

テーマ『働き方』
～コロナ禍による影響・変化～

令和2年11月13日

山梨県

『ウィズ/ポスト・コロナにおける働き方』

- ✓ 新型コロナウイルスの感染拡大は、雇用そのものに多大な影響を与えるとともに、働く環境（テレワークの普及等）、人々の意識に大きな変化を生じさせている



- ✓ コロナ禍により生じた環境の変化、意識の変化について、今後はどのようになっていくのか（このまま定着するのか、元に戻るのか、あるいはまた異なる変化が生じていくのか）
- ✓ 個人の働き方はどうなっていくのか、企業・社会はどう変化を捉え、どのようになしていくのか
- ✓ これらを踏まえた自然首都圏としての本県の在り方はどうあるべきか、またそのため何をなしていくべきか など

テーマについて幅広い御意見を頂きたい

雇用への影響

- ✓ 企業の人手不足割合は、新型コロナウイルスの影響が広がるにつれ大きく減少
- ✓ 新型コロナウイルスの感染拡大傾向にあった本年4月には、「旅館・ホテル」や「飲食店」「娯楽サービス」において、人手が「過剰」と感じている割合が急増

従業員が「過剰」としている上位10業種

(%)

		正社員			非正社員				
		2020年4月	2019年4月	2018年4月	2020年4月	2019年4月	2018年4月		
1	旅館・ホテル	↑ 62.5	↓ 8.0	- 21.4	1	旅館・ホテル	↑ 69.0	↓ 4.2	- 7.4
2	飲食店	↑ 48.2	↑ 9.5	- 9.1	2	飲食店	↑ 56.4	↑ 4.8	- 4.5
3	娯楽サービス	↑ 43.9	↓ 9.3	- 12.7	3	輸送用機械・器具製造	↑ 51.0	↑ 9.2	- 8.8
4	輸送用機械・器具製造	↑ 41.8	↑ 10.3	- 1.1	4	娯楽サービス	↑ 32.7	↑ 9.4	- 3.8
5	出版・印刷	↑ 40.0	↓ 18.8	- 22.1	5	鉄鋼・非鉄・鋳業	↑ 32.2	↑ 11.2	- 5.3
6	繊維・繊維製品・服飾品卸売	↑ 36.6	↓ 17.8	- 20.1	6	広告関連	↑ 31.5	↑ 7.2	- 3.8
7	広告関連	↑ 34.9	↓ 8.7	- 10.9	7	人材派遣・紹介	↑ 29.8	↓ 4.2	- 9.3
8	鉄鋼・非鉄・鋳業	↑ 34.1	↑ 12.7	- 7.3	8	再生資源卸売	↑ 29.7	↑ 11.4	- 3.4
9	人材派遣・紹介	↑ 31.3	↓ 9.4	- 10.2	9	機械製造	↑ 29.3	↑ 8.1	- 5.9
10	機械製造	↑ 30.9	↓ 10.3	- 10.5	10	繊維・繊維製品・服飾品製造	↑ 28.6	↓ 4.7	- 10.3

注：2020年4月の矢印は2020年4月と2019年4月との増減、2019年4月の矢印は2019年4月と2018年4月との増減を表す

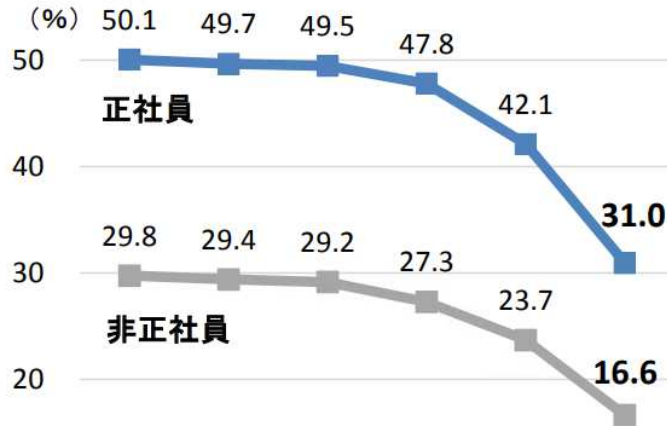
従業員が「不足」している上位10業種

(%)

