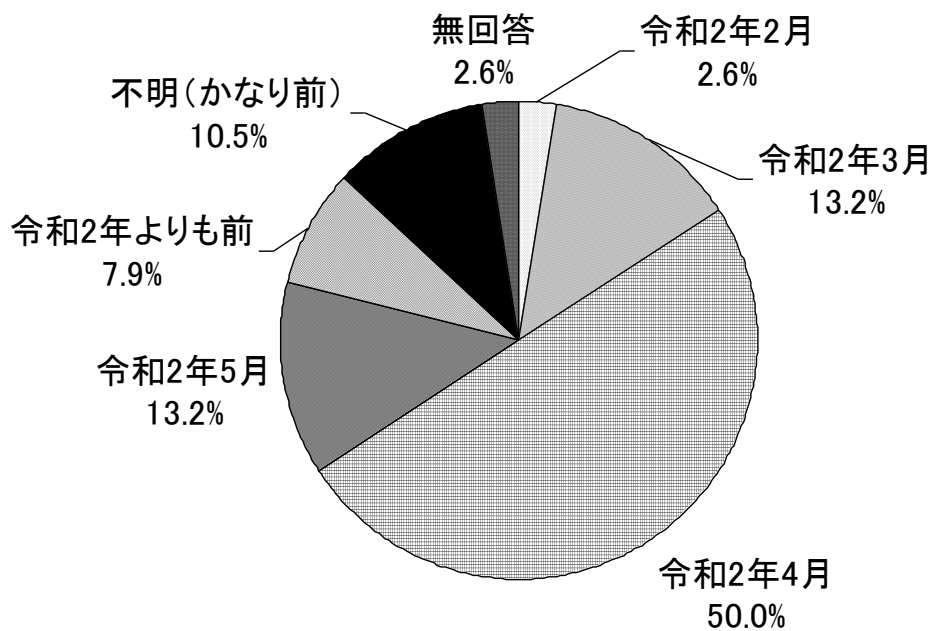
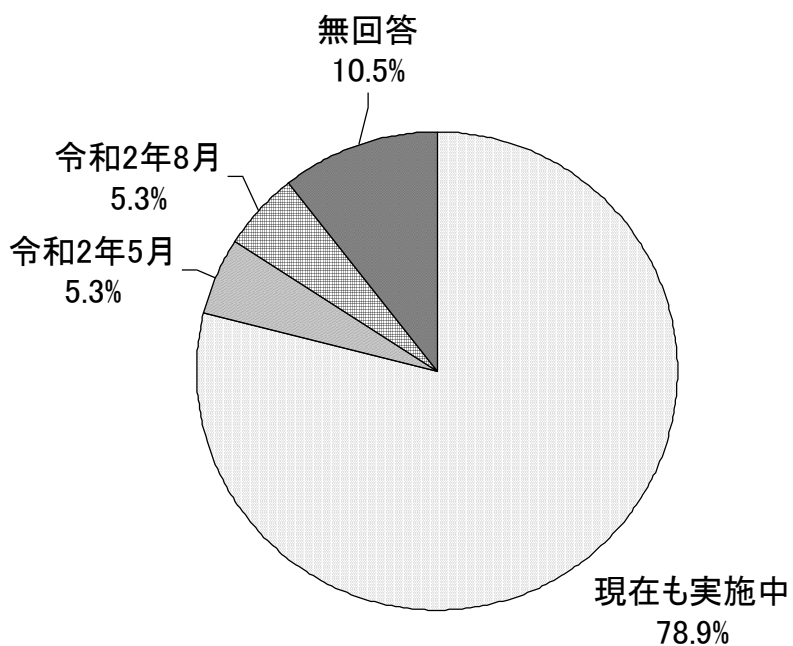


図 1-5. テレワークの導入時期 (n=38)



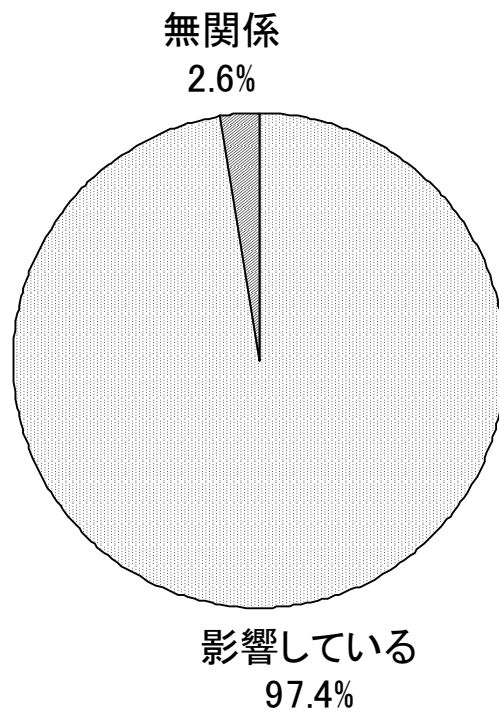
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	令和2年2月	1	2.6%	2.7%	2.7%
	令和2年3月	5	13.2%	13.5%	16.2%
	令和2年4月	19	50.0%	51.4%	67.6%
	令和2年5月	5	13.2%	13.5%	81.1%
	令和2年よりも前	3	7.9%	8.1%	89.2%
	不明(かなり前)	4	10.5%	10.8%	100.0%
	合計	37	97.4%	100.0%	
無効	無回答	1	2.6%		
合計	38	100.0%			

図 1-6. テレワークの廃止時期 (n=38)



