

日本・東京商工会議所

「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」調査結果

【目次】

1. 調査概要	1
2. 調査結果のポイント	2
3. 同一労働同一賃金への対応	3～8
4. 人手不足の状況	9～12
5. 雇用シェア(在籍型出向)の実施・検討状況	13～15
6. 業態転換に伴う雇用・就業面での対応	16～17
7. テレワークの実施状況	18～20

2021年4月30日

日本・東京商工会議所

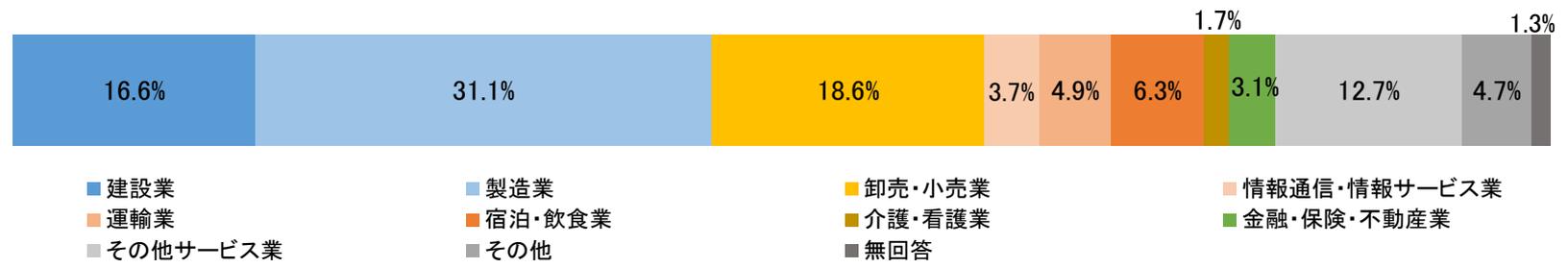
1. 調査概要

- (1) 調査地域: 全国47都道府県
 - (2) 調査対象: 中小企業 6,007社
 - (3) 調査期間: 2021年2月1日～22日
 - (4) 調査方法: 各地商工会議所職員による訪問調査等(※)
 - (5) 回収商工会議所数: 409商工会議所
 - (6) 回答企業数: 3,001社(回答率: 50.0%)
 - (7) 調査の目的: コロナ禍における雇用・職業面での対応等を把握することで、今後の要望活動に活かしていくため。
- (※) 各地商工会議所職員による訪問調査を基本としているが、コロナ禍を踏まえ、非対面(FAX、電子メール等)の方法による調査も含まれている

<回答企業の属性>

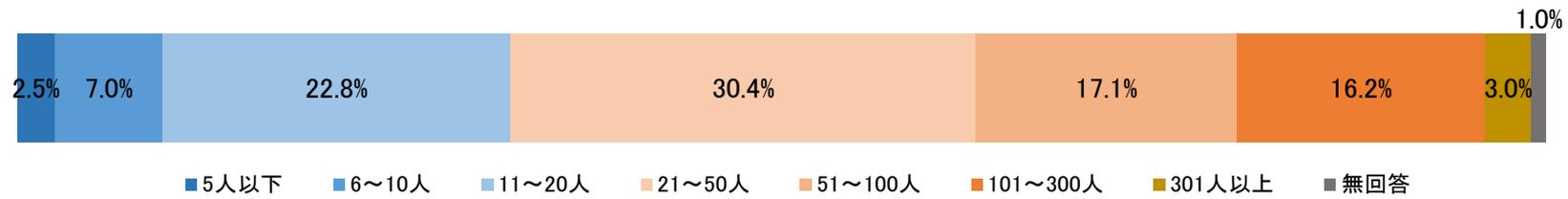
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

建設業: 497社 (16.6%)	製造業: 932社 (31.1%)	卸売・小売業: 558社 (18.6%)	情報通信・情報サービス業: 112社 (3.7%)
運輸業: 147社 (4.9%)	宿泊・飲食業: 189社 (6.3%)	介護・看護業: 52社 (1.7%)	金融・保険・不動産業: 94社 (3.1%)
その他サービス業: 382社 (12.7%)	その他: 142社 (4.7%)	無回答: 39社 (1.3%)	



【従業員規模】

5人以下: 75社 (2.5%)	6～10人: 211社 (7.0%)	11～20人: 683社 (22.8%)	21～50人: 913社 (30.4%)
51～100人: 512社 (17.1%)	101～300人: 487社 (16.2%)	301人以上: 91社 (3.0%)	無回答: 29社 (1.0%)



2. 調査結果のポイント

<同一労働同一賃金への対応>

- 「対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、前回2020年調査と比べて9.5ポイント増加したが、中小企業に対する施行(2021年4月)を目前に控えた時期においても5割台(56.2%)にとどまった。

<人手不足の状況>

- 「人手が不足している」と回答した企業の割合は44.4%で、前回調査(2020年7~8月)と比べて8.0ポイント増加していることから、再び人手不足傾向に戻りつつあることがうかがえる。

<雇用シェア(在籍型出向)の実施・検討状況>

- 「他社社員を出向で受入れている」と回答した企業の割合は少ないが、「他社社員の出向での受入れを検討したい(検討している)」と回答した企業の割合は一定数(9.7%)あった。
- 雇用シェア(在籍型出向)の実施、検討にあたってのネックや課題は、「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取決め」(58.3%)、「出向者の適正や能力・スキル」(57.7%)、「出向者の対象となる人材の選定」(45.6%)など、多岐にわたる。

<業態転換に伴う雇用・就業面での対応>

- コロナ禍を契機とした業態転換の実施・検討状況について聞いたところ、「業態転換した」、「業態転換する予定(検討中を含む)」と回答した企業の割合を合計すると14.4%であった。
- 業態転換に伴い実施した・実施する必要がある雇用・就業面での対応は、「中途や新規学卒者等、新たな人材の採用」、「既存社員の配置転換」等、多岐にわたる。

<テレワークの実施状況>

- テレワークを「現在も実施している」と回答した企業の割合を合計すると21.4%であった。「(本年1月に発出された)緊急事態宣言エリア」(31.5%)および「東京都」(54.3%)では割合が高い一方、「(本年1月に発出された)緊急事態宣言エリア以外」(13.3%)および「東京都以外」(15.8%)では、1割台にとどまった。
- テレワークの実施によって生じた課題は、「コミュニケーション」、「マネジメント・労務管理」、「コスト・テレワーク環境」全般にわたる。

3. 同一労働同一賃金への対応

対象になりそうな非正規社員の有無①(全体集計、従業員規模別集計)

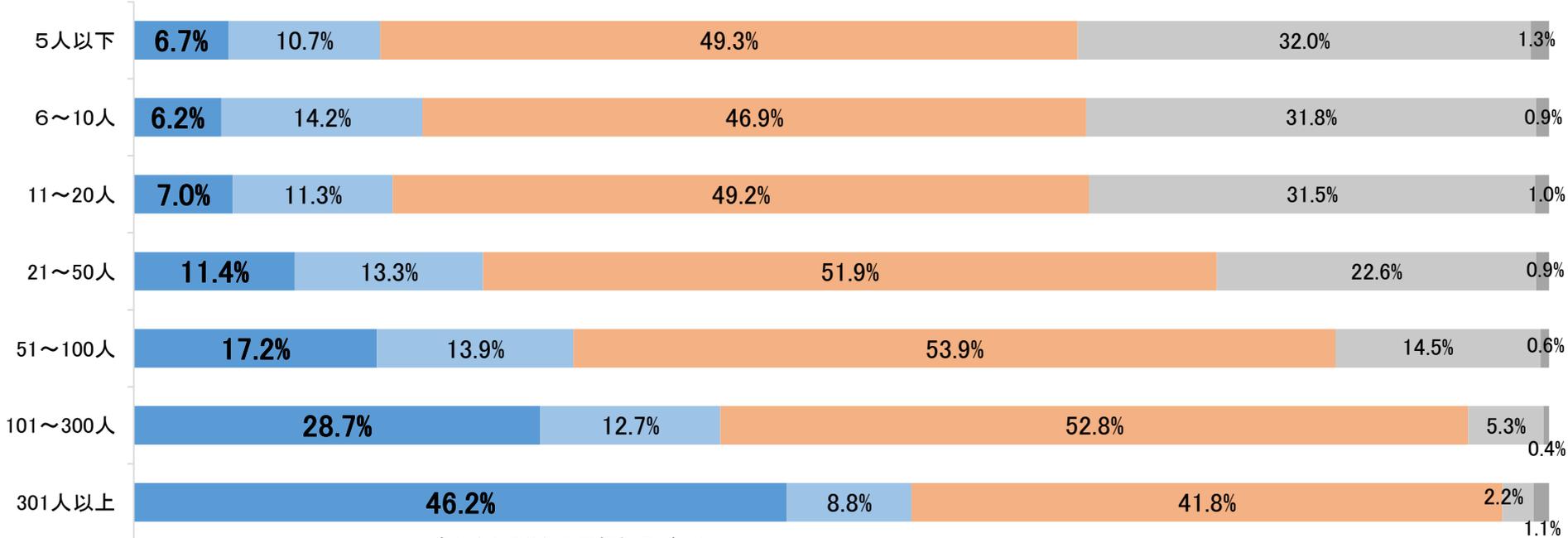
○「同一労働同一賃金」について、「対象になりそうな非正規社員(※)がいる」と回答した企業の割合は **14.8%**であった。(※正社員と同様または類似した業務に従事し、正社員と比較して不合理な待遇差がある非正規社員)

