

日本・東京商工会議所

「多様な人材の活躍に関する調査」結果概要

2020年9月24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	2～3

【1. 女性の活躍推進等への対応について】

女性社員の活躍の推進状況・課題の有無	4
女性社員の活躍に関する課題	5
改正女性活躍推進法の認知度（名称・内容、施行時期）	6～7
パワハラ防止法の認知度（名称・内容、施行時期）	8～9
男性社員の育児休業取得義務化に対する考え	10

【2. 外国人材の受入れについて】

外国人材の受入れニーズ（全体、業種別、従業員規模別）	11～13
特定技能外国人の受入れ状況および関心	14
特定技能外国人の雇用や受入れに際しての課題（外部要因、内部要因）	15～16
特定技能が円滑に機能するために、政府が実施すべき取組や支援策	17

【3. 高齢者の就業機会の確保について】

改正高年齢者雇用安定法の認知度（名称・内容、施行時期）	18～19
現時点で考えている70歳までの就業機会の確保措置	20
70歳までの就業機会の確保に係る課題	21

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：

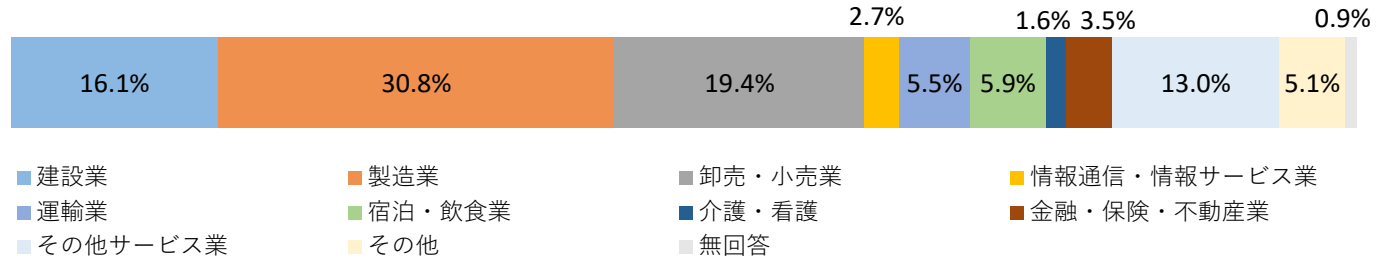
生産年齢人口の減少が進む中、女性・外国人・高齢者といった多様な人材の活躍が期待されている。新型コロナウイルスの影響による雇用・就業環境の変化も踏まえ、多様な人材の活躍に関する状況を把握し、今後の意見・要望活動に活かしていく。（※「人手不足、アフター・コロナを見据えて推進すべき働き方に関する調査」（2020年9月14日）と一体調査したもの）

<回答企業の属性>

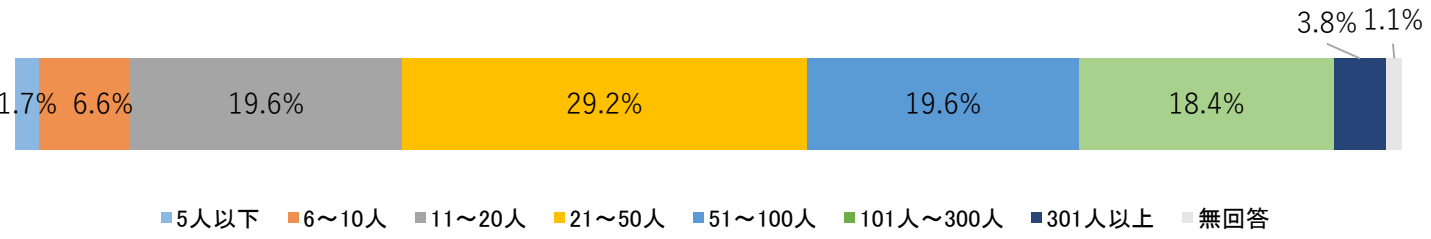
【業種】
 建設業：473社（16.1%） 製造業：904社（30.8%） 卸売・小売業：571社（19.4%） 情報通信・情報サービス業：78社（2.7%）
 運輸業：162社（5.5%） 宿泊・飲食業：173社（5.9%） 介護・看護：47社（1.6%） 金融・保険・不動産業：104社（3.5%）
 その他サービス業：382社（13.0%） その他：149社（5.1%） 無回答：27社（0.9%） ※重複を含むため、割合は100を超える。

【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%）

<業種別割合>



<従業員規模別割合>



調査結果のポイント

ポイント①: 女性の活躍推進への対応について

- 女性の活躍を推進している企業の割合は81.5%に達しているものの、そのうちの約半数については「課題がある」と回答した。
- 女性活躍の推進に関する課題は、「幹部(管理職・役員)となることを望む女性が少ない」(44.2%)、「女性の管理職比率が低い(向上しない)」(40.8%)、「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」(27.6%)が多い。
- 「改正女性活躍推進法」(一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大(従業員数101人以上300人以下):2022年4月施行)の名称・内容の認知度について、「認知が十分でない」企業の割合は76.9%であった。また、施行時期の認知度について、68.2%の企業が「知らない」と回答した。
- 「パワハラ防止法」(大企業2020年6月施行、中小企業2022年4月施行)の名称・内容の認知度について、「認知が十分でない」企業の割合は53.1%であった。また、施行時期の認知度について、49.8%の企業が「知らない」と回答した。
- 「男性社員の育児休業取得の義務化」について、「反対」と回答した企業の割合は70.9%に達した。

ポイント②: 外国人材の受入れについて

- 「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業の割合は48.7%と、依然として多い。
- 「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業のうち、特定技能外国人を「受入れている」もしくは「受入れに関心がある」と回答した企業の割合は74.1%となった。
- 特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題のうち、外部要因(制度面の要因)の課題は、「受入れ手続きが複雑、必要書類が多い」(39.7%)、「新型コロナの影響で海外への行き来が制限されている」(36.7%)、「特定技能1号の在留期間は最大5年であり、受入れ期間が限られている」(29.7%)が多いなど多岐にわたる。
- 内部要因(社内要因)の課題は、「自社の日本人社員とのコミュニケーションが不安」(38.6%)、「受入れ手続きがよく分からない」(31.9%)、「受入れに係る費用負担が過大」(29.2%)が多いなど多岐にわたる。
- 政府が実施すべき受入れ企業向け支援策等は、「雇用等に関する手続きの簡素化」を挙げる企業の割合が50.2%で最も多く、次いで、「制度概要や受入れ企業の要件、手続きに関する情報提供(38.2%)」、「外国人材の受入れに関する相談機能の拡充(窓口相談)」(32.0%)となった。

調査結果のポイント(続き)

ポイント③: 高齢者の就業機会の確保について

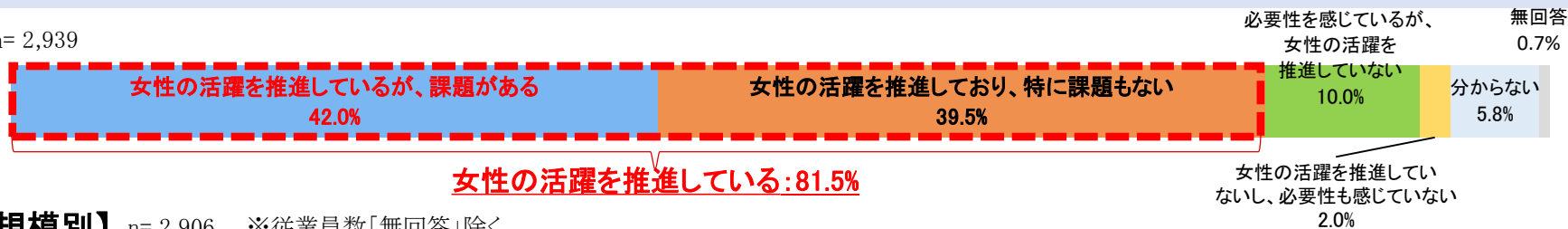
- 「改正高年齢者雇用安定法」(※施行:大企業・中小企業とも2021年4月)の、名称・内容の認知度について、「認知が十分でない」企業の割合は55.1%であった。また、施行時期の認知度について、52.7%の企業が「知らない」と回答した。
- 法施行により努力義務となる70歳までの就業機会の確保について、提示されている5つの選択肢のうち、現時点でどの措置を講ずる予定なのかに関して、「70歳までの継続雇用制度の導入」(56.4%)と回答した企業の割合が最も多い。一方、非雇用の選択肢では「70歳になるまで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」と回答した企業の割合が17.4%であった。
- 70歳までの就業機会の確保に係る課題は、「本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」(45.4%)が最も多く、次いで「労災の増加が懸念される」(31.9%)、「若い年齢層の採用や活躍の阻害になる」(29.5%)が多いなど多岐にわたる。

