

# ニッセイ 景況 アンケート 調査結果

全国調査結果  
2020年度調査

## 調査結果のポイント

- ◆景況感は新型コロナウイルス感染症の影響で大幅悪化。  
先行きも横ばい
- ◆企業が抱える今後の  
人事・労務上の最も大きな課題は、  
「労働時間の削減やワーク・ライフ・  
バランスの実施」。  
働き方改革により、仕事と生活の  
質が高まる社会の構築を



# 目 次

はじめに	3 頁
〔2020 年度ニッセイ景況アンケート〕	
調査概要	4 頁
調査結果要旨	
Ⅰ．景気動向	5 頁
Ⅱ．雇用、設備投資、販売・仕入価格	9 頁
Ⅲ．経営課題・問題点	12 頁
Ⅳ．新型コロナウイルスが企業の人事・労務管理に与えた影響	14 頁
〔参考資料〕景気動向の地域別比較	31 頁
ニッセイ景況アンケート単純集計結果	34 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート1〕	
2020 年改正個人情報保護法の解説	36 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート2〕	
70 歳雇用推進の背景と今後の課題	48 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート3〕	
コロナ後を見据えた企業経営の在り方	54 頁



# はじめに

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当社社業につきましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、ご多忙中にも関わらず、「ニッセイ景況アンケート」にご協力いただき、心から御礼申し上げます。

当社では、企業経営においてご関心が高いと思われるテーマについて有益な情報をご提供すべく、「ニッセイ景況アンケート」を実施させていただいており、景況感や雇用動向などの定例項目に加え、毎回、企業経営に関連の深い個別テーマを設け、特別調査としてご意見を伺っております。

今回の特別調査では、「新型コロナウイルスが企業の人事・労務管理に与えた影響」と題し、新型コロナウイルスの感染が拡大する中で、テレワークを中心とする働き方改革に対する企業の取り組みの現状や実施上の課題等についてお伺いさせていただきました。今般、ご回答賜りましたアンケートの集計・分析がまとまりましたので、調査結果としてここにご報告させていただきます。

また、ご参考までに、「2020年改正個人情報保護法の解説」、「70歳雇用推進の背景と今後の課題」、「コロナ後を見据えた企業経営の在り方」と題する特別レポートも巻末に掲載いたしております。

今回のご報告が、貴社の今後の経営において何らかのお役に立つことができれば、大変幸甚に存じます。

末筆ではございますが、貴社のますますのご発展を祈念いたしますとともに、ご多忙中にも関わらずアンケートにご協力いただきました皆様方に、心から御礼申し上げます。

敬 具

日本生命保険相互会社

## 【調査概要】

1. 調査時期：2020年9、10月
2. 回答企業数：5,563社
3. 回答企業の属性

### 〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	406	7.3
東北	739	13.3
関東	1,120	20.1
甲信越・北陸	387	7.0
東海	496	8.9
近畿	1,629	29.3
中国	263	4.7
四国	157	2.8
九州・沖縄	366	6.6
無回答・不明	0	0.0
合計	5,563	100.0

### 〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
1,000名超	113	2.0
300名超1,000名以下	470	8.4
300名以下	4,980	89.5
無回答・不明	0	0.0
合計	5,563	100.0

### 〔業種別状況〕

	社数(社)	構成比(%)		社数(社)	構成比(%)
製造業	1,834	33.0	非製造業	3,729	67.0
素材型製造業	599	10.8	建設・設備工事	1,018	18.3
農林水産業	48	0.9	運輸・倉庫	394	7.1
鉱業・石油・窯業・土石	53	1.0	通 信	41	0.7
繊維・衣服	80	1.4	不 動 産	160	2.9
鉄 鋼	99	1.8	卸 売	556	10.0
非鉄金属・金属製品	208	3.7	小 売	379	6.8
化 学	111	2.0	飲 食	100	1.8
加工型製造業	1,235	22.2	サービス業	989	17.8
食 品	151	2.7	①情報サービス	176	3.2
家具・装備品・木製品	41	0.7	②専門サービス	155	2.8
一般機械・精密	190	3.4	③事業所向けサービス	291	5.2
電気機械	152	2.7	④個人向けサービス	367	6.6
輸送用機器	94	1.7	金 融	39	0.7
出版・印刷	97	1.7	電気・ガス・水道	53	1.0
その他製造業	510	9.2	無回答・不明	0	0.0

(注) ①情報サービスには、ソフトウェア、情報処理、データベース等、②専門サービスには、法律、会計、設計、コンサルティング等を含みます。それ以外の事業所向けおよび個人向けのサービスは、それぞれ③事業所向けサービスと、④個人向けサービスに分類されています。

# ＜調査結果要旨＞

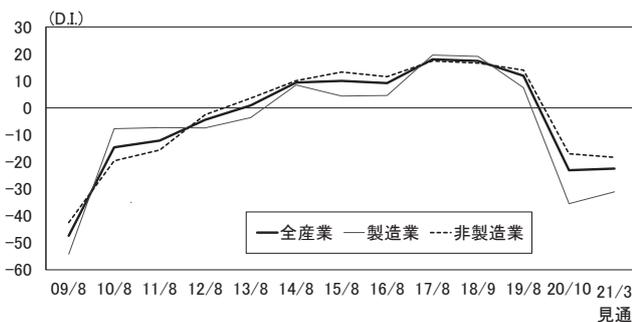
## I. 景気動向

### 1. 企業の景況感は大幅に悪化、先行きは横ばいでの推移を見込む

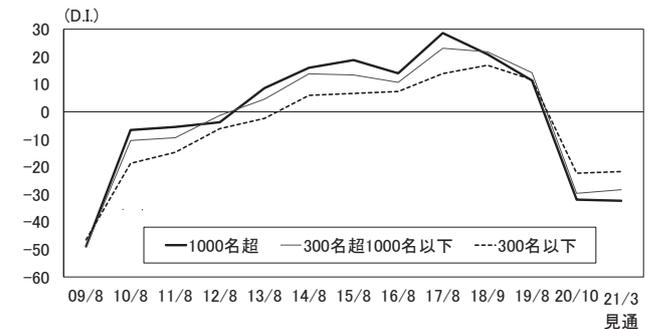
- ◆ **現状（20年10月）の業況判断D.I.（注1）は▲23.1となり、**昨年調査（19年8月）の11.9から大幅に低下した。新型コロナウイルス感染症の影響から企業の景況感が悪化し、景気が厳しい状況にあることが確認された。
- ◆ 製造・非製造業別では、製造業（19年8月：7.5→20年10月：▲35.5）、非製造業（同：14.0→同：▲17.0）ともに業況判断D.I.は前回調査から大きく低下した。
- ◆ **21年3月見通しの業況判断D.I.は▲22.5となり、**現状の▲23.1からほぼ横ばいとなった。選択肢別にみると、「悪い」と回答する企業の割合が現状の業況判断から減少した一方で、「良い」と回答する企業の割合も減少しており、感染症の帰趨に対する先行き不透明感の高さが窺える。
- ◆ 製造・非製造業別に21年3月見通しの業況判断D.I.をみると、製造業（20年10月：▲35.5→21年3月：▲31.1）は、内外の経済活動が再開するもとの、緩やかながら持ち直しに向かう見通しとなっている。一方、非製造業（20年10月：▲17.0→21年3月：▲18.3）は若干悪化することが見込まれているが、これは建設・設備工事（20年10月：2.3→21年3月：▲7.8）の悪化幅が大きいことが主因である。依然として水準は低いものの、先行きの業況判断D.I.は小幅な改善を示す業種が多くみられる。

#### 【業況判断】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



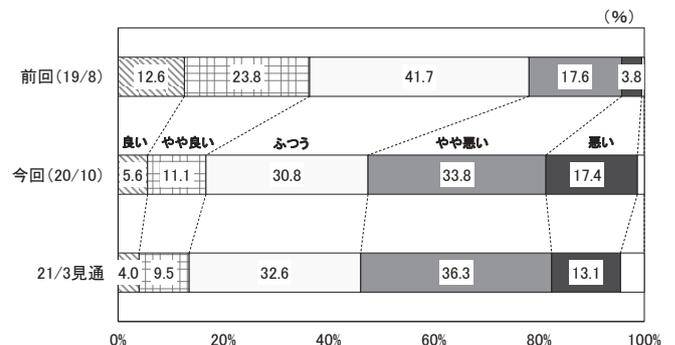
（規模別：D.I.の推移）



（前回調査結果との比較）（D.I.）

業況判断	前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
	19/8	20/3見通	現在(20/10)	21/3見通
全産業	11.9	4.6	-23.1	-22.5
製造業	7.5	-0.5	-35.5	-31.1
非製造業	14.0	6.8	-17.0	-18.3
規模別				
1000名超	11.4	5.3	-31.9	-32.3
300名超1000名以下	14.2	6.7	-29.6	-28.3
300名以下	11.7	4.4	-22.3	-21.7

（回答割合の変化）

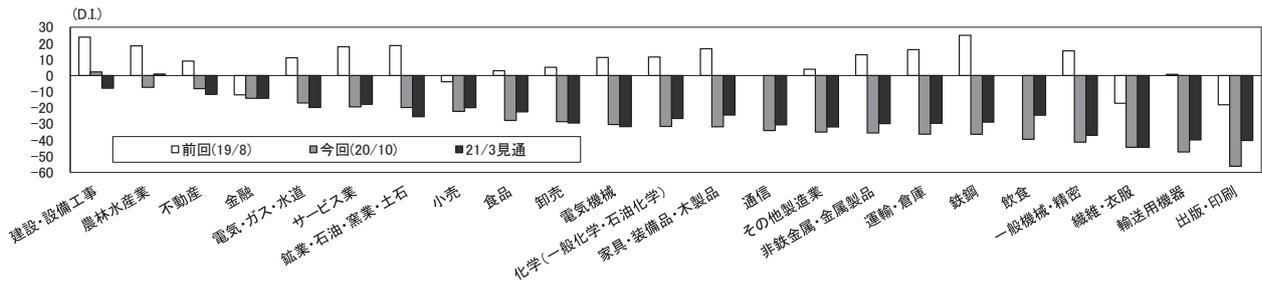


（注1）業況判断D.I.=（良いと回答した企業数%）+（やや良いと回答した企業数%）×0.5

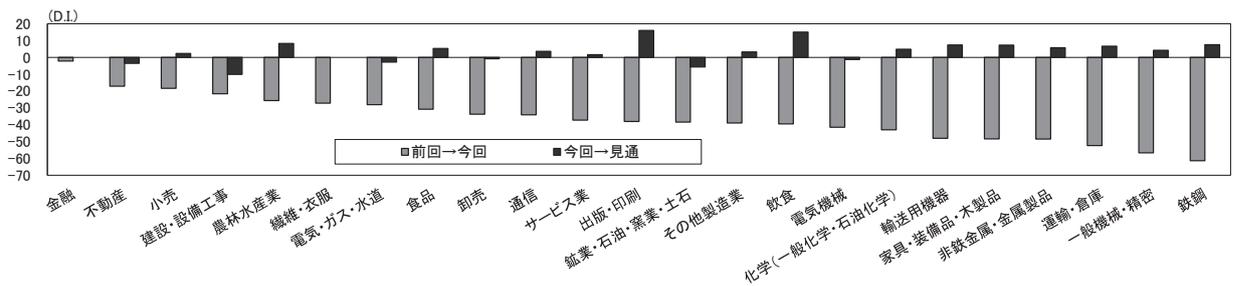
-（やや悪いと回答した企業数%）×0.5-（悪いと回答した企業数%）、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、23 業種のうち全業種で前回調査から悪化した。業種別にみると、輸送用機器や一般機器・精密のほか、景気に対して敏感に動く非鉄金属・金属製品や鉄鋼などで悪化幅が大きくなった。一方、金融の落ち込みは小幅にとどまった。
- ◆ 先行きは、飲食（20 年 10 月：▲39.5→21 年 3 月：▲24.5）などで改善幅が大きくなっているが、感染症の影響で急激に落ち込んだうちの一部を回復したに過ぎず依然として水準は低い。感染症への警戒感が続くもとでは対面サービス消費を中心に人々の活動が抑制されるため、企業は先行きに対する慎重姿勢を崩せないでいる。

(業種別：D.I.の水準)



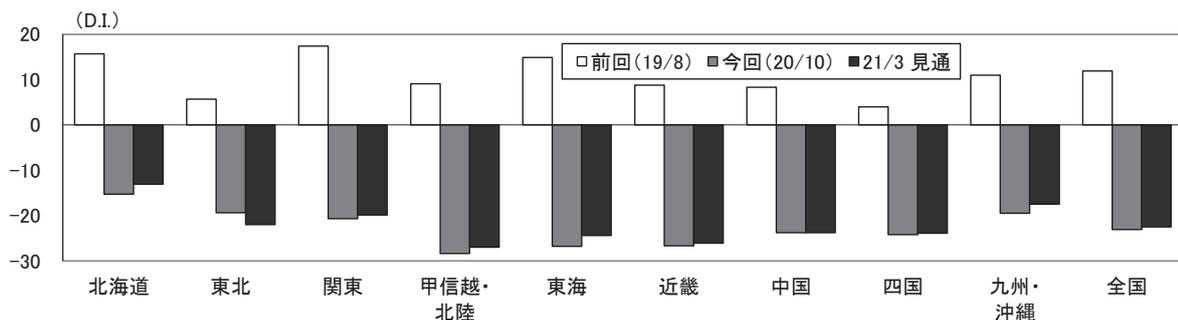
(業種別：D.I.の改善・悪化幅)



## 2. 全 9 地域で景況感が悪化

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、全ての地域で悪化した。 関東、東海、近畿などの三大都市圏で、悪化幅が全国よりも大きくなった。
- ◆ 21 年 3 月見通しの業況判断 D.I.は、全 9 地域中 8 地域で現状から上昇した。上昇幅は東海（2.4 ポイント）や北海道（2.2 ポイント）で相対的に大きいものの、全体としてはほぼ横ばいにとどまっている。

(地域別：D.I.の水準)

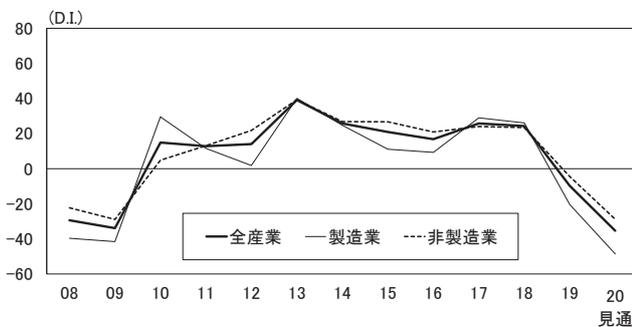


### 3. 19年度は10年ぶりの減収減益、20年度は減収減益ペースが加速

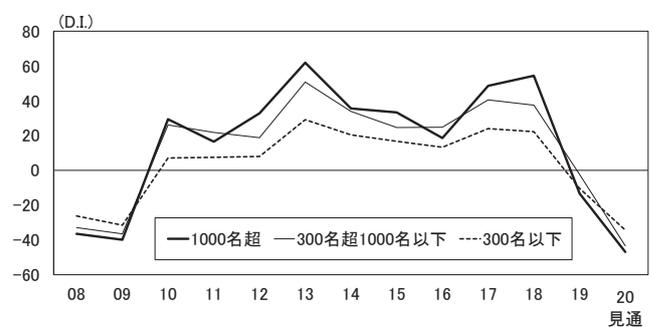
- ◆ 19年度の売上D.I. (注2)は▲9.8となり、前回調査時点での見通し(12.6)を大幅に下回り、09年度以来10年ぶりにマイナスに転じ、減収企業数が増収企業数を上回った。20年度見通しの売上D.I.は▲35.4と19年度実績から▲25.6ポイント低下し、さらにマイナス幅を拡大させると見込まれており、減収傾向が一層強まるとみられる。
- ◆ 19年度の売上D.I.は、消費税率引き上げの影響もあり、非製造業が▲4.5(18年度:23.4)となった。製造業は、海外経済の減速を背景とした輸出の低迷などを受けて▲20.5(18年度:26.1)と大幅に落ち込み、非製造業を大きく下回る水準となった。
- ◆ 20年度見通しの売上D.I.は、製造業・非製造業ともに大きく低下している。規模別では、従業員数の多い企業ほど水準を大きく切り下げている。

#### 【売上】

(製造・非製造業別:D.I.の推移)



(規模別:D.I.の推移)



(前回調査結果との比較)

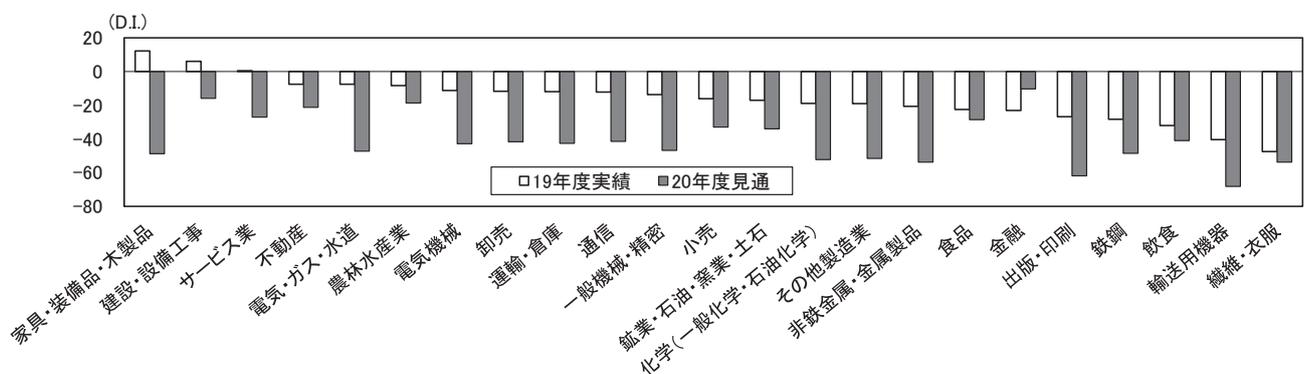
製造・非製造業別 (D.I.)

