

2020年6月23日

従業員をコロナ感染から守る BCP 対策

日本は安心感を重視、海外はエンゲージメント強化に注力か

31 カ国から 2,152 社、日本からは 115 社が回答

グローバル人材の転職を支援する人材紹介会社のロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：ジェレミー・サンプソン）は6月23日、全31カ国から2,152社（うち日本国内の企業115社）が回答した「従業員をコロナ感染から守る BCP 対策」に関するアンケート調査結果を発表しました。

心身の健康支援：フレックスタイム、経営陣からの説明機会が上位

「コロナ禍で実施した従業員の心身の健康支援」を聞いた質問に対して、国内企業の回答では、フレックスタイム（71%）、オンラインで全社会議を一定期間ごとに関き、経営陣から説明をするオンライン・タウンホールミーティング（63%）、自社が主催するオンライン研修（45%）が上位に着けました。

海外ではバーチャル・アクティビティ、EAP の充実も

これに対して世界全体ではオンライン・タウンホールミーティングが8割以上の会社で行われていたほか、フレックスタイムに次いで、他社主催のオンラインセミナーへの案内・費用負担や、オンラインでヨガ講座を催したり、チームとのコーヒーキャッチアップの場を設けるなどバーチャル・アクティビティも過半数の企業が取り入れていることが分かりました。

コロナ後：時差出勤、交代制出社で対策。海外では従業員の自主性に任せる動きも

コロナ後、在宅勤務からオフィス・工場・店舗などの職場勤務に戻すために講じた施策について、国内企業の回答では、通勤混雑を回避するための時差通勤（53%）、職場内の密度を下げることを狙った大人数単位での交代制出社（34%）、接触者とその数を限定する少人数単位での交代制出社（34%）が上位に着けました。また、特に日本に比べて世界で多かった施策は、コロナ感染の可能性がある者やハイリスク者などを個別に考慮した段階的な通常勤務への移行（49%）、重要度の高い職務に従事する者から順に出社（39%）、出社・在宅のオプションを提示して従業員の自主性に任せる（39%）といったものでした。

日本は安心感を重視、海外はエンゲージメント強化に注力か

世界と日本との違いは今回の調査結果を受けて、ロバート・ウォルターズ・ジャパン代表取締役社長の

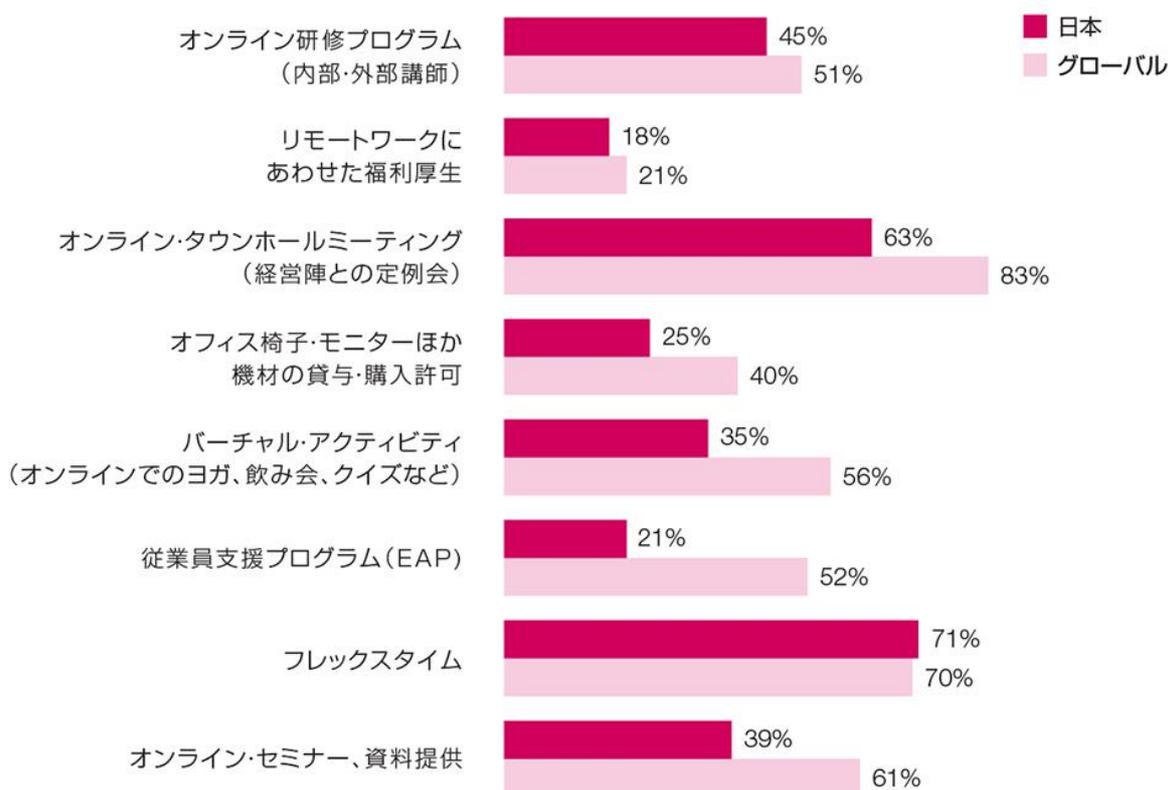
ジェレミー・サンプソンは次のようにコメントしています。「世界各地に文化・伝統があり、通勤手段にもそれぞれの事情や習慣があるため、調査結果にも顕著な違いが表れています。日本国内では時差通勤や交代制の出勤、フレックスタイムなど健康・安全配慮と明確なルールを会社が示すことで、従業員の安心感と働きやすさを生もうといった企業努力がみられます。その一方で、海外では外部情報の提供、一体感を醸成するための社内アクティビティや EAP の充実化、自主性の尊重など、従業員エンゲージメントの維持に注力していることがうかがえます。」

