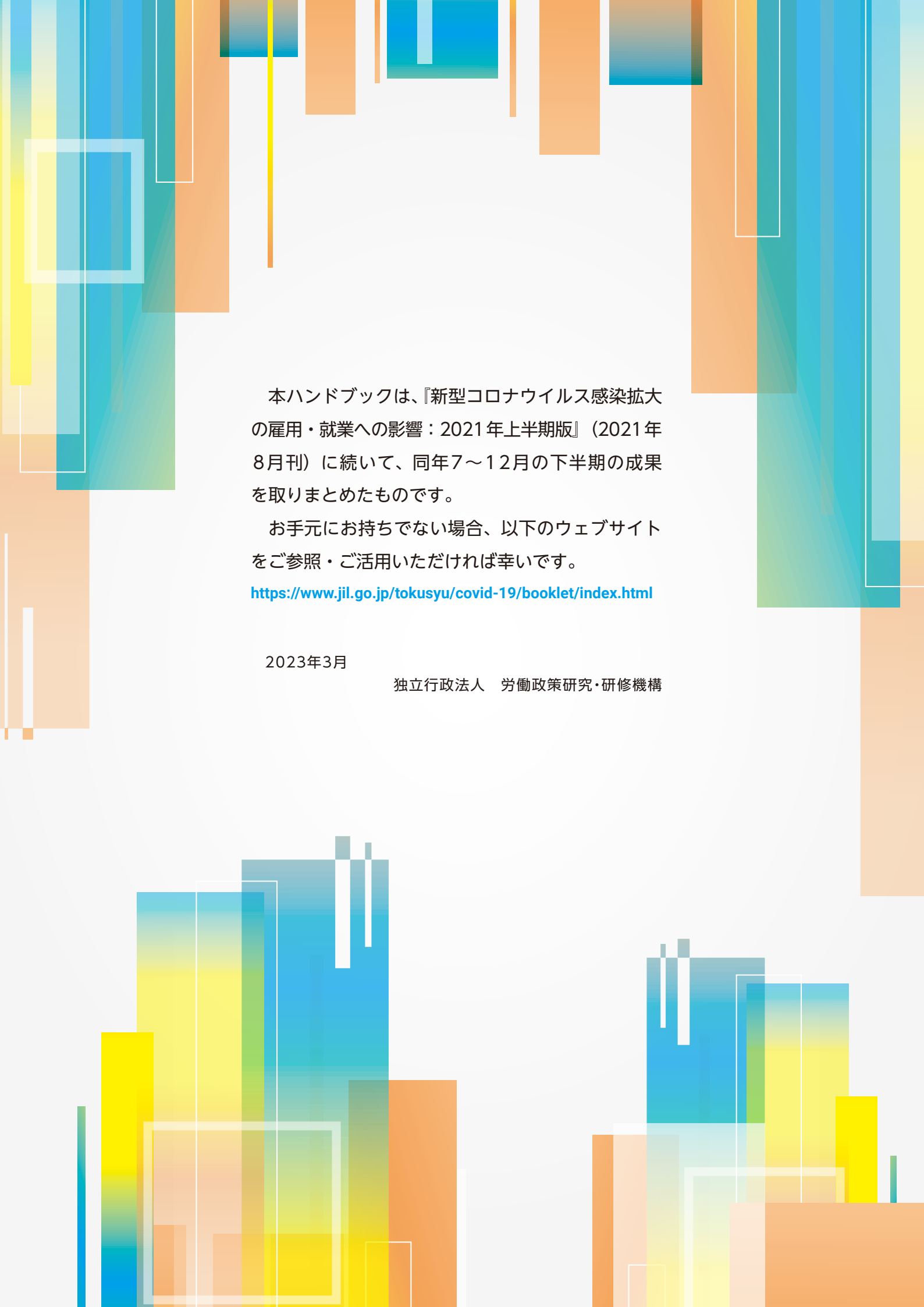


# 新型コロナウイルス 感染拡大の雇用・就業への影響

2021  
下半期



独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)



本ハンドブックは、『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響：2021年上半期版』（2021年8月刊）に続いて、同年7～12月の下半期の成果を取りまとめたものです。

お手元にお持ちでない場合、以下のウェブサイトをご参照・ご活用いただければ幸いです。

<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/booklet/index.html>

2023年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

# 新型コロナウイルス感染拡大の 雇用・就業への影響 2021 下半期

## CONTENTS

労働政策研究・研修機構 (JILPT) 新型コロナプロジェクトチーム (調査研究PT) 活動概要	2
1 連続パネル調査 (個人調査・企業調査)	5
2 リサーチアイ	115
3 レポート	157
4 調査研究成果の提供	235

# 労働政策研究・研修機構（JILPT） 《新型コロナウイルス感染症が雇用・労働

JILPTでは2020年3月、新型コロナウイルス感染症拡大を受け組織横断的プロジェクトチームを緊急に  
おります。それらの研究成果や分析結果を **プレスリリース**や**緊急コラム**、**リサーチアイ**、**ディスカッション**  
活用した**労働政策フォーラム・特別講座**等により積極的に情報提供に取り組んでいます。

このハンドブックは、HPの「新型コロナウイルス感染症関連情報」に掲載した 2021年下半期の公表  
したレポートや分析結果等になります。ご活用いただければ幸いです。

## 個人・企業パネル調査実施・集計分析

新型コロナウイルスが雇用・労働面に及ぼす影響等を把握するため、同一の個人・  
企業を対象にパネル方式で追跡調査を新たに実施。緊急事態宣言発令前、宣言期間  
中、解除後の雇用者やフリーランスへの影響やテレワークの取組みの状況、企業に  
おける事業運営への影響・最新動向、経時変化等を一次集計の上、プレスリリース。  
特に影響の大きい女性・非正規や、テレワークの実施状況等について二次分析を実  
施し、リサーチアイやDP等にとりまとめ。

<個人パネル調査(6回実査)>最新:第6回2021年10月調査

就業状況、収入、労働時間、テレワークの状況等を調査

<企業パネル調査(5回実査)>最新:第5回2021年10月調査

生産・売上額、雇用調整の状況、労働者の増減、政府の支援策の利用状況、  
テレワークの実施状況等を調査

### 外部研究・報道機関等との共同調査の実施

・NHK・JILPT共同調査

「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する調査」

・連合総研との共同研究

「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響調査」

### 主な政策貢献

⇒厚労大臣、内閣府研究会へのレク

女性への影響について、個人パネル調査の二次分析結果を  
報告、質疑応答

⇒国会審議へ分析結果の提供

個人パネル調査&LINEモニター調査集計結果をひとり親  
家庭への特別給付金支給の審議へ提供

⇒厚労省「雇用政策研究会」「テレワーク研究会」への参画・分  
析結果等提供 等

## 内外研究者による二次分析

JILPTの研究員に加え、国内外の大学・研究機関等の労働経済学、産業社会学等の  
研究者(米国大学、国際機関、大学院生等含む)の参画を得て、JILPT コロナ調査(個人・  
企業)パネルデータの多角的な二次分析を実施、継続。また、日本版 O-NET の数値  
情報を活用した応用研究により、職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所  
得格差、企業経営等への影響について分析。

➢ コロナ禍における雇用のミスマッチに関する分析

➢ テレワーク実施可能性と実施率における格差

➢ コロナ禍での在宅勤務の潜在的メリットと定着可能性:パネルデータを用いた検証

➢ 仕事特性と雇用、賃金、生産性の変化

パネル調査  
(個人・企業)

調査結果データの提供

二次分析・DP執筆

外部研究者  
参画・連携

新型コロナの影響  
プロチ

## 《ホームページ・特設

新型コロナウイルス感染症

■ 新着情報 What's New

2021年12月28日 統計情報 新型コロナが雇

2021年12月24日 記者発表 第5回 新型コロナ  
【10月調査】(一次集計

2021年12月22日 記者発表 新型コロナナウ  
(JILPT第6回) 【10月

## 新型コロナ PT 活動概要 面等に及ぼす影響に関する調査研究 PT》

立ち上げ、外部研究者・研究機関とも連携しつつ機動的に調査研究、国内外の情報収集・分析を行って  
**オンライン**等にとりまとめ、**ホームページ**で迅速に公表するとともに、**月刊誌**・**書籍**、**オンライン**を  
 資料を一冊にとりまとめたものです。様々な状況変化に対応しつつ行った調査研究活動の中で適時作成

### 関連調査研究の実施

**ヒアリング調査、アンケート調査、文献調査**など最適な手法により、**新型コロナ**ウイルスが雇用・労働面に及ぼす影響、実態、課題について、関連業績を有する**研究員・調査員**等による調査研究を実施。

「テレワークに関する企業ヒアリング調査」、「諸外国の雇成型テレワークに関する法制度の調査研究」、「コロナ禍におけるフリーターの意識と実態調査」、「コロナ禍における諸外国の最低賃金引上げ状況に関する調査」、「新型コロナウィルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関するアンケート調査」、「新型コロナウィルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査」等

- 調査研究
- 情報収集
- 情報提供

### 国内外の労働関係情報の収集

- **統計情報 (24 分野・84 のグラフ)**  
 新型コロナが雇用・就業・失業に与える国内・国際比較統計を収集、時系列変化が確認可能となるよう加工・作成・HP 公表
- **国内労働情報**  
 コロナ禍の企業における人事雇用管理、労組・団体の取組み
- **諸外国の雇用政策動向**  
 コロナ禍の諸外国の最新動向・雇用対策。有識者からの報告「2 回目のロックダウンがフランス経済に与える影響」「ミクロ的視点から見たアメリカの雇用対策」等

## 響に関する調査研究 プロジェクト ーム

情報  
提供

サイト (2020.3 ~)》



### 《月刊誌 (コロナ関連特集テーマ)》 《労働政策フォーラム》

- 月刊誌特集テーマ
- コロナ禍での春闘
  - コロナ禍で女性が置かれた状況と課題
  - コロナ禍での職場のメンタルヘルス



### 《労使団体への 成果報告・意見交換》

- 連合、連合総研
- 経団連、日商、全国中央会
- 日本政策金融公庫総合研究所
- 大手企業人事部長との意見交換会  
 主なテーマ:「テレワーク」「コロナの企業経営や雇用への影響」





1

**連続パネル調査  
(個人調査・企業調査)**

# 連続パネル調査（個人調査・企業調査）

## 1 個人調査

第6回個人調査【2021年10月調査】	2021/12/22 記者発表	
実査期間：2021年10月20日～10月26日	-----	7

## 2 企業調査

第4回企業調査【2021年6月調査】	2021/9/15 記者発表	
実査期間：2021年6月1日～6月15日	-----	39

第5回企業調査【2021年10月調査】	2021/12/24 記者発表	
実査期間：2021年10月1日～10月14日	-----	77



---

---

## 連続パネル調査 個人調査

### 第6回【2021年10月調査】

実査期間：2021年10月20日～10月26日

2021年12月22日 記者発表

---



## Press Release



令和3年12月22日(水)

速報 (個人調査)

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  
 (調査部(政策課題) 主任調査員 渡邊 木綿子)  
 (調査部(政策課題) 調査員 多和田 知実)  
 (電話) 03-5903-6266 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 暮らし向きが苦しかった人の約半数で、新型コロナウイルス感染症による雇用や仕事、収入への影響が継続  
 「コロナ禍で社会格差が広がったように感じる」との回答が約4割  
 「働く意欲の低下」等で2割超が「セーブして働きたい、当面は・もう働きたくない」と回答 —  
**「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第6回)」(一次集計)結果**  
**( 2021年7~10月の変化を中心に10月に調査・2020年4月からのパネル個人調査 )**

**<新型コロナウイルス感染症発生以降の月収は、「低下したままの状態」が雇用者で約1/7、自営業・内職で約1/3>**

(p7【図表3】 , p12【図表8】)

「10月調査」現在の「民間企業の雇用者」(n=4,158)を対象に、新型コロナウイルス感染症発生以降における月収の推移パターンを尋ねると、「ほとんど変わらない」との回答が約2/3(66.8%)となる一方、「低下したままの状態」が約1/7(14.4%)見られたほか、「低下後、回復したものの、元の水準には戻り切っていない状態」が7.4%等となった。また、昨年4/1時点の「フリーランスで働く者」のうち、「10月調査」現在も「自営業・内職」で働いている場合(n=472)に同様に尋ねると、「ほとんど変わらない」との回答は「民間企業の雇用者」の半分ほどとなる約1/3(35.6%)にとどまり、「低下したままの状態」が約1/3(34.3%)で、「低下後、回復したものの、元の水準には戻り切っていない状態」が11.4%等となった。

**<現在~年末にかけての暮らし向きは「苦しい」が1/3超。特に、月収が「低下したままの状態」の約2/3が「苦しい」と回答>** (p23【図表12】 , p25)

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575)を対象に、現在~年末にかけての暮らし向きを尋ねると、「ふつう」が約半数(50.2%)となる中、「苦しい」との回答が計38.6%に対し、「ゆとりがある」は計11.2%で、苦しい計-ゆとりがある計の差は27.4%と、新型コロナウイルス感染症の発生前(直前)の暮らし向き(16.4%差)と比較して11.0%の悪化となった。なお、全有効回答者のうち昨年4/1時点、10月調査現在とも「民間企業の雇用者」か、昨年4/1時点の「フリーランス」で現在も「自営業・内職」で働いている場合(n=4,630人)に、新型コロナウイルス感染症発生以降の月収の推移パターンと、現在~年末にかけての暮らし向きの関係を調べると、月収が「低下したままの状態」の人では暮らし向きが「大変苦しい」が1/4を超え(26.6%)、「やや苦しい」と合わせて約2/3(67.0%)にのぼっている。

**<暮らし向きが苦しかった人の約半数で、新型コロナウイルス感染症による雇用や仕事、収入への影響が継続。**

**「コロナ禍で社会格差が広がったように感じる」との回答が約4割>** (p24 , p26【図表13】)

全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575)を対象に、新型コロナウイルス感染症発生前(直前)の暮らし向きと「10月調査」現在の雇用や仕事、収入に対する影響の関係を調べると、そもそも暮らし向きが苦しかった人ほど、依然として「大いに/ある程度、影響があった」と回答している割合が高い。そのうえで、新型コロナウイルス感染症に伴う変化等を尋ねると、「コロナ禍で、社会的な格差が拡大したように感じる」かについては、「どちらとも言えない」が半数(50.0%)となる中、「そう思う」が計40.1%に対し「そう思わない」は計9.9%と「そう思う」が大きく上回った。「そう思う」の優勢幅は、現在の就業形態が「正社員」(27.9%)より「非正社員計」(32.3%)、「自営業・内職、その他」(34.2%)、「働いていない」(39.5%)ほど拡大する傾向が見て取れる。

**<新型コロナウイルス感染症の収束後、2割超が「セーブして働きたい／当面は・もう働きたくない」と回答。その理由は「働く意欲の低下」が約4割等> (p19【図表9】)**

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、新型コロナウイルス感染症の収束後、どのような働き方をしたいか尋ねると、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」が10.2%、「新型コロナ発生前と同じ（戻りたい）」が66.8%に対し、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」が14.8%、「当面は、働きたくない（いずれまた、働き始めたい）」が1.9%、「もう働きたくない」が6.3%となった。こうしたなか、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい／当面は・もう働きたくない」と回答した場合（n=1,125）にそのように希望する理由を尋ねると（複数回答）、①「働く意欲が低下したから」（38.4%）がもっとも多く、これに②「仕事の重要度が低下したから、他に優先させたいことが出来たから」（20.1%）、③「新型コロナに限らず、感染症等の不安が残るから」（18.0%）、④「先行きに展望が持てないから」（18.0%）、⑤「コロナ禍で、仕事・就労環境が良くないから」（14.2%）等が続いた。なお、昨年4/1時点では働いていた全有効回答者のうち、現在、「働いていない」人は2.5%（「20歳台」2.0%～「60歳台」6.3%）となっているが、その4割超が「当面は・もう働きたくない」と回答しており、非労働力化しつつある様子がうかがえる。

## ○ 調査の概要

### 1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大やその予防措置が、就労者の仕事や生活に及ぼしている影響等を把握するため、当機構では公益財団法人 連合総合生活開発研究所との共同研究で回答者パネルを形成し<sup>1</sup>、昨年（2020年）5月下旬～6月初旬（「5月調査（JILPT第1回）」）、8月上旬（「8月調査（JILPT第2回）」）、12月中旬（「12月調査（JILPT第3回）」）、本年（2021年）3月中旬（「3月調査（JILPT第4回）」）、6月下旬（「6月調査（JILPT第5回）」）と過去5度に渡り、個人に対するWeb調査を行い、集計結果を公表してきた<sup>2</sup>。その後の推移を把握するため、今回調査（「10月調査（JILPT第6回）」）も同様のフレームで、10月下旬に実施したものである<sup>3</sup>。

新型コロナウイルス感染症を巡っては、昨年4/7～5/25（7都府県から全国へ拡大後、全面解除）、本年1/8～3/21（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、沖縄を除き6/20で解除）と国の「緊急事態宣言」が発出され、出勤削減や営業停止、外出自粛等の行動制限要請を通じた感染爆発の抑え込みが図られてきた。

また、東京2020オリンピック競技大会（7/23～8/8）を目前に控えた7/12には、沖縄で継続していた「第3回緊急事態宣言」の対象区域に東京都が追加され、8/2には6都府県に拡大されたものの、感染力がより高いとされる変異株（デルタ株）の急速な拡大に伴い、新規感染者数が日に2万人を超えて連日のように過去最多を更新する事態となった。第5波に飲み込まれた地域では深刻な医療逼迫に直面したため、「緊急事態宣言」が8/20に13都府県、8/27には21都道府県に拡大され、更に12県が「まん延防止等重点措置」の対象となった。

<sup>1</sup> 第39回勤労者短観「新型コロナウイルス感染症関連緊急報告」（<https://www.rengo-soken.or.jp/work/>）を「4月調査」とし、同調査からの毎回回答者を中核に据えている。

<sup>2</sup> <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210118.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf>, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210727.pdf>

<sup>3</sup> 本資料で「この間の調査」という時は、「5月調査（JILPT第1回）」「8月調査（JILPT第2回）」「12月調査（JILPT第3回）」「3月調査（JILPT第4回）」「6月調査（JILPT第5回）」で構成される一連の調査を指す。

他方、医療従事者や高齢者優先で、本年2/17より開始されたワクチン接種は、その後、職域接種や集団接種を交えながら進展し、現在では1億人を上回る接種完了(1回以上)に漕ぎ着けた。結果として、9月以降は新規感染者数が徐々に減少して医療現場も落ち着きを取り戻したため、9/30を以て約半年ぶりに「緊急事態宣言」及び「まん延防止等重点措置」が全面解除される運びとなった。インフルエンザや新たな変異株(オミクロン株)への警戒等もあり、未だマスクを外した元通りの生活とはいかないまでも、集団免疫の獲得とともに社会的な活動が再開され、ようやくウィズコロナ・ポストコロナを展望し得る段階に入ったようにも感じられる。こうしたなか、今回調査では引き続き、喫緊の状況を把握するとともに、今後の仕事や職場、生活に影響するような、新型コロナウイルス感染症がもたらした変化等について探った。

2. 調査対象(標本)

インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、昨年(2020年)4/1時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者(雇人のない、店主以外の自営業主(農林漁業除く))」。上記の要件を満たせば、調査時点までに失業・失職した者も含まれている。

いずれも「就業構造基本調査」を基に、「民間企業で働く雇用者」は性別×年齢層×居住地域ブロック×正社員・非正社員(180セル)別、「フリーランスで働く者」は「自営業主(雇人なし)」の性別×年齢層×居住地域ブロック(90セル)別に層化割付を行ったうえで、「4・5・8・12・3・6・10月調査の毎回回答者」等に優先的に配信・回収して「10月調査」とのパネルデータを形成しつつ、全体目標数からの欠落分を補填配信・回収した。

3. 調査期間 本年(2021年)10/20~26

4. 調査方法 Web調査(Web画面上での記入回答方式)

5. 有効回収数 「民間企業の雇用者」4,307人  
 「4・5・8・12・3・6・10月調査の毎回回答者」2,068人+左記以外2,239人  
 「フリーランスで働く者」575人(目標数▲13人)

昨年4/1時点の「民間企業の雇用者」(n=4,307) (正社員n=2,848、非正社員計=1,459)				昨年4/1時点の「フリーランスで働く者」(n=575)			
		計	正社員	非正社員計			計
性別	男性	53.7	67.7	26.3	性別	男性	70.6
	女性	46.3	32.3	73.7		女性	29.4
年齢層 (昨年4/1時点)	20歳台	18.6	19.2	17.6	年齢層 (昨年4/1時点)	20歳台	4.9
	30歳台	23.0	25.4	18.4		30歳台	16.5
	40歳台	28.4	29.2	26.9		40歳台	29.7
	50歳台	22.0	21.9	22.2		50歳台	31.7
	60歳台	7.9	4.4	14.8		60歳台	17.2
婚姻状況	既婚	51.5	52.7	49.2	婚姻状況	既婚	43.8
	離婚・死別	11.0	9.7	13.4		離婚・死別	11.8
	未婚	37.5	37.6	37.4		未婚	44.3
世帯 タイプ	あり	37.8	40.2	32.9	世帯 タイプ	あり	25.0
	なし	62.2	59.8	67.1		なし	75.0
生計 別	ひとり親	5.7	5.3	6.3	生計 別	ひとり親	3.3
	ふたり親	32.1	34.9	26.6		ふたり親	21.7
	単身子なし	42.8	42.0	44.5		単身子なし	52.9
既婚子 なし	既婚子なし	19.4	17.8	22.6	既婚子 なし	既婚子なし	22.1
				居住地域			
		計	正社員	非正社員計			計
		3.9	3.8	4.2			3.8
		6.7	7.0	6.2			6.8
		5.4	5.3	5.5			5.0
		30.8	31.0	30.4			31.1
		18.6	18.8	18.1			16.5
		15.7	15.1	16.7			16.3
		5.6	5.7	5.3			5.2
		2.7	2.8	2.5			3.0
		10.7	10.5	11.1			12.2
		13.5	8.0	24.3			23.5
		23.3	24.7	20.7			19.0
		19.6	21.9	15.2			18.1
		27.9	32.7	18.6			17.9
		15.6	12.7	21.2			21.6

○ 調査結果の概要 4.5

I 「民間企業の雇用者」に対する調査結果

1. 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響

昨年（2020年）4/1時点の「民間企業の雇用者」（n=4,307）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、大いにはないしある程度、「影響があった」との回答が依然として1/3を上回り（37.3%）、具体的な内容としては（複数回答）、「収入の減少」（21.4%）がもっとも多く、これに「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」（15.4%）、「業務内容の変更」（5.9%）、「雇用・就業形態の変更」（3.7%）等が続いた（図表1）。

就業形態別にみると、「非正社員計」の「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」（21.3%）は依然として「正社員」の約1.7倍と多く、「期間満了に伴う雇い止め」（2.1%）と同程度に「自発的な退職」（2.1%）も少なくない。また、労働移動は特に「派遣労働者」（「期間満了に伴う雇い止め」6.5%、「会社からの解雇」3.6%、「自発的な退職」3.0%）で多くなっている。なお、性別でみると、非正社員が多い「女性」は「会社からの解雇」が1.3%と「男性」の2倍を上回り、「自発的な退職」も1.8%と2倍近い。

図表1 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響

	n	影響があった計	(複数回答)											は「上記」に当てはまるものはない	答えたくない
			会社からの解雇	期間満了に伴う雇い止め	倒産に伴う失業	勤め先の休業	形態の変更	雇用・就業形態の変更	業務内容の変更	労働時間や勤務日数の減少	労働時間の増加	収入の減少	収入の増加		
<b>計</b>	<b>4,307</b>	<b>37.3</b>	<b>0.9</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>	<b>3.7</b>	<b>5.9</b>	<b>15.4</b>	<b>3.1</b>	<b>21.4</b>	<b>1.5</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>2.4</b>	
就業形態															
正社員	2,848	37.3	0.8	0.6	0.7	3.6	6.1	12.4	3.3	21.4	1.4	1.0	1.6	2.8	
非正社員計	1,459	37.4	1.0	2.1	1.0	3.8	5.4	21.3	2.8	21.5	1.8	2.1	0.8	1.8	
計非正社員の内訳															
パート・アルバイト	966	37.5	0.8	1.2	1.2	4.5	6.2	22.7	3.2	22.2	2.0	2.3	0.6	1.8	
契約社員・嘱託	325	36.6	0.3	2.2	0.9	3.1	4.9	18.2	2.5	19.7	0.9	0.9	0.6	2.2	
派遣労働者	168	38.1	3.6	6.5	-	1.8	1.8	19.6	1.2	20.8	2.4	3.0	1.8	1.2	
建設業	232	28.4	0.9	0.4	1.3	5.2	3.0	9.1	1.7	17.7	0.9	0.4	1.3	2.2	
製造業	879	37.1	0.9	0.7	0.3	3.0	3.3	18.2	1.9	24.3	0.5	0.5	0.9	2.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	66	27.3	1.5	3.0	-	7.6	1.5	4.5	1.5	9.1	-	4.5	1.5	1.5	
情報通信業	244	25.4	0.8	1.6	1.2	5.3	2.9	9.0	2.5	11.1	1.2	1.6	2.0	0.4	
運輸業	259	45.2	0.4	1.2	0.8	5.0	6.9	15.8	4.6	34.7	1.5	1.2	1.5	1.2	
卸売・小売業	547	35.8	0.9	0.9	0.7	2.4	4.2	15.9	3.8	19.7	2.0	1.5	1.1	1.6	
金融・保険業	219	28.3	0.9	0.5	0.5	3.2	5.0	9.6	-	17.4	0.9	0.9	1.4	1.8	
不動産業	94	26.6	-	-	-	2.1	2.1	8.5	2.1	14.9	1.1	-	-	3.2	
飲食店・宿泊業	93	66.7	-	-	4.3	9.7	12.9	46.2	7.5	50.5	3.2	6.5	1.1	2.2	
医療・福祉	733	38.9	0.5	1.2	0.5	2.7	10.2	8.9	5.7	16.2	3.1	1.1	2.0	4.2	
教育・学習支援業	125	46.4	0.8	1.6	-	3.2	8.0	23.2	4.8	24.8	1.6	0.8	-	5.6	
郵便局・協同組合	48	29.2	-	-	-	4.2	8.3	12.5	4.2	14.6	-	2.1	2.1	-	
サービス業	543	43.3	1.8	1.1	1.8	4.4	7.2	23.8	1.3	25.0	1.3	2.6	1.5	2.4	
その他	201	36.3	1.0	3.5	0.5	3.5	6.5	14.4	2.5	21.9	1.0	1.0	1.0	2.0	
わからない	24	37.5	4.2	4.2	-	4.2	8.3	4.2	8.3	-	4.2	4.2	-	12.5	
企業規模															
29人以下	856	38.0	0.9	0.7	0.8	3.2	5.0	17.9	2.1	22.8	1.6	1.5	1.6	2.7	
30～299人	1,320	37.4	0.9	1.4	1.1	3.6	6.3	16.1	3.4	22.0	0.8	1.4	1.2	1.8	
300～999人	565	37.5	0.9	0.9	0.5	4.6	7.8	15.6	2.5	21.8	2.1	0.7	1.2	1.9	
1,000人以上	1,122	35.9	0.7	0.9	0.6	4.2	5.5	12.0	3.4	20.2	2.2	1.4	1.6	2.0	
わからない	444	39.2	1.4	1.6	0.7	2.5	4.7	17.1	4.3	19.4	0.9	1.6	0.5	5.4	
居住地															
首都圏	1,325	37.7	0.8	1.0	0.6	4.0	5.1	16.0	3.4	22.1	1.7	1.5	1.4	2.3	
中部・関西圏	1,475	37.5	0.9	1.2	0.7	4.3	6.6	14.6	2.8	21.4	1.6	1.1	1.4	2.1	
その他	1,507	36.9	1.0	1.1	1.1	2.8	5.8	15.8	3.2	20.8	1.3	1.5	1.3	2.9	
性別															
男性	2,311	38.1	0.6	1.0	0.7	3.6	5.3	12.9	3.2	22.5	1.4	1.0	1.3	2.8	
女性	1,996	36.5	1.3	1.2	1.0	3.8	6.6	18.4	3.0	20.1	1.6	1.8	1.3	2.0	
現在の状況															
年齢層															
20歳台	629	39.7	2.2	1.9	1.9	5.7	8.4	15.6	2.7	21.3	1.1	2.4	0.6	3.3	
30歳台	1,022	40.1	1.2	1.5	1.0	3.4	7.1	17.1	4.4	22.0	2.5	1.4	1.2	3.3	
40歳台	1,185	36.4	0.4	1.0	0.8	3.2	5.2	15.2	2.4	22.5	1.5	0.9	0.9	2.2	
50歳台	1,052	34.6	0.6	0.3	0.4	3.1	4.6	14.4	3.2	20.8	1.1	1.0	1.9	1.6	
60歳台	419	36.5	0.5	1.2	-	3.8	4.1	14.6	2.1	18.4	0.5	1.7	2.4	1.7	
未婚状況															
ひとり親	244	40.2	0.4	1.2	0.4	4.5	9.0	13.5	2.9	22.1	2.9	-	2.0	1.2	
ふたり親	1,382	39.8	0.8	0.9	0.7	3.9	5.9	15.5	3.7	21.9	1.9	0.8	1.4	2.8	
単身子なし	1,844	37.0	1.3	1.2	1.1	3.6	6.0	16.4	2.9	22.1	1.2	1.8	1.1	2.8	
既婚子なし	837	33.2	0.4	1.0	0.4	3.2	4.7	13.7	2.7	18.9	1.1	1.6	1.4	1.4	

4 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。

5 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る。また、合算%は合算n数から算出しているため、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。

他方、何らかの「影響があった」割合を勤め先の主な業種別にみると、「飲食店、宿泊業」で約2/3(66.7%)と依然高く、これに「教育・学習支援業」(46.4%)や「運輸業」(45.2%)、「サービス業」(43.3%)等が続く。いずれも「収入の減少」を挙げた割合が高く、同順に50.5%、24.8%、34.7%、25.0%となっている。

なお、「飲食店、宿泊業」における「収入の減少」は、「5月調査(JILPT第1回)」で57.8%をつけた後、「8月調査(JILPT第2回)」と「12月調査(JILPT第3回)」でともに53.0%、「3月調査(JILPT第4回)」で48.9%、「6月調査(JILPT第5回)」で38.7%と低下してきたが、今回調査では50.5%と再び急上昇しており、新規感染者数が爆発的に増えた第5波の襲来に伴う休業や時短営業等の影響が、如何に大きかったかをうかがわせる結果となっている。

また、「飲食店、宿泊業」では、他産業に比べて「業務内容の変更」(12.9%)や「雇用・就業形態の変更」(9.7%)、「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」(4.3%)等が軒並み高く、新型コロナウイルス感染症に関連した影響が集中しており、「自発的な退職」(6.5%)も全体計の5倍にのぼっている。

また、勤め先の企業規模別にみると、「収入の減少」(「29人以下」22.8%～「1,000人以上」20.2%)と、「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」(同順に17.9%～12.0%)で小規模企業ほど高くなっており、この間の調査に見られなかった傾向として注目される。

こうしたなか、昨年4/1時点の「民間企業の雇用者」のうち、「(連合総合生活開発研究所調査を含めた)すべての調査(4・5・8・12・3・6・10月調査)の毎回回答者」(n=2,068)に限定して、新型コロナウイルス感染症に関連した影響についての一連の結果を集計すると、「大いに影響があった」割合は、「4月調査(連合総研調査)」の10.2%から、「5月調査(JILPT第1回)」で14.7%に高まった後、「3月調査(JILPT第4回)」の8.3%まで低下したものの、これを底に「6月調査(JILPT第5回)」で8.6%、今回調査でも9.5%と漸増傾向で推移している(図表2)。また、これと「ある程度、影響があった」を合わせて影響があったとの回答は、「4月調査(連合総研調査)」の34.8%から「5月調査(JILPT第1回)」で42.8%に急上昇した後、「6月調査(JILPT第5回)」の34.3%まで低下し、今回調査で35.1%と微増している。

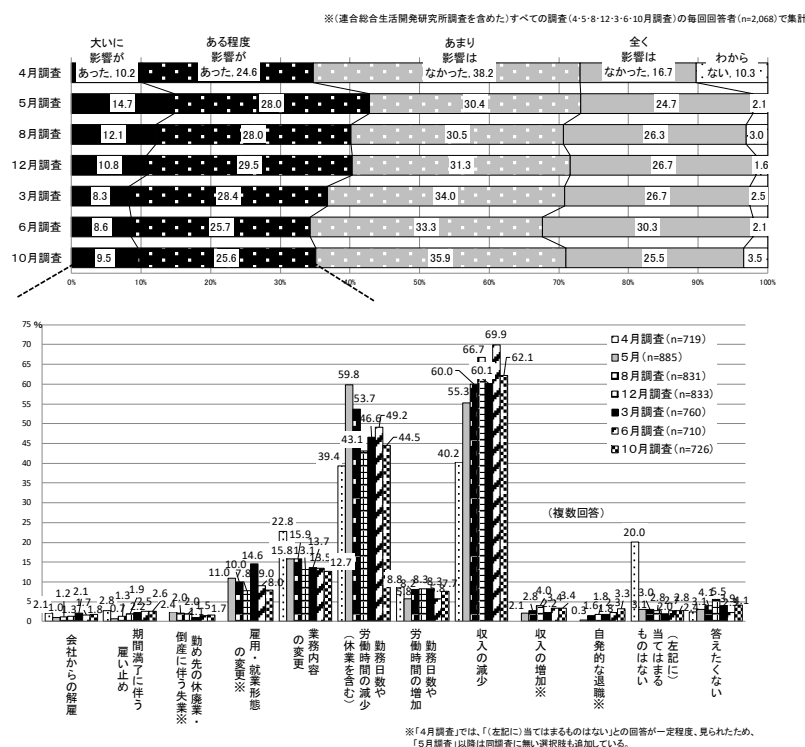
そのうえで、「影響があった」場合の具体的な影響としては(複数回答)、「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」が「4月調査(連合総研調査)」(39.4%)の後、全国的な「緊急事態宣言」の発令を経て「5月調査(JILPT第1回)」(59.8%)で20歳近く急上昇し、「12月調査(JILPT第3回)」(43.1%)にかけて低下したものの、「緊急事態宣言」の再発令・再々発令を挟んだ「6月調査(JILPT第5回)」で49.2%に揺り戻し、今回調査では44.5%と低下している。

また、「収入の減少」についても「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を追い掛けつつ、更に賞与(ボーナス)の影響を受ける「12月調査(JILPT第3回)」(66.7%)と「6月調査(JILPT第5回)」で69.9%のピークをつけた後、今回調査では62.1%に低下したものの、新型コロナウイルス感染症の発生から2年近くを経て、「収入の減少」を中心とする影響が長期化していることが分かる。

なお、割合自体は限定的ながらも、「会社からの解雇」(「5月調査(JILPT第1回)」1.0%～今回調査1.8%)や「期間満了に伴う雇止め」(同順に0.7%～2.6%)、「自発的な退職」(同順に1.6%～3.3%)等が漸次上昇しており、新型コロナウイルス感染症の

影響が「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」等に耐える緊急避難的な対応段階から、徐々に労働移動を伴う将来を見据えた対応段階へと遷移しつつある様子もうかがえる。

図表 2 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響についての定点比較



## 2. 新型コロナウイルス感染症の発生以降における月収の推移パターン

昨年（2020年）4/1時点の「民間企業の雇用者」のうち、「10月調査」現在も「民間企業の雇用者」で働いている場合（n=4,158）を対象に、新型コロナ発生以降の月収の推移パターンを尋ねると、「ほとんど変わらない」との回答が約2/3（66.8%）となる一方、何らかの変化のあった残り約1/3のうち、「上昇している状態」は4.1%で、「低下したものの、元の水準まで回復した状態」も2.2%にとどまった（図表3）。むしろ、残り約1/4は「低下後、回復したものの、元の水準には戻り切っていない状態」（7.4%）や「低下後、上がり下がりを繰り返している状態」（2.9%）、「低下したままの状態」（14.4%）に置かれ、特に「低下したままの状態」は約7人に一人にのぼっている。

「低下したままの状態」を属性別にみると、「派遣労働者」で5人に一人（20.0%）と顕著に多い。また、現在の勤め先の主な業種が「飲食店、宿泊業」（23.4%）や「運輸業」（19.8%）、「製造業」（18.1%）、「サービス業」（17.9%）等で多くなっている。ただ、勤め先の企業規模別には顕著な傾向が見られないのも特徴となっている。



図表3 新型コロナウイルス感染症の発生以降における月収の推移パターン

	n	新型コロナウイルス感染症の発生以降における月収の推移パターン							
		上昇している状態	ほとんど変わらない	低下したものの、元の水準まで回復した状態	低下後、回復したものの、元の水準には戻り切っていない状態	低下後、上がり下がりを繰り返している状態	低下したままの状態	その他	
<b>計</b>	<b>4,158</b>	<b>4.1</b>	<b>66.8</b>	<b>2.2</b>	<b>7.4</b>	<b>2.9</b>	<b>14.4</b>	<b>2.2</b>	
就業形態	正社員	2,778	4.3	68.3	1.5	6.8	2.4	14.8	1.8
	非正社員計	1,380	3.6	63.9	3.4	8.6	4.0	13.6	2.9
業種	パート・アルバイト	900	3.0	63.7	4.1	8.9	4.3	12.8	3.2
	契約社員・嘱託	320	4.1	67.8	2.2	8.8	3.1	12.8	1.3
	派遣労働者	160	5.6	57.5	1.9	6.9	3.8	20.0	4.4
	建設業	228	5.3	75.9	0.4	3.1	1.3	13.2	0.9
製造業	856	2.9	62.6	2.7	7.6	3.3	18.1	2.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	60	1.7	71.7	1.7	10.0	3.3	11.7	-	
情報通信業	229	6.1	74.2	1.3	4.4	1.3	10.5	2.2	
運輸業	252	4.8	56.3	0.8	9.5	6.3	19.8	2.4	
卸売・小売業	524	3.2	70.4	2.1	8.2	1.7	12.4	1.9	
金融・保険業	215	7.0	67.0	1.4	5.1	5.1	12.6	1.9	
不動産業	89	5.6	67.4	-	4.5	3.4	16.9	2.2	
飲食店・宿泊業	77	2.6	45.5	2.6	14.3	10.4	23.4	1.3	
医療・福祉	717	4.0	75.0	2.0	5.3	2.2	9.2	2.2	
教育・学習支援業	119	5.0	61.3	6.7	15.1	0.8	9.2	1.7	
郵便局・協同組合	48	8.3	62.5	2.1	10.4	4.2	12.5	-	
サービス業	509	2.8	63.1	2.6	10.0	1.6	17.9	2.2	
その他	208	4.8	61.1	3.4	7.2	4.3	16.8	2.4	
わからない	27	11.1	66.7	3.7	-	11.1	-	7.4	
現在の勤め先の企業規模	29人以下	823	3.4	67.3	2.4	7.2	3.2	15.3	1.2
	30～299人	1,288	3.7	67.7	2.2	7.4	2.4	14.8	1.9
	300～999人	554	4.2	67.9	0.9	6.7	3.2	14.8	2.3
	1,000人以上	1,075	5.1	66.1	1.8	7.6	3.1	14.5	1.8
	わからない	418	3.6	63.6	4.3	8.4	3.3	11.0	5.7
新型コロナウイルス発生以降の収入にかかわる影響が「大きい」・「ある程度あった」計		1,529	3.5	36.8	4.2	17.4	6.1	29.2	2.7
	影響は「あまり・全くなかった」・「わからない」計	2,629	4.4	84.3	1.0	1.6	1.1	5.8	1.8
性別	男性	2,241	4.2	65.7	1.5	7.8	3.0	15.8	1.9
	女性	1,917	3.9	68.1	3.0	6.9	2.8	12.8	2.5
現在の年齢層	20歳台	610	6.2	61.0	1.1	11.0	4.3	13.6	2.8
	30歳台	991	4.7	66.3	2.4	7.2	3.3	13.6	2.4
	40歳台	1,161	4.4	65.5	3.2	7.7	2.2	15.1	1.9
	50歳台	1,011	2.1	71.6	1.6	5.8	2.8	14.3	1.8
	60歳台	385	3.1	68.8	1.6	5.7	2.3	16.1	2.3

3. 勤務先における就労面での対応とその後の継続状況

昨年（2020年）4/1時点の「民間企業の雇用者」（n=4,307）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生以降、政府や自治体の要請に基づきあるいは自主的に、勤めている会社（事業所・工場・店舗）で行われた就労面での対応状況について尋ねると、これまでに行われた対応として（複数回答）、もっとも割合が高いのは「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」（55.0%）であり、これに「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応（特別休暇の付与、出勤停止など）」（34.4%）や「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」（30.6%）、「WEB会議、TV会議の活用」（26.1%）、「出張の中止・制限」（23.7%）、「在宅勤務・テレワークの実施」（23.1%）、「時差出勤」（15.6%）、「有給休暇の取得促進」（12.7%）等が続き、何らかの対応あり計が約3/4を占めた（図表4）。

そのうえで、「10月調査」現在の「民間企業の雇用者」（n=4,158）を対象に、上記のうち現在も継続して行われているものがあるか尋ねると、引き続き7割超が何らかのものを挙げ、具体的な内容としては（複数回答）、「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」が引き続き半数超（52.5%）と、継続的に実施されている様子がうかがえる。同様に、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応（特別休暇

の付与、出勤停止など)」(31.9%)や「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」(24.2%)「WEB会議、TV会議の活用」(23.4%)等についても継続実施割合が高い。

一方、「これまで」と「現在」の実施率の差がもっとも開いているのは「出張の中止・制限」(▲9.5 ㊦)や「休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大」(▲8.2 ㊦)で、次いで「出勤日数の削減(例:交替で週2日勤務等)」及び「営業時間の短縮」(ともに▲6.7 ㊦)、「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」(▲6.5 ㊦)、「時差出勤」(▲5.2 ㊦)、「在宅勤務・テレワークの実施」及び「有給休暇の取得促進」(ともに▲5.1 ㊦)等となっている。

なお、「10月調査」現在も継続して行われている取り組みを企業規模別にみると(複数回答)、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応(特別休暇の付与、出勤停止など)」(「29人以下」20.0%~「1,000人以上」40.4%)や「イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛」(同順に14.1%~32.6%)、「出張の中止・制限」(同順に5.9%~24.2%)のほか、「WEB会議、TV会議の活用」(同順に8.9%~38.5%)や「在宅勤務・テレワークの実施」(同順に7.5%~32.8%)、「有給休暇の取得促進」(同順に4.4%~11.0%)等のように、大規模企業になるほど実施割合も高まる取り組みが多く見られ、小規模企業ほど「特になし」との回答が多くなっている(同順に38.1%~20.2%)。

また、居住地域別にみると、「在宅勤務・テレワークの実施」(「首都圏」26.0%~「その他」12.4%)や「WEB会議、TV会議の活用」(同順に25.3%~21.6%)、「時差出勤」(同順に16.5%~5.8%)等については、「緊急事態宣言」の対象範囲等が影響していると見られ、「首都圏」や「中部・関西圏」ほど高い結果となっている。

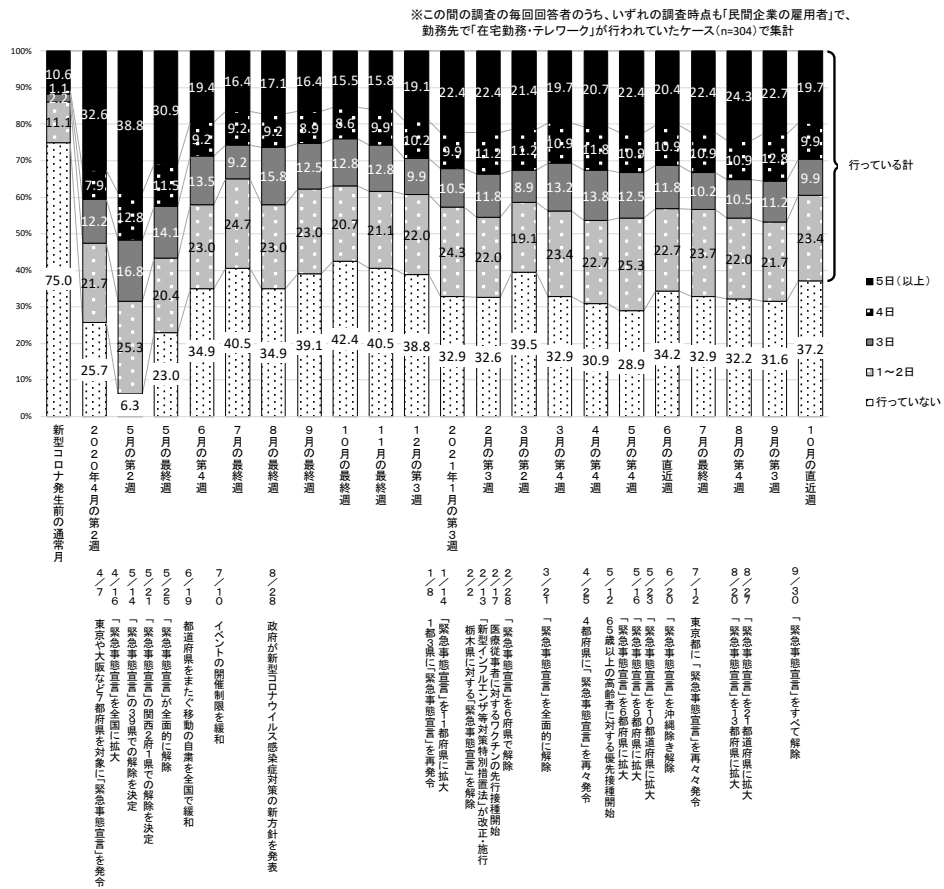
図表4 勤務先の特徴別に見た就労面で行われている対応状況

n	何らかの対応あり計	(複数回答)																				特になし
		休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大	営業時間の短縮	一時休業	出勤日数の削減(例:交替で週2日勤務等)	有給休暇の取得促進	在宅勤務・テレワークの実施	勤務場所の変更	サテライトオフィスなど	通勤方法の変更(会社共有車両の利用制限等)	時差出勤	仕事の削減	TVEB会議の活用	出張の中止・制限	通勤の停止・中止	他社への派遣	会議、懇親会など	イベントや集会、中止・自粛	ある人への適切な対応(出勤停止など)	マスク・アルコール消毒用品の使用・設備	その他	
新型コロナウイルス感染症の発生以降、これまでに行われたすべての対応	4,307	75.3	11.7	11.6	4.0	11.1	12.7	23.1	3.7	4.6	15.6	6.7	26.1	23.7	3.0	1.6	30.6	34.4	55.0	0.4	24.7	
上記のうち、現在も継続して行われているもの	4,158	71.3	3.5	5.0	1.3	4.4	7.6	18.0	2.5	2.4	10.4	3.6	23.4	14.2	1.3	1.1	24.2	31.9	52.5	0.3	28.7	
現在-これまで(差)	-	▲4.0	▲8.2	▲6.7	▲2.7	▲6.7	▲5.1	▲5.1	▲1.2	▲2.2	▲5.2	▲3.1	▲2.7	▲9.5	▲1.7	▲0.5	▲6.5	▲2.5	▲2.5	▲0.1	4.0	
勤務先の特徴別に見た就労面で行われているもの	建設業	228	57.9	3.1	2.2	1.3	4.4	7.5	18.0	2.2	2.6	11.0	3.1	18.9	8.8	0.4	0.4	13.6	20.6	36.4	-	42.1
	製造業	856	74.9	5.0	2.8	2.1	4.3	10.5	24.9	3.2	3.0	15.0	4.4	30.7	20.2	2.0	1.6	26.9	34.3	54.3	-	25.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	82	58.1	1.6	-	1.6	1.6	8.1	14.5	4.8	1.6	9.7	-	25.8	12.9	1.6	-	24.2	22.6	35.5	-	41.9
	情報通信業	236	81.4	2.5	1.7	0.4	4.7	10.6	56.8	6.4	3.8	19.5	3.8	42.4	22.9	3.4	0.4	29.7	30.9	45.8	0.4	18.6
	運輸業	252	66.3	4.4	7.1	4.8	7.1	7.9	13.1	0.8	1.6	9.9	6.7	17.1	13.5	1.2	3.6	20.6	27.4	50.0	-	33.7
	卸売・小売業	524	71.9	1.9	10.5	1.5	4.6	8.4	11.3	1.1	1.7	6.7	3.1	19.3	11.3	1.1	0.2	17.7	28.8	56.7	0.2	28.1
	金融・保険業	212	76.9	0.9	4.2	0.5	3.3	8.5	33.0	8.0	5.2	22.2	3.3	42.5	20.3	1.4	0.5	34.0	38.2	52.8	-	23.1
	不動産業	82	63.0	1.1	4.3	-	4.3	5.4	18.5	6.5	3.3	17.4	5.4	26.1	12.0	-	-	18.5	25.0	43.5	-	37.0
	飲食店・宿泊業	87	83.9	5.7	35.6	2.3	12.6	9.2	5.7	1.1	1.1	8.0	6.9	17.2	4.6	-	-	17.2	43.7	63.2	1.1	16.1
	医療・福祉	710	70.8	1.5	1.1	0.4	1.4	6.2	2.3	0.7	1.8	2.4	1.5	15.5	12.8	1.1	1.3	32.5	40.6	60.0	0.8	29.2
	教育・学習支援業	122	68.9	3.3	2.5	-	4.1	5.7	13.9	0.8	2.5	7.4	3.3	19.7	7.4	-	0.8	23.8	36.9	57.4	-	31.1
	郵便局・協同組合	44	81.8	4.5	4.5	-	2.3	4.5	4.5	-	-	4.5	2.3	27.3	11.4	-	-	36.4	43.2	68.2	2.3	18.2
	サービス業	518	69.5	7.5	7.1	0.8	6.4	4.4	17.4	2.1	2.1	9.1	4.6	19.1	12.0	0.8	1.4	19.9	25.9	48.1	0.2	30.5
	その他	193	69.9	1.0	3.1	1.0	6.2	4.1	21.2	1.6	1.6	10.9	2.6	15.5	8.8	0.5	0.5	15.5	24.4	49.2	0.5	30.1
	わからない	22	40.9	4.5	-	-	-	9.1	4.5	-	-	-	-	13.6	-	-	-	9.1	13.6	27.3	-	59.1
	29人以下	813	61.9	3.0	5.5	0.7	5.4	4.4	7.5	0.5	1.1	4.9	3.1	8.9	5.9	0.2	0.5	14.1	20.0	49.1	0.4	38.1
	30~299人	1,286	71.8	3.8	4.4	1.3	4.0	6.9	13.8	1.5	1.9	8.6	3.0	19.8	11.0	0.8	1.3	23.3	29.9	51.5	0.2	28.2
300~999人	552	75.2	4.7	2.9	2.0	3.6	10.7	22.1	2.7	2.7	15.0	4.3	31.7	20.1	2.2	0.5	30.1	38.9	53.8	0.5	24.8	
1,000人以上	1,087	79.8	3.0	5.3	1.7	4.4	11.0	32.8	5.7	4.1	16.7	4.7	38.5	24.2	2.4	1.7	32.6	40.4	56.4	0.1	20.2	
わからない	420	61.4	3.1	7.4	0.7	5.0	3.3	7.4	0.7	1.4	4.0	2.9	12.6	6.4	0.5	0.7	16.9	29.5	50.7	0.7	38.6	
首都圏	1,280	74.3	3.4	6.4	1.4	6.0	8.4	26.0	3.8	2.6	16.5	4.2	25.3	14.5	1.4	0.7	24.3	30.8	52.2	0.2	25.7	
中部・関西圏	1,428	70.0	2.9	3.8	1.6	3.9	7.2	16.5	2.2	3.1	9.5	3.6	23.5	14.1	1.2	0.8	23.2	33.5	52.5	0.4	30.0	
その他	1,450	70.0	4.2	4.8	1.0	3.5	7.4	12.4	1.7	1.6	5.8	3.1	21.6	14.0	1.2	1.7	25.1	31.2	52.8	0.3	30.0	

こうしたなか、「5・8・12・3・6・10月調査の毎回回答者」のうち、昨年4/1時点から「5月調査」「8月調査」「12月調査」「3月調査」「6月調査」「10月調査」のいずれの時点も「民間企業の雇用者」で、勤務先における就労面での対応として「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げたケース（n=304）で1週間当たりの実施日数の変化を集計すると、**図表5**の通りになった。

まず、新型コロナウイルス感染症が発生する前の通常月では、3/4（75.0%）が「行っていない」と回答していたものの、「緊急事態宣言」の全国的な発令を経て、昨年「5月の第2週（5/7～13）」（6.3%）にかけて大きく低下し、むしろ1/3超（38.8%）が「5日（以上）」と回答するようになるなど、「在宅勤務・テレワーク」が急速に広がったことが分かる。しかしながら、「緊急事態宣言」が全面的に解除された「5月の最終週（5/25～31）」以降、「行っていない」割合（23.0%）が早々に揺り戻しを始め、「7月の最終週（7/25～31）」には40.5%まで押し戻している。記録的な酷暑等に見舞われた「8月の最終週（8/25～31）」こそ34.9%に低下したものの、「9月の最終週（9/24～30）」（39.1%）以降、「12月の第3週（12/15～21）」（38.8%）にかけ、ほぼ横這いで推移している。

図表5 昨年4月～本年10月における「在宅勤務・テレワーク」の実施日数の変化



その後、11 都府県限定ながら 2 回目の「緊急事態宣言」が再発令され、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（1 日以上計）」割合は、「12 月の第 3 週（12/15～21）」の 61.2%から、本年（2021 年）「2 月の第 3 週（2/16～22）」の 67.4%にかけてやや高まったものの、その全面解除に向けた「3 月の第 2 週（3/6～12）」には 60.5%と 5 割以上、揺り戻している。

また、1 ヶ月を待たずに 3 回目の「緊急事態宣言」が再々発令されたため、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（同）」割合は、「5 月の第 4 週（5/16～22）」（71.1%）にかけて再びやや高まったものの、沖縄を除き全面解除された「6 月の直近週（6/17～23）」には 65.8%まで揺り戻している。

そのうえで、東京 2020 オリンピック競技大会を控えて再び 1 ヶ月を空けずに 4 回目の「緊急事態宣言」が東京都で発令され、その後、21 都道府県まで拡大されたものの、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている（同）」割合は「7 月の最終週（7/25～31）」に 67.1%、「8 月の第 4 週（8/22～28）」に 67.8%、「9 月の第 3 週（9/12～18）」に 68.4%とやや高まる程度で推移し、本年に入り初めて全面解除に至った 9 月末を挟み、「10 月の直近週（10/10～16）」には 62.8%まで揺り戻している。

このように、「在宅勤務・テレワーク」を「行っている」割合は、「緊急事態宣言」の発令に伴う上下を繰り返しているものの、全面解除下でも一貫して、新型コロナウイルス感染症の発生前の通常月の 2 倍を上回る実施率（定常状態）で概ね定着しつつある様子が見て取れる。

## II 「フリーランスで働く者」に対する調査結果

### 1. 就業形態の変化と新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事や収入にかかわる影響

昨年 4/1 時点の「フリーランスで働く者」（n=575）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の仕事（事業活動）や収入にかかわる影響の有無を尋ねると、6 割超（62.6%）が大いになしある程度、「影響があった」と回答し、具体的な内容（複数回答）としては約半数（49.9%）が「業績への影響（売上高・収入の減少）」を挙げ、これに「新規受注や顧客の減少、消失」（23.5%）や「事業活動（生産、販売、サービス）の抑制や休止」（15.3%）、「既に受注していた仕事（イベントやツアー等含む）の中止や延期」（15.0%）、「感染予防など衛生管理負担の増加」（13.4%）等が続いた（**図表 6**）。

そのうえで、昨年 4/1 時点の「フリーランスで働く者」のうち、「10 月調査」現在も「自営業・内職」で働いている場合（82.0%に相当する n=472）を対象に、現在、継続している影響についても尋ねると（複数回答）、依然として 7 割超が何らかのものを挙げ、「業績への影響（売上高・収入の減少）」が 40.3%と引き続き高く、これに「新規受注や顧客の減少、消失」（18.4%）、「感染予防など衛生管理負担の増加」（9.7%）、「事業活動（生産、販売、サービス）の抑制や休止」（8.3%）、「既に受注していた仕事（イベントやツアー等含む）の中止や延期」（8.1%）等が続き、「特になし」との回答は 5.3%にとどまった。

こうした結果を属性別にみると、「業績への影響（売上高・収入の減少）」など、影響が継続している割合は「女性」（68.0%）で高い。また、現在の仕事（事業活動）の主な業種別にみると、「飲食店、宿泊業」（100.0%）のほか、「医療、福祉」（88.9%）や「運輸業」（80.0%）、「教育、学習支援業」（73.7%）、「卸売・小売業」（69.7%）等で高くなっている。いずれも「業績への影響（売上高・収入の減少）」が高いが、更に「卸売・小売業」や「飲食店、宿

泊業」では「資金繰りの悪化、廃業危機」（同順に15.2%、12.5%）も他の業種に比べて目立つ。なお、婚姻状況×生計同一子の有無別にみると、（回答人数は限られるものの）特に「ひとり親」で、現在も影響が継続している割合（73.3%）が高くなっている。

図表6 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の仕事（事業活動）や収入にかかわる影響

		n	(複数回答)																		(%)
			影響が大いにあつた／継続している計	(売上増、収入の増加)	(売上増、収入の増加)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	(売上増、収入の減少)	
新型コロナウイルス感染症の発生以降、これまでに、自身に生じたすべての影響		575	62.6	49.9	3.1	15.0	15.3	1.9	23.5	1.4	9.2	3.1	4.9	3.3	0.5	4.7	4.5	3.8	13.4	0.5	
上記のうち、現在でも継続して影響があるもの		472	55.7	40.3	1.7	8.1	8.3	1.1	18.4	0.4	5.1	1.3	3.2	1.9	-	3.8	2.8	1.5	9.7	0.6	5.3
現在-これまで差(対)		-	▲6.9	▲9.7	▲1.4	▲6.9	▲7.0	▲0.9	▲5.0	▲1.0	▲4.1	▲1.9	▲1.7	▲1.4	▲0.5	▲0.9	▲1.8	▲2.3	▲3.6	0.1	5.3
性別	男性	350	51.4	37.4	1.7	6.9	7.7	0.9	16.0	0.3	3.4	1.1	2.9	0.9	-	4.3	2.6	1.4	7.1	0.6	4.9
	女性	122	68.0	48.4	1.6	11.5	9.8	1.6	25.4	0.8	9.8	1.6	4.1	4.9	-	2.5	3.3	1.6	17.2	0.8	6.6
年齢	20歳台	21	33.3	14.3	9.5	9.5	4.8	4.8	14.3	-	9.5	4.8	9.5	4.8	-	-	4.8	4.8	4.8	-	4.8
	30歳台	69	55.1	44.9	1.4	8.7	7.2	-	17.4	-	2.9	1.4	2.9	1.4	-	-	1.4	4.3	17.4	-	4.3
	40歳台	140	53.6	34.3	2.1	7.9	12.1	1.4	17.1	1.4	8.6	2.1	3.6	3.6	-	5.7	5.0	2.1	7.1	0.7	2.9
	50歳台	163	60.7	47.9	0.6	6.1	6.7	1.2	20.9	-	4.3	0.6	1.8	0.6	-	4.9	0.6	-	8.0	-	7.4
	60歳台	79	55.7	38.0	1.3	11.4	6.3	-	17.7	-	1.3	-	3.8	1.3	-	2.5	3.8	-	12.7	2.5	6.3
	合計	472	55.7	40.3	1.7	8.1	8.3	1.1	18.4	0.4	5.1	1.3	3.2	1.9	-	3.8	2.8	1.5	9.7	0.6	5.3
生計状況	ひとり親	15	73.3	53.3	-	13.3	13.3	6.7	20.0	-	6.7	-	-	-	-	13.3	6.7	-	6.7	-	-
	ふたり親	110	60.0	39.1	0.9	8.2	10.0	0.9	20.0	-	5.5	2.7	4.5	2.7	-	4.5	4.5	4.5	13.6	0.9	6.4
	単身子なし	245	51.8	39.6	2.0	6.5	6.9	0.8	17.6	-	5.7	0.8	3.3	0.8	-	2.9	1.6	0.4	6.5	0.4	4.1
	既婚子なし	102	57.8	41.2	2.0	10.8	8.8	1.0	18.6	2.0	2.9	1.0	2.0	3.9	-	3.9	2.9	1.0	13.7	1.0	7.8
現在の仕事(事業活動)の主な業種	建設業	49	49.0	32.7	-	2.0	6.1	2.0	12.2	-	-	2.0	8.2	-	-	2.0	-	-	6.1	-	2.0
	製造業	25	56.0	52.0	-	8.0	4.0	-	16.0	-	4.0	-	-	-	-	-	-	-	4.0	4.0	4.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	20.0	-	40.0	-	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-
	情報通信業	37	48.6	27.0	2.7	-	5.4	2.7	8.1	-	8.1	2.7	2.7	2.7	-	-	13.5	2.7	8.1	2.7	5.4
	運輸業	15	80.0	60.0	6.7	13.3	13.3	-	26.7	-	20.0	-	6.7	-	-	6.7	-	-	13.3	-	6.7
	卸売・小売業	33	69.7	57.6	-	6.1	9.1	-	21.2	3.0	12.1	9.1	6.1	3.0	-	15.2	3.0	-	12.1	-	3.0
	金融・保険業	18	33.3	22.2	5.6	-	5.6	-	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.6	-	-
	不動産業	35	37.1	28.6	-	-	2.9	-	5.7	-	2.9	-	-	-	-	2.9	-	2.9	2.9	2.9	5.7
	飲食店・宿泊業	8	100.0	87.5	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	12.5	-	-	37.5	-	-
	医療・福祉	9	88.9	55.6	-	-	22.2	-	55.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	33.3	-
	教育・学習支援業	19	73.7	52.6	-	21.1	36.8	-	42.1	-	10.5	-	-	-	-	10.5	-	5.3	10.5	21.1	5.3
	郵便局・協同組合	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	113	60.2	42.5	1.8	13.3	10.6	1.8	26.5	0.9	3.5	-	1.8	0.9	-	6.2	2.7	-	11.5	-	8.8
	その他	100	50.0	38.0	3.0	9.0	5.0	-	15.0	-	5.0	-	2.0	2.0	-	1.0	2.0	2.0	7.0	-	5.0
	わからない	5	40.0	-	-	20.0	-	20.0	-	20.0	-	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-	-	-	20.0	-
時系列	昨年4/1時点	151	57.0	39.7	1.3	15.9	8.6	1.3	19.2	-	5.3	0.7	2.6	3.3	-	1.3	4.6	2.0	7.9	0.7	6.6
	中間-関西圏	153	54.9	37.9	1.3	2.6	7.2	0.7	20.3	0.7	4.6	2.0	3.9	1.3	-	3.3	2.0	0.7	9.2	-	1.3
	その他	168	55.4	42.9	2.4	6.0	8.9	1.2	16.1	0.6	5.4	1.2	3.0	1.2	-	6.5	1.8	1.8	11.9	1.2	7.7

2. 新型コロナウイルス感染症の発生以降における月収の推移パターン

昨年4/1時点の「フリーランスで働く者」のうち、「10月調査」現在も「自営業・内職」で働いている場合（n=472）を対象に、新型コロナウイルス感染症発生以降の月収の推移パターンを尋ねると、「ほとんど変わらない」との回答は、「民間企業の雇用者」（7頁図表3）の半分ほどとなる約1/3（35.6%）にとどまった（図表7）。何らかの変化のある残り約2/3のうち、「上昇している状態」は1.5%で、「低下したものの、元の水準まで回復した状態」も5.7%に過ぎない。結果として、「低下後、回復したものの、元の水準には戻り切っていない状態」（11.4%）や「低下後、上がり下がりを繰り返している状態」（8.7%）、更に「低下したままの状態」（34.3%）との回答が合わせて半数を超え、「低下したままの状態」が実に約3人に一人と「民間企業の雇用者」の倍

以上にのぼっている。

「低下したままの状態」を属性別にみると、高齢層になるほど高まる傾向が見て取れる（「20歳台」で0.0%～「60歳台」で40.2%）。また、「ひとり親」で6割（60.0%）と特に多い。更に、現在の仕事の主な業種別にみると、「飲食店・宿泊業」で3/4（75.0%）にのぼり、「医療、福祉」でも約2/3（66.7%）、「卸売・小売業」で半数超（57.6%）等と多くなっている。

図表7 新型コロナウイルス感染症の発生以降における月収の推移パターン

	n	新型コロナウイルス感染症の発生以降における収入の推移パターン							
		上昇している状態	ほとんど変わらない	低下したものの、元の水準まで回復した状態	低下後、回復したものの、元の水準には戻り切っていない状態	低下後、上がり下がりを繰り返している状態	低下したままの状態	その他	
<b>計</b>	<b>472</b>	<b>1.5</b>	<b>35.6</b>	<b>5.7</b>	<b>11.4</b>	<b>6.7</b>	<b>34.3</b>	<b>2.8</b>	
現在の仕事（事業活動の主な業種）	建設業	49	-	38.8	2.0	10.2	12.2	34.7	2.0
	製造業	25	-	28.0	8.0	16.0	12.0	32.0	4.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	40.0	20.0	-	20.0	20.0	-
	情報通信業	37	5.4	51.4	2.7	10.8	13.5	10.8	5.4
	運輸業	15	-	26.7	6.7	20.0	13.3	33.3	-
	卸売・小売業	33	-	21.2	9.1	9.1	-	57.6	3.0
	金融・保険業	18	-	66.7	5.6	11.1	-	16.7	-
	不動産業	35	-	57.1	2.9	11.4	-	28.6	-
	飲食店・宿泊業	8	-	12.5	-	12.5	-	75.0	-
	医療、福祉	9	11.1	-	-	11.1	11.1	66.7	-
	教育・学習支援業	19	-	26.3	10.5	21.1	10.5	21.1	10.5
	郵便局・協同組合	1	-	100.0	-	-	-	-	-
	サービス業	113	0.9	31.0	7.1	12.4	10.6	38.1	-
	その他	100	3.0	34.0	6.0	9.0	9.0	34.0	5.0
わからない	5	-	40.0	-	-	-	40.0	20.0	
新型コロナウイルスの発生以降、収入にかかわる影響が「大きい」にある程度、あった計	<b>288</b>	<b>1.7</b>	<b>10.1</b>	<b>8.0</b>	<b>16.0</b>	<b>11.8</b>	<b>49.7</b>	<b>2.8</b>	
	<b>184</b>	<b>1.1</b>	<b>75.5</b>	<b>2.2</b>	<b>4.3</b>	<b>3.8</b>	<b>10.3</b>	<b>2.7</b>	
性別	男性	350	1.1	41.1	4.3	9.4	8.9	32.0	3.1
	女性	122	2.5	19.7	9.8	17.2	8.2	41.0	1.6
現在の年齢層	20歳台	15	-	46.7	6.7	20.0	6.7	-	20.0
	30歳台	60	5.0	28.3	5.0	16.7	10.0	30.0	5.0
	40歳台	132	2.3	41.7	6.8	6.1	8.3	32.6	2.3
	50歳台	163	0.6	33.7	4.3	12.9	11.0	36.8	0.6
	60歳台	102	-	33.3	6.9	11.8	4.9	40.2	2.9
世帯構成（ひとり親）	ひとり親	15	-	20.0	-	6.7	6.7	60.0	6.7
	ふたり親	110	1.8	36.4	7.3	6.4	10.9	36.4	0.9
	単身子なし	245	1.6	37.6	4.1	12.2	8.6	31.8	4.1
	既婚子なし	102	1.0	32.4	8.8	15.7	6.9	34.3	1.0
居住地	首都圏	151	1.3	35.1	4.6	15.2	9.9	31.1	2.6
	中部・関西圏	153	0.7	38.6	5.2	9.2	8.5	34.0	3.9
	その他	168	2.4	33.3	7.1	10.1	7.7	37.5	1.8

### Ⅲ 全有効回答者に対する調査結果

#### 1. 新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した仕事や職場の変化

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）のうち、「10月調査」現在で働いている場合（n=4,758）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した仕事や職場、生活上の変化を尋ねると、【仕事の量】については「変わらない」が約6割（59.8%）で、かなり・ややを合わせて「増えた」計が19.0%に対し、「減った」計が19.4%、「わからない」が1.8%となった（図表8-1）。「増えた」計から「減った」計を差し引くと▲0.4割で、【仕事の量】についてはやや減少気味ながら、全体として大きな影響は受けていないことが分かる。

しかしながら、現在の就業形態別にみると、「増えた」計と「減った」計の差は「正社員」が7.1割、「非正社員計」が▲0.4割に対し、「自営業・内職、その他」は▲37.4割と大幅に落ち込んでいる。また、雇用者について、現在の勤め先の主たる業種別にみ



同様に、【職場のいじめ・嫌がらせ、ハラスメント】についてみると、全体では「変わらない」が3/4を超え(76.8%)、「増えた」計が6.9%に対し「減った」計は5.7%で、その差は1.2ポイントとやや増加気味ながら大きな変化は見られない(図表8-2)。

他方、【職場の人手不足感】を尋ねると、「変わらない」が2/3を超える(67.4%)なか、「増えた」計が21.3%に対し「減った」計は6.4%で、その差は14.9ポイントと人手不足感が高まっている様子が浮かび上がる。雇用者について現在の勤め先の主たる業種別にみると、「増えた」計と「減った」計の差が大きいのは、「医療、福祉」(27.8ポイント)をはじめ、「飲食店、宿泊業」(23.1ポイント)や「卸売・小売業」(21.5ポイント)等となっている。また、現在の勤め先の企業規模別では「29人以下」の11.7ポイント～「300～999人」の19.3ポイント(「1,000人以上」では18.2ポイント)まで、大規模企業ほど人手不足感が高まる傾向が読み取れる。

こうしたなか、【能力開発・キャリアアップの機会】について尋ねると、「変わらない」が7割近い(69.2%)ものの、「増えた」計が5.3%に対し「減った」計は19.2%で、その差分は▲13.9ポイントと減少優勢に傾いている。新型コロナウイルス感染症に関連して、雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合で▲21.3ポイントと減少が著しいが、影響が「あまり・全くなかった/わからない」場合でも▲9.0ポイントと減っている。なお、在宅勤務を「現在は行っていない」場合(▲12.2ポイント)より、「現在、行っている」場合(▲16.0ポイント)でより減少傾向が強くなっている。

図表8-2 新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した仕事や職場、生活上の変化②

	n	職場のいじめ・嫌がらせ、ハラスメント (雇用者以外は、取引先等を含めて回答)					職場の人手不足感 (雇用者以外は、取引先等を含めて回答)					能力開発・キャリアアップの機会				
		増えた 計	変わら ない	減った 計	わから ない	増えた 減った差	増えた 計	変わら ない	減った 計	わから ない	増えた 減った差	増えた 計	変わら ない	減った 計	わから ない	増えた 減った差
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>計</b>	<b>4,758</b>	<b>6.9</b>	<b>76.8</b>	<b>5.7</b>	<b>10.7</b>	<b>1.2</b>	<b>21.3</b>	<b>67.4</b>	<b>6.4</b>	<b>5.0</b>	<b>14.9</b>	<b>5.3</b>	<b>69.2</b>	<b>19.2</b>	<b>6.4</b>	<b>▲13.9</b>
性別																
男性	2,658	6.8	77.4	5.9	9.9	0.9	19.6	69.0	7.0	4.4	12.6	5.6	69.2	20.3	4.9	▲14.6
女性	2,100	7.0	76.0	5.4	11.6	1.6	23.4	65.3	5.6	5.7	17.9	4.8	69.2	17.8	8.2	▲13.0
現在の年齢層																
20歳台	636	8.0	72.6	8.3	11.0	▲0.3	24.4	62.3	8.8	4.6	15.6	8.8	69.5	15.7	6.0	▲6.9
30歳台	1,079	8.1	76.6	5.7	9.6	2.3	22.2	65.5	7.4	4.8	14.8	6.8	69.5	16.8	7.0	▲10.0
40歳台	1,332	7.4	76.1	6.2	10.3	1.3	23.6	65.4	6.6	4.4	17.0	5.1	68.4	20.8	5.7	▲15.7
50歳台	1,201	6.0	79.2	4.4	10.4	1.6	19.0	71.9	4.2	5.0	14.8	3.6	70.1	20.8	5.5	▲17.2
60歳台	510	3.7	78.2	4.1	13.9	▲0.4	15.1	72.2	5.7	7.1	9.4	2.0	68.0	20.6	9.4	▲18.6
就業形態																
正社員	2,787	7.6	78.1	5.8	8.4	1.8	22.9	67.6	6.3	3.2	16.6	6.1	69.2	20.6	4.2	▲14.5
非正社員計	1,404	6.6	75.7	5.3	12.4	1.4	23.2	66.0	5.3	5.5	17.9	3.9	73.3	13.9	8.9	▲10.0
自営業・内職・その他	567	3.9	72.7	6.2	17.3	▲2.3	8.6	69.5	9.3	12.5	▲0.7	4.6	58.9	25.6	10.9	▲21.0
シナ新にたに新増連																
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」計	1,908	9.1	69.8	8.2	12.9	0.9	26.8	56.8	10.4	6.0	16.4	7.3	56.7	28.6	7.4	▲21.3
影響は「あまり・全くなかった/わからない」計	2,850	5.4	81.4	4.0	9.1	1.4	17.6	74.5	3.6	4.3	14.0	3.9	77.6	12.9	5.6	▲9.0
現在の勤め先の主たる業種																
建設業	229	7.0	79.5	6.1	7.4	0.9	15.3	73.4	6.1	5.2	9.2	6.1	72.1	16.6	5.2	▲10.5
製造業	859	7.5	76.6	5.2	10.7	2.2	21.5	68.0	5.5	5.0	16.1	5.1	69.0	19.8	6.1	▲14.7
電気・ガス・熱供給・水道業	61	9.8	78.7	3.3	8.2	6.6	14.8	75.4	3.3	6.6	11.5	8.2	75.4	8.2	8.2	0.0
情報通信業	230	3.9	77.8	5.2	13.0	▲1.3	20.4	70.4	5.7	3.5	14.8	5.7	71.3	19.6	3.5	▲13.9
運輸業	255	7.1	75.7	6.7	10.6	0.4	19.2	69.0	9.0	2.7	10.2	3.9	72.2	19.2	4.7	▲15.3
卸売・小売業	526	6.5	77.6	6.5	9.5	0.0	26.8	64.3	5.3	3.6	21.5	4.0	76.6	13.3	6.1	▲9.3
金融・保険業	215	9.3	79.1	5.1	6.5	4.2	23.3	66.5	8.4	1.9	14.9	9.8	66.5	19.1	4.7	▲9.3
不動産業	90	11.1	70.0	10.0	8.9	1.1	23.3	70.0	4.4	2.2	18.9	6.7	70.0	20.0	3.3	▲13.3
飲食店、宿泊業	78	7.7	67.9	6.4	17.9	1.3	34.6	52.6	11.5	1.3	23.1	3.8	64.1	19.2	12.8	▲15.4
医療、福祉	720	8.5	79.2	5.1	7.2	3.3	31.0	62.8	3.2	3.1	27.8	5.3	68.5	22.6	3.6	▲17.4
教育、学際支援業	121	5.0	81.0	3.3	10.7	1.7	19.8	73.6	5.8	0.8	14.0	1.7	76.0	18.2	4.1	▲16.5
郵便局・協同組合	48	10.4	75.0	6.3	8.3	4.2	20.8	70.8	6.3	2.1	14.6	10.4	75.0	12.5	2.1	▲2.1
サービス業	518	5.0	80.1	5.4	9.5	▲0.4	19.1	68.5	8.1	4.2	11.0	5.6	71.2	16.8	6.4	▲11.2
その他	214	9.3	72.9	5.6	12.1	3.7	18.7	68.7	7.0	5.6	11.7	4.7	67.8	15.9	11.7	▲11.2
わからない	27	18.5	40.7	11.1	29.6	7.4	18.5	48.1	7.4	25.9	11.1	11.1	44.4	18.5	25.9	▲7.4
現在の企業規模																
29人以下	828	6.4	79.6	6.0	8.0	0.4	17.3	72.8	5.6	4.3	11.7	3.3	72.6	17.6	6.5	▲14.4
30～299人	1,291	7.8	79.6	4.6	8.1	3.3	23.5	68.0	5.7	2.8	17.7	6.2	71.2	18.1	4.5	▲11.9
300～999人	555	7.9	76.2	6.8	9.0	1.1	27.6	61.6	8.3	2.5	19.3	6.5	67.6	22.3	3.6	▲15.9
1,000人以上	1,076	7.7	76.1	6.3	9.9	1.4	24.6	66.1	6.4	2.9	18.2	6.8	69.4	19.6	4.2	▲12.8
わからない	441	5.7	70.7	4.8	18.8	0.9	22.9	62.8	3.4	10.9	19.5	1.8	71.7	12.0	14.5	▲10.2
在宅勤務																
現在、行っている	754	8.6	72.3	6.4	12.7	2.3	21.0	67.2	8.4	3.4	12.6	9.9	60.3	26.0	3.7	▲16.0
現在は行っていない	3,404	7.0	78.5	5.5	9.0	1.6	23.4	67.1	5.5	4.0	18.0	4.3	72.9	16.5	6.2	▲12.2



次に、【仕事への意欲】がどうなっているかみると、全体では「変わらない」が約2/3 (67.1%) となったものの、「増えた」計が5.9%に対し「減った」計は24.2%で、その差は▲18.4 ㊦の減少優勢となった(図表8-3)。年齢層別にみると、「20歳台」(▲15.1 ㊦)～「50歳台」(▲21.1 ㊦)まで年齢層が上がるほど低下傾向が強まるのが分かる。また、新型コロナウイルス感染症に関連して、雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに・ある程度、あった」場合で▲26.8 ㊦と低下が著しい。更に、雇用者について現在の勤め先の主たる業種別にみると、「飲食店、宿泊業」(▲30.8 ㊦)や「運輸業」(▲22.7 ㊦)など【仕事をしている時間】が減少している業種で低下している反面、「情報通信業」(▲23.0 ㊦)等のようにむしろ増加している業種でも【仕事への意欲】が減退している様子が浮き彫りになっている。

一方、【仕事に伴うストレス】については、全体では「変わらない」が半数を超えた(55.2%)ものの、「増えた」計が約1/3 (33.6%)にのぼり、「減った」計(8.9%)を大きく上回る結果となった。雇用者について現在の勤め先の主たる業種別にみると、「医療、福祉」で40.4 ㊦と顕著に高いほか、「金融・保険業」(31.2 ㊦)や「卸売・小売業」(30.6 ㊦)等でも高い。なお、在宅勤務を「現在は行っていない」場合(29.3 ㊦)の方が、「現在、行っている」場合(13.7 ㊦)より高くなっている。

そのうえで、【仕事上、充実感や満足感を得られる機会や時間】について尋ねると、「変わらない」が7割を超えた(72.2%)ものの、「増えた」計(5.6%)よりは「減った」計(19.2%)が10 ㊦以上上回り、その差は▲13.6 ㊦と【仕事上、充実感や満足感を得られる機会や時間】が減っている様子がうかがえる。

図表8-3 新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した仕事や職場、生活上の変化③

	n	仕事への意欲					仕事に伴うストレス					仕事上、充実感や満足感を得られる機会や時間				
		増えた計	変わらない	減った計	わからない	増えた減った差	増えた計	変わらない	減った計	わからない	増えた減った差	増えた計	変わらない	減った計	わからない	増えた減った差
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>計</b>	<b>4,758</b>	<b>5.9</b>	<b>67.1</b>	<b>24.2</b>	<b>2.8</b>	<b>▲18.4</b>	<b>33.6</b>	<b>55.2</b>	<b>8.9</b>	<b>2.3</b>	<b>24.7</b>	<b>5.6</b>	<b>72.2</b>	<b>19.2</b>	<b>3.0</b>	<b>▲13.6</b>
性別																
男性	2,658	6.4	67.1	24.0	2.6	▲17.6	31.1	57.5	9.1	2.3	22.0	5.6	73.0	18.6	2.8	▲13.0
女性	2,100	5.2	67.2	24.5	3.0	▲19.3	36.9	52.2	8.7	2.2	28.2	5.5	71.2	19.9	3.4	▲14.4
現在の年齢層																
20歳台	636	▲8.6	64.5	23.7	3.1	▲15.1	35.1	50.9	11.0	3.0	24.1	▲9.4	69.5	18.1	3.0	▲8.6
30歳台	1,079	7.9	65.2	23.0	4.0	▲15.1	33.5	53.9	9.4	3.2	24.2	7.8	71.7	16.8	3.7	▲9.0
40歳台	1,332	5.9	66.4	25.5	2.2	▲19.5	35.3	53.5	9.2	2.0	26.1	4.9	72.3	20.4	2.4	▲15.5
50歳台	1,201	3.7	69.5	24.8	1.9	▲21.1	34.1	57.8	6.9	1.2	27.1	3.5	73.3	20.3	2.9	▲16.8
60歳台	510	2.9	70.8	22.9	3.3	▲20.0	26.7	61.4	9.2	2.7	17.5	2.7	73.7	19.8	3.7	▲17.1
現在の雇用形態																
正社員	2,787	6.4	66.2	24.9	2.5	▲18.6	35.8	53.8	8.3	2.0	27.5	6.0	73.1	18.4	2.5	▲12.5
非正社員計	1,404	5.2	70.5	21.0	3.3	▲15.8	32.4	57.1	8.0	2.5	24.4	5.2	74.2	17.0	3.6	▲11.8
自営業・内職、その他	567	5.1	63.3	28.7	2.8	▲23.6	25.9	57.0	14.1	3.0	11.8	4.6	62.8	28.4	4.2	▲23.8
新型コロナ感染症の影響が「大いに・ある程度、あった」計	1,908	7.9	54.6	34.6	2.9	▲26.8	42.1	43.5	12.3	2.1	29.8	7.5	59.7	29.5	3.2	▲21.9
影響は「あまり・全くなかった」計	2,850	4.5	75.5	17.3	2.7	▲12.7	28.0	63.0	6.6	2.4	21.3	4.2	80.5	12.3	2.9	▲8.1
現在の勤め先の主たる業種																
建設業	229	4.4	68.6	23.1	3.9	▲18.8	26.6	62.9	8.3	2.2	18.3	4.4	80.3	12.2	3.1	▲7.9
製造業	859	5.4	67.3	24.1	3.3	▲18.7	29.6	58.8	9.0	2.7	20.6	4.9	73.2	17.8	4.1	▲12.9
電気・ガス・熱供給・水道業	61	9.8	68.9	16.4	4.9	▲6.6	34.4	55.7	6.6	3.3	27.9	4.9	77.0	14.8	3.3	▲9.8
情報通信業	230	5.2	65.2	28.3	1.3	▲23.0	29.1	53.5	15.7	1.7	13.5	8.3	70.4	19.1	2.2	▲10.9
運輸業	255	6.7	60.8	29.4	3.1	▲22.7	36.1	51.8	9.8	2.4	26.3	4.7	69.0	22.4	3.9	▲17.6
卸売・小売業	526	4.6	69.6	22.8	2.9	▲18.1	38.4	51.5	7.8	2.3	30.6	4.8	73.4	19.2	2.7	▲14.4
金融・保険業	215	8.8	68.4	21.9	0.9	▲13.0	38.1	54.0	7.0	0.9	31.2	8.8	71.6	17.7	1.9	▲8.8
不動産業	90	3.3	74.4	21.1	1.1	▲17.8	38.9	48.9	12.2	-	26.7	2.2	75.6	20.0	2.2	▲17.8
飲食店、宿泊業	78	2.6	61.5	33.3	2.6	▲30.8	37.2	47.4	12.8	2.6	24.4	5.1	60.3	30.8	3.8	▲25.6
医療、福祉	720	7.4	69.2	21.5	1.9	▲14.2	44.3	50.3	3.9	1.5	40.4	5.7	75.1	16.9	2.2	▲11.3
教育、学習支援業	121	3.3	77.7	19.0	-	▲15.7	30.6	64.5	5.0	-	25.6	4.1	77.7	18.2	-	▲14.0
郵便局・協同組合	48	8.3	70.8	16.7	4.2	▲8.3	29.2	60.4	8.3	2.1	20.8	6.3	79.2	12.5	2.1	▲6.3
サービス業	518	6.6	65.3	24.5	3.7	▲18.0	30.1	58.5	8.3	3.1	21.8	5.8	74.9	17.2	2.1	▲11.4
その他	214	6.1	69.6	22.4	1.9	▲16.4	35.5	51.9	11.2	1.4	24.3	9.8	69.6	17.8	2.8	▲7.9
わからない	27	7.4	44.4	25.9	22.2	▲18.5	29.6	48.1	3.7	18.5	25.9	11.1	59.3	11.1	18.5	0.0
企業規模																
29人以下	828	4.5	67.4	25.7	2.4	▲21.3	31.9	58.6	7.2	2.3	24.6	3.6	74.8	18.2	3.4	▲14.6
30～299人	1,291	6.3	70.1	21.8	1.8	▲15.6	35.1	55.6	7.9	1.4	27.2	6.5	76.5	15.6	1.4	▲9.1
300～999人	655	7.2	65.6	24.7	2.5	▲17.5	38.6	51.4	8.1	2.0	30.5	7.0	70.6	20.0	2.3	▲13.0
1,000人以上	1,076	7.0	65.6	25.7	1.8	▲18.7	35.5	53.5	9.9	1.1	25.7	6.6	70.9	20.6	1.9	▲14.0
わからない	441	3.9	68.5	18.6	9.1	▲14.7	31.7	54.0	7.0	7.3	24.7	3.4	72.1	15.0	9.5	▲11.6
現在の勤務先																
現在、行っている	754	10.2	59.4	29.4	0.9	▲19.2	31.2	50.4	17.5	0.9	13.7	11.5	65.5	21.4	1.6	▲9.8
現在は行っていない	3,404	5.0	69.5	22.3	3.2	▲17.3	35.4	56.1	6.1	2.5	29.3	4.4	75.3	17.1	3.1	▲12.7

一方、【身体的な健康状態】については、「変わらない」が7割を超えた（72.5%）ものの、「良くなった」計が8.2%に対し「悪くなった」計は17.2%で、その差は▲9.0ポイントで悪化優勢となった（図表8-4）。また、【メンタルヘルス（心の健康）の状態】についても尋ねると、「変わらない」が6割を超えた（63.1%）ものの、「良くなった」計が6.9%に対し「悪くなった」計は27.7%で、その差は▲20.8ポイントと大幅な悪化優勢となっており、【身体的な健康状態】よりも更に深刻であることが分かる。

こうした結果を属性別にみると、いずれも「男性」（【身体的な健康状態】▲7.0ポイント、【メンタルヘルス（心の健康）の状態】▲18.0ポイント）より、「女性」（同順に▲11.5ポイント、▲24.3ポイント）で、また、「既婚」（同順に▲6.5ポイント、▲18.2ポイント）より、「未婚」（同順に▲10.7ポイント、▲23.4ポイント）や「離婚・死別」（同順に▲14.3ポイント、▲23.9ポイント）の悪化傾向が目立つ。

また、2020年の世帯年収別でも顕著な傾向が見られ、「700万円以上」（【身体的な健康状態】▲2.1ポイント、【メンタルヘルス（心の健康）の状態】▲15.0ポイント）～「300万円未満」（同順に▲15.0ポイント、▲28.4ポイント）まで、世帯年収が低いほど悪化している様子が浮き彫りになっている。更に、【メンタルヘルス（心の健康）の状態】については、現在の預貯金額とも明らかな関連性が見られ、「1,000万円以上」（▲15.9ポイント）～「貯蓄は一切ない」（▲33.2ポイント）まで、預貯金額が少ないほど悪化の優勢幅が拡大する様子が見て取れる。

図表8-4 新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した仕事や職場、生活上の変化④

	n	身体的な健康状態					メンタルヘルス(心の健康)の状態				
		良くなった計	変わらない計	悪くなった計	わからない計	良くなった-悪くなった差	良くなった計	変わらない計	悪くなった計	わからない計	良くなった-悪くなった差
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>計</b>	<b>4,882</b>	<b>8.2</b>	<b>72.5</b>	<b>17.2</b>	<b>2.1</b>	<b>▲9.0</b>	<b>6.9</b>	<b>63.1</b>	<b>27.7</b>	<b>2.2</b>	<b>▲20.8</b>
性別											
男性	2,717	8.2	74.5	15.2	2.0	▲7.0	6.5	66.8	24.5	2.1	▲18.0
女性	2,165	8.2	70.1	19.6	2.1	▲11.5	7.4	58.5	31.8	2.3	▲24.3
現在の年齢層											
20歳台	849	13.1	67.5	16.8	2.6	▲3.7	11.2	57.8	27.9	3.1	▲16.6
30歳台	1,106	9.8	72.1	15.4	2.8	▲5.6	8.0	62.4	26.7	2.9	▲18.6
40歳台	1,348	7.6	72.8	17.5	2.0	▲9.9	6.5	63.3	28.3	2.0	▲21.8
50歳台	1,235	6.9	72.5	18.9	1.7	▲12.1	5.4	62.6	30.2	1.8	▲24.8
60歳台	544	3.7	78.9	16.5	0.9	▲12.9	4.0	71.9	22.8	1.3	▲18.8
婚姻状況											
既婚	2,471	8.7	74.7	15.2	1.5	▲6.5	7.1	66.1	25.3	1.5	▲18.2
離婚・死別	540	5.7	73.0	20.0	1.3	▲14.3	5.4	63.9	29.3	1.5	▲23.9
未婚	1,871	8.3	69.5	19.0	3.1	▲10.7	7.1	59.0	30.5	3.4	▲23.4
同一生計											
あり	1,770	8.9	74.0	15.4	1.7	▲6.4	7.1	65.0	26.3	1.6	▲19.3
なし	3,112	7.8	71.7	18.2	2.3	▲10.4	6.8	62.1	28.5	2.5	▲21.7
生計別戻状況											
ひとり親	263	8.0	69.6	20.5	1.9	▲12.5	7.6	59.3	31.2	1.9	▲23.6
ふたり親	1,507	9.1	74.8	14.5	1.7	▲5.4	7.0	66.0	25.5	1.6	▲18.5
単身子なし	2,148	7.7	70.4	19.1	2.8	▲11.4	6.6	60.2	30.1	3.1	▲23.5
既婚子なし	964	8.0	74.6	16.3	1.1	▲8.3	7.4	66.3	25.0	1.3	▲17.6
2020年世帯年収											
300万円未満	718	6.7	69.1	21.7	2.5	▲15.0	6.3	56.8	34.7	2.2	▲28.4
300～500万円未満	1,114	7.3	73.4	18.1	1.2	▲10.9	6.5	63.2	28.8	1.5	▲22.4
500～700万円未満	949	8.6	73.0	17.2	1.2	▲8.5	7.9	63.9	26.9	1.4	▲19.0
700万円以上	1,306	11.4	74.2	13.6	0.8	▲2.1	8.4	67.2	23.4	1.0	▲15.0
わからない	795	5.2	71.1	17.7	6.0	▲12.6	4.5	61.3	28.1	6.2	▲23.5
現在の預貯金額											
貯蓄は一切ない	476	5.7	64.9	27.5	1.9	▲21.8	5.9	53.2	39.1	1.9	▲33.2
250万円未満	1,138	8.9	72.8	17.0	1.3	▲8.1	7.3	63.3	27.9	1.5	▲20.7
250～500万円未満	527	10.4	75.0	14.6	-	▲4.2	8.2	64.5	27.3	-	▲19.2
500～1,000万円未満	496	11.7	71.2	15.7	1.4	▲4.0	9.5	62.1	27.2	1.2	▲17.7
1,000万円以上	867	11.0	72.7	15.5	0.9	▲4.5	9.0	64.9	24.9	1.2	▲15.9
わからない/答えたくない	1,378	4.7	74.4	16.4	4.5	▲11.7	4.3	65.2	25.8	4.8	▲21.5
就業形態											
正社員	2,787	9.5	73.1	15.8	1.6	▲6.3	7.9	63.8	26.4	1.9	▲18.5
非正社員計	1,404	6.1	74.4	17.4	2.1	▲11.3	5.6	64.7	27.5	2.2	▲21.9
自営業・内職、その他働いていない	567	6.3	67.9	22.6	3.2	▲16.2	4.8	58.2	34.2	2.8	▲29.5
働いていない	124	12.1	58.9	21.8	7.3	▲9.7	9.7	52.4	31.5	6.5	▲21.8
新型コロナに当影響の関連性											
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あった」計	1,968	10.9	63.1	23.9	2.1	▲13.0	9.2	52.0	36.5	2.2	▲27.2
影響は「あまり全くなかった/わからない」計	2,914	6.4	78.9	12.6	2.1	▲6.2	5.4	70.6	21.8	2.2	▲16.5
コロナをきっかけに											
現在は、行っている	754	18.7	63.9	16.4	0.9	2.3	17.9	57.4	23.7	0.9	▲5.8
現在は行っていない	3,404	6.1	75.7	16.3	2.0	▲10.2	4.7	65.6	27.4	2.3	▲22.6

次に、生活上の変化に目を転じると、【家事・育児・介護等の時間】については、「変わらない」が72.8%となったものの、「増えた」計が17.1%に対し「減った」計は4.2%で、その差は12.9 ㊦の増加優勢となった（図表8-5）。増勢幅は、「女性」（17.1 ㊦）が「男性」（9.5 ㊦）の倍近く、生計同一子「なし」（9.5 ㊦）より「あり」（18.8%）が上回っている。なお、雇用者について在宅勤務の有無別にみると、「現在は行っていない」場合（9.4 ㊦）より、「現在、行っている」場合（23.7 ㊦）で増勢が顕著である。

一方、【自分の自由に使える時間】についても尋ねると、「変わらない」が63.2%となる中、「増えた」計が19.7%に対し「減った」計は14.7%で、その差は5.0 ㊦でやや増加傾向となった。増加傾向は、「女性」（3.5 ㊦）より「男性」（6.2 ㊦）、「既婚」（▲0.0 ㊦）より「離婚・死別」（8.5 ㊦）や「未婚」（10.6 ㊦）、また、生計同一子「あり」（▲4.2 ㊦）よりは「なし」（10.3 ㊦）が上回る結果となっている。なお、【家事・育児・介護等の時間】同様、在宅勤務を「現在は行っていない」場合（▲1.2 ㊦）より、「現在、行っている」場合（24.9 ㊦）で増勢が顕著となっている。

こうしたなか、【生活上、幸福感を感じられる機会や時間】がどうなっているか尋ねると、「変わらない」が6割を超えた（64.3%）ものの、「増えた」計が8.5%に対し「減った」計は24.4%で、その差は▲15.9 ㊦の減少優勢となった。減勢幅は「男性」（▲14.9 ㊦）より「女性」（▲17.1 ㊦）、また、「既婚」（▲13.3 ㊦）より「未婚」（▲18.5 ㊦）や「離婚・死別」（▲18.7 ㊦）で大きい。更に、生計同一子「あり」（▲13.6 ㊦）よりは「なし」（▲17.3 ㊦）で大きくなっている。

図表8-5 新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した仕事や職場、生活上の変化⑤

	n	家事・育児・介護等の時間					自分の自由に使える時間					生活上、幸福感を感じられる機会や時間				
		増えた計	変わらない	減った計	わからない	増えた - 減った差	増えた計	変わらない	減った計	わからない	増えた - 減った差	増えた計	変わらない	減った計	わからない	増えた - 減った差
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>計</b>	<b>4,882</b>	<b>17.1</b>	<b>72.8</b>	<b>4.2</b>	<b>5.9</b>	<b>12.9</b>	<b>19.7</b>	<b>63.2</b>	<b>14.7</b>	<b>2.4</b>	<b>5.0</b>	<b>8.5</b>	<b>64.3</b>	<b>24.4</b>	<b>2.8</b>	<b>▲15.9</b>
性別																
男性	2,717	14.4	74.9	4.9	5.9	9.5	19.4	64.7	13.2	2.6	6.2	7.5	67.4	22.4	2.7	▲14.9
女性	2,165	20.5	70.3	3.4	5.9	17.1	20.0	61.2	16.6	2.1	3.5	9.7	60.5	26.8	3.0	▲17.1
現在の年齢層																
20歳台	649	15.9	71.3	6.2	6.6	9.7	24.0	58.1	14.9	2.9	9.1	13.3	63.2	20.8	2.8	▲7.6
30歳台	1,106	21.7	68.0	4.6	5.7	17.1	19.1	60.0	17.5	3.4	1.6	10.7	62.7	23.3	3.3	▲12.7
40歳台	1,348	18.3	72.0	4.5	5.2	13.8	18.9	62.2	17.0	1.9	1.9	8.5	64.5	24.9	2.2	▲16.5
50歳台	1,235	14.5	77.4	2.8	5.3	11.7	19.4	67.5	11.6	1.5	7.8	5.4	65.3	26.6	2.7	▲21.1
60歳台	544	11.8	76.1	3.3	8.8	8.5	18.6	68.2	10.3	2.9	8.3	5.1	66.5	24.4	3.9	▲19.3
婚姻状況																
既婚	2,471	20.6	71.2	4.5	3.7	16.2	17.0	64.0	17.1	1.9	▲0.0	8.7	67.1	22.0	2.2	▲13.3
離婚・死別	540	14.4	75.2	3.9	6.5	10.6	20.2	65.4	11.7	2.8	8.5	7.4	63.1	26.1	3.3	▲18.7
未婚	1,871	13.1	74.2	4.0	8.7	9.1	23.1	61.5	12.5	2.9	10.6	8.5	61.0	27.0	3.5	▲18.5
生計同一子																
あり	1,770	23.7	68.1	4.9	3.3	18.8	15.8	62.0	20.0	2.2	▲4.2	9.1	65.9	22.7	2.4	▲13.6
なし	3,112	13.3	75.5	3.8	7.4	9.5	21.9	63.8	11.7	2.5	10.3	8.1	63.5	25.4	3.1	▲17.3
生計同一子×																
ひとり親	263	21.7	68.8	4.2	5.3	17.5	17.5	63.5	15.6	3.4	1.9	8.7	60.8	26.6	3.8	▲17.9
ふたり親	1,507	24.0	68.0	5.0	3.0	19.0	15.5	61.8	20.8	2.0	▲5.3	9.2	66.8	22.0	2.1	▲12.8
単身子なし	2,148	12.4	75.1	3.9	8.6	8.5	23.0	62.2	11.9	2.8	11.2	8.2	61.5	26.9	3.4	▲18.7
既婚子なし	964	15.4	76.2	3.6	4.8	11.7	19.5	67.4	11.3	1.8	8.2	7.9	67.7	22.0	2.4	▲14.1
世帯年収																
300万円未満	718	14.5	72.1	4.5	8.9	10.0	19.8	62.4	14.9	2.9	4.9	8.2	58.8	30.1	2.9	▲21.9
300～500万円未満	1,114	15.7	75.9	4.2	4.2	11.5	21.1	62.7	14.5	1.6	6.6	8.1	63.6	26.0	2.2	▲18.0
500～700万円未満	949	20.3	69.1	5.2	5.4	15.2	19.7	61.4	17.1	1.8	2.6	8.2	65.5	24.2	2.0	▲16.0
700万円以上	1,306	20.3	72.4	4.1	3.3	16.2	21.0	64.4	13.7	0.9	7.3	10.2	68.7	19.9	1.2	▲9.7
わからない	795	12.1	74.3	3.0	10.6	9.1	15.6	64.7	13.6	6.2	2.0	6.7	61.8	24.4	7.2	▲17.7
現在の預貯金額																
貯蓄は一切ない	476	17.0	69.7	4.4	8.8	12.6	15.3	56.9	23.1	4.6	▲7.8	6.3	56.3	32.8	4.6	▲26.5
250万円未満	1,138	17.0	73.2	4.9	4.9	12.0	19.6	62.7	16.1	1.6	3.5	8.0	63.9	26.4	1.7	▲18.5
250～500万円未満	527	20.1	71.9	4.7	3.2	15.4	20.9	64.7	13.3	1.1	7.6	8.9	69.1	20.9	1.1	▲12.0
500～1,000万円未満	496	21.8	68.3	6.3	3.6	15.5	23.4	59.7	15.3	1.6	8.1	11.5	62.3	24.4	1.8	▲12.9
1,000万円以上	867	20.0	73.2	2.5	4.3	17.4	26.0	62.2	10.7	1.2	15.2	11.3	65.2	21.6	2.0	▲10.3
わからない/答えたくない	1,378	12.5	75.3	3.6	8.6	8.9	15.6	67.1	13.5	3.8	2.1	6.5	65.9	22.9	4.7	▲16.3
職業形態																
正社員	2,787	16.2	74.3	4.2	5.2	11.9	18.7	64.8	14.4	2.1	4.3	8.5	66.6	22.4	2.5	▲13.9
非正社員計	1,404	16.6	73.4	4.1	5.9	12.5	17.5	64.7	15.6	2.2	1.9	8.0	64.5	24.9	2.7	▲16.9
自営業・内職、その他	567	18.9	68.8	4.4	7.9	14.5	27.0	55.7	14.1	3.2	12.9	6.9	57.8	31.6	3.7	▲24.7
働いていない	124	33.9	50.0	4.0	12.1	29.8	34.7	42.7	14.5	8.1	20.2	20.2	42.7	29.8	7.3	▲9.7
新たに空 影響を 受けた 理由																
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いに」ある程度、あった計	1,968	22.4	65.8	5.3	6.6	17.1	26.3	51.9	19.6	2.3	6.7	10.1	53.3	33.6	3.0	▲23.5
影響は「あまり」全くなかった/わからない計	2,914	13.5	77.6	3.5	5.5	10.0	15.3	70.8	11.4	2.5	3.8	7.4	71.8	18.2	2.7	▲10.8
現在の状況																
現在、行っている	754	28.2	63.4	4.5	3.8	23.7	36.1	51.6	11.1	1.2	24.9	17.2	61.8	19.5	1.5	▲2.3
現在は行っていない	3,404	13.5	76.6	4.1	5.8	9.4	14.3	67.9	15.5	2.3	▲1.2	6.3	66.9	23.9	2.8	▲17.6

そのうえで、「コロナ禍は、今後の仕事や働き方を見つめ直すきっかけになった」かどうか尋ねると、全体では「どちらとも言えない」が約半数（50.4%）となるなか、「そう思う」計が33.7%に対し「そう思わない」計は16.0%で、その差は17.7 ㊦と「そう思う」との回答が優勢となった（図表 8-6）。年齢層別にみると、「60 歳台」（4.0 ㊦）～「20 歳台」（28.0 ㊦）まで若年層ほど高まる傾向が見て取れる。また、在宅勤務を「現在は行っていない」場合（12.7 ㊦）より、「現在、行っている」場合（37.3 ㊦）の方が「そう思う」との回答が顕著に優勢となっている。

同様に、「コロナ禍は、今後の生活のあり方や人生観を見つめ直すきっかけになった」かどうかについては、「どちらとも言えない」との回答が半数を超えた（53.3%）ものの、「そう思う」計が33.1%に対し「そう思わない」計は13.6%で、その差は19.5 ㊦でやはり「そう思う」との回答が優勢となった。優勢幅は「男性」（13.6 ㊦）より「女性」（27.0 ㊦）で大きく、また、若年層ほど高まる傾向や在宅勤務を「現在、行っている」場合の方が高い傾向も読み取れる。

なお、就業形態別にみると現在、「働いていない」人は「コロナ禍は、今後の仕事や働き方を見つめ直すきっかけになった」「コロナ禍は、今後の生活のあり方や人生観を見つめ直すきっかけになった」のいずれも、「そう思う」との回答が全体計を10 ㊦以上、上回っている（同順に46.0%、43.5%）。昨年4/1時点で働いていた全有効回答労働者4,882人のうち現在、働いていない人は2.5%と限られるが、コロナ禍の下での無業化はこうした仕事観や人生観等の変化も伴っている様子がうかがえる。

図表 8-6 新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した仕事や職場、生活上の変化⑥

	n	(%) (㊦)				(%) (㊦)			
		コロナ禍は、今後の仕事や働き方を見つめ直すきっかけになった				コロナ禍は、今後の生活のあり方や人生観を見つめ直すきっかけになった			
		そう思う計	どちらとも言えない	そう思わない計	そう思う - 思わない差	そう思う計	どちらとも言えない	そう思わない計	そう思う - 思わない差
<b>計</b>	<b>4,882</b>	<b>33.7</b>	<b>50.4</b>	<b>16.0</b>	<b>17.7</b>	<b>33.1</b>	<b>53.3</b>	<b>13.6</b>	<b>19.5</b>
性別									
男性	2,717	31.4	53.2	15.4	16.0	28.6	56.3	15.1	13.6
女性	2,165	36.5	46.8	16.7	19.8	38.7	49.6	11.7	27.0
現在の年齢層									
20歳台	649	40.5	47.0	12.5	28.0	35.3	53.6	11.1	24.2
30歳台	1,106	35.7	49.1	15.2	20.5	35.6	50.8	13.6	22.1
40歳台	1,348	34.6	51.0	14.4	20.2	32.9	54.7	12.4	20.5
50歳台	1,235	30.4	52.4	17.2	13.1	31.7	53.2	15.1	16.7
60歳台	544	26.7	50.7	22.6	4.0	28.9	55.0	16.2	12.7
婚姻状況									
既婚	2,471	33.8	49.5	16.8	17.0	33.1	53.4	13.5	19.6
離婚・死別	540	29.1	55.7	15.2	13.9	28.5	58.0	13.5	15.0
未婚	1,871	34.8	50.0	15.1	19.7	34.4	51.9	13.7	20.7
同一生子計									
あり	1,770	33.2	51.0	15.8	17.5	32.8	53.8	13.4	19.3
なし	3,112	33.9	50.0	16.1	17.9	33.3	53.1	13.7	19.6
生帯状況 ×									
ひとり親	263	31.2	52.5	16.3	14.8	31.2	56.3	12.5	18.6
ふたり親	1,507	33.6	50.8	15.7	17.9	33.0	53.4	13.6	19.4
単身子なし	2,146	33.8	51.2	15.0	18.9	33.3	52.9	13.8	19.6
既婚子なし	964	34.1	47.4	18.5	15.7	33.2	53.4	13.4	19.8
2020年収入									
300万円未満	718	30.8	52.5	16.7	14.1	31.6	52.9	15.5	16.2
300～500万円未満	1,114	33.6	50.1	16.3	17.2	33.7	53.4	12.9	20.7
500～700万円未満	949	35.3	47.7	17.0	18.3	34.8	51.6	13.6	21.2
700万円以上	1,306	38.5	45.5	16.0	22.5	35.8	49.9	14.2	21.6
わからない	795	26.5	60.0	13.5	13.1	27.2	61.1	11.7	15.5
現在の預貯金額									
貯蓄は一切ない	476	32.8	51.7	15.5	17.2	26.9	56.5	16.6	10.3
250万円未満	1,138	35.7	48.2	16.1	19.6	34.2	54.0	11.9	22.3
250～500万円未満	527	36.1	48.0	15.9	20.1	34.7	52.2	13.1	21.6
500～1,000万円未満	496	41.3	43.5	15.1	26.2	42.1	46.2	11.7	30.4
1,000万円以上	867	39.8	43.5	16.7	23.1	37.5	46.3	16.3	21.2
わからない/答えたくない	1,378	24.8	59.4	15.8	9.0	27.7	59.1	13.1	14.6
就業形態									
正社員	2,787	33.5	52.6	13.9	19.6	31.4	56.2	12.4	18.9
非正社員計	1,404	31.4	50.1	18.5	12.9	34.4	51.3	14.3	20.1
自営業・内職、その他	567	37.6	43.2	19.2	18.3	36.2	46.7	17.1	19.0
働いていない	124	46.0	35.5	18.5	27.4	43.5	41.1	15.3	28.2
新たな型開き									
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あった」計	1,968	45.0	43.7	11.3	33.6	41.3	47.1	11.6	29.6
影響は「あまり、全くなかった/わからない」計	2,914	26.0	54.9	19.1	7.0	27.6	57.5	14.9	12.7
現在、行っている	754	46.8	43.6	9.5	37.3	41.9	46.8	11.3	30.6
現在は行っていない	3,404	29.6	53.6	16.8	12.7	30.3	56.3	13.4	16.9

2. 新型コロナウイルス感染症の収束後の働き方と、セーブして働く理由

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、新型コロナウイルス感染症の収束後、どのような働き方をしたいか尋ねると、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」が 10.2%、「新型コロナ発生前と同じ（戻したい）」が 66.8%に対し、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい」が 14.8%、「当面は、働きたくない（いずれまた、働き始めたい）」が 1.9%、「もう働きたくない」が 6.3%となった（図表 9）。

こうした結果を年齢層別にみると、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」との回答は、若年層ほど高い（「60 歳台」4.8%～「20 歳台」13.1%）が、同時に「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい／当面は・もう、働きたくない」との回答もやや高まる傾向が見られ（同順に 22.2%～25.7%）、高齢層になるほど「新型コロナ発生前と同じ（戻したい）」（同順に 61.2%～73.0%）との回答が高くなっている。

また、雇用者について現在の勤め先の主な業種別にみると、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」との回答は、「飲食店、宿泊業」（17.9%）等で高いのに対し、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい／当面は・もう、働きたくない」との回答は「情報通信業」（34.8%）等で高くなっている。

図表 9 新型コロナウイルス感染症の収束後の働き方に対する希望とその理由

Table with two main parts. The left part shows working preferences by demographic factors (gender, age, marital status, etc.) with columns for different preference levels. The right part shows reasons for wanting to work less, categorized by industry and age. Both tables include sample sizes (n) and percentages (%).