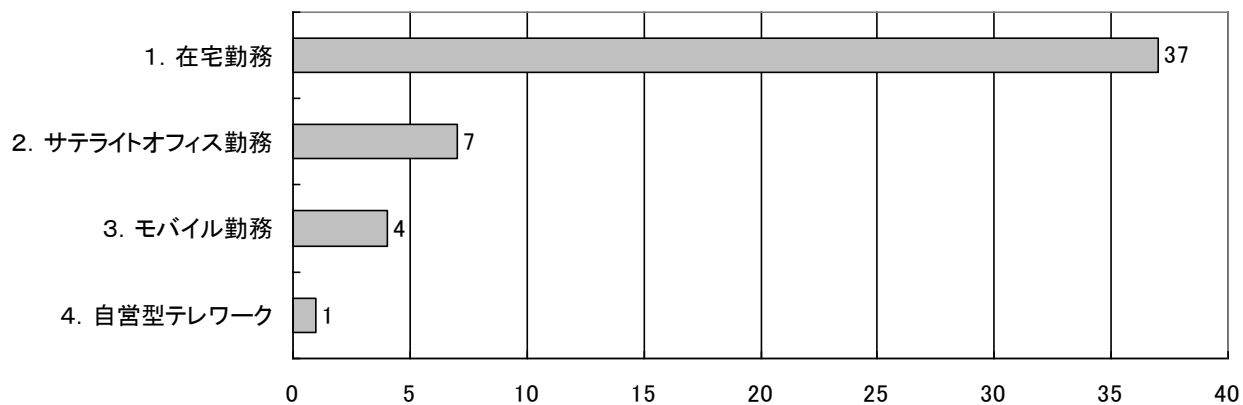
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	現在も実施中	30	78.9%	88.2%	88.2%
	令和2年5月	2	5.3%	5.9%	94.1%
	令和2年8月	2	5.3%	5.9%	100.0%
	合計	34	89.5%	100.0%	
無効	無回答	4	10.5%		
合計		38	100.0%		

図 1-7. テレワークの導入に COVID-19 が影響しているか (n=38)



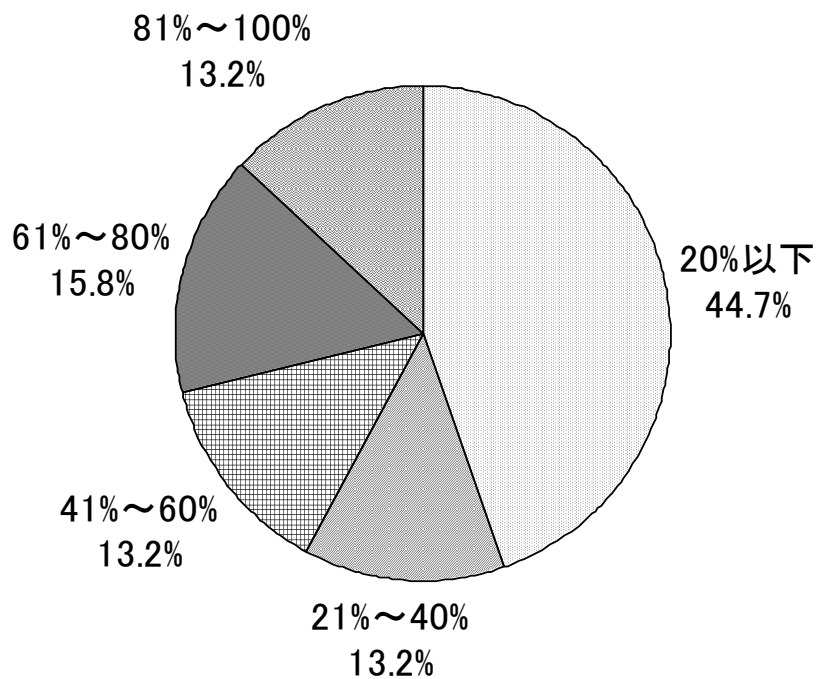
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	影響している	37	97.4%	97.4%	97.4%
	無関係	1	2.6%	2.6%	100.0%
合計		38	100.0%	100.0%	

図 1-8. 実施しているテレワークの形態 (n=38) (複数回答可)



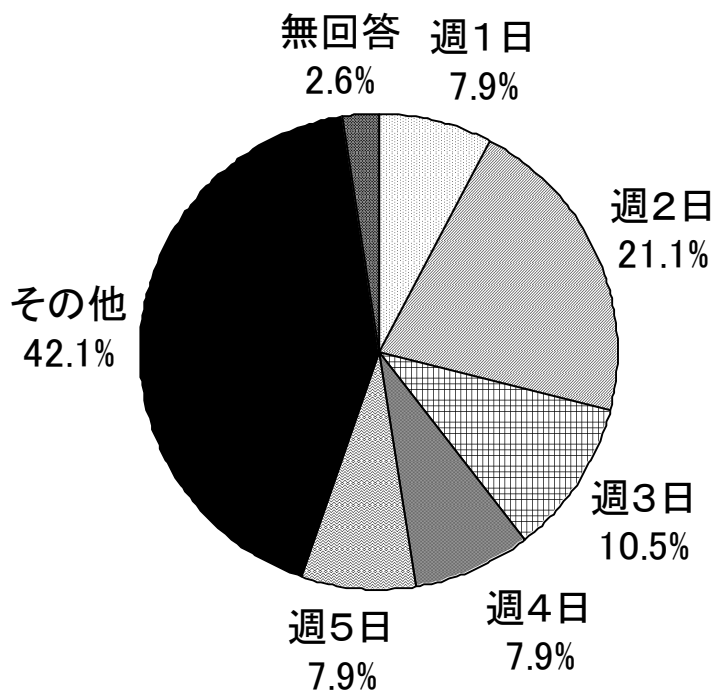
テレワークの形態	全体 (n=38)	
	n	(%)
1. 在宅勤務	37	97.4%
2. サテライトオフィス勤務	7	18.4%
3. モバイル勤務	4	10.5%
4. 自営型テレワーク	1	2.6%

