

調査概要

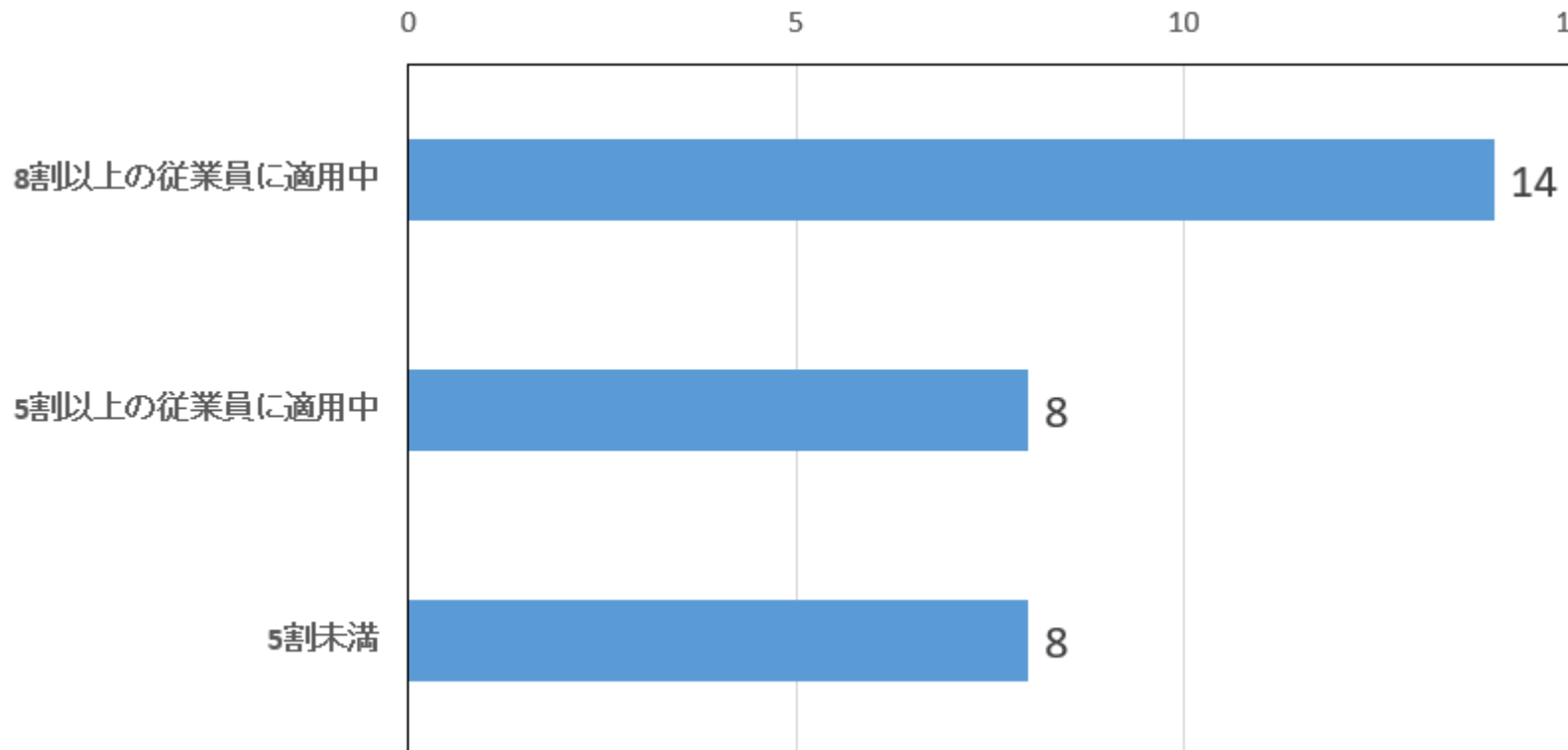
■コロナ禍における企業の人事マネジメントに関する実態調査の概要は以下の通り。

調査期間	2020年4月13日～4月20日
調査対象	上場企業30社 (メーカー・商社・金融・サービス・小売・不動産など) ※決算期が3月末の企業が22社、残り8社は3月末以外
調査方法	各社人事担当者へヒアリング調査を実施
調査内容	<ul style="list-style-type: none">①在宅勤務の導入・実施状況②前年度の人事評価の取り扱い③人事評価の評価調整会議の進め方④人事評価実施後の個別フィードバックの進め方⑤新年度の昇給の取り扱い⑥新年度の目標設定の取り扱い⑦夏季賞与の取り扱いについて⑧2020年4月入社の新卒社員の教育について⑨会社都合で休業させている従業員の給与の取り扱いについて

①在宅勤務の導入・実施状況

- 8割以上の従業員に在宅勤務を適用している企業が全体の約50%を占める。
(5割以上の従業員に適用している企業まで含めると、全体の約75%を占める。)
- 一方で、在宅勤務が従業員5割未満に留まる企業も約25%に及んでいる。
(製造業、コールセンター、車通勤が可能な地方の企業など)