		正社員			非正社員				
		2020年4月	2019年4月	2018年4月	2020年4月	2019年4月	2018年4月		
1	農・林・水産	↓ 48.2	↑ 71.1	- 50.0	1	各種商品小売	↓ 55.3	↑ 56.1	- 53.5
	建設	↓ 48.2	↑ 66.3	- 64.0	2	電気通信	↑ 44.4	↓ 30.0	- 58.3
3	メンテナンス・警備・検査	↓ 46.5	↑ 67.8	- 60.4	3	農・林・水産	↑ 38.5	↓ 36.6	- 42.0
4	電気通信	↑ 45.5	↓ 36.4	- 50.0	4	メンテナンス・警備・検査	↓ 35.2	↓ 56.2	- 56.7
5	情報サービス	↓ 44.6	↑ 74.4	- 69.2	5	飲食料品小売	↓ 32.4	↓ 63.9	- 73.1
6	医療・福祉・保健衛生	↓ 42.5	↓ 47.4	- 50.5	6	医療・福祉・保健衛生	↓ 31.4	↓ 36.0	- 37.4
7	家具類小売	↓ 41.2	↑ 44.4	- 30.0	7	医薬品・日用雑貨品小売	↑ 29.2	↓ 28.6	- 40.9
8	運輸・倉庫	↓ 41.1	↑ 68.5	- 64.1	8	繊維・繊維製品・服飾品小売	↓ 28.1	↑ 46.2	- 41.7
9	金融	↓ 40.2	↓ 50.9	- 55.2	9	金融	↓ 27.2	↑ 40.4	- 40.0
10	放送	↓ 40.0	↓ 60.0	- 61.5	10	人材派遣・紹介	↓ 26.3	↑ 56.3	- 46.5

注：2020年4月の矢印は2020年4月と2019年4月との増減、2019年4月の矢印は2019年4月と2018年4月との増減を表す

正社員・非正社員の不足割合（月次推移）



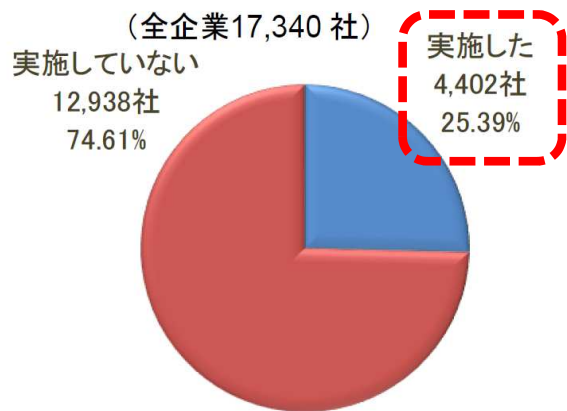
出典：株式会社帝国データバンク
「人手不足に対する企業の動向調査（2020年4月）」

環境の変化（テレワークの普及）

- ✓ 在宅勤務・リモートワークを実施している企業は、緊急事態宣言中には宣言前から倍以上に急激に増加したが、宣言解除後8月末には実施をとりやめた企業が全体のおよそ2割程度存在

