

企業の出勤状況調査（2025年6月分）

<アンケート結果総括>

■ 集計結果概要

- ・4割の企業がテレワークを実施、2割の企業が時差出勤を実施している

○以前から引き続き、多くの企業の皆様には、テレワークや時差出勤を始めとするスムーズビズの実施にご協力いただいております。

○テレワークや時差通勤を始めとするスムーズビズの実施は、通勤ラッシュの回避や新しいワークスタイルの実現に新型コロナウイルス感染症の再拡大防止にも役立ちます。引き続き、スムーズビズにご協力をお願いします。

調査にご協力いただき、ありがとうございました。

引き続き、定期的に調査を行い、登録企業の皆さまの取組状況把握に努め、都の取組検討に活用してまいります。

今後とも、アンケートへのご協力をお願いいたします。

企業の出勤状況調査（2025年6月分）

<実施概要>

■対象：約7553社
(スムーズBiz登録企業)

■質問項目

Q1: 5月の取り組み内容

Q2: 2025年2月からの取組規模の変化

Q3: テレワークと時差出勤について

Q4: 従業員の出勤割合

Q5: 従業員の出勤時刻

Q6: 育児・介護休業法の改正について

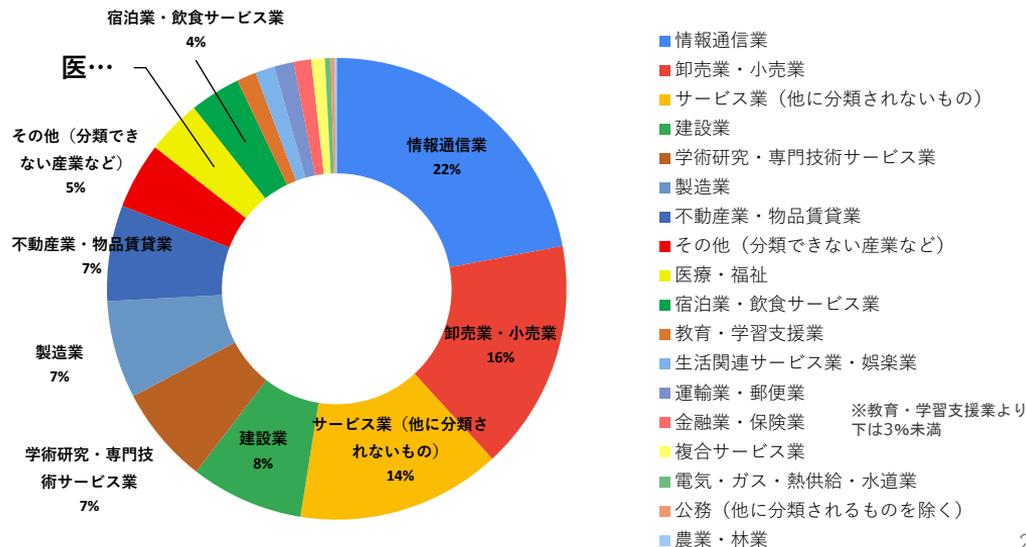
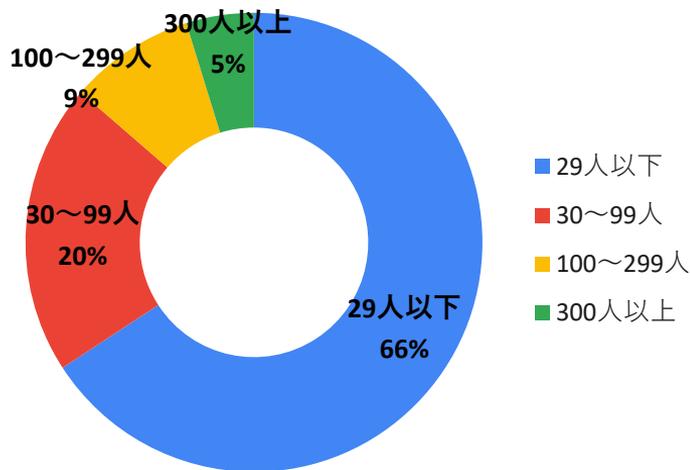
Q7: 育児のためのテレワーク等導入の努力義務化について

