

# 「新型コロナウイルスによる 企業影響度調査」 第3回 結果レポート 2021年

2020年のCovid-19の感染拡大から年が変わり、  
2021年となった現状について、  
当社独自に第3回となるアンケートを行いレポートにまとめました。  
2021年3月19日

human forward.

Ver 1.0

# はじめに

2020年の前半に新型コロナウイルス(COVID-19)の感染が世界中に拡がり、その後、感染者数は増減しながら波打つような状況で、2021年の年初にかけても各国でロックダウンが実施されました。ワクチンは開発されたものの、変異株による再度の感染拡大も起きており、国によってはワクチン接種のスピードとの戦いの様相を呈して来たとも感じられます。ワクチンへの期待は高まるものの、各国で接種のスピードには差が出ている状況で、以前のように海外旅行に行ける状況にはあと1,2年の期間が必要となるかもしれません。日本については、他国より感染数も少なく影響も比較的に小さい状況で、ワクチン接種は徐々に進んで行きそうです。



経済面ではコロナ禍の影響が業種ごとに異なって表れており、飲食・観光、百貨店などの業界が大きなダメージを受けている一方、DXは在宅勤務の影響で加速したと言われ、また、結果的に影響の軽微な業界も多かったと思われます。居酒屋チェーンなどで、コロナ禍が収束しても在宅勤務の広がりや以前の売上水準には戻らないだろうと予想して、業態の転換を進めている企業も出てきており、withコロナの現状だけでなく、afterコロナの世界を予想した動きも重要になってくると考えられます。

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、withコロナの2021年での状況について、アンケートを実施させて頂きました。ご協力頂いた皆様には厚く御礼申し上げます。今回のアンケートでは、コロナ禍の現在の状況とビジネスの回復が見込まれる時期、在宅勤務、人材サービス関連について調査させて頂きました。

当社は人材派遣・人材紹介のみでなく、各企業様の人事面での課題解決のサポートなどでも、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ために尽力させて頂ければ幸いです。

# contents



|                        |    |
|------------------------|----|
| アンケート概要                | 04 |
| コロナ禍のビジネス上のインパクトと回復時期  | 05 |
| 在宅勤務の実施状況とafterコロナでの継続 | 12 |
| 人材サービスについて             | 17 |
| Summary(まとめ)           | 20 |

