

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う企業活動への影響に関するアンケート調査結果

本アンケート結果は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う企業活動への影響について、東三河懇話会の会員企業（当センター社員）に対して実施したアンケート調査結果をとりまとめたものです。

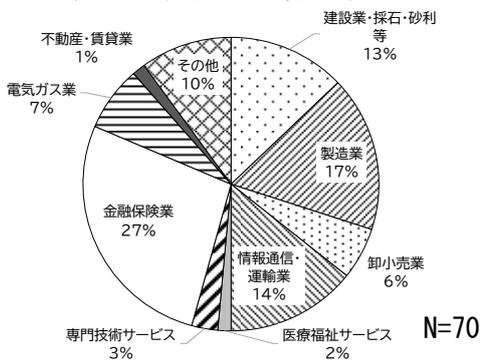
1. 実施概要

- ①対象事業者 東三河懇話会会員企業（当センター社員）※自治体、大学を除く149社
- ②実施時期 2020年7月8日～7月22日
- ③実施方法 電子メールによる送信・回収
- ④回収数 70社（回収率47%）

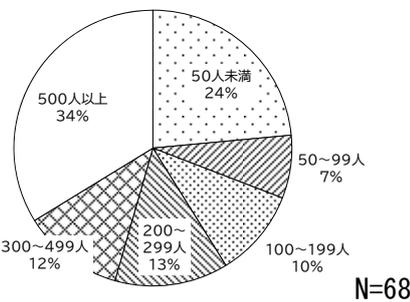
2. 回収企業の概要（図表1～2）

- ・回収企業の主な業種は、「金融保険業」（27%）、「製造業」（17%）、「建設業・採石・砂利等」（13%）、「情報通信・運輸業」（14%）です。
- ・従業員規模では、「500人以上」（34%）が最も多く、次いで「50人未満」（24%）が高くなっており、大企業が多くなっています。

■図表1 回答企業の業種別割合



■図表2 回答企業の従業員規模別割合



3. 新型コロナウイルス感染症拡大による経営への影響について

(1) 売上高への影響（図表3）

- ・2020年3～6月の対前年同月比の売上高では、「減少」（60%）が最も多いものの、「変化なし」（30%）も一定程度あります。
- ・今後の2020年7～9月の対前年同月比では、「減少」（57%）が最も高く、3～6月の対前年同月比と同様の結果となっており、7～9月も経済環境の改善はあまり進まないとみられています。10～12月の対前年同月比では、「減少」（51%）の割合が若干低下し、「若干増」（11%）の割合が微増し、徐々に景気回復基調に移るとみられています。

(2) 雇用への影響（図表4～5）

- ・2020年3～6月のアルバイト・パートの雇用と2020年1～2月との比較では、「変化なし」（74%）が最も高くなっていますが、「若干増」（1%）よりも「減少」（10%）の割合が高くなっているため、アルバイト等へ若干悪影響が出ていると思われます。また、派遣社員では、「変化なし」（66%）が

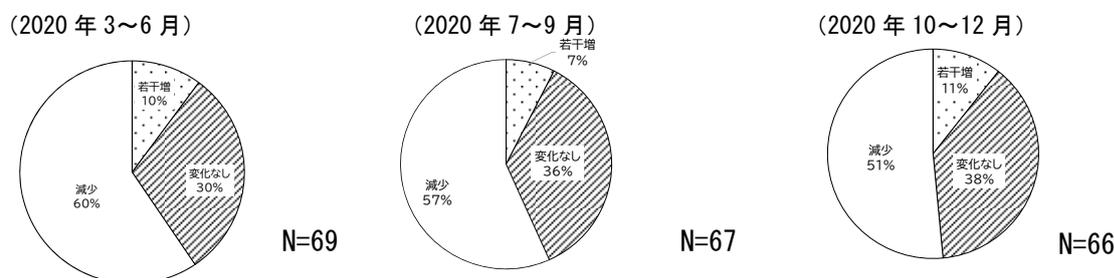
最も高く、アルバイト・パートと同様に「若干増」(1%)よりも「減少」(9%)が高いため、やはり若干悪影響が出ていると考えられます。

- ・今後の人材採用についてみると、アルバイト・パートでは、「変化なし」(72%)が最も高くなっていますが、「若干増」(7%)が「減らす」(6%)よりも若干高いため、徐々に雇用環境が改善する兆しが窺えます。中途採用では「採用予定」(31%)が3割程度と計画されており、新卒者の採用では、「計画通り」(78%)が最も高く、計画通り採用する企業が多い中で「計画より増やす」(3%)よりも、「計画より減らす」(7%)の割合が高くなっているため、新卒者の雇用環境悪化が懸念されます。

(3) 設備投資の動向 (図表 6)

