

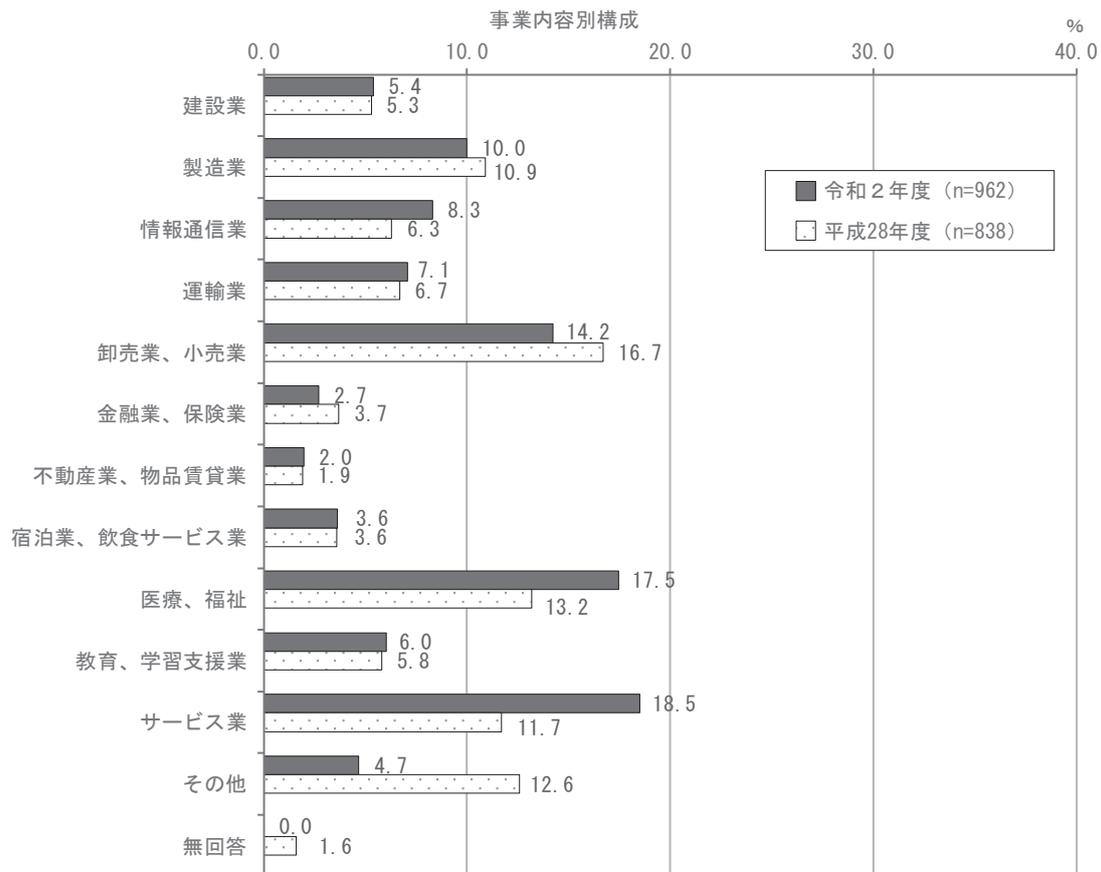
第 2 章 事業所調査

第2章 事業所調査の集計結果

1 回答事業所の概要

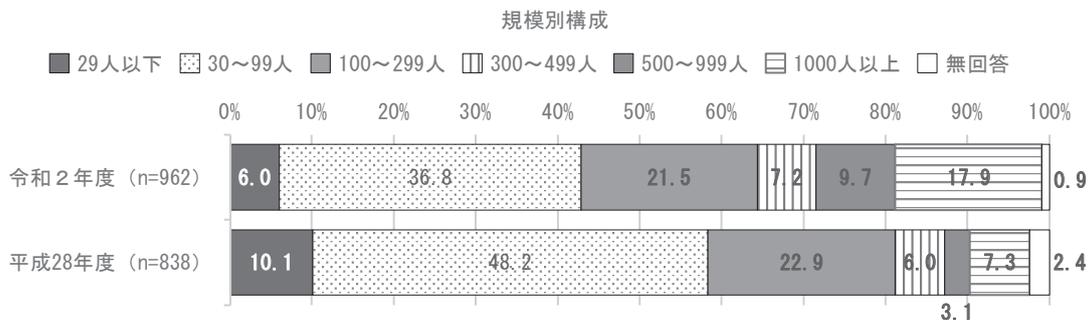
(1) 事業内容別【第1表】

○事業内容別では、「サービス業」が18.5%で最も多く、次いで「医療、福祉」(17.5%)、「卸売業、小売業」(14.2%)、「製造業」(10.0%)、「情報通信業」(8.3%)となっている。



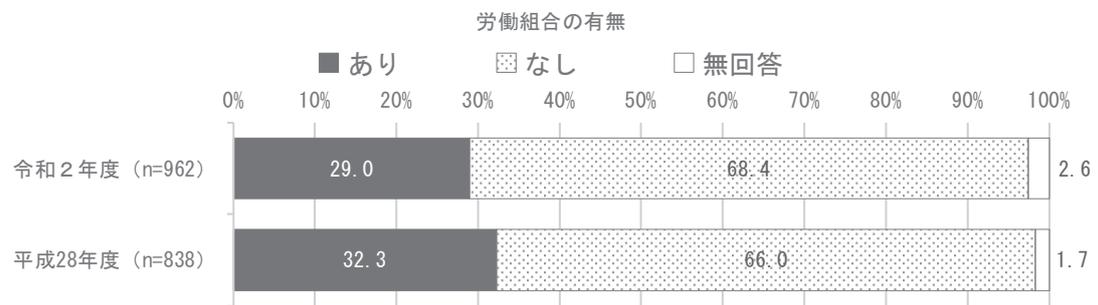
(2) 規模別【第2表】

○規模別では、「30～99人」が36.8%、「100～299人」が21.5%となっている。



(3) 労働組合【第3表】

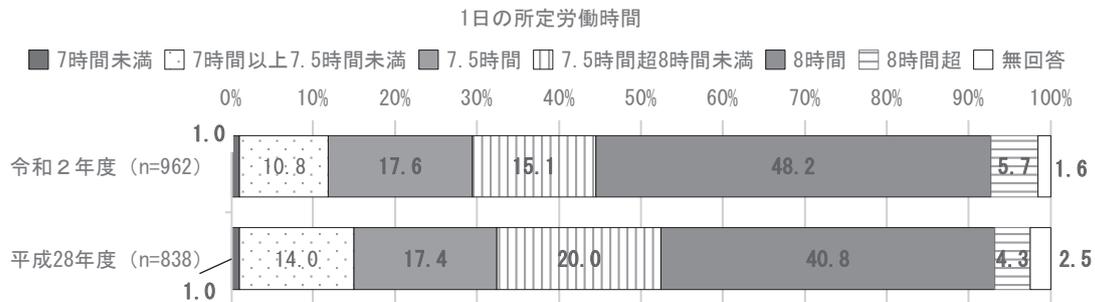
○労働組合の有無については「あり」が29.0%、「なし」が68.4%となっている。



2 所定労働時間

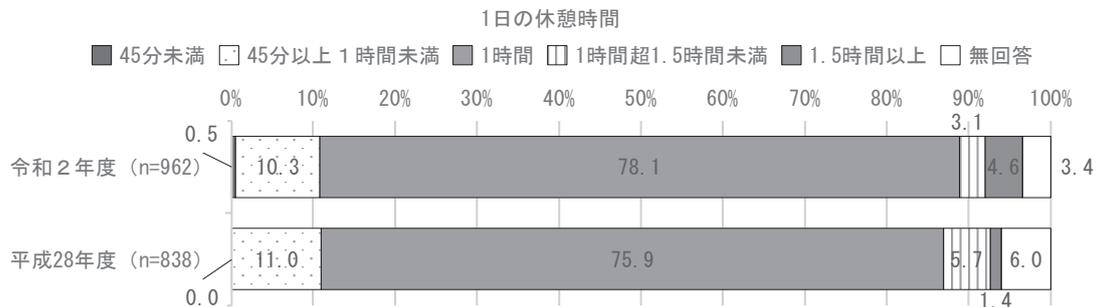
(1) 1日の所定労働時間【第4表】

○ 1日の所定労働時間は、「8時間」が48.2%で最も多く、次いで「7.5時間」(17.6%)、「7.5時間超8時間未満」(15.1%)、「7時間以上7.5時間未満」(10.8%)となっている。



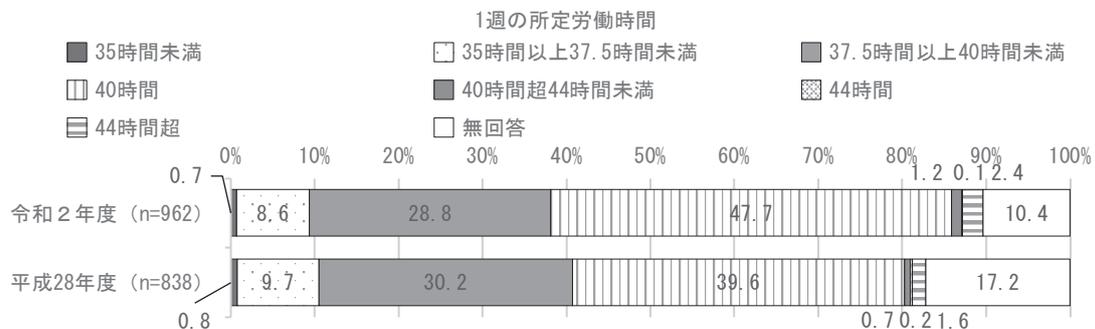
(2) 休憩時間【第5表】

○ 1日の休憩時間は、「1時間」が78.1%で最も多く、次いで「45分以上1時間未満」(10.3%)となっている。



(3) 1週の所定労働時間【第6表】

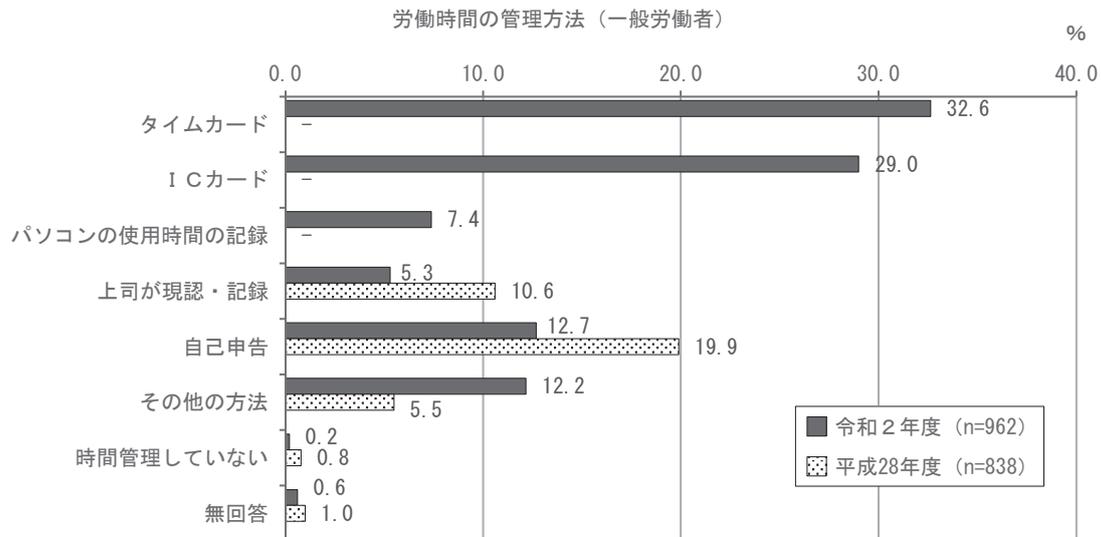
○ 1週の所定労働時間は、「40時間」が47.7%で最も多く、次いで「37.5時間以上40時間未満」(28.8%)、「35時間以上37.5時間未満」(8.6%)となっている。



3 労働時間の管理

(1) 労働時間の管理方法(一般労働者)【第7表】

○労働時間の管理方法は、一般労働者では「タイムカード」が 32.6%と最も多い。前回調査(平成 28 年度)と比較すると、「自己申告」は 12.7%と、7.2 ポイント減少している。



※平成 28 年度調査では、「タイムカード」と「IC カード」は併せて一つの選択肢で 62.2%となっており、「パソコンの使用時間の記録」は選択肢になかった。

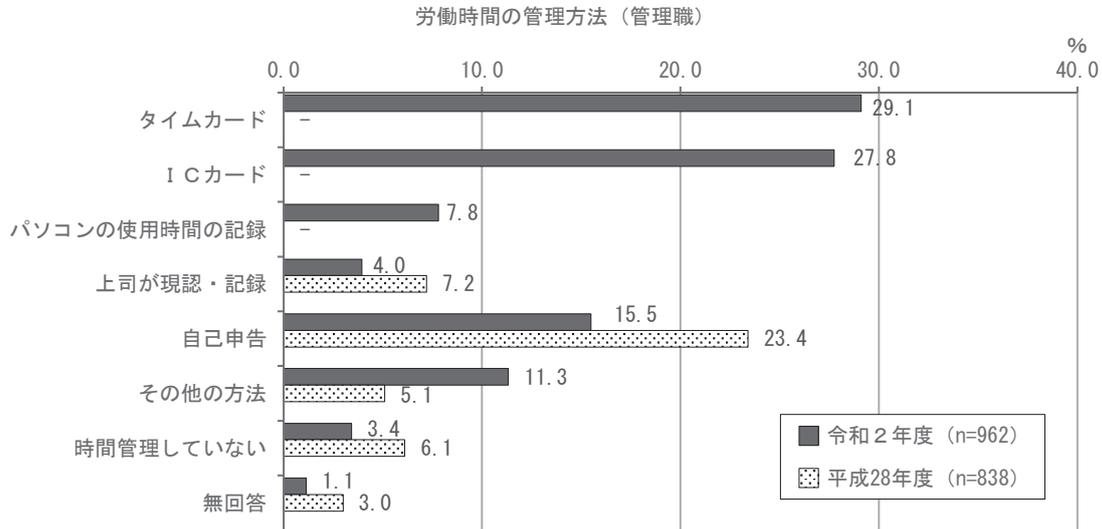
(事業内容別)

○全体では「タイムカード」が最も多くなっているが、「情報通信業」(36.3%)、「建設業」(26.9%)では、「自己申告」が最も多くなっている。

	合計	問3-1. 一般労働者の労働時間管理							
		タイムカード	ICカード	パソコンの使用時間の記録	上司が現認・記録	自己申告	その他の方法	時間管理していない	無回答
全体	962	32.6	29.0	7.4	5.3	12.7	12.2	0.2	0.6
事業内容									
建設業	52	17.3	9.6	13.5	7.7	26.9	25.0	0.0	0.0
製造業	96	34.4	37.5	11.5	1.0	8.3	7.3	0.0	0.0
情報通信業	80	15.0	12.5	12.5	3.8	36.3	20.0	0.0	0.0
運輸業	68	25.0	38.2	1.5	11.8	8.8	14.7	0.0	0.0
卸売業、小売業	137	34.3	36.5	5.1	1.5	6.6	13.9	0.0	2.2
金融業、保険業	26	23.1	7.7	23.1	15.4	15.4	15.4	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	19	36.8	31.6	15.8	0.0	0.0	15.8	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	35	54.3	14.3	8.6	5.7	2.9	8.6	2.9	2.9
医療、福祉	168	44.0	33.9	1.2	7.1	6.0	6.5	0.0	1.2
教育、学習支援業	58	27.6	36.2	3.4	3.4	22.4	5.2	1.7	0.0
サービス業	178	36.0	25.3	8.4	4.5	12.4	13.5	0.0	0.0
その他	45	22.2	35.6	8.9	11.1	13.3	8.9	0.0	0.0

(2) 労働時間の管理方法(管理職)【第8表】

○管理職についても「タイムカード」が29.1%と最も多い。前回調査(平成28年度)と比較すると、「自己申告」は15.5%と、7.9ポイント減少している。



※平成28年度調査では、「タイムカード」と「ICカード」は併せて一つの選択肢で55.3%となっており、「パソコンの使用時間の記録」は選択肢になかった。

(事業内容別)

○全体では「タイムカード」が最も多くなっているが、「情報通信業」(38.8%)、「建設業」(26.9%)では、「自己申告」が最も多くなっている。

	合計	問3-1. 管理職の労働時間管理							
		タイムカード	ICカード	パソコンの使用時間の記録	上司が現認・記録	自己申告	その他の方法	時間管理していない	無回答
全体	962	29.1	27.8	7.8	4.0	15.5	11.3	3.4	1.1
事業内容									
建設業	52	15.4	9.6	15.4	5.8	26.9	23.1	3.8	0.0
製造業	96	32.3	34.4	11.5	1.0	9.4	8.3	2.1	1.0
情報通信業	80	12.5	12.5	13.8	1.3	38.8	20.0	1.3	0.0
運輸業	68	27.9	32.4	4.4	7.4	17.6	8.8	1.5	0.0
卸売業、小売業	137	29.9	35.8	5.1	2.2	8.0	13.1	3.6	2.2
金融業、保険業	26	26.9	7.7	26.9	11.5	15.4	11.5	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	19	36.8	31.6	15.8	0.0	0.0	15.8	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	35	54.3	14.3	8.6	0.0	8.6	8.6	2.9	2.9
医療、福祉	168	39.3	33.3	1.2	7.7	7.1	7.1	1.2	3.0
教育、学習支援業	58	22.4	37.9	1.7	1.7	22.4	5.2	6.9	1.7
サービス業	178	29.8	23.6	8.4	1.7	18.5	11.8	6.2	0.0
その他	45	13.3	33.3	8.9	11.1	15.6	8.9	8.9	0.0

