



企業に
未来基準の
元気を!

コロナウイルス禍の課題等に関するアンケート

2020年6月実施

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント



調査目的	コロナウイルス禍の課題や今後取り組みたいこと等、企業の人事労務担当者等の意識を調査する。
調査対象者	対象者条件 : 当社のメールマガジン会員(企業・団体の人事労務担当者、産業保健スタッフ等) * 当社サービスをご利用の企業さま以外も含まれます。 回答者数 : 470名
調査手法	インターネット調査
調査時期	2020年5月29日(金)~2020年6月5日(金)
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

※調査結果は、端数処理の都合上、合計と内訳の数値が一致しない場合があります。



Q1	新型コロナウイルス感染拡大があなたの業務に及ぼした影響度合いをお答えください。
Q2	コロナウイルス禍において従業員の心身の状態は、プラス・マイナスどちらに働いている(働いていた)と考えますか。
Q3	【Q2で「非常にプラスである」「概ねプラスである」と回答した方へ】 そのように考える理由、背景をご自由にお答えください。
Q4	【Q2で「どちらでもない」と回答した方へ】 そのように考える理由、背景をご自由にお答えください。
Q5	【Q2で「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と回答した方へ】 そのように考える理由、背景として近いものをすべてお答えください。
Q6	ポスト（アフター）コロナウイルスを見据え、今後注力したいこととしてあてはまるものをすべてお答えください。
Q7	その他、コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題などあればご自由にお答えください。

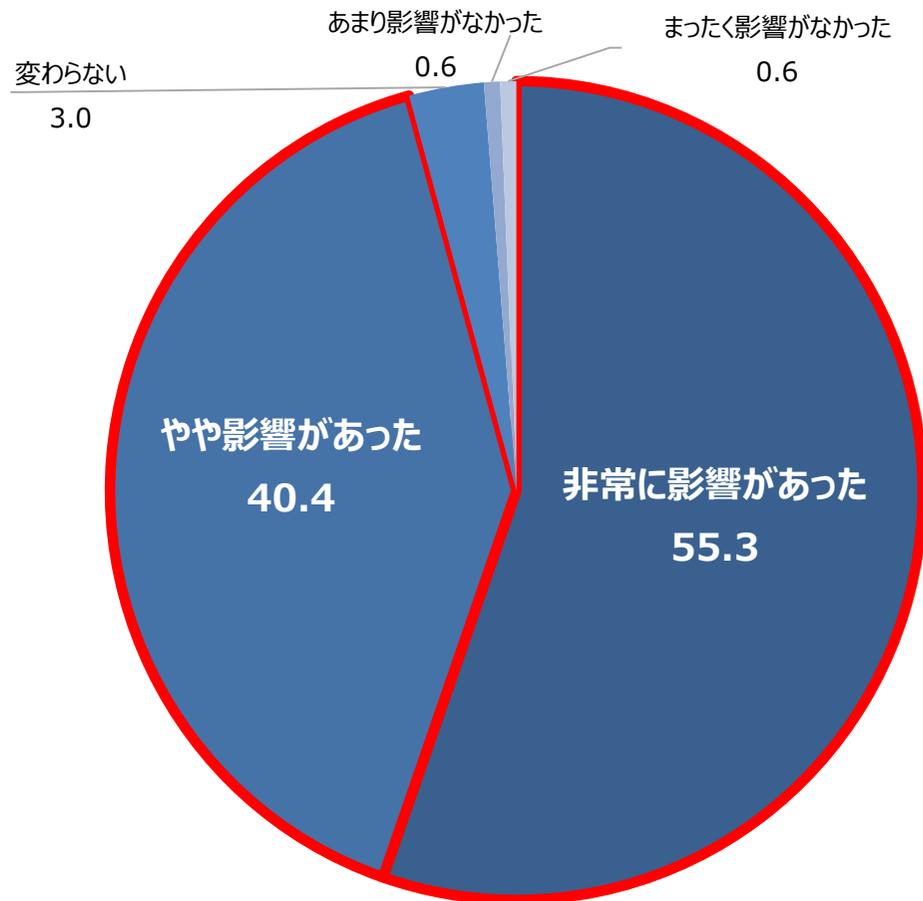


<担当業務に及ぼした影響度合い>

多くの回答者が業務への影響を感じている 半数強が「非常に影響があった」と回答

- 担当業務に及ぼした影響度合いについて、「非常に影響があった」とする回答者は半数以上の55.3%。次いで「やや影響があった」は40.4%となり、「影響があった」とした回答者は合計で95.7%となった。
- 従業員規模や業種別にみると、「非常に」「やや」の程度の違いはあるものの、「影響があった」とする回答の差はほぼなかった。

Q1 新型コロナウイルス感染拡大があなたの業務に及ぼした影響度合いをお答えください。(n = 470)



「非常に影響があった」
「やや影響があった」
合計

95.7%

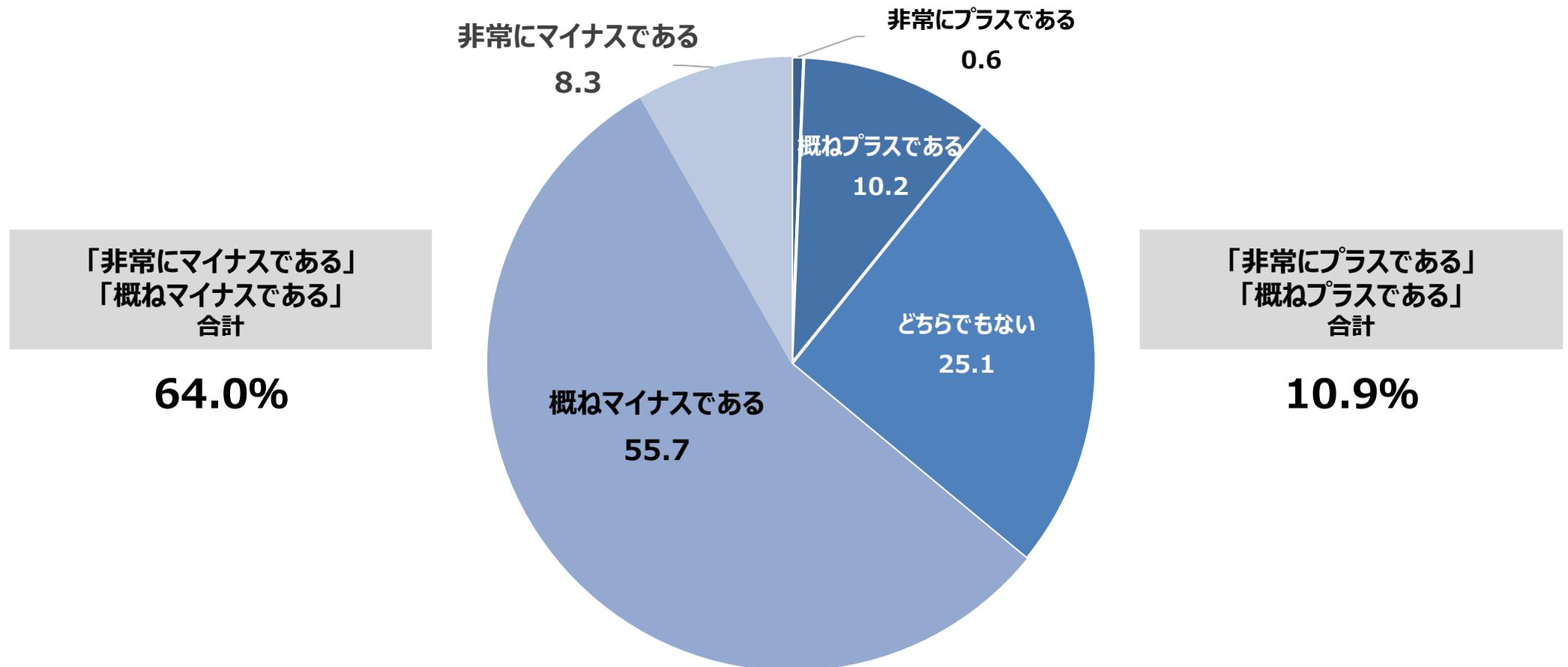


<コロナウイルス禍における従業員の心身状態>

過半数が「マイナス」に働いていたと捉えているものの、1割は「プラス」と感じている

- 従業員の心身の状態について、最も多かった回答が「概ねマイナスである」(55.7%)。「非常にマイナスである」(8.3%)と合わせ、64.0%が「マイナス」と捉えている。
- 一方、「非常にプラスである」(0.6%)「概ねプラスである」(10.2%)を合計すると10.9%となる。プラス、マイナスの両面がある「どちらでもない」は25.1%となり、マイナス面ばかりでないことがうかがえる。
- 本設問において、従業員規模との明確な関連性は見られなかった。