図 1-9. テレワークを実施している労働者の割合 (n=38)



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	20%以下	17	44.7%	44.7%	44.7%
	21%~40%	5	13.2%	13.2%	57.9%
	41%~60%	5	13.2%	13.2%	71.1%
	61%~80%	6	15.8%	15.8%	86.8%
	81%~100%	5	13.2%	13.2%	100.0%
合計		38	100.0%	100.0%	

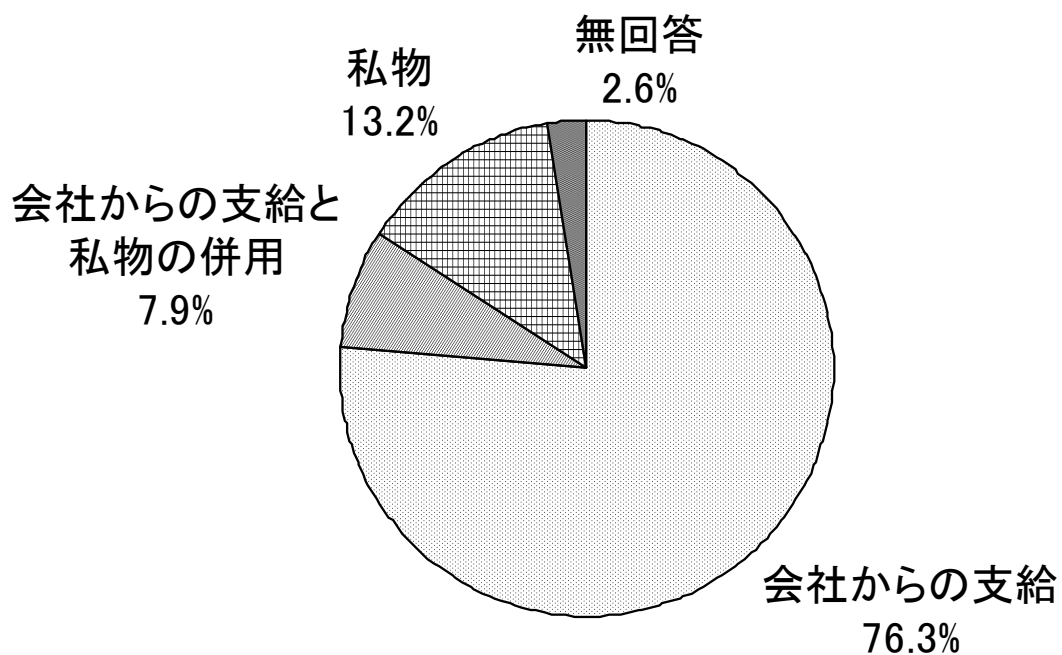
図 1-10. テレワークの実施頻度 (n=38)



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週1日	3	7.9%	8.1%	8.1%
	週2日	8	21.1%	21.6%	29.7%
	週3日	4	10.5%	10.8%	40.5%
	週4日	3	7.9%	8.1%	48.6%
	週5日	3	7.9%	8.1%	56.8%
	その他 (※)	16	42.1%	43.2%	100.0%
	合計	37	97.4%	100.0%	
無効	無回答	1	2.6%		
	合計	38	100.0%		

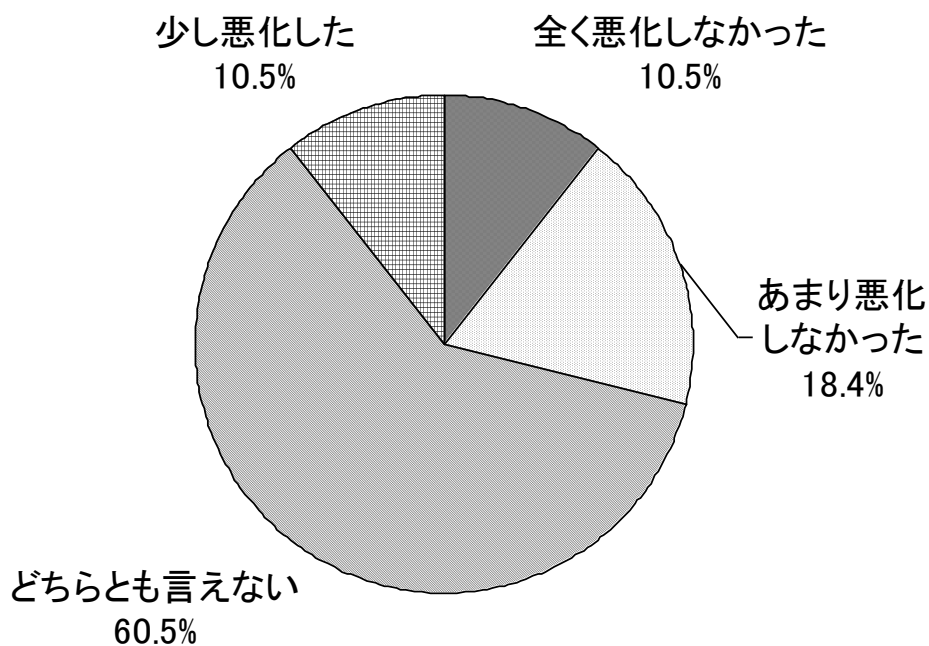
(※) 「その他」の具体的な内容：「業種によって異なる」、「職種によって異なる」、「隔日実施」、「週1日以下：ほぼなし」、「緊急事態宣言中は週1～2日 / 20人弱に実施。現在は月に1～2日 / 1～2人程度に実施」など。

