

横浜市景況・経営動向調査
第118回（特別調査）

特別調査

「コロナ禍における雇用状況について」

横浜経済の動向(令和3年9月)

第118回横浜市景況・経営動向調査報告(特別調査)

横浜市経済局

【調査の概要】

- 1. 目的・内容** : 横浜市の経済・産業政策の効果的な展開に必要な企業動向・ニーズを早期かつ的確に把握するために、市内企業を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を一連の「景況・経営動向調査」として、四半期毎に年4回(6月、9月、12月、3月)実施しています。
- 2. 調査対象** : 市内企業1,000社
回収数548社(回収率:54.8%)

()内は調査対象企業数

	市内本社企業				合計
	大企業	中堅企業	中小企業	うち小規模企業	
製造業	9 (18)	9 (16)	214 (390)	79 (152)	232 (424)
非製造業	32 (44)	87 (159)	197 (373)	34 (87)	316 (576)
合計	41 (62)	96 (175)	411 (763)	113 (239)	548 (1,000)

※規模別の定義は以下の通りです。

- 大企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が10億円以上の企業
- 中堅企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が以下の基準に該当する企業
製造業や卸売業、小売業、サービス業以外の非製造業：3～10億円未満
卸売業：1～10億円未満
小売業、サービス業：5千万～10億円未満
- 中小企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が上記中堅企業の基準未満の企業
- 小規模企業・・・中小企業のうち、常時雇用する従業員数が以下の基準に該当する企業
製造業：20人以下
卸売業、小売業、サービス業：5人以下
卸売業及び小売業、サービス業以外の非製造業：20人以下

業種の分類

- ・製造業(9分類)：食料品等、繊維・衣服等、印刷、石油・化学等、鉄鋼・金属等、一般機械、電機・精密等、輸送用機械、その他製造業
- ・非製造業(9分類)：建設業、運輸・倉庫業、卸売業、小売業、飲食店・宿泊業、不動産業、情報サービス業、対事業所サービス業、対個人サービス業

3. 調査時期: 令和3年9月実施

4. その他: 図表中の構成比は小数点第2位を四捨五入し表記しており、表示上の構成比を合計しても100%にならない場合があります。

目次

調査結果の概要	2
特別調査結果 ―コロナ禍における雇用状況について―	6
調査票	22

第118回横浜市景況・経営動向調査（令和3年9月実施）（特別調査）

【コロナ禍における雇用状況について】

- ・新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職は、「離職はない」が最も多いものの、一年前の調査(前回調査)と比較すると、製造業において「従業員都合による離職があった」が約1割増加した。
- ・今後の雇用人員については、全産業で正社員及びパートタイム労働者等ともに「当面維持していく」が多いものの、前回調査と比較すると「増やしていく」が増加した。
- ・社員の副業・兼業は、全産業で「認めている」が約2割。規模別にみると、規模が小さくなるほど認める割合が高くなっている。
- ・副業・兼業による外部人材の活用は、「活用したことがある」と「活用を検討している」を合わせると約1割となった。

【ポイント】

- 感染症拡大に起因する正社員の離職について、全産業では「離職はない」(79.7%)が最も多く、「従業員都合による離職があった」(15.9%)と「事業主都合による離職があった」(1.8%)を合わせた17.7%を上回った。前回調査と比較すると、「従業員都合による離職があった」が製造業で8.1%増加した。
- 今後の正社員の雇用人員について、全産業では「当面維持していく」(正社員：74.1%、パートタイム労働者等：67.3%)が最も多いものの、前回調査と比較すると「増やしていく」が正社員で7.4%増加、パートタイム労働者等で4.0%増加した。
- 社員の副業・兼業について、全産業では「認めていない」(55.5%)が最も多く、次いで「認めている」(18.1%)の順となった。規模別にみると、規模が小さくなるほど認める割合が高くなっている。
- 副業・兼業による外部人材の活用について、全産業では「活用したことはない」(84.5%)が最も多く、次いで「活用したことがある」(7.7%)、「活用を検討している」(2.2%)の順となった。

【調査対象】市内企業1,000社（回収数：548社、回収率：54.8%）

【調査時期】令和3年8月3日～9月9日（調査票回答期間及びヒアリング調査期間）

※調査票回答期間は令和3年8月3日～8月25日

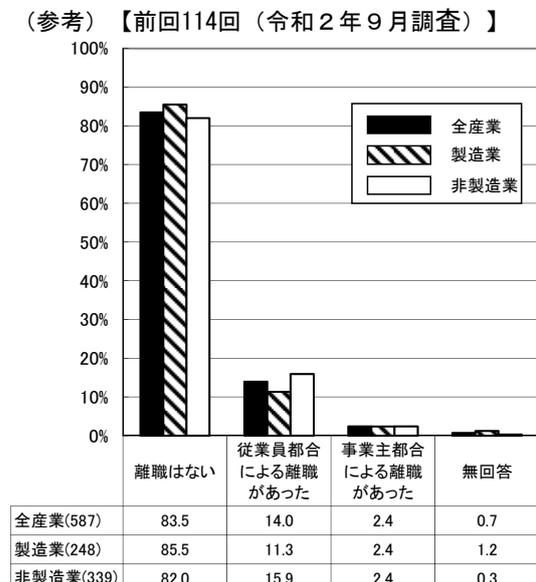
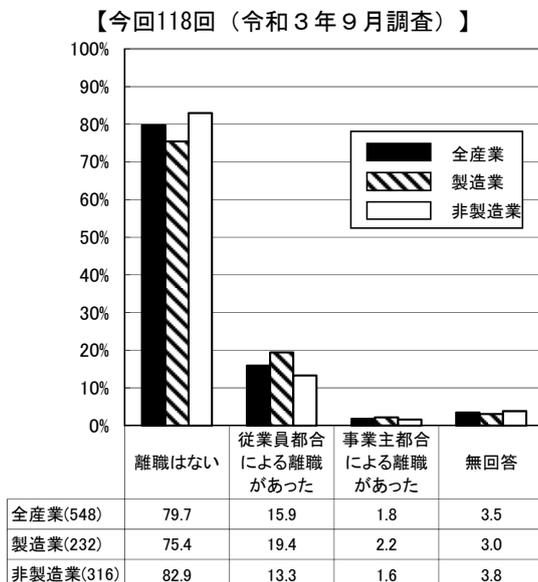
特別調査の概要

—コロナ禍における雇用状況について—

1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職について

- 感染症拡大に起因する正社員の離職について、全産業では「離職はない」(79.7%)が最も多く、「従業員都合による離職があった」(15.9%)、「事業主都合による離職があった」(1.8%)を合わせた17.7%を上回った。
- 前回調査と比べると、「従業員都合による離職があった」が製造業で8.1%増加した。

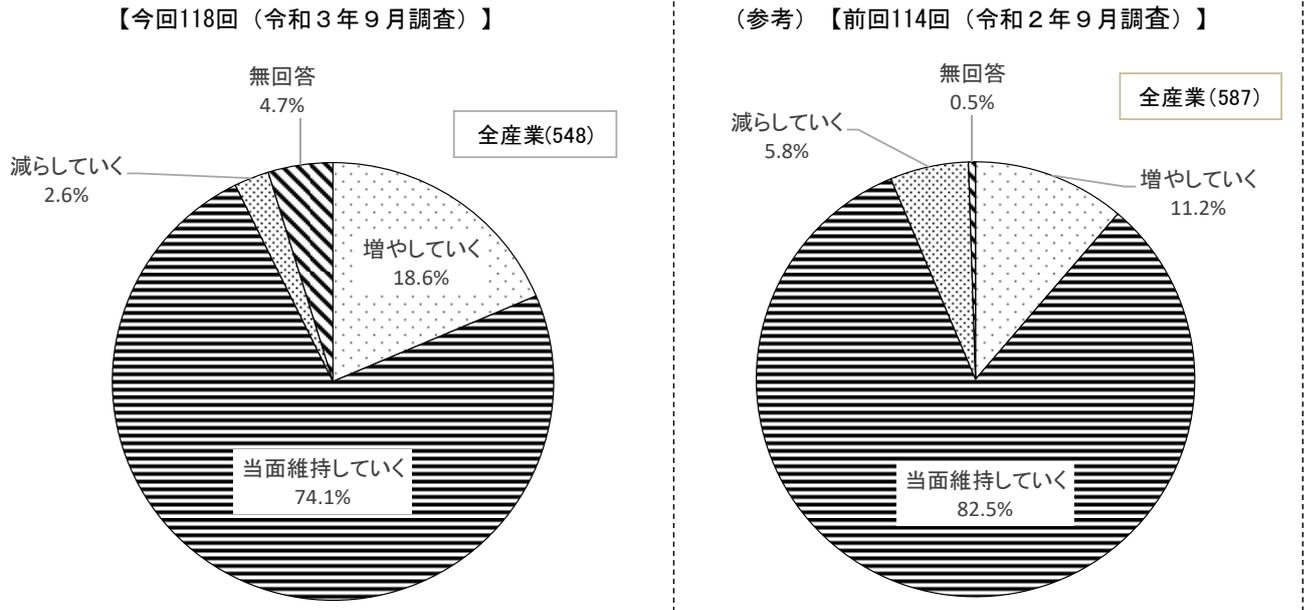
図表1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職について（複数回答）【全産業・業種別】



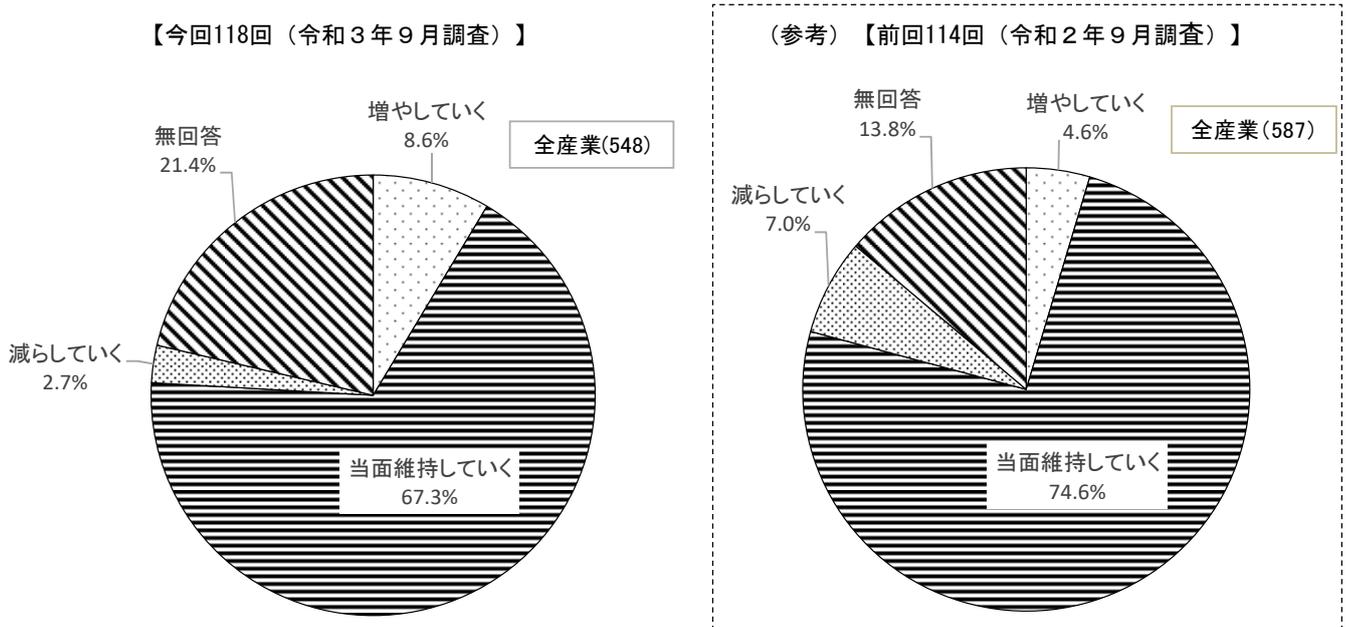
2 今後の雇用人員について

- 今後の正社員の雇用人員について、全産業では「当面維持していく」(74.1%)が最も多く、次いで「増やしていく」(18.6%)、「減らしていく」(2.6%)の順となった。
- 前回調査と比べると、「当面維持していく」が8.4%減少、「増やしていく」は7.4%増加、「減らしていく」は3.2%減少となった。
- 今後のパートタイム労働者等の雇用人員について、全産業では「当面維持していく」(67.3%)が最も多く、次いで「増やしていく」(8.6%)、「減らしていく」(2.7%)の順となった。
- 前回調査と比べると、「当面維持していく」が前回調査に比べ7.3%減少、「増やしていく」は4.0%増加、「減らしていく」は4.3%減少となった。

図表2-1 今後の正社員の雇用人員について（単一回答）【全産業】



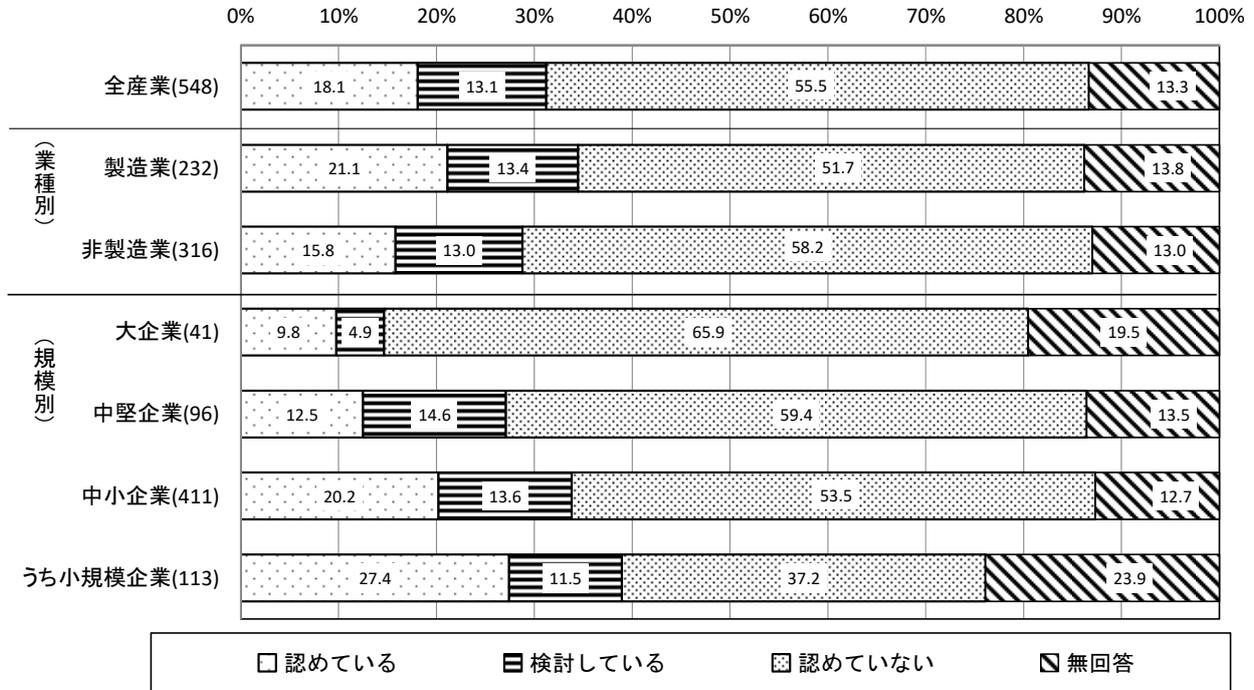
図表2-2 今後のパートタイム労働者等の雇用人員について（単一回答）【全産業】



3 社員の副業・兼業について

- 社員の副業・兼業について、全産業では「認めていない」(55.5%)が最も多く、次いで「認めている」(18.1%)、「検討している」(13.1%)の順となった。
- 業種別にみても、「認めていない」が製造業(51.7%)、非製造業(58.2%)とも最も多く、次いで「認めている」が製造業(21.1%)、非製造業(15.8%)、「検討している」が製造業(13.4%)、非製造業(13.0%)と続いた。
- 規模別にみると「認めている」が大企業(9.8%)、中堅企業(12.5%)、中小企業(20.2%)、うち小規模企業(27.4%)となり、規模が小さいほど「認めている」の割合が高い結果となった。

