

# ニッセイ 景況アンケート 調査結果

## 全国調査結果 2021年度調査

### 調査結果のポイント

- ◆景況感は前回調査(2020年10月)より改善したものの、厳しい状況。  
先行きは小幅に持ち直す見込み
- ◆企業が抱える今後の人事上の最も大きな課題は、  
「従業員のモチベーション維持・向上」、「従業員の健康管理」。  
コロナ禍において従業員の雇用環境に課題を感じる企業が多いことが結果に

# 目 次

はじめに	3 頁
〔2021 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	11 頁
Ⅲ. 経営課題・問題点	14 頁
Ⅳ. 新型コロナウイルスが企業に与えた影響	17 頁
[参考資料] 景気動向の地域別比較	43 頁
ニッセイ景況アンケート単純集計結果	46 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート1〕	
コロナ禍における家計消費の変化	48 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート2〕	
ふるさと納税：3割5割は関係ない	60 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に与えた影響」と題し、感染が拡大する中で、企業の人事・労務管理の現状や課題、福利厚生制度の現状や今後のあり方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、「コロナ禍における家計消費の変化」、「ふるさと納税：3割5割は関係ない」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：2021年6、7、8月
2. 回答企業数：5,230社
3. 回答企業の属性

### 〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	229	4.4
東北	437	8.4
関東	1,437	27.5
甲信越・北陸	322	6.2
東海	597	11.4
近畿	1,160	22.2
中国	328	6.3
四国	258	4.9
九州・沖縄	462	8.8
無回答・不明	0	0.0
合計	5,230	100.0

### 〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
1,000名超	120	2.3
300名超1,000名以下	563	10.8
300名以下	4,547	86.9
無回答・不明	0	0.0
合計	5,230	100.0

### 〔業種別状況〕

	社数(社)	構成比(%)		社数(社)	構成比(%)
製造業	1,750	33.5	非製造業	3,480	66.5
素材型製造業	544	10.4	建設・設備工事	905	17.3
農林水産業	46	0.9	運輸・倉庫	355	6.8
鉱業・石油・窯業・土石	61	1.2	通信	24	0.5
繊維・衣服	66	1.3	不動産	169	3.2
鉄鋼	63	1.2	卸売	493	9.4
非鉄金属・金属製品	194	3.7	小売	333	6.4
化学	114	2.2	飲食	90	1.7
加工型製造業	1,206	23.1	サービス業	1,016	19.4
食品	197	3.8	①情報サービス	203	3.9
家具・装備品・木製品	40	0.8	②専門サービス	170	3.3
一般機械・精密	169	3.2	③事業所向けサービス	300	5.7
電気機械	133	2.5	④個人向けサービス	343	6.6
輸送用機器	113	2.2	金融	41	0.8
出版・印刷	93	1.8	電気・ガス・水道	54	1.0
その他製造業	461	8.8	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>

今回調査が行われた 21 年 6 月上旬～8 月上旬は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、多くの地域が緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の対象地域に指定され、一定の行動制限が課されていた時期である。一方、前回調査の 20 年 9 月中旬～10 月末は、緊急事態宣言は発出されていなかったほか、「Go To キャンペーン」が実施されていた時期であり、比較は難しいが、感染状況は今回の調査時期よりも良かったと考えられる。しかし、消費者や企業がコロナ禍での生活様式に対応していることもあり、今回調査では景況感を中心に多くの項目で改善が確認された。

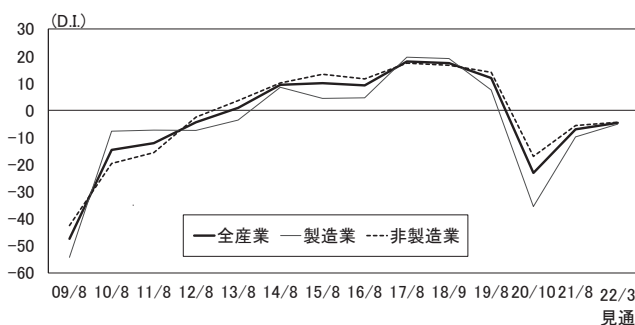
### I. 景気動向

#### 1. 企業の景況感は改善、先行きは小幅な持ち直しを見込む

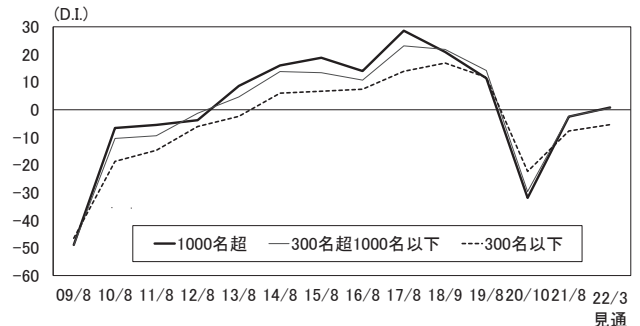
- ◆ 現状（21 年 8 月）の業況判断 D.I.<sup>(注1)</sup> は▲7.0 となった。新型コロナウイルスの感染拡大による前年調査（20 年 10 月）の大幅な落ち込み（▲23.1）から改善したものの、D.I.の水準はマイナスとなっており、依然として景気が厳しい状況にあることが確認された。
- ◆ 製造・非製造業別では、製造業（20 年 10 月：▲35.5→21 年 8 月：▲9.8）、非製造業（同：▲17.0→同：▲5.6）ともに業況判断 D.I.は前回調査から大きく改善した。
- ◆ 22 年 3 月見通しの業況判断 D.I.は▲4.6 となり、現状の▲7.0 から小幅に持ち直すことが見込まれている。選択肢別にみると、「やや悪い」「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ものの、「良い」と回答する企業の割合も減少しており、先行きの不透明感の強さが窺える。
- ◆ 製造・非製造業別に 22 年 3 月見通しの業況判断 D.I.をみると、製造業（21 年 8 月：▲9.8→22 年 3 月：▲5.1）が 5 ポイント程度改善する一方、非製造業（同：▲5.6→同：▲4.4）は 1 ポイント程度の持ち直しにとどまっている。製造業は世界経済の回復に伴い生産活動の堅調な推移が続くと見込まれているが、行動制限の影響を強く受ける非製造業は景況感が伸び悩んでいる。

#### 【業況判断】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



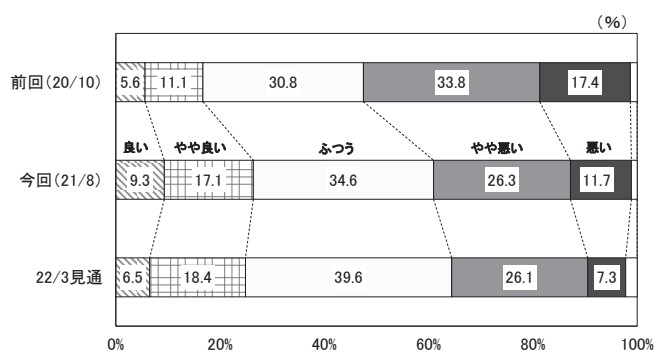
（規模別：D.I.の推移）



(前回調査結果との比較) (D.I.)

業況判断		前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
		20/10	21/3 見通	現在 (21/8)	22/3 見通
全産業		▲ 23.1	▲ 22.5	▲ 7.0	▲ 4.6
製造業		▲ 35.5	▲ 31.1	▲ 9.8	▲ 5.1
非製造業		▲ 17.0	▲ 18.3	▲ 5.6	▲ 4.4
規模別	1000名超	▲ 31.9	▲ 32.3	▲ 2.5	0.8
	300名超1000名以下	▲ 29.6	▲ 28.3	▲ 2.4	0.6
	300名以下	▲ 22.3	▲ 21.7	▲ 7.7	▲ 5.4

(回答割合の変化)

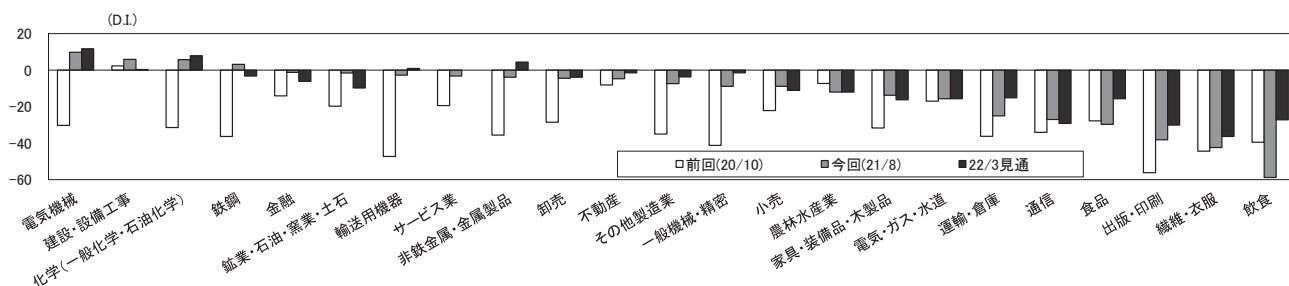


(注1) 業況判断 D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5

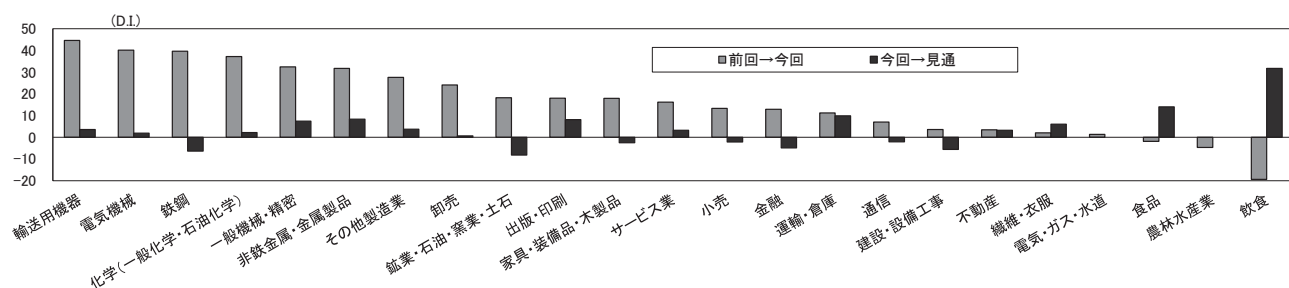
− (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 − (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、23 業種のうち 20 業種で前回調査から改善、3 業種で悪化した。輸送用機器が大幅に落ち込んだ前回調査から改善する一方、営業時間短縮要請などの影響で厳しい状況が長引いている飲食がさらに落ち込んでいるほか、飲食と関連の深い食品、農林水産業でも悪化がみられた。
- ◆ 先行きは、飲食（21年8月：▲58.9→22年3月：▲27.2）の改善幅が非常に大きくなっているが、急激に落ち込んだ反動で大きめの改善幅となっているに過ぎず、依然として水準は低い。多くの業種で改善を見込んでいるものの小幅にとどまっておき、感染症への警戒感が続く中、企業は慎重姿勢を崩せないでいる。

(業種別:D.I.の水準)



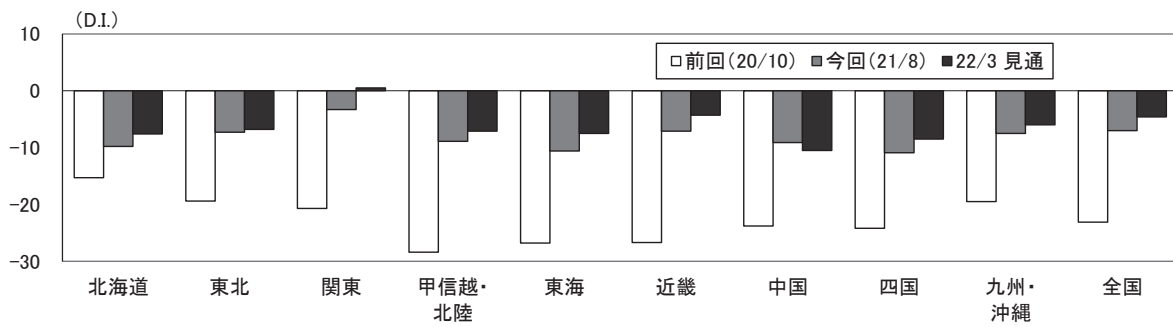
(業種別:D.I.の改善・悪化幅)



## 2. 全9地域で景況感が改善

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、全ての地域で改善した。 関東、東海、近畿などの三大都市圏では、改善幅が全国よりも大きくなった。
- ◆ 22年3月見通しの業況判断 D.I.は、全9地域中8地域で今回調査から上昇した。上昇幅は関東が最も大きく、D.I.の水準がプラスへと転化している。一方、中国は今回調査からの悪化を見込んでいる。

(地域別：D.I.の水準)



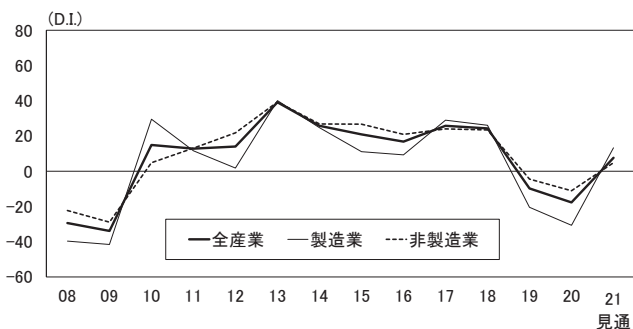


### 3. 20年度は2年連続の減収減益も、21年度は増収増益に転じる見込み

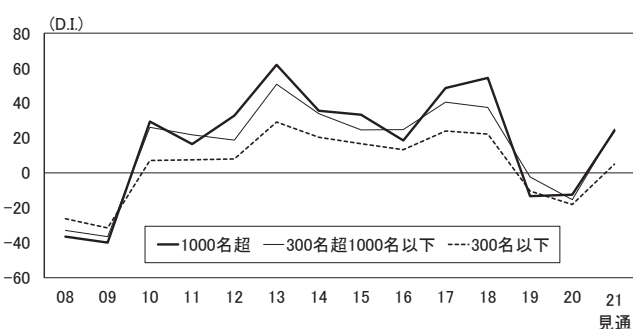
- ◆ 20年度の売上 D.I. (注2) は▲17.7となり、前回調査時点での見通し (▲35.4) に比べれば大きく改善した。しかし、19年度の▲9.8からさらに低下し、2年連続のマイナスとなった。一方、21年度見通しの売上 D.I.は7.6のプラスとなっており、増収に転じる見通しである。
- ◆ 製造・非製造業別に20年度の売上 D.I.をみると、どちらも19年度実績から低下し、マイナス幅が拡大したものの、21年度見通しの売上 D.I.は大きく上昇しプラスに転じており、増収企業数が減収企業数を上回っている。
- ◆ 規模別には、20年度の売上 D.I.が1000名超の企業で▲12.5となり、19年度の▲13.3から若干持ち直している。21年度の売上 D.I.は、300名超の企業が20を上回り大幅な改善が期待されている一方、300名以下では5.0となっている。従業員規模の小さい企業ほどコロナ禍による悪影響が大きいことが示唆される。

#### 【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)

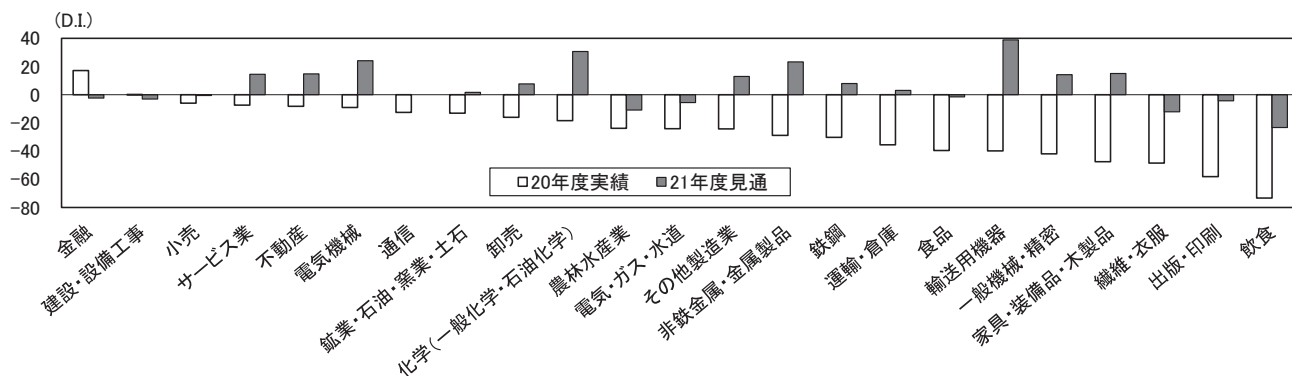
製造・非製造業別 (D.I.)

売上高	前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
	19年度実績	20年度見通	20年度実績	21年度見通
全産業	▲ 9.8	▲ 35.4	▲ 17.7	7.6
製造業	▲ 20.5	▲ 48.6	▲ 30.7	13.3
非製造業	▲ 4.5	▲ 28.8	▲ 11.1	4.8

規模別 (D.I.)

売上高	前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
	19年度実績	20年度見通	20年度実績	21年度見通
全規模	▲ 9.8	▲ 35.4	▲ 17.7	7.6
1000名超	▲ 13.3	▲ 46.9	▲ 12.5	24.2
300名超1000名以下	▲ 2.3	▲ 43.4	▲ 15.3	25.2
300名以下	▲ 10.4	▲ 34.3	▲ 18.1	5.0

(業種別：D.I.の水準)

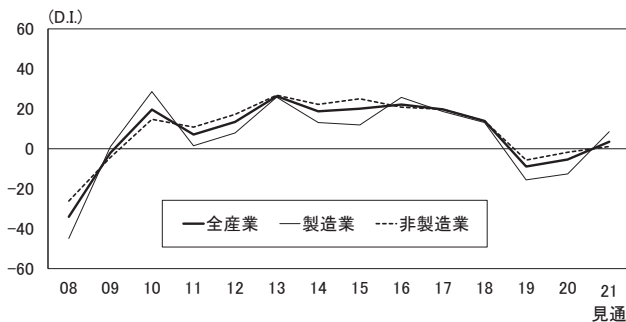


(注2) 売上 D.I. = (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

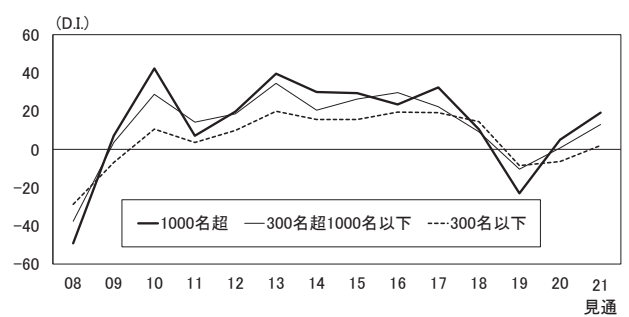
- ◆ 20年度の経常損益 D.I. (注3) は▲5.4 となり、 前回調査時点での見通し (▲32.6) を大幅に上回り、前回調査時点での想定に比べれば 20年度の経常損益はマイルドな減益にとどまった模様である。しかし 2年連続のマイナスであり、減益企業数が増益企業数を上回った。 一方、21年度見通しの経常損益 D.I.は 3.5 のプラスとなっており、増益優勢に転じる見通しである。
- ◆ 製造・非製造業別に 20年度の経常損益 D.I.をみると、製造業が▲12.6 (19年度：▲15.6)、非製造業が▲1.8 (同：▲5.7) となり、製造業・非製造業ともにマイナスとなったものの 19年度実績から上昇した。21年度見通しの経常損益 D.I.は、製造業・非製造業ともにプラスに転じている。
- ◆ 規模別には、20年度の経常損益 D.I.は 300名以下の企業が▲6.4のマイナスとなる一方、1000名超の企業が 5.0、300名超 1000名以下の企業が 0.7のプラス圏となっており、20年度の時点で従業員規模に応じて損益が異なっている。
- ◆ 業種別には、飲食や出版・印刷、繊維・衣服で減収減益と回答した割合が高くなっており、21年度も減収減益の見通しとなっている。

【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)

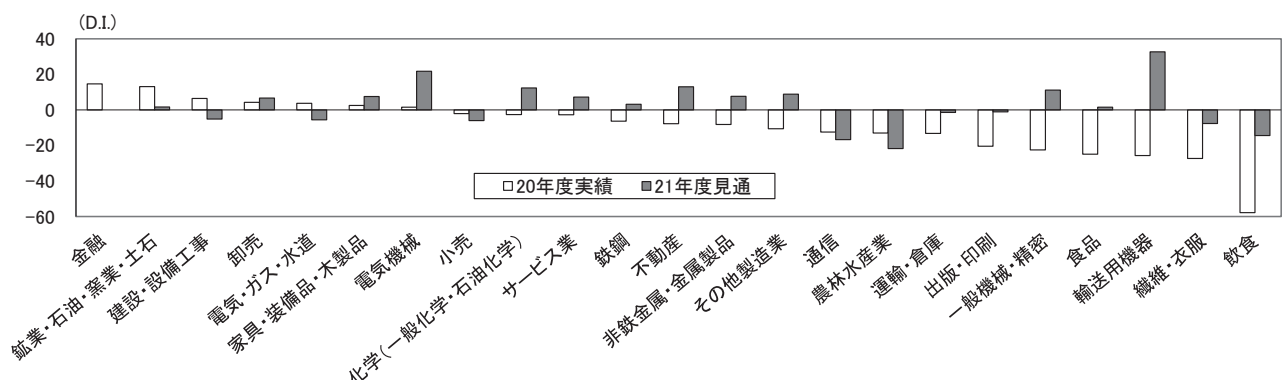
製造・非製造業別 (D.I.)

経常損益	前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
	19年度実績	20年度見通	20年度実績	21年度見通
全産業	▲ 8.9	▲ 32.6	▲ 5.4	3.5
製造業	▲ 15.6	▲ 45.0	▲ 12.6	8.5
非製造業	▲ 5.7	▲ 26.6	▲ 1.8	1.1

規模別 (D.I.)

