

## II 調査結果の概要

### 1 新型コロナウイルス感染症拡大防止にかかる働き方の見直し

#### (1) 新型コロナウイルス感染症拡大防止にかかる取組内容

新型コロナウイルス感染症拡大防止にかかる県内事業所での働き方の取組内容をみると、「WEB・テレビ会議の実施」が38.6%と最も高く、順に「休暇取得の奨励」が26.6%、「通勤ラッシュを避けた時差出勤」が15.3%となっている。(表1)

表1 新型コロナウイルス感染症拡大防止にかかる取組内容

% (件数)

区分	計	実施	一時期実施していたが現在は取りやめた	検討中	未実施	無回答・不明
テレワークの実施	100.0 ( 557)	7.2 ( 40)	6.5 ( 36)	3.2 ( 18)	74.3 ( 414)	8.8 ( 49)
通勤ラッシュを避けた時差出勤	100.0 ( 557)	15.3 ( 85)	3.4 ( 19)	1.1 ( 6)	67.5 ( 376)	12.7 ( 71)
WEB・テレビ会議の実施	100.0 ( 557)	38.6 ( 215)	1.6 ( 9)	1.3 ( 7)	46.1 ( 257)	12.4 ( 69)
休暇取得の奨励	100.0 ( 557)	26.6 ( 148)	8.6 ( 48)	4.1 ( 23)	46.7 ( 260)	14.0 ( 78)
その他	100.0 ( 557)	7.9 ( 44)	0.9 ( 5)	0.2 ( 1)	18.5 ( 103)	72.5 ( 404)

## (2) テレワークの実施について

### ①産業別実施状況

テレワークを実施している事業所のうち、規模別にみると、1,000人以上が17.1%、300人～999人が10.3%となっており、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業が100%、不動産業・物品賃貸業が28.6%、金融業・保険業が15.8%となっている。未実施の業種がまだまだ多いことが見受けられる。(図1)

図1 テレワークの実施状況（規模別）

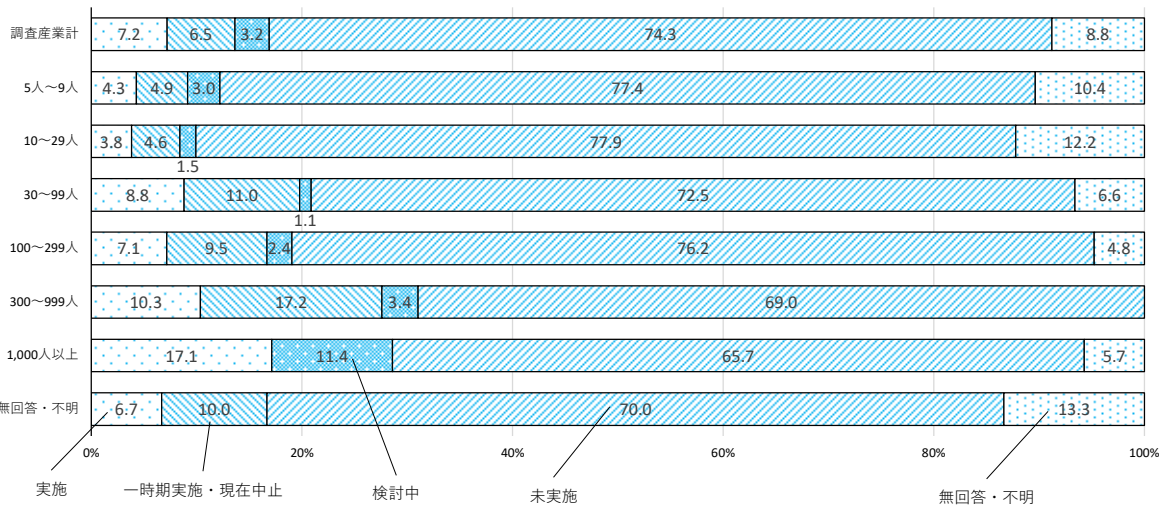
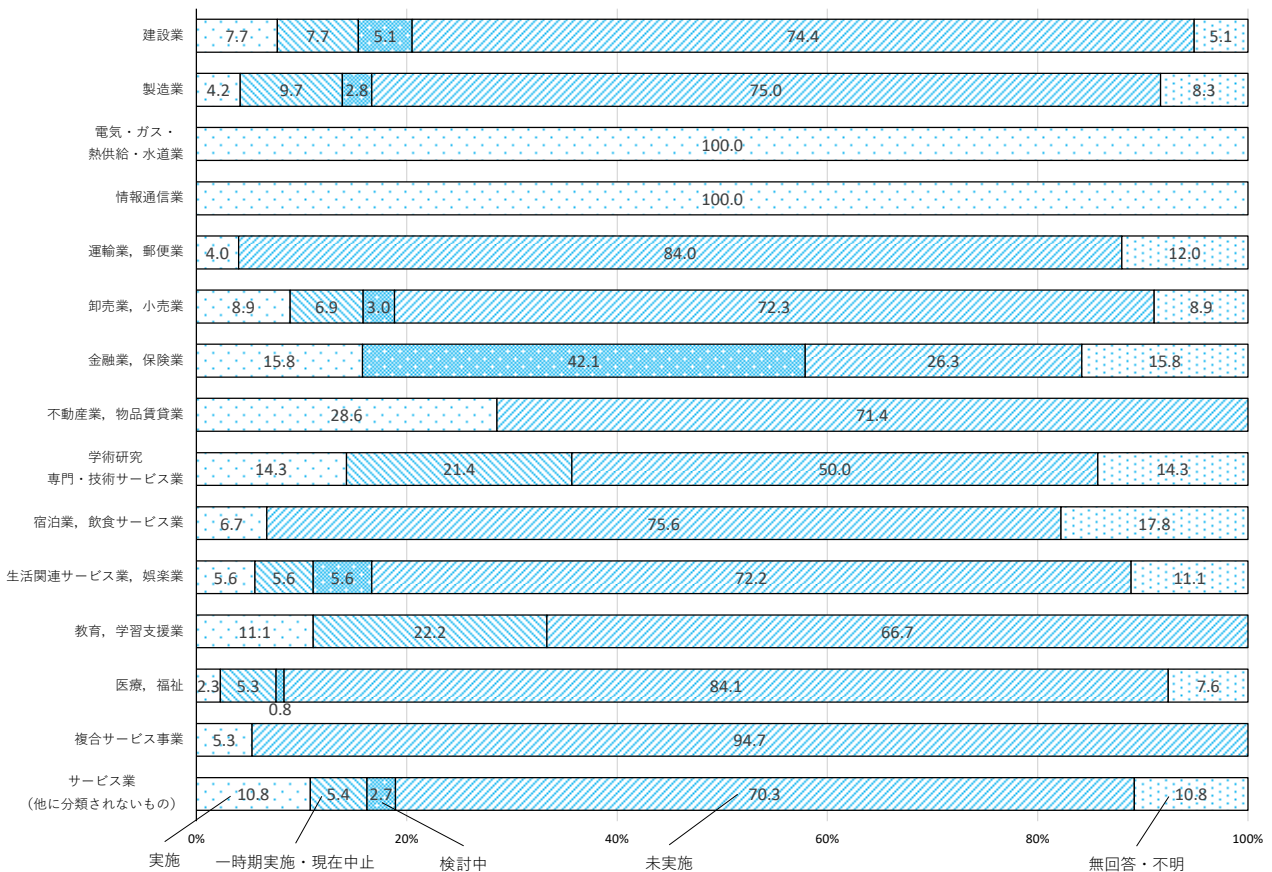
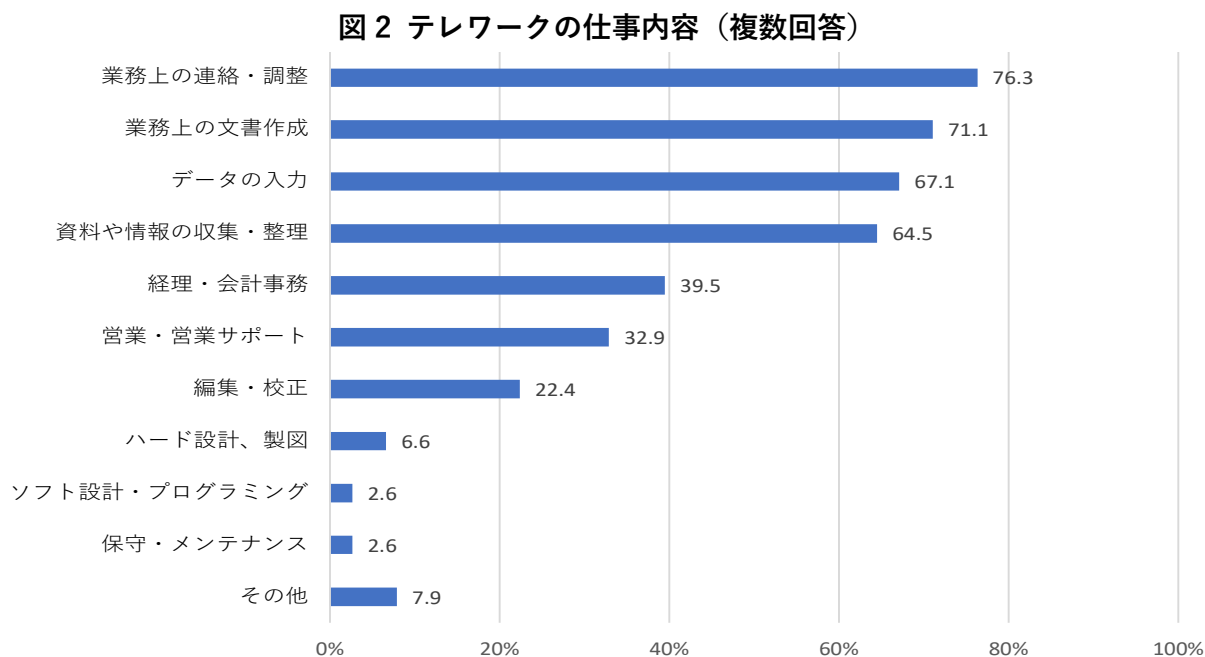


