

# 新型コロナウイルス流行下における 健康経営の変化に関する調査 — 集計結果 —

2020年7月

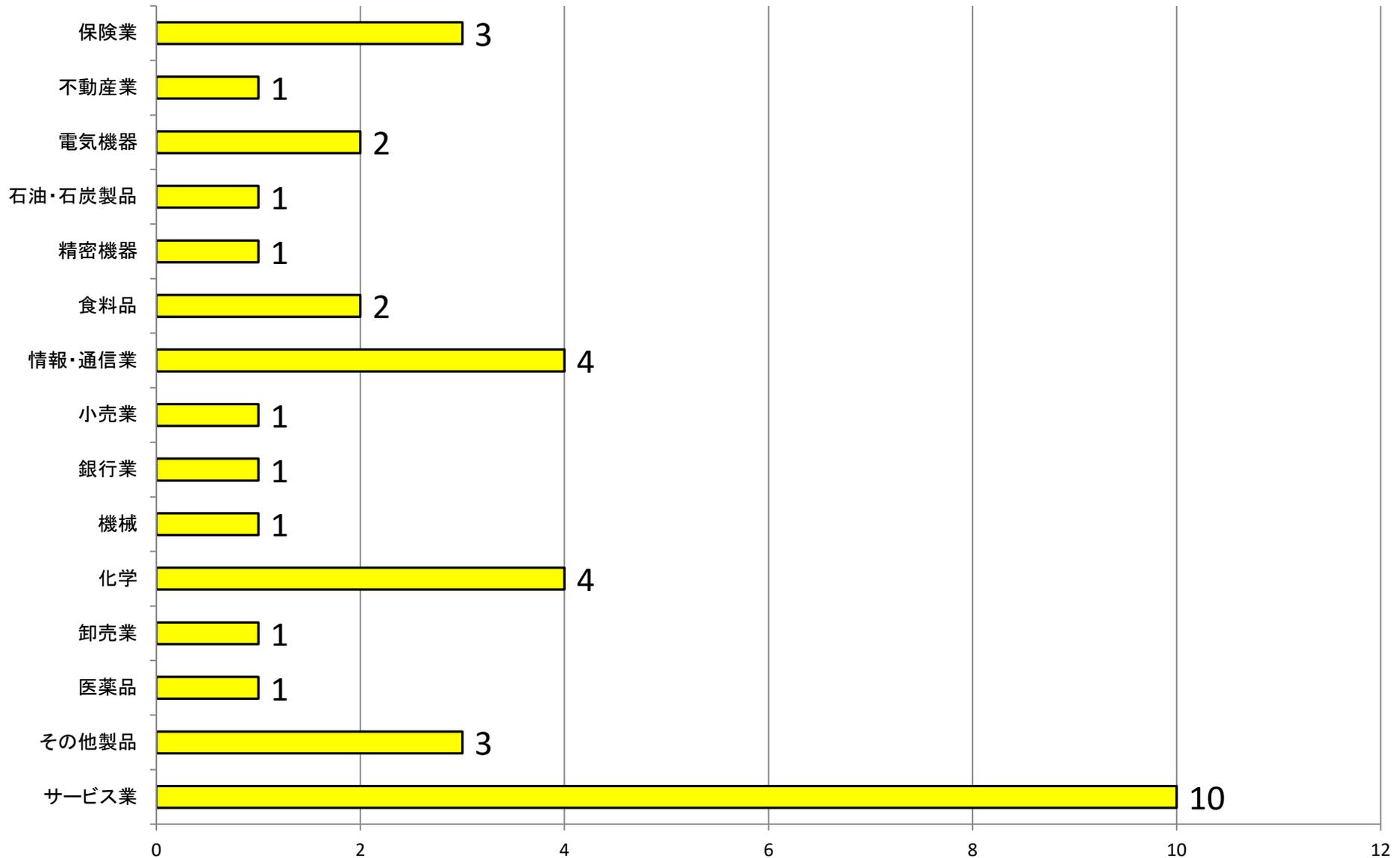
健康長寿産業連合会  
健康経営ワーキング

### 【調査概要】

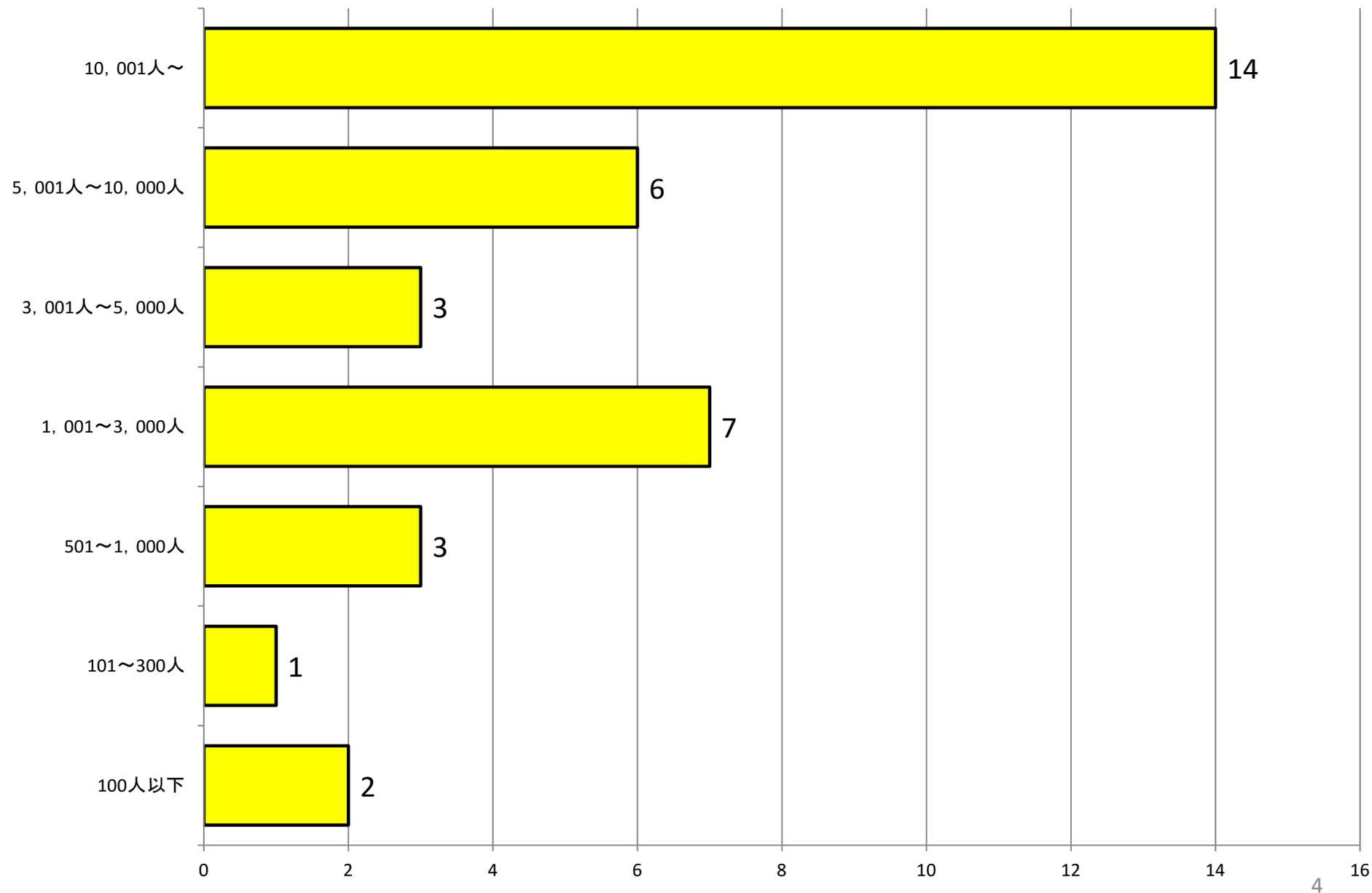
- 調査名 : 新型コロナウイルス流行下における健康経営の変化に関する調査
- 調査対象 : 健康長寿産業連合会 加盟企業・団体 (合計44法人)
- 有効回答 : 44法人中、36法人
- 調査時期 : 6月8日 (月) ~6月15日 (月)
- 調査方法 : インターネット調査

※全31問だが、Q1は回答企業名を問う設問のため公表しない。

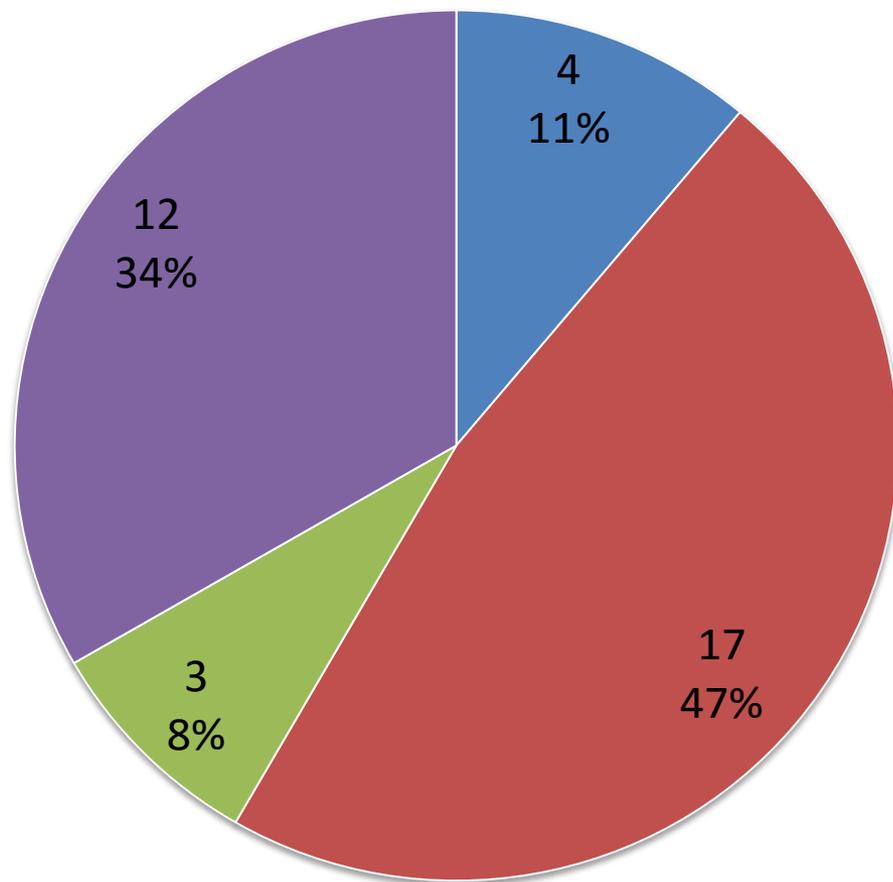
## Q2 お勤め先の業種について、最も適切なものをお選びください。



### Q3 お勤め先の企業・団体の「全体の従業員数」をお選びください。

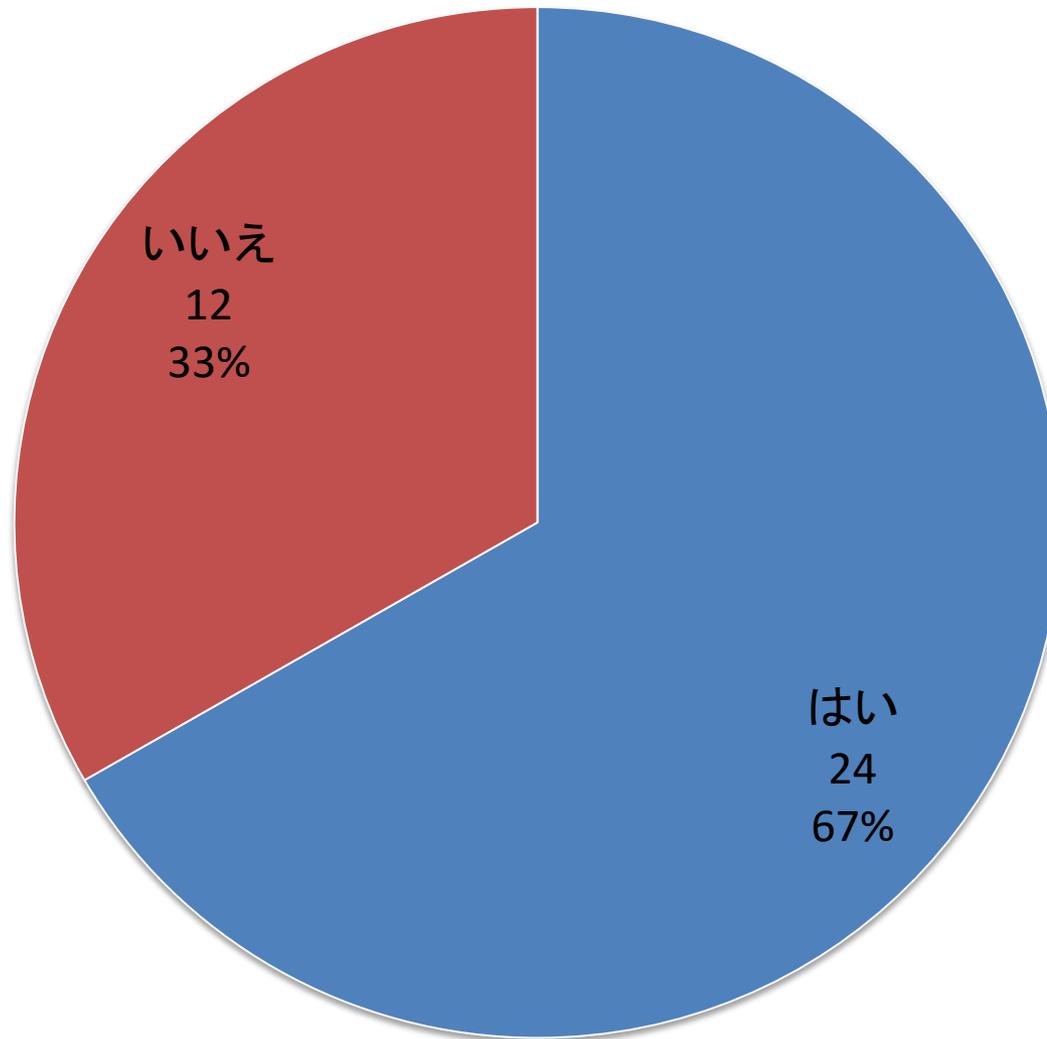


## Q4 お勤め先の状況で最も適切なものをお選びください。

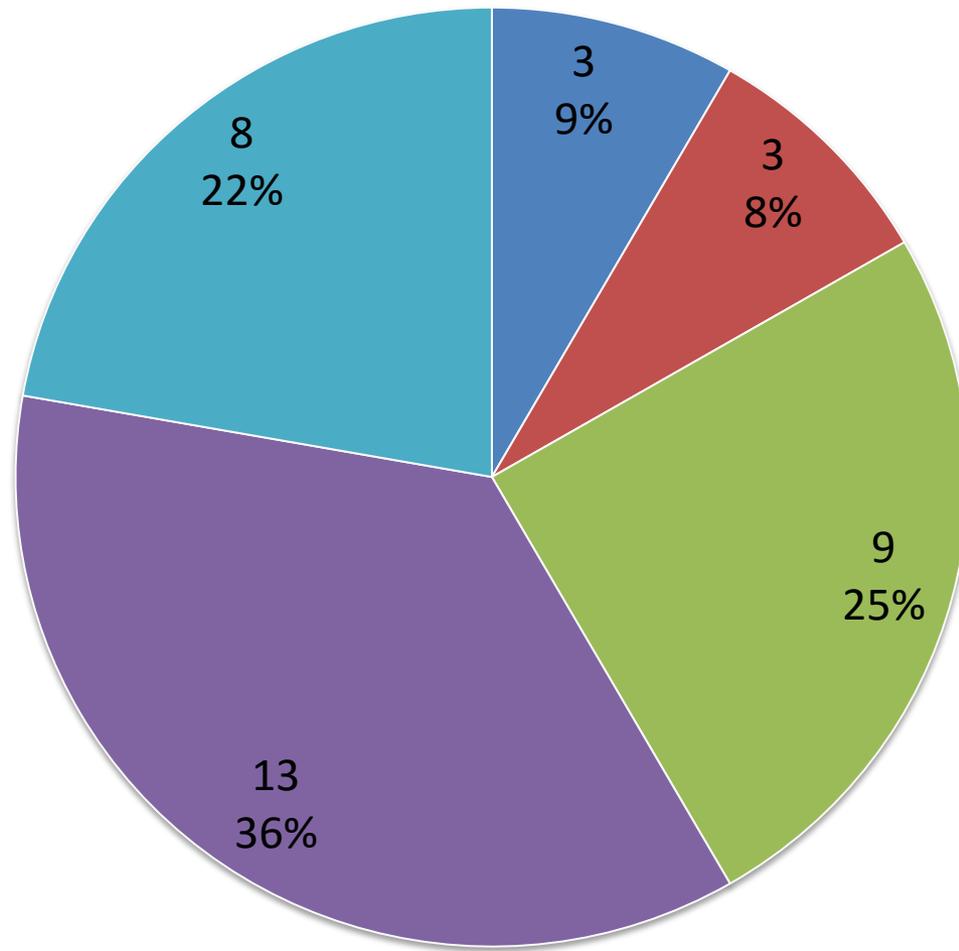


- 健康経営銘柄2020に認定されている
- 健康経営優良法人2020(ホワイト500の大規模法人部門)に認定されている
- 健康経営優良法人2020(ホワイト500以外の大規模法人部門)に認定されている
- 上記いずれにも当てはまらない

Q5 お勤め先では「健康経営宣言」を制定されていますか。

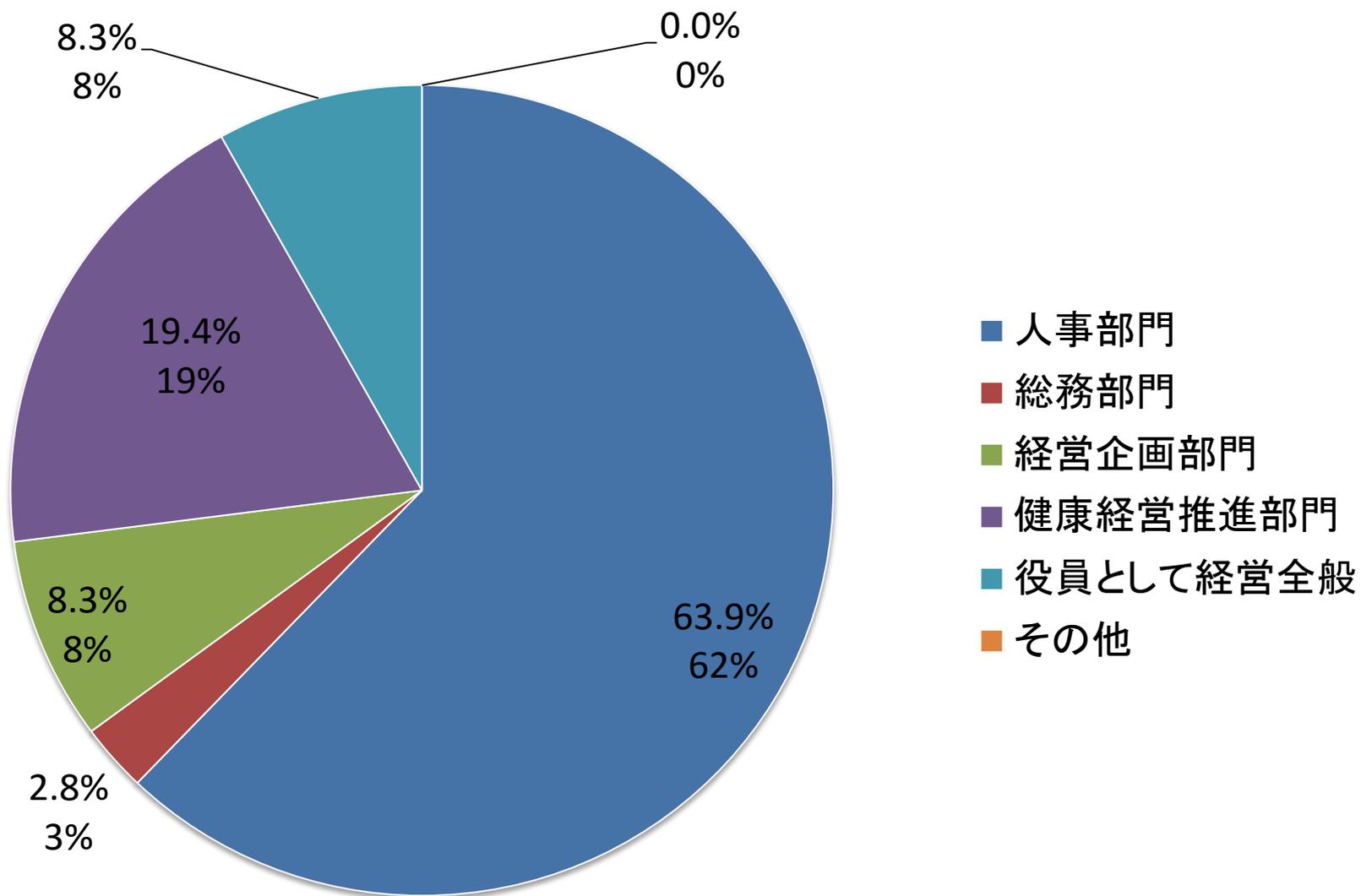


Q6 ご回答いただく方の役職をお選びください。



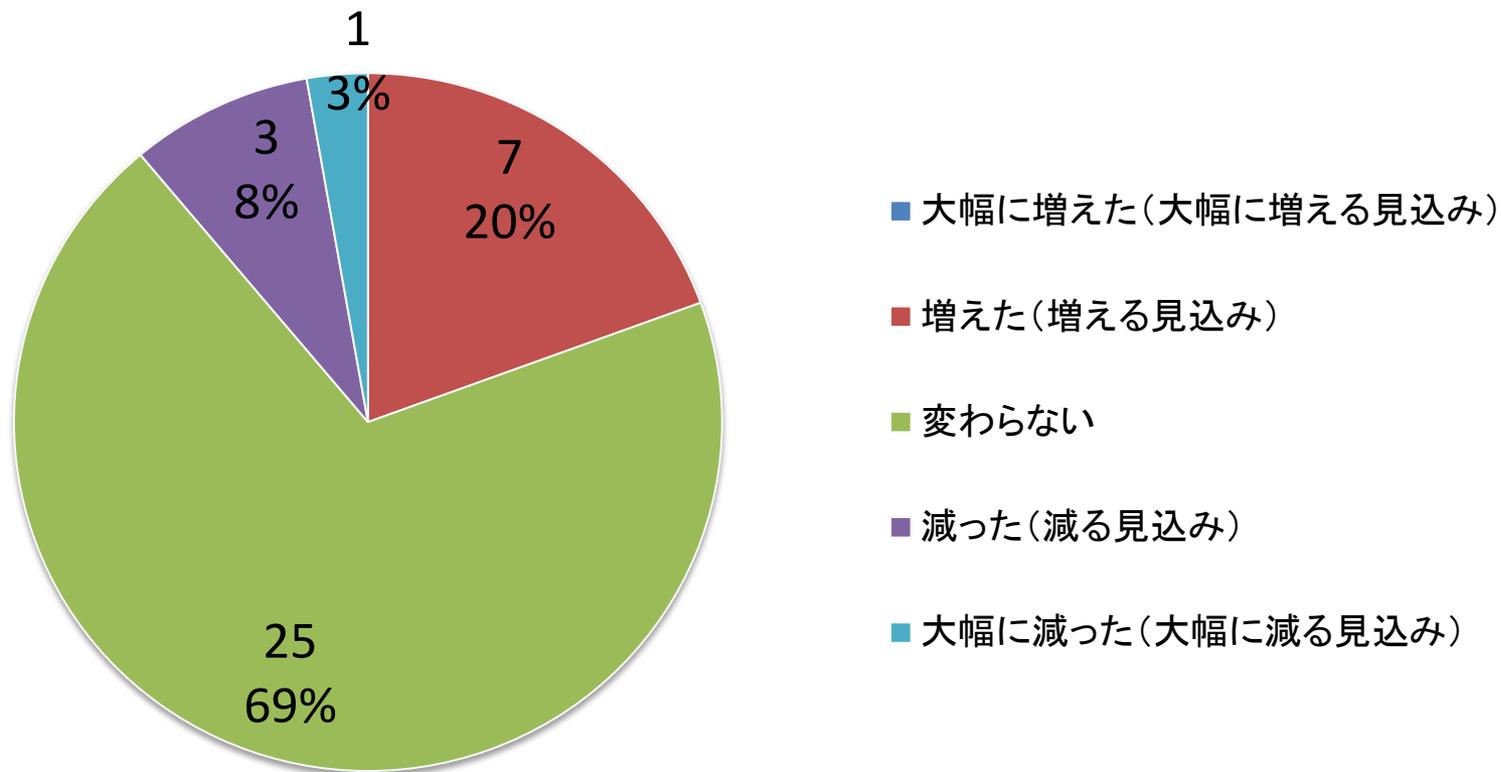
- 社長・会長
- 役員(取締役・執行役・監査役)
- 部長
- 管理職
- 一般社員、その他

Q7 ご回答いただく方の担当部門をお選びください。(複数回答可)



## Q8 新型コロナの流行を受けて、今年度の健康経営に関する予算額は変動しますか？

- 「増えた（増える見込み）」と回答した企業が20%、「変わらない」と回答した企業が69%で、『減った』（「減った（減る見込み）」と「大幅に減った（大幅に減る見込み）」の合計）とする企業を大幅に上回った。
- 当初の予算内で対応できる、もしくは予定していた施策で新型コロナウイルスにも対応できると考えている企業が多い可能性がある。



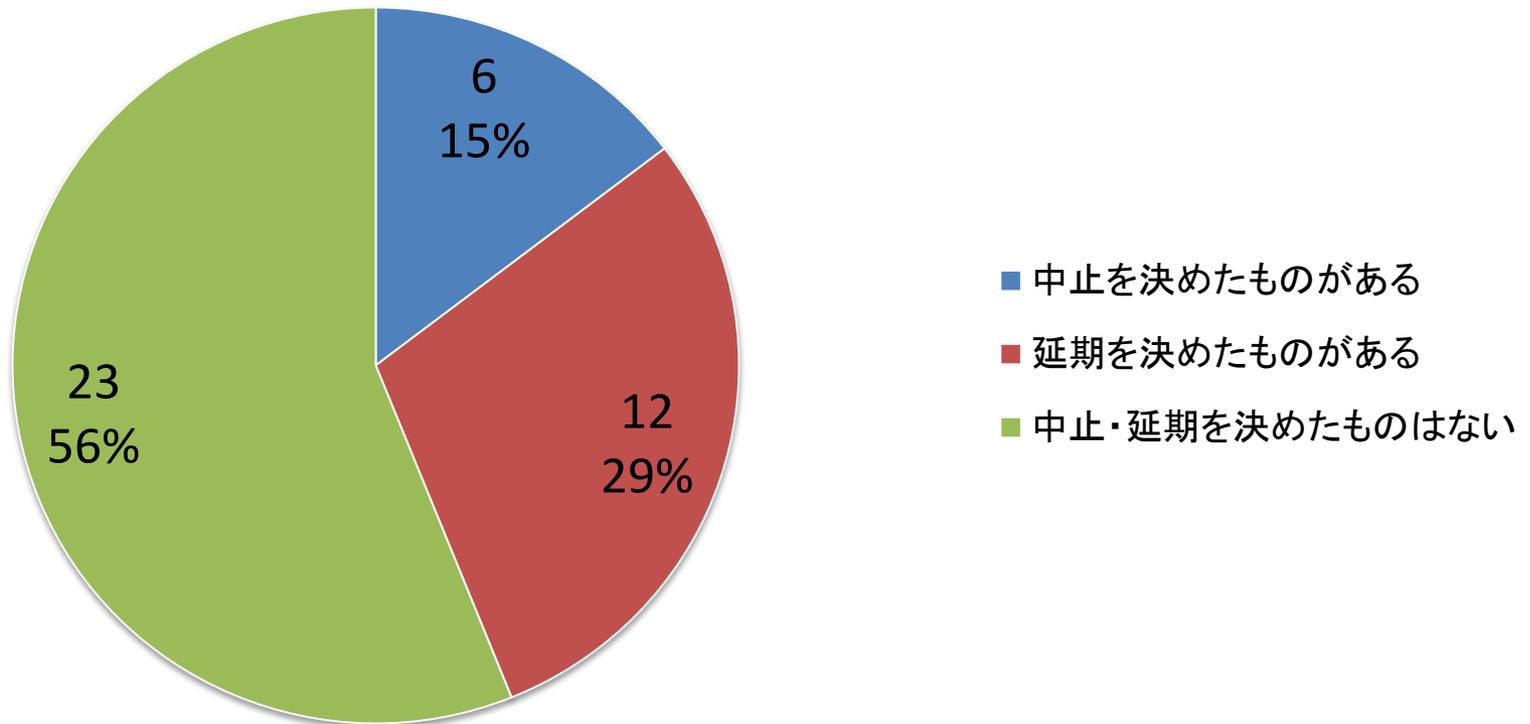
# Q8 新型コロナの流行を受けて、今年度の健康経営に関する予算額は変動しますか？ 【クロス集計】