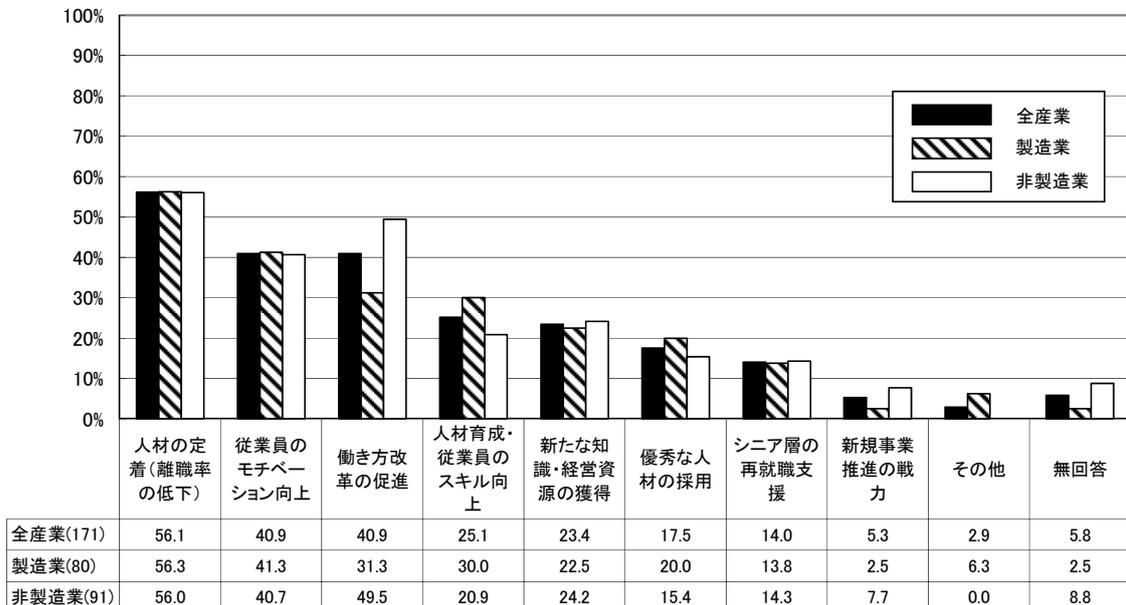
図表3 社員の副業・兼業について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



4 副業・兼業を認めることのメリットについて

- 副業・兼業を認めることのメリットについて、全産業では「人材の定着（離職率の低下）」(56.1%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」、「働き方改革の促進」が同率(40.9%)で続いた。
- 業種別にみると、製造業では「人材の定着（離職率の低下）」(56.3%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」(41.3%)、「働き方改革の促進」(31.3%)、非製造業では「人材の定着（離職率の低下）」(56.0%)が最も多く、次いで「働き方改革の促進」(49.5%)、「従業員のモチベーション向上」(40.7%)の順となった。

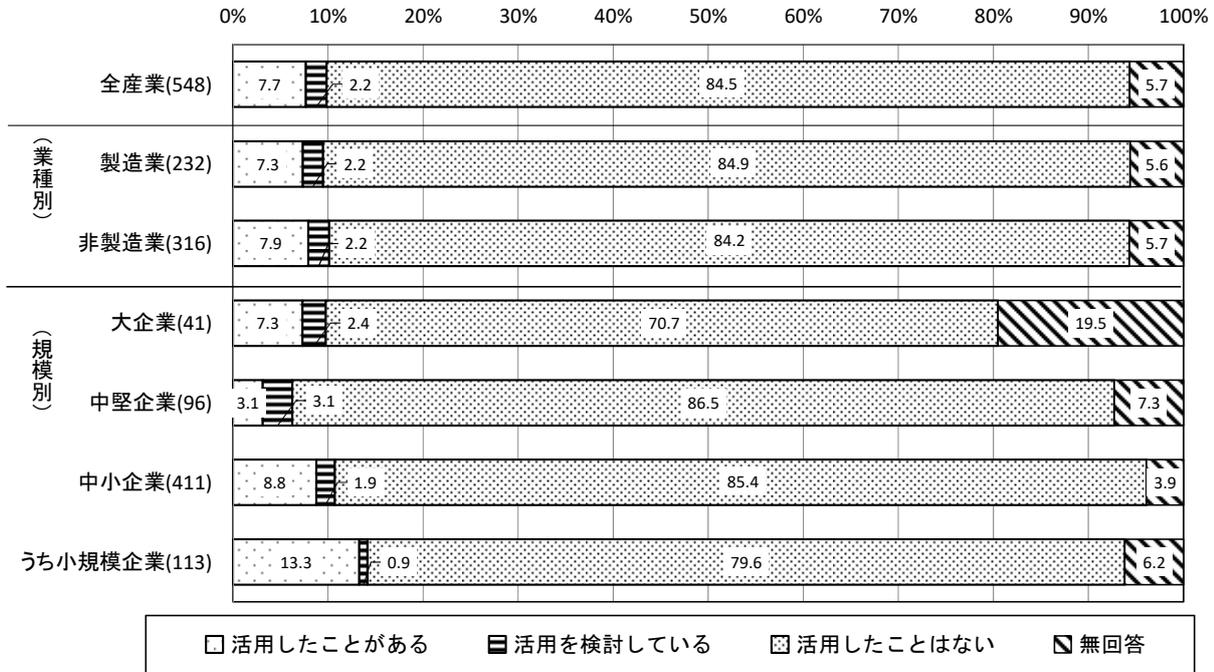
図表4 副業・兼業を認めることのメリットについて（複数回答）【全産業・業種別】



5 副業・兼業による外部人材の活用について

- 副業・兼業による外部人材の活用について、全産業では「活用したことはない」(84.5%)が最も多く、次いで「活用したことがある」(7.7%)、「活用を検討している」(2.2%)の順となった。
- 業種別にみても、「活用したことはない」が製造業(84.9%)、非製造業(84.2%)とも最も多く、次いで「活用したことがある」が製造業(7.3%)、非製造業(7.9%)、「検討している」が製造業、非製造業とも(2.2%)と続いた。
- 規模別にみても、「活用したことはない」が大企業(70.7%)、中堅企業(86.5%)、中小企業(85.4%)、うち小規模企業(79.6%)とも最も多かった。

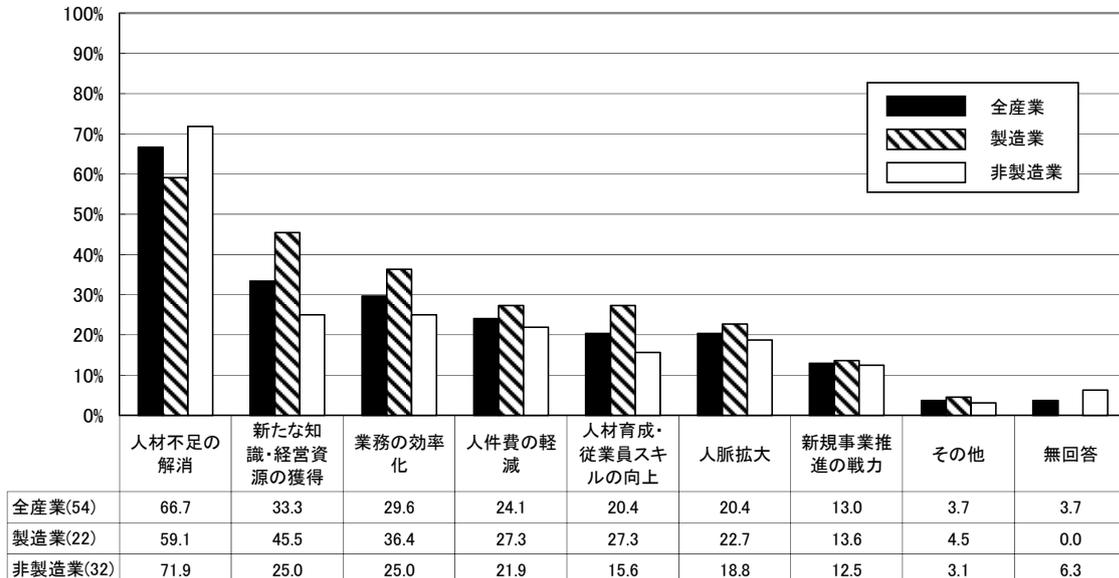
図表5 副業・兼業による外部人材の活用について（複数回答） 【全産業・業種別・規模別】



6 副業・兼業による外部人材活用のメリットについて

- 副業・兼業による外部人材活用のメリットについて、全産業では「人材不足の解消」(66.7%)が最も多く、次いで「新たな知識・経営資源の獲得」(33.3%)、「業務の効率化」(29.6%)となった。
- 業種別にみても、「人材不足の解消」が製造業(59.1%)、非製造業(71.9%)とも最も多く、次いで製造業は「新たな知識・経営資源の獲得」(45.5%)、「業務の効率化」(36.4%)と続き、非製造業は、「新たな知識・経営資源の獲得」、「業務の効率化」が同率(25.0%)で続いた。

図表6 副業・兼業による外部人材の活用のメリットについて（複数回答） 【全産業・業種別】



—コロナ禍における雇用状況について—

1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する従業員の離職について

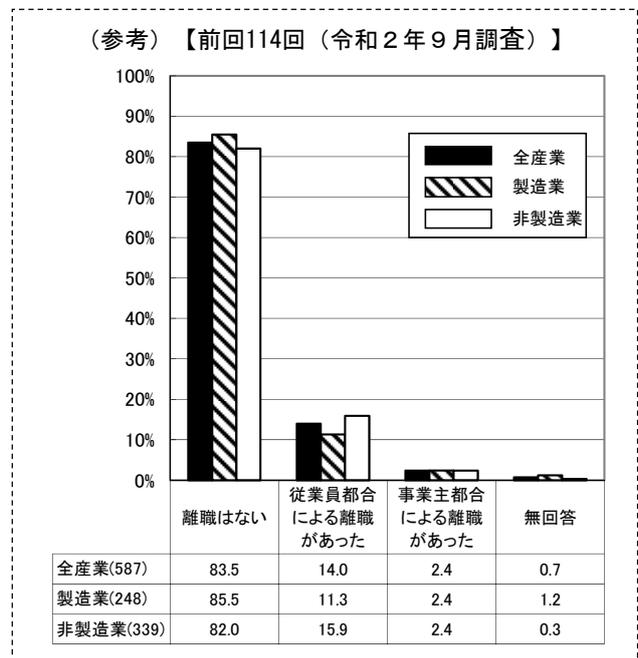
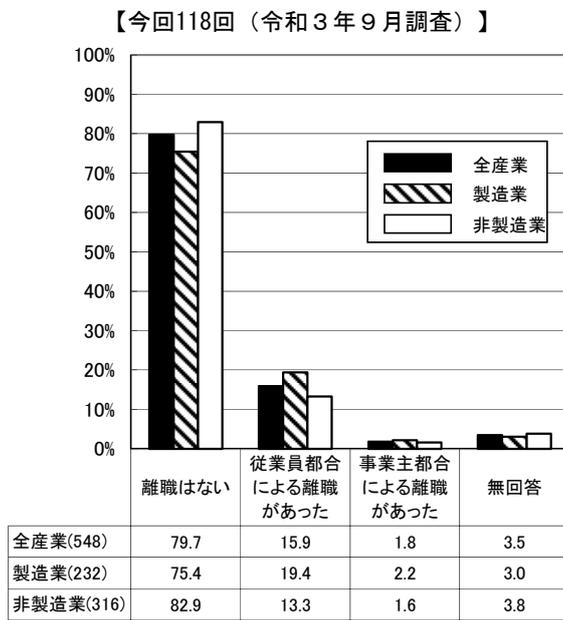
◆ 1-1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職について

新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職について、全産業では「離職はない」(79.7%)が最も多く、「従業員都合による離職があった」(15.9%)と「事業主都合による離職があった」(1.8%)を合わせた17.7%を上回った。