Q2 コロナウイルス禍において従業員の心身の状態は、プラス・マイナスどちらに働いている(働いていた)と考えますか。(n = 470)





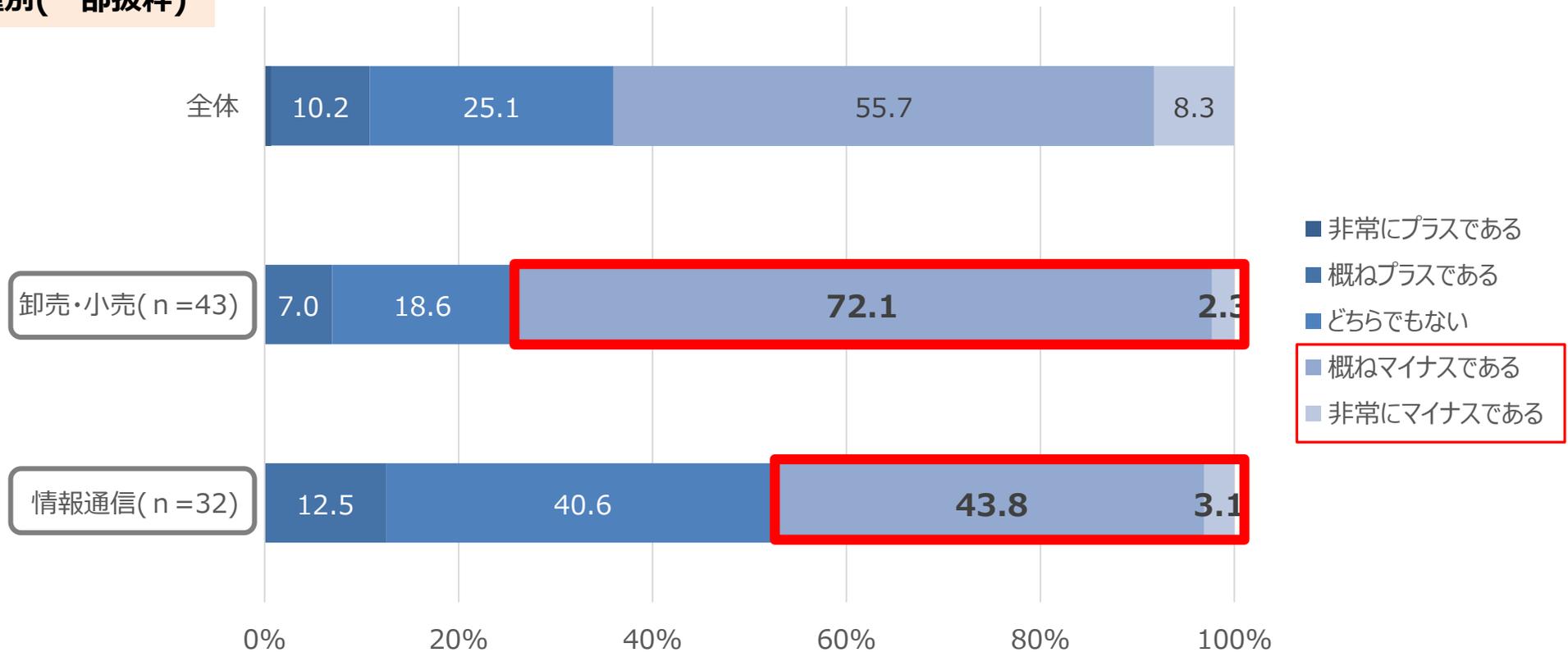
<【業種別】コロナウイルス禍における従業員の心身状態(一部抜粋)> 「マイナスである」と捉える割合が高いのは卸売・小売業 一方、低いのは情報通信業

- 業種別(※)にみると、卸売・小売業は「マイナスである」「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と捉える割合が高くなり、全体と比較し10.4ポイント差が開いた(74.4%)。
- 一方、情報通信業はその割合は低くなり、全体と比較し17.1ポイント、卸売・小売業と比較し27.5ポイント差が開いた(46.9%)。これは、元々ストック型のビジネスモデルであることやテレワーク、オンライン化の拡大による需要の増加など、市場環境の影響を受けにくかったと推察する。また業種の特長上、テレワーク環境が既に整っていることで、他業種と比べてスムーズな移行ができ、負担も少なかったことが考えられる。

※ n=30以上の業種を選出。

Q2 コロナウイルス禍において従業員の心身の状態は、プラス・マイナスどちらに働いている(働いていた)と考えますか。(n=470)

業種別(一部抜粋)





<従業員の心身の状態：「非常にプラスである」「概ねプラスである」と回答した理由(一部抜粋) > 新しい働き方、通勤からの解放による時間の有効活用等にメリットを見いだしている

Q3 【「非常にプラスである」「概ねプラスである」と回答した方へ】
そのように考える理由、背景をご自由にお答えください。(n = 51) * カッコ内は業種/従業員規模

新たな働き方の推進

- ・ **在宅勤務、時差出勤**など、新しい働き方が推進されたため。(製造/2,000～4,999名)
- ・ 緊急事態宣言前後から自宅待機日が設定され、今後の**テレワークの推進、環境整備に繋がっている**ため。(医療・福祉/1,000～1,999名)
- ・ **新しい働き方を前向きに受け入れて挑戦**していく社員が多かった。(運輸/200～499名)

通勤からの解放/時間の有効活用

- ・ 通勤時間がなく、その時間を**家事・育児・介護等に有効活用**できる。(金融・保険/50～199名)
- ・ 自宅で仕事ができ通勤時間が削減されていることから、**時間の有効活用についてポジティブな声**が聞かれている。(情報・通信/50～199名)
- ・ **時間的な余裕を確保**することができた。十分な研究時間を持つことができた。(人材・教育/200～499名)

業務の見直し/無駄の排除

- ・ **仕事への力の入れ具合を再点検**するきっかけとなった。(情報通信/5,000～9,999名)
- ・ テレワーク導入部門では客先優先でやっていた**煩雑業務の見直し**の「大義名分」ができ、**スリム化のハードルが下がった**ため、業務量・心理負担とも減ったのではないかと思われる。(製造/2,000～4,999名)
- ・ **無駄な会議や資料作成が一時的に消滅**、在宅でもできる仕事があることが上層部にもわかったのでは？との期待感。(製造/2,000～4,999名)

その他

- ・ 生産性は低下したが、**休業(9割保障した)**による休暇が増加し身体的負荷が低減したため。(製造/200～499名)
- ・ 感染の懸念はあるものの、**業績も堅調**であり、**感染予防対策も行えているため、安心感**がある。(運輸/2,000～4,999名)



