

# 日本・東京商工会議所

「人手不足の状況、アフター・コロナを見据えて  
推進すべき働き方に関する調査」

結果概要

2020年9月14日

日本・東京商工会議所 産業政策第二部

# 目次

調査概要	1
------	---

調査結果のポイント	2
-----------	---

## 【人手不足の状況、アフター・コロナを見据えて推進すべき働き方について】

人員の過不足状況①（全体集計）	3
-----------------	---

人員の過不足状況②（業種別集計）	4
------------------	---

人員の過不足状況③（従業員規模別集計）	5
---------------------	---

人員の過不足状況④（全国9ブロック別集計）	6
-----------------------	---

人材ごとの今後3年程度にわたる採用数の見通し（全体集計）	7
------------------------------	---

政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組	8
--------------------------	---

# 調査概要

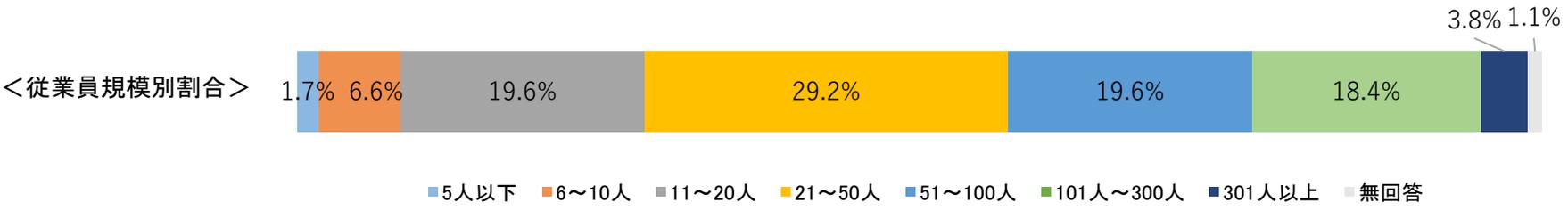
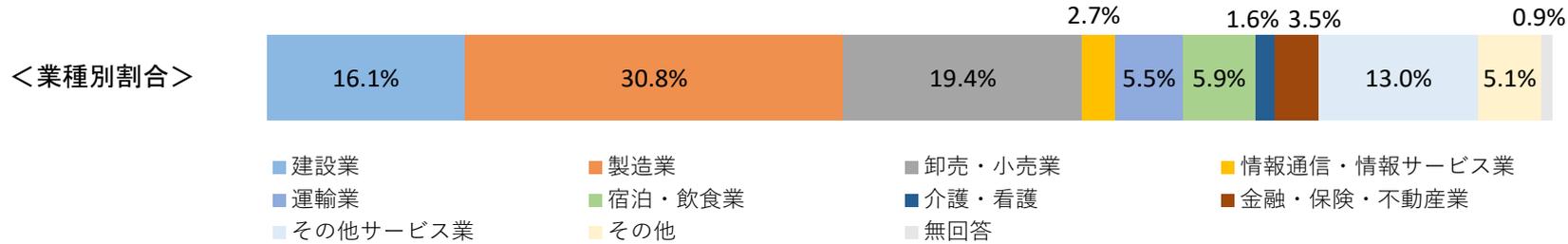
- 1. 調査地域：全国47都道府県
- 2. 調査対象：中小企業 6,007社
- 3. 調査期間：2020年7月16日～8月7日
- 4. 調査方法：各地商工会議所職員による調査
- 5. 回収商工会議所数：393商工会議所
- 6. 回答企業数：2,939社（回答率：48.9%）
- 7. 調査の目的：

新型コロナウイルスの影響による雇用・就業環境の変化に加え、テレワークの導入や時間ではなく成果に基づく評価といった柔軟な働き方に対する機運が高まっている中、人手不足の状況やアフター・コロナを見据えて推進すべき働き方を把握し、今後の意見・要望活動に活かしていくため。

## <回答企業の属性>

**【業種】**  
 建設業：473社（16.1%） 製造業：904社（30.8%） 卸売・小売業：571社（19.4%） 情報通信・情報サービス業：78社（2.7%）  
 運輸業：162社（5.5%） 宿泊・飲食業：173社（5.9%） 介護・看護：47社（1.6%） 金融・保険・不動産業：104社（3.5%）  
 その他サービス業：382社（13.0%） その他：149社（5.1%） 無回答：27社（0.9%） ※重複を含むため、割合は100を超える。