(回答社数30社) 社数

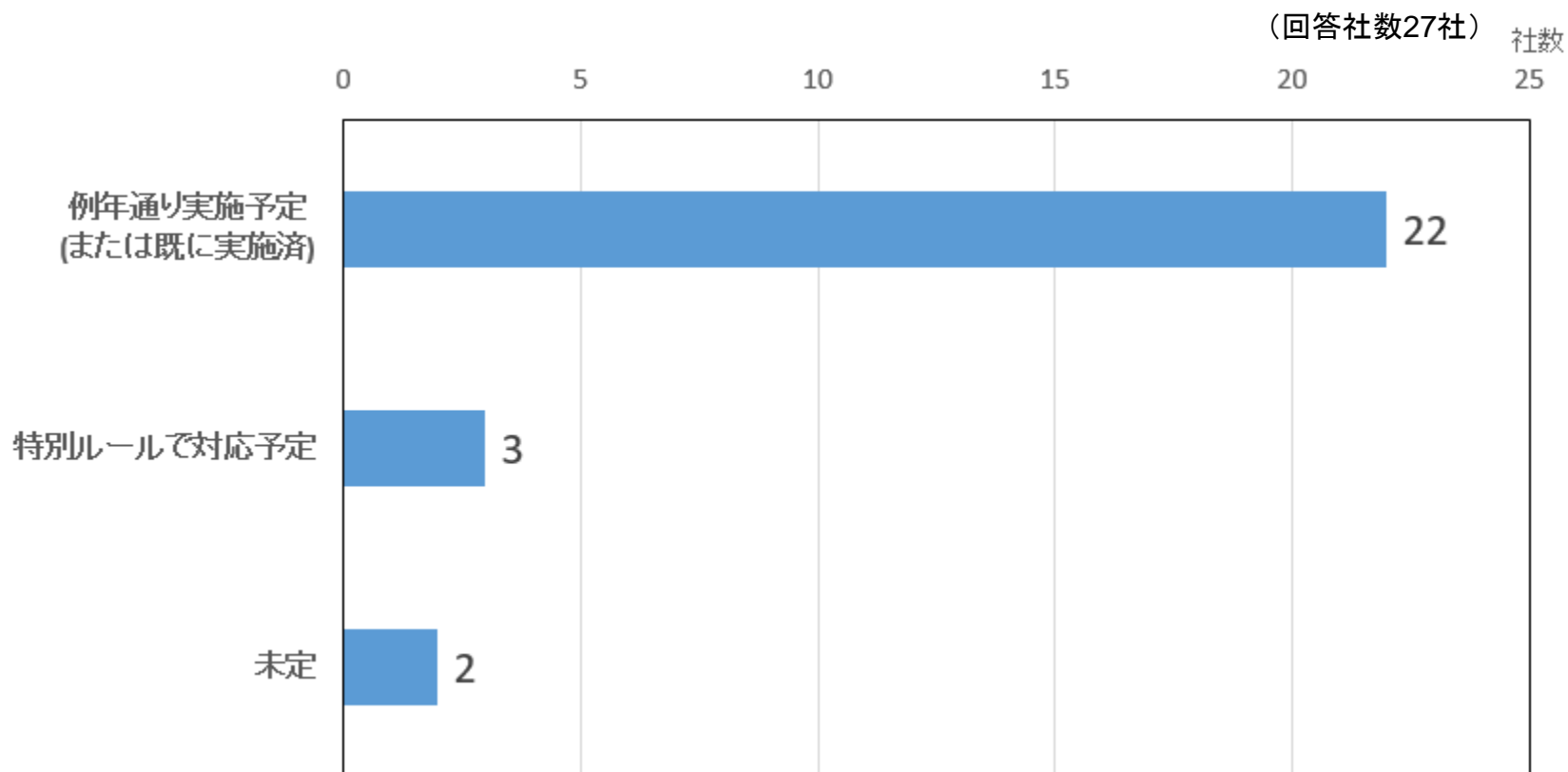


(人事担当者のコメント)

- 『本社でコロナ感染者が発生したため、同じ部門の社員も複数の事業所に分散して勤務する体制を取った』
- 『正規社員への在宅勤務の導入は進んでいる一方、コールセンター事業に従事する約2万人のパート・アルバイト社員への対応が大きな課題』
- 『個人情報扱う業種のため、多くの社員に関して在宅勤務が不可能。従業員の安全確保と事業中断リスクのマネジメントが課題』

②前年度の人事評価の取り扱い

- 前年度の人事評価の取り扱いについては、「例年通り実施予定」(または既に実施済)が全体の約80%を占める。
- 一方、「特別ルールで対応」「未定」の企業も一部見られ、模索中の企業も見られる。