売上高	前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
	18年度実績	19年度見通	19年度実績	20年度見通
全産業	24.3	12.6	-9.8	-35.4
製造業	26.1	6.7	-20.5	-48.6
非製造業	23.4	15.3	-4.5	-28.8

規模別 (D.I.)

売上高	前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
	18年度実績	19年度見通	19年度実績	20年度見通
全規模	24.3	12.6	-9.8	-35.4
1000名超	54.4	24.6	-13.3	-46.9
300名超1000名以下	37.5	24.9	-2.3	-43.4
300名以下	22.2	11.1	-10.4	-34.3

(業種別:D.I.の水準)

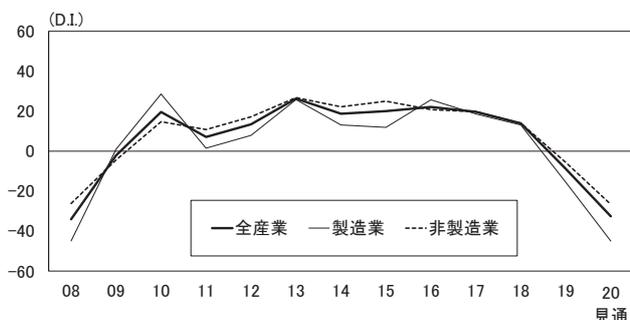


(注2) 売上D.I. = (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

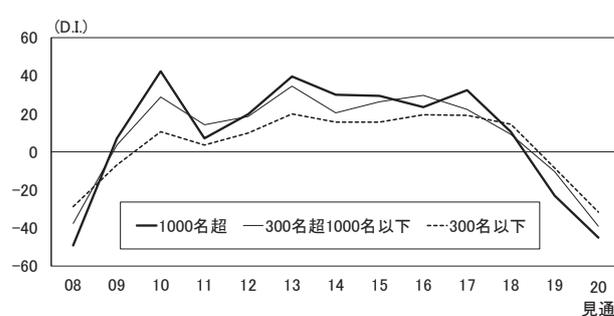
- ◆ **19年度の経常損益 D.I. (注3) は▲8.9 となり、**前回調査時点での見通し (5.9) を下回り、09年度以来 10年ぶりにマイナスに転じ、**減益優勢となった。20年度見通しの経常損益 D.I.は▲32.6 と 19年度実績から▲23.7 ポイントの大幅低下となっており、減益ペースが拡大する見通しである。**
- ◆ 製造・非製造業別に 19年度の経常損益 D.I.をみると、製造業が▲15.6(18年度:13.1)、非製造業が▲5.7 (同:13.9) となり、製造業・非製造業ともに 18年度実績から低下し、マイナスに転じた。20年度見通しの経常損益 D.I.は、製造業が▲45.0、非製造業が▲26.6 と 19年度実績から大幅に低下しており、製造業・非製造業ともに企業収益の急激な悪化が見込まれている。
- ◆ 業種別では、19年度に増収増益を確保した建設・設備工事や家具・装備品・木製品を含むすべての業種で 20年度は減収減益となる見通しである。

【経常損益】

(製造・非製造業別:D.I.の推移)



(規模別:D.I.の推移)



(前回調査結果との比較)

製造・非製造業別

(D.I.)

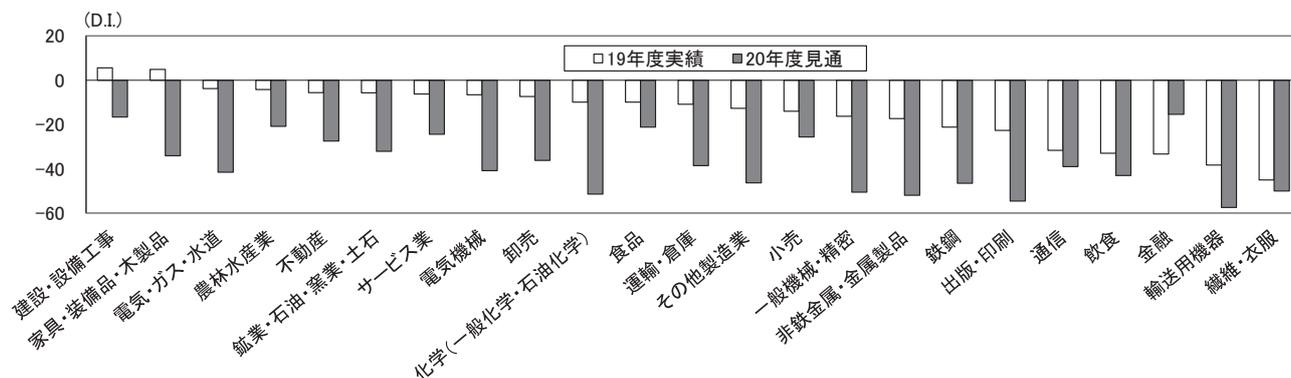
経常損益	前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
	18年度実績	19年度見通	19年度実績	20年度見通
全産業	13.9	5.9	-8.9	-32.6
製造業	13.1	0.9	-15.6	-45.0
非製造業	13.9	7.9	-5.7	-26.6

規模別

(D.I.)

経常損益	前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
	18年度実績	19年度見通	19年度実績	20年度見通
全規模	13.9	5.9	-8.9	-32.6
1000名超	10.5	7.0	-23.0	-45.1
300名超1000名以下	9.2	11.9	-10.4	-39.1
300名以下	14.5	5.2	-8.5	-31.7

(業種別:D.I.の水準)



(注3) 経常損益 D.I.= (連続増益・増益に転じた(る)企業数%) - (連続減益・減益に転じた(る)企業数%)

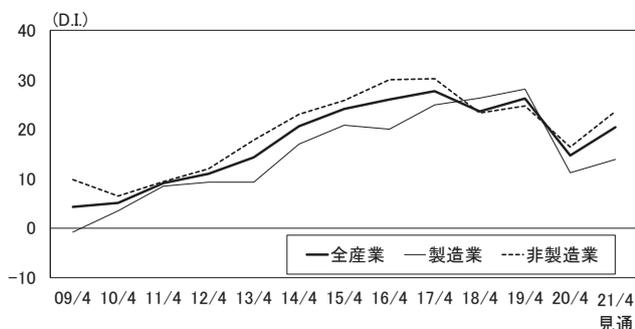
## Ⅱ. 雇用、設備投資、販売・仕入価格

### 1. 人材不足感が緩和したもの、先行きは雇用意欲が強まる見通し

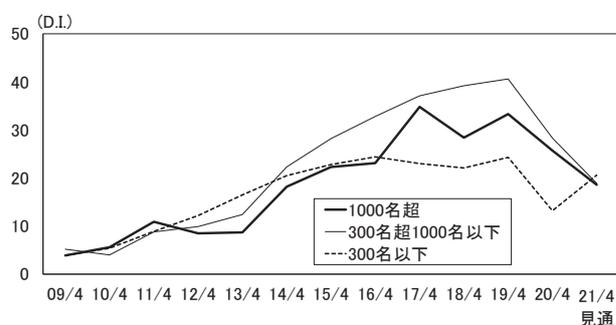
- ◆ 20年4月の従業員数D.I. (注4)は14.7と19年4月実績26.2から低下し、人材不足感が緩和した。21年4月見通しの従業員数D.I.は20.4と20年4月実績から上昇しており、雇用意欲が強まる見通しである。21年4月の従業員数について「増やす」と回答した企業の割合は上昇(20年4月:22.8%→21年4月:27.2%)し、「削減する」と回答した企業の割合は低下(同:8.1%→同:6.8%)しており、企業の採用意欲が引き続き強いことが確認できる。
- ◆ 規模別に従業員数D.I.をみると、300名以下の企業(20年4月:13.2→21年4月:20.6)では雇用意欲が強まる一方、300名超1000名以下(同:28.3→同:18.9)、1000名超(同:25.7→18.6)の企業では人材不足感がさらに緩和することが見込まれている。企業収益が悪化するもとの、雇用意欲には規模別の方向感にバラつきがみられる。
- ◆ 業種別では、製造業の持ち直しの勢いが相対的に弱い。輸送用機器(20年4月:8.5→21年4月:4.3)などは、収益の大幅な悪化を背景として、雇用意欲が低下している。一方、飲食(同:0.0→同:29.0)は、20年4月に新規雇用を抑える傾向がみられたこともあり、その反動で21年4月は雇用意欲が改善している。

【従業員数】

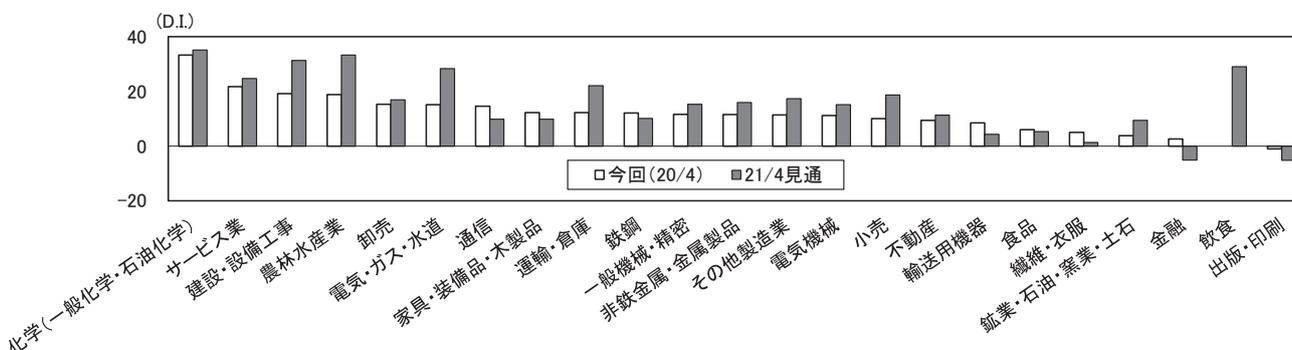
(製造・非製造業別:D.I.の推移)



(規模別:D.I.の推移)



(業種別:D.I.の水準)



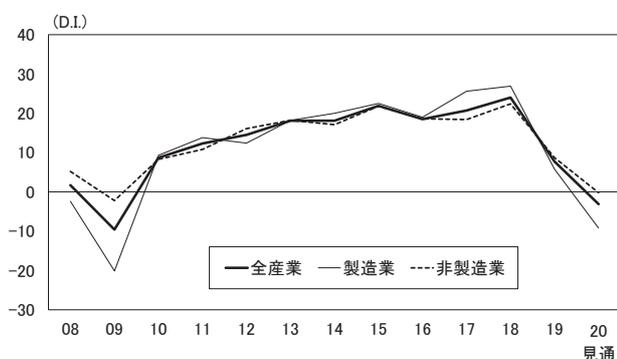
(注4) 従業員数D.I. = (従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

## 2. 20年度の設備投資は減少に転じる見通し

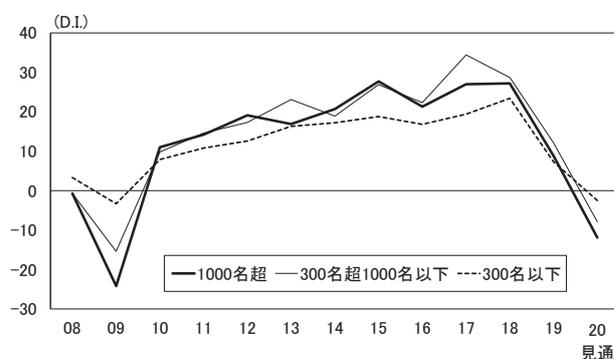
- ◆ **19年度の設備投資 D.I. (注5) は 7.7** (18年度：24.0) となり、増加傾向を維持した。ただし、前回調査の同見通し 16.5 から下方修正されており、底堅さを維持してきた設備投資の増勢は鈍化した。**20年度見通しの設備投資 D.I.は▲3.1と11年ぶりに減少する見通し**である。
- ◆ 主な設備投資目的では、「設備の更新維持」や「生産・販売能力増強」が多いという傾向は従来同様であるが、企業収益の悪化を背景として「生産・販売能力増強」と回答した企業の割合が前回調査からやや低下した。一方、低水準ながら「経営多角化」や「研究・開発」と回答した企業の割合が前回調査から上昇した。コロナ禍による急激な落ち込みを経験したことで、危機への備えなど、新たな投資機会へ企業の意識がシフトしつつあることが示唆される。

### 【設備投資】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



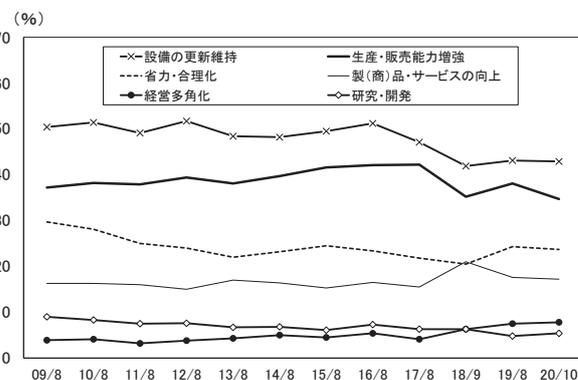
(規模別：D.I.の推移)



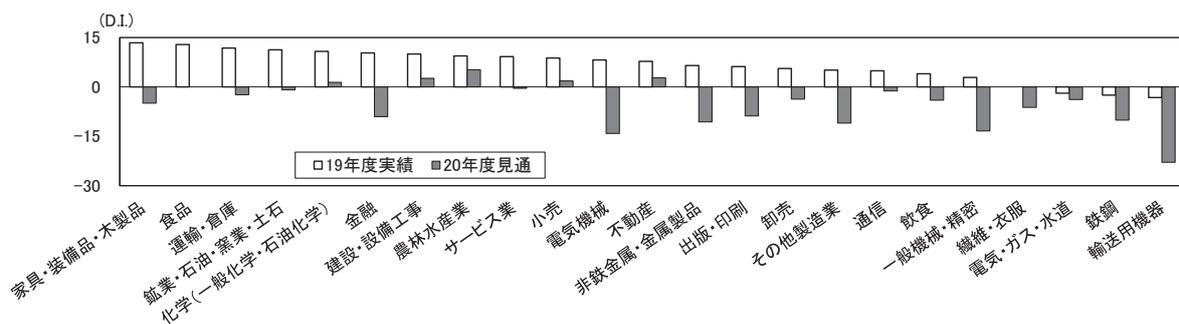
(前回調査結果との比較) (D.I.)

設備投資	前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
	18年度実績	19年度見通	19年度実績	20年度見通
全産業	24.0	16.5	7.7	-3.1
製造業	26.9	16.3	5.8	-9.2
非製造業	22.4	16.5	8.7	-0.2
規模				
1000名超	27.2	24.6	8.8	-11.9
300名超1000名以下	28.7	20.3	12.1	-7.9
300名以下	23.4	15.8	7.3	-2.5

(設備投資目的：2つまでの複数回答)



(業種別：D.I.の水準)



(注5) 設備投資 D.I.=設備投資金額が(増加した(する)企業数%)+(やや増加した(する)企業数%)×0.5 - (やや減少した(する)企業数%)×0.5 - (減少した(する)企業数%)

### 3. 20年度は仕入価格が上昇する一方、販売価格は下落

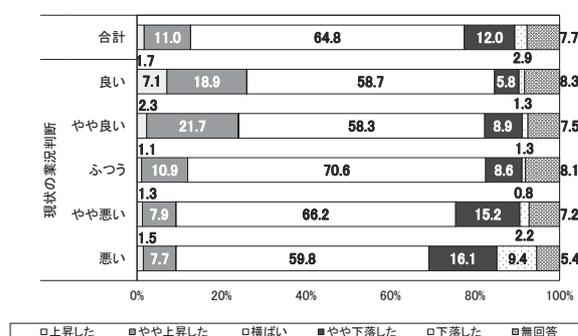
- ◆ 19年度の販売価格 D.I. (注6) は 2.9 と前回調査の同見通し 14.9 から大きく下方修正され、18年度実績の 17.7 から低下した。20年度見通しの販売価格 D.I.は▲1.7 となり、需給の緩みから値下げに踏み切る企業が優勢となっている。製造業は▲5.6 のマイナスとなった一方、非製造業は 0.3 とかろうじてプラス水準を維持した。
- ◆ 現状の業況判断別に 20年度見通しの販売価格についてみると、業況を「良い」と回答した企業ほど販売価格が上昇しており、業況を「悪い」と回答した企業ほど販売価格が下落している傾向があるが、いずれにしても「横ばい」に据え置いている企業が大半を占めている。

#### 【販売価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

販売価格		前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
		18年度実績	19年度見通	19年度実績	20年度見通
全産業		17.7	14.9	2.9	-1.7
製造業		13.9	10.0	0.2	-5.6
非製造業		20.0	18.0	4.2	0.3
規模別	1000名超	20.2	9.6	-0.9	-1.8
	300名超1000名以下	12.3	12.3	2.0	-4.4
	300名以下	18.2	15.3	3.1	-1.4

(現状の業況判断別:20年度見通し)



