

危機的状況下における
雇用・報酬の動向
実態調査
サマリ資料

2020年6月1日



LEADING THROUGH AND BEYOND COVID-19 WEBINAR SERIES

調査サマリ

“SURVIVE”

(生き残り)

&

“THRIVE”

(進化)

約43%が雇用への悪影響を懸念:

休業している職場を持つ企業は36.1%にのぼり、43.0%の企業が雇用への悪影響を及ぼすとしている。同様に33.7%の企業が報酬に対する影響を及ぼすとしており、コロナ禍が企業活動そのものに影響を及ぼしているとともに、雇用・報酬へも少なからず影響を与えていることが調査から分かる

約35%が賞与減額に踏み切っている:

コロナ禍を生き残っていくために、厳しい決断をせざるを得ない企業も出てきている。雇用においては、比較的容易な採用抑制や派遣・外部委託見直しをおこなう企業が多いが、一時帰休や正社員雇用見直しに踏み切る企業もある。処遇においては、現段階では約35%(29社)が賞与減額をおこなう予定。

約40%がエンゲージメントを含む人事制度の見直しを進めている:

35社(約40%)の企業がエンゲージメントを高める施策の見直しを検討しており、危機下だからこそ、会社と社員の繋がりの強さが問われている。在宅勤務を契機に、オンラインを駆使した評価面談や成果重視への評価制度へのシフトに踏み込む企業も増えつつある。



調査概要

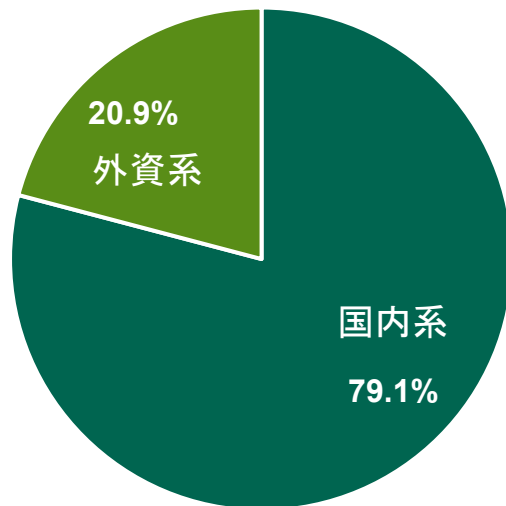
調査期間	2020年4月20日～2020年5月22日
調査方法	ウェブサイトにて質問票を回答
回答企業	有効回答 87社



参加企業のプロフィール(1/2)

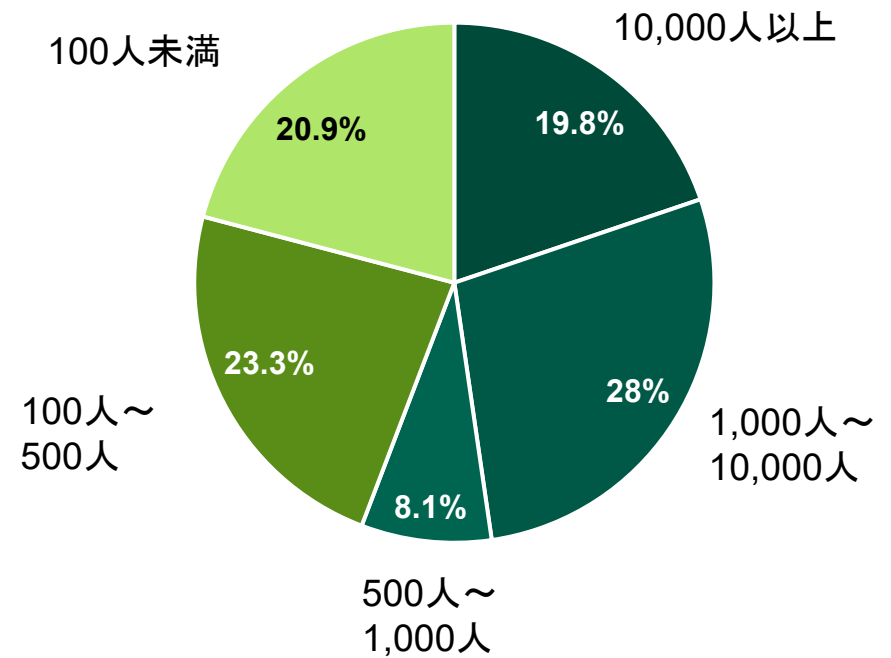
資本系列

(n=87)



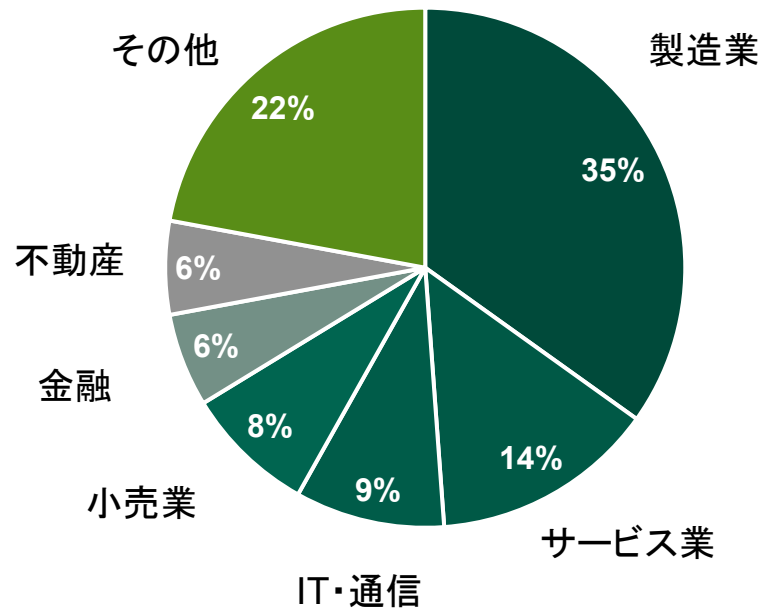
社員規模

(n=87)



