

経営者の景気見通し

（2021 年 6 月調査）

【調査の概要】

目的：北陸の企業における半期ごとの業況など動向調査
 調査方法：郵送によるアンケート調査（Web 併用）
 調査時期：2021 年 6 月上旬
 調査対象先：北陸 3 県内の主要企業 473 社
 有効回答数：259 社（回答率 54.8%）
 回答企業の内訳：
 （産業別）製造業 123 社 建設業 36 社
 卸・小売業 46 社 サービス業ほか 54 社
 （規模別）大企業 64 社 中小企業 195 社
 （地域別）富山県 115 社 石川県 88 社 福井県 56 社

BSI（Business Survey Index）とは、前期と比較した変化方向別の回答者数構成比から先行きの経済動向を予測する方法で、次のように算出する。

業況判断 BSI の場合、前期と比べて

- 「良くなった」と回答した企業の構成比…①
 - 「変わらず」と回答した企業の構成比……②
 - 「悪くなった」と回答した企業の構成比…③
- （なお、①+②+③=100%）

BSI=①-③

BSI がプラスならば全体として業況は好転しており、マイナスならば全体として悪化しているということになる。

■以下の章番号、資料文中における図表番号は、月刊誌本文の番号を使用しています。

1. 景気概況

（1）業況判断 ～ 大企業が回復をけん引 ～

2021 年上期（1～6 月）の業況について 2020 年下期（7～12 月）との比較で、「良くなった」31.7%、「変わらない」35.5%、「悪くなった」32.8%となり、業況判断 BSI（良くなった割合から悪くなった割合を差し引いた数値）は▲1.1 となった。20 年下期 BSI▲13.2 から 12.1 ポイントの上昇（図表 1、3）。

産業別にみると、製造業が 4.9、非製造業が▲6.7。規模別にみると、製造業・大企業で 52.0、非製造業・大企業で 2.6 と、いずれもプラス。一方、製造業・非製造業では▲7.2、非製造業・中小企業では▲10.3 となっており、企業規模による格差が生じている。

2021 年下期に向けた業況の見通しでは、「良くなる」36.7%、「変わらない」40.5%、「悪くなる」22.8%となり、2021 年下期に向けた業況の見通し BSI は 13.9 となった（図表 2）。産業別・規模別にみると、製造業・大企業で 28.0、非製造業・大企業で 41.0 となっており、上期に引き続き大企業が全体をけん引している形となっている。一方、製造業・中小企業は 14.3、非製造業・中小企業では▲1.0 となっており、企業規模による格差は下期も続くと思われる。

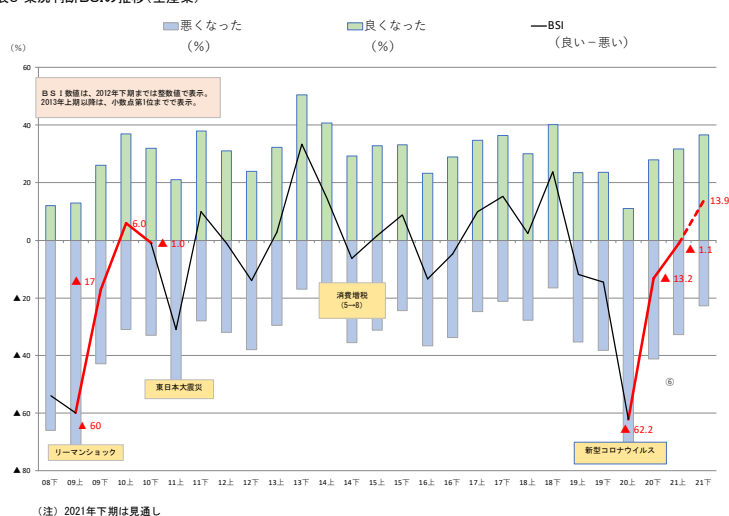
図表 1 2021 年 1～6 月の業況判断

	良くなった (%)	変わらない (%)	悪くなった (%)	BSI
全産業(N=259)	31.7	35.5	32.8	▲1.1
製造業(N=123)	38.2	28.5	33.3	4.9
大企業(N=25)	68.0	16.0	16.0	52.0
中小企業(N=98)	30.6	31.6	37.8	▲7.2
非製造業(N=136)	25.7	41.9	32.4	▲6.7
大企業(N=39)	30.8	41.0	28.2	2.6
中小企業(N=97)	23.7	42.3	34.0	▲10.3
建設業(N=36)	16.7	47.2	36.1	▲19.4
卸小売業(N=46)	28.3	30.4	41.3	▲13.0
サービス業(N=54)	29.6	48.1	22.2	7.4

