［緊急調査］

コロナ禍における企業の**年末年始対応アンケート**

（集計結果）

『労政時報』編集部

2020年11月25日

労務行政研究所

調査要領

調 査 名 ：**［緊急調査］年末年始における企業対応アンケート**
調査対象：『労政時報』を購読している企業でWEB労政時報に登録している人事担当者2万8731人
調査時期：2020年11月16～19日
調査方法：WEBによるアンケート
集計対象：前記調査対象のうち、回答のあった458社（1社1人）。
　　集計対象会社の業種別・規模別の内訳は下記［参考表］のとおり。

参考表　業種別･規模別集計対象会社の内訳

－社－

	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		規模計	1000人以上	300～999人	300人未満
全産業	**458**	**148**	**145**	**165**	**非製造業**	**233**	**70**	**70**	**93**
製造業	**225**	**78**	**75**	**72**	建設	31	17	9	5
水産・食品	13	5	4	4	商業	46	12	12	22
繊維	8	4	2	2	金融・保険	17	4	5	8
紙・パルプ	7	0	3	4	不動産	10	1	3	6
化学	42	16	15	11	陸運	7	4	2	1
石油	2	0	1	1	海・空運	7	4	1	2
ゴム	2	2	0	0	倉庫・運輸関連	9	2	5	2
ガラス・土石	5	1	3	1	情報・通信	40	7	17	16
鉄鋼	2	0	2	0	電力・ガス	5	1	0	4
非鉄・金属	12	6	3	3	サービス	61	18	16	27
機械	20	8	6	6					
電気機器	31	11	13	7					
輸送用機器	28	13	8	7					
精密機器	13	6	1	6					
その他製造	40	6	14	20					

［注］「商業」は卸売業、小売業。「情報・通信」には、IT関係のほか新聞、出版、放送を含む。なお、上記の業種分類は東洋経済新報社『会社四季報』をベースとしている。

調査結果のポイント

1．年末年始休暇を設定している企業割合［図表1～2］
規模計で96.5％に達する

2．年末年始休暇を設定している企業における年末年始休暇の日数［図表3～4］
「6日間」が35.5％で最も多く、以下「7日間」21.5％、「5日間」19.2％となっており、「5～7日間」で全体の76.2％を占める

3．年末年始休暇を設定している企業における年末年始休暇の開始日と終了日の設定［図表5～6］
「12月29日～1月3日」が20.6％、「12月30日～1月3日」17.6％、「12月29日～1月4日」15.8％、「12月30日～1月4日」14.7％となっている

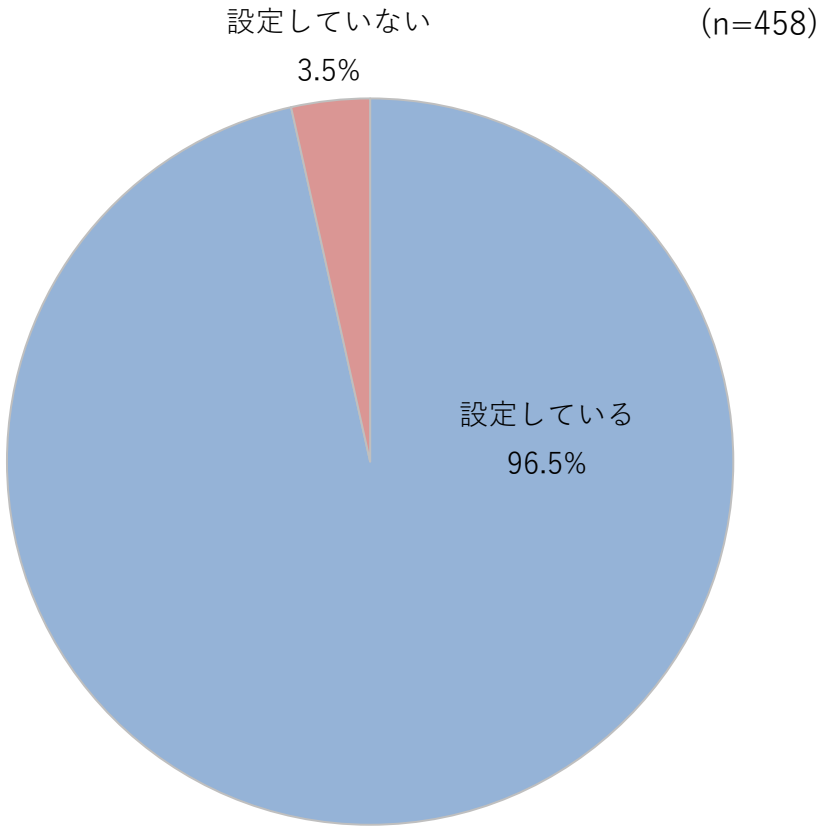
4．新型コロナウイルスの感染拡大を抑えるための政府による年末年始休暇の分散取得要請への対応状況［図表7～8、事例1］
「対応する」企業は13.5％。「検討するかどうか未定」が34.1％と最も高く、次いで「対応しない」が33.8％で続く。「対応しない」理由としては、業種・業態の特性、顧客対応、年間カレンダーで決定済みという点が多く挙げられている

5．年始休暇の最終日と分散取得要請への対応との関係［図表9］
年末年始休暇を設定している企業の50.0％（442社中221社）が「1月3日」を年始休暇の最終日にしている。「1月3日」を年始休暇の最終日に設定している企業の19.9％が「対応する」と回答。一方で「現在検討している」14.9％、「これから検討する」5.9％、「検討するかどうか未定」29.0％に上り、未確定の企業が多い

6．年末年始休暇の分散取得要請へ「対応する」と回答した企業の具体的な内容（複数回答）［図表10～11、事例2］
「例年の年末年始休暇の前後に年休の取得を推奨する」が79.0％と最も高く、次いで「年始休暇明けは在宅勤務を推奨する」が17.7％となっている

7．調査時点での年末年始における社内行事の実施方針［図表16～17、事例3～6］
「行う（行う予定）」と回答したのは「忘年会」3.9％（対前年差78.6ポイント減）、「納会」4.4％（同57.6ポイント減）、「年頭の経営トップの訓示」46.7％（同37.1ポイント減）、「新年会」0.9％（同42.1ポイント減）となっている 。いずれもオンラインでの開催が多く、ほかにも参加人数の制限、時間短縮、席の間隔を空ける、換気など基本的な感染予防対策が挙げられている

図表1　年末年始休暇を設定している企業割合（規模計）

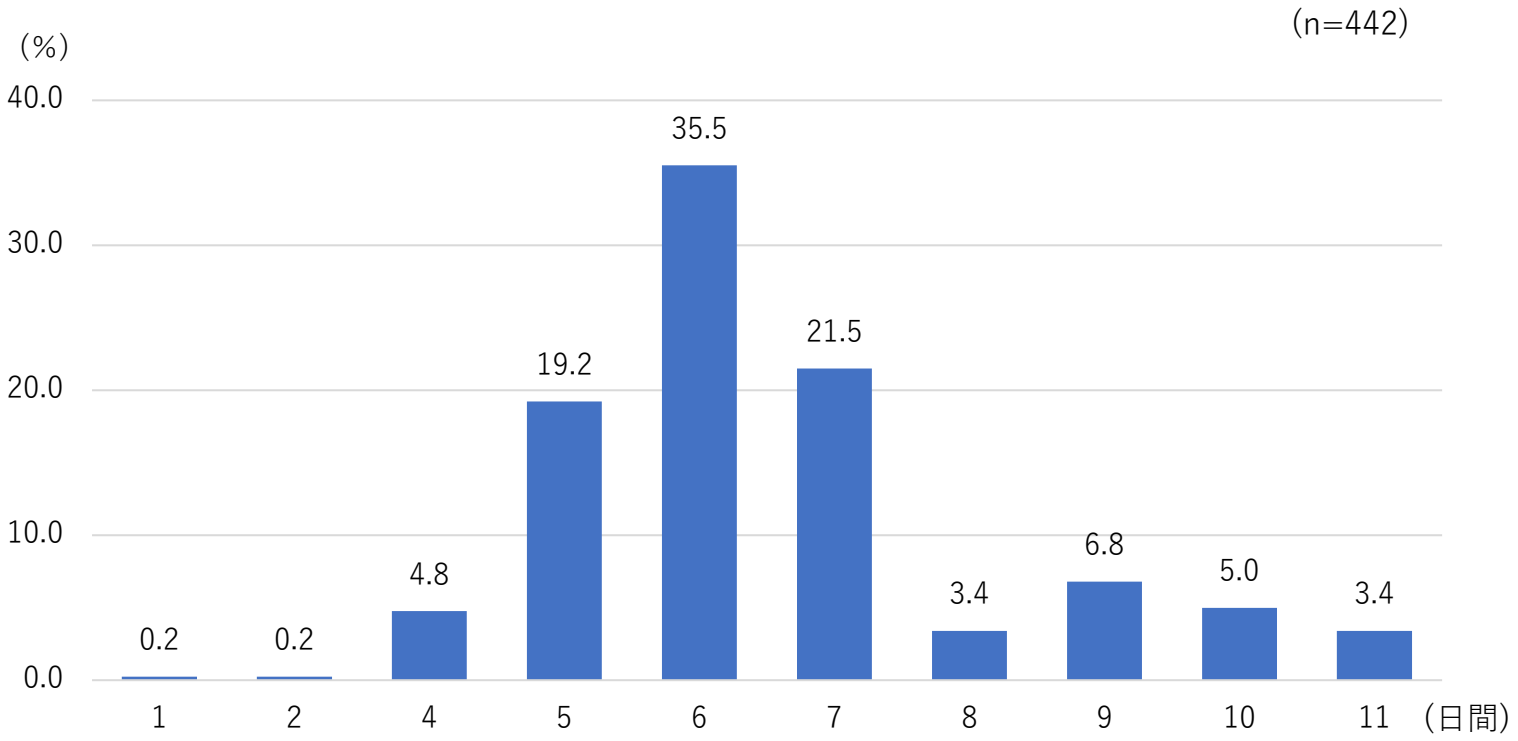


図表2　年末年始休暇を設定している企業割合（規模別・産業別）

－（社）、％－

区　分	全産業				製造業	非製造業
	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合　計	(458) 100.0	(148) 100.0	(145) 100.0	(165) 100.0	(225) 100.0	(233) 100.0
設定している	**96.5**	**98.0**	**94.5**	**97.0**	**97.8**	**95.3**
設定していない	3.5	2.0	5.5	3.0	2.2	4.7

