

2021年度 第94回スタディグループ分科会
第5ワーキンググループ

「在宅勤務の課題」アンケート結果

コーディネータ	(株) 日経サイエンス	監査役	平野俊章
リーダー	(株) ベルシステム24HD	常勤監査役	浜口聡子
メンバー	日本貿易振興機構 (ジェトロ)	監事	中里浩之

アンケート概要

項目	内容
アンケート実施日	2021年12月21日～2022年1月16日
アンケート内容	監査役の職務の中で直面した在宅勤務の課題と対応、課題の解決策等についてのご意見聴取
アンケート対象	会員及び会友
アンケート方法	監査懇話会メルマガ告知 Microsoft Forms 記述式回答
回答数	81名（会員68名 会友13名）

大変多くの会員・会友の皆様にご協力頂き誠にありがとうございました。

質問一覧	P 4～P 7
各質問項目集計結果	P 8～P26
クロス集計結果	P27～P52
WG考察	P53～P58
働き方改革と在宅勤務制度へのご意見	P59～P62

質問一覧(1)

質問NO	質問内容
Q1	会員か会友かについておたずねします。
Q2	社名をご記入下さい。
Q3	業種をご選択ください。
Q4	売上高をご記入下さい。（単位：億円）
Q5	従業員数をご記入下さい。（単位：人）
Q6	上場・非上場について選択して下さい。
Q7	親会社の有無を選択して下さい。
Q8	貴社には在宅勤務制度がありますか。
Q9	在宅勤務制度は就業規則に明文されていますか。
Q10	厚生労働省などの在宅勤務ガイドラインを監査の参考にしていますか。
Q11	あなた（監査役ご自身）は在宅勤務を週に何日くらいしていますか。 ＊半角数字のみ記入
Q12	あなた（監査役ご自身）の在宅頻度は昨年と比べていかがですか。

質問一覧(2)

質問NO	質問内容
Q13	＜在宅勤務の実態と課題、その改善について＞【労務管理・健康管理】 監査役の職務の中で、貴社の在宅勤務の実態について課題だと思われた点、その後改善が進んでいると思われる点についてお答えください。項目ごとに1から4で最もあてはまるものを選択してください。
Q13-1	労働時間の把握、勤怠管理
Q13-2	事前や当日の届出、結果報告の方法・内容
Q13-3	時間外労働管理
Q13-4	成果評価、人事考課への影響
Q13-5	通勤定期、通勤費の扱い
Q13-6	在宅勤務手当、実費の補助
Q13-7	社内外とのコミュニケーションの取り方
Q13-8	ハラスメント防止
Q13-9	オン・オフの切り替え
Q13-10	メンタルヘルス

質問一覧(3)

質問NO	質問内容
Q14	<在宅勤務の実態と課題、その改善について> 続いてテレワーク環境について同様に教えてください。【テレワークの環境】
Q14-1	通信環境整備の遅れ
Q14-2	テレワーク用機材の不足
Q14-3	働く場所の確保、環境
Q14-4	業務効率の低下
Q14-5	通信費、機材購入の個人負担
Q15	<在宅勤務の実態と課題、その改善について> 続いて情報セキュリティについて同様に教えてください。【情報セキュリティ】
Q15-1	ネットワークのセキュリティ確保
Q15-2	機器の紛失・盗難の防止
Q15-3	個人情報・機密情報の取り扱いと漏洩対策

質問一覧(4)

質問NO 質問内容

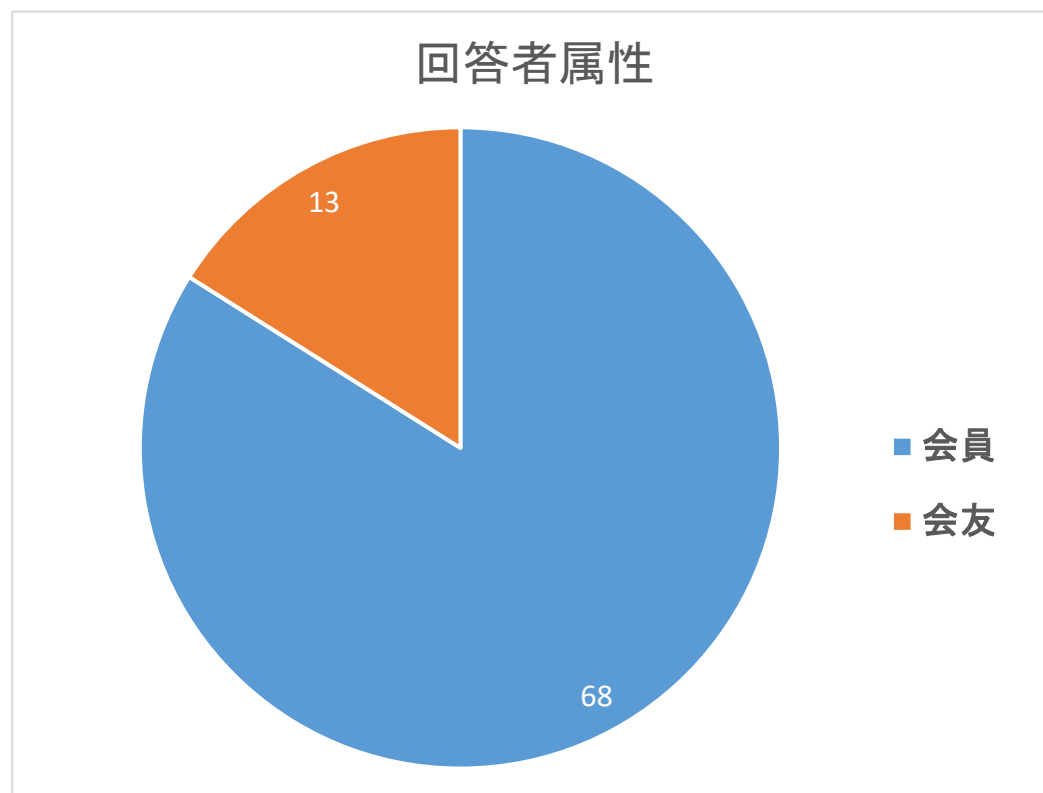
- Q16 <在宅勤務の実態と課題、その改善について>の質問で「1.問題がある、改善を要すると思った点」「2.できれば改善が望ましいと思った点」を選択された項目について、具体例がありましたら自由にご記入ください。
- Q17 <在宅勤務の実態と課題、その改善について>の質問項目で監査役として判断に迷ったり、困った点について、具体例がありましたら自由にご記入ください。
- Q18 <在宅勤務の実態と課題、その改善について>の質問で貴社の在宅勤務について課題だとされた点、その後改善が進んでいるとされた点について、会社として課題の解決に取り組んだ事例や、監査役として関わった事例などがありましたら自由にご記入ください。
- Q19 監査役の職務を通して、在宅勤務の利点として見えてきた点がありますか。（複数回答可）
- Q20 在宅勤務について、会社として社員の声を聞いていますか。
- Q21 在宅勤務に関する社員の声をどういう方法で聞いていますか
- Q22 在宅勤務は、コロナ緊急事態への緊急避難的対応から、With/Postコロナ時代になってきても、働き方改革の柱として定着しつつあります。全体を通して、働き方改革と在宅勤務についてあなたのご意見がありましたら自由にご記入ください。

各質問集計結果

Q1

【質問】 会員か会友かについておたずねします。

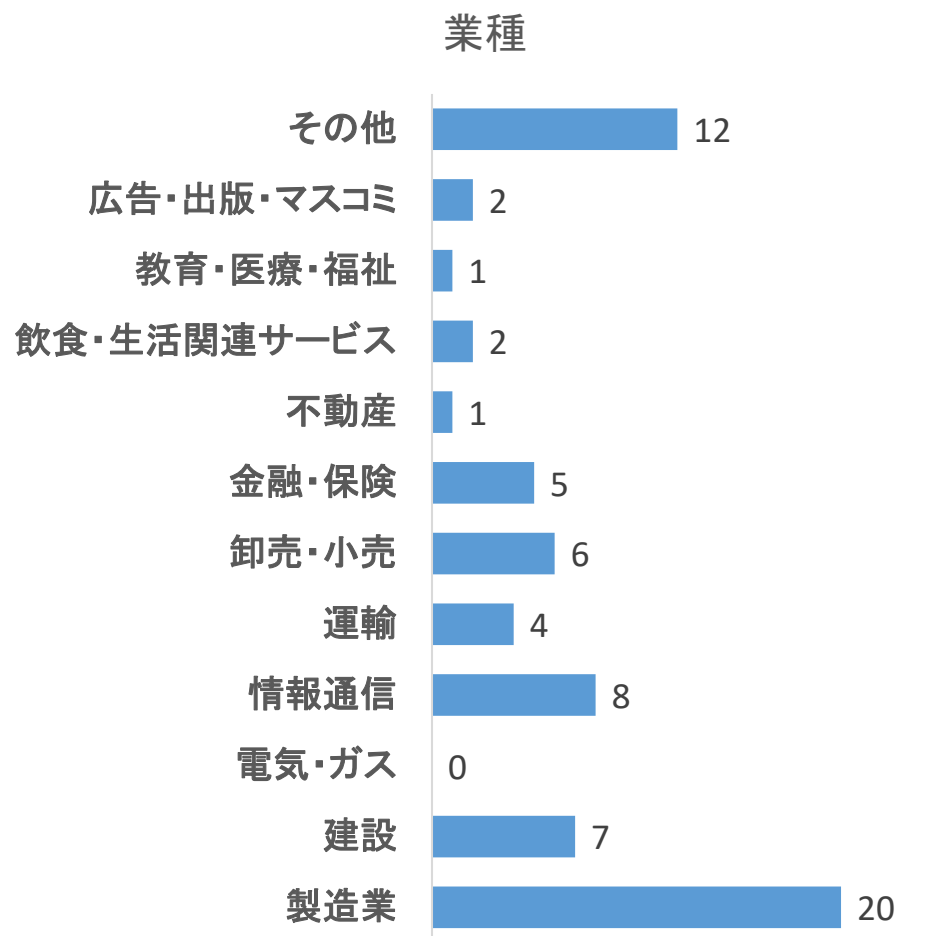
	回答者数	割合
会員	68	84.0%
会友	13	16.0%
合計	81	



Q3

【質問】 業種をご選択ください。

業種	回答者数	割合
製造業	20	29.4%
建設	7	10.3%
電気・ガス	0	0.0%
情報通信	8	11.8%
運輸	4	5.9%
卸売・小売	6	8.8%
金融・保険	5	7.4%
不動産	1	1.5%
飲食・生活関連サービス	2	2.9%
教育・医療・福祉	1	1.5%
広告・出版・マスコミ	2	2.9%
その他	12	17.6%
計	68	

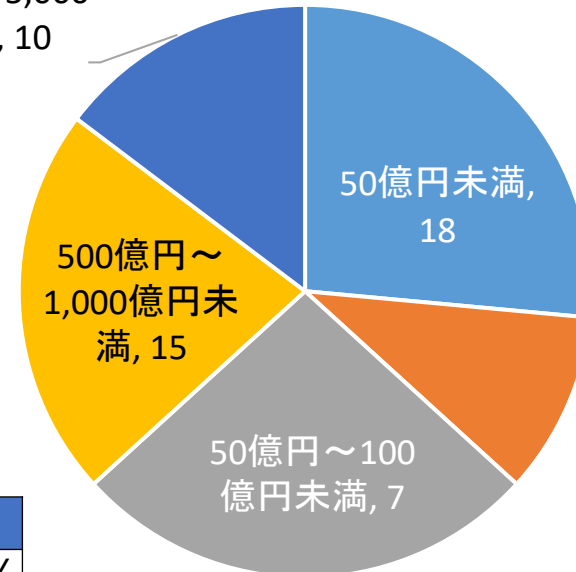


Q4

【質問】 売上高をご記入下さい。

売上規模

1,000億円～5,000
億円未満, 10

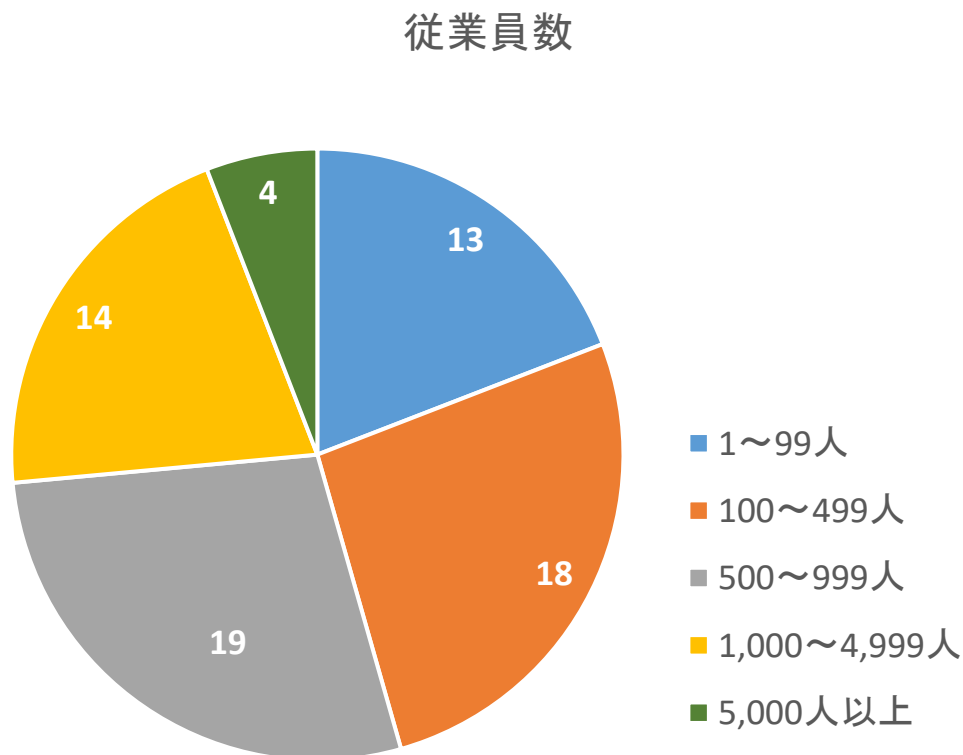


100億円～500
億円未満, 18

	回答者数	割合
50億円未満	18	26.5%
50億円～100億円未満	7	10.3%
100億円～500億円未満	18	26.5%
500億円～1,000億円未満	15	22.1%
1,000億円～5,000億円未満	10	14.7%
合計	68	