図表 2 2021 年 7～12 月の業況変化見通し

	良くなる (%)	変わらない (%)	悪くなる (%)	BSI
全産業(N=259)	36.7	40.5	22.8	13.9
製造業(N=123)	40.7	35.8	23.6	17.1
大企業(N=25)	52.0	24.0	24.0	28.0
中小企業(N=98)	37.8	38.8	23.5	14.3
非製造業(N=136)	33.1	44.9	22.1	11.0
大企業(N=39)	48.7	43.6	7.7	41.0
中小企業(N=97)	26.8	45.4	27.8	▲1.0
建設業(N=36)	16.7	41.7	41.7	▲25.0
卸小売業(N=46)	37.0	41.3	21.7	15.3
サービス業(N=54)	40.7	50.0	9.3	31.4

図表 3 業況判断 BSI の推移（全産業）



(3) 経常損益水準 ～ 来期は若干改善する見込み

2021 年上期の経常損益水準 BSI（黒字企業の割合から赤字企業の割合を差し引いた数値）は 44.0 となり、前回調査の 27.8 と比較して 16.2 ポイントの上昇。業種別・規模別にみると、非製造業・大企業と卸小売業で見通しを下回ったが、ほかはすべて見通し以上の実績となっている（図表 5）。

2021 年下期の経常損益水準の見通しについては、全体の BSI は 46.2 となり、若干改善する見込みである。

図表 5 経常損益水準の推移

		20年		21年上期		21年下期 見通し
		上期	下期	見通し	実績	
全産業	黒字(%)	44.9	52.9	51.0	60.3	57.8
	収支とん(%)	25.0	22.0	29.0	23.3	30.6
	赤字(%)	30.1	25.1	20.1	16.3	11.6
業種別・規模別	BSI(黒字-赤字)	14.8	27.8	30.9	44.0	46.2
	製造業	11.1	22.0	30.9	46.4	48.8
	大企業	22.2	3.5	35.7	64.0	56.0
	中小企業	8.2	27.4	29.5	41.9	47.0
	非製造業	18.4	33.1	30.9	41.8	43.7
	大企業	21.3	41.7	61.1	50.0	48.7
	中小企業	17.5	30.0	20.0	38.5	41.7
	建設業	64.7	54.3	34.3	61.1	47.2
	卸小売業	8.9	38.1	35.7	35.0	32.7
	サービス業	▲ 1.8	16.9	25.4	33.9	51.0

2. 経営上の懸念事項

～ 国内の経済環境が引き続き最多であるものの、原材料価格・エネルギーコスト懸念が急増 ～

2021 年下期に向けた懸念事項は、最多は「国内の経済環境」、2 番目が「原材料価格・エネルギーコスト」、3 番目が「他社との競合」であった（図表 6）。前回に引き続き、今回も業種・規模を問わず「国内の経済環境」が最多となったものの、回答率は全産業で前回比 8.2 ポイント低下（図表 8）。

一方、「原材料価格・エネルギーコスト」が全産業で 16.0 ポイントの大幅上昇となっている。これは、中国をはじめとする海外経済の急激な景気回復による需要増加などにより、あらゆる製品の原材料が逼迫していることによる。特に、原油価格の高騰、それに伴う樹脂関連の高騰、さらに半導体不足、木材価格の高騰（ウッドショック）も関連している。

さらに、特徴のひとつとしては、製造業・大企業を除いた業種・規模において「従業員のレベル・能力（不足）」が前回比上昇している。特に非製造業・大企業では 16.8 ポイントの大幅上昇であり、いわゆる AI 人材、デジタル人材といった高度人材へのニーズの顕在化も背景にあるものと思われる。

図表 6 経営上の懸念事項(2021年7～12月)

