

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（概要版）

鹿児島県 雇用労政課



目 次

I 調査の概要

1 調査目的	1
2 実施概要	
3 本調査におけるテレワークの定義	
4 報告書上の留意点	

II 企業アンケート調査結果

1 テレワークの導入・実施状況	
(1) 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）	2
(2) テレワーク形態別	2
(3) テレワーク（在宅勤務）導入企業におけるテレワークの実施割合	3
(4) テレワーク（在宅勤務）導入企業における今後の継続意向	4
2 テレワークを導入・実施していない理由	4
3 テレワークの導入・実施時期	5
4 テレワーク（在宅勤務）による効果①導入・実施した当初の目的、②実際に生じた効果	5
5 テレワークの対象者（条件）	
(1) 対象者の条件①	6
(2) 対象者の条件②	6
(3) 対象者の職種	7
6 労働時間制度	
(1) テレワーク時の日々の勤怠管理の方法	8
(2) テレワークの利用単位	8
(3) テレワークの事前申請の期日	8
(4) テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱	9
(5) テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール	9
(6) テレワーク時に実施した場合の事後報告・確認の方法	9
(7) テレワーク時に実施した場合の割増賃金の支払方法	10
(8) 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	10
7 テレワークのための環境整備状況	11
8 テレワーク時の健康確保の措置	11
9 人事評価で成果を重視する程度の違い	12
10 在宅勤務をする従業員に、会社が貸与または費用負担しているもの	12
11 新型コロナウイルスの影響	
(1) 新型コロナウイルス流行下にテレワークを行ったことで感じた良い変化、新たな気付き	13
(2) 令和3年11月時点で、今後継続したいと考えるもの	13
(3) 新型コロナウイルス流行下の課題	14
12 テレワーク導入について、成功した理由、工夫したところ、導入においてつまずいた点	15
13 テレワークに関して行政に求める支援策	
(1) テレワーク実施企業	16
(2) テレワーク非実施企業	16

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 P C 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

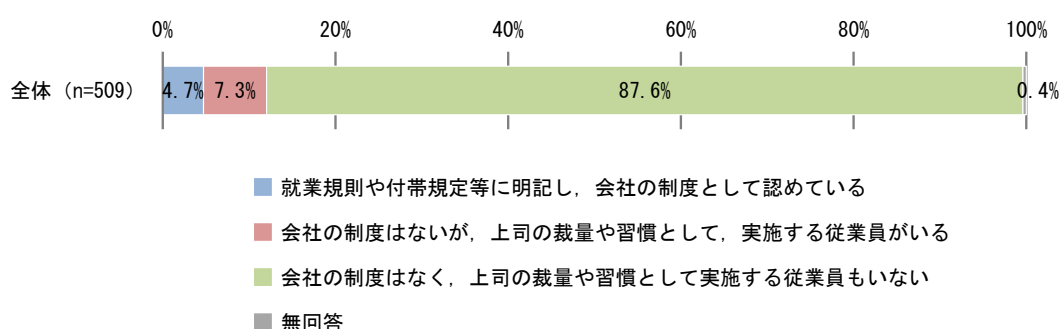
- ・ 構成比は小数点第 2 位以下を四捨五入して表示しているため、合計が合わない場合があります。
- ・ 複数回答可の質問の構成比の合計は 100%を超えることがあります。
- ・ 設問文や選択肢等の表記において、原文より変更している場合があります。
- ・ 表、グラフ中の人数は正社員数です。

Ⅱ 企業アンケート調査結果

1 テレワークの導入・実施状況

(1) 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）

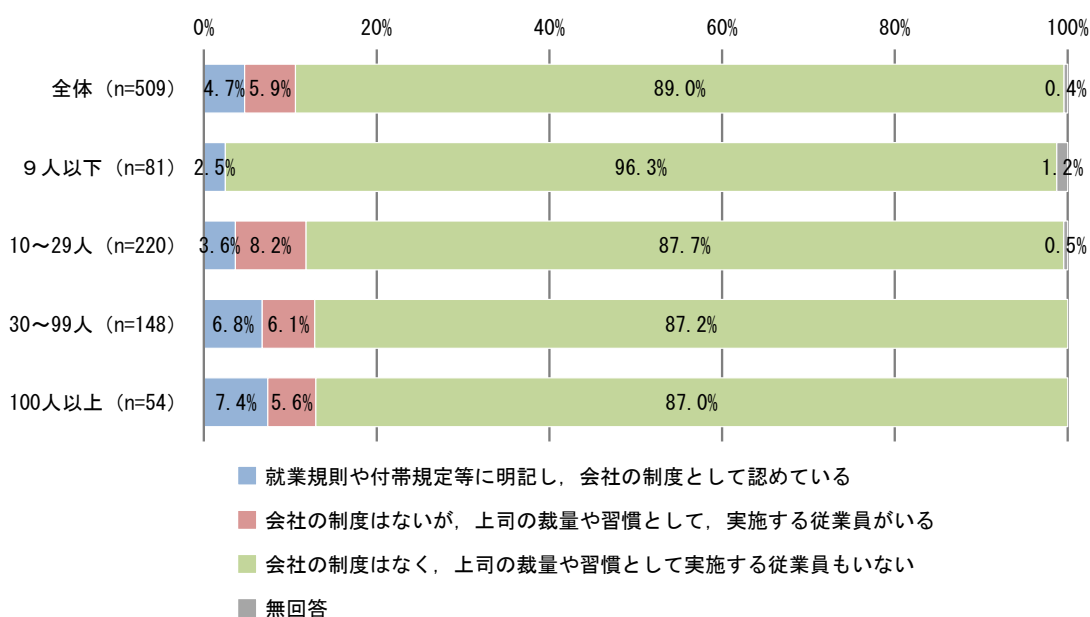
「就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている」が 4.7%、「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる」が 7.3%、「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない」が 87.6%となっており、テレワークを導入・実施している割合が 12.0%となっています。