図表3　年末年始休暇を設定している企業における年末年始休暇の日数　（規模計）



［注］「3日間」の回答はなかったため、表示を省略した。

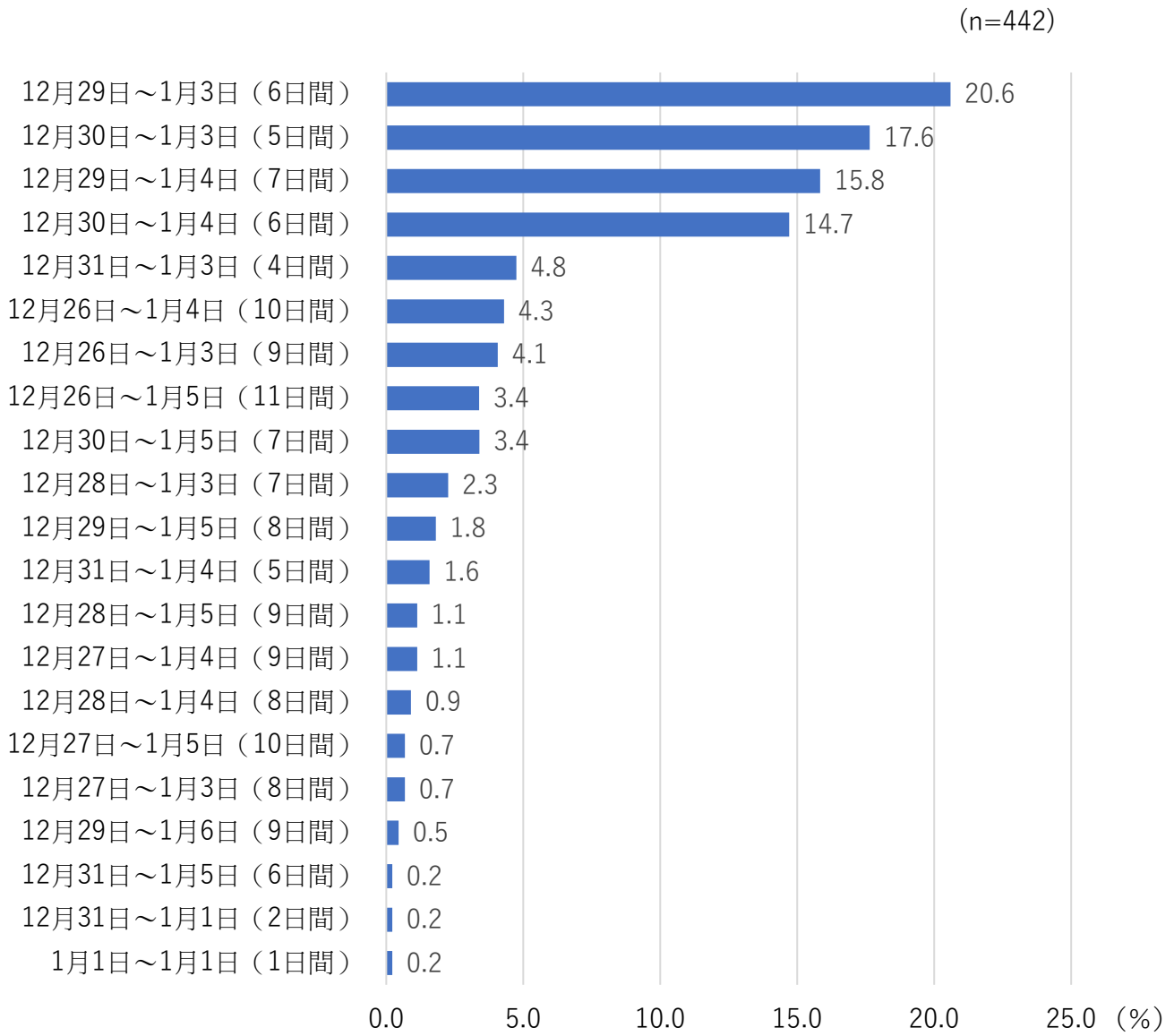
図表4　年末年始休暇を設定している企業における年末年始休暇の日数　（規模別・産業別）

－（社）、％－

区分	全産業				製造業	非製造業
	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合計	(442) 100.0	(145) 100.0	(137) 100.0	(160) 100.0	(220) 100.0	(222) 100.0
1日	0.2	0.7				0.5
2日	0.2	0.7				0.5
4日	4.8	2.8	5.8	5.6	1.4	8.1
5日	19.2	23.4	17.5	16.9	16.8	21.6
6日	**35.5**	**32.4**	**35.8**	**38.1**	**30.9**	**40.1**
7日	21.5	18.6	21.2	24.4	25.0	18.0
8日	3.4	4.8	2.2	3.1	5.0	1.8
9日	6.8	4.8	7.3	8.1	9.1	4.5
10日	5.0	4.8	6.6	3.8	7.3	2.7
11日	3.4	6.9	3.6		4.5	2.3

［注］「3日間」の回答はなかったため、表示を省略した。

図表5　年末年始休暇の開始日と終了日の設定 （規模計）

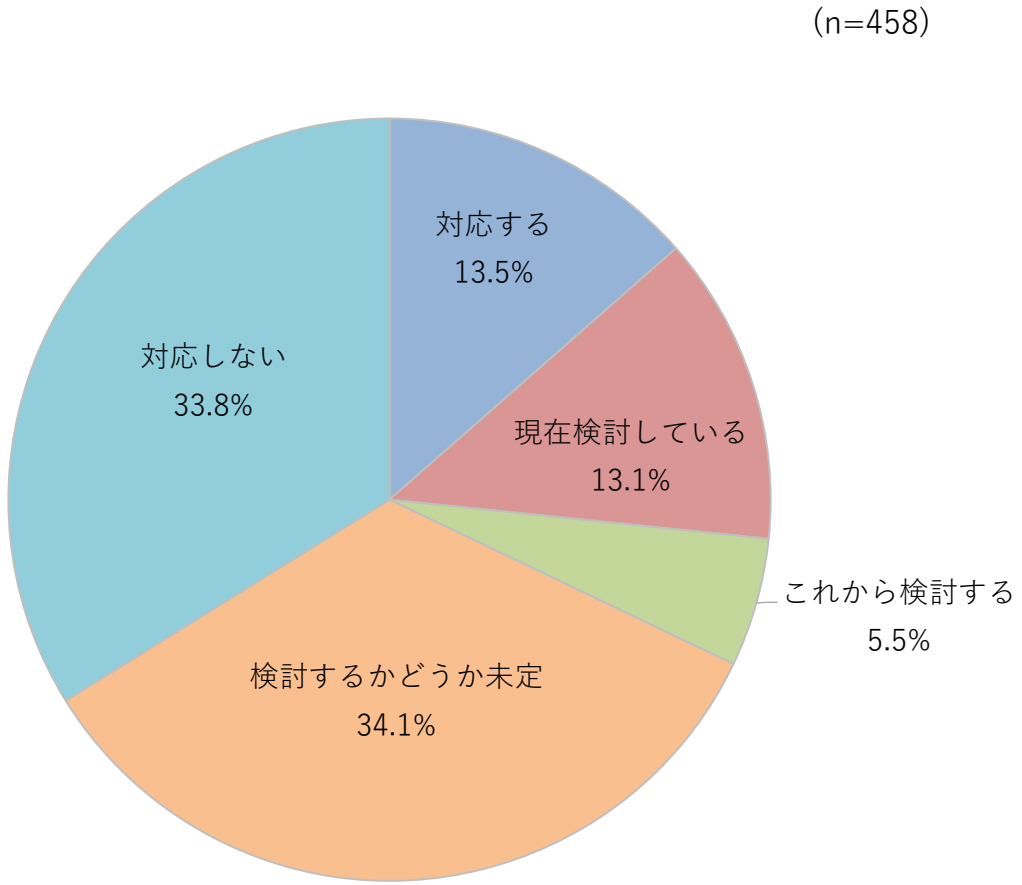


図表6　年末年始休暇の開始日と終了日の設定 （規模別）

－％－

区　分			開始日							
			合　計	12月26日	12月27日	12月28日	12月29日	12月30日	12月31日	1月1日
全規模 (n=442)	終了日	合　計	100.0	11.8	2.5	4.3	38.7	35.7	6.8	0.2
		1月1日	0.5						0.2	0.2
		1月3日	50.0	4.1	0.7	2.3	**20.6**	17.6	4.8	
		1月4日	38.5	4.3	1.1	0.9	15.8	14.7	1.6	
		1月5日	10.6	3.4	0.7	1.1	1.8	3.4	0.2	
		1月6日	0.5				0.5			
1000人以上 (n=145)	終了日	合　計	100.0	13.8	2.8	2.8	33.1	41.4	5.5	0.7
		1月1日	1.4						0.7	0.7
		1月3日	45.5	2.8	0.7	1.4	15.9	**22.1**	2.8	
		1月4日	37.2	4.1	1.4	0.7	13.8	15.9	1.4	
		1月5日	15.9	6.9	0.7	0.7	3.4	3.4	0.7	
		1月6日								
300～999人 (n=137)	終了日	合　計	100.0	14.6	2.2	3.6	39.4	31.4	8.8	
		1月1日								
		1月3日	49.6	5.1	0.7	1.5	**21.9**	14.6	5.8	
		1月4日	41.6	5.8	0.7	1.5	16.8	13.9	2.9	
		1月5日	8.0	3.6	0.7	0.7		2.9		
		1月6日	0.7				0.7			
300人未満 (n=160)	終了日	合　計	100.0	7.5	2.5	6.3	43.1	34.4	6.3	
		1月1日								
		1月3日	54.4	4.4	0.6	3.8	**23.8**	16.3	5.6	
		1月4日	36.9	3.1	1.3	0.6	16.9	14.4	0.6	
		1月5日	8.1		0.6	1.9	1.9	3.8		
		1月6日	0.6				0.6			