図1 テレワークの実施状況（産業別）



## ②仕事内容

テレワークを実施している事業所のうち、テレワークで行った仕事内容別にみると、「業務上の連絡・調整」が76.3%で最も多く、次いで「業務上の文書作成」が71.1%、「データの入力」が67.1%となっている。(図2)



### ③実施頻度

テレワークの実施頻度をみると、規模別では、100～299人の28.6%、30～99人の16.7%が「ほぼ毎日」テレワークを実施しており、産業別では医療、福祉の40%、金融業、保険業の33.3%が「ほぼ毎日」テレワークを実施している。調査産業の合計で見ると「月1日～3日程度」が9.2%と最も低く、「不定期」が32.9%と最も高かった。(図3)

図3 テレワークの実施頻度（規模別）

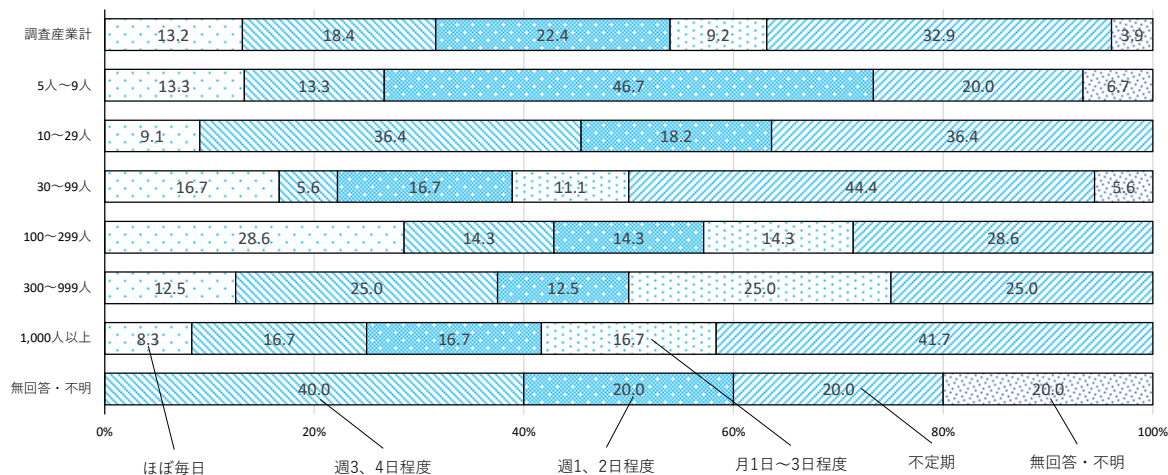
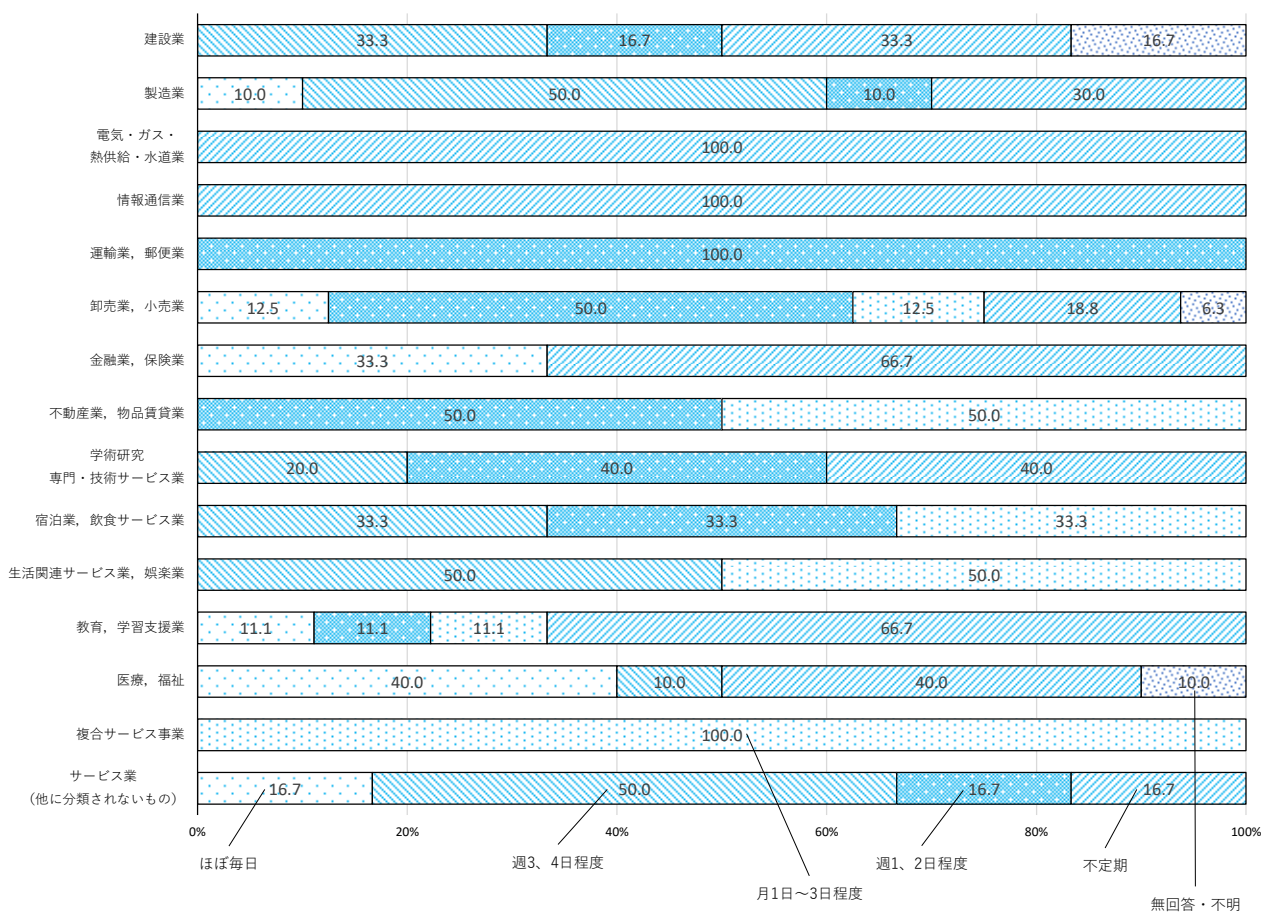


