



たんと盛

記者発表資料

大阪経済記者クラブ会員各位

2021年10月21日

「アフターコロナに向けた人材ニーズおよびテレワークの定着に関する調査」 結果について

【お問合せ先】

大阪商工会議所 総務企画部

企画広報室（永長<エイナガ>・堤）

TEL：06-6944-6304

調査概要

- ◆調査目的：アフターコロナに向けた人材ニーズやテレワークの定着について、会員企業の状況を把握し、事業運営、要望等の基礎データとするため。
- ◆調査期間：2021年9月9日（木）～9月24日（金）
- ◆調査方法：調査票の発送・回収ともにファクシミリ
- ◆調査対象：大阪商工会議所の会員企業 2,103社
- ◆有効回答数（回答率）：255社（12.1%）

<調査結果のポイント>

【I. アフターコロナに向けた人材ニーズについて】

・コロナ前と比べ、人員数が減少した企業は2割超

・アフターコロナに向け、人員増強の意欲は強い

・人材育成を進めるにはスキルアップ、社内全体の意識向上、
中長期的な人材育成計画の策定、従業員間のコミュニケーション促進、
再教育・リスキリングなどが必要

（1）-1 2019年（新型コロナウイルス感染症拡大前）と比較した現在の人数

- 2019年と比較した現在の企業全体の人数について、「維持」と回答した企業は57.3%、「増加」は18.0%、「減少」は22.0%となった。

（1）-2 現在と比較した3年後（アフターコロナ）の人数の見通し

- 現在と比較した3年後（アフターコロナ）の企業全体の人数の見通しについては、「維持」が49.4%、「増加」が36.9%、「減少」が9.4%となり、アフターコロナに向け、人員増強の意欲は強い。
- 「増加」との回答が多い職種は、サービス・販売職（20.0%）、IT・デジタル職（18.8%）、研究・技術職（16.9%）が上位。一方、「減少」との回答は「事務職」（9.8%）で最多。



(2) アフターコロナに向けて業務の見直し等を行う上で、今後3年程度にわたり、 人材面をはじめ強化する予定の取り組み

- 「社内人材の育成」(52.5%)、「正社員を採用」(51.0%)が上位。
- 企業規模別にみると、「社内人材の育成」(大企業75.9%、中小企業58.8%、小規模企業者19.7%)や、「省力化・省人化のための設備投資を実施」(大企業48.3%、中小企業22.9%、小規模企業者3.0%)、「福利厚生充実や働きやすさの向上により、離職者数を抑制」(大企業34.5%、中小企業22.1%、小規模企業者12.1%)などの回答で企業規模により差。

(3) 積極的に採用したい人材の属性

(設問(2)で「正社員を採用」、「非正規社員を採用」と回答した155社が対象)

- 「若年者(20代)」(58.7%)、「大学・大学院卒業予定者」(49.0%)が上位。
- 「高校・高専卒業予定者」、「女性」は、いずれの企業規模においても2割を超えるなど、大企業だけでなく中小企業や小規模企業者でも採用意欲が見られる。

(4) 従業員の人材育成をさらに進めるために必要な取り組み

- 「現在の仕事に対する能力の向上・スキルアップ研修」(63.5%)、「人材育成に対する社内全体の意識の向上」(55.7%)、「中長期的な人材育成計画の策定」(42.0%)、「仕事の相談や自主勉強会など、従業員間のコミュニケーション促進」(38.0%)、「社内で今後新たに必要となるスキル・技術等の再教育・リスキリング」(36.9%)などが上位。

【Ⅱ. 雇用調整助成金の特例措置について】

正社員の雇用維持に効果、今年度上半期も3割超の企業が利用

(5) 今年度上半期(2021年4~9月)の売上水準(2019年同期比)

- 今年度上半期(2021年4~9月)の売上水準は、2019年同期比で「増加」が14.9%、「横ばい」が17.3%、「減少」が64.7%となり、コロナ前と比べ、3社に2社が売上減少と回答。

(6) 雇用調整助成金の特例措置の利用による経営への影響

(2020年1月24日以降に雇用調整助成金の特例措置を利用した145社が対象)

- 「正社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」(50.3%)が最多となり、以下、「非正規社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」(27.6%)、「雇用を心配せず、既存事業の立て直しや新商品・サービス開発など本業に集中できた」(26.2%)と続く。
- 今年度上半期(2021年4~9月)の売上が2019年同期比で「減少」見込みの企業では、「正社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」(58.1%)、「非正規社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」(34.3%)、「雇用を心配せず、既存事業の立て直しや新商品・サービス開発など本業に集中できた」(27.6%)となった。

(7) 今年度上半期（2021年4～9月）の雇用調整助成金の特例措置の利用について

- 「利用した」との回答が30.6%となり、3割超の企業が今年度上半期も雇用調整助成金の特例措置を利用。

【Ⅲ. 緊急事態宣言中の勤務体制・テレワークの定着について】

※緊急事態宣言発令期間は2021年8月2日～9月30日と設定。

・ 中小企業等のテレワーク実施率は4割弱。前回調査からほぼ変化なし

・ テレワークの定着に積極的なのは2割超。ハード、ソフト両面で課題

(8) 緊急事態宣言中（2021年8月2日～9月30日）の勤務体制

- 「時差出勤の実施」（49.8%）、「テレワークの実施」（47.1%）が上位。
- 企業規模別に見ると、中小企業および小規模企業者（＝中小企業等）でのテレワーク実施率は4割弱（38.1%）で、前回調査（42.1%、2021年2月発表）から4ポイント減となり、ほぼ変化はなかった（今回調査とは対象、区分が異なるためあくまで参考値）。

(9) テレワークを実施している従業員の割合（人日）

（設問（8）で「テレワークの実施」と回答した120社が対象）

- 「0～3割未満」（52.5%）が最多。以下、「3～5割未満」（20.8%）、「5～7割未満」（15.0%）、「7割以上」（10.8%）と続く。

(10) テレワークの定着に対する意識

- 積極的に取り組む企業が2割超（21.6%）（「既に定着しており、現状維持に努める」（16.1%）、「重要な経営課題と位置づけ、今後、積極的に取り組む」（5.5%）の合計）、「可能な限り日常の事業活動の範囲内で取り組む」が2割台半ば（25.1%）。
- 他方、「適した業務が無い」が3割台半ば（36.9%）、「定着させるつもりは無い」が1割台半ば（13.3%）。

(11) テレワークの定着に向け、今後取り組みたいこと

（設問（10）で「テレワークの定着に取り組む」と回答した119社が対象）

- 「ペーパーレス化、電子決済等の導入による押印削減」（62.2%）、「通信設備・作業環境の整備」（49.6%）などのハード面とともに、「コミュニケーションの活性化」（48.7%）、「仕事内容・プロセスの見直しによるテレワーク下での業務効率の向上」（47.1%）といったソフト面の取り組みも上位。



<調査結果>

I. アフターコロナに向けた人材ニーズについて

(1) -1 2019年（新型コロナウイルス感染症拡大前）と比較した現在の人数

【表1-1-1 / 単数回答】

～コロナ前と比べ、人員数が減少した企業は2割超

- 2019年と比較した現在の企業全体の人数について尋ねたところ、「維持」と回答した企業は57.3%、「増加」は18.0%、「減少」は22.0%となった。
- 職種別に見ると、「増加」との回答は、「IT・デジタル職」(8.2%)が最多。一方、「減少」との回答は「サービス・販売職」(11.8%)、「事務職」(10.6%)などで多い。
- IT・デジタル職について企業規模別に見ると、大企業で「維持」が39.7%、「増加」が20.7%となる一方、中小企業や小規模企業者では「該当なし」が半数を超え(中小企業51.1%、小規模企業者：57.6%)、「増加」との回答は少数に止まる(中小企業6.9%、小規模企業者0%)。