【質問】 従業員数をご記入下さい。

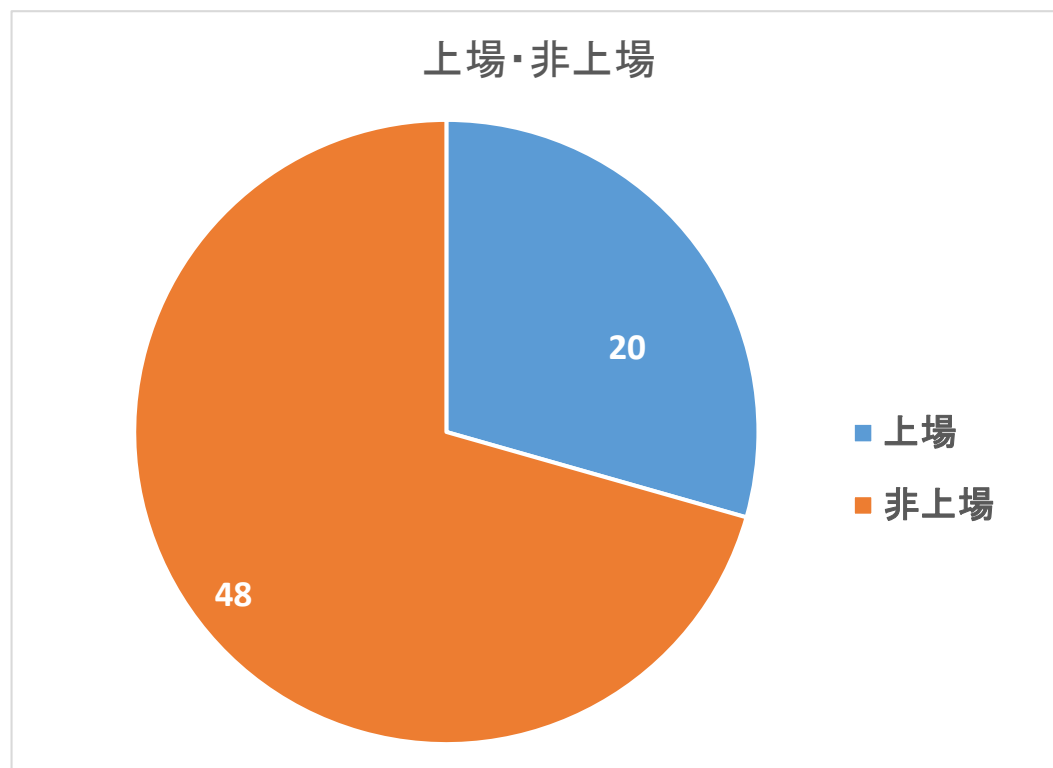
	回答者数	割合
1～99人	13	19.1%
100～499人	18	26.5%
500～999人	19	27.9%
1,000～4,999人	14	20.6%
5,000人以上	4	5.9%
合計	68	



Q6

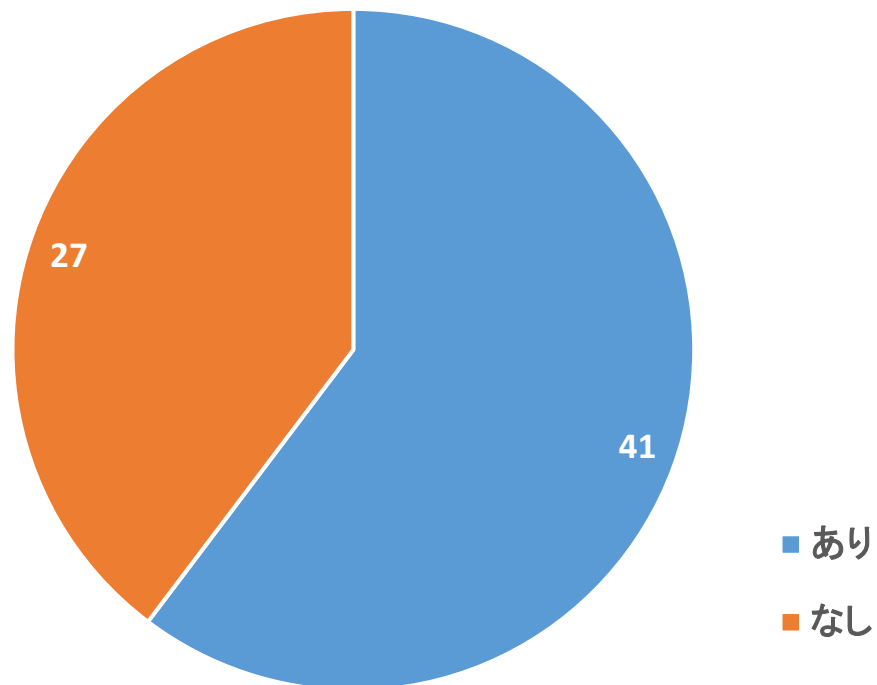
【質問】 上場・非上場について選択して下さい。

	回答者数	割合
上場	20	29.4%
非上場	48	70.6%
合計	68	



【質問】 親会社の有無を選択して下さい。

親会社の有無

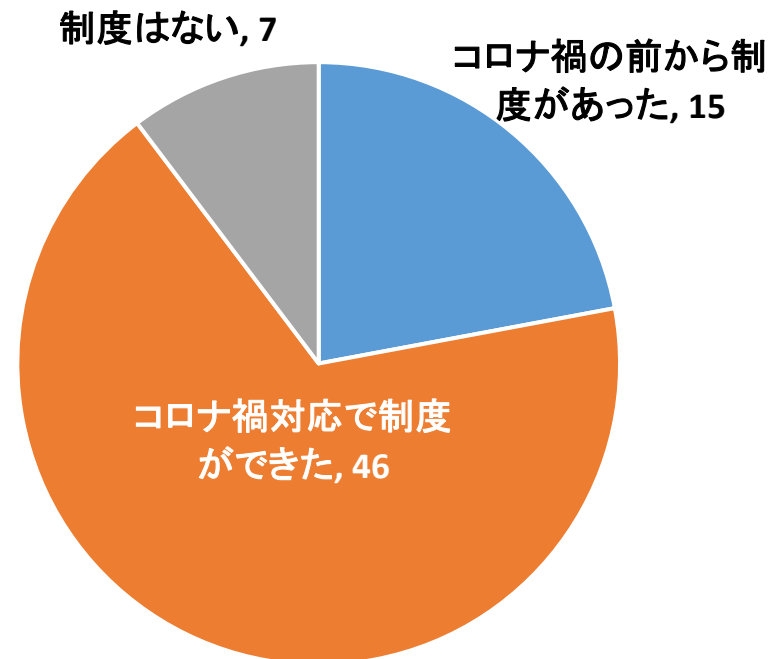


	回答者数	割合
あり	41	60.3%
なし	27	39.7%
合計	68	

Q8

【質問】 貴社には在宅勤務制度がありますか。

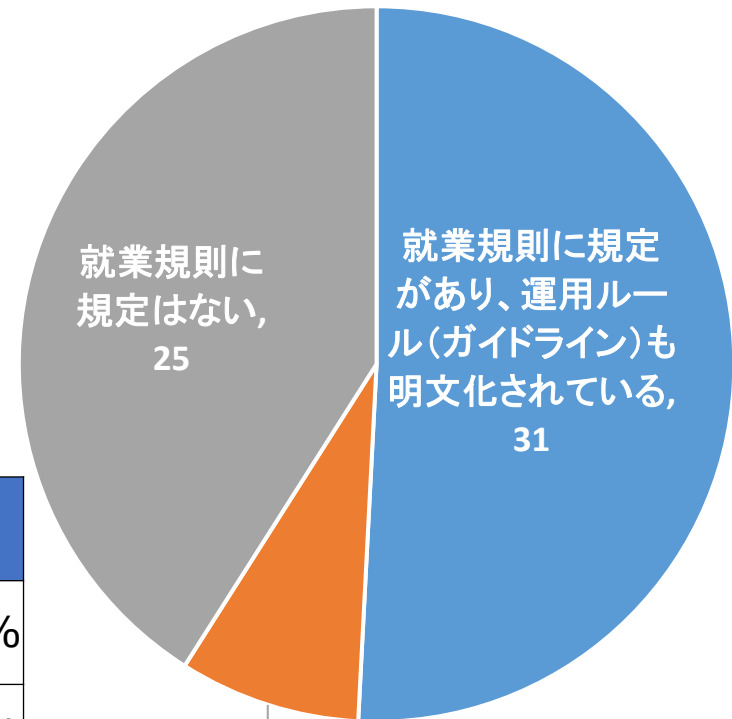
在宅制度



	回答者数	割合
コロナ禍の前から制度があった	15	22.1%
コロナ禍対応で制度ができた	46	67.6%
制度はない	7	10.3%
合計	68	

【質問】 在宅勤務制度は就業規則に明文化されていますか。

在宅勤務の就業規則明文化



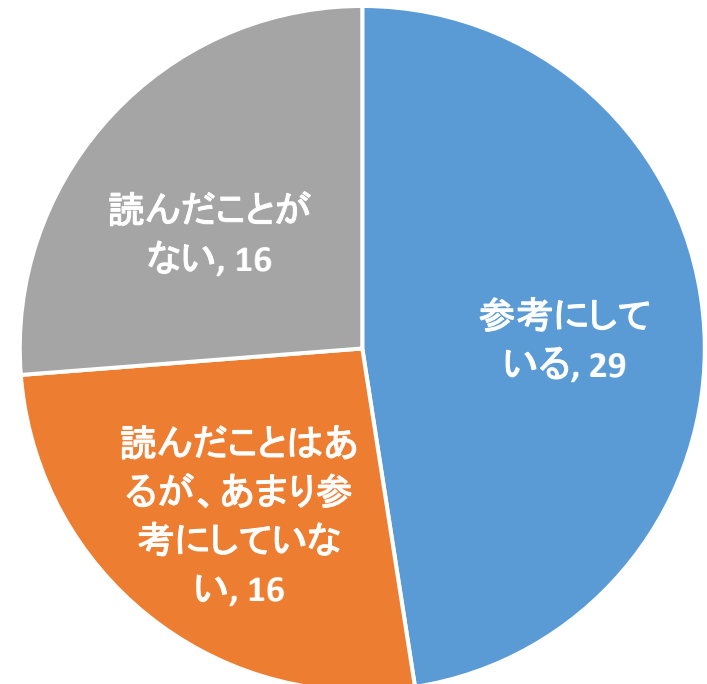
	回答者数	割合
就業規則に規定があり、運用ルール(ガイドライン)も明文化されている	31	50.8%
就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない	5	8.2%
就業規則に規定はない	25	41.0%
合計	61	

就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない

Q10

【質問】 厚生労働省などの在宅勤務ガイドラインを監査の参考に使っていますか。

ガイドラインの参考状況



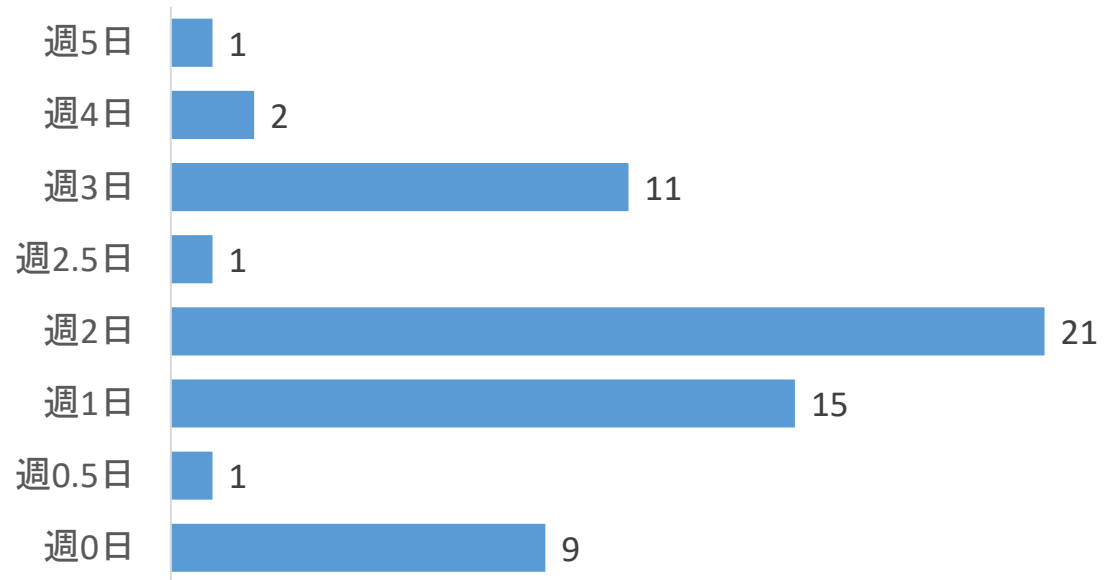
	回答者数	割合
参考に使っている	29	47.5%
読んだことはあるが、あまり参考にしていない	16	26.2%
読んでいない	16	26.2%
合計	61	

Q11

【質問】 あなた(監査役ご自身)は在宅勤務を週に何日くらいしていますか。

勤務日数	回答者数	割合
週0日	9	14.8%
週0.5日	1	1.6%
週1日	15	24.6%
週2日	21	34.4%
週2.5日	1	1.6%
週3日	11	18.0%
週4日	2	3.3%
週5日	1	1.6%
計	61	

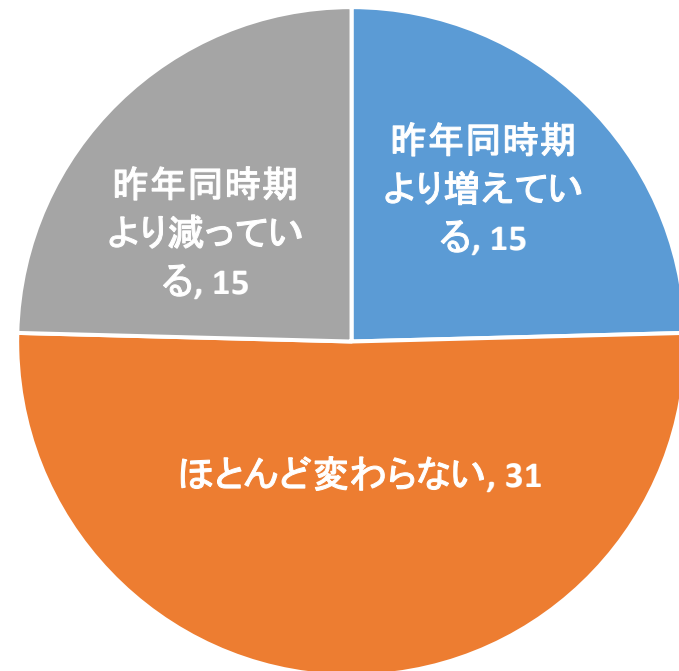
在宅勤務日数



Q12

【質問】 あなた(監査役ご自身)の在宅頻度は昨年と比べていかがですか。

監査役の昨年比在宅状況



	回答者数	割合
昨年同時期より増えている	15	24.6%
ほとんど変わらない	31	50.8%
昨年同時期より減っている	15	24.6%
合計	61	

Q13(1)