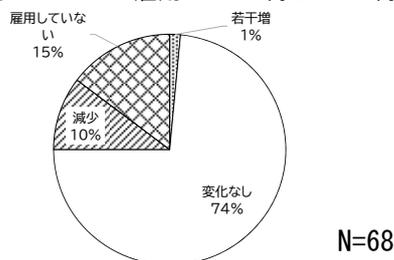
- ・今後の設備投資では、「計画通り」(45%)が最も高くなっていますが、「計画より減らす」(27%)も約3割となっており、設備投資には大きな影響を与えられと考えられます。

■図表 3 売上高への影響 (対前年同月比比較の実態と予想)

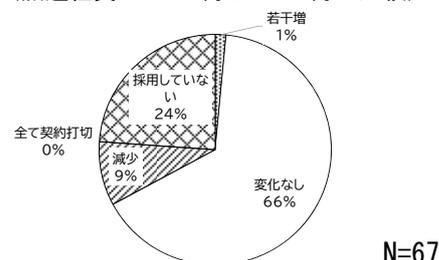


■図表 4 雇用への影響

(アルバイト・パート雇用の3~6月と1~2月の比較)

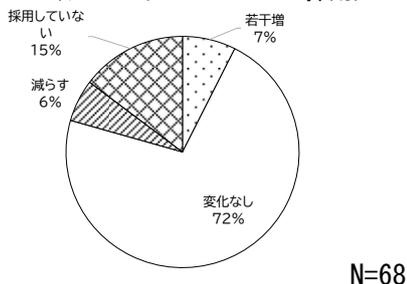


(派遣社員の3~6月と1~2月の比較)

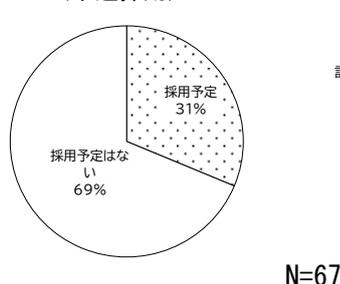


■図表 5 これからの人材採用について

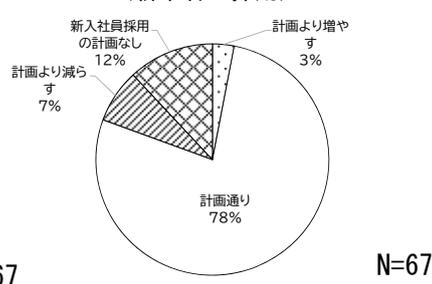
(アルバイト・パートの採用)



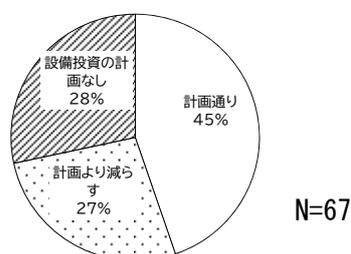
(中途採用)



(新卒者の採用)



■図表 6 今後の設備投資について



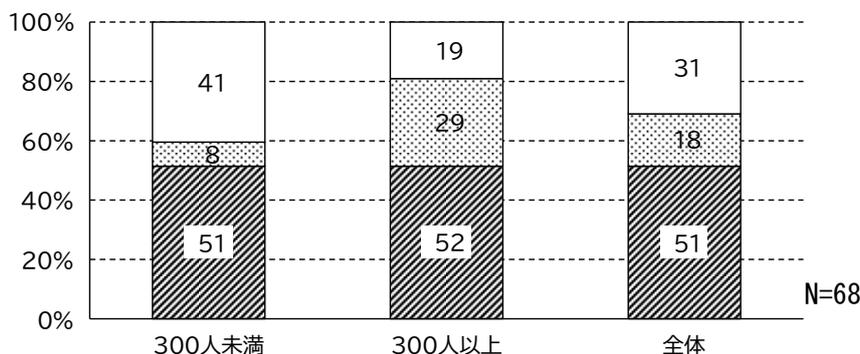
4. 新型コロナウイルス感染症拡大による企業活動への対応について

(1) 在宅勤務やリモートワーク等の導入について (図表 7~8)