参加企業のプロフィール(2/2)

業種 (n=87)



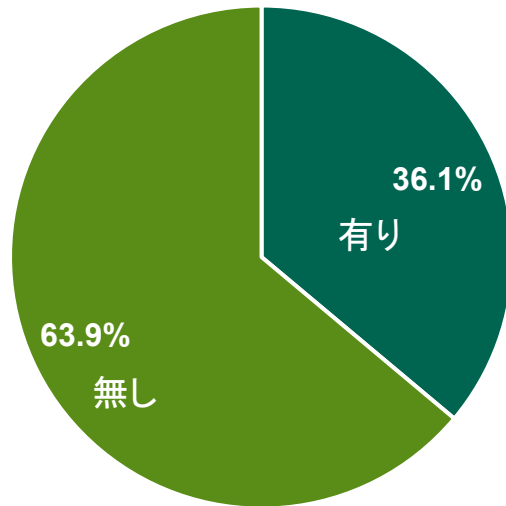
業種詳細 (n=87)

業種	参加社数
製造業	31
機械・精密機器	14
医薬・医療機器	5
化学	4
消費財	2
その他	6
サービス	12
IT・通信・インターネット	8
小売業	7
金融	5
不動産	5
その他	19
総計	87

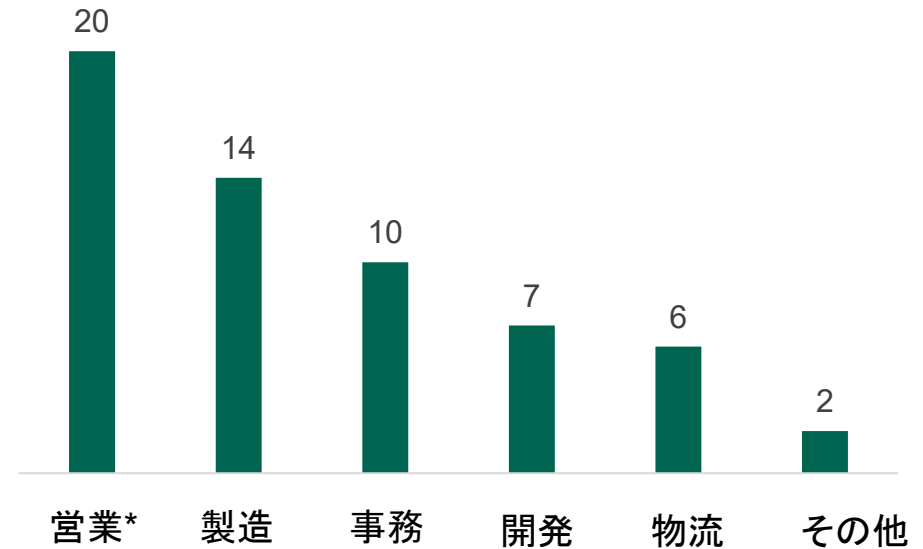


休業について(1/2)

休業している職場の有無 (n=87)



休業している職場 (複数選択) (n=54)



