

新型コロナウイルス感染症の影響 およびテレワークの実施に関する アンケート調査結果

2021年2月18日

公益社団法人関西経済連合会
労働政策部

調 査 要 領

調査期間：2020年11月16日～12月28日

調査対象：関経連会員の全企業・団体（1198社・団体）

集計数：190社

回答企業の属性： (社)

従業員数 (人)	100 以下	101 ～300	301 ～1,000	1,001 ～3,000	3,000超	計
製造業	6	16	22	11	26	81
非製造業	22	18	25	16	28	109
計	28	34	47	27	54	190

調査の構成：

- Ⅰ．新型コロナウイルス感染症による自社事業への影響
および政府の支援策について・・・p. 7
- Ⅱ．テレワークについて・・・p. 10

調査方法：メール・FAXで送付。

アンケートサイトもしくは、メール・FAXで回収。

I. 新型コロナウイルス感染症による自社事業への影響および政府の支援策について (p.7~9)

- ・ コロナ禍の影響で約7割の企業で業績が「落ち込んだ」が、8割超の企業がコロナ禍以前の雇用体制を維持している。
事業活動への影響：緊急事態宣言が解除された後にも、「顧客・利用者や販売・受注の減少」や「外部との会合や販売促進等のイベントなどの中止」などの影響は高止まりし、幅広い業種で大きな影響が残っている。
一方、製造業におけるサプライチェーンへの対応・改善が進み、「調達」や「納品等」の遅延・停止等の影響は大幅に減少している。
雇用への影響：「従業員の一時帰休」による緊急避難的な措置は減少する一方、「人材確保の縮小・停止」や「有期・派遣社員の雇止め」など構造的な措置が増加傾向にあり、一部の企業に雇用維持への懸念が見られる。
雇用調整助成金：コロナ禍を受けて活用する企業は約4割まで拡大後、調査時点の昨年末までに2割程度に減少。
活用企業に固定化の傾向も見られる。

II. テレワークについて

①実施状況 (p.10)

- ・ テレワークを「認めている」企業は、昨春の緊急事態宣言中に95%近くにまで達している。その半数以上が「コロナ対応で初めて実施した」企業であり、コロナ感染症拡大がテレワーク導入の契機となった。
- ・ 緊急事態宣言が解除されて半年が経過した昨年末の調査時点でも、テレワークを「認めている」企業は85%程度と、約10ポイントの減少にとどまっている。緊急避難的に導入されたテレワークが恒久的な制度として定着しつつある。
- ・ 今後については、コロナ禍以前から実施する企業は収束後の継続を決め、コロナ対応で初めて実施する企業が継続を決めきれていない。

②テレワークの実施状況の違いから見えてきたこと (p.11)

・ **テレワークの実施状況の違いが収束後の方向性を決めているとの仮説**をたて、以下のグループ分けで特徴・傾向を比較。

- ①「コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定」の企業群
- ②「コロナ禍への対応で初めて実施し、収束後も継続予定」の企業群
- ③「コロナ禍への対応で初めて実施し、収束後は元に戻す予定」の企業群

<テレワークの実施状況にかかわらず共通する特徴>

目的：昨春の緊急事態宣言中は、「非常時における事業継続」を目的とする企業が大半。(p.12)

効果：ほとんどの企業が「業務効率・生産性の向上」の効果を実感できていない。(p.14)

課題：「社内のコミュニケーション」「業務の進め方・進捗管理」「労働時間管理」が大きな課題。(p.18)

対応：メールや各種支援ツールなどの活用だけでは、課題解決の有効な手立てとなっていない。(p.20)

<「コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定」の企業群の特徴>

目的：コロナ禍以前には「業務の効率化・生産性の向上」と「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」のために、テレワークを導入。コロナ禍では「非常時における事業継続」を主目的にテレワークを実施。昨春の緊急事態宣言の解除以降、「業務の効率化・生産性の向上」に加え、「イノベーション促進」「従業員のモチベーション向上」などのさらなる効果を目的とする動きがみられる。(p.12)

効果：「従業員のワーク・ライフ・バランス」は向上したと認識。コロナ禍収束後、従業員の意識の変革や付加価値創出の効果への期待を高めていることがうかがえる。一方、「業務の効率化・生産性の向上」を目的とする企業が多いものの、ほとんどの企業が「業務効率・生産性の向上」を実感するまでには至っていないのが実態。(p.14)

課題：8割が「社内コミュニケーション」を課題としており、コロナ対応で初めて実施した企業よりも課題とする割合が大きい。テレワークの経験を重ねるほど、コミュニケーションへの課題感が強まっている。(p.18)

対応：課題解決に向けてメールや各種支援ツールの活用などの対応は進められているものの、コミュニケーション上の課題を解消するまでには至っておらず、有効な手立てを検討する必要がある。(p.20)

<コロナ禍への対応で初めて実施し、「収束後も継続予定」の企業群と、「収束後は元に戻す予定」企業群との違い>

目的：昨春の緊急事態宣言を受け、「非常時における事業継続」を目的として緊急避難的に初めてテレワークを導入。

「収束後も継続」との方向を定めている企業は、テレワークの経験を重ねるなかで、「コロナ禍以前から実施」する企業と同様に「業務の効率化・生産性の向上」や「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」を目的に設定する傾向が強まっている。(p.12)

効果：「業務の効率化・生産性の向上」を目的とした「収束後も継続予定」の企業であっても、そのほとんどが「業務効率・生産性の向上」の効果は実感できていない。一方、「収束後は元に戻す予定」の企業の多くは「収束後も継続予定」の企業に比べ、「集中して業務をこなす従業員が増加」「ワーク・ライフ・バランスが向上」などの効果を実感できていない。また、「出張・会議の効率化」「ペーパーレス化」などの影響より「社内のコミュニケーションが希薄」「日々の成果や業務の進捗管理が困難」との悪影響を重く見る傾向が強い。(p.14)

課題：「収束後は元に戻す予定」の企業は課題として「業務の進め方・進捗管理」を最も多く選択している。

なお、「収束後も継続予定」の企業は「情報セキュリティ」を最も多く選択している。(p.18)

対応：「収束後も継続予定」の企業は、「コロナ禍以前から実施」する企業と同様の対応を取りつつあるが、課題の解消には至っておらず、有効な手立てを検討する必要がある。一方、「収束後は元に戻す予定」の企業の多くは、課題解決に向けた対応を講じていない。(p.20)

③情報セキュリティへの対応の違い (p.22)

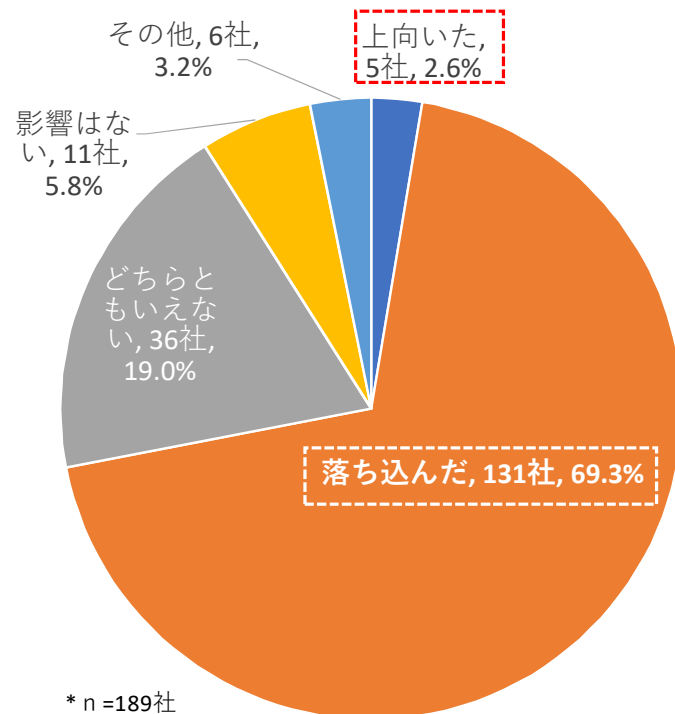
- ・「コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定」の企業は、「情報セキュリティの強化」が進みつつある。
- ・一方、「コロナ対応で初めて実施し、収束後も継続予定」の企業は、テレワークの課題として「情報セキュリティ」を選択する企業が最も多い。コロナ禍への緊急的な対応として、情報セキュリティが不十分なまま実施したものの、今後、正式な制度として継続していく上で、対応が必要となっている実態がうかがえる。

④人材育成に関する影響・対応の違い (p.23)

- ・「OJT」への影響が大きく、「オンラインセミナー」や「e-learningの活用」などの対応がとられている。
- ・特に、「コロナ禍以前から実施」する企業において対応が先行しており、「コロナ対応で初めて実施し、収束後に元に戻す予定」の企業の多くは特段の対応をしていない。