1. 女性の活躍推進等への対応について

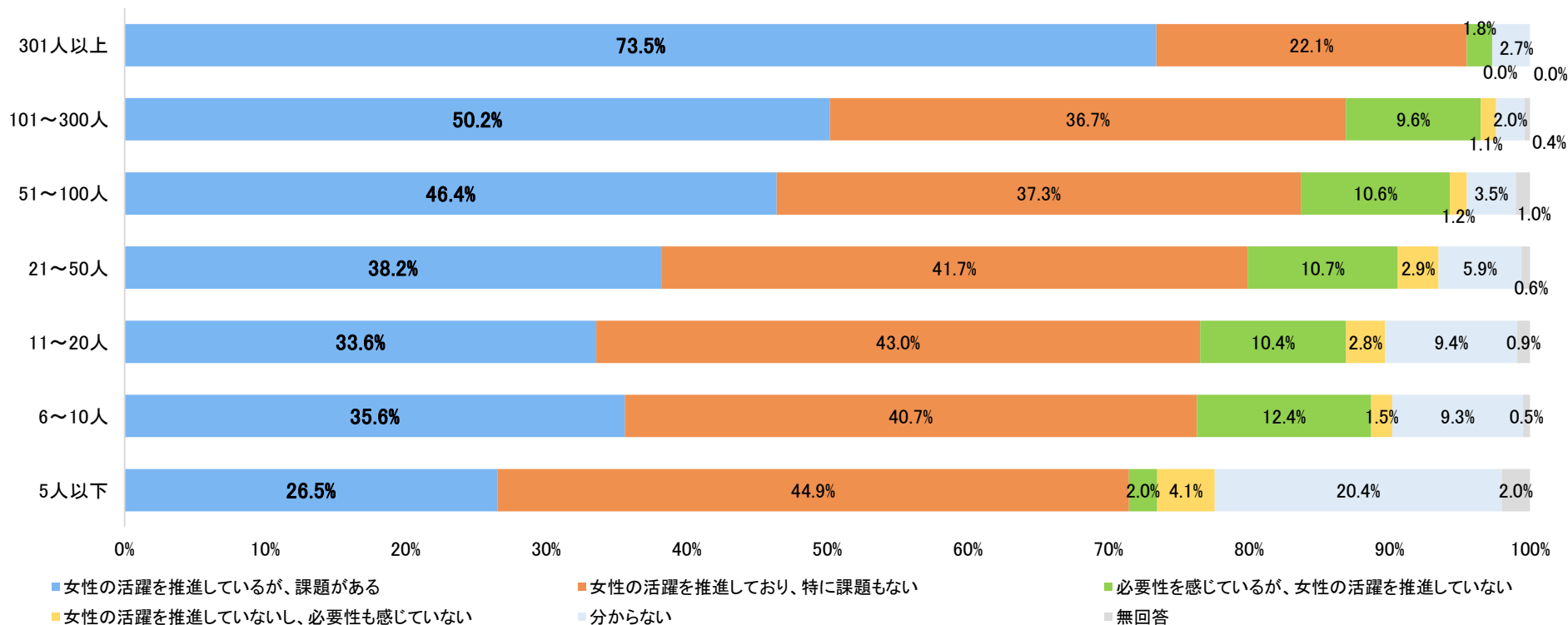
女性社員の活躍に係る取組状況および課題(全体集計、従業員規模別集計)

- 女性の活躍を推進している企業の割合は81.5%に達しているものの、そのうちの約半数については「課題がある」と回答した。
- 従業員規模別でみると、規模の大きい企業ほど、「女性の活躍を推進しているが、課題がある」と回答した企業の割合が多い。

【全体】 n= 2,939



【従業員規模別】 n= 2,906 ※従業員数「無回答」除く



1. 女性の活躍推進等への対応について

女性社員の活躍に関する課題

○女性活躍の推進に関する課題は、「幹部(管理職・役員)となることを望む女性が少ない」(44.2%)、「女性の管理職比率が低い(向上しない)」(40.8%)、「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」(27.6%)が多い。

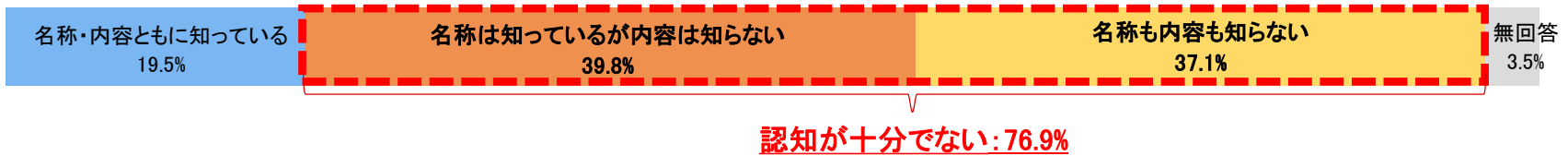
【複数回答】



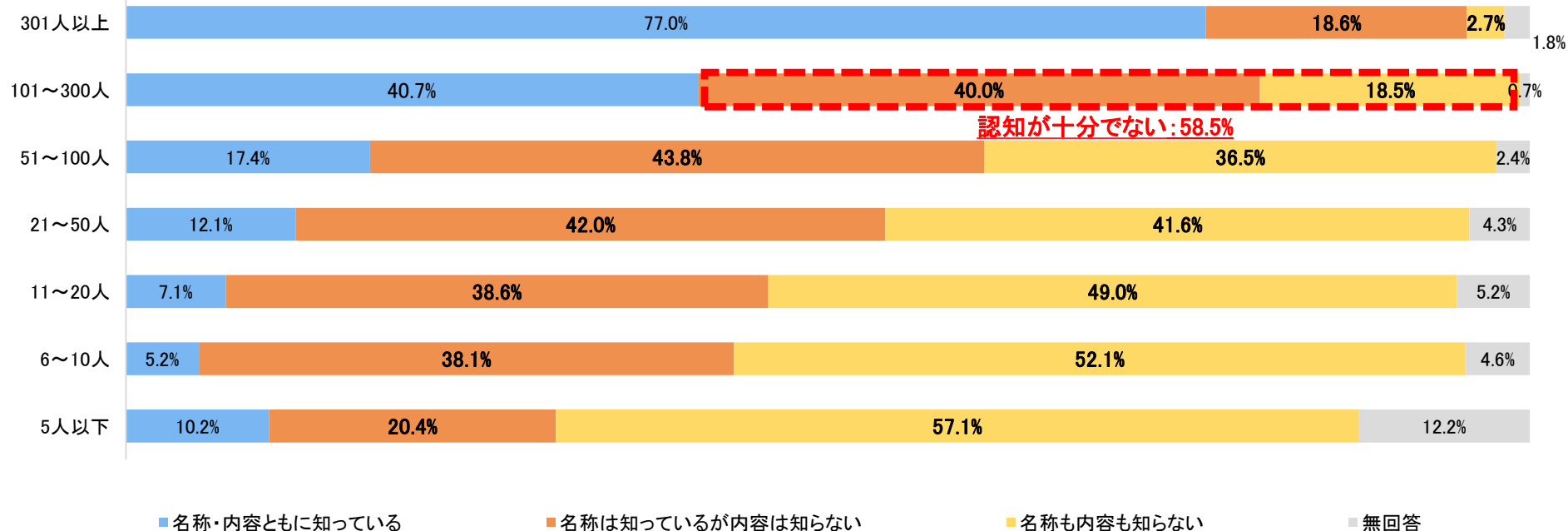
改正女性活躍推進法の認知度：名称・内容（全体集計、従業員規模別集計）

- 「改正女性活躍推進法」の名称・内容の認知度について、「認知が十分でない※」企業の割合は76.9%であった。（※「名称は知っているが内容は知らない」、「名称も内容も知らない」と回答した割合の合計）
- 従業員規模別でみると、規模の小さい企業の方が「認知が十分でない」企業の割合が多い傾向にある。
- 2022年4月より一般事業主行動計画の策定義務の対象になる従業員数101人以上300人以下の企業についても、「認知が十分でない」企業の割合が58.5%に達する。