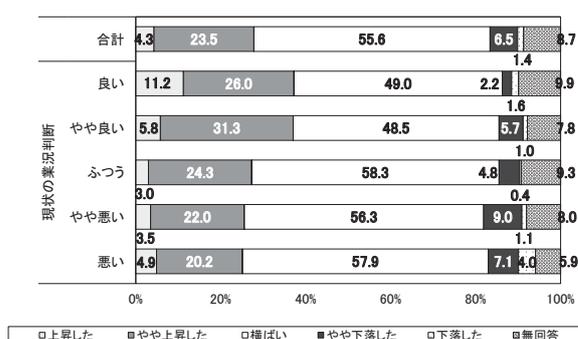
- ◆ 19年度の仕入価格 D.I. (注6) は 13.8 となり、18年度実績の 35.4 から低下した。20年度見通しは 11.4 となった。仕入価格 D.I.は業況が悪化するもとでもプラスを維持している。一方で、20年度の販売価格は下落することが見込まれているため、コスト増が販売価格に転嫁されず、そのことが企業収益の圧迫につながる可能性がある。
- ◆ 規模別では、従業員数の少ない企業ほど仕入価格 D.I.の水準が高いため、相対的に経営環境は厳しさを増していくとみられる。

#### 【仕入価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

仕入価格		前回調査(19/8)		今回調査(20/10)	
		18年度実績	19年度見通	19年度実績	20年度見通
全産業		35.4	32.0	13.8	11.4
製造業		40.9	33.2	14.1	10.9
非製造業		32.9	31.6	13.6	11.6
規模別	1000名超	35.1	22.8	8.0	5.8
	300名超1000名以下	34.5	31.4	11.1	8.2
	300名以下	35.7	32.3	14.2	11.8

(現状の業況判断別:20年度見通し)



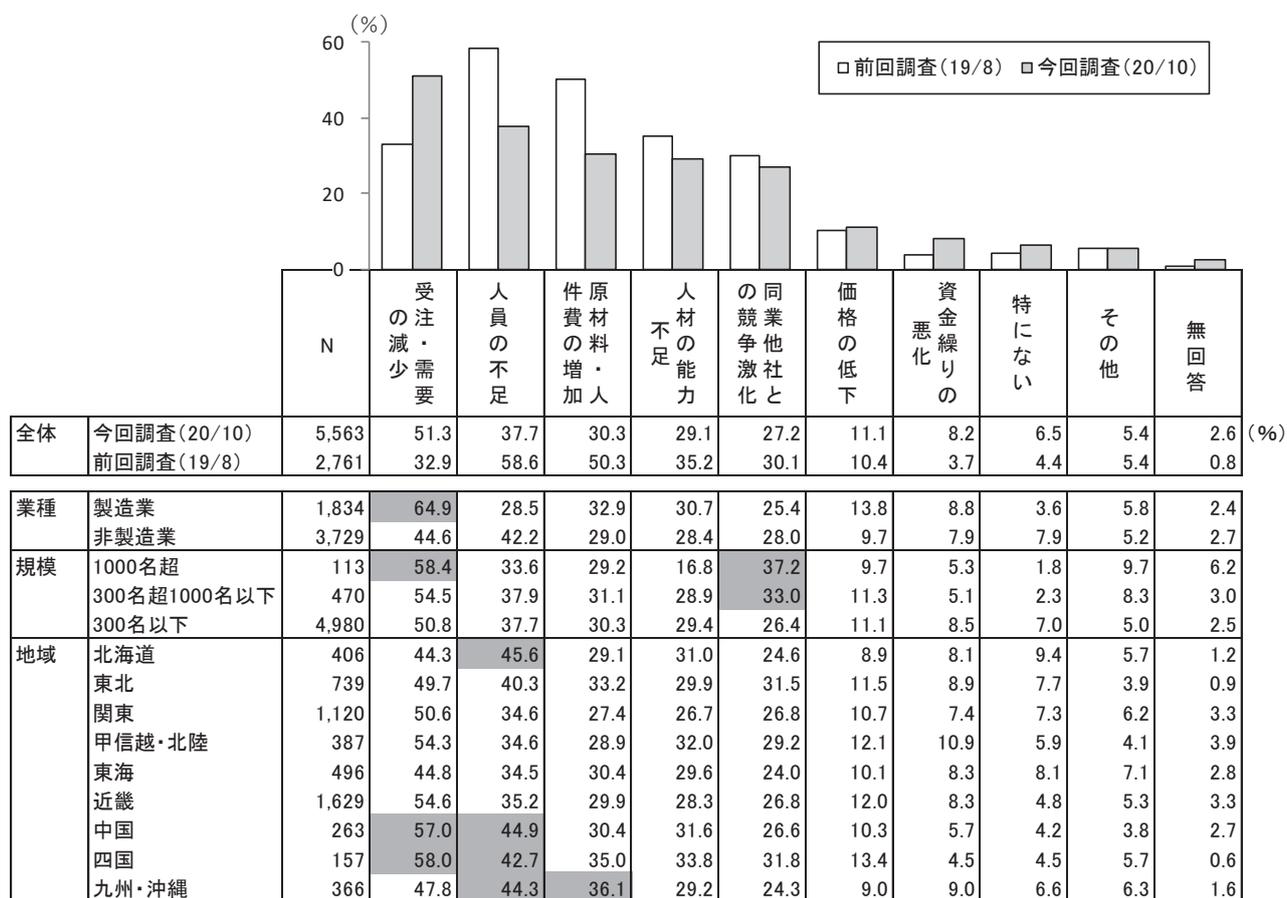
(注6) 販売(仕入)価格 D.I.=販売(仕入)価格が(上昇した(する)企業数%) + (やや上昇した(する)企業数%) × 0.5 - (やや下落した(する)企業数%) × 0.5 - (下落した(する)企業数%)

### Ⅲ. 経営課題・問題点

#### 1. 現在の経営課題は「受注・需要の減少」が51.3%で最多

- ◆ 現在の経営課題・問題点は、「受注・需要の減少」が51.3%で最も高く、今回調査した企業のうち半数以上が「受注・需要の減少」に直面していることが判明した。
- ◆ 前回調査に比べて「受注・需要の減少」を選択した企業の割合は大幅に上昇しており、新型コロナウイルス感染症の影響の大きさが窺える。特に製造業や従業員1000名超の企業でその割合が高くなっている。
- ◆ 次いで「人員の不足」が37.7%、「原材料・人件費の増加」が30.3%で続いたが、その割合は前回調査から大幅に減少した。
- ◆ 地域別では、「受注・需要の減少」を挙げる企業の割合が中国、四国は全体平均に比べて高く、「人員の不足」を挙げる企業の割合が北海道、中国、四国、九州・沖縄は全体平均に比べて高くなった。

【現在の経営課題・問題点(3つまで)】

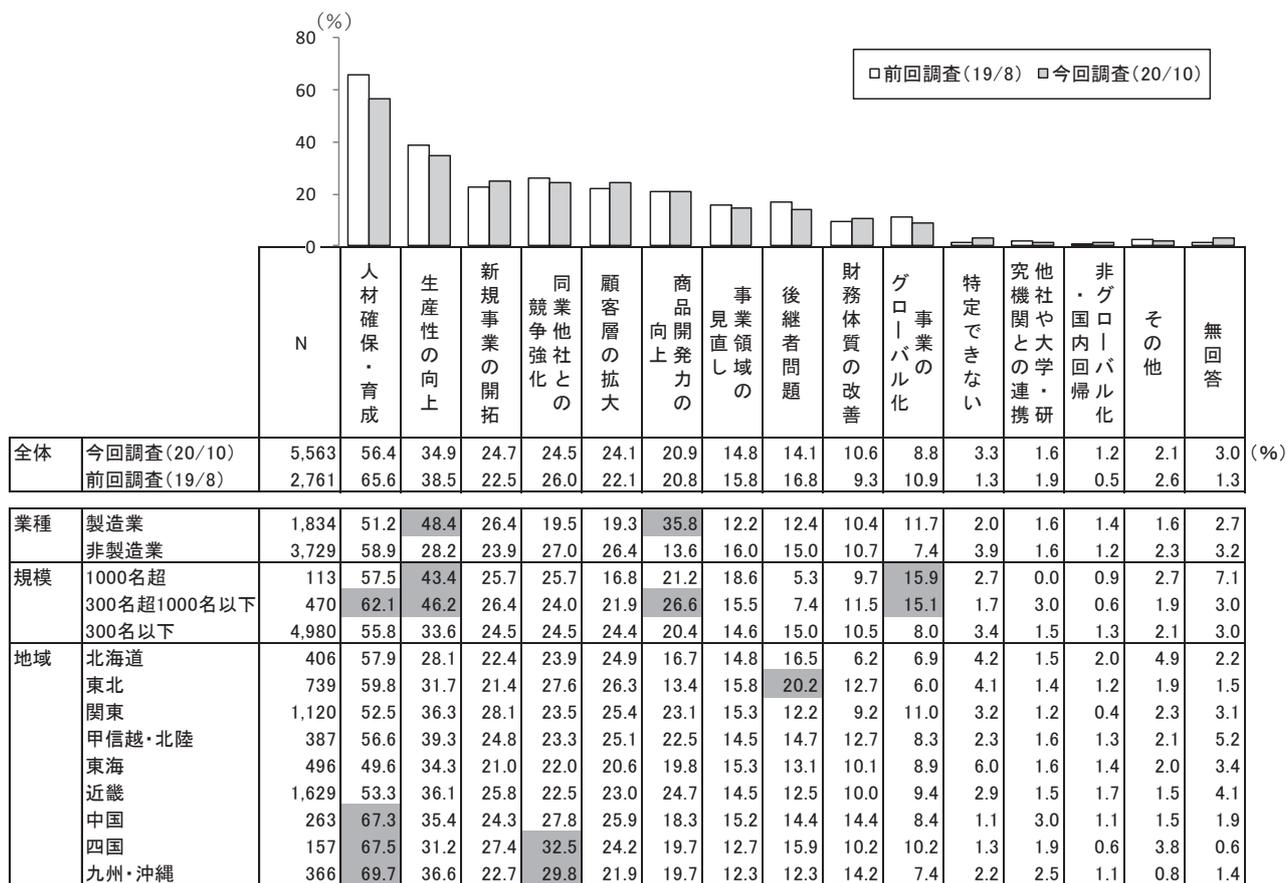


(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

## 2. 今後10年間で重要性を増す経営課題は「人材確保・育成」が56.4%で最多

- ◆ 今後10年間で重要性を増す経営課題は、前回調査と同様「人材確保・育成」が56.4%で最も高く、次いで「生産性の向上」が34.9%が続いたが、その割合は前回調査から減少した。
- ◆ 業種別では、「人材確保・育成」を挙げる企業の割合が製造業・非製造業ともに高くなった。「生産性の向上」や「商品開発力の向上」を挙げる割合は製造業が高く、「同業他社との競争強化」や「顧客層の拡大」を挙げる割合は非製造業が高くなった。
- ◆ 規模別では、従業員規模の大きい企業で「生産性の向上」や「事業のグローバル化」を挙げる割合が相対的に高くなった。
- ◆ 地域別では、「人材確保・育成」を挙げる企業の割合が中国、四国、九州・沖縄は全体平均に比べて高く、「同業他社との競争強化」を挙げる企業の割合が四国、九州・沖縄は全体平均に比べて高くなった。

【今後10年間で重要性を増す経営課題(3つまで)】



(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

## IV. 新型コロナウイルスが企業の人事・労務管理に与えた影響

### 1. 調査の背景

- ◆ 2019年4月から「働き方改革関連法」が順次施行されている中で、最近、新型コロナウイルスに対する対策として、在宅勤務を含むテレワーク等、多様な働き方に関する関心が高まっている。
- ◆ 経団連が3月9日に発表した調査結果によると、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐ対策として、テレワークや在宅勤務を始めた、あるいは予定している企業は、回答企業の7割にのぼっていることが明らかになった(会員企業1,470社のうち398社が回答)。「検討中」と回答した企業も19%に達する。
- ◆ 但し、経団連の会員企業には、いわゆる大企業が多く含まれており、この調査結果だけで、日本全体の状況を把握することは難しい。
- ◆ このような背景のもとで、今回の調査では「新型コロナウイルスが企業の人事・労務管理に与える影響」をテーマとして、政府により「働き方改革関連法」が推進され、新型コロナウイルスの感染が拡大する中で、テレワークを中心とする働き方改革を含めた人事・労務管理に対する企業の取り組みの現状や実施上の課題等を調査した。

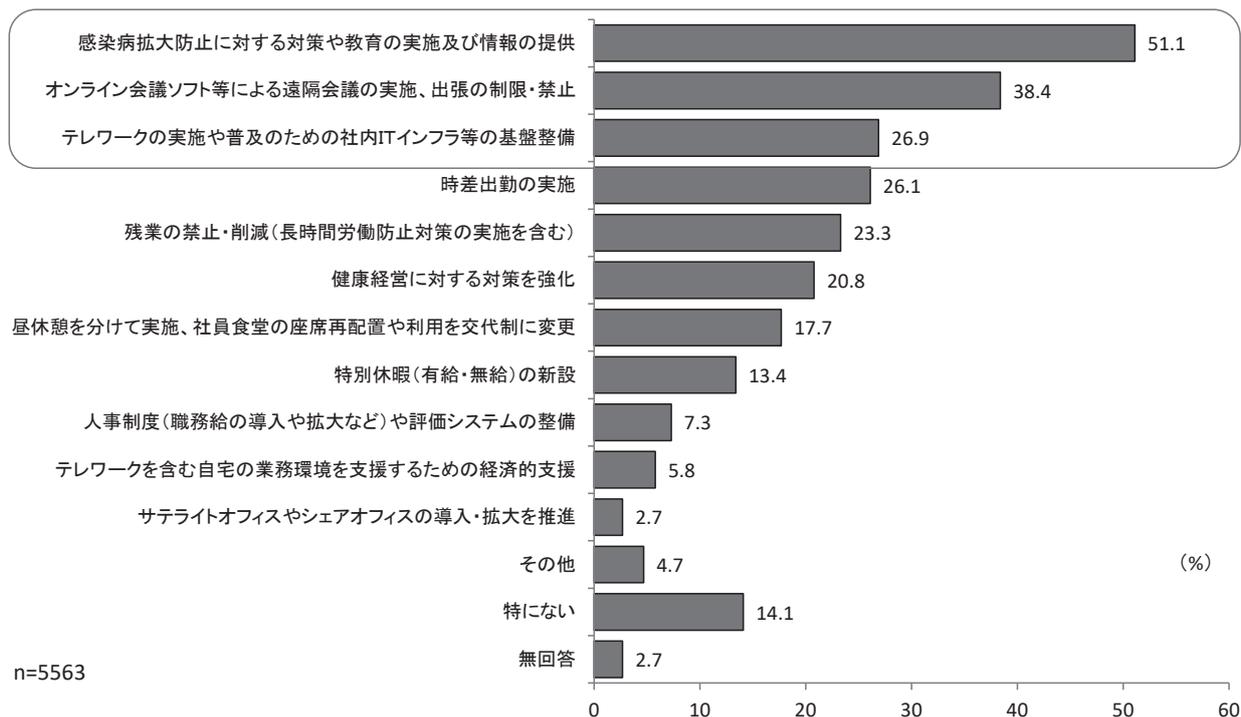
### 2. 新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在実施している人事・労務管理対策

～「感染症拡大防止に対する対策や教育の実施及び情報の提供」(51.1%)、「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」(38.4%)、「テレワークの実施や普及のための社内ITインフラ等の基盤整備」(26.9%)が上位3位～

～新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在人事・労務管理対策を実施していると回答した企業は8割強～

- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在実施している人事・労務管理対策等について尋ねた結果、「感染症拡大防止に対する対策や教育の実施及び情報の提供」の割合が51.1%でもっとも高く、「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」が38.4%、「テレワークの実施や普及のための社内ITインフラ等の基盤整備」が26.9%で続いた。以下、「時差出勤の実施」(26.1%)、「残業の禁止・削減(長時間労働防止対策の実施を含む)」(23.3%)、「健康経営に対する対策を強化」(20.8%)に対する回答がそれぞれ2割を超えた。
- ◆ 「特にない」も14.1%と1割を超えた。「無回答」と「特にない」を除いた新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在人事・労務管理対策を実施していると回答した企業は4,627社(全体の83.2%)だった。

## 【新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在実施している人事・労務管理対策等】

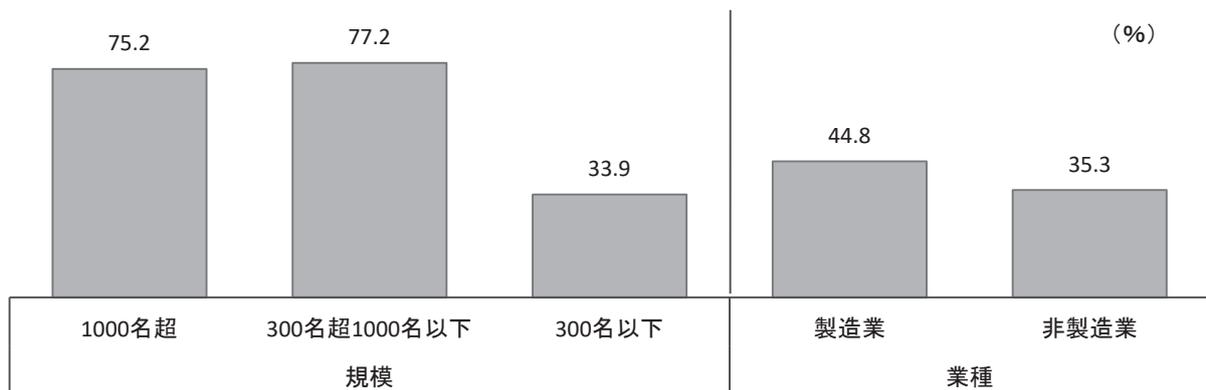


～「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」の実施率は従業員数300名超で7割強、300名以下では3割強～

