

新型コロナウイルス感染症の ワクチン接種などに関するアンケート調査結果

2021年3月11日

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ニューヨーク事務所

サンフランシスコ事務所

ロサンゼルス事務所

シカゴ事務所

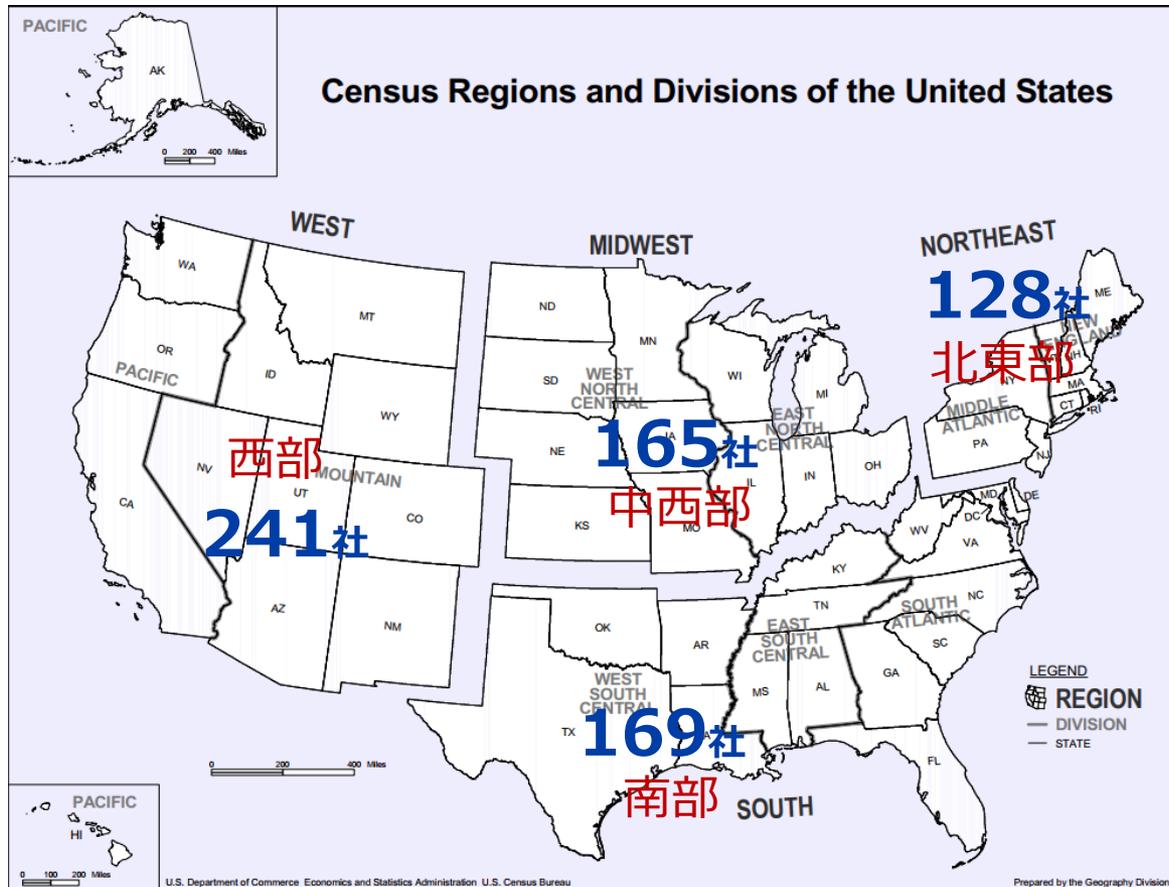
アトランタ事務所

ヒューストン事務所

調査実施の概要

- 調査の実施期間：2021年3月1日～3月5日
- 調査対象企業：日本に本社を構える企業の米国現地法人や米国在住の日本人が起業した米国企業など

(回答企業数の地域別内訳)



■ 回答企業数： 703社

■ 業種別企業数

製造業： 328社
非製造業： 375社

■ 規模別企業数

1～10人： 201社
11～50人： 192社
51～100人： 105社
101～500人： 126社
501人以上： 79社

※本調査結果の分析においては数値の単位未満を四捨五入しているため、次ページ以降に記載する内訳の合計が総数に合わない場合があります。

調査結果のポイント

1. ワクチン接種の方針は、推奨、任意が各3割

- 従業員への接種方針については、**33.1%の企業が「原則として推奨」、31.3%の企業が「原則として任意」と回答**。他方で「方針を決めていない」も34.6%と、一定数の企業が様子見。
- 製造業は「原則として推奨」が39.0%、非製造業は「方針を定めていない」が38.4%とそれぞれ最も多く、業種間で接種方針やその検討状況に違いが見られる。
- **「原則として義務」との回答は1.0%**にとどまり、接種を義務化する企業は極めて少数。

