

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

2021年9月10日（金）

公益社団法人関西経済連合会

1. 調査要領

調査期間：2021年6月21日～7月16日

調査対象：関経連会員の全企業・団体（1179件）

回答数：212件

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	7	16	25	11	25	84
非製造業	20	18	40	21	29	128
計	27	34	65	32	54	212

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
- II. 働き方の見直し等の状況について

調査方法：メール・FAXで送付。

アンケートサイトでの回答、もしくは、メール・FAXでの調査票回収。

2. 調査結果

《結果のポイント》

① コロナ禍による業績・雇用等への影響は、不透明な状況が続くものの、回復の傾向がみられる。

- 【業績への影響】 ・ 2020年末時点の影響 : 「落ち込んだ」約7割に対し、「上向いた」は2.6%。
・ 2021年度業績の見通し : 「どちらともいえない」が約5割であるものの、「上向く」が約16%。
- 【雇用への影響】 ・ 「一時帰休」「人材確保の縮小・停止」「配置転換・出向」「雇止め」といった措置を講じる企業は減少に転じた。
・ 新卒採用人数について、2022年度入社は、2021年度入社よりも改善する見込み。

② “第3波”“第4波”に伴う緊急事態宣言の再発令等を受け、テレワークの導入割合は再度高まっている。 また、コロナ対応の長期化に伴い、テレワークの制度導入・定着が進展している。 ただし、その進展の度合いは、企業規模の大小によって差が見受けられる。

- ・ テレワークを導入している企業は、コロナ禍以前は半数以下だった。2020年春時点で95%近くに達した後、年末にかけて約85%に低下していたが、今回の調査時点では、再度90%を超える企業で導入されている。
- ・ 今回調査時点では、テレワークを導入する企業のうち「全従業員に認めている」企業(48.1%)が「一部の従業員に認めている」企業(43.8%)を上回っている。
- ・ しかし、従業員数300人以下の企業では、導入割合が81.6%にとどまっている。また、全体の傾向とは逆に「一部の従業員に認めている」企業(43.3%)の方が「全従業員に認めている」企業(38.3%)よりも多くなっている。

- ③ 一方で、コロナ禍当初と比べると、各社のテレワーク実施率は下がっている。また、企業規模別にみると、規模の小さい企業では実施率が低くなっている。

- ・テレワークを導入する企業における実際の実施率は、2020年春時点で約55%だったが、今回調査時点で約44%まで低下した。
- ・今回調査時点の実施率は、従業員数3,000人超の企業で約53%なのに対し、従業員数300人以下の企業で約45%となっている。

- ④ テレワークの、制度としての導入が進む一方で実施率が下がっている背景として、実施に際しての各課題への対応状況がある。各社工夫をしながら対応を進めているものの、特に、従業員数の少ない企業を中心に、コミュニケーションや生産性の低下、OJTによる人材育成といった点で、課題への対応が遅れている。

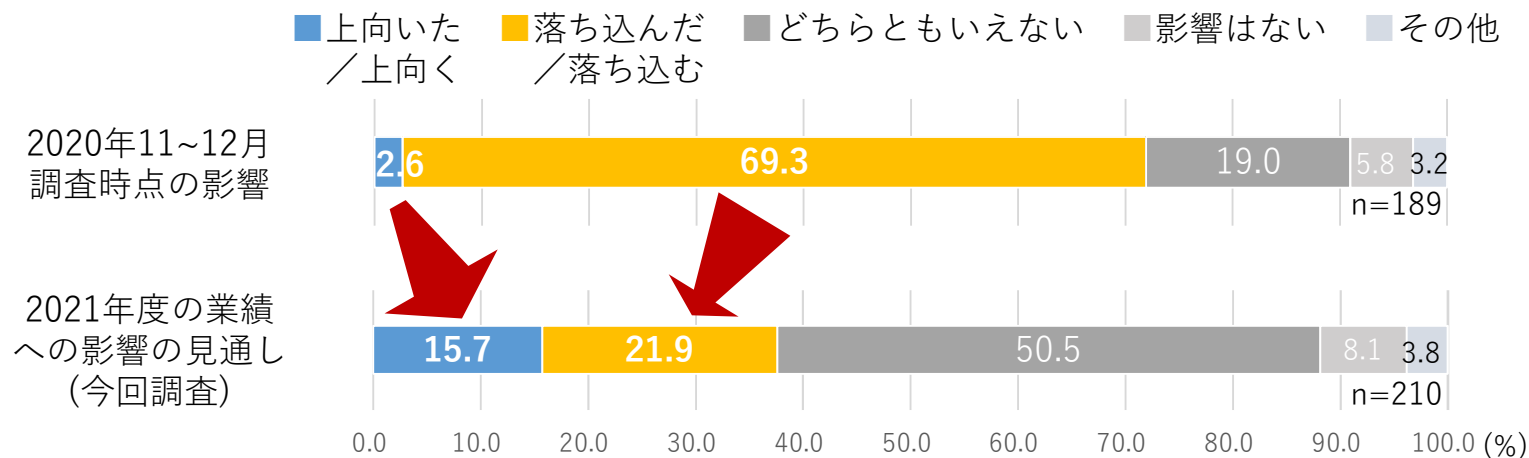
- ・労働時間管理や情報セキュリティなどについては、各種ツールの導入やルールの整備といった対応が進んでいる。
- ・課題解決のため、入社時よりも積極的に日々のコミュニケーション機会を設定する等の動きはみられるものの、ニュアンスの伝達や業務状況の把握・評価等に課題がある。

(1) コロナ禍による雇用等への影響について

- 半数の企業が2021年度の業績への影響を「どちらともいえない」としており、不透明な状況は続いているものの、前回調査時点からは回復の傾向がみられる。【図表1】
- 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。
また、雇用に関わる各種の措置を講じる企業も減少傾向にある。【図表2】
- 2022年4月入社の新卒採用状況も、2021年4月入社より改善が見込まれる。【図表3】