◆ 在宅勤務・リモートワークの実施率

緊急事態宣言前（3/27-4/5）

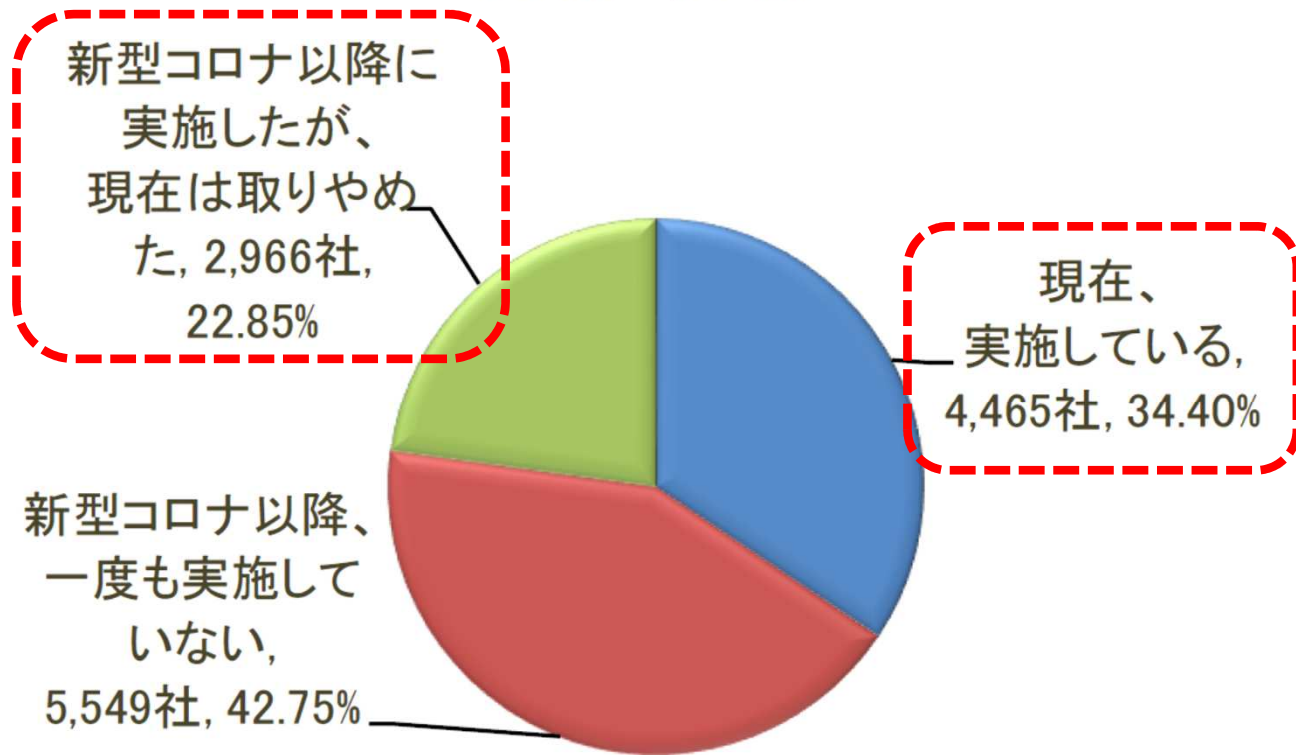


緊急事態宣言中（4/23-5/12）



緊急事態宣言後（8/28-9/8）

（全企業 12,980社）

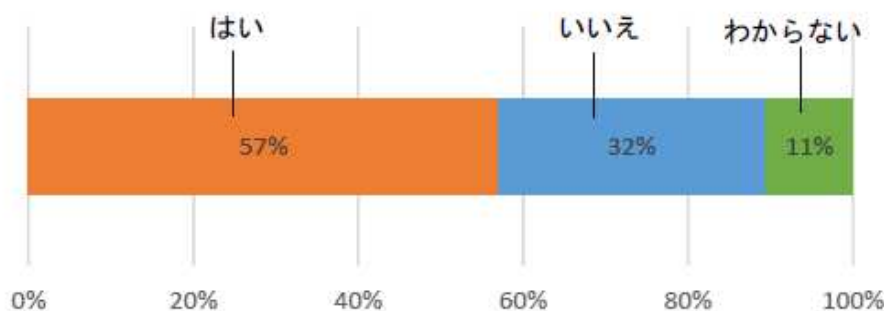


出典：『第3・4・8回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査』（東京商工リサーチ）を加工
調査期間 第3回：3/27-4/5 第4回：4/23-5/12 第8回：8/28-9/8

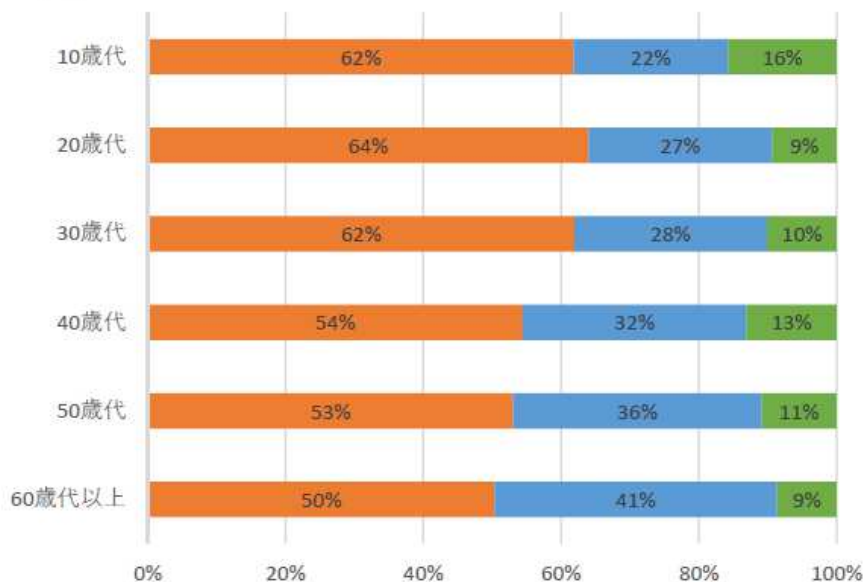
意識の変化（仕事への向き合い方、ワークライフバランス）

- ✓ 半数以上が「仕事への向き合い方などの意識が変化した」とするとともに、「（仕事よりも）生活を重視するように変化した」と回答

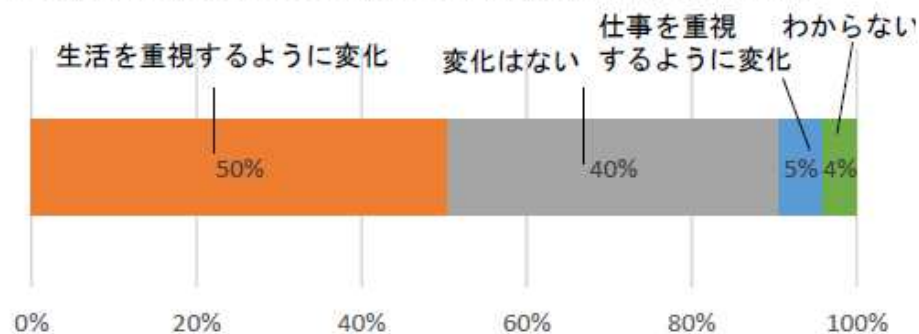
質問 今回の感染症拡大前に比べて、仕事への向き合い方などの意識に変化はありましたか。