(2) テレワーク形態別

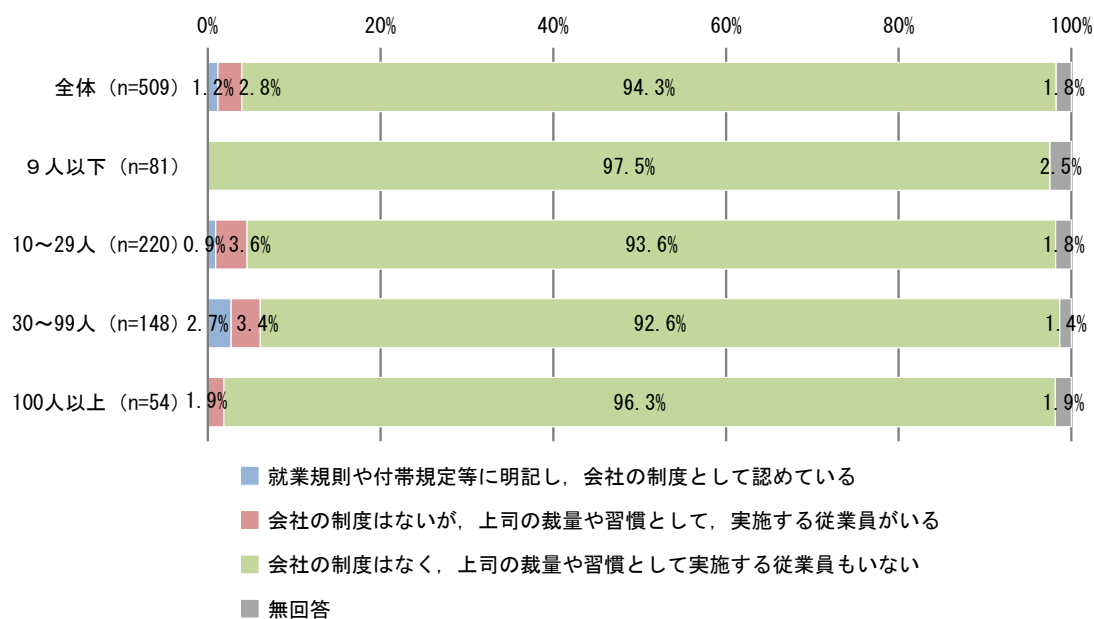
① 在宅勤務

■ 従業員規模別



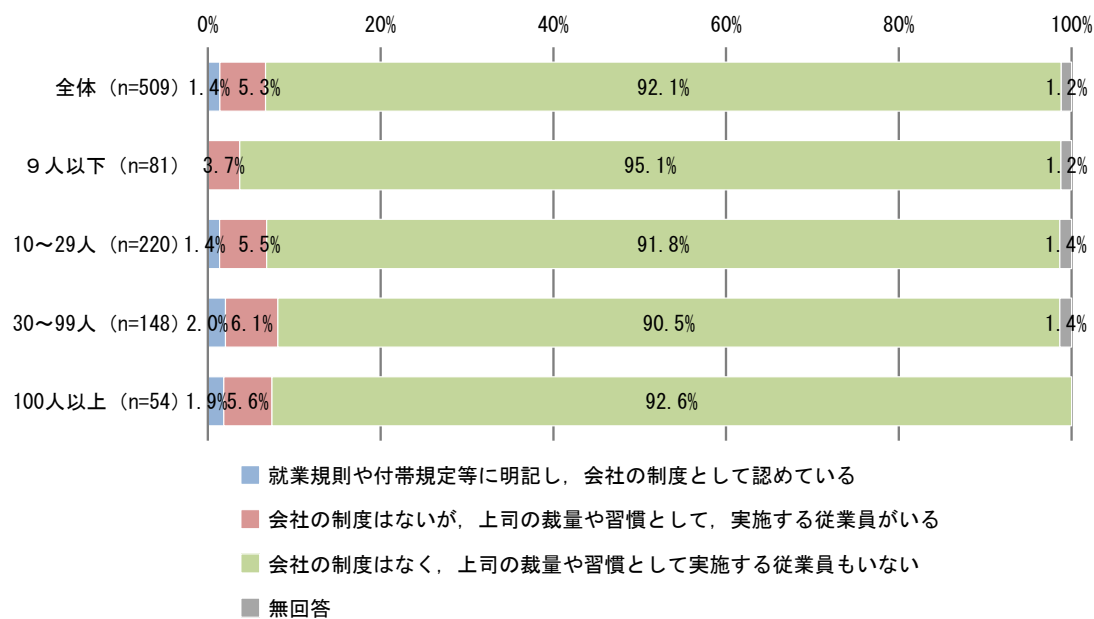
② サテライトオフィス勤務

■ 従業員規模別

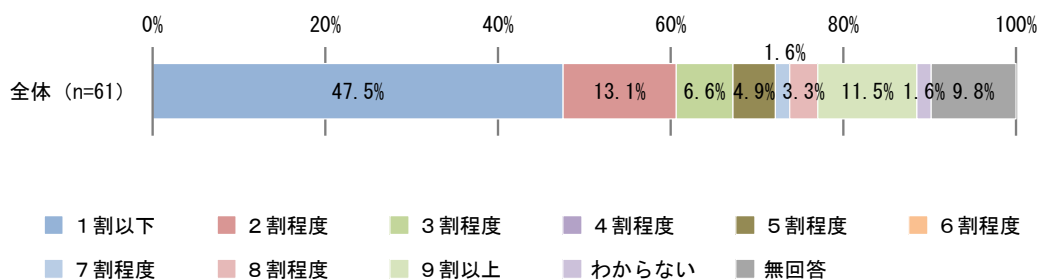


③ モバイル勤務

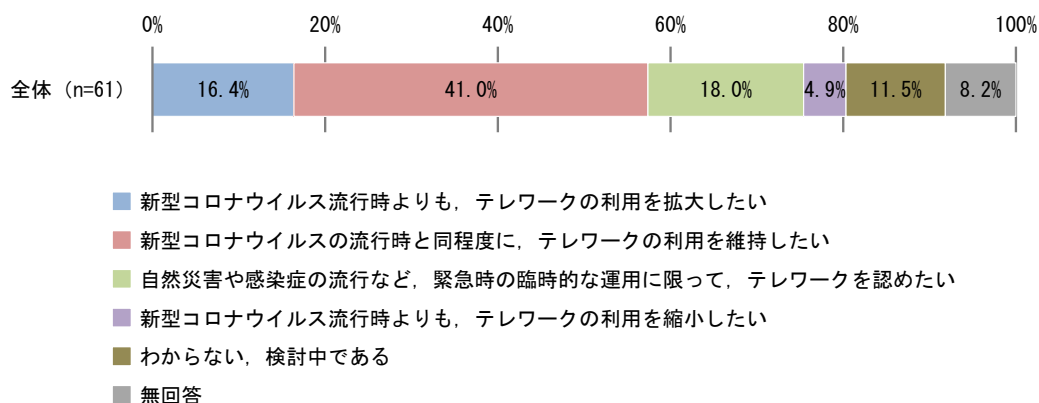