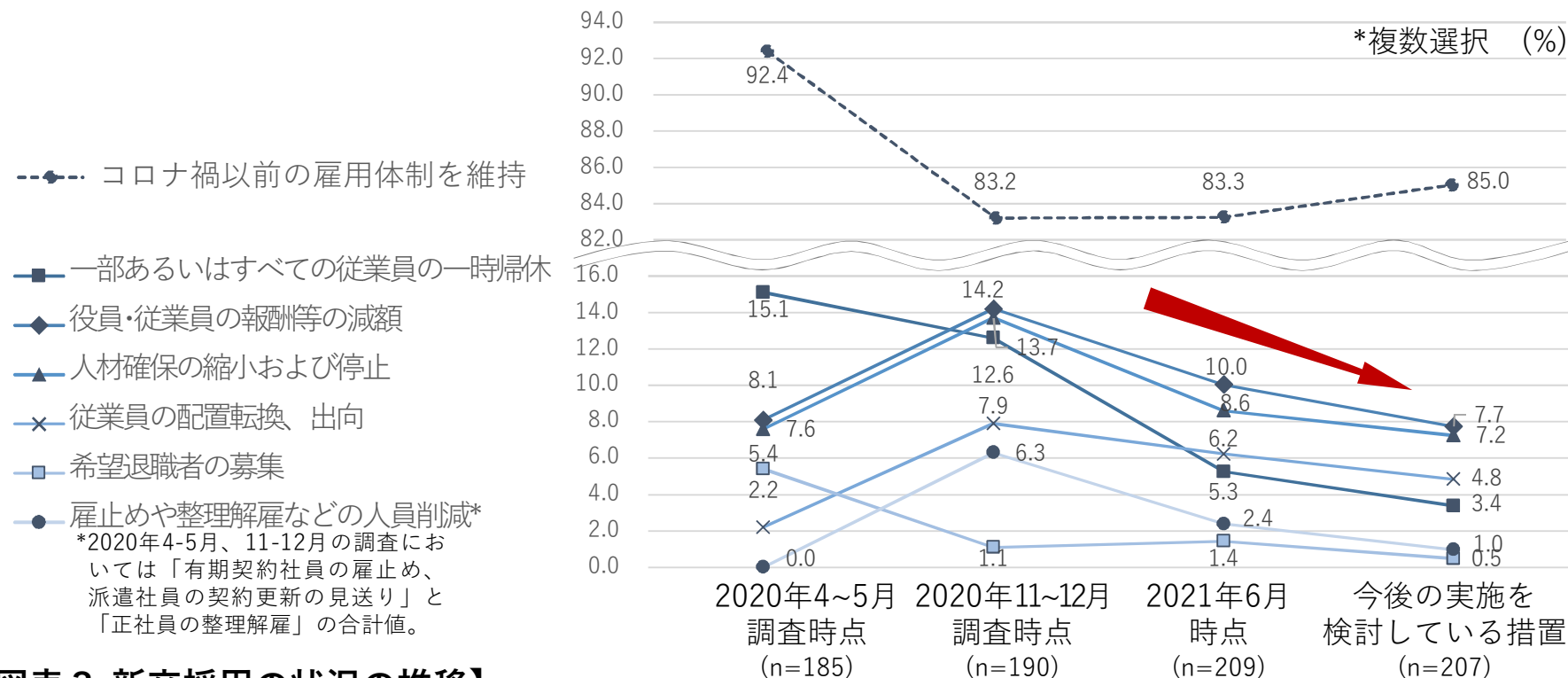
【図表1: コロナ禍による業績への影響の推移】

- 2020年末時点で「上向いた」は2.6%であったが、今年度業績の見通しで「上向く」と見込む企業は約6倍に増加した。
- 「落ち込んだ／落ち込む」は約7割から2割へと大幅に減少した。
- ただし、半数の企業が今年度の業績への影響を「どちらともいえない」としており、不透明な状況は続いている。



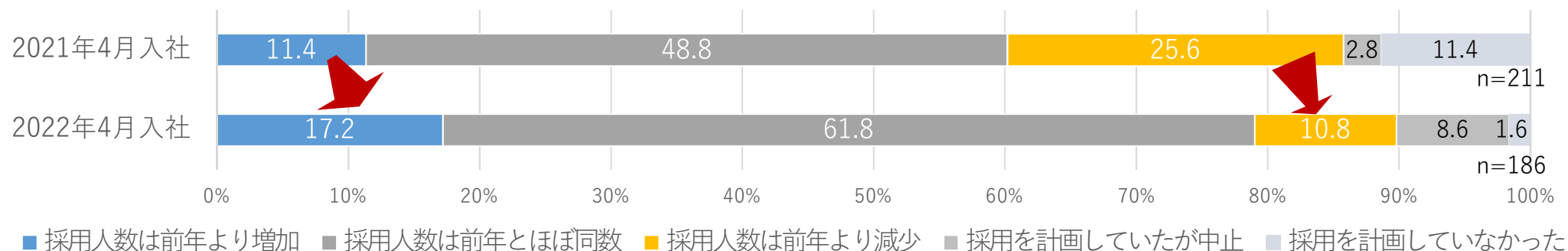
【図表2:コロナ禍を受けて講じている雇用に関する措置の推移】

- 前回調査に引き続き、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。
- 昨春から前回調査時点までに「報酬の減額」「人材確保の縮小・停止」「配置転換・出向」「雇止め・整理解雇」等の措置を講じる企業が増加し、一部の企業に雇用維持への懸念がみられたが、その後、減少傾向に転じている。



【図表3:新卒採用の状況の推移】

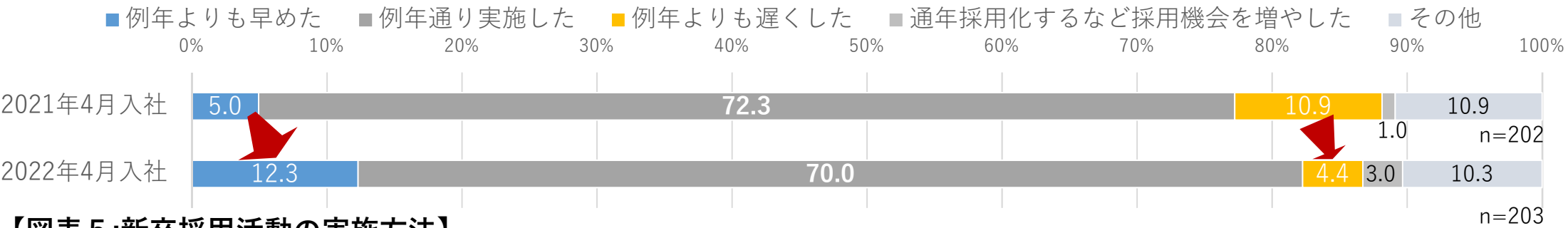
- 2021年4月入社と2022年4月入社の新卒採用の人数を比べると、「前年より増加」とする企業は増加し、「前年より減少」とする企業が減少している。