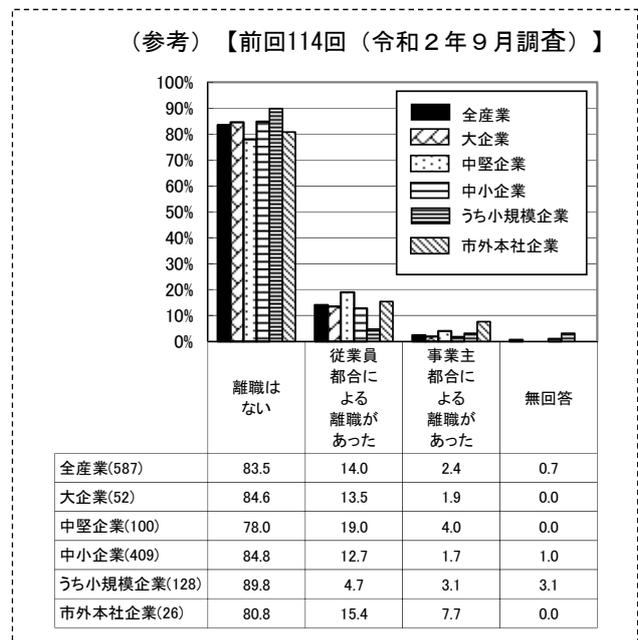
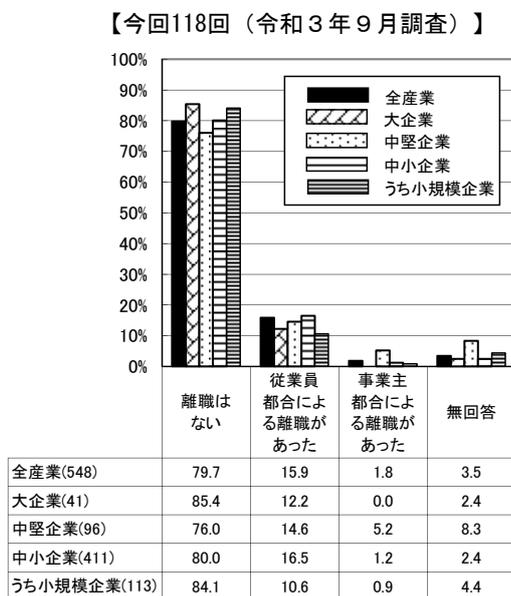
業種別にみても、規模別にみても「離職はない」が最も多く、次いで「従業員都合による離職があった」、「事業主都合による離職があった」の順となった。

前回調査と比較すると、「従業員都合による離職があった」が製造業で8.1%増加したのに対し、非製造業では2.6%減少した。規模別にみると、「従業員都合による離職があった」が中小企業では3.8%増加、うち小規模事業では5.9%増加した。

図表1-1-1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職について（複数回答）【全産業・業種別】



図表1-1-2 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職について（複数回答）【全産業・規模別】



※正社員：無期雇用フルタイム労働者

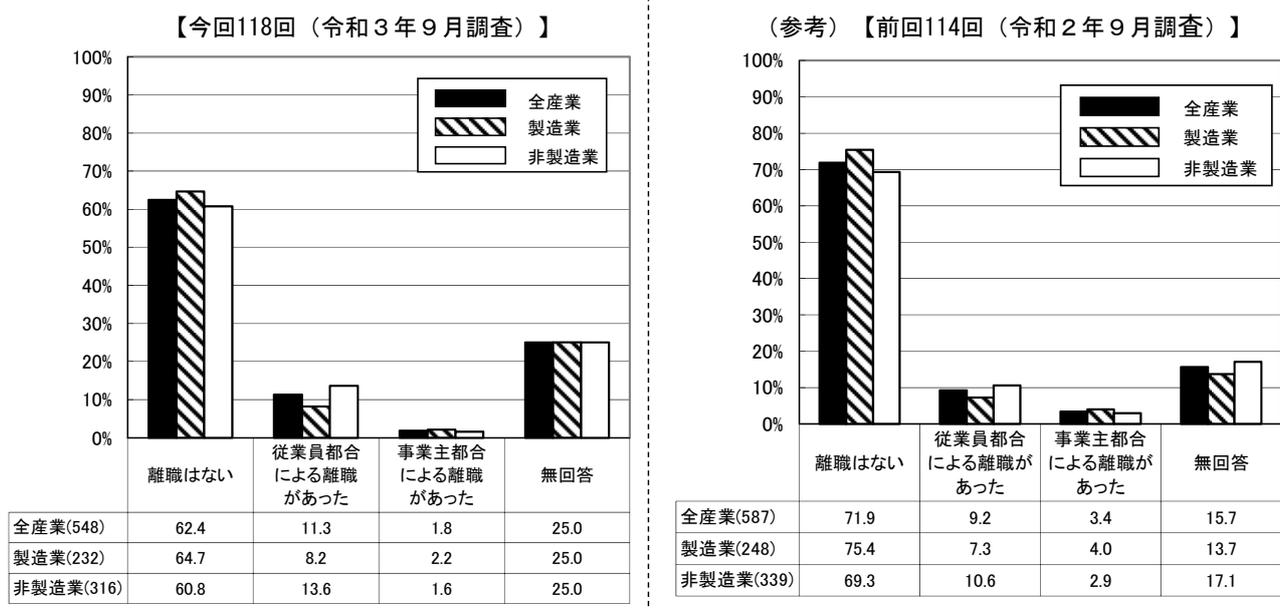
◆ 1-2 新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者等の離職について

パートタイム労働者の離職について、全産業では「離職はない」(62.4%)が最も多く、「従業員都合による離職があった」(11.3%)と「事業主都合による離職があった」(1.8%)を合わせた13.1%を上回った。

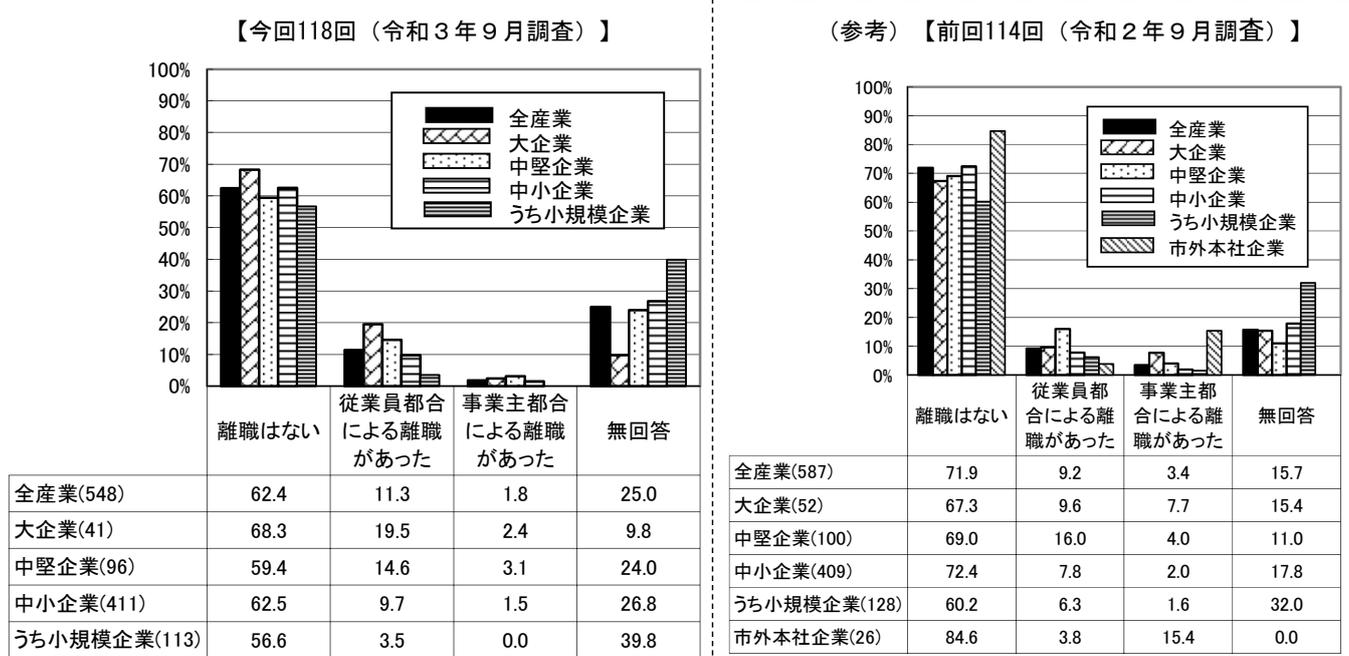
業種別にみても、規模別にみても「離職はない」が最も多く、次いで「従業員都合による離職があった」、「事業主都合による離職があった」の順となった。

前回調査と比較すると、「従業員都合による離職があった」が製造業で0.9%、非製造業で3.0%増加した。規模別にみると、「従業員都合による離職があった」が大企業は8.1%、中小企業は1.9%増加した一方、中堅企業は1.4%、小規模企業は2.8%減少した。

図表1-2-1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者の離職について
(複数回答)【全産業・業種別】



図表1-2-2 新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者の離職について
(複数回答)【全産業・規模別】



※パートタイム労働者等：パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等

2 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する従業員の休業について

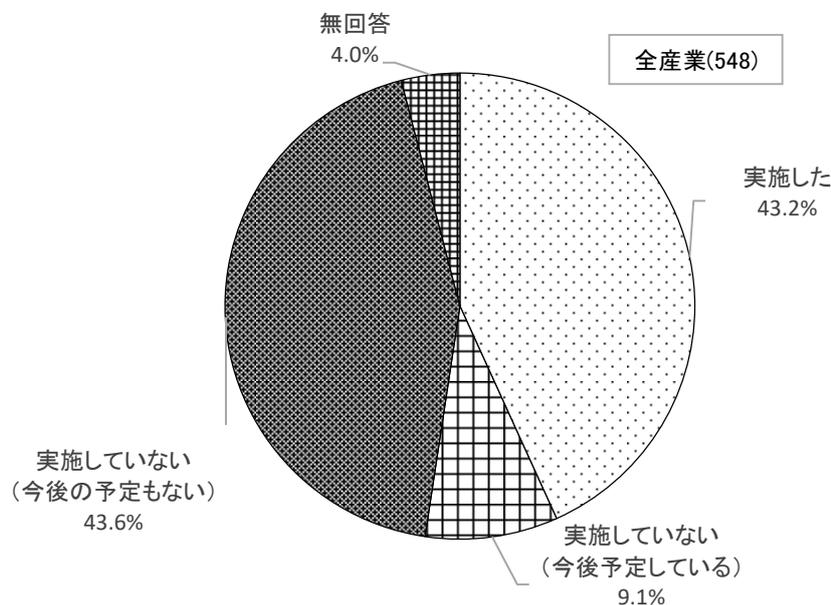
◆2-1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の休業について

新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の休業について、全産業では「実施していない（今後の予定もない）」（43.6%）が最も多いが、「実施した」（43.2%）、「実施していない（今後予定している）」（9.1%）を合わせると52.3%となり5割を超えた。

業種別にみると、製造業は「実施した」（46.1%）が「実施していない（今後の予定もない）」（40.9%）を上回り最も多く、非製造業では「実施していない（今後の予定もない）」（45.6%）が「実施した」（41.1%）を上回り最も多かった。また、「実施した」割合は飲食店・宿泊業（69.2%）がもっとも多く、次いで「小売業」（63.9%）、「個人サービス業」（63.0%）、「運輸・倉庫業」（59.3%）となった。

規模別にみると、「実施した」が大企業（26.8%）、中堅企業（38.5%）で「実施していない（今後の予定もない）」の比率を下回ったが、中小企業は「実施した」が46.0%と「実施していない（今後の予定もない）」（40.6%）の割合を上回ったが、うち小規模企業では「実施した」が37.2%と「実施していない（今後の予定もない）」（40.7%）の割合を下回った。

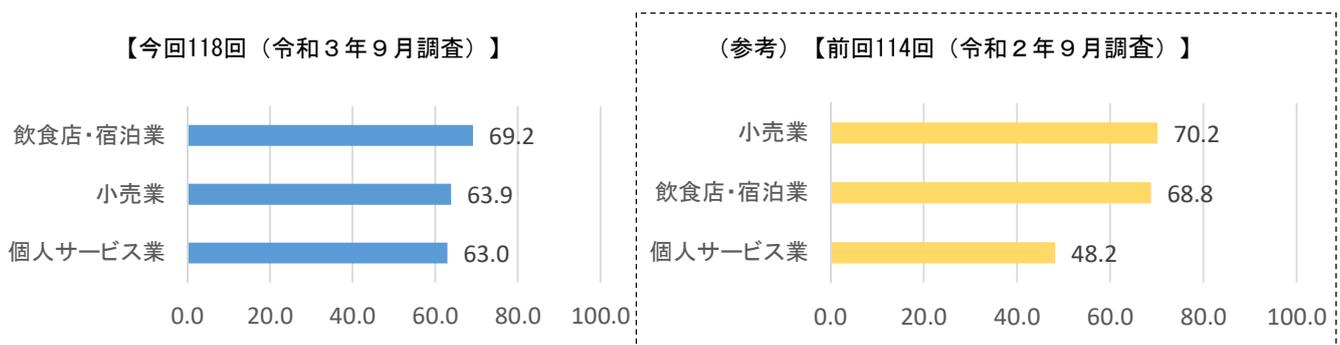
図表2-1-1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の休業について(単一回答)【全産業】



今回（118回）で休業が多かった業種は「飲食店・宿泊業」（69.2%）、「小売業」（63.9%）、「個人サービス業」（63.0%）となった。

前回（114回）と比較すると、「飲食店・宿泊業」、「小売業」は変わらず休業が多い状況が続いている。また、「個人サービス業」の休業は大幅に増加したことが見て取れる。