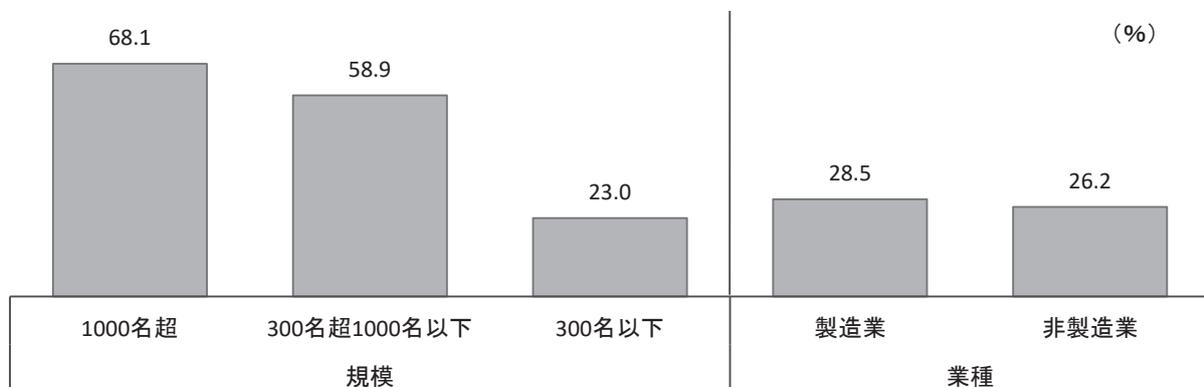
～300名以下の企業における人事・労務管理対策の実施率は、すべての調査項目において1000名超と300名超1000名以下より低い～

- ◆ 規模別には、1000名超と300名超1000名以下の企業で「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」がそれぞれ75.2%と77.2%で最も高かったことに比べて、300名以下の企業では33.9%で低かった。300名以下の企業は、300名超の企業に比べてパソコンやスマホ等の機器やネットワーク環境(LAN等)の設備が十分ではなく、遠隔会議を実施することが難しいことが主因ではないかと考えられる。
- ◆ 300名以下の企業では「感染症拡大防止に対する対策や教育の実施及び情報の提供」の実施率が49.7%で最も高かった。しかしながら、同対策に対する1000名超と300名超1000名以下の企業の実施率はそれぞれ65.5%と62.6%で、300名以下企業を大きく上回るなど、今回のすべての調査項目で300名以下の企業の人事・労務管理対策の実施率が相対的に低いという結果が確認された。
- ◆ 業種別には、「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」や「テレワークの実施や普及のための社内ITインフラ等の基盤整備」の実施率は製造業がそれぞれ44.8%と28.5%で、非製造業の35.3%と26.2%を上回った。一方、「感染症拡大防止に対する対策や教育の実施及び情報の提供」の実施率は非製造業が51.4%で製造業の50.5%より高い。

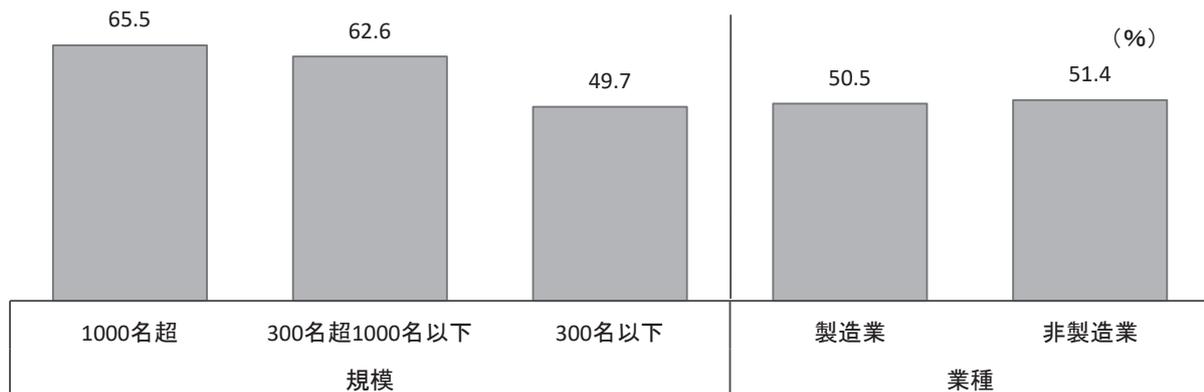
【新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在実施している人事・労務管理対策】  
 —規模・業種別「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」の実施率—



—規模・業種別「テレワークの実施や普及のための社内ITインフラ等の基盤整備」の実施率—



—規模・業種別「感染症拡大防止に対する対策や教育の実施及び情報の提供」の実施率—



### 3. テレワークの実施状況

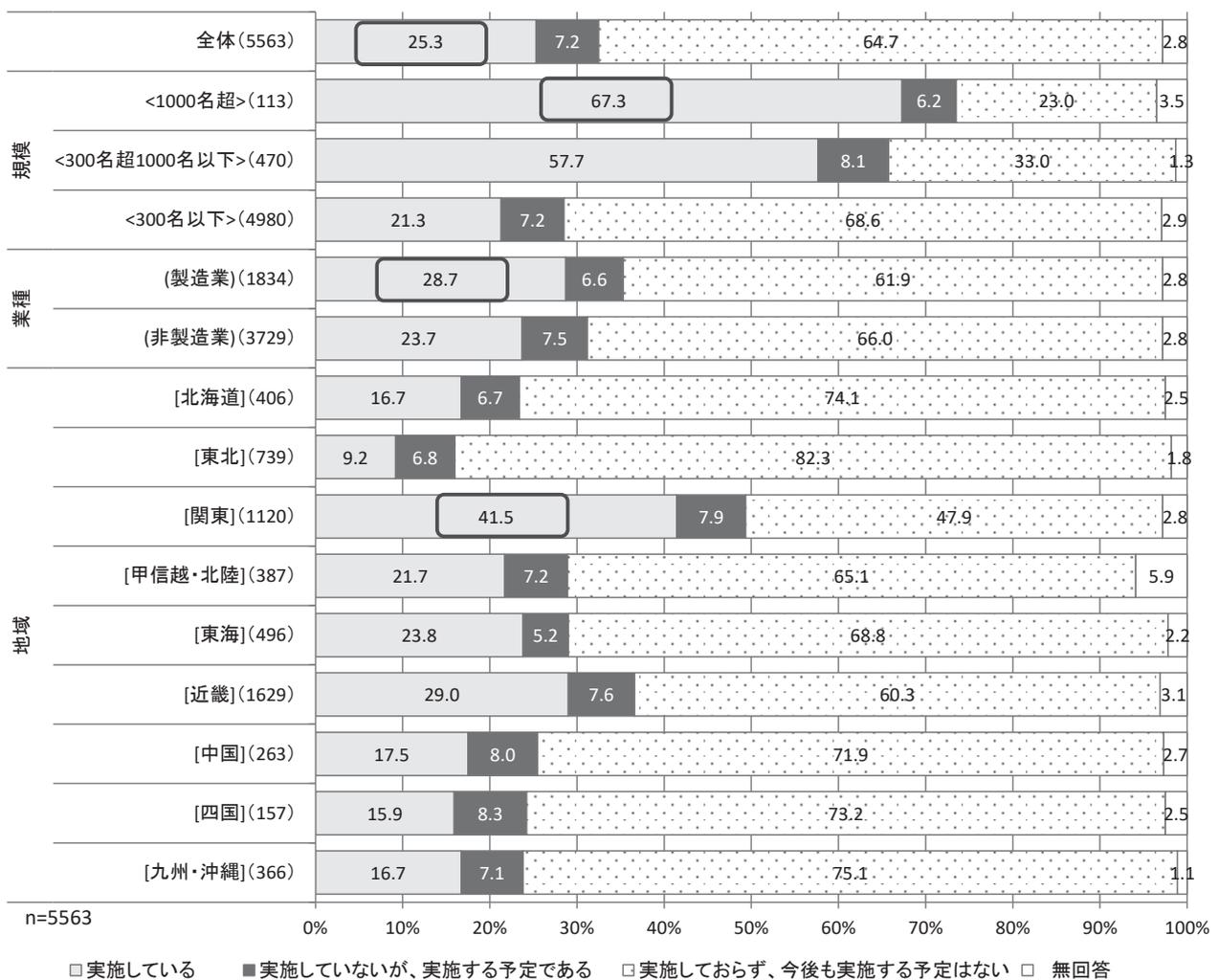
～テレワークを実施している企業は 25.3%。規模別では 1000 名超、業種別では製造業の場合は化学、非製造業の場合は情報サービスが高い。地域別には、関東が高く、東北が低い～

◆ テレワークの実施状況を尋ねた結果、「実施している」と回答した企業が 25.3%で、「実施しておらず、今後も実施する予定はない」企業の割合（64.7%）を大きく下回った。

また、「実施していないが、実施する予定である」と回答した企業は 7.2%に過ぎなかった。

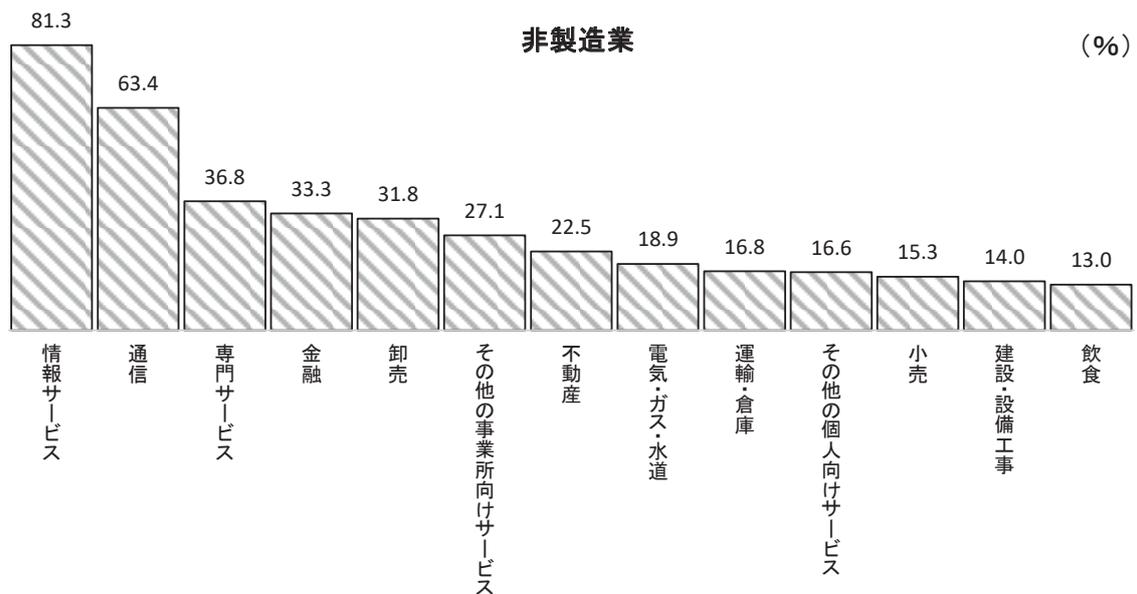
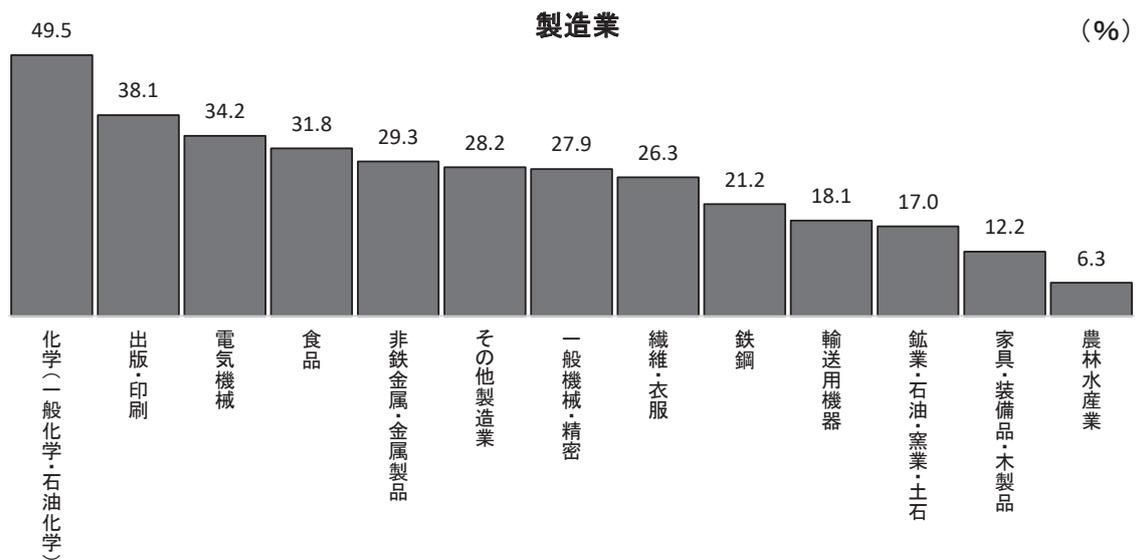
- ◆ 規模別には、1000名超の企業が 67.3%で最も高く、次は 300名超 1000名以下(57.7%)、300名以下(21.3%)の順であり、企業規模が大きいほど、より積極的にテレワークに取り組んでいることが明らかになった。
- ◆ 業種別には、製造業が 28.7%で非製造業の 23.7%より高く、地域別には、関東(41.5%)、近畿(29.0%)が全国平均(25.3%)を上回っている。

【テレワークを実施している企業の割合】



- ◆ 業種別(詳細)にみると、テレワークを「実施している」と回答した企業は製造業の場合、「化学(一般化学・石油化学)」が 49.5%で最も高く、次いで「出版・印刷」(38.1%)、「電気機械」(34.2%)の順であった。一方、非製造業は、「情報サービス」(81.3%)、「通信」(63.4%)、「専門サービス」(36.8%)が上位3位を占めた。

【業種別（詳細）にみたテレワークを「実施している」企業の割合】



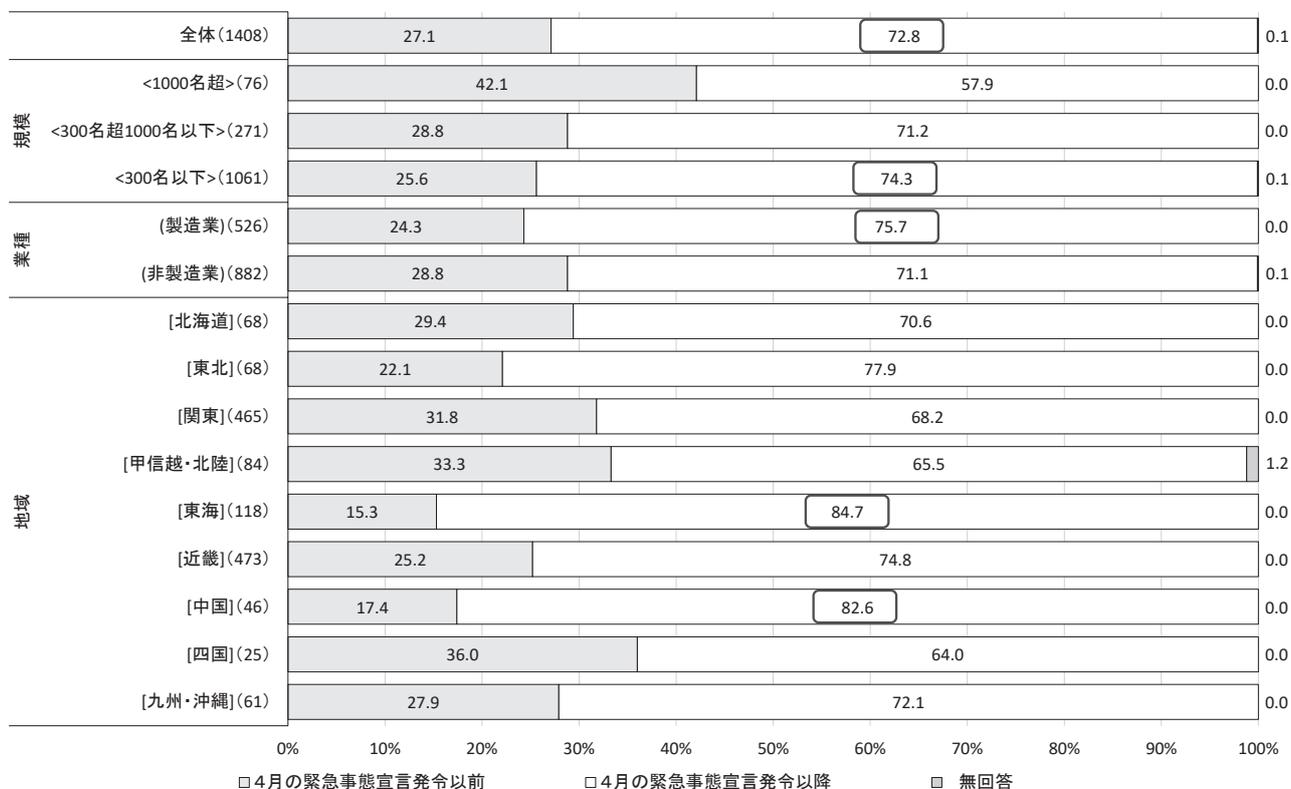
#### 4. テレワークの導入時期

～テレワークを実施している企業のテレワークの導入時期は「4月の緊急事態宣言発令以降」が72.8%～

- ◆ テレワークを実施している企業にテレワークの導入時期を尋ねた結果、「4月の緊急事態宣言発令以降」が72.8%で「4月の緊急事態宣言発令以前」の27.1%を大きく上回った。
- ◆ 「4月の緊急事態宣言発令以降」テレワークを導入した割合を規模別にみると、300名以下の企業が74.3%で最も高く、企業規模が大きくなるにつれ、「4月の緊急事態宣言発令以前」にテレワークを導入した割合が高くなる傾向があった。
- ◆ 「4月の緊急事態宣言発令以降」テレワークを導入した割合は業種別には、製造業が