(1) -2 現在と比較した3年後（アフターコロナ）の人数の見通し

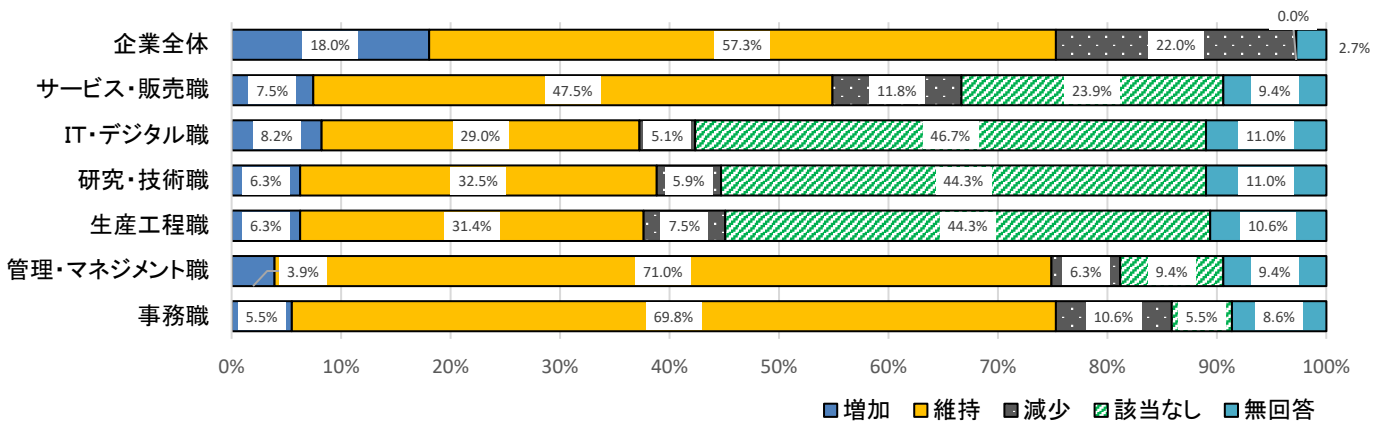
～アフターコロナに向け、人員増強の意欲は強い

【表1-1-2 / 単数回答】

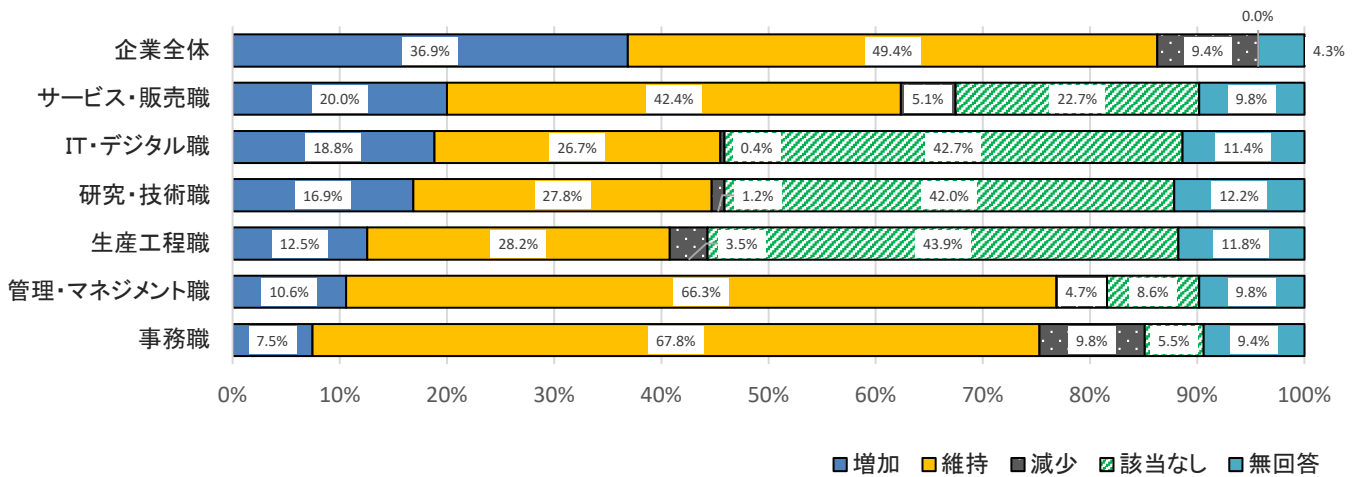
- 現在と比較した3年後（アフターコロナ）の企業全体の人数の見通しについては、「維持」が49.4%、「増加」が36.9%、「減少」が9.4%となり、アフターコロナに向け、人員増強の意欲は強い。
- 職種別に見ると、「増加」との回答は、サービス・販売職(20.0%)、IT・デジタル職(18.8%)、研究・技術職(16.9%)が上位。一方、「減少」との回答は「事務職」(9.8%)で最多。
- IT・デジタル職について企業規模別に見ると、大企業で「維持」が39.7%、「増加」が32.8%となる一方、中小企業や小規模企業者では「該当なし」が5割前後(中小企業46.6%、小規模企業者：54.5%)となり、「増加」との回答は大企業に比べて低い(中小企業17.6%、小規模企業者9.1%)。



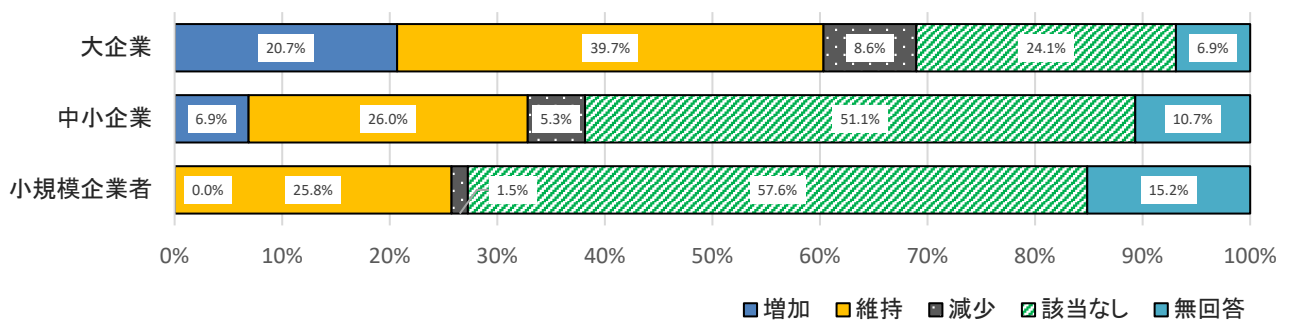
【図1-1】2019年（新型コロナウイルス感染症拡大前）と比較した現在の人数



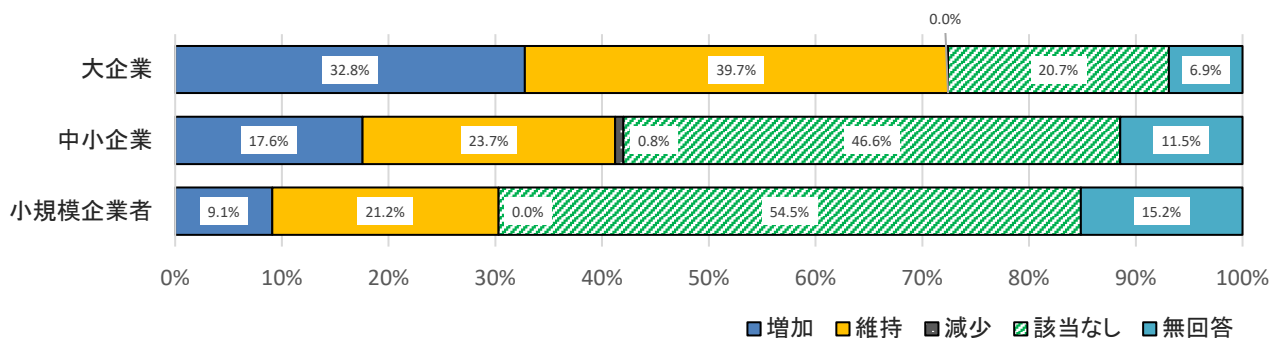
【図1-2】現在と比較した3年後（アフターコロナ）の人数の見通し



【図1-3】IT・デジタル職の人員数（2019年と比較した現在）



【図1-4】IT・デジタル職の人員数（現在と比較した3年後の見通し）





＜企業の声＞

■情報処理サービス業（中小企業）

事業の効率化のため、自社業務に合った工程管理システムなどを開発できるプログラマーを増やしたい。

■医薬品製造業（大企業）

コロナ禍で医療従事者自らが医薬品メーカーのHP等から直接情報を収集する傾向が顕著になり、MRの役割が薄れた。今後はMRを減らし、AIやビッグデータを扱えるIT・デジタル職を増員する。

■化学製品卸売業（中小企業）

HPの更新など社内に対応できるレベルの業務はITに長けた人材に全て任せ、必要に応じてシステム補修などは外部委託しているため、特に新たなIT・デジタル人材のニーズはない。将来的に当社にもIT・デジタルの専門人材が必要になると予想はできるものの、今すぐに対応する必要はない。

■工業製品製造請負業（中小企業）

半導体をはじめとする工業製品の受注が好調であることから、今後、生産工程職の人員を増やし、生産を強化する予定。

■化粧品製造業（中小企業）

既存事業の欠員補充のため研究職を採用したい。専門知識が重要になるため、求める水準の業務がこなせるのであれば国籍は問わない。

■一般産業用機械製造業（中小企業）

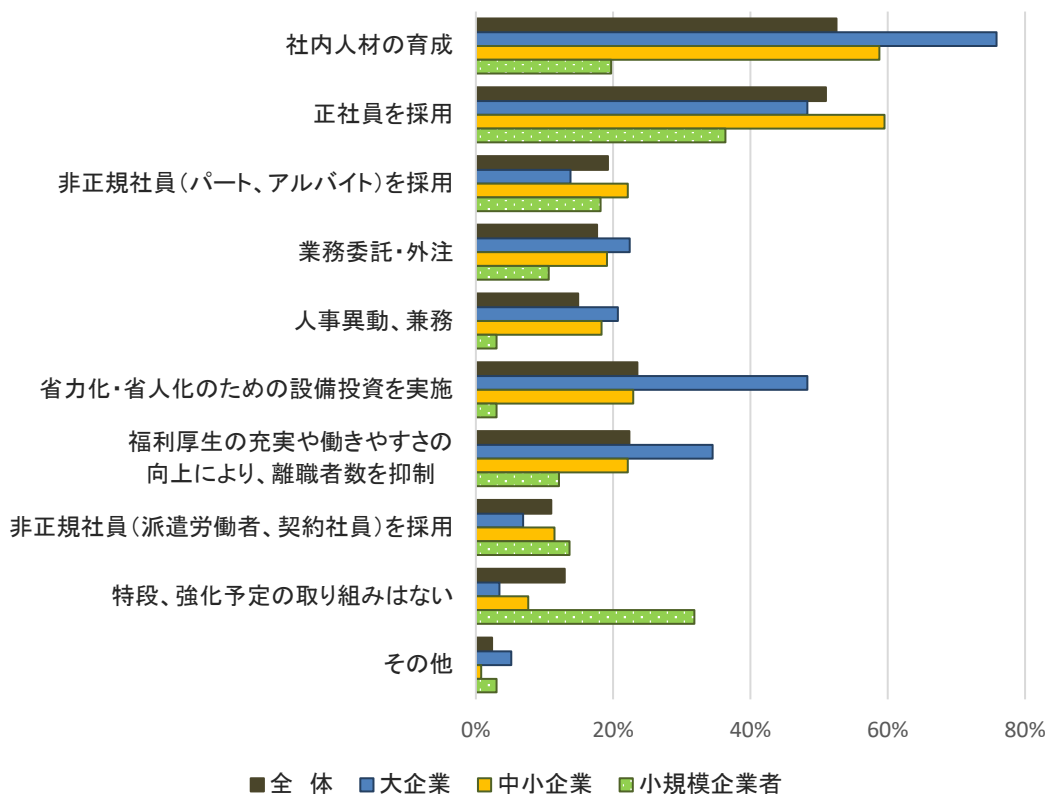
海外進出を見据えているが、当社の企業規模では英語が話せる日本人のエンジニアの採用は難しいため、日本語と英語の話せるミャンマー人を採用している。

**(2) アフターコロナに向けて業務の見直し等を行う上で、今後3年程度にわたり、
人材面をはじめ強化する予定の取り組み** 【表1-2/複数回答】

～「社内人材の育成」、「正社員を採用」が上位～

- アフターコロナに向けて業務の見直し等を行う上で、今後3年程度にわたり、人材面をはじめ強化する予定の取り組みについて尋ねたところ、「社内人材の育成」(52.5%)、「正社員を採用」(51.0%)が上位となった。
- 企業規模別に見ると、「社内人材の育成」(大企業75.9%、中小企業58.8%、小規模企業者19.7%)や、「省力化・省人化のための設備投資を実施」(大企業48.3%、中小企業22.9%、小規模企業者3.0%)、「福利厚生の実充や働きやすさの向上により、離職者数を抑制」(大企業34.5%、中小企業22.1%、小規模企業者12.1%)などの回答で企業規模により差。
- また、大企業では「非正規社員(パート、アルバイト)を採用」や「非正規社員(派遣労働者、契約社員)を採用」の回答割合が、中小企業、小規模企業者に比べて低い。