<従業員の心身の状態：「どちらでもない」と回答した理由(一部抜粋)> 働き方改革急進の一方でメンタル面ではマイナスとの声 従業員間の環境の違いにより捉え方に差も

Q4 【「どちらでもない」と回答した方へ】

そのように考える理由、背景をご自由にお答えください。(n = 118) *カッコ内は業種/従業員規模 *黒太字はプラス面、赤字はマイナス面

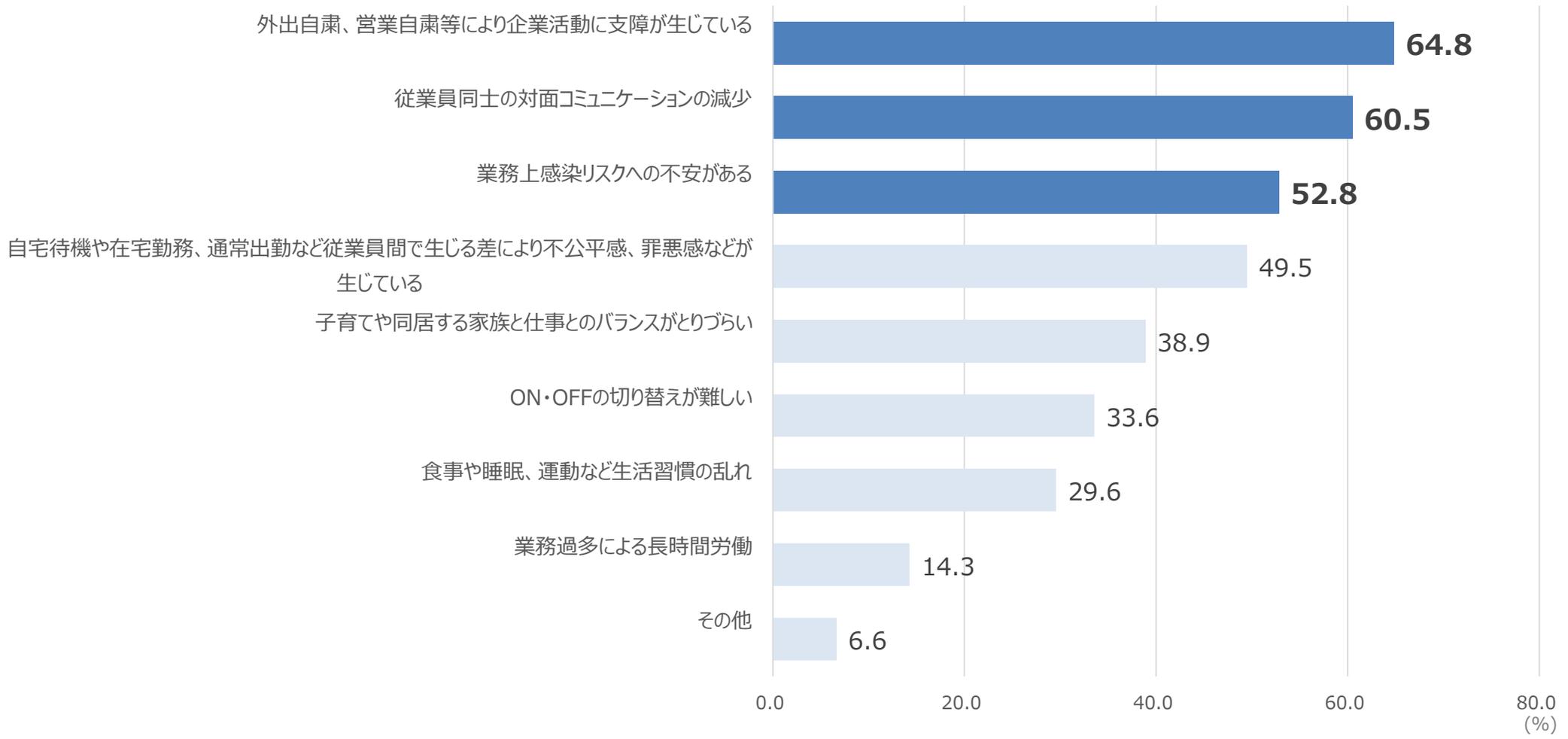
- **働き方を考えるきっかけ**になったこともありプラス面があった。一方で**不安感や閉塞感**を覚えることもあった。(卸売・小売/50～199名)
- **メンタルの相談が増えた**ように感じる。一方で**テレワークの制度が促進し、QOLが向上**したという社員もいる。(情報通信/10,000名以上)
- **在宅勤務ができるという自信**の一方で、**人とのコミュニケーションが取れない**人もいた。(農業・林業・漁業・鉱業/2,000～4,999名)
- 在宅勤務導入時は良い反響があったものの、状況が長引くにつれて**会話の減少などの問題**も発生してきた。(運輸/500～999名)
- **ストレスがない**反面、**業務上の相談相手がい**ない。(金融・保険/50～199名)
- 在宅勤務が増え**通勤の負担が減り身体的に楽になった社員が多い**が、**メンタル疾患をもつ社員は人との関わりが減り、抑うつ気分が進んだ**。(情報通信/10,000名以上)
- どうしても**出社しなければならない社員にとっては、感染リスク**がありマイナス。**テレワークが可能な社員にとっては、通勤のストレスもなくなり**プラス。全体的にはプラマイゼロ。(建設/2,000～4,999名)
- **若手単身者は在宅勤務になり自由度が増したり集中できるので生産性が高まった**などのプラス面があった。一方で**同居家族がいる社員は在宅勤務に苦戦**しており、ストレスもたまっている。全体でみると両側面だと思う。(情報通信/200～499名)
- 自宅待機が増え、**出勤日数が減ることで軽減された部分**もあれば、**幼稚園・保育園に関することでの負担**が増えることもあったため。(不動産/1,000～1,999名)
- 医療業であるが、**1つの目的に向かって対応すること**については、プラスであるが、**残業や緊張感**からマイナスの面もある。(医療・福祉/500～999名)
- 人事側からだ**と採用の面接や説明会などをオンラインで行えたことで、拘束時間が削減**されプラスに動けた。反対に現場からすると**お客さんによってはコロナの影響**をものを受けているので、その支援が大変になった。(広告会社/200～499名)



<従業員の心身の状態：「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と考える理由> 「企業活動への支障」が最多 テレワークの推進等でコミュニケーションの在り方にも課題

- 従業員の心身の状態が「マイナス」に働いている理由・背景として最も多い回答は「外出自粛、営業自粛等により企業活動に支障が生じている」(64.8%)。次いで「従業員同士の対面コミュニケーションの減少」(60.5%) が挙がる。
- 「業務上感染リスクへの不安がある」も半数を超えた(52.8%)。

Q5 【「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と回答した方へ】
そのように考える理由、背景として近いものをすべてお答えください。(n=301) *複数回答可





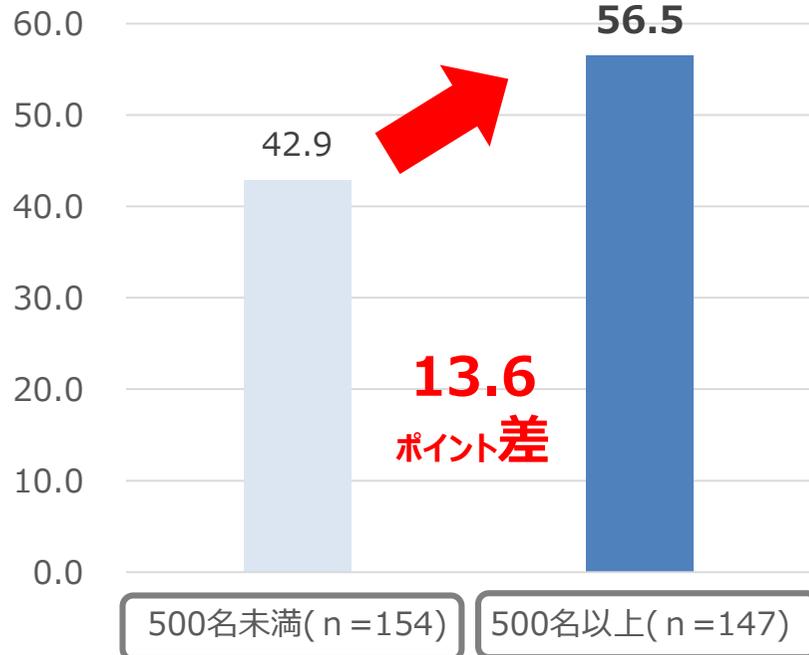
<【従業員規模別】従業員の心身の状態：「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と考える理由(一部抜粋)> 従業員規模別で差が開いたのは「従業員間の不公平感/罪悪感」、「企業活動への支障」

- 従業員規模別にみると、500名以上の企業・団体は「自宅待機や在宅勤務、通常出勤など従業員間で生じる差により不公平感、罪悪感などが生じている」の割合が高くなり、500名未満と比較し13.6ポイント差が開く(56.5%)。
- 次いで差が開いたのは「外出自粛、営業自粛等により企業活動に支障が生じている」で、500名未満の企業・団体は、500名以上と比較し8.3ポイント高くなる(68.8%)。

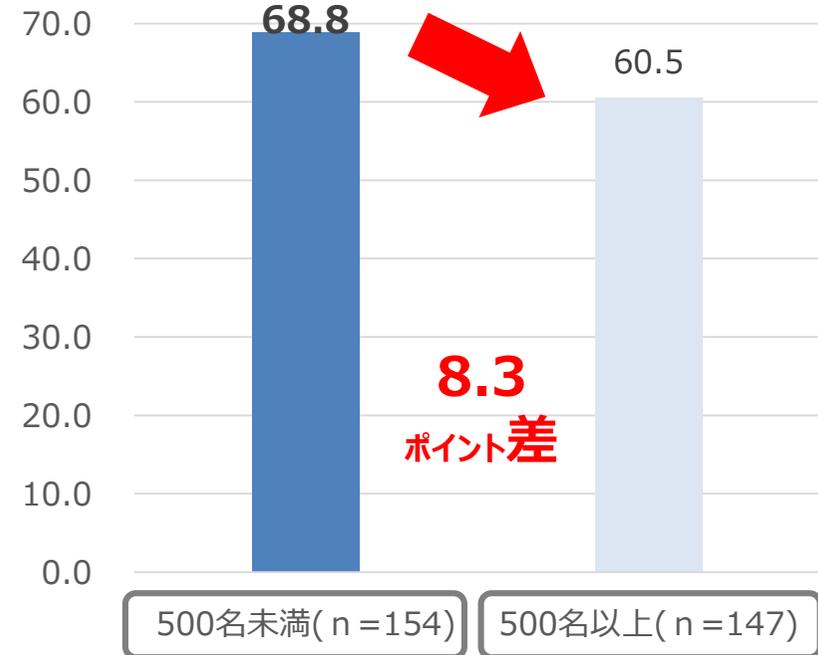
Q5 【「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と回答した方へ】
そのように考える理由、背景として近いものをすべてお答えください。(n=301) *複数回答可