【全体】 n= 2,939



【従業員規模別】 n= 2,906 ※従業員数「無回答」除く



■ 名称・内容ともに知っている

■ 名称は知っているが内容は知らない

■ 名称も内容も知らない

■ 無回答

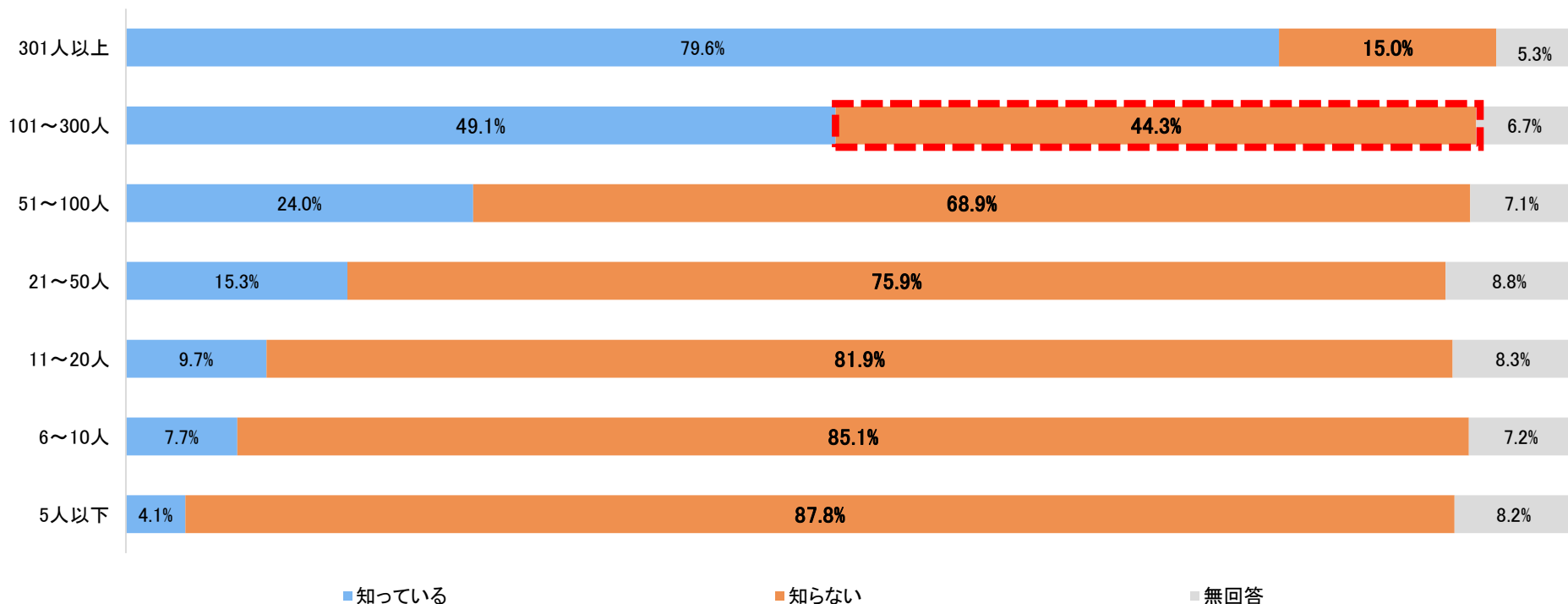
改正女性活躍推進法の認知度：施行時期（全体集計、従業員規模別集計）

- 「改正女性活躍推進法」の施行時期の認知度について、68.2%の企業が「知らない」と回答した。
- 従業員規模別で見ると、規模の小さい企業の方が「知らない」と回答した企業の割合が多い。
- 2022年4月より一般事業主行動計画の策定義務の対象になる従業員数101人以上300人以下の企業についても、「知らない」と回答した企業の割合は44.3%に達する。

【全体】 n= 2,939



【従業員規模別】 n= 2,906 ※従業員数「無回答」除く



1. 女性の活躍推進等への対応について

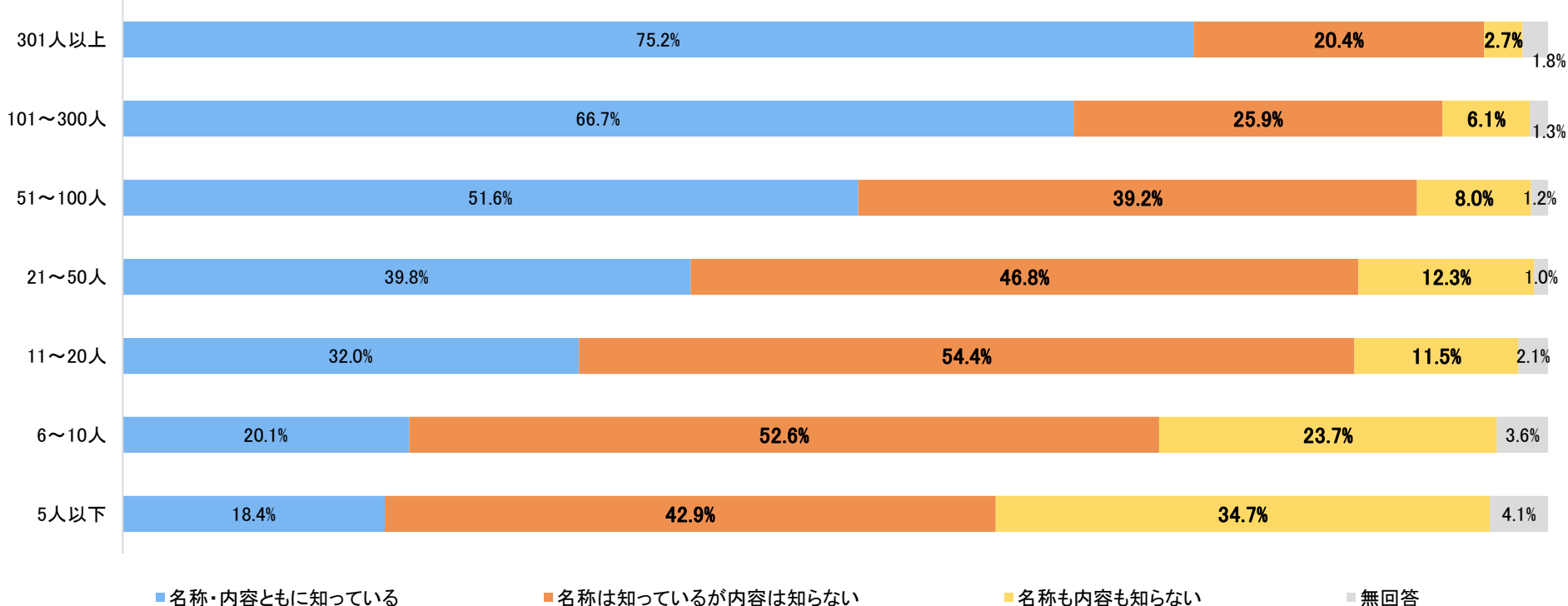
パワハラ防止法の認知度：名称・内容(全体集計、従業員規模別集計)

○「パワハラ防止法」の名称・内容の認知度について、「認知が十分でない※」企業の割合は53.1%であった。(※「名称は知っているが内容は知らない」、「名称も内容も知らない」と回答した割合の合計)
 ○従業員規模別でみると、規模の小さい企業の方が「認知が十分でない」企業の割合が多い。

【全体】 n= 2,939



【従業員規模別】 n= 2,906 ※従業員数「無回答」除く

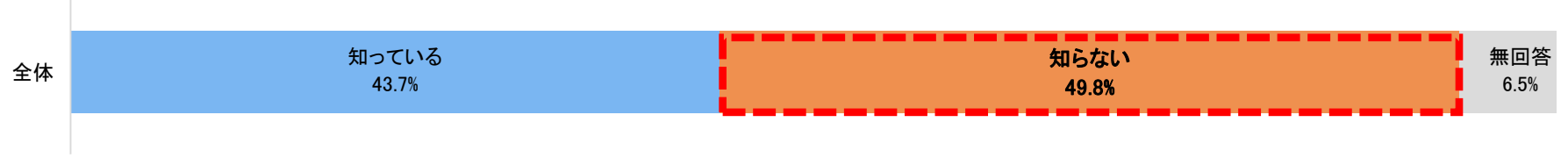


■ 名称・内容ともに知っている ■ 名称は知っているが内容は知らない ■ 名称も内容も知らない ■ 無回答

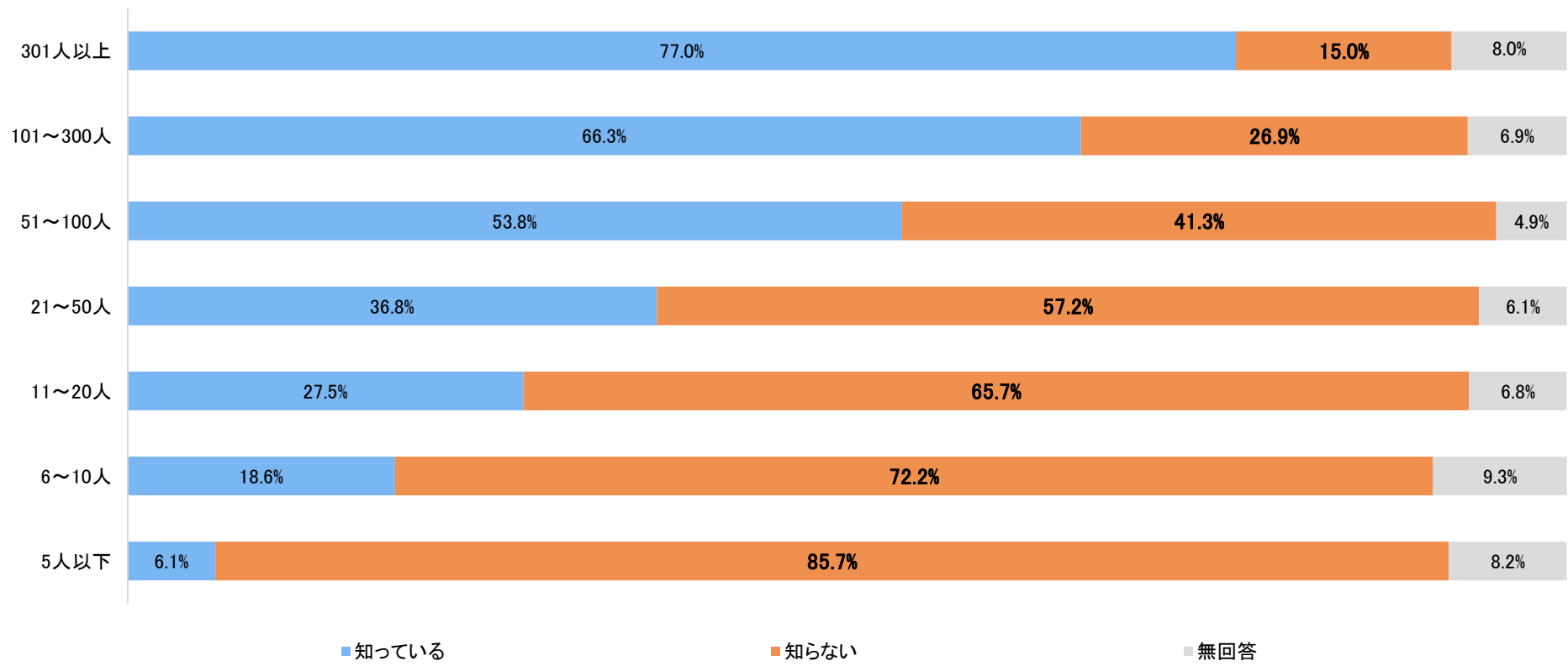
パワハラ防止法の認知度：施行時期（全体集計、従業員規模別集計）

○「パワハラ防止法」の施行時期の認知度について、49.8%の企業が「知らない」と回答した。
○従業員規模別でみると、規模の小さい企業の方が「知らない」と回答した企業の割合が多い。