**【従業員規模】**  
 5人以下：49社（1.7%） 6～10人：194社（6.6%） 11～20人：575社（19.6%） 21～50人：859社（29.2%）  
 51～100人：576社（19.6%） 101人～300人：540社（18.4%） 301人以上：113社（3.8%） 無回答：33社（1.1%）



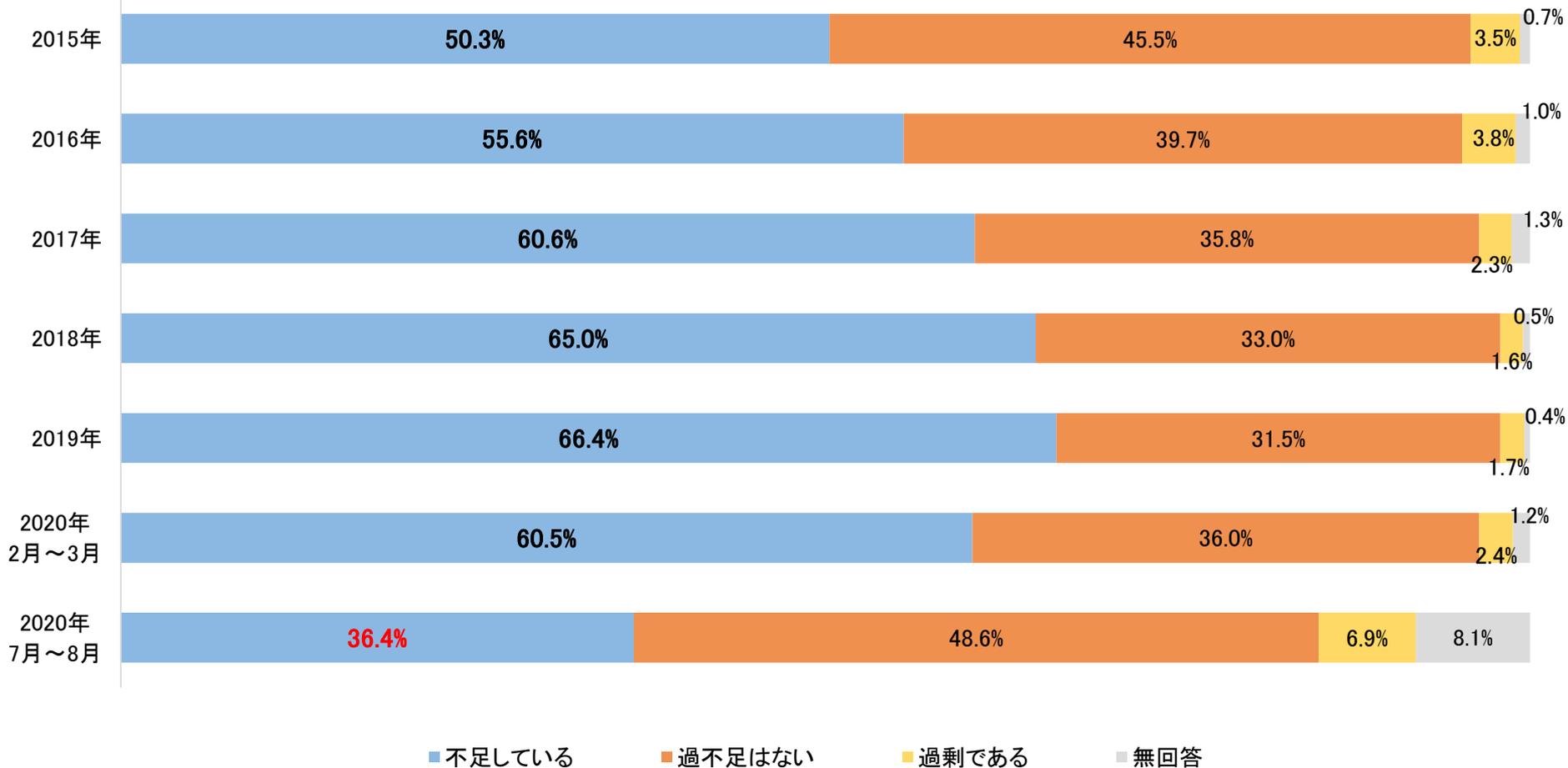
## ポイント: 人手不足の状況、アフター・コロナを見据えて推進すべき働き方について