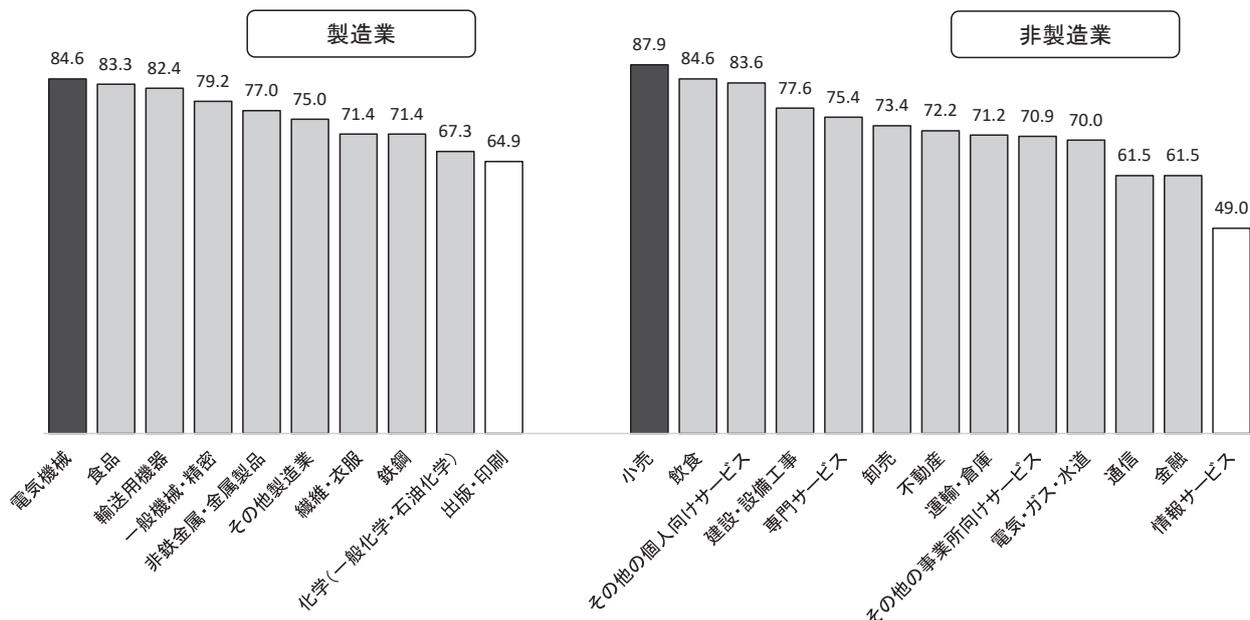
75.7%で非製造業の71.1%より少し高く、地域別には東海（84.7%）と中国（82.6%）が高かった。

### 【テレワークの導入時期】



◆ 「4月の緊急事態宣言発令以降」テレワークを導入した割合を業種別（詳細）にみると、製造業は、「電気機械」（84.6%）、食品（83.3%）、輸送用機器（82.4%）が高く、非製造業は、「小売」（87.9%）、「飲食」（84.6%）、その他の個人向けサービス（83.6%）が高かった。

### 【業種別（詳細）「4月の緊急事態宣言発令以降」テレワークを導入した割合】



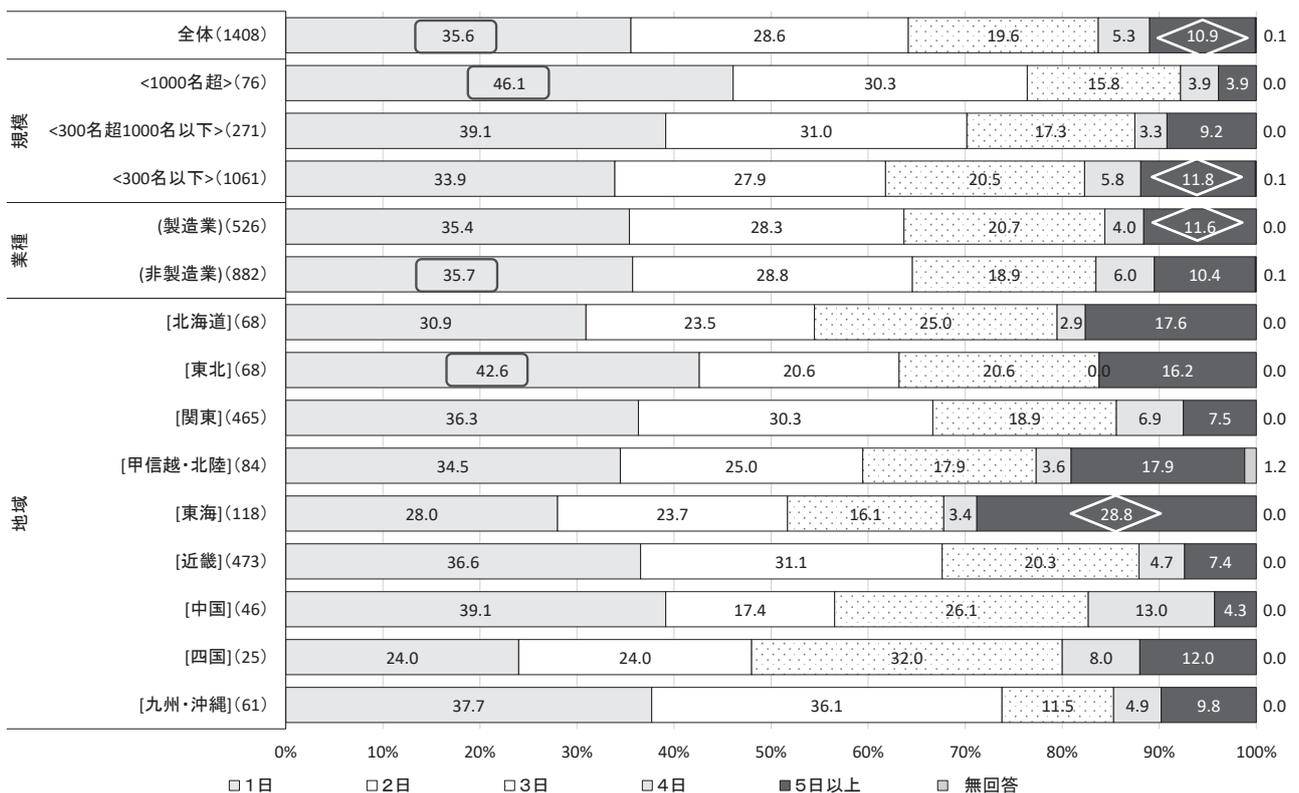
## 5. テレワークの実施日数

～テレワークを実施している企業の従業員の1週間の平均テレワーク実施日数は、「1日」が35.6%で最も高い～

～テレワークを実施している企業の従業員の1週間の平均テレワーク実施日数が3日以上以上の企業は35.8%、「4月の緊急事態宣言発令以前」にすでにテレワークを導入していた企業では43.2%と比較的高い割合～

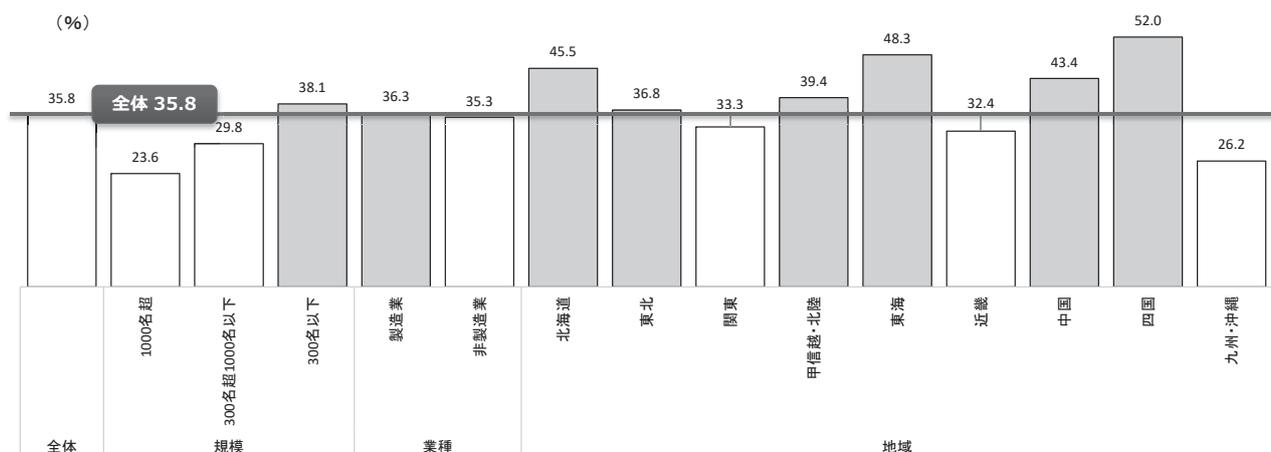
- ◆ テレワークを実施している企業の従業員の1週間の平均テレワーク実施日数は、「1日」が35.6%で最も高く、次いで、「2日」(28.6%)と「3日」(19.6%)の順であった。
- ◆ 一方、テレワークを実施している企業の1週間の平均テレワーク実施日数が5日以上以上の企業は10.9%と少ない。規模別には、300名以下の企業が11.8%で、300名超1000名以下(9.2%)や1000名超(3.9%)より高い。業種別には、製造業が11.6%で非製造業の10.4%より少し高く、地域別には、東海が28.8%で他の地域を大きく上回った。

【従業員の1週間の平均テレワーク実施日数】



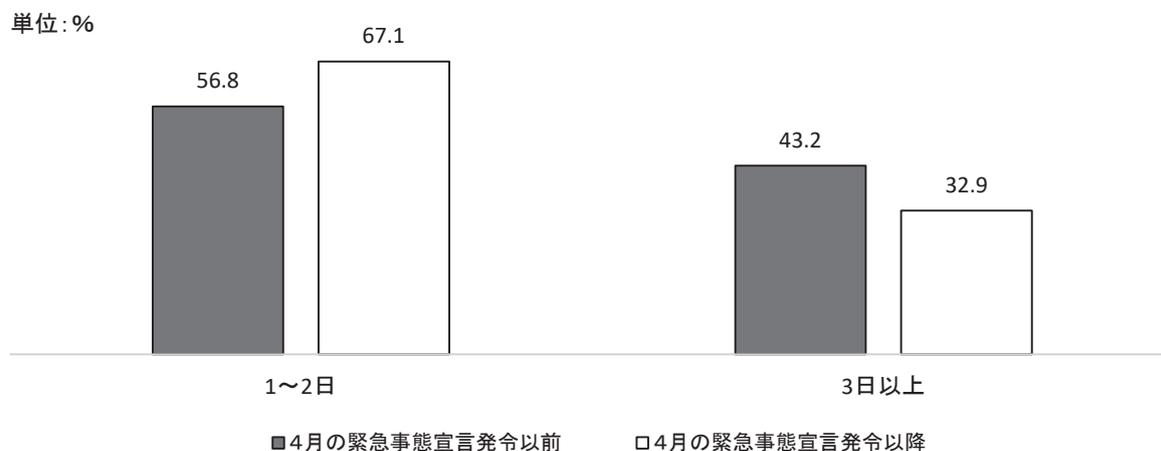
- ◆ 一方、テレワークを実施している企業の従業員の1週間の平均テレワーク実施日数が3日以上以上の企業の割合は35.8%で、「300名以下」(38.1%)、「製造業」(36.3%)、「四国」(52.0%)、「東海」(48.3%)、「北海道」(45.5%)、「中国」(43.4%)、「甲信越・北陸」(39.4%)、「東北」(36.8%)で平均を上回った。

【規模・業種・地域別テレワークを実施している企業の従業員の1週間の平均テレワーク実施日数が3日以上企業の割合】



- ◆ テレワークを実施している企業のテレワークの導入時期とテレワークの実施日数の関係を見たところ、テレワークの実施日数が1～2日は、「4月の緊急事態宣言発令以降」の企業で67.1%と高く、テレワークの実施日数が3日以上は、「4月の緊急事態宣言発令以前」に導入していた企業が43.2%と高いことが確認された。

【テレワークを実施している企業のテレワークの導入時期とテレワークの実施日数】



## 6. 雇用調整助成金の申請状況

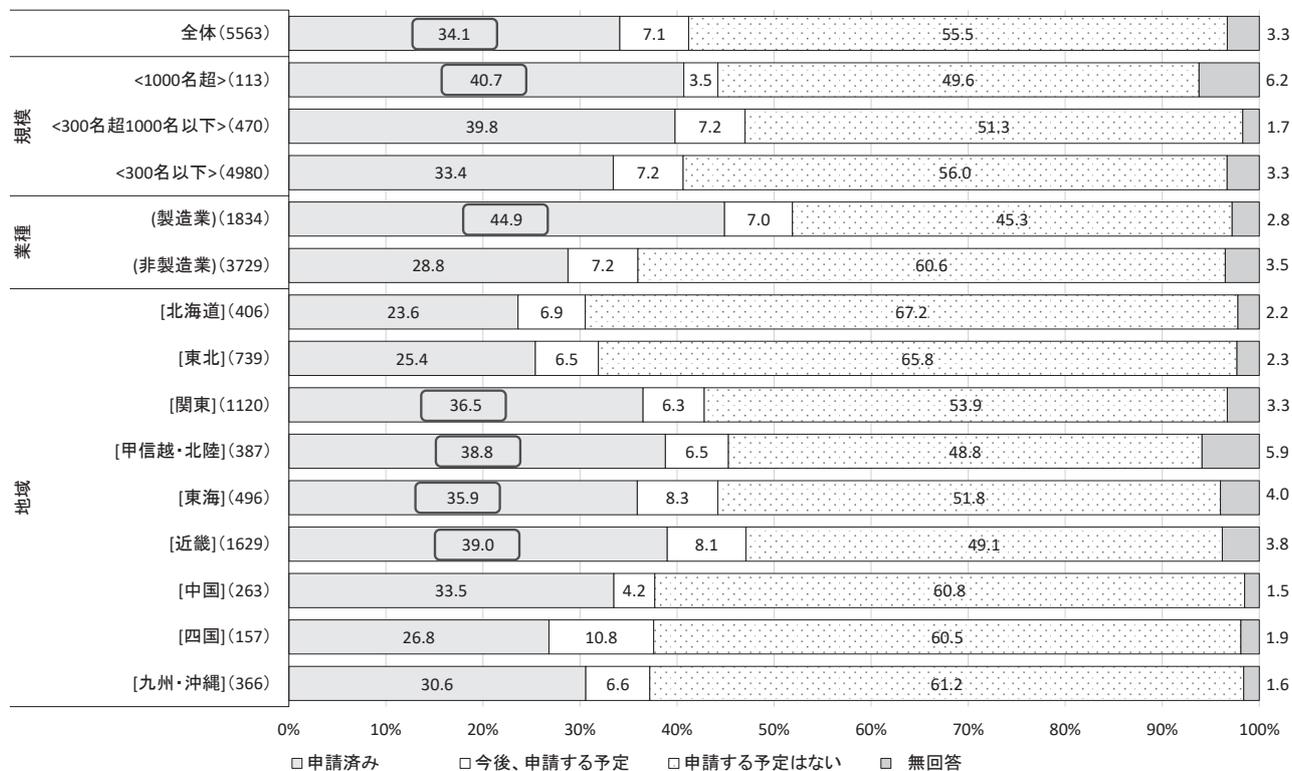
～雇用調整助成金の「申請済み」は34.1%。1000名超(40.7%)、製造業(44.9%)、近畿(39.0%)、甲信越・北陸(38.8%)が高い～

- ◆ 雇用調整助成金の申請状況を尋ねた結果、「申請済み」が34.1%で、「申請する予定はない」(55.5%)を下回った。「今後、申請する予定」は7.1%にとどまった。
- ◆ 規模別には、1000名超の企業が40.7%で最も高く、300名超1000名以下(39.8%)、300名以下(33.4%)の順であり、企業規模が大きいほど、雇用調整助成金を申請している

ことが明らかになった。

- ◆ 業種別には、製造業が 44.9% で非製造業の 28.8% を上回り、地域別には、近畿(39.0%)、甲信越・北陸(38.8%)、関東(36.5%)、東海(35.9%) が全国平均(34.1%) を上回った。

【雇用調整助成金の申請状況】



### ※雇用調整助成金

雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）とは、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものである。助成率は、企業規模や事業主が雇用を維持したか否かによって異なるが、全体的に中小企業が高い。新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置では、次の条件を満たす全ての業種の事業主を対象としている。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化し、事業活動が縮小している。
- ・ 最近 1 か月間の売上高または生産量などが前年同月比 5%以上減少している。
- ・ 労使間の協定に基づき休業などを実施し、休業手当を支払っている。