なお、現在、「働いていない」人ではその約6割(58.9%)が「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい/当面は・もう、働きたくない」と回答している。そうした回答を、勤め先の企業規模別(雇用者のみ)にみると、大規模企業になるほどやや高まる傾向が見て取れる(「29人以下」20.2%~「1,000人以上」24.1%)。

そのうえで、「新型コロナ発生前よりセーブして働きたい/当面は・もう、働きたくない」と回答した場合(n=1,125)にそのように希望する理由についても尋ねると(複数回答)、①「働く意欲が低下したから」(38.4%)がもっとも高く、これに②「仕事の重要度が低下したから、他に優先させたいことが出来たから」(20.1%)や③「新型コロナに限らず、感染症等の不安が残るから」及び「先行きに展望が持てないから」(ともに18.0%)、⑤「コロナ禍で、仕事・就労環境が良くないから」(14.2%)等が続いた。属性別にみると、②「仕事の重要度が低下したから、他に優先させたいことが出来たから」(「20歳台」25.7%~「60歳台」15.7%)等の回答割合は若年層ほど高い。他方、⑥「高齢だから」(同順に0.0%~47.1%)や、⑦「障がいや健康上の事情があるから」(同順に3.0%~12.4%)等は高齢層になるほど高く、現在、「働いていない」割合(同順に2.0%~6.3%)とともに、新型コロナウイルス感染症の問題が、高齢層の労働市場退出を促した恐れも懸念される。

### 3. 過去3ヶ月間の世帯全体の家計収支と、新型コロナウイルス感染症の問題に伴う収入減少や将来不安のために、切り詰めたりあきらめたりしている支出

全有効回答者(民間企業の雇用者n=4,307+フリーランスn=575)を対象に、過去3ヶ月間(本年7~9月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が1/3を超えた(35.1%)ものの、黒字計が26.5%に対し赤字計は27.6%で、黒字計から赤字計を差し引くと▲1.1%の赤字超過となった(図表10)。

この間の調査の推移をみると、「8月調査(JILPT第2回)」時点の▲2.8%~本年「6月調査(JILPT第5回)」時点の1.0%まで、家計収支は着実に改善して来たが、今回調査では▲1.1%と再び赤字超過に沈んでおり、食品等の相次ぐ値上げに加え、急速に進んだ原油高や円安の影響等と考えられる<sup>6</sup>。

こうした結果を属性別にみると、「既婚子なし」(11.5%)よりは「単身子なし」(▲2.1%)、「ふたり親」(▲3.3%)よりは「ひとり親」(▲26.2%)で赤字の超過幅が拡大する。また、年齢層別にみると、中高齢層になるほど赤字の超過幅が広がる傾向が見て取れる(「20歳台」で6.3%~「60歳台」で▲3.5%)。

現在の就業形態別にみると、「正社員」は7.7%の黒字超過に対し、「非正社員計」(▲8.3%)や、「自営業・内職、その他」(▲19.8%)、「働いていない」(▲32.3%)ほど赤字の超過幅が大きい。なお、新型コロナウイルス感染症に伴う雇用や仕事(事業活動)、収入にかかわる影響が「あまり・全くなかった/わからない」場合は12.3%の黒字超過に対し、「大いに・ある程度、あった」場合は▲20.8%の赤字超過である。

また、2020年の世帯年収別にみると、「700万円以上」は29.3%の黒字超過だが、「500~700万円未満」で赤字超過(▲0.6%)に沈み、「300万円未満」は▲34.5%の

<sup>6</sup> 輸入小麦の売り渡し価格の引き上げに伴い、パスタやパン・菓子など小麦製品の値上げが広がっているほか、食用油も数次に渡る値上げが行われている。また、世界的な経済・社会活動が再開されたことや、「OPECプラス」が増産加速の要請に応じなかったこと等から原油価格が高騰している。史上初めて、各国が備蓄する石油の放出が決定されたものの、本格的な冬の到来を前にガソリン・燃料代の上昇に直面しており、更に物流経費のほか魚類製品や温室青果、プラスチック容器やクリーニング料金など更なる波及も危惧されている。

大幅な赤字超過となっている。また、現在の預貯金額との関連でも、「1,000万円以上」が45.0%、「500～1,000万円未満」が18.1%、「250～500万円未満」が9.7%の黒字超過に対し、「250万円未満」は▲21.4%、「貯蓄は一切ない」では▲63.2%の赤字超過となっている。

図表 10 過去3ヶ月間（本年7～9月）における世帯全体の家計収支

	n	(%)									
		かなり上回る状況	やや上回る状況	収支トントン	やや赤字	かなり赤字	わからない	黒字計	赤字計	黒字計-赤字計	
参考	昨年8月調査計(昨年6～7月分)	4,881	5.0	20.9	34.6	17.6	11.1	10.8	25.9	28.7	▲ 2.8
	昨年12月調査計(昨年9～11月分)	4,882	5.6	22.7	32.9	18.2	10.5	10.1	28.3	28.7	▲ 0.3
	本年3月調査計(昨年12～本年2月分)	4,871	5.4	22.8	33.4	18.2	11.6	10.5	28.3	27.8	0.5
	本年6月調査計(昨年9～8月分)	4,881	6.6	21.7	35.1	16.2	11.1	9.4	28.3	27.3	1.0
	今回10月調査計(本年7～9月分)	4,882	4.5	22.0	35.1	17.3	10.3	10.8	26.5	27.6	▲ 1.1
性別	男性	2,717	5.4	22.0	35.8	16.9	10.0	10.0	27.4	26.8	0.6
	女性	2,165	3.5	21.9	34.3	17.8	10.7	11.7	25.4	28.5	▲ 3.1
現在の年齢層	20歳台	649	6.0	22.3	33.0	14.6	7.4	16.6	▲28.4	22.0	▲ 6.3
	30歳台	1,106	3.7	23.5	33.0	18.0	8.3	13.5	27.2	26.3	0.9
	40歳台	1,348	4.2	21.7	34.6	17.8	11.3	10.5	25.9	29.1	▲ 3.2
	50歳台	1,235	4.5	21.1	37.7	17.2	11.8	7.7	25.6	29.0	▲ 3.4
	60歳台	544	5.5	21.0	37.7	18.0	11.9	5.9	26.5	30.0	▲ 3.5
婚姻状況	既婚	2,471	4.8	25.3	35.3	18.0	9.5	7.1	30.1	27.6	2.5
	離婚・死別	540	3.1	16.7	38.0	21.5	14.1	6.7	19.8	35.6	▲ 15.7
	未婚	1,871	4.6	19.1	34.2	15.1	10.3	16.8	23.7	25.3	▲ 1.6
同居状況	あり	1,770	3.8	21.9	35.1	21.5	10.9	6.7	25.8	32.4	▲ 6.7
	なし	3,112	4.9	22.0	35.2	14.9	10.0	13.1	26.9	24.8	2.1
生計同一子×	ひとり親	263	2.7	12.2	35.4	28.5	12.5	8.7	14.8	41.1	▲ 26.2
	単身子なし	1,507	4.0	23.6	35.1	20.3	10.6	6.3	27.7	30.9	▲ 3.3
	既婚子なし	2,148	4.5	19.3	35.0	15.0	10.9	15.2	23.8	26.0	▲ 2.1
今年10月の月調査	300万円未満	984	5.9	27.9	35.6	14.5	7.8	8.3	33.8	22.3	11.5
	300～500万円未満	718	1.4	10.3	35.1	20.6	25.6	7.0	11.7	46.2	▲ 34.5
	500～700万円未満	1,114	2.4	19.7	39.8	20.9	10.9	6.3	22.2	31.8	▲ 9.6
	700万円以上	949	3.7	23.2	40.0	19.6	7.9	5.6	26.9	27.5	▲ 0.6
	わからない	1,308	10.1	35.8	32.8	11.6	5.1	4.6	45.9	16.6	29.3
現在の預貯金額	貯蓄は一切ない	795	2.3	11.3	26.7	15.8	7.2	36.7	13.6	23.0	▲ 9.4
	250万円未満	476	0.6	1.5	22.3	26.1	39.3	10.3	2.1	▲65.3	▲ 63.2
	250～500万円未満	1,198	0.6	14.4	▲43.7	23.6	12.7	4.9	15.0	36.4	▲ 21.4
	500～1,000万円未満	527	3.6	28.7	42.1	16.1	6.5	3.0	32.3	22.6	9.7
	1,000万円以上	496	3.6	35.1	37.1	15.5	5.0	3.6	38.7	20.6	18.1
住居の種類	持ち家	867	16.6	40.1	28.0	8.2	3.6	3.5	56.7	11.8	45.0
	公営の賃貸住宅/給与住宅(社宅等)	1,378	2.2	16.5	33.7	15.8	5.9	25.8	18.8	21.7	▲ 2.9
	民間の賃貸住宅	3,058	4.7	21.8	35.7	17.0	9.2	11.6	26.5	26.2	0.3
	借間・その他	1,295	4.3	23.9	35.3	16.5	12.7	7.3	28.2	29.2	▲ 1.0
	働いていない	394	4.8	19.0	32.7	22.3	9.4	11.7	23.9	31.7	▲ 7.9
就業形態	正社員	135	2.2	16.3	28.1	17.0	15.6	20.7	18.5	32.6	▲ 14.1
	非正社員計	2,787	5.5	25.4	35.8	16.0	7.1	10.2	30.9	23.2	7.7
	自営業・内職、その他	1,404	2.8	19.3	35.5	18.7	11.6	12.1	22.1	30.3	▲ 8.3
しに至る影響	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あった」計	567	4.9	13.8	33.5	19.6	18.9	9.3	18.7	38.4	▲ 19.8
	影響は「あまり、全くなかった」/「わからない」計	124	2.4	11.3	25.0	18.5	27.4	15.3	13.7	46.0	▲ 32.3
しに至る影響	雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あった」計	1,968	3.4	16.9	30.9	23.8	17.3	7.7	20.3	41.1	▲ 20.8
	影響は「あまり、全くなかった」/「わからない」計	2,914	5.3	25.4	38.0	12.9	5.6	12.8	30.7	18.5	12.3

こうしたなか、全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、新型コロナウイルス感染症の問題に伴う収入減少や将来不安のために、自身や世帯で切り詰めたりあきらめたりしている支出があるか尋ねると（複数回答）、回答割合の高い順に①「外食費」（40.6%）、②「趣味・レジャーの費用」（31.4%）、③「衣料品代」（18.7%）、④「交際費」（17.2%）、⑤「美容・美容にかかる費用」（13.8%）、⑥「家での食費」（13.1%）、⑦「嗜好品代（酒、タバコ、菓子など）」（11.0%）、⑧「光熱・水道代」（8.8%）等が挙げられ、総じて何らかり切り詰めたり、あきらめたりしている支出があるとすると割合が6割を超えた（61.1%）（図表 11）。

婚姻状況×生計同一子の有無別にみると、何らかり詰めたりあきらめたりしている支出がある割合は「既婚子なし」(55.6%)より「単身子なし」(59.2%)、「ふたり親」(65.6%)、「ひとり親」(71.5%)ほど高まる傾向が見て取れる。「ひとり親」が切り詰めたり、あきらめたりしている内容をみると(複数回答)、「衣料品代」(全体計より8.7%高い27.4%)や「理容・美容にかかる費用」(同6.8%高い22.8%)にとどまらず、「光熱・水道費」(同4.4%高い13.7%)や「子どもの教育費(進学、塾、習い事)」(同3.5%高い4.9%)など多様な項目で全体計を上回っている。また、2020年の世帯年収別でも顕著な傾向が見られ、何らかり詰めたりあきらめたりしている支出がある割合は、世帯年収が低いほど高く(「700万円以上」で55.6%~「300万円未満」で68.7%)、その内容についても(複数回答)、「家での食費」が同順に7.8%~24.0%、「光熱・水道費」が同順に6.1%~14.5%、「医療費(医薬品の購入含む)」が同順に2.1%~9.1%等とより切実な状況となっている。

図表 11 新型コロナウイルス感染症の問題に伴う収入減少や将来不安のために、切り詰めたり、あきらめたりしている支出

参考	n	切り詰めたり、あきらめたりしている支出がある計	(複数回答)																								いずれも切り詰めたりあきらめたりしていない
			外食費	家での食費	嗜好品代(酒、タバコ、菓子など)	光熱・水道費	衣料品代	理容・美容にかかる費用	医療費(医薬品の購入含む)	趣味・レジャーの費用	ガソリン代	通信費(電話、インターネットなど)	交際費	住宅の購入やリフォーム	(引っ越し含む)家賃	自動車(中古車)の購入	家具や家電製品の購入	保険の契約	預貯金や資産投資	将来に備えた貯蓄	自己啓発・キャリアアップの費用	子どもの教育費(進学、塾、習い事)					
昨年12月調査計	4,882	64.1	42.8	14.5	11.5	9.3	20.4	16.0	5.0	33.7	5.7	5.4	19.8	3.8	1.4	6.5	8.2	3.7	9.1	5.1	1.4	35.9					
今回10月調査計	4,882	61.1	40.6	13.1	11.0	8.8	18.7	13.8	4.4	31.4	7.0	6.2	17.2	4.1	1.7	5.6	7.6	3.4	8.1	4.3	1.1	38.9					
今回10月調査-昨年12月調査差(%)	-	▲3.0	▲2.2	▲1.4	▲0.5	▲0.5	▲1.7	▲2.2	▲0.6	▲2.3	1.2	0.7	▲2.6	0.3	0.3	▲0.9	▲0.6	▲0.3	▲1.0	▲0.7	▲0.2	3.0					
性別																											
男性	2,717	59.1	40.3	11.4	11.7	8.9	13.2	8.5	3.8	30.2	8.7	6.9	16.1	3.6	1.8	6.2	7.1	3.9	7.5	4.2	0.8	40.9					
女性	2,165	63.6	40.9	15.3	10.1	8.6	25.5	20.3	5.2	32.9	4.8	5.2	18.5	4.7	1.6	4.8	8.1	2.9	8.8	4.6	1.6	36.4					
婚姻状況																											
既婚	2,471	61.7	42.7	11.9	8.9	7.8	16.4	11.8	3.2	33.2	6.8	5.7	16.6	4.8	1.0	6.3	7.2	3.4	6.9	3.3	1.7	38.3					
離婚・死別	540	64.8	42.0	15.6	12.4	12.2	24.6	19.4	6.9	32.0	9.3	8.3	21.9	4.6	2.2	6.7	9.6	4.4	10.2	3.9	2.4	35.2					
未婚	1,871	59.3	37.4	14.1	13.3	9.1	19.9	14.8	5.4	28.9	6.5	6.1	16.5	3.0	2.5	4.4	7.4	3.2	9.0	5.9	-	40.7					
同一子																											
あり	1,770	66.4	45.8	13.4	10.1	8.9	18.5	13.4	4.0	35.2	7.7	6.7	17.2	5.1	1.2	6.8	7.5	3.1	7.7	3.3	3.2	33.6					
なし	3,112	58.1	37.6	13.0	11.5	8.7	18.8	14.0	4.7	29.3	6.6	5.8	17.2	3.5	2.0	4.9	7.6	3.6	8.3	4.9	-	41.9					
生計同一子																											
ひとり親	263	71.5	46.0	16.0	13.3	13.7	27.4	22.8	5.7	36.5	8.4	8.7	20.2	4.2	2.3	5.7	7.6	1.5	9.1	3.0	4.9	28.5					
ふたり親	1,507	65.6	45.7	12.9	9.6	8.1	16.9	11.7	3.6	35.0	7.6	6.4	16.7	5.3	1.1	7.0	7.5	3.4	7.5	3.4	2.9	34.4					
単身子なし	2,148	59.2	37.5	14.2	13.1	9.3	20.2	14.9	5.7	28.8	6.9	6.3	17.4	3.3	2.5	4.8	8.0	3.7	9.3	5.7	-	40.8					
既婚子なし	964	55.6	37.9	10.2	7.9	7.4	15.7	11.8	2.4	30.4	5.7	4.8	16.6	3.9	0.9	5.2	6.8	3.3	6.0	3.1	-	44.4					
2020年世帯年収																											
300万円未満	718	68.7	45.8	14.8	14.5	14.5	28.7	24.1	9.1	35.7	9.9	8.8	21.2	5.7	2.6	7.1	11.8	6.3	16.6	8.2	1.3	31.3					
300~500万円未満	1,114	65.4	44.3	14.4	13.0	9.7	20.1	15.6	4.5	31.7	6.3	6.2	18.6	3.2	2.5	6.1	8.3	3.1	8.2	4.3	0.9	34.6					
500~700万円未満	949	62.7	41.5	11.5	8.5	7.6	16.6	12.8	3.7	32.8	7.1	6.1	16.2	3.7	1.2	6.3	7.3	3.1	6.6	3.6	1.6	37.3					
700万円以上	1,306	55.6	37.0	7.8	7.7	6.1	12.6	7.9	2.1	29.4	5.9	4.4	15.5	4.1	0.6	3.6	5.2	2.1	4.7	2.8	1.0	44.4					
わからない	795	55.5	35.3	12.3	9.3	8.2	20.0	12.7	4.8	28.9	6.9	6.8	15.3	4.3	2.3	5.9	6.9	3.8	7.5	4.3	1.1	44.5					
現在の年齢層																											
20歳台	649	57.3	32.4	13.7	11.2	8.2	15.6	12.5	6.0	24.2	7.1	6.2	11.9	2.8	▲4.8	4.5	4.2	3.1	6.6	5.2	0.5	42.7					
30歳台	1,106	59.6	36.4	13.3	11.5	8.5	16.3	13.6	4.6	27.8	4.5	5.4	14.1	2.1	1.8	4.8	5.3	2.6	7.8	3.9	1.2	40.4					
40歳台	1,348	60.4	40.9	13.6	10.6	8.8	18.5	14.5	4.1	31.8	7.3	6.7	16.8	3.8	1.5	5.4	8.2	3.3	8.1	4.1	2.0	39.6					
50歳台	1,235	64.9	46.6	12.6	10.9	9.3	21.1	14.1	4.3	36.6	7.9	6.4	20.7	5.8	0.7	6.6	9.9	3.6	8.7	4.7	0.8	35.1					
60歳台	544	61.9	44.3	12.1	10.8	9.0	21.9	13.1	3.3	34.6	8.8	5.9	22.4	6.6	0.7	6.8	9.4	5.3	8.8	4.0	0.6	38.1					
就業形態																											
正社員	2,787	58.2	38.3	10.8	9.9	8.0	14.5	10.1	4.0	28.7	7.0	5.8	15.1	3.2	1.4	5.2	6.3	2.8	6.2	3.5	0.9	41.8					
非正社員計	1,404	63.9	42.5	15.9	10.3	9.3	22.9	17.4	4.5	32.3	5.8	6.3	17.4	4.3	2.1	5.1	8.0	3.6	9.2	4.6	1.6	36.7					
自営業・内職、その他	567	70.5	46.6	17.1	16.4	11.1	28.4	22.0	6.0	43.2	9.5	7.4	26.8	7.8	2.5	8.5	12.9	5.8	13.6	7.8	1.1	29.5					
働いていない	124	57.3	41.9	15.3	19.4	8.9	21.0	17.7	5.6	29.8	7.3	5.6	16.9	4.0	1.6	7.3	7.3	5.6	12.1	5.6	2.4	42.7					
コロナ禍で収入に影響を受けた人																											
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大いにある程度、あった」計	1,968	78.6	54.3	20.0	17.4	12.9	27.9	22.0	7.7	42.4	10.2	9.9	24.2	6.2	2.8	8.7	12.2	5.9	13.0	7.5	1.8	21.4					
影響は「あまり、全くなかった」/「わからない」計	2,914	49.3	31.3	8.5	6.7	6.0	12.4	8.2	2.2	24.0	4.8	3.7	12.4	2.7	1.0	3.5	4.4	1.8	4.7	2.2	0.7	50.7					

#### 4. 新型コロナウイルス感染症の発生前と比較した現在~年末に向けての暮らし向き

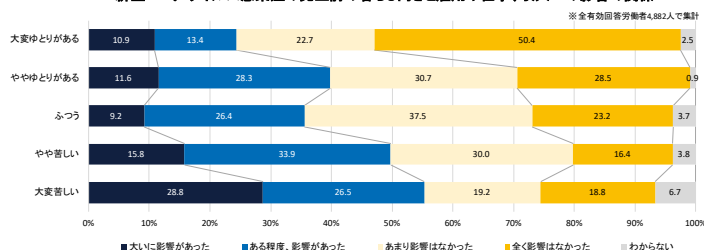
全有効回答者(民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575)を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生前(直前)の暮らし向きを尋ねると、「ふつう」は57.2%で、「大変苦しい」(6.4%)と「やや苦しい」(23.2%)を合わせて29.6%に対し、「ややゆとりがある」(10.8%)と「大変ゆとりがある」(2.4%)を合わせて13.2%となった(図表 12)。総じて、苦しい計一



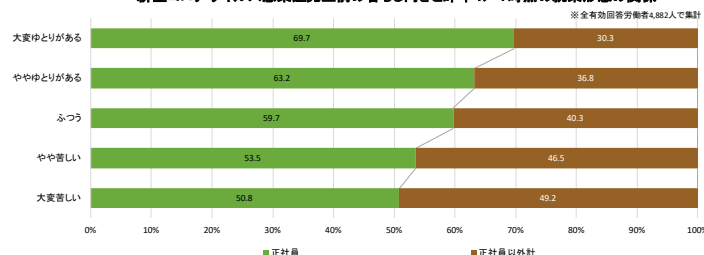


全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、新型コロナウイルス感染症発生前（直前）の暮らし向きと、新型コロナウイルス感染症に伴う現在の雇用や仕事、収入に対する影響の関係を調べると、そもそも暮らし向きが苦しかった人ほど「大いに／ある程度、影響があった」と回答している割合が高くなっている。なぜ、そのような傾向が見られるかについて、新型コロナウイルス感染症の発生前（直前）の暮らし向きと昨年4/1時点の就業形態の関係をみると、暮らし向きが苦しかった人ほど正社員以外（非正社員やフリーランス）だった割合が高く、また、昨年4/1時点の仕事（雇用者は勤め先）の主な業種との関係では、「運輸業」や「卸売・小売業」「飲食店、サービス業」等で働いていた割合が高いことが分かる。

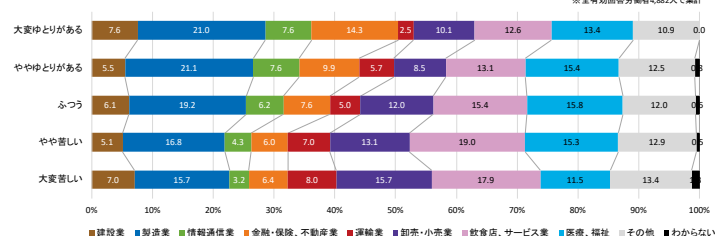
新型コロナウイルス感染症の発生前の暮らし向きと雇用や仕事、収入への影響の関係



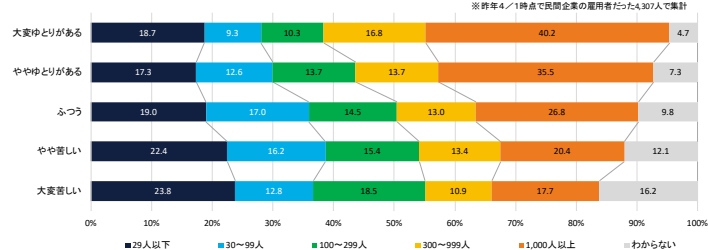
新型コロナウイルス感染症発生前の暮らし向きと昨年4/1時点の就業形態の関係



新型コロナウイルス感染症発生前の暮らし向きと昨年4/1時点の仕事（勤め先）の主な業種の関係



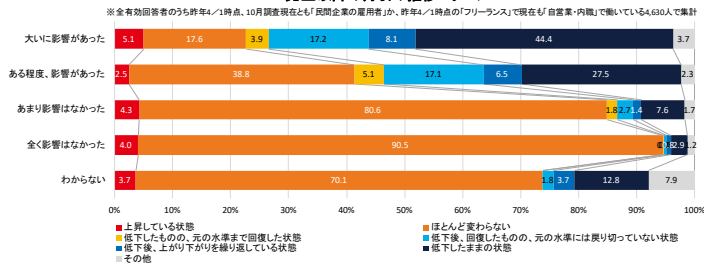
新型コロナウイルス感染症発生前の暮らし向きと昨年4/1時点の勤め先の企業規模の関係



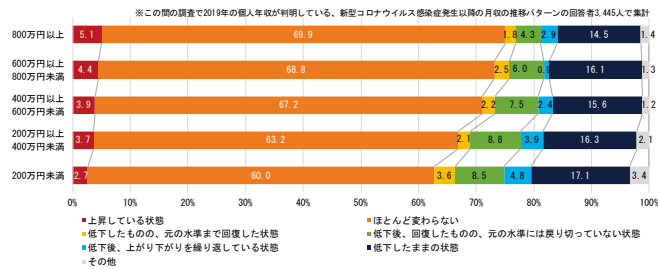
そううえで、全有効回答者のうち昨年4/1時点、10月調査現在とも「民間企業の雇用者」か、昨年4/1時点の「フリーランス」で現在も「自営業・内職」で働いている場合（n=4,630人）に、新型コロナウイルス感染症による雇用や仕事、収入に対する影響と、新型コロナウイルス感染症発生以降の月収の推移パターンとの関係を

調べると、影響が大きいほど月収が「低下したままの状態」となっている割合も高い（なお、新型コロナウイルス感染症発生前の個人年収との関係では、2019年の個人年収が低かった人ほど、月収が「元の水準には戻り切っていない状態」等の割合が高い）。そして、そうした状態にあるほど「現在、貯蓄は一切ない」割合が高まる傾向が見られ、将来不安等のために切り詰めたりあきらめたりしている支出として（複数回答）、「家での食費」のほか「光熱・水道費」や「通信費（電話、インターネットなど）」「医療費（医薬品の購入含む）」「保険の契約」等を挙げる割合も高く、現在～年末にかけての暮らし向きも「大変苦しい」等とする割合が高くなっている。

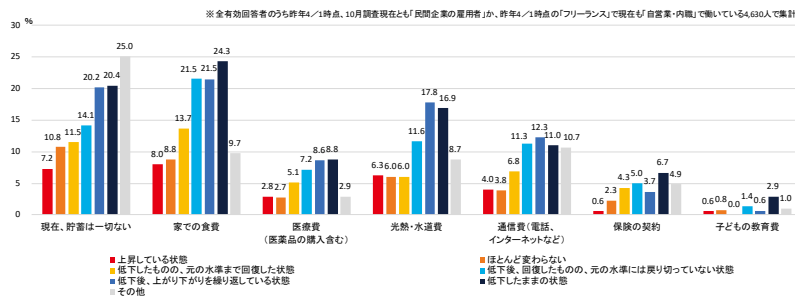
新型コロナウイルス感染症による雇用や仕事、収入に対する影響と発生以降の月収の推移パターン



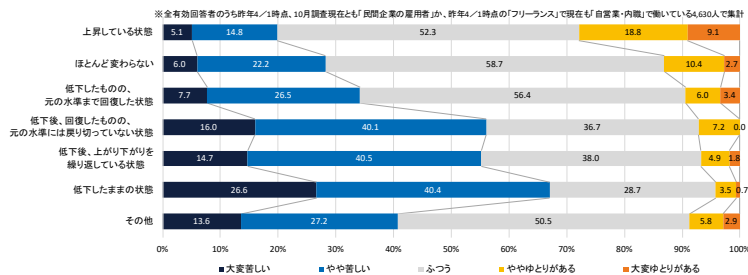
2019年の個人年収別にみた新型コロナウイルス感染症発生以降の月収の推移パターン



新型コロナウイルス感染症発生以降の月収の推移パターン別にみた将来不安等のために切り詰めたり、あきらめたりしている支出



新型コロナウイルス感染症発生以降の月収の推移パターン別にみた現在～年末にかけての暮らし向き



こうしたなか、全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、「コロナ禍で、社会的な格差が拡大したように感じる」かについて尋ねると、「どちらとも言えない」が半数（50.0%）となったものの、「そう思う」が計40.1%に対し「そう思わない」は計9.9%で、その差は30.2 ㊦と「そう思う」が優勢となった（図表13）。「そう思う」の優勢幅は、「男性」（24.3 ㊦）より「女性」（37.5 ㊦）、また、現在の就業形態が「正社員」（27.9 ㊦）より「非正社員計」（32.3 ㊦）、「自営業・内職、その他」（34.2 ㊦）、「働いていない」（39.5 ㊦）ほど大きい。

また、「コロナ禍で、将来に明るい希望や展望を持ってなくなった」かについても同様の傾向が見られ、全体では「どちらとも言えない」が半数を超えた（53.1%）ものの、「そう思う」計が33.9%に対し「そう思わない」計は12.9%で、その差は21.0 ㊦と「そう思う」が優勢となっている。「そう思う」の優勢幅は、2020年の世帯年収が低いほど（「300万円未満」28.7 ㊦～「700万円以上」15.3 ㊦）、また、年齢層が低下するほど（「20歳台」25.7 ㊦～「60歳台」9.4 ㊦）、拡大する傾向が見て取れる。

図表13 新型コロナウイルス感染症に伴う考え方の変化等

	n	コロナ禍で、社会的な格差が拡大したように感じる				コロナ禍で、将来に明るい希望や展望を持ってなくなった			
		そう思う計	どちらとも言えない	そう思わない計	そう思う - そう思わない差	そう思う計	どちらとも言えない	そう思わない計	そう思う - そう思わない差
<b>計</b>	<b>4,882</b>	<b>40.1</b>	<b>50.0</b>	<b>9.9</b>	<b>30.2</b>	<b>33.9</b>	<b>53.1</b>	<b>12.9</b>	<b>21.0</b>
性別									
男性	2,717	35.6	53.2	11.2	24.3	30.4	55.5	14.0	16.4
女性	2,165	45.8	45.9	8.3	37.5	38.3	50.1	11.6	26.7
現在の年齢層									
20歳台	649	41.6	48.5	9.9	31.7	36.1	53.6	10.3	25.7
30歳台	1,106	39.2	52.4	8.5	30.7	36.3	52.1	11.6	24.8
40歳台	1,348	40.7	49.6	9.6	31.1	34.1	52.7	13.2	20.8
50歳台	1,235	40.1	49.8	10.1	30.0	33.0	54.5	12.6	20.4
60歳台	544	38.8	48.0	13.2	25.6	28.5	52.4	19.1	9.4
婚姻状況									
既婚	2,471	39.7	49.7	10.6	29.1	31.5	54.2	14.3	17.2
離婚・死別	540	40.0	50.9	9.1	30.9	33.1	56.3	10.6	22.6
未婚	1,871	40.6	50.1	9.3	31.3	37.4	50.7	11.9	25.5
同一子									
あり	1,770	41.0	49.3	9.7	31.3	33.8	54.1	12.1	21.7
なし	3,112	39.6	50.4	10.1	29.5	34.0	52.5	13.4	20.6
生計維持状況									
ひとり親	263	44.9	48.3	6.8	38.0	38.0	52.5	9.5	28.5
ふたり親	1,507	40.3	49.4	10.2	30.1	33.0	54.4	12.5	20.5
単身子なし	2,148	39.9	50.5	9.5	30.4	36.3	51.9	11.8	24.4
既婚子なし	964	38.8	50.0	11.2	27.6	29.0	53.9	17.0	12.0
の2世帯年収									
300万円未満	718	42.3	50.0	7.7	34.7	40.3	48.2	11.6	28.7
300～500万円未満	1,114	40.0	50.4	9.5	30.5	36.2	51.4	12.4	23.8
500～700万円未満	949	40.4	47.9	11.7	28.7	32.3	53.8	13.8	18.5
700万円以上	1,306	41.7	47.0	11.3	30.3	30.6	54.1	15.3	15.3
わからない	795	35.3	56.5	8.2	27.2	32.5	57.5	10.1	22.4
現在の預貯金額									
貯蓄は一切ない	476	41.0	50.6	8.4	32.6	39.7	50.6	9.7	30.0
250万円未満	1,138	43.6	47.8	8.6	35.0	37.1	51.1	11.9	25.2
250～500万円未満	527	40.6	48.4	11.0	29.6	36.2	49.9	13.9	22.4
500～1,000万円未満	496	46.8	43.1	10.1	36.7	41.1	49.4	9.5	31.7
1,000万円以上	867	40.0	46.5	13.5	26.5	26.4	53.1	20.5	5.9
わからない/答えたくない	1,378	34.4	56.7	8.9	25.5	30.6	58.3	11.1	19.5
就業形態									
正社員	2,787	37.6	52.7	9.7	27.9	33.3	55.3	11.4	21.8
非正社員計	1,404	42.0	48.2	9.8	32.3	34.7	51.2	14.1	20.6
自営業・内職、その他	567	45.3	43.6	11.1	34.2	33.9	49.4	16.8	17.1
働いていない	124	51.6	36.3	12.1	39.5	41.1	42.7	16.1	25.0
シナ新たに型新種コ響達口									
雇用や仕事、収入にかかわる影響が「大きい」ある程度、あった計	1,968	50.2	42.5	7.3	42.8	43.5	47.1	9.3	34.2
影響は「あまり」全くなかった/わからない計	2,914	33.3	55.0	11.7	21.6	27.5	57.2	15.4	12.1
現在の状況									
現在、行っている	754	43.8	46.8	9.4	34.4	35.3	51.3	13.4	21.9
現在は行っていない	3,404	38.0	52.2	9.8	28.1	33.4	54.5	12.2	21.2

### 5. 新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況・意向と不安

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況・意向を尋ねると、「既に接種した（1回以上）」が

80.5%で、「未接種で、できるだけ早く接種したい」が 2.0%、「未接種で、いずれ接種したいが、急がない」が 3.5%となった（図表 14）。これに対し、「未接種だが、接種しないことも含めて今後は未定」は 3.9%で、「未接種だが、今後も接種したくない」は 5.9%、「何とも言えない・わからない」は 4.1%となっている。

「既に接種した（1 回以上）」割合は、生計同一子「なし」（77.9%）より「あり」（85.1%）、また、高齢層になるほど高まる傾向が見て取れる（「20 歳台」70.1%～「60 歳台」87.7%）。就業形態別では「自営業・内職、その他」（73.0%）や「非正社員計」（77.7%）より、「正社員」（83.5%）で高くなっている。

図表 14 新型コロナウイルス感染症ワクチンの接種状況・意向

		n	(既に接種した)	未接種で、できるだけ早く接種したい	未接種で、急がない	未接種で、いずれ接種したいが、急がない	接種しては今後は未定	も接種したが、今後は未定	も接種したが、今後接種したくない	何とも言えない・わからない	既に接種したくない
参考	本年6月調査計	4,881	12.1	27.5	29.2	14.1	9.3	7.8	88.7		
	今回10月調査計	4,882	80.5	2.0	3.5	3.9	5.9	4.1	86.1		
	今回10月調査-6月調査差分	-	68.5	▲25.4	▲25.7	▲10.2	▲3.4	▲3.7	17.3		
性別	男性	2,717	79.2	2.2	4.5	3.6	5.9	4.6	85.9		
	女性	2,165	82.1	1.8	2.3	4.3	5.9	3.6	86.2		
現在の年齢層	20歳台	649	70.1	▲4.0	▲4.6	▲5.1	8.5	▲7.7	78.7		
	30歳台	1,106	75.4	2.8	4.4	5.8	6.3	5.2	82.6		
	40歳台	1,348	82.3	1.9	3.3	3.3	5.0	4.1	87.6		
	50歳台	1,235	85.4	1.1	2.3	2.8	5.7	2.8	88.7		
	60歳台	544	87.7	0.7	3.3	3.1	4.4	0.7	91.7		
婚姻状況	既婚	2,471	85.6	2.0	2.3	3.1	4.1	2.8	90.0		
	離婚・死別	540	82.2	0.9	3.1	3.3	6.3	4.1	86.3		
	未婚	1,871	73.3	2.4	5.1	5.2	8.1	5.9	80.8		
生計同一子	あり	1,770	85.1	2.3	2.7	3.1	3.6	3.3	90.1		
	なし	3,112	77.9	1.9	4.0	4.4	7.2	4.6	83.8		
生計同一子×婚姻状況	ひとり親	263	79.8	1.1	3.0	3.8	5.3	6.8	84.0		
	ふたり親	1,507	86.1	2.5	2.6	2.9	3.3	2.7	91.1		
	単身子なし	2,148	74.7	2.2	4.8	4.9	8.0	5.4	81.8		
	既婚子なし	964	85.0	1.3	2.0	3.4	5.5	2.8	88.3		
就業形態	正社員	2,787	83.5	2.0	2.8	2.5	5.1	4.2	88.3		
	非正社員計	1,404	77.7	2.2	4.2	5.6	6.6	3.8	84.1		
	自営業・内職、その他	567	73.0	1.9	▲5.3	▲6.5	▲8.3	4.9	80.2		
	働いていない	124	79.8	2.4	2.4	5.6	6.5	3.2	84.7		
現在の勤め先の主たる業種	建設業	229	82.1	3.5	2.2	1.7	3.5	7.0	87.8		
	製造業	859	80.6	1.7	4.3	2.6	6.4	4.4	86.6		
	電気・ガス・熱供給・水道業	61	82.0	6.6	4.9	1.6	4.9	-	93.4		
	情報通信業	230	84.8	0.9	3.5	2.2	5.2	3.5	89.1		
	運輸業	255	76.5	2.7	5.5	3.9	7.1	4.3	84.7		
	卸売・小売業	528	79.8	3.0	3.8	5.3	4.9	3.0	86.7		
	金融・保険業	215	82.3	2.8	2.3	3.3	6.5	2.8	87.4		
	不動産業	90	83.3	1.1	4.4	3.3	7.8	-	88.9		
	飲食店、宿泊業	78	79.5	3.8	1.3	6.4	5.1	3.8	84.6		
	医療、福祉	720	90.1	0.8	1.8	1.7	3.2	2.4	92.8		
	教育、学習支援業	121	85.1	0.8	0.8	3.3	7.4	2.5	86.8		
	郵便局・協同組合	48	77.1	2.1	4.2	8.3	6.3	2.1	83.3		
	サービス業	518	75.9	1.5	3.1	6.0	7.3	6.2	80.5		
	その他	214	76.6	3.7	3.3	5.6	6.1	4.7	83.6		
		わからない	27	66.7	-	3.7	-	-	29.6	70.4	
現在の勤め先の規模	29人以下	828	80.9	2.2	4.0	3.5	5.1	4.3	87.1		
	30～299人	1,291	82.4	2.2	3.3	3.6	5.7	2.8	88.0		
	300～999人	555	82.2	1.6	3.6	4.1	5.0	3.4	87.4		
	1,000人以上	1,076	84.1	1.8	3.1	2.9	5.3	2.9	88.9		
	わからない	441	73.2	2.5	1.8	4.3	7.5	10.7	77.6		

こうしたなか、全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、次の①～④の不安をどれくらい感じているか尋ねると、①「感染の収束が見えないこと」についてはどちらかというとも含めて 66.9%、②「自身の感染」は 64.5%が「不安」と回答した（図表 15）。また、③「収入の減少に伴う生活への支障」については 56.4%、更に、働いている人のみを対象に尋ねた④「今後 1 年くらいの間の失業・失



6. 新型コロナウイルス感染症の発生以降、仕事や生活上で困っていること、不安に感じていること

全有効回答者（民間企業の雇用者 n=4,307+フリーランス n=575）を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生以降、仕事や生活上で困っていることや、不安に感じていることについての自由回答を求めると、1,537人（31.5%）から具体的な書込みが寄せられた。

そこで、調査会社の集計システムで頻出ワードや類似内容の洗い出しを行った上で、個別の記述内容を確認しながら最適なカテゴリの設定・調整を繰り返す、「アフターコーディング（OAコーディング）」を通じて図表16の通り分類すると、①「経済的な困窮・不安」に関する記述（18.0%）がもっとも多く、これに②「感染や治療に関すること」（17.6%）、③「将来や社会に対する不安」（15.0%）、④「外出やイベントに関すること」（13.7%）、⑤「感染症対策に関すること」（12.4%）、⑥「人とのつながりに関すること」（11.5%）等が続いた。

図表16 新型コロナウイルス感染症の発生以降、仕事や生活上で困っていること、不安に感じていることについての記述内容と分類方法

分類(カテゴリ)	記述内容	計 (n=1,537) (%)
経済的な困窮・不安	お金の不足、収入の減少・上がらないこと、生活の困窮、貯金の取崩し、借金の増加・返済不可等	18.0
仕事の減少・失業	仕事の減少・不安定、勤務先の倒産・倒産不安、解雇・退職・雇止め、今後の失業不安等	9.4
仕事の増加	業務量の増加、人手不足、休みの取りづらさ等	2.9
感染や治療に関すること	自分や家族等の感染不安、第6波や新たな変異株の不安等	17.6
感染症対策に関すること	マスク生活やアルコール消毒、ワクチン接種等	12.4
心身の健康状態の変化	体調やメンタルの悪化、健康不安、ストレスの増大・発散機会がないこと、運動不足等	7.9
人とのつながりに関すること	家族や友人等に会えないこと（離るできないこと）、同僚や友人等とのコミュニケーションの取りづらさ等	11.5
外出やイベントに関すること	思うように旅行やイベント、レジャーに行けないこと、外出・外食機会の減少（自粛）等	13.7
将来や社会に対する不安	先行きの見通しにくさ（いつ収束する（元の生活に戻れる）のか）、老後の不安、今後の日本経済や景気に対する不安、物価の上昇不安、増税不安等	15.0
国や政治に対する全般的な不満・要望等	政治や政策・対策に対する意見・要望等	4.2
その他		6.4

こうした結果を性別でみると、「男性」は相対的に「経済的な困窮・不安」等に関する記述が多いのに対し、「女性」では「感染や治療に関すること」等にかかる記述が多いことが分かる（図表17）。また、年齢層別にみると、「20歳台」～「40歳台」では「経済的な困窮・不安」、「50歳台」では「将来や社会に対する不安」、「60歳台」では「感染や治療に関すること」等を挙げた割合がもっとも高くなっている。

図表17 属性別にみた集計結果

計 (n=1,537)		男性 (n=728)		女性 (n=808)	
第1位	経済的な困窮・不安 18.0	第1位	経済的な困窮・不安 20.3	第1位	感染や治療に関すること 20.7
第2位	感染や治療に関すること 17.6	第2位	将来や社会に対する不安 15.4	第2位	外出やイベントに関すること 16.3
第3位	将来や社会に対する不安 15.0	第3位	感染や治療に関すること 14.3	第3位	経済的な困窮・不安 15.8
第4位	外出やイベントに関すること 13.7	第4位	外出やイベントに関すること 10.7	第4位	将来や社会に対する不安 14.6
第5位	感染症対策に関すること 12.4	第5位	人とのつながりに関すること 10.7	第5位	感染症対策に関すること 14.6
第6位	人とのつながりに関すること 11.5	第6位	感染症対策に関すること 10.0	第6位	人とのつながりに関すること 12.1
第7位	仕事の減少・失業 9.4	第7位	仕事の減少・失業 9.5	第7位	仕事の減少・失業 9.4
第8位	心身の健康状態の変化 7.9	第8位	心身の健康状態の変化 6.4	第8位	心身の健康状態の変化 9.2
第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 4.2	第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 4.7	第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 3.8
第10位	仕事の増加 2.9	第10位	仕事の増加 2.9	第10位	仕事の増加 3.0
	その他 6.4		その他 7.0		その他 5.9

20歳台 (n=153)		30歳台 (n=345)		40歳台 (n=434)		50歳台 (n=431)		60歳台 (n=174)	
第1位	経済的な困窮・不安 24.8	第1位	経済的な困窮・不安 18.8	第1位	経済的な困窮・不安 18.2	第1位	将来や社会に対する不安 18.3	第1位	感染や治療に関すること 21.3
第2位	感染や治療に関すること 16.3	第2位	外出やイベントに関すること 16.8	第2位	感染や治療に関すること 18.0	第2位	感染や治療に関すること 17.9	第2位	経済的な困窮・不安 19.0
第3位	感染症対策に関すること 15.7	第3位	感染や治療に関すること 15.7	第3位	将来や社会に対する不安 15.7	第3位	経済的な困窮・不安 14.2	第3位	将来や社会に対する不安 13.8
第4位	外出やイベントに関すること 13.1	第4位	将来や社会に対する不安 12.2	第4位	外出やイベントに関すること 13.1	第4位	感染症対策に関すること 13.5	第4位	仕事の減少・失業 13.8
第5位	将来や社会に対する不安 11.1	第5位	感染症対策に関すること 11.6	第5位	人とのつながりに関すること 11.3	第5位	人とのつながりに関すること 13.0	第5位	人とのつながりに関すること 13.2
第6位	人とのつながりに関すること 10.5	第6位	人とのつながりに関すること 9.3	第6位	感染症対策に関すること 10.8	第6位	外出やイベントに関すること 12.3	第6位	外出やイベントに関すること 12.6
第7位	心身の健康状態の変化 7.2	第7位	仕事の減少・失業 8.7	第7位	仕事の減少・失業 9.0	第7位	仕事の減少・失業 10.2	第7位	感染症対策に関すること 12.6
第8位	仕事の減少・失業 5.2	第8位	心身の健康状態の変化 6.4	第8位	心身の健康状態の変化 7.4	第8位	心身の健康状態の変化 7.2	第8位	心身の健康状態の変化 10.3
第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 3.3	第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 4.1	第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 4.4	第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 4.6	第9位	国や政治に対する全般的な不満・要望等 4.0
第10位	仕事の増加 3.3	第10位	仕事の増加 3.2	第10位	仕事の増加 3.9	第10位	仕事の増加 2.3	第10位	仕事の増加 1.1
	その他 5.9		その他 8.1		その他 7.1		その他 5.8		その他 3.4

図表 18 雇用や仕事、収入、職場関連で抽出した自由記述例（参考掲載）

男性	30歳代	正社員	仕事量が減っているのに、今後、会社が存続していけるか心配 定年まで今の会社で働いていられるか不安 コロナ禍で、転職するにも即戦力がより求められるようになった 完全在宅勤務なので、新人の教育がなかなか進まない 残業を少なくなり、手取りが減った 転職活動がしにくい 仕事が無くなり、給料がカットされ始めている 終息後に在宅勤務が無くなってしまうのが、非常に不安	
		非正社員	給与が上がらないのに、物価だけが上がって生活できなくなることが不安	
		正社員	残業が減った 人手不足が全く解消されない 収入減少による将来不安。子供の習い事や、老後に向けた資産形成にまわせるお金が少ない 収入の減少、にも関わらず仕事量増加、物価上昇 仕事の収入だけで今後大丈夫なのかと考えるようになり、より副業に動むようになった 自営業・内職、その他 自営で小売業をしているので飲食業や観光業のように営業自粛がかわりに補償もない状況。影響は同様に大きく受けており、素直には納得しがたい。融資の権利などはいくつかあるが、そもそも収入が激減している状況では返済の見込みが立たない。持続化給付金のような給付を求めたいし、国民の消費意欲を活性化させる政策がなければ今後、ますます苦しくなる	
	40歳代	正社員	本業よりパートの副業に大きく影響が出た 終身雇用への不安 テレワークの人たちとのコミュニケーションが取りにくい 収入が減っているのに、子どもの学費を払い続けられるか不安 テレワークで通勤や仕事上のストレスが軽減されて体調が良くなったが、元の勤務に戻ったままストレスが増えることが不安 転職の機会が減少している ボーナスが減って、生活ローンの返済に困っている 自営業・内職、その他 種別業は、不要不急の業種であると感じた。今すぐに必要な仕事以外はなくなる。飲食店以外にも広く支援が必要ではないか、またはどちらも支援しないか 不公平感を感じさせるのは良くないと思う コロナで仕事がなくなり、収入が無くて困っている。フリーランスなので、収入に直に反映してしまう	
		正社員	ワークの機会が減り、収入が減った	
		非正社員	人手は足りないのに賃金は上がらず、物価は上がって生活が成り立たない 販売職のため、接客時の感染に不安が残る。個人での感染対策は高いが、会社としての感染対策が形式的なものになりつつある 自営業・内職、その他 仕事はすでに元通りになりそうもなく、しばらく低迷し徐々に回復していきそう。今までは給付金や支援金で賄えたが、来年からの収入は減ると思う 自営業でまの野菜配達員がコロナ以降、全くなくなり収入がほぼ無い。加えて、90才過ぎの両親の世話もどんどん増え、貯金も底をつくす前 収入がコロナ禍以前に戻らない 委託契約の解約にともなう収入が激減して、赤字体質 テレワークしたくてもできない	
	女性	20歳代	正社員	仕事が医療職のため、自分が感染して他者にうつすと命に関わる不安 仕事量だけがが増えていて、給料は変わらないのでやりがいがない 職場での感染対策が不十分なので、不安に感じる。各個人の意識にばらつきがある テレワークできない仕事なので、不便に感じている
			非正社員	収入が減り、経済面で生活が苦しい
			正社員	今までは定期的に休日に休むことでコミュニケーションを取っていたが、コロナ発生以降、全く取れなくなってしまった 給料は上がらないのに、物価がどんどん上がっている 自営業・内職、その他 対面の仕事が多いので、人に会うことが難しくなり、このまま仕事をしたいのか不安 緊急事態宣言が出ている時は在宅勤務が週に何回あったが、期間が途切れてしまった。車をあげてテレワークを促して欲しい 支出がかなり増えたのに、子どものクラスにコロナが出たりますと学校や保育園が休みに。仕事を休まなければいけない。その保証が欲しい 医療現場勤務のため、本来、自分が希望していた仕事ができない。頑張ることを強要されている
		30歳代	非正社員	夫の会社の業績が悪化し、転職することになり収入が減った 会社が人件費を減らす方向に動いている。時給が上がっても勤務時間が減っているのに、結局、収入は増えない 給料が上がらないまま物価が上がり、生活しにくくなって今後が不安 とにかく稼がないのに働かされ、死ぬ思いで生きている。いつホームレスになっても仕方ないレベル コロナで徴収した方への負担の担当をしているが、政府は負担の度重なる延長や、貧困世帯への給付ばかりを繰り返して、不正受給や就労意欲の低下、わざと非課税世帯になって償還免除を狙う等がかなり見られている。ただお金を貸しているだけで、自立支援に繋がっているとはとても思えない。現場の声を聞いて欲しい。車に乗って欲しい
			正社員	経済的に困窮している。しかし、それを改善するのは働く＝活動しなければならず、活動することには不安や怖さがある 仕事上の人間関係のストレスが大きかったので、メンタル的には楽になったが、仕事の効率はだいぶ下がった。そして、終息後にまた戻るのも不安 毎月の収入がかなり減ったので、コロナ前は払っていた支払い等が毎月厳しく、貯蓄を切り崩して使っているのに、将来が不安 子どもに対するやる気が低下した。生きていることの意味が、わからなくなってきた 子どもがいる家庭が優先されがち(給付金)だが、子どもが大きくなると自分もお金があるとは限らない。全国国民に平等に欲しい
			非正社員	看護師でコロナ患者の対応をしてきた。ワクチン接種の頃は、正直、自分が感染して死ぬかもしれない、家族に感染させるかもしれないという気持ちが辛かった。そんな状況で飲食店の営業ができないこととか、正直、我慢すればいいのにと感じていた。コロナ患者の数が減る、その対応に振り回されてソフトもギリギリまで減らさなかったり、急に夜勤になったりと本当に大変だった。政府はロックダウンの法を得るべき。もう同じ思いをするのは嫌 余員やワゴン車などの現金や社会保険料が上がり、給料が金庫にない 自営業・内職、その他 会社の仕事が少なくなり、今は会社が休業期間を利用して働いているので生活できているが、いつまで補償が続くのか不安 転職すると決めているが、コロナ前より求人が減っている 職場で在宅勤務をする人が増え、出社する人が殆どいないのでコミュニケーション不足を感じている 無期雇用派遣で働いていても、業績が悪いため廃止に遭った。派遣で働くことの不安が、現実のものになった 寺立つ人が増えて仕事がやりにくく、ストレスが溜まるようになった バイトなので、こぞとばかり時短させられる。時給も最低賃金なのにきつい 収入が減り借金が増えて、返していきけるか不安 収入が減少したのに、何も補償がない 引きこもっていたせいで、旦那が鬱になり生活が一転した。旦那は働けなくなり、この先の予定が全く立たなくなった。子どもが2人して受験を迎えてお金が足りなくなるのに、家のローンや借金は待たない状態でもとも不安な毎日を送っている 仕事に対する意欲も、仕事の重さのとも減り、見通しが暗い
40歳代		正社員	貯蓄を切り崩して生活しているのに、将来が不安 医療現場で働いているので、偏見や差別に自ら必要以上に遠慮する気持ちが強くなり、家族や友人知人との距離を作ってしまった現状が悲しく殺しい 残業や副業が抑えられ、無くなったりして収入が大幅にダウンした 優先して在宅勤務を行う者のしわ寄せが弊害して、ストレスが多い。出社する者の負担が大きい どうしても働かないと仕事ができないので、感染の不安が消えない テナントビルで働いているが、経営状態が悪く部屋数を減らしたり、退去するテナントが増えてこの先どうなるのだろうかと思う 業績悪化で解雇されるかもしれない不安。月収はほぼ変わらないがボーナスがまったく支給されなくなり、月々のマイナスが補填できない。老後に向けての資産作りが全くできないどころかマイナスに転じており、今後どう稼働していくか目途が立たない 自営業・内職、その他 年々、フェイスシールドをつけての仕事は、コミュニケーションが取りづらい 物価が上がって困っている。給料は15年間で一度も上がっていないのに(むしろ減給の憂き目に遭っている)	
		非正社員	職場の消毒作業が増え、サービスクラスが増えた コミュニケーション不足で、上司や仲間と遠慮感が薄れた 公共施設の利用者に、感染拡大防止のためのいろいろな制限を課しているのに、苦情やクレームへの対応が増えて疲れている 医療従事者のため、自衛隊員になっても組織から厳しく行動制限されている。長距離の旅行なども、いつになれは行けるのかと考えると殺しくなる いつ解雇になるか心配 収入は減って行くが、物の値段は上がり、ライフラインの料金も上がり、低収入の者は生きていくことが出来ない 自営業・内職、その他 仕事は減って行くが、収入も減り、今後の生活が不安 働いていない 求職活動中だが、受講予定の就職セミナー等が人数制限やコロナによる中止で受講しづらくなっている。中高年の求職活動を後押ししてくれる制度や教育制度があれば、活用したい	
		正社員	時短勤務で休日が減り、収入が減ったのが一番困っている。輸出貿易などで相手国の状況が不透明など、仕事自体の見込みがつかず何ともしがたい 自営業・内職、その他 小売業を営んでいるので顧客の減少、売上げの減少を著しく感じている。生活上に関しては、外出の制限・マスク着用等でかなりのストレスを感じ、個人的な悩みとして介護施設(福祉利用)も含まれ、改善したい生活を送っている 働いていない 評価が低く、賞金も安く将来性のない仕事だと思 収入が減って、ローンの支払いが辛い コロナに感染したら仕事に出られなくなる。絶対感染してはならないストレスがある コロナに感染してはならないストレスがある 小売業を営んでいるので顧客の減少、売上げの減少を著しく感じている。生活上に関しては、外出の制限・マスク着用等でかなりのストレスを感じ、個人的な悩みとして介護施設(福祉利用)も含まれ、改善したい生活を送っている 働いていない コロナ収束がわからないので、仕事をしようと思えない。感染が怖くて	



---

---

# 連続パネル調査 企業調査

## 第4回【2021年6月調査】

実査期間：2021年6月1日～6月15日

2021年9月15日 記者発表

---



## Press Release



令和3年9月15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/>

- 新型コロナの影響は、飲食・宿泊業、運輸業等で特に厳しい状況が続くなど業種間格差が大きくなっている。一方、企業の人手不足感は根強く、経営環境が好転する企業もある中で、3割弱の企業では1年後の労働者の増加を見込んでいる—

**「第4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1、2、3、4、5月の変化を6月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査)**

## (調査結果のポイント)

## ◎企業の経営状況

**<コロナ禍前と比較した2021年5月の企業の生産・売上額等は、増加18.3%、減少52.1%と、過半数の企業はコロナ禍前の水準に戻っていないが、2割弱の企業はコロナ禍前を上回る> (p4~6【図表1~4】)**

2021年5月の企業の生産・売上額等をコロナ禍前の2年前の2019年5月と比較すると、過半数の52.1%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割弱の18.3%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33.1%に対し、減少した企業割合は36.8%と、4割弱の企業では1回目の緊急事態宣言が発出されて経済活動が停滞した2020年5月の水準に戻っておらず、引き続き厳しい経営環境にある企業が多いことが推測される(p5、図表2)。

**<17.1%の企業で前年よりも人件費が減少しており、生産・売上額等の減少割合より小さいが、運輸業、飲食・宿泊業では4分の1以上の企業で減少している> (p6~8【図表5~7】)**

2021年5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23.5%、減少した企業割合は17.1%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、情報通信業(36.6%)、小売業(30.9%)、製造業(26.0%)、飲食・宿泊業(25.7%)、運輸業(25.5%)などで高く、減少した企業割合をみると、運輸業(27.5%)、飲食・宿泊業(25.7%)などで高くなっている(p7、図表5)。

## ◎企業における労働者の増減と過不足状況

**<コロナ禍前の2019年12月と比較した企業の2021年5月の労働者は、増加17.8%、減少19.3%となっているが、1年後の見込みは、増加が28.0%と、減少の8.5%を大幅に上回っている> (p9~12【図表9~12】)**

2021年5月の労働者の前年同月との増減をみると、約7割(70.7%)の企業ではほぼ同じとなっており、増加した企業割合(15.6%)が、減少した企業割合(13.7%)を上回っているが、飲食・宿泊業においては4割弱(38.6%)の企業で減少している(p10、図表9)。コロナ禍前の2019年12月と比較すると、増加した企業割合(17.8%)を、減少した企業割合(19.3%)を上回っているが、両者の差は小さい。産業別には飲食・宿泊業で7割近く(68.4%)、小売業で3割近く(27.0%)の企業で減少している一方、情報通信業では4割近く(39.4%)の企業で増加している(p11、図表11)。1年後の労働者の増減の見込みは、増加見込み(28.0%)が、減少見込み(8.5%)を大幅に上回っており、3割弱の企業では労働者増を見込んでいる(p12、図表12)。

**<コロナ禍においても企業の人手不足感は根強く、厳しい経営環境の中でも企業の雇用維持のスタンスが強まっている> (p12~14【図表13~16】)**

2021年5月末の企業における労働者の過不足状況をみると、「過剰」と「やや過剰」を合計すると18.1%、「不足」と「やや不足」を合計すると32.7%となり、不足感の方が高くなっている(p12、図表13)。また、2021年5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、

2割弱（18.8%）の企業で半年以内、3分の1弱（31.7%）の企業で1年以内を、雇用を維持できる期間としている一方、「雇用削減の必要はない」（39.6%）、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」（24.8%）を合わせると6割以上（64.4%）となっており（p13、図表14）、継続回答企業で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（p14、図表16）。

#### ◎在宅勤務（テレワーク）の実施状況

##### ＜テレワーク実施割合は年明け以降やや上昇傾向＞（p16～18【図表19～22】）

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）の実施率の推移をみると、2回目の緊急事態宣言が発出された2021年1月には41.0%まで上昇し、その後一旦低下した後、3月から5月にかけて上昇し、5月には40.7%となったが、1回目の緊急事態宣言時よりも低い割合となっている（p16、図表19）。

#### ◎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

##### ＜主な支援策の利用状況は、「資金繰り支援」、「持続化給付金」、「雇用調整助成金」、「都道府県等による支援策」の割合が高い＞（p18～23【図表23～28】）

企業が利用した支援策は、「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」（40.3%）、「持続化給付金」（37.2%）、雇用調整助成金（33.7%）、「都道府県等による支援」（24.8%）の順に割合が高くなっている（p19、図表23）。

#### ◎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と将来の人材、経営戦略

##### ＜企業業績の回復の見通しは、「半年超から1年くらいかかる」、「分からない」、「1年から2年くらいかかる」の順に高く、当初よりも厳しくなっている＞（p23～25【図表29、30】）

企業の業績に関する今後の見通しは、「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」（17.3%）、「分からない」（17.2%）、「1年超から2年くらいかかる」（15.1%）の順に高く、「既に回復して元の水準に戻った」は11.3%にとどまっている（p24、図表29）。2020年4～5月の緊急事態宣言時との比較では、悪くなっているが39.7%、良くなっているが25.2%と、当初よりも厳しくなっている（p25、図表30）。

##### ＜今後の事業継続については、5割超の企業が「現行の体制で事業を継続する」と、2割以上の企業が「業務を拡大して事業を継続する」としている一方、飲食・宿泊業では17.7%、小売業では12.3%の企業が「業務を縮小して事業を継続する」ことを考えている＞（p25～26【図表31、32】）

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50.4%、「業務を拡大して事業を継続する」が23.7%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が6.9%、「業務を縮小して事業を継続する」が5.9%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、医療・福祉（45.6%）、情報通信業（40.7%）、運輸業（30.3%）で高い一方、「業務を縮小して事業を継続する」は飲食・宿泊業（17.7%）、小売業（12.3%）、運輸業（10.1%）で高い（p26、図表31）。

##### ＜将来の人材戦略として、「雇用や人材の育成を重視する」、「年齢に関わりなく能力・成果に応じた登用を進め、正社員の年功賃金割合を小さくする」などの割合が高くなっている＞（p27～29【図表34、35】）

今後の見通しを踏まえた将来の人材戦略としては、「雇用や人材の育成を重視する」（69.1%）、「年齢に関わりなく能力・成果に応じた登用を進め、正社員の年功賃金割合を小さくする」（50.5%）、「中途採用を強化する」（36.9%）、「教育訓練・能力開発を進める」（36.1%）の割合が高くなっている（p28、図表34）。

##### ＜3分の2の企業がデジタル化対応を行っており、今後も進むと見込む企業が多い＞（p29、30【図表36、37】）

デジタル化に関する何らかの項目をこれまでに実施した企業は約3分の2（65.9%）となっており、「テレワークの実施」（27.8%）、「ペーパーレス化」（27.5%）、「業務におけるオンラインの活用」（22.0%）、「業務データのクラウド化」（18.6%）の順となっている（p29、図表36）。ポストコロナにおける変革については、いずれの項目においても「推進される」割合が「元に戻る」割合を上回っている（p30、図表37）。

## ○ 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月にかけて一度目の「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。その結果、厳しい経済状況と比較して、雇用の悪化が一定程度抑制されるなどの効果を発揮したと考えられるが、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3度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、沖縄を除き6/20で解除）、7/12～（東京都から20都道府県に順次拡大））、2021年2月の「新型コロナウイルス等対策特別措置法」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、2月17日からスタートしたワクチン接種も進めてきたが、未だ感染拡大収束の目途は立っていない。

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月に引き続き、2021年6月に企業に対するWeb調査を、企業に対する連続パネル調査として実施した。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）

「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」（一時集計）結果」（第1回企業調査、令和2年7月16日公表）、「第2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」（一時集計）結果」（令和2年12月16日公表）、「第3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」（一時集計）結果」（令和3年4月30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11,622社。

**3 調査期間** 2021年6月1日～15日（1、2、3、4、5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及びクロス集計を行った図表3、6、7、10、15、16、19～22、32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つたため「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** 3,769社（回収率32.4%）

## ○ 調査結果の概要<sup>1,2</sup>

### 1 2021年5月の企業の生産・売上額等の現状

調査対象企業の2021年5月における生産・売上額等について、コロナ禍以前の2年前の2019年5月と比較した増減を尋ねると、52.1%の企業で「減少」となっており、過半数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割弱の18.3%の企業では「増加」となり、コロナ禍以前の生産・売上額等を上回っている（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」（8.2%）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、「2割程度」が14.7%と最も高く、次いで「1割程度」が14.0%となっているが、9.2%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」（31.0%）、「その他」（20.3%）、「製造業」（20.0%）、「運輸業」（19.8%）、「卸売業」（19.7%）の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「飲食・宿泊業」（84.8%）、「運輸業」（59.5%）、「サービス業」（56.6%）、「卸売業」（55.4%）、「小売業」（55.3%）の割合が高くなっている。

図表1 2019年5月と比較した2021年5月の企業の生産・売上額等の増減

	n	増加					ほぼ同じ	減少					前々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	3769	18.3	8.2	4.5	2.4	0.8	2.4	27.4	52.1	14.0	14.7	10.8	3.5	9.2	2.2	
地域	北海道	206	16.9	9.5	3.3	1.1	0.5	2.4	36.0	46.6	16.9	11.4	10.2	2.7	5.4	0.5
	東北・北関東	550	20.5	9.4	6.7	2.8	0.2	1.5	30.4	47.0	12.7	14.8	7.7	3.7	8.1	2.1
	南関東	1179	18.8	7.8	4.4	2.2	1.0	3.5	25.2	53.5	12.1	15.3	11.8	3.7	10.6	2.5
	北陸・東海	584	16.6	8.1	2.9	2.1	1.2	2.2	27.1	53.1	14.5	15.0	11.1	4.4	8.1	3.3
	近畿	632	17.1	6.3	3.8	3.1	1.0	2.9	26.7	55.1	13.7	15.0	12.6	4.3	9.5	1.2
	中国・四国・九州	618	18.5	8.9	5.1	2.3	0.6	1.6	26.9	52.4	16.4	13.9	10.4	1.8	9.9	2.2
産業	建設業	596	11.5	3.9	2.5	2.1	0.6	2.3	37.1	48.8	10.8	13.1	11.9	3.3	9.7	2.6
	製造業	1038	20.0	7.9	5.5	3.1	0.9	2.6	26.4	51.9	14.4	14.8	12.0	4.3	6.4	1.8
	運輸業	180	19.8	15.2	3.4	0.6	0.0	0.6	17.5	59.5	23.0	19.6	6.2	2.0	8.7	3.2
	情報通信業	173	31.0	15.4	6.9	2.5	2.8	3.4	31.6	36.1	7.2	11.1	7.3	2.9	7.7	1.3
	卸売業	1002	19.7	9.2	4.9	2.7	0.9	1.9	23.1	55.4	15.9	16.5	11.1	3.6	8.3	1.9
	小売業	170	14.1	7.9	3.8	1.0	0.9	0.6	28.3	55.3	13.4	18.5	13.0	2.9	7.4	2.3
	サービス業	362	17.1	6.5	5.0	2.2	0.3	3.1	22.6	56.6	12.5	13.7	10.1	3.7	16.6	3.7
	飲食・宿泊業	40	7.9	0.0	3.3	0.0	0.0	4.6	7.3	84.8	0.3	9.7	4.9	3.7	66.3	0.0
	医療・福祉	41	17.6	11.7	2.9	2.9	0.0	0.0	50.8	26.5	21.5	4.1	0.6	0.0	0.3	5.1
	その他	167	20.3	10.4	3.0	1.0	0.5	5.4	38.0	39.7	14.4	8.5	7.9	1.2	7.6	2.1
企業規模	100人未満	3152	18.2	8.1	4.5	2.4	0.8	2.4	27.4	52.2	13.9	14.7	10.9	3.5	9.3	2.2
	100~299人	448	22.9	14.2	4.9	2.1	0.5	1.2	25.2	49.9	20.7	16.0	5.1	3.2	4.8	2.0
	300人以上	169	22.1	11.7	7.7	0.6	0.0	2.1	30.3	43.6	25.1	11.3	3.0	1.7	2.4	4.1

（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2021年5月における生産・売上額等について、前年同月（2020年5月）と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業割合は33.1%となっているのに対し、「減少」した企業割合は36.8%と「増加」した企業割合を上回っている。このように、依然として4割弱の企業の生産・売上額等は、1回目の緊急事態宣言が発出されて経済活動が停滞していた前年5月の水準に戻っておらず、引き続き厳しい経営環境にある企業が多いことが推測される（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」（12.0%）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」（14.9%）が最も高くなっているが、6.1%の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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」(54.0%)、「製造業」(40.6%)、「小売業」(40.5%)の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「建設業」(42.3%)、「運輸業」(39.0%)、「卸売業」(38.8%)の割合が高くなっている。

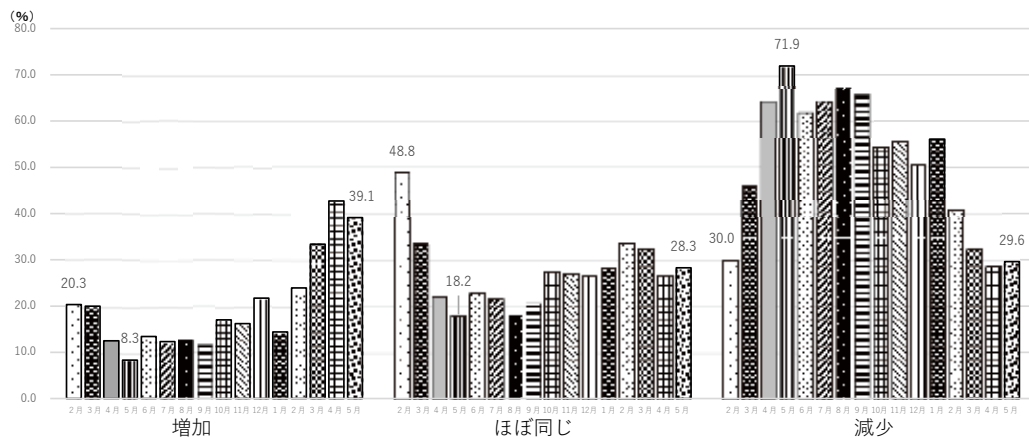
図表2 2021年5月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減

	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	3769	33.1	12.0	7.0	4.9	2.1	7.1	27.4	36.8	14.9	7.7	5.9	2.3	6.1	2.6	
地域	北海道	206	26.6	14.3	4.4	1.6	0.0	6.2	34.9	36.9	16.6	7.0	5.8	2.7	4.8	1.7
	東北・北関東	550	34.7	13.4	8.2	4.2	2.1	6.8	30.4	33.0	15.3	5.8	3.8	3.2	4.9	1.9
	南関東	1179	33.1	11.7	6.9	4.9	2.3	7.3	27.0	36.6	12.5	9.1	5.9	2.0	7.1	3.3
	北陸・東海	584	38.4	12.7	5.6	7.8	2.3	10.0	22.1	36.6	14.2	8.2	6.3	2.1	5.8	2.9
	近畿	632	31.7	9.6	8.1	4.0	2.8	7.2	29.3	37.3	15.1	7.6	6.2	1.6	6.9	1.8
	中国・四国・九州	618	30.1	12.3	7.1	4.3	1.4	5.0	27.2	39.8	11.6	8.1	8.8	3.1	8.2	2.9
産業	建設業	596	16.6	5.9	3.4	3.1	1.4	2.8	37.8	42.3	12.3	8.6	9.4	3.3	8.7	3.3
	製造業	1038	40.6	12.4	8.5	6.9	2.8	9.9	21.5	36.5	14.6	8.1	6.0	2.4	5.5	1.4
	運輸業	180	32.0	19.6	9.4	1.9	0.6	0.5	23.8	39.0	25.6	7.7	1.4	1.6	2.7	5.2
	情報通信業	173	33.0	16.5	4.8	3.3	3.9	4.6	34.9	30.6	11.1	6.5	3.5	1.1	8.5	1.5
	卸売業	1002	35.2	13.7	8.0	5.6	2.4	5.6	24.4	38.8	17.5	7.5	5.8	2.2	5.8	1.6
	小売業	170	40.5	15.1	9.5	4.4	1.4	10.1	22.3	32.3	12.1	9.1	8.6	0.5	2.0	4.9
	サービス業	362	34.0	11.3	5.8	4.1	1.6	11.1	29.3	32.6	13.1	6.0	3.3	3.0	7.2	4.2
	飲食・宿泊業	40	54.0	8.8	7.4	3.8	0.0	33.9	11.2	28.0	7.6	6.0	6.2	3.2	4.9	6.8
	医療・福祉	41	35.6	24.0	7.5	3.8	0.0	0.3	29.0	26.0	14.9	0.0	5.4	0.0	5.8	9.4
	その他	167	26.5	8.6	5.8	2.2	0.5	9.4	41.8	28.2	12.8	8.2	2.0	0.7	4.5	3.6
	企業規模	100人未満	3152	33.0	11.9	7.0	4.9	2.1	7.1	27.4	37.0	14.9	7.7	5.9	2.3	6.2
100~299人		448	43.4	19.0	9.8	4.0	1.4	9.2	28.0	26.6	15.2	8.4	1.6	0.2	1.2	2.0
300人以上		169	41.9	19.7	12.3	3.6	0.6	5.6	33.0	20.2	14.8	1.8	1.7	0.0	1.9	4.9

(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=506)における2020年2月から2021年5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」の割合が概ね低下するとともに「減少」の割合が上昇したが、6月以降は「増加」、「ほぼ同じ」の割合の上昇と「減少」割合の低下傾向がみられている。2021年4、5月については前年の緊急事態宣言に伴う生産・売上額等の大幅な落ち込みの反動の面があることに注意が必要ではあるが、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みえる(図表3)。

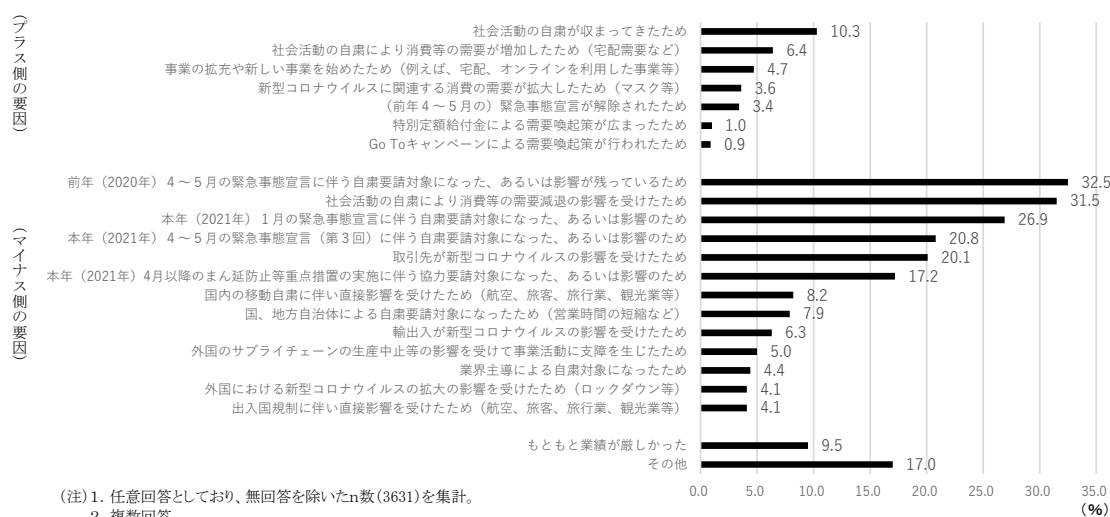
図表3 企業の生産・売上額等の対前年同月増減の推移(パネルデータ)



2021年1～5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、「前年（2020年）4～5月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響が残っているため」（32.5%）、「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」（31.5%）、「本年（2021年）1月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」（26.9%）、「本年（2021年）4～5月の緊急事態宣言（第3回）に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」（20.8%）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」（10.3%）「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）」（6.4%）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（p32）参照）。

図表4 2021年1月～5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



## 2 2021年5月における企業の人件費総額の増減

調査対象企業の2021年5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23.5%、「ほぼ同じ」企業割合は57.8%、「減少」した企業割合は17.1%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17.6%、「2割程度」が3.5%と両者を合計すると21.1%となり、「増加」した企業（23.5%）の9割近く（89.8%）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11.3%、2割程度が3.6%と両者を合計すると14.9%となり、「減少」した企業（17.1%）の9割近く（87.1%）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。

産業別に「増加」割合をみると、「情報通信業」（36.6%）、「小売業」（30.9%）、「製造業」（26.0%）、「飲食・宿泊業」（25.7%）、「運輸業」（25.5%）などで高くなっている。また、「減少」割合をみると、「運輸業」（27.5%）、「飲食・宿泊業」（25.7%）などで高くなっている。

企業規模別に「増加」割合をみると、「100～299人」で31.2%、「300人以上」で31.1%、「100人未満」で23.4%となっている。また、「減少」割合をみると、「100人未満」で17.1%、「100～299人」で16.3%、「300人以上」で12.0%と、規模の小さい企業の方が「減少」割合が高くなっている（図表5）。



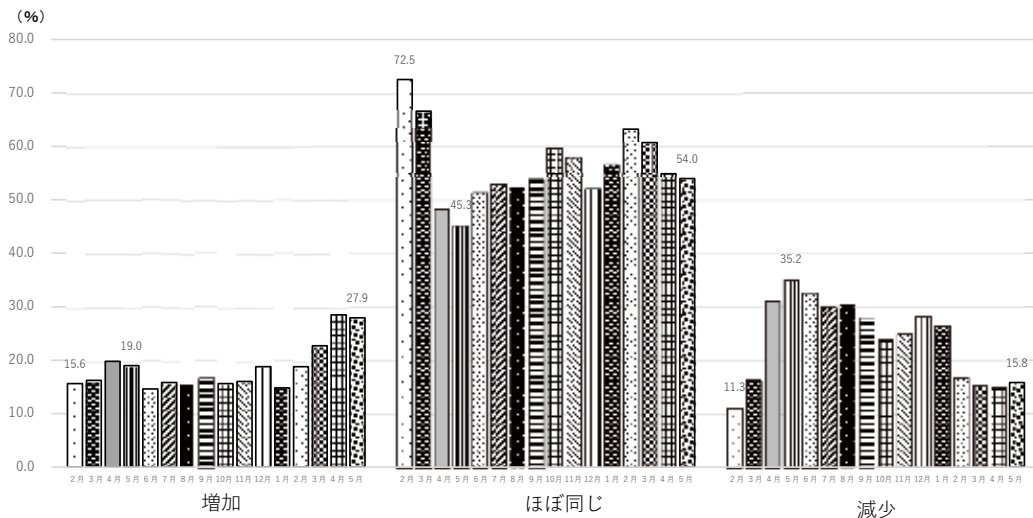
図表5 2021年5月における企業の人件費の対前年同月増減

	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	3769	23.5	17.6	3.5	1.2	0.3	0.9	57.8	17.1	11.3	3.6	0.8	0.4	1.0	1.6	
地域	北海道	206	30.4	22.9	5.3	1.1	0.0	1.1	59.3	10.3	5.0	3.2	1.1	0.0	1.1	0.0
	東北・北関東	550	23.9	17.2	4.2	1.5	0.4	0.6	58.4	17.0	12.2	2.8	0.6	0.4	1.1	0.6
	南関東	1179	20.7	14.8	3.2	1.1	0.3	1.3	60.3	17.0	10.6	3.7	1.3	0.4	0.9	2.0
	北陸・東海	584	23.6	17.0	4.2	1.2	0.4	0.8	56.8	18.3	12.0	5.1	0.2	0.4	0.6	1.2
	近畿	632	24.4	18.3	3.9	1.2	0.2	0.8	56.1	17.8	11.1	3.9	0.6	0.2	1.9	1.8
	中国・四国・九州	618	24.4	20.1	2.2	1.2	0.2	0.6	56.2	16.9	12.3	2.7	0.8	0.6	0.6	2.5
産業	建設業	596	22.0	15.5	3.0	1.8	0.4	1.2	60.5	16.0	9.6	3.8	1.1	0.5	1.0	1.5
	製造業	1038	26.0	19.0	5.1	1.2	0.3	0.4	55.4	18.1	12.6	4.0	0.3	0.3	0.9	0.6
	運輸業	180	25.5	18.8	5.1	0.1	0.0	1.6	45.0	27.5	19.8	5.2	0.1	0.0	2.5	2.0
	情報通信業	173	36.6	26.3	5.7	4.0	0.6	0.0	53.2	9.6	5.2	2.3	1.6	0.0	0.6	0.6
	卸売業	1002	20.7	16.9	1.8	0.7	0.4	1.0	59.5	18.0	12.6	3.3	0.6	0.7	0.8	1.8
	小売業	170	30.9	26.5	3.6	0.0	0.0	0.8	53.1	13.8	7.1	3.5	2.7	0.0	0.5	2.2
	サービス業	362	20.5	14.7	3.2	1.1	0.0	1.5	58.2	17.3	10.2	3.0	1.2	0.5	2.5	4.0
	飲食・宿泊業	40	25.7	3.4	10.9	5.3	0.0	6.0	44.0	25.7	12.0	11.6	2.2	0.0	0.0	4.6
	医療・福祉	41	23.2	19.1	3.8	0.0	0.0	0.3	61.9	9.7	5.5	4.2	0.0	0.0	0.0	5.1
	その他	167	16.3	12.5	2.6	1.2	0.0	0.0	71.8	10.1	7.9	1.7	0.6	0.0	0.0	1.8
	企業規模	100人未満	3152	23.4	17.5	3.5	1.2	0.3	0.9	57.9	17.1	11.3	3.6	0.8	0.4	1.0
100~299人		448	31.2	24.1	5.2	1.0	0.2	0.7	50.8	16.3	13.6	2.3	0.2	0.0	0.2	1.7
300人以上		169	31.1	24.6	4.8	1.1	0.0	0.6	51.6	12.0	9.4	2.5	0.0	0.0	0.0	5.4

(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=506) における2020年2月から2021年5月にかけての人件費の増減の推移をみると、2020年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ており、2021年4、5月は1回目の緊急事態宣言の影響があった前年から「増加」割合の上昇がみられる(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)



そこで、生産・売上額等の増減と人件費の増減との関係についてみるためにクロス集計を行うと、2021年5月において生産・売上額等が減少している企業34.9%であり、同月の人件費の増減をその内訳で示すと、人件費が増加している企業(5.3%)、ほぼ同じ企業(20.1%)の割合を合計すると25.4%となる。一方で減少している企業は9.2%である。生産・売上額等が減少している企業(34.9%)のうち、人件費が減少していない企業(人件費「増加」企業と「ほぼ同じ」企業の合計(25.4%))の占める割合は72.8%となっている。生産・売上額等が減少している企業のうち7割以上で人件費は減少していないことになる(図表7)。また、減少の程度でみても、各々の生産・売上額等の減少の程度と比較して人件費は減少していないことが分かる。

図表7 生産・売上額等と人件費の増減との関係

			人件費								比較できない	
			増加	ほぼ同じ	減少							
						1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度以上		
生産・売上額等	2021年1月	企業割合	14.0	67.9	17.1	11.8	3.2	0.9	0.2	0.7	1.0	
		増加	20.7	6.6	12.4	1.6	1.2	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1
		ほぼ同じ	33.3	3.1	27.3	2.7	2.1	0.5	0.0	0.0	0.1	0.2
		減少	44.7	4.1	27.8	12.5	8.3	2.5	0.8	0.1	0.6	0.3
		1割程度	17.0	2.1	11.2	3.6	3.2	0.3	0.0	0.0	0.1	0.1
		2割程度	10.9	1.0	6.7	3.2	2.4	0.8	0.0	0.0	0.0	0.1
		3割程度	6.5	0.3	4.0	2.1	1.2	0.6	0.3	0.0	0.0	0.1
		4割程度	2.8	0.2	1.4	1.1	0.6	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0
		5割程度以上	6.9	0.4	4.2	2.2	0.8	0.5	0.3	0.1	0.4	0.1
		比較できない	1.3	0.2	0.5	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
		企業割合	14.8	67.0	17.1	12.2	3.1	0.7	0.2	0.6	1.1	
		増加	22.2	6.8	13.5	1.8	1.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.1
		ほぼ同じ	32.1	3.2	26.2	2.5	1.9	0.4	0.0	0.0	0.1	0.2
	減少	44.4	4.5	26.9	12.6	8.6	2.4	0.7	0.2	0.6	0.4	
	1割程度	17.2	2.4	10.6	4.0	3.6	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	
	2割程度	10.4	1.0	6.6	2.8	1.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.1	
	3割程度	6.7	0.4	3.8	2.4	1.5	0.6	0.3	0.0	0.0	0.1	
	4割程度	2.6	0.1	1.4	1.1	0.7	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	
	5割程度以上	6.7	0.5	4.1	2.0	0.8	0.5	0.3	0.1	0.3	0.1	
	比較できない	1.4	0.2	0.5	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	
	企業割合	17.5	64.6	16.9	12.0	2.8	0.9	0.2	0.7	1.1		
	増加	32.7	9.8	18.6	4.1	3.2	0.6	0.2	0.0	0.1	0.2	
	ほぼ同じ	29.7	3.7	23.3	2.5	1.9	0.4	0.1	0.0	0.1	0.2	
	減少	36.2	3.9	22.1	10.0	6.8	1.8	0.7	0.1	0.5	0.2	
	1割程度	14.5	2.1	8.9	3.6	3.1	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	
2割程度	8.2	0.8	5.0	2.4	1.8	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0		
3割程度	5.7	0.5	3.4	1.8	0.9	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0		
4割程度	1.5	0.1	1.0	0.3	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0		
5割程度以上	5.6	0.4	3.5	1.7	0.5	0.2	0.1	0.4	0.0	0.0		
比較できない	1.5	0.2	0.5	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5		
企業割合	23.7	58.2	16.8	11.5	3.3	0.7	0.3	0.8	1.2			
増加	37.7	14.1	18.7	4.7	3.5	1.0	0.1	0.1	0.0	0.2		
ほぼ同じ	27.1	4.9	19.5	2.5	1.8	0.4	0.1	0.0	0.2	0.2		
減少	33.3	4.5	19.4	9.2	6.0	1.9	0.5	0.2	0.6	0.1		
1割程度	13.7	2.4	8.1	3.2	2.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0		
2割程度	7.2	0.8	4.1	2.3	1.8	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0		
3割程度	4.8	0.5	2.8	1.4	0.7	0.4	0.2	0.1	0.0	0.1		
4割程度	1.6	0.1	1.0	0.5	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0		
5割程度以上	5.3	0.7	3.1	1.5	0.4	0.4	0.2	0.1	0.5	0.0		
比較できない	1.9	0.2	0.6	0.4	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.7		
企業割合	24.5	57.0	16.7	11.1	3.4	0.7	0.3	0.9	1.8			
増加	34.5	13.1	16.9	4.2	3.0	0.8	0.2	0.1	0.1	0.3		
ほぼ同じ	27.9	5.8	19.3	2.7	1.7	0.7	0.1	0.0	0.2	0.2		
減少	34.9	5.3	20.1	9.2	6.1	1.8	0.5	0.2	0.6	0.2		
1割程度	14.4	2.4	8.3	3.6	3.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1		
2割程度	7.4	1.2	4.2	2.0	1.4	0.5	0.1	0.0	0.0	0.1		
3割程度	5.1	0.8	3.0	1.4	0.8	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0		
4割程度	1.9	0.3	1.1	0.5	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0		
5割程度以上	5.3	0.6	3.2	1.5	0.3	0.5	0.1	0.1	0.5	0.1		
比較できない	2.6	0.3	0.7	0.5	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	1.1		

(注) 1. 全企業に対する各々の企業割合。

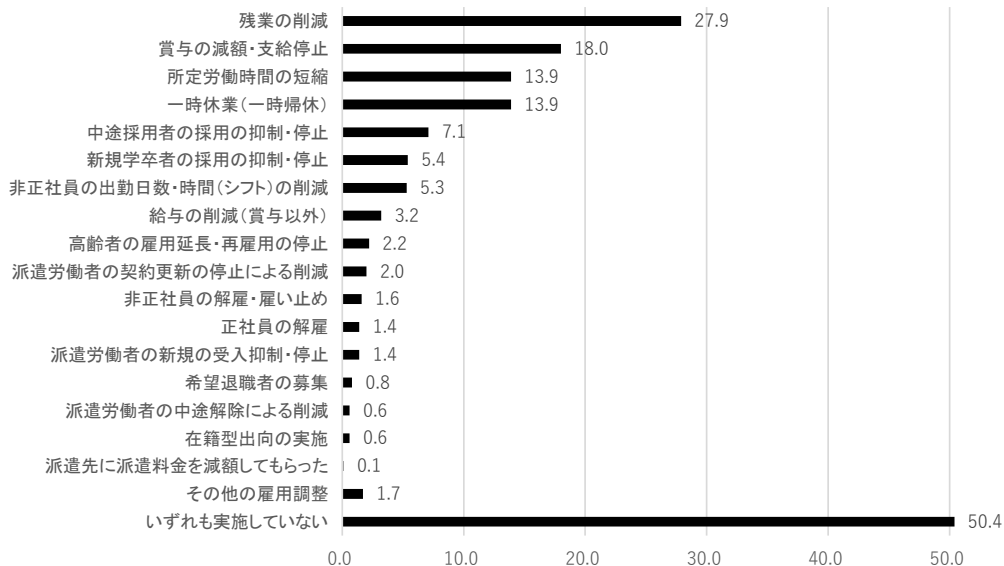
2. 減少の程度については任意回答としており、回答していない企業もあるため、程度の割合を合計しても減少計とは一致しない。

### 3 雇用調整の実施状況

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について尋ねると、50.4%の企業は「いずれも実施していない」が、実施している企業（49.6%）では、「残業の削減」（27.9%）の割合が最も高く、次いで「賞与の減額・支給停止」（18.0%）、「所定労働時間の短縮」（13.9%）、「一時休業（一時帰休）」（13.9%）などとなっており、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」（1.4%）、「希望退職者の募集」（0.8%）などの人員面に関連する対応の割合は低くなっている（図表8、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表2（p32）参照）。

図表8 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



(注)1. 任意回答としており、無回答を除いたn数(3748)を集計。  
2. 実施の場合は複数回答。

(%)

### 4 企業における2021年5月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

企業における2021年5月の各雇用形態の労働者の前年同月との増減の状況を尋ねると、「労働者計」では約7割（70.7%）の企業で「ほぼ同じ」となっており、「増加」した企業割合は15.6%と、「減少」した企業割合（13.7%）を上回っている。産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」においては4割弱（38.6%）の企業で「減少」しており、また、「サービス業」（18.2%）でも2割近くの企業で「減少」している。

雇用形態ごとにみると、いずれ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」では「増加」（15.3%）が「減少」（12.4%）を上回っている一方、「パート・アルバイト・契約社員」（「増加」8.3%、「減少」12.2%）、「派遣労働者」（「増加」8.9%、「減少」15.2%）では「減少」が「増加」を上回っている（図表9）。

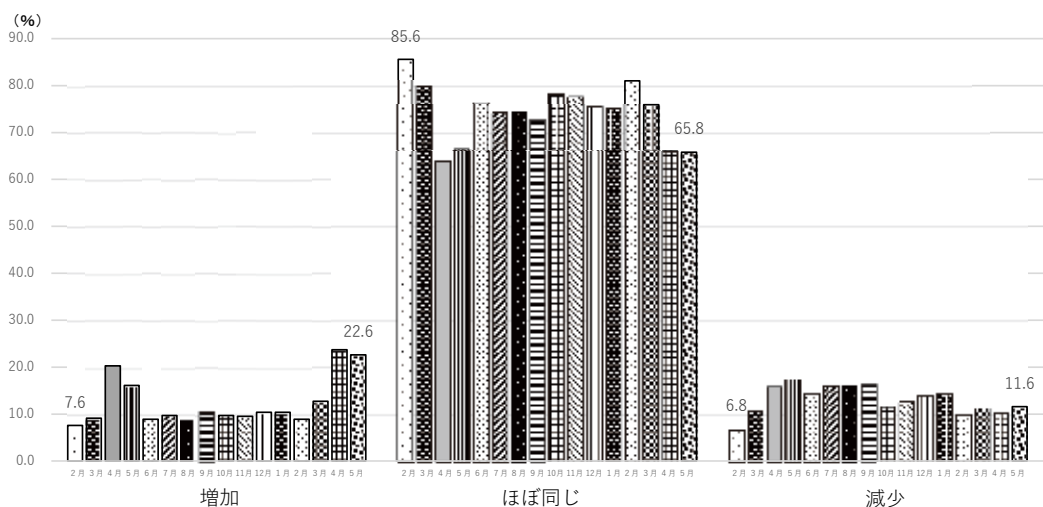
図表9 企業における2021年5月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

	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	3729	15.6	70.7	13.7	(12.3)	15.3	72.3	12.4	(41.5)	8.3	79.4	12.2	(81.8)	8.9	75.9	15.2	
地域	北海道	205	17.9	72.4	9.7	(15.0)	20.0	70.2	9.9	(47.9)	16.3	72.7	11.0	(88.1)	24.3	60.6	15.1
	東北・北関東	541	17.1	67.8	15.0	(13.0)	15.7	69.4	14.9	(42.0)	11.1	77.1	11.7	(83.6)	11.3	77.3	11.3
	南関東	1169	12.8	73.8	13.4	(10.5)	12.5	76.3	11.2	(41.1)	5.7	82.0	12.3	(78.9)	8.6	76.8	14.6
	北陸・東海	575	13.7	72.5	13.9	(13.4)	13.2	74.1	12.7	(38.1)	8.2	79.0	12.8	(79.7)	8.2	75.6	16.2
	近畿	626	17.0	69.9	13.1	(10.8)	16.3	70.1	13.6	(40.6)	7.6	79.5	12.9	(81.0)	6.6	70.4	23.1
中国・四国・九州	613	17.7	68.2	14.1	(13.6)	18.3	70.6	11.1	(43.9)	8.7	79.7	11.6	(84.9)	8.4	81.6	10.0	
産業	建設業	589	14.7	74.1	11.2	(15.0)	16.8	74.4	8.8	(60.7)	4.2	87.9	7.9	(90.1)	10.6	72.1	17.3
	製造業	1028	15.3	70.0	14.7	(10.2)	15.2	72.2	12.7	(31.3)	8.9	78.9	12.2	(71.9)	9.9	74.1	16.0
	運輸業	177	22.0	66.0	12.0	(15.9)	17.9	69.2	12.9	(37.9)	14.6	75.0	10.4	(80.4)	5.4	61.1	33.5
	情報通信業	170	30.1	58.3	11.6	(8.3)	31.2	58.7	10.1	(48.2)	4.4	86.1	9.4	(72.4)	9.3	83.4	7.3
	卸売業	989	12.8	74.5	12.7	(11.3)	11.8	75.8	12.4	(42.6)	7.8	82.2	10.0	(86.2)	9.6	82.5	7.9
	小売業	170	18.7	65.8	15.5	(17.5)	12.0	70.0	18.0	(29.5)	14.8	73.1	12.1	(85.0)	0.4	65.3	34.4
	サービス業	360	17.1	64.7	18.2	(12.4)	18.6	65.2	16.2	(38.5)	8.7	72.3	19.1	(82.7)	11.8	69.3	18.9
	飲食・宿泊業	40	13.6	47.8	38.6	0.0	6.8	69.8	23.4	0.0	13.2	48.7	38.1	(91.9)	0.0	51.2	48.8
	医療・福祉	41	16.7	65.8	17.5	(13.8)	11.6	76.7	11.6	(43.4)	1.6	67.5	30.9	(78.4)	1.4	95.7	3.0
	その他	165	13.3	77.5	9.2	(17.6)	13.9	77.0	9.1	(46.4)	5.8	81.5	12.6	(84.2)	0.0	92.7	7.3
企業規模	100人未満	3115	15.4	70.9	13.7	(12.4)	15.1	72.5	12.4	(41.8)	8.3	79.5	12.2	(82.4)	8.9	76.1	15.0
	100~299人	447	26.0	59.5	14.5	(8.5)	25.6	61.9	12.5	(19.7)	8.1	76.1	15.7	(44.7)	10.8	70.7	18.5
	300人以上	167	24.6	68.5	6.9	(4.1)	30.8	62.7	6.4	(13.5)	8.0	79.3	12.7	(22.6)	6.3	76.8	16.9

(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(3729)を集計。

「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=473)における2020年2月から2021年5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割台に低下した後、6月以降は7割台で推移してきたが、2021年4、5月は6割台に低下した。一方、「増加」「減少」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月に上昇している(図表10)。なお、同時期の人件費の増減の推移(図表6(p7))と比較すると、労働者の増減の割合は相対的に小さい。

図表10 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)



2021年5月の労働者について、新型コロナウイルス感染症発生前の2019年12月と比較した増減を尋ねると、「労働者計」では約6割(60.5%)の企業で「ほぼ同じ」となっており、「増加」した企業割合(17.8%)は、「減少」した企業割合(19.3%)を下回っているが、両者の差は1.4%ポイントに留まっており、増減の程度も概ね2割程度以内に収まっている。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」においては68.4%の企業で「減少」し、「減少」割合が「増加」割合を57.3%ポイント上回っており、また、「小売業」(27.0%)でも3割近くの企業で「減少」し、「減少」割合が「増加」割合を9.6%ポイント上回っている。一方で、「情報通信業」では39.4%の企業で「増加」し、「増加」割合が「減少」割合を27.9%ポイント上回っている。

図表11 2021年5月の労働者の新型コロナウイルス感染症発生前(2019年12月以前)と比較した増減

(%、%ポイント)

	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					
計	3736	17.8	14.8	1.9	0.7	0.2	0.3	60.5	19.3	13.5	3.4	1.2	0.3	1.0	2.4	-1.4	
地域	北海道	203	17.1	13.3	2.7	0.5	0.0	0.5	66.6	14.7	9.8	2.7	2.2	0.0	0.0	1.6	2.4
	東北・北関東	544	15.5	13.0	1.3	0.9	0.2	0.2	59.3	22.8	16.4	2.8	1.9	0.4	1.3	2.3	-7.3
	南関東	1173	15.0	12.7	1.4	0.5	0.0	0.4	64.4	17.8	12.2	3.1	1.2	0.2	1.1	2.8	-2.8
	北陸・東海	578	19.7	16.1	2.3	1.1	0.0	0.2	57.3	21.0	14.2	4.9	1.2	0.0	0.6	2.1	-1.3
	近畿	625	18.6	15.9	1.6	0.6	0.4	0.2	59.7	20.0	13.1	3.2	1.4	1.0	1.4	1.7	-1.3
	中国・四国・九州	613	20.7	16.9	2.6	0.6	0.4	0.2	59.2	17.2	13.2	3.0	0.2	0.2	0.6	2.9	3.6
産業	建設業	594	18.0	14.5	2.0	0.8	0.4	0.3	62.6	15.4	9.3	3.5	2.1	0.2	0.4	4.0	2.6
	製造業	1028	18.5	15.9	2.3	0.3	0.0	0.0	58.0	22.0	16.6	3.7	0.7	0.0	1.0	1.5	-3.5
	運輸業	179	19.8	14.9	1.2	1.7	1.0	1.0	58.2	22.0	19.0	1.8	0.5	0.0	0.7	0.1	-2.3
	情報通信業	171	39.4	31.5	4.1	3.0	0.0	0.8	47.6	11.4	5.1	3.2	0.0	1.4	1.8	1.6	27.9
	卸売業	991	14.6	12.3	1.5	0.5	0.0	0.3	65.6	17.6	12.4	2.6	0.9	0.6	1.1	2.2	-3.0
	小売業	168	17.4	16.5	1.0	0.0	0.0	0.0	55.5	27.0	20.6	4.4	1.3	0.0	0.7	0.0	-9.6
	サービス業	358	19.4	15.8	1.9	0.7	0.3	0.6	56.2	19.4	12.3	3.2	2.0	0.3	1.7	5.0	0.0
	飲食・宿泊業	40	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	20.6	68.4	35.1	21.9	7.9	3.2	0.3	0.0	-57.3
	医療・福祉	41	12.7	8.9	3.8	0.0	0.0	0.0	73.3	14.0	13.7	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	-1.2
	その他	166	11.4	8.2	1.3	1.1	0.7	0.0	69.6	15.3	11.3	3.0	0.5	0.0	0.5	3.8	-3.9
企業規模	100人未満	3126	17.7	14.7	1.9	0.7	0.2	0.3	60.7	19.2	13.4	3.4	1.2	0.3	1.0	2.4	-1.5
	100~299人	443	29.5	26.5	2.4	0.7	0.0	0.0	46.8	23.2	18.8	2.5	1.2	0.0	0.7	0.5	6.4
	300人以上	167	22.8	19.7	1.8	1.2	0.0	0.0	53.5	22.1	18.4	3.0	0.0	0.0	0.6	1.7	0.7

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3736)を集計。

また、現時点(2021年5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、「労働者計」では6割以上(63.5%)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(28.0%)が、「減少」する見込みの企業割合(8.5%)を大幅に上回っている(両者の差は19.5%ポイント)(図表12)。

図表 12 現時点（2021年5月）と比較した1年後の労働者増減の見込み

(%、%ポイント)

	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					
計	3728	28.0	23.2	3.4	1.1	0.1	0.3	63.5	8.5	6.2	1.2	0.5	0.1	0.6	2.4	19.5	
地域	北海道	204	27.3	22.9	2.2	1.7	0.5	0.0	64.6	8.1	6.5	1.1	0.5	0.0	0.0	1.6	19.2
	東北・北関東	547	31.4	26.3	4.1	1.1	0.0	0.0	59.4	9.1	7.4	1.1	0.4	0.0	0.2	2.3	22.3
	南関東	1167	26.5	21.8	3.3	0.8	0.1	0.5	63.9	9.6	6.9	0.9	0.8	0.0	1.0	2.8	16.9
	北陸・東海	574	26.6	22.4	2.9	1.0	0.0	0.2	63.6	9.8	6.3	2.0	0.6	0.2	0.6	2.1	16.8
	近畿	624	27.8	22.0	4.0	1.2	0.0	0.6	64.6	7.7	5.1	1.4	0.6	0.2	0.4	1.7	20.1
	中国・四国・九州	612	28.6	24.0	3.0	1.2	0.2	0.2	64.9	6.5	5.1	1.0	0.0	0.0	0.4	2.9	22.0
産業	建設業	587	29.8	23.1	4.5	1.5	0.4	0.4	61.9	8.2	6.0	1.4	0.5	0.0	0.3	4.0	21.6
	製造業	1028	30.6	27.9	2.4	0.4	0.0	0.0	62.9	6.5	4.8	0.9	0.2	0.0	0.5	1.5	24.2
	運輸業	179	33.0	25.3	5.8	0.9	0.0	1.0	54.9	12.1	11.3	0.8	0.0	0.0	0.1	20.8	
	情報通信業	171	48.1	38.2	6.1	3.8	0.0	0.0	45.0	6.9	4.6	0.0	0.9	0.8	0.6	1.6	41.2
	卸売業	993	23.1	20.3	1.9	0.5	0.1	0.3	67.1	9.8	7.1	1.4	0.7	0.1	0.5	2.2	13.4
	小売業	168	25.9	20.2	3.8	1.1	0.0	0.7	61.2	12.9	9.2	3.0	0.7	0.0	0.0	0.0	13.0
	サービス業	358	25.6	18.5	4.4	1.8	0.0	0.8	67.4	7.0	4.0	0.7	0.6	0.0	1.7	5.0	18.5
	飲食・宿泊業	40	40.2	18.8	15.4	6.0	0.0	0.0	50.8	8.9	6.8	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	31.3
	医療・福祉	41	15.6	12.7	2.9	0.0	0.0	0.0	78.4	6.0	1.5	4.2	0.0	0.0	0.3	0.0	9.7
	その他	164	20.0	14.1	3.8	2.1	0.0	0.0	69.0	11.0	8.0	1.5	1.0	0.0	0.5	3.8	9.0
企業規模	100人未満	3113	27.9	23.1	3.4	1.1	0.1	0.3	63.5	8.5	6.2	1.2	0.5	0.1	0.6	2.4	19.4
	100~299人	447	32.4	30.0	2.0	0.5	0.0	0.0	59.4	8.1	7.0	1.0	0.0	0.0	0.2	0.5	24.3
	300人以上	168	30.4	27.3	2.4	0.7	0.0	0.0	60.1	9.5	9.5	0.0	0.0	0.0	1.7	20.9	

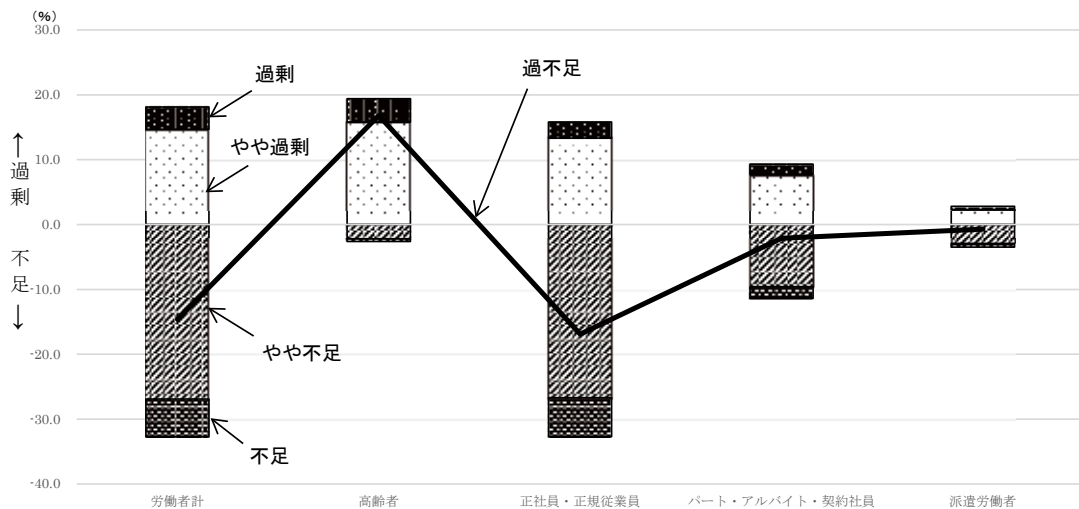
(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3728)を集計。

### 5 2021年5月末の企業における労働者の過不足状況と雇用維持の見通し

2021年5月末の企業における労働者の過不足状況をみると、「過剰」と「やや過剰」を合計すると18.1%なのに対し、「不足」と「やや不足」を合計すると32.7%となり、不足感の方が高くなっている(図表13、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表3(p33)参照)。なお、高齢者については、過剰感の方が高くなっている。

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」よりも不足感が強くなっている。

図表 13 2021年5月末の企業における労働者の過不足状況



(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。

現在（2021年5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」（39.6%）、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」（24.8%）を合わせると6割以上（64.4%）となっている。一方、12.9%の企業が「1年ぐらい」、11.2%の企業が「半年ぐらい」と回答しており、「3か月ぐらい」（3.6%）、「2か月ぐらい」（1.4%）、「1か月ぐらい」（0.7%）、「すでに雇用削減を実施している」（1.9%）も含めると、2割弱（18.8%）の企業で半年以内、3分の1弱（31.7%）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「1年ぐらい」（23.8%）、「半年ぐらい」（19.3%）、「3か月ぐらい」（8.9%）が高くなっている。約7割（69.8%）の企業で1年以内、5割弱（46.0%）の企業で半年以内、約4分の1（26.7%）の企業で3か月以内に現状の雇用維持は困難になる可能性があるという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		3755	1.9	0.7	1.4	3.6	11.2	12.9	3.9	24.8	39.6
地域	北海道	205	1.1	1.1	1.1	3.2	7.1	8.6	3.7	28.0	46.1
	東北・北関東	550	1.9	0.2	1.1	5.6	10.9	12.2	4.4	23.6	40.1
	南関東	1174	2.1	0.7	1.6	3.4	13.0	14.3	4.6	24.0	36.2
	北陸・東海	581	3.7	0.6	2.5	3.9	11.1	12.0	3.3	24.8	38.2
	近畿	632	1.6	0.0	1.0	2.1	12.7	15.3	4.6	23.8	39.0
	中国・四国・九州	613	0.6	1.6	0.8	3.5	8.8	11.5	2.8	26.8	43.7
産業	建設業	594	0.3	0.1	1.9	3.0	11.6	11.3	5.4	23.6	42.7
	製造業	1035	2.2	0.5	1.9	4.3	12.4	14.7	3.9	24.3	35.8
	運輸業	179	0.0	0.9	2.4	8.7	14.9	9.8	0.8	27.7	35.0
	情報通信業	172	0.8	1.7	0.0	1.8	10.5	13.4	1.4	24.5	45.9
	卸売業	997	1.5	0.8	1.0	3.1	10.4	13.3	4.3	27.3	38.2
	小売業	169	6.5	0.0	0.0	5.3	13.3	12.7	3.6	20.5	38.1
	サービス業	362	3.0	1.6	0.6	4.0	9.7	12.5	3.5	22.7	42.5
	飲食・宿泊業	40	10.4	2.2	5.2	8.9	19.3	23.8	3.3	23.2	3.7
	医療・福祉	41	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	11.2	0.3	20.9	67.0
その他	166	2.2	0.5	2.0	0.0	5.6	7.0	3.6	23.9	55.2	
企業規模	100人未満	3141	1.9	0.7	1.4	3.7	11.2	12.9	3.9	24.7	39.5
	100~299人	446	1.3	0.2	1.4	1.5	7.1	11.3	3.1	29.5	44.5
	300人以上	168	2.4	0.6	0.0	1.7	7.6	4.8	3.5	31.6	47.9

（注）任意回答としており、無回答を除いたn数（3755）を集計。

そこで、生産・売上額等の増減と雇用を維持できる期間との関係についてみるためにクロス集計を行うと、2021年5月時点における生産・売上額等が「増加」あるいは「ほぼ同じ」企業の方が、「減少」企業と比較して「雇用削減の必要は無い」の割合が10%ポイント以上高く、また、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」の割合も高くなっている。一方で、「すでに雇用削減を実施している」や「1か月ぐらい」から「2年ぐらい」までの期間いずれにおいても、「増加」あるいは「ほぼ同じ」企業よりも「減少」企業の方が割合が高くなっており、生産・売上額等の増減が雇用を維持できる期間の判断に大きな影響を及ぼしていることが示唆される。ただし、「減少」企業においても、「雇用削減の必要はない」（29.7%）、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」（23.4%）を合計すると、5割以上（53.1%）となっている。

図表 15 生産・売上額等の増減と雇用を維持できる期間との関係

(%)

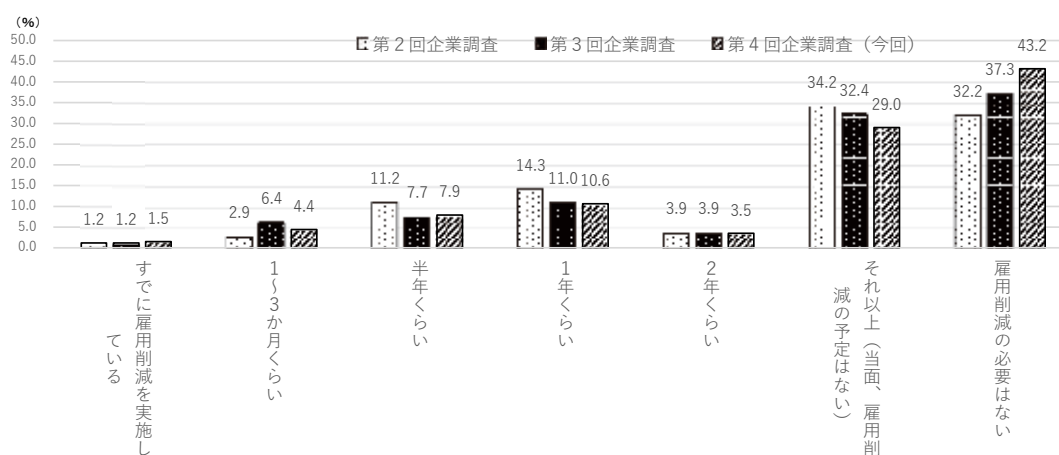
	n	すでに雇用削減を実施している	雇用を維持できる期間						それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)	雇用削減の必要はない
			1か月ぐらい	2か月ぐらい	3か月ぐらい	半年ぐらい	1年ぐらい	2年ぐらい		
合計	3755	1.9	0.6	1.3	3.3	10.7	12.5	3.9	25.5	40.3
増加	1298	1.5	0.2	1.2	2.3	7.6	9.9	3.2	27.2	46.8
1割程度	486	1.0	0.4	1.0	2.1	5.3	8.8	2.7	30.2	48.4
2割程度	280	0.7	0.0	1.4	1.8	7.9	6.8	4.3	28.6	48.6
3割程度	173	2.3	0.0	1.2	2.9	13.3	11.0	3.5	22.5	43.4
4割程度	71	2.8	0.0	1.4	1.4	5.6	12.7	4.2	26.8	45.1
5割程度以上	271	2.2	0.4	1.5	3.3	8.9	13.3	2.2	23.6	44.6
ほぼ同じ	1047	1.1	0.6	0.9	2.5	8.6	11.3	4.1	26.2	44.8
減少	1311	2.8	0.8	1.8	4.9	15.9	16.1	4.5	23.4	29.7
1割程度	541	1.8	0.6	0.9	3.1	10.5	15.7	3.3	26.4	37.5
2割程度	279	4.7	0.7	1.4	4.7	20.4	11.5	6.5	24.0	26.2
3割程度	192	3.6	1.0	3.1	5.2	16.1	17.2	7.3	22.9	23.4
4割程度	71	1.4	1.4	4.2	5.6	21.1	23.9	4.2	18.3	19.7
5割程度以上	200	3.0	1.5	3.0	9.5	21.5	19.5	3.0	17.0	22.0
比較できない	99	2.0	3.0	1.0	4.0	6.1	10.1	3.0	22.2	48.5

(注) 1. 各々のカテゴリーを100とした場合の企業割合。

2. 減少の程度については任意回答としており、回答していない企業もあるため、程度の割合を合計しても減少計とは一致しない。

また、第2回企業調査からの継続回答企業 (n=482) 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、3回の調査を4か月おきに行った(2回:2020年10月、3回:2021年2月、4回(今回):2021年6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、「それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)」の割合が若干低下する一方で、「雇用削減の必要はない」の割合が上昇し、両者を合計した割合も調査を重ねる毎に上昇(2回:66.4%、3回:69.7%、4回(今回):72.2%)しており、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。

図表 16 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)



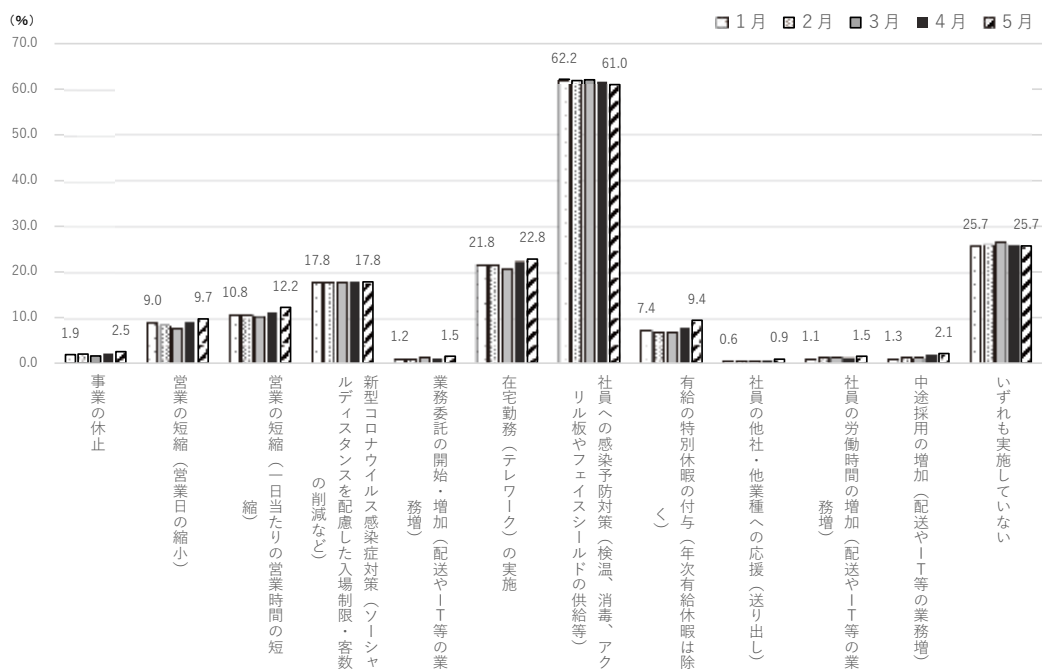


## 6 企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目

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、2021年5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）」（61.0%）、次いで「在宅勤務（テレワーク）の実施」（22.8%）、「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）」（17.8%）などとなっている。

2021年1月から5月にかけての動きをみると、「有給の特別休暇の付与（年次有給休暇は除く）」、「営業の短縮（一日当たりの営業時間の短縮）」などについて微増となっているが、ほとんどの取組で概ね横ばいとなっており、この間の企業の取組にはほとんど変化はみられていない（図表17、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表4①～③（p34～36）参照）。

図表17 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数を集計。  
2. 実施の場合には複数回答。

これら実施した項目について、2020年4～5月の1回目の緊急事態宣言と比較して、2021年5月時点における取組状況の変化を尋ねると、「いっそう取り組んでいる」割合が高いのは、「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）」（39.3%）、「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）」（18.5%）、「在宅勤務（テレワーク）の実施」（14.0%）の順に高く、これらの事項は「取組を弱めている」との差もプラスで大きくなっており、調査時点においてもコロナの感染が収まっていないことを反映していると考えられる（図表18）。

図表 18 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項の取組状況に係る 2020 年 4～5 月と 2021 年 5 月との変化

(%、%ポイント)

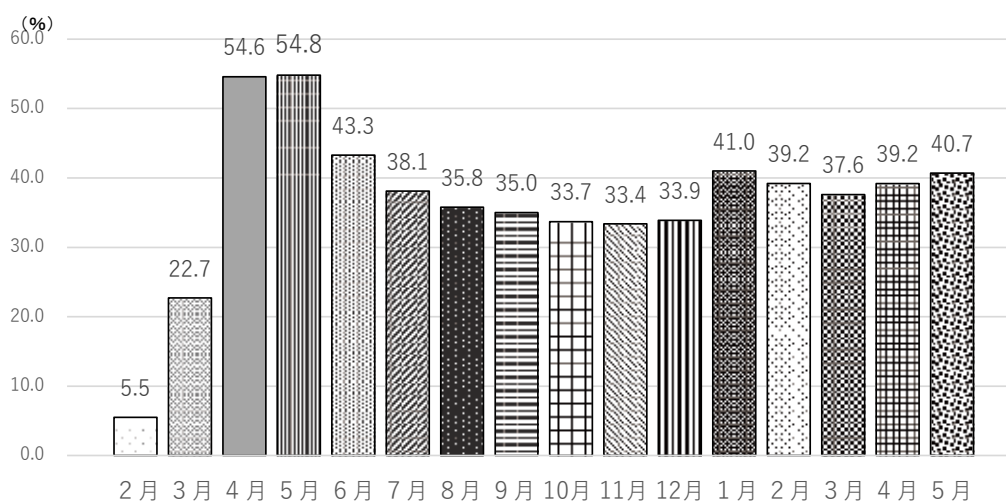
	n	いっそう取組んでいる	変化なし	取組みを弱めている	いっそう取組んでいる － 取組みを弱めている
事業の休止	2919	3.0	90.2	6.7	-3.7
営業の短縮（営業日の縮小）	2974	6.6	85.0	8.5	-1.9
営業の短縮（一日当たりの営業時間の短縮）	2928	8.3	84.3	7.4	0.8
新型コロナウイルス感染症対策（ソーシャルディスタンスを配慮した入場制限・客席の削減など）	3063	18.5	78.7	2.8	15.7
業務委託の開始・増加（配送や IT 等の業務増）	2801	3.0	94.9	2.1	0.9
在宅勤務（テレワーク）の実施	3135	14.0	79.2	6.8	7.2
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）	3442	39.3	59.4	1.3	38.0
有給の特別休暇の付与（年次有給休暇は除く）	2905	8.4	89.0	2.6	5.8
社員の他社・他業種への応援（送り出し）	2762	0.8	96.6	2.5	-1.7
社員の労働時間の増加（配送や IT 等の業務増）	2771	1.8	95.3	2.9	-1.1
中途採用の増加（配送や IT 等の業務増）	2786	6.1	91.1	2.8	3.2

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いた n 数を集計。

## 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=383）における実施率の推移をみると、2020 年 6 月以降、最初の緊急事態宣言の解除とともに在宅勤務（テレワーク）を実施する企業割合が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 月には再び 41.0%まで上昇し、その後一旦低下したが、3 月から 5 月にかけて上昇し、5 月には 40.7%となっている（図表 19）。

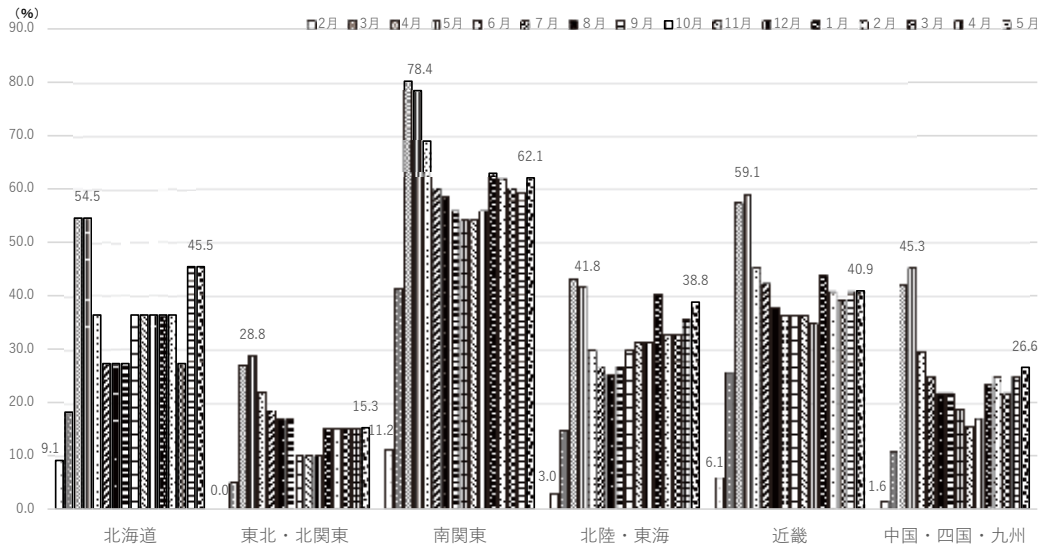
図表 19 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



これを地域別にみると、「南関東」、次いで「近畿」が相対的に高い実施率となるなど、地域における実施率の差がみられる中で、いずれの地域においても 2020 年 6 月以降は低下傾向となってい

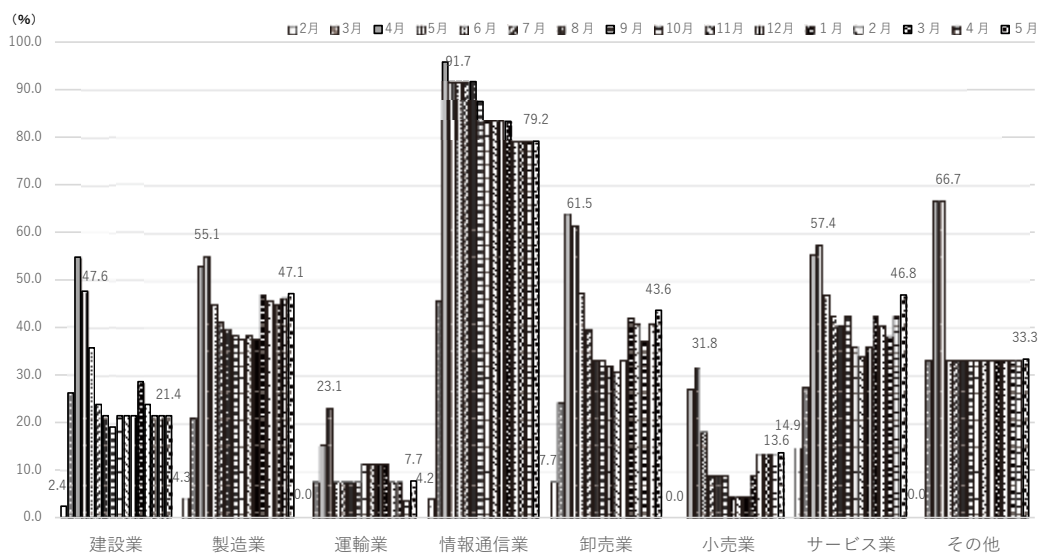
たが、2021年1月以降はほとんどの地域で上昇傾向がみられる（図表20、数値については参考図表5（p36）参照）。