○従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業の割合が高い。

【全体集計】 n= 3,001



【従業員規模別集計】 n= 3,001



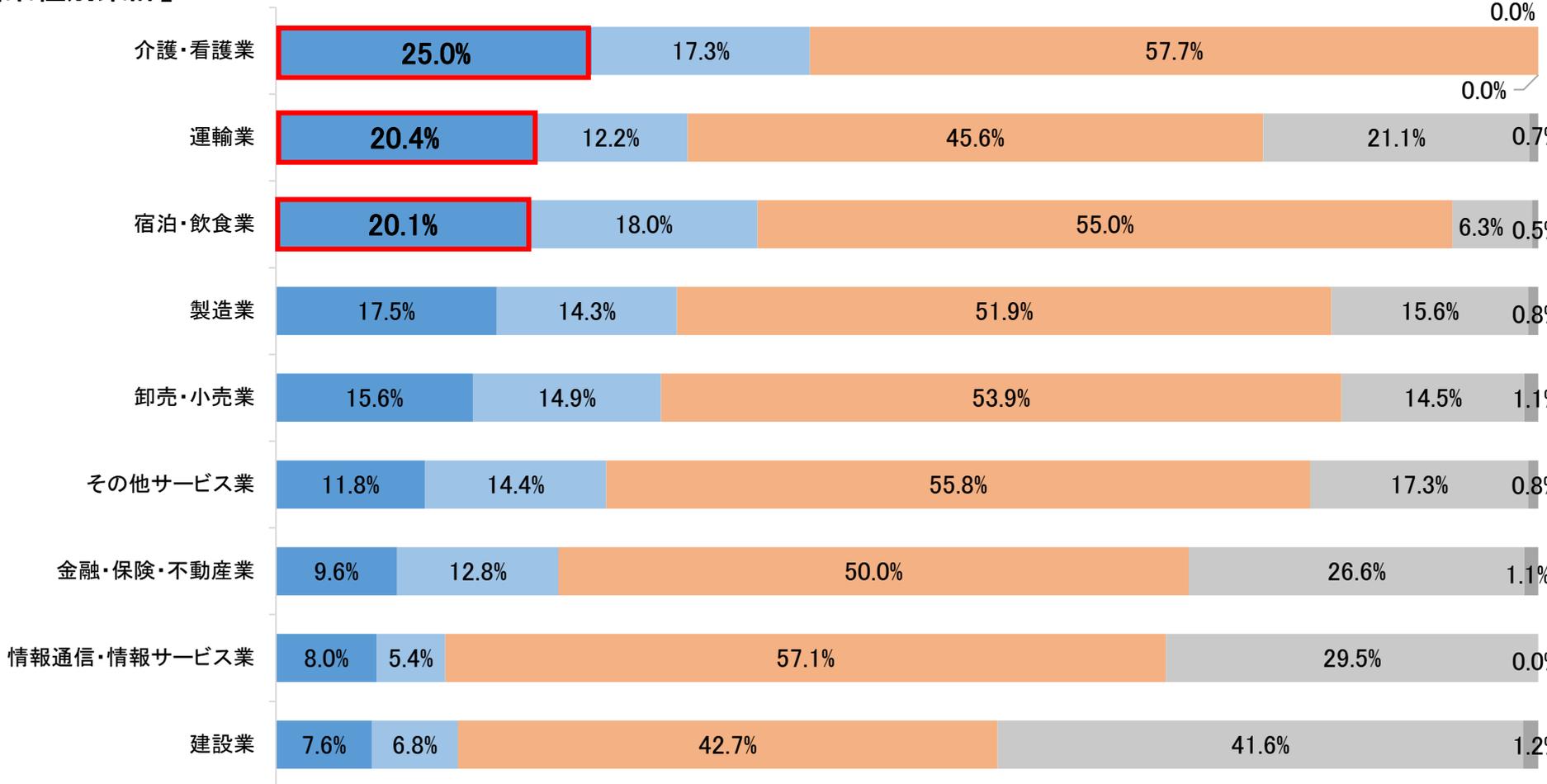
- 対象になりそうな非正規社員がいる
- 自社の非正規社員が対象になるかどうか分からない
- 対象になりそうな非正規社員はいない(正社員と非正規社員との間に不合理な待遇差はない)
- 非正規社員を雇用していない
- 無回答

3. 同一労働同一賃金への対応

対象になりそうな非正規社員の有無②(業種別集計)

○業種別でみると、「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業の割合が最も高いのは「介護・看護業」の25.0%。次いで、「運輸業」(20.4%)、「宿泊・飲食業」(20.1%)となった。

【業種別集計】 n=3,001



- 対象になりそうな非正規社員がいる
- 自社の非正規社員が対象になるかどうか分からない
- 対象になりそうな非正規社員はいない(正社員と非正規社員との間に不合理な待遇差はない)
- 非正規社員を雇用していない
- 無回答

3. 同一労働同一賃金への対応

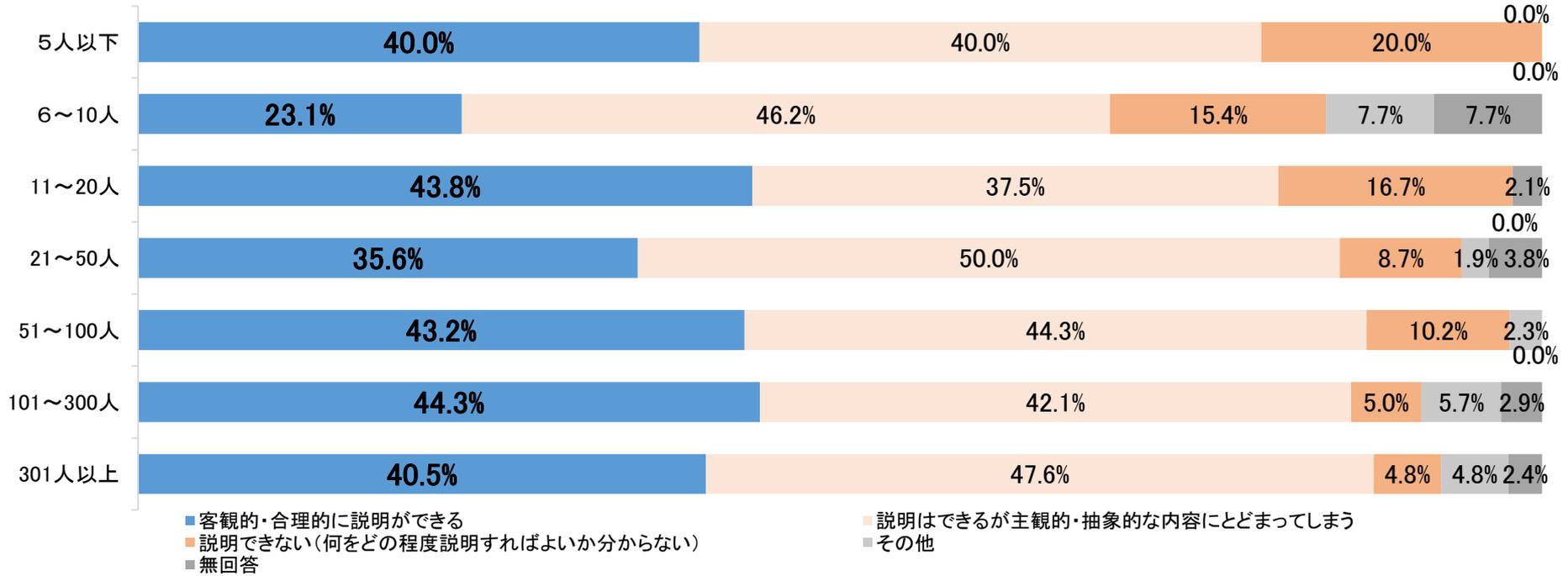
非正規社員への待遇差についての説明(全体集計、従業員規模別集計)

- 「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業に対して、正社員と非正規社員の待遇差について、非正規社員から求めがあった場合、どの程度説明できるかを聞いたところ、「客観的・合理的に説明ができる」と回答した企業の割合は41.1%にとどまった。
- 従業員規模別でみると、「6～10人」を除き、どの従業員規模においても、「客観的・合理的に説明ができる」と回答した企業の割合は4割前後であった。

