

## 調査結果の概要

情報サービス産業における賃金をはじめとした労働条件、業界における現状の課題等を把握するために、本調査では賃金、一時金、労働時間、経営課題について、継続的に調査を行ってきた。今回の調査では、これらの事項に加え、新型コロナウイルス感染症と経営、在宅勤務に関する設問を追加している。以下では、調査結果の概要を紹介する。

調査の方法：企業の人事担当者などによる Excel ファイルの調査票への自記入式

(230 社が回答、正社員 1 人の企業を除く 229 社を集計)

調査の実施：2021 年 5～8 月 調査の実施主体：情報労連（情報産業労働組合連合会）

### 1. 集計企業の構成

回答企業の業種は、「ソフトウェア開発」（53.3%）、「S I サービス」（19.2%）、「情報処理サービス」（10.9%）といった情報サービス企業が大半を占める。本社所在地は「東京」（50.2%）が 5 割を占める。なお、情報サービス企業でのエンジニアに占める客先常駐者の割合は、「0%（いない）」（10.8%）が 1 割で、客先常駐者のいる企業がほとんどである。

### 2. 労務構成

#### （1）性別

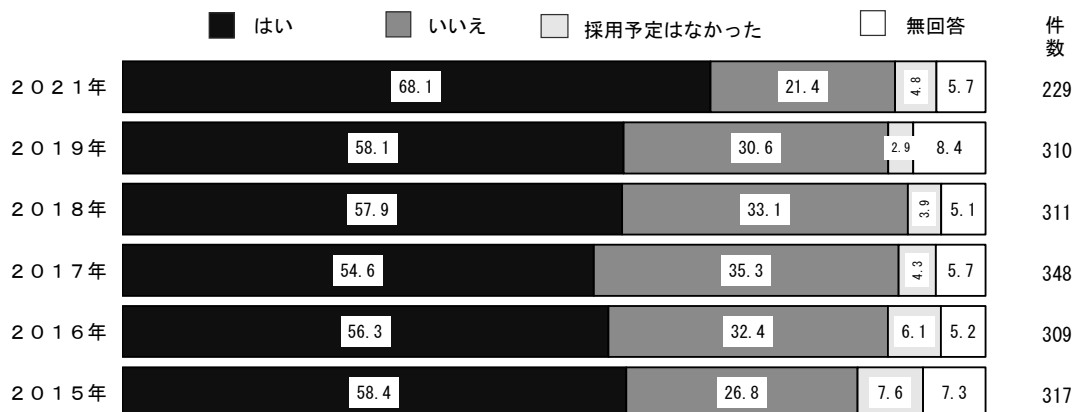
回答企業で働く正社員の性別構成は、「男性」（78.8%）が 8 割、「女性」（21.2%）が 2 割である。「男性」が多数を占めるが、「女性」比率は微増傾向にある。なお、厚生労働省による賃金構造基本統計調査（賃金センサス、2020 年調査）をみると、情報サービス業の女性比率（24.6%）は産業計（35.8%）を下回る状況にある。

#### （2）正社員の採用と退職

1 社平均の採用者数が 43.0 人、退職者数が 26.0 人で、採用者が退職者を上回る。採用者数が退職者数を上回る状況が続いており、しかもその差は拡がりつつある。

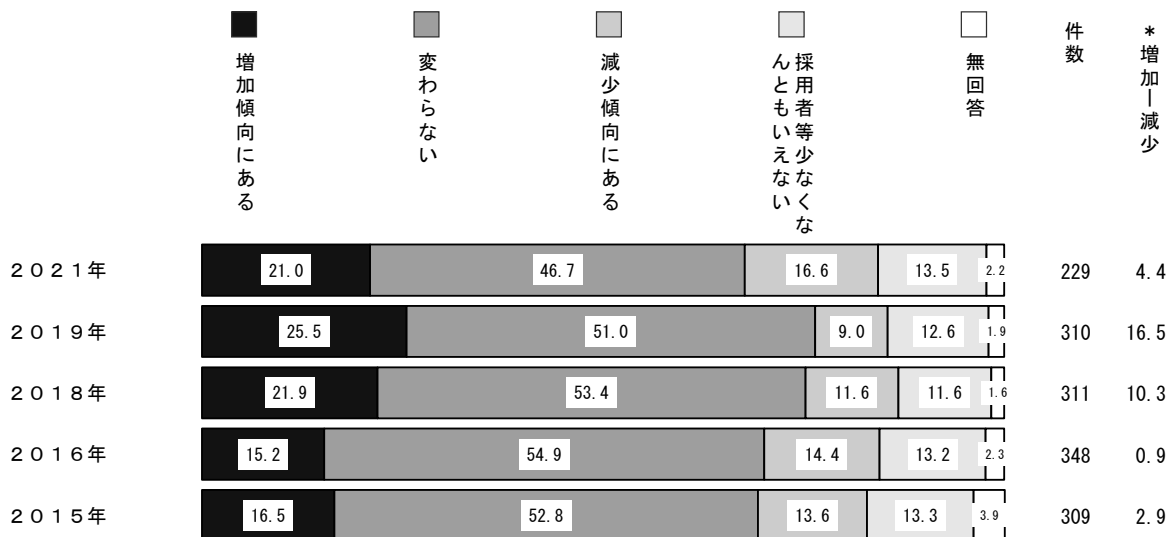
正社員の採用を当初計画どおりにできた企業は 68.1% である。21.4% の企業は計画通りの採用をできていない。ただし、採用をできていない企業は減少している。採用をめぐる状況は改善している（第 1 図）。

第 1 図 正社員を当初計画通りに採用できたか



他方、退職者の構成をみると、すべての退職者のうち「自己都合退職者」(81.8%)が8割を占め、さらに自己都合退職者のうち「勤続3年以下の退職者」(自己都合退職者のうち34.1%)が3割を占める。ただし、このような短期で退職に至る正社員が「増加傾向にある」(21.0%)とする企業はこれまで増えてきたが、今回は減少に転じている(第2図)。

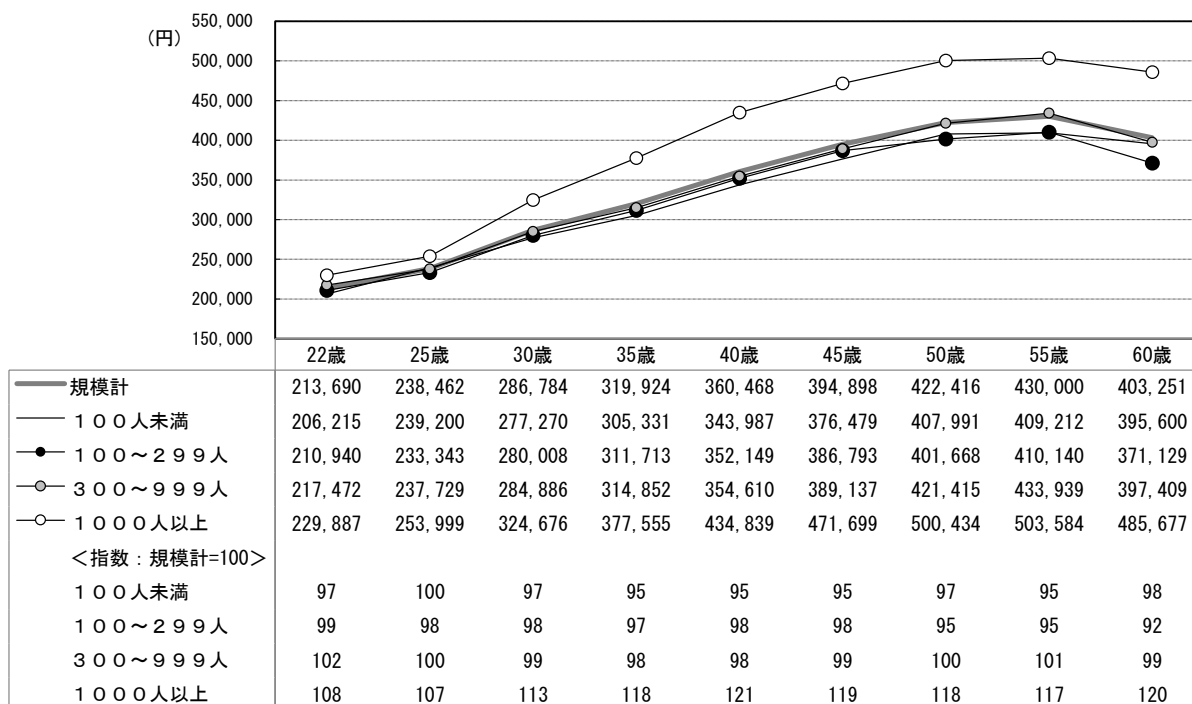
第2図 正社員採用者のうち短期(勤続3年程度)で退職に至る人の増減



### 3. 年齢ポイント別モデル所定内賃金

大卒者のモデル所定内賃金(平均額)は、第3図のように推移している。企業規模間での賃金の差を大卒のモデル賃金で見ると、すべての年齢で1000人以上規模が上位にある。35歳について規模計を100とした指数をみると、100人未満規模(95)と1000人以上規模(118)との間には23ポイントの開きがある。