調査期間：2020年5月11日～5月25日

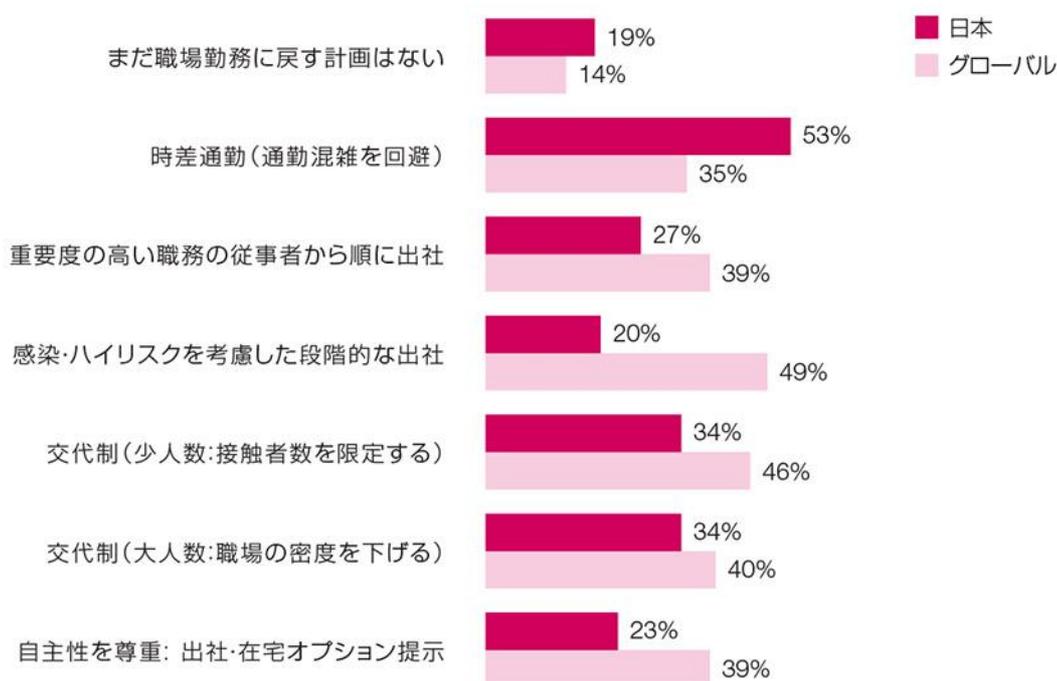
対象：ロバート・ウォルターズ・グループの拠点がある31カ国の企業 n=2,152社

(国内企業、外資系の日本法人 n=115社含む)

コロナ禍を受けて実施した従業員の健康・安全支援は？



コロナ後：職場勤務に戻すために講じた施策は？



<本件に関するお問い合わせ先>

ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社 広報

TEL : 03-4570-1500 e-mail : info@robertwalters.co.jp

ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社について (<https://www.robertwalters.co.jp/>)

ロバート・ウォルターズは1985年に英国・ロンドンで設立され、世界31カ国/地域の主要都市に拠点を持つ、スペシャリストのためのグローバル人材紹介会社です。ロバート・ウォルターズ・ジャパンは同社の日本オフィスで、バイリンガル人材に特化しています。2000年に東京オフィスを、2007年には大阪オフィスを開設。グローバル企業、日系企業ともに世界有数のトップ企業から新規参入企業、中小企業に至るまで、多岐に渡る業種・職種、正社員および派遣・契約社員と幅広い採用ニーズに応えた人材紹介をおこなっています。国立新美術館、世界で戦う日本人アスリート、各種NPOの支援など日本社会への貢献にも積極的に取り組んでいます。