図表20 地域別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



産業別にみると、引き続き産業間の実施率の水準に大きな差がある。最も水準の高い「情報通信業」では2021年5月には79.2%まで低下しているが、8割近くの企業で実施している。「製造業」、「サービス業」、「卸売業」では2021年に入り5月まで上昇傾向がみられる。また、相対的に水準の低い「小売業」でも2021年に入り上昇傾向がみられた一方、「運輸業」では概ね横ばいとなっている（図表21、数値については参考図表5（p36）参照）。

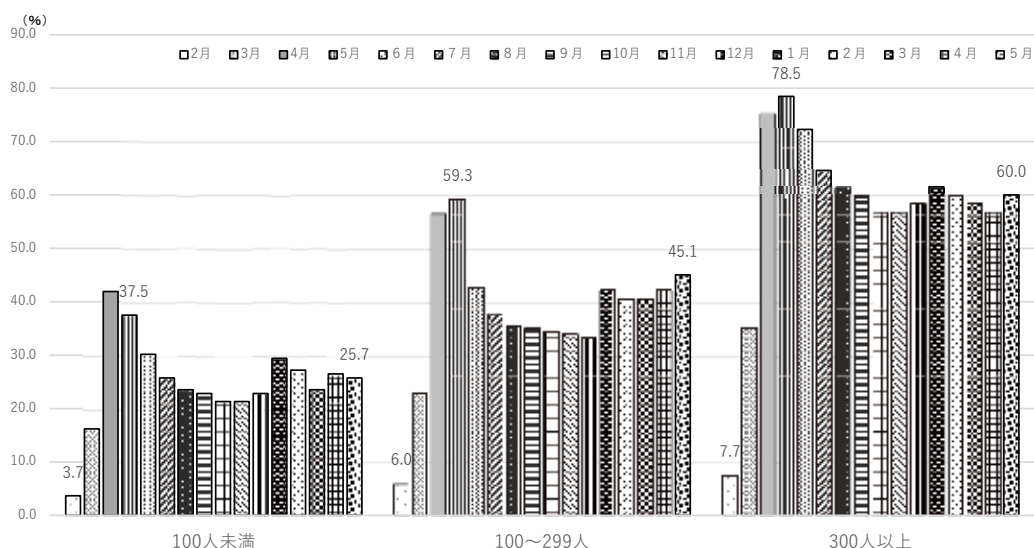
図表21 産業別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 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5（p36）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、「300人以上」では2020年秋以降は概ね横ばい、「100～299人」では2021年に入って上昇傾向、「100人未満」では2021年に入って若干の上昇傾向となっている（図表22、数値については参考図表5（p36）参照）。

図表22 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）



## 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」）（40.3%）、「持続化給付金」（37.2%）、「雇用調整助成金」（33.7%）、「都道府県による左記<sup>3</sup>以外の給付金や助成金、融資等」（以下「都道府県による支援」）（24.8%）の順に高くなっている（図表23）。

「資金繰り支援」の利用状況を地域別にみると、地域による差は余りみられない。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（79.4%）で約8割の企業で利用されており、次いで、「小売業」（45.7%）、「製造業」（42.7%）、「運輸業」（42.2%）、「卸売業」（40.5%）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」（40.6%）、「100～299人」（24.3%）、「300人以上」（8.4%）の順と、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」（42.2%）、「南関東」（38.4%）の順に割合が高くなっているが、地域による差は余りみられない。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（76.7%）で8割近くの企業で利用されており、次いで「建設業」（53.9%）、「サービス業」（42.4%）、「小売業」（40.7%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（37.6%）、「100～299人」（15.5%）、「300人以上」（9.8%）の順と、「資金繰り支援」同様、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」（39.3%）、「近畿」（38.6%）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」（84.2%）が突出して高く、次いで「製造業」（47.1%）、「運輸業」（42.1%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100～299人」（44.5%）、「300人以上」（38.7%）、「100人未満」（33.6%）の順に高くなっており、従業員規模の小さい企業でも利用されている。

<sup>3</sup> 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。

「都道府県による支援」の利用状況を地域別にみると、「中国・四国・九州」(29.5%)、「南関東」(26.3%)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」(76.4%)で8割近くの企業で利用されており、次いで、「小売業」(34.2%)、「運輸業」(32.7%)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」(24.9%)、「100～299人」(18.0%)、「300人以上」(13.6%)の順と、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 23 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									受給したものはなし
		雇用調整助成金(従業員の利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)	請置や営業時間短縮に際した休業の要	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の要	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	3750	71.5	33.7	37.2	4.3	24.8	40.3	1.7	2.0	28.5	
地域	北海道	205	59.2	17.5	33.3	3.9	18.4	33.3	0.0	1.1	40.8
	東北・北関東	548	73.3	32.6	35.5	4.4	21.8	42.4	1.7	1.7	26.7
	南関東	1175	72.4	35.2	38.4	4.7	26.3	40.4	1.5	2.3	27.6
	北陸・東海	580	74.1	39.3	42.2	2.8	23.6	38.3	1.9	2.7	25.9
	近畿	632	72.9	38.6	36.5	5.0	22.3	40.3	2.1	2.2	27.1
	中国・四国・九州	610	68.2	27.6	34.4	4.7	29.5	41.8	1.6	1.4	31.8
産業	建設業	592	72.5	18.1	53.9	2.0	25.3	39.1	0.7	0.9	27.5
	製造業	1034	73.9	47.1	31.8	1.2	25.3	42.7	1.7	2.0	26.1
	運輸業	180	73.0	42.1	26.0	5.3	32.7	42.2	2.6	0.9	27.0
	情報通信業	172	70.9	21.9	36.0	1.4	25.8	35.3	0.6	2.7	29.1
	卸売業	996	70.2	32.4	33.2	3.9	21.9	40.5	1.5	2.0	29.8
	小売業	168	78.0	34.4	40.7	14.9	34.2	45.7	4.3	3.4	22.0
	サービス業	361	72.2	32.2	42.4	5.9	21.9	37.3	2.2	4.0	27.8
	飲食・宿泊業	40	100.0	84.2	76.7	77.0	76.4	79.4	6.7	2.5	0.0
	医療・福祉	41	48.1	17.2	17.2	0.3	23.9	24.7	4.0	4.0	51.9
	その他	166	52.2	21.7	24.2	6.7	15.2	28.8	0.7	0.0	47.8
企業規模	100人未満	3135	71.7	33.6	37.6	4.3	24.9	40.6	1.7	2.0	28.3
	100～299人	447	59.2	44.5	15.5	4.8	18.0	24.3	0.9	1.8	40.8
	300人以上	168	48.3	38.7	9.8	4.0	13.6	8.4	1.1	2.9	51.7

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3750)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、2020年12月以前の段階で88.0%が受給していたが、2021年以降も毎月5割から4割程度の企業が受給している。「持続化給付金」については、2020年12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、2020年12月以前の段階で85.0%が利用しており、2021年1月以降は概ね10%未満の利用割合となっているが、年度末の3月では11.1%の企業が利用している(図表24)。

図表 24 新型コロナウイルス関連の支援策の受給月

(%)

	n	2020年12月以前	2021年1月	2月	3月	4月	5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）	1300	88.0	50.0	50.7	47.2	43.9	40.3
持続化給付金（売上が減少している事業主に200万円等）	1195	91.1	2.7	2.0	1.5	1.8	2.7
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	139	65.9	18.9	21.9	25.9	26.6	28.1
都道府県等による左記以外の給付金や助成金、融資等	808	81.3	5.0	4.9	9.3	6.3	5.4
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	1330	85.0	3.8	6.2	11.1	7.4	4.1
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）	40	59.8	0.0	2.2	5.3	5.8	30.5
その他	51	77.2	7.8	0.0	4.3	3.4	9.4

- (注) 1. 任意回答としており、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。

「雇用調整助成金」の利用企業に対し、支給を受けられなかった場合に想定された状況を尋ねると、「他に資金面の手当をしながら雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う」(30.2%)、「当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う」(12.9%)と、延べ4割以上の企業で支援を受けられなかった場合でも何とかなったという趣旨の回答があった一方、「事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う」(29.1%)、「休業は実施したと思うが規模をかなり小さなものにせざるを得ず、その分、後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う」(24.3%)、「休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う」(21.7%)、「休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う」(21.0%)の回答は各々2割から3割近くの割合となっており、多くの企業にとっては「雇用調整助成金」を利用しなかったらより厳しい状況を招く可能性があったことが推測される（図表 25）。

産業別には、特に「飲食・宿泊業」で、また「運輸業」、「サービス業」、「小売業」において、企業規模別には「100人未満」の企業においてその傾向が強くなっている。

図表 25 雇用調整助成金の支給を受けられなかった場合に想定された状況

(複数回答、%)

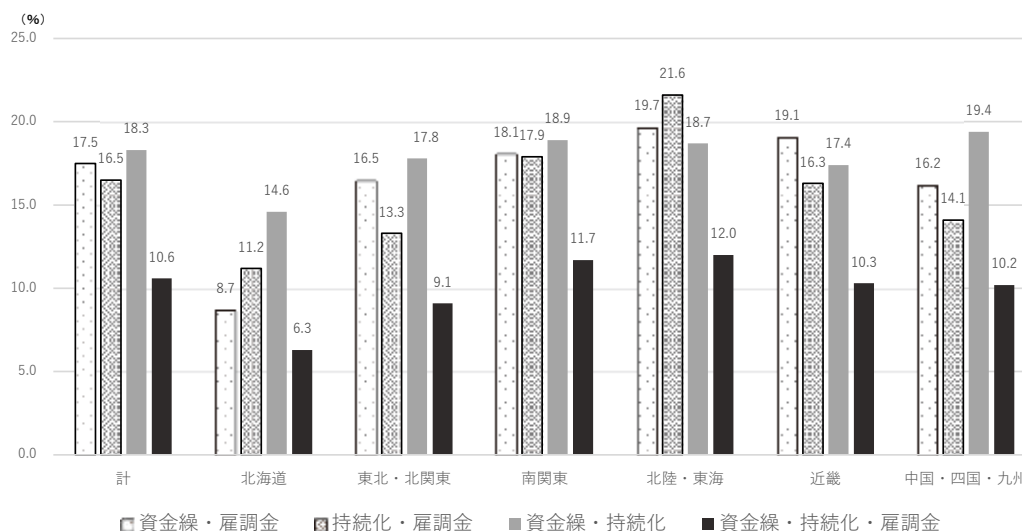
	n	事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減(解雇)するための措置をとらざるを得なかったと思う	休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その分、後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う	休業は実施できなかったが、教育訓練では実施できなかったと思う	事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う	休業が小さくなったり、その規模が小さくなった結果、その後の事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う	休業等が織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができた、かなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う	他に資金面の手当をしながら雇用調整を実施し、雇用を維持しつづけるか乗り切れたと思う	経営から考えると支給申請を行ったが、今の状況下で他の企業に追随して支給申請を受けずとも、維持は可能	その他の
計	1297	29.1	24.3	7.0	21.7	21.0	30.2	12.9	5.5	
地域	北海道	37	34.7	22.1	3.5	25.6	15.8	32.6	13.1	6.3
	東北・北関東	173	27.0	28.8	8.5	29.5	22.4	30.9	13.7	6.6
	南関東	425	31.2	24.8	6.2	18.7	19.5	29.0	12.6	5.5
	北陸・東海	233	30.2	24.3	8.6	20.6	27.5	28.6	12.0	5.9
	近畿	250	28.7	15.9	6.7	18.4	16.9	33.7	12.9	5.7
	中国・四国・九州	179	26.6	29.2	5.9	23.8	19.6	28.9	13.8	3.7
産業	建設業	108	13.4	12.9	6.2	11.5	9.3	44.1	21.2	9.8
	製造業	499	26.0	26.0	8.8	22.8	23.3	32.8	11.3	4.2
	運輸業	75	41.4	38.0	5.0	37.7	24.6	19.0	14.3	4.3
	情報通信業	42	26.4	25.0	9.2	18.0	15.3	40.9	13.6	3.3
	卸売業	314	27.6	20.2	6.6	16.0	17.8	27.3	15.6	6.5
	小売業	62	35.1	37.5	5.0	36.4	26.9	26.2	10.0	2.4
	サービス業	118	43.5	22.2	4.2	22.9	24.1	19.5	7.3	6.8
	飲食・宿泊業	35	63.4	55.7	5.1	60.5	45.4	21.1	4.9	0.0
	医療・福祉	7	24.7	0.0	23.0	22.2	26.6	25.6	0.0	24.7
	その他	37	30.7	15.6	4.3	6.9	16.3	36.5	10.0	6.4
企業規模	100人未満	1035	29.4	24.4	7.0	21.8	21.1	30.0	12.9	5.5
	100~299人	198	17.5	23.0	7.7	16.8	15.9	37.7	11.2	7.5
	300人以上	64	15.6	9.5	4.6	12.0	11.0	35.2	27.6	6.1

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(1297)を集計。

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17.5%、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は16.5%、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は18.3%、3種類全ての利用割合は10.6%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」(19.7%)、「近畿」(19.1%)、「南関東」(18.1%)の順に、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は、「中国・四国・九州」(19.4%)、「南関東」(18.9%)、「北陸・東海」(18.7%)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」(21.6%)、「南関東」(17.9%)の順に高くなっている(図表26)。

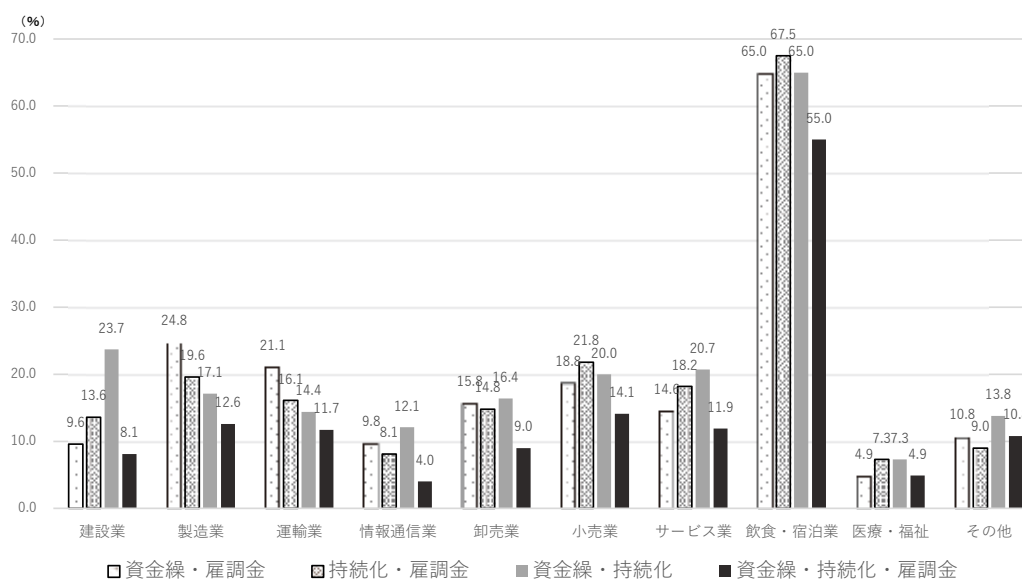
図表 26 地域別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業 (n=2403) 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 (55.0%) 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、「製造業」(24.8%)、「運輸業」(21.1%)、「小売業」(18.8%) などが高く、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用は「建設業」(23.7%)、「サービス業」(20.7%)、「小売業」(20.0%) などが高くなっている (図表 27)。

図表 27 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

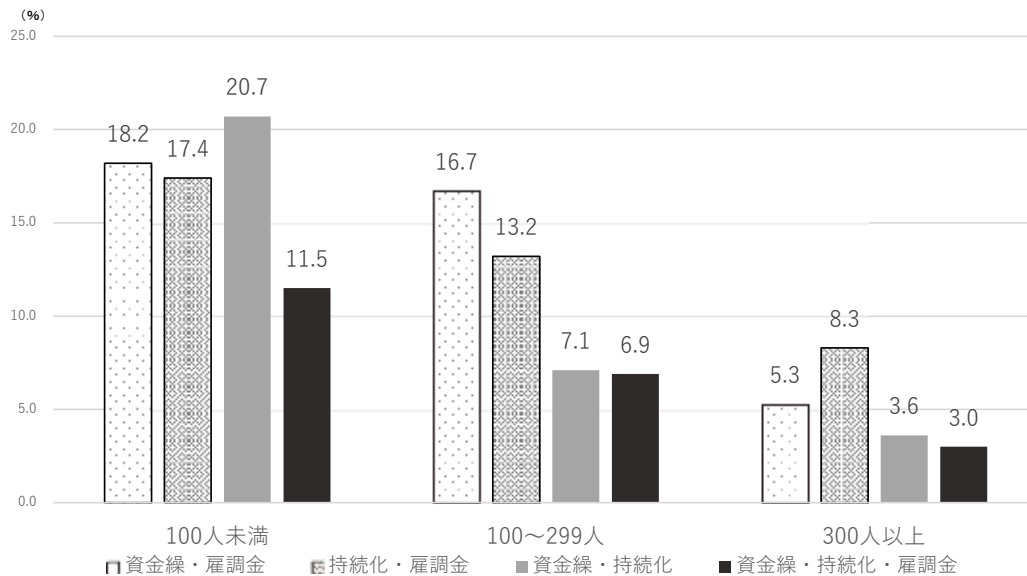


(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業 (n=2403) のうち、「資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」を複数 (2種類あるいは3種類) 利用した企業の割合 (2種類利用の割合には3種類も含まれている)。



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が、「100人未満」において「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合（20.7%）が目立っている（図表28）。

図表 28 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=2403) 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

企業の業績に関する調査時点（2021年6月）における今後の見通しについて尋ねると、「回復して元の水準に戻るには半年から1年くらいかかる」（以下「1年くらいかかる」）が17.3%と最も高く、次いで、「分からない」が17.2%、「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15.1%となっている。一方、「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5.5%、「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5.9%となっているが、「既に回復して元の水準に戻った」は11.3%にとどまっている。

これを産業別にみると、「回復しない」は「小売業」（12.0%）、「飲食・宿泊業」（9.6%）で相対的に高く、「2年超かかる」は「運輸業」（12.5%）、「サービス業」（11.1%）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」（3.3%）、「既に回復して元の水準に戻った」（4.1%）が他産業と比較して極端に低い一方、「1年くらいかかる」（31.4%）、「2年超かかる」（30.7%）の割合が高く、回復まで一定期間かかると考えている企業割合が高くなっている（図表29）。

図表 29 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、戻分らない見込みが立たない)	分からない	もともと業績は悪化していない	
計	3754	11.3	2.7	7.2	17.3	15.1	5.9	5.5	17.2	17.8	
地域	北海道	206	8.0	3.7	3.7	13.0	14.0	3.2	4.4	22.4	27.6
	東北・北関東	550	13.7	1.9	8.6	13.8	11.2	5.7	7.6	18.1	19.4
	南関東	1177	9.4	2.3	6.7	20.0	16.8	5.6	4.6	16.5	18.1
	北陸・東海	579	14.3	2.1	7.7	20.3	16.8	5.4	7.0	12.8	13.6
	近畿	630	11.3	3.7	6.4	17.9	16.7	6.6	6.0	15.5	16.0
	中国・四国・九州	612	9.7	3.4	7.7	14.8	13.7	6.7	3.5	21.4	19.2
産業	建設業	593	8.8	4.7	6.7	14.3	13.8	6.1	3.0	19.3	23.2
	製造業	1035	15.9	3.0	10.1	18.7	14.5	4.2	3.9	15.7	13.9
	運輸業	180	11.0	1.0	6.1	23.0	13.3	12.5	5.8	15.7	11.6
	情報通信業	172	14.8	1.4	6.1	13.6	10.9	4.0	1.2	17.1	30.8
	卸売業	996	8.8	2.2	7.1	17.5	17.0	5.3	7.8	18.2	15.9
	小売業	170	11.6	1.0	4.1	17.6	14.4	5.8	12.0	20.0	13.7
	サービス業	360	8.5	2.8	5.9	18.1	15.5	11.1	6.6	15.8	15.7
	飲食・宿泊業	40	4.1	0.2	7.5	31.4	30.7	5.9	9.6	7.4	3.3
	医療・福祉	41	5.5	0.3	0.8	19.6	2.9	0.6	4.8	18.2	47.1
	その他	167	13.4	2.6	2.5	12.3	16.0	3.7	3.2	15.1	31.3
企業規模	100人未満	3139	11.2	2.7	7.2	17.3	15.1	5.9	5.5	17.3	17.8
	100~299人	447	16.7	2.3	7.3	15.9	14.5	5.8	4.4	14.1	19.1
	300人以上	168	15.6	1.8	7.7	18.5	12.9	6.5	1.2	10.1	25.8

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3754)を集計。

上記の企業の業績に関する今後の見通しについて、2020年4~5月の緊急事態宣言時と比較して、当初想定していたよりも良くなっているか、あるいは悪くなっているか尋ねたところ、「悪くなっている計」(39.7%)が「良くなっている計」(25.2%)を14.5%ポイント上回っており、全体として当初想定していたよりも見通しが悪くなっている企業の割合は高くなっている。

これを地域別にみると、「北海道」において、「良くなっている計」に比べ「悪くなっている計」の割合が26.9%ポイント上回っており、特に見通しが厳しくなっている。産業別にみると、「飲食・宿泊業」(-63.7%ポイント)、「運輸業」(-28.8%ポイント)、「小売業」(-27.1%ポイント)などで厳しい見通しとなっている。企業規模別にみると、規模の小さい企業の方が厳しい見通しとなっているが、「300人以上」では良くなっている割合の方が3.2%ポイントと若干高くなっている(図表30)。

図表30 企業の業績に関する今後の見通しの当初の想定との比較

(%, %ポイント)

	n	良くなっている計			当初の想定 とほとんど 変わらない	悪くなっている計			良くなっ ている-悪く なっている	
		良くなっ ている	やや良 くなっている			やや悪 くなっている	悪くなっ ている			
計	3743	25.2	9.0	16.2	35.1	39.7	22.4	17.3	-14.5	
地域	北海道	206	15.5	6.4	9.2	42.1	42.4	27.8	14.6	-26.9
	東北・北関東	547	27.5	9.6	17.8	33.4	39.1	21.6	17.5	-11.7
	南関東	1174	23.3	8.9	14.4	35.8	40.9	23.9	17.0	-17.5
	北陸・東海	580	29.1	7.8	21.3	30.5	40.4	21.3	19.1	-11.3
	近畿	629	25.5	9.3	16.1	33.5	41.0	22.0	19.1	-15.6
	中国・四国・九州	607	24.0	9.7	14.3	39.4	36.6	21.4	15.2	-12.6
産業	建設業	593	17.9	4.7	13.3	42.4	39.6	24.4	15.2	-21.7
	製造業	1032	32.7	13.0	19.7	33.0	34.3	19.7	14.6	-1.6
	運輸業	180	21.6	7.9	13.7	28.1	50.3	31.3	19.0	-28.8
	情報通信業	172	24.2	12.9	11.3	42.5	33.3	19.5	13.9	-9.2
	卸売業	989	24.2	7.9	16.3	33.0	42.8	23.9	18.9	-18.6
	小売業	169	23.4	9.2	14.2	26.1	50.5	29.8	20.7	-27.1
	サービス業	361	26.4	8.8	17.6	33.4	40.2	21.6	18.6	-13.7
	飲食・宿泊業	40	7.6	4.1	3.6	21.0	71.3	8.7	62.6	-63.7
	医療・福祉	41	34.1	13.0	21.1	44.7	21.2	16.3	4.9	12.9
	その他	166	20.3	5.8	14.5	46.5	33.3	14.4	18.9	-13.0
企業規模	100人未満	3130	25.1	8.9	16.2	35.1	39.8	22.4	17.4	-14.8
	100~299人	445	32.0	10.7	21.3	35.0	32.9	22.1	10.8	-0.9
	300人以上	168	31.5	13.2	18.4	40.1	28.4	21.1	7.3	3.2

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3743)を集計。

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50.4%と最も高く、次いで「業務を拡大して事業を継続する」が23.7%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が6.9%、「業務を縮小して事業を継続する」は5.9%、「廃業する」は0.6%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、「医療・福祉」(45.6%)、「情報通信業」(40.7%)、「運輸業」(30.3%)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、「飲食・宿泊業」(17.7%)、「小売業」(12.3%)、「運輸業」(10.1%)で相対的に高くなっており、「飲食・宿泊業」では「別の事業を新たに始めて事業を継続する」についても20.0%と高くなっている(図表31)。

図表 31 今後の事業継続に対する企業の考え

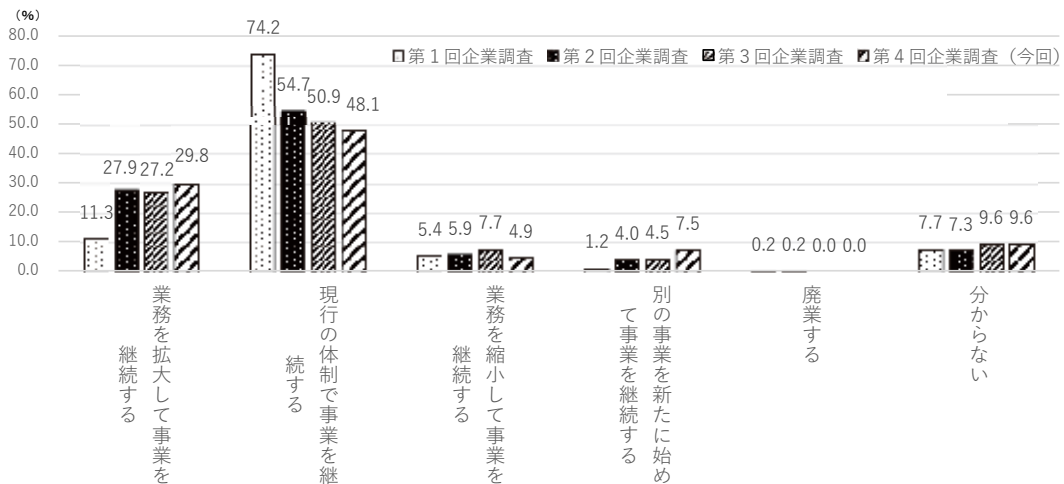
(%)

		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		3529	23.7	50.4	5.9	6.9	0.6	12.6
地域	北海道	193	16.2	54.7	5.1	5.3	1.1	17.6
	東北・北関東	520	23.1	50.8	7.1	5.6	0.0	13.5
	南関東	1096	24.5	51.1	6.4	5.7	0.6	11.7
	北陸・東海	550	25.0	48.1	6.5	7.0	1.3	12.0
	近畿	596	23.9	48.5	5.5	9.6	0.4	12.0
	中国・四国・九州	574	23.5	51.8	4.2	7.2	0.6	12.7
産業	建設業	561	21.3	57.8	3.5	4.8	0.6	12.0
	製造業	984	22.8	53.5	5.2	6.6	0.3	11.5
	運輸業	172	30.3	36.4	10.1	3.8	1.9	17.5
	情報通信業	166	40.7	41.5	2.9	5.0	0.0	9.9
	卸売業	921	21.8	50.3	6.5	8.6	0.9	11.9
	小売業	160	21.0	41.8	12.3	7.1	0.0	17.7
	サービス業	337	27.4	47.6	6.1	6.8	0.4	11.8
	飲食・宿泊業	38	15.4	33.6	17.7	20.0	2.3	10.9
	医療・福祉	39	45.6	45.2	0.0	0.2	0.0	9.0
	その他	151	20.1	46.0	4.8	8.3	1.4	19.5
	企業規模	100人未満	2956	23.6	50.4	5.9	6.9	0.6
100~299人		420	34.2	45.7	3.1	8.8	0.0	8.1
300人以上		153	36.0	51.6	2.5	2.7	0.0	7.1

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3529)を集計。

「第1回企業調査」から継続回答企業(n=426)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74.2%から48.1%に低下する一方、「業務を拡大して事業を継続する」が11.3%から29.8%に、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が1.2%から7.5%に上昇している。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32)。

図表 32 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)



### 10 事業を継続するに当たっての今後の経営面での対応

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」(31.5%)、「(インターネットの活用以外の)販路の新規開拓、拡大」(20.2%)、「新型コロナウイルス感染症とは関連しない新たな事業」(15.5%)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33)。

図表33 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	果ごもり需要(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	2999	31.5	20.2	3.9	9.9	10.4	15.5	2.1	49.1	
地域	北海道	156	21.7	17.3	2.2	3.0	12.1	12.9	3.5	59.9
	東北・北関東	443	30.3	20.0	4.5	9.5	13.0	15.3	2.4	50.9
	南関東	933	31.7	19.5	3.4	8.8	8.5	16.1	2.7	48.3
	北陸・東海	462	31.4	18.9	3.4	11.3	9.7	15.4	2.1	50.0
	近畿	514	36.9	24.6	4.3	11.6	11.3	15.7	1.5	41.6
	中国・四国・九州	491	29.8	19.4	4.2	10.2	10.4	15.4	1.5	51.8
産業	建設業	484	16.2	11.9	1.3	6.1	5.7	8.5	0.6	71.0
	製造業	853	36.0	23.2	2.4	8.6	11.0	16.0	2.3	45.9
	運輸業	141	20.0	12.8	8.6	2.0	3.8	14.7	2.6	62.3
	情報通信業	147	35.8	19.4	3.3	2.6	3.4	20.6	2.3	51.2
	卸売業	784	36.9	25.5	3.6	17.4	14.3	17.1	2.8	38.5
	小売業	125	38.6	24.4	6.8	12.8	21.0	23.2	2.2	31.4
	サービス業	284	30.6	15.8	4.7	7.0	6.3	18.9	2.2	50.6
	飲食・宿泊業	32	62.2	36.6	60.5	14.0	32.0	26.6	5.1	0.6
	医療・福祉	35	20.8	5.7	0.0	4.9	0.0	3.7	0.0	70.6
	その他	114	26.4	13.3	4.1	3.2	9.6	10.8	1.3	56.5
企業規模	100人未満	2487	31.5	20.2	3.9	9.9	10.4	15.5	2.1	49.1
	100~299人	376	35.2	22.9	4.0	9.9	9.2	17.4	2.7	45.8
	300人以上	136	30.0	20.6	4.4	16.7	10.1	14.3	0.0	52.3

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2999)を集計。

### 11 将来の人材、経営戦略

企業の業績に係る今後の見通しを踏まえた将来の人材戦略について尋ねると、「人材活用の方向性」については、「雇用や人材の育成を重視する」と回答した企業割合が69.1%と最も高く、次いで「正規従業員の比率を高めていく」が20.6%となっている。「人件費の配分」については、「年齢に関わりなく能力・成果に応じた登用を進め、正社員の年功賃金割合を小さくする」が50.5%と最も高く、次いで、「能力・成長を重視し、同一年齢層での正社員の給与差を拡大する」が29.5%となっている。「人材マネジメントの方向性」については、「中途採用を強化する」が36.9%と最も高く、次いで「教育訓練・能力開発を進める」が36.1%、「業務の効率化を進める(業務削減・標準化、仕事の分担、進め方の見直し等)」が31.7%となっている(図表34)。

図表 34 今後の見通しを踏まえた将来の人材戦略

(対応予定については複数回答、%)

	n	人材活用の方向性 (全従業員に占める比率変化の予想)				人件費の配分				人材マネジメントの方向性												
		雇用や人材の育成を重視する	正規従業員の比率を高めていく	パート・アルバイト・契約社員の比率を高めていく	派遣社員の比率を高めていく	能力・成果を重視し、同一年齢層で正社員の給与差を拡大する	年齢に関わりなく能力・成果に応じた賃金を進め、正社員の年功賃金割合を小さくする	同一労働同一賃金の導入によって、必要な賃金要素について、非正社員の特遇を正社員と同等にする	これまでの年功賃金を維持する	外部委託化(アウトソーシング)を進める	中途採用を強化する	新卒採用を強化する	正社員採用として、パート・アルバイト・契約社員の採用を進める	教育訓練・能力開発を進める	出向・転籍の活用を進める	省力化投資(機械化・自動化)を進める	業務効率化を進める(業務削減の見直し等)	在宅勤務(テレワーク)の環境整備を進める	在宅勤務(テレワーク)よりも職場での勤務に偏していく	特に対応は考えていない	未定・分からない	
計	3718	69.1	20.6	6.8	1.3	29.5	50.5	8.6	9.6	9.9	23.5	36.9	8.4	36.1	1.7	18.3	31.7	8.0	2.5	7.5	5.1	
地域	北海道	205	75.6	16.3	4.3	1.6	28.1	42.2	8.3	16.2	6.0	29.7	43.4	6.7	32.2	0.6	15.4	24.2	6.0	2.8	8.5	6.5
	東北・北関東	544	71.2	24.0	9.4	1.1	31.2	53.0	11.2	10.5	10.0	28.0	39.8	12.4	41.0	0.9	22.4	33.2	3.0	1.5	5.8	3.6
	南関東	1164	66.7	17.2	7.1	1.9	27.4	48.8	7.0	9.6	10.9	18.4	34.0	8.1	33.8	2.4	14.3	28.7	14.4	4.1	8.4	5.0
	北陸・東海	574	69.4	22.7	6.2	1.3	28.8	53.7	9.5	10.5	7.7	27.4	39.1	6.1	36.5	2.5	21.1	31.1	6.6	2.1	6.2	5.0
	近畿	623	65.0	19.7	6.8	1.6	29.4	51.7	6.7	7.3	9.4	17.9	33.8	8.4	31.3	0.6	17.8	32.8	8.4	2.6	9.3	5.6
	中国・四国・九州	608	71.9	21.7	5.5	0.6	31.5	48.7	9.4	8.9	11.4	26.3	37.8	7.7	39.4	2.0	18.5	35.2	5.7	1.6	7.1	5.7
産業	建設業	589	74.0	27.7	3.6	1.5	30.3	56.1	6.0	11.0	9.3	35.0	52.1	5.1	44.6	1.6	13.6	27.7	5.1	2.0	5.9	3.1
	製造業	1029	75.8	20.3	7.2	1.7	34.3	54.0	11.3	9.0	8.1	27.5	36.7	8.8	40.8	1.5	32.3	35.4	5.4	1.8	4.4	3.5
	情報通信業	178	65.2	26.8	5.9	0.8	24.4	50.1	8.5	8.5	9.2	17.6	38.3	7.9	34.9	4.1	13.2	30.6	4.4	2.4	8.3	6.6
	運輸業	169	72.7	25.6	7.4	2.0	39.1	52.7	6.9	5.9	9.9	32.3	50.1	9.1	45.2	0.1	12.0	29.1	29.2	5.1	6.1	5.1
	卸売業	987	65.8	17.1	5.7	0.6	24.2	50.6	5.9	10.8	9.4	16.3	32.4	6.2	29.5	1.9	13.8	35.0	9.9	3.3	8.6	6.2
	小売業	165	65.4	13.2	12.7	0.8	31.5	36.3	11.7	10.7	9.6	18.3	25.2	15.2	34.5	1.0	11.4	29.7	2.4	0.6	7.0	9.6
	サービス業	357	60.0	21.2	11.5	2.8	32.2	46.5	11.6	6.9	15.4	18.2	30.7	13.7	29.9	2.1	12.1	28.3	9.8	3.4	7.9	6.9
	飲食・宿泊業	39	74.1	10.6	24.3	0.0	19.3	70.0	18.1	3.2	8.2	23.0	27.9	34.4	35.8	0.2	33.5	58.3	5.5	0.0	4.1	2.2
	医療・福祉	40	67.6	13.8	0.3	0.3	17.1	37.4	7.1	21.7	23.2	33.9	33.0	0.8	37.4	4.5	13.7	12.3	6.2	0.0	13.7	8.9
	その他	165	54.4	16.2	5.5	0.0	25.0	28.6	9.6	9.3	12.4	14.4	24.0	9.0	25.6	1.8	10.6	15.9	9.3	1.4	23.5	6.0
	企業規模	100人未満	3108	69.0	20.5	6.9	1.3	29.5	50.5	8.5	9.6	9.9	23.2	36.9	8.3	35.9	1.7	18.1	31.6	7.9	2.5	7.6
	100~299人	444	78.0	25.2	3.6	2.7	30.8	51.7	13.6	10.0	8.3	43.5	39.8	9.7	48.9	3.2	29.8	42.6	15.1	2.5	2.9	2.4
	300人以上	166	72.7	20.2	2.4	1.8	29.6	51.5	20.5	7.1	8.8	45.3	41.2	8.6	55.1	3.3	30.0	42.0	29.1	5.6	2.5	3.8

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3718)を集計。

新型コロナが収束したポストコロナの世界において、今後、より一層重視する経営戦略について尋ねると、「売上・利益の絶対額」(58.6%)と回答した企業割合が最も高く、次いで、「新たな事業を開発し収益性を高める」(35.0%)、「資本利益率や効率性」(27.0%)となっている(図表 35)。

図表 35 新型コロナが収束したポストコロナの世界において、今後、より一層重視する経営戦略

(複数回答、%)

	n	売上・利益の絶対額	資本利益率や効率性	新たな事業を開発し収益性を高める	不採算事業を見直し収益性を高める	既存事業・投資の見直しによる資本効率の向上	将来の経営の不確実性に対応するため自己資本を高める	借入等による積極的な設備投資を実施	自己資本の範囲で設備投資を実施	SDGs(持続可能な開発目標)の達成	脱炭素化社会を実現するための投資の実施	以上の項目の重視で当てはまるものはない	
合計	3605	58.6	27.0	35.0	22.5	15.3	22.0	7.9	15.6	21.3	9.3	7.5	
地域	北海道	193	51.4	28.5	30.2	21.5	12.4	23.8	4.2	16.2	13.6	4.4	8.6
	東北・北関東	527	60.1	29.4	36.5	19.5	15.7	24.5	9.5	19.4	23.7	11.6	6.2
	南関東	1120	59.0	23.4	36.2	21.2	13.3	17.2	6.3	11.3	19.1	7.3	8.4
	北陸・東海	555	61.5	29.5	34.6	24.2	15.9	23.1	7.9	18.8	21.6	9.2	6.0
	近畿	613	59.4	25.7	37.2	24.0	16.6	24.9	7.4	15.3	20.8	8.5	7.9
	中国・四国・九州	597	55.5	28.3	31.8	23.6	16.2	22.1	9.6	14.9	23.6	11.6	8.3
産業	建設業	569	59.6	26.6	21.2	19.1	12.4	27.2	4.4	16.6	19.3	10.5	10.3
	製造業	1007	58.5	28.7	38.0	21.4	16.2	22.4	11.4	21.8	26.7	12.3	5.8
	情報通信業	174	56.7	28.5	34.2	31.8	20.6	21.6	12.0	12.4	20.1	12.3	11.5
	運輸業	166	67.9	23.1	37.1	12.5	17.6	16.6	1.7	8.5	16.3	1.1	8.4
	卸売業	951	62.1	25.3	37.9	23.0	14.5	21.7	5.5	12.7	21.4	8.4	5.8
	小売業	161	53.5	31.4	42.1	34.3	19.9	14.4	12.7	16.2	15.3	9.8	7.0
	サービス業	343	54.1	25.8	41.2	21.2	14.1	19.4	7.0	12.3	16.8	5.9	6.8
	飲食・宿泊業	40	52.7	40.0	38.3	51.4	26.0	23.7	24.1	24.1	22.3	7.6	4.1
医療・福祉	40	33.0	30.0	31.4	24.5	14.1	20.0	25.5	3.4	23.0	15.6	18.1	
その他	154	47.8	26.6	29.2	21.7	12.9	20.3	6.9	8.7	17.2	3.8	14.6	
企業規模	1~99人	3011	58.6	27.0	34.9	22.4	15.2	22.0	7.9	15.6	21.1	9.2	7.6
	100~299人	434	61.7	30.6	39.6	29.9	22.1	21.0	7.7	15.6	31.0	16.3	3.4
	300人	160	55.3	34.9	41.5	29.0	22.6	19.3	3.2	10.8	35.4	23.2	6.4

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3605)を集計。

デジタル化に関して尋ねると、何らかの項目をこれまでに実施したのは65.9%と約3分の2の企業となっている。これまでに実施した項目としては、「テレワークの実施」(27.8%)と回答した企業割合が最も高く、次いで「ペーパーレス化」(27.5%)、「業務におけるオンラインの活用」(22.0%)、「業務データのクラウド化」(18.6%)となっている(図表36)。

図表36 デジタル化関連で企業がこれまでに実施した事項

(複数回答、%)

	n	データ トランス フォー メーション(DX)	DX推進の ための組 織再編	データ 活用の視 点からの 業務プロ セスの見 直し	ワークフ ローや在 庫管理等 のデジタル 化	Web広告 やオンラ インプ ラット フォーム による商品・サー ビスの販 売路線の 多角化	定型業務 の自動化 (RPA)	テレワー クの実施	業務にお けるオン ラインの 活用	ペーパー レス化	ハンコの 撤廃・電 子契約 ツールの 導入	業務デー タのクラ ウド化	以上の項 目で実施 している ものはない	
合計	3664	8.7	3.1	15.6	12.8	9.3	4.8	27.8	22.0	27.5	7.1	18.6	34.1	
地域	北海道	202	5.6	0.2	12.1	6.3	4.6	4.4	16.4	19.3	20.7	4.5	24.0	44.4
	東北・北関東	542	7.2	1.3	14.5	12.6	8.2	4.7	13.7	19.5	24.4	5.7	15.9	39.7
	南関東	1146	9.5	4.3	15.6	14.9	10.2	4.9	46.1	25.2	32.5	9.9	21.4	25.9
	北陸・東海	565	10.1	3.9	17.6	12.7	9.4	4.2	23.5	22.3	27.7	6.8	19.0	34.6
	近畿	615	7.3	2.5	17.0	12.1	9.6	5.7	28.9	23.4	24.9	6.0	17.0	33.8
	中国・四国・九州	594	9.4	3.1	14.6	12.3	9.8	4.6	22.3	19.1	27.4	6.7	17.4	37.3
産業	建設業	575	5.7	1.9	11.5	6.8	3.2	2.9	22.2	21.4	26.0	9.5	21.2	41.0
	製造業	1010	8.2	2.6	17.1	14.7	10.2	5.3	23.3	20.4	25.0	4.0	15.0	34.0
	情報通信業	176	6.8	3.4	6.1	8.2	5.8	5.2	14.1	15.4	16.2	3.4	16.2	49.4
	運輸業	171	17.8	6.3	13.1	14.2	7.4	8.3	78.7	33.9	38.8	16.5	20.4	13.0
	卸売業	974	8.2	3.5	18.3	16.8	9.8	5.6	31.9	22.0	28.0	7.4	17.4	32.0
	小売業	161	8.9	2.3	9.9	13.8	14.9	3.0	9.0	18.4	24.7	4.9	14.8	41.4
	サービス業	356	11.9	2.3	20.0	8.4	12.8	5.3	37.6	27.3	34.9	9.4	28.5	24.5
	飲食・宿泊業	38	24.5	5.9	21.1	10.8	27.6	0.0	2.7	37.1	45.7	3.3	22.4	29.3
	医療・福祉	41	7.8	7.8	13.1	20.2	23.5	3.2	10.1	19.6	19.5	11.0	10.0	42.7
	その他	162	8.4	4.1	13.6	9.5	9.8	3.0	22.2	17.6	30.2	7.2	22.1	40.3
企業規模	1~99人	2953	8.5	2.9	15.5	12.6	9.3	4.7	27.5	21.7	27.3	7.0	18.5	34.4
	100~299人	426	16.9	9.1	24.0	25.2	13.5	12.0	45.9	36.7	42.0	11.5	23.9	16.7
	300人	164	23.6	18.1	31.9	34.4	13.8	23.3	70.1	40.3	51.8	23.1	27.3	8.0

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3664)を集計。

ポストコロナにおけるデジタル化関連の項目に対する変革についての企業の考えを尋ねると、いずれの質問項目においても「推進される」割合が「元に戻る」割合を上回り、その差が大きいのは「ペーパーレス化」(56.5%ポイント)、「業務データのクラウド化」(53.1%ポイント)、「業務におけるオンラインの活用」(49.9%ポイント)、「デジタル活用の観点からの業務プロセスの見直し」(48.6%ポイント)、「ワークフローや在庫管理等のデジタル化」(46.8%ポイント)の順となっている。一方、「テレワークの実施」については、「元に戻る」割合が24.6%と最も高く、両者の差も7.5%ポイントと小さくなっている(図表37)。

図表 37 ポストコロナにおけるデジタル化関連の項目に対する変革についての企業の考え

(%、%ポイント)

	n	推進される計			元に戻る計			わからない	推進される— 元に戻る
			より一層推 進される	やや推進さ れる		やや元に戻 る	元に戻る		
データトランスフォーメーション (DX)	3386	47.0	21.7	25.2	3.2	1.4	1.8	49.8	43.7
DX推進のための組織再編	3291	37.1	12.3	24.8	4.6	2.3	2.3	58.3	32.5
データ活用からの視点からの業務プロセスの見直し	3332	53.3	18.9	34.3	4.7	2.1	2.6	42.0	48.6
ワークフローや在庫管理等のデータ化	3314	52.7	18.2	34.6	6.0	3.1	2.9	41.3	46.8
Web広告やオンラインプラットフォームによる 商品・サービスの販売路線の多角化	3286	44.5	17.3	27.2	6.4	3.6	2.8	49.2	38.1
定型業務の自動化(RPA)	3271	41.2	12.8	28.4	6.5	3.8	2.7	52.3	34.8
テレワークの実施	3360	32.2	12.3	19.8	24.6	13.0	11.7	43.2	7.5
業務におけるオンラインの活用	3366	58.7	21.1	37.6	8.8	5.1	3.6	32.6	49.9
ペーパーレス実施化	3435	63.9	23.0	40.9	7.5	4.5	3.0	28.6	56.5
ハンコの撤廃・電子契約ツールの導入	3333	55.3	17.8	37.5	6.5	2.9	3.5	38.2	48.9
業務データのクラウド化	3354	58.2	22.7	35.4	5.1	2.9	2.2	36.7	53.1

(注) 任意回答としており、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		3769	100.0
地域	北海道	206	5.5
	東北・北関東	550	14.6
	南関東	1179	31.3
	北陸・東海	584	15.5
	近畿	632	16.8
	中国・四国・九州	618	16.4
産業	建設業	596	15.8
	製造業	1038	27.5
	運輸業	180	4.8
	情報通信業	173	4.6
	卸売業	1002	26.6
	小売業	170	4.5
	サービス業	362	9.6
	飲食・宿泊業	40	1.1
	医療・福祉	41	1.1
	その他	167	4.4
企業規模	100人未満	3152	83.6
	100～299人	448	11.9
	300人以上	169	4.5

参考図表1 2021年1月～5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	前年 (2020年) 4～5月の増減率 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う自粛要請の影響によるもの	本年 (2021年) 1月の緊急事態宣言(第2回)以降の増減率 自粛要請の緩和によるもの	本年 (2021年) 4月の緊急事態宣言(第3回)以降の増減率 自粛要請の再実施によるもの	本年 (2021年) 5月の増減率 自粛要請の再実施によるもの	国、地方自治体による奨励金等によるもの	業種・業態・業種・業態別の業種別によるもの	取引先からの受注状況の悪化によるもの	新型コロナウイルス感染症の影響によるもの	輸出先からの受注状況の悪化によるもの	出入国制限制の影響によるもの	国内の移動制限による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの	海外からの需要減による影響によるもの
計	3631	32.5	26.9	17.2	20.8	7.9	4.4	20.1	6.3	4.1	8.2	5.0	4.1	31.5	5.8	3.4	10.3	3.6	0.9	1.0	4.7	9.5	17.0		
地域																									
北海道	190	23.1	23.1	16.1	22.6	10.2	7.1	15.4	2.5	4.1	10.6	1.8	1.2	32.4	4.1	3.5	6.4	3.5	1.7	1.7	2.9	9.9	22.5		
東北・北関東	531	30.3	22.4	13.5	16.5	6.5	4.8	19.0	5.7	2.8	7.1	6.1	3.9	28.0	7.4	3.5	11.6	5.0	1.3	1.1	4.7	10.6	22.1		
南関東	1144	35.0	20.8	24.6	8.5	5.3	20.6	7.2	4.8	6.8	6.2	4.9	29.3	5.1	3.2	11.1	3.4	0.7	0.5	3.6	8.0	17.7			
北陸・東海	566	33.7	25.2	17.0	19.1	7.0	3.8	25.0	8.5	3.7	8.3	4.9	5.7	35.1	5.6	3.5	11.3	3.0	1.1	0.9	4.2	10.1	15.7		
近畿	612	34.3	29.5	18.2	23.0	8.3	3.6	20.2	6.3	3.0	6.9	5.5	3.6	32.4	5.5	3.8	9.0	4.0	0.4	1.0	5.3	10.3	13.7		
中国・四国・九州	588	30.7	24.5	15.5	18.8	8.3	3.9	16.8	4.5	5.7	11.0	2.9	3.1	32.6	6.1	3.3	9.6	3.0	1.0	1.4	6.1	9.1	15.3		
産業																									
建設業	549	22.1	21.2	10.0	11.7	7.0	5.3	15.6	2.6	2.0	3.7	2.1	0.9	31.1	2.4	2.4	9.6	2.9	0.5	0.7	3.2	14.2	21.8		
製造業	1012	31.0	22.0	14.1	16.7	5.6	4.3	21.2	9.9	3.4	6.4	9.1	7.2	31.8	6.8	4.1	11.4	4.2	1.1	1.1	4.7	11.7	14.7		
運輸業	175	44.4	40.2	29.5	38.4	11.8	8.0	33.0	11.6	12.0	15.7	6.9	7.7	38.8	10.0	0.8	9.2	1.6	1.5	0.9	6.0	6.5	6.1		
情報通信業	165	22.9	19.1	12.5	15.9	5.2	4.4	26.3	2.3	2.7	7.3	2.2	2.1	17.1	0.8	2.2	14.8	0.6	0.1	0.0	9.4	3.3	26.6		
卸売業	980	34.3	29.4	18.6	24.1	8.2	3.8	19.9	8.2	4.6	8.3	5.1	4.3	35.3	7.5	3.8	10.0	5.7	1.1	1.8	4.4	7.8	15.6		
小売業	167	45.7	36.4	20.9	24.2	12.1	3.7	7.8	1.7	3.3	11.9	3.7	1.5	30.8	9.4	5.0	9.8	0.6	0.5	0.1	3.0	6.0	15.9		
サービス業	347	35.4	32.1	24.7	25.8	7.4	4.2	22.1	1.5	4.9	11.8	1.5	2.9	24.9	3.2	2.8	10.0	1.8	1.1	0.0	6.9	8.2	17.8		
飲食・宿泊業	40	75.8	73.9	52.5	62.6	45.7	7.0	11.8	0.0	22.2	43.0	0.0	5.6	57.8	13.0	7.4	6.0	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	6.9		
医療・福祉	39	33.1	19.2	13.3	13.6	12.2	0.3	36.7	0.0	0.0	7.5	0.3	0.0	29.5	0.0	4.7	4.7	0.3	0.0	0.0	9.5	0.3	35.9		
その他	157	36.7	26.3	19.1	21.4	9.3	4.0	19.9	2.1	3.6	8.1	1.1	0.6	21.8	3.5	2.4	9.7	2.2	1.1	0.6	3.9	8.7	22.3		
企業規模																									
100人未満	3041	32.5	27.0	17.3	20.8	7.9	4.5	20.0	6.2	4.1	8.2	4.9	4.1	31.5	5.8	3.4	10.3	3.6	0.9	1.0	4.7	9.6	17.1		
100～299人	430	35.3	26.6	15.7	19.8	7.8	4.2	21.9	6.3	4.2	8.0	7.5	5.6	32.8	7.1	5.6	13.4	2.1	1.4	1.9	2.4	4.9	13.9		
300人以上	160	37.0	21.9	11.8	13.2	5.0	1.2	27.0	12.5	3.7	5.1	8.3	7.7	22.4	5.4	3.7	13.4	4.9	0.0	0.0	3.0	3.1	17.1		

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3631)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	賞与の減額・支給の停止	給与の削減(賞与以外)	一時休業(一時帰休)	在籍志向の実施	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	非正社員の出動日数・時間(シフト)の削減	非正社員・雇い止めの削減	派遣労働者の中途解約による削減	派遣労働者の新規契約の停止による削減	派遣元への派遣料金を削減		その他の雇用調整			
計	3748	49.6	27.9	13.9	5.4	7.1	18.0	3.2	13.9	0.6	0.8	1.4	2.2	5.3	1.6	0.6	2.0	1.4	0.1	1.7	50.4	
地域																						
北海道	205	36.3	22.3	16.0	3.3	3.9	8.1	2.1	9.2	0.1	0.5	1.6	0.5	3.3	1.6	0.0	0.5	0.1	0.0	0.5	63.7	
東北・北関東	547	49.2	29.4	10.1	6.4	7.4	18.3	3.2	17.4	0.6	1.3	1.5	2.4	5.7	2.3	1.5	2.4	1.7	0.0	1.1	50.8	
南関東	1171	53.0	29.3	18.1	6.6	9.4	19.9	4.2	14.2	0.7	1.0	1.2	2.0	6.0	2.3	0.4	1.9	1.6	0.1	1.6	47.0	
北陸・東海	582	51.3	30.2	12.9	5.6	8.6	19.3	3.9	16.0	1.0	1.0	1.4	3.9	4.2	1.5	0.9	2.6	1.9	0.4	2.5	48.7	
近畿	630	49.9	27.8	16.2	5.0	5.3	17.6	3.5	13.1	0.2	0.4	2.3	1.2	6.0	1.6	0.4	1.8	1.0	0.2	1.8	50.1	
中国・四国・九州	613	46.7	24.5	10.4	3.7	4.9	16.7	1.4	10.7	0.6	0.2	1.0	1.9	5.1	0.2	0.2	1.8	1.2	0.0	2.0	53.3	
産業																						
建設業	592	35.9	19.0	7.5	4.4	3.5	10.3	1.2	5.9	0.1	0.0	0.9	2.1	2.3	0.8	0.4	0.3	0.8	0.0	1.8	64.1	
製造業	1035	58.2	38.2	12.3	5.6	8.3	23.9	3.0	25.2	0.5	0.8	1.1	2.8	3.2	0.9	1.1	4.6	2.5	0.4	1.9	41.8	
運輸業	178	54.7	30.6	15.5	2.5	11.3	22.2	5.4	19.8	1.5	0.9	1.0	3.0	10.8	0.9	0.2	1.2	1.2	0.0	2.5	45.3	
情報通信業	170	38.2	18.1	8.8	7.4	8.0	14.1	0.6	8.5	1.2	0.0	0.0	0.0	1.6	0.8	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	61.8	
卸売業	997	50.8	25.7	19.3	4.7	6.4	17.0	3.5	9.4	0.9	1.1	1.7	2.0	4.8	2.3	0.2	1.5	0.9	0.0	1.6	49.2	
小売業	170	56.1	29.0	15.9	5.0	7.3	15.8	2.7	14.5	1.7	1.5	1.3	2.1	13.3	1.3	0.6	2.1	1.4	0.1	1.7	43.9	
サービス業	359	49.0	25.6	13.8	9.6	10.3	20.7	6.9	11.6	0.1	0.3	1.7	1.9	8.5	2.0	1.0	2.1	2.0	0.0	2.9	51.0	
飲食・宿泊業	40	92.6	60.9	25.1	11.3	19.7	53.3	11.2	40.2	0.2	0.0	14.7	5.3	59.4	12.4	0.0	0.5	6.0	0.0	0.0	7.4	
医療・福祉	41	19.2	13.9	4.2	0.0	0.3	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.6	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	80.8	
その他	166	40.1	21.0	13.9	3.8	4.4	9.6	1.6	7.2	0.0	2.7	2.2	1.5	5.5	1.8	0.9	0.0	0.1	0.8	0.5	59.9	
企業規模																						
100人未満	3135	49.5	27.8	14.0	5.3	7.1	18.0	3.2	13.8	0.6	0.8	1.5	2.2	5.3	1.5	0.6	2.0	1.4	0.1	1.7	50.5	
100～299人	446	56.0	38.1	8.6	6.6	7.2	20.2	3.7	21.0	1.4	1.3	0.2	2.4	8.3	2.8	2.2	5.8	3.6	0.2	1.8	44.0	
300人以上	167	49.7	38.5	6.6	7.2	7.8	17.2	2.4	17.4	1.8	1.1	0.0	1.1	4.2	3.0	1.7	8.9	4.8	0.0	1.2	50.3	

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3748)を集計。

参考図表3 2021年5月末の企業における労働者の過不足状況

区分	n	(%、%ポイント)						
		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	3769	3.4	14.7	49.2	26.9	5.8	-	-14.7
うち、高齢者		3.6	15.8	55.7	2.2	0.4	22.3	16.8
正社員・正規従業員		2.5	13.3	49.7	26.7	6.0	1.9	-16.9
パート・アルバイト・契約社員		1.6	7.7	45.6	9.6	1.8	33.7	-2.1
派遣労働者		0.5	2.3	20.2	2.9	0.6	73.5	-0.6
北海道	206	2.7	10.7	45.5	27.7	13.4	-	-27.7
うち、高齢者		3.2	18.1	56.8	2.1	0.5	19.3	18.6
正社員・正規従業員		2.7	11.2	45.6	27.5	12.4	0.5	-26.0
パート・アルバイト・契約社員		1.7	4.8	46.4	12.5	3.2	31.5	-9.3
派遣労働者		0.5	0.0	22.1	2.7	1.6	73.1	-3.7
東北・北関東	550	3.2	12.6	44.8	31.3	8.2	-	-23.7
うち、高齢者		3.2	15.3	56.0	2.7	0.8	22.0	14.9
正社員・正規従業員		2.1	12.2	46.4	28.8	8.0	2.5	-22.4
パート・アルバイト・契約社員		1.1	7.2	41.8	10.2	3.2	36.7	-5.1
派遣労働者		0.4	2.1	18.0	3.9	0.2	75.3	-1.5
南関東	1179	3.4	14.6	51.1	26.4	4.5	-	-12.9
うち、高齢者		3.4	15.2	53.2	1.7	0.3	26.2	16.6
正社員・正規従業員		3.0	13.8	50.6	26.5	4.2	1.9	-14.0
パート・アルバイト・契約社員		1.6	7.4	48.0	8.3	1.1	33.5	-0.3
派遣労働者		0.5	2.1	21.9	3.1	0.6	71.8	-1.1
北陸・東海	584	3.3	18.7	48.7	24.3	5.0	-	-7.3
うち、高齢者		3.7	16.5	55.5	3.7	0.2	20.3	16.4
正社員・正規従業員		2.5	15.6	49.8	25.3	5.4	1.4	-12.6
パート・アルバイト・契約社員		1.8	9.8	48.4	9.1	1.4	29.4	1.1
派遣労働者		0.8	3.0	18.4	2.9	0.9	74.0	0.1
近畿	632	3.8	16.0	52.6	23.2	4.5	-	-7.8
うち、高齢者		3.5	15.6	56.6	1.2	0.6	22.5	17.3
正社員・正規従業員		2.1	15.0	52.6	23.2	5.0	2.1	-11.1
パート・アルバイト・契約社員		1.5	8.2	43.6	9.5	2.1	35.0	-1.9
派遣労働者		0.2	3.2	20.9	2.6	0.6	72.5	0.2
中国・四国・九州	618	3.3	12.9	48.7	29.1	6.0	-	-19.0
うち、高齢者		4.1	16.2	57.7	1.9	0.2	19.9	18.1
正社員・正規従業員		2.5	10.7	49.4	29.0	6.4	1.9	-22.3
パート・アルバイト・契約社員		1.9	6.8	44.5	10.6	1.6	34.6	-3.4
派遣労働者		0.6	2.0	20.4	2.2	0.4	74.4	0.0
建設業	596	1.3	10.0	42.2	35.8	10.6	-	-35.1
うち、高齢者		3.1	17.2	55.7	3.4	0.7	19.9	16.2
正社員・正規従業員		1.3	8.6	41.7	36.3	10.6	1.6	-37.0
パート・アルバイト・契約社員		0.5	2.9	37.9	7.5	0.9	50.3	-5.1
派遣労働者		0.2	0.9	15.3	3.1	0.8	79.8	-2.8
製造業	1038	3.8	17.3	47.0	27.5	4.3	-	-10.6
うち、高齢者		4.2	18.2	62.3	2.0	0.2	13.2	20.3
正社員・正規従業員		2.8	16.4	48.3	26.8	5.3	0.4	-12.9
パート・アルバイト・契約社員		2.3	9.6	50.7	11.9	1.5	24.1	-1.5
派遣労働者		1.3	4.0	24.9	4.5	0.6	64.7	0.2
運輸業	180	4.6	18.9	40.8	32.6	3.2	-	-12.3
うち、高齢者		6.3	21.2	58.3	4.5	0.0	9.6	23.0
正社員・正規従業員		3.0	13.6	45.8	32.6	3.2	1.8	-19.2
パート・アルバイト・契約社員		2.2	12.7	48.9	8.2	2.2	25.9	4.5
派遣労働者		0.6	2.4	23.6	3.0	0.9	69.5	-0.8
情報通信業	173	1.8	5.9	43.6	35.8	13.0	-	-41.1
うち、高齢者		0.6	7.9	42.7	0.6	0.8	47.4	7.2
正社員・正規従業員		1.8	6.7	43.5	35.1	11.5	1.5	-38.1
パート・アルバイト・契約社員		0.0	1.2	44.6	5.4	1.4	47.3	-5.6
派遣労働者		0.0	0.9	30.9	4.3	2.0	61.9	-5.4
卸売業	1002	3.7	17.3	55.2	20.1	3.7	-	-2.8
うち、高齢者		3.0	16.5	53.3	1.5	0.3	25.3	17.7
正社員・正規従業員		3.0	15.7	54.8	21.0	3.9	1.7	-6.2
パート・アルバイト・契約社員		0.7	8.8	45.7	6.8	1.6	36.3	1.1
派遣労働者		0.2	2.0	17.1	1.1	0.4	79.3	0.8
小売業	170	2.2	16.4	51.9	27.4	3.0	-	-11.9
うち、高齢者		3.4	14.2	53.9	0.6	0.0	27.9	17.1
正社員・正規従業員		0.0	14.1	54.7	26.0	3.1	2.1	-15.0
パート・アルバイト・契約社員		0.0	13.1	51.6	16.8	3.5	14.9	-7.3
派遣労働者		0.0	0.6	20.2	1.6	0.5	77.1	-1.5
サービス業	362	3.5	12.4	50.8	26.3	6.9	-	-17.3
うち、高齢者		3.8	8.5	52.2	2.5	1.3	31.6	8.5
正社員・正規従業員		1.9	11.5	50.0	25.0	6.0	5.6	-17.6
パート・アルバイト・契約社員		3.8	6.9	44.0	12.0	3.2	30.2	-4.5
派遣労働者		0.3	3.0	18.0	4.6	0.4	73.8	-1.6
飲食・宿泊業	40	20.4	26.9	18.7	25.6	8.4	-	-13.2
うち、高齢者		12.3	28.7	45.5	4.1	0.0	9.4	36.9
正社員・正規従業員		13.1	26.8	31.6	20.6	7.9	0.0	11.4
パート・アルバイト・契約社員		16.3	15.8	35.8	25.5	6.6	0.0	0.0
派遣労働者		3.4	6.6	7.5	0.0	0.0	82.5	10.1
医療・福祉	41	0.0	9.6	60.3	20.7	9.4	-	-20.5
うち、高齢者		0.3	13.9	73.5	4.2	0.0	8.1	9.9
正社員・正規従業員		0.0	8.9	60.6	20.8	9.6	0.0	-21.5
パート・アルバイト・契約社員		0.0	3.6	53.3	5.5	4.2	33.4	-6.2
派遣労働者		0.0	1.2	24.9	0.0	0.0	73.9	1.2
その他	167	3.8	6.7	62.9	20.7	5.9	-	-16.1
うち、高齢者		3.6	10.0	50.5	2.2	0.0	33.7	11.4
正社員・正規従業員		3.9	4.9	60.8	19.8	3.9	6.8	-15.0
パート・アルバイト・契約社員		3.0	4.3	39.1	11.8	2.5	39.3	-7.1
派遣労働者		0.0	1.4	23.8	2.0	0.5	72.3	-1.1
100人未満	3152	3.4	14.7	49.2	26.9	5.8	-	-14.6
うち、高齢者		3.6	15.8	55.5	2.2	0.4	22.5	16.8
正社員・正規従業員		2.5	13.3	49.7	26.7	5.9	1.9	-16.8
パート・アルバイト・契約社員		1.6	7.7	45.3	9.5	1.8	34.0	-2.1
派遣労働者		0.5	2.2	19.8	2.8	0.6	74.1	-0.6
100～299人	448	2.3	13.2	45.4	32.3	6.9	-	-23.7
うち、高齢者		3.8	19.9	69.1	1.8	0.5	5.0	21.5
正社員・正規従業員		2.3	10.4	48.8	30.6	8.0	0.0	-25.9
パート・アルバイト・契約社員		1.6	8.2	59.4	14.5	2.3	14.0	-7.0
派遣労働者		0.7	6.7	46.0	8.5	1.5	36.5	-2.7
300人以上	169	1.7	16.5	49.7	26.0	6.1	-	-14.0
うち、高齢者		3.9	18.7	68.8	2.9	0.0	5.6	19.7
正社員・正規従業員		1.2	17.4	48.3	27.5	5.6	0.0	-14.5
パート・アルバイト・契約社員		1.2	8.6	65.5	13.7	1.8	9.2	-5.7
派遣労働者		1.2	11.1	60.3	7.0	1.7	18.7	3.6

(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 4① 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）	新型コロナウイルス感染症対策	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			
地域	計	1月	3609	74.3	1.9	9.0	10.8	17.8	1.2	21.8	62.2	7.4	0.6	1.1	1.3	25.7
		2月	3609	73.9	2.0	8.5	10.7	17.8	1.3	21.6	61.9	6.9	0.8	1.4	1.5	26.1
		3月	3584	73.4	1.6	8.0	10.5	17.9	1.5	20.9	62.1	6.9	0.7	1.7	1.4	26.6
		4月	3609	74.1	2.1	9.2	11.4	18.1	1.4	22.5	61.7	8.0	0.8	1.5	2.1	25.9
		5月	3618	74.3	2.5	9.7	12.2	17.8	1.5	22.8	61.0	9.4	0.9	1.5	2.1	25.7
	北海道	1月	197	64.3	0.0	4.1	7.5	17.1	1.2	10.3	55.7	8.7	0.6	1.1	1.2	35.7
		2月	198	64.1	0.0	4.5	6.9	17.4	1.2	9.5	54.6	6.9	0.6	1.1	0.6	35.9
		3月	196	63.7	0.0	5.1	7.5	16.5	1.2	9.5	54.1	10.3	0.6	1.1	1.7	36.3
		4月	199	66.0	0.7	5.7	11.8	17.9	1.2	12.9	56.0	10.7	0.6	1.6	2.3	34.0
		5月	204	66.8	1.2	7.2	14.3	18.1	1.7	16.5	53.7	11.6	0.5	1.6	1.8	33.2
	東北・北関東	1月	537	71.6	3.0	9.9	7.1	16.7	1.1	9.7	62.7	5.2	1.1	1.3	2.0	28.4
		2月	536	71.1	2.2	8.5	7.4	17.1	0.9	8.8	63.5	4.8	1.5	1.7	2.0	28.9
		3月	528	70.4	2.2	8.8	6.2	17.2	1.1	8.8	63.8	4.6	1.6	2.9	2.2	29.6
		4月	530	70.8	2.0	8.3	5.5	17.1	1.1	8.9	63.4	5.3	1.3	2.4	2.4	29.2
		5月	526	70.4	2.4	7.5	6.0	16.5	1.1	8.3	62.9	6.0	0.9	1.8	3.5	29.6
	南関東	1月	1140	80.9	1.6	8.9	17.7	19.1	2.2	42.0	63.6	9.2	0.4	1.1	1.0	19.1
		2月	1142	81.0	1.6	8.7	17.5	18.9	2.2	42.6	63.0	8.4	0.5	1.3	1.4	19.0
		3月	1133	80.5	1.6	8.4	17.3	19.9	2.8	40.3	63.3	8.3	0.7	1.7	1.4	19.5
		4月	1132	80.9	1.7	8.9	17.5	19.8	2.4	41.6	62.7	9.1	0.9	1.5	2.1	19.1
		5月	1130	81.1	2.3	9.7	17.8	19.4	2.5	41.6	61.9	9.9	1.2	1.8	1.7	18.9
	北陸・東海	1月	553	73.5	2.0	10.9	6.3	16.4	0.6	15.2	61.3	7.7	0.7	0.9	0.7	26.5
		2月	553	73.8	2.4	10.4	5.9	16.8	0.9	14.4	61.0	6.6	0.7	1.3	0.9	26.2
		3月	550	72.4	1.3	8.3	6.8	16.2	1.1	13.7	60.7	7.1	0.9	1.5	0.5	27.6
		4月	556	73.3	1.7	9.7	8.5	15.8	1.3	15.1	60.8	8.7	1.1	1.5	2.0	26.7
		5月	558	73.0	2.6	11.4	7.4	15.8	1.7	15.3	59.2	10.5	1.3	1.5	1.8	27.0
近畿	1月	598	74.0	2.0	7.6	13.6	17.0	1.0	23.2	62.4	7.1	0.4	1.5	1.6	26.0	
	2月	598	73.7	2.6	8.0	13.8	16.7	1.2	22.9	61.9	7.6	0.6	2.3	2.0	26.3	
	3月	594	73.3	1.8	7.6	13.5	16.6	1.0	22.3	61.9	7.1	0.2	1.9	2.1	26.7	
	4月	600	73.6	3.5	10.6	14.6	17.5	0.8	25.9	61.2	7.0	0.2	1.3	2.3	26.4	
	5月	604	74.7	3.0	9.9	16.6	17.1	1.4	25.4	61.0	8.6	0.2	1.1	2.2	25.3	
中国・四国・九州	1月	584	71.4	1.5	9.1	7.5	18.9	0.8	14.1	62.1	6.9	0.6	0.9	1.5	28.6	
	2月	582	69.6	1.7	8.1	7.7	18.7	0.8	14.0	61.5	6.3	0.6	0.9	1.3	30.4	
	3月	583	70.1	1.3	7.4	7.1	18.7	0.8	14.1	62.4	6.1	0.4	0.9	1.1	29.9	
	4月	592	71.1	2.3	9.4	8.4	19.3	0.8	16.0	61.7	8.2	0.4	0.9	1.9	28.9	
	5月	596	71.5	2.6	10.5	10.5	18.8	0.6	17.4	61.2	10.6	1.1	1.1	1.9	28.5	

（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4② 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）	新型コロナウイルス感染症対策	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			
産業	建設業	1月	560	67.0	1.0	4.3	3.9	16.1	1.3	14.1	60.4	7.5	0.6	0.2	1.8	33.0
		2月	561	66.7	1.0	3.8	4.0	16.7	1.5	13.9	60.2	6.8	1.0	0.6	1.4	33.3
		3月	559	65.9	0.8	3.9	4.2	16.7	1.5	13.0	60.0	7.0	1.2	0.9	0.8	34.1
		4月	564	66.8	0.2	5.1	5.4	16.5	1.1	13.6	59.7	10.6	1.1	0.6	1.5	33.2
		5月	568	67.8	0.8	6.0	5.0	16.1	1.1	14.0	58.7	13.4	1.1	0.8	2.9	32.2
	製造業	1月	1001	75.5	2.5	12.6	6.8	17.6	0.7	19.7	64.2	7.0	0.7	1.5	1.2	24.5
		2月	1000	75.5	2.7	11.5	6.4	17.5	0.6	19.5	64.5	6.1	0.6	2.3	1.4	24.5
		3月	994	74.8	2.0	10.3	6.4	17.8	1.0	18.9	64.3	6.3	0.8	2.7	1.5	25.2
		4月	999	75.4	2.7	10.9	6.0	17.7	0.8	19.4	63.8	6.9	0.7	2.6	2.2	24.6
		5月	997	75.0	3.0	10.9	7.1	17.5	0.9	19.5	62.8	7.8	0.7	2.4	2.7	25.0
	運輸業	1月	173	75.1	2.5	7.9	9.0	17.3	0.6	12.1	62.3	7.6	1.1	2.4	3.7	24.9
		2月	175	75.2	2.4	7.8	8.9	17.2	0.6	12.1	62.7	6.5	1.9	2.4	3.5	24.8
		3月	171	75.5	1.5	7.9	10.8	18.5	1.5	12.3	64.4	7.9	1.1	4.3	4.2	24.5
		4月	174	75.3	0.6	8.5	11.5	17.2	1.5	12.8	63.9	6.5	1.0	2.4	5.8	24.7
		5月	171	75.8	0.6	9.0	14.3	17.4	2.3	12.1	61.4	10.2	1.1	2.4	4.5	24.2
	情報通信業	1月	168	85.4	1.2	3.6	5.0	16.8	4.6	66.1	60.8	2.7	0.0	0.6	2.5	14.6
		2月	168	84.4	1.2	2.8	3.6	16.8	4.6	67.5	62.3	2.7	0.0	2.4	2.9	15.6
		3月	168	83.8	1.2	4.6	5.4	16.8	5.9	66.6	62.7	2.7	0.0	2.0	2.3	16.2
		4月	166	86.2	0.6	3.9	4.7	17.6	5.6	71.0	64.3	3.7	0.0	1.2	5.0	13.8
		5月	167	84.9	0.6	4.0	4.2	17.4	6.1	71.5	62.9	6.6	0.0	2.2	3.6	15.1
卸売業	1月	959	76.1	1.2	8.6	15.7	16.9	1.1	24.6	62.1	8.8	0.4	1.5	0.8	23.9	
	2月	958	74.6	1.5	8.2	16.2	16.7	1.1	24.7	60.9	8.6	0.4	1.4	1.1	25.4	
	3月	948	74.4	1.1	7.7	15.3	16.9	1.1	22.7	61.5	8.2	0.5	1.5	1.3	25.6	
	4月	954	74.6	1.6	9.4	15.9	16.9	1.1	26.3	60.7	8.5	0.6	1.4	1.5	25.4	
	5月	960	74.6	1.9	9.8	17.1	16.5	1.3	26.4	60.6	8.9	0.9	1.3	1.3	25.4	
小売業	1月	164	71.9	1.6	10.6	19.5	19.2	1.3	6.0	58.7	2.6	0.1	0.0	1.0	28.1	
	2月	164	73.3	2.2	10.6	18.0	20.7	1.3	5.0	57.4	1.8	0.1	0.0	1.5	26.7	
	3月	159	72.0	1.5	9.8	16.7	18.5	1.4	5.3	60.0	3.6	0.1	0.0	0.1	28.0	
	4月	165	73.9	3.6	12.1	22.7	21.5	1.3	7.4	58.6	6.2	1.0	0.1	1.5	26.1	
	5月	164	73.9	5.6	14.2	26.4	20.7	1.3	7.0	58.6	7.5	0.9	0.1	1.5	26.1	
サービス業	1月	350	75.9	2.5	9.4	12.2	17.6	1.9	29.1	61.9	7.5	0.8	1.0	1.3	24.1	
	2月	530	75.7	2.1	9.2	12.6	17.6	1.9	28.6	61.6	6.7	1.2	1.0	1.1	24.3	
	3月	350	76.0	1.6	7.8	12.4	17.9	2.4	29.7	61.6	6.1	0.9	1.0	1.7	24.0	
	4月	351	77.3	2.9	9.8	14.2	19.3	2.7	30.7	61.6	6.6	0.9	1.0	2.0	22.7	
	5月	355	77.5	2.4	10.5	13.6	18.1	2.7	31.8	60.1	7.7	1.6	1.0	1.2	22.5	
飲食・宿泊業	1月	40	100.0	13.9	34.3	53.7	67.8	0.0	6.6	96.8	15.3	3.5	2.2	0.0	0.0	
	2月	40	100.0	13.9	36.8	53.7	67.8	0.0	6.6	96.8	13.0	3.5	2.2	0.0	0.0	
	3月	40	100.0	13.0	36.3	49.9	67.8	0.0	6.3	96.8	12.3	3.5	2.2	0.0	0.0	
	4月	40	100.0	22.6	45.2	58.8	67.8	0.0	6.6	96.8	12.1	3.5	2.2	4.1	0.0	
	5月	40	100.0	27.7	49.3	62.9	67.8	0.0	6.6	94.7	24.3	3.5	2.2	0.0	0.0	
医療・福祉	1月	41	71.7	0.0	4.2	0.3	10.2	0.0	13.4	71.7	7.1	2.9	0.6	0.3	28.3	
	2月	41	71.7	0.0	4.2	0.3	10.2	0.0	13.4	71.7	7.1	2.9	0.6	0.3	28.3	
	3月	41	71.7	0.0	4.2	0.3	10.2	0.0	13.4	71.7	11.1	2.9	0.6	0.3	28.3	
	4月	41	71.7	0.0	8.5	0.3	10.2	0.0	13.4	71.7	7.4	2.9	0.6	0.6	28.3	
	5月	39	73.3	0.0	9.2	0.3	10.5	0.0	14.5	73.3	13.7	3.2	0.7	0.7	26.7	
その他	1月	153	65.8	2.1	7.6	15.9	20.1	1.3	18.9	53.8	8.7	0.9	0.0	0.9	34.2	
	2月	152	65.7	1.3	8.1	16.5	18.8	1.3	16.8	52.8	9.7	1.0	0.6	2.4	34.3	
	3月	154	64.9	2.2	7.2	14.6	19.1	1.3	16.0	52.0	8.7	0.0	0.6	2.1	35.1	
	4月	155	65.8	4.3	6.6	16.1	19.0	1.3	17.8	53.0	10.0	0.0	0.6	2.3	34.2	
	5月	157	68.1	5.3	7.3	17.4	19.4	1.8	19.5	53.3	9.7	0.0	0.6	1.5	31.9	

（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 4③ 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、％）

企業規模	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			
100人未満	1月	3003	74.1	1.9	9.1	10.8	17.6	1.2	21.5	62.0	7.4	0.6	1.1	1.3	25.9	
	2月	3005	73.6	2.0	8.6	10.8	17.6	1.3	21.3	61.6	6.8	0.7	1.4	1.4	26.4	
	3月	2984	73.2	1.6	8.0	10.6	17.7	1.5	20.5	61.8	6.9	0.7	1.7	1.4	26.8	
	4月	3009	73.9	2.1	9.2	11.4	17.9	1.4	22.2	61.5	7.9	0.8	1.5	2.1	26.1	
	5月	3020	74.0	2.5	9.8	12.3	17.5	1.5	22.4	60.7	9.3	0.9	1.4	2.1	26.0	
100～299人	1月	442	86.5	2.1	8.0	6.9	26.6	1.0	40.1	77.5	10.9	1.5	2.0	3.0	13.5	
	2月	441	85.6	2.3	8.2	7.0	26.9	0.5	39.0	77.0	9.4	1.5	2.2	3.0	14.4	
	3月	437	86.2	2.4	6.9	6.6	27.6	0.5	39.2	77.7	9.6	1.8	2.9	3.2	13.8	
	4月	437	86.2	2.8	6.8	9.6	28.5	0.7	41.8	77.4	9.4	1.6	2.8	4.4	13.8	
300人以上	1月	164	92.8	1.2	5.7	6.7	41.1	1.2	62.0	85.9	14.6	1.3	2.6	2.4	7.2	
	2月	163	93.3	0.6	4.9	6.8	40.6	1.2	60.5	88.6	14.1	1.3	2.6	2.4	6.7	
	3月	163	93.3	0.6	4.2	6.8	41.1	1.2	60.3	88.6	13.3	1.3	2.6	3.6	6.7	
	4月	163	93.3	0.6	3.6	6.2	40.6	1.2	61.0	88.6	14.6	1.3	2.6	3.9	6.7	
	5月	163	93.9	0.6	5.1	6.8	41.4	1.2	62.9	87.8	15.1	2.0	2.6	3.9	6.1	

（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 5 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				
		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	
計	383	5.5	22.7	54.6	54.8	43.3	38.1	35.8	35.0	33.7	33.4	33.9	41.0	39.2	37.6	39.2	40.7	
地域	北海道	11	9.1	18.2	54.5	54.5	36.4	27.3	27.3	27.3	36.4	36.4	36.4	36.4	36.4	27.3	45.5	45.5
	東北・北関東	59	0.0	5.1	27.1	28.8	22.0	18.6	16.9	16.9	10.2	10.2	10.2	15.3	15.3	15.3	15.3	15.3
	南関東	116	11.2	41.4	80.2	78.4	69.0	60.3	58.6	56.0	54.3	54.3	56.0	62.9	62.1	60.3	59.5	62.1
	北陸・東海	67	3.0	14.9	43.3	41.8	29.9	26.9	25.4	26.9	29.9	31.3	31.3	40.3	32.8	32.8	35.8	38.8
	近畿	66	6.1	25.8	57.6	59.1	45.5	42.4	37.9	36.4	36.4	34.8	34.8	43.9	40.9	39.4	40.9	40.9
	中国・四国・九州	64	1.6	10.9	42.2	45.3	29.7	25.0	21.9	21.9	18.8	15.6	17.2	23.4	25.0	21.9	25.0	26.6
産業	建設業	42	2.4	26.2	54.8	47.6	35.7	23.8	21.4	19.0	21.4	21.4	28.6	23.8	21.4	21.4	21.4	
	製造業	138	4.3	21.0	52.2	54.3	44.9	41.3	39.9	38.4	37.7	38.4	37.7	47.1	45.7	44.9	46.4	47.1
	運輸業	26	0.0	7.7	15.4	23.1	7.7	7.7	7.7	7.7	11.5	11.5	11.5	11.5	7.7	7.7	3.8	7.7
	情報通信業	24	4.2	45.8	95.8	91.7	91.7	91.7	91.7	87.5	83.3	83.3	83.3	83.3	79.2	79.2	79.2	79.2
	卸売業	78	7.7	24.4	65.4	62.8	47.4	39.7	33.3	33.3	32.1	30.8	33.3	42.3	41.0	37.2	41.0	43.6
	小売業	22	0.0	0.0	27.3	31.8	18.2	9.1	9.1	9.1	4.5	4.5	4.5	9.1	13.6	13.6	13.6	13.6
	サービス業	31	19.4	32.3	67.7	67.7	61.3	58.1	58.1	61.3	48.4	45.2	48.4	51.6	48.4	48.4	51.6	58.1
	（参考）飲食・宿泊業	8	0.0	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	12.5	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	50.0	37.5	50.0	50.0
	（参考）医療・福祉	8	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	6	0.0	33.3	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3
企業規模	100人未満	136	3.7	16.2	41.9	37.5	30.1	25.7	23.5	22.8	21.3	21.3	22.8	29.4	27.2	23.5	26.5	25.7
100～299人	182	6.0	23.1	56.6	59.3	42.9	37.9	35.7	35.2	34.6	34.1	33.5	42.3	40.7	40.7	42.3	45.1	
300人以上	65	7.7	35.4	75.4	78.5	72.3	64.6	61.5	60.0	56.9	56.9	58.5	61.5	60.0	58.5	56.9	60.0	

（注）1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=383）における実施割合の推移。  
2. 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。

---

---

## 連続パネル調査 企業調査

### 第5回【2021年10月調査】

実査期間：2021年10月1日～10月14日

2021年12月24日 記者発表

---





## Press Release



令和3年12月24日(金)

## 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/>

— 正社員を中心に人手不足感が根強く、労働者の確保や満足度を高める取組みを多くの企業は実施 —

**「第5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5、6、7、8、9月の変化を10月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査)**

## (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2021年9月の企業の生産・売上額等は、増加20.0%、減少49.7%と、約半数の企業はコロナ禍前の水準に戻っていないが、2割の企業はコロナ禍前を上回る＞(p4~6【図表1~4】)

2021年9月の企業の生産・売上額等をコロナ禍前の2年前の2019年9月と比較すると、約半数(49.7%)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(20.0%)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30.4%に対し、減少した企業割合は36.6%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)。

＜14.8%の企業で前年よりも人件費が減少しており、生産・売上額等の減少割合より小さいが、飲食・宿泊業では約3分の1、運輸業では約2割の企業で減少している＞(p6~8【図表5~7】)

2021年9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23.1%、減少した企業割合は14.8%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、情報通信業(31.7%)、製造業(29.5%)で高く、減少した企業割合をみると、飲食・宿泊業(33.7%)、運輸業(19.7%)で高くなっている(p7、図表5)。

＜コロナ禍前の2019年9月と比較した企業の2021年9月の労働者は、増加15.7%、減少22.4%と減少企業割合の方が高く、産業による増減の違いがみられる＞(p9~12【図表9~12】)

2021年9月の労働者について、新型コロナウイルス感染症発生前の2019年9月と比較した増減をみると、6割弱(58.6%)の企業ではほぼ同じとなっており、増加した企業割合(15.7%)が減少した企業割合(22.4%)を下回っている。産業別には、特に飲食・宿泊業(64.3%)は3分の2弱の企業で減少している。また、製造業(26.2%)、小売業(25.4%)は約4分の1の企業で減少している。一方、情報通信業(31.9%)では3割以上、医療・福祉(24.0%)では4分の1弱の企業で増加している(p11、図表11)。

## ◎労働者の過不足状況と労働者の確保、満足度を高めるための企業の取組み

＜コロナ禍においても企業の人手不足感は根強く、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＞(p12~16【図表13~20】)

2021年9月末の企業における労働者の過不足状況をみると、「過剰」と「やや過剰」を合計すると14.2%、「不足」と「やや不足」を合計すると39.5%と、不足感の方が25.2%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(p12、図表13)。今後の労働者の確保、充足見込みについては、「正社員・正規従業員」については、不足する見込みの割合の方が高く、「パート・アルバイト・契約社員」、「派遣労働者」については、充足できる見込みの割合の方が高い(p13、図表16)。

今後、労働者を確保するために企業が実施するとした取組みとしては、「働きがいや仕事に対する充実感を

高める」(44.3%)、「募集時の賃金を引上げる」(40.5%)、「女性の活躍を進める」(34.4%)、「年休取得促進や長時間労働の抑制によりワーク・ライフ・バランスを進める」(33.5%)の順に高くなっている(p14、図表17)。

企業が従業員の満足度を高めるために実施している取組みとしては、「従業員の雇用の安定の取組(解雇をできるだけしない)」(61.4%)、「年次有給休暇の取得促進」(57.6%)、「賃金の引き上げ」(56.0%)、「長時間労働の抑制」(49.7%)の順に高くなっている(p14、図表18)。

2021年9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、13.8%の企業で半年以内、25.5%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」(35.6%)、「それ(2年)以上(当面、雇用削減の予定はない)」(33.3%)を合わせると7割近く(68.9%)となっており(p15、図表19)、継続回答企業で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(p16、図表20)。ただし、飲食・宿泊業では7.6%ですでに雇用削減を実施しており、雇用を維持できる期間についても40.3%で半年以内、52.5%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。

#### ◎在宅勤務(テレワーク)の実施状況

##### <テレワーク実施割合は年明け以降上昇>(p17~18【図表22~25】)

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2月の5.1%から5月には55.9%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月には再び42.0%まで上昇し、その後は40%台で推移している(p17、図表22)。

#### ◎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と将来の人材、経営戦略

##### <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」の順に高く、特に、飲食・宿泊業においては、回復まで時間がかかると考えている企業割合が他の産業よりも高い>(p23【図表31】)

企業の業績に関する今後の見通しは、「分からない」(18.2%)、「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」(14.7%)、「1年超から2年くらいかかる」(13.5%)の順に高く、「既に回復して元の水準に戻った」は13.2%にとどまっている。産業別にみると、「回復しない」は小売業(13.1%)、サービス業(7.5%)で、「2年超かかる」は飲食・宿泊業(18.7%)、小売業(8.7%)で相対的に高く、特に、飲食・宿泊業においては、回復まで時間がかかると考えている企業割合が他の産業よりも高い(p23、図表31)。

##### <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」としている一方、飲食・宿泊業では16.1%、運輸業では10.5%、小売業では10.2%の企業が「業務を縮小して事業を継続する」ことを考えている>(p23~25【図表32~34】)

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47.7%、「業務を拡大して事業を継続する」が27.0%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が7.3%、「業務を縮小して事業を継続する」は5.7%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(53.0%)、医療・福祉(37.3%)、運輸業(36.3%)で高い一方、「業務を縮小して事業を継続する」は、飲食・宿泊業(16.1%)、運輸業(10.5%)、小売業(10.2%)で高い(p24、図表32)。経営面の対応としては、インターネットの活用などによる販路拡大、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(p25、図表34)。

##### <企業は今後の経営を考える上で、コロナ禍の継続と人口減少による国内市場の縮小、人手不足等を経営リスクと捉えている>(p25~26【図表35】)

企業が今後の経営を考える上で、経営リスクと捉えていることとして、「コロナ禍が継続すること」(52.1%)、「人口減少による国内市場の縮小」(43.2%)、「人口減少による人手不足」(41.6%)、「自然災害・気候変動」(32.4%)、「後継者問題」(21.8%)の順に高くなっている(p26、図表35)。

## ○ 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、2月17日から進めてきたワクチン接種も進む中で（12月12日時点の1回以上の摂取率79.0%、2回接種率77.4%）、いわゆる感染拡大の「第5波」は概ね9月末で収束したが、11月末には新たな変異種（オミクロン株）が確認されるなど、引き続き感染拡大に警戒が必要である。

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月に引き続き、2021年10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。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）

「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」（一時集計）結果（第1回企業調査、令和2年7月16日公表）、「第2回企業調査」（一時集計）結果（令和2年12月16日公表）、「第3回企業調査」（一時集計）結果（令和3年4月30日公表）、「第4回企業調査」（一次集計）結果（令和3年9月15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11,930社。

### 3 調査期間 2021年10月1日～14日（5、6、7、8、9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及びクロス集計を行った図表3、6、7、10、14、20、22、23、24、25、33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 3,344社（回収率28.0%）

## ○ 調査結果の概要<sup>1,2</sup>

### 1 2021年9月の企業の生産・売上額等の現状

調査対象企業の2021年9月における生産・売上額等について、コロナ禍以前の2年前の2019年9月と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業が20.0%、「ほぼ同じ」企業が28.1%、「減少」した企業が49.7%と、5割弱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」（9.3%）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、「2割程度」が14.5%と最も高く、次いで「1割程度」が13.6%となっているが、8.6%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」（29.9%）、「医療・福祉」（28.2%）、「製造業」（23.5%）の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「飲食・宿泊業」（81.1%）、「小売業」（56.2%）、「運輸業」（55.3%）、「卸売業」（53.0%）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47.7%の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

図表1 2019年9月と比較した2021年9月の企業の生産・売上額等の増減

	n	増加					ほぼ同じ	減少					前々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	3344	20.0	9.3	5.4	2.3	0.7	28.1	49.7	13.6	14.5	9.0	3.9	8.6	2.2		
地域	北海道	174	13.3	7.0	3.1	1.8	0.6	0.7	42.5	41.2	17.0	11.8	3.1	1.9	7.4	3.0
	東北・北関東	488	19.9	8.9	5.6	2.5	0.5	2.4	28.0	49.2	15.7	15.2	9.4	2.9	6.0	2.8
	南関東	1001	21.6	8.9	5.9	2.5	0.5	3.9	25.9	50.0	12.6	14.1	9.8	4.0	9.5	2.5
	北陸・東海	565	17.4	9.2	4.9	1.6	0.5	1.3	28.2	52.2	12.7	17.1	9.3	3.8	9.4	2.2
	近畿	565	21.3	10.8	4.8	3.3	1.3	1.1	24.8	53.1	11.3	15.1	12.4	3.9	10.4	0.9
	中国・四国・九州	551	20.6	9.3	5.9	2.0	0.9	2.5	30.4	46.6	15.2	12.6	6.1	5.0	7.8	2.4
	その他	551	20.6	9.3	5.9	2.0	0.9	2.5	30.4	46.6	15.2	12.6	6.1	5.0	7.8	2.4
産業	建設業	536	13.4	4.8	4.6	3.1	0.0	0.9	41.1	42.9	11.2	14.9	8.9	2.0	5.9	2.5
	製造業	920	23.5	10.7	6.4	2.8	1.3	2.3	25.2	49.9	14.4	13.5	9.1	4.8	8.0	1.5
	運輸業	162	19.1	11.1	3.1	2.5	0.0	2.4	21.7	55.3	19.4	20.2	4.8	3.3	7.6	3.9
	情報通信業	152	29.9	15.1	7.8	2.0	0.9	4.1	24.4	43.8	9.4	15.4	3.3	4.2	11.7	1.9
	卸売業	869	21.4	10.0	5.7	1.7	1.1	2.9	24.3	53.0	13.2	16.2	9.3	4.7	9.6	1.3
	小売業	165	15.6	9.1	3.1	2.4	0.0	1.0	24.5	56.2	20.2	15.7	10.3	2.9	7.1	3.8
	サービス業	318	19.7	9.9	4.7	1.9	0.4	2.7	26.2	51.1	13.3	14.0	10.1	3.9	9.8	3.0
	飲食・宿泊業	36	7.6	3.4	4.2	0.0	0.0	0.0	7.1	81.1	8.1	0.2	25.1	0.0	47.7	4.2
	医療・福祉	36	28.2	13.8	14.4	0.0	0.0	0.0	26.7	44.6	24.1	5.2	5.4	5.0	5.0	0.4
	その他	150	16.1	6.9	2.6	2.2	0.0	4.4	38.6	39.1	12.9	8.2	9.6	2.6	5.8	6.2
企業規模	100人未満	2780	20.0	9.2	5.4	2.3	0.7	2.3	28.1	49.7	13.5	14.6	9.0	3.9	8.7	2.2
	100~299人	402	23.4	14.4	5.1	2.1	0.9	0.9	24.3	50.0	23.7	14.2	6.5	2.7	3.0	2.3
	300人以上	162	20.0	12.0	6.1	1.2	0.0	0.7	33.5	41.6	21.0	9.7	6.1	1.8	3.1	4.8

（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。

次に、調査対象企業の2021年9月における生産・売上額等について、前年同月（2020年9月）と比較した増減を尋ねると、「増加」した企業割合は30.4%、「ほぼ同じ」企業割合は30.9%、「減少」した企業割合は36.6%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」（13.4%）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」（13.9%）が最も高くなっているが、6.7%の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

産業別にみると、「増加」では、「製造業」（41.2%）、「医療・福祉」（36.7%）、「卸売業」（34.6%）の割合が高くなっている。一方、「減少」では、「飲食・宿泊業」（67.5%）、「小売業」（52.3%）、「運

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

輸業」(40.9%)、「建設業」(38.5%)の割合が高くなっている。特に、「飲食・宿泊業」では、「減少」企業(67.5%)のうち2分の1強の35.0%の企業が「5割程度以上」の減少となっている。

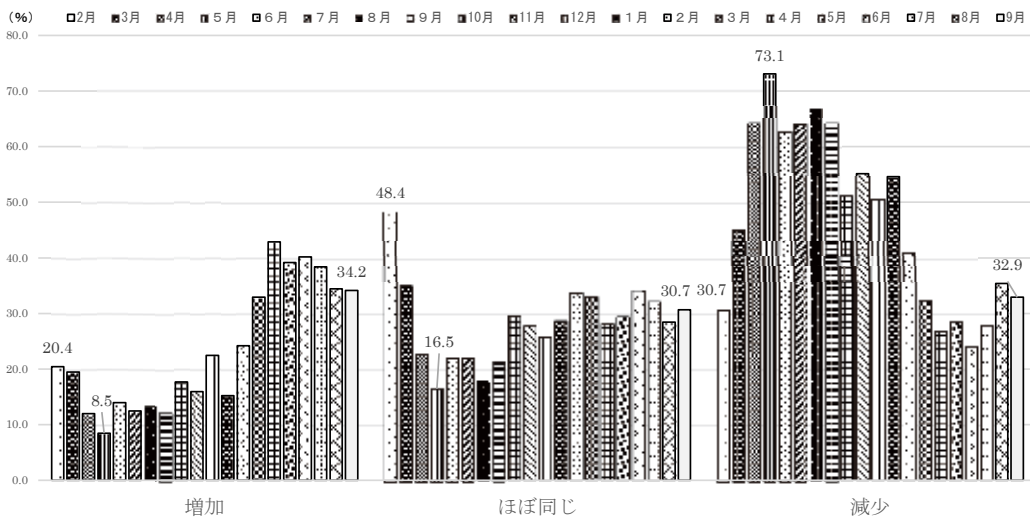
図表2 2021年9月における企業の生産・売上額等の対前年同月増減

	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	3344	30.4	13.4	7.3	3.8	1.2	4.7	30.9	36.6	13.9	8.8	5.2	1.9	6.7	2.1	
地域	北海道	174	22.1	8.0	6.5	3.1	1.3	3.2	37.9	36.9	18.4	6.8	2.5	1.9	7.4	3.0
	東北・北関東	488	30.0	15.3	5.4	4.2	0.7	4.4	29.9	38.2	14.8	8.7	7.7	1.7	5.3	1.9
	南関東	1001	31.4	14.1	6.7	3.5	1.6	5.5	29.4	36.4	14.1	8.7	5.9	1.4	6.3	2.8
	北陸・東海	565	30.0	11.5	7.6	5.3	0.7	4.9	31.9	35.5	12.8	9.4	4.7	1.6	7.1	2.7
	近畿	565	32.2	13.7	8.9	3.6	1.8	4.2	29.5	37.3	12.6	8.3	5.2	2.8	8.3	1.1
	中国・四国・九州	551	29.9	13.8	8.0	2.7	1.1	4.2	32.6	35.7	14.2	9.3	3.7	2.2	6.3	1.8
産業	建設業	536	17.0	4.4	5.4	2.7	0.7	3.8	42.1	38.5	11.5	11.3	6.0	1.7	7.9	2.4
	製造業	920	41.2	16.2	10.3	5.7	2.0	6.9	24.9	32.3	11.4	8.3	4.4	2.5	5.7	1.6
	運輸業	162	28.8	17.2	5.8	3.3	0.0	2.5	26.5	40.9	20.6	10.0	5.5	2.2	2.6	3.7
	情報通信業	152	30.2	16.9	6.2	3.0	0.7	3.4	30.9	36.4	15.3	8.0	2.4	3.2	7.6	2.5
	卸売業	869	34.6	16.9	8.2	3.6	1.1	4.8	27.4	37.4	15.5	8.2	5.3	1.8	6.6	0.7
	小売業	165	19.9	13.2	4.5	0.0	0.5	1.7	25.7	52.3	25.1	10.5	6.3	2.5	8.0	2.2
	サービス業	318	26.7	11.9	4.8	4.5	2.0	3.6	35.3	33.7	13.0	8.8	4.9	0.4	6.6	4.4
	飲食・宿泊業	36	11.2	7.6	3.5	0.0	0.0	0.0	17.1	67.5	7.4	4.1	17.5	3.5	35.0	4.2
	医療・福祉	36	36.7	26.6	4.9	0.0	0.3	5.0	32.0	30.9	20.5	5.0	5.4	0.0	0.0	0.4
	その他	150	19.4	7.4	4.3	3.0	0.7	4.1	47.3	26.8	10.6	6.0	6.0	0.6	3.5	6.5
	企業規模	100人未満	2780	30.3	13.3	7.3	3.8	1.2	4.7	30.9	36.6	13.9	8.9	5.3	1.9	6.7
100~299人		402	36.5	22.5	7.2	2.8	1.5	2.5	30.1	31.2	20.1	4.6	2.2	0.8	3.5	2.2
300人以上		162	33.0	21.0	6.9	2.5	0.6	2.0	33.2	27.2	15.8	5.8	1.9	0.6	3.2	6.6

(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=401)における2020年2月から2021年9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」割合が上昇したが、6月以降は「増加」、「ほぼ同じ」割合の上昇と「減少」割合の低下傾向がみられている。2021年4、5月は前年の大幅な落ち込みの反動の面もあるが、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みえる(図表3)。

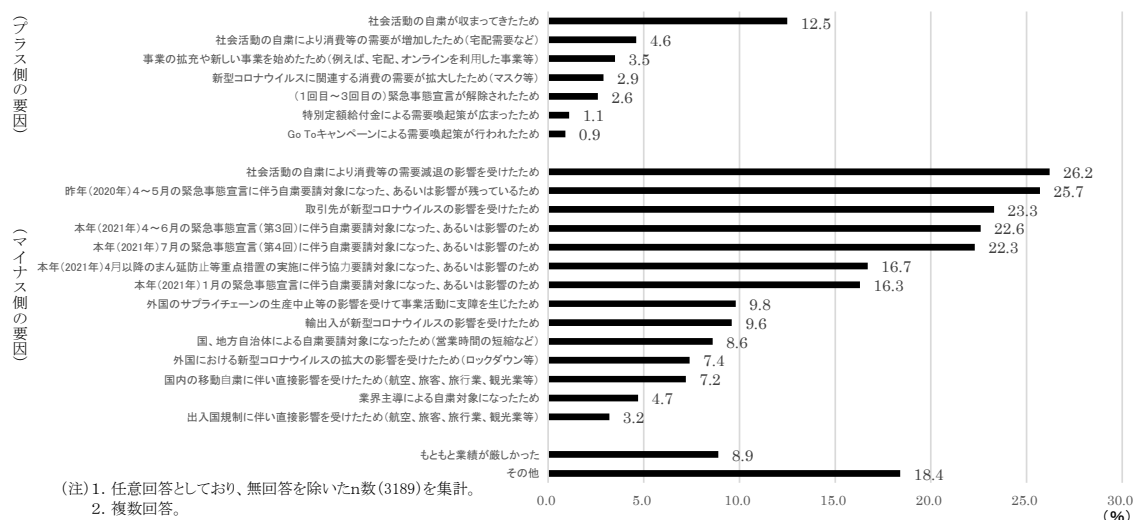
図表3 企業の生産・売上額等の対前年同月増減の推移(パネルデータ)



2021年5～9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、「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」(26.2%)、「昨年(2020年)4～5月の緊急事態宣言に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響が残っているため」(25.7%)、「取引先が新型コロナウイルスの影響を受けたため」(23.3%)、「本年(2021年)4～6月の緊急事態宣言(第3回)に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」(22.6%)、「本年(2021年)7月の緊急事態宣言(第4回)に伴う自粛要請対象になった、あるいは影響のため」(22.3%)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」(12.5%)「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)」(4.6%)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(p28)参照)。

図表4 2021年5月～9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



## 2 2021年9月における企業の人件費総額の増減

調査対象企業の2021年9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23.1%、「ほぼ同じ」企業割合は60.2%、「減少」した企業割合は14.8%と、6割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18.1%、「2割程度」が3.3%と両者を合計すると21.4%となり、「増加」した企業(23.1%)の9割以上(92.6%)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10.3%、2割程度が2.5%と両者を合計すると12.8%となり、「減少」した企業(14.8%)の9割近く(86.5%)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。

産業別に「増加」割合をみると、「情報通信業」(31.7%)、「製造業」(29.5%)で高くなっている。また、「減少」割合をみると、「飲食・宿泊業」(33.7%)、「運輸業」(19.7%)で高くなっている。

企業規模別に「増加」割合をみると、「100～299人」で26.5%、「100人未満」で23.1%、「300人以上」で19.4%となっている。また、「減少」割合をみると、「100人未満」で14.9%、「300人以上」で13.1%、「100～299人」で11.0%となっている(図表5)。

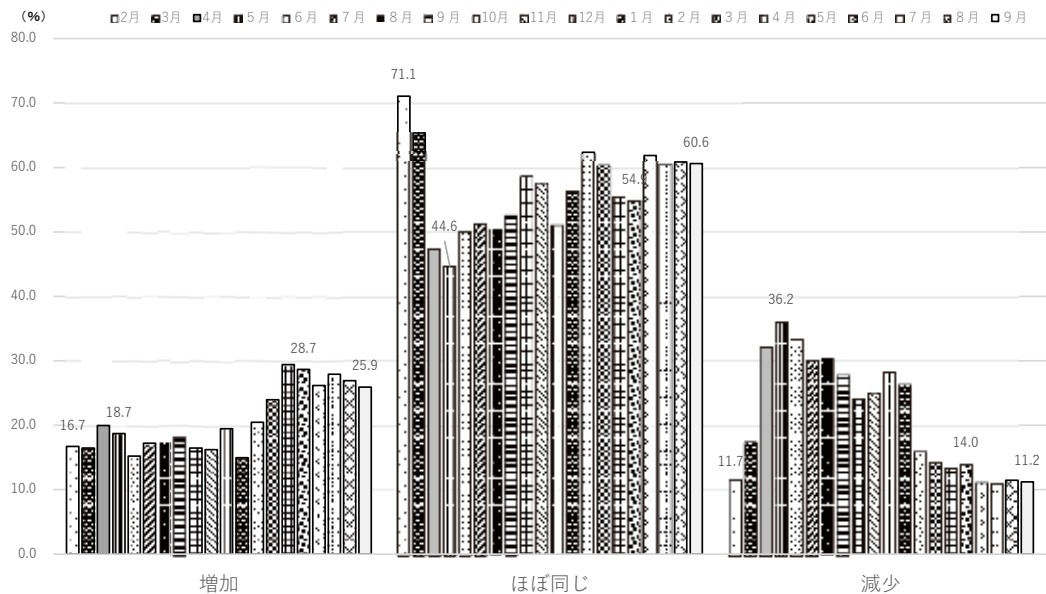
図表5 2021年9月における企業の人件費の対前年同月増減

	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	3344	23.1	18.1	3.3	0.9	0.2	0.7	60.2	14.8	10.3	2.5	1.0	0.3	0.6	1.8	
地域	北海道	174	24.1	18.4	3.2	1.9	0.0	0.6	61.7	11.1	8.6	1.2	0.6	0.0	0.6	3.0
	東北・北関東	488	25.1	18.9	4.0	0.9	0.5	0.7	57.0	16.5	11.5	3.4	0.9	0.0	0.7	1.4
	南関東	1001	22.9	17.7	3.2	0.7	0.0	1.2	62.2	13.3	9.9	1.8	0.9	0.2	0.5	1.7
	北陸・東海	565	20.8	16.4	2.3	0.5	0.4	1.1	60.0	17.4	12.5	2.7	1.1	0.2	0.9	1.8
	近畿	565	25.4	19.3	5.0	0.9	0.0	0.2	57.2	16.5	10.8	2.7	1.3	0.7	1.1	0.9
	中国・四国・九州	551	22.0	18.2	2.4	1.1	0.2	0.0	62.7	12.7	8.1	2.8	0.9	0.7	0.2	2.6
産業	建設業	536	20.8	16.1	2.6	1.0	0.5	0.6	64.5	13.6	9.0	2.5	1.3	0.0	0.6	1.1
	製造業	920	29.5	21.8	5.3	1.0	0.4	1.0	54.9	14.4	10.4	2.0	0.9	0.5	0.6	1.2
	運輸業	162	24.2	21.0	1.9	1.2	0.0	0.0	53.1	19.7	15.0	2.9	0.0	0.0	1.8	3.0
	情報通信業	152	31.7	23.5	7.4	0.7	0.1	0.0	51.1	14.8	11.6	2.6	0.0	0.0	0.7	2.4
	卸売業	869	19.7	16.6	1.8	0.7	0.0	0.7	64.4	14.7	10.2	2.5	0.7	0.4	0.8	1.2
	小売業	165	21.0	15.8	2.7	2.4	0.0	0.0	59.1	16.2	10.1	4.0	1.5	0.6	0.0	3.8
	サービス業	318	23.6	19.2	3.1	0.3	0.0	1.1	57.9	16.1	11.7	2.9	0.7	0.4	0.3	2.5
	飲食・宿泊業	36	14.6	11.1	3.5	0.0	0.0	0.0	47.5	33.7	12.5	3.3	13.7	0.0	4.2	4.2
	医療・福祉	36	20.8	9.9	10.9	0.0	0.0	0.0	69.6	9.2	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
	その他	150	12.2	10.3	1.3	0.0	0.0	0.6	70.4	11.7	7.1	3.1	0.6	0.9	0.0	5.7
企業規模	100人未満	2780	23.1	18.0	3.3	0.9	0.2	0.7	60.2	14.9	10.3	2.5	1.0	0.4	0.7	1.8
	100~299人	402	26.5	22.9	2.6	0.4	0.3	0.3	61.1	11.0	8.5	1.8	0.2	0.0	0.5	1.4
	300人以上	162	19.4	17.0	2.4	0.0	0.0	0.0	61.5	13.1	11.9	1.2	0.0	0.0	0.0	6.0

(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。

「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=401) における2020年2月から2021年9月にかけての増減の推移をみると、2020年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ており、2021年4、5月は1回目の緊急事態宣言の影響があった前年から「増加」割合の上昇がみられる (図表6)。

図表6 企業の増減の推移 (パネルデータ)



そこで、生産・売上額等の増減と人件費の増減との関係についてみるためにクロス集計を行うと、2021年9月において生産・売上額等が減少している企業は35.6%であり、同月の人件費の増減をその内訳で示すと、人件費が増加している企業（5.1%）、ほぼ同じ企業（21.6%）の割合を合計すると26.7%となる。一方で減少している企業は8.6%である。生産・売上額等が減少している企業（35.6%）のうち、人件費が減少していない企業（人件費「増加」企業と「ほぼ同じ」企業の合計（26.7%））の占める割合は75.0%となっている。生産・売上額等が減少している企業の4分の3で人件費は減少していないことになる（図表7）。また、減少の程度でも、各々の生産・売上額等の減少の程度と比較して人件費は減少しておらず、この傾向はこれまでの調査結果と同様である。

図表7 生産・売上額等と人件費の増減との関係

			人件費									
			増加	ほぼ同じ	減少	程度					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		
生産・売上額等	5月	企業割合	21.4	65.3	11.6	8.2	1.9	0.5	0.3	0.6	1.7	
		増加	35.6	13.2	18.7	3.3	2.6	0.5	0.1	0.0	0.1	0.3
		ほぼ同じ	33.1	4.4	26.0	2.5	1.9	0.4	0.1	0.0	0.1	0.2
		減少	28.9	3.5	19.5	5.7	3.7	1.0	0.3	0.2	0.3	0.2
		1割程度	11.4	1.5	7.6	2.3	1.8	0.3	0.1	0.1	0.0	0.1
		2割程度	7.4	0.8	5.1	1.4	1.0	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0
		3割程度	3.7	0.6	2.4	0.7	0.4	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1
		4割程度	1.4	0.1	1.0	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		5割程度以上	4.4	0.4	3.0	1.0	0.3	0.2	0.1	0.1	0.3	0.1
		比較できない	2.4	0.2	1.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		企業割合	22.1	63.9	12.5	8.9	1.9	0.7	0.3	0.4	1.5	
		増加	34.6	12.9	18.2	3.3	2.6	0.4	0.1	0.1	0.1	0.3
	ほぼ同じ	32.4	5.1	24.5	2.6	1.8	0.4	0.1	0.0	0.1	0.1	
	減少	30.9	3.9	20.3	6.5	4.4	1.1	0.4	0.2	0.2	0.2	
	1割程度	12.8	1.8	8.4	2.6	2.0	0.5	0.1	0.0	0.0	0.1	
	2割程度	8.0	0.9	5.4	1.7	1.3	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	
	3割程度	3.8	0.7	2.3	0.7	0.5	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	
	4割程度	1.4	0.1	0.9	0.4	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	
	5割程度以上	4.0	0.4	2.8	0.9	0.3	0.1	0.2	0.0	0.2	0.0	
	比較できない	2.1	0.1	1.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	
企業割合	23.4	62.3	12.9	9.1	2.0	0.8	0.3	0.4	1.3			
増加	34.0	13.6	16.7	3.5	2.5	0.6	0.1	0.0	0.1	0.2		
ほぼ同じ	31.9	5.2	24.0	2.6	1.8	0.5	0.1	0.0	0.1	0.1		
減少	32.2	4.5	20.7	6.8	4.8	0.9	0.5	0.3	0.2	0.3		
1割程度	13.4	2.1	8.3	2.8	2.5	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1		
2割程度	8.2	1.1	5.2	1.9	1.3	0.3	0.2	0.0	0.0	0.1		
3割程度	3.9	0.6	2.5	0.8	0.5	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1		
4割程度	1.7	0.1	1.1	0.4	0.3	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0		
5割程度以上	4.3	0.5	2.9	0.7	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1		
比較できない	1.9	0.1	0.9	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7		
企業割合	23.2	61.0	14.4	10.2	2.1	1.0	0.2	0.6	1.4			
増加	31.6	12.4	15.2	3.7	2.9	0.6	0.1	0.0	0.1	0.3		
ほぼ同じ	29.9	5.2	22.4	2.2	1.6	0.4	0.1	0.0	0.1	0.1		
減少	36.6	5.4	22.5	8.3	5.7	1.0	0.9	0.2	0.4	0.3		
1割程度	15.4	3.1	9.0	3.2	2.8	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1		
2割程度	8.6	0.9	5.5	2.2	1.4	0.5	0.2	0.1	0.0	0.0		
3割程度	5.0	0.6	3.2	1.0	0.7	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1		
4割程度	1.7	0.2	1.1	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0		
5割程度以上	5.0	0.5	3.2	1.3	0.4	0.1	0.3	0.1	0.3	0.1		
比較できない	1.9	0.2	0.9	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.7		
企業割合	23.4	60.3	14.3	10.0	2.3	0.8	0.3	0.6	1.9			
増加	31.1	12.6	14.8	3.4	2.5	0.7	0.1	0.0	0.1	0.2		
ほぼ同じ	30.9	5.6	23.0	2.2	1.7	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1		
減少	35.6	5.1	21.6	8.6	5.7	1.3	0.7	0.2	0.4	0.4		
1割程度	14.4	2.6	8.4	3.3	2.9	0.3	0.1	0.0	0.0	0.1		
2割程度	8.0	0.9	5.2	1.9	1.3	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0		
3割程度	4.7	0.7	3.0	0.9	0.6	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1		
4割程度	1.6	0.1	1.0	0.6	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0		
5割程度以上	6.1	0.7	3.6	1.7	0.5	0.3	0.3	0.1	0.4	0.1		
比較できない	2.4	0.2	0.9	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	1.2		

(注) 1. 全企業に対する各々の企業割合。  
2. 減少の程度については任意回答としており、回答していない企業もあるため、程度の割合を合計しても減少計とは一致しない。

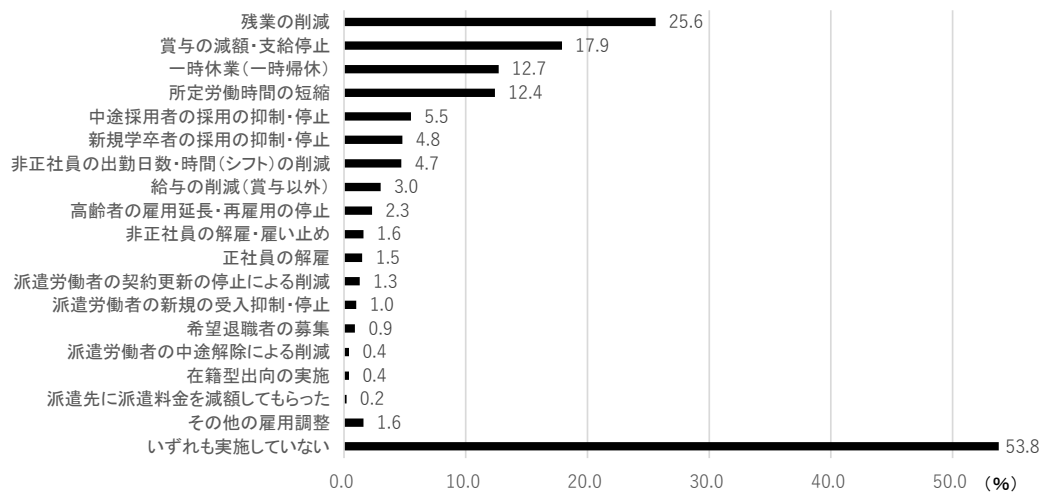


### 3 雇用調整の実施状況

2020年4月から2021年9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、53.8%の企業は「いずれも実施していない」が、実施している企業（46.2%）では、「残業の削減」（25.6%）の割合が最も高く、次いで「賞与の減額・支給停止」（17.9%）、「一時休業（一時帰休）」（12.7%）、「所定労働時間の短縮」（12.4%）などとなっており、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」（1.5%）、「希望退職者の募集」（0.9%）などの人員面に関連する対応の割合は引き続き低くなっている（図表8、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表2（p28）参照）。

図表8 2020年4月から2021年9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(3319)を集計。  
2. 実施の場合は複数回答。

### 4 企業における2021年9月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

企業における2021年9月の労働者の前年同月との増減をみると、「労働者計」では約4分の3（74.5%）の企業で「ほぼ同じ」となっているが、「減少」した企業割合（14.9%）が「増加」した企業割合（10.6%）を上回っている。産業別にみると、「小売業」（20.6%）、「サービス業」（18.1%）などで「減少」した企業割合が高くなっているが、「飲食・宿泊業」では「増加」（15.1%）が「減少」（12.3%）を上回っている。

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」11.0%、「減少」13.6%）、「パート・アルバイト・契約社員」（「増加」7.9%、「減少」11.4%）では「減少」が「増加」を上回っている一方、「派遣労働者」（「増加」14.4%、「減少」11.5%）では「増加」が「減少」を上回っている（図表9）。