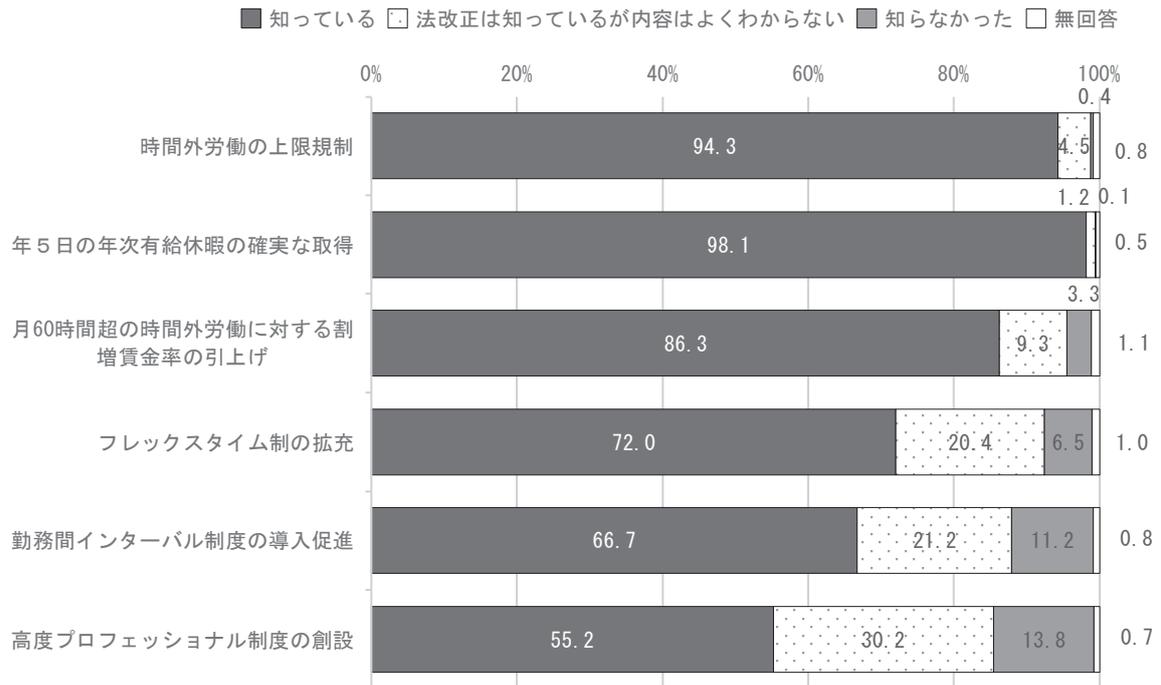
(3) 「その他の方法」の具体的な管理方法(自由記述)

○「その他の方法」の具体的な管理方法としては、「勤怠管理システム」(39件)、「クラウド型勤怠管理システム」(7件)、「指静脈認証システム」(2件)などの記述があった。

4 働き方改革関連法の改正内容の認知度【第9表～第14表】

○法改正の認知度を聞いたところ、「時間外労働の上限規制」と「年5日の年次有給休暇の確実な取得」は「知っている」が9割を超えた。その他の項目でも、「知っている」が過半数を超えた。

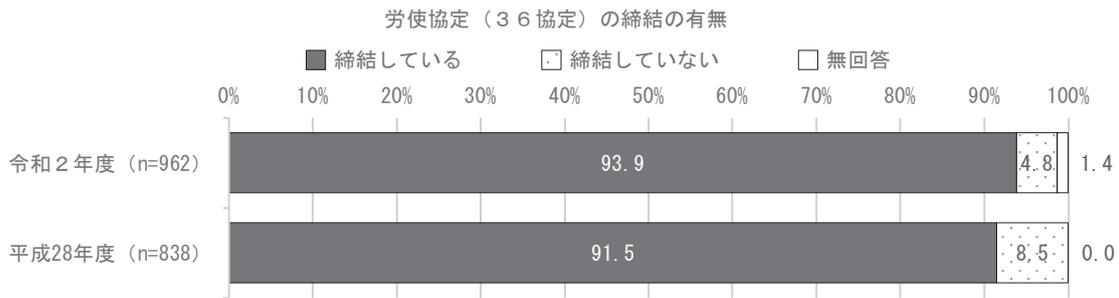
働き方改革関連法の改正内容の認知度 (n=962)



5 時間外労働

(1) 労使協定（36協定）の締結状況【第15表】

○労使協定（36協定）の締結については、「締結している」が93.9%となっている。前回調査（平成28年度）と比較すると、「締結している」は91.5%と、2.4ポイント増加している。



(2) 時間外労働の上限時間【第16表～第21表】

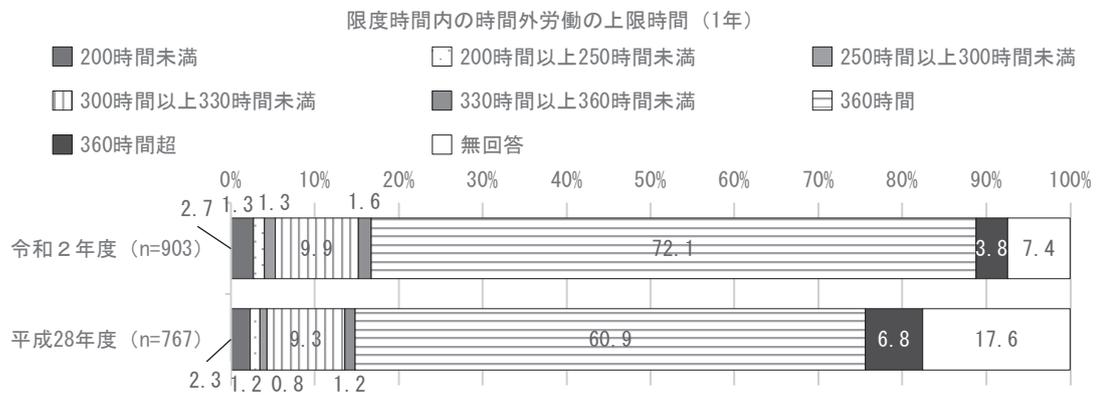
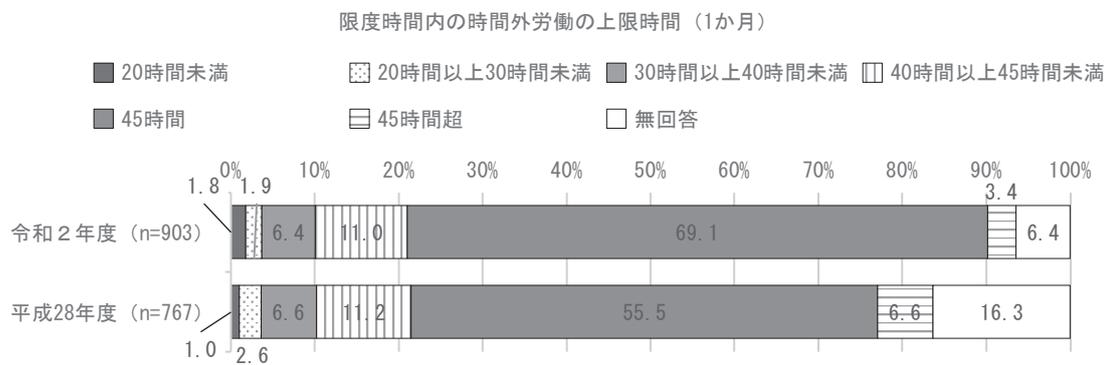
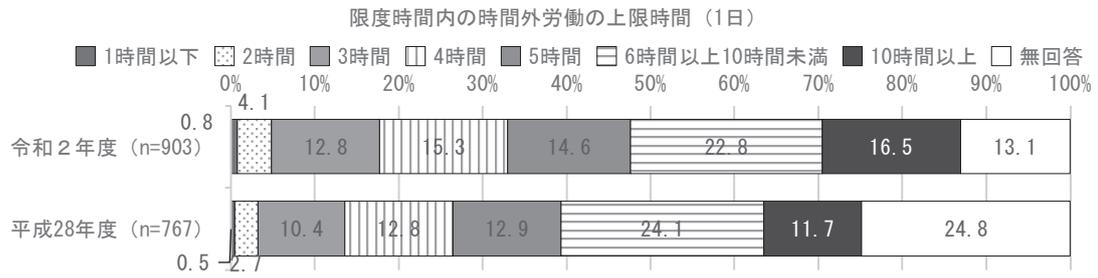
① 限度時間内の時間外労働の上限時間【第16表～第18表】

(上限時間)

○労働基準法で規定された上限時間（月45時間、年360時間）を上限としている事業所が多くなっている。

(事業内容別)

- 1日の上限時間を「10時間以上」とした割合が最も高かったのは「情報通信業」で42.5%となっている。
- 1か月の上限時間を「45時間超」とした割合が最も高かったのは「建設業」で28.8%となっている。
- 1年の上限時間を「360時間超」とした割合が最も高かったのは「建設業」で34.6%となっている。



(上限時間の平均)

○各単位期間別の時間外労働の上限時間の平均は以下のとおりとなっている。

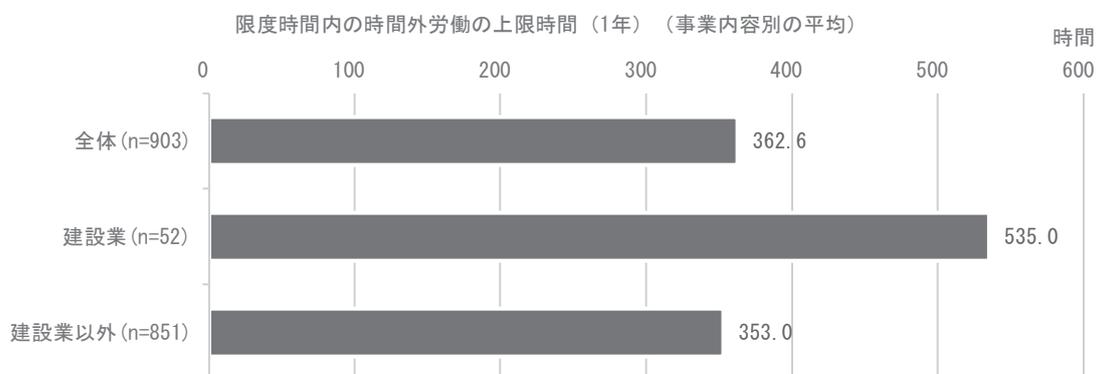
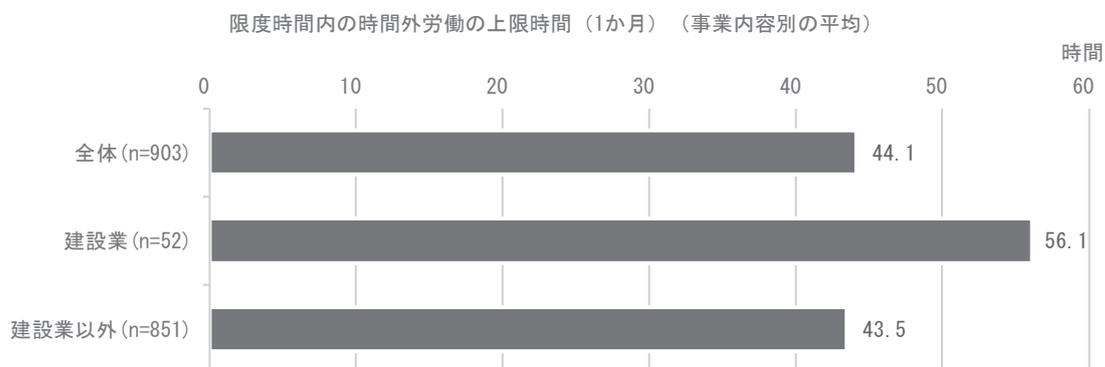
- ・「1日」：平均 6.6 時間(前回調査：平均 6.4 時間)
- ・「1か月」：平均 44.1 時間(前回調査：平均 45.1 時間)
- ・「1年」：平均 362.6 時間(前回調査：平均 381.7 時間)

(事業内容別)

○1か月の上限時間の平均を事業内容別にみると、「建設業」は 56.1 時間と、他の事業内容と比べ最も長くなっており、「建設業以外」の 43.5 時間と比較すると 12.6 時間長くなっている。

○1年の上限時間の平均を事業内容別にみると、「建設業」は 535.0 時間と、他の事業内容と比べ最も長くなっており、「建設業以外」の 353.0 時間と比較すると 182.0 時間長くなっている。

※時間外労働の上限規制は、「建設事業」「自動車運転の業務」「医師」などは適用猶予事業として、令和 6 年 4 月 1 日から適用される。



②限度時間を超える場合の時間外労働(特別条項)の上限時間【第19表～第21表】

(上限時間)

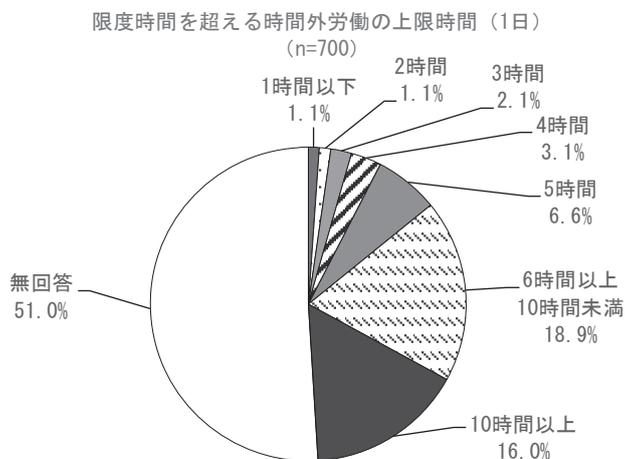
○限度時間を超える場合の時間外労働の上限時間は、1か月では「45時間超 80時間未満」が29.0%、1年では「720時間超」が37.6%と、それぞれ最も多くなっている。

※特別条項を締結した場合であっても、

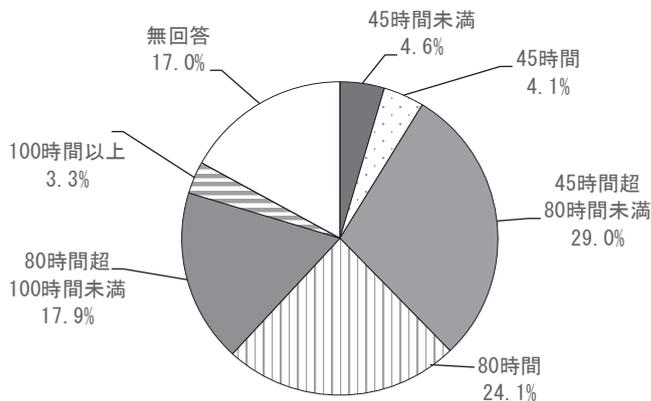
- ア) 時間外労働年720時間以内
 - イ) 時間外労働+休日労働が月100時間未満
 - ウ) 時間外労働+休日労働が2～6か月平均で月80時間以内
- である必要がある。

(事業内容別)

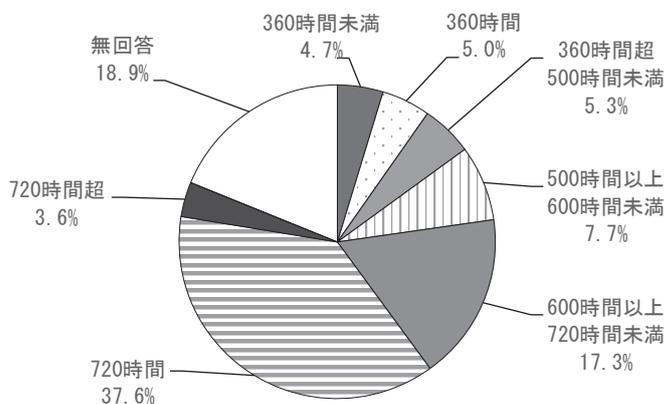
- 1日の上限時間を「10時間以上」とした割合が最も高かったのは「情報通信業」で38.4%となっている。
- 1か月の上限時間を「100時間以上」とした割合が最も高かったのは「建設業」で18.4%となっている。
- 1年の上限時間を「720時間超」とした割合が最も高かったのは「建設業」で23.7%となっている。



限度時間を超える時間外労働の上限時間(1か月)
(n=700)



限度時間を超える時間外労働の上限時間(1年)
(n=700)



(上限時間の平均)

○各単位期間別の限度時間を超える場合の時間外労働の上限時間の平均は以下のとおりとなっている。

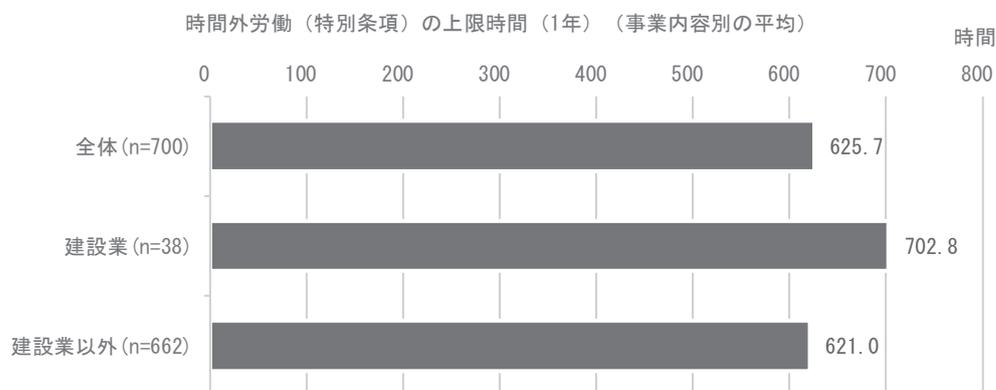
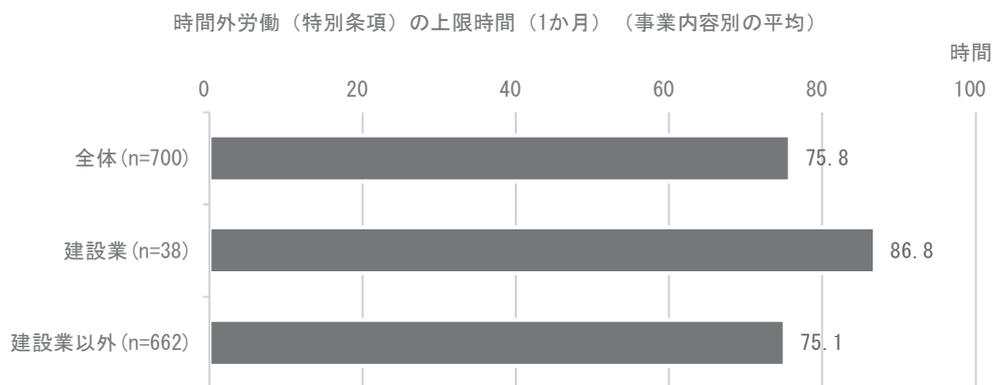
- ・「1日」：平均 8.2 時間
- ・「1か月」：平均 75.8 時間
- ・「1年」：平均 625.7 時間

