

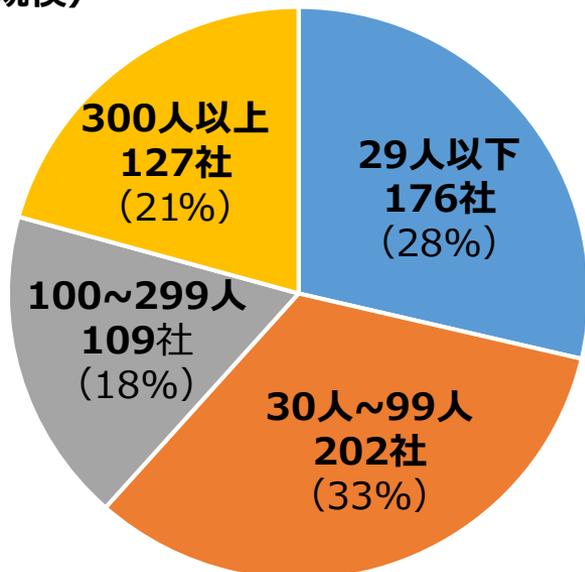
# 企業の出勤状況調査（2021年10月分）

## <実施概要>

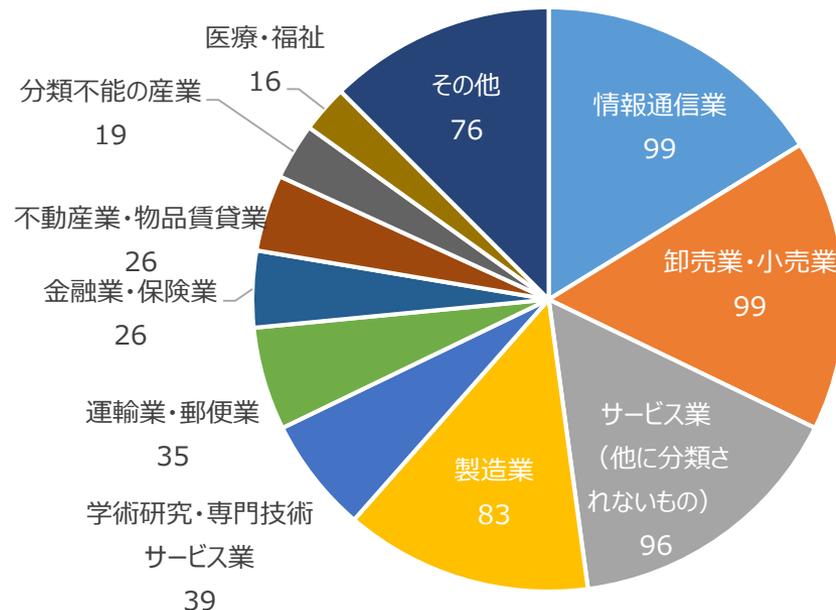
- 対象：約3,000社（スムーズBiz・時差Biz登録企業、スムーズBiz実践期間の事後アンケート回答企業）
- 実施期間：2021年10月25日（月）～10月29日（金）
- 質問項目（全6問）
  - Q1 緊急事態宣言中及び宣言解除後の取組内容
  - Q2 緊急事態宣言中と比較した、宣言解除後のテレワーク・時差出勤の取組規模
  - Q3 Q1で「特に取り組んでいない」と回答した事業所について、実施しなかった理由
  - Q4 緊急事態宣言前後の出勤割合
  - Q5 今後のテレワーク・時差出勤への取組意向
  - Q6 10月7日に発生した地震翌日（10月8日）の勤務状況
- 総回答企業数：614社（前回調査：850社）