- 大幅に増えた(大幅に増える見込み)
- 増えた(増える見込み)
- 変わらない
- 減った(減る見込み)
- 大幅に減った(大幅に減る見込み)

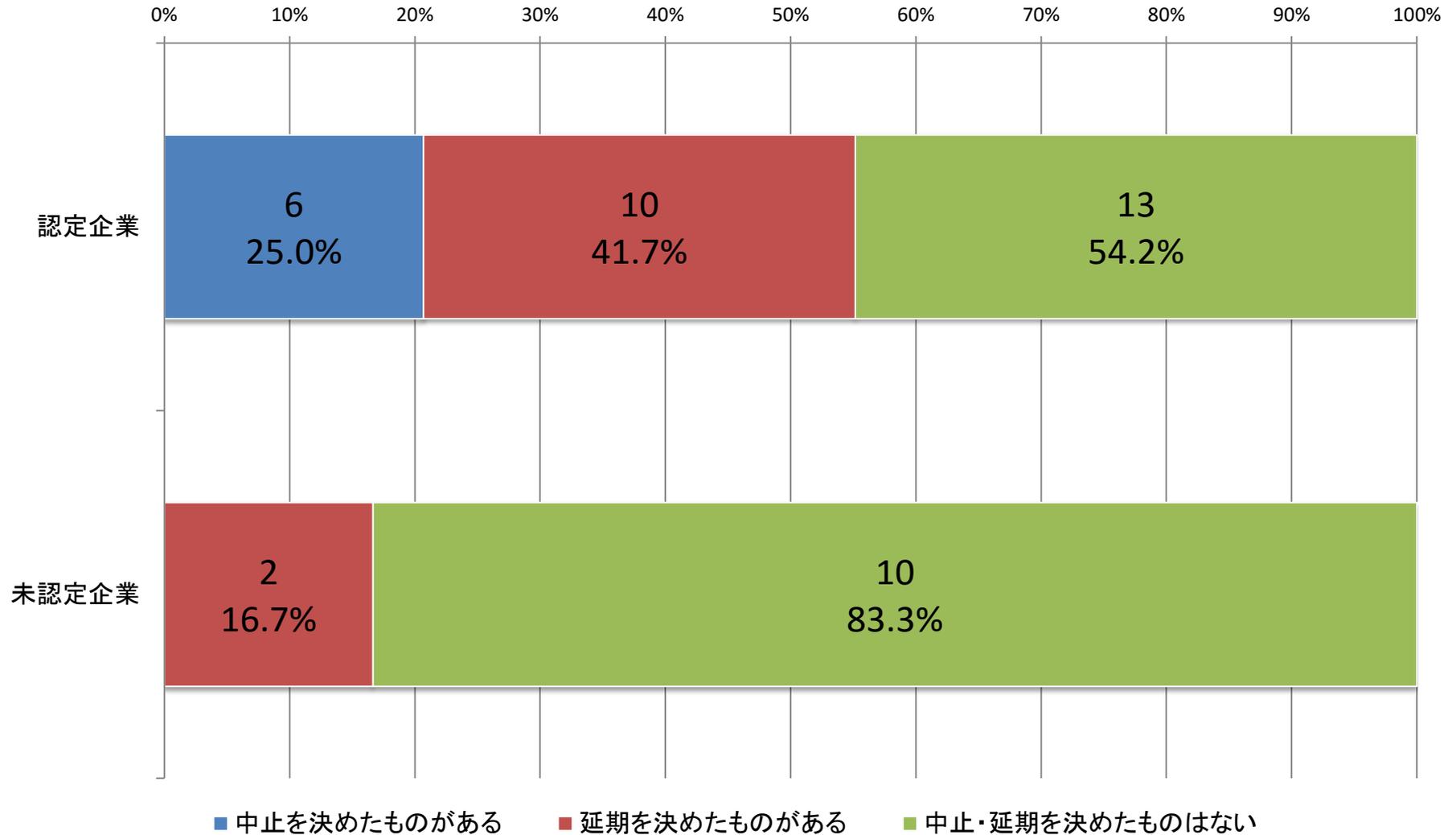
## Q9 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で中止・延期を決めたものはありますか？

- 「中止・延期をきめたものはない」と回答した企業が56%となり、「中止を決めたものがある」「延期を決めたものがある」の合計44%を上回った。
- 中止したものは具体的に、「社内健康関連セミナー」や「スポーツイベント」など、多数が参加する集合型のイベントが多い。
- 延期したものには、同じく「健康関連セミナー」や「スポーツイベント」の他、感染症予防の観点から「定期健康診断」を挙げた企業も複数あった。



# Q9 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で中止・延期を決めたものがありますか？

【クロス集計】



# Q9 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で中止・延期を決めたものはありますか？

(自由記述)

## 認定企業

### 中止

毎年実施していたスポーツイベント「事業所対抗スキースノーボード大会」を中止・全国にある事業所から参加者を募り大会を実施、宿泊を伴うイベントのため密を避けて中止を決定

社内健康関連セミナー（集合形式のため）

詳細は未定

健康イベント

健康増進を促進するために設定した健康管理指標に対し、達成度が上位の組織を表彰している表彰式を中止

各種健康増進関連イベント

### 延期

適正糖質セミナー：集合形式で飲食を伴うため

集団健康診断実施・人間ドック受診可能期間（緊急事態宣言下だったため）

（１）内容：社員旅行・運動会、野外活動、文化的活動、会食等の社内コミュニケーション活性化と社員間の親睦を深める目的で行うレクリエーション活動、（２）理由：感染拡大防止のため

定期健康診断

新型コロナの状況を鑑み、三密を避けるため

生活習慣改善研修卒業式を延期

①4月実施予定の定期健康診断の延期・健診会場の密を避けるため6月以降に延期②各種健康セミナー（集合研修）の延期・会場の密を避けるため7月以降にリモート形式など方法・人数を調整して実施予定

定期健康診断受診の上半期で受診完了は、緊急事態宣言によるリスク回避から実施完了期間を延期し、宣言解除後速やかに実施することへ変更。ストレスチェックの実施は、在宅勤務体制により経年比較しにくいことから1ヶ月延期。

ストレスチェック、健康増進定着施策（チーム対抗戦運営）

感染拡大状況に応じた、政府・厚生労働省の通達等における感染予防と各学会からの要請に基づく医療機関の負担軽減を踏まえ、人間ドック・定期健康診断及び特定健診・保健指導を延期

## Q9 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で中止・延期を決めたものはありますか？ (自由記述)

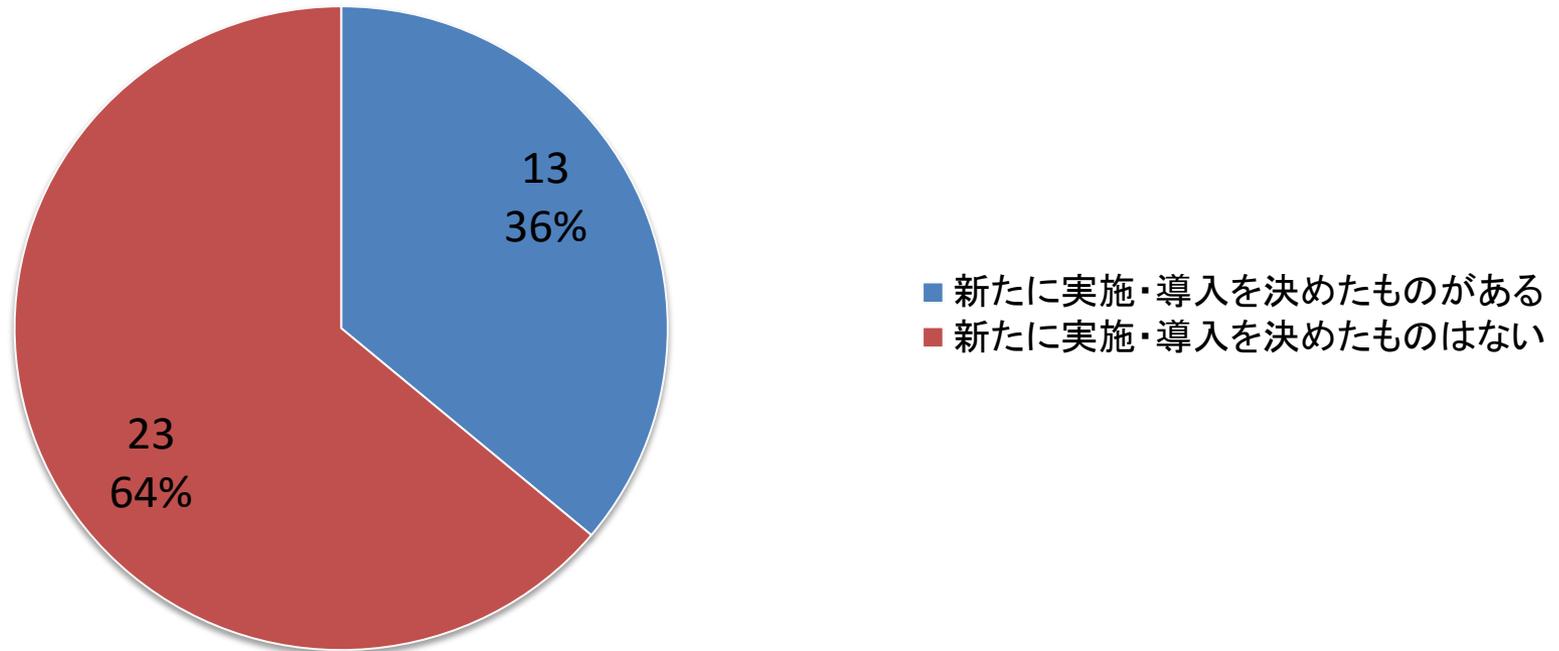
### 未認定企業

延期
グループ健康会議（参加者多数のため、感染予防のため延期）
定期健康診断について強制ではなく延期しても可とした

※未認定企業で「中止」と答えた企業はなし。

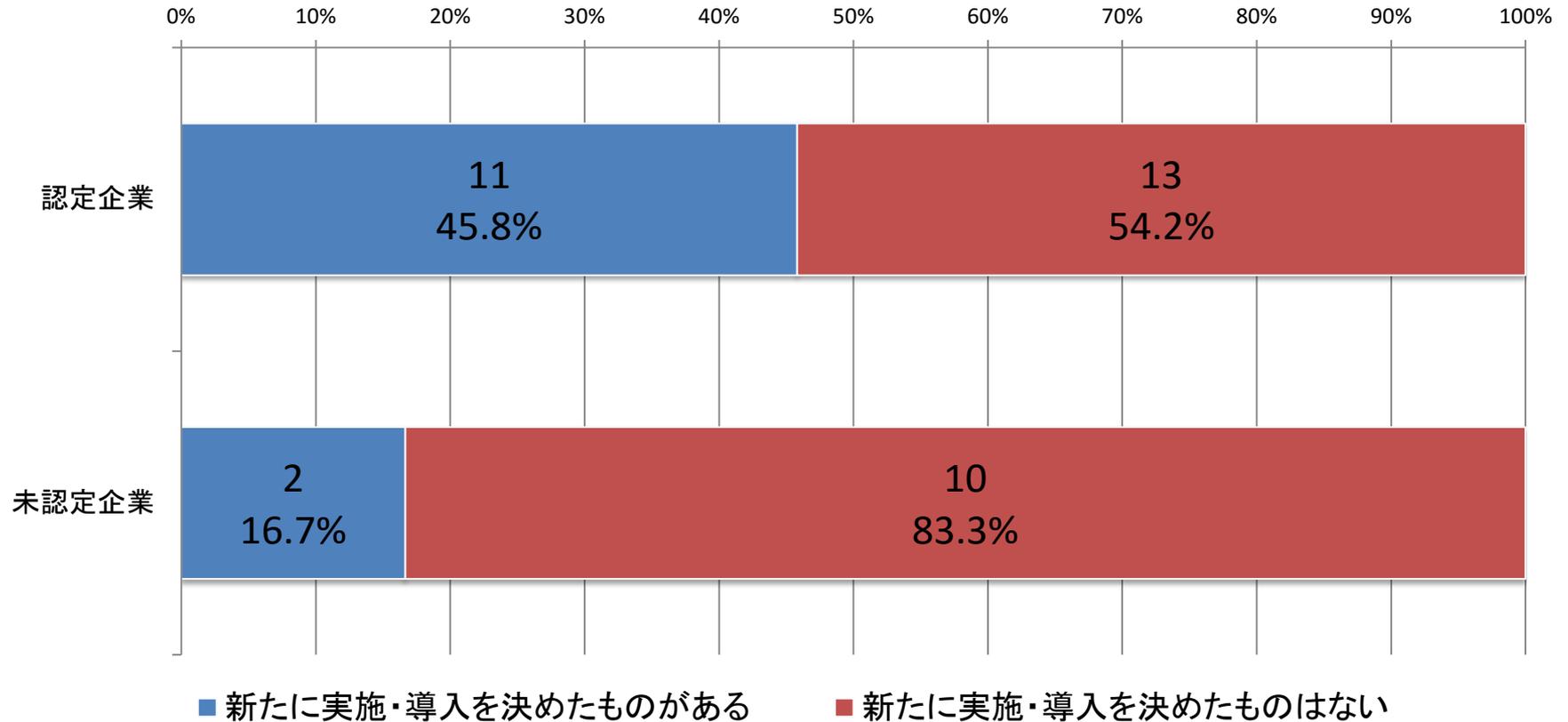
## Q10 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で新たに実施・導入を決めたものはありますか？

- 「実施・導入を決めたものがある」と回答した企業が64%と、「実施・導入を決めたものはない」と回答した企業36%を大幅に上回った。
- 具体的に導入したものとして、「ウェブを通じた健康情報の発信」、「アプリを活用した歩数目標イベント」など在宅勤務による心身の健康問題を予防する方策が挙げられた。



# Q10 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で新たに実施・導入を決めたものがありますか？

【クロス集計】



## Q10 新型コロナ流行を受けて、今年度の健康経営に関する施策で新たに実施・導入を決めたものはありますか？ (自由記述)

### 認定企業

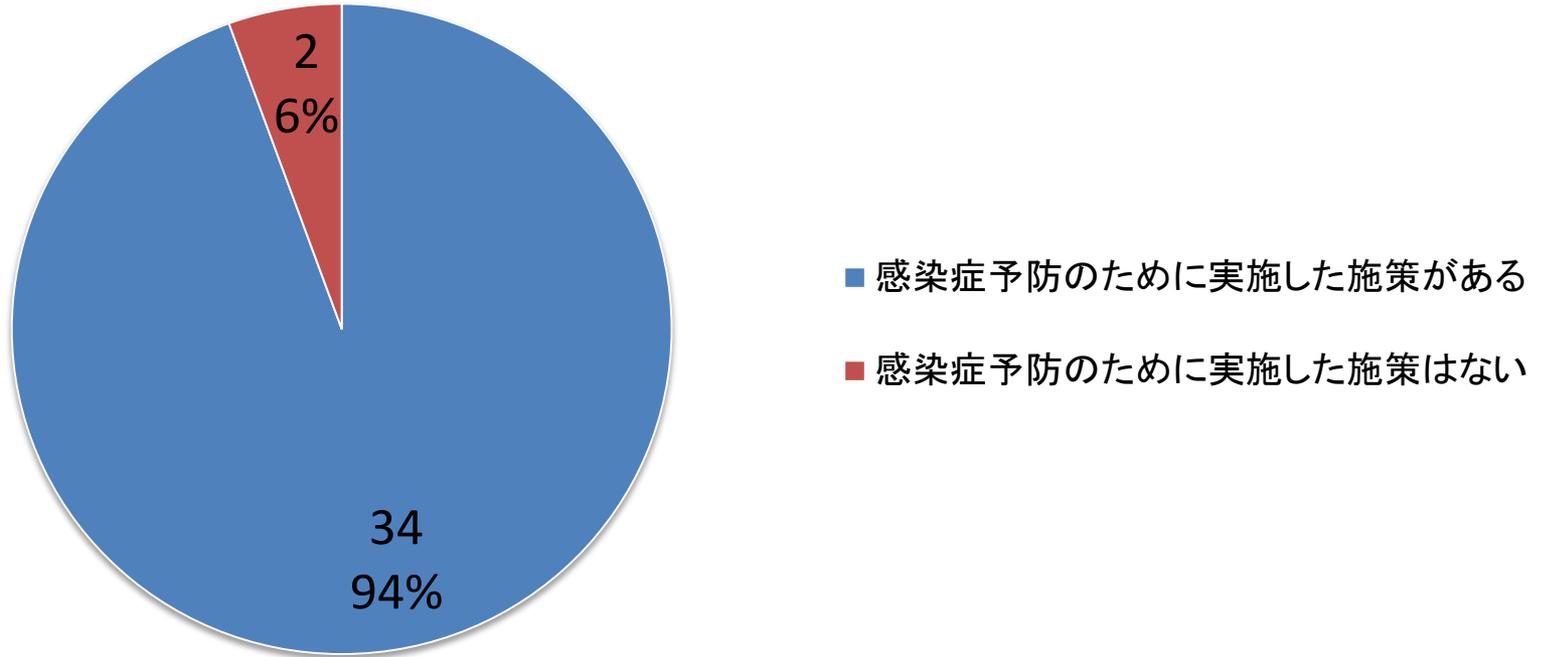
認新たに実施・導入を決めたものがある
健康情報の発信：コロナ関連の健康情報をタイムリーに発信するため。ウェアラブル機器の推奨紹介 ：在宅勤務が増える中、セルフケアの一助とするため
(1) 内容：管理部門、営業部門を対象とする在宅勤務の実施、(2) 理由：感染拡大防止のため
詳細は未定
現在詳細を検討中
ウォーキングアプリを使用して、家の中でも3000歩を目標に歩くイベントの実施
オンラインで受講できる健康増進サポートサービスの導入（在宅勤務で運動不足になりがちであること、集まって運動をすることが感染予防の観点から難しいため、導入を決定）
健康管理システムを使用した報告マニュアル・フロー
在宅勤務および環境変化等から、従業員の健康意識向上と不安軽減のため「健康維持の為の情報発信」を開始し定期的に発信。
自治体主催のマラソンイベントへの参加を増やした
健康情報のWEB配信・これまで紙媒体などで行っていたものをWEBにて配信、テレワークなどで発生しうる問題についても随時更新していく
スマートフォンを活用した医師への健康相談、ヘルスケアアプリによる健康管理等の健康関連施策を実施

### 未認定企業

認新たに実施・導入を決めたものがある
在宅勤務者向けの産業医・保健師によるリモート健康相談
感染症対策への本格的な対応が必須となった。

## Q11 新型コロナ流行を受けて、従業員の感染症予防のために実施した施策はありますか？

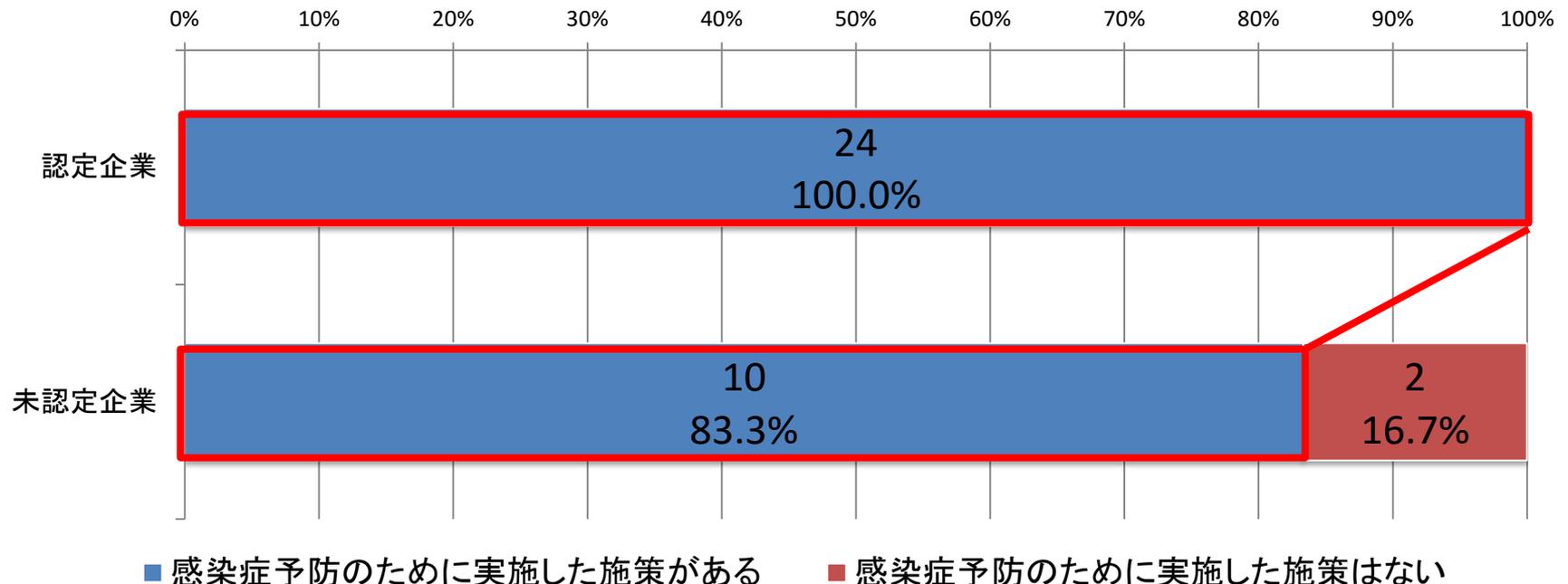
- 従業員の感染症予防のために実施した施策は、9割弱の企業で「実施した施策がある」と回答。



## Q11 新型コロナ流行を受けて、従業員の感染症予防のために実施した施策はありますか？

【クロス集計】

- 認定企業（注1）と未認定企業（注2）の比較を見ると、認定企業ではすべての企業で感染症予防対策が取られた一方、未認定企業では83.3%と有意な差が見られた（ $\chi^2$ 値 = 4.235, p-値 = 0.040）。
- 具体的な感染症予防対策として、「検温」や「マスクの配布」、「アルコール消毒」、「感染症予防のポスター掲示やメール配信など啓発活動」が挙げられた。他には、「リモートワーク」や「時差出勤」など働き方の変化による対応もあった。



(注1) 「認定企業」はQ4で「健康経営銘柄2020に認定されている」「健康経営優良法人2020（ホワイト500の大規模法人部門）」「健康経営優良法人2020（ホワイト500以外の大規模法人部門）」のいずれかに回答した企業（24法人）。

(注2) 「未認定企業」はQ4で「上記いずれにも当てはまらない」と回答した企業（12法人）。

## Q11 新型コロナ流行を受けて、従業員の感染症予防のために実施した施策はありますか？ (自由記述)

認定企業
生産部門でマスクの配布：食品の安定供給に向け出社が必須となる生産部門の従業員の感染予防のため、出社時の検温：37.5度以上の場合は出社不可とするため従前から、手洗いの励行や温熱洗浄機は設置済
(インフルエンザ流行時と同様の基本的な感染症予防に加え) 検温・体調・接触者の記録付け、テレワーク・時差出勤による人との接触機会減、オンライン会議の推奨、共用部の利用後の清拭
在宅勤務・時差出勤・通勤手段の緩和 フレックス 出社時の検温、手指消毒
リモートワークや時差出勤
①出社：在宅に比率を50:50 ②web会議の推進（会議室利用を削減） ③休憩室利用の削減 ④手洗いの励行、消毒液＆マスクの配備 ⑤換気 ⑥シフト勤務の推進 ⑦マイカー通勤、マイカー業務利用における適用範囲の拡大
ポスターや健康ニュースレターでの啓発活動。マスク、ウェットティッシュの社内販売、執務室の適正距離の確保、消毒液の設置、時差出勤、在宅勤務の徹底
感染マニュアル・フローの整備と周知、2チーム制による在宅勤務体制、フレックスタイム制の活用（時差通勤）、有給休暇の取得奨励 等
感染症拡大防止のため在宅勤務制度の拡大、出勤者への対策（マスクの配布、執務スペースへの手指消毒剤の配置、会議室等の三密対策） 定期健康診断の実施会場をスペース確保にて会場変更、三密対応、アルコール消毒液、非接触型体温計、心電図検査ベッド枕ヘパーパタオルの設置等。
テレワーク、時差出勤の推進。(従来からの取組みを更に推進) 自転車・マイカー通勤の許容、昼食時間帯の会議室開放・弁当の手配（3密の回避）、日々の検温を義務付け、各フロアへの消毒液設置、マスクの配布・着用、パーテーションの配布・設置。
体温測定報告アプリ コロナの発症状況把握
感染予防のためのマスク配布、手指消毒のためのアルコール消毒液配布、在宅勤務・時差出勤の励行【感染フェーズを踏まえた段階的な出社】、会議・出張の制限等
テレワーク・喫煙所の閉鎖・ソーシャルディスタンスの徹底・各所消毒液設置・従業員へのマスク配布・監護休暇制度・出社時の検温
三密対策としての、在宅勤務の奨励と勤務形態（ローテーション）
テレワークの実施、WEBミーティングの推進
フルフレックス制度の導入（満員電車を避けるため）、在宅勤務の制限回数の撤廃（通勤時及びオフィスでの感染を防ぐため）

**Q11 新型コロナ流行を受けて、従業員の感染症予防のために実施した施策はありますか？**  
**(自由記述)**

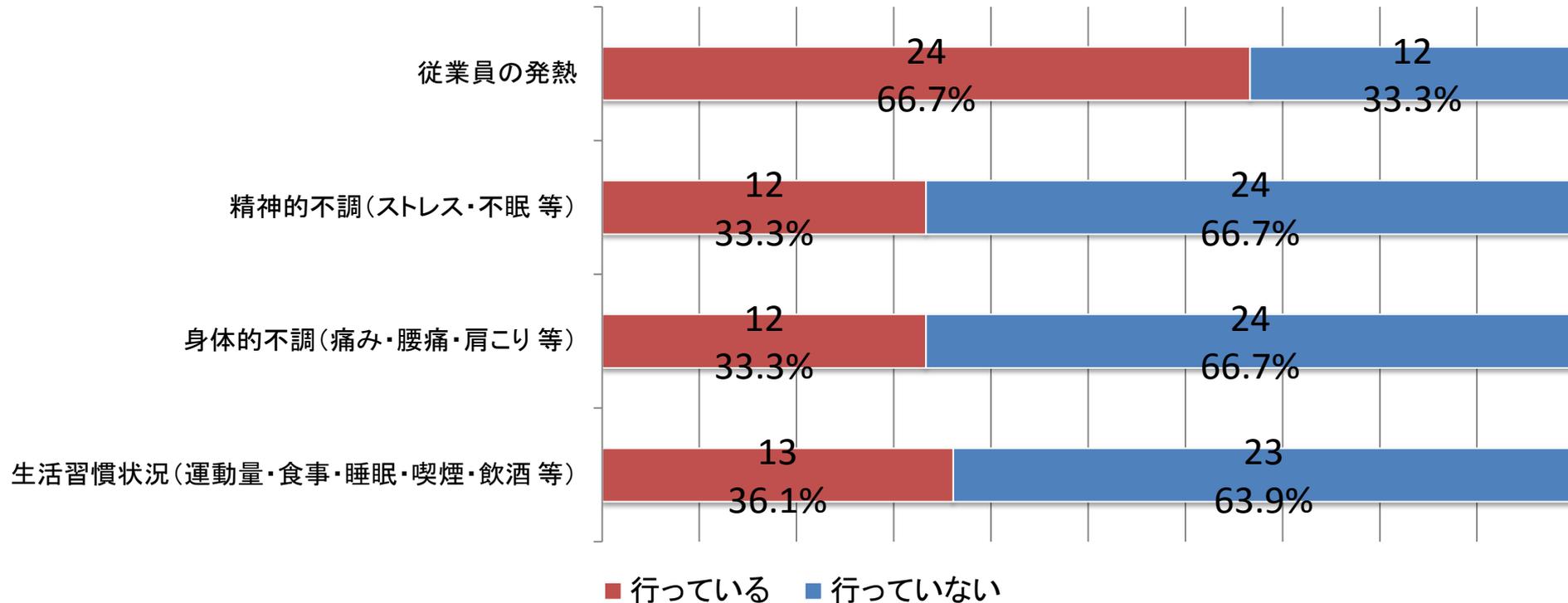
認定企業
テレワーク促進策（原則在宅ワーク制の導入）、出張の原則禁止、社内外の大規模会議イベントの中止、飲み会の禁止など
・感染予防、感染が疑われる場合のガイドラインの発信・顧客接点のあるスタッフに対し、マスクやフェイスシールドの提供 ・飛沫防止スタンド等の設置 ・オフィスワークのスタッフに対し、原則自宅勤務を指示・時差出勤の推奨・マイカー通勤基準の緩和・特別休暇の付
在宅勤務、時差出勤、万一罹患者が出ても濃厚接触者を多数出さないようするための分散・ローテーション出社、検温、マスクの配布、入退場の際に体温が高い社員を検出できるサーモグラフィーの設置、飛沫を防ぐパーテーションの設置
・テレワークの推進・各種感染予防策の実施
従前より、インフルエンザ感染予防対策として、①アルコール手指消毒液と、②職場清掃用にアルコール除菌シートを全事業所に配備
店舗勤務従業員の感染症予防対策：カウンターシールドの設置 非接触型レジ活用の推奨 ゴミ箱・トイレ解放の休止、検温器の常設、テレワーク推奨、主要部門における勤務ガイドラインの制定等
マスク着用、検温、出張禁止、時差出勤、在宅勤務
（１）内容：在宅勤務、時差出勤、オンライン会議システムの活用、共有スペースや会議室でのソーシャルディスタンスの確保、手指消毒用共用アルコールの設置、マスク着用など（２）理由：感染拡大防止のため
原則テレワークの実施