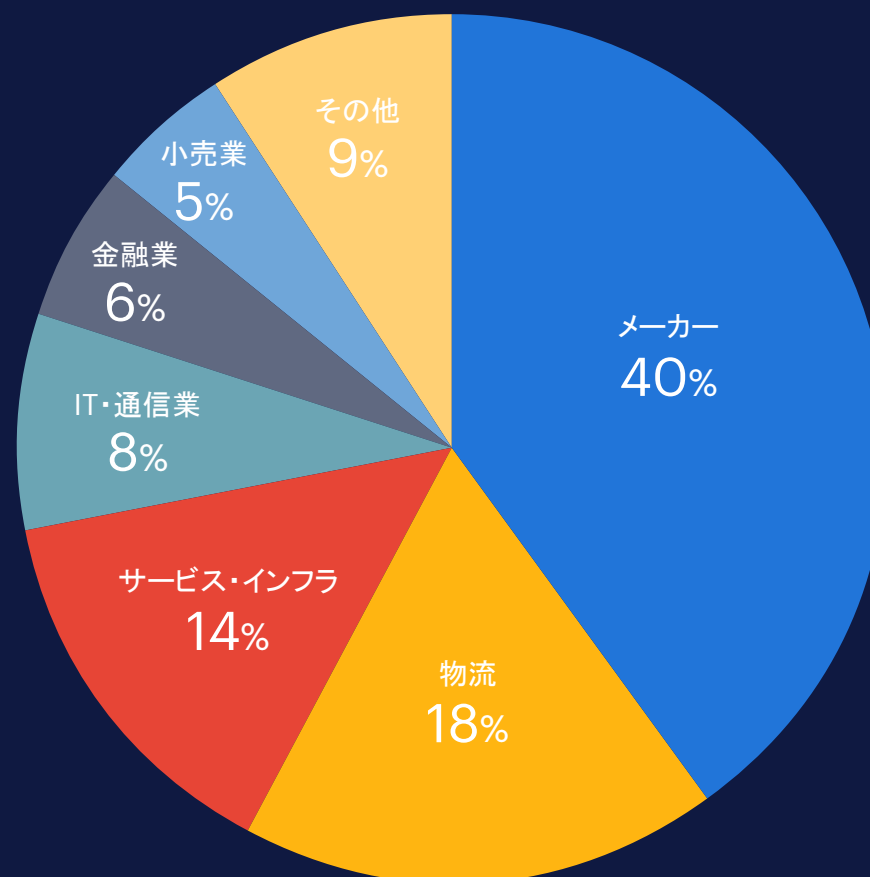
# アンケート概要

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：2021年2月23日～3月17日

回答サンプル数：3,017名

業種比率

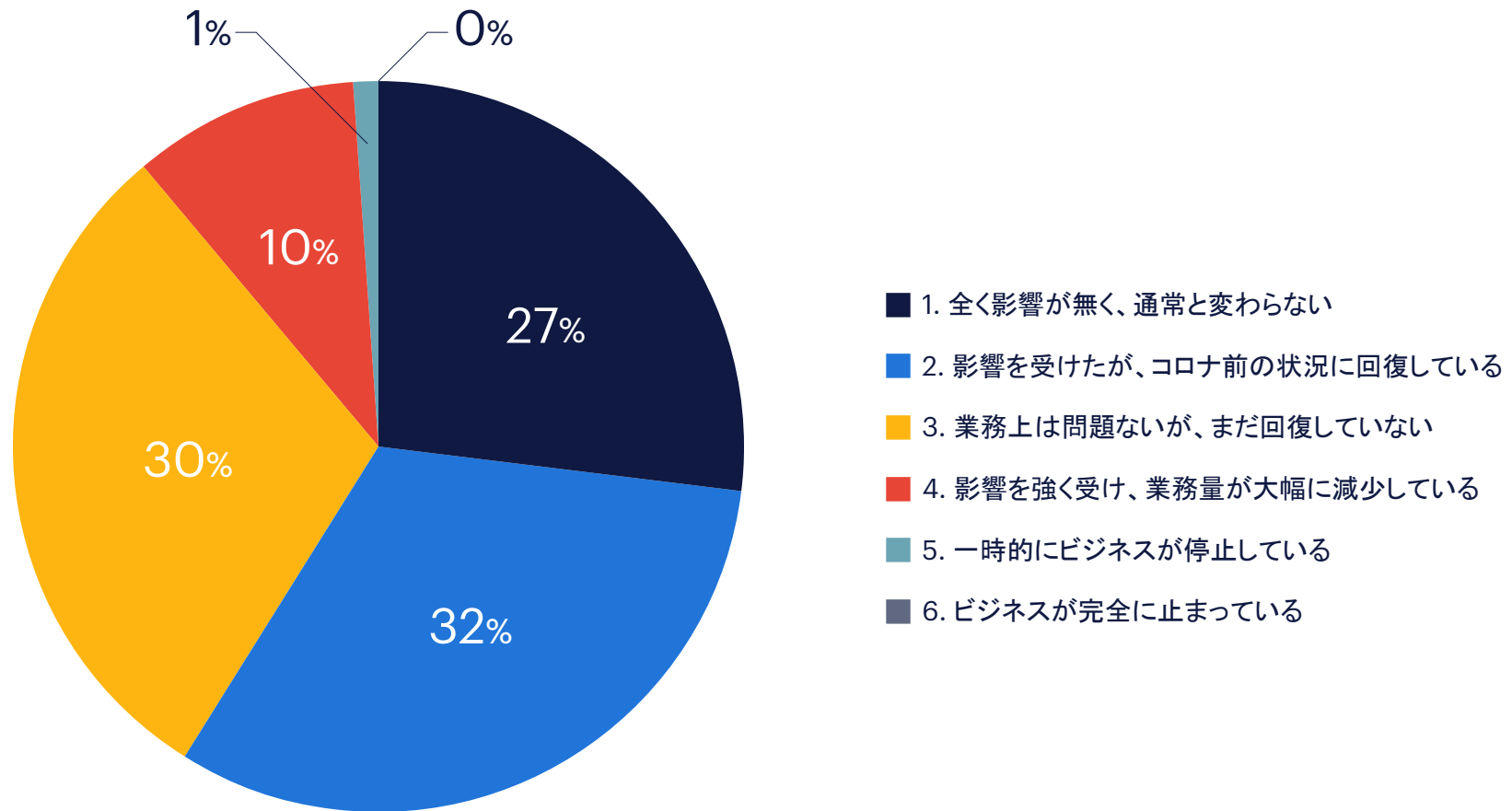


メーカー、物流、サービス業、IT・通信などの  
業種を中心に回答を頂きました。

# コロナ禍のビジネス上の インパクトと回復時期

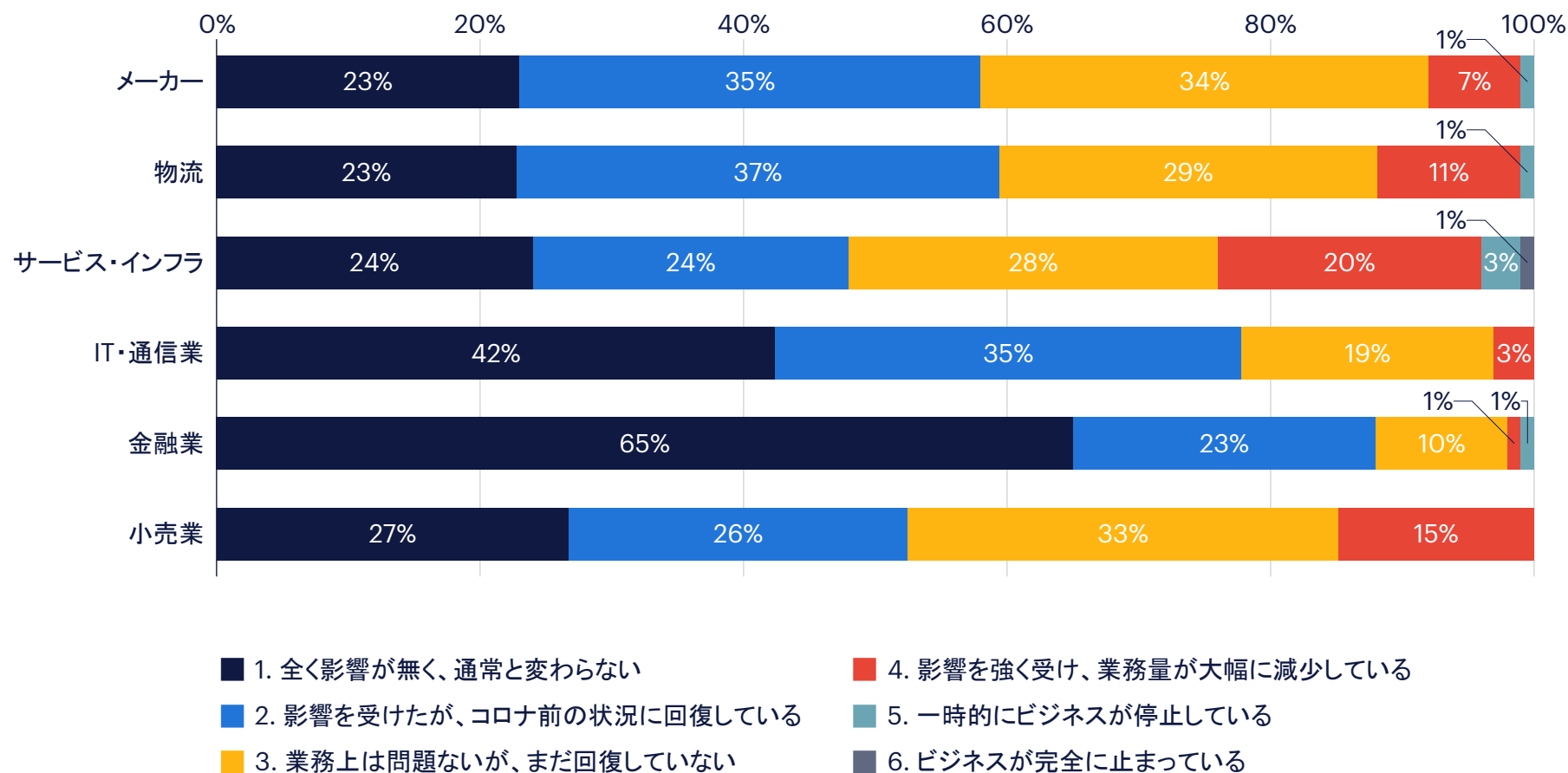


## コロナ禍の影響と、現時点でのビジネスの状況について



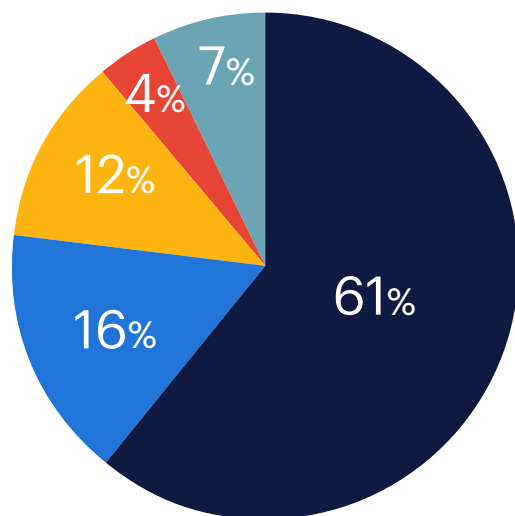
コロナ前のビジネス状況と変わらない・回復している（回答1,2）が59%を締め、大きな影響を受けているのは11%（回答4-6）と少ない回答でした。前回までの調査と比べて、コロナ前の状況に回復している（回答2）が32%と多く、現状の日本の経済状況を表していると思われます。今年については、これから回復が進むと期待される企業（回答3）の回復スピードがポイントになると考えられます。