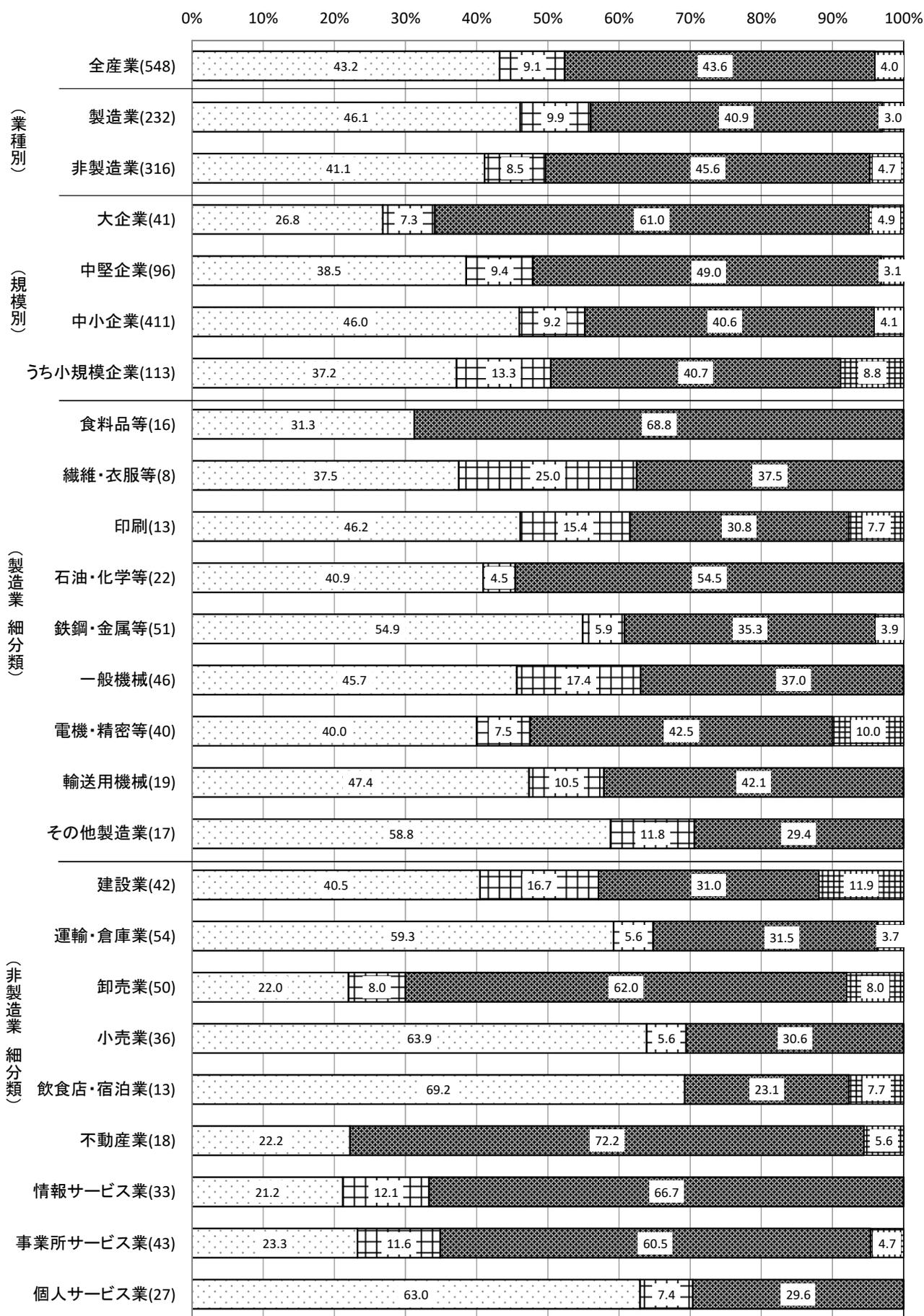
図表2-1-2 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の休業について(単一回答)【業種別】



※前回（114回）は「実施した（現在はしていない）」と「実施した（現在も継続）」の合計

図表2-1-3 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の休業について
 (単一回答)【全産業・業種別・規模別】

【今回118回(令和3年9月調査)】



□ 実施した ▨ 実施していない(今後予定している) ■ 実施していない(今後の予定もない) ▩ 無回答

(参考) 【前回114回 (令和2年9月調査)】

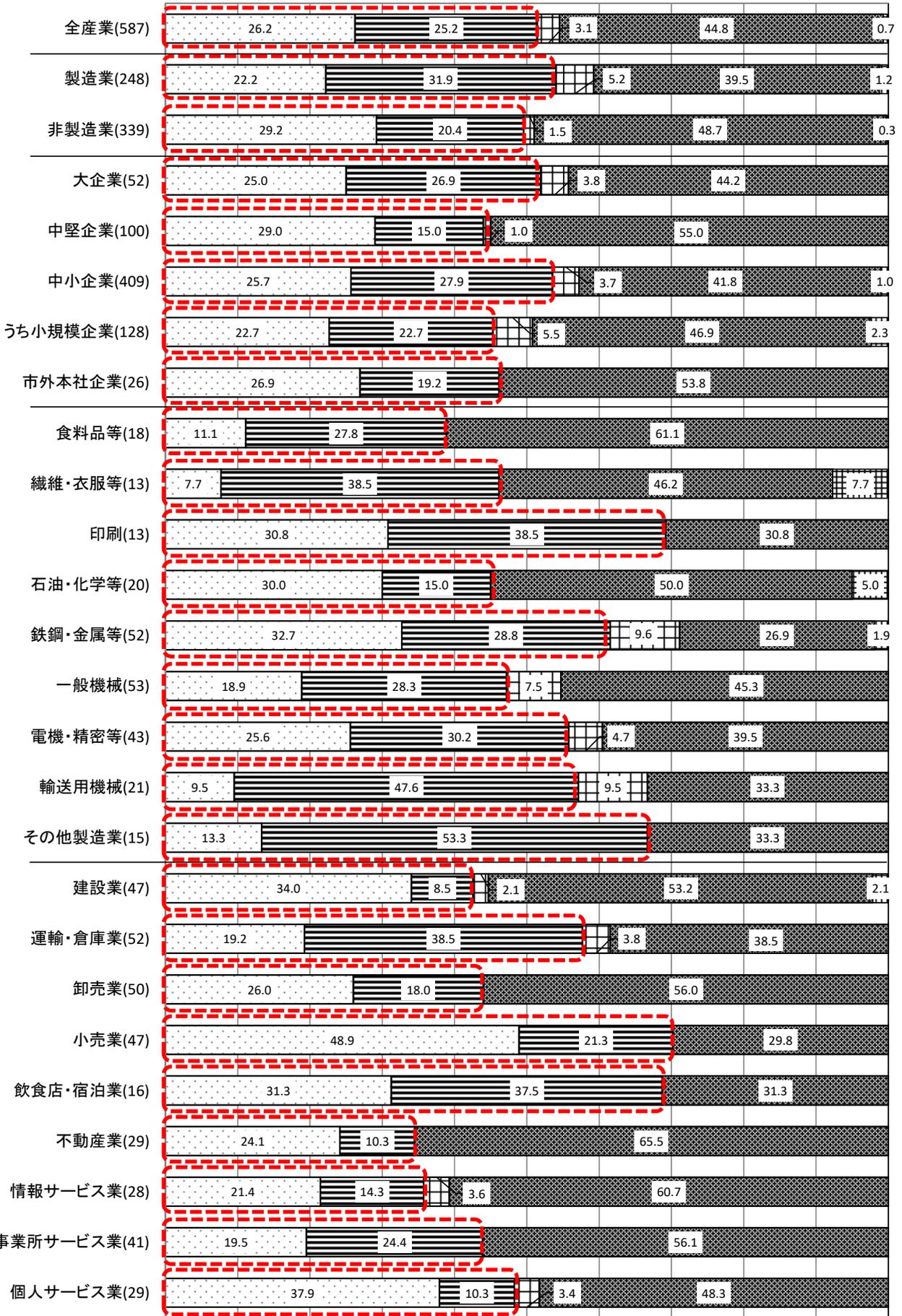
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

(業種別)

(規模別)

(製造業
細分類)

(非製造業
細分類)



実施した(現在はしていない)
 実施した(現在も継続)
 実施していない(今後予定している)
 実施していない(今後の予定もない)
 無回答

※ は「実施した(現在はしていない)」と「実施した(現在も継続)」の合計

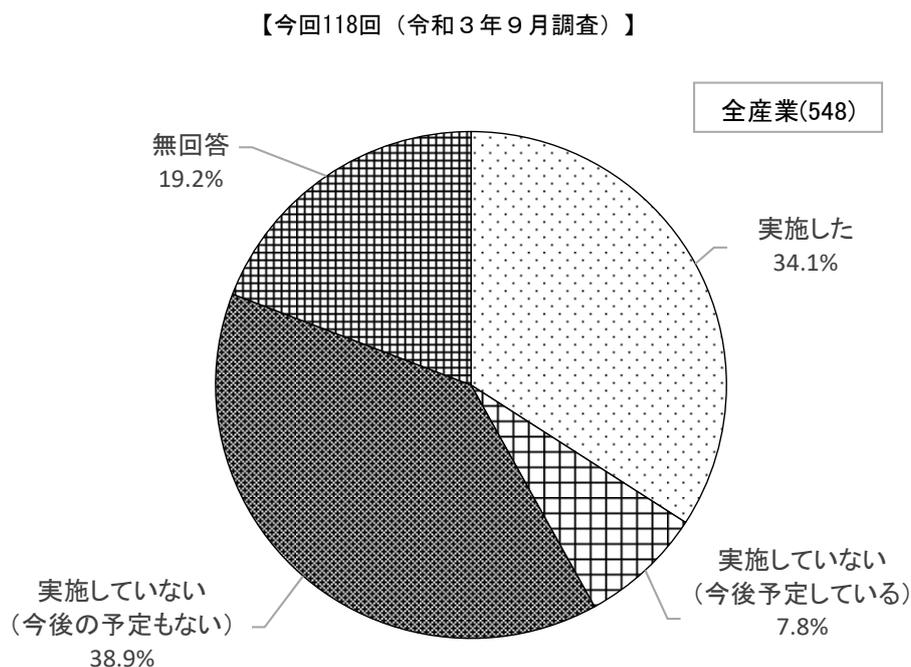
◆ 2-2 新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者等の休業について

新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者等の休業について、全産業では「実施していない（今後の予定もない）」（38.9%）が最も多いが、「実施した」（34.1%）、「実施していない（今後予定している）」（7.8%）を合わせると41.9%となった。

業種別にみると、製造業は「実施した」、「実施していない（今後の予定もない）」がともに36.2%と最も多く、非製造業は「実施していない（今後の予定もない）」（40.8%）が最も多く、次いで「実施した」（32.6%）となった。また、「実施した」割合は飲食店・宿泊業（79.6%）がもっとも多く、次いで「小売業」（61.1%）となった。

規模別にみると、「実施していない（今後の予定もない）」が大企業（48.8%）、中堅企業（40.6%）、中小企業（37.5%）、うち小規模企業（33.6%）とも最も多く、すべての規模で「実施した」の割合を上回った。

図表2-2-1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者等の休業について（単一回答）【全産業】



今回（118回）で休業が多かった業種は「飲食店・宿泊業」（76.9%）、「小売業」（61.1%）、「個人サービス業」（55.6%）となった。

前回（114回）と比較すると、「飲食店・宿泊業」、「小売業」は変わらず休業が多い状況が続いている。また正社員と同様、「個人サービス業」の休業は大幅に増加したことが見て取れる。

図表2-2-2 新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者等の休業について（単一回答）【業種別】