**Q11 新型コロナ流行を受けて、従業員の感染症予防のために実施した施策はありますか？  
(自由記述)**

未認定企業
オフィス業務におけるテレワークの徹底
在宅勤務の推奨、入構時の手指消毒の実施、出張や会議の自粛 等
リモートワークを原則とし大幅な出社制限を行った。社内における各居室、エレベーターホールなど随所に消毒液の配置を行い、社内における感染防止にも努めた。
早期のフルリモートワークの実施（電車通勤時の感染回避）
感染予防のため、布マスク配布、消毒液の各所追加設置、在宅勤務・時差出勤の奨励、感染疑い時の自宅待機（＝欠勤としない扱い）、研修所等を利用した分散勤務の実施、行内説明会等のweb会議化、IT環境整備の前倒し対応等
テレワークの導入
スタッフ部門は、基本的にテレワーク推奨
マスク支給、携帯除菌用アルコールスプレーの配布
リモートワーク推奨、海外勤務者帰国命令、時差出勤、出張の禁止、海外渡航の禁止
マスク配布、アルコール消毒液設置の増加

## Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？

- 「従業員の発熱」が最も高く66.7%だった。「精神的不調」「身体的不調」「生活習慣状況」はいずれも約3割であり、発熱と比較するとモニタリングしている企業は少ない。

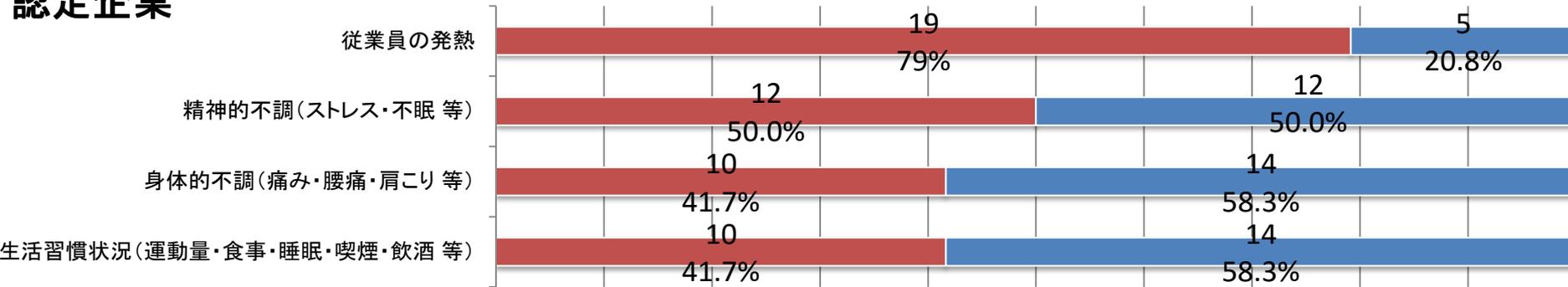


# Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？

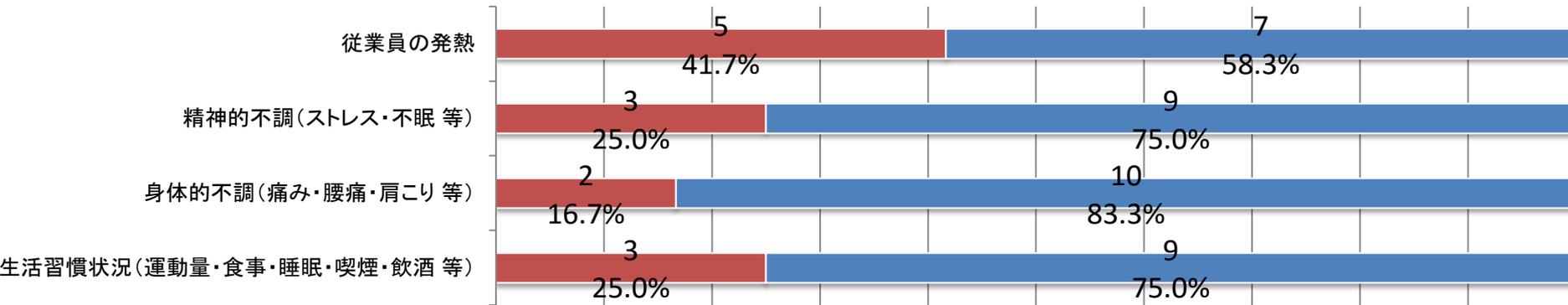
【クロス集計】

- 認定企業と未認定企業の比較では、概して認定企業の方が実施率が高い傾向があった。  
（有意差が認められたのは「発熱」のみ、 $\chi^2$ 値 = 5.063, p-値 = 0.024）
- 具体的なモニタリング方法として、「発熱」は「自己申告による検温」、「サーモカメラ」が挙げた。「精神的不調」は、主に「ストレスチェック」や「ラインケア面談」、「産業医・保健師との面談」が挙げた。「身体的不調」は「定期健康診断」を挙げた企業が多かった。「生活習慣」は「ヘルスケアアプリ」や「ウェアラブルデバイス」が挙げた。

## 認定企業



## 未認定企業



■ 行っている ■ 行っていない

Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？（自由記述）

## 認定企業

従業員の発熱
日次報告
個人情報のためモニター・収集はしていない（社員自身の記録まで）
入社時のサーモグラフィー、安否確認システム（アンケート）
出退勤記録簿に毎朝の検温結果を記録、正面玄関出入り口へサーモカメラの設置（※本社ビル）
勤怠時の体調確認により実施
毎朝の体温測定を勤怠に入力
自己計測を行い異常時に報告
アンケートによる毎朝の従業員からの報告
各所属から事象確認次第随時報告
アプリ
体調不良時における出勤前の検温
出勤前の検温の実施
在宅での自主計測
各自の管理
自己申告
自己申告
出勤前の体温測定実施→発熱時は要報告
入社前の検温、入退場の際に体温が高い社員を検出できるサーモグラフィーの設置
ヒアリング

Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？（自由記述）

## 未認定企業

従業員の発熱
自己申告
アンケート
簡易体温測定
入社時の検温とその記録
緊急情報ネットワークアプリの活用

Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？（自由記述）

## 認定企業

精神的不調（ストレス・不眠等）
ストレスチェック、定期健診
ストレスチェック
ストレスチェック
健診問診にて実施
ラインケア面談（1on1）
保健師、外部機関への相談案内
アンケート
自己申告
相談窓口を通じて随時
ストレスチェック
カウンセリング窓口の対応拡大（コロナに関する不安への相談対応と、相談時における会社へのレポート）
ストレスチェック・産業医面談

## 未認定企業

精神的不調（ストレス・不眠等）
ストレスチェック、定期的サーベイ
カウンセリング
緊急情報ネットワークアプリの活用

Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？（自由記述）

## 認定企業

身体的不調（痛み・腰痛・肩こり等）
定期健診、アンケート
個人情報のためモニター・収集はしていない（社員自身の記録まで）
健診問診にて実施
ヒアリング
ラインケア面談（1 on 1）
保健師、外部機関への相談案内
アンケート
自主チェック
定期健康診断問診・産業医面談
健康動画の配信サービスやヘルスケアアプリによる肩こり・腰痛解消のコラム等の提供

## 未認定企業

身体的不調（痛み・腰痛・肩こり等）
カウンセリング
緊急情報ネットワークアプリの活用

Q12 新型コロナ流行を受けて、企業として、従業員の健康に関して、以下の項目についてモニタリング（定期的な収集・計測）を行っていますか？（自由記述）

## 認定企業

### 生活習慣状況（運動量・食事・睡眠・喫煙・飲酒 等）

定期健診

専用ウェブサイト

ストレスチェック

アプリによる検証（任意実施）

ラインケア面談（1 on 1）

保健師、外部機関への相談案内

アプリ

自主チェック

定期健康診断問診・産業医面談

ヘルスケアアプリによる歩数計測、体重管理の提供

## 未認定企業

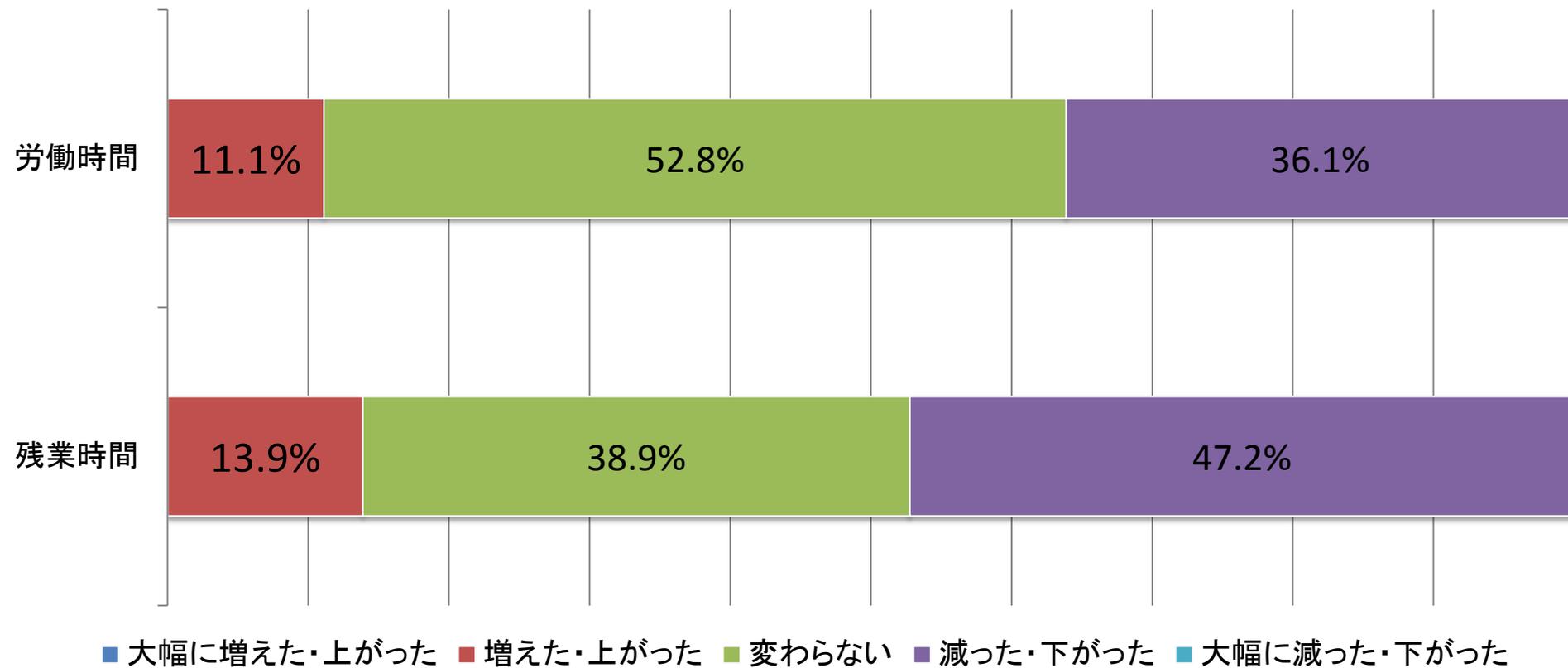
### 生活習慣状況（運動量・食事・睡眠・喫煙・飲酒 等）

ウェアラブルデバイス

アプリ

緊急情報ネットワークアプリの活用

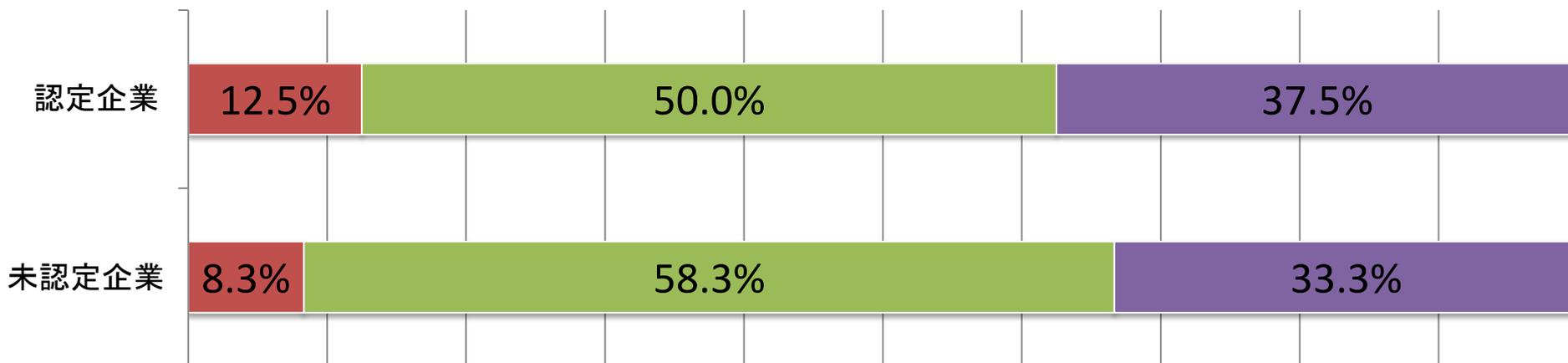
### Q13 新型コロナ流行による働き方の変化によって、以下の項目はどのように変化しましたか？



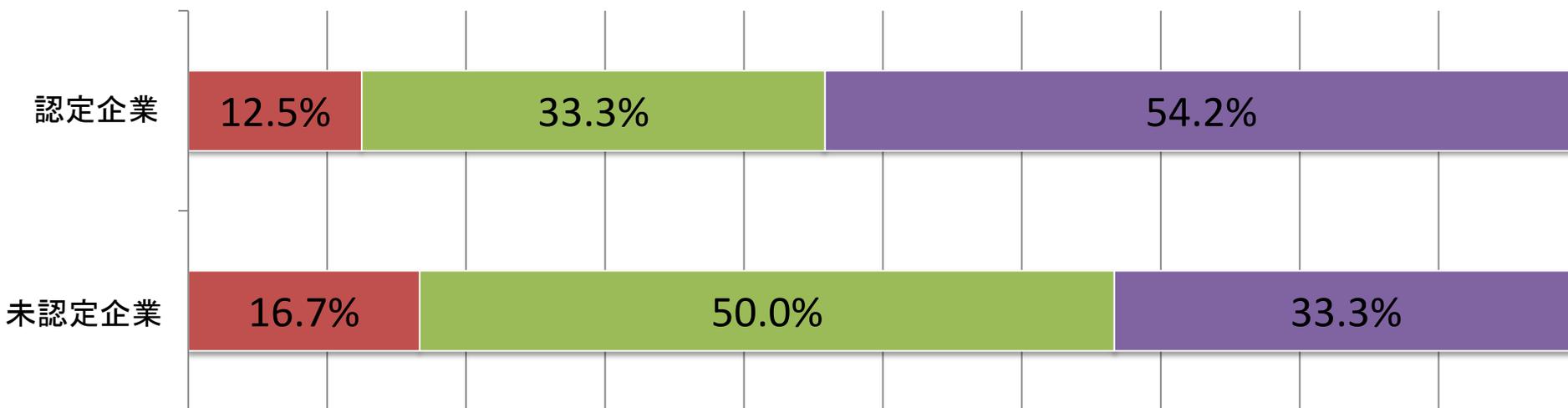
# Q13 新型コロナ流行による働き方の変化によって、以下の項目はどのように変化しましたか？

【クロス集計】

## 労働時間



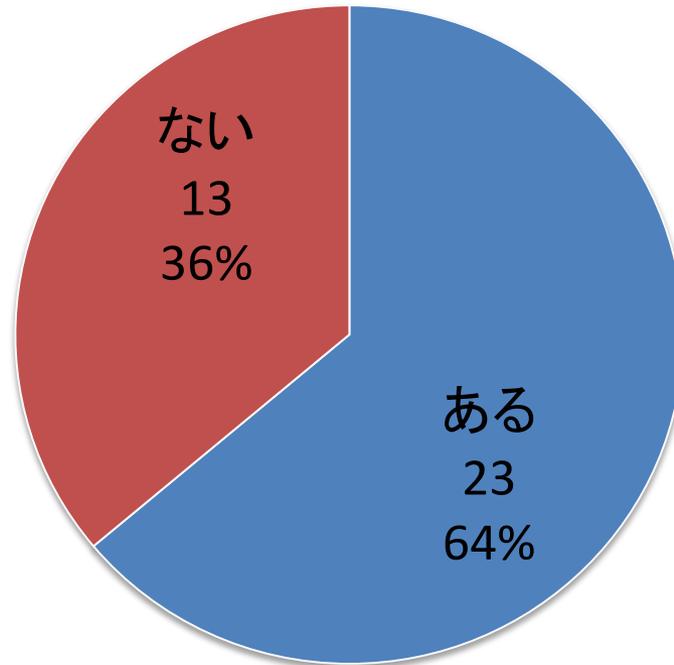
## 残業時間



■ 大幅に増えた・上がった ■ 増えた・上がった ■ 変わらない ■ 減った・下がった ■ 大幅に減った・下がった

## Q14 これまで健康経営の取り組みを実施してきたことで、新型コロナ流行への対応について良い影響を及ぼしたことはありましたか？

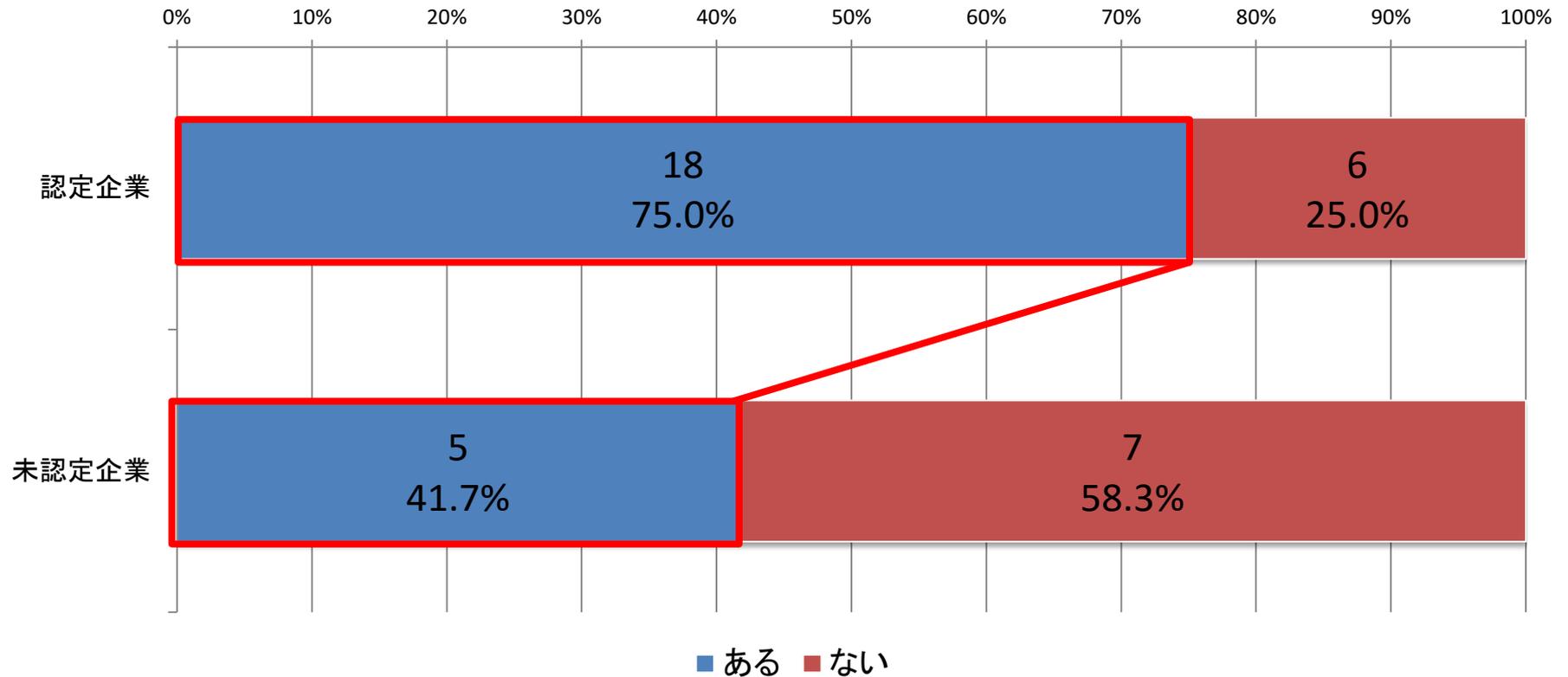
- 全体では64%の企業が「良い影響があった」と回答した。



# Q14 これまで健康経営の取り組みを実施してきたことで、新型コロナ流行への対応について良い影響を及ぼしたことはありましたか？

【クロス集計】

- 認定企業において75%の企業が「良い影響を及ぼしたことがある」と回答し、未認定企業の41%と比較すると、ほぼ有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 3.853, p-値 = 0.050)。
- 良い影響があった要因として、主に「ヘルスリテラシー向上による自発的な健康管理」、「従業員の健康に対する組織だった対応」、「アプリやオンライン面談などの遠隔で施策を実施する体制」が挙げられた。



## Q14 これまで健康経営の取り組みを実施してきたことで、新型コロナウイルス流行への対応について良い影響を及ぼしたことはありましたか？（自由記述）

### 認定企業

良い影響を及ぼしたこと
社員と保健師間でオンライン面談が出来る環境（予約やweb面談）が整っているので、コロナ禍でも遅滞なく個別面談ができる。
新型インフル等流行時にも、会社機能を維持しながら従業員の安全と健康を確保するためのBCP措置をあらかじめ定めておいたことで、基本はそ中で対応でき大きな混乱がなかったこと
健康増進への企業風土の醸成により、自粛生活のなかでも健康増進への意識が保てている者が多い
産業保健スタッフを中心にCOVIDの対策チームを作り、従業員向けのガイドラインの作成や対応フロー等の作成
ITを活用した健康ポイントプログラムや健康増進アプリの利用により、テレワーク環境でも健康改善活動が可能
気軽に産業医、保健師に相談が出来る。毎月健康管理の啓発を進める事で健康リテラシーが徐々に向上。
健康支援室を設置していたことで従業員の健康管理に対して組織だった対応が可能になった
在宅勤務を以前から全社員対象に実施してきたこと
健康増進意識の定着により自粛やテレワークの環境下でも健康に対する意識が高く、個々人で工夫して健康増進に取り組んでいる。
（１）内容：手指消毒や、手洗いうがいの励行、食生活や運動習慣の改善など（２）理由：従業員の意識啓発につながったため

## Q14 これまで健康経営の取り組みを実施してきたことで、新型コロナ流行への対応について良い影響を及ぼしたことはありましたか？（自由記述）

### 認定企業

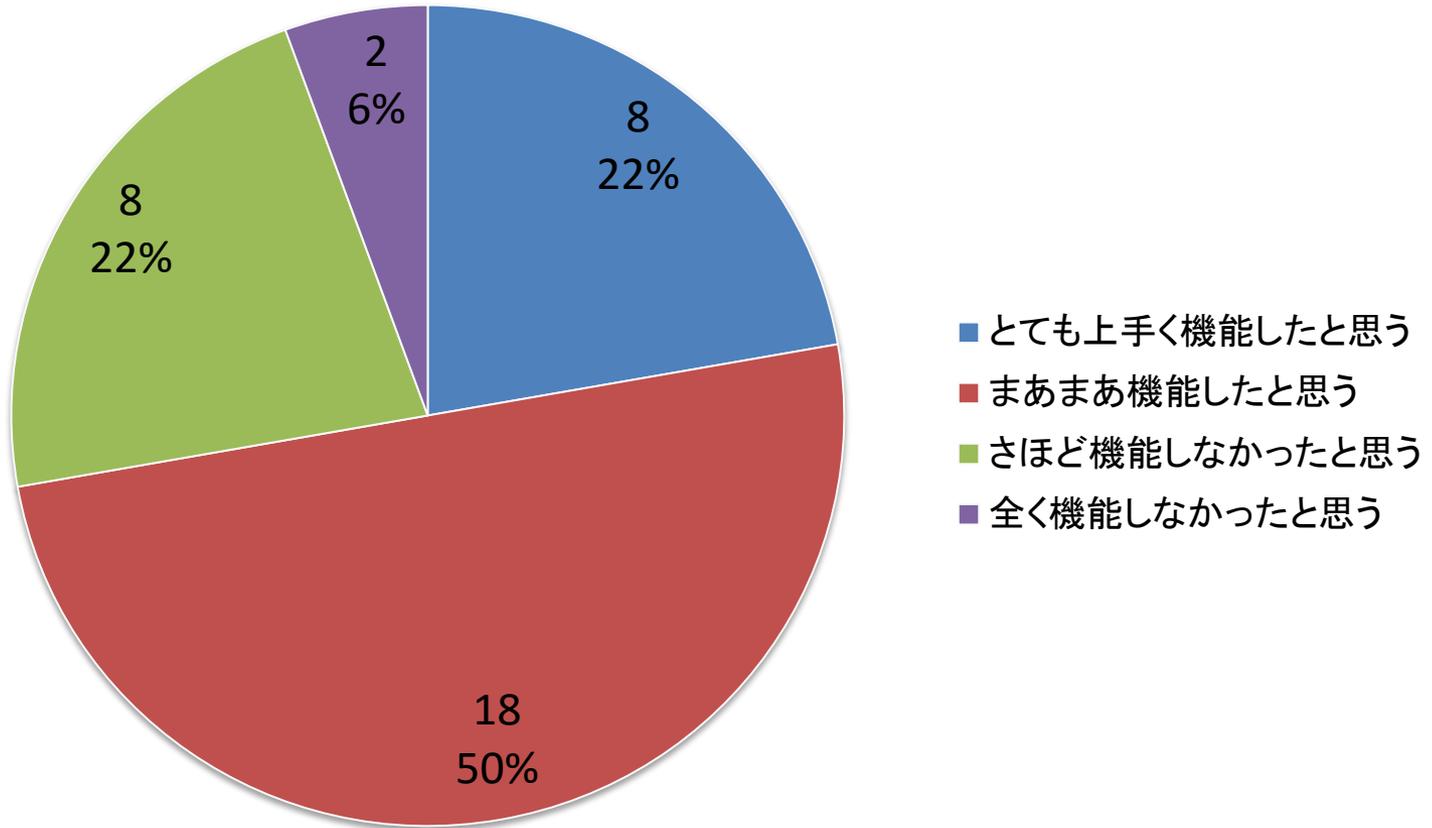
良い影響を及ぼしたこと
これまでもICTによる健康経営を進めており、スマホを活用した特定健康保険指導を計画していたことから、早期での再開が可能となった。
昨年、感染症予防に関するeラーニングを全従業員対象で行っていたので、感染症予防に関する基礎知識は持ってもらえていたと考える
運動とバイタル計測の習慣化
アプリでの健康増進施策を実施→定着してきたことで、コロナ流行時においても健康取組施策が弊害少なく実施できている。
テレワークの推進
生産性向上に全社的に取組んできたことで、在宅ワーク導入による一般的な悪影響（残業時間の増加や生産性の低下等）については、限定的であったと評価している
・生産性向上を目的としたテレワークを推進していたことにより、スムーズに移行できた ・健康マスター検定団体受験の実施や、アプリ活用を通して、健康リテラシーの向上や健康増進が実現しており、感染症予防や心身の健康保持に対する意識醸成ができていた ・従業員の感染者はゼロに抑えられている
コンディションを意識すること、ラジオ体操、ウォーキングアプリ

