

**在カナダ日系企業  
新型コロナ関連・経済再開に伴う  
勤務体制変更などに関する  
アンケート調査報告**

日本貿易振興機構（ジェトロ）

トロント事務所

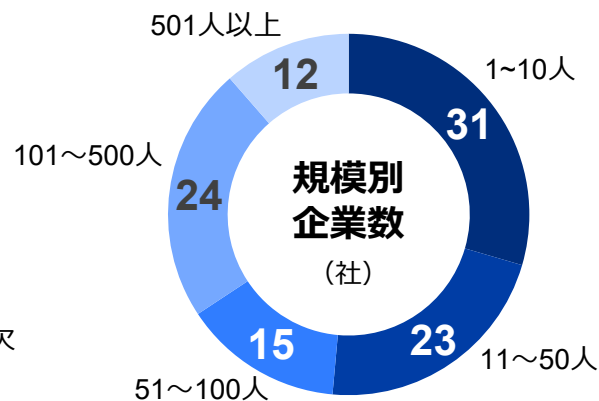
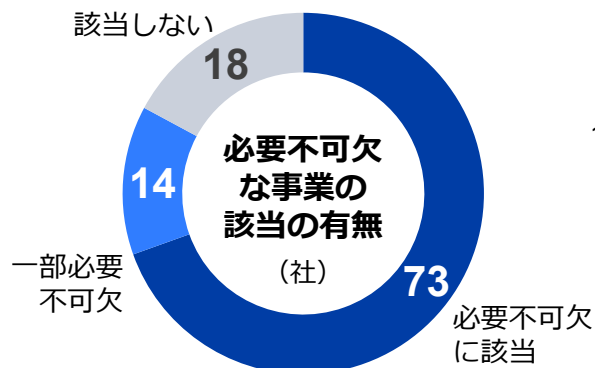
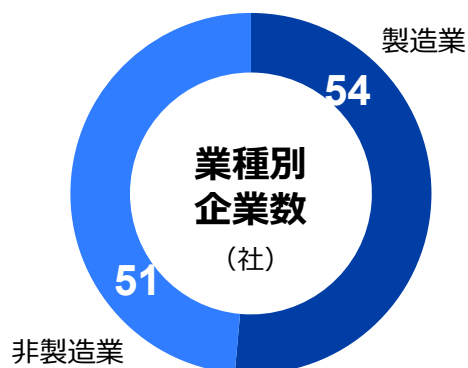
2021年7月12日

# 調査の実施概要

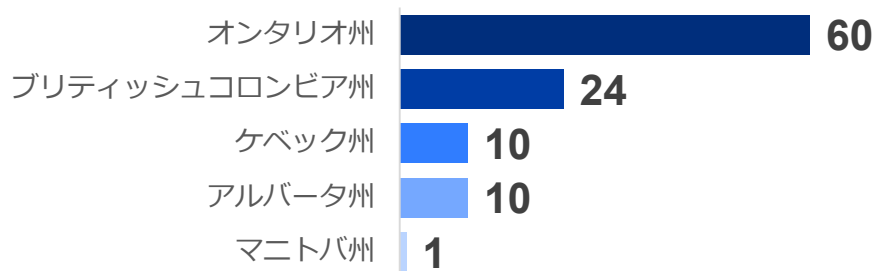
■ 調査実施期間 2021年7月5日～7月9日

■ 回答企業数 **105**社

## アンケート協力企業の内訳



## 所在地別企業数 (社)



※調査結果の構成比は、小数点第2位を四捨五入しているため、必ずしも合計が100とはならない。

# 調査結果のポイント

## 1. 現在の勤務体制

- 在宅勤務が可能な職種は51.9%の企業が在宅勤務中心の体制をとっている。
- 在宅勤務が難しい職種については、約8割の企業が原則として全従業員が事業所に出社し、13.4%の企業が交代制で出勤している。

## 2. オフィスの来訪者の受入れ状況

- オフィスへの来訪者を受けている企業は、「原則受け入れている」「一部受け入れている」併せて57.1%。オンラインで対応している企業は25.7%。

## 3. 出張に関する現在の状況

- 出張を原則不可としている企業がまだ約4割。州外や国外も可能としている企業は21%。
- 「その他」の回答には「カナダ国内は可としている」という回答も複数あった。

