

令和5年12月27日(水)

速報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 藤村 博之)
労働市場・労働環境部門 統括研究員 高松 利光
多様な人材部門 研究員 山口 墨
調査部調査員 岩田 敏英
(代表電話) 03-5903-6111 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

一 コロナ禍において雇用調整助成金を受給した事業所の約5割が、調査時点で業績の回復を見通していた。また、実際に従業員が不足しているところが多い。

ただし、受給期間が長くなると、「従業員のモチベーション・働がいの低下」「従業員の生産性の低下」などを課題と認識。 一

「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」結果(事業所調査)

■調査の趣旨

- (独)労働政策研究・研修機構が、厚生労働省からの要請に基づいて実施する「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」の一環として実施。
- 本調査は、コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置の活用実態を把握することを目的とした事業所アンケート調査(調査時点:2023年2月末時点)であり、今後予定している行政記録情報(厚生労働省の雇用調整助成金システムデータ及び雇用保険業務データ)と合わせた二次分析に向けて、行政記録情報にはない情報を採ることを意図して実施。今後の二次分析の結果に注目されたい。

■調査結果のポイント

<受給事業所の約5割は業績回復を見込んでいた。5割程度は従業員が不足していると回答>

- 調査時点(2023年2月末時点)で、受給事業所の47.4%が、業績が回復する見通しを持ち、他方で14.2%は「回復しない」と回答。なお、非受給事業所では、24.7%が回復を見込み、9.6%が「回復しない」と回答。(P.13 図表6-1)
- 調査時点での従業員の過不足については、受給事業所では「不足計」49.6%、「過剰計」6.0%であるのに対し、非受給事業所では「不足計」39.8%、「過剰計」4.5%と、受給事業所の不足感が目立つ。2023年入社の新卒採用を予定していた事業所は、受給事業所で10.2%、非受給事業所で9.1%、2022年に中途採用をした事業所は、受給事業所で37.4%、非受給事業所で27.3%と、受給事業所での割合の方が高い。(P.14-16 図表7-1~3)

<コロナ禍で雇用調整助成金の受給や休業が長期化した事業所ほど、従業員に関する課題を認識>

- コロナ禍の3年間(2020~2022年)に雇用調整を目的として「休業」をした事業所の割合は25.7%。
- コロナ禍の休業期間中の課題について尋ねたところ、「従業員のモチベーション・働がいの低下」「従業員の生産性の低下」を「課題だと感じた」事業所の割合は、非受給事業所よりも受給事業所の方が高く、それぞれ53.7%、47.3%。雇用調整助成金の受給や休業が長期化した事業所ほどその割合が概ね高くなる傾向がみられた。(P.7 図表2-4)

I 調査の概要¹

1 調査の趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の感染拡大下（以下「コロナ禍」という。）における各企業の雇用調整とそれに関連した雇用調整助成金の特例措置の活用の実態を把握することを目的として、雇用調整助成金の受給事業所及び非受給事業所の双方を対象として、事業所アンケート調査を実施。本調査は、二次分析に向けて、非受給事業所も含め、行政記録情報にはない情報を採ることを意図して実施。

本調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、厚生労働省からの要請に基づいて実施する「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」の一環として実施。

2 調査名

「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」

3 調査期間

2023年3月8日～3月27日（調査時点：2023年2月末時点）

4 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

5 調査対象

2020年3月から2021年1月までの間に「雇用調整助成金」又は「緊急雇用安定助成金」（以下では、緊急雇用安定助成金も含み、「雇用調整助成金」という。）を受給した事業所（受給事業所）から7,500、いずれも受給していない事業所（非受給事業所）から7,500を抽出した計15,000事業所を調査対象とした。

事業所の抽出は、厚生労働省から提供を受けた行政記録情報（雇用保険適用事業所台帳及び雇用調整助成金に係るシステムのデータ）に基づいて行った。具体的には、受給事業所は、2020年3月から2021年1月までの間に雇用調整助成金を受給した事業所であって雇用保険台帳に登録のある事業所を元に抽出した。非受給事業所は、同登録事業所から上記の雇用調整助成金受給事業所を除いた事業所を元に抽出した。

抽出に当たっては、母集団事業所の事業所規模別（雇用保険被保険者数0～9人、10～29人、30～99人、100～299人、300人以上の5区分）、産業別（日本標準産業分類の産業大分類20区分から「公務（他に分類されないもの）」「分類不能の産業」を除いた18区分）の分布構造を踏まえた層化無作為抽出を行った。

ただし、事業所規模については、母集団の事業所規模の分布に合わせて抽出を行うと規模の大きい事業所のサンプル数が少なくなるため、二次分析において各事業所規模のサンプル数を一定程度

¹ 本資料は調査の概要及び集計結果の一部（速報値）を紹介するものであり、調査の各項目の集計結果（確定値）、調査票等は、JILPT調査シリーズとして公開する予定である。

確保することを考慮し、規模の大きい事業所のサンプル数を相対的に多くした。具体的には受給事業所、非受給事業所それぞれについて、雇用保険被保険者数が「0～9人」、「10～29」の2区分では1,000ずつ、「30～99人」、「100～299人」の2区分では2,000ずつ、「300人以上」の1区分では1,500を抽出した。

6 調査票の配布数と有効回答

配布数 15,000 件、有効回答数 5,253 件（有効回収率 35.0%）

7 集計の方法

雇用保険台帳に登録のある事業所を母集団とし、雇用調整助成金等の受給状況（受給の有無）、事業所規模及び産業ごとに復元倍率を算出し、これを用いて復元。

雇用調整助成金等の受給状況（受給の有無）別については、アンケート調査において 2020 年、2021 年、2022 年のいずれかの年に雇用調整助成金等を受給したと回答した事業所を「受給事業所」として、それ以外の事業所を「非受給事業所」として分類し、集計。

本資料では、主に雇用調整助成金の受給状況の違いによる回答の差に注目。受給状況については、いつ受給したかにより事業所の状況や雇用調整助成金の効果が異なる可能性があるため、一部の分析において受給年や受給パターン（受給年の組み合わせ）別の集計も行う。

また事業所規模、産業の別については、雇用保険台帳上の情報に基づいて分類。事業所規模は雇用保険被保険者数により分類・集計している。

8 回答者の属性

資料 p18 に掲載。

II 調査結果の概要

1 雇用調整助成金の受給状況

事業所全体に占める受給事業所の割合は29.1%。

雇用調整助成金の受給年を尋ねたところ、「2020年」の割合が最も高く、事業所全体の23.3%、受給事業所の80.2%を占めていた。「2021年」、「2022年」では受給事業所の割合が低下。

雇用調整助成金の受給パターン（受給年の組み合わせ）については、2019年（コロナ禍前）の受給事業所の特徴も捉えるため、図表1-2のように分類。受給パターン別にみてもっとも事業所に占める割合が高いのは「2020年」、「2021年」、「2022年」のいずれの年にも受給しており、かつ「2019年」は受給していないパターン（7.8%、受給事業所の26.7%）であった。

本資料では、雇用調整助成金の「主な受給パターン」として

- ① 2019年に受給せず、コロナ禍の3年間のうち2020年のみ受給した事業所
- ② 2019年に受給せず、2020年及び2021年の2年に受給した事業所
- ③ 2019年に受給せず、2020年、2021年及び2022年の3年とも受給した事業所
- ④ 2019年に受給し、かつ、コロナ禍の3年間のうちいずれかの年に受給した事業所の4パターンを取り上げている。

図表 1-1 雇用調整助成金の受給年

	n	%	%
2020年	1226	80.2	23.3
2021年	968	63.4	18.4
2022年	636	41.6	12.1
受給年 無回答	76	5.0	1.5
受給事業所計	1528	100.0	29.1
事業所計	5253	-	100.0

図表 1-2 雇用調整助成金の受給パターン

2019年	2020年	2021年	2022年	n	%	%
	○			335	21.9	6.4
		○		105	6.9	2.0
			○	42	2.7	0.8
	○	○		261	17.1	5.0
	○		○	40	2.6	0.8
		○	○	77	5.0	1.5
	○	○	○	407	26.7	7.8
○	2020～22年のいずれの年か受給			184	12.1	3.5
○	○			64	4.2	1.2
○		○		0	0.0	0.0
○			○	3	0.2	0.1
○	○	○		50	3.3	1.0
○	○		○	0	0.0	0.0
○		○	○	0	0.0	0.0
○	○	○	○	67	4.4	1.3
			受給年 無回答	76	5.0	1.5
			受給事業所計	1528	100.0	29.1
			事業所計	5253	-	100.0