【全体集計】 n= 445 ※対象：同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業



【従業員規模別集計】 n= 445 ※対象：同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業

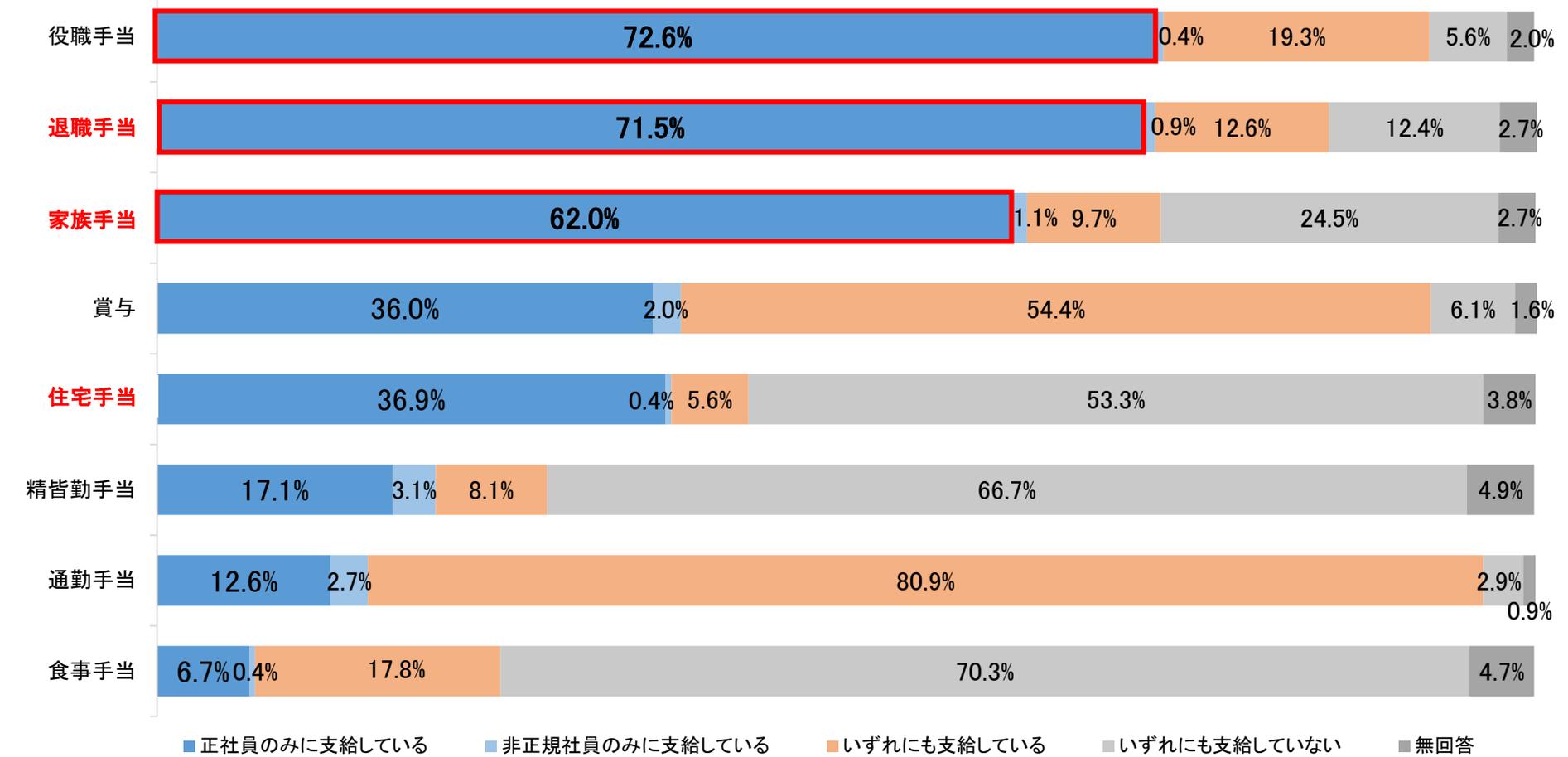


3. 同一労働同一賃金への対応

各種手当の支給対象者

- 「役職手当」(72.6%)、「退職手当」(71.5%)、「家族手当」(62.0%)は、正社員のみに支給している企業の割合が高い。
- 「退職手当」、「家族手当」、「住宅手当」は、厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」に「原則となる考え方」が示されていないが、各企業は正社員・非正規社員間の待遇差がある場合に、その合理性を個別に検証し、適切に対応することが求められる。

【全体集計】 n= 445 ※対象：同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業

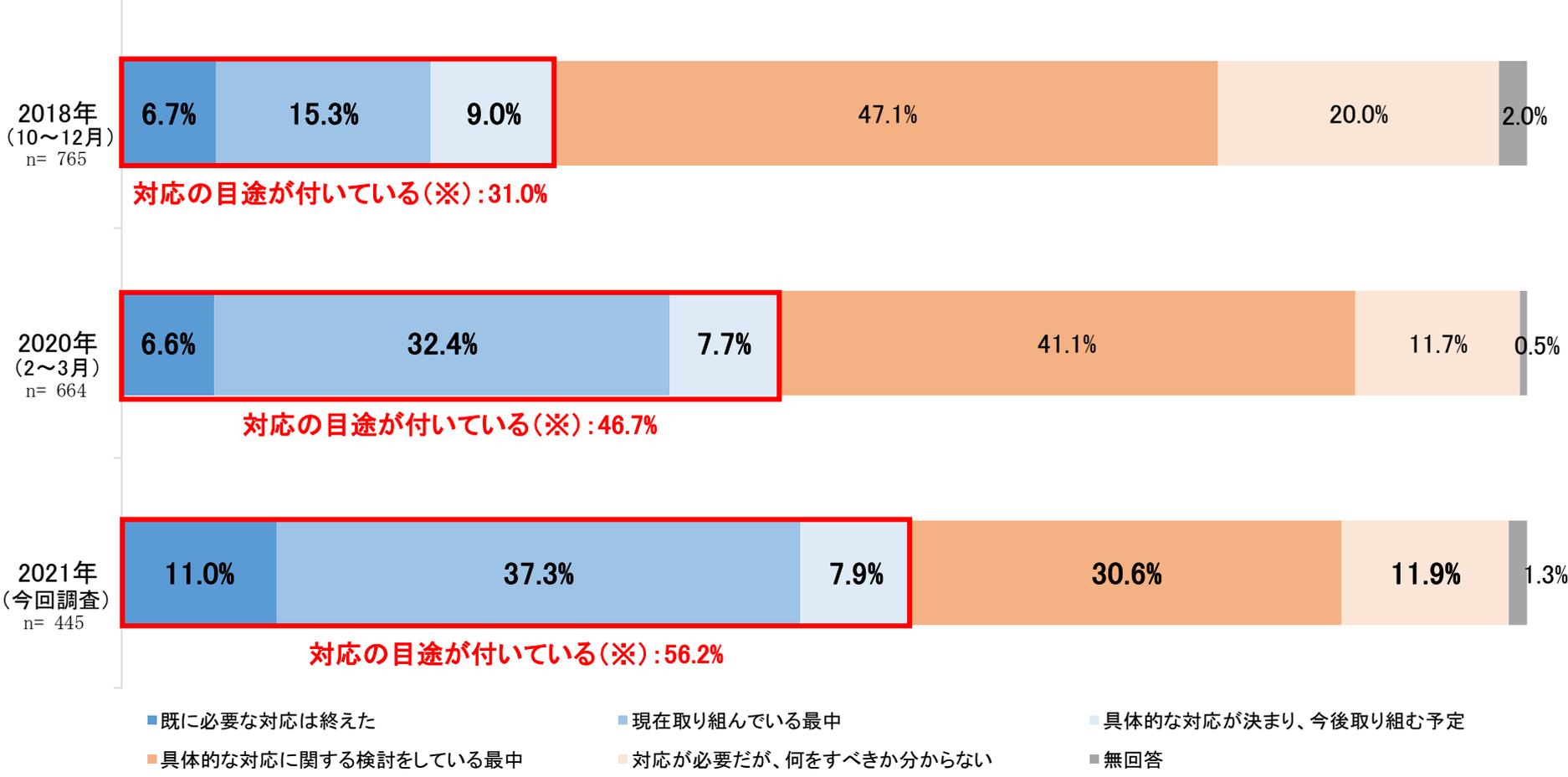


3. 同一労働同一賃金への対応

対応状況①(全体集計)

○「同一労働同一賃金」の対応状況について、「対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、前回の2020年調査と比べて9.5ポイント増加したが、中小企業に対する施行(2021年4月)を目前に控えた時期においても5割台(56.2%)にとどまった。

【全体集計】 ※対象：同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業。



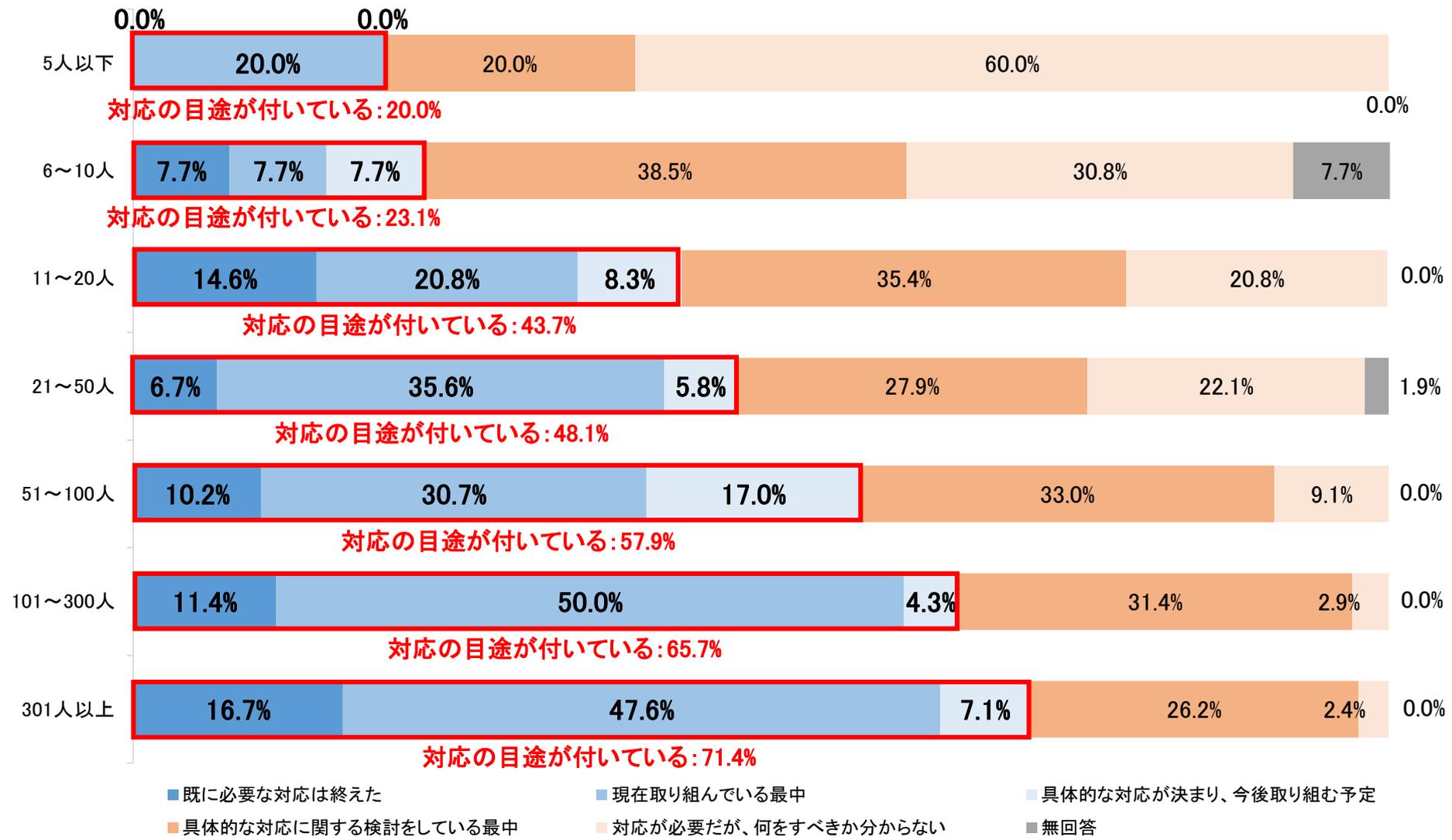
(※「既に必要な対応を終えた」、「現在取り組んでいる最中」、「具体的な対応が決まり、今後取り組む予定」と回答した企業)