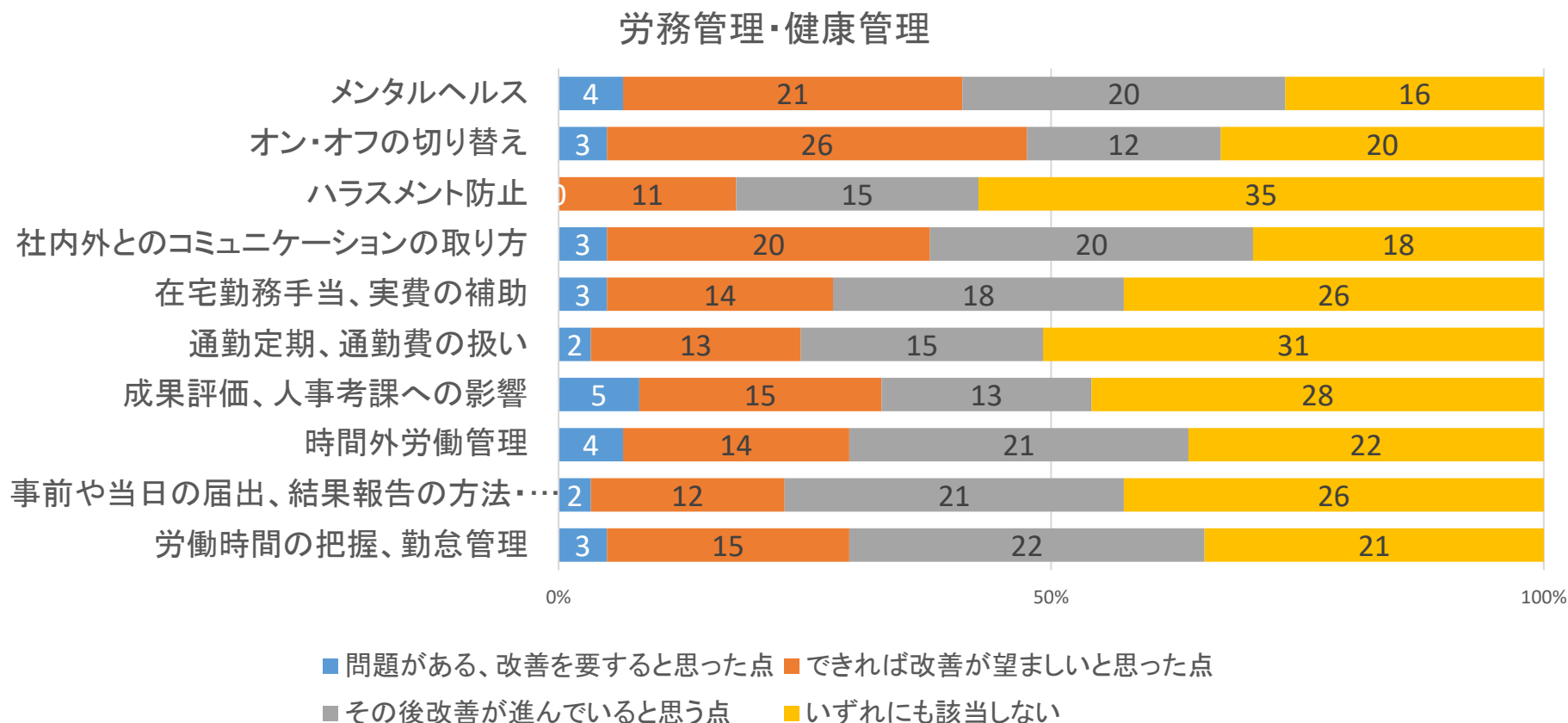
【質問】 ＜在宅勤務の実態と課題、その改善について＞【労務管理・健康管理】
 監査役の職務の中で、貴社の在宅勤務の実態について課題だと思われる点、その後改善が進んでいると思われる点についてお答えください。
 項目ごとに1から4で最もあてはまるものを選択してください。

N=61

	問題がある、改善を要すると思った点	できれば改善が望ましいと思った点	その後改善が進んでいると思う点	いずれにも該当しない
労働時間の把握、勤怠管理	3	15	22	21
事前や当日の届出、結果報告の方法・内容	2	12	21	26
時間外労働管理	4	14	21	22
成果評価、人事考課への影響	5	15	13	28
通勤定期、通勤費の扱い	2	13	15	31
在宅勤務手当、実費の補助	3	14	18	26
社内外とのコミュニケーションの取り方	3	20	20	18
ハラスメント防止	0	11	15	35
オン・オフの切り替え	3	26	12	20
メンタルヘルス	4	21	20	16

Q13(2)

【質問】 <在宅勤務の実態と課題、その改善について>【労務管理・健康管理】
 監査役の職務の中で、貴社の在宅勤務の実態について課題だと思われる点、その後改善が進んでいると思われる点についてお答えください。
 項目ごとに1から4で最もあてはまるものを選択してください。



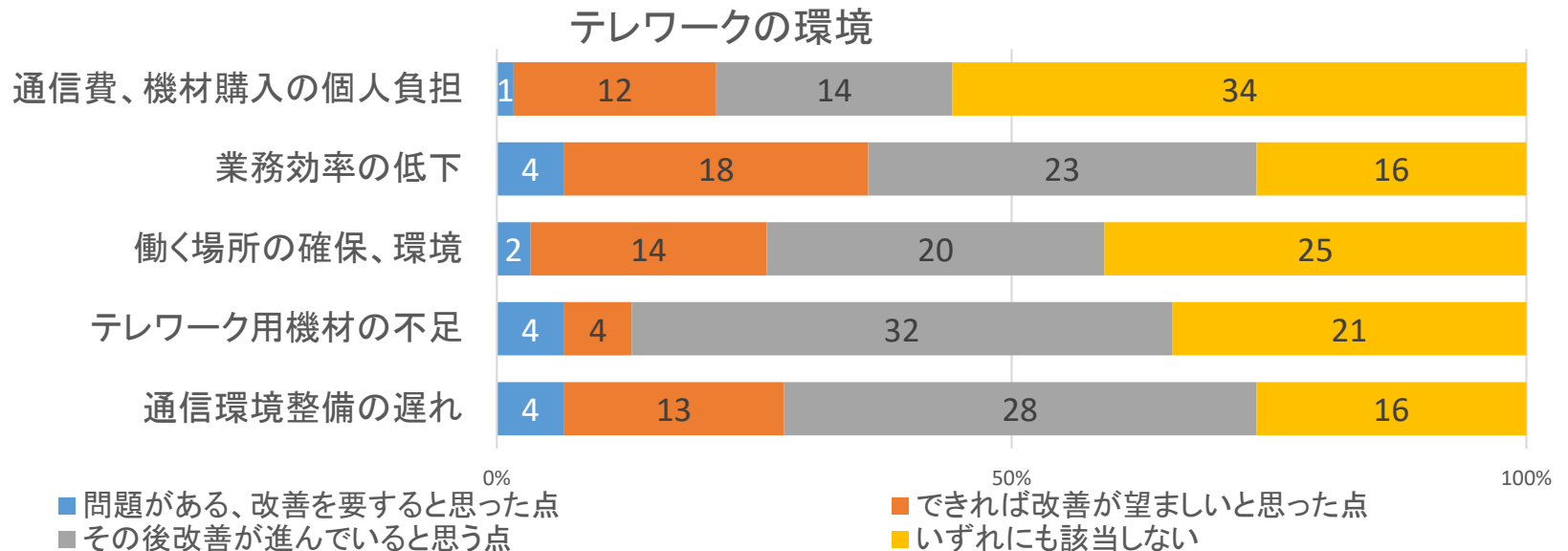
Q14

【質問】＜在宅勤務の実態と課題、その改善について＞

続いてテレワーク環境について同様にお答えください。【テレワークの環境】

N=61

	問題がある、改善を要すると思った点	できれば改善が望ましいと思った点	その後改善が進んでいると思う点	いずれにも該当しない
通信環境整備の遅れ	4	13	28	16
テレワーク用機材の不足	4	4	32	21
働く場所の確保、環境	2	14	20	25
業務効率の低下	4	18	23	16
通信費、機材購入の個人負担	1	12	14	34



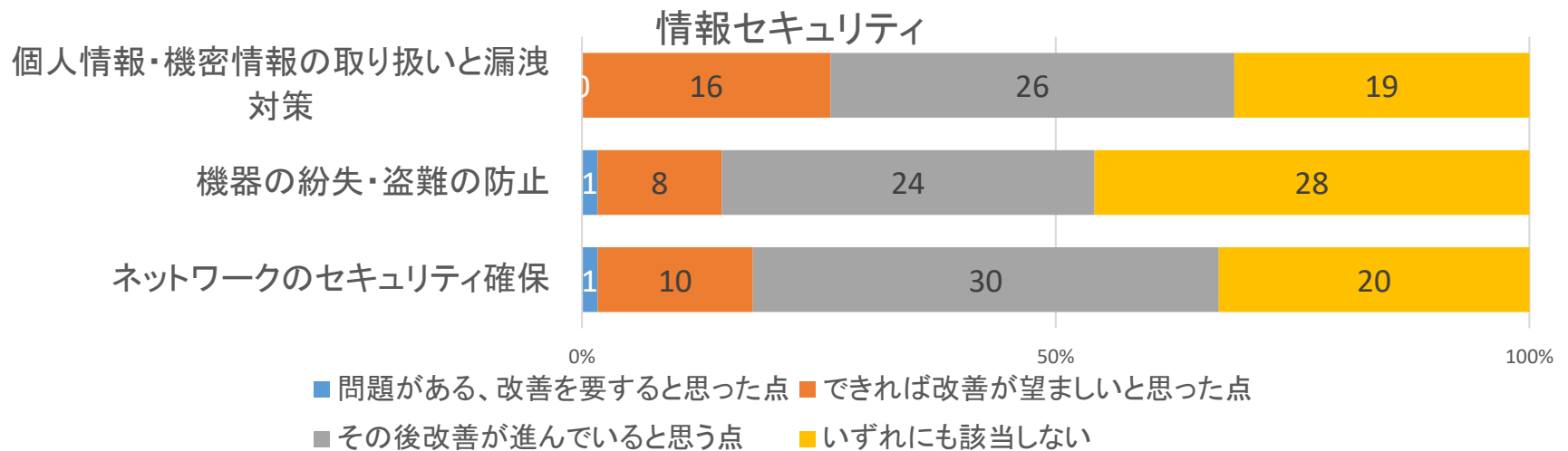
Q15

【質問】＜在宅勤務の実態と課題、その改善について＞

続いて情報セキュリティについて同様にお答え下さい。【情報セキュリティ】

N=61

	問題がある、改善を要すると思った点	できれば改善が望ましいと思った点	その後改善が進んでいると思う点	いずれにも該当しない
ネットワークのセキュリティ確保	1	10	30	20
機器の紛失・盗難の防止	1	8	24	28
個人情報・機密情報の取り扱いと漏洩対策	0	16	26	19



Q19(1)

【質問】 監査役の職務を通して、在宅勤務の利点として見えてきた点がありますか。(複数回答可)

* 回答者61名

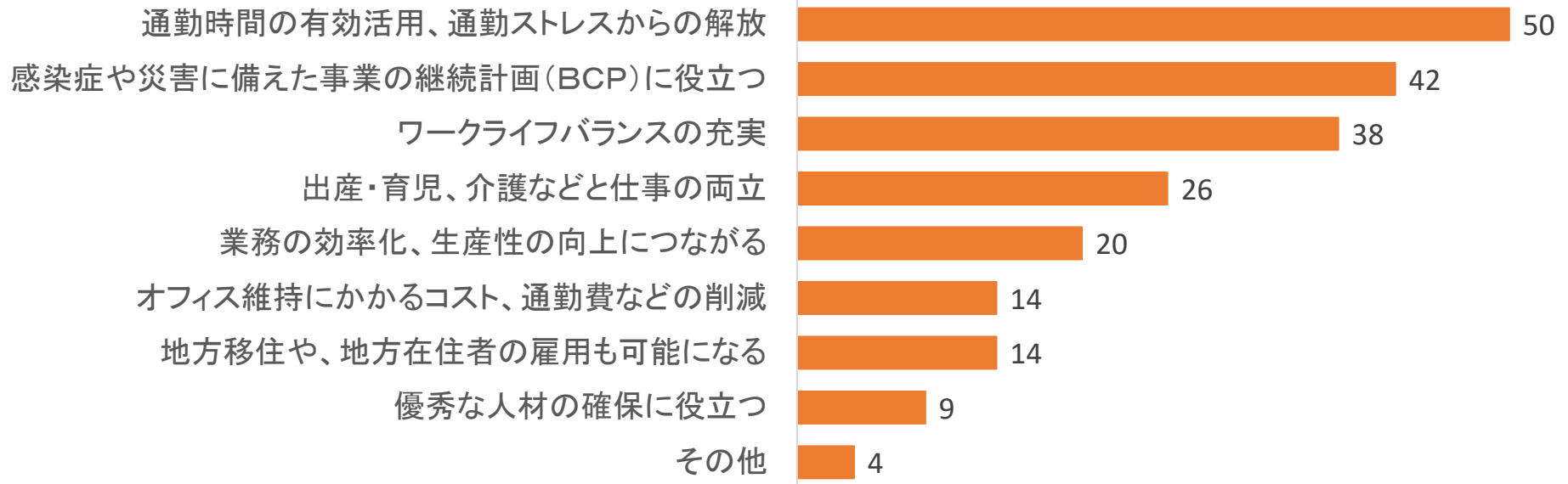
利点	回答数	回答者割合
その他	4	6.6%
優秀な人材の確保に役立つ	9	14.8%
地方移住や、地方在住者の雇用も可能になる	14	23.0%
オフィス維持にかかるコスト、通勤費などの削減	14	23.0%
業務の効率化、生産性の向上につながる	20	32.8%
出産・育児、介護などと仕事の両立	26	42.6%
ワークライフバランスの充実	38	62.3%
感染症や災害に備えた事業の継続計画（BCP）に役立つ	42	68.9%
通勤時間の有効活用、通勤ストレスからの解放	50	82.0%
計	217	

