

# ニッセイ 景況アンケート 調査結果

全国調査結果 2021年度第二回調査

調査結果  
のポイント

- ◆景況感は前回調査(2021年8月)よりもやや改善し景気回復の途上に  
先行きは小幅に持ち直す見込み
- ◆現在の経営課題は「原材料・人件費の増加」が「人員の不足」を逆転し最多に
- ◆「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、  
「社内コミュニケーション促進施策」を導入した企業が増加  
テレワークが長期化する中、従業員の健康管理対策を  
強化する企業の姿勢が明らかに



# 目 次

はじめに	3 頁
〔2021 年度ニッセイ景況アンケート第二回調査〕	
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	12 頁
III. 経営課題・問題点	15 頁
IV. 新型コロナウイルスが企業に与えた影響	
企業の人事労務に関する支援及びサービスについて	18 頁
[参考資料] 景気動向の地域別比較	34 頁
ニッセイ景況アンケート単純集計結果	37 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート1〕	
外国人就労政策の行方	39 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート2〕	
コロナ禍での介護費用額の動向	47 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、前回の特別調査に引き続き「新型コロナウイルスが企業に与えた影響」「企業の人事労務に関する支援及びサービス」と題し、長引く感染症下における企業の福利厚生制度の現状や今後のあり方、テレワークの実施状況、人事・労務管理の現状や課題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、「外国人就労政策の行方」、「コロナ禍での介護費用額の動向」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12月、2022年1月、2月
2. 回答企業数：6,804社
3. 回答企業の属性

### 〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	179	2.6
東北	576	8.5
関東	2,113	31.1
甲信越・北陸	302	4.4
東海	710	10.4
近畿	1,545	22.7
中国	395	5.8
四国	298	4.4
九州・沖縄	686	10.1
無回答・不明	0	0.0
合計	6,804	100.0

### 〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
1,000名超	144	2.1
300名超1,000名以下	616	9.1
300名以下	6,044	88.8
無回答・不明	0	0.0
合計	6,804	100.0

### 〔業種別状況〕

	社数(社)	構成比(%)		社数(社)	構成比(%)
製造業	2,288	33.6	非製造業	4,516	66.4
素材型製造業	769	11.3	建設・設備工事	1,247	18.3
農林水産業	64	0.9	運輸・倉庫	472	6.9
鉱業・石油・窯業・土石	66	1.0	通信	43	0.6
繊維・衣服	104	1.5	不動産	202	3.0
鉄鋼	108	1.6	卸売	543	8.0
非鉄金属・金属製品	300	4.4	小売	447	6.6
化学	127	1.9	飲食	109	1.6
加工型製造業	1,519	22.3	サービス業	1,361	20.0
食品	245	3.6	①情報サービス	267	3.9
家具・装備品・木製品	64	0.9	②専門サービス	190	2.8
一般機械・精密	221	3.2	③事業所向けサービス	404	5.9
電気機械	167	2.5	④個人向けサービス	500	7.3
輸送用機器	103	1.5	金融	43	0.6
出版・印刷	103	1.5	電気・ガス・水道	49	0.7
その他製造業	616	9.1	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 12 月上旬～22 年 2 月上旬を振り返ると、12 月は新型コロナウイルスの感染状況は比較的落ち着きを見せていたが、新変異株の流行に伴い、1 月上旬には広島、山口、沖縄でまん延防止等重点措置が適用され、1 月下旬には、一都三県などへと次第にその対象地域は拡大された。

しかし、前回調査が行われた 21 年 6 月上旬～8 月上旬は多くの地域にて緊急事態宣言・まん延防止等重点措置が調査期間を覆うように適用されていたのに対し、今回調査では調査期間の前半は行動制限が課されていなかったため、景況感を中心に多くの項目で改善が確認された。

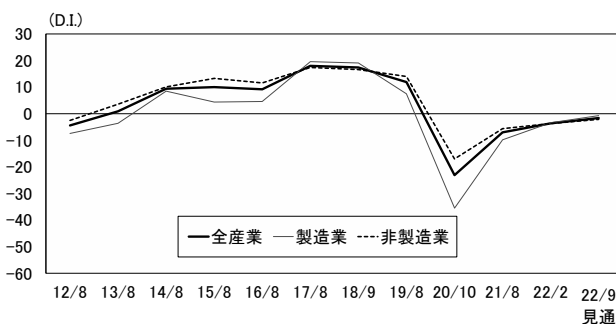
### I. 景気動向

#### 1. 企業の景況感はやや改善、先行きも小幅な持ち直しを見込む

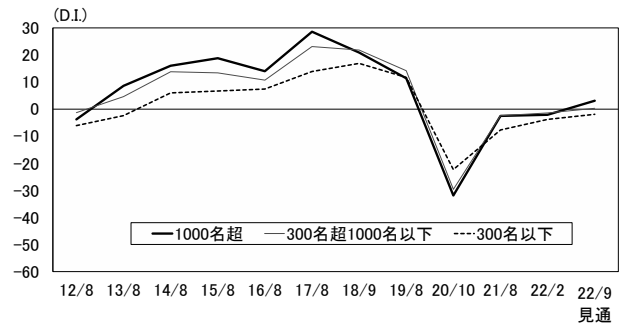
- ◆ 現状（22 年 2 月）の業況判断 D.I.（注 1）は▲3.6 となった。新型コロナウイルスの感染拡大による前回調査（21 年 8 月）の落ち込み（▲7.0）から改善したものの、D.I.の水準は依然マイナスであり、景気回復の途上にあることが確認された。
- ◆ 製造・非製造業別では、製造業（21 年 8 月：▲9.8→22 年 2 月：▲3.4）、非製造業（同：▲5.6→同：▲3.7）ともに業況判断 D.I.は前回調査から改善した。
- ◆ 22 年 9 月見通しの業況判断 D.I.は▲1.6 となり、現状の▲3.6 から小幅に持ち直すことが見込まれている。選択肢別にみると、「やや悪い」「悪い」と回答する企業の割合が現状の業況判断に比べて減少しているものの、「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 9 月見通しの業況判断 D.I.をみると、製造業（22 年 2 月：▲3.4→22 年 9 月：▲0.7）は 2.7 ポイントの改善を見通す一方、非製造業（同：▲3.7→同：▲2.1）は 1.6 ポイントと改善幅は小さい。製造業は世界経済の回復に伴う生産活動の堅調な推移が続くと見込まれているが、行動制限の影響をより強く受ける非製造業は、製造業よりも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）



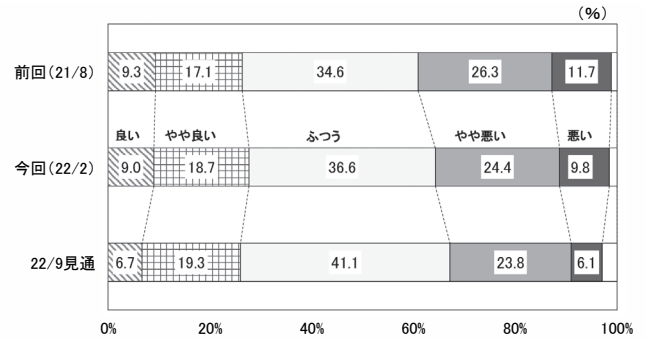
（規模別：D.I.の推移）



(前回調査結果との比較) (D.I.)

業況判断		前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
		21/8	22/3 見通	現在 (22/2)	22/9 見通
全産業		▲ 7.0	▲ 4.6	▲ 3.6	▲ 1.6
製造業		▲ 9.8	▲ 5.1	▲ 3.4	▲ 0.7
非製造業		▲ 5.6	▲ 4.4	▲ 3.7	▲ 2.1
規模別	1000名超	▲ 2.5	0.8	▲ 2.1	3.1
	300名超1000名以下	▲ 2.4	0.6	▲ 1.4	0.3
	300名以下	▲ 7.7	▲ 5.4	▲ 3.8	▲ 1.9

(回答割合の変化)

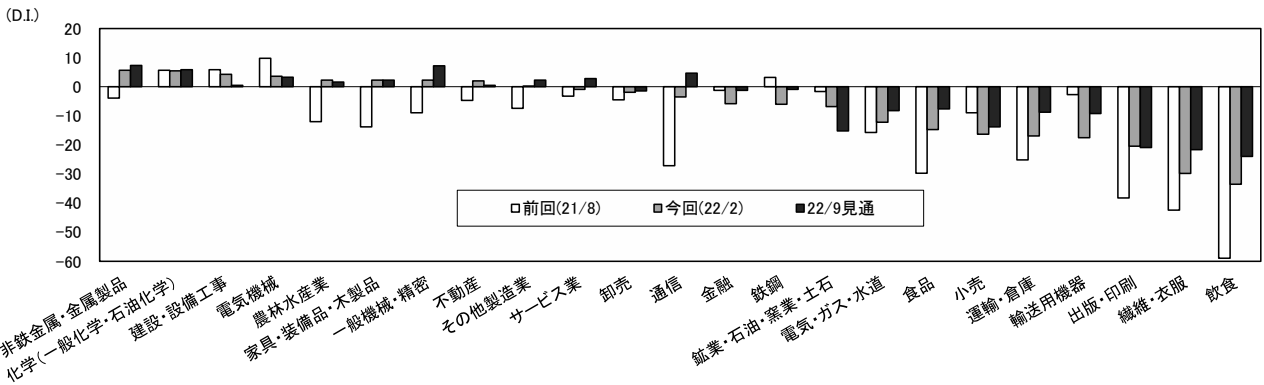


(注1) 業況判断 D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5

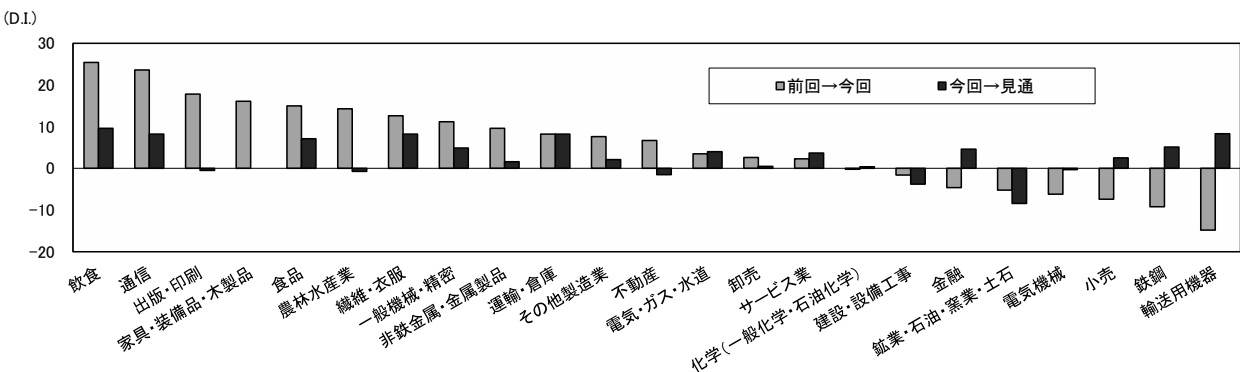
- (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、23業種のうち15業種で前回調査から改善、8業種で悪化した。21年12月上旬から22年1月上旬にかけて行動制限の課された地域はなかったため、前回調査では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た飲食(21年8月: ▲58.9→22年2月: ▲33.5)の改善幅が最大となった。
- ◆ 先行きについては、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いる。飲食(22年2月: ▲33.5→22年9月: ▲23.9)の改善幅が最も大きい、コロナ禍で急激に落ち込んだ反動によるところが大きい。また22年1月下旬より一都三県をはじめとして行動制限措置の講じられた地域が拡大したほか、新たな変異株に対する警戒感が続く中、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)

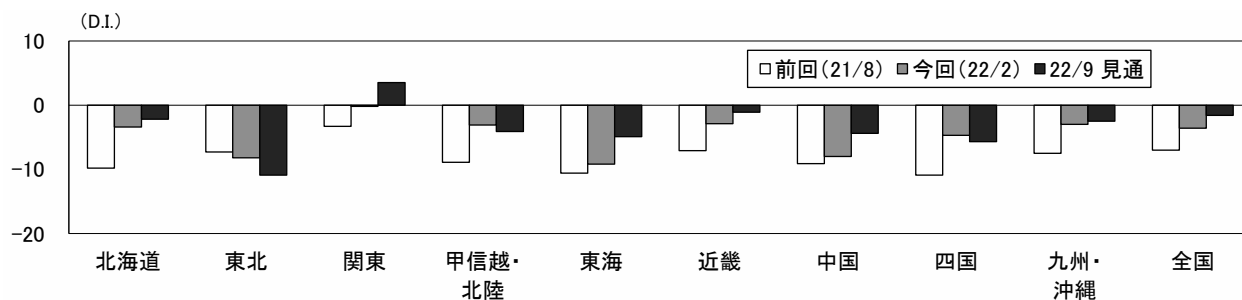




## 2. 東北以外の地域は景況感が改善

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、東北以外の地域で改善した。北海道、甲信越・北陸、近畿、四国、九州・沖縄の 5 地域では、改善幅が全国よりも大きくなった。
- ◆ 22 年 9 月見通しの業況判断 D.I.は、全 9 地域中 6 地域（北海道、関東、東海、近畿、中国、九州・沖縄）で今回調査からの改善を見込んでいる。一方、3 地域（東北、甲信越・北陸、四国）は今回調査からの悪化を見込んでおり、中でも東北は前回調査から継続して業況悪化が見込まれる。

(地域別 : D.I.の水準)

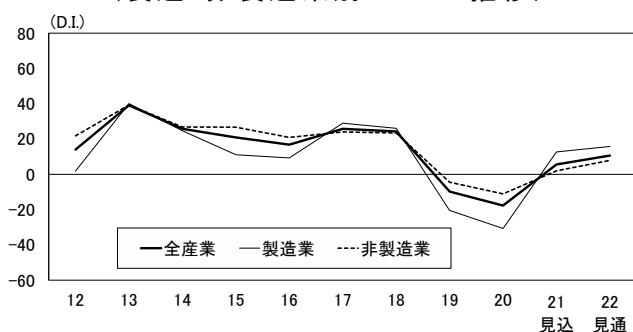


### 3. 21年度は増収増益を見込み、22年度は増収増益幅を拡大させる見通し

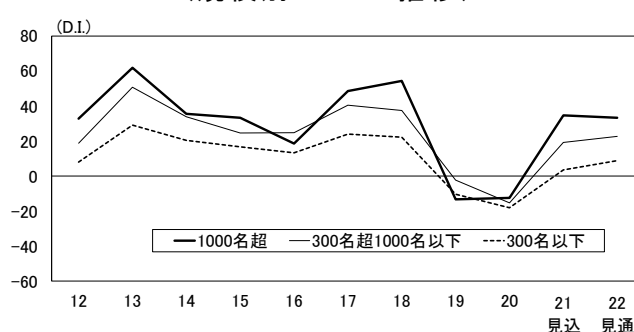
- ◆ 21年度見込みの売上 D.I. (注2) は 5.6 となり、 前回調査時点での見通し (7.6) を小幅に下回った。しかし、20年度の▲17.7からは大きく改善した。一方、22年度見通しの売上 D.I.は 10.6 のプラスとなっており、増収幅を拡大させる見通しである。
- ◆ 製造・非製造業別に 21年度見込みの売上 D.I.をみると、どちらも20年度実績から上昇しており、とりわけ製造業における上昇幅(20年度:▲30.7→21年度見込み:12.7)が大きい。22年度見通しの売上 D.I.においても、製造業、非製造業ともに増収企業数が減収企業数を上回っている。
- ◆ 規模別には、21年度見込みの売上 D.I.が1000名超の企業で34.7となり、20年度の▲12.5から大きく持ち直している。22年度見通しの売上 D.I.は、300名超の企業が20を上回る一方、300名以下では改善するものの8.8にとどまっている。従業員規模の小さい企業ほどコロナ禍からの回復が遅れていることが示唆される。

#### 【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)

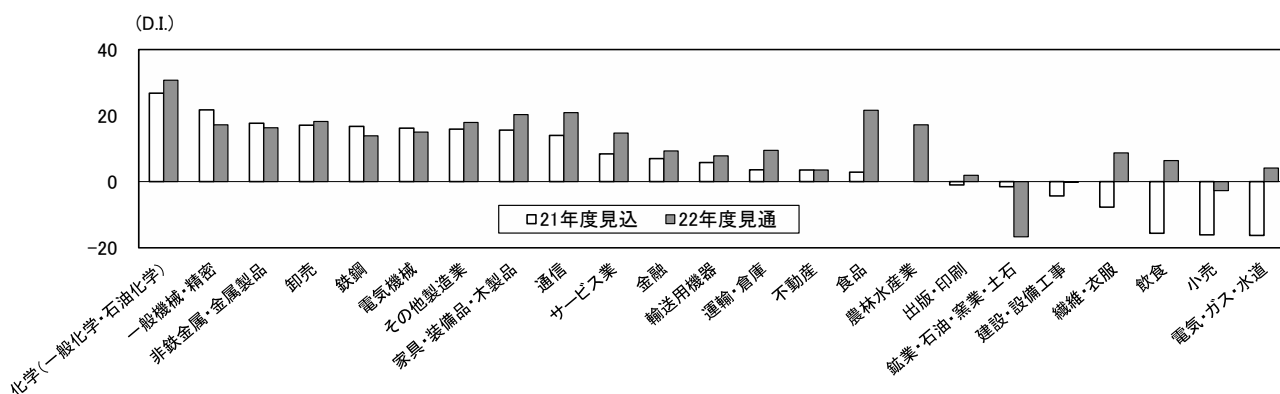
製造・非製造業別 (D.I.)

売上高	前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
	20年度実績	21年度見通	21年度見込	22年度見通
全産業	▲ 17.7	7.6	5.6	10.6
製造業	▲ 30.7	13.3	12.7	15.8
非製造業	▲ 11.1	4.8	2.0	7.9

規模別 (D.I.)