経営課題	国内の経済環境	原材料価格・エネルギーコスト	他社との競合	従業員のレベル・能力(不足)	海外の経済環境	人手不足	人件費	新技術・製品・サービス開発	法令・規制	国内における
全産業(N=258)	79.8	44.2	36.8	34.5	31.8	31.4	23.6	19.0	10.9	
製造業(N=123)	78.0	56.9	28.5	29.3	47.2	21.1	17.1	28.5	8.1	
大企業(N=25)	88.0	80.0	28.0	12.0	84.0	12.0	8.0	32.0	16.0	
中小企業(N=98)	75.5	51.0	28.6	33.7	37.8	23.5	19.4	27.6	6.1	
非製造業(N=135)	81.5	32.6	44.4	39.3	17.8	40.7	29.6	10.4	13.3	
大企業(N=38)	89.5	26.3	44.7	47.4	26.3	44.7	36.8	15.8	23.7	
中小企業(N=97)	78.4	35.1	44.3	36.1	14.4	39.2	26.8	8.2	9.3	

(注) 1. 複数回答であり、結果は回答者数に対する割合。

2. 黄色は分野別で最も多い回答。緑は2番目、青は3番目。

図表 8 前回調査との数値差(今回-前回)

経営課題	原材料価格・エネルギーコスト	従業員のレベル・能力(不足)	人件費	他社との競合	国内の経済環境	海外の経済環境
全産業	16.0	5.9	0.0	▲ 5.7	▲ 8.2	▲ 9.1
製造業	21.1	2.5	▲ 5.7	▲ 10.5	▲ 13.9	▲ 13.0
大企業	30.0	▲ 2.3	▲ 6.3	▲ 29.1	▲ 1.3	1.9
中小企業	19.4	3.2	▲ 5.9	▲ 5.1	▲ 17.1	▲ 15.9
非製造業	11.3	9.2	5.3	▲ 1.2	▲ 3.1	▲ 5.7
大企業	▲ 4.3	16.8	6.2	3.0	0.6	1.3
中小企業	17.1	6.1	4.8	▲ 2.7	▲ 4.6	▲ 8.6

4. 新卒採用 ～ 来年度の採用意欲は改善へ ～

2022 年 4 月入社の新卒者の採用計画については、前年がコロナ禍で落ち込んだことによる反動もあるが、「今年度実績を上回って採用」が前年比 8.1 ポイント増の 20.5%となっている。全体として改善傾向がうかがえるが、コロナ禍以前の水準までには至っていない（図表 17、18）。

図表 17 2022年4月入社の新卒採用予定

	1.今年度実績を上回って採用予定	2.今年度実績並みの採用予定	3.今年度実績を下回って採用予定	4.人数は未定だが採用予定	5.採用するかどうか未定	6.採用しない予定
全体(N=258)	20.5	27.5	7.0	20.2	11.2	13.6
製造業(N=122)	20.5	28.7	3.3	27.9	9.8	9.8
大企業(N=25)	36.0	36.0	12.0	12.0	4.0	-
中小企業(N=97)	16.5	26.8	1.0	32.0	11.3	12.4
非製造業(N=136)	20.6	26.5	10.3	13.2	12.5	16.9
大企業(N=39)	20.5	48.7	17.9	5.1	7.7	-
中小企業(N=97)	20.6	17.5	7.2	16.5	14.4	23.7

図表 18 次年度新卒採用予定の推移

	2018年4月 入社予定	2019年4月 入社予定	2020年4月 入社予定	2021年4月 入社予定	(来期) 2022年4月 入社予定
今年度実績を上回って採用	28.7	21.9	23.3	▲ 12.4	▲ 20.5
今年度実績並みの採用	31.1	34.5	30.9	▲ 24.4	▲ 27.5
今年度実績を下回って採用	5.7	6.1	7.6	▲ 9.5	▲ 7.0
人数は未定だが採用予定	17.6	21.6	22.5	▲ 24.7	▲ 20.2
採用するかどうか未定	5.4	6.1	6.5	▲ 12.0	▲ 11.2
採用しない予定	11.5	9.7	9.1	▲ 17.1	▲ 13.6

