

「新型コロナウイルスによる 企業影響度調査」 第2回 結果レポート

緊急事態宣言後の第1回のアンケートに続き、
withコロナと言われる現状において当社独自に
第2回目のアンケートを行いレポートにまとめました。

human forward.

Ver 1.0

はじめに

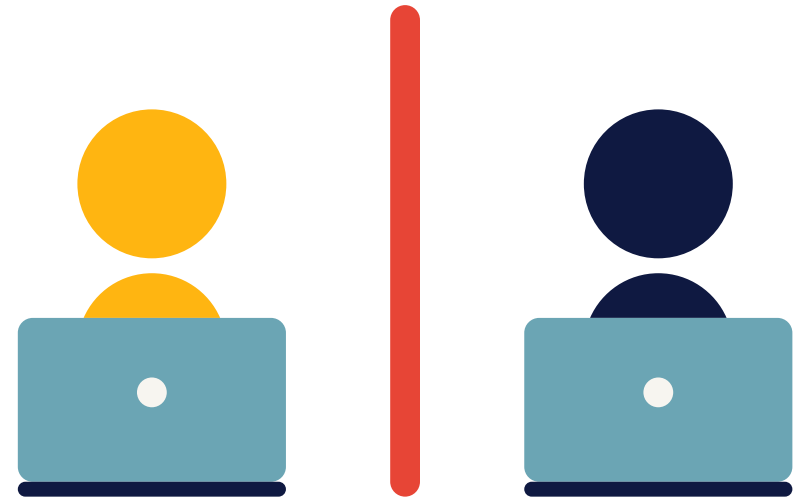
新型コロナウイルス(COVID-19)が世界中で感染拡大し、日本においては緊急事態宣言が発令されたものの第1波は収束に向かい、緊急事態宣言は解除されました。第2波が発生したとも考えられていますが、現時点で第2波もピークは超えたと言われています。

当初は、新型コロナウイルスによる急激な変化で混沌とした状況であったかと思われますが、数か月経った今では、日本、そして世界の流れとして、withコロナで経済を止めずに回しながら生活をしていくという方向になっています。新型コロナウイルスは、特に飲食・宿泊・旅行業などで大きな影響を及ぼしましたが、それも5月を底として最悪期からは持ち直しており、長期的には経済も徐々に回復していくという見通しが出始めています。

世界38の国と地域で総合人材サービスを提供する当社、ランスタッド株式会社はそのネットワークを生かし、各国における新型コロナウイルスの影響を企業の事業活動に焦点を当て、日本においてはwithコロナといわれる現状について7月13日より第2回目のアンケートを直接聞き取りを行う手法を主とし、実施致しました。ご協力頂いた皆様には厚く御礼申し上げます。

現在のところ、新型コロナウイルスの感染状況および日本経済は当初想定された中での最悪な状態にはなっていないと思われますが、withコロナで経済を回していく中で企業がどのように対応しているかという点と今後の回復期での課題を、事業と人事の側面で調査致しました。

当社は人材紹介・人材派遣のみでなく、クライアント企業様の人事面での課題のサポートや、コンテンツのご提供を通じて各社様をご支援させて頂ければと考えております。引き続き御社と日本経済の景気回復にご尽力させて頂ければ幸いです。



contents



はじめに	02
回答頂いた企業の業種について	05
コロナ禍による事業への影響と程度	06
コロナ禍における事業面での課題	07
コロナ禍で発生した課題に対する施策	08
コロナ禍における人事的施策	09
ニューノーマルに基づく現在の人事施策	10
今後、採用が回復する時期の見通し	11
これからの回復期における課題	12
人材サービス会社(弊社)に期待すること	13
Summary(まとめ)	14
ランスタッドについて	15