図 1-11. 労働者がテレワークで使用しているハードウェアの支給状況 (n=38)



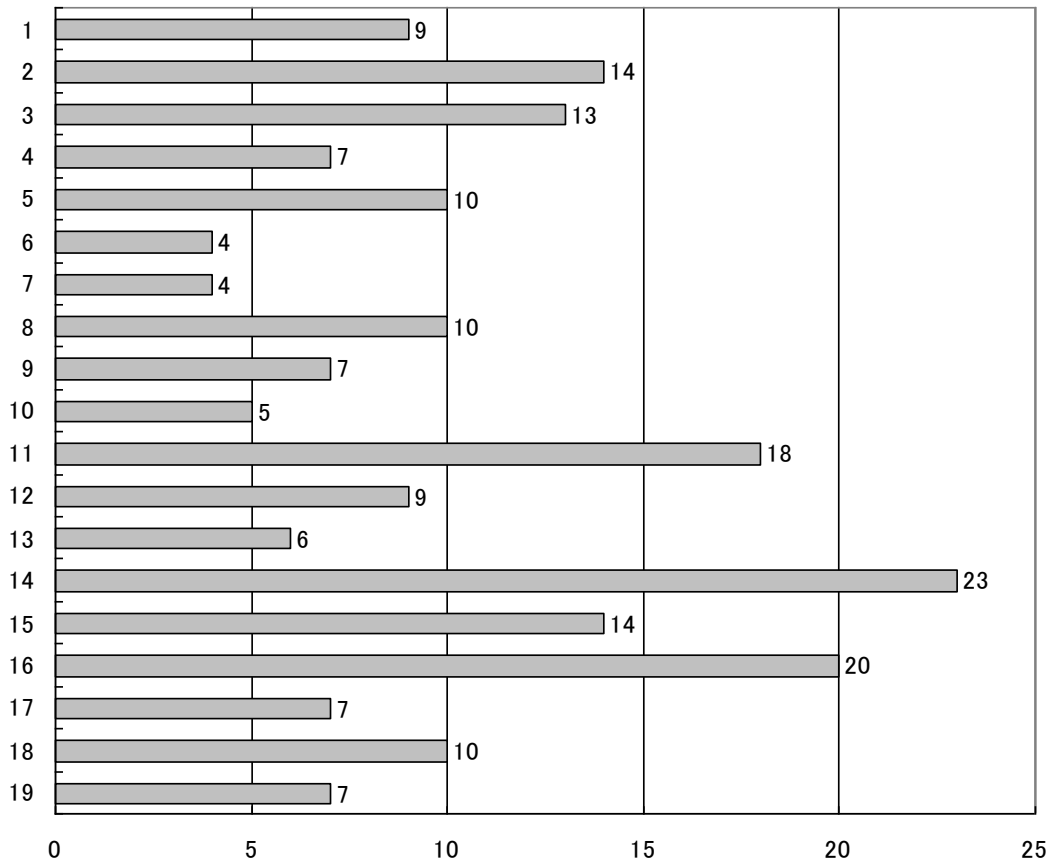
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	会社からの支給	29	76.3%	78.4%	78.4%
	会社からの支給と私物の併用	3	7.9%	8.1%	86.5%
	私物	5	13.2%	13.5%	100.0%
	合計	37	97.4%	100.0%	
無効	無回答	1	2.6%		
合計		38	100.0%		

図 1-12. テレワーク導入後の労働者のメンタルヘルスやストレスの悪化 (n=38)



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	全く悪化しなかった	4	10.5%	10.5%	10.5%
	あまり悪化しなかった	7	18.4%	18.4%	28.9%
	どちらとも言えない	23	60.5%	60.5%	89.5%
	少し悪化した	4	10.5%	10.5%	100.0%
	非常に悪化した	0	0.0%	0.0%	100.0%
	合計	38	100.0%	100.0%	

図 1-13. テレワークの実施時の労働者のメンタルヘルスやストレスに関する課題 (n=38) (複数回答可)



上図の縦軸の具体的な内容	全体 (n=38)	
	n	(%)
1. 書類への押印対応	9	(23.7%)
2. ネットワーク環境の整備	14	(36.8%)
3. 管理監督者の負担の増加	13	(34.2%)
4. テレワーク社員への指示	7	(18.4%)
5. テレワーク社員の業績評価	10	(26.3%)
6. テレワーク社員の選定方法	4	(10.5%)
7. ITの知識を持つ人材の不足	4	(10.5%)
8. 情報セキュリティ体制の整備	10	(26.3%)
9. テレワーク導入担当者の負担の増加	7	(18.4%)
10. テレワークの導入にかかる費用負担	5	(13.2%)
11. テレワーク社員の勤怠管理や時間管理	18	(47.4%)
12. PCやスマートフォン等の機器の確保	9	(23.7%)
13. テレワーク社員への理解 (職場風土の醸成)	6	(15.8%)
14. テレワーク社員とのコミュニケーションの不足	23	(60.5%)
15. テレワーク社員の健康管理や安全管理 (労働災害)	14	(36.8%)
16. テレワーク社員とそうでない社員との公平性の担保	20	(52.6%)
17. テレワークの利用条件の設定 (例: 自然災害時、月に〇〇回まで等)	7	(18.4%)
18. テレワーク時の業務ルールの設定 (始業・終業の連絡、会議出席等)	10	(26.3%)
19. その他 (※) 次頁参照	7	(18.4%)

