

外資系企業の新型コロナウイルス対策

Part 1: 採用と適応 | Part 2: コロナ後
Part 3: テレワーク | Part 4: 採用活動とオンボーディング



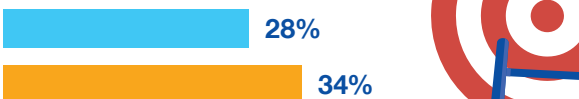
Part 1: 採用と適応

新型コロナウイルスの採用への影響

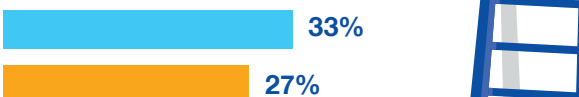
全採用を中止（採用を凍結）



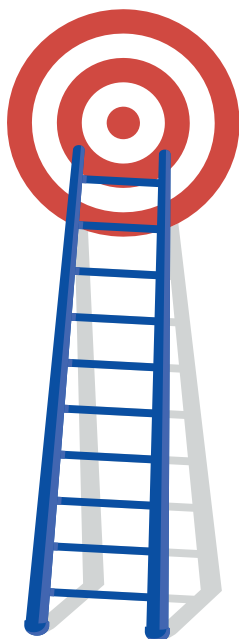
一部の採用を中止
(リプレースメント採用は現在も実施)



新規採用・採用計画に変更なし
(通常通り)



需要に伴い採用数を増加



新型コロナウイルスの間も企業が採用を続ける理由

- 求人数の減少による人材獲得競争の緩和
- 一部の分野で応募・応募率が増加
- ビデオ面接で遠隔採用が可能に
- 事業活動の減速でラインマネージャーが中途採用に割く時間が増加
- コロナ後に予想される採用ラッシュを避けるため



多くの企業は社員を減らしていない

はい、恒久的に

はい、一時的に

いいえ

新型コロナウイルスの影響で
社員数を減らしましたか？

4月 3%

5月 4.5%

4月 3%

5月 2.5%

4月 94%

5月 93%

適応: 新型コロナウイルスの影響に対応することは、プラスの面もある



64% 在宅勤務への対応力が向上



26% 社員の健康問題に対する意識の向上
(職場の衛生、メンタルヘルスなど)



50% 社員に対するフレキシビリティの向上
(在宅勤務の頻度の増加など)



19% より強力な事業継続計画 (BCP)
の策定



23% 社員の積極性や
エンパワーメントの向上



19% ITインフラの向上

外資系企業の新型コロナウイルス対策

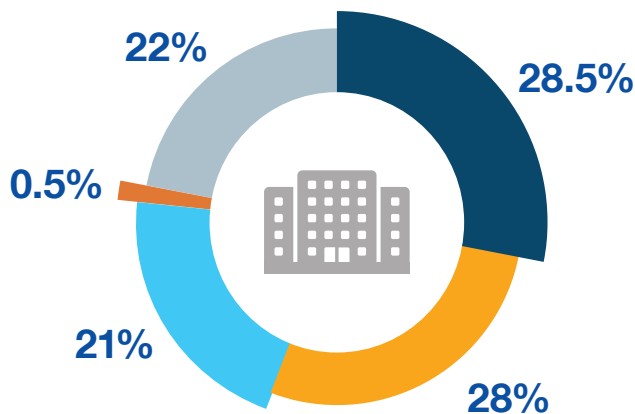
Part 1: 採用と適応 | Part 2: コロナ後
Part 3: テレワーク | Part 4: 採用活動とオンボーディング