■ 従業員規模別



(3) テレワーク（在宅勤務）導入企業におけるテレワークの実施割合

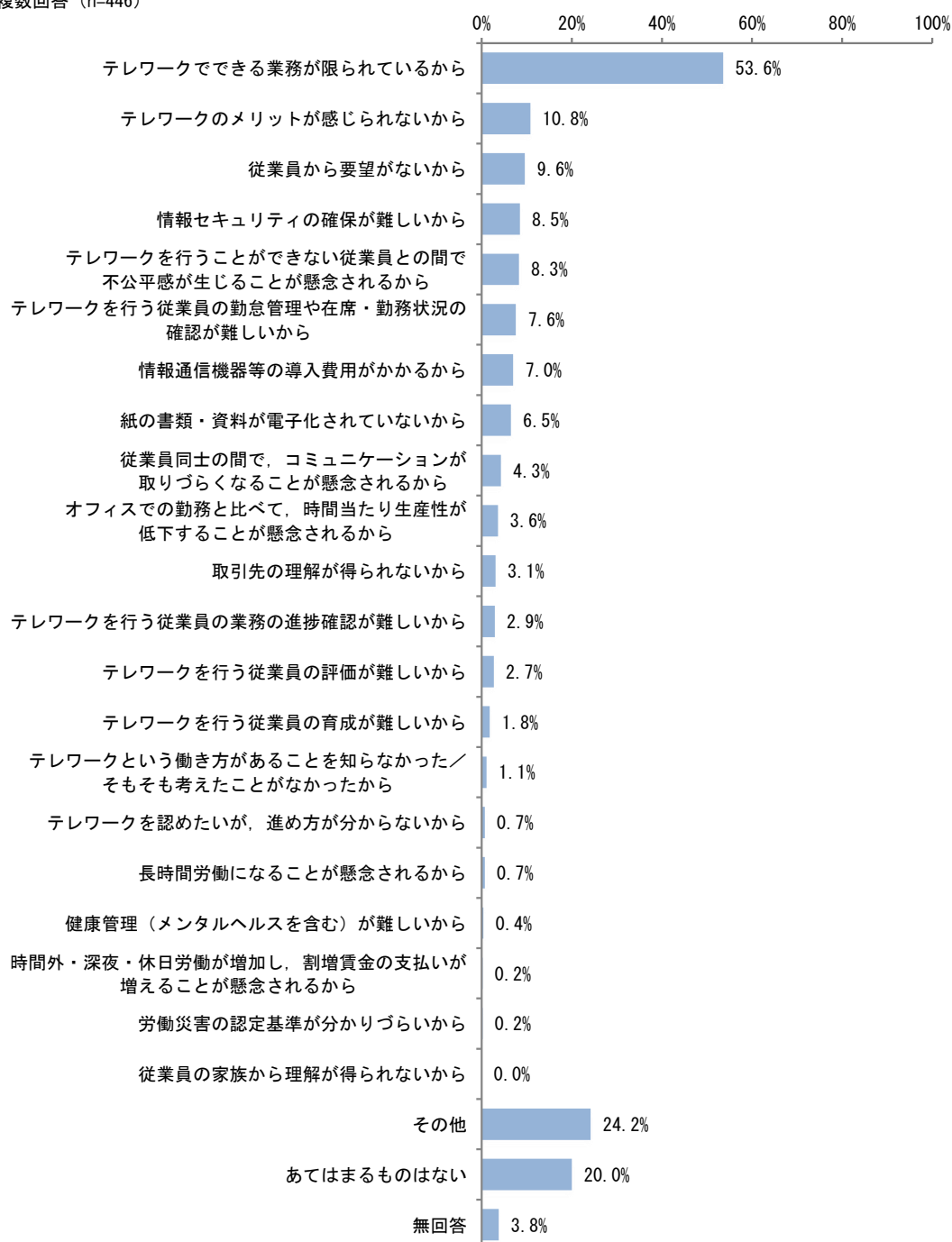


(4) テレワーク（在宅勤務）導入企業における今後の継続意向

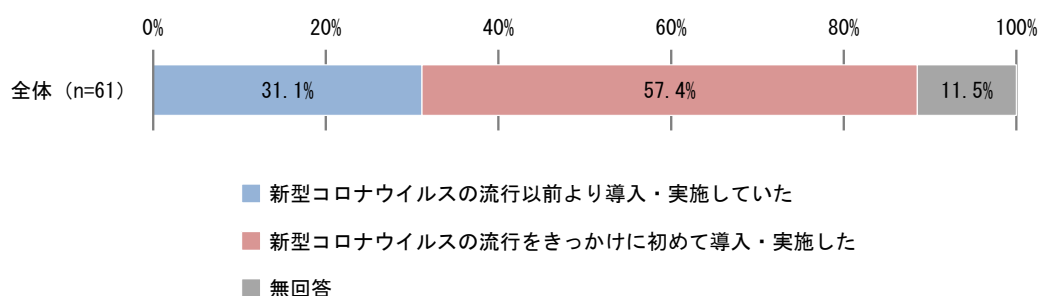


2 テレワークを導入・実施していない理由

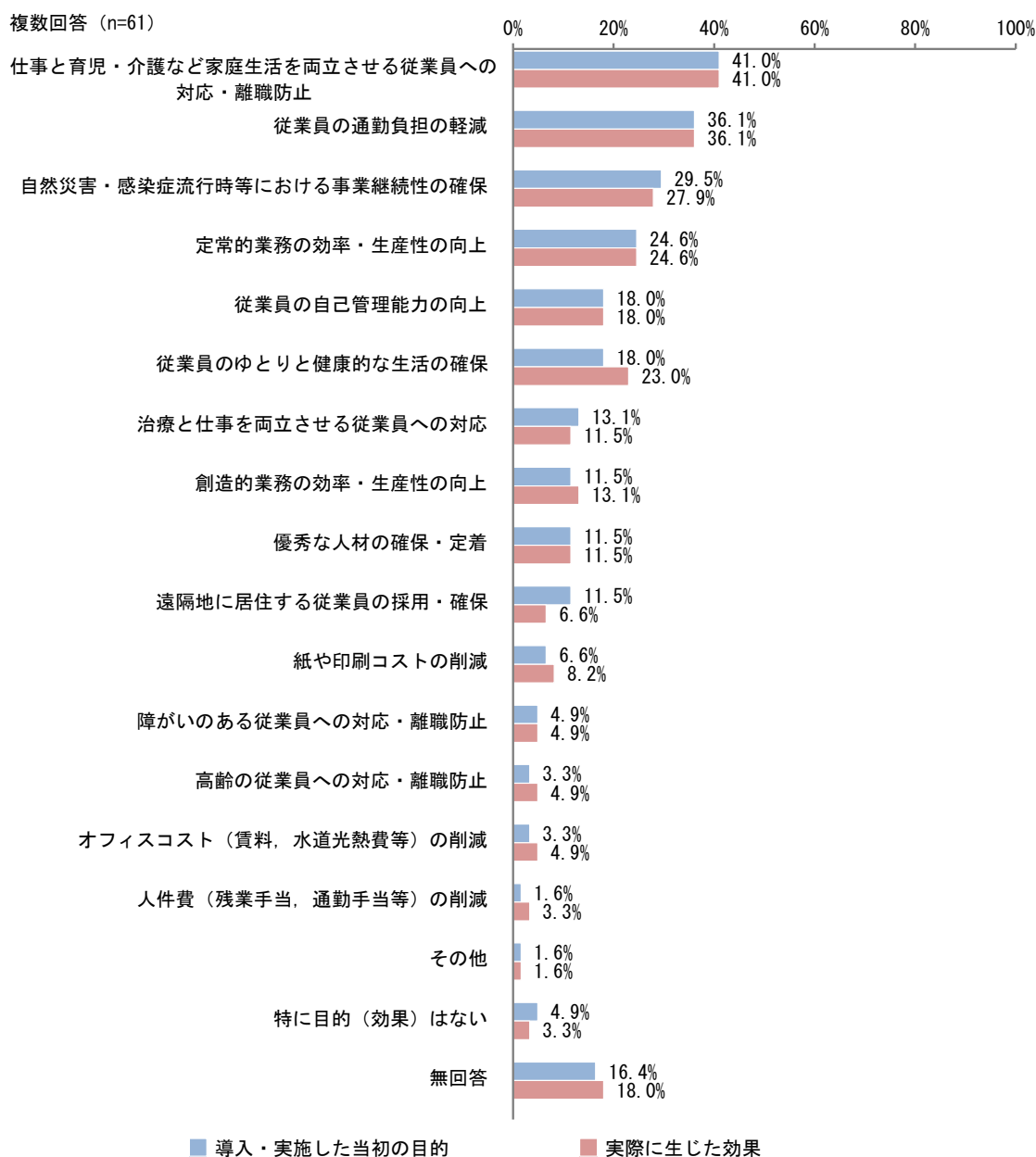
複数回答 (n=446)