(※)「19. その他」の具体的な内容

- テレワークの影響による電話料金の増加。
- 新入社員のテレワーク（会社に出社していない）導入の指導不足。
- テレワーク社員の自宅の環境が整っていない（小さい子どもがいる、親もテレワークなど）。
- テレワーク社員のメンタルヘルス維持（独身者など、家族を持たない人が一日中誰とも会話をしないことにより、抑うつ気分になるケースが散見した）。
- テレワーク社員への健診事後措置面接や病状把握（今までは健康管理スタッフが職場を巡回していて社員も気軽に健康管理室に相談に来てくれていた。何となく社員が見えなくなってきた）。
- 事業場に届く各担当宛の文書の処理や電話対応等、通常出勤者の事務負担の増加。一般企業と違い、学術団体（公的）の業務内容は、なかなかテレワークは難しいと感じた（専用ソフト、データベースの使用が在宅ではできないなど）
- 17（テレワークの利用条件の設定）と 18（テレワーク時の業務ルールの設定）は今年上期中に「テレワーク勤務規程」を制定し、解決済み。

【課題をどのように解決・克服したか】（自由回答）

<回答選択肢との対応が記載されていたもの>

- ・1～2：グループウェアの利用（ワークフロー等）で解決。
- ・3：メールでの簡単な指示・報告で、できるだけ負担を減らした。
- ・5：評価制度の整備。
- ・4：チャットツールの導入。
- ・6：年齢、業種、住所で具体的な線引きを行った。
- ・11：勤怠管理システムの導入、業務のマニュアル化。
- ・14：全日テレワークから、週数日は出勤を義務づけ。
- ・16：社長からの説明。
- ・17～18：導入担当者への表彰、必要端末の購入、規程およびネットワークの整備。
- ・19：カウンセリング機会を増やした。在宅勤務の場合、電話相談も受けるようにした。

<回答番号との対応が記載されていなかったもの>

- ・環境の整備、規則の改訂。
- ・テレワークを実施する中で、個別に対応しているが、未対応の部分がある。
- ・在宅勤務業務月報を管理者へ提出し、管理者より、指示または評価を行う。
- ・対象者へ在宅勤務の現状と問題点と対策について、レポート報告、提出。
- ・管理者による指針を対象者へフィードバックして、問題の解決へ結びつけた。
- ・テレワークをしている人員は問題ないと考えているが、実際には、関連する生産拠点（テレワーク不可）の負担が増えており、責任区分も不明確となっていることが多々あるため、職場権限の見直しと明確化を行っている。
- ・WEB面談により、困っていることや、不明点などを聞きとり、一つずつ解決していった。
- ・製造業で、管理部系は導入できたが、現業系はそれができないため、関係職場はフォローのため出勤している。
- ・始業と終業の時間に上司へ連絡する。
- ・テレワークは、会議等に限定。現場は導入不可のため、本社員も一部を除き出社に戻る。
- ・会社でテレワークを推奨せず、必要性により、社員自らが希望し、実施することとした。
- ・USB 端末を私物 PC に使用し、在宅勤務体制を整備した。
- ・動画や PowerPoint など注意喚起。
- ・在宅による費用負担が発生することが分かったので、在宅勤務手当を導入した。
- ・職種により、テレワークの頻度を設定したが、公平性も鑑み、一律とした。
- ・TV 会議システムを活用して社員とのコミュニケーション（顔の見える関係）を確立する（した）。
- ・なるべくランニングコストのかからないサービスへ移行。出勤日を設ける（日にちを分散して）。
- ・1人増員（知識のある人）。きめ細かな説明。

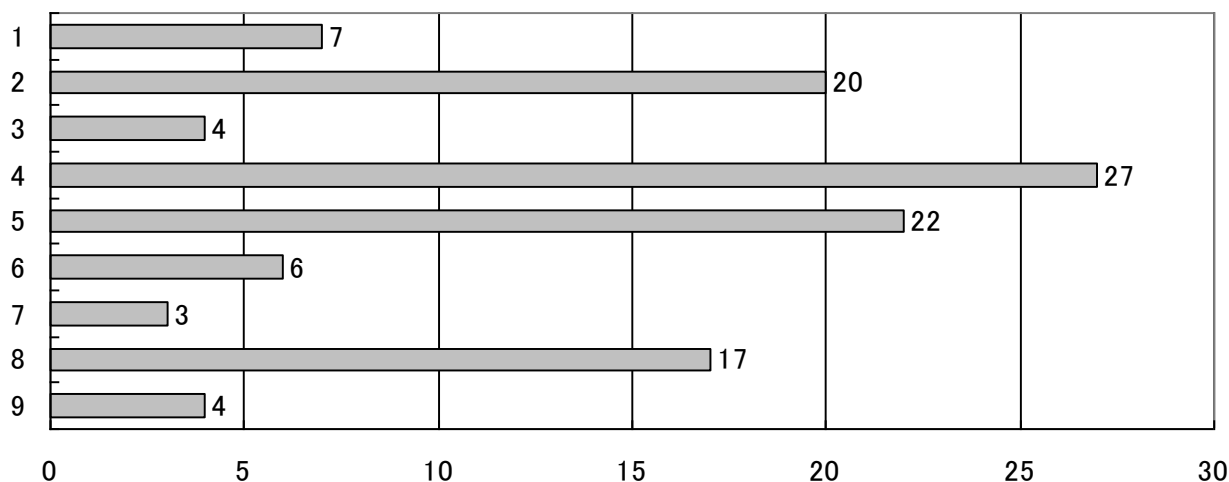
<その他（検討中・未解決・本社対応など）>

- ・少人数なので、とくに大きな対策は行っていない。
- ・現在、検討中です。
- ・現在、解決の方法を検討中。
- ・未解決（まだシステム化されていない事が多く、運用整備中）。
- ・現在も解決できていません。
- ・本社対応のため回答できません。
- ・対応せず、在宅勤務期間が終了。
- ・臨時的措置のため解決、克服に至らなかった。