売上高	前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
	20年度実績	21年度見通	21年度見込	22年度見通
全規模	▲ 17.7	7.6	5.6	10.6
1000名超	▲ 12.5	24.2	34.7	33.3
300名超1000名以下	▲ 15.3	25.2	19.2	22.7
300名以下	▲ 18.1	5.0	3.5	8.8

(業種別:D.I.の水準)

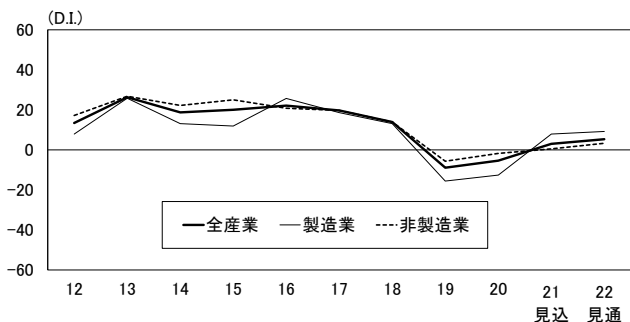


(注2) 売上 D.I.= (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

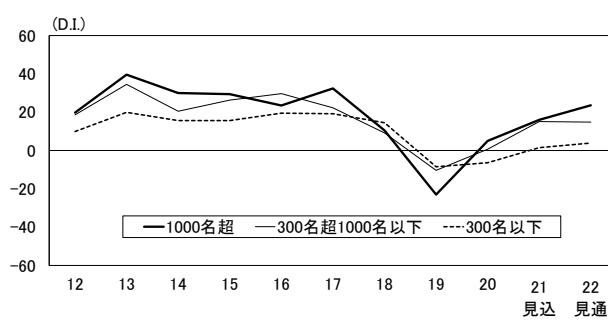
- ◆ **21年度見込みの経常損益 D.I. (注3) は 3.0 となり、** 前回調査時点での見通し (3.5) を小幅に下回り、21年度の経常損益はマイルドな増益となる見込みである。2年連続の減益優勢からプラスに転じ、**増益企業数が減益企業数を上回る見込みである。** 一方、**22年度見通しの経常損益 D.I.は 5.3 のプラスとなっており、増益傾向が強まる見通しである。**
- ◆ 製造・非製造業別に21年度見込みの経常損益 D.I.をみると、製造業が 7.9 (20年度：▲12.6)、非製造業が 0.5 (同：▲1.8) となり、製造業・非製造業ともにプラスに転じた。22年度見通しの経常損益 D.I.は、製造業・非製造業ともにプラス幅が拡大している。
- ◆ 規模別には、21年度見込みの経常損益 D.I.は 1000名超の企業が 16.0、300名超1000名以下の企業が 15.1 であるのに対し、300名以下の企業は 1.5 と低水準にあり、従業員規模に応じて損益の差に違いが見込まれる。
- ◆ 業種別には、一般機械・精密、化学、卸売で増収増益と回答した割合が高く、22年度も増収増益の見通しである一方、小売は22年度まで減収減益を見込む。

【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)

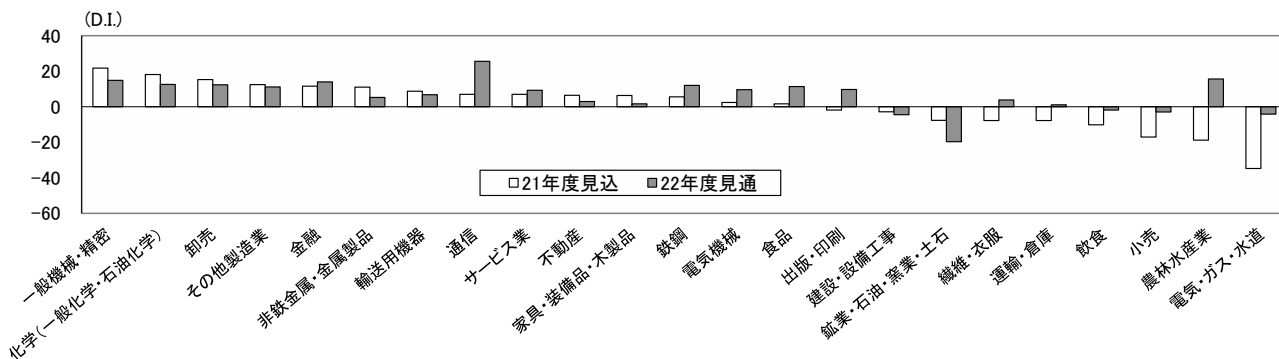
製造・非製造業別 (D.I.)

経常損益	前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
	20年度実績	21年度見通	21年度見込	22年度見通
全産業	▲ 5.4	3.5	3.0	5.3
製造業	▲ 12.6	8.5	7.9	9.2
非製造業	▲ 1.8	1.1	0.5	3.3

規模別 (D.I.)

経常損益	前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
	20年度実績	21年度見通	21年度見込	22年度見通
全規模	▲ 5.4	3.5	3.0	5.3
1000名超	5.0	19.2	16.0	23.6
300名超1000名以下	0.7	13.0	15.1	14.8
300名以下	▲ 6.4	2.0	1.5	3.9

(業種別：D.I.の水準)

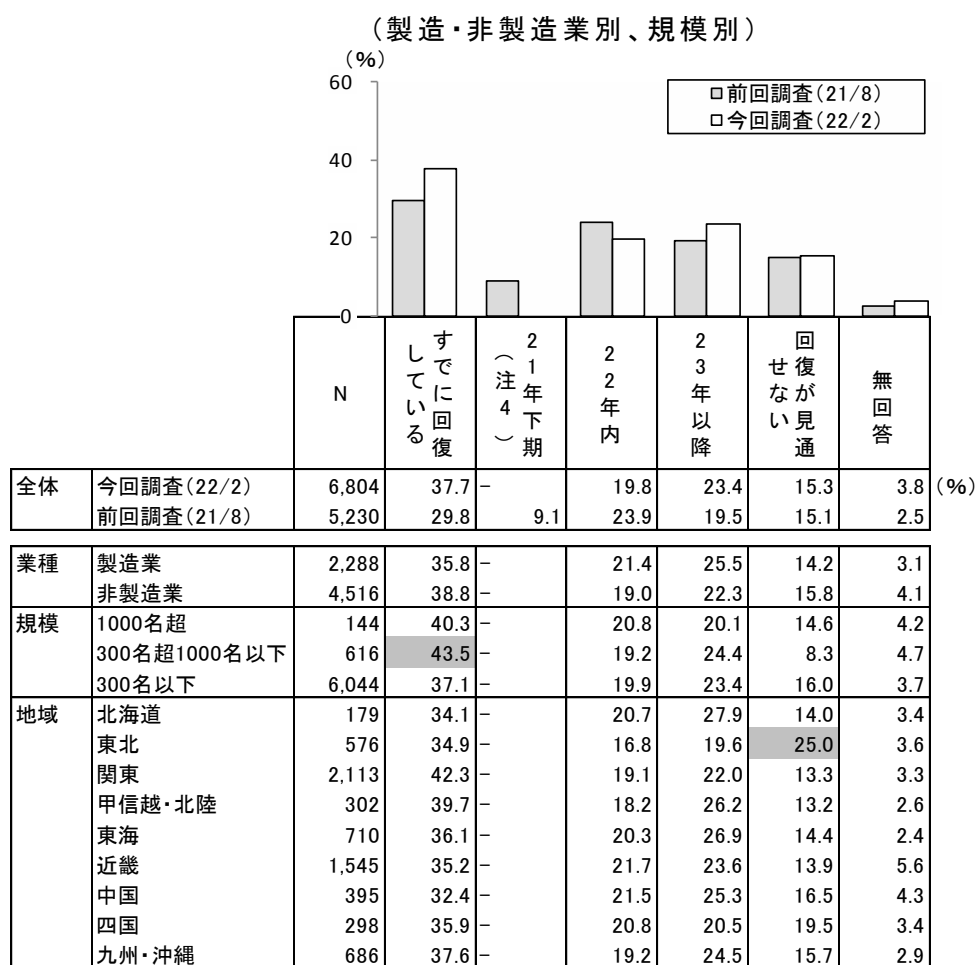


(注3) 経常損益 D.I. = (連続増益・増益に転じた (る) 企業数%) - (連続減益・減益に転じた (る) 企業数%)

#### 4. 4 割弱の企業がコロナ前（19年）の売上水準をすでに回復

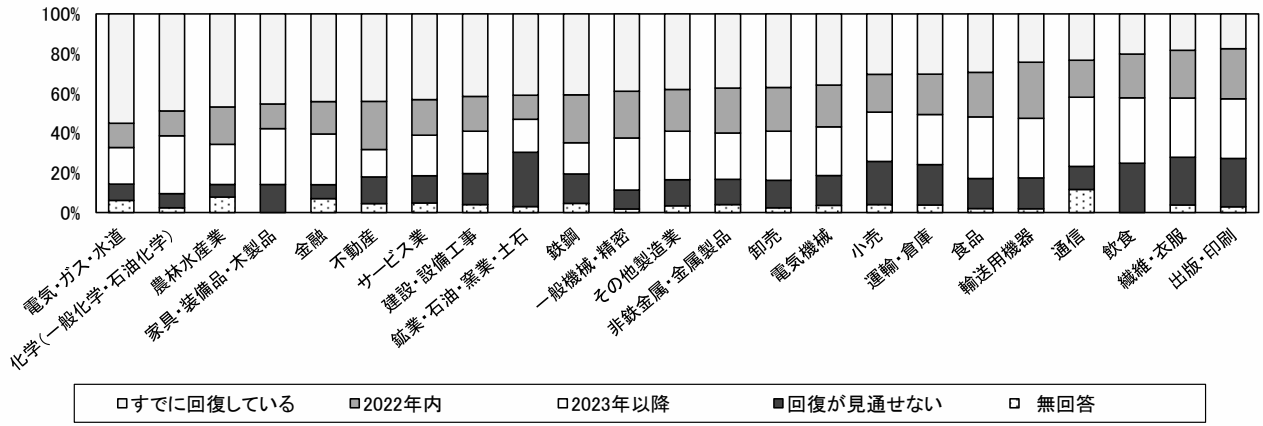
- ◆ コロナ前（19年）の売上水準の回復期は、「すでに回復している」が37.7%と最も高くなった。「22年内」は19.8%、「23年以降」は23.4%となっており、22年までには6割弱の企業がコロナ前の売上水準を回復する見通しとなっている。
- ◆ 一方、「回復が見通せない」と回答した割合は15.3%となり、前回調査の15.1%を小幅に上回ったことから、長引くコロナ禍にて業績の不透明感の強い企業が依然として多い状況が窺える。規模別には、300名以下の企業で「回復が見通せない」と回答した割合が16.0%と最も高く、1000名超の企業が14.6%、300名超1000名以下の企業が8.3%となった。
- ◆ 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では35.8%、非製造業では38.8%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39.7%となり、非製造業の38.1%をやや上回った。
- ◆ 業種別には、電気・ガス・水道、化学、農林水産業などで「すでに回復している」と回答した割合が高く、出版・印刷、繊維・衣服、飲食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】



(注4) 今回調査(22/2)では「2021年下期」の回答項目は無し

(業種別)



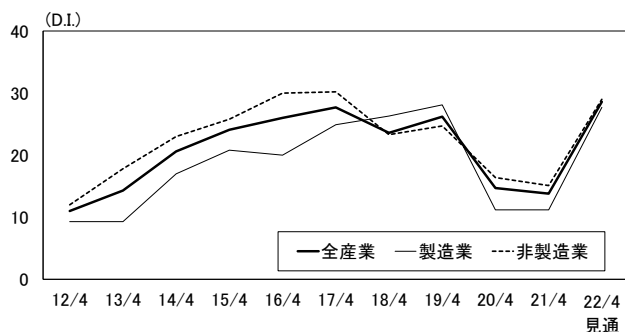
## II. 雇用、設備投資、販売・仕入価格

### 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

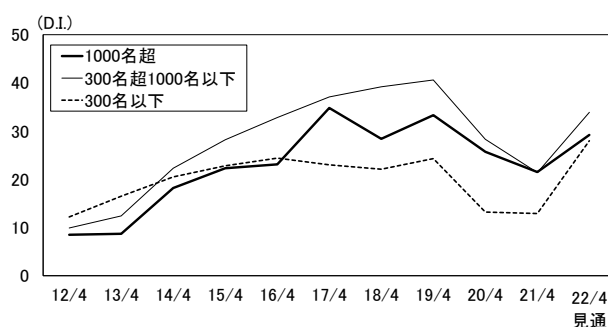
- ◆ **21年4月の従業員数 D.I. (注5) は 13.8** と 20年4月実績の 14.7 から小幅に低下し、人材不足感が緩和した。規模別にみると、1000名超の企業が 21.5、300名超 1000名以下の企業が 21.4、300名以下の企業が 12.9 となっており、依然として従業員規模の小さい企業ほど雇用拡大に慎重な姿勢を続けているものとみられる。
- ◆ **22年4月見通しの従業員数 D.I. は 28.6** と、21年4月実績から大きく上昇しており、**雇用意欲が強まる見通しである**。22年4月の従業員数について「増やす」と回答した企業の割合は上昇（21年4月：24.1%→22年4月：33.9%）し、「削減する」と回答した企業の割合は低下（同：10.2%→同：5.3%）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。しかし、22年4月見通しの従業員数 D.I は、飲食、出版・印刷、繊維・衣服が揃ってプラスに転じており、コロナ禍からの業績の回復に伴い雇用意欲が大きく改善する見通しとなっている。

#### 【従業員数】

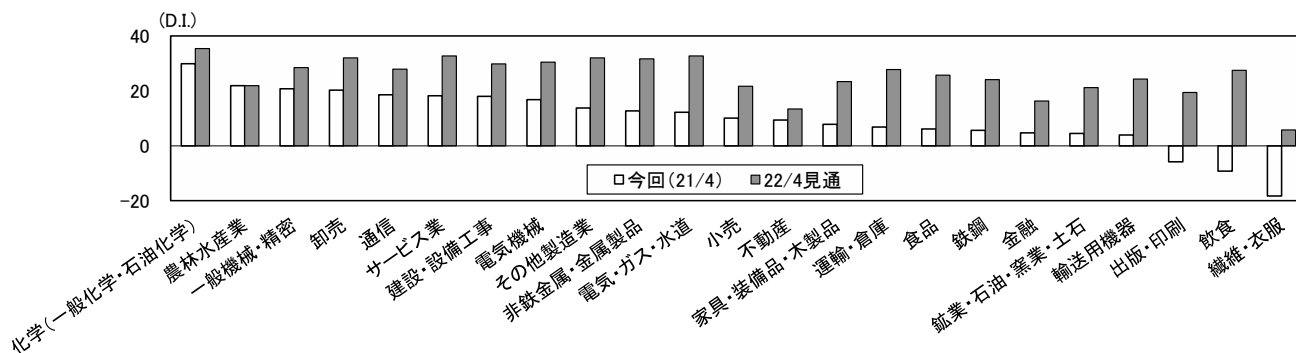
(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(業種別：D.I.の水準)



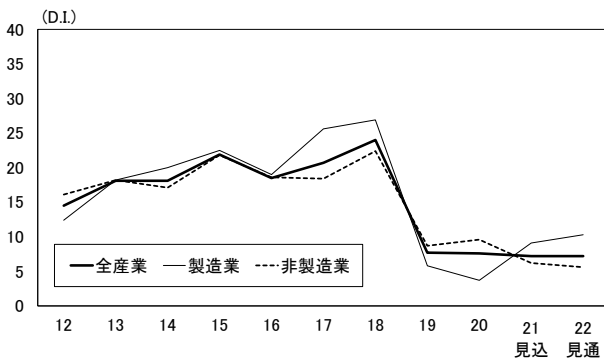
(注5) 従業員数 D.I. = (従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

## 2. 22年度の設備投資の増勢は21年度と同程度

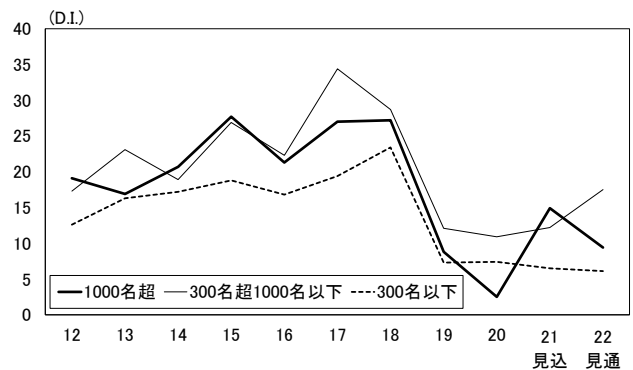
- ◆ 21年度見込みの設備投資 D.I. (注6) は 7.2 (20年度：7.6) と小幅に低下したものの、コロナ禍が長引く中でも増加傾向を維持した。22年度見通しの設備投資 D.I.は 7.2 となり、設備投資の増勢は 21年度から変わらない見通しである。
- ◆ 主な設備投資目的では、「設備の更新維持」や「生産・販売能力の増強」が多いという傾向は従来同様であるが、先行きの経営環境の不透明感を背景として「設備の更新維持」と回答した企業の割合が前回調査からやや低下した。「生産・販売能力の増強」や「製(商)品・サービスの向上」と回答した企業の割合は前回調査から小幅に上昇したが、総じて設備投資意欲は安定している。

### 【設備投資】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



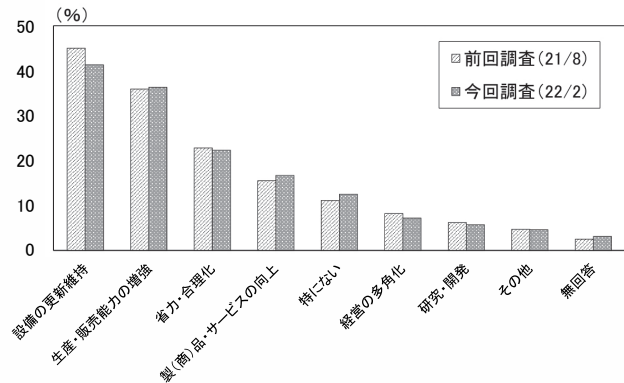
(規模別：D.I.の推移)



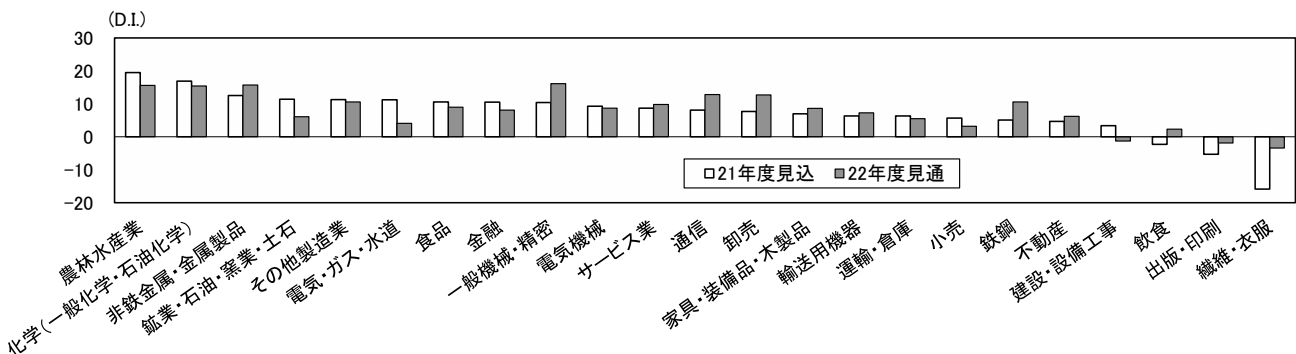
(前回調査結果との比較) (D.I.)

