

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7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

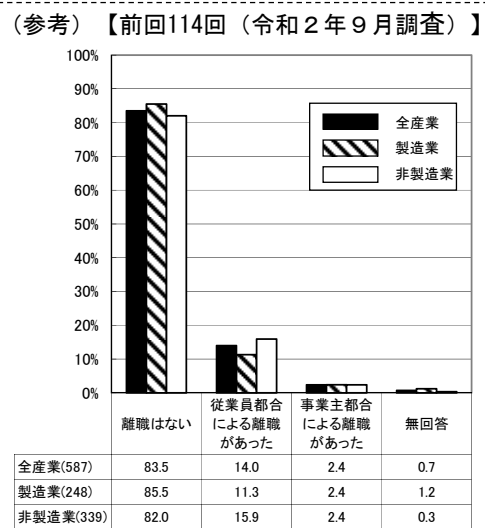
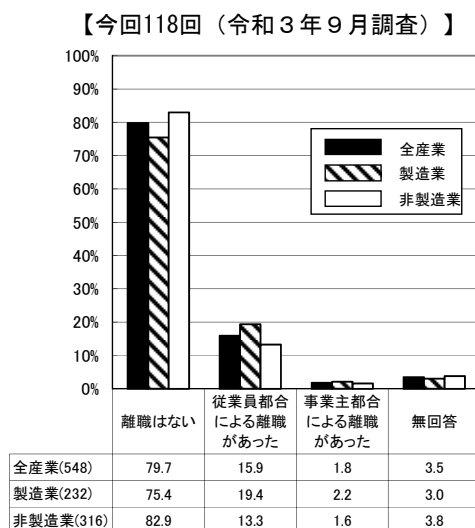
特別調査の概要

—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。

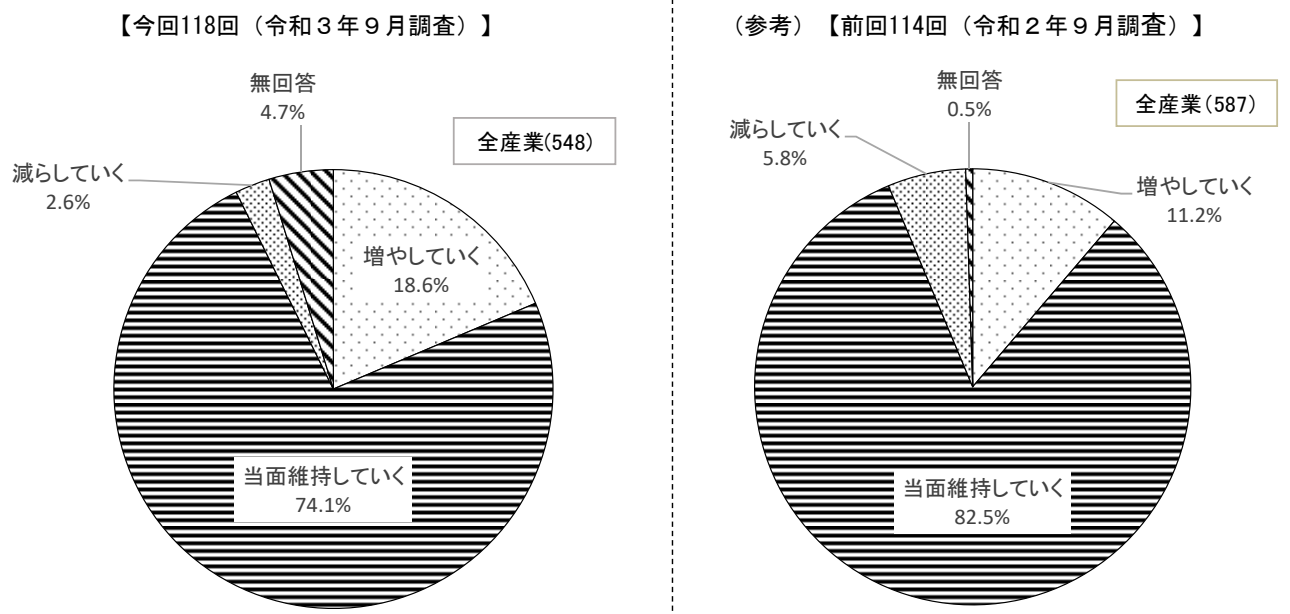
図表1 新型コロナウイルス感染症拡大に起因する正社員の離職について（複数回答）【全産業・業種別】