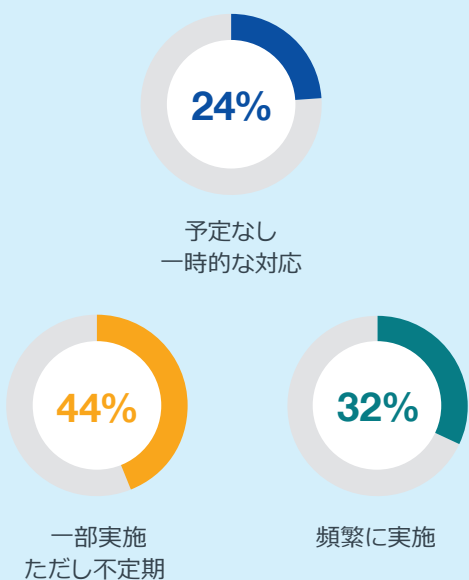
Part 2: コロナ後

緊急事態宣言後の仕事の再開方法

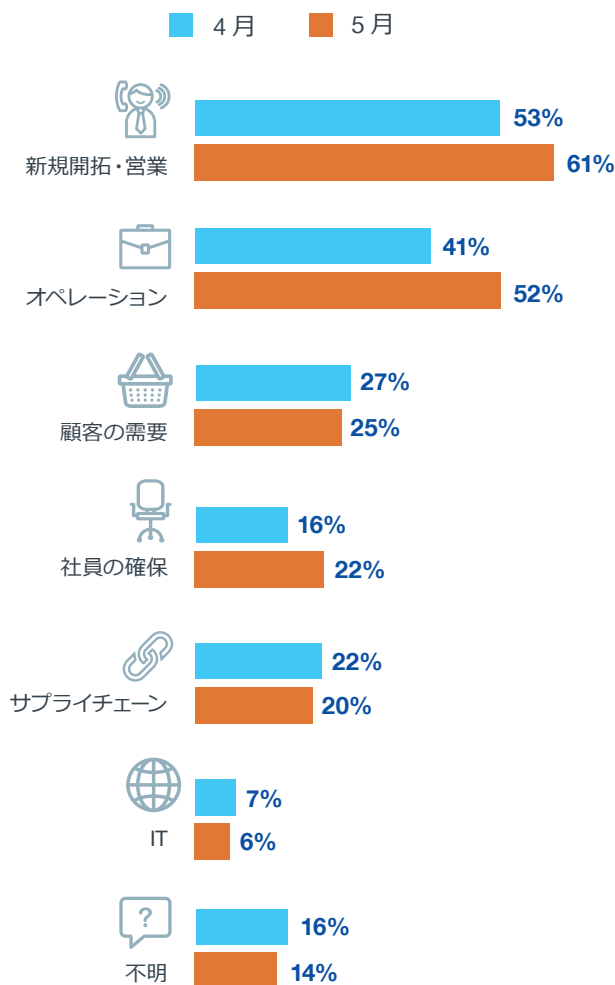
- 全社員がオフィスで通常勤務を再開
- フレックスタイムで通勤ラッシュを回避
- 交替制（在宅勤務とオフィス勤務でチーム分け）
- 該当しない（全社員がオフィス勤務）
- その他独自の計画



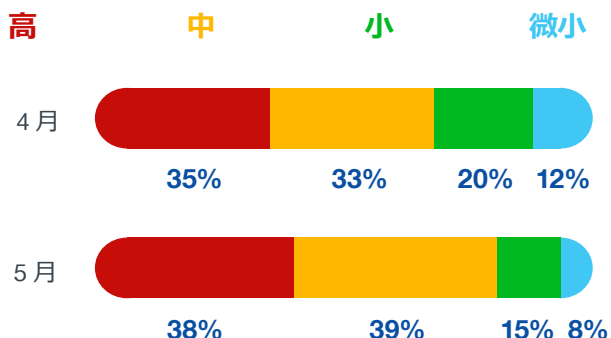
コロナ後の在宅勤務計画



新型コロナウイルスの影響を受けた分野



新型コロナウイルスの事業への影響



外資系企業の新型コロナウイルス対策

Part 1: 採用と適応 | Part 2: コロナ後
Part 3: テレワーク | Part 4: 採用活動とオンボーディング

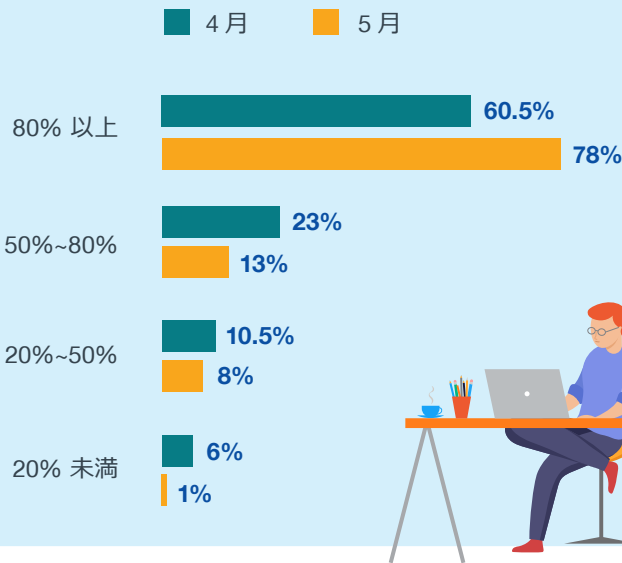


Part 3: テレワーク



4月	5月	在宅勤務の方針
41%	65%	全社員が必須
29%	12%	全社員が任意
6%	5%	交替制（在宅勤務とオフィス勤務でチーム分け）
14%	15%	特定の部門・職種は必須
6%	3%	特定の部門・職種で任意
2%	0.5%	社員らの要望に講じて個別に判断
3%	0%	在宅勤務はなし