図表7　政府による年末年始休暇の分散取得要請への対応（規模計）



図表8　政府による年末年始休暇の分散取得要請への対応（規模別・産業別）

－（社）、％－

区　分	全産業				製造業	非製造業
	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合　計	(458) 100.0	(148) 100.0	(145) 100.0	(165) 100.0	(225) 100.0	(233) 100.0
対応する	13.5	18.2	11.7	10.9	10.2	16.7
現在検討している	13.1	14.2	12.4	12.7	12.4	13.7
これから検討する	5.5	5.4	4.1	6.7	5.3	5.6
検討するかどうか未定	**34.1**	**33.1**	31.7	**37.0**	35.6	**32.6**
対応しない	33.8	29.1	**40.0**	32.7	**36.4**	31.3

図表9　年始休暇の最終日と分散取得要請への対応との関係（規模計）

－（社）、％－

区分	全体	年始休暇の最終日				
		1月1日	1月3日	1月4日	1月5日	1月6日
合計	(442) 100.0	(2) 100.0	(221) 100.0	(170) 100.0	(47) 100.0	(2) 100.0
対応する	13.6		19.9	7.6	6.4	
現在検討している	13.3		14.9	11.8	12.8	
これから検討する	5.4		5.9	5.9	2.1	
検討するかどうか未定	**33.9**	**50.0**	29.0	**38.2**	**42.6**	
対応しない	33.7	50.0	**30.3**	36.5	36.2	**100.0**

事例1　対応しない理由・背景①（自由記入、抜粋）

規模	業種	対応しない理由・背景
1000人以上	水産・食品	もともと12月30日と1月4日を休暇としており、それ以上の必要性を感じないため。また、既に決まっている年末年始の休暇を「分散」させることは現実的に難しい
		食品工場であり、対応できないため
	繊維	テレワークや時差出勤も可能であり、休暇取得も個人の判断に任せたい
	化学	製造においては既に生産計画が立っておりこのタイミングからは見直しにくいこと、また医療機関を対象とするMRの情報提供活動については、こういう時期だからこそ重要であり、休業等を積極的に行うのが適切でないため（支障のない範囲での在宅勤務等の呼び掛けは実施）
	非鉄・金属	既に取引先との年始スケジュールが決まっており変更できない
		既に現在の会社カレンダーにのっとり、製造計画が織り込まれているため
	機械	既に所定就業日も決定しており、顧客対応もあるため
		業務への支障が大きい
		12月決算のため、対応が難しい
	電気機器	メーカーで従業員の多くが工場勤務で、工場は年末年始も稼働するので、分散取得ができない。間接部門はカレンダーを変更した場合、休日を出勤日に変更する調整が難しい
	輸送用機器	生産部門がメイン（人員割合）のため、休日を分散することが困難なため
		お客さまの生産計画に合わせた対応が必要なため
		例年10日程度の長期連休なので
	その他製造	緊急事態宣言を受けての在宅勤務の半ば強制的移行、およびそれ以後の在宅勤務の継続により生産性の低下が認められ、年度末に向けての輻輳を考えると、休暇を増やす目的での“分散”は取れないと考えている
	建設	既に年末休暇が26日（土）からとなるよう、カレンダー設定時に対応済みであることに加え、年始は四半期決算等の業務も予定されており、対応できない
		もともと10連休で設定しており、これ以上延ばすと業務に支障が出る。年末年始はほとんどの社員が休みを取得できる状況であり、ずらして出社しても業務がないため、ずらすことも難しい。
	商業	スーパーマーケット店舗運営のための人員確保が難しい
		管理部門以外は、ほとんどが医療関係・小売関係のため、対応しにくい
	海・空運	運輸業であり、インフラビジネスであるため業務を最優先にする必要がある。年末年始も貨物の輸送を行う必要があるため、必要な部署は例年どおり出勤して業務対応を行う
	倉庫・運輸関連	年間カレンダーで動いている。また、関連会社も多数あり、簡単には計画変更はできない
	情報・通信	年末年始も一部顧客業務があるため。また、例年、職員が任意で前後に定例休暇を取得する等、一律の対応をせずとも分散可能であるため
	サービス	顧客との関係上、会社としてのカレンダーは今から変更できない。1月11日まで休んだ場合、12月の勤怠締め処理と1月の給与計算も間に合わない

事例1　対応しない理由・背景②（自由記入、抜粋）

規模	業種	対応しない理由・背景
1000人以上	サービス	会計や勤怠システムの締めはずらせない。お客さま職場で常駐している従業員も多い
		長期休暇にすることは可能だが、分散というのが現実的には無理と判断したため。仮に年末年始を就業し、その後、別途休暇を取得するということを決めた場合、社員からの賛同は得にくいことと、営業先が同じように休みを取らなければ年末年始を就業する意味がないため
		ビル管理企業であり、テナント不在の場合でも業務があるため
		四半期決算処理のため
300～999人	水産・食品	事業継続等を勘案すると対応できない
		業種的に対応が難しいため
		客先対応のため
	化学	操業上、対応は困難なため、会社として統一した対応はしない
		要請にとどまること、年間稼働スケジュールは年初に決定していることから対応は困難なため
		製造業なので分散することが不可能なため
	ガラス・土石	年間で労使で協定しており、時間的余裕がない
		365日24時間工場が稼働しているため
	機械	既に十分な長さと分散された休暇設定となっているため
		一斉休暇形式継続（客先に合わせる）
	電気機器	全国に事業所があり、年末年始休暇の個別対応が困難なため
		休業の実施も行っている中で長期連休を年明けに作ることが難しい
		協力会社、親会社との関係もあり、急に要請されても当社だけで決定できるものではない
		9連休を予定しており、これ以上の延長はメーカーとして得意先との関係もあり製品の供給責任の維持が困難であるため
	輸送用機器	工場稼働日と連携させる必要があるため
		事業所所在地は感染が少ない地域であり、通勤も自動車がほとんどであるため
		他社よりも長期の休暇を予定しているため
		地域的に（現時点で）感染拡大が見受けられない。カレンダーの設定上難しい。得意先や取引先が対応しないと単独では難しい
		客先が対応しないので、納期が守れなくなる
	その他製造	テレワーク等の在宅勤務を導入しているため、追加対応は不要と考える
		月初に先月の各セクションの実績管理が必要のため。長期休暇は不可能