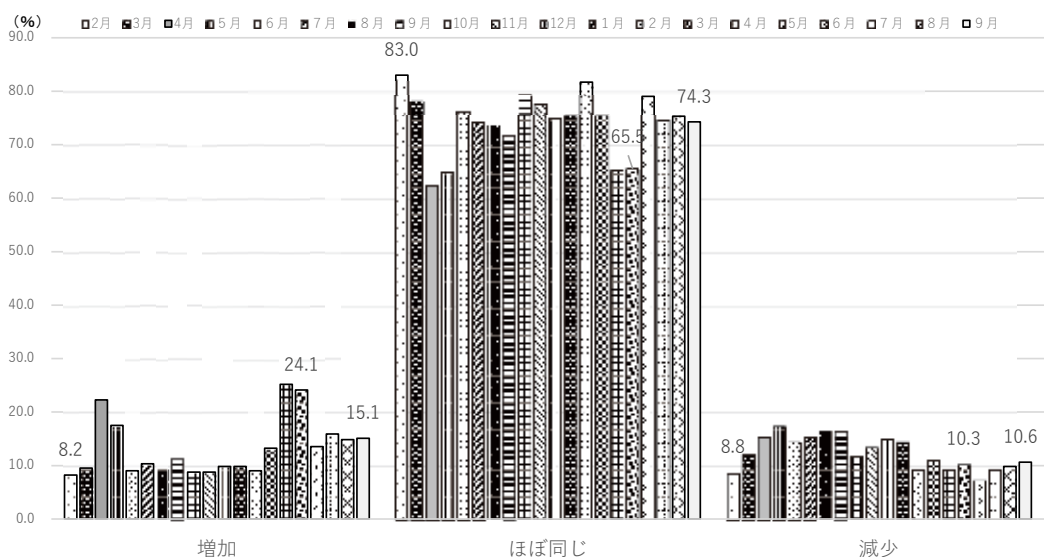
図表9 企業における2021年9月の各雇用形態の労働者の前年同月と比較した増減

	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 なかつた	増加	ほぼ同じ	減少	なかもい なかつた	増加	ほぼ同じ	減少					
計	3298	10.6	74.5	14.9	(12.6)	11.0	75.4	13.6	(41.9)	7.9	80.7	11.4	(83.5)	14.4	74.1	11.5	
地域	北海道	173	10.2	78.1	11.7	(18.0)	11.4	76.6	12.0	(44.0)	7.1	83.7	9.2	(88.6)	18.4	69.1	12.6
	東北・北関東	484	12.3	70.8	16.9	(12.7)	11.5	71.4	17.0	(42.5)	11.6	77.6	10.8	(84.3)	14.7	76.9	8.3
	南関東	988	9.8	74.9	15.4	(11.1)	10.6	75.1	14.3	(43.3)	8.5	81.6	9.9	(80.1)	15.3	72.0	12.8
	北陸・東海	553	9.3	74.0	16.8	(10.9)	8.7	77.1	14.2	(34.3)	5.7	80.5	13.8	(81.8)	18.3	71.9	9.8
	近畿	557	13.1	75.3	11.6	(12.0)	13.4	74.6	12.0	(39.8)	7.2	81.3	11.5	(82.3)	8.6	76.5	14.9
中国・四国・九州	543	9.7	76.0	14.3	(15.0)	10.9	77.8	11.3	(47.0)	7.3	81.2	11.5	(88.1)	13.8	76.2	10.1	
産業	建設業	528	8.5	80.7	10.8	(15.1)	10.8	79.1	10.1	(61.3)	4.8	90.2	5.1	(91.2)	16.1	76.5	7.4
	製造業	907	12.7	70.8	16.5	(10.0)	12.5	72.1	15.4	(31.0)	8.9	81.0	10.1	(74.4)	15.9	68.0	16.0
	運輸業	162	7.0	77.6	15.4	(13.0)	10.4	70.9	18.7	(39.3)	11.3	75.0	13.7	(76.8)	14.1	67.7	18.2
	情報通信業	151	18.0	68.1	13.9	(11.8)	20.4	65.0	14.5	(54.4)	6.9	89.6	3.5	(76.7)	7.2	85.1	7.7
	卸売業	855	9.7	76.5	13.7	(11.7)	9.5	78.4	12.1	(42.5)	5.7	83.0	11.3	(87.2)	15.7	78.4	5.9
	小売業	163	11.6	67.8	20.6	(16.9)	9.1	75.0	15.9	(24.5)	12.1	71.7	16.2	(94.1)	15.4	83.8	0.8
	サービス業	312	11.9	70.0	18.1	(14.3)	10.8	72.1	17.2	(35.7)	11.1	72.0	16.9	(80.8)	13.6	74.6	11.9
	飲食・宿泊業	36	15.1	72.6	12.3	0.0	10.7	85.3	3.9	(2.7)	15.0	49.2	35.8	(88.3)	19.7	78.3	2.0
	医療・福祉	36	14.8	76.0	9.2	(14.0)	18.4	70.2	11.4	(53.5)	0.0	99.1	0.9	(76.7)	1.7	96.6	1.7
	その他	148	3.9	79.7	16.5	(17.0)	4.4	81.2	14.4	(53.4)	4.5	84.1	11.4	(87.2)	5.0	84.4	10.6
企業規模	100人未満	2741	10.6	74.5	14.9	(12.6)	10.9	75.4	13.7	(42.2)	7.9	80.7	11.4	(84.1)	14.5	74.1	11.4
100~299人	395	17.3	68.8	13.9	(8.3)	17.5	70.7	11.9	(18.8)	7.3	80.1	12.5	(46.4)	14.5	69.9	15.6	
300人以上	162	8.5	82.5	9.0	(6.8)	12.4	79.5	8.1	(12.7)	8.1	85.5	6.4	(23.3)	9.6	79.2	11.3	

(注) 1. 各雇用形態の「増加」、「ほぼ同じ」、「減少」は、全体から「そもそもしなかつた」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(3298)を集計。

「第1回企業調査」からの継続回答企業(n=377)における2020年2月から2021年9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」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ている(図表10)。なお、同時期の人件費の増減の推移(図表6(p7))と比較すると、労働者の増減の割合は相対的に小さい。

図表10 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)



2021年9月の労働者について、新型コロナウイルス感染症発生前の2019年9月と比較した増減を尋ねると、「労働者計」では6割弱（58.6%）の企業で「ほぼ同じ」となっており、「増加」した企業割合（15.7%）が「減少」した企業割合（22.4%）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。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」（64.3%）は3分の2弱の企業で「減少」し、「減少」割合が「増加」割合を49.3%ポイント上回っている。また、「製造業」（26.2%）、「小売業」（25.4%）は約4分の1の企業で減少し、各々「減少」割合が「増加」割合を9.6%ポイント、9.9%ポイント上回っている。一方、「情報通信業」（31.9%）では3割以上の企業で「増加」し、「増加」割合が「減少」割合を14.0%ポイント上回っており、「医療・福祉」（24.0%）では4分の1弱の企業で「増加」し、「増加」割合が「減少」割合を13.1%ポイント上回っている。

図表 11 2019年9月（新型コロナウイルス感染症発生前）と比較した2021年9月の労働者の増減

(%、%ポイント)

	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					
計	3312	15.7	13.0	1.9	0.5	0.0	0.2	58.6	22.4	16.0	3.7	1.5	0.4	0.8	3.3	-6.7	
地域	北海道	174	19.0	17.7	0.6	0.6	0.0	0.0	64.2	14.4	9.5	3.0	1.8	0.0	0.0	2.4	4.6
	東北・北関東	485	13.1	11.1	1.7	0.2	0.0	0.0	57.4	26.4	19.3	4.2	2.2	0.2	0.5	3.1	-13.4
	南関東	988	15.0	12.8	1.8	0.4	0.0	0.1	59.8	21.5	15.4	3.7	1.2	0.1	1.0	3.7	-6.4
	北陸・東海	556	17.9	15.2	0.9	0.9	0.0	0.9	55.5	23.9	16.6	4.2	1.8	0.5	0.9	2.7	-6.0
	近畿	561	17.7	14.1	3.0	0.4	0.0	0.2	58.7	21.0	13.0	4.2	1.8	0.7	1.3	2.6	-3.3
	中国・四国・九州	548	14.3	11.2	2.2	0.7	0.2	0.0	59.6	21.8	17.1	2.8	0.9	0.4	0.6	4.3	-7.6
	産業	建設業	528	15.3	13.0	1.4	0.4	0.0	0.4	64.0	15.9	11.0	3.3	1.1	0.5	0.0	4.9
製造業	913	16.6	14.3	1.8	0.3	0.0	0.2	55.5	26.2	19.4	4.0	2.0	0.0	0.7	1.8	-9.6	
運輸業	162	11.3	9.3	2.0	0.0	0.0	0.0	62.5	22.5	17.1	3.5	0.0	0.1	1.8	3.8	-11.2	
情報通信業	151	31.9	22.1	7.9	1.9	0.0	0.0	49.7	17.9	11.2	4.1	0.0	0.0	2.6	0.6	14.0	
卸売業	859	13.2	11.4	1.1	0.5	0.0	0.1	61.8	21.9	14.8	3.5	1.4	0.6	1.7	3.1	-8.7	
小売業	165	15.5	12.7	2.2	0.6	0.0	0.0	56.3	25.4	20.3	3.7	1.4	0.0	0.0	2.7	-9.9	
サービス業	312	19.1	16.4	1.7	0.0	0.5	0.5	53.1	23.9	17.0	5.1	1.4	0.4	0.0	3.9	-4.8	
飲食・宿泊業	36	15.1	7.6	7.5	0.0	0.0	0.0	20.6	64.3	32.9	11.6	17.2	2.7	0.0	0.0	-49.3	
医療・福祉	36	24.0	18.1	0.0	5.9	0.0	0.0	60.2	10.9	6.0	5.0	0.0	0.0	0.0	4.9	13.1	
その他	150	8.4	4.9	1.3	1.4	0.0	0.8	63.9	18.3	16.0	0.8	0.6	1.0	0.0	9.3	-9.9	
企業規模	100人未満	2753	15.6	12.9	1.9	0.5	0.0	0.2	58.7	22.4	15.9	3.7	1.5	0.4	0.8	3.3	-6.8
100~299人	397	22.0	20.1	1.7	0.0	0.0	0.2	50.7	25.8	21.1	3.5	0.2	0.5	0.5	1.5	-3.8	
300人以上	162	23.0	20.5	2.5	0.0	0.0	0.0	56.8	18.4	16.0	1.9	0.0	0.6	0.0	1.8	4.6	

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3312)を集計。

現時点(2021年9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割以上(60.8%)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(29.8%)が、「減少」する見込みの企業割合(6.8%)を大幅に上回っている(両者の差は23.0%ポイント)(図表12)。

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(10.9%)と「減少」する見込みの企業割合(6.1%)の差は4.8%ポイント、「派遣労働者」では、「増加」する見込みの企業割合(3.5%)と「減少」する見込みの企業割合(3.3%)の差は0.2%ポイントと、「正社員・正規従業員」よりも差は小さくなっている(図表12、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表3(p29)参照)。

図表 12 雇用形態別現時点（2021年9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	3318	29.8	25.7	3.4	0.4	0.0	0.3	60.8	6.8	5.7	0.6	0.2	0.0	0.3	2.5	23.0
パート・アルバイト・契約社員	3311	10.9	8.5	1.8	0.3	0.0	0.2	52.2	6.1	4.7	0.4	0.3	0.0	0.7	30.8	4.8
派遣労働者	3291	3.5	2.5	0.6	0.1	0.0	0.3	22.3	3.3	2.2	0.2	0.2	0.0	0.7	70.9	0.2

(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、2021年9月において、労働者計では「過剰」(2.2%)と「やや過剰」(12.0%)を合計すると14.2%なのに対し、「不足」(8.1%)と「やや不足」(31.4%)を合計すると39.5%と、不足感の方が25.2%ポイント高くなっている(図表13、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表4(p30)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 13 企業における労働者の過不足状況 (2021年9月)

(%、%ポイント)

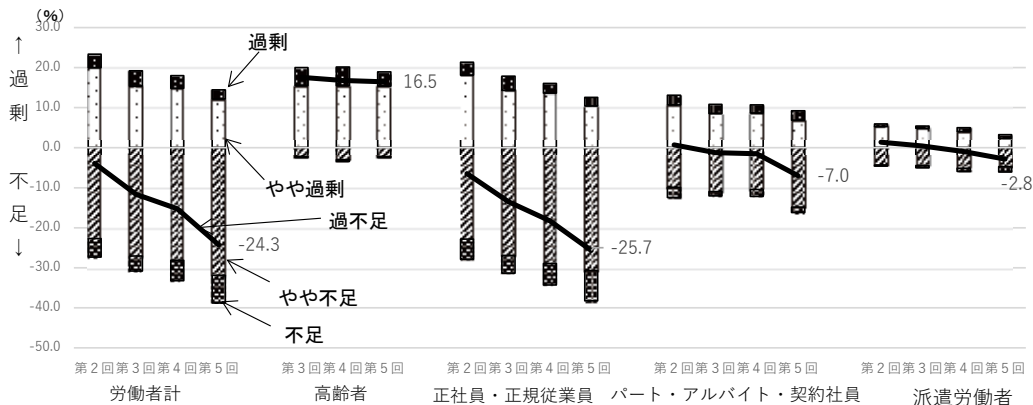
区分	n	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない	過不足
労働者計	3344	2.2	12.0	46.2	31.4	8.1	-	-25.2
うち、高齢者		2.8	14.1	56.5	2.7	0.6	23.4	13.5
正社員・正規従業員		2.0	10.9	46.5	30.6	8.1	2.0	-25.8
パート・アルバイト・契約社員		1.0	6.5	44.9	11.8	2.3	33.4	-6.7
派遣労働者		0.4	1.8	20.7	2.9	0.8	73.4	-1.6

(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回企業調査からの継続回答企業(n=740)において、過不足状況の推移をみると、いずれの雇用形態においても継続的に不足感が高まっている(図表14)。

図表 14 企業における労働者の過不足状況の推移 (パネルデータ)



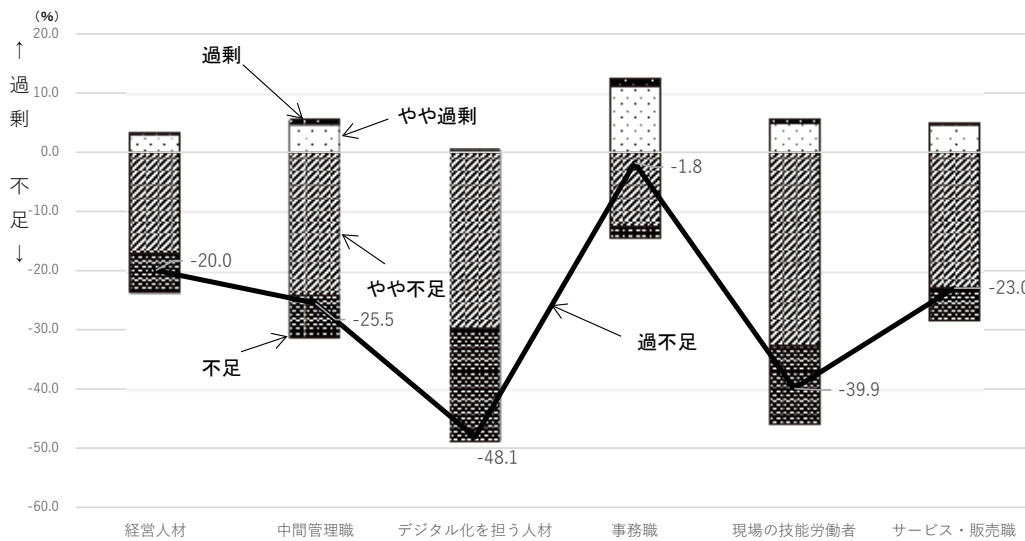
(注) 1.「過不足」は、「過剰」「やや過剰」と「不足」「やや不足」の差として求めたもの。

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月末の労働者の過不足状況。

2021年9月末の企業における人材の種類別の労働者の過不足状況をみると、尋ねた全ての分野で不足超過となっているが、特に、「デジタル化を担う人材」(-48.1%ポイント)、「現場の技能労働者」(-39.9%ポイント)で不足感が相対的に高くなっている。一方で、「事務職」については-1.8%ポイントと不足感は小さく、過剰感のある企業も一定程度あることが想定される(図表15、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表5(p31)参照)。

図表15 2021年9月末の企業における人材の種類別労働者の過不足状況



企業における今後の労働者の確保、充足見込みについては、「正社員・正規従業員」については、「不足する」(「やや不足する」、「非常に不足する」の合計)53.2%に対し、「充足できる」(「特段工夫しなくても充足できる」、「企業の工夫によって充足できる」の合計)は44.8%と、不足する見込みの割合の方が8.4%ポイント高い。一方、「パート・アルバイト・契約社員」(12.7%ポイント)、「派遣労働者」(7.6%ポイント)については、充足できる見込みの割合の方が高い(図表16、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表6(p32)参照)。

図表16 企業における今後の労働者の充足、不足の見込み

区分	n	充足できる計			不足する計			該当者がいない	充足できる計-不足する計
		特段工夫しなくても充足できる	企業の工夫によって充足できる	合計	やや不足する	非常に不足する	合計		
正社員・正規従業員	3331	44.8	5.6	39.2	53.2	39.5	13.7	2.0	-8.4
パート・アルバイト・契約社員	3319	40.5	6.6	33.8	27.8	21.9	5.9	31.8	12.7
派遣労働者	3292	18.4	3.9	14.5	10.8	7.8	3.0	70.8	7.6

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

今後、労働者を確保するために企業が実施するとした取組みとしては、「働きがいや仕事に対する充実感を高める」(44.3%)、「募集時の賃金を上げる」(40.5%)、「女性の活躍を進める」(34.4%)、「年休取得促進や長時間労働の抑制によりワーク・ライフ・バランスを進める」(33.5%)の順に高くなっている(図表17)。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」で「募集時の賃金を上げる」(65.6%)が高くなっているのが目立っている。

図表 17 今後、労働者を確保するための企業の取組み

		n	募集時の賃金を上げる	募集時の賃金以外の処遇・労働条件を上げる	年休取得促進や長時間労働の抑制によりワーク・ライフ・バランスを進める	働きがいや仕事に対する充実感を高める	女性の活躍を進める	能力開発の機会を増やす	福利厚生を充実させる	業務負担を軽減する(業務プロセスの見直しなど)	3K労働をなくす	企業イメージ(会社の好感度等)を向上させる	その他	以上のいずれの取組みも実施していない
計		3335	40.5	29.7	33.5	44.3	34.4	23.7	23.5	17.2	9.5	32.6	1.9	10.6
地域	北海道	174	46.7	39.8	35.5	43.2	30.9	20.7	30.7	11.6	11.1	33.1	3.0	11.3
	東北・北関東	485	46.8	33.0	35.1	43.5	33.6	25.3	27.6	17.0	12.4	35.2	1.6	10.3
	南関東	998	38.3	27.1	31.8	45.1	35.8	24.3	18.8	18.5	7.0	29.2	1.4	12.3
	北陸・東海	564	39.0	28.3	33.6	42.4	34.9	20.4	19.1	16.3	10.8	36.1	2.4	9.6
	近畿	565	36.8	29.4	34.2	46.3	37.9	24.8	24.1	17.8	9.2	27.3	2.1	9.8
	中国・四国・九州	549	41.1	29.6	33.5	44.1	30.9	24.3	27.8	17.1	9.0	35.7	1.7	10.1
産業	建設業	534	44.2	32.7	39.3	45.7	33.4	29.0	30.9	13.9	15.1	38.2	1.1	9.1
	製造業	917	45.2	30.6	35.9	45.2	37.5	25.7	23.7	18.4	10.7	35.0	2.7	7.5
	運輸業	162	44.5	38.6	29.8	46.5	37.8	16.1	26.0	23.8	11.3	37.6	2.2	6.9
	情報通信業	152	40.1	32.9	34.3	52.0	42.8	43.1	28.3	15.7	6.0	41.2	3.1	13.8
	卸売業	867	34.8	26.6	33.0	42.6	31.8	19.4	21.0	17.0	6.9	27.6	1.1	12.4
	小売業	165	42.7	30.4	26.3	44.5	35.1	20.3	17.6	16.7	10.6	32.1	2.2	11.5
	サービス業	316	38.7	27.2	28.2	44.1	33.9	23.1	18.6	19.2	7.3	30.7	2.0	13.7
	飲食・宿泊業	36	65.6	43.0	35.9	31.4	41.5	14.9	32.0	26.3	2.7	32.6	0.3	0.0
	医療・福祉	36	20.3	38.4	25.1	40.2	19.8	18.5	24.9	20.1	4.2	37.1	9.6	5.2
	その他	150	29.3	20.9	24.4	38.4	26.9	15.0	18.0	13.4	4.1	19.0	1.6	18.9
	企業規模	100人未満	2773	40.5	29.7	33.3	44.1	34.2	23.6	23.5	17.0	9.5	32.4	1.9
	100~299人	400	37.9	24.6	51.2	57.2	44.2	34.0	26.5	27.2	9.4	39.7	0.8	4.2
	300人以上	162	35.4	26.3	53.7	55.3	49.3	32.8	28.3	24.7	10.4	46.6	1.7	3.7

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3335)を集計。

企業が従業員の満足度を高めるために実施している取組みとしては、「従業員の雇用の安定の取組(解雇をできるだけしない)」(61.4%)、「年次有給休暇の取得促進」(57.6%)、「賃金の引き上げ」(56.0%)、「長時間労働の抑制」(49.7%)の順に高くなっている(図表 18)。

産業別にみると、「飲食・宿泊業」で「従業員の雇用の安定の取組(解雇をできるだけしない)」(84.5%)が目立っている。

図表 18 企業が従業員の満足度を高めるために実施している取組み

		n	従業員の雇用の安定の取組(解雇をできるだけしない)	賃金の引き上げ	人事評価に関する公平性・納得性の向上	教育訓練・能力開発の促進	自己啓発の支援	職場のコミュニケーションの円滑化	長時間労働の抑制	年次有給休暇の取得促進	男性を含む育児休業取得の促進	健康経営の推進	以上のいずれの取組みも実施していない
計		3338	61.4	56.0	41.7	37.5	22.2	42.1	49.7	57.6	11.6	29.3	5.0
地域	北海道	174	60.5	61.5	34.7	41.0	18.0	37.2	51.0	64.3	8.4	32.1	6.3
	東北・北関東	487	60.7	58.5	43.8	45.7	24.4	41.5	46.9	56.0	12.3	32.0	4.3
	南関東	999	62.1	54.0	42.0	35.5	22.3	44.4	50.2	54.5	12.1	28.3	5.3
	北陸・東海	565	57.8	55.2	38.3	37.6	20.2	37.9	49.1	60.7	12.0	30.7	4.6
	近畿	563	65.7	53.5	42.9	33.5	22.0	43.6	50.9	56.2	11.5	27.7	4.3
	中国・四国・九州	550	61.0	57.9	42.9	36.1	23.1	43.2	50.4	59.5	10.9	28.1	5.6
産業	建設業	536	61.5	60.6	38.2	51.4	24.5	42.1	49.6	54.7	9.7	32.0	3.8
	製造業	917	68.3	58.1	45.9	39.8	22.1	41.9	51.4	62.3	14.1	28.8	2.3
	運輸業	162	62.7	56.9	40.3	33.9	13.8	45.4	64.1	54.7	15.2	41.1	3.6
	情報通信業	152	59.6	62.3	58.8	51.0	44.6	42.9	62.8	58.9	24.0	36.8	4.9
	卸売業	868	60.7	52.2	39.1	27.1	19.8	41.9	46.6	59.8	9.7	27.0	5.9
	小売業	165	51.8	55.9	40.3	42.3	18.0	36.5	52.7	56.6	6.3	28.5	6.4
	サービス業	316	58.2	55.8	41.6	36.1	25.6	44.6	45.1	50.1	11.5	27.1	7.7
	飲食・宿泊業	36	84.5	47.5	48.9	30.5	13.3	69.8	62.5	66.7	6.9	32.9	3.4
	医療・福祉	36	61.3	51.8	43.8	46.3	19.0	43.8	65.1	64.6	6.8	26.1	5.0
	その他	150	40.8	46.0	31.9	22.8	15.7	36.6	35.6	42.7	9.2	24.5	12.8
	企業規模	100人未満	2775	61.4	56.2	41.5	37.2	21.9	42.1	49.5	57.3	11.3	29.2
	100~299人	402	64.0	48.6	57.2	55.3	36.2	43.8	63.4	75.0	24.5	35.2	3.6
	300人以上	161	55.4	34.3	58.6	71.5	50.4	52.1	67.7	78.9	41.5	41.1	0.6

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3338)を集計。

現在（2021年9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」（35.6%）、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」（33.3%）を合わせると7割近く（68.9%）となっている。一方、11.7%の企業が「1年ぐらい」、8.8%の企業が「半年ぐらい」と回答するなど、13.8%の企業で半年以内、25.5%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19）。

産業別にみると、特に「飲食・宿泊業」では7.6%で「すでに雇用削減を実施している」、40.3%で半年以内、52.5%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。

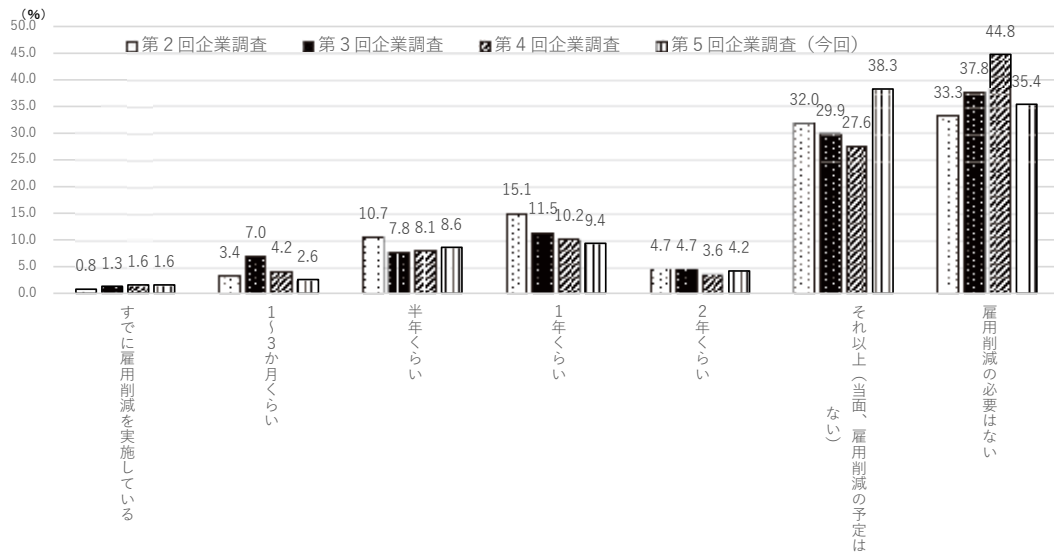
図表19 現在の生産・売上額等の水準が今後も継続する場合に現状の雇用を維持できる期間

		(%)									
		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		3334	1.9	0.1	0.8	2.2	8.8	11.7	5.5	33.3	35.6
地域	北海道	174	0.6	1.8	1.8	1.2	7.0	8.7	4.3	36.9	37.6
	東北・北関東	488	2.1	0.0	1.6	2.4	9.2	9.7	6.8	34.6	33.6
	南関東	1001	1.9	0.0	0.7	2.3	9.6	12.0	5.1	33.4	34.9
	北陸・東海	565	1.6	0.0	1.1	3.1	10.6	10.8	6.2	30.7	36.0
	近畿	565	2.2	0.0	0.4	1.9	8.6	14.6	5.2	31.5	35.6
	中国・四国・九州	551	1.9	0.2	0.2	1.7	6.7	12.1	4.7	35.0	37.3
	産業	建設業	536	0.7	0.0	0.8	1.1	7.0	10.9	5.2	36.9
製造業		920	1.2	0.1	1.3	2.9	11.3	12.6	4.6	32.1	33.9
運輸業		162	2.8	0.0	2.3	3.4	9.8	13.3	3.7	35.4	29.3
情報通信業		152	1.4	0.6	0.0	2.3	4.7	7.7	0.9	36.6	45.9
卸売業		869	2.2	0.3	0.7	2.2	8.0	12.5	6.8	32.8	34.4
小売業		165	2.8	0.0	0.0	2.1	11.7	11.0	4.4	36.5	31.5
サービス業		318	2.9	0.0	0.3	2.6	8.0	11.8	8.1	31.1	35.2
飲食・宿泊業		36	7.6	0.0	2.3	6.0	24.4	12.2	11.9	11.3	24.2
医療・福祉		36	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	5.6	0.3	32.8	61.0
その他		150	3.7	0.0	0.0	0.6	5.4	10.3	4.6	30.0	45.5
企業規模	100人未満	2780	1.9	0.1	0.8	2.2	8.8	11.8	5.5	33.2	35.6
	100～299人	402	0.8	0.3	0.0	2.0	6.6	9.4	4.0	39.6	37.4
	300人以上	162	2.3	0.0	0.0	0.6	5.8	5.5	1.8	45.3	38.8

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（3334）を集計。

また、第2回企業調査からの継続回答企業（n=384）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、4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（今回）：2021年10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5回調査では、「それ（2年）以上（当面、雇用削減の予定はない）」の割合の上昇と、「雇用削減の必要はない」の割合の低下がみられたが、両者を合計した割合は調査を重ねる毎に上昇（第2回：65.3%、第3回：67.7%、第4回：72.4%、第5回（今回）：73.7%）しており、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20）。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 20 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）

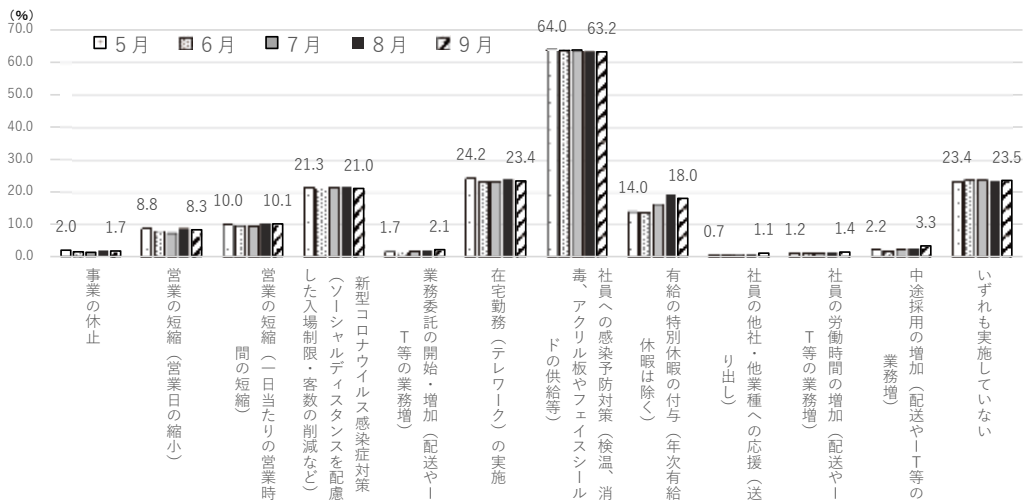


## 6 企業が事業の運営、社員の働く環境に関連して実施した項目

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、2021年9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」（23.4%）、「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）」（21.0%）などとなっている。

2021年5月から9月にかけての動きをみると、「有給の特別休暇の付与（年次有給休暇は除く）」、「営業の短縮（一日当たりの営業時間の短縮）」などについて微増となっているが、ほとんどの取組で概ね横ばいとなっており、この間の企業の取組にはほとんど変化はみられていない（図表 21、地域・産業・企業規模別の結果は参考図表 7①～③（p33～35）参照）。

図表 21 事業の運営、社員の働く環境関連の企業の実施事項



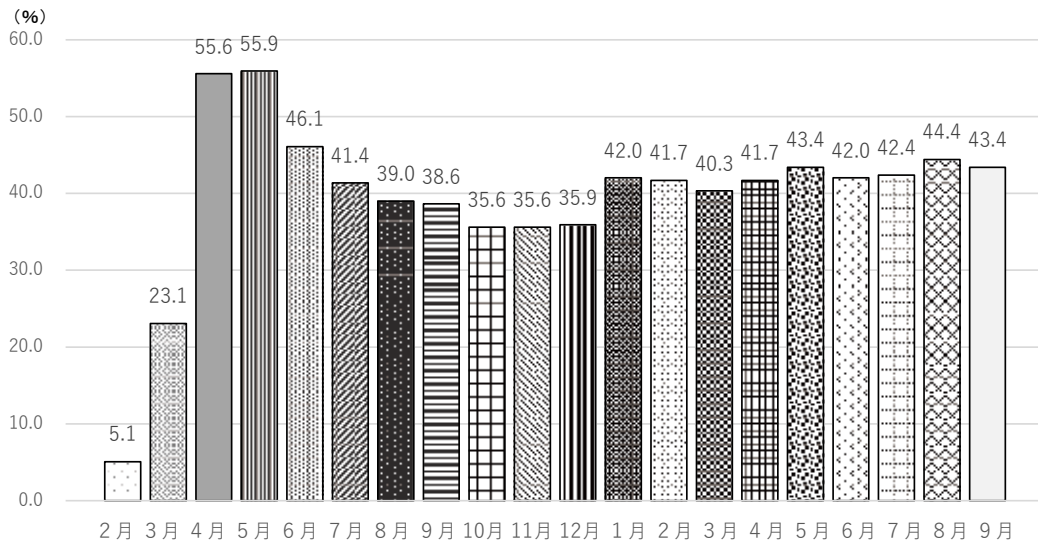
(注) 1. 任意回答としており、各月の無回答を除いたn数（5月：3219、6月：3190、7月：3184、8月：3203、9月：3174）を集計。  
2. 実施の場合には複数回答。



### 7 在宅勤務（テレワーク）の実施状況

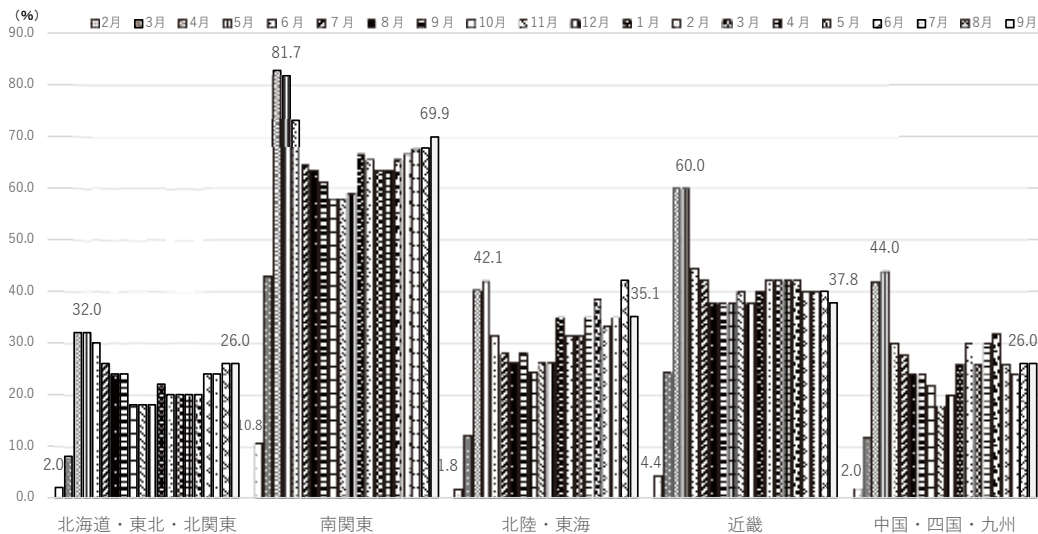
このうち、「在宅勤務（テレワーク）の実施」について、「第1回企業調査」からの継続回答企業（n=295）における実施率の推移をみると、2020年2月の5.1%から5月には55.9%にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月には再び42.0%まで上昇し、その後は40%台で推移している（図表22）。

図表22 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



これを地域別にみると、「南関東」、次いで「近畿」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2020年6月以降は低下傾向となっていたが、2021年1月以降はほとんどの地域で上昇傾向がみられる（図表23、数値については参考図表8（p35）参照）。

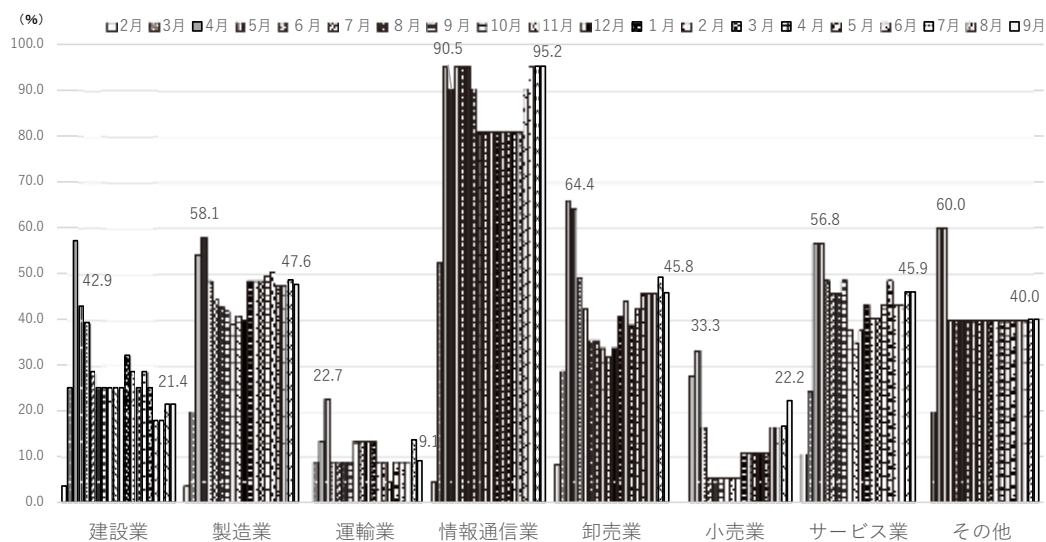
図表23 地域別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



(注) 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8（p35）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、ほとんどの業種で足下は上昇傾向がみられる。相対的に水準の低い「小売業」でも2021年に入り上昇傾向がみられた一方、「運輸業」では概ね横ばいとなっている（図表24、数値については参考図表8（p35）参照）。

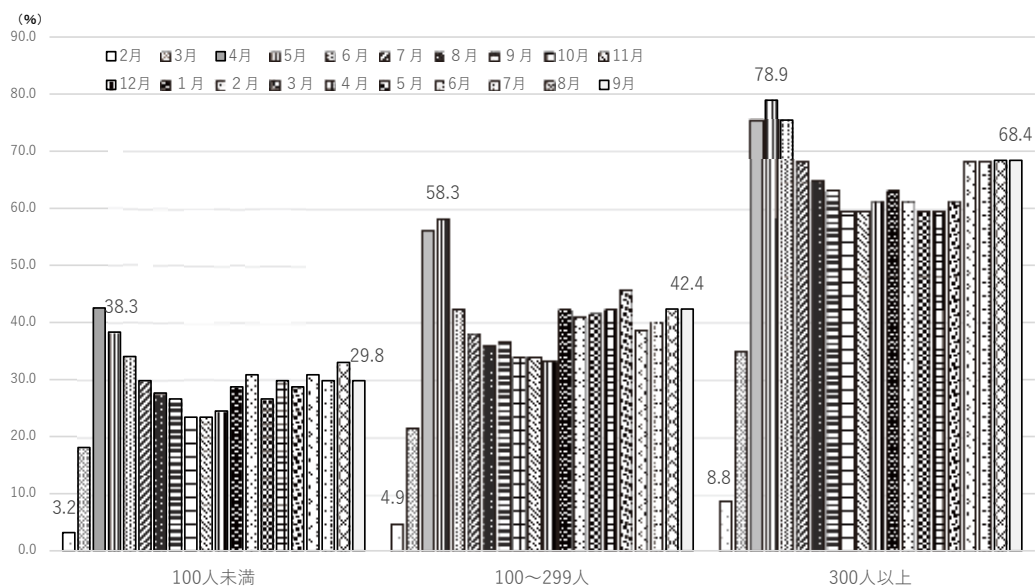
図表24 産業別在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



（注）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8（p35）に掲載）。

企業規模別にみると、規模が大きいかほど実施率が高くなっている中で、「300人以上」、「100人未満」では2021年に入って若干の上昇傾向となっている。（図表25、数値については参考図表8（p35）参照）。

図表25 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）



## 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、「持続化給付金」（38.1%）、「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」）（35.3%）、「雇用調整助成金」（33.9%）、「都道府県による左記<sup>3</sup>以外の給付金や助成金、融資等」（以下「都道府県による支援」）（24.4%）の順に高くなっている（図表 26）。

「持続化給付金」の利用状況を地域別にみると、「北陸・東海」（40.6%）、「近畿」（39.4%）の順に割合が高くなっているが、地域による差は余りみられない。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（85.4%）で8割以上の企業で利用されており、次いで「建設業」（51.1%）、「サービス業」（42.7%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100人未満」（38.4%）、「100～299人」（14.7%）、「300人以上」（10.3%）の順と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

「資金繰り支援」の利用状況を地域別にみると、地域による差は余りみられない。産業別にみると、「飲食・宿泊業」（71.0%）で7割以上の企業で利用されており、次いで、「運輸業」（43.6%）、「小売業」（40.5%）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」（35.5%）、「100～299人」（22.8%）、「300人以上」（5.7%）の順と、「持続化給付金」同様、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」（41.5%）、「近畿」（38.7%）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」（77.5%）で8割近くの企業で利用されており、次いで「製造業」（49.2%）、「運輸業」（44.1%）の順に高くなっている。企業規模別にみると、「100～299人」（45.6%）、「300人以上」（34.6%）、「100人未満」（33.8%）の順に高くなっており、従業員規模の小さい企業でも利用されている。

「都道府県による支援」の利用状況を地域別にみると、「中国・四国・九州」（32.0%）、「近畿」（25.3%）、「東北・北関東」（24.5%）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」（69.2%）で7割近くの企業で利用されており、次いで、「小売業」（29.2%）、「運輸業」（28.4%）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」（24.5%）、「100～299人」（20.6%）、「300人以上」（12.4%）、の順と、規模の小さい企業の方が利用割合が高くなっている。

<sup>3</sup> 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。

図表 26 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）	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	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	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	3306	69.7	33.9	38.1	4.8	24.4	35.3	2.3	1.1	30.3	
地域	北海道	173	55.2	19.6	30.2	5.7	15.6	27.8	1.2	0.6	44.8
	東北・北関東	486	71.3	32.3	38.7	4.2	24.5	35.3	2.1	0.7	28.7
	南関東	989	69.5	35.7	39.1	4.5	21.7	34.2	1.7	1.9	30.5
	北陸・東海	556	72.6	41.5	40.6	3.2	20.3	35.5	3.4	0.7	27.4
	近畿	558	73.9	38.7	39.4	5.2	25.3	37.6	3.3	1.8	26.1
	中国・四国・九州	544	65.5	25.8	34.7	6.3	32.0	35.8	1.5	0.2	34.5
産業	建設業	531	68.9	19.6	51.1	2.5	20.8	29.6	0.9	0.4	31.1
	製造業	910	73.3	49.2	35.4	1.9	24.9	39.8	3.0	0.9	26.7
	運輸業	161	74.9	44.1	22.6	6.1	28.4	43.6	2.9	0.1	25.1
	情報通信業	150	62.2	21.9	31.8	0.0	24.9	31.5	0.7	0.1	37.8
	卸売業	859	68.7	31.5	34.9	5.0	23.4	34.1	2.1	1.5	31.3
	小売業	161	71.2	26.8	34.8	11.8	29.2	40.5	3.7	0.6	28.8
	サービス業	312	69.0	32.5	42.7	6.6	27.0	31.1	3.0	2.7	31.0
	飲食・宿泊業	36	100.0	77.5	85.4	72.2	69.2	71.0	6.8	2.7	0.0
	医療・福祉	36	54.3	19.3	14.8	0.0	27.6	22.3	0.0	0.3	45.7
	その他	150	56.4	23.5	29.5	4.9	17.8	31.3	1.6	0.6	43.6
企業規模	100人未満	2752	69.9	33.8	38.4	4.8	24.5	35.5	2.3	1.0	30.1
	100~299人	395	58.4	45.6	14.7	5.3	20.6	22.8	2.5	2.3	41.6
	300人以上	159	43.9	34.6	10.3	2.4	12.4	5.7	1.3	4.3	56.1

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3306)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4月以前の段階で86.5%が受給していたが、5月以降も毎月5割から4割程度の企業が受給している。「持続化給付金」については、2021年4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4月以前の段階で84.5%が利用しており、5月以降は10%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、5月から9月にかけても3~4割台の企業で受給しており、9月末まで緊急事態宣言が発出されていたことによるものと考えられる(図表27)。

図表 27 新型コロナウイルス関連の支援策の受給月

(%)

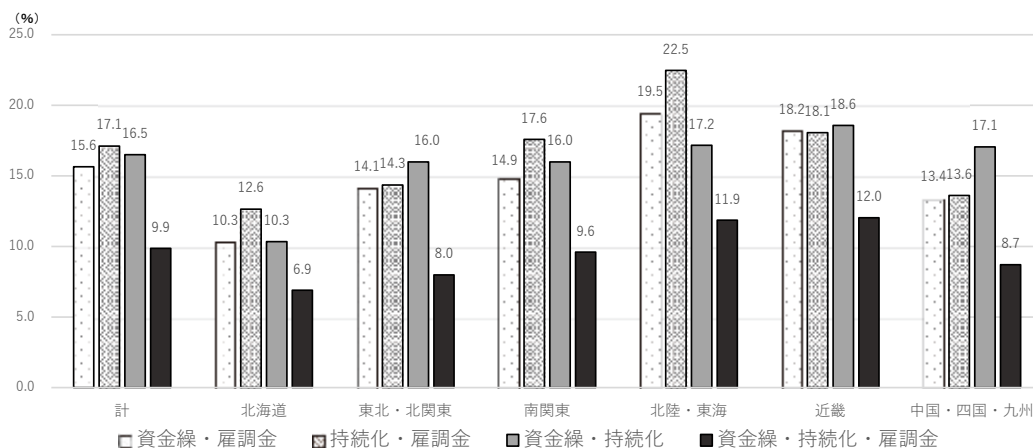
	n	2021年4月以前	5月	6月	7月	8月	9月
雇用調整助成金（従業員の雇用を維持する場合に休業手当等を助成）	1132	86.5	51.2	48.5	44.7	43.5	43.2
持続化給付金（売上が減少している事業主に200万円等）	1028	85.4	8.1	5.5	3.4	2.1	1.7
緊急事態宣言やまん延防止等重点措置に伴う、都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金	137	76.1	44.6	38.2	36.8	42.8	35.1
都道府県等による上記以外の給付金や助成金、融資等	679	76.7	9.6	11.1	6.8	8.0	8.0
政策金融公庫や民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	1006	84.5	7.7	5.0	4.7	3.5	4.3
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）	55	37.8	8.0	5.7	3.4	14.6	41.0
その他	32	86.5	4.0	4.0	4.6	8.3	13.4

(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見ると、「資金繰り支援」と「雇用調整助成金」の利用割合は15.6%、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用割合は17.1%、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は16.5%、3種類全ての利用割合は9.9%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」（19.5%）、「近畿」（18.2%）、「南関東」（14.9%）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」（22.5%）、「近畿」（18.1%）の順に、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用割合は、「中国・四国・九州」（18.6%）、「北陸・東海」（17.2%）の順に高くなっている（図表28）。

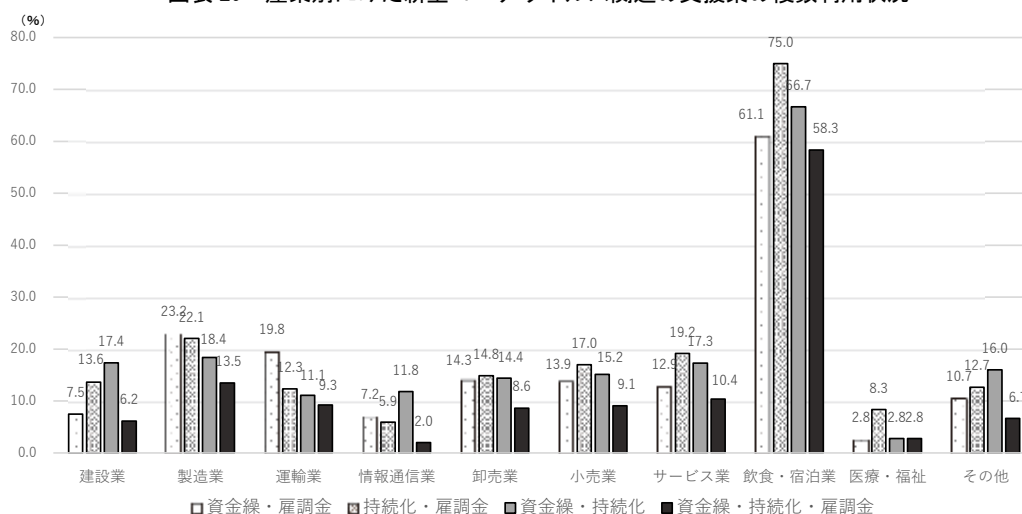
図表 28 地域別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=2063）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（58.3%）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、「製造業」（23.2%）、「運輸業」（19.8%）で高く、「持続化給付金」と「雇用調整助成金」の利用は、「製造業」（22.1%）、「サービス業」（19.2%）で高く、「資金繰り支援」と「持続化給付金」の利用は「製造業」（18.4%）、「建設業」（17.4%）、「サービス業」（17.3%）で高くなっている（図表29）。

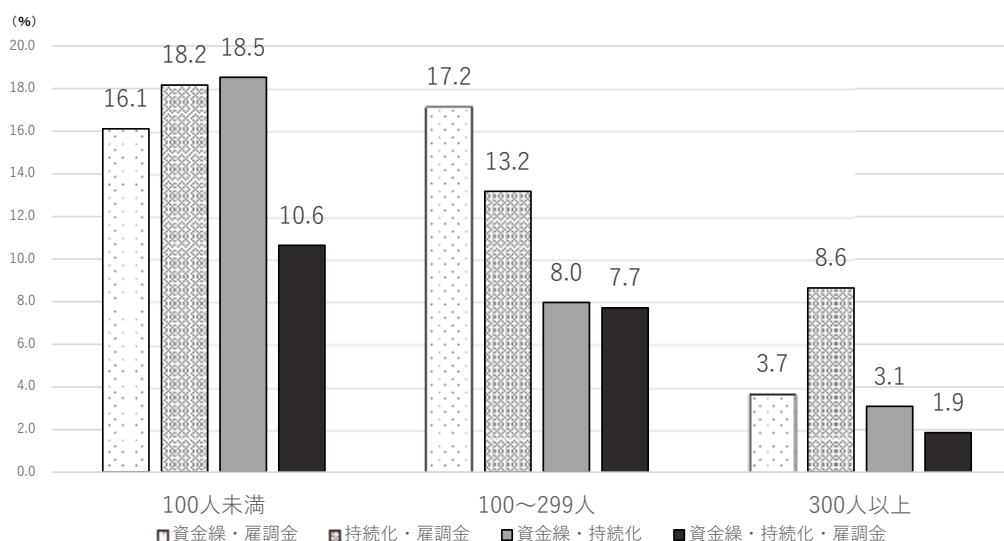
図表29 産業別にみた新型コロナウイルス関連の支援策の複数利用状況



(注) 支援策の利用に係る質問への回答企業（n=2063）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30）。

図表30 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=2063）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（2021年10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」（18.4%）を除くと、「分からない」が18.2%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14.7%、「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13.5%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6.4%、「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6.2%となっているが、「既に回復して元の水準に戻った」は13.2%にとどまっている。

これを産業別にみると、「回復しない」は「小売業」（13.1%）、「サービス業」（7.5%）で相対的に高く、「2年超かかる」は「飲食・宿泊業」（18.7%）、「小売業」（8.7%）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」（7.6%）、「既に回復して元の水準に戻った」（3.4%）が他産業と比較して低い一方、「1年超から2年くらいかかる」（29.4%）、「2年超かかる」（18.7%）の割合が高く、回復まで時間がかかると考えている企業割合が他の産業よりも高くなっている（図表31）。

図表31 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		3281	13.2	3.4	6.1	14.7	13.5	6.4	6.2	18.2	18.4
地域	北海道	173	11.2	3.1	5.5	12.6	10.4	5.6	4.4	19.1	28.0
	東北・北関東	482	16.0	1.7	5.2	13.7	13.4	4.3	8.4	20.0	17.3
	南関東	985	14.0	3.6	6.5	15.5	13.8	5.6	5.6	17.8	17.6
	北陸・東海	547	13.0	5.0	6.6	16.3	11.1	8.0	7.9	17.8	14.4
	近畿	555	12.3	4.0	6.4	14.1	14.9	7.2	6.7	16.4	17.9
	中国・四国・九州	539	11.1	2.9	5.6	14.2	14.5	6.9	3.8	18.7	22.3
産業	建設業	527	10.8	3.9	5.4	9.9	11.9	5.8	3.7	20.6	28.0
	製造業	906	17.7	4.0	7.7	18.2	11.2	4.3	5.7	16.8	14.3
	運輸業	159	11.2	1.9	7.3	24.9	18.5	6.8	3.2	16.9	9.3
	情報通信業	150	16.9	0.7	6.3	13.4	9.0	7.7	1.3	12.9	32.0
	卸売業	852	12.2	3.3	5.3	15.2	15.4	7.0	8.0	19.4	14.3
	小売業	159	9.2	3.4	4.4	13.6	14.6	8.7	13.1	19.5	13.6
	サービス業	309	11.2	4.1	6.3	13.2	17.3	6.3	7.5	15.5	18.5
	飲食・宿泊業	36	3.4	0.2	3.4	16.2	29.4	18.7	6.4	14.6	7.6
	医療・福祉	35	16.6	0.4	10.2	8.5	1.1	5.7	5.3	16.4	35.9
	その他	148	11.1	2.6	4.2	8.4	10.1	9.3	4.6	20.1	29.6
企業規模	100人未満	2728	13.1	3.4	6.1	14.7	13.5	6.3	6.2	18.2	18.5
	100~299人	394	16.2	2.9	7.1	18.8	12.4	6.9	5.0	14.4	16.4
	300人以上	159	15.6	3.1	7.9	13.6	16.0	6.1	3.6	15.6	18.4

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数（3281）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47.7%と最も高く、次いで「業務を拡大して事業を継続する」が27.0%、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が7.3%、「業務を縮小して事業を継続する」は5.7%、「廃業する」は0.5%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」（53.0%）、「医療・福祉」（37.3%）、「運輸業」（36.3%）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、「飲食・宿泊業」（16.1%）、「運輸業」（10.5%）、「小売業」（10.2%）で相対的に高くなっている（図表32）。

図表 32 今後の事業継続に対する企業の考え

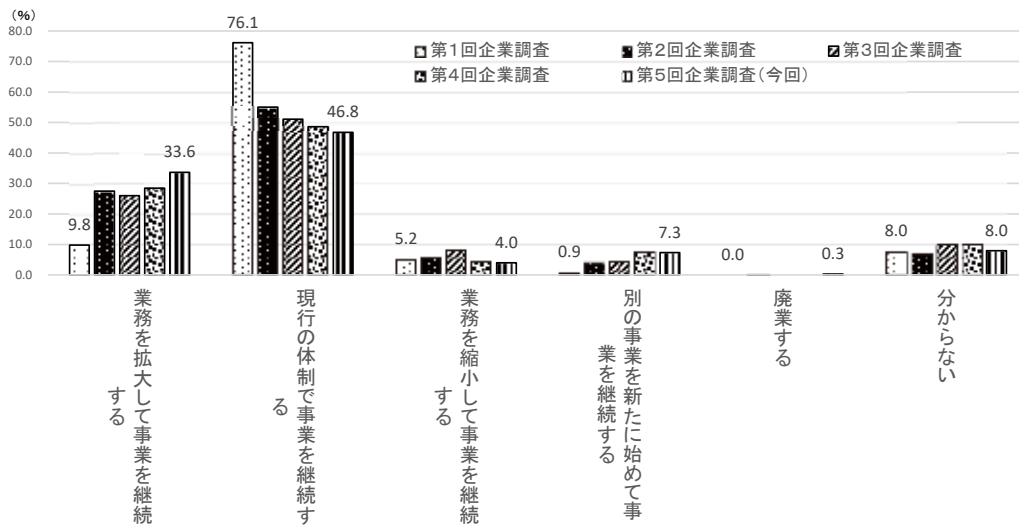
(%)

		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		3126	27.0	47.7	5.7	7.3	0.5	11.7
地域	北海道	160	17.1	56.2	2.6	6.8	0.7	16.6
	東北・北関東	464	25.7	49.5	5.7	6.5	0.5	12.2
	南関東	933	29.6	46.6	6.1	6.2	0.3	11.2
	北陸・東海	529	24.9	47.2	6.1	8.4	0.7	12.7
	近畿	532	28.1	45.8	6.4	9.6	0.5	9.6
	中国・四国・九州	508	27.7	48.1	5.1	6.5	0.7	11.9
産業	建設業	496	23.2	54.2	3.0	5.0	0.5	14.2
	製造業	864	26.0	51.6	4.0	7.6	0.6	10.1
	運輸業	155	36.3	39.0	10.5	7.0	0.0	7.1
	情報通信業	144	53.0	28.4	3.1	3.5	0.0	12.1
	卸売業	810	24.3	48.4	7.4	8.3	0.3	11.4
	小売業	151	21.4	43.5	10.2	11.6	0.0	13.3
	サービス業	301	34.0	40.1	4.9	9.6	1.2	10.2
	飲食・宿泊業	36	14.8	56.1	16.1	3.7	4.2	5.0
	医療・福祉	33	37.3	43.1	5.6	8.3	0.0	5.7
	その他	136	23.3	42.7	8.2	4.1	0.9	20.9
企業規模	100人未満	2595	26.9	47.7	5.8	7.3	0.5	11.8
	100~299人	379	34.4	48.7	2.0	6.9	0.2	7.8
	300人以上	152	38.4	42.3	2.6	6.5	0.0	10.2

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3126)を集計。

「第1回企業調査」から継続回答企業(n=327)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76.1%から46.8%に低下する一方、「業務を拡大して事業を継続する」が9.8%から33.6%に、「別の事業を新たに始めて事業を継続する」が0.9%から7.3%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33)。

図表 33 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」(34.9%)、「(インターネットの活用以外の)販路の新規開拓、拡大」(22.8%)、「新型コロナウイルス感染症とは関連しない新たな事業」(16.0%)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34)。

図表34 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(キャンペーンなど)に对应した商品の開発・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	果ごもり需要(家庭内で過ごす時間の増加による需要の増加)に对应した商品の開発・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	2659	34.9	22.8	3.3	8.1	9.0	16.0	2.3	47.1	
地域	北海道	133	25.5	18.8	3.2	3.4	8.2	13.8	1.6	54.2
	東北・北関東	392	33.5	20.8	4.1	10.1	10.7	15.4	2.4	51.0
	南関東	794	34.8	21.4	2.4	6.6	5.6	13.3	2.1	47.8
	北陸・東海	448	36.5	21.6	3.4	8.2	9.6	17.2	2.2	45.4
	近畿	467	39.1	29.0	3.2	9.2	7.9	19.3	3.6	40.8
	中国・四国・九州	425	33.0	22.7	3.6	8.1	12.2	16.5	1.4	48.5
産業	建設業	412	17.8	11.7	1.9	2.6	3.7	9.3	2.3	68.6
	製造業	755	41.2	27.5	1.9	8.9	11.1	18.7	2.5	41.8
	運輸業	130	18.7	12.9	4.2	1.9	0.1	13.2	4.9	60.0
	情報通信業	127	41.4	26.2	2.0	4.6	3.8	19.4	3.0	45.2
	卸売業	685	37.2	25.3	3.5	13.3	10.8	16.6	1.7	41.3
	小売業	126	42.3	28.8	4.7	9.6	18.6	17.1	2.0	35.2
	サービス業	261	36.8	19.9	3.5	5.5	5.7	21.9	1.8	42.4
	飲食・宿泊業	32	62.0	42.2	43.0	15.6	35.3	20.6	3.9	15.0
	医療・福祉	30	20.1	21.7	0.0	0.0	0.0	4.4	0.0	62.9
	その他	101	38.5	21.3	2.5	4.1	8.6	7.7	2.1	53.4
企業規模	100人未満	2196	34.9	22.7	3.3	8.1	9.0	16.0	2.3	47.1
	100~299人	335	36.5	28.9	3.8	9.8	8.6	16.8	2.9	43.2
	300人以上	128	33.7	25.6	3.8	13.5	12.0	21.4	0.0	46.4

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(2659)を集計。

### 10 今後の経営に関する考え

企業が今後の経営を考える上で、経営リスクと捉えていることとしては、「コロナ禍が継続すること」(52.1%)、「人口減少による国内市場の縮小」(43.2%)、「人口減少による人手不足」(41.6%)、「自然災害・気候変動」(32.4%)、「後継者問題」(21.8%)の順に高くなっている(図表35)。

これを地域別にみると、「人口減少による人手不足」については、「北海道」(55.2%)、「東北」(49.2%)で高く、また、「後継者問題」についても、「北海道」(28.3%)、「東北」(25.2%)で高くなっている。産業別にみると、「コロナ禍が継続すること」については、「飲食・宿泊業」(86.4%)、「運輸業」(60.4%)で高く、「人口減少による国内市場の縮小」については、「小売業」(56.2%)、「卸売業」(49.7%)で高く、「人口減少による人手不足」については、「建設業」(66.6%)、「運輸業」(55.7%)で高くなっている。

図表 35 企業が今後の経営を考える上で経営リスクと捉えていること

(%)

	n	コロナ禍が継続すること	自然災害・気候変動	人口減少による国内市場の縮小	人口減少による人手不足	コンプライアンス	企業イメージ・ブランド毀損（風評被害等）	サイバーセキュリティ	デジタル化の遅れ	サプライチェーン	後継者問題	その他
計	3319	52.1	32.4	43.2	41.6	8.0	6.5	8.0	15.9	8.7	21.8	3.1
地域	北海道	173	42.6	34.9	41.7	55.2	6.9	5.5	14.3	5.6	28.3	3.7
	東北・北関東	483	49.5	33.6	44.9	49.2	8.1	4.5	6.1	14.1	8.9	25.2
	南関東	992	53.4	32.7	39.6	35.3	9.0	6.1	12.2	17.5	7.7	21.5
	北陸・東海	560	55.0	30.2	45.2	42.2	6.9	5.4	7.8	15.6	10.4	20.5
	近畿	562	52.6	31.5	43.6	38.6	7.5	6.1	8.6	19.2	9.6	18.8
	中国・四国・九州	550	51.5	33.2	44.4	42.8	8.3	9.7	4.7	13.3	8.4	21.8
産業	建設業	533	39.8	29.7	37.5	66.6	7.4	7.3	4.3	12.3	3.9	26.5
	製造業	915	53.4	35.1	39.8	43.0	5.9	5.0	7.5	15.4	16.0	21.5
	運輸業	162	60.4	33.1	34.4	55.7	14.7	5.6	6.4	15.6	4.0	19.1
	情報通信業	149	45.9	26.0	30.0	47.6	15.1	12.9	25.6	11.2	2.5	22.1
	卸売業	863	55.7	32.7	49.7	27.4	7.5	6.3	7.7	18.7	10.9	21.9
	小売業	164	53.8	30.1	56.2	37.3	10.1	5.4	2.8	19.6	4.5	21.7
	サービス業	313	55.8	30.4	44.8	35.7	10.0	8.3	13.5	18.0	2.0	18.1
	飲食・宿泊業	36	86.4	38.9	47.5	46.6	0.3	4.2	6.7	3.3	0.0	17.6
	医療・福祉	36	45.5	35.2	40.1	50.8	13.7	5.5	4.2	6.1	0.0	25.1
	その他	149	51.5	35.1	46.4	22.2	7.8	6.1	7.8	16.7	5.0	15.2
	企業規模	100人未満	2762	52.0	32.3	43.2	41.6	7.9	6.5	7.9	15.8	8.6
100~299人		397	54.6	36.4	45.2	40.8	12.2	6.0	11.1	21.7	16.7	10.1
300人以上		161	52.4	34.9	38.1	44.1	15.3	12.6	15.6	21.9	11.0	5.4

(注) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3319)を集計。

企業のポストコロナ期における人材面、デジタル化の取組みの見通しとして、「重視して取り組む」と「取組みを弱める」の差でみると、「中途採用を強化する」(45.4%ポイント)、「省力化投資(機械化・自動化)を進める」(33.8%ポイント)、「リモート会議の実施」(31.2%ポイント)、「女性の活躍の推進」(30.7%ポイント)、「新卒採用を強化する」(29.1%ポイント)の順となっている(図表 36)。

図表 36 新型コロナが収束したポストコロナ期における人材面、デジタル化の取組みの見通し

(%、%ポイント)

	n	重視して取り組む計			変化なし	取組みを弱める計			重視して取り組む-取組みを弱める	
		より重視して取り組む	やや重視して取り組む			やや取組みを弱める	取組みを弱める			
人材面の取組み	新卒採用を強化する	3135	34.5	14.7	19.9	60.0	5.5	1.2	4.3	29.1
	中途採用を強化する	3166	48.8	16.1	32.7	47.8	3.4	0.9	2.5	45.4
	パート・アルバイト・契約社員の採用を強化する	3003	18.1	4.0	14.1	75.4	6.5	1.6	4.9	11.6
	外部委託化(アウトソーシング)を進める	2980	17.5	3.4	14.1	76.3	6.3	1.4	4.9	11.2
	省力化投資(機械化・自動化)を進める	3016	36.9	10.9	26.0	60.0	3.1	0.5	2.5	33.8
	女性の活躍の推進	3052	33.2	7.3	25.9	64.3	2.5	0.4	2.0	30.7
	高齢者雇用を強化する	3022	20.4	3.6	16.8	73.8	5.8	2.0	3.8	14.5
	外国人を雇用する	2967	9.5	2.3	7.2	81.3	9.1	1.4	7.7	0.4
	デジタル化の取組み	テレワークの実施	3011	23.1	6.2	16.9	70.2	6.7	1.7	5.0
リモート会議の実施		3049	35.9	10.4	25.5	59.3	4.7	1.2	3.5	31.2

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。

## 11 有効回答企業の属性

		n	構成比 (%)
計		3344	100.0
地域	北海道	174	5.2
	東北・北関東	488	14.6
	南関東	1001	29.9
	北陸・東海	565	16.9
	近畿	565	16.9
	中国・四国・九州	551	16.5
産業	建設業	536	16.0
	製造業	920	27.5
	運輸業	162	4.8
	情報通信業	152	4.5
	卸売業	869	26.0
	小売業	165	4.9
	サービス業	318	9.5
	飲食・宿泊業	36	1.1
	医療・福祉	36	1.1
	その他	150	4.5
企業規模	100人未満	2780	83.1
	100～299人	402	12.0
	300人以上	162	4.8



参考図表3 雇用形態別現時点（2021年9月）と比較した1年後の労働者増減の見込み

		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	3318	29.8	25.7	3.4	0.4	0.0	0.3	60.8	6.8	5.7	0.6	0.2	0.0	0.3	2.5	23.0	
	パート・アルバイト・契約社員	3311	10.9	8.5	1.8	0.3	0.0	0.2	52.2	6.1	4.7	0.4	0.3	0.0	0.7	30.8	4.8	
	派遣労働者	3291	3.5	2.5	0.6	0.1	0.0	0.3	22.3	3.3	2.2	0.2	0.2	0.0	0.7	70.9	0.2	
地域	北海道	正社員・正規従業員	173	26.9	23.1	3.9	0.0	0.0	0.0	66.0	5.2	5.2	0.0	0.0	0.0	1.8	21.7	
		パート・アルバイト・契約社員	173	14.4	14.4	0.0	0.0	0.0	0.0	49.2	10.5	9.3	0.6	0.0	0.0	0.6	25.9	3.9
		派遣労働者	172	3.7	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	19.2	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	73.9	0.5
	東北・北関東	正社員・正規従業員	487	30.4	25.8	3.9	0.5	0.0	0.2	60.3	7.4	6.4	0.5	0.0	0.0	0.5	1.9	23.0
		パート・アルバイト・契約社員	483	9.4	7.6	1.2	0.2	0.2	0.0	51.5	7.5	6.1	0.3	0.3	0.0	0.8	31.6	1.9
		派遣労働者	485	3.4	2.6	0.3	0.3	0.0	0.3	21.4	2.9	1.6	0.3	0.5	0.0	0.5	72.3	0.5
	南関東	正社員・正規従業員	994	29.5	25.6	2.7	0.5	0.1	0.5	61.8	5.8	5.0	0.5	0.1	0.0	0.2	2.9	23.6
		パート・アルバイト・契約社員	993	11.1	8.7	1.9	0.4	0.0	0.1	50.9	5.4	3.7	0.6	0.1	0.0	1.0	32.6	5.7
		派遣労働者	991	4.1	3.2	0.4	0.1	0.0	0.4	25.3	3.8	2.9	0.0	0.0	0.1	0.8	66.8	0.3
	北陸・東海	正社員・正規従業員	559	29.6	25.3	3.9	0.5	0.0	0.0	60.2	8.0	6.6	0.5	0.7	0.0	0.2	2.2	21.7
		パート・アルバイト・契約社員	556	10.1	7.8	2.0	0.2	0.0	0.0	57.1	8.1	6.7	0.7	0.2	0.0	0.5	24.8	2.0
		派遣労働者	551	3.2	2.1	1.1	0.0	0.0	0.0	22.6	3.5	1.9	0.0	0.5	0.0	1.0	70.6	-0.3
近畿	正社員・正規従業員	559	31.3	27.8	2.9	0.0	0.0	0.7	61.1	5.6	4.3	0.6	0.4	0.0	0.2	1.9	25.7	
	パート・アルバイト・契約社員	560	11.1	8.5	1.5	0.4	0.0	0.7	51.0	6.6	4.4	0.2	0.7	0.0	1.2	31.4	4.5	
	派遣労働者	553	2.8	1.5	0.7	0.3	0.0	0.2	24.3	3.0	2.4	0.0	0.3	0.0	0.3	69.9	-0.3	
中国・四国・九州	正社員・正規従業員	546	29.3	24.9	3.7	0.5	0.0	0.2	59.3	7.9	6.4	0.9	0.0	0.0	0.7	3.5	21.4	
	パート・アルバイト・契約社員	546	11.5	8.5	2.5	0.2	0.0	0.2	52.0	2.9	2.4	0.0	0.3	0.0	0.3	33.6	8.6	
	派遣労働者	539	3.6	2.5	0.6	0.0	0.0	0.5	18.2	3.2	2.0	0.4	0.0	0.0	0.7	75.1	0.4	
産業	建設	正社員・正規従業員	532	31.6	26.3	3.6	0.6	0.2	0.9	58.4	7.4	5.5	1.0	0.8	0.0	0.0	2.7	24.2
		パート・アルバイト・契約社員	531	4.6	3.5	0.8	0.0	0.0	0.2	43.3	5.0	4.3	0.0	0.5	0.0	0.2	47.1	-0.4
		派遣労働者	529	3.2	2.2	0.5	0.0	0.0	0.5	16.9	1.7	1.2	0.0	0.0	0.0	0.5	78.2	1.4
	製造	正社員・正規従業員	913	32.9	29.3	3.1	0.3	0.0	0.1	59.9	6.0	5.6	0.3	0.0	0.0	0.1	1.2	26.9
		パート・アルバイト・契約社員	910	13.0	10.5	2.0	0.3	0.1	0.0	60.0	5.9	5.0	0.5	0.0	0.0	0.4	21.1	7.1
		派遣労働者	904	4.9	3.3	0.8	0.3	0.0	0.5	28.6	5.0	3.2	0.2	0.3	0.1	1.2	61.5	-0.1
	運輸	正社員・正規従業員	162	33.8	31.0	1.9	0.0	0.0	0.8	54.9	10.4	8.2	0.0	0.0	0.0	2.1	1.0	23.4
		パート・アルバイト・契約社員	161	15.3	12.1	3.2	0.1	0.0	0.0	45.3	10.5	7.1	0.7	0.0	0.0	2.7	28.9	4.9
		派遣労働者	162	7.6	7.6	0.0	0.0	0.0	0.0	23.2	5.1	2.3	0.1	1.0	0.0	1.7	64.1	2.5
	情報通信	正社員・正規従業員	151	49.3	39.5	8.9	0.9	0.0	0.0	43.9	4.6	3.7	0.9	0.0	0.0	0.0	2.2	44.8
		パート・アルバイト・契約社員	151	14.9	13.8	1.1	0.0	0.0	0.0	43.6	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	39.2	12.6
		派遣労働者	151	8.5	6.5	1.9	0.0	0.0	0.0	21.7	5.0	3.2	1.1	0.0	0.0	0.7	64.8	3.5
卸売	正社員・正規従業員	860	26.5	22.8	3.1	0.3	0.0	0.3	64.3	6.8	5.5	0.5	0.0	0.0	0.7	2.5	19.7	
	パート・アルバイト・契約社員	857	8.5	6.3	1.2	0.4	0.0	0.4	53.1	6.1	4.2	0.5	0.4	0.0	0.9	32.4	2.4	
	派遣労働者	848	0.8	0.5	0.1	0.0	0.0	0.3	21.1	2.5	2.2	0.2	0.0	0.0	0.1	75.6	-1.7	
小売	正社員・正規従業員	165	20.1	16.1	2.4	1.6	0.0	0.0	69.8	7.4	5.9	0.9	0.7	0.0	0.0	2.6	12.7	
	パート・アルバイト・契約社員	165	16.8	14.4	1.7	0.7	0.0	0.0	61.3	8.5	7.6	0.1	0.8	0.0	0.0	13.4	8.3	
	派遣労働者	164	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	1.7	1.6	0.0	0.0	0.0	0.1	79.9	0.2	
サービス	正社員・正規従業員	313	30.2	26.5	3.3	0.0	0.0	0.3	59.0	6.2	5.5	0.0	0.4	0.0	0.3	4.6	24.0	
	パート・アルバイト・契約社員	314	14.3	9.7	3.9	0.3	0.0	0.3	52.0	6.1	3.6	0.7	0.4	0.0	1.4	27.7	8.2	
	派遣労働者	311	4.7	3.4	1.3	0.0	0.0	0.0	22.9	3.7	2.5	0.0	0.0	0.0	1.1	68.8	1.0	
飲食・宿泊	正社員・正規従業員	36	22.3	18.1	4.2	0.0	0.0	0.0	67.6	10.2	10.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.1	
	パート・アルバイト・契約社員	36	41.6	24.2	14.5	3.0	0.0	0.0	35.7	22.7	16.9	3.4	0.0	0.0	2.3	0.0	19.0	
	派遣労働者	36	12.0	5.8	3.4	2.7	0.0	0.0	3.2	3.4	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	81.4	8.5	
医療・福祉	正社員・正規従業員	36	34.1	29.2	5.0	0.0	0.0	0.0	60.5	5.4	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.8	
	パート・アルバイト・契約社員	36	9.8	9.8	0.0	0.0	0.0	0.0	54.9	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	34.9	9.5	
	派遣労働者	36	5.2	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	22.9	5.0	0.4	0.0	4.6	0.0	0.0	66.9	0.1	
その他	正社員・正規従業員	150	16.7	14.5	2.2	0.0	0.0	0.0	66.9	8.7	6.9	1.9	0.0	0.0	0.0	7.7	7.9	
	パート・アルバイト・契約社員	150	8.8	8.8	0.0	0.0	0.0	0.0	45.7	5.5	3.9	0.0	0.0	0.0	1.5	40.0	3.3	
	派遣労働者	150	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	24.3	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	71.5	-0.9	
企業規模	1~99人	正社員・正規従業員	2758	29.8	25.6	3.4	0.4	0.0	0.3	60.8	6.8	5.7	0.6	0.2	0.0	0.4	2.6	23.0
		パート・アルバイト・契約社員	2751	10.8	8.5	1.8	0.3	0.0	0.2	52.0	6.0	4.6	0.4	0.3	0.0	0.7	31.1	4.8
		派遣労働者	2735	3.4	2.4	0.6	0.1	0.0	0.3	21.8	3.2	2.2	0.1	0.2	0.0	0.6	71.5	0.2
	100~299人	正社員・正規従業員	398	34.0	32.8	1.0	0.2	0.0	0.0	58.0	7.8	7.5	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2	26.2
		パート・アルバイト・契約社員	398	13.7	13.1	0.6	0.0	0.0	0.0	67.3	8.7	7.0	1.1	0.0	0.3	0.3	10.3	5.0
		派遣労働者	394	8.6	7.1	1.3	0.2	0.0	0.0	45.3	10.0	6.2	1.3	0.2	0.3	2.1	36.0	-1.4
300人以上	正社員・正規従業員	162	27.8	26.6	1.2	0.0	0.0	0.0	63.8	8.4	7.2	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	19.5	
	パート・アルバイト・契約社員	162	14.6	12.0	1.3	1.3	0.0	0.0	73.5	6.6	6.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	8.0	
	派遣労働者	162	8.3	7.1	0.6	0.6	0.0	0.0	69.5	8.4	6.5	1.3	0.0	0.6	0.0	13.8	-0.1	

(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 2021年9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)												
地域	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	
								がいない	過不足									がいない	過不足		
合計	労働者計		2.2	12.0	46.2	31.4	8.1	-	-25.2			1.8	2.7	39.7	40.9	14.9	-	-51.4			
	うち、高齢者		2.8	14.1	56.5	2.7	0.6	23.4	13.5			1.1	6.7	41.6	0.7	0.9	49.0	6.3			
	正社員・正規従業員	3344	2.0	10.9	46.5	30.6	8.1	2.0	-25.8			0.7	3.8	36.5	42.0	14.9	2.1	-52.4			
	パート・アルバイト・契約社員		1.0	6.5	44.9	11.8	2.3	33.4	-6.7			0.1	1.7	42.0	7.1	3.8	45.3	-9.1			
	派遣労働者		0.4	1.8	20.7	2.9	0.8	73.4	-1.6			0.0	0.1	25.0	7.6	1.0	66.3	-8.6			
	北海道	労働者計		0.6	6.9	43.6	34.6	14.3	-	-41.4			2.2	14.3	53.0	26.0	4.5	-	-14.0		
		うち、高齢者		1.8	11.1	62.1	4.3	3.0	17.7	5.6			2.2	12.9	56.9	2.1	0.3	25.7	12.6		
		正社員・正規従業員	174	0.0	8.1	44.2	34.0	13.1	0.6	-38.9			2.0	12.6	53.5	24.5	5.2	2.2	-15.0		
		パート・アルバイト・契約社員		0.6	3.0	42.0	16.9	6.8	30.7	-20.1			0.7	7.2	46.1	8.3	1.3	36.5	-1.7		
	東北・北関東	労働者計		0.0	1.2	16.0	3.7	1.9	77.2	-4.4			0.2	1.1	19.4	1.3	0.0	78.0	-0.1		
		労働者計		3.1	9.0	44.5	33.3	10.1	-	-31.4			1.3	10.3	43.8	36.2	8.4	-	-33.0		
		うち、高齢者		2.7	13.5	55.4	3.5	0.7	24.1	12.0			2.3	16.1	53.0	1.5	0.7	26.3	16.2		
		正社員・正規従業員	488	2.8	8.5	44.3	31.2	10.6	2.6	-30.5			0.6	10.2	45.3	35.4	4.9	3.6	-29.5		
	関東東	パート・アルバイト・契約社員		0.7	6.1	39.0	15.6	2.6	35.9	-11.4			0.0	6.2	47.6	24.8	4.0	17.5	-22.6		
		派遣労働者		0.0	1.9	18.5	3.4	0.3	76.0	-1.7			0.0	0.1	10.4	1.8	0.0	87.7	-1.8		
		労働者計		2.6	11.5	50.0	28.7	7.3	-	-21.9			2.1	9.6	52.3	29.1	6.8	-	-24.2		
		うち、高齢者		3.1	14.1	55.8	1.8	0.1	25.1	15.1			1.1	11.0	52.5	3.0	0.6	31.7	8.4		
	南関東	正社員・正規従業員	1001	2.5	11.0	50.2	27.0	7.4	1.9	-21.0			2.1	9.4	48.6	29.1	6.4	4.4	-23.9		
		パート・アルバイト・契約社員		1.4	6.3	46.7	10.4	1.8	33.4	-4.5			1.8	7.3	46.6	13.9	2.3	28.0	-7.1		
		派遣労働者		0.5	1.8	24.6	3.3	0.4	69.4	-1.4			0.4	1.8	25.3	3.5	1.2	67.8	-2.4		
労働者計			2.4	15.9	44.7	28.2	8.8	-	-18.7			6.8	19.0	33.7	26.9	13.6	-	-14.7			
北陸・東海	うち、高齢者		2.0	15.5	58.1	3.7	1.1	19.6	12.7			10.2	22.4	37.5	6.9	2.3	20.7	23.5			
	正社員・正規従業員	565	2.0	13.4	46.8	29.8	7.1	0.9	-21.5			6.8	20.9	44.9	17.4	10.1	0.0	0.2			
	パート・アルバイト・契約社員		1.3	7.8	49.4	11.9	2.6	26.8	-5.4			6.8	16.0	27.6	39.5	10.1	0.0	-26.9			
	派遣労働者		0.9	2.3	20.5	2.8	1.1	72.4	-0.7			0.2	3.4	9.4	0.0	0.0	86.9	3.7			
近畿	労働者計		2.1	13.2	48.2	29.2	7.3	-	-21.3			4.6	0.9	61.9	16.6	15.9	-	-27.0			
	うち、高齢者		3.2	14.6	54.8	2.8	0.2	24.4	14.8			5.0	7.0	72.3	9.8	0.0	5.9	2.1			
	正社員・正規従業員	565	1.7	11.0	48.2	29.2	7.7	2.1	-24.3			4.6	0.9	61.2	17.3	15.9	0.0	-27.7			
	パート・アルバイト・契約社員		1.3	7.7	46.6	9.1	2.1	33.2	-2.2			0.0	0.6	50.1	14.7	5.0	29.6	-19.1			
中国・四国・九州	派遣労働者		0.0	2.0	22.3	2.7	0.7	72.3	-1.4			0.0	0.7	32.3	4.9	0.0	62.1	-4.1			
	労働者計		1.5	11.9	43.4	36.6	6.6	-	-29.7			2.8	12.4	59.9	20.6	4.4	-	-9.9			
	うち、高齢者		3.0	13.4	56.9	1.7	0.7	24.3	14.1			5.7	9.3	51.4	1.3	0.6	31.8	13.0			
	正社員・正規従業員	551	1.3	11.0	42.6	35.3	7.0	2.8	-30.0			2.8	12.4	51.5	24.2	3.1	6.1	-12.1			
建設業	パート・アルバイト・契約社員		0.4	5.4	42.8	11.8	1.8	37.8	-7.7			1.8	6.8	34.9	11.1	1.2	44.1	-3.7			
	派遣労働者		0.4	1.1	17.6	2.4	1.3	77.1	-2.2			0.7	0.6	19.4	1.5	0.5	77.3	-0.7			
	労働者計		0.9	6.4	34.7	42.4	15.7	-	-50.7			2.3	12.0	46.2	31.3	8.1	-	-25.2			
	うち、高齢者		2.4	13.5	56.0	4.9	1.5	21.7	9.5			2.8	14.0	56.2	2.7	0.6	23.7	13.4			
製造業	正社員・正規従業員	536	1.1	6.1	35.3	41.1	15.7	0.7	-49.6			2.0	10.9	46.5	30.6	8.0	2.0	-25.7			
	パート・アルバイト・契約社員		0.4	2.8	36.8	8.4	2.5	49.1	-7.8			1.0	6.5	44.7	11.7	2.3	33.8	-6.6			
	派遣労働者		0.6	0.6	13.9	3.8	1.5	79.6	-4.1			0.4	1.7	20.2	2.9	0.8	74.1	-1.6			
	労働者計		3.1	15.9	44.2	29.8	6.9	-	-17.7			1.7	12.1	43.2	33.8	9.1	-	-29.1			
運輸業	うち、高齢者		3.7	17.6	61.5	2.0	0.3	15.0	19.0			3.6	18.1	72.7	1.5	1.1	3.0	19.0			
	正社員・正規従業員	920	2.3	13.9	46.5	29.3	7.1	0.8	-20.3			2.0	10.4	44.6	33.9	9.0	0.2	-30.6			
	パート・アルバイト・契約社員		1.5	8.4	51.4	13.9	2.5	22.3	-6.4			1.7	7.3	57.6	18.4	3.8	11.3	-13.2			
	派遣労働者		0.3	4.3	25.6	3.6	1.3	64.9	-0.2			1.6	3.8	47.0	9.4	3.1	35.1	-7.1			
100人以上未満	労働者計		3.0	13.3	43.0	35.9	4.8	-	-24.3			1.8	10.8	50.9	26.7	9.8	-	-23.9			
	うち、高齢者		3.4	19.3	60.6	3.3	1.2	12.2	18.2			4.2	18.4	70.3	0.6	0.6	5.9	21.5			
	正社員・正規従業員	162	3.1	10.8	45.6	33.6	5.0	1.9	-24.8			2.4	7.8	48.5	30.2	10.5	0.6	-30.5			
	パート・アルバイト・契約社員		1.0	6.7	42.3	14.2	2.8	32.9	-9.3			1.7	5.8	67.0	17.3	1.8	6.4	-11.5			
300人以上	派遣労働者		1.7	0.1	28.1	3.2	1.3	65.5	-2.6			1.2	6.0	69.7	6.3	1.8	15.0	-0.9			
	労働者計		1.8	2.7	39.7	40.9	14.9	-	-51.4			1.8	2.7	39.7	40.9	14.9	-	-51.4			
	情報通信業		1.1	6.7	41.6	0.7	0.9	49.0	6.3			1.1	6.7	41.6	0.7	0.9	49.0	6.3			
	正社員・正規従業員	152	0.7	3.8	36.5	42.0	14.9	2.1	-52.4			0.7	3.8	36.5	42.0	14.9	2.1	-52.4			
卸売業	パート・アルバイト・契約社員		0.1	1.7	42.0	7.1	3.8	45.3	-9.1			0.1	1.7	42.0	7.1	3.8	45.3	-9.1			
	派遣労働者		0.0	0.1	25.0	7.6	1.0	66.3	-8.6			0.0	0.1	25.0	7.6	1.0	66.3	-8.6			
	労働者計		2.2	14.3	53.0	26.0	4.5	-	-14.0			2.2	14.3	53.0	26.0	4.5	-	-14.0			
	うち、高齢者		2.2	12.9	56.9	2.1	0.3	25.7	12.6			2.2	12.9	56.9	2.1	0.3	25.7	12.6			
小売業	正社員・正規従業員	869	2.0	12.6	53.5	24.5	5.2	2.2	-15.0			2.0	12.6	53.5	24.5	5.2	2.2	-15.0			
	パート・アルバイト・契約社員		0.7	7.2	46.1	8.3	1.3	36.5	-1.7			0.7	7.2	46.1	8.3	1.3	36.5	-1.7			
	派遣労働者		0.2	1.1	19.4	1.3	0.0	78.0	-0.1			0.2	1.1	19.4	1.3	0.0	78.0	-0.1			
	労働者計		1.3	10.3	43.8	36.2	8.4	-	-33.0			1.3	10.3	43.8	36.2	8.4	-	-33.0			
サービス業	うち、高齢者		2.3	16.1	53.0	1.5	0.7	26.3	16.2			2.3	16.1	53.0	1.5	0.7	26.3	16.2			
	正社員・正規従業員	165	0.6	10.2	45.3	35.4	4.9	3.6	-29.5			0.6	10.2	45.3	35.4	4.9	3.6	-29.5			
	パート・アルバイト・契約社員		0.0	6.2	47.6	24.8	4.0	17.5	-22.6			0.0	6.2	47.6	24.8	4.0	17.5	-22.6			
	派遣労働者		0.0	0.1	10.4	1.8	0.0	87.7	-1.8			0.0	0.1	10.4	1.8	0.0	87.7	-1.8			
飲食・宿泊業	労働者計		2.1	9.6	52.3	29.1	6.8	-	-24.2			2.1	9.6	52.3	29.1	6.8	-	-24.2			
	うち、高齢者		1.1	11.0	52.5	3.0	0.6	31.7	8.4			1.1	11.0	52.5	3.0	0.6	31.7	8.4			
	正社員・正規従業員	318	2.1	9.4	48.6	29.1	6.4	4.4	-23.9			2.1									

参考図表 5 2021 年 9 月末の企業における人材の種類別労働者の過不足状況

		(%、%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	
合計	経営人材	3313	0.6	3.0	67.8	16.9	6.6	5.1	-20.0
	中間管理職	3319	0.8	4.9	54.9	24.0	7.2	8.3	-25.5
	デジタル化を担う人材	3305	0.0	0.5	30.5	29.6	19.0	20.4	-48.1
	事務職	3292	1.4	11.3	68.6	12.3	2.1	4.3	-1.8
	現場の技能労働者	3316	0.7	4.9	33.5	32.3	13.3	15.2	-39.9
北海道	経営人材	3311	0.5	4.6	42.5	22.7	5.4	24.2	-23.0
	中間管理職	174	0.6	2.4	66.4	15.7	11.7	3.1	-24.3
	デジタル化を担う人材	173	0.0	3.8	53.6	24.8	10.5	7.4	-31.5
	事務職	170	0.6	11.3	72.0	10.4	3.1	2.5	-1.5
	現場の技能労働者	173	0.0	3.8	30.0	35.6	18.9	11.7	-50.7
東北・北関東	経営人材	174	0.6	2.4	66.4	15.7	11.7	3.1	-24.3
	中間管理職	174	0.0	3.8	53.6	24.8	10.5	7.4	-31.5
	デジタル化を担う人材	173	0.0	3.8	30.0	35.6	18.9	11.7	-50.7
	事務職	170	0.6	11.3	72.0	10.4	3.1	2.5	-1.5
	現場の技能労働者	173	0.0	3.8	30.0	35.6	18.9	11.7	-50.7
関東東	経営人材	484	1.0	2.6	62.8	18.4	8.1	7.1	-22.9
	中間管理職	482	0.3	3.4	51.6	26.2	8.9	9.7	-31.4
	デジタル化を担う人材	483	0.0	0.2	28.8	28.5	21.3	21.1	-49.6
	事務職	478	1.5	9.5	68.6	13.5	1.7	5.3	-4.3
	現場の技能労働者	481	0.7	4.6	28.0	36.1	16.0	14.5	-46.9
南関東	経営人材	483	0.7	3.8	37.8	24.6	6.4	26.6	-26.5
	中間管理職	993	0.8	2.0	69.8	16.0	6.5	4.9	-19.7
	デジタル化を担う人材	992	1.3	6.2	55.5	22.3	6.1	8.6	-21.0
	事務職	992	1.3	6.2	55.5	22.3	6.1	8.6	-21.0
	現場の技能労働者	992	0.8	4.1	43.8	23.1	4.0	24.2	-22.3
北陸・東海	経営人材	559	0.7	4.9	67.7	15.1	5.9	5.7	-15.5
	中間管理職	562	1.1	5.9	53.6	23.7	7.3	8.3	-24.0
	デジタル化を担う人材	554	0.0	1.4	31.9	32.3	17.7	16.7	-48.6
	事務職	554	1.4	13.2	69.5	11.0	1.8	3.1	1.7
	現場の技能労働者	563	1.5	5.4	34.7	33.4	13.3	11.7	-39.8
近畿	経営人材	557	0.7	5.8	42.4	21.9	5.1	24.1	-20.5
	中間管理職	558	0.2	3.1	70.1	15.7	6.8	4.1	-19.1
	デジタル化を担う人材	562	0.7	5.5	54.1	24.3	7.3	8.1	-25.4
	事務職	561	1.3	12.6	66.0	13.4	2.4	4.3	-1.9
	現場の技能労働者	561	0.6	5.9	34.9	27.2	14.4	16.9	-35.0
中国・四国・九州	経営人材	561	0.6	6.1	44.4	17.9	6.2	24.8	-17.4
	中間管理職	545	0.2	2.9	67.6	19.5	5.3	4.6	-21.6
	デジタル化を担う人材	547	0.4	3.4	58.6	24.0	6.3	7.3	-26.5
	事務職	546	0.0	0.4	30.0	30.4	17.0	22.2	-46.9
	現場の技能労働者	548	0.4	3.3	36.7	33.3	12.2	14.0	-41.8
建設業	経営人材	531	0.5	1.7	67.6	19.4	7.1	3.7	-24.3
	中間管理職	531	0.6	3.8	50.5	28.7	7.8	8.6	-32.2
	デジタル化を担う人材	531	0.0	0.0	28.2	31.6	17.7	22.6	-49.2
	事務職	526	0.6	8.8	70.5	14.1	2.1	3.9	-6.9
	現場の技能労働者	534	0.7	2.0	21.7	43.6	28.9	3.1	-69.8
製造業	経営人材	529	0.2	0.9	35.9	21.4	2.6	39.0	-22.8
	中間管理職	910	0.7	3.8	68.4	17.2	6.9	3.0	-19.6
	デジタル化を担う人材	914	0.7	5.4	55.1	24.3	8.8	5.7	-27.0
	事務職	907	0.0	0.5	27.6	31.5	21.8	18.6	-52.8
	現場の技能労働者	902	1.8	11.8	71.0	11.3	1.9	2.3	0.5
運輸業	経営人材	914	1.2	7.9	38.3	37.6	12.9	2.1	-41.4
	中間管理職	910	0.3	4.7	46.5	19.5	6.2	22.9	-20.7
	デジタル化を担う人材	160	0.0	3.9	67.6	16.4	6.4	5.8	-18.8
	事務職	161	0.1	4.4	48.1	32.2	9.2	6.0	-36.9
	現場の技能労働者	161	0.0	0.0	27.3	31.3	19.6	21.9	-50.8
産業規模	経営人材	161	0.1	15.3	69.5	10.2	1.3	3.6	3.9
	中間管理職	161	1.1	7.4	33.4	37.9	6.5	13.7	-35.9
	デジタル化を担う人材	158	1.1	4.7	40.8	12.5	2.4	38.6	-9.0
	事務職	161	0.1	15.3	69.5	10.2	1.3	3.6	3.9
	現場の技能労働者	161	1.1	7.4	33.4	37.9	6.5	13.7	-35.9

		(%、%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	
情報通信業	経営人材	151	0.1	1.6	61.2	21.6	4.7	10.9	-24.6
	中間管理職	151	0.1	4.6	45.8	26.8	12.3	10.5	-34.5
	デジタル化を担う人材	151	0.0	2.1	51.9	26.3	9.5	10.3	-33.8
	事務職	151	1.1	6.5	62.9	13.9	3.5	12.2	-9.8
	現場の技能労働者	151	0.7	4.3	24.4	38.6	16.4	15.6	-50.1
卸売業	経営人材	151	0.0	5.1	36.7	25.8	6.5	25.9	-27.2
	中間管理職	862	0.6	3.2	70.1	14.4	6.7	5.0	-17.3
	デジタル化を担う人材	862	0.5	5.6	59.3	20.3	5.2	9.0	-19.3
	事務職	859	0.0	0.4	31.5	29.9	18.2	20.0	-47.7
	現場の技能労働者	857	1.5	13.9	68.0	12.1	1.7	2.8	1.7
小売業	経営人材	862	0.6	3.2	70.1	14.4	6.7	5.0	-17.3
	中間管理職	862	0.5	5.6	59.3	20.3	5.2	9.0	-19.3
	デジタル化を担う人材	859	0.0	0.4	31.5	29.9	18.2	20.0	-47.7
	事務職	857	1.5	13.9	68.0	12.1	1.7	2.8	1.7
	現場の技能労働者	858	0.6	4.4	35.0	24.0	6.9	29.0	-25.8
サービス業	経営人材	862	0.7	6.1	45.3	26.7	5.7	15.6	-25.7
	中間管理職	162	0.6	1.2	60.8	17.4	9.1	10.8	-24.7
	デジタル化を担う人材	162	0.0	2.6	57.0	21.2	8.0	11.3	-26.6
	事務職	161	0.0	0.0	28.9	23.3	26.1	21.7	-49.4
	現場の技能労働者	162	0.7	9.9	66.7	8.8	3.3	10.6	-1.5
飲食・宿泊業	経営人材	162	0.0	4.0	33.8	32.6	10.5	19.1	-39.1
	中間管理職	164	0.0	7.0	36.2	38.7	11.6	6.5	-43.3
	デジタル化を担う人材	316	0.3	3.7	69.4	16.2	4.7	5.7	-16.9
	事務職	316	2.2	4.9	54.1	25.4	5.7	7.7	-23.9
	現場の技能労働者	314	0.0	1.0	32.9	27.9	17.9	20.3	-44.9
医療・福祉	経営人材	315	1.7	9.1	65.8	13.7	3.0	6.7	-5.9
	中間管理職	315	0.3	3.9	36.9	23.9	12.2	22.9	-31.9
	デジタル化を担う人材	315	0.7	5.1	42.3	20.6	5.7	25.5	-20.4
	事務職	36	0.0	8.2	56.9	14.5	17.0	3.4	-23.2
	現場の技能労働者	36	0.0	3.8	71.5	14.4	10.3	0.0	-21.0
その他	経営人材	36	0.0	0.0	27.9	21.3	27.0	23.8	-48.3
	中間管理職	35	6.8	8.5	63.0	19.8	4.9	7.0	-9.4
	デジタル化を担う人材	36	3.3	9.6	43.8	26.8	6.0	10.4	-19.9
	事務職	36	6.6	13.1	41.0	24.8	7.8	6.8	-12.9
	現場の技能労働者	36	0.3	0.0	59.0	25.4	5.7	9.6	-30.7
100人未満	経営人材	36	0.3	4.1	63.1	22.5	5.3	4.6	-23.4
	中間管理職	36	0.0	0.3	48.9	21.1	9.5	20.1	-30.4
	デジタル化を担う人材	35	0.3	5.0	78.8	15.6	0.3	0.0	-10.6
	事務職	36	0.3	10.2	38.8	29.9	20.8	0.0	-40.1
	現場の技能労働者	36	0.3	0.3	47.9	25.3	0.0	26.1	-24.7
100~299人	経営人材	149	1.4	3.2	65.9	17.1	3.9	8.6	-16.5
	中間管理職	150	2.3	5.2	52.0	19.2	3.1	18.2	-14.7
	デジタル化を担う人材	150	0.0	1.4	26.4	26.1	15.4	30.7	-40.1
	事務職	148	0.9	10.2	67.3	12.0	2.0	7.5	-2.8
	現場の技能労働者	149	0.0	2.0	39.4	17.8	3.1	37.7	-18.8
300人以上	経営人材	150	1.2	4.5	41.4	13.6	4.2	35.1	-12.2
	中間管理職	2752	0.6	3.0	67.8	16.9	6.6	5.2	-19.9
	デジタル化を担う人材	2757	0.7	4.8	54.9	23.9	7.2	8.4	-25.6
	事務職	2742	0.0	0.5	30.5	29.5	18.9	20.7	-47.9
	現場の技能労働者	2734	1.4	11.2	68.7	12.3	2.1	4.4	-1.8
産業規模	経営人材	2755	0.7	4.9	33.4	32.3	13.3	15.4	-39.9
	中間管理職	2748	0.5	4.6	42.3	22.7	5.4	24.4	-23.0
	デジタル化を担う人材	399	1.4	4.0	65.1	20.3	7.9	1.3	-22.8
	事務職	400	1.5	9.4	53.8	26.3	8.2	0.8	-23.6
	現場の技能労働者	401	0.5	1.4	26.3	38.5	28.4	4.9	-64.9
産業規模	経営人材	397	1.7	13.5	66.5	16.3	1.7	0.2	-2.8
	中間管理職	399	1.5	7.9	35.2	34.9	13.8	6.7	-39.2
	デジタル化を担う人材	401	1.3	4.0	50.6	24.4	6.1	13.6	-25.1
	事務職	162	1.1	7.8	62.3	19.7	7.7	1.3	-18.5
	現場の技能労働者	162	0.6	3.6	43.9	31.0	14.5	6.5	-41.3

(注)「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。

参考図表6 企業における労働者の充足見込み

(%)

	区分	n	充足できる計		不足する計			該当者がいない	充足できる計-不足する計		
			特段工夫をしなくとも充足できる	企業の工夫によって充足できる	やや不足する	非常に不足する					
合計	正社員・正規従業員	3331	44.8	5.6	39.2	53.2	39.5	13.7	2.0	-8.4	
	パート・アルバイト・契約社員	3319	40.5	6.6	33.8	27.8	21.9	5.9	31.8	12.7	
	派遣労働者	3292	18.4	3.9	14.5	10.8	7.8	3.0	70.8	7.6	
地域	北海道	正社員・正規従業員	173	34.4	3.1	31.3	65.0	44.6	20.4	0.6	-30.6
		パート・アルバイト・契約社員	171	27.3	3.7	23.5	44.0	32.7	11.3	28.7	-16.8
		派遣労働者	171	14.9	2.7	12.2	13.2	10.0	3.2	71.9	1.7
	東北・北関東	正社員・正規従業員	486	44.8	6.3	38.5	53.5	36.9	16.6	1.6	-8.7
		パート・アルバイト・契約社員	483	36.3	6.7	29.5	29.8	24.7	5.1	34.0	6.5
		派遣労働者	476	14.8	3.4	11.4	11.3	8.4	2.9	73.9	3.5
	南関東	正社員・正規従業員	997	51.6	7.8	43.8	46.3	36.0	10.3	2.1	5.3
		パート・アルバイト・契約社員	996	44.5	8.5	36.0	22.9	19.0	3.9	32.7	21.6
		派遣労働者	991	22.6	6.1	16.4	10.6	8.8	1.9	66.8	11.9
	北陸・東海	正社員・正規従業員	563	40.6	2.9	37.7	57.4	41.9	15.5	2.0	-16.9
		パート・アルバイト・契約社員	562	42.1	5.4	36.8	31.7	23.7	8.0	26.1	10.4
		派遣労働者	555	18.5	2.7	15.8	11.9	7.4	4.5	69.6	6.6
	近畿	正社員・正規従業員	563	48.0	6.7	41.3	50.3	37.4	12.9	1.7	-2.3
		パート・アルバイト・契約社員	563	42.8	6.7	36.1	25.8	20.0	5.8	31.4	17.0
		派遣労働者	556	21.6	5.1	16.5	9.8	7.8	2.0	68.6	11.9
	中国・四国・九州	正社員・正規従業員	549	39.8	4.6	35.3	57.6	44.2	13.4	2.6	-17.8
		パート・アルバイト・契約社員	544	38.2	6.0	32.2	27.2	21.0	6.2	34.7	11.0
		派遣労働者	543	14.3	1.8	12.5	9.9	6.2	3.7	75.7	4.4
業種	建設	正社員・正規従業員	534	27.1	1.6	25.5	70.9	46.8	24.2	2.0	-43.9
		パート・アルバイト・契約社員	530	26.0	4.5	21.5	22.8	16.8	5.9	51.3	3.2
		派遣労働者	526	11.2	2.2	9.0	11.7	7.2	4.4	77.2	-0.5
	製造	正社員・正規従業員	917	47.3	3.7	43.6	52.2	39.1	13.1	0.6	-4.9
		パート・アルバイト・契約社員	915	47.5	6.3	41.2	30.5	23.9	6.6	21.9	17.0
		派遣労働者	906	23.6	4.4	19.2	13.8	9.5	4.4	62.6	9.7
	運輸	正社員・正規従業員	162	36.6	2.0	34.6	62.4	45.1	17.3	1.0	-25.8
		パート・アルバイト・契約社員	162	27.0	2.8	24.2	43.4	34.3	9.0	29.6	-16.3
		派遣労働者	162	17.0	3.9	13.1	21.0	13.1	8.0	62.0	-4.1
	情報通信	正社員・正規従業員	152	46.4	3.3	43.1	51.3	34.4	17.0	2.3	-4.9
		パート・アルバイト・契約社員	152	36.8	4.8	32.1	23.6	20.1	3.5	39.6	13.3
		派遣労働者	152	26.4	4.8	21.5	14.0	11.3	2.7	59.7	12.4
	卸売	正社員・正規従業員	865	51.4	8.9	42.5	46.6	37.2	9.4	2.0	4.8
		パート・アルバイト・契約社員	862	45.8	9.0	36.8	21.1	17.9	3.2	33.1	24.7
		派遣労働者	850	17.2	4.1	13.0	6.9	6.0	0.9	75.9	10.3
	小売	正社員・正規従業員	164	38.3	4.8	33.5	60.2	44.9	15.3	1.5	-21.9
		パート・アルバイト・契約社員	164	40.3	4.9	35.4	47.9	34.3	13.6	11.8	-7.6
		派遣労働者	161	10.1	2.3	7.8	4.8	3.2	1.6	85.1	5.3
	サービス	正社員・正規従業員	316	48.6	8.3	40.2	47.3	39.0	8.3	4.1	1.2
		パート・アルバイト・契約社員	316	42.1	8.1	33.0	31.3	25.8	5.5	27.7	9.8
		派遣労働者	315	22.6	4.4	18.2	11.7	9.9	1.9	65.7	10.9
	飲食・宿泊	正社員・正規従業員	36	59.8	6.4	53.4	40.2	17.7	22.5	0.0	19.5
		パート・アルバイト・契約社員	36	30.7	3.4	27.3	69.3	43.0	26.3	0.0	-38.6
		派遣労働者	36	12.1	9.8	2.3	6.6	6.6	0.0	81.3	5.5
医療・福祉	正社員・正規従業員	35	49.6	4.3	45.3	50.4	38.2	12.2	0.0	-0.8	
	パート・アルバイト・契約社員	35	35.8	14.8	21.0	39.3	27.5	11.8	24.9	-3.6	
	派遣労働者	35	12.7	5.6	7.1	27.8	21.5	6.3	59.5	-15.1	
その他	正社員・正規従業員	150	58.9	12.6	46.3	33.7	28.7	5.0	7.3	25.2	
	パート・アルバイト・契約社員	147	40.1	6.0	34.1	20.6	16.4	4.1	39.3	19.5	
	派遣労働者	149	20.8	4.0	16.9	4.9	2.8	2.1	74.3	15.9	
企業規模	1-99人	正社員・正規従業員	2767	44.7	5.7	39.1	53.3	39.5	13.7	2.0	-8.5
		パート・アルバイト・契約社員	2756	40.3	6.6	33.6	27.6	21.8	5.9	32.1	12.6
		派遣労働者	2733	18.0	3.8	14.2	10.6	7.7	3.0	71.4	7.4
	100-299人	正社員・正規従業員	402	49.0	2.0	47.1	50.5	39.4	11.1	0.4	-1.5
		パート・アルバイト・契約社員	401	52.5	7.1	45.4	35.5	28.3	7.2	12.0	17.0
		派遣労働者	397	40.7	5.8	34.9	20.7	16.8	3.8	38.6	20.0
300人以上	正社員・正規従業員	162	49.7	4.7	45.1	49.7	34.4	15.2	0.6	0.1	
	パート・アルバイト・契約社員	162	57.8	9.5	48.3	35.8	28.7	7.1	6.4	22.0	
派遣労働者	162	63.0	12.1	50.9	21.4	17.5	4.0	15.6	41.6		

(注) 任意回答としており、各々無回答を除いたn数を集計。



参考図表7① 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)	新型コロナウイルス感染症対策	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	5月	3219	76.6	2.0	8.8	10.0	21.3	1.7	24.2	64.0	14.0	0.7	1.2	2.2	23.4	
	6月	3190	76.4	1.5	8.0	9.7	21.1	1.6	23.5	63.6	13.9	0.7	1.3	2.0	23.6	
	7月	3184	76.4	1.3	7.4	9.5	21.5	1.8	23.2	63.8	16.4	0.9	1.4	2.5	23.6	
	8月	3203	76.7	1.9	8.9	10.5	21.6	2.0	24.0	63.6	19.5	1.0	1.4	2.8	23.3	
地域	9月	3174	76.5	1.7	8.3	10.1	21.0	2.1	23.4	63.2	18.0	1.1	1.4	3.3	23.5	
	北海道	5月	167	76.5	1.4	6.6	11.8	19.4	1.9	17.4	65.5	20.5	1.4	1.3	2.6	23.5
		6月	164	75.3	1.3	6.0	12.7	19.1	1.9	17.1	63.6	17.6	1.4	1.3	2.7	24.7
		7月	166	76.3	1.3	6.0	12.5	19.5	1.9	15.6	64.0	20.0	1.4	1.3	4.6	23.7
		8月	165	75.5	1.9	7.8	13.9	20.3	2.6	17.0	63.2	20.7	1.4	1.3	4.0	24.5
	東北・北関東	9月	166	75.7	1.3	7.8	13.8	19.5	2.6	17.5	63.4	20.0	1.4	1.3	3.9	24.3
		5月	468	72.5	1.2	8.6	6.4	17.8	0.7	10.1	64.8	13.4	0.5	1.7	2.5	27.5
		6月	462	72.3	0.7	6.8	6.3	17.6	0.7	10.0	63.9	12.9	0.7	2.0	2.3	27.7
		7月	461	73.7	1.7	8.1	6.3	18.7	1.0	10.3	63.4	17.2	0.5	1.5	3.1	26.3
	南関東	8月	465	73.7	2.7	10.4	8.0	18.7	0.8	11.7	63.0	19.1	0.8	1.8	3.5	26.3
		9月	464	73.9	2.5	9.2	7.0	17.0	0.8	11.4	63.2	19.3	1.0	1.8	3.3	26.1
		5月	971	83.3	1.8	8.2	14.2	24.9	2.6	45.1	65.5	16.1	0.5	1.3	2.1	16.7
		6月	966	83.6	1.3	7.3	14.3	24.9	2.5	43.7	65.5	16.1	0.5	1.5	2.2	16.4
	北陸・東海	7月	960	83.1	0.8	6.7	14.0	25.1	2.3	44.4	65.9	18.7	0.8	1.8	2.3	16.9
		8月	963	83.4	0.9	7.9	14.6	25.0	2.8	44.5	65.9	22.0	1.0	1.7	3.3	16.6
		9月	958	83.7	0.8	6.8	13.6	24.6	3.1	43.7	65.2	20.4	0.9	1.9	4.1	16.3
		5月	535	75.7	2.4	7.7	5.1	22.1	1.6	16.5	65.2	10.5	0.7	1.4	2.1	24.3
	近畿	6月	530	75.2	2.2	7.3	4.7	22.1	1.7	16.4	63.7	10.7	0.5	1.7	2.1	24.8
		7月	533	75.4	1.4	7.0	5.6	22.2	1.9	14.9	64.6	11.6	1.2	1.7	2.1	24.6
		8月	536	76.2	3.0	9.1	6.1	22.3	2.1	16.0	64.8	13.8	1.4	1.9	2.4	23.8
		9月	527	75.7	2.4	8.8	6.4	23.0	1.9	16.3	65.0	12.7	1.4	1.2	2.4	24.3
	中国・四国・九州	5月	545	77.3	2.4	10.6	12.8	22.0	1.8	27.3	62.7	16.9	0.4	0.9	2.5	22.7
		6月	544	76.5	1.8	10.0	12.6	21.5	1.8	26.1	62.7	17.7	0.4	0.9	1.6	23.5
		7月	541	76.4	1.3	8.3	11.4	22.0	2.5	25.8	63.1	19.9	0.9	1.6	2.7	23.6
8月		544	76.7	1.1	9.8	12.2	22.8	2.9	27.1	62.4	22.9	0.7	1.1	2.5	23.3	
中国・四国・九州	9月	537	76.5	1.4	8.8	12.6	22.2	2.7	24.9	61.8	21.5	0.7	1.4	2.9	23.5	
	5月	533	71.8	2.3	9.4	9.2	18.7	1.1	15.6	61.3	11.4	1.2	0.7	1.8	28.2	
	6月	524	72.1	1.6	9.0	8.2	18.7	0.7	14.5	61.9	10.9	0.9	0.5	1.4	27.9	
	7月	523	71.4	1.4	7.7	7.7	18.8	1.1	14.2	61.6	13.4	0.9	0.3	2.1	28.6	
中国・四国・九州	8月	530	71.6	2.3	8.5	9.4	18.7	1.1	14.7	61.3	18.8	1.2	0.5	1.8	28.4	
	9月	522	70.7	2.1	8.4	8.6	17.6	1.6	14.3	60.7	15.2	1.2	0.7	3.2	29.3	

（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7② 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）	新型コロナウイルス感染症対策	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	5月	519	72.7	0.5	5.7	2.9	16.8	1.0	15.3	63.6	15.2	1.3	1.4	3.0	27.3
	6月	507	72.0	0.2	3.4	2.3	17.1	1.2	13.6	63.0	14.0	0.7	1.2	1.7	28.0
	7月	506	71.9	0.5	3.5	2.7	17.1	1.0	13.6	63.7	17.1	1.0	0.8	2.5	28.1
	8月	503	72.2	0.6	5.7	3.7	17.2	0.9	14.6	63.8	20.8	1.2	1.0	2.7	27.8
	9月	496	71.3	0.4	3.9	2.6	16.2	1.0	14.2	63.6	19.0	1.2	1.8	2.7	28.7
	5月	882	78.1	2.7	9.9	5.7	21.8	1.6	19.3	66.2	12.7	0.6	1.9	2.7	21.9
	6月	878	78.1	2.2	10.0	5.6	21.6	1.7	19.0	65.6	12.9	0.6	2.4	3.0	21.9
	7月	874	77.6	1.6	8.9	5.4	22.3	1.8	18.7	66.2	16.5	1.2	2.5	3.4	22.4
	8月	879	77.9	3.0	11.1	5.8	22.9	2.4	19.5	65.9	19.8	1.2	2.3	3.6	22.1
9月	871	78.0	1.9	10.7	5.6	21.7	2.2	18.6	65.4	18.4	1.2	2.1	3.8	22.0	
運輸業	5月	155	83.8	2.0	7.7	5.7	16.5	5.0	11.9	75.0	21.2	1.1	2.9	3.5	16.2
	6月	155	83.7	0.8	7.7	5.8	16.6	5.1	12.6	74.8	22.0	2.1	1.9	2.5	16.3
	7月	153	82.7	0.7	7.8	5.6	18.6	4.1	11.4	75.5	22.5	1.1	2.0	3.4	17.3
	8月	159	83.4	2.2	7.4	6.1	17.2	5.0	13.0	71.5	25.8	2.0	1.9	3.1	16.6
9月	159	83.3	2.2	7.6	5.2	16.4	5.0	13.0	71.8	24.9	3.0	1.9	3.8	16.7	
情報通信業	5月	149	82.4	0.0	2.3	4.5	23.8	1.4	70.5	55.9	11.7	0.7	1.6	3.6	17.6
	6月	148	83.0	0.0	2.3	4.6	24.0	1.4	71.0	57.0	11.8	0.7	2.5	1.9	17.0
	7月	149	83.7	0.0	3.2	4.5	24.6	1.5	69.6	57.4	15.0	0.7	1.6	4.4	16.3
	8月	149	83.1	0.0	3.2	4.5	25.7	1.5	70.5	58.6	18.2	0.7	2.5	0.8	16.9
	9月	150	83.3	0.7	3.8	5.2	26.2	2.1	69.8	58.9	17.7	1.4	2.3	6.4	16.7
卸売業	5月	840	76.3	1.8	10.5	15.3	22.0	1.6	30.5	63.8	14.6	0.3	0.6	1.2	23.7
	6月	836	76.5	1.2	9.8	15.3	21.4	1.1	29.2	63.4	14.6	0.2	0.7	1.2	23.5
	7月	837	76.7	1.0	8.5	14.1	21.1	1.6	28.5	62.7	16.9	0.4	0.9	1.6	23.3
	8月	837	77.0	1.0	9.4	15.5	21.5	2.0	29.0	63.3	19.6	0.7	0.7	1.9	23.0
	9月	830	76.6	0.8	8.5	15.0	21.1	2.3	28.1	62.7	17.5	0.6	0.5	2.8	23.4
小売業	5月	156	72.0	2.1	8.2	17.7	21.6	1.6	5.4	63.3	12.6	0.9	0.8	2.1	28.0
	6月	152	71.6	1.4	6.8	16.5	22.0	0.8	5.4	63.9	13.1	0.7	0.0	1.7	28.4
	7月	153	71.8	2.3	6.5	16.4	20.9	0.8	5.4	62.9	11.5	0.7	0.0	1.7	28.2
	8月	156	72.4	1.4	8.3	19.2	21.7	0.8	7.4	62.2	14.8	0.7	0.0	2.1	27.6
	9月	157	72.3	3.1	10.9	20.3	20.8	0.8	7.4	61.7	13.5	0.7	0.7	2.3	27.7
サービス業	5月	306	77.5	2.2	8.2	10.8	20.6	1.8	34.2	59.3	13.8	1.4	0.5	1.8	22.5
	6月	305	76.7	1.8	7.1	11.2	20.6	1.8	33.1	59.1	13.3	1.4	0.5	2.6	23.3
	7月	303	76.5	1.3	8.0	11.3	21.6	2.2	32.9	59.3	16.0	1.8	1.6	3.2	23.5
	8月	307	76.9	3.6	9.5	11.1	20.5	2.4	33.6	58.2	18.3	1.4	1.1	4.0	23.1
	9月	302	76.9	3.1	7.5	10.4	20.3	2.5	33.9	59.0	17.1	1.0	1.6	4.0	23.1
飲食・宿泊業	5月	35	96.4	21.6	40.8	60.0	85.9	0.0	2.9	93.9	10.6	0.3	0.0	0.2	3.6
	6月	35	96.4	21.8	40.7	60.0	83.0	0.0	2.9	93.9	6.3	4.6	0.0	0.2	3.6
	7月	34	100.0	22.6	34.1	63.2	90.6	0.0	2.7	97.3	6.5	0.3	0.0	0.2	0.0
	8月	35	96.4	23.4	32.9	64.6	83.0	0.0	2.6	93.9	15.0	0.0	0.0	3.6	3.6
	9月	35	100.0	29.8	33.2	55.9	83.0	0.0	2.6	93.9	6.3	0.0	0.0	0.2	0.0
医療・福祉	5月	36	72.9	4.6	0.0	0.0	21.6	0.0	9.2	72.9	15.3	0.0	0.0	0.3	27.1
	6月	36	72.9	0.0	0.0	0.0	21.6	0.0	9.2	72.9	15.3	0.0	0.0	0.3	27.1
	7月	36	72.9	0.0	0.0	0.3	21.6	0.0	13.9	68.1	15.3	0.0	0.0	0.3	27.1
	8月	36	72.9	0.0	0.0	0.0	21.3	0.0	13.9	68.1	15.3	0.0	0.0	0.3	27.1
	9月	35	72.8	0.4	0.4	0.0	21.3	0.3	13.9	67.9	15.4	0.0	0.0	0.0	27.2
その他	5月	141	71.5	0.9	6.8	17.8	18.1	2.5	22.5	54.6	12.7	0.0	0.5	1.0	28.5
	6月	138	70.7	0.7	5.6	15.3	18.1	3.2	22.3	53.4	13.3	0.0	0.6	1.0	29.3
	7月	139	71.9	0.0	6.3	15.6	19.6	5.4	23.6	55.6	13.8	0.7	1.2	1.0	28.1
	8月	142	72.4	1.0	8.7	20.1	19.9	3.4	24.5	54.0	18.1	1.0	2.2	3.3	27.6
	9月	139	72.1	1.0	8.3	20.2	19.7	3.5	22.7	52.2	18.8	1.0	1.6	3.7	27.9

（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7③ 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)	新型コロナウイルス感染症対策	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	5月	2670	76.3	2.0	8.8	10.1	21.0	1.7	23.8	63.7	14.0	0.7	1.2	2.2	23.7
		6月	2642	76.2	1.5	8.1	9.8	20.9	1.6	23.0	63.4	13.8	0.6	1.3	1.9	23.8
		7月	2635	76.1	1.3	7.5	9.6	21.3	1.8	22.8	63.5	16.3	0.9	1.3	2.5	23.9
		8月	2653	76.4	1.9	9.0	10.6	21.4	2.0	23.5	63.3	19.4	1.0	1.3	2.7	23.6
	9月	2629	76.2	1.7	8.3	10.1	20.8	2.1	22.9	63.0	17.9	1.0	1.4	3.3	23.8	
	100~299人	5月	389	91.5	3.1	6.1	8.0	33.6	0.8	46.1	82.9	17.3	1.7	2.9	4.7	8.5
		6月	389	91.8	1.9	5.0	8.5	33.9	1.3	45.3	82.6	18.2	1.4	3.2	4.8	8.2
		7月	390	91.8	1.3	4.6	7.5	33.6	1.0	43.8	83.0	21.9	1.7	3.4	5.2	8.2
		8月	390	91.3	1.7	5.5	8.7	34.6	1.3	46.0	82.7	24.8	1.7	3.0	5.6	8.7
	9月	387	91.3	1.3	6.7	7.9	34.7	1.4	47.0	81.9	22.2	1.9	2.8	6.3	8.7	
	300人以上	5月	160	89.7	1.2	5.6	4.3	42.0	1.8	68.9	84.9	19.8	2.0	1.2	1.8	10.3
		6月	159	89.6	1.2	5.6	3.1	41.5	1.8	68.2	85.4	20.5	2.0	1.2	1.8	10.4
7月		159	90.2	1.2	5.0	3.6	40.9	1.8	67.5	86.0	25.0	2.0	1.2	1.2	9.8	
8月		160	90.8	1.2	5.6	3.7	40.7	1.8	68.9	85.4	29.7	2.0	1.2	1.9	9.2	
9月		158	90.7	2.5	6.9	3.8	40.0	1.9	68.6	84.0	29.5	2.0	1.2	0.6	9.3	

(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8 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								
		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	
計	295	5.1	23.1	55.6	55.9	46.1	41.4	39.0	38.6	35.6	35.6	35.9	42.0	41.7	40.3	41.7	43.4	42.0	42.4	44.4	43.4	
地域	北海道・東北・北関東	50	2.0	8.0	32.0	32.0	30.0	26.0	24.0	24.0	18.0	18.0	18.0	22.0	20.0	20.0	20.0	20.0	24.0	24.0	26.0	26.0
	(参考) 北海道	6	16.7	33.3	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
	(参考) 東北・北関東	44	0.0	4.5	29.5	29.5	27.3	22.7	20.5	20.5	13.6	13.6	13.6	18.2	15.9	15.9	15.9	15.9	20.5	20.5	22.7	22.7
	南関東	93	10.8	43.0	82.8	81.7	73.1	64.5	63.4	61.3	58.1	58.1	59.1	66.7	65.6	63.4	63.4	65.6	66.7	67.7	67.7	69.9
	北陸・東海	57	1.8	12.3	40.4	42.1	31.6	28.1	26.3	28.1	24.6	26.3	26.3	35.1	31.6	31.6	35.1	38.6	33.3	35.1	42.1	35.1
近畿	45	4.4	24.4	60.0	60.0	44.4	42.2	37.8	37.8	37.8	40.0	37.8	40.0	42.2	42.2	42.2	42.2	40.0	40.0	40.0	37.8	
中国・四国・九州	50	2.0	12.0	42.0	44.0	30.0	28.0	24.0	24.0	22.0	18.0	20.0	26.0	30.0	26.0	30.0	32.0	26.0	24.0	26.0	26.0	
産業	建設業	28	3.6	25.0	57.1	42.9	39.3	28.6	25.0	25.0	25.0	25.0	32.1	28.6	25.0	28.6	25.0	17.9	17.9	21.4	21.4	
	製造業	105	3.8	20.0	54.3	58.1	48.6	44.8	42.9	41.9	39.0	41.0	40.0	48.6	48.6	48.6	49.5	50.5	47.6	47.6	48.6	
	運輸業	22	0.0	9.1	13.6	22.7	9.1	9.1	9.1	9.1	13.6	13.6	13.6	9.1	9.1	4.5	9.1	9.1	9.1	13.6	9.1	
	情報通信業	21	4.8	52.4	95.2	90.5	95.2	95.2	95.2	90.5	81.0	81.0	81.0	81.0	81.0	81.0	81.0	90.5	95.2	95.2	95.2	
	卸売業	59	8.5	28.8	66.1	64.4	49.2	42.4	35.6	35.6	33.9	32.2	33.9	40.7	44.1	39.0	42.4	45.8	45.8	45.8	49.2	
	小売業	18	0.0	0.0	27.8	33.3	16.7	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	16.7	16.7	16.7	
	サービス業	37	10.8	24.3	56.8	56.8	48.6	45.9	45.9	48.6	37.8	35.1	37.8	43.2	44.8	44.8	48.3	55.2	51.7	51.7	55.2	
	(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	25.0	25.0	25.0	25.0	
	(参考) 医療・福祉	4	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	
	その他	5	0.0	20.0	60.0	60.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	
企業規模	100人未満	94	3.2	18.1	42.6	38.3	34.0	29.8	27.7	26.6	23.4	23.4	24.5	28.7	30.9	26.6	29.8	28.7	30.9	29.8	33.0	
	100~299人	144	4.9	21.5	56.3	58.3	42.4	38.2	36.1	36.8	34.0	34.0	33.3	42.4	41.0	41.7	42.4	45.8	38.9	40.3	42.4	
	300人以上	57	8.8	35.1	75.4	78.9	75.4	68.4	64.9	63.2	59.6	59.6	61.4	63.2	61.4	59.6	61.4	68.4	68.4	68.4	68.4	

(注) 1. 「第1回企業調査」からの継続回答企業 (n=295) における実施割合の推移。  
 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で示している。  
 3. 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。





# 2

## リサーチアイ

# リサーチアイ

---

No.67	テレワークで満足を得られる人、得られない人—個人の性格による違い— (8/13)	
	高見 具広 副主任研究員 -----	117
No.68	企業の感染防止対策 (9/8)	
	田上 皓大 研究員 -----	125
No.69	コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルス—感染不安と生活不安の中で— (11/2)	
	高見 具広 副主任研究員 -----	145
No.71	コロナ禍において転職希望を強めている正社員 (11/15)	
	高橋 康二 主任研究員 -----	150

\* 執筆者の肩書は執筆時点のもの

# テレワークで満足を得られる人、得られない人

— 個人の性格による違い —

経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広

2021 年 8 月 13 日 (金曜) 掲載

本稿は、テレワークで仕事の満足を得られるか否かに個人差があることを、労働者の性格（パーソナリティ）の観点から考察する<sup>1</sup>。テレワークでは、オフィスで密にコミュニケーションをとりながら仕事を進める形から、自宅等で各自仕事を進める形にワークスタイルが転換することから、その働き方を好ましく感じるか否かには個人差が大きいと考えるためである。

新型コロナウイルス感染拡大によって、テレワーク（在宅勤務）の実施が大幅に拡大した。特に、2020 年 4 月の緊急事態宣言（1 回目）発令を機にテレワーク実施が拡大したが、その後、実施が継続されていない例も少なからず見られる<sup>2</sup>。同時に、体制整備が不十分なためにテレワークで仕事を進めにくい、上司・同僚等とのコミュニケーションが難しいといった、様々な課題も指摘されている。テレワークの効果的な推進にとって、テレワークが可能になるように業務内容・進め方を見直すこと、テレワークの生産性を向上させるための工夫を行うことはきわめて重要である。同時に、労働者がその働き方から心理的な満足を得ているか否かも、感染症収束後

に企業がテレワーク施策を継続するかにおいて重要な判断材料となるだろう。本稿では、この点を仕事満足度という指標から検討したい。なお、テレワークと労働者の満足・希望との関係についてはシンプルなものではなく、「テレワーク疲れ」といった、従来型の働き方に戻ることを希求する声がメディアで聞かれる一方で、感染症収束後もテレワークを引き続き希望する声も少なくない<sup>3</sup>。こうした現状からは、テレワークという働き方を好ましいと感じる者と、そうでない者に分かれることがうかがえよう。本稿では、テレワークで仕事の満足を得られるか否かの個人差を、パーソナリティ特性に即して検討する。

## パーソナリティ特性と仕事への影響

人間の性格については、心理学において、「ビッグファイブ」といわれる 5 つのパーソナリティ特性で説明可能というエビデンスが得られてきた。5 つの特性とは、「外向性」「協調性」「勤勉性」「神経症傾向」「開放性」のことであり（表 1 参照）、パーソナリティ

表 1 ビッグファイブ・パーソナリティ特性

外向性	活発さや明るさ、ポジティブな感情の強さ、ひとりよりも皆と一緒にいたい気持ちを反映する。
協調性	やさしさや人を許す寛大さ、思いやりや面倒見の良さを反映する。
勤勉性	まじめで計画的、熱心に活動に取り組む傾向を反映する。
神経症傾向	特にネガティブな感情の揺れ動きの大きさを反映する。落ち込みや不安、怒りといったあまり望ましくない感情を抱きやすい傾向を表す。
開放性 (経験への開放性)	関心の広さや興味の強さ、空想をめぐらす傾向を反映する。さまざまな活動や現象を受け入れる傾向を意味する。

出典：小塩（2020）17～18 ページ

表2 パーソナリティ特性、仕事満足度に関する相関行列

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5
1 外向性	7.379	2.502					
2 協調性	9.343	2.003	-.081**				
3 勤勉性	7.998	2.236	.257**	.198**			
4 神経症傾向	8.085	2.198	-.235**	-.226**	-.369**		
5 開放性	7.504	2.124	.409**	-.037*	.262**	-.219**	
6 仕事満足度	2.952	0.977	.122**	.076**	.084**	-.119**	.079**

注：\*p<.05; \*\*p<.01. N=2885.