設備投資	前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
	20年度実績	21年度見通	21年度見込	22年度見通
全産業	7.6	7.3	7.2	7.2
製造業	3.7	10.7	9.1	10.3
非製造業	9.6	5.6	6.2	5.6
規模別				
1000名超	2.5	12.5	14.9	9.4
300名超1000名以下	10.9	8.5	12.2	17.5
300名以下	7.4	7.0	6.5	6.1

(設備投資目的：2つまでの複数回答)



(業種別：D.I.の水準)



(注 6) 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

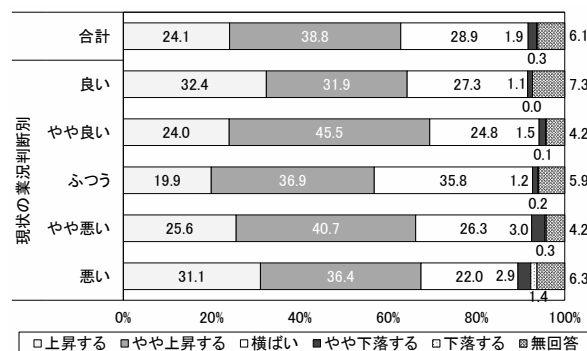
- ◆ 21年度見込みの仕入価格 D.I. (注7) は 40.5 と前回調査の同見通し 31.7 から上方修正され、20年度実績の 24.4 から大幅に上昇した。22年度見通しの仕入価格 D.I. は 42.2 とさらに上昇している。製造・非製造別には製造業の上昇幅が大きくなっており、国際商品市況の高騰を背景とした仕入価格の上昇を織り込んでいとみられる。
- ◆ 規模別では、21年度見込み、22年度見通しともに従業員数の少ない企業ほど仕入価格 D.I. の水準が高いため、相対的に経営環境は厳しさを増していくとみられる。
- ◆ 21年度見込みの販売価格 D.I. (注7) は 14.2 と前回調査の同見通し 8.6 から上方修正され、20年度実績の 5.0 から大きく上昇した。22年度見通しの販売価格 D.I. は 18.2 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。
- ◆ 22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▲30.4、非製造業が▲20.8 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 22年度見通しの販売価格についてみると、総じて業況を「良い」と回答した企業ほど販売価格が上昇し、業況を「悪い」と回答した企業ほど販売価格が下落する傾向がある。しかし、前回調査と比べると業況を「悪い」と回答した企業であっても販売価格が上昇する割合が増えてきている。

#### 【仕入価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

仕入価格		前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
		20年度実績	21年度見通	21年度見込	22年度見通
全産業		24.4	31.7	40.5	42.2
製造業		29.4	42.7	50.9	52.3
非製造業		22.0	26.1	35.2	37.1
規模別	1000名超	19.6	28.3	37.2	36.5
	300名超1000名以下	20.0	29.2	40.4	40.7
	300名以下	25.1	32.1	40.6	42.5

(現状の業況判断別:22年度見通し)

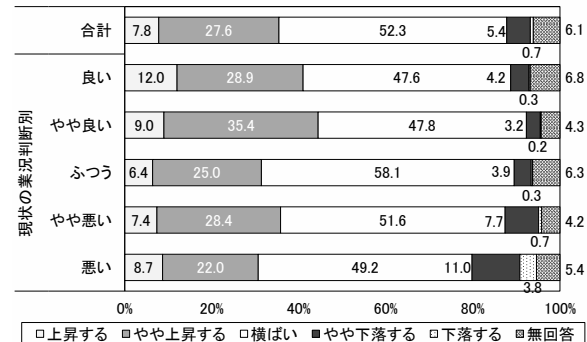


#### 【販売価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

販売価格		前回調査(21/8)		今回調査(22/2)	
		20年度実績	21年度見通	21年度見込	22年度見通
全産業		5.0	8.6	14.2	18.2
製造業		2.5	9.2	15.9	21.9
非製造業		6.2	8.3	13.4	16.3
規模別	1000名超	4.2	9.2	10.8	12.5
	300名超1000名以下	4.1	7.3	15.2	17.4
	300名以下	5.1	8.7	14.2	18.4

(現状の業況判断別:22年度見通し)



(注7) 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%)

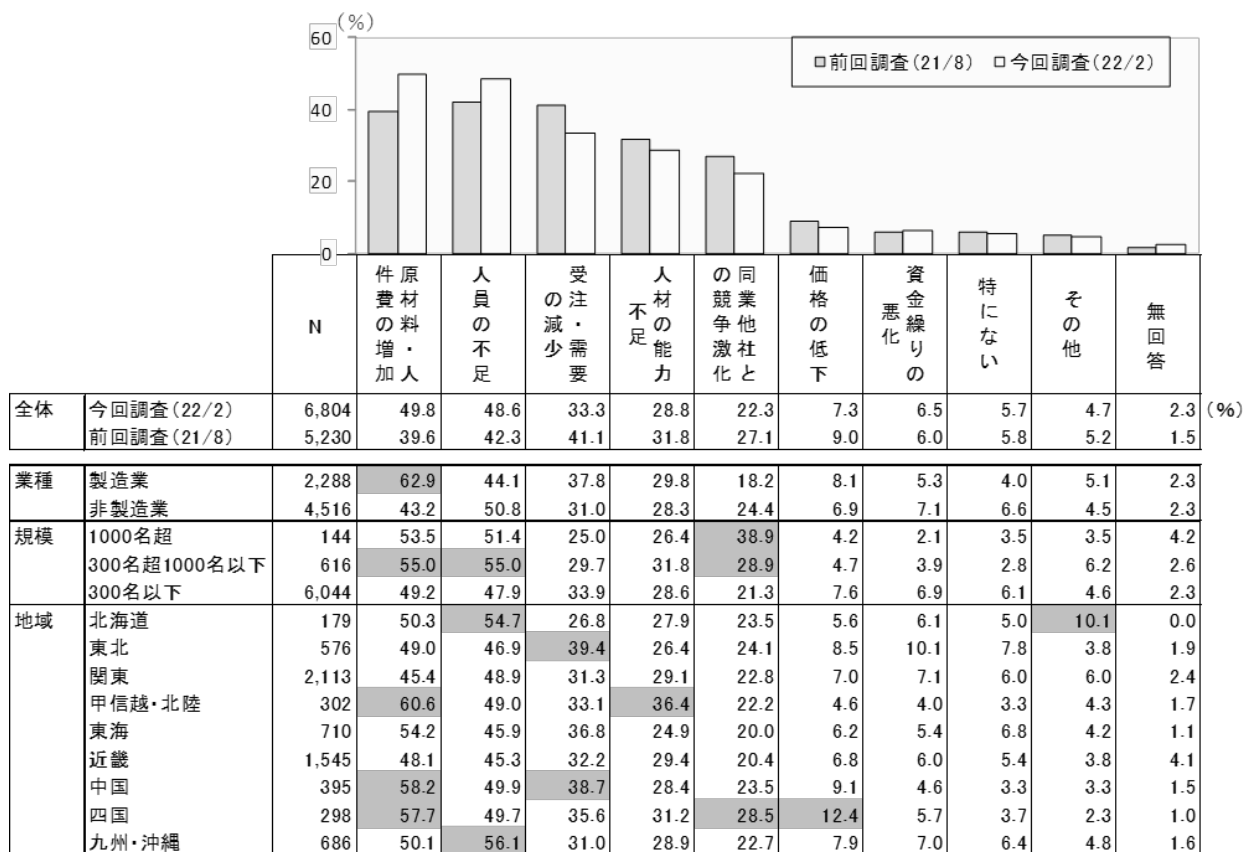


### Ⅲ. 経営課題・問題点

#### 1. 現在の経営課題は「原材料・人件費の増加」が「人員の不足」を逆転し最多に

- ◆ 現在の経営課題・問題点は、「原材料・人件費の増加」が49.8%で最も高く、次いで「人員の不足」が48.6%、「受注・需要の減少」が33.3%が続いた。
- ◆ 前回調査にて最も多かった「人員の不足」を選択した企業の割合は増加したものの、「原材料・人件費の増加」を挙げる割合の上昇幅が上回り、両者の順位は前回調査から逆転した。人員の不足感に加え、原油高を背景とした原材料の高騰も経営課題として浮かび上がってきている。
- ◆ 地域別では、「原材料・人件費の増加」を挙げる企業の割合が甲信越・北陸、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では北海道、九州・沖縄が全体平均に比べて高かった。

【現在の経営課題・問題点(3つまで)】

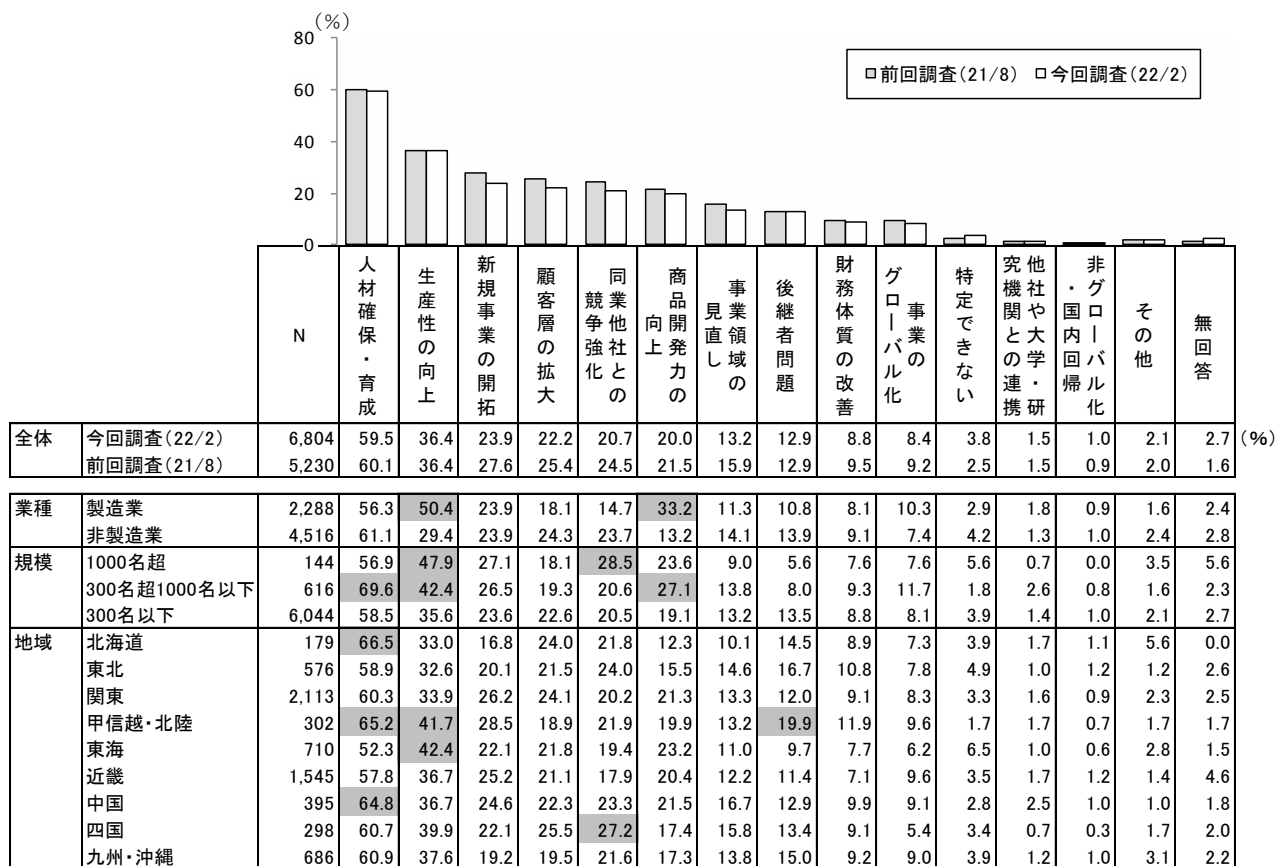


(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

## 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59.5%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59.5%で最も高かった。次いで「生産性の向上」が36.4%、「新規事業の開拓」が23.9%で続いた。
- ◆ 業種別では、「人材確保・育成」を挙げる企業の割合は非製造業にて全体を上回った。「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で高かった。
- ◆ 規模別では、1000名超の企業で「生産性の向上」、300名超1000名以下の企業では「人材確保・育成」を挙げる割合が相対的に高く、それぞれ前回調査よりもポイントを伸ばした。
- ◆ 地域別では、「人材確保・育成」を挙げる企業の割合が北海道、甲信越・北陸、中国は全体平均に比べて高く、「生産性の向上」を挙げる企業の割合では甲信越・北陸、東海が全体平均に比べて高かった。

【今後10年間で重要性を増す経営課題(3つまで)】

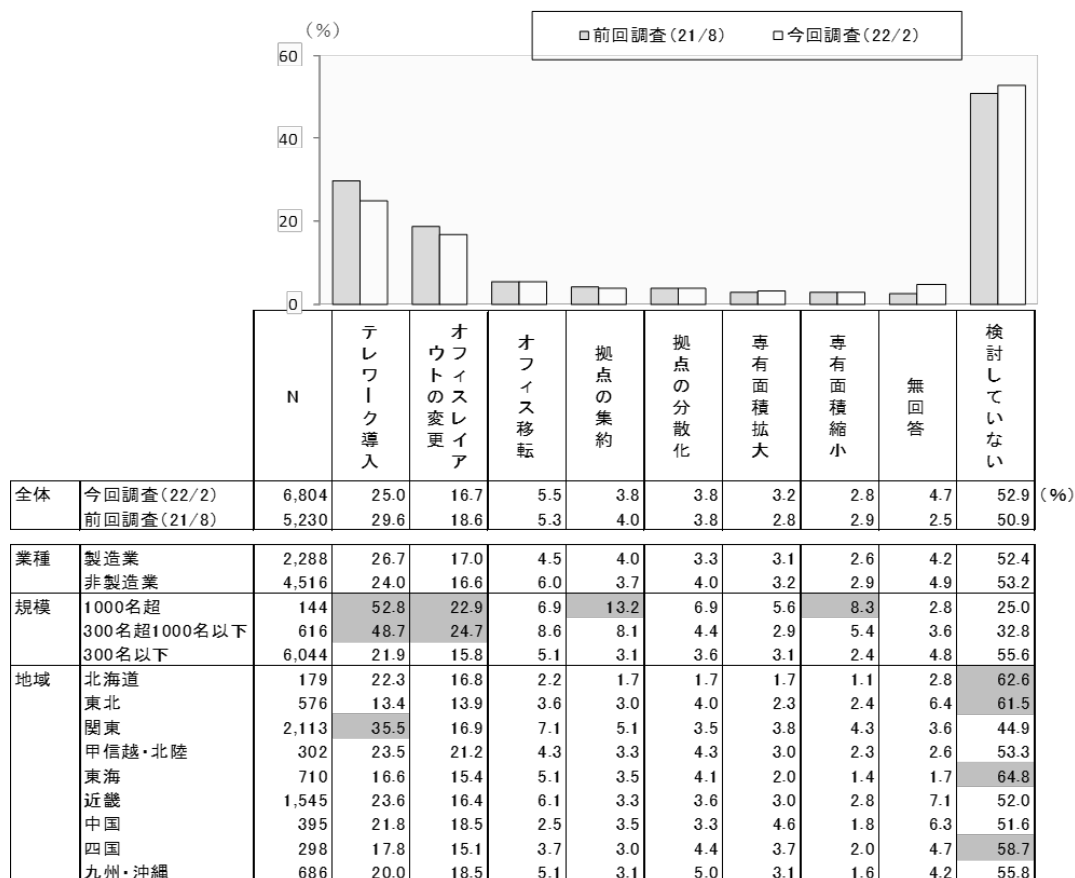


(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

### 3. 4 割強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 42.4% にのぼり、「検討していない」と回答した割合は 52.9% 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 25.0% で最も高く、次いで「オフィスレイアウトの変更」が 16.7%、「オフィス移転」が 5.5% で続いた。
- ◆ 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」を挙げる割合が高かった。
- ◆ 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かった。
- ◆ 前回調査と比較すると、「テレワーク導入」、「オフィスレイアウトの変更」と回答する割合が減少した。長引くコロナ禍での生活様式に対応してきたこともあり、いずれも検討したものの、実施しないことを選択した企業が増えたことを示唆している。

【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】

### 【企業の人事労務担当者に関する支援及びサービスについて】

#### (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、コミュニケーション手当、在宅手当を新設する等の動きをみせている。
- ◆ 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。既存の人事・労務制度、そして福利厚生制度は大きな変化の時を迎えていると言える。
- ◆ 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る影響」、「企業の人事労務担当者に関する支援・サービスについて」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、企業の福利厚生制度の現状や今後のあり方、そして、人事・労務管理の課題等を調査した。

\* 「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. 現在導入している福利厚生制度

～今回（2021年度上半期）調査の回答企業は6,804で、前回（2021年度上半期）調査の5,230を上回り、企業規模、業種、地域の分布に少し差がある～

【今回（2021年度下半期）と前回（2021年度上半期）調査の回答企業属性比較】

		今回（2021年度下半期）	前回（2021年度上半期）
全体(n)		6804	5230
規模	1000名超	2.1	2.3
	300名超1000名以下	9.1	10.8
	300名以下	88.8	86.9
業種	製造業	33.6	33.5
	非製造業	66.4	66.5
地域	北海道	2.6	4.4
	東北	8.5	8.4
	関東	31.1	27.5
	甲信越・北陸	4.4	6.2
	東海	10.4	11.4
	近畿	22.7	22.2
	中国	5.8	6.3
	四国	4.4	4.9
	九州・沖縄	10.1	8.8