**Q14 これまで健康経営の取り組みを実施してきたことで、新型コロナ流行への対応について良い影響を及ぼしたことはありましたか？（自由記述）**

## 未認定企業

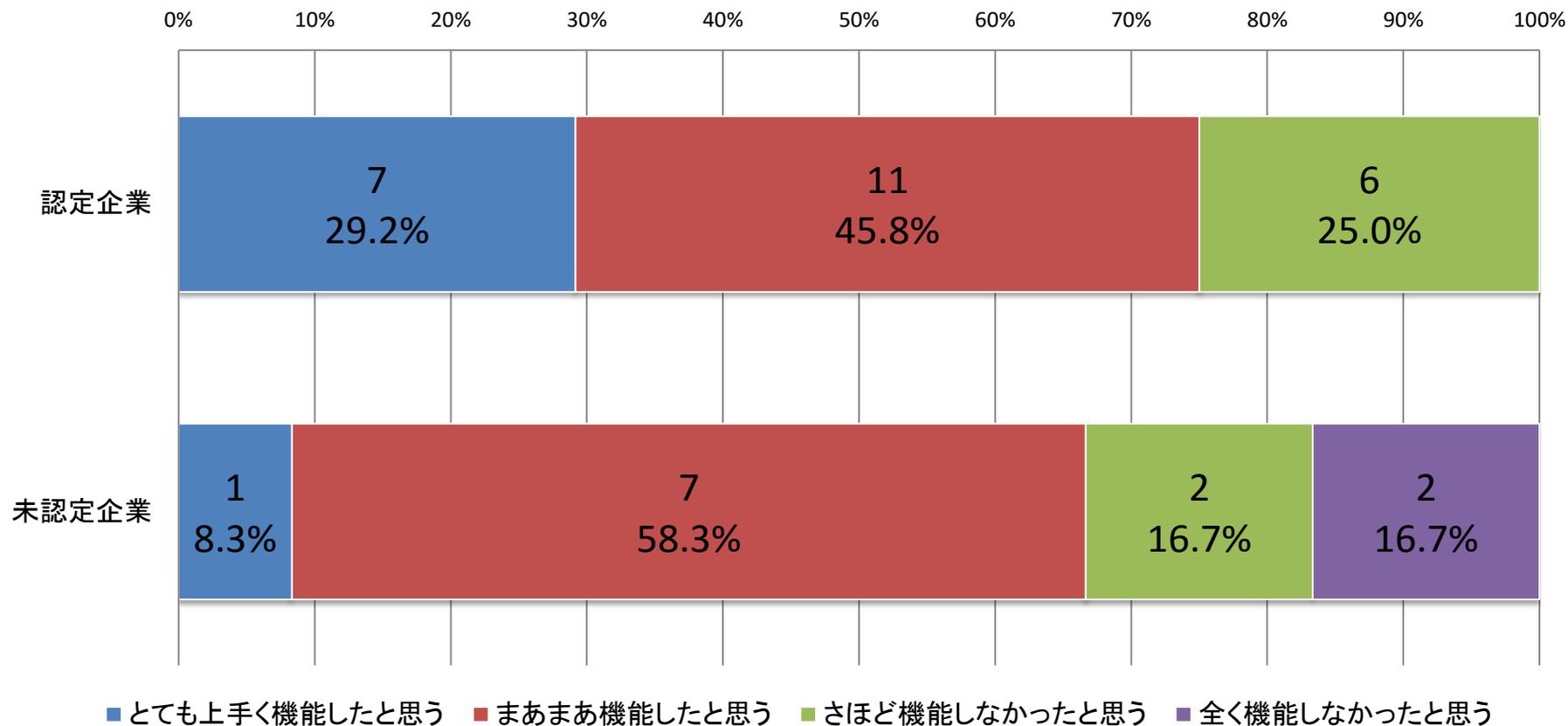
良い影響を及ぼしたこと
従業員が自らの健康を自律的に管理するマインドセット
新型コロナウイルス対策を考える上で、社員とその家族の健康を優先するという考え方が軸となり、ブレることがなかった。
早期にアプリを活用した健康施策を実施してきたことで、スムーズにリモート健康キャンペーンが実施できた。
在宅勤務については既に制度として導入していたため、コロナ下の状況にも制度の柔軟化によって適宜対応可能であった。
とこチャレと称した、ある高キャンペーンを同時に実施した結果、社員が健康意識を高く保持し、毎日1万歩歩く社員が続出。

Q15 新型コロナ流行下において、従業員への健康サービスに関して、産業保健スタッフとの連携は上手く機能していましたか？



# Q15 新型コロナ流行下において、従業員への健康サービスに関して、産業保健スタッフとの連携は上手く機能していましたか？

【クロス集計】



## Q15 新型コロナ流行下において、従業員への健康サービスに関して、産業保健スタッフとの連携は上手く機能していましたか？（自由記述）

### 認定企業

とても機能した理由
総合健康管理支援システムを導入しているため、医療スタッフが社員の健康管理データに遠隔総合健康管理支援システムを導入しているため、医療スタッフが社員の健康管理データに遠隔地からもアクセス可能であり、データの基づき意見交換ができる。地からもアクセス可能であり、データの基づき意見交換ができる。
厚労省の基準をベースに社内のルール策定する際、感染者・感染疑似者への対応の際、アドバイスを得て対応した
(未回答)
定期的に連絡があることとリスク者へのモニタリング
情報を共有して対策を構築、また適宜リモートも活用して産業医面談を行い個別フォローも実施
対策本部会議への産業医の出席、各種アドバイス。
健康支援室として専門組織を設置していた為

### 未認定企業

とても機能した理由
各拠点において、産業保健スタッフの専門的なアドバイスの下、十分な感染予防対策を行うことができた。

## Q15 新型コロナ流行下において、従業員への健康サービスに関して、産業保健スタッフとの連携は上手く機能していましたか？（自由記述）

### 認定企業

まあまあ機能した理由
外出自粛やソーシャルディスタンスの確保などの制限がある中で、特に問題なく機能したため
特出した理由はなし
現在詳細検証中
従業員に対する情報配信を適宜実施した事
従業員からの健康相談に対し、産保スタッフと連携し柔軟に対応することで従業員の不安の削減、解消に繋げることができた。出社緩和時の注意事項につき事前協議の上、準備に努めることができた。
定期的に情報発信・啓発を実施。都度相談できる体制が確立
全社対策本部との連携をとり、罹患時だけでなく、体調不良や出社可否判定などの申告体制を整え、従業員の状況を共有
定期健康診断の延期や実施上の変更、従業員向けの健康維持情報定期配信開始などを迅速に行った
状況に応じて全国の産業保健スタッフと連携
・人事部スタッフが適宜専門家への照会、相談を行い、健康相談窓口などスピーディに設定、発信できていた
新型コロナウイルスの感染拡大状況や緊急事態宣言を踏まえ、従来、対面方式で実施していた過重労働面談や特定健康指導等の各種保健指導を、WEBやスマホによる対応としたことで、柔軟かつ安定的に健康サービスの提供を可能とした。

## Q15 新型コロナ流行下において、従業員への健康サービスに関して、産業保健スタッフとの連携は上手く機能していましたか？（自由記述）

### 未認定企業

まあまあ機能した理由
行動指針作成時のアドバイス
健保組合を中心に従業員への様々な注意喚起を行った。
迅速にコミュニケーションがとれたように思う。
遠隔で産業医面談など受けられるようにした
感染症への対策方法、自宅待機基準等に関する医学的知見からの意見を随時確認しつつ施策を検討できた他、重症化リスクが高いと言われる基礎疾患の保有者につき健康診断での情報を用いて産業医からの個別フォローがあった。
在宅勤務の運動不足低下を阻止する施策を実施してくれた
問合せに対して回答をもらえた

## Q15 新型コロナ流行下において、従業員への健康サービスに関して、産業保健スタッフとの連携は上手く機能していましたか？（自由記述）

### 認定企業

さほど機能しなかった理由
産業保健スタッフがテレワークできなかつたため
産業医でできることは限られているため
相談自体が少なかつたため
あまり連携していない
産業保健スタッフに相談している事例が少ないと思われるため。
リモートワーク下の相談体制が不十分

### 未認定企業

さほど機能しなかった理由
産業医・健保組合ともに強力な連携は取れていない
コミュニケーション機会が減った

**Q15 新型コロナ流行下において、従業員への健康サービスに関して、産業保健スタッフとの連携は上手く機能していましたか？（自由記述）**

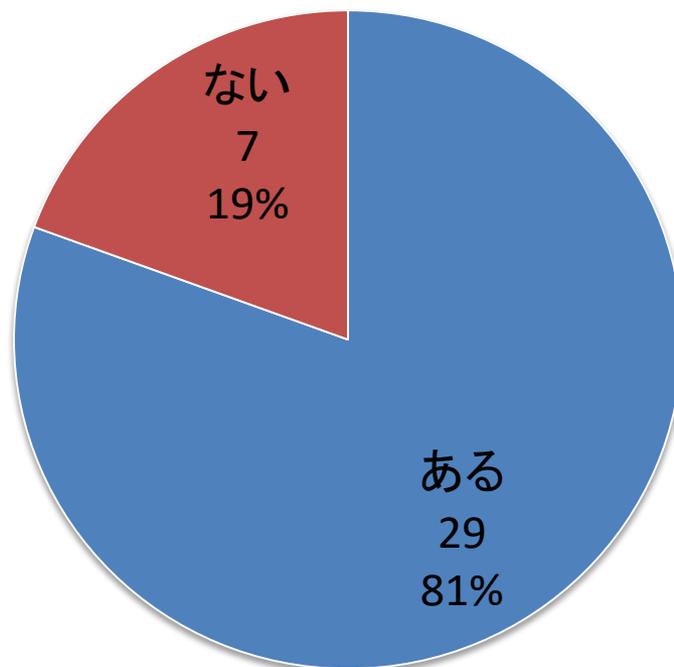
## 未認定企業

全く機能しなかった理由
産業保健スタッフがない
もともとあまり連携していなかったため、差はありません

※認定企業の回答はなし

## Q16 新型コロナ流行下において、新たに生じた健康経営の課題はありますか？

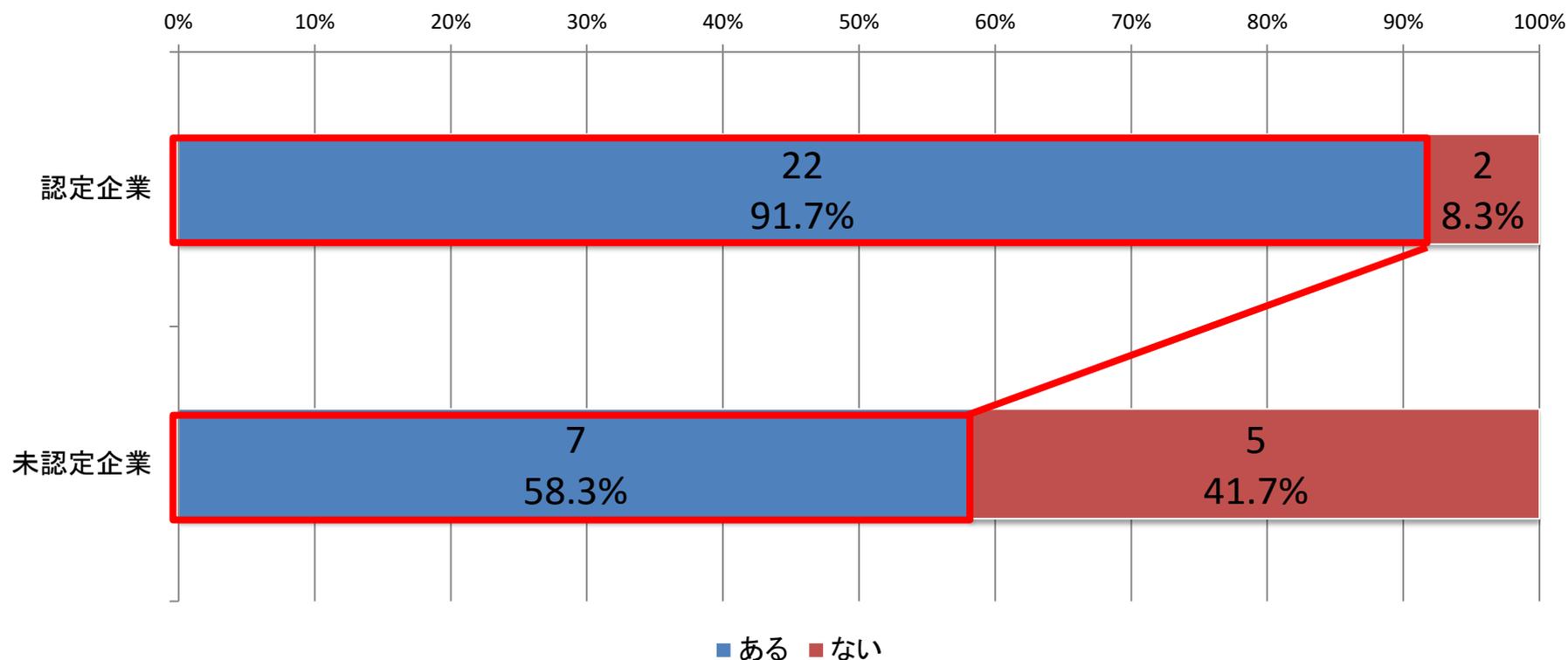
- 81%の企業が新型コロナ流行下によって「新たに生じた健康経営の課題がある」と回答した。



## Q16 新型コロナ流行下において、新たに生じた健康経営の課題はありますか？

【クロス集計】

- 認定企業では91%の企業が「新たに生じた健康経営の課題がある」と回答している一方、未認定企業では58%と有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 5.675, p-値 = 0.017)。認定企業の方が、より高い問題意識を持っている可能性がある。
- 具体的な課題として、リモートワーク等、働き方が変化する中での「生産性」「身体的健康」「精神的健康」の維持を挙げている企業が多い。



## Q16 新型コロナ流行下において、新たに生じた健康経営の課題はありますか？（自由記述）

### 認定企業

新たに生じた課題
リモートスタイルで、運動不足や栄養バランスの悪化、メンタルヘルス不調などが予見されそれに対する効果的なヘルスケアサポートの方法
感染対策物資の調達・管理
健康増進施策など一部見直しが必要
従業員の働き方が変わる中での従業員対応等
感染リスクを心配する社員に配慮し、定期健康診断の受診（とくに法定項目以外） 勧奨の徹底が難しくなりました。
抗体検査を実施するかどうか。またその後の対応をどうするか検討中
ニューノーマル（新たな日常）に則した健康経営の模索が必要
在宅勤務者のコミュニケーション、入社時の不安や心身の健康維持
テレワーク推進時の施策運営の在り方・進め方。
リモートワーク下のパフォーマンス向上
リモートワークを前提とした健康管理方法（勤務時間の管理、リモートでの過重労働面談等）の検討が必要
集合研修などの開催が難しくなったことで、代替教育プラン構築が必要となった。テレワークが中心で隠れ不調者が出てこないか（メンタル・フィジカルともに）注視する必要があると考える

## Q16 新型コロナ流行下において、新たに生じた健康経営の課題はありますか？（自由記述）

### 認定企業

新たに生じた課題
ニューノーマルへの対応
テレワーク環境（デスク、椅子などが整備されていない自宅）によっては、腰痛を訴える従業員もいたため、自宅のテレワーク環境の整備、および費用負担などに課題あり。
運動不足（在宅勤務だと通勤時やオフィス内での移動がなくなるため）
今後ハイブリッドな勤務スタイルが恒常化したばあいの従業員の運動不足、ストレス増加対策が急務
・顧客接点のあるスタッフに掛かる精神的な負荷（感染不安、オペレーション変更、顧客クレームなど）・新しい働き方による身体的健康の課題増加（テレワークによる運動不足、肩こり・腰痛など
在宅勤務時の社員のフィジカル、メンタル両面での健康管理
リアルな職場での施策を実施できない（マッサージ等）
テレワーク継続を踏まえた健康活動の視点を追加し、健康面・心理面での変化を把握し、当社の新しい働き方にあわせた健康施策の検討
現在検証中：外出自粛による運動制限等で体重の増加・メンタル不調者の増加が懸念される
（1）内容：在宅勤務実施者のメンタルヘルスケア（2）理由：在宅勤務実施社員へのヒアリングで課題が確認されたため

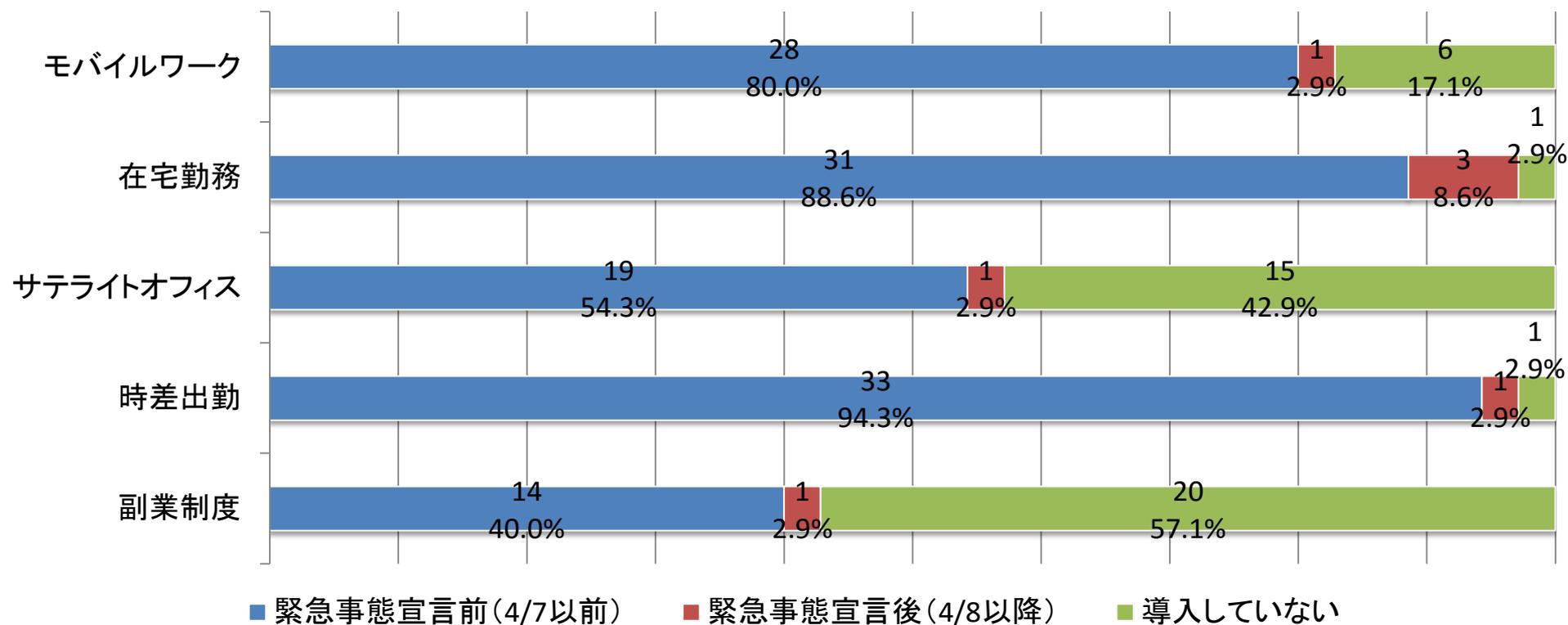
## Q16 新型コロナ流行下において、新たに生じた健康経営の課題はありますか？（自由記述）

### 未認定企業

新たに生じた課題
運動不足
在宅勤務者の増加により、健康増進施策の社員へのアプローチの仕方に工夫が必要。
従業員が働く社内環境を全面的に検証していく必要がある。また今回の事態でリモートワークが増加したが、従業員の心身健康状態の変化を把握し今後の働き方についても検討する必要がある。
今後、在宅勤務とオフィス勤務をどのように組み合わせていくか？ オフィスの位置づけをどのように考えていくか？を現在検討中です。
在宅勤務時の健康維持・メンタルヘルスケア等
就業状況への不安(コロナ禍の影響の先行き不安)
若手、一人暮らしメンバーの精神的不安、寝付けない症状が確認された

## Q17 下記の項目について、導入したタイミングを教えてください。

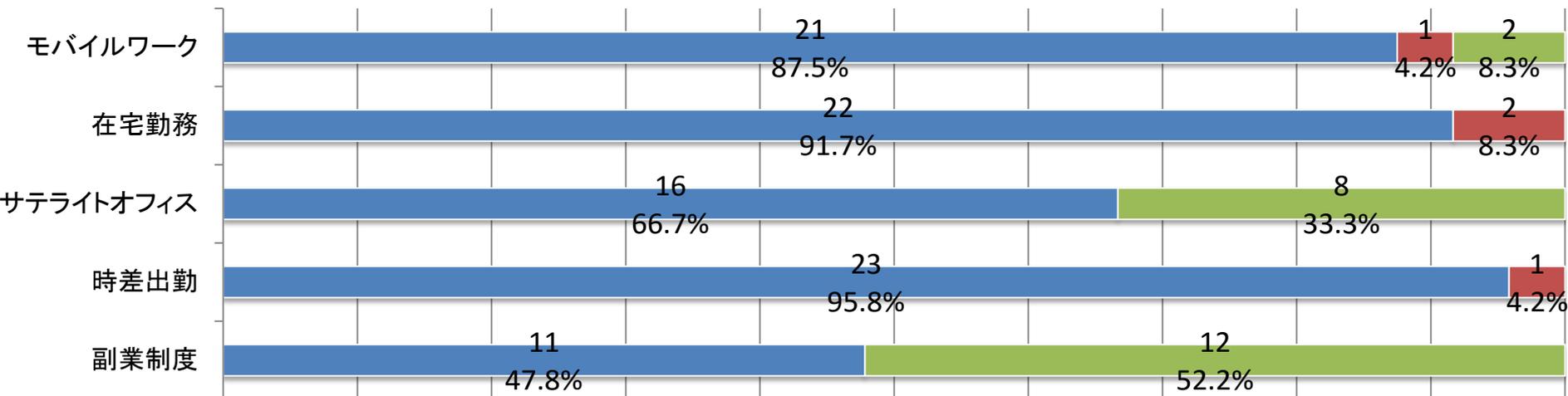
- モバイルワーク、在宅勤務、時差出勤は緊急事態宣言前に8割以上の企業で導入されていた。
- また、認定企業の方が全体的に導入タイミングが早く、初動が迅速だった可能性がある。  
(ただし、 $\chi^2$ 乗検定の結果、いずれの項目も有意な差は認めらなかった)



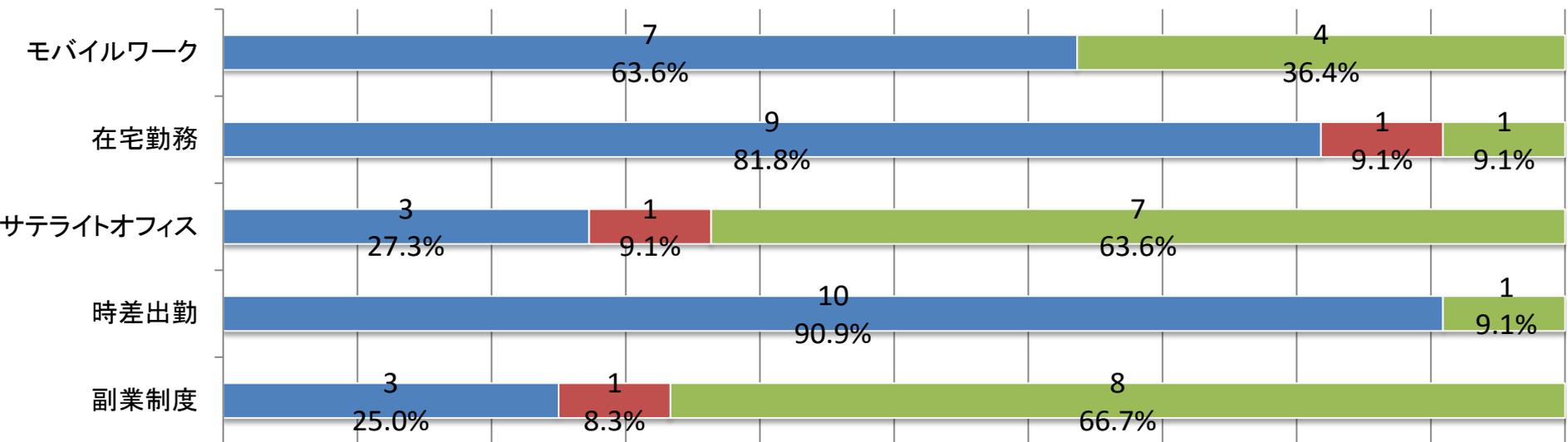
Q17 下記の項目について、導入したタイミングを教えてください。

【クロス集計】

認定企業



未認定企業

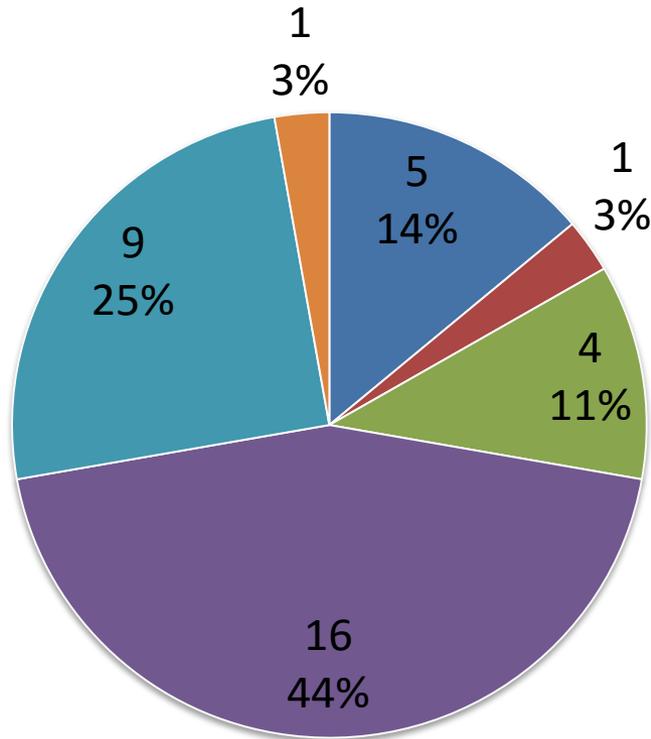


■ 緊急事態宣言前 (4/7以前) ■ 緊急事態宣言後 (4/8以降) ■ 導入していない

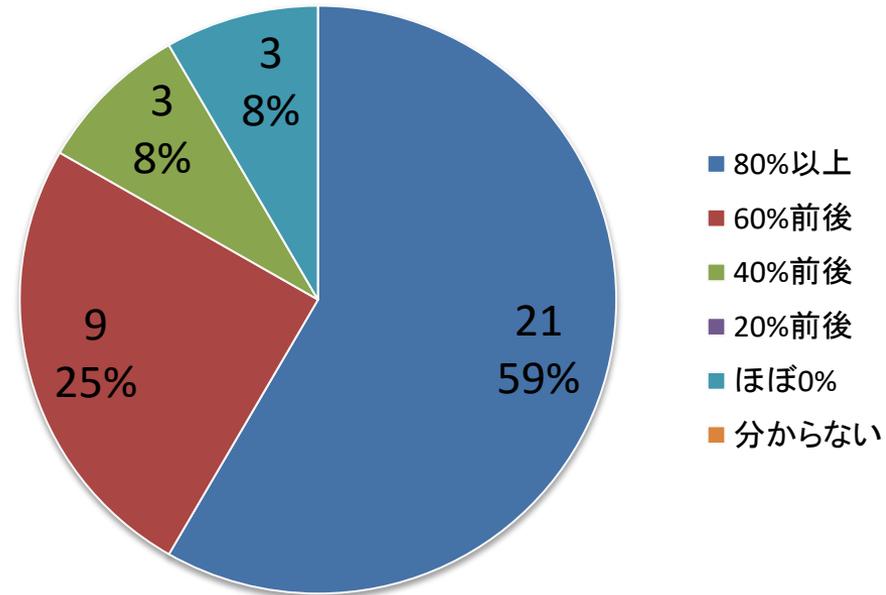
# Q18 緊急事態宣言が出される前の在宅勤務者の割合はおよそどの程度ですか？ また、緊急事態宣言後の在宅勤務者の割合も教えてください。

- 緊急事態宣言前は「80%以上」「60%前後」と回答した企業は合計16.8%だったが、緊急事態宣言後は合計83.3%となっており、緊急事態宣言を境に大きく働き方が変化している。