Q8: 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付けについて

Q9: 社員確保のための柔軟な働き方の導入

■総回答企業数：731社

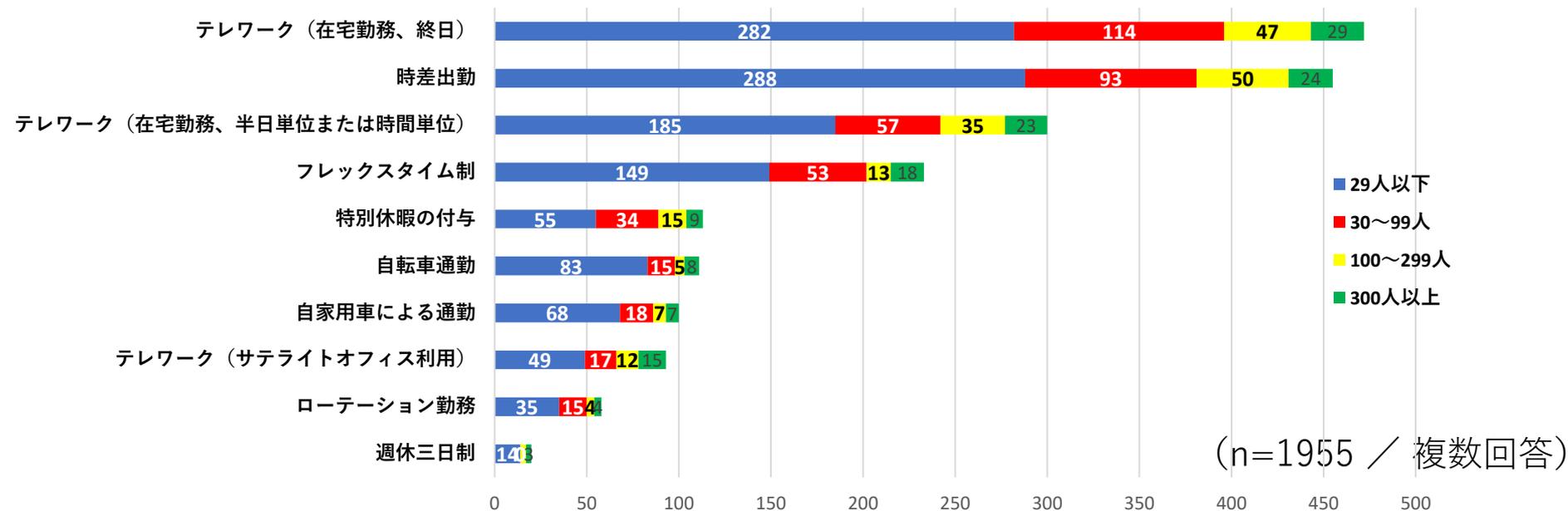
■実施期間：2025年6月11日(水)～7月2日(水)



