

## 第3章 従業員調査

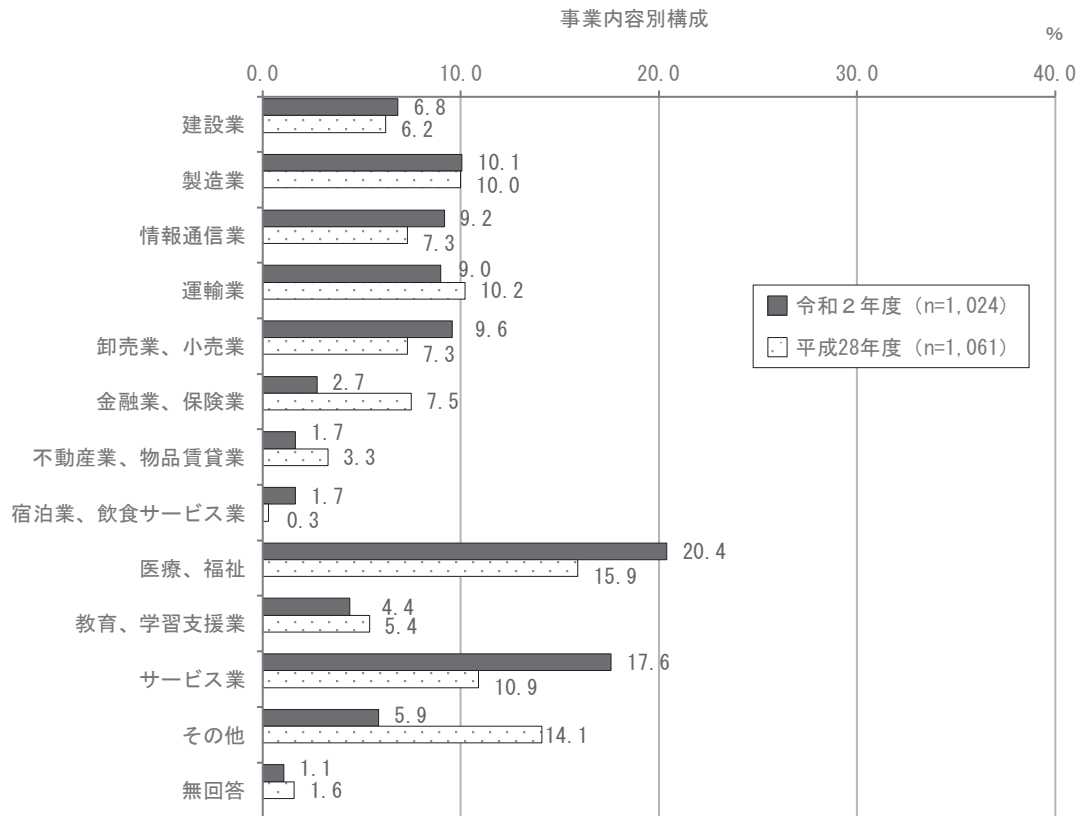


### 第3章 従業員調査の集計結果

#### 1 回答者が勤務する事業所の概要

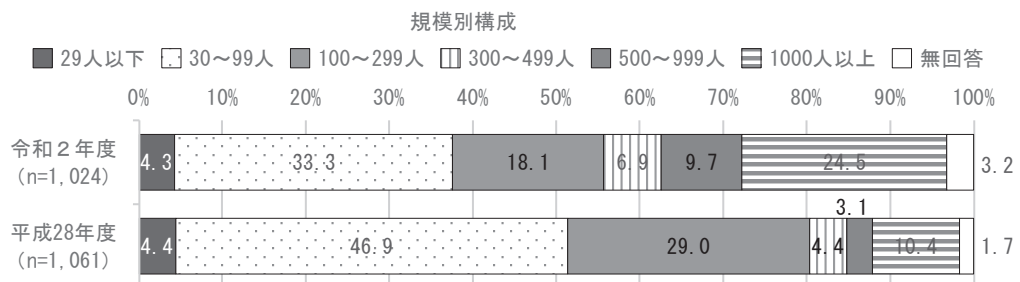
##### (1) 事業内容【第1表】

○事業内容別では、「医療・福祉」が20.4%で最も多く、次いで「サービス業」(17.6%)、「製造業」(10.1%)となっている。



##### (2) 事業所の規模【第2表】

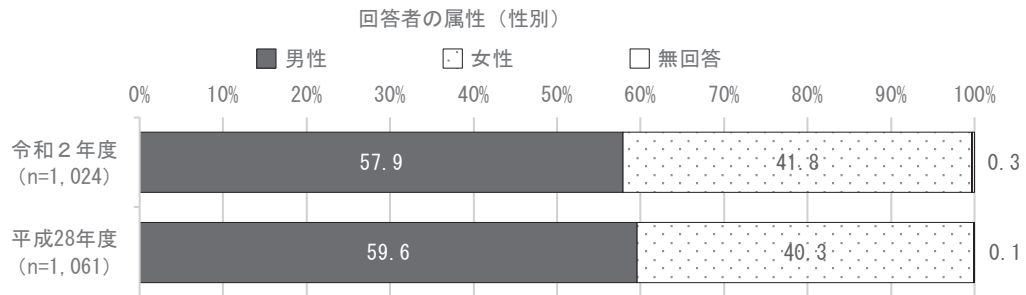
○事業所の規模は、「30～99人」が33.3%で最も多く、次いで「1000人以上」(24.5%)、「100～299人」(18.1%)となっている。



## 2 回答者の概要

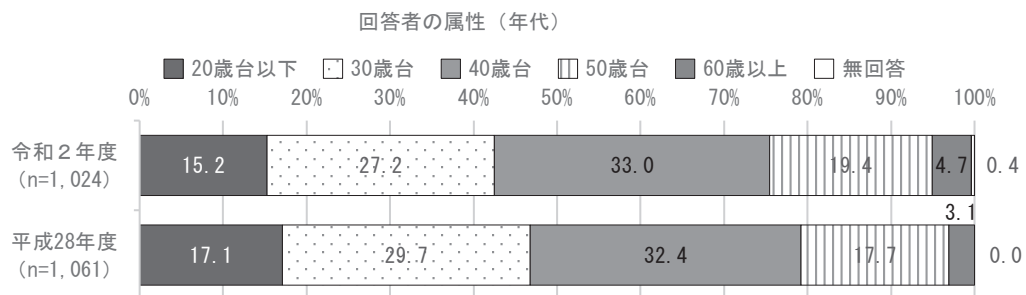
### (1) 性別【第3表】

○回答者の性別は、「男性」が57.9%、「女性」が41.8%となっている。



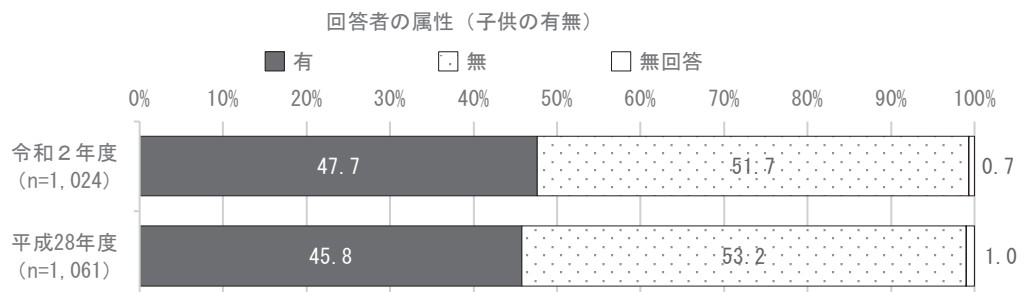
### (2) 年代【第4表】

○回答者の年代は、「40歳台」が33.0%で最も多く、次いで「30歳台」(27.2%)、「50歳台」(19.4%)、「20歳台以下」(15.2%)、「60歳以上」(4.7%)となっている。



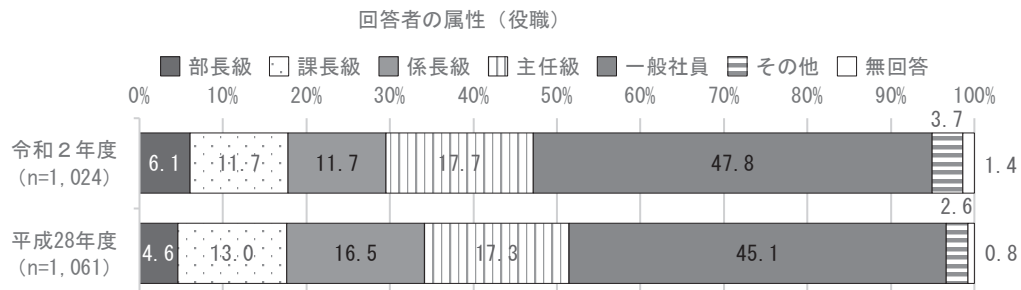
### (3) 子供の有無【第5表】

○子供の有無は、「有」が47.7%、「無」が51.7%となっている。



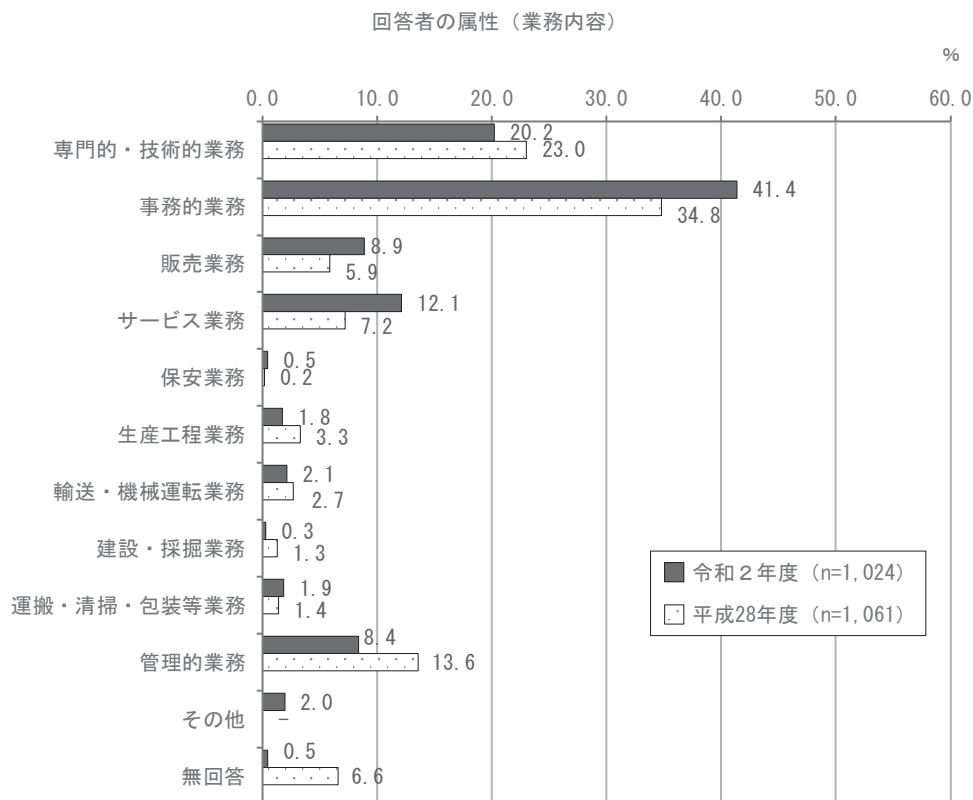
#### (4) 役職【第6表】

○役職は、「一般社員」が47.8%で最も多く、次いで「主任級」(17.7%)、「課長級」・「係長級」(いずれも11.7%)となっている。



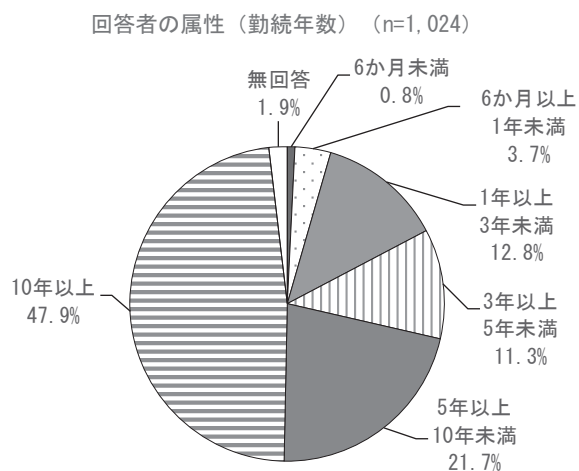
#### (5) 業務内容【第7表】

○業務内容は、「事務的業務」が41.4%で最も多く、次いで「専門的・技術的業務」(20.2%)、「サービス業務」(12.1%)となっている。



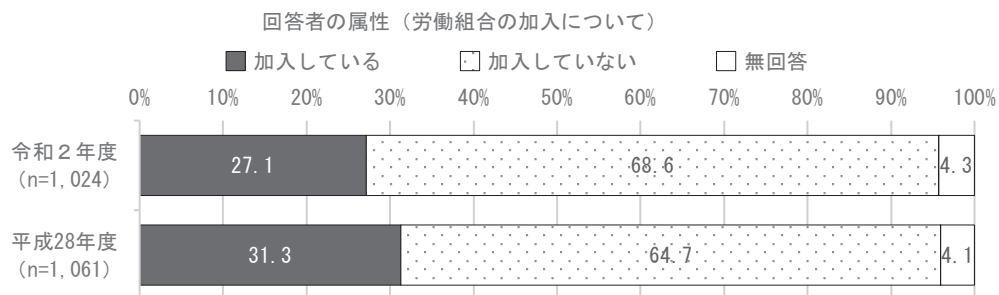
(6) 勤続年数【第8表】

○勤続年数は、「10年以上」が47.9%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」(21.7%)、「1年以上3年未満」(12.8%)となっている。



(7) 労働組合への加入状況【第9表】

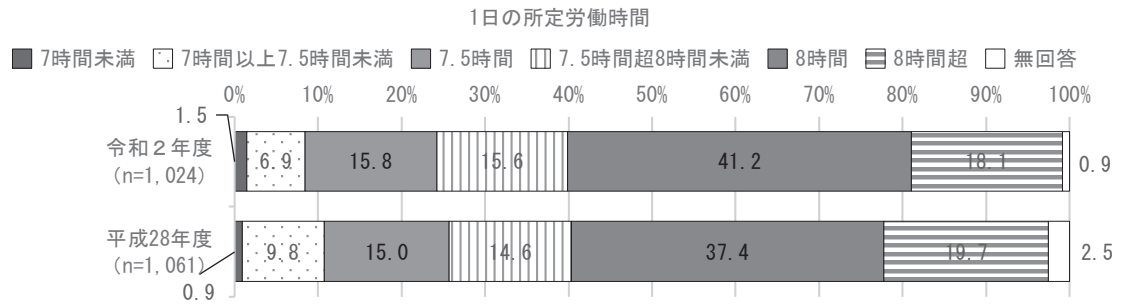
○労働組合への加入状況は、「加入していない」が68.6%、「加入している」が27.1%となっている。



### 3 所定労働時間

#### (1) 1日の所定労働時間【第10表】

○1日の所定労働時間は、「8時間」が41.2%で最も多く、次いで「8時間超」(18.1%)、「7.5時間」(15.8%)、「7.5時間超8時間未満」(15.6%)、「7時間以上7.5時間未満」(6.9%)となっている。



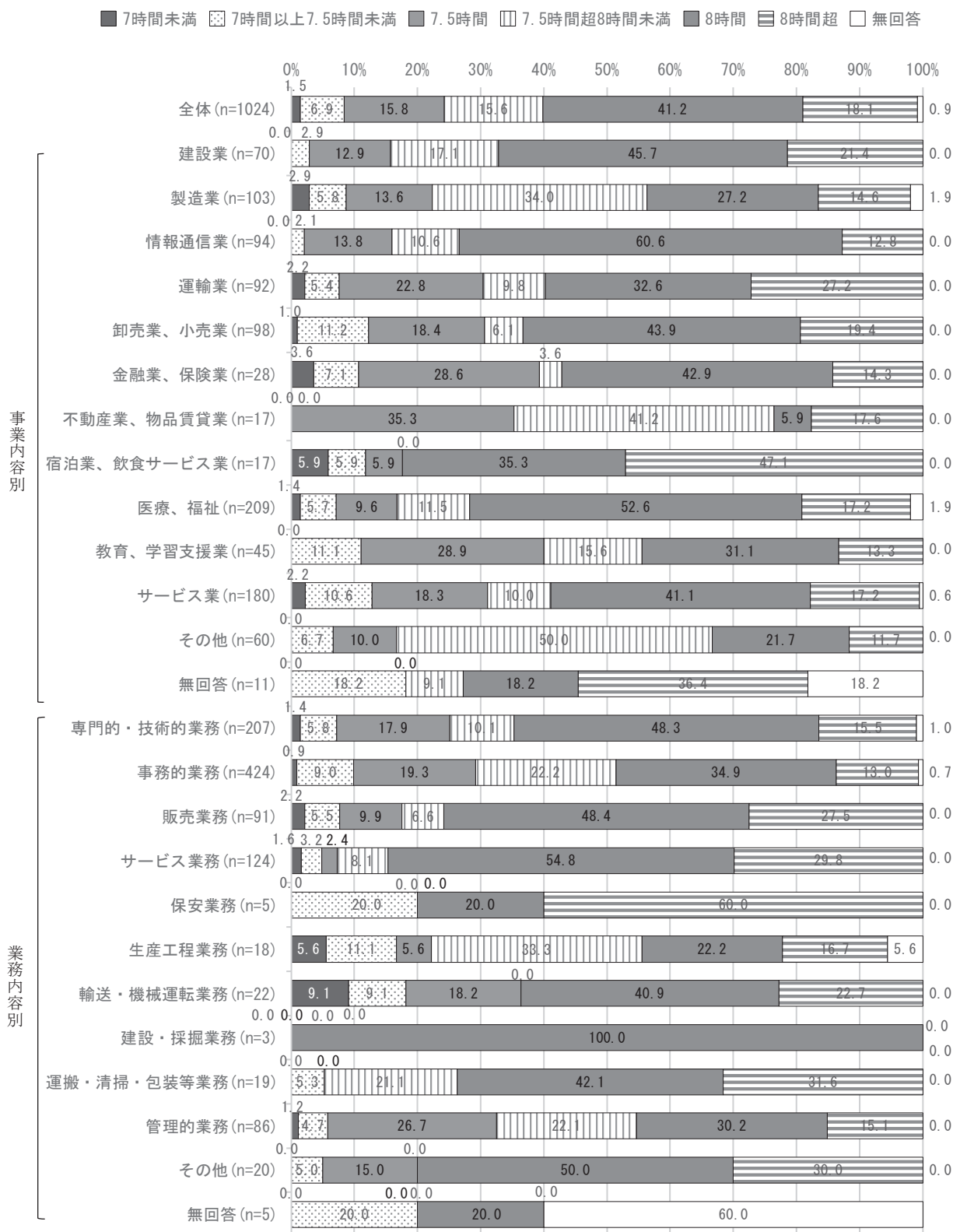
#### (事業内容別)

