

令和4年5月18日(水)

速報(企業調査)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT
(主席統括研究員 中井 雅之)
(電話) 03-5991-5154 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 根強い人手不足感を背景に、長期化しているコロナ禍において、企業は雇用の維持に努めてきた。ポストコロナにおいて、企業は社員のモチベーションを高め、成果を引き出そうと賃上げを行う結果、給与差は拡大する傾向にあると予測 —

「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計) 結果 (2021年9、10、11、12月、2022年1月の変化を2月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査・最終)

(調査結果のポイント)

◎企業の経営状況と労働者の増減

＜コロナ禍前と比較した2022年1月の企業の生産・売上額等は、増加23.5%、減少43.8%と、4割強の企業はコロナ禍前の水準に戻っていないが、2割強の企業はコロナ禍前を上回る＞(p4~6【図表1~4】)

2022年1月の企業の生産・売上額等をコロナ禍前の2年前の2021年1月と比較すると、4割強(43.8%)の企業はコロナ禍以前の生産・売上額等の水準に戻っていないが、2割強(23.5%)の企業はコロナ禍以前の生産・売上額等を上回っている(p4、図表1)。前年同月との比較では、増加した企業割合は30.0%に対し、減少した企業割合は38.6%と、依然として4割弱の企業では前年の水準に戻っていない(p5、図表2)。

＜14.4%の企業で前年よりも人件費が減少しているが、生産・売上額等の減少割合より小さく、飲食・宿泊業では36.6%の企業で増加している一方、22.8%の企業で減少している＞(p7~8【図表5~6】)

2022年1月の企業の人件費を前年同月と比較すると、増加した企業割合は25.3%、減少した企業割合は14.4%と、いずれも生産・売上額等の減少割合より小さい。産業別に増加した企業割合をみると、飲食・宿泊業(36.6%)、情報通信業(31.0%)、製造業(29.7%)で高く、減少した企業割合をみると、飲食・宿泊業(22.8%)、サービス業(22.5%)、小売業(20.3%)で高くなっている(p7、図表5)。

＜コロナ禍前の2020年1月と比較した企業の2022年1月の労働者は、増加16.9%、減少20.8%と減少企業割合の方が高く、特に飲食・宿泊業、小売業、運輸業で減少割合が高い＞(p9~11【図表8~11】)

2022年1月の労働者について、コロナ禍前の2020年1月と比較した増減をみると、6割弱(59.1%)の企業でほぼ同じとなっており、増加した企業割合(16.9%)が減少した企業割合(20.8%)を下回っている。産業別には、特に飲食・宿泊業(47.9%)は5割弱の企業で減少しており、小売業(28.1%)、運輸業(26.0%)では4分の1強の企業で減少している(p10、図表10)。

◎労働者の過不足状況と雇用維持の見通し

＜コロナ禍においても企業の手不足感は根強く、厳しい経営環境の中でも企業の雇用維持のスタンスがより一層強まっている＞(p11~13【図表12~15】)

2022年1月末の企業における労働者の過不足状況をみると、不足感の方が32.2%ポイント高くなっている。雇用形態別には、正社員・正規従業員の方が、パート・アルバイト・契約社員、派遣労働者よりも不足感が高い(p11、図表12)。2022年1月時点の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間については、14.9%の企業で半年以内、25.4%の企業で1年以内としている一方、「雇用削減の必要はない」(43.1%)、「それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)」(27.0%)の合計で約7割(70.1%)と(p12、図表14)、継続回答企業でみても企業の雇用維持のスタンスが強まっているように見える(p13、図表15)。

◎在宅勤務（テレワーク）の実施状況

＜在宅勤務（テレワーク）実施割合は2022年1月に再び上昇＞（p14～16【図表17～20】）

第1回企業調査からの継続回答企業における在宅勤務（テレワーク）実施率の推移をみると、2020年4月に60.0%にまで上昇し、その後は感染拡大の波やそれに伴う緊急事態宣言の発出により実施率が影響を受けており、2021年10～12月には低下傾向にあったが、2022年1月には44.2%まで上昇した（p14、図表17）。

◎企業の業績に関する今後の見通し、今後の事業継続に対する考え、対応

＜企業業績の回復の見通しは、「分からない」、「半年超から1年くらいかかる」、「1年から2年くらいかかる」の順に高い＞（p20【図表26】）

企業の業績に関する今後の見通しは、「分からない」（21.3%）、「回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる」（14.5%）、「1年超から2年くらいかかる」（11.6%）の順に高く、「既に回復して元の水準に戻った」は13.6%にとどまっている。産業別にみると、「回復しない」は医療・福祉（16.1%）、小売業（11.8%）で、「2年超かかる」は飲食・宿泊業（18.2%）、小売業（10.0%）で相対的に高くなっている（p20、図表26）。

＜今後の事業継続については、5割弱の企業が「現行の体制で事業を継続する」、3割弱の企業が「業務を拡大して事業を継続する」としている＞（p20～22【図表27～29】）

今後の事業継続に対する企業の考えは、「現行の体制で事業を継続する」が48.7%、「業務を拡大して事業を継続する」が27.4%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が7.2%、「業務を縮小して事業を継続する」は3.9%となっている。産業別では、「業務を拡大して事業を継続する」は、情報通信業（51.1%）、飲食・宿泊業（36.9%）、運輸業（33.2%）で高い一方、「業務を縮小して事業を継続する」は、小売業（11.6%）、医療・福祉（7.7%）、飲食・宿泊業（6.8%）で高い（p21、図表27）。

◎企業の賃金の増減、個人間の給与差の現状と考え

＜新型コロナ感染症発生期においても、基本給については、正社員で49.4%、非正社員で24.6%の企業で増加しており、増加割合が減少割合を大きく上回っている＞（p22～24【図表30～31】）

企業の基本給、賞与の増減状況をみると、新型コロナ感染症発生期においても、基本給については、正社員で49.4%、非正社員で24.6%の企業で増加しており、増加割合が減少割合を大きく上回っている。賞与については、正社員で30.5%、非正社員で10.4%の企業で増加と、基本給と比較して増加計の割合は低く、非正社員では減少した企業の割合の方が高くなっている（p23、図表30）。また、正社員、非正社員いずれについても、基本給、賞与のいずれも、新型コロナ感染症発生期と比較して今後1年間の見通しにおける増加計の割合が高く、減少計の割合が低くなっており、賃金の増加意向が強くなっていくとみられる。

賃金改定の決定の際に企業が今後重視する要素については、「企業の業績」（68.2%）、「労働力の確保・定着」（45.1%）、「雇用の維持」（43.9%）、「同業他社の相場」（28.1%）の順に高くなっている（p24、図表31）。

＜新型コロナ感染症発生期においても、67.3%の企業が賃上げを実施している＞（p24～27【図表32～34】）

新型コロナ感染症発生期において、67.3%の企業が賃上げを実施したとし、今後1年間では70.9%の企業が賃上げを実施するとしている（p25、図表32）。企業が今後賃上げを実施する理由としては、社員のモチベーションの向上、待遇改善（78.9%）、社員の定着・人員不足の解消のため（54.1%）、業績（収益）の向上（44.2%）、物価上昇への対応（24.7%）の順に高くなっている（p27、図表33）。

＜個人間の給与差は今後やや拡大する見込み＞（p28～32【図表35～39】）

正社員に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小について尋ねると、新型コロナ感染症発生期においては、拡大計が12.1%、縮小計が4.3%と、両者の差は7.8%ポイントとなっているが、ポストコロナ期では、拡大計が20.4%、縮小計が4.5%と、両者の差は15.9%ポイントと拡大している（p28、図表35）。新型コロナ感染症発生期における給与差拡大の要因として、成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）（67.1%）、モチベーションを高めたいから（54.1%）などが高くなっている（p32、図表39）。

○ 調査の概要

1 趣旨

2020年1月以降、日本の経済社会は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の大きな影響を受け続けており、政府は2020年4月から5月にかけて一回目の「緊急事態宣言」を発出するとともに、個人、企業に対する支援策や感染症対策と経済活動との両立を図る政策を講じてきた。その後、2020年の秋以降も感染拡大の波が続き、政府はそれらの状況に対応して、2021年1月以降の緊急事態宣言の発出（1/7～3/21（1都3県から11都府県へ拡大後、全面解除）、4/25～（4都府県から10都道府県に拡大後、沖縄県を除き6/20で解除）、7/12～9/30（東京都から最大20都道府県に拡大後、全面解除））、2021年2月の「新型インフルエンザ等対策特別措置法」の改正施行に基づく、緊急事態宣言下の要請に応じなかった場合の罰則規定や、新設された「まん延防止等重点措置」も活用して対応し、2021年2月から進めてきたワクチン接種も進む中で、2022年に入り新たな変異種（オミクロン株）によるいわゆる第6波の感染拡大が生じるなど、感染拡大への警戒が必要な状況が続いている。

こうした経過を踏まえつつ、当機構では新型コロナウイルスの感染拡大やその予防措置が、企業経営に及ぼす影響等を継続的に把握するため、2020年6月、10月、2021年2月、6月、10月に引き続き、2022年2月に企業に対するWeb調査を、連続パネル調査として実施した。今回が最終の調査となる。本資料では、その主な集計結果を速報する。

2 調査対象（標本）

一連の「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（第1回：令和2年7月16日公表、第2回：令和2年12月16日公表、第3回：令和3年4月30日公表、第4回：令和3年9月15日公表、第5回：令和3年12月24日公表）で利用したインターネット調査会社のモニター登録企業（従業員無しを除く）の全数にあたる11,407社。

3 調査期間 2022年2月1日～14日（2021年9、10、11、12月、2022年1月の生産・売上額等の変化を調査）

4 調査方法 Web調査（Web画面上での記入回答方式）

5 集計の方法

総務省「平成26年経済センサス基礎調査」による企業数に基づき、地域（北海道、東北・北関東、南関東、北陸・東海、近畿、中国・四国・九州の6ブロック）、企業規模（従業員299人以下と300人以上の2区分）ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した（単純集計によりパネル集計を行った図表3、6、9、13、15、17、18、19、20、28を除く）。

産業別集計においては、日本標準産業分類に準拠し、専門サービス業などを「サービス業」としてまとめた。また、サンプル数が極めて少なかった「農林水産業」、「鉱業」、「金融・保険業」、「不動産業」は「その他」としてまとめている。

なお、「第1回企業調査」ではサンプル数が少なかったため「サービス業」に含めて集計を行った「飲食・宿泊業」、「医療・福祉」についても個別に集計している。

継続回答企業におけるパネルデータの集計においては、「第1回企業調査」の2020年2～5月、「第2回企業調査」の2020年6～9月、「第3回企業調査」の2020年10～2021年1月、「第4回企業調査」の2021年2～5月、「第5回企業調査」の2021年6～9月、「第6回企業調査」の2021年10～2022年1月までの結果を集計している（n数については個別に本文中に記載している）。

6 有効回収数 2,895社（回収率25.4%）

○ 調査結果の概要^{1,2}

1 2022年1月の企業の生産・売上額等の現状

調査対象企業の2022年1月における生産・売上額等について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前である2020年1月と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業が23.5%、「ほぼ同じ」企業が30.3%、「減少」した企業が43.8%と、依然として4割以上の企業はコロナ前の水準に戻っていない（図表1）。

「増加」した企業の増加の程度の割合をみると、「1割程度」（11.5%）が最も高くなっている。一方、「減少」した企業の減少の程度の割合をみると、「1割程度」が14.5%と最も高く、次いで「2割程度」が12.8%となっているが、6.2%の企業では「5割程度以上」減少している。

産業別にみると、「増加」では、「情報通信業」（30.4%）、「医療・福祉」（28.0%）、「卸売業」（27.9%）の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「飲食・宿泊業」（79.6%）、「小売業」（50.8%）、「建設業」（46.5%）、「運輸業」（46.1%）、「サービス業」（45.3%）の割合が高くなっている。特に、「飲食・宿泊業」では、「減少」企業のうち約4分の1（25.8%）の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

図表1 2020年1月と比較した2022年1月の企業の生産・売上額等の増減

		n	増加					ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない		
			1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上			
計		2895	23.5	11.5	5.9	2.8	0.8	2.5	30.3	43.8	14.5	12.8	7.3	3.0	6.2	2.4
地域	北海道	162	15.7	7.3	4.3	2.8	0.7	0.7	37.6	42.5	13.0	12.8	5.3	2.0	9.3	4.2
	東北・北関東	416	26.4	12.6	7.2	3.4	0.9	2.3	28.1	44.1	15.2	13.7	8.8	4.1	2.3	1.5
	南関東	877	22.4	9.7	5.6	3.0	0.6	3.5	32.8	42.1	12.5	13.0	7.3	3.6	5.8	2.7
	北陸・東海	485	21.7	10.6	5.3	3.0	0.5	2.3	27.9	47.4	15.0	15.8	5.9	3.1	7.6	3.0
	近畿	488	24.7	13.3	6.6	2.3	0.7	1.8	31.3	42.0	15.5	9.9	7.6	2.3	6.8	2.0
	中国・四国・九州	467	24.7	13.0	5.8	2.1	1.3	2.6	28.8	44.3	15.4	11.9	7.6	2.4	7.1	2.1
産業	建設業	455	12.6	3.9	3.7	2.2	0.3	2.5	37.8	46.5	10.0	15.0	10.3	3.1	8.2	3.2
	製造業	799	25.2	11.4	6.1	4.2	0.9	2.6	30.2	42.5	14.2	12.2	6.7	3.0	6.4	2.0
	運輸業	144	26.2	15.1	5.2	3.4	1.4	1.0	26.7	46.1	21.5	13.2	2.4	6.2	2.8	0.9
	情報通信業	136	30.4	14.8	9.5	1.9	1.3	2.9	36.2	31.4	7.7	10.7	3.8	2.1	7.1	1.9
	卸売業	782	27.9	14.6	7.1	2.6	0.8	2.8	27.4	42.8	17.1	12.2	6.7	2.6	4.2	2.0
	小売業	133	25.6	18.5	4.4	0.0	2.0	0.7	21.9	50.8	15.8	15.7	9.1	5.7	4.5	1.7
	サービス業	264	22.5	11.2	5.7	2.5	1.0	2.1	28.7	45.3	15.3	11.7	7.6	2.3	8.4	3.5
	飲食・宿泊業	32	8.9	4.1	4.8	0.0	0.0	0.0	7.8	79.6	4.1	18.8	23.0	7.9	25.8	3.8
	医療・福祉	31	28.0	17.4	10.6	0.0	0.0	0.0	29.9	30.2	2.5	17.6	0.0	4.9	5.2	12.0
	その他	119	21.3	9.1	5.2	2.7	0.0	4.3	36.3	40.5	19.4	10.4	5.6	0.8	4.3	1.8
企業規模	100人未満	2390	23.4	11.4	5.9	2.8	0.8	2.5	30.2	44.0	14.5	12.9	7.4	3.0	6.2	2.4
	100~299人	369	32.0	19.6	6.7	3.2	0.9	1.7	31.1	34.4	17.2	9.5	3.6	2.1	1.9	2.5
	300人以上	136	25.1	18.0	5.0	0.0	0.6	1.6	41.3	28.6	17.1	7.1	2.9	0.6	0.8	5.0

（注）増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

次に、調査対象企業の2022年1月における生産・売上額等について、前年同月（2021年1月）と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業割合は30.0%、「ほぼ同じ」企業割合は29.2%、「減少」した企業割合は38.6%となっており、「減少」した企業割合が「増加」した企業割合を上回っている（図表2）。

「増加」した企業の増加の程度の割合をみると、「1割程度」（15.0%）が最も高く、増加幅は小さい。一方、「減少」した企業の減少の程度の割合をみると、「1割程度」（15.7%）が最も高くなっているが、5.5%の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

¹ 本資料は、調査結果の概要（速報）を先行して紹介するものであり、二次分析結果を順次、公表予定である。

² 本資料の集計結果は、p3（5. 集計の方法）により復元している。本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果であり、合算%は、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。なお、各図表で示したn数は、集計対象のスケールを示すため、回答企業n数（復元前）を示している。

産業別にみると、「増加」では、「飲食・宿泊業」(56.5%)、「卸売業」(35.8%)、「運輸業」(33.1%)、「製造業」(32.4%)の割合が高くなっている。特に、「飲食・宿泊業」では、「増加」企業のうち3割弱の29.4%の企業が「5割程度以上」の増加となっている。一方、「減少」では、「小売業」(45.3%)、「医療・福祉」(44.4%)、「建設業」(43.4%)の割合が高くなっている。

企業規模別にみると、「増加」の割合が高いのは、「300人以上」(36.0%)、「100~299人」(34.8%)、「100人未満」(29.9%)の順となっており、一方、「減少」の割合が高いのは、「100人未満」(38.8%)、「100~299人」(25.5%)、「300人以上」(24.0%)の順となっており、規模の大きい企業の方が「増加」企業の割合が高く、「減少」企業の割合が低くなっている。

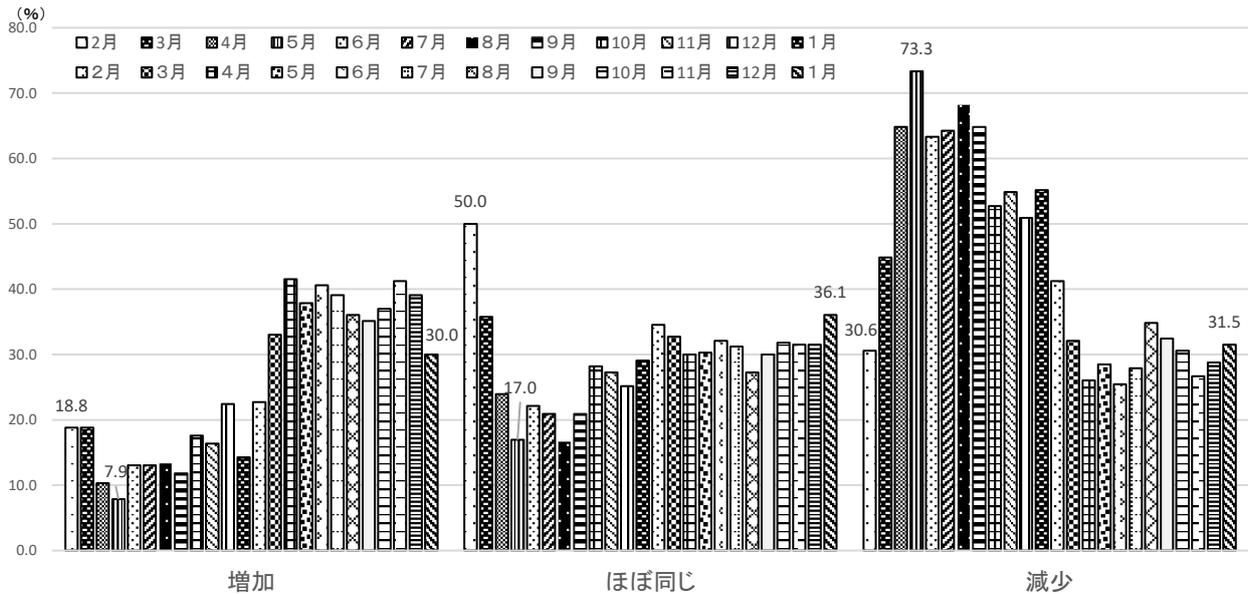
図表2 2022年1月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減

		n	増加					ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない		
			1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上			
計		2895	30.0	15.0	7.0	2.7	1.3	3.9	29.2	38.6	15.7	11.4	4.5	1.7	5.5	2.2
地域	北海道	162	18.5	7.9	4.3	2.2	0.7	3.5	34.3	43.7	13.1	15.0	4.1	1.4	10.2	3.5
	東北・北関東	416	32.2	15.6	7.5	3.2	1.7	4.3	28.2	38.1	18.4	11.9	4.1	0.9	2.9	1.5
	南関東	877	29.4	13.4	6.4	2.7	0.8	5.9	32.3	36.1	13.5	12.3	4.3	1.1	4.8	2.3
	北陸・東海	485	28.5	15.5	7.6	1.5	1.8	2.1	26.0	43.2	16.7	12.1	4.9	2.6	6.9	2.3
	近畿	488	31.1	18.4	7.4	2.5	1.0	1.8	30.5	36.3	15.2	9.8	4.3	1.5	5.5	2.0
	中国・四国・九州	467	31.5	14.6	7.1	3.7	1.6	4.5	27.1	39.0	16.2	9.7	4.7	2.4	6.0	2.4
産業	建設業	455	18.6	6.1	6.4	1.7	1.0	3.4	34.8	43.4	11.3	15.2	5.7	3.0	8.2	3.3
	製造業	799	32.4	15.4	7.7	3.4	2.0	3.8	27.6	38.4	15.0	10.8	5.2	2.1	5.4	1.5
	運輸業	144	33.1	19.9	3.5	3.4	2.3	4.1	25.0	40.9	24.9	12.4	1.1	0.8	1.7	0.9
	情報通信業	136	25.5	17.4	2.8	1.4	1.3	2.6	38.8	33.8	13.5	9.7	2.6	0.8	7.1	1.9
	卸売業	782	35.8	20.3	8.2	3.0	1.2	3.1	26.6	35.9	17.1	10.0	3.6	0.7	4.4	1.7
	小売業	133	31.1	20.6	6.5	1.1	0.0	2.9	20.8	45.3	22.7	10.0	4.6	2.3	5.6	2.9
	サービス業	264	28.4	10.9	8.3	3.5	0.0	5.8	31.1	36.9	15.1	9.1	5.3	1.3	6.1	3.5
	飲食・宿泊業	32	56.5	19.9	0.0	4.2	2.9	29.4	3.8	39.8	13.9	13.3	3.9	4.8	3.9	0.0
	医療・福祉	31	21.4	21.1	0.3	0.0	0.0	0.0	22.2	44.4	10.3	28.5	0.0	5.6	0.0	12.0
	その他	119	20.5	5.8	6.4	2.5	2.0	3.8	42.2	36.5	15.0	11.8	4.5	0.7	4.5	0.7
企業規模	100人未満	2390	29.9	14.9	7.0	2.7	1.3	3.9	29.1	38.8	15.6	11.4	4.5	1.7	5.6	2.1
	100~299人	369	34.8	22.1	6.6	3.0	0.5	2.5	37.7	25.5	17.5	5.0	2.2	0.5	0.3	2.0
	300人以上	136	36.0	26.0	7.6	1.6	0.0	0.8	33.3	24.0	17.3	6.1	0.0	0.0	0.7	6.7

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=330)における2020年2月から2022年1月にかけての生産・売上額等の対前年同月増減の推移をみると、2020年2月から5月にかけて「増加」、「ほぼ同じ」割合の低下とともに「減少」割合が上昇し、2020年9月頃まで同様の傾向が続いた。その後は、「増加」、「ほぼ同じ」割合の上昇傾向と「減少」割合が低下し、2021年春以降は「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」割合の水準にそれほど大きな変動はみられなくなっており、傾向としては、生産・売上額等の落ち込みには歯止めがかかっているようにも見える(図表3)。

図表3 企業の生産・売上額等の対前年同月増減の推移（パネルデータ）

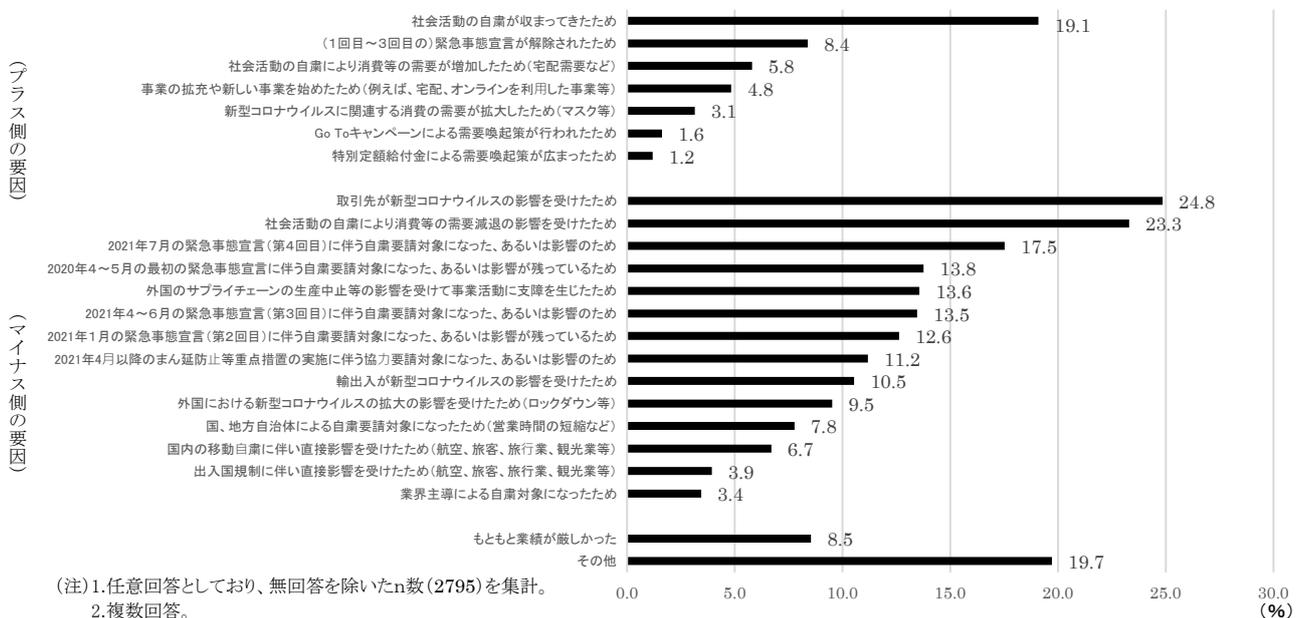


(注)「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=330）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