## 4. 今後、新型コロナ以前の勤務体制に戻す予定

- 「以前の勤務体制にすでに戻している、または元々変わっていない」と「原則として以前の体制に戻す」とした企業は合わせて55.2%。「新しい体制とする／新しい体制を検討中である」は44.8%。
- 新しい体制は79.5%がハイブリッド型を想定。

## 5. オフィス出勤の想定対象の従業員

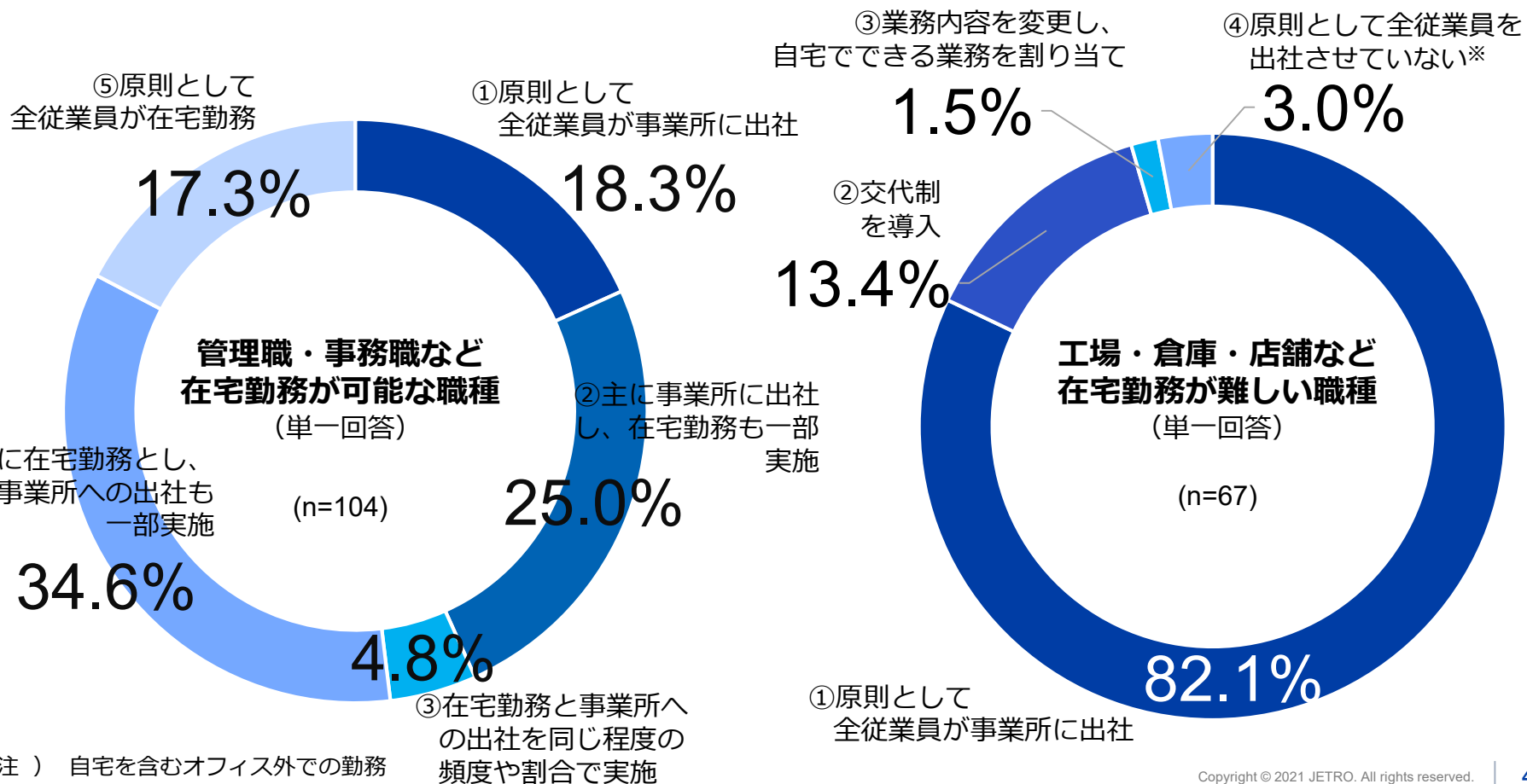
- 管理職は出社させる対象とする企業は4割。駐在員を対象とする企業は3割弱。全員が出社対象という企業も多数。