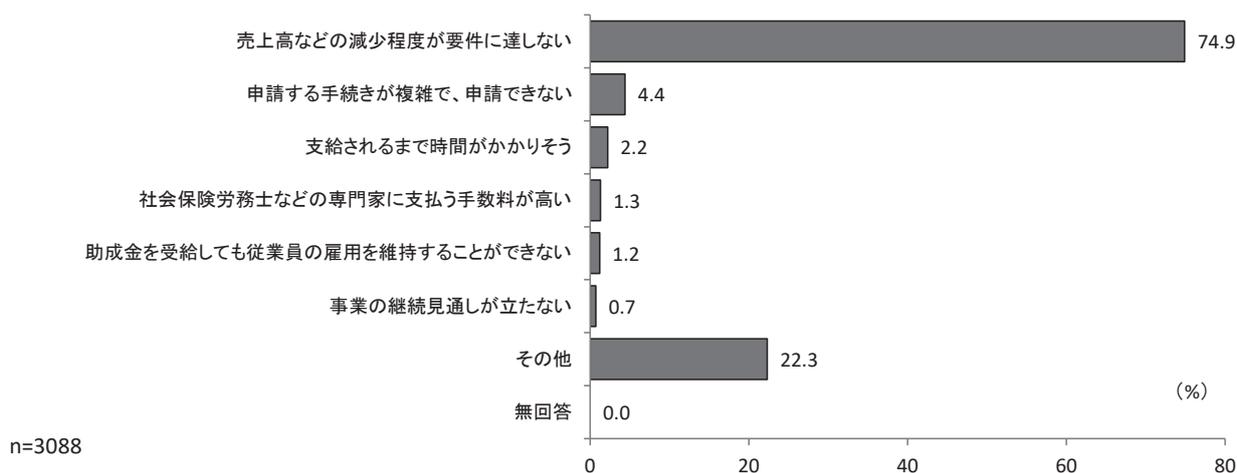
## 7. 雇用調整助成金を申請しない理由

～雇用調整助成金を申請しない最も大きい理由は、「売上高などの減少程度が要件に達しない」(74.9%)～

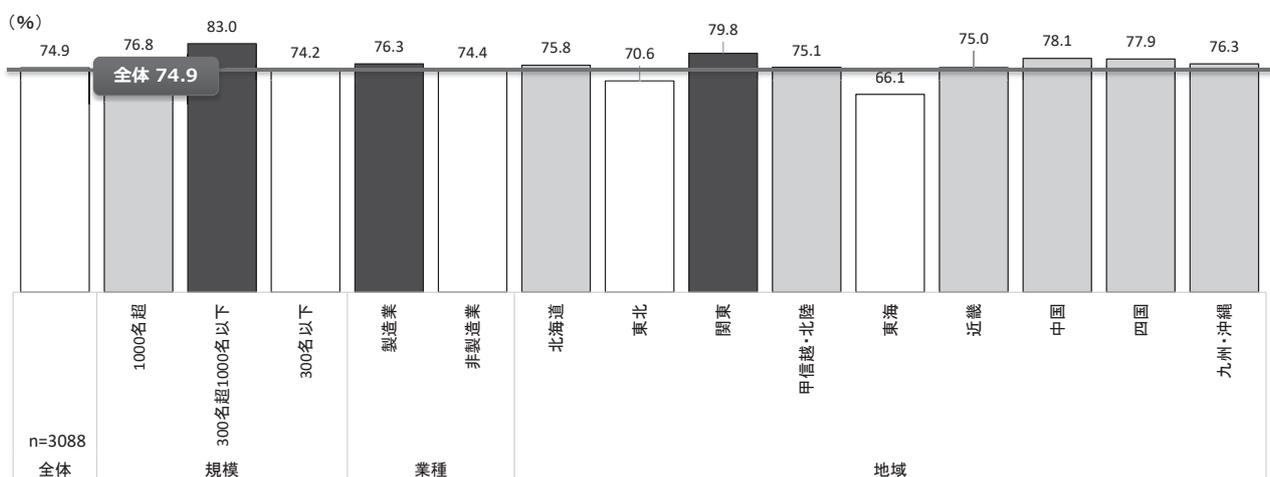
～「売上高などの減少程度が要件に達しない」が理由で、雇用調整助成金を申請しない企業は、300名超1000名以下(83.0%)、製造業(76.3%)、関東(79.8%)が高い～

- ◆ 雇用調整助成金を申請しない理由を尋ねた結果、「売上高などの減少程度が要件に達しない」が74.9%で、「申請する手続きが複雑で、申請できない」(4.4%)、「支給されるまで時間がかかりそう」(2.2%)、「社会保険労務士などの専門家に支払う手数料が高い」(1.3%)など他の理由を大きく上回った。
- ◆ 規模・業種・地域別で「売上高などの減少程度が要件に達しない」が理由で、雇用調整助成金を申請しない企業の割合をみたところ、規模では、300名超1000名以下(83.0%)、業種では製造業(76.3%)、地域では、関東(79.8%)が高い結果となった。

【雇用調整助成金を申請しない理由】



【規模・業種・地域別「売上高などの減少程度が要件に達しない」が理由で雇用調整助成金を申請しない企業の割合】

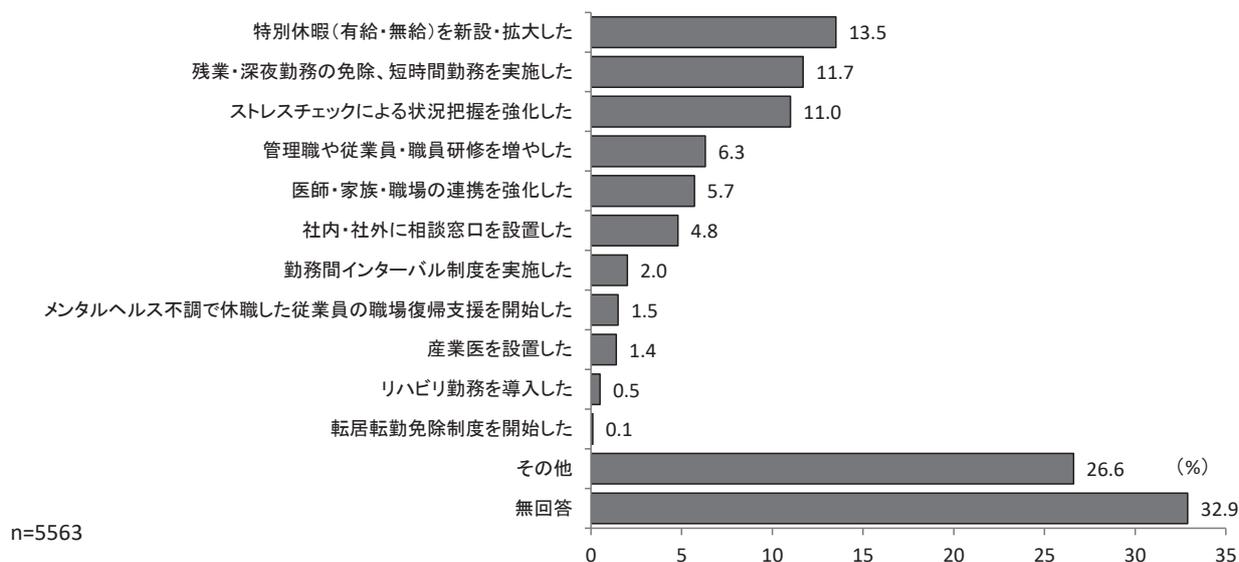


## 8. 5月の緊急事態宣言解除以降、強化されたメンタルヘルス対策

～5月の緊急事態宣言解除以降、強化されたメンタルヘルス対策は、「特別休暇（有給・無給）を新設・拡大した」（13.5%）、「残業・深夜勤務の免除、短時間勤務を実施した」（11.7%）、「ストレスチェックによる状況把握を強化した」（11.0%）が上位3位～

- ◆ 5月の緊急事態宣言解除以降、強化されたメンタルヘルス対策について尋ねた結果、「その他」と「無回答」を除いて、「特別休暇（有給・無給）を新設・拡大した」が13.5%で最も高く、次いで、「残業・深夜勤務の免除、短時間勤務を実施した」（11.7%）、「ストレスチェックによる状況把握を強化した」（11.0%）の順で割合が高かった。

【5月の緊急事態宣言解除以降、強化されたメンタルヘルス対策】

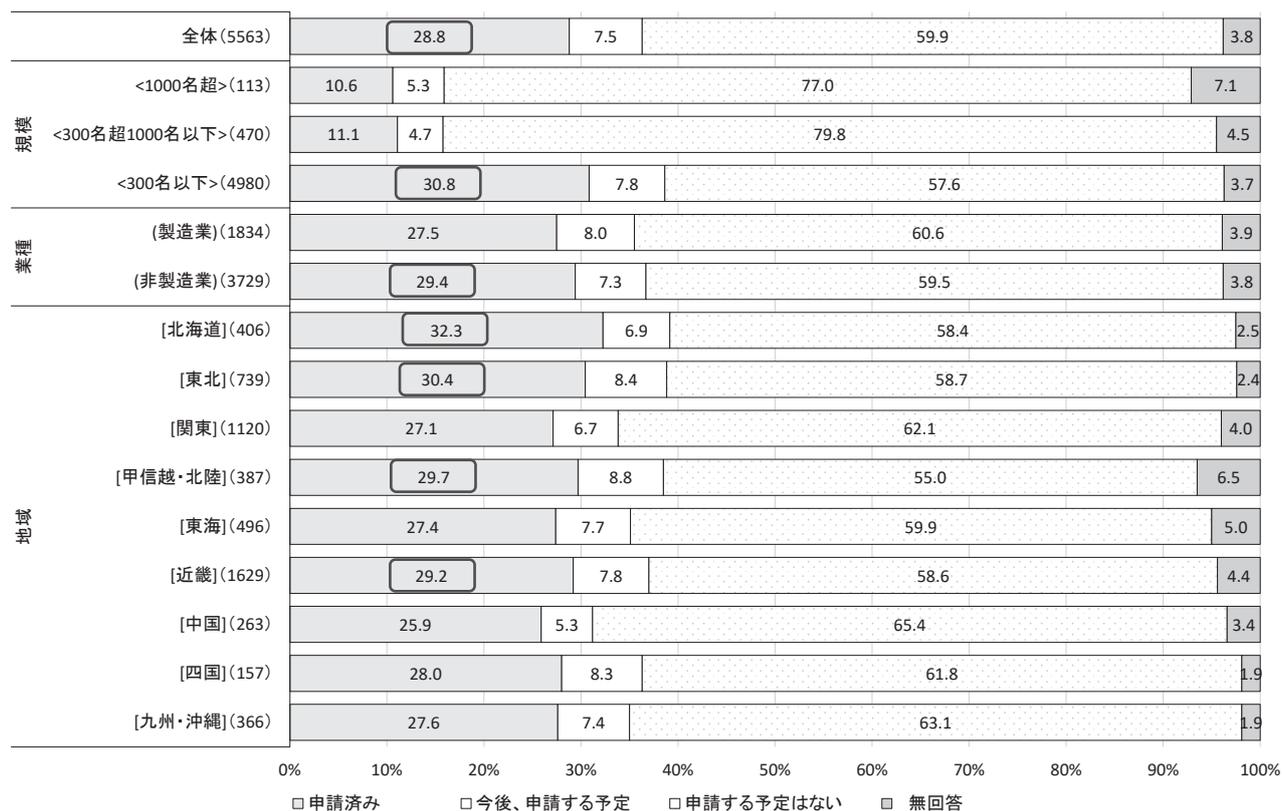


## 9. 持続化給付金の申請状況

～持続化給付金の「申請済み」は28.8%。300名以下（30.8%）、非製造業（29.4%）、北海道（32.3%）、東北（30.4%）が高い～

- ◆ 持続化給付金の申請状況を尋ねた結果、「申請済み」が28.8%で、「申請する予定はない」（59.9%）を大きく下回った。「今後、申請する予定」は7.5%となった。
- ◆ 規模別にみると、300名以下の企業が30.8%で最も高く、300名超1000名以下（11.1%）や1000名超（10.6%）を大きく上回り、雇用調整助成金とは反対に、企業規模が小さいほど持続化給付金を申請している割合が高いことが明らかになった。
- ◆ 業種別には、非製造業が29.4%で製造業の27.5%より少し高く、地域別には、北海道（32.3%）、東北（30.4%）、甲信越・北陸（29.7%）、近畿（29.2%）が全国平均（28.8%）を上回った。

## 【持続化給付金の申請状況】



### ※持続化給付金

持続化給付金は、感染症拡大により、特に大きな影響を受けている中堅・中小企業・小規模事業者が、事業が継続できるように支給する給付金である。中小企業には最大 200 万円、個人事業主らには最大 100 万円の現金が給付される。法人の場合、次の条件を満たす企業が支給対象となる。

- (1) 2020 年 4 月 1 日時点において、次のいずれかを満たすこと
  - ・ 資本金または出資の総額が 10 億円未満であること
  - ・ 資本金や出資の設定をしていない場合、従業員の人数が 2000 人以下であること
- (2) 2019 年以前から事業により事業収入（売上）を得ており、今後も事業を継続する意思があること
- (3) 2020 年 1 月以降、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により、前年同月比で事業収入が 50%以上減少した月があること

## 10. 持続化給付金を申請しない理由

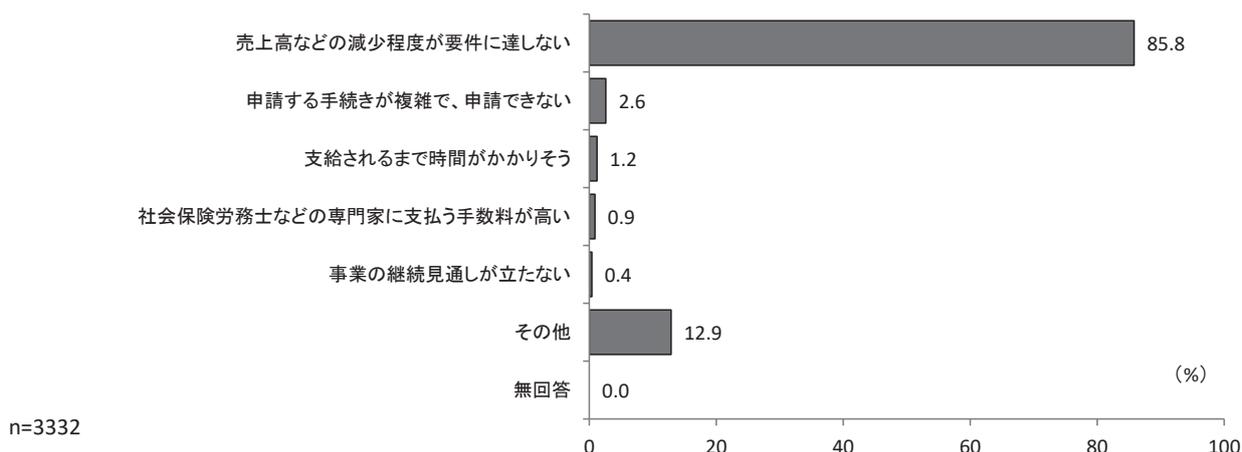
～持続化給付金を申請しない理由は、「売上高などの減少程度が要件に達しない」が85.8%で最も高い～

～「売上高などの減少程度が要件に達しない」が理由で、持続化給付金を申請しない企業は、300名以下(86.6%)、製造業(86.5%)、甲信越・北陸(90.1%)が高い～

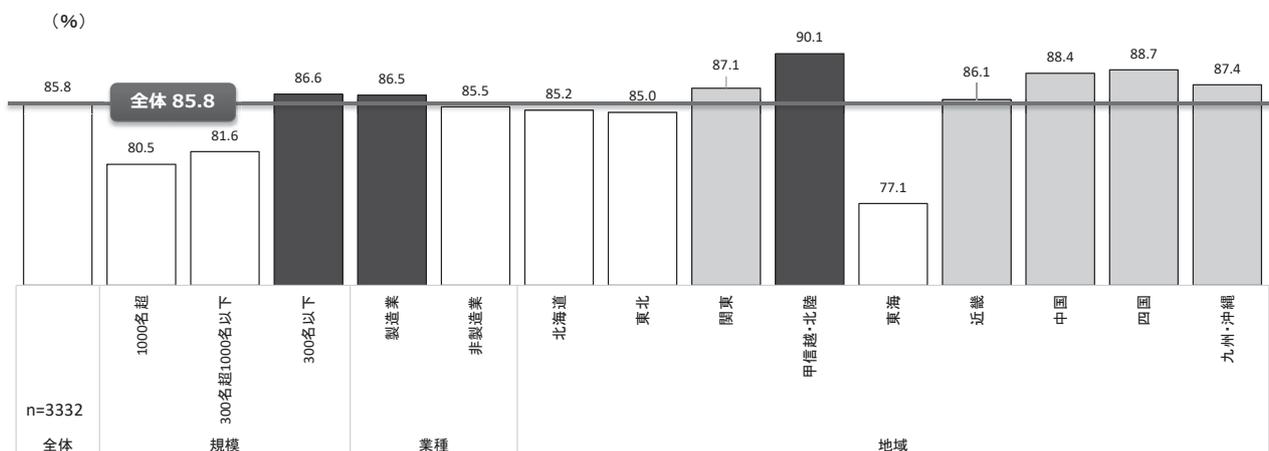
◆ 持続化給付金を申請しない理由を尋ねた結果、「売上高などの減少程度が要件に達しない」が85.8%で、「申請する手続きが複雑で、申請できない」(2.6%)、「支給されるまで時間がかかりそう」(1.2%)、「社会保険労務士などの専門家に支払う手数料が高い」(0.9%)など他の理由を大きく上回った。

◆ 規模・業種・地域別で「売上高などの減少程度が要件に達しない」が理由で、持続化給付金を申請しない企業の割合をみたところ、規模では300名以下(86.6%)、業種では製造業(86.5%)、地域では甲信越・北陸(90.1%)が高い。