2021年10月～2022年1月において、生産・売上額等が前年同月と比較して増減した要因を尋ねると、マイナス側の要因としては、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」（24.8%）、「社会活動の自粛により消費等の需要減退の影響を受けたため」（23.3%）、「2021年7月の緊急事態宣言（第4回目）に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」（17.5%）の順に高くなっている。

一方、プラス側の要因としては、「社会活動の自粛が収まってきたため」（19.1%）、「（1回目～3回目の）緊急事態宣言が解除されたため」（8.4%）、「社会活動の自粛により消費等の需要が増加したため（宅配需要など）」（5.8%）の順に高くなっているが、マイナス側の要因と比較してその水準は低く、企業は経営を巡る環境に対して依然として厳しい見方をしていることがうかがえる（図表4、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表1（p34）参照）。

図表4 2021年10月～2022年1月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減の要因



(注) 1.任意回答としており、無回答を除いたn数(2795)を集計。
2.複数回答。

2 2022年1月における企業の人件費総額の増減

調査対象企業の2022年1月における人件費について、前年同月と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業割合は25.3%、「ほぼ同じ」企業割合は58.9%、「減少」した企業割合は14.4%と、6割弱の企業では前年とほぼ同じ水準となっているが、「増加」した企業割合が「減少」した企業割合を上回っている。「増加」の程度をみると、「1割程度」が20.3%、「2割程度」が3.4%と両者を合計すると23.7%となり、「増加」した企業(25.3%)の9割以上(93.7%)が2割程度以内の「増加」となっている。一方、「減少」の程度をみると、1割程度が10.5%、2割程度が2.2%と両者を合計すると12.7%となり、「減少」した企業(14.4%)の9割近く(88.2%)が2割程度以内の「減少」と、生産・売上額等の「減少」の程度と比較して小さくなっている。

地域別にみると、「増加」割合については、「中国・四国・九州」(30.0%)で相対的に高くなっており、「南関東」(21.1%)で相対的に低くなっており、「減少」割合については、「北陸・東海」(17.5%)で相対的に高くなっており、「中国・四国・九州」(12.3%)で相対的に低くなっている。

産業別にみると、「増加」割合については、「飲食・宿泊業」(36.6%)、「情報通信業」(31.0%)、「製造業」(29.7%)で高くなっており、「減少」割合については、「飲食・宿泊業」(22.8%)、「サービス業」(22.5%)、「小売業」(20.3%)で高くなっている。

企業規模別にみると、「増加」割合については、「100~299人」(32.7%)、「300人以上」(25.7%)、「100人未満」(25.2%)の順に高くなっており、「減少」割合については、「100人未満」(14.5%)、「100~299人」(9.9%)、「300人以上」(7.7%)の順に高くなっている(図表5)。

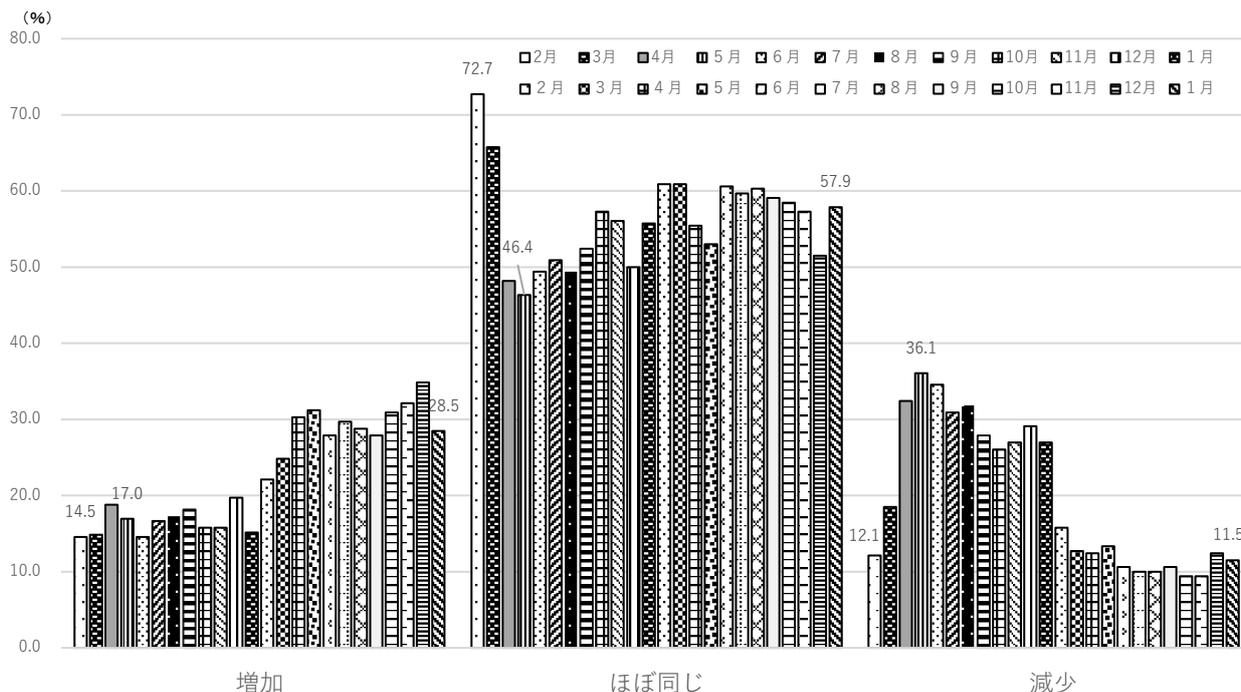
図表5 2022年1月における企業の人件費の対前年同月増減

	n	増加					ほぼ同じ	減少					前年同月と比較できない			
		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上				
計	2895	25.3	20.3	3.4	1.2	0.1	0.2	58.9	14.4	10.5	2.2	0.9	0.1	0.6	1.4	
地域	北海道	162	25.2	19.8	2.7	2.0	0.7	0.0	59.0	13.4	8.7	2.7	0.7	0.0	1.3	2.3
	東北・北関東	416	26.2	19.6	5.2	1.2	0.3	0.0	59.7	13.7	10.3	2.3	0.6	0.3	0.3	0.3
	南関東	877	21.1	16.6	3.1	0.8	0.1	0.4	63.1	14.3	10.3	2.3	0.9	0.1	0.7	1.5
	北陸・東海	485	25.7	21.1	2.8	1.5	0.0	0.3	55.0	17.5	12.4	3.0	0.8	0.0	1.3	1.8
	近畿	488	24.4	21.2	1.8	1.0	0.2	0.2	59.9	14.9	10.9	2.0	1.2	0.2	0.5	0.8
	中国・四国・九州	467	30.0	24.0	4.2	1.6	0.0	0.3	55.9	12.3	9.4	1.6	1.0	0.0	0.3	1.9
産業	建設業	455	22.0	14.9	5.3	1.2	0.4	0.3	62.6	13.4	7.8	3.0	1.9	0.3	0.4	1.9
	製造業	799	29.7	24.8	3.5	1.4	0.0	0.0	57.0	11.7	9.1	1.4	0.7	0.0	0.5	1.6
	運輸業	144	24.4	20.2	3.1	1.1	0.0	0.0	57.0	17.6	16.7	0.0	0.0	0.0	0.9	0.9
	情報通信業	136	31.0	25.2	4.4	1.3	0.0	0.0	55.4	11.7	5.8	2.7	0.0	0.0	3.2	1.9
	卸売業	782	24.5	21.2	1.9	0.8	0.1	0.5	60.5	14.3	10.9	2.3	0.5	0.1	0.4	0.7
	小売業	133	21.4	17.4	2.8	1.1	0.0	0.0	56.6	20.3	16.2	2.6	1.4	0.0	0.1	1.7
	サービス業	264	26.3	19.4	3.6	2.8	0.5	0.0	49.5	22.5	16.6	3.1	0.9	0.4	1.5	1.6
	飲食・宿泊業	32	36.6	26.6	7.1	0.0	0.0	2.9	40.5	22.8	18.1	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉	31	17.7	12.1	5.6	0.0	0.0	0.0	66.2	9.6	9.6	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6
	その他	119	13.8	9.9	2.0	1.2	0.0	0.7	75.2	11.0	6.0	2.8	2.1	0.0	0.0	0.0
企業規模	100人未満	2390	25.2	20.2	3.4	1.2	0.2	0.2	58.9	14.5	10.6	2.2	0.9	0.1	0.6	1.3
	100~299人	369	32.7	29.8	1.9	1.0	0.0	0.0	55.5	9.9	7.0	1.7	0.3	0.0	0.9	1.9
	300人以上	136	25.7	23.6	2.2	0.0	0.0	0.0	60.8	7.7	6.1	1.6	0.0	0.0	0.0	5.8

(注) 増減の程度については任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=330)における2020年2月から2022年1月にかけての増減の推移をみると、2020年2月から5月にかけて「ほぼ同じ」割合の低下と「減少」割合の上昇がみられた後、6月以降は「ほぼ同じ」割合の上昇傾向と「減少」割合の低下傾向がみられた。さらに2021年2月から5月にかけて「増加」割合が上昇し、その後は「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」割合の水準にそれほど大きな変動はみられなくなっている(図表6)。

図表6 企業の人件費の対前年同月増減の推移（パネルデータ）



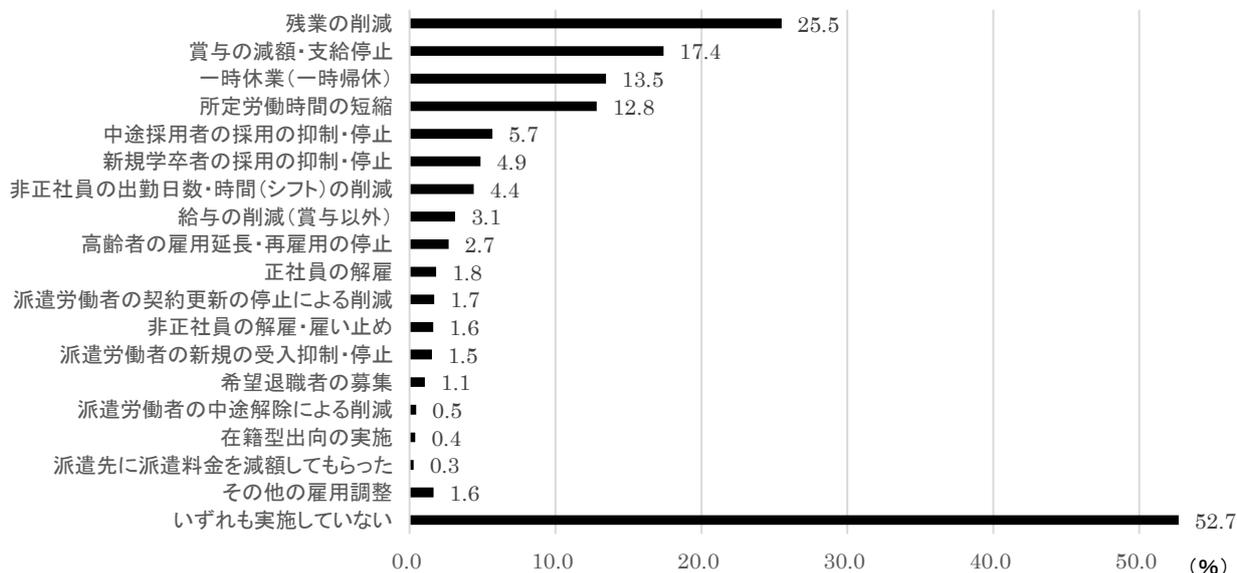
(注)「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=330) における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

3 雇用調整の実施状況

2020年4月から2022年1月にかけての企業の雇用調整の実施状況について尋ねると、52.7%の企業は「いずれも実施していない」が、実施している企業(47.3%)では、「残業の削減」(25.5%)の割合が最も高く、次いで「賞与の減額・支給停止」(17.4%)、「一時休業(一時帰休)」(13.5%)、「所定労働時間の短縮」(12.8%)などとなり、労働時間や賃金面での対応の割合が高くなっている。

一方、「非正社員の解雇・雇止め」(1.6%)、「正社員の解雇」(1.8%)、「希望退職者の募集」(1.1%)などの人員面に係る対応の割合は引き続き低くなっており、全体として厳しい雇用調整は行われなかったと考えられる(図表7、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表2(p34)参照)。

図表7 2020年4月から2022年1月にかけての企業の雇用調整の実施状況



(注)1.任意回答としており、無回答を除いたn数(2873)を集計。
2.実施の場合は複数回答。

4 企業における2022年1月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

調査対象企業における2022年1月の労働者の前年同月との増減をみると、「労働者計」では7割強（72.2%）の企業で「ほぼ同じ」となっているが、「減少」した企業割合（15.5%）が「増加」した企業割合（12.3%）を上回っている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（29.5%）、「サービス業」（19.3%）、「運輸業」（18.9%）などで「減少」した企業割合が高くなっている。

雇用形態ごとにみると、いずれもの雇用形態においても「ほぼ同じ」割合が最も高いが、「正社員・正規従業員」（「増加」12.0%、「減少」14.8%）、「パート・アルバイト・契約社員」（「増加」7.3%、「減少」11.9%）では「減少」が「増加」を上回っている一方、「派遣労働者」（「増加」15.2%、「減少」14.2%）では「増加」が「減少」を若干上回っている（図表8）。

図表8 企業における2022年1月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

(%)

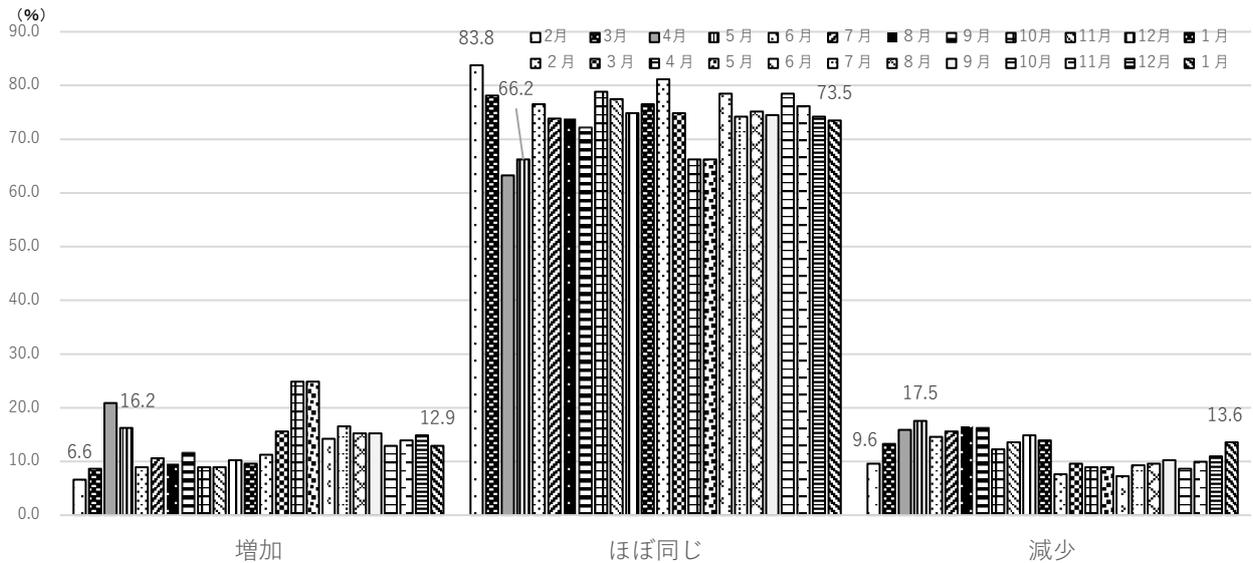
	n	労働者計			正社員・正規従業員			パート・アルバイト・契約社員			派遣労働者						
		増加	ほぼ同じ	減少	なかもい	増加	ほぼ同じ	減少	なかもい	増加	ほぼ同じ	減少					
計	2872	12.3	72.2	15.5	(11.4)	12.0	73.2	14.8	(40.9)	7.3	80.8	11.9	(81.7)	15.2	70.5	14.2	
地域	北海道	160	9.1	75.2	15.7	(13.0)	7.6	82.5	9.9	(43.6)	4.1	86.8	9.1	(87.4)	5.6	88.8	5.6
	東北・北関東	411	13.8	71.3	14.9	(11.9)	14.5	71.4	14.1	(40.2)	8.6	77.7	13.6	(80.8)	15.3	78.3	6.4
	南関東	872	10.2	74.5	15.3	(10.7)	10.4	75.8	13.8	(43.9)	7.2	83.1	9.8	(79.7)	14.1	69.7	16.2
	北陸・東海	482	11.9	72.0	16.1	(12.2)	9.9	73.1	17.0	(35.7)	7.6	82.4	10.0	(80.5)	15.6	67.4	17.0
	近畿	485	12.9	72.3	14.7	(7.5)	10.5	73.9	15.6	(37.2)	6.7	82.8	10.5	(80.9)	18.3	65.7	16.1
	中国・四国・九州	462	14.1	69.6	16.4	(14.0)	16.1	69.1	14.8	(44.8)	7.4	76.1	16.5	(85.3)	15.2	69.8	15.0
産業	建設業	454	9.8	77.0	13.2	(17.2)	9.5	79.4	11.2	(60.0)	2.3	85.9	11.9	(88.6)	18.8	69.3	11.9
	製造業	790	13.0	69.9	17.1	(8.8)	12.0	73.4	14.7	(31.6)	9.0	79.0	12.0	(74.8)	14.3	68.4	17.2
	運輸業	143	14.3	66.9	18.9	(8.5)	14.6	61.4	24.0	(40.5)	10.8	82.2	7.0	(73.2)	9.8	74.1	16.1
	情報通信業	135	17.2	64.6	18.2	(10.6)	20.4	61.8	17.7	(56.6)	3.0	93.2	3.8	(77.7)	23.1	72.6	4.3
	卸売業	777	11.7	74.7	13.6	(10.9)	11.6	74.3	14.0	(42.4)	7.0	82.3	10.6	(84.1)	10.5	72.9	16.6
	小売業	132	13.2	68.4	18.4	(13.9)	11.2	73.3	15.5	(26.9)	6.8	76.0	17.2	(86.0)	27.0	54.7	18.3
	サービス業	262	16.1	64.6	19.3	(9.2)	15.3	64.8	19.9	(27.4)	10.4	75.9	13.7	(79.5)	25.5	65.9	8.6
	飲食・宿泊業	32	14.0	56.6	29.5	0.0	12.8	67.2	20.0	(3.0)	18.9	49.7	31.4	(87.4)	23.1	74.6	2.3
	医療・福祉	30	13.6	75.1	11.3	(5.2)	13.9	74.2	11.9	(34.1)	1.1	91.0	7.9	(77.5)	0.0	100.0	0.0
	その他	117	6.2	85.1	8.6	(16.1)	6.6	84.0	9.4	(50.7)	0.0	89.7	10.3	(90.7)	0.0	99.4	0.6
企業規模	100人未満	2371	12.2	72.2	15.5	(11.5)	11.9	73.2	14.8	(41.3)	7.3	80.7	12.0	(82.4)	15.4	70.3	14.4
	100~299人	366	18.7	67.7	13.6	(6.9)	18.1	68.4	13.5	(19.4)	7.1	84.4	8.6	(43.6)	12.8	75.1	12.0
	300人以上	135	14.1	71.4	14.5	(6.2)	12.4	77.5	10.1	(14.3)	7.4	83.2	9.4	(19.9)	13.2	77.2	9.6

(注) 1. 各雇用形態の「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」は、全体から「なかもい」を差し引いた数を100%とした時の割合。
2. 任意回答としており、無回答を除いたn数（2872）を集計。

「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=302）における2020年2月から2022年1月にかけての労働者数の対前年同月増減の推移をみると、「ほぼ同じ」とする企業割合が2020年4、5月に6割台に低下し、6月以降は7割台で推移した後、2021年4、5月は6割台に低下したが7月以降は7割台で推移している。一方、「増加」、「減少」割合とも2020年2、3月から4、5月にかけて上昇した後、6月以降は概ね横ばいで推移してきたが、「増加」については2021年4、5月に前年に低下した反動もあって上昇したが、その後は「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」割合の水準にそれほど大きな変動はみられなくなっている（図表9）。

なお、同時期の人件費の増減の推移（図表6（p8））と比較しても、労働者の増減の割合は相対的に小さい。

図表9 企業における労働者の対前年同月の増減の推移（パネルデータ）



(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=302) における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。
2. 労働者計についての推移。

2022年1月の労働者について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2020年1月と比較した増減を尋ねると、「労働者計」では6割弱（59.1%）の企業で「ほぼ同じ」となっており、「増加」した企業割合（16.9%）が「減少」した企業割合（20.8%）を下回っている。各々の増減の程度は概ね2割程度以内に収まっている（図表10）。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」（47.9%）は5割弱の企業で「減少」し、「減少」割合が「増加」割合を31.9%ポイント上回っている。また、「小売業」（28.1%）、「運輸業」（26.0%）は4分の1強の企業で減少し、各々「減少」割合が「増加」割合を14.6%ポイント、9.3%ポイント上回っている。一方、「情報通信業」（27.3%）では3割弱の企業で「増加」し、「増加」割合が「減少」割合を11.6%ポイント上回っている。

図表10 2020年1月（新型コロナウイルス感染症発生前）と比較した2022年1月の労働者の増減

		n	増加					ほぼ同じ	減少					比較できない				
			1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上	比較できない	増加-減少			
計		2866	16.9	13.8	1.9	0.7	0.1	0.5	59.1	20.8	15.4	3.6	0.8	0.2	0.7	3.3	-3.9	
地域	北海道	162	12.5	9.0	2.8	0.7	0.0	0.0	63.3	20.2	14.5	4.3	1.4	0.0	0.0	4.1	-7.7	
	東北・北関東	410	18.9	17.4	0.9	0.3	0.3	0.0	55.4	21.6	17.0	3.2	0.9	0.6	0.0	4.1	-2.7	
	南関東	869	12.8	11.2	1.2	0.3	0.0	0.1	63.4	20.4	14.7	4.3	0.7	0.0	0.7	3.4	-7.5	
	北陸・東海	482	17.3	12.9	2.3	0.8	0.0	1.3	57.9	22.0	17.9	3.1	0.5	0.0	0.5	2.8	-4.8	
	近畿	484	19.0	16.4	1.3	0.5	0.3	0.5	58.0	21.2	14.8	4.1	1.3	0.3	0.8	1.8	-2.2	
	中国・四国・九州	459	19.0	13.6	3.2	1.6	0.0	0.5	57.6	19.4	13.4	3.0	0.8	0.5	1.6	4.0	-0.5	
産業	建設業	451	15.8	13.0	1.9	0.3	0.0	0.5	63.8	16.7	12.1	3.6	0.2	0.3	0.7	3.7	-1.0	
	製造業	795	18.8	16.0	2.5	0.3	0.0	0.0	56.4	21.9	18.1	2.5	0.8	0.2	0.4	2.9	-3.1	
	運輸業	142	16.7	12.6	2.8	1.3	0.0	0.0	55.9	26.0	21.7	1.9	0.8	0.0	1.5	1.4	-9.3	
	情報通信業	136	27.3	22.5	2.4	2.4	0.0	0.0	49.2	15.7	10.2	2.4	0.8	0.0	2.3	7.8	11.6	
	卸売業	772	15.7	12.7	1.2	0.7	0.1	1.0	61.9	18.9	14.1	3.2	0.8	0.3	0.6	3.4	-3.2	
	小売業	130	13.5	11.7	0.6	1.1	0.0	0.0	57.6	28.1	21.8	5.0	1.2	0.0	0.0	0.9	-14.6	
	サービス業	260	16.0	12.4	2.1	0.5	0.0	1.0	56.4	25.0	14.6	7.3	0.9	0.6	1.7	2.6	-9.0	
	飲食・宿泊業	32	16.0	11.2	4.8	0.0	0.0	0.0	36.1	47.9	29.7	14.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	-31.9
	医療・福祉	31	22.5	15.9	0.0	6.6	0.0	0.0	55.2	22.3	17.1	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
	その他	117	12.3	8.8	1.2	1.2	1.0	0.0	64.1	18.3	10.3	3.4	3.4	0.0	1.2	5.2	-6.0	
企業規模	100人未満	2366	16.8	13.7	1.8	0.7	0.1	0.5	59.1	20.8	15.4	3.6	0.9	0.3	0.7	3.3	-4.0	
	100-299人	368	27.1	24.4	2.7	0.0	0.0	0.0	51.2	19.8	16.5	2.5	0.6	0.0	0.3	1.9	7.2	
	300人以上	132	16.8	14.4	1.6	0.8	0.0	0.0	62.6	16.9	13.9	3.0	0.0	0.0	0.0	3.7	-0.1	

(注) 1.任意回答としており、無回答を除いたn数（2866）を集計。
2.増減の程度についても任意回答としており、一部に未回答の企業があるため、各々の程度を合計しても増減全体の数値とは一致しない。

現時点（2022年1月）と比較して、1年後の労働者の増減の見込みを尋ねると、「正社員・正規従業員」では、6割弱（57.5%）の企業で「ほぼ同じ」となっているが、「増加」する見込みの企業割合（34.5%）が、「減少」する見込みの企業割合（6.0%）を大幅に上回っている（両者の差は28.5%ポイント）。