○1日の所定労働時間は、ほとんどの業種で「8時間」が最も多くなっているが、「不動産業、物品賃貸業」(41.2%)、「製造業」(34.0%)は「7.5時間超8時間未満」が最も多く、「宿泊業、飲食サービス業」(47.1%)は「8時間超」が最も多い。

#### (業務内容別)

○ほとんどの部門で「8時間」が最も多くなっているが、「生産工程業務」(33.3%)は「7.5時間超8時間未満」が最も多くなっている。

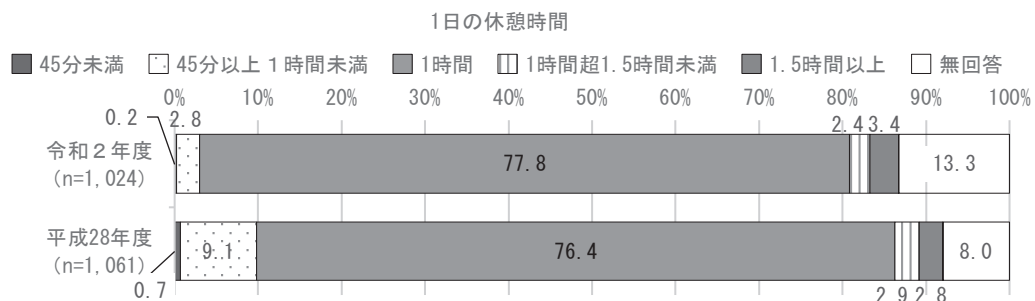
1日の所定労働時間（事業内容別・業務内容別）





(2) 休憩時間【第 11 表】

○ 1 日の休憩時間は、「1 時間」が 77.8%で最も多く、次いで「1.5 時間以上」(3.4%)と  
 になっている。



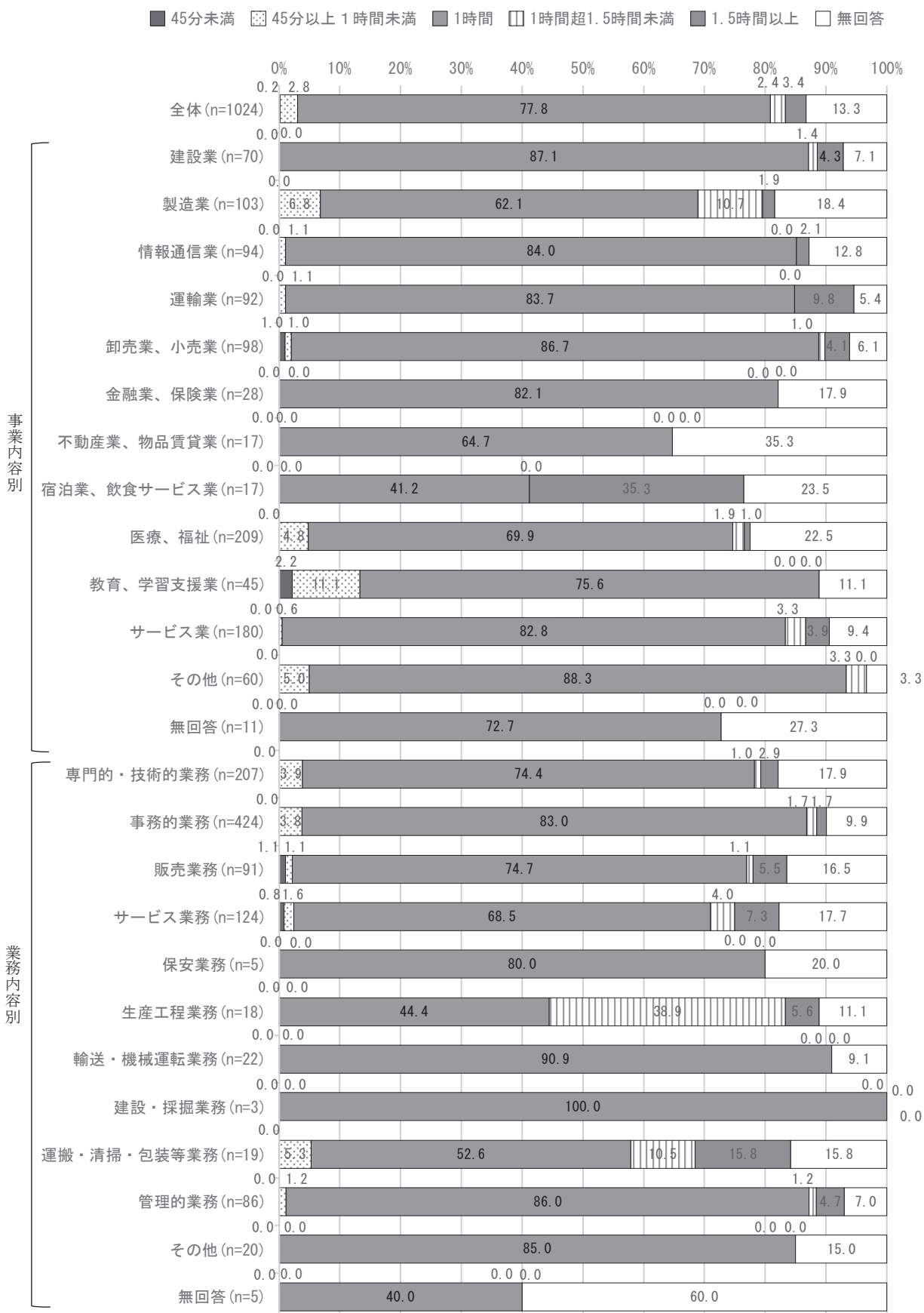
(事業内容別)

○「1.5 時間以上」は、全体平均で 3.4%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」では  
 35.3%と割合が高くなっている。

(業務内容別)

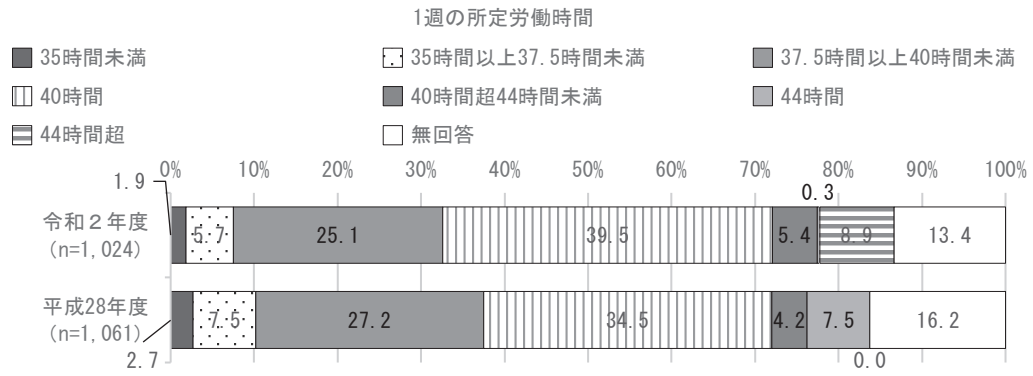
○「1 時間超 1.5 時間未満」は、全体平均で 2.4%であるが、「生産工程業務」では 38.9%  
 と割合が高くなっている。

1日の休憩時間（事業内容別・業務内容別）



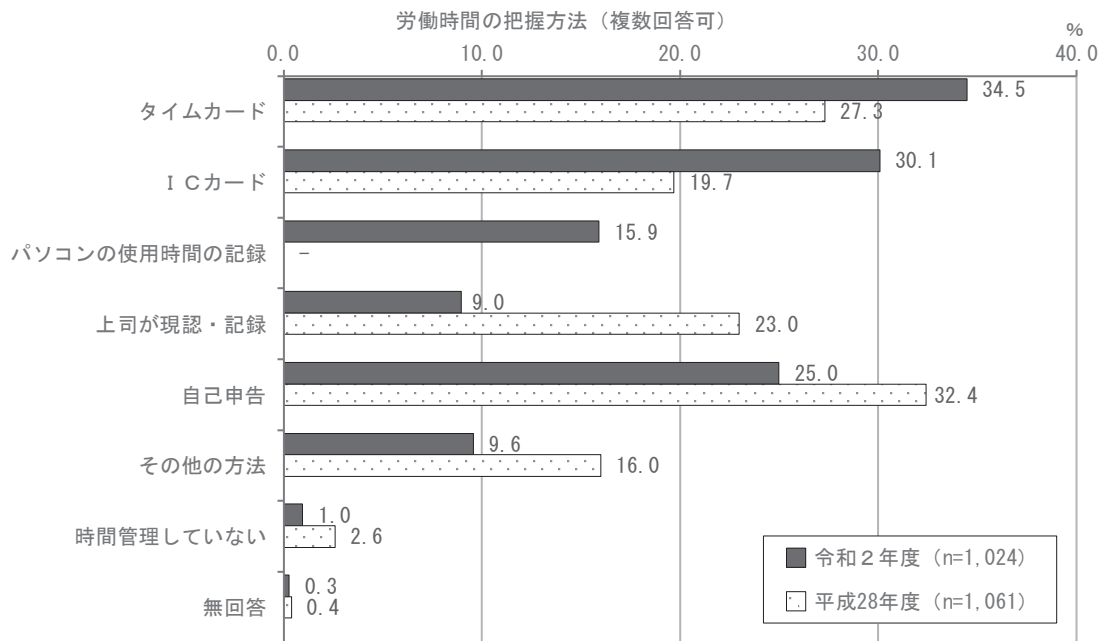
(3) 1週の所定労働時間【第12表】

○ 1週の所定労働時間は、「40時間」が39.5%で最も多く、次いで「37.5時間以上40時間未満」(25.1%)、「44時間超」(8.9%)となっている。



#### 4 勤務事業所の労働時間の把握方法【第13表】

○勤務事業所の労働時間の把握方法については、「タイムカード」が34.5%で最も多く、次いで「ICカード」(30.1%)、「自己申告」(25.0%)となっている。前回調査では「自己申告」が最も多く、32.4%であったが、今回7.4ポイント減少している。



※前回調査(平成28年度)では、「パソコンの使用時間の記録」は選択肢になかった。

#### (業務内容別)

○「自己申告」は、全体平均で25.0%であるが、「専門的・技術的業務」(33.8%)、「販売業務」(28.6%)で割合が高くなっている。

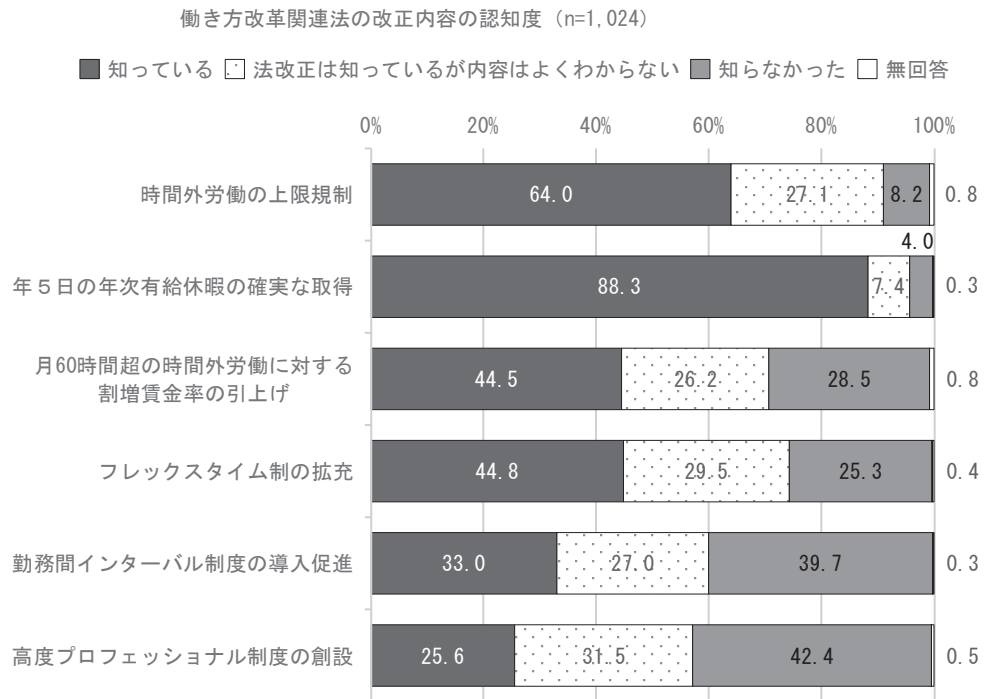
○「上司が現認・記録」は、全体平均で9.0%であるが、「運搬・清掃・包装等業務」(26.3%)で割合が高くなっている。

| 業務内容        | 合計   | 間4. あなたの労働時間をどのような方法で把握していますか (複数回答) |       |              |          |      |        |           |      |
|-------------|------|--------------------------------------|-------|--------------|----------|------|--------|-----------|------|
|             |      | 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          | 1024 | 34.5                                 | 30.1  | 15.9         | 9.0      | 25.0 | 9.6    | 1.0       | 0.3  |
| 専門的・技術的業務   | 207  | 34.3                                 | 27.1  | 9.7          | 6.8      | 33.8 | 14.5   | 1.4       | 0.0  |
| 事務的業務       | 424  | 31.4                                 | 32.3  | 19.1         | 7.8      | 24.8 | 10.8   | 0.2       | 0.0  |
| 販売業務        | 91   | 37.4                                 | 26.4  | 26.4         | 9.9      | 28.6 | 3.3    | 2.2       | 0.0  |
| サービス業務      | 124  | 49.2                                 | 22.6  | 7.3          | 7.3      | 22.6 | 5.6    | 1.6       | 0.0  |
| 保安業務        | 5    | 0.0                                  | 0.0   | 40.0         | 20.0     | 40.0 | 0.0    | 0.0       | 20.0 |
| 生産工程業務      | 18   | 44.4                                 | 50.0  | 5.6          | 5.6      | 5.6  | 0.0    | 0.0       | 0.0  |
| 輸送・機械運転業務   | 22   | 31.8                                 | 54.5  | 0.0          | 22.7     | 0.0  | 13.6   | 0.0       | 0.0  |
| 建設・採掘業務     | 3    | 33.3                                 | 0.0   | 0.0          | 33.3     | 33.3 | 0.0    | 0.0       | 0.0  |
| 運搬・清掃・包装等業務 | 19   | 31.6                                 | 31.6  | 10.5         | 26.3     | 5.3  | 0.0    | 0.0       | 0.0  |
| 管理的業務       | 86   | 22.1                                 | 39.5  | 23.3         | 14.0     | 22.1 | 7.0    | 2.3       | 0.0  |
| その他         | 20   | 55.0                                 | 10.0  | 20.0         | 10.0     | 10.0 | 15.0   | 0.0       | 0.0  |
| 無回答         | 5    | 40.0                                 | 0.0   | 0.0          | 0.0      | 20.0 | 0.0    | 0.0       | 40.0 |

## 5 働き方改革関連法の改正内容の認知度【第14表～第19表】

○法改正の認知度について、「知っている」が最も多かったのは「年5日の年次有給休暇の確実な取得」で88.3%、次いで「時間外労働の上限規制」(64.0%)となっている。

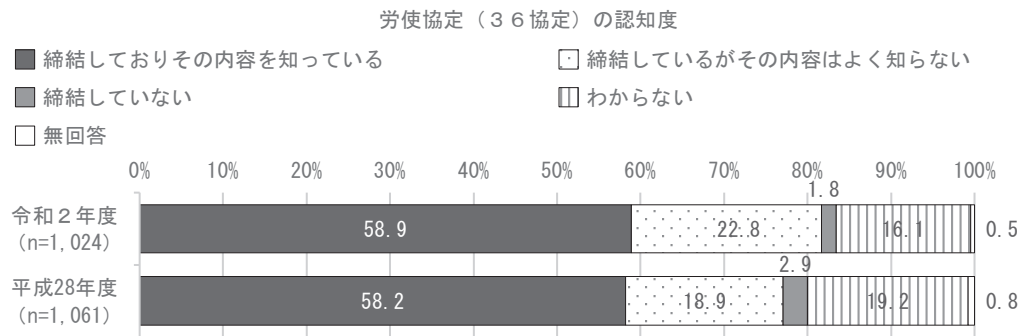
○「知らなかった」が最も多かったのは「高度プロフェッショナル制度の創設」で42.4%、次いで「勤務間インターバル制度の導入促進」(39.7%)となっている。



## 6 時間外労働

### (1) 労使協定（36協定）の認知度【第20表】

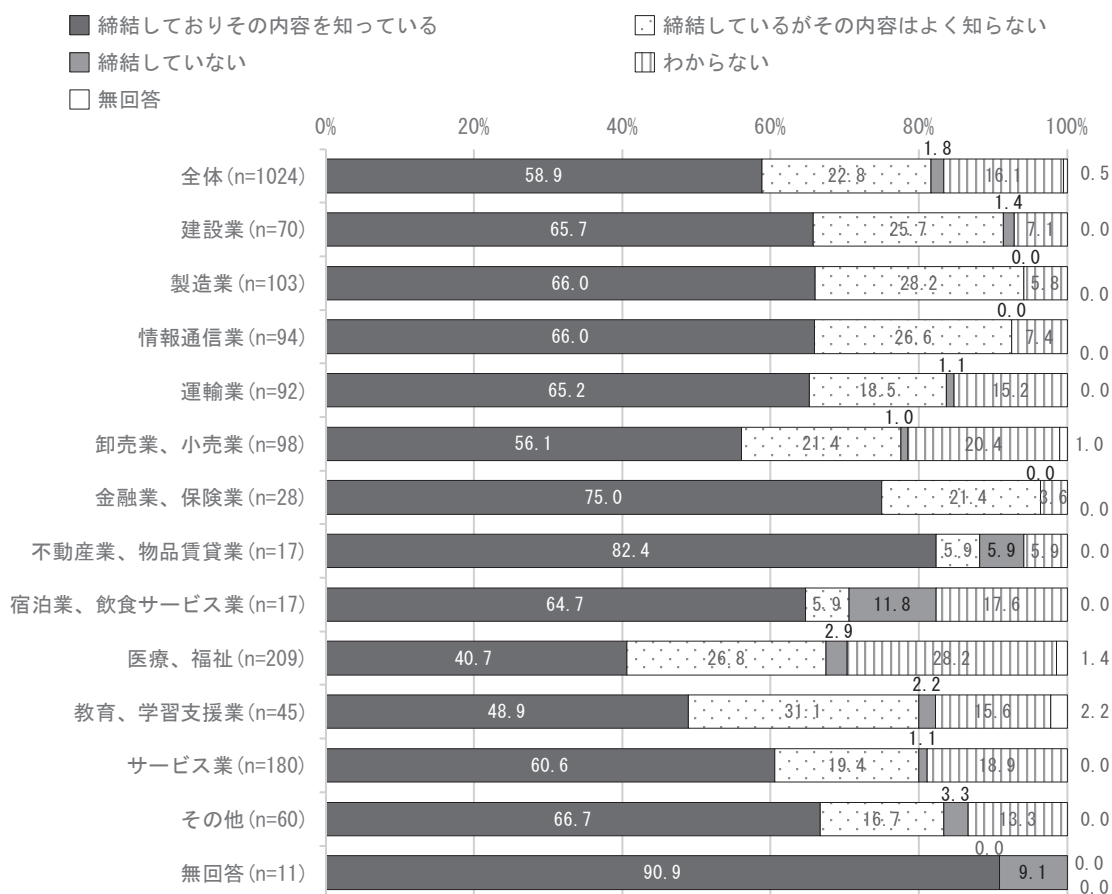
○労使協定（36協定）については、「締結しておりその内容を知っている」が58.9%を占め、「締結していない」は1.8%であった。前回調査（平成28年度）と比較すると、「わからない」は16.1%と、3.1ポイント減少している。