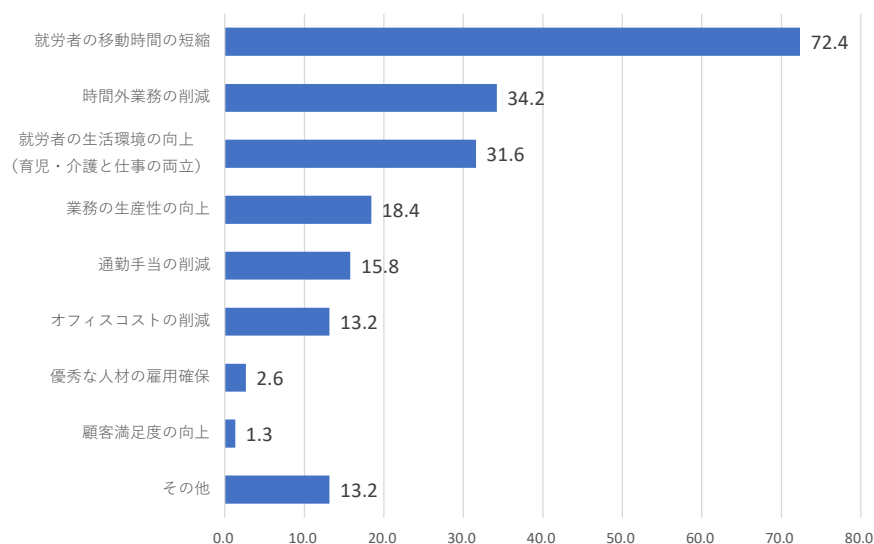
図3 テレワークの実施頻度（産業別）



#### ④実施のメリット

テレワーク実施のメリットについて、「就労者の移動時間の短縮」が72.4%と最も高く、次いで「時間外業務の削減」が34.2%、「就労者の生活環境の向上（育児・介護と仕事の両立）」が31.6%となっている。（図4）

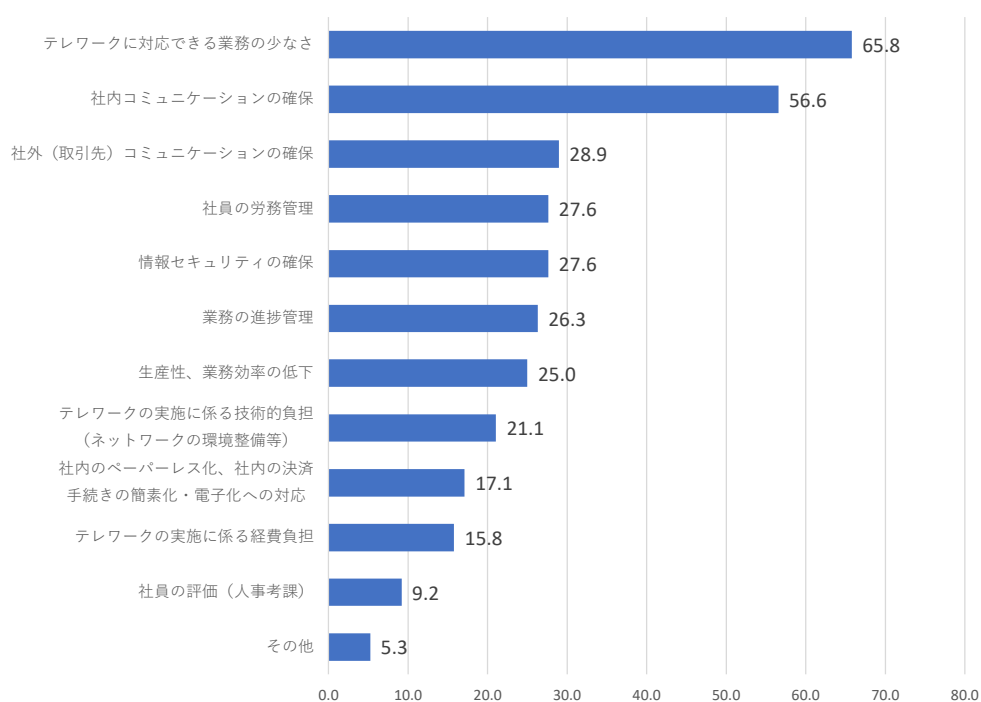
図4 テレワーク実施のメリット（複数回答）



#### ⑤実施の課題・デメリット

テレワーク実施の課題・デメリットについて、「テレワークに対応できる業務の少なさ」が65.8%と最も高く、次いで「社内コミュニケーションの確保」が56.6%、「社外（取引先）コミュニケーションの確保」が28.9%となっている。（図5）