～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～

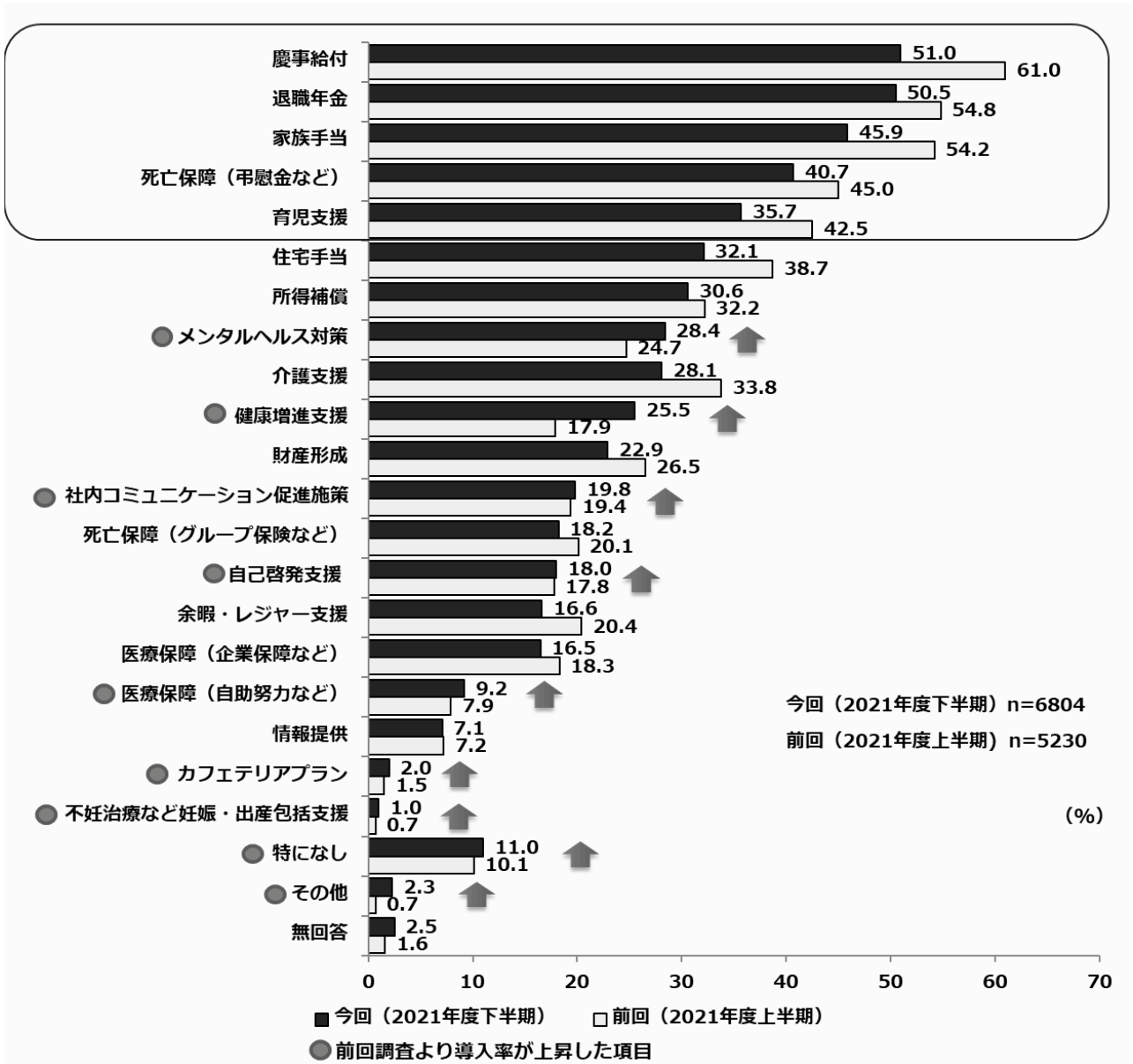
～前回（2021年度上半期）の調査と比べて、「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「その他」、「医療保障（自助努力など）」、「特になし」、「カフェテリアプラン」、「社内コミュニケーション促進施策」、「不妊治療など妊娠・出産包括支援」、「自己啓発支援」で導入率が上昇～

～地域別には、甲信越・北陸で「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」、「所得補償」、「メンタルヘルス対策」、「介護支援」、「健康増進支援」、「財産形成」、「社内コミュニケーション促進施策」、「死亡保障（グループ保険など）」、「自己啓発支援」、「情報提供」が高い。

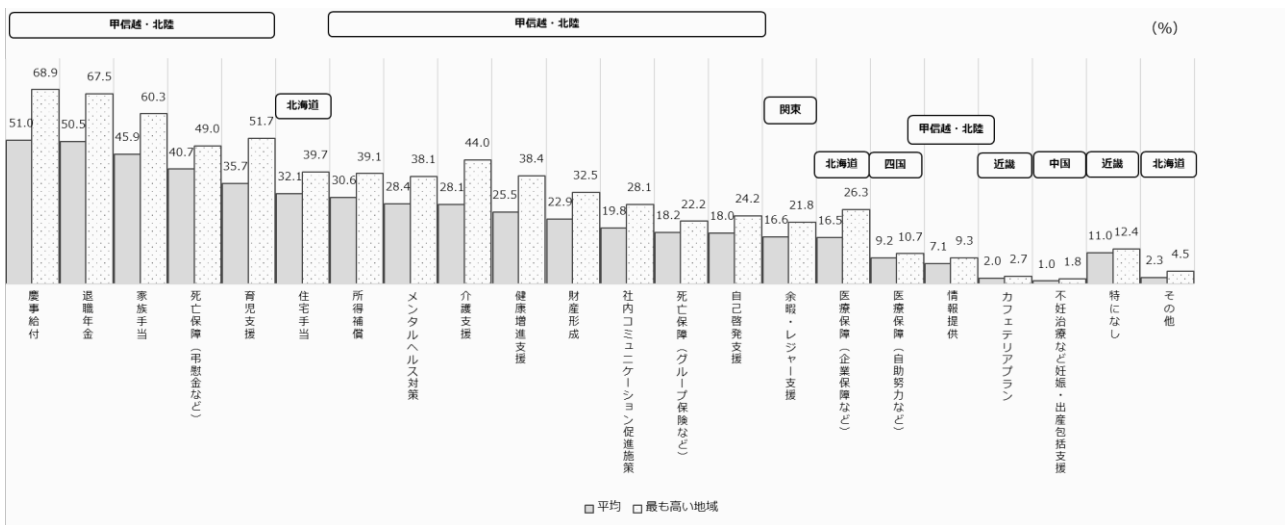
～北海道で「住宅手当」、「医療保障（企業保障など）」、「その他」が、関東で「余暇・レジャー支援」が、四国で「医療保障（自助努力など）」が、近畿で「カフェテリアプラン」、「特になし」が、中国で「不妊治療など妊娠・出産包括支援」が高い～

- ◆ 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」(51.0%)、「退職年金」(50.5%)、「家族手当」(45.9%)、「死亡保障（弔慰金など）」(40.7%)、「育児支援」(35.7%)が上位5位を占めた。
- ◆ 前回（2021年度上半期）の調査と比べて、「健康増進支援」（前回より7.6%pt高）、「メンタルヘルス対策」（同3.7%pt高）、「その他」（同1.6%pt高）、「医療保障（自助努力など）」（同1.3%pt高）、「特になし」（同0.9%pt高）、「カフェテリアプラン」（同0.5%pt高）、「社内コミュニケーション促進施策」（同0.4%pt高）、「不妊治療など妊娠・出産包括支援」（同0.3%pt高）、「自己啓発支援」（同0.2%pt高）で導入率が上昇した。
- ◆ 地域別には、甲信越・北陸で「慶事給付」（68.9%、平均より17.9%pt高）、「退職年金」（67.5%、同17.0%pt高）、「家族手当」（60.3%、同14.4%pt高）、「死亡保障（弔慰金など）」(49.0%、同8.3%pt高)、「育児支援」(51.7%、同16.0%pt高)、「所得補償」(39.1%、同8.5%pt高)、「メンタルヘルス対策」(38.1%、同9.7%pt高)、「介護支援」(44.0%、同15.9%pt高)、「健康増進支援」(38.4%、同12.9%pt高)、「財産形成」(32.5%、同9.6%pt高)、「社内コミュニケーション促進施策」(28.1%、同8.3%pt高)、「死亡保障(グループ保険など)」(22.2%、同4.0%pt高)、「自己啓発支援」(24.2%、同6.2%pt高)、「情報提供」(9.3%、同2.2%pt高)が高い。
- ◆ 北海道で「住宅手当」(39.7%、同7.6%pt高)、「医療保障（企業保障など）」(26.3%、同9.8%pt高)、「その他」(4.5%、同2.2%pt高)が、関東で「余暇・レジャー支援」(21.8%、同5.2%pt高)が、四国で「医療保障（自助努力など）」(10.7%、同1.5%pt高)が、近畿で「カフェテリアプラン」(2.7%、同0.7%pt高)、「特になし」(12.4%、同1.4%pt高)が、中国で「不妊治療など妊娠・出産包括支援」(1.8%、同0.8%pt高)が高い。

【現在導入している福利厚生制度】（複数回答）



【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】



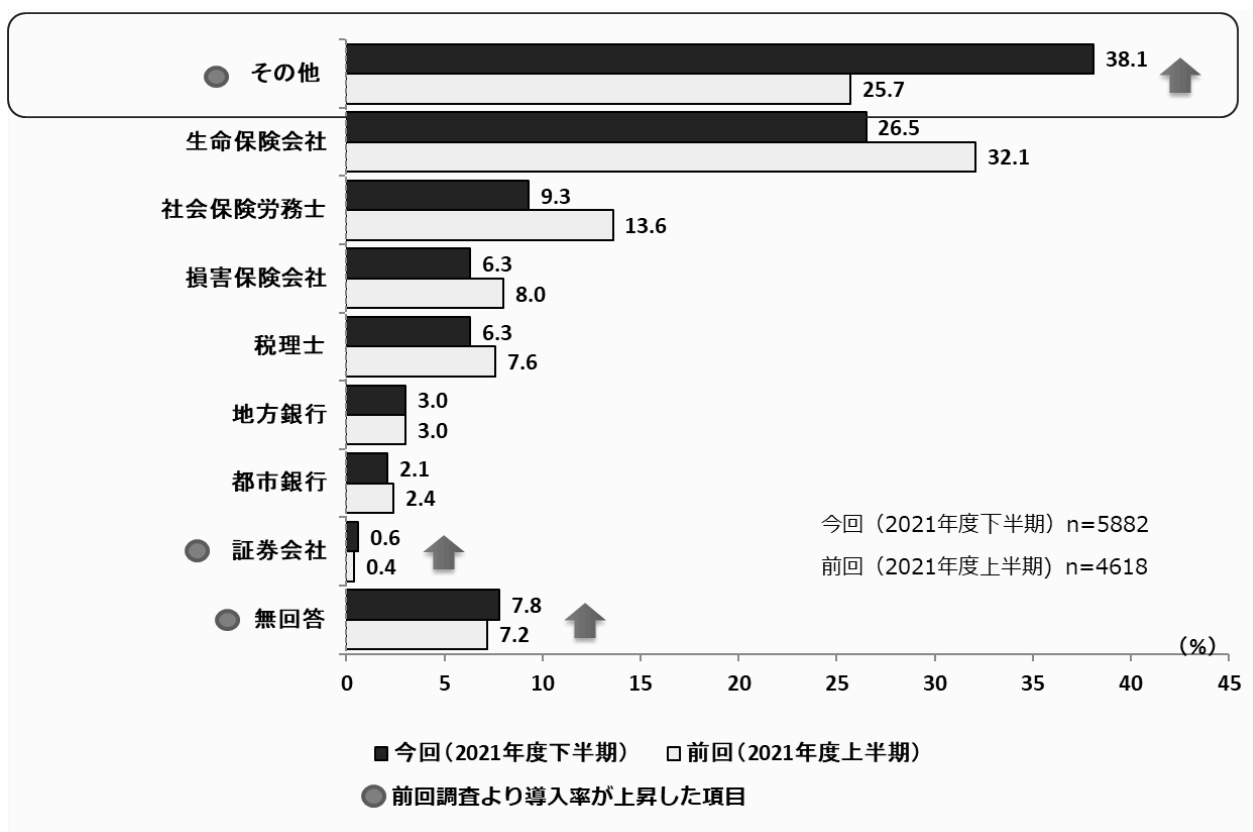
## 2. 福利厚生制度の導入経緯

～福利厚生制度の導入経緯は、「その他」(38.1%)、「生命保険会社」(26.5%)、「社会保険労務士」(9.3%)、「損害保険会社」(6.3%)の順～

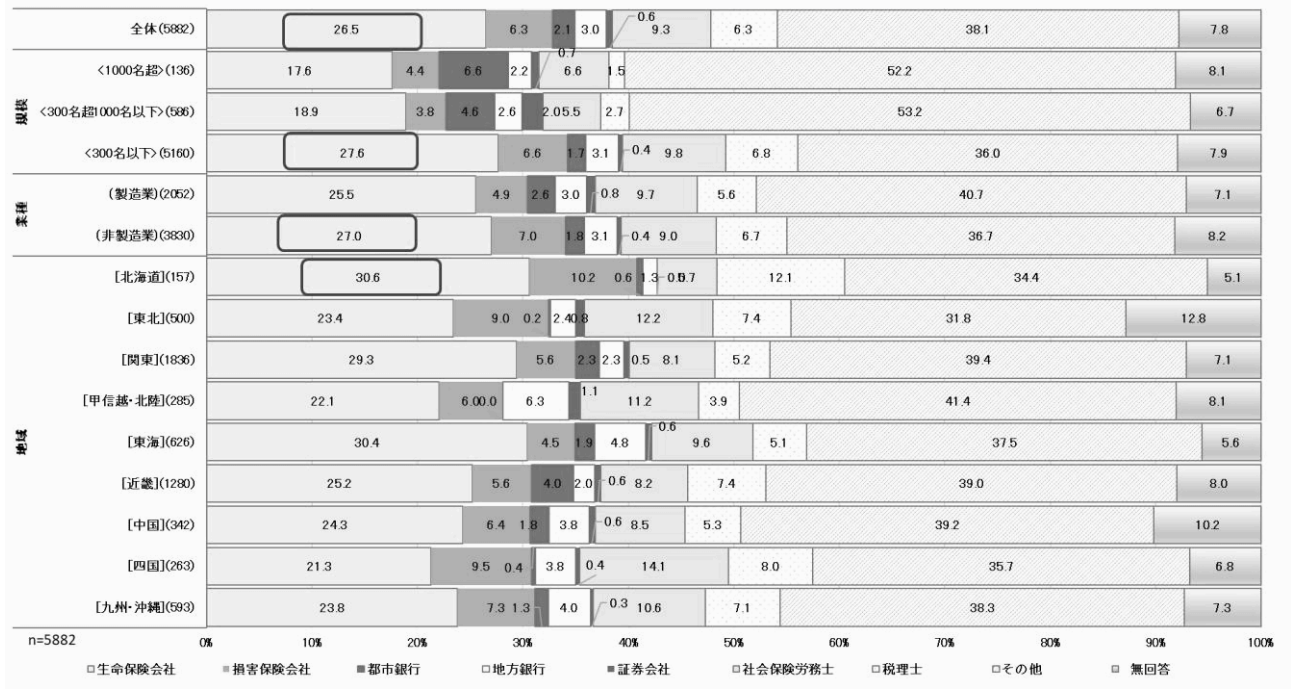
～制度導入の経緯が「生命保険会社」と回答した企業の割合は、300名以下(27.6%)、非製造業(27.0%)、北海道(30.6%)が高い～

- ◆ 福利厚生制度の導入経緯を尋ねた結果、「その他」が38.1%で、「生命保険会社」(26.5%)で、「社会保険労務士」(9.3%)、「損害保険会社」(6.3%)を上回った(前回(2021年度上半期)の調査では「生命保険会社」(26.5%)、その他(25.7%)、「社会保険労務士」(13.6%)等の順)。
- ◆ 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、規模別では、300名以下(27.6%)、業種別では、非製造業(27.0%)、地域別では、北海道(30.6%)が高い。

【制度導入の経緯】



【制度導入の経緯：詳細】



～福利厚生制度の導入率を制度の導入経緯別にみると、「メンタルヘルス対策」、「退職年金」、「情報提供」、「住宅手当」、「家族手当」、「余暇・レジャー支援」、「自己啓発支援」は都市銀行による導入率が高く、「医療保障（自助努力など）」、「医療保障（企業保障など）」、「所得補償」は損害保険会社による導入率が高い～

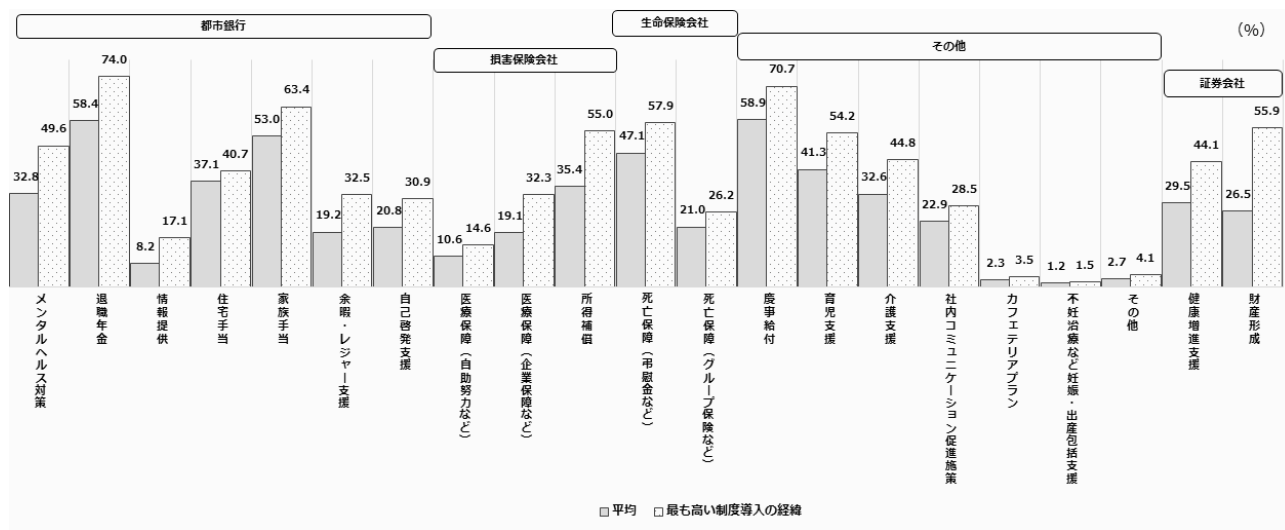
～「死亡保障（弔慰金など）」、「死亡保障（グループ保険など）」は生命保険会社による導入率が高く、「慶事給付」、「育児支援」、「介護支援」、「社内コミュニケーション促進施策」、「カフェテリアプラン」、「不妊治療など妊娠・出産包括支援」、「その他」はその他による導入率が高い。そして、「健康増進支援」、「財産形成」は証券会社による導入率が高い～