【図2】アフターコロナに向けて強化する予定の取り組み



(3) 積極的に採用したい人材の属性 【表1-3/複数回答】

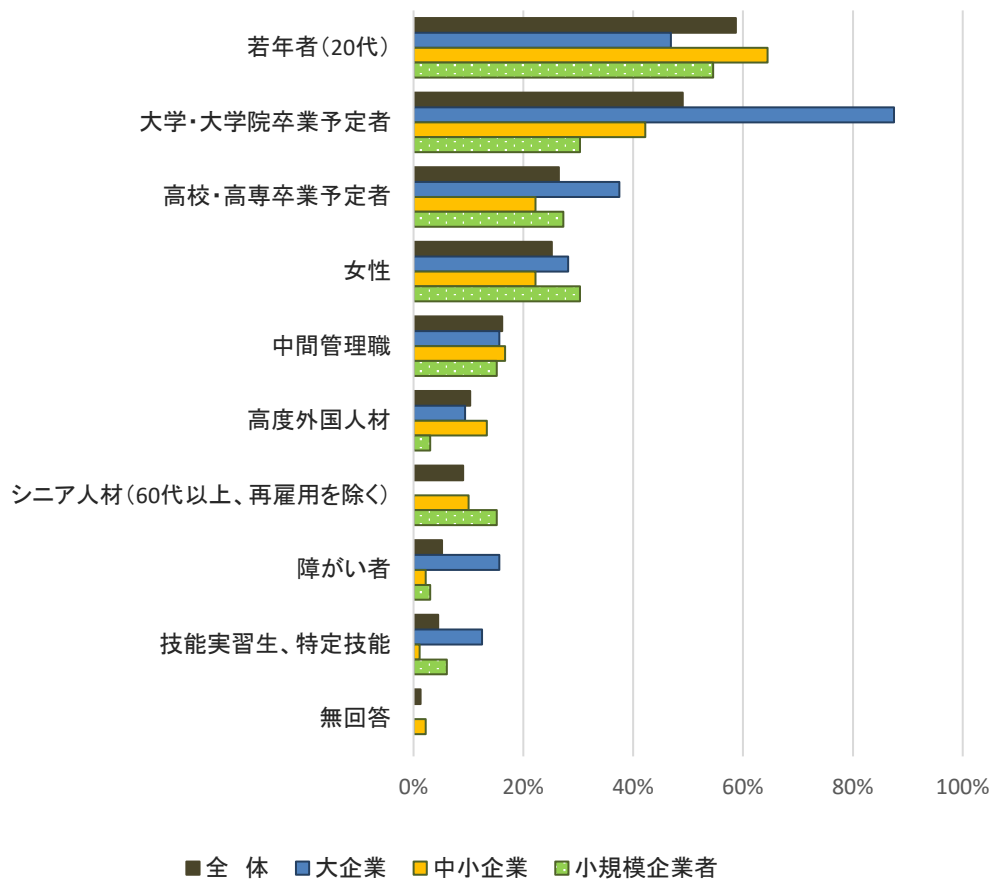
～「若年者」、「大学・大学院卒業予定者」の採用ニーズが強い

(設問(2)で、「正社員を採用」、「非正規社員を採用」と回答した155社が対象)

- 積極的に採用したい人材の属性については、「若年者(20代)」(58.7%)、「大学・大学院卒業予定者」(49.0%)が上位。

- また、「高校・高専卒業予定者」、「女性」は、いずれの企業規模においても2割を超えるなど、大企業だけでなく中小企業や小規模企業者でも採用意欲が見られる。
「高校・高専卒業予定者」：大企業37.5%、中小企業22.2%、小規模企業者27.3%
「女性」：大企業28.1%、中小企業22.2%、小規模企業者30.3%
- 他方、「シニア人材」（9.0%）、「障がい者」（5.2%）、「技能実習生・特定技能」（4.5%）などは少数に止まる。

【図3】積極的に採用したい人材の属性



（4）従業員の人材育成をさらに進めるために必要な取り組み

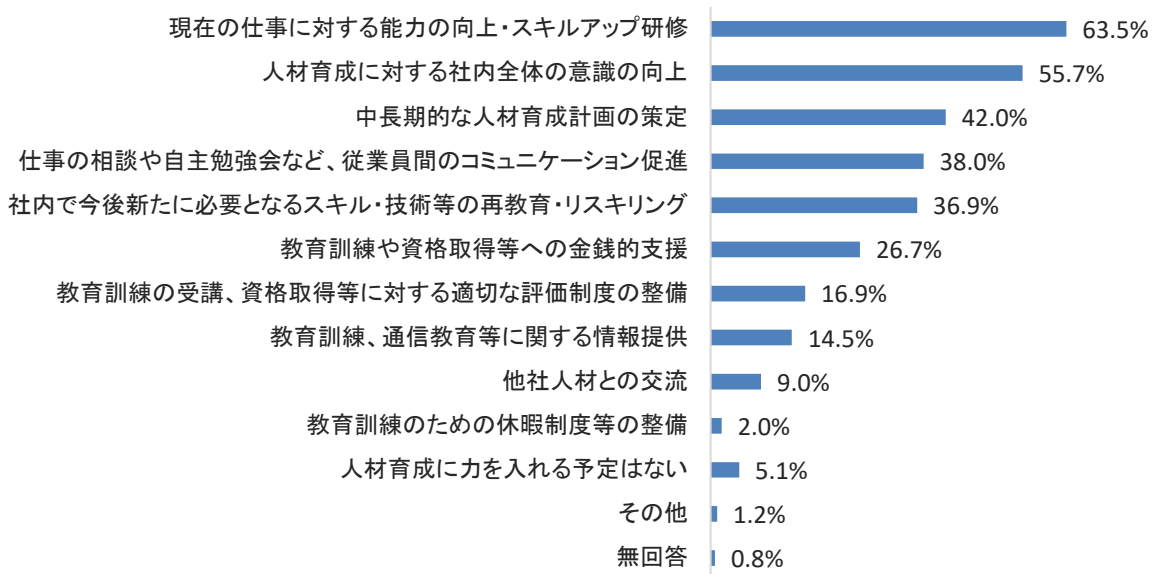
【表1-4 / 複数回答】

～能力向上・スキルアップに加え、社内全体の意識の向上が必要

- 従業員の人材育成をさらに進めるために必要な取り組みについて尋ねたところ、
「現在の仕事に対する能力の向上・スキルアップ研修」（63.5%）、「人材育成に対する社内全体の意識の向上」（55.7%）、「中長期的な人材育成計画の策定」（42.0%）、「仕事の相談や自主勉強会など、従業員間のコミュニケーション促進」（38.0%）、「社内で今後新たに必要となるスキル・技術等の再教育・リスキリング」（36.9%）などが上位。



【図4】従業員の人材育成をさらに進めるために必要な取り組み



<企業の声>

(人材育成に積極的)

■情報処理サービス業（中小企業）

取引先から個人情報データ等を預かる仕事のため、全社的にセキュリティー面を強化したいと考えている。現状、講習会等への参加は従業員の自主的な取り組みに止まっているが、今後はきちんとした教育機関と契約を結び、計画的に勉強させたい。

■生活雑貨製品製造業（大企業）

リスキリングが必要と認識はしているが、今後世の中で、どんなスキルや知識が必要になるのか明確には把握できておらず、当社に必要なリスキリング内容についても漠然としている。

■非鉄金属・バルブ卸売業（中小企業）

会社としては、モチベーションアップやキャリア意識の向上などの効果が期待できる外部研修への参加を推奨し、金銭的支援も行っているが、時間の無駄であるとの考えから参加しない従業員も多く、人材育成の最大の課題となっている。

(人材育成に消極的)

■化学製品卸売業（中小企業）

業務上、資格取得が必須のため必要な費用補助制度を設けている。しかし、社員の大半が中途採用の即戦力人材であり、それ以上の教育は必要ないと考えている。



Ⅱ. 雇用調整助成金の特例措置について

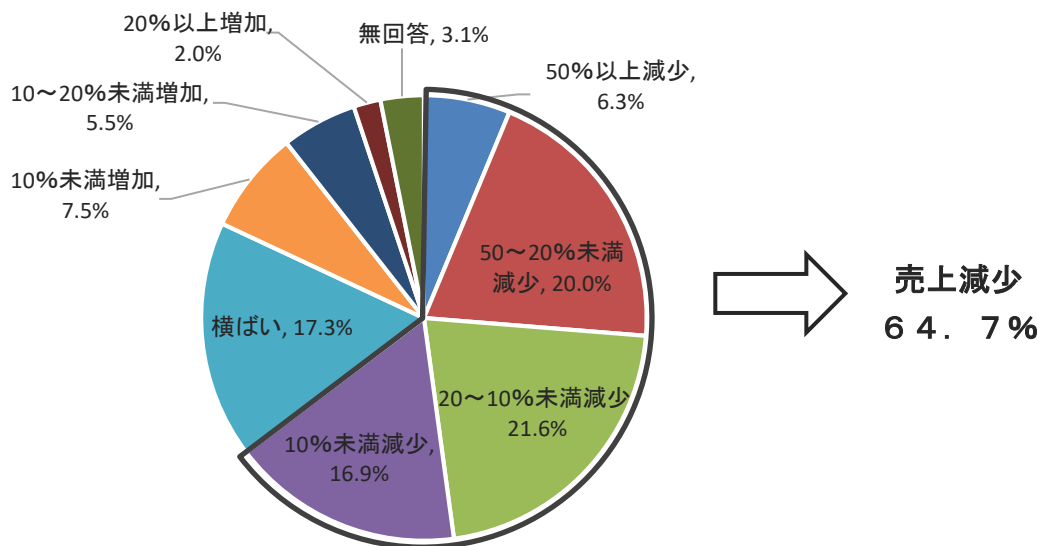
(5) 今年度上半期（2021年4～9月）の売上水準（2019年同期比）

【表2-5/単数回答】

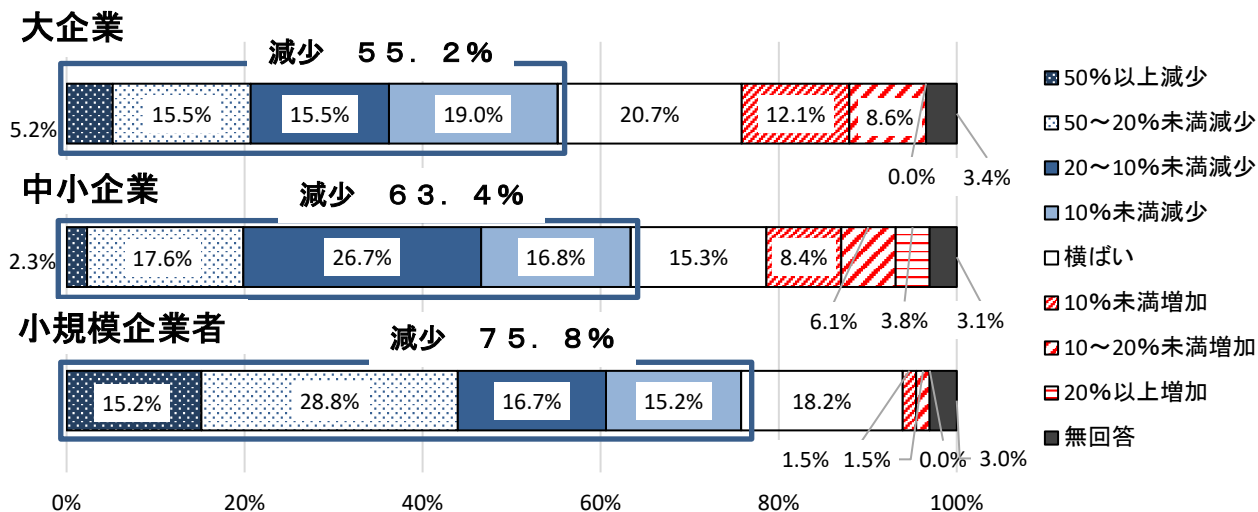
～コロナ前と比べ、3社に2社が売上減少

- 今年度上半期（2021年4～9月）の売上水準は、2019年同期比で「増加」が14.9%、「横ばい」が17.3%、「減少」が64.7%となり、コロナ前と比べ、3社に2社が売上減少と回答。
- 企業規模別に見ると、「減少」との回答割合は、大企業で55.2%、中小企業で63.4%、小規模企業者で75.8%、小規模企業者と中小企業を合わせた中小企業等では67.5%となり、企業規模により差。