- 「人手が不足している」と回答した企業の割合は36.4%と、新型コロナウイルス感染拡大の影響が現れ始めた本年2月～3月時点の調査と比べて24.1ポイント低下した。
- 「人手が不足している」と回答した企業の割合を業種別で見ると、「介護・看護」(66.0%)、「建設業」(56.9%)、「その他サービス業」(44.0%)で人手不足感が強い。
- 本年2月～3月時点の調査結果と比較すると、「宿泊・飲食業」(70.3%→32.4%、37.9ポイント低下)、「運輸業」(71.5%→41.4%、30.1ポイント低下)、「製造業」(51.6%→24.3%、27.3ポイント低下)で人手不足感が大幅に緩和されている。
- 人材ごとの今後3年程度にわたる採用数について、「人数を増やす」と回答した企業の割合が最も多い人材は「若年者」の60.2%で、次いで「女性」が31.0%となった。一方、「障害者」、「外国人」、「高齢者」については、「人数を増やす」と回答した企業の割合が10%前後にとどまっている。
- アフター・コロナを見据えて政府が要件や規制を緩和すべき働き方・推進すべき取組について「時間にとらわれない柔軟な働き方」を挙げた企業の割合は35.9%と多い。

# 人員の過不足状況①(全体集計)

○「人手が不足している」と回答した企業の割合は36.4%と、新型コロナウイルス感染拡大の影響が現れ始めた本年2月～3月時点の調査と比べて24.1ポイント低下した。