経常損益	前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
	19年度実績	20年度見通	20年度実績	21年度見通
全規模	▲ 8.9	▲ 32.6	▲ 5.4	3.5
1000名超	▲ 23.0	▲ 45.1	5.0	19.2
300名超1000名以下	▲ 10.4	▲ 39.1	0.7	13.0
300名以下	▲ 8.5	▲ 31.7	▲ 6.4	2.0

(業種別：D.I.の水準)



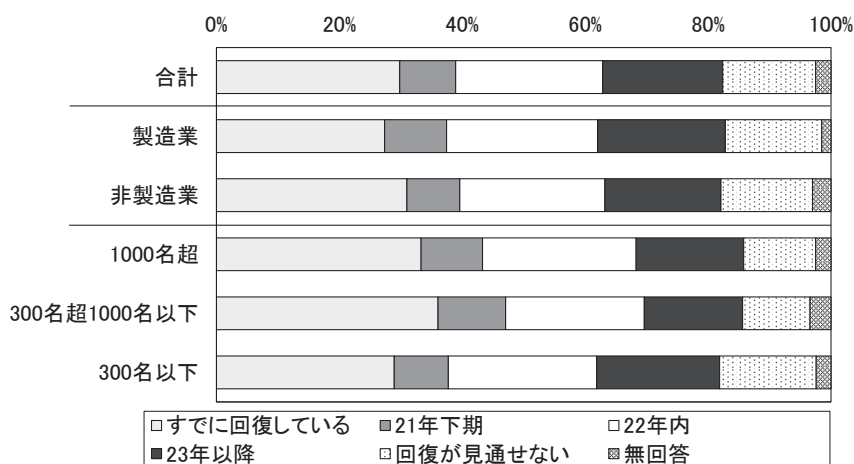
(注3) 経常損益 D.I.= (連続増益・増益に転じた(る)企業数%) - (連続減益・減益に転じた(る)企業数%)

#### 4. 3 割弱の企業がコロナ前（19年）の売上水準をすでに回復

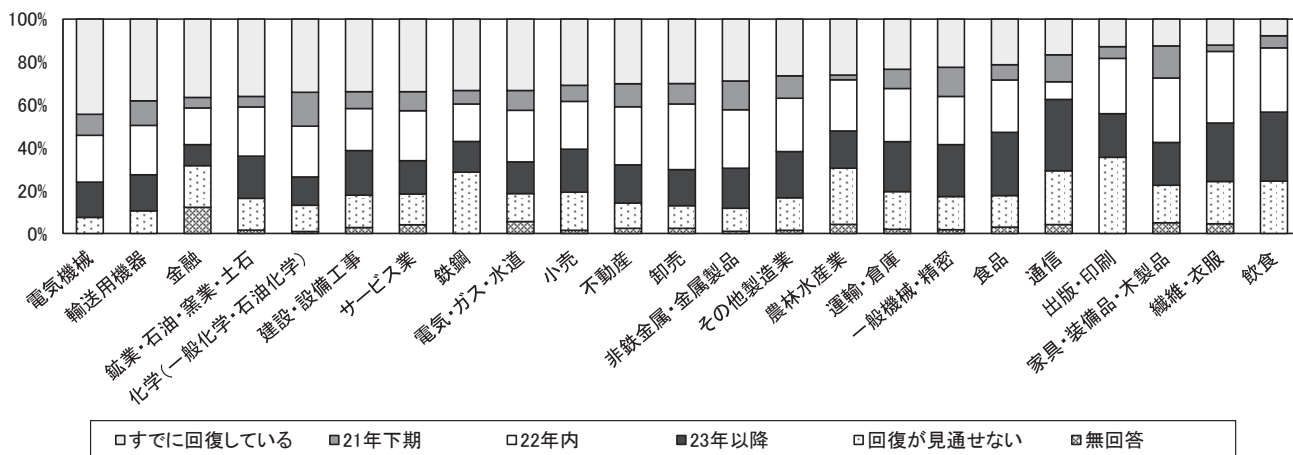
- ◆ コロナ前（19年）の売上水準の回復期は、「すでに回復している」が29.8%と最も高くなった。「21年下期」は9.8%、「22年内」は23.9%となっており、22年までには半数以上の企業がコロナ前の売上水準を回復する見通しとなっている。
- ◆ 一方、「回復が見通せない」と回答した割合は15.1%となり、コロナ禍による業績の不透明感が強い企業も依然として多いといえる。規模別には、300名以下の企業で「回復が見通せない」と回答した割合が15.7%と高くなっている。
- ◆ 製造・非製造業別には、「すでに回復している」と回答した割合が製造業は27.4%、非製造業は31.0%となっており、非製造業の水準がやや高い。また、「23年以降」および「回復が見通せない」と回答した割合は、製造業が非製造業を上回っている。
- ◆ 業種別には、電気機械、輸送用機器、金融などで「すでに回復している」と回答した割合が高く、飲食、繊維・衣服などで割合が低くなっている。

【コロナ前の売上水準の回復期】

（製造・非製造業別、規模別）



（業種別）

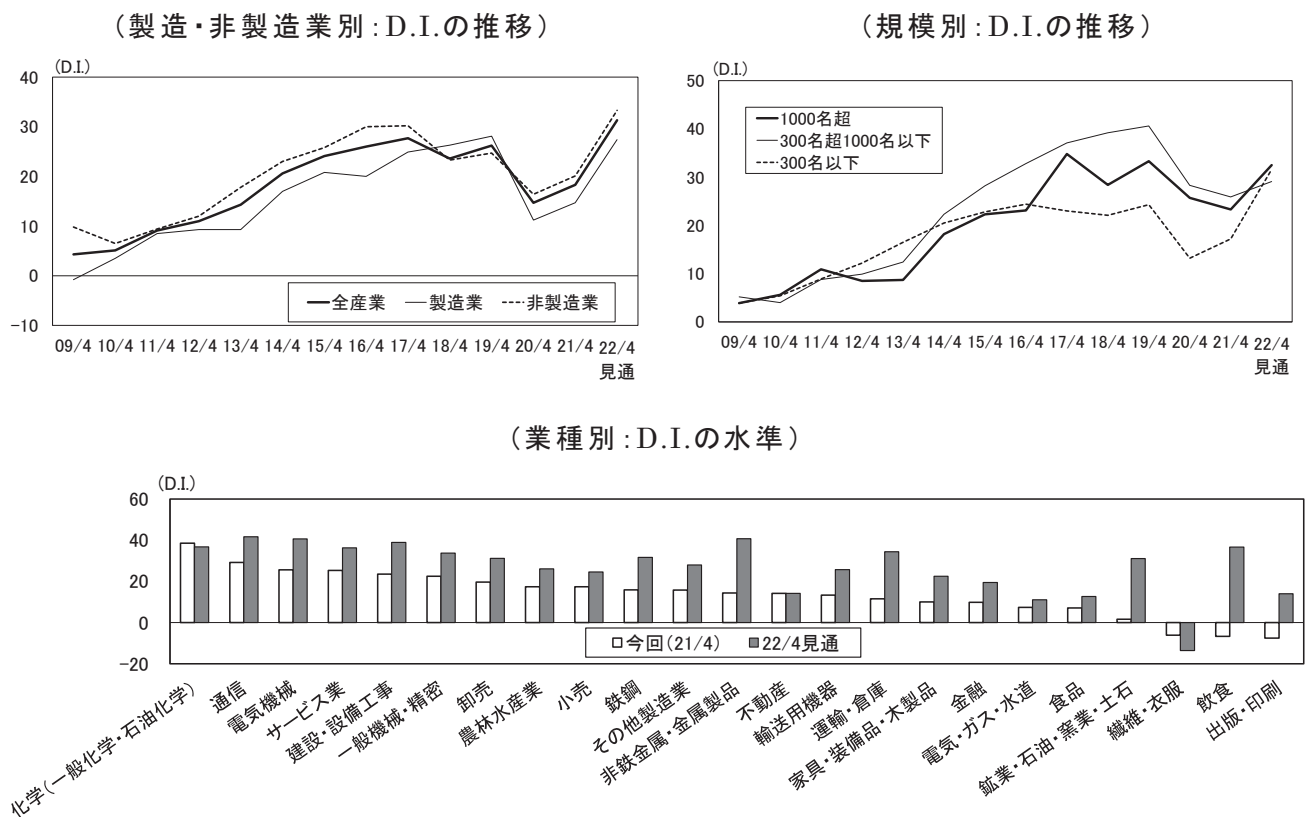


## Ⅱ. 雇用、設備投資、販売・仕入価格

### 1. 先行きは雇用意欲がさらに強まる見通し

- ◆ 21年4月の従業員数D.I. (注4) は **18.3** と20年4月実績の14.7から上昇した。
- ◆ 規模別にみると、300名以下の企業(20年4月:13.2→21年4月:17.2)では雇用意欲が強まる一方、300名超1000名以下(同:28.3→同:25.9)、1000名超(同:25.7→同:23.3)の企業では人材不足感がやや緩和している。
- ◆ 22年4月見通しの従業員数D.I.は **31.3** と、21年4月実績からさらに上昇しており、雇用意欲が強まる見通しである。22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(21年4月:27.6%→22年4月:35.4%)し、「削減する」と回答した企業の割合は低下(同:9.3%→同:4.0%)しており、企業の人材不足感が強まっていることが確認できる。
- ◆ 業種別では、多くの業種が雇用意欲を示す一方、繊維・衣服や飲食、出版・印刷では21年4月の従業員数D.I.がマイナスとなっており、人材の余剰感を示している。22年4月見通しの従業員数D.I.は、飲食、出版・印刷がプラスに転じている一方、繊維・衣服はマイナス幅を拡大させており、コロナ禍による業績の悪化に伴い人材の余剰感をさらに強めている。

#### 【従業員数】



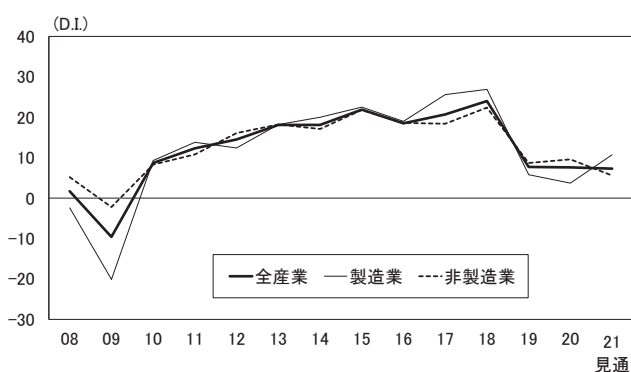
(注4) 従業員数D.I.= (従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

## 2. 21年度の設備投資の増勢は20年度と同程度

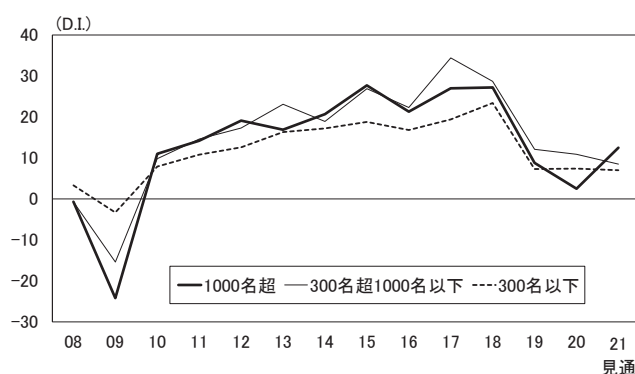
- ◆ **20年度の設備投資 D.I. (注5) は 7.6** (19年度：7.7) となり、コロナ禍で景況感が悪化する中でも増加傾向を維持した。21年度見通しの設備投資 D.I.は 7.3 となり、**設備投資の増勢は20年度から変わらない見通し**である。
- ◆ 主な設備投資目的では、「設備の更新維持」や「生産・販売能力の増強」が前回調査に引き続き多数を占めた。一方、「省力・合理化」や「製(商)品・サービスの向上」を回答した企業の割合が前回調査に続き低下し、「経営多角化」「研究・開発」の割合が上昇しており、コロナ禍を経験したことで、企業の設備投資に対する姿勢に変化が生じつつあることが示唆される。

### 【設備投資】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



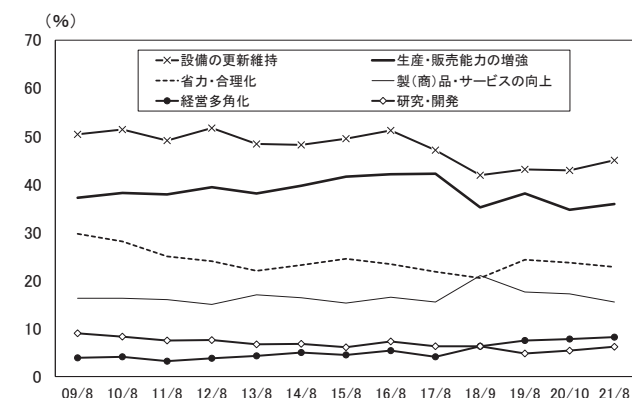
(規模別：D.I.の推移)



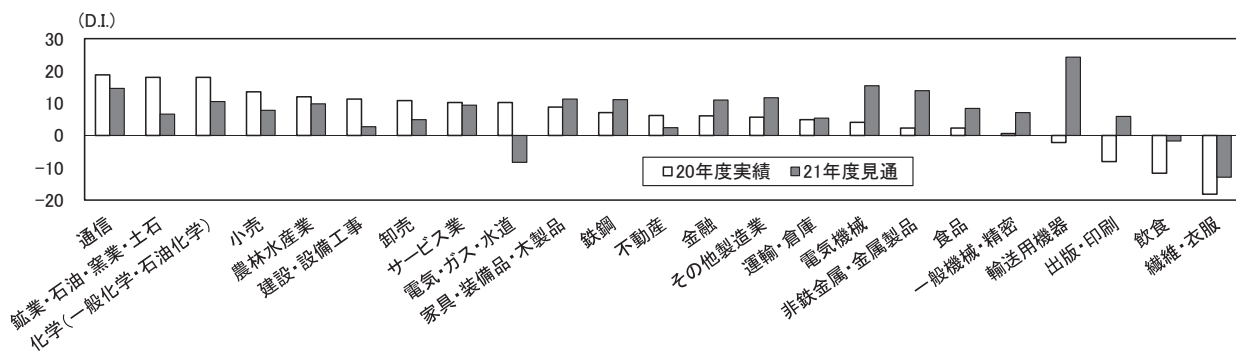
(前回調査結果との比較) (D.I.)

設備投資	前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
	19年度実績	20年度見通	20年度実績	21年度見通
全産業	7.7	▲ 3.1	7.6	7.3
製造業	5.8	▲ 9.2	3.7	10.7
非製造業	8.7	▲ 0.2	9.6	5.6
規模別				
1000名超	8.8	▲ 11.9	2.5	12.5
300名超1000名以下	12.1	▲ 7.9	10.9	8.5
300名以下	7.3	▲ 2.5	7.4	7.0

(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. 仕入・販売価格ともに上昇するも、価格転嫁は不十分

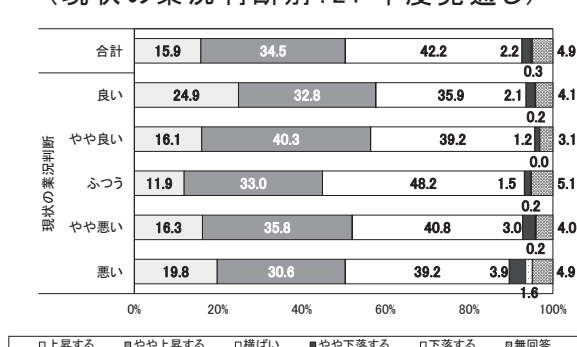
- ◆ 20年度の仕入価格 D.I.（注6）は24.4と前回調査の同見通し11.4から大幅に上方修正され、19年度実績の13.8から上昇した。21年度見通しの仕入価格 D.I.は31.7とさらに上昇している。製造・非製造別には製造業の上昇幅が大きくなっており、国際商品市況の高騰を背景とした仕入価格の上昇を織り込んでいとみられる。
- ◆ 規模別では、20年度実績、21年度見通しともに従業員数の少ない企業ほど仕入価格 D.I.の水準が高いため、相対的に経営環境は厳しさを増していくとみられる。
- ◆ 20年度の販売価格 D.I.（注6）は5.0と前回調査の同見通し▲1.7から上方修正され、19年度実績の2.9から上昇した。21年度見通しの販売価格 D.I.は8.6とさらに上昇しており、仕入れコストの上昇を受けて値上げを実施する動きがみられるものの、上昇幅は仕入価格よりも小さく、価格転嫁は十分ではないと言える。
- ◆ 21年度見通しの販売価格 D.I.－仕入価格 D.I.でその差をみると、製造業が▲33.5、非製造業が▲17.8となっており、製造業・非製造業ともにコスト増の価格転嫁が十分に行われておらず、特に製造業ではその傾向が強くなっている。
- ◆ 現状の業況判断別に21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。

#### 【仕入価格】

（前回調査結果との比較）（D.I.）

仕入価格		前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
		19年度実績	20年度見通	20年度実績	21年度見通
全産業		13.8	11.4	24.4	31.7
製造業		14.1	10.9	29.4	42.7
非製造業		13.6	11.6	22.0	26.1
規	1000名超	8.0	5.8	19.6	28.3
模	300名超1000名以下	11.1	8.2	20.0	29.2
別	300名以下	14.2	11.8	25.1	32.1

（現状の業況判断別：21年度見通し）

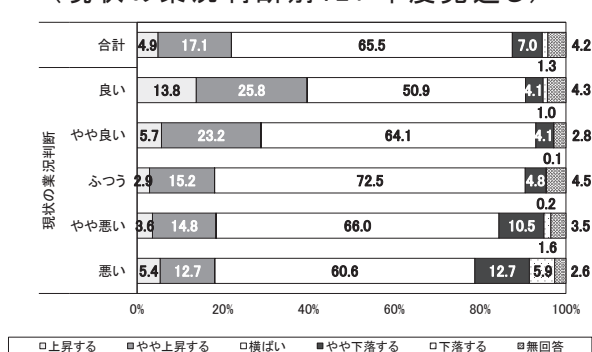


#### 【販売価格】

（前回調査結果との比較）（D.I.）

販売価格		前回調査(20/10)		今回調査(21/8)	
		19年度実績	20年度見通	20年度実績	21年度見通
全産業		2.9	▲1.7	5.0	8.6
製造業		0.2	▲5.6	2.5	9.2
非製造業		4.2	0.3	6.2	8.3
規	1000名超	▲0.9	▲1.8	4.2	9.2
模	300名超1000名以下	2.0	▲4.4	4.1	7.3
別	300名以下	3.1	▲1.4	5.1	8.7

（現状の業況判断別：21年度見通し）



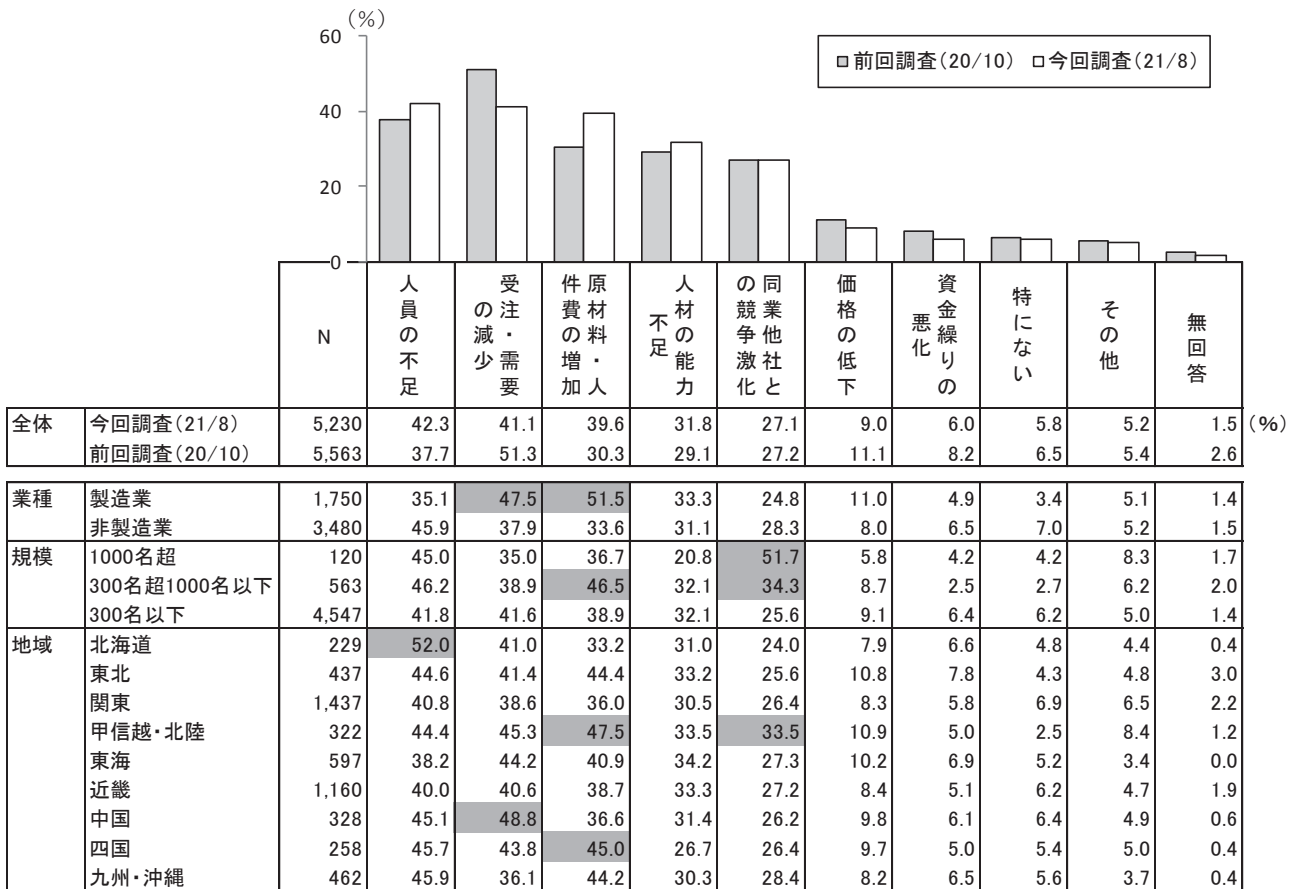
（注6）販売（仕入）価格D.I.=販売（仕入）価格が（上昇した（する）企業数%）+（やや上昇した（する）企業数%）×0.5－（やや下落した（する）企業数%）×0.5－（下落した（する）企業数%）

### Ⅲ. 経営課題・問題点

#### 1. 現在の経営課題は「人員の不足」が「受注・需要の減少」を逆転し最多に

- ◆ 現在の経営課題・問題点は、「人員の不足」が42.3%で最も高く、次いで「受注・需要の減少」が41.1%、「原材料・人件費の増加」が39.6%が続いた。
- ◆ 前回調査から「受注・需要の減少」を選択した企業の割合が減少した一方、「人員の不足」を挙げる割合が高まったことで、両者の順位は前回調査から逆転した。コロナ禍からの経済の持ち直しに伴い、人員の不足感が高まっているが、引き続き需要は弱い状態が続いている。

【現在の経営課題・問題点(3つまで)】

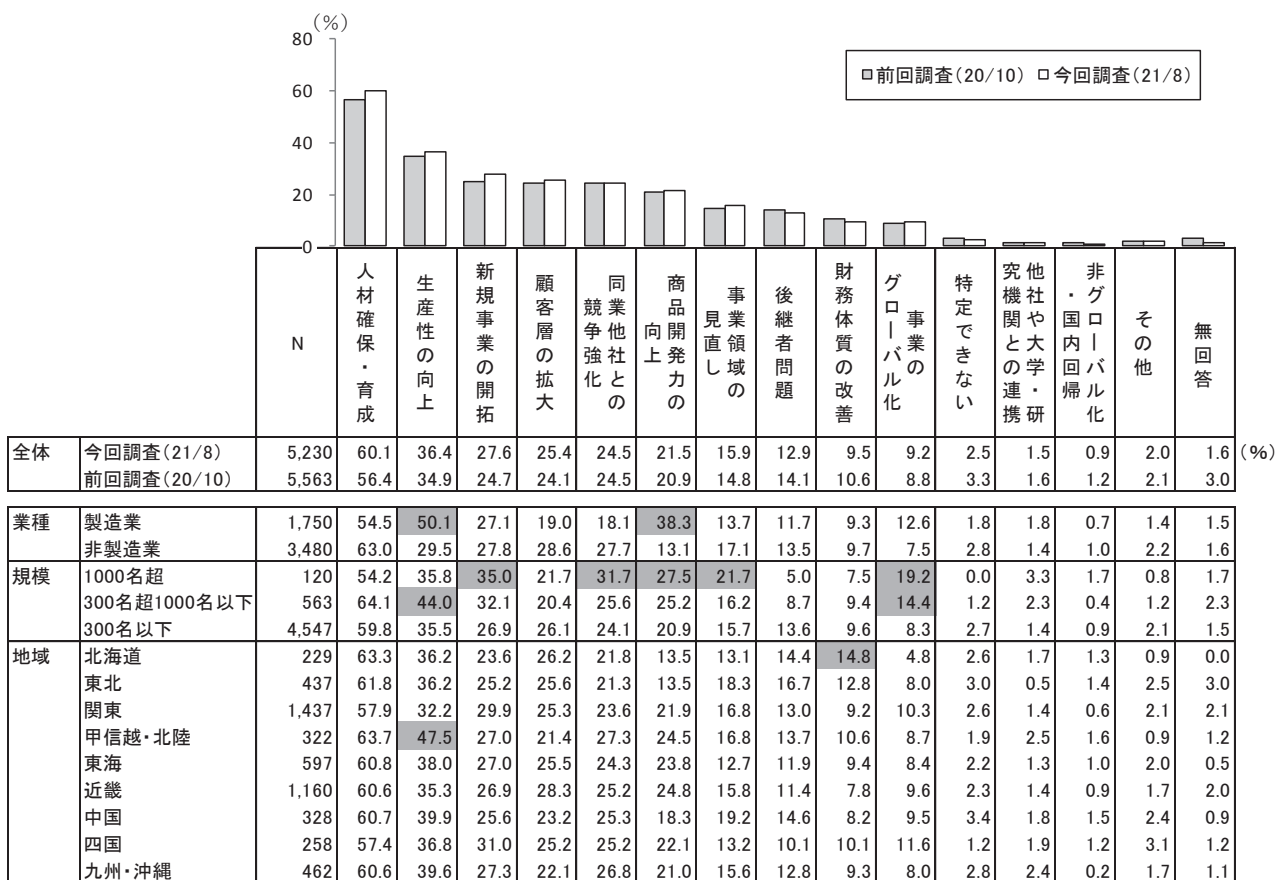


(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

## 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60.1%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60.1%で最も高く、前回調査から上昇した。次いで「生産性の向上」が36.4%、「新規事業の開拓」が27.6%で続いた。
- ◆ 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、「顧客層の拡大」や「同業他社との競争強化」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「新規事業の開拓」や「同業他社との競争強化」、「商品開発力の向上」などを挙げる割合が相対的に高くなった。

【今後10年間で重要性を増す経営課題(3つまで)】



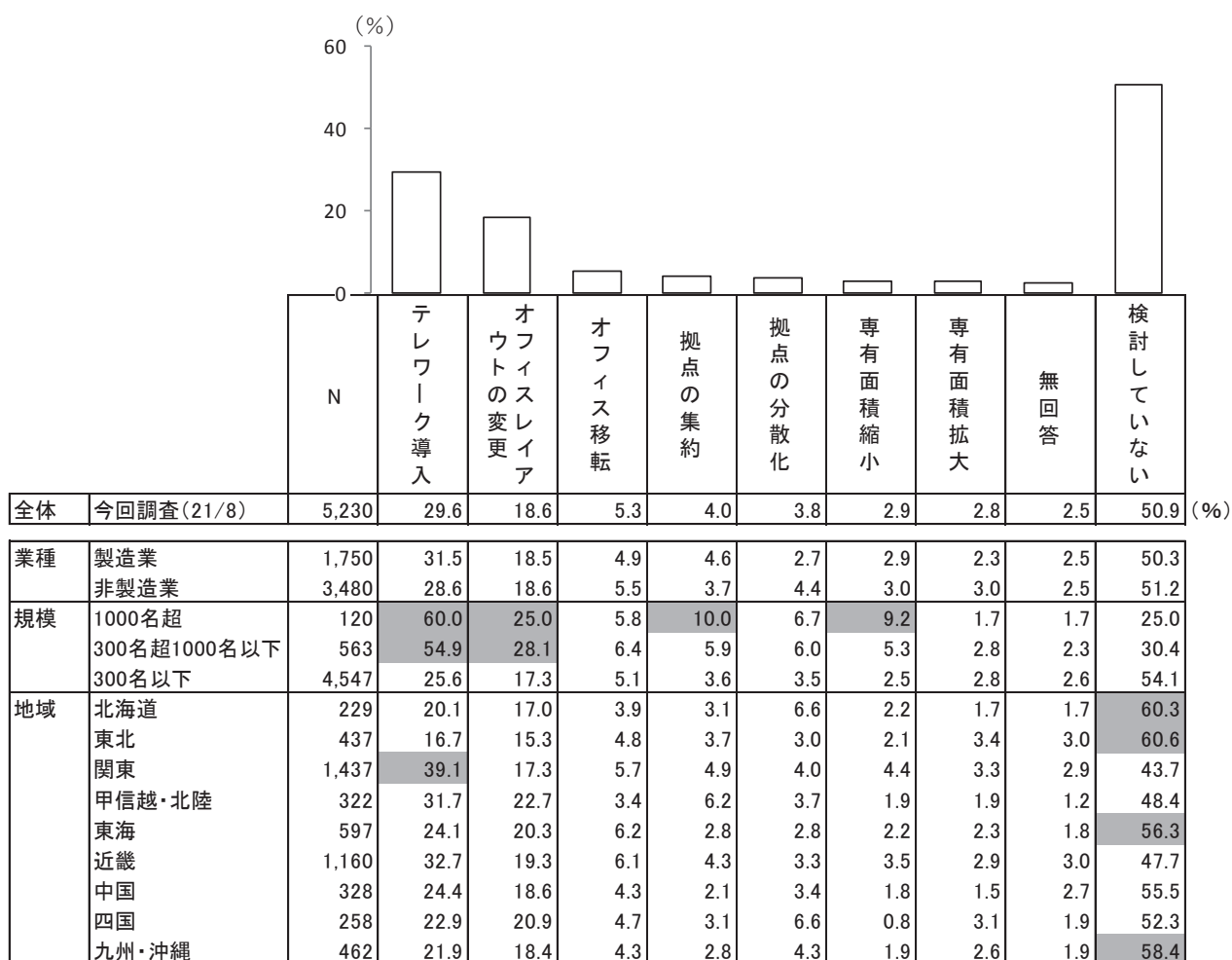
(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け