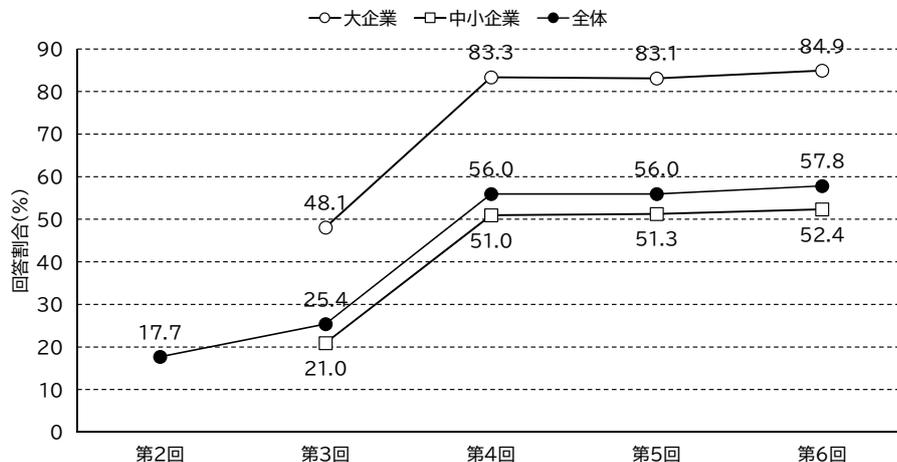
・在宅勤務・リモートワークの導入では、「新規に導入した」(51%)が最も高く、「以前から実施しておりそれを強化した」(18%)を加えると、約7割の企業で導入されています。従業員規模別にみると、「300人以上」、「300人未満」とともに「新規に導入した」割合は51~52%と類似していますが、「以前から実施しており、それを強化した」を加えると、「300人以上」では概ね8割が、「300人未満」では概ね6割の企業が導入しています。この結果は、東京商工リサーチの調査結果と比べると、大企業と「300人以上の企業」との比較、中小企業と「300人未満」との比較では、概ね同様の結果となっており、全国的な傾向と概ね合致しています。

■図表 7 在宅勤務やリモートワーク等の導入 (従業員規模別)

■新規に導入した □以前から実施しており、それを強化した □導入していない



■図表 8 東京商工リサーチによる在宅勤務・リモートワークの実施状況



出所：東京商工リサーチ「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査をもとに東三河地域研究センター作成

注記 1：第 2 回調査 (実施期間 3/2~8、回答企業数 16,327 社)、第 3 回調査 (同 3/27~4/5、同 17,896 社、第 4 回調査 (同 4/23~5/12、同 21,741 社)、第 5 回調査 (同 5/28~6/9、同 18,462 社)、第 6 回調査 (同 6/29~7/8、同 14,602 社)

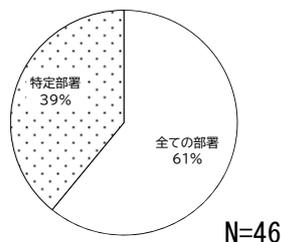
注記 2：資本金 1 億円以上が大企業、1 億円未満を中小企業。

(2) 導入部署・実施対象者等について(図表 9~11)

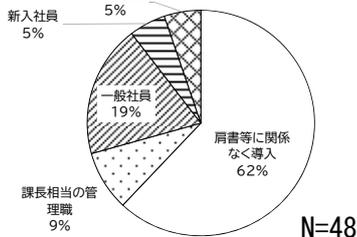
・導入部署では、「全ての部署」(61%)が最も多く、部署に関係なく導入が進んでいることがわかります。特定の部署では、営業(4社)、管理・経理(3社)等が多く、出社しなくても対応可能な業務従事者、製造部門の運転維持に必要な要員以外、安全確保に必要な要員以外等、管理・総務や営業部署で多くなっています。

- ・在宅勤務の実施対象者では、「肩書等に関係なく導入」(62%)が最も多く、次いで「一般社員」(19%)となっており、若干ですが「パート職員」(5%)も導入の対象となっており、パートを含めて働いている全員が対象になっています。
- ・導入期間では、「1～2か月」(37%)が最も多く、次いで「通常から導入」(21%)となっており、導入企業の多くは1か月以上導入しています。

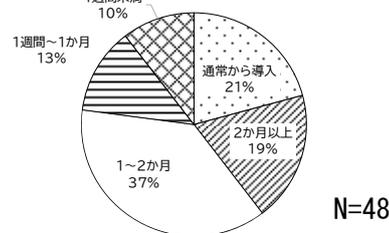
■図表 9 在宅勤務の導入部署



■図表 10 在宅勤務の対象者



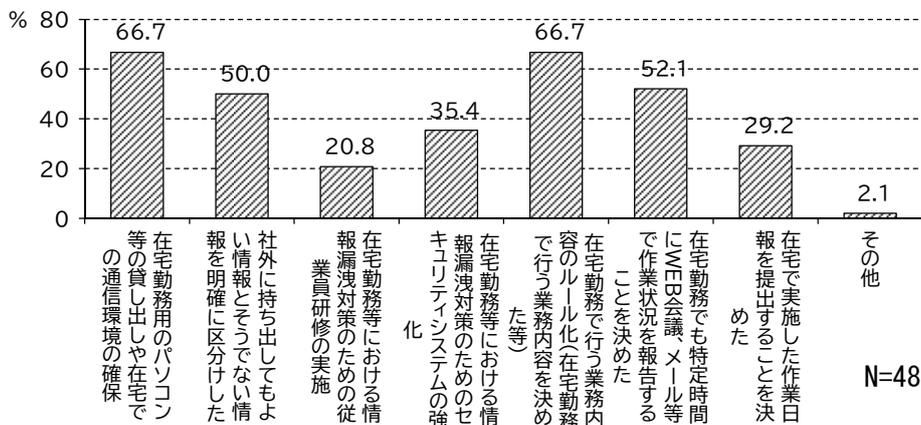
■図表 11 在宅勤務期間



(3) 在宅勤務等の導入に合わせて実施したこと (図表 12)