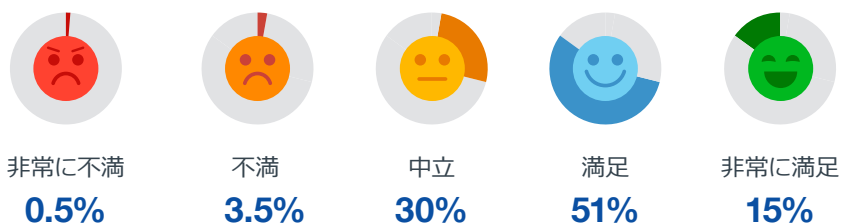
在宅勤務の割合



テレワークで利用しているツール

- 46% Microsoft Teams
- 40% Skype
- 32% ZOOM
- 17% Webex
- 7% Google Hangouts
- 2% slack
- 1% GoToMeeting
- 15% その他

テレワークでのテクノロジーにどれくらい満足していますか？



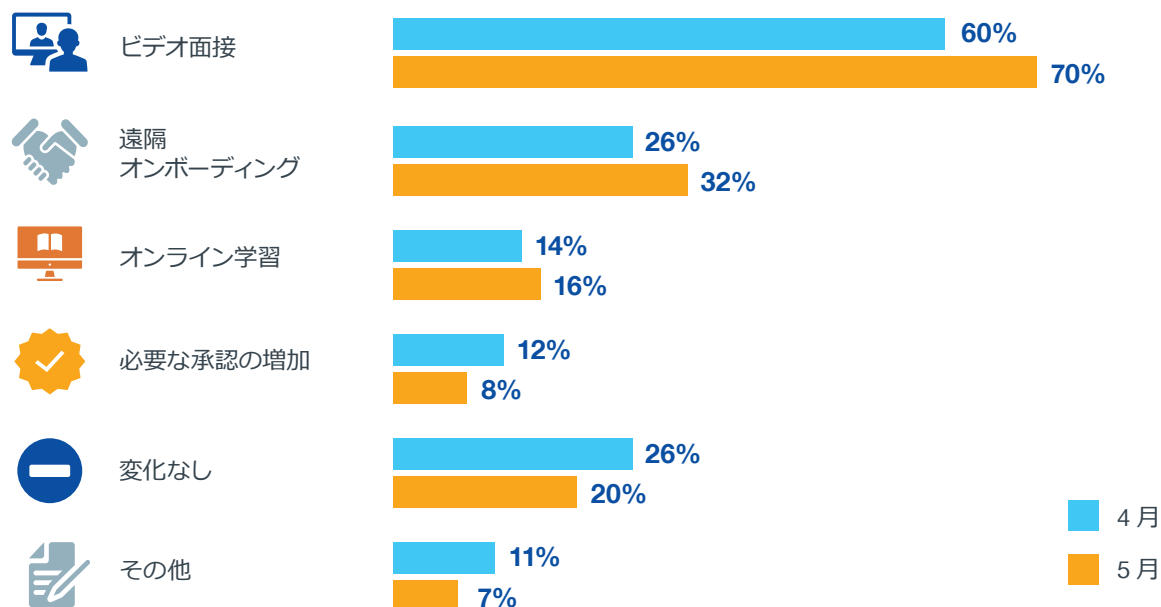
外資系企業の新型コロナウイルス対策

Part 1: 採用と適応 | Part 2: コロナ後
Part 3: テレワーク | Part 4: 採用活動とオンボーディング



Part 4: 採用活動とオンボーディング

採用活動とオンボーディングの手法の変化



マイケルページについて

選ばれる理由

- 外資系企業の採用に関するマーケットリーダー
- 4000件以上の求人情報
- アジア太平洋地域で登録者数200万人



ホームページは
こちらから

分野

- 財務
- カスタマーサービス
- エンジニアリング
- 人事
- 法務
- オフィスサポート
- 小売
- 金融
- デジタル
- ヘルスケア・ライフサイエンス
- IT
- マーケティング
- サプライチェーン
- 営業