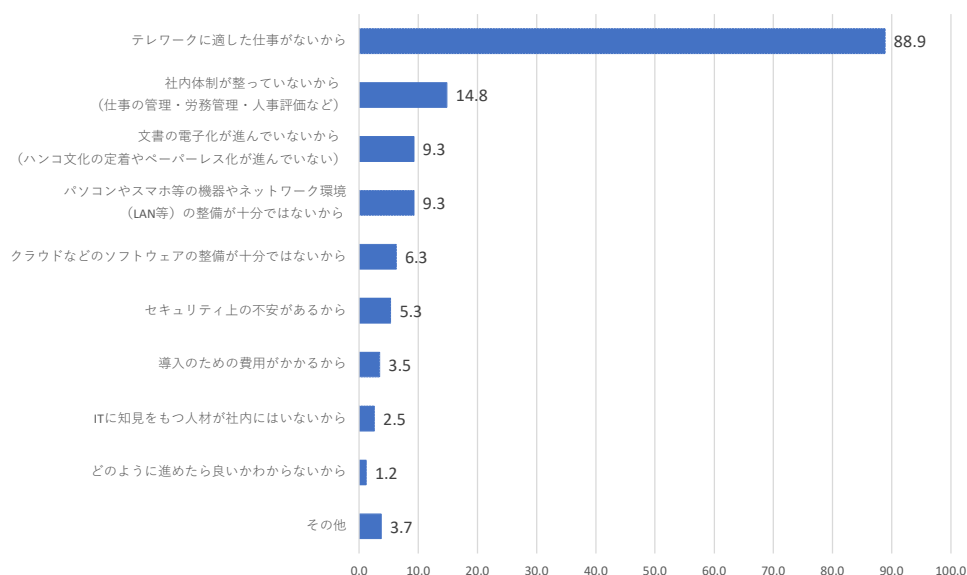
図5 テレワーク実施の課題・デメリット（複数回答）



### ⑥テレワークを導入しない理由

テレワークの実施を検討中または未実施の事業所でテレワークの導入をしていない理由をみると、「テレワークに適した仕事がないから」が 88.9%と最も高く、次いで、「社内体制が整っていないから」が 14.8%、「文書の電子化が進んでいないから（ハンコ文化の定着やペーパーレス化が進んでいない）」、「パソコンやスマホ等の機器やネットワーク環境（LAN 等）の整備が十分ではないから」が 9.3%となっている。（図 6）

図 6 テレワークを導入しない理由（複数回答）



### (3) 雇用調整助成金制度の利用について

#### ①利用状況

雇用調整助成金制度の利用状況を見ると、「制度を利用していない」が69.3%、「制度を利用した」が28.5%となっている。

規模別にみると、「制度を利用した」は10～29人が35.9%と最も高く、次いで30～99人が35.2%、5～9人が25.6%となっている。

また、産業別にみると、「制度を利用した」は情報通信業が100%と最も高く、次いで製造業が56.9%、宿泊業、飲食サービス業が55.6%となっている。(図7)

図7 雇用調整助成金制度の利用（規模別）

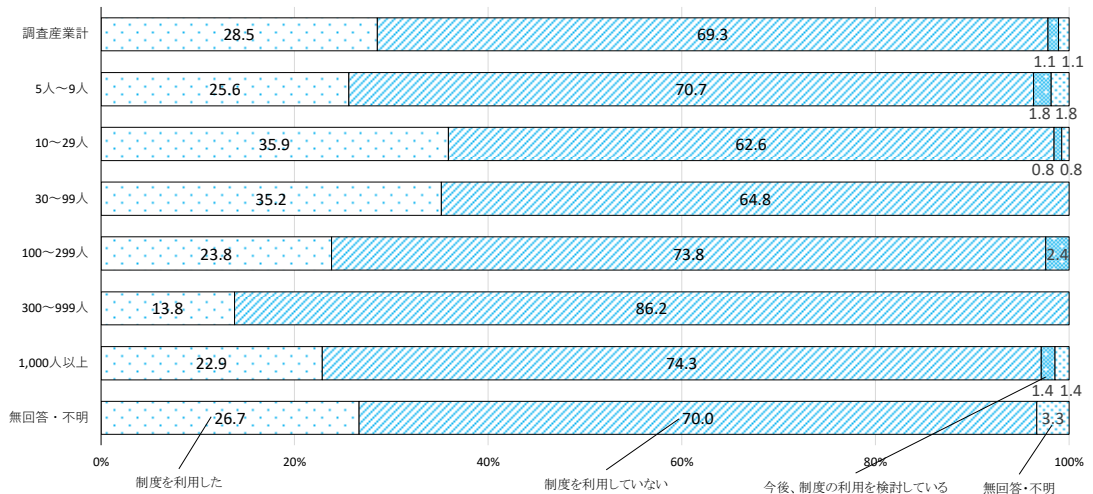
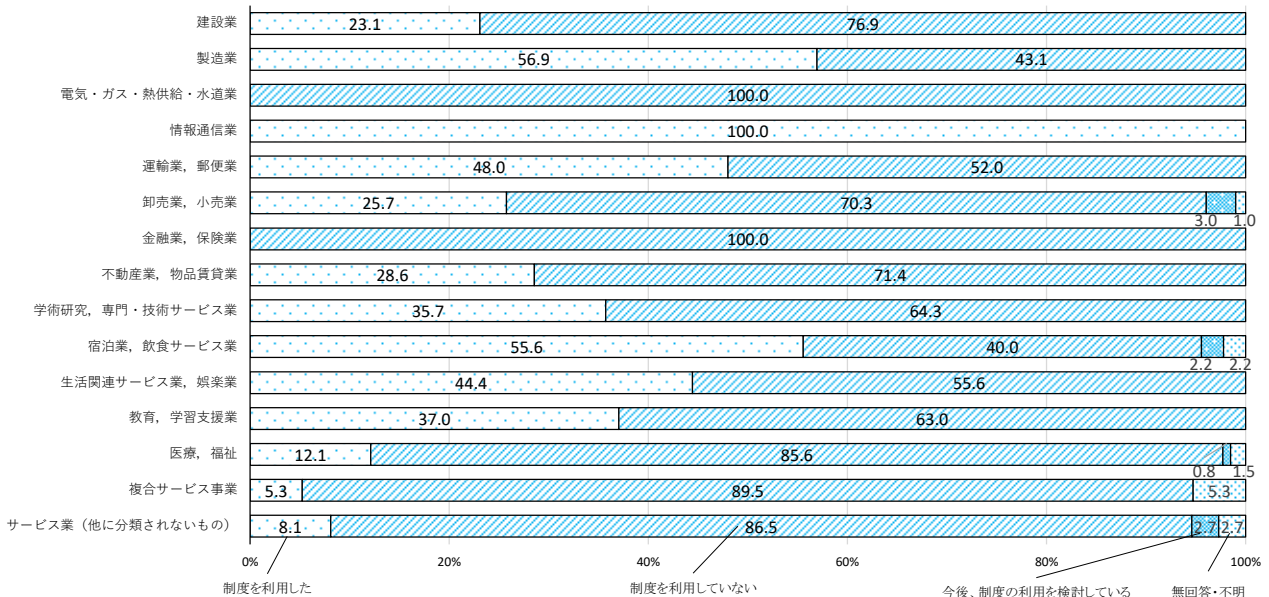