## 6. 事業再開の課題や取り組み

- 「リモート勤務の効率性、コミュニケーション向上のためのシステム、ツールの導入」が最多で44.8%。

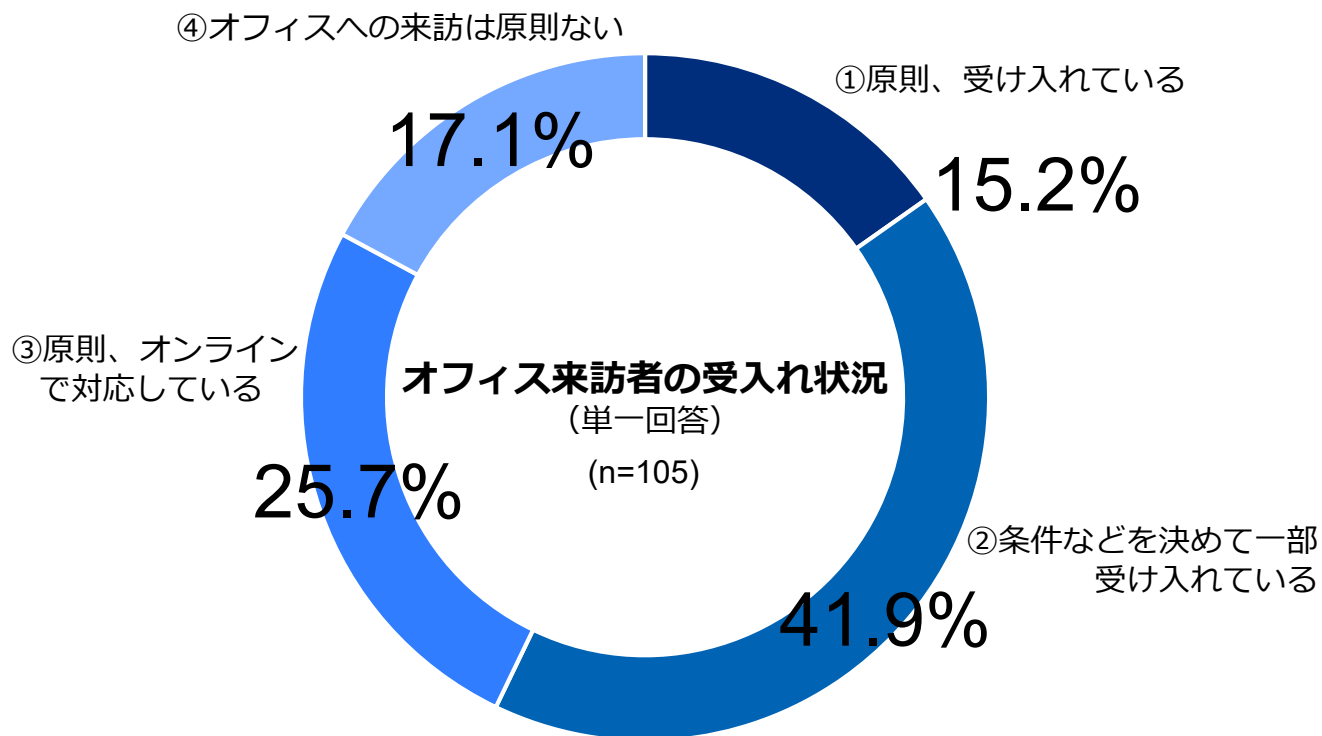
# 1 | 現在の勤務体制

- 現在の勤務体制として、在宅勤務（注）が可能な職種は「原則全員在宅勤務」（17.3%）「主に在宅勤務」（34.6%）を合わせると51.9%の企業が在宅勤務中心の体制をとっている。
- 工場・倉庫・店舗などの在宅勤務が難しい職種については、約8割の企業が原則として全従業員が事業所に出社し、13.4%の企業が交代制を導入、合わせると95.5%が何らかの形で出社している。