## 【業種別】現時点でのビジネスの状況



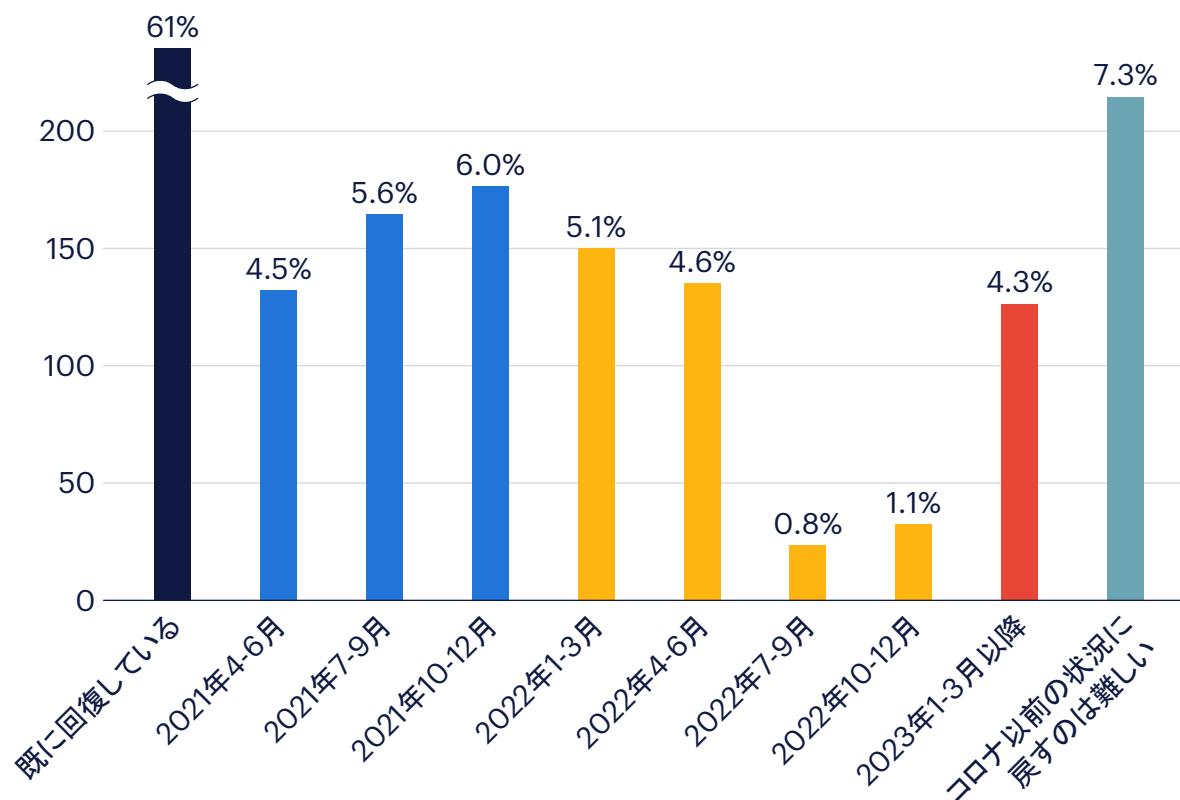
金融、IT・通信業で影響が少なく、回復も進んでいる（回答1,2）ことが分かります。サービス・インフラ、小売業で影響が大きい（回答4）という回答が多くなっており、物流、メーカーの状況が中間的な位置取りとなっていました。マイナスの影響が大きい企業がビジネス面で回復するためには、ワクチンの接種が進み、社会がコロナ以前の状態に近づく必要があるかもしれません。

# ビジネスの稼働状況がコロナ前の水準に回復する時期



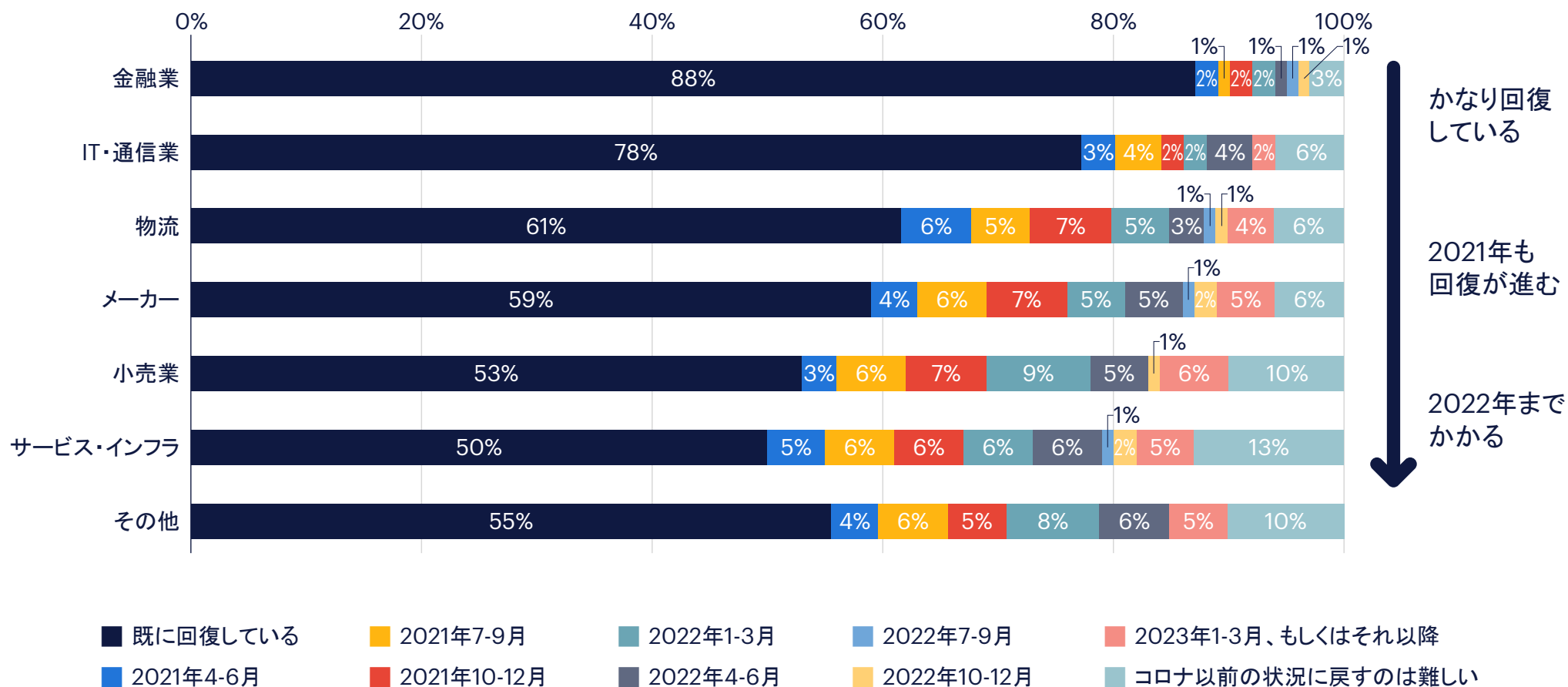
- 既に回復している
- 2021年4-12月
- 2022年
- 2023年以降
- コロナ以前の状況に戻すのは難しい