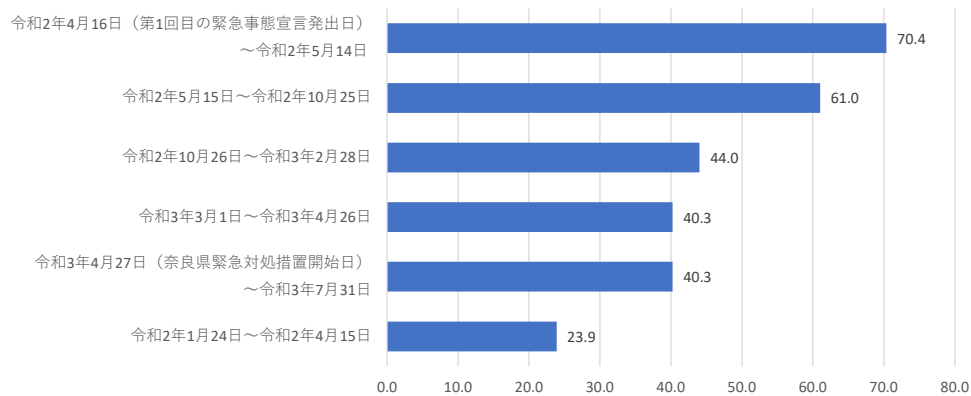
図7 雇用調整助成金制度の利用（産業別）



## ②利用時期

雇用調整助成金制度を利用した事業所の利用時期をみると、「令和2年4月16日（第1回目の緊急事態宣言発出日）～令和2年5月14日」が70.4%と最も多く、次いで、「令和2年5月15日～令和2年10月25日」が61.0%、「令和2年10月26日～令和3年2月28日」が44.0%となっている。（図8）

図8 雇用調整助成金制度の利用（複数回答）





### ③利用結果

雇用調整助成金制度を利用することにより、従業員の雇用維持ができたかどうかについての結果をみると「正規労働者及び非正規労働者を継続して雇用している」が95.6%となっている。(図9)

図9 雇用調整助成金制度の利用結果（規模別）

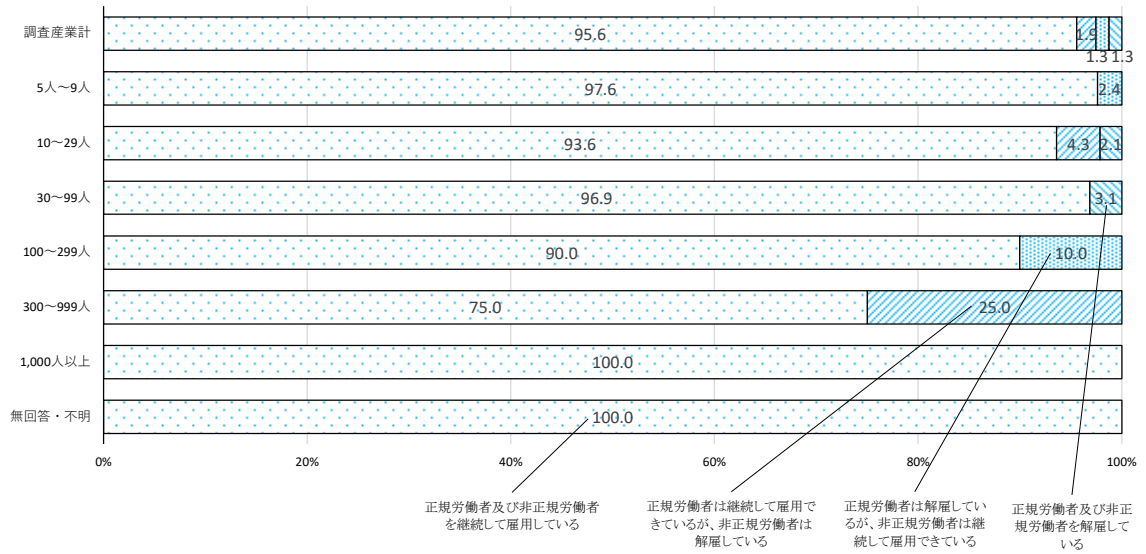
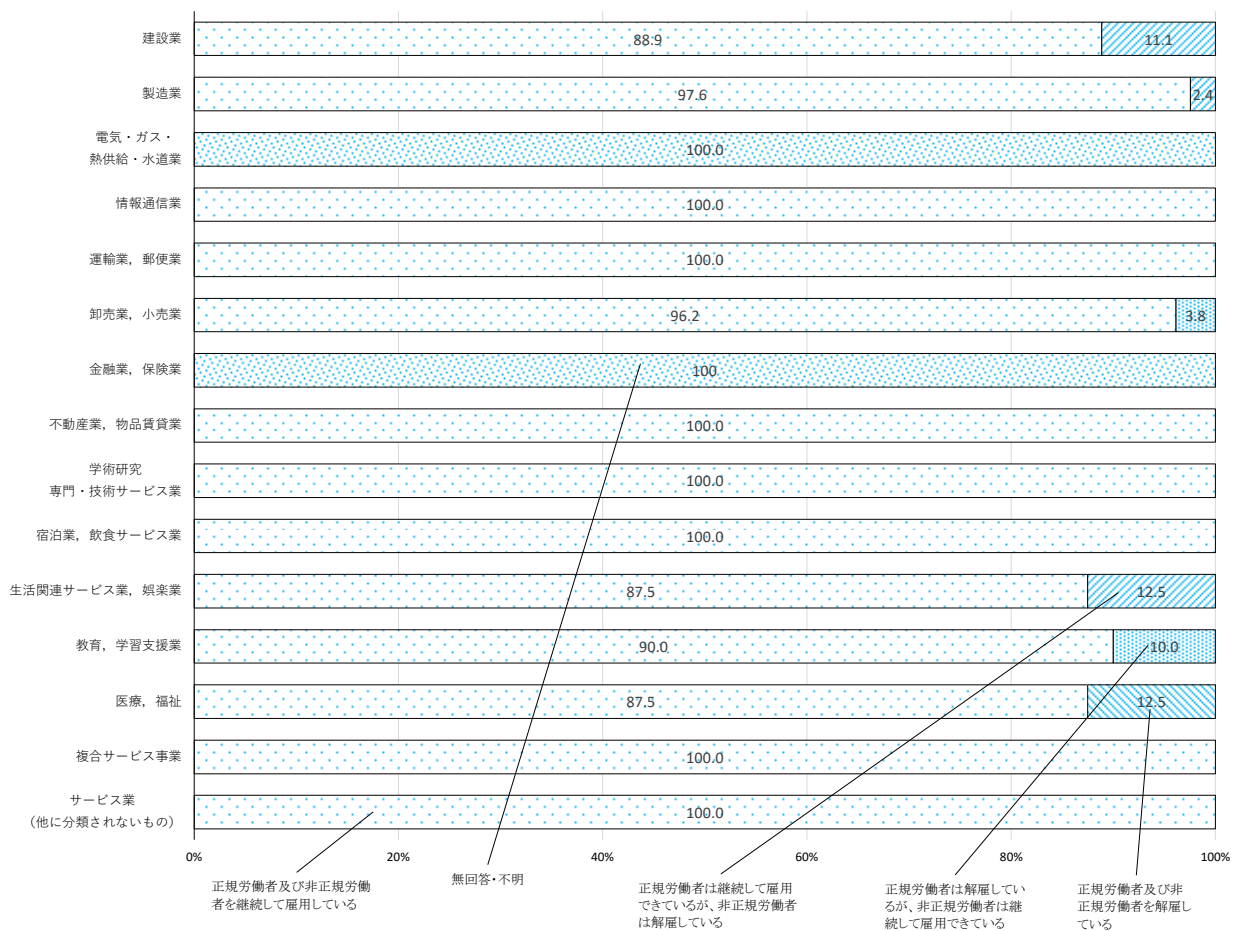