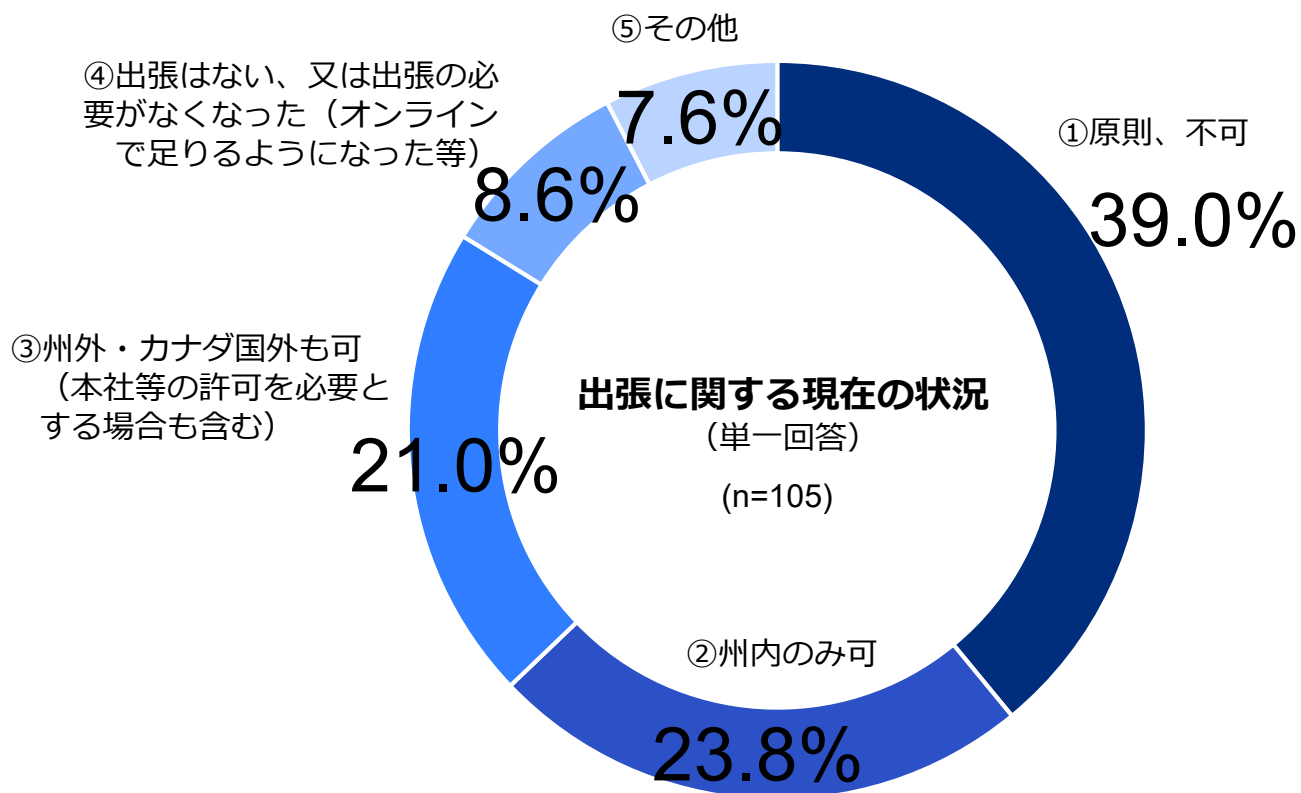
## 2 | オフィスの来訪者の受入れ状況

- オフィスへの来訪者を受けている企業は、「原則受け入れている」「一部受け入れている」併せて57.1%。
- オンラインで対応している企業は25.7%。



### 3 | 出張に関する現在の状況

- 出張を原則不可としている企業がまだ約4割。
- 州内のみ可としている企業は23.8%。
- 州外や国外も可能としている企業は21%。
- 「その他」の回答には「カナダ国内は可としている」という回答も複数あった。