<回答企業の属性>（N=614）（注）各計数は、原則として表示単位未満を四捨五入しているため、合計等に一致しないことがある。

### （企業規模）



### （業種）



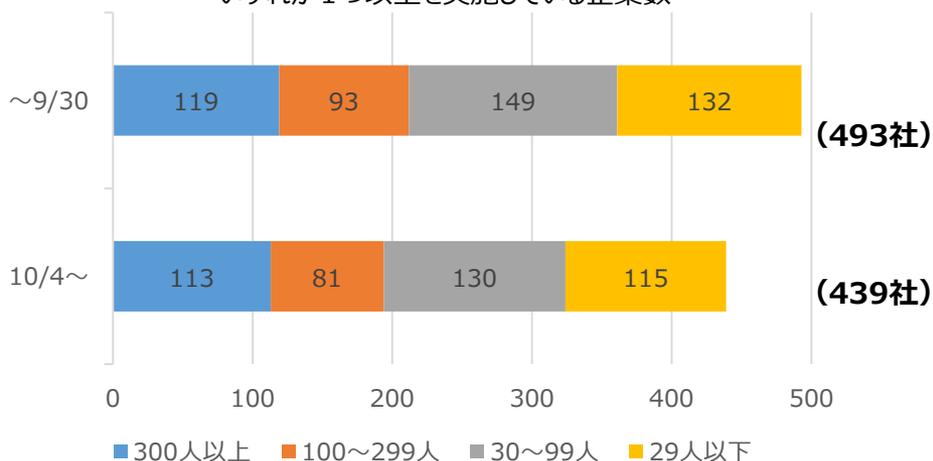
# ■ Q1：緊急事態宣言期間中及び宣言解除後の取組内容

## テレワーク

○緊急事態宣言期間中（9/1～9/30）及び宣言解除後（10/4～10/22）の取組企業数（複数回答）  
 ○テレワーク、在宅勤務、テレハーフについては、宣言解除後にやや減少した。  
 サテライトオフィス勤務を実施する企業数については、ほぼ同数と変わらなかった。