Q19(2)

【質問】 監査役の職務を通して、在宅勤務の利点として見えてきた点がありますか。(複数回答可)

* 回答者61名

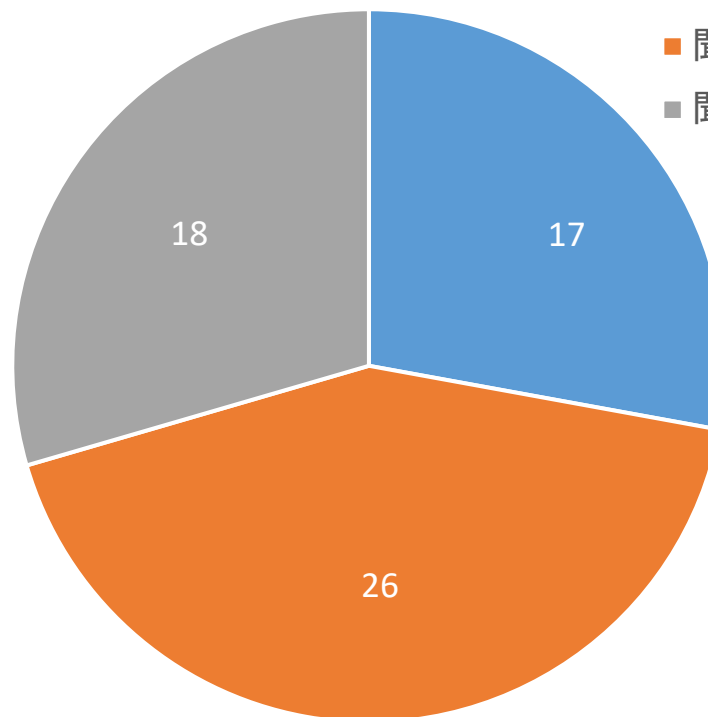
在宅勤務の利点



【質問】 在宅勤務について、会社として社員の声を聞いていますか。

社員の声確認状況

- 定期的に聞いている
- 聞いたことがある
- 聞いていない



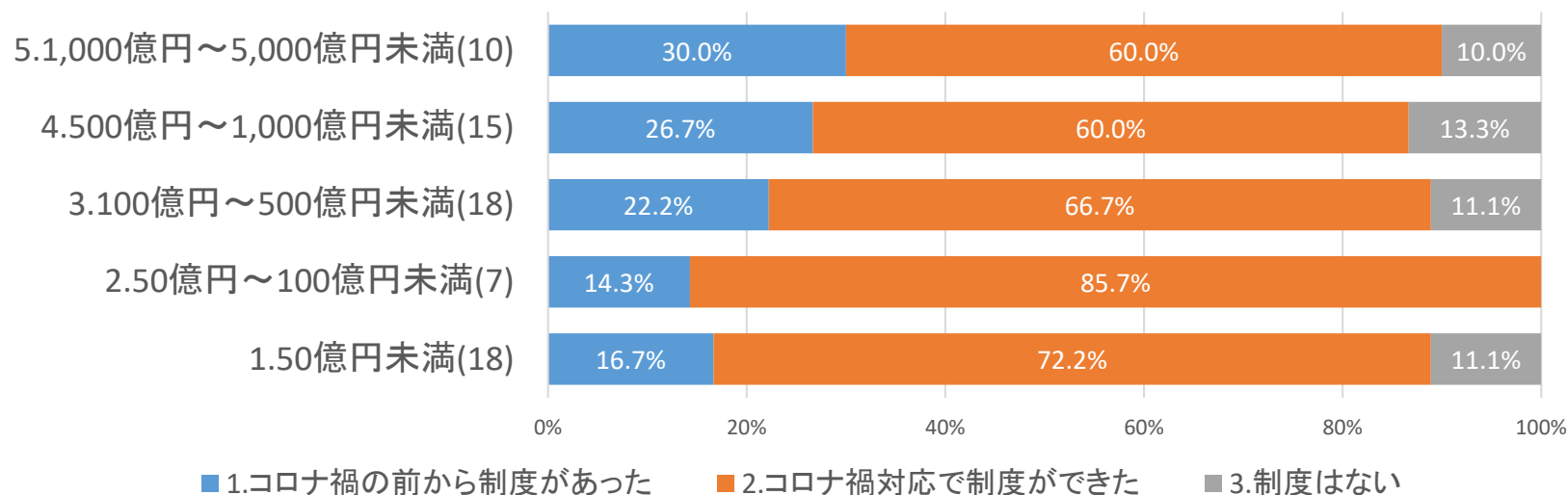
	回答者数	割合
定期的に聞いている	17	27.9%
聞いたことがある	26	42.6%
聞いていない	18	29.5%
合計	61	

クロス集計結果

【質問】 貴社には在宅勤務制度がありますか。

売上 / 回答		1.コロナ禍の前から制度があった	2.コロナ禍対応で制度ができた	3.制度はない	総計
売上	1.50億円未満	3	13	2	18
	2.50億円～100億円未満	1	6	0	7
	3.100億円～500億円未満	4	12	2	18
	4.500億円～1,000億円未満	4	9	2	15
	5.1,000億円～5,000億円未満	3	6	1	10
	総計	15	46	7	68

売上別_在宅勤務制度

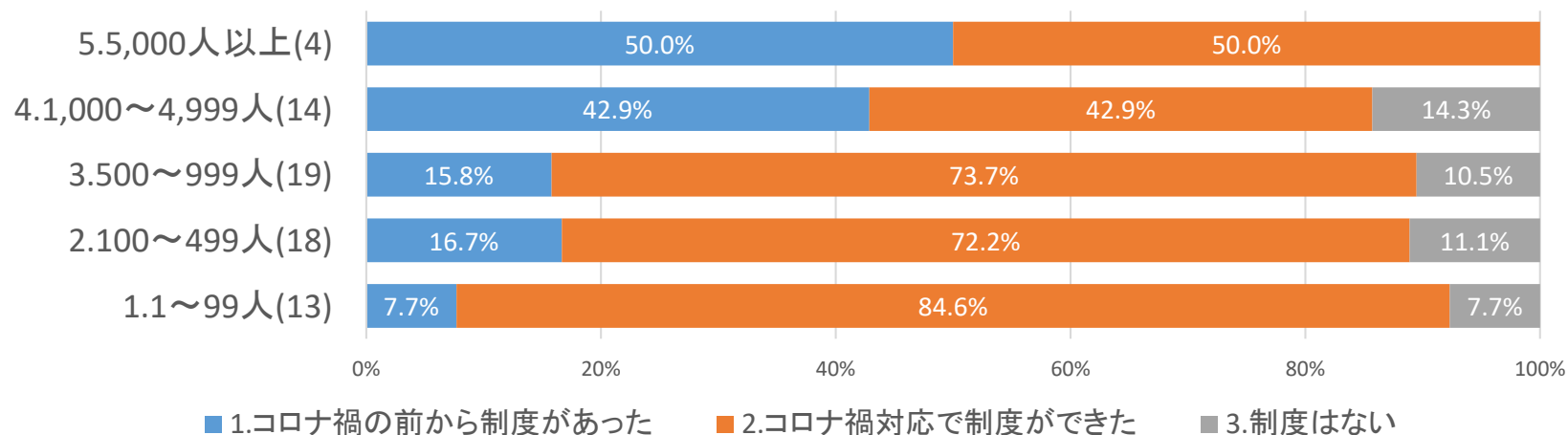


Q8__従業員数

【質問】 貴社には在宅勤務制度がありますか。

従業員数	従業員数/ 回答	1.コロナ禍の前から制度があった	2.コロナ禍対応で制度ができた	3.制度はない	総計
	1.1～99人	1	11	1	13
	2.100～499人	3	13	2	18
	3.500～999人	3	14	2	19
	4.1,000～4,999人	6	6	2	14
	5.5,000人以上	2	2	0	4
	総計	15	46	7	68

従業員数別_在宅勤務制度

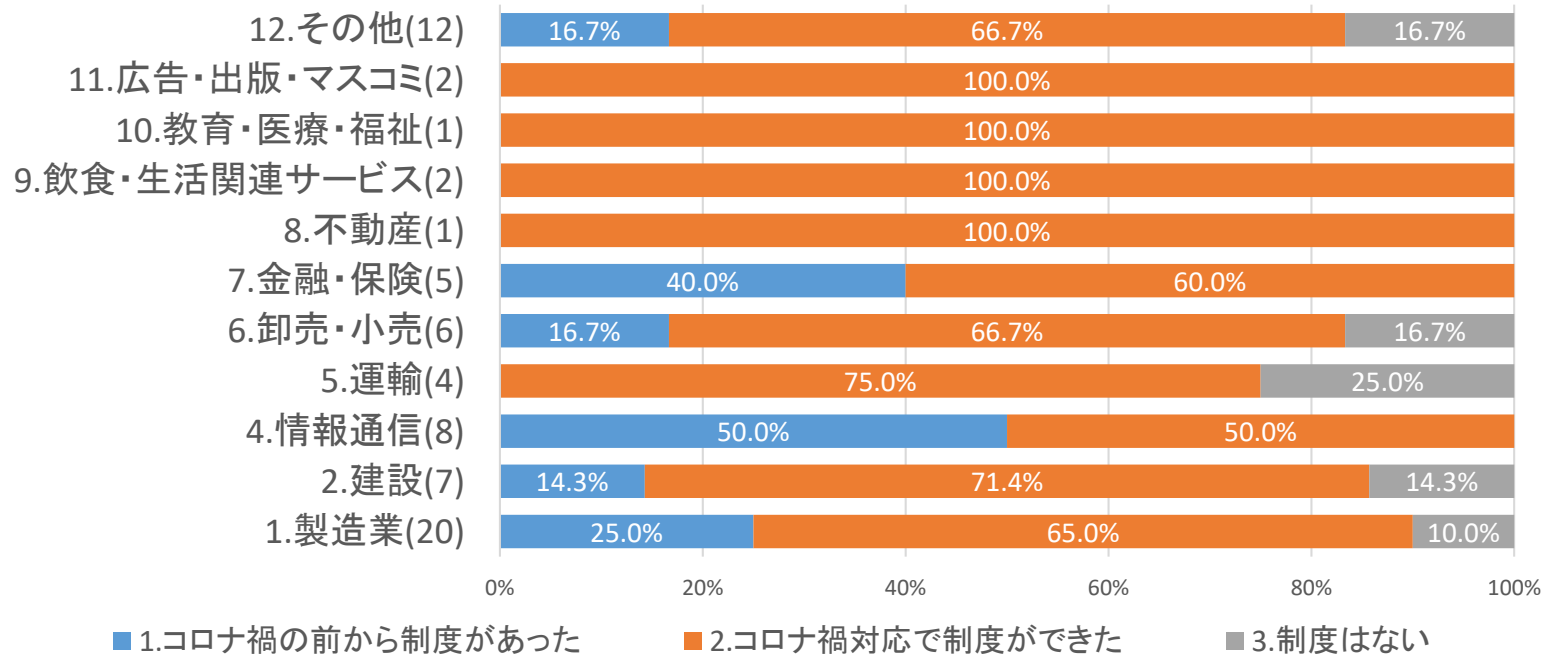


【質問】 貴社には在宅勤務制度がありますか。

業種/ 回答		1.コロナ禍の前か ら制度があった	2.コロナ禍対応 で制度ができた	3.制度は ない	総計
業種	1.製造業	5	13	2	20
	2.建設	1	5	1	7
	4.情報通信	4	4	0	8
	5.運輸	0	3	1	4
	6.卸売・小売	1	4	1	6
	7.金融・保険	2	3	0	5
	8.不動産	0	1	0	1
	9.飲食・生活関連サービス	0	2	0	2
	10.教育・医療・福祉	0	1	0	1
	11.広告・出版・マスコミ	0	2	0	2
	12.その他	2	8	2	12
	総計	15	46	7	68

【質問】 貴社には在宅勤務制度がありますか。

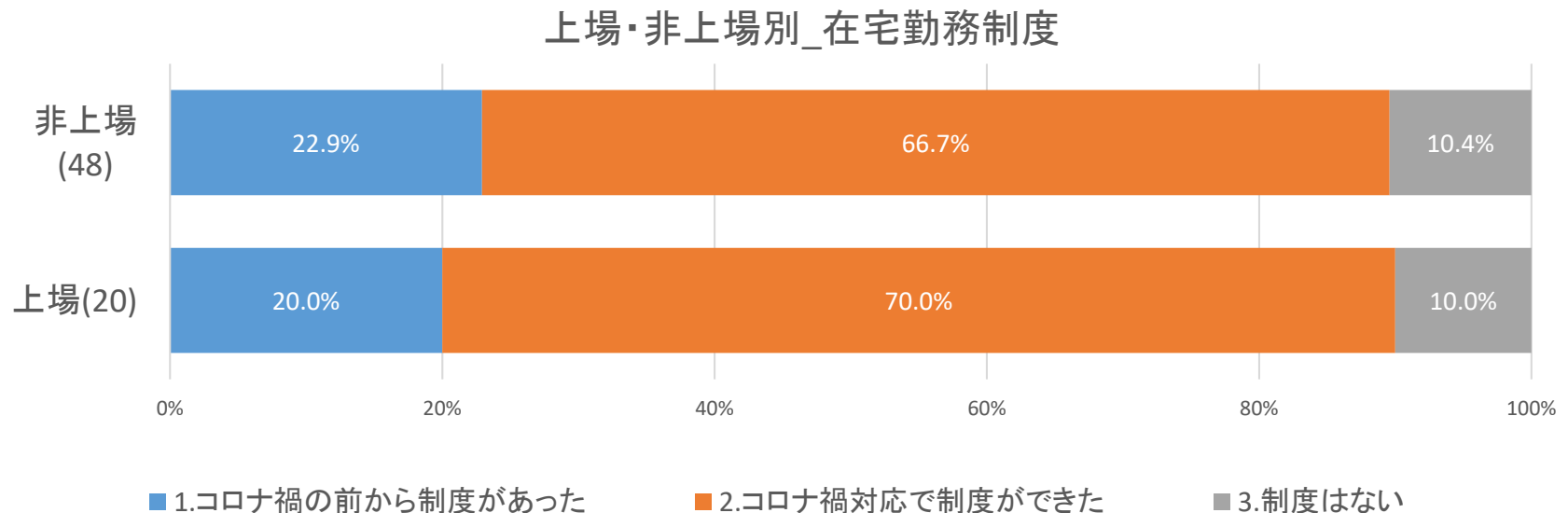
業種別_在宅勤務制度



Q8__上場・非上場

【質問】 貴社には在宅勤務制度がありますか。

	分類 / 回答	1.コロナ禍の前から制度があった	2.コロナ禍対応で制度ができた	3.制度はない	総計
分類	上場	4	14	2	20
	非上場	11	32	5	48
	総計	15	46	7	68