2 雇用調整と休業の実施状況

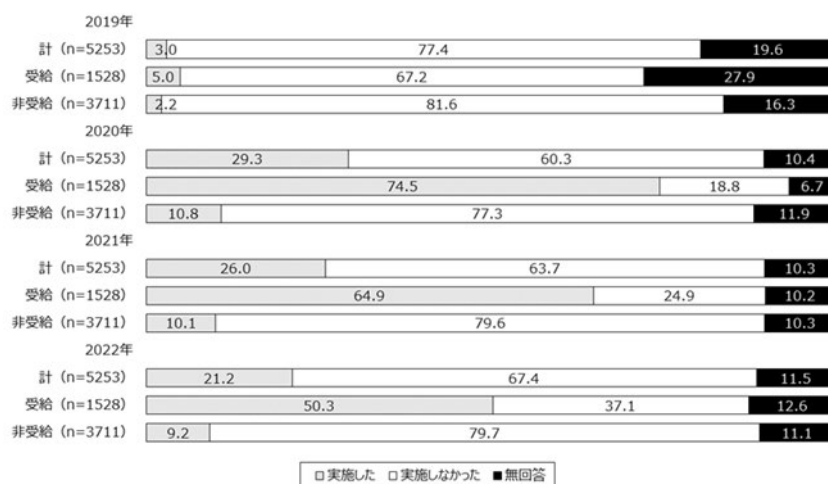
(1) 雇用調整の実施状況と方法

コロナ禍前の2019年を含む4年間の雇用調整の実施状況について尋ねたところ、「実施した」の割合が2020年は29.3%、2021年は26.0%、2022年は21.2%であった。

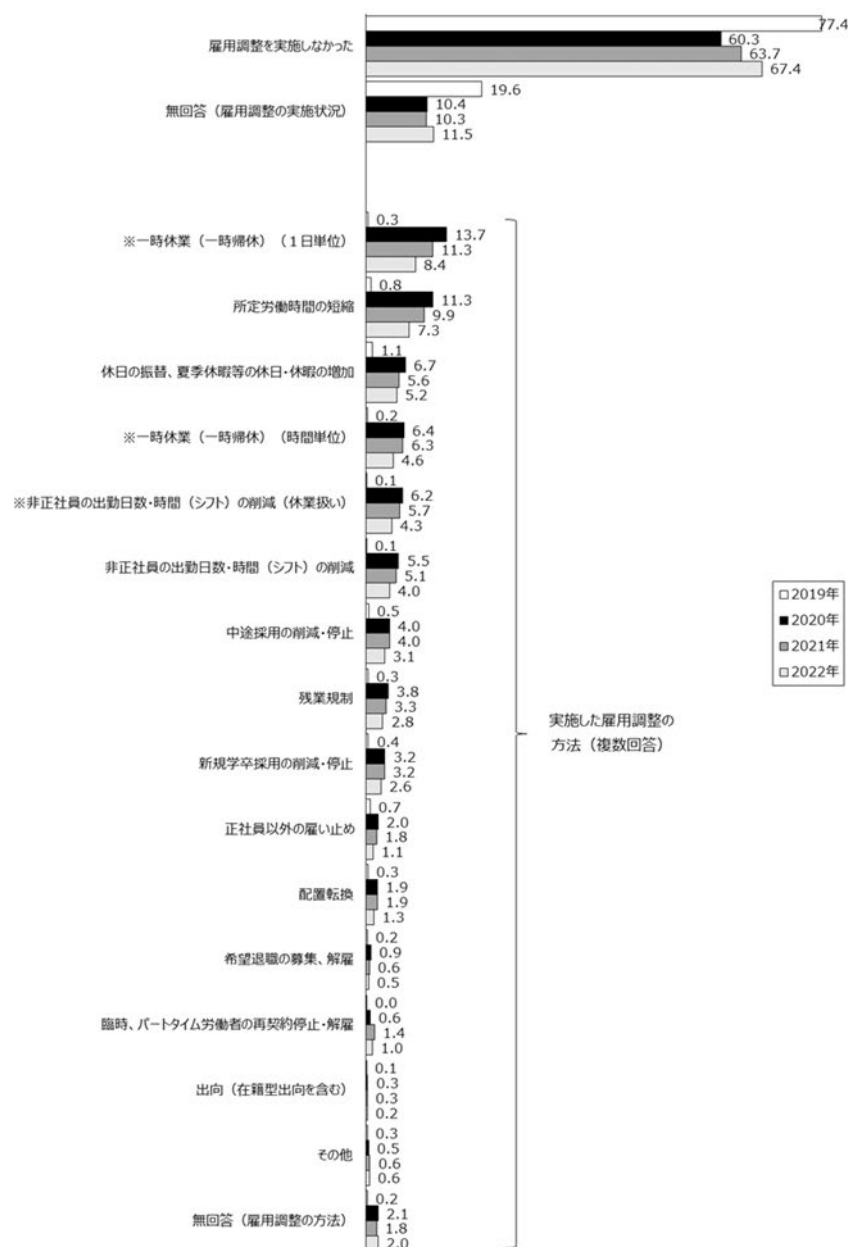
受給状況別にみると、受給事業所において雇用調整がより多く実施されていたが、その割合は、2020年に74.5%、2021年に64.9%、2022年に50.3%と、経年で小さくなっていった。

雇用調整を実施した事業所に対してその方法について年別に尋ねたところ、コロナ禍のいずれの年においても「一時休業（一時帰休）（1日単位）」の割合が最も高く、2020年で13.7%であった。そのほか、本調査において「休業」として捉えて集計している「一時休業（一時帰休）（時間単位）」は2020年で6.4%、「非正社員の出勤日数・時間（シフト）の削減（休業扱い）」は2020年で6.2%。

図表 2-1 雇用調整の実施状況 (SA、単位=%)



図表 2-2 実施した雇用調整の方法 (MA、単位=%)



(2) 休業事業所における休業の実施月

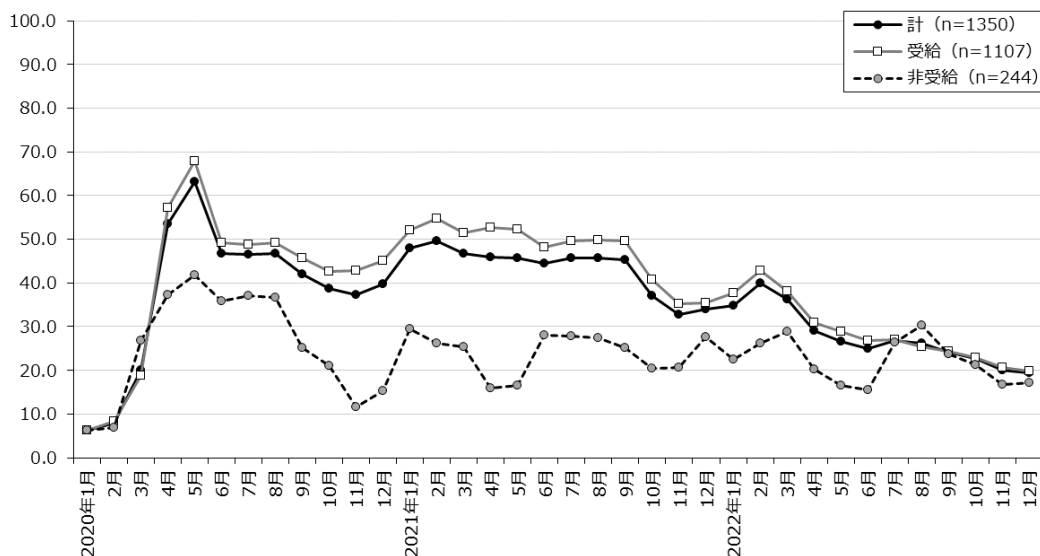
コロナ禍の3年間のうち、いずれかの年に雇用調整を目的として休業を実施した事業所 (以下「休業事業所」という。) は、事業所全体の25.7%。

休業事業所に対して2020年～2022年における月別の休業実施状況を尋ねたところ、休業事業所の月別の休業実施割合は、休業事業所全体では、2020年3月から急激に高まり、同年5月には63.2%と、3年間で最も高い割合となっていた。これ以降では2021年2月と2022年2月に高まりがみられ、2022年2月以降は概ね低下傾向にあった。