2. 副反応発生時の責任や従業員からの反発を懸念

- ワクチン接種の課題や懸念については、**「義務化や推奨して副反応が生じた場合の責任」「義務化や推奨する場合の従業員からの反発」が上位に並んだ**。接種の義務化や推奨に伴う法的責任や訴訟リスクへの懸念が窺える。一方、30.3%の企業が「特にない」と回答し、企業間で温度差が存在。

3. 8割超の企業が在宅勤務を実施

- 現在の勤務体制として、**81.4%の企業が在宅勤務**を実施。特に**非製造業では90.4%**にのぼる。

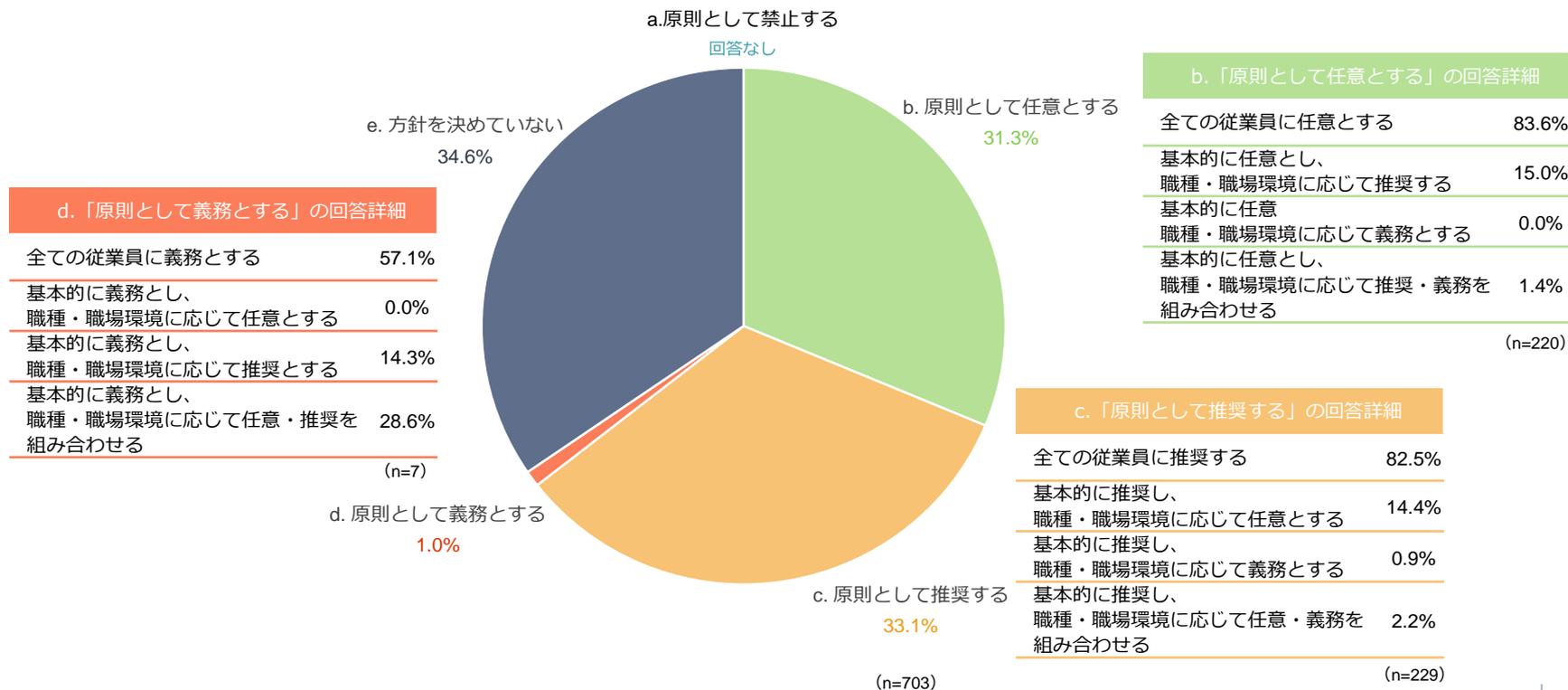
4. コロナ終息後に半数近くがリモート勤務の活用を検討

- コロナ終息後の勤務体制では、**「原則として全従業員が事業所に出勤」との回答が最多の40.1%**を占めるなど、多くの企業が事業所への出勤の再開や拡大を想定。他方で、**リモート勤務**（注）**を活用した勤務体制を検討している企業も合計で47.1%**にのぼる。（注）「リモート勤務」は自宅を含むオフィス外での勤務方法を想定。

