 テレワークという働き方があることを知らなかった／そもそも考えたことがなかったから
	22 その他()
	23 あてはまるものはない

問7 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在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務、いずれか一つでも検討しているものがあれば、「検討している」とお考えください。(1つに○)

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7-1 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	
3 テレワークを導入・実施する予定はない ⇒問24 へ	

【テレワークの導入・実施について、検討を進めている、または今後検討する予定の企業にうかがいます。】

問7-1 貴社でテレワークを導入・実施することになった場合、テレワークでの法定時間外・深夜・法定休日労働を認めてもよいと思いますか。(①～③、それぞれ1つに○)

	テレワークでの実施を認めてもよい	テレワークでの実施を認めるつもりはない	わからない
①法定時間外労働	1	2	3
②深夜労働	1	2	3
③法定休日労働	1	2	3

⇒回答後は、問24 へお進みください。

【テレワークを導入・実施している企業(問5の①～③のいずれかについて、「1」または「2」を選んだ企業)にうかがいます。】

問8 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。①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務のうち、貴社で導入・実施しているものについて、お答えください。なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置付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。

※問5 の①～③で、「1」または「2」を選んだ制度についてのみ、お答えください。

		①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務
(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	1	1	1
	2)一定の職位以上の従業員	2	2	2
	3)入社後一定の年月が経過した従業員	3	3	3
	4)育児・介護の事情がある従業員	4	4	4
	5)子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	5	5	5
	6)一定以上の通勤時間を要する従業員	6	6	6
	7)遠方に居住しており、出社が困難な従業員	7	7	7
	8)高齢の従業員	8	8	8
	9)障がいなどのある従業員(高齢者を除く)	9	9	9
	10)その他()	10	10	10
	11)特に条件は設けず、正社員全員に認めている	11	11	11
	12)契約社員・パート等(正社員以外の従業員)	12	12	12
	13)派遣社員	13	13	13
(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)	1	1	1
	2)1)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)	2	2	2
	3)事務職(人事、労務、総務、経理等)	3	3	3
	4)営業職	4	4	4
	5)販売職	5	5	5
	6)サービス職	6	6	6
	7)生産現場職	7	7	7
	8)運輸・保安職	8	8	8
	9)その他()	9	9	9

【テレワークを正社員に限って認めている企業(問8 (1)①～③のいずれかについて、「1」～「11」のいずれかを選択し、かつ、「12」または「13」を選択しなかった企業)にうかがいます。それ以外の方は問10 にお進みください。】

問9 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。(①～③のうち、正社員に限って認めているものについて、いくつでも○)

	①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務
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	1	1	1
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	2	2	2
3)テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから	3	3	3
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	4	4	4
5)慣習上、正社員しか対象にしていないから	5	5	5
6)わからない	6	6	6

問10 ここからは、テレワークのうち、貴社で導入・実施しているもの1つ(問5の①～③で、「1」または「2」と回答したものを)を「主なテレワーク」としてお聞きしていきます。複数のテレワークを導入・実施している企業の方は、①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務の優先順位で、ご回答いただく対象を決めてください。(例えば、②サテライトオフィス勤務と③モバイル勤務を導入している企業は、②サテライトオフィス勤務についてお答えください)
以下のうち、貴社の「主なテレワーク」に該当するものをうかがいます。(1つに○)

- | |
|--------------------------------|
| 1 在宅勤務 (在宅勤務を導入・実施している企業はここに○) |
| 2 サテライトオフィス勤務 |
| 3 モバイル勤務 |

◆以降の設問のご回答にあたって◆

- ①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務を総称して「テレワーク」と記載していますが、貴社の「主なテレワーク」(問10での回答)に読みかえてお答えください。(たとえば、問10で「1 在宅勤務」を選択した企業は、以降の設問はすべて在宅勤務についてお答えください。)
- 主なテレワークについて「就業規則や付帯規程等に明記し、会社の制度として認めている」企業は、以降は制度・ルールの内容に基づいてお答えください。「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」企業は、運用の実態についてお答えください。
- ご回答は、特に指定がない限り令和3年11月1日時点の状況をお答えください。