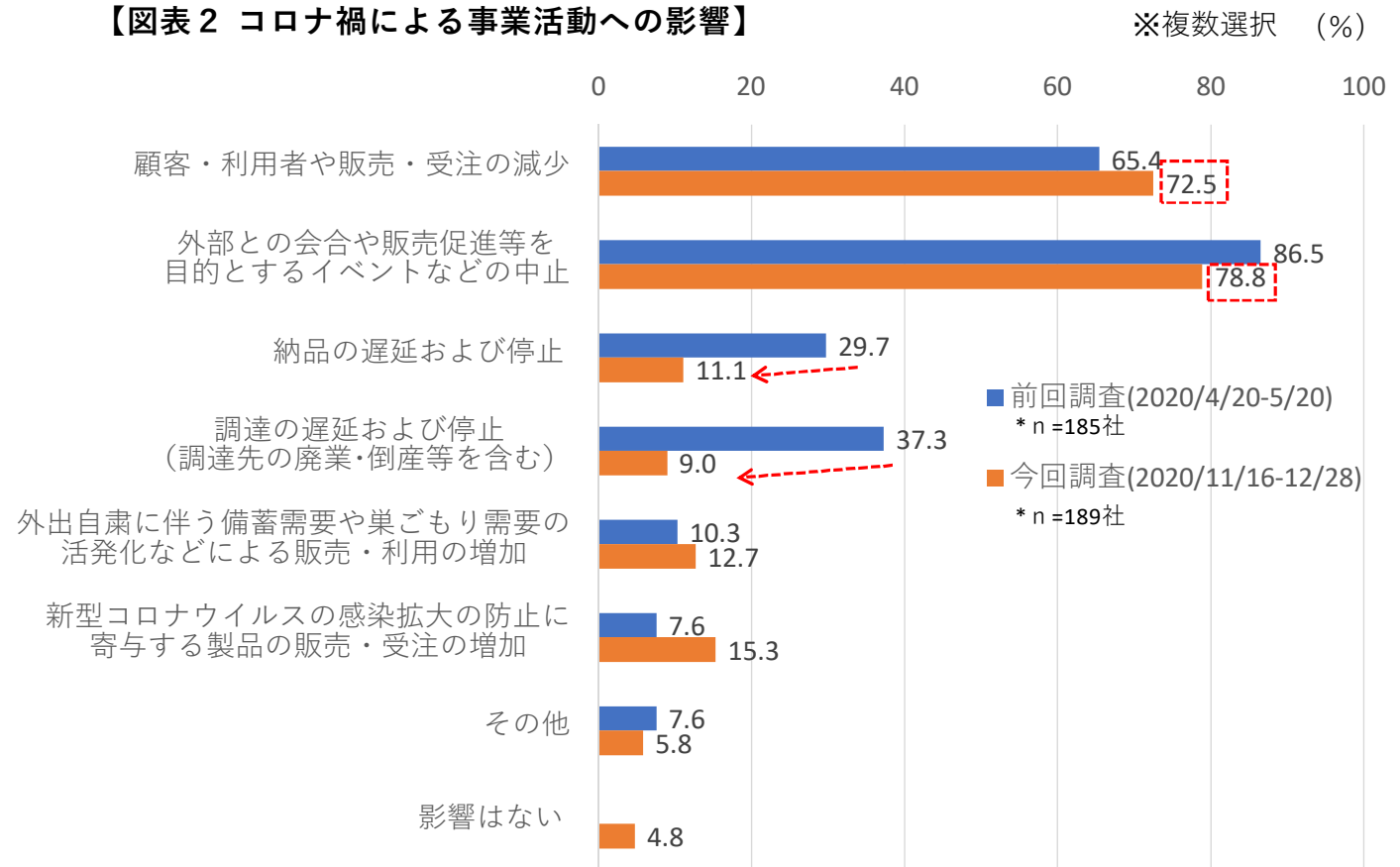
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により業績が「落ち込んだ」企業は約7割にのぼる。【図表1】
- ・昨春の緊急事態宣言中に実施した前回調査と比較すると、「顧客・利用者や販売・受注の減少」や「外部との会合や販売促進等のイベントなどの中止」などの影響が高止まりし、緊急事態宣言が解除された後に実施した今回調査においても、幅広い業種で大きな影響が残っていることがうかがえる。【図表2】
- ・一方、「調達」や「納品等」の遅延・停止等の影響は、前回調査から大幅に減少しており、製造業におけるサプライチェーンへの対応・改善が進んだものとみられる。【図表2】

【図表1 コロナ禍による業績への影響】



- 69.3%の企業で「落ち込んだ」。
- 「上向いた」企業は2.6%のみ。

【図表2 コロナ禍による事業活動への影響】



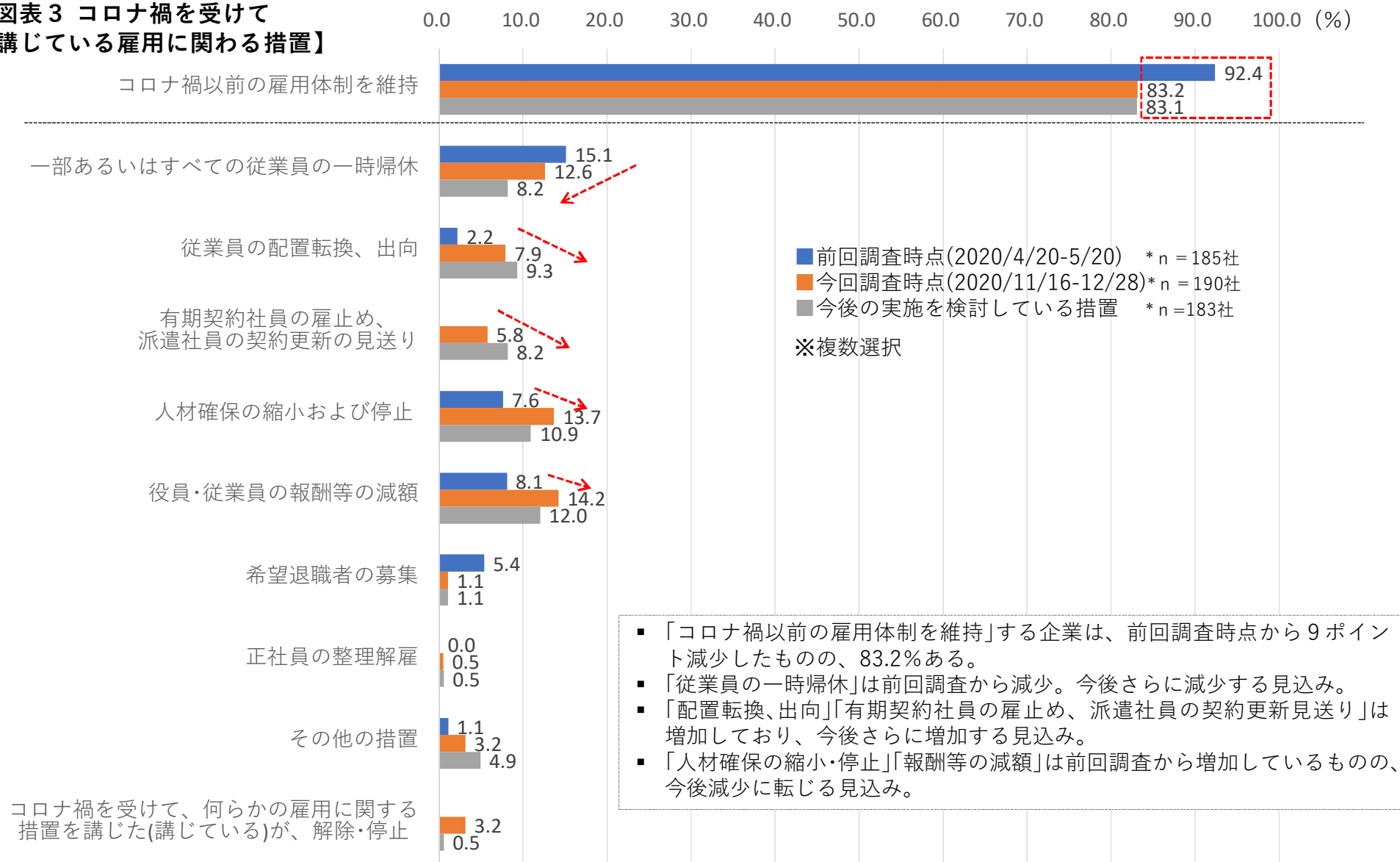
- 「顧客・利用者や販売・受注の減少」は72.5%、「外部との会合や販売促進イベント等の中止」は78.8%台で、前回調査同様多くの企業が選択している。
- 「納品の遅延および停止」「調達の遅延および停止」はいずれも、前回調査で30%程度の企業が選択していたが、今回はそれぞれ11.1%、9.0%にまで減少した。