図9 雇用調整助成金制度の利用結果（産業別）



#### ④利用予定

雇用調整助成金制度を利用した事業者で、今後の制度の利用予定については、「制度の利用を予定していない」が45.9%と最も高く、次いで「制度の利用を予定している」が39.6%と続いている。

規模別にみると、「制度の利用を予定している」と回答した規模で最も高いのが5～9人、300～999人で50%、次いで10～29人で48.9%となっている。

また、産業別にみると、「制度の利用を予定している」と回答した業種で最も高いのが不動産業、物品賃貸業で100%、次いで、生活関連サービス業、娯楽業で62.5%、宿泊業、飲食サービス業で52.0%となっている。(図10)

図10 雇用調整助成金制度の利用予定（規模別）

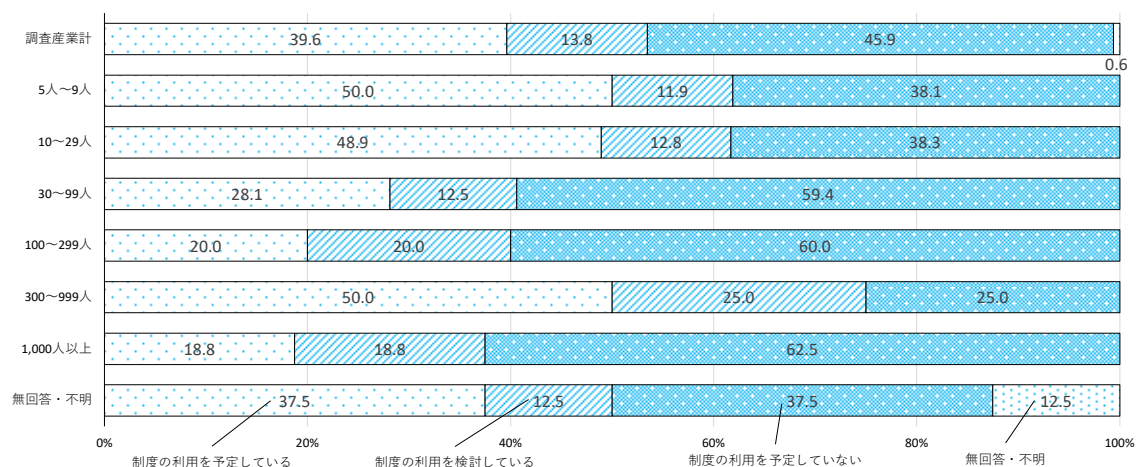
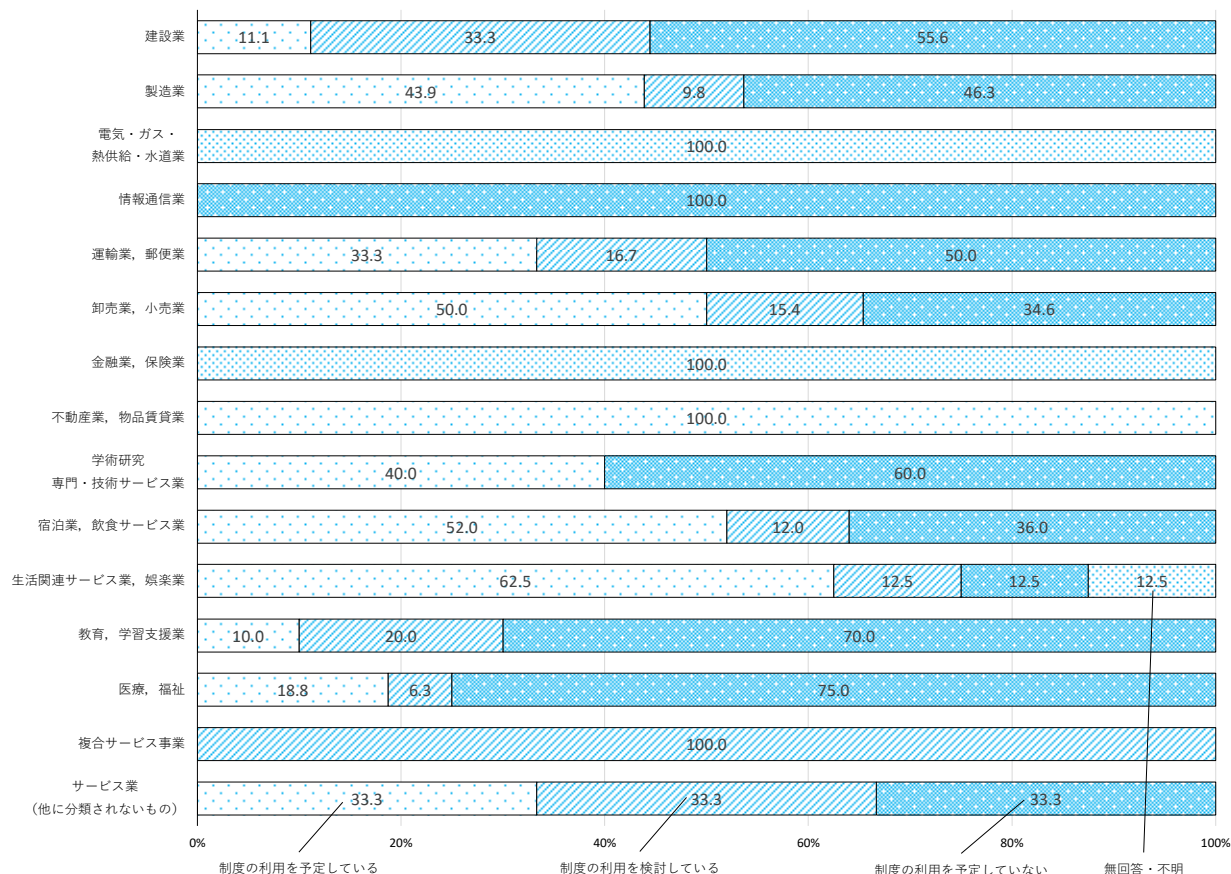