### 3. 半数弱の企業がオフィス運用を見直し

- ◆ コロナ禍以降、オフィス運用の見直しを実施した（検討している）企業は全体の46.6%にのぼり、「検討していない」と回答した割合は50.9%となった。
- ◆ 見直しを実施した（検討している）項目は、「テレワーク導入」が29.6%で最も高く、次いで「オフィスレイアウトの変更」が18.6%、「オフィス移転」が5.3%が続いた。
- ◆ 規模別には、従業員規模の大きい企業ほどテレワークの導入が進んでいる。また、1000名超の企業で「専有面積縮小」を挙げる割合が高くなった。
- ◆ 地域別では、多くの企業が集積する関東で、「テレワーク導入」を回答する割合が高くなった。
- ◆ 「検討していない」を挙げる割合は300名以下の企業が54.1%と最も高くなった。

【コロナ禍以降見直しを実施した（検討している）オフィス運用（当てはまるものすべて）】



(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に与えた影響

### 1. 調査の背景

- ◆ 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、企業にテレワークが少しずつ普及している。企業は、テレワークの普及に合わせて評価制度を見直し、在宅手当を新設する等の動きをみせている。既存の人事・労務制度、そして福利厚生制度も変化の時を迎えている。
- ◆ 福利厚生制度については、新型コロナウイルスが長引く中で、うつ病などメンタルヘルス不調者に対する企業の対応が注目されている。最近ではテレワークが長期化することにより、「コミュニケーション不足や孤独感」、「生活リズムの乱れ」、「運動不足」などの影響でメンタルヘルスの不調を感じる人が増えたとも言われている。「職場」や「通勤」等に重きを置いた健康経営を含めた従来型の福利厚生制度を「自宅」や「家族」を中心とする制度に少しずつ変える必要性が生じている。
- ◆ 2020年4月から施行された「同一労働同一賃金」が今年4月からは中小企業にも適用され、同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されることになった。
- ◆ また、今年4月から「改正高年齢者雇用安定法」が施行されることにより、70歳まで現役で働く「70歳現役時代」が到来することとなった。改正法の施行により企業には(1)70歳までの継続雇用制度の導入、(2)70歳までの定年の引き上げ、(3)定年制の廃止、(4)70歳まで継続的に業務委託契約を結ぶ制度の導入、(5)70歳まで企業自らのほか、企業が委託や出資等する団体が行う社会貢献活動に従事できる制度の導入のうち、いずれかの措置を講じることが努力義務として追加された。
- ◆ 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に与えた影響」をテーマとして、新型コロナウイルスの感染が拡大する中で、企業の人事・労務管理の現状や課題、福利厚生制度の現状や今後のあり方等を調査した。

### 2. 新型コロナウイルスの感染拡大の中、今取組むべき人事課題

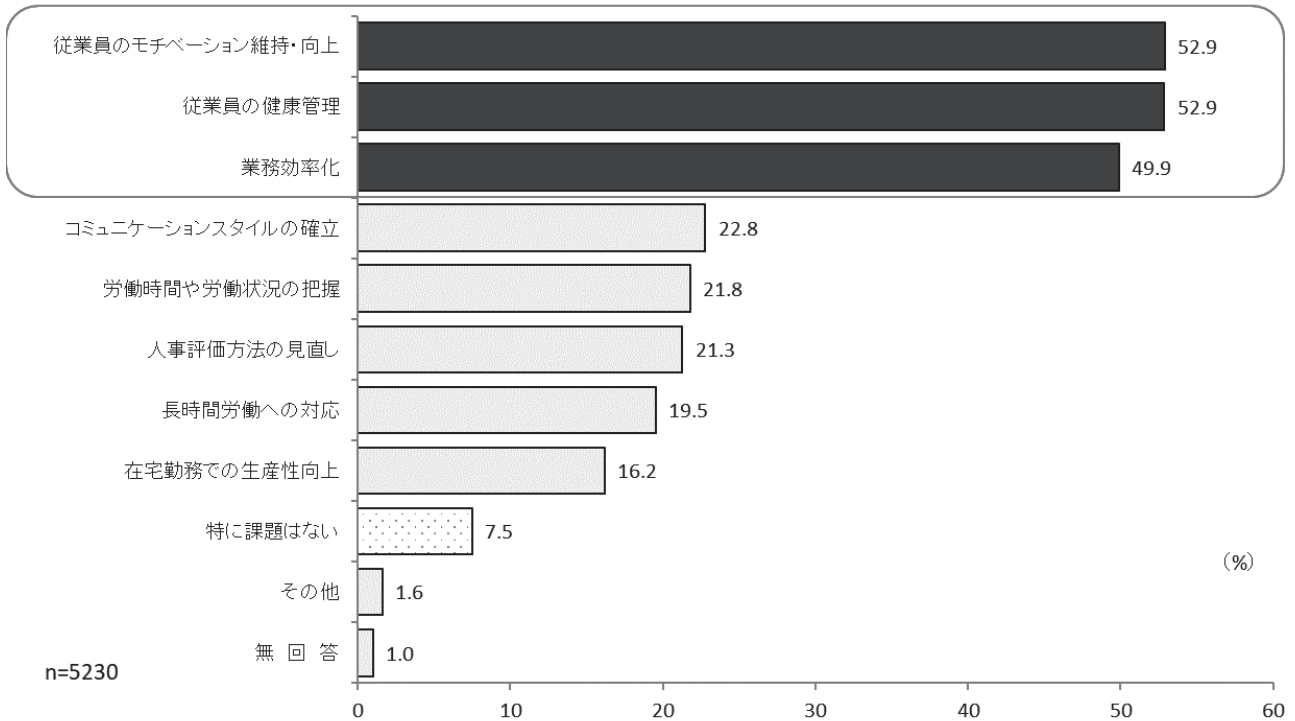
～「従業員のモチベーション維持・向上」(52.9%)、「従業員の健康管理」(52.9%)、「業務効率化」(49.9%)が上位3位～

～新型コロナウイルスの感染拡大の中、今後取組むべき人事課題を抱えている企業は9割強～

- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大の中、今後取組むべき人事課題について尋ねた結果、「従業員のモチベーション維持・向上」(52.9%)、「従業員の健康管理」(52.9%)、「業務効率化」(49.9%)が上位3位を占めた。「コミュニケーションスタイルの確立」(22.8%)、「労働時間や労働状況の把握」(21.8%)、「人事評価方法の見直し」(21.3%)に対する回答もそれぞれ2割を超えた。

- ◆ 「特に課題はない」(7.5%)と「無回答」(1.0%)を除いた新型コロナウイルスの感染拡大の中、今後取組むべき人事課題を抱えている企業は4,784社(全体の91.5%)だった。

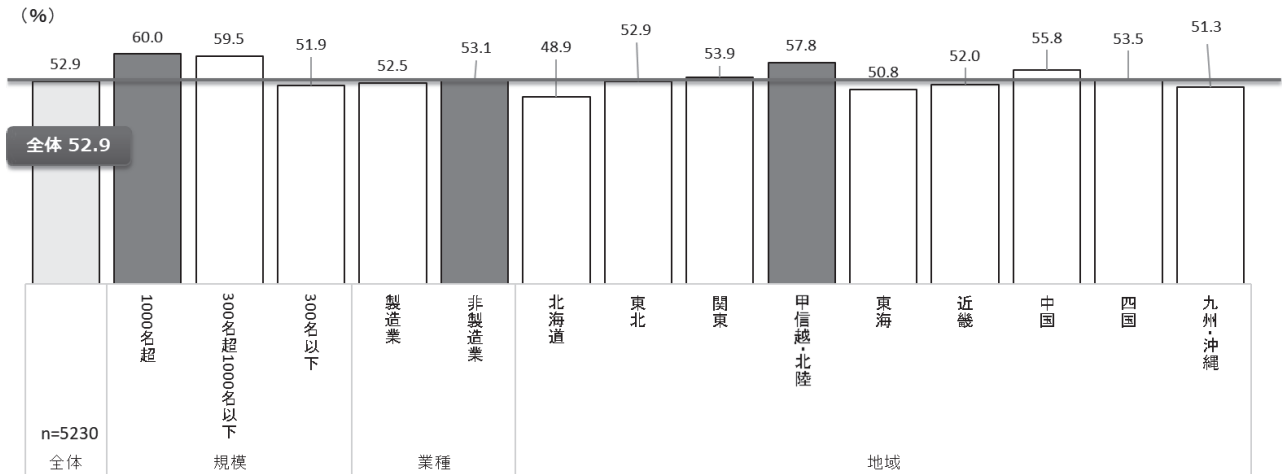
【新型コロナウイルスの感染拡大の中、今取組むべき人事課題】



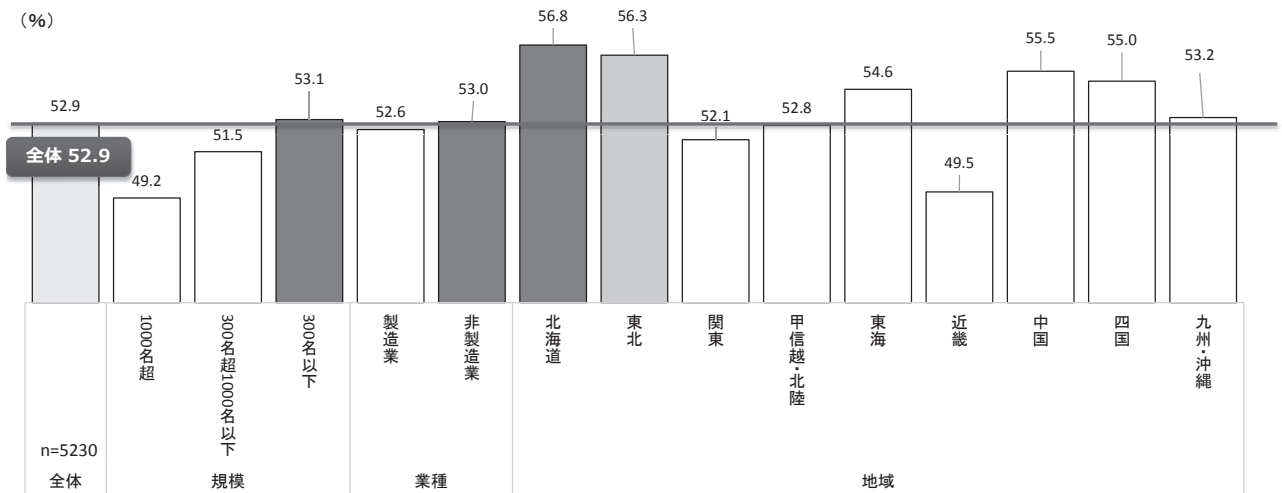
～今取組むべき人事課題として 1000 名超の企業は「従業員のモチベーション維持・向上」、300 名以下の企業は「従業員の健康管理」、300 名超 1000 名以下の企業では「業務効率化」を重視～

- ◆ 今取組むべき人事課題として「従業員のモチベーション維持・向上」を挙げた企業の割合は、規模別には 1000 名超の企業 (60.0%、平均より 7.1% 高) が、業種別には非製造業 (53.1%、同 0.2% 高) が、地域別には甲信越・北陸 (57.8%、同 4.9% 高) が高かった。
- ◆ 「従業員の健康管理」を挙げた企業の割合は、規模別には 300 名以下の企業 (53.1%、同 0.2% 高) が、業種別には非製造業 (53.0%、同 0.1% 高) が、地域別には北海道 (56.8%、同 3.9% 高)、東北 (56.3%、同 3.4% 高) が高かった。
- ◆ 「業務効率化」を挙げた企業の割合は、規模別には 300 名超 1000 名以下の企業 (63.8%、同 13.9% 高) が、業種別には製造業 (54.5%、同 4.6% 高) が、地域別には甲信越・北陸 (58.1%、同 8.2% 高) が高かった。

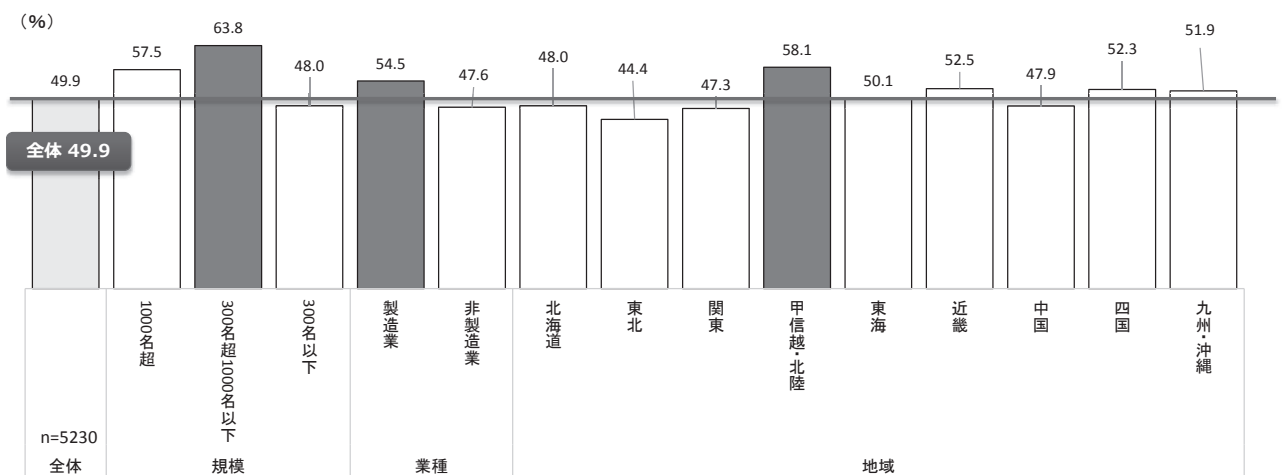
【規模・業種・地域別今後取組むべき人事課題:「従業員のモチベーション維持・向上」】



【規模・業種・地域別今後取組むべき人事課題:「従業員の健康管理」】



【規模・業種・地域別今後取組むべき人事課題:「業務効率化」】



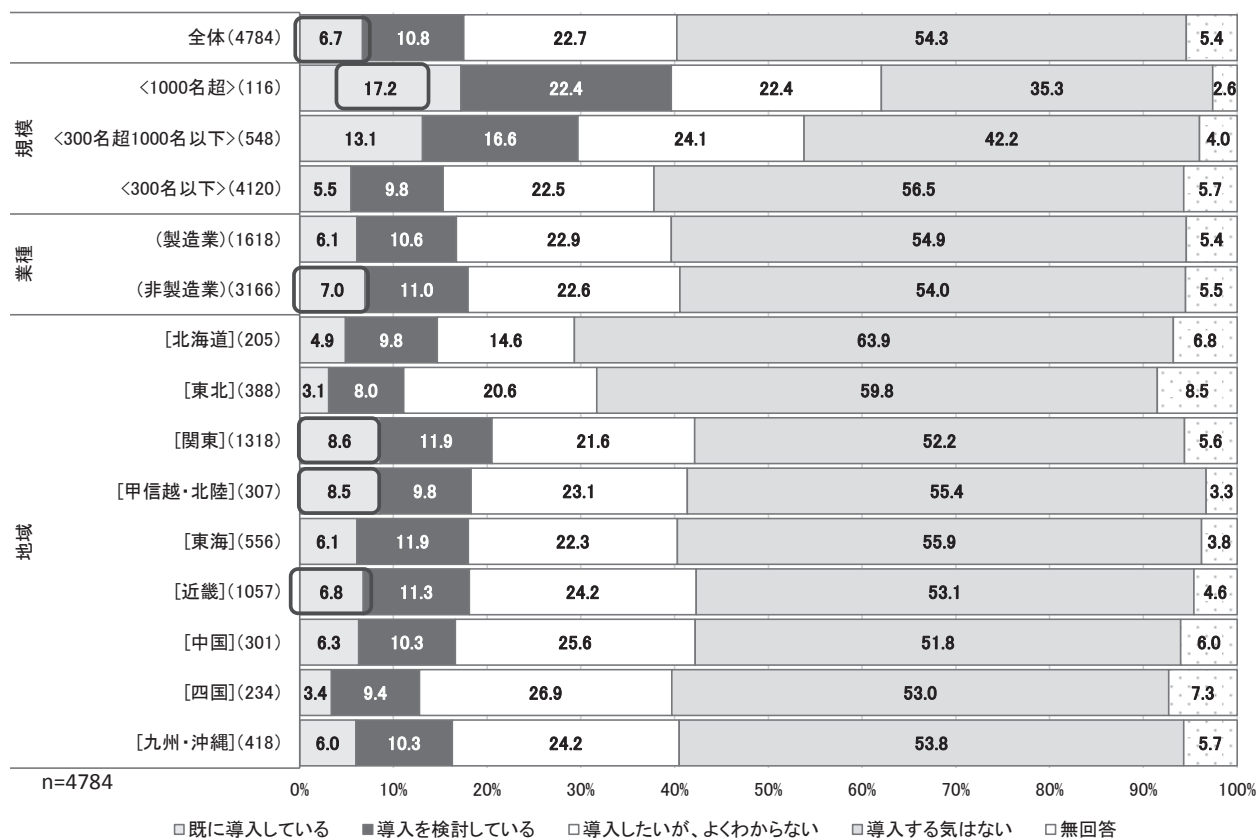
### 3. HRテクノロジーの導入状況

～HRテクノロジーを導入している企業は6.7%。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、甲信越・北陸が高く、東北、四国が低い～

- ◆ HRテクノロジーの導入状況を尋ねた結果、「既に導入している」と回答した企業が6.7%で、「導入する気はない」企業の割合（54.3%）を大きく下回った。また、「導入したいが、よくわからない」と回答した企業は22.7%に達した。
- ◆ 規模別には、1000名超の企業が17.2%で最も高く、次は300名超1000名以下(13.1%)、300名以下（5.5%）の順であり、企業規模が大きいほど、より積極的にHRテクノロジーに取り組んでいることが明らかになった。
- ◆ 業種別には、非製造業が7.0%で製造業の6.1%より高く、地域別には、関東（8.6%）、甲信越・北陸（8.5%）、近畿（6.8%）が全国平均（6.7%）を上回った。

\*HRテクノロジーとは、採用・評価・配置・育成・モチベーション管理・勤怠・経費・労務・給与等、あらゆる人事・総務業務を集約化・効率化するデジタルサービスの総称。

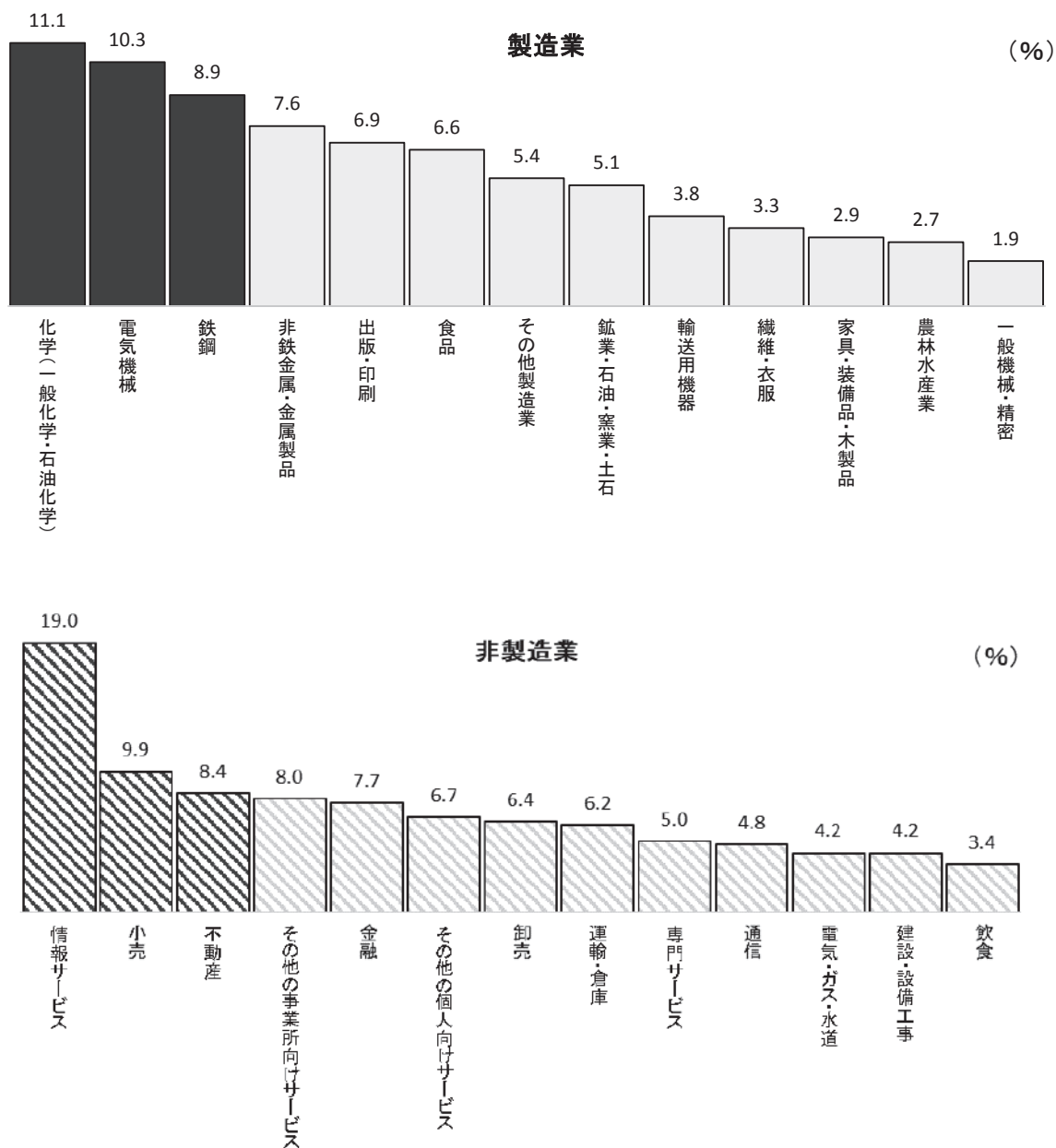
【HRテクノロジーの導入状況】



～製造業は、①「化学（一般化学・石油化学）」、②「電気機械」、③「鉄鋼」の順で、非製造業は、①「情報サービス」、②「小売」、③「不動産」の順で高い～

- ◆ 業種別（詳細）にみると、HRテクノロジーを「既に導入している」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11.1%で最も高く、次いで「電気機械」（10.3%）、「鉄鋼」（8.9%）の順であった。一方、非製造業は、「情報サービス」（19.0%）、「小売」（9.9%）、「不動産」（8.4%）が上位3位を占めた。