Q1: 5月の取り組み内容

5月に回答企業が実施した取組内容内訳（複数回答可）

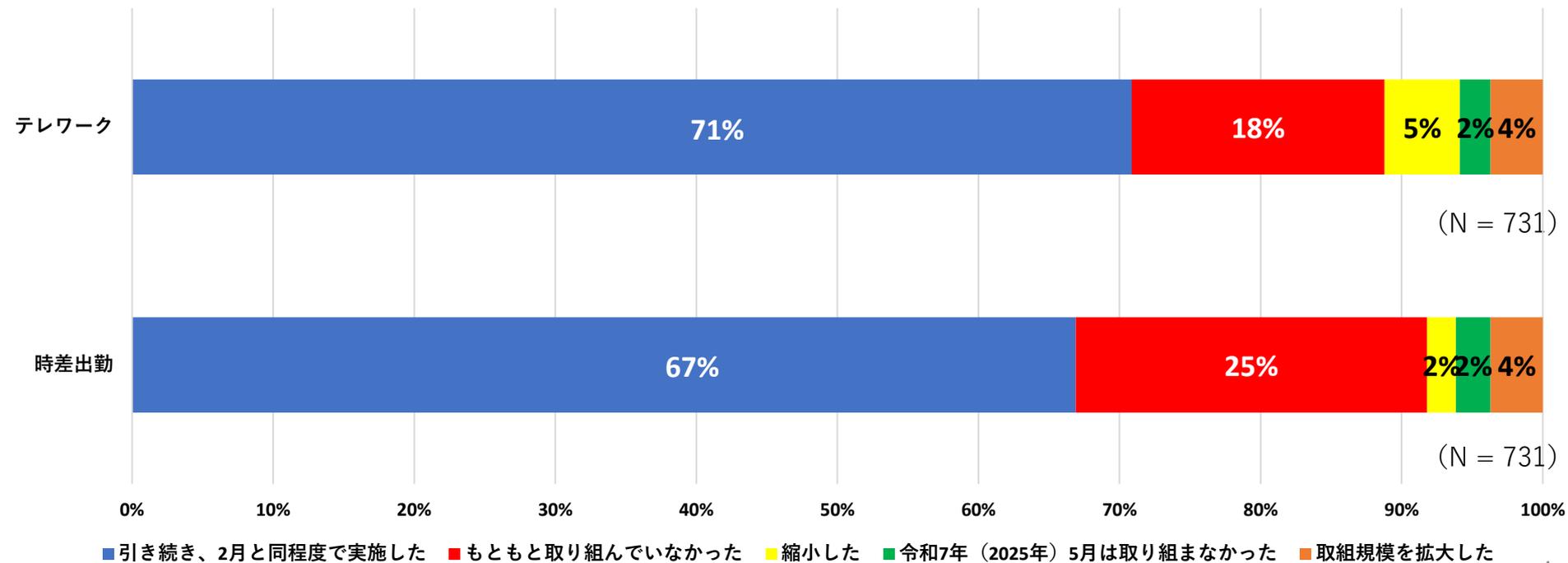
- ・約44%の企業がテレワーク実施、約23%の企業が時差出勤を実施している
- ・その他にも自転車通勤やフレックスタイム制やローテーション勤務等各企業が状況を工夫しているのがわかる



Q2: 2025年2月からの取組規模の変化

2025年2月と比較したテレワーク・時差出勤の取組規模の変化

- ・ テレワーク、時差出勤いずれも7割程度の企業が継続して取り組みを行っている。
- ・ 一方で、テレワークは20%程度、時差出勤は27%程度の企業が取り組みを行っていないかった。

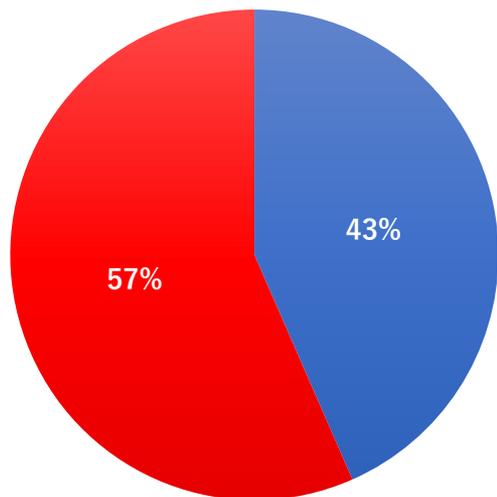


Q3-1, 2 : テレワークを実施していない企業の状況

Q1において、テレワークを選択しなかった企業の状況

(※取り組み内容としてテレワークを選択していない企業)