【全体】 n= 2,939

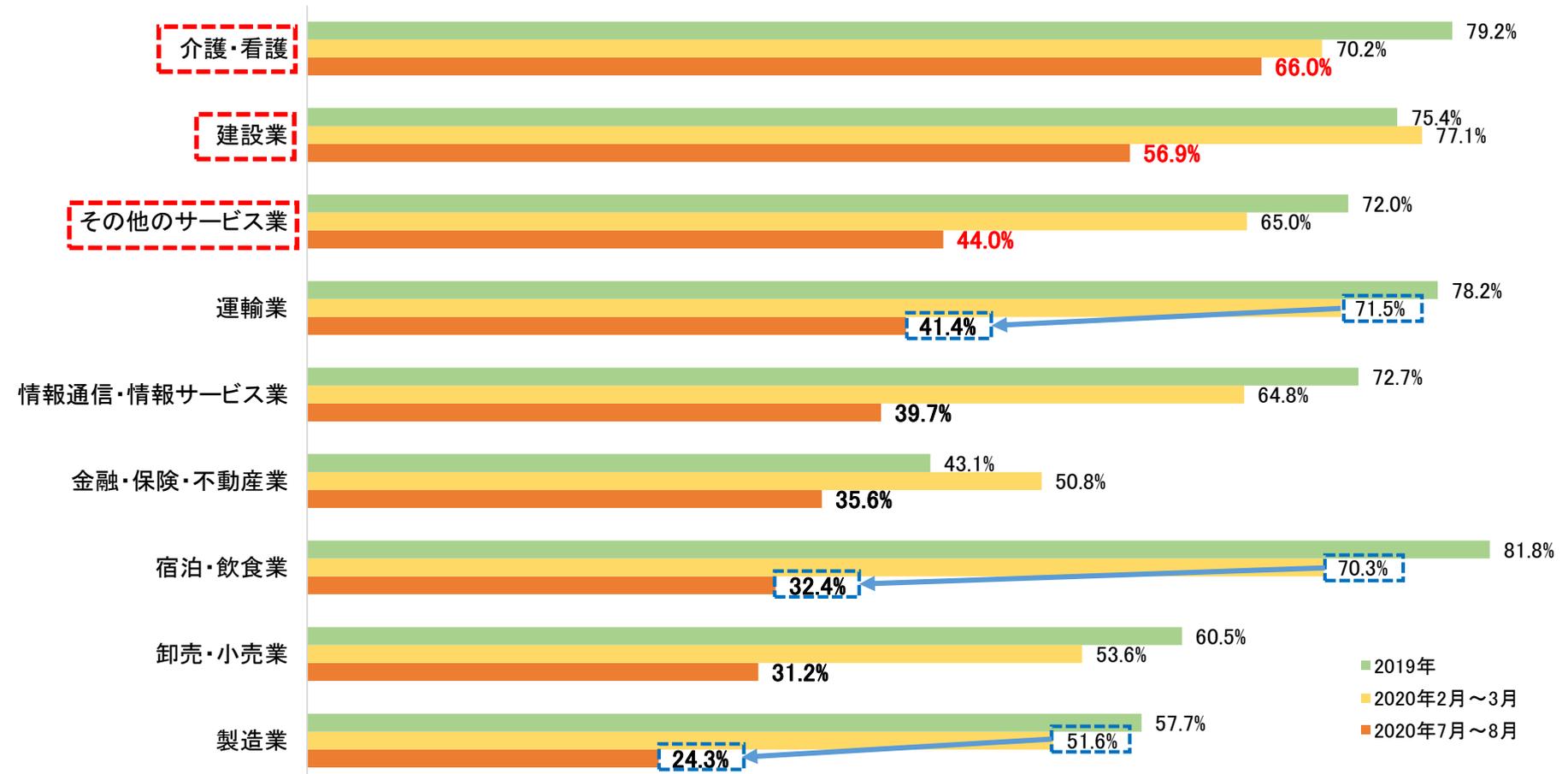


## 人員の過不足状況②(業種別集計)

○「人手が不足している」と回答した企業の割合を業種別で見ると、「介護・看護」(66.0%)、「建設業」(56.9%)、「その他サービス業」(44.0%)で人手不足感が強い。

○本年2月～3月時点の調査結果と比較すると、「宿泊・飲食業」(70.3%→32.4%、37.9ポイント低下)、「運輸業」(71.5%→41.4%、30.1ポイント低下)、「製造業」(51.6%→24.3%、27.3ポイント低下)で人手不足感が大幅に緩和されている。