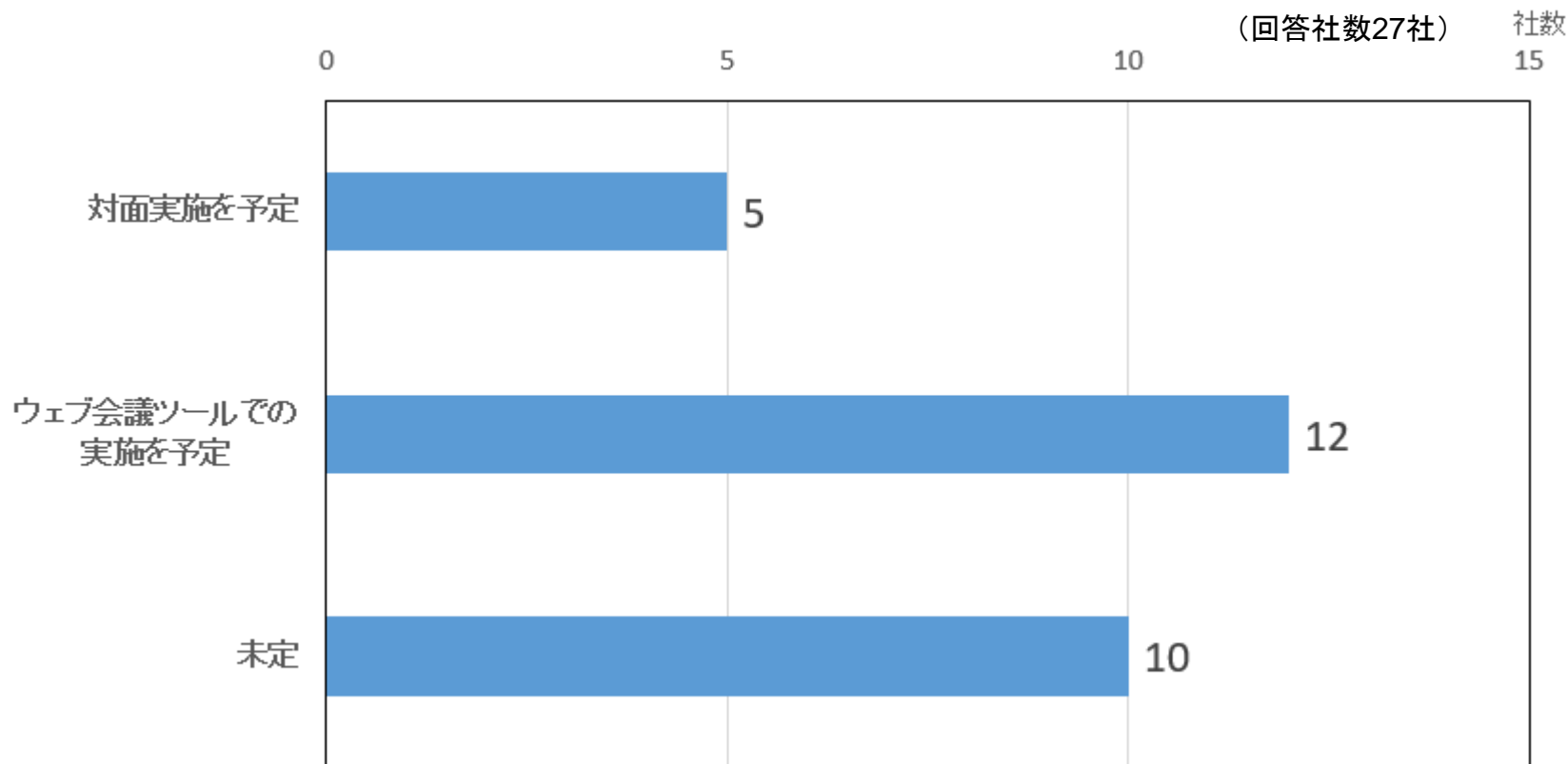


(人事担当者のコメント)

- 『在宅勤務導入により、上司にとって部下の日々の仕事ぶりが把握しづらい状況が続くため、人事評価の納得感が低下することを懸念』
- 『複数の店舗を展開しているが、店舗の業績が明らかに低下しており、店長に販売員の人事評価をどのように付けさせるか難しい』
- 『社内の事業部ごとの業態によってコロナの影響が異なり、事業部業績を個人評価のどの程度まで反映させるかが難しい』