### 緊急事態宣言が出される前(4/7以前)



### 緊急事態宣言が出された後(4/8以降)



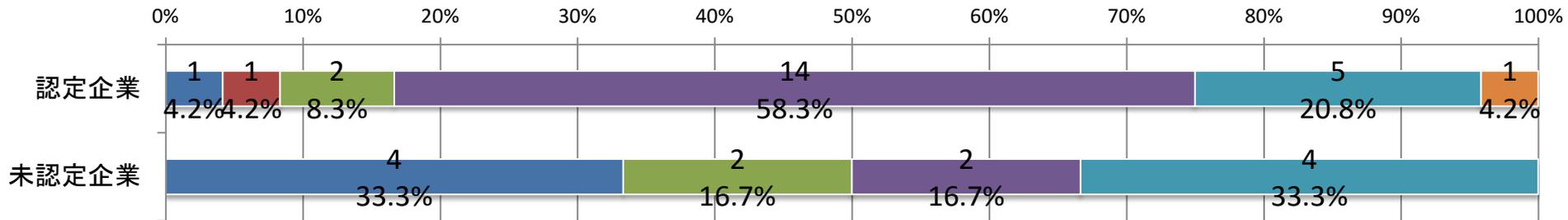
# Q18 緊急事態宣言が出される前の在宅勤務者の割合はおよそどの程度ですか？

【クロス集計】

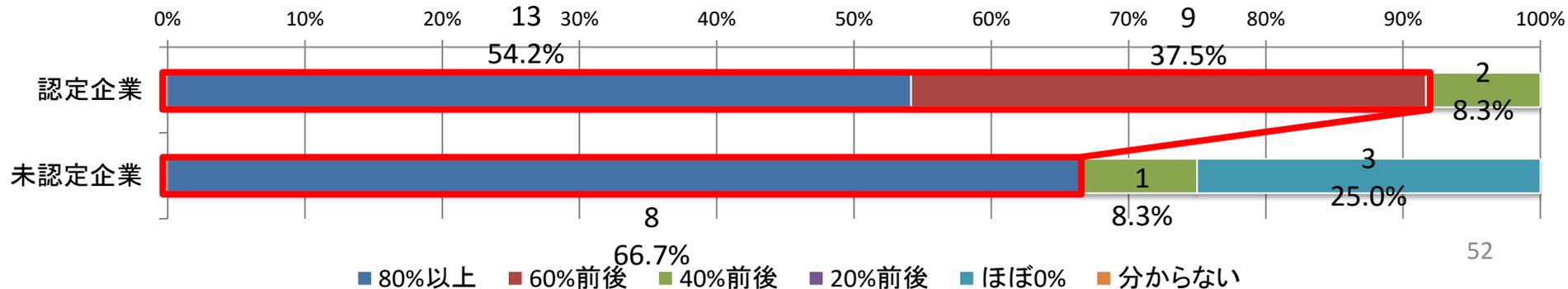
また、緊急事態宣言後の在宅勤務者の割合も教えてください。

- 緊急事態宣言後の在宅勤務者の割合を認定企業と未認定企業で比較すると、認定企業では「80%以上」「60%前後」の合計が91.7%である一方、未認定企業では合計66.7%と有意な差とは言えないが有意水準に近い程度の差があった ( $\chi^2$ 値 = 3.600, p-値 = 0.058)。

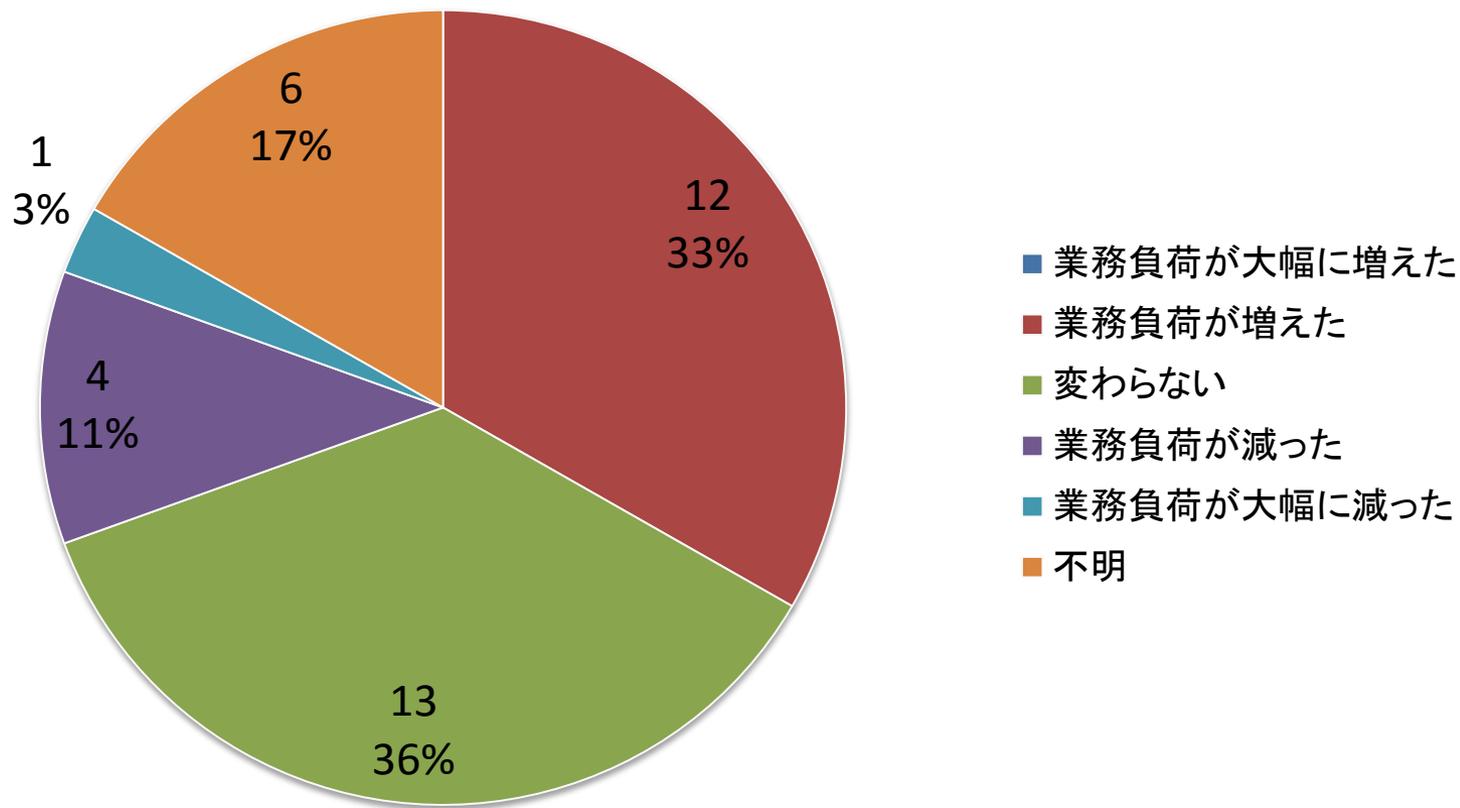
## 緊急事態宣言が出される前(4/7以前)



## 緊急事態宣言が出された後(4/8以降)

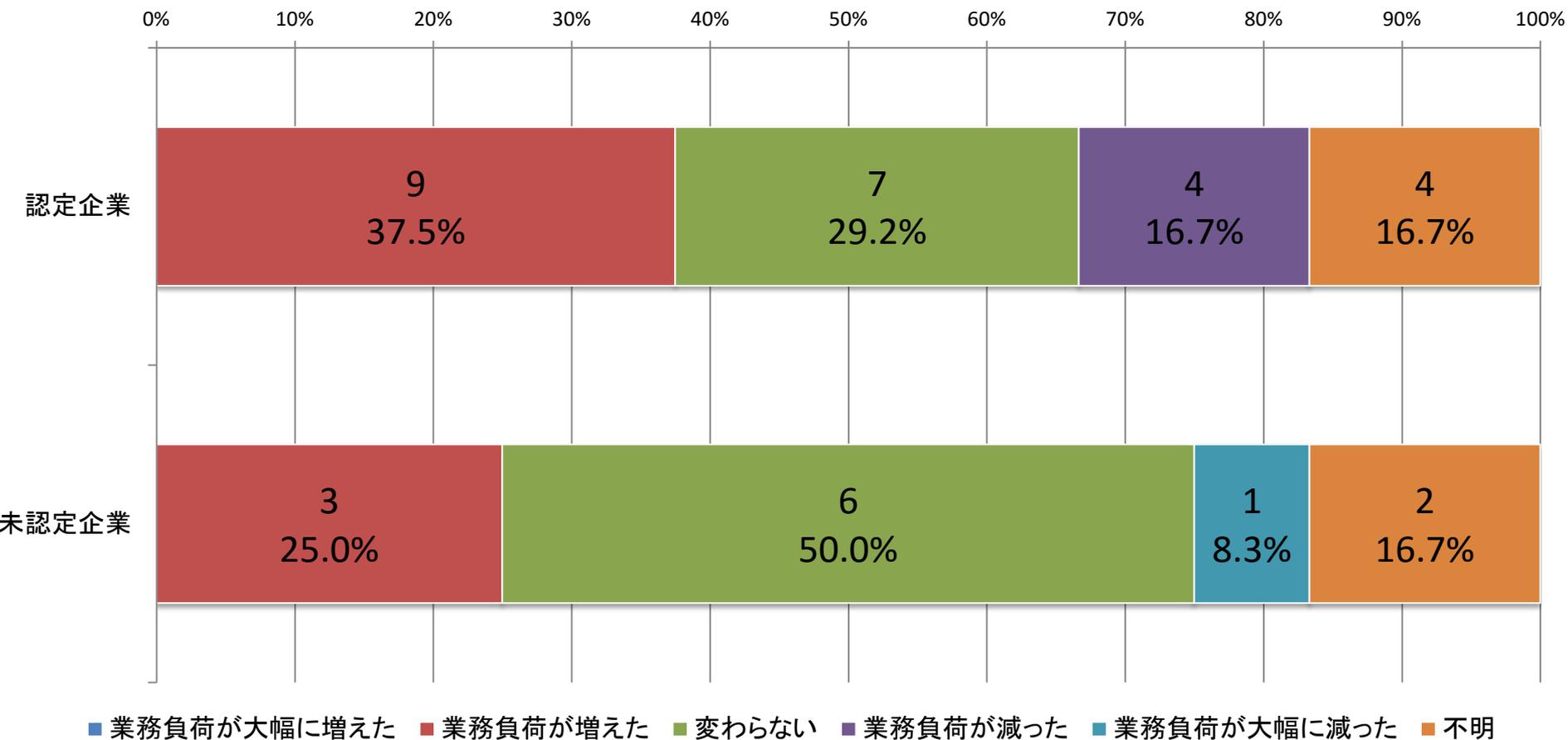


## Q19 新型コロナ流行下での在宅勤務が、業務負荷にどのような影響を与えたと思いますか？



# Q19 新型コロナ流行下での在宅勤務が、業務負荷にどのような影響を与えたと思いますか？

【クロス集計】



## Q19 新型コロナ流行下での在宅勤務が、業務負荷にどのような影響を与えたと思いますか？（自由記述）

### 認定企業

業務負荷が増えた理由
一概に言えない。在宅勤務で業務負荷が増えた場合もあれば、減った場合もある。子供の休校・休園があった人においては、集中して業務を行うことが難しく、業務負荷が増えたと言える。
インフラ面でのストレスが当初は大きかった（徐々に改善）
在宅勤務実施者向けに行ったアンケートで、パフォーマンスが低下したとの評価が多くみられたため
オンオフの切り替えが難しく、勤務時間が長くなった
リモートワークのためのインフラ整備が間に合わず、P Cやwifi貸与の遅延、通信環境のトラフィック頻度が増え、生産性の著しい低下が見られた。また、ちょっとしたコミュニケーションがとりづらくなったことにより、メール・チャット等のやり取りに要する時間が増えた。
理由の記載はなし
タブレット端末やWi-Fiなどリモートワーク環境が充分整っていない状況下での、突然の原則在宅勤務であったため、在宅における業務フロー等の構築、メンバーとのコミュニケーションなどが負荷となった
あえて情報共有機会を増やした
ネット環境が当初あまり良くなく業務中断を余儀なくされた

### 未認定企業

業務負荷が増えた理由
事業場でなければ処理できない業務がまだ多く残っている
リモートによる作業効率の低下やコミュニケーションに時間がかかること
在宅勤務以前に、業務特性上コロナ下で業務負荷が増大した面もある。

## Q19 新型コロナ流行下での在宅勤務が、業務負荷にどのような影響を与えたと思いますか？（自由記述）

### 認定企業

業務負荷が変わらない理由
流行前よりテレワークは推進していたため、従業員はスムーズに対応、環境を活用していた
総量は不変ながら、個人間の繁忙の差がより鮮明になってきた
効率が悪くなった業務もある一方で、必要な会議に絞られたりすることで減った業務もある
業務内容により、業務量が増加した部署と減少した部署がある為。営業部門は減少傾向。
特に変わらない
減った・維持の者と、増えた者がおり、全体としては変わらない。
良い面もあれば、悪い面もあった

### 未認定企業

業務負荷が変わらない理由
部署により違いがあるが全体としては変わらない
新型コロナ流行以前から、在宅勤務を導入していたため
業種的に特に影響なし
従来通り適切にこなせる従業員と適切にこなせない従業員は働く環境を変えてもあまり変化がなかった
効率よく働けた面と、チャレンジなどが減った面の両面が確認できた。
ほとんど在宅勤務がない為

## Q19 新型コロナ流行下での在宅勤務が、業務負荷にどのような影響を与えたと思いますか？

### 認定企業

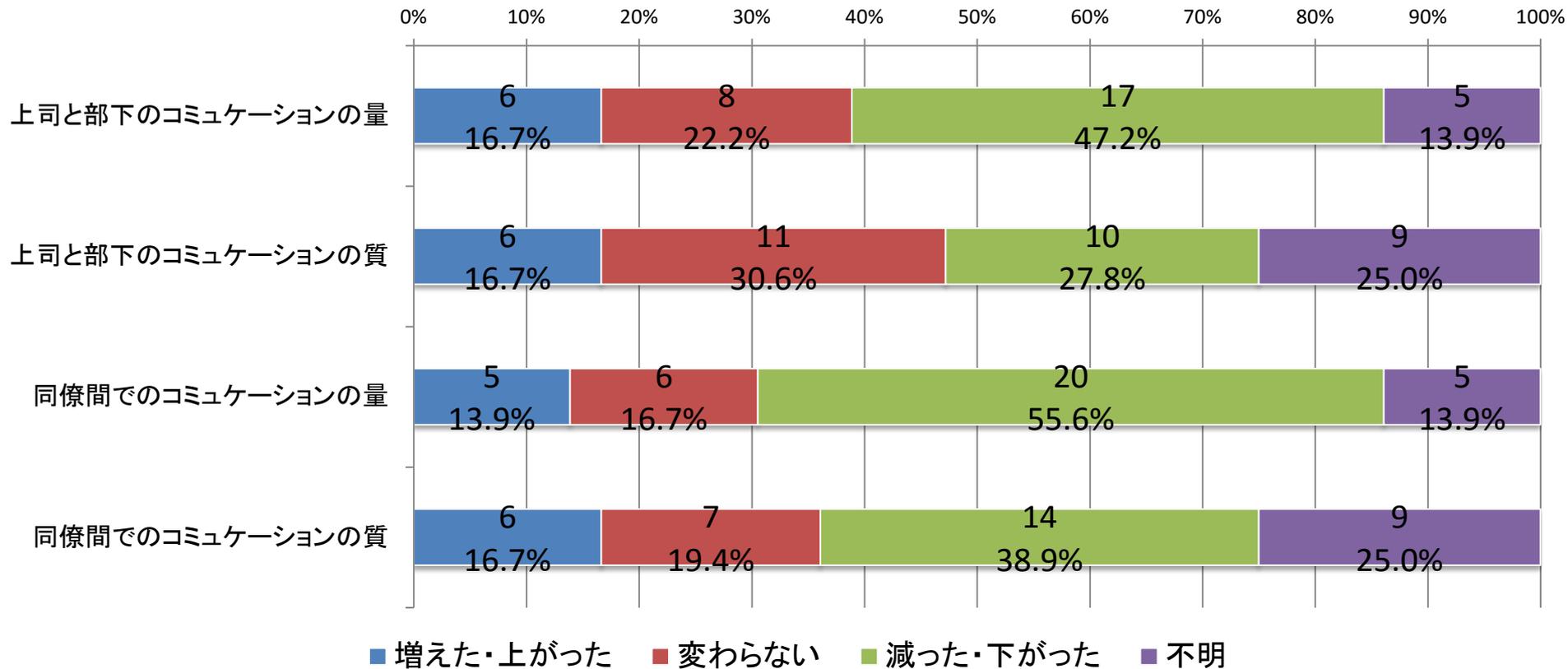
業務負荷が減った理由
アンケート結果より
業務の効率化
通勤などの時間削減
会議などの進め方が効率的になった。通勤時間が無くなり、集中して重点を取り組める余裕が出来た。

### 未認定企業

業務負荷が大幅に減った理由
通勤ストレスが無く、生産性の向上が達成できた

## Q20 新型コロナ流行下での在宅勤務が、上司と部下／同僚間でのコミュニケーションにどのような影響を与えたと思いますか？

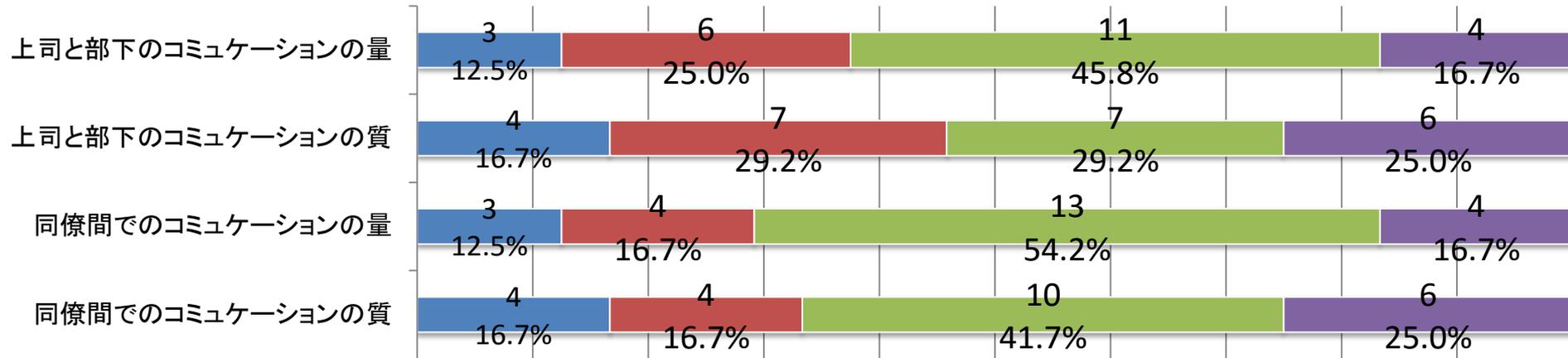
- 上司と部下のコミュニケーションでは、量が「減った」と回答した企業は47.2%で、「増えた」と回答した企業16.7%を大幅に上回った。また、上司と部下のコミュニケーションの質についても、同様の傾向がみられる。
- 同僚間でのコミュニケーションでは、上司と部下よりも量・質ともに顕著に減少している。
- 在宅勤務時のコミュニケーションツールとして、メールや電話に加え、ウェブ会議システムを活用してコミュニケーションの維持を試みている企業が多い傾向にあった。ウェブ会議システムは一定程度の効果を認める企業が多い一方、対面と同じ程度の気軽なコミュニケーションや微妙なニュアンスの伝わりづらさを課題として指摘している企業もあった。



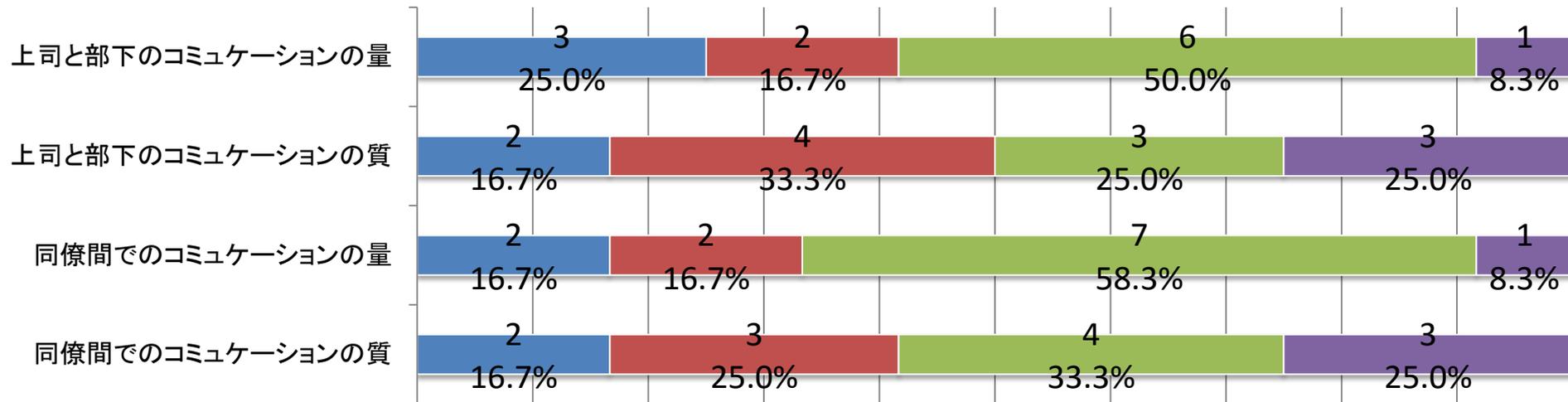
# Q20 新型コロナ流行下での在宅勤務が、上司と部下／同僚間でのコミュニケーションにどのような影響を与えたと思いますか？

【クロス集計】

## 認定企業



## 未認定企業



■ 増えた・上がった ■ 変わらない ■ 減った・下がった ■ 不明

## Q21 Q20でそのように回答した理由をご記入ください。

### 認定企業

上司と部下コミュニケーション量	上司と部下コミュニケーション質
業務の遂行状況が見えないことや、ラインケアの観点からこれまで以上に密に声かけするよう、社内発信をし行動に努めたため。	web会議システムによるコミュニケーションは、内容を聴くことに集中するため誤認の防止、精度UPに繋がった。
従来より減った印象だが、定量的なdataは現時点ではない	業務上のCommunicationはしっかりできていると思われる。
対面でないことを意識してコミュニケーションを取った為	対面でないことを意識してコミュニケーションを取った為
対象者がほとんどいない為	対象者がほとんどいない為
毎日の始業時ミーティングの実施により	なぜか、上司が部下を思いやり優しくなる。
同時入社する機会が減った	コロナ禍対策の内容に偏った
従業員意識調査の結果より、人・部門によって受け止めは二分されており、差がでているため。	従業員意識調査の結果より、人・部門によって受け止めは二分されており、差がでているため。
コミュニケーション面では所属により2層化（前進した所属・後退した所属の両方あり）の傾向があると思われる。色々なツールを使いながら日々コミュニケーションがとれている所属長と、完全にとまってしまっている所属長に二極化してきているといったことがみえてきている。現状では実態は不明と回答。	コミュニケーション面では所属により2層化（前進した所属・後退した所属の両方あり）の傾向があると思われる。色々なツールを使いながら日々コミュニケーションがとれている所属長と、完全にとまってしまっている所属長に二極化してきているといったことがみえてきている。現状では実態は不明と回答。
ウェブ会議で頻度を意識的に向上させた	多数でウェブ会議をしていると相手の生の反応がみえないため、都度理解度を確認する必要がある
積極的にコミュニケーションを計るよう努めている	同上
会議回数の増加	連携内容の具体化
日々の業務内容等につきむしろこまめな情報共有がなされるようになった事例も多く、一概には言い切れないが、休憩時間の雑談等を含めたコミュニケーション全般の量は減った傾向にある。	

## Q21 Q20でそのように回答した理由をご記入ください。

上司と部下コミュニケーション量	上司と部下コミュニケーション質
ZOOMやSkypeなどで以前よりもコミュニケーションを取るようになっている	在宅勤務が始まり最初は慣れない部分もあったが、徐々に色々なツールを使い、出社しているときと変わらないコミュニケーションが取れるようになってきた
すぐに話しかけることができないため	各人の意識の差による
ツール等を活用したが、やや量は減った	フェイスTOフェイスの打ち合わせが減ったため
在宅勤務により会話機会が減少したため	在宅勤務により会話機会が減少したため
業務に特化したコミュニケーションが取りやすくなった。	業務に特化したコミュニケーションが増加したため。
業務指示等がメールやチャット等に代替されたことによりリモート型のコミュニケーションは増加する一方、出社時のような日常的な指示、育成のための口頭でのコミュニケーションは減少	業務上の支障はないため質は維持しているが、今後は育成や評価には課題。
ちょっとした相談事をする機会は減っている	相手の様子が分からない、メール等では上手く伝わらないことがある
リモートにより上司部下双方ともに簡単なコミュニケーションが難しい（減っている）	リモートにより上司部下双方ともに簡単なコミュニケーションが難しい（減っている）
在宅勤務者向けアンケートにおいてコミュニケーションが困難だったとの回答が多かったため	在宅勤務者向けアンケートにおいてコミュニケーションが困難だったとの回答が多かったため
FACE to FACEになれないので、敢えて増やした	同上
チャットやWeb Meetingの活用による工夫により変わらないように努めた	チャットやWeb Meetingの活用による工夫により変わらないように努めた
原則テレワークとなり、顔を合わせる機会が減少したため。	原則テレワークとなり、メールでのコミュニケーションが増えたため。
元々の量が多くないためテレワークでも変わらない	元々の量が多くないためテレワークでも変わらない
報連相や日々の会話などの頻度が減っている	オンラインミーティング等で補えている
必要であればオンラインではかられていたため	必要であればオンラインではかられていたため
頻度の減少	要点を絞ったコミュニケーション
ちょっとした対面での確認が減った	重要なことはテレ会議でOK
組織ごとの仕組みや工夫は見られるが、質と量の変化はわからない	組織ごとの仕組みや工夫は見られるが、質と量の変化はわからない
リモートワーク環境が十分に整備されていなかったため	リモートワーク環境が十分に整備されていなかったため

## Q21 Q20でそのように回答した理由をご記入ください。

同僚間コミュニケーション量	同僚間コミュニケーション質
業務以外でも同僚を気遣うシーンが増えたため。	web会議システムによるコミュニケーションは、内容を聴くことに集中するため、相互理解が深まったと想定される。
必要以上のCommunicationが無くなったと感じる。雑談など対面でないことを意識してコミュニケーションを取った為	業務上支障はない 対面でないことを意識してコミュニケーションを取った為
対象者がほとんどいない為	対象者がほとんどいない為
Zoom飲みで代表される、独自のネットワークが機能した	業務上の情報交換が、地域・距離関係なく頻繁になり、質も向上
同時入社する機会が減った	不明
受け止めは二分されており、差がでているため。	受け止めは二分されており、差がでているため。
コミュニケーション面では所属により2層化（前進した所属・後退した所属の両方あり）の傾向があると思われる。色々なツールを使いながら日々コミュニケーションがとれている所属長と、完全にとまってしまっている所属長に二極化してきているといったことがみえてきている。現状では実態は不明と回答。	コミュニケーション面では所属により2層化（前進した所属・後退した所属の両方あり）の傾向があると思われる。色々なツールを使いながら日々コミュニケーションがとれている所属長と、完全にとまってしまっている所属長に二極化してきているといったことがみえてきている。現状では実態は不明と回答。
単身者については、一日中誰とも話さない日があるとの報告を受けた	ウェブ会議は情報伝達には有用だが、クリエイティブな会議では、あまり活用できないとの報告を受けた
Zoomがあまり機能していない	同上
会議回数増加	連携内容の具体化
	日々の業務内容等につきむしろこまめな情報共有がなされるようになった事例も多く、一概には言い切れないが、休憩時間の雑談等を含めたコミュニケーション全般の量は減った傾向にある。
ZOOMやSkypeなどで以前よりもコミュニケーションを取るようにしている	在宅勤務が始まり最初は慣れない部分もあったが、徐々に色々なツールを使い、入社しているときと変わらないコミュニケーションが取れるようになってきた

## Q21 Q20でそのように回答した理由をご記入ください。

同僚間コミュニケーション量	同僚間コミュニケーション質
すぐに話しかけることができないため	各人の意識の差による
ツール等を活用したが、やや量は減った	フェイスTOフェイスの打ち合わせが減ったため
対面での会話機会が減少したため	対面での会話機会が減少したため
同僚間で相互の業務に対する配慮が増加したため。	同僚間で相互の業務への配慮が増加したため。
チャット、メール等のやり取りが増加する一方、雑談等の職場内交流のコミュニケーションは減少	個人業務が中心となり役割が明確化される一方で、担当内での助け合いや協働等のチームビルディングには課題もある。
ランチタイムなど雑談をする機会が減っている、小さな相談はしにくい	相手の様子が分からない、メール等では上手く伝わらないことがある
在宅勤務者向けアンケートにおいてコミュニケーションが困難だったとの回答が多かったため	在宅勤務者向けアンケートにおいてコミュニケーションが困難だったとの回答が多かったため
同上	同上
チャットやWeb Meetingの活用による工夫により変わらないように努めた	チャットやWeb Meetingの活用による工夫により変わらないように努めた
原則テレワークとなり、顔を合わせる機会が減少したため。	原則テレワークとなり、メールでのコミュニケーションが増えたため。
ちょっとした話ができない	ちょっとした話ができない
報連相や日々の会話などの頻度が減っている	オンラインミーティング等で補えている
基本的に業務上必要ではないコミュニケーションを積極的に行うことは難しいため	基本的に業務上必要ではないコミュニケーションを積極的に行うことは難しいため
頻度の減少	要点を絞ったコミュニケーション
業務に直接関係しない会話がなくなった	今のところ大きな問題にはなっていない
組織ごとの仕組みや工夫は見られるが、質と量の変化はわからない	組織ごとの仕組みや工夫は見られるが、質と量の変化はわからない
リモートワーク環境が十分に整備されていなかったため	リモートワーク環境が十分に整備されていなかったため