## 3-2 | 出張に関する現在の状況 – 「その他」 具体的内容

### 1. カナダ国内のみ可

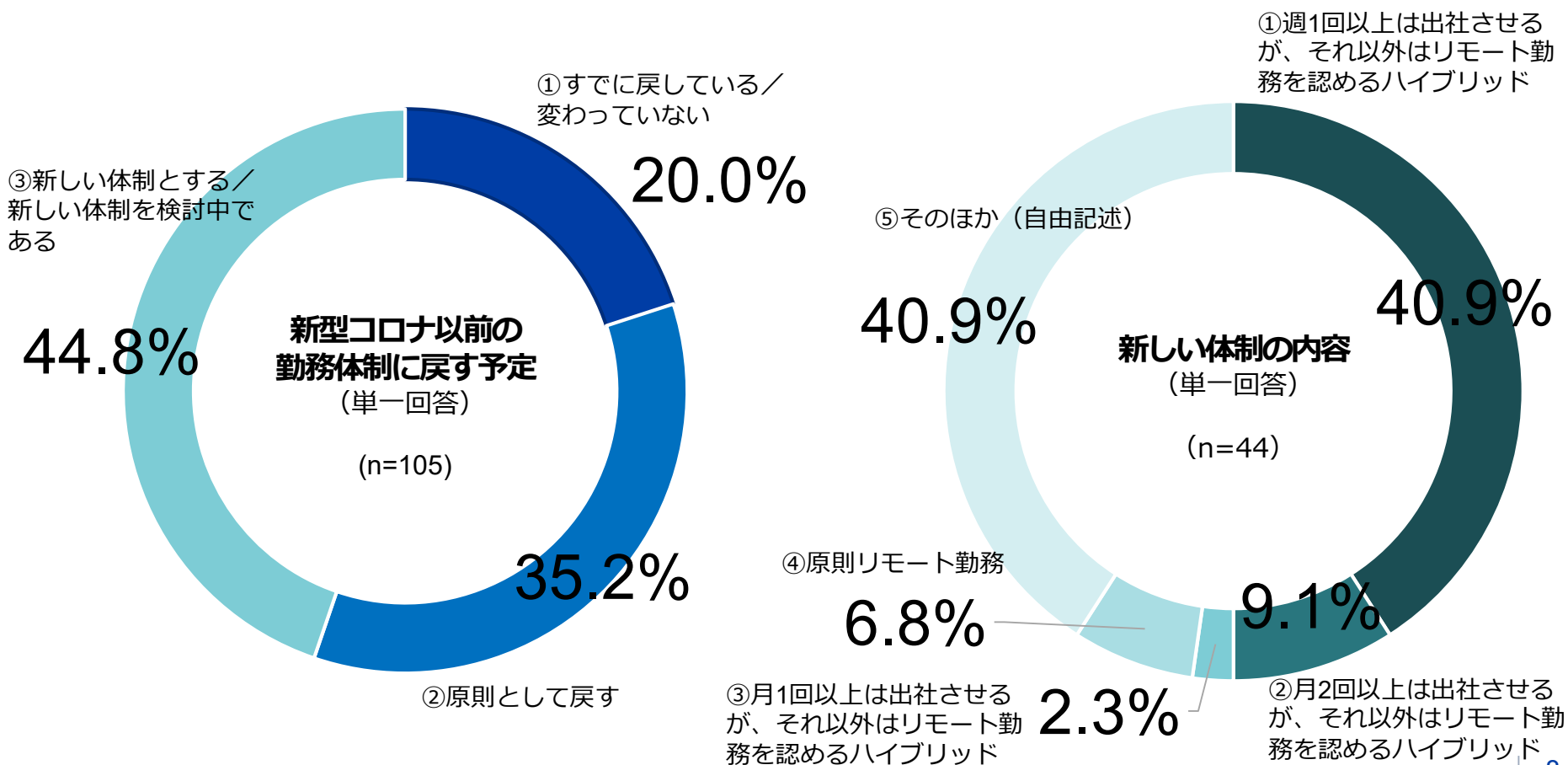
- ・ 国外への往来に制約があり不便。
- ・ CEO許可の下、カナダ国内のみ出張可。現在は州外の出張は原則行っていない。
- ・ 出張は国内のみ許可しています。
- ・ カナダ国内出張のみ必要時に許可。

### 2. 検討中、その他

- ・ 来月以降見直し実施。
- ・ 出張の再開については、国内外とも現在検討中
- ・ オンライン会議等を取り入れ出張を極力避けるようにしている。
- ・ 今後国外出張等、規制緩和が実施されれば行政の指導に基づいて対応予定。

## 4 | 今後、新型コロナ以前の勤務体制に戻す予定

- 「以前の勤務体制にすでに戻している、または元々変わっていない」と「原則として以前の体制に戻す」とした企業は合わせて55.2%。
- 「新しい体制とする／新しい体制を検討中である」は45%。
- 新しい体制は79.5%がハイブリッド型を想定（自由記述でハイブリッド型と記入した企業を含む）。





## 4-2 | 以前の勤務体制に戻す予定—「その他」具体的内容

### 1. 部門、職種ごとに設定

- 部署・担務により出社有無と頻度を設定するフレキシブルハイブリッド、それ以外は原則リモート。
- 事務職はハイブリッド型、倉庫等現場は交代制を予定。
- 部門により勤務体制を選択。原則リモートの部門とハイブリッドの部門など。
- 先のことはまだ分からない状況だが、管理職は毎日、事業所に出社している。
- 部署により完全に戻すところもあれば原則リモート継続の部署もあり。