③人事評価における評価調整会議の進め方

- 人事評価における評価調整会議をウェブで実施する企業が全体の約45%を占める。
- 4月半ば時点で、「未定」と回答する企業も全体の約35%を占める。

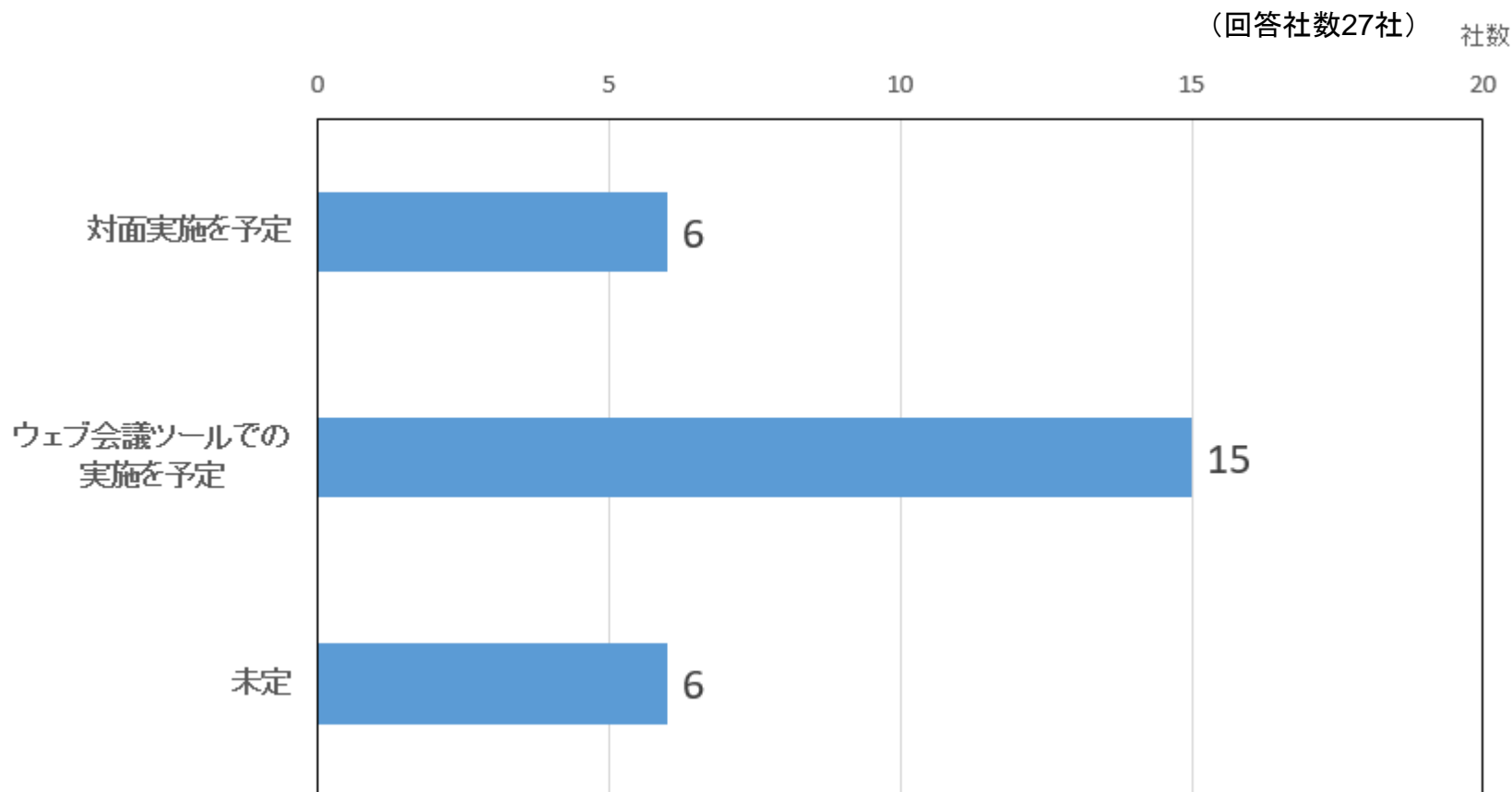


(人事担当者コメント)

- 『評価調整会議については、各部門の責任者が集まって対面形式で実施することを今のところ予定しているが、今後変更となる可能性もある』

④人事評価実施後の個別フィードバックの進め方

- 人事評価実施後の個別フィードバックについては、**ウェブ会議で実施と回答する企業が全体の約55%を占める。**
- 今回のウェブ対応を機に「評価のフィードバック機能を強化したい」との意見も。