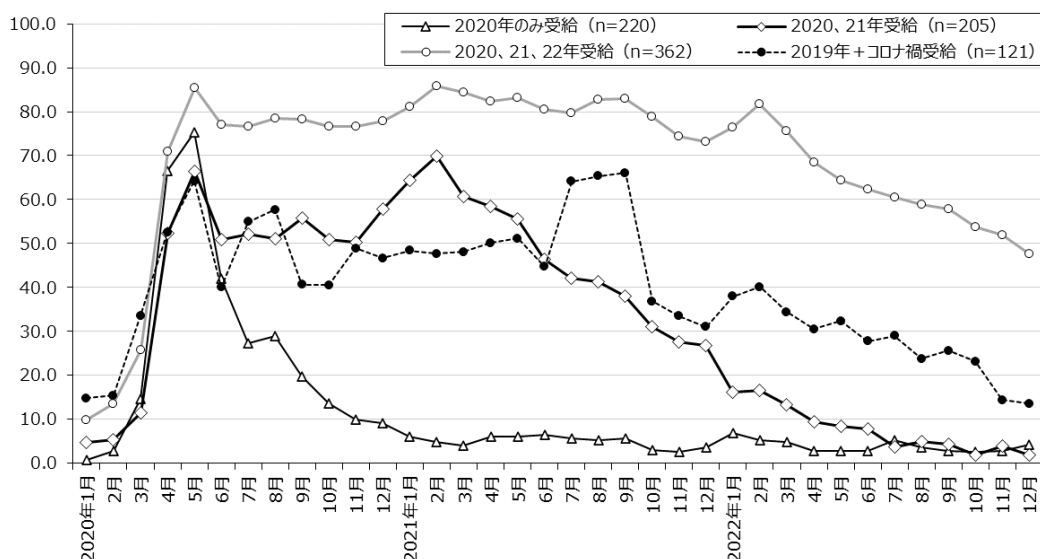
受給状況別にみると、休業事業所の月別の休業実施割合は、受給事業所では休業事業所全体と概ね同じ動きを示しており、2020年5月には67.9%で最も高くなっていた。これに対して非受給事業所でも2020年5月に41.7%と最も高くなっているが、2021年以降、増減を繰り返しながら横ばいで推移し、2022年7月以降は休業事業所全体と同程度の割合となっていた。

主な受給パターン別にみると、各月の休業実施割合は、「2020年のみ受給」では2021年以降10%未満で推移するのに対して「2020、21、22年受給」では3年間のほとんどの月で50%以上となるなど、受給パターンにより異なる休業実施状況がみられた²。

図表 2-3 休業事業所における休業の実施月 (SA、単位=%)



(主な受給パターン別)



(3) 休業期間中等の課題

休業事業所に対してコロナ禍の休業期間中等における課題と考えられた事項（「従業員のモチベーション・働きがいの低下」「従業員の生産性の低下」「休業中の従業員とのコミュニケーション」「休業中の従業員のメンタルヘルスのケア」の4つ）について、実際に「課題だと感じた」か否かを尋ねたところ、いずれの事項においても「課題だと感じた」と回答した割合は「課題だと感じていない」、「どちらともいえない」と回答した割合よりも高かった。また、4つの事項のなかでは「従

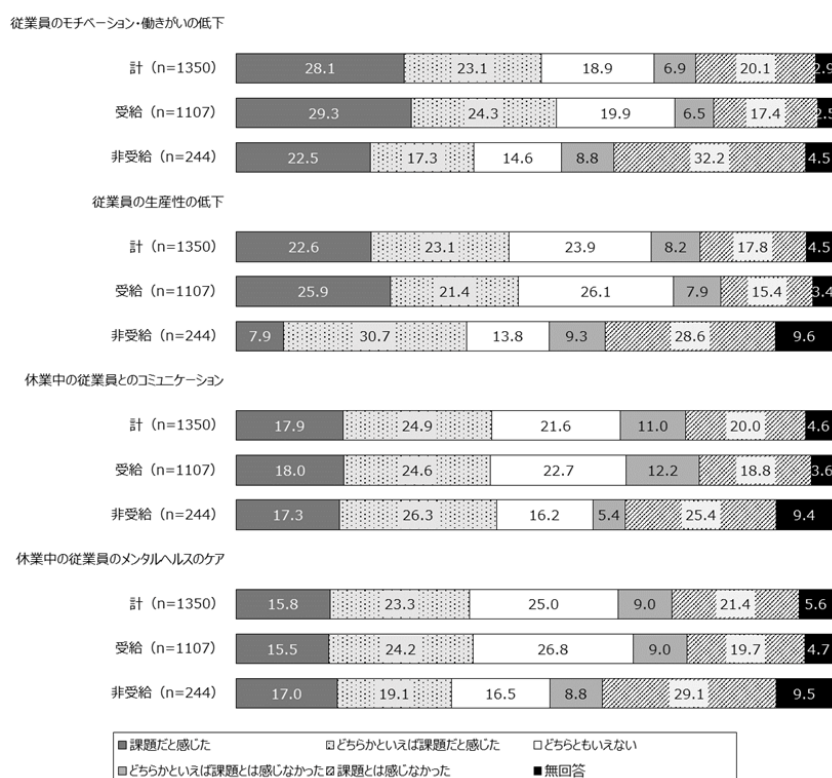
² 通常時の雇用調整助成金の支給限度日数は1年100日、3年150日だが、特例措置の期間は別枠扱いとなっていた。

従業員のモチベーション・働きがいの低下」を課題だと感じた割合が最も高い。

受給状況別にみると、「従業員のモチベーション・働きがいの低下」、「従業員の生産性の低下」の2つでは受給事業所の方が非受給事業所よりも課題だと感じた割合が高く、特に「従業員の生産性の低下」では、受給事業所では「課題だと感じた」と回答した割合が相対的に高かった。これに対して「休業中の従業員とのコミュニケーション」、「休業中の従業員のメンタルヘルスのケア」の2つでは、課題だと感じた割合に大きな違いはみられなかった。

休業年、受給年のパターン別にみると³、「課題だと感じた」と回答した割合は、「従業員のモチベーション・働きがいの低下」では「2022年受給」と「2020、21、22年受給」で、「従業員の生産性の低下」と「休業中の従業員のメンタルヘルスのケア」では「2019年+コロナ禍受給」で、休業事業所全体での割合よりも10%ポイント以上高くなっていた。また、いずれの事項についても、「課題と感じた」と回答した割合は、休業年や受給年が多いパターンほど割合が高くなる傾向がみられた。総じてコロナ禍による休業等の長期化が従業員にネガティブな影響をもたらしていた可能性が示唆される。

図表 2-4 休業期間中等の課題(SA、単位=%)



³ 年別の休業実施状況について、「2020年」は22.4%（休業事業所の87.1%）、「2021年」は18.6%（休業事業所の72.4%）、「2022年」は57.3%（休業事業所の57.3%）。休業パターン（休業年の組み合わせ）については①「2020年」、「2021年」、「2022年」のいずれの年にも休業（11.2%、休業事業所の43.8%）、②「2020年」、「2021年」に休業（5.0%、休業事業所の19.3%）、③「2020年」のみ休業（4.9%、休業事業所の19.2%）の3パターンを「主な休業パターン」として取り上げている。

(休業、受給年／パターン別)

	n	従業員のモチベーション・働きがいの低下				従業員の生産性の低下			
		課題だと感じた+	どちらともいえない	どちらかといえば感じる	無回答	課題だと感じた+	どちらともいえない	どちらかといえば感じる	無回答
休業計	1350	51.2	18.9	27.0	2.9	45.7	23.9	25.9	4.5
受給状況									
受給	1107	53.7	19.9	23.9	2.5	47.3	26.1	23.3	3.4
非受給	244	39.9	14.6	41.0	4.5	38.6	13.8	38.0	9.6
休業年									
2020年	1176	51.4	19.0	26.5	3.1	47.4	20.2	27.5	4.9
2021年	978	55.8	17.2	23.6	3.3	47.7	22.6	24.5	5.2
2022年	774	59.0	16.9	21.0	3.1	45.8	26.0	22.7	5.6
主な休業パターン									
2020年のみ	260	37.3	25.5	35.0	2.2	39.9	24.5	32.6	3.1
2020、21年	261	42.8	17.0	37.5	2.7	50.9	18.0	28.5	2.7
2020、21、22年	591	60.3	17.5	19.0	3.1	49.7	20.1	24.1	6.1
受給年									
2020年	943	54.9	20.3	22.0	2.9	51.9	22.1	22.4	3.5
2021年	783	59.5	19.1	19.2	2.2	49.3	25.6	22.1	3.0
2022年	521	62.7	17.2	18.1	2.0	48.9	27.1	21.0	3.1
主な受給パターン									
2020年のみ	220	41.2	26.7	28.9	3.3	38.9	27.9	28.8	4.5
2020、21年	205	57.9	21.7	19.0	1.3	53.7	22.1	22.9	1.3
2020、21、22年	362	64.5	17.9	16.0	1.6	55.5	23.9	18.3	2.3
2019年+コロナ禍受給	121	41.6	13.9	34.9	9.6	68.0	6.1	15.5	10.4
		休業中の従業員とのコミュニケーション				休業中の従業員のメンタルヘルスのケア			
計	1350	42.8	21.6	31.0	4.6	39.1	25.0	30.4	5.6
受給状況別									
受給	1107	42.7	22.7	31.1	3.6	39.7	26.8	28.7	4.7
非受給	244	43.6	16.2	30.8	9.4	36.0	16.5	37.9	9.5
休業年									
2020年	1176	44.0	22.5	28.5	5.1	37.4	26.9	29.6	6.2
2021年	978	46.3	19.9	28.5	5.3	43.7	23.2	26.4	6.7
2022年	774	43.7	19.8	30.8	5.7	42.1	21.9	28.8	7.1
主な休業パターン									
2020年のみ	260	35.7	28.3	32.4	3.5	25.8	36.8	33.8	3.6
2020、21年	261	45.7	20.0	31.9	2.4	41.0	22.8	33.0	3.3
2020、21、22年	591	48.2	21.8	23.6	6.3	41.7	25.5	24.6	8.2
受給年									
2020年	943	45.2	23.5	27.6	3.7	40.1	28.3	27.8	3.8
2021年	783	42.9	22.7	31.4	3.1	42.2	26.1	27.1	4.6
2022年	521	40.2	24.7	32.0	3.1	43.0	27.5	26.6	2.9
主な受給パターン									
2020年のみ	220	37.2	28.2	29.4	5.2	27.5	34.5	32.3	5.7
2020、21年	205	50.4	15.9	32.1	1.5	42.0	23.0	33.1	1.9
2020、21、22年	362	47.3	27.3	23.2	2.2	44.7	30.3	23.1	1.9
2019年+コロナ禍受給	121	48.4	19.4	21.9	10.4	51.6	21.8	16.2	10.4