### 2. 検討中

- 出社・リモートのバランスなど検討中。
- 具体的に週何日の出社・在宅とするか、いつからハイブリッド勤務をスタートするかなど詳細は今後決めていく段階。
- 新たに在宅勤務制度（許可制）の導入を検討中。原則週3日を最大とする予定。
- 週の出社日数を含め、現在ハイブリッド形態を検討中。
- かなり慎重に対応を検討しており、現時点では何ともいえない。

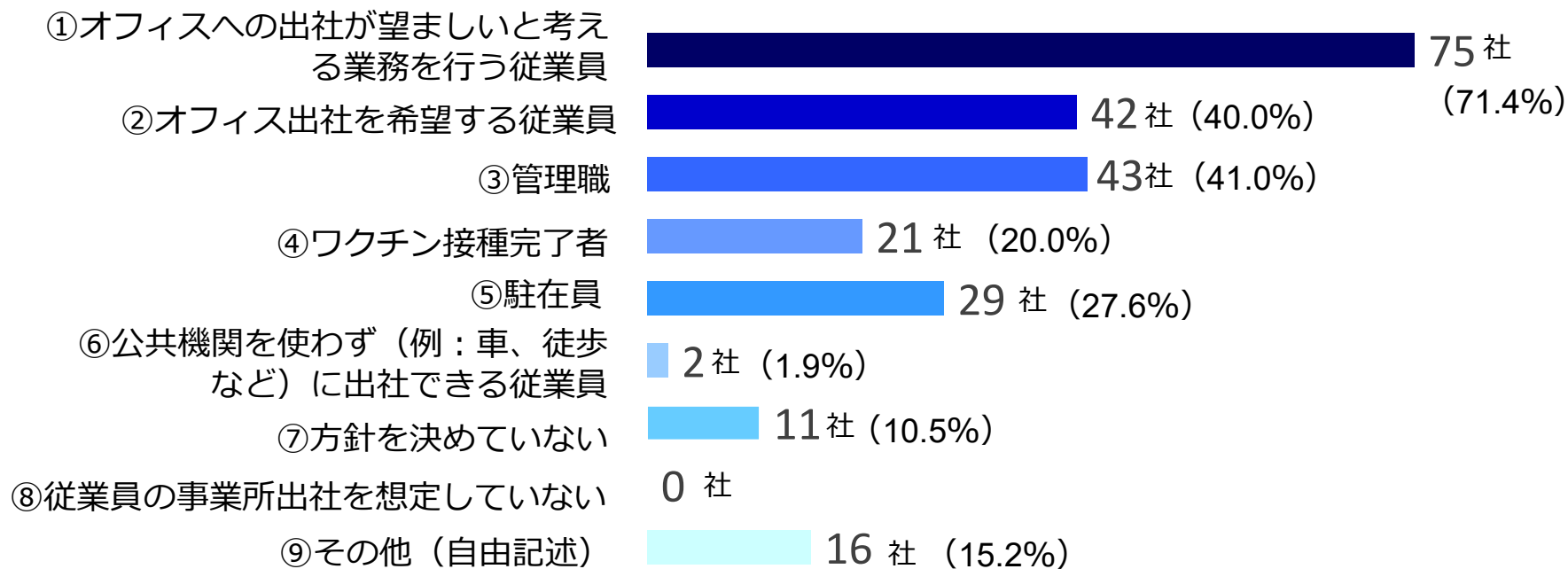
### 3. その他

- 最初のステップは最低週1回出社、その後、最低週3日出社の体制を検討中。
- 原則は従業員による選択制。
- 交代制でオフィスに出社し、最小限人数を保つようにする。
- 未定ではあるが、リモート勤務がベースになると思うのでダウンタウンに事務所を持つ必要はないと考えている。

## 4-3 | オフィス出社の想定対象の従業員

- オフィスへの出社を想定している従業員として、「オフィスの出社が望ましいと考える業務を行う従業員」と回答した企業は7割以上。
- 管理職は出社させる対象とする企業は4割。駐在員を対象とする企業は3割弱となっている。
- その他として、全員が出社対象という企業も多数あった。

オフィス出勤の想定対象の従業員（複数回答）



(n=105)