アンケート概要

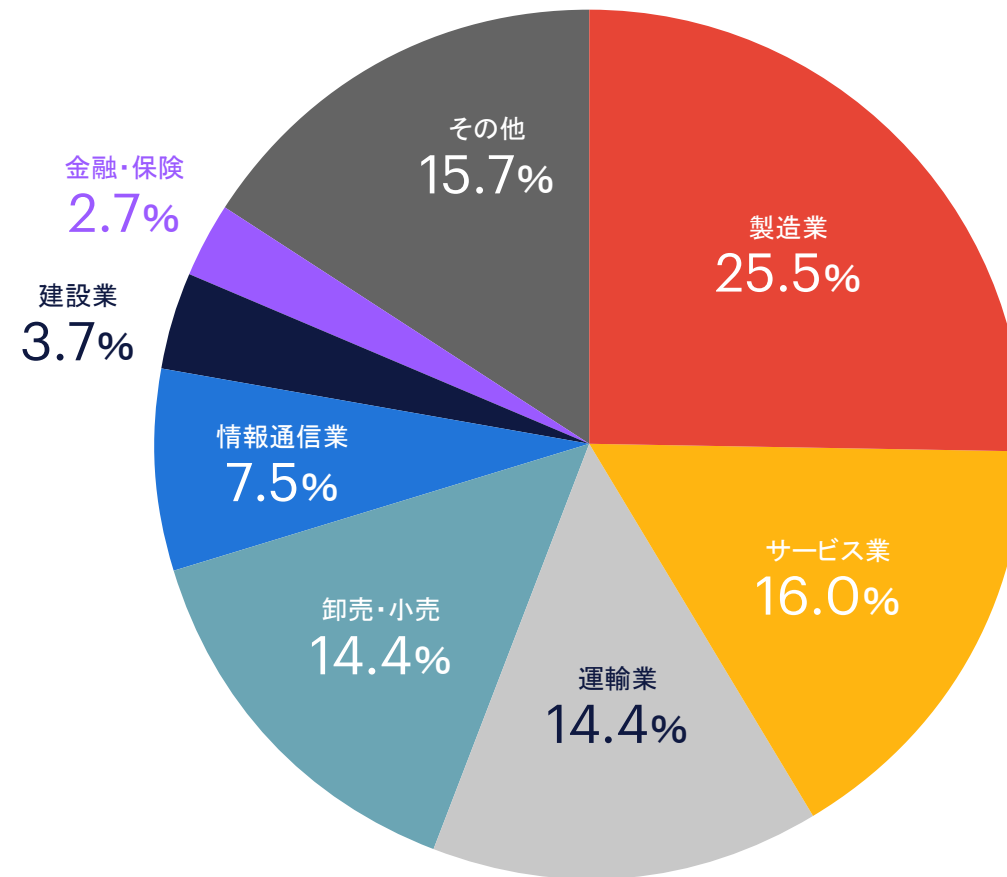
調査対象：弊社クライアント企業様、
および営業訪問させて頂いた企業様

調査時期：2020年7月13日～9月1日

回答サンプル数：10,620名

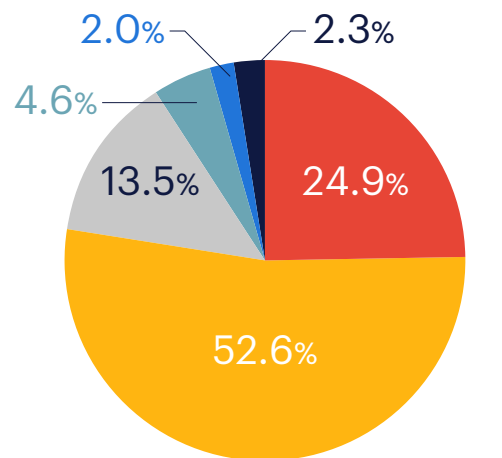


回答頂いた企業の業種について



企業の業種は、製造業、サービス業、運輸業、卸売・小売、情報通信業など幅広く回答を頂きました。

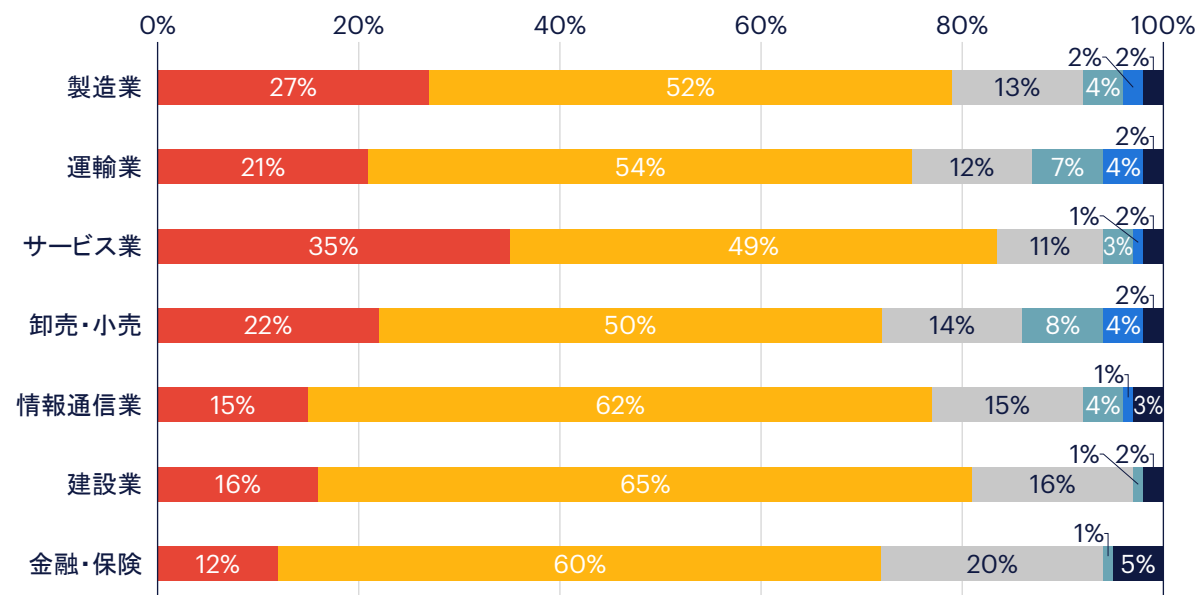
コロナ禍による事業への影響と程度



- 非常に深刻なマイナスの影響があった
- マイナスの影響はあったが深刻ではない
- 影響はなかった
- プラスの影響があったが大きくはない
- 非常に大きなプラスの影響があった
- 判断する立場にない

「マイナスの影響はあったが深刻ではない」が52.6%と最も多く、「非常に深刻なマイナスの影響があった」が24.9%となっています。前回の調査では「非常に深刻なマイナスの影響があった」が33%であったため、前回より企業心理が改善していると想定できます。