3 休業、雇用調整助成金の受給と教育訓練

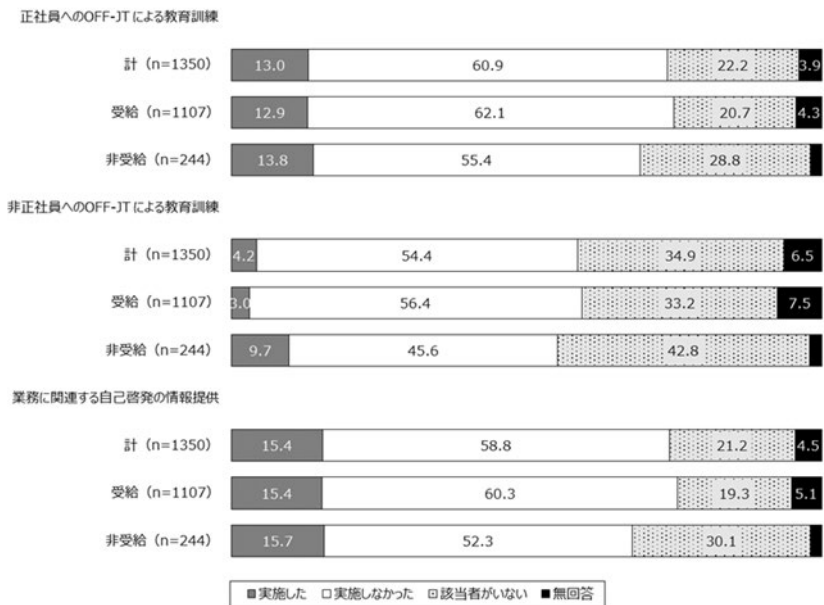
(1) 休業の際の OFF-JT、自己啓発の実施状況

休業事業所に対して雇用調整として行う休業の際に OFF-JT による教育訓練の実施状況、業務に関連する自己啓発の情報提供の状況を尋ねたところ、「正社員への OFF-JT による教育訓練」では「実施した」が 13.0%（「該当者がいない」「無回答」を除いた場合は 17.6%）、「非正社員への OFF-JT による教育訓練」では「実施した」が 4.2%（同 7.2%）、「業務に関連する自己啓発の情報提供」では「実施した」が 15.4%（同 20.8%）であった。

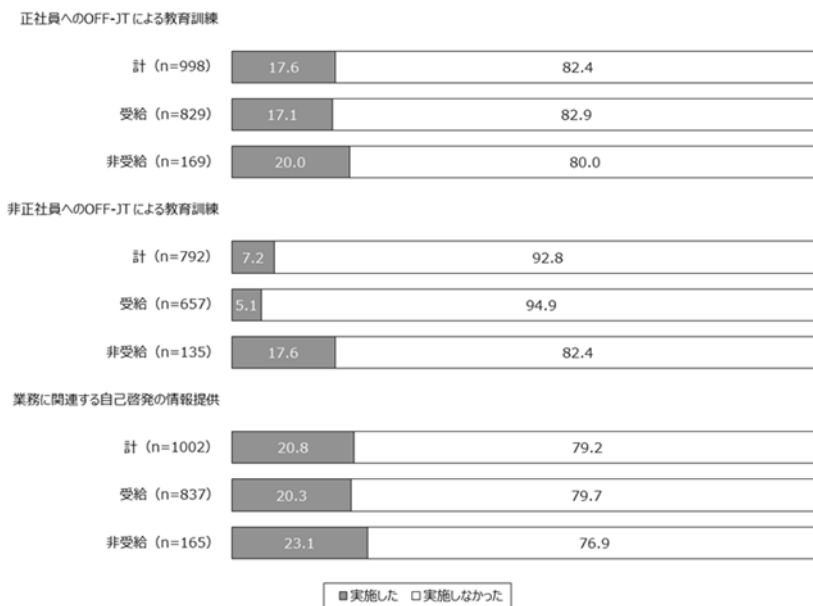
「該当者がいない」「無回答」を除いた集計結果を受給状況別にみると、「非正社員への OFF-JT による教育訓練」では、非受給事業所での実際割合の方が高かった。休業の際の教育訓練の実施状

況は総じて低調であった⁴。

図表 3-1 休業の際の OFF-JT による教育訓練、業務に関連する自己啓発の情報提供の状況 (MA、単位=%)



(「該当者がいない」「無回答」を除いた場合)



(2) 雇用調整助成金を活用した教育訓練の実施状況

受給事業所に対してコロナ禍の休業期間中における雇用調整助成金を活用した教育訓練の実施状況を尋ねたところ、「実施した」とする事業所は 12.2%であった。

主な受給パターン別にみると、コロナ禍にのみ受給した 3 パターンではいずれも約 10 %と差異はみられなかったが、「2019 年+コロナ禍受給」では 30.5%と割合が比較的高かった。コロナ禍以前から、雇用調整助成金を活用した教育訓練に取り組まれていた可能性がある。

⁴ 雇用調整助成金の特例措置では被保険者への教育訓練に対する加算額が引上げられた。

図表 3-2 雇用調整助成金を活用した教育訓練の実施状況 (SA、単位=%)

	n	実施した	実施して いない	無回答
計	1528	12.2	85.2	2.6
受給年				
2020年	1226	12.9	84.5	2.7
2021年	968	12.0	85.4	2.6
2022年	636	10.8	87.8	1.5
主な受給パターン				
2020年のみ	335	10.2	87.7	2.1
2020、21年	261	9.8	84.4	5.8
2020、21、22年	407	9.8	88.5	1.6
2019年+コロナ禍受給	184	30.5	67.6	2.0

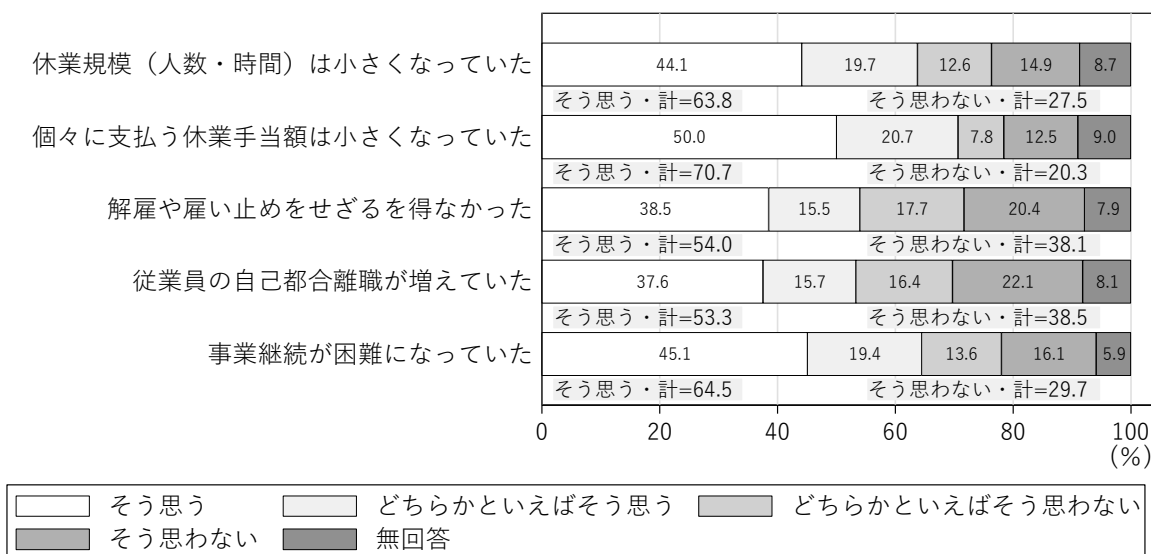
4 雇用調整助成金及びコロナ特例が利用できなかった場合の状況

受給事業所に対し、仮に雇用調整助成金が全く利用できなかった場合（利用不可ケース（以下「利用不可」という。））の状況について尋ねたところ、「そう思う・計」でみると、「個々に支払う休業手当額は小さくなっていた」が70.7%、「事業継続が困難になっていた」が64.5%、「休業規模（人数・時間）は小さくなっていた」が63.8%、「解雇や雇い止めをせざるを得なかった」が54.0%、「従業員の自己都合離職が増えていた」が53.3%といずれも半数を超えていた。