■雇用への影響

- ・雇用への影響については、8割を超える企業がコロナ禍以前の雇用体制を維持している。
- ・「従業員の一時帰休」による緊急避難的な措置は減少傾向にある一方、「人材確保の縮小・停止」や「配置転換・出向」「有期・派遣社員の雇止め」など構造的な措置が増加傾向にある。
- ・一部の企業において、雇用を維持する体力が不足しだしていることが懸念される。

【図表3】

【図表3 コロナ禍を受けて
講じている雇用に関わる措置】

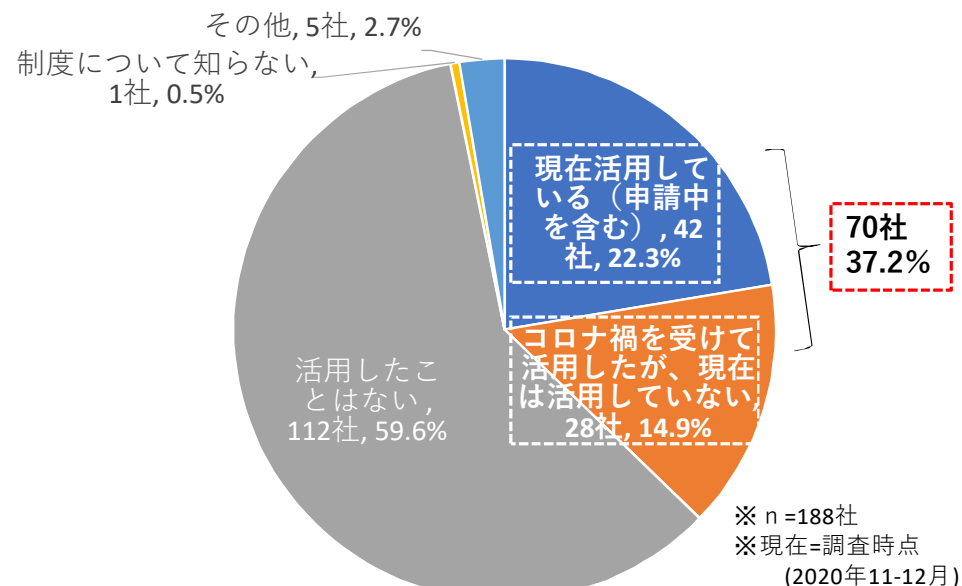


■雇用調整助成金の活用状況

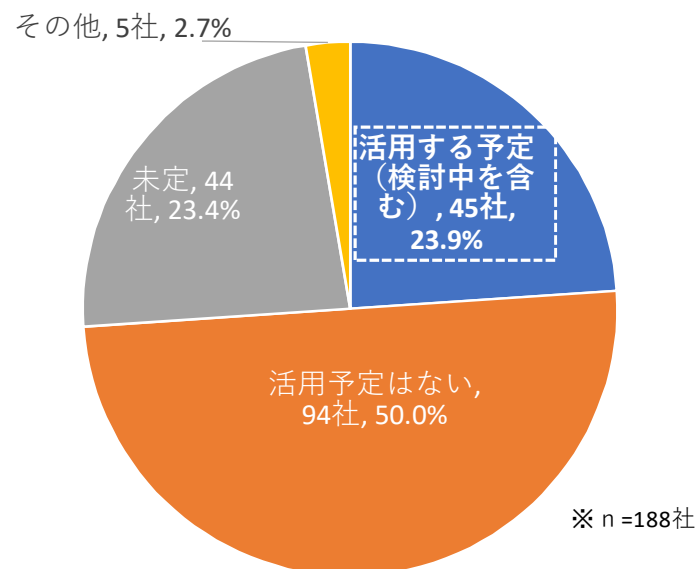
- 雇用調整助成金については、コロナ禍を受けて活用する企業は約4割まで拡大後、調査時点の昨年末までに2割程度に減少した。活用企業が固定化する傾向も見られる。【図表4】

【図表4 雇用調整助成金の活用状況】

i) コロナ禍による活用実績



ii) 今後の活用予定



※活用実績と今後の活用予定との関係

ii)活用予定		活用する 予定	活用予定 はない	未定	その他	計
i)活用実績						
調査時点で活用している	34	2	6	0	42	
活用したが、調査時点 では活用していない	7	8	13	0	28	
活用したことはない	4	83	24	1	112	
制度について知らない	0	0	1	0	1	
その他	0	1	0	4	5	
計	45	94	44	5	188	

- 今回のコロナ禍を受けて雇用調整助成金を活用した企業は37.2%。
- 調査時点で活用している企業は22.3%にまで減少している。
- 今後の活用を検討している企業は23.9%。
なお、そのうち多くは調査時点で活用中の企業が引き続き活用するものである。

- ・テレワークを何らかの形で「認めている」企業は、昨春の緊急事態宣言中に95%近くにまで達している【図表5】。その半数以上が「コロナ対応で初めて実施した」企業であり、コロナ感染症拡大がテレワーク導入の契機となった。【図表6】
- ・緊急事態宣言が解除されて半年が経過した昨年末の調査時点においても、テレワークを「認めている」企業は85%程度と、約10ポイントの減少にとどまっている。緊急避難的に導入されたテレワークが恒久的な制度として定着しつつある方向性がうかがえる。【図表5】
- ・今後については、コロナ禍以前から実施する企業の多くがコロナ収束後の継続の方向性を決めているが、コロナ対応で初めて実施する企業の半数以上が継続の方向性を決めきれていない。【図表6】

【図表5 実施状況】

* n=190社(%)

	コロナ禍 以前	緊急事態 宣言中*昨春	調査時点 *11~12月
全従業員に認めている	45.3	94.2	84.2
一部の従業員に認めている	10.0	45.3	36.8
認めない	35.3	48.9	47.4
回答なし	54.7	5.3	15.3
	0.0	0.5	0.5

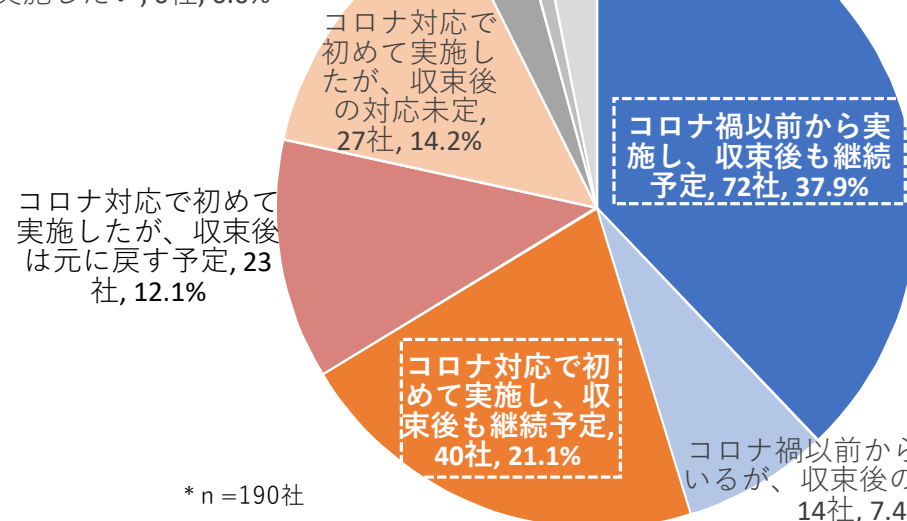
- テレワークを認めている企業
(「全従業員に認めている」+「一部の従業員に認めている」)
→ コロナ禍以前 : 45.3%
緊急事態宣言中(昨春) : 94.2%
調査時点(11~12月) : 84.2%