5. コロナ禍を挟んだ売上高の変化

直近四半期（2021年4～6月）の売上高について、コロナ禍以前である前々年同期（2019年4～6月）との比較について質問した。

前年調査では、全産業で見ると23.8%の企業ではコロナ禍においても影響を受けていない（売上げが横ばいあるいはプラス）という結果であった。

今回調査は、全産業で見ると、ほぼ4割（16.3+23.6=39.9%）の企業で、コロナ禍前と比べて横ばいあるいはプラスとなっている。単純に比較はできないものの、16.1%（39.9-23.8）の企業は、コロナ禍で一度は減収になったものの、直近ではコロナ禍前と同程度あるいは上回るまで回復したといえよう（図表19）。一方、全産業で見ると52.8%（26.4+26.4）の企業はコロナ禍前の0～3割減となっている。半数以上の企業ではコロナの影響が引き続き影を落としていると見られ、二極化（いわゆる「K字回復」）が見られているとも言えよう。

図表19 直近売上高（2021年4～6月期）の前々年（2019年4～6月）同期比較

	前年調査の合計は23.8	プラス	横ばい	～10%未満のマイナス	10%以上30%未満のマイナス	30%以上50%未満のマイナス	50%以上70%未満のマイナス	70%以上のマイナス
全産業(N=258)		16.3	23.6	26.4	26.4	5.8	0.4	1.2
製造業(N=122)		13.1	23.0	27.0	29.5	7.4	-	-
大企業(N=25)		20.0	12.0	36.0	24.0	8.0	-	-
中小企業(N=97)		11.3	25.8	24.7	30.9	7.2	-	-
非製造業(N=136)		19.1	24.3	25.7	23.5	4.4	0.7	2.2
大企業(N=39)		20.5	23.1	23.1	25.6	5.1	-	2.6
中小企業(N=97)		18.6	24.7	26.8	22.7	4.1	1.0	2.1
建設(N=36)		19.4	38.9	19.4	19.4	2.8	-	-
卸小売(N=46)		17.4	17.4	28.3	28.3	8.7	-	-
サービス業(N=54)		20.4	20.4	27.8	22.2	1.9	1.9	5.6

7 社員研修、セミナー受講について

以下では、「A. 対面のみ」「B. オンラインのみ」についての結果は省略。

C. 「ハイブリッド型」の場合

全体では「参加者の都合に合わせて両方で参加」が49.4%で最も多く、次いで「オンラインのみで参加」が30.8%、「対面のみで参加」が4.0%であった（図表27）。業種・規模によって多少差はあるが、8～9割の企業は、何らかの形でオンライン参加によって研修・セミナーを受講しており、コロナ禍においてニーズは高いものといえる。

コロナ禍によって、必ずしも研修・セミナーへの対応が消極的になったわけではないようである。

見方によっては、企業の人材育成に対する考え方は二極化しているといえる。すなわち、「（本業が大変であり）研修・セミナーに参加している場合ではない」という企業と、「コロナ禍だからこそその参加方法であるオンライン・ハイブリッド型によって、従来以上に参加しやすくなった」という企業に分かれていると言える。

図表27 ハイブリッド型

	対面のみで参加	オンラインのみで参加	参加者の都合に合わせて両方で参加	もともと参加していない
全産業(N=253)	4.0	30.8	49.4	15.8
製造業(N=121)	4.1	32.2	47.1	16.5
大企業(N=25)	-	44.0	56.0	-
中小企業(N=96)	5.2	29.2	44.8	20.8
非製造業(N=132)	3.8	29.5	51.5	15.2
大企業(N=38)	-	28.9	65.8	5.3
中小企業(N=94)	5.3	29.8	45.7	19.1

8. 従業員の雇用形態について

新卒採用（正社員）のほかに、中途採用（正社員）、非正規社員（派遣、パート、アルバイトなど）を含めた“全従業員”を対象として雇用・採用形態別の人員構成比について質問した。

（1）新卒・中途・非正規の人員構成比率

< 注意点 >

- 1 人材派遣会社などをすべて網羅して回答いただいているわけではない。
- 2 学生アルバイト、主婦、フリーターなどの非正規社員が多いとされる業種（飲食業、スーパー、コンビニなどの小売店など）も同様にすべて網羅しているわけではない。

（A）新卒正社員割合を基準に考察

（例）「新卒6割」の場合、新卒：中途：非正規＝「6：2：2」、「6：0：4」など

新卒で採用した正社員の割合が最も多いのは「0割」、次いで「6割」、「1割」の順となっている。幅をもってとらえると、「5～8割」という企業が全体の43.4%を占める。一方、「0～1割」といったようにほとんど新卒正社員がいないというような企業も26.5%あることがわかる。