(事業内容別)

○1か月の上限時間の平均を事業内容別にみると、「建設業」は 86.8 時間と、他の事業内容と比べ最も長くなっており、「建設業以外」の 75.1 時間と比較すると 11.7 時間長くなっている。

○1年の上限時間の平均を事業内容別にみると、「建設業」は 702.8 時間と、他の事業内容と比べ最も長くなっており、「建設業以外」の 621.0 時間と比較すると 81.8 時間長くなっている。

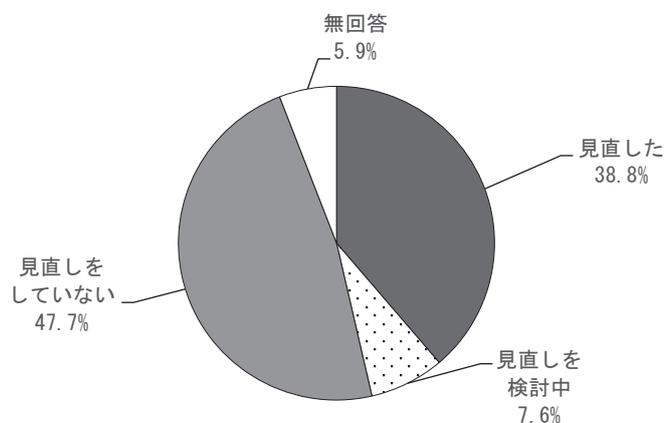
※時間外労働の上限規制は、「建設事業」「自動車運転の業務」「医師」などは適用猶予事業として、令和 6 年 4 月 1 日から適用される。



(3) 36協定及び特別条項の内容の見直し【第22表】

○労働基準法改正を受けての36協定及び特別条項の内容の見直しについては、「見直しをしていない」が47.7%と最も多く、次いで「見直した」(38.8%)、「見直しを検討中」(7.6%)となっている。

36協定及び特別条項の内容の見直し (n=903)



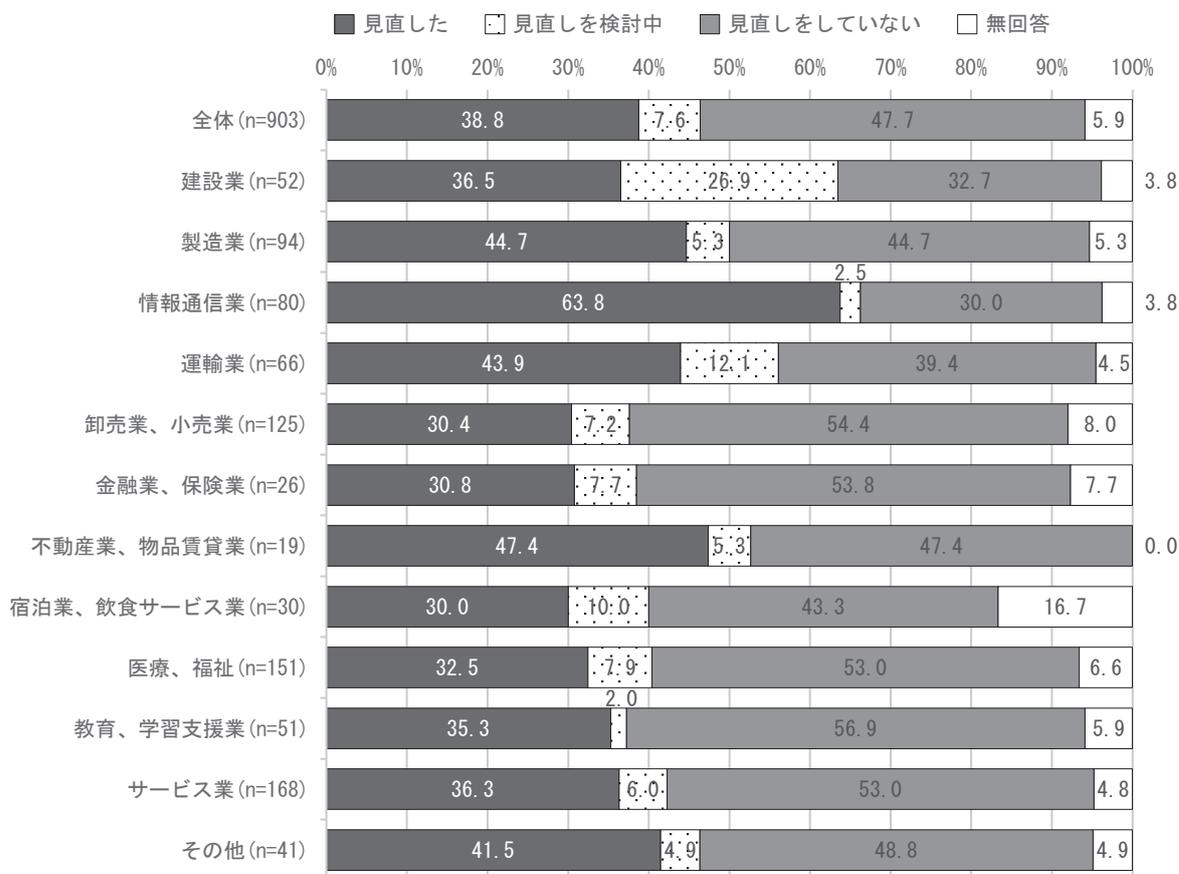
(事業内容別)

○「見直した」は、全体平均では38.8%であるが、「情報通信業」

では63.8%と他の事業内容と比べ最も多くなっている。

○「見直しを検討中」は、全体平均では7.6%であるが、「建設業」(26.9%)、「運輸業」(12.1%)では全体平均と比較して高くなっている。

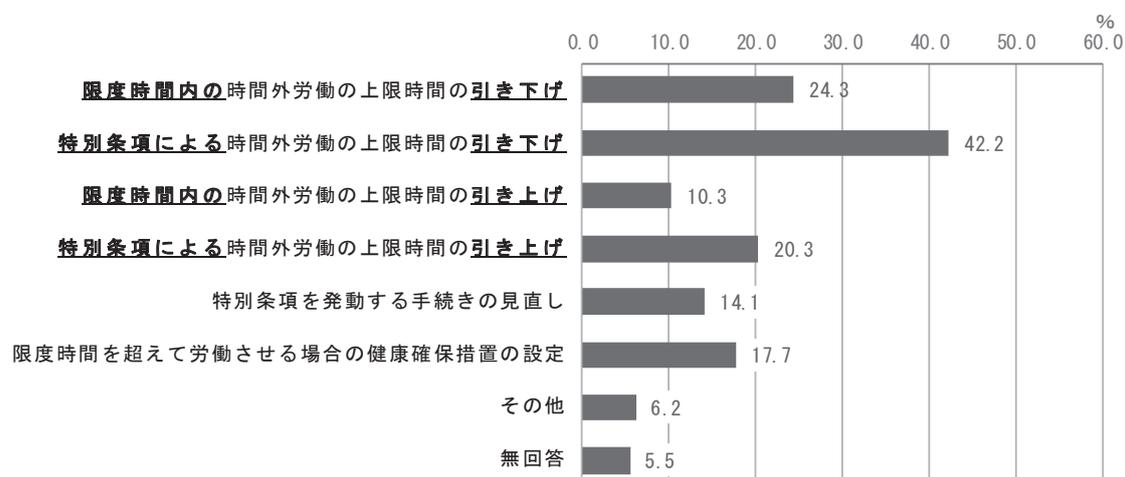
36協定及び特別条項の内容の見直し (事業内容別)



(4) 3 6 協定及び特別条項の具体的な見直し内容(複数回答可)【第 23 表】

○具体的な見直し内容については、「特別条項による時間外労働の上限時間の引き下げ」が 42.2%で最も多く、次いで「限度時間内の時間外労働の上限時間の引き下げ」が 24.3%、「特別条項による時間外労働の上限時間の引き上げ」が 20.3%となっている。

3 6 協定及び特別条項の具体的な見直し内容 (複数回答可) (n=419)

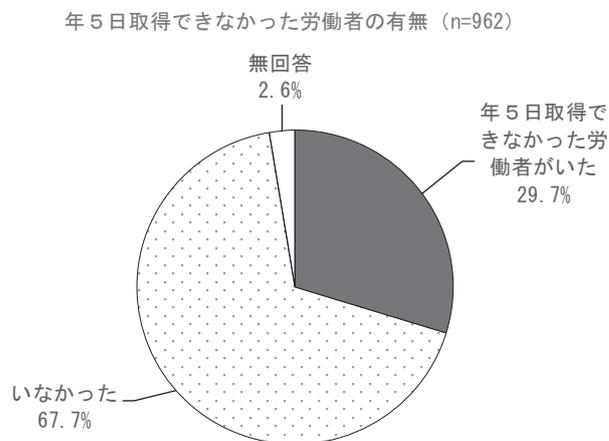


6 年5日の年次有給休暇の取得

(1) 年5日取得できなかった労働者の有無【第24表】

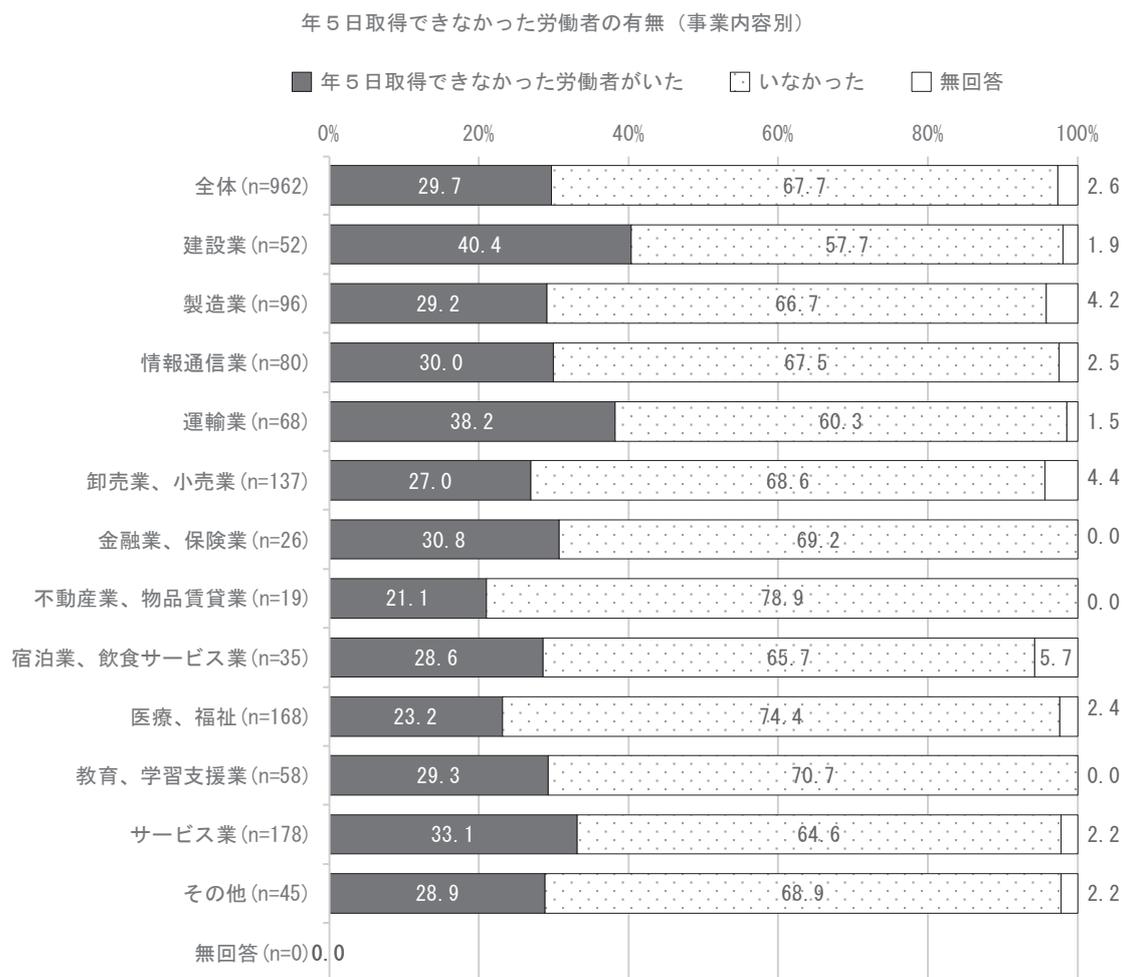
○年5日の年休の取得については、「年5日取得できなかった労働者がいた」が29.7%、「いなかった」が67.7%であった。

※調査では、改正労働基準法施行(年5日の年休の取得が義務付けられた2019年4月1日)前の直近一年間の状況について質問した。



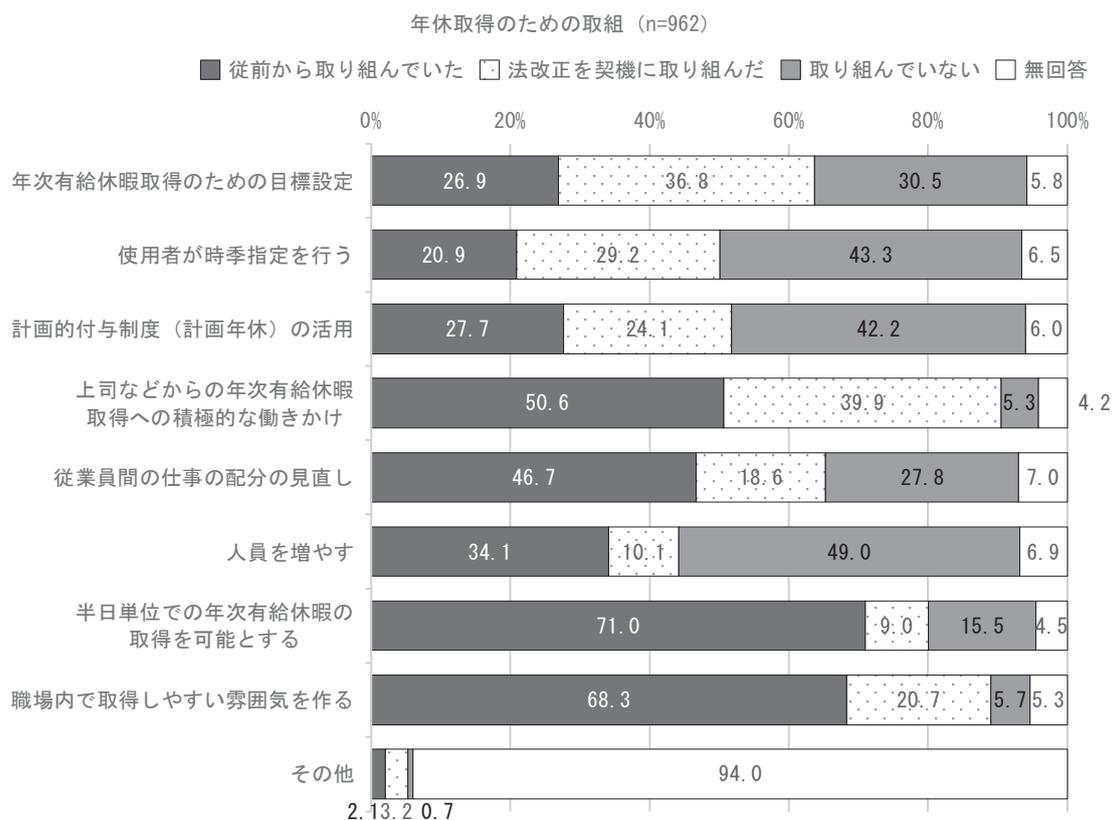
(事業内容別)

○「年5日取得できなかった労働者がいた」は、全体平均では29.7%であるが、「建設業」(40.4%)、「運輸業」(38.2%)で割合が高くなっている。



(2) 年休取得のための取組【第26表～第34表】

- 「従前から取り組んでいた」との回答が最も多かった項目は、「半日単位での年次有給休暇の取得」で71.0%となっている。
- 「法改正を契機に取り組んだ」との回答が最も多かった項目は、「上司などからの年次有給休暇取得への積極的な働きかけ」で39.9%となっている。
- 「取り組んでいない」との回答が最も多かった項目は、「人員を増やす」で49.0%となっている。



(その他の取組)