特性をアンケート調査で把握する方法も確立されてきた。5つの特性は、それぞれ高くても低くても、良い面も悪い面もあわせもつものである（小塩2020）。なお、「外向性」と「開放性」は、言葉から受ける印象が一見近いようにも思えるが、「外向性」は社交的、話し好き、強い刺激を求めるといった特性を示すものであるのに対し、「開放性」は、対人関係でオープンなことを意味するものではなく、好奇心や自由な発想をもつ特性を示すものである。

こうしたパーソナリティ特性は仕事との関連も強く、高賃金や昇進など職業的成功に関わるというエビデンスが蓄積されるとともに、仕事満足度との関係も議論されてきた<sup>4</sup>。もっとも、パーソナリティ特性がどのような効果をもつかは、環境に左右される部分もある。例えば、文化的背景、人事制度や就業環境が異なれば、職業的成功やウェルビーイングに関わるパーソナリティ特性も変わると考えられる<sup>5</sup>。

テレワークという働き方から充足感を得られるか否かも、個々のパーソナリティによって異なってくるだろう。テレワークで特記すべき変化は、オフィスで密にコミュニケーションをとりながら仕事を進めるスタイルから、自宅等で各自仕事を進める形への転換である。こうした環境変化の中、例えば、同僚等との密接な関わりから充実感や働きがいを得る人の場合、仕事による満足感を得られにくくなる可能性がある。逆に、ひとりで業務をこなすことを好む人や、対人ストレスを感じやすい人の場合、テレワークが心理的なメリットをもたらす可能性がある。また、新しい働き方への適応性が高い人では、新たな形で仕事の意味を発見できる場合もあろう。このように、テレワークによって仕事の意味（非金銭的報酬）を得られるか否かは、個人の性格による

違いが大きいものと考えられる。こうした問題意識から、以下、パーソナリティ特性、仕事満足度との関係を検討する。

## データと基礎集計

使用するデータは、JILPTが2020年12月に実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第3回）」であり、パネル回答サンプルを用いて議論する<sup>6</sup>。同調査では、パーソナリティ特性について、TIPI-Jに基づいた10項目で把握されている<sup>7</sup>。

まず、パーソナリティ特性と仕事満足度の基礎集計として、両者の相関行列を示す（表2）。仕事満足度は、「外向性」「協調性」「勤勉性」「開放性」と正の相関があり、「神経症傾向」と負の相関がある。

パーソナリティ特性と仕事満足度との相関関係は、テレワークを行っている者とそうでない者とで異なる傾向にある。テレワーク実施有無別に両者の相関係数を見ると（表3）、テレワークを行っていない者（非実施者）では、仕事満足度は「外向性」「協調性」「勤勉性」「開放性」との正の相関が確認され、

表3 パーソナリティ特性と仕事満足度の相関係数—テレワーク実施有無別—

	仕事満足度	
	(テレワーク非実施者)	(テレワーク実施者)
外向性	.126**	.081
協調性	.083**	.048
勤勉性	.075**	.104*
神経症傾向	-.111**	-.130**
開放性	.059**	.145**

注：\*p<.05; \*\*p<.01.



「神経症傾向」との負の相関が確認される。一方、テレワークを行っている者（実施者）においては、仕事満足度は「勤勉性」「開放性」との正の相関、「神経症傾向」との負の相関が確認されるが、「外向性」「協調性」との相関は確認されない。相関係数の値の相違もあり、テレワーク実施有無によって、パーソナリティ特性と仕事満足度との関係が異なる可能性がうかがえた。なお、表 2 から、パーソナリティ特性間の相関も確認されることから、どのようなパーソナリティ特性が仕事満足度に直接関わるかは、次に行う回帰分析で結論を得ることとする。

## パーソナリティ特性の仕事満足度への効果—テレワーク実施有無による違い

基礎集計の傾向をふまえて、仕事満足度の規定要因の分析を行う。分析の目的は、パーソナリティ特性と仕事満足度との関係（どのような特性の個人で仕事満足度が高いのか）が、テレワークの場合とそうでない場合とで異なる可能性を検討することにある。

分析方法は、2020 年 12 月時点の仕事満足度（順序尺度）を被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析とする。分析では、コロナ前の仕事満足度を統制変数として投入し、コロナ前の仕事満足度の水準が同じ人の中で、2020 年 12 月時点でどういう人の満足度が高い（低い）のかを検討している。

主な説明変数は、パーソナリティ特性、調査時点のテレワーク実施有無、および両者の交互作用項である<sup>8</sup>。交互作用項を入れることで、テレワーク以外で仕事満足度に関わるパーソナリティ特性、テレワークにおいて特に満足度に関わるパーソナリティ特性を識別することができる。また、コロナ下での収入変化、労働時間変化をコントロールしていることから、これらの労働条件面とは別に、仕事に意味（やりがい等）を感じるかといった非金銭的報酬の観点から仕事満足度の要因を読むことができる。

分析 ((1)(2)) では、テレワークを実施していない者も含む全サンプルを対象に分析を行った。パーソナリティ特性、テレワークそれぞれの仕事満足度への影響を見た後（分析 (1)）、パーソナリティ特性

とテレワーク実施の交差項を投入し、テレワークにおいては、テレワーク以外の場合と比べて、どのようなパーソナリティ特性の者で満足度が高く（低く）なりやすいのかを検討した（分析 (2)）。さらに、分析 (2) を補完する目的から、テレワーク実施者のみを対象にした分析（分析 (3)）も行った。

結果を見る（表 4）。まず、全サンプルにおける分析 (1) の結果を見ると、コロナ前と比べて収入が減少した場合や、労働時間が増加した場合に、係数 (B) の値が負であり、仕事満足度が低くなる傾向が読み取れる。こうした労働条件面の変動が、働く者の仕事満足度に影響することが示されている。パーソナリティ特性については、「神経症傾向」の係数値が負であり、神経症傾向が高い人ほど、（テレワークか否かを問わず）仕事満足度が低くなる傾向にあることが示されている。また、「テレワーク実施」の係数は正で、統計的に有意であり、テレワーク実施者ほど仕事満足度が高い傾向がうかがえる<sup>9</sup>。

分析 (2) で、パーソナリティ特性とテレワークの交差項を投入した結果を見る。まず、パーソナリティ特性の主効果を見ると、「神経症傾向」の係数が負であることに加えて、「外向性」が正で有意である。テレワーク以外の場合、「外向性」が高いほど仕事満足度が高く、「神経症傾向」が高いほど仕事満足度が低くなると考えられる。加えて、交差項の結果からは、テレワークにおいて特に仕事満足度に関わるパーソナリティ特性が読み取れる。結果を見ると、「外向性」「協調性」との交差項の値が負であり、「開放性」との交差項の値が正である。まず、「外向性」について、テレワーク以外の場合は「外向性」が高いほど仕事満足度が高くなりやすいが、テレワークにおいては、「外向性」は満足度に関わらないと考えられた<sup>10</sup>。つまり、他者と一緒にいることを好む「外向性」（社交的、話し好き）という性格は、オフィスで密にコミュニケーションをとりながら仕事を進める状況下では仕事満足度を高めるが、テレワークではそうではない<sup>11</sup>。次に、「協調性」については、テレワークの場合に、満足度を引き下げる方向に作用する。親密な対人関係を指向する「協調性」というパーソナリティは、業務分担の明確化等でチームワーク的要素が少なくなるテレワークにおいては、

表4 仕事満足度の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

被説明変数	仕事満足度（点数）					
	全サンプル				テレワーク実施者のみ	
分析対象	モデル1		モデル2			
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢	-.004	.004	-.004	.004	-.008	.011
女性	.053	.093	.046	.093	.039	.232
コロナ前と比べて収入減少	-1.053	.087 **	-1.057	.087 **	-.872	.204 **
コロナ前と比べた労働時間変化						
労働時間減少	-.119	.086	-.118	.086	-.128	.216
労働時間増加	-.240	.094 *	-.250	.095 **	-.570	.233 *
外向性	.029	.017 +	.045	.018 *	-.036	.041
協調性	-.011	.019	.007	.021	-.110	.045 *
勤勉性	-.005	.018	-.010	.020	.033	.046
神経症傾向	-.049	.018 **	-.043	.020 *	-.077	.042 +
開放性	.018	.019	.001	.021	.116	.045 **
テレワーク実施	.222	.108 *	1.087	.874		
外向性×テレワーク実施			-.082	.043 +		
協調性×テレワーク実施			-.105	.048 *		
勤勉性×テレワーク実施			.029	.047		
神経症傾向×テレワーク実施			-.035	.046		
開放性×テレワーク実施			.099	.048 *		
χ <sup>2</sup> 乗値	974.952		984.873		175.492	
-2対数尤度	6899.96		6890.039		1217.672	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.307		0.309		0.313	
N	2885		2885		506	

注1: \*p<.05; \*\*p<.01; +p<.10.

注2: 主要な変数の結果のみ表示。他に、配偶者有無、学歴、雇用形態、業種、職種、企業規模、居住地域、勤続年数、コロナ前個人年収、コロナ前労働時間、コロナ前の仕事満足度を統制している。

心理的に報われにくいことを示唆する。最後に、「開放性」が高い個人ほどテレワークで高い満足を得られやすいことが示されている。この結果は、新しい就業環境の受容性の高さによると解釈できるが、テレワーク環境下で、好奇心や自由な発想から、新しい仕事の意味の発見につながっている可能性も考えられる。さらには、分析(2)では、テレワーク実施ダミーの標準誤差が大きくなり、統計的有意性が消滅していることも注目される。つまり、テレワークの仕事満足度に与える効果は、パーソナリティ特性による部分が大きく、個人の性格を無視しては、テレワークの満足度に与える効果を正確に測れないことがうかがえる。

上記の点は、テレワーク実施者のみを対象にした補足的な分析(3)でも確認される。テレワーク実施

者において、「協調性」が仕事満足度と負の関係性を持つこと、「開放性」が仕事満足度と正の関係性を持つことが確認される。これは、(2)の分析結果と整合的な結果と言える。以上、テレワークにおいて仕事の満足感を得られるか否かは、パーソナリティ特性によって大きく異なることが示された。なお、結果は表示していないが、以上の分析において、職種や業種といった、テレワーク実施可能性と大きな関係がある仕事特性指標は、仕事満足度に関係しなかった。テレワーク実施者において仕事満足度を左右するのは、仕事特性より個人の性格特性であることが確認されるとともに、同じ職種であっても、個人の性格によって、テレワークの状況から仕事満足度を得られやすい人とそうでない人に分かれることが示唆された。

## おわりに

テレワークの拡大は、オフィスで密にコミュニケーションをとりながら仕事を進める形から、自宅等で各自仕事を進める形への、ワークスタイルの転換をもたらした。それにとまなう上司・同僚等との対面コミュニケーションの縮小は、社員の孤立感・孤独感につながるものとも言われ、企業では、オンラインで意識的に雑談の機会を設けるなどの工夫が行われている<sup>12</sup>。ただ、本稿で見たように、テレワークのもつ意味合いは、個々の労働者の性格によって大きく異なるものであり、コミュニケーションに関し、一律な対応が望ましいものでもない。労務管理上難しいところである。

テレワークというワークスタイル変化は、他者との関わり合い（社交や親密さ）に価値を置く労働者にとっては、仕事の意味（仕事から得る心理的報酬）を減じかねない環境変化と考えられた。一方、テレワークにおいて相対的に満足を得られやすいパーソナリティも確認された。重要なのは、テレワークとテレワーク以外では、仕事による満足を得られやすい性格特性が異なることである。仕事で高いパフォーマンスを発揮したり、仕事に意味（やりがい等）を感じられたりするかは、個々の性格と環境との適合性（相性）によって決まるものと言える。感染症収束後において、テレワークは、個々の事情や希望に即した柔軟な運用が求められる。

## 補論：テレワーク経験・継続の状況（2020年12月時点）

テレワークの経験・継続の傾向について、補論として、JILPT 第 3 回調査の結果を示す。まず、属性別の基礎集計を示す<sup>13</sup>（補表 1）。分析サンプルにおいて、2020年12月時点までにテレワークを経験したことのある割合は 28.9% であった。また、テレワーク経験者のうち、12月時点でテレワークを実施（継続）している者の割合は 60.6% であった。属性別に見ると、テレワークの経験や継続は、業種、職種、企業規模、個人年収、居住地域等によって差

が見られる。テレワークを初めて経験した時期別では、感染拡大以降（2020年3月以降）に初めてテレワークを経験した者で、継続割合が相対的に低い傾向にあった。

上記の傾向を回帰分析で確認したのが補表 2 である。全サンプルを対象に、テレワーク経験の有無を被説明変数として分析した後（分析(1)）、テレワーク経験者を対象に、2020年12月時点での継続有無を被説明変数として分析した（分析(2)(3)）。結果、まず、テレワーク経験確率は、学歴、雇用形態、業種、職種、企業規模、個人年収、居住地域によって異なることが示された（分析(1)）。また、テレワーク継続の有無に関しては、雇用形態、業種、職種、個人年収、居住地域が関わることに加え（分析(2)）、テレワーク経験時期を追加的に考慮すると、感染症拡大後に初めて経験した層（「3～5月に初めて経験」「6月以降に初めて経験」）において、テレワーク継続確率が低いことが示された（分析(3)）<sup>14</sup>。

### 参考文献

- 小塩真司・阿部晋吾・カトローニ ピノ (2012) 「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」パーソナリティ研究, 21, pp.40-52.
- 小塩真司 (2020) 『性格とは何か—より良く生きるための心理学—』中公新書。
- 厚生労働省 (2021) 『令和 3 年版 労働経済の分析—新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響—』。
- 労働政策研究・研修機構編 (2021) 『テレワーク コロナ禍における政労使の取組』。 (<https://www.jil.go.jp/publication/ippan/booklet/02.html>)
- Judge, Timothy A., Heller, Daniel, & Mount, Michael K. (2002). "Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*, 87(3), pp.530-541.
- Lee, Sun Youn & Ohtake, Fumio. (2018). "Is being agreeable a key to success or failure in the labor market?," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.49, pp.8-27.

補表1 テレワークの経験・継続の有無—属性別の傾向—

	テレワーク経験の有無		N	テレワーク継続の有無 [テレワーク経験者]		N	
	あり	なし		あり	なし		
合計	28.9%	71.1%	2885	60.6%	39.4%	835	
年齢	20-29歳	27.6%	72.4%	355	51.0%	49.0%	98
	30-39歳	28.4%	71.6%	580	67.9%	32.1%	165
	40-49歳	28.2%	71.8%	917	56.4%	43.6%	259
	50-59歳	30.9%	69.1%	776	65.8%	34.2%	240
	60-64歳	28.4%	71.6%	257	54.8%	45.2%	73
性別	男性	35.1%	64.9%	1622	63.3%	36.7%	569
	女性	21.1%	78.9%	1263	54.9%	45.1%	266
配偶者有無	配偶者なし	24.9%	75.1%	1340	57.8%	42.2%	334
	配偶者あり	32.4%	67.6%	1545	62.5%	37.5%	501
最終学歴	大卒以外	15.9%	84.1%	1551	53.0%	47.0%	247
	大卒（大学院卒含む）	44.1%	55.9%	1334	63.8%	36.2%	588
雇用形態	正社員	35.7%	64.3%	1987	60.9%	39.1%	709
	正社員以外	14.0%	86.0%	898	58.7%	41.3%	126
勤め先業種	建設業	28.1%	71.9%	160	40.0%	60.0%	45
	製造業	34.2%	65.8%	687	66.8%	33.2%	235
	電気・ガス・熱供給・水道業	26.8%	73.2%	41	54.5%	45.5%	11
	情報通信業	73.9%	26.1%	161	84.0%	16.0%	119
	運輸業	19.3%	80.7%	181	40.0%	60.0%	35
	卸売・小売業	19.9%	80.1%	392	57.7%	42.3%	78
	金融・保険業、不動産業	46.8%	53.2%	218	55.9%	44.1%	102
	飲食店、宿泊業	6.9%	93.1%	72	80.0%	20.0%	5
	医療、福祉	7.3%	92.7%	385	42.9%	57.1%	28
	教育、学習支援業	47.8%	52.2%	92	40.9%	59.1%	44
	サービス業	27.0%	73.0%	371	53.0%	47.0%	100
	その他	26.4%	73.6%	125	66.7%	33.3%	33
	職種	管理職	57.1%	42.9%	289	61.2%	38.8%
専門・技術職		39.2%	60.8%	577	67.7%	32.3%	226
事務職		33.1%	66.9%	735	58.4%	41.6%	243
営業・販売職		29.2%	70.8%	414	56.2%	43.8%	121
サービス職		12.5%	87.5%	271	58.8%	41.2%	34
生産工程・労務作業者		6.7%	93.3%	493	36.4%	63.6%	33
その他		12.3%	87.7%	106	76.9%	23.1%	13
勤め先企業規模	29人以下	15.2%	84.8%	564	59.3%	40.7%	86
	30～299人	24.2%	75.8%	897	52.1%	47.9%	217
	300～999人	33.9%	66.1%	381	65.1%	34.9%	129
	1000人以上	46.4%	53.6%	806	64.7%	35.3%	374
	わからない	12.2%	87.8%	237	55.2%	44.8%	29
勤続年数	5年未満	24.9%	75.1%	947	57.6%	42.4%	236
	5～10年未満	23.3%	76.7%	647	55.0%	45.0%	151
	10～20年未満	28.0%	72.0%	683	65.4%	34.6%	191
	20年以上	42.3%	57.7%	608	63.0%	37.0%	257
コロナ前(2019年)個人年収	300万円未満	14.1%	85.9%	1185	52.7%	47.3%	167
	300～500万円未満	26.2%	73.8%	864	52.2%	47.8%	226
	500～700万円未満	40.9%	59.1%	472	62.7%	37.3%	193
	700万円以上	68.4%	31.6%	364	71.9%	28.1%	249
居住地域	首都圏（1都3県）	40.1%	59.9%	891	71.1%	28.9%	357
	関西圏（3府県）	30.4%	69.6%	388	59.3%	40.7%	118
	その他地域	22.4%	77.6%	1606	50.6%	49.4%	360
テレワーク経験時期	2月以前から経験あり	-	-	-	82.3%	17.7%	158
	3～5月に初めて経験	-	-	-	56.3%	43.7%	602
	6月以降に初めて経験	-	-	-	49.3%	50.7%	75

注：個人属性や雇用形態、業種、職種、企業規模、勤続年数、居住地域は、2020年4月1日時点のものである。

補表 2 テレワーク経験・継続の規定要因 (二項ロジスティック回帰分析)

被説明変数 分析対象 モデル	(1)		(2)		(3)	
	テレワーク経験の有無		2020年12月時点のテレワーク実施 (継続)			
	全サンプル		テレワーク経験者			
	B	標準誤差	モデル 1		モデル 2	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢	-.003	.006	-.006	.010	-.009	.010
女性	.104	.130	-.079	.203	-.082	.208
配偶者あり	.165	.109	.131	.175	.112	.180
大卒 (大学院卒含む)	.679	.112 **	.118	.186	.089	.191
正社員以外	-.494	.157 **	.614	.266 *	.545	.270 *
業種 (基準: 製造業)						
建設業	-.293	.229	-1.080	.358 **	-1.223	.371 **
電気・ガス・熱供給・水道業	-.641	.403	-.261	.638	-.226	.642
情報通信業	1.135	.224 **	.893	.304 **	.739	.310 *
運輸業	-.498	.242 *	-1.032	.409 *	-1.018	.417 *
卸売・小売業	-.497	.190 **	-.076	.298	-.097	.304
金融・保険業、不動産業	-.011	.192	-.538	.266 *	-.511	.271 +
飲食店、宿泊業	-1.232	.575 *	1.229	1.242	1.177	1.243
医療、福祉	-2.262	.378 **	-.554	.618	-.639	.630
教育、学習支援業	.929	.272 **	-1.209	.391 **	-1.136	.397 **
サービス業	-.036	.179	-.572	.274 *	-.791	.285 **
その他	.112	.258	.196	.420	.150	.428
職種 (基準: 生産工程・労務作業)						
管理職	1.850	.256 **	.288	.468	.333	.477
専門・技術職	1.959	.229 **	.982	.438 *	.992	.444 *
事務職	1.929	.223 **	.920	.436 *	.926	.441 *
営業・販売職	1.714	.244 **	.607	.453	.555	.460
サービス職	1.191	.297 **	1.450	.561 *	1.401	.569 *
その他	.708	.381 +	1.825	.828 *	1.801	.827 *
企業規模 (基準: 29人以下)						
30～299人	.397	.162 *	-.528	.287 +	-.441	.290
300～999人	.533	.189 **	-.058	.321	.138	.327
1000人以上	.949	.167 **	-.314	.292	-.274	.296
わからない	.127	.271	-.399	.485	-.300	.495
勤続年数	0.000	.007	.003	.010	.001	.010
コロナ前個人年収	.002	0.000 **	.001	0.000 **	.001	0.000 **
居住地域 (基準: その他地域)						
首都圏 (1都3県)	.446	.114 **	.737	.178 **	.722	.182 **
関西圏 (3府県)	.188	.152	.321	.234	.254	.239
テレワークの経験時期 (基準: 2月以前から経験あり)						
3～5月に初めて経験					-1.311	.246 **
6月以降に初めて経験					-1.389	.343 **
定数	-3.898	.341 **	-.918	.609	.354	.660
χ <sup>2</sup> 乗値		988.366 **		131.993 **		165.849 **
-2対数尤度		2483.089		987.757		953.901
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.415		0.198		0.244
N		2885		835		835

注: \*p&lt;.05; \*\*p&lt;.01; +p&lt;.10.

## 脚注

- 1 本稿の主張は筆者個人のものであり、所属機関を代表するものではない。
- 2 JILPT 第3回調査(2020年12月)に基づくテレワーク経験・継続の傾向については、補論で示す。
- 3 JILPTが2021年6月に行った個人アンケート調査によると、感染症収束後の働き方について、テレワーク中心を希望する割合が約4割、出社中心を希望する割合が半数超と、希望が分かれている。
- 4 Judge et al. (2002) は、メタアナリシスに基づき、神経症傾向が仕事満足度と負の相関をもつこと、外向性が仕事満足度と正の相関をもつことを、既存研究から一般化できる傾向と述べる。
- 5 Lee and Ohtake (2018) は、日本ではアメリカと異なり、協調性が高いほど、男性において高賃金を得やすいという結果を示し、チームワークが求められる集団主義的な就業環境では、協調性が職業的成功をもたらすと議論する。
- 6 調査設計や集計は、1月18日公表の記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第3回)」(一次集計)結果を参照のこと。分析対象は、JILPT第1回調査からの継続回答者とし、かつ、4月1日以降、同じ勤め先での雇用が続いている者で、分析で扱う変数に欠損値がないサンプルとしている。
- 7 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 尺度の信頼性・妥当性については、小塩ほか(2012)を参照。調査では、「活発で、外向的だと思う」などの10項目が、7件法(全く違うと思う～強くそう思う)で尋ねられている。ビッグファイブは、下位項目2つずつの合計得点(うち1項目は逆転)で指標化される。各指標は、2～14の値をとる変数である。
- 8 結果は表示しないが、配偶者有無、学歴、雇用形態、業種、職種、企業規模、勤続年数、居住地域、コロナ前(2019年)の個人年収、コロナ前(通常月)の週実労働時間、コロナ前仕事満足度も、表4の分析では統制されている。雇用形態、業種、職種、企業規模、居住地域は、2020年4月1日時点の情報である。テレワーク実施については、2020年12月時点での実施有無であり、非実施の中には、テレワークを経験し、12月時点で実施(継続)していない者も含む。
- 9 なお、テレワークで満足を得られるからこそテレワークを続けているという関係性も考えられることから、因果関係としての解釈には留保が必要である。
- 10 外向性との交差項は10%の統計的有意水準であることに加え、テレワークによって満足度がどうなるかは(主効果+交互作用効果)、この分析の限りでは明確なことは言えない。この点は、分析(3)で補足的に検討し、結果的に、テレワークにおいて、外向性は仕事満足度に関係しないことがうかがえた。
- 11 逆に言うと、内向的な性格(無口、控えめなど)の人は、出社型の勤務スタイルでは、心理的満足の面で相対的に報われにくい、テレワークという働き方はそうしたデメリットを被りにくいと考えられる。
- 12 労働政策研究・研修機構編(2021)では、コロナ下のテレワークに関する労使の様々な取組が紹介されている。
- 13 この点は、厚生労働省(2021)でも検討されているが、本稿分析サンプルでの結果を補足的に示すものである。
- 14 結果は掲載しないが、パーソナリティ特性とテレワーク経験・継続との関連はみられなかった。つまり、特定の性格の個人がテレワークを経験しやすかったり、継続しやすかったりする状況は、本データの限り確認されなかった。

# 企業の感染防止対策

働き方と雇用環境部門 研究員 田上 皓大

2021 年 9 月 8 日（水曜）掲載

## はじめに

本稿では、第 1 回目の緊急事態宣言解除後から第 2 回目の緊急事態宣言発出までの期間（2020 年 5 月から 2021 年 1 月）における、企業の新型コロナウイルス感染防止対策（以下、感染防止対策）の実態と変化について検討する。新型コロナウイルス流行の初期段階において、政府は、早期終息を目的とする感染拡大・まん延防止を第一に掲げ、クラスター対策及び接触機会の低減を「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」の一つとして定めている<sup>1</sup>。社会レベルの感染防止対策としても、不要不急の外出の自粛など人と人との接触を徹底的に低減することが要請されている。一方で、こうした接触機会の低減は企業の経済活動の維持とトレードオフの関係にある。特に接客サービスを伴う経済活動は、接触機会の低減によって大きなダメージを受ける。

コロナ禍において、第 1 回目の緊急事態宣言解除後から第 2 回目の緊急事態宣言が発出されるまでの期間<sup>2</sup>（2020 年 5 月から 2021 年 1 月）は、経済活動の再開・維持が最も精力的に行われていたといえる。事実、2020 年 6 月 19 日には都道府県をまたぐ移動の自粛要請が全国で緩和され、同年 7 月 22 日には「GoTo キャンペーン」が開始された<sup>3</sup>。一方で、その期間においても、いくつかの都道府県においては独自の感染状況モニタリングの評価に基づく自粛要請等がたびたび発出されていた<sup>4</sup>。したがって、企業は、各自治体からの自粛要請に基づいて、「自主的な」感染防止対策を行いながら、まさに「ブレーキとアクセルが同時に踏まれる」中で経済活動の再

開・維持を行っていた。

感染防止対策の内容は企業ごとに異なっていると考えられる。在宅勤務（テレワーク）は、できる限り経済活動を維持しつつ感染拡大・まん延防止を行う最も効果的な対策として考えられているが、そもそも、飲食業や医療福祉施設など事業内容によっては在宅で業務を遂行できない場合もある。このような場合、検温・消毒などを徹底し、事業場でアクリル板やフェイスシールド等によって飛沫防止措置を講じたうえで、出勤勤務することになる。また、そもそも緊急事態宣言外の各自治体の要請は、あくまでも事業者に対して「自主的な」感染防止対策を要請するもので、拘束力が強いとは言えない<sup>5</sup>。さらに、より拘束力や社会的な正当性も強い緊急事態宣言が発出されたことによって、「自主的な」感染防止対策を怠る企業がいても不思議ではない。

こうした背景において、本稿では企業の感染防止対策の実態と変化について検討する。注目するのは、2020 年 5 月から 2021 年 1 月にかけて、企業はどのような感染防止対策を講じていたか、またそれはどのように変化したのかということである。使用するデータは、「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」の第 2 回調査と第 3 回調査である<sup>6</sup>。この調査では、企業が 2020 年 5 月～9 月（第 2 回調査）、2020 年 10 月～2021 年 1 月（第 3 回調査）にかけて実施した感染防止対策<sup>7</sup>を把握することができる。第 2 回調査は 2020 年 10 月、第 3 回調査は 2021 年 2 月に実施されており、それらの時点から遡って回顧的に各月時点での感染防止対策を尋ねている。この質問の回答に基

づいて、本稿では企業の感染防止対策として表1に示した変数を用いる。さらに、本稿では、各感染防止対策の厳格さの程度を、在宅勤務＞感染予防のみ＞対策なしという順で想定する。

表1 企業の感染防止対策類型

感染防止対策	定義
在宅勤務	その他の対策の実施に関わらず、在宅勤務を実施している場合
感染予防のみ	在宅勤務を行わず、検温、消毒、アクリル板やフェイスシールドの供給等の社員への感染予防のみを実施している場合
対策なし	在宅勤務も感染予防もどちらも実施していない場合

## 企業の特性と感染防止対策の実態と変化—地域と産業

企業の感染防止対策の実態と変化を検討する際に、本稿では、地域と産業という企業の特性に注目する。流行が拡大している地域では自治体からの要請が強くなるため、企業もより厳格な対策を講じるようになるだろう。また、冒頭でも述べたように、感染防止対策の最善策として考えられている在宅勤務は、企業の経済活動の内容によっては簡単に導入できるものではない。特に、対人接客業務を伴う飲食店や小売業、また、運輸業や建設業など労働集約的な経済活動を主とする企業においては在宅勤務の実施が難しい。したがって、企業における感染防止対策は、それが主として従事する経済活動の内容によって異なると考えられる。反対に、在宅勤務が一般的に普及しているとすれば産業間で在宅勤務の実施率には差がなくなるだろう。

さらに、感染防止対策の実態と変化の違いには注意して分析する必要がある。第1の分析では、感染防止対策の実態の視点から、単一の期間または当該期間全体において確認できる感染防止対策のパターンが、企業の特性（地域・産業）によってどのように異なっているのかを明らかにする。第2の分析では、感染防止対策の変化の視点から、当該期間において感染防止対策はどのように変化しているのか、またその変化は企業の特性（地域・産業）ごとにどのように異なっ

ているのかを明らかにする。最後に、上記の分析結果を多変量解析によって改めて確認する。

使用する地域変数と産業変数は表2と表3の通りである。サンプルサイズの都合上いくつかのカテゴリは集約している。ただし、地域変数に関して山梨県と長野県は「北関東」に含め、「南関東」は特に感染の流行規模が大きい東京都とその近隣3県に限定した。また、産業変数に関して、「小売・消費サ・社福サ」では異質なカテゴリが集約されているが、コロナ禍の影響を最も受けていると産業群としてまとめている。

表2 使用する地域変数

地域	都道府県
北海道	北海道
東北・北陸	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県、富山県、石川県
北関東	茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
南関東	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
東海	愛知県、岐阜県、三重県、静岡県
近畿	大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、三重県、滋賀県、和歌山県
中国・四国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、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

表3 使用する産業変数

産業変数	産業カテゴリ
小売・消費サ・社福サ	小売業、飲食業・宿泊業サービス、生活関連サービス業、娯楽業、医療・福祉、教育・学習支援
運輸	運輸業
建設	建設業
卸売	卸売業
製造	製造業
不物・金保	不動産業・物品賃貸業、金融・保険業
他サ	複合サービス業、その他のサービス業
専技サ	学術研究、専門・技術サービス業
情報通信	情報通信業



# 感染防止対策の実態

## 地域別の感染防止対策の実態

図 1 に地域別の感染防止対策の実態を示した。ここでは、第 1 回目の緊急事態宣言中もしくは解除直後である 2020 年 5 月（第 2 回調査）及び、第 2 回目の緊急事態宣言が発出された 2021 年 1 月（第 3 回調査）に主に注目し、また、それらの参照点として 2020 年 9 月（第 2 回調査）と 2020 年 10 月（第 3 回調査）にも注目する。

まず、「南関東」の企業では突出して「在宅勤務」の実施率が高いことがわかる。いずれの時点でも、「南関東」の企業のうち少なくとも 4 割は「在宅勤務」を実施している。また、5 月時点での「近畿」の企業においても「在宅勤務」は相対的に高くなっている。しかし、ほとんどの地域において企業の「在宅勤務」の実施率は高くない。「在宅勤務」は感染防止対策として最善であるという認識がありながらも多くの企業では実施すらされていないという状況である。む

しろ、多くの企業が「感染予防のみ」を採用しており、その傾向は特に第 3 回調査で強くなる。さらに、「対策なし」の割合も決して少なくなく、第 2 回調査では「北海道」、「東北・北陸」、「北関東」、「東海」、第 3 回では「南関東」を除く地域で、それぞれ約 3 割の企業が「対策なし」を採用している。地域ごとに明確に感染防止対策が異なっているというわけではないが、特に「在宅勤務」に関しては「南関東」のみで突出して実施率が高いという傾向がある。

## 産業別の感染防止対策の実態

図 2 に、産業別の感染防止対策の実態を示した。図 1 と異なり、産業ごとの感染防止対策のグラデーションが明確である。図 2 では「在宅勤務」の実施率の低い順に産業を並べ替えている。産業別の結果においても「対策なし」の割合に「在宅勤務」の結果ほど明確な傾向はみられない。一部、「専技サ」や「情報通信」など「在宅勤務」割合が突出して高い場合に「対策なし」の割合が小さい傾向がみられる。それ以外の産業においては 2～4 割程度の企業

図 1 地域別の感染防止対策の実態

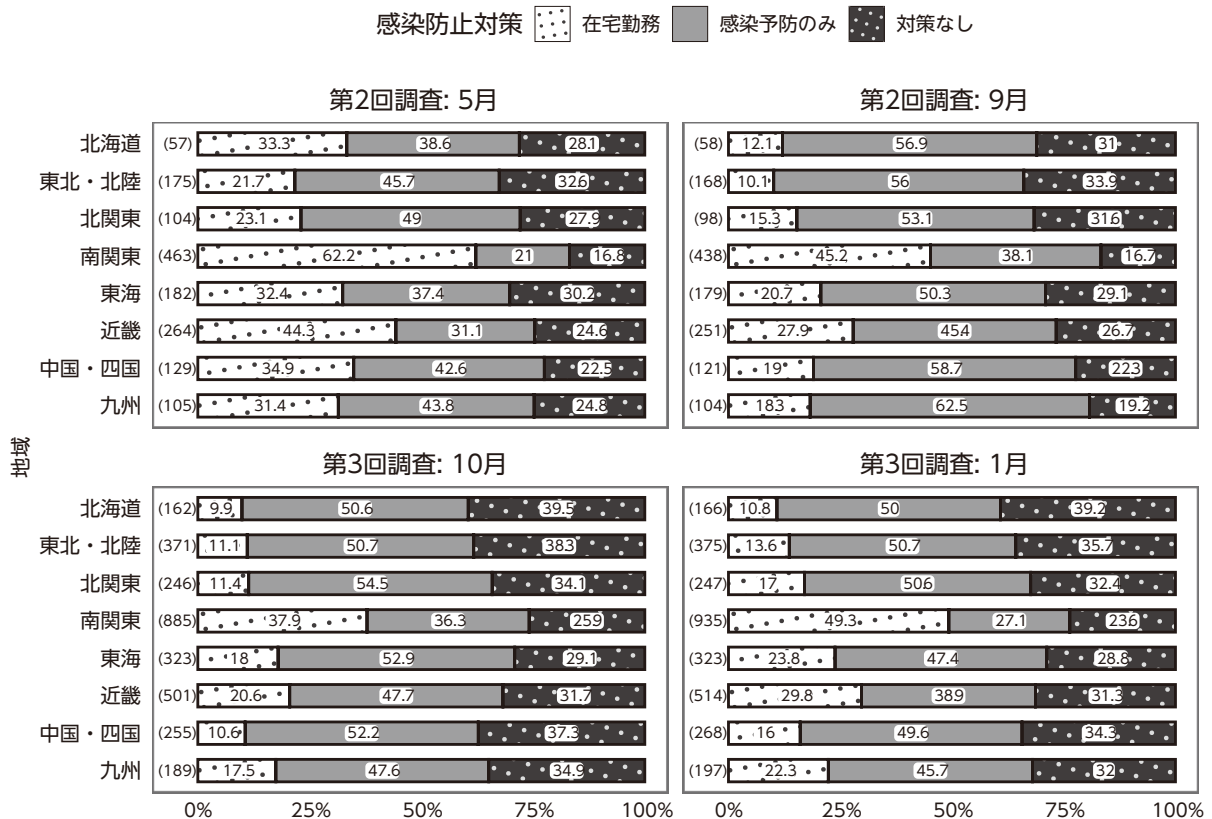
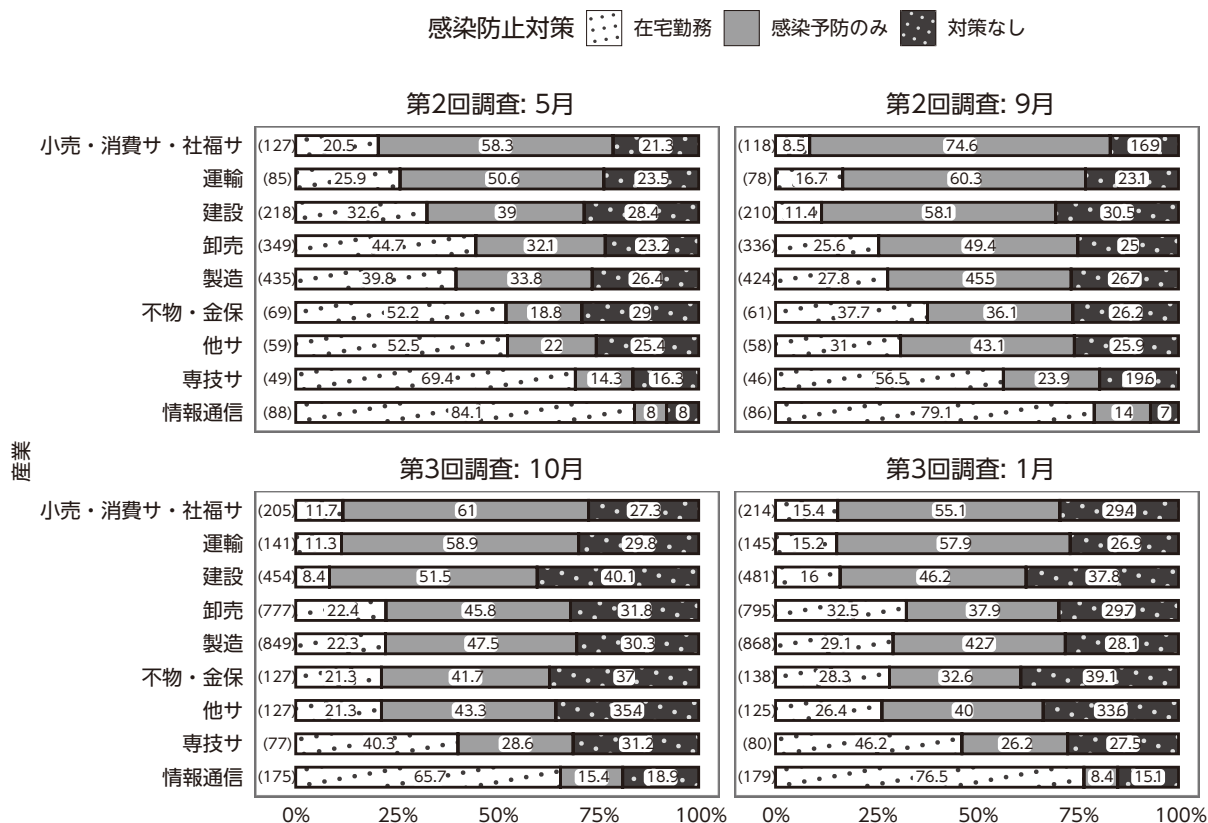


図2 産業別の感染防止対策の実態



で「対策なし」が採用されており、特に第3回調査において全体的に「対策なし」の割合が増加している。なかでも、「建設」や「不物・金保」、「他サ」では相対的に「対策なし」割合が高い。やはり、産業別にみても「対策なし」を採用する企業の割合が決して少なくないということがわかる。

当該期間全体の傾向からみて、産業別の感染防止対策は次の3つに分けることができる。第1に、「小売・消費サ・社福サ」、「運輸」、「建設」から成る「感染予防のみ型」である。このグループは、5月時点を除いて「在宅勤務」の実施率はかなり低い一方、「対策なし」の割合は突出して高いわけではなく、「感染予防のみ」を主とした感染防止対策を採用している。ただし、「建設」では5月以降「対策なし」がやや高くなっており、若干の「緩み」がみられることには注意されたい。これらは、労働集約的な産業が多く、企業が主とする経済活動からみて、在宅勤務の導入が相当困難であると考えられる。

第2に、第1のグループと対照的な「在宅勤務型」である。このグループは、「専技サ」と「情報通信」

が含まれており、いずれの期間においても「在宅勤務」割合が突出して高いという特徴がある。特に「情報通信」では少なくとも6割以上の企業で「在宅勤務」が実施されている。「専技サ」では、第2回調査の期間と比べると第3回調査で「対策なし」が若干増加しているが、それでも他の産業と比べると「在宅勤務」の実施割合は相対的に高い。この2つの産業における主な業務は、ICT機器を活用したオフィスワークであり、ICT機器を活用した在宅勤務と親和性が高いと考えられる。

第3に、2つの類型の中間に位置する「混合型」である。このグループには、「卸売」、「製造」、「不物・金保」、「他サ」が含まれる。これらの産業では、5月時点の「在宅勤務」割合のみ高いが、全体的に3つの感染防止対策の割合が拮抗しており、産業内での感染防止対策の分散が大きいことが特徴である。これらの産業では、在宅勤務と親和的なオフィス業務の比重も決して小さくないが、同時に営業など対人コミュニケーションを前提とする業務の重要性も高いために、産業内の感染防止対策のばらつきが多

くなっていると考えられる。また、後に確認するが、このグループでは5月から翌年1月にかけて「在宅勤務」割合が減少するという傾向もある。

以上のように、企業の感染防止対策の実態に関しては産業ごとの違いが重要である。さらに、**図1**と**図2**では、感染防止対策のパターンに変化がみられている。次に、時点ごとの感染防止対策のトレンドを確認する。

### 地域別の感染防止対策のトレンド

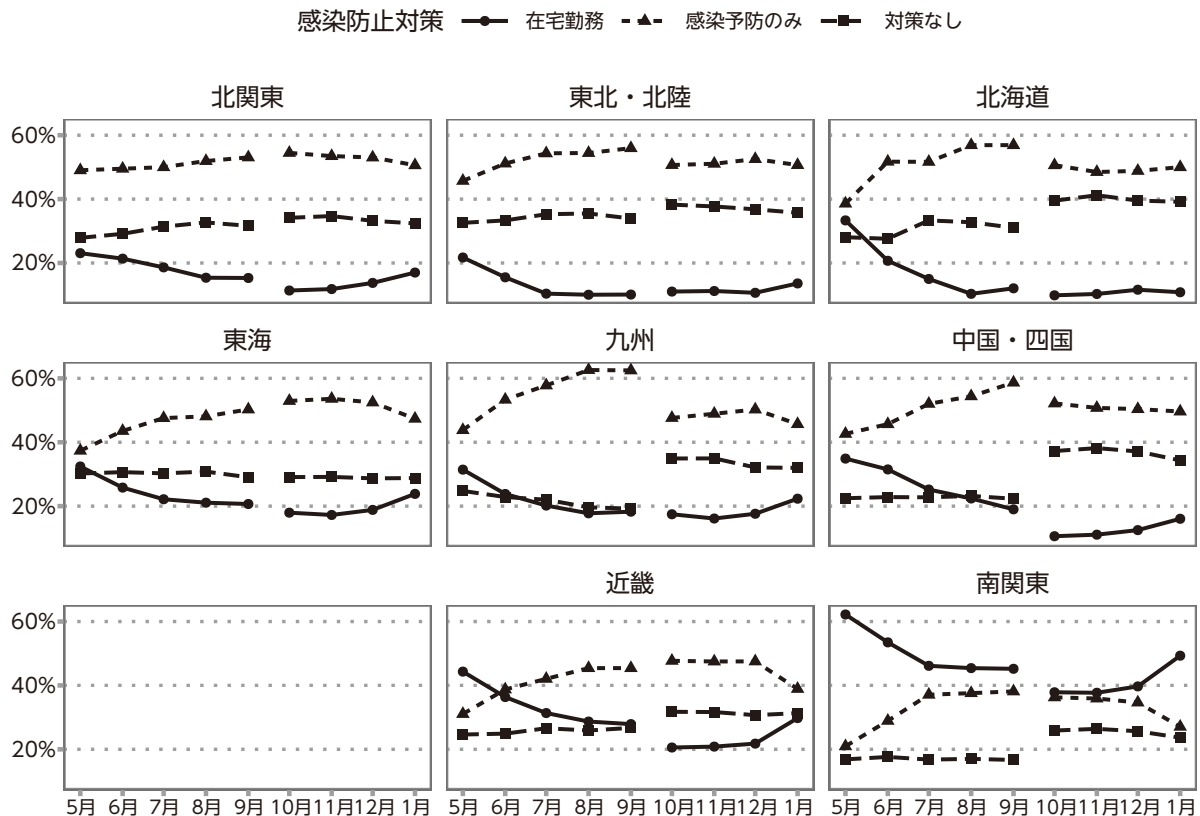
**図3**に地域別の感染防止対策のトレンドを示した。第2回調査（5月～9月）と第3回調査（10月～1月）の結果を合わせて表示しているが、両者はサンプルサイズが大きく異なっており、また一部のサンプルはパネル構造になっているため、9月以前と10月以降のトレンドを合わせて解釈する際には注意が必要である<sup>8</sup>。ここでは、トレンドの種類のわかりやすさのために、地域カテゴリーを並べ替えている。

まず、各地域に共通の傾向として、5月以降「在

宅勤務」の実施割合が低下し「感染予防のみ」の実施割合が増加している。さらに、12月から翌年1月にかけて、反対に、「感染予防のみ」の実施割合が低下し「在宅勤務」の実施割合が増加している。この共通の傾向は、地域間であまり差がみられないことから、各地域に共通の時間的なトレンドであると理解できる。5月と翌年1月に「在宅勤務」の実施割合が高くなっていることから、「在宅勤務」は当該期間における標準的な感染防止対策になっていたわけではなく、緊急事態宣言が発出された際の一時的な感染防止対策にとどまっていたことが示唆される。

下段の2つ、「近畿」と「南関東」はいずれも特徴的なトレンドを示しており、それぞれ独自の類型に含まれる。**図1**と同様に、「南関東」はいずれの時点でも「在宅勤務」の実施割合が最も高い。「南関東」でも上記の共通トレンドの影響を受けているが、それでも特に他の地域と比べると一貫して「在宅勤務」を実施している企業の割合が高い。「南関東」は「在宅勤務一貫型」である。「近畿」は5月時点

**図3 地域別の感染防止対策のトレンド**



のみ「在宅勤務」の実施割合が最も高いが、その後は「感染予防のみ」が主な感染防止対策となっている。「近畿」は、第3回調査では後述する地域とほとんど同じ傾向をたどっているが、第2回調査のトレンドが特徴的となっている。その意味で「近畿」は「移行型（在宅勤務⇒感染予防のみ）」である。

残りの上段・中段の地域は、基本的にはいずれの時点においても「感染予防のみ」が主な感染防止対策となっており、「感染予防のみ一貫型」である。なお、これらの地域においても、5月以降徐々に「在宅勤務」の実施割合が減少するという共通トレンドは同様に観察される。また、これらの地域のなかでも特に「北海道」、「九州」、「中国・四国」では、5月時点での「在宅勤務」の実施割合が相対的に高い。

「対策なし」割合のトレンドに地域別の傾向はみられない。「対策なし」割合の時点間の変化は小さく、基本的には地域ごとの水準（切片）の違いが大きい。

## 産業別の感染防止対策のトレンド

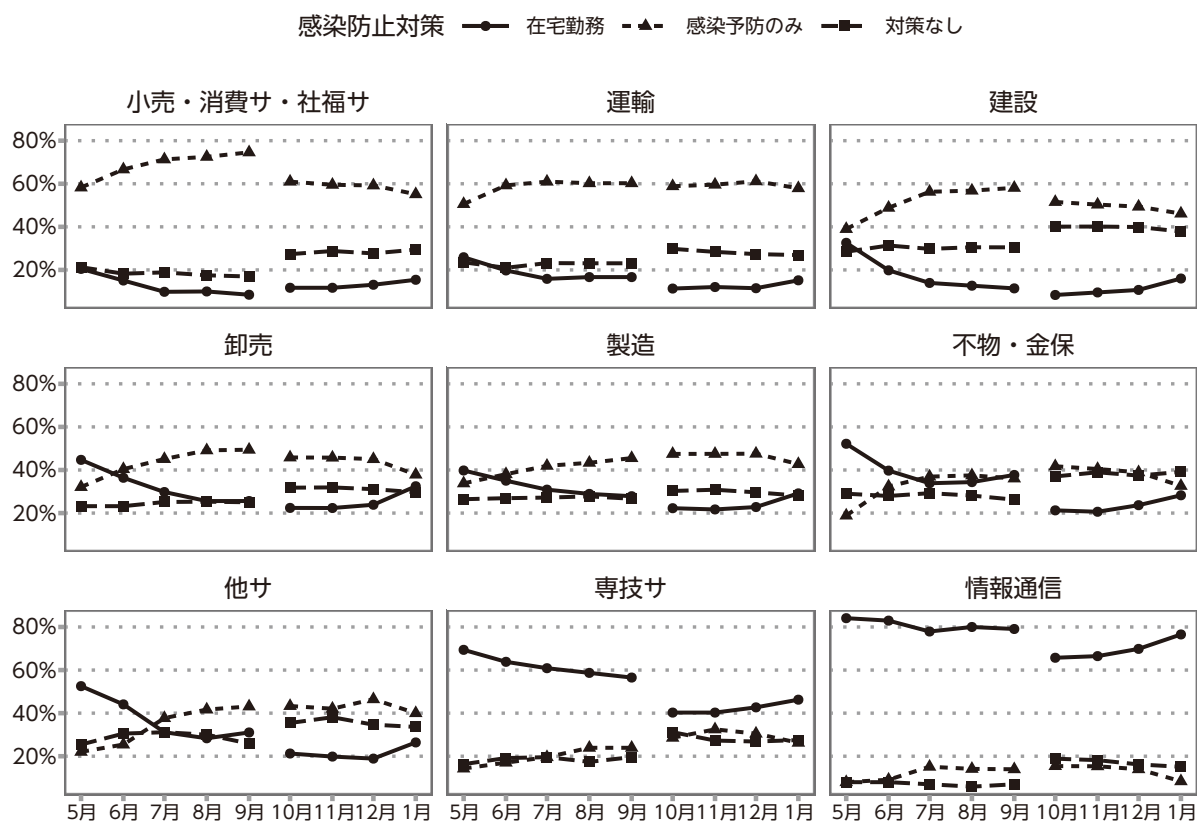
図4に産業別の感染防止対策のトレンドを示し

た。産業別のトレンドにおいても、図3と同様に基本的には、時間に伴って、「在宅勤務」割合が低下、「感染予防のみ」割合が増加、年末に「在宅勤務」割合が増加するという共通トレンドが確認できる。ただし、「在宅勤務」の実施割合が極端に高い「情報通信」では、前半の「在宅勤務」割合の低下傾向が若干弱い。

産業別の感染防止対策のトレンドは、3つの類型に分けることができる。第1に、「感染予防のみ一貫型」である。この類型には、図2で「感染予防のみ」割合が相対的に高い傾向があった「小売・消費サ・社福サ」、「運輸」、「建設」が含まれる。「建設」では「対策なし」の割合が相対的に高いものの、これらの産業では基本的にいずれの時点でも一貫して「感染予防のみ」割合が高く、その水準の変化もかなり小さい。

第2に、「専技サ」と「情報通信」が含まれる「在宅勤務一貫型」である。図2と同様に、この2つの産業はいずれの時点でも「在宅勤務」の実施割合が最も高い。ただし、「情報通信」と比べて「専技サ」では、上述の共通トレンドの傾向が強く、特に第3

図4 産業別の感染防止対策のトレンド



回調査では「在宅勤務」の実施割合が相対的に低くなっている。その意味で、産業別にみても、「在宅勤務」を当該期間の標準的な感染防止対策として採用しているのは、「情報通信」のみである。

第 3 に、5 月（もしくは 6 月）時点のみ「在宅勤務」の実施割合が高く、その後は「感染予防のみ」が主な感染防止対策となる、「移行型（在宅勤務→感染予防のみ）」である。このグループには、「卸売」、「製造」、「不物・金保」、「他サ」が含まれる。このグループは、**図 2** の感染防止対策の実態のみみたときには各対策の割合が拮抗している「混合型」である。また、「在宅勤務」割合の減少トレンド自体はどの産業にもある程度共通してみられるが、「不物・金保」と「他サ」など 5 月時点での「在宅勤務」の実施割合が相対的に高い産業では、特にその後の減少度合いが大きくなる。

産業別にみた場合でも、「対策なし」の割合のトレンドに差はない。「対策なし」の割合は、いずれの時点でも「建設」や「不物・金保」、「他サ」などで高くなっている。

以上の分析をまとめると次のようなことがいえる。第 1 に、感染防止対策のパターンは地域間よりも産業間で明確な違いが存在する。地域では「南関東」、産業では「情報通信」「専技サ」で「在宅勤務」の実施割合が高く、それ以外では基本的に「感染予防のみ」が高く、全体的にみれば「在宅勤務」が標準的な感染防止対策として採用されているわけではない。また、「対策なし」の割合には、全体的に第 3 回調査で増加しているという傾向以外に明確な地域・産業間差異があるわけではないが、相対的にみて「北海道」「東北・北陸」「北関東」や「建設」「不物・金保」「他サ」では「対策なし」の割合が高い。

第 2 に、感染防止対策のパターンは時間に伴って変化しているが、いずれの地域・産業においても「在宅勤務」の実施割合が時間とともに減少し、年末に若干増加するという共通トレンドが存在する。感染防止対策の変化の地域・産業間差はそれほど顕著ではない。こうした共通トレンドは、いずれの企業においても基本的には「在宅勤務」が緊急的・一時的な感染防止対策として機能していることを示唆している。

## 感染防止対策の変化

上述の分析結果からは、企業属性によって感染防止対策の変化のパターンには大きな差がないということがわかった。しかし、上述の分析はあくまでも企業属性ごとに感染防止対策のトレンドを比較しているだけで、「変化」を厳密に扱っているわけではない。ここでは、各調査の最初（5 月・10 月）と最後（9 月・1 月）の時点の感染防止対策を比較し、その変化のパターンを企業属性ごとに確認する。感染防止対策の変化は**表 4** の通りに変数化する。

表 4 感染防止対策の変化

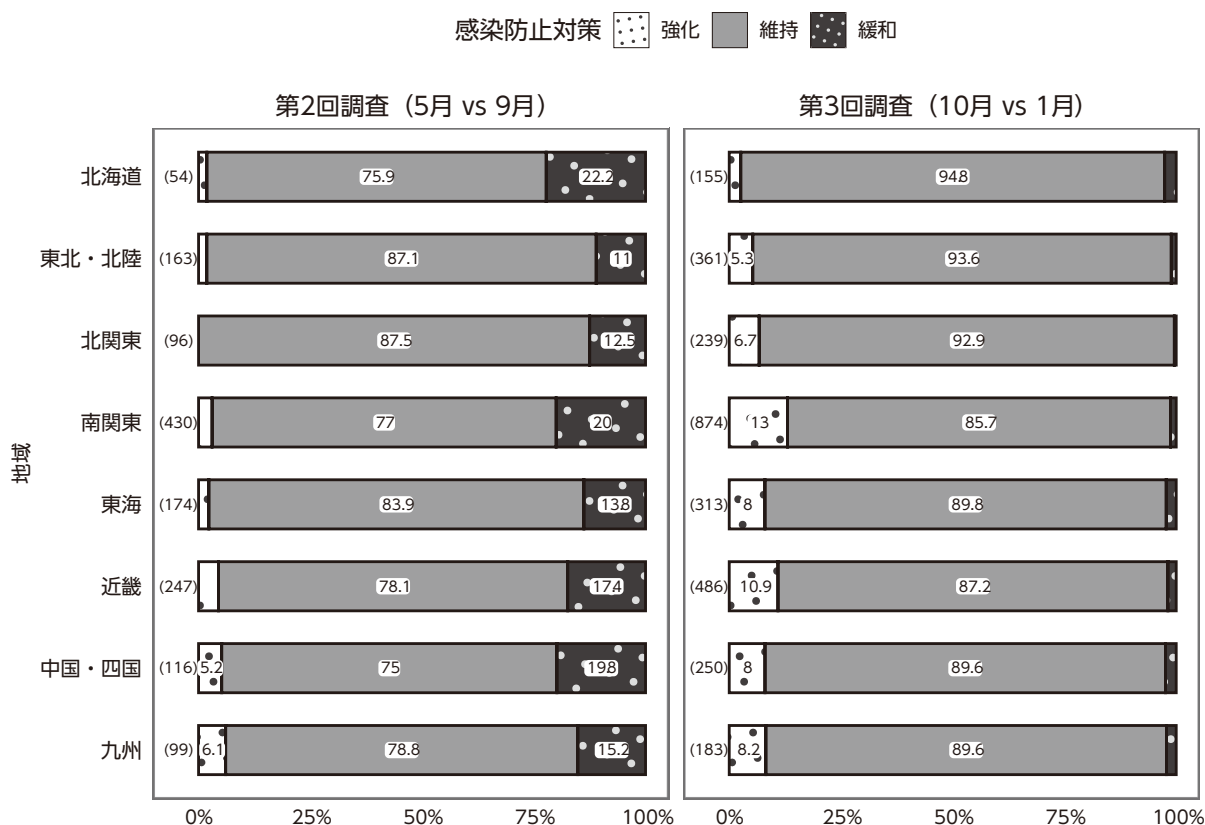
最初	最後		
	在宅勤務	感染予防のみ	対策なし
在宅勤務	維持	緩和	緩和
感染予防のみ	強化	維持	緩和
対策なし	強化	強化	維持

**図 5** に地域別の感染防止対策の変化を示した。いずれの地域においても、多くの企業で感染防止対策は変化してないことが明らかである。少なくとも 7 割以上の企業は最初の時点（5 月・10 月）と同じ感染防止対策を最終的に採用している。特にこの傾向は第 3 回調査で顕著である。

第 2 回調査での感染防止対策の変化は「緩和」がほとんどである。「北海道」「南関東」「近畿」「中国・四国」では「緩和」の割合が相対的に大きい。これらの地域は、5 月時点での「在宅勤務」の実施割合が相対的に高い地域であり、「在宅勤務」の減少という共通トレンドを踏まえれば、5 月時点での「在宅勤務」割合が高い地域において、むしろ感染防止対策の「緩和」が生じていたということがいえる。こうしたことから、「在宅勤務」が感染防止対策としては緊急措置にとどまっていたことが示唆される。

第 3 回調査での感染防止対策の変化は、そもそも変化しているケース自体が少ないが、「強化」がほとんどである。「南関東」や「近畿」では「強化」の割合が相対的に高いが、それでも 1 割弱と少ない。これらの地域は 2021 年 1 月 7 日に発出された第 2 回目の緊急事態宣言の対象地区が多く含まれてお

図5 地域別の感染防止対策の変化



り<sup>9</sup>、緊急事態宣言発出を受けて感染防止対策を強化したと考えられる。しかし、感染防止対策を強化したケースは1割弱にとどまっており、また図1や図3で見たようにそもそも10月時点では多くの地域で「感染予防のみ」が採用されていたことを踏まえれば、やはり10月から翌年1月にかけては全国的に感染防止対策を強化する傾向がかなり弱かったといえる。

図6に産業別の感染防止対策の変化を示した。地域別の結果と同様に、基本的には感染防止対策の「維持」の割合が高く、感染防止対策の変化は第2回調査で「緩和」である一方、第3回調査では「強化」である。

第2回調査における感染防止対策の「緩和」割合は、「建設」「卸売」「不物・金保」「他サ」で相対的に高くなっている。「建設」を除く産業はいずれも上述の分析で「混合型」及び「移行型」に分類されている。すなわち、各感染防止対策の実施率が拮抗している「混合型」や、主な感染防止対策のトレンドが在宅勤務から感染防止のみへと変化している

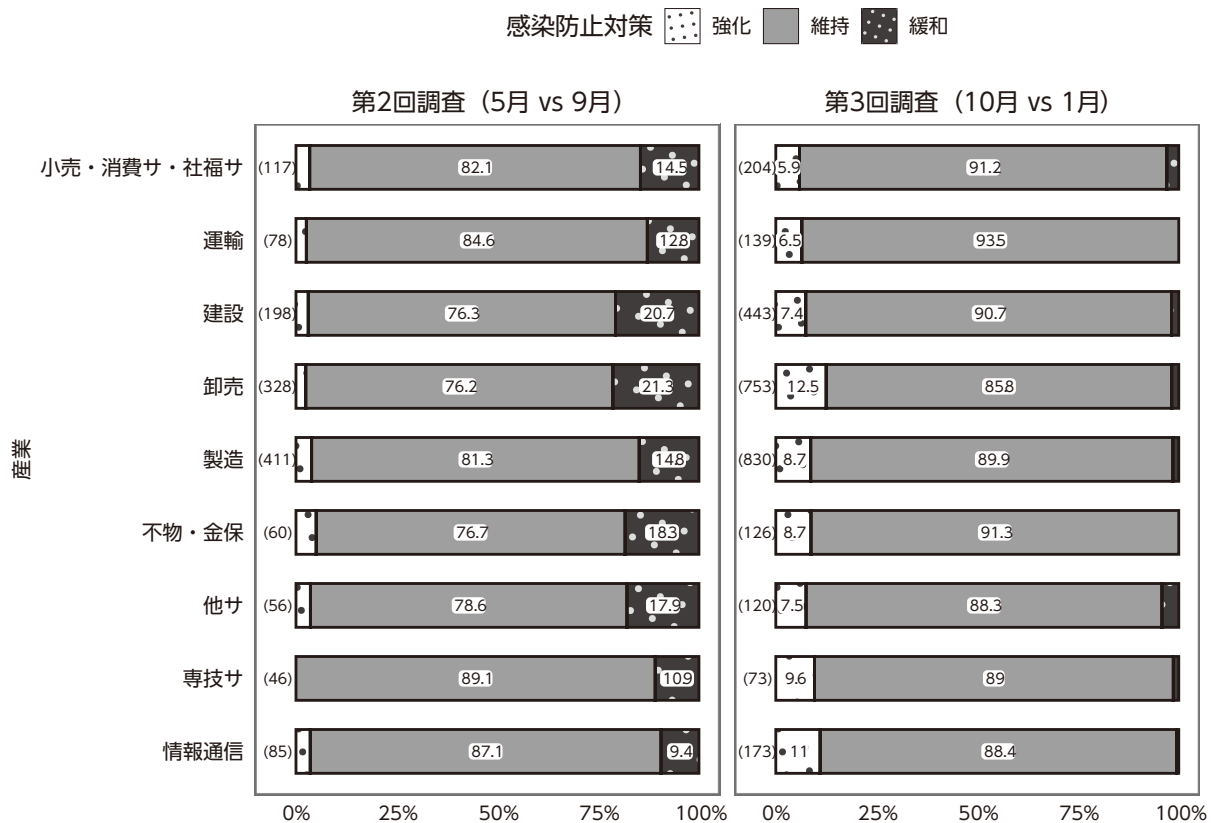
「移行型」では、第2回調査で感染防止対策を「緩和」している割合が相対的に高い。「小売・消費サ・社福サ」では意外にも感染防止対策の「緩和」傾向が特段強いわけではない。これらのことを踏まえると、「感染予防のみ型」「感染予防のみ一貫型」や「在宅勤務型」「在宅勤務一貫型」では感染防止対策の変化は相対的にみれば小さく、「混合型」「移行型」で感染防止対策の「緩和」が生じていたことがわかる。

第3回調査における感染防止対策の「強化」割合は「卸売」「情報通信」などで高い。「卸売」は第2回調査において感染防止対策の「緩和」割合が高い産業であり、また、第3回調査では「強化」の割合が高いことから、感染防止対策の変化が比較的大きい産業である。

## 企業の経営状況と在宅勤務の関連

次に、企業の経営状況と感染防止対策の関連について検討する。本稿の冒頭で述べたように、感染防

図 6 産業別の感染防止対策の変化



止対策の実施は経済活動や生産性とのトレードオフの関係にある。例えば、在宅勤務の実施によって職場での対面コミュニケーションが制限され、従来とは異なる形での業務遂行を強いられることによって、従業員が本来のパフォーマンスを発揮できない可能性がある。こうした生産性の低下は企業のアウトプットや売上の低下につながるだろう。感染防止対策が企業の経営状況に悪影響をもたらしている場合、企業は感染防止対策を緩和すると考えられる。上述の分析では、在宅勤務割合が減少し、感染予防のみが増加するという共通トレンドが確認できたが、このトレンドが企業の経営状況と関連している場合、それは企業の生存戦略として解釈できる。反対に、経営状況と関連のない共通トレンドが確認できる場合は、ある種の「気のゆるみ」や「気のひきしめ」があったと解釈できる。

まず、第2回調査と第3回調査のそれぞれで、各時点における在宅勤務ダミーと企業の経営状況変数の回答をパネル化し、固定効果ロジットモデルによって分析する。企業の経営状況変数としては、「売

上生産額等の増減」「人件費増額の増減」「正社員・正規従業員の増減」を用いる。「売上生産額等の増減」と「人件費増額の増減」は前年同月と比較して何%程度変化したかを意味しており、変化していない時を0とする連続変数である。通常こうした分析では、前の時点の経営状況が次の時点の企業の行動に影響を与えていると想定することが一般的であるが、ここでの分析は厳密な因果関係を検証しているわけではないので、一時点前と同時点の両方の経営状況変数を使用する。また、共通トレンドをとらえるために時点ダミーを投入し、経営状況変数と在宅勤務ダミーの関連がどのように変化するかを確認する。時点ダミーは共線性の影響を少しでも緩和するために、複数の時点をまとめている。さらに、その後「都道府県別の新規感染者数の月平均」を統制し、共通トレンドが感染の流行によるものかを確認する<sup>10</sup>。平均的にみて新規感染者数は時間とともに増加しており、共通トレンドはこうした感染の流行を捉えている可能性がある。都道府県別の新規感染者数の月平均を統制してもなお時点の共通トレンドの効果が

残っている場合、それはある種の「気のゆるみ」や「気のひきしめ」として解釈できる。

表5に、第2回調査における企業の経営状況と在宅勤務の関連の分析結果を示した。まず、企業の経営状況としては、「売上・生産額等の増減」のみが在宅勤務の実施と関連している (Model 1.1, 1.2)。前年同月と比べて当月および前月の売上・生産額が増加している企業ほど、在宅勤務を実施していない。在宅勤務が生産性を下げ、売上・生産額の悪化につながっているとすれば、そうした企業ほどむしろ在宅勤務を実施しないという関係が観察されるはず

が、実際には反対の関係が見られた。この関連が共通トレンドによるものではないことを確認するために、時点ダミーを投入すると企業の経営状況と在宅勤務の関連は消える (Model 1.3, 1.4)。時点ダミーの係数を見ると、8月・9月と比べて、5月や6月では在宅勤務を実施する傾向が高く、反対に言えば時間とともに在宅勤務の実施傾向は減少している。つまり、Model 1.1、1.2 でみられた「売上・生産額等の増減」と在宅勤務の関連は、いずれの企業でも時間とともに売上・生産額が回復しており、同時に在宅勤務を実施しない傾向があるということに

表5 企業の経営状況と在宅勤務の関連 (第2回調査)

	Model 1.1		Model 1.2		Model 1.3	
売上・生産額等の増減	-0.831	[0.334]*			0.247	[0.453]
人件費総額の増減	0.308	[0.682]			-0.109	[1.055]
正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した	-0.306	[0.502]			-0.165	[0.808]
減少した	-0.307	[0.440]			0.314	[0.823]
前月の売上・生産額等の増減			-1.159	[0.546]*		
前月の人件費総額の増減			1.737	[0.966]+		
前月の正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した			0.195	[0.763]		
減少した			0.677	[0.716]		
時点 (ref: 8月・9月)						
5月					4.125	[0.272]***
6月					2.387	[0.229]***
7月					0.831	[0.230]***
都道府県ごとの新規感染者数の月平均 (百人)						
ケース数	1239		567		1239	
クラスター数	257		145		257	
対数尤度	-473.146		-204.572		-242.812	
モデルの wald 検定のカイ自乗値	7.411		7.977		468.081	
カイ自乗値の p 値	0.116		0.092		0.000	
疑似決定係数	0.008		0.019		0.491	
	Model 1.4		Model 1.5		Model 1.6	
売上・生産額等の増減			0.256	[0.453]		
人件費総額の増減			-0.057	[1.075]		
正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した			-0.165	[0.838]		
減少した			0.370	[0.839]		
前月の売上・生産額等の増減	-0.296	[0.700]			-0.271	[0.700]
前月の人件費総額の増減	1.500	[1.377]			1.509	[1.372]
前月の正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した	-0.065	[1.020]			-0.118	[1.060]
減少した	1.040	[1.116]			1.111	[1.118]
時点 (ref: 8月・9月)						
5月			4.388	[0.328]***		
6月	2.919	[0.287]***	2.644	[0.291]***	3.129	[0.367]***
7月	1.032	[0.262]***	0.867	[0.231]***	1.065	[0.265]***
都道府県ごとの新規感染者数の月平均 (百人)			0.336	[0.216]	0.277	[0.281]
ケース数	567		1239		567	
クラスター数	145		257		145	
対数尤度	-124.949		-241.635		-124.471	
モデルの wald 検定のカイ自乗値	167.223		470.435		168.178	
カイ自乗値の p 値	0.000		0.000		0.000	
疑似決定係数	0.401		0.493		0.403	

注: 表には固定効果ロジットモデルの係数と標準誤差を表示。\*\*\* p<0.001, \*\* P<0.01, \* p<0.05, + p<0.1



よって引き起こされている。すなわち、企業の経営状況と在宅勤務は直接関連しておらず、いずれの企業でも時間とともに在宅勤務を実施しなくなるという共通トレンドの存在が改めて確認できる。さらに、この共通トレンドは新規感染者数の月平均を統制してもなお統計的に有意であり、感染の流行とも無関係であることもわかる (Model 1.5, 1.6)。

表 6 に第 3 回調査における企業の経営状況と在宅勤務の関連の分析結果を示した。第 3 回調査の結果においても、先ほどと同様に在宅勤務の実施と関連しているのは時点ダミーである。第 3 回調査では、

10 月・11 月と比べて 12 月や 1 月では在宅勤務を実施する傾向がある。企業の経営状況は Model 2.1 や 2.2 でも有意ではない。すなわち、第 3 回調査においても、企業の経営状況と在宅勤務の実施は関連しておらず、時間とともに在宅勤務を実施するという共通トレンドがあることがわかる。

一方で、第 3 回調査においては、新規感染者数の月平均と在宅勤務の実施に関連が見られる。Model 2.5 と 2.6 をみると、新規感染者数の月平均人数が増加すると在宅勤務を実施する傾向がある。このことから、第 3 回調査においては感染の拡大に合わせ

表 6 企業の経営状況と感染防止対策の関連 (第 3 回調査)

	Model 2.1		Model 2.2		Model 2.3	
売上・生産額等の増減	-0.625	[0.439]			0.090	[0.581]
人件費総額の増減	-0.926	[1.541]			1.048	[2.218]
正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した	0.970	[0.635]			0.260	[0.971]
減少した	-0.134	[0.449]			-0.648	[0.647]
前月の売上・生産額等の増減			-0.483	[0.532]		
前月の人件費総額の増減			-2.163	[1.700]		
前月の正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した			1.862	[1.112] <sup>+</sup>		
減少した			0.670	[0.585]		
時点 (ref: 10 月・11 月)						
12 月					0.868	[0.211] <sup>***</sup>
1 月					3.031	[0.220] <sup>***</sup>
都道府県ごとの新規感染者数の月平均 (百人)						
ケース数	960		665		960	
クラスター数	249		225		249	
対数尤度	-349.942		-239.130		-190.603	
モデルの wald 検定のカイ自乗値	4.593		8.006		323.272	
カイ自乗値の p 値	0.332		0.091		0.000	
疑似決定係数	0.007		0.016		0.459	
	Model 2.4		Model 2.5		Model 2.6	
売上・生産額等の増減			0.155	[0.602]		
人件費総額の増減			1.804	[2.230]		
正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した			0.091	[0.969]		
減少した			-0.858	[0.687]		
前月の売上・生産額等の増減	-1.194	[0.816]			-1.615	[0.871] <sup>+</sup>
前月の人件費総額の増減	-3.181	[3.213]			-3.257	[3.274]
前月の正社員・正規従業員の増減 (ref: 同じくらい)						
増加した	1.640	[2.040]			4.137	[6.026]
減少した	0.872	[0.887]			1.049	[0.946]
時点 (ref: 10 月・11 月)						
12 月	1.130	[0.282] <sup>***</sup>	0.500	[0.230] <sup>*</sup>		
1 月	3.416	[0.309] <sup>***</sup>	2.202	[0.272] <sup>***</sup>	1.772	[0.266] <sup>***</sup>
都道府県ごとの新規感染者数の月平均 (百人)			0.274	[0.074] <sup>***</sup>	0.679	[0.168] <sup>***</sup>
ケース数	665		944		656	
クラスター数	225		245		222	
対数尤度	-105.348		-177.539		-93.930	
モデルの wald 検定のカイ自乗値	275.569		338.309		291.815	
カイ自乗値の p 値	0.000		0.000		0.000	
疑似決定係数	0.567		0.488		0.608	

注: 表には固定効果ロジットモデルの係数と標準誤差を表示。Model 2.6 のみ、時点のレファレンスカテゴリーが 11 月・12 月。\*\*\* p<0.001, \*\* P<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

在宅勤務を実施する企業が一定数存在していたことがわかる。ただし、Model 2.5と2.6においても、時点ダミーの効果は有意であり、感染の流行とは関係なく、「気のひきしめ」として在宅勤務を実施していた企業も一定数いる。

以上のように、第2回調査と第3回調査の両方において、企業の経営状況と在宅勤務の実施には関連がないことがわかった。むしろ、在宅勤務の実施に関しては、いずれの企業にも共通の時間的なトレンドが観察された。すなわち、第2回調査では時間とともに在宅勤務を実施しない傾向が、第3回調査では時間とともに在宅勤務を実施する傾向がある。本稿の分析対象期間は、2020年5月から2021年1月であり、第1回目の緊急事態宣言が解除され、第2回目の緊急事態宣言が発出された時期である。これを踏まえれば、やはり感染防止対策としての在宅勤務の実施は、緊急事態宣言の発出・解除の動向やそれに伴う「気のゆるみ／ひきしめ」と関連しているといえる。世間的には在宅勤務の実施と売上の低下の関連に注目が集まることも多いが、本稿の分析では明確な関連は確認できなかった。

一方で、第3回調査においては、感染が拡大した地域の企業では在宅勤務を実施する傾向があることもわかった。すなわち、第2回調査の対象期間2020年5月から9月までにおいては、当初の在宅勤務の実施率の高さが時間とともに減少してくという「気のゆるみ」があり、第3回調査の対象期間2020年10月から翌年1月にかけては、感染の拡大に合わせて在宅勤務を実施する傾向と、それに伴う「気のひきしめ」によって在宅勤務の実施率が高まっていたといえる。

ただし、本節でのパネルデータ分析の結果の解釈は注意が必要である。表5や表6のケース数やクラスター数をみると、図1や図2と比べてかなり小さい。これは、図5や図6で明らかのように、従属変数と独立変数の変動が全くない企業が多いためである。そもそも本節で使用しているパネルデータは、それぞれの調査時点（第2回調査は10月、第3回調査は翌年2月）から回顧に回答されている各時点の質問項目から作成されており、各時点の回答が調査時点の状況に引き付けられやすいと考えられる。

こうした回答誤差によってそれぞれの変数の変動がなくなったケースは、固定効果モデルの推定から除外されてしまう。したがって、本節での分析結果は、厳密には「多くの企業では感染防止対策には変化がないが、一部変化している企業を対象とした場合」という但し書きを念頭に置いたうえで解釈する必要がある。

## 企業の経営状況と感染防止対策の変化

最後に、企業の経営状況と感染防止対策の変化の関連について検討する。図5と図6では、感染防止対策の変化には、地域・産業間で違いがあることが分かった。本節ではこの違いが企業の経営状況によって説明できるのかを確認する。コロナ禍においては地域・産業ごとに企業が被った経済的ダメージが異なっていると考えられる。例えば、第2回調査に注目した場合、5月時点で経営状況に深刻なダメージを受けている企業ほど、悪化した経営状況を回復させるために、感染防止対策を緩和し経済活動を活発に再開するだろう。一般的には、当該期間内に経営状況が悪化した企業ほど最終的には感染防止対策を緩和しやすく、反対に経営状況が好転した企業ほど感染防止対策を強化することができると考えられる。図5と図6でみた地域・産業と感染防止対策の変化の関連は、こうした企業の経営状況との関連によって説明できる可能性がある。

使用する経営状況変数は前節と同じで、それぞれの当該期間内（第2回調査では5月から9月、第3回調査では10月から翌年1月）の平均値・合計値を用いる。これらの変数は、調査時点以前の企業の平均的な経営状況を意味している。従属変数は、図5と図6で使用したものをもとに、第2回調査では感染防止対策の「緩和ダミー」、第3回調査では「強化ダミー」とする。感染防止対策の変化は3類型あるので、多項ロジットや順序ロジットによる分析も考えられるが、図5と図6に示したように分布は大きく偏っているので、「緩和ダミー」と「強化ダミー」に注目したロジットモデルによって分析する。また、その他統制変数として、企業規模と資本金規模を用いる。

表 7 に企業の経営状況と感染防止対策の変化の関連の分析結果を示した。これによると、第 2 調査と第 3 回調査の両方において、企業の経営状況と感染防止対策の変化には関連が見られない。企業の感染状況とは関係なく、一部の地域・産業では感染防止対策が変化している傾向がみられる。

第 2 回調査では、「情報通信」と比べて、「建設」や「卸売」では最終的に感染防止対策を緩和する確率が高い。有意水準を 10% にまで上げると、「製造」「不物・金保」「他サ」でも感染防止対策を緩和する確率が高いといえる。また、「東北・北陸」と比べて、

「南関東」では感染防止対策を緩和する確率が高い。「北海道」や「中国・四国」でも限界効果の絶対値が大きい、統計的に有意な水準には達していない。第 3 回調査では、「情報通信」や「南関東」「近畿」で感染防止対策を強化する確率が高くなっている。こうした傾向は図 5 や図 6 の結果と整合的であり、地域・産業特性そのものが感染防止対策の変化と関連していることがわかる。以上の結果は、期間内の平均的な企業の経営状況ではなく、各時点の経営状況を単体で用いても同様の結果となっている（補表 A、B）。

表 7 企業の経営状況と感染防止対策の変化の関連

感染防止対策の変化	第 2 回調査 緩和ダミー	第 3 回調査 強化ダミー
売上・生産額等の増減 (5 月から 9 月の平均)	0.011 [0.048]	-0.001 [0.034]
人件費総額の増減 (5 月から 9 月の平均)	0.025 [0.085]	0.040 [0.064]
正社員・正規従業員の増加 (5 月から 9 月の合計回数)	-0.003 [0.008]	-0.005 [0.006]
正社員・正規従業員の減少 (5 月から 9 月の合計回数)	-0.013 [0.009]	0.001 [0.005]
産業 (ref: 情報通信)		
小売・消費サ・社福サ	0.076 [0.050]	-0.062 [0.028] *
運輸	0.052 [0.052]	-0.046 [0.030]
建設	0.162 [0.049] ***	-0.006 [0.028]
卸売	0.149 [0.042] ***	0.031 [0.027]
製造	0.065 [0.037] +	-0.023 [0.025]
不物・金保	0.118 [0.064] +	0.001 [0.039]
他サ	0.119 [0.067] +	-0.016 [0.036]
専技サ	0.011 [0.054]	-0.030 [0.039]
地域 (ref: 東北・北陸)		
北海道	0.102 [0.064]	-0.022 [0.020]
北関東	0.012 [0.045]	0.010 [0.021]
南関東	0.093 [0.035] **	0.077 [0.018] ***
東海	0.039 [0.039]	0.024 [0.020]
近畿	0.056 [0.037]	0.055 [0.020] **
中国・四国	0.075 [0.046]	0.027 [0.023]
九州	0.032 [0.046]	0.039 [0.027]
企業規模 (ref: 20-49 人)		
5 人以下	-0.125 [0.034] ***	-0.039 [0.019] *
6-19 人	-0.022 [0.034]	-0.052 [0.015] ***
50-99 人	-0.014 [0.045]	0.027 [0.021]
100-299 人	0.038 [0.041]	0.030 [0.024]
300 人以上	0.007 [0.053]	-0.014 [0.032]
資本金規模 (ref: 5000 万円超～1 億円以下)		
5000 万円以下	0.009 [0.033]	-0.017 [0.018]
1 億円超～3 億円以下	0.032 [0.049]	0.027 [0.032]
3 億円超	-0.021 [0.041]	-0.011 [0.029]
ケース数	1220	2494
対数尤度	-543.028	-733.658
モデルの wald 検定のカイ自乗値	49.389	92.320
カイ自乗値の p 値	0.005	0.000
疑似決定係数	0.044	0.058

注：表にはロジットモデルの限界効果とロバスト標準誤差を表示。\*\*\* p<0.001, \*\* P<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

## おわりに

本稿では、2020年5月から2021年1月までの期間に注目して、企業の感染防止対策の実態とその変化について、特に地域と産業という特性によってどのように類型化できるのかを検討してきた。本稿の知見をまとめると以下の通りである。

1. 企業の感染防止対策のパターンは地域・産業と関連しており、特に「在宅勤務」と「感染予防のみ」のどちらが優位となるかは産業によって大きく異なっている。また、いずれの地域・産業にも特に第3回調査における「対策なし」の企業の割合は無視できるほど小さくはない。
2. 地域・産業ごとにみた「在宅勤務」の実施パターンにはある程度の変化が見られるが、いずれの地域・産業においても、2020年5月以降「在宅勤務」の実施割合が時間とともに減少し、年末に若干増加するという共通トレンドが存在する。さらに、「在宅勤務」の実施は企業の経営状況の変化とは関連しておらず、むしろ緊急事態宣言の発出・解除といった時間的なトレンドの影響を受けている。
3. ただし、第3回調査においては、時間的なトレンドに関係なく、感染が拡大している地域の企業では「在宅勤務」の実施割合が高まる傾向が確認された。
4. 一方で、そもそも当該期間内において感染防止対策を変化させている企業は多くなく、ほとんどの企業が5月／10月時点と同じ感染防止対策を9月／1月時点でも実施している。感染防止対策の変化に注目すると、第2回調査では「南関東」や「建設」「卸売」では感染防止対策を緩和させる確率が高く、第3回調査では「情報通信」や「南関東」「近畿」で強化させる確率が高い。また、感染防止対策の変化に関しても企業の経営状況は関連がない。

本稿の分析結果によれば、企業の感染防止対策は必ずしも政府の想定する最善の形で実施されているわけではない。接触機会の徹底的な低減のためには在宅勤務の実施率を高める必要があるが、感染防止

対策として在宅勤務を実施しているのは、地域で見れば「南関東」、産業で見れば「情報通信」「専技サ」のみに過ぎない。さらに、「南関東」に関しては5月以降感染防止対策を緩和する傾向が強い。こうしたことから、在宅勤務は感染防止対策の最善策としては機能していなかったといわざるを得ない。この要因に関して、在宅勤務の実施が特に企業の経済活動を抑制してしまうということが想像できるが、本稿の分析では、企業の経営状況は在宅勤務の実施にも感染防止対策の変化にも関連していないことが示されている。すなわち、在宅勤務は緊急事態宣言発出時の一時的な措置にとどまっており、緊急事態宣言解除後においては「感染予防のみ」が企業の主な「自主的」感染防止対策となっていた。2020年10月から翌年1月においては感染の拡大に合わせて在宅勤務を実施する企業も存在するが、少なくとも2020年5月から8月にかけては、感染の流行とは関係なく、単に時間とともに在宅勤務の実施率が低下する傾向があることは明確である。

この傾向はコロナ禍における企業の在宅勤務に関するヒアリング調査の分析結果でも同様に示されている（荻野・藤澤・渡邊 2021）。荻野・藤澤・渡邊（2021）では、コロナ禍当初において急速に普及の動きを見せていた在宅勤務（テレワーク）が揺り戻しを見せた理由として、『『緊急事態宣言』下におけるテレワークは、『半ば強制的に、会社の号令に基づいて進んだ』のであり、「テレワークというより新型コロナウイルス感染拡大防止のためのひきこもりに近い状態」も内包されていた』（p.63）ためであるとしている。この指摘から見えてくるのは、そもそも在宅勤務は、当初から感染防止対策としては機能しておらず、経済活動が急激に鈍化した際の雇用調整の一種に近いものとして機能していたということである。

コロナ禍を機に、在宅勤務・テレワークを今後の「働き方のニューノーマル」として位置づける議論が多く巻き起こっている。しかし、こうした議論は、「経済活動をできるだけ維持しつつ、新型コロナウイルスの感染拡大を防止する対策」としての在宅勤務の議論とは峻別するべきである。そもそも疫学的にみれば、社会的距離（social distancing）を確保

する在宅勤務は、パンデミックにおいてワクチンなどが開発されるまでの間の非医薬品介入 (non-pharmaceutical intervention) に過ぎず (Kisser et al. 2020)、パンデミックが解消されれば在宅勤務を行う必要性はなくなる。コロナ禍においては、第 1 にこうした視点から在宅勤務の導入・実施について議論し、それを踏まえて「働き方のニューノーマル」として定着させるための在宅勤務のあり方について検討していく必要がある。

一方で、在宅勤務の導入・実施のみに注目していると感染防止対策の全貌を見落としてしまう。緊急事態宣言が発出されていた 2020 年 5 月や 2021 年 1 月においても在宅勤務の実施率が高いのは「情報通信」「専技サ」のみであるが、何らかの理由によって在宅勤務を実施できない企業においても、できる範囲の感染防止対策を講じる必要がある。しかし、実際には何の対策も実施していない企業の割合は決して無視できるものではない。政策的には、こうした企業においても、経済活動の実態に即して、十分に効果的な感染防止対策を講じるようガイドラインを作成し周知する必要がある。ガイドラインとしては、すでに各業界団体が作成したガイドライン<sup>11</sup>があるが、それ以外にも日本経済団体<sup>12</sup>や日本産業衛生学会<sup>13</sup>が作成しているのもある。こうしたガイド

ラインに基づいて、職場で十分に感染防止対策を講じたうえで勤務し、可能であれば在宅勤務を導入するよう企業に指導することが重要である。

本稿で明らかになった、感染防止対策に関連する地域・産業特性をまとめると表 8 と表 9 の通りである。この類型からは産業ごとの違いが大きいことがわかる。しかし、本稿では、この産業特性のうち、どのような要因が感染防止対策（特に在宅勤務の実施）と関連しているかは、十分に明らかにできていない。少なくとも企業の経営状況による影響はないことがわかっているため、おそらく産業ごとに異なる「主たる経済活動・業務」の特徴が関連していると考えられる。例えば、接客業務が中心となる消費サービス系の経済活動を主とする「小売・消費サ・社福サ」では在宅勤務の実施率が一貫して低く、反対にオフィスワークが中心で ICT 機器の活用と親和性が高い「情報通信」においては在宅勤務の実施率が一貫して高い。もっとも、どのような産業特性が在宅勤務の実施と関連しているかは感染防止対策という視点よりも、一般的な経済活動の特徴という視点から検討されるべきであり、本稿の問題意識を超えている。しかし、産業特性が在宅勤務の揺り戻しと関連していることも十分に考えられるため、今後こうした視点から研究が蓄積されることが望まれる。

表 8 感染防止対策の類型（地域）

感染防止対策			地域
実態	トレンド	変化	
在宅勤務型	在宅勤務一貫型	緩和・強化	南関東、(第 2 回調査の近畿)
感染予防のみ型	感染予防のみ一貫型	維持	北海道、東北・北陸、北関東、東海、中国・四国、九州
混合型	移行型 (在宅勤務⇒感染予防のみ)	緩和・強化	近畿

表 9 感染防止対策の類型（産業）

感染防止対策			産業
実態	トレンド	変化	
在宅勤務型	在宅勤務一貫型	維持・強化	専技サ、情報通信
感染予防のみ型	感染予防のみ一貫型	維持 (建設のみ緩和)	小売・消費サ・社福サ、運輸、建設
混合型	移行型 (在宅勤務⇒感染予防のみ)	緩和・強化	卸売、製造、不物・金保、他サ

補表 A 各時点の企業の経営状況と感染防止対策の変化の関連 (第 2 回調査)

感染防止対策の変化 緩和ダミー	第 2 回調査		
	Model 1.1	Model 1.2	Model 1.3
売上・生産額等の増減 (5 月)	-0.038 [0.039]		
人件費総額の増減 (5 月)	0.111 [0.087]		
正社員・正規従業員の増減 (5 月) (ref: 同じくらい)			
増加した	-0.002 [0.037]		
減少した	-0.024 [0.036]		
売上・生産額等の増減 (6 月)		-0.021 [0.039]	
人件費総額の増減 (6 月)		0.024 [0.074]	
正社員・正規従業員の増減 (6 月) (ref: 同じくらい)			
増加した		0.010 [0.039]	
減少した		-0.047 [0.035]	
売上・生産額等の増減 (7 月)			0.028 [0.039]
人件費総額の増減 (7 月)			0.019 [0.077]
正社員・正規従業員の増減 (7 月) (ref: 同じくらい)			
増加した			-0.027 [0.035]
減少した			-0.062 [0.033] +
売上・生産額等の増減 (8 月)			
人件費総額の増減 (8 月)			
正社員・正規従業員の増減 (8 月) (ref: 同じくらい)			
増加した			
減少した			
売上・生産額等の増減 (9 月)			
人件費総額の増減 (9 月)			
正社員・正規従業員の増減 (9 月) (ref: 同じくらい)			
増加した			
減少した			
売上・生産額等の増減 (5 月から 9 月の平均)			
人件費総額の増減 (5 月から 9 月の平均)			
正社員・正規従業員の増加 (5 月から 9 月の合計回数)			
正社員・正規従業員の減少 (5 月から 9 月の合計回数)			
産業 (ref: 情報通信)			
小売・消費サ・社福サ	0.063 [0.051]	0.061 [0.050]	0.068 [0.049]
運輸	0.039 [0.052]	0.036 [0.052]	0.049 [0.052]
建設	0.154 [0.050] **	0.155 [0.049] **	0.154 [0.049] **
卸売	0.134 [0.042] **	0.134 [0.043] **	0.146 [0.042] ***
製造	0.054 [0.039]	0.052 [0.039]	0.060 [0.038]
不物・金保	0.100 [0.064]	0.101 [0.064]	0.114 [0.065] +
他サ	0.129 [0.069] +	0.125 [0.069] +	0.137 [0.069] *
専技サ	-0.001 [0.054]	0.002 [0.055]	0.010 [0.055]
地域 (ref: 東北・北陸)			
北海道	0.101 [0.065]	0.103 [0.065]	0.100 [0.064]
北関東	0.005 [0.044]	0.008 [0.045]	0.011 [0.044]
南関東	0.092 [0.035] **	0.090 [0.035] **	0.092 [0.034] **
東海	0.033 [0.039]	0.032 [0.039]	0.037 [0.038]
近畿	0.057 [0.037]	0.055 [0.037]	0.059 [0.037]
中国・四国	0.081 [0.046] +	0.082 [0.047] +	0.083 [0.046] +
九州	0.030 [0.046]	0.029 [0.046]	0.032 [0.046]
企業規模 (ref: 20-49 人)			
5 人以下	-0.131 [0.034] ***	-0.128 [0.033] ***	-0.125 [0.033] ***
6-19 人	-0.029 [0.034]	-0.023 [0.034]	-0.019 [0.034]
50-99 人	-0.012 [0.045]	-0.014 [0.045]	-0.009 [0.045]
100-299 人	0.031 [0.041]	0.034 [0.041]	0.042 [0.041]
300 人以上	0.001 [0.053]	0.001 [0.053]	0.004 [0.052]
資本金規模 (ref: 5000 万円超～1 億円以下)			
5000 万円以下	0.004 [0.033]	0.004 [0.033]	0.005 [0.033]
1 億円超～3 億円以下	0.032 [0.049]	0.027 [0.049]	0.028 [0.048]
3 億円超	-0.017 [0.041]	-0.018 [0.041]	-0.018 [0.041]
ケース数	1242	1242	1237
対数尤度	-551.087	-552.947	-548.821
モデルの wald 検定のカイ自乗値	51.737	51.87	52.417
カイ自乗値の p 値	0.003	0.003	0.002
疑似決定係数	0.045	0.044	0.047

注: 表にはロジットモデルの限界効果とロバスト標準誤差を表示。\*\*\* p<0.001, \*\* P<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

Model 1.4		第 2 回調査 Model 1.5		Model 1.6	
0.064	[0.037] +				
-0.027	[0.076]				
-0.027	[0.034]				
-0.060	[0.030] *				
		0.019	[0.038]		
		0.025	[0.080]		
		-0.026	[0.033]		
		-0.033	[0.031]		
				0.011	[0.048]
				0.025	[0.085]
				-0.003	[0.008]
				-0.013	[0.009]
0.063	[0.050]	0.061	[0.050]	0.076	[0.050]
0.026	[0.051]	0.040	[0.053]	0.052	[0.052]
0.151	[0.049] **	0.146	[0.049] **	0.162	[0.049] ***
0.137	[0.042] **	0.135	[0.042] **	0.149	[0.042] ***
0.052	[0.038]	0.051	[0.038]	0.065	[0.037] +
0.113	[0.065] +	0.105	[0.065]	0.118	[0.064] +
0.107	[0.068]	0.128	[0.069] +	0.119	[0.067] +
0.001	[0.055]	-0.002	[0.054]	0.011	[0.054]
0.104	[0.064]	0.102	[0.065]	0.102	[0.064]
0.010	[0.044]	0.009	[0.045]	0.012	[0.045]
0.090	[0.034] **	0.091	[0.035] **	0.093	[0.035] **
0.040	[0.039]	0.034	[0.039]	0.039	[0.039]
0.058	[0.037]	0.054	[0.037]	0.056	[0.037]
0.074	[0.046]	0.078	[0.046] +	0.075	[0.046]
0.036	[0.047]	0.035	[0.047]	0.032	[0.046]
-0.130	[0.034] ***	-0.131	[0.034] ***	-0.125	[0.034] ***
-0.026	[0.034]	-0.024	[0.034]	-0.022	[0.034]
-0.027	[0.045]	-0.010	[0.046]	-0.014	[0.045]
0.036	[0.041]	0.030	[0.041]	0.038	[0.041]
0.003	[0.053]	-0.003	[0.052]	0.007	[0.053]
0.005	[0.033]	0.009	[0.033]	0.009	[0.033]
0.027	[0.049]	0.036	[0.049]	0.032	[0.049]
-0.027	[0.040]	-0.012	[0.041]	-0.021	[0.041]
1231		1235		1220	
-544.289		-550.936		-543.028	
53.155		49.43		49.389	
0.002		0.005		0.005	
0.048		0.043		0.044	

補表 B 各時点の企業の経営状況と感染防止対策の変化の関連 (第3回調査)

感染防止対策の変化 強化ダミー	第3回調査		
	Model 2.1	Model 2.2	Model 2.3
売上・生産額等の増減 (10月)	0.004 [0.026]		
人件費総額の増減 (10月)	0.034 [0.057]		
正社員・正規従業員の増減 (10月) (ref: 同じくらい)			
増加した	-0.009 [0.021]		
減少した	0.009 [0.021]		
売上・生産額等の増減 (11月)		-0.010 [0.026]	
人件費総額の増減 (11月)		0.063 [0.059]	
正社員・正規従業員の増減 (11月) (ref: 同じくらい)			
増加した		-0.025 [0.019]	
減少した		0.000 [0.020]	
売上・生産額等の増減 (12月)			0.014 [0.029]
人件費総額の増減 (12月)			0.006 [0.051]
正社員・正規従業員の増減 (12月) (ref: 同じくらい)			
増加した			-0.017 [0.019]
減少した			0.003 [0.019]
売上・生産額等の増減 (1月)			
人件費総額の増減 (1月)			
正社員・正規従業員の増減 (1月) (ref: 同じくらい)			
増加した			
減少した			
売上・生産額等の増減 (10月から1月の平均)			
人件費総額の増減 (10月から1月の平均)			
正社員・正規従業員の増加 (10月から1月の合計回数)			
正社員・正規従業員の減少 (10月から1月の合計回数)			
産業 (ref: 情報通信)			
小売・消費サ・社福サ	-0.055 [0.028] *	-0.061 [0.028] *	-0.057 [0.029] *
運輸	-0.038 [0.030]	-0.046 [0.030]	-0.041 [0.031]
建設	-0.005 [0.028]	-0.006 [0.028]	-0.007 [0.029]
卸売	0.032 [0.027]	0.027 [0.027]	0.031 [0.028]
製造	-0.022 [0.025]	-0.023 [0.025]	-0.026 [0.025]
不物・金保	0.002 [0.038]	0.000 [0.038]	-0.001 [0.039]
他サ	-0.016 [0.035]	-0.015 [0.036]	-0.016 [0.036]
専技サ	-0.028 [0.038]	-0.030 [0.038]	-0.030 [0.039]
地域 (ref: 東北・北陸)			
北海道	-0.023 [0.019]	-0.019 [0.020]	-0.023 [0.020]
北関東	0.014 [0.022]	0.013 [0.021]	0.010 [0.021]
南関東	0.079 [0.018] ***	0.080 [0.018] ***	0.078 [0.018] ***
東海	0.024 [0.020]	0.028 [0.020]	0.024 [0.020]
近畿	0.055 [0.020] **	0.057 [0.020] **	0.056 [0.020] **
中国・四国	0.026 [0.023]	0.030 [0.022]	0.026 [0.023]
九州	0.038 [0.026]	0.041 [0.026]	0.037 [0.026]
企業規模 (ref: 20-49人)			
5人以下	-0.042 [0.019] *	-0.040 [0.019] *	-0.042 [0.019] *
6-19人	-0.056 [0.015] ***	-0.053 [0.015] ***	-0.056 [0.015] ***
50-99人	0.023 [0.021]	0.026 [0.021]	0.021 [0.021]
100-299人	0.026 [0.024]	0.025 [0.024]	0.027 [0.024]
300人以上	-0.018 [0.032]	-0.016 [0.032]	-0.019 [0.032]
資本金規模 (ref: 5000万円超~1億円以下)			
5000万円以下	-0.017 [0.018]	-0.018 [0.018]	-0.017 [0.018]
1億円超~3億円以下	0.024 [0.031]	0.027 [0.031]	0.026 [0.031]
3億円超	-0.010 [0.029]	-0.009 [0.029]	-0.011 [0.029]
ケース数	2524	2509	2503
対数尤度	-743.993	-732.475	-739.241
モデルのwald検定のカイ自乗値	89.672	91.771	89.355
カイ自乗値のp値	0.000	0.000	0.000
疑似決定係数	0.056	0.058	0.057

注: 表にはロジットモデルの限界効果とロバスト標準誤差を表示。\*\*\* p<0.001, \*\* P<0.01, \* p<0.05, + p<0.1



Model 2.4		Model 2.5	
-0.009	[0.026]		
0.019	[0.052]		
-0.010	[0.019]		
-0.004	[0.017]		
		-0.001	[0.034]
		0.040	[0.064]
		-0.005	[0.006]
		0.001	[0.005]
-0.056	[0.029] +	-0.062	[0.028] *
-0.045	[0.030]	-0.046	[0.030]
-0.005	[0.029]	-0.006	[0.028]
0.030	[0.027]	0.031	[0.027]
-0.024	[0.025]	-0.023	[0.025]
0.002	[0.039]	0.001	[0.039]
-0.024	[0.035]	-0.016	[0.036]
-0.029	[0.039]	-0.030	[0.039]
-0.023	[0.020]	-0.022	[0.020]
0.015	[0.022]	0.010	[0.021]
0.077	[0.018] ***	0.077	[0.018] ***
0.024	[0.020]	0.024	[0.020]
0.053	[0.020] **	0.055	[0.020] **
0.028	[0.023]	0.027	[0.023]
0.039	[0.026]	0.039	[0.027]
-0.043	[0.019] *	-0.039	[0.019] *
-0.059	[0.015] ***	-0.052	[0.015] ***
0.025	[0.021]	0.027	[0.021]
0.026	[0.024]	0.030	[0.024]
-0.018	[0.033]	-0.014	[0.032]
-0.016	[0.018]	-0.017	[0.018]
0.024	[0.031]	0.027	[0.032]
-0.009	[0.029]	-0.011	[0.029]
2498		2494	
-734.584		-733.658	
87.235		92.320	
0.000		0.000	
0.057		0.058	

## 参考文献

- 中井雅之 (2020) 『第2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) JILPT 記者発表, 2020年12月16日. (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201216.pdf>)
- 中井雅之 (2021) 『第3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) JILPT 記者発表, 2021年4月30日. (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430b.pdf>)
- 荻野登・藤澤美穂・渡邊木綿子 (2021) 「テレワークの現状と今後」『テレワーク コロナ禍における政労使の取組』労働政策研究・研修機構, pp.53-88. (<https://www.jil.go.jp/publication/ippan/booklet/02.html>)
- Kissler, S. M., Tedijanto, C., Goldstein, E., Grad, Y. H., & Lipsitch, M. (2020). Projecting the transmission dynamics of SARS-CoV-2 through the postpandemic period. *Science*, 368(6493), 860-868.