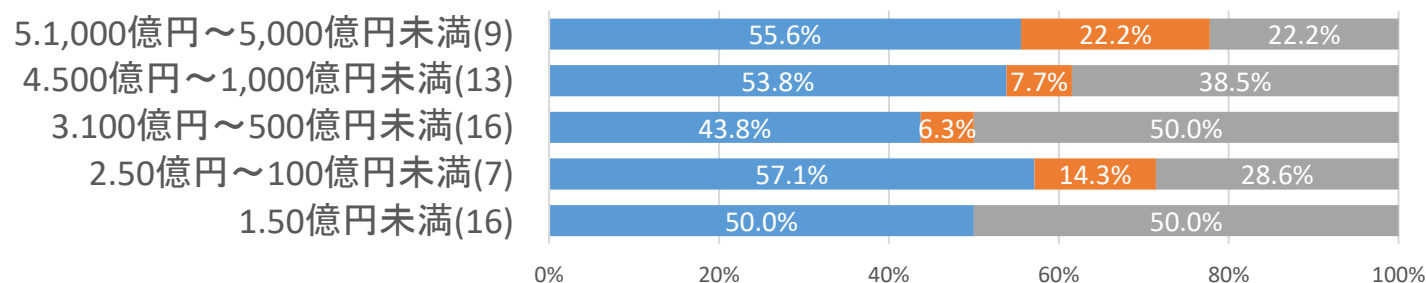


Q9__売上規模

【質問】 在宅勤務制度は就業規則に明文化されていますか。

売上 / 回答		1.就業規則に規定があり、運用ルール（ガイドライン）も明文化されている	2.就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない	3.就業規則に規定はない	総計
売上	1.50億円未満	8	0	8	16
	2.50億円～100億円未満	4	1	2	7
	3.100億円～500億円未満	7	1	8	16
	4.500億円～1,000億円未満	7	1	5	13
	5.1,000億円～5,000億円未満	5	2	2	9
	総計	31	5	25	61

売上別__就業規則明文化



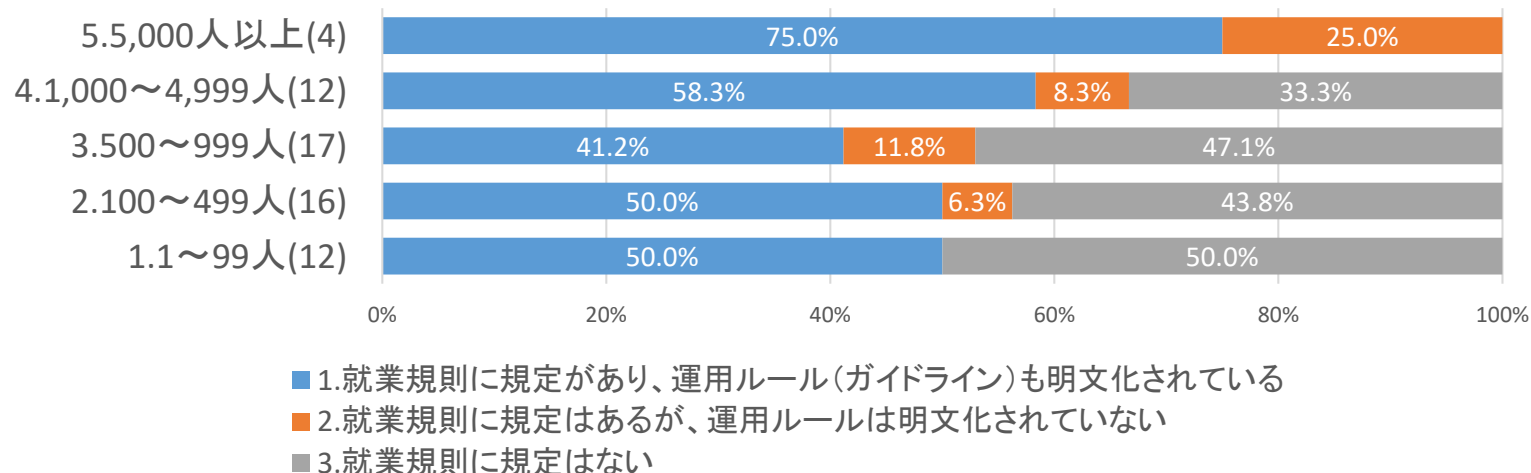
- 1.就業規則に規定があり、運用ルール（ガイドライン）も明文化されている
- 2.就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない
- 3.就業規則に規定はない

Q9__従業員数

【質問】 在宅勤務制度は就業規則に明文化されていますか。

	従業員数/ 回答	1.就業規則に規定があり、運用ルール（ガイドライン）も明文化されている	2.就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない	3.就業規則に規定はない	総計
従業員数	1.1～99人	6	0	6	12
	2.100～499人	8	1	7	16
	3.500～999人	7	2	8	17
	4.1,000～4,999人	7	1	4	12
	5.5,000人以上	3	1	0	4
	総計	31	5	25	61

従業員数別_就業規則明文化



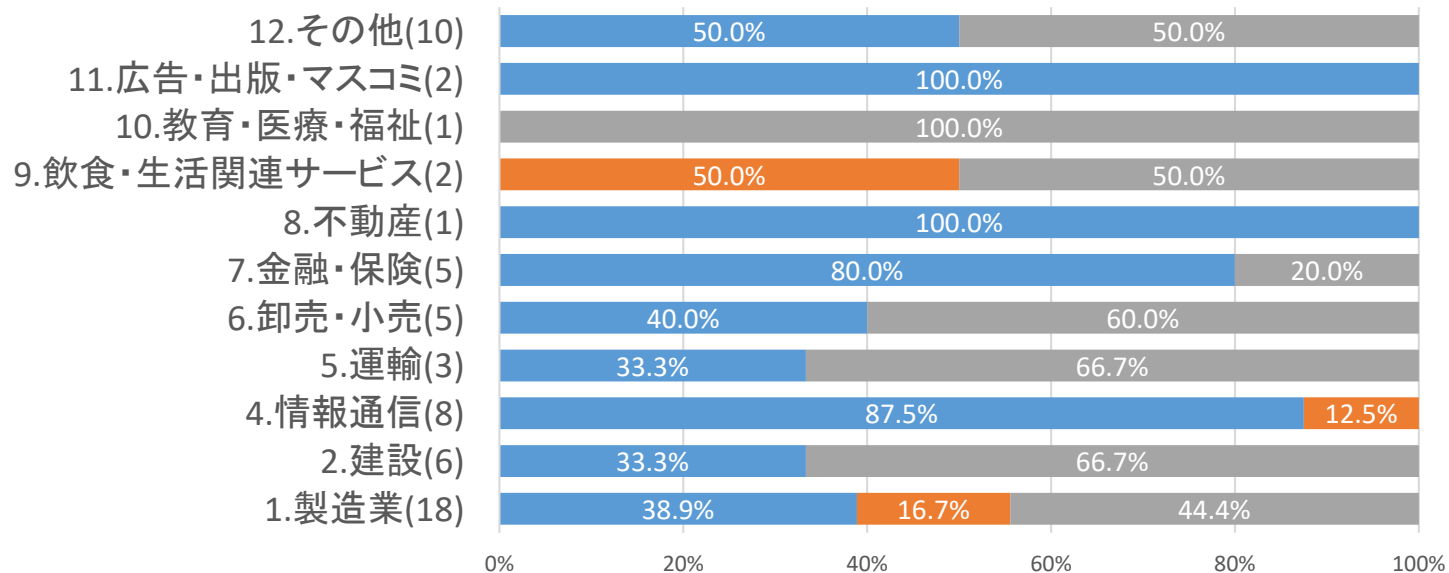
Q9__業種(1)

【質問】 在宅勤務制度は就業規則に明文化されていますか。

業種/ 回答		1.就業規則に規定があり、運用ルール（ガイドライン）も明文化されている	2.就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない	3.就業規則に規定はない	総計
業種	1.製造業	7	3	8	18
	2.建設	2	0	4	6
	4.情報通信	7	1	0	8
	5.運輸	1	0	2	3
	6.卸売・小売	2	0	3	5
	7.金融・保険	4	0	1	5
	8.不動産	1	0	0	1
	9.飲食・生活関連サービス	0	1	1	2
	10.教育・医療・福祉	0	0	1	1
	11.広告・出版・マスコミ	2	0	0	2
	12.その他	5	0	5	10
	総計	31	5	25	61

【質問】 在宅勤務制度は就業規則に明文化されていますか。

業種別_就業規則明文化



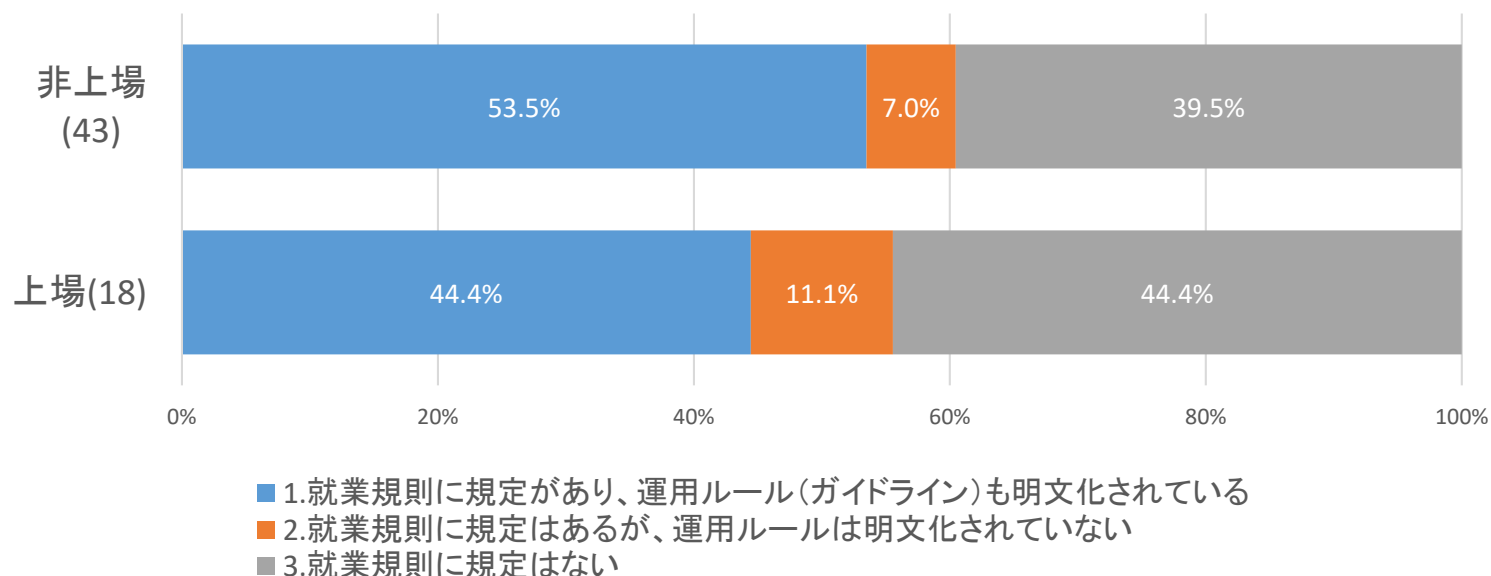
- 1.就業規則に規定があり、運用ルール(ガイドライン)も明文化されている
- 2.就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない
- 3.就業規則に規定はない

Q9__上場・非上場

【質問】 在宅勤務制度は就業規則に明文化されていますか。

	分類 / 回答	1.就業規則に規定があり、運用ルール（ガイドライン）も明文化されている	2.就業規則に規定はあるが、運用ルールは明文化されていない	3.就業規則に規定はない	総計
分類	上場	8	2	8	18
	非上場	23	3	17	43
	総計	31	5	25	61

上場・非上場_就業規則明文化

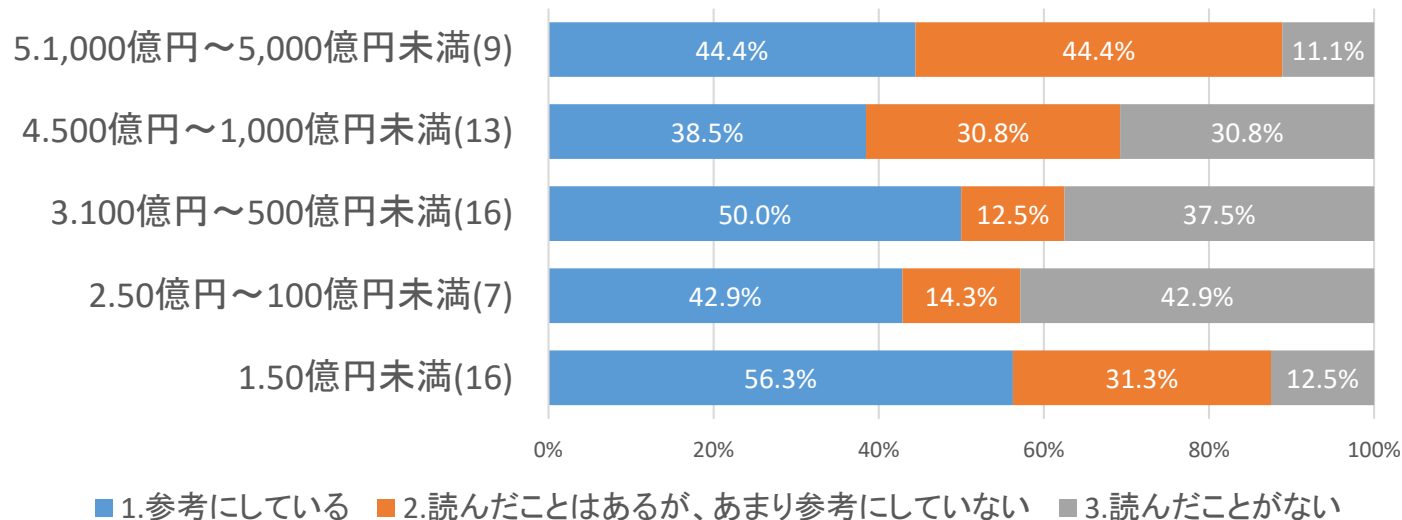


Q10__売上規模

【質問】 厚生労働省などの在宅勤務ガイドラインを監査の参考にしていますか。

売上 / 回答		1.参考に している	2.読んだことはあるが、 あまり参考にしていない	3.読んだこと がない	総計
売上	1.50億円未満	9	5	2	16
	2.50億円～100億円未満	3	1	3	7
	3.100億円～500億円未満	8	2	6	16
	4.500億円～1,000億円未満	5	4	4	13
	5.1,000億円～5,000億円未満	4	4	1	9
総計		29	16	16	61