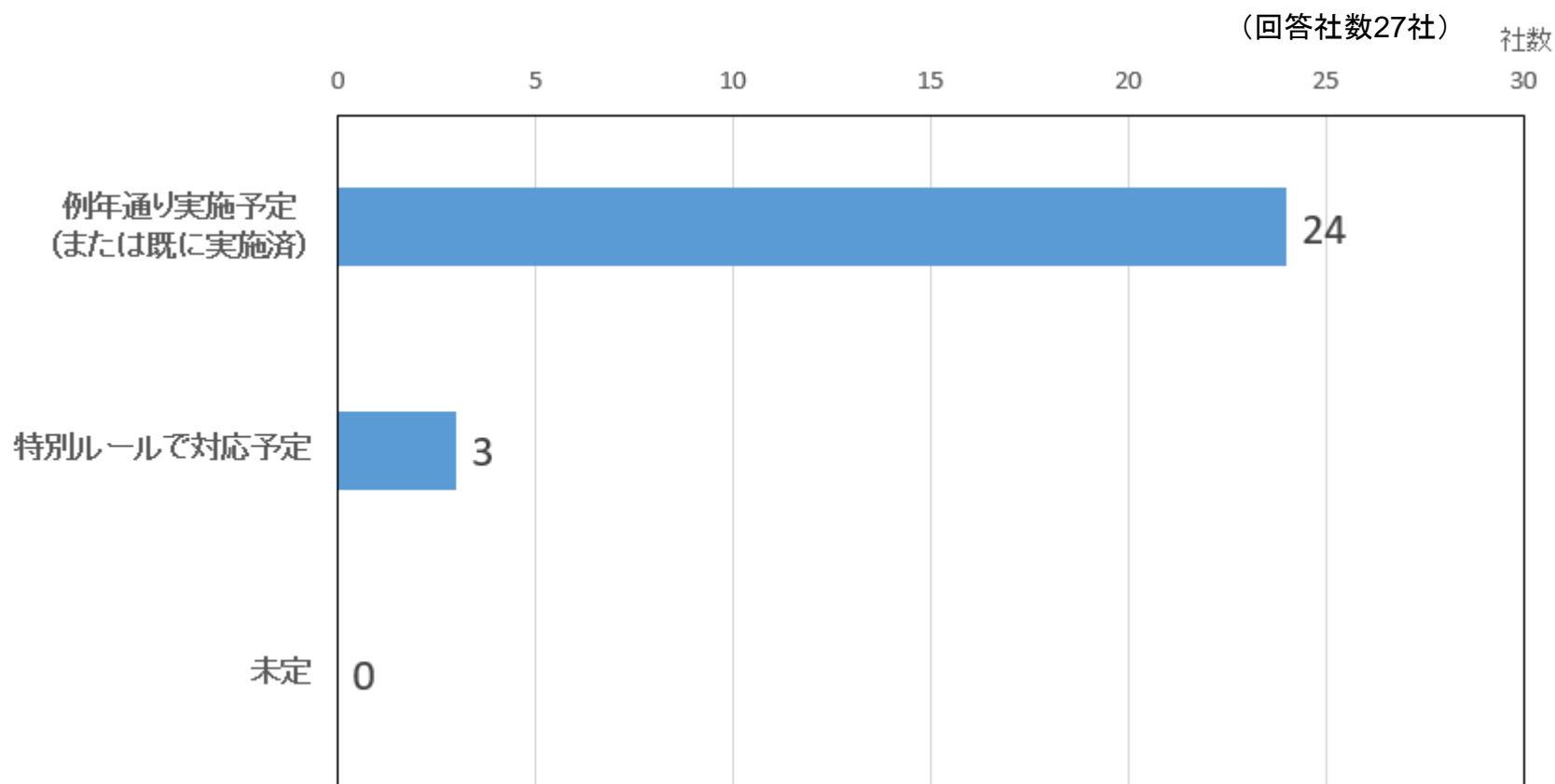


(人事担当者のコメント)

- 『人事評価面談がWeb形式となることにより、従来よりも上司と部下の間のコミュニケーションが進むことを期待している』

⑤新年度の昇給の取り扱い

- 新年度の昇給に関しては、「例年通り実施予定」(または既に実施済)と回答した企業が全体の約90%を占める。
- 足元の業績が急変した一部の企業では、「特別ルールで対応予定」との回答も見られる。