### テレワーク※

※在宅勤務・テレハーフ・サテライトオフィス勤務のいずれか1つ以上を実施している企業数

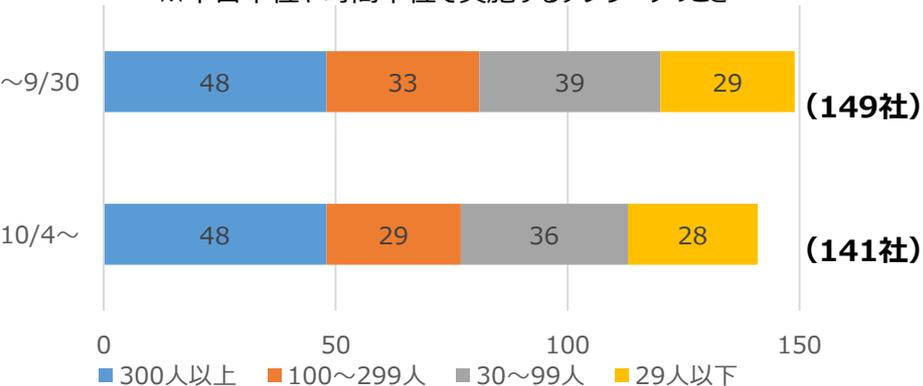


### 在宅勤務

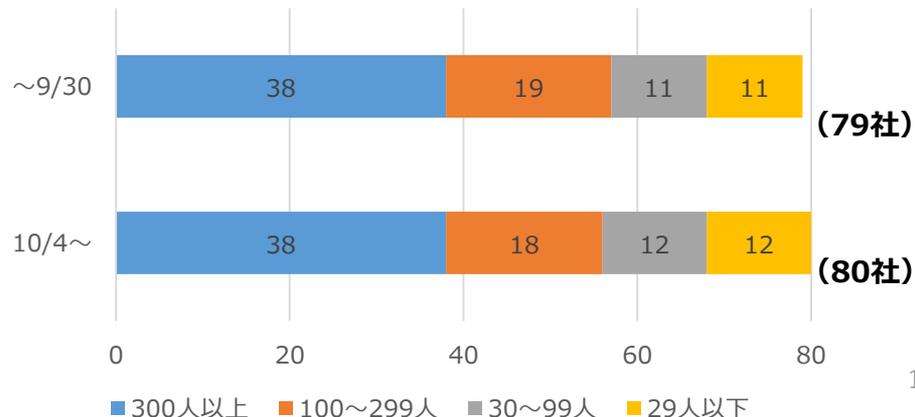


### テレハーフ※

※半日単位や時間単位で実施するテレワークのこと



### サテライトオフィス勤務



# ■ Q1：緊急事態宣言期間中及び宣言解除後の取組内容

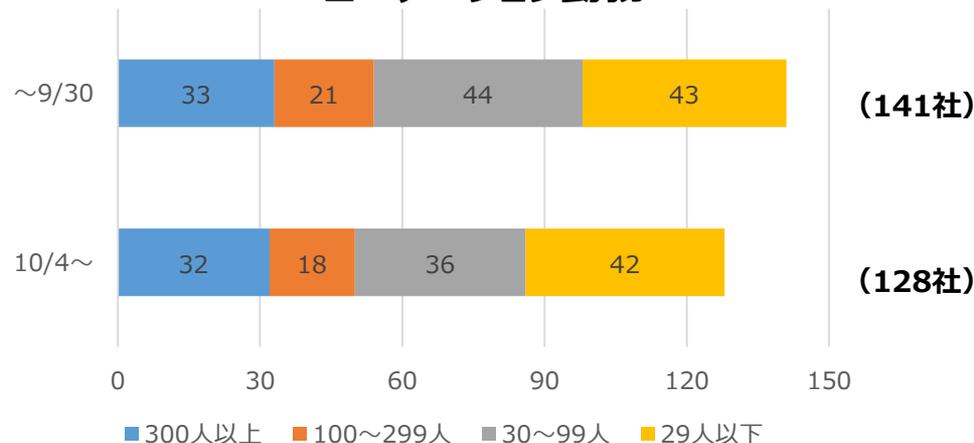
## その他

○緊急事態宣言期間中（9/1～9/30）及び宣言解除後（10/4～10/22）の取組企業数（複数回答）  
○各項目とも、宣言解除後において、やや減少したものの、大きな差が見られなかった。  
継続的に取り組まれている様子が伺える。