問11 テレワークの実施状況をお答えください。

※問5 で選択肢「2」を選んだ企業は、慣例として実施している内容をお答えください。

(1)テレワークの対象者の職種 (いくつでも○)	1)専門職・技術職(医療, 福祉, 教育関係)	1
	2)1)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)	2
	3)事務職(人事, 労務, 総務, 経理等)	3
	4)営業職	4
	5)販売職	5
	6)サービス職	6
	7)生産現場職	7
	8)運輸・保安職	8
	9)その他()	9
(2)テレワークの利用単位 (1つに○)	1)終日単位のみ利用可能	1
	2)半日単位でも利用可能	2
	3)時間単位でも利用可能	3
	4)その他()	4
	5)特に決まっていない	5
(3)テレワークの利用回数の上限 (1つに○)	1)回数の上限はない	1
	2)週1日未満まで	2
	3)週1日	3
	4)週2日～週3日	4
	5)週4日～週6日	5
	6)その他()	6
(4)テレワークの事前申請の期日 (1つに○)	1)事前申請は必要ない	1
	2)事前申請は必要だが、期日は特にない	2
	3)当日まで	3
	4)1～3日前まで	4
	5)4～7日前まで	5
	6)8日前～14 日前まで	6
	7)15 日前～1か月前まで	7
	8)1か月よりも前までに申請が必要	8
	9)その他()	9

(5)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	1
	2)紙の出勤簿に押印又は記入する	2
	3)タイムカード・ICカード等で打刻する	3
	4)電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理シスの出勤簿に自己申告で記入する	4
	5)Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	5
	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)	6
	7)上長等に対して電話による報告を行う	7
	8)上長等に対してメールによる報告を行う	8
	9)その他()	9
	10)日々の勤怠管理は行っていない	10
(6)テレワーク時の休憩時間の取扱 (1つに○)	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)	1
	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)	2
	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)	3
	4)法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている	4
	5)特に決まっていない	5
(7)テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱 (1つに○)	1)いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている	1
	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であるとしている	2
	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	3
	4)いわゆる中抜けの取得を認めていない	4
	5)特に決まっていない	5

【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12 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と、申請の有無(それぞれ、○は1つずつ)

※テレワークをする際の事前申請は必要であるが、次の時間帯にテレワークをする際の申請は特別必要ないという場合は、「事前申請は不要」とお答えください。

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

(2) テレワーク時に実施した場合の事後報告・確認の方法(①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○)

	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のログオフ等で把握している	特に報告を求めている
①法定時間外労働	1	2	3	4
②深夜労働	1	2	3	4
③法定休日労働	1	2	3	4

(3) テレワーク時に実施した場合の割増賃金の支払方法(①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○)

	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
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
②深夜労働	1	2	3	4	5	6
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(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・深夜・法定休日労働の多さ
(①～③のうち、認めているもののみ、それぞれ1つに○)

	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
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
②深夜労働	1	2	3	4	5	6
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(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
(4)の①～③のうち、「1」または「2」を選んだもののみ、いくつでも○)

	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から	取引先とコミュニケーションを取りづらいから	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
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6	7
②深夜労働	1	2	3	4	5	6	7
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6	7

(6) テレワーク時に実施することを認めている理由(①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○)

	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
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
②深夜労働	1	2	3	4	5	6
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(7) テレワーク時に実施することを認めていない理由(①～③のうち、認めていないもののみ、いくつでも○)

	オフィス勤務者にも認めていないから	所定労働時間内に終わる業務量だから	割増賃金の支払いが発生するから	労働時間が管理できないから	従業員から反対があったから	従業員からのニーズがない(把握していない)から	従業員の健康に悪影響を与えるから	その他
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6	7	8
②深夜労働	1	2	3	4	5	6	7	8
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6	7	8

(8) 今後、テレワーク時に実施することを認める意向があるもの(現在認めているものも含め、いくつでも○)

1 法定時間外労働 2 深夜労働	3 法定休日労働 4 いずれも認める意向はない
---------------------	----------------------------

問13 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 チャットツール(Skype, Teams, Slack 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 テレビ会議・Web会議を利用している	10 パーパーレス化を推進している 11 テレワークで実施できる業務の棚卸し・切り出しを行っている 12 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 13 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 14 健康管理のための措置を講じている 15 その他() 16 特になし
--	--

問14 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つに○)

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 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 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いについても、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) 4 その他()	⇒問15 へ ⇒問16 へ
---	------------------