第3図 大卒年齢ポイント別所定内賃金の規模間比較

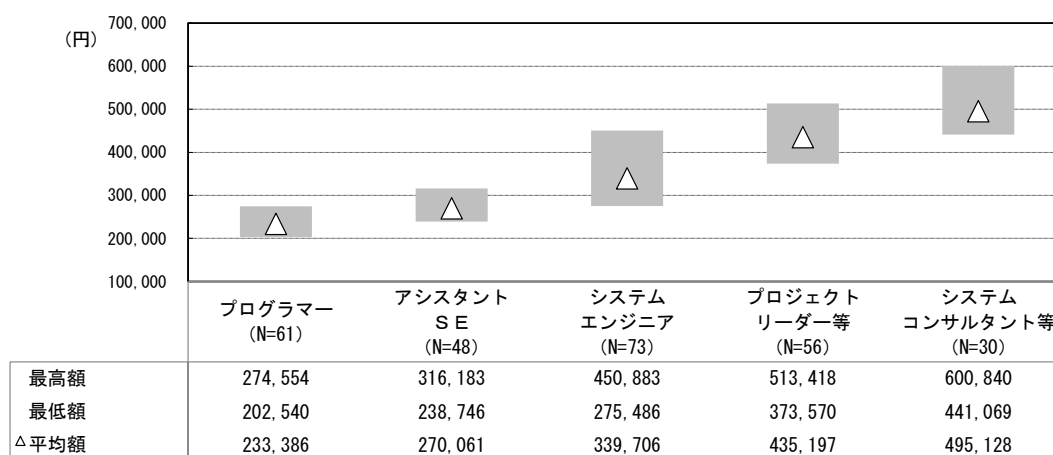


#### 4. 資格等級別・職種別の賃金と平均年齢

資格等級ごとの所定内賃金について各企業内における平均額に対する平均をみると、一般職 249,596 円、係長・主任相当 326,609 円、課長相当 434,495 円、部長相当 553,123 円である。なお、一般職の最高額の平均 (337,904 円) は係長・主任相当の最低額の平均 (271,120 円) を上回っており、所定内賃金には重なりがみられる。他方、係長・主任相当と課長相当の境目は 38~40 万円、課長相当と部長相当の境目は 50 万円と比較的明確である。

職種別ごとの所定内賃金についても平均額に対する平均をみると、プログラマー233,386 円、アシスタント S E 270,061 円、システムエンジニア 339,706 円、プロジェクトリーダー等 435,197 円、システムコンサルタント等 495,128 円である。プログラマーとアシスタント S E は一般職、システムエンジニアは係長・主任相当、プロジェクトリーダー等は課長相当と近い水準となっている (第 4 図)。

第 4 図 資格等級別の所定内賃金レンジ



#### 5. 年俸制

<導入している>が 35.4%である。導入対象は、「すべての正社員を対象に導入している」(5.2%) が少数で、対象者を限定して導入しているケースが目立つ。

#### 6. 一時金

決定時期は「その都度決める」(49.8%) が 5 割、決定方式は「業績連動方式を採用している」(69.0%) が 7 割を占める。決定過程で「労使間の交渉を行っている」のは 30.6%である。労働組合のない企業では「行っている」(8.2%) がかなり少ない。労使間の交渉を行っていない企業では、決定時期で「その都度決める」(64.4%) がより多くみられる。

支給があった企業での支払い月数は、2020 年冬季 2.04 ヶ月 (534,463 円)、2021 年夏季 2.08 ヶ月 (560,370 円) で、これらをあわせた年間 4.13 ヶ月 (1,094,833 円) である。平均月数、平均額とも 2018 年冬季、2019 年夏季に上昇しており、今回にかけては上昇した水準を維持している。なお、年間の支払い月数は 1000 人以上規模 (4.96 ヶ月) と 100 人未満規模 (2.86 ヶ月) とで 2.10 ヶ月の差がある。規模が小さいほど支払い月数が少ないことはこれまでと共通している (第 1 表)。

第 1 表 一時金の支払い月数  
(一時金の支払いがあった企業)

		2020年 冬季	2021年 夏季	年間計
総計		2.04	2.08	4.13
企業規模	100人未満	1.43	1.42	2.86
	100~299人	2.16	2.08	4.24
	300~999人	2.49	2.70	5.19
	1000人以上	2.40	2.56	4.96

※下線数字は「総計」より0.5ヵ月以上少ないことを示す  
※薄い網かけ数字は「総計」より0.5ヵ月以上多いことを示す  
※濃い網かけ数字は「総計」より1ヵ月以上多いことを示す

大卒者の年齢ポイント別一時金（2020年冬季+2021年夏季）の平均額は、25歳81万円、30歳99万円、35歳113万円、40歳139万円、45歳150万円、50歳159万円、55歳161万円、60歳140万円と推移している。35歳について規模計を100とした指数をみると、100人未満規模が60、1000人以上規模が125で、65ポイントの開きがある。所定内賃金（23ポイント）に比べて格差が大きい。

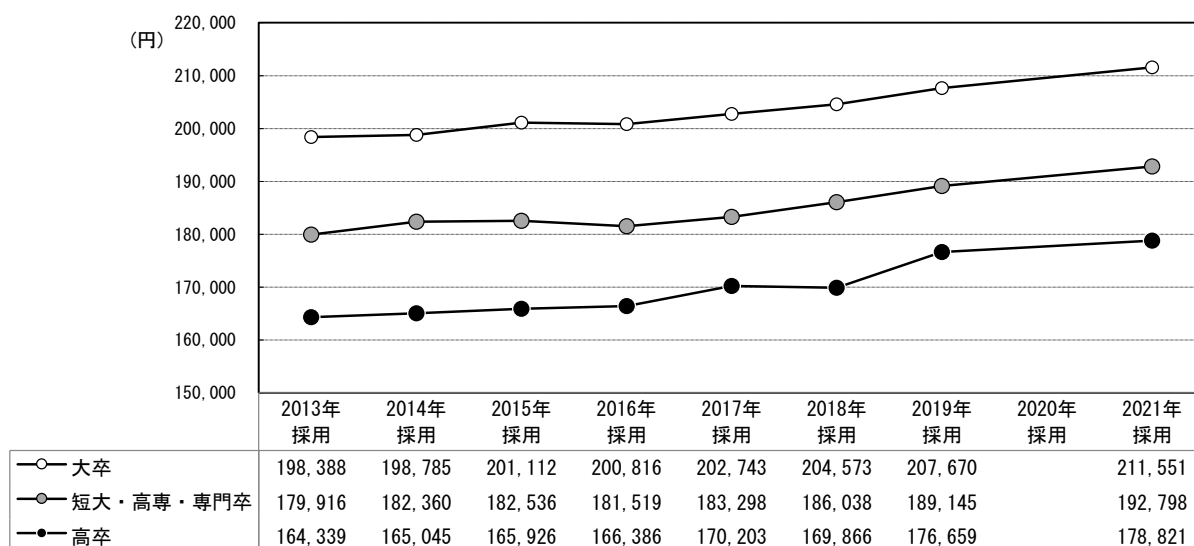
## 7. 採用賃金

高卒が178,821円、短大・高専・専門卒が192,798円、大卒が211,551円である。上昇傾向にあり、今回調査でも2019年調査と比べ、高卒で2,162円、短大・高専・専門卒で3,653円、大卒で3,881円増加している（第5図）。

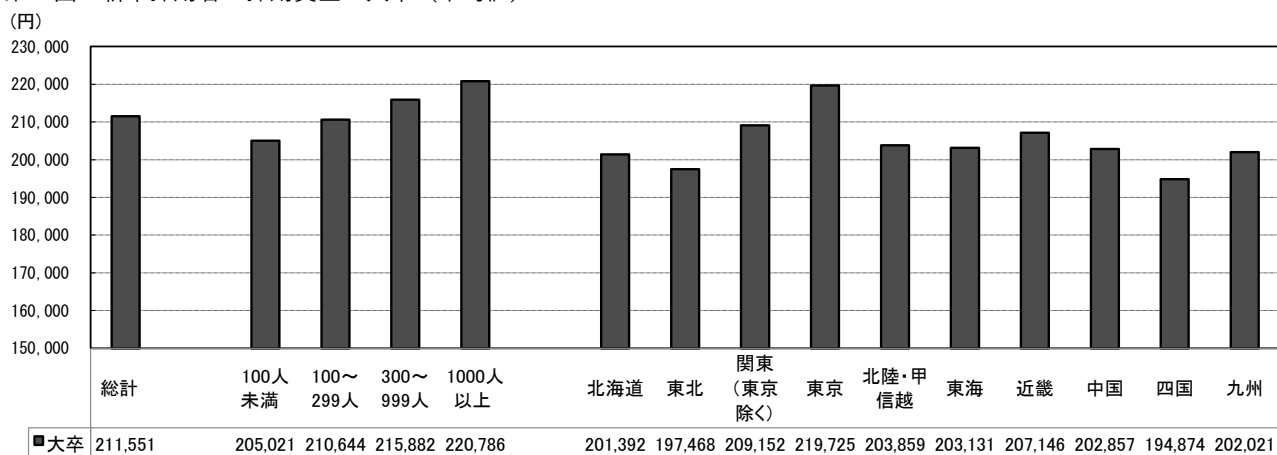
企業規模別にみると1000人以上規模が最も高く、100人未満規模（205,021円）と1000人以上規模（220,786円）とには15,765円の差がある（第6図）。