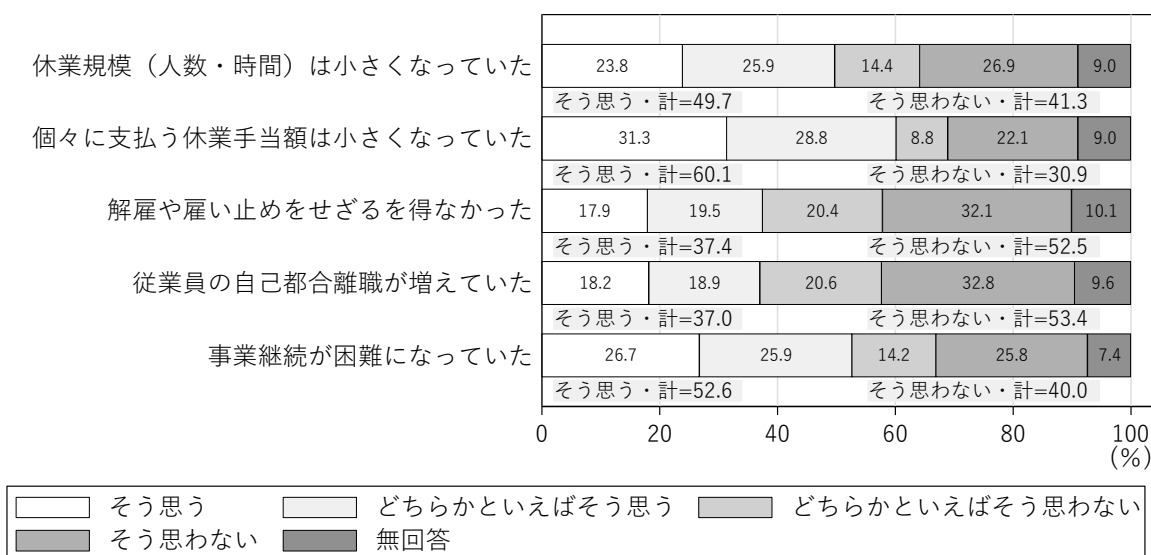
同様に、仮に今般の「コロナ特例」がなかった場合（特例無しケース（以下「特例無し」という。））の対応については、「個々に支払う休業手当額は小さくなっていた」が60.1%、「事業継続が困難になっていた」が52.6%、「休業規模（人数・時間）は小さくなっていた」が49.7%、「解雇や雇い止めをせざるを得なかった」が37.4%、「従業員の自己都合離職が増えていた」が37.0%となっていた。利用不可との差はそれぞれ10～15%ポイント前後であり、「コロナ特例」がなかった場合にも各選択肢の影響があったと答えた事業所が一定割合を占める。

なお、「事業継続困難」を主な産業別、事業所規模別にみると、全体で利用不可64.5%、特例無し52.6%であるのに対し、主な産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」で利用不可84.9%、特例無し63.1%、「生活関連サービス業、娯楽業」で利用不可77.7%、特例無し72.6%と比較的割合が高く、事業継続に役立ったと認識されていた一方、「情報通信業」で利用不可35.4%、特例無し34.1%、「医療、福祉」で利用不可46.7%、特例無し37.7%と比較的低い。規模別では、「0～9人」の利用不可67.1%、特例無し55.1%に対し、「300人以上」では利用不可38.5%、特例無し25.3%と比較的低い。

図表 4-1 雇用調整助成金が利用できなかった場合の対応 (SA、単位=%)



図表 4-2 雇用調整助成金のコロナ特例が無かった場合の対応 (SA、単位=%)



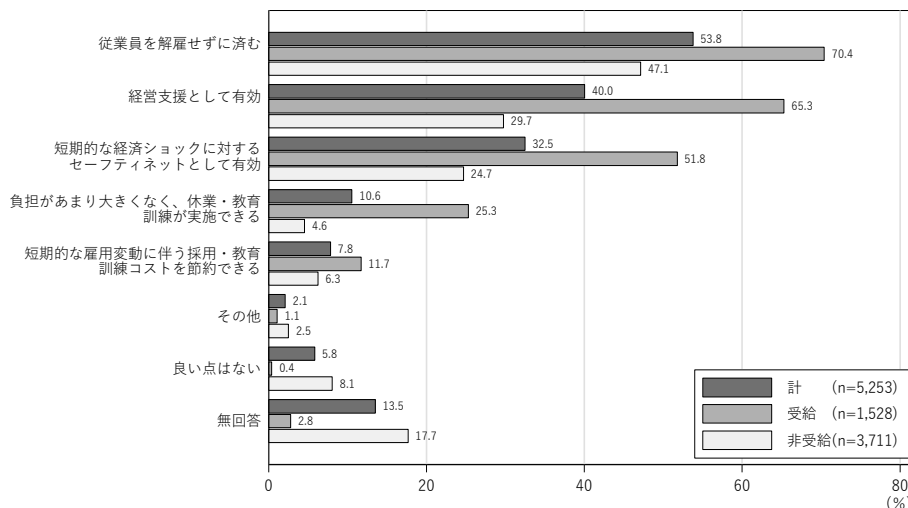
5 雇用調整助成金の評価

雇用調整助成金の良い点については、合計での割合の高い順に、①「従業員を解雇せずにする」、②「経営支援として有効」、③「短期的な経済ショックに対するセーフティネットとして有効」などと続く。また、「良い点はない」が 5.8%（受給 0.4%、非受給 8.1%）、無回答が 13.5%（受給 2.8%、非受給 17.7%）。非受給事業所が良い点を挙げる割合は受給事業所に比べ低いだけでなく、項目によって差異が 2 倍以上と大きいものもある。

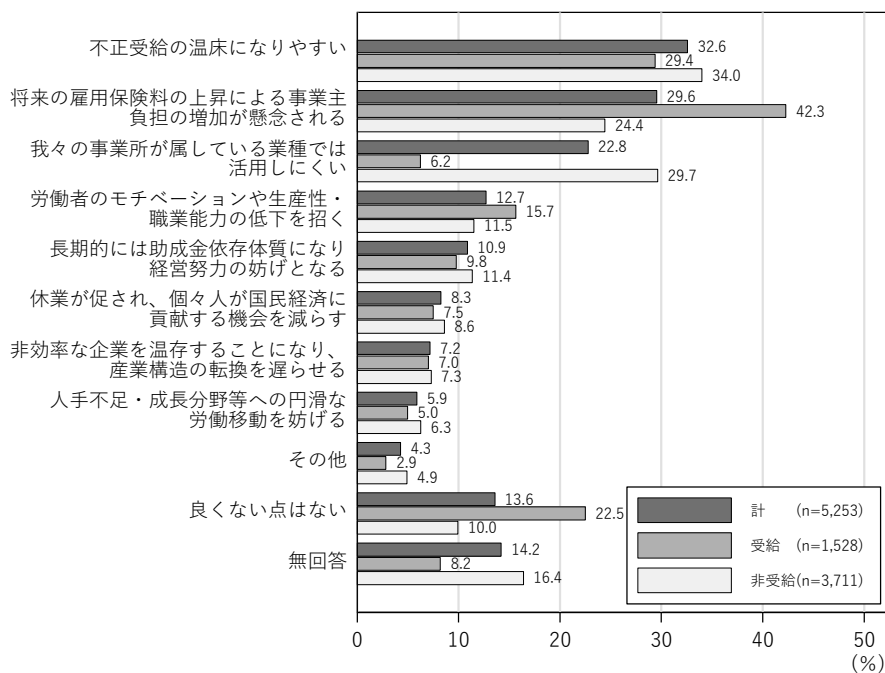
良くない点については、合計での割合の高い順に、①「不正受給の温床になりやすい」、②「将来の雇用保険料上昇による事業主負担増加の懸念」、③「我々の業種では活用しにくい」、④「労働者のモチベーションや生産性・職業能力の低下を招く」、⑤「長期的には助成金依存体質になり経営努力の妨げになる」などと続く。また、「良くない点はない」が 13.6%（受給 22.5%、非受給 10.0%）、

無回答が14.2%（受給8.2%、非受給16.4%）。「将来負担の増加懸念」「モチベーションや生産性・職業能力の低下」では、受給事業所での割合の方が高く、実際に受給してデメリットとして実感していることがうかがえる。他方で、「我々の業種では活用しにくい」「不正受給の温床」は非受給事業所の方で割合が高い。また、その他の項目も非受給事業所の方で割合がやや高いが差異は大きくない。

図表 5-1 雇用調整助成金の良い点 (MA、単位=%)



図表 5-2 雇用調整助成金の良くない点 (MA、単位=%)