【問14 で、「1 PCや携帯電話等を常に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15 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つに○)

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16 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)
--

問17 オフィス勤務のみを行う従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価のルールにおいて成果を重視する程度に違いを設けていますか。(1つに○)

- | | |
|---|--|
| 1 | オフィス勤務のみを行う従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価のルールにおいて成果を重視する程度に違いは設けていない |
| 2 | テレワークを行う従業員の方を評価するルールの方が、より成果を重視する仕組みになっている |
| 3 | オフィス勤務のみを行う従業員を評価するルールの方が、より成果を重視する仕組みになっている |
| 4 | その他() |
| 5 | 人事評価のルールにおいて、成果を重視する仕組みはない |
| 6 | オフィス勤務のみを行う従業員はいない(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5①で、「1」または「2」を選んだ企業)にうかがいます。在宅勤務を導入・実施していない企業は、問20へお進みください。】

問18 在宅勤務を行う従業員に対して、会社が貸与、または費用負担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 | 7 スマートフォン・携帯電話 |
| 2 電話料金 | 8 タブレット端末 |
| 3 水道光熱費 | 9 ファックス |
| 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) | 10 事務用品(文具、ファイル等) |
| 5 パソコン | 11 机やいす、キャビネット |
| 6 パソコンの周辺機器
(モニター、マウス、キーボード等) | 12 一定額の手当を支給している |
| | 13 その他() |
| | 14 貸与、または費用負担しているものはない |

問19 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。(確認しているものに、いくつでも○)

- | | |
|---|---|
| 1 | 作業内容に応じた部屋の広さ |
| 2 | 空調設備(室温を概ね17～28℃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つに○)

- | | |
|---|--|
| 1 | 既存の労使委員会等の常設の協議体で、労使で話し合っている(話し合う予定がある) |
| 2 | 既存の労使委員会等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 | 既存の労使委員会等の常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を別に設けている(設ける予定がある) |
| 4 | 既存の労使委員会等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(設ける予定がない) |

問21 テレワークを①導入・実施した当初の目的と、②実際に生じた効果をお答えください。②実際に生じた効果は、①で選ばなかったものでも構いません。(①②それぞれ、○はいくつでも)

	①導入・実施した当初の目的 (○はいくつでも)	②実際に生じた効果 (○はいくつでも)
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22 新型コロナウイルスの影響についてうかがいます。

- (1) 新型コロナウイルス流行下(ここでは、令和2年4月の非常事態宣言から令和3年9月のまん延防止等重点措置までとします)にテレワークを行ったことで、良い変化や、新たに気付いたことはありましたか。(いくつでも○)

1 これまでテレワークではできないと考えていた業務が、テレワークでできることが分かった (→具体的に:) 2 管理職や経営層の間でテレワークの利用が進んだ、またはテレワークの理解が深まった 3 育児・介護等により働き方に制約がある従業員が、フルタイムなど、より長い時間働けるようになった 4 育児・介護等により働き方に制約がある従業員が担当できる職域・業務内容が広がった (出張ができない従業員も、Web会議等で新たな業務を担えるようになった 等) 5 オフィスの役割や在り方の見直しにつながった(オフィスの縮小、フリーアドレス化 等) 6 Web会議システム等を活用し、遠隔地に居住する人を対象とした採用活動が実施しやすくなった 7 テレワークを行っても自社と取引先の関係に影響しない、または良い影響があると分かった 8 テレワークをふだんの勤務の中に組み込んでいくことになった(週1回は在宅勤務とする 等) 9 その他() 10 良い変化や新たに気付いたことはなかった 11 新型コロナウイルス流行下では、テレワークを行わなかった

- (2) 新型コロナウイルスの流行以前から、テレワークを導入・実施していましたか。「主なテレワーク」としてご回答いただいているテレワークについてお答えください。(例えば、在宅勤務について回答している企業が、流行前にモバイル勤務のみ導入・実施していた場合は、「2. 流行をきっかけに初めて導入・実施した」とお考えください。)(1つに○)

1 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた	⇒(3) ハ
2 新型コロナウイルスの流行をきっかけに初めて導入・実施した	⇒(4) ハ

【上記(2)で、「1 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた」を選んだ企業にうかがいます。】