## 脚注

- 『新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針(令和2年3月28日)』(2021年6月15日取得) ([https://corona.go.jp/expert-meeting/pdf/kihon\\_h.pdf](https://corona.go.jp/expert-meeting/pdf/kihon_h.pdf))
- 令和2年5月25日に第1回目の緊急事態宣言が全国で解除され、令和3年1月7日に第2回目の緊急事態宣言が東京、埼玉、千葉、神奈川に発出され、その後13日に大阪、兵庫、京都、愛知、岐阜、福岡、栃木が追加された。
- NHK「コロナ関連記事記録」(2021年6月15日取得) (<https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/chronology/>)
- 例えば2020年6月2日には「東京アラート」、同年7月12日には「大阪モデルの黄色信号」、同年7月17日には「神奈川警戒アラート」、同年11月7日には北海道で警戒ステージの引き上げが行われている。注3の資料を参照せよ。
- ただし、2021年2月3日に、知事からの要請に従わない事業者に対して過料を設ける、新型コロナウイルス対策の特別措置法などの改正案が成立した。
- 調査の詳細は中井(2020; 2021)を参照されたい。
- 調査では、各月において、社員の働く環境関連で実施したものについて多項選択で尋ねている。項目は、「在宅勤務(テレワーク)の実施」、「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)」、「有給の特別休暇の付与(年次有給休暇は除く)」、「社員の他社・他業種への応援(送り出し)」、「社員の労働時間の増加(配送やIT等の業務増)」、「中途採用の増加(配送やIT等の業務増)」である。
- 詳細は中井(2020; 2021)を参照されたい。
- 2021年1月7日に、埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県を対象に緊急事態宣言が発出され、その後13日に、栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県及び福岡県が対象地域として追加された。
- 都道府県別の新規感染者の月平均はNHK『特設サイト 新型コロナウイルス』のデータベースを元に算出した(2021年8月24日にダウンロード)。月平均を用いる理由は、ほとんどの場合ニュース報道を通じて報告されているのは一日あたりの新規感染者数であり、人々もこうした数値を元に新型コロナウイルスの流行の感覚を掴んでいると思われるからである。なお、「日本全国の新規感染者の月合計」「日本全国の新規感染者の月平均」「都道府県別の新規感染者の月合計」を用いても結果は変わらないことを確認している(結果は省略)。
- 業種ごとの感染拡大予防ガイドライン一覧: 内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室(2021年6月24日取得) (<https://corona.go.jp/prevention/pdf/guideline.pdf?20210406>)
- 新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン: 経団連(2021年6月24日取得) (<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/036.html>)
- 職場における新型コロナウイルス感染症対策のための業種・業態別マニュアル: 日本産業衛生学会(2021年6月24日取得) (<https://www.sanei.or.jp/?mode=view&cid=444>)

# コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルス

—感染不安と生活不安の中で—

経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広

2021年11月2日(火曜)掲載

本稿は、新型コロナウイルス感染症の影響（コロナ禍）が長期化する中での、仕事・生活状況とメンタルヘルスについて議論する。特に、2021年6月時点における、感染不安、行動自粛にともなうストレス、所得減少等にともなう生活不安について検討する。

新型コロナウイルス感染症は、昨年（2020年）1月に国内最初の感染者が確認された後、1年半以上が経過した。国内ではワクチン接種が進み、日常生活や経済活動の回復に期待がもたれているが、感染不安は未だ十分に払拭できていない。日常生活においては、感染拡大防止のための外出等自粛が度々要請されるなど、「コロナ禍による行動変容」は、人々のストレス要因ともなっている。

雇用や家計への影響も長期化している。これまで、東京等では4回の緊急事態宣言が発令され、飲食店等への休業・時短要請、出勤者削減目標など、仕事・働き方が制約を受けたり、変化を迫られたりしてきた。また、会社の倒産等にともなう失職や、所得減少に見舞われた者もあり、生活不安（家計不安）が切実な問題となっている。

こうした状況の変化は、人々の心理的ストレス、メンタルヘルスに大きな影響を及ぼすと考えられる。実際、コロナ禍による人々のメンタルヘルス悪化は、国内外で指摘され、対策が求められている<sup>1</sup>。統計を見ても、2020年の自殺者数が2009年以来、11年ぶりに増加するなど、社会として、心身の健康維持や、それに関わる経済・生活問題へ対処する必要に迫られている。

コロナ禍のメンタルヘルスに関して、本稿では、

被雇用者を対象に、感染不安や行動自粛にともなうストレス、所得減少等にともなう生活不安について、指標を用いて検討する<sup>2</sup>。

## 全体的な状況

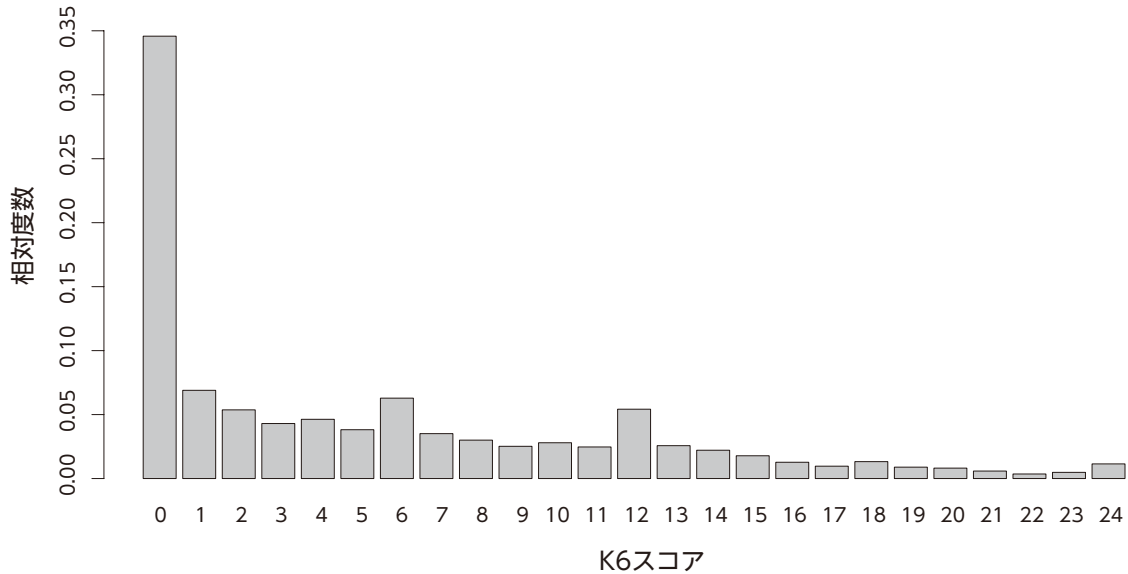
分析に用いるデータは、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2021年6月24日～30日に行った個人調査（JILPT第5回調査）であり<sup>3</sup>、このデータをもとに2021年6月時点の状況を検討する<sup>4</sup>。分析対象は、調査時点で被雇用者として就業している者とする。

本稿では、メンタルヘルス尺度として、「K6」と呼ばれる指標を用いる。「K6」とは、うつ病・不安障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として、Kesslerらが開発した6項目からなる尺度で<sup>5</sup>、メンタルヘルスの状態を示す指標として広く利用されている。通常、回答はスコア化（0～24点）され、スコアが高いほど、メンタルヘルスの状態が悪いとみなされる。

JILPT調査の結果について、まず、全体的な傾向から確認しよう。2021年6月調査におけるK6スコアの状況（各スコアの相対度数分布）は、**図1**の通りであった。0が多いが、K6スコアが高い者（メンタルヘルスの状態が悪い者）も一定程度見られる。

K6は、通常、スコア5点以上の場合に、メンタルヘルスに何らかの問題がある可能性とするなど、特定のカットオフポイントをもとに議論されることが多い<sup>6</sup>。そこで、以下の基礎集計（**表1～3**）では、K6スコア「0～4点」「5～9点」「10～12点」「13

図1 メンタルヘルス K6 の状況 [雇用労働者] N=3930



点以上」の回答割合を属性ごとに示す。あわせて、「5点以上（合計）」の割合を示し、心理的ストレスの所在を検討する。

最初に、性別、年齢階層、配偶者有無別に、K6スコアの状況を示す（表1）。全体で見るとK6スコア5点以上の割合は44.2%であった。K6スコアの分布に男女で大きな違いはないが、年齢別では20～30代など若年層ほどK6スコア5点以上の割合が高く、また、配偶者がいる者ほどK6スコア5点以上の割合が低かった。年齢や配偶者有無によってメンタルヘルスの状態が異なることがうかがえる<sup>7</sup>。

## 感染不安や日常生活のストレス — 身近な感染リスク、行動自粛などとの関係

メンタルヘルスに関わるコロナ禍固有の事象として、感染不安がある。表2では、感染不安に関係する項目として、新型コロナウイルス感染で重症化する持病等の有無や<sup>8</sup>、周囲に罹患者がいるかどうか、当人のメンタルヘルスにどう関わるかを検討する<sup>9</sup>。あわせて、外食や旅行など日常生活における行動自粛や<sup>10</sup>、ワクチン接種有無との関係についても検討する<sup>11</sup>。

まず、新型コロナウイルス感染で重症化する持病等がある場合や、周囲に罹患者がいる場合に、K6スコア5点以上の割合が高いなど、相対的にみてメンタル

ヘルスが良好でないことがうかがえる。その背景として、感染による重症化リスクや、身近な感染リスクの存在によって、感染不安が強くなっていると推測される。

日常生活における行動自粛もストレス要因となっている。表2を見ると、行動を自粛している事柄が多い者ほどK6スコア5点以上の割合が高く、メンタルヘルスの状態が良好でない<sup>12</sup>。ワクチン接種有無との関係は、本調査では明瞭に表れていないが、2021年6月時点は、接種が大きく拡大する前の時期であり、医療従事者や基礎疾患がある者等、感染に関わるリスクの高い層が先行的に接種していたことから、ワクチン接種有無とK6との関係が確認されなかった可能性がある。その後の接種拡大による状況変化は十分想定される。

## 生活不安（家計不安） — 転職、本人の収入減少、世帯の生活水準低下との関係

コロナ禍の中で、感染不安だけでなく、生活不安（家計不安）もストレス要因となっていよう。表3では、2020年4月以降の転職有無、本人収入の低下有無、世帯の生活水準低下有無別に、メンタルヘルスの状態を示した。まず、感染拡大以降（2020年4月以降）に転職を経験した者は、同一企業での

**表 1 K6 スコアの分布**  
—性別、年齢階層、配偶者有無別— (%)

		0～4点	5～9点	10～12点	13～24点	5点以上 (合計)	(N)
合計		55.8%	19.1%	10.7%	14.4%	44.2%	3930
性別	男性	57.2%	17.2%	11.4%	14.1%	42.8%	2115
	女性	54.1%	21.4%	9.8%	14.7%	45.9%	1815
年齢階層	20代	46.3%	18.2%	14.6%	20.9%	53.7%	650
	30代	49.4%	19.1%	12.7%	18.8%	50.6%	927
	40代	56.0%	20.9%	8.6%	14.5%	44.0%	1129
	50代	64.3%	17.7%	9.0%	9.0%	35.7%	899
	60代	68.6%	19.1%	8.9%	3.4%	31.4%	325
配偶者有無	配偶者なし	49.6%	20.2%	12.6%	17.6%	50.4%	1942
	配偶者あり	61.8%	18.1%	8.8%	11.3%	38.2%	1988

**表 2 K6 スコアの分布**  
—持病、周囲の罹患者、行動自粛、ワクチン接種の有無別— (%)

		0～4点	5～9点	10～12点	13～24点	5点以上 (合計)	(N)
合計		55.8%	19.1%	10.7%	14.4%	44.2%	3930
持病の有無	持病なし	57.5%	19.1%	10.6%	12.9%	42.5%	3342
	持病あり	46.3%	19.6%	11.1%	23.1%	53.7%	588
周囲の罹患者	罹患者なし	58.1%	18.7%	10.5%	12.7%	41.9%	3167
	罹患者あり	46.3%	21.0%	11.3%	21.5%	53.7%	763
行動自粛	自粛なし	61.8%	13.8%	12.1%	12.3%	38.2%	652
	自粛 1～3個	55.9%	18.6%	11.3%	14.2%	44.1%	1807
	自粛 4個以上	53.0%	22.2%	9.3%	15.6%	47.0%	1471
ワクチン接種	未接種	55.6%	18.9%	10.8%	14.8%	44.4%	3389
	接種済み	56.7%	20.9%	10.2%	12.2%	43.3%	541

**表 3 K6 スコアの分布**  
—2020年4月以降の転職、本人収入減少、世帯の生活水準低下の有無別— (%)

		0～4点	5～9点	10～12点	13～24点	5点以上 (合計)	(N)
合計		55.8%	19.1%	10.7%	14.4%	44.2%	3930
2020年4月 以降の転職	転職なし	56.3%	19.4%	10.5%	13.8%	43.7%	3686
	転職あり	47.1%	15.6%	13.1%	24.2%	52.9%	244
本人の収入	減少なし	60.6%	18.5%	9.7%	11.2%	39.4%	2902
	1～2割減少	44.2%	23.2%	12.9%	19.7%	55.8%	737
	3割以上減少	37.1%	15.1%	14.8%	33.0%	62.9%	291
世帯の生活 水準	低下なし	61.9%	18.0%	9.5%	10.6%	38.1%	3051
	低下あり	34.5%	23.0%	14.8%	27.8%	65.5%	879

雇用継続者に比べてK6スコア5点以上の割合が高い。次に、個人収入との関係を見ると、調査時点でコロナ前と比べて本人の収入が低下した者では、低下していない者と比べてK6スコア5点以上の割合が高い<sup>13</sup>。また、本人所得以外の要因も含め、世帯の生活水準が低下した者では、K6スコア5点以上の割合が65.5%に及ぶなど、生活水準が低下していない者に比べてメンタルヘルスの状況が悪い傾向にある<sup>14</sup>。背景として、低下した生活水準自体によるス

トレスも考えられるが、今後の見通しが立たないという生活不安（家計不安）も関係しよう<sup>15</sup>。

## メンタルヘルスに関わる要因の分析

以上の基礎集計の傾向をふまえ、感染不安や生活不安に関わる要素とメンタルヘルスとの関係について計量分析を行う。具体的には、心理的ストレスが

あるとみなすことができる K6 スコア 5 点以上を被説明変数とし、関連変数をコントロールしたロジットモデルで検討する<sup>16</sup>。係数がプラスである場合は、K6 が 5 点以上となる確率が高いことから、メンタルヘルスを悪くする方向に作用する要素と解釈できる。また、限界効果からは、各変数が 1 単位変化したときの被説明変数 (K6 が 5 点以上) の確率の変化を読むことができる<sup>17</sup>。

表 4 に結果を示す。持病等がある場合や、周囲にコロナ罹患者がいる場合に、K6 スコアが 5 点以上となる確率が高く、心理的ストレスに関わる感染不安の所在がうかがえた<sup>18</sup>。例えば、周囲にコロナ罹患者がいる場合、罹患者がいない場合と比べて、K6 スコアが 5 点以上になる確率が約 7% 高くなる。また、日常生活における行動自粛数が多いほど、K6 スコアを高めており、行動自粛が人々のストレス要因になっていると考えられた。

生活不安 (家計不安) に関しては、コロナ禍によって自身の収入が減少した場合や、世帯の生活水準が低下した場合に、K6 スコアが 5 点以上となる確率が高い<sup>19</sup>。例えば、世帯の生活水準が低下した場合は、低下していない場合と比べて、K6 スコア 5 点以上

になる確率が約 22% 高くなる。所得・生活水準の低下が、心理的ストレスに関わる生活不安につながっていると考えられた。

## おわりに

本稿で検討したように、感染不安、行動自粛にともなうストレス、個人や世帯の所得減少等にもなう生活不安は、人々のメンタルヘルスに関係していた。コロナ禍が長期化する中で、人々が仕事や生活に関わる様々なストレス要因に晒されているものと推測された。

メンタルヘルスを含む働く者の健康状態は、個人のウェルビーイングに大きく関わるとともに、疾患の発症にともなう休職や、欠勤、仕事中の効率 (生産性) 低下等をもたらす場合があり、企業にとっても重要な課題だろう。ただ、企業の労務管理の立場から見ると、メンタルヘルスは、その個人差や、プライバシーの関係もあり、把握・対処が難しい面もある。特にコロナ禍で、日常生活における感染不安や行動自粛など、業務に直接関わらないストレス要因も多くある中、企業が従業員のストレス・健康状態を十分把握できず、それによって起こる問題やトラブルも考えられる。社会全体においても、感染不安、生活不安の解消は重要な政策課題であり、感染対策と経済活動の両立が求められる状況にある。メンタルヘルスに関わるコロナ禍要因が多様であることは、個人・企業・社会に、難しい課題を突きつけている。

表 4 メンタルヘルス (K6 スコア 5 点以上) の規定要因

	係数	標準誤差	限界効果
年齢	-.029 **	(0.003)	-.006
女性	-.072	(0.090)	-.016
配偶者あり	-.339 **	(0.075)	-.074
2020 年 4 月以降の転職	.079	(0.146)	.017
本人の収入減少	.366 **	(0.086)	.080
世帯の生活水準低下	1.008 **	(0.092)	.220
持病等あり	.545 **	(0.097)	.119
周囲にコロナ罹患者あり	.328 **	(0.088)	.072
行動自粛 (数)	.048 **	(0.015)	.011
ワクチン接種済み	-.159	(0.130)	-.035
χ <sup>2</sup> 乗値		473.130	
-2 対数尤度		4922.443	
Mcfadden pseudo-R <sup>2</sup>		0.088	
N		3930	

注 1: \*\*p<.01; \*p<.05; +p<.10. 括弧内は頑健標準誤差。  
注 2: 学歴、雇用形態、業種、職種、企業規模、居住地域、個人年収、労働時間、本人のコロナ罹患歴をコントロールしている。

### 参考文献

- Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., et al. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17, 152-158.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., et al. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959-976.

労働政策研究・研修機構 (2021) 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第 5 回) (一次集計) 結果」記者発表資料 (7 月 27 日). (<https://>

[www.jil.go.jp/press/documents/20210727.pdf](http://www.jil.go.jp/press/documents/20210727.pdf)

高見具広 (2021) 「コロナ禍の長期化とメンタルヘルス」  
JILPT リサーチアイ第 64 回 (2021 年 6 月 8 日). ([https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/064\\_210608.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/064_210608.html))

山本勲・石井加代子・樋口美雄 (2021) 「新型コロナウイルス感染症流行初期の雇用者の就業・生活・ウェルビーイング—パンデミック前後のリアルタイムパネルデータを用いた検証—」『三田商学研究』第 64 巻第 1 号, pp.67-99.

## 脚注

- 1 例えば、コロナ禍初期の状況について、山本・石井・樋口 (2021) では、2020 年 2 月から 5 月下旬～6 月上旬にかけて、メンタルヘルス K6 のスコアが悪化したことが論じられる。
- 2 コロナ禍とメンタルヘルスについては、失職の影響も論点と考えられるが、用いたデータでは該当サンプルに限られることから、詳細検討の対象外とした。ただし、少ないサンプルの範囲内であるが、以前の拙稿では、失業中の者のメンタルヘルス状態が良好でないことがうかがえた (高見 2021)。また、本稿は、2021 年 6 月時点のメンタルヘルスの「状態」について議論するものであり、コロナ前と比べて悪化したというような「変化」を議論するものではない。
- 3 調査設計や集計は、7 月 27 日公表の記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 (JILPT 第 5 回)」(一次集計) 結果」を参照。
- 4 調査時点における新型コロナウイルス感染症の状況について、2021 年 6 月第 3 週の新規陽性者数 (週の平均値) は 1,432.43 であった (厚生労働省公表値 (<https://v-resas.go.jp/>) 参照)。
- 5 Kessler et al. (2002) 参照。日本語版の開発は Furukawa et al. (2008)。調査では、過去 1 か月間について、「神経過敏に感じた」などの 6 項目について、「いつも」～「全くない」の 5 件法で尋ねられている。各項目を、「いつも」=4 点～「全くない」=0 点のようにスコア化し、合計スコアを用いた。
- 6 厚生労働省『国民生活基礎調査』では、K6 スコア 10 点以上が、気分障害・不安障害に相当する心理的苦痛を感じている者として扱われている。
- 7 ただし、この傾向がコロナ禍固有のものとは判別できない。コロナ前の状況を示す厚生労働省「2019 年国民生活基礎調査」でも、若年層 (20～30 代) ほど K6 スコアが悪い傾向が示されている。なお、コロナ禍による変化の可能性について、山本・石井・樋口 (2021) では、コロナ禍初期の 2020 年 5 月下旬～6 月上旬時点において、20～39 歳層に比べて、40～59 歳層、60 歳以上層ほど K6 が悪化したことが指摘される。ただ、本稿で分析した 2021 年 6 月時点の JILPT データでは、これとは異なる状況が示されている。K6 スコアには、その時々々のコロナ禍の状況にともなう人々の心理的ストレスが反映されていると考えられる。
- 8 調査票では「あなたは現在、定期的な通院を要する病気やけが、障がい、あるいは新型コロナ感染症の重症化リスクの高い持病がありますか」と尋ねられている。
- 9 調査票では、「新型コロナウイルス感染症の発生から現在までに、あなた自身やあなたの周囲で、新型コロナウイルス感染症に罹患した人はいますか」と尋ねられている。「同居・近居の家族」「会社や職場の社員」「上記以外で、あなたの周囲 (友人や近隣住民、取引先等)」に罹患者がいるか否かで判断した。
- 10 調査票では、「新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、あなたが現在、自粛 (中止・延期等) していることはありますか」と尋ねられ、複数回答の選択肢として 17 項目が挙げられている (その他含む)。集計を見ると、「旅行やレジャー」を自粛している割合が特に高く、続いて、「外食」「友人との交流」「趣味・娯楽 (趣味の活動、鑑賞・観戦、コンサート等)」「会社の同僚等との食事会や懇談会」「実家や地元への帰省」について自粛している割合も高い。詳細は、労働政策研究・研修機構 (2021) を参照。
- 11 調査票では、調査時点で 1 回以上接種したかどうかや、今後の接種意向が尋ねられている。
- 12 「自粛の有無」として尋ねた回答内容に、客観的な行動変化のみではなく、意識的に行動を控えているといった主観的な行動抑制意識も反映されているとすれば、(意識的に) 行動自粛をしている者ほどストレスを感じているという傾向は、意識間の相関として、半ば自明な部分があるとも言える。
- 13 調査票では、「新型コロナウイルス感染症が発生する前の、もともと (通常月) の月収と比較して、あなたの直近の月収はどうなりましたか」と尋ねられている。
- 14 調査票では、「あなたの世帯の生活の程度は、新型コロナウイルス感染症の発生前と比較してどう変化しましたか」と尋ねられている。
- 15 実際、世帯の生活水準が低下したと回答している者は、今後の暮らし向きについても「悪化する」という回答が相対的に多い。
- 16 コントロールした変数は表 4 の注 2 に記載した。
- 17 ここでの限界効果は、分析に用いたサンプルの限界効果を平均したもの (平均限界効果) である。
- 18 持病については、感染リスクとの関係からのみ解釈されるべきものではなく、コロナとは関わらずとも、身体的な健康状態はメンタルヘルスと密接な関連がある。また、周囲の罹患の有無とメンタルヘルスとの関係を検討するにあたって、両者に関わる要素として本人の感染が考えられるが、表 4 では本人の罹患歴をコントロールしていることから、(本人の罹患の有無にかかわらず) 周囲に罹患者がいることが感染不安に関わるものと推測された。
- 19 転職の有無は、基礎集計 (表 3) の傾向とは異なり、メンタルヘルスと直接の関係が確認されなかった。ひとつの背景として、収入変化と相関が大きいことが考えられる。

# コロナ禍において転職希望を強めている正社員

雇用構造と政策部門 主任研究員 高橋 康二

2021年11月15日（月曜）掲載

## 1 はじめに——正社員の転職希望率の上昇

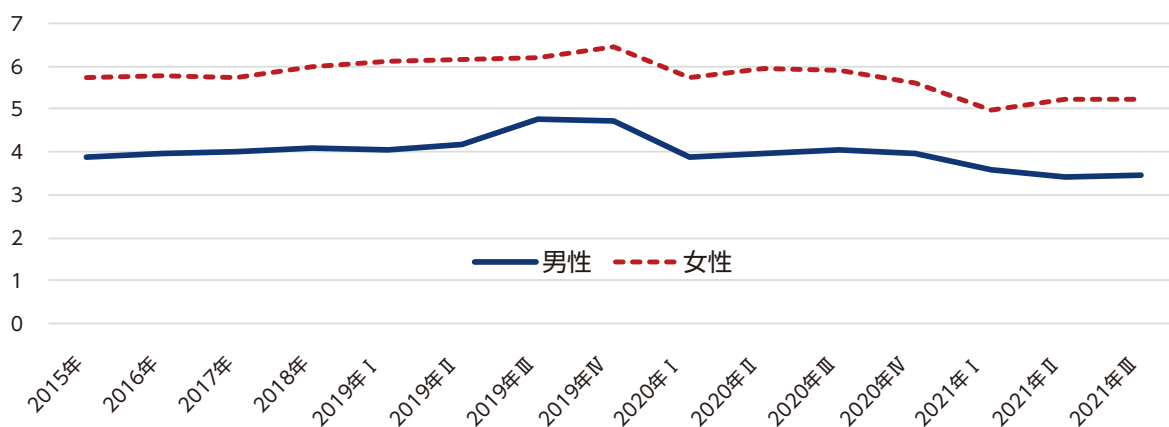
本稿では、コロナ禍において転職率が低下するなか正社員の転職希望率が上昇している実態を踏まえ、転職希望を強めている正社員とはどのような人々なのかを探索した。その結果、コロナ対応によって仕事を削減された人々が、目一杯働きたいという思いを携えつつ転職希望を強めていることが明らかになった。

コロナ禍において、転職の実態およびそれに関連する意識に変化が見られる。図1は、総務省「労働力調査」から、転職率の推移を示したものである。ここから、2015年から2019年にかけて上昇基調だった転職率が、2020年に入って男女ともに低下していることが分かる。コロナ禍による経済活動の停滞により、企業からの求人が減少していることが原因と考えられる<sup>1</sup>。

図2は、同じく「労働力調査」から転職希望率の推移を示したものである。まず、男女別のグラフを見ると、コロナ禍において転職率は低下している一方で、転職希望率は横ばいないし上昇傾向にあることが分かる。また、雇用形態別のグラフを見ると、コロナ禍において正社員の転職希望率が上昇傾向にあることが分かる。

つまり、正社員に限定して言うならば、概して転職が不活発な労働市場のなかで、転職希望率だけが上昇しているということになる。求人が低迷し転職が難しい環境下で、転職希望を強めているのは、どのような属性の、どのような状況に置かれた正社員なのだろうか。また、彼らは転職後にどのような働き方をしたいと考えているのだろうか。ここに、コロナ禍において転職希望を強めている正社員とはどのような人々か、という探索的なリサーチ・クエスションが立てられる。

図1 転職率の推移 (%)

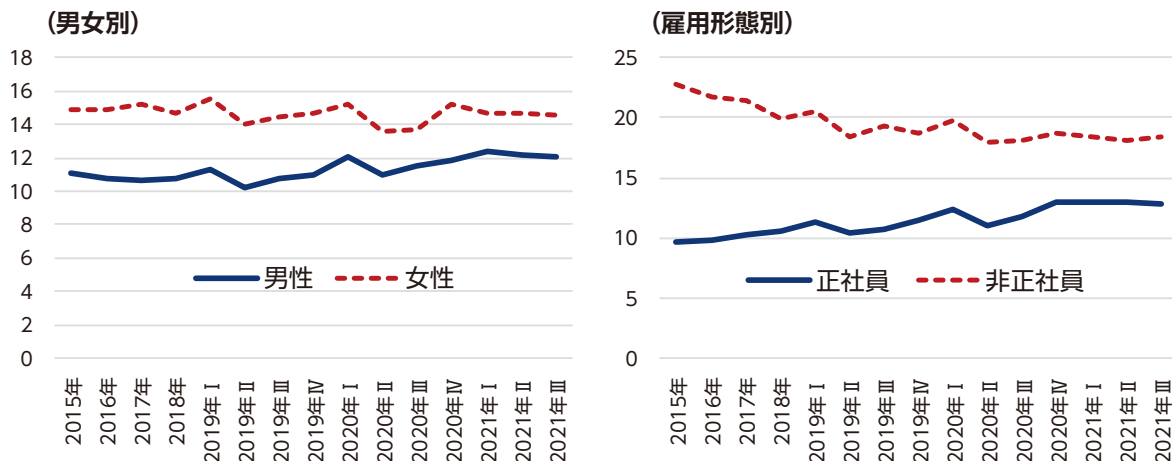


資料出所：総務省「労働力調査」より。

注：各調査時点の就業者数に対する「転職者」数の割合を示している。なお、「転職者」とは、過去1年間に離職して現職に就いた者であるため、実際の転職時点は1年ほど前である場合も含む。



図2 転職希望率の推移 (%)



資料出所：総務省「労働力調査」より。

注1：各調査時点の就業者数に対する「転職などを希望している」人数の割合を示している。

注2：役員を除く雇用者のうち「正規の職員・従業員」を「正社員」、それ以外を「非正社員」とした。

## 2 JILPT 個人パネル調査を用いた分析

上述の問いを探究すべく、JILPT が実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（JILPT 個人パネル調査）を分析する。JILPT 個人パネル調査は、連合総研の「第39回勤労者短観」（2020年4月）を前段調査として、5月、8月、12月、2021年3月、6月に同一個人を追跡しつつ、欠落分についてはサンプルを補充しながら実施されている。調査対象は2020年4月1日時点の民間企業労働者とフリーランスに分けられるが、本稿で分析対象とする民間企業労働者について言えば、インターネット調査会社のモニターから、「就業構造基本調査」をもとに性別×年齢層×居住地域ブロック×正社員・非正社員（180セル）別に層化割付回収をした形となっている<sup>2</sup>。

本稿の分析対象は、2020年4月1日時点で民間企業の正社員として働いており、その後、第5回調査時点（2021年6月）まで離転職をしていない者で、かつ、前段調査から第5回調査までのすべての調査に回答している者である。本稿の分析では主として第5回調査の設問を用いるが、異なるタイミングでサンプルに加わった者は異なる回答傾向を有する可能性もあるため、前段調査からの毎回回答者に対象を限定している。

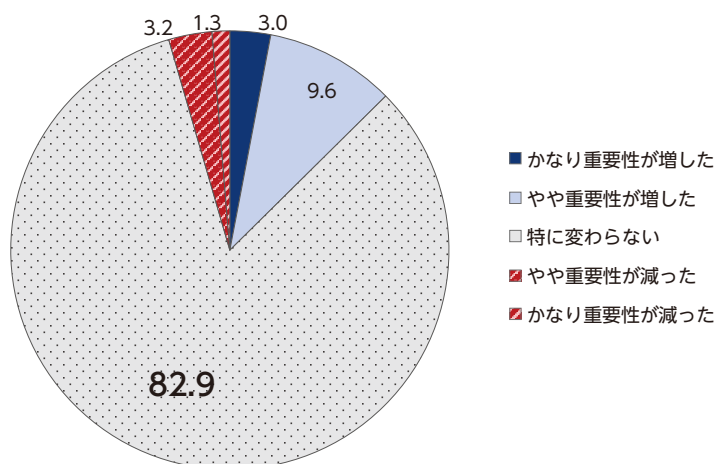
この第5回調査では、コロナ禍のなかでの意識の

変化を扱っている。具体的には、「新型コロナウイルス感染症の発生前と比較して、次の事柄は、ご自身にとって重要なものになりましたか」として、11項目についての重要性認識の変化をたずねている。そして、そのうちの1項目として「転職しやすい環境」についての重要性認識の変化をたずねている。その際、「かなり重要性が増した」、「やや重要性が増した」と回答した者は、転職希望が強まっており、「やや重要性が減った」、「かなり重要性が減った」と回答した者は、転職希望が弱まっているとみなすことができる。本稿では、この設問を用いて、回答者の転職希望の強まり（弱まり）を捉えることとする。

## 3 「転職しやすい環境」の重要性認識の変化

図3は、コロナ発生前と比較した「転職しやすい環境」の重要性認識の変化を示したものである。分析対象は、コロナ禍において離転職をしていない正社員である。ここから、全体の82.9%は「特に変わらない」と回答しているが、重要性認識が減じた者が4.5%（1.3%+3.2%）であるのに対し、重要性認識が増した者が12.6%（3.0%+9.6%）であることは注目に値する。劇的な変化とまでは言えないものの、たしかに正社員において転職希望が強まっていることが確認できる。

図3 コロナ発生前と比較した「転職しやすい環境」の重要性認識の変化 (N=1434、%)



注：設問文は、「新型コロナウイルス感染症の発生前と比較して、次の事柄は、ご自身にとって重要なものになりましたか：転職しやすい環境」である。

ところで、「転職しやすい環境」の重要性認識の変化から読み取れるのは、転職希望が相対的に（＝コロナ発生前と比較して）強まったか弱まったかである。それゆえ、仮にここで重要性が「増した」と回答していたとしても、実際には転職希望の程度は低い、ということもあるかもしれない。

そこで、図4にて、「転職しやすい環境」の重要性認識の変化と第5回調査時点の転職意向との関係を見た。その結果、「かなり重要性が増した」、「やや重要性が増した」と回答した者の7割以上が、転職したいと考えていることが分かる。「転職しやすい環境」の重要性認識が増した者の多くは、転職希望が強まって、実際に転職したいと考えるに至っていることが確認できる。

#### 4 「転職しやすい環境」の重要性認識が増したのはどのような人々か

それでは、「転職しやすい環境」の重要性認識が増している——つまり、転職希望を強めている——正社員とは、どのような人々だろうか。表1は、「転職しやすい環境」の重要性認識の変化を被説明変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果を示したものである。重要性認識が増しているほど、被説明変数は大きな値をとるようになっていく。

モデル①では、性別、年齢、学歴、生計の担い手か否かをあらかず変数を説明変数として投入している。ここから、年齢が若いほど、1%水準で「転職

図4 「転職しやすい環境」の重要性認識の変化と調査時点の転職意向 (%)

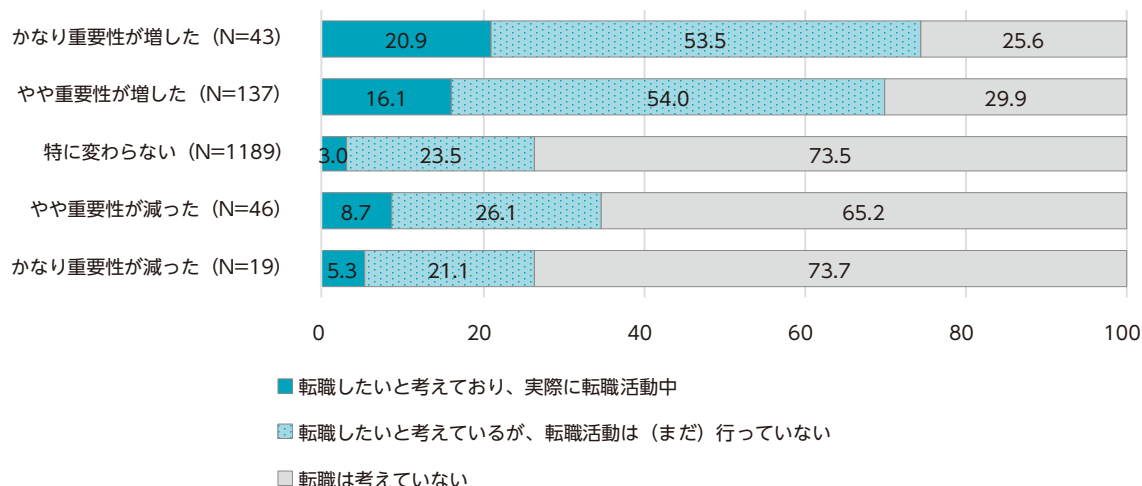


表1 「転職しやすい環境」の重要性認識の変化の規定要因(順序ロジスティック回帰分析)

被説明変数: 「転職しやすい環境」の重要性の変化 (5: かなり重要性が増した～ 1: かなり重要性が減った)	モデル①		モデル②		モデル③		モデル④	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
女性	0.095	0.170	0.060	0.194	0.085	0.197	0.074	0.197
年齢	-0.029	0.007 **	-0.029	0.008 **	-0.027	0.008 **	-0.027	0.008 **
大卒以上	0.056	0.144	0.150	0.158	0.214	0.161	0.222	0.161
生計の担い手	-0.244	0.185	-0.264	0.189	-0.238	0.193	-0.232	0.193
建設業 (ref. 製造業)			0.004	0.318	0.098	0.325	0.095	0.327
情報通信業			-0.221	0.312	-0.134	0.321	-0.127	0.321
運輸業			-0.415	0.344	-0.547	0.347	-0.556	0.347
卸売・小売業			0.001	0.277	0.029	0.285	0.046	0.286
金融・保険業			-0.420	0.340	-0.403	0.347	-0.400	0.348
不動産業			-0.370	0.466	-0.292	0.469	-0.278	0.472
飲食店・宿泊業			0.129	0.623	-0.066	0.644	-0.074	0.645
医療・福祉			0.171	0.290	0.203	0.301	0.233	0.302
教育・学習支援業			-0.016	0.605	0.071	0.612	0.003	0.612
サービス業			0.048	0.268	-0.017	0.273	-0.001	0.273
その他・わからない			0.076	0.360	0.104	0.366	0.136	0.367
管理職 (ref. 事務職)			-0.008	0.259	-0.046	0.262	-0.069	0.262
専門・技術職			-0.112	0.233	-0.130	0.236	-0.152	0.237
営業・販売職			-0.007	0.262	-0.051	0.268	-0.078	0.269
サービス職			0.407	0.344	0.475	0.352	0.421	0.353
生産技能職			-0.190	0.306	-0.355	0.315	-0.397	0.315
輸送・機械運転職			0.777	0.461	0.698	0.465	0.626	0.467
運搬・清掃・包装作業			0.690	0.473	0.897	0.482	0.880	0.483
その他・わからない			-0.316	0.421	-0.313	0.428	-0.324	0.430
99人以下 (ref. 1000人以上)			0.050	0.185	0.051	0.196	0.063	0.197
100～999人以下			-0.204	0.186	-0.244	0.190	-0.246	0.191
わからない			-0.145	0.447	-0.043	0.456	-0.033	0.457
休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大					0.645	0.306 *	0.552	0.309
営業時間の短縮					-0.161	0.304	-0.201	0.304
一時帰休					0.839	0.455	0.794	0.455
出勤日数の削減					0.332	0.314	0.326	0.315
有給休暇の取得促進					0.315	0.238	0.306	0.238
在宅勤務・テレワークの実施					-0.120	0.212	-0.101	0.212
サテライトオフィスなど勤務場所の変更					-0.768	0.399	-0.762	0.400
通勤方法の変更					-0.316	0.407	-0.324	0.407
時差出勤					-0.112	0.226	-0.121	0.226
仕事の削減					1.173	0.318 **	1.116	0.320 **
WEB会議、TV会議の活用					0.389	0.211	0.395	0.212
出張の中止・制限					-0.283	0.221	-0.303	0.222
転勤の停止・中止					0.633	0.464	0.687	0.466
他社への派遣					0.253	0.607	0.207	0.607
イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛					0.003	0.205	0.004	0.206
咳や発熱などの症状がある人への適切な対応					0.143	0.207	0.125	0.208
マスク・アルコール、フェイスシールドの使用・配備					-0.235	0.191	-0.210	0.192
労働時間増減(時間数)							0.000	0.007
月収増減(指数: コロナ前=100)							-0.013	0.005 *
τ = 1	-5.797	0.445 **	-5.885	0.526 **	-5.806	0.543 **	-7.054	0.756 **
τ = 2	-4.533	0.400 **	-4.618	0.489 **	-4.534	0.507 **	-5.783	0.730 **
τ = 3	0.549	0.360	0.519	0.455	0.738	0.474	-0.490	0.697
τ = 4	2.100	0.382 **	2.078	0.473 **	2.323	0.492 **	1.100	0.707
N		1434		1434		1434		1434
カイ2乗		23.776 **		38.311		75.412 **		80.893 **
Nagelkerke R2 乗		0.023		0.036		0.070		0.075

注1: \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$ 。(ref.)はレファレンス・グループ。

注2: 産業、職業、企業規模は、2020年4月1日時点のものである。

注3: 労働時間増減(時間数)は、第5回調査直近週(2021年6月17日～23日)の週あたり実労働時間から、コロナ前の通常月の週あたり実労働時間を引いたものである。

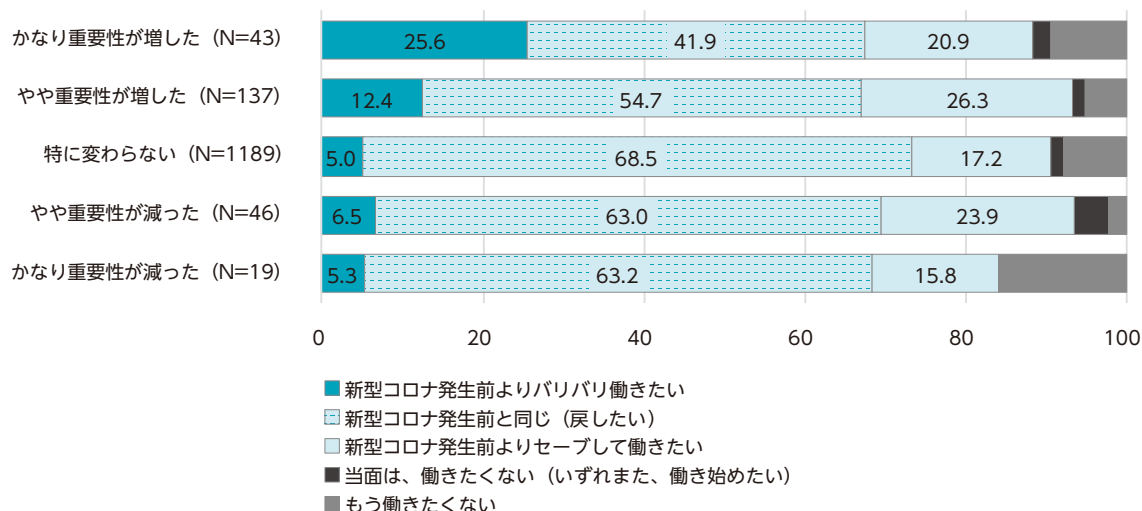
注4: 月収増減(指数: コロナ前=100)は、コロナ前のもとも(通常月)の月収と比較して、第5回調査直近の月収がどの程度かを9段階のカテゴリでたずねたものを、階級値に変換したものである。

「しやすい環境」の重要性認識が増していることが読み取れる。

モデル②では、産業、職業、企業規模を説明変数

として追加投入している。しかし、これらの変数のなかには被説明変数に有意に影響を与えているものはなく、モデル自体も有意ではない。

図5 「転職しやすい環境」の重要性認識の変化とコロナ収束後の働き方の希望 (%)



注: 「当面は、働きたくない (いずれまた、働き始めたい)」、「もう働きたくない」の値ラベルは省略。

モデル③では、第5回調査時点で、勤務先企業がやっているコロナ対応(複数回答)を説明変数として追加投入している。ここから、「休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大」、「仕事の削減」が行われている場合、「転職しやすい環境」の重要性認識が有意に増していることが読み取れる。

モデル④では、第5回調査の直近の労働時間と月収の情報を説明変数として追加投入している。ここから、月収増減が5%水準でマイナスの影響を与えていることが読み取れる。すなわち、月収が減少している者ほど「転職しやすい環境」の重要性認識が増す傾向があるということである。

ちなみに、モデル④では「休業(閉鎖、閉店等)や休業日数の拡大」の係数が有意でなくなっていることから、休業による影響は、実質的には休業に伴う月収減少による影響だったと考えることができる<sup>3</sup>。他方、そのモデル④においても、「仕事の削減」は引き続き1%水準で有意である。このことは、「仕事の削減」が、月収減少とはかかわりなく被説明変数に影響を及ぼしていることを意味する。つまり、仕事が削減されているということそれ自体によって、「転職しやすい環境」の重要性認識が増す傾向にある。

総じて、年齢が若い正社員ほど、仕事が削減されている正社員ほど、月収が減少している正社員ほど、転職希望が強まっているということになる。

## 5 コロナ収束後の働き方についての考え

それでは、「転職しやすい環境」の重要性認識が増している——つまり、転職希望を強めている——正社員たちは、転職をしてどのような働き方をしたいと考えているのだろうか。図5は、転職後の働き方についての考えに近似した指標として、コロナ収束後の働き方についての考えを見たものである。

ここから、「転職しやすい環境」の重要性認識が増した者ほど、「新型コロナ発生前よりバリバリ働きたい」と回答する傾向にあることが分かる。表1から、コロナ対応により仕事が削減されている人ほど転職希望を強めていることが読み取れたが、それに呼応するように、転職希望を強めている人ほどコロナ収束後には目一杯働きたいと考えているのである。

## 6 おわりに——転職して目一杯働きたいと希望する正社員

コロナ禍において転職率は低下しているが、正社員の転職希望率は上昇している。転職希望を強めている正社員の姿を明らかにすべく探索的な分析を行ったところ、コロナ対応によって仕事を削減された人々が、目一杯働きたいという思いを携えつつ転職希望を強めている様子が窺えた。

世間では「働き方改革」のかけ声のもと、正社員

に関しては長時間労働の削減やワーク・ライフ・バランスの実現が推進されて久しい。コロナ禍において導入が進むテレワークについても、出勤比率を抑制するだけでなく「仕事を効率的にこなす」ことが重要な目的とされている。しかし、本稿で見たように、正社員のなかには、おそらくは仕事が削減されている状態を不本意なものとして捉えて、転職をして目一杯働きたいと考えている者が一定数いる。そのような人々が、正社員の転職希望率上昇の一翼を担っていると考えられる。

---

#### 参考文献

渡邊木綿子・多和田知実（2021）『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第5回）」（一次集計）結果』JILPT 記者発表・2021年7月27日．（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210727.pdf>）

---

#### 脚注

- 1 厚生労働省「職業安定業務統計」によれば、有効求人倍率（パートタイムを含む、季節調整値）は、2015年（年平均）に1.20倍だったものが、2019年（年平均）には1.60倍に上昇したところ、2020年5月に1.18倍に急落し、2020年9月～10月には1.04倍の低水準を記録し、直近の2021年9月においても1.16倍と低迷している。
- 2 調査実施概要の詳細および調査結果の速報は、渡邊・多和田（2021）を参照されたい。
- 3 データ上、休業手当支給の有無については不明であるが、ここでの月収には休業手当も含まれているため、休業手当が支給されていなければ月収の減少幅も大きくなることになる。





# 3

## レポート

# レポート

---

1. 新型コロナの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向について

—長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加— (11/19)

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、分析プロジェクトチーム

主席統括研究員 中井雅之

主任研究員 戸田卓宏 ----- 159

2. コロナ禍における非労働力人口の動向に係る特徴について

—リーマンショック前後・コロナ初期・夏以降の直近4ヶ月間の比較— (12/17)

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、分析プロジェクトチーム

主任研究員 戸田卓宏 -----

182

3. 海外有識者からの報告 フランス「新型コロナと若者」(11/30)

早稲田大学名誉教授、IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員

鈴木 宏昌 -----

227



# 新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向について

— 長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加 —

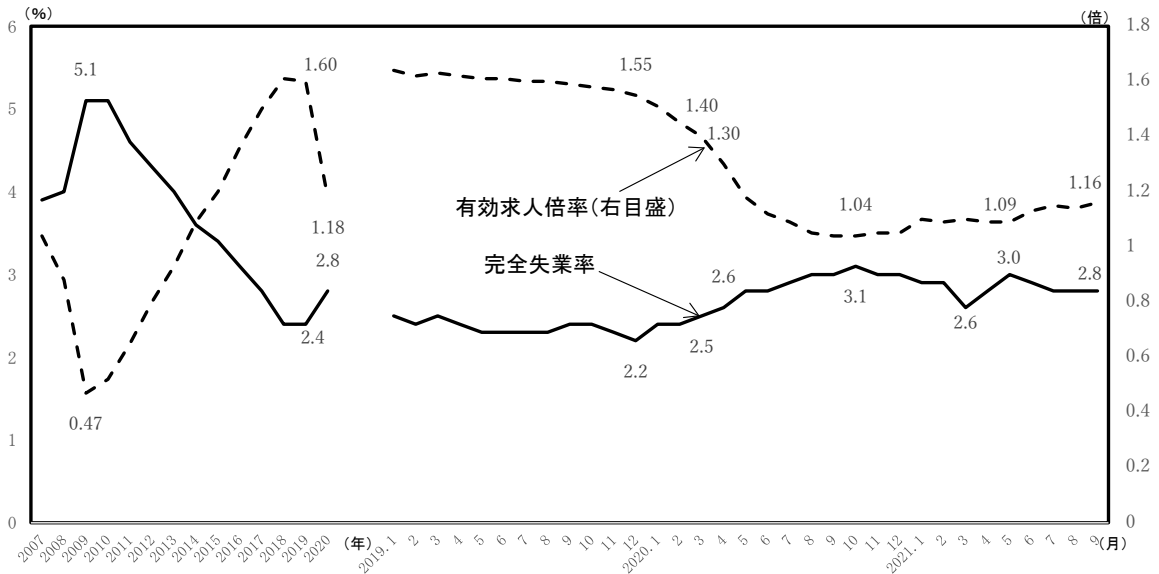
主席統括研究員 中井雅之

主任研究員 戸田卓宏

## 1. 最近の労働市場、休業者の動向について

10月29日に公表された9月の主な雇用関係指標をみると、有効求人倍率<sup>1</sup>は前月から0.02ポイント上昇して1.16倍となり、2020年9月、10月の1.04倍を底として上昇傾向が続いている。また、9月の完全失業率は前月と同水準の2.8%と、2020年9月に3.1%まで上昇した後、2021年に入り3%以下の水準で推移している(図表1)。

図表1 完全失業率、有効求人倍率の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「職業安定業務統計」

2020年4月の第1回の緊急事態宣言の発出とともに激増<sup>2</sup>、5月、6月と大幅に減少した<sup>3</sup>後はほぼ平年の水準で推移していた休業者については、いわゆる「第3波」の感染拡大<sup>4</sup>とともに11都県に第2回緊急事態宣言が発出<sup>5</sup>された2021年1月に前年同月差50万人増と増加幅がやや拡大し

<sup>1</sup> ハローワーク(公共職業安定所)で受け付けた、有効期間内(原則受け付けた月から翌々月の末日まで。有効求職者については失業給付の受給期間には有効期間に含まれるなどの例外もある)の企業からの求人と仕事を求める求職者の割合を示す指標。1倍を上回ると求人超過(人手不足)となり、下回ると求職超過となる。

<sup>2</sup> 緊急コラム「新型コロナウイルスの労働市場インパクト—失業者は微増だが休業者は激増し、活用労働量は1割の減少—(2020年5月29日)参照。<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/012.html>

<sup>3</sup> 緊急コラム「新型コロナウイルスの影響を受けて増加した休業者のその後—休業者から従業者に移る動きと、非労働力から失業(職探し)に移る動き—(2020年6月30日)参照。<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/015.html>

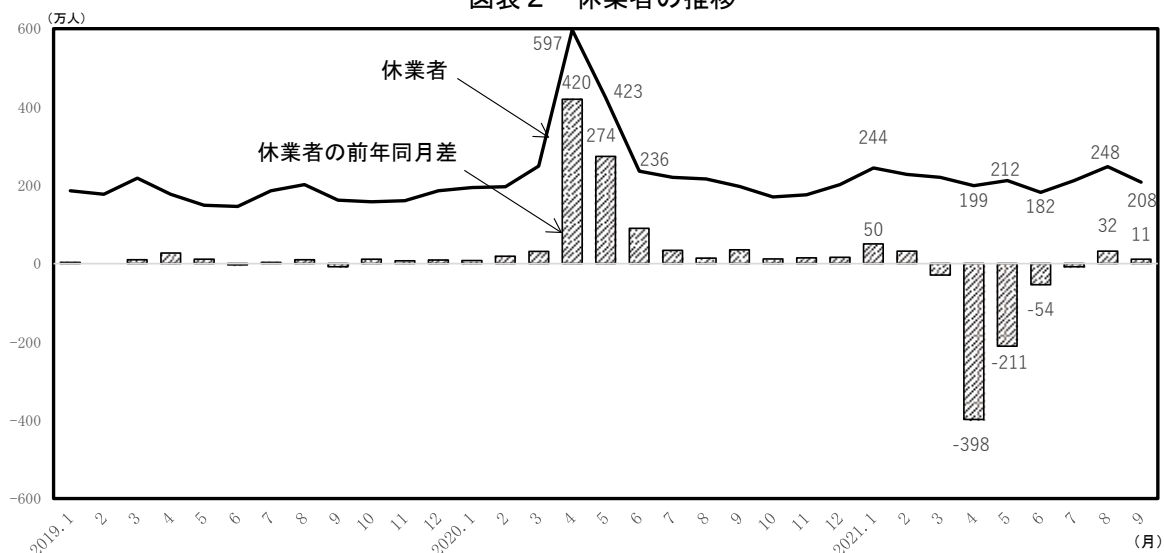
<sup>4</sup> 一連の感染状況については、厚生労働省のHPの以下のページに掲載されている。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

<sup>5</sup> 第2回緊急事態宣言は、1月8日から実施期間として埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の一部4都県に発出され、1月14

た。その後は、3月以降減少傾向に転じ、特に4月、5月はいわゆる「第4波」の感染拡大が生じていた<sup>6</sup>ものの、前年の反動で大幅に減少したが、いわゆる「第5波」の感染拡大とともに第3回緊急事態宣言の対象区域が大幅に拡大された8月<sup>7</sup>には同32万増と増加に転じ、9月も引き続き増加となった<sup>8</sup>（図表2）。このように、休業者については、感染拡大と緊急事態宣言の動向に影響を受け続けてきた<sup>9</sup>。

図表2 休業者の推移



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」

（注）休業者とは、就業者のうち、調査週間に少なくとも仕事をしなかった者で、自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。雇用者においては、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

こうした休業の動きを産業別に休業者比率（就業者に占める休業者の割合）でみると（図表3）、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業といった対人接触が多く、第1回緊急事態宣言時の2020年4月、5月においても休業率が高かった産業において、最近でも相対的に休業者比率が高くなっていることが分かる。

日から栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の7府県が追加された。その後、2月7日で栃木県が、2月26日で岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の6府県が、3月21日で首都圏4都県が解除された。全体の経緯については、「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の実施状況に関する報告」（令和3年10月8日）参照。

[https://corona.go.jp/news/pdf/houkoku\\_r031008.pdf](https://corona.go.jp/news/pdf/houkoku_r031008.pdf)

<sup>6</sup> 第3回緊急事態宣言は、4月25日から実施期間として東京都、京都府、大阪府、兵庫県の4都府県に発出され、5月12日からは愛知県、福岡県の2県が、5月16日からは北海道、岡山県、広島県の3道県が、5月23日からは沖縄県が追加された。その後、6月20日で沖縄県を除く9都道府県が解除された。全体の経緯は、「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の実施状況に関する報告」（令和3年10月8日）参照。

[https://corona.go.jp/news/pdf/houkoku\\_r031008.pdf](https://corona.go.jp/news/pdf/houkoku_r031008.pdf)

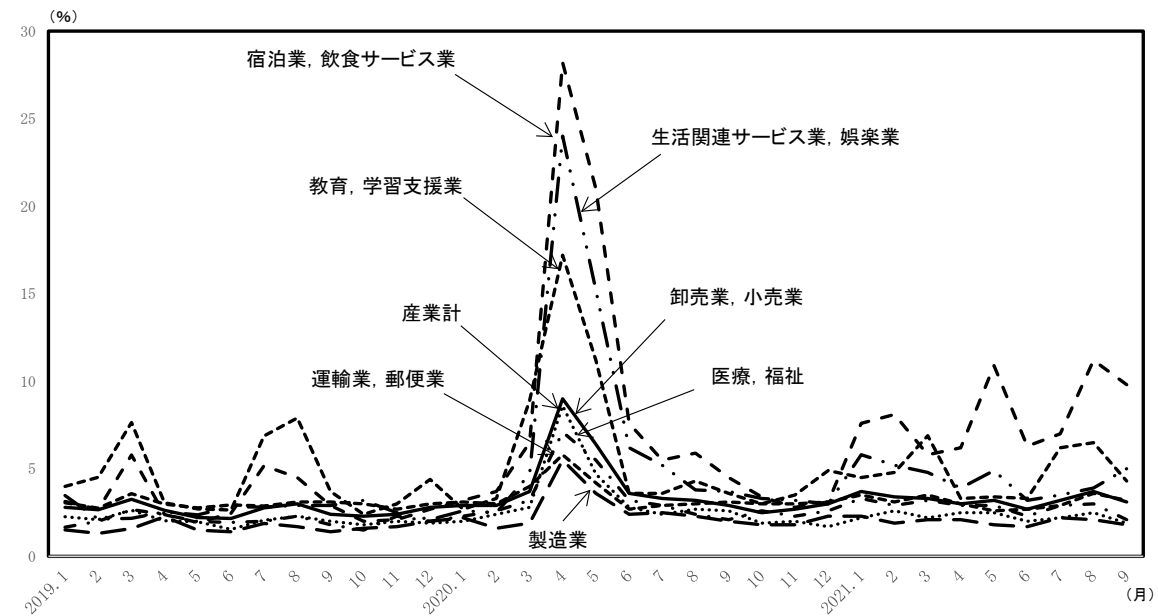
<sup>7</sup> 第3回緊急事態宣言の対象区域として継続していた沖縄県（5月23日～）に加え、7月12日からは東京都が追加され、8月2日には4府県（埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府）が、8月20日には7府県（茨城県、栃木県、群馬県、静岡県、京都府、兵庫県、福岡県）が、8月27日には8道県（北海道、宮城県、岐阜県、愛知県、三重県、滋賀県、岡山県、広島県）が追加され、対象区域は最大21都道府県となった。その後、9月12日で宮城県、岡山県が解除され、9月30日で全ての区域が解除された。全体の経緯については、「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の実施状況に関する報告」（令和3年10月8日）参照。

[https://corona.go.jp/news/pdf/houkoku\\_r031008.pdf](https://corona.go.jp/news/pdf/houkoku_r031008.pdf)

<sup>8</sup> 総務省「労働力調査」追加参考表参照。<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202109sankou.pdf>

<sup>9</sup> 2021年4月から5月にかけてはいわゆる「第4波」による感染拡大があったことを踏まえると、その影響を受けて休業者の減少幅は感染拡大がなかった場合と比較して小さかった可能性があると考えられる。

図表3 産業別休業者比率の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

(注) 休業者比率は就業者に占める休業者の割合として計算。

また、2021年4月以降、前年の反動もあって増加に転じていた就業者数は、9月は前年同月差10万人減と6か月ぶりに減少となっている(図表4)。産業別には、宿泊業, 飲食サービス業(同34万人減と2か月連続の減)、生活関連サービス業, 娯楽業(同27万人減と4か月連続の減)において減少数が大きくなっている<sup>10</sup>。

就業者から休業者を除いた従業者をみると、9月は同21万人減(前年同月比0.3%減)と2か月連続で減少し、週間就業時間をみると、9月は同0.3時間減(前年同月比0.8%減)とこちらも2か月連続で減少した(図表4)。

こうした動きを受け、月末一週間の活用労働量(労働ニーズ)<sup>11</sup>も、9月は前年同月比1.1%減と2か月連続で減少となっており、4月から7月まで4か月連続の増加から、「第5波」の感染拡大の影響を受けて回復にブレーキがかかったような形になっている(図表4)。

<sup>10</sup> 総務省「労働力調査(基本集計) 2021年(令和3年)9月分結果の概要」参照。

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf>

<sup>11</sup> 従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算しており、必要な経済活動を行うための労働ニーズ(労働需要)が顕在化した労働量とみなすことができる。

図表4 就業状態の前年同月との比較(2020年4月～2021年9月)

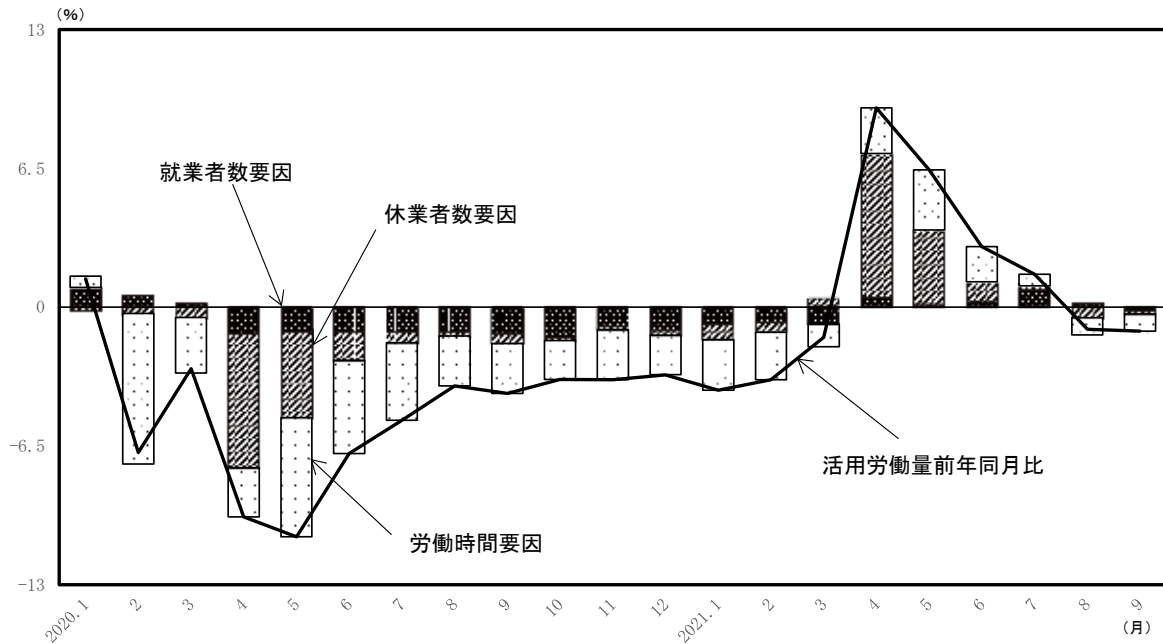
	2021年										2020年									
	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月		
15歳以上人口(万人)	11033	11,040	11,046	11,050	11,058	11,045	11,048	11,054	11,065	11,059	11,073	11,076	11,085	11,077	11,086	11,086	11,084	11,080		
就業者(万人)	6679	6,693	6,711	6,692	6,667	6,657	6,649	6,646	6,637	6,666	6,707	6,694	6,689	6,676	6,655	6,670	6,656	6,628		
うち従業者(万人)	6471	6,445	6,499	6,510	6,455	6,458	6,429	6,418	6,393	6,463	6,531	6,524	6,492	6,460	6,435	6,434	6,232	6,032		
うち休業者(万人)	208	248	212	182	212	199	220	228	244	202	176	170	197	216	220	236	423	597		
完全失業者(万人)	192	193	191	206	211	209	188	194	197	194	195	215	210	206	197	195	198	189		
非労働力人口(万人)	4152	4,147	4,136	4,142	4,171	4,170	4,203	4,206	4,225	4,191	4,165	4,159	4,179	4,188	4,224	4,210	4,221	4,253		
週間就業時間(時間)	37.0	36.8	36.9	37.2	37.1	34.0	36.9	34.9	36.9	37.1	37.2	37.4	37.3	37.1	36.7	36.6	36.1	33.3		
週間就業日数(日)	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.4	4.8	4.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.7	4.8	4.7	4.3		
活用労働量(万人×時間)	239,427	237,176	239,813	242,172	239,481	219,572	237,230	223,988	235,902	239,777	242,953	243,998	242,152	239,666	236,165	235,484	224,975	200,866		
就業率(%)	60.5	60.6	60.8	60.6	60.3	60.3	60.2	60.1	60.0	60.3	60.6	60.4	60.3	60.3	60.0	60.2	60.1	59.8		
稼働率(%)	58.7	58.4	58.8	58.9	58.4	58.5	58.2	58.1	57.8	58.4	59.0	58.9	58.6	58.3	58.0	58.0	56.2	54.4		
(前年同月差)																				
	2021年										2020年									
	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月		
15歳以上人口(万人)	-52	-37	-40	-36	-26	-35	-36	-29	-21	-26	-24	-21	-7	-14	-10	-7	-9	-9		
就業者(万人)	-10	17	56	22	11	29	-51	-45	-50	-71	-55	-93	-79	-75	-76	-77	-76	-80		
うち従業者(万人)	-21	-15	64	76	223	426	-22	-76	-100	-88	-70	-105	-114	-89	-110	-167	-351	-499		
うち休業者(万人)	11	32	-8	-54	-211	-398	-29	32	50	16	15	12	35	14	34	90	274	420		
完全失業者(万人)	-18	-13	-6	11	13	20	12	35	38	49	44	51	42	49	41	33	33	13		
非労働力人口(万人)	-27	-41	-88	-68	-50	-83	5	-19	-8	-3	-10	22	32	11	24	36	37	58		
週間就業時間(時間)	-0.3	-0.3	0.2	0.6	1.0	0.7	-0.4	-0.8	-0.9	-0.7	-0.9	-0.7	-0.9	-0.9	-1.4	-1.7	-2.2	-0.8		
週間就業日数(日)	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	-0.1	-0.2	0.0		
活用労働量(万人×時間)	-2,725	-2,490	3,649	6,688	14,505	18,706	-3,392	-7,848	-9,534	-7,850	-8,545	-8,567	-10,198	-9,196	-13,200	-17,334	-27,154	-21,842		
就業率(%)	0.2	0.4	0.7	0.4	0.2	0.5	-0.3	-0.2	-0.3	-0.5	-0.4	-0.7	-0.7	-0.6	-0.6	-0.7	-0.6	-0.7		
稼働率(%)	0.1	0.1	0.8	0.9	2.1	4.0	0.0	-0.5	-0.8	-0.7	-0.5	-0.8	-1.0	-0.7	-0.9	-1.5	-3.1	-4.5		
(前年同月比、%)																				
	2021年										2020年									
	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月		
15歳以上人口	-0.5	-0.3	-0.4	-0.3	-0.2	-0.3	-0.3	-0.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1		
就業者	-0.1	0.3	0.8	0.3	0.2	0.4	-0.8	-0.7	-0.7	-1.1	-0.8	-1.4	-1.2	-1.1	-1.1	-1.1	-1.1	-1.2		
うち従業者	-0.3	-0.2	1.0	1.2	3.6	7.1	-0.3	-1.2	-1.5	-1.3	-1.1	-1.6	-1.7	-1.4	-1.7	-2.5	-5.3	-7.6		
うち休業者	5.6	14.8	-3.6	-22.9	-49.9	-66.7	-11.6	16.3	25.8	8.6	9.3	7.6	21.6	6.9	18.3	61.6	183.9	237.3		
完全失業者	-8.6	-6.3	-3.0	5.6	6.6	10.6	6.8	22.0	23.9	33.8	29.1	31.1	25.0	31.2	26.3	20.4	20.0	7.4		
非労働力人口	-0.6	-1.0	-2.1	-1.6	-1.2	-2.0	0.1	-0.4	-0.2	-0.1	-0.2	0.5	0.8	0.3	0.6	0.9	0.9	1.4		
週間就業時間	-0.8	-0.8	0.5	1.6	2.8	2.1	-1.1	-2.2	-2.4	-1.9	-2.4	-1.8	-2.4	-2.4	-3.7	-4.4	-5.7	-2.3		
週間就業日数	0.0	0.0	2.1	0.0	2.1	2.3	0.0	-2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-2.1	-2.0	-4.1	0.0		
活用労働量	-1.1	-1.0	1.5	2.8	6.4	9.3	-1.4	-3.4	-3.9	-3.2	-3.4	-3.4	-4.0	-3.7	-5.3	-6.9	-10.8	-9.8		
就業率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
稼働率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

- (注) 1.従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも(1時間以上)仕事をした者。  
 2.休業者は就業者のうち調査期間中に少しも仕事をしなかった者。  
 3.週間就業時間は、月末一週間の就業時間。就業時間の対象に休業者は含まれていない。  
 4.活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。  
 5.就業率は就業者数を15歳以上人口で割った比率。稼働率は従業者数を15歳以上人口で割った比率として計算。

活用労働量について、前年同月比を就業者数要因、休業者数要因、労働時間要因で要因分解すると(図表5)、2020年4月、5月を始め、活用労働量の調整は休業者数、労働時間によるところが大きかったが、2021年8月、9月においても同様の傾向となっている。

図表5 活用労働量(労働ニーズ)の前年同月比の要因分解



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成

(注) 1. 活用労働量は、従業者数と月末一週間の就業時間を掛け合わせた値として計算。

2. 従業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をした者、休業者は就業者のうち調査期間中に少しでも仕事をしなかった者である。このため、従業者数の増減は、就業者数と休業者数の増減によって説明できる。

3. 週間就業時間は月末一週間の就業時間であり、出勤日数や所定労働時間の増減等の影響を受ける。就業時間の対象に休業者は含まれていない。

ここで、季節調整値により前月差の推移をみておくと、2020年4月に大幅に減少した労働力人口、就業者、雇用者は、その後はおおむね増加傾向で推移してきたが、2021年8月、9月には労働力人口、就業者は減少となっており、雇用者も8月減少、9月は2万人増と弱い動きとなっている(図表6)。2020年5月~2021年9月までの増減数の累積を2020年4月の減少数と比較すると、労働力人口では24.5%、就業者では17.6%、雇用者では27.8%となっており、8月、9月の弱い動きにより3割も戻っていない計算になる。これを男女別にみると、男性の回復の方が弱くなっている。

図表6 雇用関係指標の前月との増減(季節調整値)

	2020年5月~2021年9月の累積	2021年												2020年											
		9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月				
労働力人口	23	-31	-33	28	15	-6	-3	-33	0	11	2	16	8	0	13	11	8	17	-94	-3	2				
男	-19	-7	-34	29	5	-9	6	-26	-7	12	-2	-2	0	-5	1	24	1	-5	-27	-1	1				
女	45	-26	0	8	9	1	-10	-8	6	0	4	17	7	4	11	-5	6	21	-68	-4	1				
就業者	19	-28	-32	42	21	-13	-26	-13	3	11	-1	25	3	-2	7	9	4	-108	-6	2					
男	-21	1	-32	21	12	-6	-14	-15	0	12	0	3	-5	-9	0	18	4	-11	-39	-2	0				
女	40	-29	-1	21	8	-7	-12	1	3	2	-1	22	7	7	8	-10	6	15	-70	-5	1				
雇用者	30	2	-17	9	20	-5	-43	2	12	10	-9	21	14	10	10	-2	-14	-108	2	15					
男	-10	21	-21	5	13	-3	-25	-7	7	11	-7	4	3	1	-3	15	-5	-19	-35	4	3				
女	41	-18	5	3	6	-2	-19	12	1	3	-3	18	10	10	13	-5	3	4	-74	-2	10				
完全失業者	13	-2	1	-12	-2	10	14	-23	0	-7	5	-10	8	3	8	4	0	16	6	4	2				
男	4	-6	-1	1	-5	1	14	-10	-5	-1	-3	-4	7	6	3	-1	-2	10	6	3	3				
女	11	2	2	-10	3	10	-2	-12	4	-4	7	-6	0	-4	6	6	2	7	-1	1	-1				
非労働力人口	-77	17	32	-31	-27	17	-6	24	-10	-6	-3	-18	-17	4	-16	-12	-9	-16	86	-1	-3				
男	-14	-1	34	-29	-12	14	-9	22	0	-9	-1	0	-4	6	-2	-25	-3	5	25	0	-1				
女	-71	16	1	-10	-15	2	6	6	-11	5	-3	-19	-11	-4	-12	6	-8	-20	64	2	-1				

(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

また、非労働力人口は8月、9月と増加に転じ、2020年5月～2021年9月までの累積では同77万人減と、2020年4月の増加数（86万人増）を下回っており、こちらも女性より男性の方が戻りが弱くなっている（図表6）。

## 2. 雇用者等の動向について

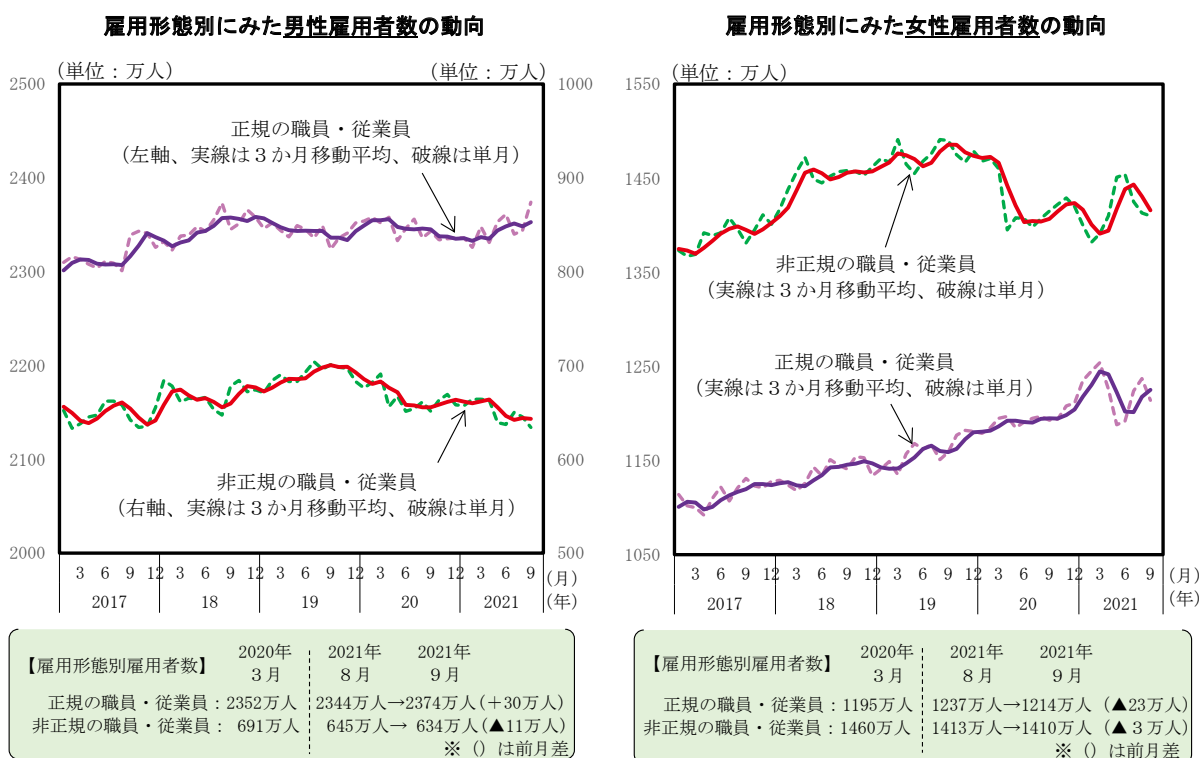
ここからは、各統計（役員を除く雇用者数（以下、単に「雇用者数」という。）、完全失業者数、非労働力人口）の動きについて、やや詳細に整理していきたい。

まずは、雇用者数について男女別・雇用形態別にみると、2021年9月と2020年3月を比較し、正規の職員・従業員（以下、「正規雇用労働者」という。）は、男女ともに2021年9月の数値が2020年3月の数値を上回っている一方で、非正規の職員・従業員（以下、「非正規雇用労働者」という。）は、男女ともに2021年9月の数値が2020年3月の数値を下回っている（図表7）。

特に、コロナ禍以前では、男女ともに非正規雇用労働者は趨勢的に増加基調であったが、そのトレンドが本来は続いていたと仮定すれば、損失されている雇用機会の規模は、コロナ前の水準（2020年3月）との比較といった尺度よりも、より一層大きいことには留意が必要であろう。

なお、足下の動向をみれば、非正規雇用労働者（季節調整値）については、男性が2か月連続で減少、また、女性が3か月連続で減少となっている。

図表7 男女別・雇用形態別の雇用者数の推移（季節調整値）



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」

さらに、こうした雇用者数の動向について、男女別・雇用形態別とともに、「産業別」及び「職業別」の動きを整理することで、その特徴を考察していきたい。その前に、2021年9月分の単月の状

況ではあるが、各産業における職種別の構成比をみることで、産業と職種の関係性のイメージにも触れておきたい。例えば、「製造業」では、「生産工程従事者」が約60.3%、「技術者」が約8.8%であるが、「事務従事者」も約17.4%となっており、技術者よりも多い状況にある。また、コロナ禍の影響が相対的に強い「宿泊業、飲食サービス業」では、「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」が多く、また、「生活関連サービス業、娯楽業」では、「生活衛生サービス職業従事者」「接客・給仕職業従事者」「事務従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」が多い状況にある（図表8）。

つまり、1つの産業であっても、そこには多種多様な職種の人々が就労していることから、「産業別」だけではなく、「職業別」の動きも併せて整理することが有用といえるだろう。

図表8 就業者全体でみた各産業における職種の特徴  
(各産業における職種の構成比)

(単位：%)

	管理的 職業 従事者	専門的・技術的職業従事者					事務従 事者	販売従 事者	サービス職業従事者						保安職業 従事者	農林漁業 従事者	生産工程 従事者	輸送・機 械運転従 事者	建設・採 掘従事者	運搬・清 掃・包装 等従事者	分類不能の 職業
		総数	技術者	保健医療 従事者	教員	その他の 専門的・ 技術的 職業従事者			総数	介護 サービス 職業従事者	生活衛生 サービス 職業従事者	飲食物調理 従事者	接客・給仕 職業従事者	その他の サービス 職業従事者							
建設業	3.2	7.1	7.1	0.0	0.0	0.2	16.4	5.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	7.7	3.0	54.3	1.6	0.0
製造業	2.1	9.5	8.8	0.1	0.0	0.5	17.4	4.8	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	60.3	1.2	0.3	4.3	0.0
情報通信業	1.9	64.5	52.1	0.0	0.0	12.4	23.2	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.4	0.4	0.0
運輸業、郵便業	1.5	0.9	0.6	0.0	0.0	0.3	22.6	1.8	1.2	0.0	0.0	0.0	0.9	0.3	0.3	0.0	2.4	37.9	0.6	30.6	0.0
卸売業、小売業	2.9	3.8	0.9	2.2	0.0	0.6	17.7	52.3	0.5	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1	11.1	0.5	0.5	10.7	0.0
金融業、保険業	1.7	4.4	2.8	0.0	0.0	1.7	54.7	38.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	7.0	2.8	2.1	0.7	0.0	0.7	29.4	29.4	24.5	0.7	0.0	0.7	0.0	23.1	0.0	0.0	1.4	0.7	0.7	4.2	0.0
学術研究、 専門・技術サービス業	2.3	49.8	18.7	1.2	0.0	30.0	30.4	4.3	1.9	0.0	0.4	0.0	0.0	1.9	0.4	0.4	5.8	0.4	3.1	1.2	0.0
宿泊業、 飲食サービス業	1.1	1.1	0.0	0.8	0.0	0.3	3.0	4.1	83.7	0.0	0.0	51.2	32.0	0.3	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	6.0	0.0
生活関連サービス業、 娯楽業	1.4	4.6	0.0	0.0	0.0	4.6	9.6	6.0	65.1	0.0	36.2	0.9	17.0	10.6	0.5	1.8	3.2	0.9	0.0	6.9	0.0
教育、学習支援業	0.6	73.0	0.3	0.6	48.9	23.3	17.3	0.3	4.8	0.0	0.0	1.1	0.9	2.8	0.3	0.3	0.0	0.9	0.0	2.3	0.0
医療、福祉	0.7	51.2	0.2	35.9	0.0	15.1	13.8	0.2	30.4	20.4	0.1	2.9	0.1	6.8	0.2	0.0	0.7	1.1	0.0	1.7	0.1
サービス業 (他に分類されないもの)	2.0	6.6	2.2	0.4	0.0	4.0	32.5	3.1	3.3	0.0	0.0	0.2	0.2	2.9	7.9	0.2	9.0	4.4	0.4	29.7	0.7
公務 (他に分類されるものを除く)	2.1	8.9	2.5	2.1	0.0	4.2	59.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.8	0.0	0.0	0.4	0.4	0.8	0.0	0.0

(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

- (注) 1. 職業大分類でみた際、各産業において構成比が高い上位2職種に色を付している。  
2. 雇用者ではなく、就業者であることに留意が必要である。

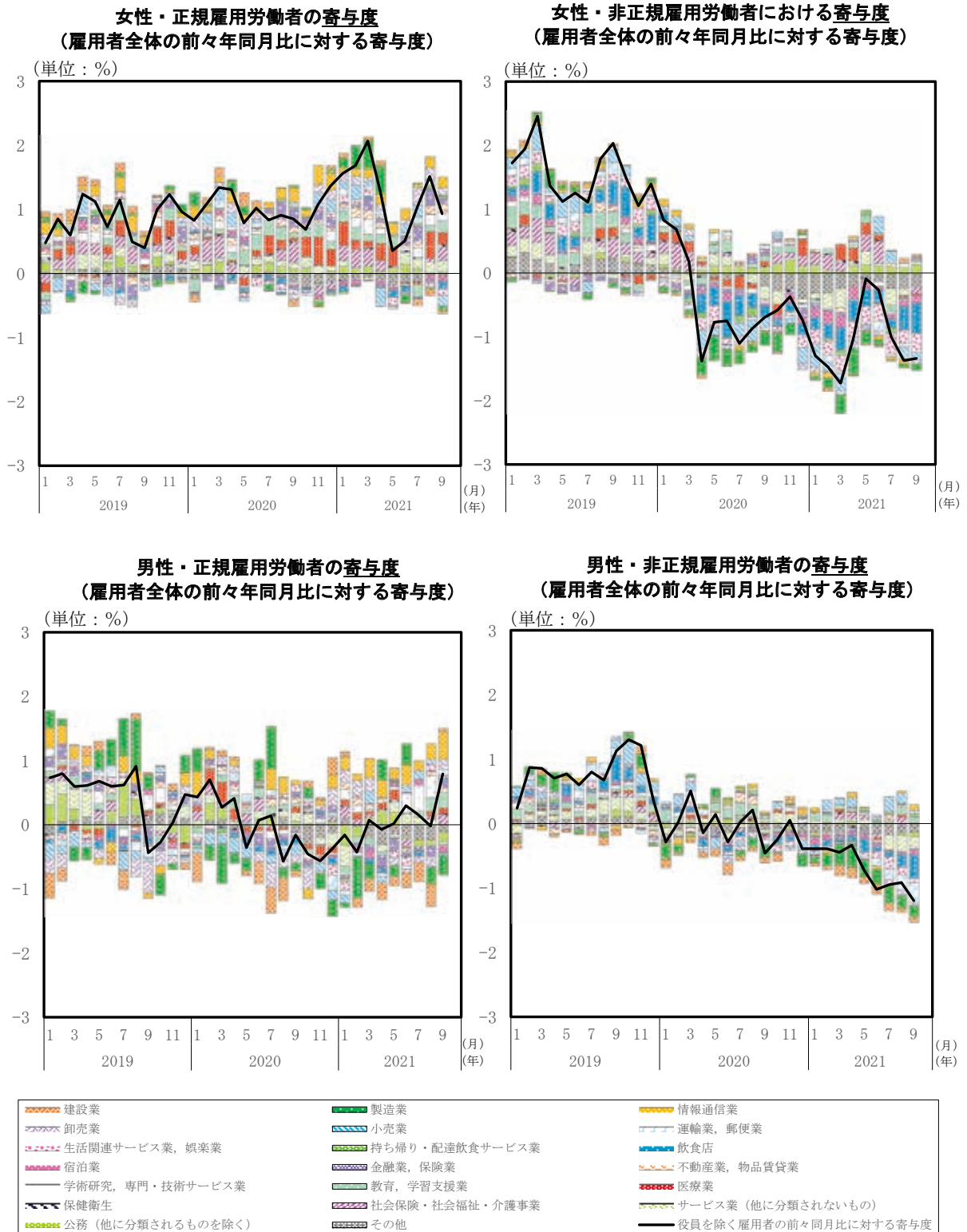
その上で、雇用者数の前々年同月比<sup>12)</sup>に対し、男女別・雇用形態別・産業別・職種別に寄与度分解した結果を解釈すると、8月から9月への動きのポイントは以下の通りである（図表9、10）。

●女性・正規雇用労働者では、産業としては「医療業」「金融業、保険業<sup>13)</sup>」「卸売業」「小売業」「飲食店」などにおいて、プラス寄与の縮小又はマイナス寄与の拡大がみられる。職業としては、コロナ禍でも増加が続いている「事務」が減少した訳ではなく、上記産業の中で「保健医療」「販売」「接客・給仕」などの直接的な対人サービスを担う職種において、プラス寄与の縮小又はマイナス寄与の拡大が生じているとみられる。

<sup>12)</sup> 2020年4月に発出された緊急事態宣言によって、2020年の統計に大きな変動がみられ、その「反動」が生じないよう、ここでは、前々年と比較した値の推移を整理している。

<sup>13)</sup> 金融業、保険業は、2018年の8月から9月にかけての増加が強かった反動がある可能性にも留意が必要。

図表9 男女別・雇用形態別・産業別にみた雇用者数の動向

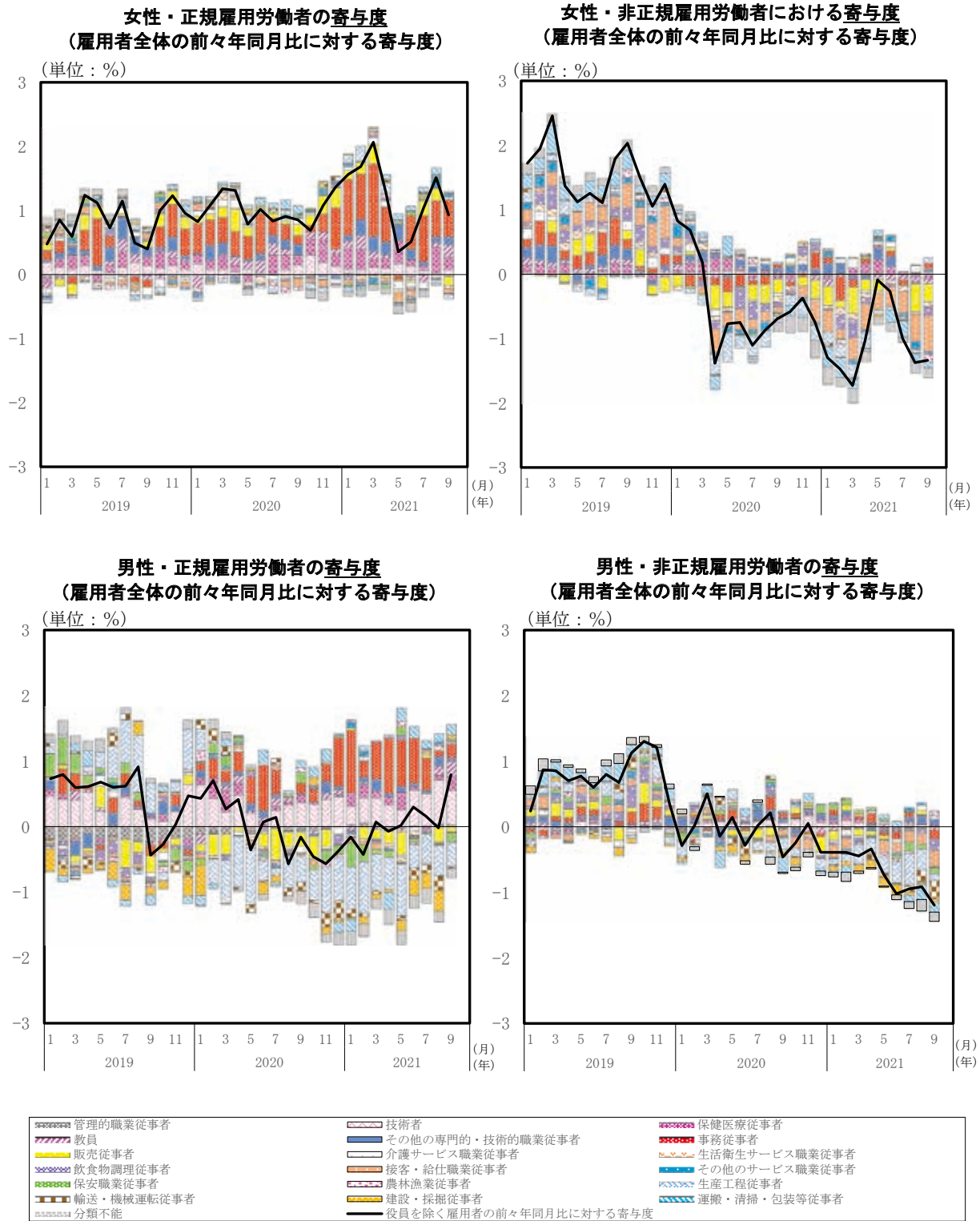


(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」

(注) 「その他」は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「分類不能の産業」を含む。



図表10 男女別・雇用形態別・職業別にみた雇用者数の動向



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

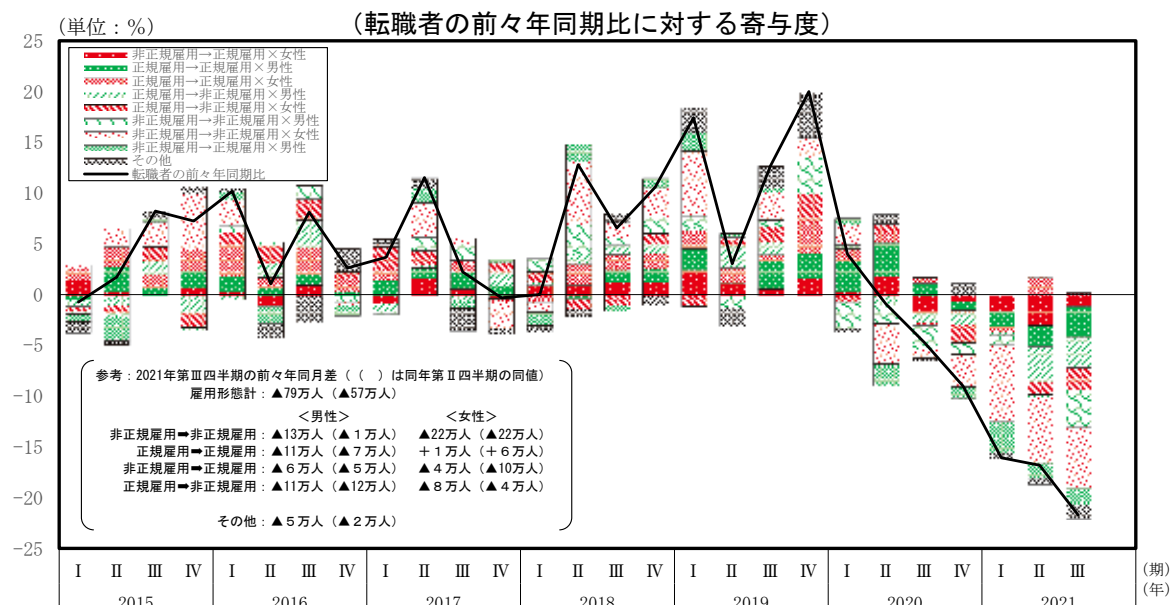
(注) 「その他の専門的・技術的職業従事者」は、「専門的・技術的職業」のうち、「技術者」「教員」「保健医療従事者」以外を包括した職種を指す。「その他のサービス職業従事者」とは、添乗員・観光案内人、物品一時預かり人、物品貸貸人、葬儀師、トリマーなどを指す。

- 女性・非正規雇用労働者では、産業としては「飲食店」「生活関連サービス業、娯楽業」「社会保険・社会福祉・介護事業」などにおいて、プラス寄与の縮小又はマイナス寄与の拡大がみられ、「小売業」「宿泊業」でもマイナス寄与が続いている。職種としては、上記産業の中で「接客・給仕」「飲食物調理」「介護サービス」などの直接的な対人サービスを担う職業において、プラス寄与の縮小又はマイナス寄与の拡大が生じているとみられる。
- 男性・正規雇用労働者では、産業としては「情報通信業」「建設業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」などにおいて、プラス寄与への転換又はプラス寄与の拡大がみられる。職業としては、コロナ禍でも増加が続いている「技術者」の増加が加速した訳ではなく、上記産業の中で「事務」「建設・採掘」「生産工程」「販売」「保健医療」「教員」などにおいて、マイナス寄与の縮小、プラス寄与への転換又はプラス寄与の拡大がみられる。
- 男性・非正規雇用労働者は、産業としては「飲食店」「運輸業、郵便業」「小売業」などにおいて、プラス寄与の縮小又はマイナス寄与の拡大がみられる。職業としては、「飲食物調理業」「接客・給仕」「輸送・機械運転」「販売」「事務」などにおいて、プラス寄与の縮小、マイナス寄与への転換又はマイナス寄与の拡大がみられる。

2021年8月から9月に掛けて、特に男女ともに正規雇用労働者の動きについては、単月の振れなのか、基調となり得る動きなのかは、引き続き注視が必要であるが、非正規雇用労働者については、4か月連続で減少しており、女性に再び影響が生じていることに加えて、男性においても厳しい状況が続いていることが分かる。

なお、関連して転職者（就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者）の動向を確認しておきたい。転職者は、コロナ禍において社会経済活動のレベルが下がり、経済の不透明感が高まった中で、労働需要が減退したことから、大きな減少が続いている（図表11）。

図表11 男女別・雇用形態間の動き別でみた転職者の動向



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注) 1. 労働力調査における「転職者」とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

2. 「その他」には、正規・非正規雇用間以外の転職を含み、前職又は現職が自営業主、家族従業者、役員、従業上の地位・雇用形態不詳の者が含まれる。

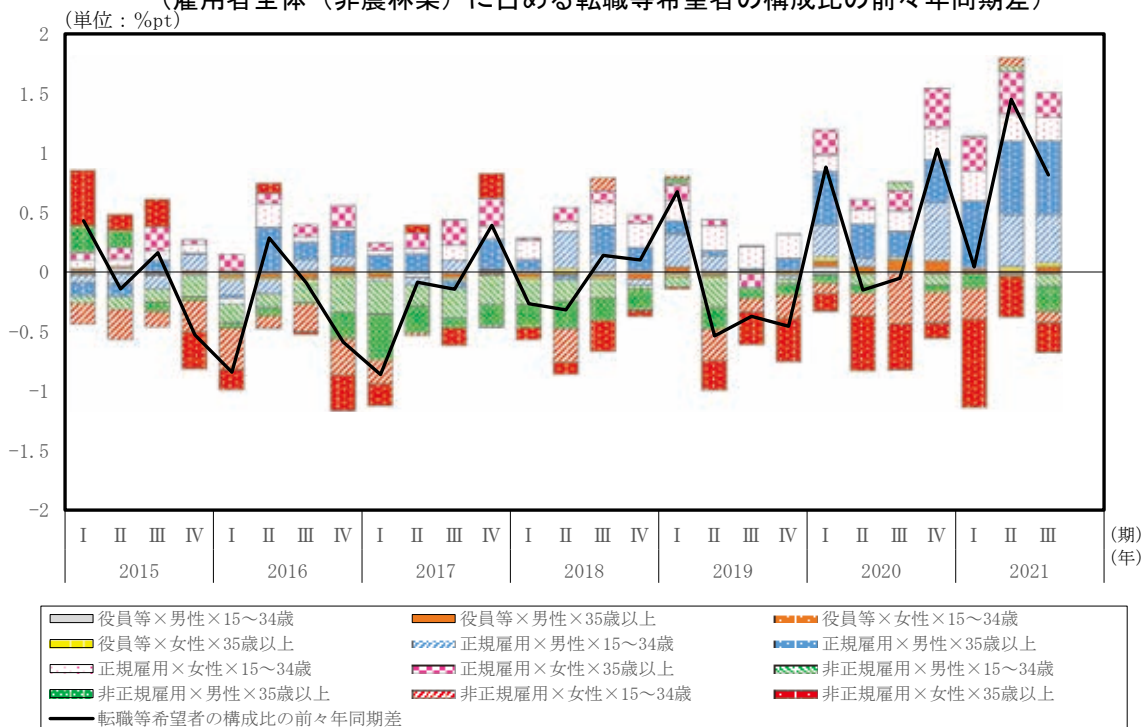
ただし、雇用形態間の動きに着目すると、女性の「非正規雇用→正規雇用」の動きは、前々年同期比に対してマイナス寄与ではあるものの、2021年第Ⅱ四半期から同年第Ⅲ四半期に掛けて、マイナス寄与は縮小しており、前々年同期差でみれば、6万人増加している状況にある。

前述のように、非正規雇用労働者は4か月連続で減少しており、女性に再び影響が生じていることに注視が必要であるが、女性には正規雇用労働者へ転職等する動きが生じている可能性が示唆され、今後、こうした動きが継続するのか、注視していくことも肝要であろう。

さらに、関連する雇用者のマインドとして「転職等希望者<sup>14</sup>」の動向も確認してみると、2021年第Ⅲ四半期には、838万人(原数値、非農林業・雇用者)となっており、雇用者全体(非農林業)に占める構成比でみれば、約14.2%となっている。

その動向の整理に当たっては、雇用者数全体のレベル変動による影響と峻別するため、雇用者(非農林業)に占める構成比の前々年同期差を用いてみると、2021年第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けて、転職等希望者の構成比は上昇幅が低下しているが、「正規雇用×男性×35歳以上」「正規雇用×男性×15～34歳」の構成比の上昇幅は引き続き大きなプラスとなっており、「正規雇用×女性×35歳以上」「正規雇用×女性×15～34歳」の構成比の上昇幅も、相対的には引き続きプラスで大きい状況にある(図表12)。

図表12 男女別・雇用形態別・年齢別でみた転職等希望者(非農林業・雇用者)の動向  
(雇用者全体(非農林業)に占める転職等希望者の構成比の前々年同期差)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注) 1. 「転職等希望者」とは、現在の仕事を辞めてほかの仕事に変わりたいと希望している者及び現在の仕事のほかに別の仕事もしたいと希望している者を指す。ただし、ここでいう転職とは、雇用者についていえば企業間の転職、すなわち勤め先が変わることであり、同一企業内で勤務地や職種が変わる場合は転職としない。

2. 「15～34歳」は、統計区分として「15歳以上」「35歳以上」が公表されていることから、その差分とした。

<sup>14</sup> 「転職等希望者」の定義は図12の注に記載しているが、副業・兼業希望者も含まれることに留意が必要である。

転職等の潜在的な希望は、過去を振り返れば、コロナ禍以前においても、正規雇用労働者で相対的に構成比が上昇していたが、コロナ禍では、特に男性雇用者の中で、転職等の潜在的な希望を持つ人々が増加している状況がうかがえる。

### 3. 完全失業者の動向について

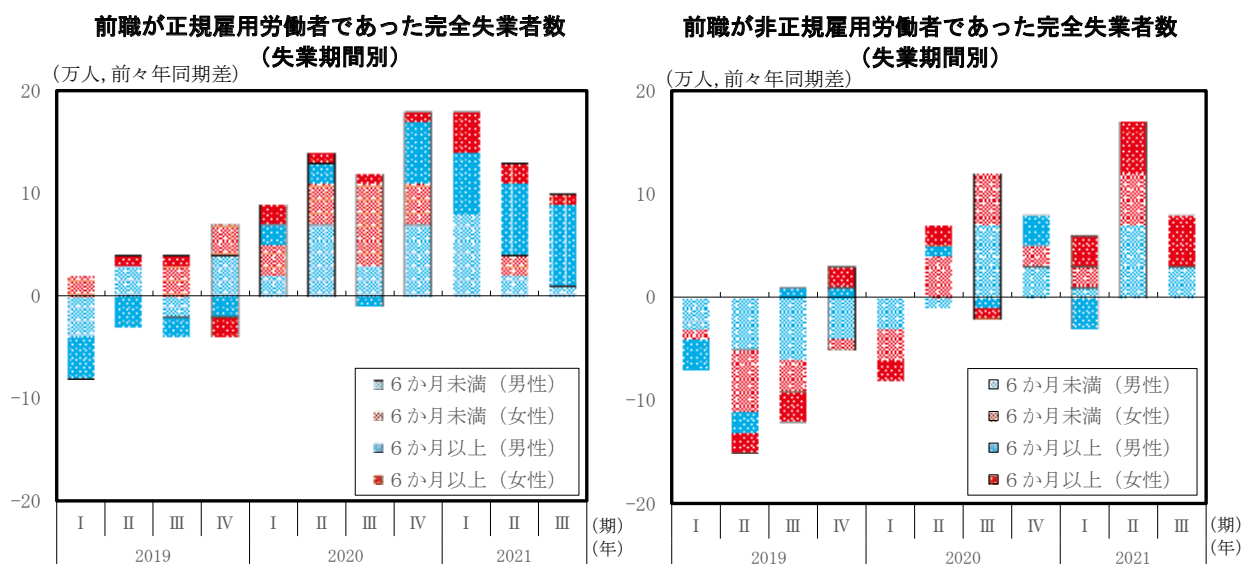
次に、前職の雇用形態に着目しながら、失業期間別の完全失業者数の前々年同期差<sup>15)</sup>について、2021年第Ⅱ四半期から同年第Ⅲ四半期に掛けての特徴を整理していく。

まず、前職が正規雇用労働者であった完全失業者をみると、男女ともに「6か月未満」は、増加幅が縮小している。他方、女性の「6か月以上」は、増加幅が縮小している一方で、男性の「6か月以上」は、増加幅の拡大が続いている（図表13左図）。

さらに、前職が非正規雇用労働者であった完全失業者をみると、男女ともに「6か月未満」は、増加幅が縮小又は横ばいとなっている。他方、男女ともに「6か月以上」は、前々年同期差は横ばいの推移となったが、特に女性では、「6か月以上」の前々年同期差の増加幅が大きい状況が続いている（図表13右図）。

こうした結果からは、特に、正規雇用労働者であった男性の完全失業者や、非正規雇用労働者であった女性の完全失業者において、今後、失業期間が長期化していく懸念がある。加えて、失業期間が「3か月未満」をみると、前職のいずれの雇用形態別・男女別においても、前々年同期差でみた増加はみられない<sup>16)</sup>。つまり、ストックの変動からの解釈であることに留意は必要だが、雇用者から離職して完全失業者になった人が、2021年第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けて増加していると解釈できる動きはみられず、雇用者から離職して非労働力人口になった可能性がある。

図表13 前職の雇用形態別にみた失業期間別の完全失業者数



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

<sup>15)</sup> 2020年4月に発出された緊急事態宣言によって、前年の統計に大きな変動がみられ、その「反動」が生じないよう、ここでは、前々年と比較した値の推移を整理している。

<sup>16)</sup> 前職が正規雇用であった完全失業者は、2021年第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けての動きとして、男性では±0万人、女性では▲3万人である。前職が非正規雇用であった完全失業者は、同期間に掛けて、男性では▲8万人、女性では▲5万人である。

さらに、完全失業者が挙げている仕事に就けない理由（主な理由として1つ選択されたもの）について、探している仕事の形態別に着目しながら、完全失業者全体の前々年同期比に対する寄与によって、2021年第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けての特徴を整理していく（図表14）。

同期に掛けて、これまでの増加分が高止まっている状況ではあるものの、完全失業者数の前々年同期比の上昇幅は低下<sup>17</sup>しており、仕事に就けない理由としては、「希望する種類・内容の仕事がない(非正規雇用)」のプラス寄与の縮小が最も大きく、次いで、「その他(正規雇用)」「その他(非正規雇用)」「賃金・給料が希望とあわない(非正規雇用)」「自分の技術や技能が求人要件に満たない(非正規雇用)」などのマイナス方向への動きが大きくなっている。

他方、「勤務時間・休日などが希望とあわない(非正規雇用)」のマイナス寄与からプラス寄与への転換の動きが最も大きく、次いで、「賃金・給料が希望とあわない(正規雇用)」「自分の技術や技能が求人要件に満たない(正規雇用)」「求人の年齢と自分の年齢とがあわない(非正規雇用)」などのプラス方向への動きが大きくなっている。さらに、「希望する種類・内容の仕事がない(正規雇用)」のプラス寄与度は、やや縮小したものの、引き続き水準としては最も大きい状況にある。

以上からは、特定の業種・職種で希望する種類・内容の仕事を探している人であって、正規雇用労働者を希望する完全失業者が多い状況が続いていることが示唆される。今後、社会経済活動のレベルが引き上がる中で、労働需要の持ち直しが続き、当該仕事が見つかる可能性もあるが、消費需要の構造的変化によって、以前まで労働需要が戻らないとすれば、他業種・他職種も含めて、就労希望先の選択肢の幅を拡げていく観点からの支援も重要だと思われる。

加えて、「賃金・給料が希望とあわない(正規雇用)」「自分の技術や技能が求人要件に満たない(正規雇用)」といった理由は、プラス寄与の水準として相当大きいといった状況ではないが、足下では増加しており、賃上げによる就労先としての魅力向上や能力開発への支援によって、マッチングに向けた支援をしていくことも引き続き重要な取組だといえるだろう。

#### 4. 非労働力人口の動向について

続いて、非労働力人口の動向について整理していきたい。2021年9月の非労働力人口（季節調整値）は、男性で1万人の減少、女性で16万人の増加となった（図表15の左図）。

年齢別にみると、男女の「65歳以上」、女性の「45～54歳」でプラス寄与が続いているが、2021年8月から9月に掛けて、男女計で0.84%pt上昇した中で、女性の「25～34歳」「45～54歳」で0.24%ptの上昇、女性の「15～24歳」で0.19%ptの上昇、さらに、女性の「65歳以上」で0.12%pt上昇となっており、総じてみれば、女性の15～34歳で相対的に大きめの増加がみられた（図表15の右図）。

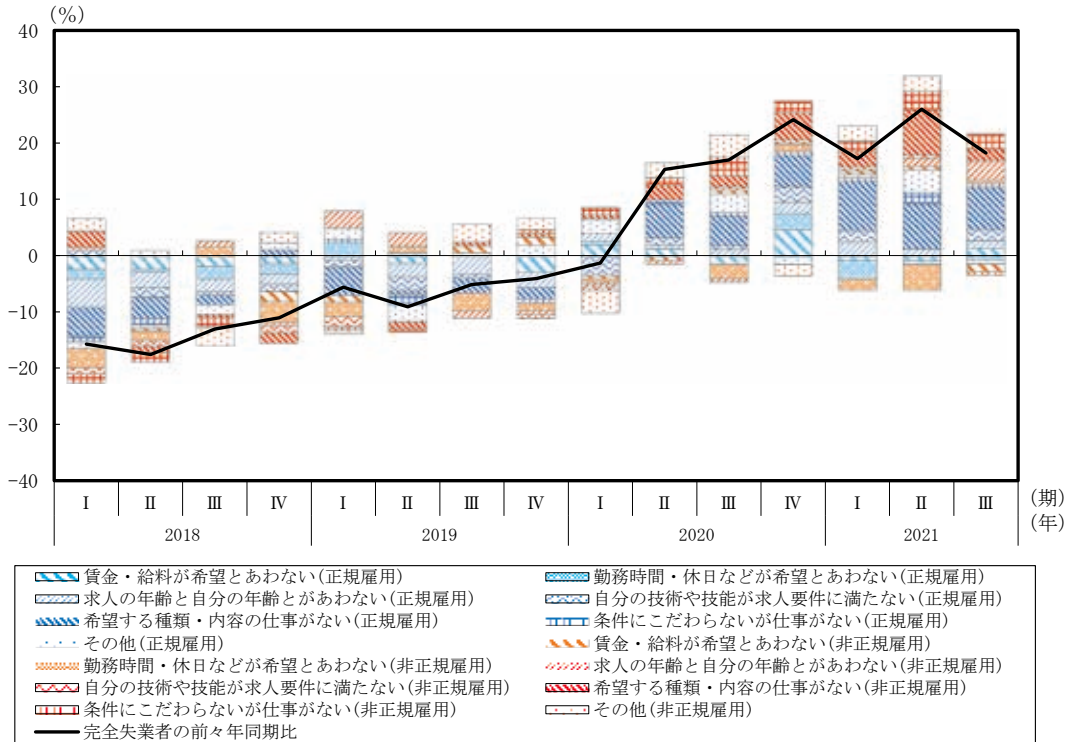
次に、ここ数か月の間、雇用形態の一部では、雇用者数が減少していることを踏まえ、「過去1年間に離職した非労働力人口」に着目しながら、その特徴をいくつか整理していく。

まずは、過去1年間に離職した非労働力人口は、コロナ禍において2020年の第Ⅲ四半期がピーク<sup>18</sup>（原数値で180万人、就業者全体）となっており、直近の2021年の第Ⅲ四半期の原数値で150万人、非労働力全体に占める構成比として約3.6%となっている。

<sup>17</sup> 労働調査（基本集計）における完全失業者の季節調整値をみても、2021年7～9月の単純平均は190万人であり、同年4～6月の単純平均は200万人であることから、減少している状況にある。

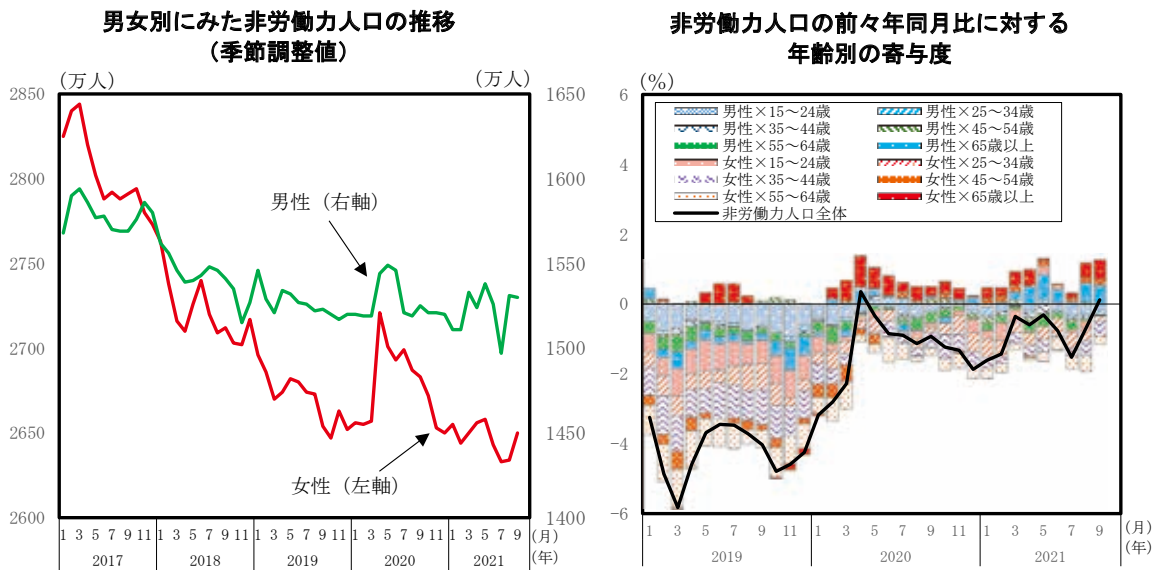
<sup>18</sup> 過去1年間に離職した非労働力人口を活用しているため、第Ⅲ四半期の動きの特色を反映しているのか、2020年の4月に発令された緊急事態宣言の影響を含む第Ⅱ四半期以降の動きが積み上がった特色を反映しているのかは、解釈の範囲となる。この点は、仕事をやめたため求職した完全失業者（季調値）の動向をみると、2020年3月が114万人、同年10月が148万人となり、また、同年7月～10月に掛けて20万人増加していることから、運行指標である完全失業者の秋口における増加を反映している可能性が示唆される。

図表 14 探している仕事の形態別でみた完全失業者が仕事に就けない理由について  
(完全失業者の前々年同期比に対する仕事に就けない理由の寄与度)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」  
(注) 凡例内の( )は、探している仕事の形態を示している。

図表 15 非労働力人口の動向の概況について

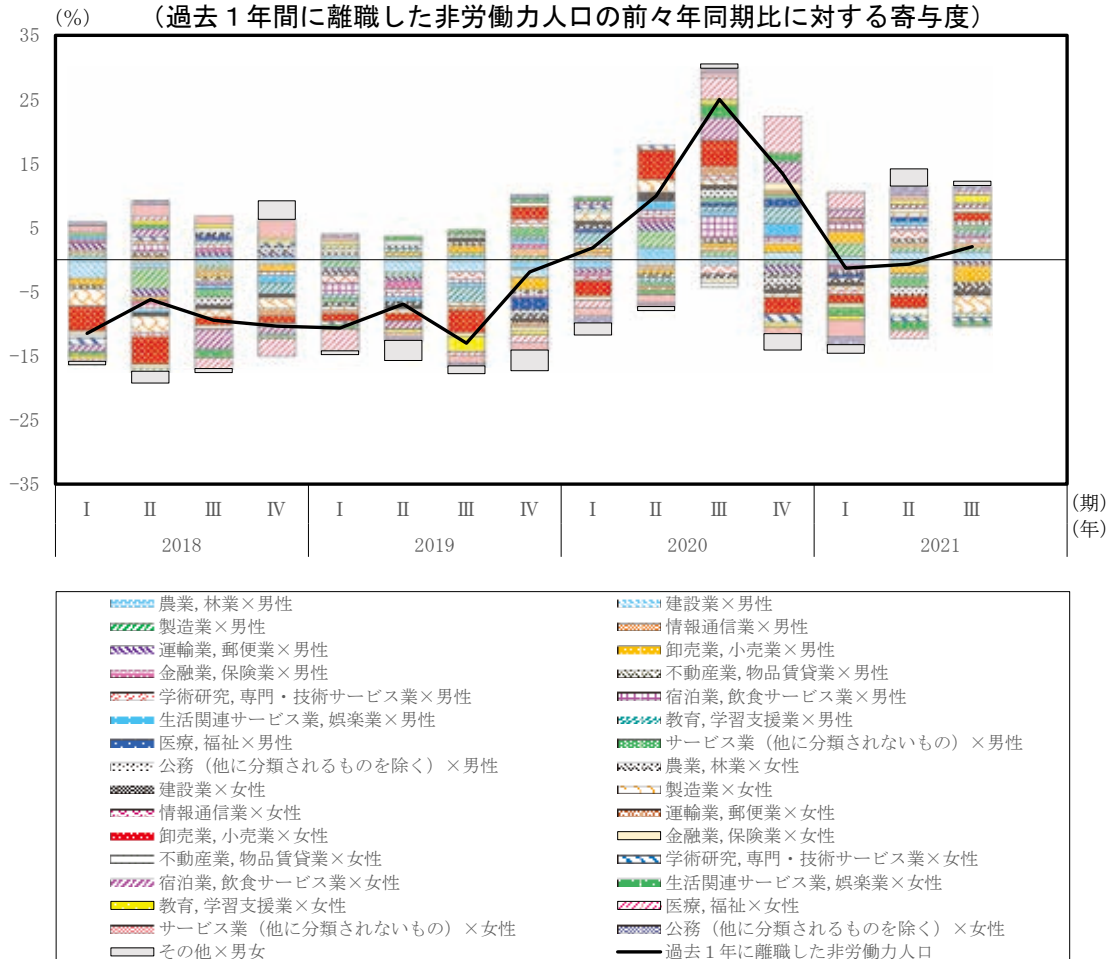


(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

過去1年間に離職した非労働力人口の前々年同期比に対する寄与度について、前職の産業別にその特徴をみると、以下のとおりである(図表16)。

- コロナ禍においてピークとなった2020年の第Ⅲ四半期では、「卸売業,小売業×女性」のプラス寄与が最も大きく、次いで、「医療,福祉×女性」「宿泊業,飲食サービス業×女性」「宿泊業,飲食サービス業×男性」「生活関連サービス業,娯楽業×女性」などのプラス寄与が大きく、特に女性を中心とし、離職した後に労働市場から退出した人が増加したことがうかがえる。
- 2021年の第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期にかけて、「卸売業,小売業×女性」のマイナスからプラスへの動きが最も大きく(+3.4%pt)、次いで、「医療,福祉×女性(+2.0%pt)」「サービス業(他に分類されないもの)×男性(+2.0%pt)」「公務(他に分類されるものを除く)(+2.0%pt)」などで大きくなっている。ただし、「卸売業,小売業×女性」については、前々年度(2018年度)の反動による影響が含まれると考えられることに留意が必要である。

図表16 過去1年間に離職した非労働力人口の動向(前職の産業別)  
(過去1年間に離職した非労働力人口の前々年同期比に対する寄与度)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

- (注) 1. 「その他」は、「鉱業,採石業,砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「分類不能の産業」を含む。  
2. ここでは、雇用者ではなく、就業者全体の値であることに留意が必要。

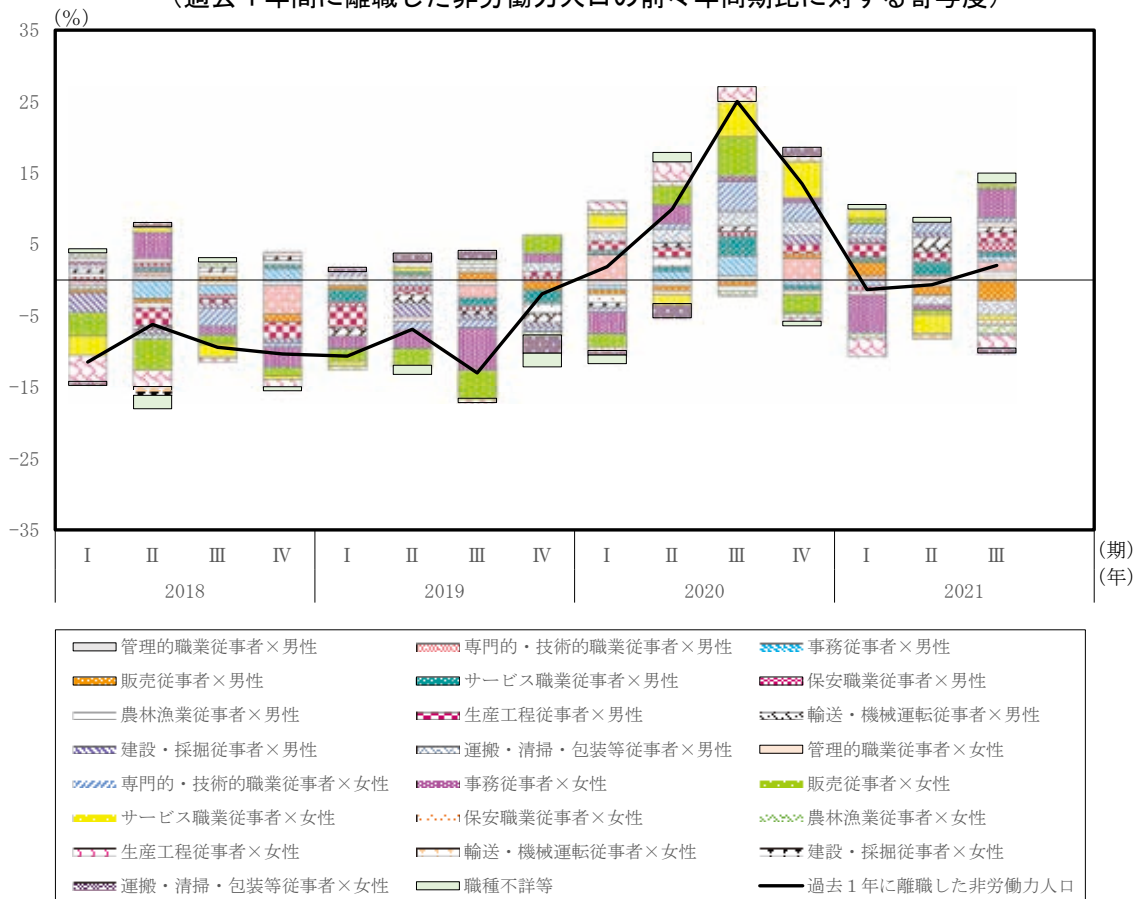
さらに、同様に前職の職業別にその特徴をみると、以下のとおりである（図表 17）。