採用賃金（大卒）は、東京（219,725円）が21万円台であるのに対し、東北（197,468円）、四国（194,874円）は19万円台となっており、地域間の差も大きい。

第5図 新卒採用者の採用賃金の推移（平均値）



第6図 新卒採用者の採用賃金・大卒（平均値）



## 8. 賃金引上げ

2021年春の賃上げ状況には139社から回答があった。このうち、定期昇給を含む賃上げがあったのは94.2%である。回答企業のほとんどが「賃上げ(定昇含む)」であることは、これまでと変わらない。

賃上げのなかった企業も含む平均賃上げ額は4,761円、賃上げ率は1.71%である。なお、賃上げ額の内訳は、定期昇給分が3,904円(1.42%)、ベア分が856円(0.25%)である。

## 9. 労働時間

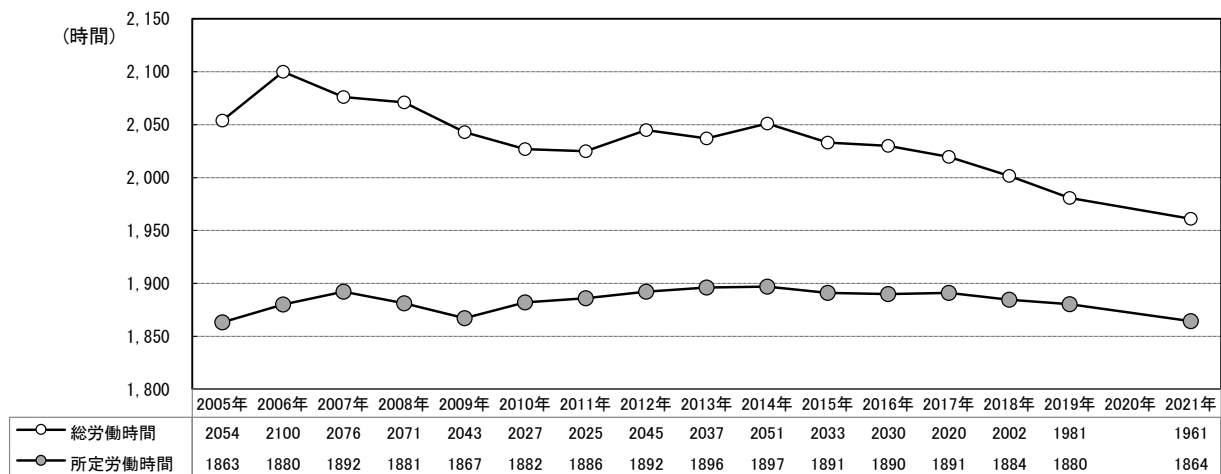
### (1) 年次有給休暇の取得状況

2020年(度)の実績(平均値)は、付与日数が17.9日、取得日数は11.7日で、平均取得率は65.9%である。これまで取得日数、取得率は上昇傾向にあったが、今回は低下している。

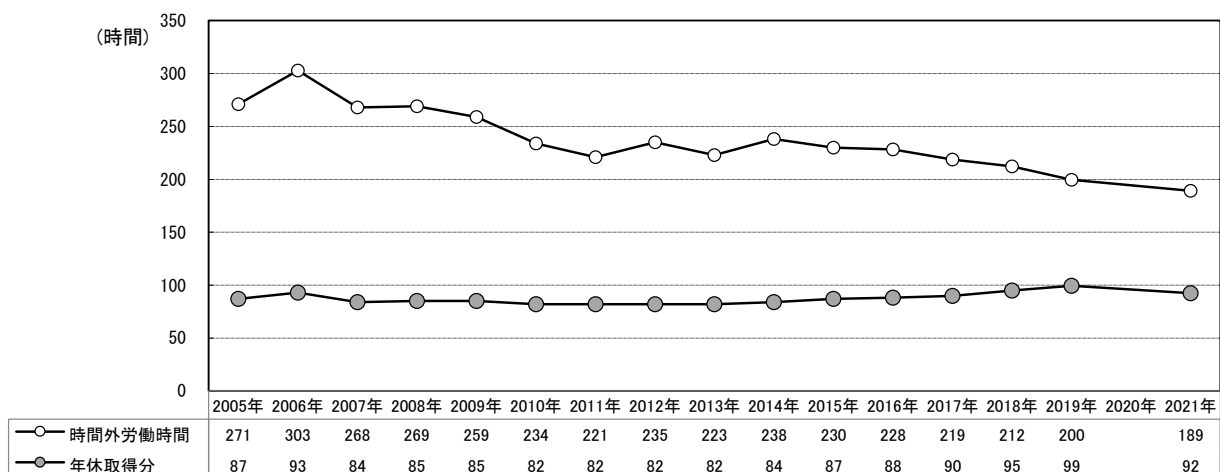
### (2) 労働時間の実績

2020年(度)の年間総労働時間は1,961時間である(所定労働時間1,864時間、時間外労働時間189時間、年次有給休暇取得分92時間)。前回調査を実施した2018年実績と比べると年間総労働時間は20時間減少している。内訳をみると、所定労働時間が16時間減少、時間外労働時間が11時間減少、年次有給休暇取得分が7時間減少している(第7図、第8図)。

第7図 総労働時間、所定労働時間の推移(年度の回答を含む、平均値・時間) ※年は調査年で前年実績を設問



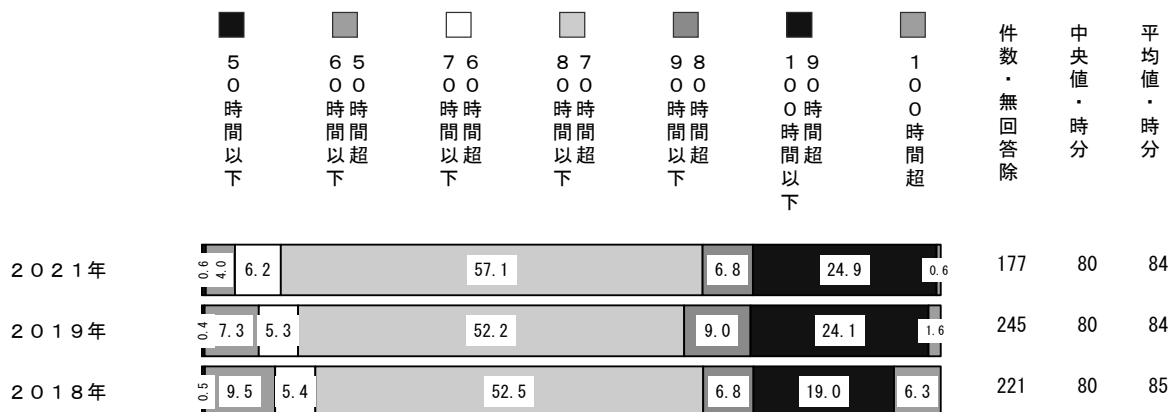
第8図 時間外労働時間、年休取得分の推移(年度の回答を含む、平均値・時間) ※年は調査年で前年実績を設問



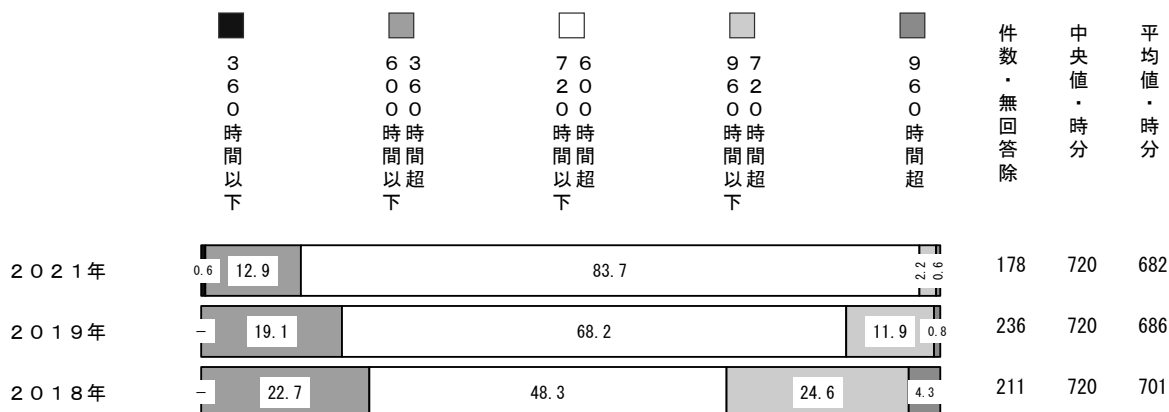
### (3) 36協定の特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付き協定を結ぶことにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる。この特別条項付き協定は「締結している」(83.8%)が8割で、協定時間の中央値は、月80時間、年720時間となっている。月は“2～6か月平均で80時間以内(休日労働を含む)”と定められた限度時間、年は“720時間以内(休日労働は含まない)”と定められた限度時間と同一となっている(第9図、第10図)。

