

中国地方 景気動向アンケート調査結果(2016年11月調査)要約

I. 景気動向について～景況感は持ち直し、先行きも緩やかながら改善の見通し～

- ・景況感は、設備投資の堅調持続、良好な雇用環境に加えて、円安の進行を受け企業業績も改善がみられるなど、製造業・非製造業ともに持ち直している。
- ・先行き（2～3ヶ月先）の景況感についても、緩やかながら改善の見通しとなっている。
- ・米国大統領の交代に伴う懸念材料として、「為替動向」「米国経済の動向」のほか、「保護主義的な通商政策」などが挙げられている。

II. 業績見通し等について～減収・減益なものの、前回調査に比べて大幅に改善～

- ・企業業績見通しは、依然として減収・減益を見込む先が多いものの、前回調査に比べて大幅に改善している。とくに製造業では、売上・利益面ともに大幅に改善しており、売上は依然として減収を見込む先が多いものの、利益は増益を見込む先が多くなっている。
- ・仕入・販売価格の動向について、2割強が昨年度に比べて販売価格が低下するとしており、売上高減少の一因となるとともに、依然としてデフレが続いていることが窺える。

III. 為替相場について ～円安の進行により、製造業を中心に悪影響は弱まる～

- ・現在の為替水準が収益に与える影響について、依然として悪影響が好影響を上回っているものの、前回調査と比べて、円安の進行により製造業・非製造業とも悪影響は減少し、好影響が増加しており、その差は大幅に縮小している。
- ・為替の影響を強く受ける製造業をみると、今年、円高が進むなかで、適正な為替水準を円高にシフトしてきたものの、悪影響が拡大してきた。しかし、円安に転じた今回、悪影響を受けている先は大幅に減少し、影響度合いも低下するなど、悪影響は弱まっている。

IV. 雇用状況について ～製造業・非製造業ともに不足感の強い状況～

- ・雇用状況は、製造業・非製造業ともに不足感の強い状況となっている。
- ・製造業・非製造業ともに4割以上が人手不足に陥っており、そのうち7割弱で人手不足の影響が出ている。
- ・主な影響として、大半が「社員への負担増」を挙げているほか、「需要増への対応が困難」も半数以上の先が挙げており、事業展開の阻害要因となっている。

V. 設備投資について ～設備投資は堅調に推移～

- ・現在の設備水準は、適正が大半を占めるなかで、2割弱は不足としている。
- ・平成28年度の設備投資については、8割弱が投資を行うとしており、見込み額も昨年度実績より増加が5割弱と、減少を大幅に上回るなど、堅調に推移するとみられる。
- ・投資目的については、「維持・補修」「合理化・省力化」などが多いものの、「増産・拡販」や製造業を中心に「新製品・製品高度化」「研究・開発」など前向きな目的もみられる。

Ⅶ. 働き方改革・多様な人材の活躍推進について

- ・全従業員に占める女性の割合については、30%以上（「30～40%未満」＋「40%以上」）の先が24.4%。女性が占める割合が30%以上の企業を業種別に見ると、製造業より非製造業の方が多く、また会社の規模別では大企業の方が中小企業より多い。

【働き方改革・多様な人材活躍推進】～4割が積極的に推進、女性割合の高い先は6割が積極的に推進～

- ・対応方針については、約4割の企業が積極的に推進すると回答。女性従業員の割合別に見ると、女性従業員の割合が高い（30%以上）先は約6割が積極的に推進すると回答。
- ・現在実施中の取組としては「休暇の取得推進」「育児・介護支援」「高齢者の活用」が多い。今後充実を検討する取組は「女性の活躍」「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」「労働時間の短縮」、新規に検討する取組としては「外国人材の活用」「短時間勤務、テレワーク等多様な働き方」との回答が多い。
- ・効果については「業務の効率化・生産性の向上」が最も多いが、女性従業員割合30%以上の先は「従業員のモチベーション向上」をより重視。
- ・課題としては、「従業員の意識改革や理解促進」「業務量に応じた適正要員の確保」が多い。製造業は非製造業と比較して「従業員の意識改革や理解促進」「経営層・管理職の意識改革や理解促進」「長時間労働を評価する職場の雰囲気」を課題とする先が多く、職場の意識改革が課題。

【時間外の上限規制】～賛成が過半、女性割合の高い先の7割が賛成～

- ・時間外労働の上限規制については賛成が過半。女性従業員が占める割合の高い先は66.7%が賛成。
- ・賛成する理由は「従業員の健康配慮」が最も多い。反対する理由としては、非製造業および中小企業で納期・業務の繋閉への対応が困難になることを懸念している。

【同一労働同一賃金】～賛否どちらでもないが半数、日本型雇用配慮求める～

（注．本調査は政府によるガイドライン案公表前に実施）

- ・同一労働同一賃金については「（賛成・反対の）どちらでもない」が約5割で最も多く、残り5割の中で「賛成」と「反対」がほぼ拮抗している。
- ・賛成理由は「優秀な人材の確保」が最も多い。反対理由では「年功、職能給等、日本型雇用慣行を反映した処遇が困難」とする回答が最も多かった。

【女性の活躍推進】～女性の採用・管理職登用が今後増加、女性割合の高い先がより積極的～

- ・女性の採用については、全体の約3割が増加すると回答。大企業は4割強が増加すると回答
- ・女性の管理職登用については、全体の6割が増加すると回答。特に大企業、女性が占める割合が高い先は約75%が増加すると回答。
- ・女性の管理職登用には家庭負担への配慮が必要なことが最大の課題。次いで昇進に対する女性の意識が低いことを回答した先が多い。
- ・女性の管理職登用に必要取組としては、「女性の意識改革」「キャリア形成」を重視。女性の占める割合が高い先の方が、より広範な取組みに対する積極的な姿勢が見られる。