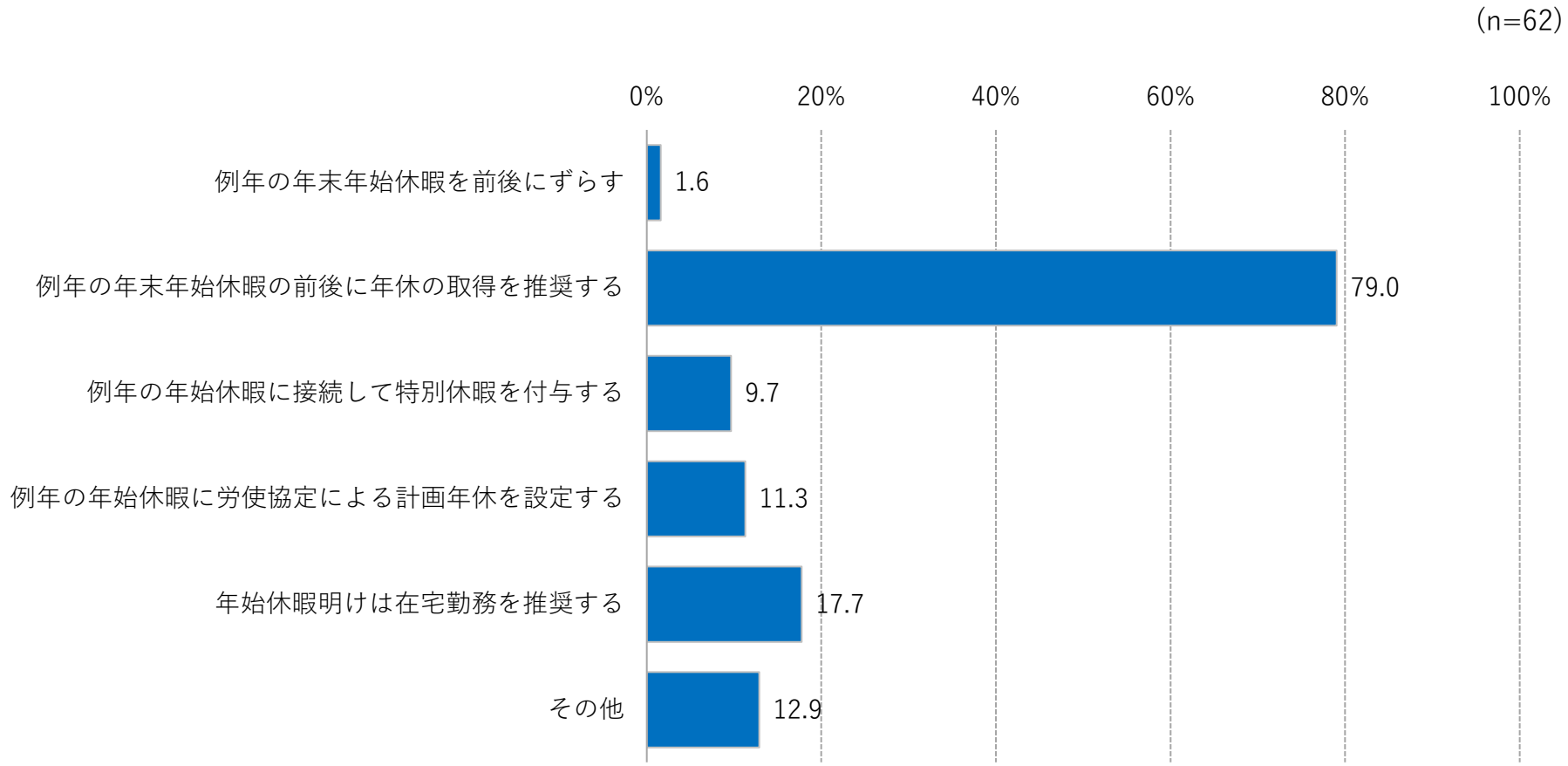
事例1　対応しない理由・背景③（自由記入、抜粋）

規模	業種	対応しない理由・背景
300～999人	その他製造	工場中心の勤務形態であり、稼働との調整が困難なため
	建設	8割が現場での業務であり、既に年末年始の休みを把握して工程のスケジュールを組んでいるので、今から変更するのは不可能であるため
	商業	ライフラインを支える小売業のため
		業務処理上、月初めの連休取得は困難であるため
	金融・保険	従業員の個々人の裁量で判断するよう指示しているため
	倉庫・運輸関連	物流という事業の特性上、顧客が稼働していれば当社も稼働する必要がある。ヒアリングを行った結果、主要顧客のほとんどが分散取得を実施しないことが判明したため
		現業部門があるため稼働は必須。月末締め請求書等の処理がある
		お客さま対応のため（運送業で取引先が休店とならない限り休めない）
	情報・通信	年次有給休暇の取得も順調であり、かつ年始は繁忙期に当たるため、検討はしたものの対応しないこととした
		既に9連休としており、これ以上の休暇は事業に支障が出るため
	サービス	客先対応（納期のための繁忙期）であることも考慮し、一律の対応は要請しない
		自身の必要に応じて保有する年休を取得するようにする
		政府発表が急すぎる。年末年始でも通常業務が発生している
		会社の運営があるので、対応が難しいため。例年どおりの対応でやっていく
		年末年始も営業するため
		店舗の営業スケジュールがあるため。また、有休を任意に取得してもらえばよい
300人未満	水産・食品	個人的なことであり制限することは難しい。感染症防止対策として県外への移動等には留意するように呼び掛ける
		製造工場の稼働が必須であるため
	化学	製造は計画を動かせない。営業は年末年始の挨拶をずらせない。本社だけずらしても効率が悪い。また、年度が12月期のため、特に年末は移せる休日がない
		工場の稼働を確保するため
	非鉄・金属	工場操業、製品納期の関係で対応が難しい
	機械	対応するための準備期間が短すぎる
	輸送用機器	新型コロナウイルスに関係なく、例年長期休暇を設定しているため
	精密機器	売上影響あり
		生産計画が既に決定しているため
	その他製造	取引先が営業するため
		ギリギリの人数で回りしている製造業で、休暇の分散はできないため

事例1　対応しない理由・背景④（自由記入、抜粋）

規模	業種	対応しない理由・背景
300人未満	その他製造	年間カレンダーが決定しているため、対応が困難
		医療用機器の供給に関する責務があるため
		製造工場を所有しているため、分散した場合、製造ができないため。また、お客さまが分散に対応しないため、工場以外の部署も、例年どおりにせざるを得ない
		グローバルサプライチェーンの中で活動しており、国内状況のみをもって事業スケジュールを決められない事情がある
		年末年始休暇が既に決定済みで、変更が難しい
		業務の繁忙期に重なる点、事前の年間カレンダーにて休日を定めているため、社内手続き上変更が難しい
	建設	分散取得で感染拡大を抑えられるとは思えない
	商業	稼働日数を減らすことは、取引先とのビジネスの上でネガティブに働くため
		12月28日は年休取得推奨日として設定するが、年始は有給休暇の取得は業務に支障がない範囲で自主判断とする。分散取得の定義づけが困難と判断
		分散取得への対応が困難。親会社の対応に準じた判断
		取引先との業務の関係上
		対応による効果が見えない
		店舗の営業と連動しているため分散は困難
		社内規程に年末年始休日が記載されていること。および、業務スケジュール上から実効可能性が難しいこと
	不動産	年末年始は本社と合わせているため
	倉庫・運輸関連	グループ企業の操業に関連しているため単独では変更不可能なため
	情報・通信	対応の必要があれば、個人別に検討・対応しているため
		業務や取引先への影響により
		政府の年末年始休暇の分散取得には対応しないが、現在全社的に認めている在宅勤務の範囲を「自宅」のみでなく「実家」も認めることとし、分散帰省を推奨
		公共機関を対象とした商売のため
	サービス	1月に提出する人事・税務上の届け出が多く、またその提出期限日等も例年どおりで変更がないため
		分散取得要請自体の背景があいまい
		年中無休の事業所が多いため
		グループ会社は年中無休であるため
		分散取得に応じるかどうかは個人が決めるべきことと考えており、自由に有給休暇を取得する企業文化もあるため、結果的に分散取得にある程度貢献できる可能性もある

図表10　年末年始休暇の分散取得要請へ「対応する」と回答した企業の内容（複数回答、規模計）



※「その他」の内容は下記のとおり。
「12月から1月までの間に、各自で設定」「法定外休日について、3月ごろまで振り替えすることを可とする（年末年始休暇期間中に出勤し、3月までの平日に休みにする） 振り替えするかは本人の自由」「会社の公式行事（新年互例会等）を後ろ倒しにする」「年末に休業日を設ける」「法定外の連続特別有給休暇が5日あり、他に年休を使うなどして、部署、個人単位で、必要に応じ休暇としてもらう」「年末は28～31日を計画年休とし、年始は業務に応じて年休取得を推奨する」

図表11　年末年始休暇の分散取得要請へ「対応する」と回答した企業の具体的な内容（複数回答、規模別・産業別）

－（社）、％－

区　分	全産業				製造業	非製造業
	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合　計	(62) 100.0	(27) 100.0	(17) 100.0	(18) 100.0	(23) 100.0	(39) 100.0
例年の年末年始休暇を前後にずらす	1.6	3.7	0.0	0.0	4.3	0.0
例年の年末年始休暇の前後に年休の取得を推奨する	**79.0**	**88.9**	**70.6**	**72.2**	**73.9**	**82.1**
例年の年始休暇に接続して特別休暇を付与する	9.7	11.1	0.0	16.7	8.7	10.3
例年の年始休暇に労使協定による計画年休を設定する	11.3	7.4	5.9	22.2	13.0	10.3
年始休暇明けは在宅勤務を推奨する	17.7	18.5	23.5	11.1	17.4	17.9
その他	12.9	7.4	17.6	16.7	13.0	12.8

事例2　年末年始休暇の分散取得要請へ「対応する」と回答した企業の具体的な内容①（自由記入、抜粋）

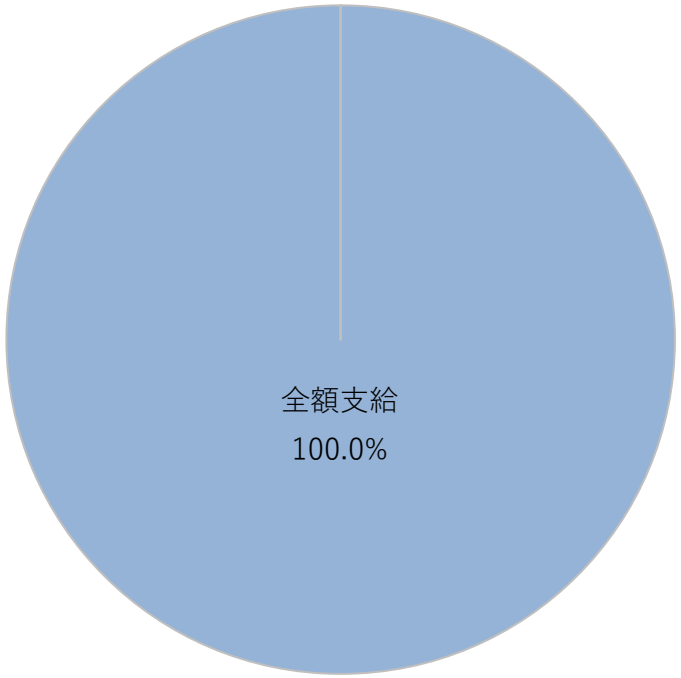
規模	業種	対応する具体的な内容や理由・背景
1000人以上	水産・食品	政府要請を踏まえつつ、経理等の時期的に対応必須な業務もあることから、自社内で対応可能な範囲（年休取得推奨、在宅勤務）での推奨を行った
		2020年12月28日～2021年1月8日において、一層の在宅勤務の活用と年次有給休暇の取得を奨励する
	化学	12月28日は特別休暇、12月29日は年休取得奨励
		政府による休暇分散取得要請への対応およびコロナ感染対策、年休取得率向上のため
		各事業場において年間休日数は決まっているため、年末年始休日の前後に年次有給休暇の取得促進期間を設けることで対応する予定。そもそも、休暇と休日の違いをしっかりと理解した上で対応しなければ混乱を生じさせるだけであり、注意が必要
		12月28日（月）を有給休暇奨励日にして、社員が柔軟に年末年始休を取れるようにした
	電気機器	既に年末年始の年休取得の推奨を全社員へ周知している。業務特性により繁閑が異なるため、一律の対応とはしない方針
	建設	12月28、29日を計画年休、1月4、5日を有休の取得推進日とする
		有休取得奨励日を設定した
		12月28日、1月4日を年休推奨日に設定、社内周知することで帰省等による移動タイミングに柔軟性を持たせることができるようにする
		12月25日（金）～1月8日（金）までを年休取得推進期間に設定して分散取得を促す。その間は帰省先・旅行先でのリモート勤務を可とする
		年始の週について、職場ごとの裁量で仕事始めの出勤日を分散化させることとした
	商業	12月28日と1月4日を年休取得奨励日に設定する（部署によって出社する人数を調整する）
	金融・保険	業務に支障のない範囲で年休の取得を推奨する
	倉庫・運輸関連	12月26日より長期休暇の取得を推奨。年休の取得奨励日とする。
	情報・通信	3密を避け、また政府からの要請を受けて年末年始前後に社員・パートナー社員が年休を取得しやすい環境整備のため、①年末年始近辺の会議開催の必要性再検討、②年末の納会の中止、③新年挨拶会のリモート開催一等を実施する
		12月28日～1月8日の間（特別休暇、年末年始休暇を除く）に3日以上の年休取得を強く推奨。政府要請に応える必要性と、本年度の年休取得日数が低迷していることを考慮して決定した
	サービス	もともと12月29日を有給休暇取得促進日としていたが、政府の要請を受け12月28日も追加した
300～999人	繊維	政府、経団連からの要請により年休取得奨励・テレワークを実施する
	化学	12月28日（月）を全社休業にすることを11月初旬に労使協定した。また、12月29日（火）は昨年時点で計画年休にすることを労使協定している
		12月29日と1月4日の年休取得を推奨することとした。例年行っていた、仕事納めと仕事始めの社内イベントを中止し、社長メッセージ動画（録画対応）での視聴を促すこととした
	電気機器	社長新年挨拶、永年勤続表彰、賀詞交歓会の中止