【課題の解決・克服に際して支障となったこと】（自由回答）

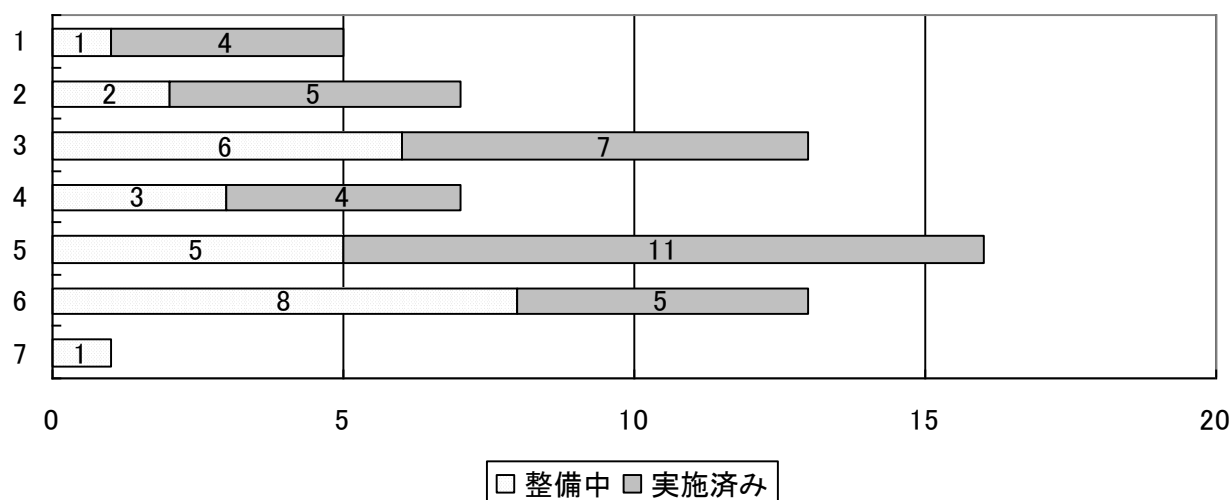
- ・コスト。健康管理については、法定のストレスチェック（年1回）以外の方法で会社が把握できないのが現在も課題となっている。
- ・規則類。
- ・カウンセリング枠が満杯で予約を入れることができない。
- ・テレワーク社員の勤退や時間管理についてルールが確立していない。
- ・テレワーク社員とそうでない社員との公平性の担保が難しく、解決には至らなかった。
- ・現場ありきの製造業であり公平性を保つのが難しい。また、導入に際してのコスト面も問題。
- ・直接のコミュニケーションが取りにくい時期が長く続いたこと。
- ・利用条件の設定が職場毎、個人毎になっている部分があり、本人にまかせて何の連絡もせず実施する職場もあれば、細かいスケジュール立案を上司へ説明、新着状況を報告するなど、統一されていない。上司の理解がなく、「出勤していないと管理できない」というケースもある。
- ・会社の業務内容や環境から、長期の実施は難しい。
- ・とくにテレワーク実施の社員は営業職中心だったが客先への営業活動に支障があり、また、社内、出社している社員との連携にも支障があった。
- ・不公平感。
- ・社内PCがデスクトップ型であること。
- ・風土の古さ（出社第一！！）
- ・手当を支給するための財源（予算）。
- ・テレワーク社員の能力により指示の仕方が異なる。
- ・情報の共有がしづらいのでミスにつながる。
- ・画面越しなので、何となく周囲環境や雰囲気・態度がわかりづらい。
- ・本社で対応。
- ・解決・克服するにも、通常業務が多く（従業員が少ない）、個別対応となった。
- ・費用。
- ・現場での業務が中心のスタッフとPC中心の業務が中心のスタッフと分かれていることで、公平性の担保が難しい。また、紙での運用も多く電子化を検討している。
- ・業務の内容によって、テレワークができない従業員がいる。

図 1-14. テレワークの導入・実施にあたり、労働者に対して事前に説明した（説明している）事項
 (n=38) (複数回答可)



上図の縦軸の具体的な内容	全体 (n=38)	
	n	(%)
1. 労働基準関係法令	7	(18.4%)
2. 労働時間（例：適用される労働時間制、時間外や休日労働等に関するルール等）	20	(52.6%)
3. 労働者災害補償保険の適用（例：保険給付が対象となる「業務上の災害」と業務の災害とならない「自宅における私的行為が原因となる災害」について）	4	(10.5%)
4. テレワーク運用のルール（例：実施日、申請承認のプロセス、承認取り消し等）	27	(71.1%)
5. テレワークによって行った業務内容の報告の方法	22	(57.9%)
6. テレワークによって行い、報告した業務内容に対する（上長や管理者の）評価方法と時期	6	(15.8%)
7. 「テレワークによる業務実績の評価」の人事評価・一般への反映方法と時期	3	(7.9%)
8. 通信費や情報通信機器等の費用負担	17	(44.7%)
9. その他	4	(10.5%)