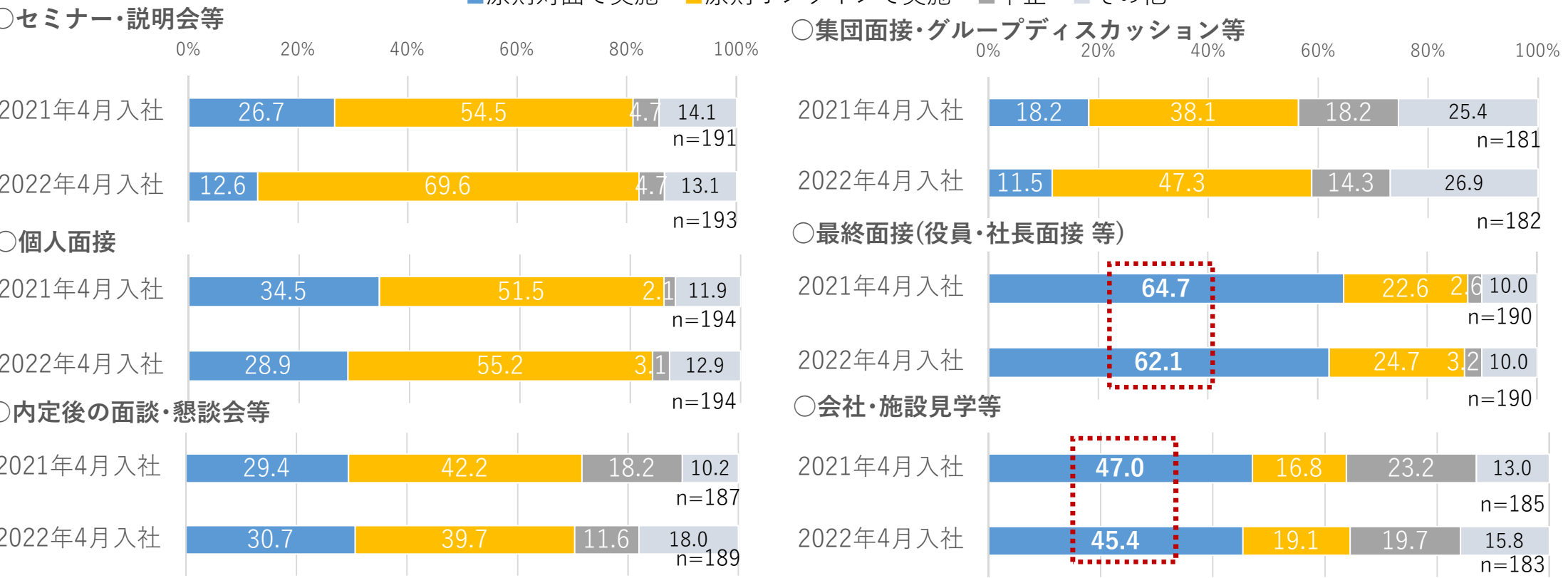
【参考】コロナ禍による新卒採用活動への影響

- スケジュールについては、約7割が「例年通り実施」する一方、「例年よりも早める」動きもみられる。【図表4】
- 採用活動の各段階での具体的な実施方法をみると、コロナ禍でオンラインによる実施が大きく広がっている。ただし、「最終面接(役員・社長面接等)」は6割以上、「会社・施設見学等」は半数近くが、コロナ禍でも「原則対面で実施」しており、企業・学生のミスマッチを防ぎたい意向がうかがえる。【図表5】

【図表4:新卒採用活動のスケジュール】



【図表5:新卒採用活動の実施方法】

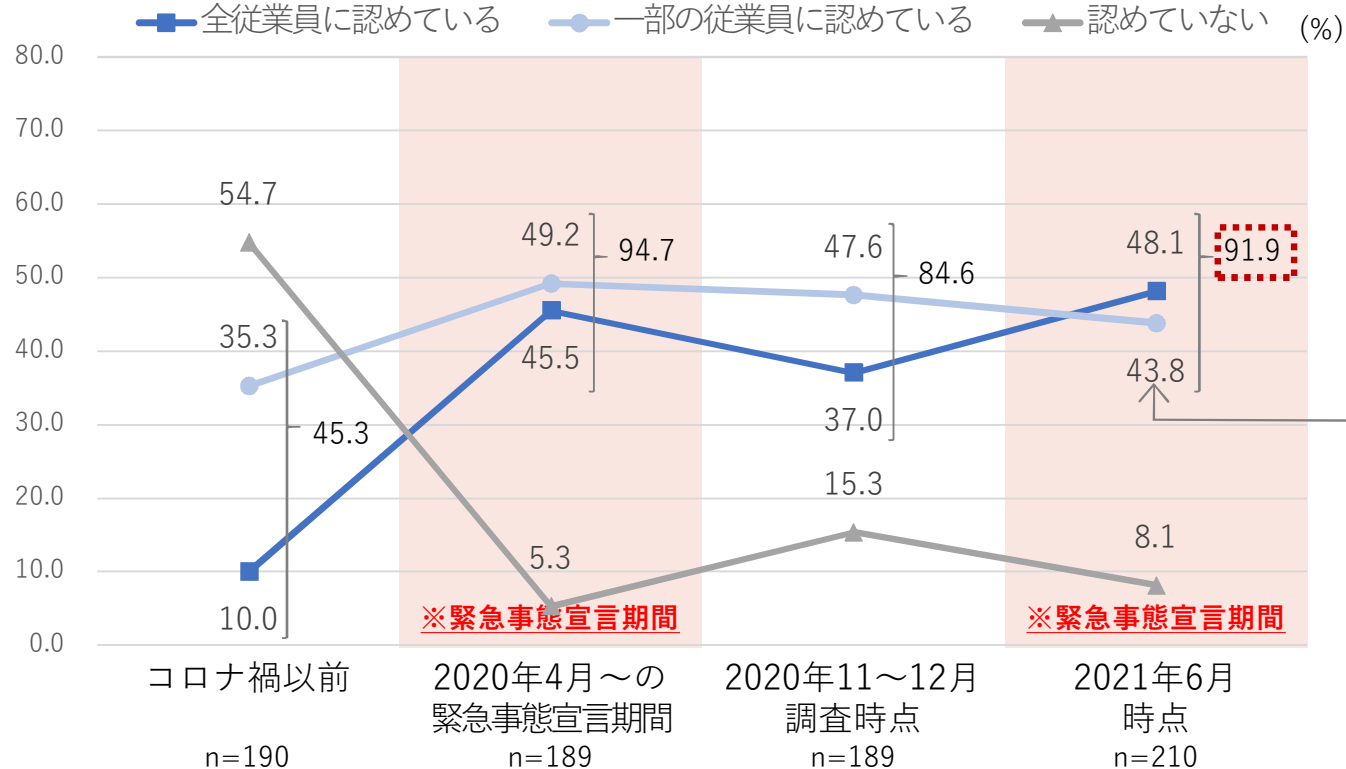


(2)テレワークの導入状況

- コロナ禍を契機に、テレワークを導入する企業が大幅に増加した。前回調査の後、“第3波”“第4波”に伴う緊急事態宣言が再発令されたこと等を受けて、再度90%超にまで増加している。【図表6-1】
- また、コロナ対応が長期化する中で、緊急避難的に導入したテレワークが恒常的な制度として企業に定着している状況が確認できた。【図表6-1、7】
- 従業員数が多いほど、テレワークの導入・定着が進んでいる。【図表6-2、6-3】

【図表6-1:テレワークの導入状況の推移】

- テレワークを「認めている」企業は、コロナ禍以前には半数に満たなかったが、昨春の1度目の緊急事態宣言中に約95%まで急拡大した。
- 前回調査時点では「認めている」企業が約85%に減少していたが、その後、“第3波”“第4波”に伴う緊急事態宣言の再発令等を受け、再度90%超にまで増加した。
- 1度目の緊急事態宣言解除から半年が経過した昨年末調査時点でも大半の企業が認めており、また、今回調査時点では「全従業員に認めている」企業が「一部の従業員に認めている」企業を上回っている。緊急避難的に導入されたテレワークが定着しつつあることがうかがえる。



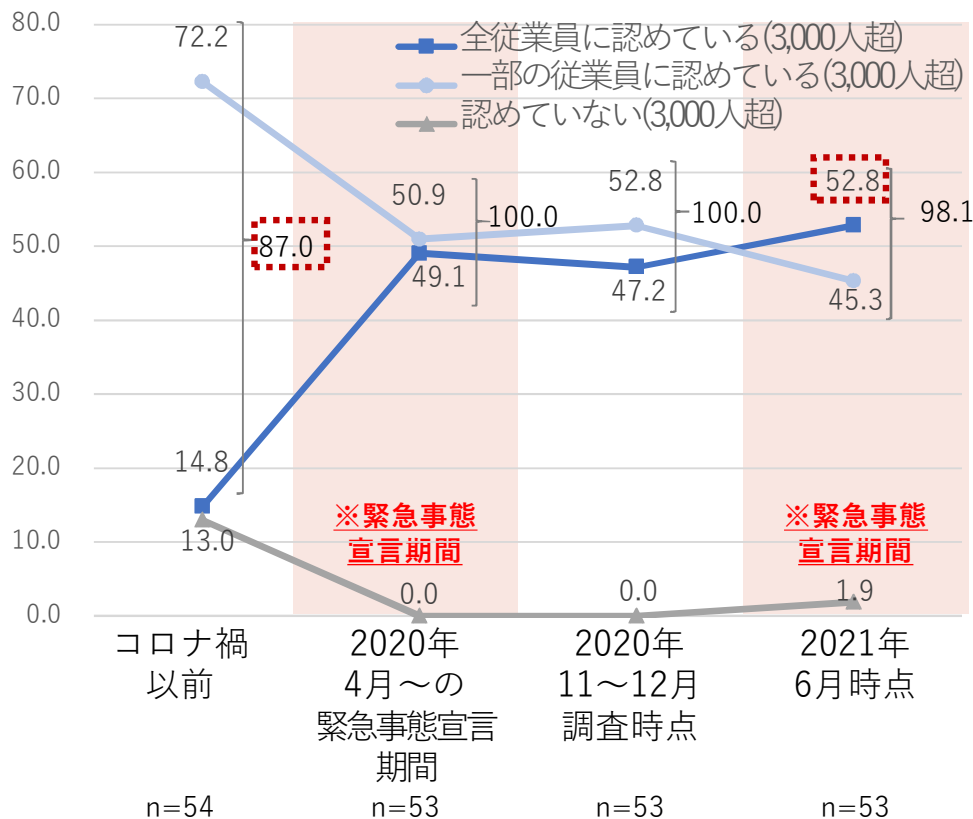
※テレワークの対象者を「部署・職種により限定」する企業(n=75)における、部署・職種ごとの「認めている」割合