事例2　「対応する」と回答した企業の具体的な内容②（自由記入、抜粋）

規模	業種	対応する具体的な内容や理由・背景
300～999人	商業	12月28日（月）を有給取得促進日とし、12月25日（金）を実質年末最終出勤日とする
		12月28日および12月29日を年休取得推奨日として設定
	不動産	12月28、29日、1月4、5日を有給取得奨励日とした
		冬季休暇開始前の12月28日を有休奨励日とする
	陸運	12月28日には年休を取得することを推奨する
	情報・通信	12月28日と1月4日は年休取得奨励日とする
		1月4日を始業日とする点は変更なし。組織ごとに支障なく業務調整が可能な場合は、2020年12月26日～2021年1月11日の期間において感染予防の徹底をもって、年次有給休暇推奨日と同様に扱うことを許容する
	サービス	政府からの要請に伴い、1月6～11日までの間、在宅勤務または年休取得を推奨（在宅勤務にあっては帰省先からの勤務も認める）
		もともとの休暇期間をずらしたり、年休取得の追加・推奨等は事業的に困難だが、政府要請に全く対応しないわけにはいかず、在宅勤務をより推奨することとした
300人未満	化学	12月28日が仕事納めだが、計画年休として9連休とした
		1月4、5日を有給休暇取得推奨日とする
		12月28日（月）、12月29日（火）を年休の一斉取得日とし、1月4日（月）～1月8日（金）を有給休暇の取得促進する。また、例年実施している1月4の年始行事を中止とした
		政府や産業界の要請を踏まえ、コロナ禍に伴い例年に比べて年休取得が進まないこともあって、年休5日取得の義務への対応として年休取得を推奨する
	建設	年末年始の休暇の前（12月29日）に特別休暇を、後（1月4、5日）を年次有給休暇の計画付与とする
	金融・保険	在宅勤務や旅行自粛の影響で夏季の年休取得が少なかったため、年末年始に年休取得を改めて促す
		マッチングで1.5日の特別休暇を付与して、年末年始に3日間プラス休暇取得を推奨する
		年末については、12月25日を仕事納めとし、それ以降、公休日以外は年次有給休暇等を利用する
	サービス	12月28、29日を年休取得推進日として設定し、年末年始10連休とするよう対応
		12月28日を年休取得奨励日に設定

図表12　特別休暇を付与する企業における賃金の取り扱い（規模計）

（n=6）

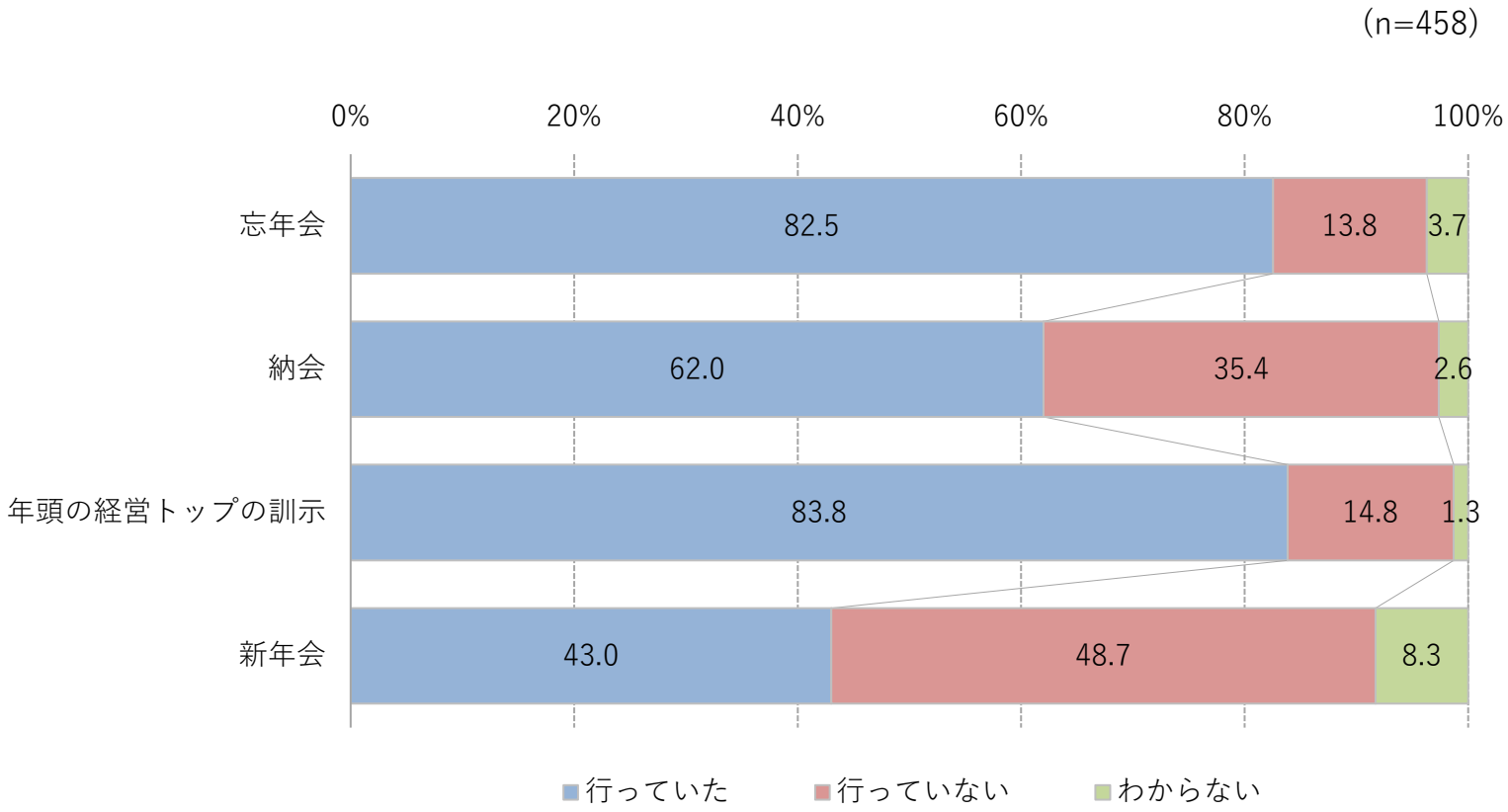


図表13　特別休暇を付与する企業における賃金の取り扱い（規模別・産業別）

－（社）、％－

区　分	全産業				製造業	非製造業
	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合　計	(6) 100.0	(3) 100.0	―	(3) 100.0	(2) 100.0	(4) 100.0
全額支給	100.0	100.0	―	100.0	100.0	100.0
一部支給	―	―	―	―	―	―
無給	―	―	―	―	―	―