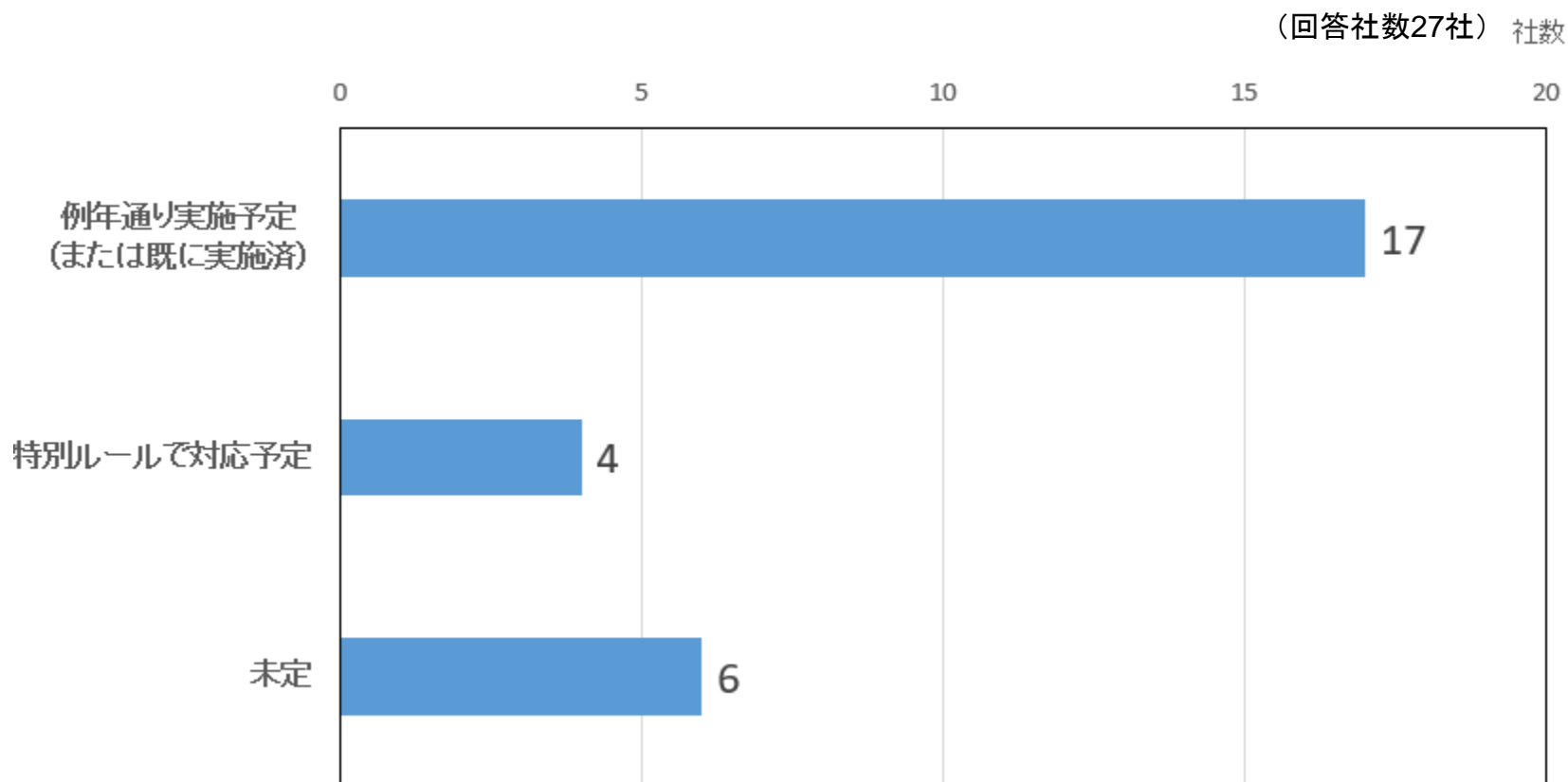


(人事担当者のコメント)

- 『今後組合と協議予定だが、足元の業績次第では新年度の昇給についても当初計画を見直さざるを得ない可能性がある』

⑥新年度の目標設定の取り扱い

- 新年度の目標設定の取り扱いについては、全体の約65%が「例年通り実施」と回答。
- 一方で、「特別ルールで対応予定」「未定」と回答した企業も約30%にのぼる。

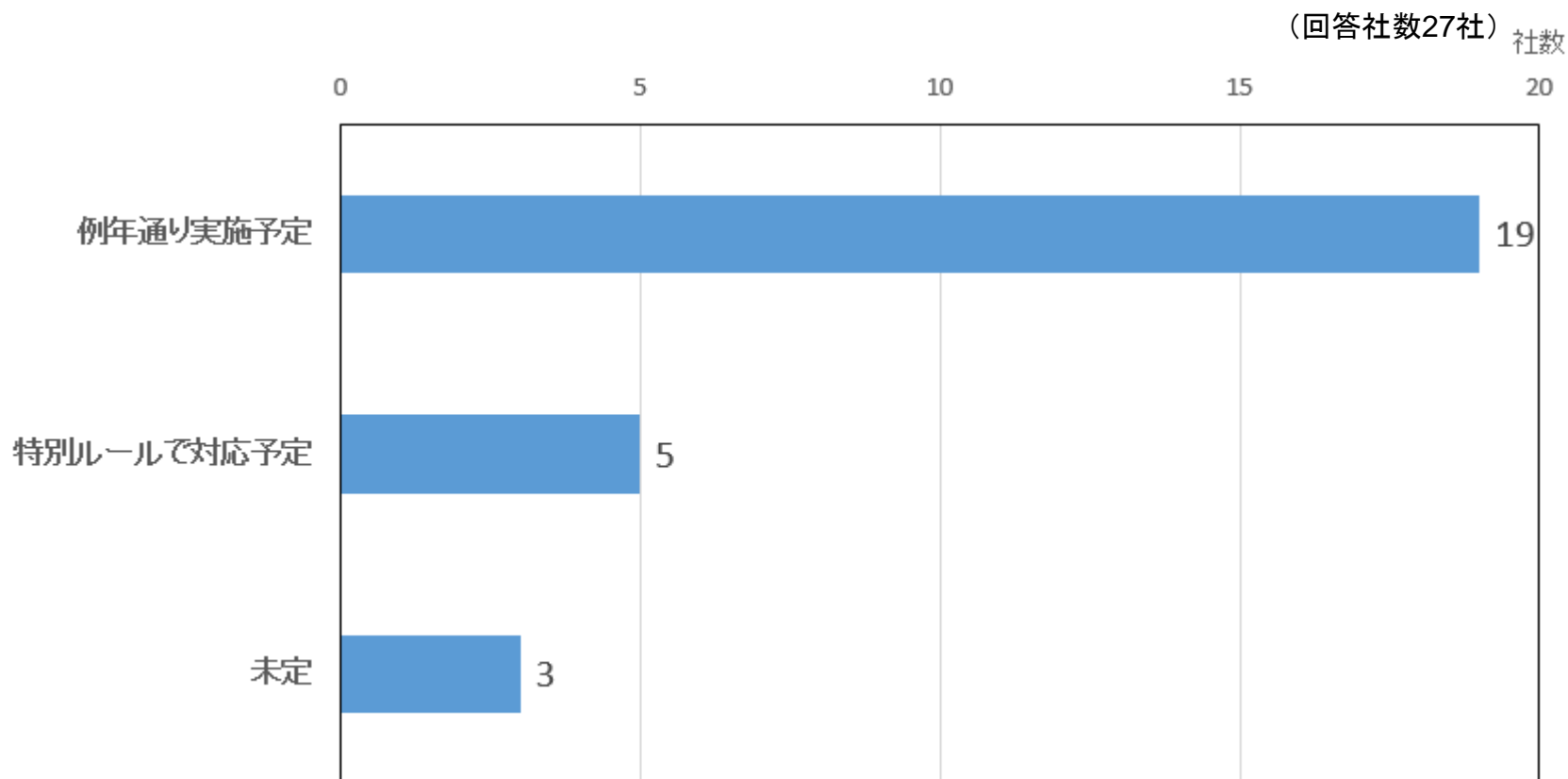


(人事担当者のコメント)