第9図 特別条項付き協定での特別延長時間(特別条項付き協定を締結している企業) 1ヶ月単位の限度時間



第10図 特別条項付き協定での特別延長時間(特別条項付き協定を締結している企業) 1年単位の限度時間

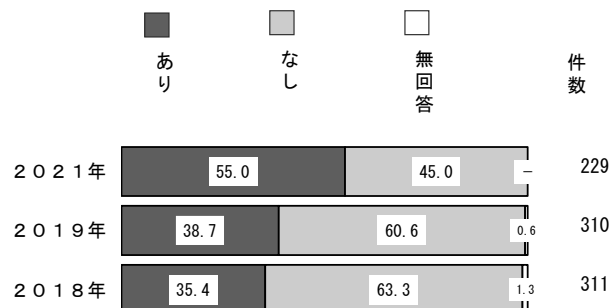


### 10. フレックスタイム制、みなし労働時間制

フレックスタイム制は半数の企業が導入している(55.0%)。これまで導入企業は増加傾向にあったが、今回は前回2019年調査から16ポイント増と大幅に増加している。なお、幅広い産業を調査対象としている厚生労働省による調査での導入率は6.5%である。これと比べると導入企業は多い(第11図)。

みなし労働時間制の導入状況は、「導入(対象者あり)」の比率でみると、[専門業務型裁量労働制]が15.7%、[企画業務型裁量労働制]が2.2%、[事業場外労働のみなし労働時間制]が10.0%である。

第11図 フレックスタイム制導入の有無

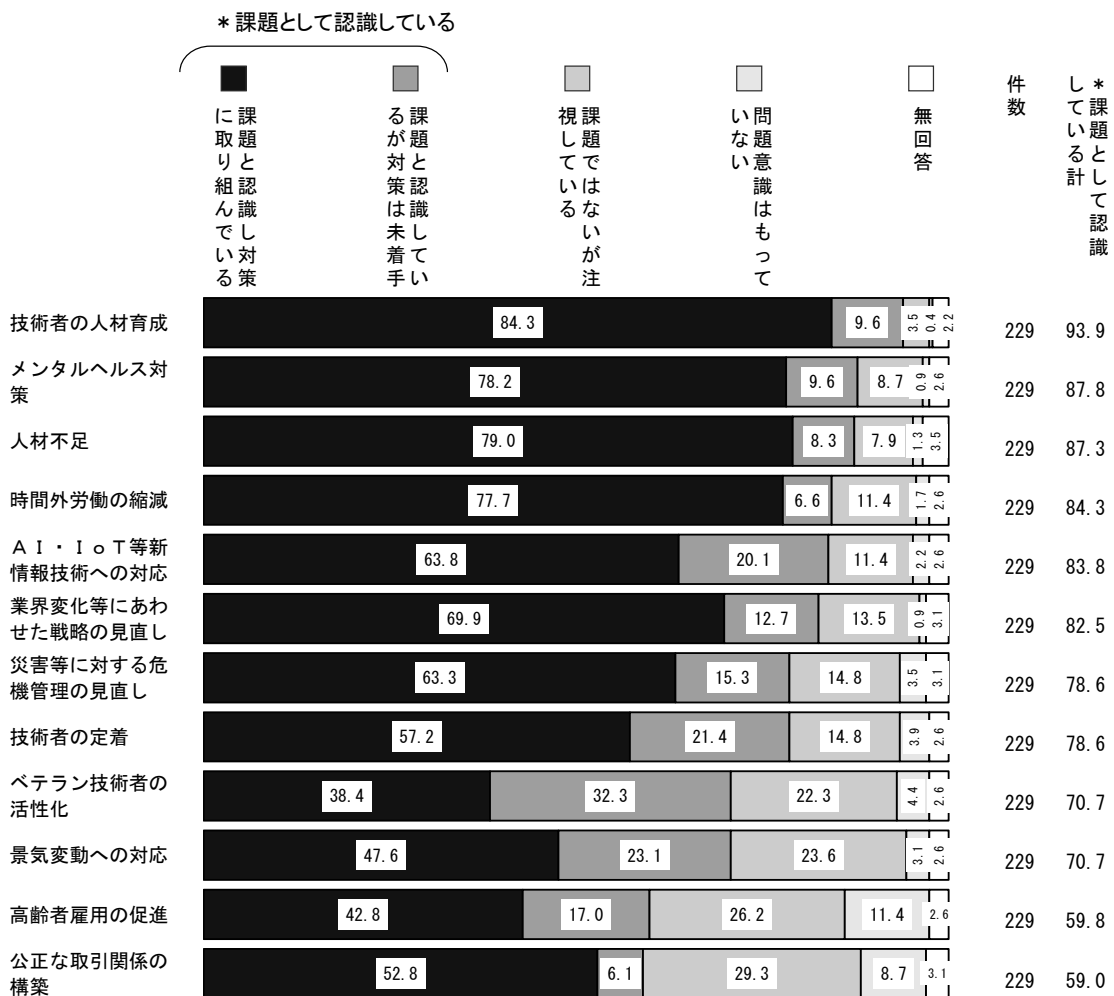


## 1 1. 経営課題

第12図にあげる経営上の課題について<課題として認識している>（「課題と認識し対策に取り組んでいる」、「課題と認識しているが対策は未着手」の小計）は、[技術者の人材育成]（93.9%）が最も多く、以下、[メンタルヘルス対策]（87.8%）、[人材不足]（87.3%）、[時間外労働の縮減]（84.3%）、[A I ・ I o T等新情報技術への対応]（83.8%）、[業界変化等にあわせた戦略の見直し]（82.5%）が8割台で続く。ただ、これら以外の項目も<課題として認識している>は6～8割と多数である。

<課題として認識している>について、「取り組んでいる」、「未着手」の内訳をみると、[ベテラン技術者の活性化]は「未着手」（32.3%）が3割で、[A I ・ I o T等新情報技術への対応]（20.1%）、[技術者の定着]（21.4%）、[景気変動への対応]（23.1%）も「未着手」は2割ある。経営課題のなかでも、長期的な視点にたった人材マネジメント、また、環境変化への対応が企業にとって対策の難しいものとなっている。

第12図 経営課題についての認識と企業による取り組み状況



## 1 2. 新型コロナウイルス感染症と経営

新型コロナウイルスの感染拡大は経済活動に多大な影響を与え、事業者には感染対策と事業との両立が求められてきた。感染拡大が経営環境に与えた影響と対応について取り上げた。

(1) 経営環境の変化

4つの側面から経営環境の変化をたずねた。いずれも「変わらない」が6割前後を占めるが、それ以外ではネガティブな影響がポジティブな影響を上回る（第13図）。

〔業況〕は、「業況が向上」が10.5%、〔業況が悪化〕が26.6%である。

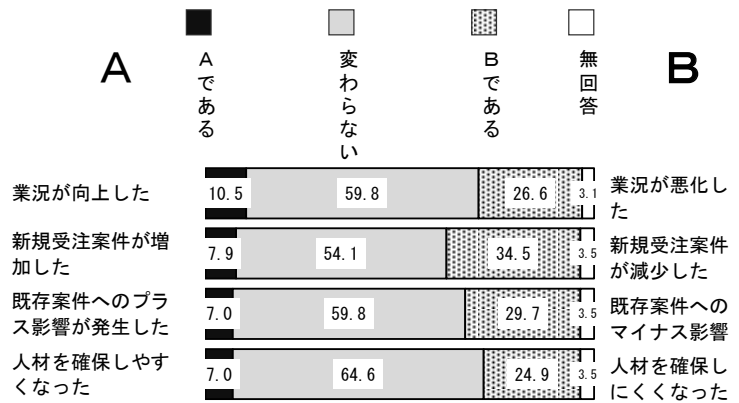
〔新規受注案件〕は、「新規受注案件が増加」が7.9%、「新規受注案件が減少」が34.5%である。

〔既存案件〕は、「プラス影響が発生した」が7.0%、「マイナス影響が発生した」が29.7%である。

〔人材確保〕は、「確保しやすくなった」が7.0%、「確保しにくくなった」が24.9%である。

新型コロナウイルス感染症への対応のために、幅広い産業で情報サービスへのニーズは高まっているものの、本調査の結果では「新規受注案件が増加した」企業は一部にとどまっている。しかも、「業況が悪化」、「新規受注案件が減少」、「既存案件へのマイナス影響が発生」はいずれも規模の小さい企業で目立つ。