- ・「在宅勤務で行う業務内容のルール化」(67%)、「在宅勤務用のパソコン等の貸し出しや在宅での通信環境の確保」(67%)が最も多く、次いで「在宅勤務でも特定時間に WEB 会議、メール等で作業状況を報告することを決めた」(52%)、「社外に持ち出してもよい情報とそうでない情報を明確に区分けした」(50%)が半数以上の回答割合となっています。このように在宅業務のルール化、通信環境整備、情報の区分け等が在宅勤務等と併せて実施されています。

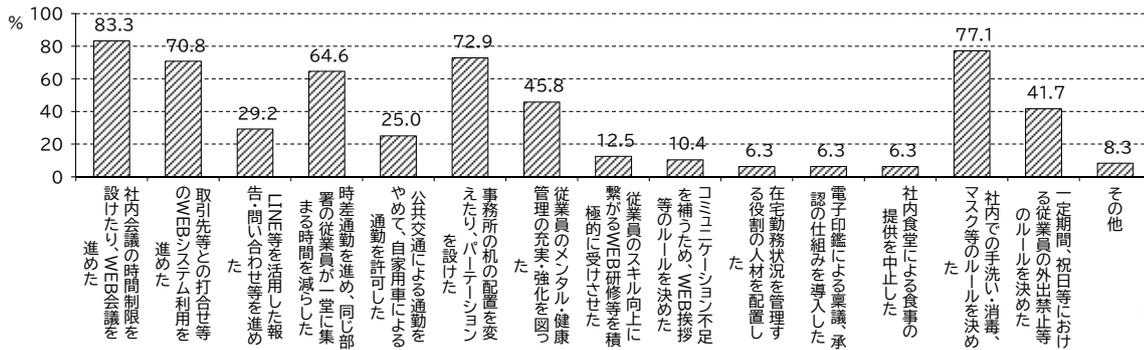
■図表 12 在宅勤務導入に合わせて実施したこと



(4) 在宅勤務時の勤務・労務管理体制等 (図表 13～14)

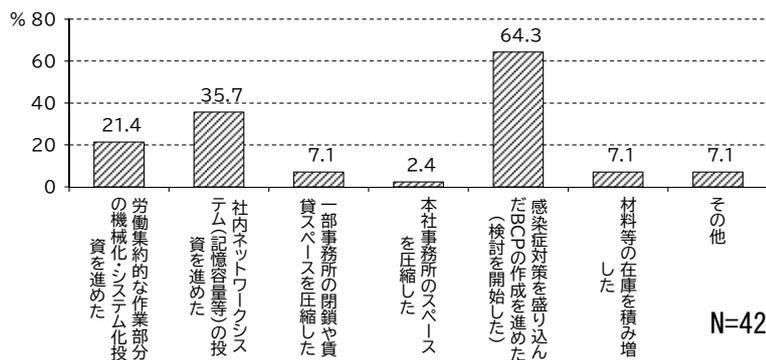
- ・最も高い項目が「社内会議の時間制限を設けたり、WEB 会議を進めた」(83%)であり、「取引先等との打合せ等の WEB システムの利用を進めた」(71%)も高くなっており、社内のみならず取引先等に対しても、会議・打合せ方法を対面から WEB に転換しています。次いで「社内での手洗い・消毒、マスク等のルールを決めた」(77%)、「事務所の机の配置を変えたり、パーティションを設けた」(73%)、「時差通勤を進め、同じ部署の従業員が一堂に集まる時間を減らした」(65%)などの衛生管理、3密対策等を強化しています。
- ・全体的なことでは、「感染症対策を盛り込んだ BCP の作成を進めた(検討を開始した)」(64%)が最も高くなっており、危機管理に対する意識が非常に高まったと言えます。