従業員規模別(一部抜粋)

自宅待機や在宅勤務、通常出勤など従業員間で生じる差により不公平感、罪悪感などが生じている



外出自粛、営業自粛等により企業活動に支障が生じている





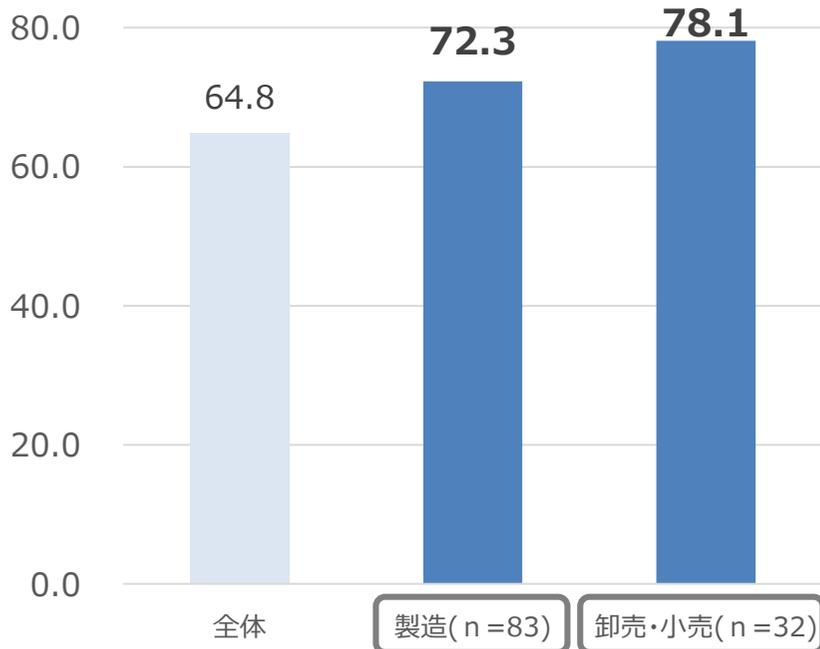
<【業種別】従業員の心身の状態：「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と考える理由(一部抜粋)>
「企業活動への支障」、「従業員間の不公平感/罪悪感」において、製造業と卸売・小売業の割合が高くなる

- 業種別(＊)にみると、「外出自粛、営業自粛等により、企業活動に支障が生じている」は製造業、卸売・小売業の割合が高い。全体と比較し、前者は7.5ポイント、後者は13.3ポイントの差が出た。製造業においてはサプライチェーンの寸断や生産ラインの休業等、卸売・小売業においては消費者・市場の需要減少等が影響していると推察される。
 - 「自宅待機や在宅勤務、通常出勤など従業員間で生じる差により不公平感、罪悪感などが生じている」においては、全体と比較し、製造業が7.1ポイント、卸売・小売業が6.8ポイントの差が出た。職種による働く環境の違いが背景にあると考えられる。
- * n = 30以上の業種を選出。

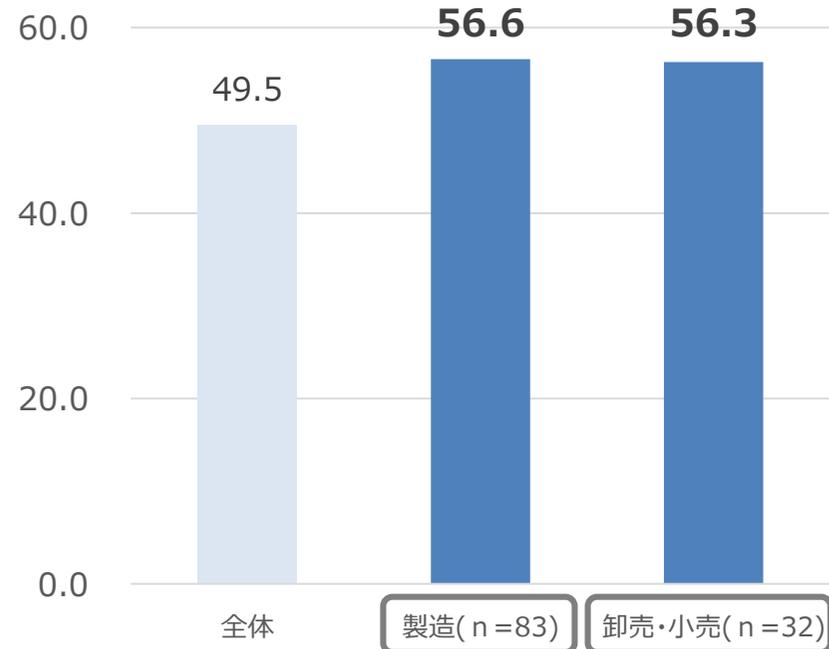
Q5 【「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と回答した方へ】
 そのように考える理由、背景として近いものをすべてお答えください。(n = 301) * 複数回答可

業種別(一部抜粋)

**外出自粛、営業自粛等により
 企業活動に支障が生じている**



**自宅待機や在宅勤務、通常出勤など従業員間で
 生じる差により不公平感、罪悪感などが生じている**





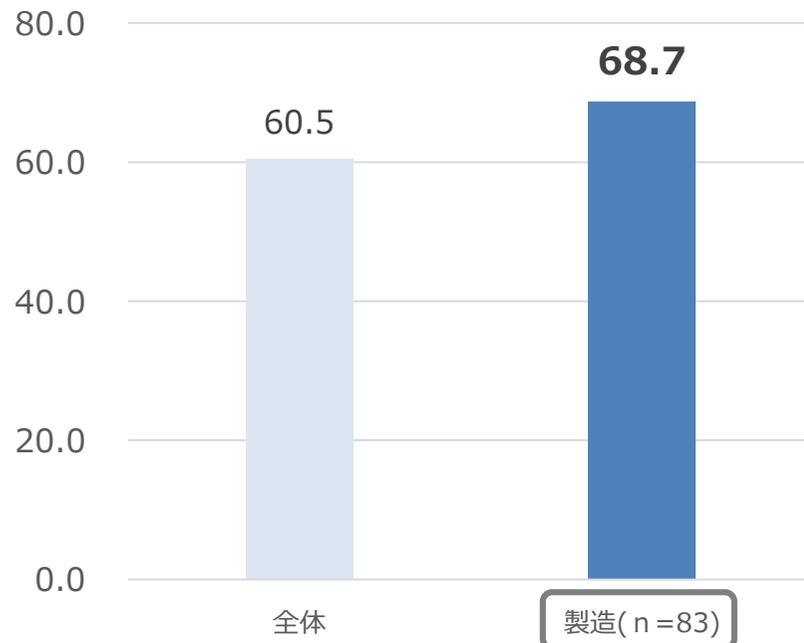
<【業種別】従業員の心身の状態：「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と考える理由(一部抜粋)> その他、製造業は「対面コミュニケーション」、卸売・小売業は「感染リスクへの不安」の割合が高くなる

- 製造業においては「従業員同士の対面コミュニケーションの減少」の割合が高くなり、全体と比較し8.2ポイントの差が出た。
- 卸売・小売業においては「業務上感染リスクへの不安がある」の割合が高くなり、全体と比較し16.0ポイントの差が出た。店舗での対面接客等、不特定多数と接する職種の人が多いことで、他業種より回答割合が高くなっていると考えられる。