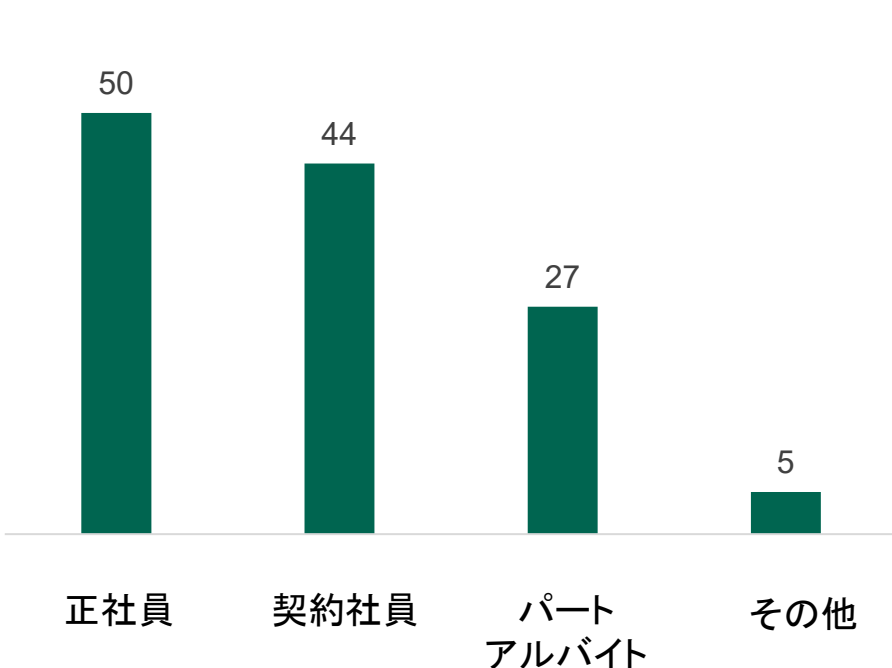
<その他の内容>
・受付 等

*営業は店舗・展示会等も含む



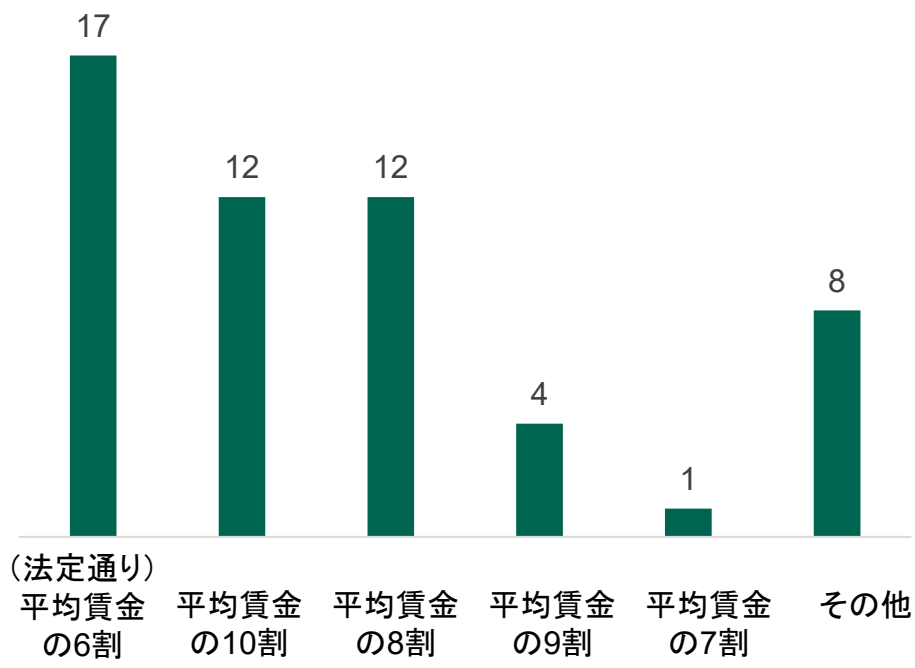
休業について(2/2)

休業手当の対象（複数回答） (n=54)



<その他の内容>
・派遣社員 等

休業手当の水準 (n=54)



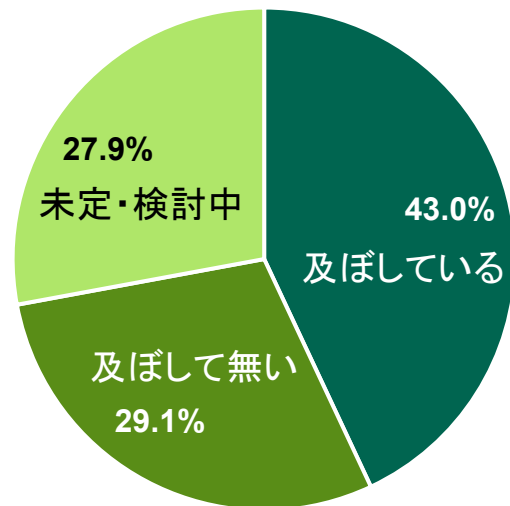
<その他の内容>
・未定、検討中
・5月末までは10割だが、その後は未定 等



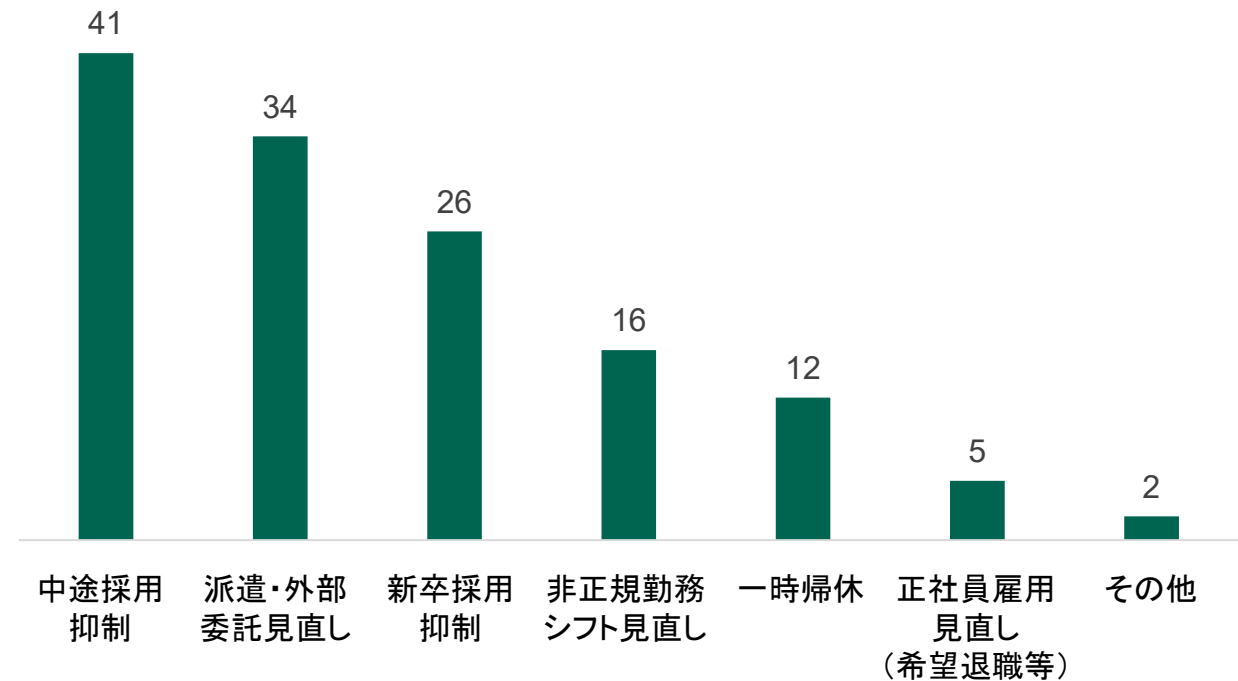
※本回答は検討中企業も回答

雇用政策(採用・退出等)について(1/3)

コロナの雇用政策への悪影響 (n=87)



悪影響の内容 (複数選択) (n=56)

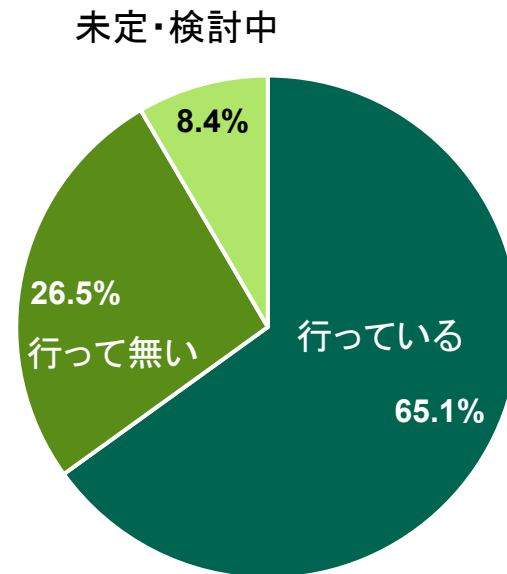


<その他の内容>
・中途採用の後ろ倒し、配置転換 等



雇用政策(採用・退出等)について(2/3)