図表14　昨年（2019年12月～2020年1月）における年末年始の社内行事の実施状況（規模計）

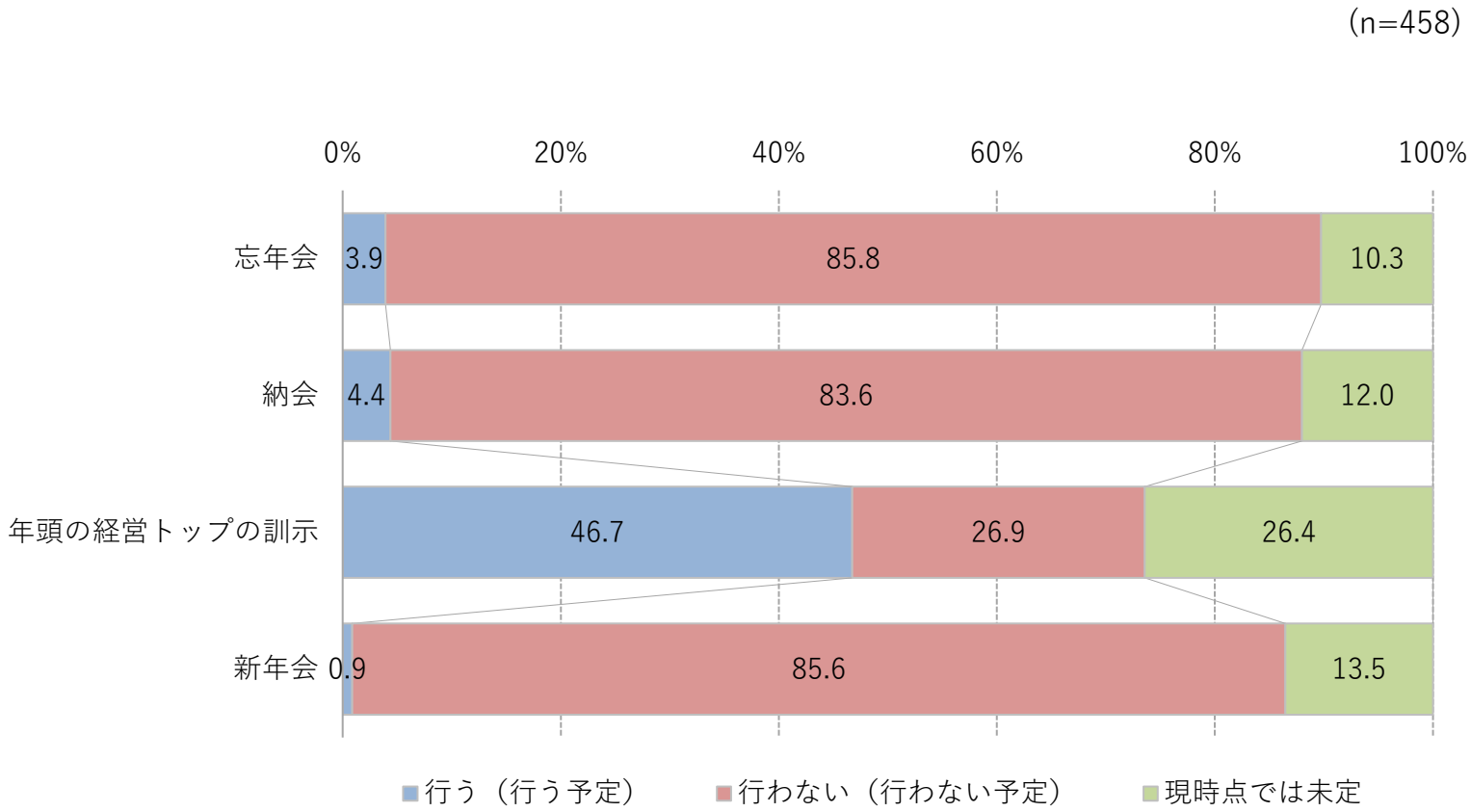


図表15　昨年（2019年12月～2020年1月）における年末年始の社内行事の実施状況（規模別・産業別）

－（社）、％－

区　分		全産業				製造業	非製造業
		規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合　計		(458) 100.0	(148) 100.0	(145) 100.0	(165) 100.0	(225) 100.0	(233) 100.0
忘年会	行っていた	**82.5**	**80.4**	**80.7**	**86.1**	**80.9**	**84.1**
	行っていない	13.8	10.8	17.2	13.3	14.7	12.9
	わからない	3.7	8.8	2.1	0.6	4.4	3.0
納会	行っていた	**62.0**	**59.5**	**66.2**	**60.6**	**60.0**	**63.9**
	行っていない	35.4	36.5	31.7	37.6	36.9	33.9
	わからない	2.6	4.1	2.1	1.8	3.1	2.1
年頭の経営トップの訓示	行っていた	**83.8**	**87.2**	**89.7**	**75.8**	**88.0**	**79.8**
	行っていない	14.8	10.8	10.3	22.4	11.1	18.5
	わからない	1.3	2.0	0.0	1.8	0.9	1.7
新年会	行っていた	43.0	**44.6**	46.2	38.8	39.6	46.4
	行っていない	**48.7**	42.6	**47.6**	**55.2**	**48.9**	**48.5**
	わからない	8.3	12.8	6.2	6.1	11.6	5.2

図表16　今年（2020年12月～2021年1月）における年末年始の社内行事の実施方針（規模計）



図表17　今年（2020年12月～2021年1月）における年末年始の社内行事の実施方針（規模別・産業別）

－（社）、％－

区分		全産業				製造業	非製造業
		規模計	1000人以上	300～999人	300人未満		
合計		(458) 100.0	(148) 100.0	(145) 100.0	(165) 100.0	(225) 100.0	(233) 100.0
忘年会	行う（行う予定）	3.9	2.0	3.4	6.1	1.8	6.0
	行わない（行わない予定）	**85.8**	**85.1**	**86.9**	**85.5**	**85.8**	**85.8**
	現時点では未定	10.3	12.8	9.7	8.5	12.4	8.2
納会	行う（行う予定）	4.4	4.1	6.2	3.0	3.6	5.2
	行わない（行わない予定）	**83.6**	**83.8**	**82.8**	**84.2**	**84.9**	**82.4**
	現時点では未定	12.0	12.2	11.0	12.7	11.6	12.4
年頭の経営トップの訓示	行う（行う予定）	**46.7**	**45.9**	**52.4**	**42.4**	**48.9**	**44.6**
	行わない（行わない予定）	26.9	24.3	24.1	31.5	24.9	28.8
	現時点では未定	26.4	29.7	23.4	26.1	26.2	26.6
新年会	行う（行う予定）	0.9	0.7	0.7	1.2	0.0	1.7
	行わない（行わない予定）	**85.6**	**83.8**	**83.4**	**89.1**	**86.2**	**85.0**
	現時点では未定	13.5	15.5	15.9	9.7	13.8	13.3

事例3　忘年会を行う企業における内容や配慮事項（自由記入、抜粋）

規模	業種	忘年会を行う場合の内容や配慮事項
1000人以上	水産・食品	オンラインで実施予定
	金融・保険	オンライン開催
300～999人	機械	5人以上の参加は禁止
	金融・保険	オンラインにて開催予定。在宅からの参加もOKとし、オフィスワーク者の参加については会話をしないことを前提に軽食を用意
		オンライン開催（自宅から参加）
	情報・通信	オンラインでの会とする
300人未満	輸送用機器	オンラインで全社員参加のイベントを企画中
	商業	オンラインで実施
	金融・保険	オンラインで実施
		オンラインで開催予定
	不動産	オンラインで開催する
	情報・通信	オンライン忘年会を実施予定
		対面での開催は非推奨。全社の忘年会はオンラインで実施予定。チーム等個別のオンライン忘年会も条件を満たせば経費申請可能とする
		部署単位で行い、1回の人数を制限して行う
		WEBで開催する予定

事例4　納会を行う企業における内容や配慮事項（自由記入、抜粋）

規模	業種	納会を行う場合の内容や配慮事項
1000人以上	化学	例年は会社全体で実施していたが、今年は部署ごとに実施することで感染拡大を防ぐ
	機械	部署単位、短時間での開催
	電気機器	集合しての納会実施は自粛　オンラインであれば可
	建設	挨拶回りの自粛、出席は任意とし、業務や強制はしない
	海・空運	参加人数の縮小（例年は50人規模のところを今年は10人程度）
	サービス	オンラインで実施
300～999人	化学	WEB開催としている
		人数制限や所要時間の短縮など、できる限りの簡素化を図る
	その他製造	WEB参加も可とする
	建設	参加人数限定、時間短縮、間隔を取る、換気を行う等の対策を実施
	倉庫・運輸関連	密を避けるため、会場換気の工夫・実施時間の分散を計画
		バイキング方式の飲食から持ち帰り弁当へ変更（その場での食事は中止）。会議室へ全員集合して実施だったものを各部署のフロアにて実施に変更
	情報・通信	オンラインでの会とする
	サービス	弁当による食事会とし、広い会議室を利用
300人未満	その他製造	店舗の貸し切り
	建設	密にならず、短時間で行う。料理は個別に用意し、回り飲み等をしないようにする
	不動産	例年、大皿料理を皆でシェアして飲食していたが、一人ひとりの弁当にし、密にならないように大きな会議室で行い、短時間で終了する予定
	情報・通信	オンラインで実施

事例5　年頭の経営トップの訓示を行う企業における内容や配慮事項①（自由記入、抜粋）

規模	業種	年頭の経営トップの訓示を行う場合の内容や配慮事項
1000人以上	水産・食品	オンラインで実施予定
		当日の集合形式での開催は行わず、動画配信により実施する
		リモート配信により実施する予定
	繊維	国歌、社歌斉唱の省略、出席者を縮小して実施
		1カ所に集合せずに動画を配信予定
	化学	出席人数を例年より限定しての実施
		オンラインで実施
		部署長以上だけ大きな部屋に集まるなど参加人数の見直しと訓示方法の見直し（WEB参加等）を検討
		集合では行わず、WEBにて行う
		会場出席メンバーを極力少数とする
	非鉄・金属	社内イントラネットでの配信
		動画での配信を予定
	機械	録画したものを部署ごとに視聴予定（密にならないように分散して視聴する）
		オンラインで実施
		参加人数を制限する予定（管理職、特に部長クラス以上のみ）
		例年は集合形式だったが、今年は分散開催、動画配信等を予定
		WEBによる動画配信
		例年一堂に会していたが、WEBでの参加を推奨
	電気機器	WEBで実施する
		経営トップの訓示はメールでの配信や館内放送とし、人を集めることをしない。また、実施時期も例年では年明け初日実施から1月12日（火）実施に変更
		集合形式ではなく、動画視聴等の方法など、実施方法を検討中
	輸送用機器	WEB化（映像化）の検討
		例年は社員が集まって代表者の訓示を聞いていたが、2021年はオンライン、もしくは録画での対応とし、密を避け、感染防止に努める
		従来は集合形式だったが、基本的にはオンラインやメッセージ発信等で対応する
		WEBでの実施
		録画した動画をオンデマンドで視聴する形式に変更
	精密機器	従来は大型の会場に集合して行っていたものを、自席で放送による聞き取りへ変更

事例5　年頭の経営トップの訓示を行う企業における内容や配慮事項②（自由記入、抜粋）

規模	業種	年頭の経営トップの訓示を行う場合の内容や配慮事項
1000人以上	精密機器	原則テレワークが続いているため、リモートで聞く形になる
		例年は幹部層が会社ホールに集まって実施しているが、2021年1年はWEBでの中継（もしくは録画）となる見込み
	その他製造	すべて録画またはTeams会議を利用とした
		研修室や社員が一堂に会するホール等で社員を集までの業務等は行わず、Zoom等で各自オンライン参加としている
	建設	ビデオ配信で個々視聴する
		1月4日の仕事始めに実施することに変更はないが、従業員向けには録画放送で1月5日以降に放映する予定。各事業場長の訓示は1月5日に実施で調整
		WEB配信により、密を避ける
		WEB配信
		事前に録画し、社内イントラネットにてオンラインで配信
		これまで会場に社員を集まて訓示を行っていたが、2021年はビデオ配信に変更する
		リモートで実施（リアルに集合させない）
	商業	参加者の制限
		リモートで実施
		Zoom等の利用
		オンラインで実施
		3密対策（席の間隔を空ける、会場を増やすなど）
	金融・保険	社内ネットワークで動画配信
		オンラインでの実施
	不動産	WEB配信
	陸運	密室で密にならないように、適当な距離を空けて実施する
		3密を避けた運営を実施
	海・空運	館内放送で対応
	情報・通信	リモートによる開催
		WEBで実施
		もともと、イントラネットへの文章掲示で行っていることから、従来どおりに実施
	サービス	密を避けるため全社内にWEB配信の予定
		オンラインにて実施予定

事例5　年頭の経営トップの訓示を行う企業における内容や配慮事項③（自由記入、抜粋）

規模	業種	年頭の経営トップの訓示を行う場合の内容や配慮事項
1000人以上	サービス	コロナ以前からメール形式で実施している
		オンライン開催、動画配信
		WEBでの配信
		オンラインで実施
300～999人	水産・食品	WEBで配信する
	紙・パルプ	全員マスク着用、社長の挨拶のみ
		テレビ会議、WEB会議を活用し3密を避ける
	化学	人が密にならないよう対面では実施しない。録画したものを配信する予定
		開催回数を増やして、1回当たりの参加人数を少なくする。
		オンライン参加を原則とする
		WEB開催としている
		本社・工場以外は、もともとビデオメッセージでしたが、来年はすべてビデオメッセージによる社長訓示となる
		リモートで各中継拠点を結ぶ。拠点では1カ所に集まる人数制限を30人以下とする。社内全域はマスク着用
		仕事始めの日（1月5日）でなく、翌週連休明けの1月12日にオンラインで実施予定
		全社員が集合して初出の時に実施していたが、参加人員を削減して実施する。録画配信を考えている
		会場を分散化。座席の間隔をあける。支店はオンラインにて対応
		3密を回避するため、WEB上での配信等にて実施予定
		経営トップ訓示の会場には管理職のみ参加、その他は各フロアで音声のみ聞く
	ガラス・土石	参加人数の限定や時間の短縮
	鉄鋼	短時間で実施、3密状態回避のための会場設定
		全社員を集まず、数回に分けて分散実施する
	非鉄・金属	オンライン
	機械	WEBで配信
		社内行事は厳選し、密となることを避け出席者数や開催時間短縮とすることで実施予定
	電気機器	例年どおり、WEB配信にて実施する見込み
		TV会議システムの活用（幹部のみ会議室に集まる）および全社員へはメール配信
		マスク着用、椅子の並びを横は通常の2倍、前後はかぶらないよう配置