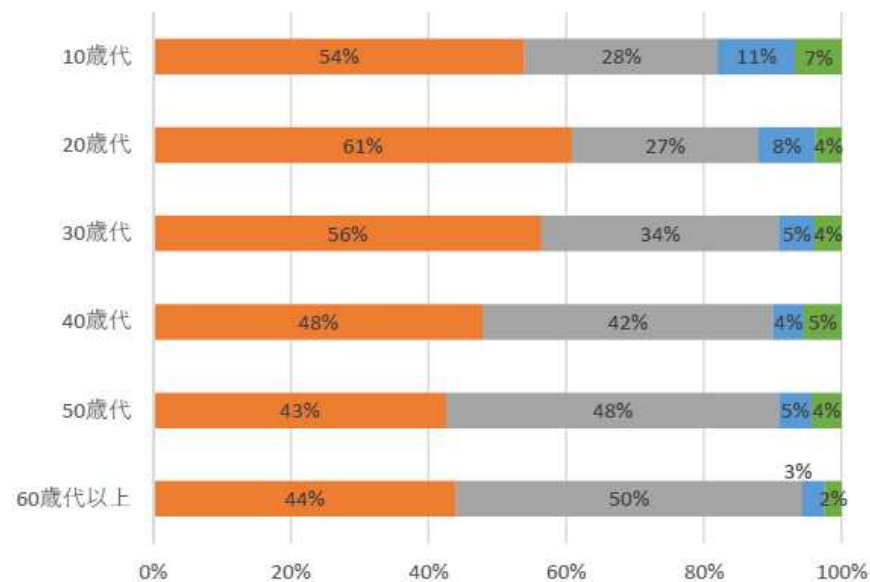
年代別



質問 今回の感染症拡大前に比べて、ご自身の「仕事と生活のどちらを重視したいか」という意識に変化はありましたか。



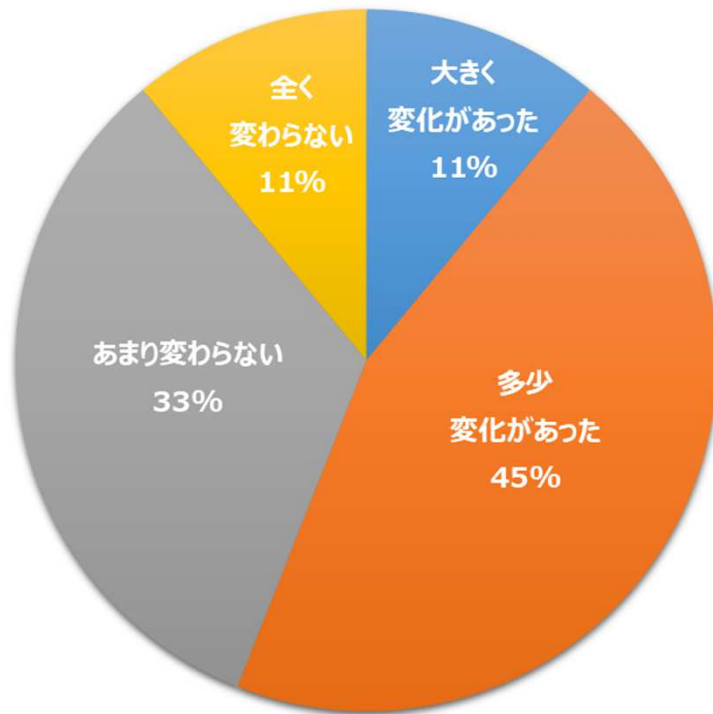
年代別



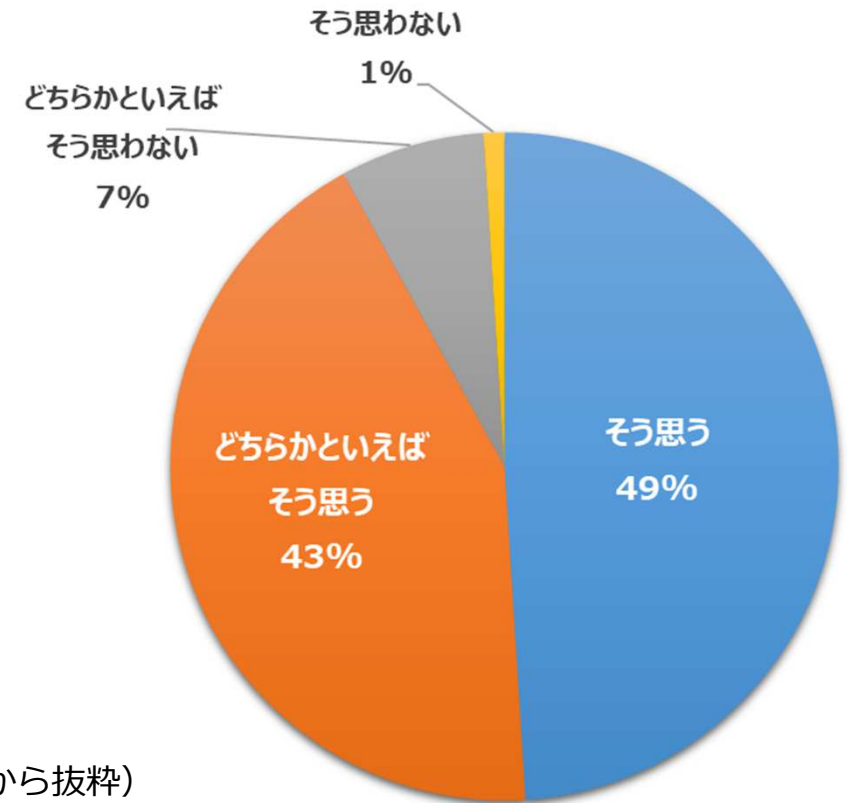
意識の変化（キャリア観①）

✓ コロナ禍により、キャリア観に変化があった割合は約半数となり、このうち企業に依存せず、自律的にキャリアを形成する必要を感じた割合は9割を超えている

キャリア観に変化があった者