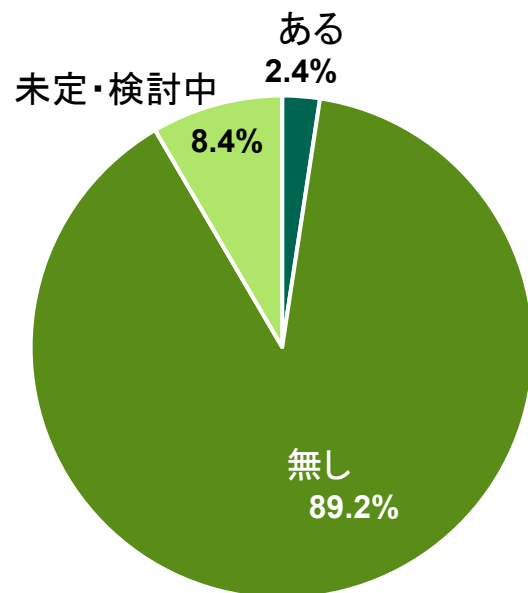
雇用の安心感を強調するためのコミュニケーションの有無 (n=83)



雇用政策(採用・退出等)について(3/3)

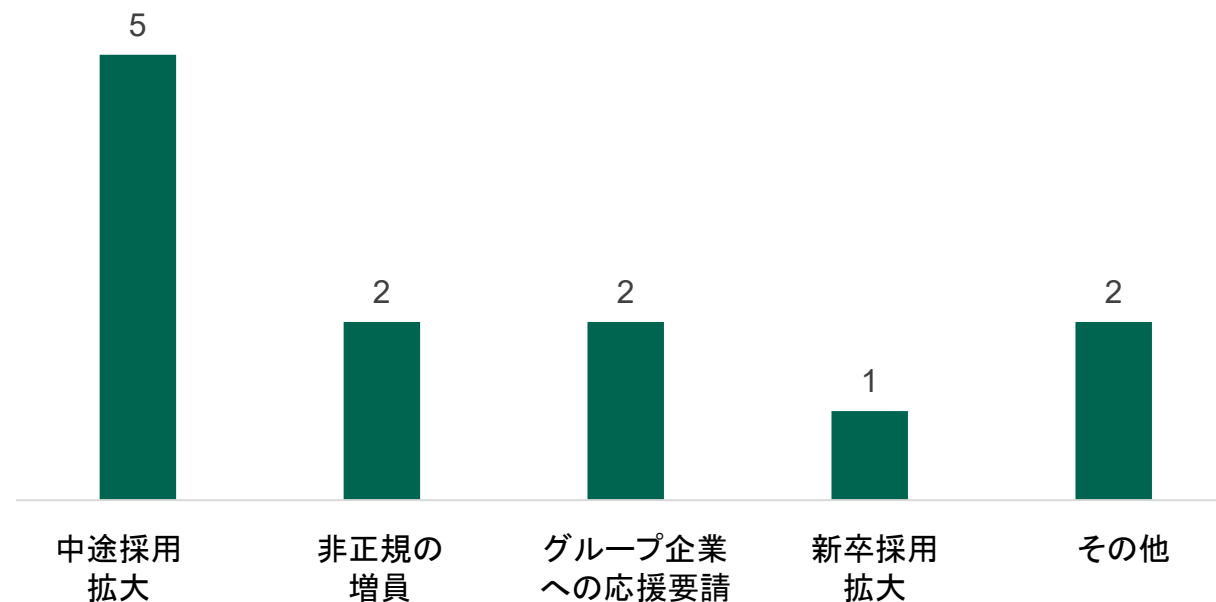
人員の増員予定

(n=83)



増員の内容 (複数選択)

(n=10)



