

コロナ禍の長期化による雇用や働き方への影響

～新型コロナウイルス感染症の影響および働き方の見直しに関するアンケート調査結果より～

当会は9月10日、「新型コロナウイルス感染症の影響および働き方の見直しに関するアンケート調査」の結果を公表した。本調査は、コロナ禍が長期化するなかで、雇用や働き方への影響等を把握することを目的として、本年6月から7月にかけて実施したものである。特に、コロナ禍により当初緊急避難的に広まったテレワークの導入状況の推移やその実施上の課題への対応状況等については、昨年の11月から12月にかけて実施した「新型コロナウイルス感染症の影響およびテレワークに関するアンケート調査(以下、前回調査)」の結果と比較しながら、詳しく分析を行っている。今号では、調査結果のポイントをいくつか紹介する。

コロナ禍の業績や雇用への影響

新型コロナウイルス感染症の業績への影響については、前回調査時点では、業績が「落ち込んだ」企業が約7割であり、「上向いた」企業はごくわずかであった。これに対し、今回調査における今年度の業績への影響の見通しでは、「どちらともいえない」企業が半数程度あるものの、「上向く」とする企業が15.7%となっており(図1)、不透明な状況は続くものの、回復の見通しを持つ企業が増加していることがわかった。

また、「一時帰休」や「人材確保の縮小・停止」「配置転換・出向」「雇い止めや整理解雇」といった措置を講じる企業が前回調査時から減少に転じており(図2)、雇用への影響は改善しつつあるとみられる。

企業におけるテレワークの実施状況 Ⅲ

■ 制度としての導入・定着の状況

テレワークは、コロナ禍発生時に感染拡大防止の観点から急速に広まった。コロナ禍以前にテレワークを導入していた企業は半数以下であったが、昨春の1回目の緊急事態宣言下では95%近くに達した。その後、緊急事態宣言の解除などの状況をふまえ、前回調査時点ではやや減少していたが、“第3波”、“第4波”に伴う緊急事態宣言の再発令等を受けて、今回調査時点では再度90%超の企業で導入されていることがわかった。

また、コロナ禍への対応が長期化するなかで、テレワークが制度として全従業員向けに定着する動きが広がっている。前回調査までは、緊急避難的に「一部の従業員に認めている」企業が最も多かったが、今回調査時点では「全従業員に認めている」企業の数が増えている(図3)。

■テレワークの実施率

テレワークを導入している企業において、実際の
実施率をみると、今回調査時点（3回目の緊急事態宣

言下)では1回目の緊急事態宣言時よりも低下している(図4①)。特に、規模の小さい企業での実施率が低くなっており(図4②)、業種別にみると、製造業において企業規模による差が大きいことがわかった(図4③、④)。

■テレワーク実施上の課題への対応状況

コロナ禍が長引くなかで、テレワークの制度としての導入・定着が進む一方、コロナ禍当初と比べるとその実施率は下がっていることがわかった。この背景として、テレワークの実施・運用に際して生じるさまざまな課題の存在があげられる。前回調査でもテレワークの課題として「コミュニケーション」や「業務進捗管理」「労働時間管理」の難しさ、そして「生産性」の低下などが指摘されていた。

今回調査では、これらの課題について、多くの企業で、各種ツールの導入やルールの整備など、工夫を凝らした対応が行われており、「情報セキュリティ等の環境整備」や「労働時間の管理」への対応は進んでいる一方、「OJTによる人材育成」に関しては進んでいないとの結果が出ている。

自由記述回答をもとに、主な課題と実施されている対応策について図5のとおり整理した。出社時よりも積極的に日々のコミュニケーションの機会を設ける等の動きはみられるものの、ニュアンスの伝達や業務状況の把握・評価等に課題があるとして、必要に応じて一定の出社を求めるケースもみられる。

コロナ禍の経験をふまえて 調査・研究活動を推進

コロナ禍の影響により雇用や働き方は刻々と変化しており、当会では、その変化を調査・研究し継続的に把握していく。また、コロナ禍の経験もふまえた上で、企業における雇用労働のあり方とそれを支える政策や法制度のあり方について、引き続き意見発信していく。

(労働政策部 坂田拓朗)

【調査概要】

調査期間：2021年6月21日～7月16日 調査対象：当会会員企業・団体 1,179社・団体 回答数：212(回答率18.0%)

