

# 日本の現状に即した企業活動 各社の新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、仕事の進め方や効率に連鎖的な影響が及ぶことは避けられない見通しです。状況が大きく変化を続ける中、影響を受けている国々の企業が行っている対策について、アジアの500人を超える企業とビジネスリーダーに実施した聞き取りの結果をまとめました。

## 1 柔軟な働き方を整備

### 勤務時間の調整

フレックスタイムや早番・遅番制など、通勤ピークの時間帯を避ける対策が取られています。

### 在宅勤務

出社が必要不可欠な人員を除いて、ほぼすべての従業員が自宅で業務に従事できる体制がとられています。

### 交替制

部署ごとに自宅組と出社組に分けて交替勤務とすることで、同時に出勤する従業員の数を削減しています。

### パルスサーベイ

出勤する従業員と在宅勤務の従業員について、それぞれの意識動向をアンケート調査で確認しています。

## 2 事業継続

### BCP（事業継続計画）

BCPの整備状況や有効性は、企業によって差が見られます。在宅勤務に対応できる適切なインフラの整備ができていない企業も見受けられます。

### 必要不可欠なサポート業務

IT部門を交替で出勤としている企業もあります。

### 延期・見合わせ

不要不急の出張を先送りしたり、大人数の会議をネット会議に切り替えたりする対策が取られています。

### リスク管理

仕入先を見直してサプライチェーンの変更に備える計画が策定されています。

### コミュニケーション計画

社内・社外の連絡や発信について定めています。

## 3 福利厚生

### 社員重視の方針を明示

従業員の健康や安心安全に役立つさまざまな制度が整備・提供されています。

### 制度の見直し

年次有給休暇の日数を増やすなど、よりよい福利厚生制度とするための見直しが行われています。

### 育児支援

社員が安心して働けるよう、保育施設やベビーシッターなどにかかる費用が助成されています。

## 4 採用と面接

### 面接

最終面接や上級職の求人を除き、ほとんどの面接が電話かビデオ通話で実施されています。直接面接しなくても内定を出すことに抵抗がないという企業が増える中、対面での面接を必須と考える企業の中には、採用活動に遅れをきたすところもあります。

### 対面面接

対面面接が必要な場合、体温を測定して最近の旅行先や健康状態とともに記録されています。受付ではマスクと消毒液が提供されています。

### 離職率

経済の先行きが不透明なことから、離職率は低くなっています。

## 5 オンボーディング・トレーニング

### プロセス変更

オンボーディングのプロセスは見直しが進み、多くの企業で、社員証やノートパソコンといった必要な備品の支給に必要な半日から1日に出勤が限定されています。オンボーディングを全面的にリモートに移行した企業もあります。雇用契約書などの手続きには、電子署名ツールのDocuSignなどが活用されています。

### トレーニング

Zoom、Microsoft Teams、Skype for Business、Slackなど、Eラーニングのプラットフォームを利用して実施されています。

### エンゲージメント

明確な戦略とオンボーディングに基づいて、新入社員が早く会社に慣れるよう工夫されています。

## お問い合わせ

さまざまな企業の対策についてもっと詳しく知りたい方のために、電話でのお問い合わせにもお答えしています。  
お気軽にご連絡ください。