【持続化給付金を申請しない理由】



【規模・業種・地域別「売上高などの減少程度が要件に達しない」が理由で持続化給付金を申請しない企業の割合】



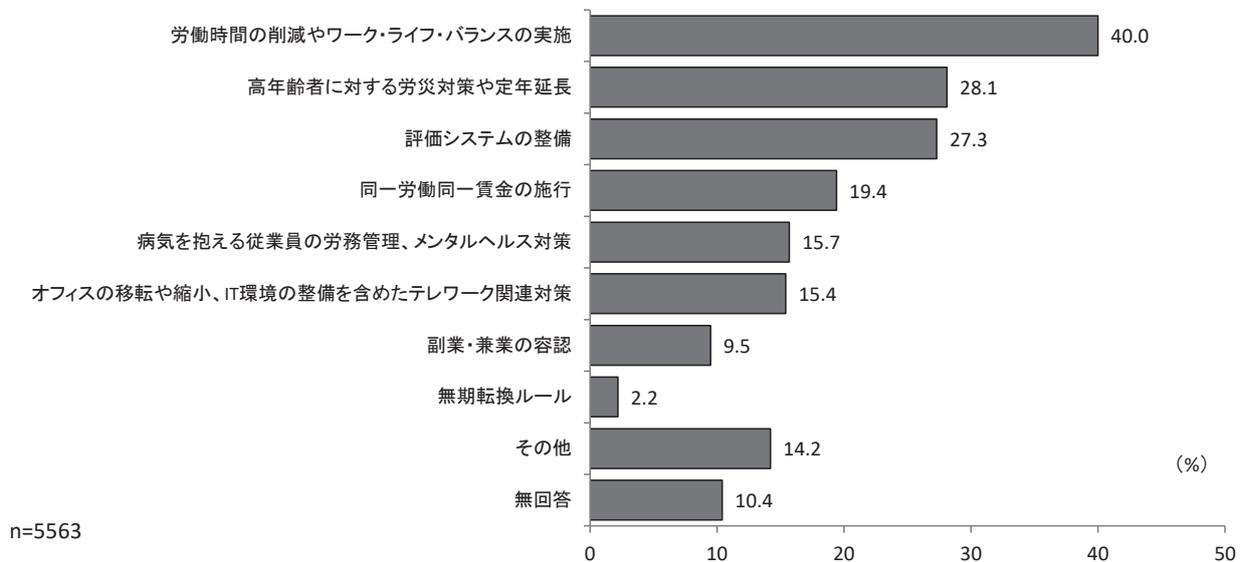
## 1 1. 今後の働き方改革を推進するにあたり抱える人事・労務上の課題

～「労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施」(40.0%)、「高年齢者に対する労災対策や定年延長」(28.1%)、「評価システムの整備」(27.3%)、「同一労働同一賃金の施行」(19.4%)が上位4位～

～今後の人事・労務上の課題として、「同一労働同一賃金の施行」を挙げているのは1000名超(30.1%)や300名超1000名以下(35.1%)が3割以上、300名以下が17.7%。大企業では2020年4月1日から「同一労働同一賃金」が一斉に施行された一方で、中小企業は2021年4月から施行されるのが原因～

- ◆ 今後の働き方改革を推進するにあたり抱える人事・労務上の課題について尋ねた結果、「労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施」が40.0%で最も高く、次いで「高年齢者に対する労災対策や定年延長」(28.1%)、「評価システムの整備」(27.3%)、「同一労働同一賃金の施行」(19.4%)の順で割合が高かった。

【今後の働き方改革を推進するにあたり抱える人事・労務上の課題】



- ◆ 規模別にみると、1000名超の企業(30.1%)や300名超1000名以下の企業(35.1%)の3割以上が今後の人事・労務上の課題として、「同一労働同一賃金の施行」を挙げていることと比べて、300名以下の企業では17.7%と相対的に小さい。大企業では2020年4月1日から「同一労働同一賃金(別名:パートタイム・有期雇用労働法)」が一斉に施行された一方で、中小企業は2021年4月から施行されるのが原因ではないかと考えられる。

【規模・業種・地域別今後の働き方改革を推進するにあたり抱える人事・労務上の課題】

	N	オフィスの移転や縮小、IT環境の整備を含めたテレワーク関連対策	労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施	評価システムの整備	病気を抱える従業員の労務管理、メンタルヘルス対策	同一労働同一賃金の施行	副業・兼業の容認	高齢者に対する労災対策や定年延長	無期転換ルール	その他	無回答	
全体	5563	15.4	① 40.0	③ 27.3	15.7	19.4	9.5	② 28.1	2.2	14.2	10.4	
規模	1000名超	113	31.0	① 51.3	② 37.2	18.6	③ 30.1	14.2	24.8	0.9	8.8	7.1
	300名超1000名以下	470	23.6	① 52.8	② 40.2	17.7	③ 35.1	10.6	29.4	2.3	6.8	6.2
	300名以下	4980	14.3	① 38.5	③ 25.8	15.4	17.7	9.3	② 28.0	2.2	15.0	10.8
業種	製造業	1834	14.6	① 39.7	② 30.9	15.4	24.3	10.3	③ 27.4	2.4	11.2	10.7
	非製造業	3729	15.8	① 40.1	③ 25.5	15.8	17.1	9.1	② 28.4	2.0	15.7	10.2
地域	北海道	406	13.5	① 35.7	③ 24.6	13.5	15.3	8.9	② 28.6	4.2	22.7	7.6
	東北	739	11.2	① 41.5	③ 22.7	19.5	14.3	7.8	② 34.4	1.9	16.5	11.4
	関東	1120	20.3	① 40.4	② 27.8	14.6	19.4	10.7	③ 24.6	2.3	12.4	10.5
	甲信越・北陸	387	12.4	② 33.6	① 33.9	15.8	23.8	13.4	③ 32.3	2.6	10.6	12.7
	東海	496	11.9	① 34.9	③ 23.2	14.1	18.3	8.9	② 25.6	1.6	19.8	11.3
	近畿	1629	18.4	① 41.3	② 28.9	14.9	20.0	8.7	③ 25.8	2.4	13.0	10.1
	中国	263	9.5	① 41.8	③ 25.9	17.1	③ 25.9	8.7	② 28.1	0.4	12.5	11.0
	四国	157	12.7	① 45.9	③ 31.8	19.7	21.0	10.8	② 37.6	1.3	14.0	4.5
	九州・沖縄	366	10.9	① 44.3	③ 28.4	16.4	23.8	9.8	② 30.1	0.8	8.7	10.4

(注) ①～③は、今後の働き方改革を推進するにあたり抱える人事・労務上の課題として割合が高い順

## 12. 結果のまとめ

- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大防止のために企業が現在実施している人事・労務管理対策としては、「感染症拡大防止に対する対策や教育の実施及び情報の提供」、「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」、「テレワークの実施や普及のための社内ITインフラ等の基盤整備」が上位3位を占めた。
- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在人事・労務管理対策を実施していると回答した企業は8割強だった。
- ◆ 「オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止」を選択した企業の割合は、1000名超と300名超1000名以下では7割を超えているが、300名以下の企業では3割強にとどまった。
- ◆ テレワークを実施している企業は25.3%で、規模別では1000名超、業種別では製造業の場合は化学、非製造業の場合は情報サービスが高い。地域別には、関東が高く、東北が低い。
- ◆ テレワークの導入時期は「4月の緊急事態宣言発令以降」が7割を超えた。テレワークを実施している企業の従業員の1週間の平均テレワーク実施日数は、「1日」が最も多く、次いで、「2日」、「3日」の順であった。5日以上企業は1割と少ない。
- ◆ 雇用調整助成金の「申請済み」は34.1%、持続化給付金の「申請済み」は28.8%にとどまる。

- ◆ 雇用調整助成金と持続化給付金を申請しない最も大きい理由は、「売上高などの減少程度が要件に達しない」が挙げられた。
- ◆ 5月の緊急事態宣言解除以降、強化されたメンタルヘルス対策としては、「特別休暇（有給・無給）を新設・拡大した」、「残業・深夜勤務の免除、短時間勤務を実施した」、「ストレスチェックによる状況把握を強化した」が上位3位を占めた。
- ◆ 「売上高などの減少程度が要件に達しない」が理由で、持続化給付金を申請しない企業の割合は、300名以下、製造業、甲信越・北陸が高い。
- ◆ 今後の働き方改革を推進するにあたり抱える人事・労務上の課題は、「労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施」、「高齢者に対する労災対策や定年延長」、「評価システムの整備」、「同一労働同一賃金の施行」が上位4位を占めた。
- ◆ 今後の人事・労務上の課題として、「同一労働同一賃金の施行」を挙げているのは1000名超や300名超1000名以下が3割以上で、300名以下より高い。

### 13. 得られた示唆

- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大防止のために政府により緊急事態宣言が発令されて以降、日本企業にテレワークが少しずつ普及している。しかしながら、まだ実施率は2割台にとどまっており、定着までは課題が多い。今後テレワークを日本に定着させるためには、①業務の電子化の推進、②通信環境を改善するためのインフラの整備と社員の出費増加に対する支援制度の拡充、③セキュリティ対策の徹底と社員を信じる企業風土の構築、④評価システムの整備と評価者に対する教育の徹底、⑤長時間労働防止対策の実施、⑥中小企業に対する支援拡大や雇用形態による働き方の格差の解消などを推奨・実施する必要がある。
- ◆ 雇用調整助成金は11月20日時点で約188万件に対して約2.3兆円が、持続化給付金は11月23日時点で約380万件に対して約5.0兆円が支給された。新型コロナウイルスの収束の道が見えないこと、有効求人倍率の低下が続いており、厳しい雇用情勢が続いていることなどを考慮すると、雇用調整助成金の特例措置の期限や持続化給付金の申請期限を延長する必要があるという声も多い。一方で、政府の財政負担が増加することや労働市場の流動化が進まないことを理由に期限の延長に反対する声もある。今後の新型コロナウイルスの収束状況や経済情勢を見ながら慎重な判断を下す必要がある。
- ◆ 今後の働き方改革を推進するにあたり抱える人事・労務上の課題として、多くの企業が「労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施」を挙げたのは、2019年4月から（中小企業は2020年4月から）時間外労働（休日労働は含まず）の上限が、原則として、月45時間・年360時間となったことが影響を与えただろう。今後政府が将来の労働力不足などの問題を解決するために働き方改革や女性活躍政策を推進すると、労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスに対する企業の関心は更に高まると予想される。働き方改革により、仕事と生活の質が高まる社会の構築を志向すべきである。
- ◆ 今後の人事・労務上の課題として、「同一労働同一賃金の施行」を挙げているのは1000名超や300名超1000名以下が3割以上で高くなっている。その理由としては、大企業

では 2020 年 4 月 1 日から「同一労働同一賃金」が一斉に施行された一方で、中小企業は 2021 年 4 月から施行される点が考えられる。今後中小企業にも適用されると、同一労働同一賃金は中小企業が解決すべき最も大きな人事・労務上の課題の一つになるに違いない。労働関連の法令や制度は頻繁に改正などが行われ、年々複雑化しており、中小企業の人事担当者にとって、これらの改正・新制度をタイムリーにキャッチアップし対策を講じることは、容易なことではないだろう。全国 47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」の活用を促すことに加え、中小企業が同一労働同一賃金の施行に対応できるようなサポート体制をさらに充実させる必要がある。

### 景気動向の地域別比較

1. 業況

(構成比: %, D.I.)

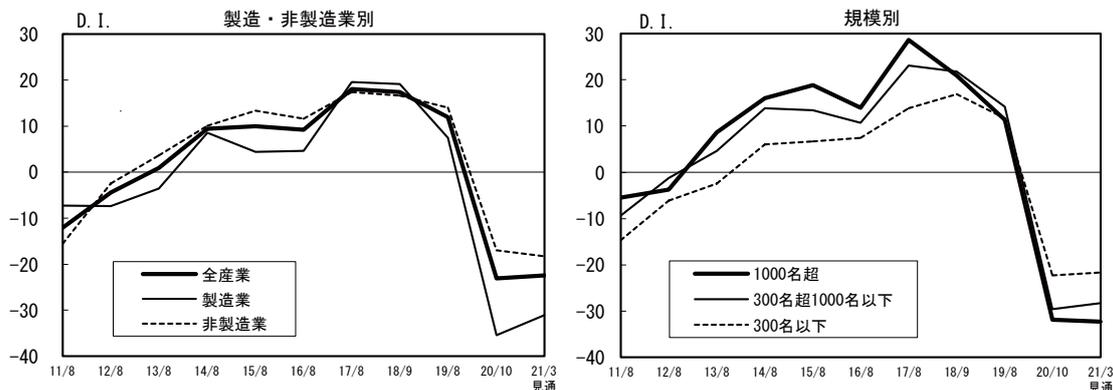
		良い	やや良い	普通	やや悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2019/ 8 (前回)	12.6	23.8	41.7	17.6	3.8	11.9
	2020/10 (今回)	5.6	11.1	30.8	33.8	17.4	-23.1
	2021/3末見通	4.0	9.5	32.6	36.3	13.1	-22.5
北海道	2019/ 8 (前回)	16.7	22.0	40.0	18.7	2.7	15.7
	2020/10 (今回)	6.7	12.3	37.4	29.1	13.5	-15.3
	2021/3末見通	5.9	10.6	38.2	30.3	9.1	-13.1
東北	2019/ 8 (前回)	8.1	22.5	43.2	25.1	1.1	5.7
	2020/10 (今回)	6.4	12.0	33.0	32.9	15.3	-19.4
	2021/3末見通	3.1	8.4	36.4	34.2	12.2	-22.0
関東	2019/ 8 (前回)	13.3	28.4	40.4	13.8	3.2	17.4
	2020/10 (今回)	5.8	12.4	30.0	34.0	15.7	-20.7
	2021/3末見通	4.5	11.9	31.0	36.3	12.1	-19.9
甲信越・北陸	2019/ 8 (前回)	11.9	22.5	40.6	19.4	4.4	9.1
	2020/10 (今回)	3.1	11.4	33.3	27.9	23.3	-28.4
	2021/3末見通	2.8	7.5	34.6	37.7	14.7	-27.0
東海	2019/ 8 (前回)	12.8	23.6	46.2	15.4	2.1	14.9
	2020/10 (今回)	5.2	9.3	27.4	39.5	16.9	-26.8
	2021/3末見通	3.4	9.3	32.5	40.3	12.3	-24.4
近畿	2019/ 8 (前回)	13.3	20.8	40.7	19.4	5.2	8.8
	2020/10 (今回)	5.6	9.8	28.4	35.1	19.7	-26.7
	2021/3末見通	3.7	8.5	30.1	36.9	15.5	-26.1
中国	2019/ 8 (前回)	10.4	24.9	40.7	19.1	5.0	8.3
	2020/10 (今回)	3.8	13.7	28.1	38.4	15.2	-23.8
	2021/3末見通	3.8	9.1	32.7	39.2	12.5	-23.8
四国	2019/ 8 (前回)	10.0	20.0	42.0	22.0	5.0	4.0
	2020/10 (今回)	5.1	8.9	35.7	30.6	18.5	-24.2
	2021/3末見通	3.2	10.2	31.2	36.3	14.0	-23.9
九州・沖縄	2019/ 8 (前回)	13.2	21.6	43.2	16.4	4.8	11.0
	2020/10 (今回)	6.8	10.7	33.6	30.6	16.4	-19.5
	2021/3末見通	5.7	10.9	32.8	35.5	10.9	-17.5

(注) 業況判断D. I. は次の算式による。

$$(良いと回答した企業数\%) + (やや良いと回答した企業数\%) \times 0.5$$

$$- (やや悪いと回答した企業数\%) \times 0.5 - (悪いと回答した企業数\%)$$

### 業況判断D. I. の推移 (全国)



## 2. 売上及び経常損益

(構成比:%、D.I.)

		売 上				経 常 損 益			
		増収	前年並み	減収	売上 D. I.	増益	前年並み	減益	経常損益 D. I.
全国	2018年度実績 (前回)	43.2	36.8	19.0	24.3	36.4	39.8	22.6	13.9
	2019年度実績 (今回)	26.8	34.5	36.5	-9.8	25.9	36.5	34.8	-8.9
	2020年度見通 (今回)	13.8	32.1	49.2	-35.4	14.2	33.7	46.8	-32.6
北海道	2018年度実績 (前回)	43.4	36.7	20.0	23.3	38.0	38.0	24.0	14.0
	2019年度実績 (今回)	27.4	41.9	29.1	-1.7	27.8	44.8	25.1	2.7
	2020年度見通 (今回)	10.6	43.6	40.9	-30.3	12.8	45.1	36.4	-23.6
東北	2018年度実績 (前回)	33.2	44.6	20.6	12.5	28.4	48.0	22.9	5.5
	2019年度実績 (今回)	22.3	40.3	36.7	-14.3	22.2	41.1	35.3	-13.1
	2020年度見通 (今回)	12.6	36.5	45.6	-33.0	13.3	36.9	43.6	-30.3
関東	2018年度実績 (前回)	47.3	37.3	14.1	33.2	40.0	39.5	19.3	20.6
	2019年度実績 (今回)	30.2	31.6	35.4	-5.2	26.8	35.8	34.1	-7.3
	2020年度見通 (今回)	17.6	32.0	45.7	-28.1	17.2	33.8	44.2	-27.1
甲信越 ・ 北陸	2018年度実績 (前回)	41.3	38.8	18.7	22.5	35.0	40.6	23.1	11.9
	2019年度実績 (今回)	27.9	33.6	36.6	-8.8	28.4	32.3	36.7	-8.3
	2020年度見通 (今回)	13.4	31.5	52.2	-38.8	12.7	31.3	52.0	-39.3
東海	2018年度実績 (前回)	46.2	32.8	21.1	25.1	35.4	35.9	28.7	6.7
	2019年度実績 (今回)	23.2	32.9	42.3	-19.2	22.4	35.1	39.9	-17.5
	2020年度見通 (今回)	11.9	29.8	55.7	-43.8	12.5	31.7	53.2	-40.7
近畿	2018年度実績 (前回)	42.5	34.3	21.7	20.8	38.3	37.3	22.7	15.6
	2019年度実績 (今回)	28.1	31.7	37.8	-9.7	26.4	34.9	34.7	-8.3
	2020年度見通 (今回)	12.6	29.4	52.0	-39.5	13.1	31.2	49.1	-36.0
中国	2018年度実績 (前回)	43.6	34.0	22.4	21.2	33.7	37.8	27.4	6.2
	2019年度実績 (今回)	28.1	31.9	36.9	-8.7	29.6	31.9	36.5	-6.8
	2020年度見通 (今回)	14.1	28.9	52.1	-38.0	13.7	31.9	49.4	-35.7
四国	2018年度実績 (前回)	43.0	38.0	19.0	24.0	29.0	42.0	29.0	0.0
	2019年度実績 (今回)	25.5	35.0	37.5	-12.1	31.2	33.8	33.8	-2.5
	2020年度見通 (今回)	14.6	29.3	50.3	-35.7	15.9	31.8	47.1	-31.2
九州 ・ 沖縄	2018年度実績 (前回)	42.8	36.8	18.8	24.0	37.6	40.0	20.0	17.6
	2019年度実績 (今回)	22.4	40.4	34.7	-12.3	22.2	38.3	36.3	-14.2
	2020年度見通 (今回)	16.4	29.2	48.9	-32.5	15.9	32.5	45.7	-29.8