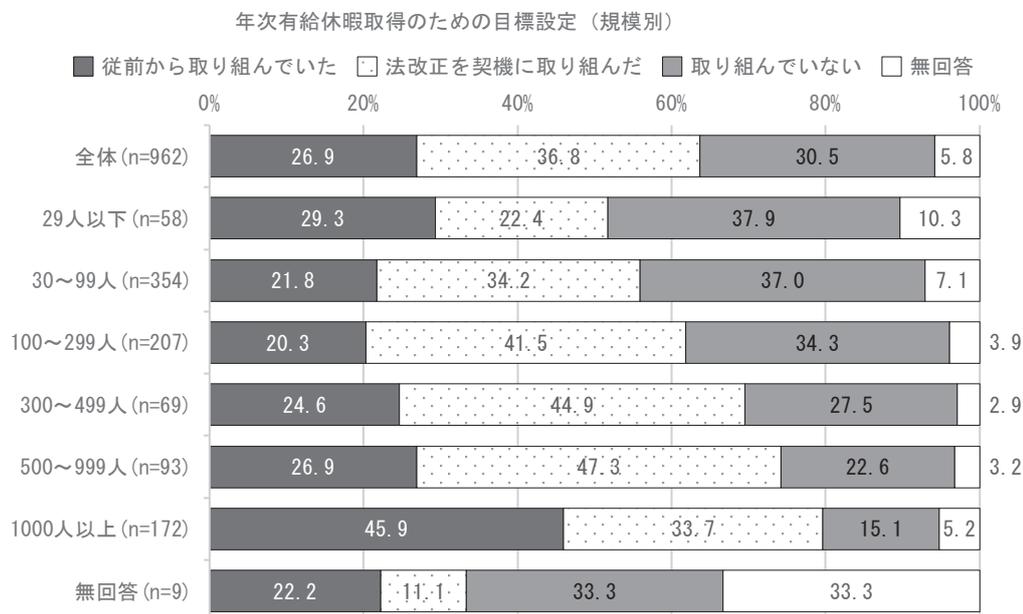
- その他の取組として、「管理簿・管理表の活用」(11件)、「時間単位年休を取れるようにした」(6件)のほか、特徴的なものとして「取得状況のビジュアル化」、「管理ツールのオープン化」などの記述があった。

(労働組合の有無別)