図1 コロナ禍による業績への影響の推移

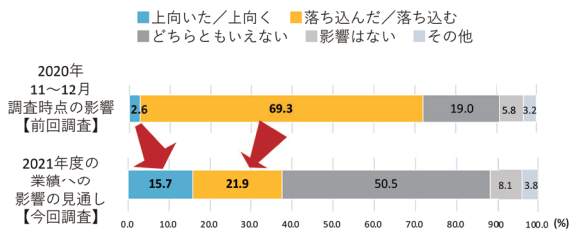


図3 テレワークの導入状況の推移

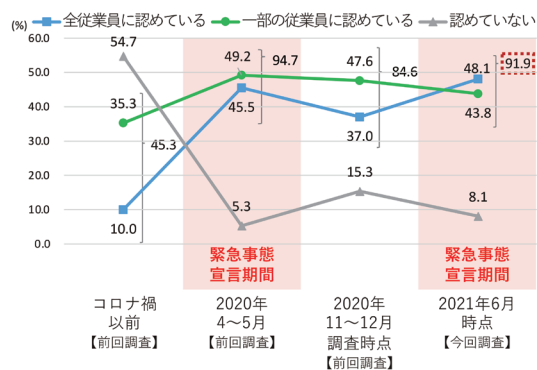
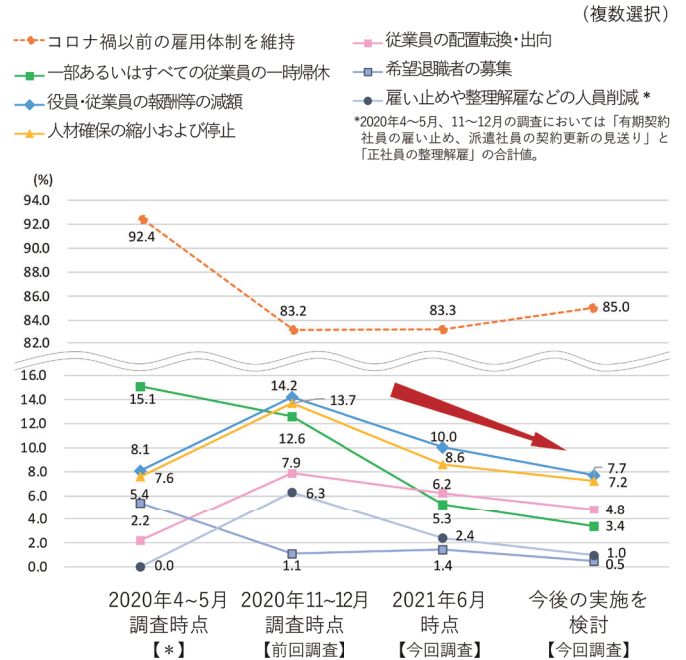


図2 コロナ禍を受けて講じている雇用にかかわる措置の推移



*2020年4～5月実施 関経連「政府による新型コロナウイルス感染症対策に関するアンケート調査」より引用

図4 テレワークを導入している企業におけるテレワーク実施率の推移

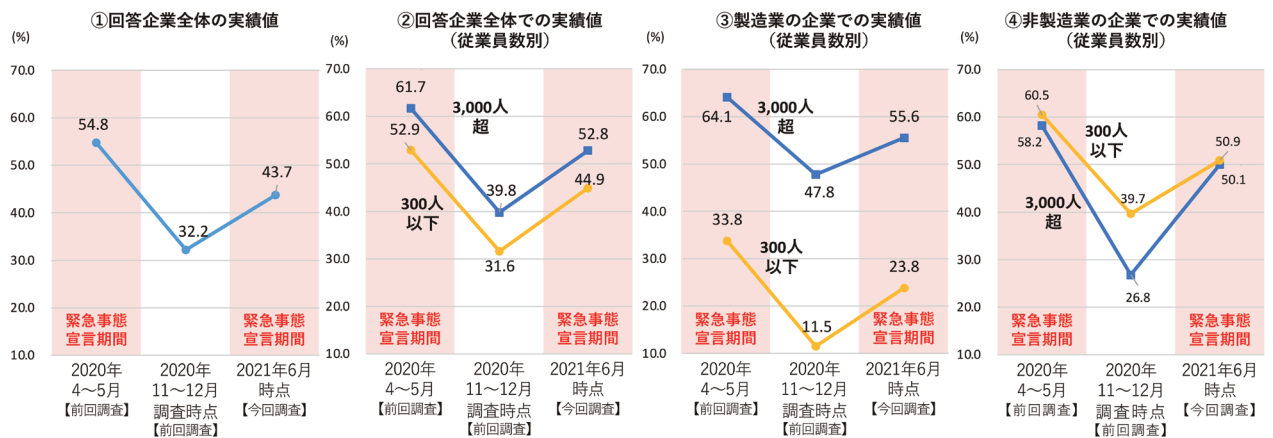


図5 テレワーク実施における課題と対応策

労働時間の管理が困難

- ◆ 始業・終業の報告のルール化
- ◆ フレックスタイム制など柔軟な労働時間制度
- ◆ webでの勤怠管理ツール等の整備
- ◆ 在宅勤務時の残業禁止

在宅での勤務によりプライベートとの境界が曖昧になるなど、労働時間の管理が難しくなっている。

担当者の声

情報セキュリティ等の環境整備が進んでいない

- ◆ ハード面・ソフト面の各種環境構築
- ◆ 情報管理規定などのルール整備

緊急的な対応のためセキュリティが不十分のまま実施している。資器材の調達費用の捻出が困難。

コミュニケーションが困難

- ◆ コミュニケーションツールを使った1on1ミーティングなど、積極的なコミュニケーションの機会の設定

オンラインでのやり取りだけでは空気感やニュアンスの伝達などに限界を感じている。

生産性が低下

- ◆ 朝夕の連絡のルール化や日報の提出などこまめなコミュニケーションを通じた状況の把握

出社時に比べると業務の過程を逐次把握することが困難、新たな業務の指示が適切に行えない。

OJTによる人材育成が困難

- ◆ 非対面で可能なオンライン研修等の活用
- ◆ 育成の対象者には出社を求める

オンライン研修はこれまでのOJTでの育成手法に置き換わるものとはなっており、人材育成に支障をきたしている。

※調査結果の詳細は関経連ホームページに掲載。