(B) 中途採用正社員割合を基準に考察

(例) 「中途3割」の場合、新卒：中途：非正規＝「6：3：1」、「4：3：3」 など

中途採用の正社員の割合で最も多いのは「3割」、次いで「2割」、「1割」の順となっており、「1～3割」という企業が全体の44.4%を占める。

(C) 非正規社員割合を基準に考察

(例) 「非正規1割」の場合、新卒：中途：非正規＝「5：4：1」、「7：2：1」 など

非正規社員の割合が最も多いのは「0割」、次いで「1割」となっており、「0～1割」という企業が全体の72.5%を占める。

それぞれのボリュームゾーンを中心に考えると、もっとも多いパターンの企業は次のような比率であると想定される。

新卒正社員：6割 中途正社員：3割 非正規社員：1割

9. 採用人数の変化に対する対応について

新卒正社員、中途正社員、非正規社員について、予定どおり採用することができない場合に想定される次善策について質問した。

(1) 新卒正社員を予定どおり採用できない場合

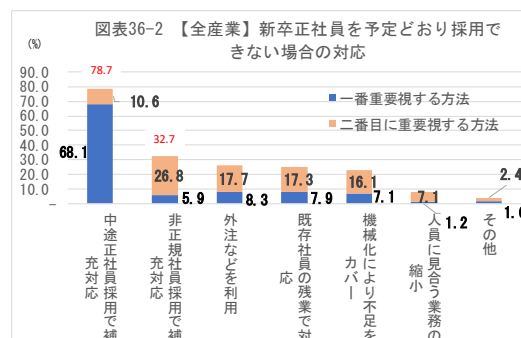
業種・規模を問わず、(上位二項目の合計で) 最も多い回答は「中途正社員採用」であり、全体では78.7%を占めた(図表36-1)。次いで多いのは、「非正規社員採用」で32.7%となっている。

ちなみに、一番重要視するのは「中途正社員採用」の68.1%となっており、二番目の「外注などを利用」の8.3%を大きく上回っている(図表36-2)。

図表36-1 新卒正社員を予定どおり採用できない場合の対応 (%)

	中途正社員採用で補充対応	非正規社員採用で補充対応	外注などを利用	既存社員の残業で対応	機械化により不足をカバー	人員に見合う業務の縮小	その他
全産業(N=254)	78.7	32.7	26.0	25.2	23.2	8.3	3.9
製造業(N=121)	76.0	33.1	21.5	28.9	30.6	2.5	5.0
大企業(N=24)	66.7	41.7	20.8	33.3	33.3	4.2	-
中小企業(N=97)	78.4	30.9	21.6	27.8	29.9	2.1	6.2
非製造業(N=133)	81.2	32.3	30.1	21.8	16.5	13.5	3.0
大企業(N=39)	79.5	46.2	20.5	20.5	17.9	10.3	2.6
中小企業(N=94)	81.9	26.6	34.0	22.3	16.0	14.9	3.2
建設(N=36)	72.2	19.4	44.4	27.8	16.7	16.7	-
卸小売(N=44)	79.5	34.1	18.2	22.7	25.0	15.9	4.5
サービス業(N=53)	88.7	39.6	30.2	17.0	9.4	9.4	3.8

(注) 1. 上位2つまでの複数回答であり、結果は回答数に対する割合。
2. は分野別で最も多い回答。 は2番目。 は3番目。



(2) 中途正社員を予定どおり採用できない場合

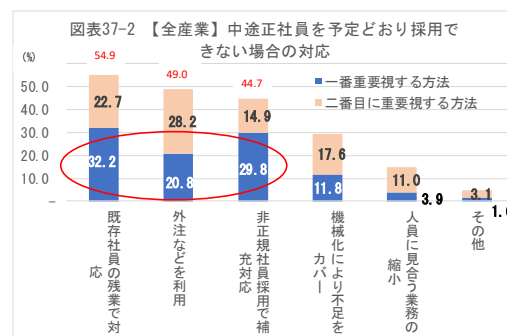
最も多い回答は「既存社員の残業で対応」であり、全体では54.9%となった(図表37-1)。特に製造業では62.0%と高くなっている。一方、非製造業では、「外注などを利用」が最も多くなっている。