また、「パート・アルバイト・契約社員」では、「増加」する見込みの企業割合（11.3%）と「減少」する見込みの企業割合（6.2%）の差は5.1%ポイントと、「正社員・正規従業員」よりも差は小さくなっており、「派遣労働者」では、「減少」する見込みの企業割合（4.1%）が「増加」する見込みの企業割合（3.5%）を0.6%ポイント上回っている（図表11、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表3（p35）参照）。

図表11 雇用形態別現時点（2022年1月）と比較した1年後の労働者増減の見込み

(%、%ポイント)

区分	n	増加					ほぼ同じ	減少					比較できない	増加-減少		
		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上				
正社員・正規従業員	2870	34.5	30.9	2.9	0.3	0.1	0.3	57.5	6.0	4.9	0.4	0.1	0.0	0.4	2.1	28.5
パート・アルバイト・契約社員	2864	11.3	9.2	1.2	0.4	0.0	0.5	51.7	6.2	4.9	0.5	0.2	0.1	0.5	30.9	5.1
派遣労働者	2836	3.5	2.9	0.3	0.0	0.0	0.3	20.9	4.1	2.8	0.5	0.1	0.0	0.8	71.4	-0.6

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

5 企業における労働者の過不足状況と雇用維持の見通し

企業における労働者の過不足状況をみると、2022年1月において、労働者計では「過剰計」（「過剰」と「やや過剰」を合計）は11.7%なのに対し、「不足計」（「不足」と「やや不足」を合計）は43.8%と、不足感の方が32.2%ポイント高くなっている（図表12、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表4（p36）参照）。

雇用形態別には、いずれの雇用形態でも不足感の方が高くなっているが、「正社員・正規従業員」の方が、「パート・アルバイト・契約社員」、「派遣労働者」よりも不足感が高くなっている。なお、「高齢者」については、過剰感の方が高くなっている。

図表12 企業における労働者の過不足状況（2022年1月）

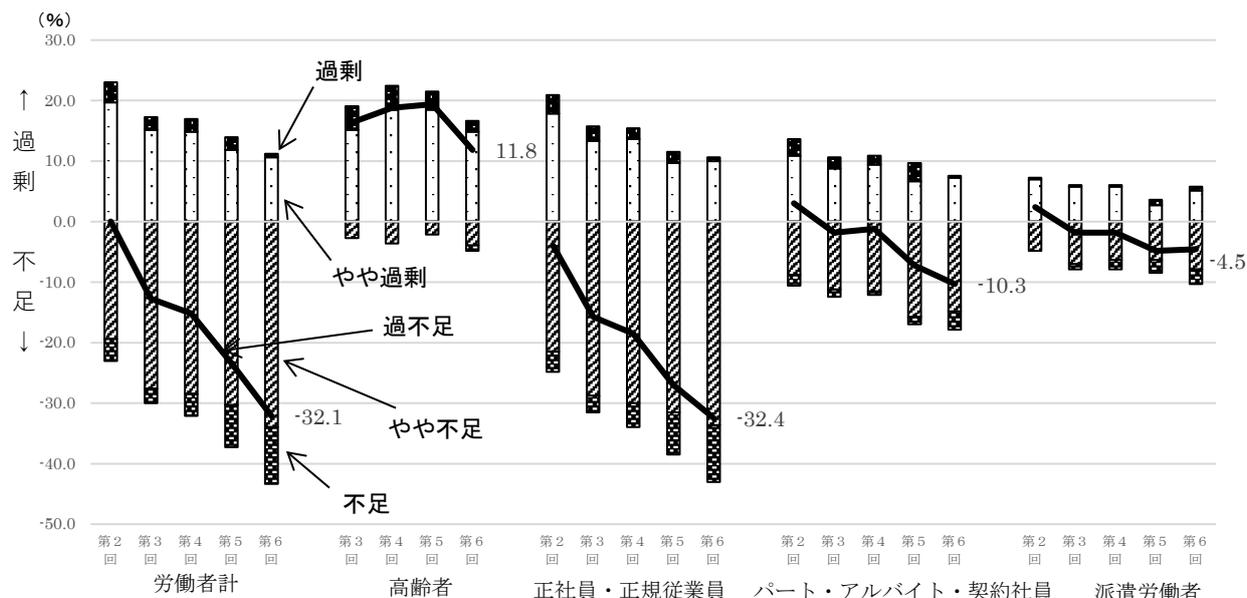
(%、%ポイント)

区分	n	過剰計			適正	不足計			該当者がいない	過不足
		過剰	やや過剰	不足		やや不足	不足			
労働者計	2895	11.7	1.7	10.0	44.5	43.8	34.2	9.6	-	-32.2
うち、高齢者		17.8	2.9	14.9	56.6	3.7	2.9	0.7	21.9	14.1
正社員・正規従業員		10.8	1.6	9.2	44.9	43.1	34.1	9.0	1.1	-32.3
パート・アルバイト・契約社員		6.6	0.9	5.7	44.9	15.3	12.0	3.3	33.2	-8.8
派遣労働者		2.1	0.4	1.7	18.4	5.9	4.7	1.2	73.7	-3.8

(注) 1. 「過不足」は、「過剰計」と「不足計」の差として求めたもの。
2. ここでの高齢者とは、就業形態にかかわらず60歳以上の者のこと。

第2回企業調査からの継続回答企業（n=330）において、過不足状況の推移をみると、正社員・正規従業員を中心に継続的に不足感が高まる傾向にある。また、過剰超過となっている高齢者においても、第5回調査から第6回調査にかけては過剰感が低下している（図表13）。

図表 13 企業における労働者の過不足状況の推移（パネルデータ）



- (注) 1. 「過不足」は、「過剰」「やや過剰」と「不足」「やや不足」の差として求めたもの。
 2. ここでの高齢者とは、就業形態にかかわらず60歳以上の者のこと（第2回では高齢者について尋ねていない）。
 3. 第2回は2020年9月末、第3回は2021年1月末、第4回は2021年5月末、第5回は2021年9月末、第6回は2022年1月末の労働者の過不足状況。

現在（2022年1月時点）の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間について尋ねると、「雇用削減の必要はない」（43.1%）、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」（27.0%）を合わせると約7割（70.1%）となっている。一方、10.5%の企業が「1年ぐらい」、8.6%の企業が「半年ぐらい」と回答するなど、14.9%の企業で半年以内、25.4%の企業で1年以内を、現状の雇用を維持できる期間としている（図表14）。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」では「雇用削減の必要はない」が16.7%となっている一方、37.8%で半年以内、61.3%で1年以内となるなど、他の産業よりも厳しい状況となっている。

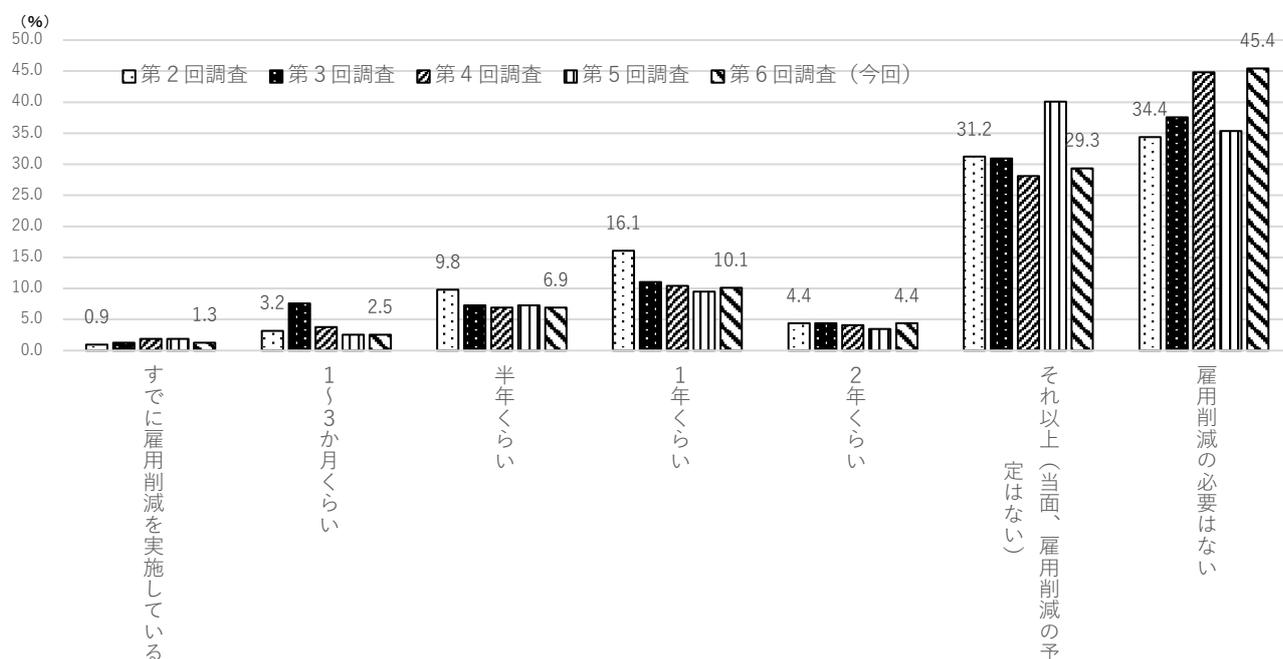
図表 14 現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間

		n	すでに雇用削減を実施している	1か月ぐらい	2か月ぐらい	3か月ぐらい	半年ぐらい	1年ぐらい	2年ぐらい	それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）	雇用削減の必要はない
計		2883	1.9	0.3	0.9	3.2	8.6	10.5	4.6	27.0	43.1
地域	北海道	162	3.3	0.0	2.7	2.7	7.3	10.7	4.0	24.6	44.7
	東北・北関東	415	1.5	0.9	1.4	3.4	8.6	10.9	4.3	28.5	40.5
	南関東	875	1.5	0.2	1.1	4.3	7.7	12.8	4.5	26.9	41.0
	北陸・東海	481	2.3	0.5	0.3	3.3	8.7	9.4	6.3	29.2	40.2
	近畿	488	1.2	0.0	0.7	2.7	8.7	10.5	4.0	26.7	45.5
	中国・四国・九州	462	2.4	0.0	0.8	2.4	9.7	8.5	4.0	24.8	47.5
産業	建設業	454	1.2	0.3	1.4	1.7	6.3	12.0	5.0	28.8	43.4
	製造業	794	2.0	0.0	1.4	3.8	9.5	10.9	4.0	27.1	41.4
	運輸業	143	2.8	1.1	1.4	3.7	10.6	11.6	1.0	16.2	51.6
	情報通信業	135	0.0	0.0	0.0	3.5	7.7	11.1	6.0	24.2	47.4
	卸売業	779	1.7	0.3	0.4	2.7	8.3	9.4	5.6	29.3	42.4
	小売業	133	1.7	0.0	0.0	2.4	17.9	10.5	1.7	25.8	39.9
	サービス業	264	4.0	0.0	1.4	4.8	6.9	9.9	6.1	24.6	42.2
	飲食・宿泊業	32	2.9	3.9	4.8	18.5	7.7	23.5	2.9	19.0	16.7
	医療・福祉	31	4.0	0.0	0.0	6.6	0.3	7.0	0.3	11.8	69.9
	その他	118	0.7	1.0	0.0	1.7	8.2	7.1	2.4	27.9	51.0
企業規模	100人未満	2380	1.9	0.3	1.0	3.3	8.6	10.5	4.6	26.9	43.0
	100~299人	368	1.7	0.0	0.5	0.8	5.1	8.5	3.5	31.2	48.7
	300人以上	135	1.5	0.8	0.0	0.7	7.1	11.1	3.8	30.4	44.6

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（2883）を集計。

また、第2回企業調査からの継続回答企業（n=317）において、現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間の推移をみると、5回の調査を4か月おきに行った（第2回：2020年10月、第3回：2021年2月、第4回：2021年6月、第5回：2021年10月、第6回（今回）：2022年2月）ことを前提として、全体として雇用を維持できる期間が短縮しておらず、第6回調査では、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」の割合の低下と、「雇用削減の必要はない」の割合の上昇がみられたが、両者を合計した割合は上昇傾向（第2回：65.6%、第3回：68.5%、第4回：72.9%、第5回：75.4%、第6回（今回）：74.8%）にあり、企業の雇用維持のスタンスには余り変化がないように見える（図表15）。こうした背景には、将来的に人手不足が見込まれ、人材の確保を意識していることがあると考えられる。

図表15 現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に
現状の雇用を維持できる期間の推移（パネルデータ）

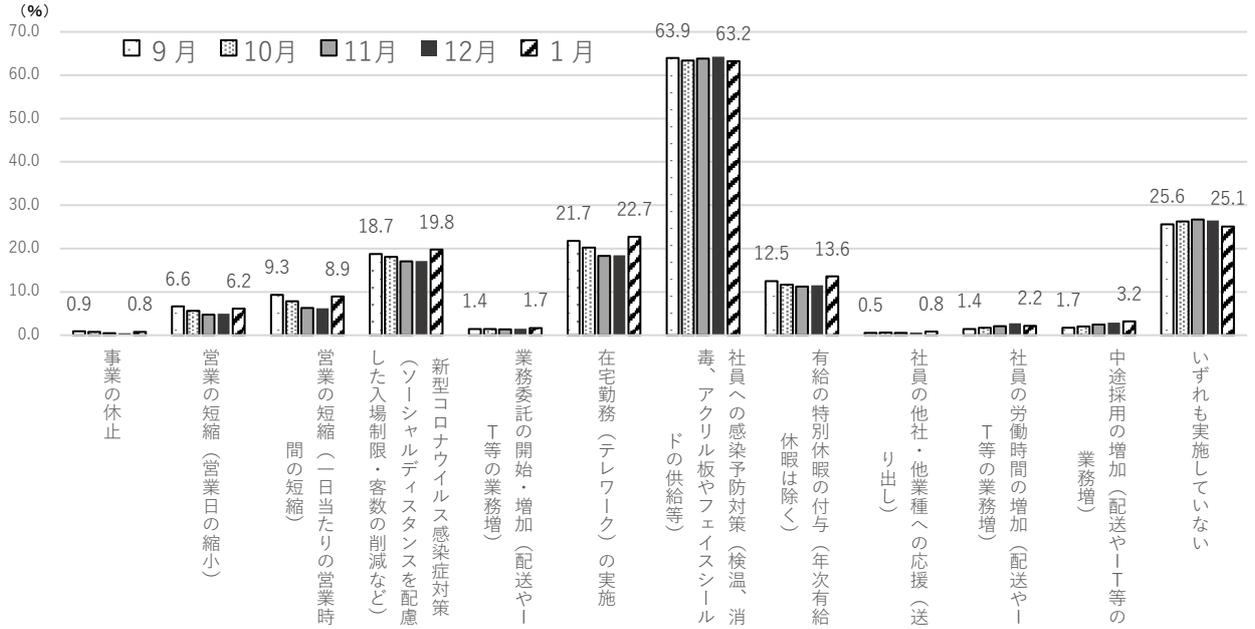


6 企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目

企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目を尋ねると、2022年1月において割合が最も高かったのが「社員への感染予防対策（検温、消毒、アクリル板やフェイスシールドの供給等）」（63.2%）、次いで「在宅勤務（テレワーク）の実施」（22.7%）、「新型コロナウイルス感染症対策（ソーシャルディスタンスを配慮した入場制限・客席の削減など）」（19.8%）などとなっている。

2021年9月から2022年1月にかけての動きをみると、2021年12月まではいずれの項目も若干の低下傾向にあったが、2022年1月においては、「新型コロナウイルス感染症対策（ソーシャルディスタンスを配慮した入場制限・客数の削減など）」、「在宅勤務（テレワーク）の実施」を始め、ほぼ全ての項目で上昇しており、この時期にオミクロン株による感染拡大が生じた影響によるものと考えられる（図表16、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表5①～③（p37～39）参照）。

図表 16 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項

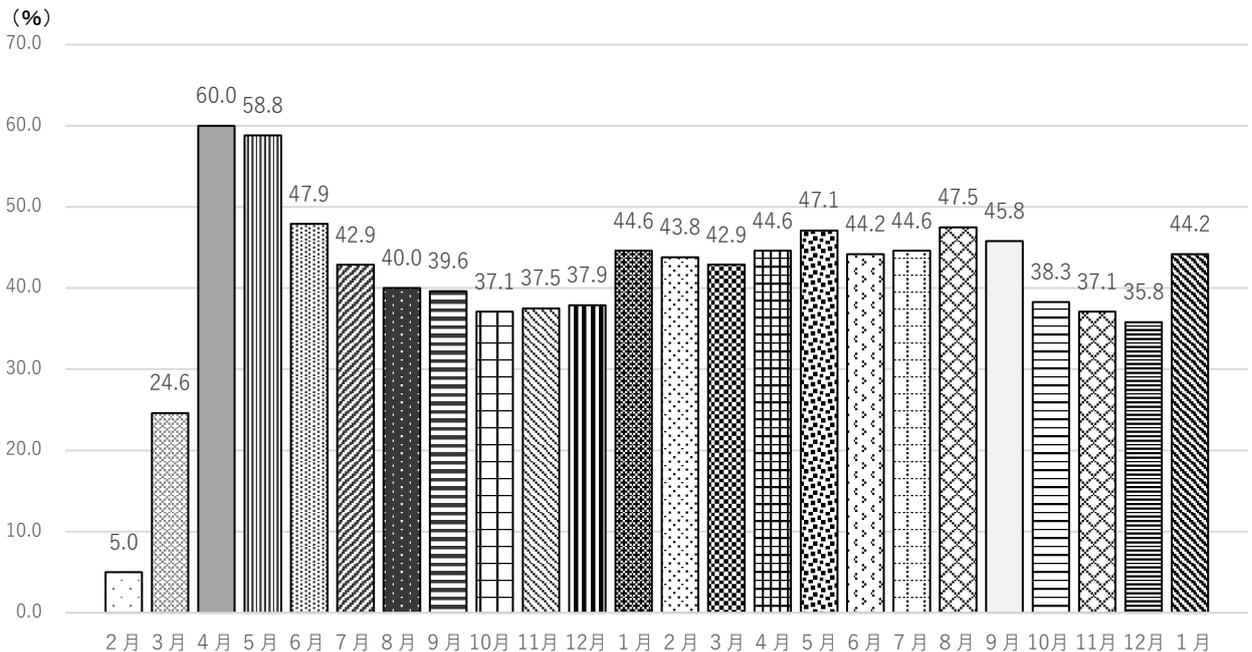


(注) 1. 任意回答としており、各月の無回答を除いたn数（2021年9月：2785、10月：2731、11月：2702、12月：2712、2022年1月：2740）を集計。
2. 実施の場合には複数回答。

7 在宅勤務（テレワーク）の実施状況

このうち、「在宅勤務（テレワーク）の実施」について、「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における実施率の推移をみると、感染拡大の波やそれに伴う緊急事態宣言の発出により実施率が影響を受けている。すなわち、2020年2月の5.0%から4月に60.0%にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月以降、40%台で推移し、2021年10月から12月にかけては低下傾向にあったが、オミクロン株による感染拡大が生じた2022年1月には44.2%まで上昇している（図表17）。

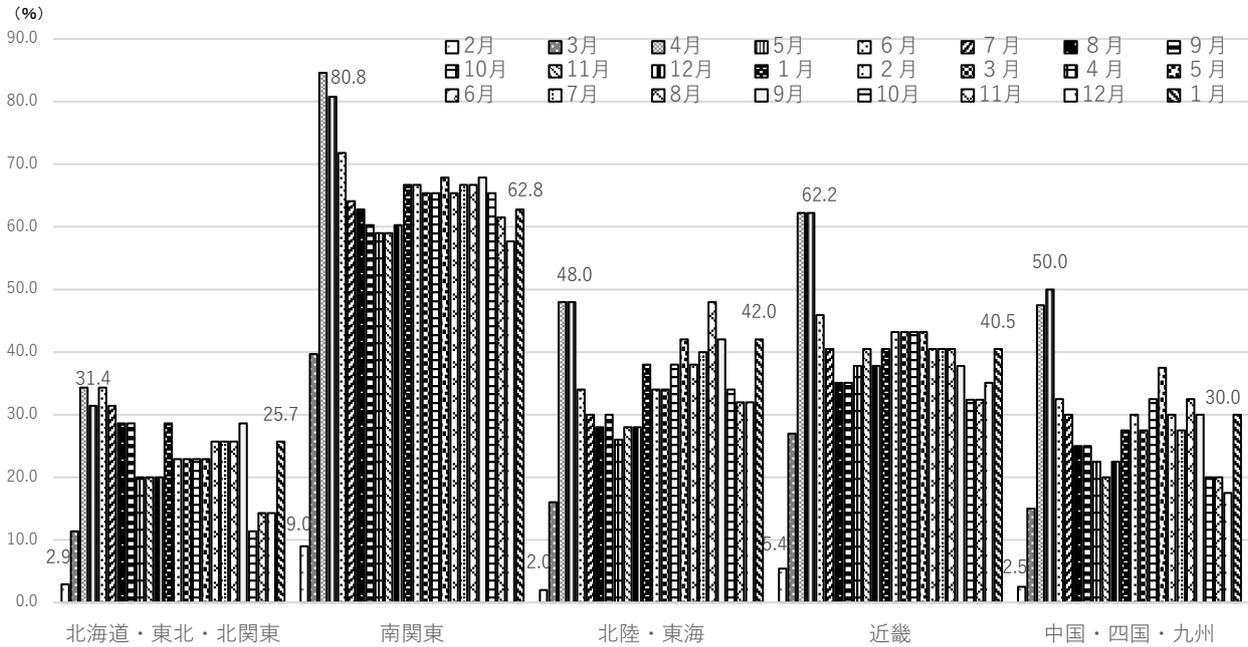
図表 17 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

これを地域別にみると、「南関東」が相対的に高い実施率となるなど、地域において実施率の差がみられる中で、いずれの地域においても 2021 年 10 月以降は低下傾向となっていたが、2022 年 1 月には全ての地域で上昇した（図表 18、数値については参考図表 6（p39）参照）。

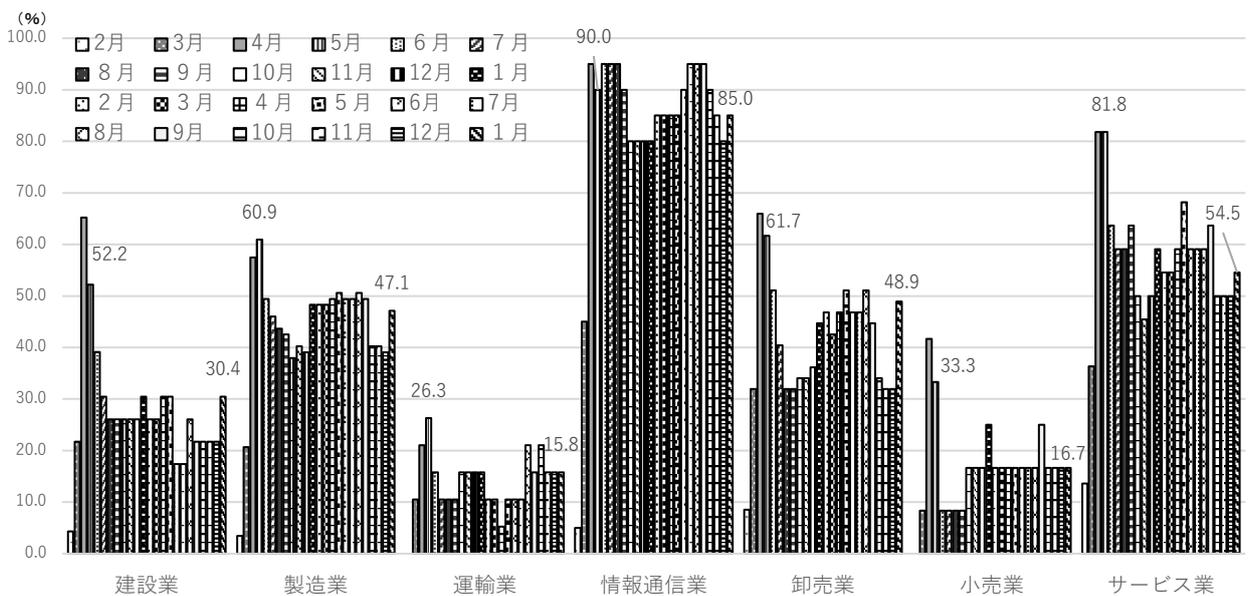
図表 18 地域別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。
 2. 北海道と東北・北関東については、サンプル数の関係でまとめて集計し、各々の値については参考数値として参考図表6（p39）に掲載。

産業別にみると、特に「情報通信業」で高い一方、「小売業」、「運輸業」では低くなっているなど、産業間の実施割合の水準に大きな差がある。また、2022年1月には「小売業」、「運輸業」以外の業種で上昇している（図表 19、数値については参考図表 6（p39）参照）。