- 労働組合が「ある」事業所と「ない」事業所の回答を比べると、「ある」事業所の方が、全ての項目で「従前から取り組んでいた」と回答した割合が高い。

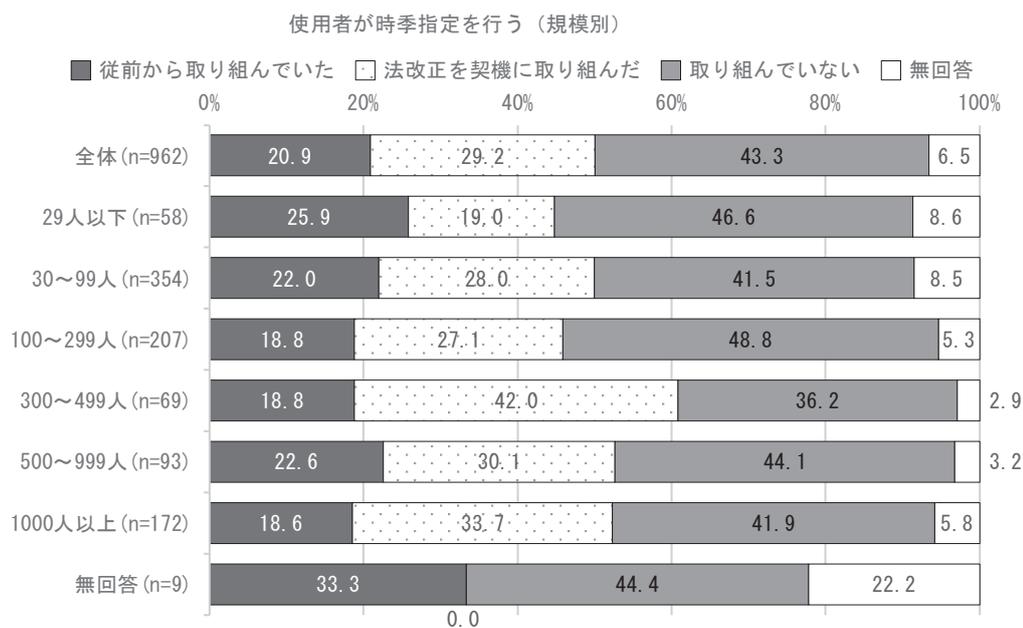
①年次有給休暇取得のための目標設定（規模別）【第 26 表】

○規模が大きくなるほど「取り組んだ」（「従前から取り組んでいた」と「法改正を契機に取り組んだ」の合計）と回答した割合が高くなっている。



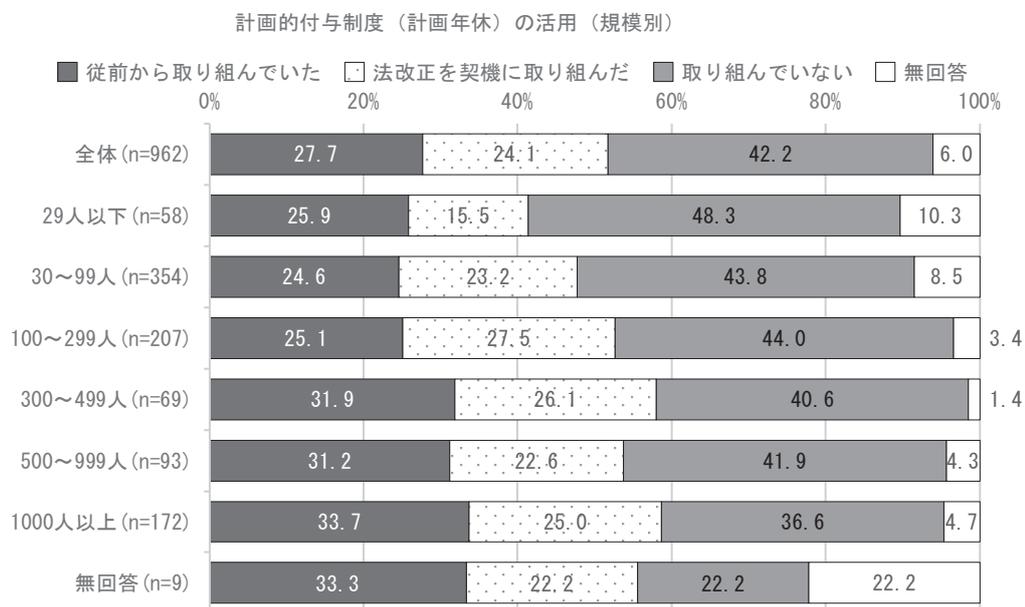
②使用者が時季指定を行う（規模別）【第 27 表】

○「法改正を契機に取り組んだ」は、全体では 29.2%であるが、従業員数「300～499 人」では 42.0%と回答割合が高くなっている。



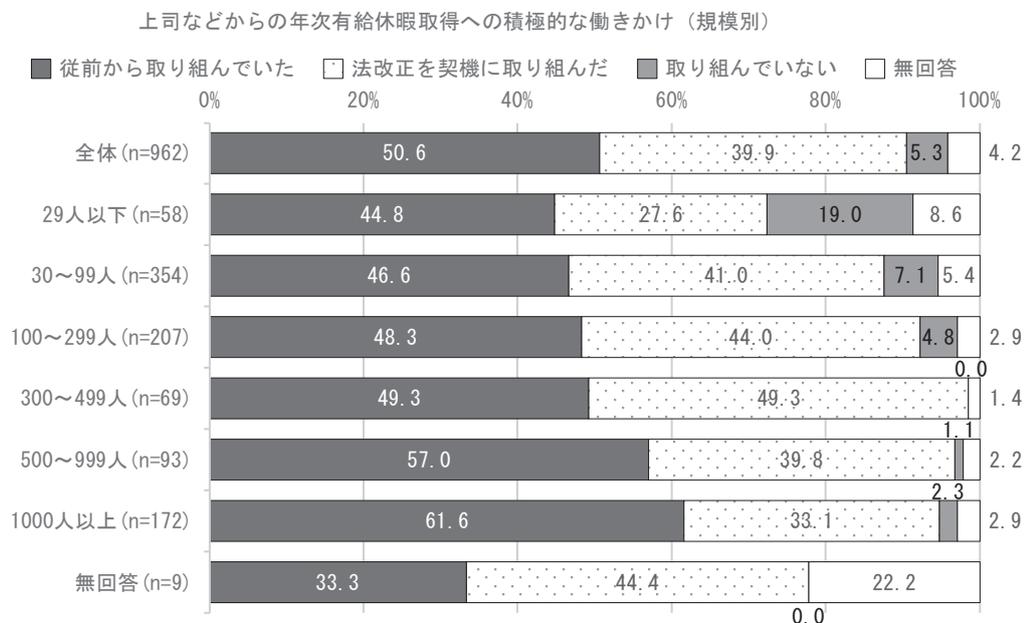
③計画的付与制度（計画年休）の活用（規模別）【第 28 表】

○規模が小さいほど「取り組んでいない」と回答した割合が高い傾向にある。



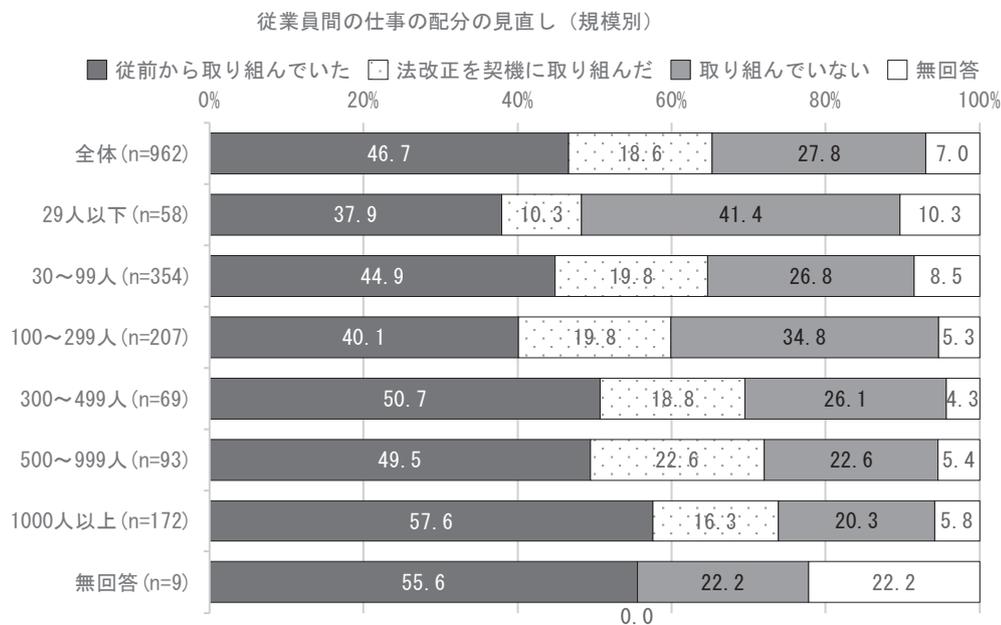
④上司などからの年次有給休暇取得への積極的な働きかけ（規模別）【第 29 表】

○規模が大きくなるほど「従前から取り組んでいた」と回答した割合が高くなっている。



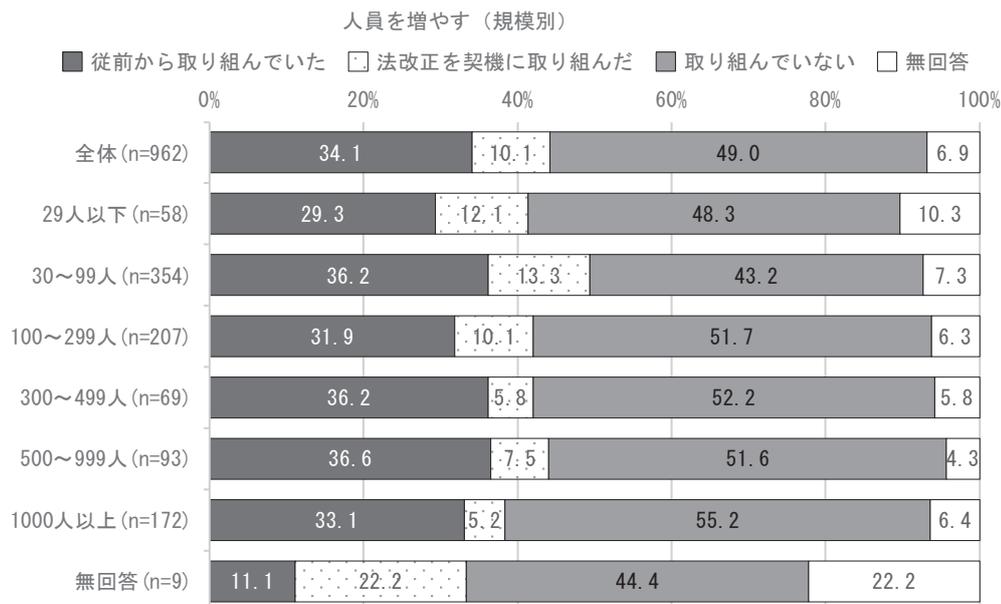
⑤従業員間の仕事の配分の見直し（規模別）【第30表】

○「取り組んでいない」は、全体では27.8%であるが、従業員数「29人以下」では41.4%と回答割合が高くなっている。



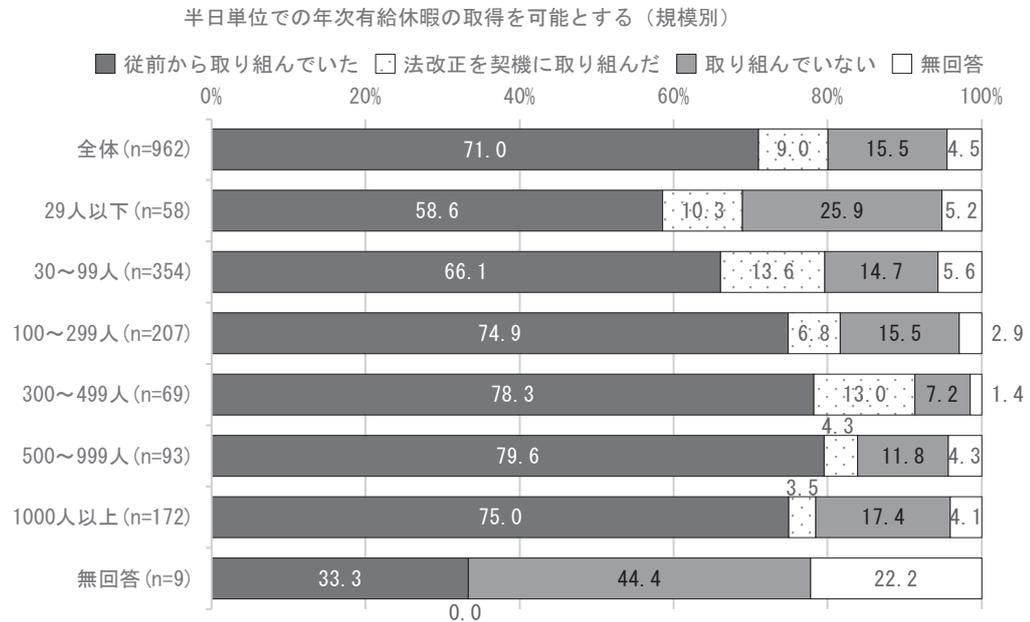
⑥人員を増やす（規模別）【第31表】

○「法改正を契機に取り組んだ」は、従業員数「29人以下」(12.1%)と「30~99人」(13.3%)では、全体と比べて高くなっている。



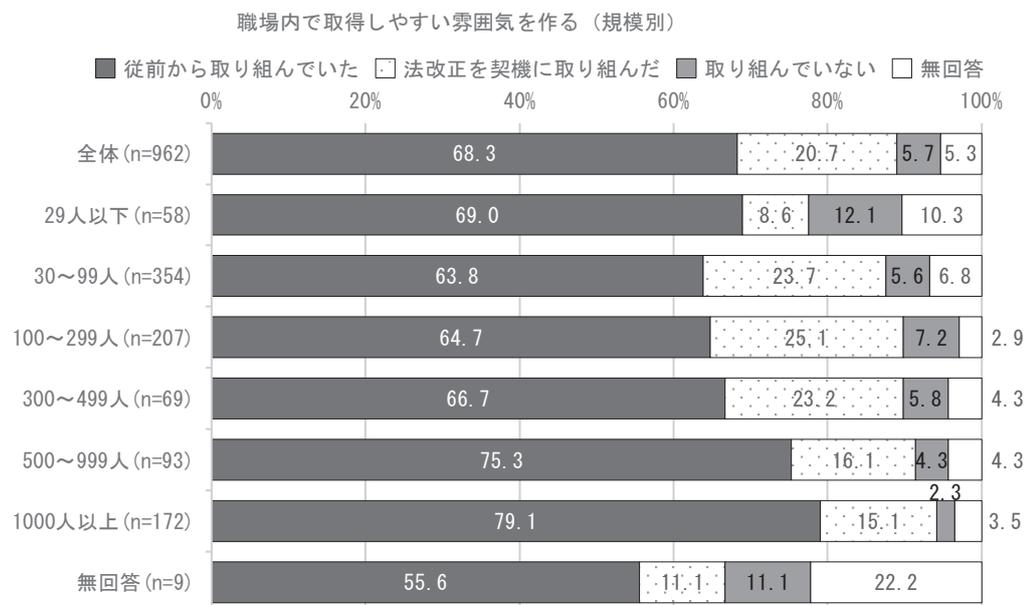
⑦半日単位での年次有給休暇の取得を可能とする（規模別）【第 32 表】

○規模が大きくなるほど「従前から取り組んでいた」と回答した割合が高い傾向にある。



⑧職場内で取得しやすい雰囲気を作る（規模別）【第 33 表】

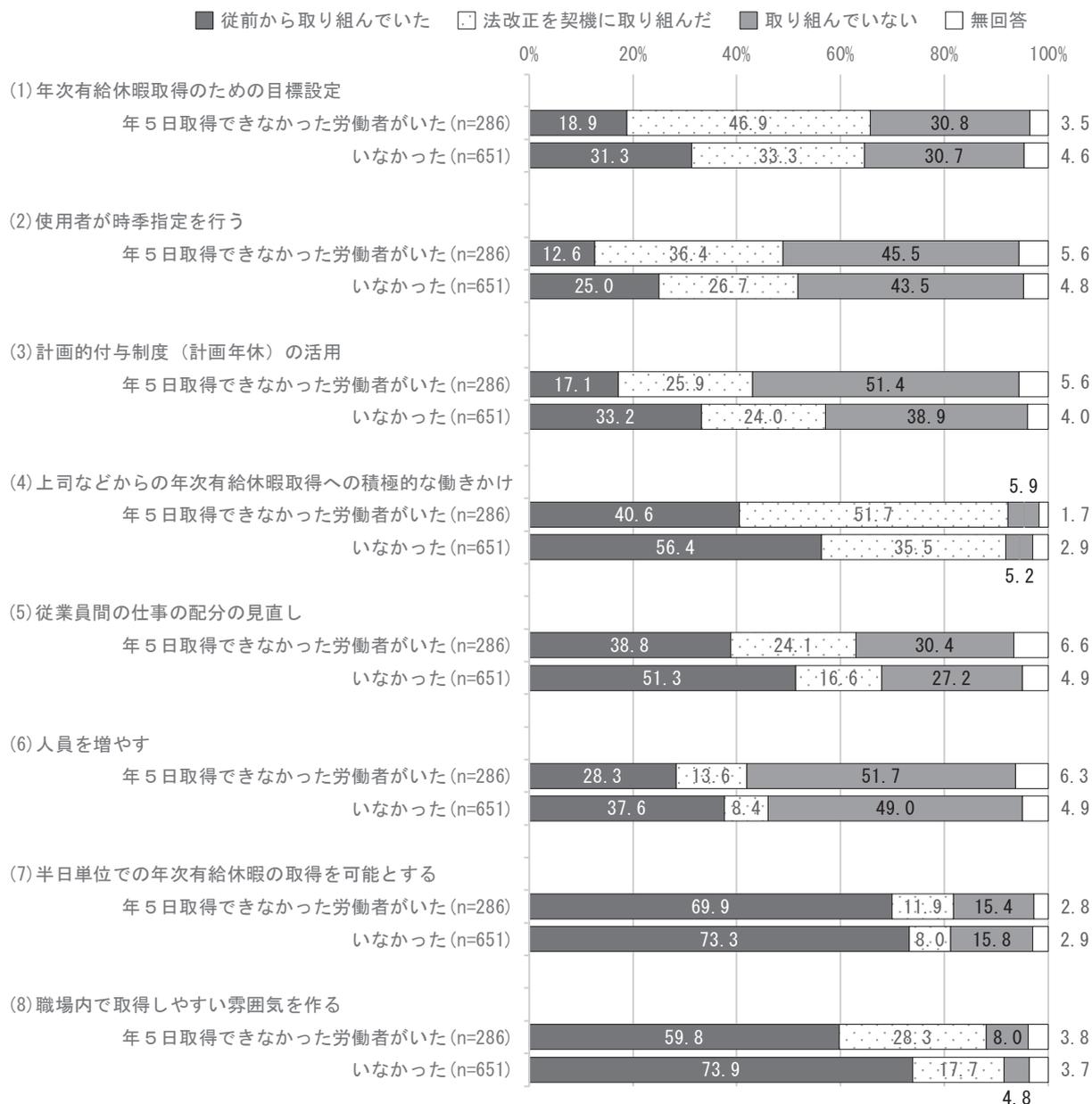
○規模が大きくなるほど「従前から取り組んでいた」と回答した割合が高い傾向にある。



(3)年5日取得できなかった労働者の有無別【第26表～第33表】

○「年5日取得できなかった労働者がいた」事業所と「いなかった」事業所の回答を比べると、「年5日取得できなかった労働者がいた」事業所の方が、全ての項目において「法改正を契機に取り組んだ」と回答した割合が高くなっており、「いなかった」事業所の方が、全ての項目において「従前から取り組んでいた」と回答した割合が高くなっている。

年休取得のための取組（年休取得の有無別）

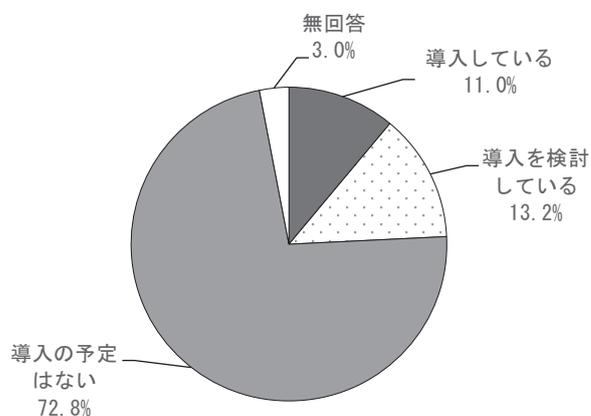


7 勤務間インターバル制度

(1) 勤務間インターバル制度導入の有無【第 35 表】

○勤務間インターバル制度については、「導入している」が 11.0%、「導入を検討している」が 13.2%、「導入の予定はない」が 72.8%となっている。

勤務間インターバル制度導入の有無 (n=962)



(規模別)

○「導入している」は、全体平均で 11.0%であるが、「1000 人以上」(22.1%)で割合が高くなっている。

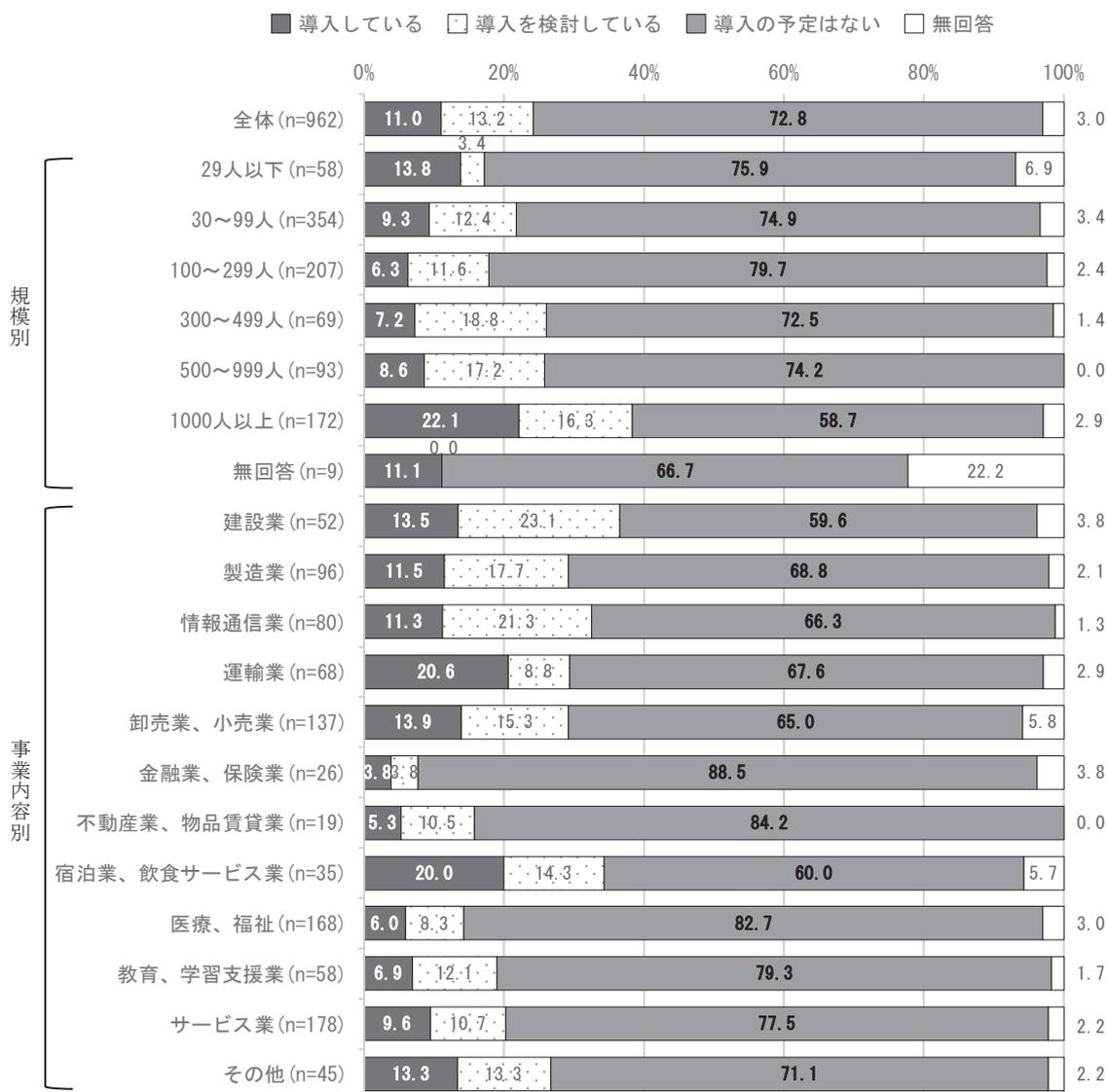
(事業内容別)

○「導入している」は、全体平均で 11.0%であるが、「運輸業」(20.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」(20.0%)で割合が高くなっている。

○「導入を検討している」は、全体平均で 13.2%であるが、「建設業」(23.1%)、「情報通信業」(21.3%)で割合が高くなっている。

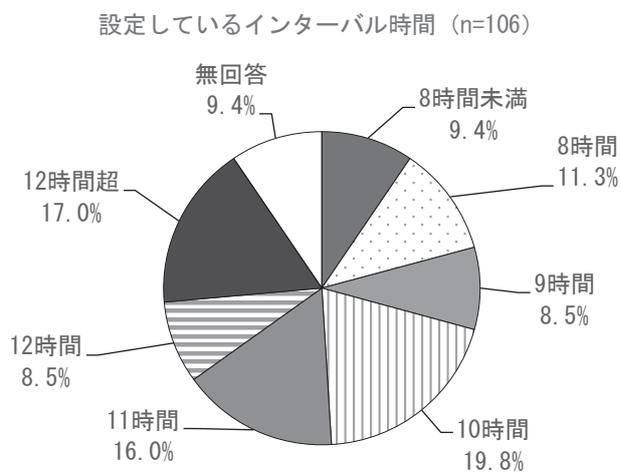
○「導入の予定はない」は、全体平均で 72.8%であるが、「金融業、保険業」(88.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(84.2%)、「医療、福祉」(82.7%)で割合が高くなっている。

勤務間インターバル制度導入の有無（規模別・事業内容別）



(2) 設定しているインターバル時間【第 36 表】

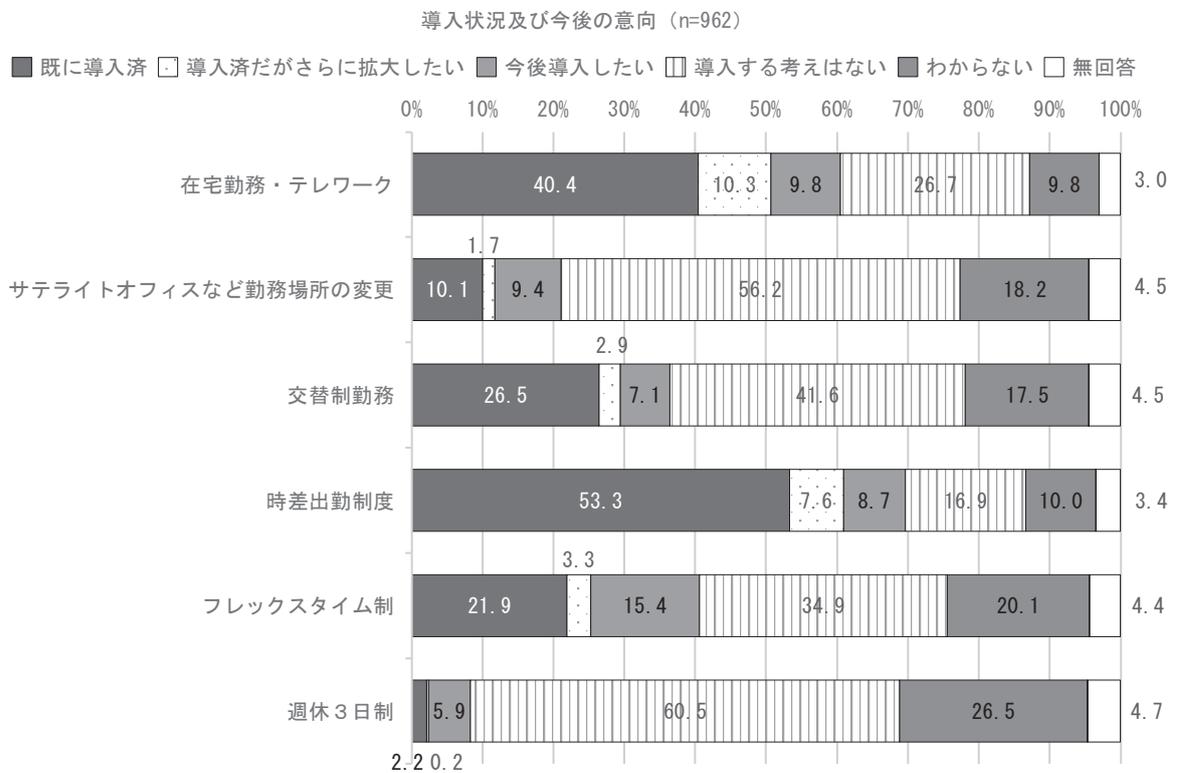
○設定しているインターバル時間については、「10 時間」が 19.8%で最も多く、次いで「12 時間超」(17.0%)、「11 時間」(16.0%)となっている。



8 多様で柔軟な働き方

(1) 多様で柔軟な働き方の導入状況及び今後の意向【第37表～第42表】

- 「既に導入済」との回答が最も多かった項目は「時差出勤制度」で 53.3%、次いで「在宅勤務・テレワーク」(40.4%)となっている。
- 「今後導入したい」との回答が最も多かった項目は「フレックスタイム制」で 15.4%、次いで「在宅勤務・テレワーク」(9.8%)となっている。
- 「導入する考えはない」との回答が最も多かった項目は「週休3日制」で 60.5%、次いで「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」(56.2%)となっている。

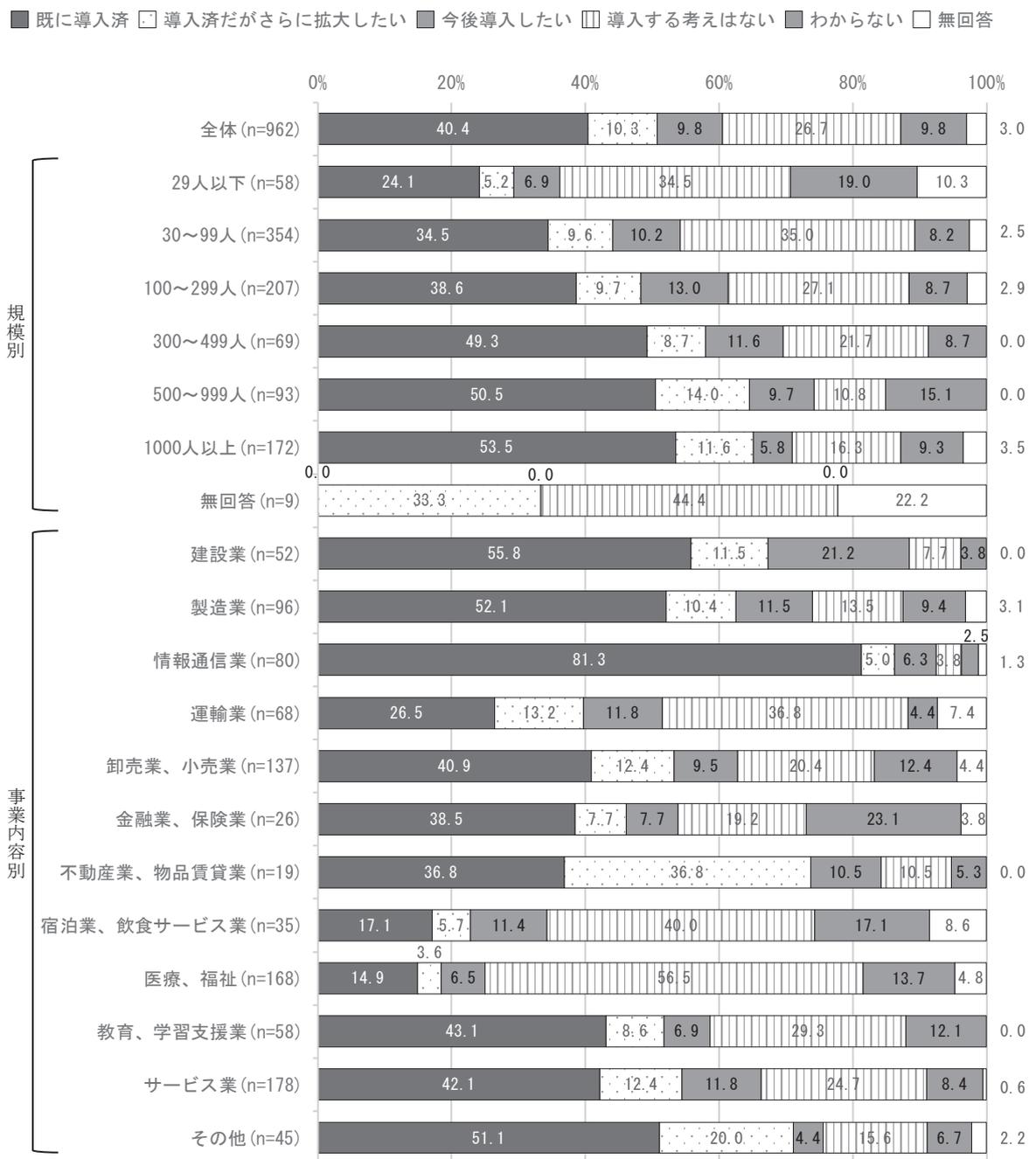


①在宅勤務・テレワーク【第37表】

○規模別にみると、企業規模が大きいほど「既に導入済み」の割合が高い。

○事業内容別でみると、「既に導入済み」は全体平均で40.4%であるが、最も多かったのは「情報通信業」で81.3%となっている。「導入する考えはない」は全体平均で26.7%であるが、「医療、福祉」(56.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(40.0%)、「運輸業」(36.8%)で割合が高くなっている。