回復時期詳細



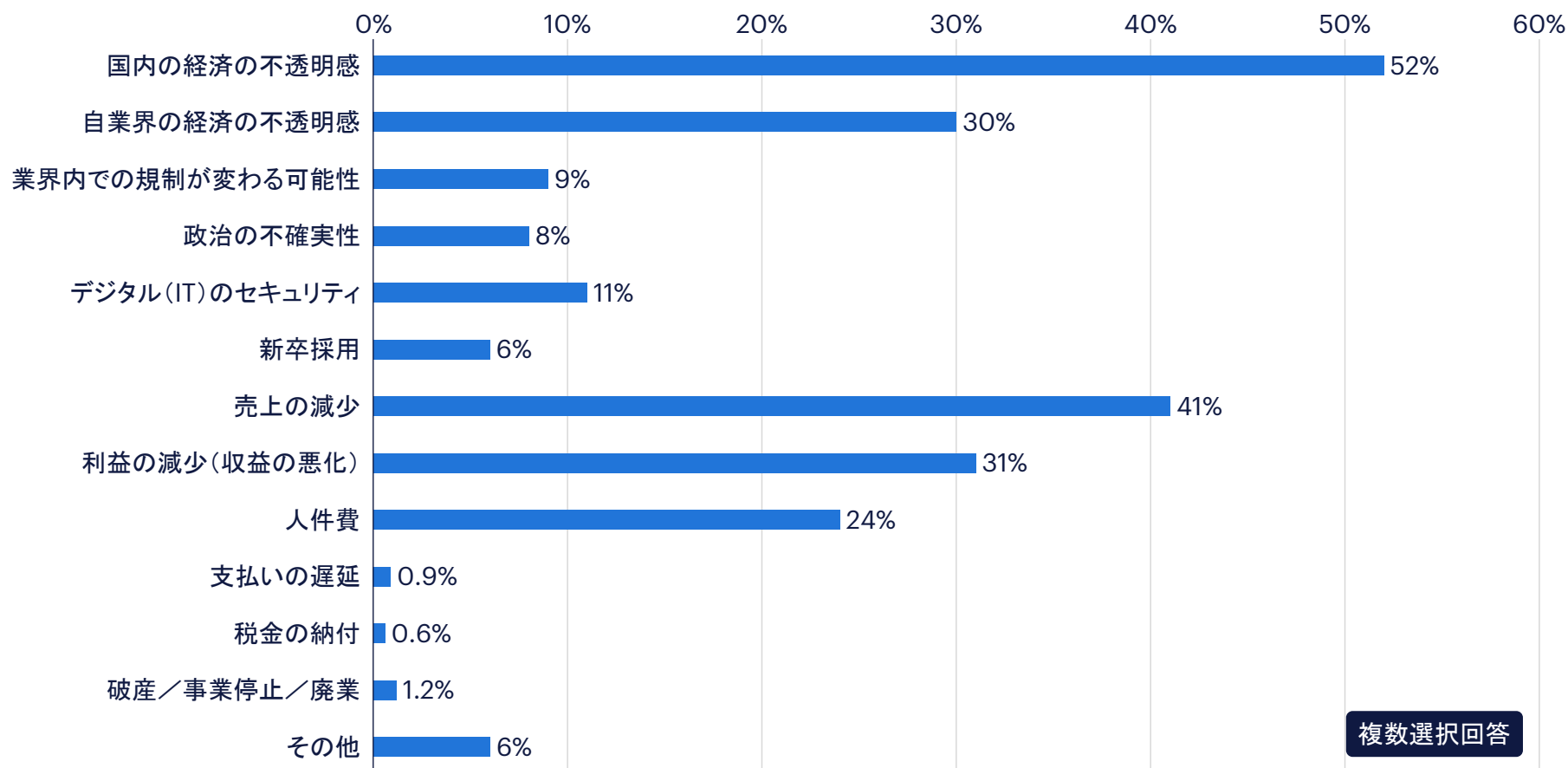
「既に回復している」が半数を超えており、これから回復する企業については、来年の2022年6月までに回復を見込む企業が多く、今年の後半に山が出来る形となりました。「コロナ以前の状況に戻すのは難しい」や「2023年以降」は11%と少ない結果でした。全体として、コロナ以前の状況に戻って来ている企業が多く、また、来年の前半までにコロナ禍からの経済の回復が一旦完了すると想定している企業が多いと思われます。

## 【業種別】ビジネスの稼働状況がコロナ前の水準に回復する時期



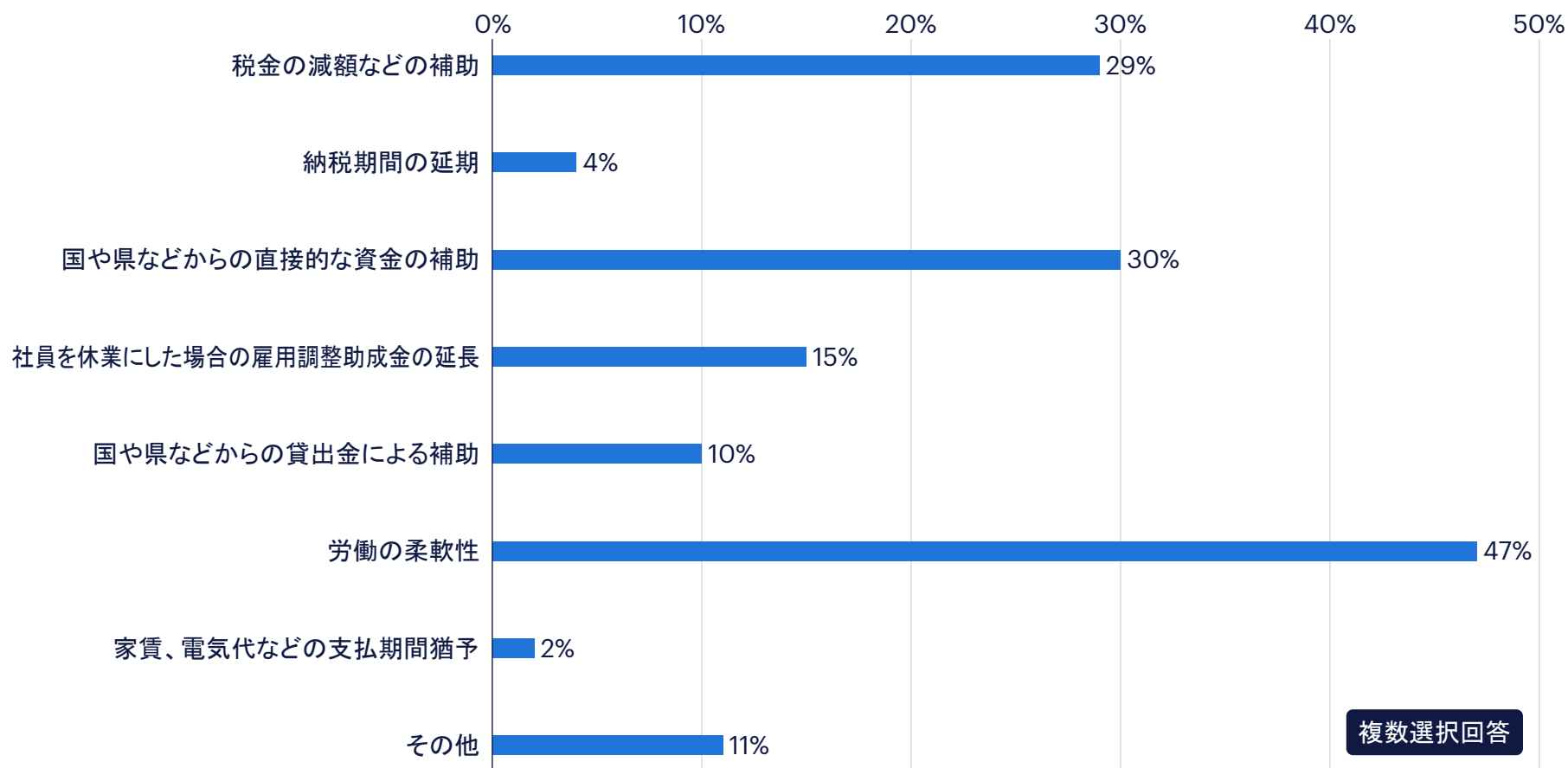
グラフの上の業種から順番に、金融業、IT・通信業ほど既に回復が進んでいる状況で、現時点でのビジネスの状況と同様の傾向です。小売業では、2022年の1-3月の回答も多く、サービス・インフラでも、コロナ以前の状況に戻すのは難しいの割合も多くなっています。