■図表 13 在宅勤務時の勤務労務体制



N=48

■図表 14 全体的な対応

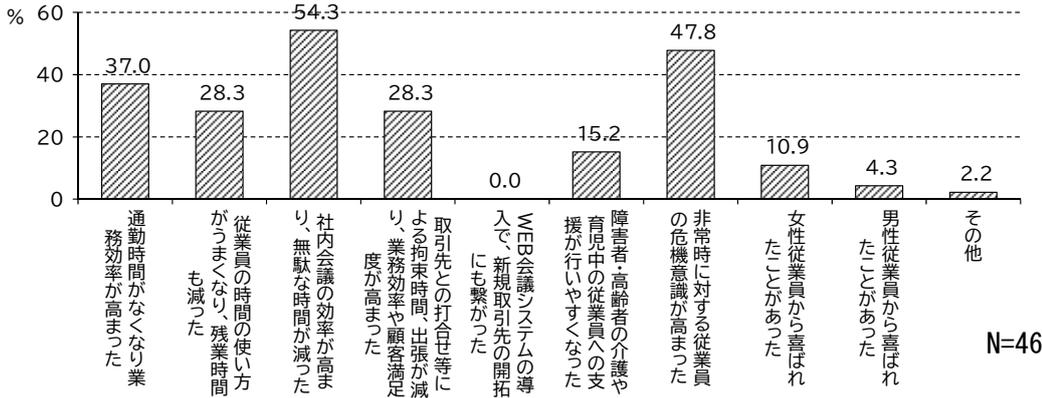


N=42

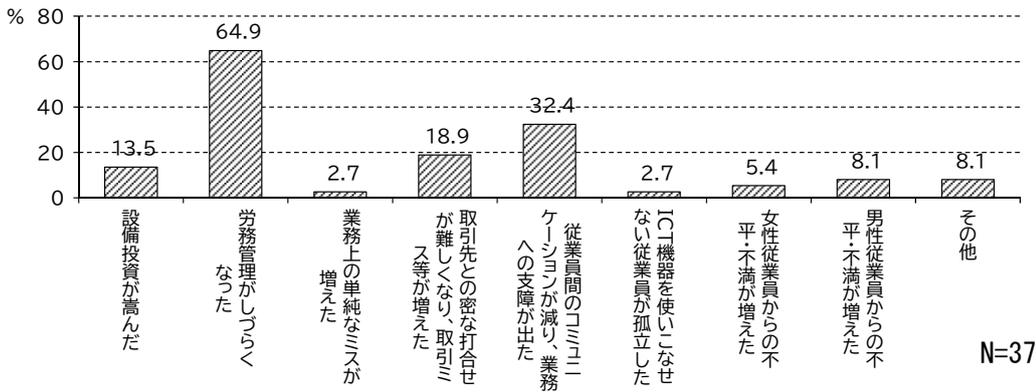
(5) 在宅勤務の良し悪し (図表 15~18)

- ・在宅勤務を導入して「良かった点」では、「社内会議の効率が高まり、無駄な時間が減った」(54%)が最も高く、時間の有効活用に繋がっています。次いで、「非常時に対する従業員の危機意識が高まった」(48%)が高く、従業員の危機管理意識の高まりが指摘されています。また、「通勤時間がなくなり業務効率が高まった」(37%)も高くなっており、通勤時間を無くすことや、その短縮化が業務効率に寄与することも指摘されています。
- ・「悪かった点」では、「労務管理がしづらくなった」(65%)が最も高く、「従業員間のコミュニケーションが減り、業務への支障が出た」(32%)との指摘もあります。しかしながら、良かった点では導入している全ての企業が回答しているのに対して、悪かった点では、37社のみとなっており、10社程度は悪かった点が余りみられなかったと判断できます。
- ・この結果から、在宅勤務は労務管理等の課題もありますが、効率的な経営では大きく寄与していると考えられます。
- ・また、厚生労働省の調査では、テレワークの導入によって、家族と過ごす時間や、育児の時間等が増え、新しい働き方に繋がるワーク・ライフ・バランスの観点からも有益であるとの結果が出ています。しかしながら、今回の在宅勤務等の増加ではDV被害が増加したとの報告もみられています。今後、こうした新しい働き方が定着すれば、在宅勤務等によるメンタル的な不安なども徐々に解消されていくのではないかと推察されます。