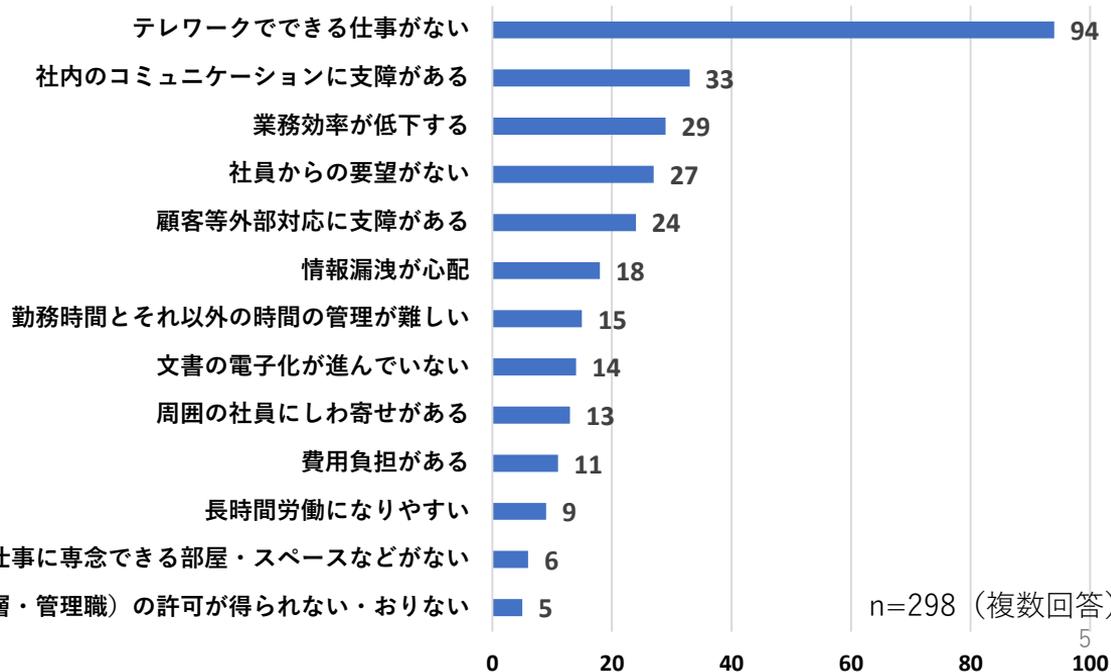
・テレワークをしない理由としては「テレワークできる仕事がない」が31%で最多。「社内のコミュニケーションに支障がある」が次いで11%。



■ これまでも実施したことはない

■ 以前、テレワークを実施したことはある

テレワーク (N = 298)



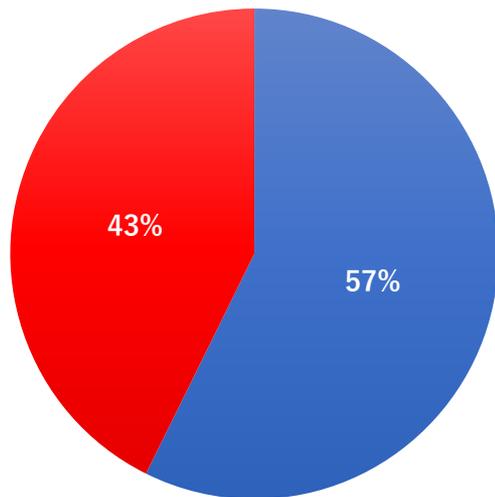
n=298 (複数回答)