## Q21 Q20でそのように回答した理由をご記入ください。

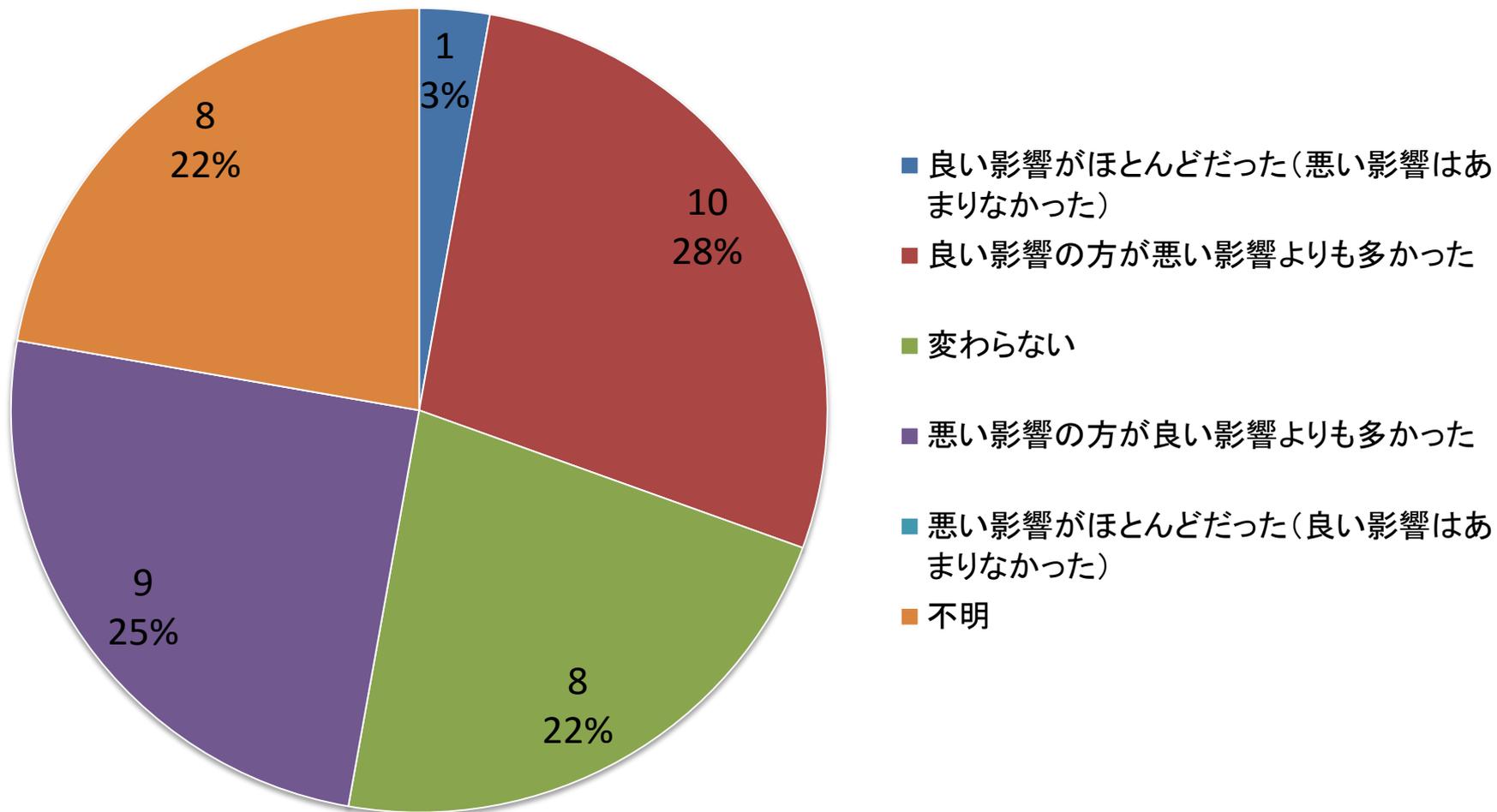
### 未認定企業

上司と部下コミュニケーション量	上司と部下コミュニケーション質
対象者がほとんどいない為	対象者がほとんどいない為
毎日の始業時ミーティングの実施により	なぜか、上司が部下を思いやり優しくなる。
同時出社する機会が減った	コロナ禍対策の内容に偏った
ZOOMやSkypeなどで以前よりもコミュニケーションを取るようになっている	在宅勤務が始まり最初は慣れない部分もあったが、徐々に色々なツールを使い、出社しているときと変わらないコミュニケーションが取れるようになってきた
ウェブ会議で頻度を意識的に向上させた	多数でウェブ会議をしていると相手の生の反応がみえないため、都度理解度を確認する必要がある
積極的にコミュニケーションを計るようになっている	同上
ツール等を活用したが、やや量は減った	フェイスTOフェイスの打ち合わせが減ったため
日々の業務内容等につきむしろこまめな情報共有がなされるようになった事例も多く、一概には言い切れないが、休憩時間の雑談等を含めたコミュニケーション全般の量は減った傾向にある。	
業務に特化したコミュニケーションが取りやすくなった。	業務に特化したコミュニケーションが増加したため。
リモートにより上司部下双方ともに簡単なコミュニケーションが難しい（減っている）	リモートにより上司部下双方ともに簡単なコミュニケーションが難しい（減っている）
報連相や日々の会話などの頻度が減っている	オンラインミーティング等で補えている
ちょっとした対面での確認が減った	重要なことはテレ会議でOK

## Q21 Q20でそのように回答した理由をご記入ください。

同僚間コミュニケーション量	同僚間コミュニケーション質
業務に直接関係しない会話がなくなった	今のところ大きな問題にはなっていない
報連相や日々の会話などの頻度が減っている	オンラインミーティング等で補えている
ツール等を活用したが、やや量は減った	フェイスTOフェイスの打ち合わせが減ったため
	日々の業務内容等につきむしろこまめな情報共有がなされるようになった事例も多く、一概には言い切れないが、休憩時間の雑談等を含めたコミュニケーション全般の量は減った傾向にある。
Zoomがあまり機能していない	同上
同時出社する機会が減った	不明
同僚間で相互の業務に対する配慮が増加したため。	同僚間で相互の業務への配慮が増加したため。
Zoom飲みで代表される、独自のネットワークが機能した	業務上の情報交換が、地域・距離関係なく頻繁になり、質も向上
対象者がほとんどいない為	対象者がほとんどいない為
ZOOMやSkypeなどで以前よりもコミュニケーションを取るようになっている	在宅勤務が始まり最初は慣れない部分もあったが、徐々に色々なツールを使い、出社しているときと変わらないコミュニケーションが取れるようになってきた
単身者については、一日中誰とも話さない日があるとの報告を受けた	ウェブ会議は情報伝達には有用だが、クリエイティブな会議では、あまり活用できないとの報告を受けた

Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。



## Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？ そのように思った理由も含めてご回答ください。

【クロス集計】

- 認定企業では「良い影響がほとんどだった」「良い影響の方が悪い影響よりも多かった」の合計が41.7%である一方、未認定企業では合計8.3%と有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 4.189, p-値 = 0.041)。
- 良い影響があったと評価する理由として、「通勤時間の削減」による身体的・精神的負担軽減、さらに空いた時間での運動・休息の実施が見られた。
- 悪い影響があったと評価する理由として、外出機会の減少による運動不足、自宅就労環境の整備が行き届いていないための腰痛など身体的不調が指摘された。



- 良い影響がほとんどだった(悪い影響はあまりなかった)
- 良い影響の方が悪い影響よりも多かった
- 変わらない
- 悪い影響の方が良い影響よりも多かった
- 悪い影響がほとんどだった(良い影響はあまりなかった)
- 不明

Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

良い影響がほとんどだった（悪い影響はあまりなかった）

通勤時間の削減による肉体精神的なStressからの解放

## Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？ そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

### 認定企業

#### 良い影響の方が悪い影響よりも多かった

通勤時間を勤務に充てることで拘束時間が減少し、休息や運動、WLBや自己啓発に充てる時間が増加した。一方、自宅における就業環境が整っていないことから腰痛等の不調を感じているものもいる。

外での運動ができなくなったというマイナスはあるものの、通勤時間がかからず体が楽などといったプラス面の効果の方が大と思われる。

②④のどちらもある。これを機に意識的に健康行動をとる従業員もいれば、顕著に運動不足や栄養バランスが悪くなる従業員もいる。

理由の記載はなし

満員電車や長距離通勤時における身体的負担の軽減及び通勤時間を心身の健康増進に活用が可能となった反面、コロナ流行下においては外出できないことによる運動不足が生じた社員も一部発生

勤務のための移動時間が無くなり、心身ともに負担が軽減されたため。

残業減少、通勤時間解消による身体的負荷の軽減

### 未認定企業

#### 良い影響の方が悪い影響よりも多かった

業務の見直しが計れた

**Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）**

## 認定企業

変わらない
新しい環境に適用しながら各自で工夫したと考えている
通勤時間がなくなることでのプラス効果（睡眠時間増）と運動不足によるマイナス効果がある
・良い影響と悪い影響がそれぞれある・運動不足、肩こり・腰痛などはあるものの、在宅勤務によるところだけではない・体重が増加した従業員が多い・時間的拘束が軽減したため、睡眠時間の確保が容易になった
通勤による心身への負荷が減ったことに対し、運動不足になったという声も同程度聞かれた

## 未認定企業

変わらない
腰痛などの症状の出る人と、健康を意識した食事や運動に気を付ける人が二分した
企画業務においては、集中できるという声が多かった。しかし、集中しすぎて時間を忘れて業務に没頭するあまり、目の疲れ、精神的な疲れが出たとの報告を受けた。各メンバーのアウトプットの量・質は増加したが、身体的な負担は大きかった様子。但し、原則在宅勤務を継続することで、感染する機会の減少という安心・安全は十分に担保できた。
在宅100%だったため、運動不足、体重増の社員が増えた一方、規則正しい生活になった社員もいた。
感染リスクは軽減できたが、勤務体制や業務分担に影響がありストレスになっている部分もある

**Q22 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の身体的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）**

### **認定企業**

#### **悪い影響の方が良い影響よりも多かった**

在宅による運動不足や食事の摂取量による体調面に影響があった社員が多く見られたため。

運動不足、肥満、メンタル悪化

在宅勤務自体が原因というよりは、コロナ下で外出機会が減ったことやジムに通えないこと等による運動不足などの悪影響がある。

高稼働になっている人を発見しにくい

運動不足になる。作業環境により肩こり・腰痛が増えている

在宅勤務や外出自粛の影響で運動機会の低下やアルコールや喫煙の接種過多への影響

歩くことが減ったと思われる

全般的に運動不足で体重増加したものが目立った

### **未認定企業**

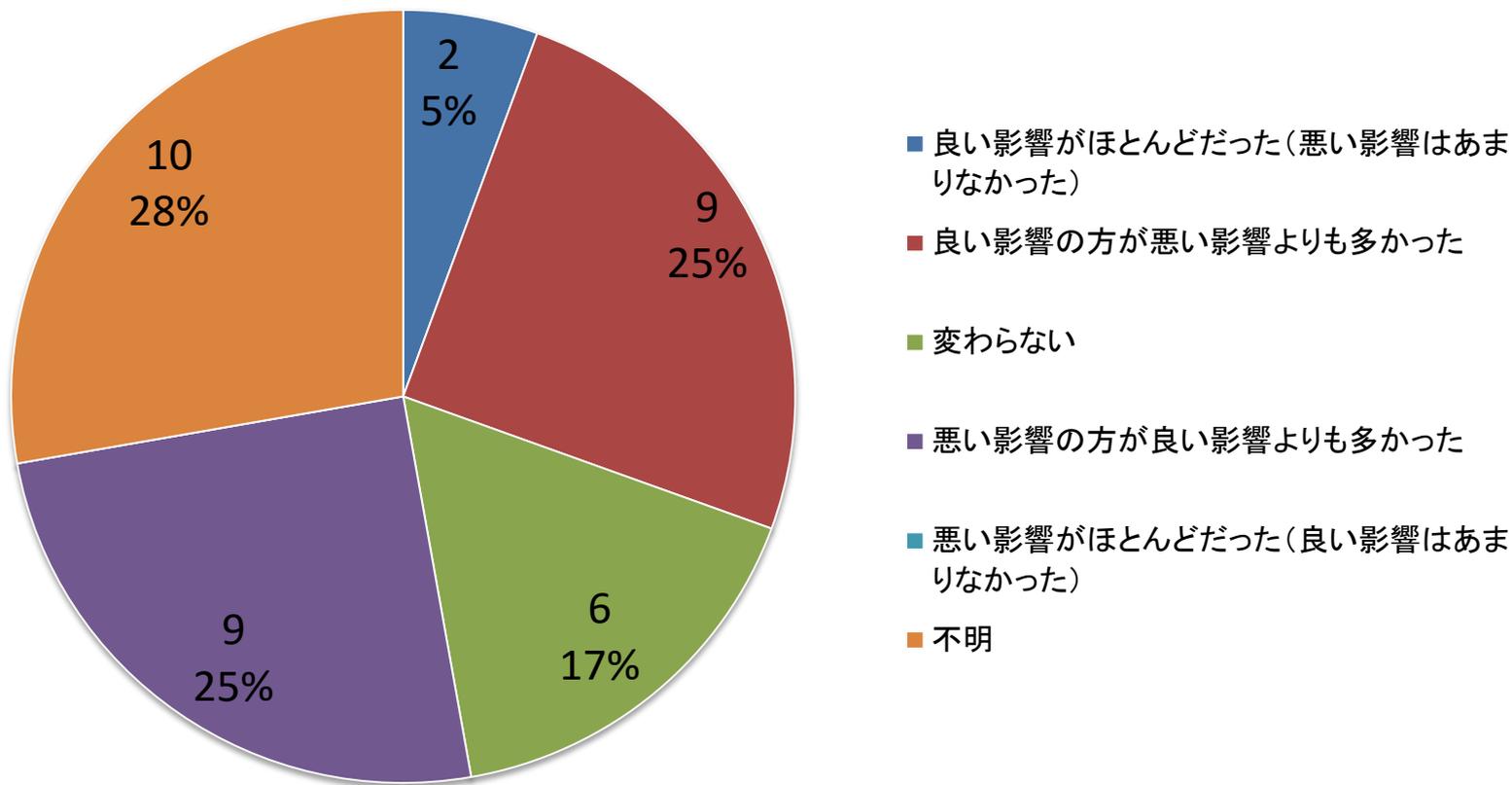
#### **悪い影響の方が良い影響よりも多かった**

在宅勤務自体が原因というよりは、コロナ下で外出機会が減ったことやジムに通えないこと等による運動不足などの悪影響がある。

高稼働になっている人を発見しにくい

在宅勤務や外出自粛の影響で運動機会の低下やアルコールや喫煙の接種過多への影響

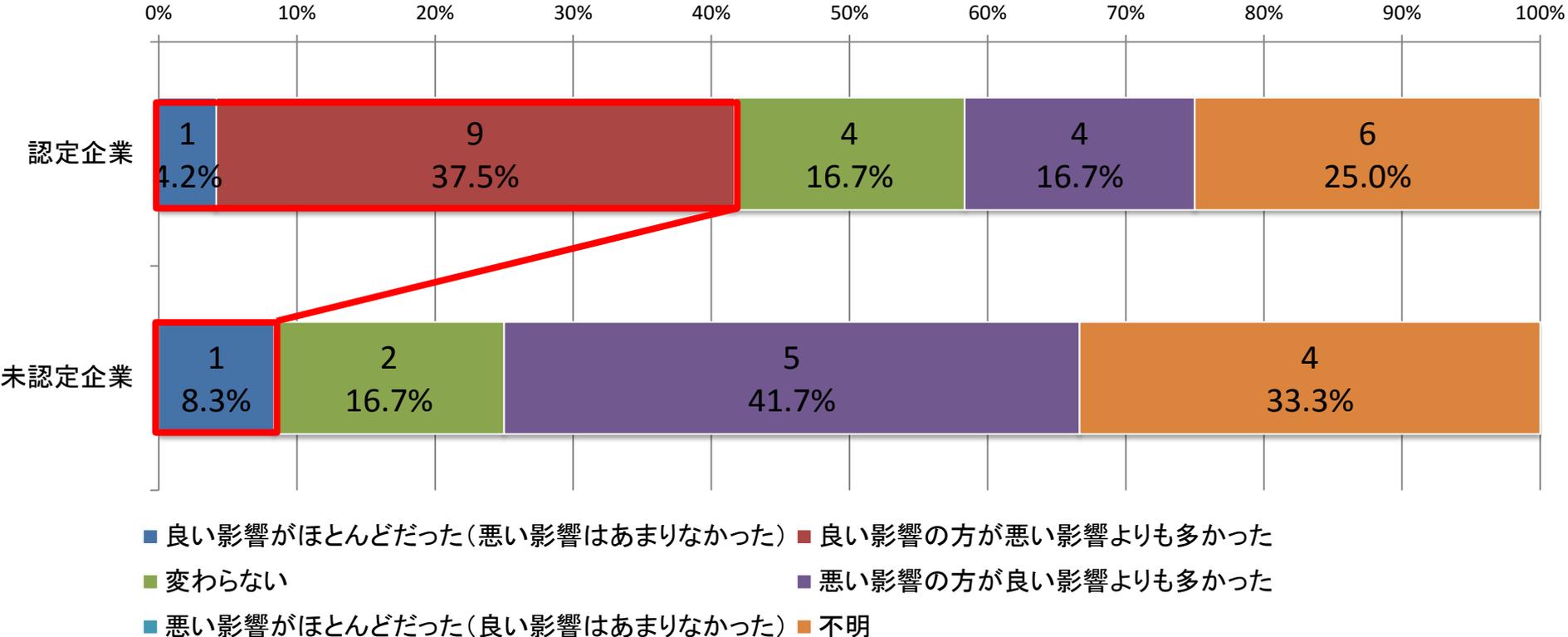
Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。



## Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。

【クロス集計】

- 認定企業では「良い影響がほとんどだった」「良い影響の方が悪い影響よりも多かった」の合計が41.7%である一方、未認定企業では合計8.3%と有意な差があった ( $\chi^2$ 値 = 4.189, p-値 = 0.041)。
- 良い影響があったと評価する理由としては、感染リスクの軽減、ライフワークバランスの充実を通じた精神的負荷の減少が見られた。
- 悪い影響があったと評価する理由としては、コミュニケーション量の低下による不安の増大を指摘する回答が見られた。



Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

良い影響がほとんどだった（悪い影響はあまりなかった）

家族との時間が増加したことによりワークライフバランスの充実が図られ精神的健康への良い影響は大きい

## 未認定企業

良い影響がほとんどだった（悪い影響はあまりなかった）

感染リスクが減少した

Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

### 良い影響の方が悪い影響よりも多かった

②④のどちらもある。通勤や対面でのプレッシャーがなくストレスが減った人もいれば、一人でいることの不安や仕事がないor過剰になる人などストレスを感じる人もいる。

残業減少、通勤時間解消による精神的負荷の軽減

理由の記載はなし

通勤時間の削減効果

勤務のための移動時間が無くなり、心身ともに負担が軽減されたため。

通勤時間の削減による肉体精神的なStressからの解放も、仕事とプライベートの切り替えがうまくできない方も散見。

メンタル悪化

自分のペースで仕事を進められることや家族と一緒に過ごす時間が増えたことで精神的なゆとりが増えた。一方、日頃のペースで仕事を進められないことやメリハリをつけられないことにストレスを感じる者もいる。

感染リスク防止という観点から安心を得られ、また通勤ストレスからの解放という意味でも効果あり。また、一人で孤独に仕事ができる人にとっては、在宅はプラスになるといった面の効果も想定できる。

Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

変わらない
新しい環境に適用しながら各自で工夫したと考えている
特に聞いてはいない
・良い影響と悪い影響がそれぞれある・時間的拘束のストレスは軽減した・生産性の向上を実感できている従業員が多い・感染リスク、社会的不安、経済的不安によるストレスは増加した
慣れない環境下であったが、所属長がきめ細かく対応をしたため

## 未認定企業

変わらない
様々なツールを活用しコミュニケーションを部門ごと取るようにしているため
在宅100%だったため、仕事の効率が上がった社員もいたが、コミュニケーション量が減った社員もいた。

**Q23 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員の精神的健康にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）**

## 認定企業

### 悪い影響の方が良い影響よりも多かった

通勤ストレスの緩和や家族と過ごす時間が増えた等ポジティブな声が多かった為

上司・同僚とのコミュニケーションがとりにくい・孤独感を感じることもある

自身や家族への感染リスクの不安、雇用、処遇面の不安、育児・介護の両立困難に関する相談が多く見られたため。

会社に対する不安

## 未認定企業

### 悪い影響の方が良い影響よりも多かった

経営状況や今後の働き方・ライフプランなど総合的に不安要素が大きくなったと思う

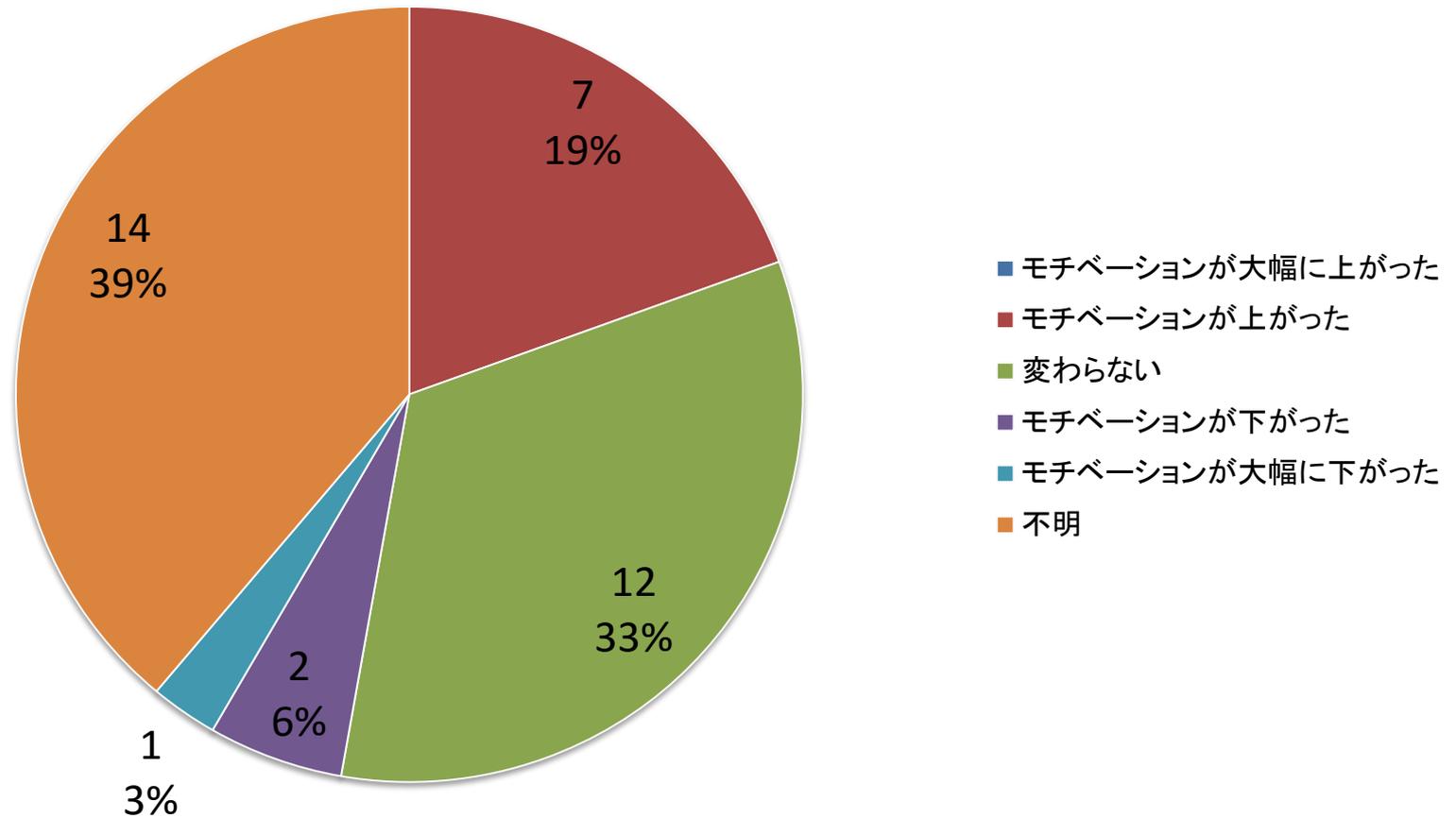
コミュニケーション機会が低下することによる心の健康への悪影響は否めない

Q22に類似。

会社全体でみると、企画業務を普段あまり行っていない業務に従事している従業員には、時間を持て余す状況になっていることが多かった。従業員の3分の1を占める営業は、その傾向が強かったように報告を受けた

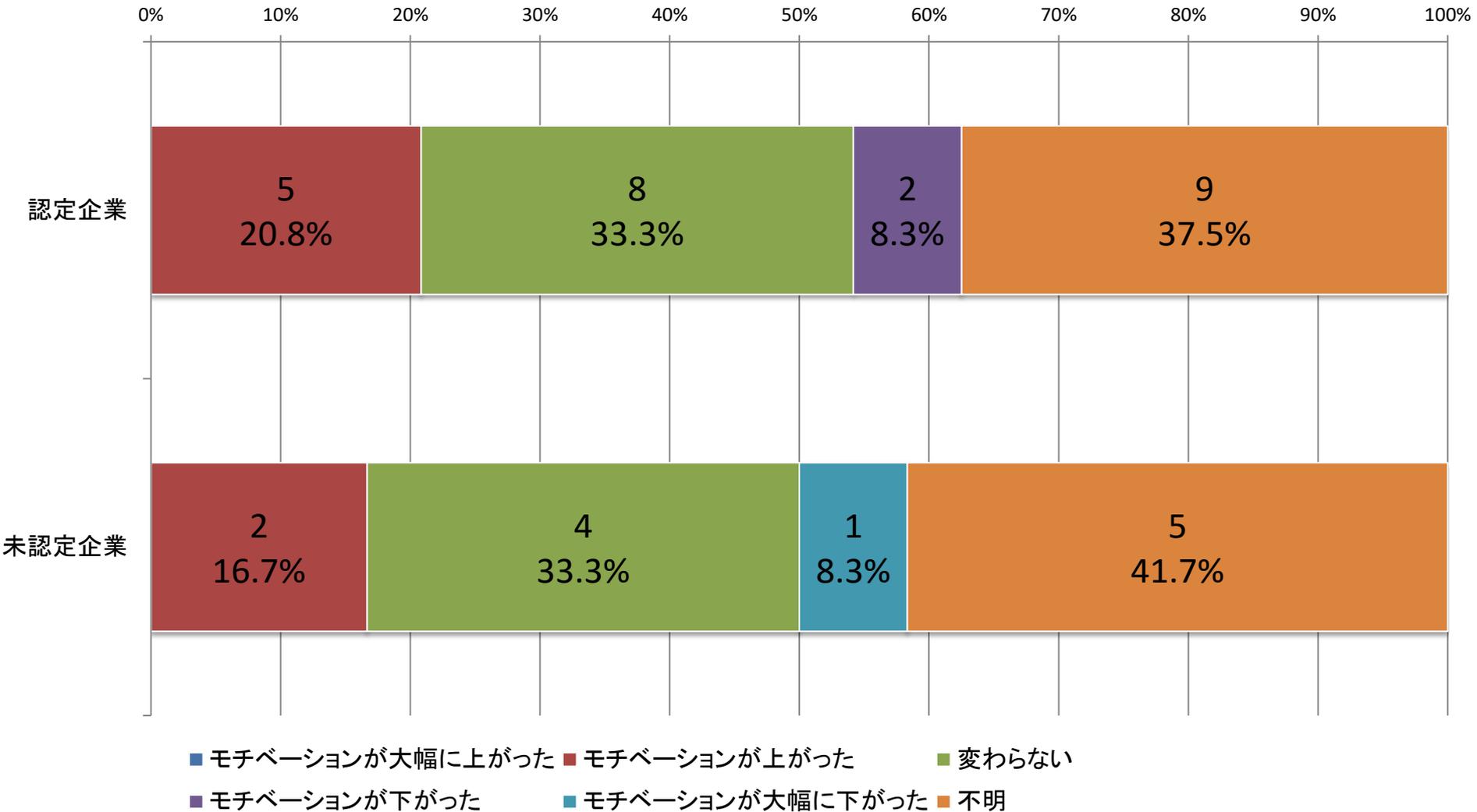
若手を中心に精神的な不安定さが見られた（2週間以降経過後）

Q24 新型コロナ流行下での在宅勤務が、仕事へのモチベーションにどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。



# Q24 新型コロナ流行下での在宅勤務が、仕事へのモチベーションにどのような影響を与えたと思いますか？ そのように思った理由も含めてご回答ください。

【クロス集計】



## Q24 新型コロナ流行下での在宅勤務が、仕事へのモチベーションにどのような影響を与えたと思いますか？ そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

### 認定企業

#### モチベーションが上がった

一概に言えない。在宅勤務で不自由なく仕事が出来ている人は生産性もあがりモチベーションも上がっているが、育児や家事などの負荷が増え思うように仕事ができない人や研究職で仕事が減った人などはモチベーションが下がったと考えられる。

