

中国地方 景気動向アンケート調査結果(2017年11月調査)要約

I. 景気動向について ～景況感は大幅な改善，先行きも高水準を維持～

- ・景況感は、円安基調で推移するなかで、輸出や設備投資の増加、株価の上昇などから、製造業（5期連続）・非製造業ともに大幅に改善している。
- ・先行き（2～3ヶ月先）の景況感については、個人消費や海外経済、原材料価格の動向に対する懸念などから、やや慎重な見方となるものの、引き続き高水準を維持する見通しとなっている。

II. 業績見通し等について ～製造業は増収増益，非製造業は増収減益を見込む～

- ・業績の見通しについて、製造業・非製造業ともに売上は改善し増収を見込む先が多いものの、利益面では製造業が大幅に改善し増益を見込む一方で、非製造業は人手不足に伴うコスト増の影響もあって悪化し減益を見込む先が多くなっている。
- ・仕入価格および販売価格の動向について、5割強の先が仕入価格の上昇を見込む一方で、販売価格の上昇を見込む先は2割強にとどまっている。

III. 為替相場について ～為替相場が比較的安定する中，収益への影響は中立～

- ・為替相場が比較的安定して推移する中で、好影響が悪影響をやや上回るものの、「影響は受けていない」が7割弱と大半を占めており、収益への影響は中立的とみられる。
- ・製造業は「影響は受けていない」が半数近くを占めるなか、好影響が悪影響を上回る一方、非製造業では「影響は受けていない」が7割強を占めるなか、好影響と悪影響がほぼ拮抗している。
- ・適正な為替水準は「105円以上115円未満」が6割強を占め、現相場と概ね適合しているとみられる。

IV. 雇用状況について ～強い不足感が続き，事業の阻害要因に～

- ・製造業・非製造業ともに不足感が一層高まり、非常に強い状態が続いている。製造業では「窯業・土石」「自動車関連」「電気機械」等を中心に5割が人手不足、そのうち6割弱で影響が出ている。また、非製造業でも「運輸・倉庫」「建設」「小売」等を中心に6割が人手不足、そのうち7割弱で影響が出ている。
- ・主な影響として、8割強が「社員への負担増」、半数が「需要増への対応が困難」、3割強が「事業拡大が困難」などを挙げ、事業展開の阻害要因となっていることが窺える。特に「小売」「運輸・倉庫」では2～3割が「事業維持が困難」を挙げるなど、深刻な影響もみられる。
- ・「人手・人材確保の対策(全先対象)」として、「高齢者の活用」「女性の活用」「労働時間の短縮」「賃上げ」などが挙げられており、「高齢者の活用」については製造業・非製造業の幅広い業種で、また「女性の活用」については「金融・保険」「情報通信」など非製造業を中心に取り組まれている。
- ・省力化・省人化に向けて、「業務プロセスの見直し」のほか、製造業では「機器・機材の導入」「ロボットの導入」「業務(事業)の取捨選択」、非製造業では「業務(事業)の取捨選択」「ICT活用」「機器・機材の導入」などに取り組まれている。

V. 設備投資について ～製造業を中心に積極的な設備投資を見込む～

- ・現在の設備水準について、2割の先が不足としており、過剰としている先を大きく上回る。
- ・平成29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、見込額も半数近くが昨年度実績より増加を見込むなど、好調を持続。特に製造業では、9割強が投資を行うこととしている。
- ・投資目的については「維持・補修」や、人手不足を背景に「合理化・省力化」が多い。

Ⅶ. 働き方改革・多様な人材の活躍推進について

【働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応】

～「積極的に推進する」が約4割から約5割へと増加，中小企業および非製造業の増加幅が大きい。新規取組みは「働き方改革」に重点～

- ・働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応方針については，約5割の企業が「積極的に推進する」と回答し，前回調査の約4割から大幅に増加。規模別に見ると，依然として大企業の方がその割合が高い（約6割）ものの，前回調査に比べて中小企業の方が大きく増加。業種別では，非製造業の方が「積極的に推進する」割合が高く，前回調査からの増加幅も大きい。
- ・現在実施中の取組としては「休暇の取得推進」「労働時間の短縮」「育児・介護支援」が多い。
- ・今後新規に検討する取組としては「短時間勤務，テレワーク等多様な働き方」「生産性改善に資する仕事の進め方見直し」の回答が多い。前回調査との比較から，仕事の進め方の見直しや多様な働き方など，『働き方改革』へと検討の対象がシフトしていることが窺える。
- ・効果については「業務の効率化・生産性の向上」が最も多く，次いで「長時間労働の抑制」「従業員のモチベーション向上」となった。
- ・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」が多く，次いで「経営層・管理職の意識改革や理解促進」が多い。

【女性の活躍推進】

～約7割が女性の管理職登用の増加を見込む。特に中小企業で登用推進が増加～

- ・女性の管理職登用については，全体の7割が増加すると回答。増加と回答する先は大企業が多いものの，中小企業においても積極的に登用推進に取組む先が増加。
- ・女性の管理職登用の課題としては「育児等の家庭的負担への配慮が必要」が最も多く，次いで「昇進に対する女性の意識が低いこと」が多い。
- ・女性の管理職登用に必要な取組としては，「仕事と子育ての両立」が最も多く，次いで「女性の意識改革」「女性の管理職に対するキャリア支援形成」が多い。

【政府への要望】

～ワークライフバランスへの支援，賃金引上げ・生産性向上支援，働き方に左右されない税制・社会保障制度の構築を求めている～

- ・政府へ要望したい項目については，全産業では「子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実」53.5%が最も多く，次いで「中小企業の賃金引上げ・生産性向上支援」44.1%，「働き方に中立的な税制・社会保障制度の整備」41.3%となっている。
- ・業種別では，製造業で「働き方に中立的な税制・社会保障制度の整備」と「外国人の活用促進」を要望する先の割合が高い。

中国地方 景気動向アンケート調査結果（2017年11月調査）

【アンケート調査 概要】

- ・調査対象：会員 575 社 非会員 122 社 計 697 社（回答社数 228 社：回答率 32.7%）
- ・調査時期：2017 年 11 月 10 日～11 月 27 日（毎年 5, 8, 11, 2 月を目途に調査予定）
- ・B S I：ビジネス・サーベイ・インデックス（景気動向指数）の略。企業経営者を対象に、一般の経済指標では得られない企業の景況感、マインドを客観的に把握するもの。一般的に「良い」と回答した企業の割合から「悪い」と回答した企業の割合を引いた数値で求める。
- ・回答企業内訳

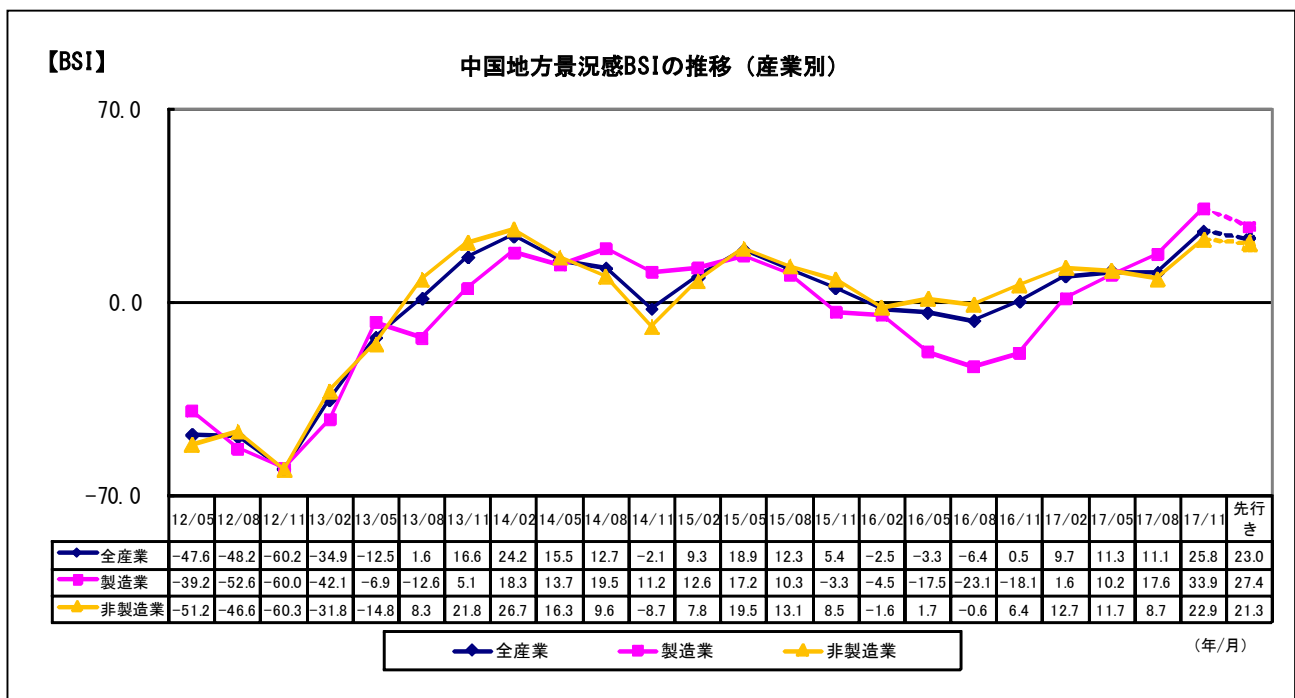
業 種	回答先	構成比	業 種	回答先	構成比
＜製造業＞			＜非製造業＞		
食料品	6	2.6	建設	49	21.5
繊維・衣服	1	0.4	卸売	17	7.5
木材・家具	0	0.0	小売	13	5.7
化学	9	3.9	運輸・倉庫	16	7.0
窯業・土石	3	1.3	金融・保険	24	10.5
鉄鋼・非鉄金属	6	2.6	情報通信	10	4.4
金属製品	6	2.6	電気・ガス	5	2.2
一般機械	7	3.1	サービス業	19	8.3
電気機械	9	3.9	経済団体・シンクタンク	0	0.0
自動車関連	8	3.5	その他	13	5.7
造船	1	0.4			
その他	6	2.6			