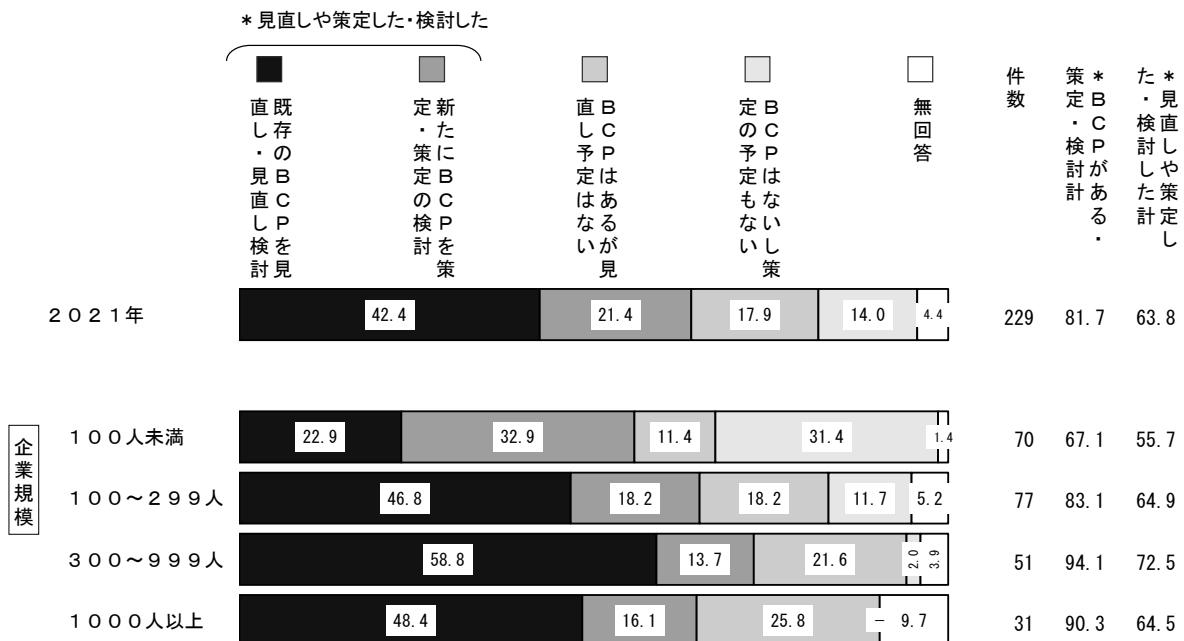
第13図 新型コロナの感染拡大にともなう経営環境変化



(2) 感染拡大をふまえたBCPの策定や見直し

災害等の危機的状況下におかれたときには、事業資産の損害を最小限にとどめ、中核事業の継続や早期復旧を図らなければならない。BCP（事業継続計画、Business Continuity Plan）は緊急時における対応方針をまとめた計画書であり、緊急時の実際の対応状況を踏まえた見直しも必要である。BCPの策定や検討の有無をたずねると、＜BCPがある＋策定を検討＞は81.7%である。内訳は「既存のBCPを見直しをした（見直しを検討している）」が42.4%、「新たにBCPを策定した（策定を検討している）」が21.4%、「BCPはあるが見直しの予定はない」が17.9%である。コロナ禍を契機にBCPを策定、検討する企業は広がっている。ただし、300人を下回る企業規模では「BCPはないし、策定の予定もない」も少なからずみられる。中小企業における策定の促進が課題となっている（第14図）。

第14図 今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大をふまえたBCPの策定や見直しの有無





### 13. 在宅勤務の実施

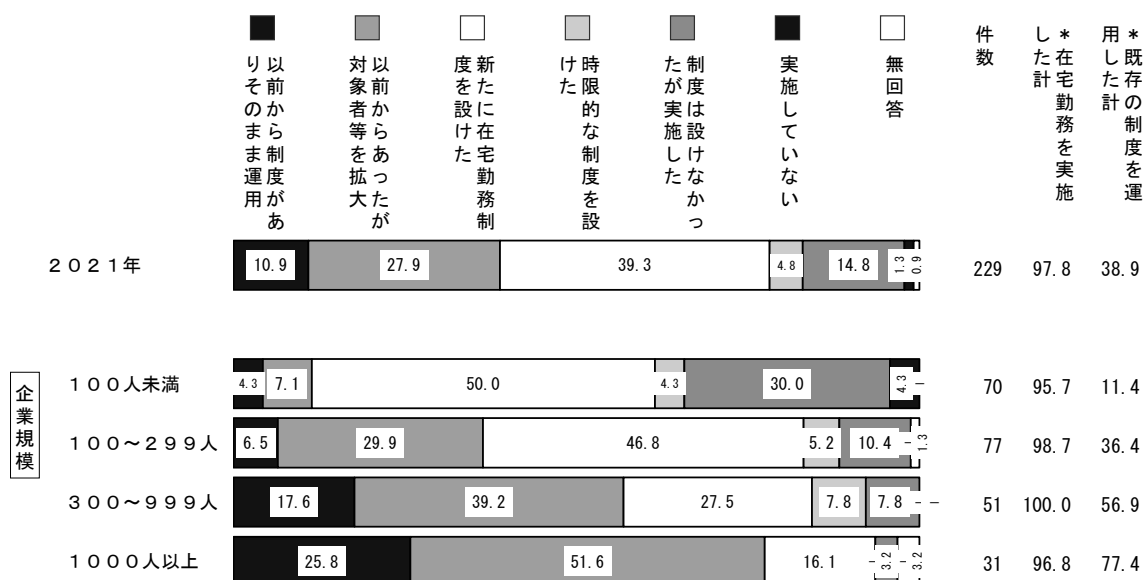
新型コロナウイルスの感染対策として、政府は接触機会の低減のために出勤者7割削減の実施を求めてきた。在宅勤務の実施や運用の状況、そして課題について取り上げた。

#### (1) 在宅勤務制度の有無

「実施していない」(1.3%)はほとんどなく、実施した企業が97.8%を占める。その内訳をみると、「新型コロナウイルス以前から在宅勤務の制度があり、そのまま運用している」などの<既存の制度を運用した>(38.9%)と「新たに在宅勤務制度を設けた」(39.3%)が同程度を占めている。また、実施企業のなかには「制度は設けなかったが実施した(実施していた)」(14.8%)も一部みられる(第15図)。

企業規模別にみると、1000人以上規模では<既存の制度を運用した>(77.4%)が多数であるのに対し、100人未満規模では「新たに在宅勤務制度を設けた」(50.0%)とともに「制度は設けなかったが実施した(実施していた)」(30.0%)という企業が目立つ。

第15図 在宅勤務制度の有無



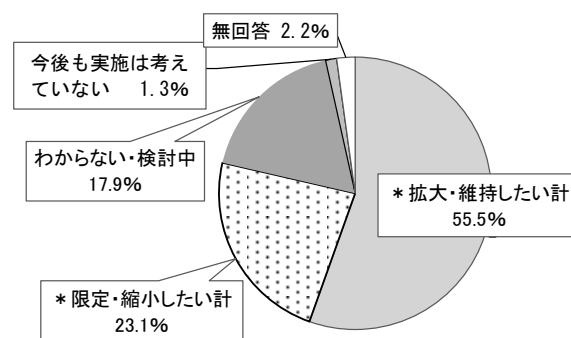
#### (2) 在宅勤務制度の見直しや新設の予定

今後1年以内に「見直しや新設の予定がある」が36.7%、「見直しや新設の予定はない」が59.8%である。現状の制度のままとはせず、見直しを予定している企業が少なくない。

#### (3) 今後の在宅勤務制度

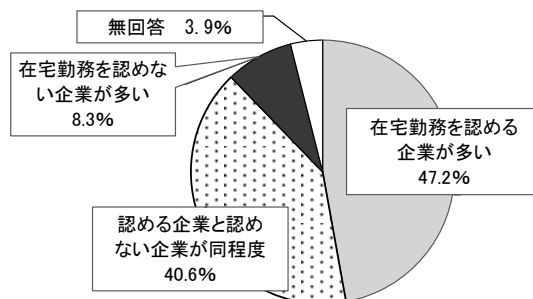
新型コロナウイルスの感染拡大が収まったあとの実施について、「新型コロナ流行時よりも利用を拡大したい」(6.6%)、「新型コロナ流行時と同程度に利用を維持したい」(48.9%)といった<拡大・維持したい>(55.5%)が5割、他方、「緊急時に限って認めたい」(13.5%)、「新型コロナ流行時よりも縮小したい」(9.6%)といった<限定・縮小したい>(23.1%)が2割である。<拡大・維持>と考える企業が<限定・縮小>と考える企業に比べて多い(第16図)。

第16図 今後の在宅勤務制度の実施  
(会社としての考え)



情報サービス産業全体についてたずねると、「在宅勤務の継続を認める企業が多いと思う」(47.2%)と「在宅勤務の継続を認める企業と認めない企業が同程度あると思う」(40.6%)に回答は分かれている。「在宅勤務の継続を認めない企業が多いと思う」(8.3%)は少ない(第17図)。

第17図 在宅勤務の継続について  
(情報サービス産業全体)