- 『新年度の目標設定は例年通り実施する予定だが、今期の事業の先行きが見通せないため、中間期に目標の見直しを行う予定』

⑦夏季賞与の取り扱いについて

- 夏季賞与の扱いは、**全体の約70%の企業が「例年通り実施予定」と回答。**
- 一方、「特別ルールで対応予定」「未定」の企業も約30%にのぼる。

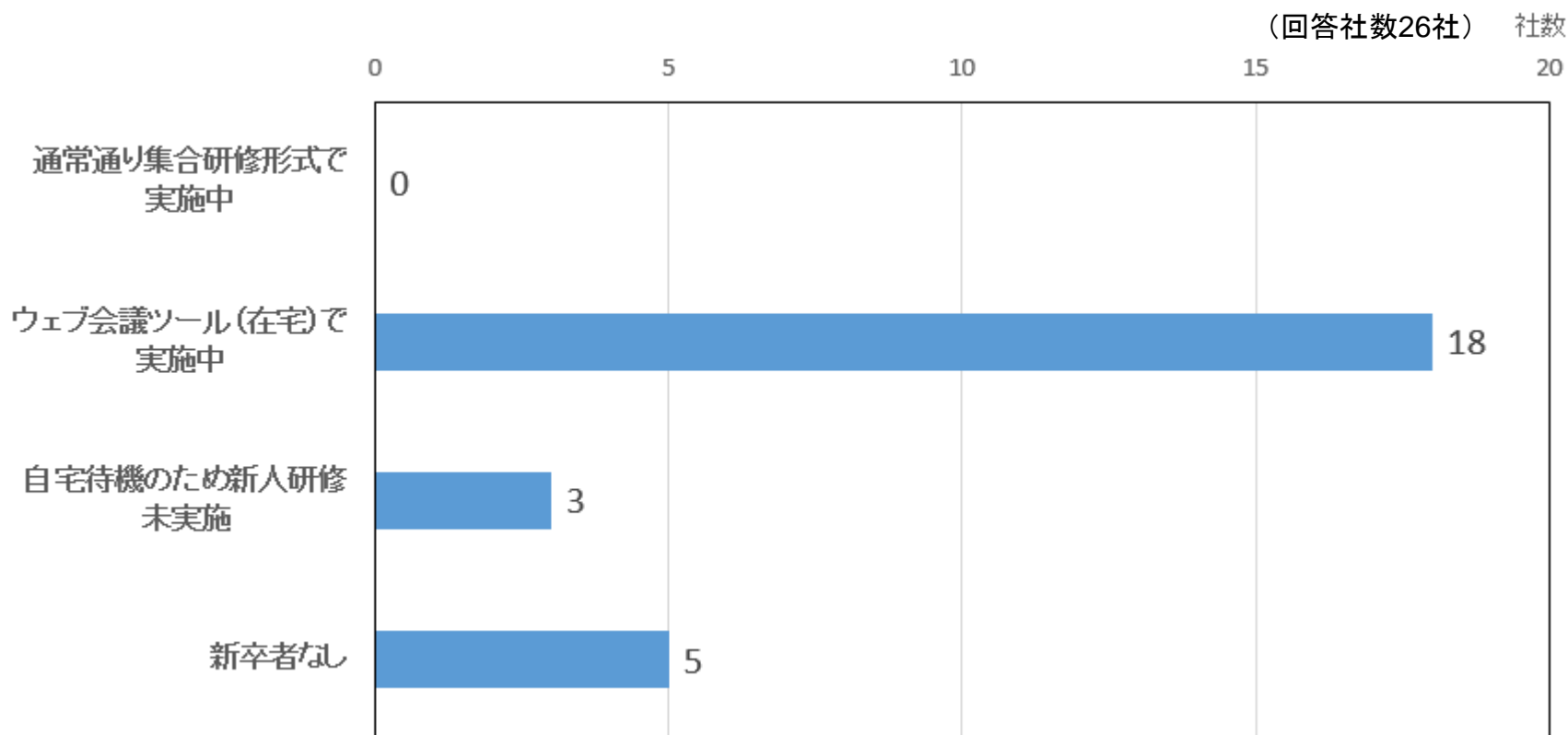


(人事担当者のコメント)