【図表6 収束後の対応も含め、企業の対応を分類】

これまでも、これからも実施しない(できない), 2社, 1.1% その他, 6社, 3.2%

これまで実施していないが、
収束後の対応未定, 6社, 3.2%

これまで実施していないが、
いずれ実施したい, 0社, 0.0%



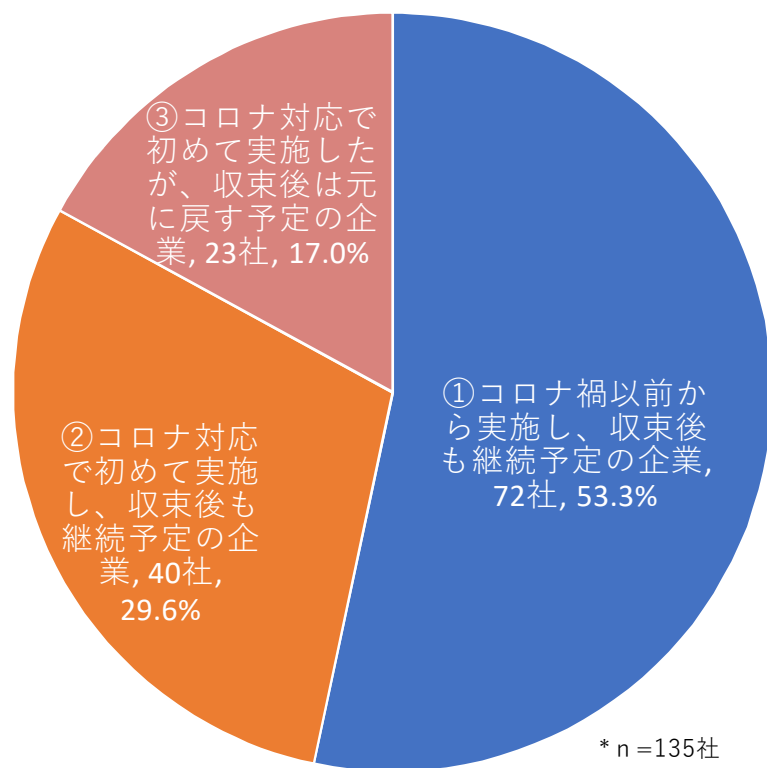
- コロナ禍以前からテレワークを実施している企業は45.3%。
37.9%はコロナ禍収束後も継続する予定。
7.4%はコロナ禍収束後の対応が未定。
- コロナ対応で初めてテレワークを実施した企業は47.4%。
21.1%はコロナ禍収束後も継続する予定。
12.1%はコロナ禍収束後は元に戻す予定。
14.2%はコロナ禍収束後の対応が未定。

・テレワークの経験があり、コロナ禍収束後の方針を決めている企業について、その実施状況・方針ごとに以下のグループ分けをし、特徴・傾向を比較した。

- ①「コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定」の企業群
- ②「コロナ対応で初めて実施し、収束後も継続予定」の企業群
- ③「コロナ対応で初めて実施したが、収束後は元に戻す予定」の企業群

【図表7】

【図表7 テレワークの実施状況、実施予定ごとの分類】



【図表8 テレワークの実施状況、実施予定ごとの企業構成】

① コロナ禍以前から実施し、今後も継続する企業

	300人以下	301~3,000人	3,000人超	計
製造業	0社 (0.0%)	9社 (12.5%)	20社 (27.8%)	29社 (40.3%)
非製造業	10社 (13.9%)	12社 (16.7%)	21社 (29.2%)	43社 (59.7%)
計	10社 (13.9%)	21社 (29.2%)	41社 (56.9%)	72社 (100.0%)

② コロナ対応で実施し、収束後も継続する企業

	300人以下	301~3,000人	3,000人超	計
製造業	7社 (17.5%)	13社 (32.5%)	0社 (0.0%)	20社 (50.0%)
非製造業	5社 (12.5%)	12社 (30.0%)	3社 (7.5%)	20社 (50.0%)
計	12社 (30.0%)	25社 (62.5%)	3社 (7.5%)	40社 (100.0%)

③ コロナ対応で実施したが、元に戻す企業

	300人以下	301~3,000人	3,000人超	計
製造業	5社 (21.7%)	7社 (30.4%)	0社 (0.0%)	12社 (52.2%)
非製造業	4社 (17.4%)	5社 (21.7%)	2社 (8.7%)	11社 (47.8%)
計	9社 (39.1%)	12社 (52.2%)	2社 (8.7%)	23社 (100.0%)

- コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業(①)には、従業員数3,000人超の大企業が多い。
ただし、非製造業であれば、中堅・中小企業でもある程度対応が進められていたことが分かる。
- コロナ対応で初めて実施した企業(②③)は、その大半を従業員数3,000人以下の企業が占める。
そのうち、収束後も継続予定の企業(②)よりも、収束後に元に戻す企業(③)の方が、3,000人以下の中小企業の割合が高い。

■テレワークの目的【図表9】

○テレワークの実施状況にかかわらず共通する特徴

- ・昨春のコロナ禍においては、「非常時における事業継続」を主目的に実施している企業が大半である。

○コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業群の特徴

- ・コロナ禍以前には「業務の効率化・生産性の向上」と「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」を目的としてテレワークを導入した。
- ・コロナ禍では「非常時における事業継続」を主目的にテレワークを実施している。
- ・昨春の緊急事態宣言の解除以降、「業務の効率化・生産性の向上」に加え、「イノベーション促進」や「従業員のモチベーション向上」などさらなる効果を目的とする動きがみられる。

○コロナ禍への対応で初めて実施し、「収束後も継続予定」の企業群と、 「収束後は元に戻す予定」企業群との違い

- ・昨春の緊急事態宣言を受け、「非常時における事業継続」を目的として緊急避難的に初めてテレワークを導入した。
- ・「収束後も継続」の方向を定めている企業は、テレワークの経験を重ねるなかで、「コロナ禍以前から実施」する企業と同様に「業務の効率化・生産性の向上」や「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」を目的に設定する傾向が強まっている。

【図表 9 テレワーク実施の目的】※各時点でテレワークを認める企業が5つまで選択

※緊急事態宣言：2020年4月発令のもの

実施状況別

①コロナ禍以前から実施し、
収束後も継続予定の企業

②コロナ対応で初めて実施し、
収束後も継続予定の企業

③コロナ対応で初めて実施したが
収束後は元に戻す予定の企業

全 体

コロナ禍 以前	緊急事態 宣言中	調査 時点	コロナ禍 収束後		コロナ禍 以前	緊急事態 宣言中	調査 時点	コロナ禍 収束後	緊急事態 宣言中	調査 時点	コロナ禍 収束後	緊急事態 宣言中	調査 時点	(%)
68.7	38.2	56.6	74.0	業務の効率化・ 生産性の向上	67.6	56.9	76.4	91.5	28.2	52.8	62.5	18.2	30.8	
25.3	12.9	25.8	30.1	業務の創造性の向上・ イノベーションの促進	28.2	22.2	41.7	40.8	10.3	16.7	20.0	4.5	7.7	
26.5	21.3	28.9	36.3	従業員のモチベーション の維持・向上	29.6	29.2	31.9	49.3	23.1	33.3	32.5	9.1	23.1	
18.1	9.6	14.5	21.2	人材の確保・流出防止	16.9	12.5	18.1	22.5	7.7	11.1	15.0	0.0	0.0	
13.3	6.2	8.8	16.4	長時間労働の是正	12.7	6.9	9.7	11.3	10.3	13.9	20.0	0.0	0.0	
0.0	5.1	8.8	18.5	コストの削減(交通費、 印刷費、オフィス維持費 等)	0.0	1.4	6.9	14.1	10.3	13.9	25.0	9.1	7.7	
56.6	24.7	33.3	42.5	介護・育児中の従業員 への対応	54.9	31.9	40.3	50.7	17.9	22.2	40.0	18.2	30.8	
18.1	10.7	10.7	11.0	高齢あるいは障がい を持った従業員への対応	18.3	13.9	16.7	15.5	5.1	0.0	5.0	18.2	15.4	
61.4	24.2	47.2	63.0	従業員のワーク・ライフ・ バランスの向上	64.8	43.1	68.1	76.1	15.4	41.7	60.0	4.5	15.4	
19.3	86.5	79.2	66.4	非常時(災害、感染症など) における事業継続	22.5	87.5	80.6	60.6	87.2	80.6	67.5	86.4	61.5	
7.2	10.7	10.1	2.7	その他	5.6	11.1	8.3	2.8	7.7	5.6	2.5	4.5	7.7	
83社	178社	159社	146社	n	71社	72社	72社	71社	39社	36社	40社	22社	13社	

- 全体をみると、コロナ禍以前には「業務の効率化・生産性の向上」「従業員のワーク・ライフ・バランス」を選ぶ企業が6割超、次いで「介護・育児中の従業員への対応」が多い。コロナ禍により多くの企業が「非常時における事業継続」を目的とするようになった。
- コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業では、コロナ禍を経て「業務の効率化・生産性の向上」に選ぶ企業が約9割を超え最多である。また、収束後の新たな目的として「業務の創造性の向上・イノベーションの促進」「従業員のモチベーションの維持・向上」を挙げる企業が4割を超える。
- コロナ禍対応で初めて実施し、収束後も継続予定の企業は「非常時における事業継続」のためにテレワークを導入し、収束後には6割を超える企業が「業務の効率化・生産性の向上」「従業員のワーク・ライフ・バランス」を目的としている。
- コロナ対応で初めて導入したが、収束後は元に戻す予定の企業で「非常時における事業継続」以外の目的を選ぶ企業は少ない。

■テレワークの効果

○テレワークの実施状況にかかわらず共通する特徴

- ・ほとんどの企業が「業務効率・生産性の向上」の効果を実感できていない。【図表10】

○コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業群の特徴

- ・「従業員のワーク・ライフ・バランス」は向上したと認識【図表11】。コロナ禍収束後は、従業員の意識の変革や付加価値創出の効果への期待を高めていることが、目的の設定傾向からうかがえる。【図表9】
- ・一方、「業務の効率化・生産性の向上」を目的とする企業が多いものの、ほとんどの企業が「業務効率・生産性の向上」を実感するまでには至っていないのが実態である。【図表10】