在宅勤務が常態化したことにより、時間や場所に制限されない働き方の選択肢が増え、育児や介護等の事情を抱える社員等、多様な就労ニーズに応えることができるようになったため。

業務効率化 コミュニケーション促進

働く場所が変わるだけで求める成果は変わらないが、時間や場所を選択できるようになったこと、社員の健康を大切にしていることを理解頂けたため、Motivationは向上。

通信環境に課題はあるものの、業務自体を在宅環境下で遂行できることを実感できたこと、集中して業務できる環境により生産性を一定維持できたため。

### 未認定企業

#### モチベーションが上がった

社会システムが大きく変わっていくことが、組織の変革やビジネスチャンス創出につながると考えている。

通勤の負担が軽減した

Q24 新型コロナ流行下での在宅勤務が、仕事へのモチベーションにどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

### 変わらない

理由の記載はなし

モチベーションに大きな変化はないように思われる

個人間で差があるが全体的には大きな変化なし

年代によって傾向が異なる。若手は比較的モチベーションが上がっている

特になし

メンバーによりバラツキがあり、ポジティブ、ネガティブ両方の意見が混在していると思われるため。

新しい環境に適用しながら各自で工夫したと考えている

モチベーションが上がった・維持の者と、下がった者がおり、全体としては変わらない。

## 未認定企業

### 変わらない

全体としては変わらなかった。

コロナ流行前と変わらず、与えられた業務をモチベーション高く対応している

社会的要請に対応する業務が増えたことによるモチベーションの向上が見られた一方で、インフラ面の未整備により在宅勤務で思うように業務に取り組めない面もあり、トータルでは±ゼロと理解。

より高まった人と、下がった人が二分した

Q24 新型コロナ流行下での在宅勤務が、仕事へのモチベーションにどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

### モチベーションが下がった

本来の業務ができないケースもでている

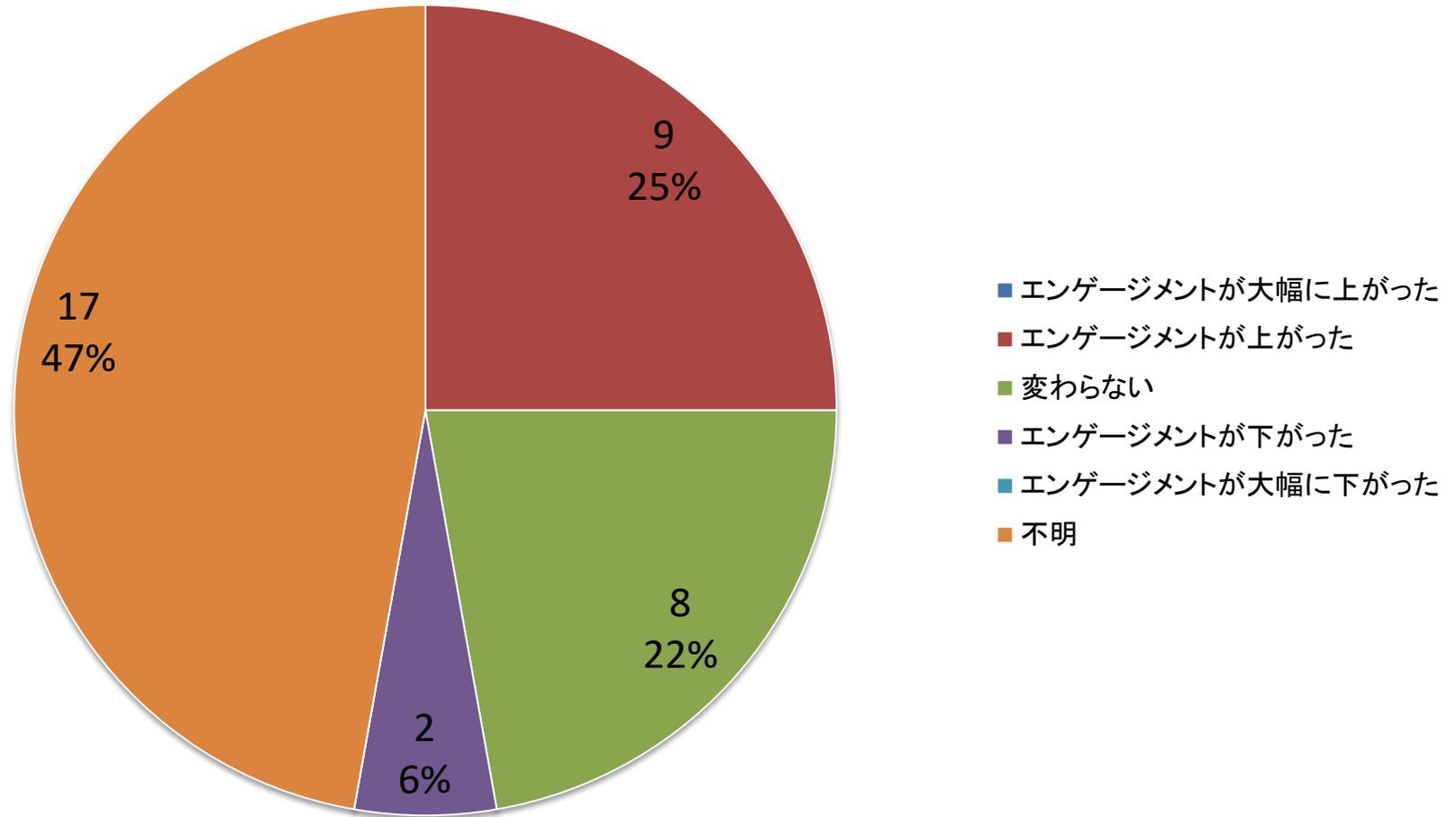
飽きてきた

## 未認定企業

### モチベーションが大幅に下がった

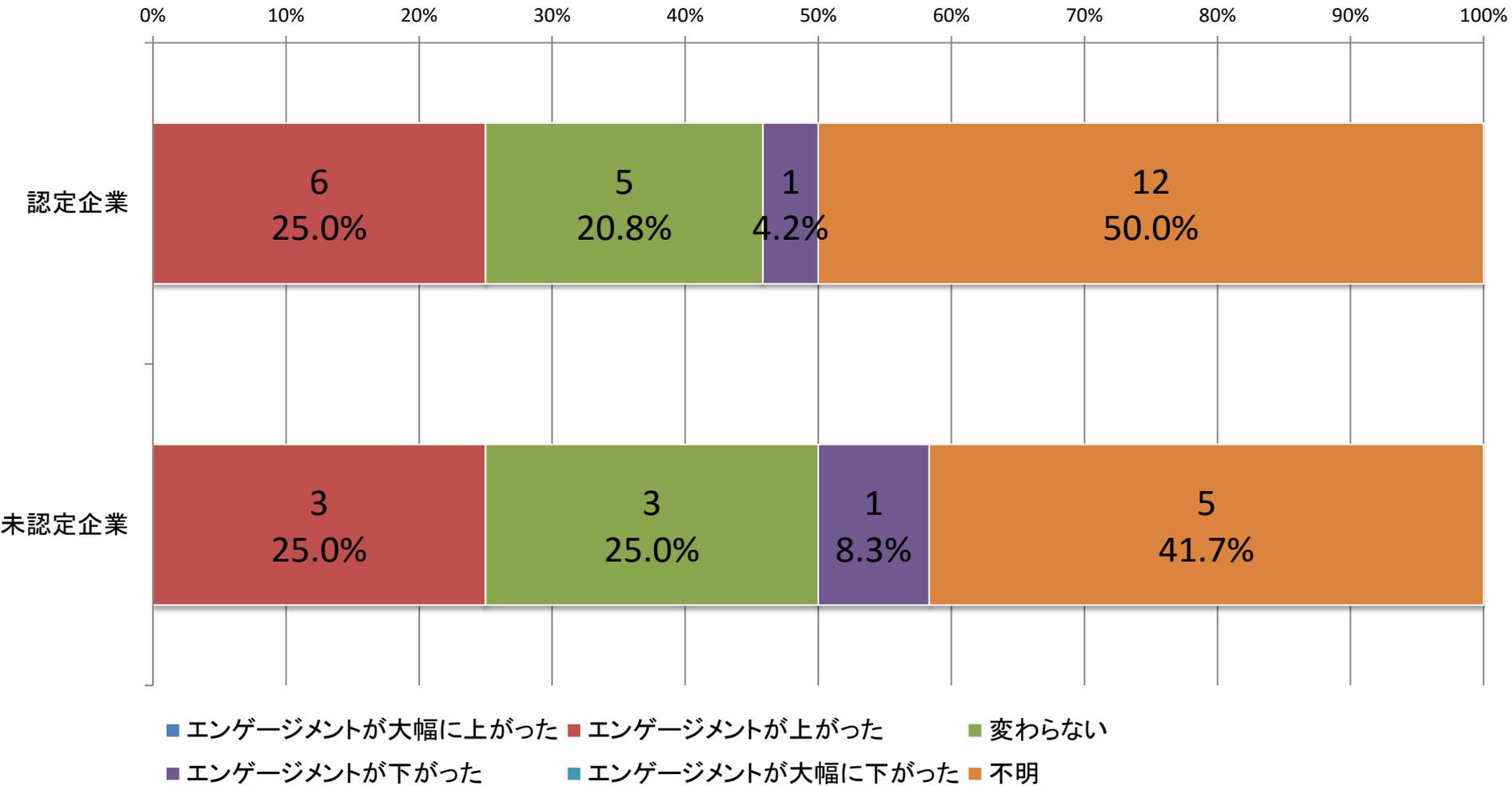
企画業務等のスキルをまだ身につけられていない従業員は、自分のスキルがないために、今後も同様に仕事に従事できるか不安は高まったと報告を受けている

Q25 新型コロナ流行下での在宅勤務が、企業へのエンゲージメントにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。



Q25 新型コロナ流行下での在宅勤務が、企業へのエンゲージメントにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。

【クロス集計】



Q25 新型コロナ流行下での在宅勤務が、企業へのエンゲージメントにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

エンゲージメントが上がった
原則在宅勤務の推奨等を緊急事態宣言以前に実施するなど先手先手の対応をしたので、エンゲージメントは上がったのではないかとと思われる。
会社が大きな危機に直面したことで、全体的に一体感は増したと評価
社員個々人としては、働く選択肢が増えたことで働きやすいと感じているため
コロナ感染のリスクがある中、感染対策の徹底や「原則、在宅勤務」へと舵を切ったことにより、社員の健康や安全を守る企業であると従業員が感じているため。【その他、休校に伴う特別休暇の付与、外勤者に対する外勤手当の付与等の対処も実施】
コミュニケーション促進 満足度向上
会社に対する信頼度は高まったと推察

## 未認定企業

エンゲージメントが上がった
従業員を大切にする姿勢を労使で共有できた
会社の方針に賛同できた
育児中のママさんワーカーたちからのエンゲージメント増

Q25 新型コロナ流行下での在宅勤務が、企業へのエンゲージメントにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 認定企業

変わらない
特に変わらない
現時点では影響は出ていないように感じる
エンゲージメントが上がった者（仕事の進めやすさ）維持の者と、下がった者（仕事や将来への不安）があり、全体としては変わらない。
特に大きな変化はない
新しい環境に適用しながら各自で工夫したと考えている

## 未認定企業

変わらない
全体としては変わらなかった。
業種的にあまり影響なし
Q24に同じく、±ゼロと理解。

**Q25 新型コロナ流行下での在宅勤務が、企業へのエンゲージメントにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）**

## 認定企業

### エンゲージメントが下がった

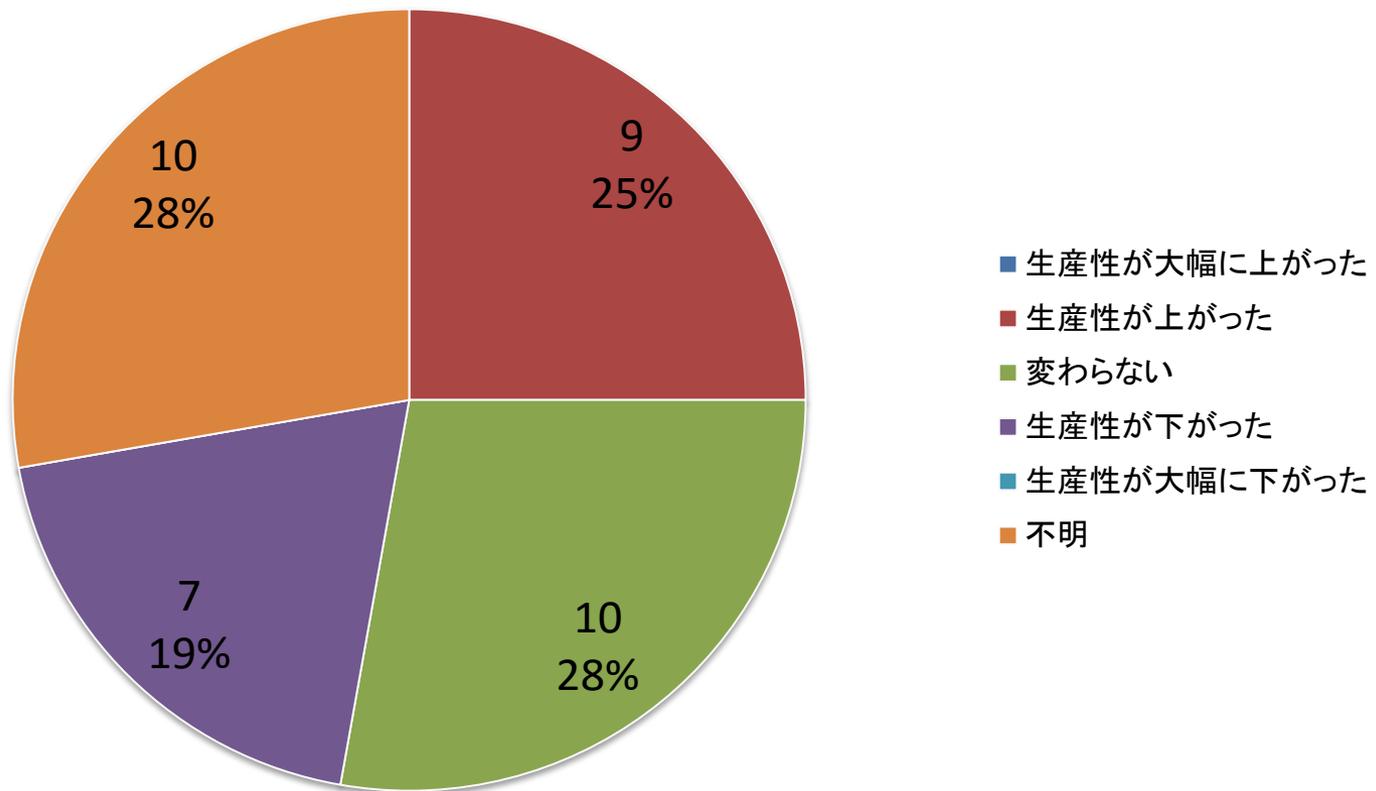
テレワーク中心となることで他従業員との接触機会が減ることで、エンゲージメントの低下が懸念されるため。

## 未認定企業

### エンゲージメントが下がった

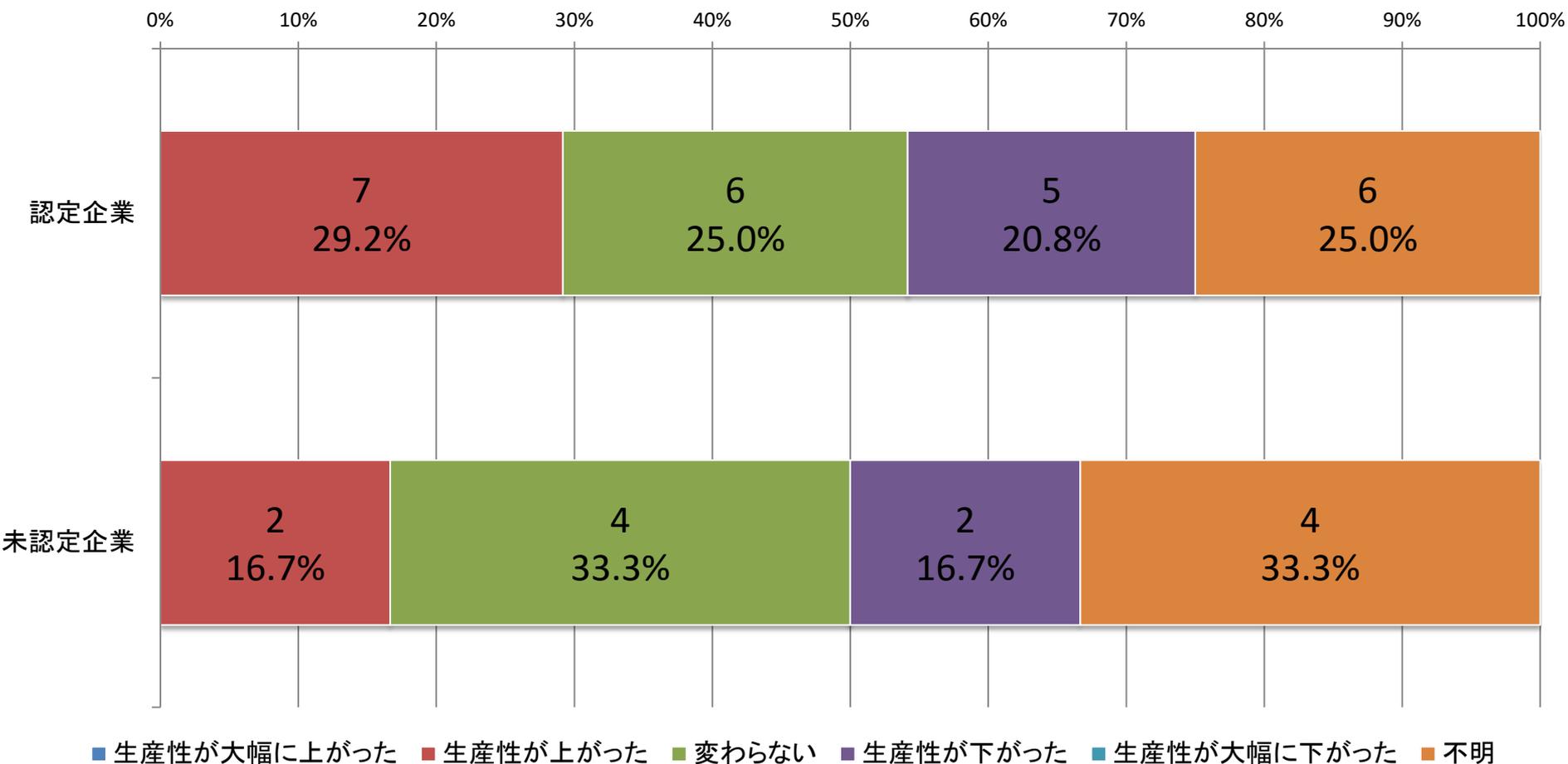
安全・安心を担保したが、業界（自社は医療機器製造業）の営業方法の大きな変化に伴い、従来の営業方法が通用しないのではないかと不安からエンゲージメントは低下したと聞いている

Q26 新型コロナ流行下での在宅勤務が、生産性にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。



# Q26 新型コロナ流行下での在宅勤務が、生産性にどのような影響を与えたと思いますか？ そのように思った理由も含めてご回答ください。

【クロス集計】



## Q26 新型コロナ流行下での在宅勤務が、生産性にどのような影響を与えたと思いますか？ そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

### 認定企業

#### 生産性が上がった

一概に言えない。多くの業務で入社しなくても在宅で仕事ができることにより生産性が上がった人が多いと思うが、育児や家事などの負担が増え思うように仕事ができない人や研究職で仕事が少なくなった人は生産性が下がっている。

各部署へのヒアリングにおいて生産性が上がったという回答が約6割であった為

・集中できる環境で仕事のスピードアップ・通勤時間の削減により自己啓発時間が増え、質の向上が見られている

移動時間の軽減、口頭ベースでの割り込み業務が減少したため。

移動時間の減少

会議などの進め方が変わり、効率的になった

勤務の質の向上

### 未認定企業

#### 生産性が上がった

業務見直しの機会となった

仕事の生産性が上がったという社員は多かった。

**Q26 新型コロナ流行下での在宅勤務が、生産性にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）**

## 認定企業

変わらない
会議の減少などの一方で一部の社員への業務の集中などが発生
基本的には生産性が向上していると思うが、少なくとも現状ではオンラインだと効率の悪い業務も残っているため相殺
一人作業における業務の集中力向上や会議の効率化、アイデアが沸きやすいという意見がある一方、会社にいるのと同じように業務ができるICT環境の整備や、職場内でのコミュニケーション手法の確立、さらにはリモートワークに相応しい人事制度・組織体制を含めたマネジメントの見直しを行い、生産性向上に向けて取組を進めていく。
特に変わらない
生産性が上がった・維持の者と、下がった者がおり、全体としては変わらない。
新しい環境に適用しながら各自で工夫したと考えている

## 未認定企業

変わらない
業種的にあまり影響を受けていない
本来、在宅勤務に適した業務内容であった
変わらない
ルーチンや既に進んでいたPJは効率的に、チャレンジは後回しに、結果として±0

**Q26 新型コロナ流行下での在宅勤務が、生産性にどのような影響を与えたと思いますか？  
そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）**

## 認定企業

### 生産性が下がった

在宅勤務者向けアンケートにおいてパフォーマンスが低下したとの評価が多かったため

理由の記載はなし

在宅勤務のためのインフラの整備や業務改善が十分に行われないうちに在宅勤務が始まったため、通常よりやや下がった部分があると思われる。

ネット環境があまり良くない。直接会話することなくメール中心なので時間がかかる

システム環境の課題（通信、PC貸与、wifi容量等）が大きい。

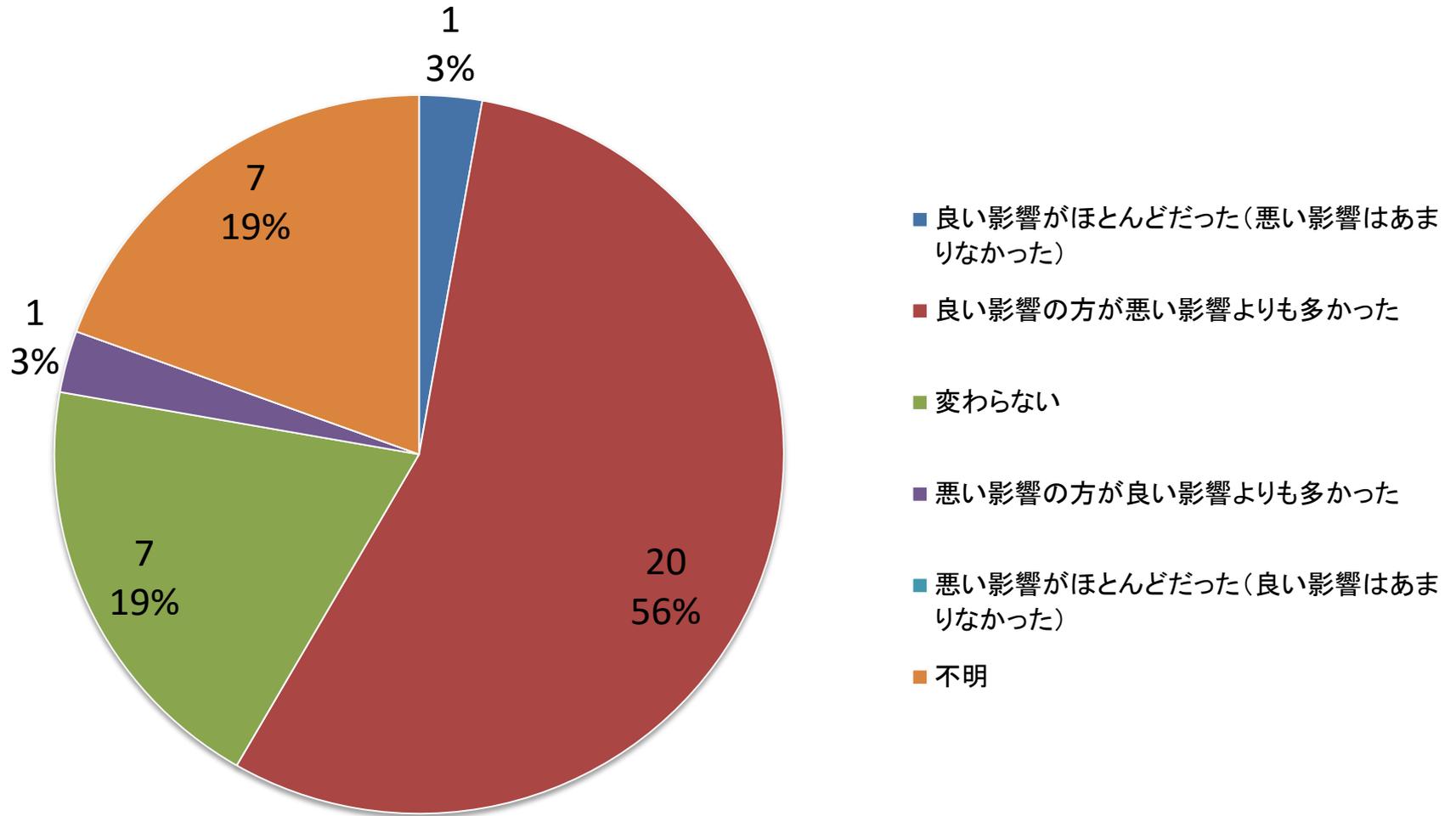
## 未認定企業

### 生産性が下がった

リモートによる業務効率の低下

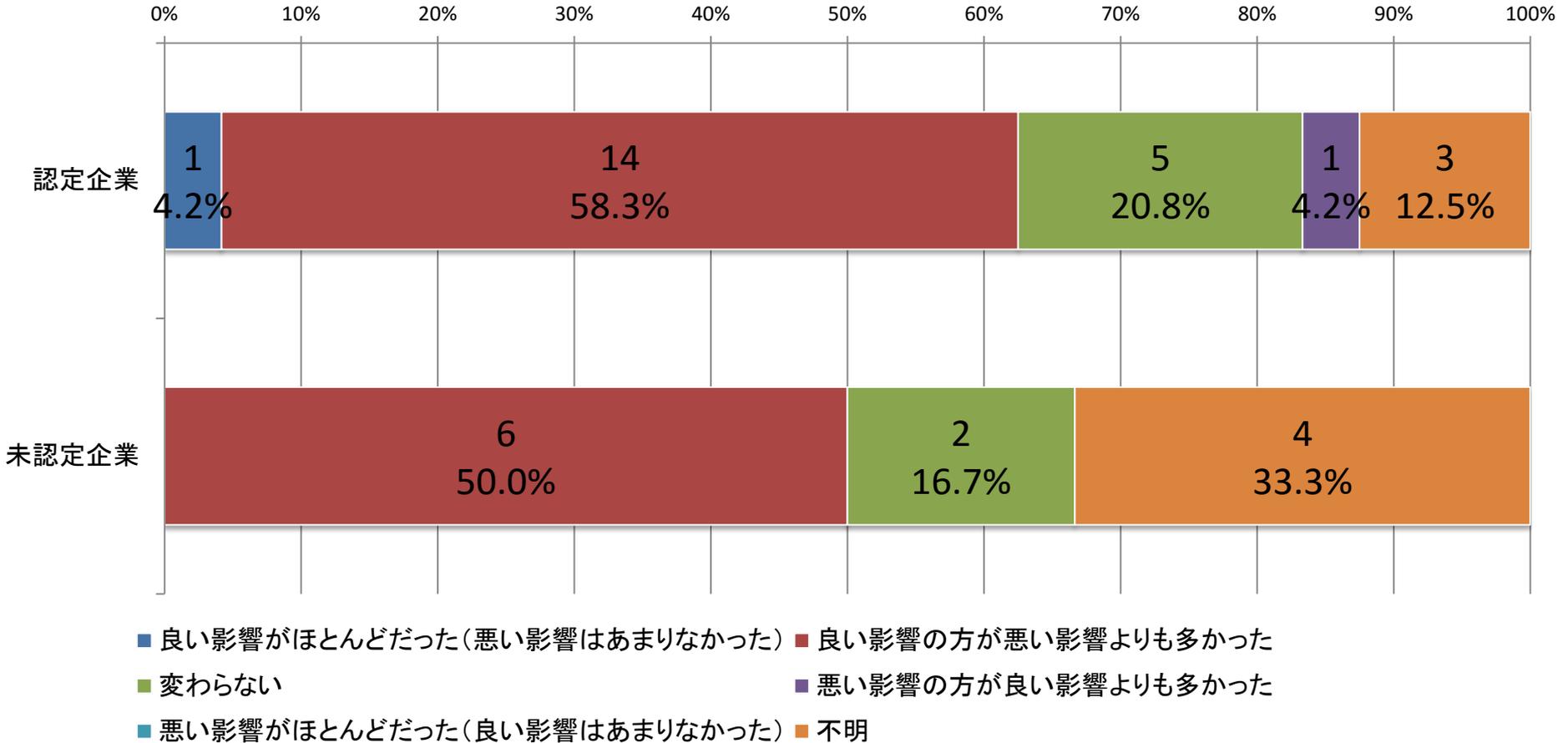
ITインフラの未整備等により、在宅での生産性は低かったことから。

Q27 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員のワークライフバランスにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。