- ◆ 福利厚生制度の導入率を制度の導入経緯別にみると、「メンタルヘルス対策」（49.6%、平均より 16.8%pt 高）、「退職年金」（74.0%、同 15.6%pt 高）、「情報提供」（17.1%、同 8.9%pt 高）、「住宅手当」（40.7%、同 3.6%pt 高）、「家族手当」（63.4%、同 10.4%pt 高）、「余暇・レジャー支援」（32.5%、同 13.3%pt 高）、「自己啓発支援」（30.9%、同 10.1%pt 高）は都市銀行による導入率が高い。
- ◆ 「医療保障（自助努力など）」（14.6%、平均より 4.0%pt 高）、「医療保障（企業保障など）」（32.3%、同 13.2%pt 高）、「所得補償」（55.0%、同 19.6%pt 高）は、損害保険会社による導入率が高い。
- ◆ 「死亡保障（弔慰金など）」（57.9%、同 10.8%pt 高）、「死亡保障（グループ保険など）」（26.2%、同 5.2%pt 高）は生命保険会社による導入率が高く、「慶事給付」（70.7%、平均より 11.8%pt 高）、「育児支援」（54.2%、同 12.9%pt 高）、「介護支援」（44.8%、



同 12.2%pt 高)、「社内コミュニケーション促進施策」(28.5%、同 5.6%pt 高)、「カフェテリアプラン」(3.5%、同 1.2%pt 高)、「不妊治療など妊娠・出産包括支援」(1.5%、同 0.3%pt 高)、「その他」(4.1%、同 1.4%pt 高)はその他の導入率が高い。そして、「健康増進支援」(44.1%、同 14.6%pt 高)、「財産形成」(55.9%、同 29.4%pt 高)は証券会社の導入率が高い。

【制度の導入経緯別にみた福利厚生制度の実施率(導入経緯別最も高い項目)】



### 3. 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」(18.5%)、「メンタルヘルス対策」(13.7%)、「自己啓発支援」(9.6%)が上位3位～

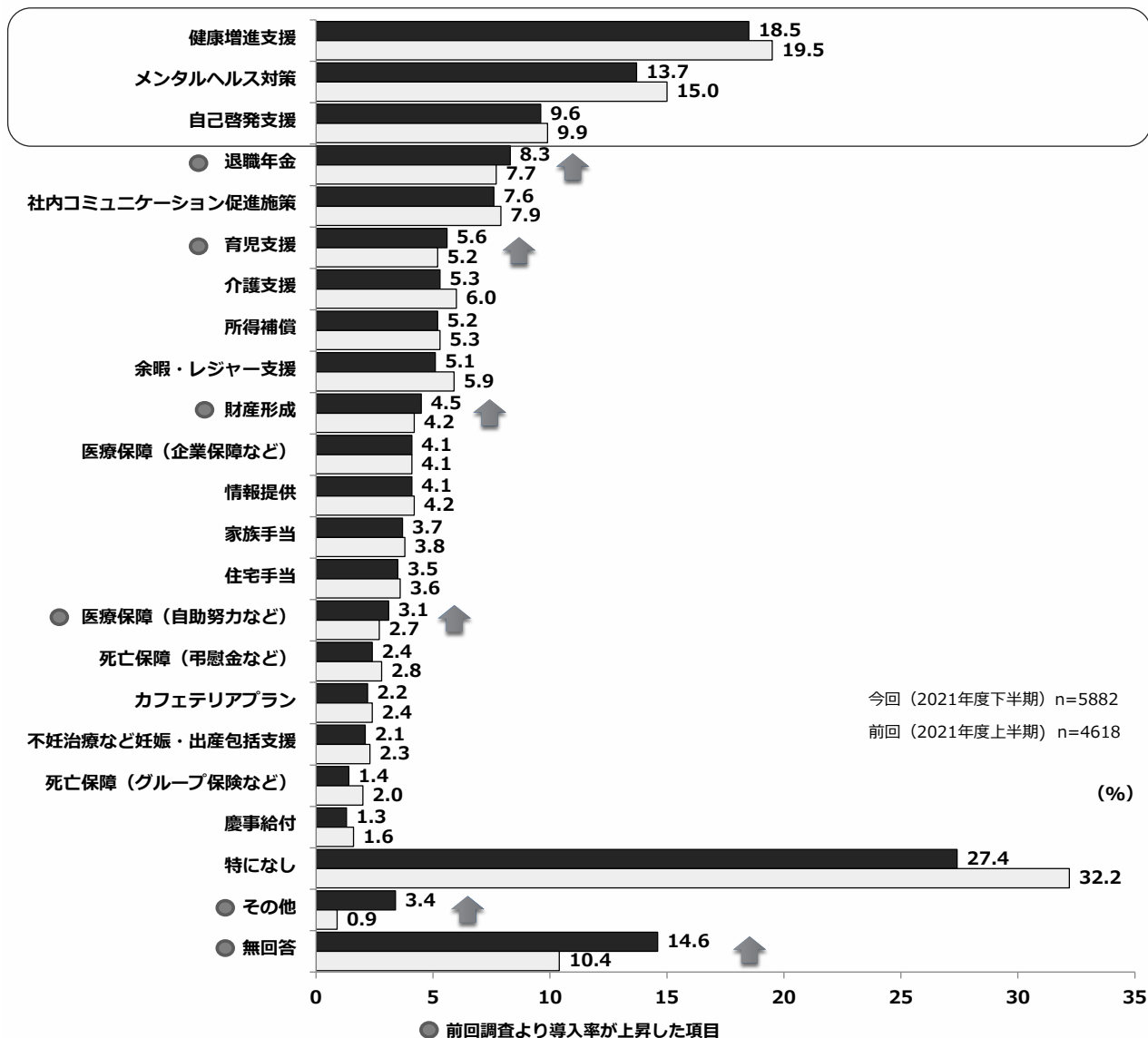
～300名超1000名以下の企業では「健康増進支援」、「自己啓発支援」を、1000名超の企業では「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合が高い～

～甲信越・北陸では「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」を、関東では「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」(18.5%)、「メンタルヘルス対策」(13.7%)、「自己啓発支援」(9.6%)が上位3位を占めた。前回(2021年度上半期)の調査に比べて、「特になし」が32.2%から27.4%に大きく減少している。
- ◆ 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(26.1%、平均より7.6%pt高)が、業種別には製造業(19.5%、同1.0%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(27.0%、同8.5%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1000名超(21.3%、平均より7.6%pt高)が、業種別には製造業(14.5%、同0.8%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(16.5%、同2.8%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(12.8%、

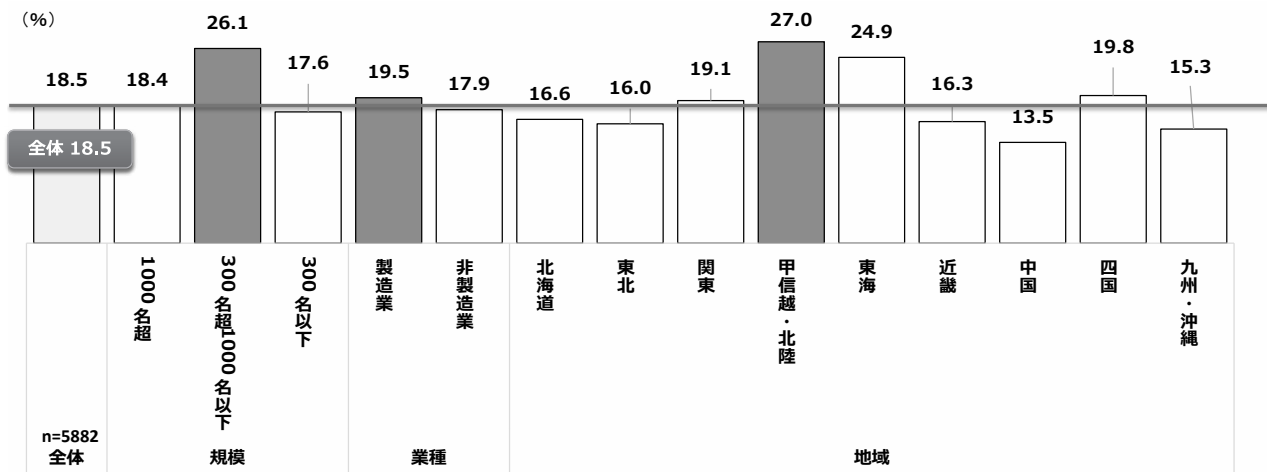
平均より 3.2%pt 高) が、業種別には製造業 (10.2%、同 0.6%pt 高) が、地域別には関東 (11.1%、同 1.5%pt 高) が高い。

【今後拡充させたい福利厚生制度】 (複数回答)

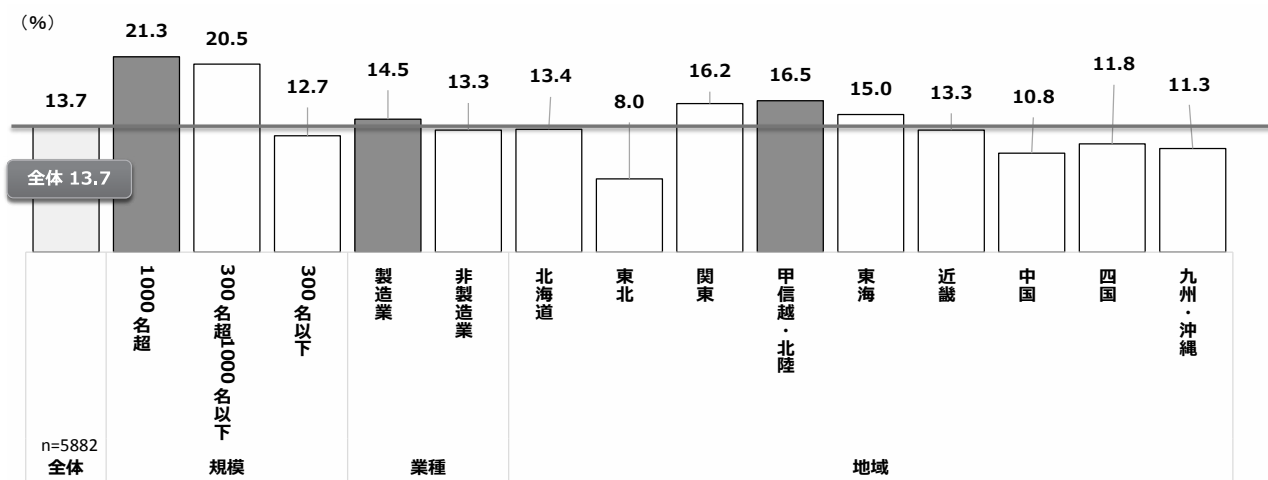


今回 (2021年度下半期) n=5882  
 前回 (2021年度上半期) n=4618

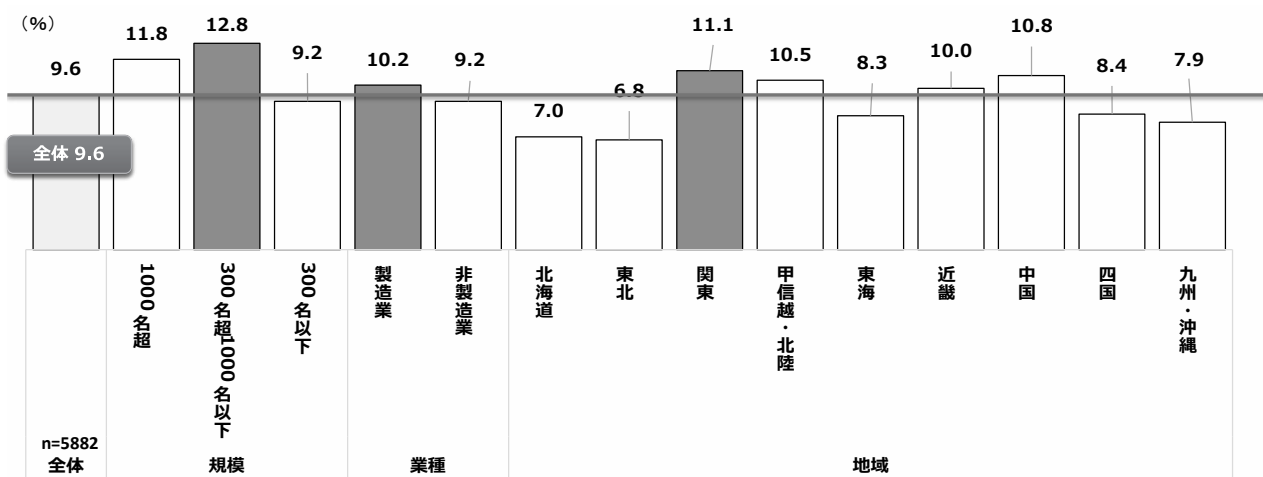
【規模・業種・地域別今後「健康増進支援」を拡充させたい企業の割合】



【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】

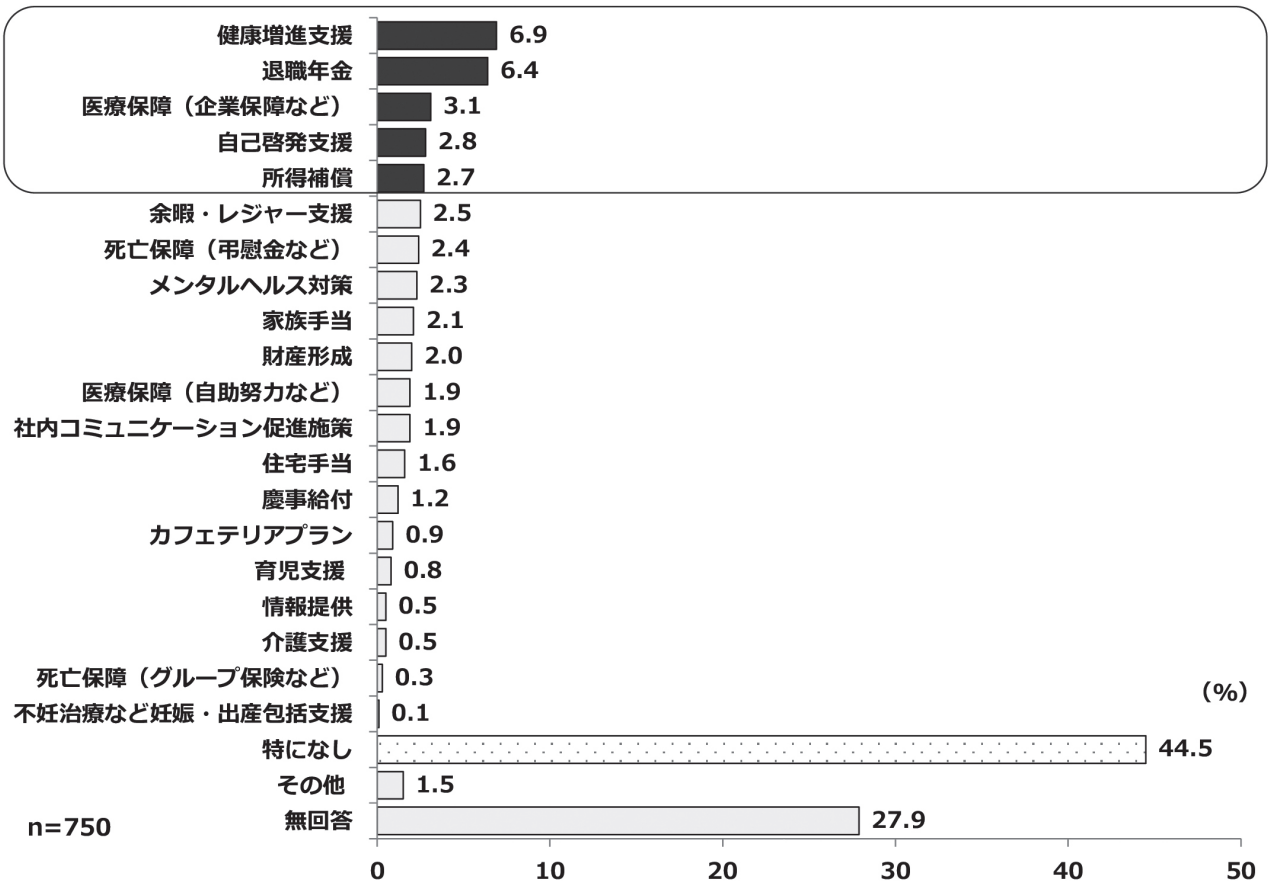


4. 現在導入している福利厚生制度は特にない企業が今後導入予定の福利厚生制度

～「健康増進支援」(6.9%)、「退職年金」(6.4%)、医療保障(企業保障など)(3.1%)、「自己啓発支援」(2.8%)、「所得補償」(2.7%)が上位5位～