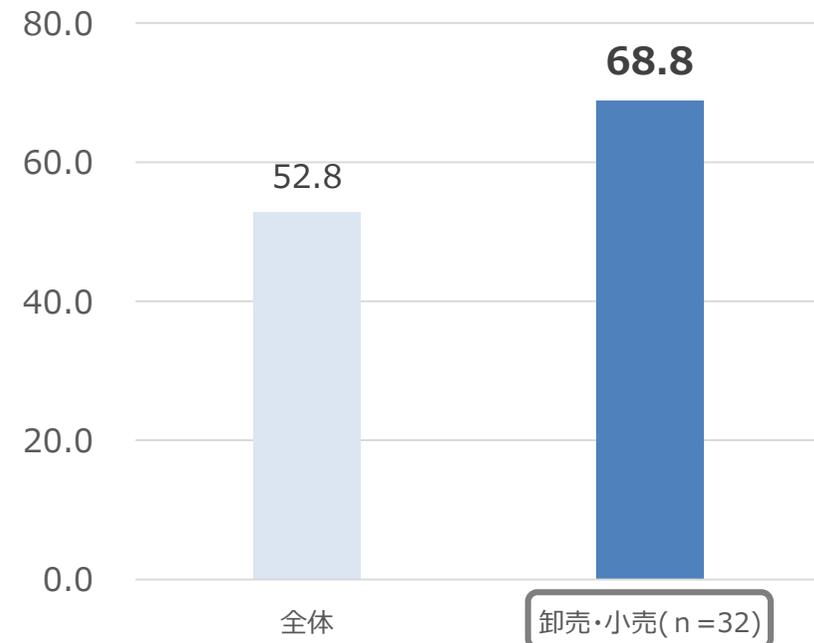
Q5 【「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と回答した方へ】
そのように考える理由、背景として近いものをすべてお答えください。(n=301) *複数回答可

業種別(一部抜粋)

従業員同士の対面コミュニケーションの減少



業務上感染リスクへの不安がある



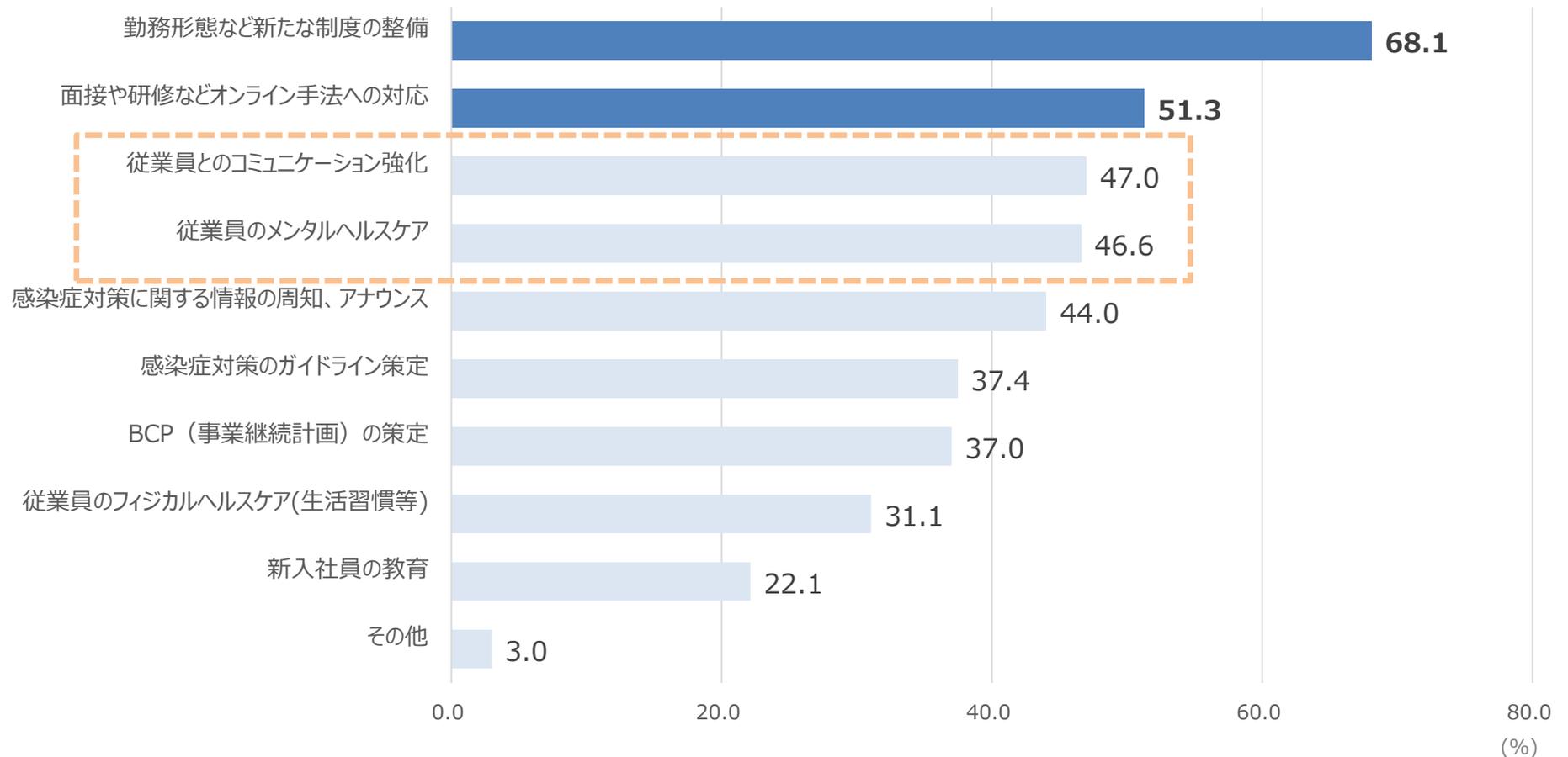


<ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこと>

約7割が「勤務形態など制度の整備」に注力 それに伴い、オンライン化への対応も課題となる

- ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこととして最も多い回答は「勤務形態など新たな制度の整備」(68.1%)。コロナウイルス禍で進んだ新しい働き方を暫定的なものとするのではなく、制度として確立しようとする企業・団体も多いと推察される。
- 次に、「面接や研修などオンライン手法への対応」(51.3%)が挙がる。テレワーク等新しい働き方の推進に伴い、既存手法を見直す動きとして捉えることができる。
- 「従業員とのコミュニケーション強化」(47.0%)や、「従業員のメンタルヘルスケア」(46.6%)も半数近くが挙げている。これらは前問の「対面コミュニケーションの減少」への対応策に紐づくものと考えられる。

Q6 ポスト（アフター）コロナウイルスを見据え、今後注力したいこととしてあてはまるものをすべてお答えください。（n=470）＊複数回答可





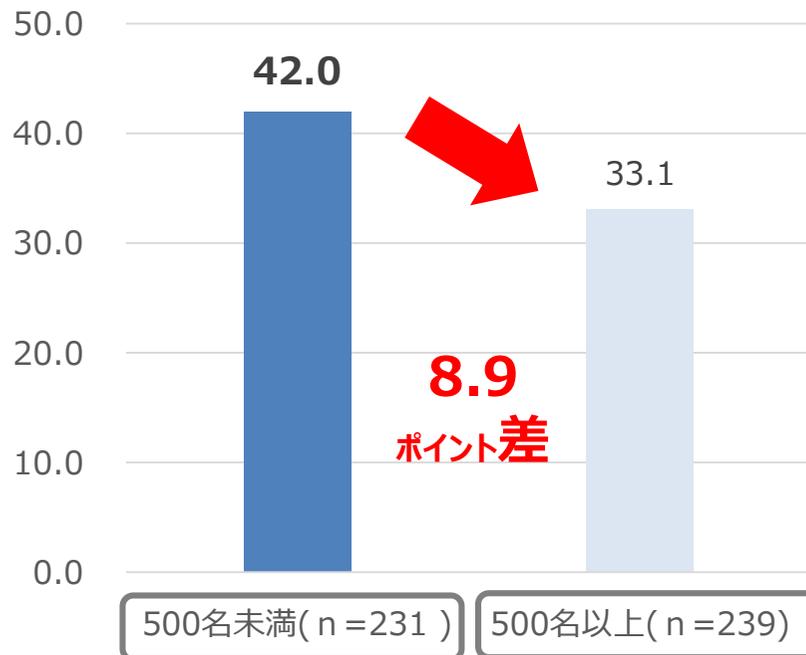
<【従業員規模別】ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこと(一部抜粋)> 従業員規模別で差が開いたのは「感染症対策のガイドライン策定」、「従業員のメンタルヘルスケア」

- 従業員規模別にみると、500名未満の企業・団体は「感染症対策のガイドライン策定」の割合が高まり、500名以上と比較し、8.9ポイントの差が開いた(42.0%)。
- 次いで差が開いたのは、「従業員のメンタルヘルスケア」で、500名以上の企業・団体は、500名以上と比較し、7.3ポイント高まる(50.2%)。大きな差とは言えないが、500名以上の企業・団体で、生産性や企業業績の向上に直結するメンタルヘルス対策の必要性と重要性が高まったと考えられる。