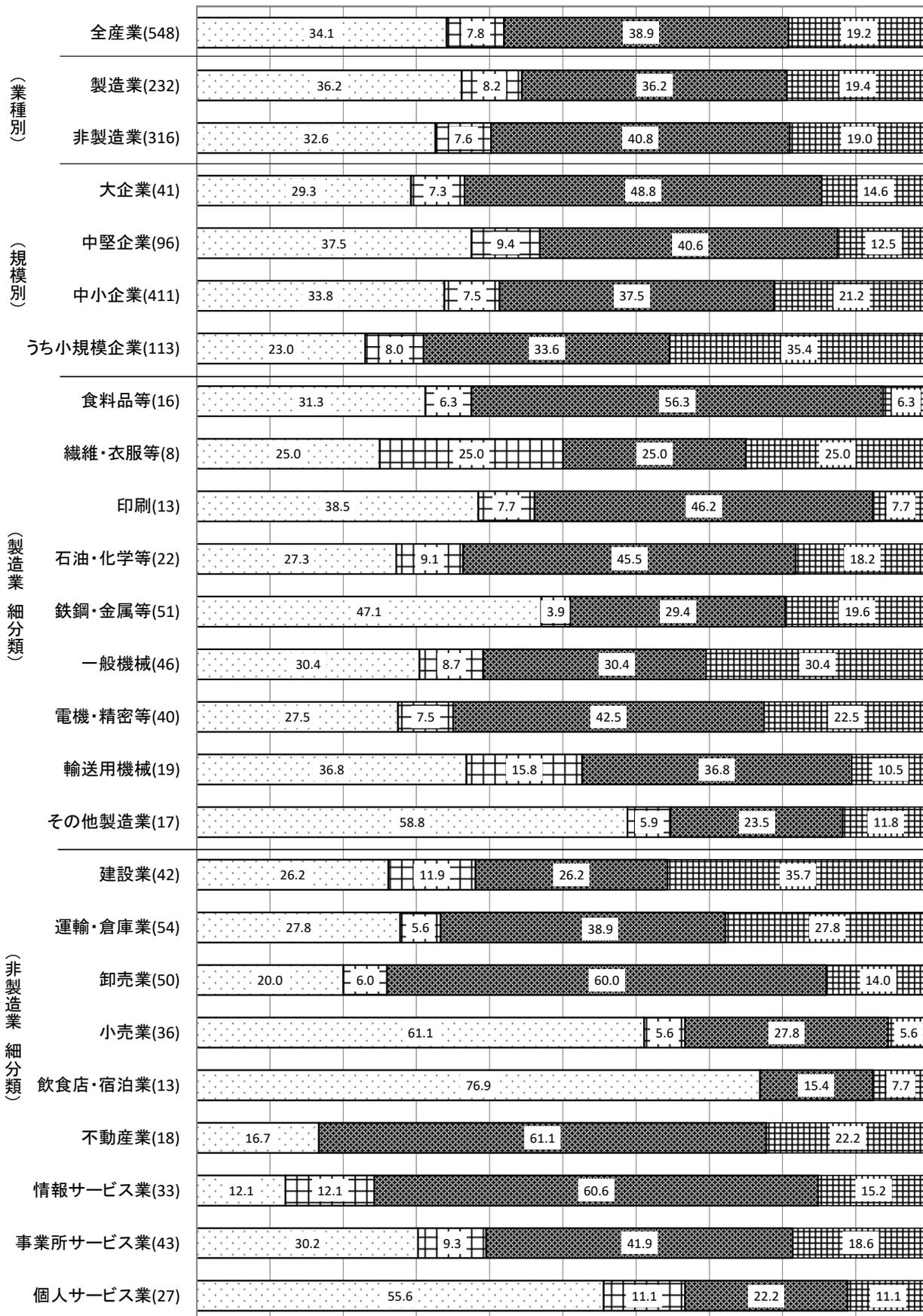


※前回（114回）は「実施した（現在はしていない）」と「実施した（現在も継続）」の合計

図表2-2-3 新型コロナウイルス感染症拡大に起因するパートタイム労働者等の休業について
 (単一回答)【全産業・業種別・規模別】

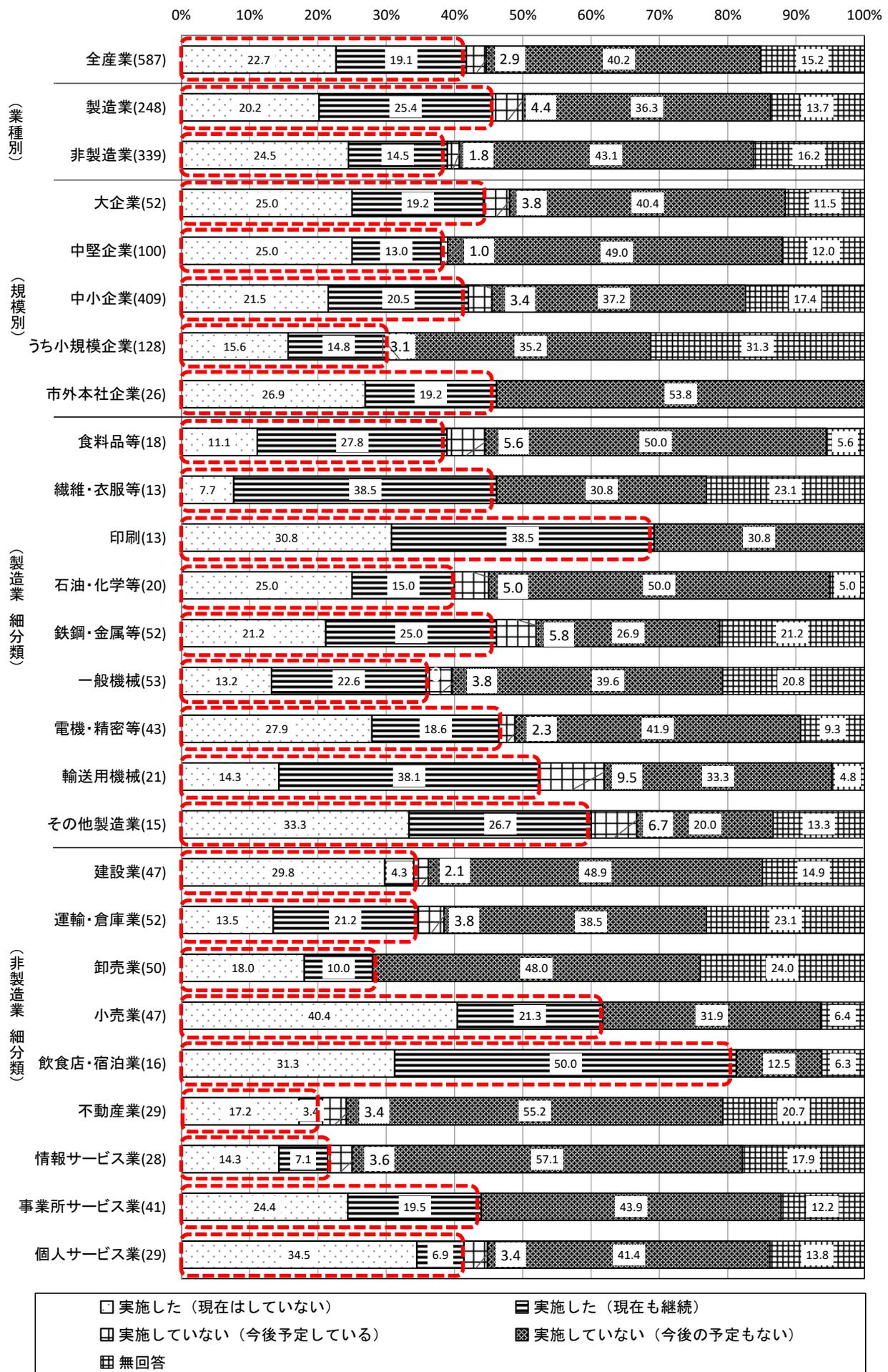
【今回118回(令和3年9月調査)】

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



□ 実施した ▨ 実施していない(今後予定している) ■ 実施していない(今後の予定もない) ▩ 無回答

(参考) 【前回114回(令和2年9月調査)】



※ [Red dashed box] は「実施した(現在はしていない)」と「実施した(現在も継続)」の合計

3 従業員の休業を実施した企業の雇用調整助成金等の活用について

従業員の休業を実施した企業の雇用調整助成金等の活用について、全産業では「活用した」(81.2%)が最も多く、「活用する予定はない」(15.2%)を大きく上回った。

業種別にみても、「活用した」が製造業(83.6%)、非製造業(79.3%)とも最も多く、「活用する予定はない」の製造業(11.8%)、非製造業(17.9%)を大きく上回った。

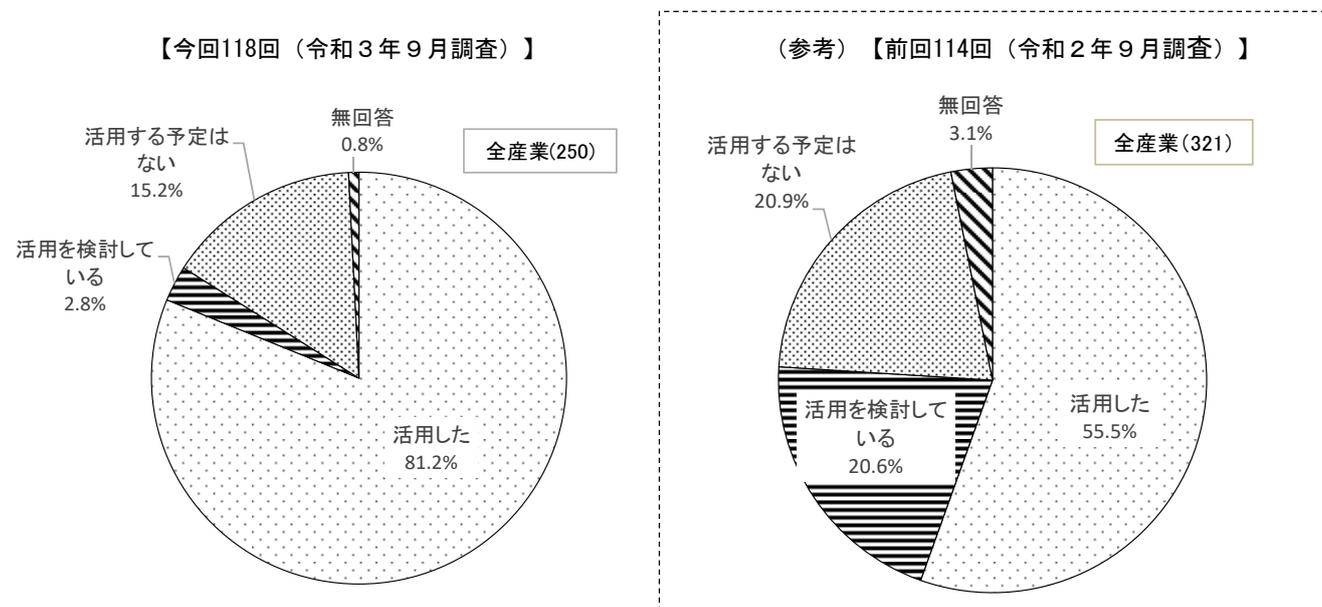
規模別にみると、「活用した」が大企業(92.3%)、中堅企業(92.3%)、中小企業(78.3%)、うち小規模企業(70.5%)とも最も多くなった。

前回調査と比べると、全産業では「活用した」が前回調査に比べ25.7%増加、「活用を検討している」が17.8%減少となっており、検討から活用に動いた結果が見て取れる。

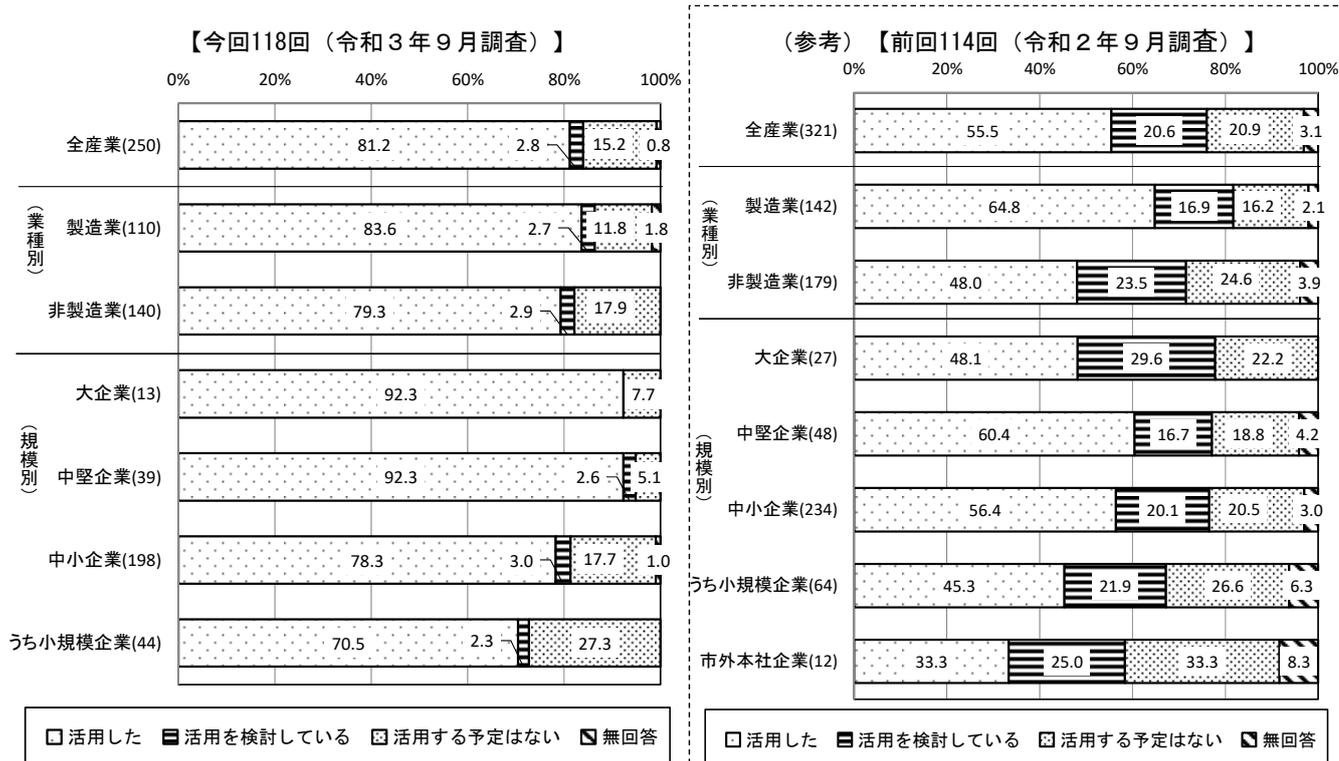
業種別にみると、「活用した」が前回調査に比べ製造業で18.8%増加、非製造業では31.3%増加した。

規模別にみると、「活用した」が前回調査に比べ大企業では44.2%増加、中堅企業では31.9%増加、中小企業では21.9%増加、うち小規模事業者では25.2%増加した。

図表3-1 従業員の休業を実施した企業の雇用調整助成金等の活用について (単一回答) 【全産業】



図表3-2 従業員の休業を実施した雇用調整助成金等の活用について (単一回答) 【全産業・業種別・規模別】



<新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員またはパートタイム労働者等の休業について「実施していない（今後予定している）」と回答した企業のみ>

4 今後、従業員の休業を予定している企業の雇用調整助成金等の活用について

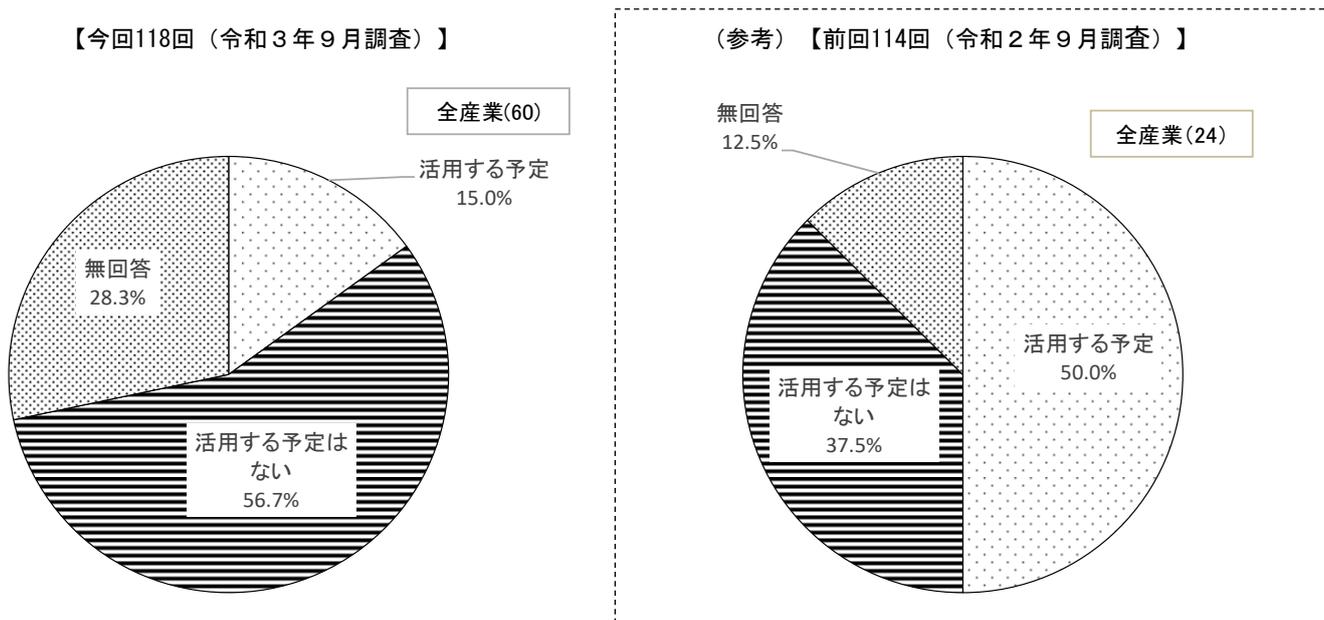
今後、従業員の休業を予定している企業の雇用調整助成金等の活用について、全産業では「活用する予定はない」(56.7%)が5割を超え、「活用する予定」は15.0%にとどまった。

業種別では、「活用する予定はない」が製造業(55.6%)、非製造業(57.6%)とも最も多く、「活用する予定」は製造業(3.7%)、非製造業(24.2%)となった。