## 現状におけるビジネス上の懸念や脅威



国内の経済の不透明感への懸念の回答が52%と最も多く、自業界よりも、他業界を含めた日本全体の経済に不透明感を感じる回答が多いと思われます。経済の不透明感と合せて、売上への懸念も残る結果となりました。それに対して、収益の悪化の回答はやや少ない結果でした。広告費の一時的な抑制やオフィス賃料の見直しなどを例に、コストを抑えて利益を増やした企業も出ており、コストカットの影響とも考えられます。また、雇用はあまり悪化していないものの、人件費の回答が24%と比較的に多い結果となりました。デジタル面でのセキュリティの懸念については、在宅勤務が普及したものの、11%と少ない結果となりました。

## コロナ禍からの回復のサポートとして有効な施策

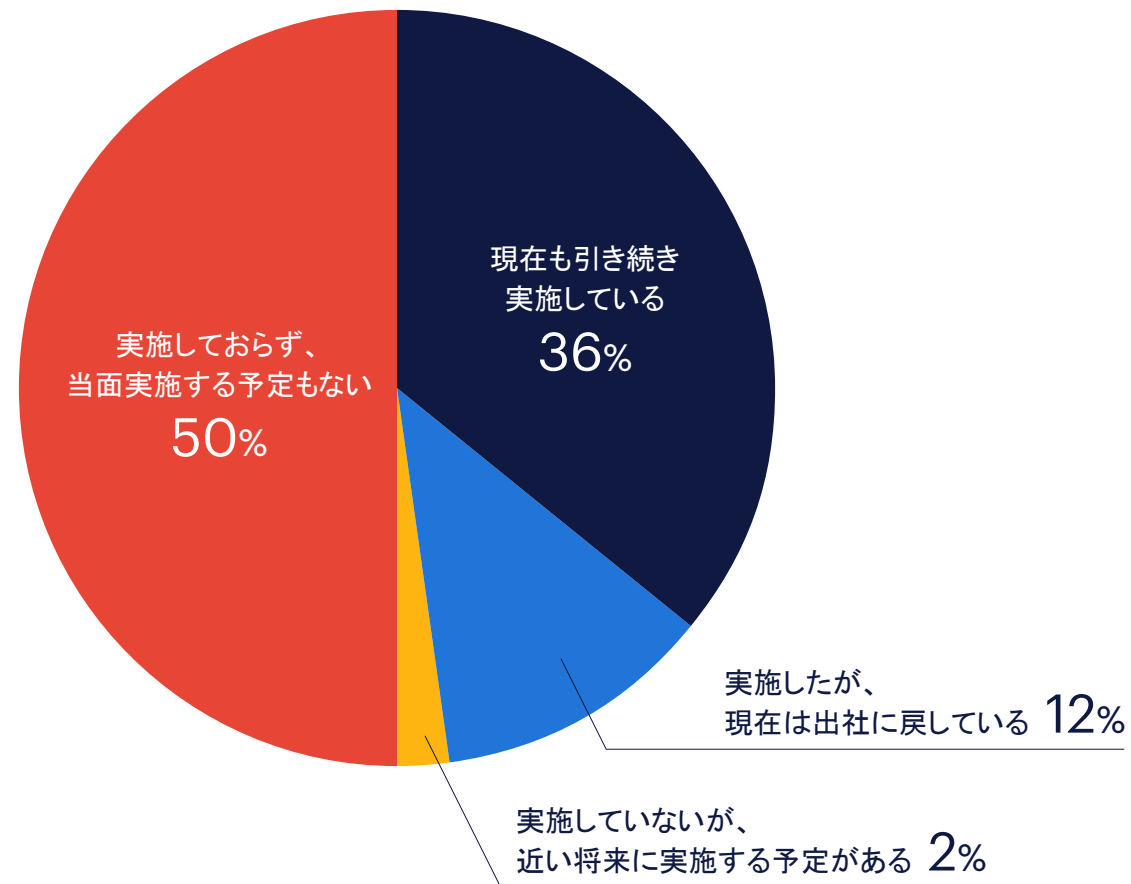


労働の柔軟性が最も多く、47%となりました。社会として、コロナ禍でも雇用を守るという流れになりましたが、業績と雇用のバランスを取る上で労働の柔軟性が重要となっているのかもしれませんが、また、在宅勤務や副業の流行など、今回のような大きな変化の中で、雇用側・労働者共に意識されたトピックかと思われます。次に、国や県などからの直接的な資金の補助と税金の減額が続き、資金面で直接的にプラスになる施策が求められていると思われます。支払期間の延長や、貸出金の補助のような、支払が先に伸びるだけの施策はあまり求められていない結果でした。

# 在宅勤務の実施状況と afterコロナでの継続



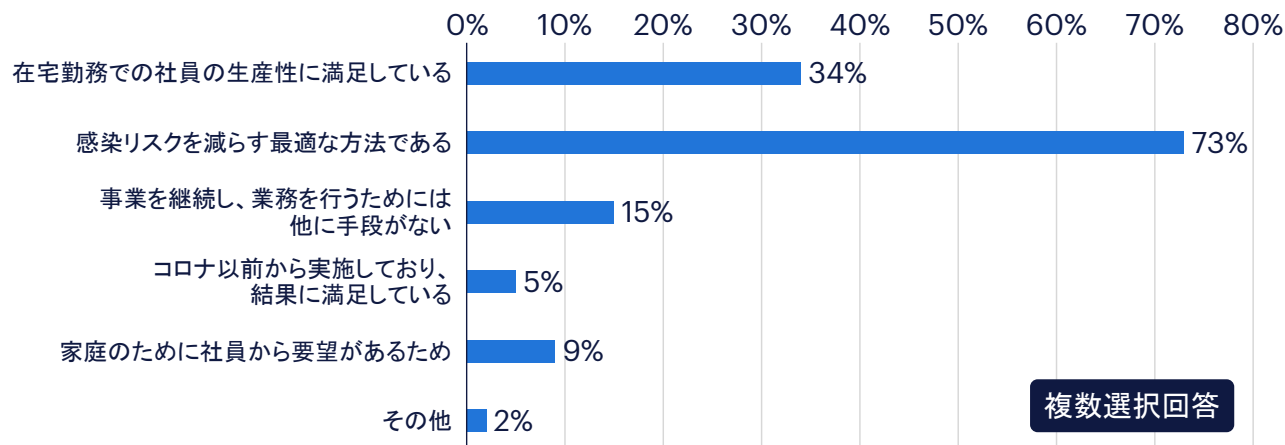
## 在宅勤務の実施状況



実施している / していたが約半数で、実施していないが50%と、半分に回答が割れる結果となりました。在宅勤務を実施している企業のうち、約1/4が在宅から出社に戻っていることも分かります。各回答の理由の詳細を次項で確認します。