ちなみに、一番重要視するのは「既存社員の残業で対応」が32.2%となっているが、二番目は「非正規社員採用」の29.8%、三番目が「外注などを利用」の20.8%といったぐあいに、対応方法にあまり偏りがない(図表37-2)。

図表37-1 中途正社員を予定どおり採用できない場合の対応 (%)

	既存社員の残業で対応	外注などを利用	非正規社員採用で補充	機械化により不足をカバー	人員に見合う業務の縮小	その他
全産業(N=255)	54.9	49.0	44.7	29.4	14.9	4.7
製造業(N=121)	62.0	44.6	42.1	37.2	8.3	5.0
大企業(N=24)	58.3	33.3	58.3	37.5	12.5	-
中小企業(N=97)	62.9	47.4	38.1	37.1	7.2	6.2
非製造業(N=134)	48.5	53.0	47.0	22.4	20.9	4.5
大企業(N=39)	51.3	43.6	64.1	23.1	12.8	5.1
中小企業(N=95)	47.4	56.8	40.0	22.1	24.2	4.2
建設(N=36)	66.7	63.9	25.0	16.7	25.0	-
卸小売(N=45)	40.0	35.6	53.3	31.1	24.4	8.9
サービス業(N=53)	43.4	60.4	56.6	18.9	15.1	3.8

(注) 1. 上位2つまでの複数回答であり、結果は回答数に対する割合。
2. は分野別で最も多い回答。 は2番目。 は3番目。



(3) 非正規社員を予定どおり採用できない場合

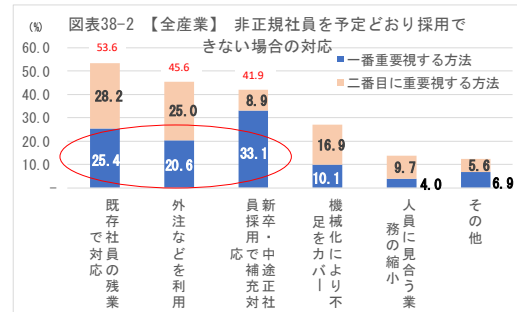
最も多い回答は「既存社員の残業」で、全体では53.6%であった（図表38-1）。全体としては、中途正社員の回答とほぼ同じ傾向であるといえる。

ちなみに、一番重要視するのは「新卒・中途正社員の採用」が33.1%で最も多く、次いで「既存社員の残業」の25.4%、三番目が「外注などを利用」の20.6%となっている（図表38-2）。一番重要視する方法は「新卒・中途正社員の採用」であるが、二番目に重要視する方法を加えた上位2つの合計では「既存社員の残業」が最も多くなるという結果となった。

図表38-1 非正規社員を予定どおり採用できない場合の対応 (%)

	既存社員の残業で対応	外注などを利用	新卒・中途正社員採用で補充対応	機械化により不足をカバー	人員に見合う業務の縮小	その他
全産業(N=248)	53.6	45.6	41.9	27.0	13.7	12.5
製造業(N=117)	59.8	46.2	40.2	34.2	6.8	9.4
大企業(N=24)	50.0	50.0	33.3	50.0	8.3	4.2
中小企業(N=93)	62.4	45.2	41.9	30.1	6.5	10.8
非製造業(N=131)	48.1	45.0	43.5	20.6	19.8	15.3
大企業(N=39)	46.2	51.3	43.6	23.1	17.9	15.4
中小企業(N=92)	48.9	42.4	43.5	19.6	20.7	15.2
建設(N=35)	62.9	42.9	20.0	14.3	17.1	31.4
卸小売(N=43)	39.5	32.6	53.5	25.6	25.6	16.3
サービス業(N=53)	45.3	56.6	50.9	20.8	17.0	3.8

(注) 1. 上位2つまでの複数回答であり、結果は回答者数に対する割合。
2. は分野別で最も多い回答。 は2番目、 は3番目。



これらの結果からみてきたこととしては、正社員の採用が困難になったとした場合の次善策は「中途正社員」「非正規社員」の採用である。一方、中途正社員や非正規社員の採用が困難になった場合の次善策は「既存社員の残業」の割合が高くなり、働き方改革の動きに逆行してしまう恐れがある。省人化を指向する「機械化」への取り組みは回答数も少なく即効性に乏しいが、取り組みの継続は求められるであろう。