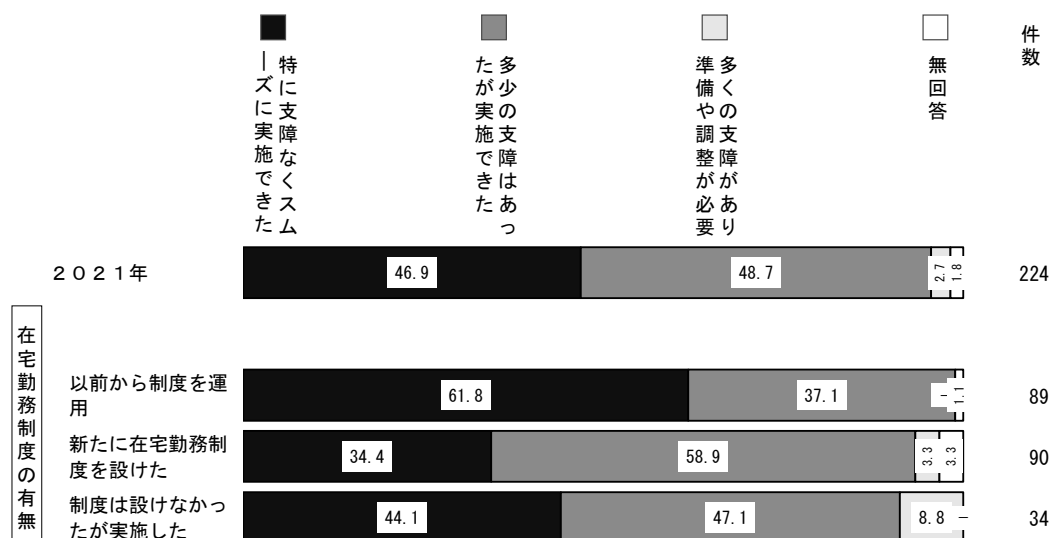


#### (4) 在宅勤務への移行時の支障

本調査の回答企業ではほとんどの企業が在宅勤務を実施しているが、移行時の支障の有無をたずねると、

「特に支障はなくスムーズに実施できた(もともと実施していたを含む)」(46.9%)は半数だが、「多少の支障はあったが、実施できた」(48.7%)を含めれば、ほとんどの企業は深刻な支障なく実施できている。なかでも以前から制度を運用していた企業では「特に支障はなく」が多い(第18図)。

第18図 在宅勤務の実施への移行(在宅勤務を実施した企業)



#### (5) 在宅勤務の運用

##### ①在宅勤務の対象者

正社員の場合、「在宅勤務の対象としている」(84.8%)がほとんどで、「対象と対象外の両ケースがある」(13.4%)は少ない(「在宅勤務の対象としていない」は皆無)。直接雇用の有期雇用労働者、派遣労働者についてもたずねているが、いずれも「在宅勤務の対象としている」(それぞれ77.6%、73.0%)企業が多数となっている。

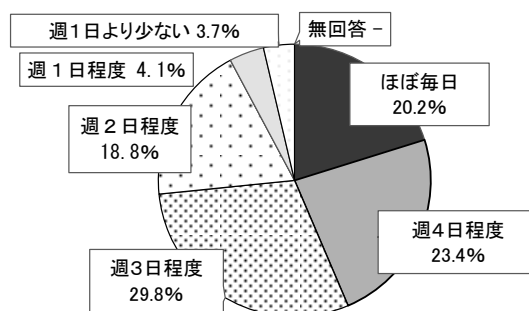
##### ②在宅勤務を実施しているエンジニアの割合(調査回答時)

調査回答時点(2021年5~9月)に企業内で在宅勤務を実施しているエンジニア(客先常駐者を含む)の割合としては、「6~8割のエンジニアが実施している」(36.2%)が最も多く、これを含む半数以上>(69.2%)が7割を占めている。

### ③在宅勤務の頻度（社内で一般的なケース）

“現在の在宅勤務の頻度としては、どのようなケースがもっとも多いですか。週に換算してお答えください”と週あたりの在宅勤務の頻度をたずねると、「ほぼ毎日」（20.2%）、「週4日程度」（23.4%）、「週3日程度」（29.8%）、「週2日程度」（18.8%）がいずれも2～3割である（「週1日程度」は4.1%）。頻度は2～5日の間で多様である（第19図）。

第19図 もっとも多い在宅勤務の頻度  
(在宅勤務を実施した企業)



### ④適用している労働時間制度

在宅勤務をするエンジニアに適用する労働時間制度（複数選択）としては「通常の労働時間制」（81.3%）が最も多く、これに「フレックスタイム制」（46.0%）が続いている。他の「裁量労働制」（14.7%）などは多くない。

### ⑤出退勤や休憩の管理方法

在宅勤務をするエンジニアの出退勤や休憩の管理方法（複数選択）としては、「グループウェアや出退勤管理システムでの申請」（62.5%）が最も多く、これに「電子メールでの管理者への連絡」（54.5%）、「グループチャットへの書き込みによる報告」（48.7%）が続いている。グループウェア、もしくは、電子メールを使った管理が一般的となっている。なお、これらの管理方法は「在宅勤務以外の通常の勤務と変わらない」（67.9%）取扱いとしている企業のほうが多い。

管理方法を在宅勤務制度の有無別にみると、感染拡大以前から運用している企業では、「電子メールでの管理者への連絡」（73.0%）などオンラインツールが幅広く活用されている。他方、感染拡大後に新たに在宅勤務制度を設けた企業、また、制度は設けなかったが実施した企業では「勤務報告書の提出」（それぞれ37.8%、47.1%）が4～5割で、感染拡大以前から運用している企業に比べて多い（第2表）。

第2表 在宅勤務をするエンジニアの出退勤や休憩の管理方法（在宅勤務を実施した企業、複数選択）

	連絡電話での管理者への	電子メールでの連絡	グループチャットへの書き込み	グループウェアなどでの申請	グループウェアなどの取得等	タイム・ログアウト	オンラインでの毎日	勤務報告書の提出	自単位や月単位での	その他	特に管理していない	無回答	件数
2021年	17.9	54.5	48.7	62.5	23.2	35.7	32.6	16.1	1.8	1.8	2.7	224	
在宅勤務制度の有無	以前から制度を運用	23.6	<b>73.0</b>	57.3	68.5	<b>40.4</b>	40.4	19.1	16.9	4.5	...	3.4	89
	新たに在宅勤務制度を設けた	13.3	<b>41.1</b>	46.7	62.2	<b>12.2</b>	40.0	<b>37.8</b>	13.3	...	1.1	3.3	90
	制度は設けなかったが実施した	17.6	<b>47.1</b>	<b>35.3</b>	<b>44.1</b>	<b>11.8</b>	<b>20.6</b>	<b>47.1</b>	17.6	...	<b>8.8</b>	...	34

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す  
 ※丸数字は比率の順位（第1位まで表示）

### ⑥時間外勤務の取扱い

通常の労働時間制が適用されているエンジニアが在宅勤務をする場合の時間外労働の取扱い（複数選択）は、「時間外勤務が発生する都度、指示命令を実施」（67.9%）は7割で、「事前申請は不要で、月や週ごとに申請・承認」（23.7%）、「特に決まっていない」（8.0%）といった発生する都度の指示命令をし

ていない企業も少なからずみられる。このような時間外労働の取扱いは「在宅勤務以外の通常の勤務と変わらない」(83.5%)とする企業がほとんどである。

取扱いを在宅勤務制度有無別にみると、制度は設けなかったが実施した企業での「時間外勤務が発生する都度、指示命令を実施」(55.9%)は5割程度で、「事前申請は不要で、月や週ごとに申請・承認」(26.5%)ばかりでなく、「特に決まっていない」(20.6%)も2割となっている。在宅勤務制度のない企業では時間外労働について取扱いを定めないまま在宅勤務を実施している企業も少なくない(第3表)。

第3表 在宅勤務をするエンジニアに対する時間外勤務の取扱い  
(在宅勤務を実施した企業・複数選択)

	度時間指示が実施する都	週事前申請・承認不要で月や	特に決まっていない	その他	い時間外勤務を認めて	無回答	件数	
2021年	67.9	23.7	8.0	3.1	2.2	5.8	224	
在宅勤務の有無	以前から制度を運用	78.7	18.0	4.5	2.2	1.1	7.9	89
	新たに在宅勤務制度を設けた	64.4	26.7	5.6	4.4	3.3	6.7	90
	制度は設けなかったが実施した	55.9	26.5	20.6	2.9	...	...	34

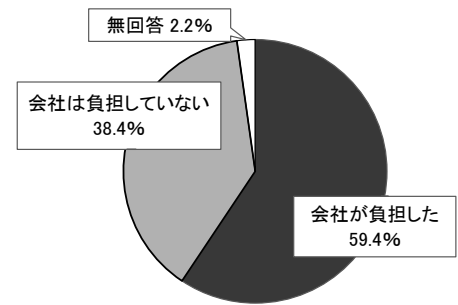
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