図 1-15. リモートで実施する体制を整えているメンタルヘルス対策 (n=38) (複数回答可)

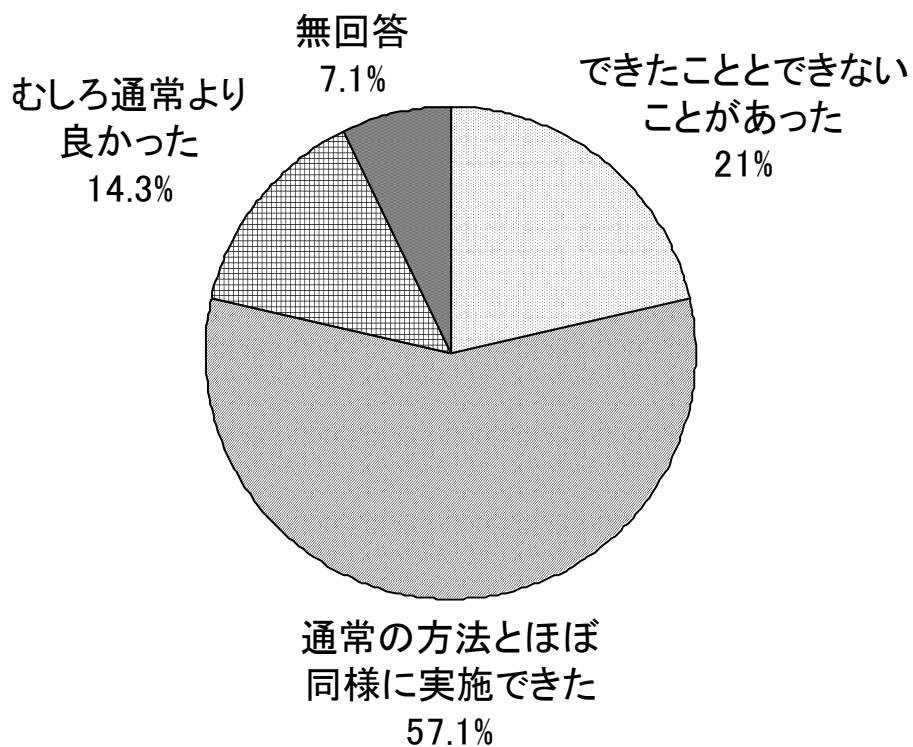


上図の縦軸の具体的な内容	全体 (n=38)	
	整備中 n (%)	実施済み n (%)
1. メンタルヘルス不調の早期発見のための仕組み	1 (2.6%)	4 (10.5%)
2. 社員に対するメンタルヘルスに関する情報提供	2 (5.3%)	5 (13.2%)
3. 産業保健専門職（産業医、産業看護職、衛生管理者等）による面談	6 (15.8%)	7 (18.4%)
4. 職場復帰支援	3 (7.9%)	4 (10.5%)
5. ストレスチェック	5 (13.2%)	11 (28.9%)
6. ストレスチェック実施後の事後措置（面接指導、集団分析に基づく職場改善を含む）	8 (21.1%)	6 (13.2%)
7. その他（※）	1 (2.6%)	0 (0.0%)

(※) 「7. その他」の具体的な内容：セルフケア教育の実施

- 【リモートでメンタルヘルス対策を実施する体制を整えた（あるいは実施した）際の工夫】（自由回答）
- ・リモートの面談は、現状カウンセラーが電話でカウンセリングを行っており、とくに工夫はない。今後、オンラインでのカウンセリングは、実施できる環境（カメラ以外）が整ったので、実行段階にきている。
 - ・特別な工夫はしていない。従前よりストレスチェックは年1回定期健康診断時に実施しており、結果および個別の面接は産業医と連携している。
 - ・年度実施しているメンタルヘルス教育は、専門医・カウンセラーを招いた集団でのセミナーをメインに実施していたが、集団での活動を避け、厚労省の配信動画を活用したメンタルヘルス教育を実施した。同様に健康教育も産業医による集団教育に代えて、事前に産業医による教育を動画に収録し、社内で展開活用した。体制は変わったが、年次行事は継続できた。
 - ・今回の状況になる前から取り組んできたので、「新規に」ということはあまりなかった。
 - ・カウンセラーとのオンライン面談にした。
 - ・ストレスチェック後のラインケア研修をオンラインで実施。
 - ・工夫はなく、実施は電子回答可能としているだけ。
 - ・リモート環境導入に際してのプライバシーの確保・維持に留意した。
 - ・ストレスチェックは導入時からオンライン（WEB）受検で実施している。
 - ・衛生委員会や面談は、必要に応じてオンライン会議システム（Zoom や Skype）で実施。
 - ・元来、地方に営業所従業員がおり、健康管理スタッフが常駐できないエリア向けから開発してきた。
 - ・リモートでは顔色を確認しづらいため、対面式の時以上に、会話で体調確認を行っている。
 - ・本社で対応。
 - ・リモートにおけるセルフケア教育と管理職研修を実施した。
 - ・SPIS（就労定着支援システム）の導入。

図 1-16. リモートでメンタルヘルス対策を実施した際に講じた工夫は有用だったか (n=14)