### (事業内容別)

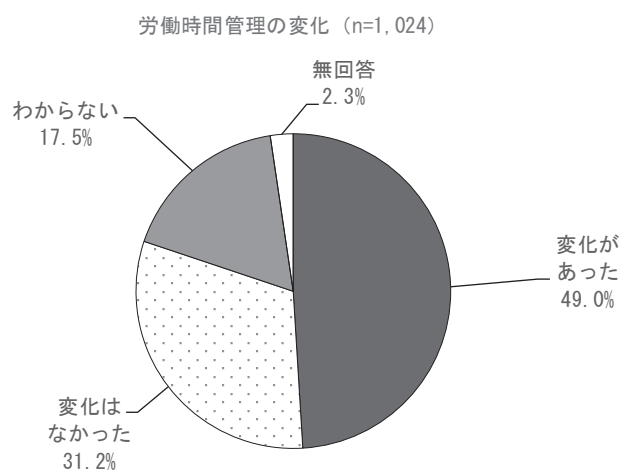
- 「締結しておりその内容を知っている」は「不動産業、物品賃貸業」で82.4%と最も多い。
- 「締結していない」は全体平均で1.8%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」で11.8%と、割合が高くなっている。
- 「わからない」は全体平均で16.1%であるが、「医療、福祉」で28.2%と、割合が高くなっている。

労使協定（36協定）締結の有無（事業内容別）



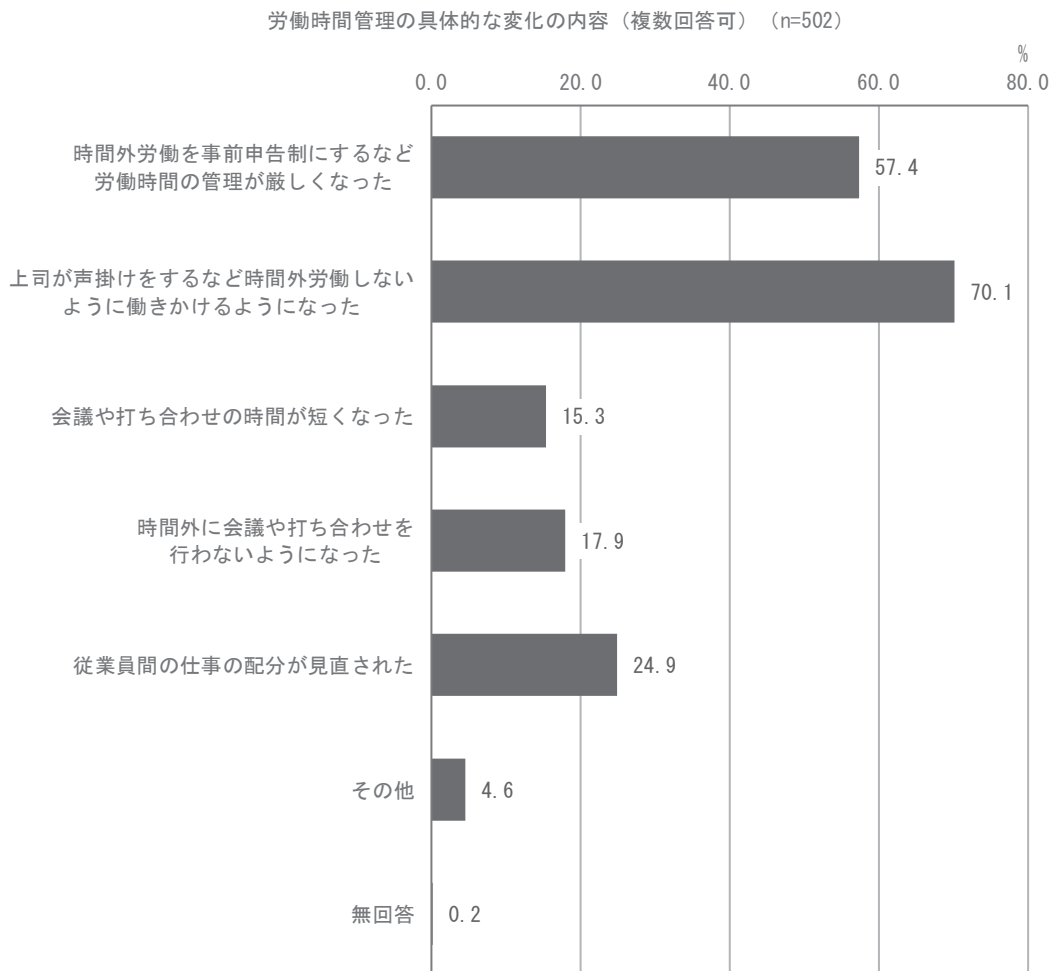
(2) 労働時間管理の変化【第21表】

○「時間外労働の上限規制」を受けて労働時間管理の変化があったかについては、「変化があった」が49.0%、「変化はなかった」は31.2%となっている。



(3) 労働時間管理の具体的な変化の内容(複数回答可)【第22表】

○労働時間管理に「変化があった」とした人に、変化の内容を聞いたところ、「上司が声掛けをするなど時間外労働しないように働きかけるようになった」が70.1%で最も多く、次いで「時間外労働を事前申告制にするなど労働時間の管理が厳しくなった」(57.4%)、「従業員間の仕事の配分が見直された」(24.9%)となっている。

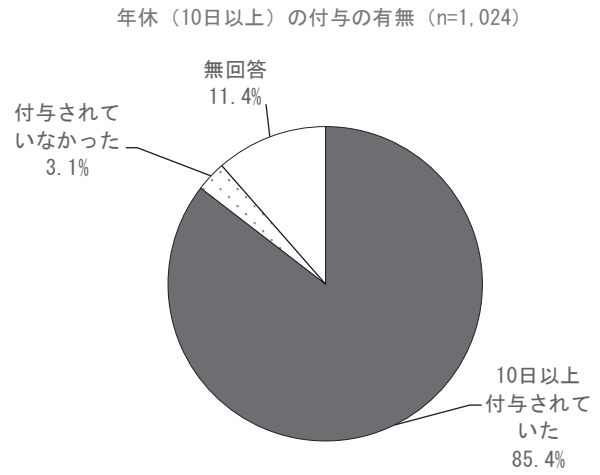




## 7 年5日の年次有給休暇の取得

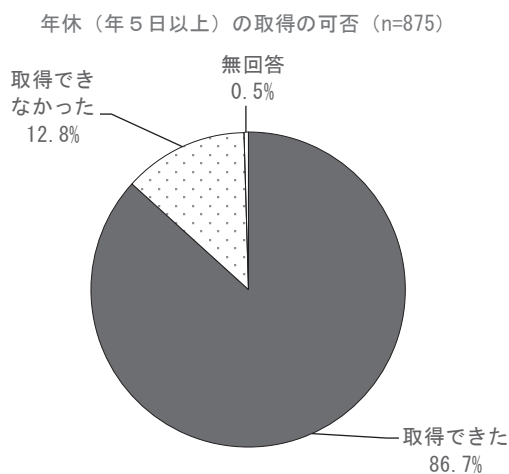
### (1) 年休の付与(10日以上)【第23表】

○年休が10日以上付与されたかについては、「10日以上付与されていた」が85.4%、「付与されていなかった」は3.1%であった。



(2) 年休の取得状況(年5日以上)【第24表】

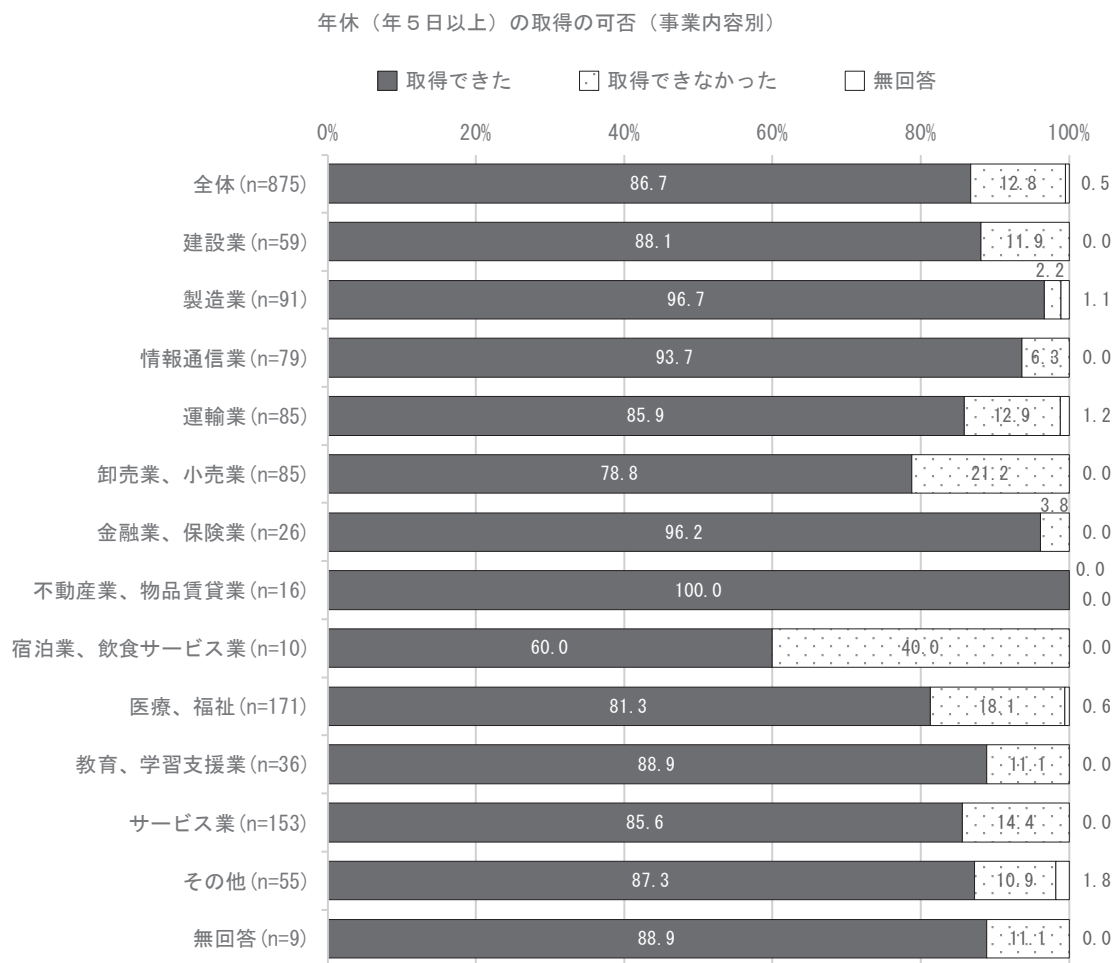
○10日以上付与されていたと回答した人にその取得状況を聞いたところ、「年5日以上取得できた」が86.7%で、「取得できなかった」は12.8%であった。



※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。

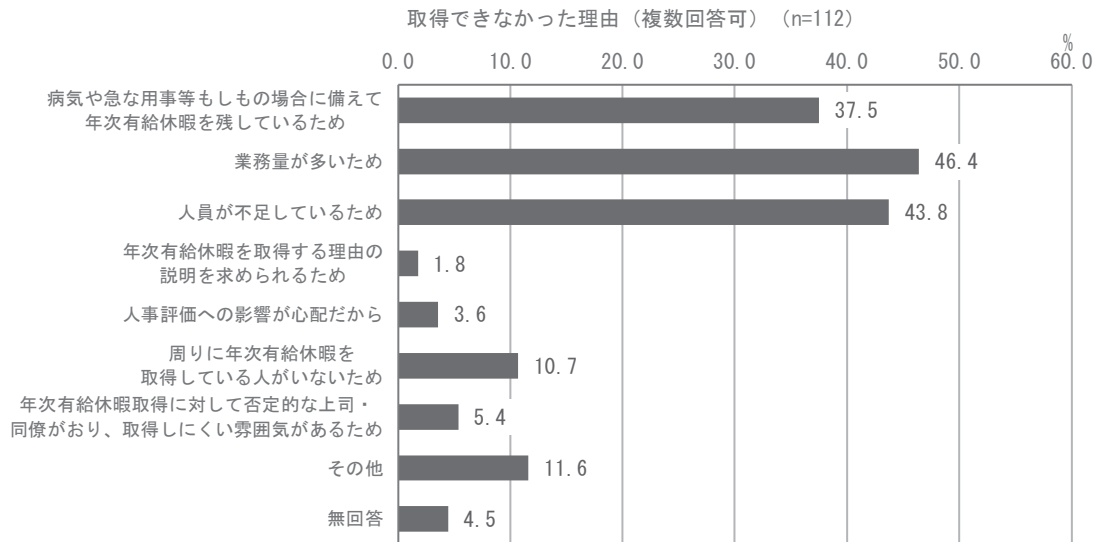
(事業内容別)

○「取得できなかった」は全体平均で12.8%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」では40.0%と割合が高くなっている。



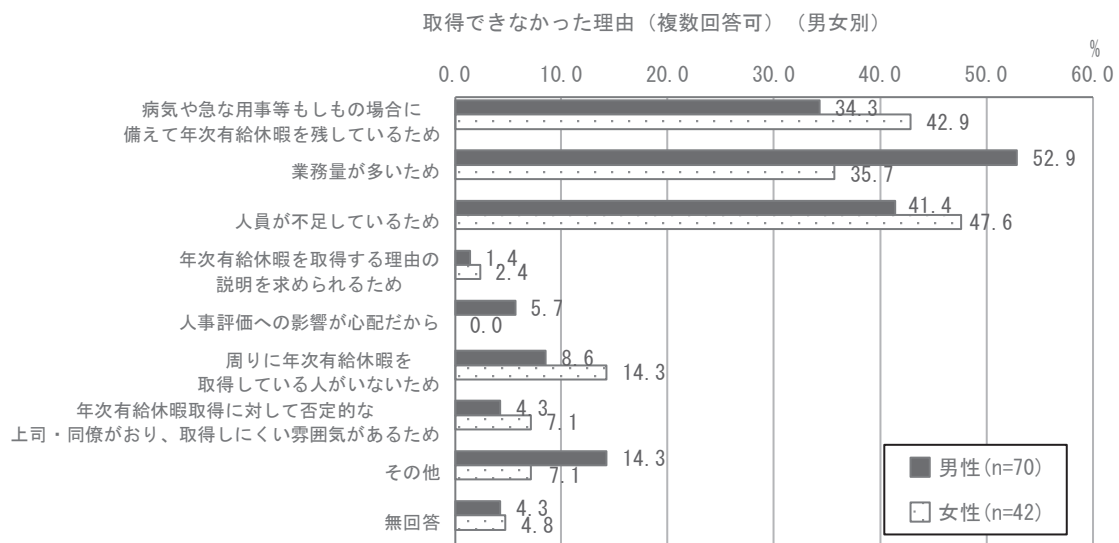
(3) 取得できなかった理由(複数回答可)【第25表】

○年休を年5日以上取得できなかった理由については、「業務量が多いため」が46.4%で最も多く、次いで「人員が不足しているため」(43.8%)、「病気や急な用事等もしもの場合に備えて年次有給休暇を残しているため」(37.5%)となっている。



(男女別)

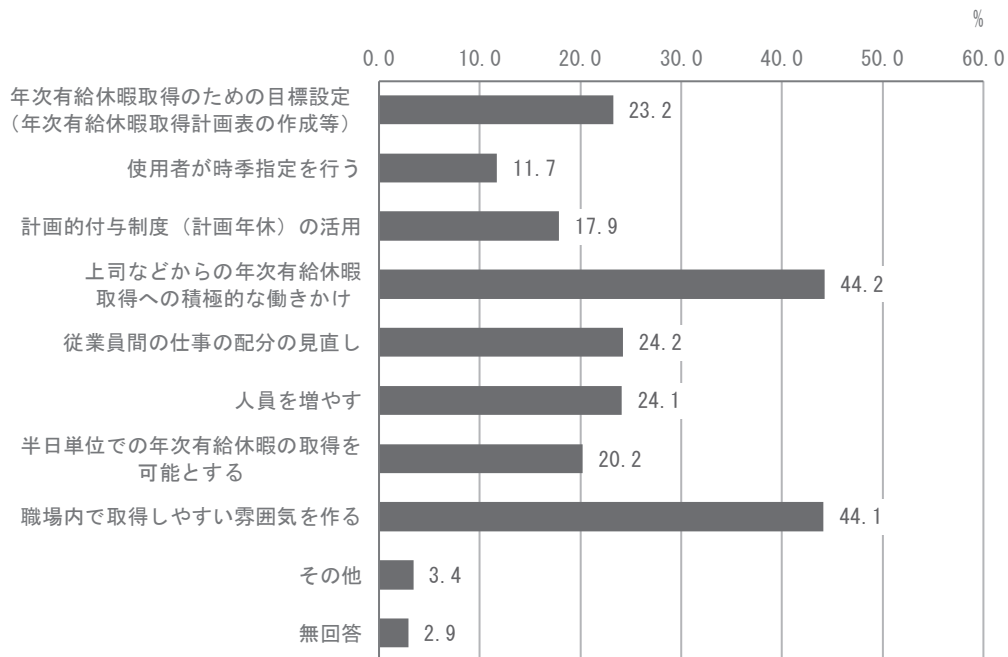
○取得できなかった理由について、男性と女性の回答割合を比較すると、最も差が大きかったのは「業務量が多いため」で17.2ポイントの差(男性52.9%、女性35.7%)となっており、次いで「病気や急な用事等もしもの場合に備えて年次有給休暇を残しているため」で8.6ポイントの差(男性34.3%、女性42.9%)となっている。