- 『今後組合と協議予定だが、足元の業績および今後の展望次第では夏季賞与に関しても調整を迫られる可能性がある』

⑧2020年4月入社の新卒社員の教育について

- 2020年4月入社の新卒社員の教育に関しては、**集合形式での実施は1社も見られず。**
- 「ウェブ会議ツールでの実施」が全体の約70%を占める**一方、ノートパソコンの手配が間に合わず、「4月中は新卒社員を自宅待機させている」と回答する企業も。



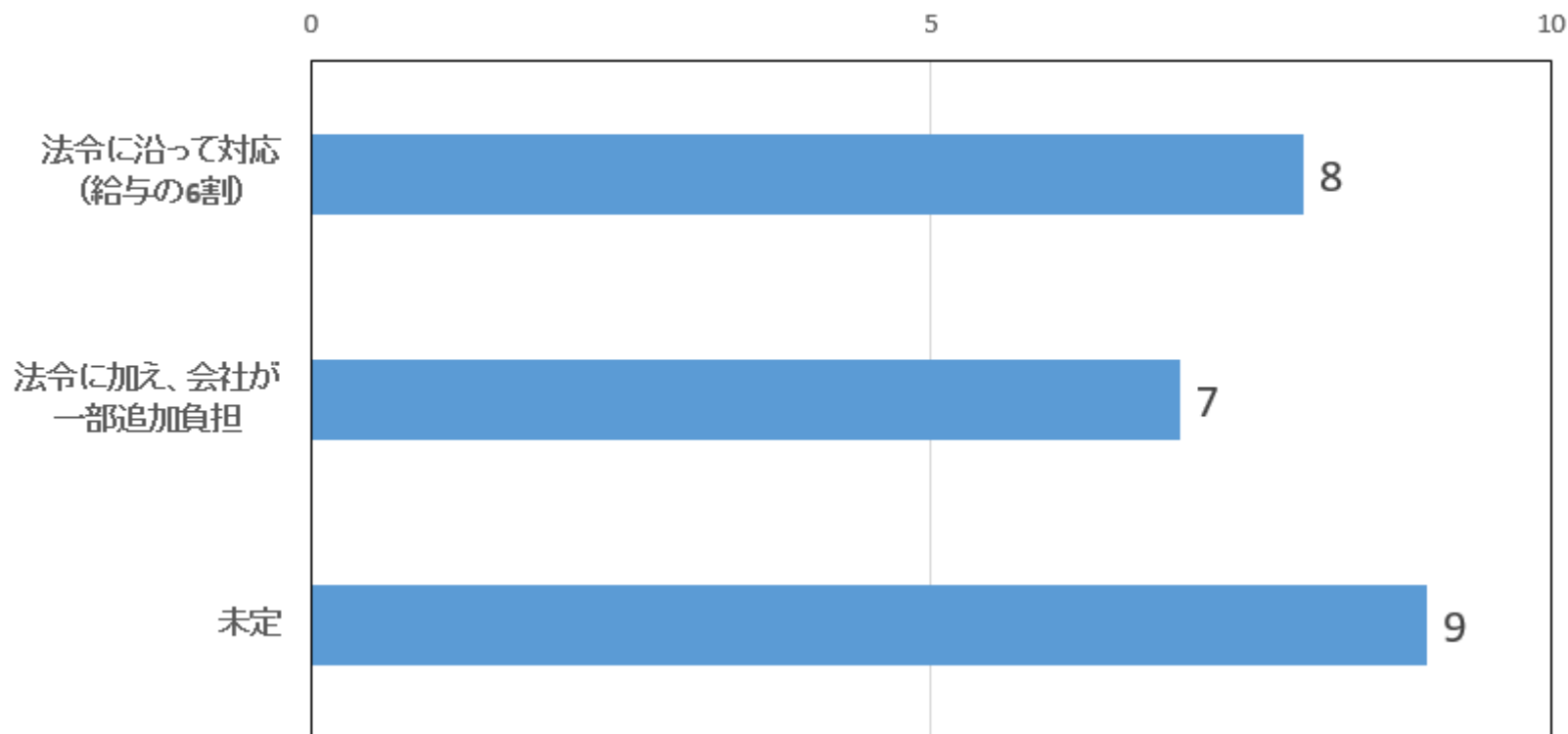
(人事担当者のコメント)

- 『新入社員研修は、当初予定していたプログラム内容を見直し、ウェブ会議ツールを用いて試行錯誤しながら実施している』
- 『通常通りの新入社員研修が実施できず、新卒社員の戦力化が遅れてしまうことを危惧している』

⑨会社都合で休業させている従業員の給与の取り扱いについて

- 会社都合で休業させている従業員の給与については、「法令に沿った対応」および「法令に加え、会社が一部追加負担」との回答が全体の約60%を占める。
- 一方で、4月半ば時点で「未定」との回答も約40%を占める。

(回答社数24社) 社数



(人事担当者のコメント)

- 『製造部門では一時帰休をさせている』
- 『現在店舗は休業中であり、GW明けまで店舗販売員(契約社員)に給与を100%支給することになっているが、更に店舗休業が続く場合は、休業手当(60%支給)の支給に切り替えざるを得ない』
- 『休業手当は暦日案分ではなく、稼働日案分で60%支給の方向で検討中』