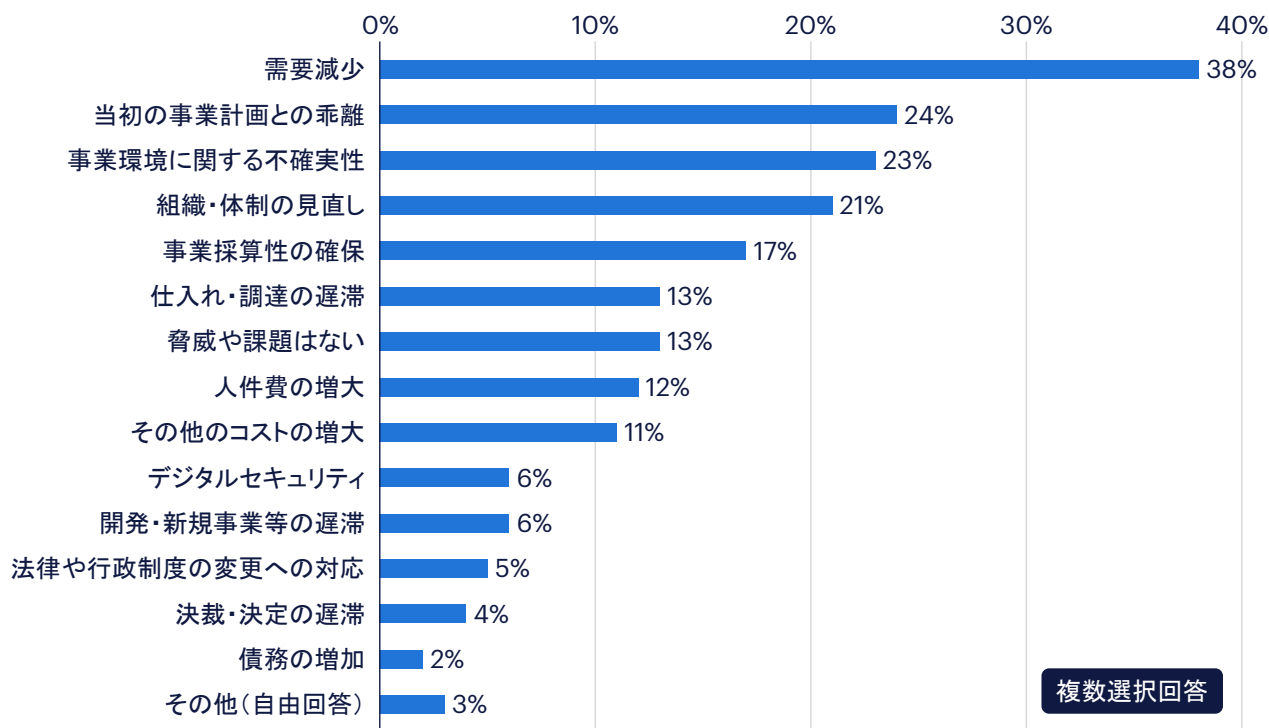
業種別のコロナ禍による影響



- 非常に深刻なマイナスの影響があった
- マイナスの影響はあったが深刻ではない
- 影響はなかった
- プラスの影響があったが大きくはない
- 非常に大きなプラスの影響があった
- 判断する立場にない

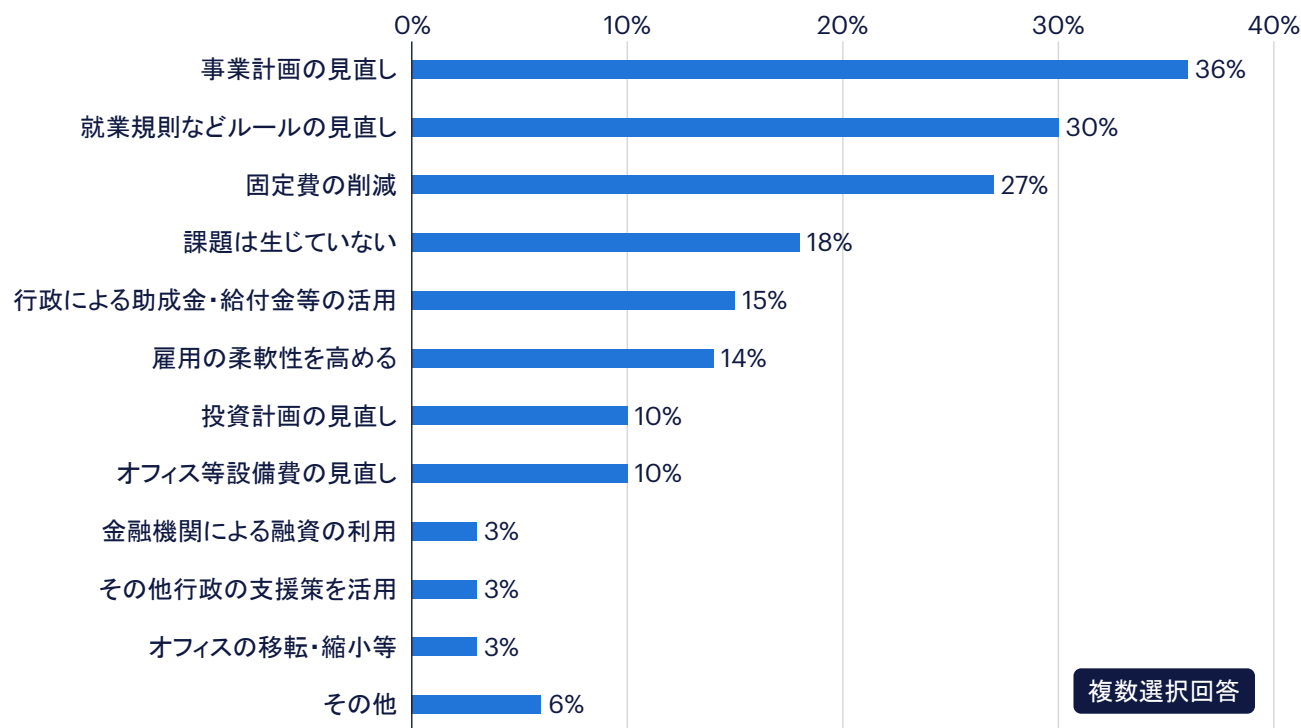
「非常に深刻なマイナスの影響があった」はサービス業と製造業で割合が多くなっており、逆に情報通信業と金融・保険では低くなっています。「非常に大きなプラスの影響があった」は運輸業と卸売・小売で他業種より多くなっています。