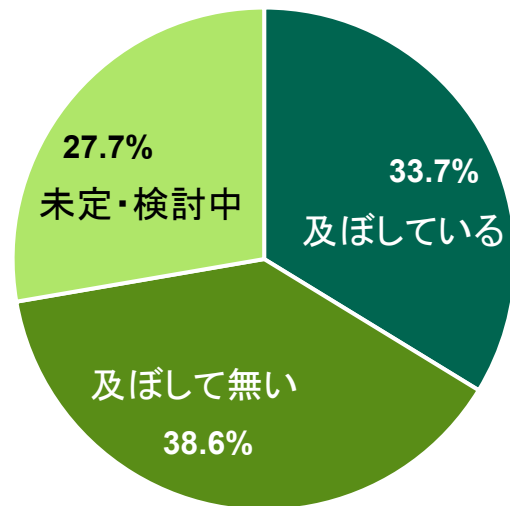
<その他の内容>
・既存採用の継続 等

※本回答は検討中企業も回答



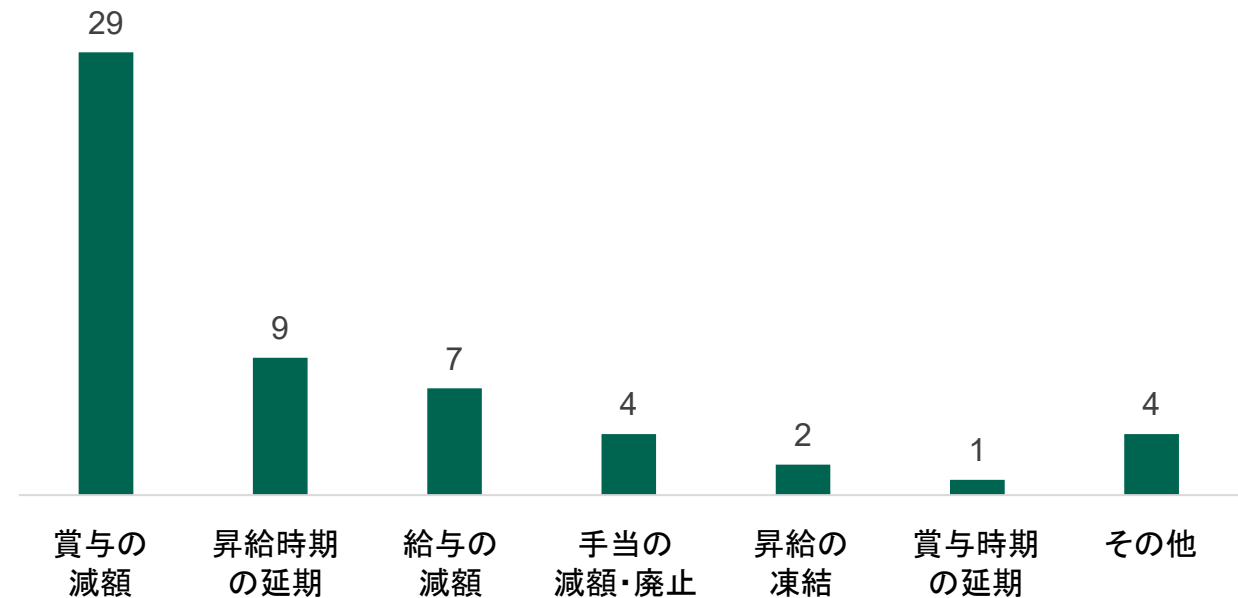
処遇(給与・賞与)への悪影響について 全体傾向(1/2)

コロナの処遇(給与・賞与等)への悪影響 (n=83)



悪影響の内容 (複数選択)

(n=41)



<その他の内容>

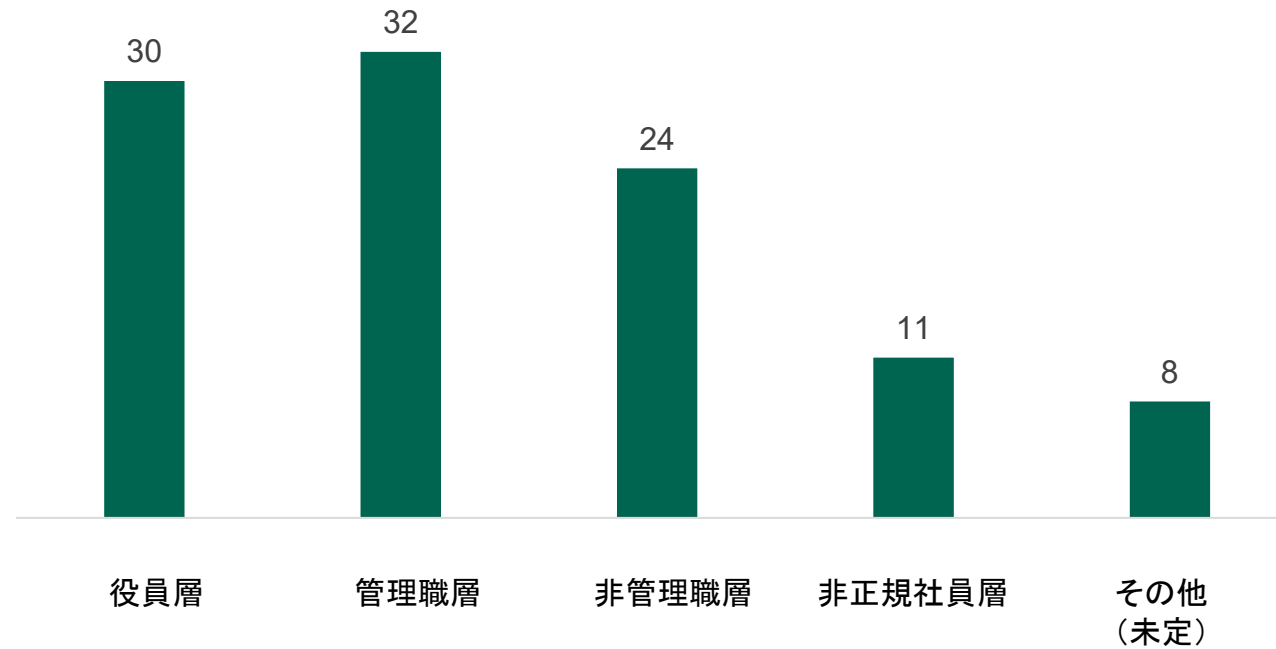
・昇給決定時期の延期、テレワーク時の通勤手当の支給要件変更 等



処遇(給与・賞与)への悪影響について 全体傾向(2/2)

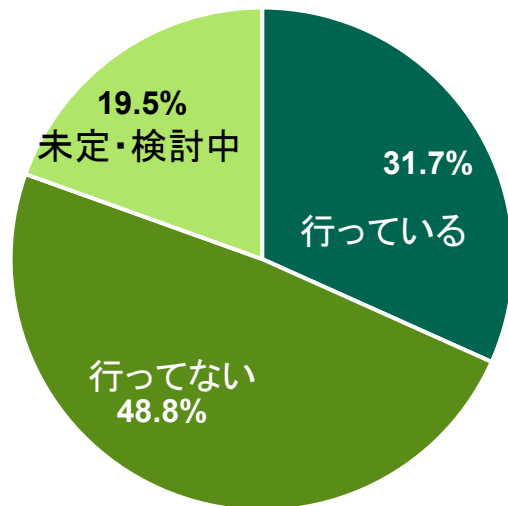
コロナの処遇(給与・賞与等)への悪影響を及ぼす対象層

(n=83)