営業	74.7
一般管理 (人事・総務・経理等)	74.7
生産管理	33.3
現業職 (製造・建設・接客等)	4.0
研究・開発	37.3

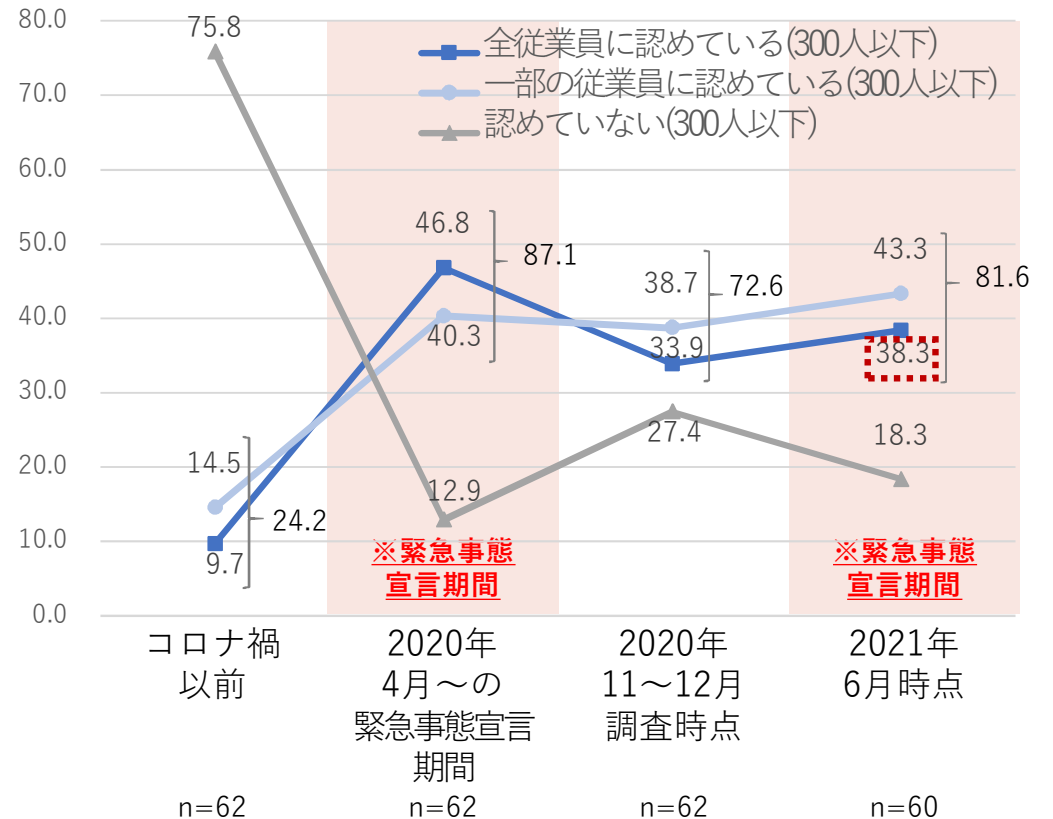
■企業規模(従業員数)によるテレワークの導入状況の違い

- **従業員数3,000人超**の企業では、コロナ以前から既に9割弱がテレワークを「認めている」。また、昨春以降のコロナ禍においては、ほぼすべての企業がテレワークを「認めている」のに加え、今回の調査時点では「全員に認めている」企業が「一部の従業員に認めている」企業を上回っており、テレワークの制度としての定着の進展がうかがえる。
- **従業員数300人以下**の企業では、3,000人超の規模の大きな企業や、全体(図表6-1)よりも「認めている」割合が低い。特に、「全従業員に認めている」企業は、昨春の1度目の緊急事態宣言時よりも減少している。

【図表6-2:従業員数3,000人超の企業における導入状況】



【図表6-3:従業員数300人以下の企業における導入状況】



【図表7:テレワークの実施の目的の推移】

- コロナ禍以前から導入していた企業では「業務の効率化・生産性の向上」「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」が主な目的であった。
- コロナ禍当初(2020年4月～の緊急事態宣言期間)には、「非常時における事業継続」を目的に導入が拡大した。
- コロナ対応が長引く中で「非常時における事業継続」以外に目的意識が広がり、半数近くが「業務の効率化・生産性の向上」「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」といった目的を挙げるようになっていた。
- その後、“第3波”“第4波”に伴う緊急事態宣言の再発令等を経ても同様の傾向が続いており、緊急避難的に導入されたテレワークが定着しつつあることがうかがえる。

*各時点でテレワークを認める企業が5つまで選択 (%)