I. 景気動向について

- ・景況感は、円安基調で推移するなかで、輸出や設備投資の増加、株価の上昇などから、製造業（5期連続）・非製造業ともに大幅に改善している。
- ・先行き（2～3ヶ月先）の景況感については、個人消費や海外経済、原材料価格の動向に対する懸念などから、やや慎重な見方となるものの、引き続き高水準を維持する見通しとなっている。

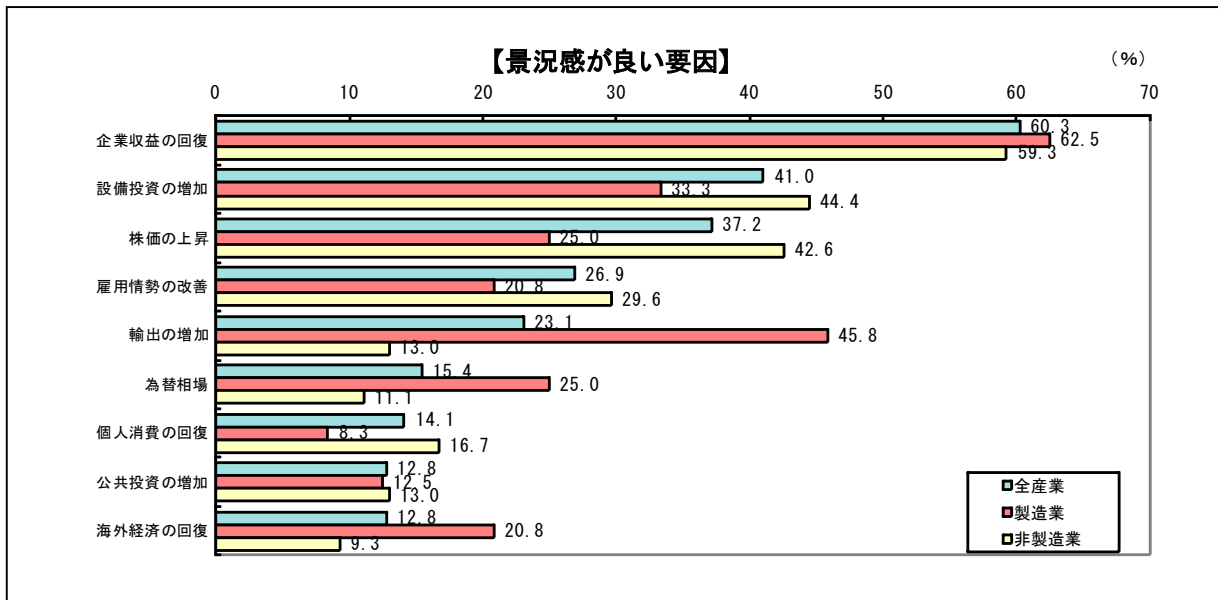
1. 現在（平成 29 年 11 月）の景況感

- ・景況感 BSI（「大変良い+良い」割合－「悪い+大変悪い」割合）は 25.8（前回比+14.7）と大幅に改善した。製造業/非製造業別にみると、製造業は 33.9（同+16.3）、非製造業は 22.9（同+14.2）と、ともに大幅に改善した。
- ・先行き（2～3ヶ月先）の景況感 BSI は、23.0（現状比▲2.8）とやや悪化するものの、高水準を維持する見通しとなっている。製造業/非製造業別にみると、製造業は 27.4（同▲6.5）、非製造業も 21.3（同▲1.6）と、ともに悪化するものの、高水準を維持する見通しとなっている。



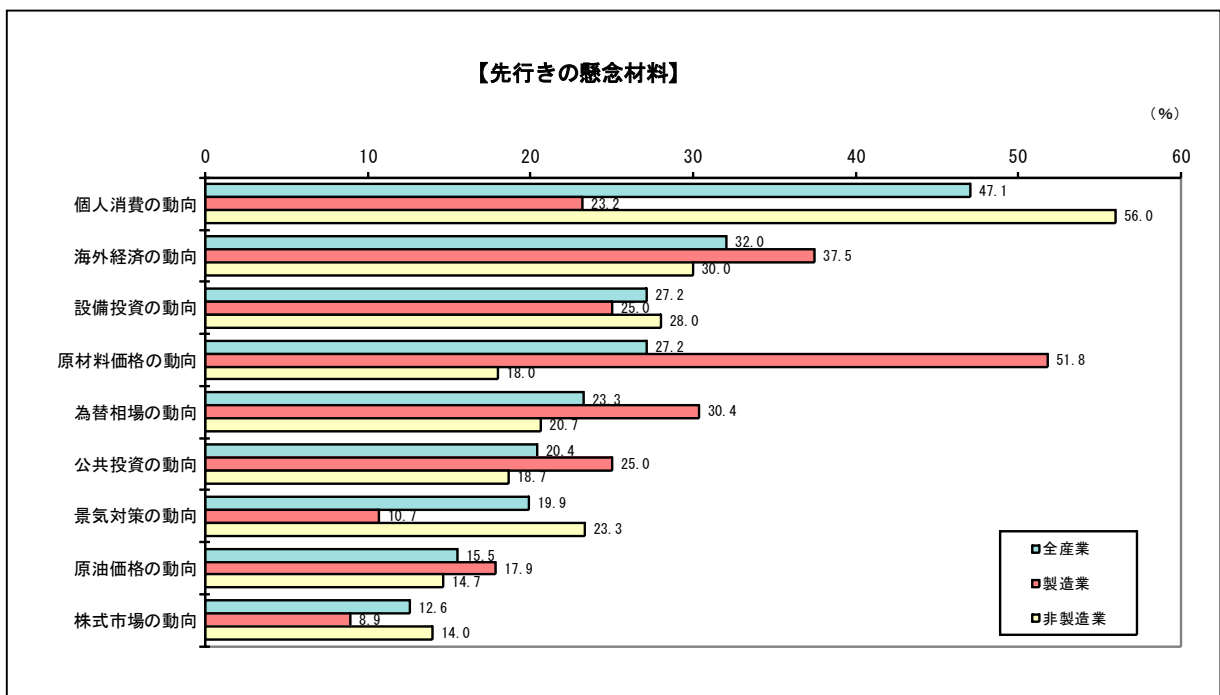
2. 景況感が良いとしている要因（景況感が良いとした回答先について）

- ・景況感が良いと回答した先 34.6%（前回 23.8%）の主な要因は「企業収益の回復」60.3%（前回比+13.6）が最も多く、次いで「設備投資の増加」41.0%（同▲15.7），「株価の上昇」37.2%（同+27.2）となっており，前回調査に比べて「株価の上昇」が大幅に増加している。
- ・製造業/非製造業別にみると，製造業では「企業収益の回復」62.5%が最も多く，次いで「輸出の増加」45.8%，「設備投資の増加」33.3%となっている。非製造業では，「企業収益の回復」59.3%が最も多く，次いで「設備投資の増加」44.4%，「株価の上昇」42.6%となっている。