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	通常と同様に実施することはできなかった	0	0.0%	0.0%	0.0%
	実施できたが問題があった	0	0.0%	0.0%	0.0%
	できたこととできないことがあった	3	21.4%	23.1%	23.1%
	通常の方法とほぼ同様に実施できた	8	57.1%	61.5%	84.6%
	むしろ通常より良かった	2	14.3%	15.4%	100.0%
	合計	13	92.9%	100.0%	
無効	無回答	1	7.1%		
	合計	14	100.0%		

【リモートでメンタルヘルス対策を実施した際に講じた工夫の中で良くできた点・問題点】（自由回答）

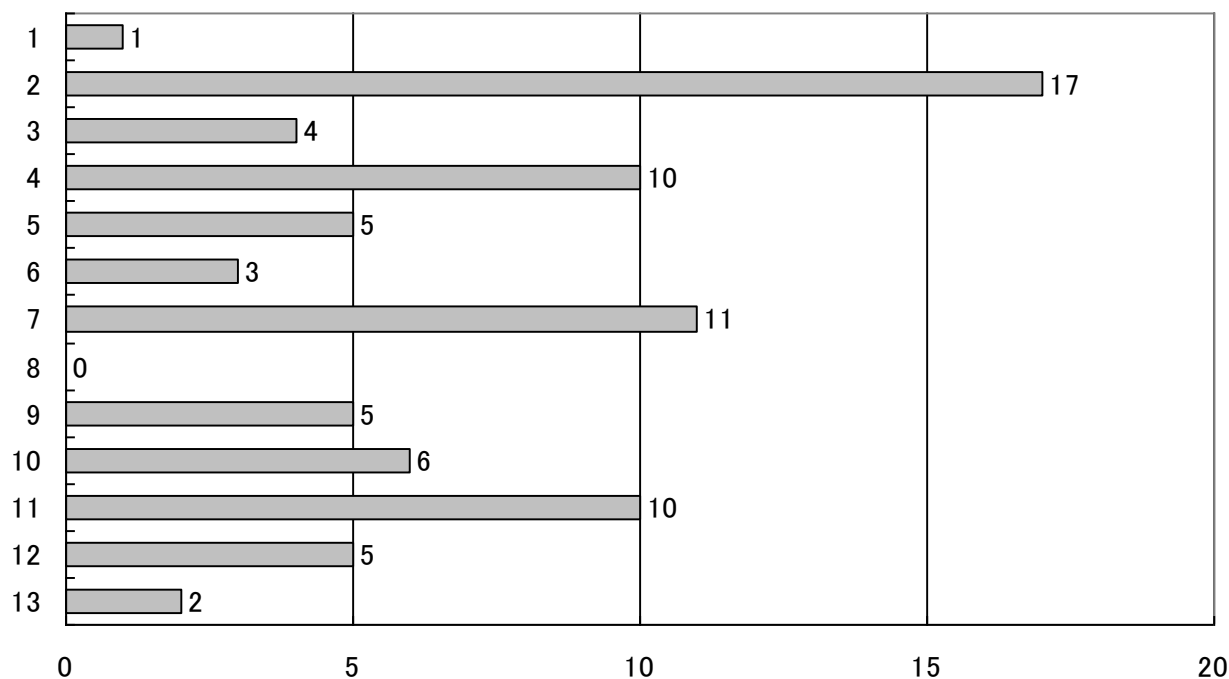
<良くできた点>

- ・(株) オービックビジネスコンサルタント OBC のストレスチェックシステム利用しているため、PC や社用スマホが手元にあれば対応できる点。
- ・再生ができ、分散して試聴でき、時間制約がない。
- ・ほぼ毎日担当者と WEB を通じてコミュニケーションがとれているところ。

<問題点>

- ・セキュリティの制約があり、カメラが使用不可のため、顔の表情が分からない。
- ・集団での教育ではないため、ワークを取り入れたセミナーによるコミュニケーションの機会を得られなかった。出席者の理解について、効果を測ることができなかった。
- ・対象者の反応（表情の変化、理解度）が分かりにくい。通信トラブルによる遅延、PC 画面共有資料の工夫が必要だった。
- ・雑談などから入ることが難しくなった。時間をあらかじめ予約しておかなければならず、延長も難しくなった。不調を発見しても、本当に紹介状を発行して受診へ誘導して良いかの自信がなくなった。
- ・拠点地が多いため、リモート開催でないと日数がかかる。

図 1-17. 労働者のメンタルヘルスやストレスに関わることでテレワークを導入して良かったこと
(n=38) (複数回答可)



上図の縦軸の具体的な内容	全体 (n=38)	
	n	(%)
1. 離職率が低下した	1	(2.6%)
2. 働き方改革が進んだ	17	(44.7%)
3. 社員満足度が向上した	4	(10.5%)
4. 非常時の事業継続に役立った	10	(26.3%)
5. 長時間労働の削減につながった	5	(13.2%)
6. 社員の自立心・管理能力が向上した	3	(7.9%)
7. 業務プロセスの見直しにつながった	11	(28.9%)
8. 優秀な人材を確保できるようになった	0	(0.0%)
9. 業務効率 (生産性) の向上につながった	5	(13.2%)
10. 多様性のある働き方を選ぶ社員が増えた	6	(15.8%)
11. 通勤困難な社員が継続して働くことが可能になった	10	(26.3%)
12. オフィスコストの削減や省エネルギー化につながった	5	(13.2%)
13. その他 (※)	2	(5.3%)

(※) 「13. その他」の具体的な内容：元来、メンタルヘルス不調（治療中）で休みがちだった社員が、通常の仕事ができるようになった（どうやら、会社で嫌な同僚と会うのがストレスサーだったようである）。