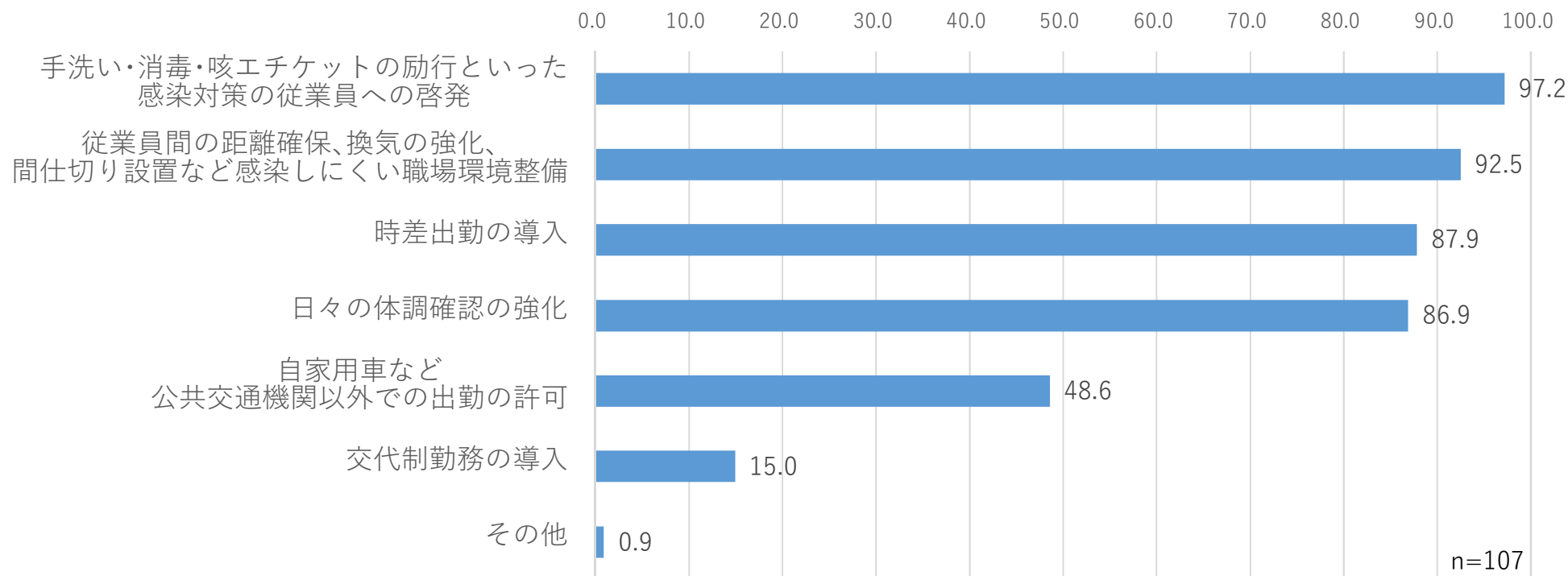
	コロナ禍以前	2020年4月～の 緊急事態宣言期間	2020年11月 ～12月調査時点	2021年6月 時点
非常時(災害、感染症など)における事業継続	19.3	86.5	79.2	70.2
業務の効率化・生産性の向上	68.7	38.2	56.6	54.8
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	61.4	24.2	47.2	47.3
介護・育児中の従業員への対応	56.6	24.7	33.3	36.7
従業員のモチベーションの維持・向上	26.5	21.3	28.9	26.6
業務の創造性の向上・イノベーションの促進	25.3	12.9	25.8	18.1
人材の確保・流出防止	18.1	9.6	14.5	12.2
高齢あるいは障がいを持った従業員への対応	18.1	10.7	10.7	11.7
長時間労働の是正	13.3	6.2	8.8	10.6
コストの削減	0.0	5.1	8.8	9.0
その他	7.2	10.7	10.1	11.7
n=	83	178	159	188

【参考】テレワークの対象外の従業員に対して講じられている感染拡大防止策

- テレワークの認められない従業員に対しては、「感染対策の従業員への啓発」「感染しにくい職場環境整備」「日々の体調確認の強化」といった職場における感染拡大防止策はほとんどの企業で講じられている。
- また、「時差出勤の導入」も9割近い企業で行われているほか、約半数の企業で「自家用車など公共交通機関以外での出勤の許可」が認められている。

【図表8:テレワークを「一部の従業員に認めている」「認めていない」企業において、対象外の従業員への新型コロナウイルス感染拡大防止のために講じている対応】

*複数選択 (%)

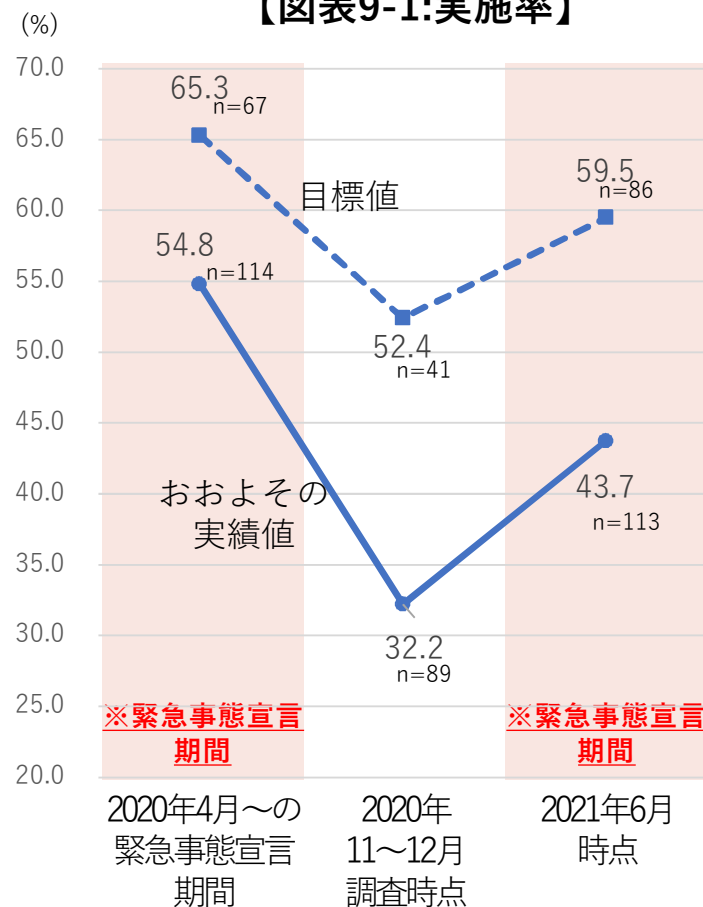


(3)テレワークの実施率

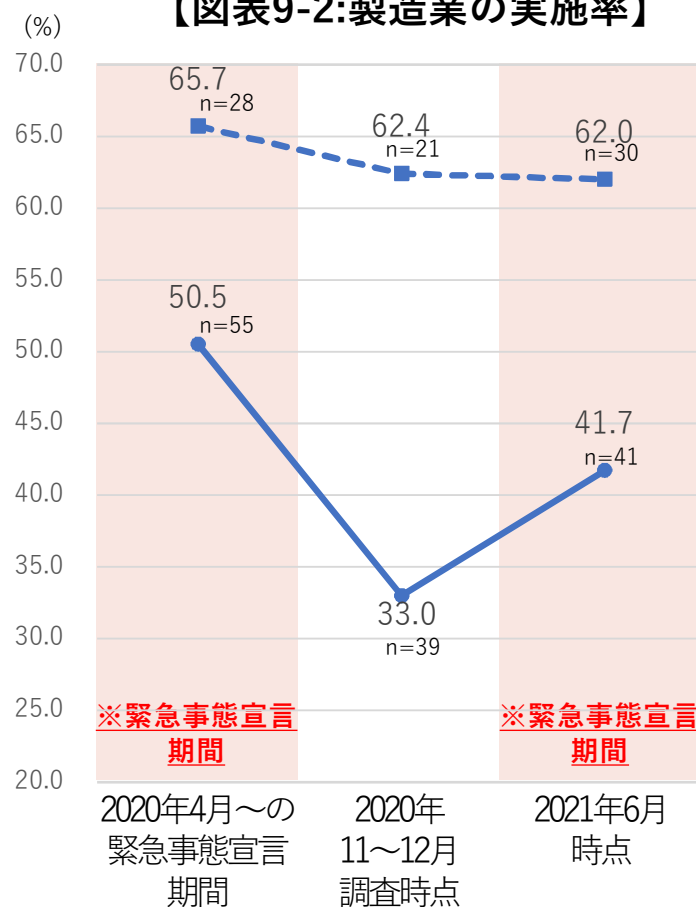
- テレワークを「認めている」企業における実際のテレワーク実施率は、1回目の緊急事態宣言が解除されていた前回調査時点で、目標値・実績値いずれも減少していた。【図表9-1】
- その後、“第3波”“第4波”に伴う緊急事態宣言の再発令等に伴い再度向上しているが、昨春の1回目の宣言時よりも低い割合に留まっており、5割に満たない。【図表9-1】
- 業種別にみると、特に、非製造業で、1回目からの落ち込みが大きい。製造業では、非製造業よりも目標値と実績値の乖離が大きい。【図表9-2、9-3】