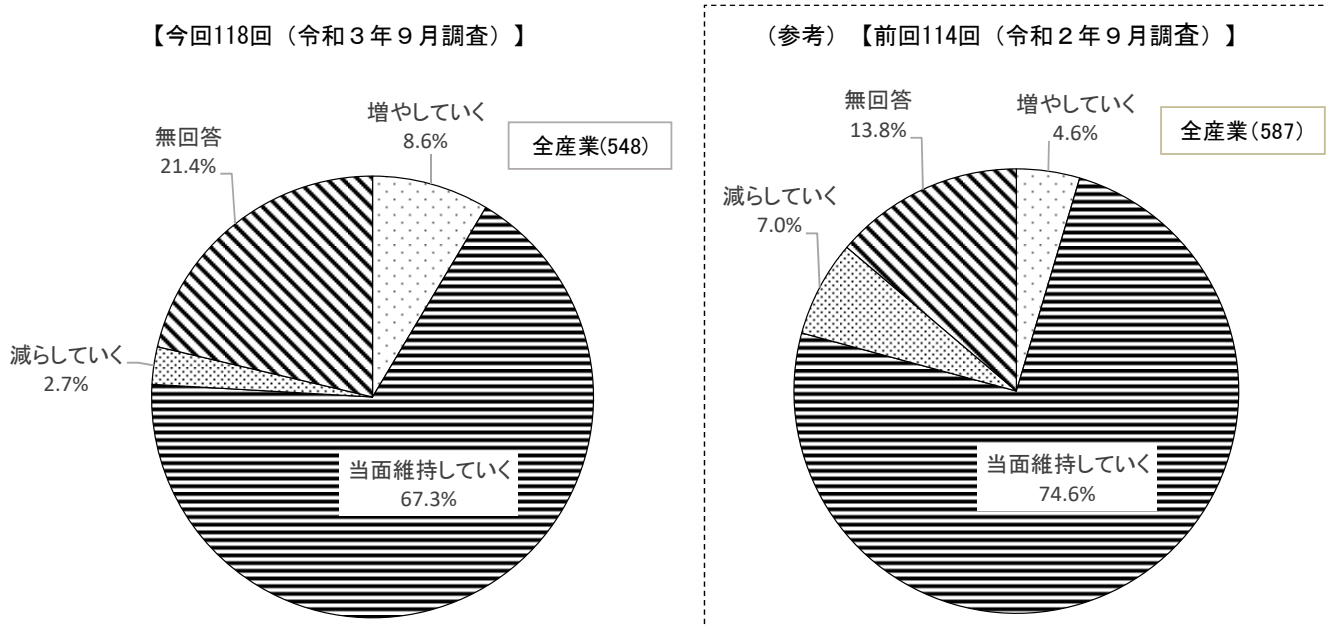
2 今後の雇用人員について

- 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】



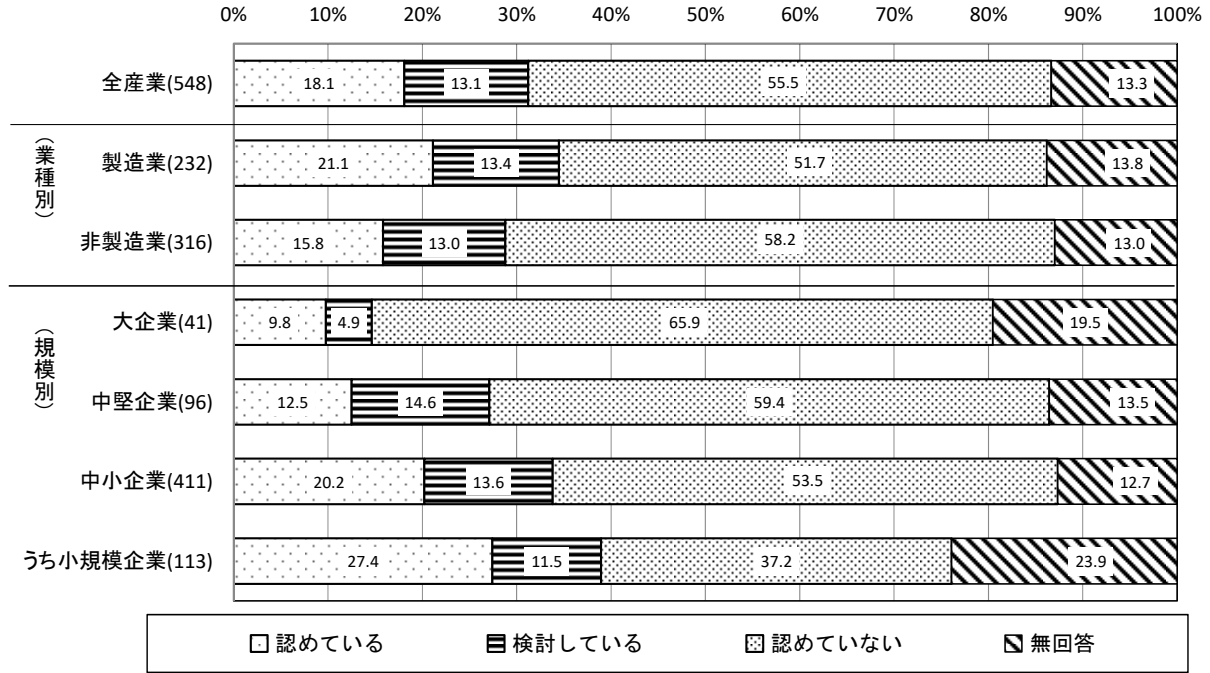
図表2-2 今後のパートタイム労働者等の雇用人員について（単一回答）【全産業】



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。