自律的なキャリア形成の必要性を感じた者



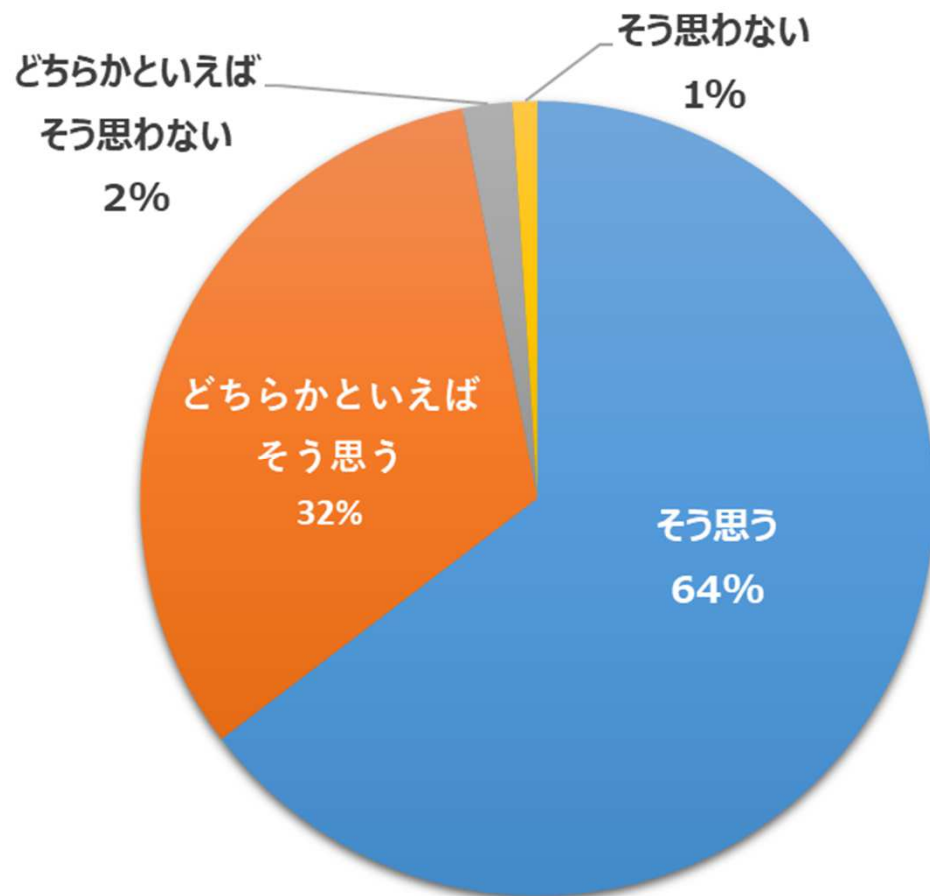
その他、今後の働き方やキャリア観について以下のような回答あり（自由回答から抜粋）

- 新型コロナウイルス感染症拡大は、ジョブ型への急速な移行が進むきっかけになると思う。
- 今後、日本の企業はこれまでのジェネラリストから、欧米のようなスペシャリストを重視した人材採用を段階的に増やしていくようになると思う。
- 定年が延長され、雇用形態が多様化すると思う。
- 仕事が誰にでもある状況ではないので、自ら業務を生み出し、よりプロフェッショナルな能力が求められると思う。
- より雇用が流動的になると思う。