※（）内は、無回答企業3社を含む、アンケート調査協力企業数（105社）を分母として算出。

## 4-4 | オフィス出社の想定対象—「その他」具体的内容

### 1. 基本的には全社員が出社対象

- 原則として全員をオフィス出社に戻したうえで、改めて今後の対応について検討する。
- 原則全員出社ですが、コロナ禍の状況により出社時間が変更となった。こちらはもとに戻る可能性がある。日程等は未定。
- 在宅勤務は職制が認める場合に許可されるものであり、その他の場合全て出社を予定。
- 事務所側だけリモート勤務は不公平感が出るため、事務所側も出社が前提。
- 原則として出社させる予定だが、リモートワークが長引き、社員の家庭事情を考慮が必要かもしれない。
- 製造現場が事務所と隣接しており、製造現場のリモート出勤は不可。
- オフィス出社の対象は全社員。ハイブリッド形式の導入を検討している。
- 基本的に全員、週に数日は出社をベースとする。

### 2. その他の方針

- 個室数に合わせて、出社数を限定。また、健康状態・家族の事情を考慮した勤務体制としている。
- 在宅勤務については、今後新型コロナとは別に検討する予定。
- 小さな支店で問題になってきているのが、ワクチン接種している人からしていない人へ対するクレーム。会社としてはワクチン義務化しておらず、今後この部分をどうするか検討していく。

## 4-4 | オフィス出社の想定対象—「その他」具体的内容（続き）

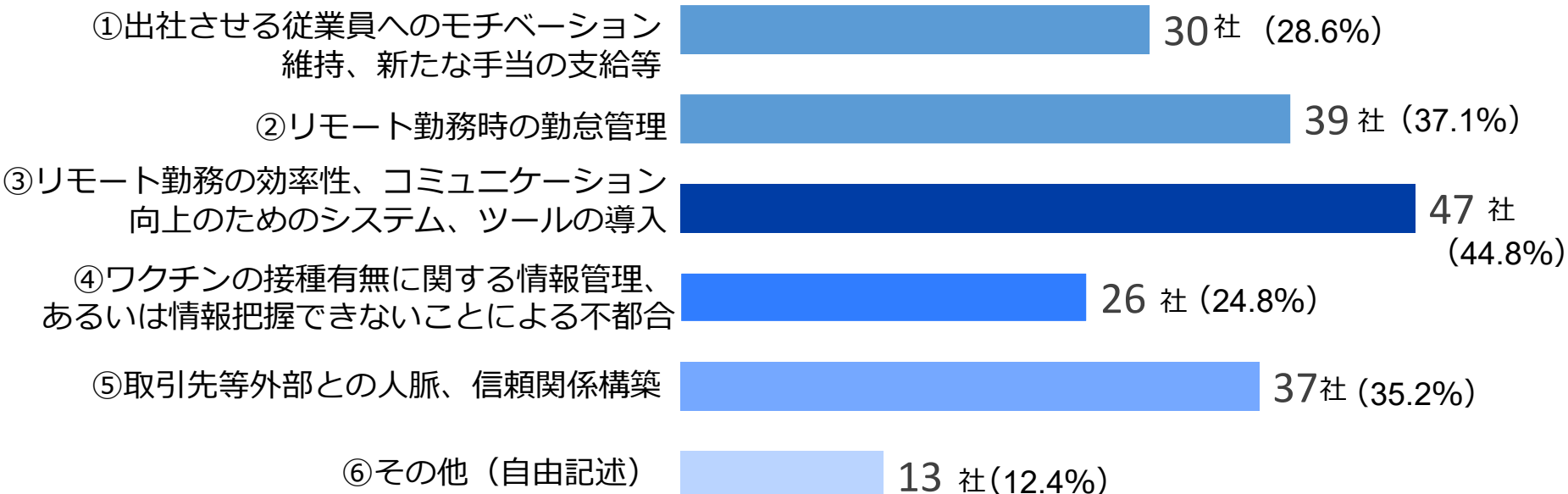
### 3. 段階的導入

- 基本プロトコールに従っての出社となる予定。
- 7/14から当社規定Phase2となる。原則、在宅勤務を継続するが、収容人数50%に限定し、出社を認める。Phase 3では、全社員、少なくとも週に1日の出社をMUSTとする。その後、将来的には、全員出社に戻る予定。しかし、コロナ以前から、テレワークを週に1日認めていた。コロナ前から、米国本社では、すでに週に2日のテレワークを認めていたので、カナダも、今後は週に2日のテレワークを認める予定。
- 段階的にオフィスへの出社を再開する。
- 対面のコミュニケーションの必要性などグルーピングを行い一定の平等性の元で段階的に出社体制とする。
- ワクチン2回接種が終了し、9月から徐々にオフィスに復帰させる予定。