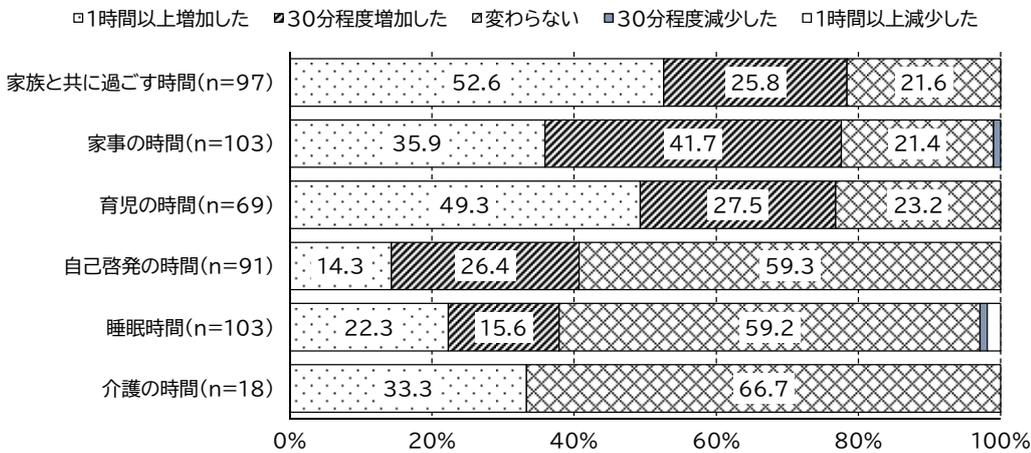
■図表 15 在宅勤務を導入して良かった点



■図表 16 在宅勤務を導入して悪かった点



■図表 17 テレワークによって増減した時間



出所：厚生労働省「平成 26 年度テレワークモデル実証事業」（従業員アンケート）より作成
 注記：「わからない」「該当しない」は集計から除外。

■図表 18 2020 年 5 月 20 日 橋本聖子大臣の記者会見録

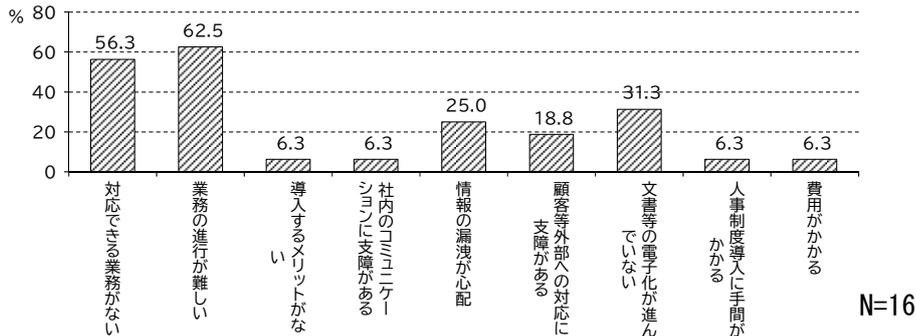
- ・2020 年 4 月 20 日から開始した「DV 相談プラス」では、SNS 相談、メール相談や、10 の外国語での対応を実施。
- ・4 月 20 日から 5 月 19 日までの 1 カ月間の相談結果
 - ・電話相談が 2,487 件 SNS 相談が 864 件 メール相談が 1,048 件
 - ・相談内容は、夫の在宅勤務が増えてテレワーク中は家の外に出されてしまう、経済的に不安になり夫がイライラし、暴力を振るわれている等である。
- ・全国の配偶者暴力相談支援センターの 4 月の相談件数
 - ・昨年 4 月に比べて約 3 割増加（暫定的な数字では、昨年の 10,348 件から 13,272 件に増加）。
 - ・増加要因は、外出自粛や休業等に伴う生活不安やストレスから DV が増加・深刻化等。

(6) 在宅勤務を導入しなかった理由 (図表 19)

・導入しなかった理由では、「業務の進行が難しい」(63%)、「対応できる業務がない」(56%)が高くなっており、対面型で進める業務、現場(製造現場等)がないとできない業務等を持つ職場では在宅勤務は難しいと回答しています。

・このように在宅勤務は、全ての業務で実施できる訳ではありませんが、その有効性が発揮されていることを踏まえれば、効果的な働き方であると言えます。

■図表 19 在宅勤務を導入しなかった理由



5. 新型コロナウイルス感染症の第二波への対応について

(1) 第二波への対応 (図表 20~22)

・「行う予定」(35%)と「既に対策を検討している」(40%)を合わせると約8割の企業では何らかの対応を進めています。具体的な対策では、「WEB システムによる社内会議や打合せ等の一般化」(59%)が最も高く、次いで「文書管理のデジタル化の一層の推進」(42%)となっており、業務の進め方(会議方法)や在宅勤務に対応した文書のデジタル化をより強化していこうと考えている企業が多くなっています。また、「時差通勤に対応した就労時間の変更」(39%)など、通勤方法の変化も高まっており、従来の皆が一堂に会して行う業務体制を変更していこうとする動きもみられます。

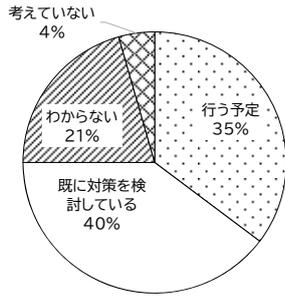
・オフィス・工場等の活動空間では、「ワーキングスペースの確保」(43%)が最も高く、会社のオフィス以外の活動空間を確保し、会社に通勤しなくても業務が行える環境づくりに対する意識も高まっています。若干ですが「本社機能の分散化」(21%)なども比較的高くなっており、こうした受け皿整備の必要性が高まると予想されます。

・このように新型コロナウイルス感染症対策を一過性で終わらせるのではなく、継続させ、時差通勤やワーキングスペースの活用によって、今後の働き方に大きな変化が出てくる可能性が高まっていると言えます。

(2) 第二波への経営対策 (図表 23)