10. 副業兼業について

(1) 社員の副業兼業

A. 社員に副業兼業を認めているか？

全体では、「認めている」が14.8%にとどまっており、多数の企業では認めていない（図表39）。産業別・規模別でみると、製造業・大企業と卸小売業では、10%に満たない結果となっている。

図表39 社員の副業兼業を認めるか (%)

	認める	認めない
全産業(N=256)	14.8	85.2
製造業(N=122)	17.2	82.8
大企業(N=24)	8.3	91.7
中小企業(N=98)	19.4	80.6
非製造業(N=134)	12.7	87.3
大企業(N=39)	15.4	84.6
中小企業(N=95)	11.6	88.4
建設(N=36)	13.9	86.1
卸小売(N=46)	8.7	91.3
サービス業(N=52)	15.4	84.6

B. 認めている理由は何か？

最も多い回答は「多様な働き方・働き方改革の実践」が55.3%となっており、社会的な要請を踏まえた理念を重視しているものと思われる（図表40）。具体的な理由としては「社員の収入増」が50.0%、「優秀な人材の定着」が28.9%となっている。

図表40 社員に副業兼業を認めている理由 (%)

	多様な働き方・働き方改革の実践	社員の収入増	優秀な人材の定着	社員のモチベーション向上	社員のスキル・能力の向上	シニア人材の転職・再就職支援の一環	幅広い視野の人材確保	その他
全産業(N=38)	55.3	50.0	28.9	10.5	18.4	18.4	18.4	7.9
製造業(N=21)	52.4	61.9	14.3	9.5	14.3	9.5	4.8	9.5
大企業(N=2)	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-	50.0
中小企業(N=19)	52.6	63.2	15.8	10.5	10.5	10.5	5.3	5.3
非製造業(N=17)	58.8	35.3	47.1	11.8	23.5	29.4	35.3	5.9
大企業(N=6)	66.7	33.3	33.3	-	16.7	33.3	50.0	16.7
中小企業(N=11)	54.5	36.4	54.5	18.2	27.3	27.3	27.3	-

(注) 1. 複数回答であり、結果は回答者数に対する割合。
2. は分野別で最も多い回答。 は2番目、 は3番目。

C. 認めていない理由は何か？

最も多い回答は「自社の業務に専念してもらいたい」で73.9%、次いで「従業員の過重労働懸念」が61.5%、「過重労働で業務効率低下懸念」が53.7%、と続いている（図表41）。

産業別・規模別にみても、ほぼ全体と同様の傾向であるが、製造業・大企業では「労務管理が煩雑」が54.5%と、やや多くなっている。

図表41 副業兼業を認めない理由 (%)

	自社の業務に専念してもらいたい	従業員の過重労働懸念	過重労働で業務効率低下懸念	労務管理が煩雑	情報・ノウハウの漏洩リスク	人材流出の懸念、忠誠心の低下	従業員間の公平性が確保できない	必要性を感じない、メリットがわからない	その他
全産業(N=218)	73.9	61.5	53.7	38.5	20.6	19.3	12.8	10.1	2.3
製造業(N=101)	71.3	57.4	52.5	42.6	22.8	16.8	11.9	6.9	3.0
大企業(N=22)	72.7	68.2	45.5	54.5	36.4	18.2	4.5	4.5	4.5
中小企業(N=79)	70.9	54.4	54.4	39.2	19.0	16.5	13.9	7.6	2.5
非製造業(N=117)	76.1	65.0	54.7	35.0	18.8	21.4	13.7	12.8	1.7
大企業(N=33)	81.8	69.7	63.6	39.4	36.4	24.2	9.1	9.1	6.1
中小企業(N=84)	73.8	63.1	51.2	33.3	11.9	20.2	15.5	14.3	-

(注) 1. 複数回答であり、結果は回答者数に対する割合。
2. は分野別で最も多い回答。 は2番目、 は3番目。

D. 今後、認める可能性はあるのか？

前問Aで「認めていない」と回答された企業に対して、今後、認める可能性があるかどうかを質問した。全体では、「認める可能性はある」は6.9%にとどまっている（図表 42）。一方、「わからない／未定」との回答は全体で 67.1%を占めており、明確に「ない」とする企業は全体の4分の1程度である。