【図表9:テレワークを認めている企業におけるテレワーク実施率の推移】

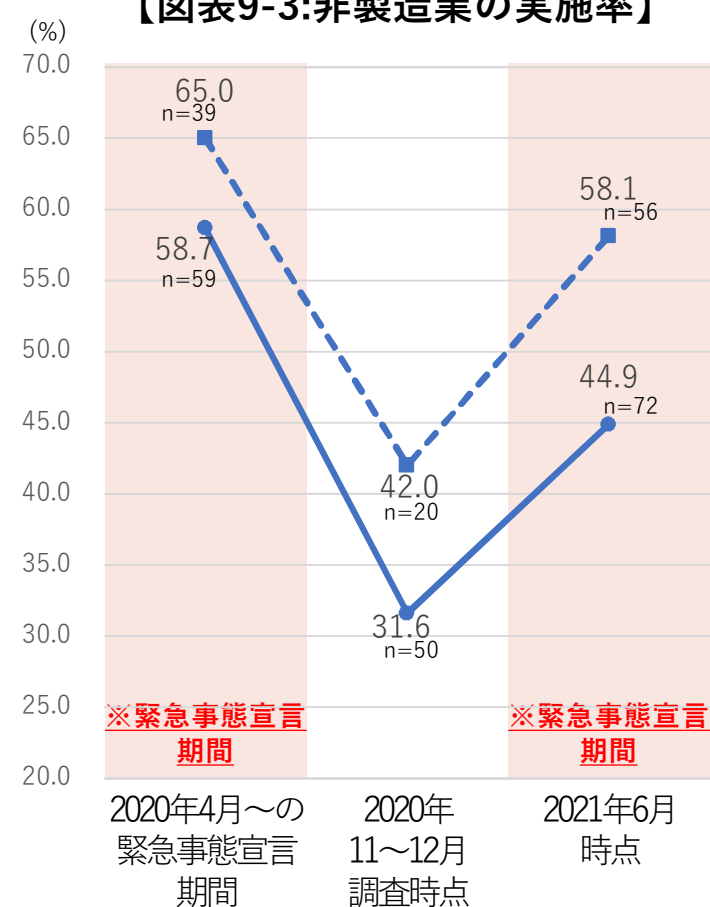
【図表9-1:実施率】



【図表9-2:製造業の実施率】



【図表9-3:非製造業の実施率】



—■— 目標値 —●— おおよその実績値

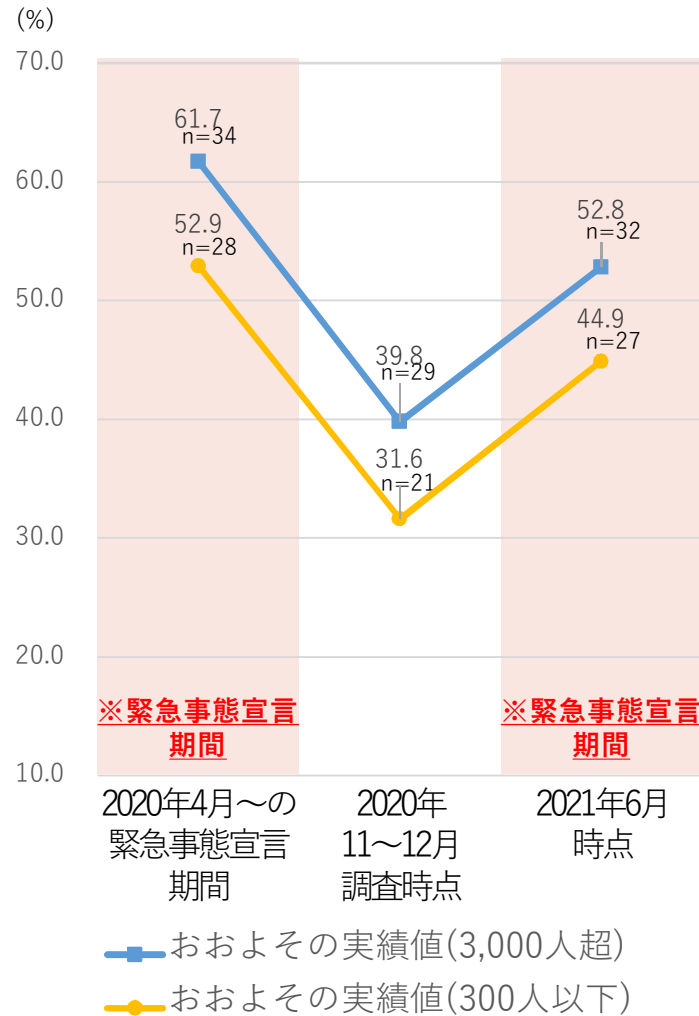
—■— 目標値 —●— おおよその実績値

—■— 目標値 —●— おおよその実績値

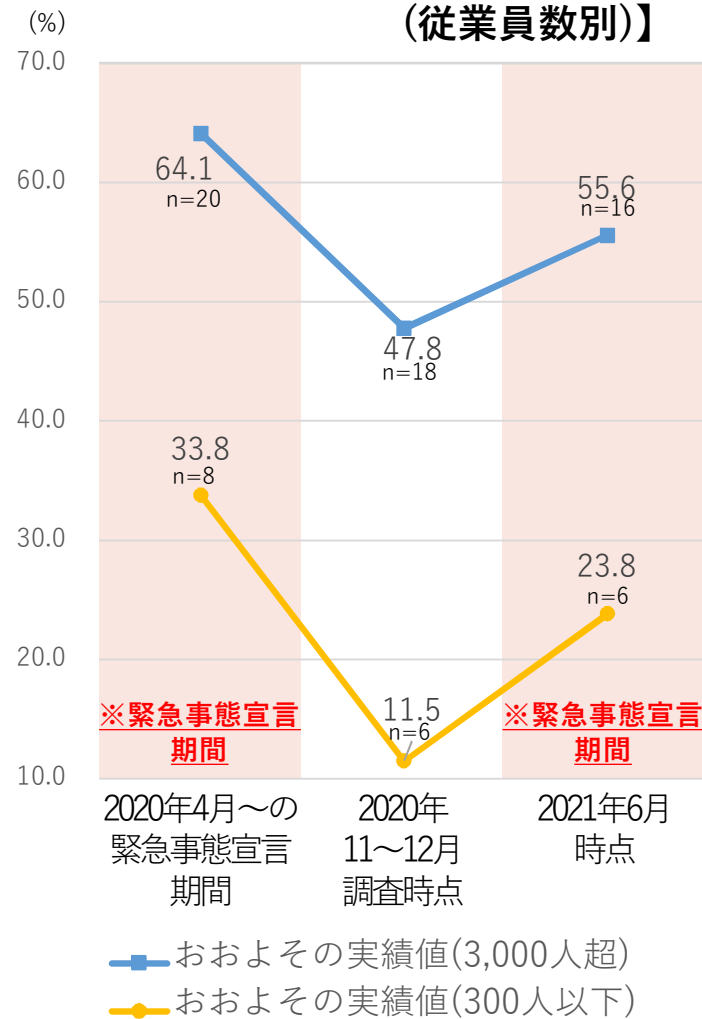
【参考】企業規模(従業員数)によるテレワークの実施率の違い ※回答企業数が少ないことにご留意ください。

- 規模の大きな企業ほどテレワーク実施率が高い。【図表9-4】
- 特に、製造業において、企業規模による違いが大きい。【図表9-5】
- 非製造業では逆に、従業員数の少ない企業のテレワーク実施率の方が高く推移してきたが、今回調査時点では、従業員数による差はなくなっている。【図表9-6】