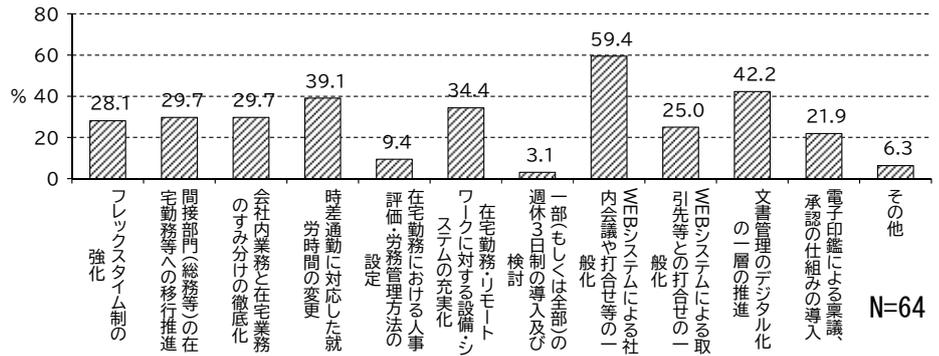
・第二波への経営対策としては、「感染症対策等を含めたリスクマネジメント、BCM の再構築」(64%)が最も高く、危機管理対象として感染症を盛り込み、それを踏まえた BCM づくりを取り入れていこうとする企業が非常に多くなっています。また、併せて「業務人員・組織体制等の再構築」(42%)も高くなっており、働き方の変化が組織体制の変容を促すようになってきていると考えられます。

■図表 20 第二波への対応



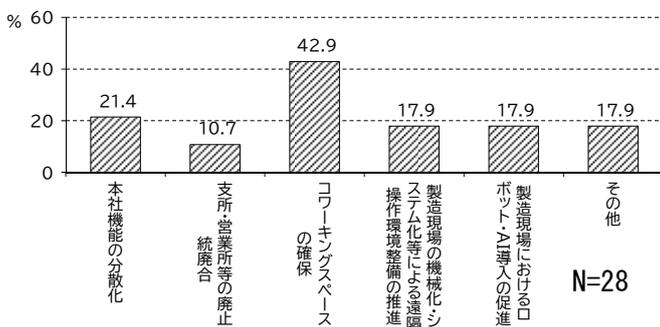
N=68

■図表 21 具体的な対策内容



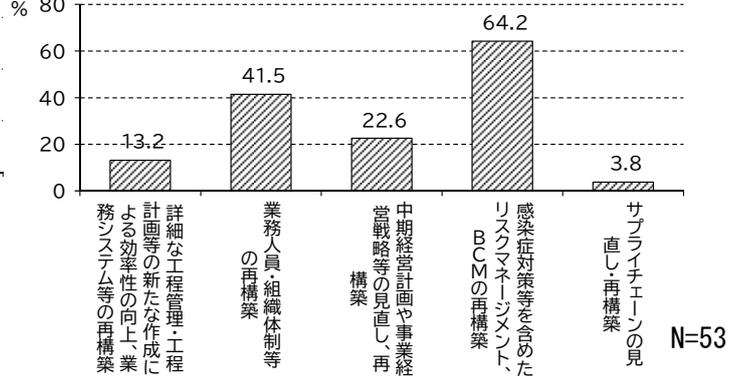
N=64

■図表 22 第二波への対応 (オフィス空間等)



N=28

■図表 23 第二波への経営対策



N=53

6. アフターコロナへの自治体・経済界への期待

(1) 取引機会の創出支援 (図表 24)

・「小規模な同業者・異業者による情報交換会、交流会の開催促進」(43%)、「コロナ対策を備えた商談会・展示会の開催」(40%)が高くなっています。これは、コロナの影響で多く商談会・展示会が中止になり、新商品を知ってもらう、PRする機会喪失が理由の一つに挙げられます。また、企業間の会う機会も失われているため、しっかりとしたコロナ対策を講じた企業間交流・取引等に対する機会創出に対する期待が大きくなっています。

(2) 従業員のスキル向上支援等 (図表 25)

・「テレワーク導入や活用に関するセミナーの充実」(63%)、「経営書類や文書管理のデジタル化に向けたセミナーの充実」(47%)が高くなっており、在宅勤務の円滑で効率的な進め方や、それに伴う書類の電子化等に対するニーズが高まっています。

(3) 設備投資支援 (図表 26)