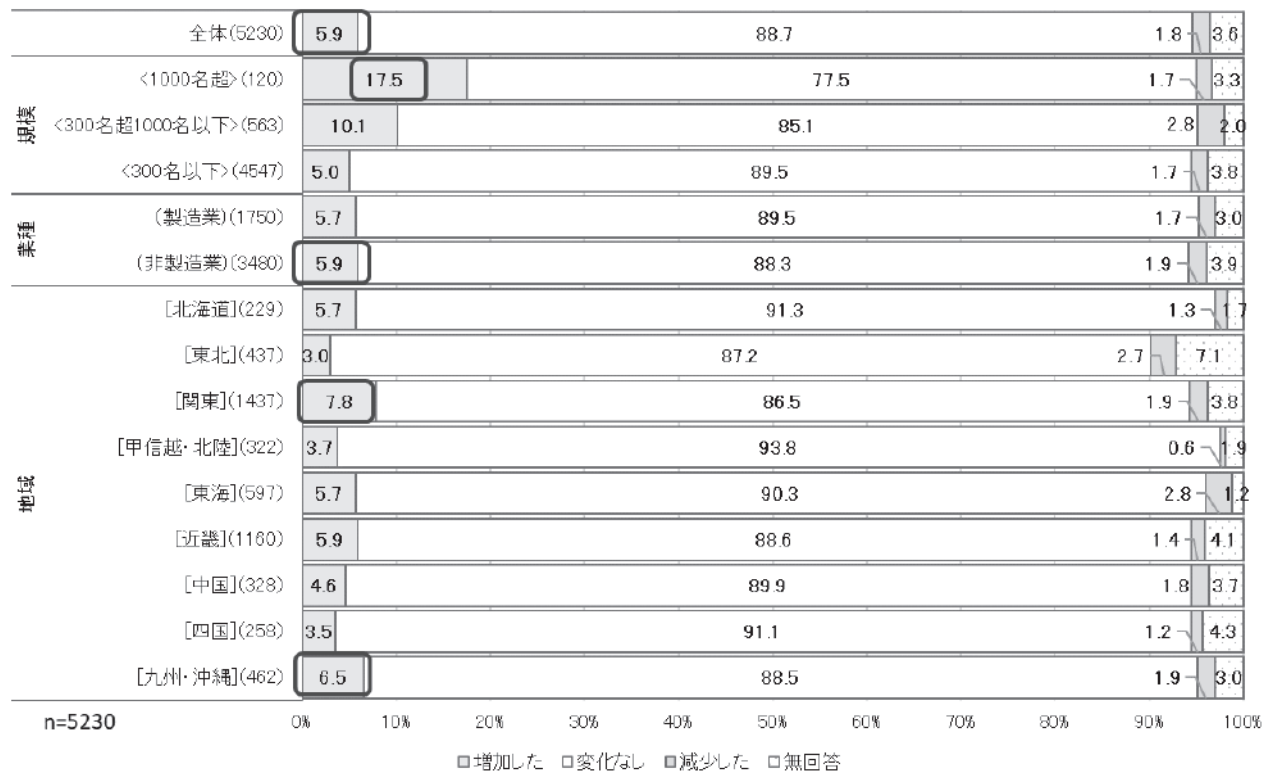
【業種別（詳細）にみた HRテクノロジーを「既に導入している」企業の割合】



#### 4. 新型コロナウイルス感染拡大以降、メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員 ～新型コロナウイルス感染拡大以降、メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員が増加した企業の割合は5.9%、「変化なし」が9割弱～

- ◆ 新型コロナウイルス感染拡大以降、メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員が「増加した」と回答した企業は5.9%で「減少した」企業の割合（1.8%）を上回った。「変化なし」と回答した企業が88.7%で最も多い。
- ◆ 規模別に「増加した」と回答した企業の割合は、1000名超の企業が17.5%で最も高く、次は300名超1000名以下（10.1%）、300名以下（5.0%）の順であり、企業規模が大きいほど、メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員が「増加した」と回答した割合が高い。
- ◆ 業種別には、非製造業が5.9%で製造業の5.7%より高く、地域別には、関東（7.8%）、九州・沖縄（6.5%）が全国平均（5.9%）を上回った。

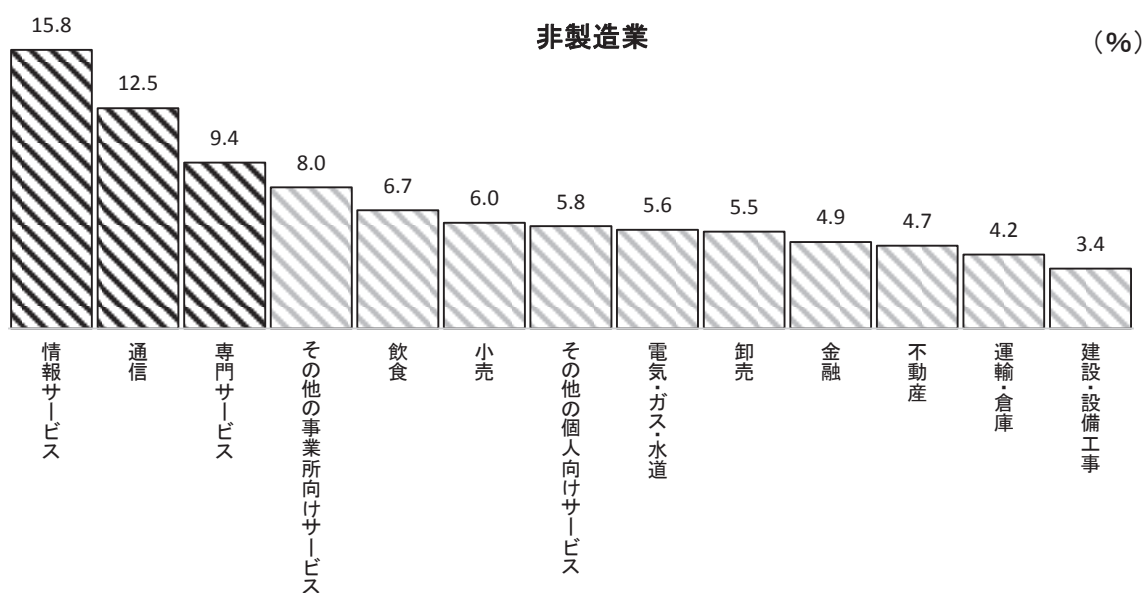
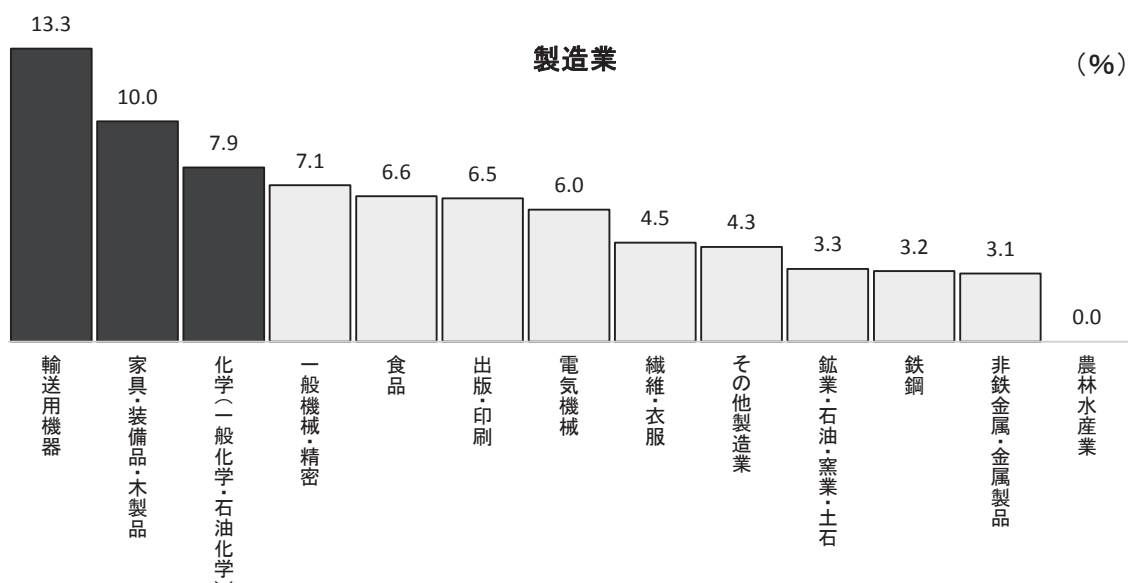
【新型コロナウイルス感染拡大以降メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員数の変化】



#### ～製造業は、①「輸送用機器」、②「家具・装備品・木製品」、③「一般化学・石油化学」の 順で、非製造業は、①「情報サービス」、②「通信」、③「専門サービス」の順で高い～

- ◆ 新型コロナウイルス感染拡大以降、メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員が「増加した」と回答した企業の割合を業種別（詳細）にみると、製造業の場合、「輸送用機器」が13.3%で最も高く、次いで「家具・装備品・木製品」（10.0%）、「一般化学・石油化学」（7.9%）の順であった。一方、非製造業は、「情報サービス」（15.8%）、「通信」（12.5%）、「専門サービス」（9.4%）が上位3位を占めた。

【業種別（詳細）新型コロナウイルス感染拡大以降、メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員が「増加した」と回答した企業の割合】



## 5. 新型コロナウイルス感染拡大以降、強化されたメンタルヘルス対策

～新型コロナウイルス感染拡大以降、強化されたメンタルヘルス対策は、「有給休暇の取得を奨励」が30.0%で最も多い～

～「特にない」と答えた企業の割合は4割を超える。規模別では300名以下の企業、業種別では非製造業が高い。地域別には、北海道、中国、東北が高い～

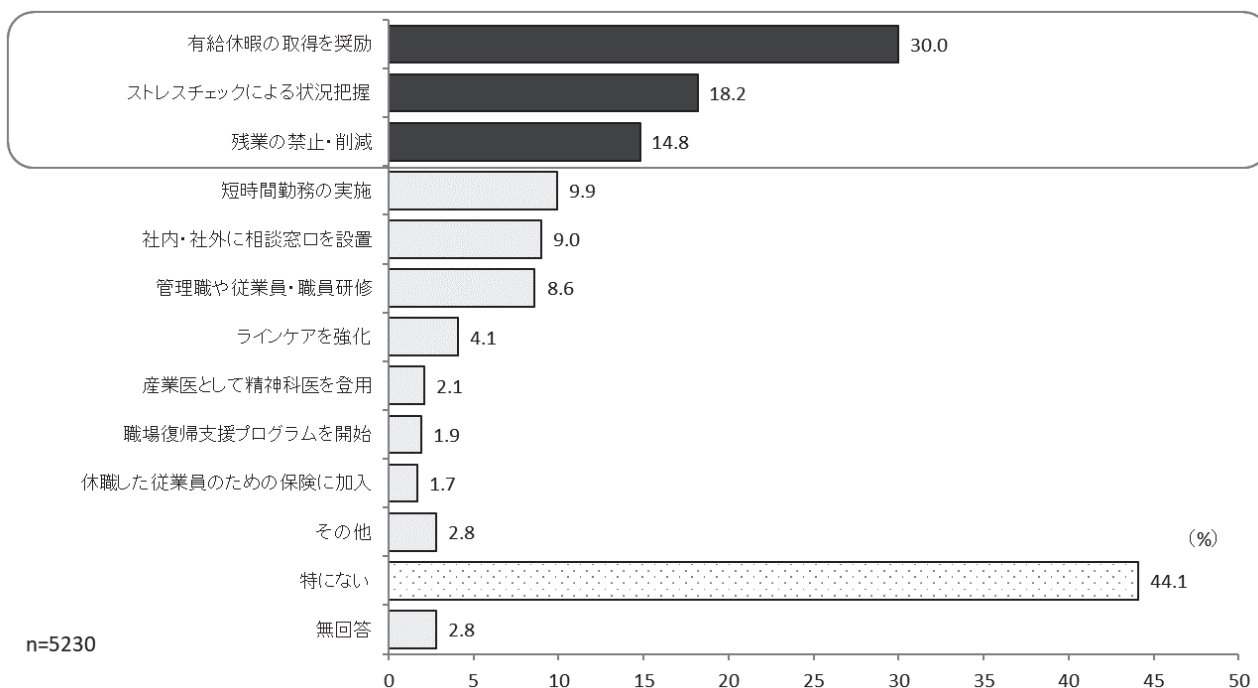
◆ 新型コロナウイルス感染拡大以降、強化されたメンタルヘルス対策は、「有給休暇の取得を奨励」が30.0%で最も高く、次いで、「ストレスチェックによる状況把握」(18.2%)、「残業の禁止・削減」(14.8%)の順であった。

◆ 「特にない」と答えた企業の割合は44.1%と高い。規模別には300名以下の企業が45.5%で、300名超1000名以下(35.2%)や1000名超(35.0%)より高く、業種別には、



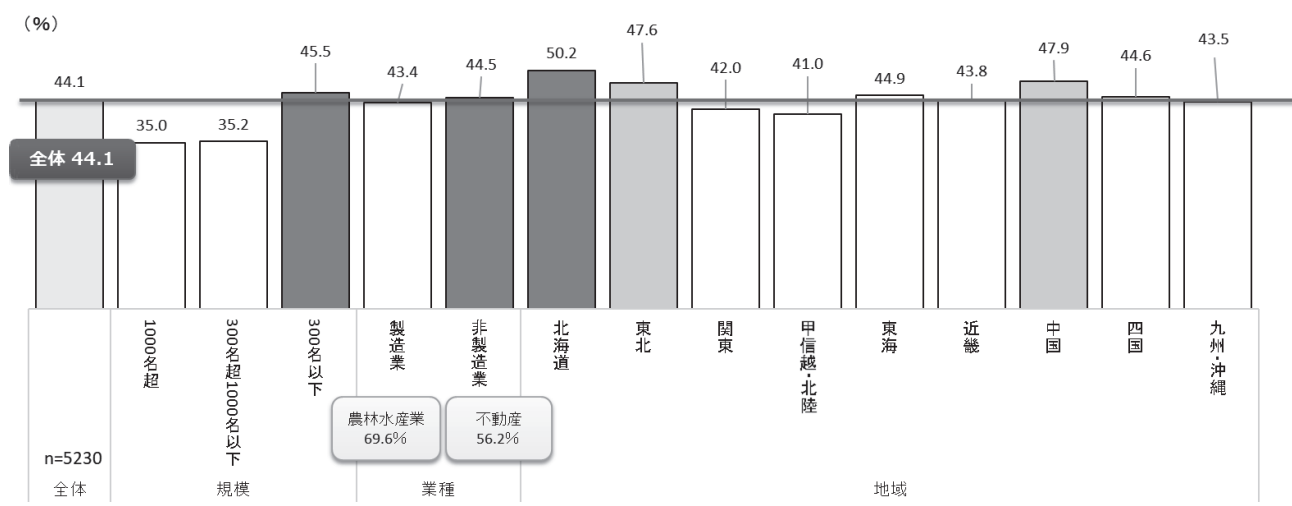
非製造業が 44.5%で、製造業の 43.4%より高い。地域別には、北海道（50.2%）、中国（47.9%）、東北（47.6%）が高い。

### 【新型コロナウイルス感染拡大以降、強化されたメンタルヘルス対策】



注)「ラインケア」とは、企業などの職場のメンタルヘルス対策において、部長・課長などの管理監督者が直属の部下にあたる労働者へ、個別の指導・相談や職場環境改善を行う取り組みのことである。

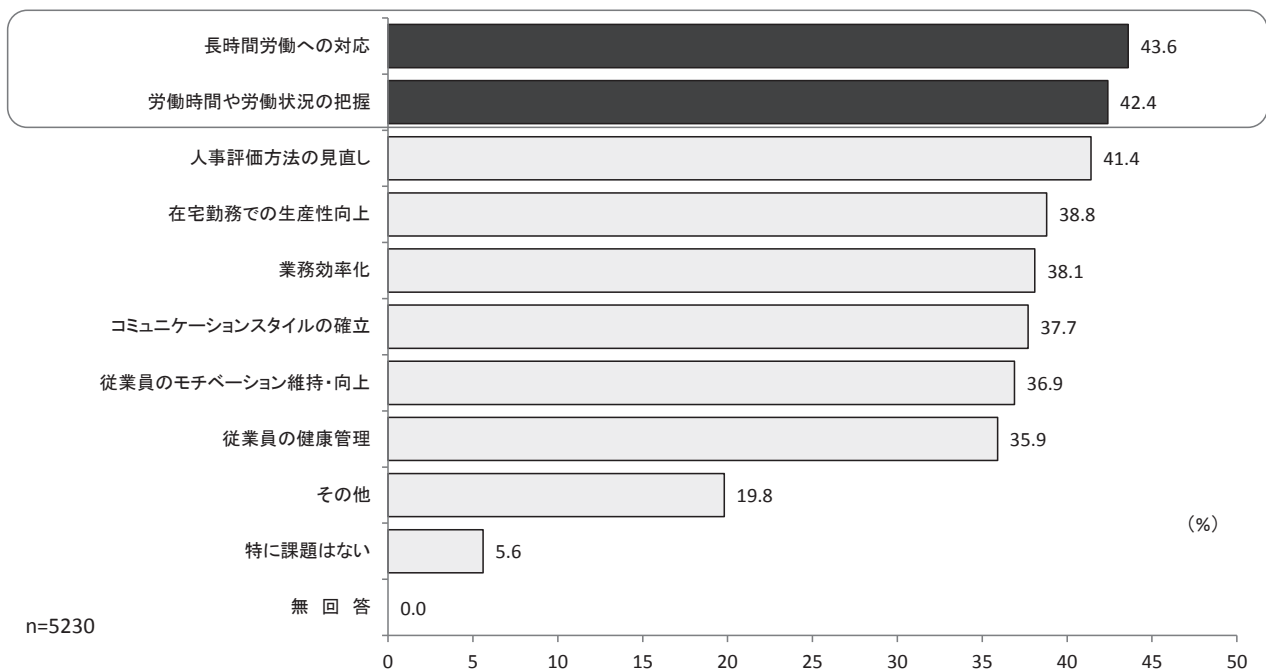
### 【規模・業種・地域別強化されたメンタルヘルス対策が「特にない」企業の割合】



～ 取組むべき人事課題として「長時間労働への対応」、「労働時間や労働状況の把握」を挙げた企業ほど、メンタルヘルス対策として「有給休暇の取得を奨励」を選択～

- ◆ 新型コロナウイルス感染拡大以降、取組むべき人事課題として「長時間労働への対応」、「労働時間や労働状況の把握」を挙げた企業が、新型コロナウイルス感染拡大以降、強化されたメンタルヘルス対策が「有給休暇の取得を奨励」だと回答した割合はそれぞれ 43.6%と 42.4%と高い。

【取組むべき人事課題 × 新型コロナウイルス感染拡大以降、強化されたメンタルヘルス対策が「有給休暇の取得を奨励」】

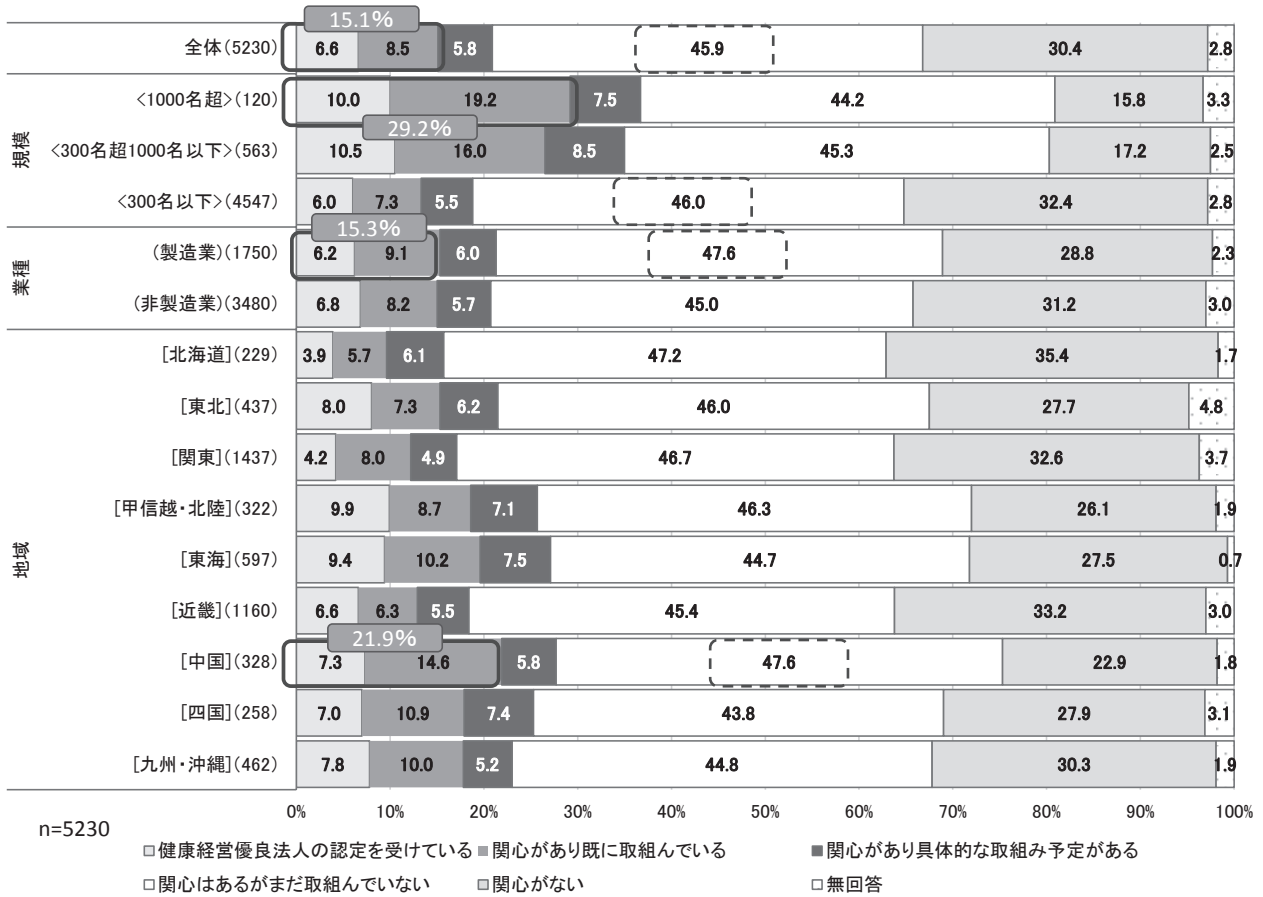


6. \*健康経営®への取組み

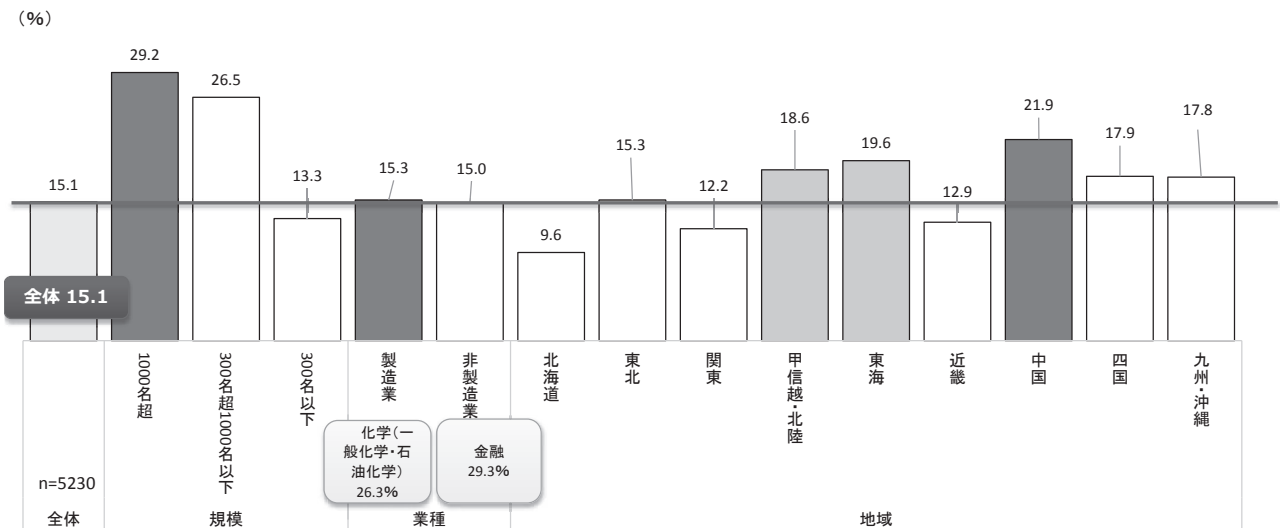
～健康経営優良法人の認定を受けている企業と健康経営に取り組んでいる企業の合計は 15.1%。1000 名超の企業 (29.2%)、製造業 (15.3%)、中国 (21.9%)、東海 (19.6%)、甲信越・北陸 (18.6%) が高い～

- ◆ 健康経営への取組み状況を尋ねた結果、「関心はあるがまだ取組んでいない」が 45.9% で最も多く、「健康経営優良法人の認定を受けている」と「関心があり既に取組んでいる」はそれぞれ 6.6%と 8.5% (合計 15.1%) にとどまった。
- ◆ 「健康経営優良法人の認定を受けている」あるいは「関心があり既に取組んでいる」と答えた企業の合計は規模別には、1000 名超の企業が 29.2%で最も高く、300 名超 1000 名以下 (26.5%)、300 名以下 (13.3%) の順であり、企業規模が大きいほど、健康経営に取り組んでいる企業が多いことが明らかになった。
- ◆ 業種別には、製造業が 15.3%と非製造業の 15.0%より高く、地域別には、中国 (21.9%)、東海 (19.6%)、甲信越・北陸 (18.6%) が高い。