3. 同一労働同一賃金への対応

対応状況②(従業員規模別集計)

○従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「対応の目途が付いている」と回答した企業の割合が高い。

【従業員規模別集計】 n= 445 ※対象：同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業



■ 既に必要な対応は終了 ■ 現在取り組んでいる最中 ■ 具体的な対応が決まり、今後取り組む予定
 ■ 具体的な対応に関する検討をしている最中 ■ 対応が必要だが、何をすべきか分からない ■ 無回答

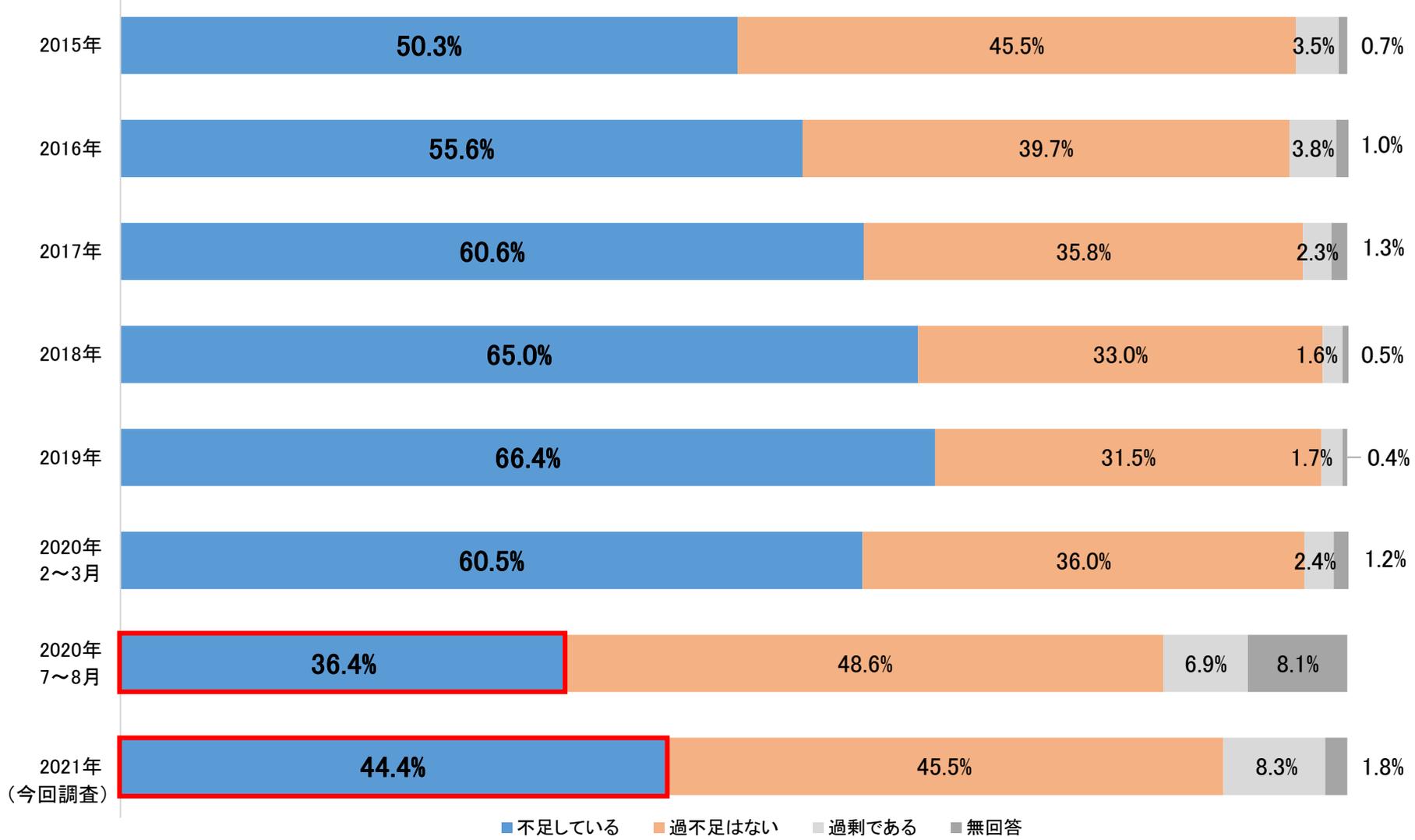
4. 人手不足の状況

人手不足の状況①(全体集計)

○「人手が不足している」と回答した企業の割合は44.4%で、前回の調査(2020年7～8月)と比べて8.0ポイント増加していることから、再び人手不足傾向に戻りつつあることがうかがえる。

【全体集計】

n=3,001



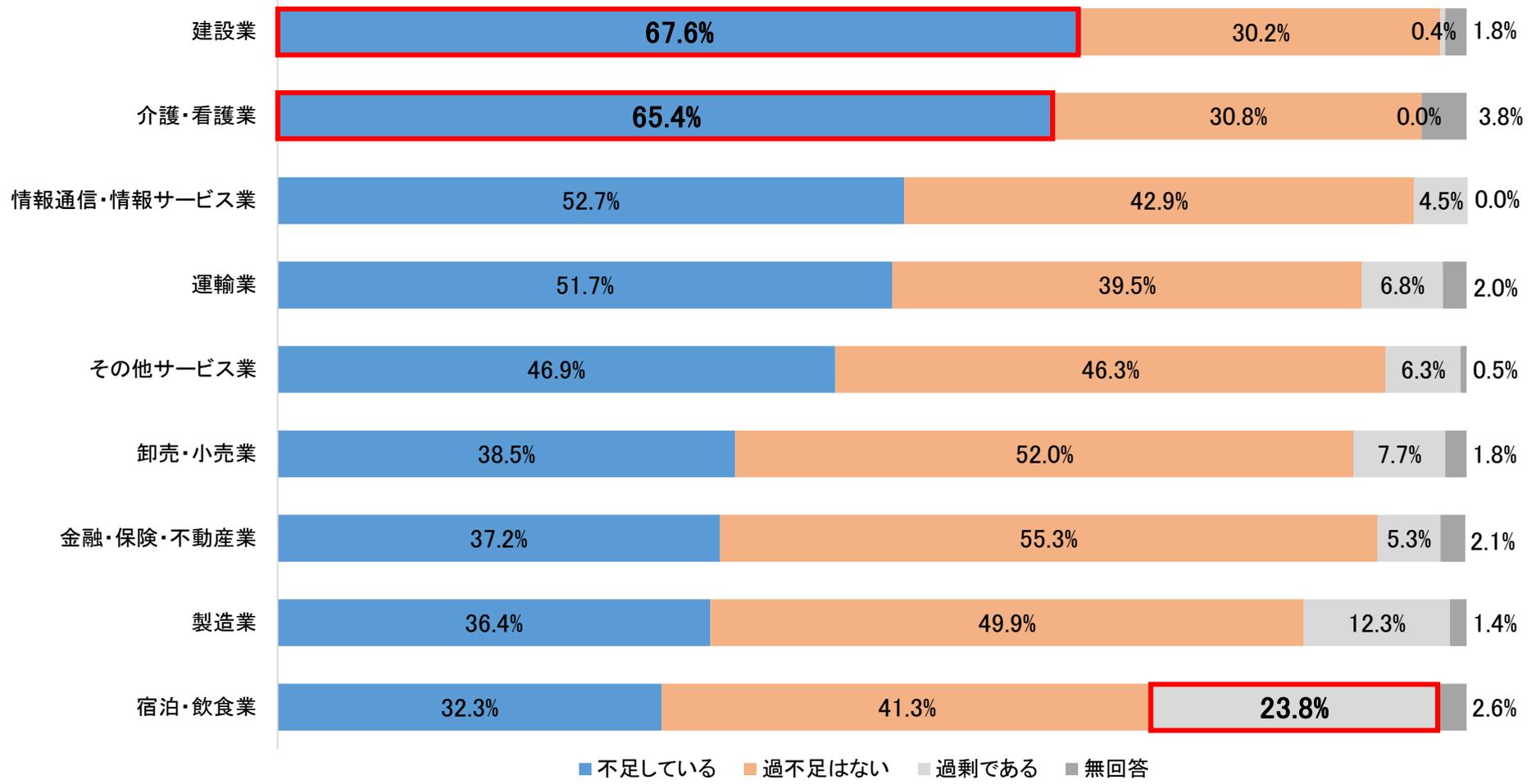
■ 不足している ■ 過不足はない ■ 過剰である ■ 無回答

4. 人手不足の状況

人手不足の状況②(業種別集計)

- 業種別でみると、「建設業」(67.6%)、「介護・看護業」(65.4%)において、「人手が不足している」と回答した企業の割合が高い。
- コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」では、「過剰である」と回答した企業の割合が23.8%と、他業種と比べて高い。