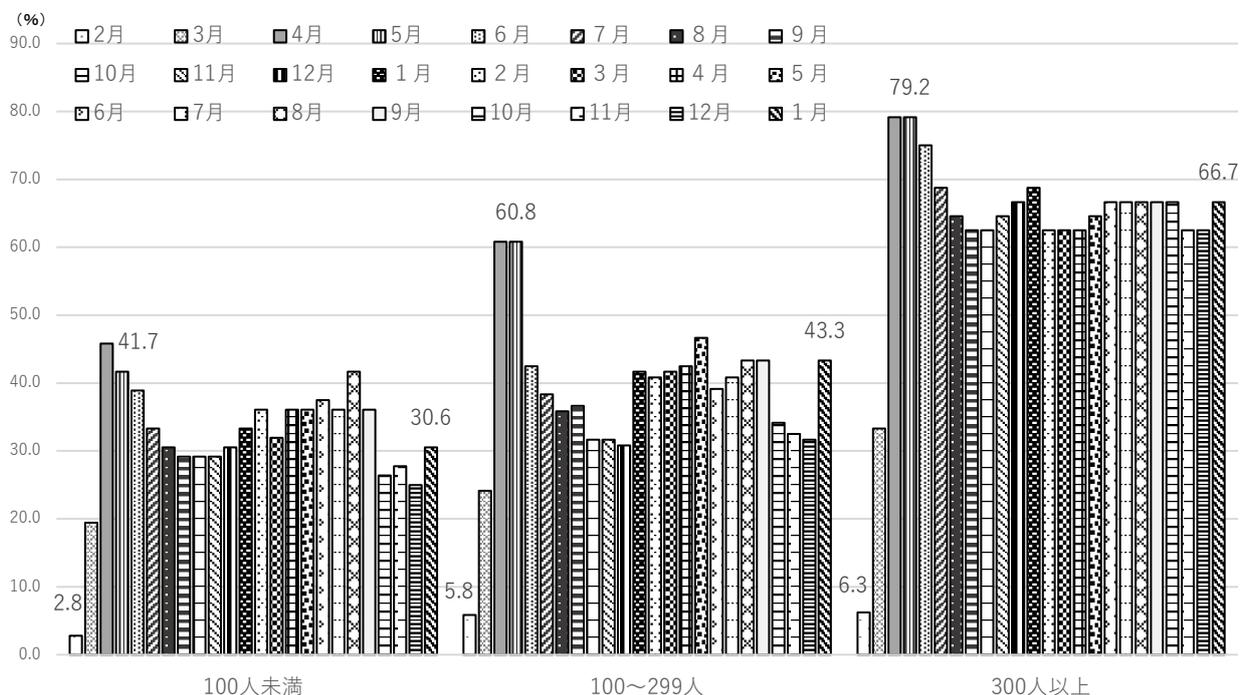
図表 19 産業別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。
 2. 飲食・宿泊業、医療・福祉については、「第1回企業調査」からの継続サンプルとして、サービス業の内訳として集計（参考数値として参考図表6（p39）に掲載）。

企業規模別にみると、規模が大きいほど実施率が高くなっている中で、2022年1月はいずれの規模でも上昇している（図表20、数値については参考図表6（p39）参照）。

図表20 企業規模別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



（注）「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における2020年2月から2022年1月にかけての毎月の推移。

8 雇用調整助成金・持続化給付金・金融機関による資金繰り支援等の支援策の利用状況

新型コロナウイルス関連の支援策のうち、企業が利用を申請して受給したと回答した支援策の割合（支援策の利用状況）をみると、「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」（以下「資金繰り支援」）（38.0%）、「持続化給付金」（37.4%）、「雇用調整助成金」（36.0%）、「都道府県等による左記³以外の給付金や助成金、融資等」（以下「都道府県等による支援」）（26.5%）の順に高くなっている（図表21）。

「資金繰り支援」の利用状況を地域別にみると、「中国・四国・九州」（42.2%）、「南関東」（39.2%）の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（79.1%）で8割弱の企業で利用されており、次いで、「運輸業」（46.8%）、「小売業」（41.3%）、「製造業」（41.0%）の順に割合が高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（38.3%）、「100~299人」（25.7%）、「300人以上」（6.8%）と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

「持続化給付金」の利用状況を地域別にみると、「北陸・東海」（42.8%）、「南関東」（39.3%）の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（81.0%）で8割以上の企業で利用されており、次いで「建設業」（51.9%）、「サービス業」（43.9%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（37.8%）、「100~299人」（15.2%）、「300人以上」（11.1%）と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

「雇用調整助成金」の利用状況を地域別にみると、「北陸・東海」（42.2%）、「近畿」（40.9%）の割合が相対的に高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（78.6%）で8割弱の企業で利用されており、次いで「製造業」（49.8%）、「運輸業」（45.0%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100~299人」（42.8%）、「300人以上」（39.7%）、「100人未満」（35.9%）の順に高くなっている。

³ 調査票では「上記」としているが、図表の構成上、「左記」として記載。

「都道府県等による支援」の利用状況を地域別にみると、「中国・四国・九州」(33.4%)、「東北・北関東」(26.5%)の順に割合が高くなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」(76.0%)で約4分の3の企業で利用されており、次いで、「小売業」(36.8%)、「サービス業」(35.1%)の順に割合が高くなっている。企業規模別にみると「100人未満」(26.6%)、「100~299人」(17.5%)、「300人以上」(12.2%)と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

図表 21 新型コロナウイルス関連の支援策の利用状況

(申請して受給の場合は複数回答、%)

	n	申請して受給した									受給したものは ない
		雇用調整助成金（従業員 の雇用を維持する場合に 休業手当等を助成）	持続化給付金（売上が減少 している事業主に200万円等）	休業要請や営業時間短縮に 応じた場合の休業協力金	緊急事態宣言やまん延防 止等重点措置に伴う都道府 県等の休業要請	都道府県等による左記以 外の給付金や助成金、融 資等	政策金融公庫や民間金融 機関のコロナ特別貸付や セーフティネット保証等 による資金繰り支援	事業再構築補助金（新分野 展開、業態転換などの事 業再構築に意欲を有する 中小企業等の支援をする 補助金）	その他		
計	2872	71.1	36.0	37.4	4.9	26.5	38.0	3.5	1.1	28.9	
地域	北海道	159	56.4	23.2	30.5	2.8	19.8	31.2	2.7	1.4	43.6
	東北・北関東	414	72.9	32.6	35.3	5.2	26.5	36.1	3.2	0.6	27.1
	南関東	871	70.2	37.1	39.3	6.2	24.4	39.2	2.2	1.1	29.8
	北陸・東海	482	74.2	42.2	42.8	2.6	24.6	34.8	4.1	1.5	25.8
	近畿	485	72.1	40.9	33.2	3.6	24.3	38.0	5.2	2.3	27.9
	中国・四国・九州	461	70.2	30.8	37.1	6.6	33.4	42.2	3.7	0.3	29.8
産業	建設業	451	72.8	20.8	51.9	2.1	26.1	32.5	2.4	0.4	27.2
	製造業	795	73.4	49.8	34.4	2.5	23.7	41.0	5.6	1.3	26.6
	運輸業	143	73.6	45.0	20.9	6.2	28.1	46.8	3.5	0.9	26.4
	情報通信業	136	67.2	28.4	37.2	0.1	24.4	31.4	3.1	0.8	32.8
	卸売業	775	69.3	33.9	32.1	3.9	23.6	38.7	2.4	1.6	30.7
	小売業	132	78.5	33.6	37.3	13.5	36.8	41.3	2.6	1.7	21.5
	サービス業	260	71.6	33.9	43.9	7.9	35.1	39.5	1.5	0.4	28.4
	飲食・宿泊業	32	100.0	78.6	81.0	78.7	76.0	79.1	29.1	3.9	0.0
	医療・福祉	30	43.2	14.2	17.3	7.3	31.3	17.1	0.0	0.0	56.8
	その他	118	53.2	25.9	28.7	5.0	21.4	22.5	2.9	1.0	46.8
企業規模	100人未満	2371	71.3	35.9	37.8	4.9	26.6	38.3	3.6	1.1	28.7
	100~299人	368	58.0	42.8	15.2	6.2	17.5	25.7	2.9	1.0	42.0
	300人以上	133	46.4	39.7	11.1	7.5	12.2	6.8	2.3	1.6	53.6

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2872)を集計。

これらの支援策を利用した企業に受給月について尋ねると、「雇用調整助成金」については、2021年8月以前の段階で利用企業の92.4%が受給しており、9月以降は9月の43.2%から2022年1月の26.0%まで低下傾向にあるが、1月でも約4分の1の企業が受給している。「持続化給付金」については、2021年8月以前でほぼ受給が終了している。「資金繰り支援」については、2021年8月以前の段階で91.9%が利用しており、9月以降は5%未満の利用割合となっている。なお、「緊急事態宣言やまん延防止等重点措置に伴う都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金」を受給している企業においては、2021年9月の39.9%から12月の8.0%まで低下傾向で推移してきたが、オミクロン株による感染拡大が生じた2022年1月には20.5%まで上昇している(図表22)。

図表 22 新型コロナウイルス関連の支援策の受給月

(%)

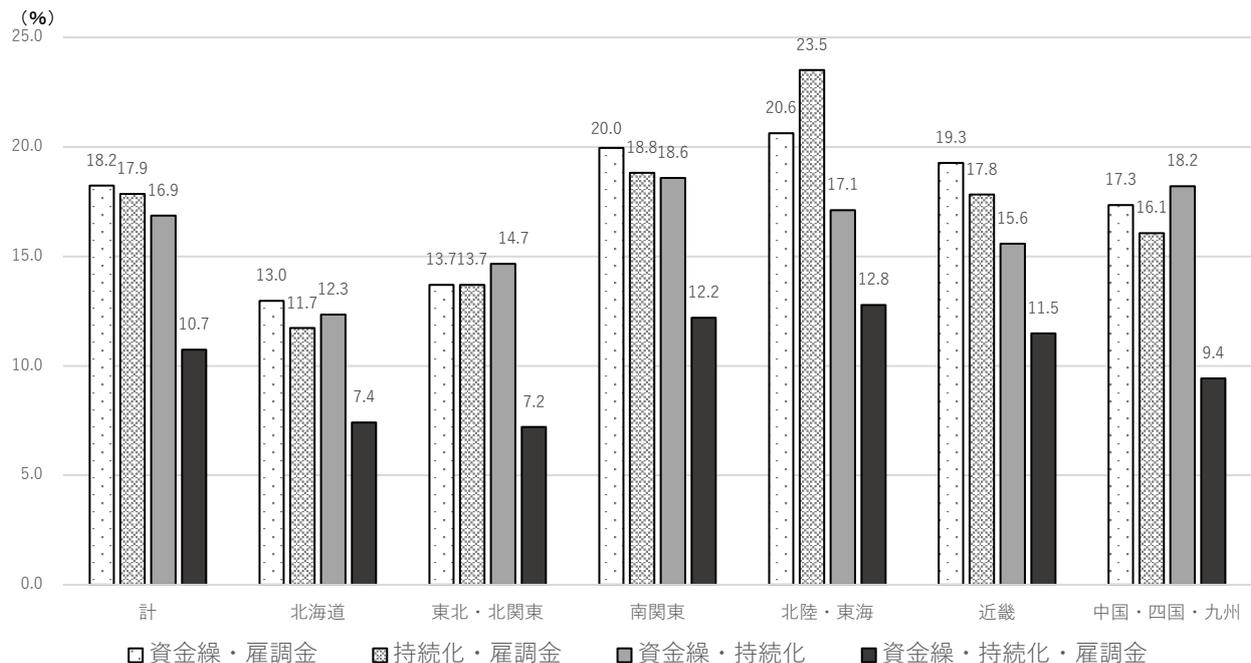
	n	2021年8月以前	9月	10月	11月	12月	2022年1月
雇用調整助成金（従業員の雇用を維持する場合に休業手当等を助成）	1031	92.4	43.2	37.8	33.5	30.5	26.0
持続化給付金（売上が減少している事業主に200万円等）	897	92.8	6.0	2.7	1.0	0.9	0.7
緊急事態宣言やまん延防止等重点措置に伴う、都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金	126	89.3	39.9	20.9	12.2	8.0	20.5
都道府県等による上記以外の給付金や助成金、融資等	631	81.4	9.4	8.8	8.4	9.5	5.0
政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援	954	91.9	3.6	3.8	3.9	4.0	2.8
事業再構築補助金（新分野展開、業態転換などの事業再構築に意欲を有する中小企業等の支援をする補助金）	62	50.9	9.3	5.1	6.2	12.0	20.9
その他	28	79.5	15.6	20.0	14.5	13.8	20.0

(注) 1. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。
 2. 各企業が受給した月をすべて選択回答する質問項目になっている。

主な支援策（「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」）について、その複数利用の状況をみると、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用割合は18.2%、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は17.9%、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は16.9%、3種類全ての利用割合は10.7%となっている。

これを地域別にみると、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用割合は「北陸・東海」(20.6%)、「南関東」(20.0%)、「近畿」(19.3%)の順に、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は、「北陸・東海」(23.5%)、「南関東」(18.8%)、「近畿」(17.8%)の順に、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は、「南関東」(18.6%)、「中国・四国・九州」(18.2%)、「北陸・東海」(17.1%)の順に高くなっている（図表 23）。

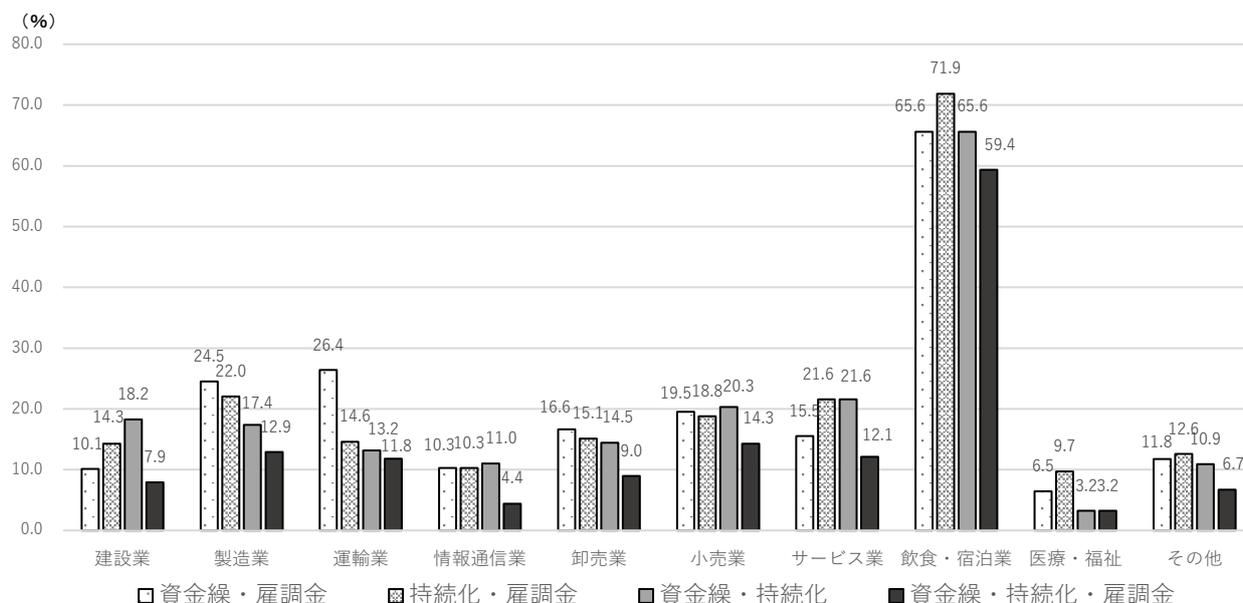
図表 23 地域別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業 (n=1815) のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数（2種類あるいは3種類）利用した企業の割合（2種類利用の割合には3種類も含まれている）。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」で3種類全ての利用が過半数（59.4%）と突出して高くなっており、可能な限り多くの支援策を利用しようとしている状況がうかがえる。「飲食・宿泊業」以外では、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用は、「運輸業」（26.4%）、「製造業」（24.5%）で高く、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用は、「製造業」（22.0%）、「サービス業」（21.6%）で高く、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用は「サービス業」（21.6%）、「小売業」（20.3%）、「建設業」（18.2%）で高くなっている（図表 24）。

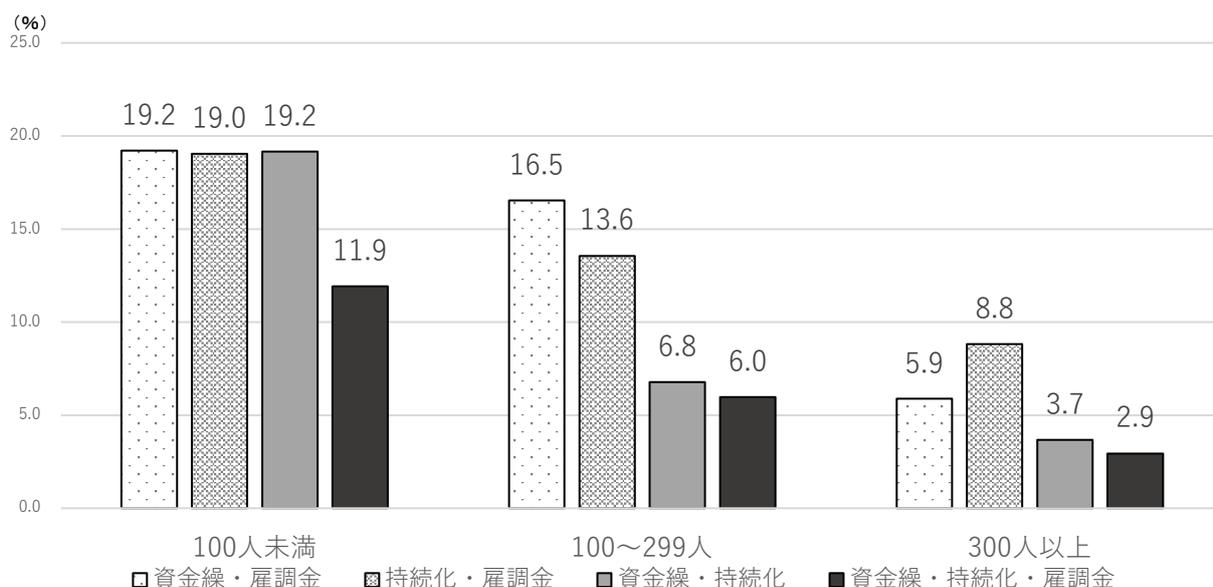
図表 24 産業別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=1815）のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数（2種類あるいは3種類）利用した企業の割合（2種類利用の割合には3種類も含まれている）。

企業規模別にみると、概ね規模が小さい企業の方が複数利用の割合が高くなっている（図表 25）。

図表 25 企業規模別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=1815）のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数（2種類あるいは3種類）利用した企業の割合（2種類利用の割合には3種類も含まれている）。

9 企業の業績に関する今後の見通しと今後の事業継続に対する考え、対応

企業の業績に関する調査時点（2022年2月）における今後の見通しについて尋ねると、「もともと業績は悪化していない」（18.5%）を除くと、「分からない」が21.3%と最も高く、次いで、「回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる」（以下「1年くらいかかる」）が14.5%、「回復して元の水準に戻るには1年超から2年くらいかかる」（以下「1年超から2年くらいかかる」）が11.6%となっている。一方、「回復して元の水準に戻るには2年超かかる」（以下「2年超かかる」）は6.7%、「回復しない（元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない）」（以下「回復しない」）は6.6%となっているが、「既に回復して元の水準に戻った」は13.6%にとどまっている。

これを産業別にみると、「回復しない」は「医療・福祉」（16.1%）、「小売業」（11.8%）、「その他」（11.0%）、「運輸業」（10.0%）で相対的に高く、「2年超かかる」は「飲食・宿泊業」（18.2%）、「小売業」（10.0%）で相対的に高くなっている。また、「飲食・宿泊業」においては、「もともと業績は悪化していない」（5.0%）、「既に回復して元の水準に戻った」（0.0%）が他産業と比較して低いなど、他の産業よりも厳しい状況がみられる（図表26）。

図表26 企業の業績に関する今後の見通し

		n	既に回復して元の水準に戻った	3ヵ月以内に回復して元の水準に戻る	半年以内に回復して元の水準に戻る	回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる	回復して元の水準に戻るには1年超から2年くらいかかる	回復して元の水準に戻るには2年超かかる	回復しない（元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない）	分からない	もともと業績は悪化していない
計		2854	13.6	1.8	5.4	14.5	11.6	6.7	6.6	21.3	18.5
地域	北海道	160	6.0	0.7	6.1	15.5	10.9	5.5	3.4	24.5	27.3
	東北・北関東	409	14.0	2.1	6.2	13.4	10.0	8.7	8.2	19.5	17.9
	南関東	859	13.9	1.8	5.7	15.0	11.8	5.5	7.2	20.7	18.3
	北陸・東海	479	17.1	0.8	4.9	16.4	9.5	5.6	7.6	23.7	14.4
	近畿	482	12.0	2.0	4.9	17.2	13.9	7.3	5.3	19.6	17.7
	中国・四国・九州	465	12.7	2.4	5.3	10.6	12.4	7.1	5.7	22.1	21.6
産業	建設業	448	9.0	1.8	4.1	13.7	10.5	7.4	4.3	25.6	23.6
	製造業	794	17.4	3.0	6.6	16.6	10.6	5.0	5.1	18.5	17.3
	運輸業	142	11.6	1.4	4.8	20.6	14.4	8.6	10.0	19.3	9.3
	情報通信業	134	18.0	0.8	6.7	11.7	10.5	4.3	2.1	20.9	25.1
	卸売業	768	14.9	0.7	5.6	13.5	12.7	6.7	7.4	21.5	17.0
	小売業	129	10.4	1.3	2.1	15.3	13.7	10.0	11.8	21.7	13.7
	サービス業	261	11.9	1.0	6.0	12.7	13.4	8.7	8.0	18.6	19.7
	飲食・宿泊業	31	0.0	4.3	8.5	23.4	13.6	18.2	8.5	18.4	5.0
	医療・福祉	31	10.4	0.4	0.0	0.3	11.7	6.6	16.1	20.4	34.1
	その他	116	8.3	4.8	4.8	11.3	6.3	4.2	11.0	27.9	21.4
企業規模	100人未満	2358	13.5	1.8	5.4	14.5	11.5	6.7	6.7	21.4	18.5
	100~299人	366	18.0	2.9	8.7	12.8	13.3	4.2	4.8	13.2	22.2
	300人以上	130	19.3	3.7	5.2	9.0	14.6	5.3	4.5	16.3	22.0

（注）任意回答としており、無回答を除いたn数（2854）を集計。

こうした見通しの下での今後の事業継続に対する企業の考えを尋ねると、「現行の体制で事業を継続する」が48.7%と最も高く、次いで「業務を拡大して事業を継続する」が27.4%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が7.2%、「業務を縮小して事業を継続する」は3.9%、「廃業する」は0.4%となっている。

これを産業別にみると、「業務を拡大して事業を継続する」は、「情報通信業」（51.1%）、「飲食・宿泊業」（36.9%）、「運輸業」（33.2%）で高くなっている。一方、「業務を縮小して事業を継続する」は、「小売業」（11.6%）、「医療・福祉」（7.7%）、「飲食・宿泊業」（6.8%）で相対的に高くなっている（図表27）。

図表 27 今後の事業継続に対する企業の考え

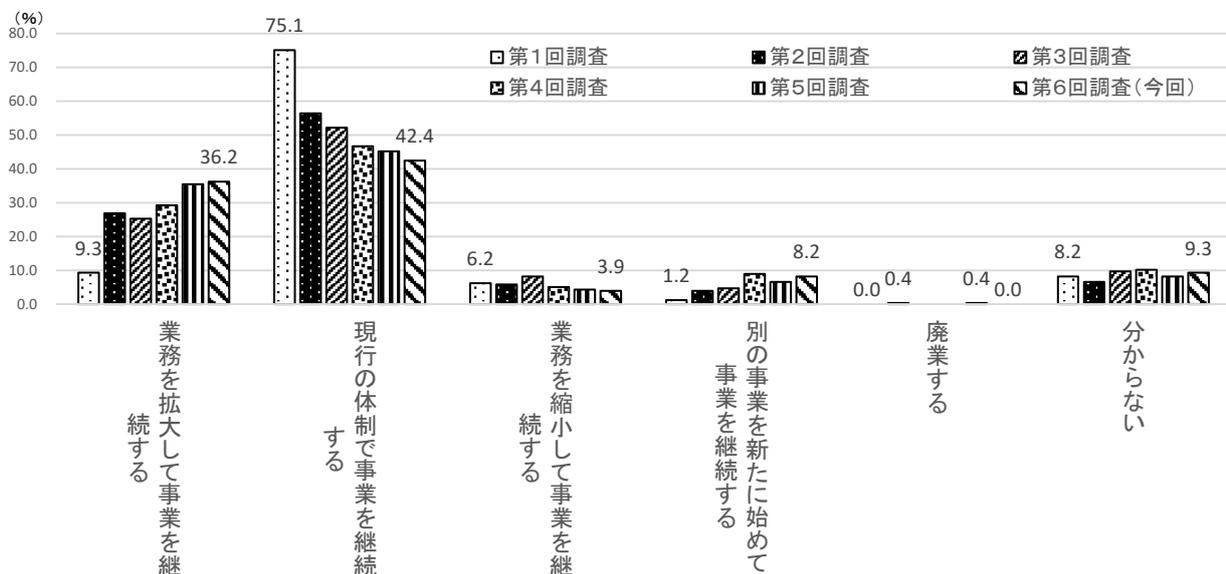
(%)

		n	業務を拡大して事業を継続する	現行の体制で事業を継続する	業務を縮小して事業を継続する	別の事業を新たに始めて事業を継続する	廃業する	分からない
計		2716	27.4	48.7	3.9	7.2	0.4	12.4
地域	北海道	150	13.5	60.9	3.6	4.4	0.7	16.8
	東北・北関東	394	26.7	51.6	3.0	6.4	0.0	12.3
	南関東	817	26.7	50.0	4.3	6.3	0.6	12.1
	北陸・東海	455	30.8	44.9	5.9	6.4	0.3	11.8
	近畿	465	29.3	48.1	2.9	8.2	0.0	11.5
	中国・四国・九州	435	27.1	46.4	3.1	9.1	0.8	13.4
産業	建設業	430	24.5	50.2	3.1	6.6	0.9	14.7
	製造業	754	29.3	50.9	2.9	6.9	0.0	9.9
	運輸業	134	33.2	48.0	1.8	7.3	0.9	8.8
	情報通信業	129	51.1	33.9	0.8	5.2	0.0	9.1
	卸売業	732	25.6	50.7	3.6	7.8	0.1	12.2
	小売業	120	23.8	37.5	11.6	9.5	0.0	17.7
	サービス業	248	25.1	49.0	6.3	8.8	0.3	10.5
	飲食・宿泊業	30	36.9	30.9	6.8	9.1	0.0	16.2
	医療・福祉	30	29.8	47.3	7.7	4.2	0.0	10.9
	その他	109	15.8	49.8	4.0	2.9	3.2	24.4
企業規模	100人未満	281	27.2	48.9	3.9	7.2	0.4	12.5
	100~299人	27	40.9	41.1	2.2	8.0	0.0	7.8
	300人以上	10	38.2	40.8	2.5	9.5	0.0	9.0