【全体】 n= 2,939



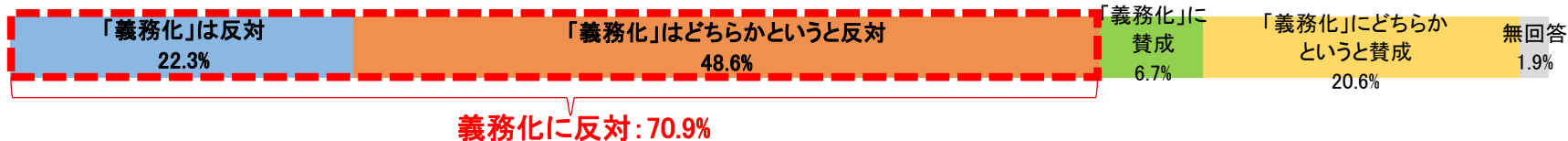
【従業員規模別】 n= 2,906 ※従業員数「無回答」除く



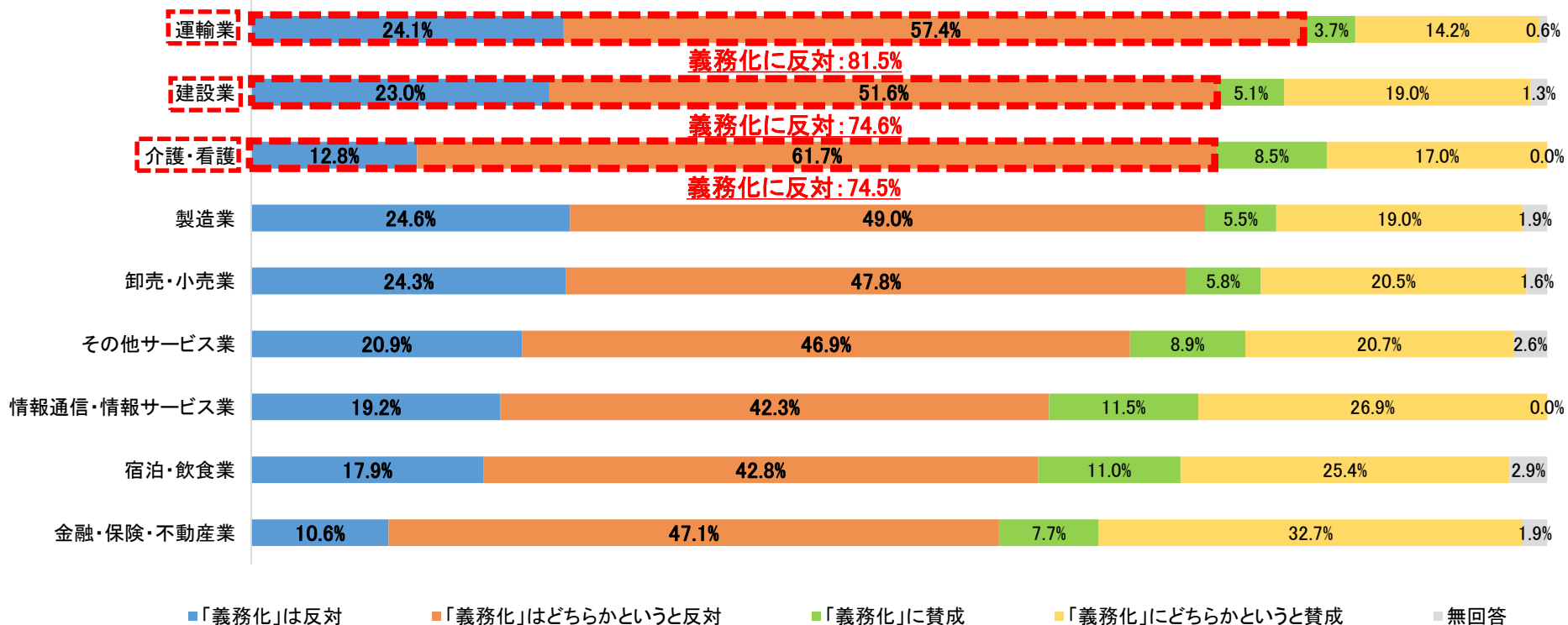
男性社員の育児休業取得の義務化に対する考え(全体集計、業種別集計)

- 「男性社員の育児休業取得の義務化」について、「**反対※**」と回答した企業の割合は**70.9%**に達した。
(※「義務化は反対」、「義務化はどちらかという」と回答した割合の合計)
- 業種別でみると、「**運輸業**」(81.5%)、「**建設業**」(74.6%)、「**介護・看護業**」(74.5%)といった、人手不足感の強い業種において「**反対**」と回答した企業の割合が比較的多い。

【全体】 n= 2,939



【業種別】 n= 2,912 ※業種「無回答」除く

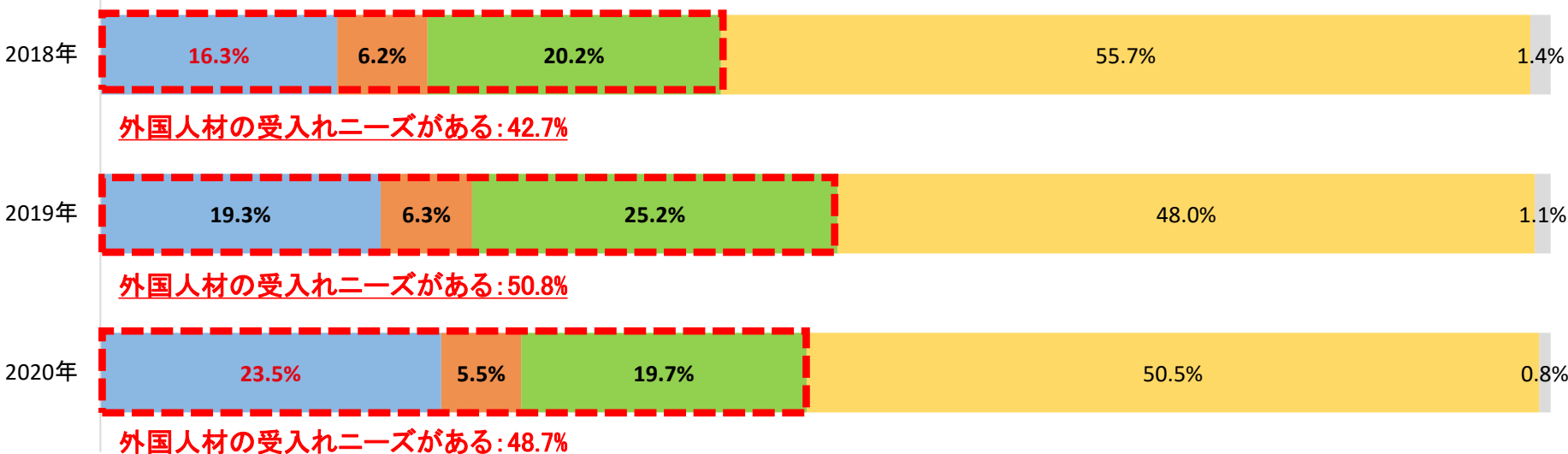


2. 外国人材の受入れについて

外国人材の受入れニーズ①(全体集計)

- 「外国人材の受入れニーズがある※」と回答した企業の割合は48.7%と、依然として多い。(※「ある(既に雇用している)」、「ある(今後雇用する予定)」、「雇用するか検討中」と回答した割合の合計)
- 「ある(既に雇用している)」と回答した企業は2018年の16.3%から2020年は23.5%となり、外国人の雇用は着実に増加している。
- 人手不足の企業に限ると、「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業の割合は52.5%となる。