(6) 在宅勤務に対する支援や手当

①在宅勤務導入のための自宅の環境整備費用

在宅勤務導入のための自宅の環境整備費用(パソコン、机の購入、プロバイダ契約費・工事費などのための初期費用)についての会社としての負担の有無は、「会社が負担した」が59.4%、「会社は負担していない」が38.4%である。企業により対応は分かれている(第20図)。

第20図 在宅勤務導入のための自宅の環境整備費用  
(在宅勤務を実施した企業)



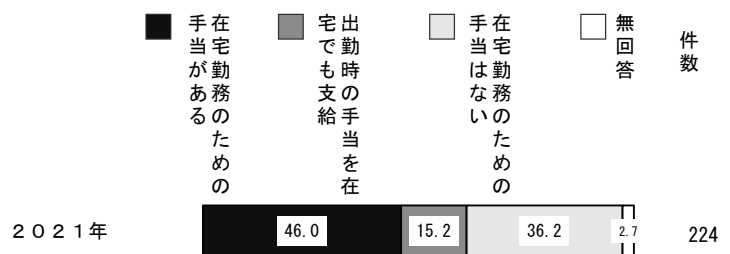
②在宅勤務のための毎月の手当

在宅勤務のための毎月の手当(在宅勤務により発生する通信費や水道光熱費などへの手当)は、「在宅勤務のための手当がある」が46.0%である。規模の大きい企業ほど手当のある企業が多い(第21図)。

なお、手当の支給単位は、「月単位で定額を支給している」が38.8%、「在宅勤務の回数に応じて支給している」が56.3%となっており、「回数に応じて」が「月単位」を上回る。

手当額は、月単位の場合、2000円台から5000円台にバラついており、平均では3,747円である。回数に応じての場合は、200円台に7割が集中し、平均では196円である(第4表)。

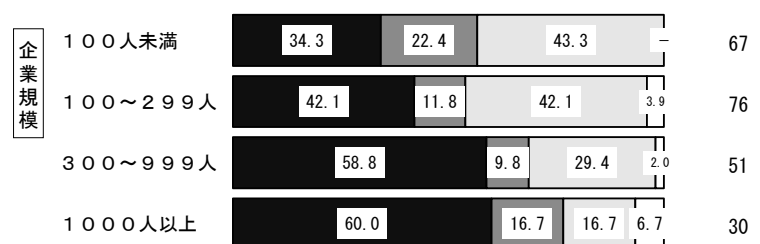
第21図 在宅勤務のための毎月の手当(在宅勤務により発生する通信費や水道光熱費などへの手当)  
(在宅勤務を実施した企業)



在宅勤務をしたさいの通勤手当の取扱いとしては、「出勤日数に応じて実費を支給している」(67.0%)企業が多い。

第4表 在宅勤務のための手当額(平均値)

	件数	月単位定額(円)	件数	回数ごと1回あたり(円)
2021年	38	3,747	53	196
もっとも在宅勤務の頻度	ほぼ毎日	3,956	19	194
	週4日程度	3,346	29	197
	週3日程度			
週2日程度				



(7) 在宅勤務の実施にともなう評価制度での評価項目や実施方法の見直し

在宅勤務の実施にともなって、数字に表れにくい業務などが評価されにくくなることも危惧されるが、「評価制度の見直しは特に必要ない」(77.2%)が多数となっている。見直したり、その必要性を感じている企業は19.2%と一部である。

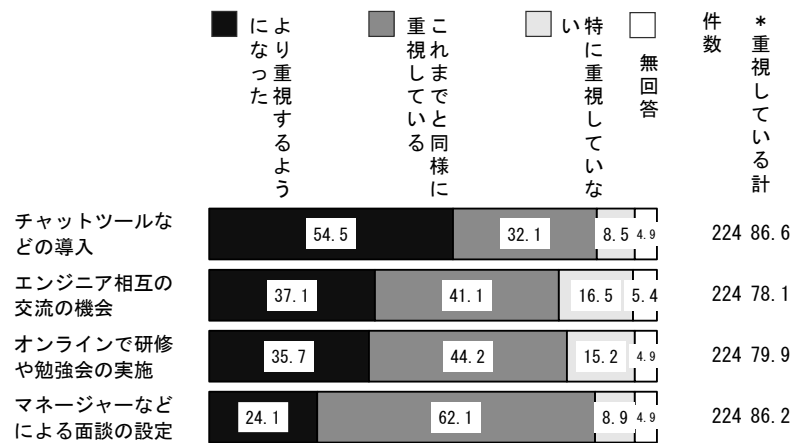
(8) コミュニケーションの活性化策

在宅勤務では離れて働くため、コミュニケーションには制約もある。そのような環境のなかでのコミュニケーションの活性化策として4つを取り上げ、企業としての取り組みをたずねた。<重視している>（「より重視するようになった」と「これまでと同様に重視している」の小計）は、[コミュニケーションのためのチャットツールなどの導入] (86.6%)、[エンジニア相互の交流の機会（グループチャットなど）の提供] (78.1%)、[オンラインで研修や勉強会の実施] (79.9%)、[マネージャーなどによる面談の設定] (86.2%) でいずれも8～9割であり、ほとんどの企業が重視している（第22図）。

そのなかで「より重視するようになった」に注目すると、[コミュニケーションのためのチャットツールなどの導入] (54.5%) で5割と最も多い。気軽なアプローチが可能なチャットツールの重要度が高まっている。

なお、これらの活性化策は感染拡大以前から在宅勤務を実施してきた実施経験の長い企業ほど重視している。[コミュニケーションのためのチャットツールなどの導入]を「より重視するようになった」企業は、感染拡大前から運用している企業が65.2%、新たに在宅勤務制度を設けた企業が48.9%である。在宅勤務の実施経験の長い、すなわち、制度運用の試行錯誤を重ねている企業は、これまで積み重ねてきた経験を活かし、踏み込んだコミュニケーション策をとっていると推測される。

第22図 在宅勤務をするエンジニアとのコミュニケーションの活性化のために取り組んだこと（在宅勤務を実施した企業）

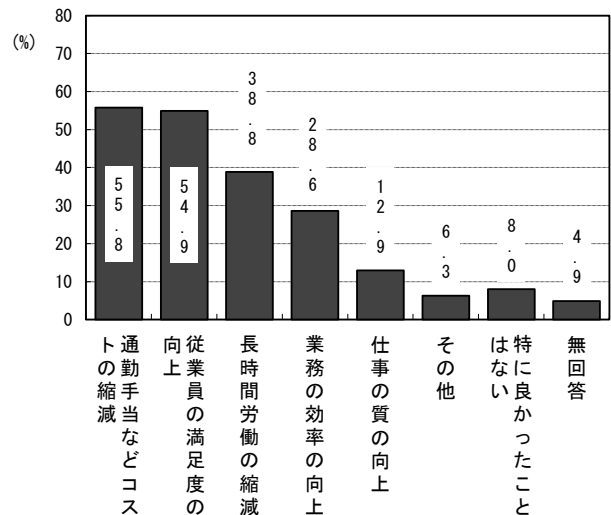


(9) 在宅勤務への評価と課題

①在宅勤務への評価

在宅勤務について実施して良かった点（複数選択）としては、「特に良かったことはない」(8.0%)は少ないことから、ほとんどの企業が肯定的な側面があったと捉えている。具体的にみると、「通勤手当などコストの縮減」(55.8%)、「従業員の満足度の向上」(54.9%)が5割台で上位に並んでいる。在宅勤務によって通勤がなくなったことは、従業員の満足度向上と、企業のコスト縮減の両面で評価されている（第23図）。

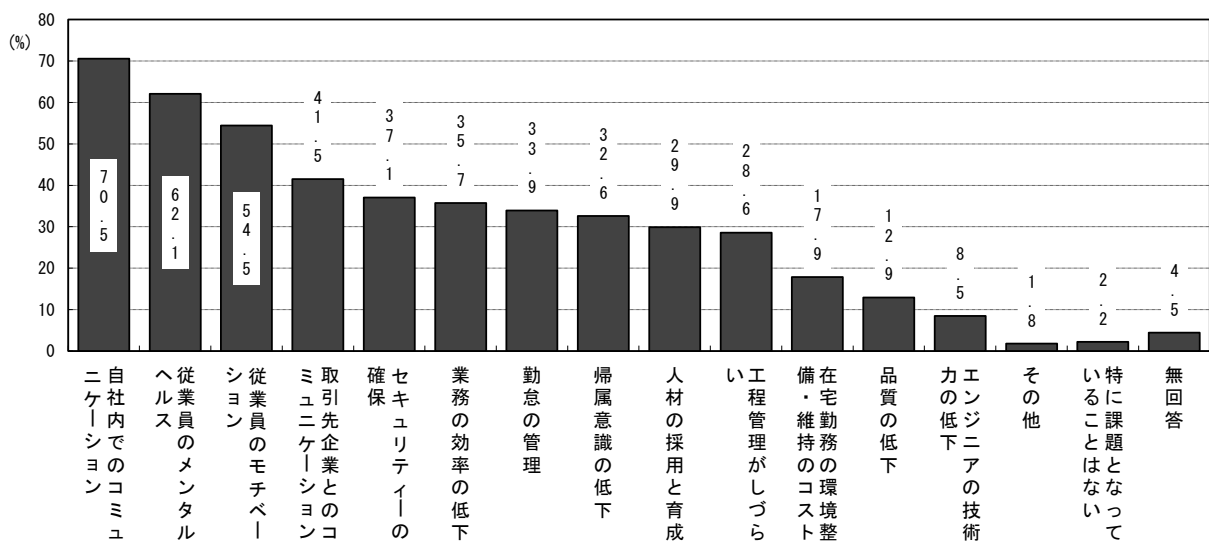
第23図 在宅勤務を実施したことで良かったこと（在宅勤務を実施した企業・複数選択）