3. 先行き（2～3ヶ月先）の懸念材料

- ・先行きの懸念材料は，「個人消費の動向」47.1%が最も多く，次いで「海外経済の動向」32.0%，「設備投資の動向」27.2%となっている。
- ・製造業/非製造業別にみると，製造業では「原材料価格の動向」51.8%（前回比+10.1）が最も多く，次いで「海外経済の動向」37.5%（同▲4.2），「為替相場の動向」30.4%（同▲11.3）となっている。非製造業では「個人消費の動向」56.0%（同+1.2）が最も多く，次いで「海外経済の動向」30.0%（同▲2.5），「設備投資の動向」28.0%（同▲3.3）となっている。

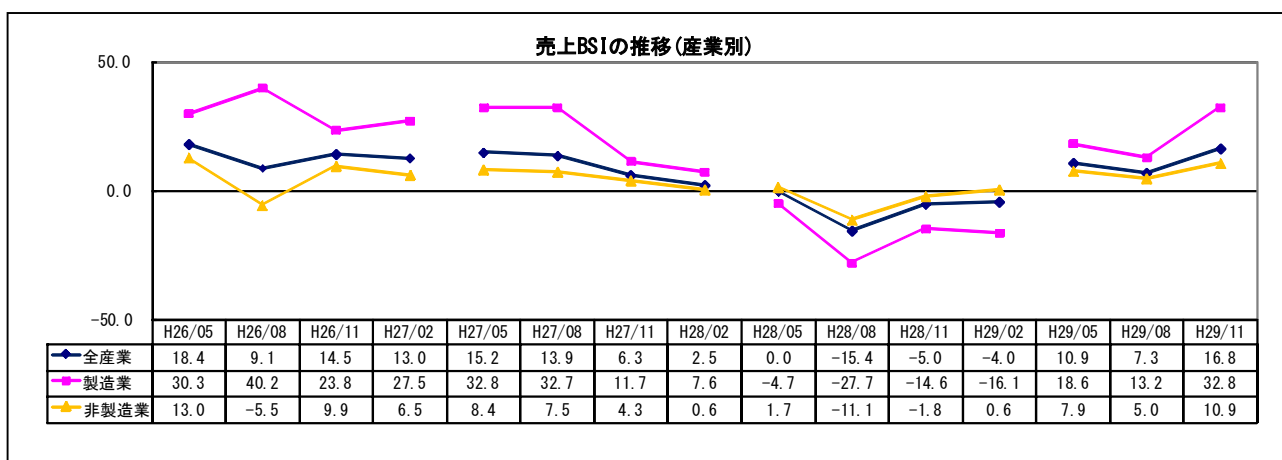


II. 業績見通し等について

- ・企業業績見通しについて、製造業・非製造業ともに売上は改善し増収を見込む先が多いものの、利益面では製造業が大幅に改善し増益を見込む一方で、非製造業は人手不足に伴うコスト増の影響もあって悪化し減益を見込む先が多くなっている。
- ・仕入価格および販売価格の動向について、5割強の先が仕入価格の上昇を見込む一方で、販売価格の上昇を見込む先は2割強にとどまっている。

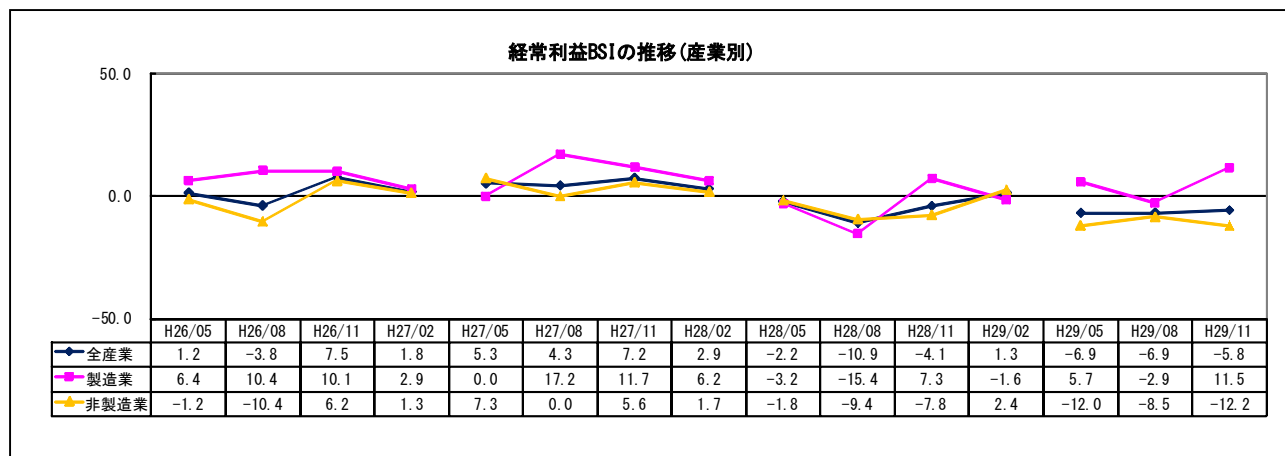
1. 平成 29 年度の売上見通しについて

- ・売上判断 BSI（「増加」割合－「減少」割合）は 16.8（前回比＋9.5）と前回に比べてプラス幅は拡大し、増収を見込む先が多くなっている。
- ・製造業/非製造業別にみると、前回に比べて製造業が 32.8（同＋19.6）、非製造業も 10.9（同＋5.9）と、ともにプラス幅は拡大し、増収を見込む先が多くなっている。



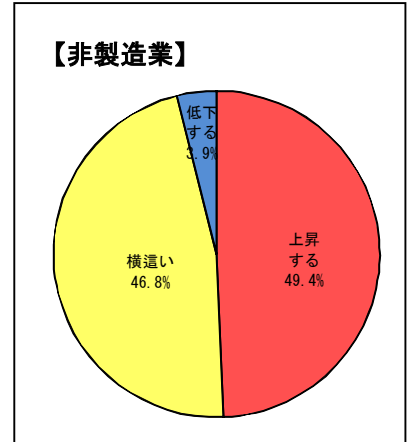
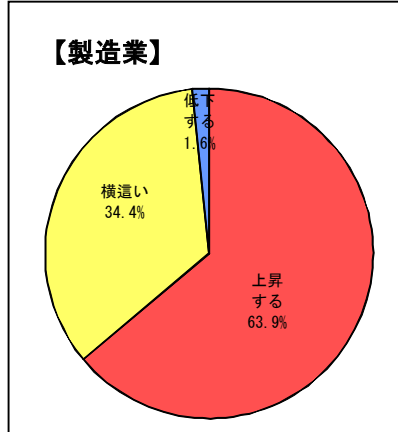
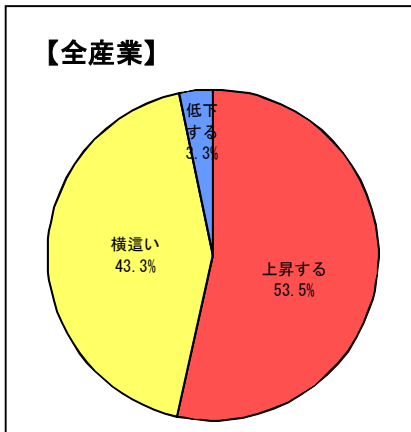
2. 平成 29 年度の利益見通しについて

- ・利益判断 BSI（「増加」割合－「減少」割合）は▲5.8（前回比＋1.1）と前回に比べてマイナス幅はやや縮小したものの、依然として減益を見込む先が多くなっている。
- ・製造業/非製造業別にみると、前回に比べて製造業は 11.5（同＋14.4）と大幅に改善し、減益から増益に転じた一方、非製造業は▲12.2（同▲3.7）とマイナス幅は拡大し、引き続き減益を見込む先が多くなっている。