3 テレワークの導入・実施時期

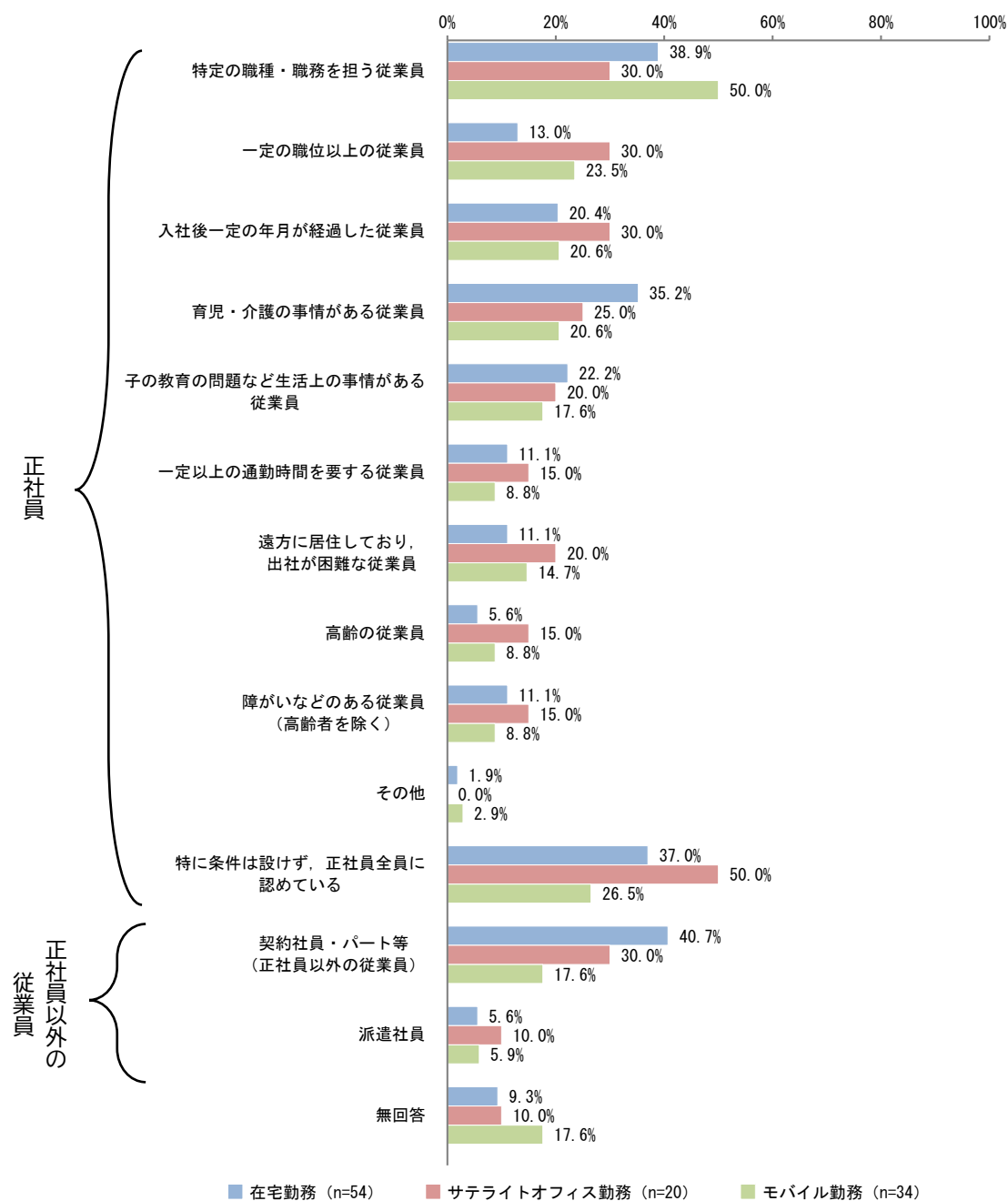


4 テレワーク（在宅勤務）による効果①導入・実施した当初の目的、②実際に生じた効果

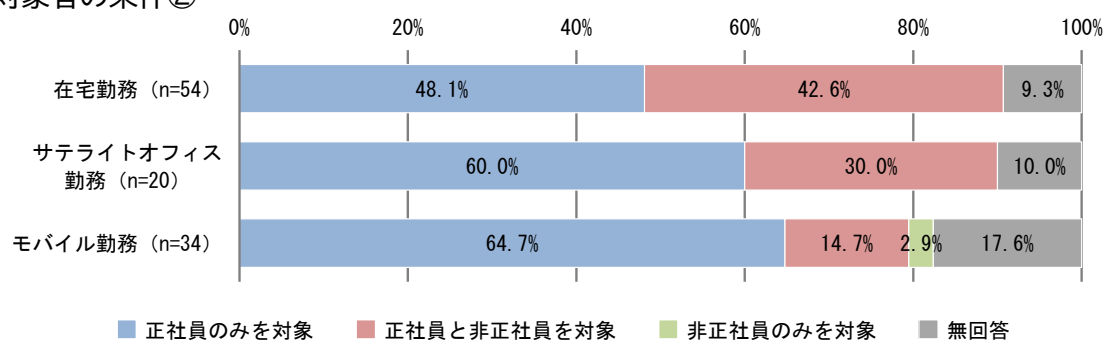


5 テレワークの対象者（条件）

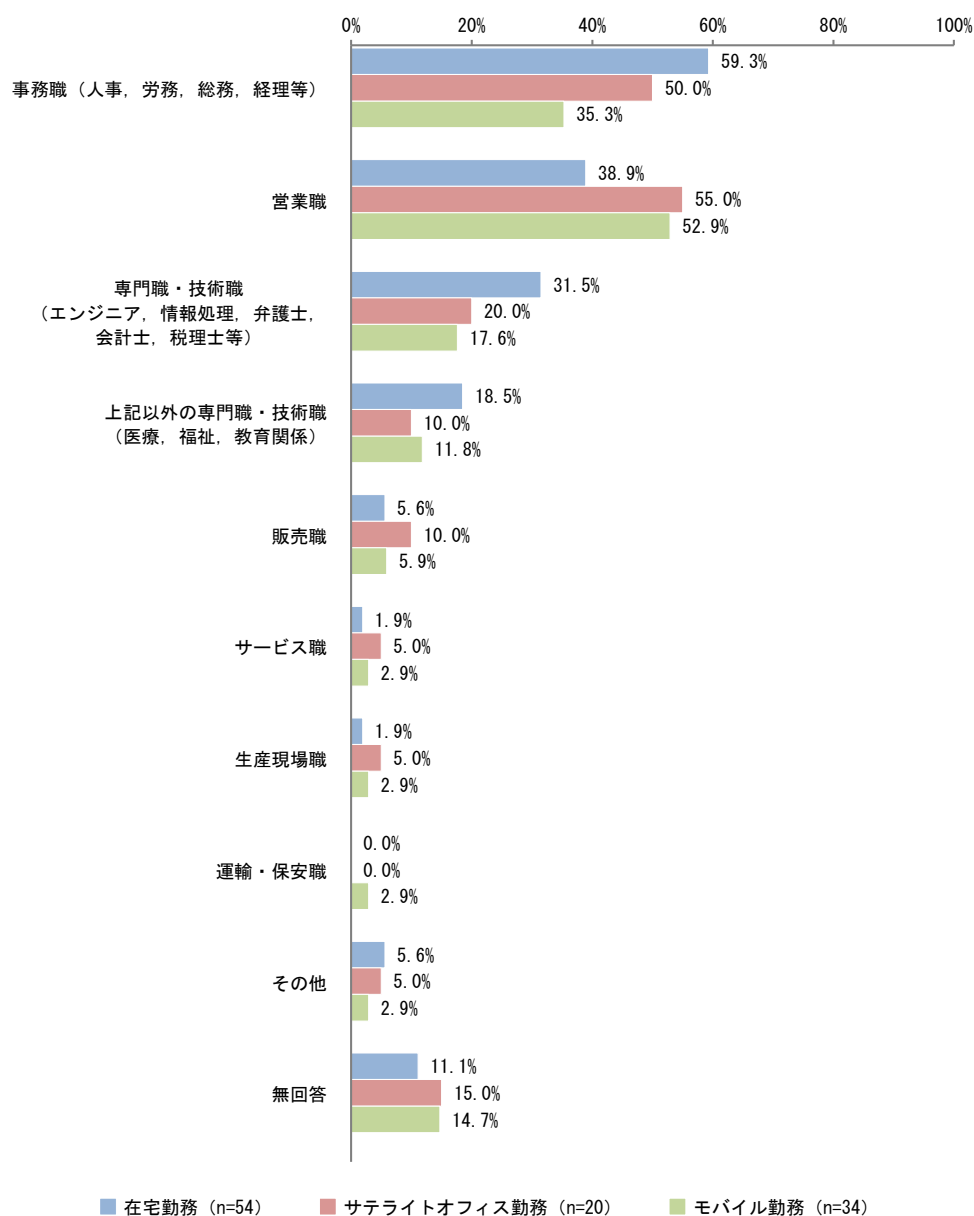
(1) 対象者の条件①



(2) 対象者の条件②

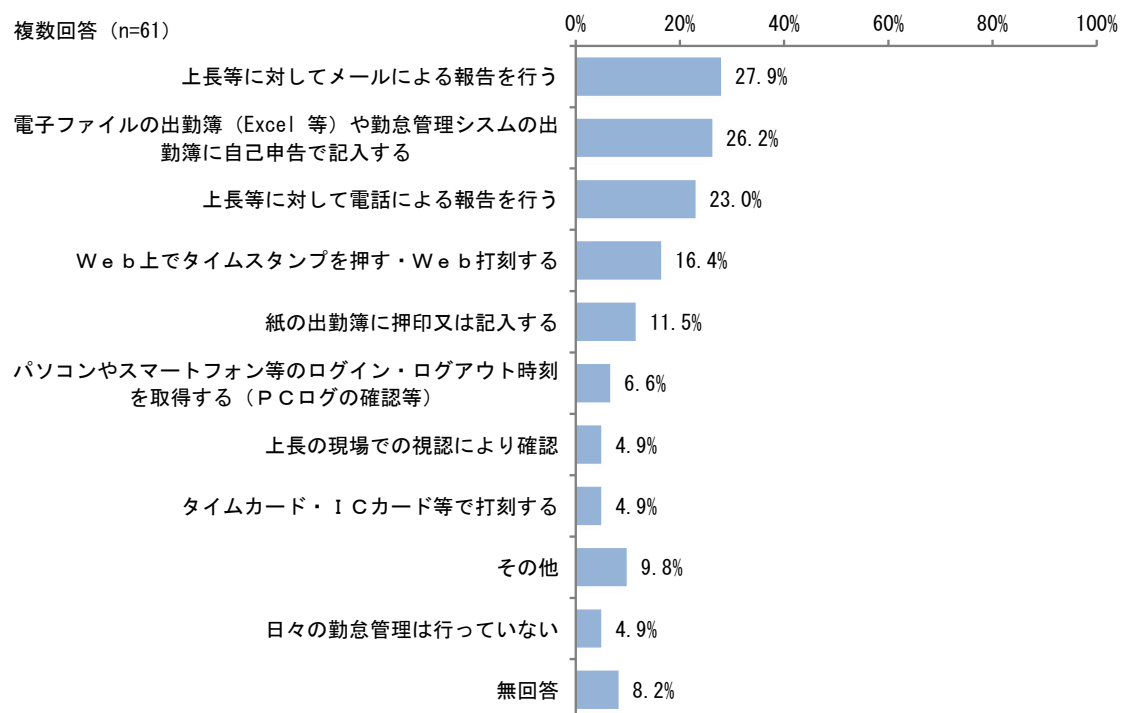


(3) 対象者の職種

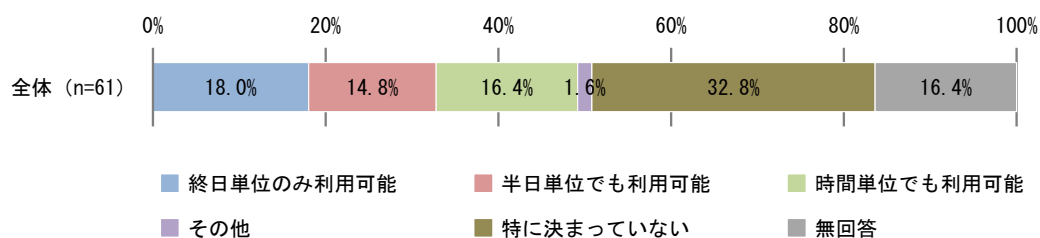


6 労働時間制度

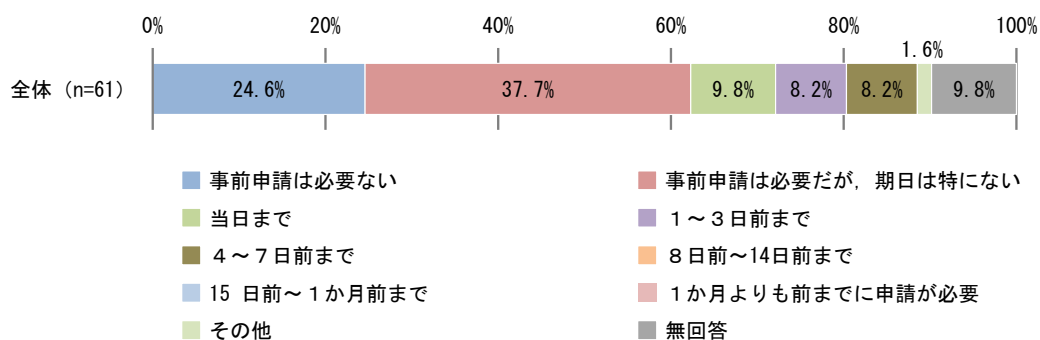