図表 42 今後、副業兼業を認める可能性はあるか (%)

	ある	ない	分からない／未定
全産業(N=216)	6.9	25.9	67.1
製造業(N=99)	7.1	27.3	65.7
大企業(N=22)	4.5	27.3	68.2
中小企業(N=77)	7.8	27.3	64.9
非製造業(N=117)	6.8	24.8	68.4
大企業(N=33)	6.1	24.2	69.7
中小企業(N=84)	7.1	25.0	67.9

E. 認めるにはどういう条件・環境が必要か（自由記述）

- ・ 「どういう条件・環境であっても「不可」という企業は一定数あった。」
- ・ 図表 4 1 の「認めない理由」にある選択肢の項目が解消されれば、という回答が多数を占めていたが、特定の項目に偏っているものではなかった。
- ・ 具体的には、「過重労働の解消」「社内規定・体制の整備」「労務管理の緩和」など、法整備や社内体制整備に関するものが多かった。
- ・ 一方、「本人の申し出次第」といったような回答も多かった。これは、現時点では社内制度として原則認めていないが、社員の個別事情によっては対応する、といった内容である。
- ・ また、会社の業績悪化などによって社員に対して世間一般的な水準の給与を提示できなくなった場合には「副業兼業を認める」といった企業も多かった。

（2）副業兼業人材の採用

A. 副業兼業人材を採用しているか？

全産業では、「採用している」は 8.6%にとどまっている（図表 43）。業種別・規模別にみると、製造業は 4.9%と低く、特に製造業・大企業ではゼロとなっている。一方、非製造業では相対的に高く、特に非製造業・大企業で 21.1%、サービス業で 20.8%となっている。

図表 43 副業兼業人材を採用しているか (%)

	はい	いいえ
全産業(N=257)	8.6	91.4
製造業(N=122)	4.9	95.1
大企業(N=24)		100.0
中小企業(N=98)	6.1	93.9
非製造業(N=135)	11.9	88.1
大企業(N=38)	21.1	78.9
中小企業(N=97)	8.2	91.8
建設(N=36)	2.8	97.2
卸小売(N=46)	8.7	91.3
サービス業(N=53)	20.8	79.2

一概に断定はできないが、

全体としては「フルタイム勤務ではない非正規社員が生活水準維持のために複数の仕事を掛け持ちしている」といった人が多数を占めているようであり、政府が掲げる働き方改革の一環としての「スキルの向上」「優秀な人材／高度人材」といわれるような人は少数にとどまっているようである。

C. 副業兼業人材を採用していない理由

最も多い回答が「正社員として採用したい」が 78.1%、次いで「必要性を感じない／メリットがわからない」が 28.3%であった（図表 44）。

図表 44 副業兼業人材を採用していない理由 (%)

	正社員として採用したい	必要性を感じない／メリットがわからない	任せる分野がない／わからない	会社としての契約を重視（個人相手では不安）	その他
全産業(N=233)	78.1	28.3	13.3	4.3	0.9
製造業(N=114)	78.1	28.1	14.9	7.0	-
大企業(N=24)	79.2	29.2	16.7	12.5	-
中小企業(N=90)	77.8	27.8	14.4	5.6	-
非製造業(N=119)	78.2	28.6	11.8	1.7	1.7
大企業(N=30)	73.3	33.3	13.3	-	3.3
中小企業(N=89)	79.8	27.0	11.2	2.2	1.1
建設(N=35)	80.0	25.7	2.9	5.7	-
卸小売(N=42)	76.2	31.0	21.4	-	-
サービス業(N=42)	78.6	28.6	9.5	-	4.8

（注）複数回答であり、結果は回答者数に対する割合。

D. どういう課題・リスクが解消されると副業兼業人材を採用する可能性があるか？

（自由記述として、本編に掲載）

これまでの結果から、現状では、北陸における副業兼業のニーズは乏しいことがうかがえた。

どういった課題・リスクが解消されれば、副業兼業人材を活用する可能性があるのかについて、自由記述いただき、全体で 88 件の有効回答をいただいた。うち 35 件は「採用しない」といったものであるが、一方では前向きともいえる回答もある。企業にはそれぞれ固有の事情があるが、他社・他業種ではどういった考えを持っているのか、という観点では参考になるものと思われる。