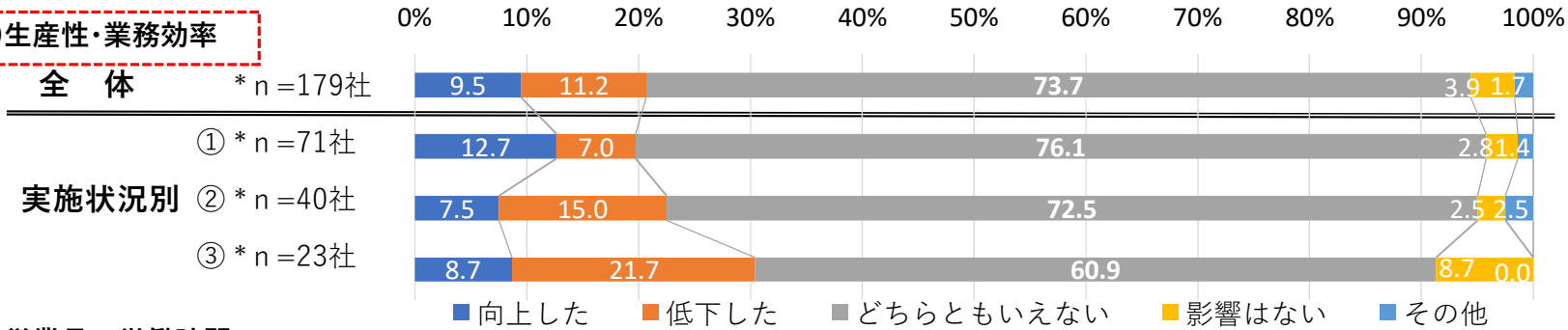
○コロナ禍への対応で初めて実施し、「収束後も継続予定」の企業群と、 「収束後は元に戻す予定」企業群との違い

- ・「業務の効率化・生産性の向上」を目的とした「収束後も継続予定」の企業であっても、そのほとんどが「業務効率・生産性の向上」の効果は実感できていない。【図表10】
- ・一方、「収束後は元に戻す予定」の企業の多くは「収束後も継続予定」の企業に比べ、「集中して業務をこなす従業員が増加」「ワーク・ライフ・バランスが向上」などの効果を実感できていない【図表11】。
- ・また、「出張・会議の効率化」「ペーパーレス化」などの影響よりも「社内のコミュニケーションが希薄」「日々の成果や業務の進捗管理が困難」との悪影響を重く見る傾向が強い。【図表12】

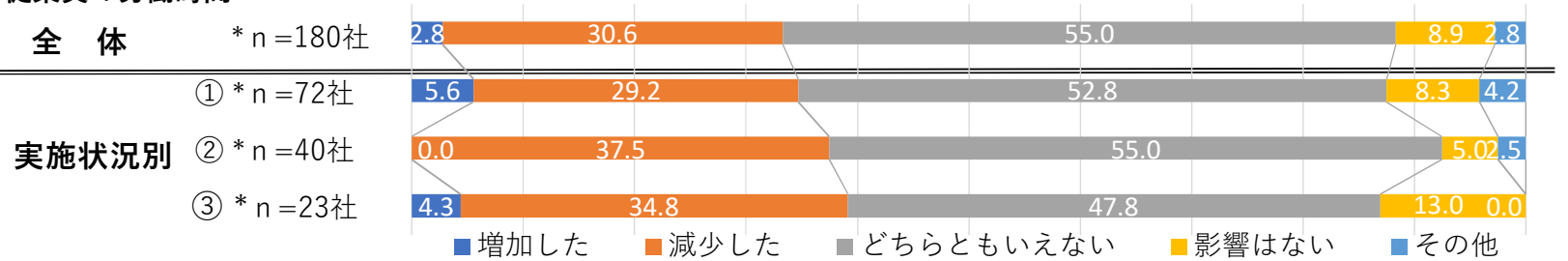
【図表10 テレワークにより生じた効果】

①コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定
②コロナ対応で初めて実施し、収束後も継続予定
③コロナ対応で初めて実施したが、収束後は元に戻す予定
※コロナ禍以前～現在までにテレワーク実施の経験がある企業が回答。

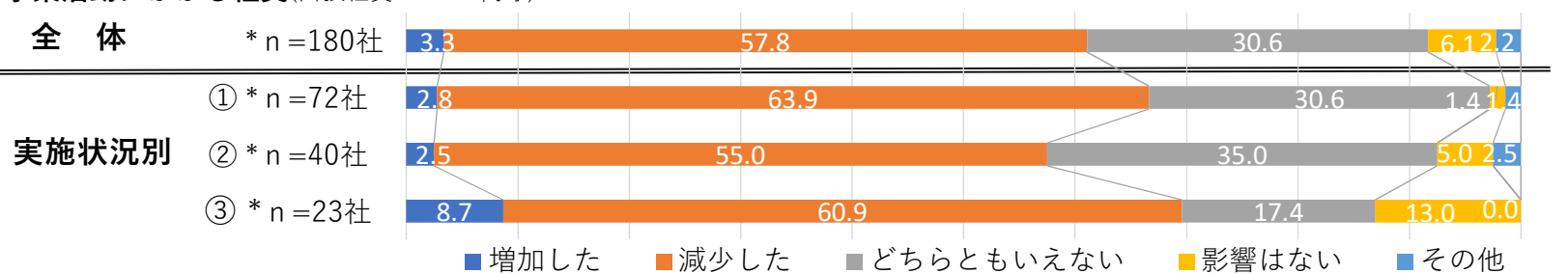
i)生産性・業務効率



ii)従業員の労働時間

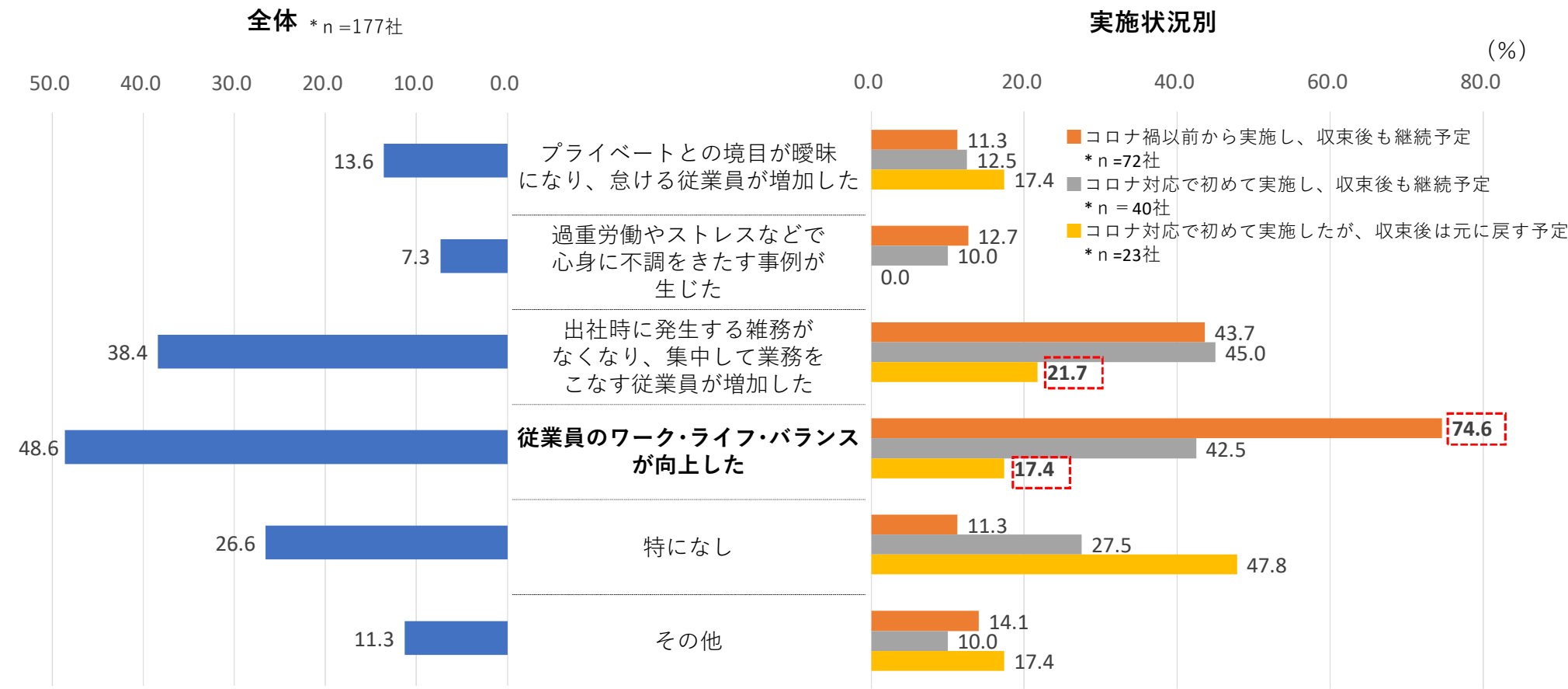


iii)事業活動にかかる経費(出張経費・コピー代等)