【図5-1】2021年4～9月の売上水準（2019年同期比）全体



【図5-2】2021年4～9月の売上水準（2019年同期比）企業規模別



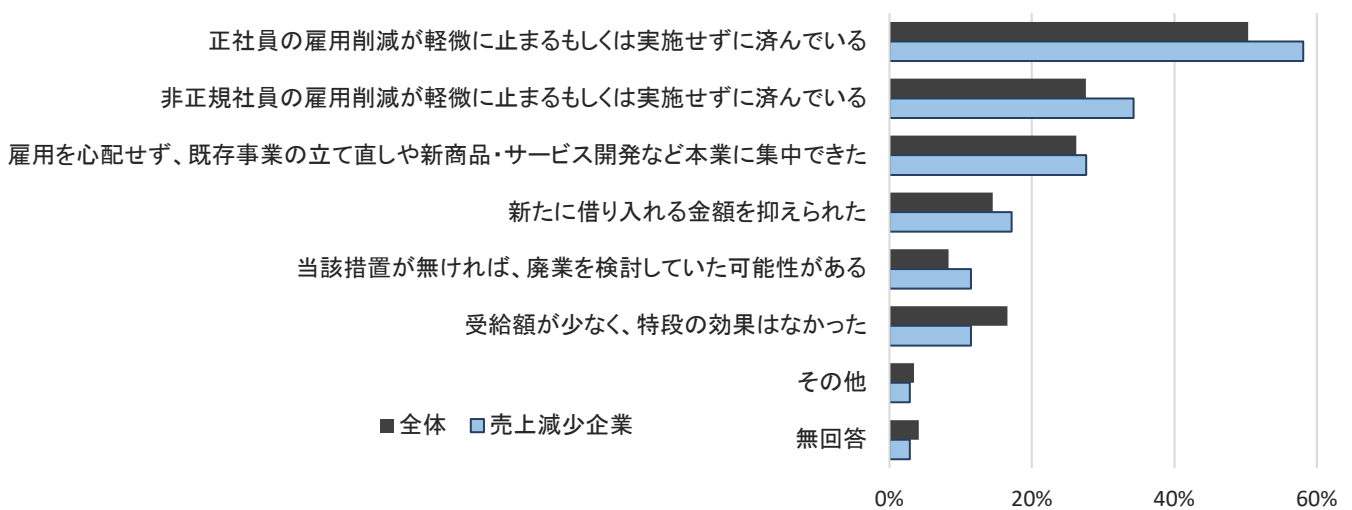
（６）雇用調整助成金の特例措置の利用による経営への影響 【表２－６／複数回答】

～正社員の雇用維持に効果を発揮

（２０２０年１月２４日以降に雇用調整助成金の特例措置を利用した１４５社が対象）

- 雇用調整助成金の特例措置の利用による経営への影響は、「正社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」（５０．３％）が最多となり、以下、「非正規社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」（２７．６％）、「雇用を心配せず、既存事業の立て直しや新商品・サービス開発など本業に集中できた」（２６．２％）と続く。また、「新たに借り入れる金額を抑えられた」が１割台半ば（１４．５％）、「当該措置が無ければ廃業を検討していた可能性がある」（８．３％）が１割弱。
- 対象企業のうち、今年度上半期（２０２１年４～９月）の売上が２０１９年同期比で「減少」見込み（設問（５）で「減少」と回答）の企業では、「正社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」（５８．１％）、「非正規社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる」（３４．３％）、「雇用を心配せず、既存事業の立て直しや新商品・サービス開発など本業に集中できた」（２７．６％）となった。また、「新たに借り入れる金額を抑えられた」が１割台半ば（１７．１％）、「当該措置が無ければ廃業を検討していた可能性がある」が１割超（１１．４％）。

【図６】雇用調整助成金の特例措置の利用による経営への影響



（７）今年度上半期（２０２１年４～９月）の雇用調整助成金の特例措置の利用について 【表２－７／単数回答、全企業対象】

～３割超の企業が今年度上半期も雇用調整助成金を利用

- 今年度上半期（２０２１年４～９月）の雇用調整助成金の特例措置の利用状況について、「利用した」との回答が３０．６％となり、３割超の企業が今年度上半期も雇用調整助成金の特例措置を利用。
- 他方、「利用していない」が６割超（６２．７％）

＜企業の声＞

（雇用調整助成金の特例措置の利用による経営への影響）

■ ゴム製品製造業（大企業）

緊急事態宣言期間中などに何度か休業を実施し、雇用調整助成金を受給した。売上が減少しており、経費削減に努めているものの、助成金をいただけるのはありがたい。もちろん雇用は削減していない。

■ 各種商品卸売業（中小企業）

コロナ禍で売上が減少する中、多額の新規借入が必要だと思っていたが、雇用調整助成金の受給により、借入額を若干抑えられた。

■ 服飾品輸入・卸売業（小規模企業者）

コロナ禍でアパレル需要が減退し、売上が激減している。いつまでこんな状況が続くか分からないし、雇用調整助成金が無ければ廃業も検討していたと思う。

Ⅲ. 緊急事態宣言中の勤務体制・テレワークの定着について

※緊急事態宣言発令期間は2021年8月2日～9月30日。

（8）緊急事態宣言中（2021年8月2日～9月30日）の勤務体制

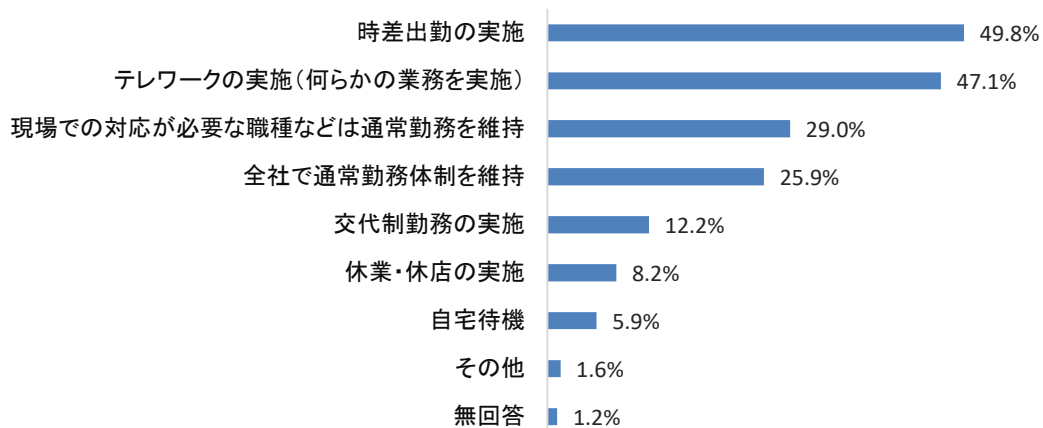
【表3-8／複数回答】

～「テレワークの実施」は4割台半ば。中小企業等では4割弱

～中小企業等のテレワーク実施率は4割弱。前回調査からほぼ変化なし

- 「時差出勤の実施」（49.8%）、「テレワークの実施」（47.1%）が上位。
- 他方、「現場での対応が必要な職種などは通常勤務を維持」（29.0%）、「全社で通常勤務体制を維持」（25.9%）も2割台半ば～3割弱。
- 企業規模別に見ると、中小企業等（＝中小企業および小規模企業者）でのテレワーク実施率は4割弱（38.1%）で、前回調査（42.1%、2021年2月発表）から4ポイント減となり、ほぼ変化はなかった（今回調査とは対象、区分が異なるためあくまで参考値）。

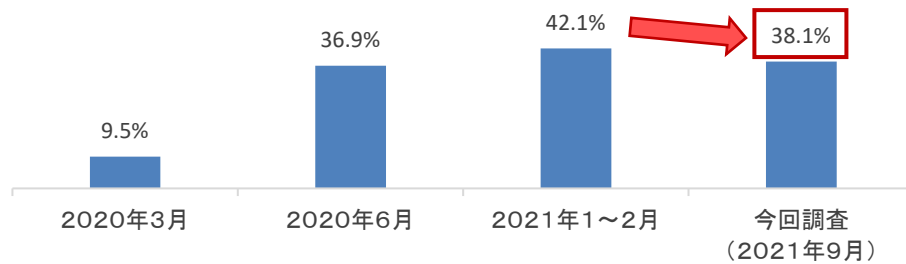
【図8-1】緊急事態宣言中（8月2日～9月30日）の勤務体制



(参考) 大阪商工会議所が実施した中小企業等会員のテレワーク状況の推移

- 2021年1～2月に実施した前回調査から、4ポイント減の38.1%となった。

【図8-2】テレワーク実施率の推移 ※対象、区分等が異なるため、あくまで参考値



(9) テレワークを実施している従業員の割合 (人日)

【表3-9 / 単数回答】

～半数超の企業で3割未満の実施 (人日) に止まる

(設問(8)で「テレワークの実施」と回答した企業120社が対象)

- 緊急事態宣言中のテレワークを実施している従業員の割合については、「0～3割未満」(52.5%)が最多。以下、「3～5割未満」(20.8%)、「5～7割未満」(15.0%)、「7割以上」(10.8%)と続く。