1 | ワクチン接種の方針

- 従業員への接種方針については、**33.1%の企業が「原則として推奨する」、31.3%の企業が「原則として任意とする」と回答**。他方で「方針を決めていない」も34.6%と、一定数の企業が様子見。
- 「原則として義務とする」との回答は1.0%にとどまり、**接種を義務化する企業は極めて少数**。
- 従業員の職種や職場環境に関らず、全従業員を対象に接種の方針を定める企業が大多数を占める。

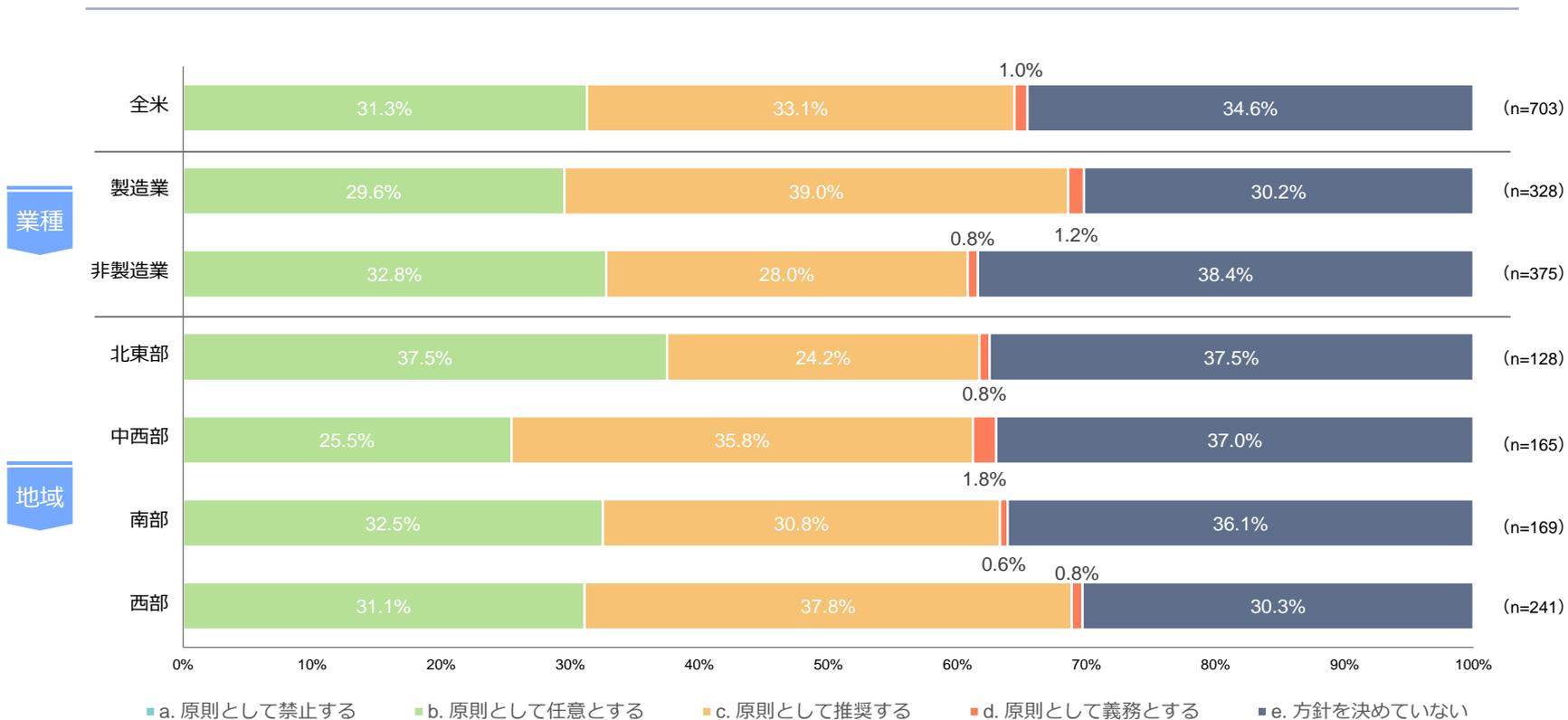
ワクチン接種の方針〔単一回答〕



2 | ワクチン接種の方針 —業種別・地域別—

- **製造業は「原則として推奨する」との回答が39.0%、非製造業は「方針を定めていない」との回答が38.4%**とそれぞれ最も多く、業種間で接種方針やその検討状況に違いが見られる。
- 中西部・南部・西部で3割以上の企業が「原則として推奨する」と回答。