コロナ禍における事業面での課題



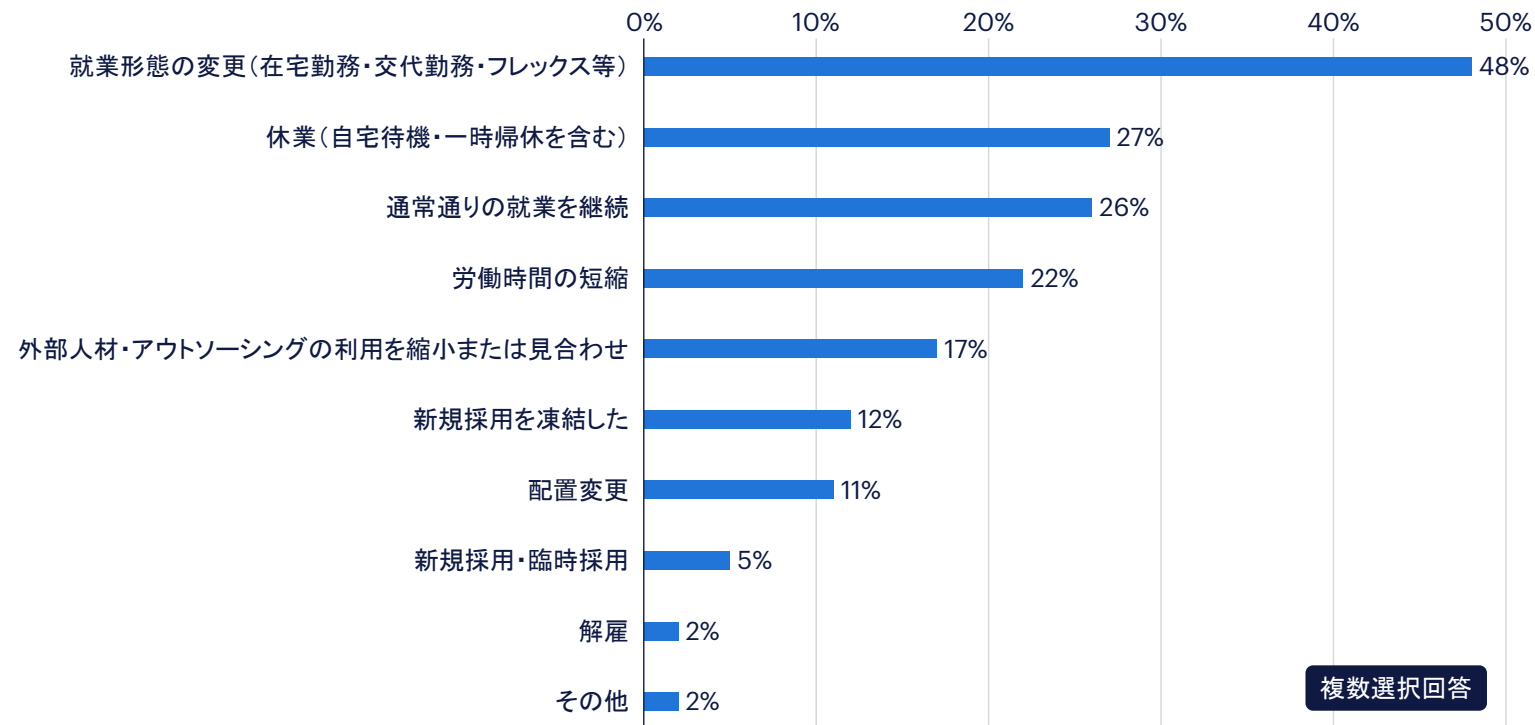
「需要減少」が38%と1/3以上の企業の課題となっており、次に「当初の事業計画との乖離」や「事業環境に関する不確実性」が多くなっています。コロナ禍によって経済環境が急激に変わってしまった影響と、巣ごもり消費で一部の需要は増えていますが、日本経済全体としては需要の減少が課題であるという結果になりました。また、状況の変化に対応するため「組織・体制の見直し」が21%と4番目に多くなっています。「事業採算性の確保」は5番目に多く17%で、一方、「脅威や課題はない」、「人件費の増大」といった回答も1割を超えており、企業によって状況が異なっていると考えられます。