## ②在宅勤務の課題

一方、課題（複数選択）としては、「特に課題となっていることはない」（2.2%）は少なく、ほとんどの企業が何らかの課題を抱えている。最も多かったのは、「自社内でのコミュニケーション」（70.5%）で、これに、「従業員のメンタルヘルス」（62.1%）、「従業員のモチベーション」（54.5%）が続いている。コミュニケーションの希薄化とともに、希薄化がもたらす従業員のモチベーションの低下や精神的な健康の悪化が課題とされている。これらに比べると、「セキュリティの確保」（37.1%）、「業務の効率の低下」（35.7%）、「工程管理がしづらい」（28.6%）などは副次的な課題である。見方を変えれば、セキュリティや業務の効率等の課題は、企業内でのコミュニケーションの実態、また、従業員のモチベーションの状況によって左右される課題といえる。それゆえコミュニケーションやモチベーションを課題とする企業が多いことは当然の結果ともいえる（第24図）。

第24図 在宅勤務を実施していて課題となっていること（在宅勤務を実施した企業・複数選択）

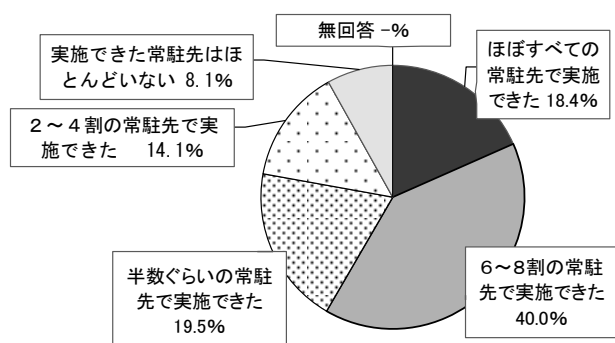


## (10) 客先常駐するエンジニアの在宅勤務

### ①在宅勤務の実施状況

これまで客先に出向くことが原則となっていた客先常駐しているエンジニアについて在宅勤務の実施状況をたずねると、「6～8割の常駐先で実施できた」（40.0%）が4割で、これを含む＜半数以上の常駐先で実施できた＞（77.8%）が8割である。これまで客先常駐の働き方を変えていくことは難しいと考えられてきたが、出勤削減が求められるなかで、多くの職場では在宅勤務の実施が可能となっている（第25図）。

第25図 客先常駐しているエンジニアの在宅勤務実施（「客先常駐者はいない」、無回答を除く）



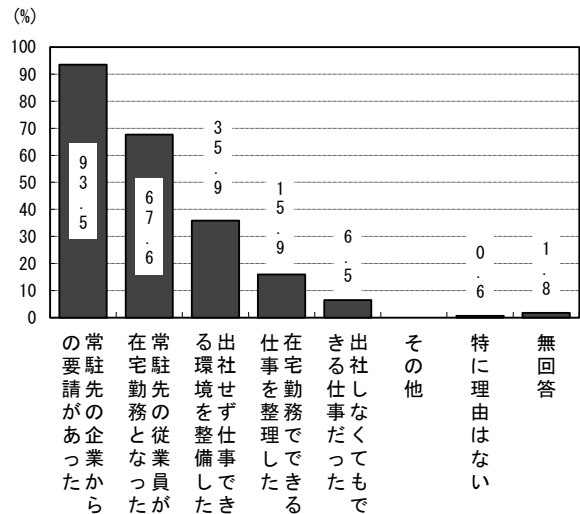
### ②在宅勤務が可能になった理由

客先常駐者の在宅勤務が可能であった企業での、在宅勤務が可能になった理由（複数選択）は、「常駐先の企業からの要請があった」（93.5%）をほとんどの企業があげている。常駐先企業の判断、もしくは常駐先企業の従業員の働き方の変化によって、在宅勤務に移行している企業がほとんどである（第26図）。

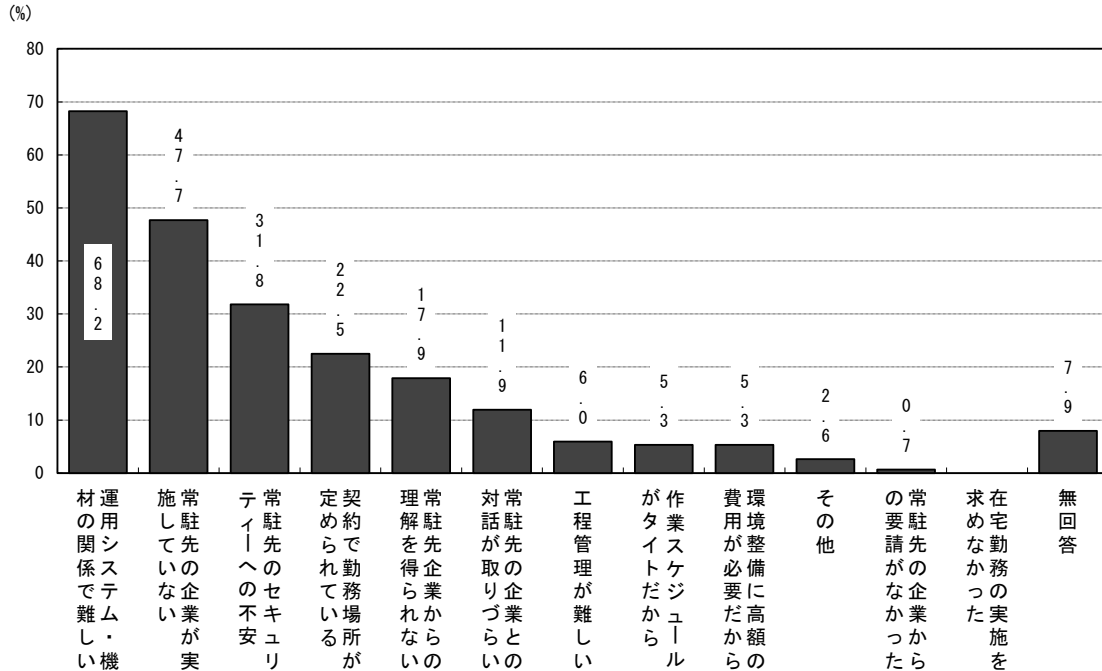
### ③在宅勤務できなかった理由

客先常駐者が在宅勤務できなかった職場のある企業での、在宅勤務できなかった理由（複数選択）は、「運用システム・機材の関係で在宅勤務が難しい」（68.2%）が最も多く、これに「常駐先の企業が在宅勤務を実施していない」（47.7%）が続いている。これらに比べると「常駐先の企業のセキュリティーへの不安」（31.8%）、「常駐先の企業からの理解を得られない」（17.9%）などは少ない。在宅勤務できなかった理由としては、常駐先企業の不安や理解不足といったものは中心的な理由ではなく、従来、一般的な方式であったオンプレミスのシステム環境などが在宅勤務を実施するうえでの障害になっている（第27図）。

第26図 客先常駐者の在宅勤務が可能になった理由（「ほぼすべての常駐先で実施できた」～「2～4割の常駐先で実施できた」と回答した企業・複数選択）



第27図 客先常駐者が在宅勤務できなかった理由（「6～8割の常駐先で実施できた」～「実施できた常駐先はほとんどいない」と回答した企業・複数選択）



### ④常駐先の都合で在宅勤務をできないエンジニアに対する手当

企業内でも常駐先によって、在宅勤務が可能であったり、不可能であったりする場合に、在宅勤務をできないエンジニアへの手当の有無についてたずねている。結果は「何もしていない」（78.7%）が8割と多数となっている。

<分析上の留意点>

本調査報告書では、総計の結果に加え、企業規模別や業種別などにみた結果を取り上げている。ただし、このうち業種別の [その他情報サービス]、[通信建設] については、それぞれ該当企業数が4社、3社と少ない。件数が少ない区分では、回答企業に偏りがあった場合、集計結果が大きく左右されることになる。これらの業種の結果をみる際は留意する必要がある。

《分位数について》

賃金など、データを大きさの順に並べ替えた時、ちょうど順番が真ん中になる値が中央値 (= 中位数、メディアン) である。また、上から10%目に位置しているデータが第9十分位数、25%目が第3四分位数、逆に、下から10%目に位置しているデータが第1十分位数、25%目が第1四分位数となる。図示すると以下のとおりとなる。