6 業績の現状・見通し

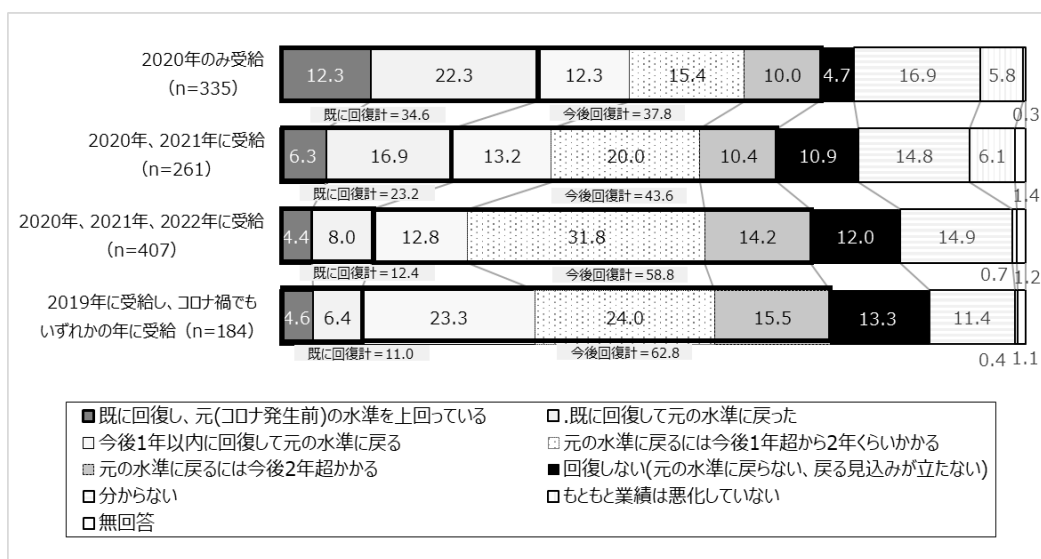
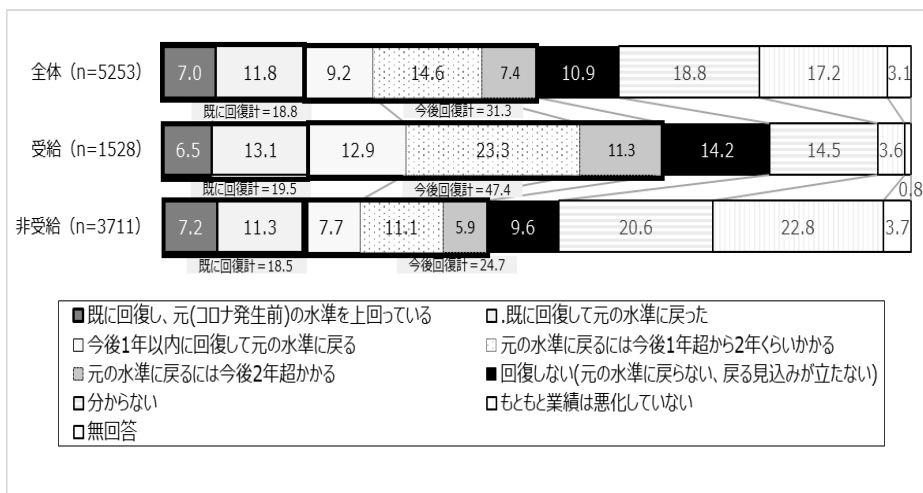
調査時点（2023年2月末時点）における業績の現状及び見通しについては、全体では、「分からない」が18.8%、「もともと業績は悪化していない」が17.2%とこれらで4割近くを占めるが、「既に回復し、元の水準を上回っている」が7.0%、「既に回復して元の水準に戻った」が11.8%であり、2つ合わせた「既に回復計」が18.8%と約2割であった。

また、「今後1年以内に回復して元の水準に戻る」が9.2%、「元の水準に戻るには今後1年超から2年くらいかかる」が14.6%、「元の水準に戻るには今後2年超かかる」が7.4%と、3つ合わせた「今後回復計」は31.3%と約3割あり、回復に要する期間は「1年超から2年くらい」が最多だった。他方で「回復しない」は10.9%と1割程度だった。

受給事業所に限ると、全体と比べ「今後回復」と「回復しない」が多い傾向。具体的には、「分からない」14.5%、「悪化していない」3.6%とこれらで2割程度と全体より少なく、「既に回復計」は19.5%と全体同様約2割であった。「今後回復計」は47.4%と全体を上回り、回復に要する期間は「1年超から2年くらい」が多く、全体と同様の傾向。他方で「回復しない」は14.2%と1割程度であった。

受給パターン別にみると、「2020年のみ受給」で「既に回復」の割合が最も高く、「今後回復」「回復しない」の割合が最も低い。また、「2020年のみ受給」から「2020、21年受給」「2020、21、22年受給」「2019年+コロナ禍受給」と移るにつれ「既に回復」の割合が低く、「今後回復」「回復しない」の割合が高くなっていく。

図表 6-1 業績の現状・見通し(全体、受給状況別、受給パターン別) (SA、単位=%)



7 雇用の状況と採用の取組

(1) 従業員の過不足の状況

調査時点（2023年2月末時点）での従業員の過不足の状況について尋ねたところ、従業員計では、「不足計」が42.6%、「過剰計」が4.9%と不足とする事業所の割合が高い。

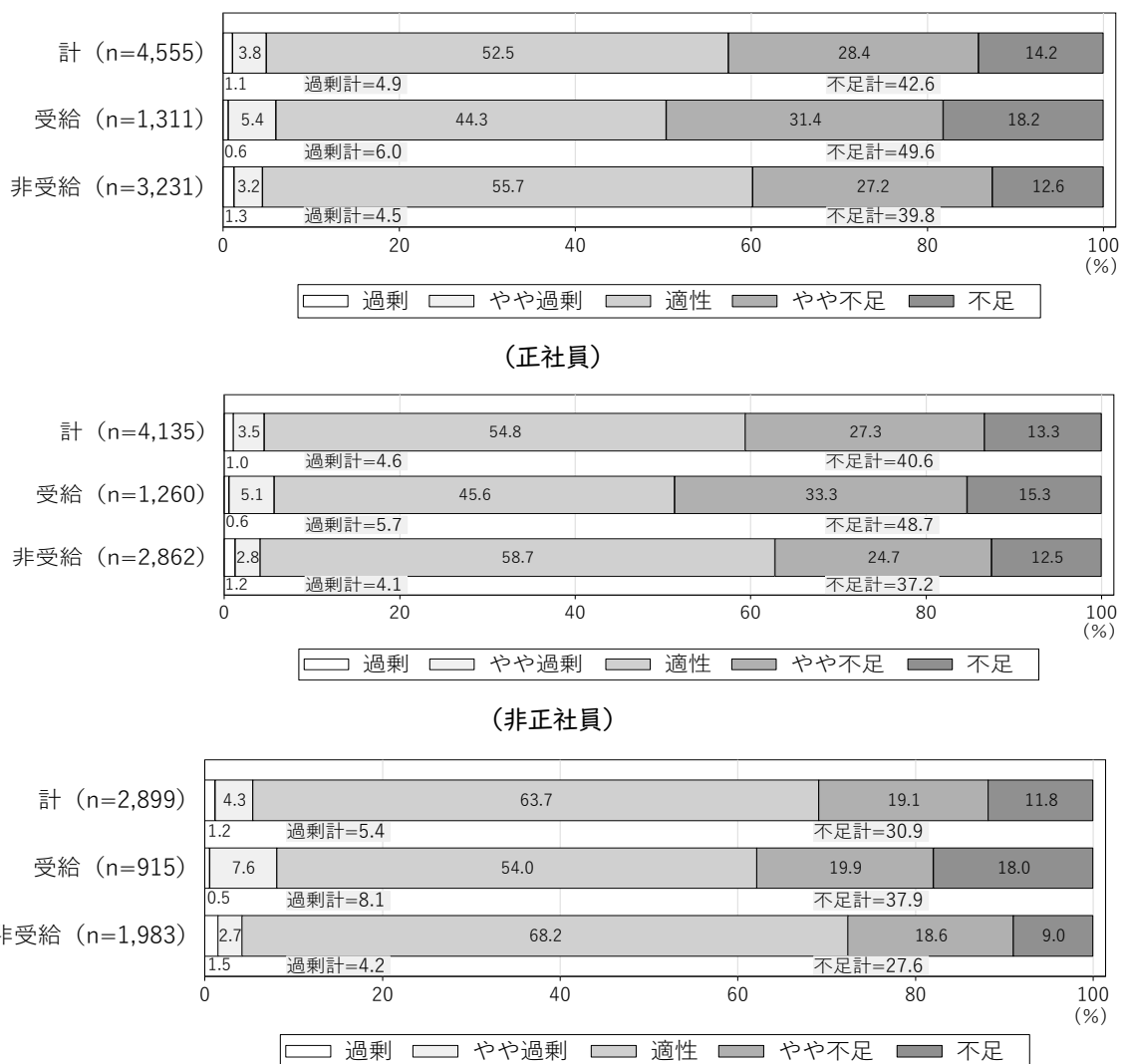
受給状況別にみると、受給事業所では、「不足計」49.6%、「過剰計」6.0%であるのに対し、非受給事業所では、「不足計」39.8%、「過剰計」4.5%と、受給事業所の方が「不足計」「過剰計」ともに割合が高いが、特に「不足計」の割合の差が目立つ。