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2716)を集計。

「第1回企業調査」から継続回答企業(n=257)における今後の事業継続に対する企業の考え方の変化をみると、「現行の体制で事業を継続する」は75.1%から42.4%に低下する一方、「業務を拡大して事業を継続する」が9.3%から36.2%に、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が1.2%から8.2%に上昇しており、厳しい経営環境が続く中で、業務の拡大や別の事業により現状を打開しようとする企業が増えていることが推測される(図表28)。

図表 28 今後の事業継続に対する企業の考えの変化(パネルデータ)



事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応としては、「インターネットを活用した販路の新規開拓、拡大」(32.6%)、「(インターネットの活用以外の)販路の新規開拓、拡大」(23.7%)、「新型コロナウイルス感染症とは関連しない新たな事業」(16.3%)の順に高くなっており、販路拡大、販売体制の拡大に力を入れようとしている姿勢がうかがえる(図表29)。

図表29 事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応

(対応を行っている場合は複数回答、%)

	n	インターネットを活用した販路の新規開拓、拡大	(インターネットの活用以外の)販路の新規開拓、拡大	政府の需要喚起策(Go Toキャンペーンなど)に対応した商品の開発・販売	新型コロナウイルス感染症対策に役立つ商品の開発・販売	巣ごもり需要(家庭内で過ごす時間の増加による需要の増加)に対応した商品の開発・販売	新型コロナウイルス感染症とは関連しない新たな事業	その他	事業継続のために特別な対応は行っていない(これまで通りの対応)	
計	2310	32.6	23.7	3.4	8.0	9.6	16.3	2.2	48.1	
地域	北海道	122	20.5	12.8	2.8	3.6	8.9	11.8	3.8	59.3
	東北・北関東	338	29.7	23.1	3.6	6.5	12.1	13.7	0.7	52.9
	南関東	693	33.5	22.7	2.9	7.0	7.4	16.3	2.7	47.7
	北陸・東海	392	32.3	23.7	2.6	8.8	8.6	15.8	1.9	47.6
	近畿	399	39.2	27.7	2.5	8.1	7.8	16.7	3.6	43.5
	中国・四国・九州	366	30.8	24.3	5.5	10.3	12.9	19.2	1.7	47.2
産業	建設業	361	14.9	10.4	1.5	3.4	3.0	10.7	3.4	68.9
	製造業	663	37.1	28.9	2.8	6.8	11.4	18.2	1.6	43.5
	運輸業	114	19.0	13.0	5.5	1.2	4.2	10.8	5.5	63.0
	情報通信業	113	39.2	25.6	1.6	9.6	3.6	18.4	0.0	50.3
	卸売業	622	38.4	29.5	2.0	13.5	13.2	17.1	2.1	39.5
	小売業	101	36.2	23.8	6.4	10.9	21.9	18.8	3.0	35.7
	サービス業	212	33.6	22.5	6.1	4.7	2.8	20.6	2.5	48.0
	飲食・宿泊業	26	63.8	18.2	53.5	9.6	33.5	20.1	2.9	9.5
	医療・福祉	26	6.5	13.4	0.0	7.4	6.9	5.2	0.0	68.4
その他	72	28.8	17.6	1.9	3.1	6.5	11.6	0.0	60.7	
企業規模	100人未満	1885	32.5	23.7	3.4	7.9	9.6	16.2	2.2	48.2
	100~299人	311	36.0	24.9	3.2	8.2	8.4	21.3	1.6	44.0
	300人以上	114	35.1	25.9	5.1	15.7	16.8	26.2	2.9	40.1

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2310)を集計。

10 企業の賃金の増減に対する取組みの現状と考え

新型コロナウイルス感染症発生期における企業の基本給、賞与の増減状況について尋ねると、正社員の基本給では、「増加計」(「増加」と「やや増加」の合計)が49.4%、「ほぼ同じ」が46.4%、「減少計」(「減少」と「やや減少」の合計)が3.3%で、「増加計」と「減少計」の差は46.0%ポイント、賞与では、「増加計」が30.5%、「ほぼ同じ」が38.7%、「減少計」が24.3%で、「増加計」と「減少計」の差は6.2%ポイントとなっている。いずれも「増加計」の割合が「減少計」の割合を上回っているが、企業業績の影響をより受けると考えられる賞与については約4分の1の企業で減少と、基本給と比較して「減少計」の割合が高くなっている。

また、非正社員の基本給では、「増加計」が24.6%、「ほぼ同じ」が41.6%、「減少計」が2.4%で、「増加計」と「減少計」の差は22.2%ポイント、賞与では、「増加計」が10.4%、「ほぼ同じ」が

29.3%、「減少計」が11.1%で、「増加計」と「減少計」の差は-0.8%ポイントと、減少した企業の割合の方が高くなっている。

次に、今後1年間における企業の基本給、賞与の増減の見通しについて尋ねると、正社員の基本給では、「増加計」が53.9%、「ほぼ同じ」が43.3%、「減少計」が1.9%で、「増加計」と「減少計」の差は51.9%ポイント、賞与では、「増加計」が33.1%、「ほぼ同じ」が47.1%、「減少計」が13.1%で、「増加計」と「減少計」の差は20.0%ポイントとなっている。

また、非正社員の基本給では、「増加計」が26.1%、「ほぼ同じ」が41.1%、「減少計」が1.5%で、「増加計」と「減少計」の差は24.6%ポイント、賞与では、「増加計」が12.4%、「ほぼ同じ」が31.9%、「減少計」が6.7%で、「増加計」と「減少計」の差は5.7%ポイントとなっている（図表30）。

正社員、非正社員いずれについても、基本給、賞与のいずれも、新型コロナウイルス感染症発生期と比較して今後1年間の見通しにおける「増加計」の割合が高く、「減少計」の割合が低くなっており、賃金の増加意向が強くなっていくとみられる。

図表30 基本給、賞与の増減状況（新型コロナウイルス感染症発生期の状況と今後1年間の見通し）

(%、%ポイント)

	n	増加計			ほぼ同じ	減少計			もともと支給していない	該当の社員がいない	増加-減少		
		増加	やや増加	ほぼ同じ		やや減少	減少						
発生期	正社員	基本給	2875	49.4	7.7	41.6	46.4	3.3	2.4	0.9	-	0.9	46.0
		賞与	2854	30.5	8.2	22.3	38.7	24.3	13.3	11.0	5.2	1.3	6.2
	非正社員	基本給	2830	24.6	3.6	21.1	41.6	2.4	1.4	0.9	-	31.4	22.2
		賞与	2803	10.4	2.6	7.8	29.3	11.1	6.3	4.8	16.3	32.9	-0.8
今後1年間	正社員	基本給	2880	53.9	6.4	47.4	43.3	1.9	1.6	0.3	-	0.9	51.9
		賞与	2855	33.1	5.7	27.4	47.1	13.1	8.6	4.6	5.4	1.3	20.0
	非正社員	基本給	2848	26.1	3.2	22.9	41.1	1.5	1.3	0.2	-	31.3	24.6
		賞与	2828	12.4	2.3	10.1	31.9	6.7	4.5	2.3	15.7	33.3	5.7

(注) 1. 「新型コロナウイルス感染症発生期前」は2019年12月以前としており、「今後1年間」は2022年1月時点を起点としている。
2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

賃金改定の決定の際に企業が重視している要素について「以前」、「現在」、「今後」の3時点で尋ねると、「以前重視していた要素」については、「企業の業績」(66.7%)、「雇用の維持」(38.9%)、「労働力の確保・定着」(38.2%)、「同業他社の相場」(33.5%)の順に高くなっている。「現在重視している要素」については、「企業の業績」(67.9%)、「雇用の維持」(43.7%)、「労働力の確保・定着」(43.3%)、「同業他社の相場」(30.1%)の順に高くなっている。「今後重視する要素」については、「企業の業績」(68.2%)、「労働力の確保・定着」(45.1%)、「雇用の維持」(43.9%)、「同業他社の相場」(28.1%)の順に高くなっている（図表31）。

3時点で比較すると、「企業の業績」を最も重視する傾向には変わらないが、「現在」においては「雇用の維持」をより重視しており、「今後」は「労働力の確保・定着」をより重視していく傾向がみられている。一方、「同業他社の相場」については重視する割合の低下傾向がみられる。

「今後重視する要素」について地域別にみると、「東北・北関東」、「北陸・東海」、「中国・四国・九州」といった地方圏では、「労働力の確保・定着」、「雇用の維持」の割合が概ね高い傾向がみられる他、「地域相場」も全体の平均より高くなっている。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」において、「労働力の確保・定着」、「雇用の維持」、「同業他社の相場」、「地域相場」が他産業よりも高くなっている。また、「運輸業」、「情報通信業」では「同業他社の相場」を他産業よりも重視する傾向が高い。

企業規模別にみると、規模の大きい企業ほど、「企業の業績」、「同業他社の相場」を重視する傾向にある。

図表 31 賃金改定の決定の際に企業として重視する要素

(複数回答、%)

	n	同業他社の相場	他産業の相場	地域相場	リーディングカンパニーの動向	親会社又は関連(グループ会社)の改定の動向	物価の動向	企業の業績	前年度の改定実績	雇用の維持	労働力の確保・定着	労使関係の安定	株主への配当状況	研究開発などの投資状況	内部留保(利益剰余金)の確保状況	その他	重視した要素はない	
以前重視していた要素	2672	33.5	7.6	21.7	2.4	5.6	12.2	66.7	18.5	38.9	38.2	10.2	2.4	2.8	14.4	1.1	8.8	
現在重視している要素	2813	30.1	7.5	20.5	2.9	6.0	14.3	67.9	18.4	43.7	43.3	12.3	2.8	3.3	15.0	1.1	8.1	
今後重視する要素	2743	28.1	8.1	19.2	3.3	5.9	18.4	68.2	17.1	43.9	45.1	12.4	2.8	4.5	16.6	1.3	7.9	
地域	北海道	156	26.4	4.8	14.6	5.0	9.7	26.3	64.8	13.1	43.1	42.5	14.4	2.8	2.8	18.8	1.4	11.0
	東北・北関東	391	27.6	10.5	26.8	3.1	4.7	17.5	67.4	15.8	50.1	49.8	15.7	2.2	2.5	21.8	1.9	8.6
	南関東	829	26.5	7.6	8.9	2.1	6.5	17.6	68.2	16.5	42.2	41.0	10.6	3.5	4.3	13.6	1.0	8.3
	北陸・東海	469	31.0	8.3	23.8	4.4	6.0	17.1	70.7	17.9	48.6	46.6	14.1	3.1	4.9	19.9	1.3	7.0
	近畿	458	27.6	6.4	16.2	3.5	3.9	19.6	67.2	19.0	41.4	43.1	11.1	1.9	5.3	14.1	0.5	8.2
	中国・四国・九州	440	28.7	8.7	25.1	3.6	7.1	18.7	68.2	17.6	39.7	47.0	11.2	2.8	5.3	15.1	1.7	7.0
産業	建設業	428	31.7	9.3	17.0	4.2	4.6	21.9	63.5	17.4	48.0	50.2	15.4	4.5	2.0	17.9	0.5	11.8
	製造業	767	27.6	8.7	22.6	3.0	6.0	20.7	75.1	18.6	47.1	52.8	13.4	2.1	7.5	15.0	1.2	5.1
	運輸業	138	48.2	12.2	19.9	1.3	9.9	20.9	51.9	10.7	36.8	41.7	14.9	2.9	0.9	12.9	3.4	10.3
	情報通信業	130	38.7	7.1	19.8	2.1	3.9	12.0	70.6	16.4	43.2	45.9	13.0	2.6	6.3	17.1	2.4	7.6
	卸売業	732	23.2	7.2	17.0	3.1	5.9	18.7	72.2	18.2	39.5	36.9	10.0	2.8	4.6	18.5	1.5	7.3
	小売業	124	25.4	7.0	23.5	4.0	4.2	15.8	70.5	18.5	51.0	46.0	12.8	5.1	1.9	17.6	0.0	5.1
	サービス業	253	28.2	8.2	18.7	4.3	10.2	13.4	64.2	14.9	45.3	44.3	9.1	0.7	3.5	15.9	0.5	5.3
	飲食・宿泊業	32	46.1	4.8	28.7	7.8	0.2	9.8	69.2	9.7	61.5	70.7	28.1	0.0	8.7	25.1	3.9	0.0
	医療・福祉	30	8.1	5.9	12.1	4.3	9.6	11.0	62.3	20.2	47.2	40.0	23.3	5.8	5.7	11.5	0.0	0.3
	その他	109	21.4	5.0	16.4	3.1	3.1	11.5	39.3	12.3	29.4	28.9	6.9	1.6	0.0	11.4	2.3	23.8
企業規模	100人未満	2267	27.9	8.1	19.2	3.3	5.8	18.5	68.1	17.2	43.9	44.9	12.3	2.7	4.4	16.6	1.3	8.0
	100~299人	347	37.0	7.7	22.6	4.5	12.3	16.4	72.4	17.3	45.8	56.4	14.5	5.2	5.5	16.3	0.3	4.9
	300人以上	129	47.2	12.5	15.6	4.7	11.0	13.8	78.6	12.6	39.1	51.6	20.6	6.8	5.6	13.7	0.8	1.4

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

企業の賃上げ実施の有無について尋ねると、「新型コロナウイルス感染症発生期(2020年1月~2022年1月)」において賃上げを「実施した」企業割合は67.3%、「実施していない」企業割合は32.7%と、約3分の2の企業は「実施した」と回答している。

これを地域別にみると、「近畿」(70.8%)、「北陸・東海」(70.6%)では実施割合が相対的に高いのに対し、「南関東」(61.7%)では相対的に低くなっている。産業別にみると、「情報通信業」(80.4%)、「製造業」(75.7%)で実施割合が相対的に高いのに対し、「その他」(45.6%)、「飲食・宿泊業」(51.7%)、「サービス業」(58.6%)、「小売業」(59.3%)、「運輸業」(59.9%)では相対的に低くなっている。企業規模別にみると、「300人以上」(62.3%)で実施割合がやや低くなっている。

また、「今後1年間の予定」においては、「実施する」企業割合は70.9%、「実施しない」企業割合は29.1%と、約7割の企業は「実施する」と回答し、賃上げの実施意向は高まっている。これについて、地域、産業、企業規模別にみても、「新型コロナウイルス感染症発生期」よりも実施する予定の割合が概ね上昇しているが、その中で、「小売業」(59.3%→58.2%)、「医療・福祉」(64.7%→60.4%)においては低下している(図表32)。

図表 32 新型コロナウイルス感染症発症期と今後1年間における企業の賃上げ実施の有無
(%)

		新型コロナウイルス感染症発症期			今後1年間の予定		
		n	実施した	実施していない	n	実施する	実施しない
計		2855	67.3	32.7	2835	70.9	29.1
地域	北海道	158	69.3	30.7	157	72.4	27.6
	東北・北関東	411	67.9	32.1	412	72.4	27.6
	南関東	867	61.7	38.3	861	66.3	33.7
	北陸・東海	477	70.6	29.4	470	73.8	26.2
	近畿	482	70.8	29.2	479	75.6	24.4
	中国・四国・九州	460	67.5	32.5	456	68.9	31.1
産業	建設業	446	68.3	31.7	443	71.0	29.0
	製造業	786	75.7	24.3	780	79.9	20.1
	運輸業	143	59.9	40.1	140	61.5	38.5
	情報通信業	133	80.4	19.6	133	84.4	15.6
	卸売業	773	66.6	33.4	769	71.4	28.6
	小売業	130	59.3	40.7	131	58.2	41.8
	サービス業	262	58.6	41.4	260	61.9	38.1
	飲食・宿泊業	32	51.7	48.3	32	56.0	44.0
	医療・福祉	31	64.7	35.3	30	60.4	39.6
	その他	119	45.6	54.4	117	49.2	50.8
企業規模	100人未満	2360	67.3	32.7	2343	71.0	29.0
	100~299人	364	67.4	32.6	362	69.8	30.2
	300人以上	131	62.3	37.7	130	65.6	34.4

(注) 1. 「新型コロナウイルス感染症発症期」は2020年1月～2022年1月(本調査実施月の前月)としている。
2. ここでの賃上げとは、定期昇給(定昇)、ベースアップ(ベア)、諸手当の改定等の引上げをいう。
3. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

「新型コロナウイルス感染症発症期」に賃上げを実施したと回答した企業に対し、賃上げを実施した理由について尋ねると、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」(78.2%)、「社員の定着・人員不足の解消のため」(50.6%)、「業績(収益)の向上」(36.2%)の順に高くなっている。また、「今後1年間の予定」において、賃上げを実施すると回答した企業に対し、賃上げを実施する理由について尋ねると、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」(78.9%)、「社員の定着・人員不足の解消のため」(54.1%)、「業績(収益)の向上」(44.2%)、「物価上昇への対応」(24.7%)の順に高くなっている。

「新型コロナウイルス感染症拡大期」と「今後」を比較すると、いずれの時期においても「社員のモチベーションの向上、待遇改善」を最も重視している状況には変わりはなく、また、「物価上昇への対応」(15.8%→24.7%と8.9%ポイント上昇)、「業績(収益)の向上」(36.2%→44.2%と8.0%ポイント上昇)の上昇幅が相対的に大きくなっている(図表33)。

「今後」において賃上げを実施する理由を地域別にみると、「東北・北関東」、「北陸・東海」、「中国・四国・九州」といった地方圏では、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」、「社員の定着・人員不足の解消のため」と回答する割合が相対的に高くなっている。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」、「小売業」、「建設業」、「サービス業」、「運輸業」においては「社員の定着・人員不足の解消のため」の割合が相対的に高くなっている。また、「飲食・宿泊業」、「サービス業」では「中途採用の人員確保のため募集時賃金を上げたいから」の割合が相対的に高くなっている。

企業規模別にみると、規模の小さい企業の方が「物価上昇への対応」の割合が高くなっている。

図表 33 企業が賃上げを実施する理由

(複数回答、%)

	n	業績(収益)の向上	コロナ感染症の感染拡大による新規需要への対応	コロナ感染症に対する社員の苦勞に報いたい	新卒採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから	中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから	社員の定着・人員不足の解消のため	社員のモチベーションの向上、待遇改善	物価上昇への対応	価格転嫁による収益改善ができていない	同業他社の動向	政府の要請	同一労働同一賃金(※)の導入のため	労働組合、労働者からの要望	その他	
新型コロナウイルス発生期	1841	36.2	1.8	12.9	10.5	13.2	50.6	78.2	15.8	2.2	11.9	3.1	5.1	3.3	2.8	
今後	1953	44.2	2.1	11.3	13.5	16.6	54.1	78.9	24.7	4.1	11.5	5.4	5.0	3.1	2.6	
地域	北海道	108	38.0	5.0	12.9	19.1	21.0	51.9	72.0	28.8	2.0	11.0	8.9	4.2	4.2	5.0
	東北・北関東	283	47.2	2.5	12.0	18.8	16.6	57.5	81.4	21.9	3.7	12.0	4.6	4.6	3.4	3.7
	南関東	552	45.6	2.6	11.2	10.0	15.1	45.7	77.3	27.4	3.1	9.1	6.4	3.7	3.6	2.6
	北陸・東海	344	39.4	1.4	12.7	15.8	19.8	61.5	79.8	27.6	3.2	14.6	6.7	6.4	2.9	2.1
	近畿	352	41.6	2.0	10.7	10.1	14.4	49.1	76.1	23.4	4.8	8.3	4.1	4.7	2.6	2.4
	中国・四国・九州	314	47.7	1.2	10.0	13.0	16.4	59.0	81.6	21.9	6.3	14.1	4.0	5.6	3.0	2.0
産業	建設業	305	41.6	2.4	10.2	16.3	17.5	65.3	77.6	23.4	1.6	14.4	7.1	2.9	1.6	1.9
	製造業	613	43.8	1.8	10.5	14.8	19.3	53.0	81.5	26.7	6.6	10.8	5.5	6.1	4.4	3.0
	運輸業	83	46.2	0.2	11.7	13.1	18.6	61.2	73.1	19.9	6.2	17.9	5.7	9.3	10.7	3.8
	情報通信業	108	44.0	1.1	6.1	20.9	19.1	51.7	81.1	17.5	1.1	21.4	5.1	7.6	2.0	1.0
	卸売業	524	46.5	2.4	12.3	8.7	11.1	45.0	78.9	29.0	4.4	7.8	4.5	2.3	2.6	2.1
	小売業	74	34.7	2.6	16.6	14.6	16.3	66.0	77.9	21.2	2.0	11.5	3.2	6.7	1.2	0.1
	サービス業	157	46.6	3.0	11.1	18.5	26.4	62.5	78.4	17.6	2.2	12.6	6.1	8.1	1.6	2.8
	飲食・宿泊業	17	52.1	7.0	43.7	14.1	29.0	71.3	77.6	12.2	0.0	30.7	7.0	25.5	0.0	5.2
	医療・福祉	19	49.6	0.0	10.3	2.6	2.6	54.3	51.0	19.1	0.0	2.0	19.7	0.0	0.7	7.6
	その他	53	40.1	0.0	8.2	6.8	6.1	42.4	72.7	19.0	4.3	8.6	0.0	5.3	6.2	10.1
企業規模	100人未満	1622	44.1	2.1	11.3	13.3	16.5	54.1	78.9	24.8	4.1	11.5	5.3	4.9	3.0	2.6
	100~299人	245	44.2	2.8	12.9	30.3	21.7	59.5	79.8	23.6	3.2	17.9	6.2	7.0	10.2	1.3
	300人以上	86	48.5	0.0	12.0	25.1	18.5	51.5	79.0	8.6	1.3	16.7	4.7	4.6	15.7	2.4

(注) 1. 「企業が賃上げを実施する理由」については、「新型コロナウイルス発生期」においては、同時期に賃上げを「実施した」企業に、「今後」においては「今後1年間の予定」で「実施する」と回答した企業に質問したもの。
 2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

「新型コロナウイルス発生期」に賃上げを実施していないと回答した企業に対し、賃上げを実施しなかった理由について尋ねると、「業績の低迷」(61.2%)、「雇用維持を優先」(42.6%)、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」(26.4%)、「価格転嫁できない」(15.2%)、「基本給(所定内給与)の固定費化を避けたい」(13.7%)の順に高くなっている。また、「今後1年間の予定」において、賃上げを実施しないと回答した企業に対し、賃上げを実施しない理由について尋ねると、「業績の低迷」(54.1%)、「雇用維持を優先」(40.1%)、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」(26.8%)、「価格転嫁できない」(14.5%)、「基本給(所定内給与)の固定費化を避けたい」(13.3%)の順に高くなっている(図表 34)。

「今後」において賃上げを実施しない理由を地域別にみると、「東北・北関東」で「業績の低迷」(65.7%)が、「北海道」で「価格転嫁できない」(32.9%)が相対的に高くなっている。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」、「小売業」、「医療・福祉」、「運輸業」においては、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」の割合が、また、「医療・福祉」、「飲食・宿泊業」においては、「雇用維持を優先」の割合が相対的に高くなっている。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「業績の低迷」、「コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感」の割合が高くなっている。