在宅勤務・テレワーク（規模別・事業内容別）

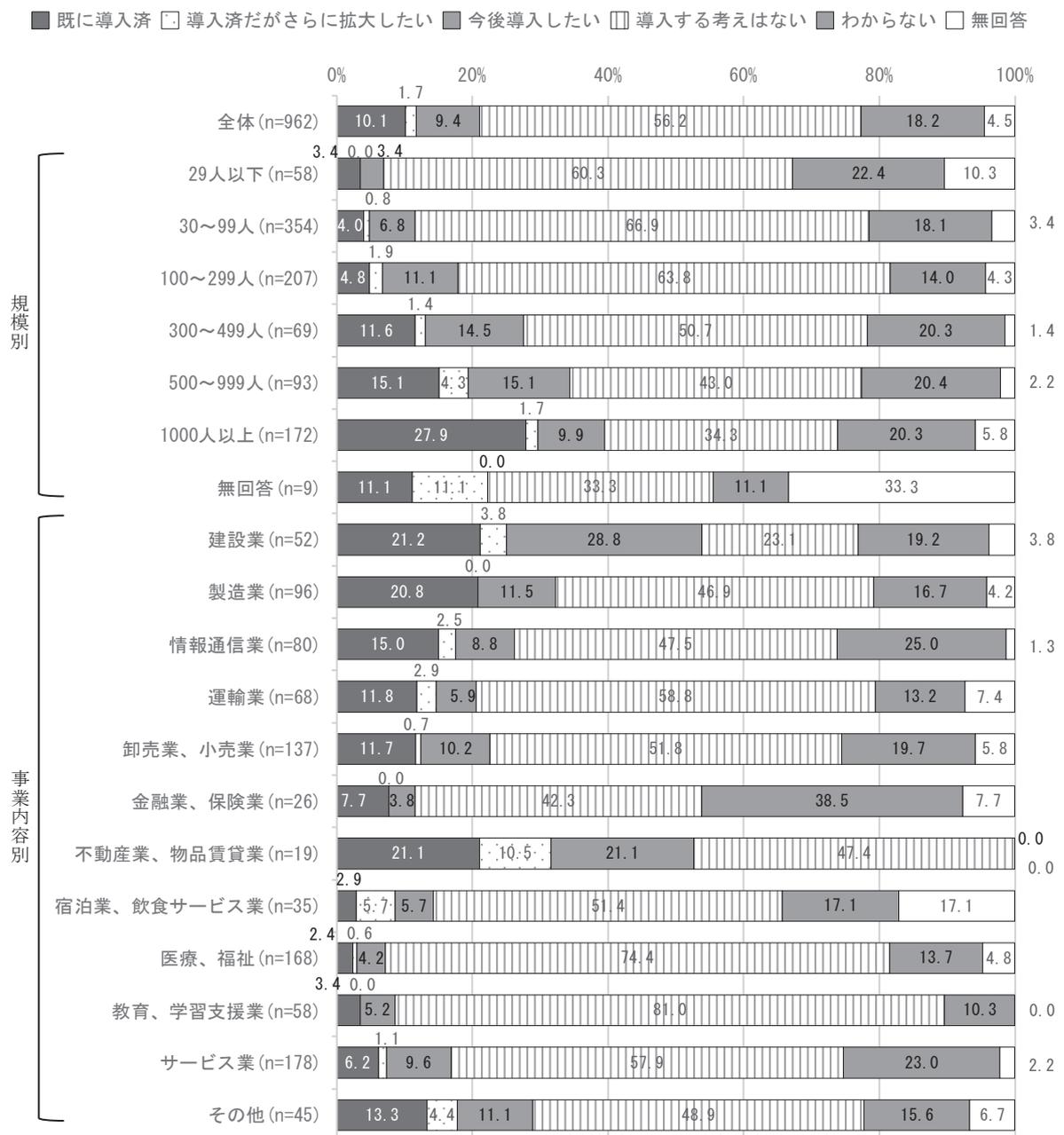


②サテライトオフィスなど勤務場所の変更【第 38 表】

○規模別にみると、企業規模が大きいほど「既に導入済み」の割合が高い。

○事業内容別でみると、「既に導入済み」は全体平均で 10.1%であるが、「建設業」(21.2%)、「不動産業、物品賃貸業」(21.1%)、「製造業」(20.8%)で割合が高くなっている。また、「導入する考えはない」は全体平均で 56.2%であるが、「教育、学習支援業」(81.0%)、「医療、福祉」(74.4%)で割合が高くなっている。

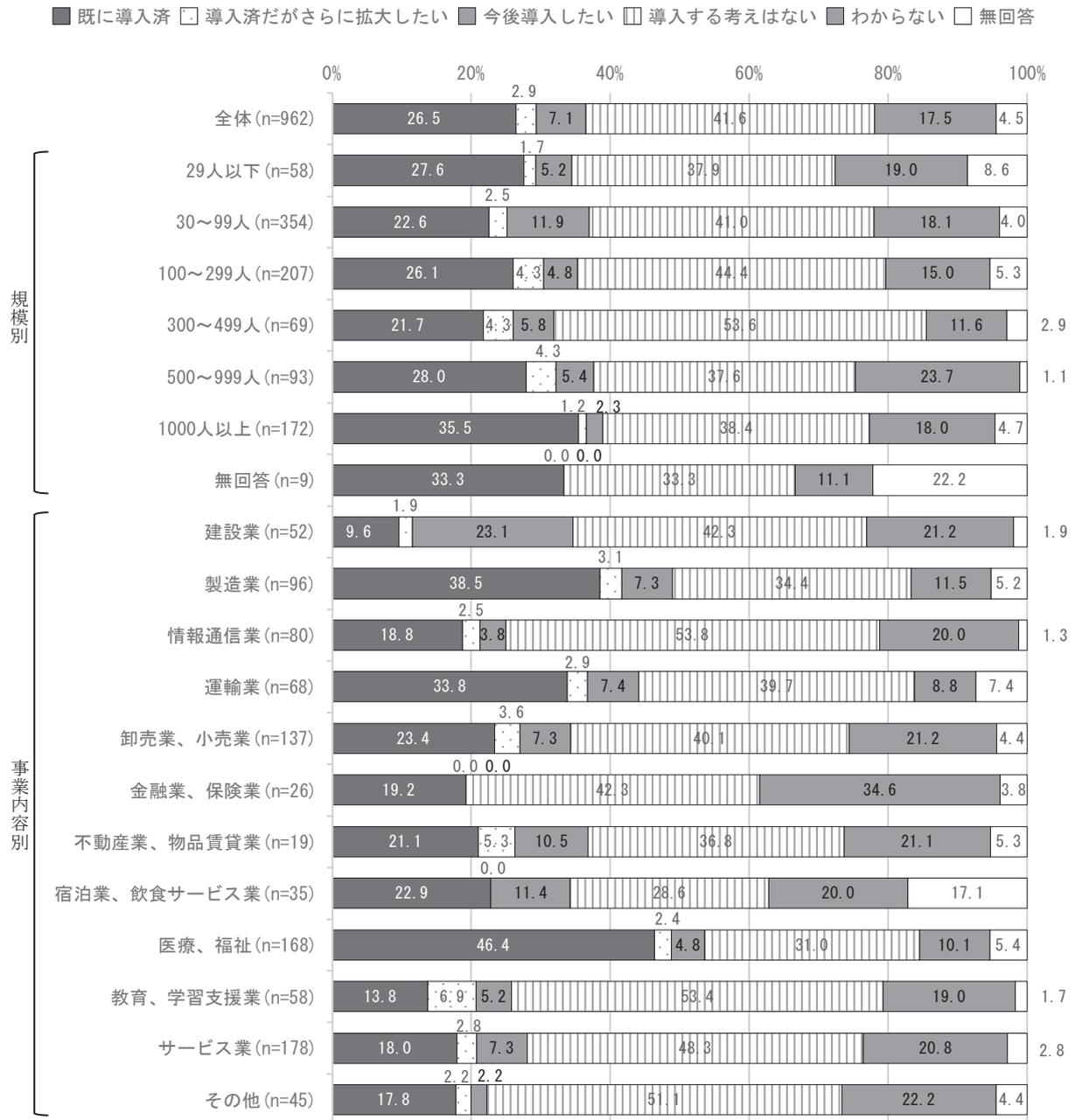
サテライトオフィスなど勤務場所の変更（規模別・事業内容別）



③交替制勤務【第39表】

○事業内容別でみると、「既に導入済み」は全体平均で 26.5%であるが、「医療、福祉」(46.4%)、「製造業」(38.5%)で割合が高くなっている。また、「導入する考えはない」は全体平均で 41.6%であるが、「情報通信業」(53.8%)、「教育、学習支援業」(53.4%)で割合が高くなっている。

交替制勤務（規模別・事業内容別）

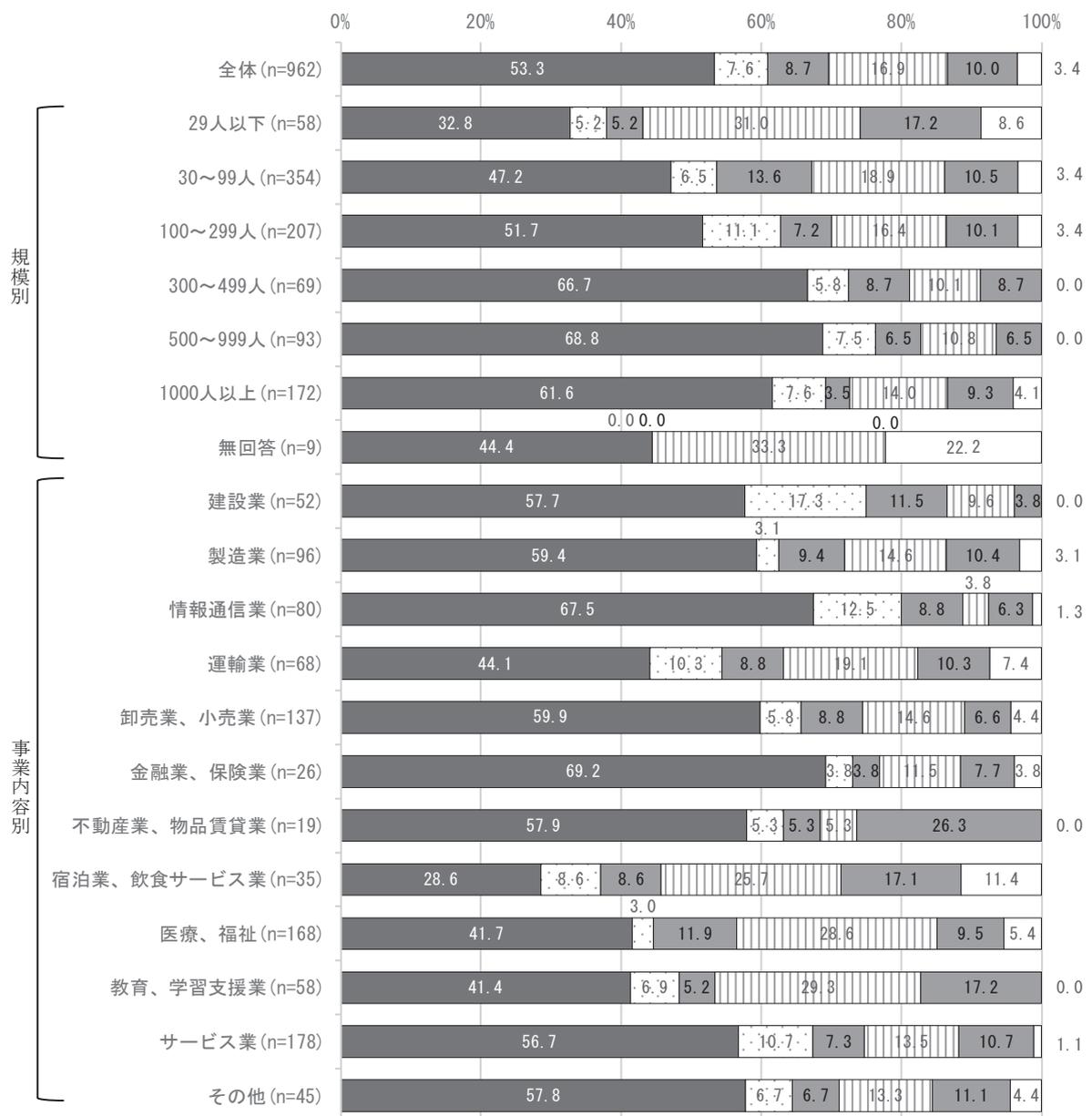


④時差出勤制度【第 40 表】

○事業内容別でみると、「既に導入済み」は全体平均で 53.3%であるが、「金融業、保険業」(69.2%)、「情報通信業」(67.5%)で特に割合が高くなっている。また、「導入する考えはない」は全体平均で 16.9%であるが、「教育、学習支援業」(29.3%)、「医療、福祉」(28.6%)で割合が高くなっている。

時差出勤制度（規模別・事業内容別）

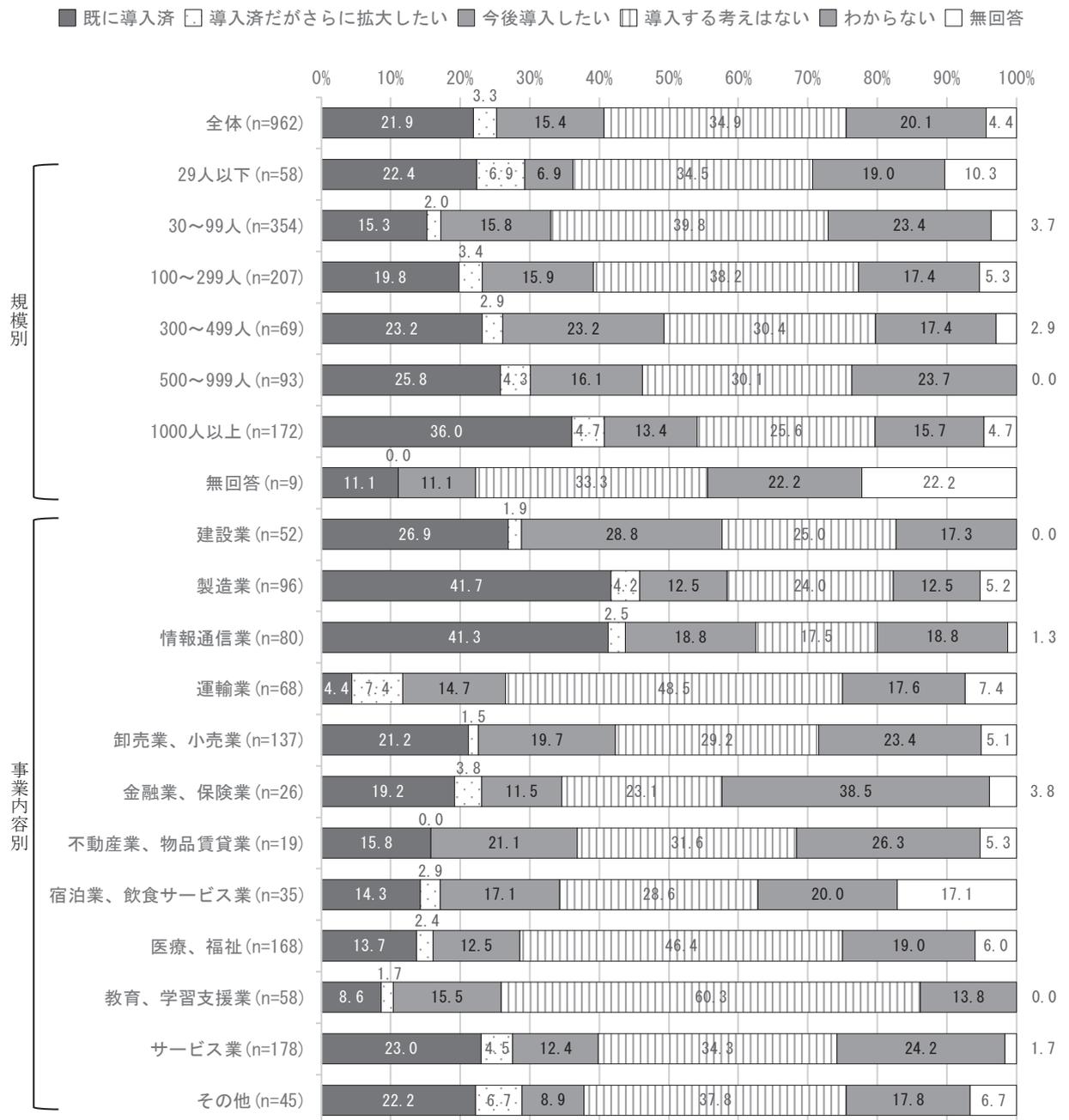
■ 既に導入済 □ 導入済だがさらに拡大したい ■ 今後導入したい □ 導入する考えはない ■ わからない □ 無回答



⑤フレックスタイム制【第41表】

○事業内容別でみると、「既に導入済み」は全体平均で 21.9%であるが、「製造業」(41.7%)、「情報通信業」(41.3%)で割合が高くなっている。また、「導入する考えはない」は全体平均で 34.9%であるが、「教育、学習支援業」(60.3%)、「運輸業」(48.5%)で割合が高くなっている。