(4) 取得しやすくなると思う取組(複数回答可)【第26表】

○どのような取組があれば取得しやすくなると思うかを聞いたところ、「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」が44.2%で最も多く、次いで「職場内で取得しやすい雰囲気を作る」(44.1%)となっている。

取得しやすくなると思う取組(複数回答可) (n=1,024)



(事業内容別)

○ほぼ全ての事業内容で「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」もしくは「職場内で取得しやすい雰囲気を作る」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「人員を増やす」が47.1%と最も多くなっている。

(業務内容別)

○ほぼ全ての業務内容で「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」もしくは「職場内で取得しやすい雰囲気を作る」が最も多い回答となっているが、「運搬・清掃・包装等業務」では「人員を増やす」が47.4%と最も多くなっている。

(年5日以上取得の可否別)

○年5日以上「取得できなかった人」の回答では、「人員を増やす」が「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」と並んで最も多い回答となっている。

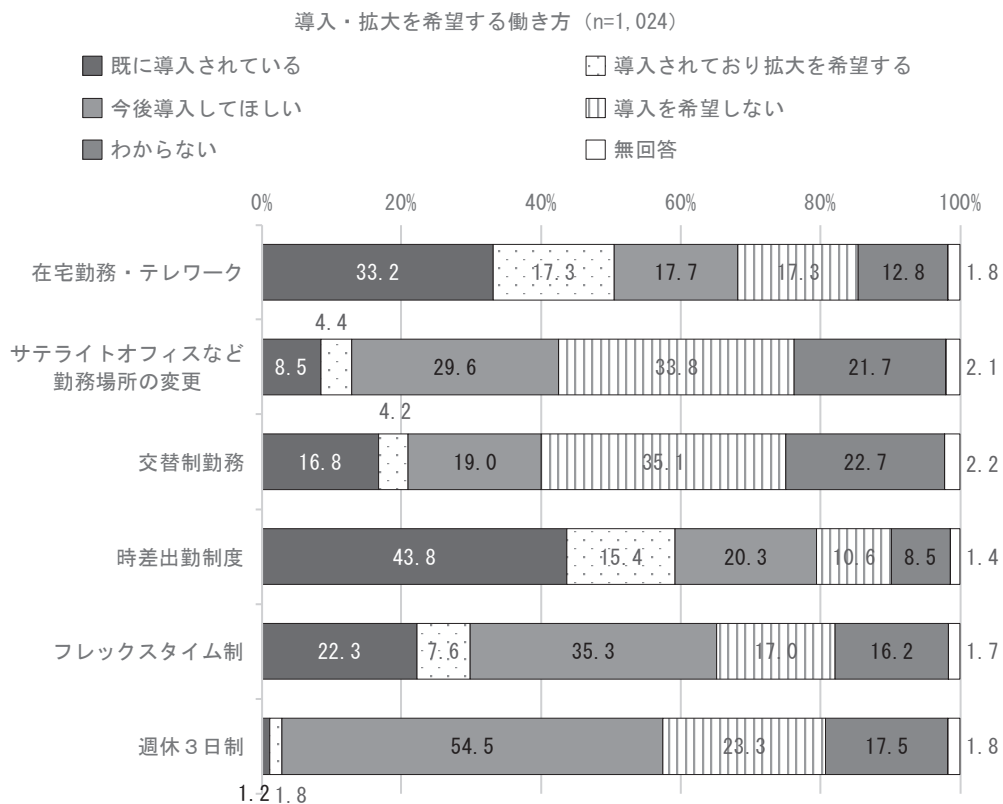
## 8 多様で柔軟な働き方

### (1) 多様で柔軟な働き方の導入状況及び今後の希望【第27表～第32表】

- 「既に導入されている」との回答は、「時差出勤制度」が43.8%で最も多く、次いで「在宅勤務・テレワーク」(33.2%)、「フレックスタイム制」(22.3%)となっている。
- 「導入されており拡大を希望する」との回答は、「在宅勤務・テレワーク」が17.3%で最も多く、次いで「時差出勤制度」(15.4%)、「フレックスタイム制」(7.6%)となっている。
- 「今後導入してほしい」との回答は、「週休3日制」が54.5%で最も多く、次いで「フレックスタイム制」(35.3%)、「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」(29.6%)となっている。
- 「導入を希望しない」との回答は、「交替制勤務」が35.1%で最も多く、次いで「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」(33.8%)、「週休3日制」(23.3%)となっている。

### (年齢別)

- 年齢別にみると、すべての項目において20歳台以下が他の年齢層に比べて「今後導入してほしい」と回答した割合が高くなっている。



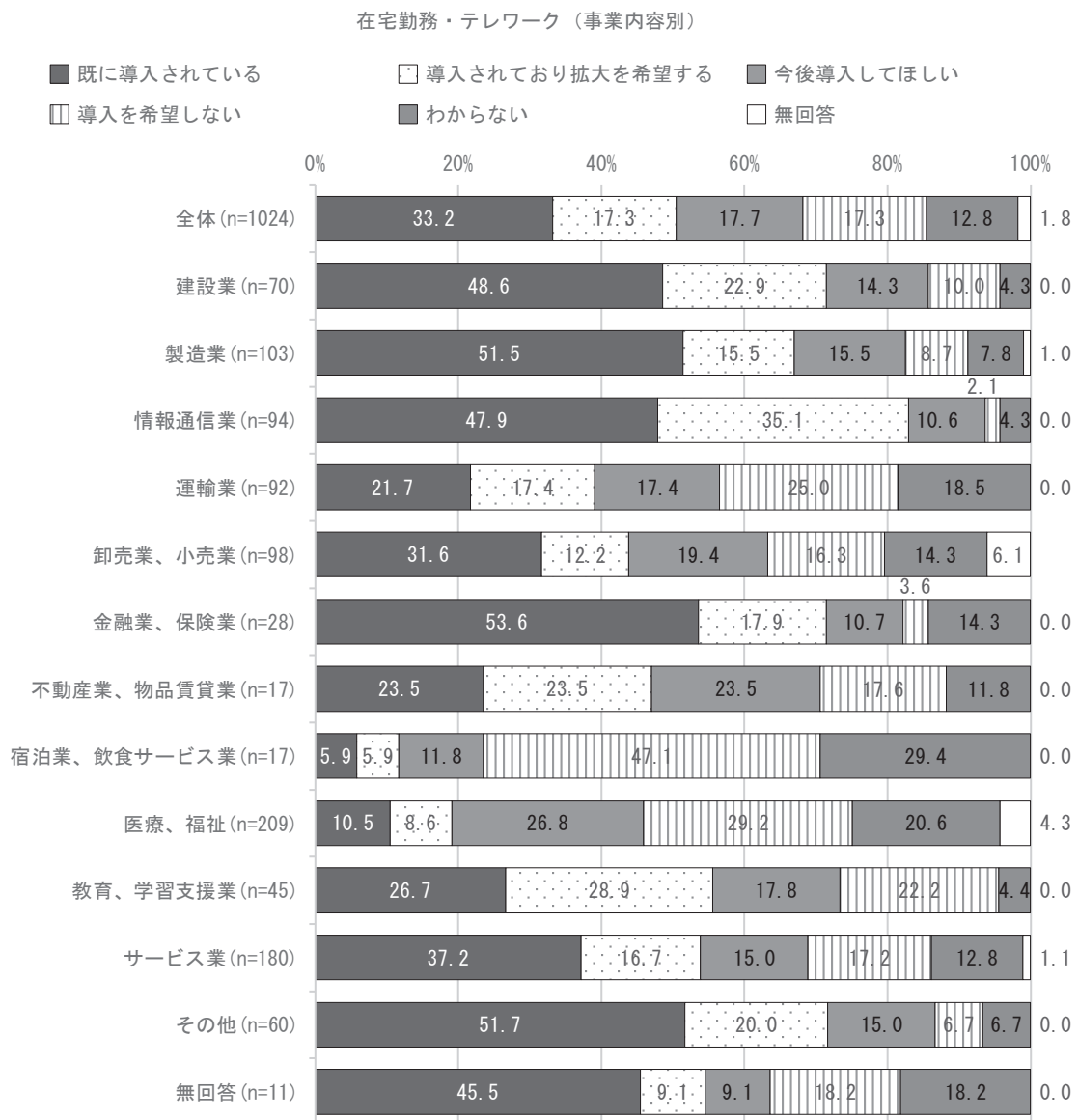
①在宅勤務・テレワーク【第27表】

(規模別)

○ほぼ全ての規模で「既に導入されている」との回答が最も多くなっているが、「29人以下」では「今後導入してほしい」が27.3%で最も多くなっている。

(事業内容別)

○「導入を希望しない」は、全体平均で17.3%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」(47.1%)、「医療、福祉」(29.2%)、「運輸業」(25.0%)で割合が高くなっている。



②サテライトオフィスなど勤務場所の変更【第28表】

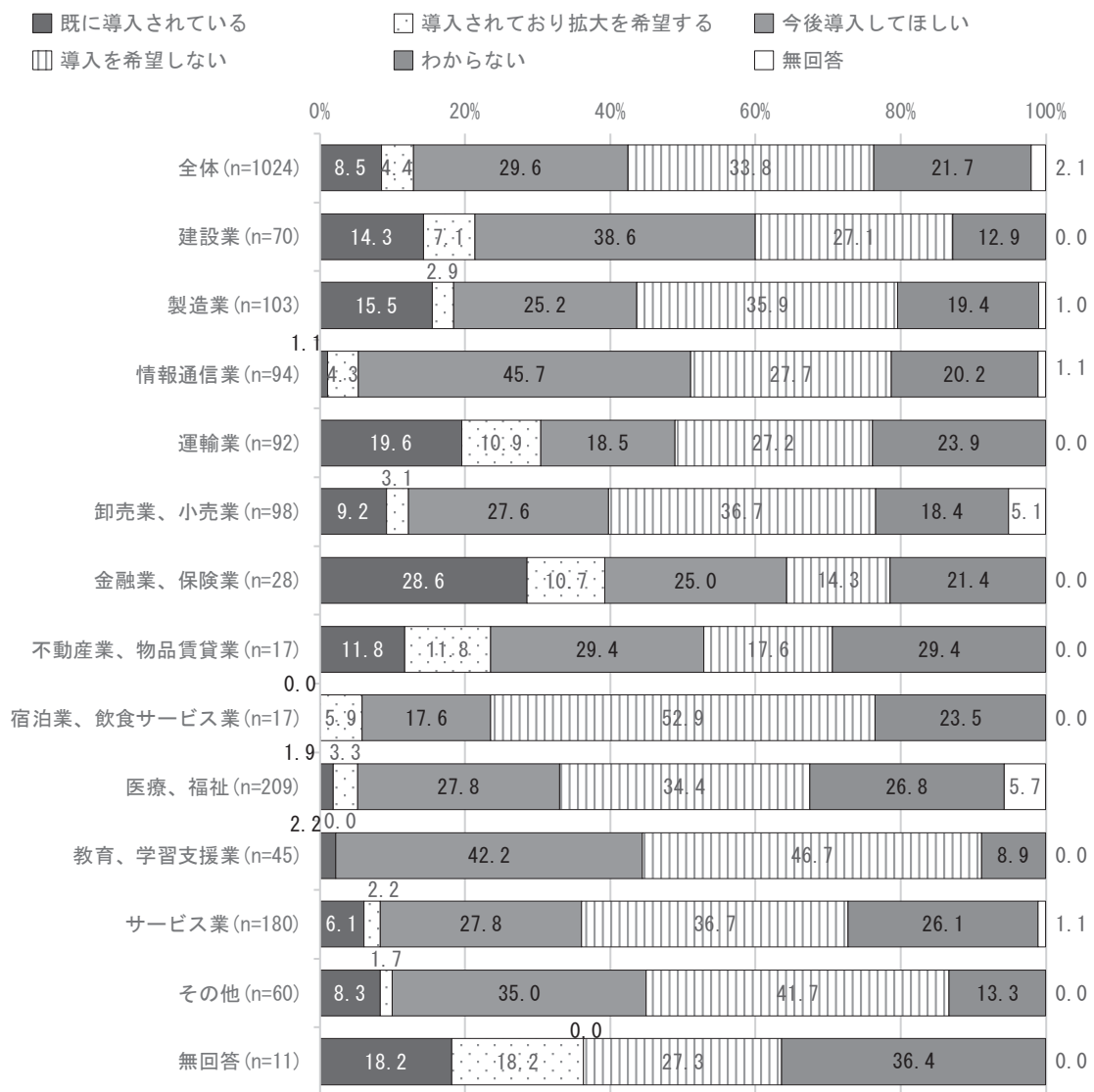
(規模別)

○「既に導入されている」は全体平均で8.5%であるが、「1000人以上」では27.5%と割合が高くなっている

(事業内容別)

○「金融業、保険業」では、「既に導入されている」が28.6%と最も多くなっている。

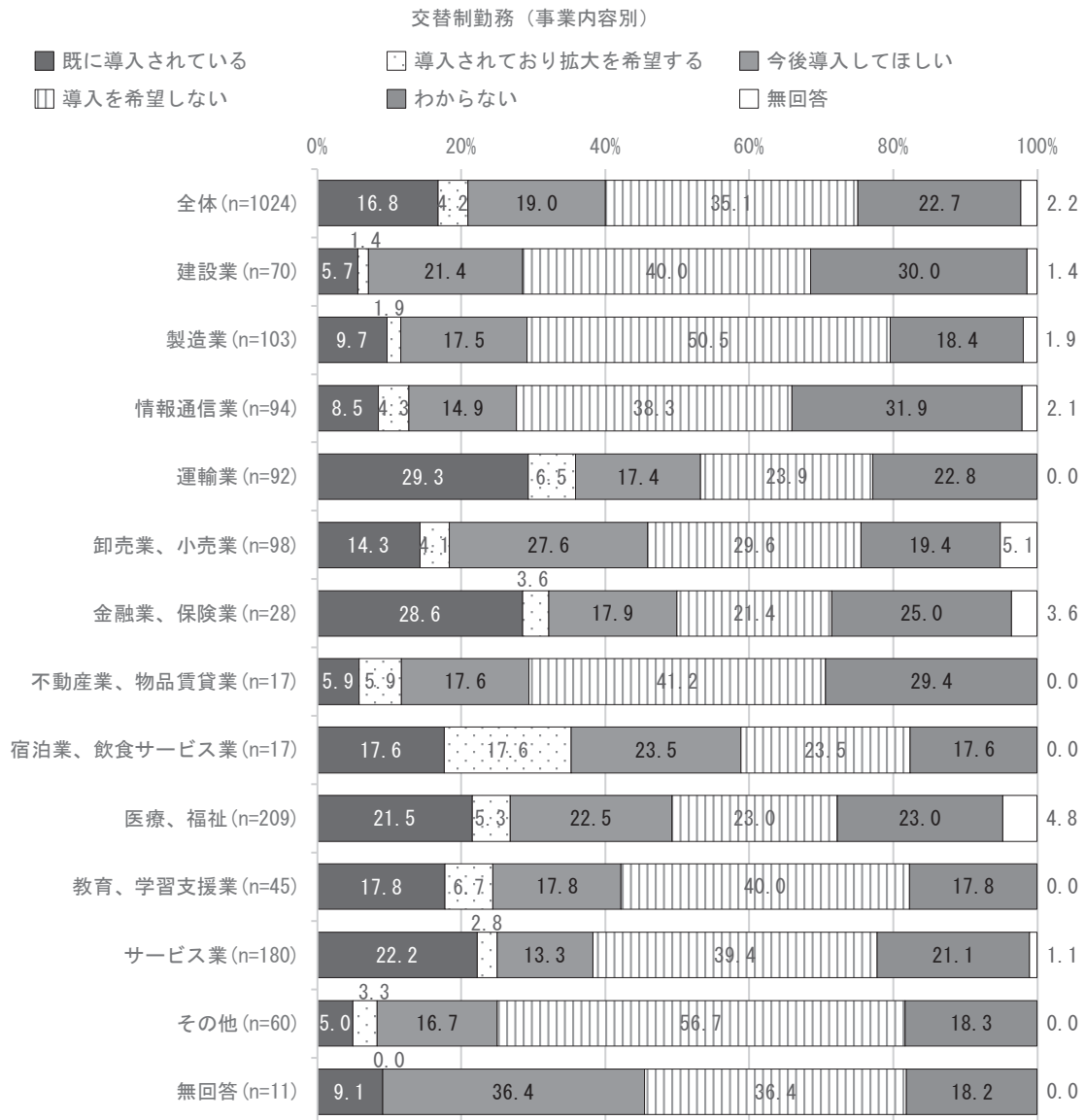
サテライトオフィスなど勤務場所の変更（事業内容別）



### ③交替制勤務【第29表】

(事業内容別)

○ほぼ全ての事業内容で「導入を希望しない」が最も多い回答となっているが、「運輸業」(29.3%)、「金融業、保険業」(28.6%)では、「既に導入されている」が最も多くなっている。