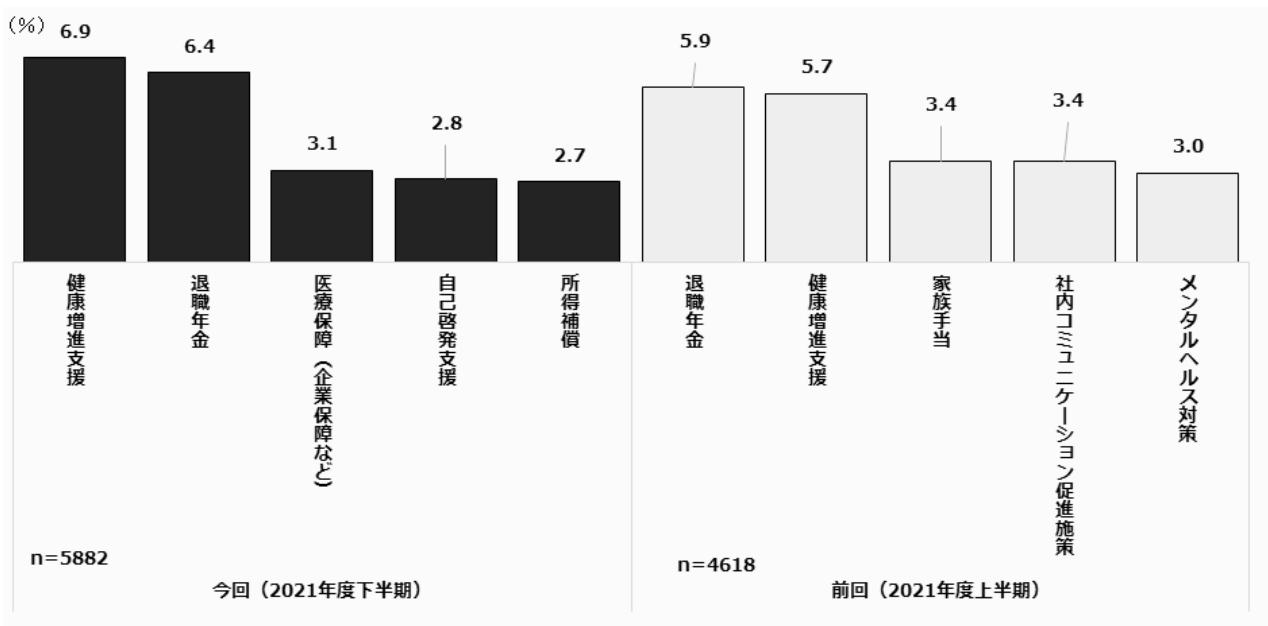
- ◆ 現在導入している福利厚生制度は特にない企業に、今後導入予定の福利厚生制度について尋ねた結果、「健康増進支援」(6.9%)、「退職年金」(6.4%)、医療保障(企業保障など)(3.1%)、「自己啓発支援」(2.8%)、「所得補償」(2.7%)が上位5位を占めた。
- ◆ 前回(2021年度上半期)の調査では「退職年金」(5.9%)、「健康増進支援」(5.7%)、「家族手当」(3.4%)、「社内コミュニケーション促進施策」(3.4%)、「メンタルヘルス対策」(3.0%)が上位5位であった。

【現在導入している福利厚生制度は特になし企業が今後導入予定の福利厚生制度】(複数回答)



【現在導入している福利厚生制度は特になし企業が今後導入予定の福利厚生制度】

今回 (2021 年度下半期) と 前回 (2021 年度上半期) 調査の上位 5 項目比較



### 5. テレワークの実施状況について (2021 年 12 月現在)

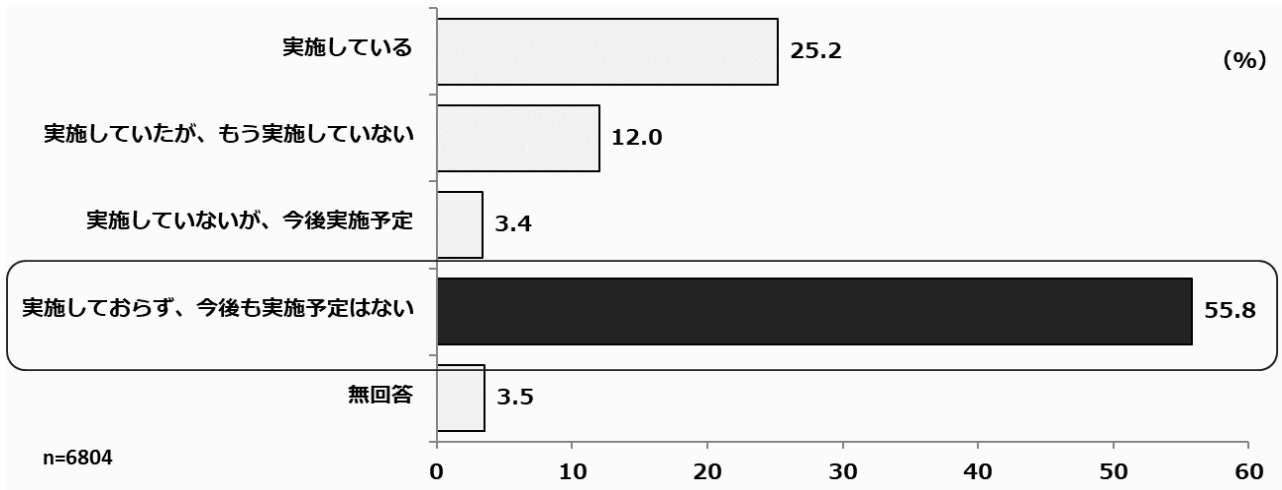
~テレワークを「実施しておらず、今後も実施予定はない」と答えた企業の割合は 55.8%で

「実施している」(25.2%) を大きく上回る～

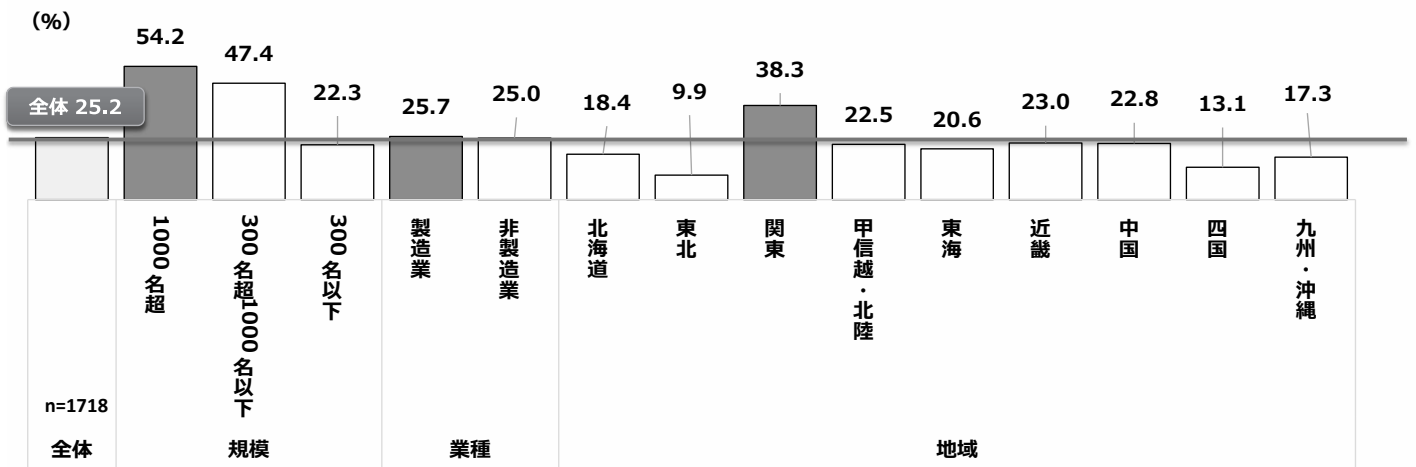
～テレワークを「実施している」と回答した企業の割合は、規模別には 1000 名超 (54.2%) が、業種別には製造業 (25.7%) が、地域別には関東 (38.3%) が高い～

- ◆ 「テレワークの実施状況(2021年12月現在)」について尋ねた結果、「実施しておらず、今後も実施予定はない」が 55.8% で、「実施している」(25.2%)、「実施していたが、もう実施していない」(12.0%) を大きく上回った。
- ◆ テレワークを「実施している」と回答した企業の割合は、規模別には 1000 名超(54.2%、平均より 29.0%pt 高) が、業種別には製造業 (25.7%、同 0.5%pt 高) が、地域別には関東 (38.3%、同 13.1%pt 高) が高い。

【テレワークの実施状況について(2021年12月現在)】



【規模・業種・地域別テレワークを「実施している企業」の割合】

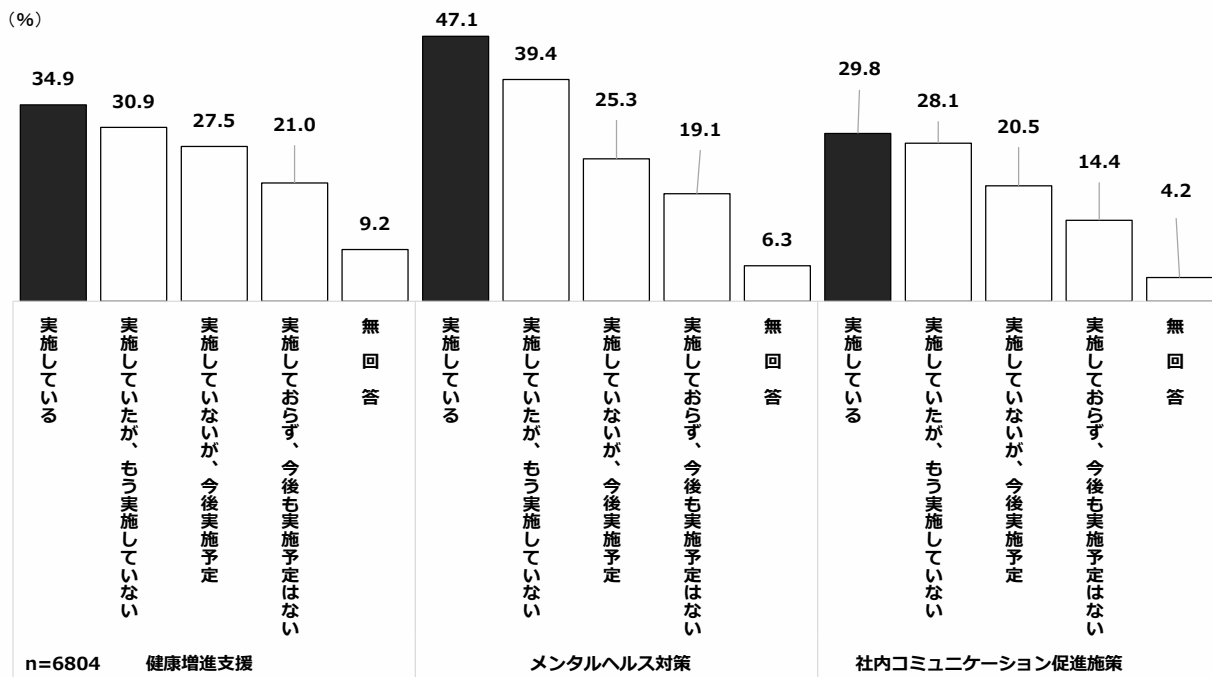


～企業規模 1000 名超はテレワークを「実施している」企業が多く、テレワークを「実施している」企業では、「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「社

## 内コミュニケーション促進施策」のような健康関連福利厚生制度の導入率が高い～

- ◆ 企業規模 1000 名超はテレワークを「実施している」企業が多く、テレワークを「実施している」と回答した企業が「健康増進支援」（導入率 34.9%）、「メンタルヘルス対策」（導入率 47.1%）、「社内コミュニケーション促進施策」（導入率 29.8%）のような健康関連福利厚生制度の導入率が高い。

【テレワークの実施状況別健康関連福利厚生制度の導入率】

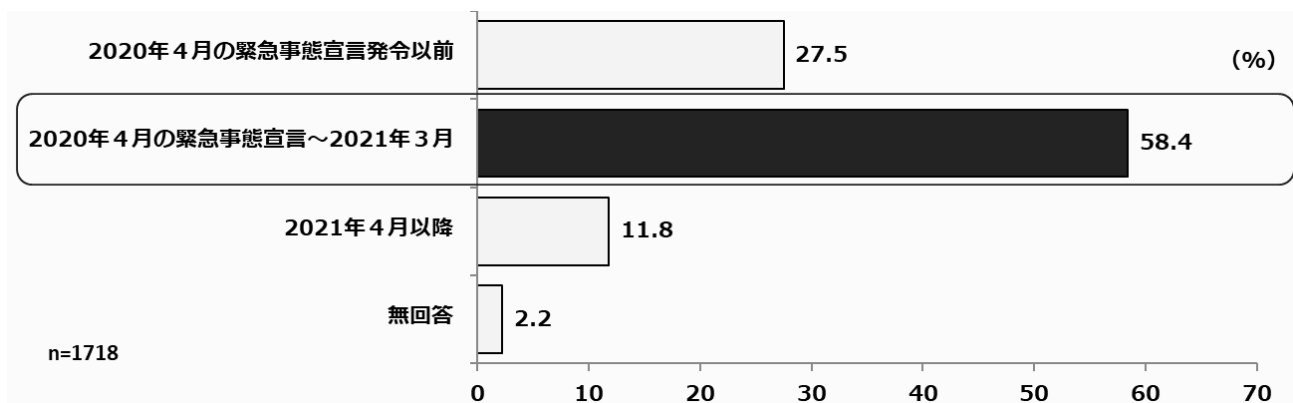


## 6. テレワークの導入時期について

～テレワークを実施している企業がテレワークを導入した時期は、「2020年4月の緊急事態宣言～2021年3月」が6割弱～

- ◆ 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」について尋ねた結果、「2020年4月の緊急事態宣言～2021年3月」が 58.4%で、「2020年4月の緊急事態宣言発令以前」（27.5%）と「2021年4月以降」（11.8%）を大きく上回った。

【テレワークの導入時期について】

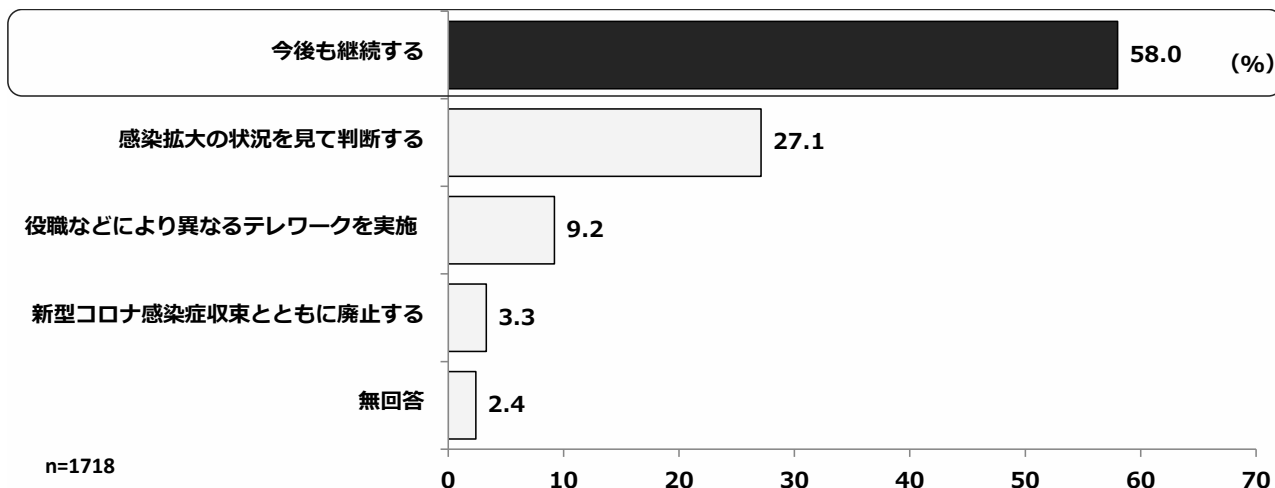


## 7. 今後のテレワークについて

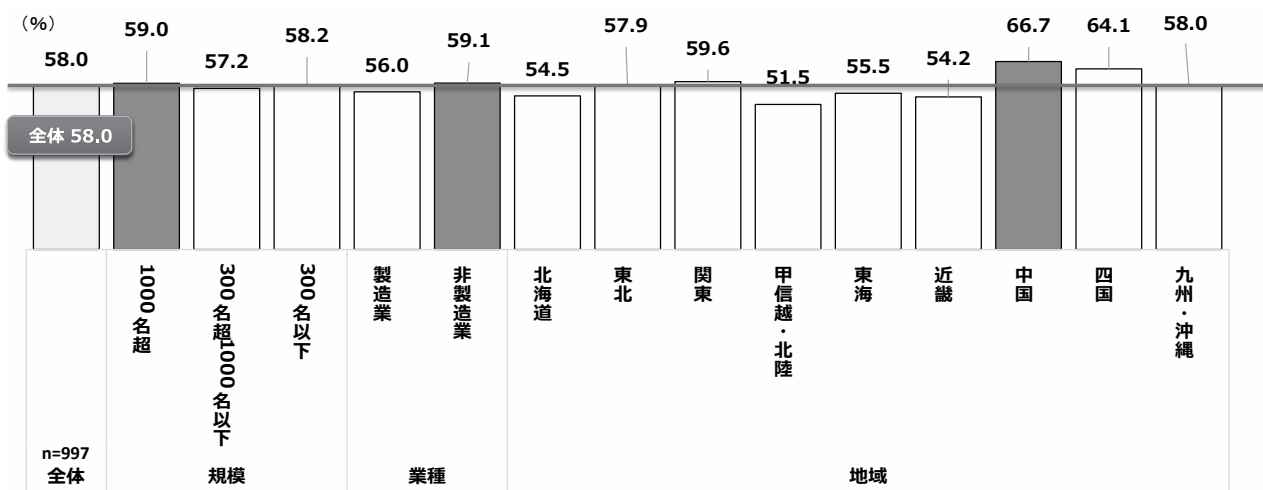
～テレワークを実施している企業の6割弱はテレワークを「今後も継続する」予定～

- ◆ テレワークを実施している企業に「今後のテレワーク」について尋ねた結果、「今後も継続する」が58.0%で、「感染拡大の状況を見て判断する」(27.1%)と「役職などにより異なるテレワークを実施」(9.2%)等を大きく上回った。
- ◆ テレワークを「今後も継続する」と答えた企業の割合は、規模別には1000名超(59.0%、平均より1.0%pt高)が、業種別には非製造業(59.1%、同1.1%pt高)が、地域別には中国(66.7%、同8.7%pt高)が高い。