コロナ禍で発生した課題に対する施策



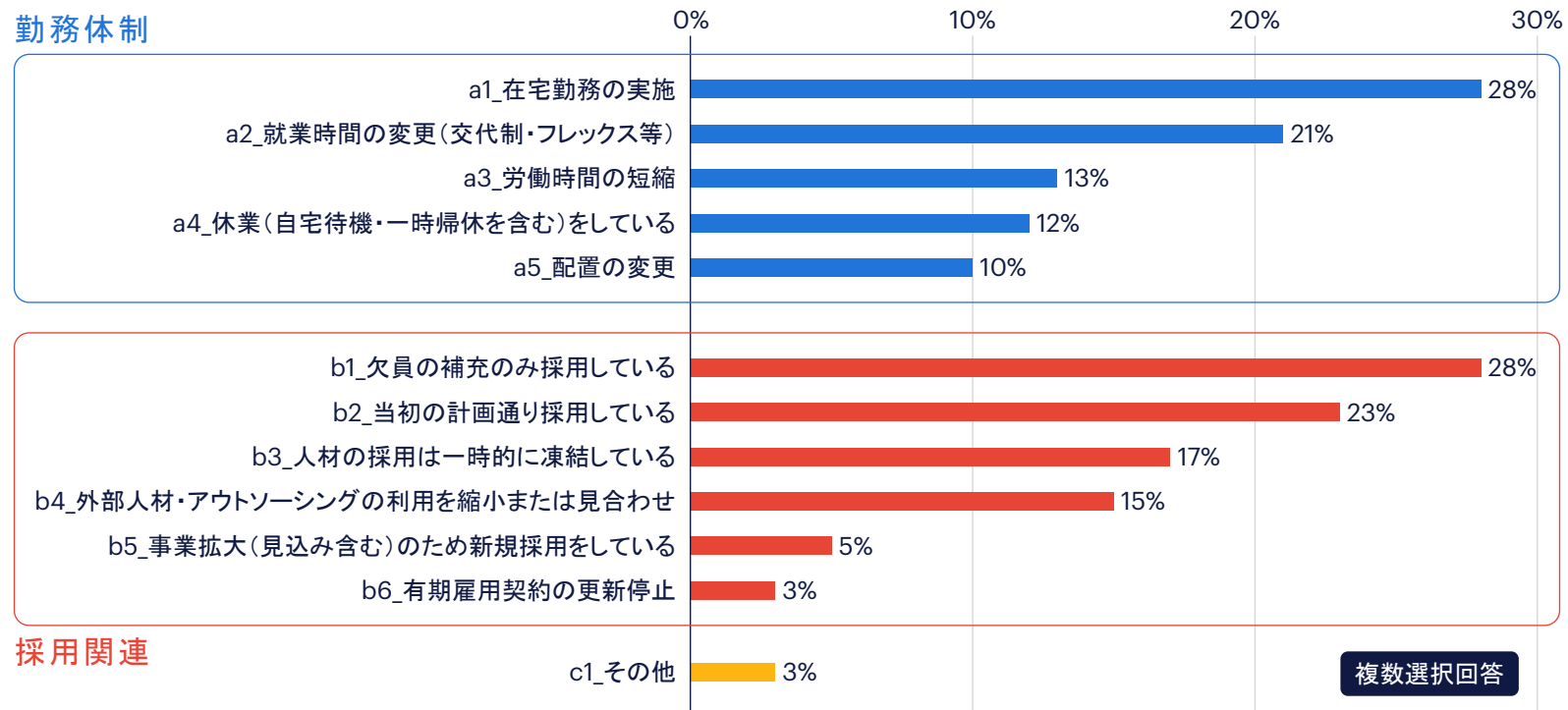
「事業計画の見直し」が36%と最も多く、先ほどの質問の結果の通り、当初の事業計画と乖離が出て事業計画の見直しを実施している企業が多くなっていることがわかります。また、「雇用の柔軟性を高める」が14%となっており、今回のような予想外の事態を経験し、状況に柔軟に対応できる体制が求められていると想定出来ます。景気が悪化した際に真っ先に対応が取られる「固定費の削減」は26%と3番目に多い回答となりました。一方、「課題は生じていない」が4番目に多くなっており、また、前回の調査で25%と多かった投資計画の見直しも今回は10%と少なくなっていて、当初恐れられていたほど状況は悪くならないとも考えられます。2番目に多い回答は「就業規則などルールの見直し」の29%で、在宅勤務の対応が必要になっていると思われます。「オフィス等設備費の見直し」や「オフィスの移転・縮小等」の回答は前回同様に少なくなっていますが、オフィスの契約更新の前に検討される可能性も考えられます。

コロナ禍における人事的施策



本設問については、前回の調査からあまり大きな変化は無く、まとめると以下ようになります。「就業形態の変更」が48%と約半数の企業が回答しており、フレックス勤務は以前から採用されていたものの、コロナ禍により特に在宅勤務が普及したと考えられます。一方、「通常通りの就業を継続」が3番目に多く26%となっており、企業により対応が別れた結果となりました。また、「休業」と「労働時間の短縮」が多くなっており、緊急事態宣言時に休業を余儀なくされたり、工場の稼働が急激に落ちた影響などが考えられます。

ニューノーマルに基づく現在の人事施策



前回の調査と比較して、「欠員の補充のみ採用している」がやや増加し、「当初の計画通り、採用している」が減少する結果となりました。また、「人材の採用は一時的に凍結している」は3番目となっており、採用を止めている企業の方が少ないという結果になりました。既出の質問で需要の減少が課題となっていて経済が弱含みしていると考えられ、これからの需要の戻りを読みながら採用の再開・拡大について検討することになるかと予測されます。勤務体制については前回の調査と同様の傾向で、在宅勤務や就業時間の変更を行い新型コロナウイルスの感染対策を引き続き行っている企業が多くなっています。