Q27 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員のワークライフバランスにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。

【クロス集計】



## Q27 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員のワークライフバランスにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

### 認定企業

#### 良い影響がほとんどだった（悪い影響はあまりなかった）

：学校等が休校中は、子供の世話をしながら業務に従事することが可能であった。また、単身赴任者からは在宅勤務をすることで、家族との時間を持つことができたため。

#### 良い影響の方が悪い影響よりも多かった

家族と過ごす時間が増えたため

残業時間及び通勤時間減少のためプライベート時間が増加したと考える

通勤時間、及び残業時間が減少したため

理由の記載はなし

新たな働き方に対する希望と課題を認識することができたため。

家族との時間を十分持つことが出来た

テレワークの推進により

通勤時間の減少と家族と過ごす時間の増加は、仕事にメリハリをつけられた者にとってワークライフバランスの向上につながった。

通勤時間削減等により、自己啓発や家事・育児参加時間が増えた等の声を拾っている

時間の有効活用

通勤時間削減、会議減少の効果は大きい

働き方に関する意識が変化した。一方でオンオフの切り替えに苦労するケースもある

家族との食事の回数、コミュニケーションが増えた

悪い影響は軽微だが、良い影響の方が大きい

## Q27 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員のワークライフバランスにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

### 認定企業

変わらない
通勤時間がなくなり、効率的に仕事を進め、家庭生活にも貢献した一方で、ワークとライフの切り替えがうまくいかないなどの声もあり、現時点ではどちらともいえない
家族と触れ合う時間ができたというポジティブな意見と子供の休校や家族が家にいることで負担が増えたというネガティブな意見が混在している為。
在宅できた人については、良い影響があり、在宅できなかった人については、逆に悪い影響があったと思われる。ライフスタイルという観点からは、プラスに考えられることが多くあり、どこでも仕事ができると思うと、例えば単身赴任を解消するとか、自所属以外の仕事にも対応可能となるといったことも考えられる。良い影響、悪い影響の両面があるということを踏まえて、現状では「変わらない」との回答。
大きな変化はない
新しい環境に適用しながら各自で工夫したと考えている

### 未認定企業

良い影響の方が悪い影響よりも多かった
実行率が高い。アンケートでも良好な反応。
家族との時間を取りやすくなったという意見が多かった
通勤時間が不要になる等のメリットは出たものと思料。但し従業員それぞれの業務状況・家庭環境によっても差がある。
意識の転換がはかられた
働き方改革は、結果として前進したと考えられる
仕事との向き合い方、家族との過ごし方あり方を考えるきっかけとなった

Q27 新型コロナ流行下での在宅勤務が、従業員のワークライフバランスにどのような影響を与えたと思いますか？そのように思った理由も含めてご回答ください。（自由記述）

## 未認定企業

### 変わらない

以前と比較し、良い影響と悪い影響それぞれが相殺され「変わらない」としています。

家族との時間が増えたなどの良い面がある反面、仕事と家庭のメリハリがつきにくい、との声もあり、全体としては変わらない、という印象。

## 認定企業

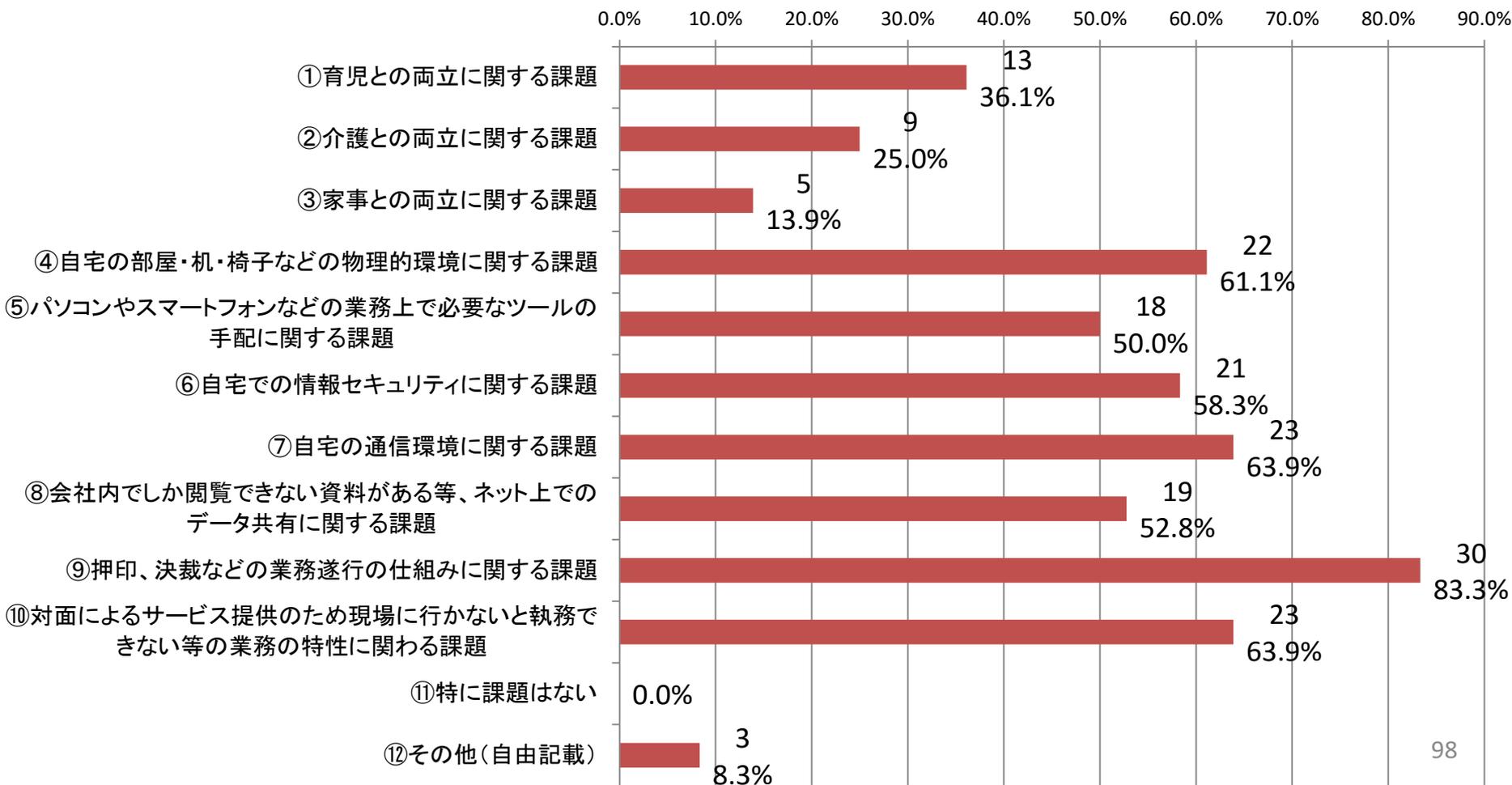
### 悪い影響の方が良い影響よりも多かった

通勤時間分の時間を自己啓発に充てたり、家族と過ごす時間が増えた等ポジティブな声が多かった為

## Q28 在宅勤務の導入を阻害する要因として、どのようなことが考えられると思いますか？

当てはまるものを全てお選びください。

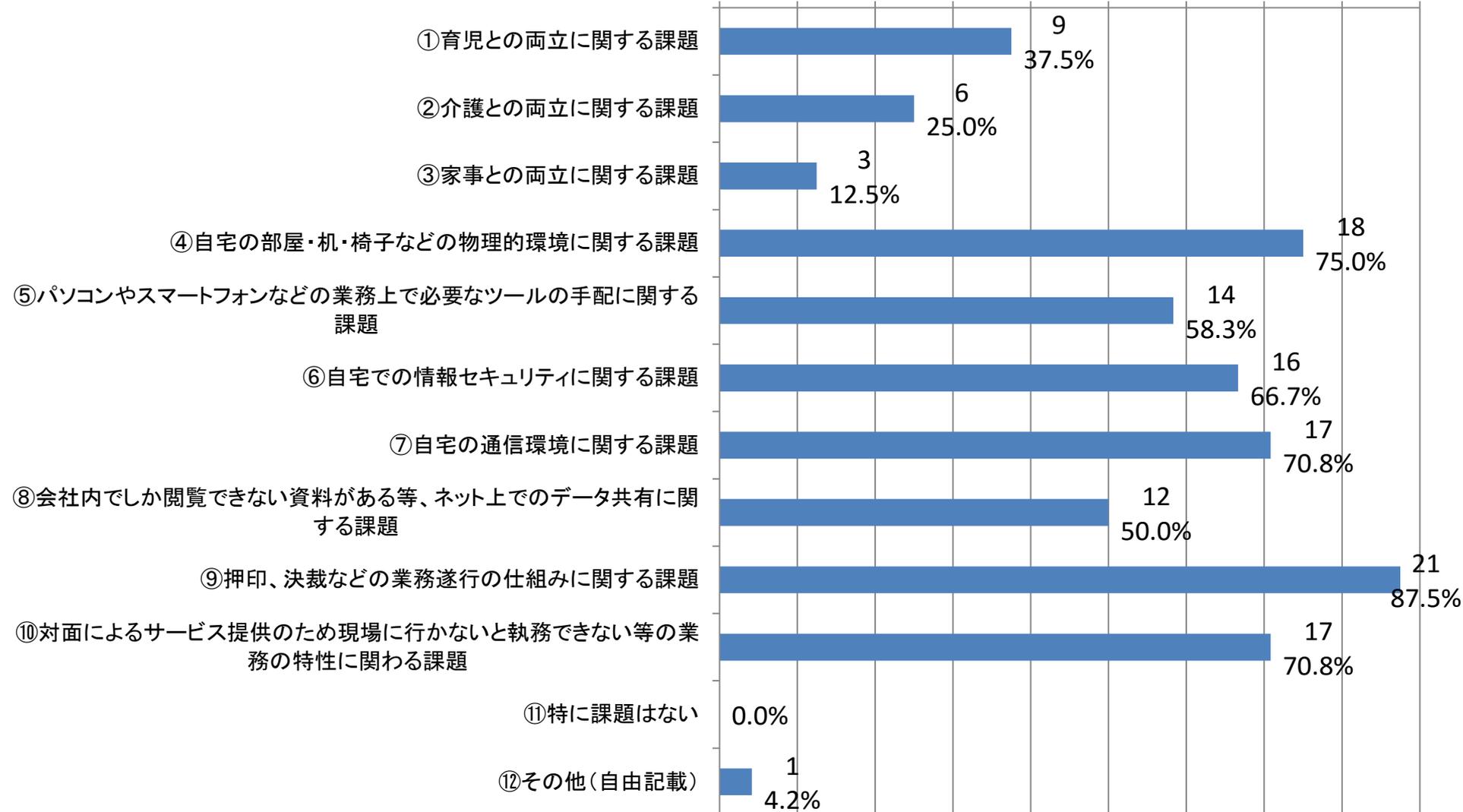
- 「押印、決裁などの業務遂行の仕組みに関する課題」が83.3%で最も多かった。次いで「自宅の通信環境に関する課題（63.9%）」、「自宅の部屋・机・椅子などの物理的環境に関する課題（61.1%）」、「自宅での情報セキュリティに関する課題（58.3%）」が多く、自宅の執務環境に課題を感じている企業が多いことが分かった。
- こうした課題に対し、電子決済・承認の導入や業務フローの見直し、セキュリティツールの拡充、ポケットwi-fiの貸し出しなどに取り組もうとしている。



# Q28 【クロス】在宅勤務の導入を阻害する要因として、どのようなことが考えられると思いますか？ 当てはまるものを全てお選びください。

## 認定企業

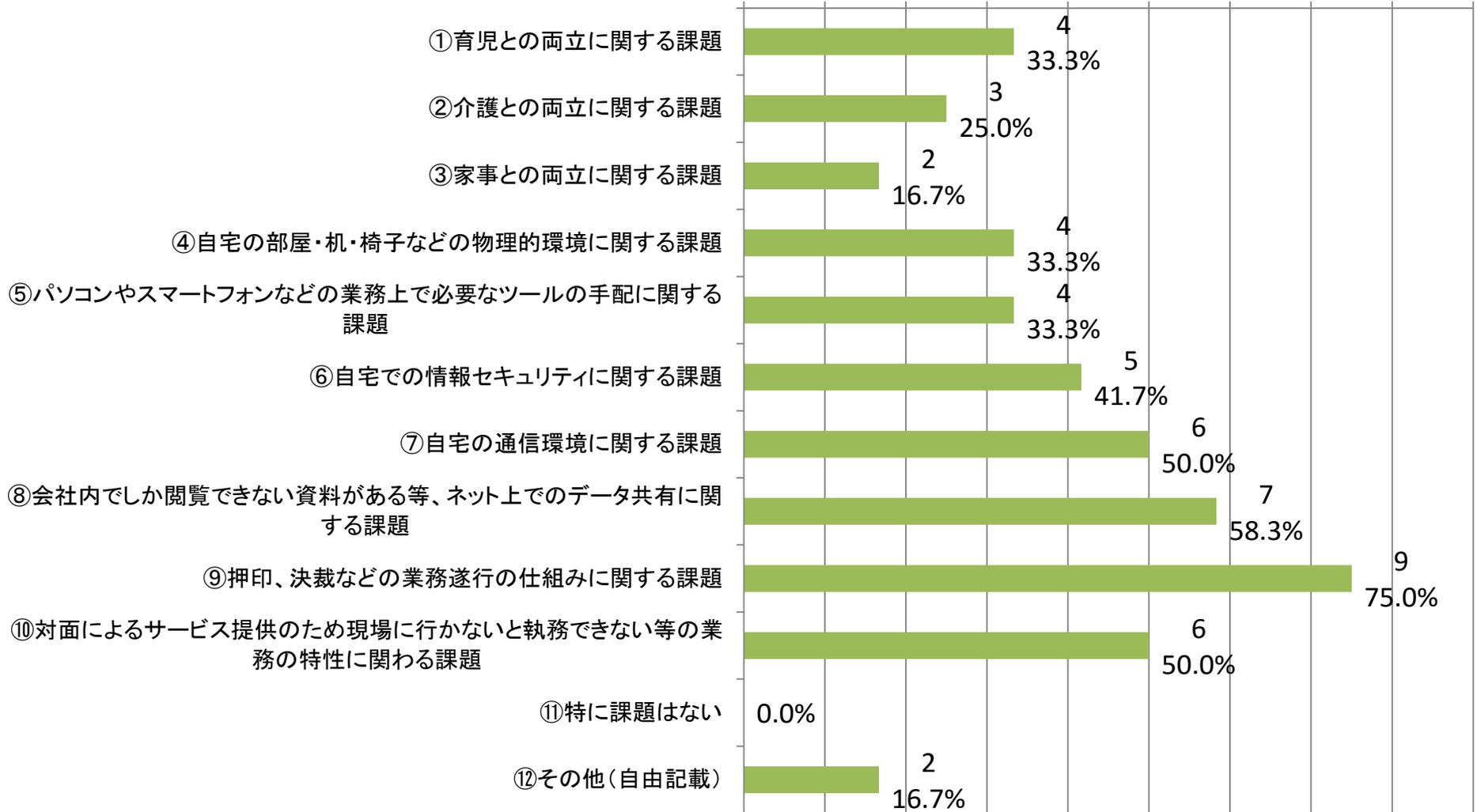
0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0%



**Q28 【クロス】在宅勤務の導入を阻害する要因として、どのようなことが考えられると思いますか？  
当てはまるものを全てお選びください。**

**未認定企業**

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0%



**Q28 在宅勤務の導入を阻害する要因として、どのようなことが考えられると思いますか？  
当てはまるものを全てお選びください。**

## **認定企業**

⑫その他（自由記述）

労務管理

## **未認定企業**

⑫その他（自由記述）

従業員のスキルセット（在宅で働くことのできるスキルを有する従業員とそうでない従業員とで差が生じている）

製造現場での業務

## Q29 Q28の阻害要因に対して、何か解決策を検討していればご記入ください。

### 認定企業

良い影響の方が悪い影響よりも多かった
⑨電子承認、電子決済の検討を開始
①②③④⑤⑦⑨⑩テレワークを含めた会社独自の新しい働き方を、関連部署（情報システム、総務、人事）でプロジェクト化し検討中
①②就業時間の短縮や労働時間を柔軟にできるような施策を検討 ⑤⑦⑨各種ツールや情報インフラ基盤の拡充
⑤は自宅Wi-Fiを使って会社端末を使用可とした。それ以外の項目については検討中。
⑨押印は電子化を導入予定
⑧社内のICT環境整備、⑨⑩社内業務プロセスのデジタルトランスフォーメーション化
⑤業務に必要な機器の貸出 ⑥VPN接続システムの強化
③今回のケースでは学校も登校不可となったので、食事等の家事の機会が増えた。
⑫労務管理（アウトプット、時間管理）方法の検討
⑨社内決裁においては押印を省略 ⑦一部の利用方法でVPNを利用しないことを許可
④⑥⑧⑨今後検討していく予定
⑥⑧セキュリティツールの大幅拡充
⑨押印、決裁のルール変更等を検討中
①②③今回はながら勤務をせざるを得ない状況だったが、テレワークの制度化に向け、ルールを定めて運用する。④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ペーパー化や業務フローの見直しなどを検討中

Q29 Q28の阻害要因に対して、何か解決策を検討していればご記入ください。

## 未認定企業

### 良い影響の方が悪い影響よりも多かった

⑤⑧に関しては現在前倒しで各種IT環境の整備を順次実施済・検討中。但し金融機関という特性上、資金決済周りなど会社でしか扱えない（扱うべきではない）システムや重要情報等もあり、限界はある。

①一日の時間管理の調整 ⑥システムの改善 ⑧電子化の推進

従業員研修の充実を計画している

特になし

①②③④⑦⑧⑨どのくらいの割合で在宅と出社を組み合わせるかについては、オフィススペースの件も含め、今後検討予定

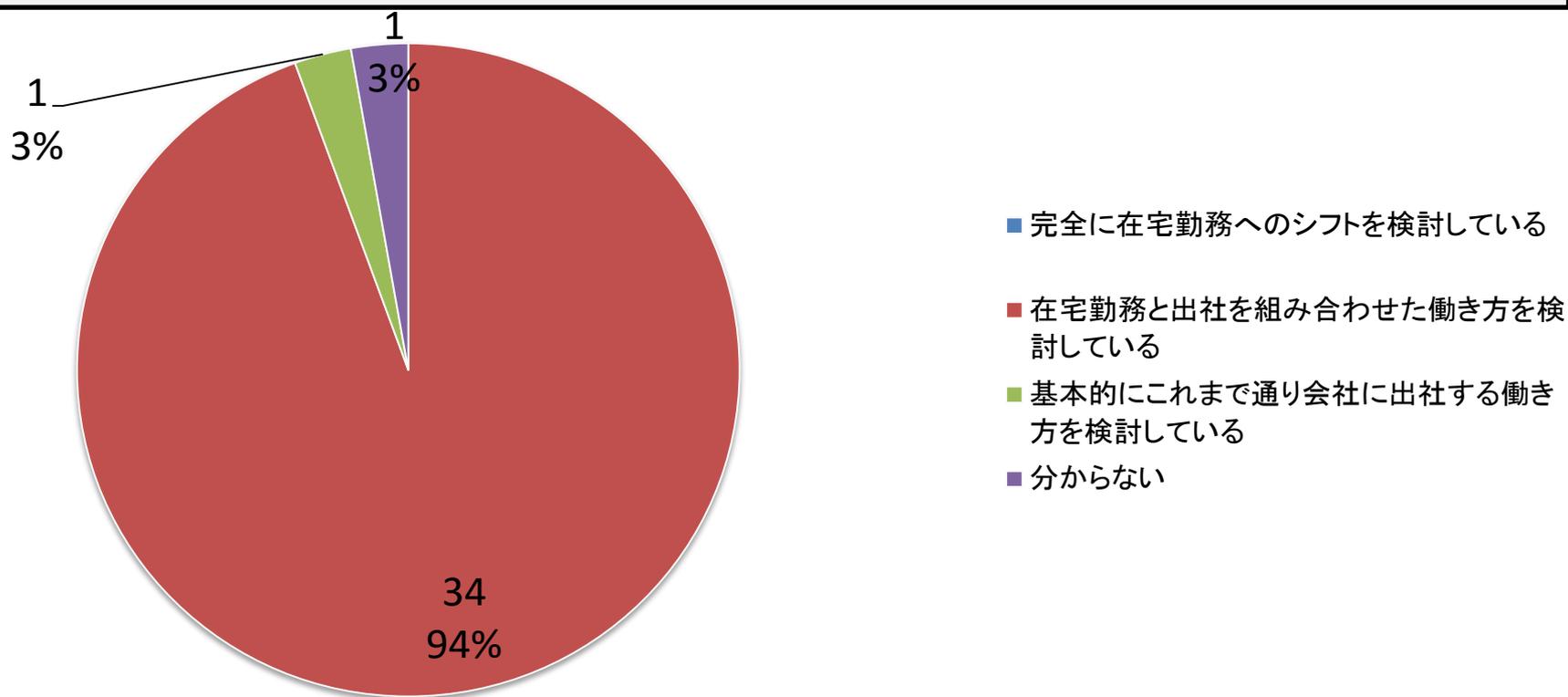
⑦ポケットWiFiなどの貸し出し

⑨社内決裁慣習の見直し【ハンコレスの促進】

⑫製造現場での業務については、コロナ流行前から自動化導入を進めていたが、スピードアップさせる方向。

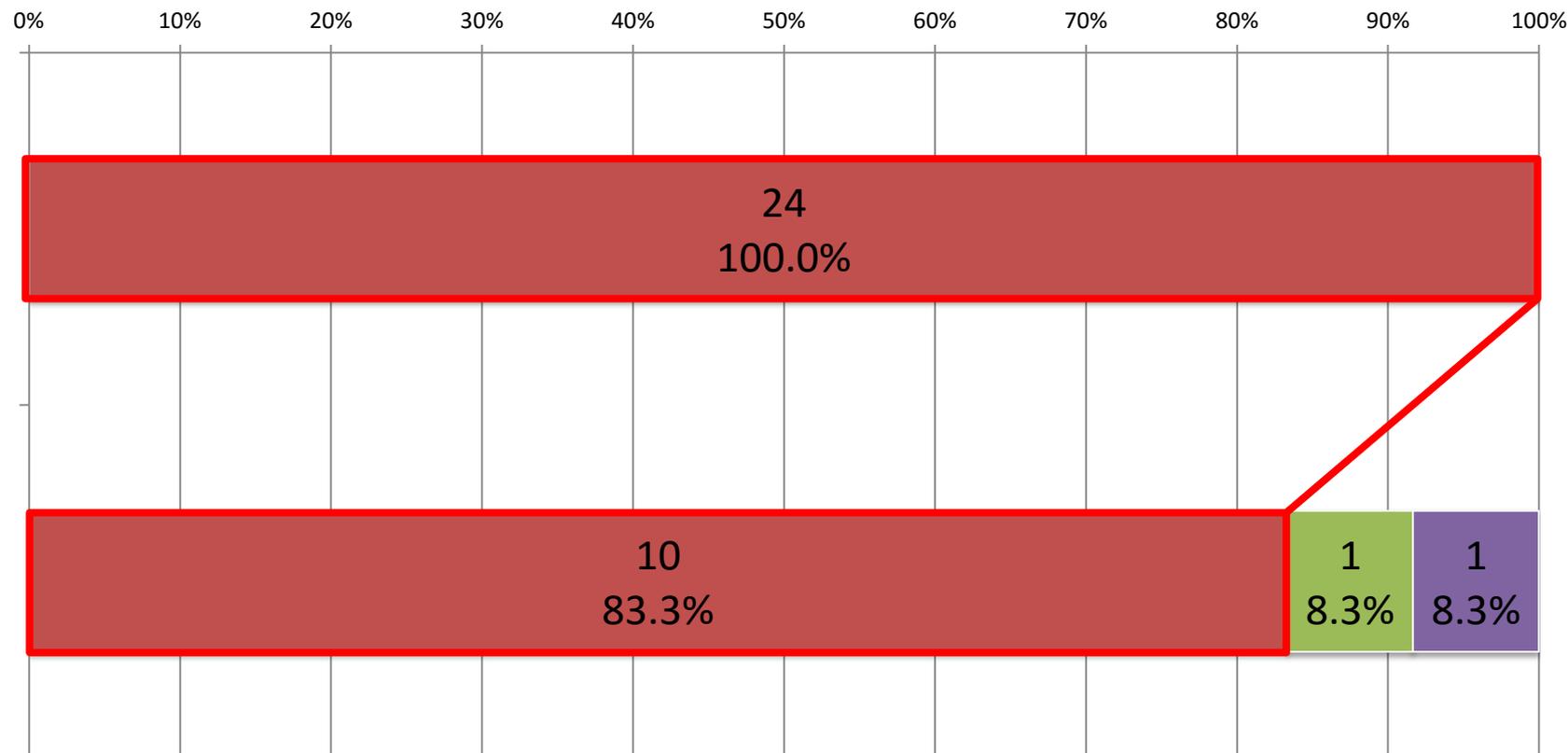
### Q30 新型コロナ収束後の在宅勤務の展望を教えてください。

- 94%の企業が「在宅勤務と出社を組み合わせた働き方を検討している」と回答した。
- 認定企業では、すべての企業が「在宅勤務と出社を組み合わせた働き方を検討している」と回答しており、未認定企業の83%と有意な差があった（ $\chi^2$ 値 = 4.235, p-値 = 0.040）。



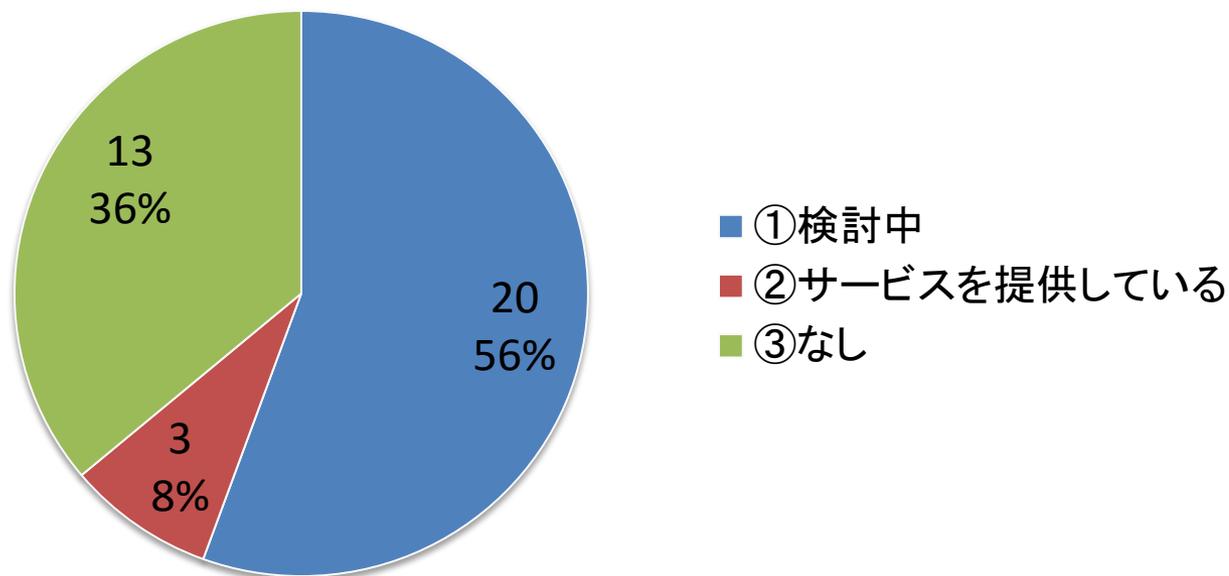
# Q30 新型コロナ収束後の在宅勤務の展望を教えてください。

【クロス集計】



- 完全に在宅勤務へのシフトを検討している
- 在宅勤務と出社を組み合わせた働き方を検討している
- 基本的にこれまで通り会社に出社する働き方を検討している
- 分からない

**Q31 新型コロナ流行を契機に、自社で健康経営に関する新規事業（新サービス）を検討、または新たにサービス提供していますか？**



**認定企業**

**提供している新サービス**

肩こり腰痛対策、腸活、体調管理アプリ

1. 健康経営ライブラリ 2. カロママプラス 3. ルネサンス オンライン ライブストリーム 4. 法人向け オンデマンドレッスン（仮） 5. 法人向け オンライン ライブ健康セミナー（仮） 6. 法人向け オンライン ライブレッスン（仮） 7. ECサイトによるサプリメント・フィットネス用品の販

**未認定企業**

**提供している新サービス**

AI健康アプリを提供

# Q31 新型コロナ流行を契機に、自社で健康経営に関する新規事業（新サービス）を検討、または新たにサービス提供していますか？

【クロス集計】