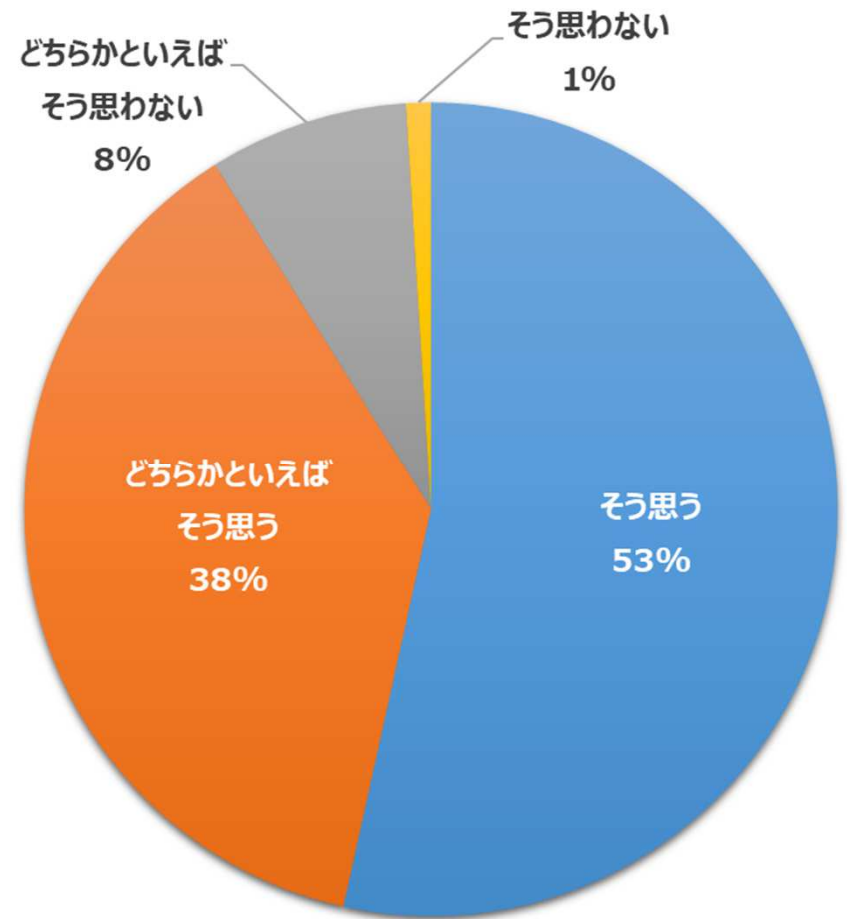
意識の変化（キャリア観②）

- ✓ キャリア観に変化があった者のうち、どこでも活躍できる自身の強みを可視化する必要があると感じた割合、スキルアップや新しいスキル習得のために時間を割く必要があると感じた割合はそれぞれ9割を超える