図表 34 企業が賃上げを実施しない理由

(複数回答、%)

	n	業績の低迷	雇用維持を優先	基本給(所定内給与)の固定費化を避けたい	コロナ感染症の感染拡大による需要の低迷・不透明感	人員過剰だから	同業他社の動向	内部留保の強化	コロナ対応の投資の増強	株主配当を優先したいから	研究開発投資を優先したいから	賃金以外の教育訓練投資、福利厚生施策の拡充をしているから	価格転嫁できない	労働組合、労働者から賃上げの要望がない	その他	
新型コロナウイルス発生期	876	61.2	42.6	13.7	26.4	2.7	5.7	9.5	2.1	0.3	1.4	1.9	15.2	2.5	4.5	
今後	786	54.1	40.1	13.3	26.8	3.7	7.5	11.2	1.7	1.1	1.6	2.6	14.5	2.3	5.2	
地域	北海道	41	54.6	39.0	8.8	27.1	5.4	10.8	8.1	2.7	5.4	2.7	8.1	32.9	2.7	3.4
	東北・北関東	116	65.7	44.4	10.9	32.6	3.2	6.5	13.0	2.2	0.0	0.0	2.1	14.5	0.0	0.1
	南関東	272	55.6	39.9	16.2	24.6	3.1	7.0	10.2	0.9	1.4	0.9	1.8	13.3	1.8	7.4
	北陸・東海	117	56.2	40.3	15.7	31.3	6.2	10.4	12.4	2.1	1.0	3.1	2.1	12.5	6.2	4.2
	近畿	112	47.1	44.8	11.0	23.1	5.4	11.2	14.3	2.2	1.2	2.2	2.2	18.6	3.3	0.2
	中国・四国・九州	128	47.0	34.5	11.9	24.5	1.8	3.8	9.0	1.8	1.0	1.8	3.7	11.9	0.9	10.1
産業	建設業	121	48.9	36.5	16.0	18.1	2.2	9.6	16.2	3.7	0.6	1.8	5.2	16.5	2.7	5.7
	製造業	147	55.2	45.5	9.7	30.7	4.4	10.1	5.3	1.6	1.0	2.7	1.8	17.5	2.7	3.6
	運輸業	53	54.1	36.7	14.0	40.0	6.8	18.0	10.8	0.0	0.0	0.0	2.3	27.5	0.0	9.3
	情報通信業	23	55.5	39.9	5.7	17.9	0.0	6.2	5.7	0.0	0.0	0.5	0.0	13.6	0.4	10.8
	卸売業	216	59.6	41.4	14.4	23.4	4.6	4.7	12.7	0.7	1.3	1.7	2.3	11.7	2.1	2.6
	小売業	51	58.6	39.1	12.6	42.4	2.3	9.5	11.6	0.2	0.0	0.0	2.9	12.9	0.0	1.8
	サービス業	92	53.8	42.4	17.2	34.6	2.2	2.5	11.6	0.0	0.0	2.5	2.6	11.8	3.5	6.1
	飲食・宿泊業	14	58.3	51.1	18.5	44.5	0.0	5.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	0.0	0.0
	医療・福祉	11	60.7	52.0	13.8	41.6	26.9	26.9	40.1	13.8	13.1	0.0	0.0	15.1	0.0	13.8
	その他	58	37.6	27.5	7.3	11.3	2.5	3.1	7.7	5.5	4.1	0.0	1.5	10.4	4.0	13.6
企業規模	100人未満	643	54.4	40.2	13.2	26.8	3.8	7.4	11.2	1.8	1.1	1.6	2.6	14.5	2.3	5.1
	100~299人	103	34.7	31.2	18.1	24.7	0.0	11.8	10.6	0.0	2.1	0.0	2.1	20.0	1.9	11.5
	300人以上	40	29.7	37.0	21.8	16.4	0.0	17.5	10.0	2.3	5.0	2.5	0.0	11.9	1.8	11.7

(注) 1. 「企業が賃上げを実施しない理由」については、「新型コロナウイルス発生期」においては、同時期に賃上げを「実施していない」企業に、「今後」においては「今後1年間の予定」で「実施しない」と回答した企業に質問したもの。
2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

11 企業における個人間の給与差の状況とその要因

正社員に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小の状況について「新型コロナウイルス発生より前(2019年12月より前)」、「新型コロナウイルス発生期(2020年1月~2022年1月)」、今後、新型コロナウイルスが収束した場合の「ポストコロナ期」の3時点で尋ねると、まず、「新型コロナウイルス発生より前(2019年12月より前)」においては、「変わらない」が86.4%、「拡大計」(「拡大」と「やや拡大」の合計)が11.1%、「縮小計」(「縮小」と「やや縮小」の合計)が2.5%となっており、85%以上の企業では「変わらない」としている一方、1割強の企業では「拡大計」としており、「拡大計」と「縮小計」との差は8.6%ポイントとなっている。

また、「新型コロナウイルス発生期(2020年1月~2022年1月)」においては、「変わらない」が83.6%、「拡大計」が12.1%、「縮小計」が4.3%、「拡大計」と「縮小計」との差は7.8%ポイントとなっており、「新型コロナウイルス発生より前(2019年12月より前)」と大きな変化はみられていない。

一方、「ポストコロナ期」においては、「変わらない」が75.1%と低下がみられる一方、「拡大計」が20.4%と、「拡大」すると考えている企業割合が約2割にまで上昇し、「縮小計」は4.5%となっているため、「拡大計」と「縮小計」との差は15.9%ポイントに拡大している(図表35)。

このように、「ポストコロナ期」においては、それまでと比較して給与差が拡大すると考える企業割合が高まっている。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、「拡大計」の割合は、「情報通信業」(26.2%)、「医療・福祉」(26.2%)で相対的に高くなっている。

図表 35 企業における個人間の給与差の拡大、縮小の状況について（正社員間）

(%)

	n	拡大計			変わらない	縮小計			拡大-縮小	
		拡大	やや拡大	縮小		やや縮小	縮小			
新型コロナウイルス感染症発生より前	2849	11.1	1.3	9.8	86.4	2.5	2.0	0.5	8.6	
新型コロナウイルス感染症発生期	2842	12.1	1.5	10.5	83.6	4.3	3.6	0.7	7.8	
ポストコロナ期	2805	20.4	3.3	17.1	75.1	4.5	3.8	0.7	15.9	
地域	北海道	159	13.3	1.4	11.9	82.0	4.8	4.8	0.0	8.5
	東北・北関東	397	21.6	3.0	18.6	74.3	4.1	3.6	0.6	17.4
	南関東	858	17.9	3.2	14.8	75.7	6.4	5.2	1.3	11.5
	北陸・東海	471	22.0	4.3	17.7	73.6	4.4	3.9	0.5	17.6
	近畿	478	22.2	3.3	18.9	73.8	4.0	3.8	0.3	18.2
	中国・四国・九州	442	21.1	3.0	18.1	76.1	2.8	2.2	0.6	18.4
	産業	建設業	436	15.9	1.9	14.0	80.3	3.8	3.6	0.2
製造業		781	24.1	4.2	19.9	72.7	3.2	2.8	0.4	21.0
運輸業		140	19.7	2.3	17.5	72.6	7.6	5.6	2.0	12.1
情報通信業		129	26.2	5.9	20.3	71.9	1.9	1.9	0.0	24.4
卸売業		759	20.9	3.3	17.6	73.4	5.7	5.0	0.7	15.2
小売業		125	13.6	2.8	10.8	83.0	3.4	3.4	0.0	10.2
サービス業		259	22.4	3.4	19.0	71.7	5.9	4.0	1.9	16.4
飲食・宿泊業		31	17.7	5.0	12.7	82.3	0.0	0.0	0.0	17.7
医療・福祉		29	26.2	0.0	26.2	63.7	10.1	10.1	0.0	16.1
その他		116	11.2	1.8	9.4	83.7	5.1	3.5	1.5	6.1
企業規模		100人未満	2320	20.4	3.3	17.1	75.1	4.5	3.9	0.7
	100~299人	354	22.0	3.8	18.2	76.9	1.1	1.1	0.0	20.9
	300人以上	131	15.5	0.8	14.7	83.9	0.6	0.6	0.0	15.0

(注) 1. 「新型コロナウイルス感染症発生より前」前は2019年12月より前、「新型コロナウイルス感染症発生期」は2020年1月～2022年1月（本調査実施月の前月）、「ポストコロナ期」は新型コロナが収束した場合の時期としている。
2. 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

正社員に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小の要因について3時点で尋ねると、「新型コロナウイルス感染症発生より前」においては、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（40.6%）、「モチベーションを高めたいから」（35.3%）、「優秀な人材の採用確保のため」（23.9%）、「業績の低迷により」（20.8%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」（20.2%）の順に高くなっている。

また、「新型コロナウイルス感染症発生期」においても、「新型コロナウイルス感染症発生より前」と順位は変わらないが、「優秀な人材の採用確保のため」が23.9%から26.4%に、また、「業績の低迷により」が20.8%から23.7%に、各々若干上昇している。

一方、「ポストコロナ期」においては、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（48.2%）、「モチベーションを高めたいから」（42.6%）、「優秀な人材の採用確保のため」（35.1%）の割合が上昇している一方、「業績の低迷により」（18.1%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」（15.1%）の割合は低下している（図表36）。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、特に「情報通信業」において、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（58.4%）が高くなっている他、「優秀な人材の採用確保のため」（44.9%）、「個人の仕事の専門性が高まったから」（21.7%）、「技術革新」（10.2%）で平均値よりも高くなっている。また、「優秀な人材の採用確保のため」においては、「建設業」（45.8%）、「飲食・宿泊業」（41.7%）でも相対的に高くなっている。

企業規模別にみると、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」については、「300人以上」（61.6%）、「100~299人」（58.4%）、「100人未満」（48.0%）と、規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「モチベーションを高めたいから」は「100人未満」（42.6%）、「100~299人」（41.9%）、「300人以上」（29.5%）と、規模が大きくなるほど割合が低くなっている。

図表 36 個人間の給与差拡大、縮小の要因（正社員間）

(複数回答、%)

	n	成果主義・ 評価制度の 導入・定着 (年功賃金 制度の縮 小)	業績の低迷 により	グローバ ル化	技術革新	デジタル トランス フォーメ ーション (DX) の 進展によ り、個人 間の生産 性が拡大 するよう になった	個人の仕 事の専門 性が高ま ったから	モチベー ションを 高めたか ら	優秀な人 材の採用 確保のため	従業員全 体の調和 のため(給 与差が拡 大すると、 職場の勢 いが乱れ る)	同一労働 同一賃金 の導入	その他	
新型コロナウイルス発生より前	2288	40.6	20.8	1.0	3.0	1.0	9.0	35.3	23.9	20.2	5.6	4.7	
新型コロナウイルス発生期	2413	40.5	23.7	1.7	3.6	2.9	10.4	37.6	26.4	18.4	7.3	4.4	
ポストコロナ期	2457	48.2	18.1	2.8	5.2	5.5	12.6	42.6	35.1	15.1	8.0	4.1	
地域	北海道	134	35.6	17.9	1.6	1.6	6.5	10.5	42.3	39.4	15.5	7.6	7.4
	東北・北関東	356	48.6	19.8	2.0	5.0	5.4	11.0	46.2	41.6	15.3	8.9	3.6
	南関東	739	48.3	20.6	2.6	5.2	4.8	13.3	39.3	28.8	12.2	7.9	4.8
	北陸・東海	413	47.4	19.0	4.0	7.2	5.8	12.6	43.7	32.5	16.6	9.0	3.2
	近畿	423	52.7	14.2	2.3	4.3	4.9	12.0	39.6	34.6	15.5	4.3	2.6
	中国・四国・九州	392	47.1	16.4	3.4	5.0	6.3	13.8	45.1	39.1	16.5	9.4	5.3
産業	建設業	390	43.0	16.5	3.0	6.4	7.4	10.0	42.2	45.8	16.6	4.9	6.5
	製造業	691	50.5	16.0	2.8	7.6	5.9	14.7	47.5	39.0	13.7	8.3	3.5
	運輸業	120	43.4	22.2	3.2	0.2	5.3	9.0	41.9	37.5	12.8	17.0	3.7
	情報通信業	114	58.4	12.2	6.0	10.2	4.8	21.7	36.5	44.9	9.2	8.4	1.9
	卸売業	650	51.8	19.1	3.1	3.4	5.9	10.0	43.1	27.6	16.3	6.0	3.6
	小売業	112	40.1	21.8	1.0	2.0	2.3	19.6	38.8	21.3	17.7	6.0	0.8
	サービス業	226	50.4	20.4	1.6	3.2	3.8	17.1	41.7	38.2	12.0	15.2	2.4
	飲食・宿泊業	26	40.9	23.6	0.0	4.7	0.0	9.1	42.1	41.7	14.0	14.3	9.3
	医療・福祉	27	34.9	18.5	0.0	13.6	14.7	5.0	12.4	13.2	35.7	12.7	5.9
	その他	101	36.0	22.2	2.8	2.2	0.0	5.2	30.0	18.7	16.5	7.3	10.7
企業規模	100人未満	2042	48.0	18.2	2.8	5.2	5.4	12.6	42.6	35.0	15.1	7.9	4.2
	100~299人	307	58.4	10.7	2.4	5.7	10.0	11.6	41.9	41.6	16.2	10.7	3.1
	300人以上	108	61.6	10.7	7.6	3.8	6.7	10.3	29.5	41.5	12.2	12.9	3.8

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

非正社員も含めた従業員全体に関して、個人間の給与差の拡大、縮小の状況について3時点で尋ねると、まず、「新型コロナウイルス発生より前」においては、「変わらない」が89.0%、「拡大計」が9.0%、「縮小計」が2.0%となっており、9割弱の企業では「変わらない」としている一方、1割弱の企業では「拡大」としており、「拡大計」と「縮小計」との差は7.0%ポイントとなっている。

また、「新型コロナウイルス発生期」においては、「変わらない」が86.5%、「拡大計」が10.1%、「縮小計」が3.4%、「拡大計」と「縮小計」との差は6.7%ポイントとなっており、「新型コロナウイルス発生より前」と大きな変化はみられていない。

一方、「ポストコロナ期」においては、「変わらない」が80.5%と低下がみられる一方、「拡大計」が16.0%と、「拡大」すると考えている企業割合が上昇し、「縮小計」は3.6%となっているため、「拡大計」と「縮小計」との差は12.4%ポイントに拡大している。

ただし、全体としてみると、非正社員も含めた従業員全体については、正社員間のみよりも格差は拡大しないという認識のようにみえる(図表37)。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、「拡大計」の割合は、「医療・福祉」(23.8%)、「情報通信業」(19.7%)で相対的に高くなっている。

図表 37 企業における個人間の給与差の拡大、縮小の状況について（非正社員も含めた従業員全体）
（％）

	n	拡大計		変わらない	縮小計		拡大・縮小				
		拡大	やや拡大		やや縮小	縮小					
新型コロナウイルス感染症発生より前	2826	9.0	1.2	7.8	89.0	2.0	1.4	0.6	7.0		
新型コロナウイルス感染症発生期	2823	10.1	1.2	9.0	86.5	3.4	2.8	0.6	6.7		
ポストコロナ期	2795	16.0	2.5	13.5	80.5	3.6	2.9	0.7	12.4		
地域	北海道	158	12.5	1.4	11.2	82.0	5.4	5.4	0.0	7.1	
	東北・北関東	401	17.6	3.3	14.3	78.8	3.5	2.7	0.9	14.1	
	南関東	852	13.4	2.0	11.4	81.4	5.3	4.4	0.8	8.1	
	北陸・東海	461	14.7	2.3	12.4	82.6	2.6	1.9	0.8	12.1	
	近畿	475	17.6	3.1	14.5	78.8	3.6	3.1	0.5	14.0	
	中国・四国・九州	448	18.3	2.5	15.8	79.8	1.9	1.4	0.6	16.4	
	産業	建設業	435	14.3	2.0	12.4	82.6	3.1	2.9	0.2	11.2
製造業		772	17.1	3.1	14.0	80.0	2.9	2.0	0.9	14.1	
運輸業		139	15.9	1.2	14.7	77.2	6.9	3.8	3.1	9.0	
情報通信業		131	19.7	4.4	15.3	78.4	1.8	1.8	0.0	17.9	
卸売業		756	16.8	2.7	14.1	79.6	3.6	3.3	0.3	13.2	
小売業		129	13.5	1.9	11.6	83.1	3.3	3.3	0.0	10.2	
サービス業		255	16.0	2.1	13.9	79.0	4.9	3.4	1.6	11.1	
飲食・宿泊業		30	17.4	0.0	17.4	82.6	0.0	0.0	0.0	17.4	
医療・福祉		30	23.8	6.6	17.2	70.5	5.8	5.4	0.3	18.0	
その他		118	8.8	1.0	7.8	86.1	5.0	3.5	1.5	3.8	
企業規模		100人未満	2305	16.0	2.5	13.5	80.4	3.6	2.9	0.7	12.4
		100~299人	360	17.5	1.9	15.6	81.4	1.1	1.1	0.0	16.4
	300人以上	130	13.5	0.7	12.7	83.6	3.0	2.3	0.7	10.5	

（注）任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

非正社員も含めた従業員全体に関して、企業における個人間の給与差の拡大、縮小の要因について3時点で尋ねると、「新型コロナウイルス感染症発生より前」においては、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（35.2%）、「モチベーションを高めたいから」（33.0%）、「優秀な人材の採用確保のため」（24.4%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」（19.3%）、「業績の低迷により」（19.0%）の順に高くなっている。

また、「新型コロナウイルス感染症発生期」においても、「新型コロナウイルス感染症発生より前」と順位はほぼ変わらないが、「優秀な人材の採用確保のため」が24.4%から26.1%に、また、「業績の低迷により」が19.0%から20.9%に、各々若干上昇している。

これを「ポストコロナ期」についてみると、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（40.3%）、「モチベーションを高めたいから」（38.1%）、「優秀な人材の採用確保のため」（32.2%）の割合が上昇している一方、「業績の低迷により」（16.4%）、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」（15.6%）の割合は低下している。なお、「同一労働同一賃金の導入」については、「ポストコロナ期」において10.5%と1割程度の割合であるが、若干の上昇傾向がみられる（図表38）。

「ポストコロナ期」における企業の考えを産業別にみると、特に「情報通信業」において、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」（52.1%）が高くなっている他、「優秀な人材の採用確保のため」（42.0%）、「個人の仕事の専門性が高まったから」（19.2%）で平均値よりも高くなっている。また、「優秀な人材の採用確保のため」においては、「建設業」（41.6%）、「飲食・宿泊業」（35.2%）でも相対的に高くなっている。「同一労働同一賃金の導入」については、「飲食・宿泊業」（18.9%）、「医療・福祉」（18.3%）、「運輸業」（17.9%）、「サービス業」（17.0%）で全体の平均よりも高くなっている。

また、企業規模別にみると、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」につい

ては、「300人以上」（48.5%）、「100～299人」（44.3%）、「100人未満」（40.2%）と、規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「モチベーションを高めたいから」は「100人未満」（38.2%）、「100～299人」（37.0%）、「300人以上」（22.4%）と、規模が大きくなるほど割合が低くなっている。

図表 38 個人間の給与差拡大、縮小の要因（非正社員も含めた従業員全体）

（複数回答、%）

	n	成果主義・ 評価制度の 導入・定着 (年功賃金 制度の縮 小)	業績の低迷 により	グローバ ル化	技術革新	デジタルト ランス フォーメー ション (DX)の 進展によ り、個人 間の生 産性が 拡大す るよう になっ た	個人の仕 事の専 門性が 高まっ たから	モチベ ーション を高 めたい から	優秀な人 材の採 用確保 のため	従業員全 体の調 和のた め(給与 差が拡 大すと 、職場 の雰囲 気が乱 れる)	同一労働 同一賃 金の導 入	その他	
新型コロナウイルス発生より前	2156	35.2	19.0	1.2	1.7	1.1	7.3	33.0	24.4	19.3	7.7	5.6	
新型コロナウイルス発生期	2286	35.2	20.9	1.8	2.4	2.8	9.4	34.7	26.1	17.6	9.3	5.3	
ポストコロナ期	2333	40.3	16.4	2.6	3.5	4.6	11.3	38.1	32.2	15.6	10.5	4.8	
地域	北海道	127	26.6	18.1	1.7	2.6	5.1	9.4	36.3	31.4	19.8	10.5	8.7
	東北・北関東	334	40.1	18.8	2.4	3.5	4.9	13.3	43.9	39.4	18.6	9.8	3.9
	南関東	705	42.2	17.2	2.5	3.3	3.9	11.8	33.4	26.7	13.3	10.1	5.4
	北陸・東海	394	37.7	18.2	3.7	4.0	3.9	10.6	38.3	26.9	18.0	12.5	3.6
	近畿	397	44.3	13.1	2.1	3.6	5.2	8.2	38.1	34.3	14.3	7.7	3.6
	中国・四国・九州	376	39.8	14.4	2.3	3.3	5.4	12.5	39.4	36.2	14.2	12.3	5.9
産業	建設業	370	34.8	14.4	2.3	4.0	5.4	9.3	38.8	41.6	19.9	6.2	7.7
	製造業	653	44.9	15.1	2.6	5.1	5.9	12.6	44.7	33.1	13.0	12.1	3.8
	運輸業	110	33.5	25.4	2.4	0.2	3.2	6.0	39.7	32.7	13.8	17.9	2.7
	情報通信業	107	52.1	9.3	6.4	7.6	5.1	19.2	37.4	42.0	9.7	9.0	4.2
	卸売業	612	42.3	17.4	2.8	2.5	4.9	10.4	36.9	28.9	16.5	7.7	4.7
	小売業	111	33.4	21.6	0.0	2.3	1.1	8.8	33.4	27.0	14.3	13.6	0.0
	サービス業	220	38.2	16.4	1.7	3.0	2.6	19.4	35.0	29.4	12.4	17.0	1.9
	飲食・宿泊業	25	39.4	20.8	0.0	0.0	4.9	4.9	35.6	35.2	20.9	18.9	6.0
	医療・福祉	28	46.3	18.5	5.6	6.0	12.3	6.0	22.1	18.7	30.9	18.3	6.3
	その他	97	28.1	17.1	2.9	0.0	0.0	3.5	20.0	16.8	19.9	11.2	12.4
企業規模	100人未満	1934	40.2	16.5	2.6	3.5	4.6	11.3	38.2	32.2	15.6	10.5	4.8
	100～299人	292	44.3	12.3	2.1	4.2	7.9	9.1	37.0	37.0	15.3	15.7	4.3
	300人以上	107	48.5	9.4	6.4	2.7	4.6	6.5	22.4	34.5	13.2	13.1	5.7

（注）任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

「新型コロナウイルス発生期」における個人間の給与差の要因を、「正社員間」、「非正社員も含めた従業員全体」各々について、「拡大計」、「変わらない」、「縮小計」別に比較すると、「拡大計」の場合には、「成果主義・評価制度の導入・定着（年功賃金制度の縮小）」が「正社員間」、「非正社員も含めた従業員全体」のいずれでも6割以上と、「変わらない」や「縮小計」と比較して高い割合となっており、また、「モチベーションを高めたいから」、「優秀な人材の採用確保のため」についても程度の差はあるが同様の傾向となっている。

一方、「事業の低迷により」、「従業員全体の調和のため（給与差が拡大すると、職場の雰囲気が乱れる）」、「同一労働同一賃金の導入」においては、「縮小計」の方が「拡大計」よりも割合が高くなっている（図表 39）。

図表 39 個人間の給与差拡大、縮小等別、その要因（新型コロナウイルス発生期）

（複数回答、％）

		n	成果主義・ 評価制度の 導入・定着 (年功賃金 制度の縮 小)	業績の低迷 により	グローバ ル化	技術革新	デジタルト ランス フォーメー ション (DX) の 進展によ り、個人間 の生産性が 拡大するよ うになった	個人の仕事 の専門性が 高まったか ら	モチベー ションを高 めたいから	優秀な人材 の採用確保 のため	従業員全体 の調和のた め（給与差 が拡大する と、職場の 雰囲気が乱 れる）	同一労働同 一賃金の導 入	その他
正社員間	拡大計	327	67.1	18.7	2.5	4.5	5.3	17.4	54.1	36.1	6.9	4.4	2.1
	変わらない	1972	36.5	23.7	1.6	3.3	2.4	9.1	35.1	25.0	20.1	7.2	4.9
	縮小計	103	36.6	39.9	2.6	6.2	4.8	11.0	32.3	22.4	23.0	17.9	3.1
含非 員正 全社 体従 業も	拡大計	251	60.9	19.0	2.8	3.5	4.6	16.5	46.1	33.4	11.4	5.4	2.1
	変わらない	1933	32.4	20.5	1.6	2.3	2.4	8.4	33.3	25.4	18.5	9.5	5.8
	縮小計	84	28.2	34.0	4.0	2.4	6.0	11.3	32.3	21.6	17.1	16.6	2.5

（注）任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

12 有効回答企業の属性

		n	構成比 (%)
計		2895	100.0
地域	北海道	162	5.6
	東北・北関東	416	14.4
	南関東	877	30.3
	北陸・東海	485	16.8
	近畿	488	16.9
	中国・四国・九州	467	16.1
産業	建設業	455	15.7
	製造業	799	27.6
	運輸業	144	5.0
	情報通信業	136	4.7
	卸売業	782	27.0
	小売業	133	4.6
	サービス業	264	9.1
	飲食・宿泊業	32	1.1
	医療・福祉	31	1.1
	その他	119	4.1
企業規模	100人未満	2390	82.6
	100～299人	369	12.7
	300人以上	136	4.7