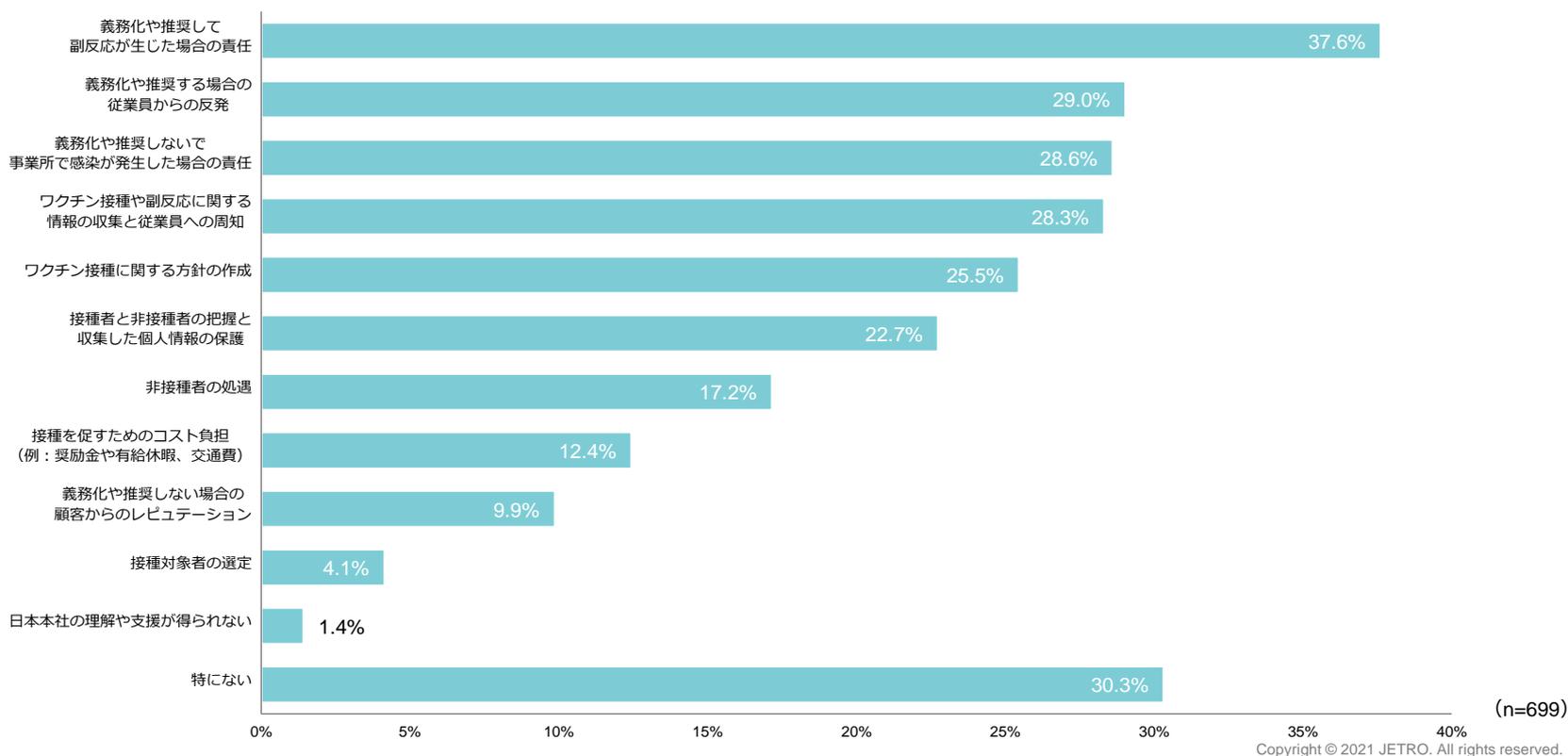
ワクチン接種の方針〔単一回答〕



3 | ワクチン接種の課題や懸念

- ワクチン接種の課題や懸念を尋ねたところ、**「義務化や推奨して副反応が生じた場合の責任」「義務化や推奨する場合の従業員からの反発」が上位**に並んだ。接種の義務化や推奨に伴う法的責任や訴訟リスクへの懸念が窺える。
- 一方で、30.3%の企業が「特になし」と回答し、企業間で課題や懸念をめぐり温度差が存在。

ワクチン接種の課題や懸念〔複数回答〕



4 | ワクチン接種の課題や懸念、取組み —自由記述回答—

- ワクチン接種の課題や懸念、取組みに関し、回答企業からは「従業員の考え方を把握した上で対応を検討中」「個々人で事情が異なることから義務化が難しい」「接種の対象者や予約方法をはじめワクチン接種に関する情報収集が課題」などのコメントが寄せられた。