【業種別集計】 n=3,001

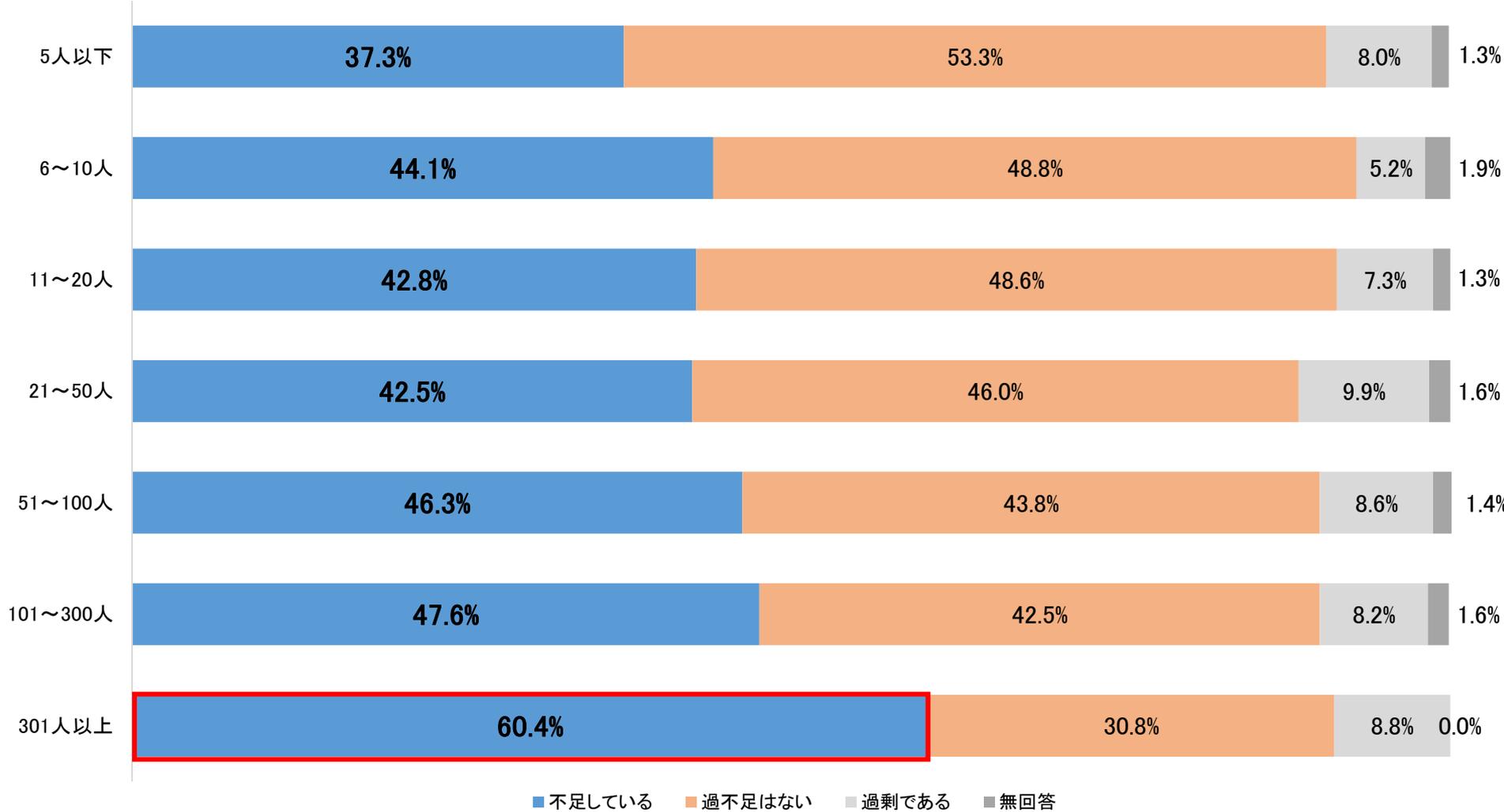


4. 人手不足の状況

人手不足の状況③(従業員規模別集計)

○従業員規模別でみると、「301人以上」の企業では、「人手が不足している」と回答した企業の割合が6割(60.4%)に達している。

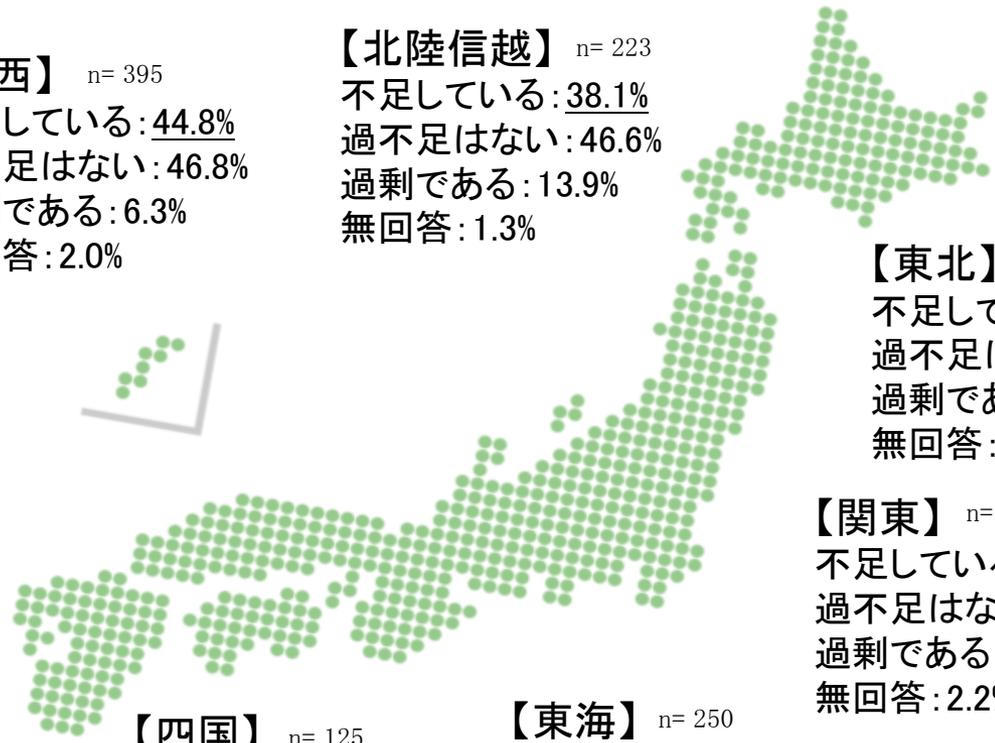
【従業員規模別集計】 n=3,001



4. 人手不足の状況

人手不足の状況④(全国9ブロック別集計)

○全国9ブロック別でみると、「北海道」(53.1%)、「九州」(51.6%)、「四国」(50.4%)において、「人手が不足している」と回答した企業の割合が比較的高い。