Q3-1, 2 : 時差出勤を実施していない企業の状況

Q1において、時差出勤を選択しなかった企業の状況

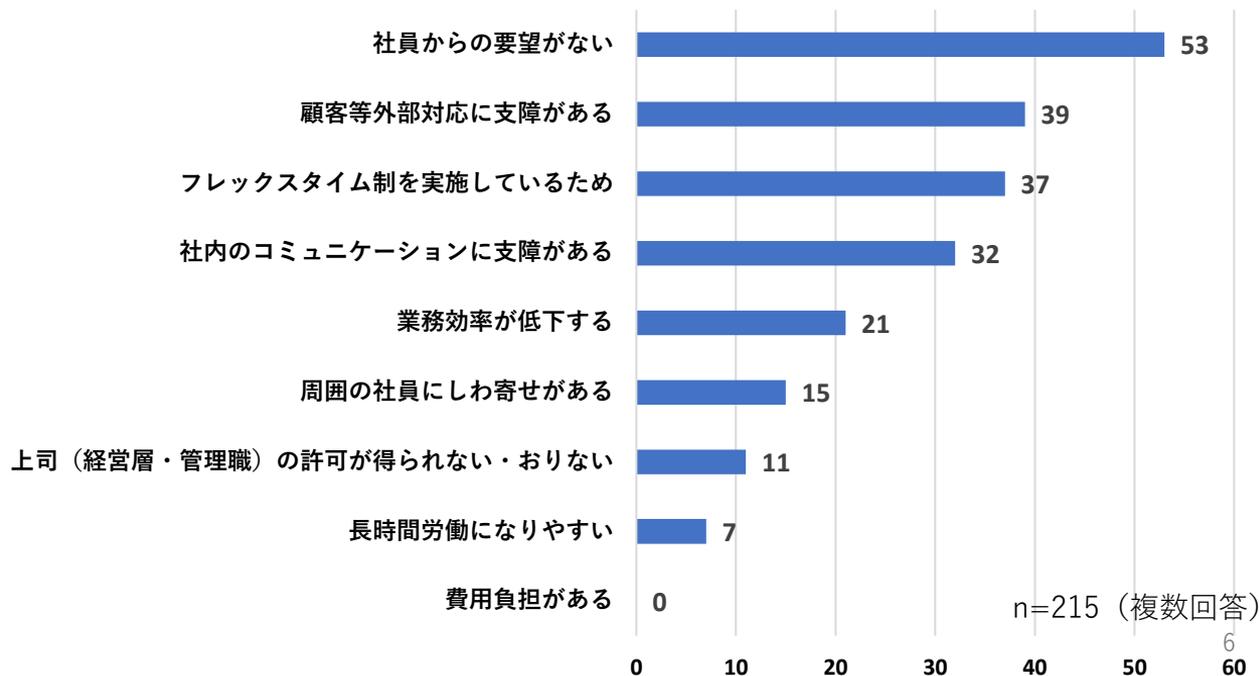
(※取り組み内容としてテレワークを選択していない企業)

・時差出勤をしない理由としては「社員からの要望がない」が最多で25%。「顧客等外部対応に支障がある」が次いで18%。



- これまでも実施したことはない。
- 以前、時差出勤を実施したことはある。

時差出勤 (N = 215)