- コロナ禍においてピークとなった 2020 年の第Ⅲ四半期では、「販売従事者×女性」「サービス職業従事者×女性」のプラス寄与が相対的に大きく、次いで、「専門的・技術的職業従事者×女性」「サービス職業従事者×男性」「事務従事者×男性」などのプラス寄与が大きい。

データが公表されているのは日本職業大分類の範囲であるため、解釈の範囲となるが、女性を中心とし、販売、接客・給仕、飲食物調理、介護サービス、生活衛生サービスなどの直接的な対人サービスを担う職業で増加していることが類推される。

- 2021 年の第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けて、「事務従事者×女性」のマイナスからプラスへの動きが最も大きく（+4.8%pt）、次いで、「サービス職業従事者×女性（+2.0%pt）」「管理的職業従事者（+2.0%pt）」「保安従事者×男性（+1.4%pt）」「販売従事者×女性（+1.4%pt）」などで大きくなっている。ただし、「事務従事者×女性」については、前々年度（2018 年度）の反動による影響が含まれると考えられることに留意が必要である。

図表 17 過去 1 年間に離職した非労働力人口の動向（前職の職業別）  
（過去 1 年間に離職した非労働力人口の前々年同期比に対する寄与度）



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」  
（注） 1. ここでは、雇用者ではなく、就業者全体の値であることに留意が必要。



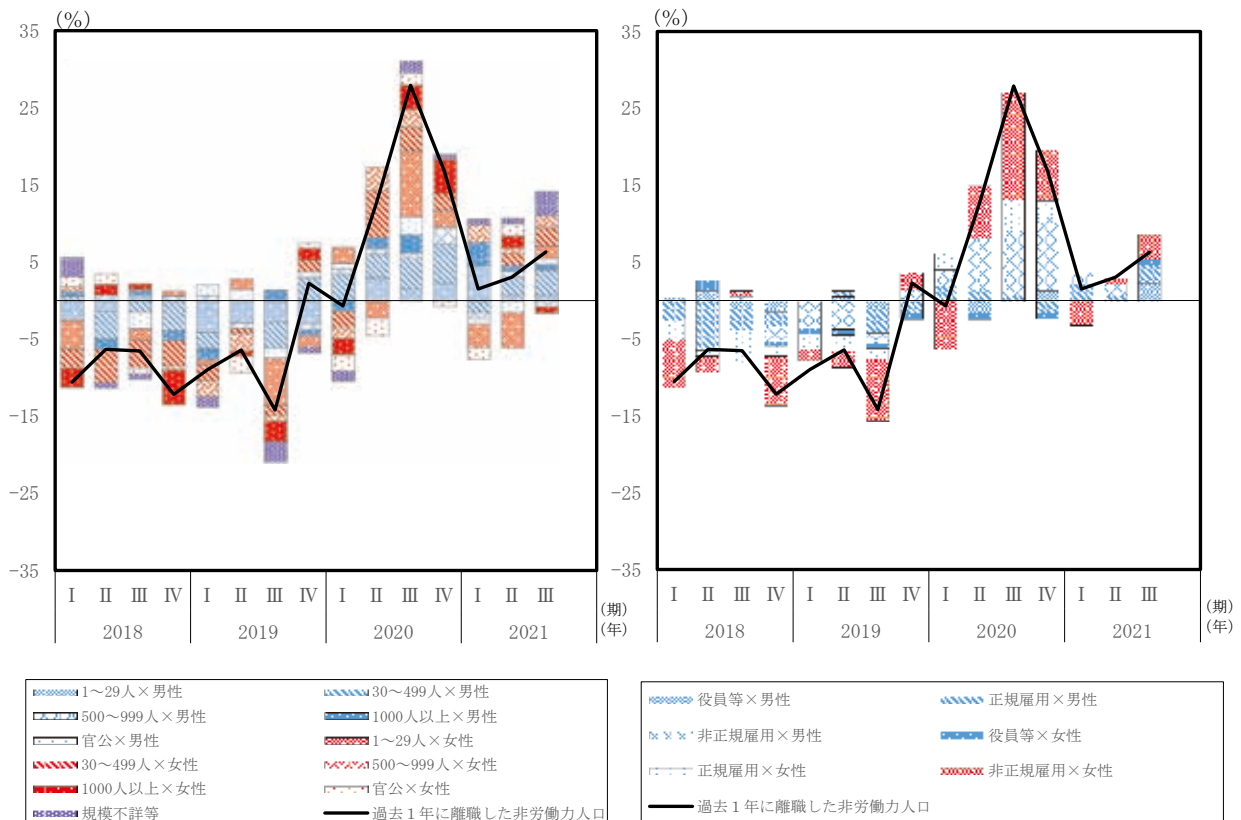
加えて、同様に前職の従業員規模別、前職の雇用形態別にその特徴をみると、以下のとおりである(図表18)。

●コロナ禍においてピークとなった2020年の第Ⅲ四半期では、全体がプラス寄与となった中で、相対的には「1~29人×女性」のプラス寄与などが大きく、また、「非正規雇用×女性」のプラス寄与などが大きくなっている。

●2021年の第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けて、前職の従業員規模別では「1~29人×女性」のマイナスからプラスへの動きが最も大きく(+6.2%pt)、また、前職の雇用形態別では「非正規雇用×女性」「役員等×男性」のプラスへの動きが最も大きい(+2.4%pt)状況にある。

ただし、これらについては、前々年度(2018年度)の反動による影響が含まれると考えられることに留意が必要である。

図表18 過去1年間に離職した非労働力人口の動向(前職の従業員規模別、前職の雇用形態別)  
(過去1年間に離職した非労働力人口の前々年同期比に対する寄与度)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」  
(注) 1. 雇用者の値であることに留意が必要。

ここまで「過去1年間に離職した非労働力人口」に着目しながら、その特徴をいくつか整理してきた。これらの結果をみると、2021年の第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けて、前々年度(2018年度)の反動による影響が含まれると考えられることに留意が必要であるものの、前職の業種・職種・従業員規模・雇用形態からみれば、対人サービスの産業・職業の一部では、女性の非正規雇用労働者であった人が、離職して非労働力人口となっている状況がうかがえる。

さらに、「就業希望の有無」に着目しながら、非労働力人口の特徴をいくつか整理していく。

非労働力人口全体の前々年同期比に対して、年齢別・男女別に「就業希望者」「就業内定者」「就業非希望者」を寄与度分解してみると（図表 19）、

- 2021年の第Ⅱ四半期から第Ⅲ四半期に掛けて、「就業非希望者×男性×55歳以上」「就業非希望者×女性×55歳以上」「就業非希望者×女性×34～54歳」のプラス方向への拡大がみられ、「就業非希望者×女性×15～34歳」「就業非希望者×男性×15～34歳」のプラス寄与も続いている。
- 一方、同期に掛けて、「就業希望者×女性×15～34歳」「就業希望者×女性×35～54歳」で大きな変動はみられないものの、大きなマイナス寄与が続いている。

上記は他の就業状態へのフローの動きがあるため、非労働力人口内において就業希望から就業非希望へ変化した動きを捉えている訳ではないことに留意が必要だが、これらの足下の動向とやや中期的な動きを踏まえると、

- コロナ禍以前より「就業希望者×女性×15～34歳」「就業希望者×女性×35～54歳」はマイナス寄与であったものの、直前の2019年前後と比較し、コロナ禍では当該マイナス寄与が拡大しており、労働市場へ参入する動きが加速していることがうかがえる。

これは、コロナ禍における休業の長期化等によって世帯収入の減少が想定される中で、求職活動はしていなかったものの、潜在的な就業希望のあった女性が、収入補填のために就労等を開始する動き等が含まれていると考えられる。

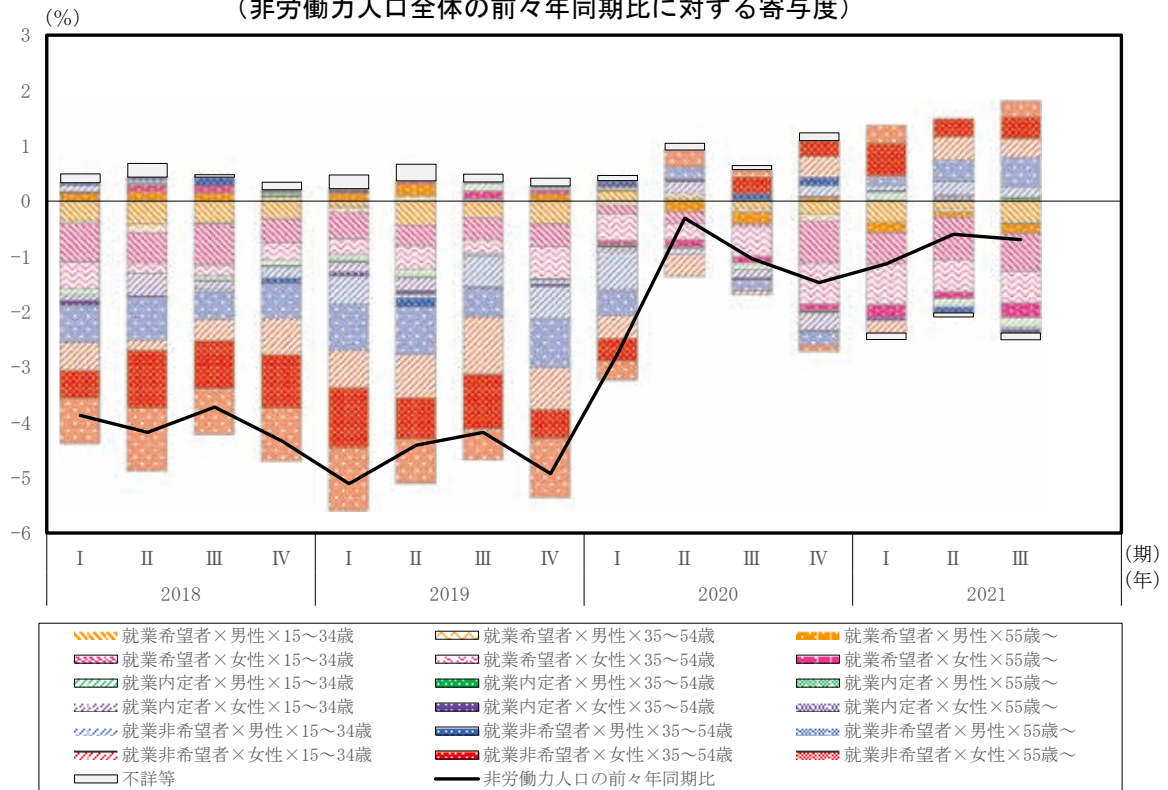
- 一方、足下では、男女ともに就業非希望者が増加しており、非労働力人口全体の中で、その構成比が上昇している。具体的に非労働力人口全体に占める構成比をみると、2019年の第Ⅲ四半期で就業希望者は約8.0%であったが、2021年の第Ⅲ四半期で就業希望者は約5.9%に低下している<sup>19</sup>。コロナ禍において罹患への不安から就業を希望しなくなった人、あるいは、家族への感染拡大懸念や小学校が休校等の中で子どもの世話が必要等の理由で一時的に就業を希望しなくなった人等、様々な事情が想定されるだろう<sup>20</sup>。我が国は、コロナ禍の中でも、国際的なフロンランナーとして少子高齢化といった構造問題を抱え続けており、その中で、根強い人手不足が続いている<sup>21</sup>ことを踏まえれば、労働参加率を高めると同時に、多様な人材の能力発揮が可能となることが肝要であり、今後とも就業を希望しない非労働力人口の増加が続くのか、注視していくことが重要であろう。

<sup>19</sup> 人数単位でみると、2019年の第Ⅲ四半期の就業希望者（非労働力人口、男女計総数）は332万人であり、2021年の第Ⅲ四半期の就業希望者（非労働力人口、男女計総数）は243万人となっており、単純には89万人の減少となっている。

<sup>20</sup> 玄田有史（2021）「働くことを諦めない社会へ（特集「ウィズコロナ時代の新しい働き方」）」（産政研フォーラム，No.130）では、労働者自身の「働き止め」とその問題について指摘している。  
[http://www.sanseiken.or.jp/upload/pdf/130\\_03.pdf](http://www.sanseiken.or.jp/upload/pdf/130_03.pdf)

<sup>21</sup> 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の雇用人員判断D.I.（「過剰感」－「不足感」、%pt）は、直近2021年9月調査では、全規模全産業で▲17%ptとなっている。業種・企業規模などによっても差異があり、コロナ禍において人手不足感が大きく緩和した時期もあったが、全規模全産業では、この間、人手過剰感に転じることはなく、足下では、人手不足感の拡大もみられる。

図表 19 就業希望の有無別などでみた非労働力人口の動向  
(非労働力人口全体の前々年同期比に対する寄与度)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

続いて、就業希望のある非労働力人口(就業希望非求職者)の非求職理由についても、就業希望非求職者全体の前々年同期比に対する寄与度により、その特徴をいくつか整理していく。

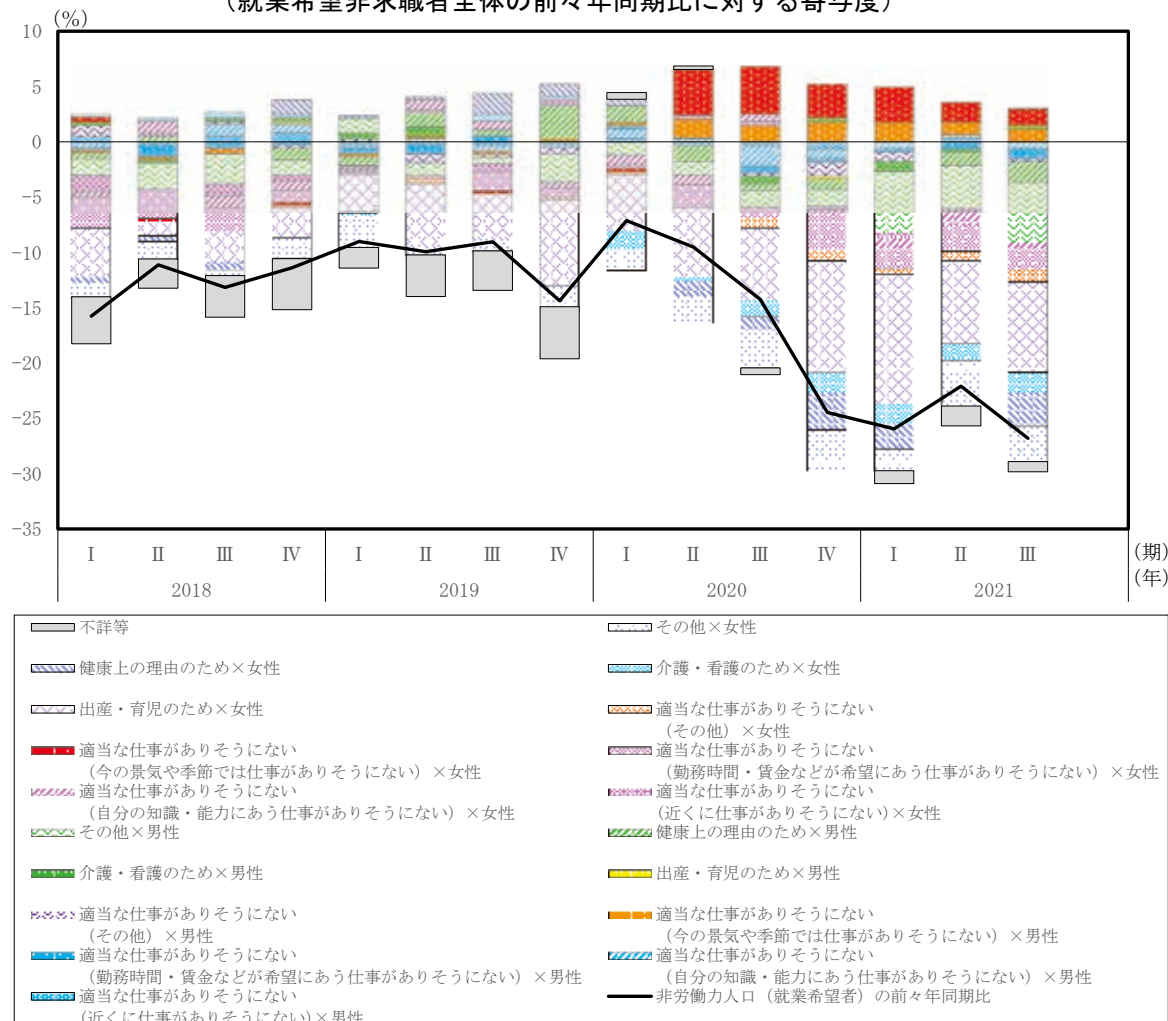
コロナ禍の特徴として、昨年4月に緊急事態宣言が発出された時期を含む2020年第II四半期後には、男女ともに「適当な仕事がありそうにない(今の景気や季節では仕事がありそうにない)」がマイナス寄与からプラス寄与へと大きく転換しており、特に女性においてプラス寄与の水準が顕著に高くなっている。

その後も上記のプラス寄与が続き、コロナ禍において社会経済活動の不透明感が高まる中で、景況感等との関係から、就業は希望しているものの、求職活動の開始といった判断までには踏み切れず、discouragedされている人々がいることが分かる。

また、足下までの動向をみても、男女ともに「適当な仕事がありそうにない(今の景気や季節では仕事がありそうにない)」のプラス寄与は縮小しているものの、女性の縮小幅と比較すると、男性の縮小幅は小さい状況にある。

以上のように、再度整理すると、非労働力人口においては、コロナ禍において、潜在的なマインドとして就業を希望しない人が増加しており、また、減少している就業を希望する人に着目しても、男女ともに「適当な仕事がありそうにない(今の景気や季節では仕事がありそうにない)」といったことで、景況感等との関係から、就業は希望しているものの、求職活動の開始といった判断までには踏み切れず、discouragedされている人々がいる。

図表 20 就業希望非求職者の非求職理由の動向  
(就業希望非求職者全体の前々年同期比に対する寄与度)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

一般的に先行指標として位置づけられる新規求人数(労働需要)の動向をみると、2021年9月の季節調整値は、前月比で1.8%増加となり、2か月連続の増加となった。また、3か月移動平均で基調の動きをみると、9月は前月比+0.5%(8月:+1.5%、7月:+1.7%)となっており、増加が続いている状況にある。

今後、社会経済活動のレベルが引き上がることが期待される中で、労働需要が持ち直していけば、景況感等との関係から、就業は希望しているものの、求職活動の開始といった判断までには踏みきれず、discouragedされている人々についても、労働市場へ参入する動きが生じてくることが期待されるが、引き続き、その動向については注視していくことが重要であろう。

## 5. まとめ

本レポートでは、様々な雇用関係指標を概観してきたが、これらからは、2020年1月以来、新型コロナウイルス感染症により日本の社会経済が甚大な影響を受ける中でも、雇用の大幅な悪化は食い止められてきたといえるだろう。その背景としては、コロナ以前から続いていた人手不足が、コ

コロナ禍においても根強かったこと、また、企業活動を継続するための感染防止対策を模索してきたこと<sup>22</sup>、もあり、企業は厳しい経済環境の中でも雇用を守る行動を取り、雇用調整は労働時間や賃金を中心だったこと<sup>23</sup>、そうした企業行動を、雇用調整助成金の特例措置<sup>24</sup>を始めとする支援策が下支えたことなどが挙げられる<sup>25</sup>。

一方、コロナの影響は特定分野に集中する傾向があることも分かっている<sup>26</sup>。今回の新型コロナウイルス感染症の雇用面への影響<sup>27</sup>については、特に、対人業務が中心の産業で働く割合の高い、女性<sup>28</sup>、非正規雇用<sup>29</sup>といった層に集中的に表れてきたが、2020年冬以降の感染拡大の波とそれに伴う緊急事態宣言の発出等、コロナの長期化とともに先行きの不透明感が増すこととなり、メンタル面も含めた労働者への影響が懸念される状況にある<sup>30</sup>。

<sup>22</sup> 企業の感染防止対策については、田上皓大「企業の感染防止対策」(JILPT リサーチアイ第 68 回、2021 年 9 月 8 日) で分析している。[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/068\\_210908.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/068_210908.html)

<sup>23</sup> 新型コロナ禍における企業行動については、JILPT「第 4 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」(2021 年 9 月 15 日公表) も参照。<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210915.pdf>

<sup>24</sup> 雇用調整助成金の 2021 年 11 月 5 日時点の累計支給決定件数は 502 万 8,573 件、累計支給決定額は約 4 兆 8,514 億円となっている。新型コロナにおける特例措置の概要は以下に掲載されている。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kovou\\_roudou/kovou/kvufukin/page1\\_07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kovou_roudou/kovou/kvufukin/page1_07.html)

<sup>25</sup> 雇用調整助成金の効果については、小林徹「新型コロナウイルス流行下(2020年2~9月)の企業業績と雇用—「第 2 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」二次分析—」(JILPT リサーチアイ第 53 回、2021 年 2 月 3 日)

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053\\_210203.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html)

及び酒光一章「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果—JILPT 企業調査二次分析」(JILPT リサーチアイ第 58 回、2021 年 4 月 2 日) で分析している。

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058\\_210402.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058_210402.html)

また、高橋康二「コロナ休業時の賃金補償と労働者のキャリア」(JILPT リサーチアイ第 62 回、2021 年 5 月 11 日)

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/062\\_210511.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/062_210511.html) では、休業時に賃金補償をまったく受けなかった労働者は、転職よりも失業・無業化する傾向が強いことを示し、休業時の賃金補償という観点からの雇用調整助成金の重要性を指摘している。

<sup>26</sup> 飲食・宿泊業の労働者への影響については、高橋康二「緊急コラム 飲食・宿泊業労働者の職業生活」(2021 年 3 月 19 日) 参照。<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/026.html> また、コロナの影響を受けた失業や再就職の実態については、高橋康二「コロナ禍における離職と再就職」(JILPT リサーチアイ第 56 回、2021 年 2 月 24 日)

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/056\\_210224.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/056_210224.html)、高橋康二「コロナ離職と収入低下」(JILPT リサーチアイ第 63 回、

2021 年 5 月 27 日) [https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/063\\_210527.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/063_210527.html)、高橋康二「コロナ禍において転職希望を強めている正社員」(JILPT リサーチアイ第 71 回、2021 年 11 月 15 日) [https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/071\\_211115.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/071_211115.html) で分析している。また、下島敦「雇用者数の動向にみる新型コロナウイルス感染症の影響」(2021 年 4 月 7 日、レポート) ではリーマン

ショックとの比較を行いながら、雇用面の特徴について分析している。  
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/pt/docs/210407pt-report.pdf>

<sup>27</sup> 新型コロナウイルス感染症の働く方への影響については、JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(JILPT 第 5 回) (2021 年 7 月 27 日公表) を参照。  
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210727.pdf>

<sup>28</sup> コロナショックの女性への影響については、周燕飛「コロナショックの被害は女性に集中—働き方改革でピンチをチャンスに—」(JILPT リサーチアイ第 38 回、2020 年 6 月 26 日)

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038\\_200626.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038_200626.html)

周燕飛「コロナショックの被害は女性に集中(続編)—雇用回復の男女格差—」(JILPT リサーチアイ第 47 回、2020 年 9 月 25 日)

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/047\\_200925.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/047_200925.html)

周燕飛「コロナショックの被害は女性に集中(続編Ⅱ)—雇用持ち直しをめぐる新たな動き—」(JILPT リサーチアイ第 55 回、2021 年 2 月 19 日)

[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/055\\_210219.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/055_210219.html)

周燕飛「コロナショックと女性の雇用危機」(ディスカッションペーパー 21-09、2021 年 3 月 30 日)

<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/21-09.html>

で詳細に分析している。また、「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する NHK・JILPT 共同調査」も参照。

<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/collab/nhk-jilpt/index.html>

ひとり親については、「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」(2020 年 12 月 10 日) の結果も参照。

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201210.pdf>

<sup>29</sup> コロナショックの非正規雇用への影響については、高橋康二「コロナショックと非正規雇用者—2020 年夏までの状況を中心に—」(ディスカッションペーパー 21-04、2021 年 3 月 18 日) <https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2021/21-04.html> において、労働時間、家計、生活満足度も含めより厳しい実態にあったことを分析している。

<sup>30</sup> コロナ禍における労働者のメンタル面への影響については、高見具広「コロナ禍の長期化とメンタルヘルス」(JILPT リサーチアイ第 64 回、2021 年 6 月 8 日) [https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/064\\_210608.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/064_210608.html)、高見具広「コロナ禍における仕事・

特に、2021年の夏以降、デルタ株の拡大に伴って新規感染者数が急増した中で、緊急事態宣言等が発出された地域が拡大し、そうした中で、非正規雇用労働者については、9月まで4か月連続で減少しており、直接的な対人サービスを担う職業等において、女性に再び影響が生じていることに加えて、男性においても厳しい状況が続いている。

2021年9月分では減少したものの、基調としては増加している女性・正規雇用労働者において、非正規雇用から正規雇用へ転職等する動きが生じている可能性も示唆されたが、同時に離職した後非労働力人口となっている可能性も示唆され、労働市場から退出する動きが生じている懸念もある。

さらに、コロナ禍を中期的にみれば、特に正規雇用労働者であった男性の完全失業者や、非正規雇用労働者であった女性の完全失業者において、今後、失業期間が長期化していく懸念がある。また、完全失業者が挙げている仕事に就けない理由(主な理由として1つ選択されたもの)をみると、「希望する種類・内容の仕事がない(正規雇用)」のプラス寄与が高く、前職が正規雇用であった男性の失業期間の長期化がみられることを踏まえれば、特定の業種・職種で希望する種類・内容の仕事を探している人であって、正規雇用労働者を希望する男性の完全失業者が多い状況が続いていることが示唆された。今後、社会経済活動のレベルが引き上がる中で、労働需要の持ち直しが続き、当該仕事が見つかる可能性もあるが、消費需要の構造的変化によって、以前まで労働需要が戻らないとすれば、他業種・他職種も含めて、就労希望先の選択肢の幅を拓いていく観点からの支援も重要だと思われる。加えて、「賃金・給料が希望とあわない(正規雇用)」「自分の技術や技能が求人要件に満たない(正規雇用)」といった理由は、挙げる完全失業者の水準として相当大きいといった状況ではないが、足下では増加しており、賃上げによる就労先としての魅力向上や能力開発への支援によって、マッチングに向けた支援をしていくことも引き続き重要な取組だといえるだろう。

加えて、非労働力人口については、コロナ禍において、潜在的なマインドとして就業を希望しない人が増加しており、また、減少している就業を希望する人に着眼しても、男女ともに「適当な仕事がありそうにない(今の景気や季節では仕事がありそうにない)」といったことで、景況感等との関係から、就業は希望しているものの、求職活動の開始といった判断までには踏み切れず、discouragedされている人々がいるといった課題もみられる。

我が国は、コロナ禍の中であっても、国際的なフロントランナーとして、少子高齢化といった構造問題を抱え続けており、その中で、根強い人手不足が続いていることを踏まえれば、労働参加率を高めると同時に、多様な人材の能力発揮が可能となることが肝要であり、今後とも就業を希望しない人の増加が続くのか、注視していくことが重要であろう。

また、緊急事態宣言等は2021年9月30日をもって解除されたが、労働力調査の調査対象期間は月末1週間であることや、雇用者数等が遅行指標であることを踏まえれば、最新9月分の統計には、引き続きコロナによる影響が強く現れていたと考えられる。今後、10月分以降の統計には、緊急事態宣言等が解除され、社会経済活動のレベルが引き上がった影響の発現が期待される中で、特に非正規雇用労働者の雇用にどのような影響をもちやすくなるのか等、引き続き雇用動向を注視していくことが必要であろう。

---

生活とメンタルヘルス―感染不安と生活不安の中で―(JILPT リサーチアイ第69回、2021年11月2日)  
[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/069\\_211102.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/069_211102.html)において、K6と呼ばれるメンタルヘルス尺度の指標を用いて分析し、休業経験がストレス要因として大きいことや、コロナ禍が長期化する中で人々が仕事や生活に関わる様々なストレス要因に晒されていることなどを示している。

当機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているため、そちらもご覧いただきたい

(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>)。

(注) 本稿の主内容や意見は、執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではありません。

## コロナ禍における非労働力人口の動向に係る特徴について

— リーマンショック前後・コロナ初期・夏以降の直近4ヶ月間の比較 —

主任研究員 戸田卓宏

### 本レポートの目次

1. はじめに	P. 2
2. 雇用者の動向について	P. 3
【男女別・雇用形態別・産業別又は職業別の特徴】	
<①2020年3月から5月に掛けてと②2019年12月から2020年5月に掛けて>	P. 6
<2021年7月から10月に掛けて>	P. 8
<リーマンショック前後>	P. 11
小括	P. 12
3. 自営業主・家族従業員の動向について	P. 15
【男女別・年齢別の特徴】	
<2019年12月から2020年4月に掛けて>	P. 16
<2021年7月から10月に掛けて>	P. 18
<リーマンショック前後>	P. 18
【男女別・産業別の特徴】	
<2019年12月から2020年4月に掛けて>	P. 18
<2021年7月から10月に掛けて>	P. 20
<リーマンショック前後>	P. 20
小括	P. 21
4. 非労働力人口の動向について	P. 23
【男女別・年齢別の特徴】	
<2019年12月から2020年4月に掛けて>	P. 23
<2021年7月から10月に掛けて>	P. 24
<リーマンショック前後>	P. 24
【男女別・年齢別・「通学」「家事」「その他（高齢者など）」別】	
<2019年12月から2020年4月に掛けて>	P. 25
<2021年7月から10月に掛けて>	P. 25
<リーマンショック前後>	P. 27
【男女別・世帯主との続き柄別】	
<2019年12月から2020年4月に掛けて>	P. 28
<2021年7月から10月に掛けて>	P. 28
<リーマンショック前後>	P. 30
【男女別、年齢別、配偶関係別】	
<2019年12月から2020年4月に掛けて>	P. 30
<2021年7月から10月に掛けて>	P. 32
<リーマンショック前後>	P. 32
小括	P. 32
5. 非労働力人口となる前職の就業形態別にみた就業希望者の動向について	P. 36
6. まとめ	P. 41



## 1. はじめに

2021年11月30日に総務省「労働力調査」の10月分が公表され、10月の完全失業率は2.7%と、前月の9月より0.1%ポイント低下した。また、デルタ株の拡大による新規感染者数が増加した7月の完全失業率は2.8%であり、7月から10月に掛けて、完全失業率が上昇した状況にはない。

しかし、この間の主な雇用関係指標の動向をみると、労働力人口が大きく減少した一方で、非労働力人口が大きく増加している(図表1)。ストックである非労働力人口の増加要因には、インフロー(新たに非労働力人口となった者の動き)とアウトフロー(他の就業状態に移行した非労働力人口だった者の動き)があると考えられる。

当該インフローについては、図表1を踏まえれば、7月から10月に掛けて、完全失業者(全体)の減少もあるが、非正規の職員・従業員(以下、「非正規雇用労働者」という。)を中心とした雇用者の減少や、自営業主・家族従業員の減少が大きく関連しているものと推察される。

当該アウトフローについては、収入を得る必要が生じたために、新たに仕事を探し始めた者などを含む完全失業者(新たに求職)が、この間に掛けて1万人の増加となっており、増加幅が限定的な状況にある。さらに、図表1にはないが、労働力調査における2か月目の調査世帯のみを対象とした集計結果により、2021年9月に非労働力人口であった者の10月の就業状態をみると、正規の職員・従業員(以下、「正規雇用労働者」という。)となったのが10万人、非正規雇用労働者になったのが40万人、自営業主・家族従業員になったのが13万人となっている。コロナ禍であった2020年と比較すると反動の影響が想定されるため、2019年10月の値と比較すると、非労働力人口→正規雇用労働者が+2万人、非労働力人口→非正規雇用労働者が+5万人、非労働力人口→自営業主・家族従業員が▲1万人となっている。2021年7月の前々年同月差と比較することで、7月から10月に掛けての変動分をみると、非労働力人口→正規雇用労働者が±0万人、非労働力人口→非正規雇用労働者が+6万人、非労働力人口→自営業主・家族従業員が+1万人となっている<sup>1</sup>。

図表1 主な雇用関係指標の動向(2021年7月と10月との比較、季節調整値)

	2021年7月と 10月との比較		2021年7月と 10月との比較
労働力人口	▲99万人	完全失業者(全体)	▲8万人
就業者数	▲84万人	完全失業者 (定年又は雇用契約の満了)	▲±0万人
自営業主・家族従業員等 (※)	▲51万人	完全失業者 (勤め先や事業の都合)	▲9万人
雇用者数	▲33万人	完全失業者 (自己都合)	▲±0万人
正規雇用労働者	▲4万人	完全失業者 (新たに求職)	+1万人
非正規雇用労働者	▲29万人	非労働力人口	+81万人

(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

(注1) 「自営業主・家族従業員等」は、就業者数から雇用者数を除いた値であり、「不詳」が含まれていることに留意が必要。

(注2) 令和2年(2020年)の人口動態統計によれば、年間の死亡者数は約137万人であり、月平均に換算すれば、11.4万人となっている。労働力人口の減少分と非労働力人口の増加分が合致しない要因の1つとして想定され、そのほかには不詳があることも想定される。

<sup>1</sup> 2021年10月の前々年同月差と2021年7月の前々年同月差を比較して差分する同様の方法によって、就業者でみた場合に非労働力人口がどの産業で働くことになったのかみると、非労働力人口→宿泊業、飲食サービス業が+12万人、非労働力人口→農業、林業が+4万人、非労働力人口→医療、福祉が+3万人となっている一方で、非労働力人口→卸売業、小売業が▲8万人、非労働力人口→製造業が▲3万人、非労働力人口→不動産業、物品賃貸業が▲3万人となっている。2021年10月の数値として、非労働力人口→宿泊業、飲食サービス業が16万人で最も大きくなっており、就業者数であるため、自営業主・家族従業員の影響もあるが、こういった業種において、非労働力人口→非正規雇用労働者が増加した可能性が示唆される。

毎月の動向として、非労働力人口から他の就業状態に移行する一定規模の動きがある中で、2021年の7月から10月に掛けて、非労働力人口→非正規雇用労働者になった者が増加したものの、就業者数（雇用者＋自営業主・家族従業員）の減少幅（84万人減少）と比較すれば、非常に限定的な数値となっているといえるだろう。

また、労働力調査における2か月目の調査世帯のみを対象とした集計結果により、2か月連続で非労働力人口である者の数値について、7月から10月に掛けての前々年同月差の変動分をみると、+34万人となっており、非労働力人口から労働市場への参加が停滞している様子がうかがえる<sup>2</sup>。

このように、2021年7月から10月に掛けて、非労働力人口の増加（労働市場からの退出者の増加）が続いており、特に非正規雇用労働者を中心とした雇用者数の減少や、自営業主・家族従業員の減少が大きく関連していると推察されることから、本レポートでは、非労働力人口となっている者の特徴について考察していく。

なお、コロナ禍においては、2020年4月に緊急事態宣言が発令された後、非労働力人口は大きく増加した。足下で生じている非労働力人口の増加は、社会経済活動に幅広い自粛が求められた中で生じた2020年4月後の非労働力人口の増加とは、特徴が異なる可能性もある。また、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）などを契機とした景気後退局面における非労働力人口の動向についても、足下で生じている非労働力人口の増加の特徴を整理する上で、比較することが有用と考えられる。このため、分析に当たっては、各指標の動向も踏まえ、①2021年の7月から10月、②2020年4月前後、③リーマンショック前後の特徴を整理していきたい。

レポートの構成は次の通りである。2で雇用者の動向、3で自営業主・家族従業員の動向を整理した上で、4で非労働力人口の特徴を整理する。5では、足下で増加している非労働力人口の特徴を踏まえ、就業希望の状況について考察する。最後、6でレポートのポイントをまとめる。

## 2. 雇用者の動向について

雇用者数について男女別・雇用形態別にみると、2021年10月と2020年3月を比較し、女性の正規雇用労働者は2021年10月の数値が2020年3月の数値を上回っている一方で、男性の正規雇用労働者や男女の非正規雇用労働者は2021年10月の数値が2020年3月の数値を下回っている。また、足下の動向をみれば、非正規雇用労働者全体（季節調整値）は5か月連続の減少となり、特に女性非正規雇用労働者において4か月連続で減少となっている（図表2）。

特に、コロナ禍以前では、男女ともに非正規雇用労働者は趨勢的に増加基調であったが、そのトレンドが本来は続いていたと仮定すれば、損失されている雇用機会の規模は、コロナ前の水準（2020年3月）との比較といった尺度よりも、より一層大きいことには留意が必要であろう。

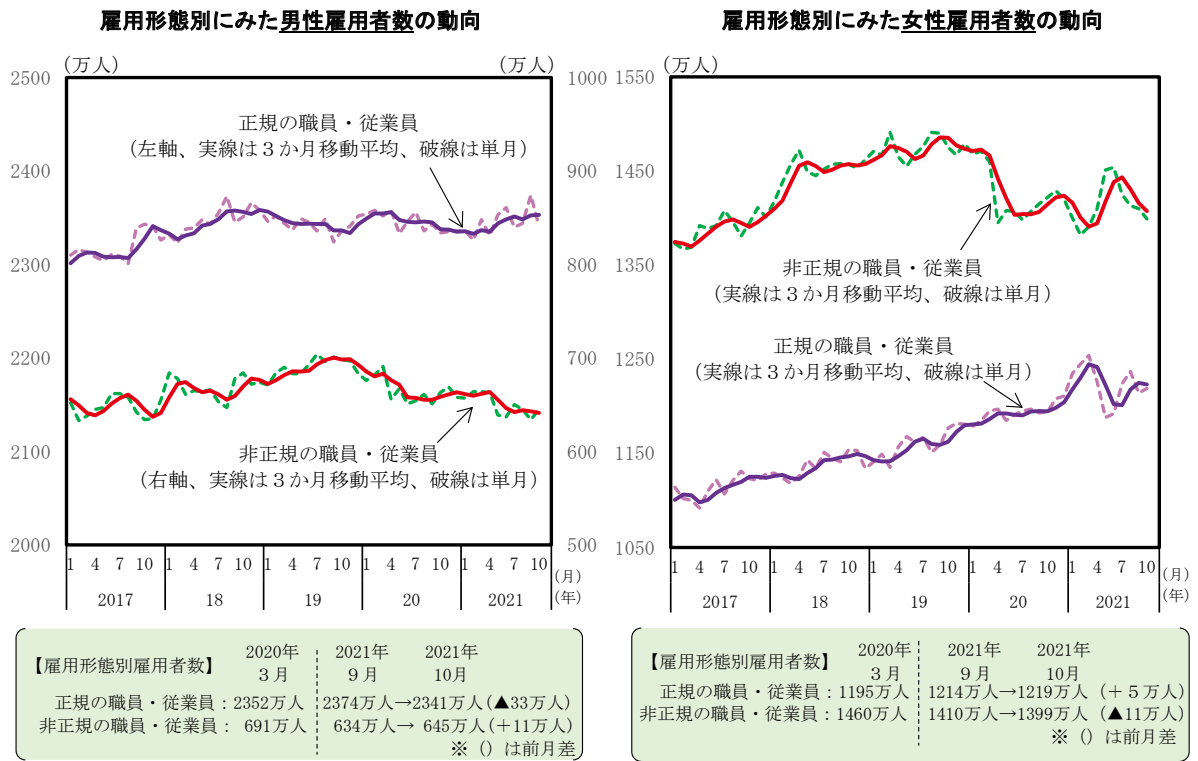
また、2021年7月から10月に掛けての動きをみると、男性正規雇用労働者が1万人増加、女性正規雇用労働者が5万人減少、男性非正規雇用労働者が5万人減少、女性非正規雇用労働者26万人減少となっている。

さらに、2020年4月前後の動きをみると、雇用者数全体（季節調整値）のボトムは2020年6月の5923万人となっており、これを踏まえ、雇用形態別に2020年3月と2020年6月を比較すると、男性正規雇用労働者が6万人減少、女性正規雇用労働者が4万人減少、男性非正規雇用労働者が40

<sup>2</sup> 中井・戸田（2021）「新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向について—長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加—」では、非労働力人口について、コロナ禍において、潜在的なマインドとして就業を希望しない人が増加しており、また、減少している就業を希望する人に着目しても、男女ともに「適当な仕事がありそうにない（今の景気や季節では仕事がありそうにない）」といったことで、景況感等との関係から、就業は希望しているものの、求職活動の開始といった判断までには踏み切れず、discouraged されている人々がいることを指摘している。

<https://www.iil.go.jp/tokusyu/covid-19/pt/docs/211119pt-report.pdf>

図表2 男女別・雇用形態別の雇用者数の推移(季節調整値)



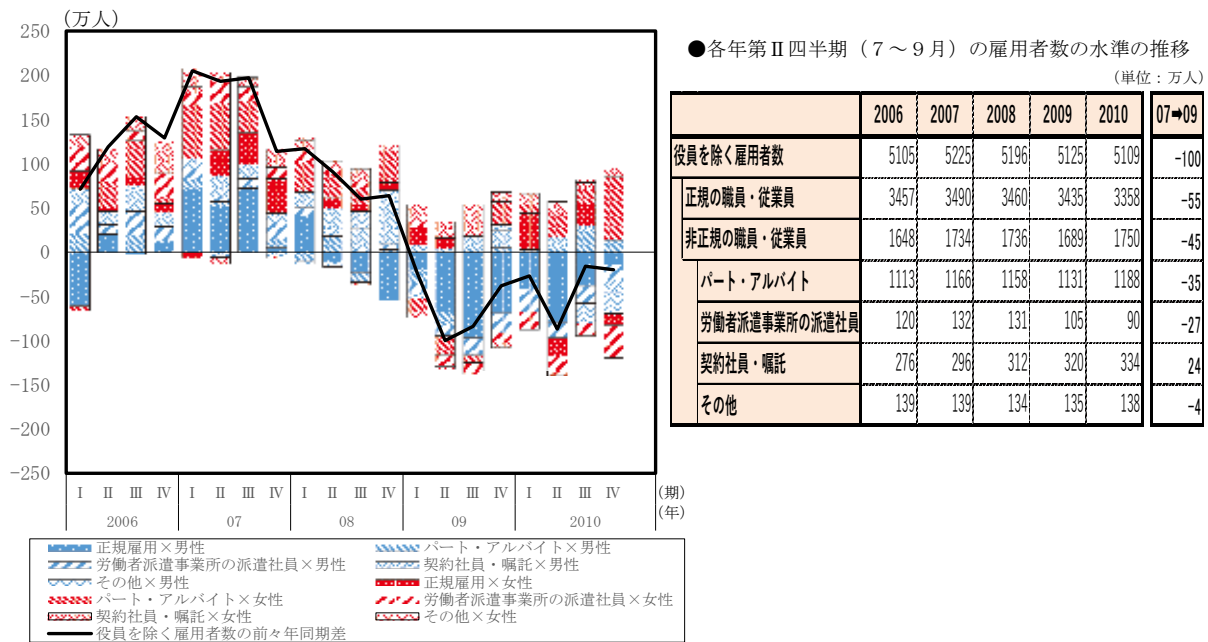
(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

万人減少、女性非正規雇用労働者 53 万人減少となっている。2021 年 7 月から 10 月に掛けての動きと 2020 年 4 月前後の動きを比較すれば、非正規雇用労働者を中心とし、後者の期間における減少幅はかなり大きかった状況にある。

次に、リーマンショック前後の雇用者数の動向を整理したい。男女別・雇用形態別の雇用者数(季節調整値)の月次の動向は 2013 年 1 月以降のみ把握可能であるため、リーマンショック前後の雇用者数の動向については、労働力調査(詳細集計)の原数値を活用する。

データの動きを確認する前に、まずは前提として、どの時点を起点として、リーマンショック後の雇用者数の変動をみるのか、といった点を整理しておきたい。つまり、この時期の我が国の景気には、リーマン・ブラザーズの経営破綻(2008 年 9 月 15 日)による世界的な金融危機への発展といったことが生じる以前から、緩やかな弱まりがみられていた。内閣府の「平成 21 年度年次経済財政報告」によれば、「今回の景気後退は、2008 年 9 月におけるアメリカのリーマン・ブラザーズ破綻の前後で 2 つの段階に区分できる。2007 年末頃からリーマンショック前までがいわば第一段階であり、アメリカを中心とする金融不安、景気の減速、原油・原材料価格の高騰などから、我が国の景気も緩やかながら弱まりを示した時期である。リーマンショック後の第二段階では、金融不安が世界的な金融危機へと発展し、世界景気は一段と下振れ、世界同時不況と呼ぶべき事態に至った。こうしたなかで、日本経済の状況も一変し、外需の大幅な減少に伴う企業部門の急速な悪化が始まった」とされている。これを踏まえ、本レポートでは、2007 年の中頃を起点とし、数値を整理してみたい。

図表3 リーマンショック前後の男女別・雇用形態別の雇用者数の推移（前々年同期差）

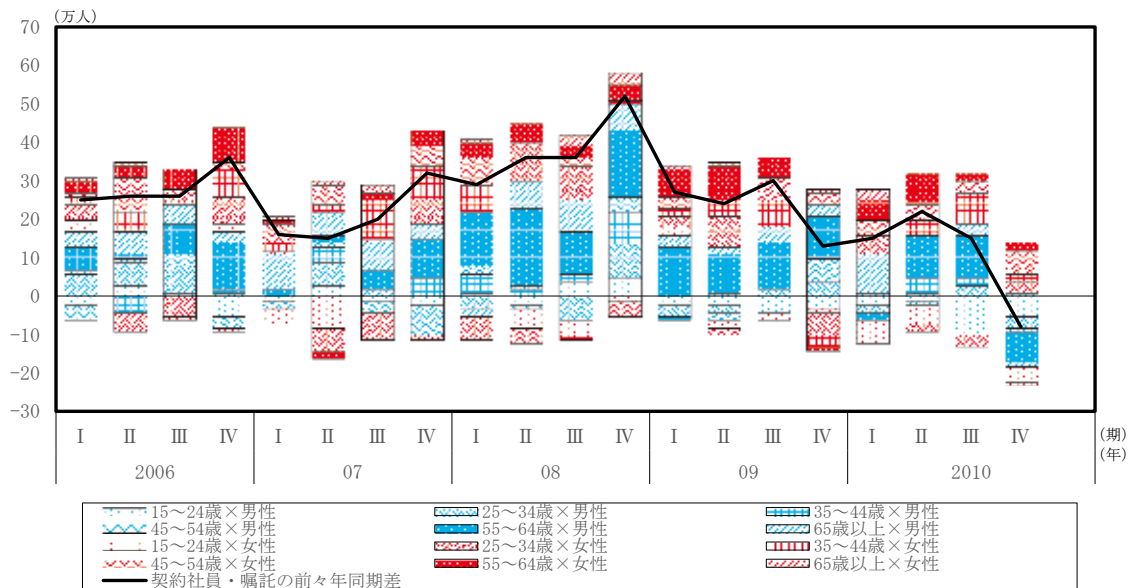


図表3により、役員を除く雇用者数の前々年同期差をみると、2007年末に増加幅の縮小がみられ、その後も緩やかにマイナス方向へ動いており、2009年第Ⅱ四半期（7～9月）が減少幅のピークとなっている。そこで、2009年第Ⅱ四半期と2007年第Ⅱ四半期を比較すると、正規雇用労働者が55万人減少（男性：▲67万人、女性：+12万人）、非正規雇用労働者が45万人減少（男性：▲25万人、女性：▲20万人）となっており、相対的には、男性正規雇用労働者への影響が強かったことがうかがわれる。

なお、人口動態の影響が生じている可能性があることに留意が必要であろう。つまり、団塊世代（1947～1949年生まれ）は、2007年においては「58～60歳」となっており、60歳に達したことで、継続雇用に当たって、正規雇用から嘱託等へと雇用形態を変化させた可能性もあるだろう。当時の労働力調査（詳細集計）では、契約社員と嘱託は峻別して把握することが出来なかったが、「契約社員・嘱託」を年齢別・男女別に整理してみると、「55～64歳×男性」は、2006年の増加幅も大きかった中で、2007年以降も大きめの増加幅が続いており、2009年第Ⅱ四半期の前々年同期差は10万人の増加となっている（図表4）。したがって、前述した男性正規雇用労働者の減少幅の全てを説明する訳ではないが、団塊世代（1947～1949年生まれ）が60歳に達したことで、継続雇用に当たって、正規雇用から嘱託等へと雇用形態を変化させた影響もあったことがうかがえる。

そのほか、図表3によれば、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」の減少幅も大きい。特に、「労働者派遣事業所の派遣社員」以外の雇用形態は、2010年には前年と比較して増加する動きがみられる一方で、「労働者派遣事業所の派遣社員」は減少が続いており、2007年と比較すれば、2010年時点で42万人の減少となっている。リーマンショック前後の景気後退局面では、いわゆる「派遣切り」「派遣村」といった言葉が世に広まり、働き方としてネガティブなイメージが高まった影響だと考えられる。

図表4 男女別・年齢別にみた契約社員・嘱託の動向(前々年同期差)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

さらに、こうした雇用者数の動向について、男女別・雇用形態別とともに、「産業別」及び「職業別」の動きを整理することで、その特徴を考察していきたい(図表5、図表6)。

2020年4月の緊急事態宣言後、雇用者全体(季節調整値)は2020年6月がボトムであるが、役員を除く雇用者全体の前々年同月比でみた場合には、2020年5月がボトムとなる。ここでは、分析手法から5月を比較対象とすることとし、2020年3月までは同値の増加幅がやや縮小しているものの、顕著な落ち込みではなかったことから、雇用者全体の前々年同月比を男女別・雇用形態別・産業別又は職業別に寄与度分解して、「2021年7月から10月」と「2020年3月から5月」の変動分を整理していくこととする。ただし、「宿泊業、飲食サービス業」については、海外からのインバウンドが減少する等、2020年1月頃から先行してコロナの影響が生じている状況がうかがえるため、2019年12月と比較した数値で考察していきたい。

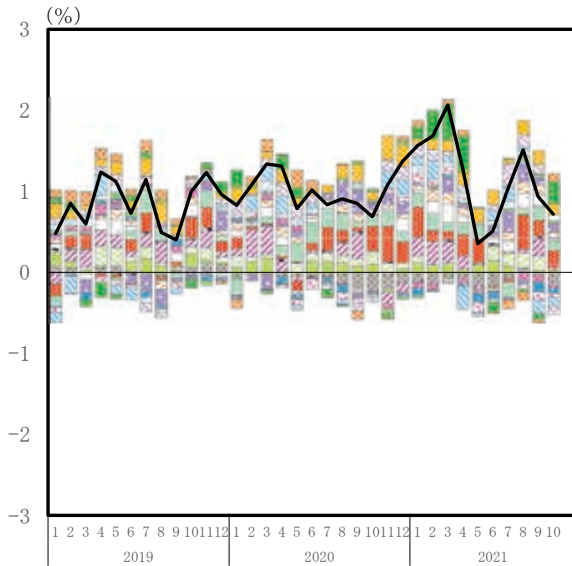
<①2020年3月から5月に掛けてと②2019年12月から2020年5月に掛けて>

2020年3月から5月に掛けて、雇用者全体の前々年同月比の変動分が▲2.49%ptとなった中で、その内訳としては、「女性正規雇用労働者」が▲0.55%pt、「女性非正規雇用労働者」が▲0.95%pt、「男性正規雇用労働者」が▲0.63%pt、「男性非正規雇用労働者」が▲0.36%ptとなっており、相対的には、女性非正規雇用労働者に大きな影響がみられた。

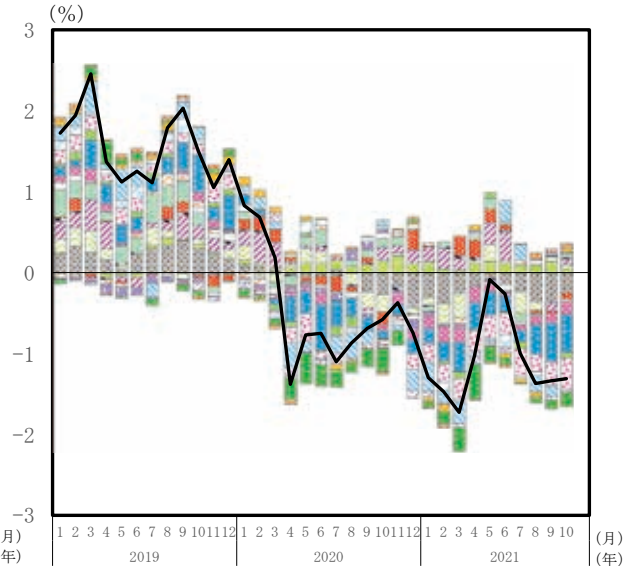
産業別に影響の大きかった上位10を挙げると、「社会保険・社会福祉・介護事業×女性×正規雇用労働者」が▲0.40%ptと最も大きくなっており、次いで、「医療業×男性×正規雇用労働者」「卸売業、小売業×女性×非正規雇用労働者」が▲0.38%pt、「卸売業、小売業×男性×非正規雇用労働者」が▲0.36%pt、「製造業×女性×非正規雇用労働者」「生活関連サービス業、娯楽業×女性×非正規雇用労働者」が▲0.30%pt、「社会保険・社会福祉・介護事業×女性×非正規雇用労働者」が▲0.27%pt、「卸売業、小売業×女性×正規雇用労働者」が▲0.25%pt、「医療業×女性×非正規雇用労働者」が▲0.22%pt、「食品製造業×男性×正規雇用労働者」が▲0.18%ptとなっている。

図表5 男女別・雇用形態別・産業別にみた雇用者数の動向

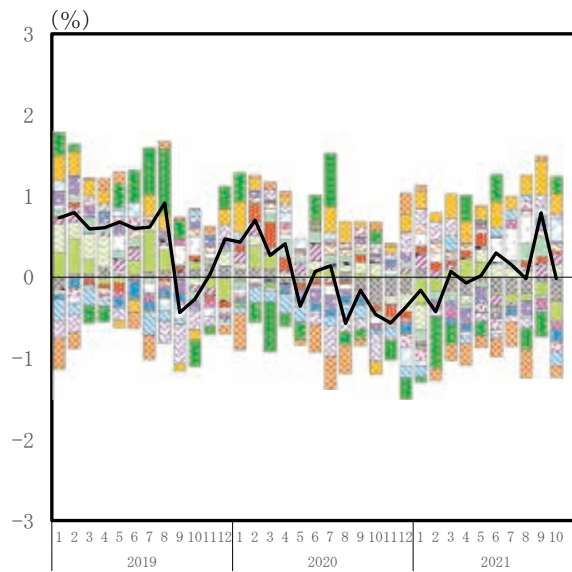
女性・正規雇用労働者の寄与度  
(雇用者全体の前々年同月比に対する寄与度)



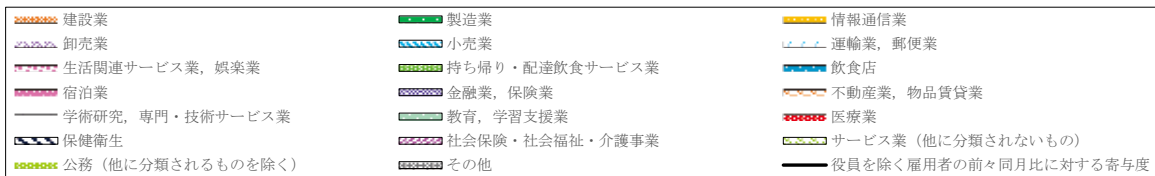
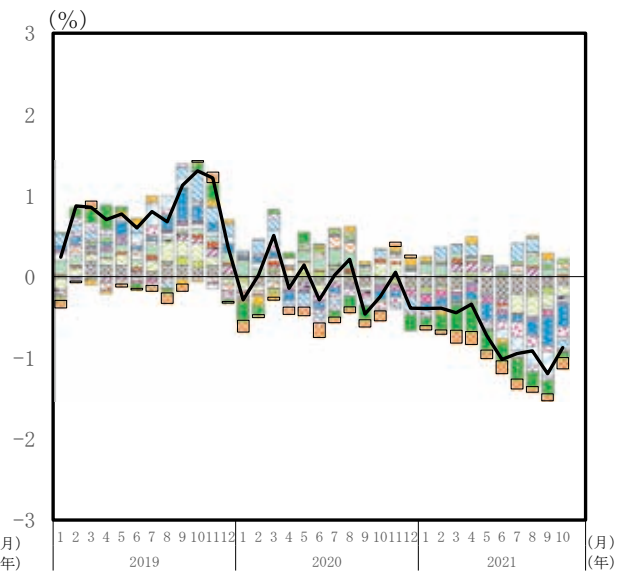
女性・非正規雇用労働者における寄与度  
(雇用者全体の前々年同月比に対する寄与度)



男性・正規雇用労働者の寄与度  
(雇用者全体の前々年同月比に対する寄与度)



男性・非正規雇用労働者の寄与度  
(雇用者全体の前々年同月比に対する寄与度)



(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」

(注) 「その他」は、「農業、林業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「分類不能の産業」を含む。

また、「宿泊業, 飲食サービス業」について2020年5月と2019年12月を比較すると、雇用者全体の前々年同月比は▲3.37%ptとなった中で、▲0.76%ptとなっており、特に女性非正規雇用労働者が▲0.83%ptと、全体の変動分の約24.6%を占める状況であった。

さらに、職業別に影響の大きかった上位10を挙げると、「保健医療従事者×男性×正規雇用労働者」が▲0.36%ptと最も大きくなっており、次いで、「保健医療従事者×女性×正規雇用労働者」「生産工程従事者×女性×非正規雇用労働者」が▲0.32%pt、「一般事務従事者×女性×非正規雇用労働者」「販売従事者×女性×非正規雇用労働者」「輸送・機械運転従事者×男性×正規雇用労働者」が▲0.25%pt、「生産工程従事者×男性×正規雇用労働者」が▲0.21%pt、「その他の専門的・技術的職業従事者×女性×非正規雇用労働者」が▲0.20%pt、「保安職業従事者×男性×正規雇用労働者」が▲0.18%pt、「生活衛生サービス職業従事者×女性×正規雇用労働者」「生活衛生サービス職業従事者×女性×非正規雇用労働者」が▲0.16%ptとなっている。

また、「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」について2020年5月と2019年12月を比較すると、雇用者全体の前々年同月比の変動分が▲3.37%ptとなった中で、これらの2職業で▲0.78%ptとなっており、特に「接客・給仕職業従事者×女性×非正規雇用労働者」が▲0.72%pt、「飲食物調理従事者×女性×非正規雇用労働者」が▲0.16%ptと、これらの2職業の女性非正規雇用労働者で全体の変動分の約26.1%を占める状況であった。

以上から2020年4月の緊急事態宣言前後の雇用動向といった点では、女性非正規雇用労働者を中心とした宿泊業, 飲食サービス業（「接客・給仕職業従事者×女性×非正規雇用労働者」「飲食物調理従事者×女性×非正規雇用労働者」）への影響が大きかったことが分かる。また、コロナといった疾病の毒性等が十分に解明されていなかった時期であったことから、罹患や家族への感染拡大などを忌避する保健医療従事者の一部が離職した可能性が示唆された<sup>3</sup>。

#### <2021年7月から10月に掛けて>

2021年7月から10月に掛けて、雇用者全体の前々年同月比の変動分が▲0.73%ptとなった中で、その内訳としては、「女性正規雇用労働者」が▲0.32%pt、「女性非正規雇用労働者」が▲0.31%pt、「男性正規雇用労働者」が▲0.18%pt、「男性非正規雇用労働者」が+0.07%ptとなっており、相対的には、女性の正規雇用労働者及び非正規雇用労働者に大きな影響がみられた。

産業別に影響の大きかった上位10を挙げると、「卸売業, 小売業×女性×正規雇用労働者」が▲0.67%ptと最も大きくなっており、次いで、「学術研究, 専門・技術サービス業×男性×正規雇用労働者」が▲0.42%pt、「宿泊業, 飲食サービス業×女性×非正規雇用労働者」が▲0.38%pt、「卸売業, 小売業×女性×非正規雇用労働者」「化学工業×男性×正規雇用労働者」が▲0.26%pt、「宿泊業, 飲食サービス業×男性×正規雇用労働者」が▲0.24%pt、「宿泊業, 飲食サービス業×男性×非正規雇用労働者」「卸売業, 小売業×男性×非正規雇用労働者」が▲0.23%pt、「食料品製造業×女性×非正規雇用労働者」が▲0.19%pt、「電気機械器具製造業×男性×非正規雇用労働者」が▲0.16%ptとなっている。

上記をみると、「卸売業, 小売業」「宿泊業, 飲食サービス業」が挙がることが多く、これらの2業種の雇用形態別・男女別の値を合算すると、▲2.20%ptとなっている。2021年7月から10月に掛

<sup>3</sup> 日本看護協会が2021年3月26日に公表した「2020年 病院看護実態調査」によれば、2019年度の正規雇用看護職員・新卒採用者の離職率はそれぞれ0.8ポイント上昇し、正規雇用看護職員11.5%、新卒採用者8.6%となった。「新型コロナウイルス感染症流行初期（1～3月）の影響が及んだ可能性もあり、引き続き離職状況の推移を把握し、離職防止策を検討することが課題」としている。（[https://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20210326145700\\_f.pdf](https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20210326145700_f.pdf)）

なお、2020年調査から、質問紙調査（郵送配付・郵送回収）をWebで回答する方式に変更しており、回収率が上昇しているが、解釈の際には留意が必要だと考えられる。

けて、雇用者全体の前々年同月比は▲0.73%pt であることから、その他の業種で+1.47%pt となっているとみられ、例えば、「製造業」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.51%pt、また、「医療,福祉」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.45%pt となっており、雇用者の増加がみられる。つまり、いわゆる「K字の動き」であり、上向きの動きと下向きの動きが、同時に同居している状況にあることが分かる。

さらに、職業別に影響の大きかった上位 10 を挙げると、「事務従事者×女性×正規雇用労働者」が▲0.63%pt と最も大きくなっており、次いで、「事務従事者×男性×正規雇用労働者」が▲0.35%pt、「販売従事者×女性×正規雇用労働者」が▲0.30%pt、「販売従事者×女性×非正規雇用労働者」が▲0.28%pt、「販売従事者×男性×非正規雇用労働者」が▲0.24%pt、「販売従事者×男性×正規雇用労働者」「技術者×男性×正規雇用労働者」が▲0.23%pt、「事務従事者×男性×非正規雇用労働者」が▲0.21%pt、「飲食物調理従事者×女性×非正規雇用労働者」が▲0.19%pt、「飲食物調理従事者×男性×正規雇用労働者」が▲0.19%pt となっている。

上記と同様に、「事務従事者」「販売従事者」「飲食物調理従事者」が挙がることが多く、これら 3 職業の雇用形態別・男女別の値を合算すると、▲2.66%pt となっている。2021 年 7 月から 10 月に掛けて、雇用者全体の前々年同月比は▲0.73%pt であることから、その他の職業で+1.93%pt となっているとみられ、例えば、「生産工程従事者」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.97%pt、また、「保健医療従事者」「介護サービス職業従事者」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.42%pt となっており、雇用者の増加がみられる。

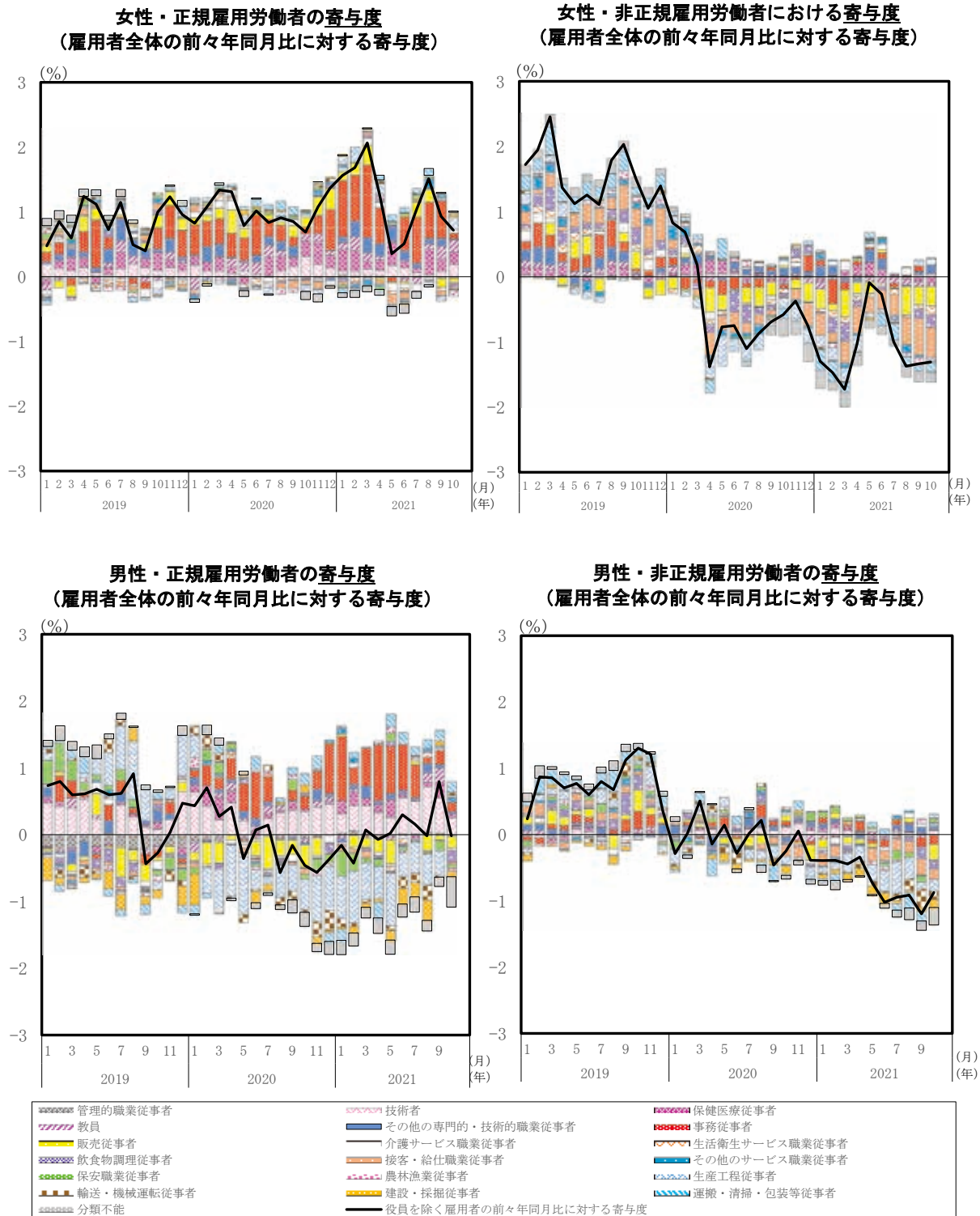
なお、「接客・給仕職業従事者」の雇用者全体の前々年同月比に対する寄与度の変化分について、雇用形態別・男女別の値を合算すると▲0.24%pt となっている。2021 年 10 月において、接客・給仕職業従事者が働いている産業をみると、「宿泊業,飲食サービス業」が約 72.9%と最も高くなっているが、「生活関連サービス業,娯楽業」が約 21.2%となっており、▲0.24%pt には生活関連サービス業,娯楽業の動向も含まれているものと考えられる。この点に留意が必要ではあるが、業種でみた際には、「宿泊業,飲食サービス業」の同値が▲0.93%pt となっていることから、解釈の範囲ではあるが<sup>4</sup>、2019 年 12 月から 2020 年 5 月に掛けての同産業の動きとしては、接客・給仕職業従事者の減少幅が大きく、その後も接客・給仕職業従事者は低い水準が続いている<sup>5</sup>中で、今般の緊急事態宣言下において経営状況が更に厳しくなり、同産業においては、さらに「飲食物調理従事者」「事務従事者」といった範囲まで人員減少が進んでいる可能性が示唆される。この点は、2019 年 12 月から 2020 年 5 月に掛けての動きと、2021 年 7 月から 10 月に掛けての動きにおいて、宿泊業,飲食サービス業といった同様の業種が影響を受けているものの、雇用者数が減少している職業には差異が生じており、1 つの特徴だと考えられる。

<sup>4</sup> 労働力調査（詳細集計）では、産業×職業のデータが把握できるものの、さらにそれを雇用形態別で把握することは、公表データの範囲では出来ない。

<sup>5</sup> 労働力調査（詳細集計）により各年 10 月の「宿泊業,飲食サービス業×接客・給仕職業従事者」の値をみると、2021 年：124 万人、2020 年：147 万人、2019 年：167 万人となっている。ただし、この値は、雇用者のみではなく、就業者全体であることには留意が必要である。



図表6 男女別・雇用形態別・職業別にみた雇用者数の動向



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

(注) 「その他の専門的・技術的職業従事者」は、「専門的・技術的職業」のうち、「技術者」「教員」「保健医療従事者」以外を包括した職業を指す。  
「その他のサービス職業従事者」とは、添乗員・観光案内人、物品一時預かり人、物品貸貸人、葬儀師、トリマーなどを指す。

<リーマンショック前後>

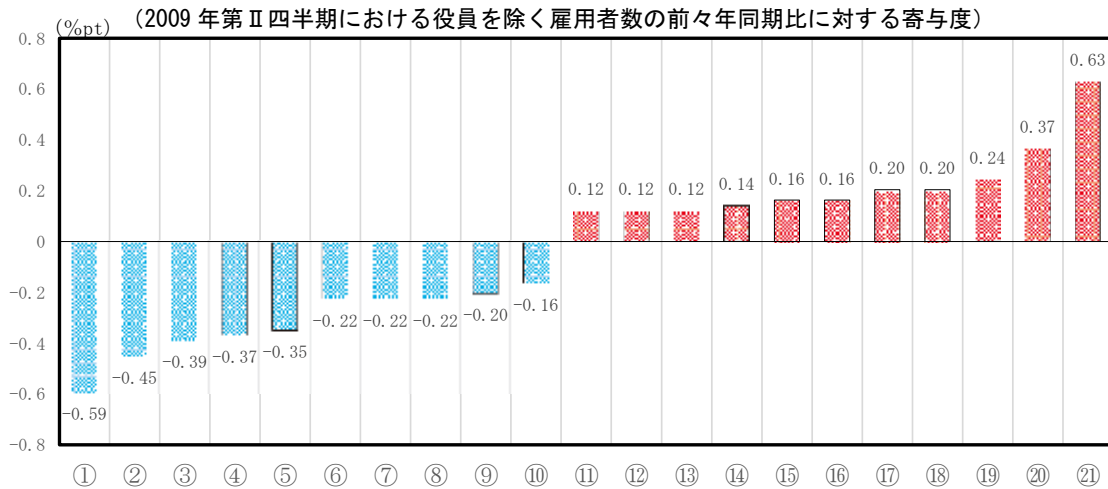
リーマンショック前後における雇用者数の変動に係る特徴も整理したい。他方、労働力調査では、2009年1月に産業分類が改訂される等、比較が難しい点もあるが、直近の第12・13回改定産業分類に合わせたデータが2007年第Ⅰ四半期以降について把握可能であり、男女別・雇用形態別にも整理できるため、ここでは、このデータを確認してみたい（図表7）。

そこで、前述と同様に、2007年第Ⅱ四半期と2009年第Ⅱ四半期に着目し、2009年第Ⅱ四半期における雇用者数の前々年同期比に対する男女別・雇用形態別・産業別の寄与度をみると、全体が▲1.94%となった中で、「製造業×男性×正規雇用労働者（▲0.59%）」のマイナス寄与が最も大きく、次いで、「建設業×男性×正規雇用労働者（▲0.45%）」「サービス業（他に分類されないもの）×女性×非正規雇用労働者（▲0.39%）」「サービス業（他に分類されないもの）×男性×非正規雇用労働者（▲0.37%）」「卸売業、小売業×男性×正規雇用労働者（▲0.35%）」などのマイナス寄与が相対的に大きい。特に、「サービス業（他に分類されないもの）×非正規雇用労働者」については、製造業などに関連した派遣社員の変動が含まれているものと考えられるだろう。

一方、プラス寄与となっている産業もあり、「医療、福祉×女性×正規雇用労働者（+0.63%）」のプラス寄与が最も大きく、次いで、「運輸業、郵便業×男性×正規雇用労働者（+0.37%）」「医療、福祉×女性×非正規雇用労働者（+0.24%）」「金融業、保険業×女性×正規雇用労働者（+0.20%）」「教育、学習支援業×女性×正規雇用労働者（+0.20%）」などのプラス寄与が相対的に大きい。

リーマンショック前後では、世界的な金融危機の影響で世界同時不況が生じ、我が国では、円高などの影響もあいまって、製造業などを中心とした外需の動向に大きな影響を受ける産業の雇用において大きな影響がみられ、正規雇用労働者や派遣社員の減少にもつながった。他方、医療、福祉等の内需の動向に大きな影響を受ける産業では、女性を中心に雇用者が増加している様子が見え、ある意味で、リーマンショック前後においても、いわゆる「K字の動き」が顕著にみられ、上向きの動きと下向きの動きが、同時に同居している状況にあったとみられる。ただし、リーマンショック前後と、足下の2021年7月から10月に掛けての動きでは、業種の特徴は異なっている。卸売業、小売業が下向きであること、また、医療、福祉が上向きであることは、双方で共通しているものの、製造業と宿泊業、飲食サービス業は真逆の動きをしており、足下の2021年7月から10月に掛けての動きでは、製造業が上向いている一方で、宿泊業、飲食サービス業が下向いている状況にある。

図表7 産業別・男女別・雇用形態別にみたリーマンショック前後の雇用者の動向



- |                                |                               |
|--------------------------------|-------------------------------|
| ①製造業×男性×正規雇用労働者                | ⑪運輸業、郵便業×女性×正規雇用労働者           |
| ②建設業×男性×正規雇用労働者                | ⑫運輸業、郵便業×女性×非正規雇用労働者          |
| ③サービス業（他に分類されないもの）×女性×非正規雇用労働者 | ⑬宿泊業、飲食サービス業×女性×非正規雇用労働者      |
| ④サービス業（他に分類されないもの）×男性×非正規雇用労働者 | ⑭サービス業（他に分類されないもの）×男性×正規雇用労働者 |
| ⑤卸売業、小売業×男性×正規雇用労働者            | ⑮金融業、保険業×男性×正規雇用労働者           |
| ⑥複合型サービス×男性×正規雇用労働者            | ⑯教育、学習支援業×女性×非正規雇用労働者         |
| ⑦卸売業、小売業×女性×正規雇用労働者            | ⑰教育、学習支援業×女性×正規雇用労働者          |
| ⑧卸売業、小売業×女性×正規雇用労働者            | ⑱金融業、保険業×女性×正規雇用労働者           |
| ⑨製造業×女性×正規雇用労働者                | ⑲医療、福祉×女性×非正規雇用労働者            |
| ⑩建設業×男性×非正規雇用労働者               | ⑳運輸業、郵便業×男性×正規雇用労働者           |
|                                | ㉑医療、福祉×女性×正規雇用労働者             |

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注) 産業別の非正規雇用労働者数については、産業別にみた役員を除く雇用者数から、該当産業の正規雇用労働者数を差分することで算出している。丸め誤差等の影響がある可能性に留意が必要である。

ここまですを小括すると、以下の通りである。

＜①2020年3月から5月に掛けてと②2019年12月から2020年5月に掛けて＞

2020年4月の緊急事態宣言前後の雇用動向については、厳密に言えば、①発令によって社会経済活動のレベルが引き下がった影響や、コロナといった疾病の毒性等が十分に解明されていなかったことによる社会的不安の影響によって短期的に生じた大きな変動分と、②宿泊業、飲食サービス業のように、海外からのインバウンドが減少する等、2020年の1月頃から先行して徐々にコロナの影響が積み上がった変動分があると考えられる。

①に関連し、2020年3月から5月に掛けての動きをみると、雇用者全体の前々年同月比の変動分が▲2.49%ptとなった中で、産業別に影響の大きかった上位10をみると、「医療、福祉」で▲1.27%ptとなっており、全体の変動分の約51.0%を占める状況であった。同様に、職業別に影響の大きかった上位10をみると、「保健医療従事者」で▲0.68%ptとなっており、事務職員等の変動分とあいまって、「医療、福祉」の変動分を構成しているものとみられる。コロナといった疾病の毒性等が十分に解明されていなかった時期であったことから、罹患や家族への感染拡大などを忌避する保健医療従事者の一部が離職した可能性が示唆される。

また、②を勘案し、宿泊業、飲食サービス業については、2019年12月から5月に掛けての動きをみると、雇用者全体の前々年同月比の変動分が▲3.37%ptとなった中で、▲0.76%ptとなっており、特に女性非正規雇用労働者が▲0.83%ptと、全体の変動分の約24.6%を占める状況

であった。2020年4月の緊急事態宣言前後の雇用動向といった点では、女性非正規雇用労働者を中心とした宿泊業、飲食サービス業への影響が大きかったことが分かる。

なお、この時期には、宿泊業、飲食サービス業に関連するものとして「接客・給仕職業従事者×女性×非正規雇用労働者」の減少が大きかった。

#### <2021年7月から10月に掛けて>

2021年7月から10月に掛けての動きをみると、雇用者全体の前々年同月比の変動分が▲0.73%ptとなった中で、産業別に影響の大きかった上位10には、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」が挙がる事が多く、これら2業種の雇用形態別・男女別の値を合算すると、▲2.20%ptとなっており、全体の動きを勘案すれば、その他の業種で+1.47%ptとなっている。例えば、「製造業」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.51%pt、また、「医療、福祉」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.45%ptとなっており、雇用者の増加がみられる。

また、職業別に影響の大きかった上位10には、「事務従事者」「販売従事者」「飲食物調理従事者」が挙がる事が多く、これら3職業の雇用形態別・男女別の値を合算すると、▲2.66%ptとなっている。2021年7月から10月に掛けて、雇用者全体の前々年同月比は▲0.73%ptであることから、その他の職業で+1.93%ptとなっている。例えば、「生産工程従事者」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.97%pt、また、「保健医療従事者」「介護サービス職業従事者」の雇用形態別・男女別の値を合算すると+0.42%ptとなっており、雇用者の増加がみられる。

このように、いわゆる「K字の動き」が顕著にみられ、上向きの動きと下向きの動きが、同時に同居している状況にある。

なお、この間、2020年4月の緊急事態宣言前後と同様に宿泊業、飲食サービス業における雇用者数の減少がみられるが、雇用者数が減少している職業には差異が生じている。2020年4月の緊急事態宣言前後には、接客・給仕職業従事者の減少幅が大きく、その後も接客・給仕職業従事者は低い水準が続いている中で、今般の緊急事態宣言下において経営状況が更に厳しくなり、同産業においては、さらに「飲食物調理従事者」「事務従事者」といった範囲まで人員減少が進んでいる可能性が示唆される。

#### <リーマンショック前後>

2009年第Ⅱ四半期における雇用者数の前々年同期比に対する男女別・雇用形態別・産業別の寄与度をみると、全体が▲1.94%となった中で、「製造業×男性×正規雇用労働者（▲0.59%）」のマイナス寄与が最も大きかった。そのほか、「建設業×男性×正規雇用労働者（▲0.45%）」「サービス業（他に分類されないもの）×女性×非正規雇用労働者（▲0.39%）」「サービス業（他に分類されないもの）×男性×非正規雇用労働者（▲0.37%）」「卸売業、小売業×男性×正規雇用労働者（▲0.35%）」などのマイナス寄与が相対的に大きかった。特に、「サービス業（他に分類されないもの）×非正規雇用労働者」については、製造業などに関連した派遣社員の変動が含まれているものと考えられるだろう。

一方、プラス寄与となっている産業もあり、「医療、福祉×女性×正規雇用労働者（+0.63%）」のプラス寄与が最も大きかった。そのほか、「運輸業、郵便業×男性×正規雇用労働者（+0.37%）」「医療、福祉×女性×非正規雇用労働者（+0.24%）」「金融業、保険業×女性×正規雇用労働者（+0.20%）」「教育、学習支援業×女性×正規雇用労働者（+0.20%）」などのプラス寄与が相対的に大きかった。

リーマンショック前後では、世界的な金融危機の影響で世界同時不況が生じ、我が国では、円高などの影響もあいまって、製造業などを中心とした外需の動向に大きな影響を受ける産業の雇用において大きな影響がみられ、正規雇用労働者や派遣社員の減少にもつながった。他方、医療、福祉等の内需の動向に大きな影響を受ける産業では、女性を中心に雇用者が増加している様子が見えられた。ある意味で、リーマンショック前後においても、いわゆる「K字の動き」が顕著にみられ、上向きの動きと下向きの動きが、同時に同居している状況にあった。ただし、リーマンショック前後と、足下の2021年7月から10月に掛けての動きでは、業種の特徴は異なっている。卸売業、小売業が下向きであること、また、医療、福祉が上向きであることは、双方で共通しているものの、製造業と宿泊業、飲食サービス業は真逆の動きをしており、足下の2021年7月から10月に掛けての動きでは、製造業が上向いている一方で、宿泊業、飲食サービス業が下向いている状況にある。

以上のように、①2021年の7月から10月、②2020年4月前後、③リーマンショック前後の特徴といった3つの期間を概観したが、それぞれで影響を受けた雇用者の特徴は異なっており、非労働力人口となる動きについても、こういった差異が影響すると考えられる。

### 3. 自営業主・家族従業員の動向について

ここからは、自営業主・家族従業員の動向について、整理していきたい。まずは、男女別・雇用の有無別に概況を確認していこう。

図表9をみると、2021年7月から10月に掛けて、自営業主・家族従業員は減少しており、前々年同月差では7月が+28万人であったのが、10月には▲47万人となり、また、前々年同月比では7月が+4.3%であったのが、10月には▲6.8%となっている。

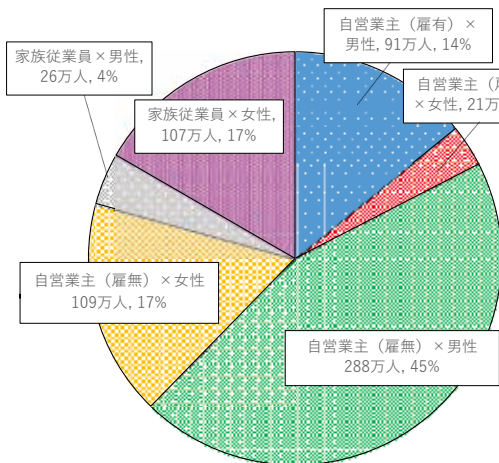
また、自営業主・家族従業員全体の前々年同月比への寄与度の変動分をみると、2021年7月から10月に掛けて、「自営業主（雇無）×男性（▲3.59%pt）」のマイナス方向への動きが最も高く、次いで、「家族従業員×女性（▲3.11%pt）」「自営業主（雇有）×男性（▲2.02%pt）」となっている。

さらに、同図表を活用して、2020年4月の緊急事態宣言前後をみると、宿泊業、飲食サービス業と同様に、2020年1月頃から先行してコロナの影響が生じている状況がうかがえるため、2019年12月と比較した数値で考察していきたい。そこで、2019年12月から2020年4月に掛けての動きをみると、自営業主・家族従業員は減少しており、前々年同月差では2019年12月が+5万人であったのが、2020年4月には▲52万人となり、また、前々年同月比では2019年12月が+0.78%であったのが、2020年4月には▲7.28%となっている。

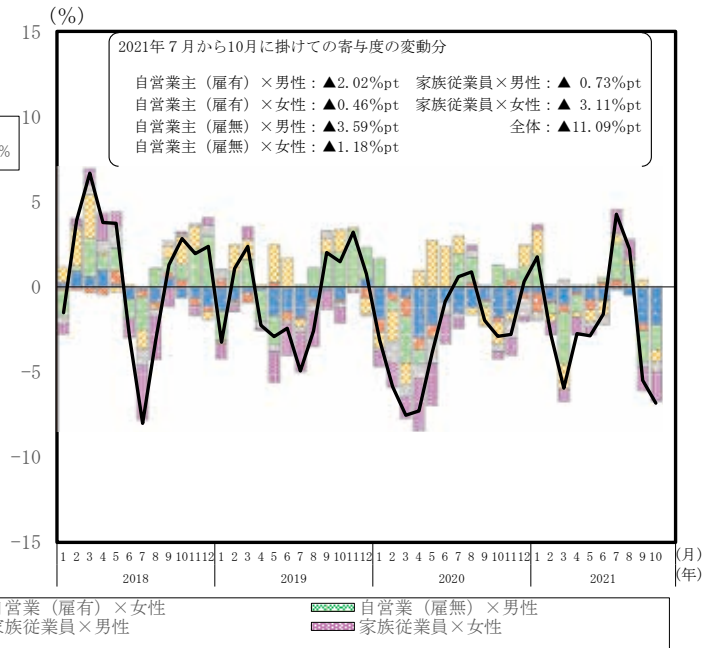
また、自営業主・家族従業員全体の前々年同月比への寄与度の変動分をみると、2019年12月から2020年4月に掛けて、「自営業主（雇有）×男性（▲3.41%pt）」のマイナス方向への動きが最も大きく、次いで、「家族従業員×女性（▲3.08%pt）」「自営業主（雇無）×男性（▲2.70%pt）」となっており、雇用の有無の点で差異があるものの、2021年7月から10月に掛けての動きと共通点がある。ただし、2019年12月から2020年4月に掛けての動きとしては、「自営業主（雇無）×女性（+1.91%pt）」となっている相違点もある。

図表9 自営業主・家族従業員の概況

自営業主・家族従業員の構成と規模感  
(2021年10月単月の原数値)



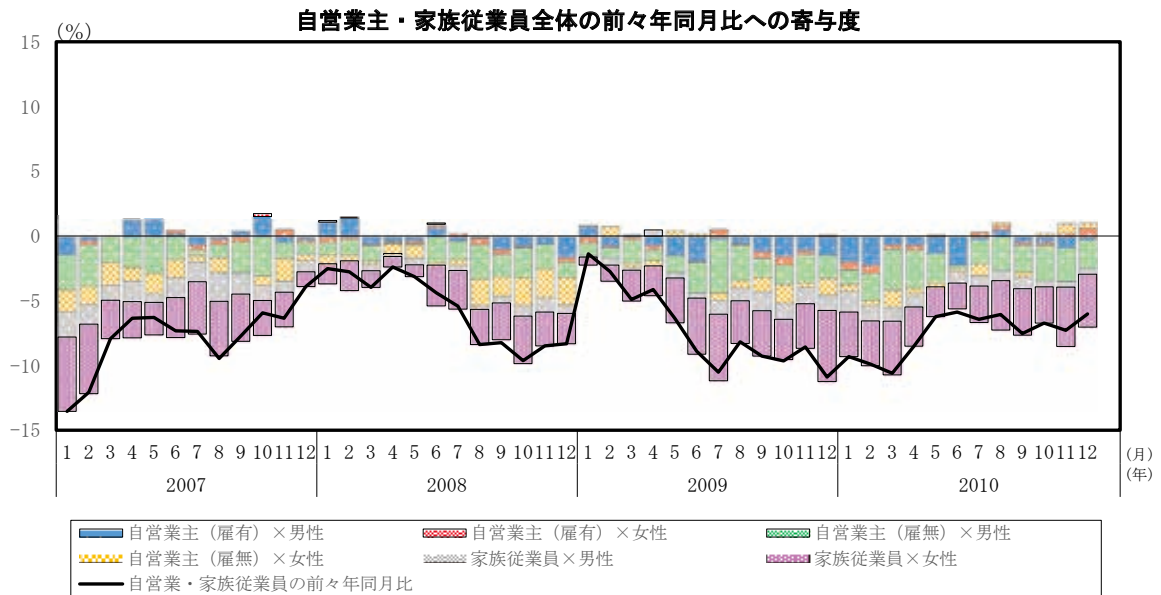
自営業主・家族従業員全体の前々年同月比への寄与度



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

加えて、自営業主・家族従業員の動向について、リーマンショック前後をみると、2009年の前半頃にマイナス寄与が縮小しているが、これは、2007年の前半頃の水準が低かったことによる反動であることから、リーマンショック前後で大きな変動が生じているといったよりも、趨勢的に自営業主・家族従業員の減少が続いていた状況がうかがえる。

図表 10 自営業主・家族従業員の概況（リーマンショック前後）



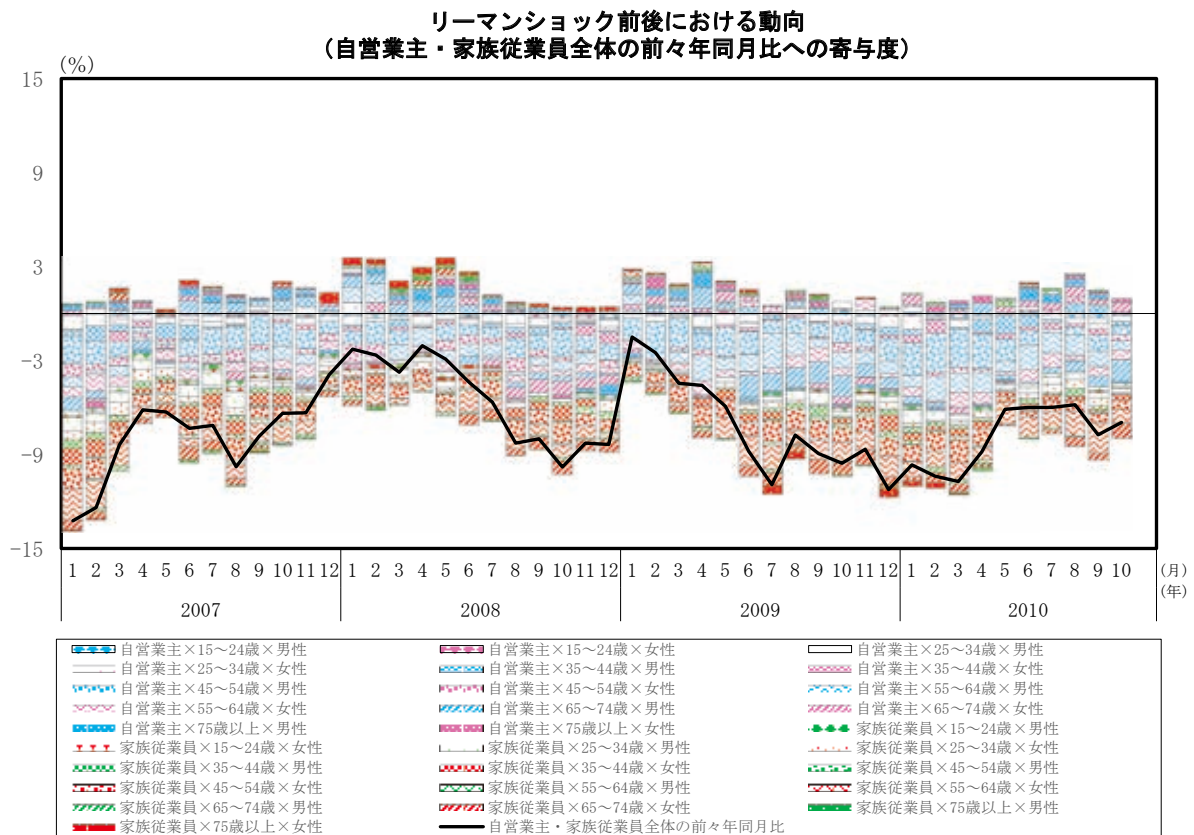
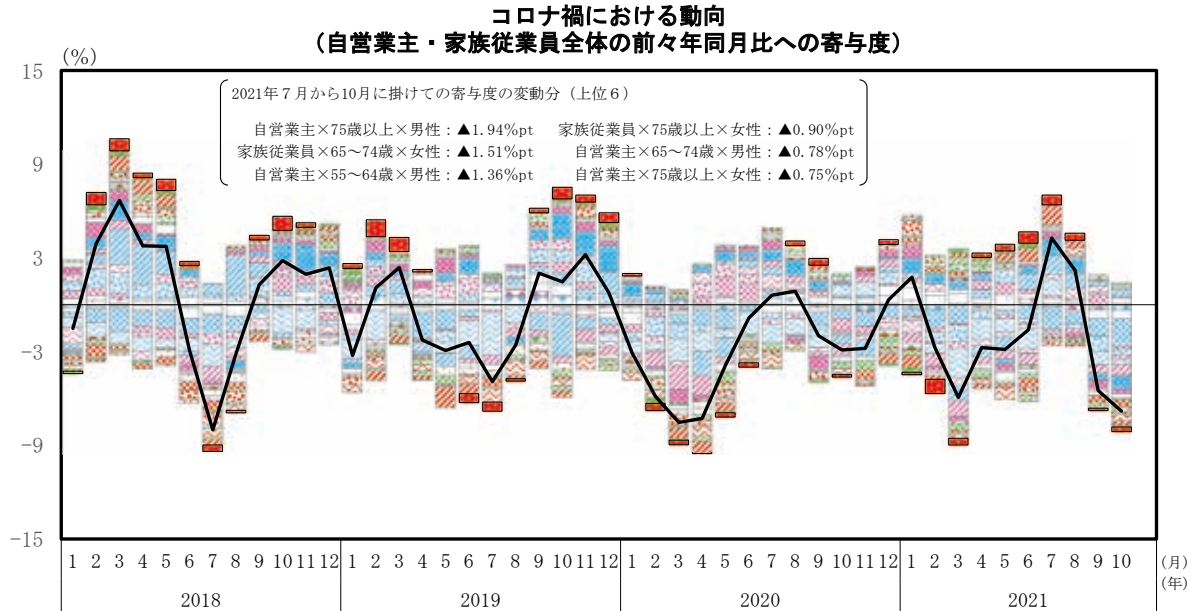
続いて、「自営業主」と「家族従業員」に分けて、男女別及び年齢別の特徴を確認していく。後述する非労働力人口の動向に関するデータの解釈に当たって、インフロー（新たに非労働力人口となった者）の1つとして、その特徴を整理しておくことが有用である。

<2019年12月から2020年4月に掛けて>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、2019年12月から2020年4月に掛けての寄与度の変動分としては、以下のような特徴がある（図表11）。

- 「自営業主×65～74歳×男性（▲2.94%pt）」のマイナス方向への動きが最も大きく、そのほか「自営業主×75歳以上×男性（▲1.29%pt）」「自営業主×45～54歳×男性（▲1.04%pt）」のマイナス方向への動きも大きくなっており、相対的には男性高齢層において減少がみられる。
- 「家族従業員×65～74歳×女性（▲1.00%pt）」のマイナス方向への動きが大きく、そのほか「家族従業員×75歳以上×女性（▲1.00%pt）」のマイナス方向への動きも大きくなっており、相対的には女性高齢層において減少がみられる。
- 「自営業主×55～64歳×女性（+1.01%pt）」のプラス方向への動きが大きく、そのほか「自営業主×45～54歳×女性（+1.00%pt）」「自営業主×35～44歳×女性（+0.89%pt）」のプラス方向への動きも大きくなっており、図表9からは、同様の寄与度の変動分が「自営業主（雇用無）×女性（+1.91%pt）」であったことから、上記の全てが該当する訳ではないが、自営業主（雇用無）で増加しているとみられる。ただし、図表9をみると、「自営業主（雇用無）×女性」は、2020年5月及び6月に大きめのプラス寄与が続いたが、同年7月から10月に掛けて、プラス寄与が縮

図表 11 自営業主・家族従業員の男女別・年齢別の特徴



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」



小する等、マイナス方向への動きとなっており、一時的な増加となっている。

これを踏まえ、1つの解釈としては、労働力調査の調査票には、記載する仕事の内容について、2つ以上の仕事をした人は、一番長い時間した仕事について記載するように注書きがあり、リクルートワークス研究所(2020)「データで見る日本のフリーランス」によれば、副業としてのフリーランスは約148万人と小規模ではないことから、雇用者として従事していた本業が休業となり、一時的に、コロナの影響を受けにくく継続することのできた副業としてのフリーランスの仕事内容を回答しているケースもあるのかもしれない。

#### <2021年7月から10月に掛けて>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、2021年7月から10月に掛けての寄与度の変動分としては、以下のような特徴がある(図表11)。

- 「自営業主×75歳以上×男性(▲1.94%pt)」のマイナス方向への動きが最も大きく、そのほか「自営業主×55~64歳×男性(▲1.36%pt)」「自営業主×65~74歳×男性(▲0.78%pt)」のマイナス方向への動きも大きくなっており、相対的には男性高齢層において減少がみられる。
- 次いで、「家族従業員×65~74歳×女性(▲1.51%pt)」のマイナス方向への動きが大きく、そのほか「家族従業員×75歳以上×女性(▲0.90%pt)」のマイナス方向への動きも大きくなっており、相対的には女性高齢層において減少がみられる。

なお、2019年10月をみると、「自営業主×75歳以上×男性」などのプラス寄与が大きくなっており、この反動で2021年10月において同区分などのマイナス寄与が大きくなっていないかといった疑問が生じるかもしれないが、2017年の数値がトレンドでみても水準が低い影響で、2019年の寄与度がプラス方向に大きくみえているものであり<sup>6</sup>、2021年10月におけるマイナス寄与動きに影響があるものではないことに留意が必要である。

#### <リーマンショック前後>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、リーマンショック前後の寄与度の変動分としては、特定の性又は年齢階級に大きな影響が生じ、マイナス寄与度が顕著に拡大しているといった様子はないが、2009年の下半期から2010年の上半期をみれば、「自営業主×男性×45~54歳」「自営業主×男性×65~74歳」「家族従業員×女性×45~54歳」「家族従業員×女性×55~64歳」などのマイナス寄与が相対的に大きい状況にある。

さらに、自営業主・家族従業員について、男女別及び産業別の特徴を確認していく。

#### <2019年12月から2020年4月に掛けて>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比を男女別・産業別に寄与度分解すると、2019年12月から2020年4月に掛けての寄与度の変動分としては、以下のような特徴がある(図表12)。

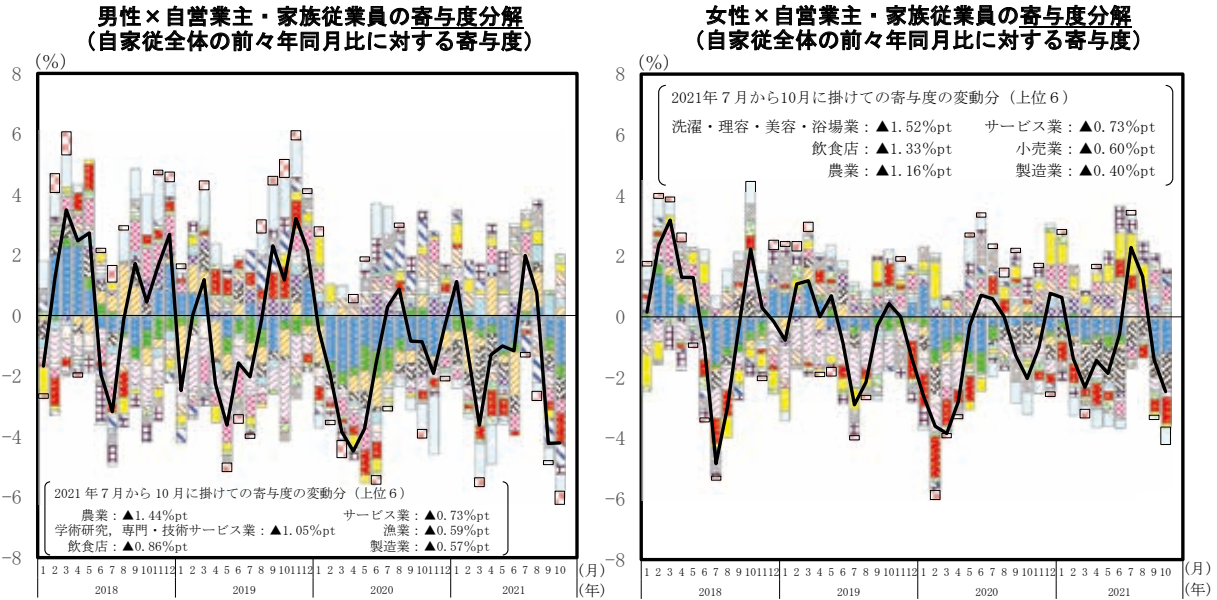
- 男女計としては、全体の変動分が▲8.06%ptである中、「農業」が▲3.79ptと最も減少幅が大きく、次いで、「学術研究、専門・技術サービス業<sup>7</sup>」が▲1.38pt、「洗濯・理容・美容・浴場業」が▲1.18%pt、「建設業」が▲0.69%ptなどとなっている。

<sup>6</sup> 「自営業主×75歳以上×男性」(原数値)については、2021年10月が49万人、2019年10月が55万人、2017年10月が44万人となっており、2017年の水準が低い。2018年10月が52万人となっており、2019年10月の55万人が突出して高い訳でもないため、2019年の前々年同月比が、2017年の影響で大きめのみえていと考えられる。

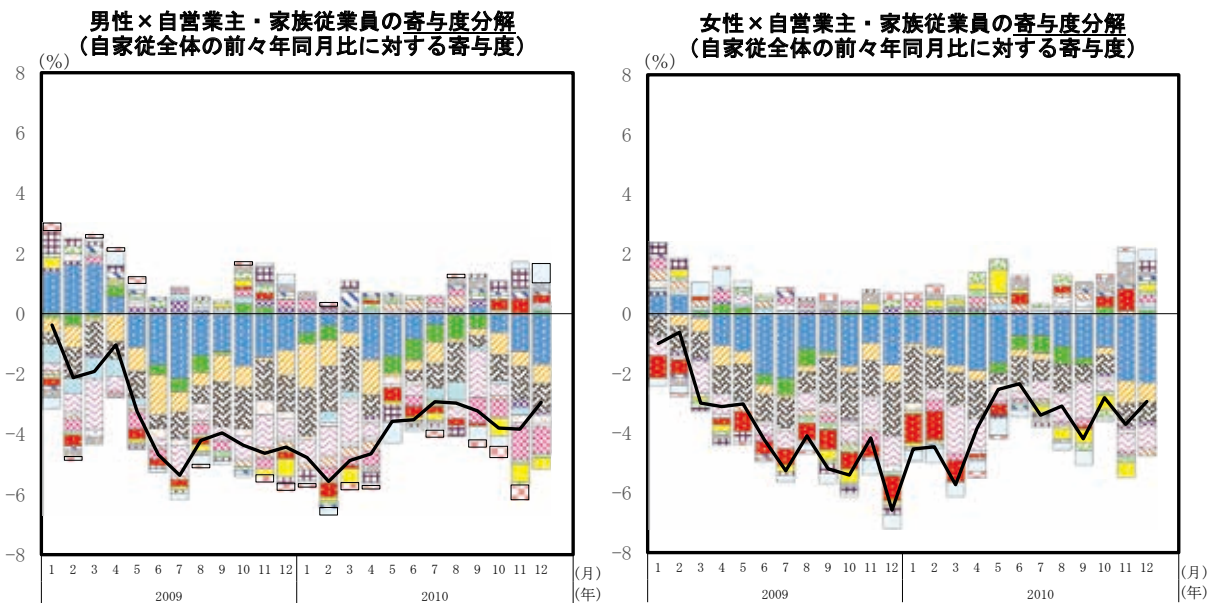
<sup>7</sup> 産業中分類では「専門サービス業(他に分類されない)」のマイナス方向への影響が強い。この分類には、様々な分野の業種が含まれており、例えば、法律事務所、税理士事務所、社会保険労務士事務所、著述・芸術家業、経営コンサルタント業・純粋持株会社、翻訳業(著述家業を除く)、通訳業、通訳案内業などが含まれる。

図表 12 自営業主・家族従業員の男女別・産業別の特徴

コロナ禍における動向



リーマンショック後における動向



農業	漁業	建設業
製造業	情報通信業	運輸業、郵便業
卸売業	小売業	金融業、保険業
不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業
飲食店	洗濯・理容・美容・浴場業	その他の生活関連サービス業
娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉
サービス業(他に分類されないもの)	その他	自営業主・家族従業員全体に対する寄与度

(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」  
 (注1) 「その他」は、「林業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「分類不能の産業」を含む。  
 (注2) リーマンショック後については、比較可能なデータが2007年1月以降しかないため、ここでは2009年と2010年を整理している。

- 男女別にみると、男性では「農業(▲2.92%pt)」「学術研究, 専門・技術サービス業(▲1.20%pt)」「製造業(▲0.75%pt)」「洗濯・理容・美容・浴場業(▲0.73%pt)」などのマイナス方向への影響が強く、女性では「農業(▲1.03%pt)」などのマイナス方向への影響は強い。

なお、「宿泊業, 飲食サービス業」については+0.57%ptとなっており、寄与度としてマイナスが続いていたが、この間における変動分としては、産業中分類で見れば、「飲食店」を中心とし、ややプラスの方向となっており、持続化給付金などのフリーランスを含む個人事業主への支援によって、大きな悪化が食い止められた様子が見えかけた。

<2021年7月から10月に掛けて>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比を男女別・産業別に寄与度分解すると、2021年7月から10月に掛けての寄与度の変動分としては、以下のような特徴がある(図表12)。

- 男女計としては、全体の変動分が▲11.09%ptである中、「飲食店」が▲2.34ptと最も減少幅が大きく、次いで、「農業」が▲2.16pt、「洗濯・理容・美容・浴場業」が▲1.82%pt、「小売業」が▲1.21%ptなどとなっている。
- 男女別にみると、男性では「農業(▲1.44%pt)」「学術研究, 専門・技術サービス業<sup>8</sup>(▲1.05%pt)」「飲食店(▲0.86%pt)」などのマイナス方向への影響が強く、女性では「洗濯・理容・美容・浴場業(▲1.52%pt)」「飲食店(▲1.33%pt)」「農業(▲1.16%pt)」などのマイナス方向への影響は強い。

<リーマンショック後>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比を男女別・産業別に寄与度分解すると、リーマンショック後の寄与度の変動分としては、男女ともに「農業」と「製造業」のマイナス寄与の大きさが目立っていた(図表12)。

「農業」については、第12回改定産業分類によって遡れる2007年1月~2010年12月までのデータに加え、直近の第13回改定産業分類<sup>9</sup>のデータを見る限りにおいて、マイナス寄与になっている月が多く、例えば、2007年1月と2021年1月を比較すると、14年間で自営業主・家族従業員は27万人減少している。これまで確認したように、コロナ禍においても「農業」を営む自営業主・家族従業員のマイナス寄与が続いているが、自営業主・家族従業員全体の前々年同月比に対する寄与度の水準をみても、リーマンショック後と比較して、突出して大きいといった状況ではないため、担い手不足や高齢化による引退等、構造的な動きが続いているものとみられる。

「製造業」については、雇用者の動きと同様に、自営業主・家族従業員においても、リーマンショックによる影響が大きかったものとみられる。例えば、2010年1月と2007年1月を比較すると、製造業を営む自営業主・家族従業員全体が24万人の減少となり、繊維工業で7万人減少、食料品製造業で5万人減少、金属製品製造業で3万人減少、プラスチック製品製造業及び電子部品・デバイス・電子回路製造業で2万人減少となっている。外需の減退や円高によって、サプライチェーンの一部になっている多くの下請け事業者などが影響を受けたことがうかがえるが、さらには、食品製造業や繊維工業のように、景気後退の影響として、外食や服飾の購入などの内需が減退した動きに関連すると思われる厳しさもみられる。

<sup>8</sup> 産業中分類では「技術サービス業(他に分類されない)」のマイナス方向への影響が強い。この分類には、例えば、写真業を営む自営業主も含まれ、コロナ禍でイベントが自粛され、家族写真や商業用写真へのニーズが減少している影響も想定される。

<sup>9</sup> 農業については、第12回改定産業分類と第13回改定産業分類で大きな変化はない。

そのほか「小売業」「建設業」のマイナス寄与も大きく、女性では「飲食店」のマイナス寄与も大きい。

ここまでを小括すると、以下の通りである。

#### <2019年12月から4月に掛けて>

2019年12月から2020年4月に掛けての動きをみると、自営業主・家族従業員全体の前々年同月比の変動分が▲8.06%ptとなった中で、「自営業主」である男性高齢層（「65～74歳×男性（▲2.94%pt）」「75歳以上×男性（▲1.29%pt）」「45～54歳×男性（▲1.04%pt）」）におけるマイナス方向への動きが最も大きかった。また、「家族従業員」である女性高齢層（「65～74歳×女性（▲1.00%pt）」「75歳以上×女性（▲1.00%pt）」）におけるマイナス方向への動きも大きかった。

業種でみれば、「農業（▲3.79%pt）」におけるマイナス方向への動きが最も大きく、次いで、「学術研究、専門・技術サービス業（▲1.38%pt）」「洗濯・理容・美容・浴場業（▲1.18%pt）」「建設業（▲0.69%pt）」などにおけるマイナス方向への動きが大きかった。

なお、「宿泊業、飲食サービス業」については+0.57%ptとなっており、寄与度としてマイナスが続いていたが、この間における変動分としては、産業中分類でみれば、「飲食店」を中心とし、ややプラスの方向となっており、持続化給付金などのフリーランスを含む個人事業主への支援によって、大きな悪化が食い止められた様子がうかがえた。

#### <2021年7月から10月に掛けて>

2021年7月から10月に掛けての動きをみると、自営業主・家族従業員全体の前々年同月比の変動分が▲11.09%ptとなった中で、「自営業主」である男性高齢層（75歳以上×男性（▲1.94%pt）」「55～64歳×男性（▲1.36%pt）」「65～74歳×男性（▲0.78%pt）」）におけるマイナス方向への動きが最も大きかった。また、「家族従業員」である女性高齢層（「65～74歳×女性（▲1.51%pt）」「75歳以上×女性（▲0.90%pt）」）におけるマイナス方向への動きも大きかった。マイナス方向への動きの大きさに差異はあるものの、「自営業主」である男性高齢層や「家族従業員」である女性高齢層において減少しているのは、2019年12月から4月に掛けての動きとの共通点となっている。

他方、業種でみると、「飲食店（▲2.34%pt）」のマイナス方向への動きが最も大きく、次いで、「農業（▲2.16%pt）」「洗濯・理容・美容・浴場業（▲1.82%pt）」「小売業（▲1.21%pt）」などにおけるマイナス方向への動きが大きくなっており、2019年12月から4月に掛けての動きとの相違点となっている。

長期化するコロナ禍において、デルタ株の影響から再び新規感染者数が増加し、緊急事態宣言が発令され、対象地域も拡大された中で、「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおいても減少がみられ、後継者もいないため、これを契機に廃業や事業譲渡などを選択し、労働市場から退出して非労働力人口となった自営業主・家族従業員が増加した可能性が示唆された。

#### <リーマンショック前後>

リーマンショック前後の動きをみると、特定の性又は年齢階級に大きな影響が生じ、マイナス寄与が顕著に拡大しているといった様子はいはえなかった。しかし、業種でみると、「製造業」における自営業主・家族従業員においてマイナス寄与が大きい状況が続き、雇用者の動きと同様

に、リーマンショックによって相対的に大きな影響を受けた業種の特徴がみられた。

例えば、2010年1月と2007年1月を比較すると、製造業を営む自営業主・家族従業員全体が24万人の減少となり、繊維工業で7万人減少、食品品製造業で5万人減少、金属製品製造業で3万人減少、プラスチック製品製造業及び電子部品・デバイス・電子回路製造業で2万人減少となっている。外需の減退や円高によって、サプライチェーンの一部になっている多くの下請け事業主などが影響を受けたことがうかがえるが、さらには、食品製造業や繊維工業のように、景気後退の影響として、外食や服飾の購入などの内需が減退した動きに関連すると思われる厳しさもみられる。

景気後退を引き起こすショックの構造によって、影響を受けやすい産業があるが、雇用者と同様に、自営業主・家族従業員も影響を受けたことが分かる。コロナ禍においては、対人サービス業関連の産業において影響が大きい状況が続いていることから、雇用者と同様に、自営業主・家族従業員についても影響を受けていることを認識する必要がある。

なお、「農業」については、第12回改定産業分類によって遡れる2007年1月～2010年12月までのデータに加え、直近の第13回改定産業分類<sup>10</sup>のデータを見る限りにおいて、マイナス寄与になっている月が多く、例えば、2007年1月と2021年1月を比較すると、14年間で自営業主・家族従業員は27万人減少している。自営業主・家族従業員全体の前々年同月比に対する寄与度の水準をみても、リーマンショック後と比較して、突出して大きいといった状況ではないため、担い手不足や高齢化による引退等、構造的な動きが続いているものとみられる。

---

<sup>10</sup> 脚注9と同様であるが、農業については、第12回改定産業分類と第13回改定産業分類で大きな変化はない。

#### 4. 非労働力人口の動向について

ここからは、非労働力人口の動向について考察していく。

まずは、月次の季節調整値によって、男女別の推移をみると、2021年7月から10月に掛けて、男性では48万人増加、女性では35万人増加となっており、相対的には、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられる（図表13）。

また、2020年の緊急事態宣言後に非労働力人口全体（季節調整値）が最も増加したのは同年4月であり、前述したように、宿泊業、飲食サービス業では、海外からのインバウンドが減少する等、2020年1月頃から先行してコロナの影響が生じている状況がうかがえるため、2019年12月と2020年4月を比較した数値をみると、男性では24万人増加、女性では69万人増加となっており、相対的には、女性の方が労働市場からの退出する動きがみられた。特に、2020年4月の緊急事態宣言では、幅広い範囲の社会経済活動のレベルが引き下がったことから、同月に急激な増加が生じている。

他方、リーマンショック前後の非労働力人口全体（季節調整値）の動きをみると、女性は単月の変動幅が大きいですが、中期的には増加傾向がみられ、また、男性は2007年の中頃から趨勢的に増加が続いていた。例えば、2010年12月と2007年1月を比較してみると、男性では85万人増加、女性では9万人増加となり、相対的には、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられた。

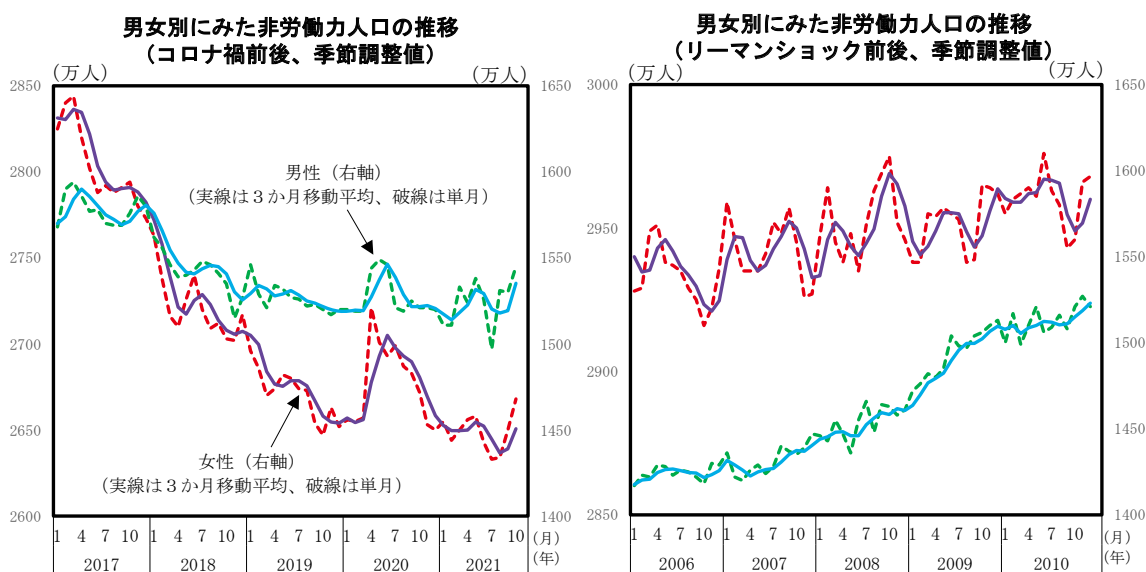
続いて、非労働力人口の動向を年齢別に整理していく。

<2019年12月から2020年4月に掛けて>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、2019年12月から2020年4月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が+4.60ptとなった中で、「女性×65歳以上」が+1.08ptとプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「女性×35～44歳」が+0.89pt、「男性×65歳以上」が+0.86pt、「女性×15～24歳」が+0.54pt、「女性×55～64歳」が+0.52pt、「男性×15～24歳」が+0.38ptなどとなっている（図表14）。