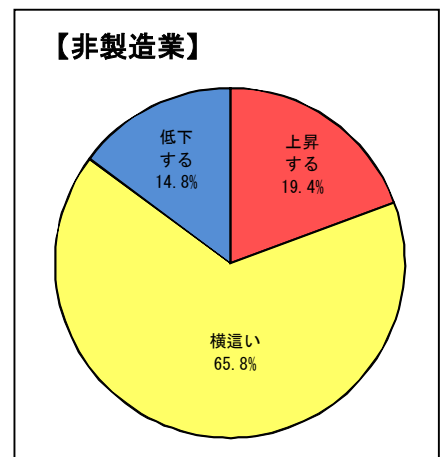
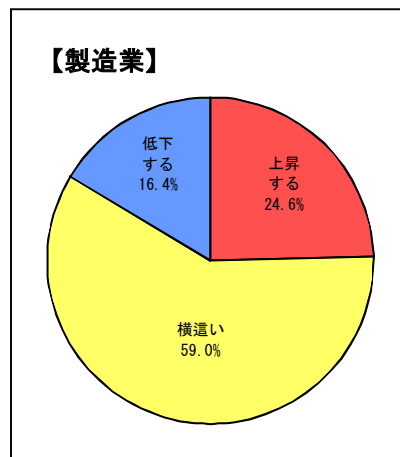
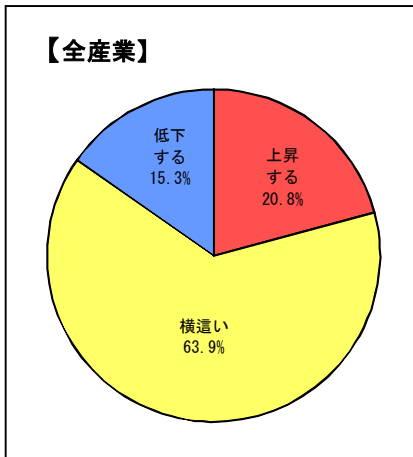
3. 平成 29 年度の仕入価格の動向について（平成 28 年度との比較）

・平成 29 年度の仕入価格については、「上昇する」53.5%が最も多く、次いで「横這い」43.3%、「低下する」3.3%となっており、「上昇する」が「低下する」を大きく上回っている。



4. 平成 29 年度の販売価格の動向について（平成 28 年度との比較）

・平成 29 年度の販売価格については、「横這い」63.9%が最も多く、次いで「上昇する」20.8%、「低下する」15.3%となっている。



Ⅲ. 為替相場について

- ・為替相場が比較的安定して推移する中で、好影響が悪影響をやや上回るものの、「影響は受けていない」が7割弱と大半を占めており、収益への影響は中立的とみられる。
- ・製造業/非製造業別に見ると、製造業は「影響は受けていない」が半数近くを占めるなか、好影響が悪影響を上回る一方、非製造業では「影響は受けていない」が7割強を占めるなか、好影響と悪影響がほぼ拮抗している。
- ・適正な為替水準は「105円以上115円未満」が6割強を占め、現状の為替相場と概ね適合しているとみられる。

※アンケート回答期間中の対米ドル為替相場：111～113円（前回109～111円）

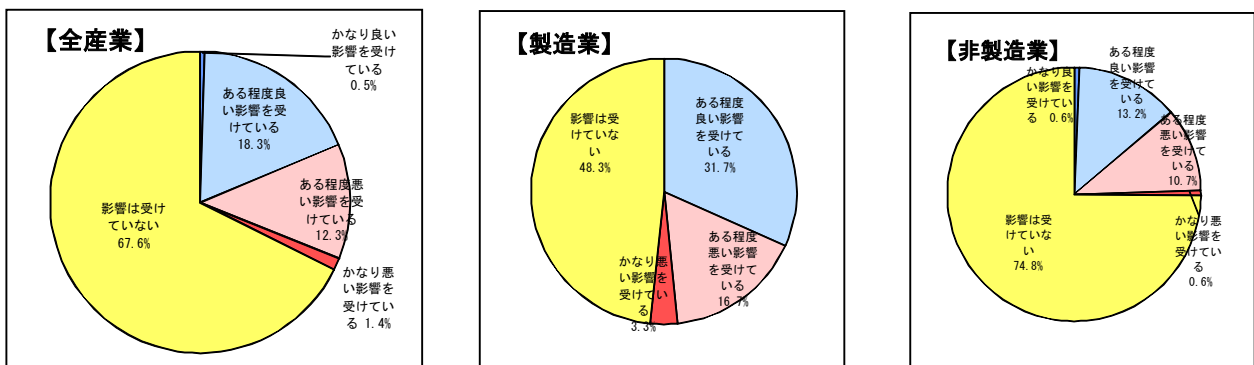
1. 現在の為替水準の影響について

※「良い影響」：「かなり良い影響」＋「ある程度良い影響」

「悪い影響」：「かなり悪い影響」＋「ある程度悪い影響」

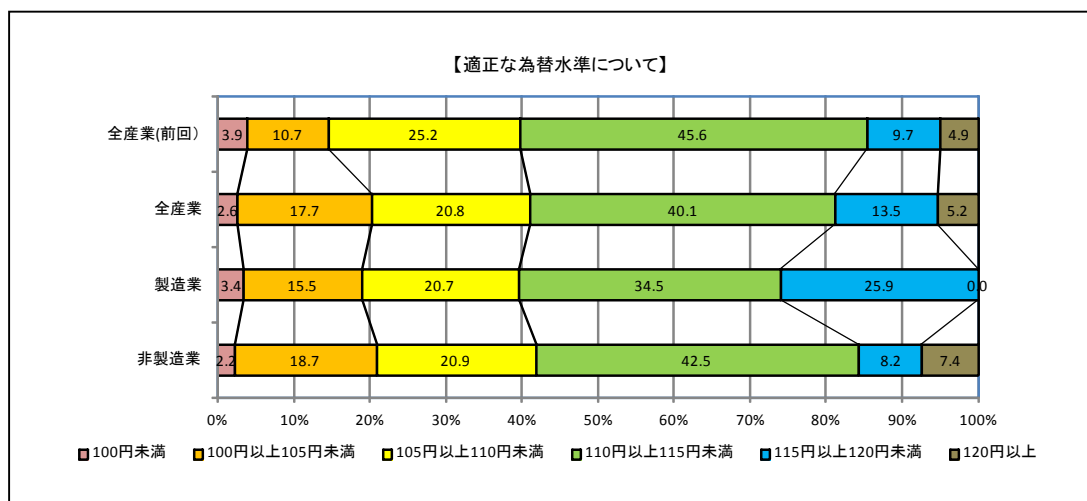
- ・現在の為替水準の収益への影響について、「影響は受けていない」67.6%が最も多く、次いで「良い影響」18.8%、「悪い影響」13.7%となっており、「良い影響」が「悪い影響」をやや上回っている。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業は「影響は受けていない」が48.3%と最も多く、次いで「良い影響」31.7%、「悪い影響」20.0%となっており、「良い影響」が「悪い影響」を上回っている。非製造業は「影響は受けていない」74.8%が最も多く、次いで「良い影響」13.8%、「悪い影響」11.3%となっており、「影響は受けていない」が大半を占めるなかで「良い影響」と「悪い影響」がほぼ拮抗している。

【今回（回答期間中の対米ドル為替相場 111～113円）】



2. 事業展開する上での適正な為替水準について

- ・事業展開する上での適正な為替水準について聞いたところ、「110円以上115円未満」40.1%が最も多く、次いで「105円以上110円未満」20.8%、「100円以上105円未満」17.7%、「115円以上120円未満」13.5%、「120円以上」5.2%、「100円未満」2.6%となっており、「105円以上115円未満」（「105円以上110円未満」＋「110円以上115円未満」）が60.9%を占めている。