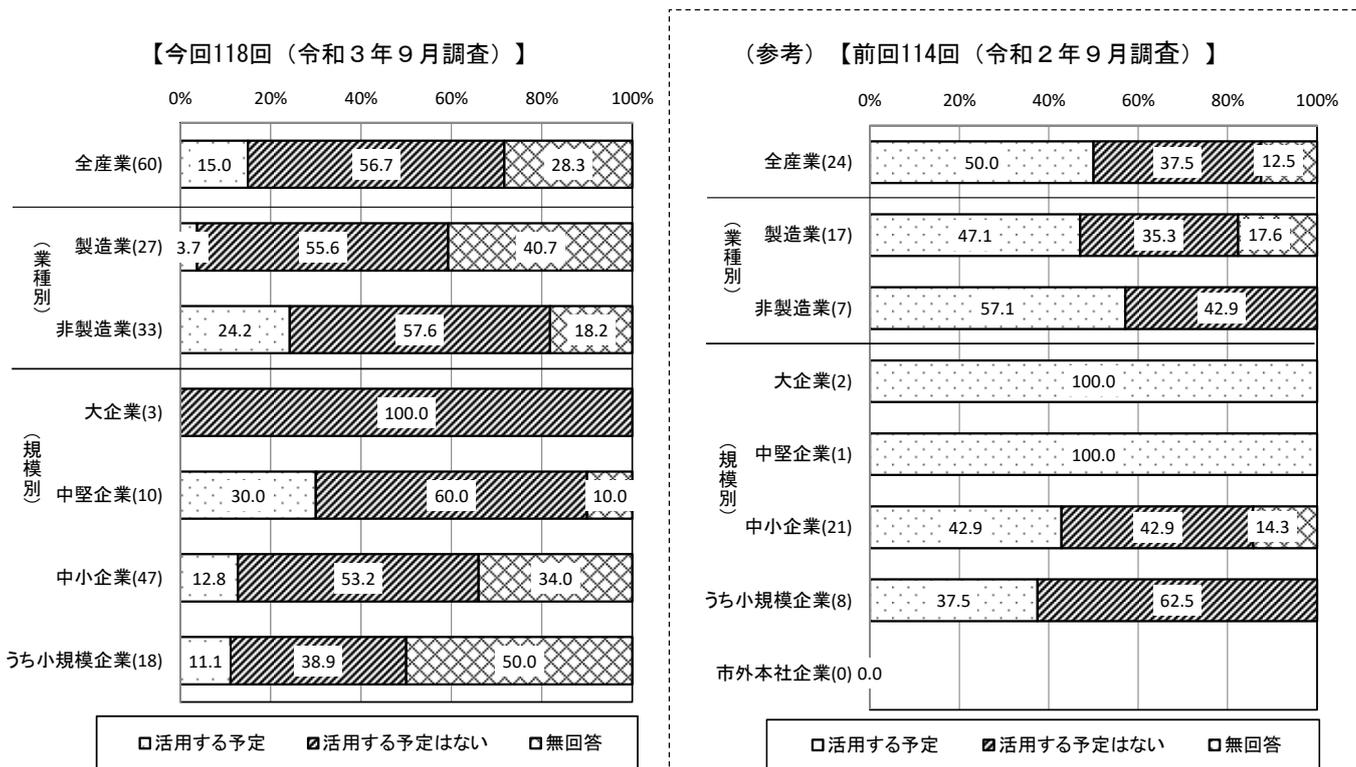
規模別では、「活用する予定はない」が大企業(100.0%)、中堅企業(60.0%)、中小企業(53.2%)、うち小規模企業(38.9%)とも最も多く、規模が大きいほど活用意向は低くなる傾向となった。

前回調査と比べると、「活用する予定」が前回調査に比べ35.0%減少、一方「活用する予定はない」は19.2%増加となった。

図表4-1 今後、従業員の休業を予定している企業の雇用調整助成金等の活用について（単一回答）【全産業】



図表4-2 今後、従業員の休業を予定している企業の雇用調整助成金等の活用について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



5 今後の雇用人員について

◆ 5-1 今後の正社員の雇用人員について

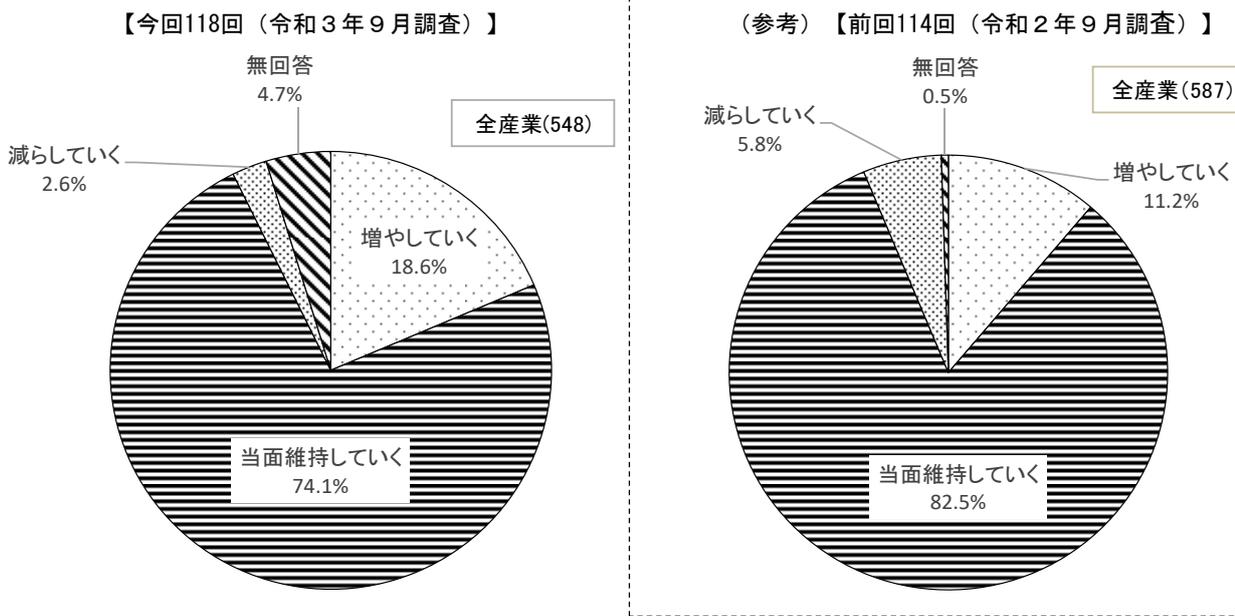
今後の正社員の雇用人員について、全産業では「当面維持していく」(74.1%)が最も多く、次いで「増やしていく」(18.6%)、「減らしていく」(2.6%)の順となった。

業種別にみても、「当面維持していく」が製造業(76.7%)、非製造業(72.2%)とも最も多く、「増やしていく」、「減らしていく」を大きく上回った。

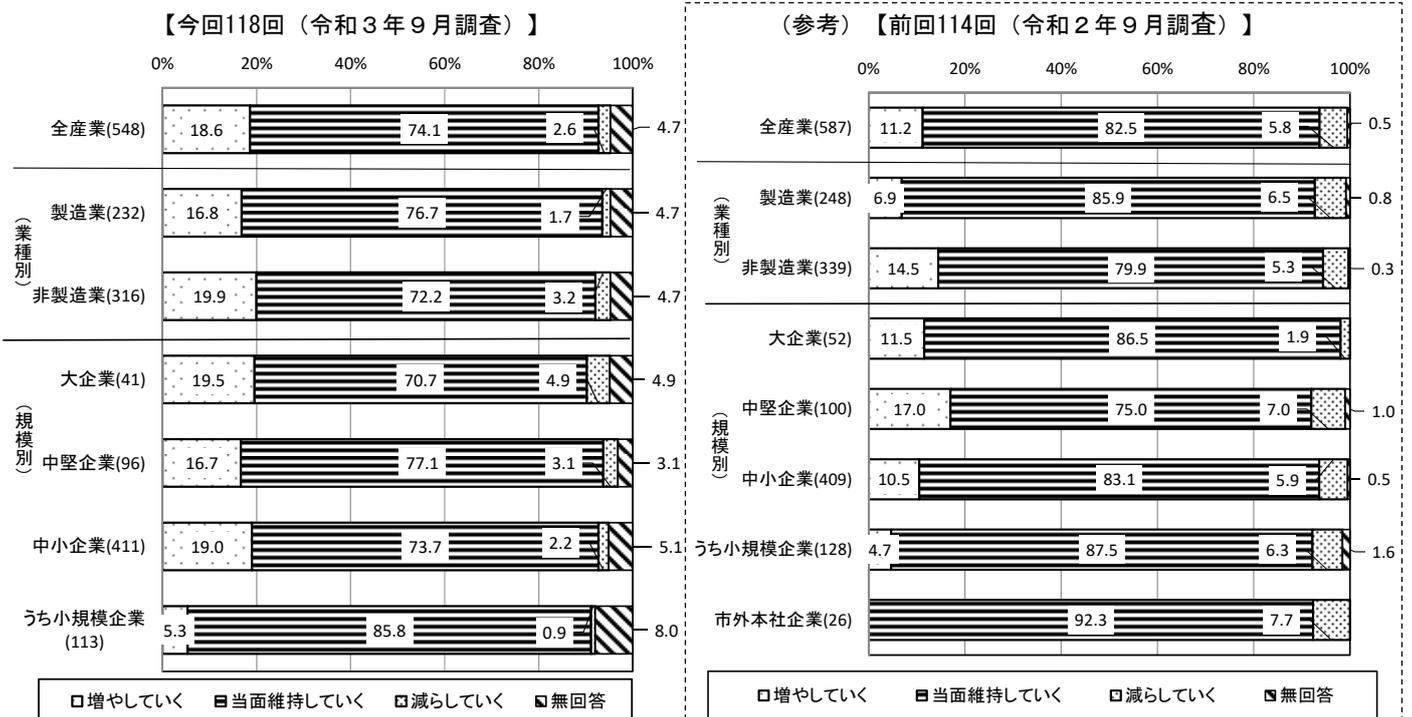
規模別にみても、「当面維持していく」が大企業(70.7%)、中堅企業(77.1%)、中小企業(73.7%)、うち小規模企業(85.8%)とも最も多く、「増やしていく」、「減らしていく」を大きく上回った。

前回調査と比べると、「当面維持していく」が前回調査に比べ8.4%減少、「増やしていく」は7.4%増加、「減らしていく」は3.2%減少となった。

図表5-1-1 今後の正社員の雇用人員について（単一回答）【全産業】



図表5-1-2 今後の正社員の雇用人員について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



◆ 5-2 今後のパートタイム労働者等の雇用人員について

今後のパートタイム労働者等の雇用人員について、全産業では「当面維持していく」(67.3%)が最も多く、次いで「増やしていく」(8.6%)、「減らしていく」(2.7%)の順となった。

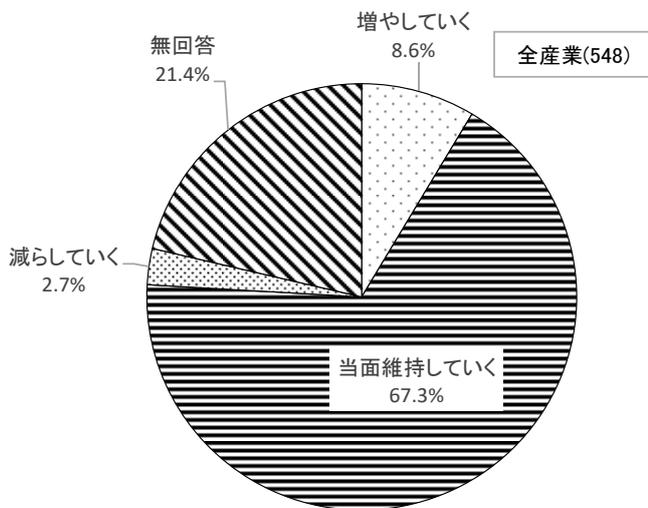
業種別にみても、「当面維持していく」が製造業(70.7%)、非製造業(64.9%)とも最も多く、「増やしていく」、「減らしていく」を大きく上回った。

規模別にみても、「当面維持していく」が大企業(68.3%)、中堅企業(70.8%)、中小企業(66.4%)、うち小規模企業(61.1%)とも最も多く、「増やしていく」、「減らしていく」を大きく上回った。

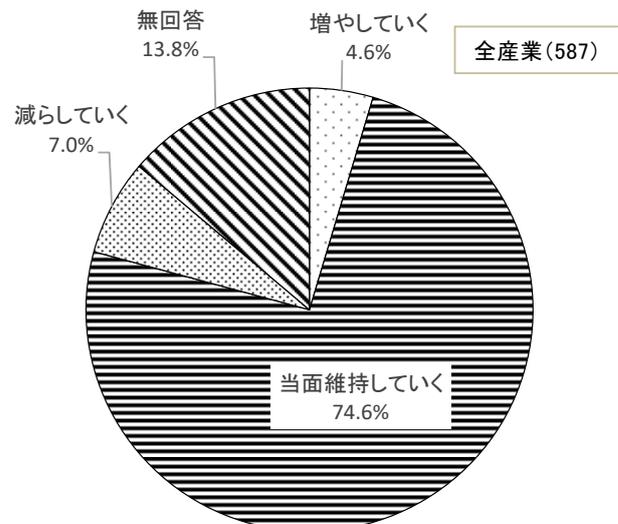
前回調査と比べると、「当面維持していく」が前回調査に比べ7.3%減少、「増やしていく」は4.0%増加、「減らしていく」は4.3%減少となった。

図表5-2-1 今後のパートタイム労働者等の雇用人員について（単一回答）【全産業】

【今回118回（令和3年9月調査）】

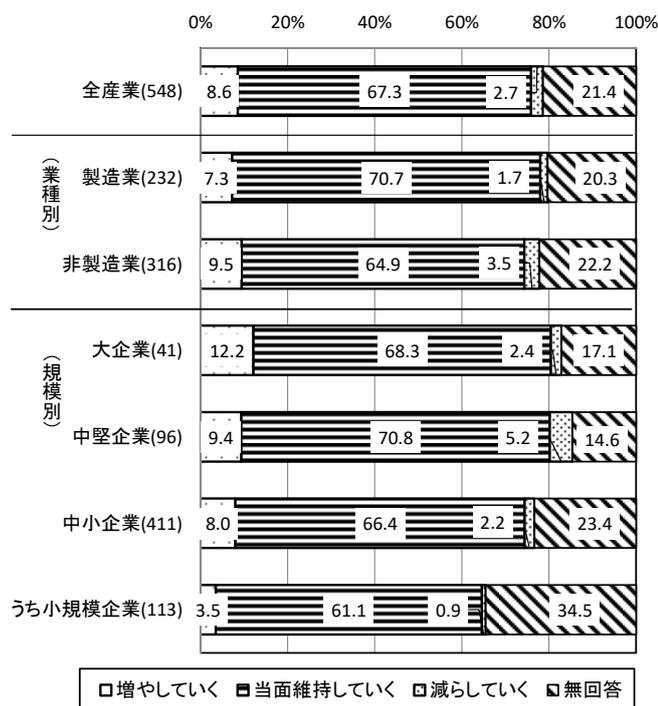


(参考) 【前回114回（令和2年9月調査）】

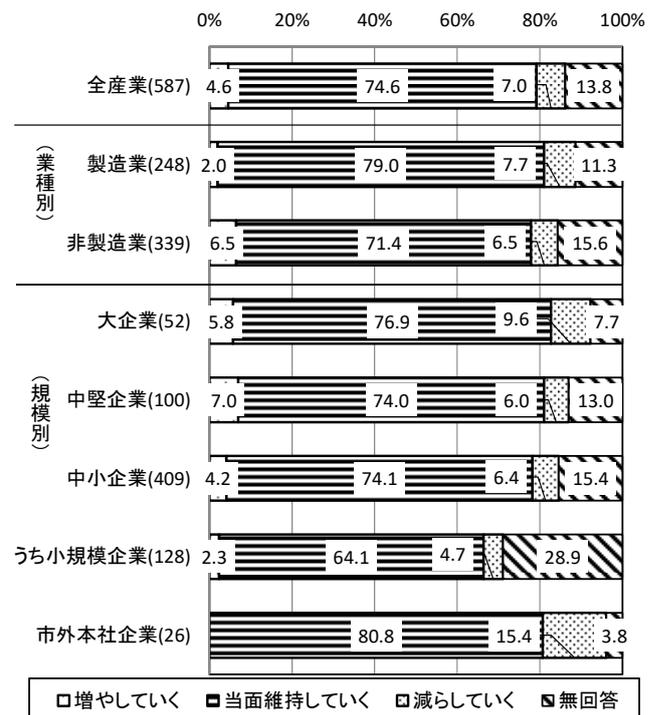


図表5-2-2 今後のパートタイム労働者等の雇用人員について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】