雇用形態別にみると、正社員では、「不足計」40.6%、「過剰計」4.6%、非正社員では、「不足計」30.9%、「過剰計」5.4%と、正社員の方が「不足計」の割合が高い。

これらを受給状況別にみると、正社員は、受給事業所で「不足計」48.7%、「過剰計」5.7%であるのに対し、非受給事業所で「不足計」37.2%、「過剰計」4.1%と、受給事業所の方が「不足計」「過剰計」ともに割合が高いが、特に「不足計」の割合の差が目立つ。

また、非正社員でも、受給事業所で「不足計」37.9%、「過剰計」8.1%であるのに対し、非受給事業所で「不足計」27.6%、「過剰計」4.2%であり、受給事業所の方が「不足計」「過剰計」ともに高いが、特に「不足計」の割合の差が目立つ。

図表 7-1 従業員数の過不足状況(2023年2月末時点)(SA、単位=%、無回答及び「該当者がいない」を除く)
(従業員計)



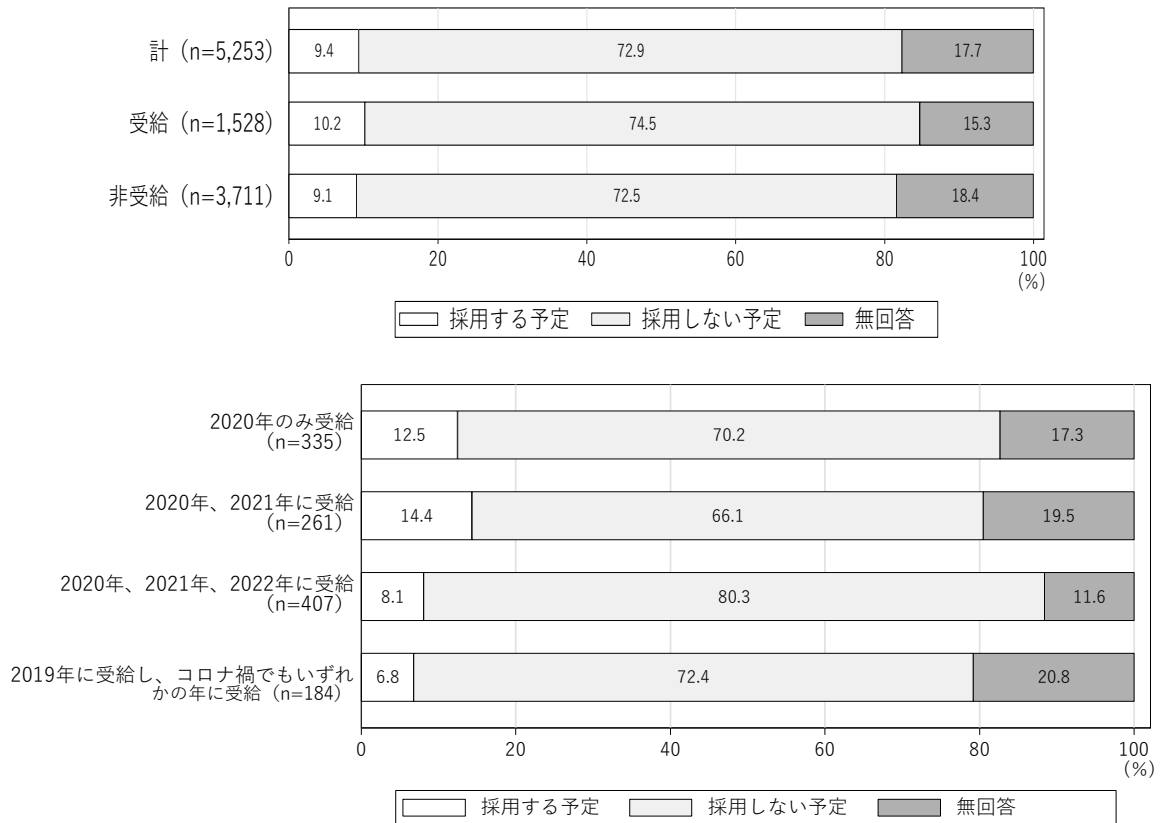
(2) 採用の実績・予定

ア 2023年入社の新規学卒者

2023年入社の新卒採用を予定していた事業所は、全体で9.4%（受給10.2%、非受給9.1%）。また、受給事業所での割合の方が非受給事業所よりもやや高い。

受給パターン別では、「2020年のみ受給」12.5%、「2020、21年受給」14.4%、「2020、21、22年受給」8.1%と、2021年までに受給を終えた事業所での割合が相対的に高かった。また、「2019年＋コロナ禍受給」では6.8%と非受給事業所よりも割合が低い。

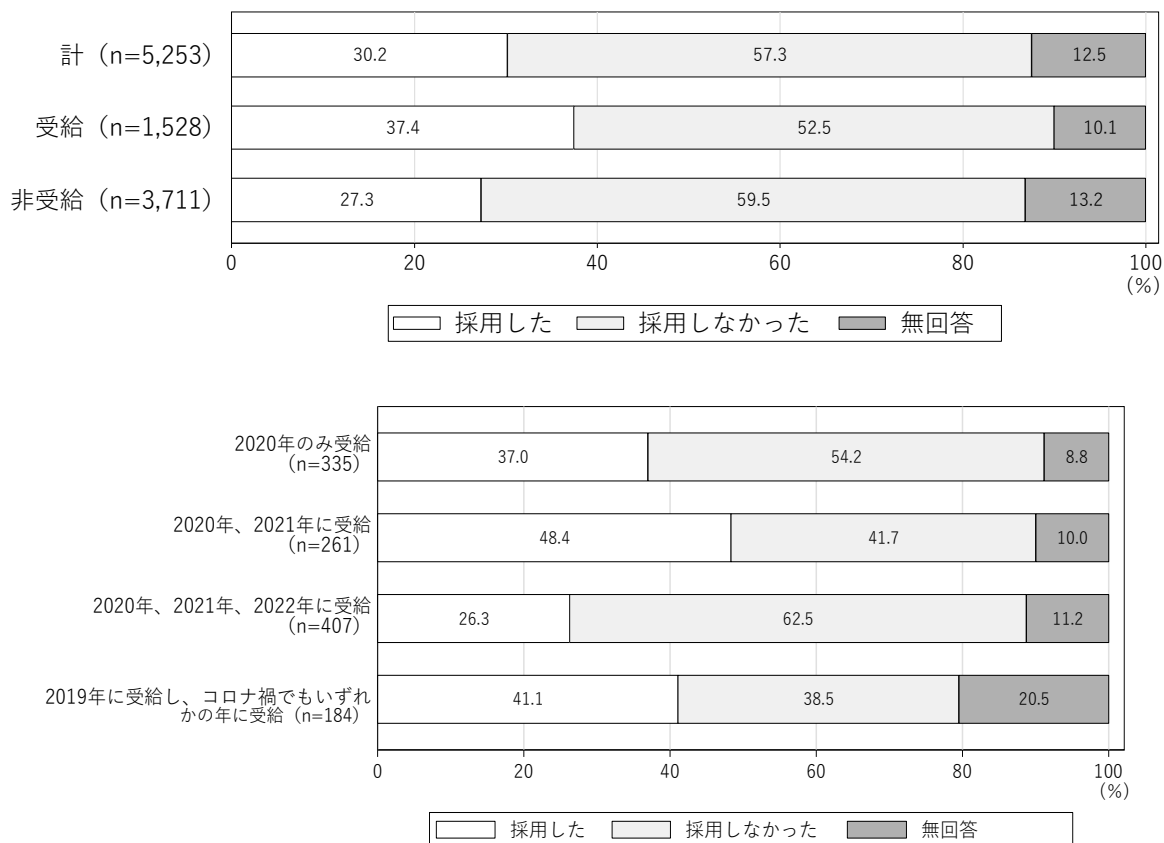
図表 7-2 2023年入社の新規学卒者の採用予定 (SA、単位=%)



イ 2022年の中途採用

2022年に中途採用をした事業所は、全体で30.2%（受給37.4%、非受給27.3%）と、受給事業所の割合の方が高い。受給パターン別では、「2020年のみ受給」37.0%、「2020、21年受給」48.4%、「2020、21、22年受給」26.3%、「2019年＋コロナ禍受給」41.1%と、「2020、21、22年受給」で相対的に低く、他の3パターンとは異なり、非受給事業所での割合よりもやや低い。「2020年のみ受給」「2020、21年受給」では4～5割程度、「2020、21、22年受給」でも4分の1程度で回復に向けた中途採用の動きがうかがえる。