【全体】 n= 2,939 ※2018年調査期間:2018年3月19日～4月27日/2019年調査期間:2019年3月25日～4月25日



■ ある(既に雇用している) ■ ある(今後雇用する予定) ■ 雇用するか検討中 ■ ない ■ 無回答

(参考)人手不足の企業における外国人材の受入れニーズ

〈人員の過不足状況〉

2020年
7月～8月

n= 2,939



〈外国人材の受入れニーズ〉

外国人材の受入れニーズがある: 52.5%

n= 1,070

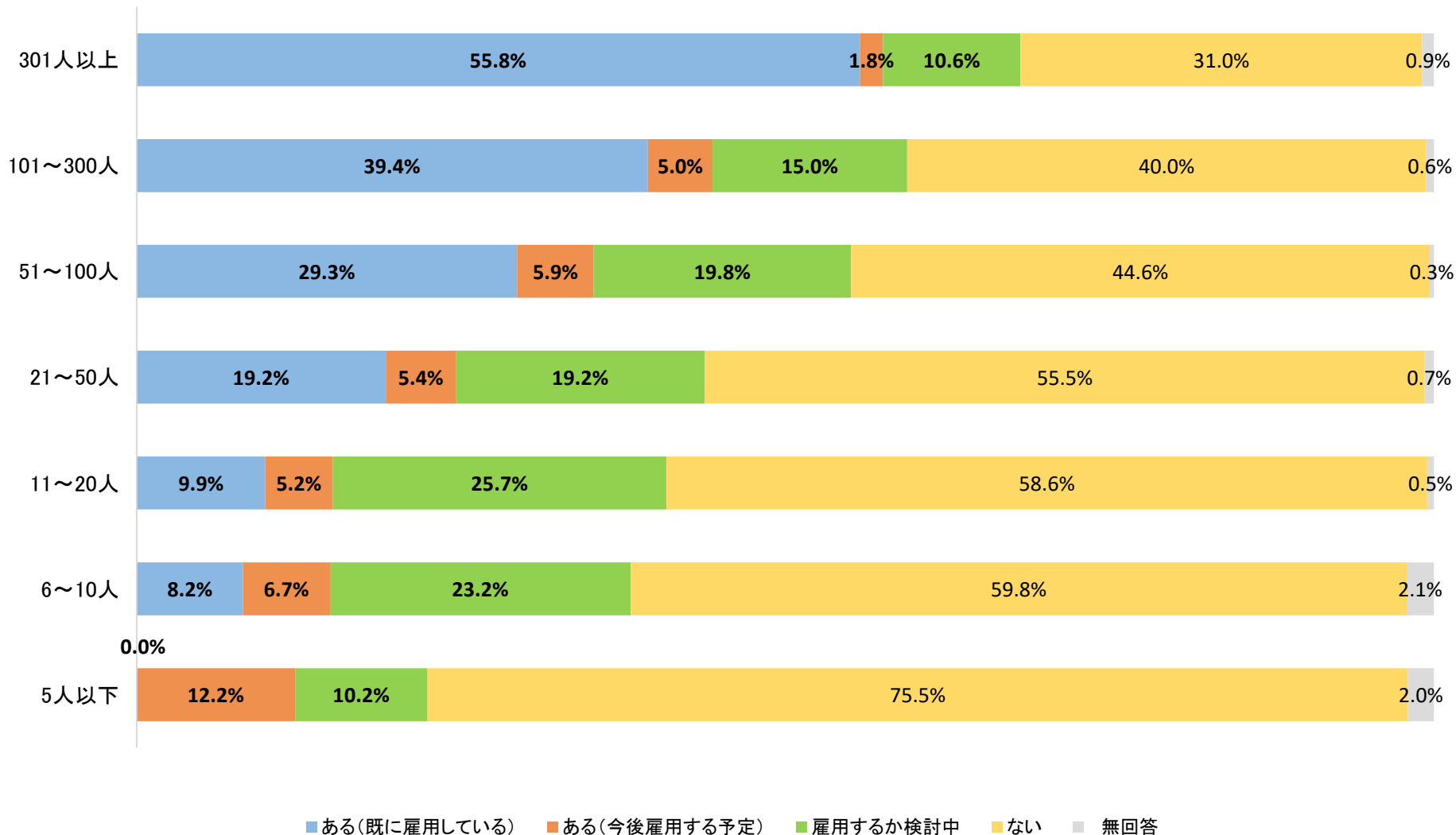
■ 不足している ■ 過不足はない ■ 過剰である ■ 無回答

外国人材の受入れニーズ	不足している	過不足はない	過剰である	無回答
ある(既に雇用している)	256(23.9%)	76(7.1%)	230(21.5%)	500(46.7%)
ある(今後雇用する予定)				8(0.7%)

外国人材の受入れニーズ②(従業員規模別集計)

○従業員規模別で見ると、規模の大きい企業の方が「外国人材の受入れニーズがある※」と回答した企業の割合が多い。(※「ある(既に雇用している)」、「ある(今後雇用する予定)」、「雇用するか検討中」と回答した割合の合計)

【従業員規模別】 n= 2,906 ※従業員数「無回答」除く

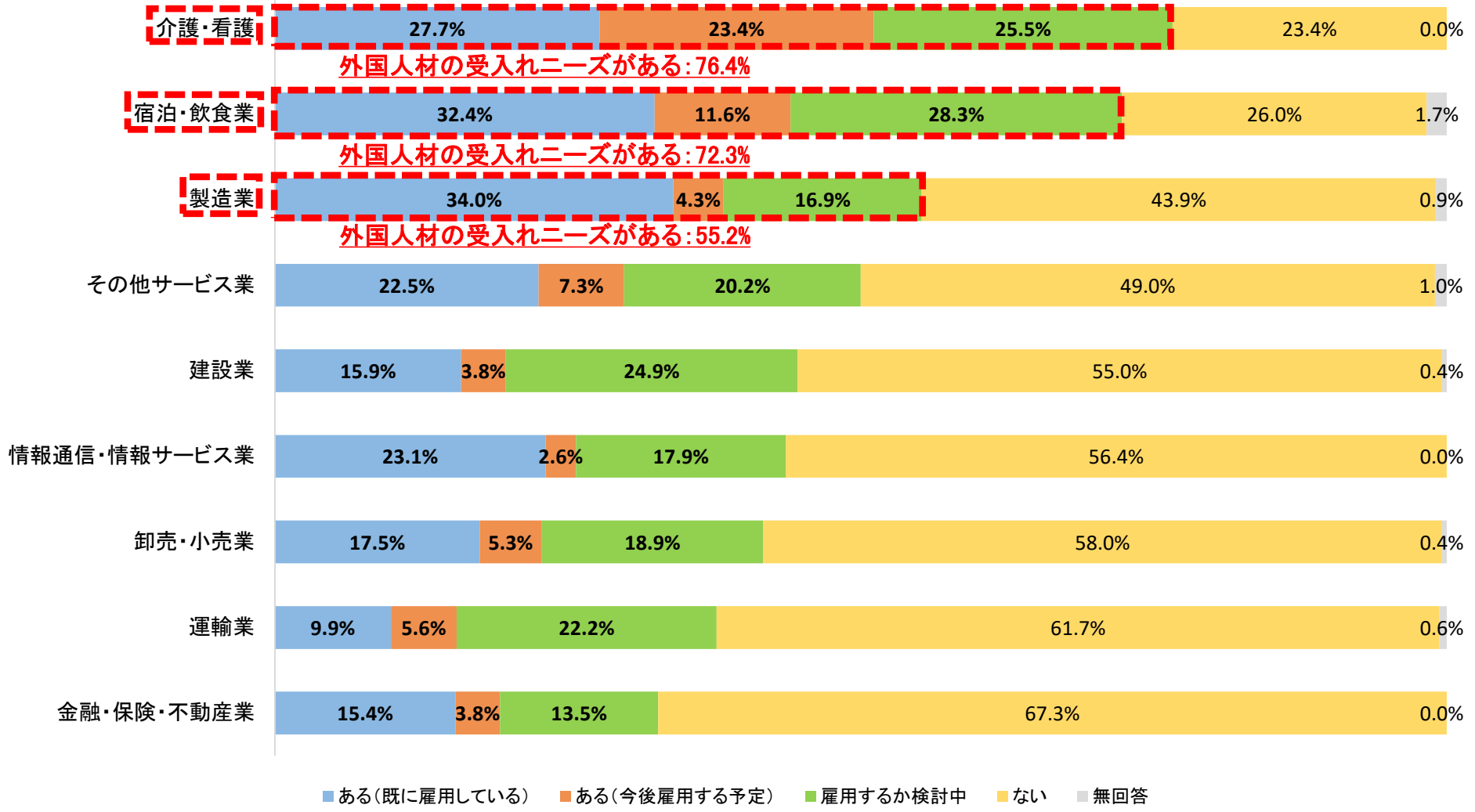


2. 外国人材の受入れについて

外国人材の受入れニーズ③(業種別集計)

○業種別でみると、「外国人材の受入れニーズがある※」と回答した企業の割合が最も多いのは「介護・看護業」の76.4%で、次いで「宿泊・飲食業」(72.3%)、「製造業」(55.2%)となった。(※「ある(既に雇用している)」、「ある(今後雇用する予定)」、「雇用するか検討中」と回答した割合の合計)