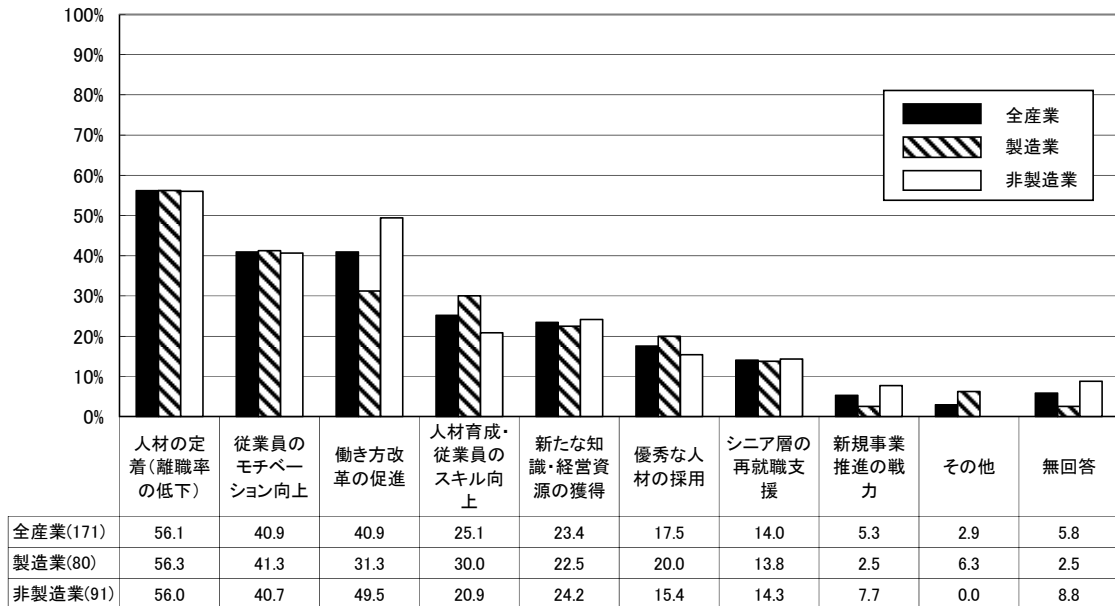
図表3 社員の副業・兼業について (単一回答) 【全産業・業種別・規模別】



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。

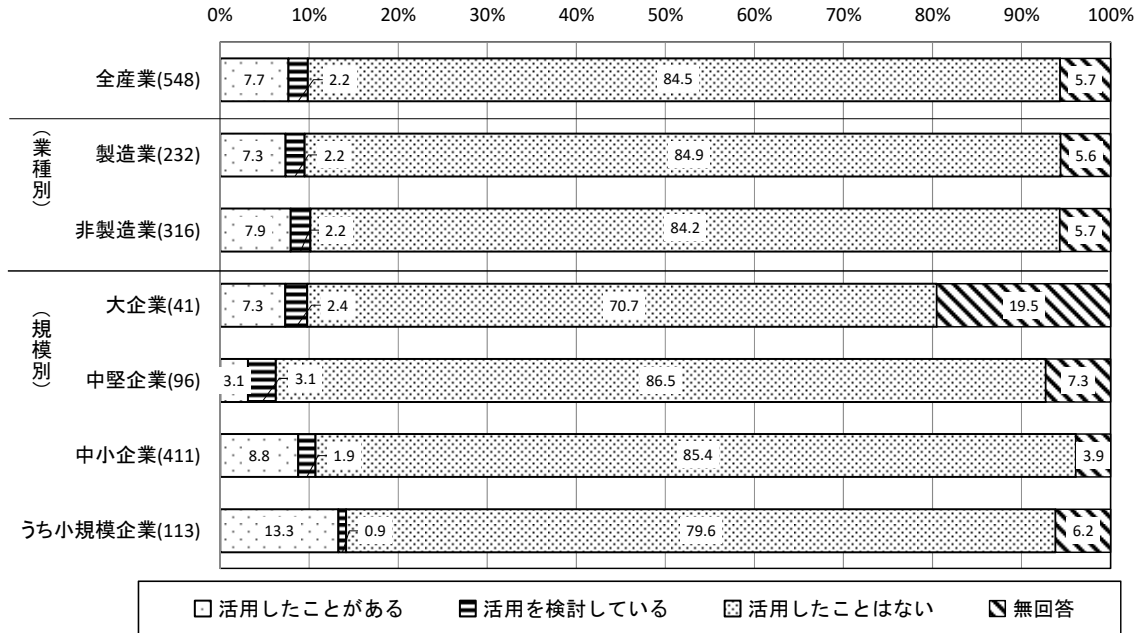
図表4 副業・兼業を認めることのメリットについて (複数回答) 【全産業・業種別】



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。