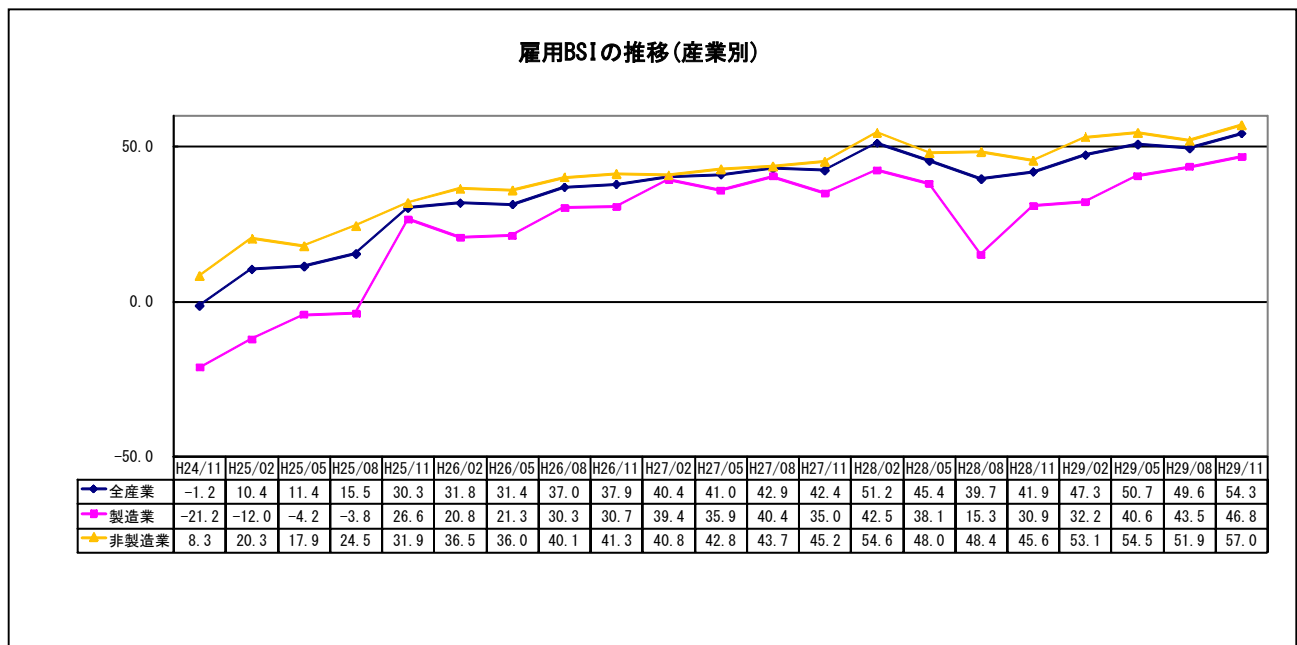


IV. 雇用状況について

- ・雇用状況は、製造業・非製造業ともに不足感が一層高まり、非常に強い状態が続いている。
- ・製造業では「窯業・土石」「自動車関連」「電気機械」等を中心に5割の先で人手不足に陥っており、そのうち6割弱ですでに影響が出ている。また、非製造業でも「運輸・倉庫」「建設」「小売」等を中心に6割の先で陥っており、そのうち7割弱の先ですでに影響が出ている。
- ・主な影響として、8割強が「社員への負担増」を挙げているほか、半数が「需要増への対応が困難」、3割強が「事業拡大が困難」などを挙げており、事業展開の阻害要因となっていることが窺える。特に「小売」「運輸・倉庫」では8割前後が人手不足としており、そのうち「小売」で3割、「運輸・倉庫」では2割強が「事業維持が困難」を挙げるなど、深刻な影響もみられる。
- ・人手・人材確保について全先に聞いたところ、「高齢者の活用」に5割強、「女性の活用」「労働時間の短縮」「賃上げ」に4割前後の先で取り組まれている。「高齢者の活用」について製造業・非製造業の幅広い業種で、また「女性の活用」については「金融・保険」「情報通信」など非製造業を中心に取り組まれている。
- ・省力化・省人化に向けた対策として、「業務プロセスの見直し」のほか、製造業では「機器・機材の導入」「ロボットの導入」「業務（事業）の取捨選択」、非製造業では「業務（事業）の取捨選択」「ICT活用」「機器・機材の導入」などに取り組まれている。

1. 現在の雇用状況について

- ・雇用判断BSI（「不足+やや不足」割合－「過剰+やや過剰」割合）は、54.3（前回比+4.7）と前回調査に比べてプラス幅は拡大し、不足感は非常に強い状態が続いている。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業は46.8（前回比+3.3）、非製造業は57.0（同+5.1）と、非製造業の方が不足感は強い。



2. 人手不足の事業への影響について

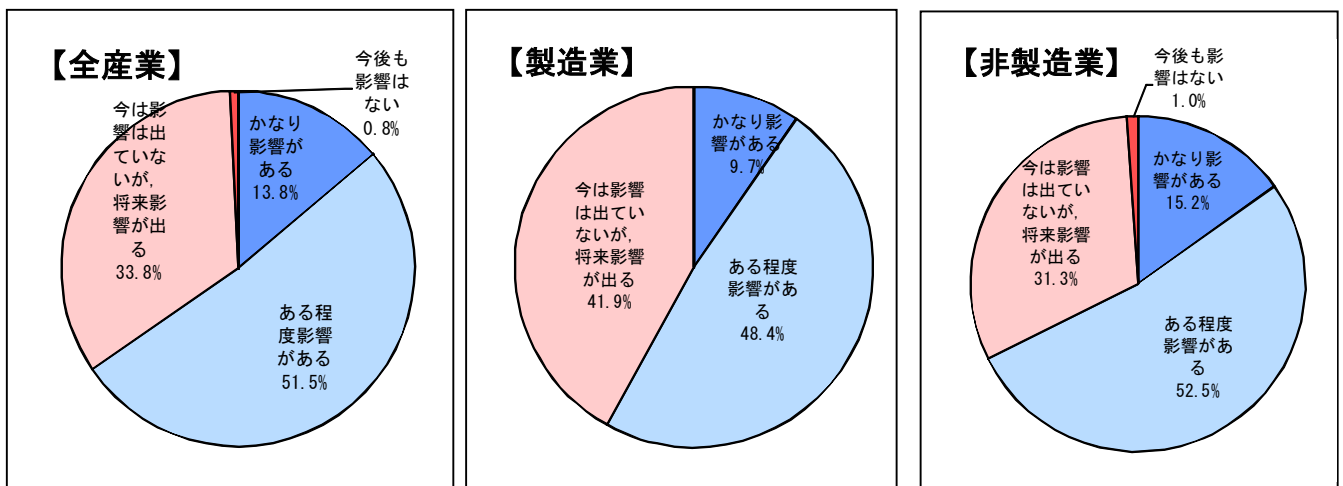
(1) 人手不足の現状

- ・「人手が不足している」（「不足」または「やや不足」）と回答した先は57.3%と、6割弱の先で人手が不足している。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業では「窯業・土石」（100.0%）・「自動車関連」（75.0%）・「電気機械」（55.6%）などを中心に50.0%が、非製造業では「運輸・倉庫」（81.3%）・「建設」（77.6%）・「小売」（76.9%）などを中心に60.0%が人手不足としている。

※以下(2)～(3)では、人手が不足している（「やや不足」または「不足」）と回答した先にその内容を聞いた。

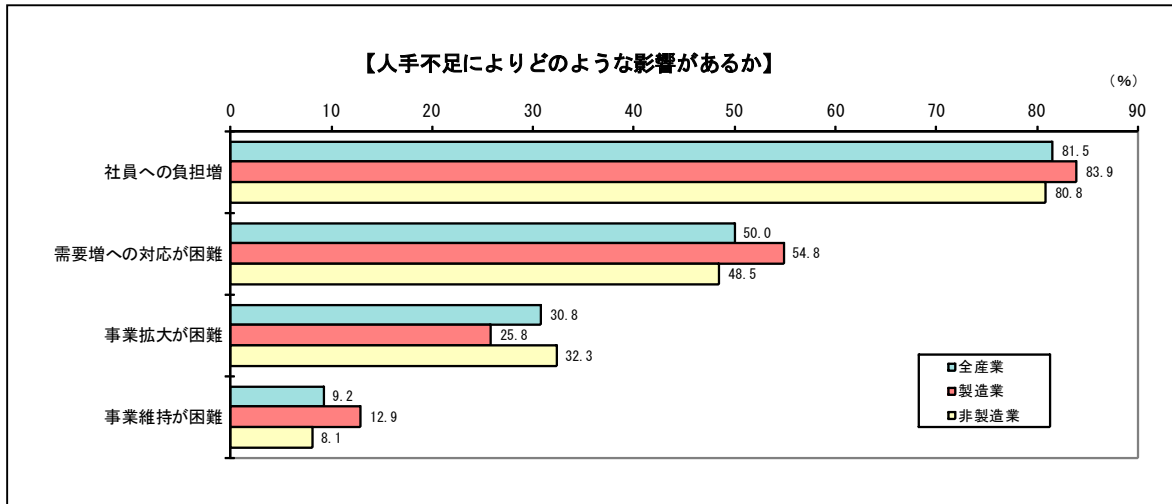
(2) 事業への影響度合い

- ・人手不足によりどの程度の影響があるか聞いたところ、「かなり影響がある」13.8%、「ある程度影響がある」51.5%、「将来影響が出る」33.8%となっており、「かなり影響がある」と「ある程度影響がある」を合わせた65.3%の先ですでに影響が出ている。