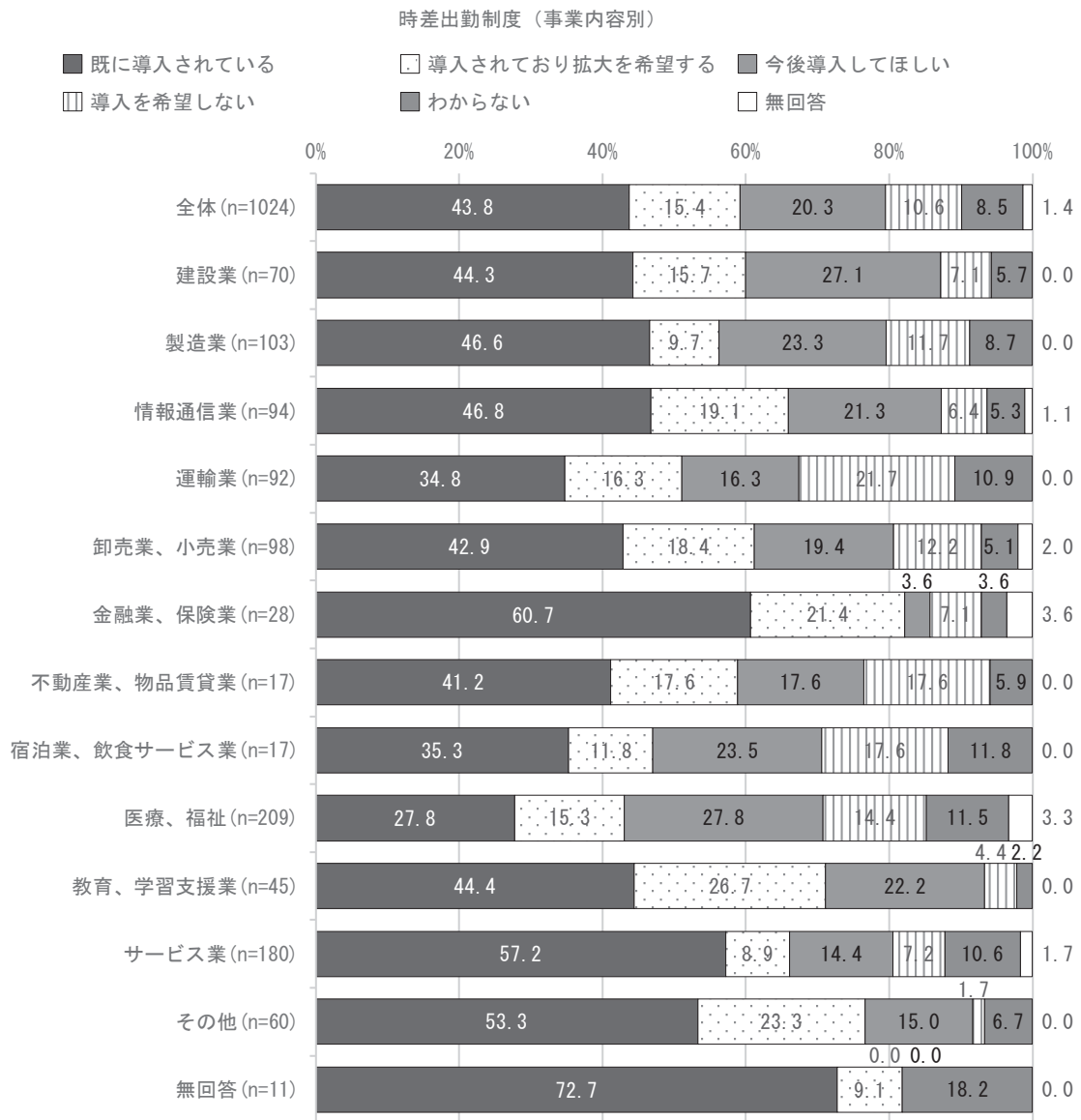
#### ④時差出勤制度【第30表】

(規模別)

○全ての規模で「既に導入されている」が最も多くなっている。

(事業内容別)

○「既に導入されている」は、全体平均で43.8%であるが、「医療、福祉」では27.8%と比較的割合が低くなっており、「今後導入してほしい」(27.8%)と同率となっている。



### ⑤フレックスタイム制【第31表】

#### (規模別)

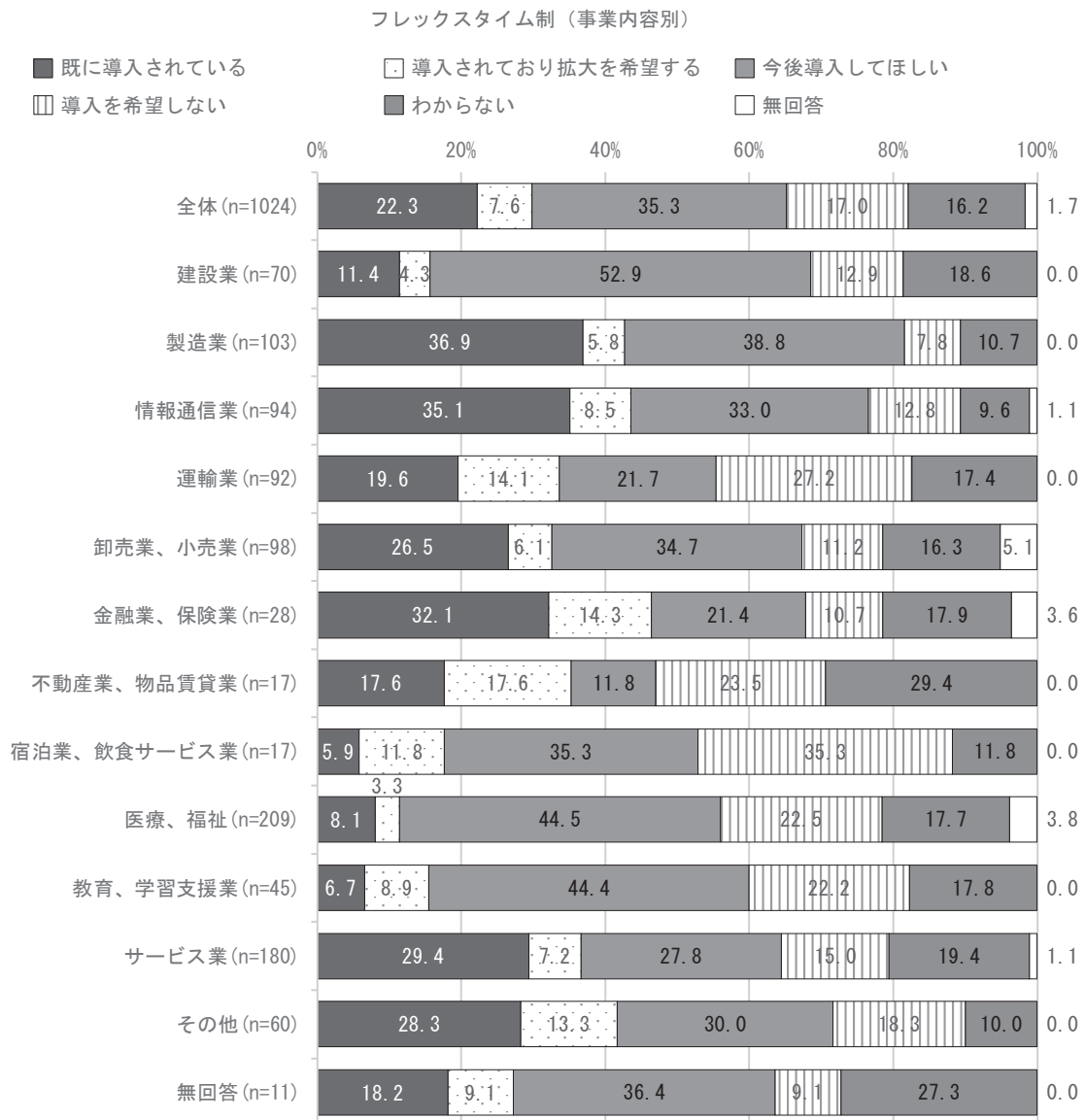
○ほぼ全ての規模で「今後導入してほしい」が最も多くなっているが、「1000人以上」では「既に導入されている」が34.3%と最も多くなっている。

#### (事業内容別)

○「既に導入されている」は全体平均で22.3%であるが、「製造業」(36.9%)、「情報通信業」(35.1%)で割合が高くなっている。

○「今後導入してほしい」は全体平均で35.3%であるが、「建設業」(52.9%)、「医療、福祉」(44.5%)、「教育、学習支援業」(44.4%)で割合が高くなっている。

○「導入を希望しない」は全体平均で17.0%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」(35.3%)、「運輸業」(27.2%)で割合が高くなっている。



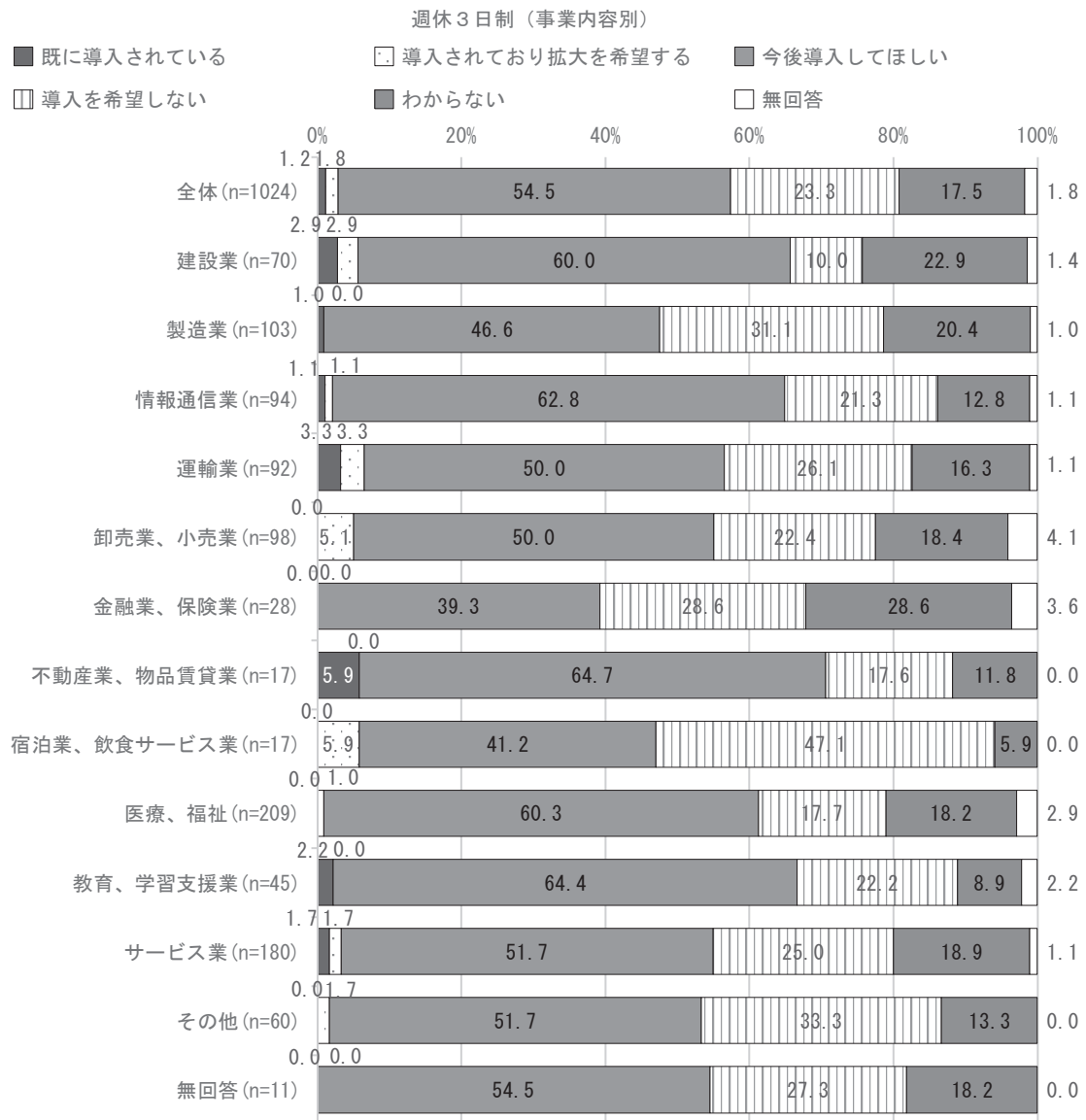
⑥週休3日制【第32表】

(規模別)

○全ての規模で「今後導入してほしい」が最も多くなっている。

(事業内容別)

○ほぼ全ての業種で「今後導入してほしい」が最も多くなっているが、「宿泊業、飲食サービス業」では、「導入を希望しない」が47.1%と最も多くなっている。



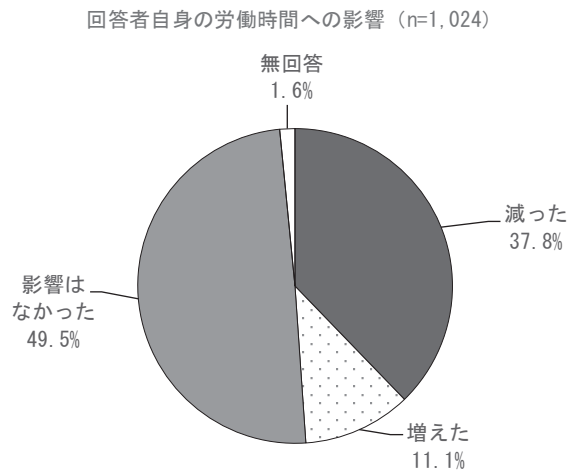
(2) その他で導入されている、または導入・拡大を希望する働き方(自由記述)

○その他で導入されている、または導入・拡大を希望する働き方としては、「ワーケーション」(5件)、「時間休の取得」(3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) 回答者自身の労働時間への影響【第 33 表】

○回答者自身の労働時間への影響は、「影響はなかった」が 49.5%、「減った」が 37.8%、「増えた」が 11.1%であった。



#### (規模別)

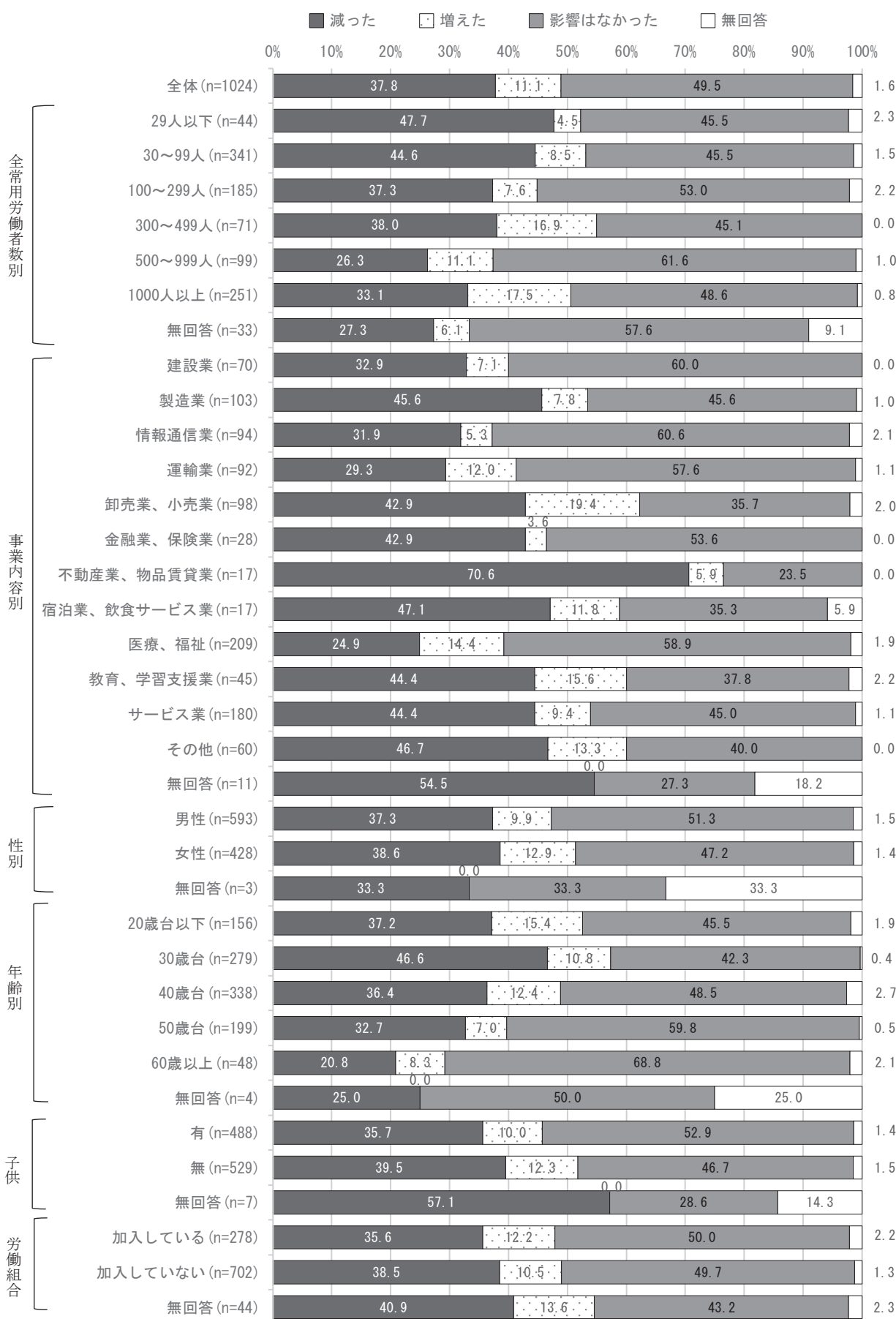
○ほぼ全ての規模で「影響はなかった」が最も多くなっているが、「29 人以下」では「減った」が最も多く、47.7%となっている。

#### (事業内容別)

○「減った」は全体平均で 37.8%であるが、「不動産業、物品賃貸業」(70.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」(47.1%)で割合が高くなっている。

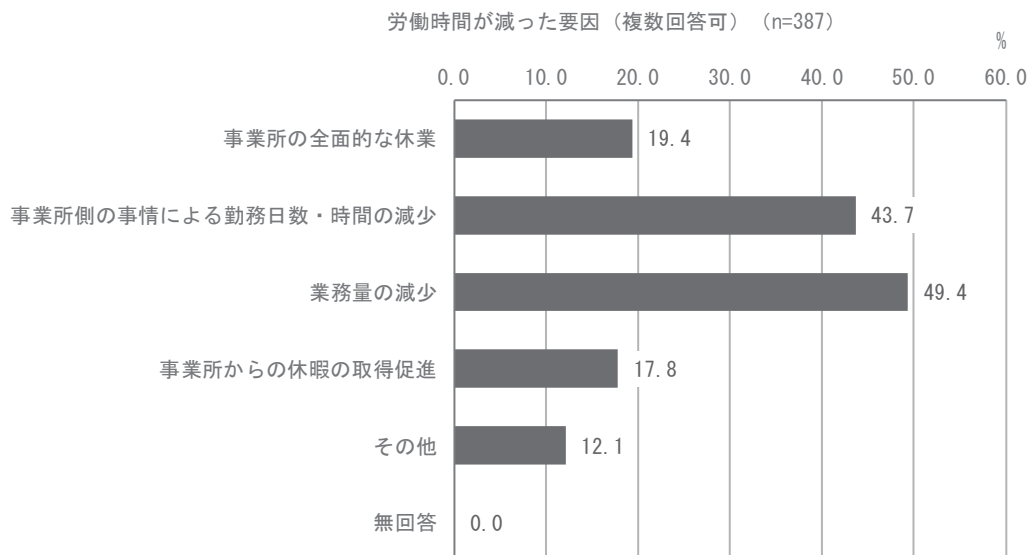
○「増えた」は全体平均で 11.1%であるが、「卸売業、小売業」(19.4%)、「教育、学習支援業」(15.6%)、「医療、福祉」(14.4%)で割合が高くなっている。