自身の強みを可視化する必要性を感じた者



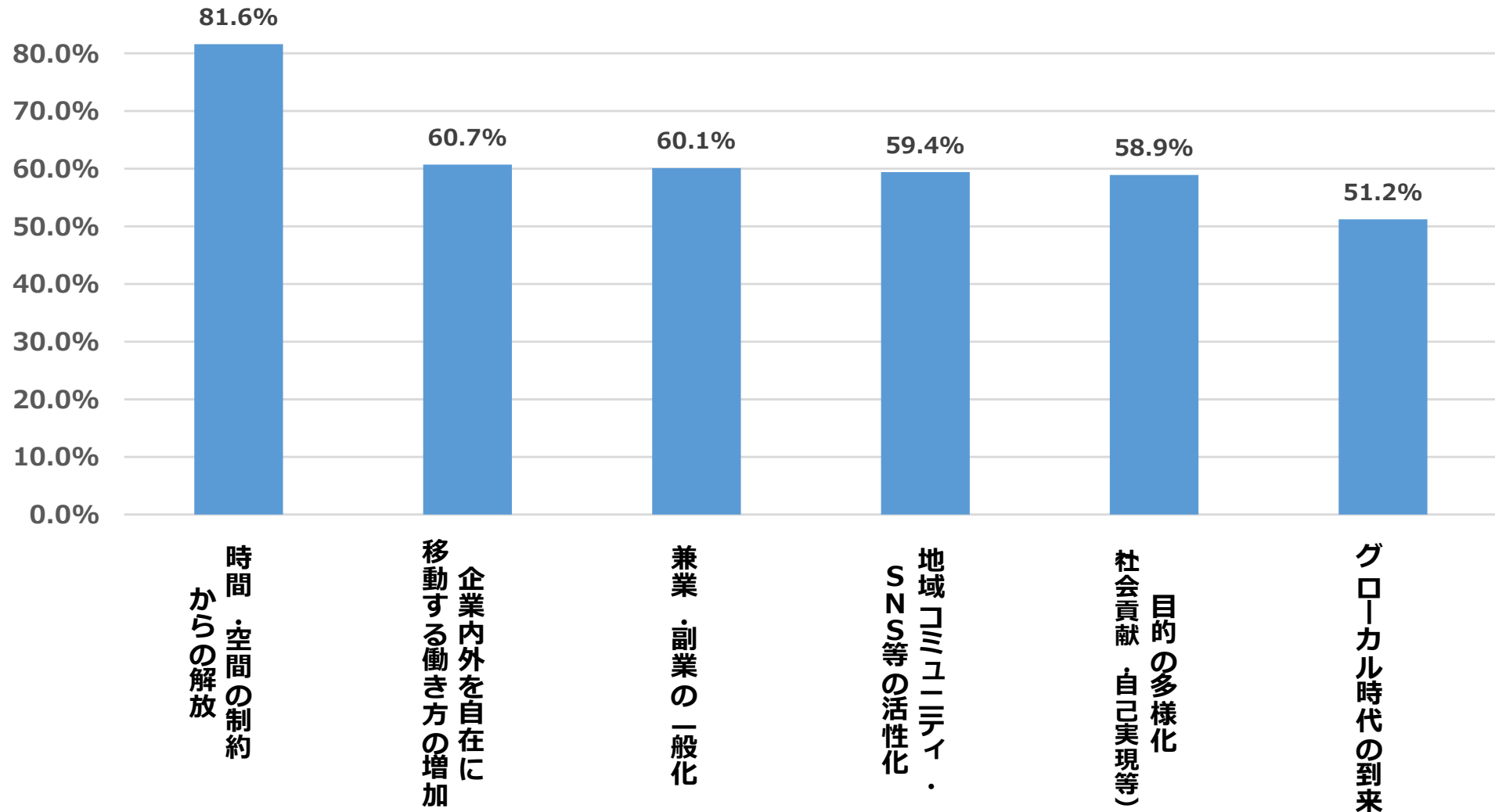
スキルアップやスキル習得の必要性を感じた者



ウィズコロナ、ポストコロナの働き方の方向性

- ✓ 会社員へのアンケート調査によると、ウィズコロナ、ポストコロナの働き方の方向性として、「時間・空間の制約からの解放」と回答した割合が8割を超える
- ✓ また上記を含め、半数以上の割合で、以下の6項目について回答

ウィズコロナ、ポストコロナの働き方の方向性として回答した割合



(参考) 解雇・雇い止め等の抑制に向けた動き

- ✓ R2.10.1より、関東経済産業局において、「広域関東de人材シェア！」として広域関東圏内に事業所を持つ中小企業等の人材のシェアマッチングを実施（本県も参加）
- ✓ 受け入れ希望企業の紹介や送出希望企業の募集などを行うとともに、（公財）産業雇用安定センターに在籍する専門家が、人材シェアマッチングのサポートを行っている

※広域関東圏：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県の1都10県

人材シェアマッチング

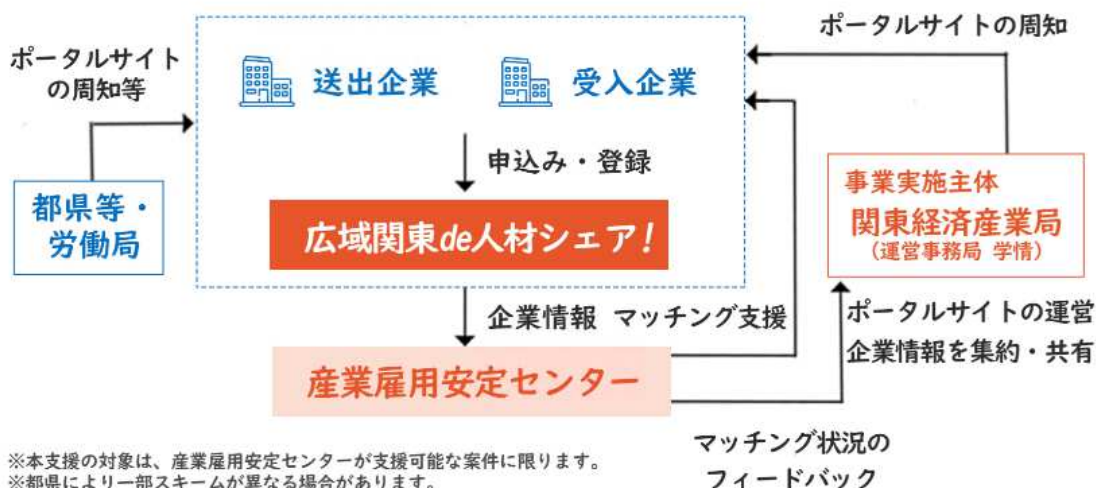
- 「人材余剰の企業」から「人材不足の企業」へ一時的に雇用を移動させる考え方
- 新型コロナウイルス感染症の影響により雇用状況が大きく変わる中、企業間で人材の送り出しと受け入れを行う事で、雇用の維持や人材のスキルアップ、経営改善の最適化が期待できる