〔自由記述・回答例〕

1. 接種の方針

- 義務化が必要な業種ではなく、従業員の士気や定着に影響を及ぼすことを極力避け、在宅勤務を続けながら様子を見たい。
- 社内でアンケートを実施し、従業員の考え方を把握した上で対応を検討中。
- 顧客との接点が多い業種のため、従前から予防接種は推奨しており、今回も同様の対応を予定。
- 駐在員と現地採用職員との間でワクチン接種をめぐり温度差を感じており、両者が納得できる妥協点を見つけることが課題と認識。
- 接種を義務とせずとも、せめて強く推奨したいと思うが、FDAによるワクチン承認から間もなく、副反応の懸念もあって任意とせざるを得ない。
- 従業員の安全のために推奨するが、家族内での方針や既往症との関係など、個々人で事情が異なるため強制はしない。
- 一部の従業員から接種を拒否する意見が出ており、副反応に伴う法的リスクへの対応が不明な中、会社として義務化するメリットがない。

2. 副反応に伴う懸念

- 会社が任意とするワクチン接種の接種費用を補助した場合、副反応による健康被害が発生した際に会社の責任とならないか不安。
- 日本政府は、副反応による健康被害に補償金を支払う旨を表明しているが、在外邦人が同様の補償を受けることができるか不明。
- 先行接種者の副反応の噂が広まり、ワクチンは危険という社内世論が形成。

3. 接種を促すための取組み

- 接種を促すため、有給休暇の付与や奨励金の支給を検討。
- インフルエンザワクチンと同様、コロナワクチン接種後に金券を支給予定。
- 自主的な接種で副反応に伴う健康被害が発生した場合の休暇の扱いを規定。
- 接種希望者を募り、会社主導で集団接種を計画中。

4. 非接種者への配慮

- 接種の義務化は難しく、職場での接種者と非接種者の共存が課題。
- 接種者と非接種者に区別なく働いてもらう予定だが、どのような配慮をすべきか悩んでいる。

5. ワクチン情報の収集と周知

- 接種の対象者や予約方法をはじめワクチン接種に関する情報の収集が課題。
- 会社として接種を推奨せず、CDCや州といった行政当局が作成した資料を掲示するなど、従業員への情報提供にとどめている。
- 会社としてワクチン情報を提供すると、従業員やその家族に接種を強制しているよう受け取られないか懸念している。