### 【健康経営®への取組み】



### 【規模・業種・地域別「健康経営優良法人の認定を受けている」あるいは「関心があり既に取組んでいる」と答えた企業の合計】

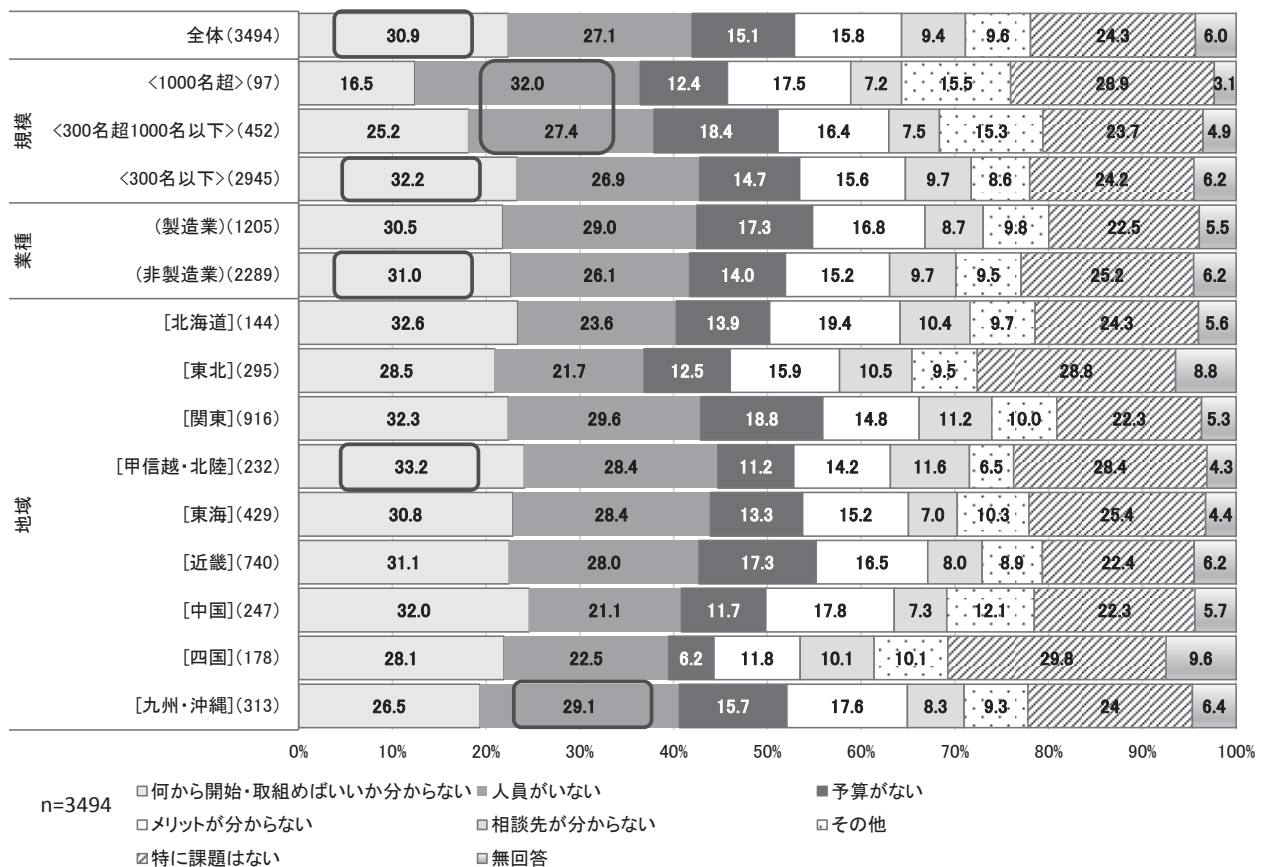


## 7. 健康経営を取組むうえで課題になること（なると予想されること）

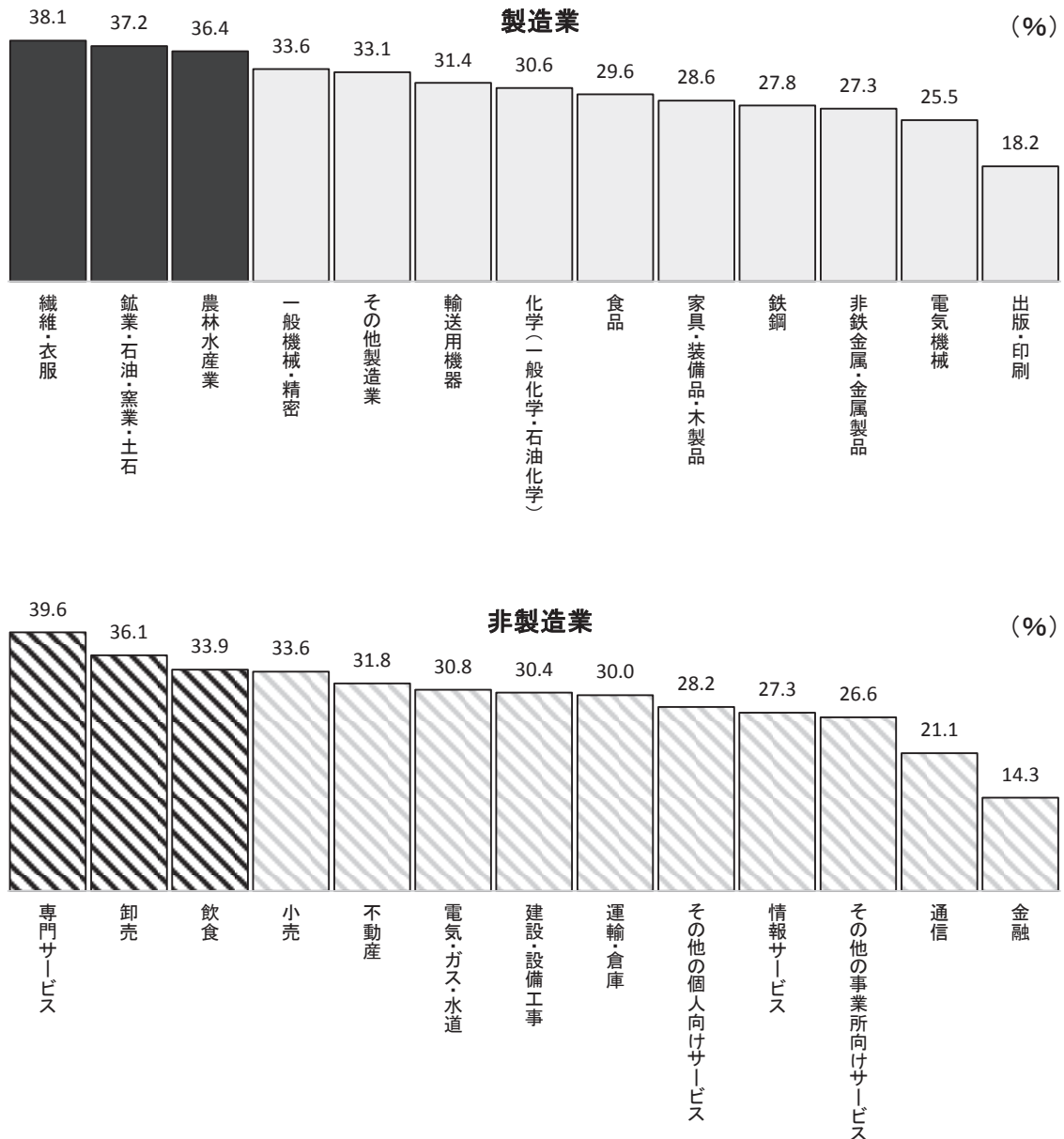
～健康経営を取組むうえで課題になること（なると予想されること）は、「何から開始・取組めばいいか分からない」、「人員がいない」、「メリットが分からない」の順～

- ◆ 健康経営を取組むうえで課題になること（なると予想されること）について尋ねた結果、「何から開始・取組めばいいか分からない」が 30.9%で最も高く、「人員がいない」（27.1%）、「メリットが分からない」（15.8%）を上回った。「特に課題はない」と回答した企業の割合は 24.3%であった。
- ◆ 「何から開始・取組めばいいか分からない」と回答した企業の割合は、規模別では 300 名以下（32.2%）、業種別では非製造業（31.0%）、地域別では、甲信越・北陸（33.2%）が高い。
- ◆ 業種別（詳細）では製造業の場合、「繊維・衣服」（38.1%）、「鉱業・石油・窯業・土石」（37.2%）、「農林水産業」（36.4%）が上位 3 位を、非製造業の場合、「専門サービス」（39.6%）、「卸売」（36.1%）、「飲食」（33.9%）が上位 3 位を占める。

【健康経営を取組むうえで課題になること（なると予想されること）】



【業種別（詳細）「何から開始・取組めばいいかわからない」と回答した企業の割合】



\* 「健康経営®」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

## 8. 現在導入している福利厚生制度

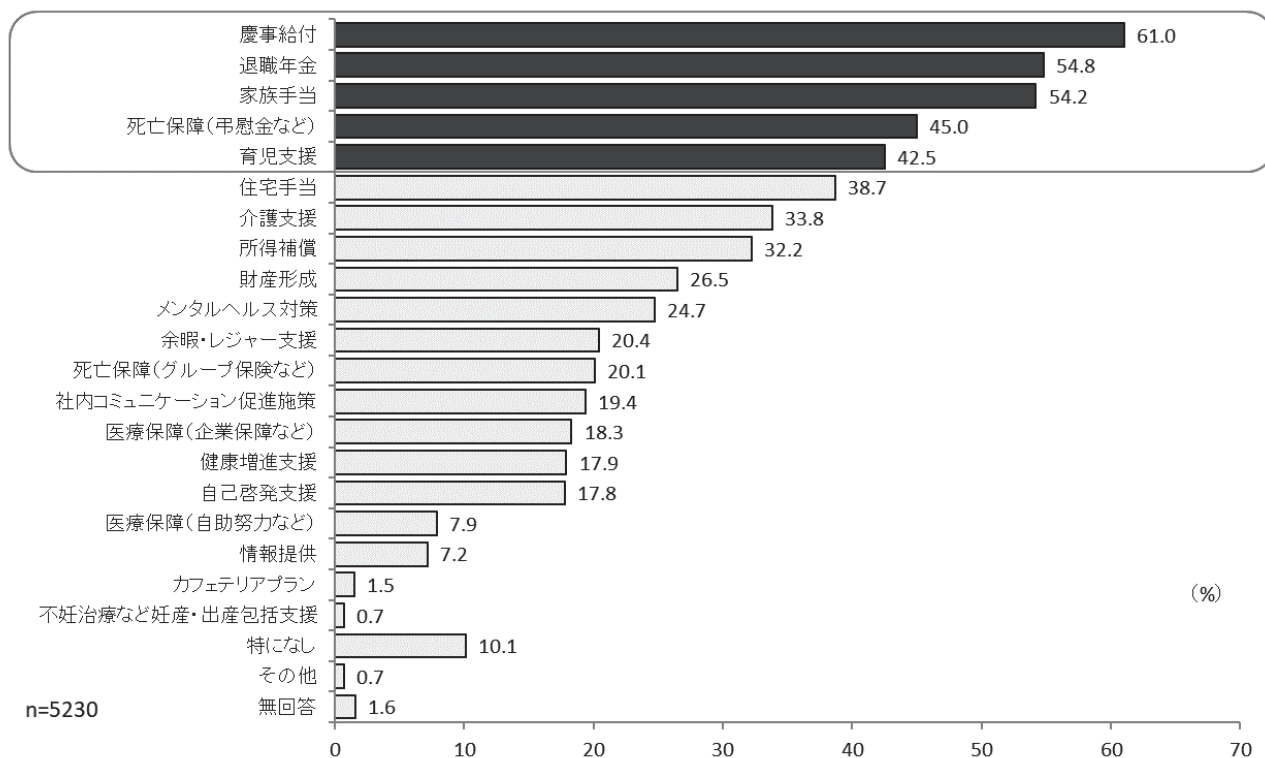
～現在導入している福利厚生制度は、「慶事給付」、「退職年金」、「家族手当」、「死亡保障（弔慰金など）」、「育児支援」の順で高い。全体的に甲信越・北陸の導入率が高い～

- ◆ 現在導入している福利厚生制度について尋ねた結果、「慶事給付」(61.0%)、「退職年金」(54.8%)、「家族手当」(54.2%)、「死亡保障（弔慰金など）」(45.0%)、「育児支援」(42.5%)が上位5位を占めた。
- ◆ 地域別には、甲信越・北陸で「慶事給付」(75.8%、平均より14.8%pt高)、「退職年金」(65.5%、同10.7%pt高)、「家族手当」(62.1%、同7.9%pt高)、「育児支援」(58.4%、同15.9%pt高)、「死亡保障（弔慰金など）」(55.9%、同10.9%pt高)、「介護支援」(50.9%、同17.1%pt高)、「財産形成」(40.4%、同13.9%pt高)、「所得補償」(37.3%、同5.1%pt高)、「メンタルヘルス対策」(35.4%、同10.7%pt高)、「社内コミュニケーション促進」

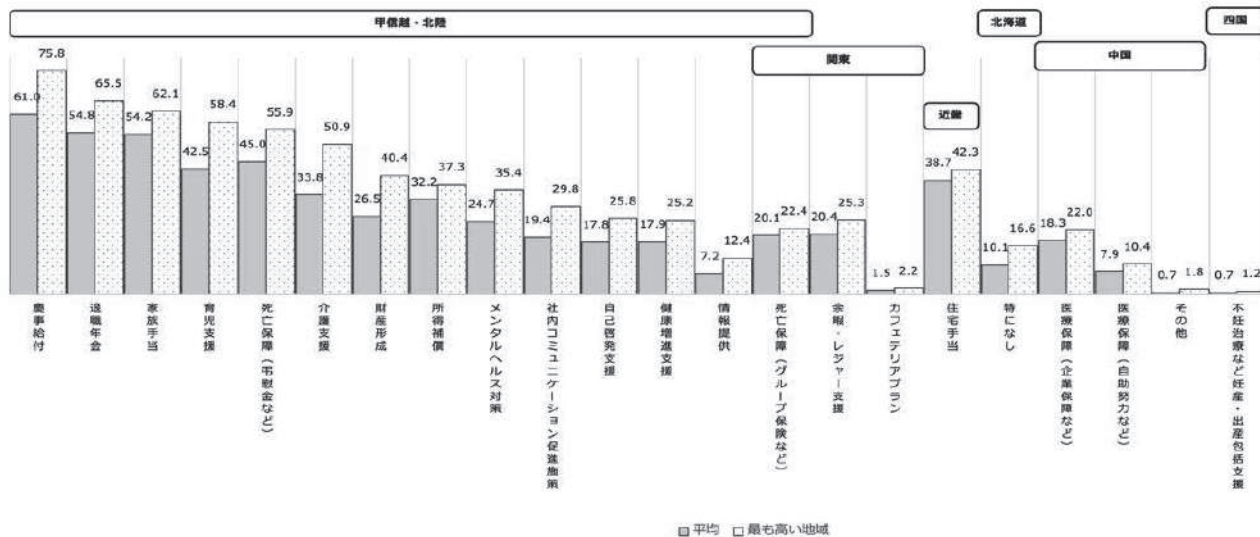
施策」(29.8%、同 10.4pt 高)、「自己啓発支援」(25.8%、同 8.0%pt 高)、「健康増進支援」(25.2%、同 7.3%pt 高)、「死亡保障(グループ保険など)」(22.4%、同 2.3%pt 高)、「情報提供」(12.4%、同 5.2%pt 高)が高い。

- ◆ 関東で「余暇・レジャー支援」(25.3%、同 4.9%pt 高)、「死亡保障(グループ保険など)」(22.4%、同 2.3%pt 高)、「カフェテリアプラン」(2.2%、同 0.7%pt 高)が、近畿で「住宅手当」(42.3%、同 3.6%pt 高)が、中国で「医療保障(企業保障など)」(22.0%、同 3.7%pt 高)、「医療保障(自助努力など)」(10.4%、同 2.5%pt 高)、「その他」(1.8%、同 1.1%pt 高)が、四国で「不妊治療など妊産・出産包括支援」(1.2%、同 0.5%pt 高)が高い。

### 【現在導入している福利厚生制度】

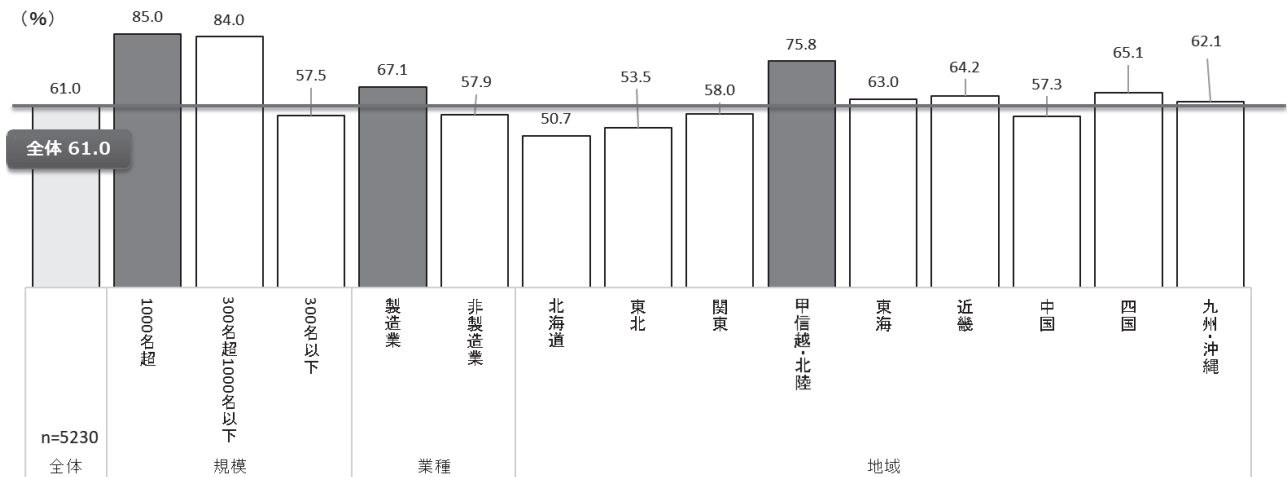


### 【福利厚生制度項目別平均導入率と最も高い地域の導入率】



- ◆ 福利厚生制度として「慶事給付」を導入している企業の割合は、規模別には 1000 名超の企業（85.0%、平均より 24.0%pt 高）が、業種別には製造業（67.1%、同 6.1%pt 高）が、地域別には甲信越・北陸（75.8%、同 14.8%pt 高）が高い。

【規模・業種・地域別「慶事給付」を導入している企業の割合】



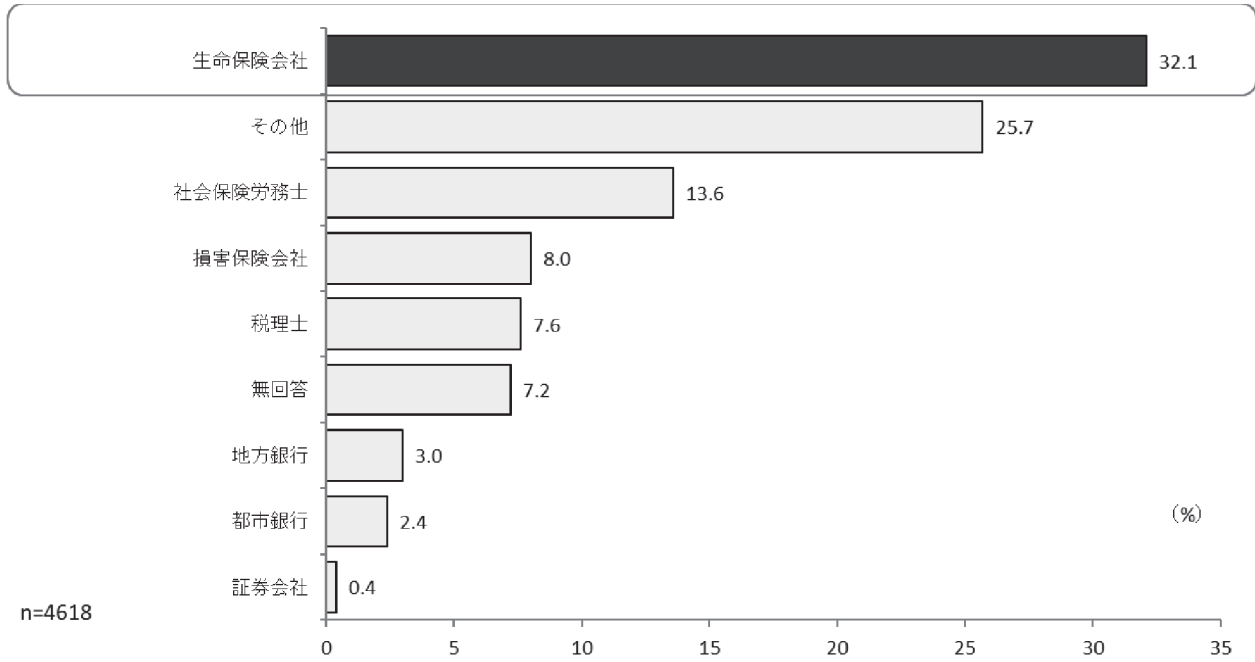
## 9. 福利厚生制度の導入経緯

～ 福利厚生制度の導入経緯は、「生命保険会社」（32.1%）、「その他」（25.7%）、「社会保険労務士」（13.6%）、「損害保険会社」（8.0%）の順～

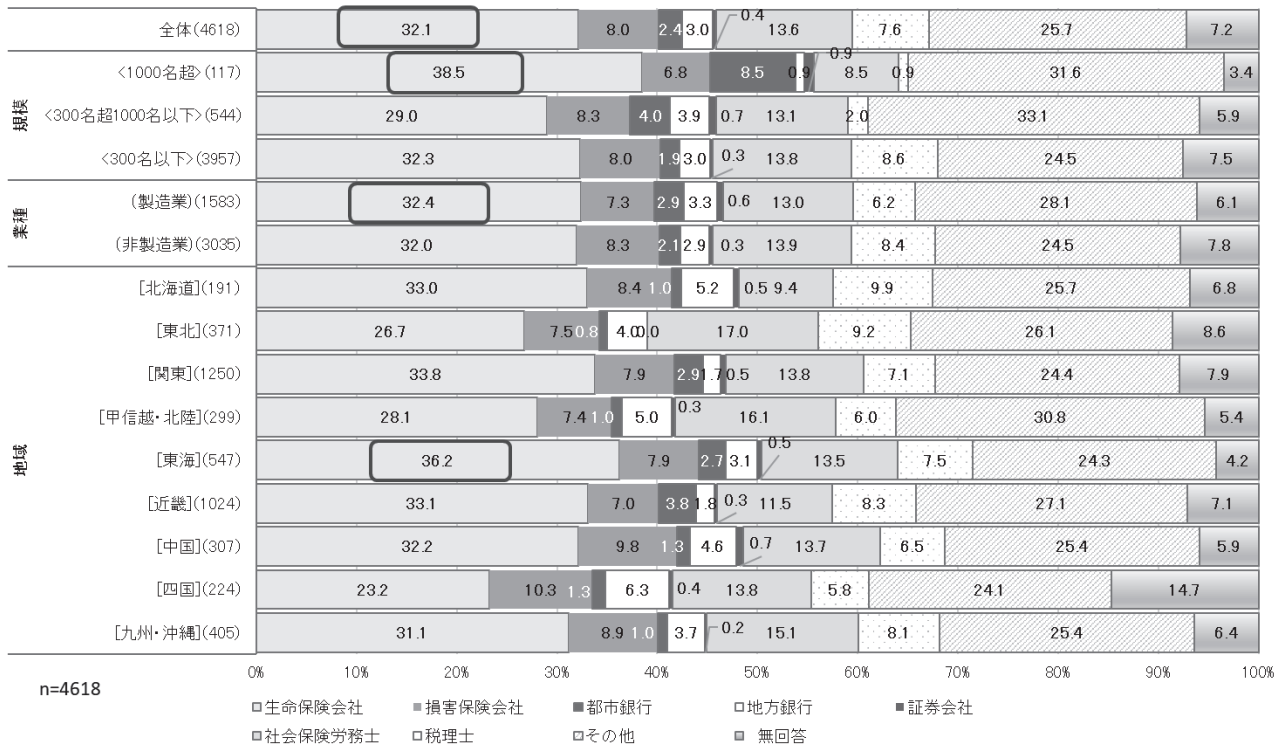
～ 制度導入の経緯が「生命保険会社」と回答した企業の割合は、1000 名超（38.5%）、製造業（32.4%）、東海（36.2%）で高い～

- ◆ 福利厚生制度の導入経緯を尋ねた結果、「生命保険会社」が 32.1%で、「その他」（25.7%）、「社会保険労務士」（13.6%）、「損害保険会社」（8.0%）を上回った。
- ◆ 制度導入の経緯が「生命保険会社」と回答した企業の割合は、規模別では、1000 名超（38.5%）、業種別では、製造業（32.4%）、地域別では、東海（36.2%）が高い。

【制度導入の経緯】



【制度導入の経緯：詳細】





## 10. 今後拡充させたい福利厚生制度

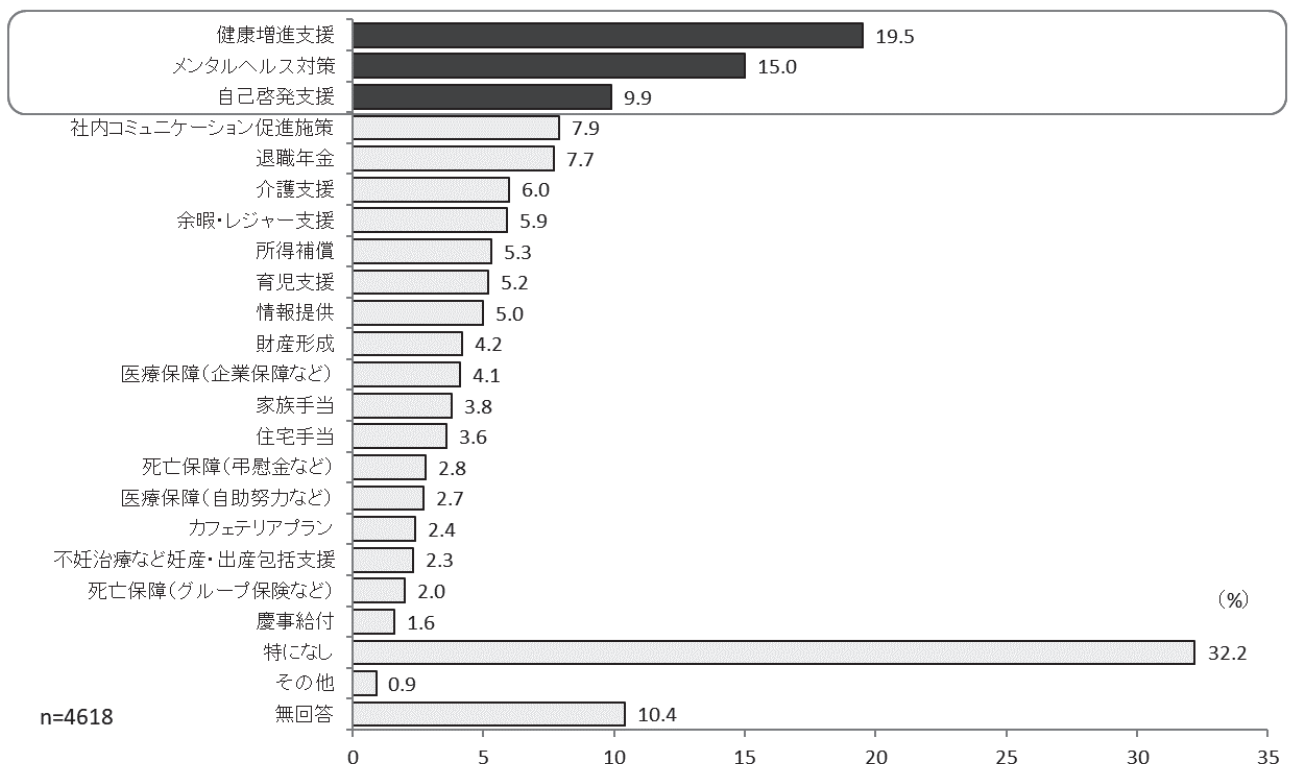
～今後拡充させたい福利厚生制度は、「健康増進支援」(19.5%)、「メンタルヘルス対策」(15.0%)、「自己啓発支援」(9.9%)が上位3位～