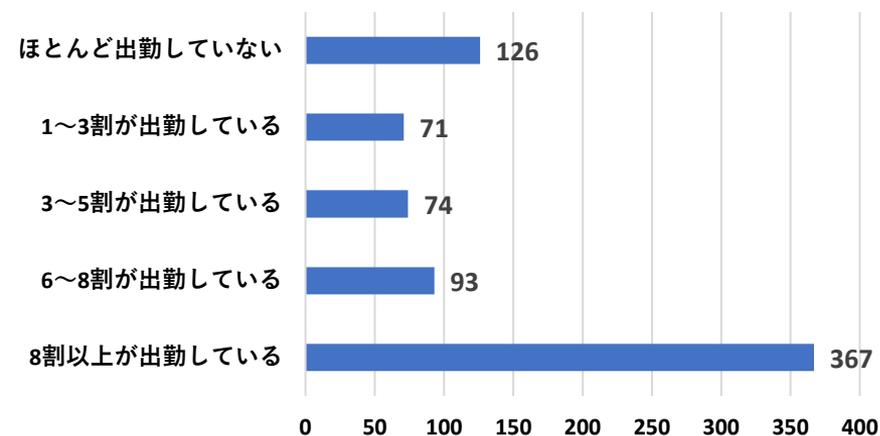


Q4,5：従業員の出勤割合と時間帯

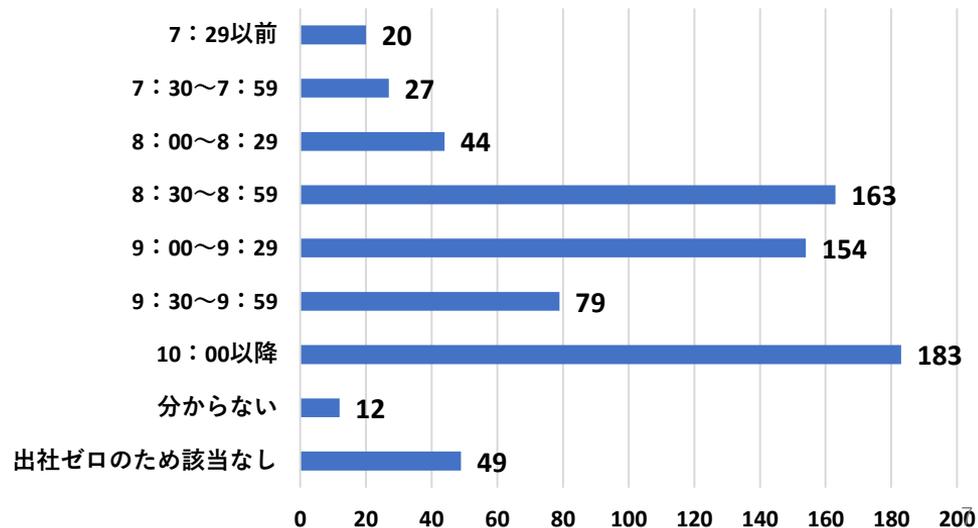
2025年6月の従業員の出勤割合とその時間帯

- ・約半数の企業が8割以上出勤していると回答
- ・一方で2割の企業はほとんど出勤していないと回答
- ・出勤の時間帯としては10時以降が一番多く、通勤時間ピーク帯からずれた時間帯に出社する企業が増えている傾向がうかがえる

出勤の割合 (N = 731)



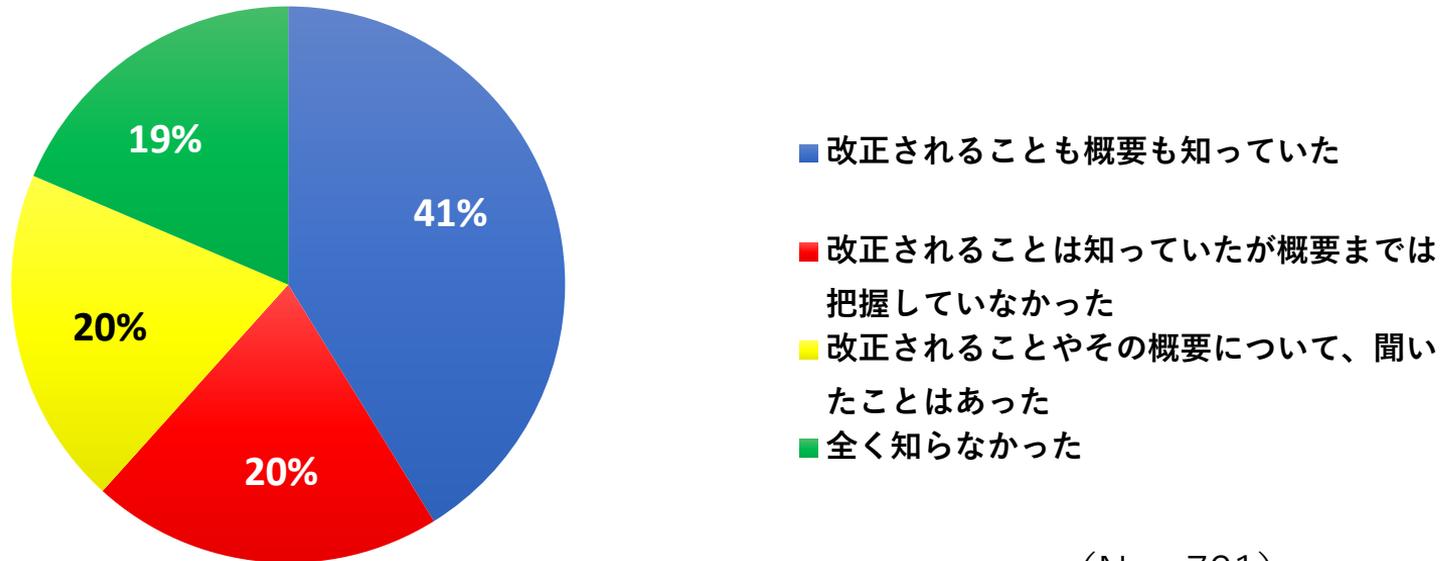
出勤の時間帯 (N = 731)