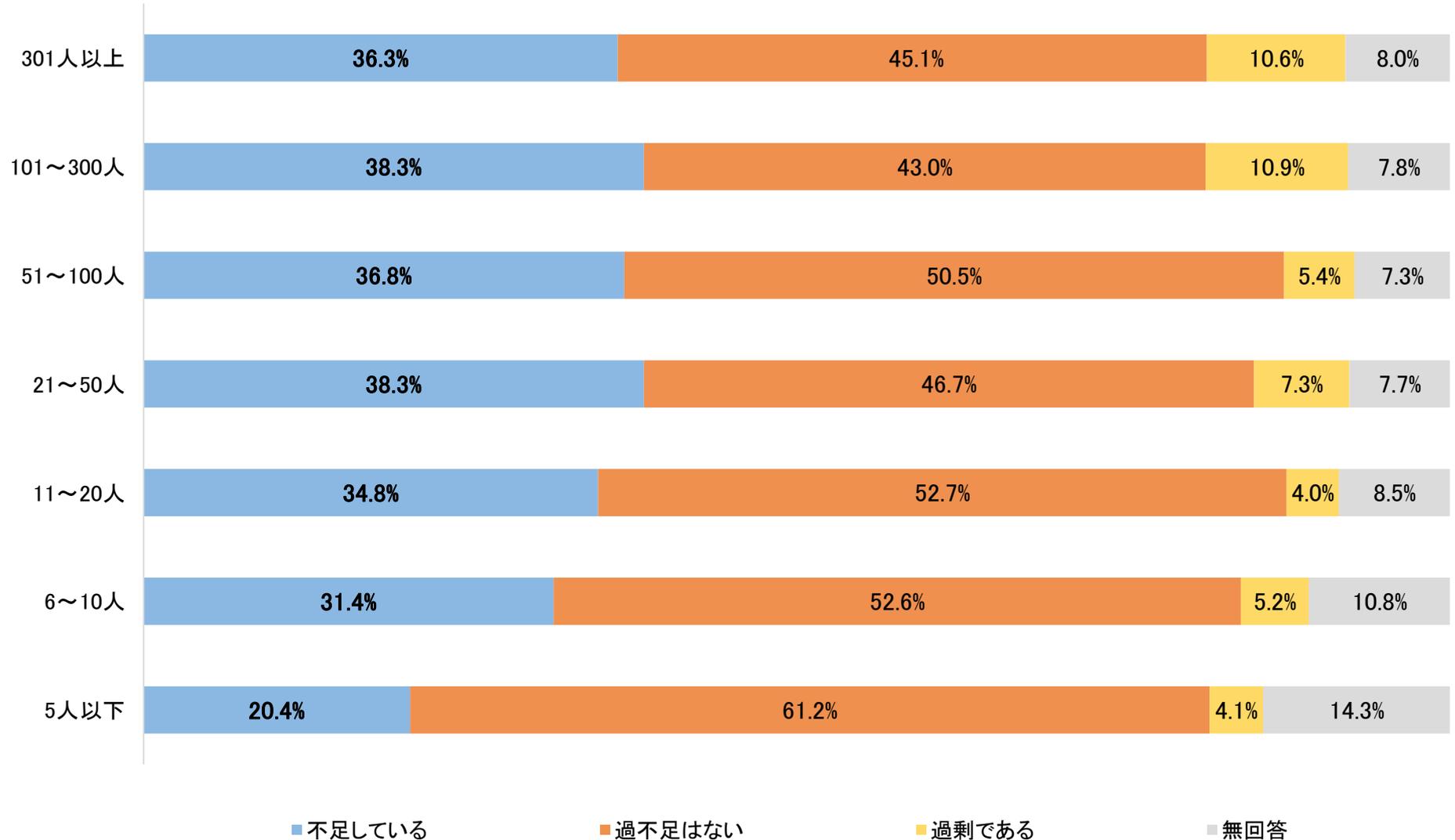
【業種別】 n=2,912 ※業種「無回答」除く



## 人員の過不足状況③(従業員規模別集計)