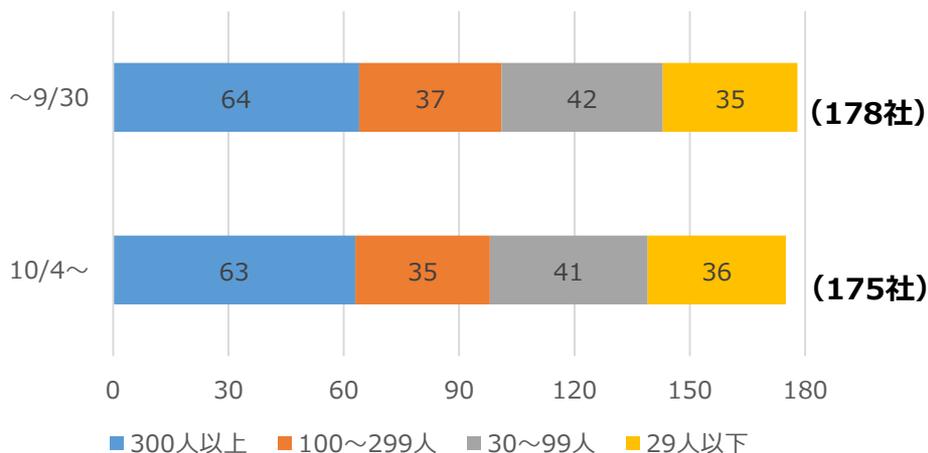
### 時差出勤



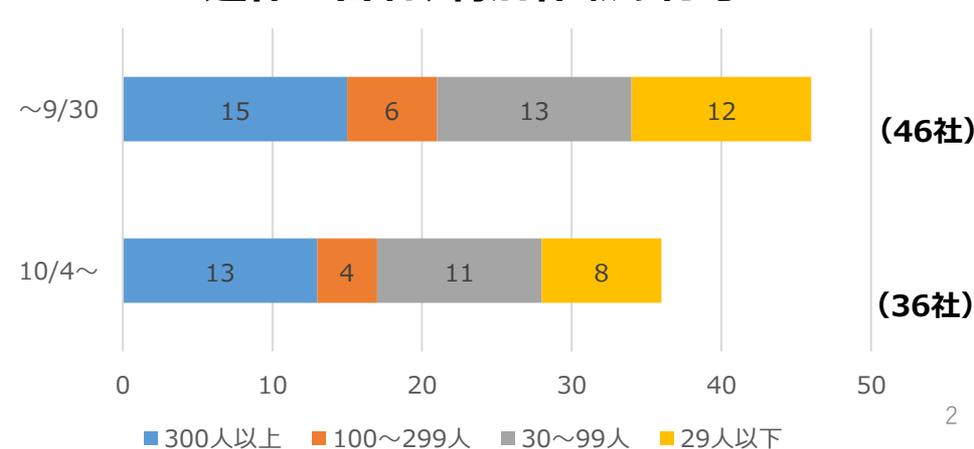
### ローテーション勤務



### フレックスタイム制



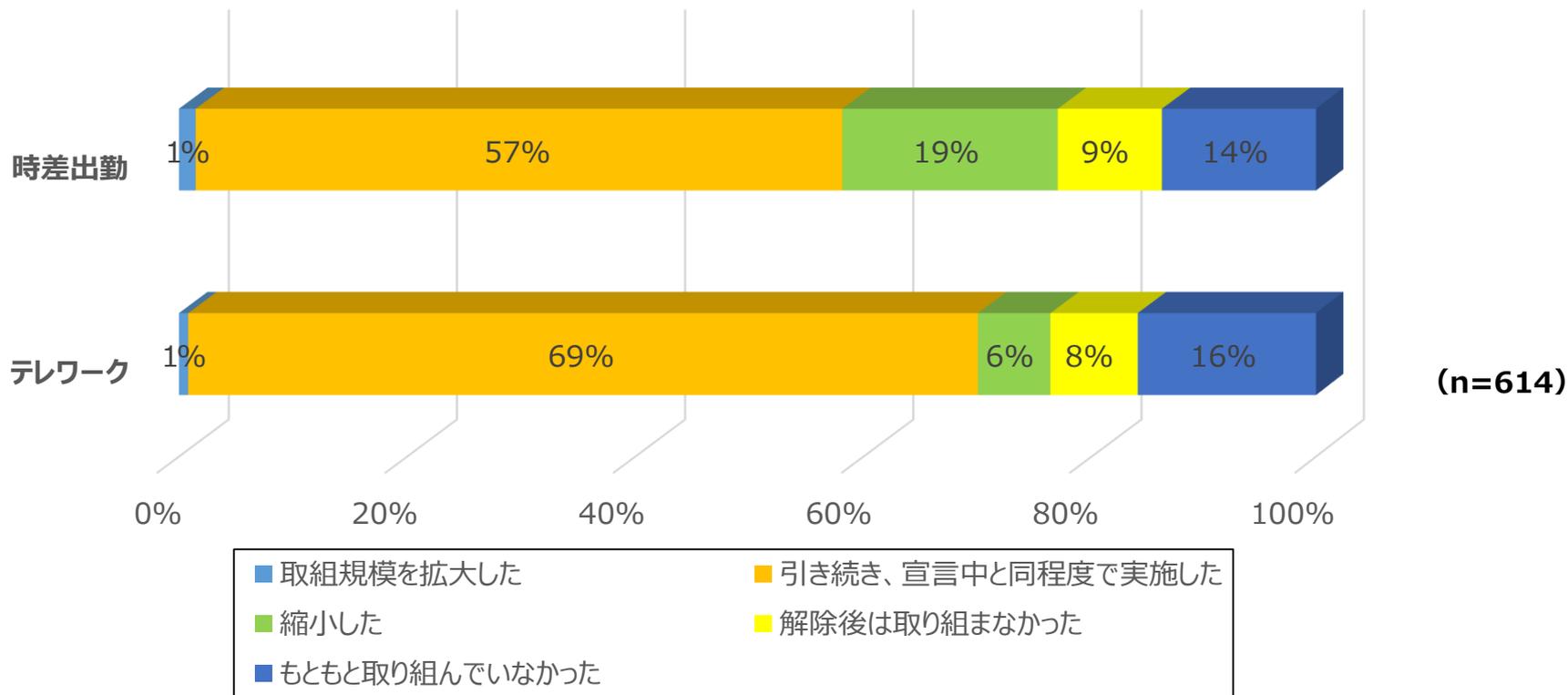
### 週休三日制、特別休暇の付与



# ■ Q2：緊急事態宣言期間中と比較した宣言解除後の取組規模

## 時差出勤・テレワーク

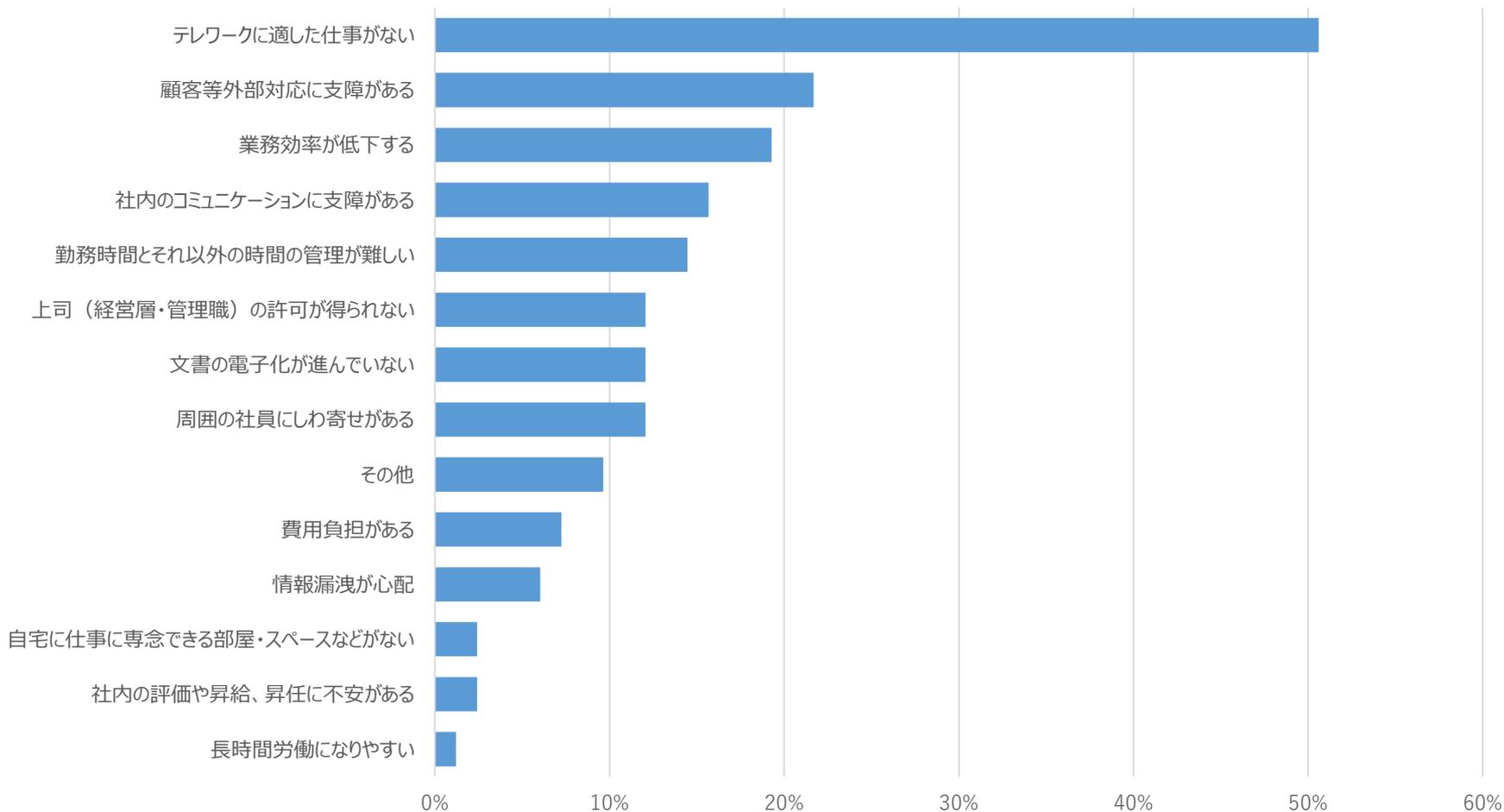
- 緊急事態宣言期間中と比較した宣言解除後の取組規模
- 時差出勤では約60%、テレワークでは約70%が「引き続き、宣言期間中と同程度で実施した」と回答。一方、約20%の企業が、時差出勤について、宣言解除後に「縮小した」と回答した。
- 宣言解除後に「取り組まなかった」と回答した割合は時差出勤・テレワークともに約10%だった。



# ■ Q3 : 時差出勤、テレワークの未実施理由

## 時差出勤・テレワーク

○Q1において、時差出勤、テレワークに「特に取り組んでいない」と回答した企業の未実施理由（複数回答）  
○最も多かった選択肢は、「テレワークに適した仕事がない」で、約50%であった。