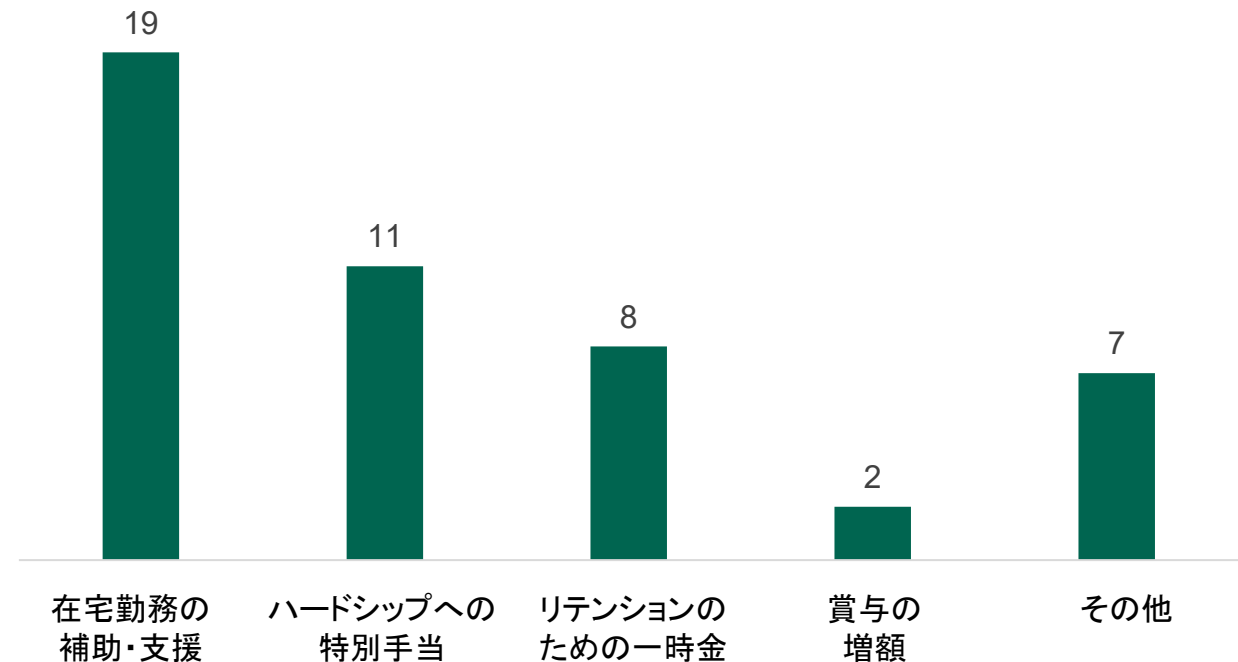
処遇(給与・賞与)での動機付け・リテンションについて

動機づけ、リテンション等の処遇施策の有無 (n=82)



施策の内容 (複数選択)

(n=40)



<その他の内容>

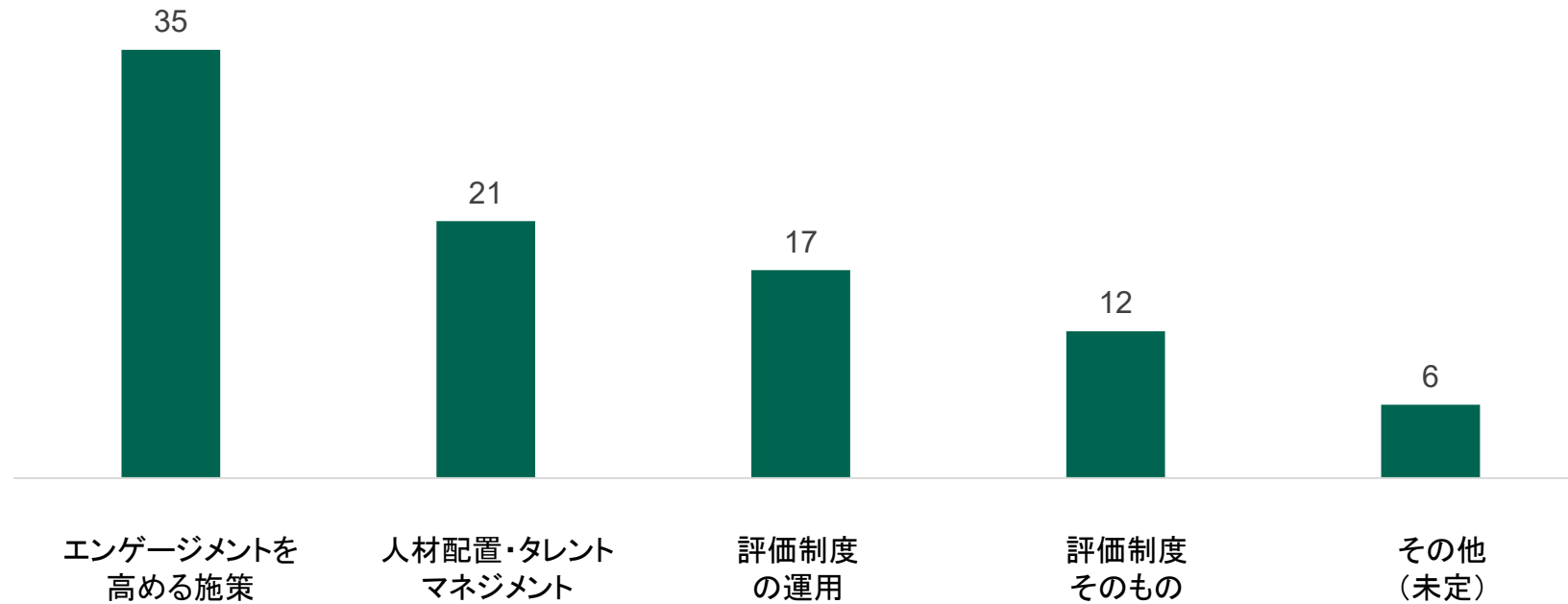
- ・ストックオプションの付与、リモート懇親会の支援、社員の繋がりを強める動画配信
- ・傷病休業の育児介護目的での取得促進、一時的生活保障手当 等