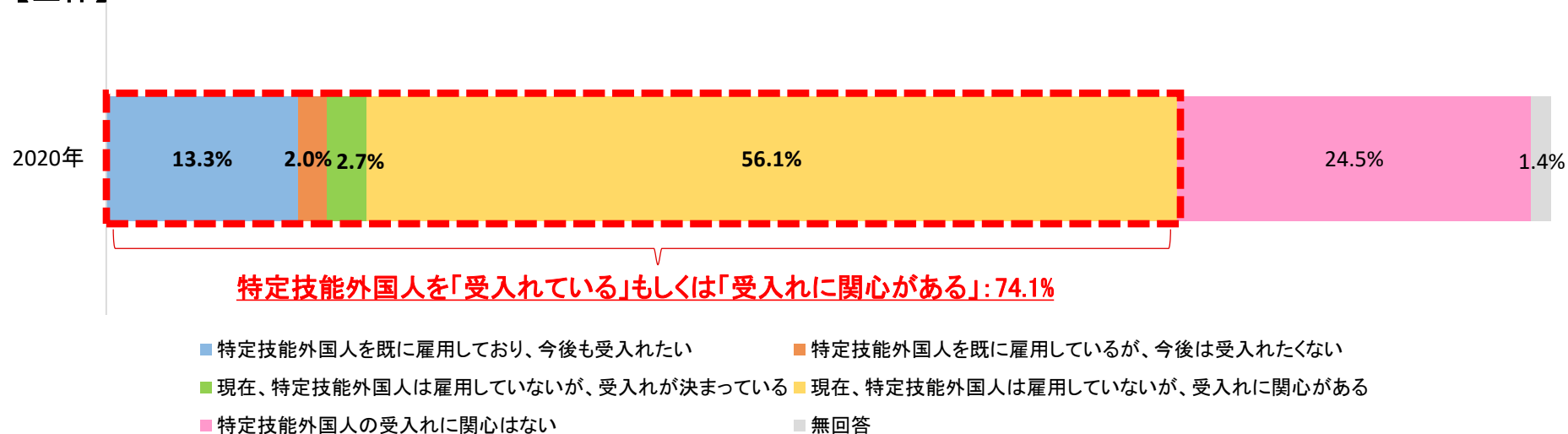
【業種別】 n= 2,912 ※業種「無回答」除く



特定技能外国人の受入れ状況および関心(全体集計)

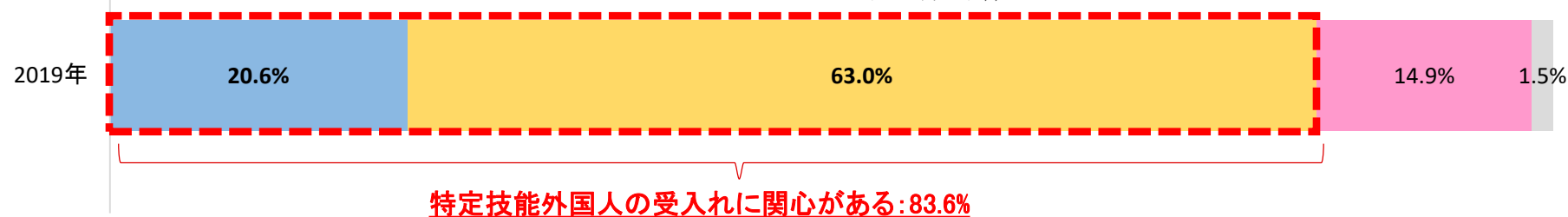
○外国人材の受入れニーズがある企業のうち、特定技能外国人を「受入れている」もしくは「受入れに関心がある」(「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」、「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」、「現在、雇用はしていないが、受入れに関心がある」と回答した割合の合計)と回答した企業の割合は74.1%となった。

【全体】 n=1,431 ※対象:11頁「外国人材の受入れニーズ」で、外国人材の受入れニーズがあると回答した企業



(参考)2019年調査における特定技能外国人への関心

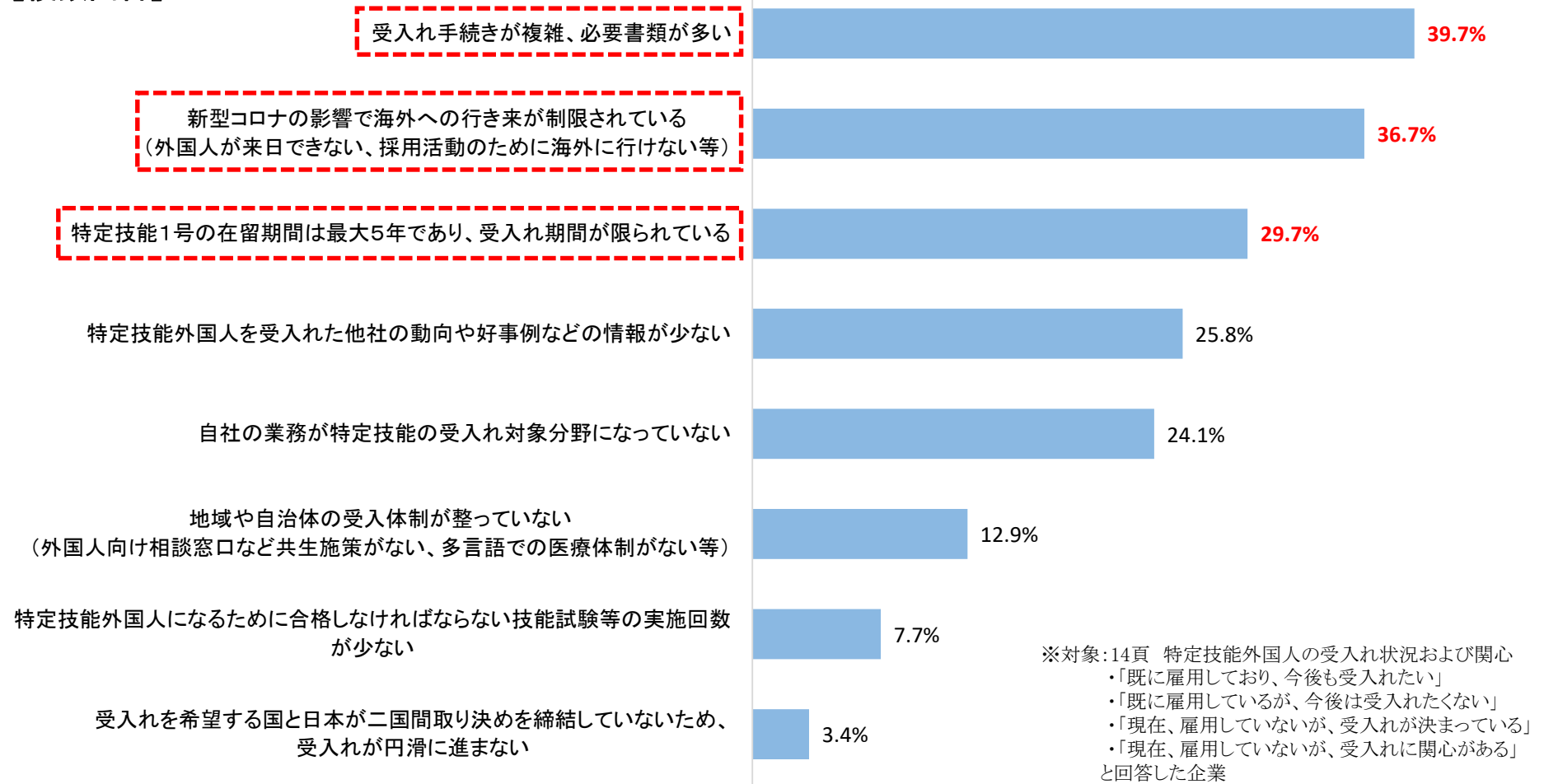
n=1,411 ※外国人材の受入れニーズがあると回答した企業
(日本・東京商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」(調査期間:2019年3月25日~4月25日))



特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《外部要因(制度面の要因)》

○特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《外部要因(制度面の要因)》は、「受入れ手続きが複雑、必要書類が多い」(39.7%)、「新型コロナの影響で海外への行き来が制限されている」(36.7%)、「特定技能1号の在留期間は最大5年であり、受入れ期間が限られている」(29.7%)が多いなど、多岐にわたる。