参考図表 1 2021年9月～2022年1月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減の要因

(複数回答、%)

	n	2020年4	2021年1	2021年4	2021年7	国、地方 自治体による 要請対象になっ た(営業時間短 縮など)	業界主導 による要請対象 になったため	取引先が 新型コロナウイルス の影響を受けた ため	輸出入が 新型コロナウイルス の影響を受けた ため	出入国制 限に伴い直接 影響を受けた ため(航空、旅 客、旅行業、観 光業等)	国内の移 動自粛に伴い 影響を受けた ため(航空、旅 客、観光業等)	外国のサ プライチェーン の生産中 止等の影響を 受けたため(ロ ックダウン等)	外国にお ける新型コロナウイルス の拡大の影響 を受けたため	社会活動 の自粛により 消費等の需要 が減少したた め	社会活動 の自粛により 消費等の需要 が増加したた め(宅配需要 など)	(1回目 ～3回目)緊急 事態宣言が解 除されたため	社会活動 の自粛が収ま って来たため	新型コロナウイルス に関連する消 費の需要が拡 大したため(マ スク等)	Go To キャンペーン による需要 喚起が行われ たため	特別定額 給付金による 需要喚起が 広がったため	事業の拡 充や新しい事 業を始めたた め(例えば、宅 配、オンライン を利用した事 業等)	もともと 業績が好ま しかった	その他		
		～5月の 最初の緊急 事態宣言(第 2回)に伴う 要請対象にな った、ある いは影響が 残っている ため	1月の緊急 事態宣言(第 2回)に伴う 要請対象にな った、ある いは影響が 残っている ため	4月以降の 緊急事態宣 言(第3回)に 伴う要請対 象になった、 あるいは影 響が残って いるため	7月の緊急 事態宣言(第 4回)に伴う 要請対象に なった、あ るいは影響 が残っている ため																				
計	2795	13.8	12.6	11.2	13.5	17.5	7.8	3.4	24.8	10.5	3.9	6.7	13.6	9.5	23.3	5.8	8.4	19.1	3.1	1.6	1.2	4.8	8.5	19.7	
地域	北海道	150	12.4	12.4	8.9	11.8	20.4	6.8	5.8	17.3	5.8	10.9	9.5	6.5	27.5	1.4	5.1	8.1	1.4	2.2	0.0	3.0	12.4	27.2	
	東北・北関東	402	10.7	9.5	9.2	11.9	13.7	8.3	4.5	24.1	9.2	2.1	6.5	14.8	10.4	23.5	8.9	8.1	18.8	3.0	2.1	0.9	5.9	7.4	21.4
	南関東	852	16.0	13.9	12.7	16.5	20.8	7.4	3.4	23.6	12.5	4.8	6.0	13.9	10.7	21.3	5.5	9.1	19.4	3.0	0.6	1.3	4.5	8.4	19.0
	北陸・東海	470	14.9	13.1	11.5	12.2	15.8	6.7	3.4	28.1	12.7	3.8	4.4	18.6	11.4	25.7	6.0	8.5	18.5	2.3	1.6	1.0	6.2	10.7	16.1
	近畿	474	14.8	12.0	9.7	13.6	17.7	6.6	3.3	25.0	9.0	5.1	6.4	12.9	7.5	21.0	3.9	8.2	21.0	5.9	1.5	0.8	4.6	7.4	17.9
	中国・四国・九州	447	12.0	13.6	12.2	12.5	17.4	9.7	2.5	25.4	9.5	3.2	9.0	9.3	8.1	24.5	6.0	8.5	19.9	2.2	2.5	2.0	3.8	7.9	22.2
産業	建設業	436	11.1	9.4	10.5	10.3	12.9	7.5	5.6	19.4	6.6	1.7	3.7	12.5	7.0	21.8	2.5	3.5	13.7	1.9	0.0	1.2	3.1	15.3	22.1
	製造業	774	12.4	10.9	9.3	12.3	14.5	6.4	1.8	28.1	12.3	4.2	6.2	18.5	13.6	19.0	7.5	7.8	19.6	2.8	1.0	0.5	4.7	8.0	20.0
	運輸業	141	13.7	11.5	6.9	10.5	17.3	5.4	0.8	30.9	15.0	6.4	8.6	15.0	13.2	28.4	7.8	13.3	19.4	3.3	2.4	0.2	10.8	12.8	14.8
	情報通信業	123	21.1	13.6	13.3	16.2	15.0	10.1	6.8	25.8	5.7	0.9	5.6	5.2	3.7	10.7	0.9	4.0	21.2	1.1	2.5	2.6	5.7	7.3	28.9
	卸売業	765	12.2	12.0	11.3	13.1	19.1	7.1	2.3	25.0	15.2	5.1	6.6	14.7	10.7	26.4	7.4	11.0	21.9	5.3	1.7	2.1	4.9	5.1	17.6
	小売業	131	15.2	15.9	14.9	17.7	24.3	5.7	8.4	20.5	10.9	2.9	8.8	12.1	8.2	35.0	10.8	9.4	24.0	1.6	3.1	1.7	0.8	7.8	13.0
	サービス業	253	14.4	15.3	10.4	13.7	18.5	8.9	5.5	30.0	2.5	2.6	7.9	7.2	3.7	20.4	0.7	9.0	19.0	2.9	1.5	0.4	8.2	11.1	20.6
	飲食・宿泊業	32	21.8	30.1	30.0	35.0	47.7	27.8	2.9	7.7	0.0	13.8	40.1	3.9	0.0	57.0	8.3	17.8	25.9	0.2	24.7	0.0	3.9	6.7	8.5
	医療・福祉	29	22.4	17.1	10.9	17.5	10.9	16.3	0.4	28.7	4.0	0.0	5.4	5.8	9.5	29.2	4.4	1.0	10.0	5.2	0.0	0.0	4.0	5.2	38.5
	その他	111	28.6	24.0	18.4	23.0	28.5	14.2	3.1	17.6	4.6	6.1	7.6	5.3	4.9	22.7	4.8	9.3	11.0	0.0	1.9	0.1	4.2	2.6	24.1
企業規模	100人未満	2312	13.8	12.7	11.2	13.5	17.5	7.8	3.5	24.8	10.5	4.0	6.7	13.5	9.5	23.3	5.8	8.4	19.0	3.1	1.6	1.2	4.8	8.6	19.7
	100～299人	356	11.4	10.6	7.2	13.0	16.3	5.4	2.4	26.4	10.7	1.4	5.4	15.5	10.6	21.4	6.9	8.5	24.6	3.2	2.6	2.6	4.5	6.0	17.8
	300人以上	127	12.2	7.6	7.6	8.3	13.8	4.9	2.9	25.0	11.4	3.2	5.5	18.5	9.6	19.7	7.8	10.6	23.5	3.4	1.5	0.6	5.8	3.2	16.9

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2795)を集計。

参考図表 2 2020年4月から2021年5月にかけての企業の雇用調整の実施状況

(実施の場合は複数回答、%)

	n	対応を実施																		いずれも実施していない		
		残業の削減	所定労働時間の短縮	新規学卒者の採用の抑制・停止	中途採用者の採用の抑制・停止	賞与の削減・支給停止	給与の削減(賞与以外)	一時休業(一時休業)	在籍型 の 実施	希望退職者の募集	正社員の解雇	高齢者の雇用延長・再雇用の停止	非正社員の出勤日数・時間(シフト)	非正社員 の 解雇・雇 い止め	派遣労働者の中途解除による削減	派遣労働者の契約更新の停止による削減	派遣労働者の新規の受入抑制・停止	派遣元 に派遣料金を減額してもらった	その他 の 雇用調整			
計	2873	47.3	25.5	12.8	4.9	5.7	17.4	3.1	13.5	0.4	1.1	1.8	2.7	4.4	1.6	0.5	1.7	1.5	0.3	1.6	52.7	
地域	北海道	158	38.5	20.1	13.6	4.8	6.9	11.7	1.4	6.8	0.0	1.4	0.0	2.7	3.4	2.0	1.4	0.7	1.4	0.0	1.4	61.5
	東北・北関東	413	47.8	28.0	11.2	5.2	6.9	17.3	2.3	14.4	0.6	1.2	1.4	2.6	4.1	1.4	0.6	2.6	2.3	1.1	2.3	52.2
	南関東	873	51.4	26.2	17.8	5.0	7.1	18.2	4.7	10.5	0.5	1.6	2.4	2.7	4.5	1.7	0.3	2.2	1.6	0.0	1.0	48.6
	北陸・東海	484	48.8	29.2	9.5	3.4	5.3	22.3	3.8	18.0	0.7	0.5	1.7	3.0	5.6	2.3	0.8	1.7	2.1	0.2	3.0	51.2
	近畿	484	48.5	25.4	15.0	5.8	4.3	14.5	3.6	14.9	0.0	1.1	1.2	1.5	3.1	1.6	0.3	1.4	1.1	0.0	0.7	51.5
	中国・四国・九州	461	41.6	20.9	9.2	5.0	4.2	15.9	1.3	12.5	0.3	0.8	2.4	3.4	4.7	1.1	0.3	0.8	0.8	0.3	1.6	58.4
産業	建設業	451	35.0	18.3	7.1	3.1	4.1	10.0	1.7	6.9	0.5	0.5	1.6	2.9	1.6	0.7	0.3	1.4	1.3	0.8	1.0	65.0
	製造業	791	55.2	34.5	14.1	5.1	6.1	21.9	1.9	23.4	0.8	1.5	1.2	2.1	3.9	1.5	0.5	3.5	1.9	0.2	2.5	44.8
	運輸業	144	56.6	30.2	13.3	3.7	6.0	15.2	8.0	18.4	0.1	2.7	0.0	4.8	4.4	2.6	0.0	2.1	2.9	1.4	0.7	43.4
	情報通信業	134	34.1	10.3	2.9	7.0	4.8	16.0	2.9	8.3	0.0	1.1	4.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	65.9
	卸売業	776	48.0	23.6	17.1	4.7	6.2	18.2	3.2	9.0	0.1	0.9	2.6	3.5	3.7	2.4	0.3	1.0	0.9	0.0	2.2	52.0
	小売業	133	54.7	30.8	15.0	7.5	6.8	16.6	5.2	15.9	1.1	0.9	1.6	2.9	8.8	2.0	0.7	1.4	1.6	0.0	1.1	45.3
	サービス業	263	45.8	26.4	9.3	7.6	7.7	21.0	5.6	10.0	0.0	0.4	1.3	1.7	8.3	1.7	1.0	0.6	3.5	0.5	0.4	54.2
	飲食・宿泊業	32	79.8	33.9	15.1	7.7	3.1	22.5	3.1	42.6	0.3	7.3	7.3	0.0	46.5	3.6	6.2	0.5	4.1	0.0	3.8	20.2
医療・福祉	31	33.6	9.3	5.3	0.0	0.4	22.6	8.9	6.6	0.0	0.0	0.0	4.0	11.8	4.9	0.0	0.0	0.0	0.0	66.4		
その他	118	36.7	16.0	14.2	2.0	2.5	8.9	2.8	7.5	0.0	0.0	1.2	0.7	1.6	0.1	0.0	0.7	0.8	0.0	0.7	63.3	
企業規模	100人未満	2375	47.2	25.4	12.9	4.8	5.7	17.4	3.1	13.4	0.4	1.0	1.8	2.7	4.4	1.6	0.4	1.6	1.5	0.3	1.7	52.8
	100～299人	365	53.8	30.7	6.7	5.9	5.4	19.3	3.7	18.1	1.1	1.9	0.3	1.3	6.0	3.0	1.3	6.1	4.8	0.0	1.1	46.2
	300人以上	133	44.4	29.8	4.0	5.2	5.8	18.3	2.6	16.3	1.6	1.5	0.0	3.5	6.9	2.4	0.6	8.7	4.3	0.0	0.0	55.6

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2873)を集計。

参考図表3 雇用形態別現時点（2022年1月）と比較した1年後の労働者増減の見込み

(%、%ポイント)

地域	区分	n	増加					ほぼ同じ	減少					比較できない	増加-減少			
			1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上					
合計	正社員・正規従業員	2870	34.5	30.9	2.9	0.3	0.1	0.3	57.5	6.0	4.9	0.4	0.1	0.0	0.4	2.1	28.5	
	パート・アルバイト・契約社員	2864	11.3	9.2	1.2	0.4	0.0	0.5	51.7	6.2	4.9	0.5	0.2	0.1	0.5	30.9	5.1	
	派遣労働者	2836	3.5	2.9	0.3	0.0	0.0	0.3	20.9	4.1	2.8	0.5	0.1	0.0	0.8	71.4	-0.6	
北海道	正社員・正規従業員	162	28.7	25.3	2.7	0.7	0.0	0.0	63.3	6.0	3.8	1.5	0.0	0.0	0.8	2.0	22.7	
	パート・アルバイト・契約社員	159	11.1	7.0	3.4	0.0	0.0	0.7	50.7	6.8	6.0	0.9	0.0	0.0	0.0	31.5	4.2	
	派遣労働者	158	3.4	0.7	2.0	0.7	0.0	0.0	21.0	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	74.2	2.0	
東北・北関東	正社員・正規従業員	414	35.3	30.9	3.9	0.3	0.3	0.0	53.2	9.8	8.5	0.6	0.0	0.0	0.6	1.7	25.6	
	パート・アルバイト・契約社員	414	12.5	11.3	0.9	0.0	0.0	0.3	49.3	7.2	6.9	0.0	0.0	0.3	0.0	31.0	5.3	
	派遣労働者	411	4.2	3.5	0.7	0.0	0.0	0.0	21.2	4.7	3.7	0.4	0.0	0.0	0.7	70.0	-0.6	
南関東	正社員・正規従業員	866	30.6	27.2	2.8	0.4	0.0	0.3	60.7	5.3	4.3	0.3	0.4	0.0	0.3	3.4	25.3	
	パート・アルバイト・契約社員	868	10.2	8.3	1.2	0.1	0.0	0.6	50.7	5.1	3.6	0.5	0.5	0.1	0.5	34.0	5.1	
	派遣労働者	859	3.5	3.1	0.1	0.0	0.0	0.3	21.5	4.1	2.7	0.4	0.2	0.0	0.7	70.9	-0.6	
北陸・東海	正社員・正規従業員	482	36.0	32.2	3.0	0.3	0.3	0.3	57.6	5.4	4.9	0.5	0.0	0.0	0.0	1.0	30.7	
	パート・アルバイト・契約社員	482	10.4	8.1	1.8	0.3	0.0	0.3	58.8	7.4	6.4	0.5	0.0	0.0	0.5	23.4	3.0	
	派遣労働者	476	3.8	2.8	0.3	0.0	0.0	0.8	22.2	4.0	2.5	0.4	0.3	0.0	0.9	70.0	-0.2	
近畿	正社員・正規従業員	484	37.3	34.5	2.3	0.0	0.0	0.5	55.9	5.3	4.3	0.3	0.2	0.0	0.5	1.5	32.1	
	パート・アルバイト・契約社員	482	11.7	10.4	0.5	0.3	0.0	0.5	52.8	6.4	4.2	0.8	0.3	0.0	1.1	29.1	5.3	
	派遣労働者	479	3.9	3.6	0.3	0.0	0.0	0.0	22.2	4.7	2.5	0.6	0.3	0.0	1.4	69.2	-0.8	
中国・四国・九州	正社員・正規従業員	462	35.9	32.6	2.5	0.3	0.3	0.3	56.9	4.8	3.8	0.3	0.0	0.0	0.8	2.4	31.0	
	パート・アルバイト・契約社員	459	12.0	9.0	1.1	1.1	0.0	0.8	47.9	5.4	4.3	0.6	0.3	0.0	0.3	34.7	6.6	
	派遣労働者	453	2.5	2.1	0.0	0.0	0.0	0.3	18.0	3.9	2.9	0.6	0.0	0.0	0.3	75.5	-1.4	
建設	正社員・正規従業員	455	33.9	27.9	4.7	0.8	0.0	0.5	57.9	6.2	5.1	0.3	0.2	0.0	0.6	2.0	27.8	
	パート・アルバイト・契約社員	451	6.0	4.6	0.8	0.3	0.0	0.3	40.6	5.4	4.4	0.3	0.4	0.0	0.3	48.0	0.6	
	派遣労働者	450	2.1	1.5	0.3	0.2	0.0	0.2	16.1	2.9	1.5	0.6	0.0	0.0	0.8	78.9	-0.7	
製造	正社員・正規従業員	795	40.7	38.1	2.1	0.2	0.2	0.2	53.6	4.1	3.6	0.1	0.2	0.0	0.2	1.6	36.6	
	パート・アルバイト・契約社員	794	14.2	12.7	1.0	0.0	0.0	0.5	57.0	6.7	5.5	0.4	0.0	0.0	0.7	22.1	7.5	
	派遣労働者	784	6.2	4.9	1.0	0.0	0.0	0.3	24.4	5.7	3.6	0.7	0.2	0.0	1.1	63.7	0.6	
運輸	正社員・正規従業員	143	33.0	30.1	2.9	0.0	0.0	0.0	58.2	6.2	6.1	0.1	0.0	0.0	0.0	2.5	26.8	
	パート・アルバイト・契約社員	144	15.3	13.6	1.6	0.0	0.0	0.0	52.2	4.1	4.0	0.1	0.0	0.0	0.0	28.4	11.1	
	派遣労働者	144	7.7	6.9	0.8	0.0	0.0	0.0	30.0	6.5	5.4	1.1	0.0	0.0	0.0	55.8	1.3	
情報通信	正社員・正規従業員	136	51.5	48.3	1.8	1.3	0.0	0.0	41.1	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	47.3	
	パート・アルバイト・契約社員	136	10.0	6.0	1.1	0.0	0.0	2.8	42.0	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	46.2	8.2	
	派遣労働者	136	5.4	3.1	0.0	0.0	0.0	2.3	26.0	4.9	3.8	0.0	0.1	0.0	1.1	63.7	0.4	
卸売	正社員・正規従業員	771	29.3	26.3	2.3	0.0	0.2	0.5	61.9	6.8	5.7	0.6	0.1	0.0	0.4	2.0	22.4	
	パート・アルバイト・契約社員	770	9.3	7.2	0.8	0.4	0.0	0.8	52.0	6.5	4.5	0.7	0.4	0.2	0.7	32.2	2.7	
	派遣労働者	762	2.1	1.9	0.0	0.0	0.0	0.2	20.4	3.1	2.6	0.0	0.2	0.0	0.3	74.5	-1.0	
小売	正社員・正規従業員	132	30.9	30.9	0.0	0.0	0.0	0.0	59.1	8.2	5.8	2.4	0.0	0.0	0.1	1.8	22.7	
	パート・アルバイト・契約社員	131	17.7	15.0	1.6	1.1	0.0	0.0	62.9	4.5	4.5	0.0	0.0	0.0	0.1	14.8	13.2	
	派遣労働者	127	1.2	1.2	0.1	0.0	0.0	0.0	18.6	3.1	1.4	0.9	0.7	0.0	0.0	77.1	-1.8	
サービス	正社員・正規従業員	259	34.9	29.5	4.3	0.4	0.6	0.0	54.3	8.3	6.4	0.4	0.0	0.0	1.5	2.5	26.6	
	パート・アルバイト・契約社員	259	14.3	11.1	2.6	0.6	0.0	0.0	51.3	12.2	10.0	1.3	0.5	0.4	0.0	22.2	2.1	
	派遣労働者	255	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.3	5.0	2.5	0.4	0.0	0.0	2.0	72.2	-2.5	
飲食・宿泊	正社員・正規従業員	31	35.6	26.7	8.9	0.0	0.0	0.0	55.8	8.6	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.1	
	パート・アルバイト・契約社員	32	40.7	27.1	13.4	0.2	0.0	0.0	54.5	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	36.0	
	派遣労働者	31	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	79.5	4.0	
医療・福祉	正社員・正規従業員	30	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	70.7	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.8	
	パート・アルバイト・契約社員	31	5.5	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	56.6	8.9	4.9	4.0	0.0	0.0	0.0	28.9	-3.4	
	派遣労働者	31	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.2	9.3	5.1	4.2	0.0	0.0	0.0	60.5	-9.3	
その他	正社員・正規従業員	118	22.2	18.5	3.7	0.0	0.0	0.0	67.6	5.2	3.3	0.0	0.7	0.0	1.2	5.0	16.9	
	パート・アルバイト・契約社員	116	5.1	3.8	0.0	1.2	0.0	0.0	55.5	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	38.6	4.3	
	派遣労働者	116	0.9	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	14.1	2.8	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	82.1	-1.9	
企業規模	1-99人	正社員・正規従業員	2369	34.4	30.9	2.9	0.3	0.2	0.3	57.5	5.9	4.9	0.4	0.1	0.0	0.5	2.1	28.5
	パート・アルバイト・契約社員	2362	11.2	9.1	1.2	0.4	0.0	0.5	51.4	6.2	4.9	0.5	0.2	0.1	0.4	31.2	5.1	
	派遣労働者	2340	3.5	2.8	0.3	0.0	0.0	0.3	20.5	4.0	3.0	0.4	0.1	0.0	0.6	72.1	-0.6	
100-299人	正社員・正規従業員	367	40.1	37.7	2.1	0.0	0.0	0.3	51.0	8.4	7.6	0.3	0.3	0.0	0.3	0.5	31.6	
パート・アルバイト・契約社員	369	12.5	11.7	0.5	0.3	0.0	0.0	67.8	9.1	6.8	0.5	0.6	0.0	1.1	10.7	3.4		
派遣労働者	365	5.9	4.9	0.8	0.0	0.2	0.0	48.8	11.5	9.0	0.8	0.6	0.2	0.8	33.8	-5.5		
300人以上	正社員・正規従業員	134	32.8	32.0	0.8	0.0	0.0	0.0	59.2	6.7	5.1	1.5	0.0	0.0	0.0	1.4	26.1	
パート・アルバイト・契約社員	133	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	74.2	6.9	5.2	1.7	0.0	0.0	0.0	6.5	5.6		
派遣労働者	131	11.5	10.7	0.7	0.0	0.0	0.0	64.4	12.3	9.9	1.9	0.0	0.5	0.0	11.9	-0.9		

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

参考図表4 2022年1月末の企業における労働者の過不足状況

		(%, %ポイント)							(%, %ポイント)										
区分	n	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない	過不足	区分	n	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない	過不足		
																		合計	
		2.9	14.9	56.6	2.9	0.7	21.9	14.1	うち、高齢者		0.8	10.4	37.4	1.6	0.0	49.7	9.6		
	2895	1.6	9.2	44.9	34.1	9.0	1.1	-32.3	正社員・正規従業員	136	0.1	2.6	37.0	41.2	16.7	2.3	-55.3		
		0.9	5.7	44.9	12.0	3.3	33.2	-8.8	パート・アルバイト・契約社員		0.0	3.2	35.7	8.7	3.8	48.7	-9.3		
		0.4	1.7	18.4	4.7	1.2	73.7	-3.8	派遣労働者		0.1	1.6	20.3	8.3	5.2	64.6	-11.8		
地域	北海道	労働者計	0.0	10.0	36.5	38.8	14.7	-	-43.5	卸売業	労働者計	1.6	11.2	50.9	30.1	6.2	-	-23.5	
		うち、高齢者	0.7	13.7	60.7	3.4	2.0	19.4	9.0		うち、高齢者	782	2.0	13.9	56.9	1.3	0.4	25.3	14.2
		正社員・正規従業員	0.7	6.7	39.7	38.1	14.2	0.7	-44.8		正社員・正規従業員		1.7	10.2	50.8	30.6	6.0	0.6	-24.8
		パート・アルバイト・契約社員	0.0	4.0	43.8	14.7	4.7	32.9	-15.3		パート・アルバイト・契約社員		0.3	6.0	48.1	9.5	1.6	34.6	-4.8
		派遣労働者	0.0	0.7	13.9	4.7	1.3	79.3	-5.4		派遣労働者		0.1	1.0	17.0	2.4	0.5	79.0	-1.7
	東北・北関東	労働者計	1.7	11.4	39.3	36.3	11.3	-	-34.5	小売業	労働者計	0.0	10.9	37.4	42.5	9.1	-	-40.7	
		うち、高齢者	2.4	16.4	60.1	3.7	1.2	16.2	13.9		うち、高齢者	133	3.7	12.4	49.2	2.7	0.7	31.4	12.7
		正社員・正規従業員	1.7	9.4	40.5	36.3	11.0	1.1	-36.2		正社員・正規従業員		0.0	7.8	43.5	40.4	6.5	1.8	-39.2
		パート・アルバイト・契約社員	0.6	4.9	40.9	15.3	4.9	33.4	-14.8		パート・アルバイト・契約社員		0.0	7.2	45.5	24.4	8.6	14.4	-25.7
		派遣労働者	0.6	0.9	20.9	6.1	0.3	71.2	-5.0		派遣労働者		0.0	0.7	15.7	2.8	1.8	79.0	-3.8
	南関東	労働者計	2.1	10.0	46.5	32.3	9.1	-	-29.3	サービス業	労働者計	1.8	9.1	43.3	34.8	11.0	-	-34.9	
		うち、高齢者	3.6	12.9	52.6	2.0	0.6	28.3	14.0		うち、高齢者	264	4.2	13.1	50.3	5.6	1.2	25.6	10.4
		正社員・正規従業員	2.4	10.5	46.4	31.5	8.3	1.0	-26.8		正社員・正規従業員		2.2	9.6	40.8	36.0	9.2	2.2	-33.4
		パート・アルバイト・契約社員	1.4	5.7	45.2	10.4	2.1	35.3	-5.4		パート・アルバイト・契約社員		0.8	7.5	46.0	14.6	5.9	25.1	-12.3
		派遣労働者	0.2	2.4	19.0	4.8	1.0	72.6	-3.3		派遣労働者		0.0	2.0	21.4	3.6	1.8	71.3	-3.4
	北陸・東海	労働者計	1.5	11.9	45.1	31.7	9.8	-	-28.1	飲食・宿泊業	労働者計	3.6	19.0	18.5	40.4	18.5	-	-36.2	
		うち、高齢者	3.0	15.0	60.5	3.3	1.0	17.2	13.7		うち、高齢者	32	3.6	29.9	45.5	2.3	0.2	18.5	30.9
		正社員・正規従業員	1.0	10.8	45.9	31.7	9.6	1.0	-29.4		正社員・正規従業員		3.6	15.1	35.8	33.2	12.3	0.0	-26.8
		パート・アルバイト・契約社員	0.5	7.2	52.7	10.9	3.3	25.5	-6.5		パート・アルバイト・契約社員		3.6	10.4	20.2	39.2	23.7	2.9	-49.0
		派遣労働者	0.3	2.4	18.3	4.6	2.3	72.2	-4.2		派遣労働者		0.0	0.0	11.4	6.2	0.0	82.4	-6.2
近畿	労働者計	2.0	8.8	47.9	31.8	9.5	-	-30.6	医療・福祉	労働者計	0.0	7.7	53.0	33.8	5.5	-	-31.7		
	うち、高齢者	3.0	13.4	58.7	2.0	0.0	23.0	14.3		うち、高齢者	31	0.0	12.0	76.2	0.0	0.0	11.8	12.0	
	正社員・正規従業員	1.8	7.5	47.3	32.5	9.8	1.2	-33.0		正社員・正規従業員		0.0	6.9	58.3	29.2	5.5	0.0	-27.8	
	パート・アルバイト・契約社員	0.7	7.0	45.8	10.6	3.3	32.6	-6.1		パート・アルバイト・契約社員		0.0	8.0	42.6	6.1	5.2	38.1	-3.3	
	派遣労働者	0.8	2.3	19.1	4.6	0.5	72.7	-2.1		派遣労働者		0.0	4.8	28.2	0.0	0.0	67.1	4.8	
中国・四国・九州	労働者計	1.3	8.4	44.4	38.0	7.9	-	-36.2	その他	労働者計	5.3	9.2	57.3	25.1	3.1	-	-13.7		
	うち、高齢者	2.9	17.3	53.2	3.7	0.8	22.1	15.7		うち、高齢者	119	4.6	13.3	46.4	2.7	0.0	33.0	15.2	
	正社員・正規従業員	1.3	8.1	44.9	38.1	6.4	1.3	-35.0		正社員・正規従業員		4.4	7.4	58.0	23.0	2.2	4.9	-13.5	
	パート・アルバイト・契約社員	1.0	4.5	40.5	12.9	3.4	37.6	-10.9		パート・アルバイト・契約社員		2.9	4.2	41.3	5.9	2.8	42.9	-1.6	
	派遣労働者	0.3	0.6	16.0	3.5	1.9	77.8	-4.5		派遣労働者		0.0	0.7	17.6	0.1	0.0	81.6	0.7	
産業	建設業	労働者計	0.8	6.2	37.5	39.9	15.7	-	-48.6	100人未満	労働者計	1.7	10.0	44.6	34.1	9.6	-	-32.0	
		うち、高齢者	1.9	15.6	56.9	3.8	1.7	20.0	12.0		うち、高齢者	2390	2.9	14.8	56.5	2.9	0.7	22.1	14.1
		正社員・正規従業員	0.7	6.0	35.8	40.9	15.9	0.7	-50.1		正社員・正規従業員		1.6	9.3	45.0	34.0	8.9	1.1	-32.1
		パート・アルバイト・契約社員	0.8	3.6	34.6	8.8	1.1	51.0	-5.4		パート・アルバイト・契約社員		0.9	5.7	44.7	11.9	3.3	33.5	-8.6
		派遣労働者	0.6	1.1	14.0	5.3	0.5	78.6	-4.1		派遣労働者		0.4	1.6	17.9	4.6	1.2	74.4	-3.8
	製造業	労働者計	2.3	12.5	44.1	32.3	8.8	-	-26.4	100~299人	労働者計	0.8	7.8	36.0	41.8	13.6	-	-46.8	
		うち、高齢者	3.9	16.6	64.1	2.7	0.6	12.0	17.3		うち、高齢者	369	2.6	18.7	67.2	5.2	1.4	4.9	14.8
		正社員・正規従業員	2.1	12.0	44.5	32.2	8.7	0.4	-26.8		正社員・正規従業員		1.0	6.6	35.7	43.0	13.7	0.0	-49.1
		パート・アルバイト・契約社員	1.5	6.7	50.3	14.0	4.2	23.3	-10.0		パート・アルバイト・契約社員		0.5	6.7	56.1	19.3	4.6	12.9	-16.7
		派遣労働者	0.8	2.7	21.0	6.7	1.9	66.8	-5.2		派遣労働者		1.3	4.9	45.9	8.7	3.3	35.9	-5.8
	運輸業	労働者計	1.0	9.0	46.0	36.4	7.6	-	-34.0	300人以上	労働者計	2.2	7.4	40.3	37.6	12.7	-	-40.7	
		うち、高齢者	4.3	16.9	59.1	8.8	1.1	9.7	11.4		うち、高齢者	136	4.3	20.1	70.5	2.6	0.0	2.4	21.9
		正社員・正規従業員	1.0	6.7	49.0	36.3	4.8	2.2	-33.4		正社員・正規従業員		1.4	5.9	44.9	34.9	12.1	0.8	-39.8
		パート・アルバイト・契約社員	0.0	3.4	48.5	13.5	1.2	33.4	-11.2		パート・アルバイト・契約社員		0.8	6.6	63.2	19.4	2.3	7.7	-14.3
		派遣労働者	0.2	4.1	24.8	11.1	1.2	58.7	-7.9		派遣労働者		1.4	7.2	67.6	9.2	2.6	12.0	-3.3