6. その他

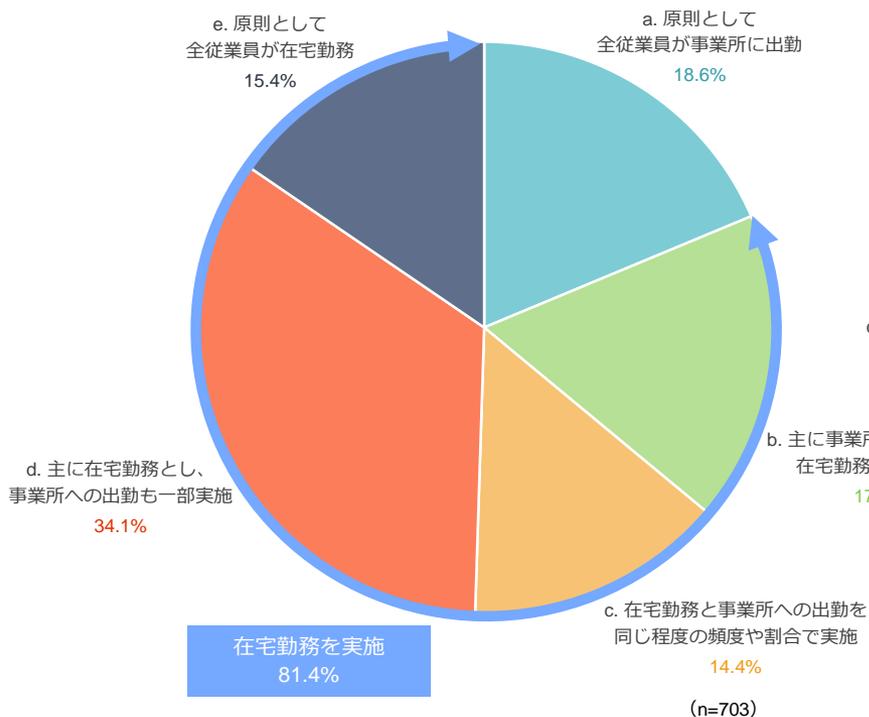
- ワクチン接種による移動制限の緩和を踏まえ、接種方針を決めたい。

5 | 現在とコロナ終息後の勤務体制

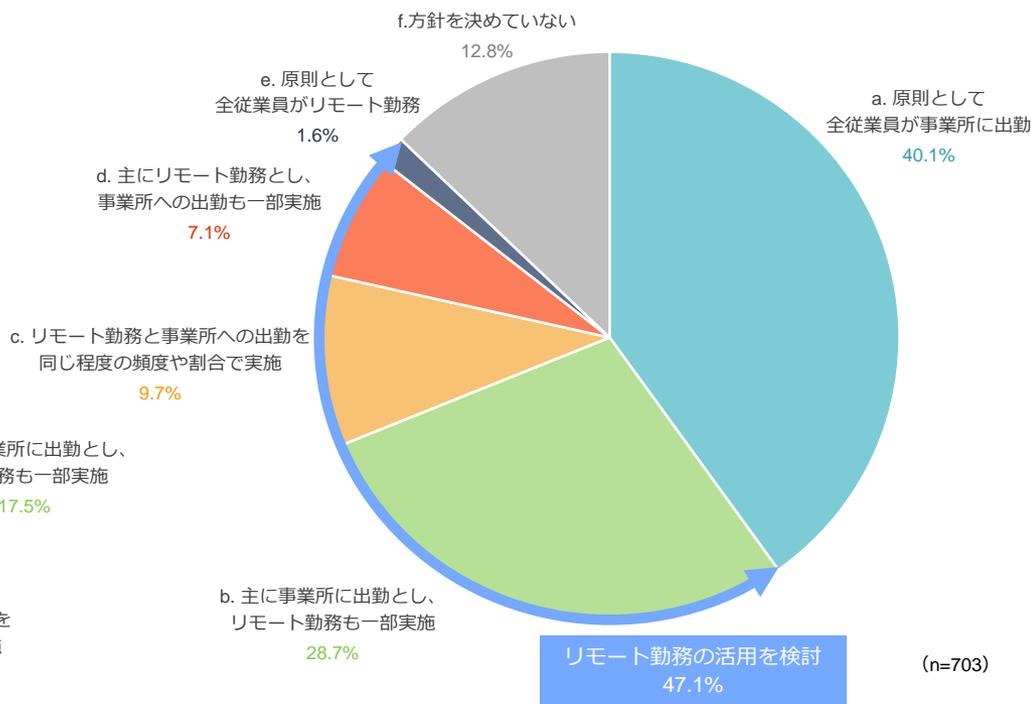
- 現在の勤務体制として、**81.4%の企業が在宅勤務**を実施。
- コロナ終息後の勤務体制としては、「**原則として全従業員が事業所に出勤**」との回答が**最多の40.1%**を占めるなど、多くの企業が事業所への出勤の再開や拡大を想定。他方、**リモート勤務**（注）を活用した勤務体制を検討している企業も合計で**47.1%**にのぼる。