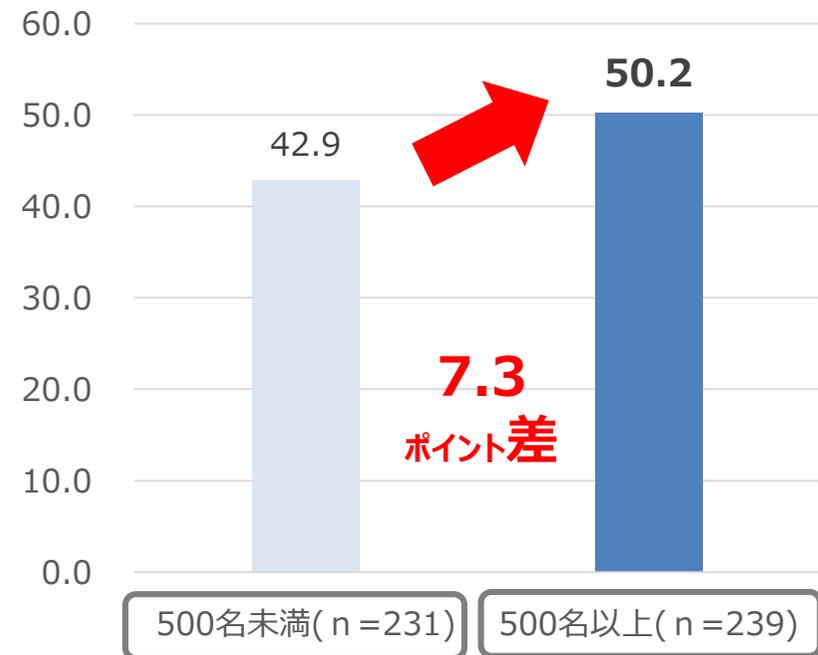
Q6 ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこととしてあてはまるものをすべてお答えください。(n=470) *複数回答可

従業員規模別(一部抜粋)

感染症対策のガイドライン策定



従業員のメンタルヘルスケア





<【業種別】ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこと(一部抜粋) >

「勤務形態の整備」は卸売・小売業の割合が高まる 「メンタルヘルスケア」は情報通信業の割合が高い

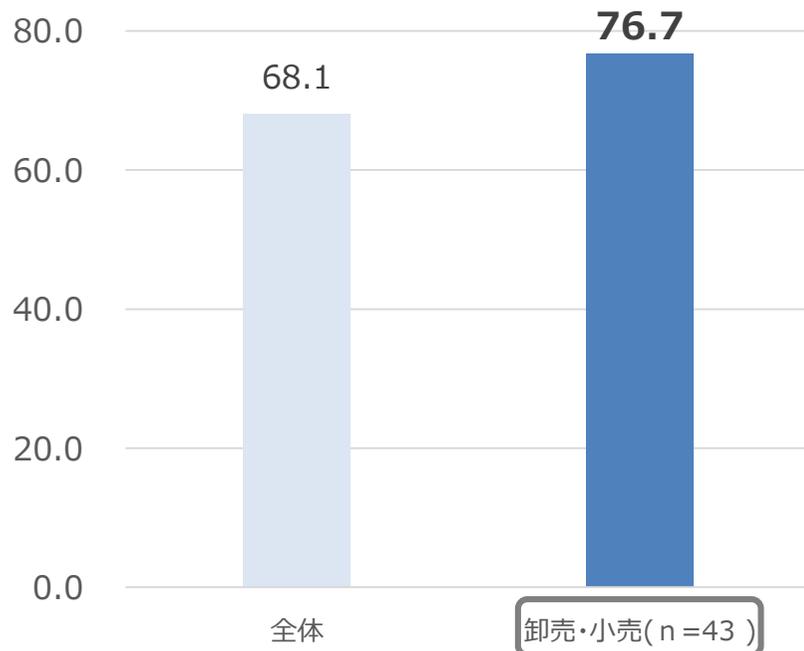
- 業種別(※)にみると、卸売・小売業は「勤務形態など新たな制度の整備」の割合が高くなり、全体と比較し8.6ポイントの差が出た。
- 全体では半数を割った「従業員のメンタルヘルスケア」においては、情報通信業、卸売・小売業の割合が高くなる。全体と比較し、前者は19.0ポイント、後者は9.2ポイントの差が出た。Q2において従業員の心身の状態を「マイナス」と捉える割合が低かった情報通信業においても、メンタルヘルスケアを重視していることがわかる。また卸売・小売業は「従業員のフィジカルヘルスケア(生活習慣等)」の割合も高くなり、全体の31.1%に対し、37.2%と、6.1ポイント差が出た。

※ n=30以上の業種を選出。

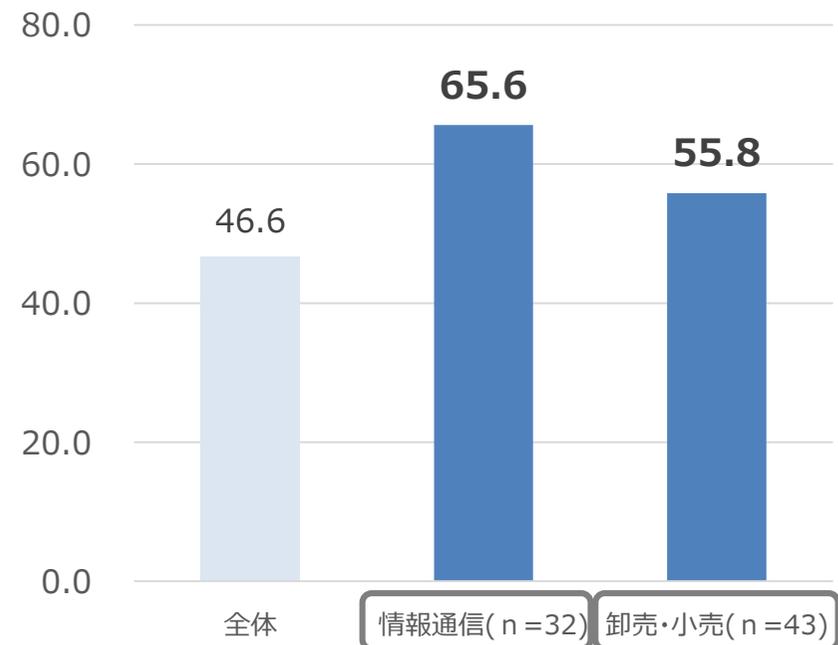
Q6 ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこととしてあてはまるものをすべてお答えください。(n=470) *複数回答可

業種別(一部抜粋)

勤務形態など新たな制度の整備



従業員のメンタルヘルスケア





<コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題(一部抜粋)> 「働き方改革/制度の整備」、「業務内容やルール、慣例の見直し」に関するコメント

Q7 その他、コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題などあればご自由にお答えください。 * カッコ内は業種/従業員規模

働き方改革/制度の整備

- **就業規則等**の見直し。オンラインへの対応。(建設/200~499名)
- **在宅勤務管理体系の整備**、具体的管理方法の整理。Web使用時の**セキュリティ対策の整理**等。(卸売・小売/1,000~1,999名)
- 社員研修や組織のあり方など**テレワークを前提とした働き方への変革スピード**に対応する必要がある。(情報通信/1,000~1,999名)
- 日本全国そうであるが、皮肉にも**在宅業務の推進や、残業の低下**につながった。この状況だからこそその状況をプラスにつなげたい。(人材・教育/1,000~1,999名)
- 既存の業務の進め方の中で**暗黙知であった点がテレワークでうまく回らない**ため、今後どのように働き方を変えていくのか(暗黙知をなくす、チームワークを不要とするのか)。(製造/1,000~1,999名)
- これを機会に、世界全体で、**真の働き方改革が進むもの**と思います。(医療・福祉/5,000~9,999名)
- 弊社では、在宅勤務ができる業種とできない業種があり、対応に差が出ないよう**大まかな対応マニュアルが策定されたため、今後は細かいところまで行っていく必要がある**。(製造/5,000~9,999名)

業務内容やルール、慣例の見直し

- **ペーパーレスや検印の省略と電子化**。(卸売・小売/2,000~4,999名)
- **テレワークや電子契約に関する規程整備**などがまだのまま進んでいるので、対応が必要。(情報通信/500~999名)
- **ハンコ文化が根強い**ため、テレワークがしにくい部分があったように思う。また、**個人情報が多いことから持ち出せない情報が多く**、テレワークが捗らなかった。(その他/5,000~9,999名)
- **集合研修や新卒採用において大きく方針転換**を迫られた。(製造/1,000~1,999名)
- **研修の場を通じて、グループ内での横連携を図っていたが、オンライン化することによりその機会の消失**が懸念されるため、代替案を検討している。(その他/5,000~9,999名)



<コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題(一部抜粋)>

「メンタル面/健康への懸念」、「モチベーションの維持向上/帰属意識」に関するコメント

Q7 その他、コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題などあればご自由にお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

メンタル面/健康への懸念

- ・ **終息時期が不明な点が従業員のメンタルに影響している**(製造/50~199名)
- ・ 自宅勤務だと子どもは、仕事のことを理解できないため、**子どもに対してのイライラ**を抱える者が多くいた。システム的な問題だけでなく、**メンタルヘルスへの対応が大きな課題**となっている。(その他/50~199名)
- ・ 在宅勤務解除したとはいえ第二波がくるだろうと想定しているので**従業員のメンタルケアを優先的に考えなければならない**だろうと感じていますが、具体的な案が現在あるわけではないので施策することが課題です。(情報通信/200~499名)
- ・ テレワークは長所短所ありますが、**ずっとパソコンをみていると眼精疲労になりますし、腰痛の原因**にもなります。家庭でも労働環境を整備する必要を感じております。**メンタルヘルスの問題も大きい**です。(その他/200~499名)
- ・ **新卒者のメンタルケア**も必要な課題。社会人になったばかり、引っ越し、新しい仕事を覚えるような環境の変化が大きい中、コロナの影響で外出自粛や同期や上司とのコミュニケーション不足、友人・家族とも会いつらいとなると**高ストレスになりやすい状況下**にあると考えられます。(情報通信/2,000~4,999名)
- ・ 在宅勤務は通勤時間が無くなったものの**1日の歩行が極端に減少**して、食べる量は同じなので**体重が増加**してしまっている。(建設/2,000~4,999名)
- ・ コロナウイルス禍はメンタル休業者が減少傾向。**通常業務に戻った後どうなるのか**。(卸売・小売/5,000~9,999名)

モチベーションの維持向上/帰属意識

- ・ **ビジネスへのネガティブな影響が今後加速度的に悪化**する見込みがあるため、**社員のモチベーション維持**と、おのこの従業員にその現状を受け入れる覚悟に**温度差**があること。(製造/50~199名)
- ・ 在宅勤務が確立されることで会社に全く来なくても良い考えを持つ社員が増えており、その社員に対して**コミュニケーションと組織への関わり方を説く必要がある**(製造/50~199名)
- ・ 変則的な働き方になって「**いかに効率よく業務を行うか**」にシフトした人と「**出社できていない日が増えればその分、残業するのが当たり前**」で**当然のように毎回残業する人が如実に分かれる結果**となっている。(卸売・小売/50~199名)
- ・ 社員間のコミュニケーションをいかにあげるのか、**モチベーションをどうやって維持向上させるのか**。(製造/500~999名)
- ・ 今後の働き方の見直し。**社員の帰属意識**。(その他/1,000~1,999名)



<コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題(一部抜粋)>

「コミュニケーション/教育の課題」、「意識改革の必要性」、「不公平感」に関するコメント

Q7 その他、コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題などあればご自由にお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

コミュニケーション/教育の課題

- 人間関係は希薄になり、社員同士のつながりも減るが、一方で**気が合わなかった方等と物理的な距離感ができる**ので、いやな気持ちになることも減る。**直接雇用の正社員で抱える意味について考える必要**があると思う。(情報通信/50~199名)
- **コミュニケーションの取り方**、特に管理職と一般職、従業員同士が今後の課題。また、同様に**勤怠管理方法**についても課題といえる。(その他/500~999名)
- 社内の**懇親会や飲み会の開催方法**が難しい。(運輸/1,000~1,999名)
- 対面でのコミュニケーション減少による**人材育成やチームビルディングの難しさ**。(人材・教育/50~199名)
- 社員間の雑談が大幅に減って、**アイデアの創出機会が減ったこととストレス発散がしにくくなっている**と感じる。(コンサルタント/50名未満)
- 若手社員は、まだ自力で業務が完了しないので、**先輩社員が出社してフォローが必要**。教育の見直し要。(その他/50名未満)

意識改革の必要性

- **アンチテレワークの管理職に対する意識変化**をどのように促すか。(製造/500~999名)
- **社員の権利意識の強さ**が分かった。**管理職のリーダーシップの欠如**も問題だ。(製造/1,000~1,999名)
- 在宅勤務をする人(育児時短勤務者)は楽をしている、特別だ、などの固定概念があったが、「やってみたら楽でもなかった」との意見もあった。**固定概念の殻を破り、柔軟な組織になることに、経営層が前向きになることが最も重要**と思う。(情報通信/200~499名)
- それぞれの立場で部門で、**これまでの行動、習慣、発想の転換**が求められていると思います。(製造/1,000~1,999名)

不公平感

- 一気にテレワークに移行し、**テレワークできない職種との間に軋轢**もある。また、全国組織であるため、**対策に対する温度差**もあり苦慮している。(医療・福祉/1,000~1,999名)
- **社内周知の不足**が顕著で、部によって方針や対応が異なりつつある。**部による仕事量や内容の差**が大きく、一部の社員に負担が集中する傾向もあり不公平感にもつながっている。(医療・福祉/1,000~1,999名)
- **部署間で繁閑差**があまりにも大きく、また**リスクに対する個人の感じ方の差**にも悩まされました。(飲食・宿泊/500~999名)



<コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題(一部抜粋)> 「評価方法の見直し」「IT環境の整備/ITリテラシー向上」に関するコメント

Q7 その他、コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題などあればご自由にお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

評価方法の見直し

- **自己アピールができる社員と弱い社員ではコミュニケーション上の格差がついてしまう可能性がある。評価の仕方についても検討が必要。**(卸売・小売/50～199名)
- **リモートワークが主となると、プロセスが見えづらいため、各人のパフォーマンスが評価の主となることから、今後の人事評価の在り方。**(コンサルタント/1,000～1,999名)
- **成果の把握方法と人事評価の手法について。業務共有や人材育成など。**(製造/1,000～1,999名)
- **オンライン、テレワーク前提の労務管理や業務管理、目標管理や成果計測制度の整備。**(製造/500～999名)

IT環境の整備/ITリテラシー向上

- **社内でテレワークを中心とした情報通信技術が進展せず、課題となっている。**(建設/50名未満)
- **テレワーク可能な環境整備。採用面接や社内会議のオンライン化、研修はオンラインにはせず、むしろ集合研修で継続実施。**(不動産/1,000～1,999名)
- **サービス提供形態を変える必要があると思うが、それを可能にするIT技術の進歩が追い付いていない。**(人材・教育/200～499名)
- **ウェブ会議等の取り扱いになれていない、非SNS世代にとっては、大きなストレス。これらが基本的業務スキルになるとすると、淘汰が発生すると思う。**(卸売・小売/500～999名)
- **テレワークやWEB会議に弱い従業員からの質問問い合わせに時間がとられるのがすごく面倒。**(製造/1,000～1,999名)



<コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題(一部抜粋)>

「感染症対策と企業活動のバランス」「市場経済への懸念」「今後の事業シナリオ」に関するコメント

Q7 その他、コロナウイルス禍で感じていることや今後の課題などあればご自由にお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

感染症対策と企業活動のバランス

- 一旦足踏み・ストップしている活動をどのように再開していくかのバランス。(製造/5,000～9,999名)
- どの程度まで対策を徹底すればよいのか企業側の判断では限界があり、**対策に限りがない**点が問題であると感じる。2次、3次の波が押し寄せたときの企業側の対応に苦慮する。(その他/500～999名)
- コロナ感染リスク軽減と通常の業務遂行と上手くバランスをとるのはとても難しい**。(人材・教育/200～499名)

市場経済への懸念

- いつまで**経済が停滞する**のか、また第二波第三波が来るのか分からない不安。(建設/50名未満)
- 景気低迷長期化**が心配。(出版・新聞社/1,000～1,999名)
- 業界へのイメージ悪化により、今後の**市場状況に不安**を感じる。(製造/200～499名)
- 利用控え、営業活動の制約に伴う**業績の低下**。(医療・福祉/500～999名)
- 現状のコロナ対策が、短期的ではなく長期にわたったとき、**生活様式の変容というきれいごとで済むのか？日本経済は耐えられるのか不安**。(その他/2,000～4,999名)