～規模別に「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「自己啓発支援」を拡充したい企業の割合は、300名超1000名以下の企業で高い～

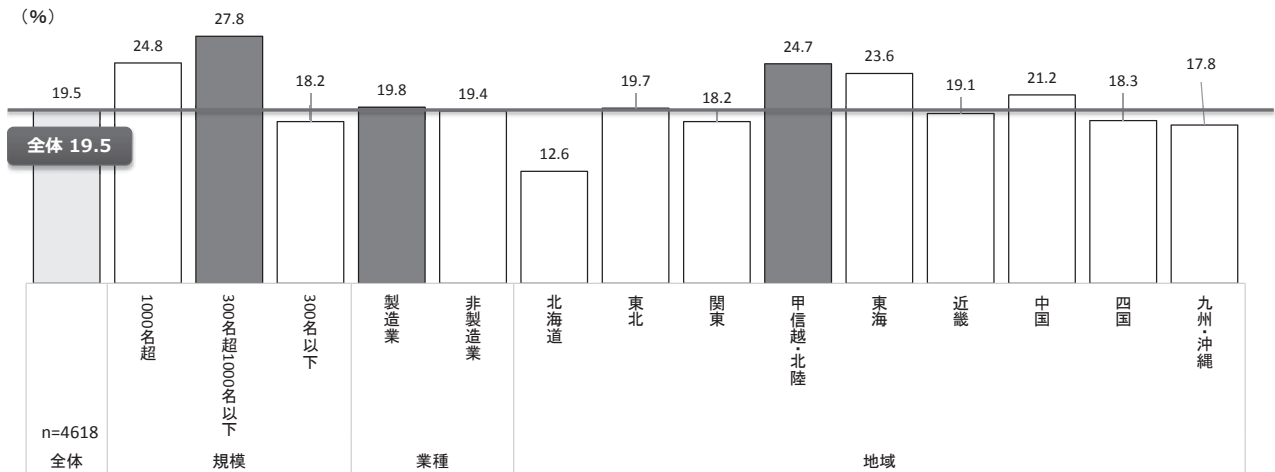
～甲信越・北陸では「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「自己啓発支援」を拡充させたい企業の割合が高い～

- ◆ 今後拡充させたい福利厚生制度を尋ねた結果、「健康増進支援」(19.5%)、「メンタルヘルス対策」(15.0%)、「自己啓発支援」(9.9%)が上位3位を占めた。
- ◆ 今後「健康増進支援」を拡充させたい企業の割合は、規模別には300名超1000名以下(27.8%、平均より8.3%pt高)が、業種別には製造業(19.8%、同0.3%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(24.7%、同5.2%pt高)が高い。
- ◆ 「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合は、規模別には300名超1000名以下(21.5%、平均より6.5%pt高)が、業種別には製造業(15.8%、同0.8%pt高)が、地域別には甲信越・北陸、四国(両地域とも17.4%、同2.4%pt高)が高い。
- ◆ 「自己啓発支援」を拡充させたい企業の割合は、規模別には300名超1000名以下(15.3%、平均より5.4%pt高)が、業種別には製造業(10.0%、同0.1%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(12.7%、同2.8%pt高)が高い。

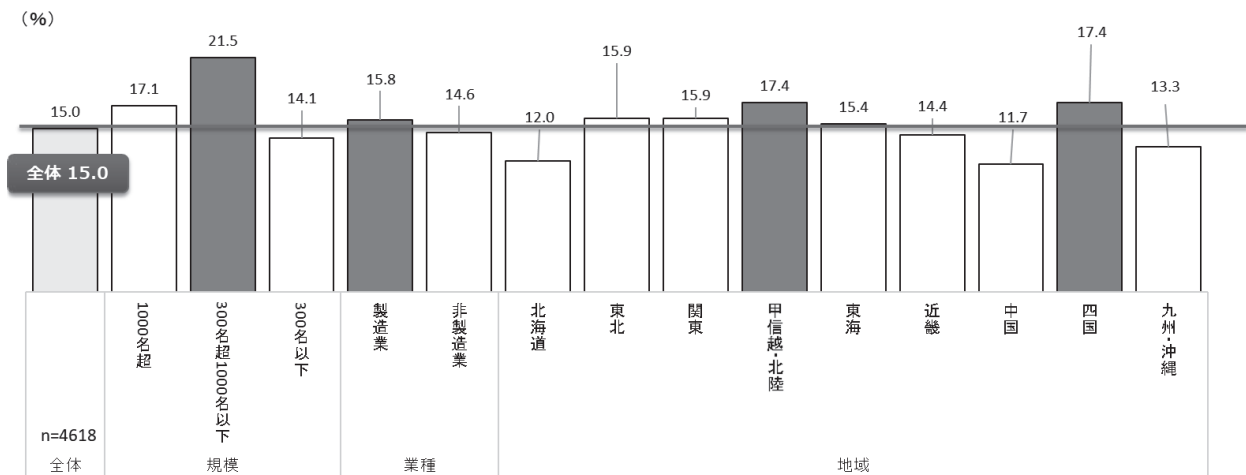
【今後拡充させたい福利厚生制度】



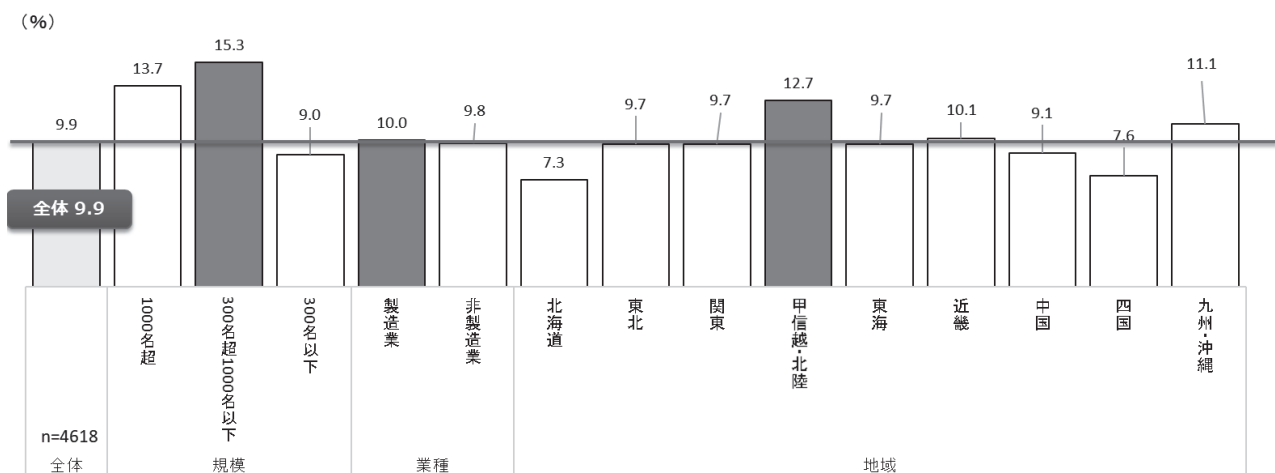
【規模・業種・地域別今後「健康増進支援」を拡充させたい企業の割合】



【規模・業種・地域別今後「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合】



【規模・業種・地域別今後「自己啓発支援」を拡充させたい企業の割合】

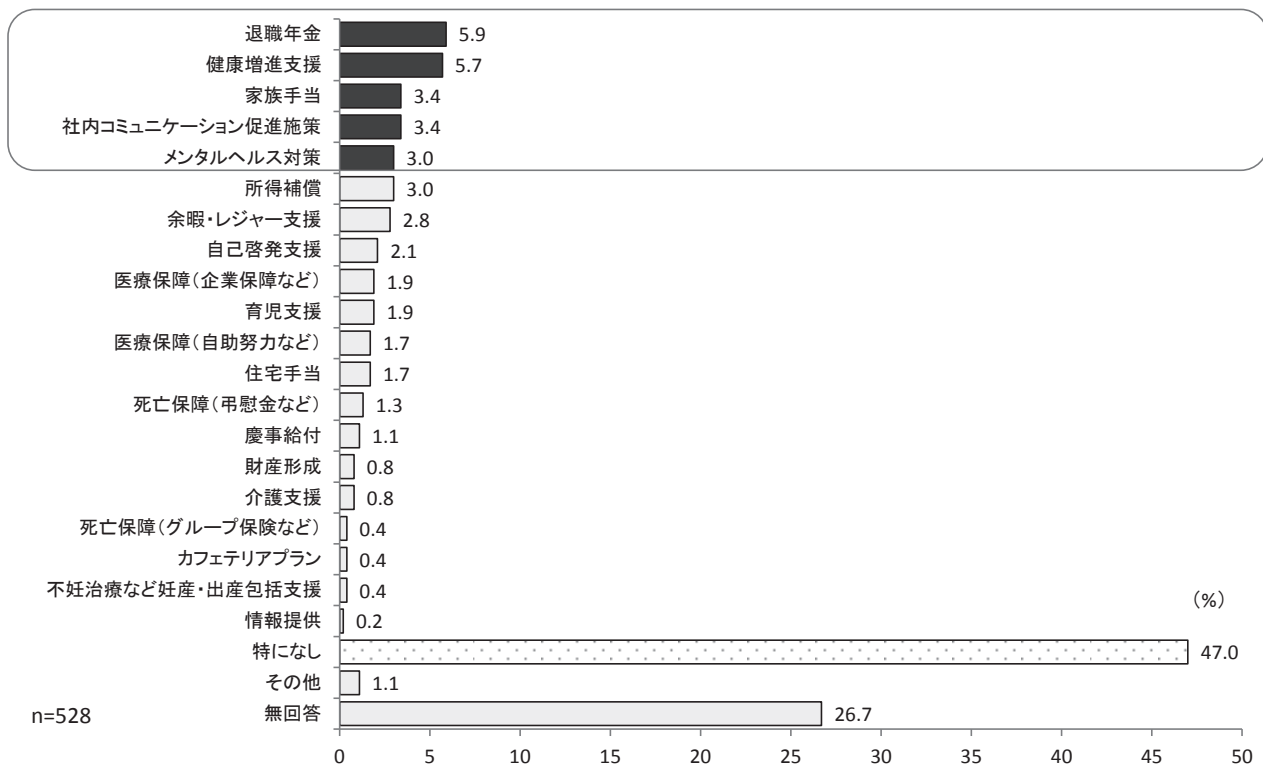


## 1 1. 現在導入している福利厚生制度は特にない企業が今後導入予定の福利厚生制度

～「退職年金」(5.9%)、「健康増進支援」(5.7%)、「家族手当」(3.4%)、「社内コミュニケーション促進施策」(3.4%)、「メンタルヘルス対策」(3.0%)が上位5位～

- ◆ 現在導入している福利厚生制度は特にない企業に、今後導入予定の福利厚生制度について尋ねた結果、「退職年金」(5.9%)、「健康増進支援」(5.7%)、「家族手当」(3.4%)、「社内コミュニケーション促進施策」(3.4%)、「メンタルヘルス対策」(3.0%)が上位5位を占めた。

【現在導入している福利厚生制度は特にない企業が、今後導入予定の福利厚生制度】



## 1 2. 「同一労働同一賃金ガイドライン」について

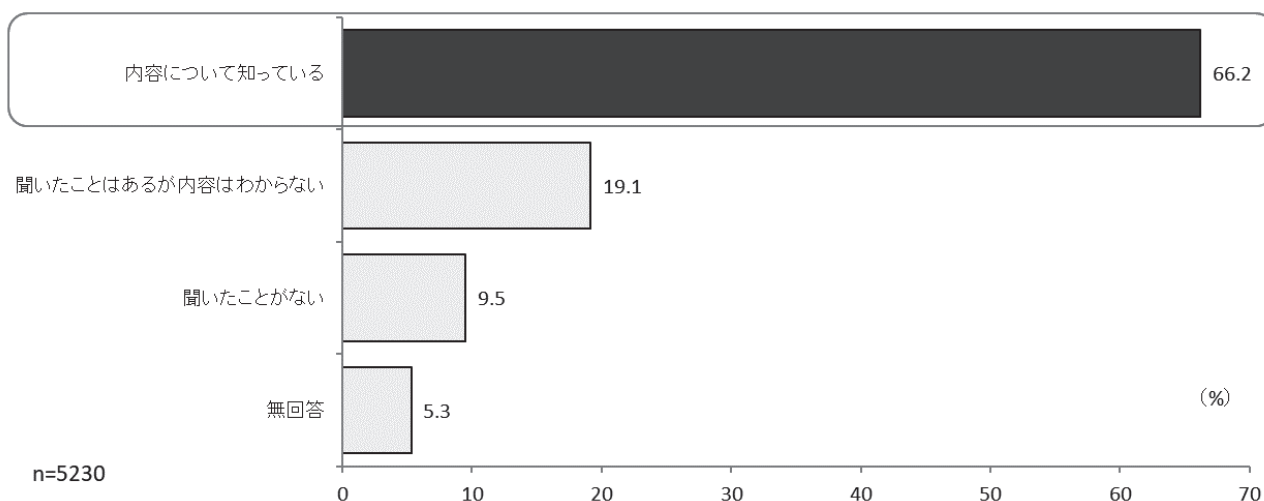
～「同一労働同一賃金ガイドライン」の「内容について知っている」企業の割合は6割超～

～「同一労働同一賃金ガイドライン」の「内容について知っている」と回答した企業の割合は、規模別には300名超1000名以下(88.1%)、業種別には製造業(72.3%)、地域別には甲信越・北陸(76.7%)が高い～

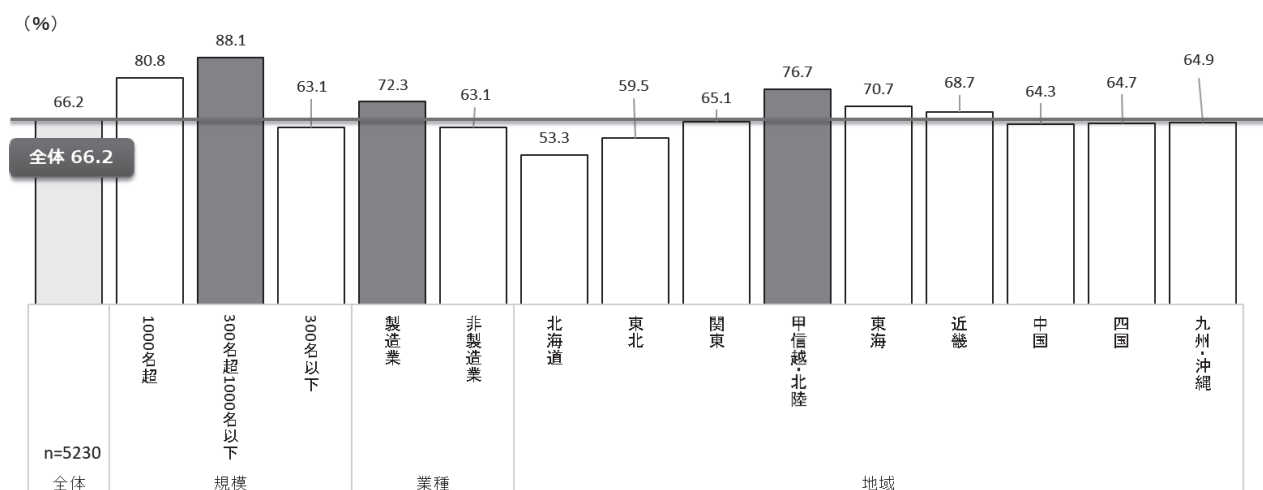
- ◆ 「同一労働同一賃金ガイドライン」について尋ねた結果、「内容について知っている」が66.2%で、「聞いたことはあるが内容はわからない」(19.1%)、「聞いたことがない」(9.5%)を大きく上回った。
- ◆ 「同一労働同一賃金ガイドライン」の「内容について知っている」と回答した企業の割合は、規模別には300名超1000名以下(88.1%、平均より21.9%pt高)が、業種別には製造業(72.3%、同6.1%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(76.7%、同10.5%pt

高)が高い。

【「同一労働同一賃金ガイドライン」について】



【規模・業種・地域別「同一労働同一賃金ガイドライン」の「内容について知っている」企業の割合】

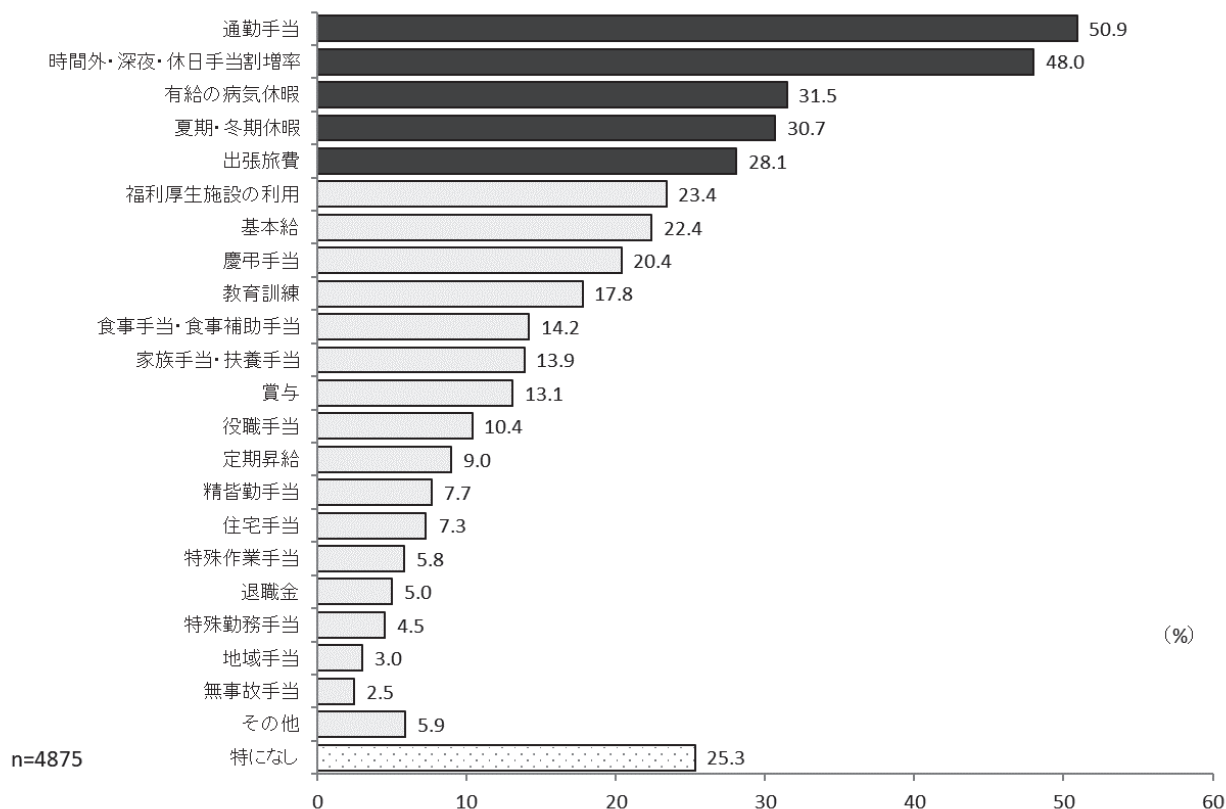


### 13. 正規職と非正規職で同等の待遇となっている(予定を含める)項目

～正規職と非正規職で同等の待遇となっている(予定を含める)項目は、「通勤手当」、「時間外・深夜・休日手当割増率」、「有給の病気休暇」、「夏期・冬期休暇」、「出張旅費」が上位5位～

- ◆ 正規職と非正規職で同等の待遇となっている(予定を含める)項目について尋ねた結果、「通勤手当」(50.9%)、「時間外・深夜・休日手当割増率」(48.0%)、「有給の病気休暇」(31.5%)、「夏期・冬期休暇」(30.7%)、「出張旅費」(28.1%)が上位5位を占める。

【正規職と非正規職で同等の待遇となっている(予定を含める)項目】



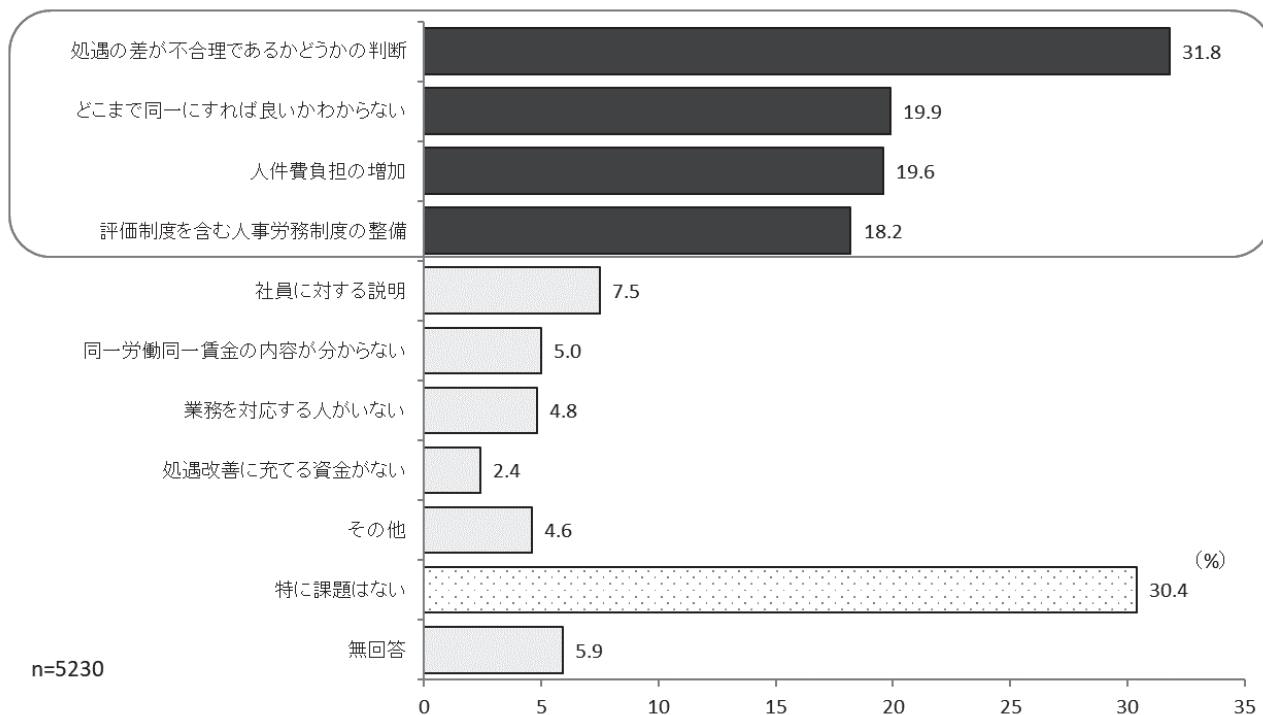
14. 同一労働同一賃金の取組を進める上での課題

～同一労働同一賃金の取組を進める上での課題は、「処遇の差が不合理であるかどうかの判断」が3割、「特に課題はない」企業も3割～

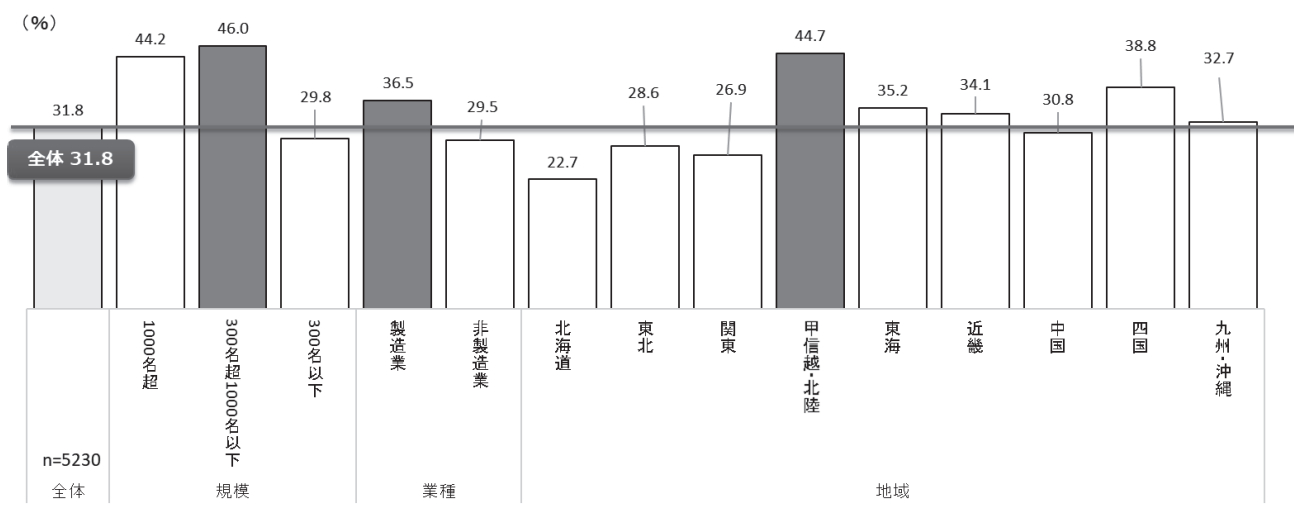
～同一労働同一賃金の取組を進める上での課題が「処遇の差が不合理であるかどうかの判断」である企業の割合は、規模別には300名超1000名以下が、業種別には製造業が、地域別には甲信越・北陸が高い～