売上別_ガイドライン参考状況

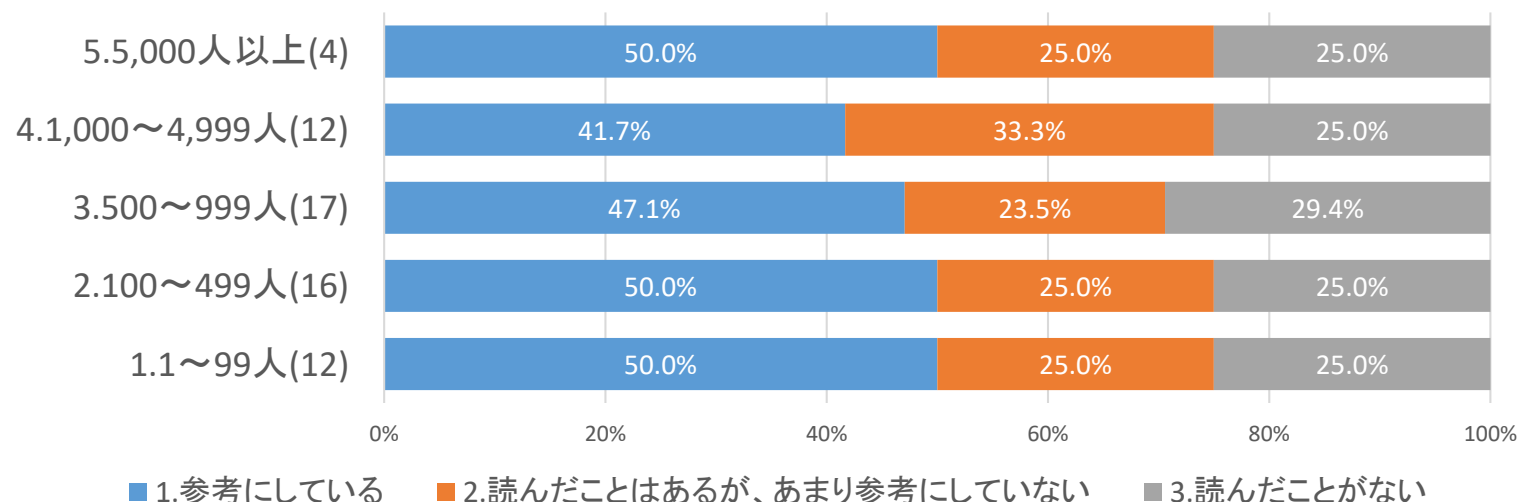


Q10__従業員数

【質問】 厚生労働省などの在宅勤務ガイドラインを監査の参考にしていますか。

	従業員数/ 回答	1.参考にして いる	2.読んだことはあるが、あ まり参考にしていない	3.読んだこ とがない	総計
従業員数	1.1～99人	6	3	3	12
	2.100～499人	8	4	4	16
	3.500～999人	8	4	5	17
	4.1,000～4,999人	5	4	3	12
	5.5,000人以上	2	1	1	4
	総計	29	16	16	61

従業員数別_ガイドライン参考状況



Q10__業種(1)

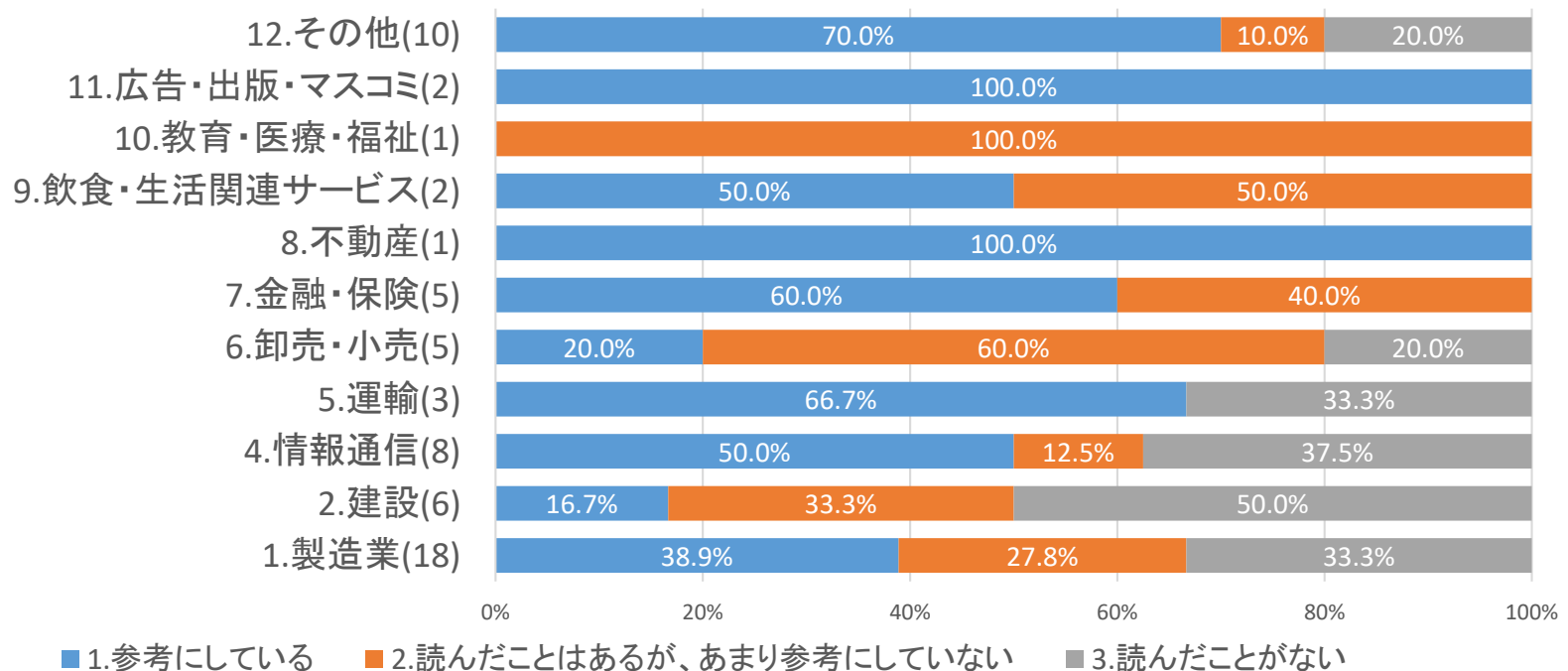
【質問】 厚生労働省などの在宅勤務ガイドラインを監査の参考にしていますか。

業種/ 回答		1.参考に している	2.読んだことはあるが、あ まり参考にしていない	3.読んだ ことがない	総計
業 種	1.製造業	7	5	6	18
	2.建設	1	2	3	6
	4.情報通信	4	1	3	8
	5.運輸	2	0	1	3
	6.卸売・小売	1	3	1	5
	7.金融・保険	3	2	0	5
	8.不動産	1	0	0	1
	9.飲食・生活関連サービス	1	1	0	2
	10.教育・医療・福祉	0	1	0	1
	11.広告・出版・マスコミ	2	0	0	2
	12.その他	7	1	2	10
	総計	29	16	16	61

Q10__業種(2)

【質問】 厚生労働省などの在宅勤務ガイドラインを監査の参考に使っていますか。

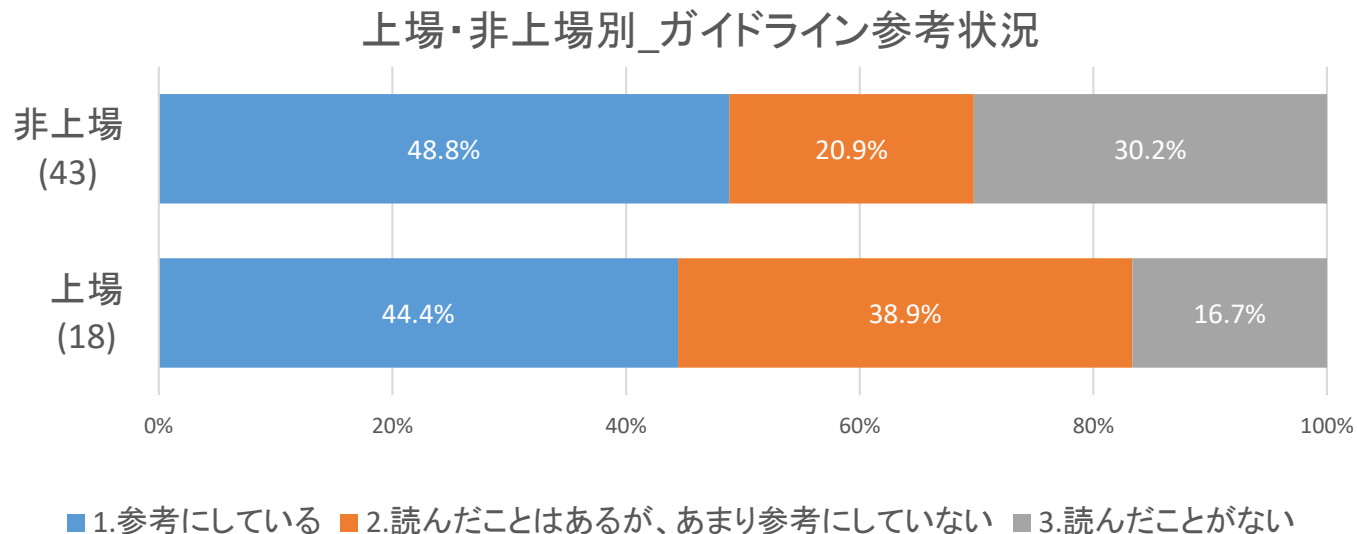
業種別_ガイドライン参考状況



Q10__上場・非上場

【質問】 厚生労働省などの在宅勤務ガイドラインを監査の参考にしていますか。

	分類/ 回答	1.参考にしている	2.読んだことはあるが、あまり参考にしていない	3.読んだことがない	総計
分類	上場	8	7	3	18
	非上場	21	9	13	43
	総計	29	16	16	61

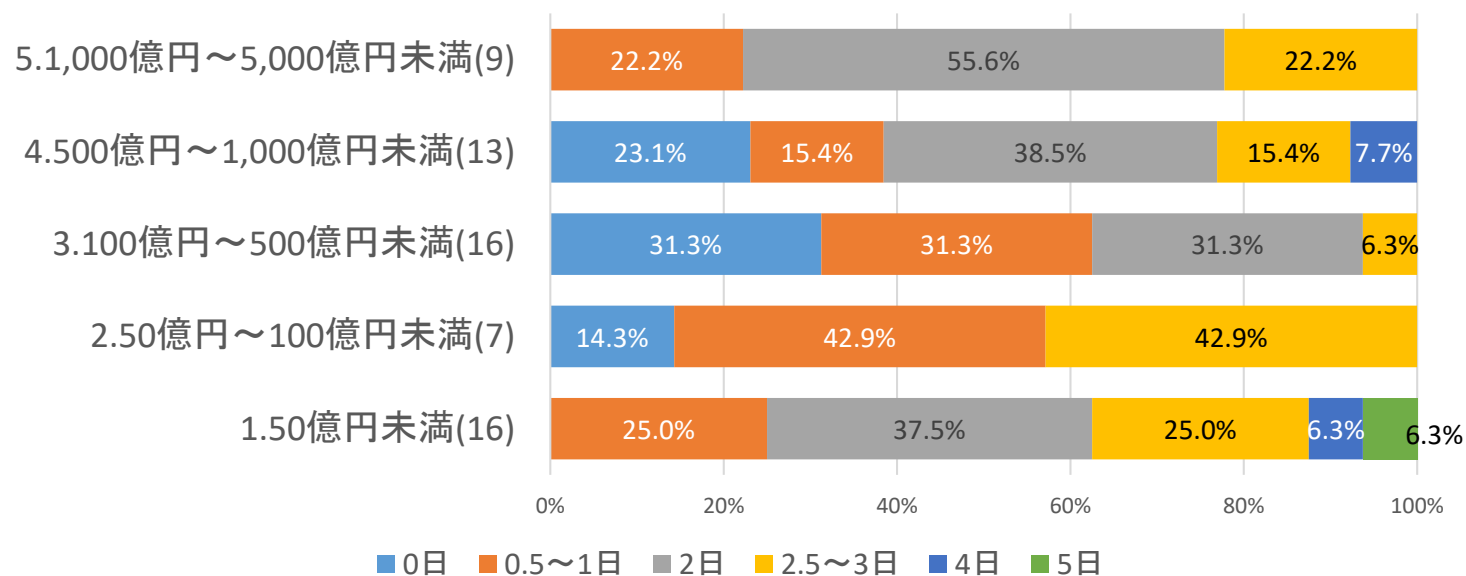


Q11__売上規模

【質問】 あなた(監査役ご自身)は在宅勤務を週に何日くらいしていますか。

売上/ 回答		0日	0.5～1日	2日	2.5～3日	4日	5日	総計
売上	1.50億円未満	0	4	6	4	1	1	16
	2.50億円～100億円未満	1	3	0	3	0	0	7
	3.100億円～500億円未満	5	5	5	1	0	0	16
	4.500億円～1,000億円未満	3	2	5	2	1	0	13
	5.1,000億円～5,000億円未満	0	2	5	2	0	0	9
総計		9	16	21	12	2	1	61