今後、採用が回復する時期の見通し

fig. 今後、採用が回復する時期の見通し

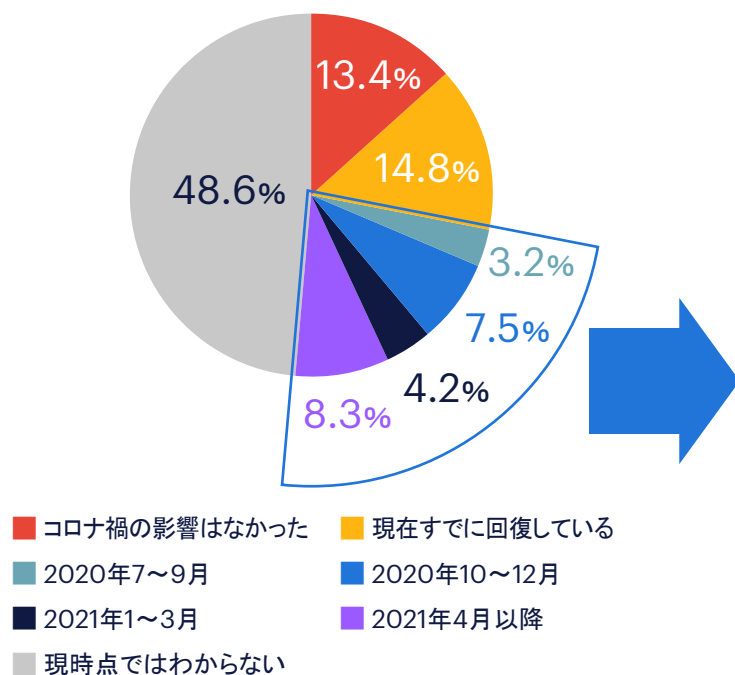
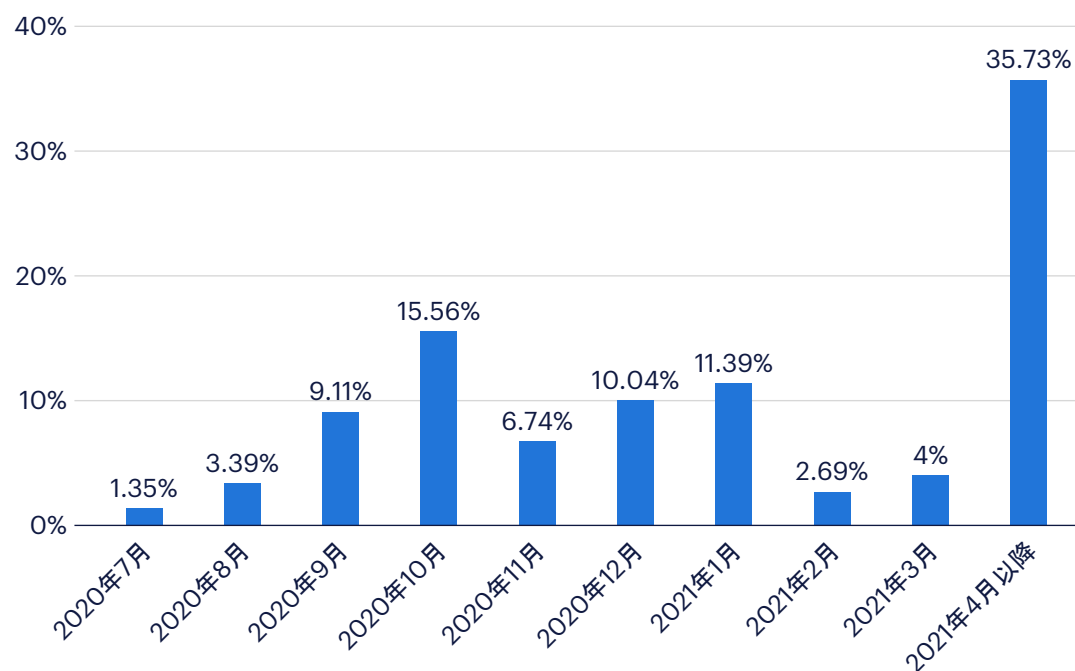
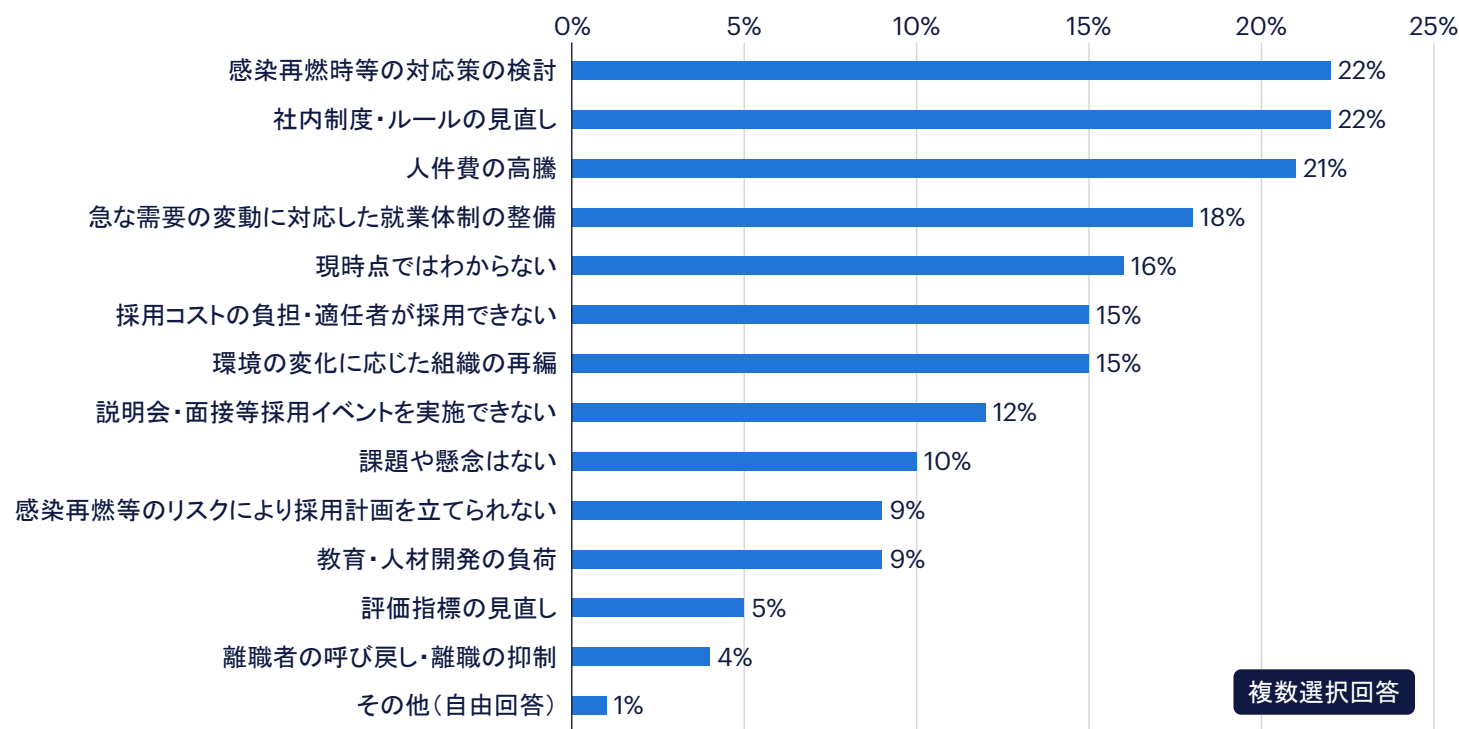