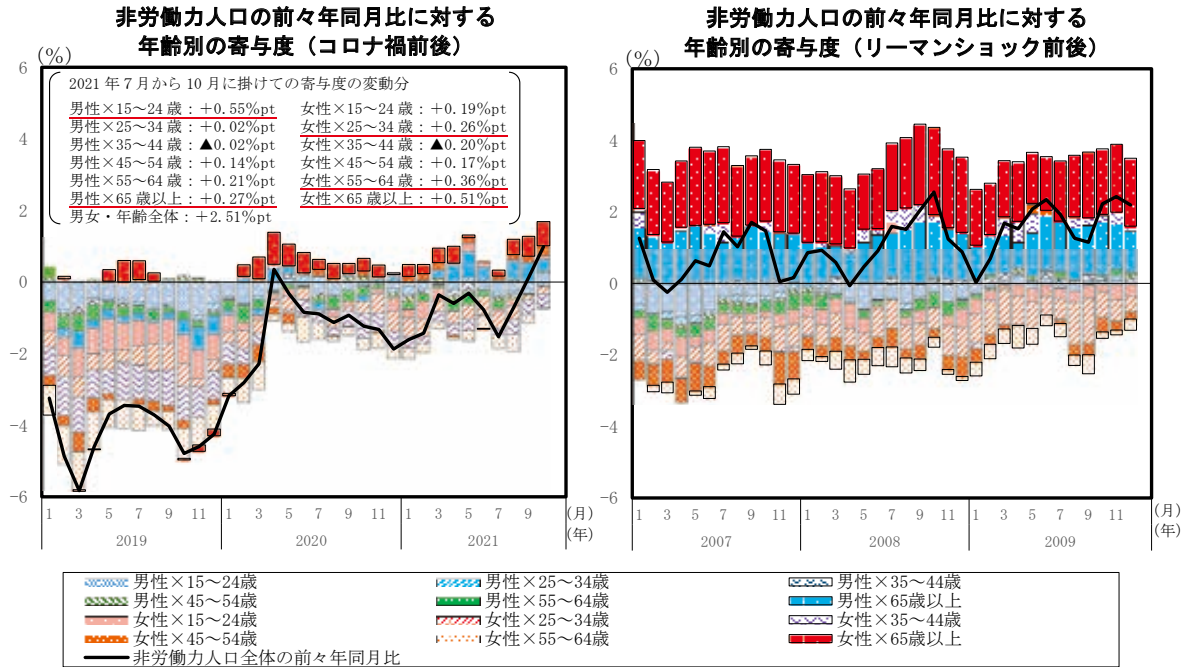
男女の高齢層や「15～24歳」の若年層、女性の「35～44歳」において増加がみられる。

図表13 非労働力人口の動向の概況について



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

図表 14 男女別・年齢別にみた非労働力人口の動向について



<2021年7月から10月に掛けて>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、2021年7月から10月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が+2.51ptとなった中で、「男性×15～24歳」が+0.55ptとプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「女性×65歳以上」が+0.51pt、「女性×55～64歳」が+0.36pt、「男性×65歳以上」が+0.27%pt、「女性×25～34歳」が+0.26ptなどとなっている（図表14）。

男女の高齢層や男性の「15～24歳」のプラス方向への動きは、2019年12月から2020年4月に掛けての動きと同様であるが、その影響の大きさとしては、男性の「15～24歳」への影響が強いといった特徴がみられる。

なお、2019年の10月前後の動きをみると、男性の「15～24歳」のマイナス寄与が大きくなっており、この反動で2021年7月から10月に掛けての男性の「15～24歳」のプラス方向への動きが強いのではないかといった疑問が生じるかもしれないが、2017年の数値がトレンドでも水準が高い影響で、2019年の寄与度がマイナス方向に大きくみえているものであり<sup>11</sup>、2021年10月前後の動きに影響があるものではないことに留意が必要である。

<リーマンショック前後>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、一貫して「男性×65歳以上」「女性×65歳以上」のプラス寄与が続いている。他方、「男性×15～24歳」「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などはマイナス寄与が続いていた（図表14）。

<sup>11</sup> 「男性×15～24歳」（原数値）については、2021年10月が328万人、2019年10月が317万人、2017年10月が352万人となっており、2017年の水準が高い。2018年10月が328万人、2016年10月が338万人となっており、2017年10月の352万人が突出して高いため、2019年の前々年同月比がマイナス方向に大きめのみえていていると考えられる。

つまり、リーマンショック前後の非労働力人口全体（季節調整値）の動きをみると、相対的に、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられたが、高齢化によって労働市場からの退出する動きは男女に共通して生じており、その一方で、「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などでは、労働市場へ参入する動きが強まり、結果として、総じてみれば、男性の方に影響が強いといった状況になっていたことが分かる。

「男性×15～24歳」「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などは、リーマンショックで世帯収入が減少し、その収入補填や学費を稼ぐために、労働市場に参入して収入を得ようとしていることが、背景の1つとしては考えられるだろう。

続いて、非労働力人口については、その内訳として「通学（少しも仕事せず、主に通学）」「家事（少しも仕事せず、主に炊事や育児などの家事を実施）」「その他（高齢者など）（通学・家事以外）」に分けることができるため、この動向を整理していく。

<2019年12月から2020年4月に掛けて>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、年齢別、「通学」「家事」「その他（高齢者など）」別に寄与度分解すると、2019年12月から2020年4月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が+4.60ptとなった中で、「家事×35～44歳×女性」が+0.89%ptとプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「その他（高齢者など）×15～21歳×男性」が+0.83%pt、「その他（高齢者など）×15～21歳×女性」が+0.76%pt、「家事×65～74歳×女性」が+0.59%pt、「その他（高齢者など）×75歳以上×女性」が+0.41%pt、「家事×55～64歳×女性」が+0.40%ptなどとなっている（図表15）。

なお、「その他（高齢者など）×15～21歳×男性（+0.83%pt）」や「その他（高齢者など）×15～21歳×女性（+0.76%pt）」については、「通学×15～21歳×男性」が▲0.53%pt、「通学×15～21歳×女性」が▲0.42%ptであることと関連していると考えられる。つまり、緊急事態宣言下において、大学等が休校となり、この間の調査回答者は、「通学」に当てはまらないため、「その他（高齢者など）」として回答したものとみられる。ただし、寄与度の大きさを考えれば、既に非労働力人口であった者が、回答区分を「通学」から「その他（高齢者など）」に変更した動きだけでなく、通学のかたわらにアルバイトをしていた学生が、アルバイトも通学も出来なくなり、新たに非労働力人口となり、「その他（高齢者など）」として回答したケースも含まれると考えられる。

<2021年7月から10月に掛けて>

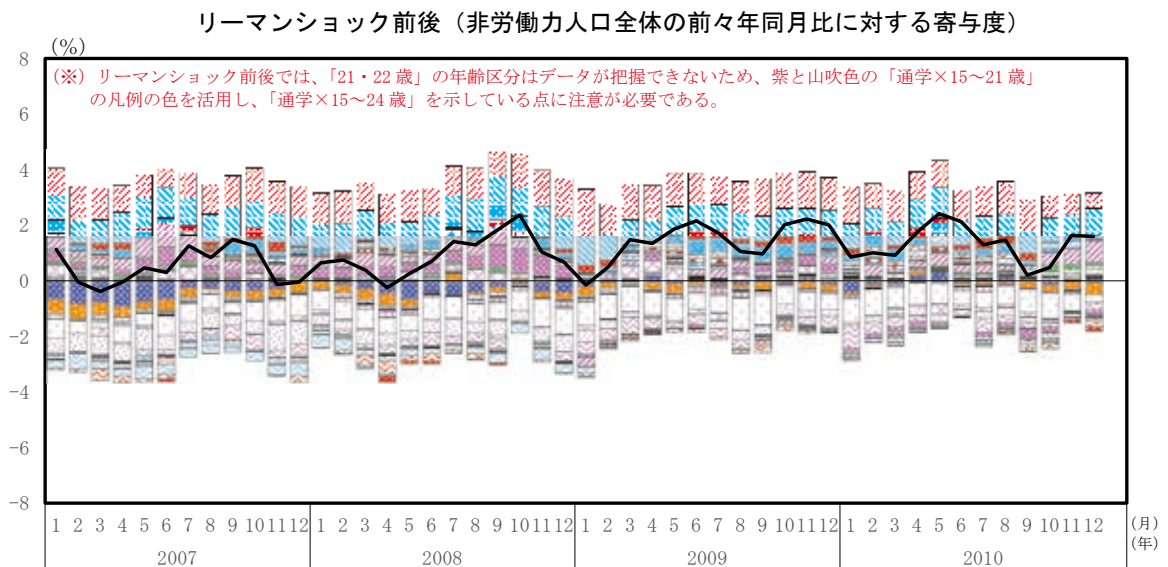
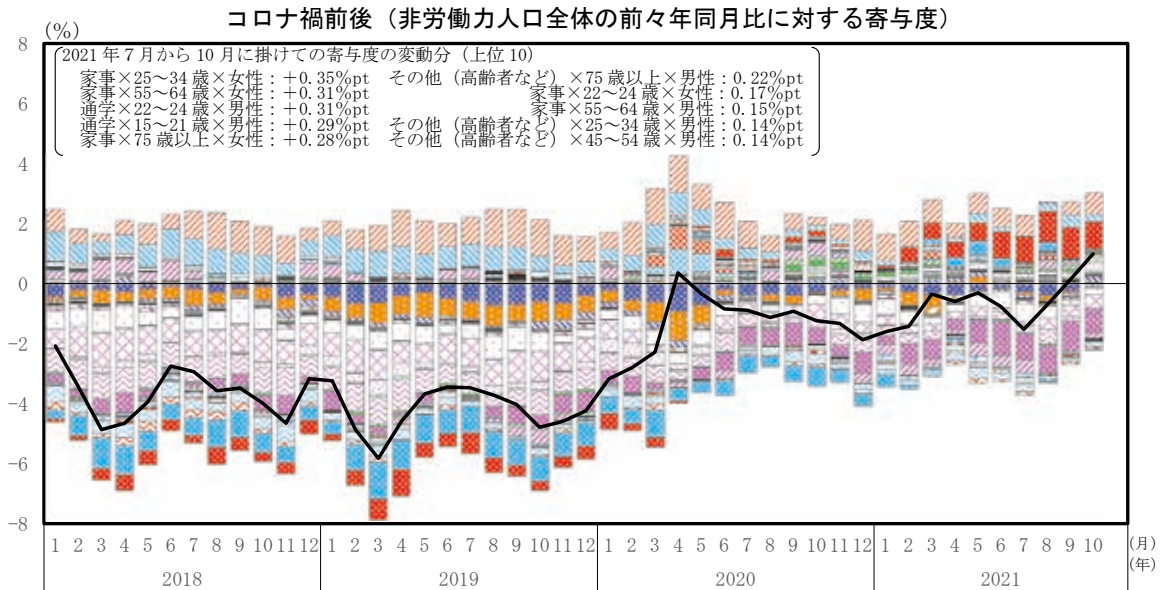
非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、年齢別、「通学」「家事」「その他（高齢者など）」別に寄与度分解すると、2021年7月から10月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が+2.51ptとなった中で、「家事×25～34歳×女性」が+0.35%ptとプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「家事×55～64歳×女性」「通学×22～24歳×男性」が+0.31%pt、「通学×15～21歳×男性」が+0.29%pt、「家事×75歳以上×女性」が+0.28%pt、「その他（高齢者など）×75歳以上×男性」が+0.22%ptなどとなっている（図表15）。

「通学×15～21歳×男性」と「通学×22～24歳×男性」を合算すると+0.60%ptとなっており、男性を中心とした学生などにおける影響が強いものとみられる。

なお、前述と同様だが、2019年の10月前後の動きをみると、男女の「通学×15～21歳」などのマイナス寄与が大きくなっており、この反動で2021年7月から10月に掛けての男女の「通学×15～21歳」のプラス方向への動きが強いのではないかとといった疑問が生じるかもしれないが、2017



図表 15 男女別、年齢別、通学・家事・その他(高齢者など)別にみた非労働力人口の動向について



通学×15~21歳×男性	通学×15~21歳×女性	通学×22~24歳×男性
通学×22~24歳×女性	通学×25~34歳×男性	通学×25~34歳×女性
通学×35~44歳×男性	通学×35~44歳×女性	通学×45~54歳×男性
通学×45~54歳×女性	通学×55~64歳×男性	通学×55~64歳×女性
通学×65~74歳×男性	通学×65~74歳×女性	通学×75歳以上×男性
通学×75歳以上×女性	家事×15~21歳×男性	家事×15~21歳×女性
家事×22~24歳×男性	家事×22~24歳×女性	家事×25~34歳×男性
家事×25~34歳×女性	家事×35~44歳×男性	家事×35~44歳×女性
家事×45~54歳×男性	家事×45~54歳×女性	家事×55~64歳×男性
家事×55~64歳×女性	家事×65~74歳×男性	家事×65~74歳×女性
家事×75歳以上×男性	家事×75歳以上×女性	その他(高齢者など)×15~21歳×男性
その他(高齢者など)×15~21歳×女性	その他(高齢者など)×22~24歳×男性	その他(高齢者など)×22~24歳×女性
その他(高齢者など)×25~34歳×男性	その他(高齢者など)×25~34歳×女性	その他(高齢者など)×35~44歳×男性
その他(高齢者など)×35~44歳×女性	その他(高齢者など)×45~54歳×男性	その他(高齢者など)×45~54歳×女性
その他(高齢者など)×55~64歳×男性	その他(高齢者など)×55~64歳×女性	その他(高齢者など)×65~74歳×男性
その他(高齢者など)×65~74歳×女性	その他(高齢者など)×75歳以上×男性	その他(高齢者など)×75歳以上×女性
非労働力人口全体の前々年同月比		

(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

(注1) リーマンショック前後では、「21・22歳」の年齢区分はデータが把握できないため、紫と山吹色の「通学×15~21歳」の凡例の色を活用し、「通学×15~24歳」を示している点に注意が必要である。

(注2) 不詳等の寄与度もあるが、ここでは割愛している。

年の数値がトレンドでもみても水準が高い影響で、2019年の寄与度がマイナス方向に大きくみえているものであり<sup>12</sup>、2021年10月前後の動きに影響があるものではないことに留意が必要である。

また、相対的に高齢層が多いが、若年層においても、女性を中心として「家事」が増加しており、雇用者の動向を踏まえれば、パートの仕事を辞めて家事をしている者が増加している可能性が示唆される。

さらに、「家事×75歳以上×女性(+0.28%pt)」「その他(高齢者など)×75歳以上×男性(+0.22%pt)」については、年齢の特徴を踏まえれば、自営業主・家族従業員の減少の特徴と合致する部分があるため、関連しているものとみられるだろう。

そのほか、2021年6月前後以降をみると、「家事×65～74歳×女性」のマイナス寄与が拡大している一方で、「その他(高齢者など)×65～74歳×女性」のマイナス寄与が拡大している。これに関する解釈は非常に難しいが、コロナ禍において「家事×65～74歳×女性」はマイナス寄与の月が多くなっており、例えば、加齢に伴って75歳となり、高齢を理由にもう働くつもりはないといった認識が高まり、「その他(高齢者など)×75歳以上×女性」に回答が移行している可能性もある。または、加齢などには関係なく、家事も続けているものの、コロナ禍においても働くつもりはないといった認識が高まり、「その他(高齢者など)」を積極的に回答する者が増加しているのかもしれない。さらに、労働力調査上の取扱いとして、対価のある有償ボランティアは就業者に含まれるものの、無償ボランティアをしている者は、そのほかに対価を得る仕事をしていなければ、非労働力人口として取り扱われることとなる。最終的には、回答者の気持ち次第の面になるが、仕事をせず、家事をしていた回答者であっても、ボランティアをした時間の比重が高く、この点を回答したいと考えた場合には、「その他(高齢者など)」を選択することがあるかもしれない。高齢者であれば、ワクチン接種が先行して進んでいた時期であり、2021年6月前後以降といえば、例年にならぬ取組として、オリンピック・パラリンピックなどもあったことから、NPO活動なども含めて、無償ボランティアといったことが関連している可能性は否定できないだろう。いずれにせよ、この場で明確な解釈は難しいが、動向に関して気になる点として言及しておきたい。

#### <リーマンショック前後>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、年齢別、「通学」「家事」「その他(高齢者など)」別に寄与度分解すると、図14における一貫したプラス寄与については、「その他(高齢者など)×75歳以上×男性」と「その他(高齢者など)×75歳以上×女性」の影響が強いことが分かり、高齢を理由に労働市場から退出する動きであることが分かる。そのほか、「その他(高齢者など)×65～74歳×男性」「家事×65～74歳×女性」「家事×75歳以上×女性」のプラス寄与もみられる。他方、一貫してマイナス寄与になっているのは、「家事×25～34歳×女性」「家事×45～54歳×女性」が目立ち、家事をしていた女性が労働市場に参入したことが分かる(図表15)。

続いて、非労働力人口について、世帯主との続柄別の動向を整理していく。労働市場から退出した者が、世帯主本人なのか、世帯主の配偶者なのか、2人以上世帯の家族構成員である子又は祖父母なのか、単身世帯なのかによっても、事象の捉え方は異なると思われる。特に、ここまでのデータをみると、2021年7月から10月に掛けて、男性を中心に学生の非労働力人口が増加していたが、2人以上世帯の家族構成員である子であれば、直ちに生活が困窮状態に陥る可能性は必ずしも高く

<sup>12</sup> 男女計の「通学×15～24歳」(原数値)については、2021年10月が587万人、2019年10月が576万人、2017年10月が642万人となっており、2017年の水準が高い。2018年10月が596万人、2016年10月が621万人となっており、減少基調の中で、2017年10月の642万人が高いため、2019年の前々年同月比がマイナス方向に大きめのみえていていると考えられる。

ないと類推されるものの、単身世帯で親元からの仕送りとアルバイト収入で生活費を賄っていた学生が、アルバイトが出来なくなり、不本意に非労働力人口となっているケースでは、数値が示す意味合いも異なるだろう。ここでのデータは、学生の家計状況を把握できるものではないが、コロナ禍の影響を受けているのが、2人以上世帯の家族構成員なのか、単身世帯なのかといったことについて、把握可能な範囲のデータをみてみたい。

#### <2019 年 12 月から 2020 年 4 月に掛けて>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、世帯主との続柄別に寄与度分解すると、2019 年 12 月から 2020 年 4 月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が+4.60pt となった中で、「世帯主の配偶者×女性」が+1.90%pt とプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「(2人以上世帯) その他の家族×男性」が+1.18%pt、「(2人以上世帯) その他の家族×女性」が+0.92%pt、「単身世帯(35歳以上)×男性」が+0.52%pt などとなっている。また、「世帯主×男性」は+0.26%pt、「世帯主×女性」は+0.11%pt となっており、世帯主本人が顕著に増加している状況にはない。さらに、「単身世帯(15~24歳)×男性」は▲0.47%pt、「単身世帯(15~24歳)×女性」は▲0.05%pt となっており、学生が多いと考えられる年齢階級の単身世帯で、プラスの方向への動きがみられる状況にはなかった(図表 16)。

つまり、2019 年 12 月から 2020 年 4 月に掛けての動きは、2人以上世帯が中心であり、パート・アルバイトを中心とした非正規雇用労働者の大きな減少がみられたことを踏まえれば、パートとして働いていた世帯主の配偶者である女性や、2人以上世帯の家族構成員である子であって、アルバイトとして働いていた男女において、労働市場から退出する動きが生じたと考えられる。

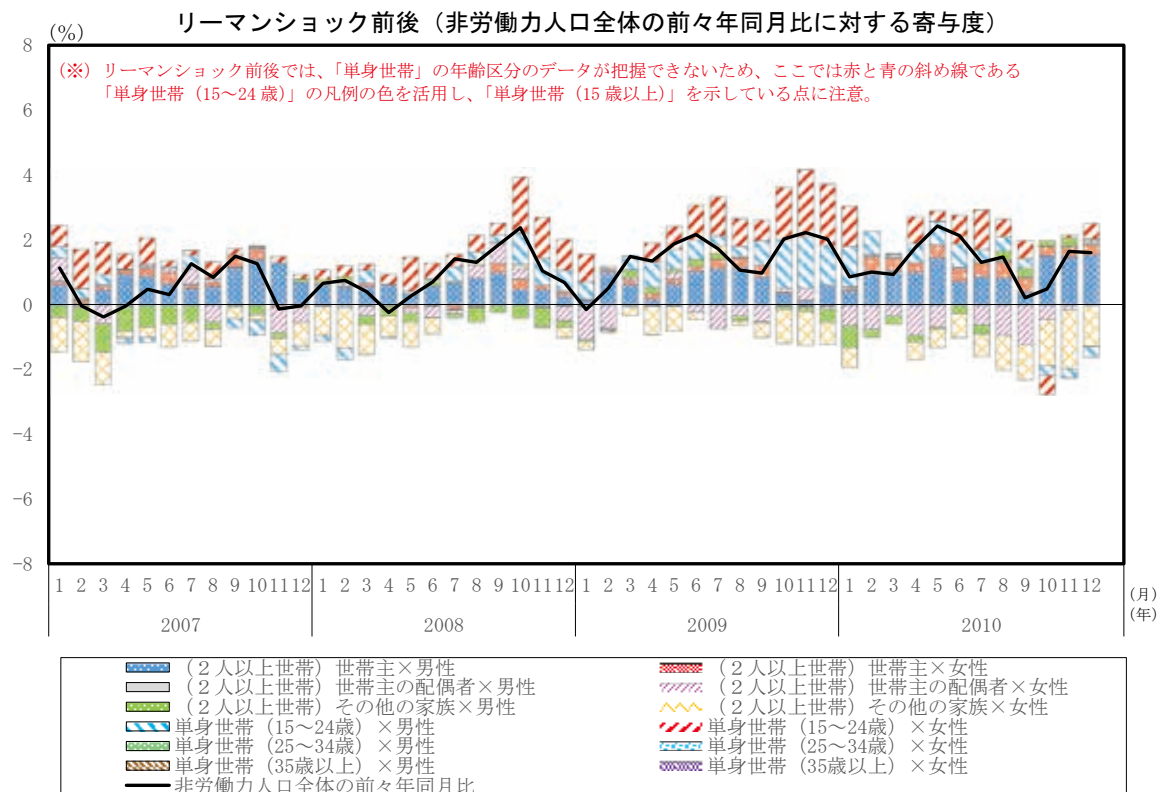
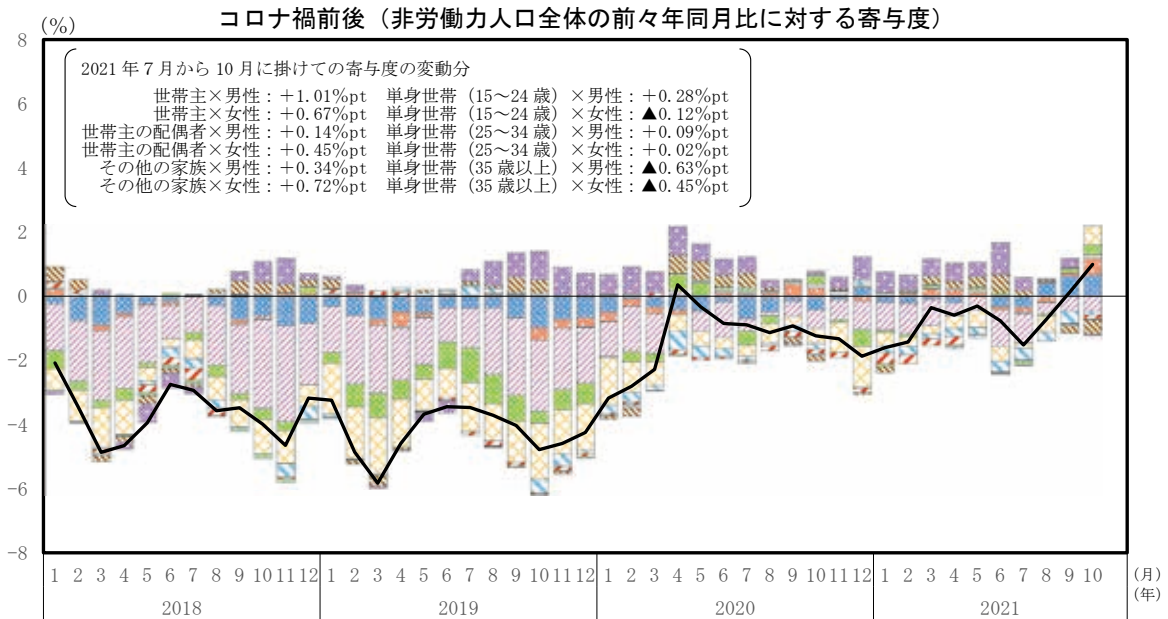
#### <2021 年 7 月から 10 月に掛けて>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、世帯主との続柄別に寄与度分解すると、2021 年 7 月から 10 月に掛けての寄与度の変動分としては、非労働力人口全体が+2.51pt となった中で、「世帯主×男性」が+1.01%pt とプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「その他の家族×女性」が+0.72%pt、「世帯主×女性」が+0.67%pt、「世帯主の配偶者×女性」が+0.45%pt、「その他の家族×男性」が+0.34%pt、「単身世帯(15~24歳)×男性」が+0.28%pt などとなっている(図表 16)。

2019 年 12 月から 2020 年 4 月に掛けての動きと比較すると、「その他の家族×男性」「その他の家族×女性」「世帯主の配偶者×女性」などがプラスの方向であることは共通しているものの、「世帯主×男性」「世帯主×女性」に加えて、「単身世帯(15~24歳)×男性」がプラスの方向となっていることが異なる点である。

特に、「世帯主×男性」「世帯主×女性」については、様々なケースがあると思われるが、これまで整理してきたデータを踏まえれば、自営業主の減少に関連しているといった見方になるであろう。さらに、「その他の家族×男性」は、2021 年 10 月の寄与度の水準が+0.31%とプラスになっており、2021 年 7 月から 10 月に掛けての寄与度の変動分が+0.34%pt となっている。一方で、「単身世帯(15~24歳)×男性」は、2021 年 10 月の寄与度の水準が▲0.10%とマイナスではあるものの、2021 年 7 月から 10 月に掛けての寄与度の変動分が+0.28%pt となっており、学生も多いと考えられる年齢階級の男性の単身世帯では、プラスの方向への動きが小さいものではなく、一人暮らししている学生についても影響を受けている可能性が懸念される。

図表 16 男女別、世帯主との続柄別にみた非労働力人口の動向について



(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」

(注1) リーマンショック前後では、「単身世帯」の年齢区分はデータが把握できないため、ここでは赤と青の斜め線である「単身世帯（15～24歳）」の凡例の色を活用し、「単身世帯（15歳以上）」を示している点に注意が必要である。

(注2) 不詳等の寄与度もあるが、ここでは割愛している。

### <リーマンショック前後>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、世帯主との続柄別に寄与度分解すると、「世帯主×男性」「世帯主×女性」「単身世帯(15歳以上)×男性」「単身世帯(15歳以上)×女性」はプラス寄与となっている月が多い一方で、「世帯主の配偶者×女性」「その他の家族×男性」「その他の家族×男性」はマイナス寄与となっている月が多い(図表16)。

リーマンショック前後では、単身世帯の年齢に関する情報は得られないが、2021年10月時点において、単身世帯(35歳以上)が単身世帯全体の約93%を占める状況であり、年齢別にみれば、男女の75歳以上においてプラスの寄与が大きかったことも踏まえれば、高齢単身世帯の非労働力人口が増加していたことを示唆しているものとみられる。

さらに、非労働力人口全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、「男性×15～24歳」「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などのマイナス寄与が続いていたが、世帯主との続柄別にみれば、特に2009年以降では、「世帯主の配偶者×女性」「その他の家族×男性」「その他の家族×男性」のマイナス寄与が続いていたことから、2人以上世帯の構成員が労働市場に参入したものと考えられる。

リーマンショック前後の非労働力人口全体(季節調整値)の動きをみると、相対的に、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられたが、高齢化によって労働市場からの退出する動きは男女に共通して生じており、その一方で、「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などでは、労働市場へ参入する動きが強まり、結果として、総じてみれば、男性の方に影響が強いといった状況になっていることが分かった。

この点からしても、リーマンショックで世帯収入が減少し、その収入補填や学費を稼ぐために、世帯構成員が労働市場に参入して収入を得ようとしていることが、背景の1つとしては考えられるだろう。

非労働力人口に関する最後に、世帯主との続柄に関するデータから得られる情報と重複する部分もあるが、配偶関係についてもデータが得られるため、整理しておきたい。

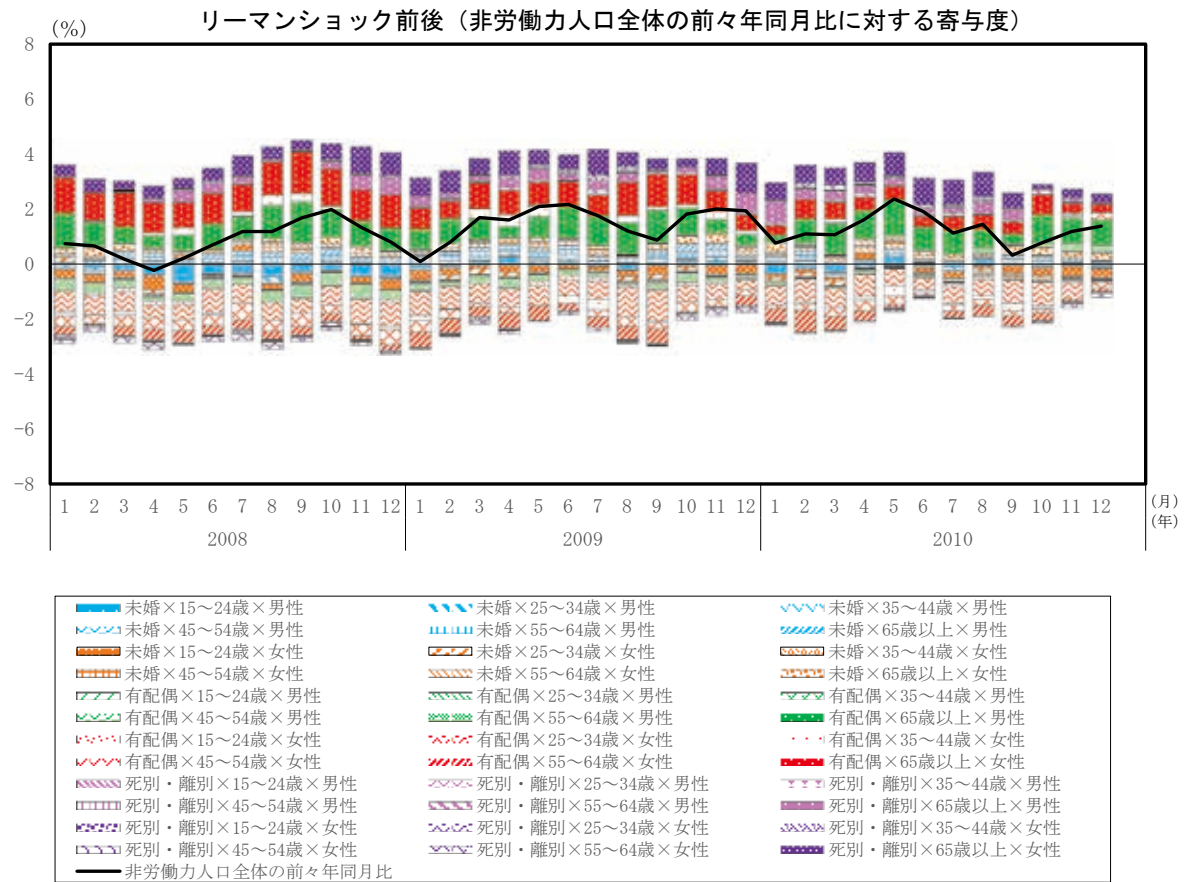
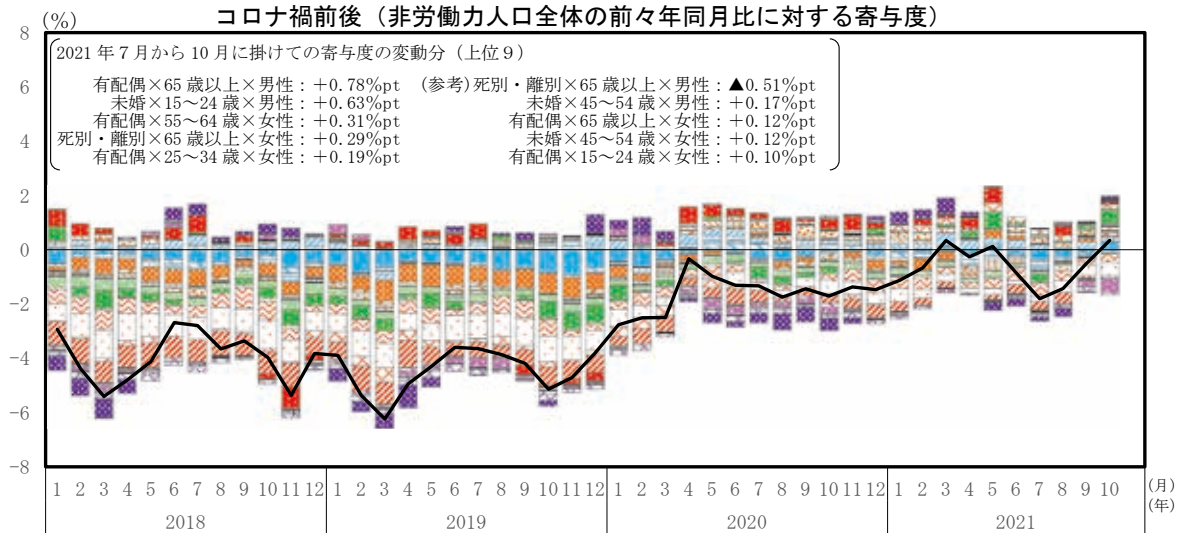
### <2019年12月から2020年4月に掛けて>

非労働力人口全体の前々年同月比<sup>13</sup>を男女別、年齢別、配偶関係別に寄与度分解すると、2019年12月から2020年4月に掛けての寄与度の変動分としては、「有配偶×65歳以上×女性」が+0.92%ptとプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「有配偶×35～44歳×女性」が+0.84%pt、「有配偶×65歳以上×男性」が+0.60%pt、「未婚×15～24歳×男性」が+0.51%pt、「未婚×15～24歳×女性」が+0.41%pt、「有配偶×55～64歳×女性」が+0.36%ptなどとなっている(図表17)。

世帯主との続柄別にみた際、2019年12月から2020年4月に掛けての動きは、2人以上世帯が中心であり、パート・アルバイトを中心とした非正規雇用労働者の大きな減少がみられたことを踏まえれば、パートとして働いていた世帯主の配偶者である女性や、2人以上世帯の家族構成員である子であって、アルバイトとして働いていた男女において、労働市場から退出する動きが生じたと考えられると記載したが、配偶関係のデータからも、有配偶である女性や、未婚である若年層の増加といったように、イメージと合致した特徴がうかがえる。

<sup>13</sup> 非労働力人口全体の統計値から各区分を合算した総数の差分が、不詳と丸め誤差を含んだ数値になるが、この不詳等の数値がやや大きかったことから、ここでは、この不詳等を差分した非労働力人口全体への寄与度をみている。

図表 17 男女別、年齢別、配偶関係別にみた非労働力人口の動向について



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」

（注1）リーマンショック前後では、2006年1月以降に同じデータが把握できたことから、2008年以降の分析となっている。

#### <2021年7月から10月に掛けて>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、年齢別、配偶関係別に寄与度分解すると、2021年7月から10月に掛けての寄与度の変動分としては、「有配偶×65歳以上×男性」が+0.78%ptとプラス方向への動きが最も大きくなっており、次いで、「未婚×15～24歳×男性」が+0.63%pt、「有配偶×55～64歳×女性」が+0.31%pt、「死別・離別×65歳以上×女性」が+0.29%pt、「有配偶×25～34歳×女性」が+0.19%ptなどとなっている(図表17)。

世帯主との続柄別にみた際、2021年7月から10月に掛けての動きについては、2019年12月から2020年4月に掛けての動きと比較すると、「その他の家族×男性」「その他の家族×女性」「世帯主の配偶者×女性」などがプラスの方向であることは共通しているものの、「世帯主×男性」「世帯主×女性」に加えて、「単身世帯(15～24歳)×男性」がプラスの方向となっていることが異なる点を記載した。2人以上世帯の世帯主は必ずしも配偶者がいるとは限らなかったが、配偶関係のデータからは、65歳以上で有配偶者である男性や、65歳以上で死別・離別したもの子ども等と同居して2人以上世帯であるとみられる女性が増加していることが示唆される。また、「単身世帯(15～24歳)×男性」は、その性質からも未婚に分類されるため、「未婚×15～24歳×男性」のプラス寄与が大きくなっている。

#### <リーマンショック前後>

非労働力人口全体の前々年同月比を男女別、年齢別、配偶関係別に寄与度分解すると、「有配偶×65歳以上×男性」「有配偶×65歳以上×女性」のプラス寄与が大きく、「死別・離別×65歳以上×男性」「死別・離別×65歳以上×女性」のプラス寄与も大きめとなっている。他方、「未婚×15～24歳×男性」「未婚×15～24歳×女性」「有配偶×25～34歳×女性」「有配偶×45～54歳×女性」「有配偶×55～64歳×女性」は、マイナス寄与となる月が多い(図表17)。

世帯主との続柄別にみた際、非労働力人口全体の前々年同月比を男女別・年齢別に寄与度分解すると、「男性×15～24歳」「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などのマイナス寄与が続いていたが、世帯主との続柄別にみれば、特に2009年以降では、「世帯主の配偶者×女性」「その他の家族×男性」「その他の家族×男性」のマイナス寄与が続いていたことから、2人以上世帯の構成員が労働市場に参入したものと考えられると記載したが、配偶関係からのデータからも、基本的には有配偶である女性や、未婚である若年層において減少していたことがうかがえる。

ここまですを小括するため、まずは2021年7月から10月に掛けての動きを整理する。

- ①月次の季節調整値によって、男女別の推移をみると、2021年7月から10月に掛けて、男性では48万人増加、女性では35万人増加となっており、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられる。
- ②年齢別や「通学」「家事」「その他(高齢者など)」別から分かる特徴としては、「通学×15～21歳×男性」と「通学×22～24歳×男性」を合算したプラス方向への動きが最も大きくなっており、男性を中心とした学生などにおける影響が強いものとみられる。また、1つの項目で見れば、「家事×25～34歳×女性」のプラス方向への動きが最も大きくなっており、そのほか「家事×55～64歳×女性」のプラス方向への動きもみられ、この間、女性を中心とし、非正規雇用労働者の減少が続いていることを踏まえれば、パートなどの仕事を辞めて家事をしている者が増加している可能性が示唆される。さらに、「家事×75歳以上×女性」「その他(高齢者など)×75歳以上×男性」のプラス方向への動きについては、年齢の特徴を踏まえれば、自営業主・家族従業員の減少の特徴と合致する部分もあるため、関連しているものとみられる。

- ③世帯主との続柄別から分かる特徴としては、「世帯主×男性」のプラス方向への動きが最も大きく、「世帯主×女性」のプラス方向への動きもみられた。そのほか「その他の家族×女性」「世帯主×女性」「その他の家族×男性」「世帯主の配偶者×女性」のプラス方向への動きもみられ、2人以上世帯の構成員が労働市場から退出している。さらに、「単身世帯（15～24歳）×男性」のプラス方向への動きもみられ、②で「通学×15～21歳×男性」「通学×22～24歳×男性」のプラス方向への動きが強かったことを踏まえれば、一人暮らしの学生が影響を受けているとみられる。
- ④配偶関係から分かる特徴は、基本的には、世帯主との続柄別から分かる特徴を補強する内容だが、「有配偶×65歳以上×男性」のプラス方向への動きが最も大きくなっており、「有配偶×25～34歳×女性」「有配偶×55～64歳×女性」や、「未婚×15～24歳×男性」「死別・離別×65歳以上×女性」のプラス方向への動きもみられる。

そのうえで、2019年12月から2020年4月に掛けての動きとの共通点と相違点を整理していく。

- ①月次の季節調整値によって、男女別の推移をみると、2019年12月から2020年4月に掛けて、男性では24万人増加、女性では69万人増加となっており、相対的には、女性の方が労働市場からの退出する動きがみられた。2021年7月から10月に掛けての動きは、2019年12月から2020年4月に掛けての動きと比較し、明確な男女差が生じているといった訳ではないが、相対的には、男性への影響の方が大きいといった特徴があることが相違点である。
- ②年齢別や「通学」「家事」「その他（高齢者など）」別から分かる特徴としては、「家事×55～64歳×女性」「その他（高齢者など）×75歳以上×男性」におけるプラス方向への動きが、プラス方向への動きの程度に差異があるものの、共通点となっている。

また、2019年12月から2020年4月に掛けて、非労働力人口全体の前々年同月比に対する寄与度として、「通学×15～21歳×男性」が▲0.53%pt、「通学×15～21歳×女性」が▲0.42%ptであった一方で、「その他（高齢者など）×15～21歳×男性」が+0.83%pt、「その他（高齢者など）×15～21歳×女性」が+0.76%ptとなる動きがみられた。これは、緊急事態宣言下において、大学等が休校となり、この間の調査回答者は、「通学」に当てはまらないため、「その他（高齢者など）」として回答したものとみられる。ただし、寄与度の大きさを考えれば、既に非労働力人口であった者が、回答区分を「通学」から「その他（高齢者など）」に変更した動きだけでなく、通学のかたわらにアルバイトをしていた学生が、アルバイトも通学も出来なくなり、新たに非労働力人口となり、「その他（高齢者など）」として回答したケースも含まれると考えられる。つまり、プラス方向への動きの程度に差異は生じるが、学生が非労働力人口となる動きも共通点であるといえるだろう。

相違点としては、2019年12月から2020年4月に掛けての動きでは、「家事×35～44歳×女性」の増加が大きかったが、2020年7月から10月に掛けての動きでは、「家事×25～34歳×女性」の増加が大きい。また、「家事×75歳以上×女性」では、2019年12月から2020年4月に掛けてマイナス方向への動きがみられたが、2020年7月から10月に掛けてプラス方向への動きがみられた。

- ③世帯主との続柄別から分かる特徴として、2021年7月から10月に掛けての動きと2019年12月から2020年4月に掛けての動きを比較すると、「その他の家族×男性」「その他の家族×女性」「世帯主の配偶者×女性」などがプラス方向であることが共通点であるものの、「世帯主×男性」「世帯主×女性」に加えて、「単身世帯（15～24歳）×男性」がプラスの方向となっていることが相違点である。



④配偶関係から分かる特徴として、2021年7月から10月に掛けての動きと2019年12月から2020年4月に掛けての動きを比較すると、「未婚×15～24歳×男性」「有配偶×65歳以上×男性」「有配偶×65歳以上×女性」「有配偶×55～64歳×女性」などがプラス方向であることが共通点である。

相違点としては、2019年12月から2020年4月に掛けて、「未婚×15～24歳×女性」では、プラス方向への動きがみられたが、2020年7月から10月に掛けて、ほぼ横ばいの動きとなっている。また、2019年12月から2020年4月に掛けての動きでは、「有配偶×35～44歳×女性」の増加が大きかったが、2020年7月から10月に掛けての動きでは、「有配偶×25～34歳×女性」の増加が大きい。

以上のように、2021年7月から10月に掛けての動きを整理したうえで、2019年12月から2020年4月に掛けての動きとの共通点と相違点を整理した。両期間ともに、コロナ禍の中で、自営業主・家族従業員や雇用者数が減少した時期であったことから、いくつかの共通点もみられるが、特に③の世帯主との続柄別でみた際、「世帯主×男性」「世帯主×女性」に加えて、「単身世帯(15～24歳)×男性」がプラスの方向となっている相違点がみられた。

世帯主である男女の増加は、前述した自営業主・家族従業員に係る分析の中で指摘したように、2021年7月から10月に掛けての自営業主・家族従業員の減少が、2019年12月から2020年4月に掛けての動きとは、質が異なる面があることに関連していると考えられる。

つまり、2019年12月から2020年4月に掛けての自営業主・家族従業員の動きでは、「農業」の減少幅が最も大きく、「宿泊業、飲食サービス業」は寄与度としてマイナスが続いていたが、この間における変動分としては、産業中分類で見れば、「飲食店」を中心とし、ややプラスの方向となっており、持続化給付金などのフリーランスを含む個人事業主への支援によって、大きな悪化が食い止められた様子がうかがえた。しかし、2021年7月から10月に掛けての自営業主・家族従業員の動きでは、長期化するコロナ禍において、デルタ株の影響から再び新規感染者数が増加し、緊急事態宣言が発令され、対象地域も拡大された中で、「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおいても減少がみられ、後継者もないため、これを契機に廃業や事業譲渡などを選択し、労働市場から退出して非労働力人口となった自営業主・家族従業員が増加した可能性が示唆され、非労働力人口における世帯主の増加につながっている可能性が考えられる。

こうした点を踏まえれば、非労働力人口に関して、2021年7月から10月に掛けての動きと2019年12月から2020年4月に掛けての動きでは、共通点もあるものの、相違点があり、質が異なる動きであるといえるだろう。

また、「単身世帯(15～24歳)×男性」がプラスの方向となっていることには、引き続き注意が必要である。労働市場からの退出といった動きには、様々なケースが想定され、本意型と不本意型が混在しているものと考えられる。例えば、交際費のためにバイトをしていたが、デルタ株の毒性が不明瞭な中で、コロナへの罹患等を懸念し、ワクチン接種までは一時的にバイトを避けたいと考え、2人以上世帯の構成員であるため、直ちに生活が困窮状態に陥る可能性はなく、積極的に非労働力人口になることを選択しているケースもあるだろう。他方、親元からの仕送りとアルバイト収入で一人暮らしの生活費を賄っていた学生が、アルバイト先が休業又は時短営業をしており全くシフトに入れない、あるいは、新たなバイト先がなかなか決まらないなどの理由で、不本意に非労働力人口となっているケースもあるだろう。

足下では緊急事態宣言が解除され、今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていくことが期待される中で、本来はバイトをしたいと希望している非労働力人口が、新たなバイト先を見つける等

によって、減少していくことが望まれるが、オミクロン株といった新たな懸念材料も浮上しており、引き続き、こうした数値の動向を注視していくことが重要であろう。

#### <リーマンショック前後>

リーマンショック前後の非労働力人口全体（季節調整値）の動きをみると、女性は単月の変動幅が大きいですが、中期的には増加傾向がみられ、また、男性は2007年の中盤以降から趨勢的に増加が続いていた。例えば、2010年12月と2007年1月を比較してみると、男性では85万人増加、女性では9万人増加となり、相対的には、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられた。

しかし、より詳細にみえてみると、高齢化によって労働市場からの退出する動きは男女に共通して生じており、その一方で、「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などでは、労働市場へ参入する動きが強まり、結果として、総じてみれば、男性の方に影響が強いといった状況になっていることが分かった。

また、世帯主との続柄別にみれば、特に2009年以降では、「世帯主の配偶者×女性」「その他の家族×男性」「その他の家族×男性」のマイナス寄与が続いていたことから、2人以上世帯の構成員が労働市場に参入したものと考えられる。

これらの点からは、様々な要因があると思われるが、リーマンショックで世帯収入が減少し、その収入補填や学費を稼ぐために、2人以上世帯の構成員が労働市場に参入して収入を得ようとしていることが、背景の1つにあると類推されるだろう。

コロナ禍においても、休業や時短営業などによって世帯収入が減少したため、収入補填や学費を稼ぐために働きたいといった潜在的なニーズがあると考えられる。今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていくことが期待される中で、リーマンショック後と同様に、こうした潜在的なニーズが顕在化していく可能性もあり、その場合、労使のマッチングに向けた過程として、一時的な完全失業者数の増加やミスマッチの拡大が生じる可能性も想定され、引き続き、労使のニーズに沿った丁寧なマッチング支援が求められるだろう。

## 5. 非労働力人口となる前職の就業形態別にみた就業希望者の動向について

本レポートをまとめる前に、ここでは非労働力人口となる前職の就業形態別にみた就業希望者の動向について考察しておきたい。前述したように、2021年7月から10月に掛けての動きでは、長期化するコロナ禍において、デルタ株の影響から再び新規感染者数が増加し、緊急事態宣言が発令され、対象地域も拡大された中で、「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおいても減少がみられ、後継者もないため、これを契機に廃業や事業譲渡などを選択し、労働市場から退出して非労働力人口となった自営業主・家族従業員が増加した可能性が示唆された。

中井・戸田(2021)「新型コロナの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向について—長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加—」では、非労働力人口について、コロナ禍において、潜在的なマインドとして就業を希望しない人が増加しており、また、減少している就業を希望する人に着眼しても、男女ともに「適当な仕事がありそうにない(今の景気や季節では仕事がありそうにない)」といったことで、景況感等との関係から、就業は希望しているものの、求職活動の開始といった判断までには踏み切れず、discouraged されている人々がいることを指摘したが、仮に、労働市場から退出して非労働力人口となる自営業主・家族従業員が増加するような場合、前職が自営業主・家族従業員である非労働力人口において就業希望者が少なければ、潜在的なマインドとして就業を希望しない人が、更に増加していくのかもしれない。

そこで、労働力調査(詳細集計)を活用し、前職のある非労働力人口を「過去1年間に離職した者」と「過去1年超に離職した者」に大別し、「過去1年間に離職した者」について前職を自営業主・家族従業員、正規雇用労働者、非正規雇用労働者に分けた上で、各々における就業希望者と潜在労働力人口の割合を考察していく。「潜在労働力人口」とは、就業者でも失業者でもない者のうち、拡張求職者か就業可能非求職者のいずれかに該当する者である。「拡張求職者」とは、①1か月以内に求職活動を行っている、かつ、②すぐではないが、2週間以内に就業できるといった者である。また、「就業可能非求職者」とは、①1か月以内に求職活動を行っていない、②就業を希望している、③すぐに就業できる、といった3つの条件を満たす者である。要すれば、潜在労働力人口は、就業希望といった潜在的なマインドだけでなく、より一層労働力人口に近い縁辺にいる者を捉えていると考えられる。ただし、潜在労働力人口は、2018年以降把握可能となっており、それ以前には遡れないため、2018年以降のデータを整理していく。

図表18と図表19により、コロナ禍前後における特徴をみていく。

まずは、前職のある非労働力人口(過去1年超に離職した者を含む。)によって、全体の動きをみてみよう。その際、前職のある非労働力人口については、例えば、過去1年間に離職した者のように、過去の一定期間の影響が積み上がっていくものであるため、季節性はあまり考慮せず、各期の値をみていくこととする。そのうえで、直近の2021年第Ⅲ四半期では、前職のある非労働力人口(過去1年超に離職した者を含む。)は2944万人となっており、そのうち就業希望者は196万人、潜在労働力人口が30万人となっている。非労働力人口に占める就業希望者の割合は6.7%、非労働力人口に占める潜在労働力人口の割合は1.0%となっている。

前職のある非労働力人口(過去1年超に離職した者を含む。)に占める就業希望者の割合の推移をみると、2018年・2019年では、8.4~9.0%の間を推移しているが、2020年第Ⅰ四半期で8.2%となり、2020年4月に緊急事態宣言が発令された2020年第Ⅱ四半期で7.7%に低下し、その後、低下が続いていることが分かる。

他方、非労働力人口(過去1年超に離職した者を含む。)に占める潜在労働力人口の割合は、こ

図表 18 前職のある非労働力人口の前職の就業形態別にみた就業希望などについて  
(コロナ禍前後)

		前職のある非労働力人口全体(過去1年超に離職した者を含む。)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	③潜在非労働力人口 (万人)	②/① (%)	③/① (%)
2018	I	3099	275	32	8.9	1.0
	II	3054	265	31	8.7	1.0
	III	3087	260	35	8.4	1.1
	IV	3030	264	33	8.7	1.1
2019	I	3070	275	35	9.0	1.1
	II	3007	264	33	8.8	1.1
	III	3040	261	32	8.6	1.1
	IV	3030	255	33	8.4	1.1
2020	I	3038	249	33	8.2	1.1
	II	3042	233	43	7.7	1.4
	III	2972	221	36	7.4	1.2
	IV	2889	204	34	7.1	1.2
2021	I	2942	207	36	7.0	1.2
	II	2936	209	36	7.1	1.2
	III	2944	196	30	6.7	1.0

		前職が正規雇用労働者である非労働力人口(過去1年以内に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	③潜在非労働力人口 (万人)	②/① (%)	③/① (%)
2018	I	26	9	1	34.6	3.8
	II	25	9	1	36.0	4.0
	III	25	8	2	32.0	8.0
	IV	27	9	1	33.3	3.7
2019	I	29	10	2	34.5	6.9
	II	29	10	1	34.5	3.4
	III	28	10	0	35.7	0.0
	IV	27	9	1	33.3	3.7
2020	I	32	9	1	28.1	3.1
	II	27	9	1	33.3	3.7
	III	31	8	2	25.8	6.5
	IV	34	10	1	29.4	2.9
2021	I	32	14	5	43.8	15.6
	II	31	10	2	32.3	6.5
	III	32	8	1	25.0	3.1

		前職が非正規雇用労働者である非労働力人口(過去1年以内に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	③潜在非労働力人口 (万人)	②/① (%)	③/① (%)
2018	I	114	39	5	34.2	4.4
	II	102	39	6	38.2	5.9
	III	101	36	7	35.6	6.9
	IV	107	32	6	29.9	5.6
2019	I	101	35	8	34.7	7.9
	II	98	37	6	37.8	6.1
	III	96	37	7	38.5	7.3
	IV	107	35	6	32.7	5.6
2020	I	108	30	7	27.8	6.5
	II	119	38	14	31.9	11.8
	III	131	40	10	30.5	7.6
	IV	122	36	9	29.5	7.4
2021	I	99	26	8	26.3	8.1
	II	100	27	8	27.0	8.0
	III	99	28	6	28.3	6.1

		前職が自営業・家族従業員である非労働力人口(過去1年以内に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	③潜在非労働力人口 (万人)	②/① (%)	③/① (%)
2018	I	17	3	0	17.6	0.0
	II	16	1	0	6.3	0.0
	III	14	2	0	14.3	0.0
	IV	16	3	1	18.8	6.3
2019	I	18	2	1	11.1	5.6
	II	15	2	0	13.3	0.0
	III	18	1	0	5.6	0.0
	IV	16	2	1	12.5	6.3
2020	I	19	3	0	15.8	0.0
	II	16	3	2	18.8	12.5
	III	13	2	1	15.4	7.7
	IV	16	1	0	6.3	0.0
2021	I	15	2	1	13.3	6.7
	II	12	2	0	16.7	0.0
	III	13	3	1	23.1	7.7

		前職のある非労働力人口(過去1年超に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	③潜在非労働力人口 (万人)	②/① (%)	③/① (%)
2018	I	2935	224	25	7.6	0.9
	II	2900	215	24	7.4	0.8
	III	2941	213	25	7.2	0.9
	IV	2879	219	22	7.6	0.8
2019	I	2918	226	24	7.7	0.8
	II	2857	214	25	7.5	0.9
	III	2891	213	23	7.4	0.8
	IV	2875	208	25	7.2	0.9
2020	I	2873	206	25	7.2	0.9
	II	2874	182	27	6.3	0.9
	III	2788	169	24	6.1	0.9
	IV	2710	155	23	5.7	0.8
2021	I	2792	164	23	5.9	0.8
	II	2788	170	26	6.1	0.9
	III	2792	156	22	5.6	0.8

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

の間、1.0%で推移しているが、2020年第Ⅱ四半期に1.4%となっている。2020年第Ⅱ四半期の潜在労働力人口が43万人であり、2020年第Ⅰ四半期と比較すると、10万人が増加しているが、水準としては低いため、短期のブレである可能性にも留意が必要であるものの、この時期に一時的に高まった様子がうかがえ、比較的に就業希望が高く、求職活動もしていた者が、緊急事態宣言の影響により一時的に非労働力人口になった可能性が示唆される。特に、就業形態でみれば、非正規雇用労働者において、このような動きがみられ、2020年第Ⅱ四半期において、非労働力人口（過去1年超に離職した者を含む。）に占める潜在労働力人口の割合は11.8%となり、前後の水準と比較すれば、突出して高い水準にある。

非労働力人口に占める就業希望者の割合が低下している要因を確認する前に、就業形態間の特徴について確認しておきたい。前職のある非労働力人口であって、過去1年間に離職した者に関する各就業形態の数値は、水準としては低いため、短期の振れである可能性にも留意が必要であるものの、2021年第Ⅰ四半期から第Ⅲ四半期の割合を単純平均してみると、前職が正規雇用労働者では33.7%、前職が非正規雇用労働者では27.2%、前職が自営業主・家族従業員では17.7%となっている。他の年平均でも、基本的には、前職が正規雇用労働者や、前職が非正規雇用労働者と比較し、前職が自営業主・家族従業員である非労働力人口に占める就業希望者の割合は、相対的に低いことが分かる。図表19では、リーマンショック前後の数値も整理しているが、同様に、各年平均でも、基本的には、前職が正規雇用労働者や前職が非正規雇用労働者と比較し、前職が自営業主・家族従業員である非労働力人口に占める就業希望者の割合は、相対的に低い状況にある。

こうした特徴については、各就業形態の特性から生じるといったよりも、各就業形態における年齢や性別などの構成比の違いによって生じている可能性がある。しかし、いずれにせよ、就業形態といったレンズを通した場合には、前職が正規雇用労働者や、前職が非正規雇用労働者と比較し、前職が自営業主・家族従業員である非労働力人口に占める就業希望者の割合は、相対的に低い状況にあることが分かった。

戻って、非労働力人口に占める就業希望者の割合が低下している要因については、前職のある非労働力人口であって、過去1年超に離職した者の動向が関連しているとみられる。

前職のある非労働力人口（過去1年超に離職した者）に占める就業希望者の割合の推移をみると、2018年・2019年では、7.2~7.7%の間を推移しており、2020年第Ⅰ四半期も7.2%となったが、2020年4月に緊急事態宣言が発令された2020年第Ⅱ四半期で6.3%に低下し、その後、短期の振れを伴いながらも、低下していることが分かる。

他方、前職のある非労働力人口（過去1年超に離職した者）に占める潜在労働力人口の割合の推移をみると、0.8%又は0.9%となっており、大きな変動はみられない。

つまり、就業希望を失っているのは、過去1年超に離職した者であり、さらには、潜在労働力人口といったより一層労働力人口に近い縁辺にいる者ではなく、潜在的なマインドの範囲で就業を希望していた人だと考えられる。例えば、過去1年超に離職した者であれば、コロナ禍に入った後に離職し、潜在的なマインドの範囲で就業を希望しているものの、コロナへの感染不安などから、具体的な就業のタイミングは、もう少し様子を見たいと考えている者も該当することになり、こうした者が就業希望を失っているとみられる。1つの可能性としては、コロナ禍が長期化する中で、仕事や求職活動からの距離が遠い状況が続き過ぎているため、就業希望自体を失っている可能性が示唆される。

なお、図19により、リーマンショックにおいても、程度に差はあれ、同様の動きが生じていたのか確認する。リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）前後である2008年第Ⅱ四半期と2008年第Ⅲ四半期を比較すると、前職のある非労働力人口（過去1年超に離職した者）に

図表 19 前職のある非労働力人口の前職の就業形態別にみた就業希望などについて  
(リーマンショック前後)

前職のある非労働力人口全体 (過去1年超に離職した者を含む。)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	②/① (%)
2007	I	3047	371	12.2
	II	2947	338	11.5
	III	2968	345	11.6
	IV	2998	344	11.5
2008	I	3046	353	11.6
	II	3013	351	11.6
	III	3069	351	11.4
	IV	3087	343	11.1
2009	I	3115	355	11.4
	II	3070	357	11.6
	III	3087	369	12.0
	IV	3096	355	11.5
2010	I	3160	355	11.2
	II	3131	344	11.0
	III	3119	353	11.3
	IV	3172	362	11.4

前職が正規雇用労働者である非労働力人口 (過去1年以内に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	②/① (%)
2007	I	50	17	34.0
	II	49	15	30.6
	III	47	14	29.8
	IV	50	14	28.0
2008	I	46	11	23.9
	II	49	11	22.4
	III	51	17	33.3
	IV	51	14	27.5
2009	I	49	15	30.6
	II	56	15	26.8
	III	51	16	31.4
	IV	53	17	32.1
2010	I	51	14	27.5
	II	45	13	28.9
	III	44	12	27.3
	IV	47	14	29.8

前職が非正規雇用労働者である非労働力人口 (過去1年以内に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	②/① (%)
2007	I	118	49	41.5
	II	107	41	38.3
	III	107	40	37.4
	IV	112	45	40.2
2008	I	119	45	37.8
	II	113	42	37.2
	III	117	46	39.3
	IV	118	43	36.4
2009	I	125	49	39.2
	II	124	49	39.5
	III	121	47	38.8
	IV	115	46	40.0
2010	I	118	45	38.1
	II	103	37	35.9
	III	117	48	41.0
	IV	117	44	37.6

前職が自営業・家族従業員である非労働力人口 (過去1年以内に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	②/① (%)
2007	I	23	4	17.4
	II	21	2	9.5
	III	20	2	10.0
	IV	29	3	10.3
2008	I	24	4	16.7
	II	20	2	10.0
	III	21	4	19.0
	IV	19	3	15.8
2009	I	21	3	14.3
	II	20	3	15.0
	III	22	5	22.7
	IV	24	5	20.8
2010	I	22	4	18.2
	II	23	5	21.7
	III	24	2	8.3
	IV	21	3	14.3

前職のある非労働力人口 (過去1年超に離職した者)				
		①非労働力人口 (全体) (万人)	②非労働力人口 (就業希望者)(万人)	②/① (%)
2007	I	2850	300	10.5
	II	2764	279	10.1
	III	2788	289	10.4
	IV	2800	281	10.0
2008	I	2847	292	10.3
	II	2824	293	10.4
	III	2873	282	9.8
	IV	2892	282	9.8
2009	I	2912	287	9.9
	II	2863	290	10.1
	III	2888	301	10.4
	IV	2896	288	9.9
2010	I	2962	292	9.9
	II	2953	289	9.8
	III	2929	291	9.9
	IV	2979	300	10.1

(資料出所) 総務省「労働力調査 (詳細集計)

占める就業希望者の割合は、0.6%ポイント低下しており、その後、やや低い水準が続いたことが分かる。程度に差はあれ、同様の動きが生じていた可能性はあるだろう。しかし、2021年第Ⅲ四半期と2019年第Ⅲ四半期を比較すると、1.8%ポイント低下しており、リーマンショックよりもコロナ禍の方が強い動きとなっている。

以上のように、2021年7月から10月に掛けての動きでは、長期化するコロナ禍において、デルタ株の影響から再び新規感染者数が増加し、緊急事態宣言が発令され、対象地域も拡大された中で、「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおいても減少がみられ、後継者もないため、これを契機に廃業や事業譲渡などを選択し、労働市場から退出して非労働力人口となった自営業主・家族従業員が増加した可能性が示唆されたが、就業形態別にみると、前職が自営業・家族従業員である非労働力人口は、就業希望者の割合が相対的に低い。つまり、就業希望がなく、労働市場から完全に退出する可能性が高い層となっている。

非労働力人口化といった課題は、我が国が、コロナ禍の中であっても、国際的なフロントランナーとして、少子高齢化といった構造問題を抱え続けており、その中で、根強い人手不足が続いていることを踏まえれば、労働参加率を高めると同時に、多様な人材の能力発揮が可能となることが肝要といったことであり、労働市場からの退出を検討する自営業主・家族従業員が、雇用者になることで継続就業することのできる選択肢を増やす等、最終的には希望に合致するかはあるが、多様な人材の能力発揮が可能となる機会・場を増やしていくことが重要だと考えられる。

また、非労働力人口に占める就業希望者の割合が低下している要因については、前職のある非労働力人口であって、過去1年超に離職した者の動向が関連していた。就業希望を失っているのは、過去1年超に離職した者であり、さらには、潜在労働力人口といったより一層労働力人口に近い縁辺にいる者ではなく、潜在的なマインドの範囲で就業を希望していた人だと考えられる。例えば、過去1年超に離職した者であれば、コロナ禍に入った後に離職し、潜在的なマインドの範囲で就業を希望しているものの、コロナへの感染不安などから、具体的な就業のタイミングは、もう少し様子をみたいと考えている者も該当することになり、こうした者が就業希望を失っているとみられる。1つの可能性としては、コロナ禍が長期化する中で、仕事や求職活動からの距離が遠い状況が続き過ぎているため、就業希望自体を失っている可能性が示唆される。非労働力人口は、具体的な求職活動を行っていない者であるが、潜在的な就業希望が不本意に失われてしまうことがないように、仕事や求職活動との距離を近づけることのできる前段階での何らかの支援といったことも重要だと思われる。

## 6. まとめ

本レポートでは、2021年7月から10月に掛けて、非労働力人口の増加（労働市場からの退出者の増加）が続いており、特に非正規雇用労働者を中心とした雇用者の減少や、自営業主・家族従業員の減少が大きく関連していると推察されることから、インフロー（新たに非労働力人口となった者の動き）を概観するといった視点から、雇用者、自営業主・家族従業員、非労働力人口の各々の動向を考察し、それらの特徴について考察してきた。

また、分析に当たっては、各指標の動向も踏まえながら、①2021年の7月から10月、②2020年4月前後、③リーマンショック前後の特徴を整理している。

各期間における分析の詳細は、各パートにおいて小括しているため、ここでは、分析結果を踏まえた主なポイントをまとめる。

### 【雇用者について】

<①2020年3月から5月に掛けてと②2019年12月から2020年5月に掛けて>

2020年4月前後の動向には、①緊急事態宣言の発令によって社会経済活動のレベルが引き下がった影響や、コロナといった疾病の毒性等が十分に解明されていなかったことによる社会的不安の影響によって短期的に生じた大きな変動と、②宿泊業、飲食サービス業のように、海外からのインバウンドが減少する等、2020年の1月頃から先行して徐々にコロナの影響が積み上がった変動がある。

①に関連し、2020年3月から5月に掛けての動きをみると、「医療、福祉」で働く男女の正規雇用労働者及び非正規雇用労働者への影響が大きく、「保健医療従事者」の減少もみられた。コロナといった疾病の毒性等が十分に解明されていなかった時期であったことから、罹患や家族への感染拡大などを忌避する保健医療従事者の一部が離職した可能性が示唆された。

そのほか、「卸売業、小売業」で働く男女の非正規雇用労働者、「製造業」「生活関連サービス業、娯楽業」で働く女性の非正規雇用労働者、「食品製造業」で働く男性の正規雇用労働者などにおいて大きな減少がみられた。

②を勘案し、2019年12月から2021年5月に掛けての動きをみると、「宿泊業、飲食サービス業」で働く女性の非正規雇用労働者への影響が大きかった。職業でも、「接客・給仕職業従事者」「飲食物調理従事者」として働く女性の非正規雇用労働者が大きく減少した。

要すれば、産業では「宿泊業、飲食サービス業」、職業では「接客・給仕職業従事者」「飲食物調理従事者」を中心としながら、幅広い業種・職業において影響がみられた時期であった。

<2021年7月から10月に掛けて>

2021年7月から10月に掛けての動きをみると、いわゆる「K字の動き」が顕著にみられる。

産業では「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」、職業では「事務従事者」「販売従事者」「飲食物調理従事者」において雇用者の減少がみられる一方で、産業では「製造業」「医療、福祉」、職種では「生産工程従事者」「保健医療従事者」「介護サービス職業従事者」において雇用者の増加がみられる。

なお、この間、2020年4月前後と同様に「宿泊業、飲食サービス業」における雇用者数の減少がみられるが、雇用者数が減少している職業には差異が生じているとみられる。つまり、2020年4月の緊急事態宣言前後には、接客・給仕職業従事者の減少幅が大きく、その後も接客・給仕職業従事者は低い水準が続いている中で、今般の緊急事態宣言下において経営状況が更に厳しくな



り、同産業においては、さらに「飲食物調理従事者」「事務従事者」といった範囲まで人員減少が進んでいる可能性が示唆された。

#### <リーマンショック前後>

2021年7月から10月に掛けての動きと同様に、いわゆる「K字の動き」が顕著にみられた。

「製造業」で働く男性の正規雇用労働者の減少が大きかった。そのほか、「建設業」で働く男性の正規雇用労働者、「サービス業（他に分類されないもの）」で働く男女の非正規雇用労働者、「卸売業、小売業」で働く男性の正規雇用労働者などにおいても減少が大きかった。

なお、上記の「サービス業（他に分類されないもの）」については、製造業などに関連した派遣社員の変動が含まれているものと考えられる。

一方、「医療、福祉」で働く女性の正規雇用労働者の増加が大きかった。そのほか、「医療、福祉」で働く女性の非正規雇用労働者、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」で働く女性の正規雇用労働者などにおいても増加が大きかった。また、「宿泊業、飲食サービス業」で働く女性の非正規雇用労働者も増加していた。

リーマンショック前後では、世界的な金融危機の影響で世界同時不況が生じ、我が国では、円高などの影響もあいまって、製造業などを中心とした外需の動向に大きな影響を受ける産業の雇用において大きな影響がみられ、正規雇用労働者や派遣社員の減少にもつながった。他方、医療、福祉等の内需の動向に大きな影響を受ける産業では、女性を中心に雇用者が増加していた。

ただし、リーマンショック前後と足下の2021年7月から10月に掛けてのいわゆる「K字の動き」では、業種の特徴は異なっている。卸売業、小売業が下向きであること、また、医療、福祉が上向きであることは、双方で共通しているが、製造業と宿泊業、飲食サービス業は真逆の動きをしており、足下の2021年7月から10月に掛けての動きでは、製造業が上向いている一方で、宿泊業、飲食サービス業が下向いている状況にある。

#### 【自営業主・家族従業員について】

##### <2019年12月から4月に掛けて>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比の変動分が▲8.06%ptとなった中で、「自営業主」である男性高齢層の減少が最も大きかった。また、「家族従業員」である女性高齢層の減少も大きかった。業種でみれば、「農業」における減少が最も大きく、次いで、「学術研究、専門・技術サービス業」「洗濯・理容・美容・浴場業」「建設業」などにおける減少が大きかった。

なお、「宿泊業、飲食サービス業」については、寄与度としてマイナスが続いていたが、この間における変動分は、「飲食店」を中心とし、ややプラスの方向となり、持続化給付金などのフリーランスを含む個人事業主への支援によって、大きな悪化が食い止められた様子がうかがえた。

##### <2021年7月から10月に掛けて>

自営業主・家族従業員全体の前々年同月比の変動分が▲11.09%ptとなった中で、「自営業主」である男性高齢層における減少が最も大きかった。また、「家族従業員」である女性高齢層における減少も大きかった。マイナス方向への動きの大きさに差異はあるものの、2019年12月から4月に掛けての動きと共通点がある。他方、業種でみると、「飲食店」における減少が最も大きく、次いで、「農業」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおける減少が大きくなっており、2019年12月から4月に掛けての動きとの相違点となっている。

長期化するコロナ禍において、デルタ株の影響から再び新規感染者数が増加し、緊急事態宣言が発令され、対象地域も拡大された中で、「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおいても減少がみられ、後継者もないため、これを契機に廃業や事業譲渡などを選択し、労働市場から退出して非労働力人口となった自営業主・家族従業員が増加した可能性が示唆された。

#### <リーマンショック前後>

リーマンショック前後の動きをみると、特定の性又は年齢階級に大きな影響が生じ、マイナス寄与が顕著に拡大しているといった様子はいかたがえなかった。しかし、業種でみると、「製造業」を営む自営業主・家族従業員においてマイナス寄与が大きい状況が続き、雇用者の動きと同様に、リーマンショックによって相対的に大きな影響を受けた業種の特徴がみられた。

景気後退を引き起こすショックの構造によって、影響を受けやすい産業があるが、雇用者と同様に、自営業主・家族従業員も影響を受けたことが分かる。コロナ禍においては、対人サービス業関連の産業において影響が大きい状況が続いていることから、雇用者と同様に、自営業主・家族従業員についても影響を受けていることを認識する必要がある。

#### 【非労働力人口について】

2021年7月から10月に掛けての動きについては、以下のように整理できる。

- ①月次の季節調整値をみると、2021年7月から10月に掛けて、男性では48万人増加、女性では35万人増加となり、相対的には、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられる。
- ②「通学×15～21歳×男性」「通学×22～24歳×男性」の増加が最も大きく、男性を中心とした学生などにおける影響が強い。また、「家事×25～34歳×女性」「家事×55～64歳×女性」の増加もみられた。この間、女性を中心とし、非正規雇用労働者の減少が続いていることから、パートなどの仕事を辞めて家事をしている者が増加している可能性が示唆される。さらに、「家事×75歳以上×女性」「その他（高齢者など）×75歳以上×男性」の増加もみられ、年齢の特徴を踏まえれば、自営業主・家族従業員の減少の特徴と合致するため、関連しているとみられる。
- ③「世帯主×男性」の増加が最も大きく、「世帯主×女性」の増加もみられた。そのほか、男女の「その他の家族」、女性の「世帯主の配偶者」のプラス方向への動きもみられ、2人以上世帯の構成員が労働市場から退出している。さらに、「単身世帯（15～24歳）×男性」の増加もみられ、②で「通学×15～21歳×男性」「通学×22～24歳×男性」の増加が大きかったことから、一人暮らしの学生が影響を受けているとみられる。
- ④配偶関係から分かる特徴としては、「有配偶×65歳以上×男性」の増加が最も大きくなっており、「有配偶×25～34歳×女性」「有配偶×55～64歳×女性」「未婚×15～24歳×男性」「死別・離別×65歳以上×女性」の増加もみられる。

非労働力人口について、2021年7月から10月に掛けての動きと2019年12月から2020年4月に掛けての動きを比較すると、いくつかの共通点もみられたが、世帯主との続柄別でみた際、「世帯主×男性」「世帯主×女性」「単身世帯（15～24歳）×男性」の増加が相違点である。

世帯主である男女の増加は、自営業主・家族従業員の影響とみられる。2019年12月から2020年4月に掛けての動きでは、「農業」の減少幅が最も大きく、「宿泊業、飲食サービス業」の変動分としては、「飲食店」を中心とし、ややプラスの方向となっており、持続化給付金などのフリーランスを含む個人事業主への支援によって、大きな悪化が食い止められた様子がうかがえた。

しかし、2021年7月から10月に掛けての動きでは、長期化するコロナ禍において、デルタ株の

影響から再び新規感染者数が増加し、緊急事態宣言が発令され、対象地域も拡大された中で、「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「小売業」などにおいても減少がみられ、後継者もないため、これを契機に廃業や事業譲渡などを選択し、労働市場から退出して非労働力人口となった自営業主・家族従業員が増加した可能性が示唆され、非労働力人口における世帯主の増加につながっている可能性が考えられる。

また、「単身世帯(15～24歳)×男性」の労働市場からの退出といった動きには、様々なケースが想定され、本意型と不本意型が混在しているものと考えられる。例えば、交際費のためにバイトをしていたが、デルタ株の毒性が不明瞭な中で、コロナへの罹患等を懸念し、ワクチン接種までは一時的にバイトを避けたいと考え、2人以上世帯の構成員であるため、直ちに生活が困窮状態に陥る可能性はなく、積極的に非労働力人口になることを選択しているケースもあるだろう。他方、親元からの仕送りとアルバイト収入で一人暮らしの生活費を賄っていた学生が、アルバイト先が休業又は時短営業をしており全くシフトに入れない、あるいは、新たなバイト先がなかなか決まらないなどの理由で、不本意に非労働力人口となっているケースもあるだろう。

緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが引き上がっていくことが期待される中で、本来はバイトをしたいと希望している非労働力人口が減少していくことが望まれるが、オミクロン株といった新たな懸念材料も浮上しており、引き続き、その動向を注視していくことが重要である。

#### <リーマンショック前後>

非労働力人口(季節調整値)について、2010年12月と2007年1月を比較すると、男性では85万人増加、女性では9万人増加となり、男性の方が労働市場からの退出する動きがみられた。

しかし、より詳細にみると、高齢化によって労働市場からの退出する動きは男女に共通して生じており、その一方で、「女性×15～24歳」「女性×25～34歳」「女性×45～54歳」などでは、労働市場へ参入する動きが強まり、結果として、総じてみれば、男性の方に影響が強いといった状況になっていることが分かった。

世帯主との続柄別にみれば、特に2009年以降では、「世帯主の配偶者」「その他の家族」といった2人以上世帯の構成員が労働市場に参入したのと考えられる。様々な要因があると思われるが、リーマンショックで世帯収入が減少し、収入補填や学費を稼ぐために、2人以上世帯の構成員が労働市場に参入して収入を得ようとしていることが、背景の1つにあると類推される。

コロナ禍においても、休業や時短営業などによって世帯収入が減少したため、収入補填や学費を稼ぐために働きたいといった潜在的なニーズがあると考えられる。今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていくことが期待される中で、こうした潜在的なニーズが顕在化していく可能性もあり、引き続き、労使のニーズに沿った丁寧なマッチング支援が求められるだろう。

以上、インフロー(新たに非労働力人口となった者の動き)を概観するといった視点から、雇用者、自営業主・家族従業員、非労働力人口の動向を考察してきたが、2021年7月から10月に掛けての動き、2019年12月から2020年4月に掛けての動き、リーマンショック前後の動きについては、各々で共通点があるものの、相違点も多くあり、質が異なる動きであると考えられる。

さらに、前職が自営業主・家族従業員である非労働力人口については、各就業形態における年齢や性別などの構成比の違いによって生じている可能性もあるが、就業形態といったレンズを通してみれば、前職が正規雇用労働者や、前職が非正規雇用労働者と比較し、就業希望者の割合が相対的に低いことが分かった。つまり、労働市場から完全に退出する可能性が高い層である。

非労働力人口化といった課題は、我が国が、コロナ禍の中であっても、国際的なフロントランナーとして、少子高齢化といった構造問題を抱え続けており、その中で、根強い人手不足が続いていることを踏まえれば、労働参加率を高めると同時に、多様な人材の能力発揮が可能となることが肝要といったことであり、労働市場からの退出を検討する自営業主・家族従業員が、雇用者になることで継続就業することのできる選択肢を増やす等、最終的には希望に合致するかはあるが、多様な人材の能力発揮が可能となる機会・場を増やしていくことが重要だと考えられる。

加えて、本レポートでは、非労働力人口に占める就業希望者の割合が低下している要因の1つとして、前職のある非労働力人口であって、過去1年超に離職した者の動向が関連していることが分かった。就業希望を失っているのは、過去1年超に離職した者であり、さらには、潜在労働力人口といったより一層労働力人口に近い縁辺にいる者ではなく、潜在的なマインドの範囲で就業を希望していた人だと考えられる。1つの可能性としては、コロナ禍が長期化する中で、仕事や求職活動からの距離が遠い状況が続き過ぎているため、就業希望自体を失っている可能性が示唆される。非労働力人口は、具体的な求職活動を行っていない者であるが、潜在的な就業希望が本意に失われることがないよう、仕事や求職活動との距離を近づけることのできる前段階での何らかの支援といったことも重要だと思われる。

労働政策研究・研修機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているので、そちらもご覧いただきたい

(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>)。

(注) 本稿の内容や意見は、執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではありません。

# 新型コロナと若者

早稲田大学名誉教授、IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員 鈴木 宏昌

2021年11月30日（火曜）掲載

【海外有識者からの報告】海外在住の有識者から提供された現地の状況についての報告です（なお、本報告は執筆日における当地の情報であり、必ずしも最新の情報を反映されたものではない）。

フランスの2021年度の新学期は新型コロナ（変種デルタ）の第4波のなかで始まった（フランスの学期は9月に始まり6月末に終了）。医療関係者などに慎重論がある中、マクロン政権は、一定の安全衛生基準やマスクの着用を義務化したものの、平常通りに学校や大学を再開させた（もっとも、大学で授業が本格的に開始されるのは10月からとなる）。9月の中旬からは新型コロナの流行は収まる傾向にあるので、今のところ学校の再開は正解であるように見える。

ここ1年半、フランスは、他のEU諸国と同様に、新型コロナに振り回されてきた。とくに、2020年の春のコロナの第1波は強烈で、医療体制の危機をもたらした。高年齢層を中心として多くの犠牲者を出した。その後も、2020年秋に第2波、そして2021年の春に第3波と断続的に新型コロナが流行し、そのたびに、政府は、その適用範囲に違いはあるものの、ロックダウン、外出制限、商業施設やレストランなど人が集まる業種の営業禁止、テレワークの義務化などの措置をとってきた。このように、新型コロナの伝染を避けるために多くの経済活動を停止させた代償として、政府は巨大な財政赤字を覚悟しながら、国が賃金支払いの肩代わりをする部分失業制度や企業への大型の金融融資、社会保障の使用者負担の減免などの措置をとり、企業倒産と失業増大を防いだ。

その一方、コロナ対策の切り札であるワクチン接種はこの春から順調に進み、成人の大部分が2回の

接種を受け、7月末には、全人口の約6割がワクチン接種（2回接種、52%、1回接種、11%）を行った。そのころから、ワクチン接種のスピードは鈍る。新型コロナを恐れない若い人やワクチンに懐疑的な人達の数が相対的に多くなり、ワクチン接種は停滞する。第4波の襲来を懸念したマクロン政権は、医療関係者や対面サービスに従事する人たちへのワクチン接種を義務化するという強硬措置に踏み切った後、人が集まるレストランや映画館などでのワクチン証明書のチェックを義務とした。その結果、9月中旬には、目標としていた5千万人（総人口は約6千7百万人）へのワクチン接種が実現する。これらの対策の影響もあり、第4波のロックダウンや外出制限が経済活動に与えた影響は比較的限られたものとなった。

ところで、今稿では、ここ1年半におよぶコロナ危機が及ぼした影響を、若年層に絞り、検討してみたい。新型コロナで直接多くの犠牲者を出したのは確かに高齢者層だったが、若年層もまた大きな犠牲を払った。15-25歳の若年層の3分の2は教育機関に在籍し、3分の1は労働市場で働く労働者だが、どちらにもロックダウンの影響は大きかった。学生たちの場合、突然、大学が閉鎖され、すべての授業はオンラインとなるとともに、サークル活動やスポーツもできなくなる。勉強に遊びに最も活動的な生活を行う学生時代が、自分たちの狭い下宿や学生寮で、ただただ授業をパソコンで見るだけの単調な生活に一変する。しかも、最初の3ヶ月のロックダ

ウンが終わった後も断続的に外出制限やロックダウンがあったので、結局、2020年3月から2021年6月まで大学キャンパスは閉鎖状態で、ほとんど対面授業は行われなかった。

働いている若者にとっても難しい1年半だった。若年層はその職業人生の始まりという重要な時期にロックダウンに襲われ、長期間、実際の職場に行くことができず、自宅でテレワークを行うこととなった。また、相当数の若年層は有期雇用や派遣労働といった不安定雇用で生活していた。ロックダウンが始まると、企業は新規採用を停止したり、有期雇用の更新をストップするので、若年層の一部は、失業者となったり、無職の状態、両親に居候することになる。

このように、この1年半は若年層にとって大きな試練の時となったので、その現状をいくつかの調査で見てみたい。現在発表されている様々な調査は、そのほとんどが2020年を対象としているので、2020年末の状況ということでこの稿を進めたい。2021年になると、景気は急回復するので、若年層をめぐる環境は大きく変化しているが、それは別の稿に譲りたい。まず初めに、新型コロナが発生する以前の若年層の実態から見てみよう。

## 1 労働市場の若年労働者<sup>1</sup>

### ①新型コロナ以前の若年層：労働者と学生

2018年の統計をみると、15-24歳の3人に1人が労働力人口で、3人に2人は大学などの教育機関で教育を受けていた<sup>2</sup>。30年前の1990年と比べると、この層の労働力率は6%減り、高学歴化の現象は顕著だが、ここ10年は労働力率は安定的に推移している。この3人に1人という若年層の労働力率は、EU平均の47%を大きく下回り、低い国の一つとなっている（ちなみに、デュアル制度の発達しているドイツは、この年齢層の50%が労働力人口）。

若年の労働市場と裏腹の関係にあるフランスの教育システムに関して少し説明しておきたい。フランスの伝統的な教育制度は、中等教育の途中で進路が大きく分かれ、見習いなどの形で就職する者（生産労働者、事務職員、職人）とバカロレア（中等教育

の修了と大学入学資格を兼ねる）経る一般教育コースだったが、ここ30年で様相が一変する。まず、政府の後押しもあり、高学歴化が進むとともに、短期専門大学（ソフト技術者などの中堅技術者の養成コース）が次々に新設され、多様な職業バカロレアが設けられる。それまで、義務教育後すぐに現場で見習い労働者として技能を習得していたものが、教育制度と結合し、専門高校と実地の見習いを経て職業資格（職業バカロレアの修得）を得ることになった。一般教育の方も、学士の上に修士課程が普及し、専門職の多くは少なくとも修士を卒業することが必要になっている。このため、現在の若年層が労働市場に出る年齢は全くバラバラとなっている。例えば、2018年に、18-20歳の就学率は3分の2を超えるが、その後、1年ごとに減り、21-24歳になると30%に落ちている<sup>3</sup>。したがって、若年労働者数字は主に20-25歳の若者の労働市場における状況を示していると読むことが正しいだろう。

なお、フランスは、学校システムからのドロップアウトが昔から社会問題となっているが、教育省の統計では、中等教育修了（18歳）以前にドロップアウトしたものの比率は2019年に12%とかなりの高い数字になっている<sup>4</sup>。ただし、このうち、どれだけの割合がNEETではなく、求職活動を行う失業者なのかはわからない。

この教育制度に対応し、フランス企業は職業資格を基準として労働者を採用する。高等教育出身者の場合はその専門性と教育レベル（バカロレアから3年、5年など）、一般労働者の場合には、職業資格と職業経験が重視される傾向が強い。日本のような学卒者の一括採用はなく、原則は空席のポストごとに、専門の職業資格を持ち、しかも同様の職種で一定の経験を持つものが優遇される。そのため、専門コースを終えたばかりの若年層は、職業経験を持たないので、初職を得るのに苦労することが多い。

表1は、2018年における年齢階層別の就業構造を示している。まず、労働市場への入口に立つ若年層では、失業率が高く、5人に1人は失業者であった。雇用を得たものでも、有期労働者が3割近くに上り、それに派遣労働者を加えると、この層の3人に1人は不安定雇用で生活していた。期間の定めのない雇

表 1 年齢階層別就業構造

(単位: %)

年齢階層	失業	自営業	雇用			
			無期雇用	有期雇用	研修・見習い	派遣労働
15-24 歳	20.8	2.4	43.9	28.5	17.2	8.2
25-49 歳	8.5	10.5	77.8	8.8	0.2	2.5
50 歳以上	6.4	16.5	77.2	4.9	0.0	1.3
全体	9.1	11.7	74.8	9.3	1.6	2.6

資料出所: INSEE Tableaux de l'économie française, 2020 (Emploi par âge)

用(無期雇用)は44%と低く、他の年齢階層との違いは歴然である。その上、他の年齢階層では独立自営業が1割以上あるのに対し、若年層ではほとんど見られない。その代わりに、若年層の2割弱は教育と職業の中間的な地位である研修・見習いとなっている。このように、職業経験の未熟な若年労働者の多くは、まだその職業上の地位が不安定で、ステップ・ストーンとして有期雇用や派遣労働を受け入れざるを得ないでいる。

有期雇用は、わが国でも大きな問題となってから久しいので、ここで少し日仏間の有期雇用の違いを説明したい。フランスの労働法は無期雇用を一般的な雇用形態と規定し、有期雇用やその他の雇用を例外的に認められる雇用形態とする。そのため、法が有期雇用が認められる事由や職種(20数種ある!)を規定し、その範囲でしか有期雇用は許されない。また、その雇用期間にも制限があり、一般的に18カ月を超えることは許されず、解雇手当の支給も義務化されているので、有期雇用は必ずしも安価な労働力ではない。有期雇用が認められる代表的な事由としては、正規雇用者が出産や病気などで欠勤した際の代替、レストランなど季節の変動が大きく、短期雇用が常態と認められた産業の雇用などである。

このように、雇用への入口規制があることもあり、フランスの有期雇用の比率は低い水準で推移し、新型コロナウイルスの影響のなかった2019年には総雇用の10.4%、派遣労働を加えても、13.1%でしかない。また、時系列的にも安定し、ここ20年間、有期雇用の比率は10-12%の水準で推移している。ところが、この有期雇用の内容をみると、近年、非常に短期の有期雇用が顕著に増加している。例えば、1カ月以内の有期雇用は1998年には、有期雇用の

57%だったが、2017年には実に83%に上っている<sup>5</sup>。また、有期雇用の平均期間は2001年の112日から2017年の46日と大きく減っている。

この有期雇用の短期化は、ごく短い雇用が非常に増えた結果である。例えば、1日単位の契約は数の上では有期雇用の30%に上る。そして、一定の産業が集中的に短期の有期雇用を活用する。季節的な繁閑の大きいホテル・レストラン業、構造的に人員が足りない上に出産や病気欠勤者の多い医療関係や老人ホームなどがその代表となる。その反対に、製造業では、短期の有期雇用はほとんど使われず、むしろ派遣労働者を使うことが多い。有期雇用は、地方公務員で頻繁に使われているが、これには出産・病気欠勤者の代替であることが一般的で、その契約期間も比較的長くなる。企業側が有期雇用を採用する主な理由は短期的な需要の変動に答えるためと新規採用の際に労働者の能力を見極めることにある<sup>6</sup>。

## ②新型コロナウイルス危機と若年労働者

2020年春 まだ得体がまったくわからなかった新型コロナウイルスが蔓延し、厳しいロックダウンとなったが、それは学校教育の終わり就職活動開始という大切な時期と重なった。経済活動が停止したので、多くの企業は自己防衛のために、新規採用を停止する。新規採用の指標は、4月には、前年比較で、マイナス77%まで減った。かなりの学生や研修生は、この年の就職をあきらめ、大学に残ったり、両親の家に帰り、経済活動が再開するのを待つ行動をとった。その一方、すでに企業などに就職していた若年層のなかでは、有期雇用や派遣労働で働いていた者が失職することになる。この状況を1年前の2019年第4四半期との比較した表2で見てみよう。なお、

表2 新型コロナ危機下の若年層の雇用と教育（16-29歳）

	2019年Q4	2020年Q4	変化率, %
若年層 総数	10,530,000	10,540,000	0.1
雇用	5,000,000	4,950,000	-0.9
失業	940,000	880,000	-5.8
無職	4,590,000	4,710,000	2.4
そのうち			
潜在失業者	490,000	530,000	9.7
教育	4,640,000	4,790,000	3.1
ニート	142,000	146,000	4.5

資料出所: DARES Analyses, "Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-elle évoluée" No.50, sept. 2021

2019年は景気が上向き、雇用情勢が好転していたことも頭に置き、統計を読む必要がある。

まず、目立つのはコロナ禍にも関わらず、若年層の失業率が大幅に減少したという逆説的な現象だろう。その要因にはいくつかあるが、やはり国の思い切った雇用救済策が効果をあげたことが指摘できる。ホテル・レストラン、観光業、娯楽産業などはほとんど1年間活動ができなかったにもかかわらず、部分失業制度のお蔭で失業者を出さなくて済んだ。この点では、国が雇用の救済に動かず、大量の失業者を出したアメリカとは対照的であった。また、コロナ危機の最中、多くの企業が新規採用を停止したことをみて、多くの就職期の若年層が就職を一時的にあきらめ、両親の家に戻ったことも失業率を低めた要因である（無職は2.4%増加）。さらに、学生のなかには、教育機関に残り、コロナ危機が通り過ぎるのを待った者もいた（教育機関に在籍する者、3.1%の増）。同じように、教育も受けず、就職活動もしないニートが増えているのも、若者の中で、新型コロナ危機の間は就職は不可能とあきらめた者もかなりいたことを示している（4.5%増）。

次に、若年層の雇用構造の変化をみたい。有期雇用などに関して、若年層に絞った統計は手に入らなかったため、全雇用の統計（すべての年齢階層）でみると、2019年との対比で、無期雇用は0.5%増加し、雇用の86%に達したのに対し、有期雇用(-0.6%)、派遣労働(-0.3%)と下がっている<sup>7</sup>。前節に見たように、若年層は有期雇用や派遣労働の主な担い手なので、多くの若者が雇用を失い、教育・職業訓練に戻ったり、就職を一時あきらめたりした

模様である。ちなみに、同じ統計では、ロックダウンがあったにもかかわらず、見習いはわずかながら増えている(0.1%)。

以上が若年層に関するマクロ的な統計で読み取れる2020年の状況だが、コロナの影響は均一なものではなく、一般的に弱い立場にあった者が犠牲を大きな払ったと言える。教育・技能水準の低い者は雇用機会が乏しく、無職やニートとなり、失業給付すら受けられなかった。それに対し、すでに雇用を得ていた民間の労働者や公務部門で働く労働者は部分失業制度などに守られ、雇用不安にさらされることはなかった。

ただし、雇用不安はなかった若年労働者といえども、この1年は試練の年になった者が多かったようだ。まず、若年層の労働者の多くは企業に入ってから間がないので、企業組織の全貌や企業文化に不慣れであった。普通ならば、企業のメンバーになるための見習い期間であるべきものが、ある日、突然、オンラインの仕事となり、戸惑うことが多かったようだ。とくに新入社員の場合、zoom会議において、だれが上司でだれが同僚なのかわからないので困ったとのエピソードが伝えられた。また、普段なら、先輩に聞けば5分で解決する小さな問題が、いちいち上司や担当者にメールしなければならず、時間のロスが大きかったという。企業自体も突然のテレワークへの移行で、仕事のやり方、管理体制を模索していたので、とても若手社員を養成することまで手が回らなかったと思われる。このように、多くの若手社員にとっては、この1年は仕事に関して学ぶ機会を失い、空白の1年になった。



### ③学生の状況

若年層の3分の2は、まだ教育を受けているので、学生の状況を少しだけ見ておきたい。2020年春先以降、わずかな期間を除けば、大学のキャンパスは閉鎖され続け、ようやく普通の授業（対面授業）になったのは2021年の新学期になってからである。この間、ほとんどすべての授業はオンラインとなり、多くの学生は小さな下宿先や学生寮が勉強部屋兼生活空間となる<sup>8</sup>。

オンライン教育はフランスではそれまで全く普及していなかったため、教える側にもまた学生にもかなり問題があったと言われる。新聞記事によると、オンライン教育の有効性は教育科目の専門とクラスの学生数で問題のあり方は大きく違っていた。クラスが小規模な場合は、オンラインでも学生の理解の程度を把握できたが、大教室の授業ではそのようなコントロールは全く不可能だった。また、かなりの学生はネットの授業に出席せず、まじめな教師には精神的な負担になったという。さらに、教育上重要である学期末試験や中間試験が実際上不可能だったので、教師は採点基準を甘くしたと言われ、進学率が例年に比べて高くなった<sup>9</sup>。

学生の立場から見ると、その住居事情がオンライン教育の効果と密接に関連していた。両親が大きな家を持っている場合、学生は、かなり恵まれた環境で勉強ができたはずだが、多くの場合、両親のテレワークと競合し、パソコンの優先順位の問題があったと言われる。また、相当に勉強熱心な学生でも、毎日教師が入れ替わりネットで授業を行うので、1日中授業に集中することは不可能だったという。さらに、相当数の学生は、パソコンの能力やインターネットへの接続の問題があり、授業を満身にキャッチできず、クラスから脱落する者もかなりいた模様である。オンライン教育では、親の貧富の差がそのまま教育効果につながった可能性が強かったと思われる。

生活面では、経済的な問題と孤独という精神的な問題があった。普段、フランスの学生の約2人に1人は何らかのアルバイトで生活費を補っている。大学の事務の手伝い、ベビーシッター、レストランやカフェのウェイター、夏休み中の観光地でのアル

バイトなどが代表的な例となる。ところが、再三のロックダウンと外出制限のために、そのようなアルバイトができなくなった。2020年6月末から7月に行われた公的機関のオンライン調査によれば、学生の3人に1人が経済的な問題を体験したと答えている<sup>10</sup>。その上、学生生活を助けている学生食堂が閉鎖されたので、食事に困る学生も多かった。普段、学生たちは3.3ユーロで、前菜、メインの肉または魚およびデザートという食事ができたのに、食堂が封鎖されたので、自分で買い物をし、食事を作る羽目となる。学生寮などでは、部屋にキッチンがないので、ボランティアが無料で食料品を配る日には行列ができた。また、ロックダウンは多くの学生を孤立させ、中には精神的に落ち込むものもかなりいた。上記のオンライン調査では、学生の半数はロックダウンで精神的苦痛を味わったと答えた。また、16%は、何もやる気がなくなったと答え、精神的に落ち込んだ学生がかなりいたことが分かる。大学の医療関係者が口をそろえて、長期の隔離からくる学生の精神的なダメージを訴えた。このような大学教育の混乱は、結局、2021年の6月まで続いた。

## 2 若年者への雇用対策

新型コロナで、大きな犠牲を払ったのは高齢者層と若年層であったことは衆目の一致するところで、ヨーロッパ諸国は、こぞって若年層と学生・若年層を対象とした様々な救済策を試みたが、フランスでは学生・若年層向けに行った施策は限られていた。逆に言えば、一般的な救済策が大規模だったので、若年層への対策が目立たなかったとも言える。例えば、新型コロナ対策の切り札だった部分失業制度は、とくに若年層の雇用が多いホテル・レストラン・スポーツジムなどに長期間適用された。

政府は2020年7月に“若者1人、ソリューション1”と題する総合的雇用対策を採用した。それまでもあった若年層向けの多様な雇用政策をまとめ、強化したもので、Pôle emploiなどの専門員が個別的に若年労働者を助言・指導し、適当な職業教育や見習いコースを教え、雇用に結びつけようとするものである<sup>11</sup>。具体的には、若年層の雇用助成（若年層

を雇用した企業に 8000 ユーロの助成金)、技能が低い労働者を対象とした職業訓練コース、そして個別のコーチング、研修・見習いの奨励(企業への助成金)などからなっていた。また、とくに就職が難しい地域出身者(イミグレが多い)や長期失業者を優先的に扱うことも強調された。労働省の調査では、これらの措置の結果、見習いのコースに入ったものは、2020 年末に 1 年前と比べて、40 万人増加した。また、雇用政策の重点目標である教育・技能レベルの低い人も数多く職業訓練コースに登録したと報告している。この総合政策の一部は時限立法で、2021 年 6 月で終わるが、他の措置は現在も継続している。

## 結び: 評価が分かれるここ 1 年半の若年労働者の経験: 失われた新型コロナの世代?

大げさな表現を好むフランスのメディアは、2020 年のロックダウンの最中、長期間の大学封鎖で孤独にさらされる若者を評して“失われた世代”という言葉を使った。この表現は、もともと第一次世界大戦の塹壕戦で百万人を超える死者と 4 百万人の負傷者出した世代を指してのもので、それを知らないジャーナリストが無理にこの表現を引用したものであった。ただ、職業人生の出発点で、ある意味 1 年半、孤独な生活を強いられたことはその負の影響が今後出てくる可能性はある。とくに心配されるのは、精神的に落ち込んだ若者たちで、立ち直るのに相当の時間が必要になるかもしれない。

2020 年には、若年層の苦境を訴えるマスコミの報道が圧倒的に多かったが、その一方、若年層の問題に詳しい専門家のなかには、コロナ危機を相対化し、若者のレジリアンスを強調する見方もあった。実際、若年層を対象とした世論調査では、ロックダウンの最中でも、多くの若年層は彼らの将来を楽観的に見ていた。確かに、ロックダウンは学業や仕事の上で空白の期間をもたらしたが、若者の大多数はコロナ危機を一時的な現象と考え、自分たちの将来を悲観することはなかったと言われる。ロックダウンの最中、多くの若年層がこの時期の労働市場への

参入を回避し、見習いコースに入ったり、より専門性の高い教育機関に残ったのも、そのような楽観的な思考から出てきたのだろう。

フランスの大企業は優秀なマネージャを養成するために、早くから候補者を選抜し、挑戦的な仕事を与えている。ロックダウンの期間、多くの若年層は孤立化する経験をした。多分、一部の若者はその間を空白期間とみなし、ストレスを感じながら、嵐が去るのを待っていたのだろう。それに対し、一部の若者には、ロックダウンを経験したことで、自分の置かれた環境を見つめなおし、家族の絆の大切さや人とのつながりの重要さに気づく機会になった可能性もある。

最後に、蛇足かもしれないが、私が尊敬する故孫田良平先生のことを紹介したい。先生は、生前 賃金問題の専門家として大活躍され、94 歳で亡くなりましたが、最後まで新聞の論説(山形新聞)などで、働く若者を励ます言葉を書いていた。先生の出発点は第二次大戦中の学徒出陣とその後、英国軍の民間雇として 2 年間マレーシアのジャングルで生活した経験にあった。帰国後、労働省に入省、賃金の専門家として、1950 年代から多くの賃金研究を発表、1970 年に独立し、評論、教育分野で活躍した。いつも背筋がピンと張った、本当に肝の据わった人物だった。先生は、若い人は、試練の時期を乗り越えてこそ成長すると口癖のように説いていた。そして、就職先の選択で迷う学生には、どんな職業であろうとも、仕事を行うことで学ぶことが多くあり、成長につながると励ましていた。自分の戦争体験があったので、試練を乗り越えることの大切さを実感していたのだろう。比較のしようもないが、フランスの新型コロナの世代の人は、一定の試練の時期を経験したので、もしかすると、より成長する世代になるかもしれない。

2021 年 10 月 31 日、パリ郊外にて。

---

## プロフィール

鈴木 宏昌 (すずき ひろまさ)

1964年早稲田大学政治経済学部卒業、69年ルーアン大学(フランス)博士課程修了、70年から86年までILO本部(ジュネーブ)勤務、86年から早稲田大学商学部助教授、91年同教授(2010年まで)、現在、早稲田大学名誉教授、IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員。専門分野は、労働経済。特に雇用、労働時間、労使関係の国際比較。

---

## 脚注

- 1 フランスにおいて、若年層に関する一般的な定義はない。官庁統計をみると、伝統的な年齢層区分である15-24歳も継続しているが、最近では15-30歳なども多くなっている、報告書などでは35歳あるいはそれ以上を採択するものもある。
- 2 この節で引用する統計はほとんど insee, Tableaux de l' économie française, 2020, « emploi par âge による。
- 3 INSEE, France, portrait social, ed.2020.
- 4 DEPP, Repères et références statistiques 2021, Niveau d' étude à la sortie du système éducatif.
- 5 DARES Analyses, " CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans », juin 2018, No. 26.
- 6 DARES analyses, " Quels sont les usages des contrats courts ? », mai, 2021, No. 18.
- 7 INSEE, Insee Premières « Une photographie du marché du travail en 2020 », No. 1844, mars 2021.
- 8 2020年春のロックダウンの際、Le Mondeは定期的に学生のルポを掲載した上で、6月13日にはその論説で学生救済の必要を説いている。
- 9 フランスの一般大学は、入学試験がない代わりに、大学の初めの1,2年で選抜を行うことが慣例となっていた。大体、学生の3割から4割は、留年したり、ドロップアウトするのが常だった。
- 10 Observatoire national de la vie étudiante, OVE Infos No. 42, Sept. 2020.
- 11 DARES Analyses, « Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évoluée en 2020 », No. 50, septembre 2021.

---

## 参考レート

1 ユーロ (EUR) =128.50 円 (2021年11月30日現在 みずほ銀行ウェブサイト)



# 4

## 調査研究成果の提供

## 『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策』

当機構では組織横断的プロジェクトチームを立ち上げ、2020年4月以降、新型コロナウイルスの感染拡大の雇用・労働面への影響等を把握するため、同一の個人・企業を対象としたパネル方式での追跡調査をそれぞれ継続実施しました。2021年4月には、「連続パネル調査」の結果データを活用し、国内外21名の研究者による研究報告および総括コメント形式でのワークショップを開催しました。本書籍は、そのワークショップの成果を取りまとめたものです。

## ポストコロナを見据えた個人・企業パネル調査による多様化分析

百年に一度の災禍が世界を襲った2020年。この激変は誰の働き方を変え、生活や意識・所得格差にどんな変化をもたらしたのか？テレワークの影響や主観的ウェルビーイングの変化、収入が激減した企業・フリーランス・世帯への支援策など、多角的な観点からわが国の雇用・労働環境を俯瞰分析した経済学・社会学研究者による総合研究！

1年では収束しなかったコロナ・パンデミック。この疫病の世界的蔓延は、日本にも例外なく、甚大な影響を及ぼした。単に経済的ダメージのみならず、人びとの心理面や働くことに対するインセンティブの変化などへのインパクトは計り知れないものがある。本書では「雇用、労働、社会的変化、主観的幸福の意味」といった側面に焦点を当て、この歴史的な時期をアカデミックなスタンスから分析する。

労働政策研究・研修機構（JILPT）のオリジナル・パネルデータやNHKとの共同調査データ等を用いて、他社類書にはない独自の分析を試みている点が本書最大の特長。それらのデータ群に、経済学者・社会学者たちが真摯に向き合い、巧みに比較検討し、未来への提言に繋げていく。

（慶應義塾大学出版会ホームページより）



樋口美雄 / 労働政策研究・研修機構 編  
慶應義塾大学出版会 2021年11月25日刊行



## 目次

序章 本書の目的と「JILPT 個人パネル調査・企業パネル調査」の概要（樋口美雄・中井雅之）

### 第Ⅰ部 企業行動と企業支援策の効果分析

- 第1章 コロナ禍の市場変動と企業対応——マクロ・ミクロの視点から（井上裕介）
- 第2章 コロナ禍の企業業績の変化と需要喚起策・雇用維持策の効果（小林徹）
- 第3章 コロナ禍の政府による企業支援策と雇用維持・雇用削減への各効果（福田皓・山本勲）

### 第Ⅱ部 テレワークの実施企業の特徴と労働者への影響

- 第4章 職業特性によるテレワークの可能性とコロナ以降の企業行動（荻島駿・権赫旭・児玉直美）
- 第5章 コロナ禍のテレワーク勤務の持続性と一過性（神林龍）
- 第6章 緊急事態宣言は誰の働き方を変えたか（大竹文雄・加藤大貴）
- 第7章 コロナ禍の在宅勤務による生活時間の変化——「新しい日常生活」（高見具広・山本雄三）

### 第Ⅲ部 雇用形態別・性別労働者への影響と所得格差の拡大

- 第8章 コロナ禍の非正規雇用者——仕事と生活への影響を中心に（高橋康二）
- 第9章 コロナ禍の女性雇用（周燕飛）
- 第10章 コロナ禍で女性の主観的ウェルビーイングが男性よりも低下している理由（打越文弥・ジェイムズ・レイモ・由里詩奈）
- 第11章 コロナショック初期の失職や収入減少に関する個人属性間格差の国際比較（石井加代子・山本勲・吉田大喜）
- 第12章 コロナショックの所得格差拡大への影響——社会階層の視点から（黒川すみれ）

### 第Ⅳ部 フリーランスと所得支援策の効果分析

- 第13章 コロナ禍に踏みとどまったフリーランスとは——テレワーク・オンラインの効用（玄田有史）
- 第14章 コロナ禍のフリーランスの収入減少と家計悪化（長松奈美江）
- 第15章 コロナ禍におけるフリーランスへの支援策とその効果（仲修平）

付 第1回アンケート調査票

執筆者略歴

編者略歴

## 資料シリーズ No.242 ウィズコロナ・ポストコロナの働き方 —テレワークを中心としたヒアリング調査—

2021年10月28日公表 A4判 156頁

2020年4月の緊急事態宣言により急速に拡大したテレワークの実施状況、宣言解除後の状況、今後の働き方についての展望等について、企業・労働組合にヒアリング調査を行いました。その結果、宣言下ではそれまでに構築していたテレワークの枠組を超えるような形で緊急的な対応を迫られることになり、その経験がその後の制度上のテレワークの拡大を後押ししたり、テレワークの課題などを顕在化させることになったこと、テレワークをどう位置づけ、どう進めていくかは、働く場所の制約を受けない働き方をどう考えるかにつながり、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などの具体的な制度設計にとどまらず、ひいては転勤、単身赴任のあり方の見直し、さらにはオフィスのあり方の見直しまで進んだこと、などが分かりました。



### 目次

#### 第1章 調査の目的と概要

#### 第2章 調査結果の概要

##### 第1節 テレワーク導入の経過

##### 第2節 テレワークの対象（ヒアリング時点）

##### 第3節 テレワークの利用単位や利用回数などに関する利用条件

##### 第4節 テレワークの利用手続

##### 第5節 テレワーク勤務のための環境整備

##### 第6節 テレワーク勤務者に対する費用負担や貸与状況

##### 第7節 テレワークの直近の実施状況

##### 第8節 テレワークの労務面における当初の目的と実際の効果

##### 第9節 テレワーク勤務を進める中で、労務面で直面している課題

##### 第10節 テレワークにおける主な課題と取組

##### 第11節 テレワークに関連した人事・賃金制度、評価制度

##### 第12節 コロナ問題発生以前からの取組による効果

##### 第13節 テレワークは「ニューノーマル」になるか

##### 第14節 今後の働き方の展望、日本的雇用慣行の今後

##### 第15節 テレワーク勤務のほかに「ウィズコロナ・ポストコロナの働き方」として検討していること、関心のあること

##### 第16節 新たな働き方を巡る政策要望（必要な支援等）

##### 第17節 まとめ

#### 参考資料（14社各社のヒアリング内容）



# 月刊誌 「ビジネス・レーバー・トレンド」

独自取材とともに、定期的実施しているビジネス・レーバー・モニター調査及びその特別調査も活用し、企業や業界団体、労働組合による新型コロナウイルス感染症への対応状況等を把握し、特集テーマを設定。

## 2021年10月号 コロナ禍で女性が置かれた状況と課題



**労働政策フォーラム** 「新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方」  
**女性活躍の重点方針** 「新型コロナウイルス感染症で困難や不安を抱える女性への就業・生活支援を」

**トピックス** 「厚生労働白書／新型コロナウイルス感染症の拡大が仕事面・家庭生活面の双方で女性に深刻な影響及ぼす」

### 海外労働事情

フランス「ウィズコロナ下の経済再生のための「衛生パス」の適用拡大」  
 韓国「ポストコロナに対応——政府の公共雇用サービス強化策」

## 2021年11月号 デジタル新技術の進展と労使の対応



**JILPT 調査** 「ものづくり産業における DX に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」

**事例取材** 「スマート工場化で製造作業の「見える化」に取り組む」

### 海外労働事情

イギリス「雇用維持スキームの終了」 アメリカ「ワクチン接種の義務化と雇用問題」  
 ドイツ「コロナ禍の雇用維持策「操短手当」——金融危機との比較分析」

## 2021年12月号 コロナ禍での職場のメンタルヘルス



**巻頭論文** 「コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルス——感染不安と生活不安の中で」

**取材** 「法知識を踏まえた事件の予防・解決に向けて」

**事例検討** 「コロナ禍で職場に起きる問題への対応」

**行政の動き** 「コロナ禍での過労自死等の実情と対策強化」

**フォーカス** 「フランスにおける新型コロナと若年層」

# Japan Labor Issues

2017年創刊の電子版英文ジャーナル。新型コロナウイルスの影響に関する連続パネル調査（個人調査）の一次集計結果や、二次分析の論考などを世界に向けて積極的に発信。



## Key topic

### The 2021 *Shunto*: Results and Identified Issues from a Broad Range of Discussions Amid the COVID-19 Pandemic

OGINO Noboru

#### The second *Shunto* amid the COVID-19 pandemic

During the spring labor-management negotiations (*Shunto*) for 2021, the second to be held amid the COVID-19 pandemic, both labor and management were forced to make some extremely difficult decisions. However, a look at the outcomes shows that, although there were noticeable variations in wage hikes across companies and business categories, declines in wage hike levels compared to the previous year were limited. Also evident in this year's negotiations were progress in building a consensus on work style reforms across all industries and more substantial discussion on teleworking and other forms of digitalization. It can also be noted that there was an apparent change in the trend toward the correction of wage disparities among company sizes and forms of employment.

After the worst post-war decline in Japan's GDP during the April-June 2020 period, there were marked differences in how corporate performance recovered, as a tripolar situation consisting of recovery, stagnation, and deterioration emerged. The Japanese Trade Union Confederation (JTUC-Rengo) demanded wage hikes on par with the previous year's levels, that is, basic wage hikes of about 2% after securing automatic raises of monthly basic wage (*teiki shokyu*) which are made automatically based on age and years worked, to "achieve a balance between COVID-19 countermeasures and self-sustaining economic growth." Additionally, JTUC-Rengo focused on pursuing wage levels that help provide the maximum amount of support in

each industry amid society-wide efforts to maintain and create employment, as well as pursuing wage levels committed to absolute wage amounts that help correct disparities among company sizes and employment forms. However,



demands from unions were somewhat uneven, reflecting the tripolar nature of the business situation. For example, some gave priority to maintaining automatic raises of monthly basic wage and sustaining employment, some put off asking for across-the-board increases (or wage improvements for certain groups) for the first time in eight to ten years, and others continued demands on par with the previous year. According to JTUC-Rengo, the demanded wage hike (including automatic raises of monthly basic wage) based on the average wage hike method (4,732 unions), in which an average wage hike (rate) per employee is demanded and decided through negotiations, was 7,817 yen (2.76%), which was 1,026 yen or 0.33 percentage points lower than the previous year. It therefore appears that labor's demands were comparatively restrained.

However, tabulations of responses by JTUC-Rengo and other organizations reveal that, although response and agreement levels for wage hikes and annual lump-sum payments fell slightly compared to the previous year, it could be said that the extent of the decreases was limited. This can be seen as reflecting a situation in which labor and management were in agreement with respect to maintaining the momentum of wage hikes, which had been building

## Research

### Article

## Wage Compensation during Leave in the COVID-19 Crisis and Its Impacts on Workers' Careers<sup>1</sup>

TAKAHASHI Koji

### I. Background and objectives

The COVID-19 pandemic has prompted a sharp rise in the numbers of workers affected by the temporary closure of their place of work or reduction of their working hours (referred to here as “leave”) or both. This paper is an exploratory analysis of how workers' careers differ depending

and the risk that it may be helping to sustain enterprises and industries that should have been eliminated by natural selection.

Said criticism is particularly focused on the idea that workers whose employers are unable to



pay them a leave allowance will seek employment

Vol.5, No.34, October-November 2021

### Column

## How Women Bear the Brunt of COVID-19's Damages on Work (Continued, Part II): Catch Up With Men on the Employment Recovery

ZHOU Yanfei

### I. Introduction

One year has passed since the COVID-19 pandemic began menacing the world. In the first article<sup>1</sup> under my column “How Women Bear the Brunt of COVID-19's Damages on Work,” I reported on the how decreases in hours worked and income in April and May 2020, when the economy rapidly worsened under the government's state of emergency declaration, were larger for females than for males. In the following article,<sup>2</sup> I looked at June and July, when the economy was made a slight recovery, and reported that, similarly, female employment was recovering more sluggishly in

“she-cession” phenomenon—whereby female employment is affected more than male employment—has been confirmed in various studies.<sup>3</sup>

According to the employee survey, “Survey on the Impact that Spreading Novel Coronavirus Infection Has on Work and Daily Life”<sup>4</sup> conducted by Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), decreases in hours worked and income were greater for females than males in April-May 2020, when the economy worsened, and recovery in employment was more sluggish for females than males in June-



Vol.5, No.31, June 2021

## 第19回 日韓ワークショップ

# テレワークの現状と課題

開催日：2021年10月28日（木曜） 共催：KLI（韓国労働研究員：Korea Labor Institute）

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、2000年から、韓国労働研究院（KLI）と共催で日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に「日韓ワークショップ」を開催している。2021年のワークショップは「テレワークの現状と課題」をテーマに、10月28日、オンライン形式で開催。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、テレワークが世界的に急速に普及した。日本では、感染拡大による緊急事態宣言の発令を機にテレワークの実施が大幅に拡大したが、宣言解除以降、実施が継続されていないケースも少なくない。テレワークは感染防止に加え、ワーク・ライフ・バランスの向上などが期待される一方、企業の体制整備や社内コミュニケーションに関する課題も指摘されている。本ワークショップでは、日韓両国におけるテレワークの実施状況、人事労務管理上の問題点、労働政策、そして社会の抱える問題など、テレワークをめぐる諸課題について議論した。

## プログラム

### 開会挨拶

樋口 美雄 JILPT 理事長

ファン・ドクスン（Deok Soon Hwang）KLI 院長

### セッション1（JILPTの研究報告）

「日本における在宅勤務の実施状況と課題—コロナ下におけるJILPTパネル調査から—」

高見 具広 JILPT 副主任研究員

「テレワーク（在宅勤務）をめぐる動向—大手企業のヒアリング調査結果を中心に—」

荻野 登 JILPT リサーチ・フェロー

### セッション2（KLIの研究報告）

「COVID-19による韓国の在宅勤務拡大とワーク・ライフ・バランス」


ソン・ヨンジョン（Yeon Jeong Son）KLI 副研究委員

「韓国における非対面の働き方の拡大と課題」

ノ・セリ（SeRi No）KLI 副研究委員

### 質疑応答

総括討論（座長：呉 学殊 JILPT 統括研究員）



**新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響**  
**2021 下半期**

2023年3月 発行  
独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編集・発行



独立行政法人労働政策研究・研修機構