- ◆ 同一労働同一賃金の取組を進める上での課題について尋ねた結果、「処遇の差が不合理であるかどうかの判断」が31.8%で最も高く、次いで、「どこまで同一にすれば良いかわからない」(19.9%)、「人件費負担の増加」(19.6%)、「評価制度を含む人事労務制度の整備」(18.2%)の順である。「特に課題はない」と回答した企業の割合は30.4%。
- ◆ 同一労働同一賃金の取組を進める上での課題が「処遇の差が不合理であるかどうかの判断」である企業の割合は、規模別には300名超1000名以下(46.0%、平均より14.2%pt高)が、業種別には製造業(36.5%、同4.7%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(44.7%、同12.9%pt高)が高い。

### 【同一労働同一賃金の取組を進める上での課題】



### 【規模・業種・地域別同一労働同一賃金の取組を進める上での課題が「処遇の差が不合理であるかどうかの判断」である企業の割合】



### 15. 2021年4月より「70歳までの雇用」が努力義務になったことを受け、実施する予定の対策について

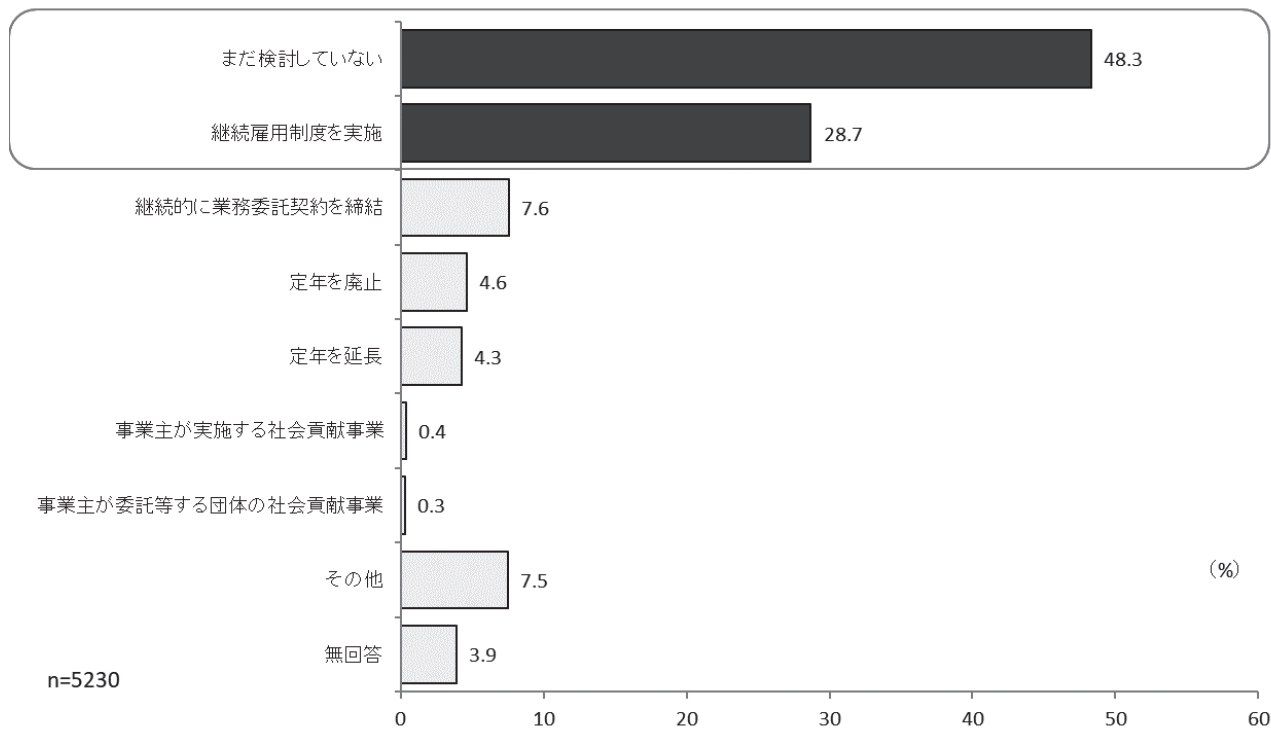
～2021年4月より「70歳までの雇用」が努力義務になったことを受け、実施する予定の対策を「まだ検討していない」企業の割合が5割弱～

◆ 2021年4月より「70歳までの雇用」が努力義務になったことを受け、実施する予定の

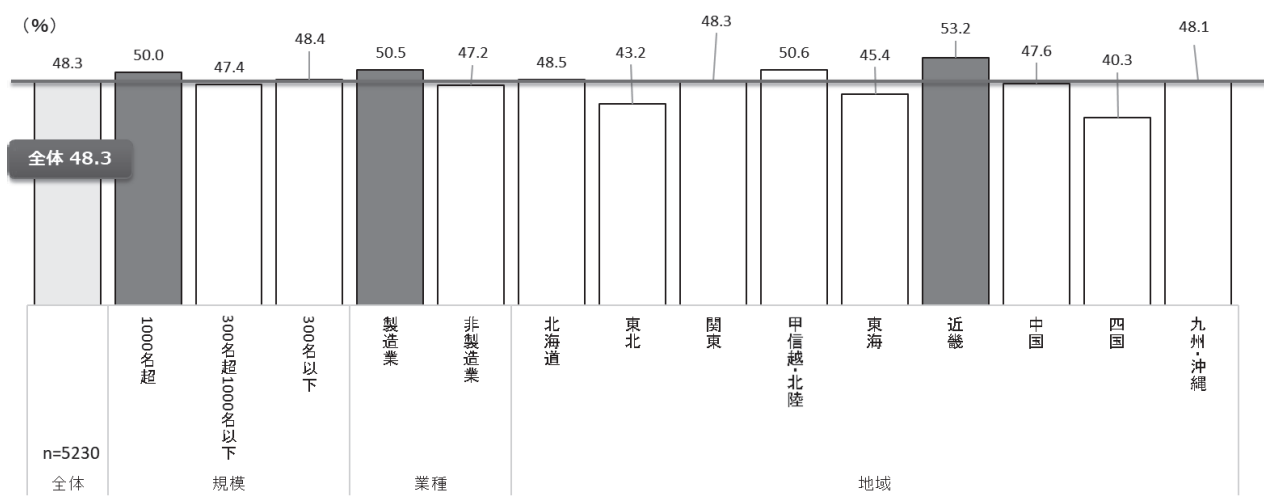
対策について尋ねた結果、「まだ検討していない」が48.3%で、「継続雇用制度を実施」(28.7%)、「継続的に業務委託契約を締結」(7.6%)を大きく上回った。

- ◆ 70歳までの雇用を「まだ検討していない」企業の割合は、規模別には1000名超(50.0%、平均より1.7%pt高)が、業種別には製造業(50.5%、同2.2%pt高)が、地域別には近畿(53.2%、同4.9%pt高)が高い。

【2021年4月より「70歳までの雇用」が努力義務になったことを受け、実施する予定の対策】



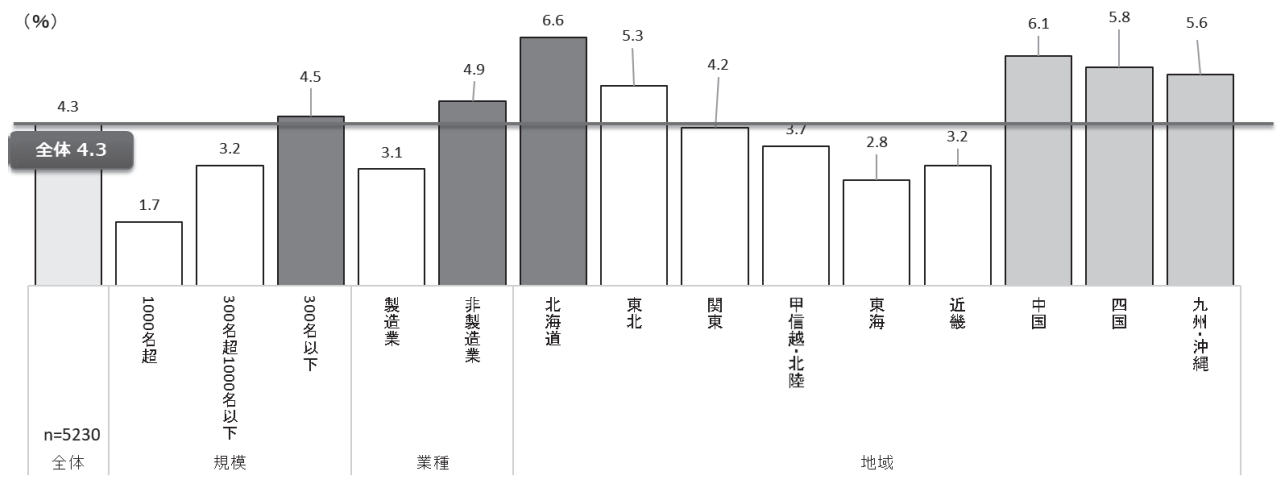
【規模・業種・地域別 70歳までの雇用を「まだ検討していない」企業の割合】



～対策として「定年延長」を実施する予定の企業の割合は4.3%～

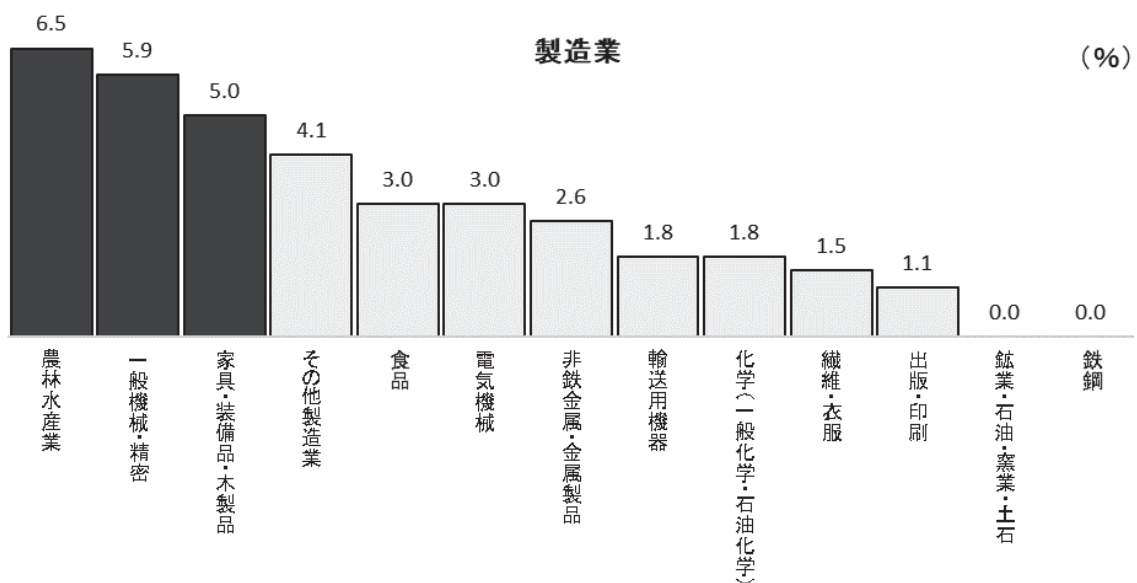
- ◆ 一方、対策として「定年延長」を実施する予定の企業の割合は4.3%で、規模別には300名以下(4.5%、平均より0.2%pt高)が、業種別には非製造業(4.9%、同0.6%pt高)が、地域別には北海道(6.6%、同2.3%pt高)、中国(6.1%、同1.8%pt高)、四国(5.8%、同1.5%pt高)、九州・沖縄(5.6%、同1.3%pt高)が高い。

【規模・業種・地域別対策として「定年延長」を実施する予定の企業の割合】

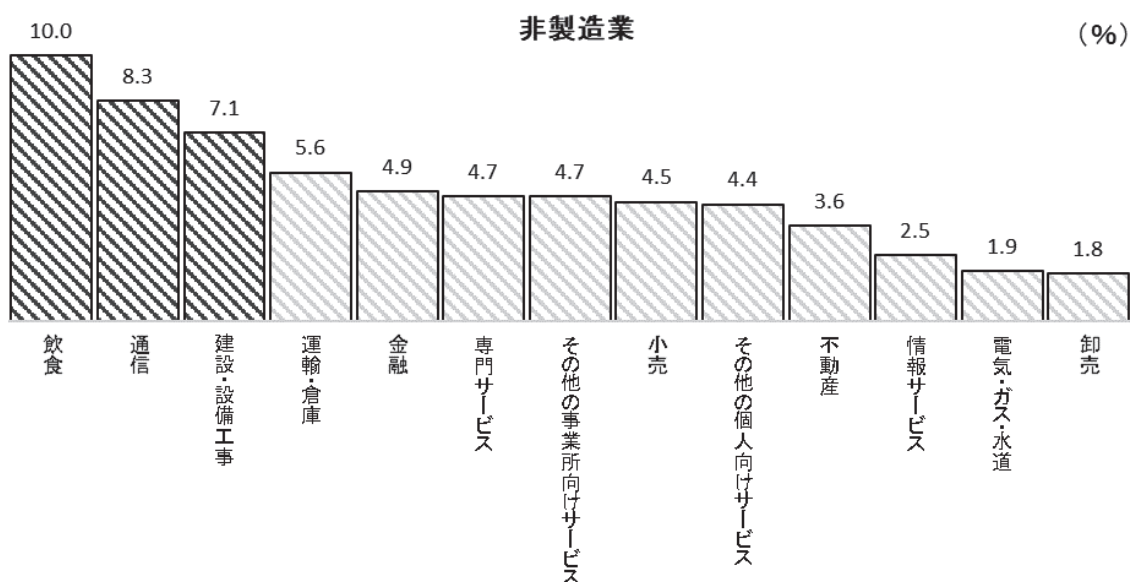


- ◆ 「定年延長」を実施する予定の企業の割合を業種(詳細)別にみると、製造業の場合、「農林水産業」(6.5%)、「一般機械・精密」(5.9%)、「家具・装備品・木製品」(5.0%)が上位3位を、非製造業の場合、「飲食」(10.0%)、「通信」(8.3%)、「建設・設備工事」(7.1%)が上位3位を占める。

【業種別(詳細)対策として「定年延長」を実施する予定の企業の割合】







## 16. 結果のまとめ

- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大の中、今後取組むべき人事課題としては、「従業員のモチベーション維持・向上」、「従業員の健康管理」、「業務効率化」が上位3位を占めた。
- ◆ HRテクノロジーを「既に導入している」と回答した企業が6.7%に過ぎず、「導入する気はない」企業の割合（54.3%）を大きく下回った。
- ◆ 新型コロナウイルス感染拡大以降、メンタルヘルスの不調が原因で休職している従業員が「増加した」と回答した企業は5.9%で「減少した」企業の割合（1.8%）を上回った。
- ◆ 新型コロナウイルス感染拡大以降、強化されたメンタルヘルス対策は、「有給休暇の取得を奨励」が最も高く、次いで、「ストレスチェックによる状況把握」、「残業の禁止・削減」の順であった。
- ◆ 健康経営への取組み状況を尋ねた結果、「関心はあるがまだ取組んでいない」企業が最も多く、「健康経営優良法人の認定を受けている」と「関心があり既に取組んでいる」と答えた企業は合わせて約15%にとどまった。
- ◆ 健康経営を取組むうえで課題になること（なると予想されること）として、「何から開始・取組めばいいかわからない」、「人員がない」、「メリットがわからない」などが挙げられた。
- ◆ 現在導入している福利厚生制度は、「慶事給付」、「退職年金」、「家族手当」、「死亡保障（弔慰金など）」、「育児支援」が上位5位を、今後拡充させたい福利厚生制度は、「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「自己啓発支援」が上位3位を占めた。
- ◆ 福利厚生制度の導入経緯は、「生命保険会社」、「その他」、「社会保険労務士」の順であった。
- ◆ 同一労働同一賃金ガイドラインの「内容について知っている」企業は6割を超え、「聞いたことはあるが内容はわからない」と「聞いたことがない」と回答した企業を大きく上回った。

- ◆ 正規職と非正規職で同等の待遇となっている（予定を含める）項目として、「通勤手当」、「時間外・深夜・休日手当割増率」、「有給の病気休暇」、「夏期・冬期休暇」、「出張旅費」が上位5位を占めた。
- ◆ 同一労働同一賃金の取組を進める上での課題として、「処遇の差が不合理であるかどうかの判断」、「どこまで同一にすれば良いかわからない」、「人件費負担の増加」、「評価制度を含む人事労務制度の整備」が挙げられた。
- ◆ 2021年4月より「70歳までの雇用」が努力義務になったことを受け、実施する予定の対策は、「まだ検討していない」が5割弱で、「継続雇用制度を実施」と「継続的に業務委託契約を締結」を大きく上回った。

## **17. 得られた示唆と今後のあり方**

- 新型コロナウイルスの感染拡大の中、企業は「従業員のモチベーション維持・向上」と「従業員の健康管理」を今後取組むべき重要な人事課題として考えており、従業員のメンタルヘルス対策等、健康経営の重要度は高まっている。しかしながら、回答企業の多くが、健康経営を取組むうえで、「何から開始・取組めばいいかわからない」、「人員がいない」、「メリットがわからない」などを課題として挙げた。経済産業省は2017年度から「健康経営優良法人認定制度」を実施しており、2020年6月には健康経営への取組みが会社にとってどんなメリット（投資対効果）があるのかを定量的に見える化するための「健康投資管理会計ガイドライン」を策定し、公表した。にもかかわらず健康経営は企業にまだ浸透していないようだ。健康経営が健康経営優良法人の認定や法令遵守に留まらず、企業の経営戦略として取組まれ、従業員の健康維持や生産性向上、そして成長につながるように政府と企業が共に努力する必要がある。
- 今後拡充させたい福利厚生制度として多くの企業が「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「自己啓発支援」を挙げた。新型コロナウイルス感染症の罹患防止対策として導入が進んだテレワークがニューノーマルとなるなか、企業にとっては若手を含めた従業員の心身の不調をいち早く見つけてケアする対策の重要性が高まっている。今後、従業員のメンタルヘルス不調に対する対策の遅れが企業経営にとって大きな損失や業績悪化、労働力不足につながるよう、より早めに対策を行う必要があると考えられる。
- 人事・総務業務を集約化・効率化するデジタルサービスのHRテクノロジーの導入率はまだ低いという結果が得られた。しかしながら、今後、労働力不足の解消や生産性向上のためにHRテクノロジーを活用する企業は増加すると予想される。従って、将来的には、HRテクノロジーをいかに有効に活用できるかが経営課題になると考えられる。
- 2021年4月から同一労働同一賃金に関する法規制が中小企業も含めて全面的に施行された。今回の調査では、多くの企業が同一労働同一賃金の取組を進める上での課題として、「処遇の差が不合理であるかどうかの判断」、「どこまで同一にすれば良いかわからない」を挙げた。マスコミの報道等により同一労働同一賃金に対する認知度は高くなったものの、まだ判例も少なく判定基準が明確ではないため多くの企業が対応に悩んでいることがうかがえる。また、「人件費負担の増加」や「評価制度を含む人事労務制度の整備」を課題として考えている企業も多い。政府の働き方改革の目玉政策とも

言える「同一労働同一賃金制度」がより企業に浸透されるように政府は情報の提供や社会保険労務士を含めた専門家の利用支援、助成金の支給等、政府の役割を拡大する必要がある。

- 2021年4月より70歳まで働く機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行されたが、5割弱の企業が実施する予定の対策を「まだ検討していない」と回答した。「70歳雇用」を積極的に推進する企業もある一方、体力面を含めて高年齢者が対応できる業務を確保することが難しく悩んでいる企業も多数存在すると考えられる。従って、労働者が定年前から定年後に就労するための教育訓練や研修等の時間を増やし、働くこと以外にもより多様な選択肢を選択できる仕組みを構築することが望ましい。また、高年齢者を必要とする企業に高年齢者が柔軟に異動できる仕組みとして、在籍型出向を活用することも今後の70歳雇用の推進において有効な方法ではないかと考えられる。

## 景気動向の地域別比較

### 1. 業況

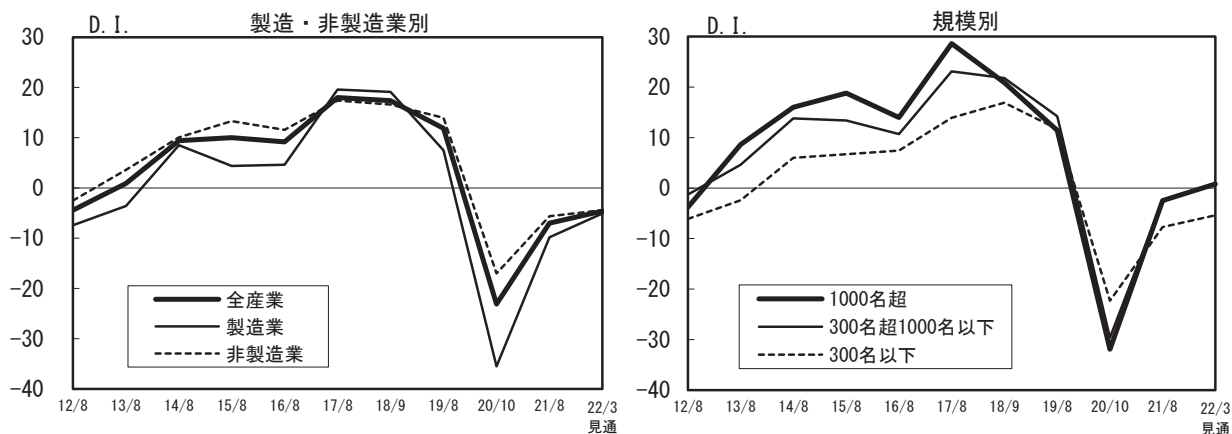
(構成比: %, D.I.)