fig. 採用回復の見通し—詳細時期



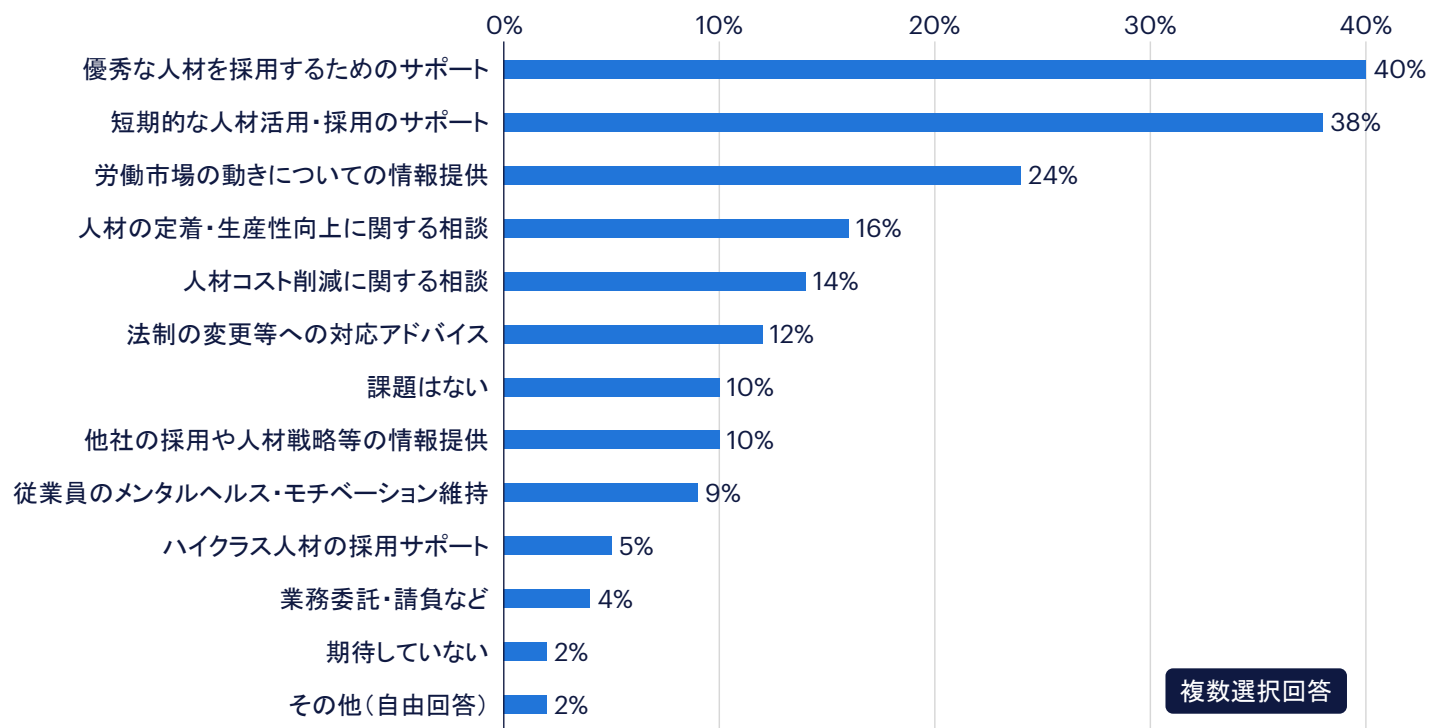
「現時点ではわからない」が48.6%と多く、やはり先の状況が不透明と考える企業が多くなっています。一方、「コロナ禍の影響はなかった」と「現在すでに回復している」を合わせると28.2%となり、1/4を超える企業で採用がコロナ禍前と同水準になっているという点はポジティブに捉えられると思います。さらに2021年3月までに回復する企業を加えると、約43%の企業は2021年3月までに採用が回復すると考えていることになります。また、採用が回復する時期を回答頂けた企業については(右図)、2021年の4月以降が1/3強となっているものの、それ以外は、今年の10月に向かって徐々に増えていき、来年の1月までには回復している企業が多いという結果になりました。