図表 7-3 2022 年の中途採用の実績 (SA、単位=%)



8 賃上げの取組

2022年の賃上げの実績については、全体では、「いずれの賃上げも実施していない」が26.2%であり、約7割の事業所で賃上げに取り組まれていた。具体的な取組としては、「定期昇給」が39.0%、「ベースアップ」が22.8%、「賞与（一時金）の増額」が21.8%、「非正社員の昇給」が14.2%であった。

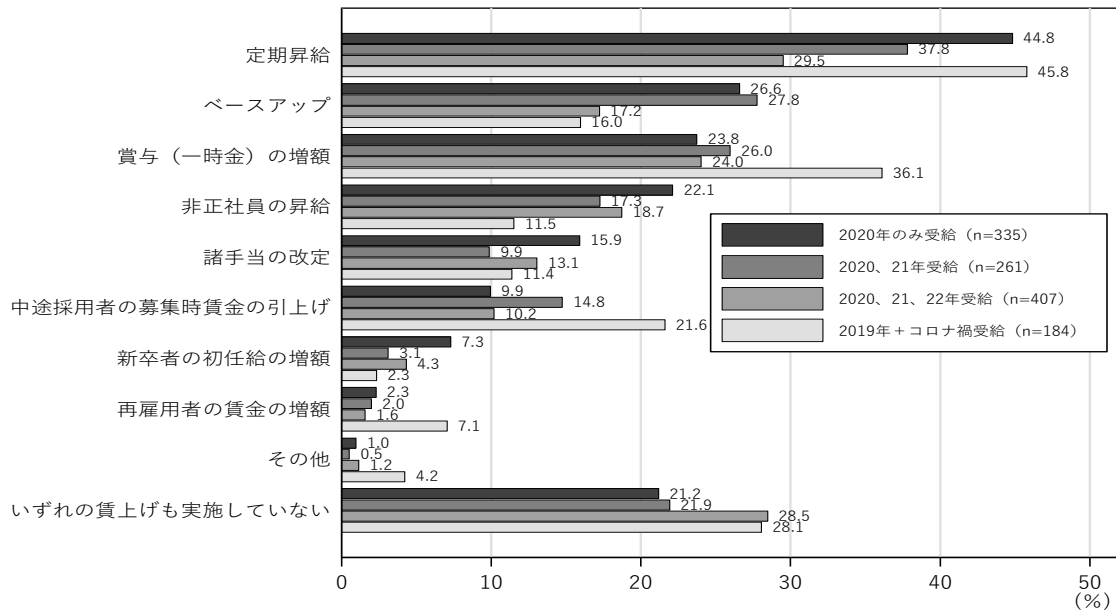
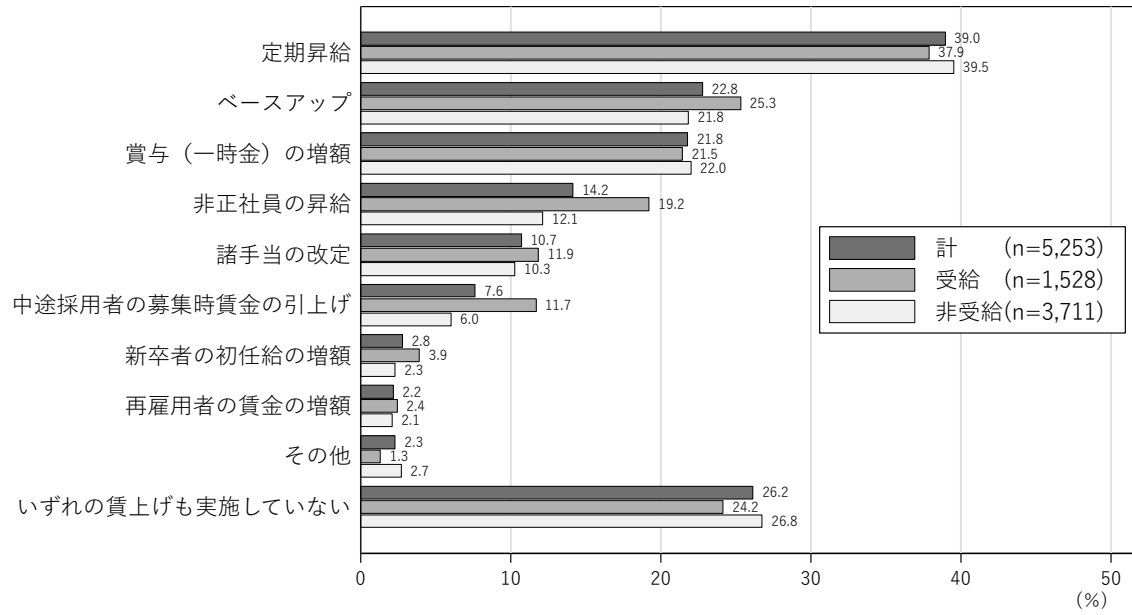
受給状況別にみると、「実施していない」は、受給24.2%、非受給26.8%であり、やや非受給の方が高いが、賃上げの実施の有無にさほど大きな差はみられない。また、「定期昇給」が受給37.9%、非受給39.5%、「ベースアップ」が受給25.3%、非受給21.8%、「賞与（一時金）の増額」が受給21.5%、非受給22.0%とこれらも大きな差異はみられない。他方で「非正社員の昇給」が受給19.2%、非受給12.1%、「中途採用者の募集時賃金の引上げ」が受給11.7%、非受給6.0%であり、それぞれ受給事業所での割合の方が高かった。

受給パターン別にみると、「実施していない」は、「2020年のみ受給」で21.2%、「2020、21年受給」で21.9%と、「2020、21、22年受給」の28.5%、「2019年+コロナ禍受給」の28.1%に比べ割合が低く、賃上げの取組に差異がみられた。

「定期昇給」は、「2019年+コロナ禍受給」で45.8%、「2020年のみ」で44.8%、「2020、21年受給」で37.8%、「2020、21、22年受給」で29.5%の順。

「ベースアップ」は、「2020、21年受給」で27.8%、「2020年のみ受給」で26.6%である一方、「2020、21、22年受給」で17.2%、「2019年+コロナ禍受給」で16.0%と前2パターンでの割合の方が高い。

図表 8-1 2022 年の賃上げの実績 (MA、単位=%)



III 回答事業所の属性

図表 復元前後の回答事業所数(単位:事業所)

	復元前				復元後			
	計	受給	非受給	無回答	計	受給	非受給	無回答
計	5253	2800	2446	7	5253.0	1528.1	3710.6	14.3
行政記録情報上の受給、非受給								
受給	2781	2579	200	2	1134.2	1067.1	67.0	0.1
非受給	2472	221	2246	5	4118.8	461.0	3643.6	14.2
事業所規模								
0～9人	694	389	304	1	4041.4	1088.9	2940.9	11.7
10～29人	860	457	401	2	723.7	258.5	462.8	2.4
30～99人	1628	856	772	0	335.8	124.1	211.7	0.0
100～299人	1332	706	624	2	109.0	40.7	68.2	0.1
300人以上	739	392	345	2	43.0	15.9	27.0	0.2
産業								
農業、林業	30	7	23	0	68.1	19.9	48.2	0.0
漁業	2	0	2	0	8.3	0.0	8.3	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	6	1	5	0	4.8	0.4	4.3	0.0
建設業	383	128	254	1	964.8	235.0	718.2	11.7
製造業	1375	960	415	0	590.4	247.2	343.2	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	10	0	10	0	6.0	0.0	6.0	0.0
情報通信業	146	79	67	0	152.4	64.7	87.7	0.0
運輸業、郵便業	415	262	153	0	179.8	51.9	127.9	0.0
卸売業、小売業	716	383	331	2	855.7	181.2	673.2	1.2
金融業、保険業	54	9	45	0	56.7	13.4	43.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	81	44	37	0	150.5	35.0	115.4	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	207	98	109	0	385.0	80.9	304.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	191	172	19	0	347.3	230.0	117.3	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	188	143	45	0	246.6	85.5	161.1	0.0
教育、学習支援業	126	33	93	0	89.7	16.7	73.0	0.0
医療、福祉	741	200	540	1	617.6	130.1	486.3	1.2
複合サービス事業	77	12	64	1	75.5	10.9	64.6	0.1
サービス業（他に分類されないもの）	505	269	234	2	453.9	125.2	328.5	0.2
地域								
北海道・東北	649	294	355	0	689.6	182.3	507.3	0.0
北関東・甲信	433	220	213	0	414.9	98.9	315.9	0.0
南関東	1250	694	555	1	1227.0	366.0	861.0	0.0
北陸	311	179	132	0	340.4	106.9	233.5	0.0
東海	780	484	295	1	686.5	172.5	512.8	1.2
近畿	833	455	376	2	829.4	339.4	489.7	0.2
中国・四国	454	223	230	1	455.1	99.1	355.9	0.1
九州・沖縄	543	251	290	2	610.2	162.9	434.4	12.8

(以上)