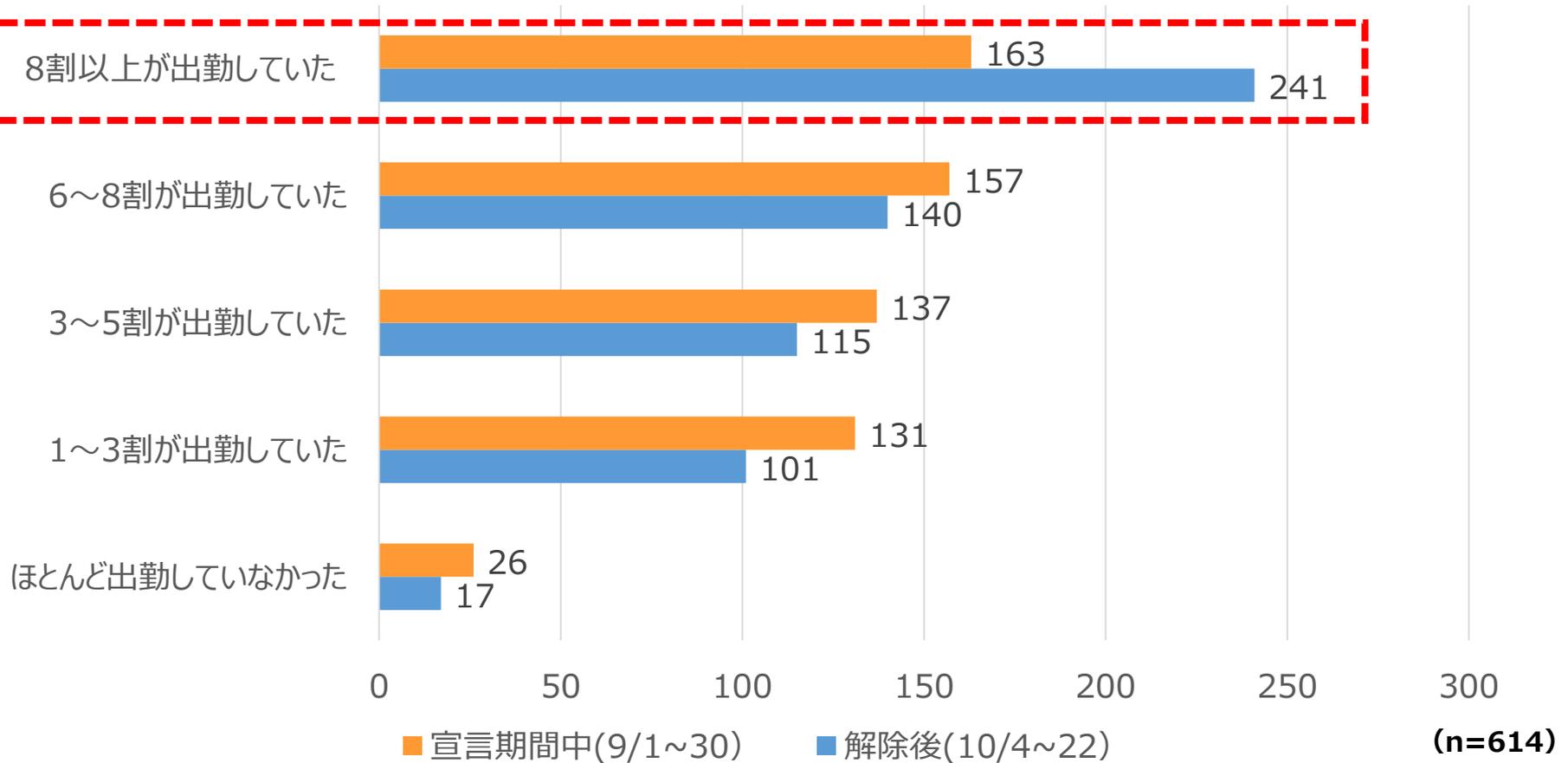


(n=83)

# ■ Q4：緊急事態宣言期間中及び宣言解除後の出勤割合

## 時差出勤・テレワーク

- 緊急事態宣言期間中（9/1～9/30）及び宣言解除後（10/4～10/22）の出勤割合
- 宣言解除後は、「8割以上が出勤していた」と回答した企業の増加がみられた。