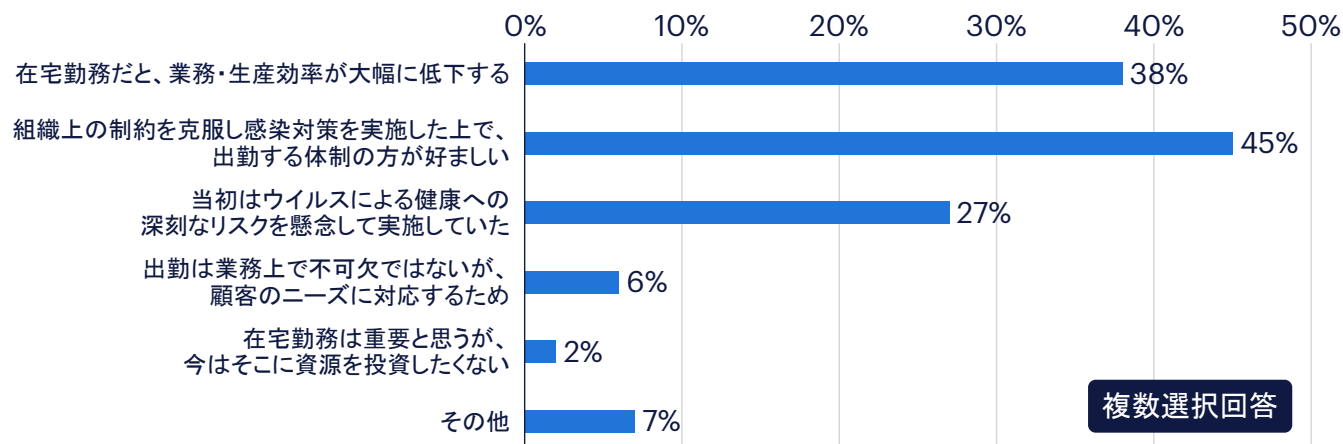
# 在宅勤務の実施有無の理由

## ①在宅勤務を継続する理由



感染リスクを減らす最適な方法であるが73%とかなりの割合を占めており、やはり感染対策が大きな理由となっているようです。生産性に満足しているは34%でした。一人で作業する業務では効率が上がったり、チャット等のツールが普及している職場では、在宅勤務が好まれるのではないかと思います。

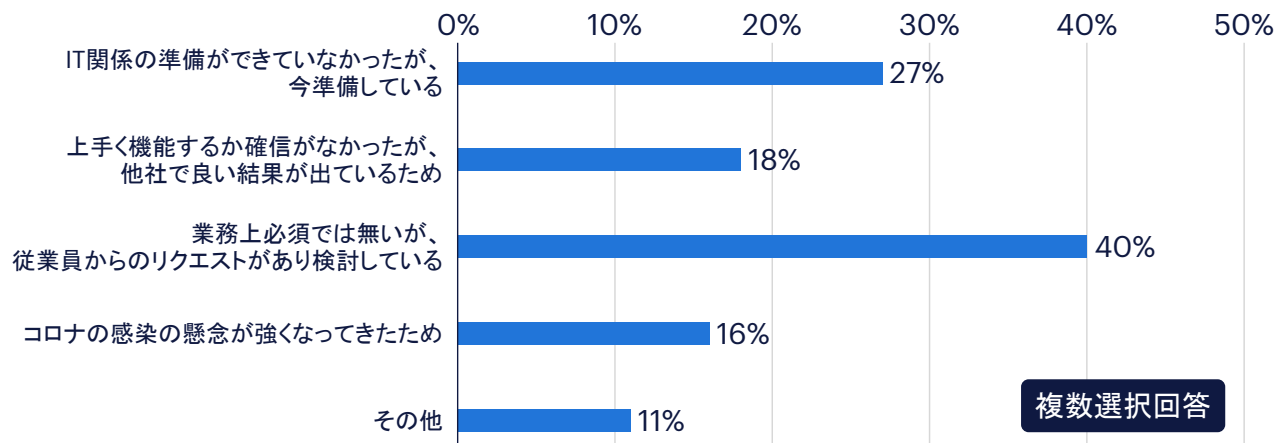
## ②在宅勤務をやめて、出勤に戻した理由



出勤する体制の方が好ましいが最も多く、業務・生産効率が大幅に低下するが2番目で38%と、生産効率という観点で出勤に戻したケースも多いようです。オフィスですぐに会話できること等を重視しているのではないかと推測されます。

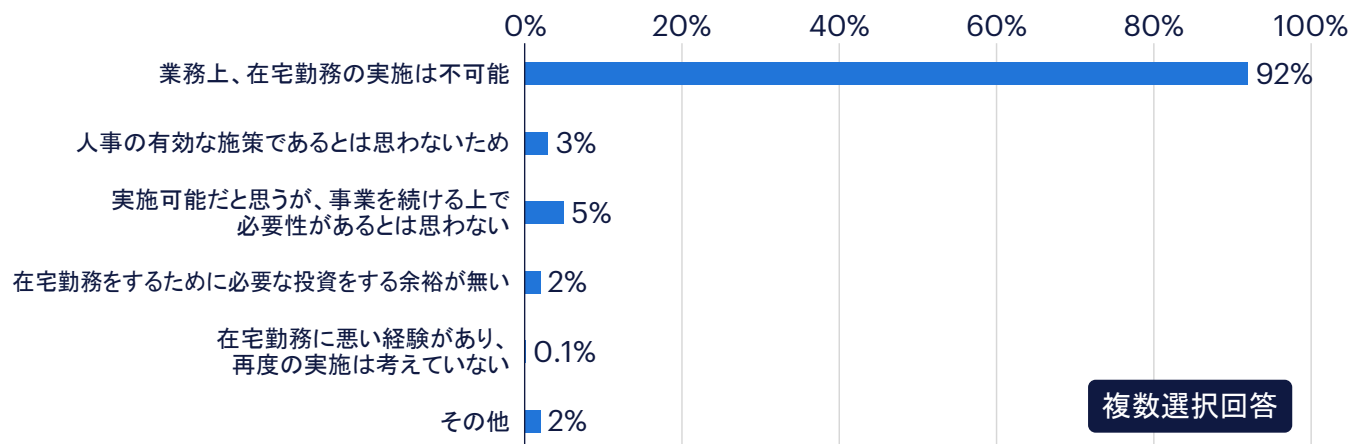
## 在宅勤務の実施有無の理由

### ③在宅勤務について、これからの実施を検討する理由



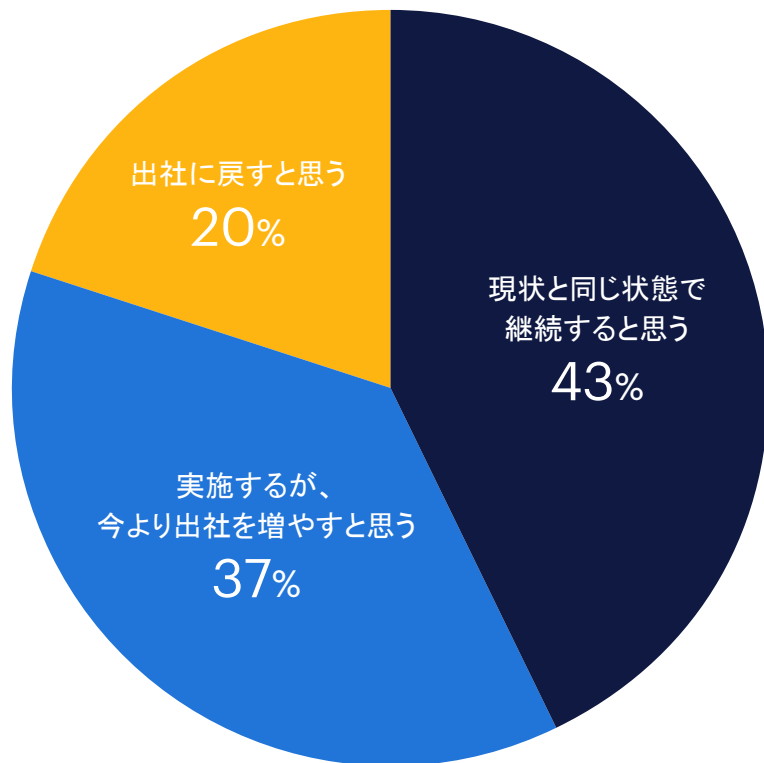
社員からのリクエストで検討しているが40%と多く、社員が働きやすい環境を提供する点でも重要となっているようです。また、IT関係の準備が整っていなかった企業が次に多くなりました。他社で良い結果が出ているという話を聞くことも、一定数あるようです。