## 5 | 事業再開の課題や取り組み

- 事業再開の課題や取り組みとして、もっとも多い回答は「リモート勤務の効率性、コミュニケーション向上のためのシステム、ツールの導入」で44.8%。
- 「リモート勤務時の勤怠管理」が次点で37.1%。

### 事業再開の課題や取り組み (複数回答)



(n=105)

※ ( ) 内は、無回答企業5社を含む、アンケート調査協力企業数 (105社) を分母として算出。

## 5-2 | 事業再開の課題や取組みー「その他」具体的内容

### 1. 社内のバランス、部署別対応

- 原則出社に戻す予定だが、濃厚接触者等が出た際に該当者には在宅勤務としてもらう。在宅勤務と出社が混在する状況でのコミュニケーションの温度差等が業務にどう影響が出るのかを気にしている。
- 部署間のバランスをどう取るかが課題。
- エssenシャルビジネスとして顧客対応を継続中。前線の営業サービスは従来通り継続、本社内勤者は任意で出社可能な状態として社内プロトコルを設定・設置済。このため再開についてそれほど大きな変化はない見込み。

### 2. 職場環境の安全性

- オフィス勤務を行うにあたっては、就労環境を安全に整えているが、就業時間外の行動については規制できないため、安全性の確保に課題を感じている。
- 出社希望者には、オフィスでの勤務を認めるが、静かすぎるオフィス街、ビル内で1人だけがオフィスにいる状況が安全かどうか等、コロナ以外の安全性も懸念。
- 接種を拒否、または報告拒否の社員への対応と、他の社員の安全性の確保。
- 今後、ワクチン接種しても感染者数が増える可能性があるため、オフィスへの出社再開のタイミングを決めるのが難しくなっている。
- 全員が復帰した際、ワクチン接種や職場でのマスク着用が会社推薦ではあるものの義務ではないことによる一部従業員の不安が解消されない可能性。

## 5-2 | 事業再開の課題や取組みー「その他」具体的内容（続き）

### 3. 新しいシステム、制度の導入

- 出社の申請、承認、誰がいつオフィスに出社の予定か管理、Health Questionnaire、体温の提出が可能な、社内システムを導入予定。
- 在宅勤務制度の中で、IT環境、情報セキュリティ、労務管理、精算対象となる経費などを明確化。ニューノーマルの環境下での働き方を定義して社内周知する予定であるが、これら規定は運用の中で柔軟に見直す必要があることも想定される。
- オフィスのフリーアドレス化。9/80 work scheduleの導入。
- リモート勤務でのポリシーの再設定が必要。
- Employee Handbookの見直し。

### 4. その他

- リモートで効率的になった面（通勤時間の削減等）もあり、今後出社をどの程度させるのか、その組み合わせでの効果を検討する必要あり。
- 米国本社は、社員のワクチン接種状況の報告を義務化した。カナダでも同様の対応で良いか、弁護士と確認中。

## 6 | その他、課題・懸念等（自由記述回答）

- 原則として全員をオフィス勤務に戻したうえで、改めて今後の対応について検討することとはしているが、実際どのような対応になるかわからず、どのような結論に至るにせよ、合意形成には多難が予想され、相当難しい議論、判断になると思う。
- 在宅勤務手当の必要性・仕組みづくり。事務用品の費用、光熱費の一部補助など他社はどうしているのか。
- ワクチン接種はあくまで任意であり、社員の接種状況の把握は困難であることから、接種の有無で社内取り扱いに線引きをすることは実質不可能と思われる。会社としてはオフィス環境の整備や日常生活での蔓延防止に努める啓蒙活動など対策は限られており、他社動向などを広く情報共有頂ければ大変有用かと考える。
- ワクチン接種の強制や接種有無の確認ができないため、今後どのように管理するか継続議論中。
- ワクチン接種拒否者への対応。



# 本調査に関するお問い合わせ先

## 日本貿易振興機構(ジェトロ)

### トロント事務所



tor\_research@jetro.go.jp

### 海外調査部米州課



orb@jetro.go.jp



〒107-6006  
東京都港区赤坂1-12-32 アーク森ビル9階

### ■ ご注意

本調査で提供している情報は、ご利用者のご判断・責任においてご使用ください。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本調査で提供した内容に関連して、ご利用者が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。