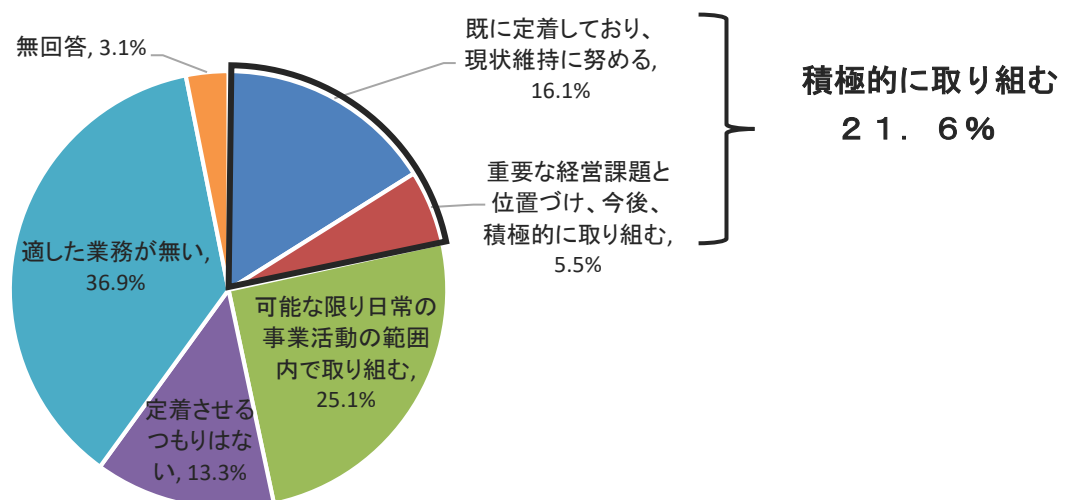
(10) テレワークの定着に対する意識

【表3-10 / 単数回答】

～積極的に取り組む企業が2割超。他方、「適した業務が無い」が3割台半ば

- テレワークの定着に対する意識について、積極的に取り組む企業が2割超(21.6%) (「既に定着しており、現状維持に努める」(16.1%)、「重要な経営課題と位置づけ、今後、積極的に取り組む」(5.5%)の合計)、「可能な限り日常の事業活動の範囲内で取り組む」が2割台半ば(25.1%)。
- 他方、「適した業務が無い」が3割台半ば(36.9%)、「定着させるつもりはない」が1割台半ば(13.3%)。

【図10】テレワークの定着に対する意識について

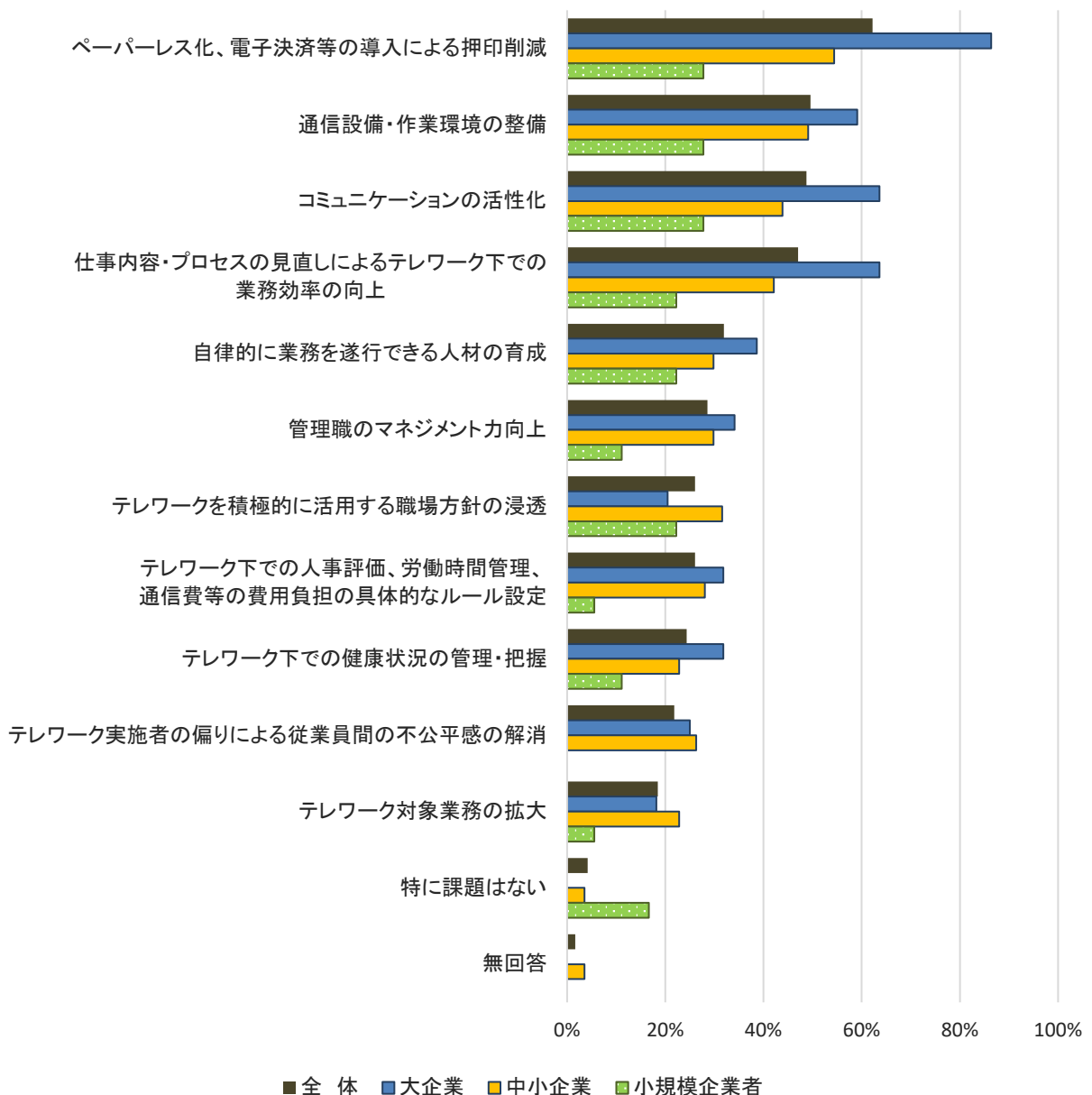


（11）テレワークの定着に向け今後取り組みたいこと 【表3-11／複数回答】
～ハード面の整備とともに、ソフト面の取り組みも上位

（設問（10）でテレワークの定着に取り組む：「既に定着しており、現状維持に努める」、「重要な経営課題と位置づけ、今後、積極的に取り組む」、「可能な限り日常の事業活動の範囲内で取り組む」と回答した119社が対象）

- テレワークの定着に向け今後取り組みたいことは、「ペーパーレス化、電子決済等の導入による押印削減」（62.2%）、「通信設備・作業環境の整備」（49.6%）などのハード面の整備とともに、「コミュニケーションの活性化」（48.7%）、「仕事内容・プロセスの見直しによるテレワーク下での業務効率の向上」（47.1%）などのソフト面の取り組みも上位。

【図11】テレワークの定着に向け今後取り組みたいこと





＜企業の声＞

（テレワークの定着に積極的に取り組む）

■生活雑貨製品製造業（大企業）

アフターコロナではテレワークで業務を進めることが一般的になると見込んでおり、各従業員がシステム関連の知識、またメールやWEB会議システムを通じたテレワーク下でのコミュニケーション能力を身に付けていく必要がある。

■石油・鉱物製造・販売業（中小企業）

将来的にはテレワークを実施できるようにしていきたいと考えているが、今は普通の業務をしながら少しずつ準備を進めている段階で、まだテレワークはできていない。

（テレワークの定着に消極的）

■化学製品卸売業（中小企業）

2020年4～5月の緊急事態宣言中にテレワーク（在宅勤務）を試してみたものの、従業員側が上手く対応できず仕事が滞り、会社としても労務管理や現場職との公平性の問題が生じる懸念があったため、今年度はコロナ前の通常勤務体制に戻した。

■情報処理サービス業（大企業）

2020年5～6月に感染対策のため一部でテレワークを実施し、上司と部下はオンラインで報告をするなどのフォローは行っていたものの、コミュニケーションが激減する中で、数名がメンタル不調で退職する事態となり、それ以降は積極的にテレワークを進められていない。

■産業用ロボット開発業（小規模企業者）

2020年4～5月の緊急事態宣言中は間に合わなかったが、12月以降はほぼ100%テレワークを実施。業務効率は落ちていないものの、全員で一丸となって仕事をする雰囲気は醸成できないため、どうしても士気が下がる。コロナが収まれば、すぐにでも全員出社に戻したい。また、テレワークでは新入社員に十分な指導ができていない。育成のためにはプロセスに対してアドバイスをすることが重要だが、成果物しか確認できない。

以上

＜添付資料＞

- ・「アフターコロナに向けた人材ニーズおよびテレワークの定着に関する調査」
結果集計表

＜資料1＞

「アフターコロナに向けた人材ニーズおよびテレワークの定着に関する調査」結果集計表

《 調査概要 》

- 調査期間：2021年9月9日(木)～9月24日(金)
- 調査対象：大阪商工会議所会員の中小企業 2,103社
- 有効回答数： 255 社
- 有効回答率： 12.1 %

《 回答企業の属性 》

【 企業規模 】

企業規模	割合	社数
小規模企業者	25.9%	66
中小企業	51.4%	131
大企業	22.7%	58

※小規模企業者…製造業、建設業、運輸業で従業員20人以下
卸売業、サービス業、情報通信業、小売業で従業員5人以下
その他(上記以外の業種)で従業員20人以下

※中 小 企 業…製造業、建設業、運輸業で従業員20人超～300人以下
卸売業、サービス業、情報通信業で従業員5人超～100人以下
小売業で従業員5人超～50人以下
その他(上記以外の業種)で従業員20人超～300人以下

※ 大 企 業 …製造業、建設業、運輸業で従業員300人超
卸売業、サービス業、情報通信業で従業員100人超
小売業で従業員50人超
その他(上記以外の業種)で従業員300人超

【 業種 】

業種	割合	社数
製造業	32.9%	84
非製造業	67.1%	171
非製造業(内訳)		
建設業	5.9%	15
卸売業	25.1%	64
小売業	3.9%	10
情報通信業	2.7%	7
運輸業	2.7%	7
サービス業:宿泊、飲食、旅行業	2.0%	5
サービス業:その他	18.4%	47
その他	6.3%	16

《 調査結果 》

I. アフターコロナに向けた人材ニーズについて

表1-1-1 2019年(新型コロナウイルス感染症拡大前)と比較した現在の人数

	a 企業全体	a サービス・販売職	b IT・デジタル職	c 研究・技術職	d 生産工程職	e 管理・マネジメント職	f 事務職
① 増加	18.0% (46)	7.5% (19)	8.2% (21)	6.3% (16)	6.3% (16)	3.9% (10)	5.5% (14)
② 維持	57.3% (146)	47.5% (121)	29.0% (74)	32.5% (83)	31.4% (80)	71.0% (181)	69.8% (178)
③ 減少	22.0% (56)	11.8% (30)	5.1% (13)	5.9% (15)	7.5% (19)	6.3% (16)	10.6% (27)
④ 該当なし	- (-)	23.9% (61)	46.7% (119)	44.3% (113)	44.3% (113)	9.4% (24)	5.5% (14)
無回答	2.7% (7)	9.4% (24)	11.0% (28)	11.0% (28)	10.6% (27)	9.4% (24)	8.6% (22)
合 計	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)