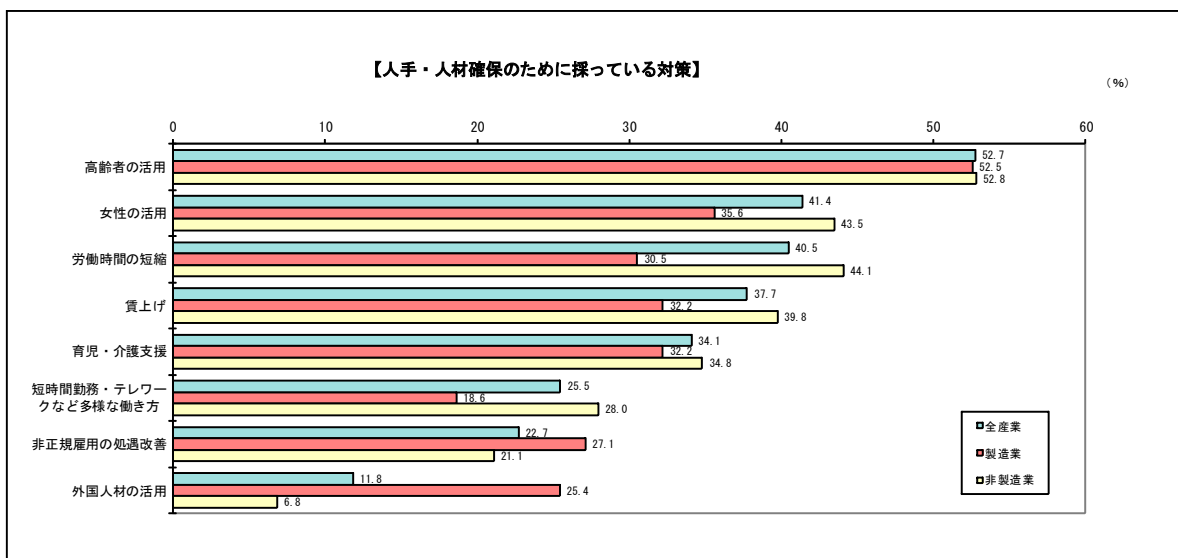
(3) 影響の内容

- ・人手不足によりどのような影響が出ているか聞いたところ、「社員への負担増」81.5%が最も多く、次いで「需要増への対応が困難」50.0%、「事業拡大が困難」30.8%、「事業維持が困難」9.2%となっている。
- ・前回調査に比べると、「事業拡大が困難」30.8%（前回比+8.4）、「需要増への対応が困難」50.0%（同+3.0）が増加しており、事業展開の阻害要因となっている。
- ・特に「小売」で30.0%、「運輸・倉庫」では23.1%が「事業維持が困難」を挙げるなど、深刻な影響が出ている業種もみられる。



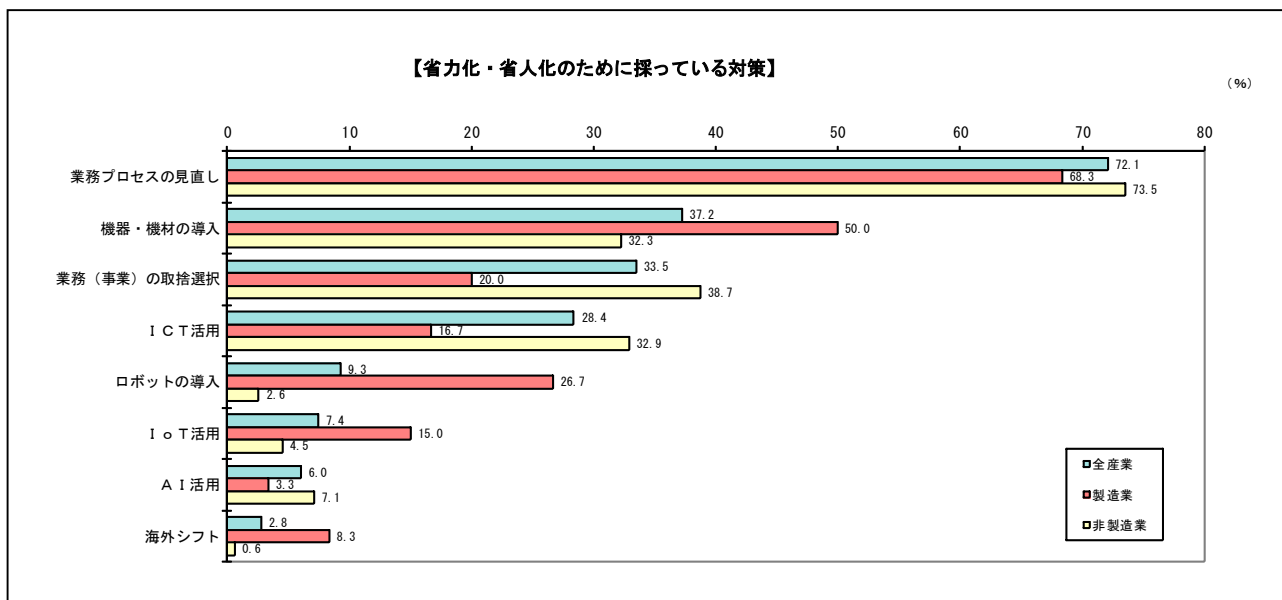
3. 人手・人材確保のために採っている対策について

- ・人手・人材確保のために採っている対策を聞いたところ、「高齢者の活用」52.7%が最も多く、次いで「女性の活用」41.4%、「労働時間の短縮」40.5%、「賃上げ」37.7%、「育児・介護支援」34.1%となっている。
- ・「高齢者の活用」については製造業（52.5%）、非製造業（52.8%）ともに最も多く、製造業では「電気機械」（77.8%）・「窯業・土石」（66.7%）、非製造業では「電力・ガス」（75.0%）・「運輸・倉庫」（68.8%）・「建設」（61.2%）などの業種でその割合が高い。
- ・「女性の活用」については非製造業（43.5%）が製造業（35.6%）に比べて多く、特に「金融・保険」（69.6%）、「情報通信」（60.0%）などの業種でその割合が高い。また、これらの業種では「短時間勤務・テレワークなど多様な働き方」「育児・介護支援」に取り組む割合も高くなっている。
- ・このほか、「外国人材の活用」については「自動車関連」（87.5%）が突出して多くなっている。



4. 省力化・省人化のために採っている対策について

- ・省力化・省人化のために採っている対策を聞いたところ、「業務プロセスの見直し」72.1%が最も多く、次いで「機器・機材の導入」37.2%、「業務（事業）の取捨選択」33.5%となっている。
- ・製造業/非製造業別にみると、「業務プロセスの見直し」が製造業68.3%、非製造業73.5%とともに最も高いほか、次いで製造業では「機器・機材の導入」50.0%、「ロボットの活用」26.7%が高い一方で、非製造業では「業務（事業）の取捨選択」38.7%、「ICT活用」32.9%が高くなっている。



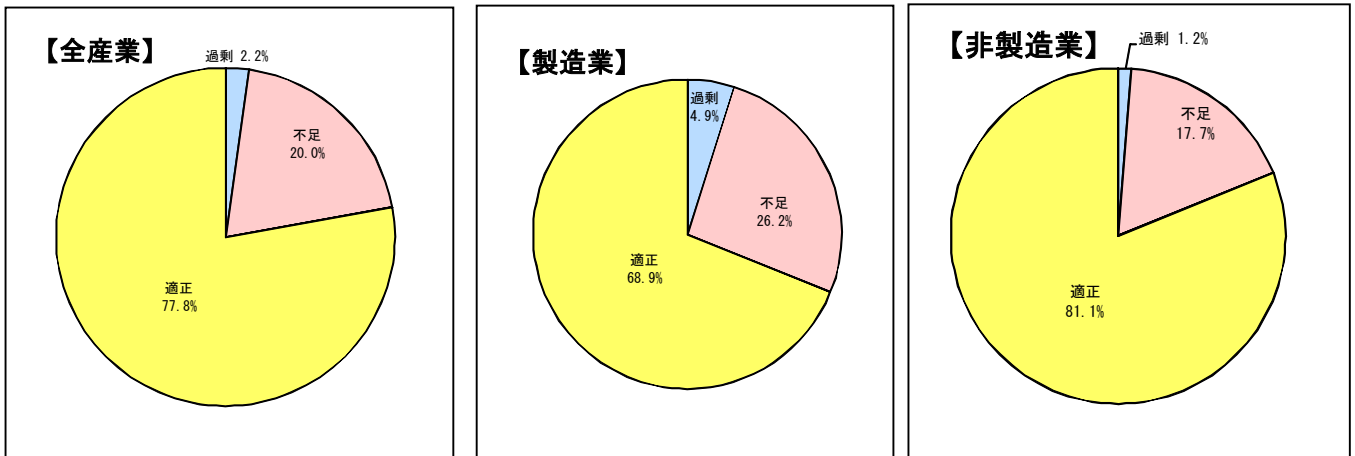
V. 設備投資について

- ・現在の設備水準について、2割の先が不足としており、過剰としている先を大きく上回る。
- ・平成29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、見込額も半数近くが昨年度実績より増加を見込むなど、好調を持続。特に製造業では、9割強が投資を行うこととしている。
- ・投資目的については「維持・補修」や、人手不足を背景に「合理化・省力化」などが多いほか、製造業を中心に「新製品・製品高度化」「増産・拡販」など前向きな投資もみられる。