(注)1.「過不足」は、「過剰」「やや過剰」と「不足」「やや不足」の差として求めたもの。

2.ここでの高齢者とは、就業形態にかかわらず60歳以上の者のこと。

参考図表 5① 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（計、地域別）

（実施の場合は複数回答、％）

	時期	n	取組を実施											いずれも実施していない		
			事業の運営関連					社員の働く環境関連								
			事業の休止	営業の短縮 （営業日の縮小）	営業の短縮 （一日当たりの営業時間の短縮）	新型コロナ 感染症対策	業務委託の 開始・増加	在宅勤務 （テレワーク）の実施	社員への感 染予防対策	有給の特別 休暇の付与	社員の他 社・他業種 への応援	社員の労働 時間の増加	中途採用の 増加			
計	9月	2785	74.4	0.9	6.6	9.3	18.7	1.4	21.7	63.9	12.5	0.5	1.4	1.7	25.6	
	10月	2731	73.8	0.8	5.6	7.9	18.1	1.4	20.2	63.4	11.6	0.6	1.7	2.0	26.2	
	11月	2702	73.3	0.5	4.7	6.3	17.0	1.3	18.3	63.8	11.3	0.5	2.1	2.4	26.7	
	12月	2712	73.6	0.4	5.0	6.2	17.1	1.5	18.4	64.3	11.5	0.6	2.7	2.9	26.4	
	1月	2740	74.9	0.8	6.2	8.9	19.8	1.7	22.7	63.2	13.6	0.8	2.2	3.2	25.1	
地域	北海道	9月	155	70.8	0.0	4.2	8.4	21.3	0.0	13.2	61.8	17.4	0.7	0.0	0.8	29.2
		10月	151	68.0	0.0	4.3	6.5	18.2	0.0	10.3	59.5	18.3	0.7	0.7	0.1	32.0
		11月	147	66.3	0.0	3.7	5.2	16.5	0.0	8.4	61.9	17.3	0.7	0.0	0.1	33.7
		12月	151	66.4	0.0	5.0	7.2	16.9	0.0	9.6	60.7	16.2	1.4	0.7	0.8	33.6
		1月	155	69.4	0.0	7.0	10.6	21.3	0.0	15.7	58.3	17.8	1.4	0.7	1.7	30.6
	東北・北関東	9月	394	69.7	0.9	5.8	7.0	14.7	1.6	8.9	61.6	11.0	0.6	2.1	2.5	30.3
		10月	387	69.8	0.3	4.3	4.6	14.4	1.3	8.8	60.9	10.3	0.3	3.4	3.1	30.2
		11月	385	70.0	0.6	4.7	4.7	13.2	1.6	7.9	61.1	9.4	0.6	3.7	3.2	30.0
		12月	384	70.5	0.3	4.3	4.7	12.9	1.3	7.6	61.6	10.0	0.6	4.7	4.1	29.5
		1月	386	70.4	0.9	5.5	7.4	15.7	1.6	9.5	60.9	11.2	0.9	3.1	3.1	29.6
	南関東	9月	851	79.7	1.0	6.1	13.9	20.7	1.6	39.7	65.2	14.4	0.6	1.3	0.8	20.3
		10月	843	79.6	0.6	5.6	13.0	20.3	1.5	37.5	64.9	12.8	0.9	1.6	1.2	20.4
		11月	827	79.0	0.4	4.6	11.9	20.2	1.5	35.2	65.6	12.6	0.8	1.9	1.7	21.0
		12月	828	78.9	0.4	4.1	10.6	20.0	1.6	34.4	66.1	12.6	0.8	2.5	2.0	21.1
		1月	833	79.6	0.4	5.0	12.5	20.3	1.9	39.3	64.4	13.3	0.7	2.0	2.3	20.4
	北陸・東海	9月	463	71.5	1.3	6.3	5.5	15.7	0.8	13.0	63.3	10.4	0.5	1.3	1.6	28.5
		10月	452	71.1	1.4	5.6	5.7	14.5	0.8	12.5	63.0	9.2	0.8	1.4	1.9	28.9
		11月	448	70.0	1.1	4.9	3.8	13.0	0.8	11.2	63.1	9.3	0.6	2.0	2.4	30.0
		12月	453	70.2	0.8	5.1	4.1	13.7	0.8	11.7	63.4	9.0	0.5	2.2	3.2	29.8
		1月	456	72.5	1.3	6.9	5.9	17.0	1.1	16.1	62.9	12.1	0.5	1.4	4.3	27.5
近畿	9月	468	74.3	0.8	8.3	9.6	18.9	2.4	25.2	63.1	14.8	0.3	1.4	2.4	25.7	
	10月	456	72.7	1.1	6.4	8.0	18.1	2.4	21.1	62.5	14.2	0.0	1.4	3.3	27.3	
	11月	451	72.1	0.5	5.2	5.4	16.7	2.4	19.3	62.9	13.8	0.0	2.0	2.3	27.9	
	12月	453	73.0	0.8	6.0	5.9	16.7	3.0	20.0	63.5	15.2	0.3	2.3	3.6	27.0	
	1月	464	74.5	0.8	7.4	8.1	18.9	3.1	25.3	62.2	16.8	0.5	2.7	3.5	25.5	
中国・四国・九州	9月	454	75.0	0.8	7.2	8.6	21.0	1.1	16.2	65.8	10.2	0.5	1.4	1.9	25.0	
	10月	442	73.9	0.8	6.1	6.1	21.1	1.4	15.6	65.2	10.0	0.9	1.4	1.7	26.1	
	11月	444	74.1	0.0	4.7	3.8	19.7	0.8	13.2	65.3	9.6	0.6	1.7	3.3	25.9	
	12月	443	74.0	0.0	5.5	4.1	19.8	1.1	13.7	66.0	9.6	0.6	2.8	2.5	26.0	
	1月	446	76.1	0.8	6.3	8.8	24.8	1.1	17.9	65.6	13.4	1.1	2.2	3.6	23.9	

（注）任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。

参考図表5② 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（産業別）

（実施の場合は複数回答、％）

産業	時期	n	取組を実施												いずれも実施していない
			事業の運営関連					社員の働く環境関連							
			事業の休止	営業の短縮 （営業日の縮小）	営業の短縮 （一日当たりの営業時間の短縮）	新型コロナ 感染症対策	業務委託の 開始・増加	在宅勤務 （テレワーク） の実施	社員への感 染予防対策	有給の特別 休暇の付与	社員の他 社・他業種 への応援	社員の労働 時間の増加	中途採用の 増加		
建設業	9月	438	67.9	0.5	2.8	4.0	13.9	1.1	13.3	62.6	13.5	0.9	1.2	1.3	32.1
	10月	422	66.7	0.6	1.8	2.3	14.3	1.2	12.9	60.7	13.0	1.7	2.1	1.4	33.3
	11月	417	65.4	0.2	2.2	2.6	13.9	0.8	10.6	61.2	12.4	1.1	1.8	1.5	34.6
	12月	423	65.8	0.2	3.3	3.1	14.9	0.8	11.5	60.9	13.5	1.5	1.8	2.8	34.2
	1月	424	66.9	0.2	3.6	3.8	15.6	0.8	15.2	60.7	15.5	1.6	1.5	2.4	33.1
製造業	9月	768	75.8	0.9	9.2	5.6	16.8	1.5	17.5	66.3	15.7	0.5	2.4	2.7	24.2
	10月	758	75.8	1.2	8.2	4.8	16.4	1.4	16.8	66.2	14.3	0.5	2.8	3.1	24.2
	11月	755	76.3	1.2	7.2	3.3	14.6	1.5	15.1	66.4	13.4	0.5	3.8	3.0	23.7
	12月	753	76.6	0.9	7.5	3.6	14.8	1.5	15.0	67.2	13.7	0.3	4.7	3.3	23.4
	1月	762	77.0	0.5	7.9	4.5	18.5	1.4	19.9	66.1	15.9	0.3	2.9	4.2	23.0
運輸業	9月	141	72.0	0.1	5.1	9.8	9.6	0.2	16.5	65.7	14.5	1.9	0.1	2.5	28.0
	10月	139	71.5	0.1	5.1	8.5	8.7	1.3	15.8	63.8	12.6	1.0	1.2	1.3	28.5
	11月	137	68.5	0.1	5.6	4.9	7.8	0.1	12.8	64.4	13.9	1.0	1.3	2.5	31.5
	12月	137	68.7	0.1	4.6	3.7	7.7	0.1	12.4	63.9	13.0	1.0	1.3	2.5	31.3
	1月	140	72.2	0.1	6.5	6.3	11.5	2.3	16.8	64.2	12.7	1.1	1.2	5.2	27.8
情報通信業	9月	132	82.0	0.0	0.8	4.9	15.8	0.8	70.3	63.3	11.4	0.0	1.4	1.4	18.0
	10月	133	80.8	0.0	0.8	5.6	15.6	0.8	66.6	61.4	10.4	0.0	1.4	0.1	19.2
	11月	133	80.7	0.0	0.8	4.8	13.4	0.8	63.5	61.4	11.2	0.0	1.4	0.9	19.3
	12月	132	80.5	0.0	0.0	4.9	12.2	0.8	63.1	62.0	12.4	0.0	2.8	3.3	19.5
	1月	134	82.3	0.0	0.0	6.4	14.9	0.8	66.4	61.1	12.4	0.0	2.7	1.4	17.7
卸売業	9月	753	77.0	0.8	7.7	13.4	19.3	1.3	25.9	65.1	12.5	0.4	1.0	1.4	23.0
	10月	738	76.5	0.4	6.4	12.1	18.0	1.2	23.0	65.1	12.0	0.4	1.2	2.3	23.5
	11月	725	75.8	0.1	4.8	10.0	17.0	1.3	19.8	66.1	11.6	0.4	1.5	3.0	24.2
	12月	729	75.8	0.1	4.4	9.8	16.2	1.7	19.6	66.5	11.8	0.4	2.0	2.9	24.2
	1月	730	77.7	0.3	6.6	12.4	19.7	1.6	25.6	65.7	13.8	0.6	1.9	2.8	22.3
小売業	9月	128	72.8	2.6	4.3	21.1	25.4	0.9	5.6	60.2	5.7	0.0	0.0	0.1	27.2
	10月	118	69.3	1.0	3.0	16.0	23.9	0.9	6.5	59.7	6.1	0.1	0.0	0.1	30.7
	11月	119	70.7	0.0	4.2	17.2	23.6	0.9	5.1	58.9	7.1	0.0	0.0	1.1	29.3
	12月	119	70.6	0.0	5.4	15.1	24.6	0.9	5.1	59.9	7.6	0.0	0.0	0.1	29.4
	1月	121	73.1	2.9	3.8	25.1	25.6	0.9	4.9	57.5	9.8	1.0	0.0	0.1	26.9
サービス業	9月	254	77.1	1.1	4.5	6.0	25.5	3.3	29.5	64.2	7.3	0.7	2.3	1.7	22.9
	10月	252	76.4	1.1	2.9	6.0	25.5	3.3	25.7	63.3	6.4	0.7	2.3	1.7	23.6
	11月	247	75.9	1.0	2.3	4.0	24.1	3.0	27.7	63.5	5.6	0.7	2.8	2.7	24.1
	12月	250	76.6	1.0	3.3	3.9	24.8	2.9	29.0	63.8	4.3	0.7	4.2	3.5	23.4
	1月	254	77.8	1.6	3.9	7.2	24.7	4.7	32.7	61.9	8.2	1.1	3.8	4.9	22.2
飲食・宿泊業	9月	30	95.9	14.8	27.7	43.2	79.2	3.9	17.4	86.5	12.9	0.0	0.0	0.3	4.1
	10月	30	95.9	9.0	22.5	28.6	74.1	3.9	17.4	86.5	12.9	0.3	0.3	4.1	4.1
	11月	30	95.9	0.0	10.9	15.4	74.1	3.9	17.4	86.5	12.9	0.3	0.3	0.0	4.1
	12月	30	95.9	0.0	7.7	15.4	74.1	3.9	17.4	86.5	7.7	0.0	3.2	0.0	4.1
	1月	32	100.0	17.2	32.8	51.8	85.6	3.6	16.0	83.7	19.0	3.9	6.8	4.1	0.0
医療・福祉	9月	30	88.6	0.0	6.9	0.4	38.0	0.0	9.7	74.7	7.1	0.0	0.4	0.4	11.4
	10月	30	88.6	0.0	6.9	0.4	37.6	0.0	9.7	74.7	7.1	0.0	0.4	0.4	11.4
	11月	30	88.6	0.0	0.0	0.4	37.2	0.0	9.7	74.7	7.1	0.0	0.0	0.4	11.4
	12月	31	89.1	4.9	4.9	5.3	40.3	4.9	14.1	76.0	11.7	4.9	4.9	10.7	10.9
	1月	31	89.1	4.9	4.9	5.3	41.4	5.3	14.1	76.0	11.7	4.9	5.3	10.5	10.9
その他	9月	111	58.4	0.0	7.8	14.6	15.9	1.0	16.4	43.5	7.2	0.0	0.0	1.3	41.6
	10月	111	58.0	0.0	7.9	12.6	14.8	1.1	14.8	43.8	6.0	0.0	0.0	1.3	42.0
	11月	109	56.2	0.0	6.8	8.1	15.9	1.1	14.4	44.0	6.1	0.0	0.0	2.6	43.8
	12月	108	56.6	0.0	6.8	7.3	15.2	1.1	13.8	46.0	6.2	0.0	0.0	1.0	43.4
	1月	112	57.1	0.0	8.4	12.1	17.1	1.0	15.1	42.3	6.6	0.0	0.0	1.8	42.9

（注）任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。

参考図表5③ 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項（企業規模別）

（実施の場合は複数回答、％）

	時期	n	取組を実施												いずれも実施していない	
			事業の運営関連						社員の働く環境関連							
			事業の休止	営業の短縮 （営業日の縮小）	営業の短縮 （一日当たりの営業時間の短縮）	新型コロナ 感染症対策	業務委託の 開始・増加	在宅勤務 （テレワーク） の実施	社員への感 染予防対策	有給の特別 休暇の付与	社員の他 社・他業種 への応援	社員の労働 時間の増加	中途採用の 増加			
企業規模	100人未満	9月	2297	74.2	0.9	6.7	9.4	18.6	1.4	21.3	63.7	12.3	0.5	1.4	1.7	25.8
		10月	2250	73.5	0.8	5.6	7.9	18.0	1.4	19.8	63.1	11.5	0.6	1.7	2.0	26.5
		11月	2223	73.1	0.5	4.8	6.3	16.9	1.3	17.9	63.5	11.1	0.5	2.1	2.4	26.9
		12月	2232	73.3	0.4	5.0	6.3	17.0	1.5	18.1	64.0	11.4	0.6	2.7	2.8	26.7
		1月	2258	74.7	0.8	6.2	9.0	19.6	1.7	22.3	62.9	13.5	0.8	2.2	3.2	25.3
	100～299人	9月	360	88.0	0.8	3.4	5.0	25.1	1.9	42.1	83.2	22.1	0.8	2.6	4.3	12.0
		10月	353	88.1	0.6	3.0	4.0	23.4	1.0	39.6	82.5	20.2	0.9	3.0	4.7	11.9
		11月	351	88.2	0.6	2.4	4.0	21.6	1.0	38.0	83.7	20.0	0.6	3.9	5.9	11.8
		12月	350	88.2	0.8	3.0	3.1	21.4	1.0	37.2	82.9	19.3	0.3	3.9	6.0	11.8
		1月	353	88.6	0.6	2.7	4.6	26.7	1.0	46.4	83.0	20.8	0.6	3.8	6.2	11.4
	300人以上	9月	128	92.5	0.6	1.7	3.2	38.0	4.5	64.5	84.7	19.2	1.6	1.9	1.6	7.5
		10月	128	91.0	1.5	2.5	3.3	36.0	5.4	60.5	83.8	17.6	1.6	1.9	1.6	9.0
		11月	128	90.3	0.6	0.9	1.6	33.2	3.8	56.0	84.6	17.1	2.4	3.7	4.6	9.7
		12月	130	88.9	0.6	0.8	1.6	31.5	3.7	53.0	83.4	15.9	1.5	2.7	3.0	11.1
		1月	129	91.2	0.0	1.6	3.1	37.4	4.4	61.7	81.1	18.3	1.5	2.7	5.4	8.8

（注）任意回答としており、各月の無回答を除いたn数を集計。

参考図表6 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）

（％）

	n	2020年												2021年												2022年
		2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	
計	240	5.0	24.6	60.0	58.8	47.9	42.9	40.0	39.6	37.1	37.5	37.9	44.6	43.8	42.9	44.6	47.1	44.2	44.6	47.5	45.8	38.3	37.1	35.8	44.2	
地域	北海道・東北・北関東	35	2.9	11.4	34.3	31.4	34.3	31.4	28.6	28.6	20.0	20.0	28.6	22.9	22.9	22.9	22.9	25.7	25.7	25.7	28.6	11.4	14.3	14.3	25.7	
	（参考）北海道	5	20.0	40.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	40.0	40.0	40.0	60.0
	（参考）東北・北関東	30	0.0	6.7	30.0	26.7	30.0	26.7	23.3	23.3	13.3	13.3	23.3	16.7	16.7	16.7	16.7	20.0	20.0	23.3	23.3	6.7	10.0	10.0	20.0	
	南関東	78	9.0	39.7	84.6	80.8	71.8	64.1	62.8	60.3	59.0	59.0	60.3	66.7	66.7	65.4	65.4	67.9	65.4	66.7	66.7	67.9	65.4	61.5	57.7	62.8
	北陸・東海	50	2.0	16.0	48.0	48.0	34.0	30.0	28.0	30.0	26.0	28.0	28.0	38.0	34.0	34.0	38.0	42.0	38.0	40.0	48.0	42.0	34.0	32.0	32.0	42.0
	近畿	37	5.4	27.0	62.2	62.2	45.9	40.5	35.1	35.1	37.8	40.5	37.8	40.5	43.2	43.2	43.2	43.2	40.5	40.5	40.5	37.8	32.4	32.4	35.1	40.5
	中国・四国・九州	40	2.5	15.0	47.5	50.0	32.5	30.0	25.0	25.0	22.5	20.0	22.5	27.5	30.0	27.5	32.5	37.5	30.0	27.5	32.5	30.0	20.0	20.0	17.5	30.0
産業	建設業	23	4.3	21.7	65.2	52.2	39.1	30.4	26.1	26.1	26.1	26.1	30.4	26.1	26.1	30.4	30.4	17.4	17.4	26.1	21.7	21.7	21.7	21.7	30.4	
	製造業	87	3.4	20.7	57.5	60.9	49.4	46.0	43.7	42.5	37.9	40.2	39.1	48.3	48.3	49.4	50.6	49.4	49.4	50.6	49.4	40.2	40.2	39.1	47.1	
	運輸業	19	0.0	10.5	21.1	26.3	15.8	10.5	10.5	10.5	15.8	15.8	15.8	10.5	10.5	5.3	10.5	10.5	10.5	21.1	15.8	21.1	15.8	15.8	15.8	
	情報通信業	20	5.0	45.0	95.0	90.0	95.0	95.0	90.0	80.0	80.0	80.0	80.0	85.0	85.0	85.0	85.0	90.0	95.0	95.0	95.0	90.0	85.0	80.0	85.0	
	卸売業	47	8.5	31.9	66.0	61.7	51.1	40.4	31.9	31.9	34.0	34.0	36.2	44.7	46.8	42.6	46.8	51.1	46.8	46.8	51.1	44.7	34.0	31.9	31.9	48.9
	小売業	12	0.0	8.3	41.7	33.3	8.3	8.3	8.3	8.3	16.7	16.7	16.7	25.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	25.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7
	サービス業	29	13.6	36.4	81.8	81.8	63.6	59.1	59.1	63.6	50.0	45.5	50.0	59.1	54.5	54.5	59.1	68.2	59.1	59.1	59.1	63.6	50.0	50.0	50.0	54.5
	（参考）飲食・宿泊業	4	0.0	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
	（参考）医療・福祉	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	（参考）その他	3	0.0	33.3	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	33.3
企業規模	100人未満	72	2.8	19.4	45.8	41.7	38.9	33.3	30.6	29.2	29.2	29.2	30.6	33.3	36.1	31.9	36.1	36.1	37.5	36.1	41.7	36.1	26.4	27.8	25.0	30.6
	100～299人	120	5.8	24.2	60.8	60.8	42.5	38.3	35.8	36.7	31.7	31.7	30.8	41.7	40.8	41.7	42.5	46.7	39.2	40.8	43.3	43.3	34.2	32.5	31.7	43.3
	300人以上	48	6.3	33.3	79.2	79.2	75.0	68.8	64.6	62.5	62.5	64.6	66.7	68.8	62.5	62.5	62.5	64.6	66.7	66.7	66.7	66.7	66.7	62.5	62.5	66.7

（注）1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=240）における実施割合の推移。
 2. 地域のうち、「北海道」と「東北・北関東」については、サンプル数の関係でまとめて集計し、各々の値については参考で示している。
 3. 産業のうち、「飲食・宿泊業」、「医療・福祉」については、サンプル数の関係で「第1回企業調査」ではサービス業に含めており、その内訳として参考で示している。また、「その他」については、サンプル数の関係で、参考で示している。