(1) テレワーク時の日々の勤怠管理の方法



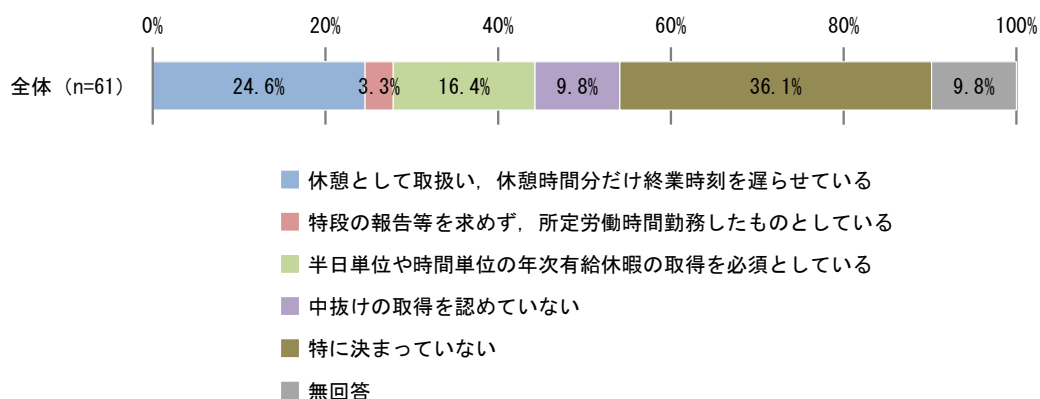
(2) テレワークの利用単位



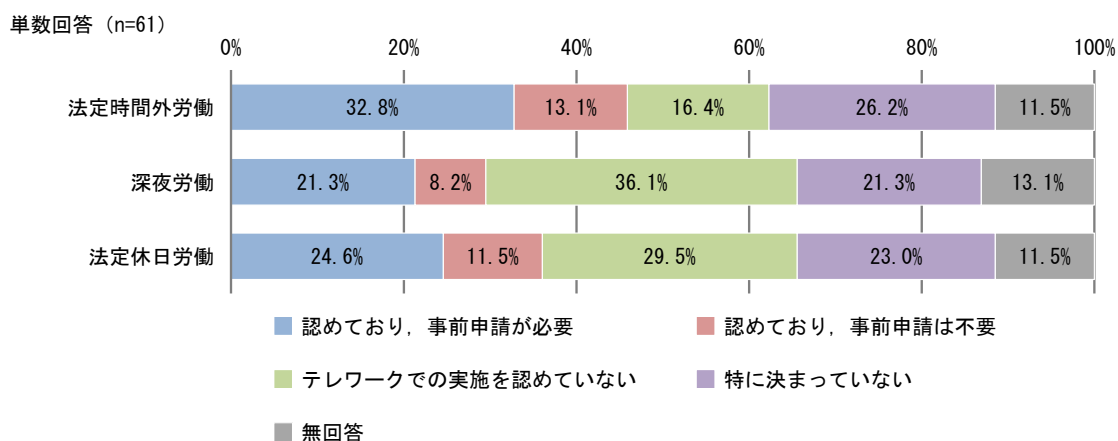
(3) テレワークの事前申請の期日



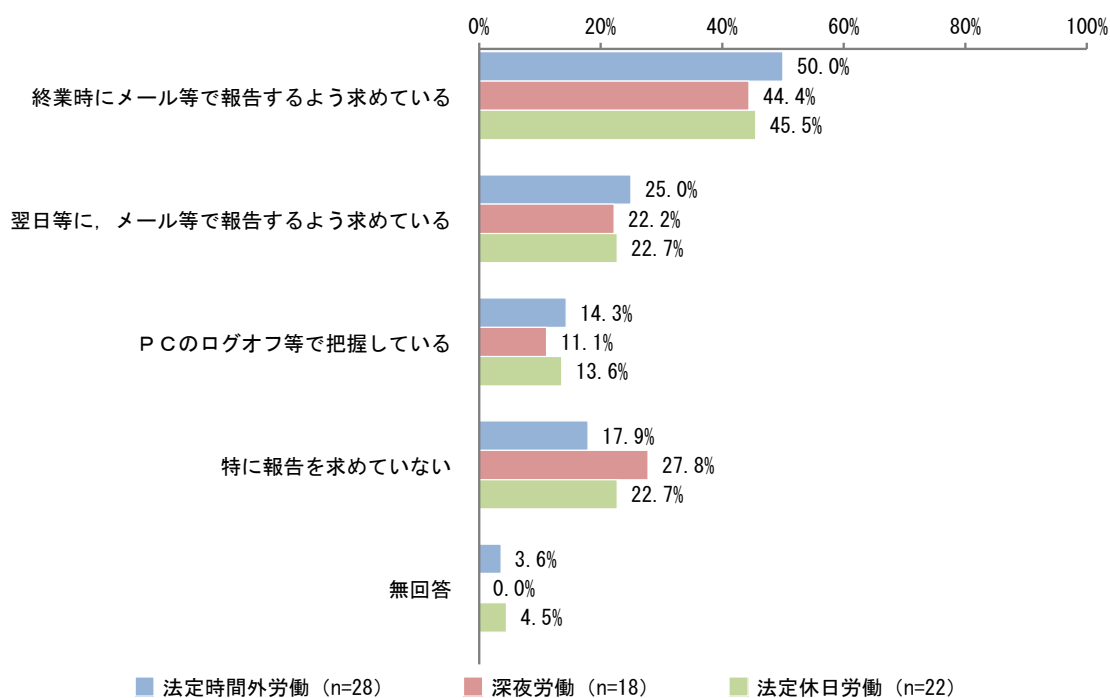
(4) テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱



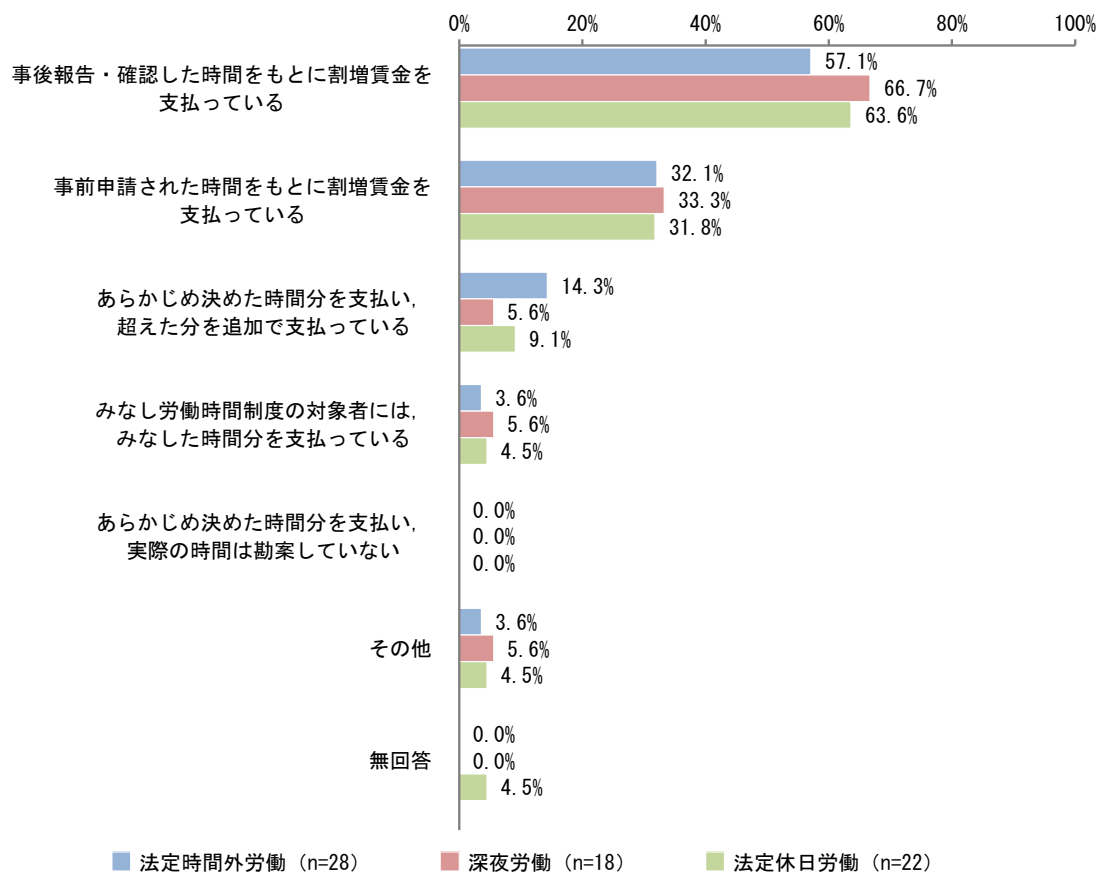
(5) テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール



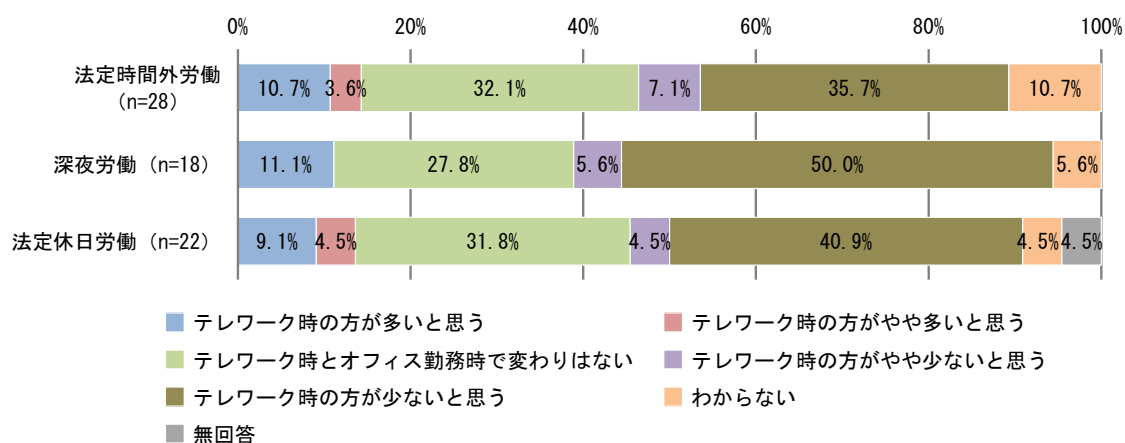
(6) テレワーク時に実施した場合の事後報告・確認の方法



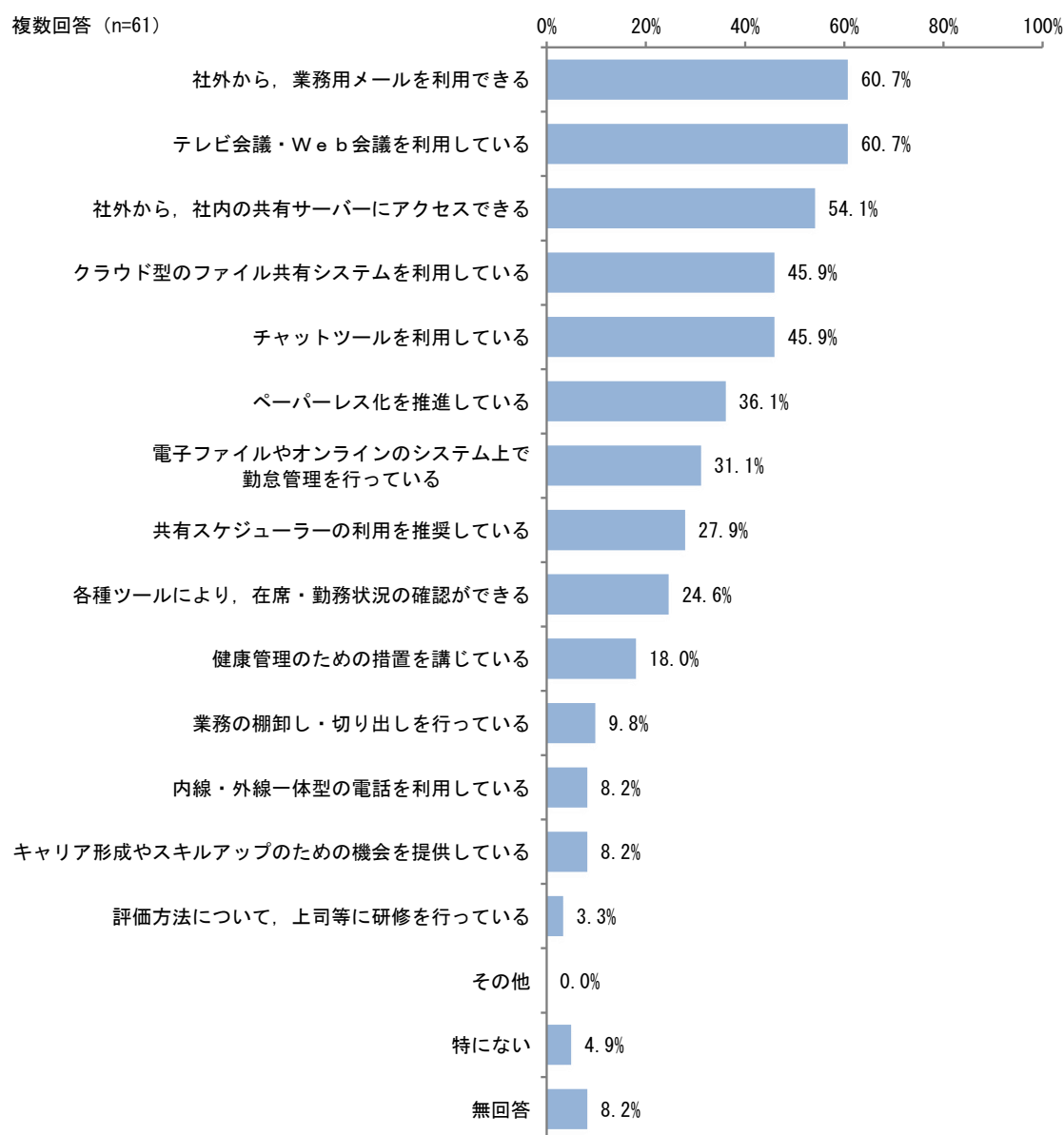
(7) テレワーク時に実施した場合の割増賃金の支払方法



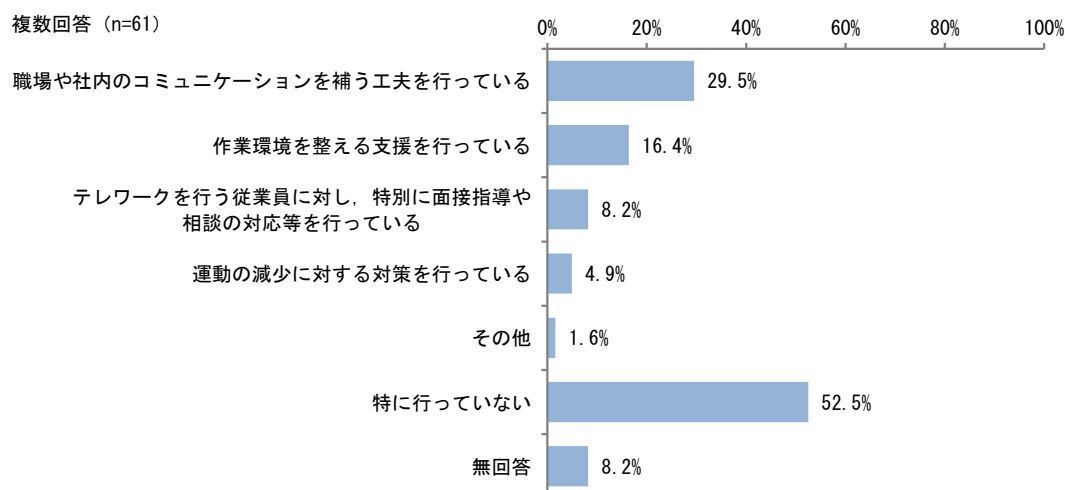
(8) オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働の多さ