事例5　年頭の経営トップの訓示を行う企業における内容や配慮事項④（自由記入、抜粋）

規模	業種	年頭の経営トップの訓示を行う場合の内容や配慮事項
300～999人	電気機器	従来は集合形式で実施していたが、すべてTV会議等に置き換えた
		1月12日以降の開催を検討
		従来の「各拠点で全員を集まて訓示」から「経営トップ訓示は動画配信」に変更、かつ各部で行う納会も出社率50％の環境下でチャットツールなどを使って全員とつないで行うように変更
		例年職制が1カ所に集まって訓示を行っていたが、来年は集まらない方向で検討中
	輸送用機器	会場に集まる人数を制限し、他の人にはWEB配信を行う
		基本はビデオや録音を流す。集合の場合は、マスク着用の上、ソーシャルディスタンスを確保する
		対面式ではなく、社内放送もしくはオンラインでの実施を検討中
		WEB配信を予定
	その他製造	WEB配信にする予定
		訓示イントラ掲載とTV会議システムによる伝達
		テレビ会議システム利用し全国、工場へ配信
		ビデオ撮影を行い、各部署において分散閲覧をしてもらう
		社内イントラで実施予定
		1カ所に集合せずに、自席で放送を聞く形態とする予定
		動画の配信予定
	建設	極力、1カ所に集合しない。オンライン会議にて実施
		WEBでの訓示
		集まる人は必要最低限（管理職）とし、WEBを利用し実施する予定
		参加人数限定、時間短縮、間隔を空ける、換気を行う等の対策を実施し、例年行っている乾杯は中止
		参加人数縮小、TV会議での配信等
	商業	例年どおり、社内に全社員集合して行う。ただし、前後のグループ内経営トップの集まり等は社長のみとし、例年参加していた取締役以下は参加しないこととした
		通常の年頭挨拶形式に加えて、オンラインでの年頭挨拶を実施
		出席者を限定（管理職）
		管理職を一室に集めるようなことはせず、動画配信にとどめる
	金融・保険	ビデオメッセージで実施
		オンラインにて開催。訓示のみ

事例5　年頭の経営トップの訓示を行う企業における内容や配慮事項⑤（自由記入、抜粋）

規模	業種	年頭の経営トップの訓示を行う場合の内容や配慮事項
300～999人	金融・保険	テレビ会議の利用
	倉庫・運輸関連	オンライン、または動画の録画による個別閲覧を実施
		オンラインにて実施予定（各人の机、外部からの接続などで対応）
	情報・通信	オンラインで実施の方向
		Zoomを使ったリモートでの実施予定
		WEBでの開催
		オンライン上での開催となる予定
		オンラインでの会とする
	サービス	Zoomで行う
		WEB配信とする
		WEB配信
		全体で集まらずに、WEBで行うことに変更
		事前にビデオ撮影を行う
		WEB配信とする
		オンラインで実施
		広い会場の確保、人数制限、検温、マスク着用、アルコール消毒を徹底する
300人未満	水産・食品	対象者の制限やWEB参加を推奨する
	繊維	ソーシャルディスタンスの励行
	紙・パルプ	日程をずらし、メール配信にて対応。
		短い時間のため、特に配慮事項なし
	化学	オンライン環境が整ったので、全社一斉にオンラインで配信
		参加人員を限定しできる限りリモートで実施する
		オンラインなどの環境を活用する
		訓示はWEBで行う予定。あわせて書面で配布する
		事前収録したVTR上映とする予定
		WEB配信もしくは書面による通知
	石油	3密回避のため、出席人数の削減

事例5　年頭の経営トップの訓示を行う企業における内容や配慮事項⑥（自由記入、抜粋）

規模	業種	年頭の経営トップの訓示を行う場合の内容や配慮事項
300人未満	ガラス・土石	例年屋外にて実施。参加者を減らす、間隔を取る等して実施する
	非鉄・金属	人数をある程度の役職以上に絞り、3密対策を実施した上で開催。参加者以外に対してはWEB上で公開予定
	機械	3密回避のため、スタッフと現業の2回に分けて実施
		オンラインによる実施のみ
	輸送用機器	オンラインにて全社員を対象に実施を計画
		在宅勤務者も多いため、通常から会議はほぼオンラインになっており、年頭挨拶もオンラインで実施
		広い会議室で　部門長以上のみ参加
	精密機器	WEB会議システムを利用した訓示
		各事業所で複数の会場を設けでオンライン　Live中継で実施する。各施設の定員数を設け、各部で人数を割り当てて参加する
	その他製造	参加人数を制限する
		WEB会議などで対応
		例年どおりテレビ会議による分散会議
		オンライン配信
		WEB配信
	建設	WEB掲載で対応
		参加者を限定し、参加者間のソーシャルディスタンスを確保して行う
		Zoom等を使ってのものに移行
		参加者を限定して実施
		実施方法（WEB）や集合する場合の人数制限等
	商業	①納会は社員同士が密にならないようにして実施（自席での飲食等）、②例年のパーティーをギフトに変更
		ビデオまたはWEBを活用した訓示にする予定
		3密を避けたWEB開催等の検討
		一堂に会して、乾杯は行わない可能性が大きい。オンラインで社長年頭挨拶は行う予定
		オンラインで実施する
		リモートにて実施
		TV会議システムやビデオ会議システムを利用して、会議室ならびに自席を利用した「分散型」で実施する予定
	金融・保険	オンラインによる実施

事例5　年頭の経営トップの訓示を行う企業における内容や配慮事項⑦（自由記入、抜粋）

規模	業種	年頭の経営トップの訓示を行う場合の内容や配慮事項
300人未満	金融・保険	WEBの活用
	不動産	オンラインで開催する
		全社員WEB方式（Zoom）
	海・空運	集会形式から動画配信形式へ形式の変更を計画中
	情報・通信	短時間での実施（10分程度）
		すべてオンライン上にて実施
		Zoomを利用したWEB実施を予定
		密にならないよう、自席近くで拝聴する
		オンラインにて実施の予定
		メール配信のみとする予定
	電力・ガス	WEB配信による実施
		集まらず、WEBを使う
		例年は社員を集会場に集めて社長が訓示していたが、社内ポータルで訓示を周知することに変更
	サービス	オンラインまたは録画にて行う
		リモートで配信
		例年は1カ所に集まって全員で行うが、コロナ感染防止のため、今年は各居室および県外拠点にてTeamsでつないで実施する予定
		密集を避ける（WEB会議形式の併用）
		1カ所に集まらず、社内放送に実施予定
		例年は一堂に会するところ、来年初は多くの従業員がオンライン会議で参加し、会場での軽食と飲み物の提供も行わない見込み
		Zoomにて実施

事例6　新年会を行う企業における内容や配慮事項（自由記入、抜粋）

規模	業種	新年会を行う場合の内容や配慮事項
300～999人	サービス	オンラインで実施
300人未満	情報・通信	対面での開催は非推奨。全社の忘年会はオンラインで実施予定。チーム等個別のオンライン新年会も条件を満たせば経費申請可能としている
		例年同様に行うが、料理提供をお店と話し合い、ビュッフェスタイルからコース料理に変更する

事例8　年末年始の各種行事等で問題・課題となっている点①（自由記入、抜粋）

規模	業種	新型コロナウイルスの感染防止に伴い、年末年始の会社での各種行事等で問題・課題となっている点
1000人以上	化学	今後も続いていくのであれば、年末年始の各種行事をやる必要があるのか吟味していく
	ガラス・土石	顧客が全国に所在しており、年末年始挨拶の実施可否が地域事情に合わせ丁寧な判断が必要
	非鉄・金属	新年賀詞交歓会の開催有無、規模縮小
		年末年始の顧客への挨拶回りが難しい
		軽率に行事を行うことで、社内クラスターが発生しないか不安を抱えている
	機械	リモート中継におけるハード確保
	電気機器	締め行事、始め行事ができないことによる、コミュニケーション不足
		社内行事はすべて見直しを行い、中止もしくは必要不可欠なものは最小限の人数など3密とならないよう実施方法を見直しているが、顧客、取引先対応については他社動向の情報もなく、予想もできないことから判断が難しい実態がある
		客先や行政への新年の挨拶回りを実施するかどうかについて
		一定数の社員が在宅勤務をしているため、どのような形で参加してもらえるようにするか
	輸送用機器	感染者が増加している中で、年末年始の社内行事や帰省についても自粛するような通達を出す予定
		賀詞交換を中止したことにより、取引先より個別の訪問の希望を多数受けていること（集中→分散化）
		休暇の分散や長期休暇の付与に協力したいが、既に生産計画は決定しており、国からの要請レベルでは、取引先からの要求に対してノーとは言えない
	精密機器	部署ごとの忘年会を例年行っていたが、今年は会食も会社からは自粛を要請しているため、今年は行わない部署が増えると思う。飲み会にかかわらず、コミュニケーション不足を懸念している
	その他製造	会社行事として行う部署や営業所単位の新年会、忘年会、パーティー、会合は全面禁止とし、顧客との会食も全面禁止にしているが、プライベートでの飲み会は規制できないこと
	商業	私的な宴会、飲み会への自粛をお願いしているが、お願いベースであり拘束力がないこと。家族（主に同居の子女）がGoToを利用して感染する事例が多く発生している。企業単位で必死に感染対策を行っていることに矛盾を感じざるを得ない
	金融・保険	懇親会等は控えるよう指示しているものの、強制力はなく、どこまで効果があるか不明
		すべてオンライン開催としており不便は大きく生じてはいないものの、対面時で行っていた施策ができないことがあり、コミュニケーションの希薄さにつながる
	海・空運	年始に全世界のトップが集まる会議を開催していて、その一環で優秀社員賞表彰を行っているが、2021年初はどのようになるか未定である
	倉庫・運輸関連	3密を避ける方法。①大人数がソーシャルディスタンスを保って集まる場所がない、②他県の工場からの移動自粛、③リモート集会では現場の人が参加できない
	情報・通信	帰省する方への配慮
		月次決算の関連で、毎月第1営業日に勤怠を締めているが、この日程を変更させられるかが課題（グループ共通のITシステムを利用しているため、機動的な変更が難しい）