1. 設備投資計画について

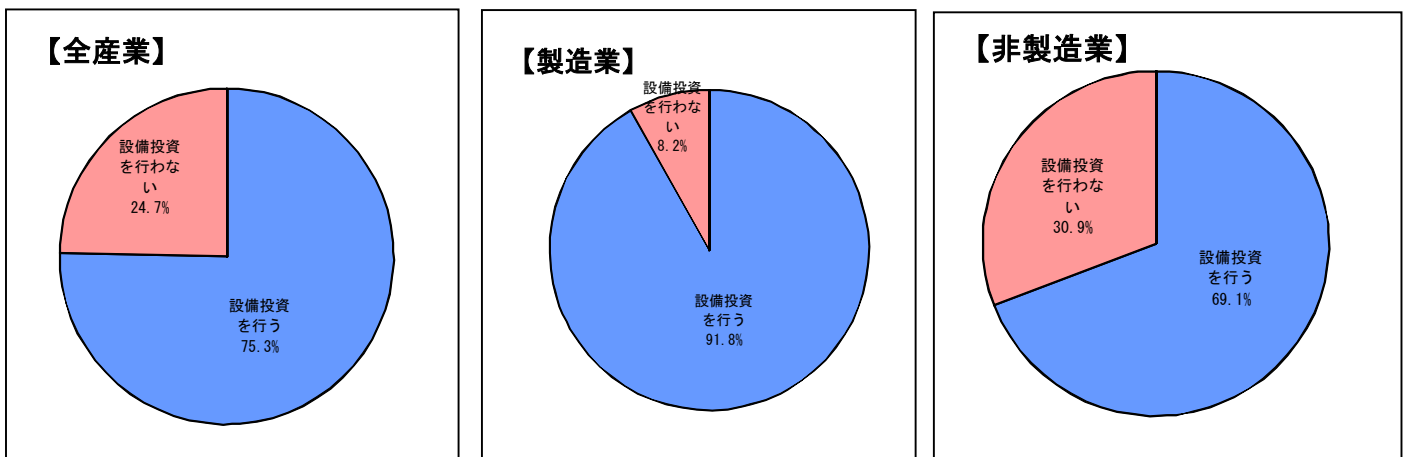
(1) 現在の設備水準について

- ・現在の設備水準について聞いたところ、「適正」77.8%が最も多く、「不足」20.0%（「非常に不足」0.0%+「不足」20.0%）、「過剰」2.2%（「非常に過剰」0.0%+「過剰」2.2%）となっており、「不足」が「過剰」を大きく上回っている。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業、非製造業ともに「不足」が「過剰」を上回っている。



(2) 本年度（平成29年度）の設備投資について

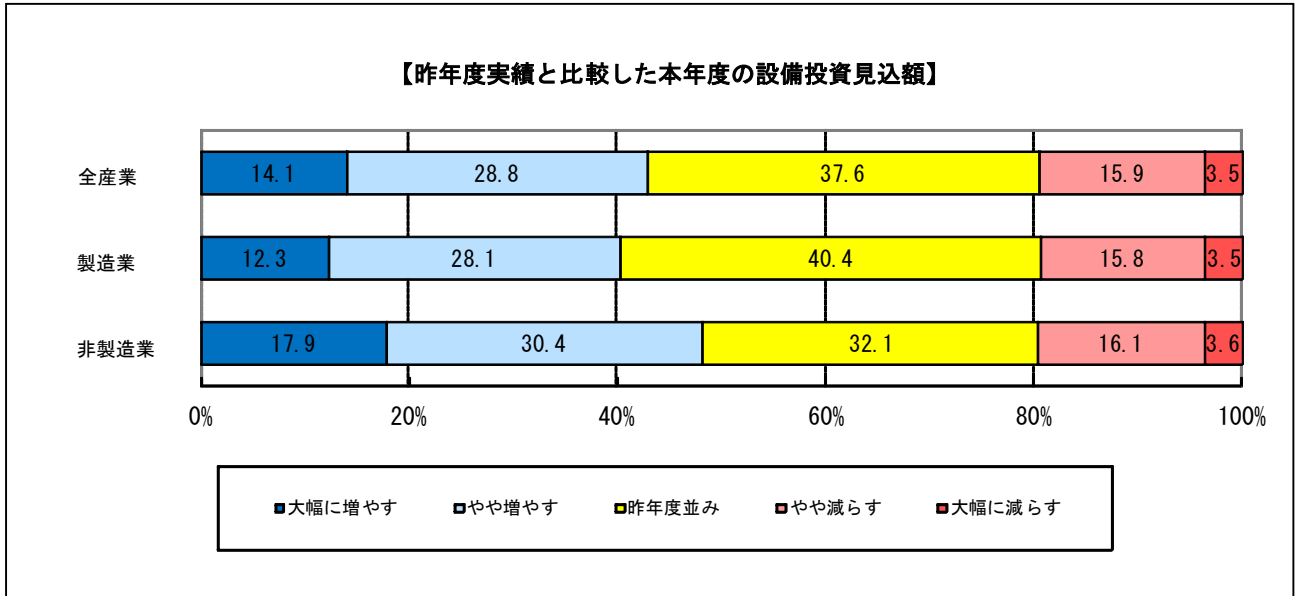
- ・本年度（平成29年度）の設備投資について聞いたところ、「投資を行う」とした回答先は75.3%となっている。特に製造業では91.8%と、9割超の先が投資を行うとしている。



※以下 (3) ～ (4) では、本年度（平成 29 年度）設備投資を行うと回答した先にその内容を聞いた。

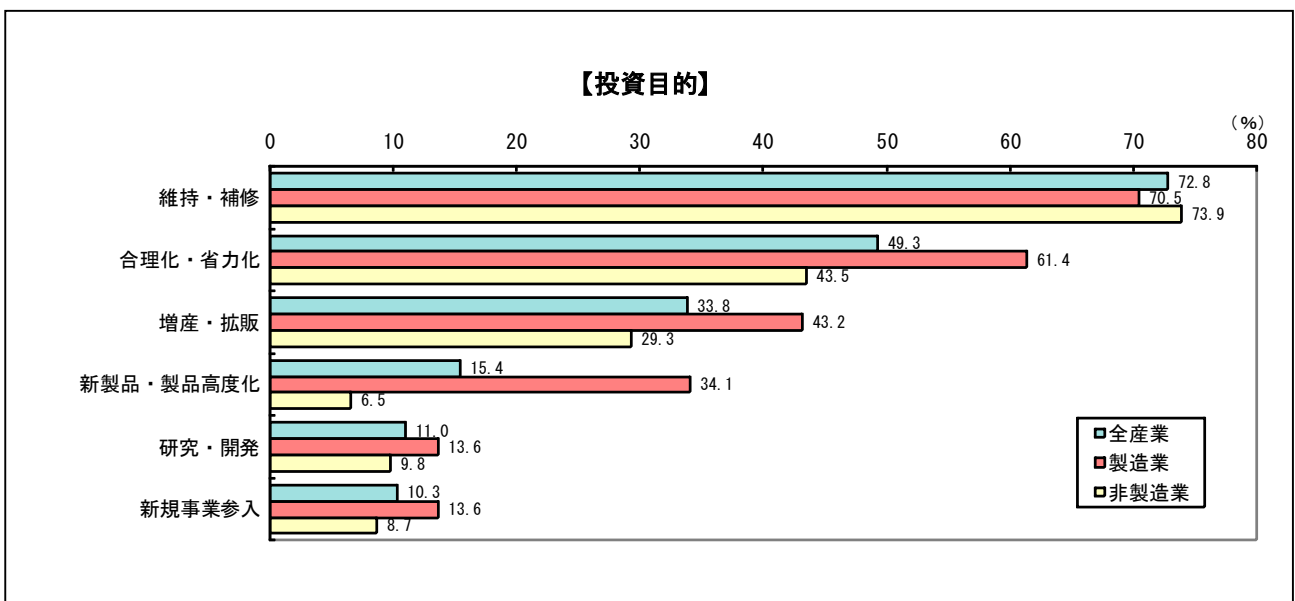
(3) 本年度（平成 29 年度）の設備投資見込額

・本年度の設備投資は昨年度に比べて、「増やす」42.9%（「大幅に増やす」14.1%+「やや増やす」28.8%）が最も多く、次いで「昨年度並みに行う」37.6%、「減らす」19.4%（「大幅に減らす」3.5%+「やや減らす」15.9%）となっており、製造業・非製造業ともに「増やす」が「減らす」を大幅に上回っている。