Q6：育児・介護休業法の改正について

育児・介護休業法の改正についての認知度

・程度の差はあれ、改正について知っていた、聞いていた割合が81%で、広く認知されている様子が見える。



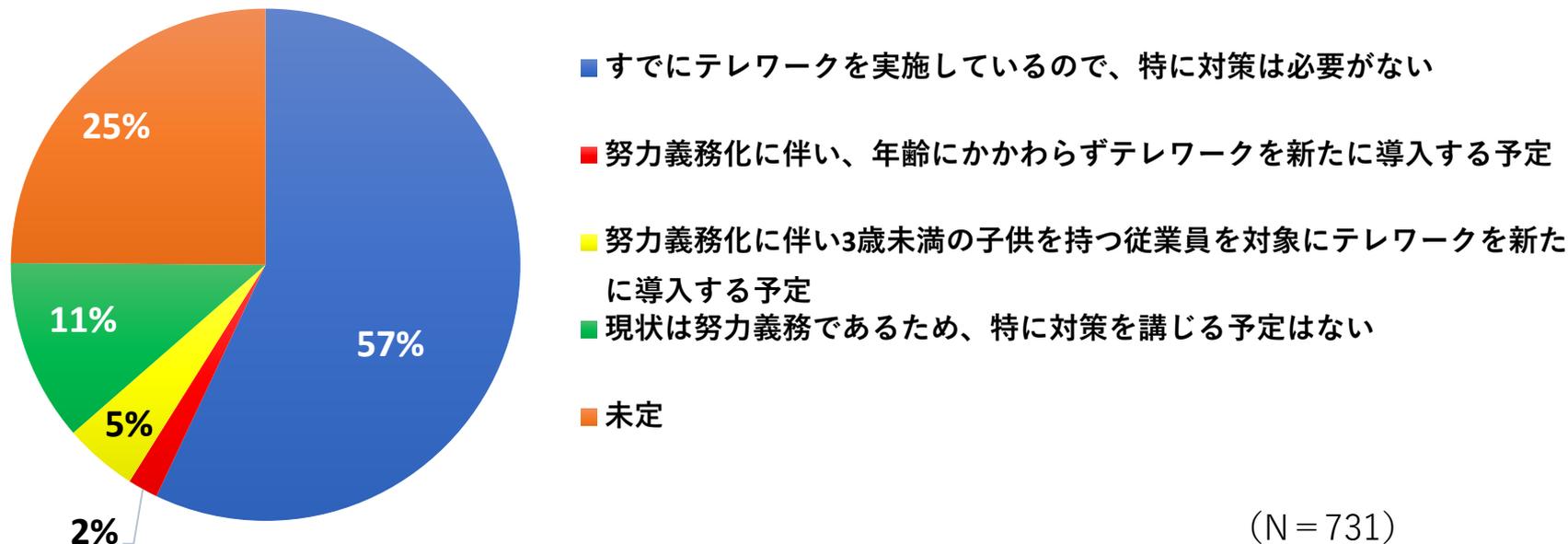
(N = 731)

今後の出勤に関する取組の予定

Q7：育児のためのテレワーク等導入の努力義務化

育児のためのテレワーク等導入の努力義務化について

- ・多くの企業ではすでにテレワークを導入しているため追加の対応が不要である様子が見られる。
- ・一方で、1/4の企業で、まだ検討がされていない。
- ・努力義務のため対応予定がない企業も1割程度みられる。