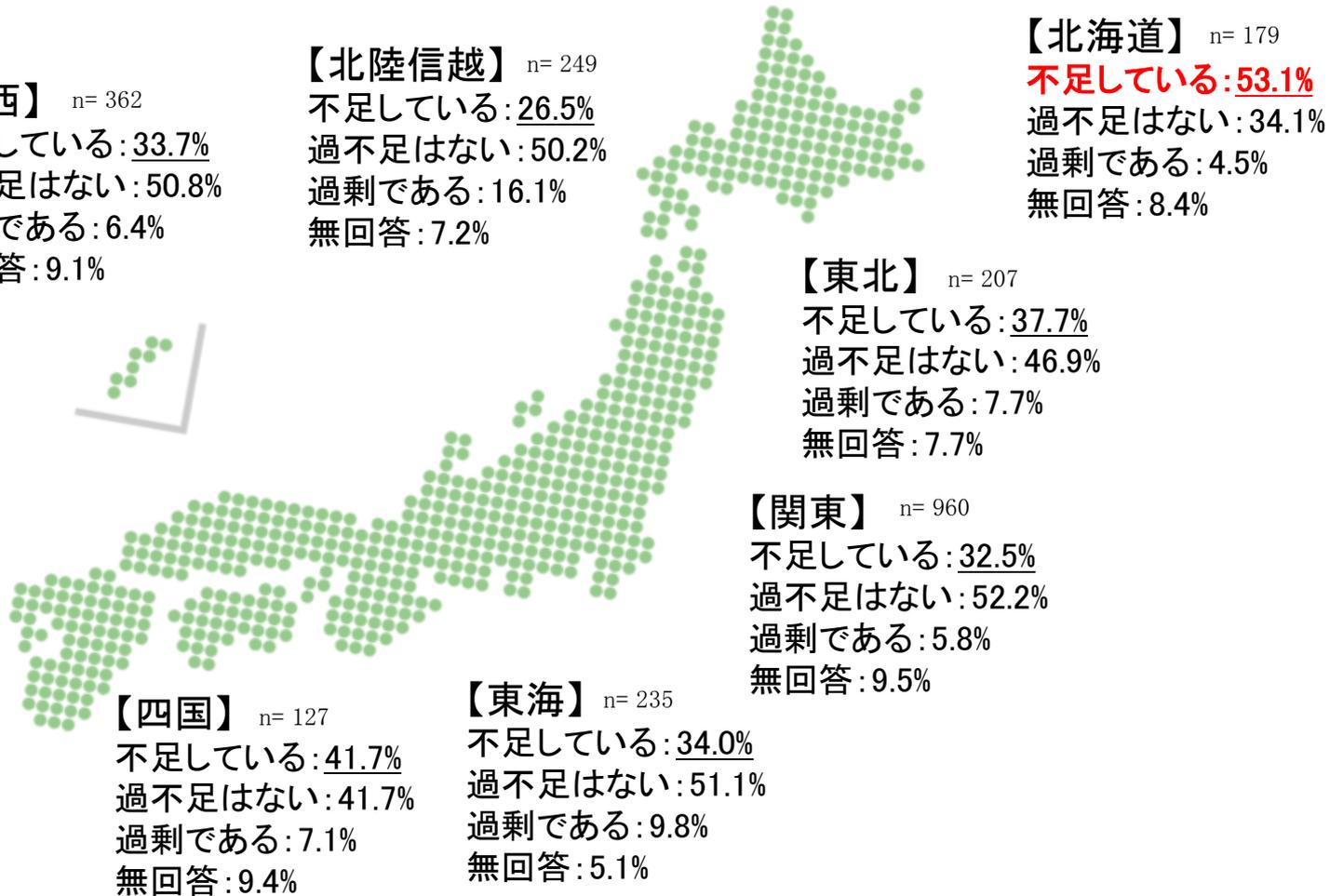
○従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、人手不足感が強い傾向にある。