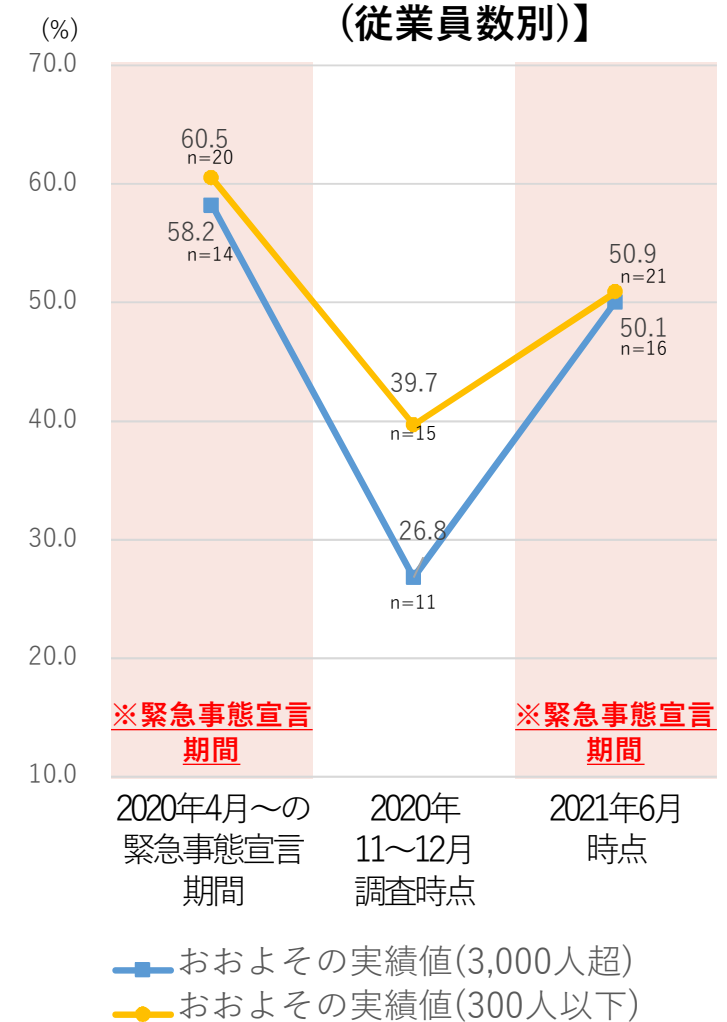
【図表9-4:実施率(従業員数別)】



【図表9-5:製造業の実施率(従業員数別)】



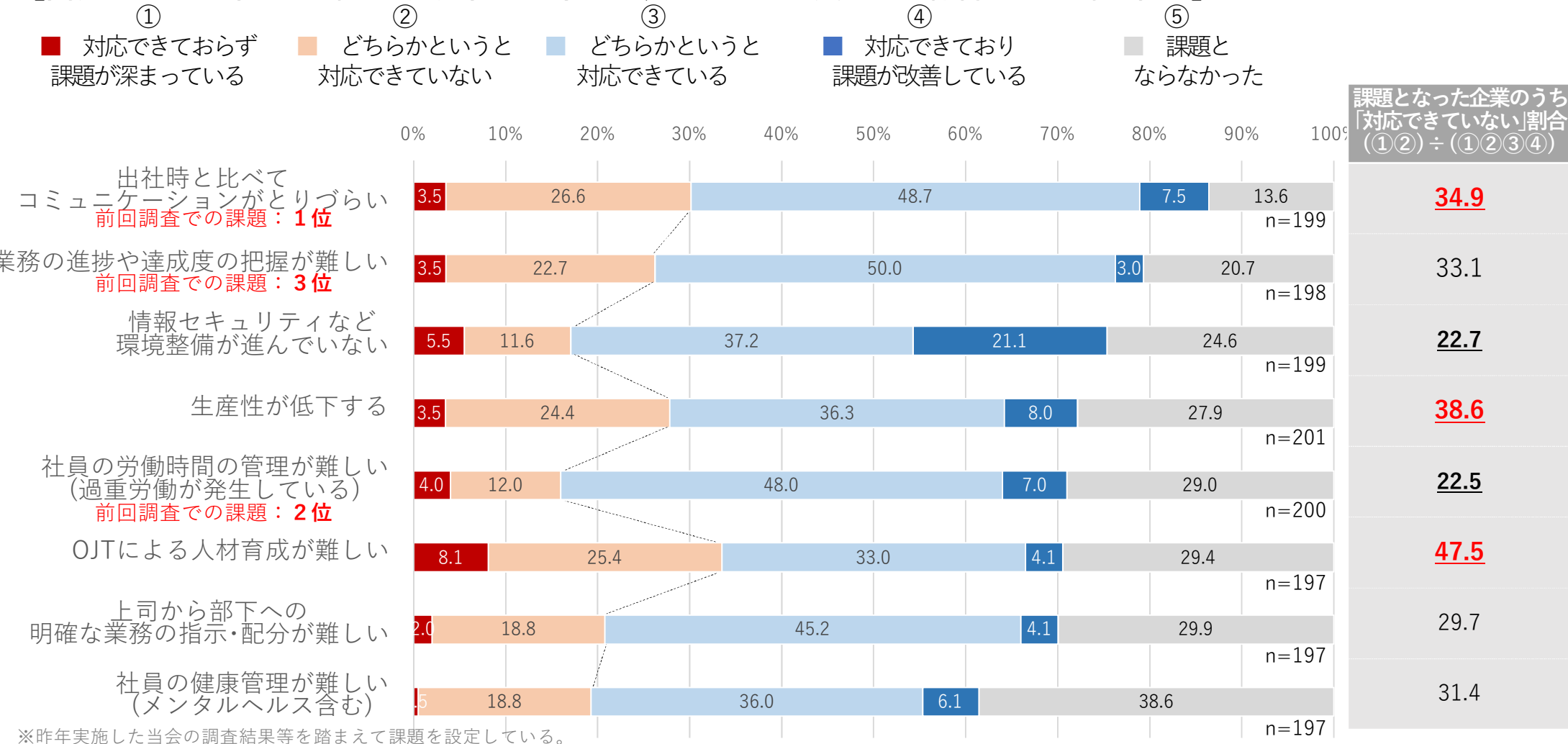
【図表9-6:非製造業の実施率(従業員数別)】



(4)テレワーク実施上の諸課題への対応状況について

- 各課題について、各種ツールの導入やルール整備などで対応が進んでいる。特に、「情報セキュリティ」「労働時間の管理」については対応が進展している。【図表10】
- 一方、「OJTによる人材育成」「生産性の低下」「コミュニケーション」についての対応は比較的遅れている。【図表10】課題の改善にまで至っている企業は少なく、必要に応じて一定の出社を求めるケースもみられる。【p.17】