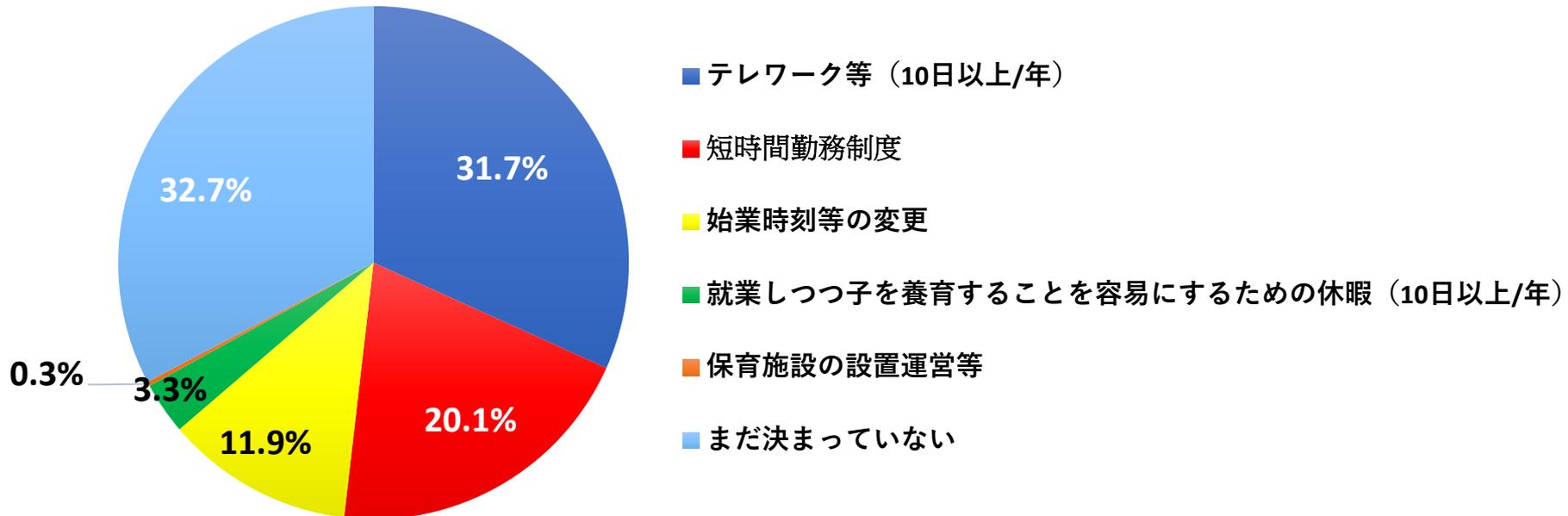
今後の出勤に関する取組の予定

(N = 731)

Q8：柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け

柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付けについて

- ・テレワークを選択する企業が約3割、短時間勤務、始業時刻の変更が続いている。
- ・一方まだ決まっていないとする企業も約3割ある。



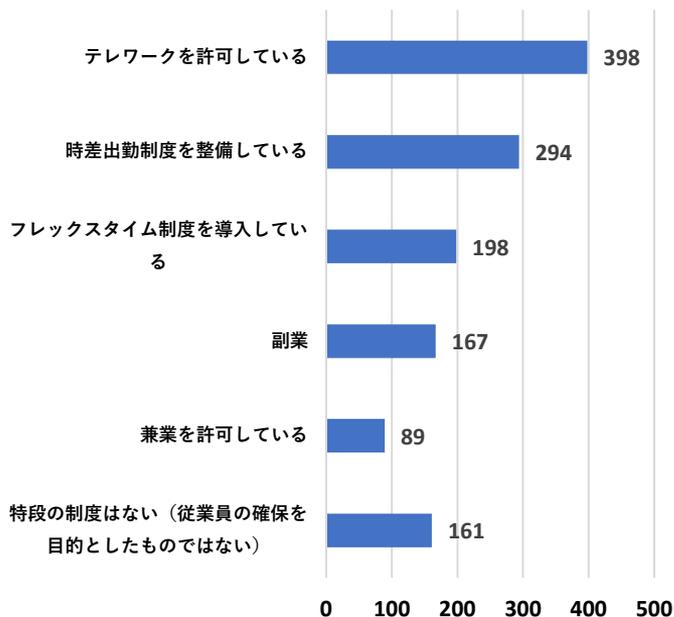
今後の出勤に関する取組の予定

(N = 731)

Q9：社員確保のための柔軟な働き方の導入

新卒社員・若手社員（30代半ばまで）の確保を意識した柔軟な働き方の整備

- ・テレワーク、時差出勤、フレックスタイム制度の順で導入を行っている。
- ・独立支援、シックリーブ制度の導入など、様々な工夫を各社で行っている様子が見える。



(N = 1307 複数回答)

「その他」の具体的な理由

- ・新卒社員、若手社員に限定した取り組みは行っていない。
- ・テレワーク等に取り組んでいるが、従業員の確保を目的としたものではない。
- ・新卒社員、若手社員の採用を行っていない。
- ・現在、制度の導入を検討している。
- ・明確な制度は設けていないが、柔軟な対応を行っている。
- ・出勤義務を設けていない。
- ・シックリーブ制度の導入を行っている。
- ・起業を目指す社員に対して独立支援を行っている。