回答者自身の労働時間への影響（属性別）



## (2) 労働時間が減った要因(複数回答可)【第34表】

○労働時間が「減った」と回答した人にその要因を聞いたところ、「業務量の減少」が49.4%で最も多く、次いで「事業所側の事情による勤務日数・時間の減少」(43.7%)、「事業所の全面的な休業」(19.4%)となっている。



### (規模別)

○ほぼ全ての規模で「業務量の減少」が最も多くなっているが、「29人以下」では「事業所側の事情による勤務日数・時間の減少」が66.7%と最も多くなっている。

### (事業内容別)

○「事業所の全面的な休業」は、全体平均では19.4%であるが、「不動産業、物品賃貸業」(33.3%)、「製造業」(29.8%)で割合が高くなっている。

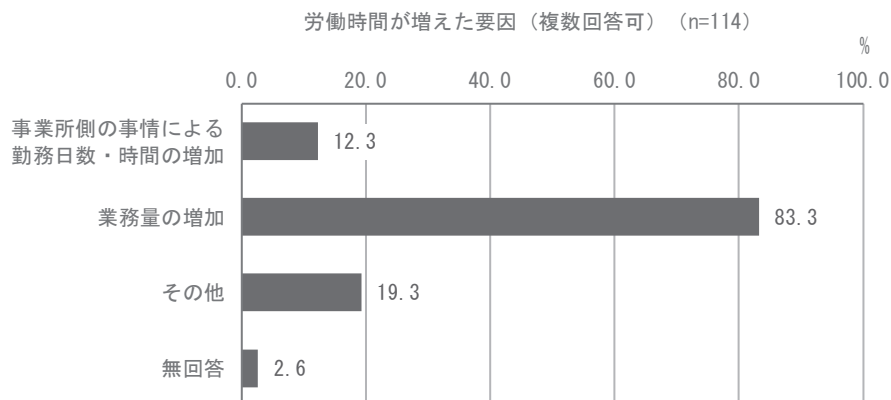
○「事業所側の事情による勤務日数・時間の減少」は、全体平均では43.7%であるが、「不動産業、物品賃貸業」(58.3%)、「卸売業、小売業」(57.1%)、「サービス業」(55.0%)で割合が高くなっている。

○「業務量の減少」は、全体平均では49.4%であるが、「運輸業」(66.7%)、「金融業、保険業」(58.3%)で割合が高くなっている。

○「事業所からの休暇の取得促進」は、全体平均では17.8%であるが、「建設業」(34.8%)、「卸売業、小売業」(26.2%)で割合が高くなっている。

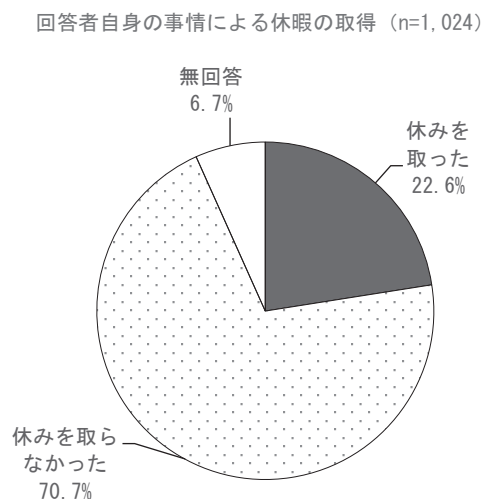
**(3) 労働時間が増えた要因(複数回答可)【第35表】**

○労働時間が「増えた」と回答した人にその要因を聞いたところ、「業務量の増加」が83.3%で最も多くなっている。



**(4) 回答者自身の事情による休暇の取得【第36表】**

○回答者自身の事情による休暇の取得は、「休みを取った」が22.6%、「休みを取らなかった」が70.7%であった。



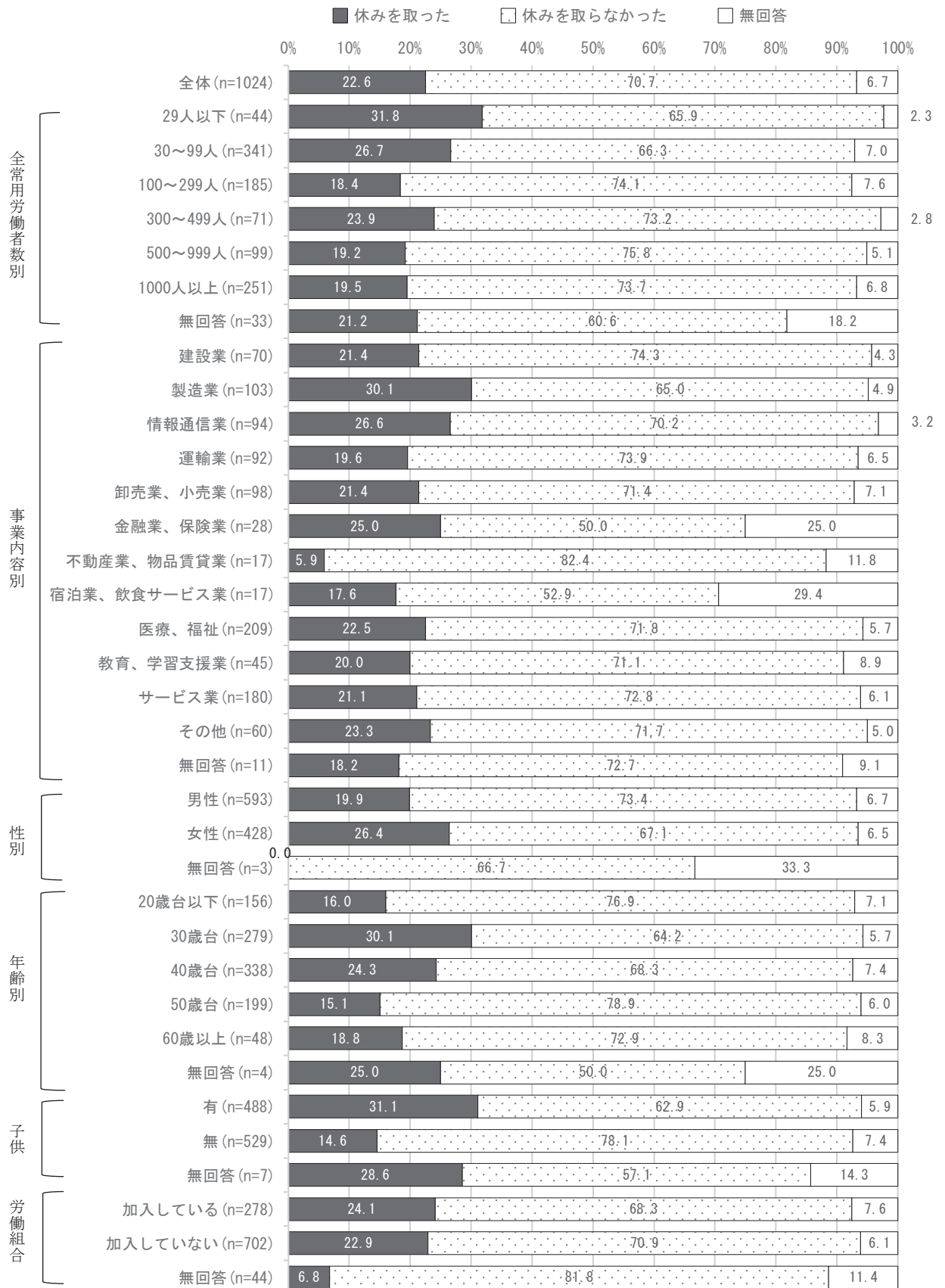
**(性別)**

○「休みを取った」は、「女性」(26.4%)が「男性」(19.9%)よりも多くなっている。

**(子供の有無別)**

○「休みを取った」は、子供「有」(31.1%)が「無」(14.6%)よりも多くなっている。

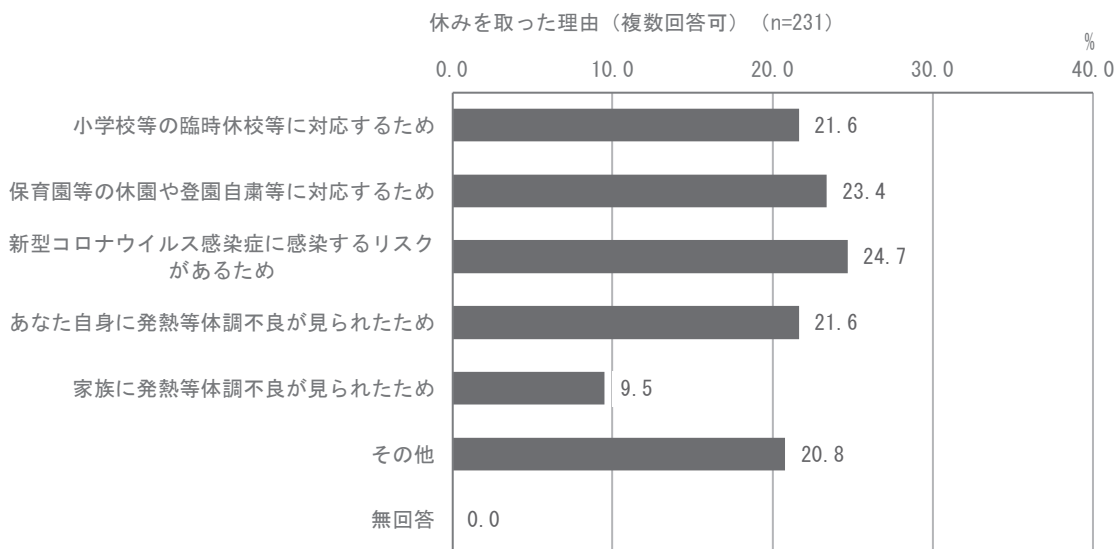
回答者自身の事情による休暇の取得（属性別）





(5) 休みを取った理由(複数回答可)【第37表】

○休みを取った理由については、「新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるため」が24.7%で最も多く、次いで「保育園等の休園や登園自粛等に対応するため」(23.4%)、「小学校等の臨時休校等に対応するため」及び「あなた自身に発熱等体調不良が見られたため」(21.6%)と続いている。



(性別)

○「男性」は「新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるため」(29.7%)、「女性」は「保育園等の休園や登園自粛等に対応するため」(28.3%)がそれぞれ最も多かった。

(年齢別)

- 「20歳台以下」は「新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるため」が44.0%と最も多い。
- 「30歳台」は「保育園等の休園や登園自粛等に対応するため」が38.1%と最も多い。
- 「40歳台」は「小学校等の臨時休校等に対応するため」が42.7%と最も多い。
- 「60歳以上」は「新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるため」が66.7%と最も多い。

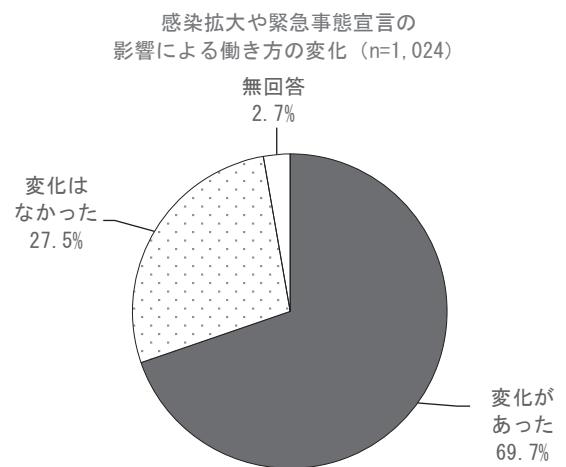
(子供の有無別)

○子供が「有」の人は「保育園等の休園や登園自粛等に対応するため」(34.2%)、「小学校等の臨時休校等に対応するため」(32.9%)が多く、「無」の人は「新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるため」(37.7%)と「あなた自身に発熱等体調不良が見られたため」(35.1%)が多くなっている。

|       |        | 合計  | 問9-5. 休みを取った理由は何ですか（複数回答可） |                      |                           |                      |                   |      |     |
|-------|--------|-----|----------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|-------------------|------|-----|
|       |        |     | 小学校等の臨時休校等に対応するため          | 保育園等の休園や登園自粛等に対応するため | 新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるため | あなた自身に発熱等体調不良が見られたため | 家族に発熱等体調不良が見られたため | その他  | 無回答 |
| 全体    |        | 231 | 21.6                       | 23.4                 | 24.7                      | 21.6                 | 9.5               | 20.8 | 0.0 |
| 性別    | 男性     | 118 | 22.0                       | 18.6                 | 29.7                      | 25.4                 | 11.9              | 16.9 | 0.0 |
|       | 女性     | 113 | 21.2                       | 28.3                 | 19.5                      | 17.7                 | 7.1               | 24.8 | 0.0 |
|       | 無回答    | 0   | 0.0                        | 0.0                  | 0.0                       | 0.0                  | 0.0               | 0.0  | 0.0 |
| 年齢    | 20歳台以下 | 25  | 0.0                        | 16.0                 | 44.0                      | 24.0                 | 8.0               | 20.0 | 0.0 |
|       | 30歳台   | 84  | 11.9                       | 38.1                 | 23.8                      | 20.2                 | 10.7              | 19.0 | 0.0 |
|       | 40歳台   | 82  | 42.7                       | 22.0                 | 17.1                      | 18.3                 | 11.0              | 12.2 | 0.0 |
|       | 50歳台   | 30  | 16.7                       | 0.0                  | 20.0                      | 30.0                 | 6.7               | 53.3 | 0.0 |
|       | 60歳以上  | 9   | 0.0                        | 0.0                  | 66.7                      | 22.2                 | 0.0               | 11.1 | 0.0 |
|       | 無回答    | 1   | 0.0                        | 0.0                  | 0.0                       | 100.0                | 0.0               | 0.0  | 0.0 |
| 子供の有無 | 有      | 152 | 32.9                       | 34.2                 | 17.1                      | 15.1                 | 13.2              | 15.8 | 0.0 |
|       | 無      | 77  | 0.0                        | 2.6                  | 37.7                      | 35.1                 | 2.6               | 31.2 | 0.0 |
|       | 無回答    | 2   | 0.0                        | 0.0                  | 100.0                     | 0.0                  | 0.0               | 0.0  | 0.0 |

(6) 感染拡大や緊急事態宣言の影響による働き方の変化【第 38 表】

○「変化があった」が 69.7%、「変化はなかった」が 27.5%であった。



(規模別)

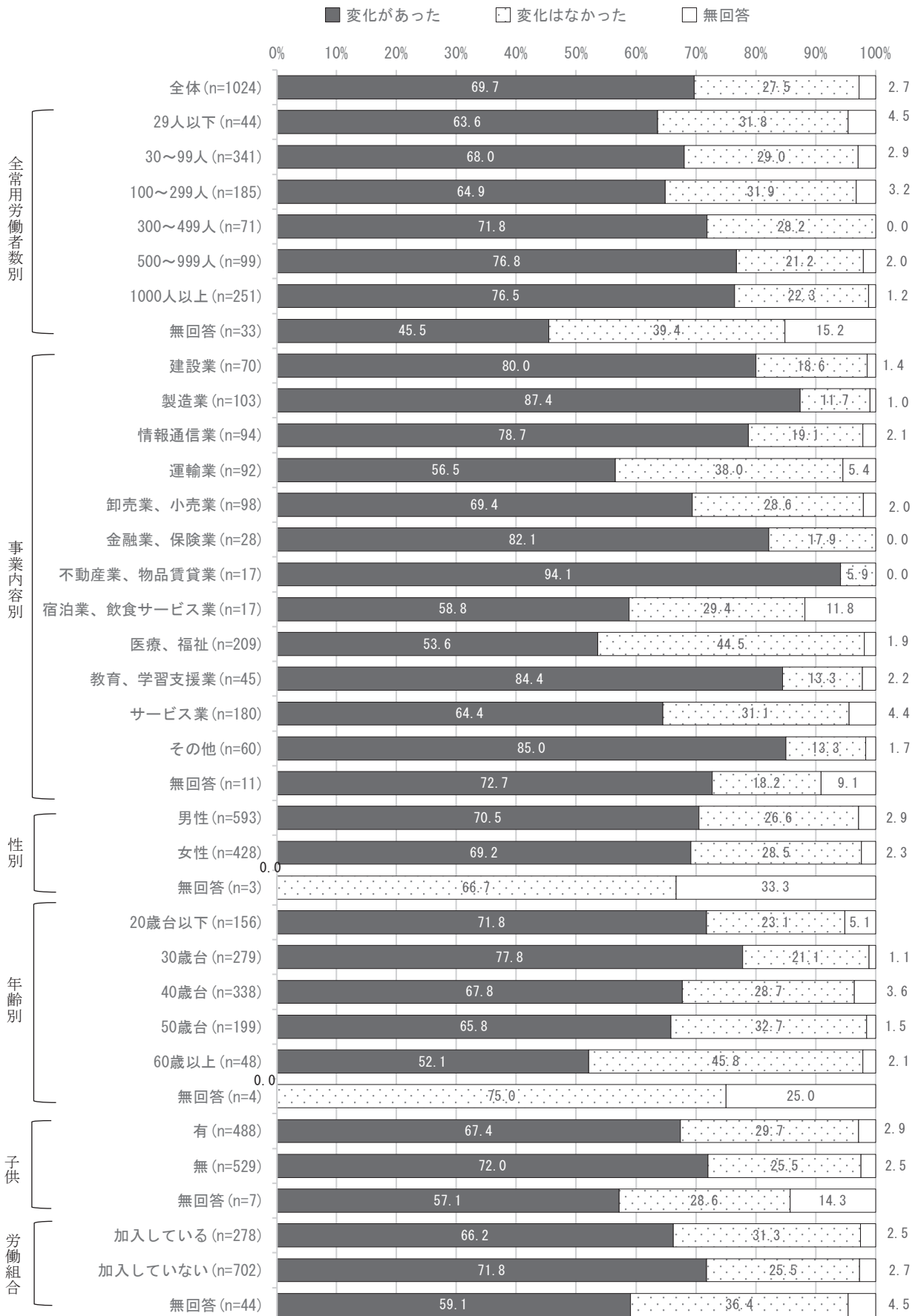
○全ての規模で「変化があった」が 6 割を超えている。

(事業内容別)