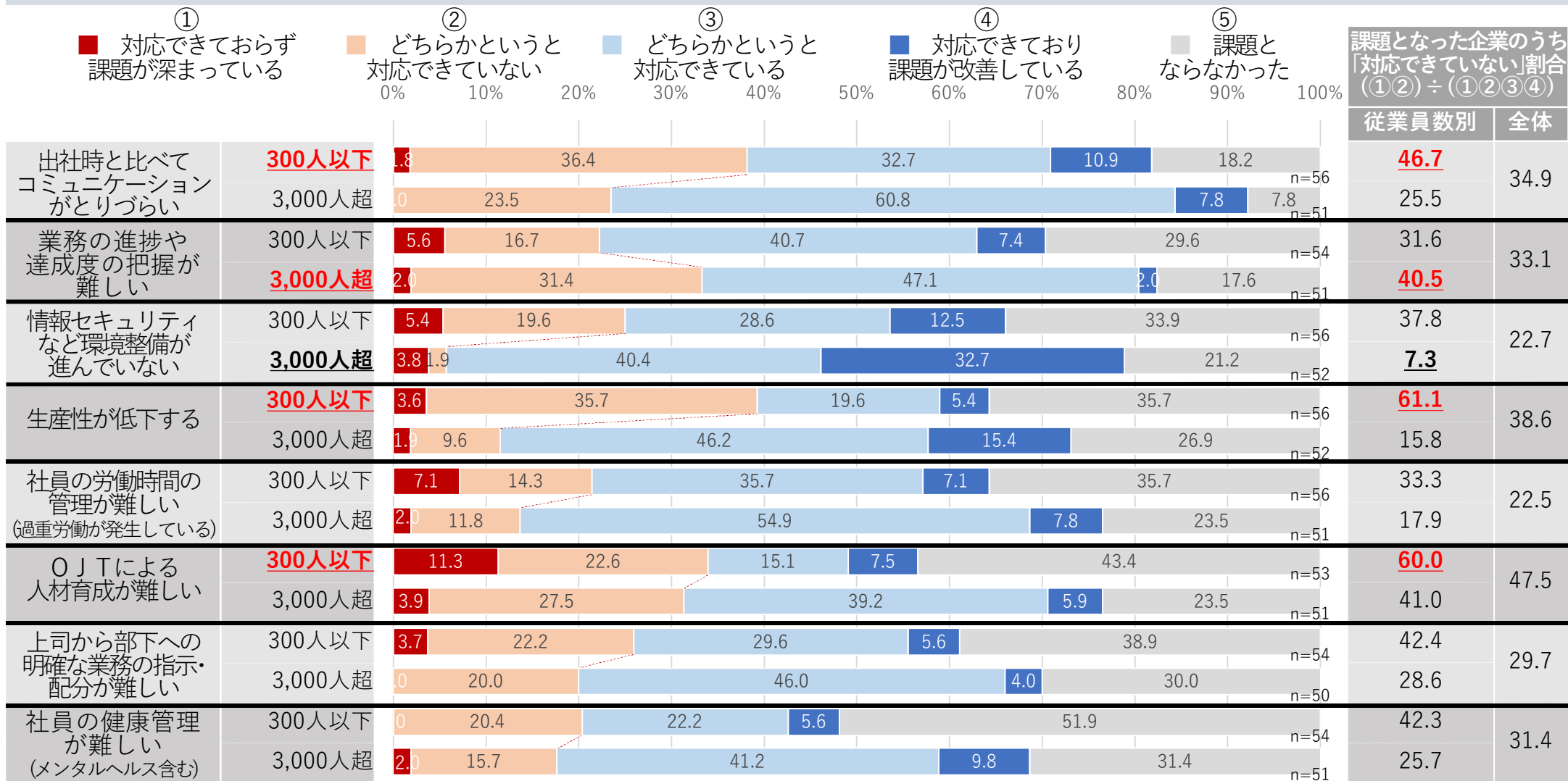
【図表10:コロナ禍への対応が長期化する中での、テレワーク実施上の諸課題への対応状況】



※昨年実施した当会の調査結果等を踏まえて課題を設定している。

【図表11:コロナ禍への対応が長期化する中での、テレワーク実施上の諸課題への対応状況(従業員数別)】

- 従業員数300人以下の企業では、ほとんどの課題において、従業員3,000人超の規模の大きな企業よりも「対応できていない」割合が高い。特に、「コミュニケーション」「生産性の低下」「OJTによる人材育成」の課題への対応が大きく遅れている。
- 従業員数3,000人超の企業では、課題への対応が進展している。特に、「情報セキュリティなど」の課題については、9割以上が対応済みであり、「課題が改善している」企業も多い。ただし、「業務の進捗や達成度の把握」に関する課題は、従業員数300人以下の企業よりも対応が遅れている。



※昨年実施した当会の調査結果等を踏まえて課題を設定している。

■対応の進んでいる課題について、どのような対応がとられているか、自由記述回答をもとに概要を整理した。

①労働時間の管理に関する課題・対応の状況

- 始業・終業の報告をルール化したり、webでの勤怠管理など各種ツールを整備するなど、労働時間把握の工夫がみられる。
- また、フレックスタイム制など柔軟な労働時間制度を導入する企業もある。
- 一方、在宅時の残業を禁止することで解決を図る企業もある。
- 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。

②情報セキュリティに関する課題・対応の状況

- 企業により程度の差はあるが、ハード面・ソフト面の各種環境構築や、情報管理規定などのルール整備等により、課題の改善が図られている。
- 一方、現在は感染拡大防止のための緊急的な対応のため、セキュリティの不十分なままテレワークを行っており、本格的な対応は収束後に向けて検討予定とする企業もある。

※ 対応の遅れている従業員数300人以下の企業からは、資機材の調達や費用の捻出が困難であるといった声や、セキュリティに関するリスクの見積もりができていないとの声も聞かれた。

※その他の関連する課題・対応

- ペーパーレス化や通信環境強化といった、企業・事業所におけるインフラ環境のほか、従業員の自宅における環境整備も必要となり、PC等デバイスの調達や貸与などの対応が進んだ。
- 「社員の健康管理が難しい」とする企業には、メンタル面での不調者の発生を懸念する声が多く、産業医・カウンセラー等への相談体制の強化などの対応が進められている。

■対応の遅れている課題について、どういった点が課題となっているか、自由記述回答をもとに概要を整理した。

①コミュニケーションに関する課題・対応の状況

- コミュニケーションツールの導入なども踏まえて、1on1ミーティングなどで出勤時よりも積極的にコミュニケーション機会を設定する動きがみられる。
- 一方で、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も感じている。
- 出勤がままならない状況では以前のようなコミュニケーションへの回帰は困難とする企業や、コロナ禍においても一定日数の出勤を求めることで、コミュニケーションを図る企業もみられる。

②生産性の低下に関する課題・対応の状況

- 生産性低下の要因としては、コミュニケーションに関する課題のほか、業務の進捗や達成度の把握・管理上の問題などが指摘されている。
- 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て状況を把握する対応が多くみられるものの、出勤時に比べると業務の過程を逐次把握することが困難で、成果・生産性の評価手法に悩んでいる。
- このため、新たな業務の指示が適切に行えないといった課題も生じている。

③OJT・人材育成に関する課題・対応の状況

- オンラインでは、コミュニケーションが困難になることから、OJTにおいても上司・部下お互いに十分な意思疎通が図れず、人材育成に支障をきたしている。
- 非対面で可能なオンライン研修等の活用が進むものの、これまでの育成手法に置き換わるものとはなっていない。
- このため、育成の対象者には出勤を求める企業もある。

※従業員数300人以下の企業においては特に、非対面での意思疎通・状況把握に限界がある、リモートで実施できない業務が存在するといった声が、規模の大きな企業よりも目立つ。

※その他の関連する課題・対応

- 上記のような各種課題を防ぐために、テレワークを行える従業員に要件を設けたり、一定頻度での出勤を求める企業もある。
- テレワークにおけるマネジメントやコミュニケーションなどに関する従業員への研修・教育が行われている。
- こういった対応を実際に運用する管理職への負荷が高まるとの指摘がある。