図10 雇用調整助成金制度の利用予定（産業別）



## (4) 兼業・副業の導入について

### ① 兼業・副業の認否

社員の兼業・副業の認否について、「認めていない」が最も多く41.5%、次いで「認めている（会社への申請・報告が必要）」が25.9%となっている。

規模別にみると、「認めている（会社への申請・報告は不要）」について、5～9人が41.5%と最も高く、1000人以上は2.9%、300～999人は0%となっている。（図11）

図11 兼業・副業の認否（規模別）

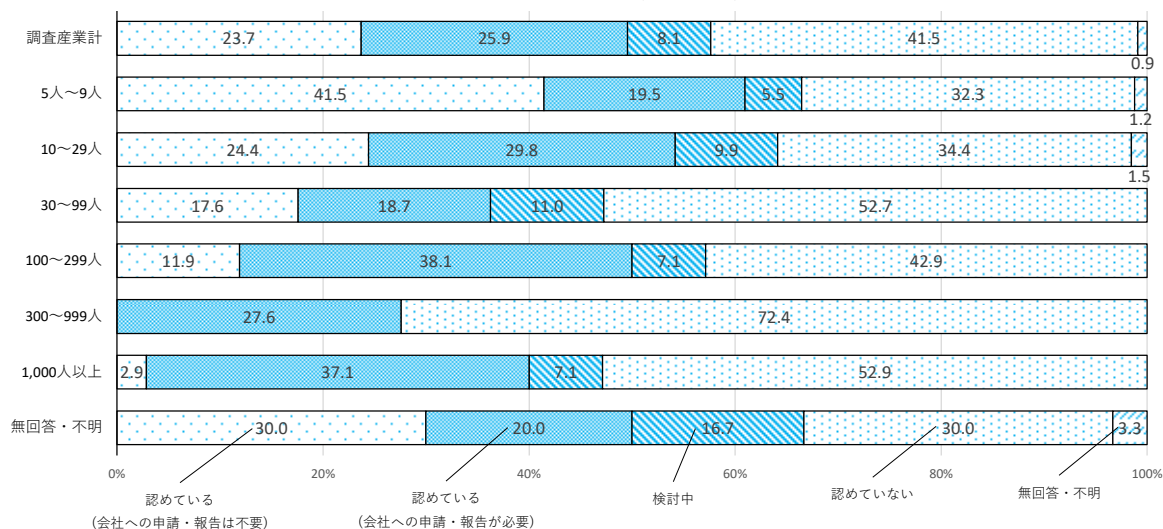
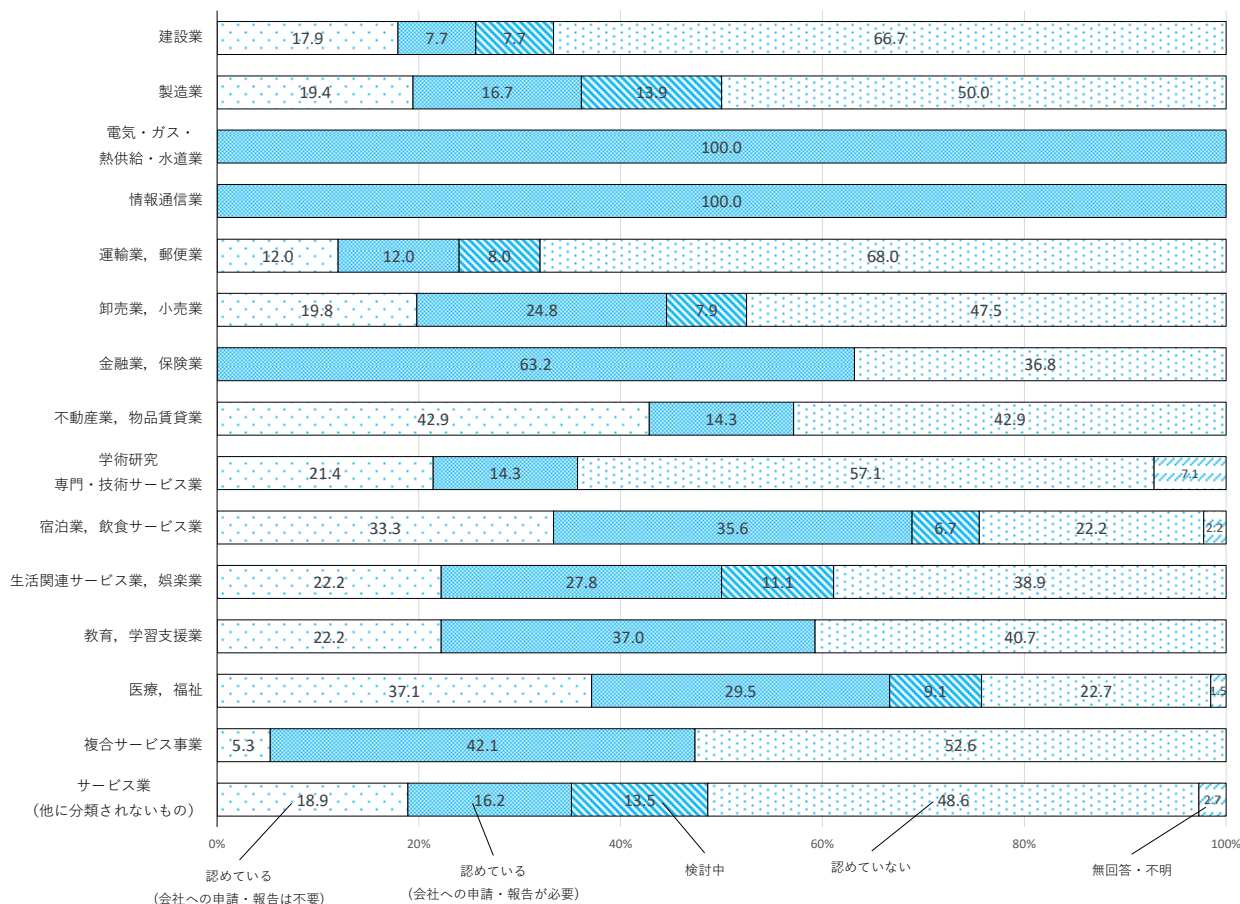


図11 兼業・副業の認否（産業別）



## ②人材受け入れ有無

兼業・副業人材の受け入れの有無について、「受け入れていない」が58.2%と最も多く、次いで「受け入れている（事業所内での勤務が中心）」が30.9%となっている。（図12）