○「変化があった」は全体平均で 69.7%であるが、「不動産業、物品賃貸業」(94.1%)、「製造業」(87.4%)で割合が高くなっている。

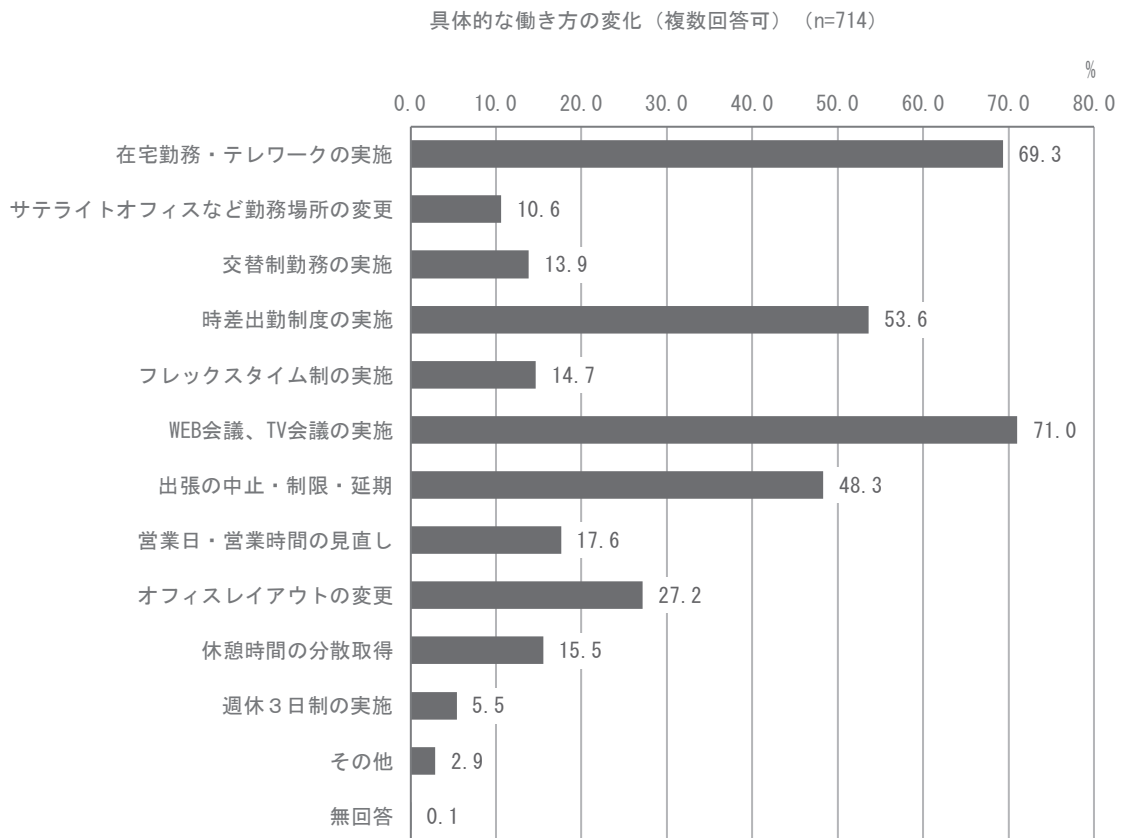
○「変化はなかった」は全体平均で 27.5%であるが、「医療、福祉」(44.5%)、「運輸業」(38.0%)で割合が高くなっている。

感染拡大や緊急事態宣言の影響による働き方の変化（属性別）



(7) 感染拡大や緊急事態宣言の影響による具体的な働き方の変化(複数回答可)【第39表】

○「WEB会議、TV会議の実施」が71.0%で最も多く、次いで「在宅勤務・テレワークの実施」(69.3%)、「時差出勤制度の実施」(53.6%)となっている。



(規模別)

○ほぼ全ての規模で「WEB会議、TV会議の実施」が最も多くなっているが、「29人以下」では「営業日・営業時間の見直し」(42.9%)が、「100~299人」では「在宅勤務・テレワークの実施」(71.7%)がそれぞれ最も多くなっている。

(事業内容別)

○「営業日・営業時間の見直し」は全体平均で17.6%であるが、「宿泊業、飲食サービス業」(100%)、「不動産業、物品賃貸業」(68.8%)で割合が高くなっている。

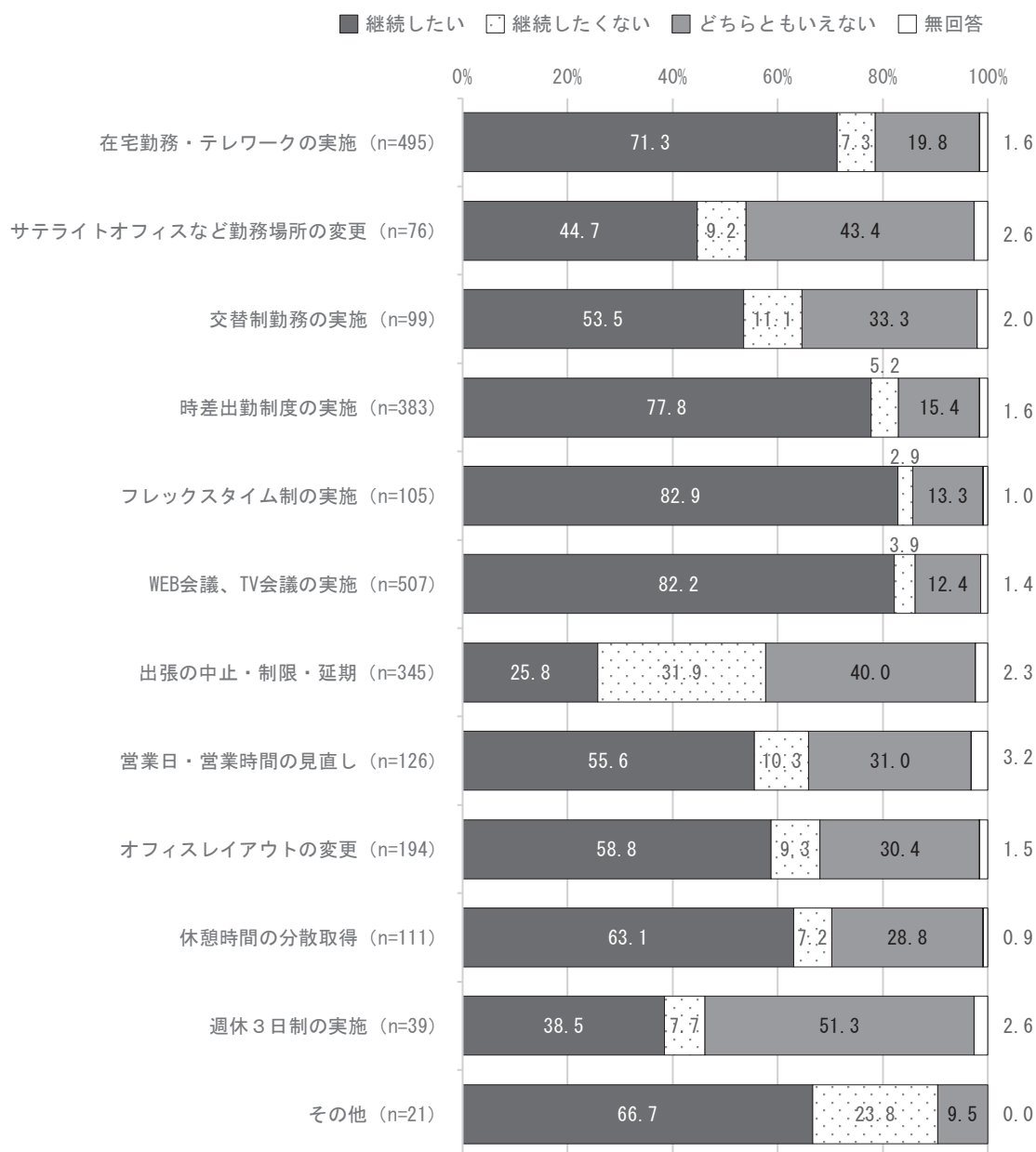
**(8) 変化があった働き方の継続希望【第40表～第51表】**

- 「継続したい」が最も多かったのは「フレックスタイム制の実施」で82.9%、次いで「WEB会議、TV会議の実施」(82.2%)、「時差出勤制度の実施」(77.8%)となっている。
- 「継続したくない」が最も多かったのは「出張の中止・制限・延期」で31.9%、次いで「交替制勤務の実施」(11.1%)、「営業日・営業時間の見直し」(10.3%)となっている。
- 「出張の中止・制限・延期」を除き、全ての項目で「継続したい」が「継続したくない」を上回っている。

**(男女別)**

- 「出張の中止・制限・延期」については、男性は「継続したくない」(38.0%)が「継続したい」(23.1%)を上回っているが、女性は「継続したい」(30.6%)が「継続したくない」(21.0%)を上回っている。

変化があった働き方の継続希望



## 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】

- 施策が施行されたことで、働き方の見直しや検討を職場が行いはじめたので、とても有難い。福祉施設のため、生活している利用者がいる為、改革していくことはとても大変だが、労働環境は劣悪なので少しでも改善していけると良い。……………(医療、福祉 女性 40歳台)
- (金銭的)待遇とひもづけられていない働き方改革の動きが多すぎる。本来的には働き方=生き方のはずなので、単に業務時間やスタイルの話だけで終わってしまうのは片落ちだし、ナンセンスに感じる。もっと本質的な議論を希望する。……………(その他 男性 30歳台)
- 現状のままでいいと思います。……………(製造業 男性 30歳台)
- 休日取得も大切だが、経済成長、自由な企業活動にもバランスを取りながら進めて欲しい。……………(医療、福祉 男性 40歳台)
- ICTを最大限活用し、生産性を下げることなく働きやすい環境を望みます。……………(金融業、保険業 男性 30歳台)
- 労働量に応じた、人員の配置数の指標が欲しい。それを企業に努力目標でもいいから提示して欲しい。……………(金融業、保険業 男性 40歳台)
- 今の働き方改革や施策は主に内勤であれば順応するであろうし、働きやすくなる面があると思う。反面、外回りや保守に従事する事業内容にとっては働きにくい面ができてしまう。……………(情報通信業 男性 30歳台)
- 大企業は改革がどんどん今後も進むと思われる。それにつれて、中小企業の取組へのスピード感(遅さ)が極立つと思うので、その辺りを意識的に改革支援頂ければと考えます。……………(金融業、保険業 男性 50歳台)
- 中小企業は大手と違いお金がないから、テレワークをやりたくても、システムが導入できるものが限られている。もっと良く国は、中小企業を知るべき!!!改革だけ先走って、会社と働き手を無視している。中小はおきざりにされている気がする!!!……………(情報通信業 女性 30歳台)
- 働き方改革として国で動いてくれていても、実際のところはうまくごまかされ労働時間や有休取得などあまり変化はありません。残業代もつきません。タイムカードの導入もまだされていなく、残業0と毎月人事に提出してますが実際は何十時間も残業してます。もっと義務化、徹底できるような仕組みを作ってください。……………(医療、福祉 女性 20歳台以下)
- 在宅勤務について法律化し一律して実施頂きたい。……………(卸売業、小売業 男性 30歳台)
- テレワーク、在宅勤務について、都が推奨しているのであれば、会社独自のルールではなく、業種毎に個別対応は必要かと思うが、より厳密にテレワークが実施されるよう都でルール化してほしい。……………(医療、福祉 女性 20歳台以下)
- 同一賃金、同一労働の基準や現在障害者雇用で労働しているが、あまり基準が明確でないため、



- もう少し明確化してほしい。……………(製造業 女性 30歳台)
- 組織として、一枚岩となって取り組む様子が見えない。「努力義務」は意味がない。法的強制力を持たせないと変わらないと思う。……………(医療・福祉 男性 30歳台)
- 末端の企業まで行き渡らない制度だと思います。徹底力のある法改正を。……………(サービス業 女性 30歳台)
- 日本は諸外国と比較しても労働時間が多く、ワークライフバランスがとれていない。それを改善する為にも、今後在宅勤務制や週休3,4日制を導入するようにもっと強く働きかけて欲しい。また、有給休暇取得の義務化も、日数が5日では少ないと思うのでもっと増やすようにして欲しい。……………(製造業 女性 30歳台)
- 情熱と信念を持って真面目に取り組む人にとって、ただ一辺倒に「早く終ること、残業をなくすこと」でなく、メリハリ、バランスとか、仕事量を減らすための会社としての努力も必要だとよく感じる。労働は私にとってお金を稼ぐ、生きるための手段だけでなく、自己成長、自己実現の側面が大きい。労働が人生の負担、苦痛というネガティブなものでなく、主体的で、自己選択によるポジティブなものであるような社会であればいいと思うので、行政からも、その視点を会社や個人に投げかけるような提案や働きかけがあったら素敵だなと思います。労働とは何か、人生でどんな意義を持たせたいか、どんな在り方が理想なのか、そのためにどうしたらいいか…社会全体が考えていくべきことなんだと思います……………(医療、福祉 女性 20歳台以下)
- 働き方改革をする事で、収入が下がったり、生活が苦しくなる様では困るので、私は働きたいと思いますし、「楽」をする事が幸せではないと思っています。むしろ、昭和の働き方のようになっても、それはそれでよいと思います。……………(建設業 男性 30歳台)
- 官庁、大企業やオフィスで仕事している人は土日休や夏冬等しっかりとれるが老人ホームは365日、24H回っている。週休2日制ではなく、祝日の分もプラスして年間休日の設定で休みをとれるようにしてほしい。……………(医療、福祉 女性 50歳台)
- 有休をちゃんと取得させてほしい。……………(サービス業 女性 20歳台以下)
- 働き方改革という言葉ばかりが先行して、実際何が変化しているのか、何を变えようとしているのか全くわからない。会社内でも、国が「働き方改革」と言っているから、何となくそれらしきことをしようと…掲示物などで「休みを取ろう！」などとアピールしているが、実際休みにくい。もっと直接的な指導を国から会社へアプローチしなければ変わらないのではないかな。会社には全く危機感がない。……………(情報通信業 女性 40歳台)
- 年次有給休暇取得のために、各事業所での人員増加を今まで以上に取り組むべきである。……………(運輸業 男性 50歳台)
- 有給休暇は年5日しか取る事ができません。10日にしてください。医療、福祉と世の中では言っているが、福祉にもっと目をむけてほしい。現場をもっと知ってほしい。医療と福祉に平等な対応をしてほしいです。……………(医療、福祉 女性 50歳台)
- 携わる業務内容、責任の大きさに有休取得率は大きく変わると感じる。いくら、テレワーク、Web

- 会議を導入した所で、新型コロナウイルス感染拡大防止策には繋がっても、残業抑制には直結しないような気がする。……………(建設業 男性 30歳台)
- 守らない企業へのペナルティを正しく与える方がよいと思う。…(サービス業 男性 30歳台)
- 働き方改革は労働者主導ではなく、経営者主導で実施されるべきである事を大きく広めてほしいです。……………(情報通信業 男性 30歳台)
- 安心して出産・子育てができる給料、働きがあればいいと思います。……………  
……………(その他 男性 20歳台以下)
- 改革を進めることによって恩恵をうけるのは、やはり一部の大手企業や官公庁で従事する人が中心になると思います。改革の当初はそれよいと思いますが、それによって何が良くなり、何に影響が出たか、また、想定されたが発生しなかった(もしくは影響が軽微だった)課題なども公表してもらえると中小企業も追随しやすいかと思います。……………(その他 男性 30歳台)
- 部署にもよりますが、弊社では4、5年前に比べて労働時間が大きく減少しているように感じています。私は総務の者ではありませんので、従業員の正確な労働時間を把握しているわけではありませんが、全体的に帰宅時間が早くなっていると思います。それには法改正の影響もありますので、引き続き働き方改革や労働に関する施策を促進していただければと思います。……………  
……………(卸売業、小売業 男性 40歳台)
- 在宅勤務について、オリンピック、パラリンピック開催時に通勤ラッシュ時の交通機関への影響を心配していたが、来年開催した時に在宅勤務が普及したおかげで混乱を避ける準備ができたと思う。働き方改革で時間外労働を減らそうという企業内の取組みはあるものの、定時間内で終わる仕事量まで減らすにはまだまだ時間がかかるのが実情である。コロナ禍で人員を減らすだけでなく、必要な人材は確保しながらでないと、業務負担が増えるばかりで、残業は減らないと思う。……………(製造業 女性 50歳台)
- 働き方改革によって過重労働による身体への負担はだいぶ軽くなったが、繁忙期など、時期によって残業代をたくさん稼げていたものが明らかに減った。年収ベースではほとんどの従業員の給料は減っていて、家計が厳しくなっているという声もよく聞く。雇用側から無理矢理働かされることは防がなければいけないと思うが、本人が希望する場合や、仕事に対し体力的な問題で影響を及ぼさない場合は副業を許可する等、柔軟に対応してほしい。……(運輸業 男性 30歳台)
- 結局現場が大変な思いをするような改革の仕方はやめてほしい。……………  
……………(宿泊業、飲食サービス業 男性 40歳台)
- 医療業務のため、在宅勤務やテレワークは不可能と考える。そのため、働き方改革とはあまり縁がないように思うが、人員を増員し、時短等は可能かも知れない。働き方改革により、過重労働を強いられている企業等の方々にはとても良い政策だと思います。……………  
……………(医療、福祉 女性 40歳台)
- 自身は実施対策外だったので経験がないが、在宅勤務やテレワーク等により職場以外から職場へインターネット回線等を經由してアクセスした場合、情報漏えい等のリスクが心配だった。今後

- こうした改革が進むことは容易に想像がつくが、サイバー関係の対策等を行政が並行して予防策等検討することも必要だと思う。……………(その他 男性 20歳台以下)
- 業務量を減らさずに労働時間だけを減らすのは困難である。また残業時間＝残業代でもあるので不足することにより生活困窮者が出ないような施策を打ち出して欲しい。……………(建設業 男性 30歳台)
- 働き方改革による縛りは良いが、業務の量自体の削減及び改善と合わせて行わないと実行性の少ないものになると考えます。……………(サービス業 男性 40歳台)
- 私は技術専門職です。時間の制約により以前のように働くことができなくなりました。次世代の育成にかかる時間も制約され、技術伝承ができなくなってます。確かに労働行政施策は大切ですが、良いことばかりではありません。事業内容によってはマイナスが大きい面があります。絶対量の変わらない仕事では、大企業が下請会社へとふり、格差がより大きくなりました。一律の法でしぼるのではなく、もう少し幅をもつことが、次世代の日本をよくすると思います。……………(情報通信業 男性 40歳台)
- 休みが増えるのはありがたい反面給料がかせげなくなっている。ほぼ残業、休日出勤0では家族を養っていくのが多少困難である。……………(サービス業 男性 40歳台)
- 働き方改革により無理な労働が減ることはいいが、収入が減ることによって生活が不安定になるのでは意味がないと感じる。労働だけでなく、生活そのものを捉えた施策を行って欲しい。……………(医療、福祉 女性 30歳台)
- 収入が多くないので、残業代を入れて生活できていたが、残業が減って生活は前よりも悪くなった。働き方改革はけして良いとは思わない。……………(サービス業 男性 40歳台)
- 仕事量自体が減らないと、有休を取得する仕組みなどが出来ても実態として翌日(又は前日)に残業をしたり、休暇中も仕事をするなど解決はされない。新しい技術の積極的な利用やシステム化を推進して生産性を上げる必要があると感じる。……………(情報通信業 男性 30歳台)
- 週休3日制の拡充をお願いします。法に明記されると嬉しいです。……………(情報通信業 女性 30歳台)
- 医療、福祉の現場職員、週休3日が当たり前となる社会に改革して頂きたいです。……………(医療、福祉 女性 50歳台)
- 飲食業界なので、勤務時間が毎日長時間になります。時間短縮が難しい職場に関しては、週休3日制にしてほしいと思っています。……………(宿泊業、飲食サービス業 女性 30歳台)
- 当社では1時間単位で休暇取得が可能です。他社様でも活用できる機能の1つだと思うので、ぜひ検討していただければ。また、週3日勤務については公務員のような働き方では難しいのが現状だと思います。……………(医療、福祉 女性 20歳台以下)
- 都外から通勤しているのでテレワークを拡充してほしい。結局はんこを押すためや、事務手続きのために出社する必要があり、満員電車に乗らなくてはならない。週休3日も促進してほしい。……………(教育、学習支援業 男性 40歳台)