【従業員規模別】 n= 2,906 ※従業員数「無回答」除く



# 人手不足の状況、アフター・コロナを見据えて推進すべき働き方について 人員の過不足状況④(全国9ブロック別集計)

○全国9ブロック別でみると、北海道の人手不足感が最も高い。



## 【9ブロック内訳】

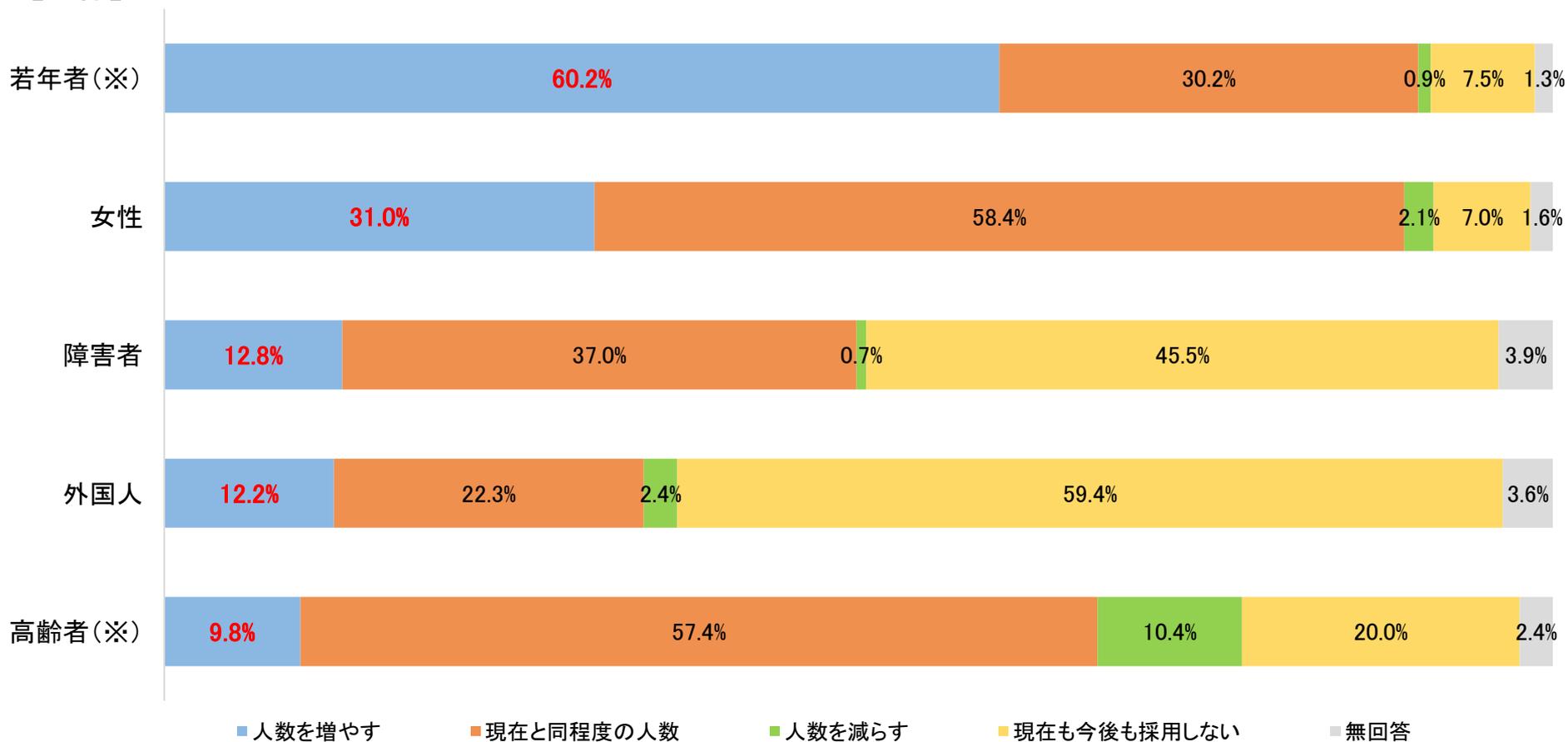
■北海道:北海道	■東北:青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県	■北陸信越:新潟県、富山県、石川県、長野県
■関東:茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、静岡県	■東海:岐阜県、愛知県、三重県	
■関西:福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県	■中国:鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県	
■四国:徳島県、香川県、愛媛県、高知県	■九州:福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県	