【今回118回（令和3年9月調査）】



(参考) 【前回114回（令和2年9月調査）】



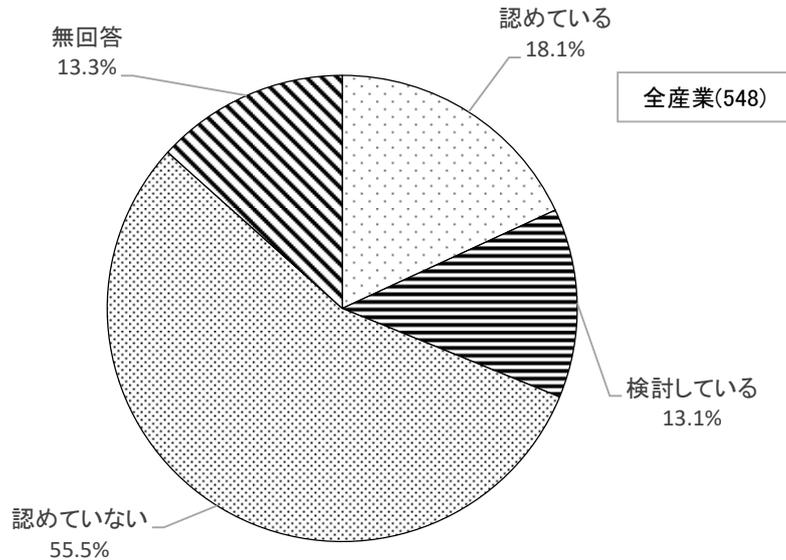
6 社員の副業・兼業について

社員の副業・兼業について、全産業では「認めていない」(55.5%)が最も多く、次いで「認めている」(18.1%)、「検討している」(13.1%)の順となった。

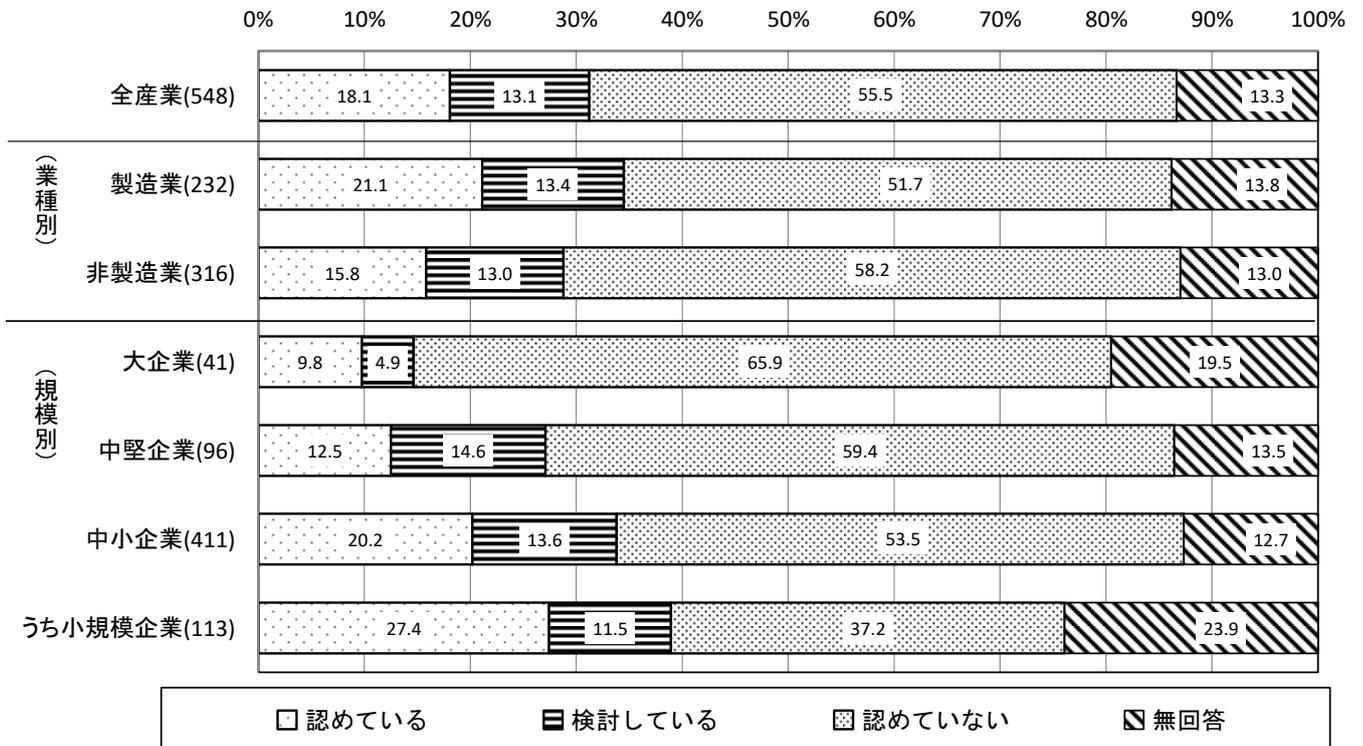
業種別にみても、「認めていない」が製造業(51.7%)、非製造業(58.2%)とも最も多く、次いで「認めている」が製造業(21.1%)、非製造業(15.8%)、「検討している」が製造業(13.4%)、非製造業(13.0%)と続いた。

規模別にみても、「認めていない」が大企業(65.9%)、中堅企業(59.4%)、中小企業(53.5%)、うち小規模企業(37.2%)とも最も多く、規模が大きいくほど比率が高い。また、「認めている」が、規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

図表6-1 社員の副業・兼業について（単一回答）【全産業】



図表6-2 社員の副業・兼業について（単一回答）【全産業・業種別・規模別】



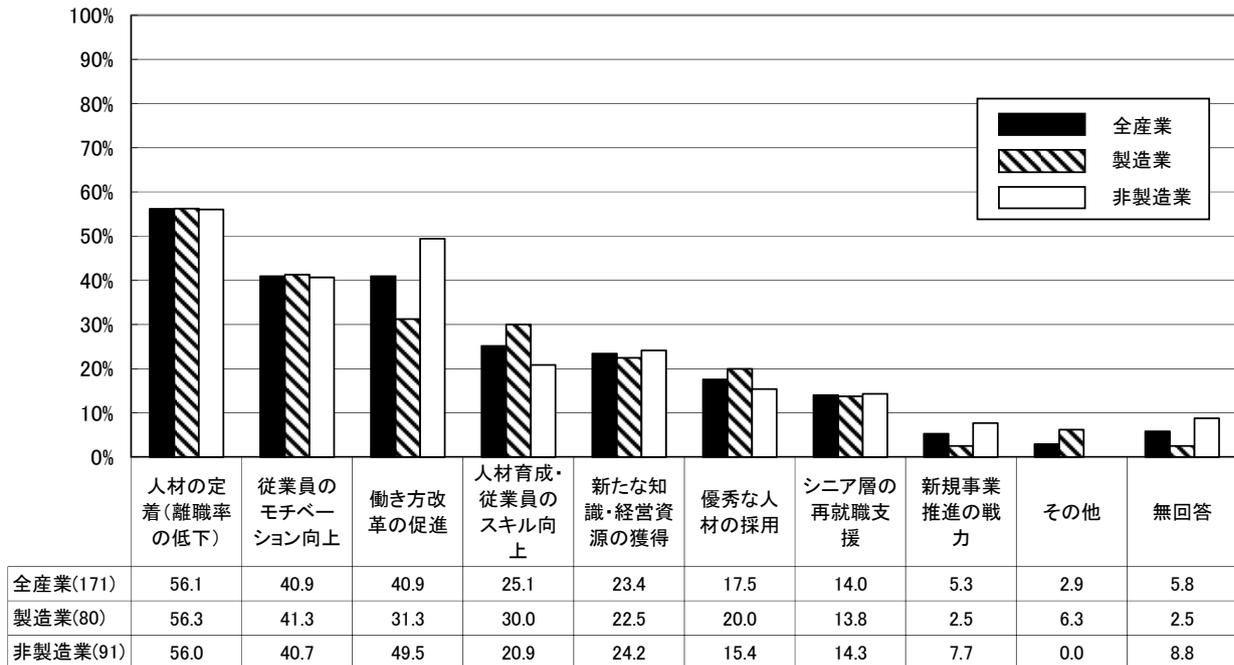
7 副業・兼業を認めることのメリットについて

副業・兼業を認めることのメリットについて、全産業では「人材の定着（離職率の低下）」（56.1%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」、「働き方改革の促進」が同率（40.9%）で続いた。

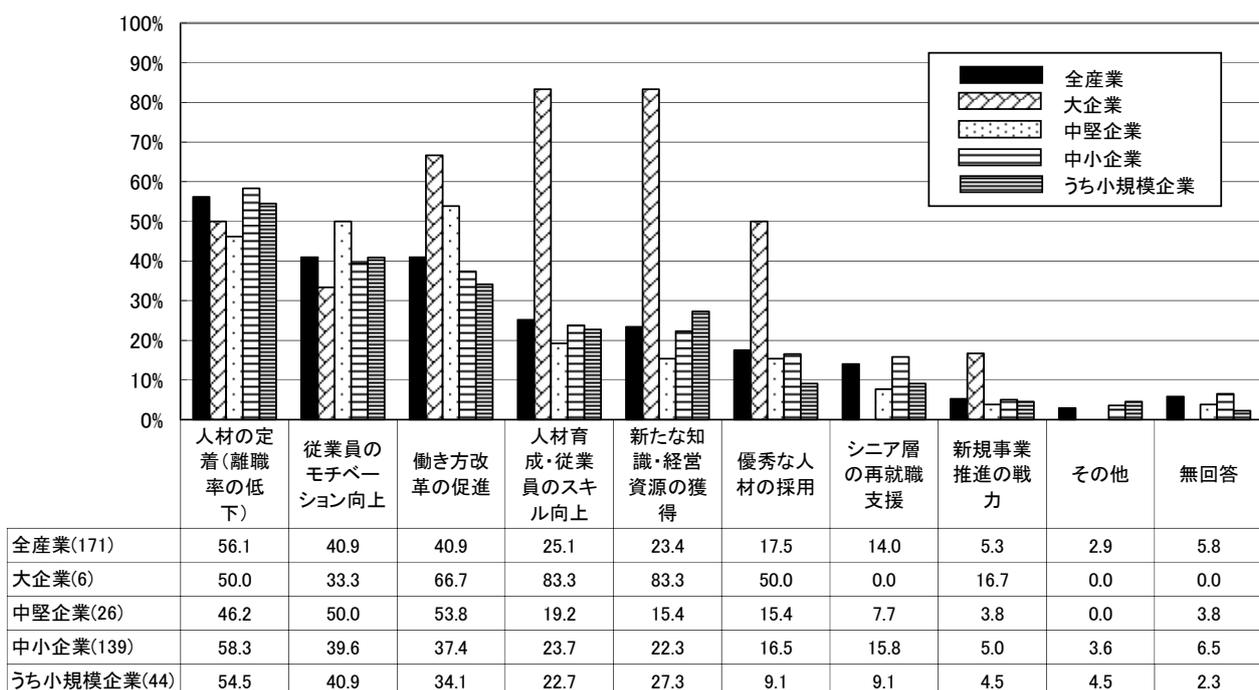
業種別にみると、製造業は、「人材の定着（離職率の低下）」（56.3%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」（41.3%）、「働き方改革の促進」（31.3%）、非製造業は「人材の定着（離職率の低下）」（56.0%）が最も多く、次いで「働き方改革の促進」（49.5%）、「従業員のモチベーション向上」（40.7%）の順となった。

規模別にみると、大企業では「人材の育成・従業員のスキル向上」、「新たな知識・経営資源の獲得」（83.3%）が同率で最も多かった。中堅企業では「働き方改革の促進」（53.8%）、中小企業では「人材の定着（離職率の低下）」（58.3%）、うち小規模企業でも「人材の定着（離職率の低下）」（54.5%）が最も多かった。

図表7-1 副業・兼業を認めることのメリットについて（複数回答）【全産業・業種別】



図表7-2 副業・兼業を認めることのメリットについて（複数回答）【全産業・規模別】



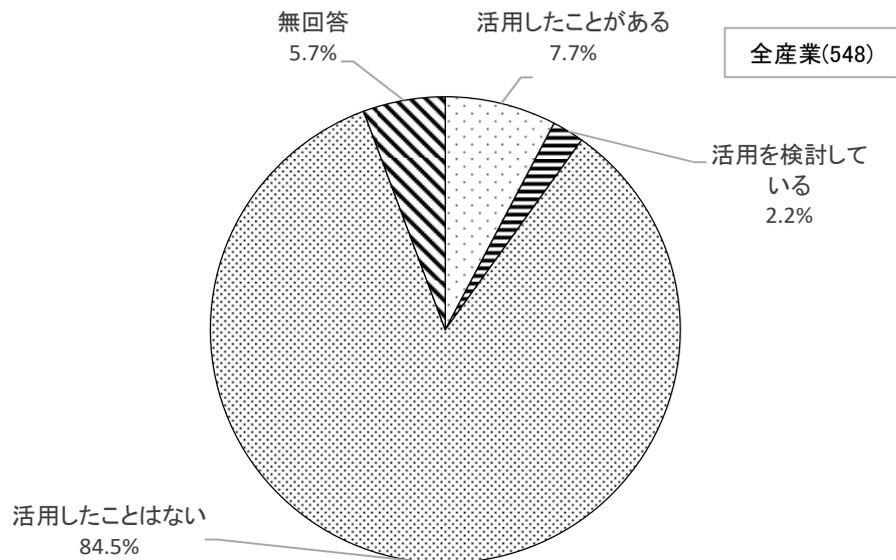
8 副業・兼業による外部人材の活用について

副業・兼業による外部人材の利用について、全産業では「活用したことはない」(84.5%)が最も多く、次いで「活用したことがある」(7.7%)、「活用を検討している」(2.2%)の順となった。