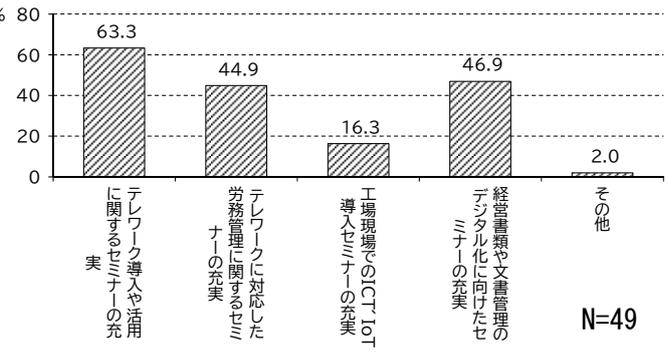
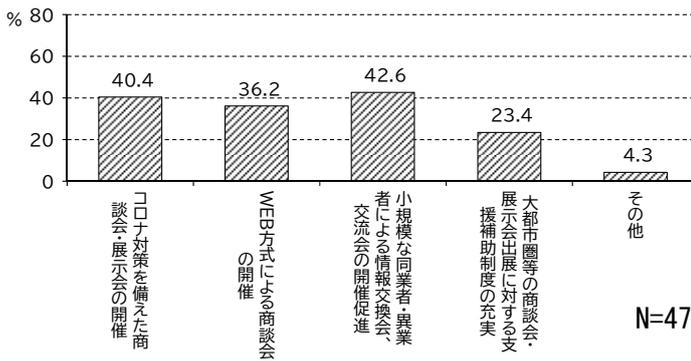
・「テレワークや業務の遠隔処理に対応した投資補助制度の充実」(72%)が最も高く、今後ともテレワーク等の投資支援に対する意欲が高いことが窺えます。

(4) 地域活性化 (図表 27)

・半数以上の企業が「コロナ禍で行われた資金繰り、働き方改革等に資する融資・補助制度の継続(休業補償等は除く)」(59%)を期待しており、コロナの影響が継続することを予想し、その対策の継続化を強く望んでいることがわかります。次いで、「コロナ対策を強化した飲食店等を認定する地域独自制度の創設」(38%)や「東三河全域での飲食・食品等に関わるイベントの同時開催」(35%)など、「食」への支援が高くなっています。

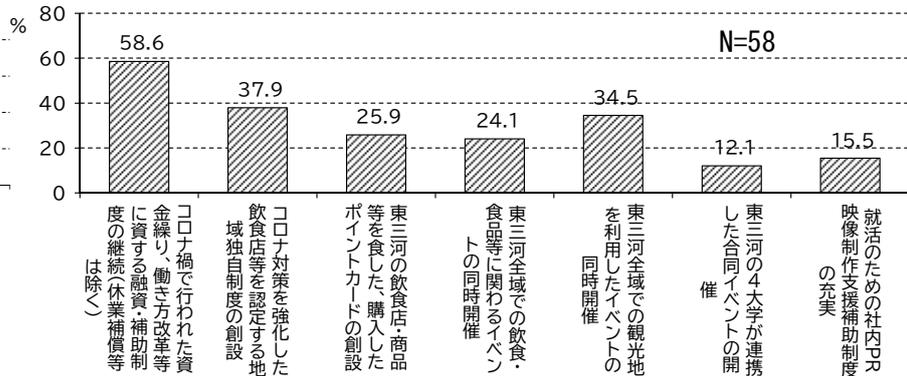
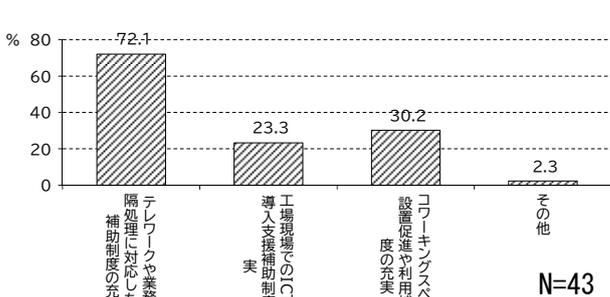
■図表 24 自治体・経済界への期待（取引機会等）

■図表 25 自治体・経済界への期待（従業員のスキル向上等）



■図表 26 自治体・経済界への期待（設備投資等）

■図表 27 自治体・経済界への期待（地域活性化）



【まとめ】

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大化に対して、懇話会会員企業では、売上高の減少や若干雇用環境に変化を生じましたが、来年度新規学卒者の採用では大きな影響を受けないのではないかと予想されています。しかしながら、設備投資では当初より減らす企業も多くみられると予想されるため、この点が懸念材料です。
- ・一方、新しい働き方としての『在宅勤務』は、急速に広がり、その傾向は全国的とほぼ同様な動きで、大企業での導入割合が高くなっていますが、中小企業でも半数以上が導入をしています。こうした働き方は、時間効率性を一定程度高まる効果を発揮し、労務管理のしづらさ等の問題も指摘されていますが、第二波に備え、継続的に進めていこうとする企業が多く見られます。同時に、文書のデジタル化等の進展も加速化させ、働き方や働く環境に大きな変化をもたらすことが予想されます。また、時差通勤の導入等、一同を介して業務を行う体制から、業務の進め方も変わることも考えられ、これまでの分析から国が進める『働き方改革』は地方圏でも着実に進むことが明らかになりました。
- ・多くの企業が新型コロナウイルス感染症の影響がしばらく続くと考えているため、その働き方の一つである在宅勤務の重要性が高まることが予想され、それをより効率的・効果的に進めるための研修ニーズがより高まると考えられるため、そうした支援を強化していくことが大切です。同時に、経営面では資金的な支援の継続性を強く期待しているため、こうした支援を官民で対策を講じていくことが重要です。