【今後のテレワークについて】



【規模・業種・地域別テレワークを「今後も継続する」と答えた企業の割合】



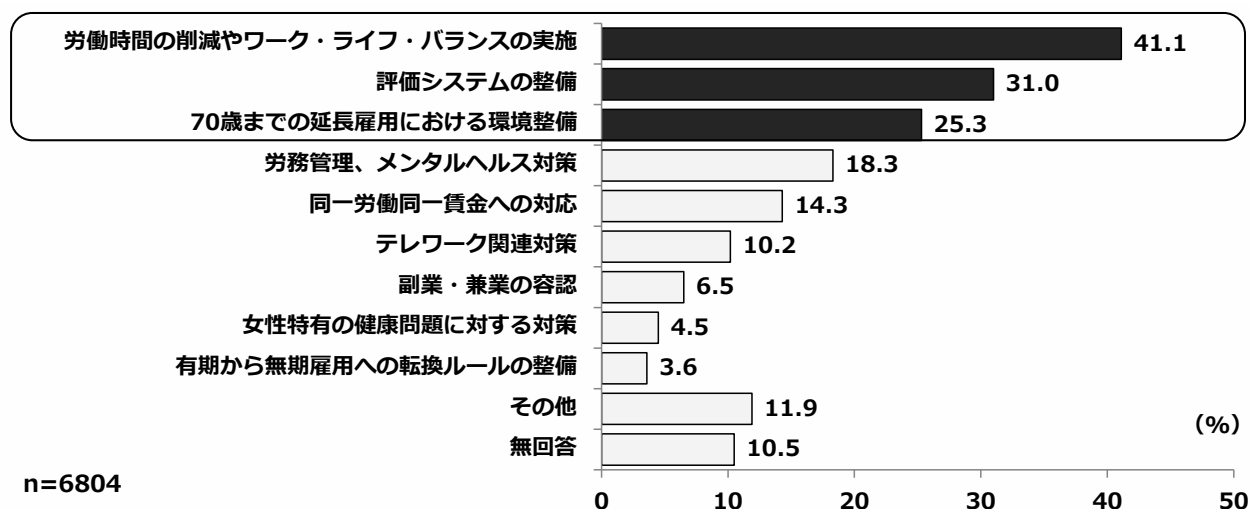
## 8. 貴社の抱える人事・労務上の課題について

～「労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施」(41.1%)、「評価システムの整備」(31.0%)、「70歳までの延長雇用における環境整備」(25.3%)が上位3位～

- ◆ 「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41.1%で最も高く、次いで「評価システムの整備」(31.0%)、「70歳ま

での延長雇用における環境整備」(25.3%)などの順で割合が高かった。

【貴社の抱える人事・労務上の課題】(複数回答)

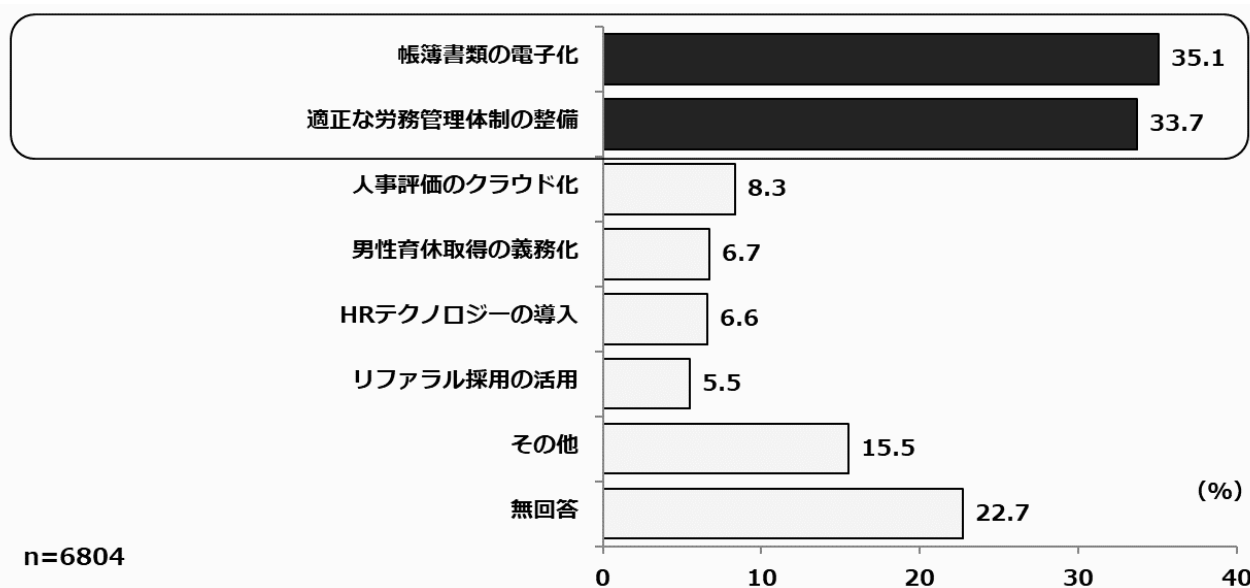


## 9. 貴社で導入している、あるいは今後導入を予定している人事制度

～「帳簿書類の電子化」(35.1%)と「適正な労務管理体制の整備」(33.7%)が上位2位～

◆ 「貴社で導入している、あるいは今後導入を予定している人事制度」について尋ねた結果、「帳簿書類の電子化」(35.1%)と「適正な労務管理体制の整備」(33.7%)が上位2位を占めた。

【貴社で導入している、あるいは今後導入を予定している人事制度】(複数回答)





## 10. 結果のまとめ

- ◆ 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。
- ◆ 前回（2021年度上半期）の調査と比べて、「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「その他」、「医療保障（自助努力など）」、「特になし」、「カフェテリアプラン」、「社内コミュニケーション促進施策」、「不妊治療など妊娠・出産包括支援」、「自己啓発支援」で回答率が高い。
- ◆ 福利厚生制度の導入経緯は、「その他」（38.1%）、「生命保険会社」（26.5%）、「社会保険労務士」（9.3%）、「損害保険会社」（6.3%）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、300名以下（27.6%）、非製造業（27.0%）、北海道（30.6%）が高い。
- ◆ 福利厚生制度の導入率を制度の導入経緯別にみると、「メンタルヘルス対策」、「退職年金」、「情報提供」、「住宅手当」、「家族手当」、「余暇・レジャー支援」、「自己啓発支援」は都市銀行による導入率が高く、「医療保障（自助努力など）」、「医療保障（企業保障など）」、「所得補償」は損害保険会社による導入率が高い。
- ◆ 「死亡保障（弔慰金など）」、「死亡保障（グループ保険など）」は生命保険会社による導入率が高く、「慶事給付」、「育児支援」、「介護支援」、「社内コミュニケーション促進施策」、「カフェテリアプラン」、「不妊治療など妊娠・出産包括支援」、「その他」はその他による導入率が高い。そして、「健康増進支援」、「財産形成」は証券会社による導入率が高い。
- ◆ 今後拡充させたい福利厚生制度は、「健康増進支援」（18.5%）、「メンタルヘルス対策」（13.7%）、「自己啓発支援」（9.6%）が上位3位。
- ◆ 300名超1000名以下の企業では「健康増進支援」、「自己啓発支援」を、1000名超の企業では「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合が高い。
- ◆ 甲信越・北陸では「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」を、関東では「自己啓発支援」を拡充させたい企業の割合が高い。
- ◆ 「健康増進支援」（6.9%）、「退職年金」（6.4%）、医療保障（企業保障など）（3.1%）、「自己啓発支援」（2.8%）、「所得補償」（2.7%）が上位5位。
- ◆ テレワークを「実施しておらず、今後も実施予定はない」と答えた企業の割合は55.8%で「実施している」（25.2%）を大きく上回る。
- ◆ テレワークを「実施している」と回答した企業の割合は、規模別には1000名超（54.2%）が、業種別には製造業（25.7%）が、地域別には関東（38.3%）が高い。
- ◆ 企業規模1000名超はテレワークを「実施している」企業が多く、テレワークを「実施している」企業では、「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「社内コミュニケーション促進施策」のような健康関連福利厚生制度の導入率が高い
- ◆ テレワークを実施している企業がテレワークを導入した時期は、「2020年4月の緊急事態宣言～2021年3月」が6割弱。
- ◆ テレワークを実施している企業の6割弱はテレワークを「今後も継続する」予定。
- ◆ 現在抱えている人事・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」（41.1%）、「評価システムの整備」（31.0%）、「70歳までの延長雇用における環境整備」（25.3%）が上位3位。

- ◆現在導入している、あるいは今後導入を予定している人事制度は「帳簿書類の電子化」（35.1%）と「適正な労務管理体制の整備」（33.7%）が上位2位。

## 1.1. 得られた示唆と今後のあり方

- 今回（2021年度下半期）の調査では、前回（2021年度上半期）と比べて、「健康増進支援」、「メンタルヘルス対策」、「社内コミュニケーション促進施策」を導入している企業の割合が高いという結果が得られた。このような結果からテレワークが長期化する中で従業員への健康管理対策を強化したいという企業の福利厚生制度に対する方針の変化がうかがえる。
- テレワークがコロナ対策として急速に普及してきただけに、足元では「外出できないことへの閉塞感」、「自宅の作業環境未整備によるストレス」、さらに「家族構成による仕事への集中しづらさ」などが重なっていることもメンタルヘルス不調の原因となっているだろう。
- 従って、今後、企業が従業員の健康管理対策を強化するためには、今まで企業内で実施していた健康経営の範囲を従業員の自宅まで拡大して実施するなどの工夫が必要だ。例えば運動不足対策として、eラーニングでエクササイズのビデオを提供するといった例もある。政府が労働力不足を解決するために働き方改革を段階的に推進する中で、企業は従業員の多様な働き方を実現し、メンタルヘルスに対する対策を含む健康経営に取り組み、そして労働力を確保すると共に従業員の離職防止に努める必要がある。
- 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らないように、より早めに対策を行う必要があると考えられる。
- 政府が不妊治療に対する支援を強化しようとしているにもかかわらず、今回の調査で「不妊治療など妊娠・出産包括支援」を導入している企業の割合は1.0%に過ぎなかった。従って、企業は「不妊治療など妊娠・出産包括支援」等、女性特有の健康課題に対する取り組みを強化すべきである
- また、日本では女性活躍の流れによりワーク・ライフ・バランス関連の取り組みは比較的進んでいることに比べて、女性特有の健康課題に対する取り組みは制度整備状況や認知度はまだ低い。したがって、今後は女性が活躍できる環境を提供するためには、女性特有の健康課題に対する取り組みを整備するとともに、制度に関する認知度を高める必要がある。経済産業省が推進しているフェムテック（FemTech）を活用することも一つの方法だ。フェムテック（FemTech）とは、女性（Female）とテクノロジー（Technology）を組み合わせた造語である。
- 多くの企業が人事・労務上の課題として、「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」、「70歳までの延長雇用における環境整備」を挙げた。「働き方改革関連法」により、2019年4月1日から「残業時間の上限規制の導入」、「年5日間の年次有給休暇の確実な取得」、「勤務間インターバル制度の導入促進（努力義務）」、「フレックスタイム制の拡充」、「労働時間状況の客観的な把握」等が順次施

行されているからである。

- また、テレワークの普及や 70 歳就業確保の努力義務も調査結果に影響を与えたと考えられる。新型コロナウイルス感染症が収束しない中で政府が推進する働き方改革に企業がどのように対応するのか、まだどのような課題が現れるのか今後の動向に注目したい。

## 景気動向の地域別比較

### 1. 業況

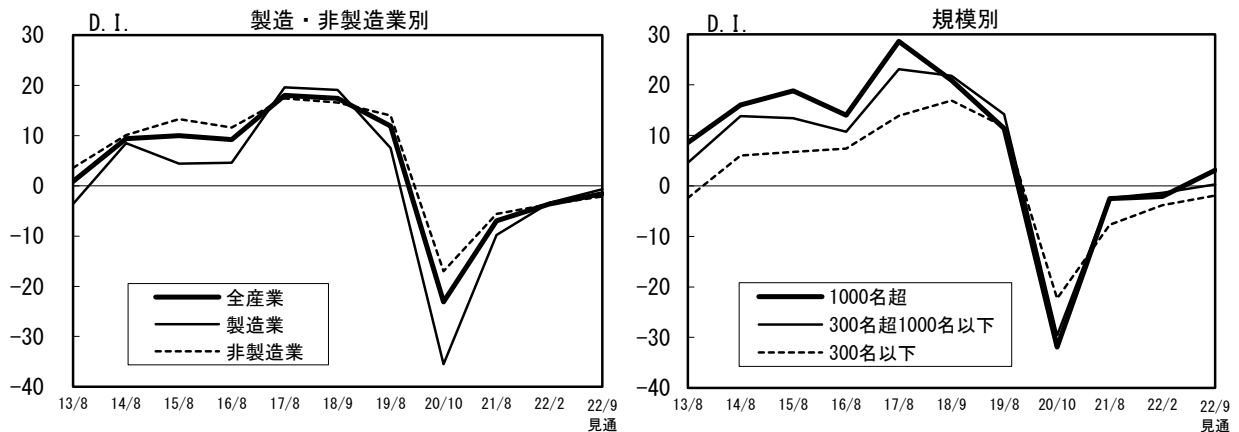
(構成比: %, D.I.)

		良い	やや良い	普通	やや悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2021/8 (前回)	9.3	17.1	34.6	26.3	11.7	-7.0
	2022/2 (今回)	9.0	18.7	36.6	24.4	9.8	-3.6
	2022/9見通	6.7	19.3	41.1	23.8	6.1	-1.6
北海道	2021/8 (前回)	9.6	18.3	30.1	26.6	15.3	-9.8
	2022/2 (今回)	8.9	16.8	39.1	25.7	7.8	-3.4
	2022/9見通	6.7	17.3	46.4	20.7	7.3	-2.2
東北	2021/8 (前回)	9.4	16.5	35.2	23.8	13.0	-7.3
	2022/2 (今回)	6.8	15.6	42.5	21.7	12.0	-8.2
	2022/9見通	5.0	12.7	43.8	25.5	9.5	-10.9
関東	2021/8 (前回)	10.8	17.5	34.8	26.1	9.7	-3.3
	2022/2 (今回)	10.6	20.4	35.1	23.9	8.9	-0.2
	2022/9見通	7.8	23.2	39.8	21.5	5.2	3.5
甲信越・北陸	2021/8 (前回)	8.1	17.4	36.6	23.9	13.7	-8.9
	2022/2 (今回)	8.6	22.2	31.5	28.5	8.6	-3.1
	2022/9見通	6.3	21.2	36.4	29.5	6.3	-4.1
東海	2021/8 (前回)	8.7	15.2	33.3	30.8	11.6	-10.6
	2022/2 (今回)	6.9	14.4	41.1	27.6	9.4	-9.2
	2022/9見通	4.9	17.2	44.8	27.2	4.8	-4.9
近畿	2021/8 (前回)	9.0	18.3	32.6	26.3	12.1	-7.1
	2022/2 (今回)	9.3	19.2	35.2	22.9	10.4	-2.9
	2022/9見通	7.2	18.6	40.6	22.7	6.2	-1.1
中国	2021/8 (前回)	9.1	17.4	30.5	30.8	11.6	-9.1
	2022/2 (今回)	9.6	15.4	34.9	27.8	11.4	-8.0
	2022/9見通	6.3	15.7	45.3	24.1	6.6	-4.4
四国	2021/8 (前回)	6.6	14.3	40.7	25.2	12.0	-10.9
	2022/2 (今回)	8.4	18.1	39.3	22.8	10.7	-4.7
	2022/9見通	5.7	18.1	38.6	26.8	7.0	-5.7
九州・沖縄	2021/8 (前回)	8.2	16.2	40.0	22.5	12.6	-7.5
	2022/2 (今回)	8.0	20.8	35.7	24.5	9.2	-3.0
	2022/9見通	6.6	19.1	39.7	25.5	5.8	-2.5

(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	2020年度実績 (前回)	26.9	27.2	44.6	-17.7	31.5	29.4	36.9	-5.4
	2021年度見込 (今回)	33.0	37.6	27.4	5.6	29.8	40.8	26.8	3.0
	2022年度見通 (今回)	30.7	46.0	20.1	10.6	26.3	48.9	21.0	5.3
北海道	2020年度実績 (前回)	31.4	28.8	38.9	-7.4	29.7	31.9	35.8	-6.1
	2021年度見込 (今回)	32.4	41.9	22.9	9.5	24.0	50.3	23.4	0.6
	2022年度見通 (今回)	31.9	51.4	15.1	16.8	24.6	54.7	18.5	6.1
東北	2020年度実績 (前回)	24.5	29.5	43.3	-18.8	29.5	32.7	34.3	-4.8
	2021年度見込 (今回)	23.2	42.5	31.6	-8.3	21.0	43.1	33.2	-12.2
	2022年度見通 (今回)	19.4	48.3	28.5	-9.0	17.2	49.7	28.8	-11.6
関東	2020年度実績 (前回)	29.6	26.9	42.3	-12.6	33.0	29.5	34.9	-1.9
	2021年度見込 (今回)	37.2	36.3	25.2	11.9	34.0	38.5	24.5	9.5
	2022年度見通 (今回)	35.4	44.7	17.3	18.1	31.2	46.8	18.1	13.0
甲信越・北陸	2020年度実績 (前回)	27.3	25.5	46.6	-19.3	32.0	28.0	38.8	-6.8
	2021年度見込 (今回)	34.1	39.7	24.1	9.9	31.4	38.4	28.8	2.6
	2022年度見通 (今回)	31.5	45.4	22.9	8.6	26.5	47.7	24.9	1.7
東海	2020年度実績 (前回)	24.0	24.8	50.9	-27.0	30.0	26.5	42.7	-12.7
	2021年度見込 (今回)	29.4	39.0	30.4	-1.0	27.9	41.1	30.2	-2.3
	2022年度見通 (今回)	28.3	50.4	19.5	8.7	26.1	52.8	19.3	6.8
近畿	2020年度実績 (前回)	26.2	26.0	46.0	-19.8	32.0	27.4	37.6	-5.7
	2021年度見込 (今回)	35.1	33.3	27.9	7.1	31.1	39.2	25.7	5.4
	2022年度見通 (今回)	31.9	43.1	20.0	11.8	26.2	47.7	20.4	5.8
中国	2020年度実績 (前回)	25.9	25.3	47.5	-21.6	30.8	29.9	36.6	-5.8
	2021年度見込 (今回)	30.9	41.0	27.6	3.3	28.8	44.6	25.8	3.0
	2022年度見通 (今回)	30.4	46.8	20.5	9.9	26.3	50.4	20.5	5.8
四国	2020年度実績 (前回)	26.0	32.9	39.5	-13.6	29.1	34.1	34.9	-5.8
	2021年度見込 (今回)	30.2	40.9	28.2	2.0	25.8	41.6	30.8	-5.0
	2022年度見通 (今回)	26.2	45.3	24.5	1.7	19.2	48.3	28.2	-9.1
九州・沖縄	2020年度実績 (前回)	25.1	30.7	43.7	-18.6	31.6	31.4	36.2	-4.5
	2021年度見込 (今回)	29.4	40.4	28.3	1.2	26.3	45.5	26.4	-0.1
	2022年度見通 (今回)	26.8	48.3	20.6	6.3	22.4	51.6	22.3	0.0