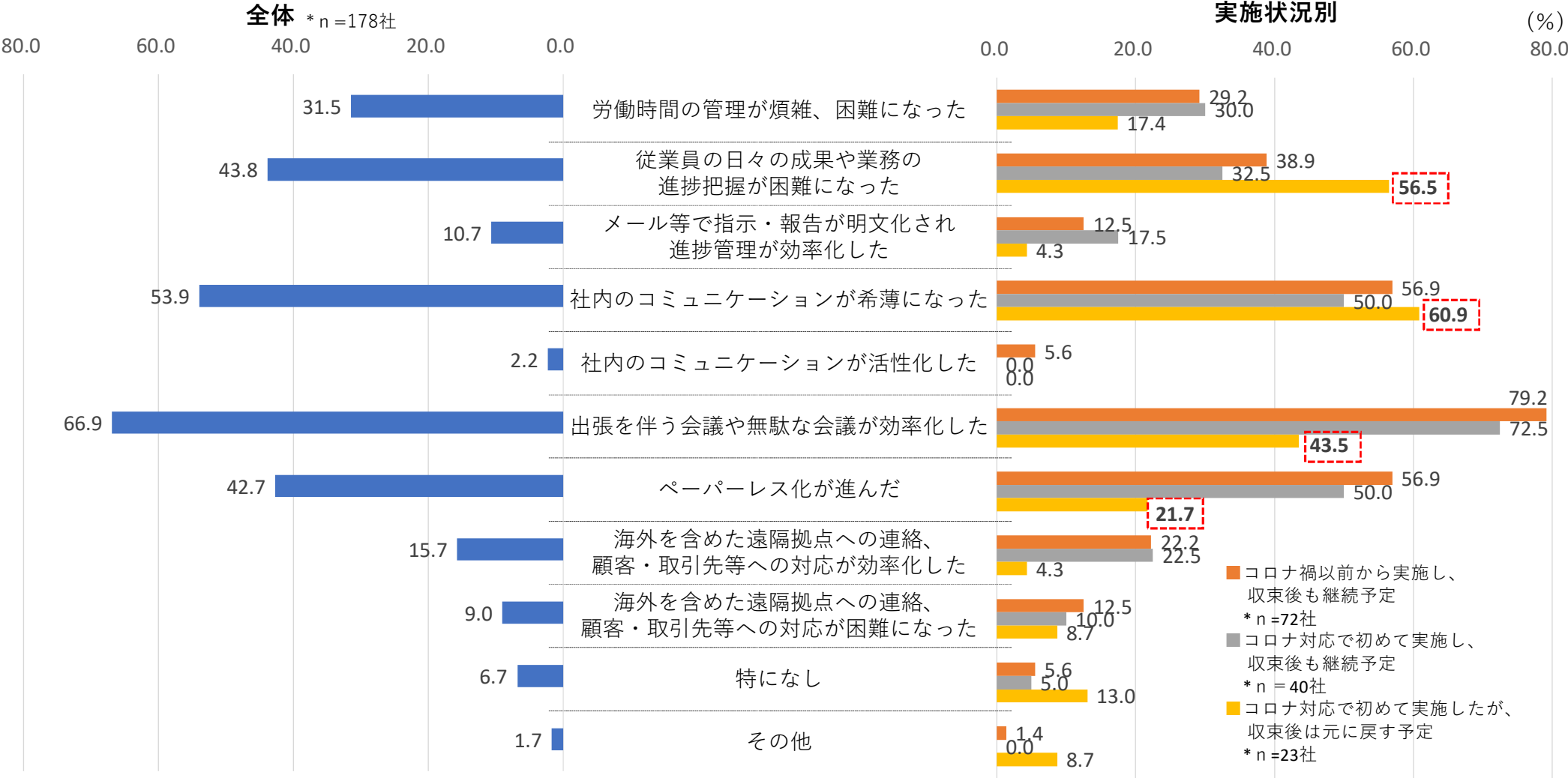
- 全体をみると、生産性・業務効率については「どちらともいえない」が73.7%にのぼり、「向上した」「低下した」ともに約1割。従業員の労働時間については「どちらともいえない」が55.0%で最多だが、「減少した」が30.6%で「増加した」の2.8%を大きく上回る。事業活動にかかる経費についても、「減少した」が57.8%で「増加した」の3.3%を大きく上回る。
- ①～③のいずれも、大きな傾向は全体と同様であるが、コロナ対応で初めて実施したが、収束後に元に戻す企業においては、ネガティブな評価をする割合がやや高い。

【図表11 テレワークにより従業員に生じた影響】 ※複数選択 ※コロナ禍以前～現在までにテレワーク実施の経験がある企業が回答



- 全体をみると「従業員のワーク・ライフ・バランスが向上した」48.6%で最多となった。次いで「出社時に発生する雑務なくなり、集中して業務をこなす従業員が増加した」が38.4%となっている。
- コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業では「従業員のワーク・ライフ・バランスが向上した」が74.6%と突出して多い。
- コロナ対応で初めて実施し、収束後も継続予定の企業は全体の傾向と概ねで同様の傾向にある。
- コロナ対応で初めて実施したが、収束後は元に戻す予定の企業では、他のグループの比べて「プライベートとの境目が曖昧になり、怠ける従業員が増加した」とする企業が多く、「出社時に発生する雑務がなくなり、集中して業務をこなす従業員が増加した」とする企業が少ない。また、「従業員のワーク・ライフ・バランスが向上した」とする企業も17.4%と少ない。

【図表12 テレワークにより生じた業務上の影響】 ※複数選択



- 全体をみると、「出張を伴う会議や無駄な会議が効率化した」が66.9%で最多となっており、「ペーパーレス化が進んだ」との効果も42.7%と比較的多い。
- コロナ対応で初めて実施したが、収束後は元に戻す予定の企業では、収束後も継続予定の企業と比べて、「従業員の日々の成果や業務の進捗把握が困難になった」を選ぶ企業が56.5%と多い。逆に、「出張を伴う会議や無駄な会議が効率化した」「ペーパーレス化が進んだ」といった効果については、少なくなっている。

■テレワークの課題 【図表13】

○テレワークの実施状況にかかわらず共通する特徴

- ・「社内のコミュニケーション」「業務の進め方・進捗管理」「労働時間管理」が大きな課題となっている。

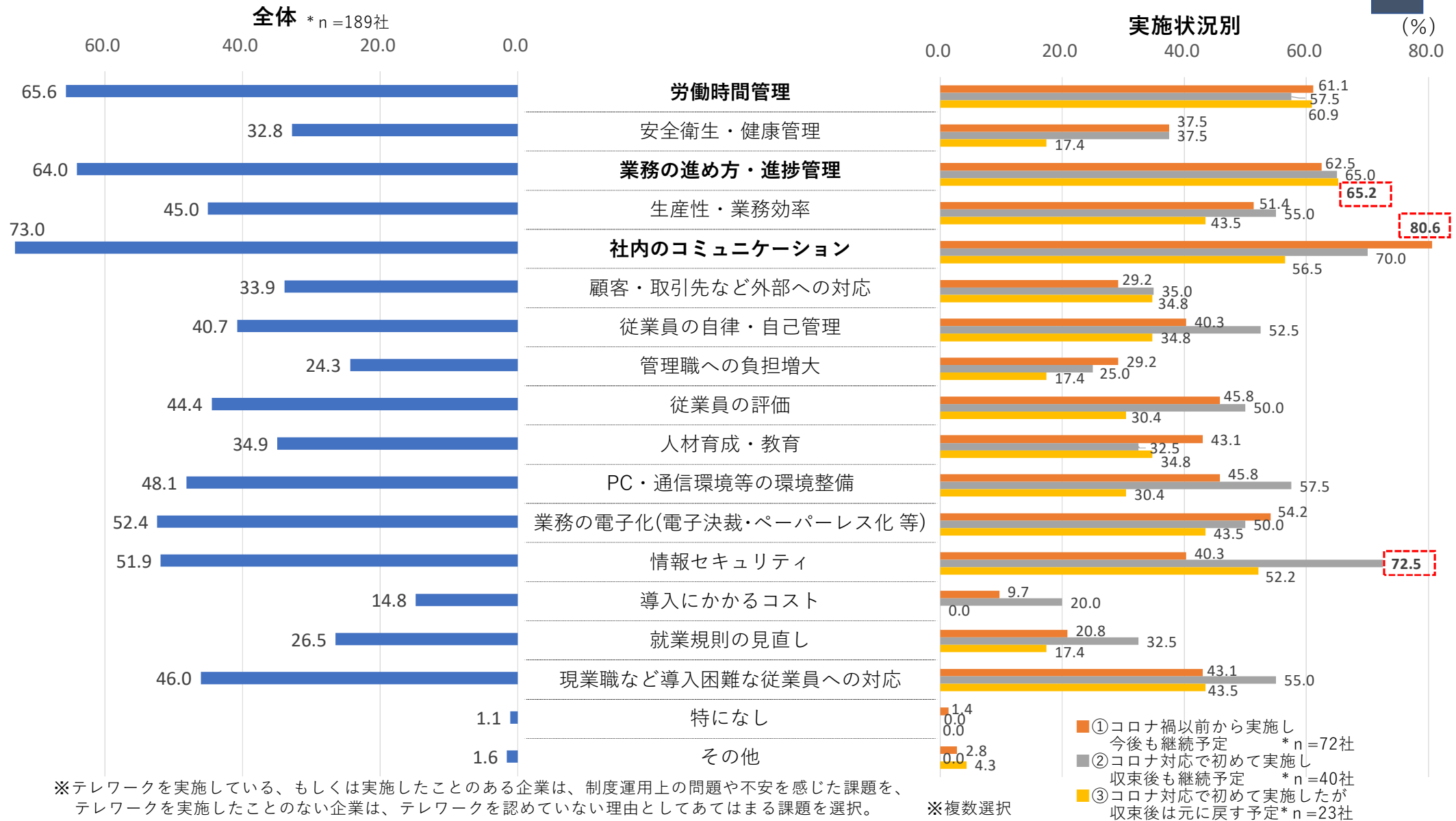
○コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業群の特徴