【関西】 n= 395
 不足している: 44.8%
 過不足はない: 46.8%
 過剰である: 6.3%
 無回答: 2.0%

【北陸信越】 n= 223
 不足している: 38.1%
 過不足はない: 46.6%
 過剰である: 13.9%
 無回答: 1.3%

【北海道】 n= 179
 不足している: 53.1%
 過不足はない: 41.3%
 過剰である: 5.0%
 無回答: 0.6%

【中国】 n= 237
 不足している: 43.9%
 過不足はない: 46.8%
 過剰である: 8.9%
 無回答: 0.4%

【東北】 n= 232
 不足している: 47.4%
 過不足はない: 42.7%
 過剰である: 6.9%
 無回答: 3.0%

【九州】 n= 374
 不足している: 51.6%
 過不足はない: 40.1%
 過剰である: 7.5%
 無回答: 0.8%

【関東】 n= 986
 不足している: 39.5%
 過不足はない: 49.6%
 過剰である: 8.7%
 無回答: 2.2%

【四国】 n= 125
 不足している: 50.4%
 過不足はない: 39.2%
 過剰である: 7.2%
 無回答: 3.2%

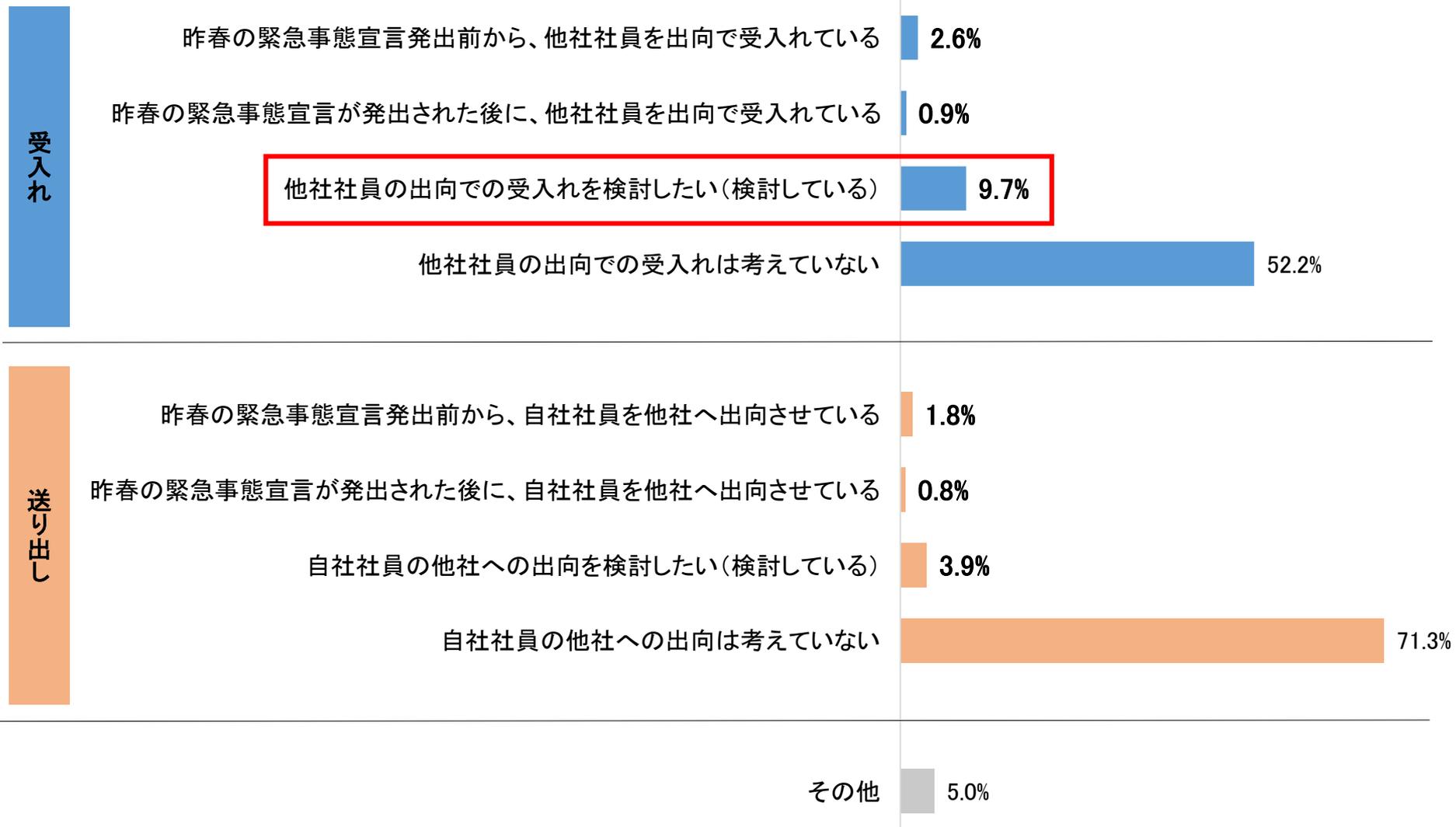
【東海】 n= 250
 不足している: 46.4%
 過不足はない: 41.6%
 過剰である: 10.0%
 無回答: 2.0%

- 【9ブロック内訳】**
- 北海道: 北海道 ■東北: 青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県 ■北陸信越: 新潟県、富山県、石川県、長野県
 - 関東: 茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、静岡県 ■東海: 岐阜県、愛知県、三重県
 - 関西: 福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県 ■中国: 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
 - 四国: 徳島県、香川県、愛媛県、高知県 ■九州: 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

雇用シェア(在籍型出向)の取組状況や意向

○「他社社員を出向で受入れている」と回答した企業の割合は少ないが、「他社社員の出向での受入れを検討したい(検討している)」と回答した企業の割合は一定数(9.7%)あった。

【全体集計・複数回答】 n=3,001

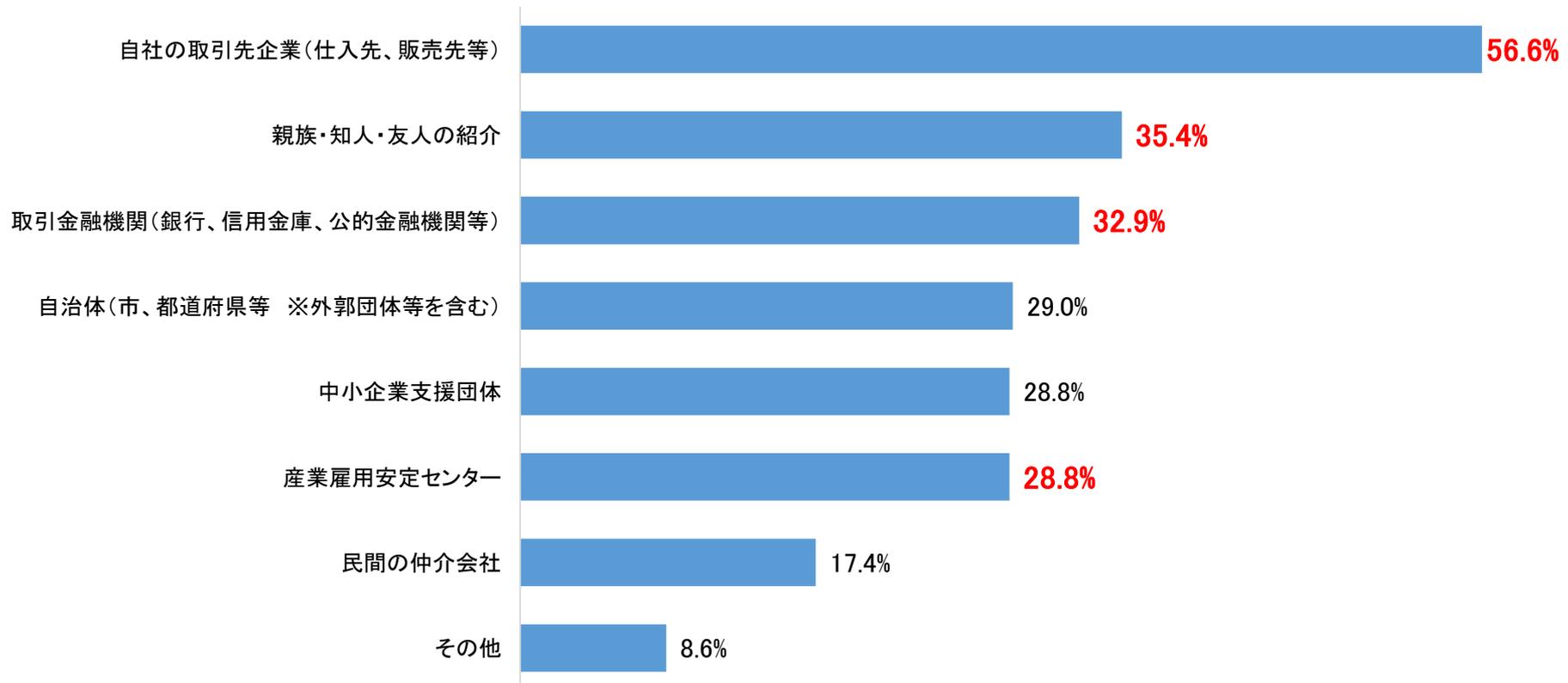


雇用シェア(在籍型出向)を行う際に利用した・利用したい仲介機能

- 雇用シェア(在籍型出向)を行う際に利用した・利用したい仲介機能について聞いたところ、「自社の取引先企業」(56.6%)が最も多く、次いで「親族・知人・友人の紹介」(35.4%)、「取引金融機関」(32.9%)となった。
- 雇用シェア(在籍型出向)促進の役割が期待されている「産業雇用安定センター」と回答した企業の割合は28.8%であるが、更なる周知により、より多くの企業に利用されることが期待される。

【全体集計・複数回答】 n=511

※対象：「昨春の緊急事態宣言発出前から、他社社員を出向で受入れている」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に、他社社員を出向で受入れている」、「他社社員の出向での受入れを検討したい(検討している)」、「昨春の緊急事態宣言発出前から、自社社員を他社へ出向させている」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に、自社社員を他社へ出向させている」、「自社社員の他社への出向を検討したい(検討している)」

