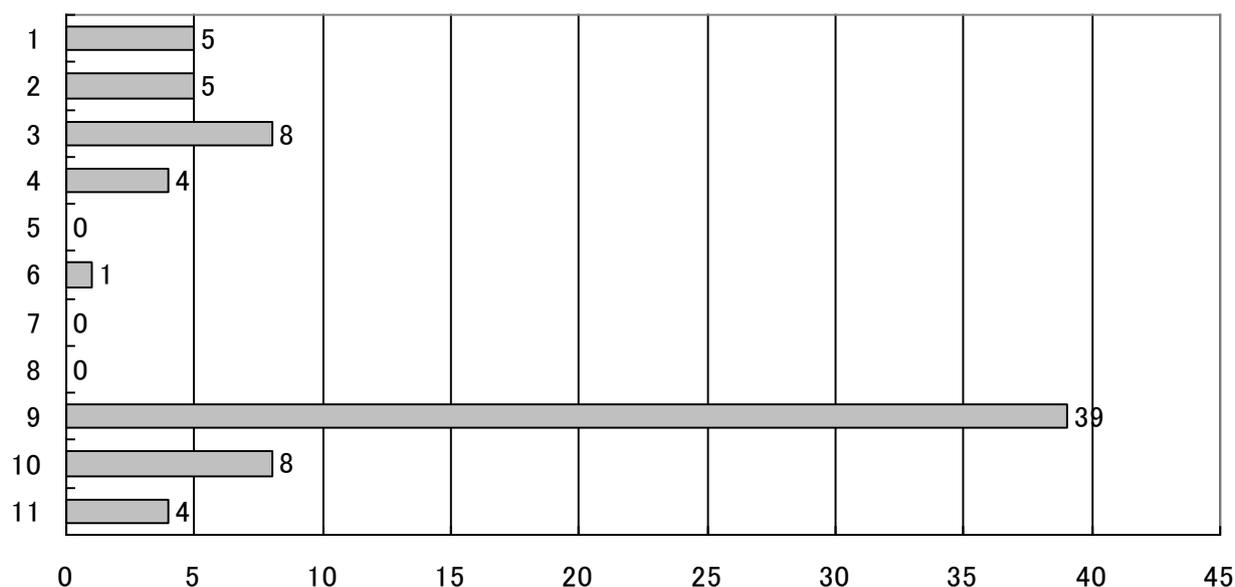


図 1-18. テレワークを実施していない（できない）理由（n=44）（複数回答可）



| 上図の縦軸の具体的な内容                 | 全体（n=44） |         |
|------------------------------|----------|---------|
|                              | n        | (%)     |
| 1. 経営者の意向だから                 | 5        | (11.4%) |
| 2. 必要性を感じないから                | 5        | (11.4%) |
| 3. 企業規模が小さいから                | 8        | (18.2%) |
| 4. 情報漏えいが心配だから               | 4        | (9.1%)  |
| 5. 社員が望んでいないから               | 0        | (0.0%)  |
| 6. 情報共有が難しくなるから              | 1        | (2.3%)  |
| 7. 勤怠管理・業績評価が難しいから           | 0        | (0.0%)  |
| 8. 導入のメリットが分からないから           | 0        | (0.0%)  |
| 9. テレワークに適した業務がないから（現場仕事など）  | 39       | (88.6%) |
| 10. 取引先対応などに支障をきたすから（顧客対応など） | 8        | (18.2%) |
| 11. その他                      | 4        | (9.1%)  |

(※) 「13. その他」の具体的内容：「医療機関だから」、「介護という職業（24時間365日）だから」、「機械加工を行っているから」、「個人事業主で従業員がいない」など。

【テレワークの導入・実施の継続に必要な情報やサービスについて】（自由回答）

- ・在宅テレワーク実施時における孤独感、不安感、コミュニケーション不足は否めない。それらの不安解消に役立つ情報・コミュニケーションの活用案があれば情報が欲しい。
- ・社員の出退勤の管理や、仕組み作り。システム構築（承認印等）。
- ・約 30 人の社員の 2/3 以上が現場作業のため、テレワークの導入はこちらの会社では難しい。会議等はリモートで行っているが、現状それ以上は進むとは思えない。
- ・診察所でテレワークに適さない。
- ・健康診断結果の保健指導が業務のため、テレワークは厳しい。一部、e メール、郵送での対応を産業保健総合支援センターの指示で実施している。緊急事態宣言発令時（4～5月）は、企業訪問指導を中止した。
- ・「テレワークを実施している（過去に実施していた）事業場」に該当しますが、1ヵ月のみの臨時的緊急措置のため、実態は「テレワークを実施していない事業場」に近いです。テレワークを実施していない理由は「業務、情報セキュリティ、端末やシステム、勤怠管理等の全てにおいてテレワークに対応できる環境が整っていないため」となります。業務を支障なく進められることが社員の負担のない実施のため不可欠です。
- ・働き方に選択肢（テレワーク／出社／一部の時間テレワークなど）がある仕組みや制度、出社の社員とテレワーク社員の連携事例など。
- ・工場勤務者（現場作業員）への対応。手形、領収証の扱い（でんさいサービスの促進）。
- ・テレワークを行っている人と出勤している人の平等をいかにして担保するかを案内してくれる情報があると良い。
- ・当社の業務は、雇客が企業ではなく一般人であるため、電話対応、訪問窓口業務、罹災現場の調査等があり、リモートでの対応はできず、テレワークの導入はできていない。今後、雇客情報のシステム改修が行われた後にテレワークの導入を考えている。
- ・業種別のテレワーク実施に向けた導入プラン方法など指南するサービスがあったら、少数精鋭でやっている事業場の担当者は助かるのではないかと。テレワークにより仕事が増える者が発生する現実あり。
- ・低コスト高スピードのネットワーク回線。テレワーク実施による優遇措置。
- ・今後、テレワークの率が大きくなる社員（主に若い方）への教育。とくに、今まで OJT を行っていた教育の実施が難しくなってくると考えているが、そのような教育の情報。