フレックスタイム制（規模別・事業内容別）

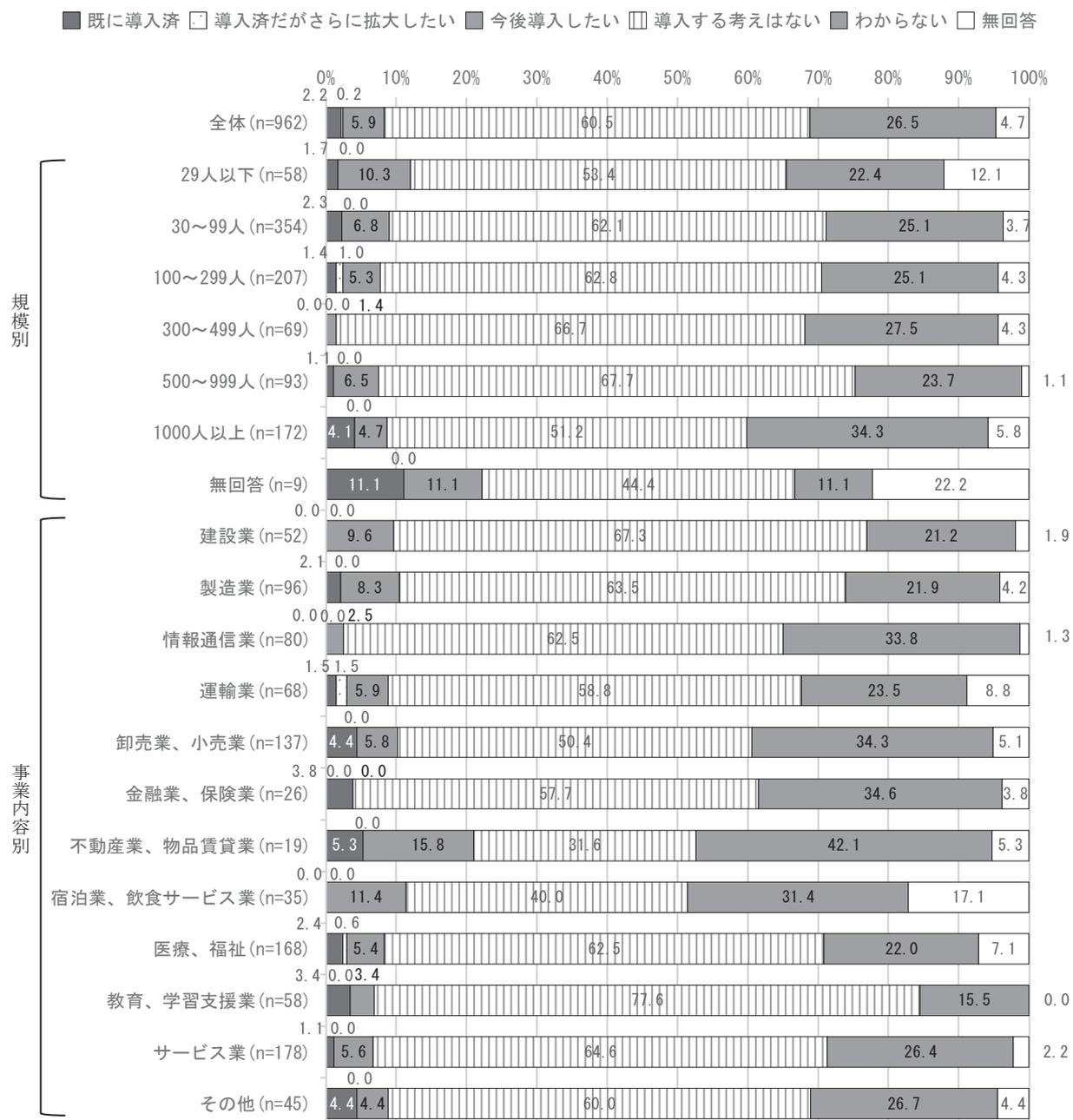


⑥週休3日制【第42表】

○「既に導入済み」との回答は、全体平均で2.2%とかなり少なくなっている。

○事業内容別にみると、「今後導入したい」は全体平均で5.9%であるが、「不動産業、物品賃貸業」(15.8%)、「宿泊業・飲食サービス業」(11.4%)で割合が高くなっている。「導入する考えはない」は全体平均で60.5%であり、ほとんどの事業内容で最も多い回答となっている。

週休3日制（規模別・事業内容別）



(2) その他で導入している、または導入・拡大を考えている働き方(自由記述)

○その他で導入している、または導入・拡大を考えている働き方としては、「時短勤務」(3件)、「各部署のローテーション勤務」(1件)、「フリーアドレス導入」(1件)などの記述があった。

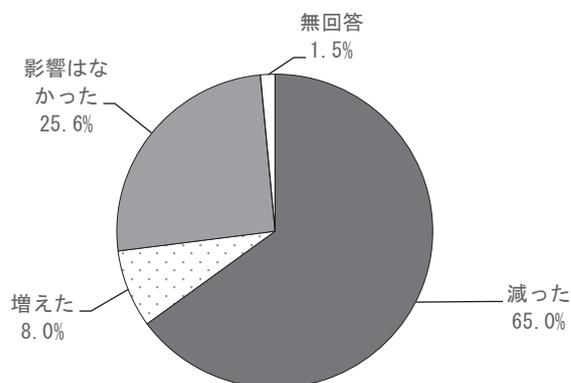
9 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響等

(1) 緊急事態宣言期間中(※)の事業所の総実労働時間の増減【第43表】

○総実労働時間の増減は、「減った」が65.0%、「増えた」が8.0%、「影響はなかった」が25.6%であった。

※調査では、令和2年4月7日～5月25日の緊急事態宣言期間中の対応について質問した。

緊急事態宣言期間中の総実労働時間の増減 (n=962)

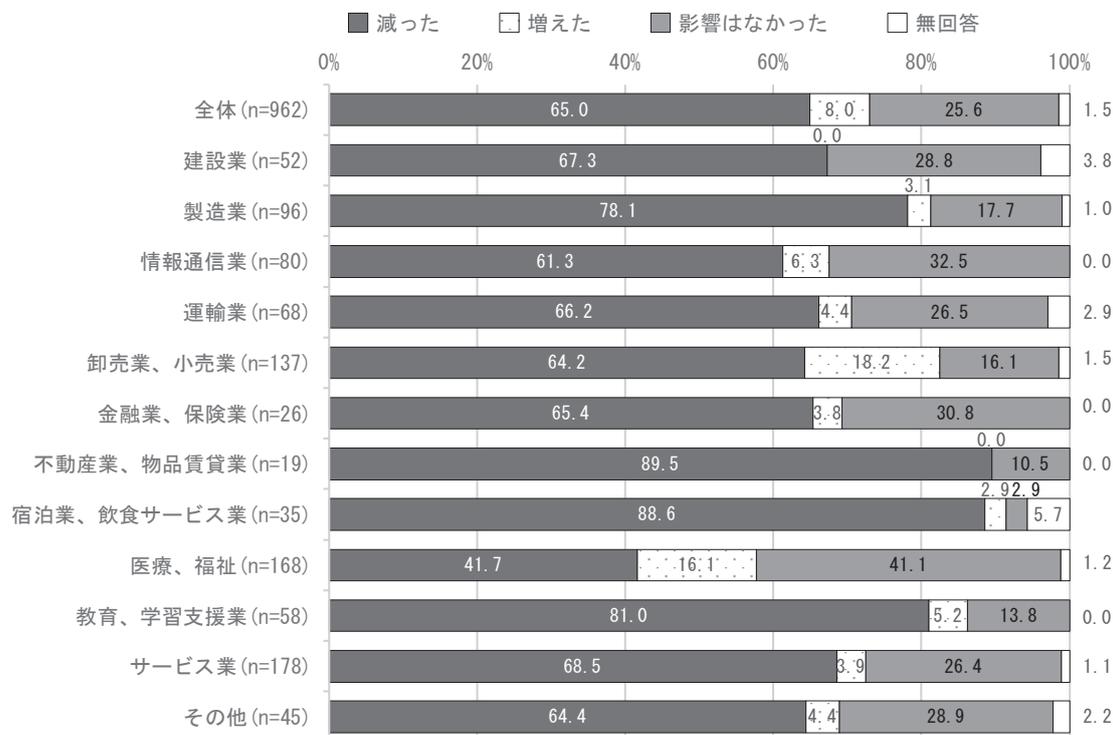


(事業内容別)

○「減った」は全体平均で65.0%であるが、最も多かったのは「不動産業、物品賃貸業」で89.5%、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(88.6%)、「教育、学習支援業」(81.0%)となっている。

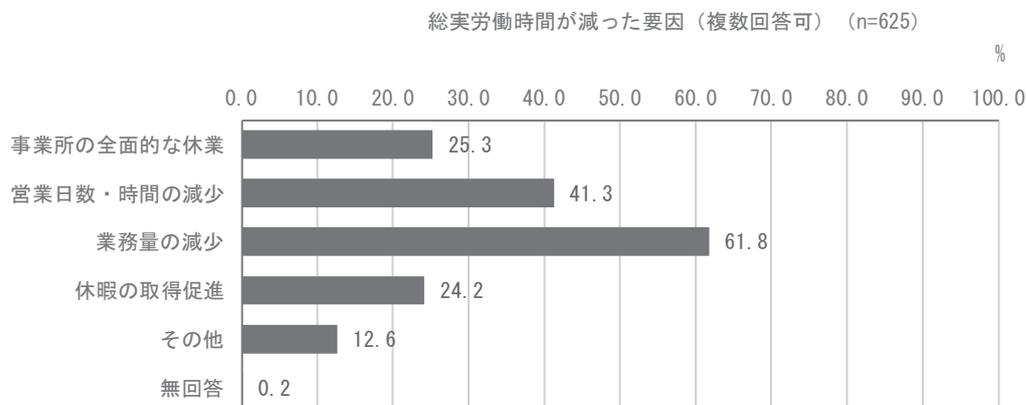
○「増えた」は全体平均で8.0%であるが、「卸売業、小売業」(18.2%)、「医療、福祉」(16.1%)で割合が高くなっている。

緊急事態宣言期間中の総実労働時間の影響 (事業内容別)



(2) 総実労働時間が減った要因(複数回答可)【第 44 表】

○総実労働時間が減った要因は、「業務量の減少」が 61.8%で最も多く、次いで「営業日数・時間の減少」(41.3%)、「事業所の全面的な休業」(25.3%)となっている。



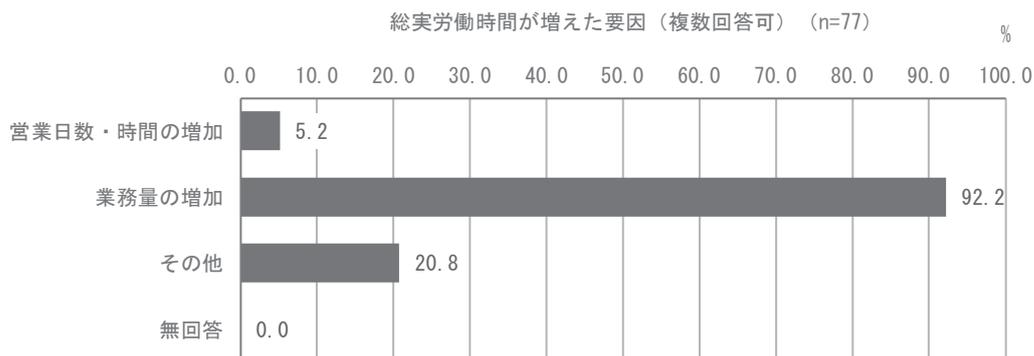
(事業内容別)

○「営業日数・時間の減少」は、全体平均で 41.3%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」では 87.1%と割合が高くなっている。

○「事業所の全面的な休業」は、全体平均で 25.3%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」(67.7%)、「教育、学習支援業」(51.1%)で割合が高くなっている。

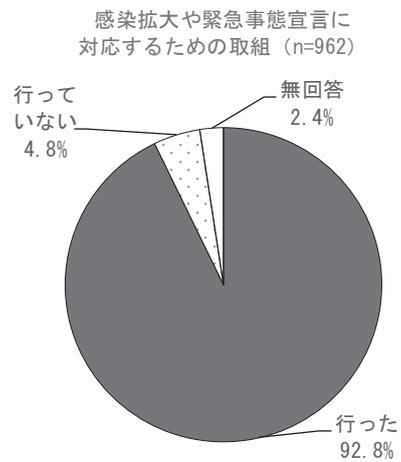
(3) 総実労働時間が増えた要因(複数回答可)【第 45 表】

○総実労働時間が増えた要因は、「業務量の増加」が 92.2%で最も多くなっている。



(4) 感染拡大や緊急事態宣言に対応するための取組【第46表】

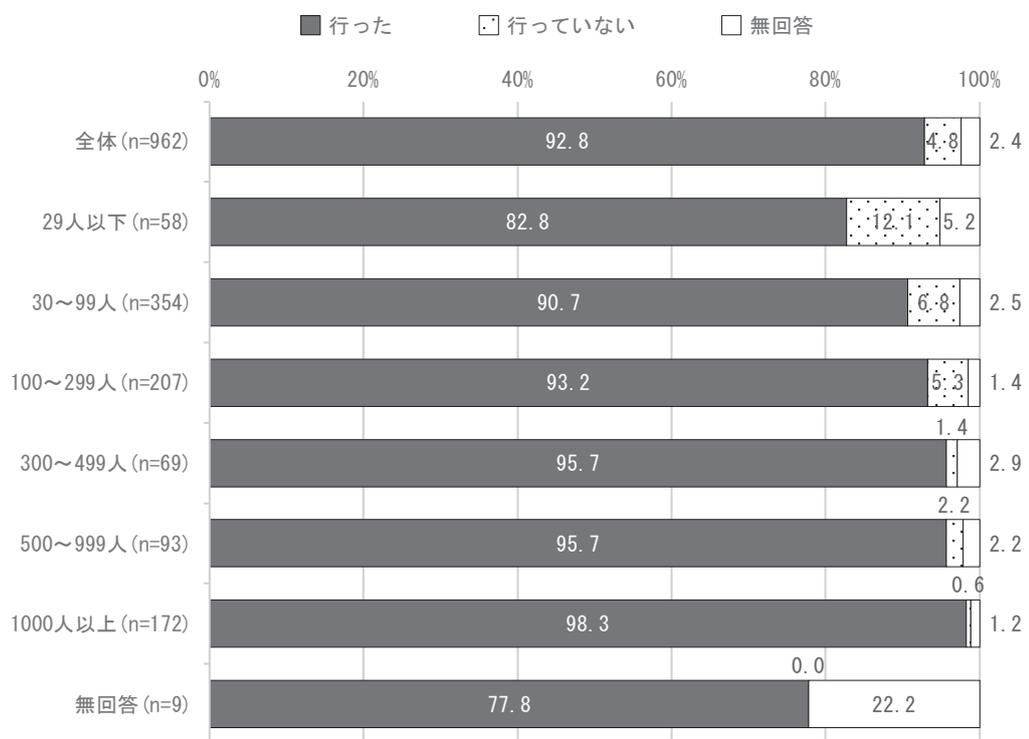
○緊急事態宣言に対応するための取組は、「行った」が92.8%、「行っていない」が4.8%であった。



(規模別)

○ほぼ全ての規模で取組を「行った」との回答が9割以上となっている。また、規模が大きいほど取り組んでいる割合が高い。

感染拡大や緊急事態宣言に対応するための取組 (規模別)

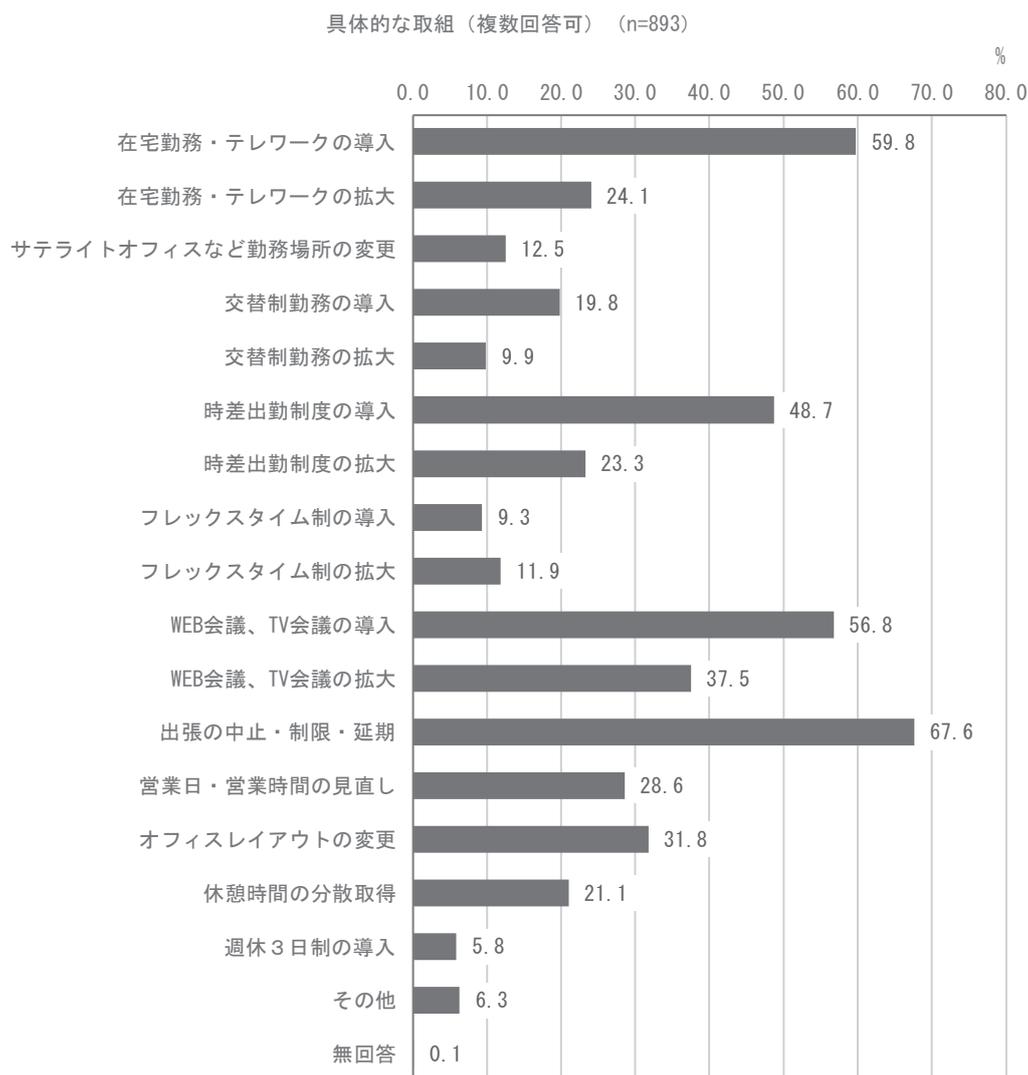


(5) 感染拡大や緊急事態宣言に対応した具体的な取組

①具体的な取組(複数回答可)【第47表】

○感染拡大や緊急事態宣言に対応するための具体的な取組では、「出張の中止・制限・延期」が67.6%で最も多く、次いで「在宅勤務・テレワークの導入」(59.8%)、「WEB会議、TV会議の導入」(56.8%)となっている。