（注）「リモート勤務」は自宅を含むオフィス外での勤務方法を想定。

現在の勤務体制〔単一回答〕



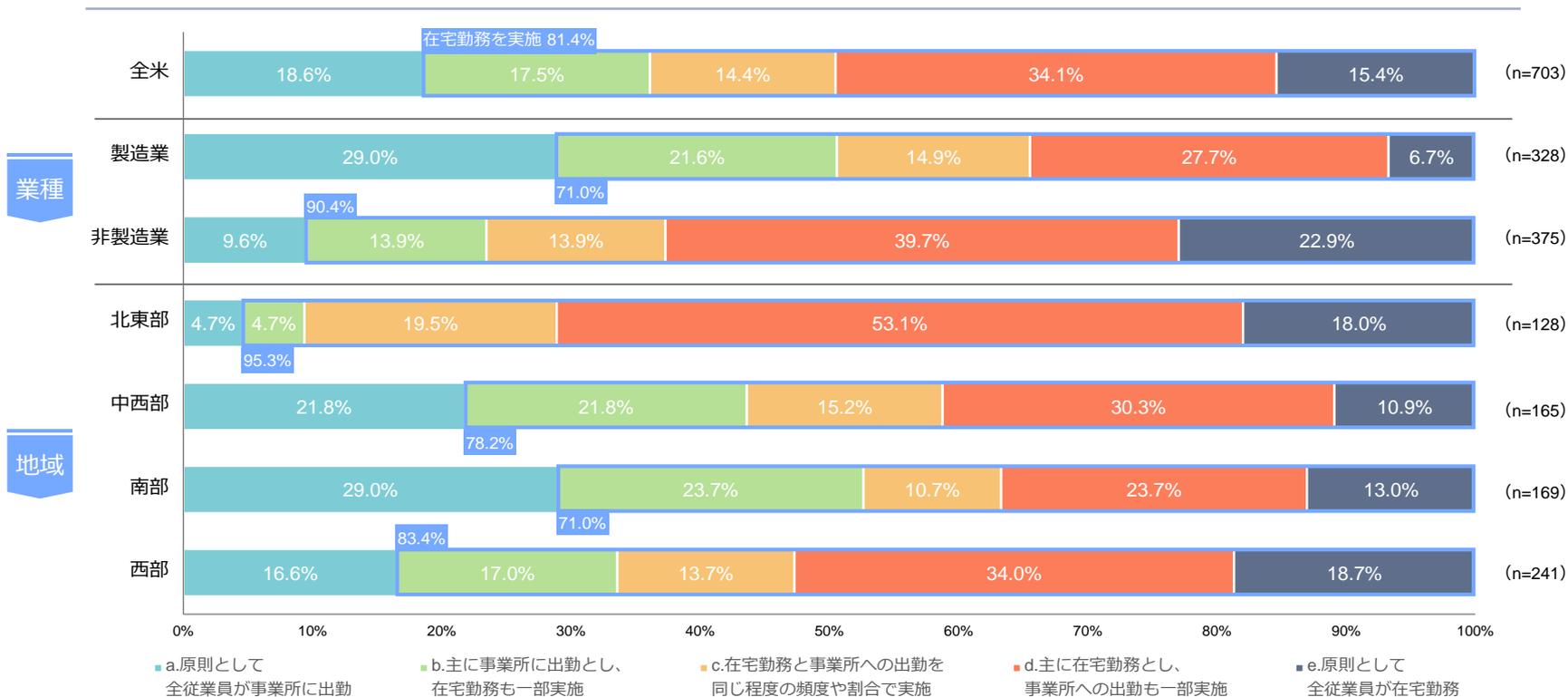
コロナ終息後の勤務体制〔単一回答〕



6 | 現在の勤務体制 —業種別・地域別—

- 現在の勤務体制について、**製造業は「原則として全従業員が事業所に出勤」との回答が29.0%**と最も多い。**非製造業では「主に在宅勤務とし、事業所への出勤も一部実施」が39.7%**におよぶ。
- **北東部で95.3%、西部で83.4%の企業が在宅勤務を実施**。中西部と南部では在宅勤務を実施している企業は相対的に少ない一方、それぞれ21.8%と29.0%の企業で「原則として全従業員が事業所に出勤」している。