IT・デジタル職(2019年と比較した現在の人数)

	全 体	大企業	中小企業	小規模企業者
① 増加	8.2% (21)	20.7% (12)	6.9% (9)	- (-)
② 維持	29.0% (74)	39.7% (23)	26.0% (34)	25.8% (17)
③ 減少	5.1% (13)	8.6% (5)	5.3% (7)	1.5% (1)
④ 該当なし	46.7% (119)	24.1% (14)	51.1% (67)	57.6% (38)
無回答	11.0% (28)	6.9% (4)	10.7% (14)	15.2% (10)
合 計	100.0% (255)	100.0% (58)	100.0% (131)	100.0% (66)

表1-1-2 現在と比較した3年後(アフターコロナ)の人数の見通し

	a 企業全体	e サービス・販売職	d IT・デジタル職	b 研究・技術職	c 生産工程職	g 管理・マネジメント職	f 事務職
① 増加	36.9% (94)	20.0% (51)	18.8% (48)	16.9% (43)	12.5% (32)	10.6% (27)	7.5% (19)
② 維持	49.4% (126)	42.4% (108)	26.7% (68)	27.8% (71)	28.2% (72)	66.3% (169)	67.8% (173)
③ 減少	9.4% (24)	5.1% (13)	0.4% (1)	1.2% (3)	3.5% (9)	4.7% (12)	9.8% (25)
④ 該当なし	- (-)	22.7% (58)	42.7% (109)	42.0% (107)	43.9% (112)	8.6% (22)	5.5% (14)
無回答	4.3% (11)	9.8% (25)	11.4% (29)	12.2% (31)	11.8% (30)	9.8% (25)	9.4% (24)
合 計	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)	100.0% (255)

IT・デジタル職(現在と比較した3年後の人数の見通し)

	全 体	大企業	中小企業	小規模企業者
① 増加	18.8% (48)	32.8% (19)	17.6% (23)	9.1% (6)
② 維持	26.7% (68)	39.7% (23)	23.7% (31)	21.2% (14)
③ 減少	0.4% (1)	- (-)	0.8% (1)	- (-)
④ 該当なし	42.7% (109)	20.7% (12)	46.6% (61)	54.5% (36)
無回答	11.4% (29)	6.9% (4)	11.5% (15)	15.2% (10)
合 計	100.0% (255)	100.0% (58)	100.0% (131)	100.0% (66)

表1-2 アフターコロナに向けて業務の見直し等を行う上で、今後3年程度にわたり、人材面をはじめ強化する予定の取り組み（複数回答）

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 正社員を採用	51.0% (130)	48.3% (28)	59.5% (78)	36.4% (24)	59.5% (50)	46.8% (80)	46.7% (7)	48.4% (31)	40.0% (4)	71.4% (5)	28.6% (2)	20.0% (1)	48.9% (23)	43.8% (7)
② 非正規社員（派遣労働者、契約社員）を採用	11.0% (28)	6.9% (4)	11.5% (15)	13.6% (9)	13.1% (11)	9.9% (17)	6.7% (1)	9.4% (6)	10.0% (1)	- (-)	14.3% (1)	- (-)	14.9% (7)	6.3% (1)
③ 非正規社員（パート、アルバイト）を採用	19.2% (49)	13.8% (8)	22.1% (29)	18.2% (12)	20.2% (17)	18.7% (32)	- (-)	12.5% (8)	50.0% (5)	- (-)	28.6% (2)	60.0% (3)	27.7% (13)	6.3% (1)
④ 業務委託・外注	17.6% (45)	22.4% (13)	19.1% (25)	10.6% (7)	13.1% (11)	19.9% (34)	20.0% (3)	12.5% (8)	30.0% (3)	42.9% (3)	28.6% (2)	- (-)	25.5% (12)	18.8% (3)
⑤ 人事異動、兼務	14.9% (38)	20.7% (12)	18.3% (24)	3.0% (2)	20.2% (17)	12.3% (21)	- (-)	17.2% (11)	40.0% (4)	14.3% (1)	28.6% (2)	20.0% (1)	4.3% (2)	- (-)
⑥ 福利厚生の実充や働きやすさの向上により、離職者数を抑制	22.4% (57)	34.5% (20)	22.1% (29)	12.1% (8)	21.4% (18)	22.8% (39)	46.7% (7)	15.6% (10)	10.0% (1)	57.1% (4)	42.9% (3)	20.0% (1)	14.9% (7)	37.5% (6)
⑦ 社内人材の育成	52.5% (134)	75.9% (44)	58.8% (77)	19.7% (13)	51.2% (43)	53.2% (91)	60.0% (9)	50.0% (32)	50.0% (5)	71.4% (5)	71.4% (5)	80.0% (4)	51.1% (24)	43.8% (7)
⑧ 省力化・省人化のための設備投資を実施	23.5% (60)	48.3% (28)	22.9% (30)	3.0% (2)	29.8% (25)	20.5% (35)	20.0% (3)	23.4% (15)	40.0% (4)	14.3% (1)	28.6% (2)	20.0% (1)	12.8% (6)	18.8% (3)
⑨ 特段、強化予定の取り組みはない	12.9% (33)	3.4% (2)	7.6% (10)	31.8% (21)	13.1% (11)	12.9% (22)	6.7% (1)	12.5% (8)	10.0% (1)	28.6% (2)	- (-)	- (-)	12.8% (6)	25.0% (4)
⑩ その他	2.4% (6)	5.2% (3)	0.8% (1)	3.0% (2)	3.6% (3)	1.8% (3)	- (-)	4.7% (3)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (255)	- (58)	- (131)	- (66)	- (84)	- (171)	- (15)	- (64)	- (10)	- (7)	- (7)	- (5)	- (47)	- (16)

表1-3 積極的に採用したい人材の属性（複数回答）

※表1-2で「①正社員を採用」「②・③非正規社員を採用」の回答企業を対象

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 高校・高専卒業予定者	26.5% (41)	37.5% (12)	22.2% (20)	27.3% (9)	26.3% (15)	26.5% (26)	71.4% (5)	13.9% (5)	16.7% (1)	20.0% (1)	33.3% (1)	66.7% (2)	29.0% (9)	28.6% (2)
② 大学・大学院卒業予定者	49.0% (76)	87.5% (28)	42.2% (38)	30.3% (10)	38.6% (22)	55.1% (54)	71.4% (5)	58.3% (21)	33.3% (2)	80.0% (4)	66.7% (2)	33.3% (1)	41.9% (13)	85.7% (6)
③ 若年者（20代）	58.7% (91)	46.9% (15)	64.4% (58)	54.5% (18)	71.9% (41)	51.0% (50)	85.7% (6)	44.4% (16)	66.7% (4)	60.0% (3)	66.7% (2)	- (-)	45.2% (14)	71.4% (5)
④ 中間管理職	16.1% (25)	15.6% (5)	16.7% (15)	15.2% (5)	17.5% (10)	15.3% (15)	- (-)	16.7% (6)	- (-)	20.0% (1)	- (-)	- (-)	22.6% (7)	14.3% (1)
⑤ 女性	25.2% (39)	28.1% (9)	22.2% (20)	30.3% (10)	19.3% (11)	28.6% (28)	- (-)	22.2% (8)	50.0% (3)	20.0% (1)	66.7% (2)	66.7% (2)	32.3% (10)	28.6% (2)
⑥ シニア人材（60代以上、再雇用を除く）	9.0% (14)	- (-)	10.0% (9)	15.2% (5)	7.0% (4)	10.2% (10)	- (-)	11.1% (4)	33.3% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	12.9% (4)	- (-)
⑦ 障がい者	5.2% (8)	15.6% (5)	2.2% (2)	3.0% (1)	7.0% (4)	4.1% (4)	14.3% (1)	- (-)	33.3% (2)	20.0% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
⑧ 技能実習生、特定技能	4.5% (7)	12.5% (4)	1.1% (1)	6.1% (2)	8.8% (5)	2.0% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	20.0% (1)	- (-)	- (-)	3.2% (1)	- (-)
⑨ 高度外国人材	10.3% (16)	9.4% (3)	13.3% (12)	3.0% (1)	10.5% (6)	10.2% (10)	14.3% (1)	5.6% (2)	16.7% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	12.9% (4)	28.6% (2)
無回答	1.3% (2)	- (-)	2.2% (2)	- (-)	- (-)	2.0% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	6.5% (2)	- (-)
合計	- (155)	- (32)	- (90)	- (33)	- (57)	- (98)	- (7)	- (36)	- (6)	- (5)	- (3)	- (3)	- (31)	- (7)

表1-4 従業員の人材育成をさらに進めるために必要な取り組み（複数回答）

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 中長期的な人材育成計画の策定	42.0% (107)	63.8% (37)	43.5% (57)	19.7% (13)	46.4% (39)	39.8% (68)	33.3% (5)	29.7% (19)	70.0% (7)	57.1% (4)	57.1% (4)	60.0% (3)	42.6% (20)	37.5% (6)
② 現在の仕事に対する能力の向上・スキルアップ研修	63.5% (162)	79.3% (46)	65.6% (86)	45.5% (30)	63.1% (53)	63.7% (109)	53.3% (8)	53.1% (34)	70.0% (7)	71.4% (5)	71.4% (5)	80.0% (4)	72.3% (34)	75.0% (12)
③ 社内で今後新たに必要となるスキル・技術等の再教育・リスキリング	36.9% (94)	48.3% (28)	38.9% (51)	22.7% (15)	41.7% (35)	34.5% (59)	46.7% (7)	31.3% (20)	30.0% (3)	57.1% (4)	28.6% (2)	40.0% (2)	34.0% (16)	31.3% (5)
④ 教育訓練や資格取得等への金銭的支援	26.7% (68)	32.8% (19)	25.2% (33)	24.2% (16)	26.2% (22)	26.9% (46)	33.3% (5)	18.8% (12)	20.0% (2)	42.9% (3)	71.4% (5)	20.0% (1)	29.8% (14)	25.0% (4)
⑤ 教育訓練、通信教育等に関する情報提供	14.5% (37)	24.1% (14)	16.0% (21)	3.0% (2)	17.9% (15)	12.9% (22)	13.3% (2)	10.9% (7)	10.0% (1)	14.3% (1)	14.3% (1)	- (-)	14.9% (7)	18.8% (3)
⑥ 教育訓練のための休暇制度等の整備	2.0% (5)	1.7% (1)	3.1% (4)	- (-)	1.2% (1)	2.3% (4)	- (-)	1.6% (1)	10.0% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	4.3% (2)	- (-)
⑦ 教育訓練の受講、資格取得等に対する適切な評価制度の整備	16.9% (43)	24.1% (14)	19.8% (26)	4.5% (3)	16.7% (14)	17.0% (29)	13.3% (2)	14.1% (9)	20.0% (2)	42.9% (3)	14.3% (1)	- (-)	17.0% (8)	25.0% (4)
⑧ 人材育成に対する社内全体の意識の向上	55.7% (142)	75.9% (44)	58.8% (77)	31.8% (21)	57.1% (48)	55.0% (94)	46.7% (7)	60.9% (39)	60.0% (6)	57.1% (4)	71.4% (5)	80.0% (4)	48.9% (23)	37.5% (6)
⑨ 仕事の相談や自主勉強会など、従業員間のコミュニケーション促進	38.0% (97)	39.7% (23)	40.5% (53)	31.8% (21)	32.1% (27)	40.9% (70)	6.7% (1)	39.1% (25)	60.0% (6)	42.9% (3)	14.3% (1)	60.0% (3)	55.3% (26)	31.3% (5)
⑩ 他社人材との交流	9.0% (23)	24.1% (14)	1.5% (2)	10.6% (7)	10.7% (9)	8.2% (14)	6.7% (1)	7.8% (5)	30.0% (3)	14.3% (1)	14.3% (1)	20.0% (1)	2.1% (1)	6.3% (1)
⑪ 人材育成に力を入れる予定はない	5.1% (13)	- (-)	3.1% (4)	13.6% (9)	3.6% (3)	5.8% (10)	6.7% (1)	7.8% (5)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	6.4% (3)	6.3% (1)
⑫ その他	1.2% (3)	1.7% (1)	- (-)	3.0% (2)	2.4% (2)	0.6% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	14.3% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	0.8% (2)	- (-)	0.8% (1)	1.5% (1)	1.2% (1)	0.6% (1)	- (-)	1.6% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (255)	- (58)	- (131)	- (66)	- (84)	- (171)	- (15)	- (64)	- (10)	- (7)	- (7)	- (5)	- (47)	- (16)