人事制度・運用の見直しについて

現時点で想定している人事関連諸制度の見直し

(n=63)



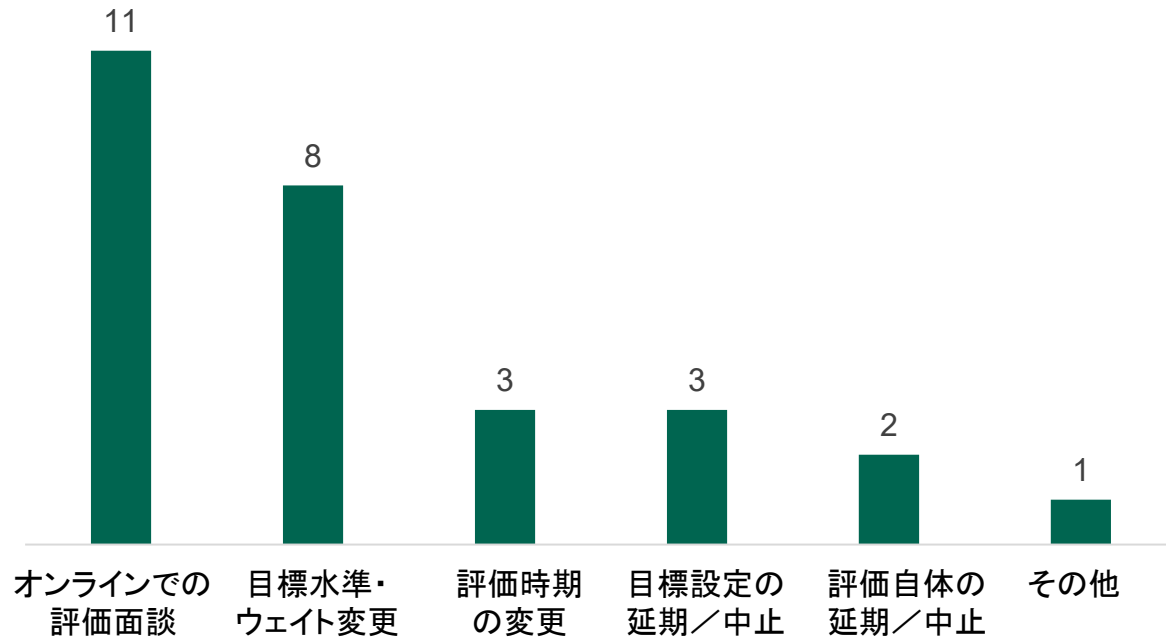
<その他の内容>
・就業規則の改定 等



評価制度について

評価運用の見直しの内容（複数回答）

(n=21)

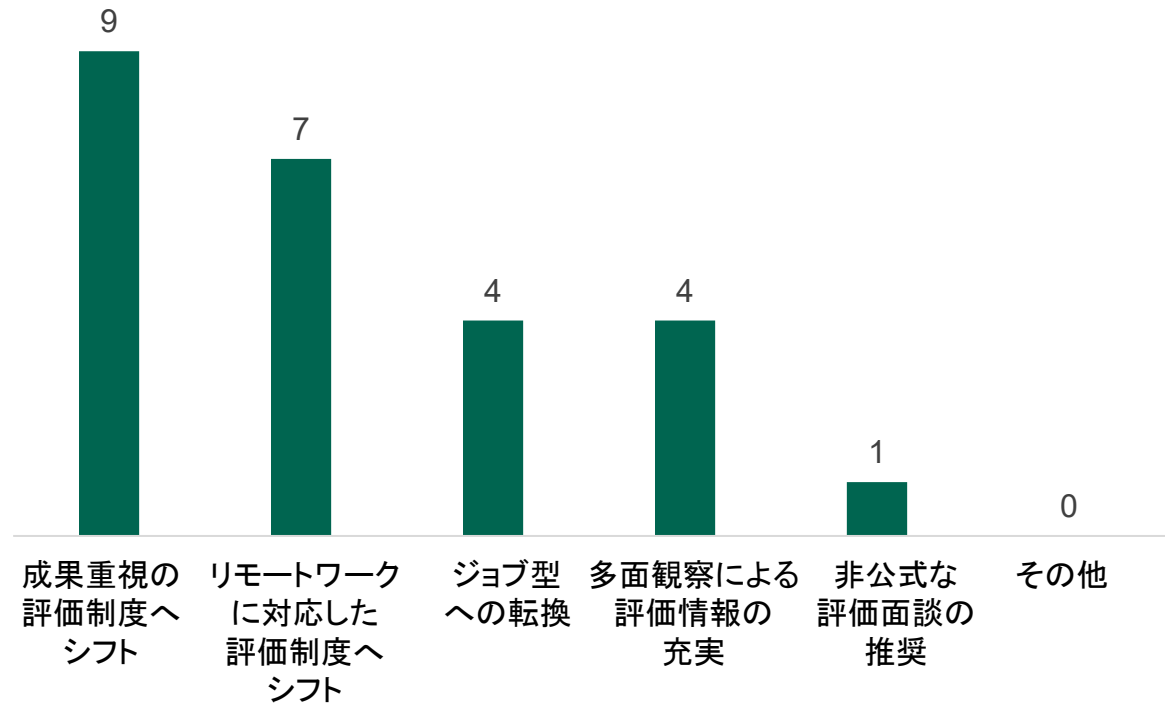


<その他の内容>

・日常的な成果・業務進捗のためのプロセス見直し 等

評価制度の見直しの内容（複数回答）

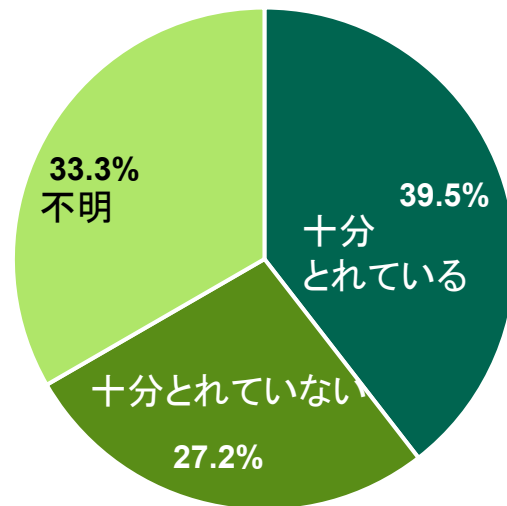
(n=21)