- ・8割が「社内コミュニケーション」を課題としており、「コロナ対応で初めて実施した」企業よりも課題とする割合が大きい。テレワークの経験を重ねるほど、コミュニケーションへの課題感が強まっている。

○コロナ禍への対応で初めて実施し、「収束後も継続予定」の企業群と、 「収束後は元に戻す予定」企業群との違い

- ・「収束後は元に戻す予定」の企業は課題として「業務の進め方・進捗管理」を最も多く選択している。
- ・「収束後も継続予定」の企業は「情報セキュリティ」を最も多く選択している。

【図表13 テレワークの課題】



- 全体をみると、「労働時間管理」「業務の進め方・進捗管理」「社内のコミュニケーション」を課題とする企業が多く、これは、実施状況によらず共通の課題となっている。
- コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業では「社内のコミュニケーション」を選ぶ企業が80.6%と特に多い。
- コロナ対応で初めて実施し、収束後も継続予定の企業では「情報セキュリティ」を課題とする企業が72.5%にのぼるなど、他グループよりも高い課題感を持つ項目が多い。
- コロナ対応で初めて実施したが、収束後は元に戻す予定の企業においては「業務の進め方・進捗管理」が65.2%で最多となっている。

■テレワークへの対応【図表14】

○テレワークの実施状況にかかわらず共通する特徴

- ・メールや各種支援ツールなどの活用が進んでいるが、それだけでは、課題解決の有効な手立てとなっていない。

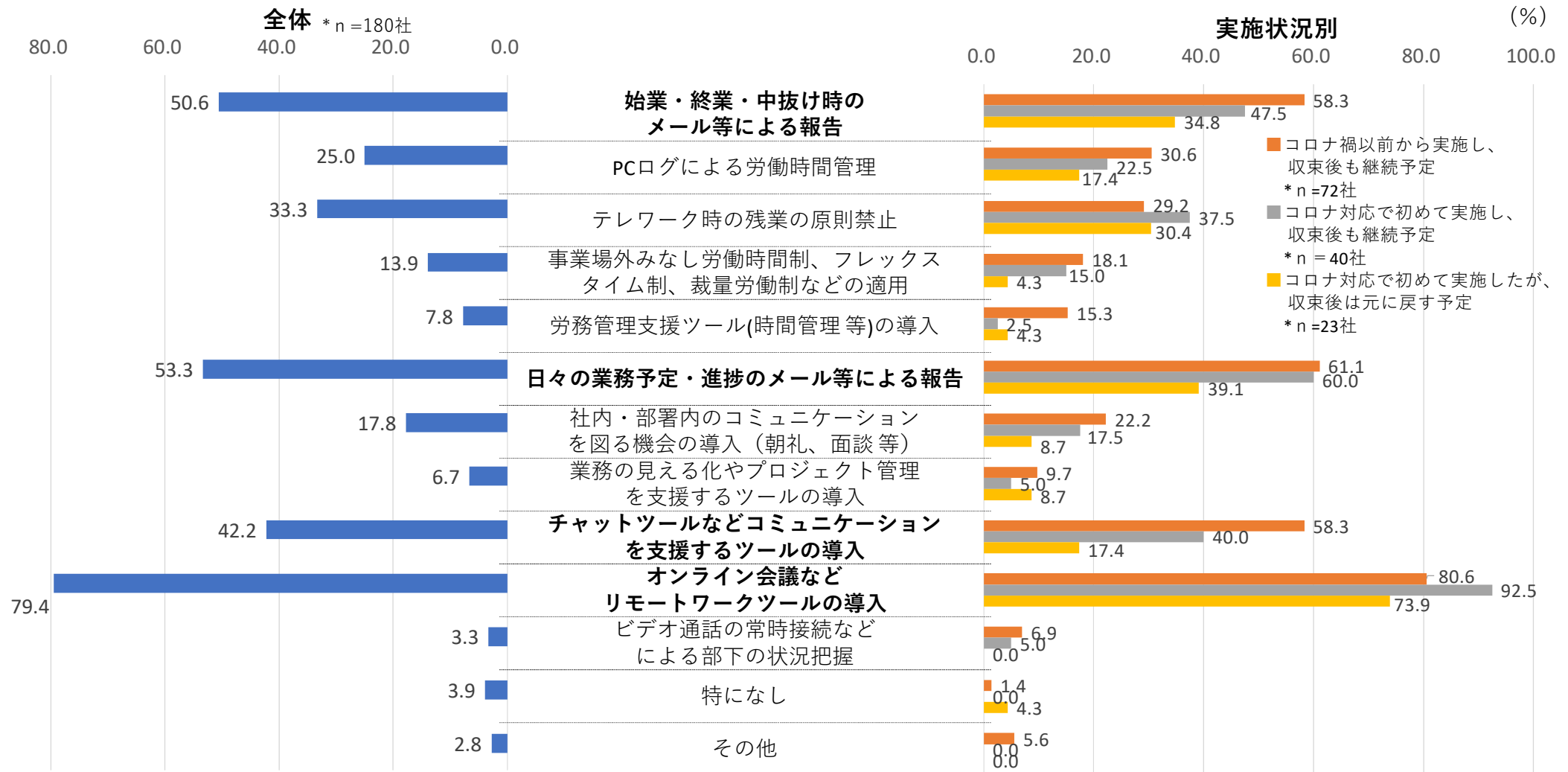
○コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業の特徴

- ・課題解決に向けてメールや各種支援ツールの活用などの対応は進められているものの、コミュニケーション上の課題を解消するまでには至っておらず、有効な手立てを検討する必要がある。

○コロナ禍への対応で初めて実施し、「収束後も継続予定」の企業群と、 「収束後は元に戻す予定」企業群との違い

- ・「収束後も継続予定」の企業は、「コロナ禍以前から実施」する企業と同様の対応を取りつつあるが、課題の解消には至っておらず、有効な手立てを検討する必要がある。
- ・一方、「収束後は元に戻す予定」企業を「収束後も継続予定」の企業と比べると、テレワークにより得られる効果よりも、生じる課題を重くとらえる傾向にあり、課題解決に向けた対応を講じていない。