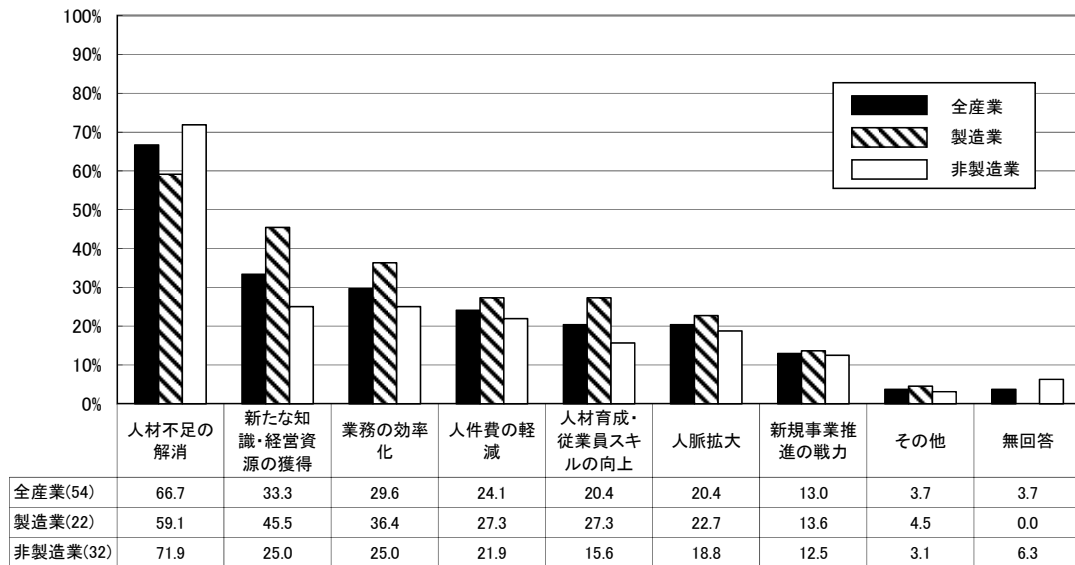
図表5 副業・兼業による外部人材の活用について（複数回答）【全産業・業種別・規模別】



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】



◎報告書掲載 URL <https://www.city.yokohama.lg.jp/business/kigyoshien/tokei-chosa/keikyou.html>

お問合せ先

経済局政策調整部企画調整課長

高橋 正海

Tel 045-671-2565