これからの回復期における課題



「感染再燃時等の対応策の検討」が22%と多く、「現時点ではわからない」が5番目となっており、感染の再燃の懸念と、それと合わせた先行きの不透明感がまだ残っていると考えられます。「急な需要の変動に対応した就業体制の整備」や「環境の変化に応じた組織の再編」の回答も多くなっており、今後、経済が回復したり逆にコロナ禍の状況が再び悪化するなど、どちらの状況になっても対応できるよう考え始めている企業も増えていると想定されます。また、「人件費の高騰」が僅差で3番目に多い回答となり、「採用コストの負担・適任者が採用できない」の回答も15%となりました。コロナ禍以前は人手不足だったこともあり、今後の需要の回復を予測しながら各社が採用を同時に増やし、再び人材の取り合いとなることを懸念されているかと思われます。

人材サービス会社(弊社)に期待すること



「優秀な人材を採用するためのサポート」が前回同様に多くの回答を頂きました。今後も優秀な人材が求められるという流れは変わらないと想定されます。2番目に多い「短期的な人材活用、採用のサポート」は前回の23%から今回は38%と大きく増える形となりました。状況が変化する中で、短期的な人材活用などにより柔軟に変化に対応する企業が増えてきそうです。「労働市場の動きについての情報提供」が3番目となり、経済が回復し始める際に採用に問題が出ないか気にされていると想定されます。当社としましても、これから状況が変化したり経済が回復していく中で、短期的な人材の活用のサポートや、労働市場の情報の提供、そして優秀な人材が採用できるようサポートをさせて頂きたいと考えております。

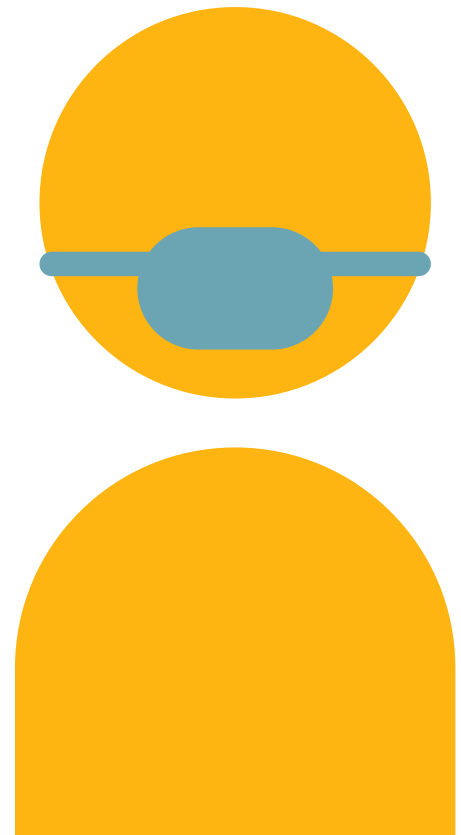
Summary(まとめ)

新型コロナウイルスによる急激な変化が起き、在宅勤務の対応を急遽迫られ、社会全体としては需要が低下し、事業計画の見直しをされている企業が多くなっています。現在は感染拡大当初から時間が経過し、急激な変化による混沌からは抜け出し始め、世界の流れとしてはwithコロナで経済を極力止めずに回して行く方向かと思います。また、時間をかけて徐々に経済は回復していくという見通しも出始めています。

しかし、感染の再拡大などの懸念は残っており、先行きの不透明感が残っていると感じている企業が多いという結果でした。このようなコロナ禍の再燃の懸念と経済の回復への期待の中で、変化に柔軟に対応できる体制が課題と感じている企業も増えてきているようです。

採用関連では、短期的な人材の活用のニーズの声を頂きました。また、これから経済が回復する際には人件費の上昇を懸念されている企業も多く、労働市場の情報の提供が必要という結果になりました。ワクチンが開発された場合に経済の回復が加速するケースも一つのシナリオとして想定され、各業種で一斉に採用活動などが活性化する可能性も想定されます。その場合は、さらに労働市場の状況の確認が重要になると考えられます。また、優秀な人材に対するニーズの高さはコロナ禍前から継続しており、今後も変化が無いと感じられる結果となりました。

今回の調査の結果を受け、当社としましても時宜にかなう情報提供に努めさせて頂くとともに、人材派遣・紹介事業(転職支援)を通して短期的な人材の活用や優秀な人材の採用をぜひサポートさせて頂ければと考えております。



ランスタッドについて

ランスタッドは国内で25都道府県に93拠点を有し、世界で38の国と地域に拠点を構える世界最大級の総合人材サービス会社です。国内では、主に人材派遣、人材紹介(転職支援)サービスを展開しています。派遣事業ではオフィス系事務、コールセンター、工場での組立や軽作業、倉庫でのピッキング、ドライバー、スポット派遣など幅広く対応。人材紹介は若手層、ハイクラス共に紹介させて頂いております。また、エンジニアの派遣・転職も扱っております。

売上高:2019年度決算 2兆901億円(236億7,600万ユーロ)。



当社提供の新型コロナウイルス関連のコンテンツ

”「働く」の当たり前はこれからも当たり前とは限らない。” というコンセプトのもとに、グローバルで人材業界をリードする当社ならではの視点で情報を発信させて頂いております。

- コロナ禍による逆境でも、チームの気持ちを未来に向ける技術

<https://hub.randstad.co.jp/20200804>

- コロナ禍におけるエンプロイヤーブランド
(従業員から見た企業ブランド)

<https://hub.randstad.co.jp/20200616>

- コロナ禍がもたらした「名ばかり在宅勤務」への処方箋

<https://hub.randstad.co.jp/20200701>

- HRの変化を発信する情報サイト

<https://hub.randstad.co.jp>

human forward.