- ✓ 受け入れ・送り出し双方のマッチングを専門家が支援します。
- ✓ 人材受け入れ希望企業は当サイトで求人情報を公開できます。
- ✓ 人材送り出しを希望する企業は当サイトから受け入れ先を探せます。

出典：「広域関東de人材シェア！」公式サイト

広域関東de人材シェア!の支援スキーム(イメージ)



※マッチングサポート：情報を受けた(公財)産業雇用安定センターはまずは貴社本社所在都県内でマッチング企業先を選考します。所在都県内に該当企業がない場合は、隣県へと範囲を広げ選考します。

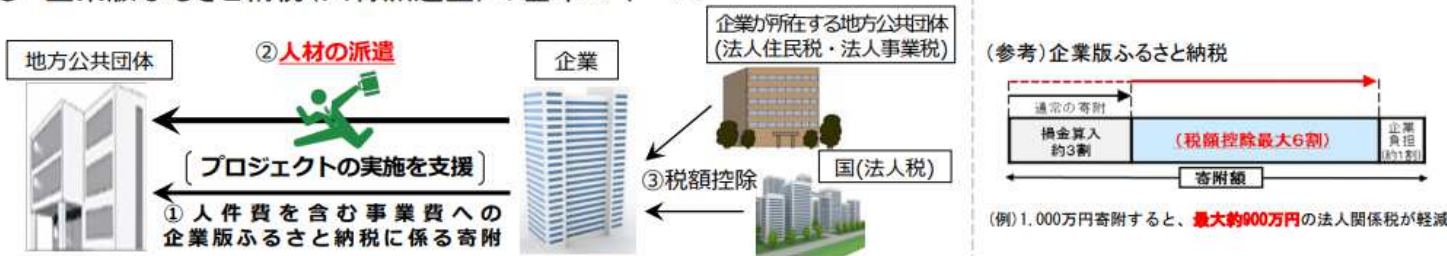
(参考) 国等の人材の活用推進のための取り組み

- ✓ コロナ禍において人々の意識の変化やテレワークの普及等が進むなかで、国や自治体、企業などが積極的に副業・兼業等による人材の活用を推進

企業版ふるさと納税（人材派遣型）

- R2.10.13に創設された新制度であり、企業版ふるさと納税の仕組みを活用して、専門的知識・ノウハウを有する企業の人材への地方公共団体等への派遣を促進

○ 企業版ふるさと納税（人材派遣型）の基本スキーム



企業版ふるさと納税(人材派遣型)とは、企業から企業版ふるさと納税に係る寄附があった年度に、当該企業の人材が、寄附活用事業に従事する地方公共団体の職員として任用される場合のほか、地域活性化事業を行う団体等であって、寄附活用事業に関するものにおいて採用される場合をいう

地方公共団体のメリット

- 専門的知識・ノウハウを有する人材が、寄附活用事業・プロジェクトに従事することで、地方創生の取組をより一層充実・強化することができる
- 実質的に人件費を負担することなく、人材を受け入れることができる
- 関係人口の創出・拡大も期待できる

企業のメリット

- 派遣した人材の人件費相当額を含む事業費への寄附により、当該経費の最大約9割に相当する税の軽減を受けることができる
- 寄附による金銭的な支援のみならず、事業の企画・実施に派遣人材が参画し、企業のノウハウの活用による地域貢献がしやすい
- 人材育成の機会として活用することができる

出典：公式サイト

鳥取県『とっとり副業兼業プロジェクト』

- 地方での都市部人材活用の新たな仕組みづくりを国が全国的に進めるなか、さらなる取り組みとして副業マッチングプラットフォームを展開する民間企業とプロジェクトを発足
- R2.9.18には、プロジェクト第一弾として「副業兼業サミット～週1で地方企業の副社長になる～」を実施するとともに、鳥取県専用特設サイトを開設



出典：公式サイト

ヤフー株式会社

- R2.7、コロナ禍による全社的なリモートワークの推進をきっかけに、戦略や事業プランに関するアドバイザーとして副業人材を100人程度募集

ギグパートナー募集

ヤフーの働き方が変わります。そして、ヤフーはみなさんの働き方も変えたい。だから「ギグパートナー」を募集します。

時間や場所の制約を取りはらい、組織や企業の垣根を越えて、従来では交わることのできなかった人々と、わたしたちはこれからたくさん出会い、ともにオープンイノベーションを創出する未来を思い描いています。

「より創造的な便利」を一緒に生み出していきたいませんか、そんな思いをこめた「ギグパートナー」です。

ヤフーは働く環境をオンラインに引越しました。これからは、どこで働いてもいい。いつ働いてもいい。副業も、もっとしやすくなりました。既に企業に勤めている方も、自分でビジネスをされている方も。

あらゆる制約がなくなったヤフーという舞台上、みなさんの才能を重ね合わせ、協奏していきましょう。

出典：公式サイト