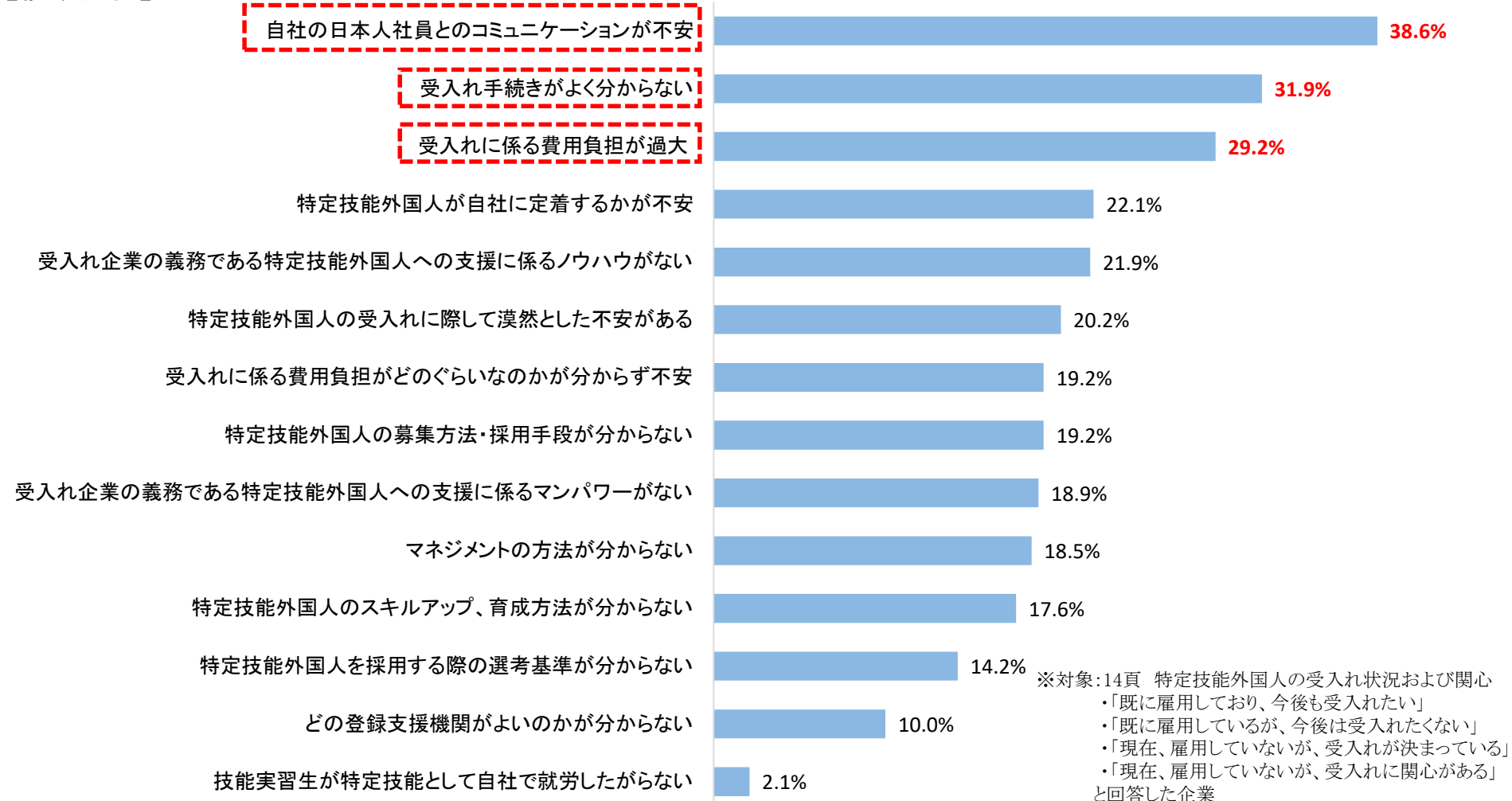
【複数回答】 n= 1,061



特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《内部要因(社内要因)》

○特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《内部要因(社内要因)》は、「自社の日本人社員とのコミュニケーションが不安」(38.6%)、「受入れ手続きがよく分からない」(31.9%)、「受入れに係る費用負担が過大」(29.2%)が多いなど、多岐にわたる。

【複数回答】n= 1,061



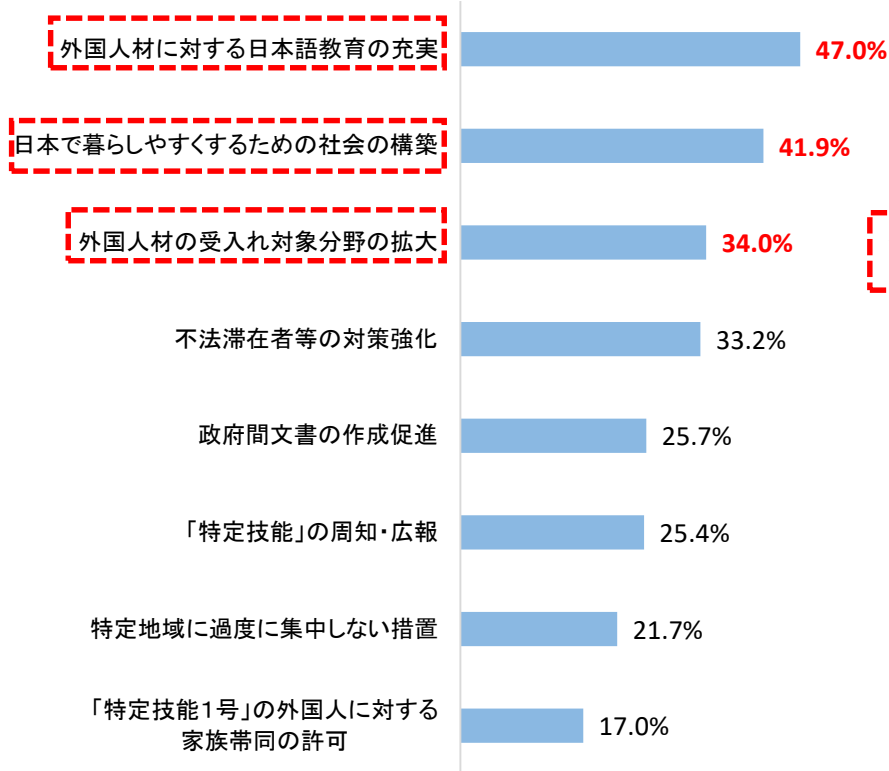
※対象:14頁 特定技能外国人の受入れ状況および関心
 ・「既に雇用しており、今後も受入れたい」
 ・「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」
 ・「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」
 ・「現在、雇用していないが、受入れに関心がある」と回答した企業

特定技能が円滑に機能するために、政府が実施すべき取組や支援策

- 政府が実施すべき取組等は、「外国人材に対する日本語教育の充実」(47.0%)、「日本で暮らしやすくするための社会の構築」(41.9%)、「外国人材の受入れ対象分野の拡大」(34.0%)の順となった。
- 政府が実施すべき受入れ企業向け支援策等は、「雇用等に関する手続きの簡素化」(50.2%)、「制度概要や受入れ企業の要件、手続きに関する情報提供」(38.2%)、「外国人材の受入れに関する相談機能の拡充(窓口相談)」(32.0%)の順となった。

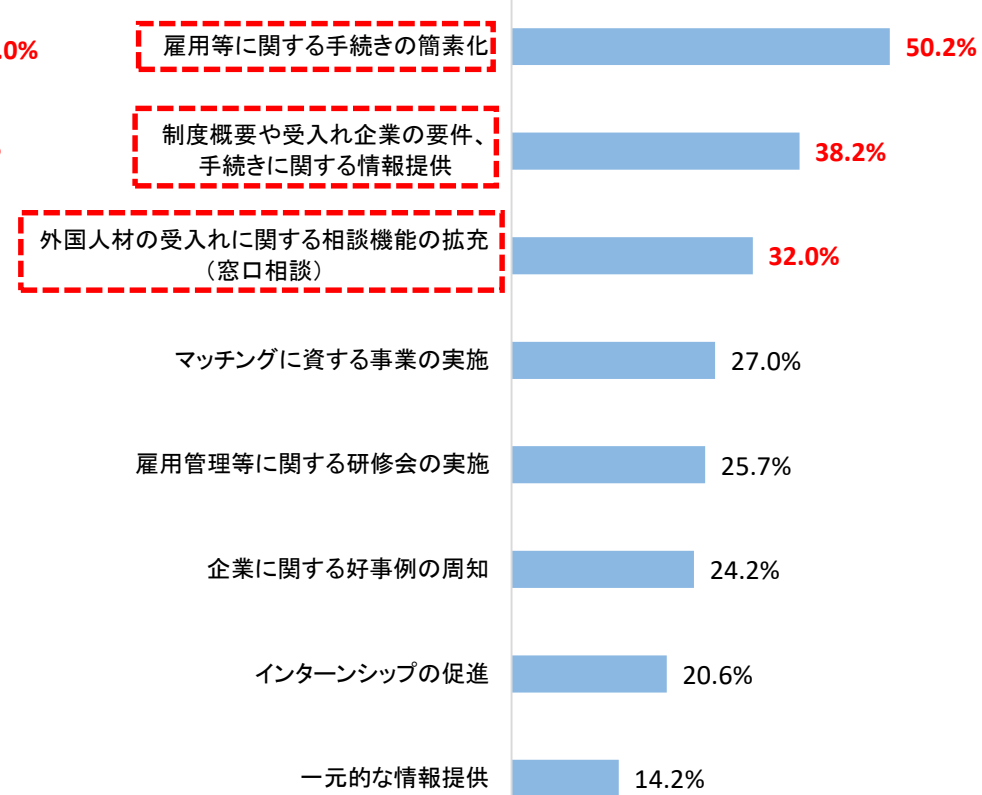
■政府が実施すべき取組等【複数回答】

n= 1,061



■政府が実施すべき受入れ企業向け支援策等【複数回答】

n= 1,061



※対象: 14頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」、「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」、「現在、雇用していないが、受入れに関心がある」と回答した企業