コミュニケーションについて(1/2)

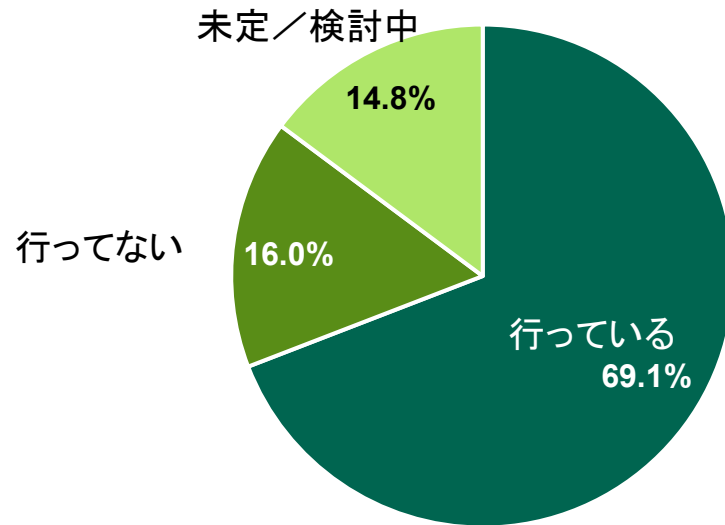
コミュニケーションの実態

(n=81)

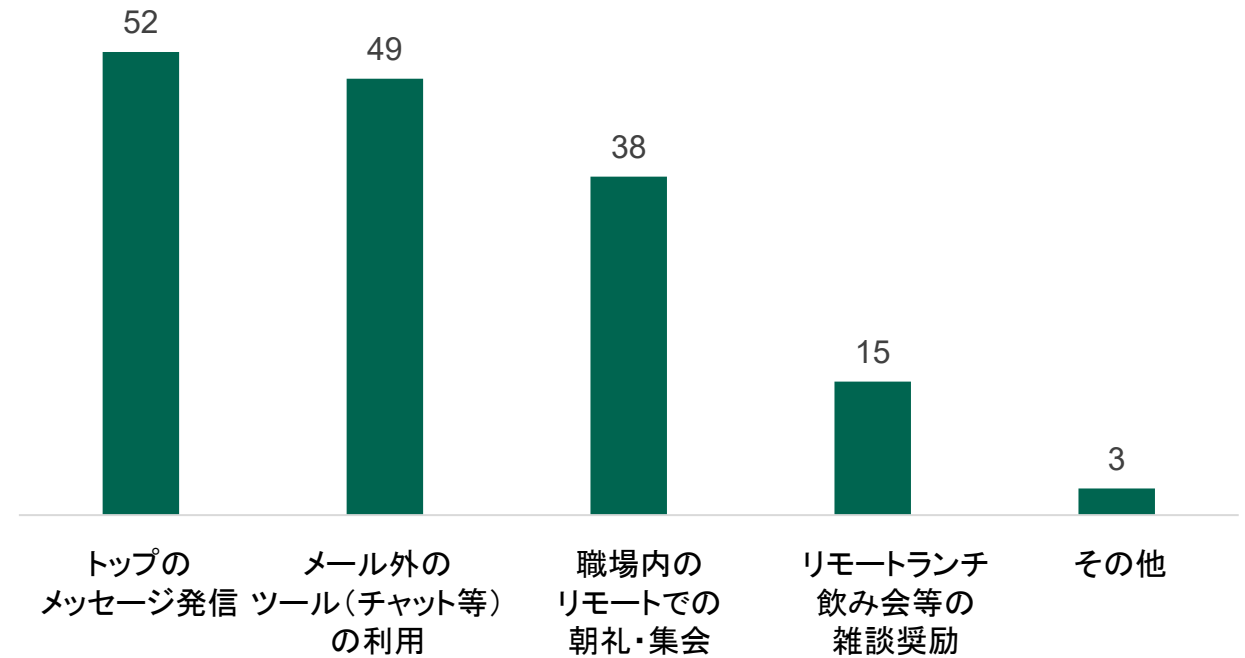


コミュニケーションについて(2/2)

特別なコミュニケーション施策の有無 (n=81)



施策の内容 (複数選択) (n=68)



<その他の内容>
・社内ウェブサイトの立ち上げ、テレワークのTIPS共有 等



コーン・フェリーからのお知らせ

人と組織の情報サイト『Korn Ferry Focus』がオープン

コーン・フェリーでは、人と組織の情報サイト『Korn Ferry Focus』を立ち上げました。コロナ禍、ジョブ型人事、次世代リーダーの選抜・育成、組織開発、社員エンゲージメント、報酬、EI(感情的知性)など、人と組織に関して経営者や人事実務者の皆様に役立つ情報を提供してまいります。

<https://focus.kornferry.com/ja/>



本実態調査についてのお問い合わせ

本実態調査についてのお問い合わせは、以下になります。ご質問・ご不明点などあれば、お気軽にお問い合わせください。

マーケティング

マネージャー 松田 清史

Mail: Kiyofumi.Matsuda@kornferry.com

リワードソリューション リーダー

シニアプリンシパル 加藤 守和

Mail: Morikazu.Kato@kornferry.com