Ⅱ. 雇用調整助成金の特例措置について

表2-5 今年度上半期(2021年4~9月)の売上水準(2019年同期比、単数回答)

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	中小企業等 (中小小規模)	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 50%以上減少	6.3% (16)	5.2% (3)	2.3% (3)	15.2% (10)	6.6% (13)	1.2% (1)	8.8% (15)	13.3% (2)	10.9% (7)	- (-)	- (-)	14.3% (1)	40.0% (2)	2.1% (1)	12.5% (2)
② 50~20%未満減少	20.0% (51)	15.5% (9)	17.6% (23)	28.8% (19)	21.3% (42)	23.8% (20)	18.1% (31)	13.3% (2)	15.6% (10)	90.0% (9)	- (-)	14.3% (1)	20.0% (1)	10.6% (5)	18.8% (3)
③ 20~10%未満減少	21.6% (55)	15.5% (9)	26.7% (35)	16.7% (11)	23.4% (46)	27.4% (23)	18.7% (32)	33.3% (5)	20.3% (13)	10.0% (1)	42.9% (3)	28.6% (2)	20.0% (1)	14.9% (7)	- (-)
④ 10%未満減少	16.9% (43)	19.0% (11)	16.8% (22)	15.2% (10)	16.2% (32)	20.2% (17)	15.2% (26)	13.3% (2)	17.2% (11)	- (-)	14.3% (1)	- (-)	- (-)	19.1% (9)	18.8% (3)
⑤ 横ばい	17.3% (44)	20.7% (12)	15.3% (20)	18.2% (12)	16.2% (32)	9.5% (8)	21.1% (36)	13.3% (2)	17.2% (11)	- (-)	- (-)	14.3% (1)	20.0% (1)	31.9% (15)	37.5% (6)
⑥ 10%未満増加	7.5% (19)	12.1% (7)	8.4% (11)	1.5% (1)	6.1% (12)	9.5% (8)	6.4% (11)	- (-)	3.1% (2)	- (-)	28.6% (2)	14.3% (1)	- (-)	10.6% (5)	6.3% (1)
⑦ 10~20%未満増加	5.5% (14)	8.6% (5)	6.1% (8)	1.5% (1)	4.6% (9)	6.0% (5)	5.3% (9)	- (-)	6.3% (4)	- (-)	14.3% (1)	- (-)	- (-)	6.4% (3)	6.3% (1)
⑧ 20%以上増加	2.0% (5)	- (-)	3.8% (5)	- (-)	2.5% (5)	- (-)	2.9% (5)	6.7% (1)	3.1% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	4.3% (2)	- (-)
減少小計(①~④)	64.7% (165)	55.2% (32)	63.4% (83)	75.8% (50)	67.5% (133)	72.6% (61)	60.8% (104)	73.3% (11)	64.1% (41)	100.0% (10)	57.1% (4)	57.1% (4)	80.0% (4)	46.8% (22)	50.0% (8)
増加小計(⑥~⑧)	14.9% (38)	20.7% (12)	18.3% (24)	3.0% (2)	13.2% (26)	15.5% (13)	14.6% (25)	6.7% (1)	12.5% (8)	- (-)	42.9% (3)	14.3% (1)	- (-)	21.3% (10)	12.5% (2)
無回答	3.1% (8)	3.4% (2)	3.1% (4)	3.0% (2)	3.0% (6)	2.4% (2)	3.5% (6)	6.7% (1)	6.3% (4)	- (-)	- (-)	14.3% (1)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (255)	100.0% (58)	100.0% (131)	100.0% (66)	100.0% (197)	100.0% (84)	100.0% (171)	100.0% (15)	100.0% (64)	100.0% (10)	100.0% (7)	100.0% (7)	100.0% (5)	100.0% (47)	100.0% (16)

表2-6 雇用調整助成金の特例措置(2020年1月24日~休業実施分)の利用による経営への影響(複数回答)
※2020年1月24日以降に雇用調整助成金の特例措置を利用した企業を対象

	全体	売上減少	横ばい	売上増加	無回答	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 正社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる	50.3% (73)	58.1% (61)	25.0% (4)	35.0% (7)	25.0% (1)	60.0% (21)	46.1% (35)	50.0% (17)	47.4% (27)	52.3% (46)	55.6% (5)	51.6% (16)	66.7% (6)	25.0% (1)	100.0% (5)	66.7% (2)	36.8% (7)	50.0% (4)
② 非正規社員の雇用削減が軽微に止まるもしくは実施せずに済んでいる	27.6% (40)	34.3% (36)	6.3% (1)	15.0% (3)	- (-)	42.9% (15)	26.3% (20)	14.7% (5)	29.8% (17)	26.1% (23)	22.2% (2)	25.8% (8)	44.4% (4)	25.0% (1)	- (-)	33.3% (1)	26.3% (5)	25.0% (2)
③ 新たに借り入れる金額を抑えられた	14.5% (21)	17.1% (18)	12.5% (2)	5.0% (1)	- (-)	5.7% (2)	17.1% (13)	17.6% (6)	17.5% (10)	12.5% (11)	- (-)	12.9% (4)	11.1% (1)	25.0% (1)	20.0% (1)	- (-)	15.8% (3)	12.5% (1)
④ 当該措置が無ければ、廃業を検討していた可能性がある	8.3% (12)	11.4% (12)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	9.2% (7)	14.7% (5)	7.0% (4)	9.1% (8)	- (-)	9.7% (3)	22.2% (2)	- (-)	- (-)	33.3% (1)	5.3% (1)	12.5% (1)
⑤ 雇用を心配せず、既存事業の立て直しや新商品・サービス開発など本業に集中できた	26.2% (38)	27.6% (29)	25.0% (4)	25.0% (5)	- (-)	22.9% (8)	30.3% (23)	20.6% (7)	29.8% (17)	23.9% (21)	22.2% (2)	25.8% (8)	11.1% (1)	25.0% (1)	- (-)	66.7% (2)	26.3% (5)	25.0% (2)
⑥ 受給額が少なく、特段の効果はなかった	16.6% (24)	11.4% (12)	37.5% (6)	30.0% (6)	- (-)	20.0% (7)	15.8% (12)	14.7% (5)	17.5% (10)	15.9% (14)	11.1% (1)	25.8% (8)	- (-)	50.0% (2)	- (-)	- (-)	5.3% (1)	25.0% (2)
⑦ その他	3.4% (5)	2.9% (3)	6.3% (1)	5.0% (1)	- (-)	2.9% (1)	3.9% (3)	2.9% (1)	1.8% (1)	4.5% (4)	- (-)	3.2% (1)	11.1% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	10.5% (2)	- (-)
無回答	4.1% (6)	2.9% (3)	- (-)	- (-)	75.0% (3)	2.9% (1)	3.9% (3)	5.9% (2)	5.3% (3)	3.4% (3)	11.1% (1)	3.2% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5.3% (1)	- (-)
合計	- (145)	- (105)	- (16)	- (20)	- (4)	- (35)	- (76)	- (34)	- (57)	- (88)	- (9)	- (31)	- (9)	- (4)	- (5)	- (3)	- (19)	- (8)

表2-7 今年度上半期(2021年4~9月)の雇用調整助成金の特例措置の利用(単数回答)

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 利用した	30.6% (78)	29.3% (17)	32.8% (43)	27.3% (18)	39.3% (33)	26.3% (45)	13.3% (2)	29.7% (19)	80.0% (8)	14.3% (1)	42.9% (3)	40.0% (2)	12.8% (6)	25.0% (4)
② 利用していない	62.7% (160)	67.2% (39)	61.8% (81)	60.6% (40)	53.6% (45)	67.3% (115)	66.7% (10)	60.9% (39)	20.0% (2)	85.7% (6)	57.1% (4)	20.0% (1)	87.2% (41)	75.0% (12)
③ 利用するか検討中	4.3% (11)	3.4% (2)	3.1% (4)	7.6% (5)	4.8% (4)	4.1% (7)	13.3% (2)	4.7% (3)	- (-)	- (-)	- (-)	40.0% (2)	- (-)	- (-)
無回答	2.4% (6)	- (-)	2.3% (3)	4.5% (3)	2.4% (2)	2.3% (4)	6.7% (1)	4.7% (3)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (255)	100.0% (58)	100.0% (131)	100.0% (66)	100.0% (84)	100.0% (171)	100.0% (15)	100.0% (64)	100.0% (10)	100.0% (7)	100.0% (7)	100.0% (5)	100.0% (47)	100.0% (16)

Ⅲ. 緊急事態宣言中の勤務体制・テレワークの定着について ※本調査におけるテレワークとは、在宅勤務、サテライトオフィスや移動中のリモートワークの総称を指す。

表3-8 緊急事態宣言中(2021年8月2日～9月30日)の勤務体制(複数回答)