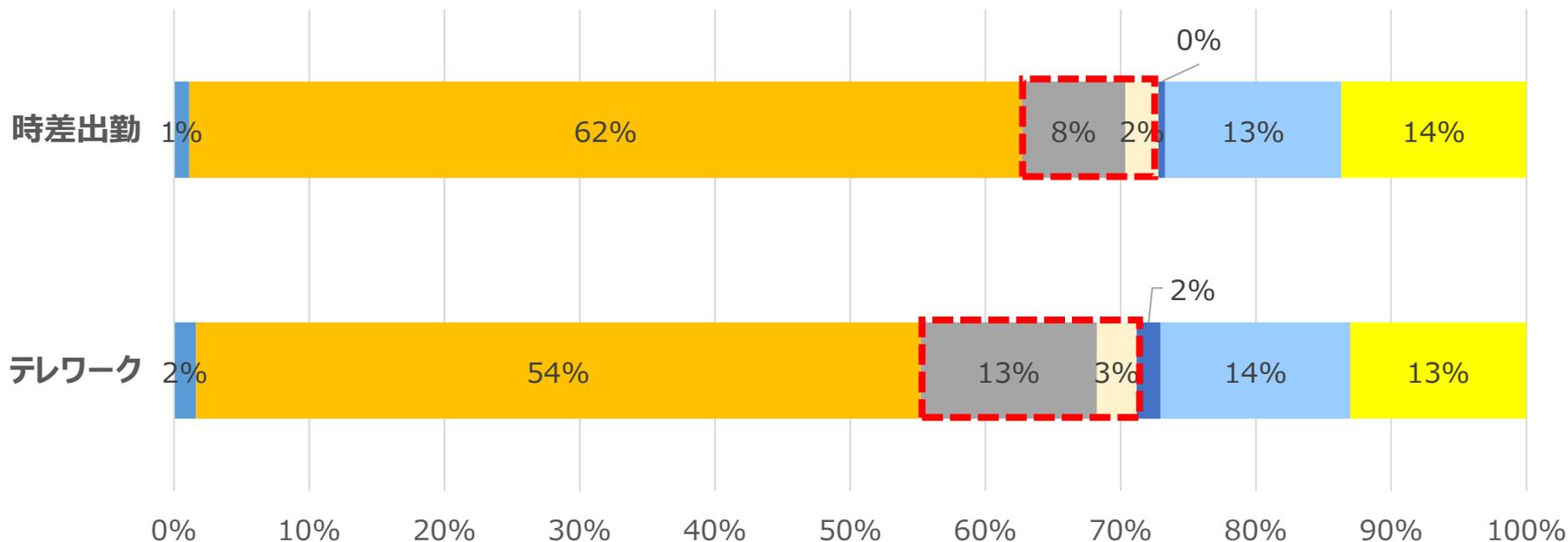
# ■ Q5 : 現在と比較した時差出勤・テレワーク等の取組意向

## 時差出勤・テレワーク

○回答時（10/25～10/29）と比較した今後の取組意向

○時差出勤、テレワークともに約50～60%の企業が「引き続き同程度で実施する」と回答した。

一方、時差出勤では10%、テレワークでは16%の企業が「解除後は縮小する」、「取組をやめる」と回答した。



- 現在の取組規模を拡大する
- 引き続き同程度で実施する
- 縮小する
- 取組をやめる
- 現時点で取り組んでいないが、取組を検討したい
- 現時点では分からない
- 取り組む予定はない

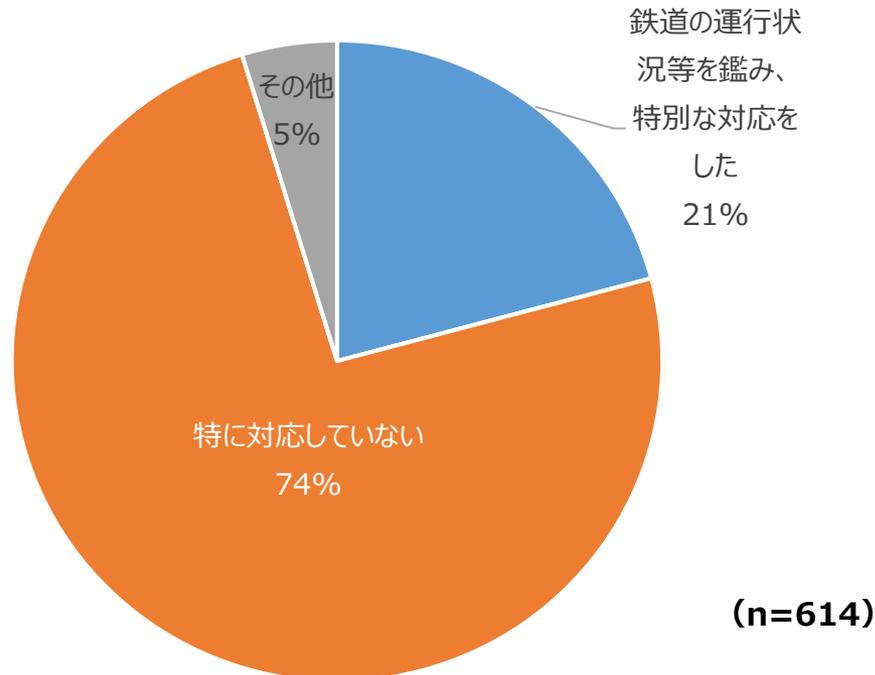
(n=614)