(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。

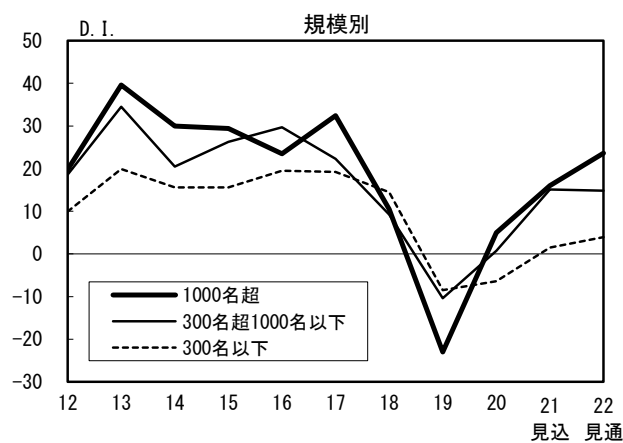
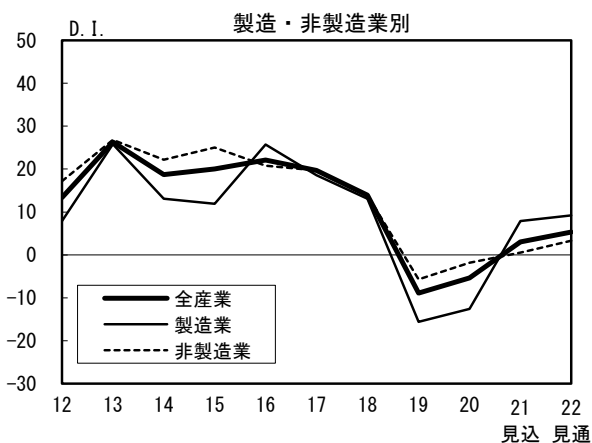
減収 (減益) は、「連続減収 (減益)」と「減収 (減益) に転じた (る)」企業の合計。

(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

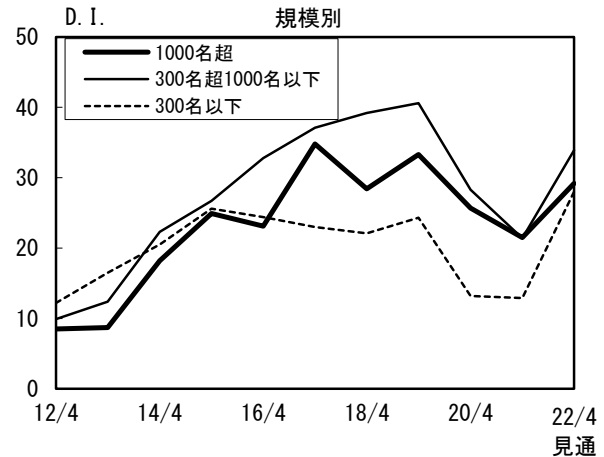
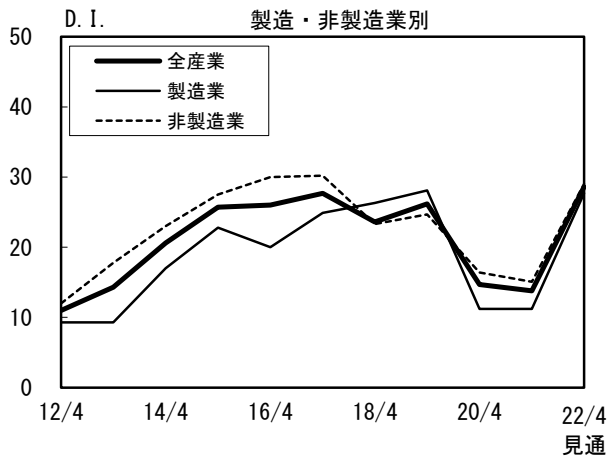
(構成比: %, D.I.)

		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 (20/10調査)	22.8	67.7	8.1	14.7
	2021/4実績 (今回)	24.1	63.9	10.2	13.8
	2022/4見通 (今回)	33.9	57.8	5.3	28.6
北海道	2020/4実績 (20/10調査)	21.9	69.7	6.9	15.0
	2021/4実績 (今回)	25.7	63.7	10.1	15.6
	2022/4見通 (今回)	33.5	60.9	5.0	28.5
東北	2020/4実績 (20/10調査)	19.9	69.8	9.5	10.4
	2021/4実績 (今回)	17.5	71.5	9.2	8.3
	2022/4見通 (今回)	26.0	65.1	5.9	20.1
関東	2020/4実績 (20/10調査)	24.4	66.3	7.2	17.1
	2021/4実績 (今回)	28.3	60.2	9.7	18.6
	2022/4見通 (今回)	38.9	54.1	4.2	34.7
甲信越 ・ 北陸	2020/4実績 (20/10調査)	21.2	68.2	9.8	11.4
	2021/4実績 (今回)	25.5	64.6	9.3	16.2
	2022/4見通 (今回)	37.1	57.3	5.0	32.1
東海	2020/4実績 (20/10調査)	21.6	68.1	9.3	12.3
	2021/4実績 (今回)	19.4	70.3	9.7	9.7
	2022/4見通 (今回)	31.3	62.7	4.8	26.5
近畿	2020/4実績 (20/10調査)	23.7	66.7	8.0	15.7
	2021/4実績 (今回)	23.0	62.5	11.5	11.5
	2022/4見通 (今回)	30.0	59.2	6.4	23.6
中国	2020/4実績 (20/10調査)	22.8	68.8	7.6	15.2
	2021/4実績 (今回)	23.3	64.1	11.6	11.6
	2022/4見通 (今回)	32.9	58.2	7.3	25.6
四国	2020/4実績 (20/10調査)	24.2	70.7	3.8	20.4
	2021/4実績 (今回)	23.2	66.4	9.4	13.8
	2022/4見通 (今回)	37.6	53.0	6.4	31.2
九州 ・ 沖縄	2020/4実績 (20/10調査)	23.0	66.9	8.2	14.8
	2021/4実績 (今回)	23.8	64.1	10.6	13.1
	2022/4見通 (今回)	34.5	56.7	5.2	29.3

(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 第二回調査)

## 【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 (53.4%) ②51名以上100名以下 (12.1%) ③101名以上300名以下 (23.3%) ④301名以上500名以下 (5.4%)  
⑤501名以上1,000名以下 (3.6%) ⑥1,001名以上3,000名以下 (1.6%) ⑦3,001名以上 (0.5%)

#### ◇従業員数の増減について

2021/4実績: ①増やした (24.1%) ②横ばい (63.9%) ③削減した (10.2%)  
2022/4見通: ①増やす (33.9%) ②横ばい (57.8%) ③削減する (5.3%)

### 【2】業況について

現在: ①良い (9.0%) ②やや良い (18.7%) ③ふつう (36.6%) ④やや悪い (24.4%) ⑤悪い (9.8%)  
2022/9見通: ①良い (6.7%) ②やや良い (19.3%) ③ふつう (41.1%) ④やや悪い (23.8%) ⑤悪い (6.1%)

### 【3】売上について(前年度と比べ)

2021年度見込: ①連続増収 (11.1%) ②増収に転じる (21.9%) ③前年並み (37.6%) ④減収に転じる (21.3%) ⑤連続減収 (6.1%)  
2022年度見通: ①連続増収 (10.4%) ②増収に転じる (20.3%) ③前年並み (46.0%) ④減収に転じる (15.1%) ⑤連続減収 (5.0%)

### 【4】経常損益について(前年度と比べ)

2021年度見込: ①連続増益 (9.9%) ②増益に転じる (19.9%) ③前年並み (40.8%) ④減益に転じる (21.6%) ⑤連続減益 (5.2%)  
2022年度見通: ①連続増益 (8.3%) ②増益に転じる (18.0%) ③前年並み (48.9%) ④減益に転じる (16.1%) ⑤連続減益 (4.9%)

### 【5-1】設備投資について(前年度と比べ)

2021年度見込: ①増加する (8.7%) ②やや増加する (16.8%) ③横ばい (57.2%) ④やや減少する (9.1%) ⑤減少する (5.4%)  
2022年度見通: ①増加する (8.2%) ②やや増加する (18.3%) ③横ばい (54.4%) ④やや減少する (9.6%) ⑤減少する (5.4%)

### 【5-2】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 (36.3%) ②製(商)品・サービスの向上 (16.7%) ③省力・合理化 (22.3%) ④経営の多角化 (7.2%)  
⑤研究・開発 (5.7%) ⑥設備の更新維持 (41.3%) ⑦特になし (12.5%) ⑧その他 (4.6%)

### 【6】製(商)品・サービスの販売価格について

2021年度見込: ①上昇する (7.2%) ②やや上昇する (21.0%) ③横ばい (61.1%) ④やや下落する (5.0%) ⑤下落する (0.9%)  
2022年度見通: ①上昇する (7.8%) ②やや上昇する (27.6%) ③横ばい (52.3%) ④やや下落する (5.4%) ⑤下落する (0.7%)

### 【7】原材料・製(商)品の仕入価格について

2021年度見込: ①上昇する (22.8%) ②やや上昇する (37.7%) ③横ばい (33.1%) ④やや下落する (1.6%) ⑤下落する (0.3%)  
2022年度見通: ①上昇する (24.1%) ②やや上昇する (38.8%) ③横ばい (28.9%) ④やや下落する (1.9%) 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 (33.3%) ②原材料・人件費の増加 (49.8%) ③価格の低下 (7.3%) ④人員の不足 (48.6%) ⑤人材の能力不足 (28.8%)  
⑥同業他社との競争激化 (22.3%) ⑦資金繰りの悪化 (6.5%) ⑧特になし (5.7%) ⑨その他 (4.7%)

### 【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 (20.0%) ②生産性の向上 (36.4%) ③事業のグローバル化 (8.4%) ④非グローバル化・国内回帰 (1.0%)  
⑤同業他社との競争強化 (20.7%) ⑥事業領域の見直し (13.2%) ⑦新規事業の開拓 (23.9%) ⑧顧客層の拡大 (22.2%) ⑨財務体質の改善 (8.8%)  
⑩人材確保・育成 (59.5%) 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 (3.8%) ⑭その他 (2.1%)

### 【10】コロナ前(2019年)の売上水準の回復期について

①すでに回復している (37.7%) ②2022年内 (19.8%) ③2023年以降 (23.4%) ④回復が見通せない (15.3%)

### 【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 (2.8%) ②オフィス移転 (5.5%) ③拠点の分散化 (3.8%) ④専有面積拡大 (3.2%) ⑤拠点の集約 (3.8%)  
⑥オフィスレイアウトの変更 (16.7%) ⑦テレワーク導入 (25.0%) ⑧検討していない (52.9%)

### 【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 (52.0%) ②海外展開の強化 (4.7%) ③株式上場 (0.8%) ④販路拡大・多角化 (23.5%) ⑤収益性の向上 (55.3%)  
⑥不採算事業の売却 (2.3%) ⑦その他 (5.2%) ⑧興味・関心なし (8.7%)

#### ◇財務・経理について

①資産運用商品 (9.9%) ②資産運用コンサル (4.0%) ③融資関係 (10.6%) ④株式関係 (4.8%) ⑤リース関係 (6.6%) ⑥会計・税務相談 (19.0%)  
⑦税制改正への対応 (26.9%) ⑧金融市場の動向 (9.2%) ⑨その他 (10.1%) ⑩興味・関心なし (26.2%)

#### ◇事業リスクについて

①賠償リスク (19.3%) ②災害リスク (31.7%) ③為替リスク (4.4%) ④サイバーリスク (11.6%) ⑤営業リスク (コンプライアンス) (21.0%)  
⑥事業継承 (19.4%) ⑦内部統制 (17.8%) ⑧その他 (6.3%) ⑨興味・関心なし (13.6%)

#### ◇不動産について

①不動産売却 (7.0%) ②不動産購入 (13.8%) ③新規出店 (7.0%) ④オフィス移転 (8.2%) ⑤遊休地活用 (7.8%)  
⑥ビル管理・清掃・設備 (5.7%) ⑦その他 (10.1%) ⑧興味・関心なし (49.5%)

## 【特別調査項目】

### 新型コロナウイルスが企業に与えた影響

#### <福利厚生について>

##### 【13】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 (25.5%) ②メンタルヘルス対策 (28.4%) ③医療保障 (自助努力など) (9.2%) ④医療保障 (企業保障など) (16.5%)
- ⑤所得補償 (労災保険の付加給付、休業補償など) (30.6%) ⑥死亡保障 (弔慰金など) (40.7%) ⑦死亡保障 (グループ保険など) (18.2%)
- ⑧財産形成 (社内預金、従業員持株会など) (22.9%) ⑨退職年金 (退職一時金を含む) (50.5%) ⑩情報提供 (ライフプランセミナーなど) (7.1%)
- ⑪住宅手当 (家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など) (32.1%) ⑫家族手当 (扶養手当、配偶者手当、子ども手当など) (45.9%)
- ⑬慶事給付 (結婚祝い金、出産祝い金など) (51.0%) ⑭育児支援 (育児休業、ベビーシッター補助など) (35.7%)
- ⑮介護支援 (介護休業、ホームヘルプ補助など) (28.1%) ⑯余暇・レジャー支援 (保養所、宿泊施設との提携など) (16.6%)
- ⑰社内コミュニケーション促進施策 (社内レク補助など) (19.8%) ⑱自己啓発支援 (18.0%) ⑲カフェテリアプラン (2.0%)
- ⑳不妊治療など妊産・出産包括支援 (1.0%) ㉑特になし (11.0%) ㉒その他 (2.3%)

##### 【14】(上記【13】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 (26.5%) ②損害保険会社 (6.3%) ③都市銀行 (2.1%) ④地方銀行 (3.0%) ⑤証券会社 (0.6%) ⑥社会保険労務士 (9.3%)
- ⑦税理士 (6.3%) ⑧その他 (38.1%)

##### 【15】(上記【13】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 (18.5%) ②メンタルヘルス対策 (13.7%) ③医療保障 (自助努力など) (3.1%) 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) (5.2%) ⑥死亡保障 (弔慰金など) (2.4%) ⑦死亡保障 (グループ保険など) (1.4%)
- ⑧財産形成 (社内預金、従業員持株会など) (4.5%) ⑨退職年金 (退職一時金を含む) (8.3%) ⑩情報提供 (ライフプランセミナーなど) (4.1%)
- ⑪住宅手当 (家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など) (3.5%) ⑫家族手当 (扶養手当、配偶者手当、子ども手当など) (3.7%)
- ⑬慶事給付 (結婚祝い金、出産祝い金など) (1.3%) ⑭育児支援 (育児休業、ベビーシッター補助など) (5.6%)
- ⑮介護支援 (介護休業、ホームヘルプ補助など) (5.3%) ⑯余暇・レジャー支援 (保養所、宿泊施設との提携など) (5.1%)
- ⑰社内コミュニケーション促進施策 (社内レク補助など) (7.6%) ⑱自己啓発支援 (9.6%) ⑲カフェテリアプラン (2.2%)
- ⑳不妊治療など妊産・出産包括支援 (2.1%) ㉑特になし (27.4%) ㉒その他 (3.4%)

##### 【16】(上記【13】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 (6.9%) ②メンタルヘルス対策 (2.3%) ③医療保障 (自助努力など) (1.9%) ④医療保障 (企業保障など) (3.1%)
- ⑤所得補償 (労災保険の付加給付、休業補償など) (2.7%) ⑥死亡保障 (弔慰金など) (2.4%) ⑦死亡保障 (グループ保険など) (0.3%)
- ⑧財産形成 (社内預金、従業員持株会など) (2.0%) ⑨退職年金 (退職一時金を含む) (6.4%) ⑩情報提供 (ライフプランセミナーなど) (0.5%)
- ⑪住宅手当 (家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など) (1.6%) ⑫家族手当 (扶養手当、配偶者手当、子ども手当など) (2.1%)
- ⑬慶事給付 (結婚祝い金、出産祝い金など) (1.2%) ⑭育児支援 (育児休業、ベビーシッター補助など) (0.8%)
- ⑮介護支援 (介護休業、ホームヘルプ補助など) (0.5%) ⑯余暇・レジャー支援 (保養所、宿泊施設との提携など) (2.5%)
- ⑰社内コミュニケーション促進施策 (社内レク補助など) (1.9%) ⑱自己啓発支援 (2.8%) ⑲カフェテリアプラン (0.9%)
- ⑳不妊治療など妊産・出産包括支援 (0.1%) ㉑特になし (44.5%) ㉒その他 (1.5%)

#### <テレワークの状況について>

##### 【17】テレワークの実施状況について(2021年12月現在)

- ①実施している (25.2%) ②実施していたが、もう実施していない (12.0%) ③実施していないが、今後実施する予定である (3.4%)
- ④実施しておらず、今後も実施する予定はない (55.8%)

##### 【18】(上記【17】で「①実施している」を回答された方)テレワークの導入時期について

- ①2020年4月の緊急事態宣言発令以前 (27.5%) ②2020年4月の緊急事態宣言発令以降から2021年3月 (58.4%) ③2021年4月以降 (11.8%)

##### 【19】(上記【17】で「①実施している」を回答された方)今後のテレワークについて

- ①今後も継続する (58.0%) ②感染拡大の状況を見て判断する (27.1%) ③対象・役職などによって異なるテレワークを実施する (9.2%)
- ④新型コロナ感染症の収束とともに、廃止する (3.3%)

### 企業の人事労務に関する支援及びサービス

#### <人事労務上の課題と支援・サービスについて>

##### 【20】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 (10.2%) ②労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施 (41.1%)
- ③評価システムの整備 (31.0%) ④病気を抱える従業員の労務管理、メンタルヘルス対策 (18.3%) ⑤70歳までの延長雇用における環境整備 (25.3%)
- ⑥副業・兼業の容認 (6.5%) ⑦同一労働同一賃金への対応 (14.3%) ⑧有期雇用から無期雇用への転換ルールの整備 (3.6%)
- ⑨女性特有の健康問題に対する対策 (4.5%) ⑩その他 (11.9%)

##### 【21】貴社で導入している、あるいは今後導入を予定している人事制度について(当てはまるものすべて)

- ①HRテクノロジー\*1の導入 (6.6%) ②リファラル採用\*1の活用 (5.5%) ③人事評価のクラウド化 (8.3%)
  - ④帳簿書類の電子化 (2022年1月施行電子帳簿保存法改正を受けた対応) (35.1%) ⑤適正な労務管理体制の整備 (33.7%)
  - ⑥男性育児取得の義務化 (6.7%) ⑦その他 (15.5%)
- \*1採用・評価・経費・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として使用  
\*2自社で既に働いている社員からの人材の紹介や推薦を経て、自社で採用基準を満たした方のみを採用する方法

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