図12 兼業・副業人材受け入れ割合（規模別）

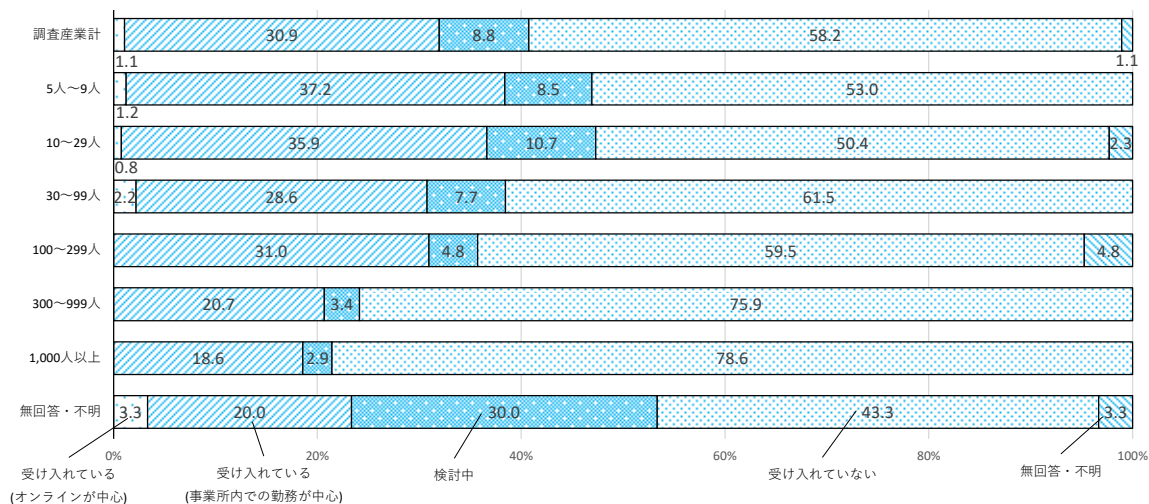
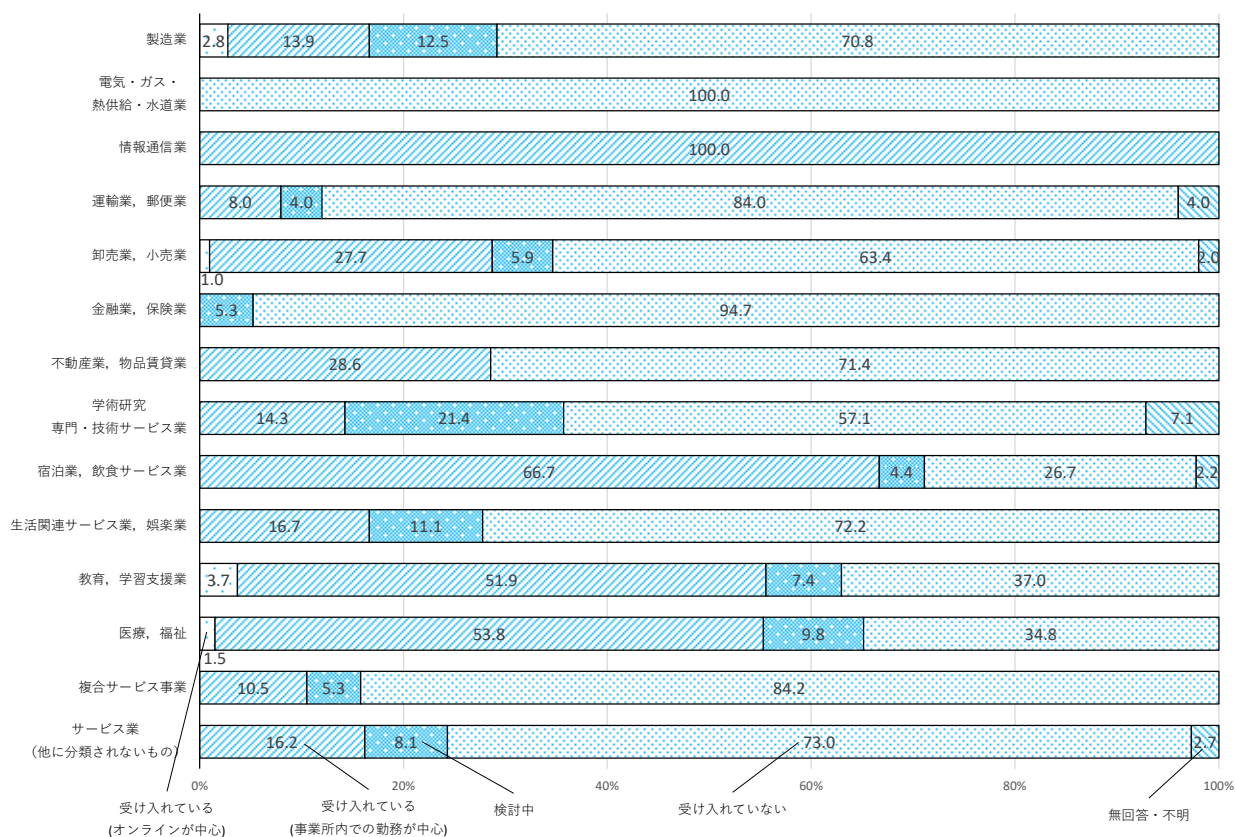


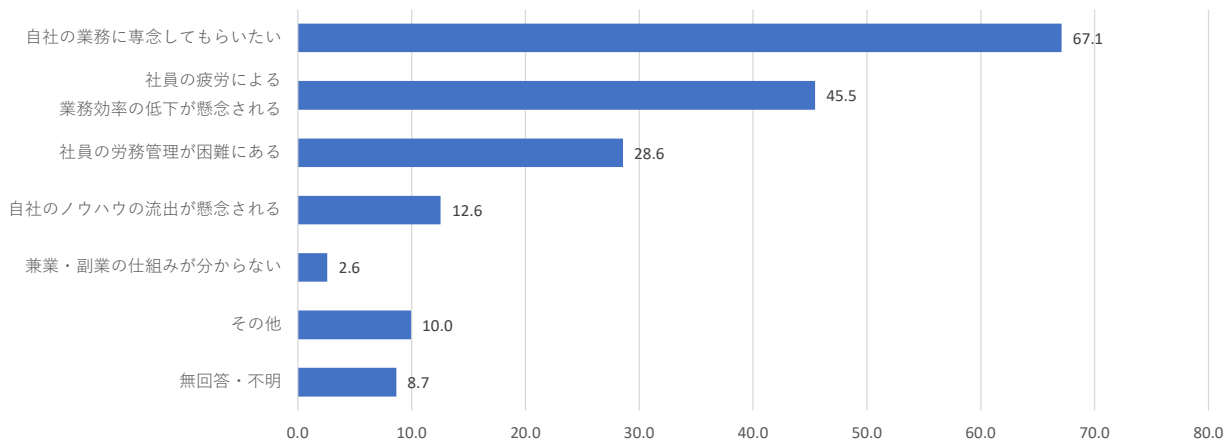
図12 兼業・副業人材受け入れ割合（産業別）



### ③兼業・副業の否認理由

兼業・副業を認めていない理由について、「自社の業務に専念してもらいたい」が67.1%で最も高く、次いで、「社員の疲労による業務効率の低下が懸念される」が45.5%、「社員の労務管理が困難にある」が28.6%の順となっている。(図13)

図13 兼業・副業否認理由（複数回答）



### ④兼業・副業人材を受け入れていない理由

兼業・副業人材の受け入れを行っていない理由について、「自社の人材で十分足りている」が48.5%で最も高く、次いで、「対応できる業務がない」が36.1%、「労働時間の管理ができない・煩雑になる」が22.2%の順となっている。(図14)

図14 兼業・副業人材を受け入れていない理由（複数回答）