- 会社員に最も精神的身体的負担を強いているのが通勤電車であると考えます。行政として通勤負担を減らす／無くす様な施策に力を注ぐ様、お願いしたい。……………(建設業 男性 40 歳台)
- 最低賃金の向上、テレワークをするにあたり補助金制度があればと思います。……………(建設業 男性 20 歳台以下)
- 介護職の低賃金の見直し。人手不足の改善。……………(医療、福祉 女性 30 歳台)
- 子育て者以外も時短勤務が可能になる。夫の転勤に帯同し海外へ移住しても日本の企業所属のままリモートで働き続けられる社会。……………(製造業 女性 30 歳台)
- テレワーク中、押印の為だけに出勤するのが無駄だと思いました。→PC 上で押印と同等の証明を導入してほしい。……………(建設業 男性 20 歳台以下)
- テレワークは良いが、やはり効率は悪いと思う。IT で言えば、新人が入れる案件が減った(テレワークで 1 人で仕事をできる人が求められる)。このままでは良い人材が育たない。人材育成においてひどい打撃である。テレワークより時短や時差出勤が良いと思う。……………(情報通信業 女性 20 歳台以下)
- 時間帯で電車の運賃を変えるなどして時差出勤の推奨と満員電車の解消に寄与するような施策を期待したい。……………(情報通信業 男性 30 歳台)
- 通勤ラッシュの対策…ピーク時間帯の料金値上げを実施してほしい。在宅勤務手当の義務化…光熱費や部屋の改装に一定の補助を会社に義務化してほしい。……………(その他 男性 40 歳台)
- 在宅勤務日数のルール化(法人企業に対して)、在宅勤務をする為のハード面での支援(PC 等の導入の援助金)……………(情報通信業 男性 50 歳台)
- 各業務にあった「働き方改革」の施策をしてほしい。……………(運輸業 男性 50 歳台)
- どの事業内容も、同一の法規制では多々無理が生じ、逆に労働時間が増える。事業内容別のルール改正を望む。……………(情報通信業 男性 50 歳台)
- 法律で決まっていることとはいえ、事業内容により完全に残業時間を守る、休みを取得する(有給休暇含む)ことが難しいこともあり、より柔軟に対応していただけたらと思います。……………(情報通信業 男性 50 歳台)
- 福祉事業は他事業内容のような働き方に当てはまらない。もっと個々に合わせた働き方改革をしないと人材は不足し賃金も低く続いていかない。休暇も取得したくても取れないのが現実である。福祉分野は週休 3 日の人員増などもっと具体的にしてほしい。…(医療、福祉 女性 50 歳台)
- 慢性的な人手不足の介護現場では、“働き方改革”を実施しようとするごとに、どこかに負担をかけてしまう結果になったりする。今後介護職への人材確保の実現を確実に行って欲しい。……………(医療、福祉 女性 50 歳台)
- 保育所では、子供をお預りする関係で極端な働き方改革は難しいですが、紙の資料が多く、保育士は資料作成で疲弊しているため、ICT の導入による業務改善のための東京都の補助金の拡充があるといいと思いました。保育所は IT に強い職場ではないため、大きな金銭的メリットがないと、なかなか変わりづらいと思います。……………(医療、福祉 男性 30 歳台)

- 子育て世代の負担軽減、定年後も低賃金でも長く働き続けられる仕組み(労働力を活かす)を望みます。高齢者の知識を活かし、子どもへ伝わると嬉しいです。……………  
…………… (卸売業、小売業 女性 30歳台)
- 働き方改革の実施には、会社がルールを決めたとしても、一緒に働く人達の理解と、平等性が必須だと感じます。同じ条件の雇用形態なのに、既婚者やお子様がいる人は当然のように、残業や休日出勤が対象になりにくいのは、「理解がある会社」という良い見え方の一方で、その分優先的に対応する側としては、不平等に感じます。残業代や休日手当てなどがついたり、雇用形態に違いがあれば、納得できるかも…………… (製造業 女性 30歳台)
- 残業ありきの仕事や、長い時間会社にいる人間が偉いと勘違いしている上司や従業員がまだまだ多くいる。日本のやり方はもう古いし、先進国として遅れていて恥ずかしい。どんどん変えてほしい。…………… (運輸業 男性 30歳台)
- さまざまな属性、立場の人たちが、仕事をして収入を得られるような社会であってほしい。健康な男性だけが活躍して高収入を得られる時代はもう過去のことだと思います。高齢者も社会的弱者も、みんなが希望すれば役割を得られる社会になりますよう。…… (その他 女性 40歳台)
- ダブルワーク禁止の会社はどうすればいいのでしょうか。… (卸売業、小売業 男性 40歳台)
- 積極的なテレワーク導入は良いと思いますが、給料が今までの様に保証されるのかどうか不安を感じている人もいます。事業者側は仕事をしているのか管理ができず、給料の支払いに対して疑問を持っている事業者もいると思いますが管理システムの導入費用が高くなかなか導入できない現状があると思います。従業員は身の安全を確保する為、在宅勤務を行っておりますが目に見えない為、上司や事業者側から本当に仕事をしているか疑われる為会社へ通っているという状況もあります。特に中小企業に対して、管理システムの導入費用を東京都に負担して頂けたら良いのかと個人的には思います。またテレワークを行う為の、通信費、PC等の情報通信機器に関しても費用負担を希望致します。…………… (サービス業 女性 30歳台)
- 新型コロナウイルスの影響で、働き方は変化せざるを得ないと感じています。在宅勤務やテレワークの実施は中・長期的に続いていくと思いますが、拡充していくためには、ネットワーク環境やセキュリティ対策が欠かせません。そこに対する支援がなされると多様な働き方が広がっていくのではないかと思います。…………… (教育、学習支援業 女性 50歳台)
- 会社のPCを持ち帰り、在宅勤務することがありますが、当社では他社のテレワークの実態を把握できておらず、迷走しているところがあります。テレワークの例を示していただけないでしょうか。押印、サインを無くしていく流れになってはいますが、当社では導入の予定がありません。モデルを示していただきたいです。(どういふものに、どこまで適用してよいか不明)……  
…………… (製造業 男性 30歳台)
- 休みを増やすわけではなく給与や人材育成などに力を入れてほしい。医療や福祉は人手が本当に足りていません。…………… (医療、福祉 女性 40歳台)
- 個人の意識や心がけも必要ですが、行政からのポジティブな働きかけが企業に対しては効果的だ

と思います。具体的にはえるばし、くるみでの入札加点評価は、弊社の重い腰が動くきっかけになりました。「男性育休や働き方改革、多様な人材の登用を宣言し進めた企業」に、業務入札加点を与える制度を都に作っていただきたいです。ペナルティではなく、取り組んだ企業にインセンティブを与えることが大切だと思います。働き方改革が進まない中央官庁やメディア企業の実態を特に伝えることと、宣言および数値目標を広報することが大切だと思います。周知とともに、これまでの働き方や価値観のアップデートが経営側、働く側の双方で必要です。人手不足の中小企業でも働き方改革を推進するきっかけとなるように、助成金などの制度を、価値観のアップデートとセットで広めるとよいのではと思います。このようなアンケートはぜひ続けてほしいです。

…………… (その他 女性 30 歳台)

- デジタル化をはじめ、日本の働き方が変革するチャンスだと思う。規制の緩和を積極的に、国に働きかけ、東京都としての先進事例を確立して欲しい。労働相談情報センターには、是非ともその先頭に立った活動を期待しています。…………… (医療、福祉 男性 30 歳台)

### 【新型コロナウイルス感染症への対応について】

- 在宅勤務は強制でないと、結局出社する人が多いように感じます。(出社した方が仕事がやりやすいため)…………… (情報通信業 女性 20 歳台以下)

- スーパー等の接客業の休み月 1 回でもいいので店休日設定をして欲しい。入店時のマスク着用は国からも呼びかけて欲しい。…………… (卸売業、小売業 女性 50 歳台)

- 介護職なので、コロナウイルスがどれだけ感染拡大していても、利用者の元へ出向かなくてはならない。なので、感染リスクを減らすためにもテレワークなどを行える所には積極的に行うように促してもらいたい。有休に関しては人員が不足しており、シフトに穴をあけてはいけないため取得するのは難しい。…………… (医療、福祉 男性 30 歳台)

- 計画有休と同じような形式でテレワークも年次で取得(年〇回)出来る施策があれば、テレワークしやすくなると思われる。…………… (情報通信業 男性 20 歳台以下)

- 緊急事態宣言の解除後は、すぐに通常通りの勤務体系に戻ってしまいました。職種に関係なく、オフィスワークを止めて在宅勤務にシフトできるような施策をお願いしたいです。…………… (情報通信業 女性 40 歳台)

- 在宅やテレワークが可能な職種ですが法人の考えとして、全ての職員に対応できるわけではないという理由(不公平)で導入して貰えません。職種によって特異性があると思うのですが。ニューノーマルの仕事スタイルについて、経営側の考えがかわらない限りコロナとの共存は難しいと感じています。…………… (医療、福祉 女性 30 歳台)

- 在宅勤務や時差出勤を都が実施するようにと発表してからも、なかなか弊社では実施されず時間がかかってしまいました。強く要望しないと実施できない企業も多いので、冬に向けて早めの(改めた)働き方改革の実行が必要と考えます。…………… (情報通信業 女性 30 歳台)

- 現場作業がおもなものなのでテレワークが不可能なため、どの様にコロナ対策を取るか難しいと

- ころです。…………… (運輸業 男性 50 歳台)
- テレワークや在宅勤務が業務内容によって出来る・出来ない、と分かれてしまう職場であり、なおかつ自転車や徒歩での出勤はとても難しいので、交通機関が混雑しないように改めて呼びかけてほしいです。…………… (サービス業 女性 20 歳台以下)
- コロナだけではなく、冬はインフルエンザ等感染症も増加するので、「都」からテレワークや移動制限のお達しを出してほしい。緊急事態宣言解除後の電車や会社は元のように戻ってしまっている。都等が方針として出してくれないと、会社も社員の私たちもテレワークしづらい。…………… (建設業 女性 30 歳台)
- ◎コロナの影響あり。(在宅ケアマネジャー)緊急事態宣言期間後に①退院ケースが増える。②家族が「陽性」でサービス止まり、他サービス調整のため、訪問(防護服等対策の上…経費かかる)③訪問職員・施設職員、「陽性」で上記同様の対応が必要。◎医療・福祉の難しい状況を知って頂きたい。業務量が増した。「赤字」事業と言われ、残業代の請求できず、「サービス残業」が 30H/月越える。精神的にも負担あり。…………… (医療、福祉 女性 50 歳台)
- 勤務時間を減少するよう指示いただきましたが仕事量は変わらないため業務がたまる一方となりました。結果、祭日返上も当然となりコロナで通勤が不安であってもまぬがれない状況です。それでも会社のために頑張りたい気持ちが強くまた辞めては生活が成り立たなくなるためむずかしいです。アンケート参加させていただきありがとうございます。…………… (宿泊業、飲食サービス業 女性 40 歳台)
- 勤務内容(総務)がテレワークに向かないため、コロナ前と働き方は変わっていません。また第 2 波・第 3 波が来たときにどんな事情であっても柔軟に働き続けられるような環境であってほしいと思います。少しずつ社会の働き方が変わればよいと願っています。…………… (教育、学習支援業 女性 30 歳台)
- 福祉の労働は、人対人なので、どんな社会状況であっても出勤することが求められます。テレワークでは、成り立たない事業内容なので。せめて、職場環境が良くなるよう、手厚い人的、財的支援をお願いします。…………… (医療、福祉 女性 50 歳台)
- テレワーク助成金制度の説明が複雑で、すでに申請前に導入していたものは除外するという条件は不服に感じた。感染体制を急ピッチで進めて申請まで早めに対応は難しかった。…………… (製造業 女性 30 歳台)
- 現在は、週 5 日オフィス出勤となっており導入されかけたテレワークが、所属部署では STOP したままとなっております。コロナ対策、労働環境の改善のためにも、導入に向けた推進をお願いしたいです。…………… (サービス業 男性 30 歳台)
- 自分の勤務先では、幸いテレワークのしくみが継続しているが、「社員の仕事ぶりが見えない」を理由に、取りやめてしまったところもあります。COVID-19 の感染は今後もつづき、拡大することも考えられ、看護・子育てへの柔軟な対応のためにも、引き続き拡充に向けた呼びかけや取組をしていってほしいです。…………… (教育、学習支援 女性 30 歳台)

- 運輸交通業に従事する者として人々の移動を支えているという使命感があります。新型コロナウイルスの流行で交通を利用するお客様も移動のお手伝いをする交通従事者も不安を抱えているのは事実ですが、感染防止策をしっかりと行っているので安心であると広報していただけるとありがたいです。……………(運輸業 男性 30歳台)
- 新型コロナウイルスの発生により、業界ごと、又は企業ごとの対応力の差が顕著に表れたように感じます。例えば非正規雇用切りがあったり、正社員の中でも男性/女性、年齢、子の有無により、中には辛い思いをした者もいます。その層というのは、世の中が不況になったときに「働けるのに、働きづらくなる」層でもあると思うので、行政の力で雇用を守る方法を検討頂ければと思っています。……………(情報通信業 女性 30歳台)
- PCR検査を誰でも週1回、月1回受けられるよう希望します。中小企業勤務では自費では不可能です。年老いた両親に会いたい。……………(製造業 女性 40歳台)
- 科学的、専門的な見解、行政上の見解等、全てを総合的に判断した施策を迅速に施行してほしい。……………(医療、福祉 男性 50歳台)

## 【行政に対する意見・要望】

- 残業時間の減少に加えコロナの影響で賞与も無く、本当に生活が困窮しています。定年後の生活も暗い事が多いと感じ、不安です。……………(サービス業 女性 40歳台)
- もっとロボットや機械を導入して、人間が幸福になれる(精神的余裕をもてる)ような生産構造へもってゆくべきでしょう。お金や生活に心配しないで済むような社会構造(経済構造)の構築に力を入れてゆくべきでしょう。……………(医療、福祉 男性 50歳台)
- 各事業内容で人手不足ではあると思うが、福祉サービスの最前線で働いている人達への賃金に差をつけるべきだと思う。飲食や接客などのサービス業と、介護などのサービス業で時給がほぼ変わらないなら、大多数の人が介護を避けて求職すると思う。現に、人手不足で求人をいくら発信しても応募がない。応募が無ければ人も選べず人員補充優先すれば本来選ぶ人材ではなくても採用せざるを得なかったり、現状の人員不足のまま営業せざるを得ない。事務職への応募はたくさんあるのに介護への応募は絶対数少ないと思う。それは職務内容もハードルが高く思われるものもあるが、賃金に差があまり無いというのも要因だと思う。……(医療、福祉 女性 40歳台)
- 老人ホームは、夜間の待機手当がホームによって金額が違うので行政で決めてほしいと思います。特養からの退職が多いのは、大変な仕事なのに給料が安いからだと思います。……………(医療、福祉 女性 60歳以上)
- 知的労働における「生産性」とは何か?ということ企業に教育、啓蒙頂きたいと思います。「働き方改革」「生産性向上」「効率化」と言葉だけ先行して実態が伴わない企業が多いのではないかと思います。COVID-19で都の対応は総じて良かったと思います。リーダーシップの発揮を期待しています。企業の立地や、通勤の時間の集中はロスが大きいため、分散しやすい税制などの制度設計を期待しています。……………(製造業 男性 30歳台)



- 企業側の利益(人件費の削減や、新サービスの拡大による経済効果)ではなく、労働者の利益を一番に考えてほしい。労働者に経済的、時間的な余裕がなければ、消費の拡大も、スキルアップによる生産性向上もできません。また、山手線内への一極集中を見直して、オフィスの郊外分散を進めてほしい。都下や他県との隣接地域の土地を有効活用してほしい。…………… (情報通信業 男性 30歳台)
- そもそも労働者と企業は対等な立場なのに、力関係で中小企業は企業側が優位になっていると、今までの職歴の中で感じる。労働者は1人で企業と交渉するのも難しい。すべての労働者が組合に入っているわけではないので、個人を守る政策を望む。…………… (医療、福祉 男性 40歳台)
- エッセンシャルワーカーが安心して働けるような労働環境を作れるような施策を作っていてほしいです。…………… (医療、福祉 女性 30歳台)
- 福祉系職種の給与水準が低いのももう少し高くしてほしい。離職率を下げるためにも月5万円以上の給与アップを求めます。…………… (医療、福祉 女性 30歳台)
- 介護ヘルパーはコロナ禍でも変わらず勤務しています。今後も仕事が減ることはない予想されます。働く人員を増やせるよう、賃金水準を上げていただきたいです。…………… (医療、福祉 女性 50歳台)
- 介護職員のみ介護事業手当金の支給がありますが、同じ施設の専門職にはありません。(賃金格差がすごいです)CWではなくても介護は行います。様々なリスクはそれなりに同等、むしろCWの手伝いにより業務量は増えています。特に管理栄養士の賃金は低く、全国的に生活がギリギリの方も割とあると思います。介護士のみ優遇せず、その周りの職員にもスポットをあててください。現場は厳しいものです。どうかよろしく願い申し上げます。… (医療、福祉 女性 30歳台)
- 収入減少や一部の人手不足の為副業促進を行政が促してくれると良い…………… (医療、福祉 女性 40歳台)
- 中小企業にとって現実的な策を履行してほしい。…………… (医療、福祉 女性 30歳台)
- 子供のいない世帯にも優しい政策を考えて欲しい。…………… (卸売業、小売業 男性 40歳台)