		良い	やや良い	普通	やや悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2020/10 (前回)	5.6	11.1	30.8	33.8	17.4	-23.1
	2021/8 (今回)	9.3	17.1	34.6	26.3	11.7	-7.0
	2022/3末見通	6.5	18.4	39.6	26.1	7.3	-4.6
北海道	2020/10 (前回)	6.7	12.3	37.4	29.1	13.5	-15.3
	2021/8 (今回)	9.6	18.3	30.1	26.6	15.3	-9.8
	2022/3末見通	6.6	15.7	43.2	23.1	10.5	-7.6
東北	2020/10 (前回)	6.4	12.0	33.0	32.9	15.3	-19.4
	2021/8 (今回)	9.4	16.5	35.2	23.8	13.0	-7.3
	2022/3末見通	7.3	14.6	37.3	26.3	8.2	-6.8
関東	2020/10 (前回)	5.8	12.4	30.0	34.0	15.7	-20.7
	2021/8 (今回)	10.8	17.5	34.8	26.1	9.7	-3.3
	2022/3末見通	8.1	19.3	41.1	24.1	5.3	0.5
甲信越 ・ 北陸	2020/10 (前回)	3.1	11.4	33.3	27.9	23.3	-28.4
	2021/8 (今回)	8.1	17.4	36.6	23.9	13.7	-8.9
	2022/3末見通	5.0	18.3	41.0	25.2	8.7	-7.1
東海	2020/10 (前回)	5.2	9.3	27.4	39.5	16.9	-26.8
	2021/8 (今回)	8.7	15.2	33.3	30.8	11.6	-10.6
	2022/3末見通	5.2	19.6	37.2	30.5	7.2	-7.5
近畿	2020/10 (前回)	5.6	9.8	28.4	35.1	19.7	-26.7
	2021/8 (今回)	9.0	18.3	32.6	26.3	12.1	-7.1
	2022/3末見通	6.6	19.4	37.8	26.7	7.2	-4.3
中国	2020/10 (前回)	3.8	13.7	28.1	38.4	15.2	-23.8
	2021/8 (今回)	9.1	17.4	30.5	30.8	11.6	-9.1
	2022/3末見通	5.2	16.8	36.3	29.9	9.1	-10.5
四国	2020/10 (前回)	5.1	8.9	35.7	30.6	18.5	-24.2
	2021/8 (今回)	6.6	14.3	40.7	25.2	12.0	-10.9
	2022/3末見通	4.7	15.5	43.8	26.4	7.8	-8.5
九州 ・ 沖縄	2020/10 (前回)	6.8	10.7	33.6	30.6	16.4	-19.5
	2021/8 (今回)	8.2	16.2	40.0	22.5	12.6	-7.5
	2022/3末見通	5.2	19.0	41.6	24.0	8.7	-6.0

(注) 業況判断D. I. は次の算式による。

$$\begin{aligned} & (\text{良いと回答した企業数}\%) + (\text{やや良いと回答した企業数}\%) \times 0.5 \\ & - (\text{やや悪いと回答した企業数}\%) \times 0.5 - (\text{悪いと回答した企業数}\%) \end{aligned}$$

### 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	2019年度実績 (前回)	26.8	34.5	36.5	-9.8	25.9	36.5	34.8	-8.9
	2020年度実績 (今回)	26.9	27.2	44.6	-17.7	31.5	29.4	36.9	-5.4
	2021年度見通 (今回)	32.5	40.3	24.9	7.6	29.7	41.3	26.2	3.5
北海道	2019年度実績 (前回)	27.4	41.9	29.1	-1.7	27.8	44.8	25.1	2.7
	2020年度実績 (今回)	31.4	28.8	38.9	-7.4	29.7	31.9	35.8	-6.1
	2021年度見通 (今回)	31.5	40.2	27.1	4.4	26.2	41.9	31.0	-4.8
東北	2019年度実績 (前回)	22.3	40.3	36.7	-14.3	22.2	41.1	35.3	-13.1
	2020年度実績 (今回)	24.5	29.5	43.3	-18.8	29.5	32.7	34.3	-4.8
	2021年度見通 (今回)	25.4	40.7	28.0	-2.5	23.3	40.7	30.0	-6.6
関東	2019年度実績 (前回)	30.2	31.6	35.4	-5.2	26.8	35.8	34.1	-7.3
	2020年度実績 (今回)	29.6	26.9	42.3	-12.6	33.0	29.5	34.9	-1.9
	2021年度見通 (今回)	34.6	39.6	23.4	11.2	31.9	39.8	24.7	7.2
甲信越 ・ 北陸	2019年度実績 (前回)	27.9	33.6	36.6	-8.8	28.4	32.3	36.7	-8.3
	2020年度実績 (今回)	27.3	25.5	46.6	-19.3	32.0	28.0	38.8	-6.8
	2021年度見通 (今回)	40.1	38.5	20.1	19.9	33.8	38.5	25.8	8.1
東海	2019年度実績 (前回)	23.2	32.9	42.3	-19.2	22.4	35.1	39.9	-17.5
	2020年度実績 (今回)	24.0	24.8	50.9	-27.0	30.0	26.5	42.7	-12.7
	2021年度見通 (今回)	33.0	39.4	27.2	5.9	32.1	40.2	26.6	5.5
近畿	2019年度実績 (前回)	28.1	31.7	37.8	-9.7	26.4	34.9	34.7	-8.3
	2020年度実績 (今回)	26.2	26.0	46.0	-19.8	32.0	27.4	37.6	-5.7
	2021年度見通 (今回)	34.4	39.3	23.7	10.9	31.7	40.4	24.8	6.9
中国	2019年度実績 (前回)	28.1	31.9	36.9	-8.7	29.6	31.9	36.5	-6.8
	2020年度実績 (今回)	25.9	25.3	47.5	-21.6	30.8	29.9	36.6	-5.8
	2021年度見通 (今回)	28.3	43.0	26.8	1.5	28.0	42.1	27.8	0.3
四国	2019年度実績 (前回)	25.5	35.0	37.5	-12.1	31.2	33.8	33.8	-2.5
	2020年度実績 (今回)	26.0	32.9	39.5	-13.6	29.1	34.1	34.9	-5.8
	2021年度見通 (今回)	27.6	41.1	29.8	-2.3	24.8	43.4	30.3	-5.4
九州 ・ 沖縄	2019年度実績 (前回)	22.4	40.4	34.7	-12.3	22.2	38.3	36.3	-14.2
	2020年度実績 (今回)	25.1	30.7	43.7	-18.6	31.6	31.4	36.2	-4.5
	2021年度見通 (今回)	28.1	44.8	25.1	3.0	23.4	50.0	24.3	-0.9

(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。

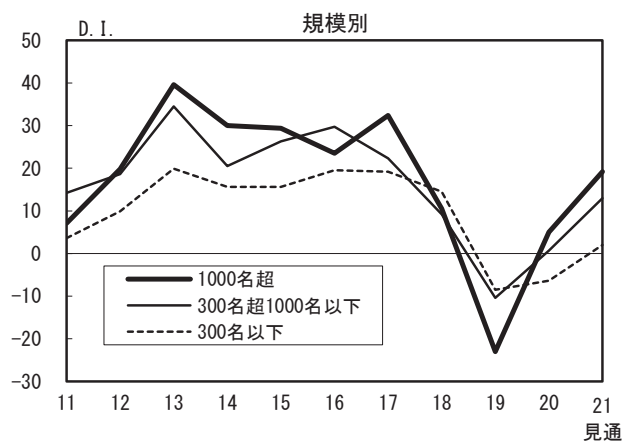
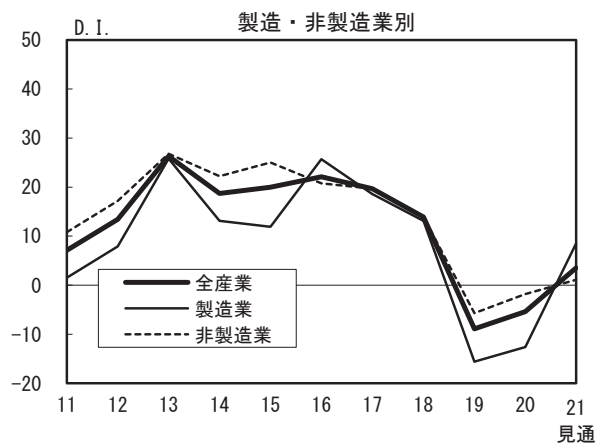
減収(減益)は、「連続減収(減益)」と「減収(減益)に転じた(る)」企業の合計。

(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

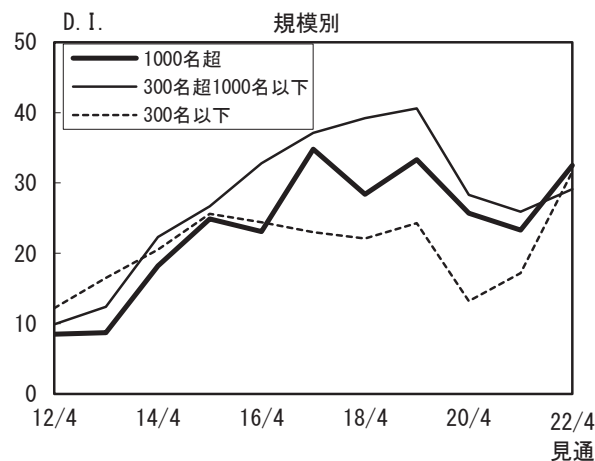
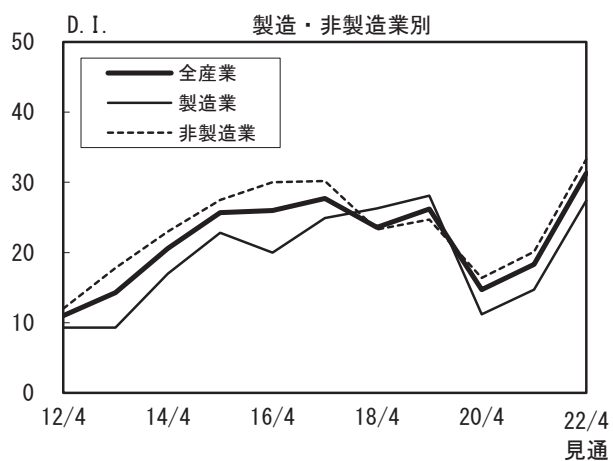
(構成比: %, D.I.)

		増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2020/4実績 (前回)	22.8	67.7	8.1	14.7
	2021/4実績 (今回)	27.6	62.2	9.3	18.3
	2022/4見通 (今回)	35.4	58.5	4.0	31.3
北海道	2020/4実績 (前回)	21.9	69.7	6.9	15.0
	2021/4実績 (今回)	25.3	63.3	10.9	14.4
	2022/4見通 (今回)	31.9	62.0	5.2	26.6
東北	2020/4実績 (前回)	19.9	69.8	9.5	10.4
	2021/4実績 (今回)	22.9	65.0	8.2	14.6
	2022/4見通 (今回)	30.9	60.6	3.0	27.9
関東	2020/4実績 (前回)	24.4	66.3	7.2	17.1
	2021/4実績 (今回)	29.4	60.8	8.5	20.9
	2022/4見通 (今回)	36.5	57.7	3.4	33.1
甲信越 ・ 北陸	2020/4実績 (前回)	21.2	68.2	9.8	11.4
	2021/4実績 (今回)	29.5	59.9	9.6	19.9
	2022/4見通 (今回)	40.1	53.7	4.3	35.7
東海	2020/4実績 (前回)	21.6	68.1	9.3	12.3
	2021/4実績 (今回)	26.1	64.3	9.4	16.8
	2022/4見通 (今回)	33.7	61.1	4.5	29.1
近畿	2020/4実績 (前回)	23.7	66.7	8.0	15.7
	2021/4実績 (今回)	29.7	59.1	10.3	19.5
	2022/4見通 (今回)	37.0	56.7	4.6	32.4
中国	2020/4実績 (前回)	22.8	68.8	7.6	15.2
	2021/4実績 (今回)	22.6	66.5	10.7	11.9
	2022/4見通 (今回)	35.7	57.3	4.9	30.8
四国	2020/4実績 (前回)	24.2	70.7	3.8	20.4
	2021/4実績 (今回)	27.1	65.1	7.4	19.8
	2022/4見通 (今回)	32.9	61.2	4.7	28.3
九州 ・ 沖縄	2020/4実績 (前回)	23.0	66.9	8.2	14.8
	2021/4実績 (今回)	26.2	64.9	8.9	17.3
	2022/4見通 (今回)	34.0	61.0	3.2	30.7

(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 (2021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 (48.1%) ②51名以上100名以下 (12.6%) ③101名以上300名以下 (26.2%) ④301名以上500名以下 (6.3%)  
⑤501名以上1,000名以下 (4.4%) ⑥1,001名以上3,000名以下 (1.7%) ⑦3,001名以上 (0.6%)

#### ◇従業員数の増減について

2021/4実績 : ①増やした (27.6%) ②横ばい (62.2%) ③削減した (9.3%)  
2022/4見通し : ①増やす (35.4%) ②横ばい (58.5%) ③削減する (4.0%)

### 【2】業況について

現在 : ①良い (9.3%) ②やや良い (17.1%) ③ふつう (34.6%) ④やや悪い (26.3%) ⑤悪い (11.7%)  
2022/3見通し : ①良い (6.5%) ②やや良い (18.4%) ③ふつう (39.6%) ④やや悪い (26.1%) ⑤悪い (7.3%)

### 【3】売上について(前年度と比べ)

2020年度実績 : ①連続増収 (11.8%) ②増収に転じた (15.1%) ③前年並み (27.2%) ④減収に転じた (37.4%) ⑤連続減収 (7.2%)  
2021年度見通し : ①連続増収 (9.1%) ②増収に転じる (23.4%) ③前年並み (40.3%) ④減収に転じる (17.6%) ⑤連続減収 (7.3%)

### 【4】経常損益について(前年度と比べ)

2020年度実績 : ①連続増益 (11.0%) ②増益に転じた (20.5%) ③前年並み (29.4%) ④減益に転じた (31.2%) ⑤連続減益 (5.7%)  
2021年度見通し : ①連続増益 (8.5%) ②増益に転じる (21.2%) ③前年並み (41.3%) ④減益に転じる (19.7%) ⑤連続減益 (6.5%)

### 【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)

2020年度実績 : ①増加した (11.7%) ②やや増加した (16.8%) ③横ばい (51.6%) ④やや減少した (10.5%) ⑤減少した (7.2%)  
2021年度見通し : ①増加する (9.8%) ②やや増加する (17.5%) ③横ばい (54.1%) ④やや減少する (9.5%) ⑤減少する (6.5%)

#### ◇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 (35.9%) ②製(商)品・サービスの向上 (15.5%) ③省力・合理化 (22.8%) ④経営の多角化 (8.2%)  
⑤研究・開発 (6.2%) ⑥設備の更新維持 (45.0%) ⑦特になし (11.1%) ⑧その他 (4.7%)

### 【6・7】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

2020年度実績 : ①上昇した (3.9%) ②やや上昇した (14.5%) ③横ばい (68.1%) ④やや下落した (8.1%) ⑤下落した (2.1%)  
2021年度見通し : ①上昇する (4.9%) ②やや上昇する (17.1%) ③横ばい (65.5%) ④やや下落する (7.0%) ⑤下落する (1.3%)

#### ◇原材料・製(商)品の仕入価格について

2020年度実績 : ①上昇した (11.0%) ②やや上昇した (32.0%) ③横ばい (49.2%) ④やや下落した (3.3%) ⑤下落した (0.9%)  
2021年度見通し : ①上昇する (15.9%) ②やや上昇する (34.5%) ③横ばい (42.2%) ④やや下落する (2.2%) ⑤下落する (0.3%)

### 【8】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 (41.1%) ②原材料・人件費の増加 (39.6%) ③価格の低下 (9.0%) ④人員の不足 (42.3%) ⑤人材の能力不足 (31.8%)  
⑥同業他社との競争激化 (27.1%) ⑦資金繰りの悪化 (6.0%) ⑧特になし (5.8%) ⑨その他 (5.2%)

### 【9】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 (21.5%) ②生産性の向上 (36.4%) ③事業のグローバル化 (9.2%) ④非グローバル化・国内回帰 (0.9%) ⑤同業他社との競争強化 (24.5%)  
⑥事業領域の見直し (15.9%) ⑦新規事業の開拓 (27.6%) ⑧顧客層の拡大 (25.4%) ⑨財務体質の改善 (9.5%) ⑩人材確保・育成 (60.1%)  
⑪後継者問題 (12.9%) ⑫他社や大学・研究機関との連携 (1.5%) ⑬特定できない (2.5%) ⑭その他 (2.0%)

### 【10】コロナ前(2019年)の売上水準の回復期について

①2021年下期 (9.1%) ②2022年内 (23.9%) ③2023年以降 (19.5%) ④回復が見通せない (15.1%) ⑤すでに回復している (29.8%)

### 【11】コロナ禍以降、オフィス運用の見直しを実施した(検討している)項目について(当てはまるものすべて)

①専有面積縮小 (2.9%) ②オフィス移転 (4.5%) ③拠点の分散化 (3.3%) ④専有面積拡大 (1.8%) ⑤拠点の集約 (3.0%) ⑥オフィスレイアウトの変更 (14.1%)  
⑦テレワーク導入 (16.9%) ⑧検討していない (50.9%)

### 【12】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 (51.5%) ②海外展開の強化 (3.5%) ③株式上場 (1.3%) ④販路拡大・多角化 (23.6%) ⑤収益性の向上 (58.5%) ⑥不採算事業の売却 (0.9%)  
⑦その他 (3.1%) ⑧興味・関心なし (10.9%)

#### ◇財務・経理について

①資産運用商品 (9.6%) ②資産運用コンサル (4.8%) ③融資関係 (11.4%) ④株式関係 (4.4%) ⑤リース関係 (7.9%) ⑥会計・税務相談 (15.7%)  
⑦税制改正への対応 (21.0%) ⑧金融市場の動向 (11.4%) ⑨その他 (9.6%) ⑩興味・関心なし (29.3%)

#### ◇事業リスクについて

①賠償リスク (23.6%) ②災害リスク (24.5%) ③為替リスク (0.9%) ④サイバーリスク (7.9%) ⑤営業リスク (コンプライアンス) (22.7%)  
⑥事業継承 (19.7%) ⑦内部統制 (22.3%) ⑧その他 (7.0%) ⑨興味・関心なし (17.0%)

#### ◇不動産について

①不動産売却 (9.2%) ②不動産購入 (17.9%) ③新規出店 (9.6%) ④オフィス移転 (10.0%) ⑤遊休地活用 (9.2%)  
⑥ビル管理・清掃・設備 (3.5%) ⑦その他 (8.7%) ⑧興味・関心なし (48.5%)

【特別調査項目】

「新型コロナウイルスが企業に与えた影響」

【13】新型コロナウイルスの感染拡大の中、今取組むべき人事課題について(当てはまるものすべて)

- ①在宅勤務での生産性向上(16.2%) ②新たなコミュニケーションスタイルの確立(22.8%) ③従業員の健康管理(52.9%) ④従業員のモチベーション維持・向上(52.9%)  
⑤人事評価方法の見直し(21.3%) ⑥長時間労働への対応(19.5%) ⑦業務効率化(49.9%) ⑧労働時間や労働状況の把握(21.8%) ⑨その他(1.6%) ⑩特に課題はない(7.5%)

【14】(上記【13】で⑩以外を回答された方)「HRテクノロジー\*」の導入について

- ①既に導入している(6.7%) ②導入を検討している(10.8%) ③導入したいが、よくわからない(22.7%) ④導入する気はない(54.3%)  
\*HRテクノロジーとは、採用・評価・配置・育成・モチベーション管理・勤怠・経費・労務・給与等、あらゆる人事・総務業務を集約化・効率化するデジタルサービスの総称

【15】新型コロナウイルス感染拡大以降、メンタルヘルスの不調を原因に休職している方について

- ①増加した(5.9%) ②変化なし(88.7%) ③減少した(1.8%)

【16】新型コロナウイルス感染拡大以降、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(8.6%) ②社内・社外に相談窓口を設置(9.0%) ③ストレスチェックによる状況把握(18.2%)  
④メンタルヘルス不調で休職した従業員のための保険に加入(1.7%) ⑤産業医として精神科医を登用(2.1%)  
⑥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(1.9%) ⑦残業の禁止・削減(14.8%) ⑧有給休暇の取得を奨励(30.0%)  
⑨短時間勤務の実施(9.9%) ⑩ラインケア\*を強化(4.1%) ⑪その他(2.8%) ⑫特にない(44.1%)  
\*ラインケアとは、メンタルヘルス不調の予防として、管理監督者が部下の相談にのり、職場環境の改善などを行うこと

【17】健康経営®への取組について \*「健康経営®」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

- ①健康経営優良法人の認定を受けている(6.6%) ②関心があり既に取組んでいる(8.5%) ③関心があり近い将来具体的な取組み予定がある(5.8%)  
④関心はあるがまだ取組んでいない(予定もない)(45.9%) ⑤関心がない(30.4%)

【18】(上記【17】で⑤以外を回答された方)取組むうえで課題になること(なると予想されること)について(当てはまるものすべて)

- ①何から始めるのか、何に取組めばいいのか分からない(30.9%) ②人員がいない(27.1%) ③予算がない(15.1%) ④メリットが分からない(15.8%)  
⑤相談先が分からない(9.4%) ⑥その他(9.6%) ⑦特に課題はない(なかった)(24.3%)

【19】現在導入している福利厚生制度について(当てはまるものすべて)

- ①健康増進支援(17.9%) ②メンタルヘルス対策(24.7%) ③医療保障(自助努力など)(7.9%) ④医療保障(企業保障など)(18.3%)  
⑤所得補償(労災保険の付加給付、休業補償など)(32.2%) ⑥死亡保障(弔慰金など)(45.0%) ⑦死亡保障(グループ保険など)(20.1%)  
⑧財産形成(社内預金、従業員持株会など)(26.5%) ⑨退職年金(退職一時金を含む)(54.8%) ⑩情報提供(ライフプランセミナーなど)(7.2%)  
⑪住宅手当(家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など)(38.7%) ⑫家族手当(扶養手当、配偶者手当、子ども手当など)(54.2%)  
⑬慶事給付(結婚祝い金、出産祝い金など)(61.0%) ⑭育児支援(育児休業、ベビーシッター補助など)(42.5%) ⑮介護支援(介護休業、ホームヘルプ補助など)(33.8%)  
⑯余暇・レジャー支援(保養所、宿泊施設との提携など)(20.4%) ⑰社内コミュニケーション促進施策(社内レク補助など)(19.4%) ⑱自己啓発支援(17.8%)  
⑲カフェテリアプラン(1.5%) ⑳不妊治療など妊産・出産包括支援(0.7%) ㉑特になし(10.1%) ㉒その他(0.7%)

【20】(上記【19】で㉑以外を回答された方)制度導入の経緯について

- ①生命保険会社(32.1%) ②損害保険会社(8.0%) ③都市銀行(2.4%) ④地方銀行(3.0%) ⑤証券会社(0.4%) ⑥社会保険労務士(13.6%)  
⑦税理士(7.6%) ⑧その他(25.7%)

【21】(上記【19】で㉑以外を回答された方)今後「拡充させたい」福利厚生制度について(当てはまるものすべて)

- ①健康増進支援(19.5%) ②メンタルヘルス対策(15.0%) ③医療保障(自助努力など)(2.7%) ④医療保障(企業保障など)(4.1%)  
⑤所得補償(労災保険の付加給付、休業補償など)(5.3%) ⑥死亡保障(弔慰金など)(2.8%) ⑦死亡保障(グループ保険など)(2.0%)  
⑧財産形成(社内預金、従業員持株会など)(4.2%) ⑨退職年金(退職一時金を含む)(7.7%) ⑩情報提供(ライフプランセミナーなど)(5.0%)  
⑪住宅手当(家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など)(3.6%) ⑫家族手当(扶養手当、配偶者手当、子ども手当など)(3.8%)  
⑬慶事給付(結婚祝い金、出産祝い金など)(1.6%) ⑭育児支援(育児休業、ベビーシッター補助など)(5.2%) ⑮介護支援(介護休業、ホームヘルプ補助など)(6.0%)  
⑯余暇・レジャー支援(保養所、宿泊施設との提携など)(5.9%) ⑰社内コミュニケーション促進施策(社内レク補助など)(7.9%) ⑱自己啓発支援(9.9%)  
⑲カフェテリアプラン(2.4%) ⑳不妊治療など妊産・出産包括支援(2.3%) ㉑特になし(32.2%) ㉒その他(0.9%)

【22】(上記【19】で㉑特になしを回答された方)今後導入予定の福利厚生制度について(当てはまるものすべて)

- ①健康増進支援(5.7%) ②メンタルヘルス対策(3.0%) ③医療保障(自助努力など)(1.7%) ④医療保障(企業保障など)(1.9%)  
⑤所得補償(労災保険の付加給付、休業補償など)(3.0%) ⑥死亡保障(弔慰金など)(1.3%) ⑦死亡保障(グループ保険など)(0.4%)  
⑧財産形成(社内預金、従業員持株会など)(0.8%) ⑨退職年金(退職一時金を含む)(5.9%) ⑩情報提供(ライフプランセミナーなど)(0.2%)  
⑪住宅手当(家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など)(1.7%) ⑫家族手当(扶養手当、配偶者手当、子ども手当など)(3.4%)  
⑬慶事給付(結婚祝い金、出産祝い金など)(1.1%) ⑭育児支援(育児休業、ベビーシッター補助など)(1.9%) ⑮介護支援(介護休業、ホームヘルプ補助など)(8.8%)  
⑯余暇・レジャー支援(保養所、宿泊施設との提携など)(2.8%) ⑰社内コミュニケーション促進施策(社内レク補助など)(3.4%) ⑱自己啓発支援(2.1%)  
⑲カフェテリアプラン(0.4%) ⑳不妊治療など妊産・出産包括支援(0.4%) ㉑特になし(47.0%) ㉒その他(1.1%)

【23】「同一労働同一賃金ガイドライン」について

- ①内容について知っている(66.2%) ②聞いたことはあるが内容はわからない(19.1%) ③聞いたことがない(9.5%)

【24】「正規職と非正規職で同等の待遇となっている(予定を含める)項目について(当てはまるものすべて)

- ①基本給(20.9%) ②賞与(12.2%) ③精皆動手当(7.2%) ④通勤手当(47.5%) ⑤役職手当(9.7%) ⑥時間外・深夜・休日手当割増率(44.7%)  
⑦出張旅費(26.2%) ⑧食事手当・食事補助手当(13.3%) ⑨家族手当・扶養手当(13.0%) ⑩特殊作業手当(5.4%) ⑪特殊勤務手当(4.2%)  
⑫無事故手当(2.3%) ⑬住宅手当(6.8%) ⑭地域手当(2.8%) ⑮慶弔手当(19.0%) ⑯有給の病欠休暇(29.4%) ⑰夏期・冬期休暇(28.6%)  
⑱福利厚生施設の利用(21.8%) ⑲教育訓練(16.6%) ⑳定期昇給(8.4%) ㉑退職金(4.7%) ㉒その他(5.5%) ㉓特になし(23.6%)

【25】同一労働同一賃金の取組を進める上での課題について(主なもの3つまで)

- ①同一労働同一賃金の内容が分からない(5.0%) ②具体的にどこまで同一にすれば良いのかわからない(19.9%)  
③処遇の差がある場合、それが不合理であるかどうかの判断(31.8%) ④業務を対応する人がいない(4.8%) ⑤人件費負担の増加(19.6%)  
⑥処遇改善に充てる資金がない(2.4%) ⑦評価制度を含む人事労務制度の整備(18.2%) ⑧社員に対する説明(7.5%) ⑨その他(4.6%) ⑩特に課題はない(30.4%)

【26】2021年4月より「70歳までの雇用」が努力義務になったことを受け、実施する予定の対策について(当てはまるものすべて)

- ①70歳まで継続雇用制度を実施(28.7%) ②70歳まで定年を延長(4.3%) ③定年を廃止(4.6%)  
④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を導入(7.6%) ⑤事業主が自ら実施する社会貢献事業を導入(0.4%)  
⑥事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業を導入(0.3%) ⑦その他(7.5%) ⑧まだ検討していない(48.3%)

(注)複数回答の設問があるほか、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。



本誌は、信頼できると思われる情報に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。本誌に記載された意見等は、本誌作成時点における見解であり、将来予告なしに変更する場合があります。本誌は情報提供のために作成されたものであり、特定の取引等を行うことを推奨または勧誘するものではありません。本誌の情報に基づいて何らかの取引を行ったとしても、当社は一切責任を負えません。本誌の一部または全部を、日本生命保険相互会社の同意なしに、複写・配布することを禁じます。

Copyright© 2021 日本生命保険相互会社