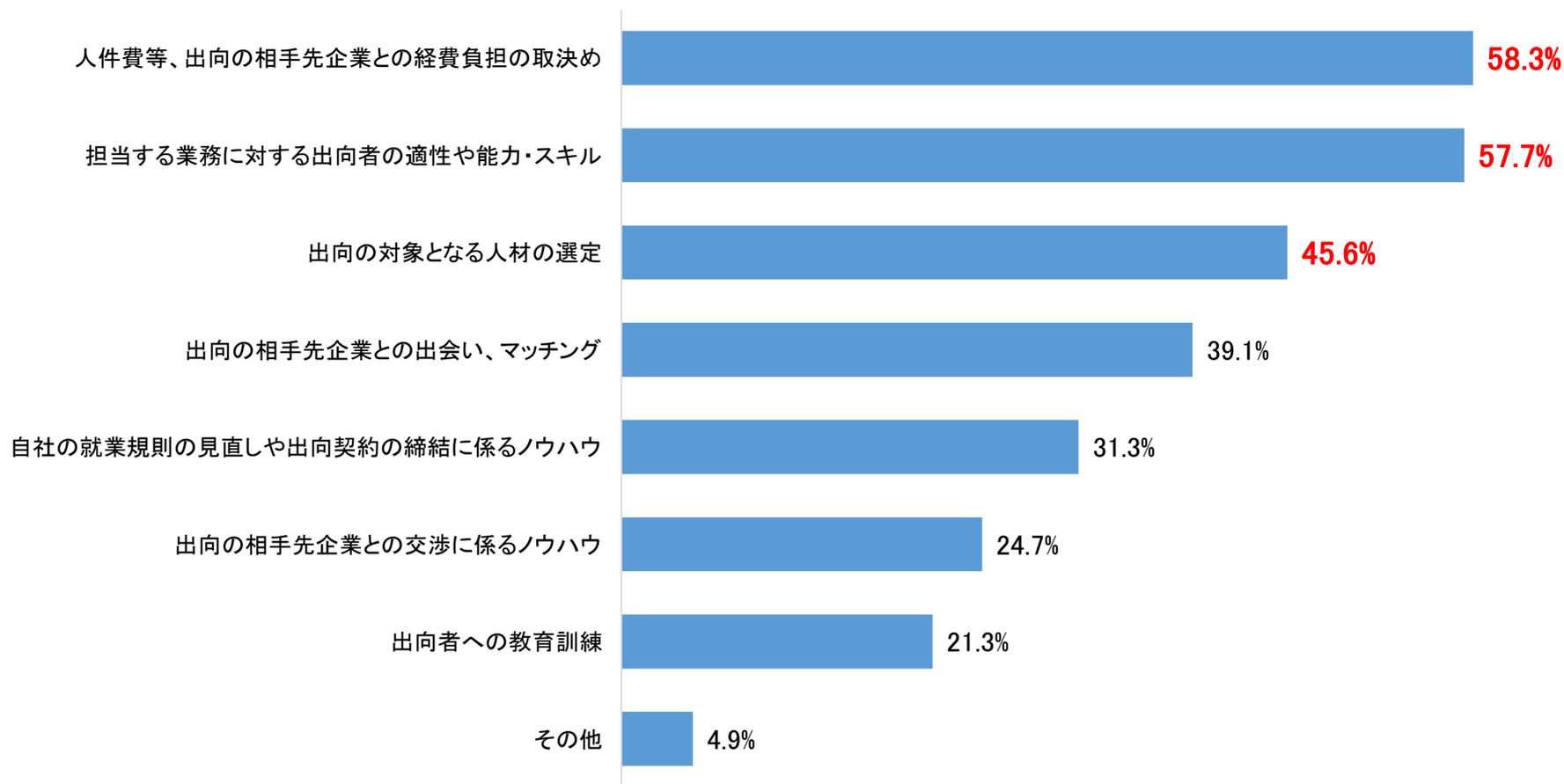


雇用シェア(在籍型出向)の実施、検討にあたってのネックや課題

- 雇用シェア(在籍型出向)の実施、検討にあたってのネックや課題は、「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取決め」(58.3%)、「出向者の適性や能力・スキル」(57.7%)、「出向の対象となる人材の選定」(45.6%)など、多岐にわたる。

【全体集計・複数回答】 n=511

※対象：「昨春の緊急事態宣言発出前から、他社社員を出向で受入れている」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に、他社社員を出向で受入れている」、「他社社員の出向での受入れを検討したい(検討している)」、「昨春の緊急事態宣言発出前から、自社社員を他社へ出向させている」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に、自社社員を他社へ出向させている」、「自社社員の他社への出向を検討したい(検討している)」



6. 業態転換に伴う雇用・就業面での対応 業態転換の実施・検討状況

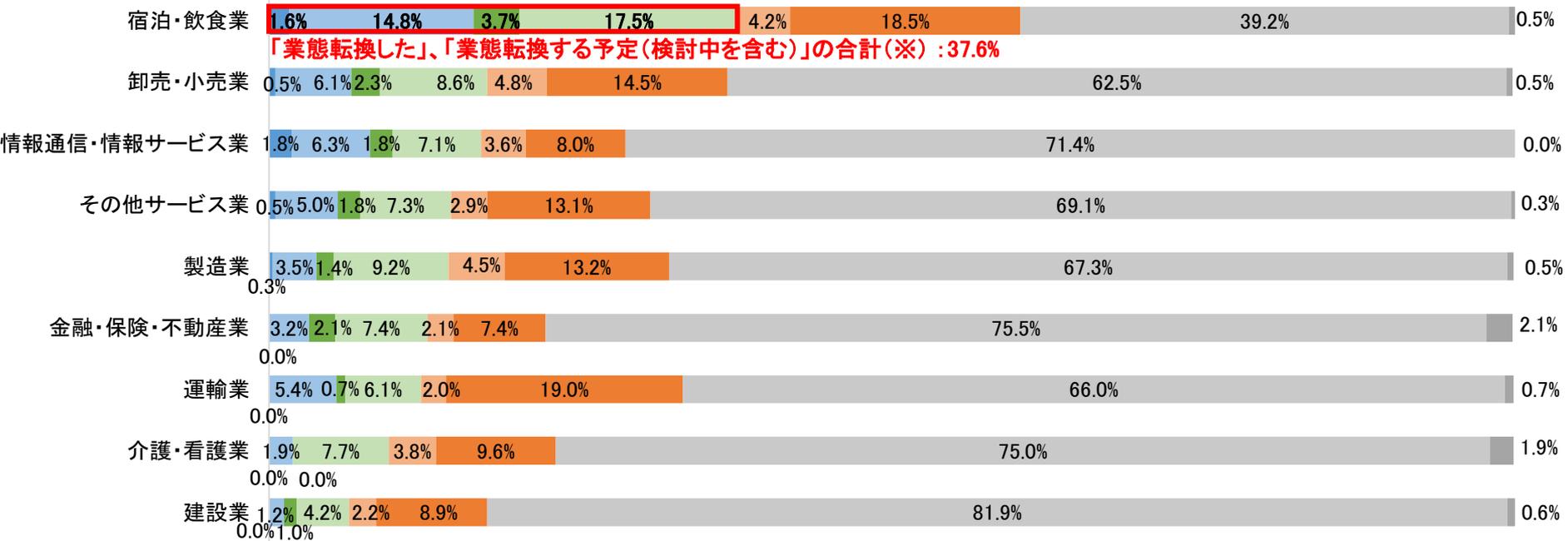
- コロナ禍を契機とした業態転換の実施・検討状況について聞いたところ、「業態転換した」、「業態転換する予定(検討中を含む)」と回答した企業の割合を合計すると14.4%であった。
- 業種別でみると、「業態転換した」、「業態転換する予定(検討中を含む)」と回答した企業の割合が最も高いのは「宿泊・飲食業」(37.6%)であった。

【全体集計】 n=3,001
0.4%



「業態転換した」、「業態転換する予定(検討中を含む)」の合計(※) : 14.4%

【業種別集計】 n=3,001



「業態転換した」、「業態転換する予定(検討中を含む)」の合計(※) : 37.6%

- コロナ禍を契機として既に、主要な事業を業態転換した
- 今後、主要な事業を業態転換する予定(検討中を含む)
- 今後、主要な事業を業態転換する必要性を感じているが、具体的な検討には至っていない
- 業態転換する予定はない
- コロナ禍を契機として既に、一部の事業を業態転換した
- 今後、一部の事業を業態転換する予定(検討中を含む)
- 今後、一部の事業を業態転換する必要性を感じているが、具体的な検討には至っていない
- 無回答

(※「コロナ禍を契機として既に、主要な事業を業態転換した」、「コロナ禍を契機として既に、一部の事業を業態転換した」、「今後、主要な事業を業態転換する予定(検討中を含む)」、「今後、一部の事業を業態転換する予定(検討中を含む)」と回答した企業)

業態転換の実施に伴い実施した・実施する必要がある雇用・就業面での対応

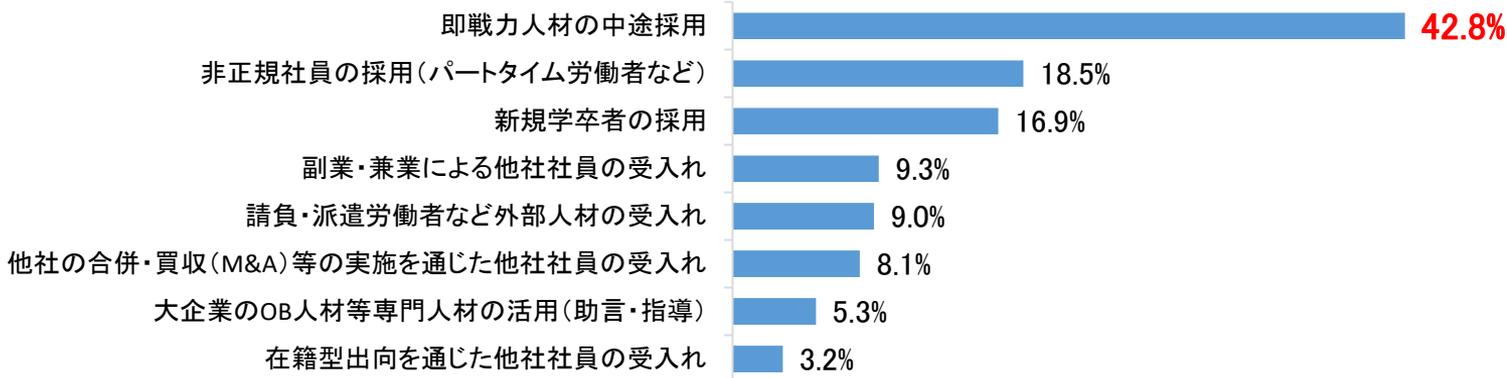
○業態転換に伴い実施した・実施する必要がある雇用・就業面での対応について聞いたところ、「**即戦力人材の中途採用**」(42.8%)が最も多く、次いで、「**既存社員の配置転換**」(41.7%)、「**既存社員への教育訓練による新たなスキルやノウハウの習得**」(33.8%)となった。

【全体集計・複数回答】

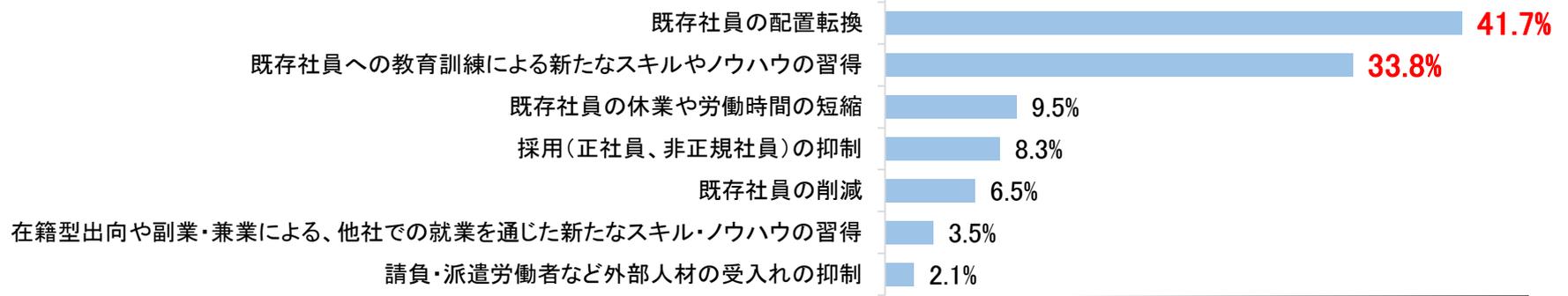
n=432

※対象：「コロナ禍を契機として既に、主要な事業を業態転換した」、「コロナ禍を契機として既に、一部の事業を業態転換した」、「今後、主要な事業を業態転換する予定（検討中を含む）」、「今後、一部の事業を業態転換する予定（検討中を含む）」と回答した企業