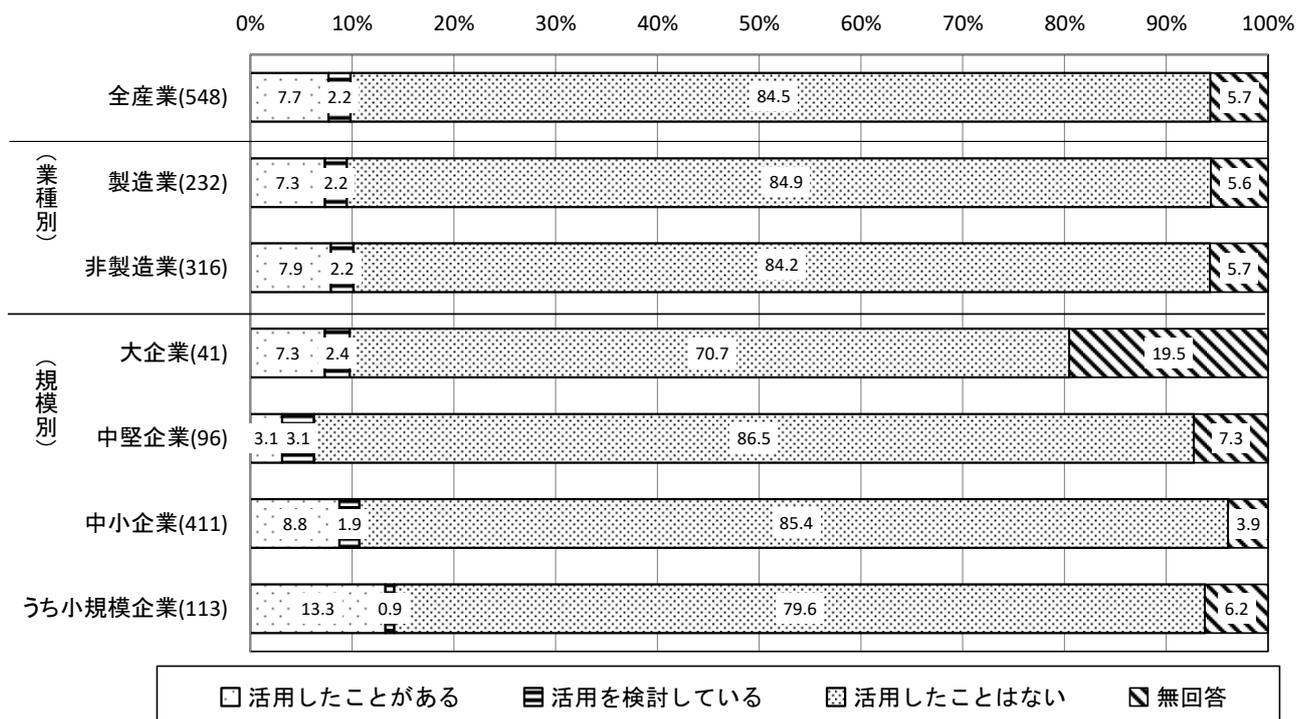
業種別にみても、「活用したことはない」が製造業(84.9%)、非製造業(84.2%)とも最も多く、次いで「活用したことがある」が製造業(7.3%)、非製造業(7.9%)、「検討している」が製造業、非製造業とも(2.2%)と続いた。

規模別にみても、「活用したことはない」が大企業(70.7%)、中堅企業(86.5%)、中小企業(85.4%)、うち小規模企業(79.6%)とも最も多かった。

図表8-1 副業・兼業による外部人材の活用について（複数回答） 【全産業】



図表8-2 副業・兼業による外部人材の活用について（複数回答） 【全産業・業種別・規模別】



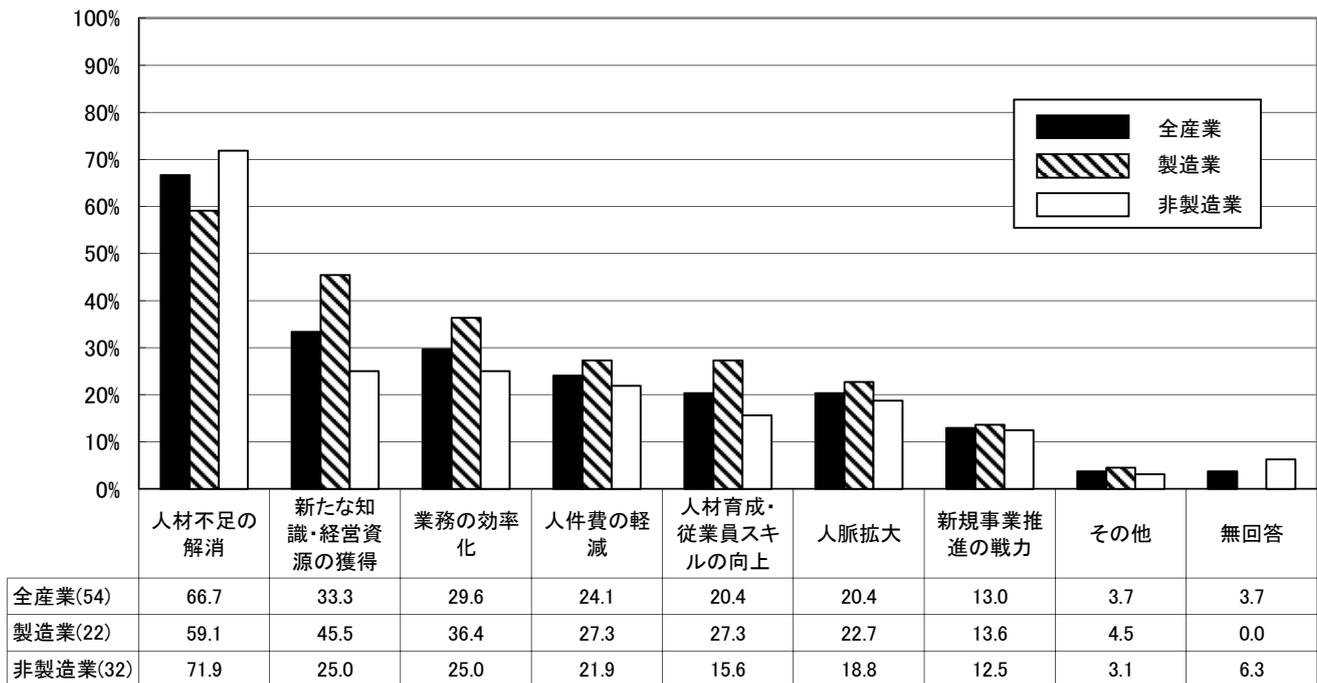
9 副業・兼業による外部人材活用のメリットについて

副業・兼業による外部人材活用のメリットについて、全産業では「人材不足の解消」(66.7%)が最も多く、次いで「新たな知識・経営資源の獲得」(33.3%)、「業務の効率化」(29.6%)となった。

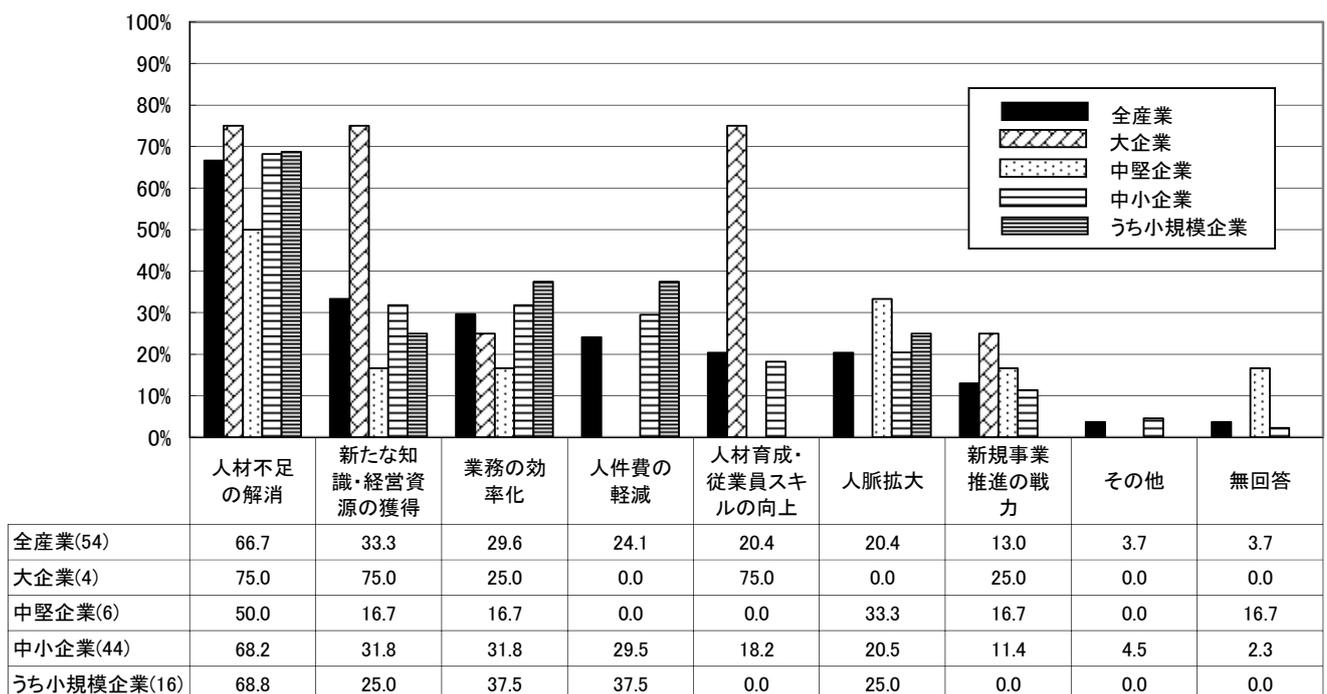
業種別にみると、「人材不足の解消」が製造業(59.1%)、非製造業(71.9%)とも最も多く、次いで製造業は「新たな知識・経営資源の獲得」(45.5%)、「業務の効率化」(36.4%)と続き、非製造業は、「新たな知識・経営資源の獲得」、「業務の効率化」が同率(25.0%)で続いた。

規模別にみると、大企業は「人材不足の解消」、「新たな知識・経営資源の獲得」、「人材育成・従業員スキルの向上」が同率(75.0%)で最も多く、中堅企業(50.0%)、中小企業(68.2%)、うち小規模企業(68.2%)は、いずれにおいても「人材不足の解消」が最も多かった。

図表9-1 副業・兼業による外部人材の活用のメリットについて(複数回答) 【全産業・業種別】



図表9-2 副業・兼業による外部人材の活用について(複数回答) 【全産業・業種別・規模別】



第118回 横浜市景況・経営動向調査(特別調査) 設問内容

～コロナ禍における雇用状況について～

問1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する従業員の離職について、それぞれ当てはまるものすべて選択してください。

【正社員】

1. 離職はない 2. 従業員都合による離職があった 3. 事業主都合による離職があった

【パートタイム労働者等】

1. 離職はない 2. 従業員都合による離職があった 3. 事業主都合による離職があった

問2 新型コロナウイルス感染症に起因する従業員の休業について、それぞれ当てはまるのもの1つ選んでください。

【正社員】

1. 実施した 2. 実施していない(今後予定している) 3. 実施していない(今後の予定もない)

【パートタイム労働者等】

1. 実施した 2. 実施していない(今後予定している) 3. 実施していない(今後の予定もない)

<問2で【正社員】または【パートタイム労働者等】のいずれかで、「実施した」を選んだ方のみにお尋ねします。

問3 従業員の雇用維持を図るため、雇用調整助成金等を活用しましたか。当てはまるもの1つ選んでください。

1. 活用した 2. 活用を検討している 3. 活用する予定はない

<問2で【正社員】または【パートタイム労働者等】のいずれかで、「実施していない(今後予定している)」を選んだ方のみにお尋ねします。

問4 従業員の雇用維持を図るため、雇用調整助成金等を活用する予定はありますか。当てはまるもの1つ選んでください。

1. 活用する予定 2. 活用する予定はない

問5 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、今後の雇用人員数について、それぞれ当てはまるもの1つ選んでください。

【正社員】

1. 増やしていく 2. 当面維持していく 3. 減らしていく

【パートタイム労働者等】

1. 増やしていく 2. 当面維持していく 3. 減らしていく

問6 多様な働き方や新しい働き方のニーズに応えるため、現在、社員の副業・兼業を認めていますか。

1. 認めている 2. 検討している 3. 認めていない

問7 認めている及び検討している場合、どのようなメリットがあると思いますか。当てはまるものすべて選択してください。(複数回答可)

1. 優秀な人材の採用 2. 人材の定着(離職率の低下)
3. 人材育成・従業員のスキル向上 4. シニア層の再就職支援
5. 新たな知識・経営資源の獲得 6. 従業員のモチベーション向上
7. 新規事業推進の戦力 8. 働き方改革の促進 9. その他()

問8 これまでに、副業・兼業による外部人材を活用したことがありますか。

1. 活用したことがある 2. 活用を検討している 3. 活用したことはない

問9 活用したことがある及び検討している場合、どのようなメリットがあると思いますか。当てはまるものすべて選択してください。(複数回答可)

1. 人材不足の解消 2. 業務の効率化 3. 人材育成・従業員スキルの向上
4. 人件費の軽減 5. 新たな知識・経営資源の獲得 6. 人脈拡大
7. 新規事業推進の戦力 8. その他()

第 118 回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）

発行：横浜市経済局政策調整部企画調整課
〒231-0005 横浜市中区本町 6 丁目 50 番地の 10
電話：045-671-2566 FAX：045-661-0692

調査機関：株式会社帝国データバンク 横浜支店
〒231-0007 横浜市中区弁天通 4 丁目 51 番地
電話：045-641-0232 FAX：045-641-2555