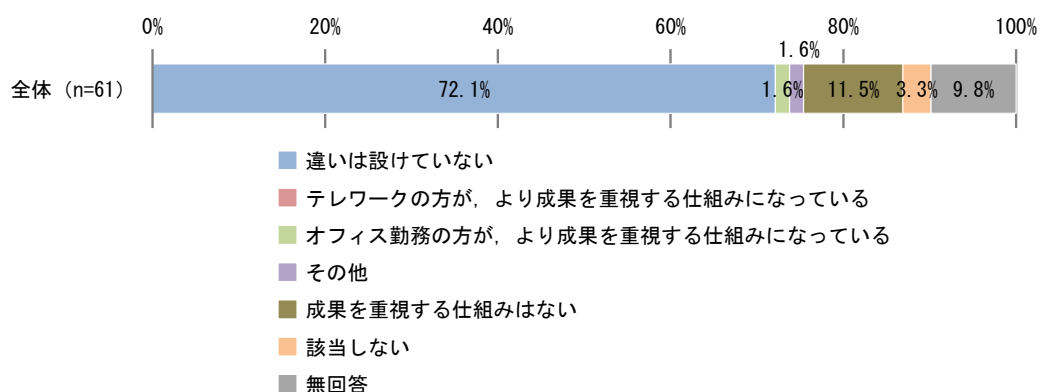
7 テレワークのための環境整備状況



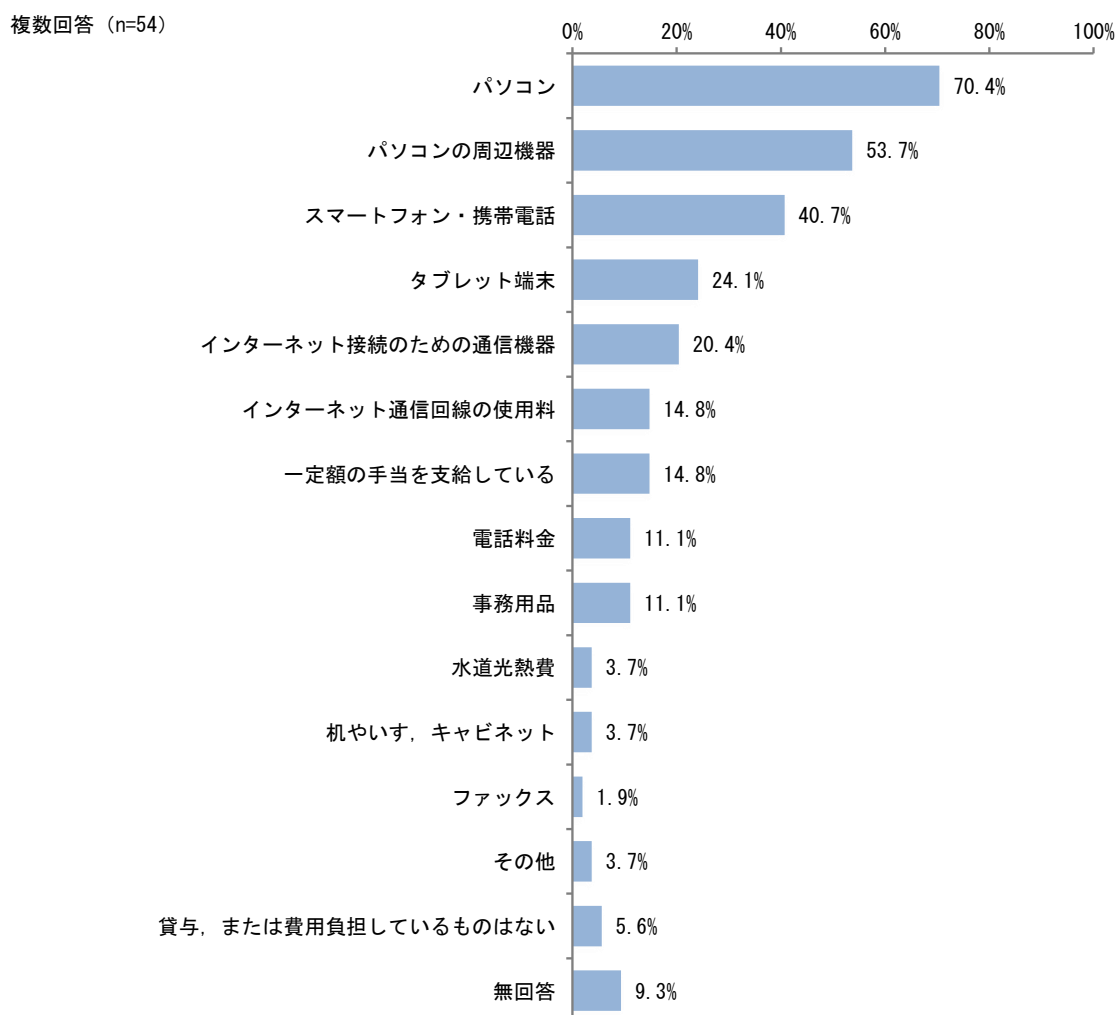
8 テレワーク時の健康確保の措置



9 人事評価で成果を重視する程度の違い

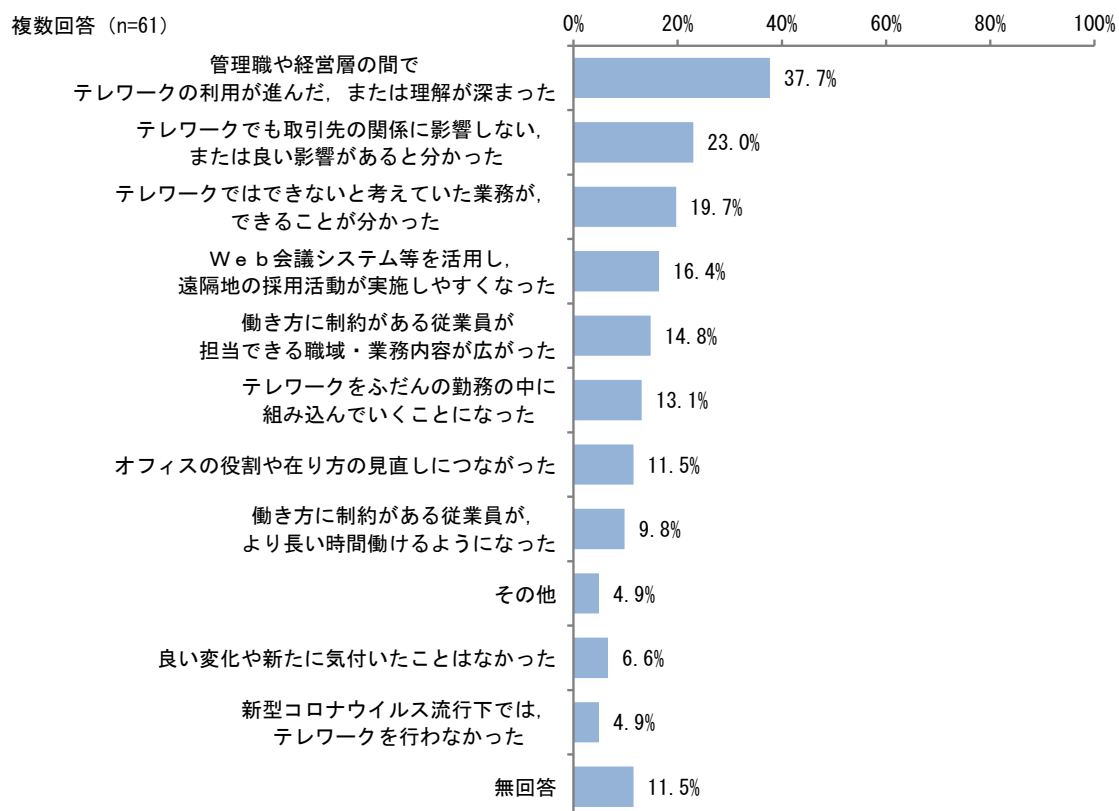


10 在宅勤務をする従業員に、会社が貸与または費用負担しているもの

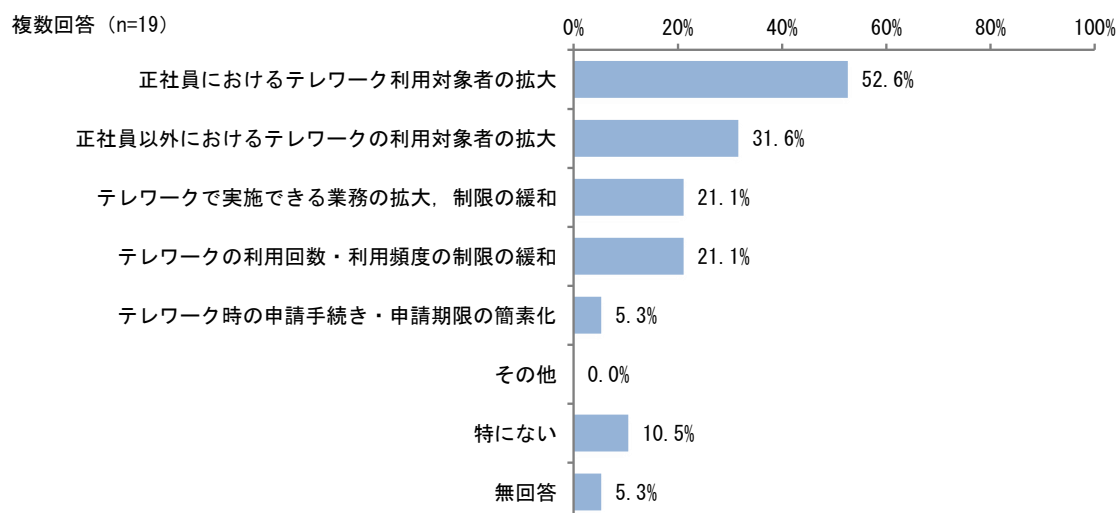


1 1 新型コロナウイルスの影響

(1) 新型コロナウイルス流行下にテレワークを行ったことで感じた良い変化、新たな気付き

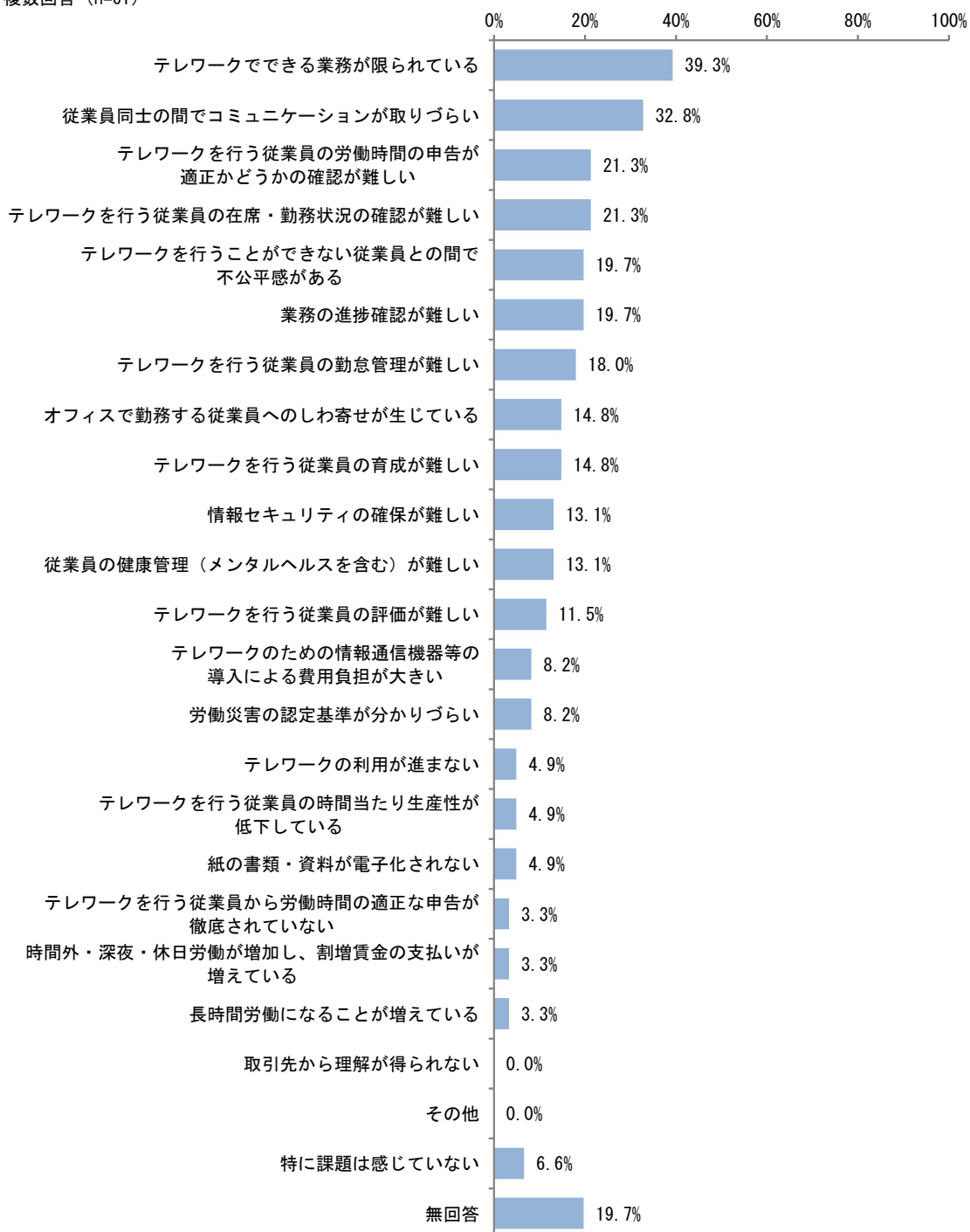


(2) 令和3年11月時点で、今後継続したいと考えるもの



(3) 新型コロナウイルス流行下の課題

複数回答 (n=61)

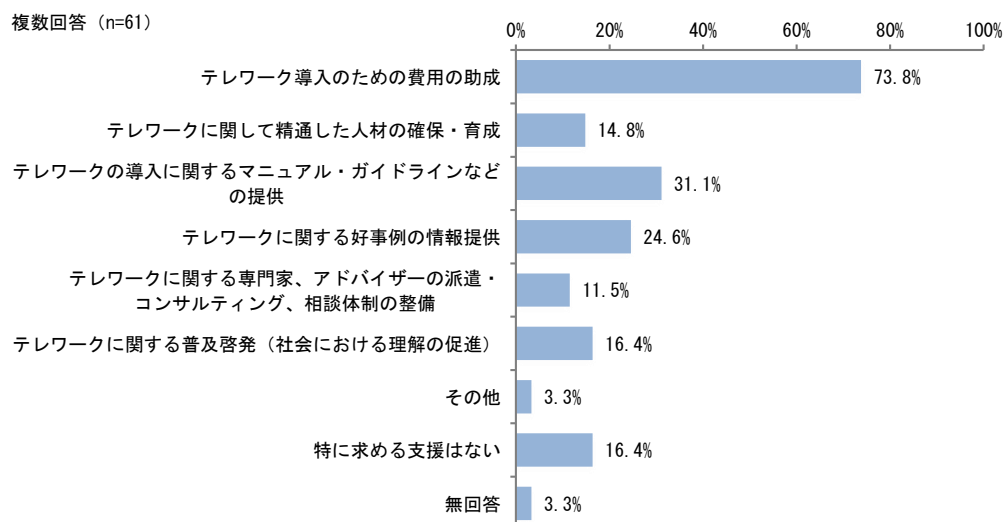


12 テレワーク導入について、成功した理由、工夫したところ、導入においてつまづいた点

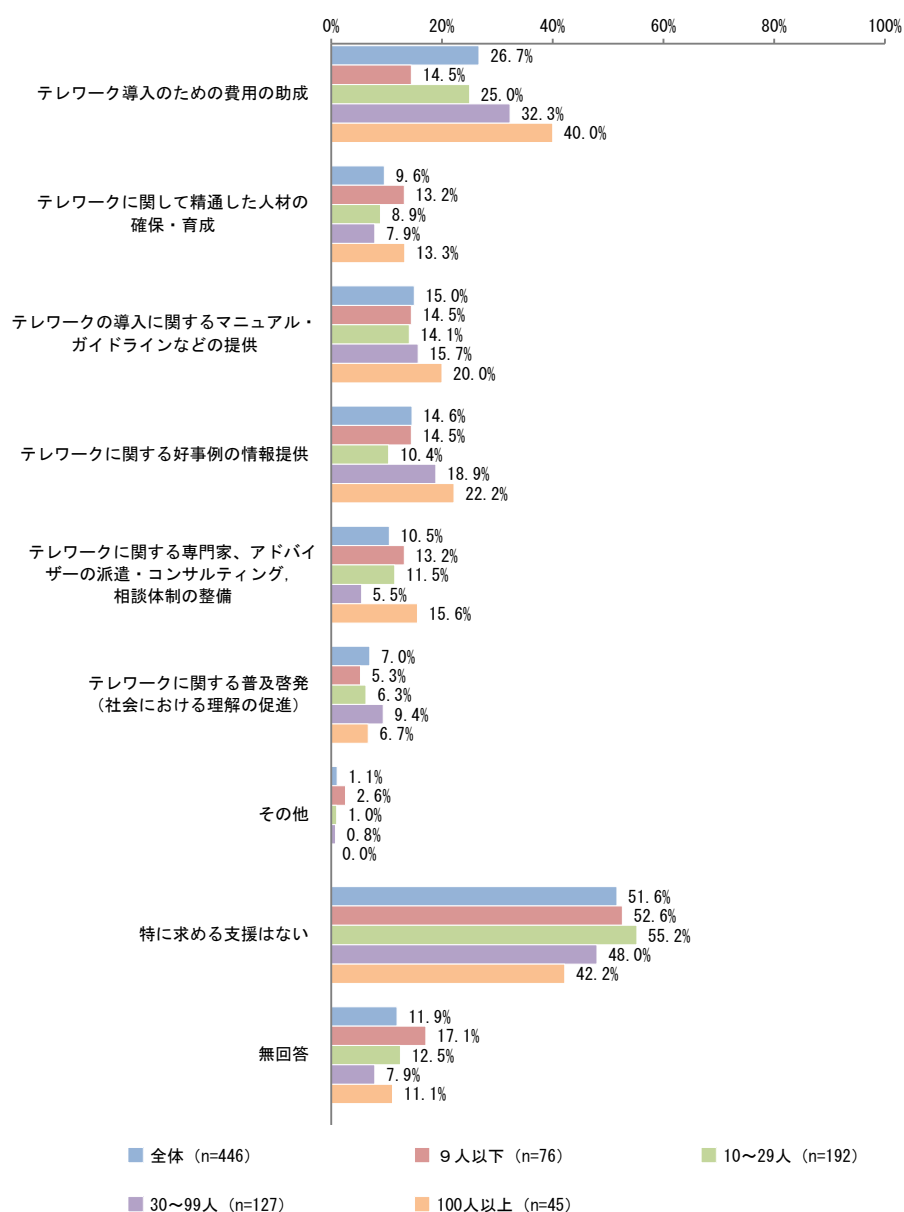
業種別	従業員規模別	自由回答
医療・福祉	9人以下	オフィスにいなくとも、共有のデータをスタッフ間でやり取りできる環境づくりがすすみました。
	9人以下	研修などは安全に行える為、利用者の安全確保ができた。
	9人以下	子供がコロナで学校等に行かれない時に、テレワークを活用して、事務作業等を自宅で子供を見ながら行うことができたことは良かったと思うが、小さい子供だと仕事ができる時間が限られるのは、仕方のないことだと思う。
	10～29人以下	時間が決まって、場所が固定されざるを得ない業種には向かない。不可能に近い仕事の仕方である。
	10～29人以下	不安障害、強迫性障害など神経症圏の社員は不安を軽減でき、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がある→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。

1 3 テレワークに関して行政に求める支援策

(1) テレワーク実施企業



(2) テレワーク非実施企業



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（概要版）

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