n = 2,939

## 人材ごとの今後3年程度にわたる採用数の見通し(全体集計)

- 人材ごとの今後3年程度にわたる採用数について、「人数を増やす」と回答した企業の割合が最も多い人材は「若年者」の60.2%であり、次いで「女性」が31.0%となった。
- 一方で、「障害者」、「外国人」、「高齢者」については、「人数を増やす」と回答した企業の割合が10%前後にとどまっている。

【全体】 n= 2,939

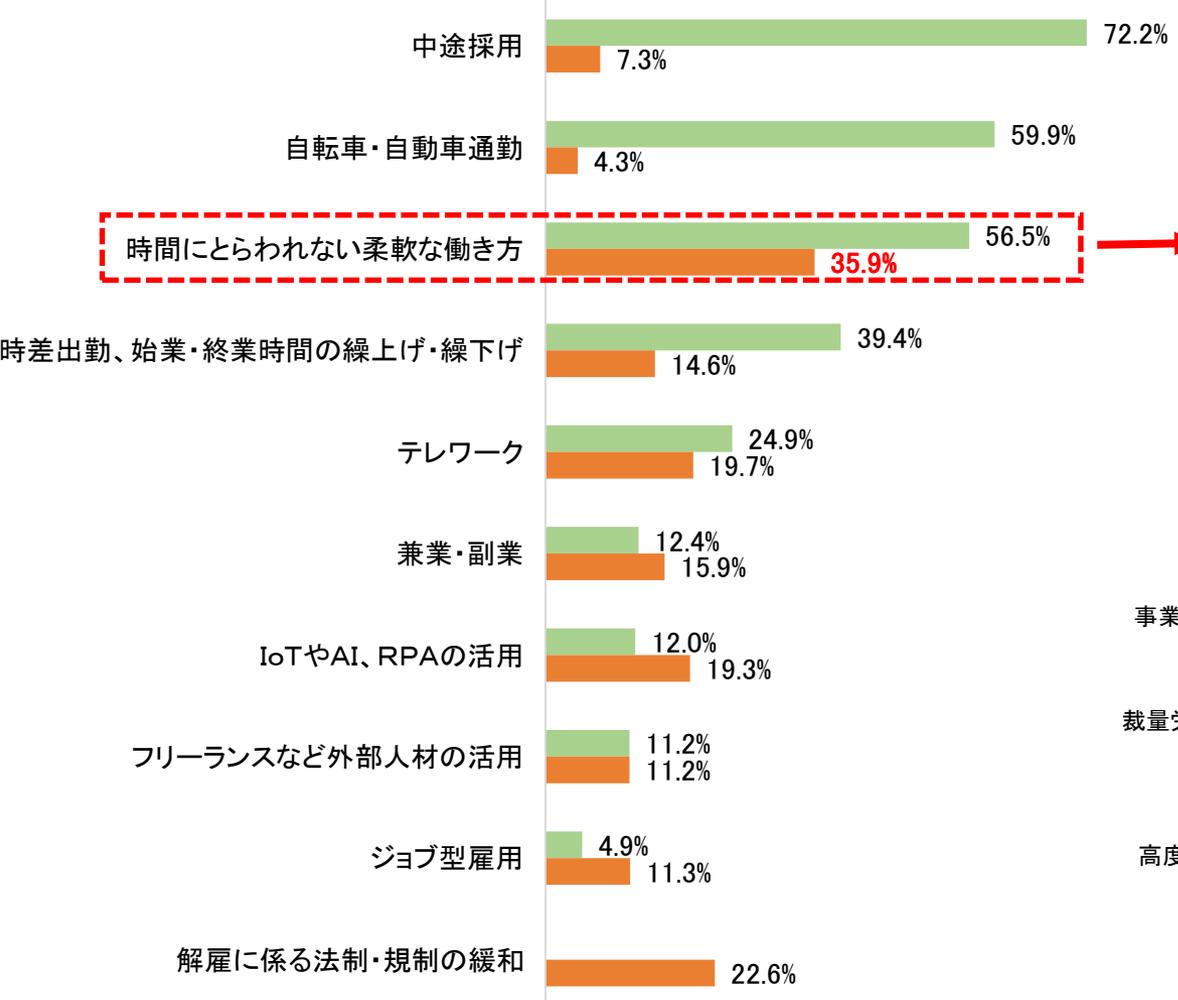


(※) 若年者:主に20代以下の人材、高齢者:主に60代以上の人材

# 人手不足の状況、アフター・コロナを見据えて推進すべき働き方について 政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組

○アフター・コロナを見据えて政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組について「時間にと  
られない柔軟な働き方」を挙げた企業の割合は35.9%と多い。

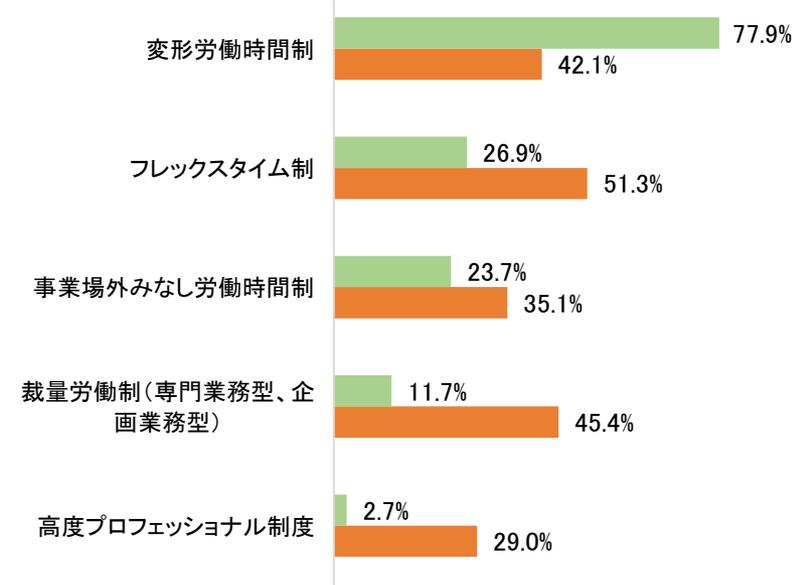
【複数回答】 n= 2,939 ※「解雇に係る法制・規制の緩和」は「自社で実施・導入している働き方」の選択肢にしていない。



■ 自社で実施・導入している働き方  
■ 今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組

## ■ 時間にとられない柔軟な働き方の内訳

【複数回答】 グラフ上段 n= 1,660、下段 n=1,056



■ 自社で実施・導入している働き方  
■ 今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組