(注1) 増収(増益)は、「連続増収(増益)」と「増収(増益)に転じた(る)」企業の合計。

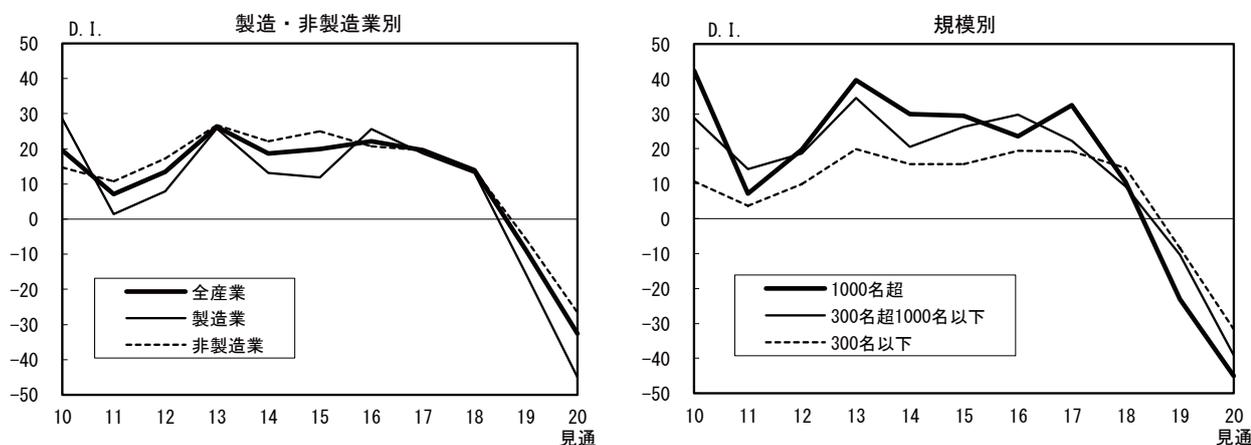
減収(減益)は、「連続減収(減益)」と「減収(減益)に転じた(る)」企業の合計。

(注2) 売上(経常損益) D. I. は次の算式による。

(連続増収(増益)と回答した企業数%) + (増収(増益)に転じた(る)と回答した企業数%)

- (減収(減益)に転じた(る)と回答した企業数%) - (連続減収(減益)と回答した企業数%)

### 経常損益D. I. の推移(全国)



3. 従業員数の増減

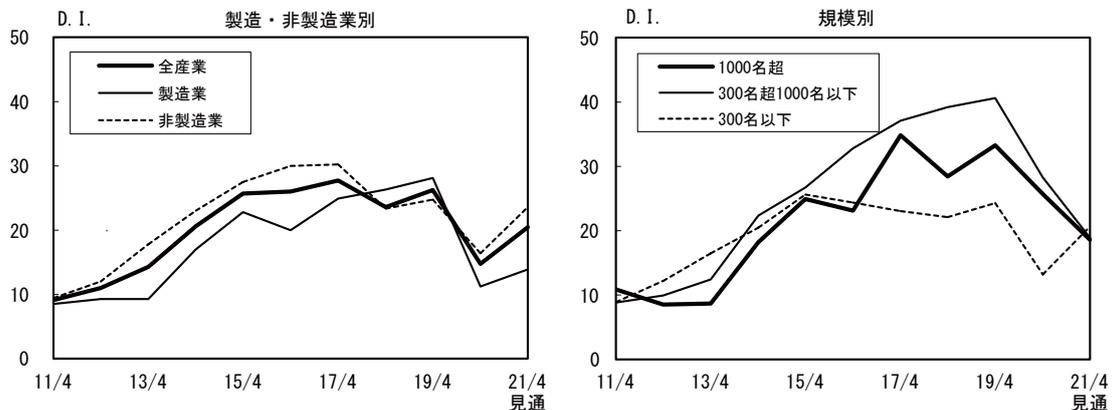
(構成比: %, D.I.)

		増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2019/4実績 (前回)	34.2	56.5	8.0	26.2
	2020/4実績 (今回)	22.8	67.7	8.1	14.7
	2021/4見通 (今回)	27.2	61.3	6.8	20.4
北海道	2019/4実績 (前回)	32.7	59.3	7.3	25.3
	2020/4実績 (今回)	21.9	69.7	6.9	15.0
	2021/4見通 (今回)	28.6	61.1	4.7	23.9
東北	2019/4実績 (前回)	31.7	58.7	9.2	22.5
	2020/4実績 (今回)	19.9	69.8	9.5	10.4
	2021/4見通 (今回)	24.5	63.3	6.5	18.0
関東	2019/4実績 (前回)	34.4	56.5	7.9	26.5
	2020/4実績 (今回)	24.4	66.3	7.2	17.1
	2021/4見通 (今回)	28.1	60.6	6.8	21.3
甲信越 ・ 北陸	2019/4実績 (前回)	40.6	51.9	5.6	35.0
	2020/4実績 (今回)	21.2	68.2	9.8	11.4
	2021/4見通 (今回)	26.6	63.8	7.8	18.9
東海	2019/4実績 (前回)	36.4	55.9	7.7	28.7
	2020/4実績 (今回)	21.6	68.1	9.3	12.3
	2021/4見通 (今回)	23.8	63.3	9.7	14.1
近畿	2019/4実績 (前回)	34.5	55.5	8.5	26.0
	2020/4実績 (今回)	23.7	66.7	8.0	15.7
	2021/4見通 (今回)	27.0	61.1	6.6	20.4
中国	2019/4実績 (前回)	36.5	54.4	7.5	29.0
	2020/4実績 (今回)	22.8	68.8	7.6	15.2
	2021/4見通 (今回)	29.7	58.9	6.8	22.8
四国	2019/4実績 (前回)	22.0	68.0	9.0	13.0
	2020/4実績 (今回)	24.2	70.7	3.8	20.4
	2021/4見通 (今回)	32.5	60.5	1.9	30.6
九州 ・ 沖縄	2019/4実績 (前回)	32.4	58.0	8.0	24.4
	2020/4実績 (今回)	23.0	66.9	8.2	14.8
	2021/4見通 (今回)	30.1	57.1	7.7	22.4

(注) 従業員数D. I. は次の算式による。

(従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

従業員数D. I. の推移 (全国)



# ニッセイ景況アンケート 単純集計結果 (2020年度調査)

## 【定例調査項目】

### 【1】従業員数について(パート・アルバイト含まず)

①50名以下 (56.4%) ②51名以上100名以下 (13.5%) ③101名以上300名以下 (19.6%) ④301名以上500名以下 (4.7%)  
⑤501名以上1,000名以下 (3.7%) ⑥1,001名以上3,000名以下 (1.5%) ⑦3,001名以上 (0.6%)

#### ◇従業員数の増減について

2020/4実績：①増やした (22.8%) ②横ばい (67.7%) ③削減した (8.1%)  
2021/4見通：①増やす (27.2%) ②横ばい (61.3%) ③削減する (6.8%)

### 【2】業況について

現在：①良い (5.6%) ②やや良い (11.1%) ③ふつう (30.8%) ④やや悪い (33.8%) ⑤悪い (17.4%)  
2021/3見通：①良い (4.0%) ②やや良い (9.5%) ③ふつう (32.6%) ④やや悪い (36.3%) ⑤悪い (13.1%)

### 【3】売上について(前年度と比べ)

2019年度実績：①連続増収 (12.8%) ②増収に転じた (14.0%) ③前年並み (34.5%) ④減収に転じた (31.0%) ⑤連続減収 (5.5%)  
2020年度見通：①連続増収 (5.3%) ②増収に転じる (8.5%) ③前年並み (32.1%) ④減収に転じる (37.6%) ⑤連続減収 (11.6%)

### 【4】経常損益について(前年度と比べ)

2019年度実績：①連続増益 (10.5%) ②増益に転じた (15.4%) ③前年並み (36.5%) ④減益に転じた (29.9%) ⑤連続減益 (4.9%)  
2020年度見通：①連続増益 (4.7%) ②増益に転じる (9.5%) ③前年並み (33.7%) ④減益に転じる (36.1%) ⑤連続減益 (10.7%)

### 【5】設備投資について

#### ◇設備投資金額について(前年度と比べ)

2019年度実績：①増加した (10.0%) ②やや増加した (15.5%) ③横ばい (56.2%) ④やや減少した (9.3%) ⑤減少した (5.4%)  
2020年度見通：①増加する (7.5%) ②やや増加する (13.7%) ③横ばい (48.4%) ④やや減少する (13.6%) ⑤減少する (10.7%)

#### ◇設備投資目的について(主なもの2つまで)

①生産・販売能力の増強 (34.7%) ②製(商)品・サービスの向上 (17.2%) ③省力・合理化 (23.7%) ④経営の多角化 (7.8%)  
⑤研究・開発 (5.4%) ⑥設備の更新維持 (42.9%) ⑦特になし (10.8%) ⑧その他 (5.0%)

### 【6】販売・仕入価格について(前年度と比べ)

#### ◇製(商)品・サービスの販売価格について

2019年度実績：①上昇した (2.2%) ②やや上昇した (13.6%) ③横ばい (68.5%) ④やや下落した (8.5%) ⑤下落した (1.8%)  
2020年度見通：①上昇する (1.7%) ②やや上昇する (11.0%) ③横ばい (64.8%) ④やや下落する (12.0%) ⑤下落する (2.9%)

#### ◇原材料・製(商)品の仕入価格について

2019年度実績：①上昇した (4.9%) ②やや上昇した (24.8%) ③横ばい (57.9%) ④やや下落した (5.7%) ⑤下落した (0.7%)  
2020年度見通：①上昇する (4.3%) ②やや上昇する (23.5%) ③横ばい (55.6%) ④やや下落する (6.5%) ⑤下落する (1.4%)

### 【7】現在の経営課題・問題点について(主なもの3つまで)

①受注・需要の減少 (51.3%) ②原材料・人件費の増加 (30.3%) ③価格の低下 (11.1%) ④人員の不足 (37.7%)  
⑤人材の能力不足 (29.1%) ⑥同業他社との競争激化 (27.2%) ⑦資金繰りの悪化 (8.2%) ⑧特になし (6.5%) ⑨その他 (5.4%)

### 【8】今後10年間で重要性を増すと思われる経営課題について(主なもの3つまで)

①商品開発力の向上 (20.9%) ②生産性の向上 (34.9%) ③事業のグローバル化 (8.8%) ④非グローバル化・国内回帰 (1.2%)  
⑤同業他社との競争強化 (24.5%) ⑥事業領域の見直し (14.8%) ⑦新規事業の開拓 (24.7%) ⑧顧客層の拡大 (24.1%)  
⑨財務体質の改善 (10.6%) ⑩人材確保・育成 (56.4%) ⑪後継者問題 (14.1%) ⑫他社や大学・研究機関との連携 (1.6%)  
⑬特定できない (3.3%) ⑭その他 (2.1%)

### 【9】現在、企業(経営者)の興味・関心のある内容について(各項目、主なもの2つまで)

#### ◇事業展開について

①売上の拡大 (56.5%) ②海外展開の強化 (5.7%) ③株式上場 (0.9%) ④販路拡大・多角化 (25.7%)  
⑤収益性の向上 (59.3%) ⑥不採算事業の売却 (2.1%) ⑦その他 (4.3%) ⑧興味・関心なし (5.2%)

#### ◇福利厚生について

①退職一時金制度 (22.2%) ②退職年金制度 (21.3%) ③遺族補償 (2.5%) ④休業補償 (21.4%)  
⑤医療保障 (13.0%) ⑥保養所 (3.5%) ⑦その他 (15.9%) ⑧興味・関心なし (26.1%)

#### ◇財務・経理について

①資産運用商品 (10.4%) ②資産運用コンサル (5.3%) ③融資関係 (12.9%) ④株式関係 (5.0%)  
⑤リース関係 (7.9%) ⑥会計・税務相談 (20.8%) ⑦税制改正への対応 (23.2%)  
⑧金融市場の動向 (11.3%) ⑨その他 (9.9%) ⑩興味・関心なし (23.5%)

【定例調査項目】 続き

◇事業リスクについて

- ①賠償リスク (22.6%) ②災害リスク (35.8%) ③為替リスク (3.2%) ④サイバーリスク (10.6%)  
⑤営業リスク (コンプライアンス) (20.7%) ⑥事業継承 (20.8%) ⑦内部統制 (15.6%) ⑧その他 (6.5%)  
⑨興味・関心なし (11.9%)

◇不動産について

- ①不動産売却 (8.3%) ②不動産購入 (14.6%) ③新規出店 (7.2%) ④オフィス移転 (9.4%)  
⑤遊休地活用 (7.6%) ⑥ビル管理・清掃・設備 (6.3%) ⑦その他 (11.0%) ⑧興味・関心なし (46.9%)

【特別調査項目】

「新型コロナウイルスが企業の人事・労務管理に与えた影響」

【10】新型コロナウイルスの感染拡大防止のために現在実施している人事・労務管理対策等について(当てはまるものすべて)

- ①テレワークの実施や普及のための社内ITインフラ等の基盤整備 (26.9%)  
②サテライトオフィスやシェアオフィスの導入・拡大を推進 (2.7%)  
③テレワークを含む自宅の業務環境を支援するための経済的支援 (5.8%)  
④オンライン会議ソフト等による遠隔会議の実施、出張の制限・禁止 (38.4%)  
⑤時差出勤の実施 (26.1%) ⑥残業の禁止・削減(長時間労働防止対策の実施を含む) (23.3%)  
⑦特別休暇(有給・無給)の新設 (13.4%) ⑧人事制度(職務給の導入や拡大など)や評価システムの整備 (7.3%)  
⑨昼休憩を分けて実施、社員食堂の座席の再配置や利用を交代制に変更 (17.7%) ⑩健康経営に対する対策を強化 (20.8%)  
⑪感染病拡大防止に対する対策や教育の実施及び情報の提供 (51.1%) ⑫その他 (4.7%) ⑬特になし (14.1%)

【11】テレワークの実施状況について

- ①実施している (25.3%) ②実施していないが、実施する予定である (7.2%) ③実施しておらず、今後も実施する予定はない (64.7%)

【12】(上記【11】で「①実施している」と回答された方)テレワークの導入時期について

- ①4月の緊急事態宣言発令以前 (27.1%) ②4月の緊急事態宣言発令以降 (72.8%)

【13】(上記【11】で、「①実施している」と回答された方)従業員の1週間の平均テレワーク実施日数について

- ①1日 (35.6%) ②2日 (28.6%) ③3日 (19.6%) ④4日 (5.3%) ⑤5日以上 (10.9%)

【14】雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)の申請について

- ①申請済み (34.1%) ②今後、申請する予定 (7.1%) ③申請する予定はない (55.5%)

【15】(上記【14】で「③申請する予定はない」と回答された方)申請しない理由について(当てはまるものすべて)

- ①売上高などの減少程度が要件に達しない (74.9%) ②申請する手続きが複雑で、申請できない (4.4%)  
③社会保険労務士などの専門家に支払う手数料が高い (1.3%) ④支給されるまで時間がかかりそう (2.2%)  
⑤助成金を受給しても従業員の雇用を維持することができない (1.2%) ⑥事業の継続見通しが立たない (0.7%) ⑦その他 (22.3%)

【16】5月の緊急事態宣言解除以降、強化されたメンタルヘルス対策について(当てはまるものすべて)

- ①管理職や従業員・職員研修を増やした (6.3%) ②社内・社外に相談窓口を設置した (4.8%)  
③メンタルヘルス不調で休職した従業員の職場復帰支援プログラムを開始した (1.5%)  
④産業医を設置した (1.4%) ⑤医師・家族・職場の連携を強化した (5.7%)  
⑥残業・深夜勤務の免除、短時間勤務を実施した (11.7%) ⑦勤務間インターバル制度を実施した (2.0%)  
⑧転居転勤免除制度を開始した (0.1%) ⑨ストレスチェックによる状況把握を強化した (11.0%)  
⑩リハビリ勤務を導入した (0.5%) ⑪特別休暇(有給・無給)を新設・拡大した (13.5%) ⑫その他 (26.6%)

【17】持続化給付金の申請について

- ①申請済み (28.8%) ②今後、申請する予定 (7.5%) ③申請する予定はない (59.9%)

【18】(上記【17】で「③申請する予定はない」と回答された方)申請しない理由について(当てはまるものすべて)

- ①売上高などの減少程度が要件に達しない (85.8%) ②申請する手続きが複雑で、申請できない (2.6%)  
③社会保険労務士などの専門家に支払う手数料が高い (0.9%) ④支給されるまで時間がかかりそう (1.2%)  
⑤事業の継続見通しが立たない (0.4%) ⑥その他 (12.9%)

【19】今後の働き方改革を推進するにあたり貴社の抱える人事・労務上の課題について(主なもの3つまで)

- ①オフィスの移転や縮小、IT環境の整備を含めたテレワーク関連対策 (15.4%)  
②労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施 (40.0%) ③評価システムの整備 (27.3%)  
④病気を抱える従業員の労務管理、メンタルヘルス対策 (15.7%) ⑤同一労働同一賃金の施行 (19.4%) ⑥副業・兼業の容認 (9.5%)  
⑦高齢者に対する労災対策や定年延長 (28.1%) ⑧無期転換ルール (2.2%) ⑨その他 (14.2%)

(注) 複数回答の設定があるほか、各設問とも無回答分があるため、合計は100%にはなりません。