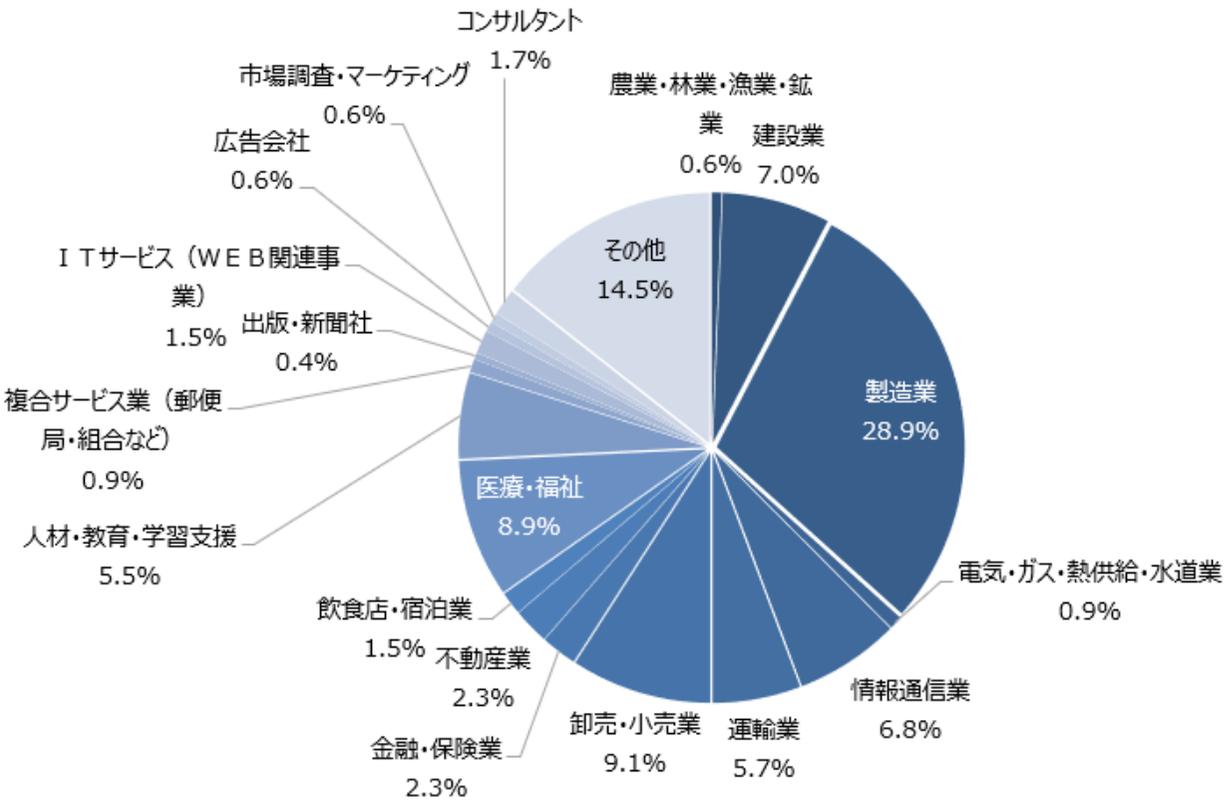
今後の事業シナリオ

- 第二波、第三波が想定されるため、**事業シナリオが描きにくい**。(製造/10,000名以上)
- 緊急事態宣言解除後の会社の在り方、勤務体制の新たな構築**は、誰も経験しておらず、また感染のリスクも全く消えていない中、どう対応すべきか、非常に悩ましい問題と考えます。(その他/200～499名)
- 地震災害等のBCP、大型風水害のBCP、感染症対策のBCPの併用**(例えばコロナ禍で大型地震が襲ってきた場合、どう対処したら良いか 等)(製造/500～999名)

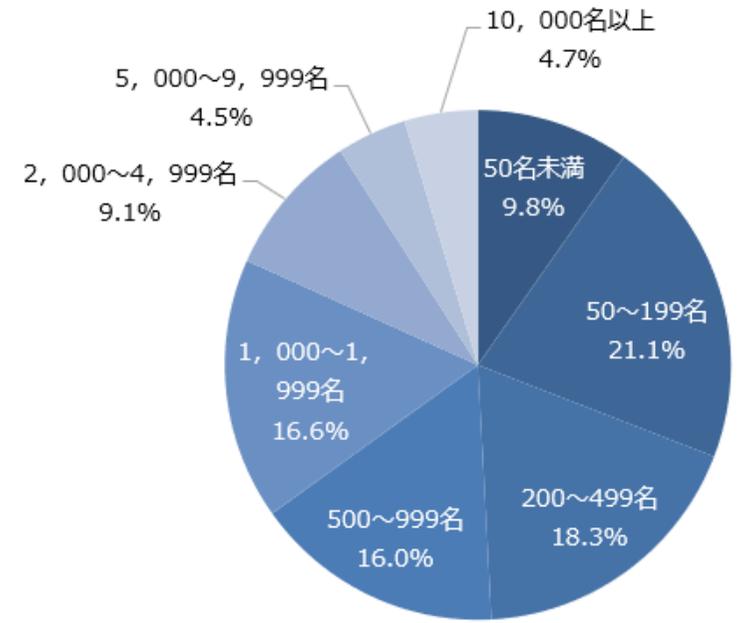


【参考】回答者属性(業種/従業員規模)

業種(n = 470)



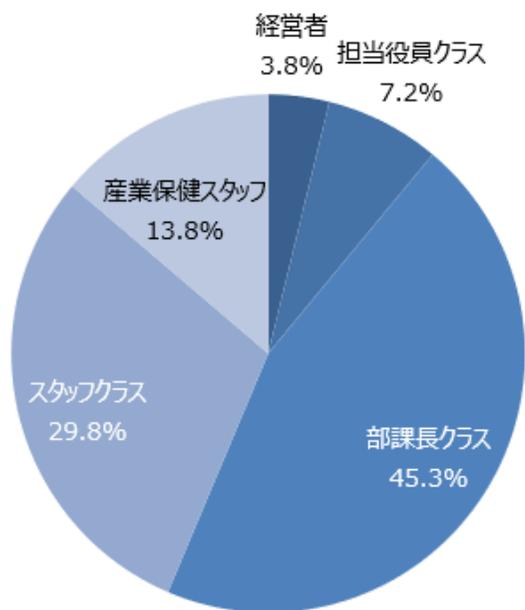
従業員規模(n = 470)





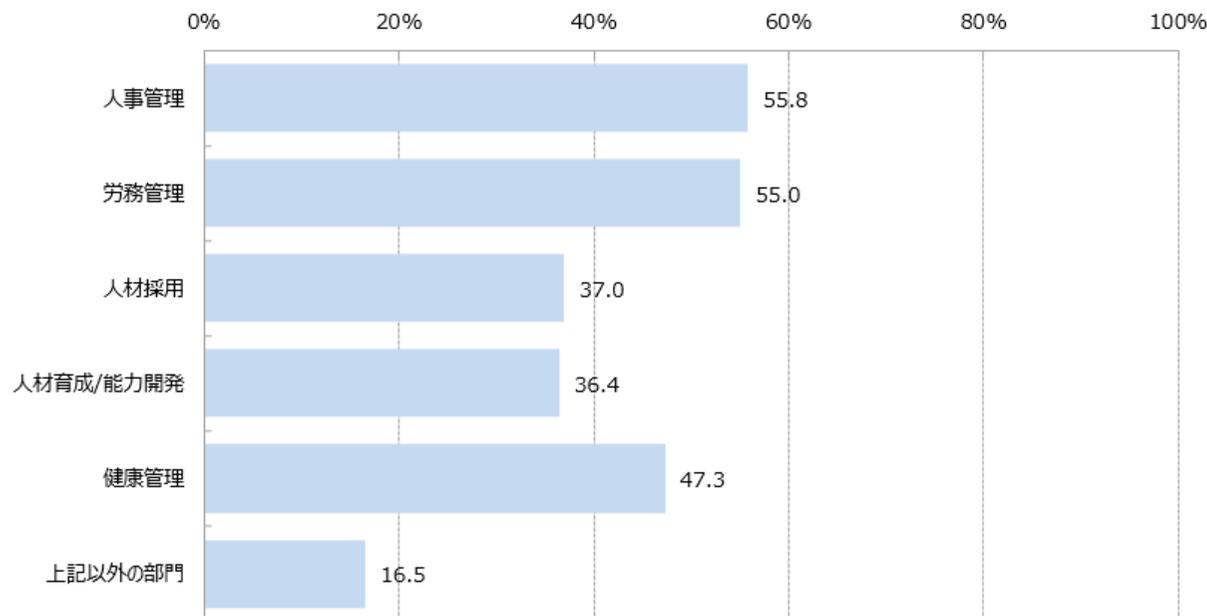
【参考】回答者属性(役職/担当業務領域)

役職(n = 470)



担当業務業域(n = 387)

* 経営者、産業保健スタッフは除く





企業に未来基準の元気を!