○「導入」と「拡大」で分けた取組については、「フレックスタイム制」を除き、「導入」の割合の方が高くなっている。



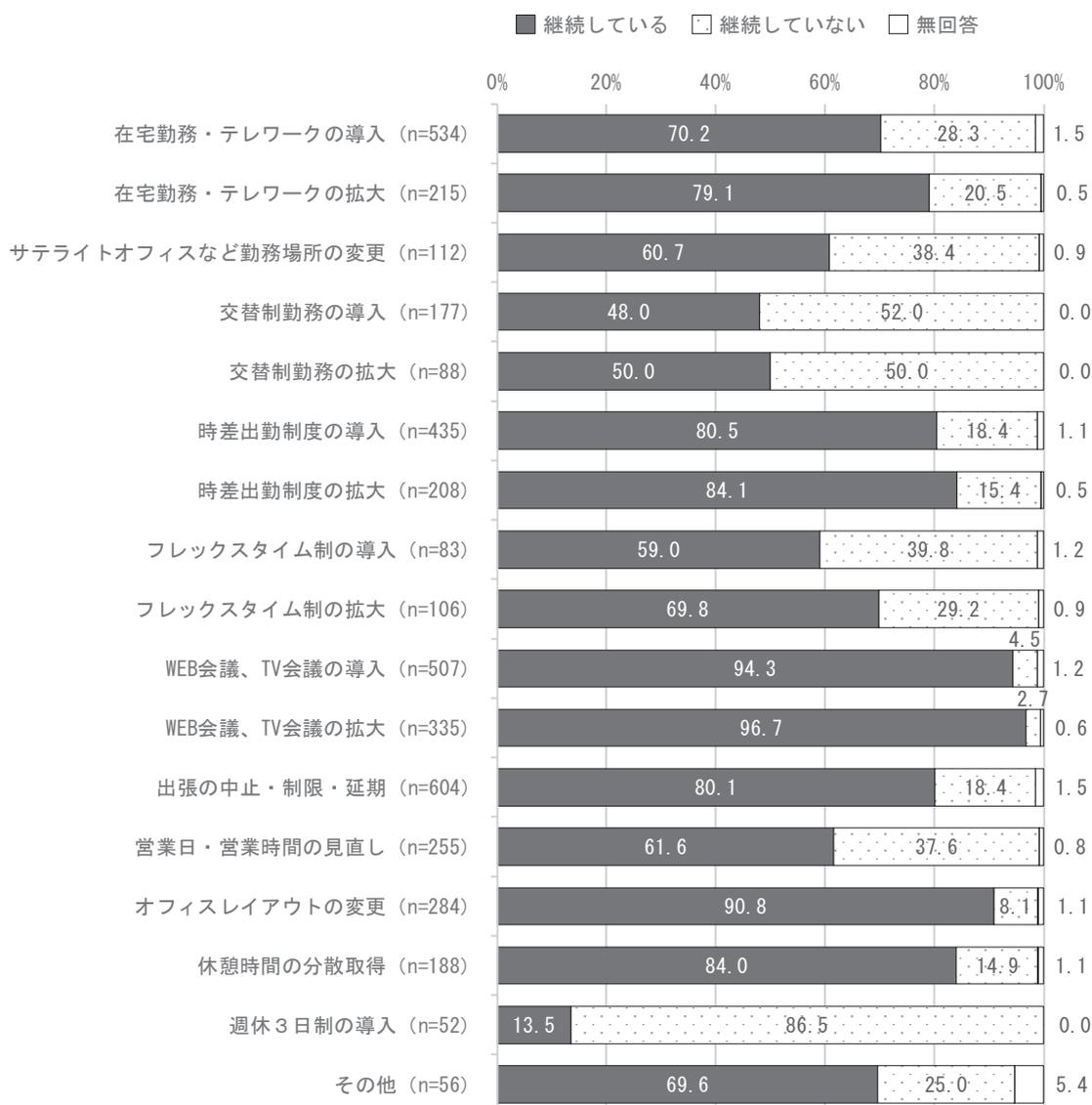
(事業内容別)

○ほぼ全ての事業内容で「出張の中止・制限・延期」、「在宅勤務・テレワークの導入」、「WEB会議、TV会議の導入」のいずれかが最も多い回答となっているが、「宿泊業、飲食サービス業」では「営業日・営業時間の見直し」(74.2%)が最も多い回答となっている。

②調査時点(令和2年10月1日現在)における継続状況【第48表～第64表】

- 取組内容の調査時点における継続状況については、「継続している」は「WEB 会議、TV 会議の拡大」が 96.7%で最も多く、次いで「WEB 会議、TV 会議の導入」(94.3%)、「オフィスレイアウトの変更」(90.8%)となっている。
- 一方で、「継続していない」は「週休3日制の導入」が 86.5%で最も多く、次いで「交替制勤務の導入」(52.0%)、「交替制勤務の拡大」(50.0%)となっている。
- 「導入」と「拡大」で分けた取組については、全ての取組で「拡大」の方が「継続している」の割合が高くなっている。

調査時点における継続状況



感染拡大や緊急事態宣言に対応した取り組み（業種別・上位5項目）

	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位		
全体 (n=893)	①出張の 中止・制限・ 延期	②在宅勤務・ テレワークの 導入	③WEB会議、 TV会議の導入	④時差出勤 制度の導入	⑤WEB会議、 TV会議の拡大		
% ^(※)	67.6(80.1)	59.8(70.2)	56.8(94.3)	48.7(80.5)	37.5(96.7)		
建設業 (n=50)	①出張の 中止・制限・ 延期	①在宅勤務・ テレワークの 導入	③時差出勤 制度の導入	④WEB会議、 TV会議の拡大	⑤WEB会議、 TV会議の導入		
	72.0 (80.6)	72.0 (69.4)	66.0(87.9)	54.0(100.0)	50.0(100.0)		
製造業 (n=91)	①出張の 中止・制限・ 延期	②在宅勤務・ テレワークの 導入	③時差出勤 制度の導入	③WEB会議、 TV会議の導入	⑤WEB会議、 TV会議の拡大		
	81.3(82.4)	64.8(76.3)	50.5 (76.1)	50.5 (93.5)	46.2(100.0)		
情報通信業 (n=80)	①在宅勤務・ テレワークの 導入	②出張の 中止・制限・ 延期	③WEB会議、 TV会議の導入	④時差出勤 制度の導入	⑤在宅勤務・ テレワークの 拡大	⑤WEB会議、 TV会議の拡大	
	70.0(87.5)	67.5(75.9)	66.3(94.3)	61.3(87.8)	48.8 (89.7)	48.8 (97.4)	
運輸業 (n=58)	①WEB会議、 TV会議の導入	②在宅勤務・ テレワークの 導入	③出張の 中止・制限・ 延期	④時差出勤 制度の導入	⑤オフィスレ イアウトの変 更		
	53.4(93.5)	51.7(63.3)	50.0(69.0)	48.3(89.3)	37.9(95.5)		
卸売業、 小売業 (n=125)	①出張の 中止・制限・ 延期	②在宅勤務・ テレワークの 導入	③WEB会議、 TV会議の導入	④時差出勤 制度の導入	⑤営業日・ 営業時間 の見直し		
	76.0(83.2)	65.6(85.4)	61.6(96.1)	60.0(88.0)	47.2(62.7)		
金融業、 保険業 (n=26)	①在宅勤務・ テレワークの 導入	②出張の 中止・制限・ 延期	③時差出勤 制度の導入	④交替制勤務 の導入	⑤WEB会議、 TV会議の導入	⑤WEB会議、 TV会議の拡大	⑤オフィス レイアウト の変更
	65.4(52.9)	57.7(73.3)	50.0(84.6)	46.2(25.0)	34.6 (100.0)	34.6 (88.9)	34.6 (100.0)
不動産業、 物品賃貸業 (n=19)	①在宅勤務・ テレワークの 導入	①WEB会議、 TV会議の導入	③出張の 中止・制限・ 延期	④時差出勤 制度の導入	⑤WEB会議、 TV会議の拡大		
	68.4 (76.9)	68.4 (100.0)	63.2(91.7)	57.9(81.8)	52.6(90.0)		
宿泊業、飲 食サービ ス業 (n=31)	①営業日・ 営業時間 の見直し	②WEB会議、 TV会議の導入	③出張の 中止・制限・ 延期	④在宅勤務・ テレワークの 導入	⑤オフィス レイアウト の変更		
	74.2(82.6)	38.7(100.0)	35.5(81.8)	29.0(55.6)	25.8(100.0)		
医療、福祉 (n=149)	①出張の 中止・制限・ 延期	②WEB会議、 TV会議の導入	③オフィス レイアウト の変更	④在宅勤務・ テレワークの 導入	⑤休憩時間の 分散取得		
	63.1(90.4)	58.4(92.0)	40.3(93.3)	37.6(44.6)	28.9(88.4)		
教育、 学習支援業 (n=53)	①在宅勤務・ テレワークの 導入	②WEB会議、 TV会議の導入	③出張の 中止・制限・ 延期	④時差出勤 制度の導入	⑤営業日 ・営業時間 の見直し		
	79.2(50.0)	73.6(87.2)	67.9(75.0)	60.4(46.9)	35.8(68.4)		
サービス業 (n=167)	①出張の 中止・制限・ 延期	②在宅勤務・ テレワークの 導入	③WEB会議、 TV会議の導入	④時差出勤 制度の導入	⑤WEB会議、 TV会議の拡大		
	65.9(71.8)	63.5(74.5)	58.1(93.8)	48.5(77.8)	38.9(92.3)		
その他 (n=44)	①出張の 中止・制限・ 延期	②在宅勤務・ テレワークの 導入	③時差出勤 制度の導入	④WEB会議、 TV会議の拡大	⑤WEB会議、 TV会議の導入		
	86.4(84.2)	63.6(64.3)	54.5(79.2)	52.3(100.0)	40.9(100.0)		

※「%」欄の「A(B)」
A=各業種の中でその項目
を「取り組んだ」と回答
した割合
B=Aの中で「継続してい
る」と回答した割合

10 働き方改革についての意見等(自由意見欄)

【働き方改革全般について】

- 医療関係は一般の会社と違い、働き方改革にそぐわない事の方が多いかと思えます。事業内容別で考えていただけると、有意義なものになるかと思えます。私どもにとっては働き方改革は、働きにくい改革でしかありません。……………(医療、福祉)
- 介護事業においては直接身体介護であるため、また、介護職員の確保が困難な現状においては一般企業のような対応は不可である。……………(医療、福祉)
- 事業内容により、ある程度の効率化は図れても限界があることを理解してほしい。(医療、福祉)
- 事務職は色々工夫できるが、製造業、サービス業については生産に特化した機械類があるため、生産減や時短など経費削減に努めるしかない。固定費はかさむ一方で体力のないところはつぶれてしまう。……………(サービス業)
- 働き方改革により生産性の低下・経費の増加で会社経営は体力が弱っている。大企業は耐えられるだろうが、中小企業は疲弊していき、国力の低下が心配である。ゆとり教育と同じ道を歩むと思う。……………(卸売業、小売業)
- もう少し生産性に対する発信を行った方が良いと思う。ただ休みを増やす様な改革に取れてしまう。……………(医療、福祉)
- 働き方改革に概ね賛同していますが、もっと働きたい従業員もいるので、柔軟な対応も必要と考えます。……………(製造業)
- 運送事業者全て公平に処理してもらいたい！上限規制に取り組んでいる会社が不利にならないように！……………(運輸業)
- 教育、福祉に関することについては労働法に必ずしもあてはまらないことも多くある。……………(医療、福祉)
- 老人ホームなので働き方改革の内容を実施するのは無理です。事業内容を考えて法改正をしてほしい。……………(医療、福祉)

【新型コロナウイルス感染症への対応について】

- WEB会議の便利さを知った。今後も続けていきたい。……………(情報通信業)
- WEB会議、WEB会社説明会、WEB面接の取組は行い、現在も継続していますが、撮影をするスペースを提供する仕事のため、在宅勤務・テレワークの導入はほとんど出来ない事業内容です。このような事業内容もあることを踏まえてアナウンスをして頂ければ幸いです。…(情報通信業)
- 在宅勤務、テレワークが出来ない企業も多数あると思えます。スーパーマーケットなどの小売業は期間中逆に売上や来店客数が伸張り、人(働く人)の安全性やメリットも余り無い様に思える。……………(卸売業、小売業)

- 接客業は在宅勤務やテレワークの導入は難しい。……………(サービス業)
- 介護事業で訪問介護、通所介護を行っているが、通常でも人手不足であり、コロナにより危険を感じ、訪問を断る職員もあり、それでもサービスは続けなければならないのが実状である。……………(医療、福祉)
- 保育所は在宅勤務ということは出来ません。コロナによる影響で保護者のテレワーク等が増え、利用者意識も変わってきたように思います。働き方の概念が変わってきている事を強く感じます。……………(医療、福祉)
- この様な状況の中で、仕事が減った、なくなった所で、様々な制度は社員にとってはよいかもしいれないが実際厳しい。助成金等はとても助かり、これからも会社維持に役立てたい。……………(教育、学習支援業)
- 制度やシステムが整うのは良いが、客商売の為、お客様対応が課題。コロナ禍で過剰に神経質な方や、理不尽な方が増えて、現場は混乱している。いつまで続くのか不安。…(卸売業、小売業)

【行政に対する意見・要望】

- 改革にあたっての助成を増やしてほしい。……………(サービス業)
- 働き方を変える為には保育所は人が必要です。保育士不足は3K4Kが原因です。保育士の地位確立のためにも補助金を公的保証してほしいです。……………(医療、福祉)
- 雇用保険手続き等、公的な届出が直接管轄の省庁に行く又は代表印を押した原紙を郵送するなどテレワークで実施できないことが多々あった。電子申請の拡充をすすめてほしい。……………(情報通信業)
- オフィスレイアウトや週休3日制のモデルオフィスの紹介などを東京都が推進して欲しい。……………(卸売業、小売業)
- コロナ禍の状況で何をすればいいのかが異なります。飲食はテレビや報道で取り上げられ良くわかりますが、事業内容はたくさんあり、全てが当てはまるわけがない。企業も手探り状態だと思えます。そんな状態で経済を回しても存続できる企業はわずか。もっと詳細な方針を国や都にお願いしたいです。……………(サービス業)
- 医療、福祉、ましてやコロナ禍で働き方改革はとても難しい。国をあげて医療、福祉に特化した働き方改革(分野別)の案や指導を出してほしい。……………(医療、福祉)
- コロナ禍の中で、医療・福祉に携わる人が、安心・安全で働ける環境、施策を早期に講じてほしいです。そこには、高齢者・障害者等の安心した地域生活に繋がるという事です。宜しくお願い致します。……………(医療、福祉)
- 在宅勤務を実施したくても、費用面やその仕組みを作り上げるため、特定従業員の業務量の増加により導入するにも企業側の労力を要します。都や国が強制とまでは言わないが、もう少し導入や仕組み作りの為に企業側へ後押しをしてほしいです。……………(卸売業、小売業)
- 中小企業は理想に近づけるのは難しい。テレワークなどの拡充をするにも費用と導入知識が必要

- なのでその辺りをカバーしてもらえる制度が充実すれば。……………(卸売業、小売業)
- テレワークについては、昨秋より検討を始めた。どう進めてよいのかわからず悩んでいたところ東京都が導入コンサルティングサービスを実施しているのを知り、飛びついた。お陰で効率よく検討を進められ、トライアルを経て8月に制度化することができた。トライアルについては、「はじめてテレワーク」助成金を申請させていただきました。コンサルティングから助成金まで東京都にはお世話になり、大変感謝しておりました。自社のみで検討していたら、恐らくまだ制度化はできていなかったと思います。……………(建設業)
- 東京都の新型コロナウイルス感染症対策の助成金(リモートワーク導入)は、ハードルが高くて無理でした。厚生省の方に申請いたしましたが、補助率が1/2で少なかったもので、残念です。大企業のように資金が潤沢ではありませんので、もう少しハードルを下げてくださいかったです。……………(サービス業)
- 出勤率に強制力をもたせて欲しい。……………(製造業)
- 働き方改革で休みを増やしたいという方もいますが、一方で仕事が無くても、会社に出社したいという方もいます。全国一律賃金の働きかけをお願いしたい。賃金高い、家賃高いでは地方本社、工場の東京営業所の会社に競争(商品金額)で勝負出来ない。……………(製造業)
- 地方に居住地を移したいという意見がでている。在宅勤務が進んだ結果だが、地方居住の方に対する法整備が進んでいないので、指針などを含め、出してほしい。……………(サービス業)
- 旅行業界は結果的に全面休業状態に陥っている。理解と支援をお願いしたい。……(サービス業)
- 特例報酬等の制度導入は非常に良いと感じるが、導入だけして、説明は現場では居宅やご家族様の理解を得るのに時間を有してしまった。ケアマネ個人の意見が非常に強く、加算を断られる例もあった。しっかりと方向性や説明をしていただけると助かります。……………(医療、福祉)