3. 高齢者の就業機会の確保について

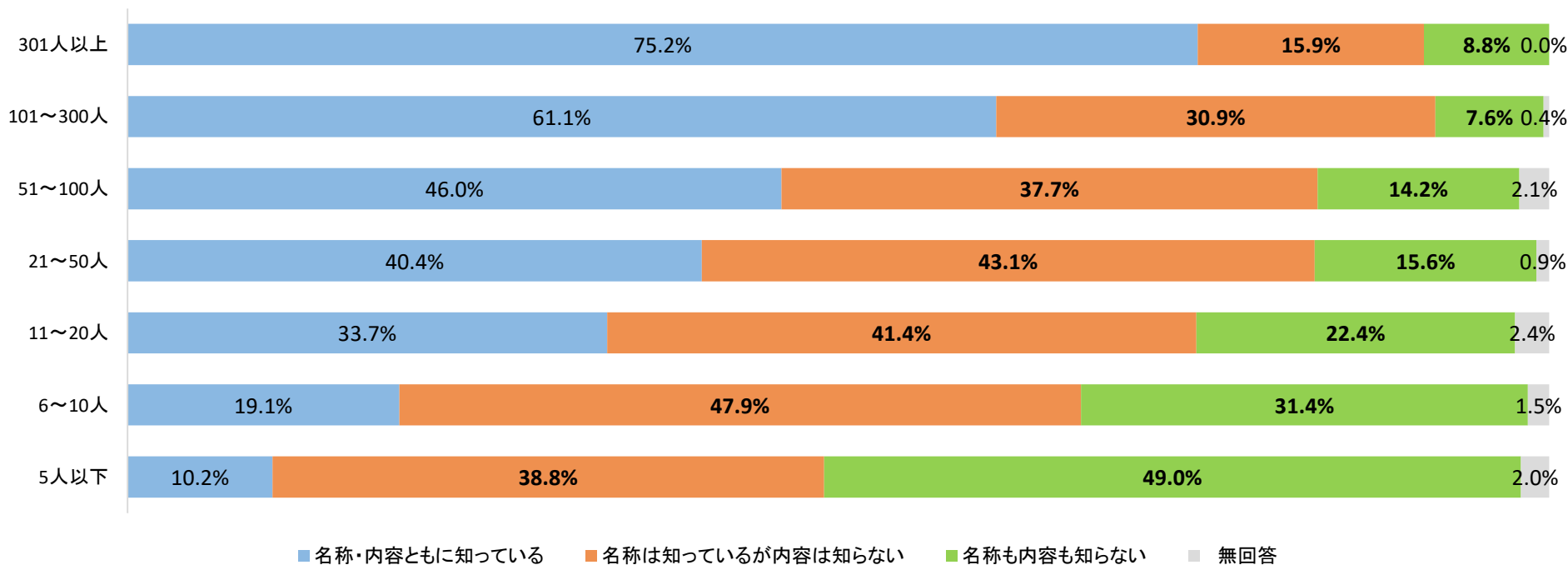
改正高年齢者雇用安定法の認知度：名称・内容（全体集計、従業員規模別集計）

- 「改正高年齢者雇用安定法」の名称・内容の認知度について、「認知が十分でない※」企業の割合は55.1%であった。（※「名称は知っているが内容は知らない」、「名称も内容も知らない」と回答した割合の合計）
- 従業員規模別でみると、規模の小さい企業の方が「認知が十分でない」企業の割合が多い。

【全体】 n=2,939



【従業員規模別】 n=2,906 ※従業員数「無回答」除く



3. 高齢者の就業機会の確保について

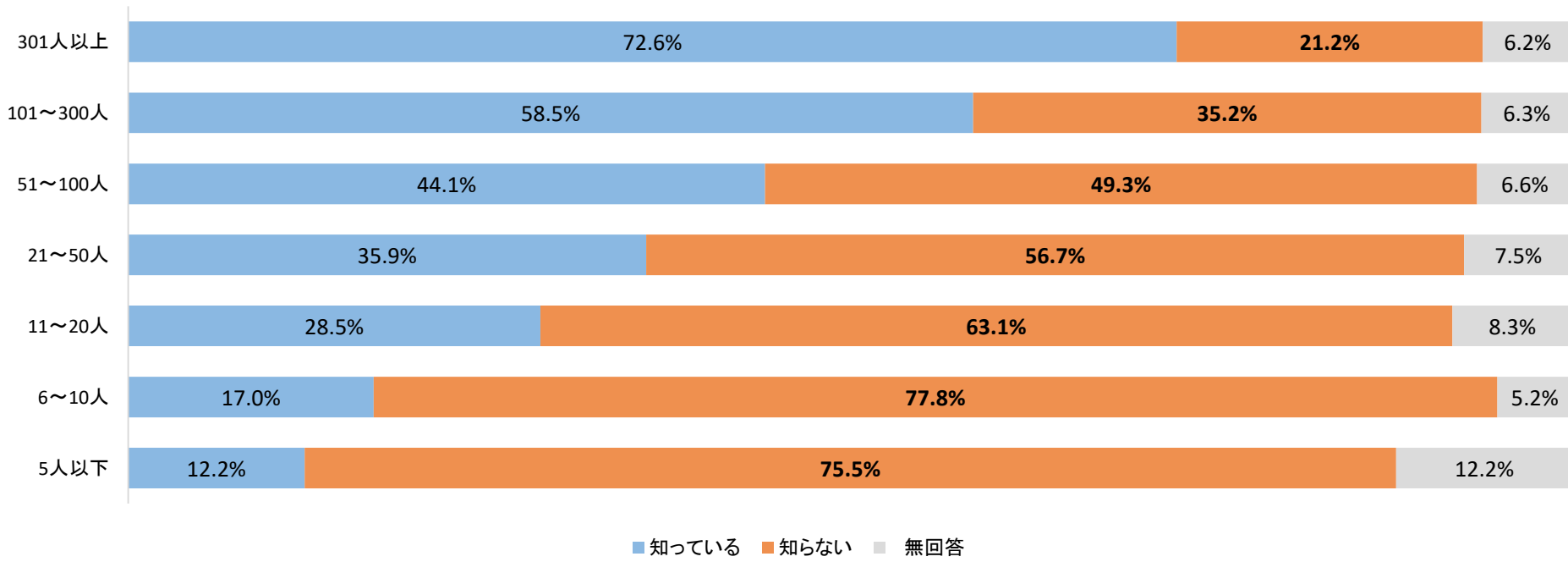
改正高年齢者雇用安定法の認知度：施行時期（全体集計、従業員規模別集計）

○「改正高年齢者雇用安定法」の施行時期の認知度について、52.7%の企業が「知らない」と回答した。
 ○従業員規模別でみると、規模の小さい企業の方が「知らない」と回答した企業の割合が多い。

【全体】 n=2,939



【従業員規模別】 n=2,906 ※従業員数「無回答」除く



■ 知っている ■ 知らない ■ 無回答

現時点で考えている70歳までの就業機会の確保措置

- 2021年4月の法施行により努力義務となる70歳までの就業機会の確保について、提示されている5つの選択肢のうち、現時点でどの措置を講ずる予定なのかに関して、「70歳までの継続雇用制度の導入」(56.4%)と回答した企業の割合が最も多い。
- 一方、非雇用の選択肢では「70歳になるまで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」と回答した企業の割合が17.4%であった。
- 「分からない」と回答した企業の割合が21.9%あることから、自社における具体的な対応を検討している企業も多い。

【複数回答】 n= 2,939

雇用の
選択肢

70歳までの継続雇用制度の導入

56.4%

70歳までの定年引上げ

8.1%

定年の廃止

7.5%

非雇用の
選択肢

70歳になるまで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

17.4%

70歳になるまで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

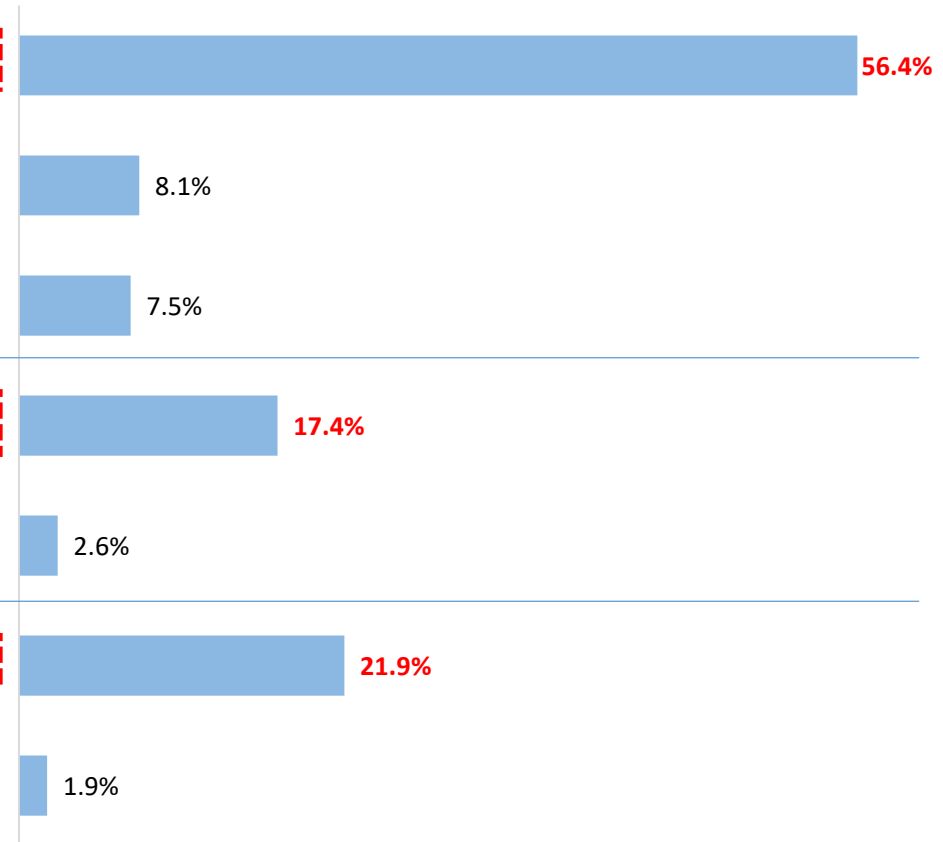
2.6%

分からない

21.9%

無回答

1.9%



3. 高齢者の就業機会の確保について

70歳までの就業機会の確保に係る課題

○70歳までの就業機会の確保に係る課題は、「本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」(45.4%)が最も多く、「労災の増加が懸念される」(31.9%)、「若い年齢層の採用や活躍の阻害になる」(29.5%)が多いなど、多岐にわたる。

【複数回答】_{n= 2,939}