### ④在宅勤務の実施予定がない理由



業務上、在宅勤務の実施が不可能が圧倒的に多く、92%となりました。工場や物流など現場で作業をしたり、店舗などで接客が必要な企業が該当していると思われます。この回答から、在宅勤務が可能な職場では、在宅勤務がかなり広がっていると考えられます。

## コロナ後の在宅勤務の実施について



※在宅勤務の実施状況(P13)の設問で  
「現在も引き続き実施している」「実施したが、現在は出社に戻している」  
を選択した人のみの回答

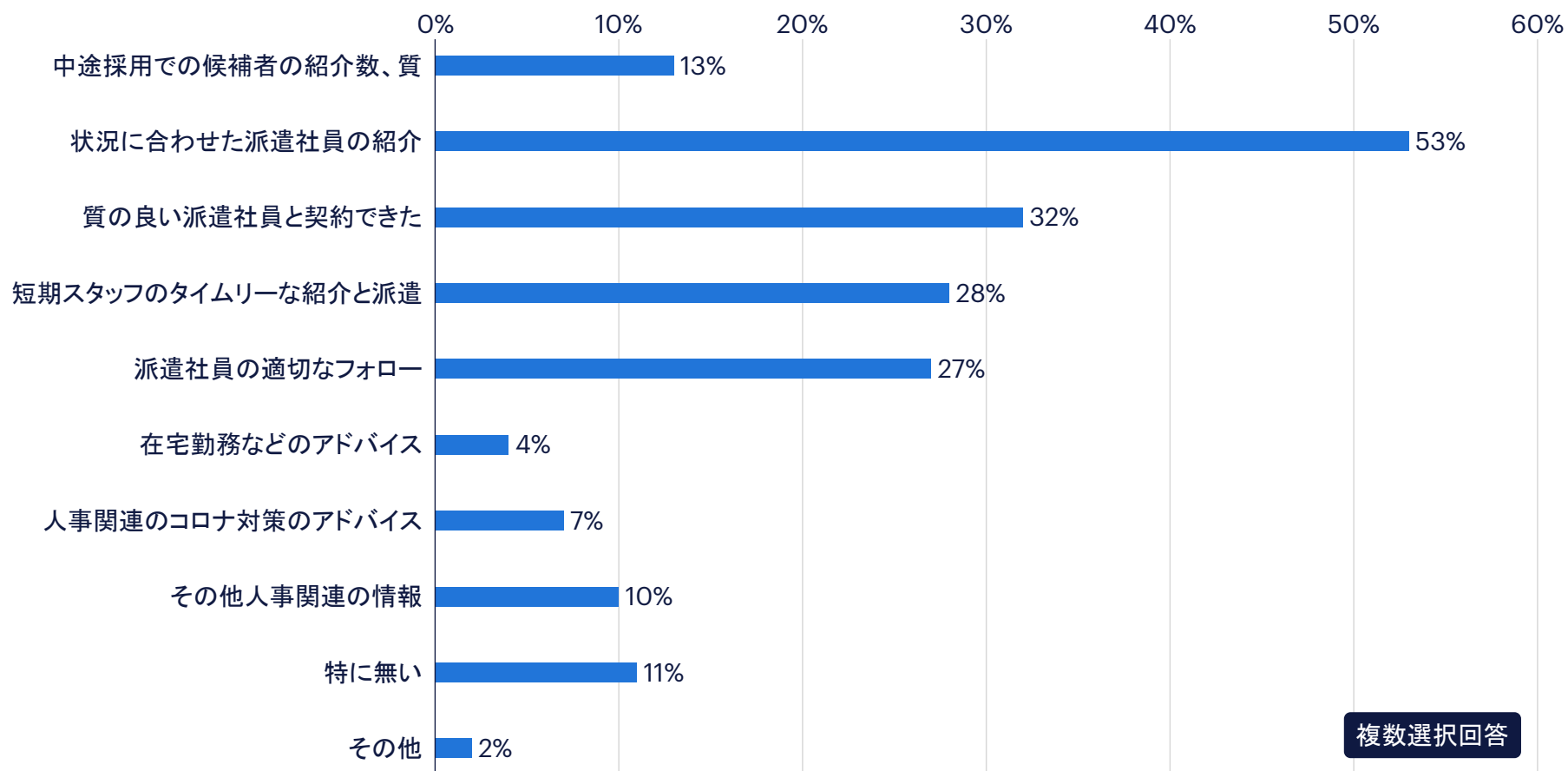
「出社に戻すと思う」が  
20%と少ない割合となっており、  
「現状と同じ状態で継続すると思う」が  
最も多い結果でした。

以上の設問から在宅勤務については、出社して働く必要があって実施できない職場、今後も継続する企業、出社に戻す企業と分かれる形となりましたが、コロナ禍が収束しても在宅勤務は広く残る可能性が高いと思われます。また、在宅勤務を社員からのリクエストで検討している企業もあることから、今後、転職者や新卒が会社を選ぶ際に在宅勤務も一つの要素となりそうです。在宅勤務のメリット・デメリットを正しく評価し、例えば在宅勤務を活かして生産効率を高める仕組みを検討する等、企業成長と上手く結びつけるという考えも新たなポイントとなるかもしれません。