売上別監査役在宅勤務日数

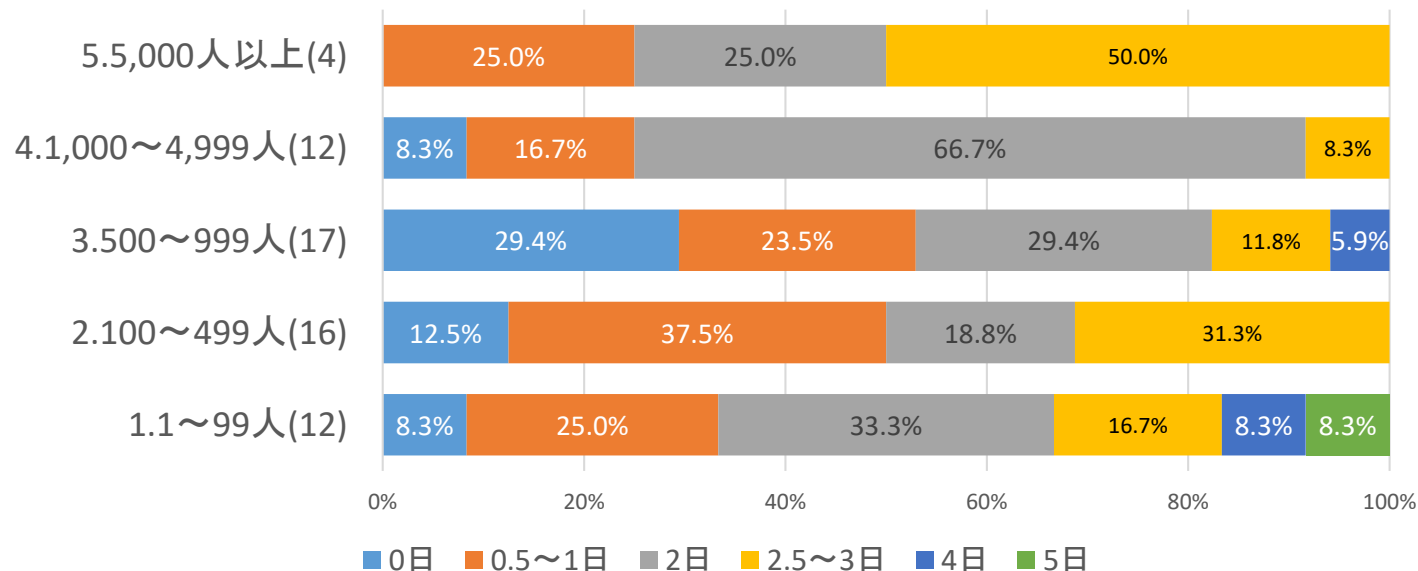


Q11__従業員数

【質問】 あなた(監査役ご自身)は在宅勤務を週に何日くらいしていますか。

従業員数/ 回答		0日	0.5～1日	2日	2.5～3日	4日	5日	総計
従業員数	1.1～99人	1	3	4	2	1	1	12
	2.100～499人	2	6	3	5	0	0	16
	3.500～999人	5	4	5	2	1	0	17
	4.1,000～4,999人	1	2	8	1	0	0	12
	5.5,000人以上	0	1	1	2	0	0	4
総計		9	16	21	12	2	1	61

従業員数別_監査役在宅勤務日数



Q11__業種(1)

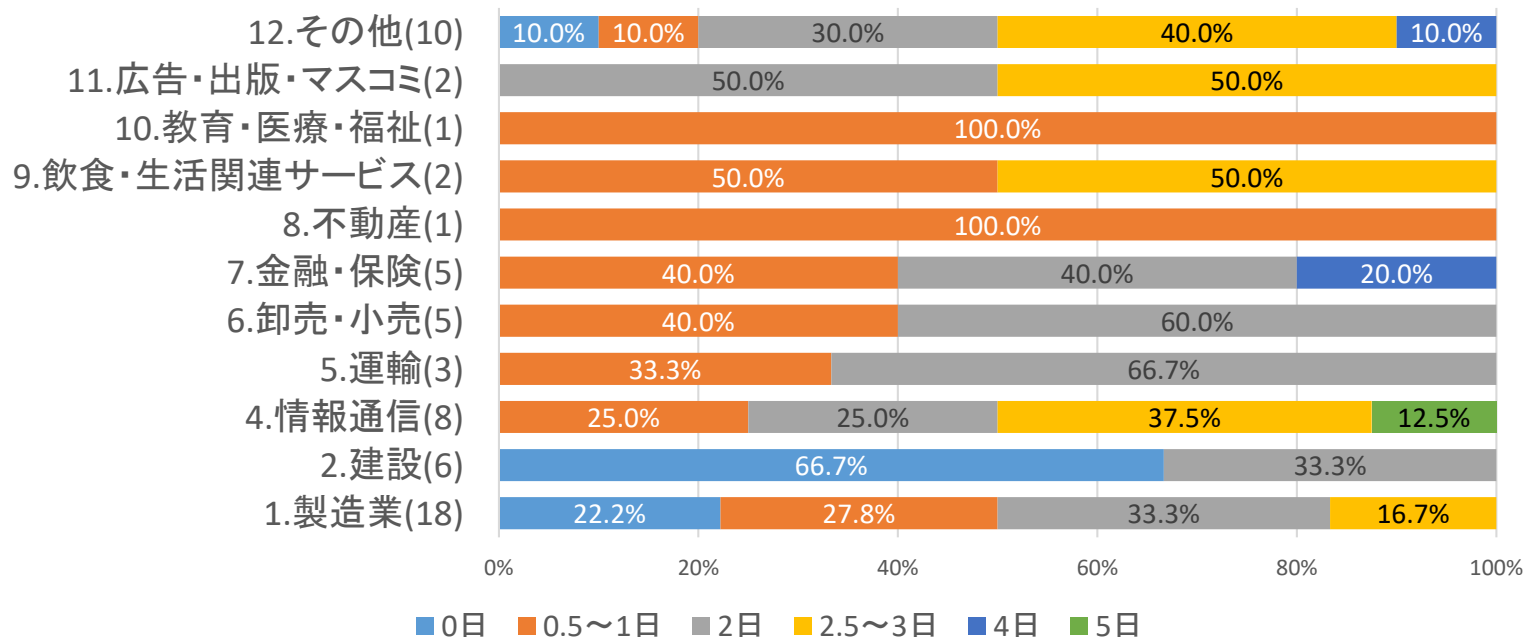
【質問】 あなた(監査役ご自身)は在宅勤務を週に何日くらいしていますか。

業種/ 回答		0日	0.5～1日	2日	2.5～3日	4日	5日	総計
業種	1.製造業	4	5	6	3	0	0	18
	2.建設	4	0	2	0	0	0	6
	4.情報通信	0	2	2	3	0	1	8
	5.運輸	0	1	2	0	0	0	3
	6.卸売・小売	0	2	3	0	0	0	5
	7.金融・保険	0	2	2	0	1	0	5
	8.不動産	0	1	0	0	0	0	1
	9.飲食・生活関連サービス	0	1	0	1	0	0	2
	10.教育・医療・福祉	0	1	0	0	0	0	1
	11.広告・出版・マスコミ	0	0	1	1	0	0	2
	12.その他	1	1	3	4	1	0	10
	総計	9	16	21	12	2	1	61

Q11__業種(2)

【質問】 あなた(監査役ご自身)は在宅勤務を週に何日くらいしていますか。

業種別_監査役在宅勤務日数

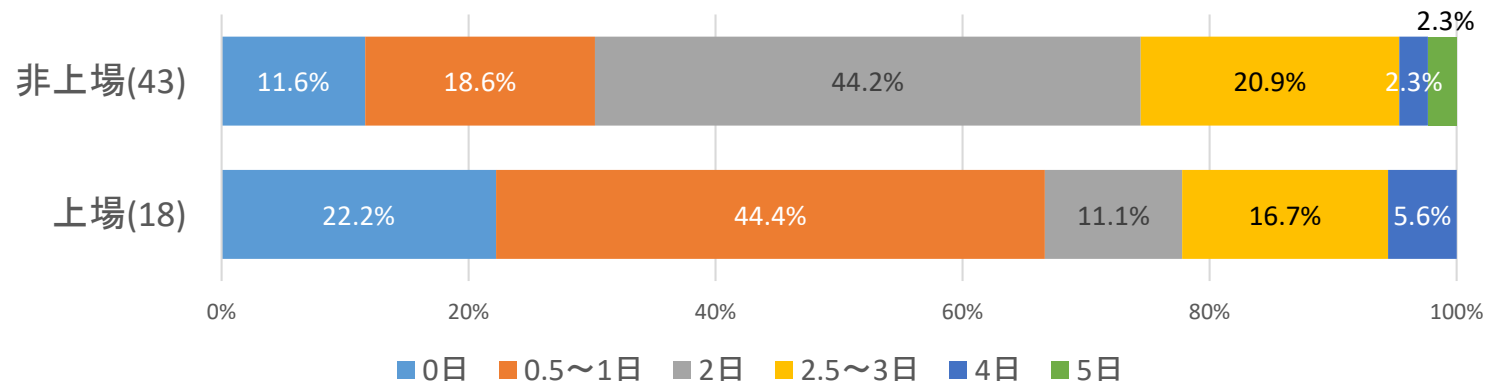


Q11__上場・非上場

【質問】 あなた(監査役ご自身)は在宅勤務を週に何日くらいしていますか。

分類	分類/ 回答	0日	0.5～1日	2日	2.5～3日	4日	5日	総計
	上場	4	8	2	3	1	0	18
	非上場	5	8	19	9	1	1	43
	総計	9	16	21	12	2	1	61

上場・非上場別_監査役在宅勤務日数

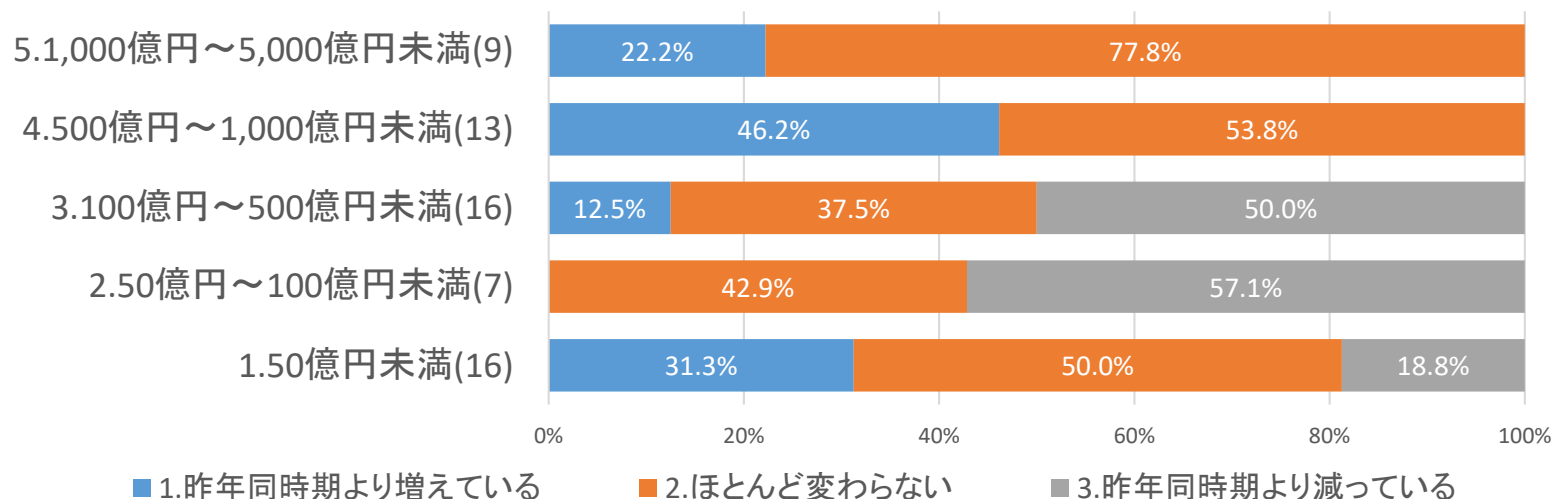


Q12__売上規模

【質問】 あなた(監査役ご自身)の在宅頻度は昨年と比べていかがですか。

売上 / 回答		1.昨年同時期より増えている	2.ほとんど変わらない	3.昨年同時期より減っている	総計
売上	1.50億円未満	5	8	3	16
	2.50億円～100億円未満	0	3	4	7
	3.100億円～500億円未満	2	6	8	16
	4.500億円～1,000億円未満	6	7	0	13
	5.1,000億円～5,000億円未満	2	7	0	9
	総計	15	31	15	61

売上別_監査役在宅勤務変化

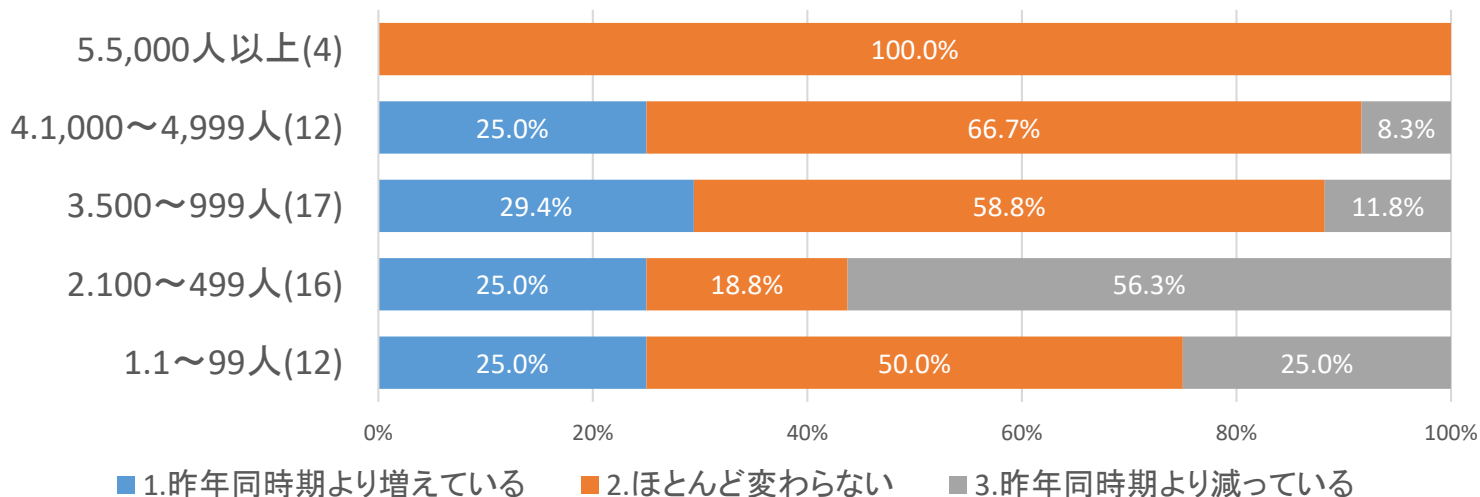


Q12__従業員数

【質問】 あなた(監査役ご自身)の在宅頻度は昨年と比べていかがですか。

	従業員数/ 回答	1.昨年同時期より 増えている	2.ほとんど変わ らない	3.昨年同時期 より減っている	総計
従業員数	1.1～99人	3	6	3	12
	2.100～499人	4	3	9	16
	3.500～999人	5	10	2	17
	4.1,000～4,999人	3	8	1	12
	5.5,000人以上	0	4	0	4
	総計	15	31	15	61