事例8　年末年始の各種行事等で問題・課題となっている点②（自由記入、抜粋）

規模	業種	新型コロナウイルスの感染防止に伴い、年末年始の会社での各種行事等で問題・課題となっている点
1000人以上	電力・ガス	政府等の要請に応えるための、年次有給休暇取得促進レベルの対応。年末年始に年次有給休暇取得促進促すための、仕事納め式や仕事始め式の実施時期や実施方法の検討
	サービス	年始の参拝をどのように、いつ実施するか。年始休暇が分散されたことで混雑日の予想が立てられない
		組織単位での行事は行わないが、個人や友人（同僚）レベルでの会合までは規制が難しい
		オンラインで可能なものはオンライン、実施するべきものは少人数の実施で対応しているが、集合する社員の温度差があるので、そのあたりの確認が課題
300～999人	水産・食品	公式行事の規模縮小（場合によっては中止）など対応せざるを得ない
		例年、集合形式で実施していた方針発表会をWEB形式に切り替え予定。それによって、方針が従業員に十分に伝わるかが懸念事項
	化学	納会の不実施によるコミュニケーション不全
		懇親会・会食の人数制限（6人まで）、社外イベント（飲食を伴う）への出席可否など
	鉄鋼	忘年会・新年会の中止に替えて、何らかの代替策（金一封支給等）を実施するかどうか（検討中）
	電気機器	研修等行事後の懇親会を取りやめたため、親睦やお祝いができないことについて残念がる声を聞いている
		生産があるため、一斉での休暇設定・年休設定は困難だが、要請期間中の会社公式行事の期間外への移動や年休の推奨は行う予定
		①納会、年始会の開催方法：本来ストリーミング配信を計画していたが、全社員に同時アクセスに回線が耐えられるかが課題となり動画配信に変更。②従来納会で社長賞を発表し、社長より感謝のコメントと共に賞状、賞金を手渡ししていたが、今年は社長賞発表は掲示板掲載、賞状授与はなし、賞金は振り込みに変更。従来と比べると味気ない授与となる。③大掃除は従来全員出社して実施していたが、半分の社員が在宅のため、各部に一任
	輸送用機器	「集まる」ということができなくなっているため、どのように各種行事に参加を促すのか、参加確認をするのかが難しい
	その他製造	社内行事については、すぐに中止の対応は可能だが、既に年明けにも顧客依頼の製品設置、工事等全国で予定しているため、会社としての休暇延長等については顧客理解の点もあり、現時点では対応困難ではないかと考えている
		役員と社員の交流の場（年末忘年会など）の減少
		年末に全社員が集まる終礼を開催していたが、現状難しい。例年、年初に行う護摩供養は管理職全員での参加だったが、3密となるため人数を減らす必要がある
	建設	各種行事ごとにリモートでの開催や中止の対応を行っているが、リモートでの開催の場合は通常の準備より不慣れな部分が多いため、対応する時間を要することが問題である
		社内行事は中止や感染対策を行っているが、遠方で勤務している社員が、年末年始の帰省により移動することまで制限するのは難しい
	商業	年末最終日を前倒ししたが、取引先が営業を行っている関係で、一部のグループ会社・部署のみ年末まで出勤が必須となり不公平感が発生している
		休暇中の感染連絡
	金融・保険	インターナルコミュニケーション施策として実施しているものが多いので、コミュニケーションの希薄化等につながらないか懸念
	不動産	WEB開催での一体感の醸成

事例8　年末年始の各種行事等で問題・課題となっている点③（自由記入、抜粋）

規模	業種	新型コロナウイルスの感染防止に伴い、年末年始の会社での各種行事等で問題・課題となっている点
300～999人	不動産	飲食は1グループ4人までとしており、団体での懇親会ができない。毎年行事の全社員が集まっての表彰式、懇親会ができない
	海・空運	12月28日～1月8日の間、年休取得促進日として、年休の取得を促す予定。ただし、第3四半期決算の業務が、1月初旬に集中しており全員を一斉に年休取得させることができないため、交代で年休を取得するように社内周知を予定
	倉庫・運輸関連	全国の拠点から表彰者を一堂に集まて表彰していたが、表彰用紙を送り、オンラインで読み上げるだけの形になったことで、交流が生まれなくなってしまった
	情報・通信	①新型コロナウイルス対策であるにしろ、有給休暇の時期指定を推奨することになるため、有事発生となった場合の時季変更が事実上困難なこと。②上位管理者であっても、事業業績の現状を直接伝達する機会が少なくなり士気低下は免れないこと
		オンラインで参加するメンバーと直接出社するメンバー間での温度感の違いの埋め方
	サービス	イベント時の感染対策の徹底
300人未満	水産・食品	コミュニケーションが取れなく情報交換の場も少ない
		3密を避けるため、オンラインでやろうとしても設備が整っていない
	紙・パルプ	第3波が来ている中で、取引先との忘年会や社内の複数人集まっての忘年会等により、感染リスクが高まるのではないかという不安がある。会社では「取引先との会食、社員同士の会食は必要最低限の実施」がルールとなっているが、確実に社員同士での会食の頻度が上がっており、万が一の場合クラスター化しないかの懸念がある。年末の納会も現況を鑑みれば「実施しない」ことが最も感染リスク軽減になるように思うが、今のところ何ら指針が出ていない状況である
	化学	例年のように集合形態が採用しにくいことから、意思疎通・コミュニケーションを図ることが課題である
	非鉄・金属	全社員対象の新年会を毎年実施しているが、来年は実施できそうにないため、現品でねぎらう形で検討中
		忘年会（社員の1年間の労をねぎらう行事）の代替となる行事の設定
	機械	毎年、永年勤続の表彰を行っているが、今回どのような対応にすべきか
		忘年会等の社内行事はもとより従業員同士の会食も一律に禁止していることから、社内コミュニケーションの機会が減少していることによる何らかの影響があるのではないかと懸念している
	電気機器	忘年会を開催しない代わりに、商品券を配布する予定だが、課税扱いとなるため社員の手取り額が減ってしまうので、不満が発生しそうで、大変残念である。今回は特別に非課税扱いにしてほしい
	輸送用機器	年末に全社で集まってパーティーを開催している。全員が集まらない形での代替開催をどのように実施するかが課題
		表向き宴会を控えろと言っているものの、強制力はなく実態としては各部単位で行われている点
	精密機器	お客様の行事に参加する必要が生じた場合の対応
		距離を1.5m以上保つための施設確保に苦労している。行事はほぼ中止となっているため、普段接する機会が少ない社員との接点がなく、全体的にまとまりにくい感じとなっている
	その他製造	飲食を伴う会合は自粛している中で、忘年会や新年会などの親睦を深める集まりができない

事例8　年末年始の各種行事等で問題・課題となっている点③（自由記入、抜粋）

規模	業種	新型コロナウイルスの感染防止に伴い、年末年始の会社での各種行事等で問題・課題となっている点
300人未満	その他製造	例年は夏の暑気払いと年末の納会のほか、合同朝礼での表彰など会社の「従業員をねぎらう」姿勢を見せる機会があったが、今年は従業員が一堂に会する行事はすべてキャンセルとなった。当社ではコロナの業績への影響は最低限に抑えられているが、昇給・賞与の減額も相まって、従業員の不満が高まっていると感じる
		社内親睦会の会費を年末パーティー費用の一部に充てていたが、返金するかどうか
		さまざまな会合とWEB形式にしているが、全員の顔が見えるわけではないので、どこまで伝わっているのかがよくわからない
		従来型の集会形式イベントが3密回避の観点から実施不可能になったが、代わりに何をどうするのかについて悩んでいる。弊社の本社の立地地域では他の都道府県に比べて感染者が少ないため、どこまで自粛のバランスを取るべきかについても悩んでいる
	建設	年末年始の挨拶回りを行うか否か
	商業	例年、年末最終日は従業員全員で社内の大掃除を行っている。現時点で、従業員を輪番で出社させているため、最終日に一斉に出社させるか検討している。また、年始の出社についても検討している
		密になること。飲食はできないと認識
		密集を避けるため、会社主催の各種行事は行わない。Go to eatも推奨される中で、個別の忘年会、新年会までは規制できない点が課題
		例年、年末年始に取引先へ挨拶回りをして今後の情報収集を行っていたが、顔合わせができず、どこまで具体的な情報が得られるか、営業は不安になっている
		在宅勤務者がいるので、集合する行事を行うのは難しい
		実際に顔を合わせる機会が減少することに伴い、コミュニケーションの機会が減少している。また、どの程度の人数であれば集合させて行うべきか判断の難しさがある
		退任する役員の慰労会等
	金融・保険	全社以外の忘年会を行う際は感染予防の徹底を呼び掛けた。会社で実施している初詣は、一斉に行わず、一定期間を設けて個々で実施してもらうようにする
	不動産	初の全社員参加型の双方向オンライン会議を予定しているので、うまく進められるかが課題
	不動産	取引先からの会食お誘い受け
	情報・通信	各種行事ではないが、出社と在宅の割合をどう定めてよいか。現在は、週の半分を出社・半分を在宅としているが、コロナ感染の状況を加味して判断する必要があると考えている
		感じ方は個人個人で異なるため、会社としての一定のルールが作りづらい
		経営トップの訓示は、経営トップが行わないと宣言しない限り（文書でのメッセージ等に変更する等）、会社としては実施せざるを得ないため、密になる可能性は否定できないこと
		集まっての飲食ができないので、社内で親睦を深める機会がない
	サービス	会食を行う場合は人数を4人までに制限しているが、少人数であってもマスクを着用していない時の感染リスクに不安がある