【図表14 テレワークを受けて講じた業務上の対応】 ※複数選択 ※コロナ禍以前～現在までにテレワーク実施の経験がある企業が回答

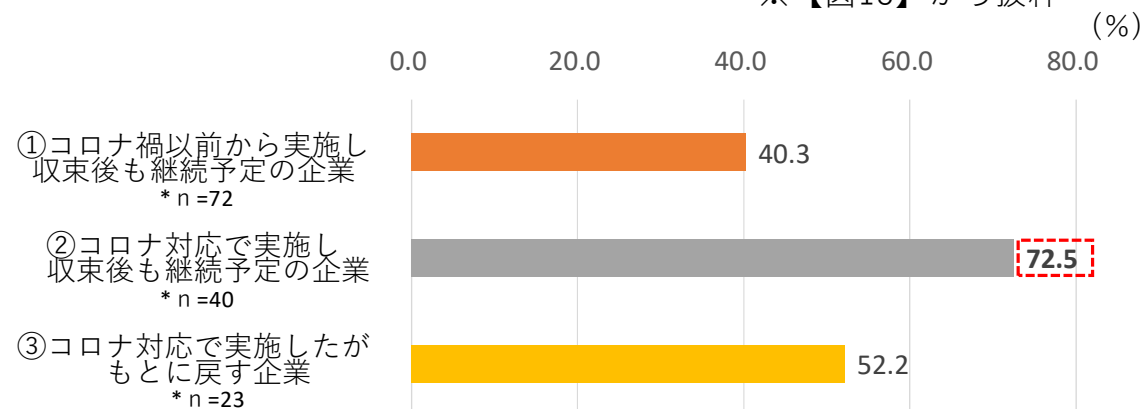


- 全体をみると、メールでの報告や、各種支援ツールの活用などにより対応する企業が多い。
- コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業では、他グループよりも各項目の対応が、進展している。
- コロナ対応で初めて実施し、収束後も継続予定の企業では、特に「オンライン会議などリモートワークツールの導入」を進めた企業が多く、92.5%ある。
- コロナ対応で初めて実施したが、収束後は元に戻す予定の企業においては、他グループよりも各項目の対応が進んでいない。

- ・「コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定」の企業は、「情報セキュリティの強化」が進みつつある。【図表16】
- ・一方、「コロナ対応で初めて実施し、収束後も継続予定」の企業は、テレワークの課題として「情報セキュリティ」を選択する企業が最も多い【図表15】。コロナ禍への緊急的な対応として、情報セキュリティが不十分なまま実施したものの、今後、正式な制度として継続していく上で、対応が必要となっている実態がうかがえる。

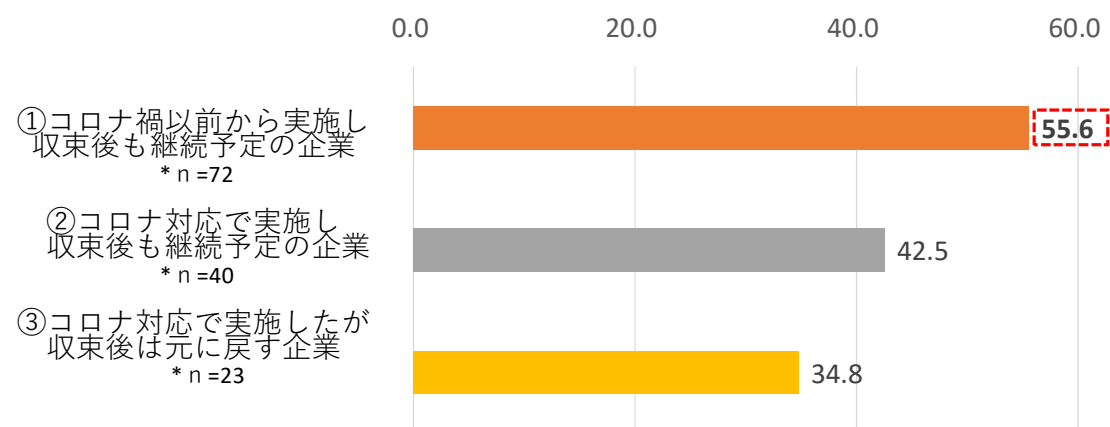
【図表15 テレワークの課題として情報セキュリティを選択した企業】

※【図13】から抜粋



- コロナ禍以前から実施し収束後も継続予定の企業では、課題に挙げる割合は40.3%。
- コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業では、72.5%の企業が課題に挙げる。

【図表16 テレワークの実施にあたり情報セキュリティを強化した企業】



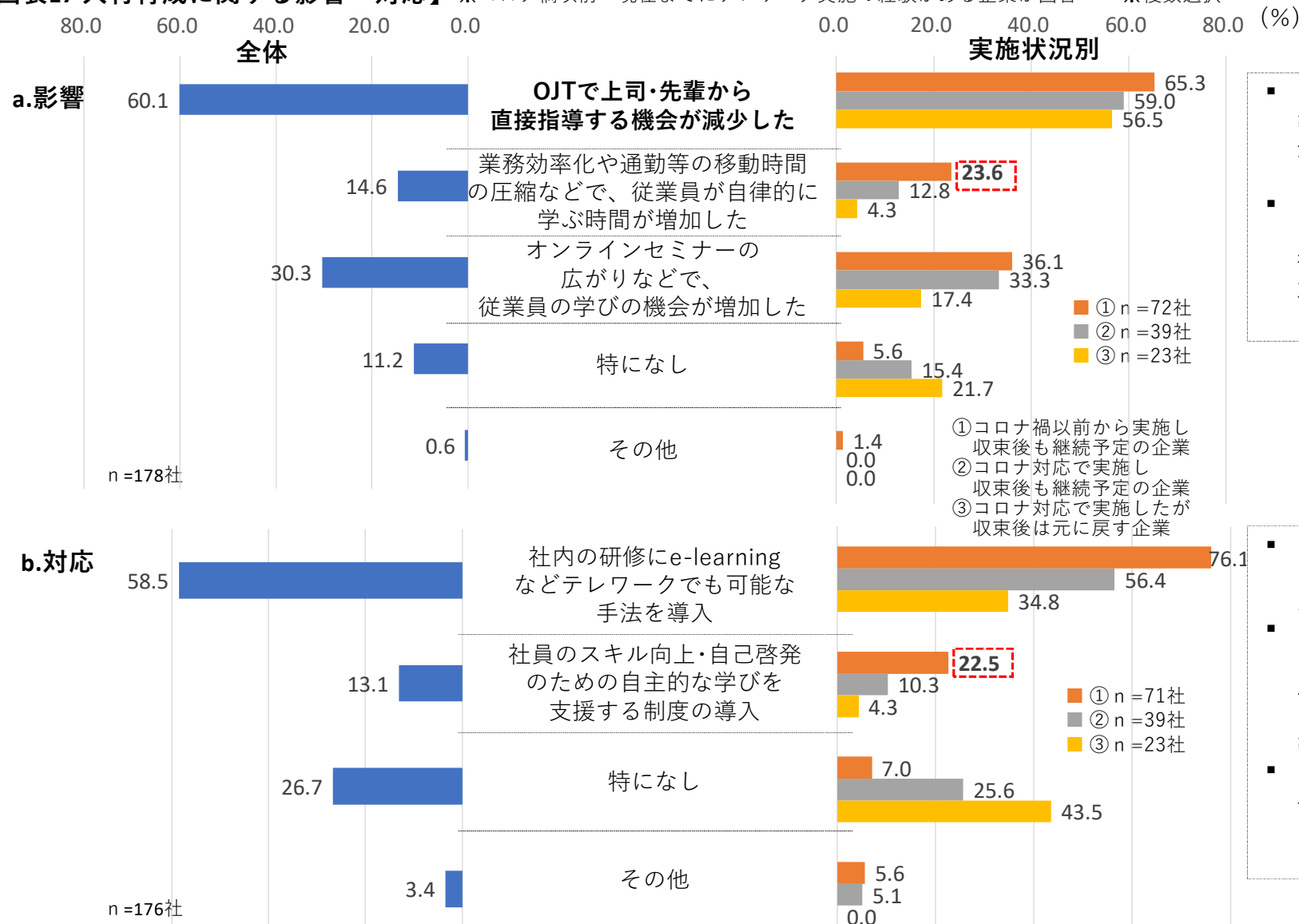
- コロナ禍以前から実施し収束後も継続予定の企業では、55.6%がテレワークのための情報セキュリティ強化を実施済みである。
- コロナ禍以前から実施し、収束後も継続予定の企業では、情報セキュリティ強化の対応は42.5%である。

- ・「OJT」への影響が大きく、「オンラインセミナーやe-learningの活用」などの対応がとられている。
 - ・特に、「コロナ禍以前から実施」する企業において対応が先行しており、「コロナ対応で初めて実施し、収束後に元に戻る予定」の企業の多くは特段の対応をしていない。
 - ・「社員の学びの自律化」については、「コロナ禍以前から実施している企業」に影響や対応が広がっているものの、2割程度にとどまり、まだ十分な検討が進んでいない。
- 【図表17】

【図表17 人材育成に関する影響・対応】

※コロナ禍以前～現在までにテレワーク実施の経験がある企業が回答

※複数選択



「OJTで上司・先輩から直接指導する機会が減少した」とする企業が60.1%。

コロナ禍以前から実施し収束後も継続予定の企業であっても、従業員が自律的に学ぶ時間の増加を感じるのは23.6%にとどまる。

「社内の研修にe-learningなどテレワークでも可能な手法を導入」とする企業が58.5%。

コロナ禍以前から実施し収束後も継続予定の企業において、対応が先行しているが、「社員の自主的な学びを支援する制度の導入」は22.5%にとどまる。

コロナ対応で初めて実施したが収束後は元に戻る予定の企業では「特になし」が43.5%にのぼる。