# 人材サービス について

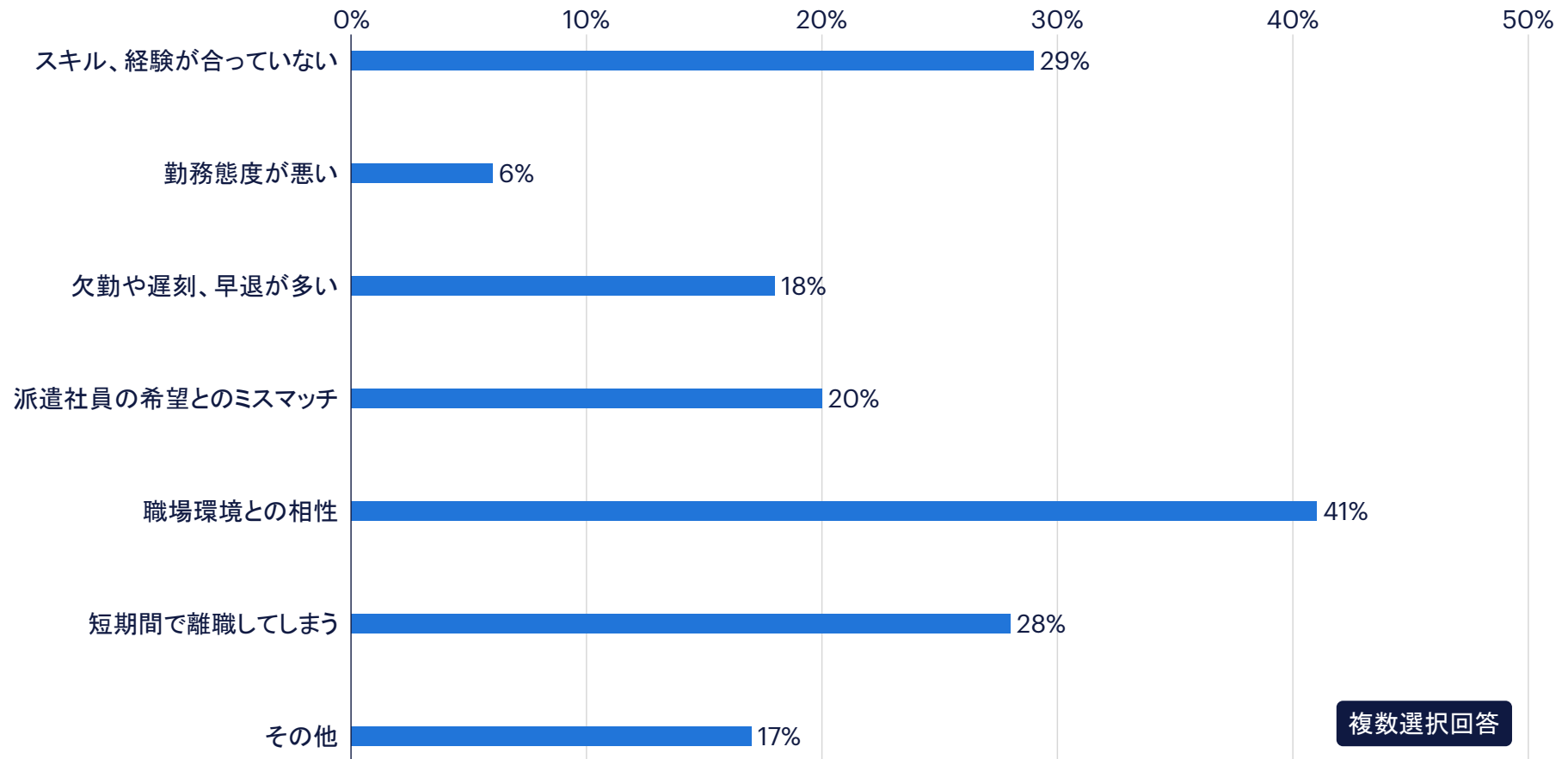


## 人材サービスで役に立った点



「状況に合わせた派遣社員の紹介」が53%と最も多く、「質の良い派遣社員と契約できた」よりも多くなりました。昨年などは、コロナ禍で大きく状況が変化したり、短期契約の派遣社員のニーズが一時的に増えた時期もあり、長期契約と合わせて状況にあった人材サービスをご利用頂けたのではないかと考えております。また、派遣社員の適切なフォローも1/4強の回答を頂いており、当社としましては、派遣社員のフォローを適切に行うように努めさせていただきます。

## 派遣社員の定着についての課題



職場環境との相性が41%で最も多く、スキル・経験が合っていない、短期間で離職してしまうの順番で多い結果となりました。今回の調査で、当社としても改めてどの問題が多いのか確認できました。クライアント企業様の課題への原因追究を共にさせていただき、適切な解決策を検討させていただければと存じます。

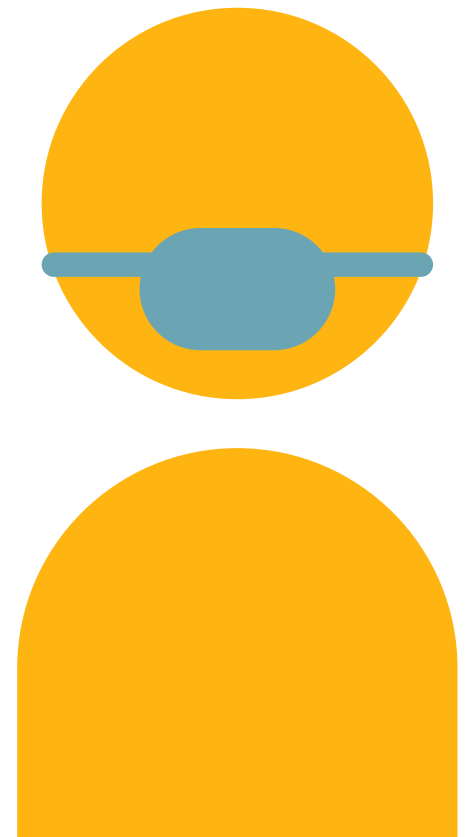
# Summary(まとめ)

今回の調査が新型コロナウイルスの当社の3回目の調査となり、昨年の調査ではビジネス上でマイナスの影響を受けた企業が8割以上と多く、約半数の企業が今後の先行きが分からないという結果でしたが、2021年となった今回の調査では、コロナ禍前の水準に回復している企業が半分を超える結果で、来年の2022年6月までに回復するという回答を合せると約9割となり、現在と今後にかけての経済回復を期待できる形となりました。ただビジネス面の懸念として、国内の経済の不透明感という回答が半数を超え、経済が回復する見込みが強くなっているものの不安はまだ残ったままと思われます。

コロナ禍から回復するためのサポートとして有効な施策については、労働の柔軟性が最も多い回答となりました。コロナ禍では雇用を守るという発言もあり、副業なども注目され始めていますが、状況や時代の変化に合わせて今後も雇用のあり方は問われる形となりそうです。

コロナ禍で普及した在宅勤務に関しては、afterコロナにおいても継続を考えている企業が多くなりました。また、社員のリクエストで検討している企業も一定数あり、今後は転職者や新卒が会社を選ぶ一つの要素になると想定されます。一方、在宅勤務で生産性が上がる・下がると言った両方の声があったり、別の調査では社員の会社への帰属意識が落ちるという結果もあり、在宅勤務のメリット・デメリットを正しく把握した上で、巧く活用する必要があるそうです。

人材サービスに関しては、状況に合わせた派遣社員の紹介が最も役に立ったという結果でした。また、派遣社員の定着面の課題としては、職場環境との相性が影響すると感じておられる方が多いという結果になりました。今回の結果を参考に当社のサービスを向上し、クライアントの皆様のニーズに合った形でサービスを提供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92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・金融系事務、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。人材紹介は若手層からハイクラスまで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:2020年グローバル決算 2兆630億円(207億1,800万ユーロ)



## 当社提供の人事関連のコンテンツ

“「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、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。

### ■ コロナ流行中とその先に対する労働者の意識とは？

<https://hub.randstad.co.jp/20210225>

### ■ 長引く自粛を乗り切る2つの工夫

<https://hub.randstad.co.jp/20210224>

### ■ リモートワーク時代に新規採用者をうまく受け入れる方法

<https://hub.randstad.co.jp/20210120>

### <離職率の改善シリーズ>

①なぜ人はやめるのか、そしてそれを止める方法【離職率の改善①】

[https://hub.randstad.co.jp/hr\\_hub/20210324](https://hub.randstad.co.jp/hr_hub/20210324)

②人材流出を防ぎ、離職率を抑えるには？【離職率の改善②】

[https://hub.randstad.co.jp/hr\\_hub/20210331](https://hub.randstad.co.jp/hr_hub/20210331)

### <HRの変化を発信する情報サイト>

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

human forward.