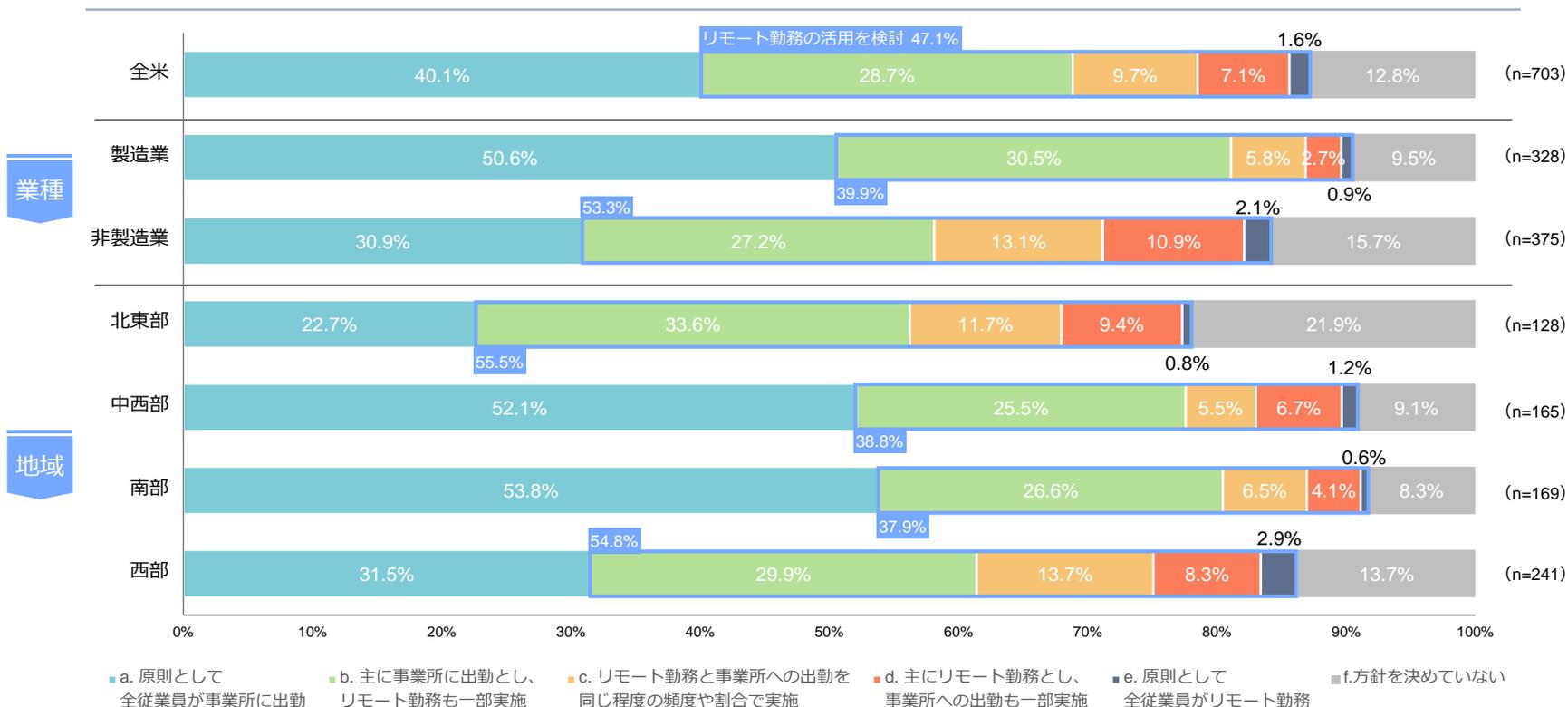
現在の勤務体制〔単一回答〕



7 | コロナ終息後の勤務体制 —業種別・地域別—

- コロナ終息後の勤務体制について、「**原則として全従業員が事業所に出勤**」との回答が**製造業は50.6%、非製造業は30.9%**とそれぞれ最も多い。他方で、非製造業では53.3%の企業がリモート勤務の活用を検討している。
- 北東部で55.5%、西部で54.8%の企業がリモート勤務の活用を検討。一方、**中西部では52.1%、南部では53.8%**の企業が「**原則として全従業員が事業所に出勤**」を検討。

コロナ終息後の勤務体制〔単一回答〕



8 | 勤務体制の課題や懸念、取組み —自由記述回答—

- 現在およびコロナ終息後の勤務体制を巡る課題や懸念、取組みについて、回答企業からは「在宅勤務の長期化によるコミュニケーション不足に起因して従業員間の関係が悪化」「コロナ終息を見通せない中で事業所への出勤再開のタイミングを計りかねている」などのコメントが寄せられた。

〔自由記述・回答例〕

1. 現在の勤務体制

- 製造工場である当社では、生産活動やメンテナンスに従事する従業員は出勤し、その他の従業員は在宅勤務を基本とし、必要に応じて出勤している。
- 必要不可欠な事業に該当する業務に係る従業員は出勤し、それ以外の従業員は在宅で勤務している。

2. コロナ終息後の勤務体制

- すでに在宅勤務の実績があるため、コロナ終息後も一部は在宅勤務を実施する予定。
- 事務所スペースは転貸し、リモート勤務に完全に移行予定。
- コロナ終息後も在宅勤務を主体とする方針だが、全従業員に出勤を義務付ける日を月1回程度は設ける予定。その際、ワクチン非接種者に陰性証明を義務付けるべきか検討中。
- コロナが完全に終息するまでの段階的な出勤再開をどのタイミングでどのように行なっていくべきかが課題。
- コロナ終息後も従業員から在宅勤務の継続を求められる可能性が高く、在宅勤務を恒久的に実施する際のルールの整備や労務管理体制の確立、本社との調整が課題。
- コロナが終息した後も、不安を建前として、子供をデイケアに通わせるコストの懸念やただ単に在宅勤務を続けたいといった全く別の理由で出勤を拒否する従業員への対応が課題。

3. 事業所を維持・再開するための取組み

- 感染防止を強化するため、消毒設備や保護フィルム、対面時の保護具、空気清浄機、加湿器を用意。
- 自動ドアや非接触型水栓を設置し、物に触れないオフィス環境を整備。
- 出勤の時間帯を調整し、最大3名のみ同時帯に出勤可能としている。
- 従前に比べて出勤時間を午前10時から午後4時までと前後1時間ずつ短縮。

4. 在宅勤務を継続するための取組み

- 在宅勤務の長期化によるコミュニケーション不足に起因した従業員間の関係悪化が散見され、リレーションシップを再構築するための方法を検討中。コロナ終息後は事業所での勤務と在宅勤務の併用を予定しており、リモートワークの継続に必要なチームワークや企業文化作りについて、マネジメント層への教育が急務と認識。
- 定例ミーティングを実施している。
- 在宅勤務に必要なノートPCやモニターを会社から支給。セキュリティ上、プリントアウトは推奨していないが、現場の判断に任せている。

5. その他

- 事業所への出勤者と在宅勤務者の評価方法が課題。
- 所在市ではマスク着用の義務化が撤廃されたが、会社としてはマスク着用を指示する方針。従業員の理解も含め、解除のタイミングが今後の懸念。

本調査に関するお問い合わせ

日本貿易振興機構（ジェトロ）

[米国]

ニューヨーク事務所 rept@jetro.go.jp

サンフランシスコ事務所 sfc-research@jetro.go.jp

ロサンゼルス事務所 lag-research@jetro.go.jp

シカゴ事務所 jetrochicago2@jetro.go.jp

アトランタ事務所 ama@jetro.go.jp

ヒューストン事務所 inqu-hou@jetro.go.jp

[日本]

海外調査部米州課 ORB@jetro.go.jp

■ 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。