従業員数別_監査役在宅勤務変化



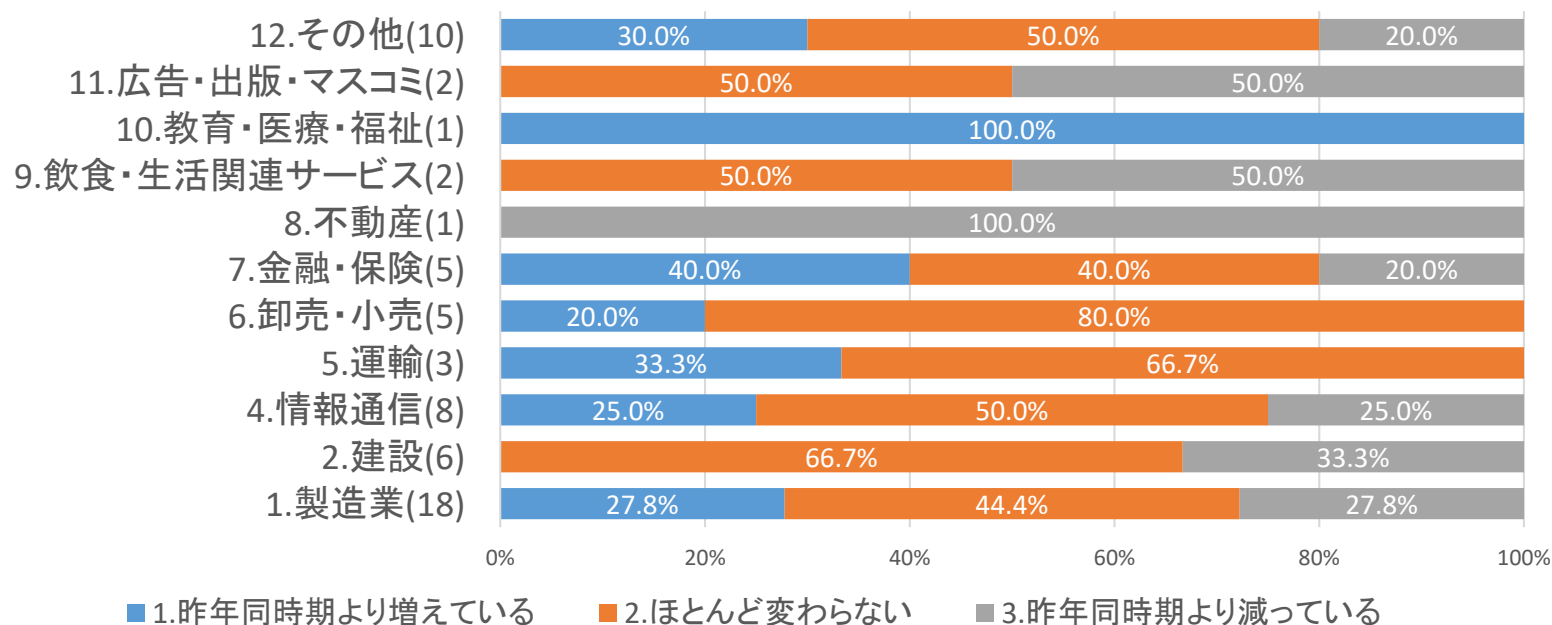
Q12__業種(1)

【質問】 あなた(監査役ご自身)の在宅頻度は昨年と比べていかがですか。

	業種/ 回答	1.昨年同時期より増えている	2.ほとんど変わらない	3.昨年同時期より減っている	総計
業種	1.製造業	5	8	5	18
	2.建設	0	4	2	6
	4.情報通信	2	4	2	8
	5.運輸	1	2	0	3
	6.卸売・小売	1	4	0	5
	7.金融・保険	2	2	1	5
	8.不動産	0	0	1	1
	9.飲食・生活関連サービス	0	1	1	2
	10.教育・医療・福祉	1	0	0	1
	11.広告・出版・マスコミ	0	1	1	2
	12.その他	3	5	2	10
	総計	15	31	15	61

【質問】 あなた(監査役ご自身)の在宅頻度は昨年と比べていかがですか。

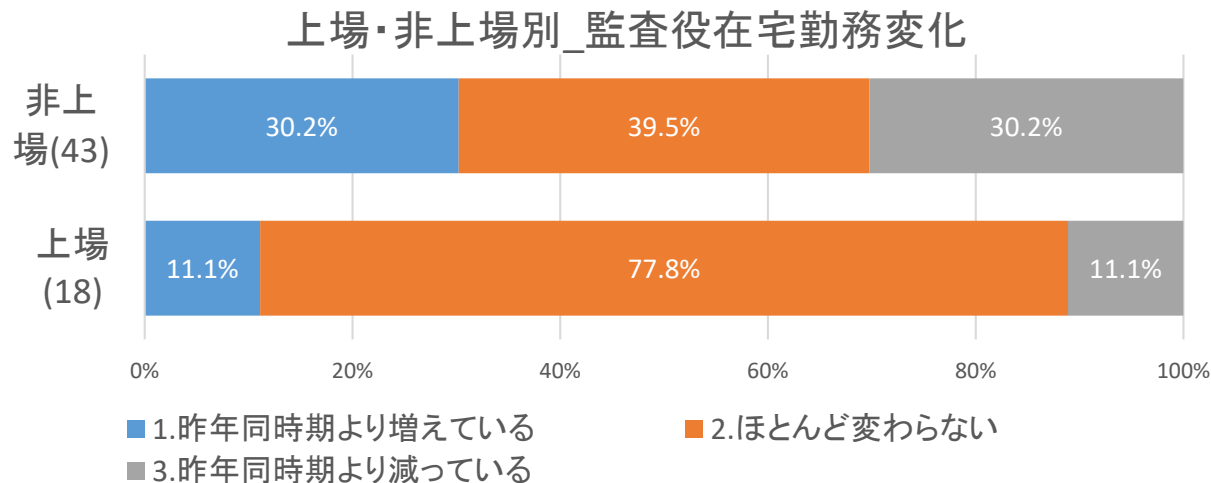
業種別_監査役在宅勤務変化



Q12__上場・非上場

【質問】 あなた(監査役ご自身)の在宅頻度は昨年と比べていかがですか。

	分類 / 回答	1.昨年同時期より増えている	2.ほとんど変わらない	3.昨年同時期より減っている	総計
分類	上場	2	14	2	18
	非上場	13	17	13	43
	総計	15	31	15	61



WG考察

在宅勤務制度の導入状況①

- ✓ コロナ禍前からの在宅勤務制度の有無については売上規模が大きく、従業員数が多い企業程高い傾向にあり、就業規則の明文化も上記同様の傾向にある。
しかし、コロナ禍により制度を導入した企業は売上規模・従業員数との関連性は見られず導入されている。
- ✓ 上場・非上場の別には、ほぼ差は見られない。
- ✓ 業種別には製造、建設、運輸、卸売小売は在宅勤務制度がない割合が、他業種と比べ高い傾向にある。また、監査役自身の在宅勤務日数も同様の傾向にある。
- ✓ 監査役自身の在宅勤務活用状況は、週2日が最も多く昨年と変わらないという回答が50%を占める。

在宅勤務制度の導入状況②

- ✓ 全体の約90%の企業に在宅勤務制度が整備されている
 - コロナ禍以前から整備されていた 22%
 - コロナ禍で整備された 67%
- ✓ 在宅勤務制度がある企業の内、制度が就業規則に明文化されている企業は約60%に止まる
- ✓ 在宅勤務制度がある企業の内、約48%の監査役は厚生労働省などのガイドラインを監査の参考に行っているが、読んだことがない監査役も26%存在する
- ✓ 在宅勤務は緊急事態宣言中の一時的な対応であり企業として積極的に進めていないという企業もあり

在宅勤務の課題の実態、その改善について

- ✓ 監査役として在宅勤務の課題として認識している項目
 - メンタルヘルス
 - オン・オフの切り替え
 - 社内外コミュニケーションの取り方
 - 成果評価・人事考課への影響
- ✓ テレワーク環境での課題認識は、業務効率の低下や働く場所の確保・環境を挙げる監査役が多く、テレワーク用機材の不足や通信環境設備の遅れについては改善が進んでいる事が伺える。
- ✓ 情報セキュリティに関する課題意識は、個人情報・機密情報の取り扱いと漏洩対策を上げる監査役が最も多く、情報漏洩に対するリスク認識の高さが伺える。
- ✓ ルールは導入したが、業務効率面等課題について実態を把握しきれていない、営業職や製造現場では在宅勤務は馴染まないという声もあり

在宅勤務の利点として見えてきた点・社員の声の聴取

- ✓ 在宅勤務のメリットとしては、通勤時間の有効活用・通勤ストレスからの解消、感染症や災害に備えたBCPに役立つ点を挙げる監査役が最も多かったが、地方移住者などの優秀な人材の確保を挙げる監査役も見られた。
- ✓ 在宅勤務制度についての社員の声の聴取状況は全体の約70%が何らかの形で聴取している結果となり、聞いていないとの回答は30%に止まった。
 - ・ 社員の声の聴取をしている会社の傾向
 - すべて在宅勤務制度が導入されている
 - 大半の会社が就業規則に明文化されている
 - ガイドラインを参考をしているという回答が多く読んだことがないという回答は少数
 - ・ 聴取方法は個人面談レベルが多くアンケート方式での聴取は少数

監査役の困りごと

項目	内容
労務管理・健康管理	・労働時間の管理・実態把握、在宅勤務時の時間外労働管理が困難であり経営者も考え方がまとまっていない ・在宅勤務時の業務効率について客観的に検証されていないのが実情
情報セキュリティ	・情報セキュリティに関し、自身がどの程度、詳しく知っておく必要があるかが課題
コミュニケーション	・監査役実査（面談）をリモート対応としたが、微妙なニュアンスはやはり伝わらない ・WEBやメール主体の仕事になり、情報が入りにくくなっている ・会計監査法人-経理部門間の会話が届き辛くなり、待っているだけでは情報が入ってこない
職種の問題	・営業職が多く、そもそも在宅勤務率が上がっていない。コロナとは別に働き方改革、営業手法の革新や賃金制度改革などの推進が必要 ・職種により在宅勤務が困難な場合もあり、社員間の不平等意識がどこまで高まっていくのか今後の課題
BCP対応	・オミクロン株での再拡大で、BCPに支障を起こす可能性があるため、在宅勤務を早急に進めるべき。現在はまたもとに戻っている ・コロナ対策として一時的に特別に行ったことであり就業規則には規定されておらず、担当役員の判断により数名が在宅業務を行っているが、リスク管理として就業規則に入れるべき

働き方改革と在宅 勤務制度へのご意見

在宅勤務制度推進ご意見

- ・建設業のため、設計・施工図・積算等の内業に限られ、現場においては難しいが、書類等の作業は在宅勤務でできる。今後働き方改革の一つとして進めていくのには就業規則の改定も必要と思われる。
- ・リモートワークで可能なことを最大限、リモートワークとすることで、対面コミュニケーションをより相応しいことに活用できる。リモートワークで実施可能な業務を事務所で行うことが社会的な負担であるという前提に立って、リモートワークを進めるべきと考える。
- ・社内の職種によって活用できる部門とそうでない部門が出てきてその格差が問題になる。在宅勤務への適応の巧拙が会社の将来を左右すると考える。
- ・リモートワークは、コロナで数年進んだ感があるがこれからは当たり前のこととなると思う。問題は社員間のコミュニケーション不足をどう補完するかだと考える。
- ・場所に囚われない働き方により地域限定社員の活用やエリアフリーの採用も徐々に進んでおり、これまでの既成概念を打破する事でイノベーションを創造するトリガーになる。
- ・社員のWELL BEINGにつながっていくことで、生産性向上も実施できる。在宅勤務が現場もマネジメントも含めてのWELL BEINGにつなげていく仕組みが必要。
- ・社員が生き生きと働きやすい環境を作ることと、経営として一人一人の能力を活かして生産性を上げ、新しい職場の規律を作っていくことを両立させるのが働き方改革のめざす方向。在宅勤務が社員にもたらすプラスの点は多いが、懸念されるマイナス面も多い。監査役が社内に広くアンテナを張ってチェックし、しっかり勉強して意見を述べていくことが求められる。

在宅勤務制度消極ご意見

- ・ 製造業は、生産現場の自動化・遠隔操作化を図らなければ、在宅勤務の導入は難しく、ハードルは高い。
- ・ 会社は、社員が集まってこそ会社と思う。在宅勤務は、一部、専門家が個別契約して行えばよい。
- ・ 商社である当社は、取引先の業態の特色、インフラ等に合わせる必要があり、一挙に在宅勤務を可能にすることが難しい状況にある。
- ・ 監査役は取締役という人が相手。書面やリモートでは本当の監視・検証は出来ない。
- ・ 在宅勤務はあくまで緊急避難的な対応。元に戻ることはないが各企業の実態に合わせて合理的な働く場所を今後検討していくとことと思う。国を挙げての働き方改革の柱だと強調することもない。
- ・ 建設会社では営業も含めて現業部門は在宅では仕事にならない。本社での管理業務ではある程度は可能だが難しい。

在宅勤務制度への課題提起

- ・ with/postコロナで、在宅勤務制度をどのように継続、確立していくか。地方事務所と本社で制度に違いがあるのをどうするか、採用形態によって分けていた点をどうするかなどが課題。
- ・ 社内で在宅勤務できる職種とできない職種があるが、不公平感が生じない制度・利用への配慮が必要。在宅勤務の職場へ新たに人事異動した社員へのOJTの充実。
- ・ 在宅勤務は働き方の多様化＝生産性向上が目的であるところ、福利厚生、従業員の権利などと混同されることがあることを継続的に留意していくべき。
- ・ 現在の緊急時運営と緊急時運営終結・平時運営への移行時に在宅勤務制度の目的と長所短所を会社として改めて確認し従業員と共有することが重要。
- ・ 通勤の負担の軽減、時間の有効活用など、在宅勤務のメリットがある一方、快適な就労環境が保てるかどうかという個人差が生じる面は否めない。
- ・ 会社として在宅勤務についてどう考えているかを明らかにし、社員の問題認識・希望を施策の改善に繋げるとともに、会社として対応しないとする事項については丁寧な説明をしていくことが求められていくのではないかと感じている。経営と社員の関係性により個社での負担は大きく異なってくると考える。
- ・ I T技術を利用して在宅勤務をはじめ多様な働き方ができる業種が増えている。ただし、労働時間の正確な把握といった面で法的な問題が残るほか、仕事に対する評価基準をどのような変えるかなど業種や会社の中でも部署によってさまざまな問題が残っている。