- (3) ①新型コロナウイルスの流行に伴い、テレワークについて拡大・緩和等を行ったものはありましたか。また、それらのうち、②今後継続したいと考えるものはありますか。(①②それぞれ、いくつでも○)

	①新型コロナウイルスの流行に伴い、拡大・緩和したもの(○はいくつでも)	②令和3年11月時点で、今後継続したいと考えるもの(①で○をつけたものから選択)
1)正社員におけるテレワークの利用対象者の拡大	1	1
2)正社員以外におけるテレワークの利用対象者の拡大(契約社員、パート、アルバイト、派遣社員等)	2	2
3)テレワークで実施できる業務の拡大、制限の緩和	3	3
4)テレワークの利用回数・利用頻度の制限の緩和	4	4
5)テレワーク時の申請手続き・申請期限の簡素化	5	5
6)その他()	6	6
7)特になし	7	7

- (4) テレワークについて、①新型コロナウイルス流行下の課題をお答えください。また、流行以前よりテレワークを導入・実施していた企業(2)で「1」を選んだ企業は、②流行以前の課題についてもお答えください。

	①新型コロナウイルス流行下の課題(○はいくつでも)	②新型コロナウイルス流行以前の課題(○はいくつでも)
1)テレワークの利用が進まない	1	1
2)テレワークでできる業務が限られている	2	2
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	3	3
4)従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい	4	4
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	5	5
6)テレワークを行う従業員の勤怠管理が難しい	6	6
7)テレワークを行う従業員から労働時間の適正な申告が徹底されていない	7	7
8)テレワークを行う従業員の労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい	8	8
9)テレワークを行う従業員の在席・勤務状況の確認が難しい	9	9
10)時間外・深夜・休日労働が増加し、割増賃金の支払いが増えている	10	10
11)長時間労働になることが増えている	11	11
12)テレワークを行う従業員の時間当たり生産性が低下している	12	12
13)テレワークを行う従業員の評価が難しい	13	13
14)テレワークを行う従業員の育成が難しい	14	14
15)業務の進捗確認が難しい	15	15
16)取引先から理解が得られない	16	16
17)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	17	17
18)情報セキュリティの確保が難しい	18	18
19)紙の書類・資料が電子化されていない	19	19
20)従業員の健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しい	20	20
21)労働災害の認定基準が分かりづらい	21	21
22)その他()	22	22
23)特に課題は感じていない	23	23

【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。】

- (5) 貴社では、令和3年11月時点において、正社員のおおよそ何割がテレワークを実施しましたか。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つに○)

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	

(6) 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。なお、「新型コロナウイルスの流行時」は、令和2年4月の非常事態宣言から令和3年9月のまん延防止等重点措置までとお考えください。以下の中から、もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- | |
|---|
| 1 新型コロナウイルス流行時よりも、テレワークの利用を拡大したい
2 新型コロナウイルス流行時と同程度に、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 新型コロナウイルス流行時よりも、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 |
|---|

問23 テレワーク導入について、成功した理由、工夫したところ、導入においてつまづいた点についてご記入ください。(自由記入)

--

最後にテレワーク全般について、お聞きます。

問24 厚生労働省の「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」を知っていますか。(1つに○)

- | | |
|---------|----------|
| 1 知っている | 2 知らなかった |
|---------|----------|

問25 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
(情報通信機器の整備、システム構築、ネットワーク整備、コンサルティング、就業規則の改正等)
2 テレワークに関して精通した人材の確保・育成(マッチング機会の提供等)
3 テレワークの導入に関するマニュアル・ガイドラインなどの提供
4 テレワークの導入に関する好事例の情報提供
5 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
6 テレワークに関する普及啓発(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。

この調査結果及び別途作成するテレワーク導入ガイドを御案内させていただきますので、企業名、電話番号、ご連絡先のメールアドレス等をご記入ください。

また、県庁雇用 労政課から、アンケート内容について確認させていただく場合がございますので、ご協力をお願いいたします。

企業名		部署名	
電話番号		メールアドレス	

令和３年度
鹿児島県内企業におけるテレワーク実態調査
結果報告書

発行・編集
鹿児島県 商工労働水産部 雇用労政課
〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号（行政庁舎10階）
T E L 099-286-3017 F A X 099-286-5582