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	中小企業等 (中小+小規模)	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① テレワークの実施(何らかの業務を実施)	47.1% (120)	77.6% (45)	45.0% (59)	24.2% (16)	38.1% (75)	41.7% (35)	49.7% (85)	26.7% (4)	40.6% (26)	60.0% (6)	100.0% (7)	42.9% (3)	20.0% (1)	55.3% (26)	75.0% (12)
② 時差出勤の実施	49.8% (127)	74.1% (43)	53.4% (70)	21.2% (14)	42.6% (84)	53.6% (45)	48.0% (82)	40.0% (6)	53.1% (34)	70.0% (7)	42.9% (3)	14.3% (1)	60.0% (3)	38.3% (18)	62.5% (10)
③ 交代制勤務の実施	12.2% (31)	12.1% (7)	13.0% (17)	10.6% (7)	12.2% (24)	4.8% (4)	15.8% (27)	6.7% (1)	20.3% (13)	20.0% (2)	14.3% (1)	14.3% (1)	20.0% (1)	6.4% (3)	31.3% (5)
④ 休業・休店の実施	8.2% (21)	8.6% (5)	8.4% (11)	7.6% (5)	8.1% (16)	8.3% (7)	8.2% (14)	- (-)	9.4% (6)	20.0% (2)	- (-)	- (-)	40.0% (2)	4.3% (2)	12.5% (2)
⑤ 自宅待機	5.9% (15)	3.4% (2)	6.1% (8)	7.6% (5)	6.6% (13)	9.5% (8)	4.1% (7)	6.7% (1)	4.7% (3)	10.0% (1)	- (-)	14.3% (1)	20.0% (1)	- (-)	- (-)
⑥ 現場での対応が必要な職種などは通常勤務を維持	29.0% (74)	44.8% (26)	26.7% (35)	19.7% (13)	24.4% (48)	33.3% (28)	26.9% (46)	53.3% (8)	14.1% (9)	30.0% (3)	57.1% (4)	42.9% (3)	20.0% (1)	27.7% (13)	31.3% (5)
⑦ 全社で通常勤務体制を維持	25.9% (66)	10.3% (6)	29.0% (38)	33.3% (22)	30.5% (60)	31.0% (26)	23.4% (40)	13.3% (2)	28.1% (18)	30.0% (3)	- (-)	42.9% (3)	20.0% (1)	25.5% (12)	6.3% (1)
⑧ その他	1.6% (4)	- (-)	0.8% (1)	4.5% (3)	2.0% (4)	2.4% (2)	1.2% (2)	- (-)	3.1% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	1.2% (3)	- (-)	- (-)	4.5% (3)	1.5% (3)	2.4% (2)	0.6% (1)	6.7% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (255)	- (58)	- (131)	- (66)	100.0% (197)	- (84)	- (171)	- (15)	- (64)	- (10)	- (7)	- (7)	- (5)	- (47)	- (16)

表3-9 テレワークを実施している従業員の割合(人日)(単数回答)
※表3-8で「①テレワークの実施」の回答企業を対象

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 0~3割未満	52.5% (63)	51.1% (23)	57.6% (34)	37.5% (6)	57.1% (20)	50.6% (43)	100.0% (4)	42.3% (11)	100.0% (6)	14.3% (1)	66.7% (2)	- (-)	46.2% (12)	58.3% (7)
② 3~5割未満	20.8% (25)	15.6% (7)	22.0% (13)	31.3% (5)	22.9% (8)	20.0% (17)	- (-)	19.2% (5)	- (-)	28.6% (2)	33.3% (1)	- (-)	23.1% (6)	25.0% (3)
③ 5~7割未満	15.0% (18)	24.4% (11)	10.2% (6)	6.3% (1)	14.3% (5)	15.3% (13)	- (-)	19.2% (5)	- (-)	28.6% (2)	- (-)	100.0% (1)	11.5% (3)	16.7% (2)
④ 7割以上	10.8% (13)	8.9% (4)	10.2% (6)	18.8% (3)	5.7% (2)	12.9% (11)	- (-)	15.4% (4)	- (-)	28.6% (2)	- (-)	- (-)	19.2% (5)	- (-)
無回答	0.8% (1)	- (-)	- (-)	6.3% (1)	- (-)	1.2% (1)	- (-)	3.8% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (120)	100.0% (45)	100.0% (59)	100.0% (16)	100.0% (35)	100.0% (85)	100.0% (4)	100.0% (26)	100.0% (6)	100.0% (7)	100.0% (3)	100.0% (1)	100.0% (26)	100.0% (12)

表3-10 テレワークの定着に対する意識(単数回答)

	全体	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① 既に定着しており、現状維持に努める	16.1% (41)	24.1% (14)	14.5% (19)	12.1% (8)	13.1% (11)	17.5% (30)	6.7% (1)	17.2% (11)	- (-)	42.9% (3)	- (-)	- (-)	25.5% (12)	18.8% (3)
② 重要な経営課題と位置づけ、今後、積極的に取り組む	5.5% (14)	15.5% (9)	3.1% (4)	1.5% (1)	2.4% (2)	7.0% (12)	- (-)	7.8% (5)	20.0% (2)	14.3% (1)	- (-)	- (-)	2.1% (1)	18.8% (3)
③ 可能な限り日常の事業活動の範囲内で取り組む	25.1% (64)	36.2% (21)	26.0% (34)	13.6% (9)	31.0% (26)	22.2% (38)	26.7% (4)	23.4% (15)	30.0% (3)	28.6% (2)	28.6% (2)	20.0% (1)	12.8% (6)	31.3% (5)
④ 定着させるつもりはない	13.3% (34)	10.3% (6)	17.6% (23)	7.6% (5)	9.5% (8)	15.2% (26)	6.7% (1)	14.1% (9)	20.0% (2)	14.3% (1)	14.3% (1)	40.0% (2)	21.3% (10)	- (-)
⑤ 適した業務が無い	36.9% (94)	13.8% (8)	36.6% (48)	57.6% (38)	40.5% (34)	35.1% (60)	46.7% (7)	37.5% (24)	30.0% (3)	- (-)	57.1% (4)	40.0% (2)	31.9% (15)	31.3% (5)
無回答	3.1% (8)	- (-)	2.3% (3)	7.6% (5)	3.6% (3)	2.9% (5)	13.3% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	6.4% (3)	- (-)
合計	100.0% (255)	100.0% (58)	100.0% (131)	100.0% (66)	100.0% (84)	100.0% (171)	100.0% (15)	100.0% (64)	100.0% (10)	100.0% (7)	100.0% (7)	100.0% (5)	100.0% (47)	100.0% (16)

表3-11 テレワークの定着に向け、今後取り組みたいこと（複数回答）
 ※表3-10で「①～③(テレワークの定着に取り組む)」の回答企業を対象

	全 体	大企業	中小企業	小規模企業者	製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	情報通信業	運輸業	サービス業 宿泊、飲食、旅行業	サービス業 その他	その他
① テレワークを積極的に活用する職場方針の浸透	26.1% (31)	20.5% (9)	31.6% (18)	22.2% (4)	20.5% (8)	28.8% (23)	20.0% (1)	22.6% (7)	20.0% (1)	33.3% (2)	50.0% (1)	- (-)	31.6% (6)	45.5% (5)
② ペーパーレス化、電子決済等の導入による押印削減	62.2% (74)	86.4% (38)	54.4% (31)	27.8% (5)	76.9% (30)	55.0% (44)	80.0% (4)	58.1% (18)	100.0% (5)	83.3% (5)	50.0% (1)	- (-)	36.8% (7)	36.4% (4)
③ 通信設備・作業環境の整備	49.6% (59)	59.1% (26)	49.1% (28)	27.8% (5)	53.8% (21)	47.5% (38)	20.0% (1)	41.9% (13)	80.0% (4)	33.3% (2)	100.0% (2)	100.0% (1)	47.4% (9)	54.5% (6)
④ 仕事内容・プロセスの見直しによるテレワーク下での業務効率の向上	47.1% (56)	63.6% (28)	42.1% (24)	22.2% (4)	46.2% (18)	47.5% (38)	80.0% (4)	38.7% (12)	80.0% (4)	50.0% (3)	50.0% (1)	- (-)	36.8% (7)	63.6% (7)
⑤ テレワーク対象業務の拡大	18.5% (22)	18.2% (8)	22.8% (13)	5.6% (1)	17.9% (7)	18.8% (15)	40.0% (2)	16.1% (5)	40.0% (2)	16.7% (1)	- (-)	- (-)	15.8% (3)	18.2% (2)
⑥ テレワーク実施者の偏りによる従業員間の不公平感の解消	21.8% (26)	25.0% (11)	26.3% (15)	- (-)	17.9% (7)	23.8% (19)	20.0% (1)	16.1% (5)	80.0% (4)	33.3% (2)	- (-)	- (-)	26.3% (5)	18.2% (2)
⑦ テレワーク下での人事評価、労働時間管理、通信費等の費用負担の具体的なルール設定	26.1% (31)	31.8% (14)	28.1% (16)	5.6% (1)	23.1% (9)	27.5% (22)	20.0% (1)	25.8% (8)	40.0% (2)	33.3% (2)	- (-)	- (-)	31.6% (6)	27.3% (3)
⑧ テレワーク下での健康状況の管理・把握	24.4% (29)	31.8% (14)	22.8% (13)	11.1% (2)	23.1% (9)	25.0% (20)	20.0% (1)	16.1% (5)	60.0% (3)	66.7% (4)	- (-)	- (-)	21.1% (4)	27.3% (3)
⑨ コミュニケーションの活性化	48.7% (58)	63.6% (28)	43.9% (25)	27.8% (5)	48.7% (19)	48.8% (39)	40.0% (2)	35.5% (11)	80.0% (4)	83.3% (5)	- (-)	- (-)	68.4% (13)	36.4% (4)
⑩ 自律的に業務を遂行できる人材の育成	31.9% (38)	38.6% (17)	29.8% (17)	22.2% (4)	30.8% (12)	32.5% (26)	60.0% (3)	38.7% (12)	60.0% (3)	33.3% (2)	- (-)	- (-)	26.3% (5)	9.1% (1)
⑪ 管理職のマネジメント力向上	28.6% (34)	34.1% (15)	29.8% (17)	11.1% (2)	33.3% (13)	26.3% (21)	40.0% (2)	12.9% (4)	80.0% (4)	66.7% (4)	- (-)	- (-)	31.6% (6)	9.1% (1)
⑫ 特に課題はない	4.2% (5)	- (-)	3.5% (2)	16.7% (3)	2.6% (1)	5.0% (4)	- (-)	9.7% (3)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	9.1% (1)
⑬ その他	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	1.7% (2)	- (-)	3.5% (2)	- (-)	2.6% (1)	1.3% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	16.7% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	- (119)	- (44)	- (57)	- (18)	- (39)	- (80)	- (5)	- (31)	- (5)	- (6)	- (2)	- (1)	- (19)	- (11)