# ■ Q6 : 10月7日に発生した地震翌日の勤務状況(1/2)

## 10月8日（金）朝における、交通機関の混雑状況

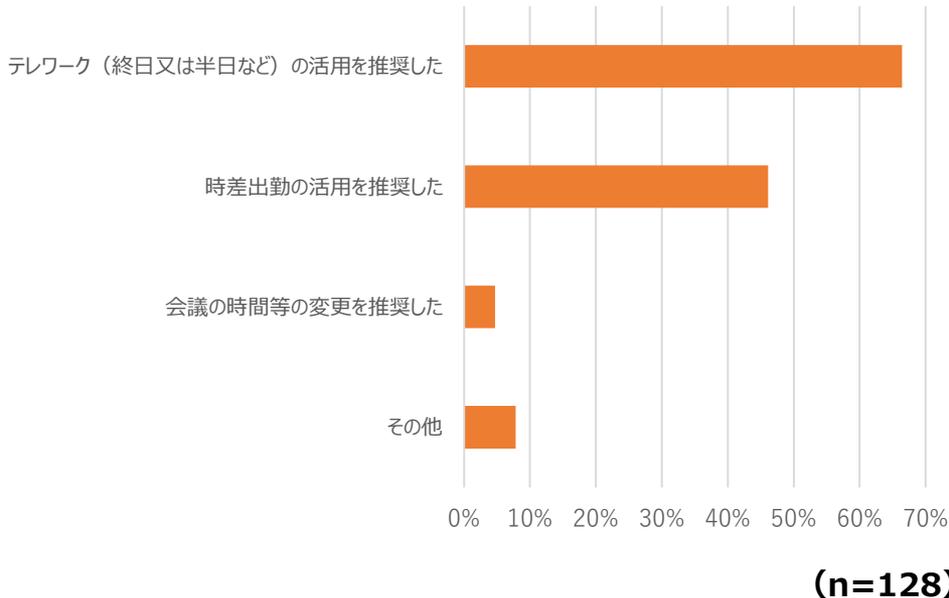
- 21%の企業が「特別な対応をした」と回答。そのうち、約70%の企業が「テレワークの活用を推奨」、約50%の企業が「時差出勤の活用を推奨」と回答した。
- 特に対応しなかった理由として、約50%の企業が「宣言解除後も在宅勤務、時差出勤等を推奨していたため」と回答した。

Q:10月8日（金）朝の鉄道の運行状況を踏まえ、貴社では従業員の出勤に当たり、何らかの対応を行いましたか。

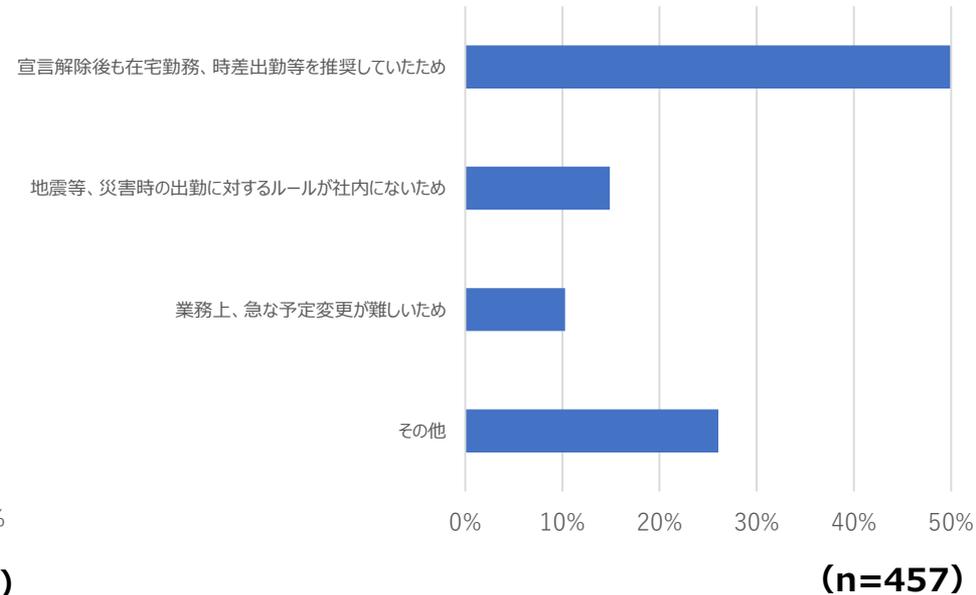


# ■ Q6 : 10月7日に発生した地震翌日の勤務状況(2/2)

Q:「特別な対応をした」内容（複数回答）



Q:「特に対応しなかった」理由（複数回答）



《その他の「特別な対応をした」内容》

- 社員各々が自ら判断し、通常 6 割出勤が、その日に限って 2 割出勤と臨機応変に対応した。
- 各自の通勤手段により必要に応じて休務、テレワーク、時差出勤などを指示した。
- 集合研修は、別日への振り替えや開始時間の繰り下げで対応した。

《その他の「特に対応しなかった」理由》

- 日頃から台風や災害時等は各部署の判断で臨機応変に対応しているため、組織全体として特別な対応を推奨することは無かった。
- 通常からテレワーク対応、フレックスタイム制を採用しているので
- 業務に支障をきたすので