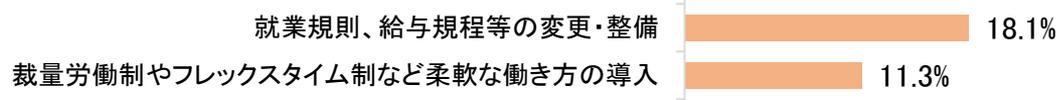
新たな人材の活用



既存人材による対応



環境整備

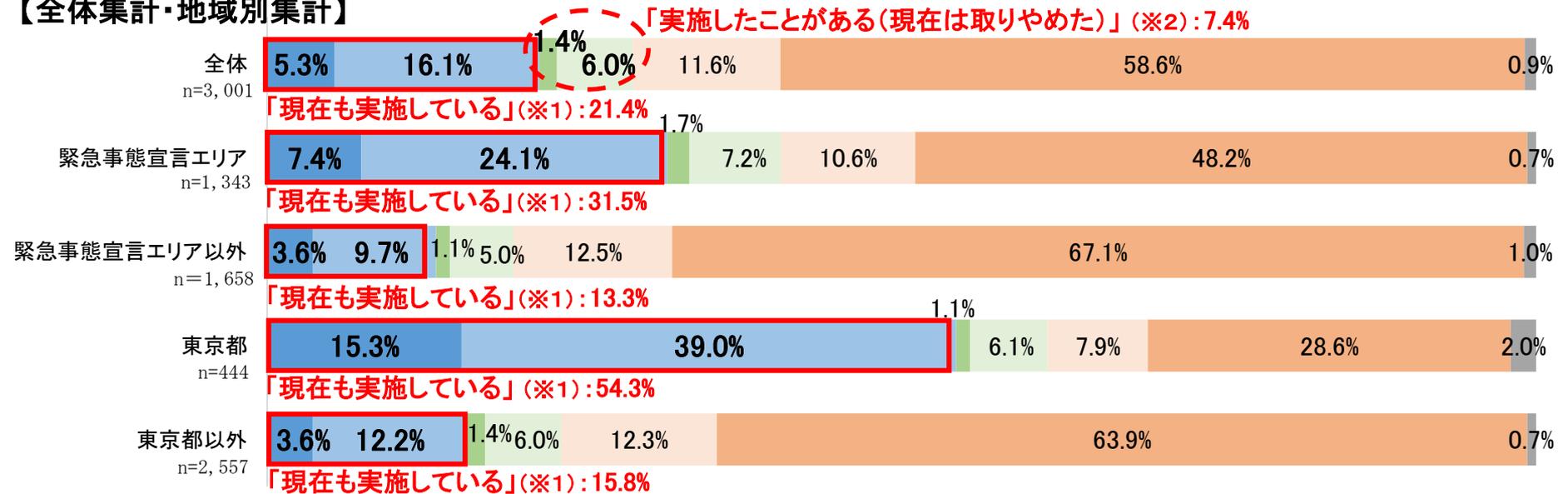


その他 2.8%

テレワークの実施状況

- テレワークを「現在も実施している」と回答した企業の割合を合計すると21.4%であった。
- 「(本年1月に発出された)緊急事態宣言エリア」(31.5%)および「東京都」(54.3%)では、テレワークを「現在も実施している」と回答した企業の割合が高い。一方、「(本年1月に発出された)緊急事態宣言エリア以外」(13.3%)および「東京都以外」(15.8%)では、1割台にとどまった。特に、「東京都」(54.3%)と「東京都以外」(15.8%)での実施割合の差が約4割に達した。
- 「実施したことがある(現在は取りやめた)」と回答した企業の割合が一定数あることから(7.4%)、テレワークの更なる普及・定着に向けて、課題解決への支援が求められる。

【全体集計・地域別集計】



- 昨春の緊急事態宣言発出前から実施しており、現在も実施している
- 昨春の緊急事態宣言発出前から実施していたが、現在は取りやめた
- これまで実施していないが、現在、実施を検討中(準備中を含む)
- 無回答
- 昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施し、現在も実施している
- 昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施したが、現在は取りやめた
- これまで実施しておらず、今後も実施する予定はない

(※1:「昨春の緊急事態宣言発出前から実施しており、現在も実施している」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施し、現在も実施している」と回答した企業)
 (※2:「昨春の緊急事態宣言発出前から実施していたが、現在は取りやめた」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施したが、現在は取りやめた」と回答した企業)
 (緊急事態宣言エリア)2021年1月8日～13日に発出された1都2府8県:栃木県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県

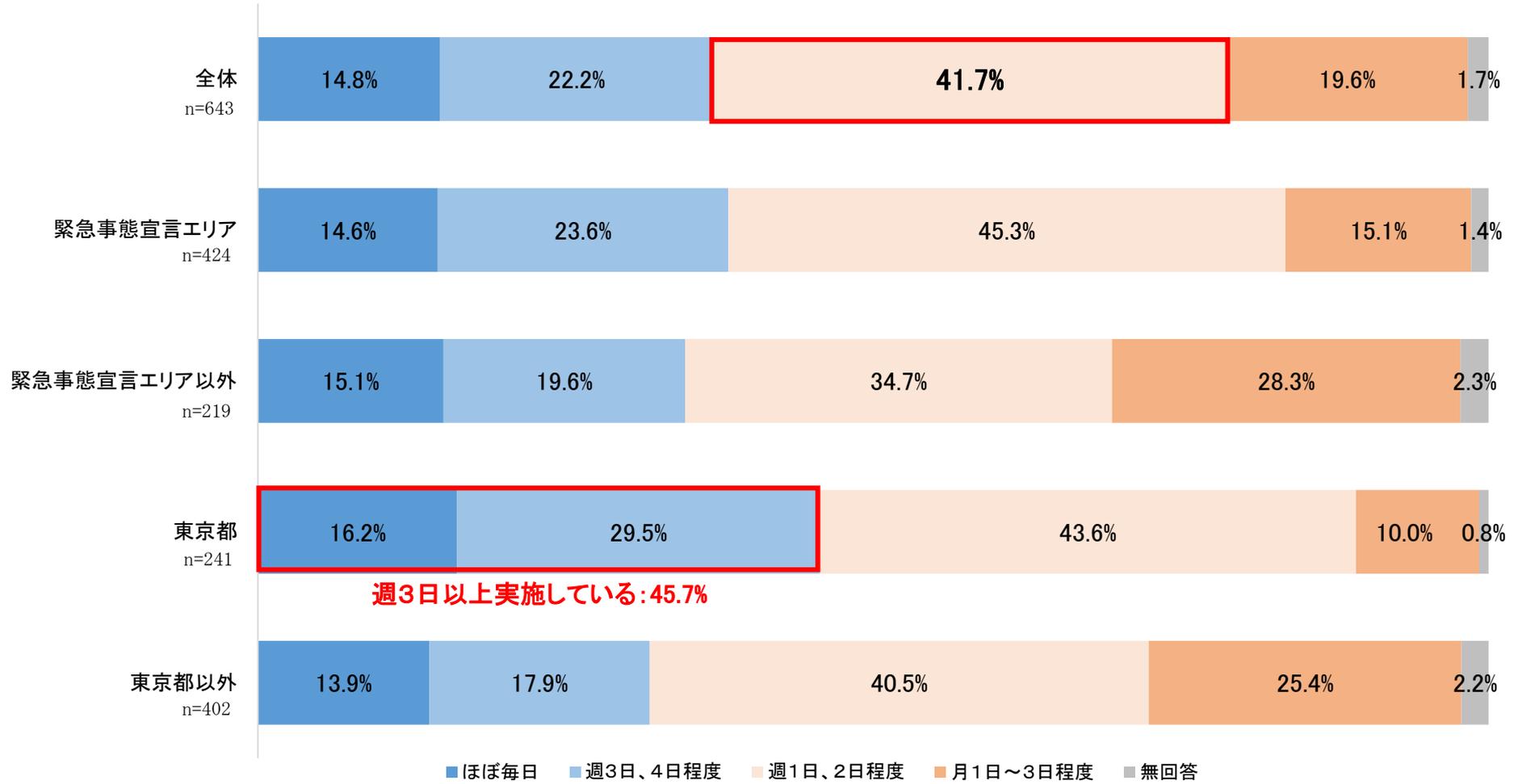
テレワークの実施頻度

○テレワークを「現在も実施している」と回答した企業を対象に実施頻度を聞いたところ、「週1日、2日程度」と回答した企業の割合が4割(41.7%)を占めた。

○「東京都」は他のエリアと比べて、「週3日以上実施している」と回答した企業の割合が高い。

【全体集計・地域別集計】

※対象：「昨春の緊急事態宣言発出前から実施しており、現在も実施している」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施し、現在も実施している」と回答した企業



テレワークの実施によって生じた課題

○テレワークの実施によって生じた課題は、「コミュニケーション」、「マネジメント・労務管理」、「コスト・テレワーク環境」全般にわたる。

【全体集計・複数回答】 n=865

※対象：「昨春の緊急事態宣言発出前から実施しており、現在も実施している」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施し、現在も実施している」、「昨春の緊急事態宣言発出前から実施していたが、現在は取りやめた」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施したが、現在は取りやめた」と回答した企業