(4) 投資目的について

・投資の目的について聞いたところ、「維持・補修」72.8%が最も多く、次いで「合理化・省力化」49.3%、「増産・拡販」33.8%となっている。特に、製造業では、「合理化・省力化」61.4%、「増産・拡販」43.2%、「新製品・製品高度化」34.1%などが、非製造業より割合が高くなっている。



Ⅶ. 働き方改革・多様な人材の活躍推進について

本項目においては、同様の調査を行った平成28年11月調査を前回調査とする。

また、従業員数301人以上の企業を「大企業」、300人以下の企業を「中小企業」とする。

1. 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応

～「積極的に推進する」が約4割から約5割へと増加，中小企業および非製造業の増加幅が大きい。新規取組みは「働き方改革」に重点～

- ・働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応方針については、約5割の企業が「積極的に推進する」と回答し、前回調査の約4割から大幅に増加。規模別に見ると、依然として大企業の方がその割合が高い（約6割）ものの、前回調査に比べて中小企業の方が大きく増加。業種別では、非製造業の方が「積極的に推進する」割合が高く、前回調査からの増加幅も大きい。
- ・現在実施中の取組としては「休暇の取得推進」「労働時間の短縮」「育児・介護支援」が多い。
- ・今後新規に検討する取組としては「短時間勤務、テレワーク等多様な働き方」「生産性改善に資する仕事の進め方見直し」の回答が多い。前回調査との比較から、仕事の進め方の見直しや多様な働き方など、『働き方改革』へと検討の対象がシフトしていることが窺える。
- ・効果については「業務の効率化・生産性の向上」が最も多く、次いで「長時間労働の抑制」「従業員のモチベーション向上」となった。
- ・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」が多く、次いで「経営層・管理職の意識改革や理解促進」が多い。

2. 女性の活躍推進

～約7割が女性の管理職登用の増加を見込む。特に中小企業で登用推進が増加～

- ・女性の管理職登用については、全体の7割が増加すると回答。増加と回答する先は大企業が多いものの、中小企業においても積極的に登用推進に取り組む先が増加。
- ・女性の管理職登用の課題としては「育児等の家庭的負担への配慮が必要」が最も多く、次いで「昇進に対する女性の意識が低いこと」が多い。
- ・女性の管理職登用に必要な取組としては、「仕事と子育ての両立」が最も多く、次いで「女性の意識改革」「女性の管理職に対するキャリア支援形成」が多い。

3. 政府への要望

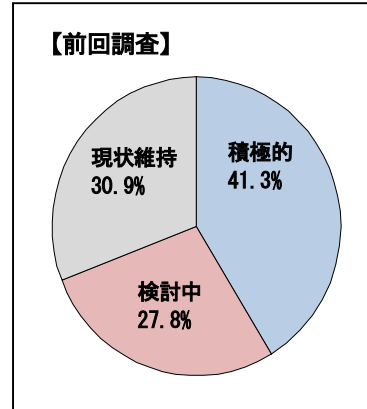
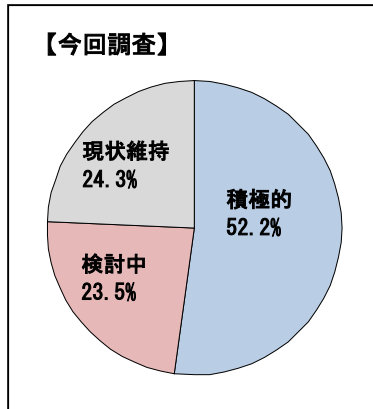
～ワークライフバランスへの支援，賃金引上げ・生産性向上支援，働き方に左右されない税制・社会保障制度の構築を求めている～

- ・政府へ要望したい項目については、全産業では「子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実」53.5%が最も多く、次いで「中小企業の賃金引上げ・生産性向上支援」44.1%、「働き方に中立的な税制・社会保障制度の整備」41.3%となっている。
- ・業種別では、製造業で「働き方に中立的な税制・社会保障制度の整備」と「外国人の活用促進」を要望する先の割合が高い。

1. 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応

(1) 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応方針

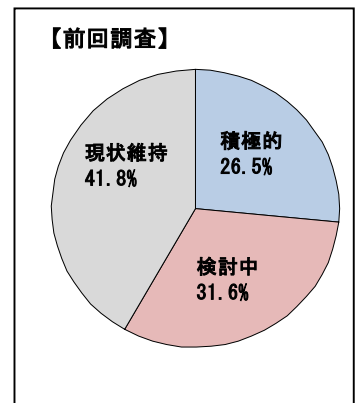
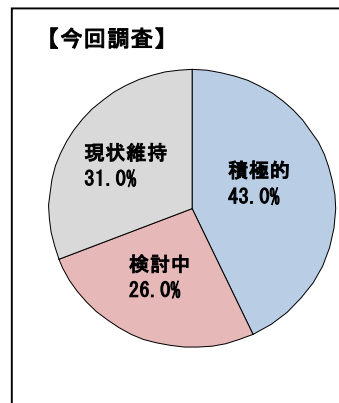
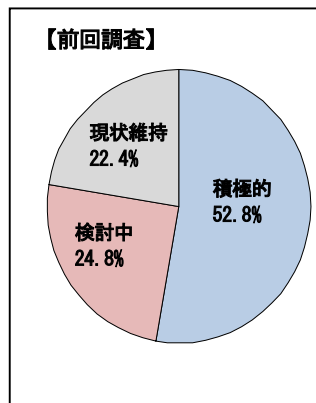
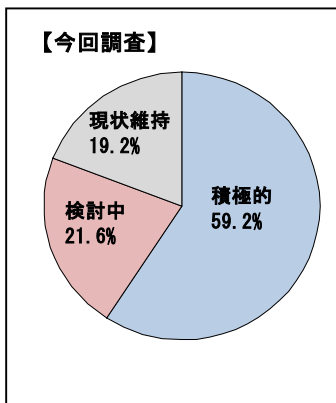
- 働き方改革・多様な人材の活躍推進に関する対応方針について、「積極的に推進する」と回答した先は52.2%（前回比+10.9）となっており、前回調査に比べて大幅に増加している。



- 規模別にみると、「積極的に推進する」と回答した先は大企業で59.2%（前回比+6.4）、中小企業では43.0%（同+16.5）となっており、依然として大企業の方がその割合が高いものの、前回調査に比べて中小企業で大幅な増加がみられる。

大企業

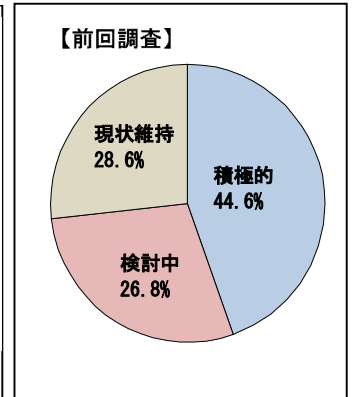
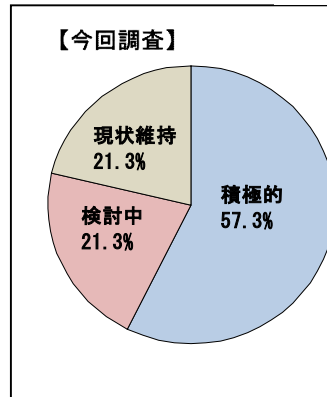
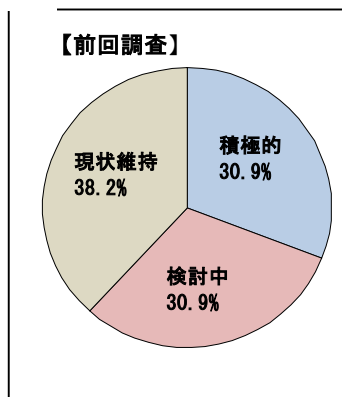
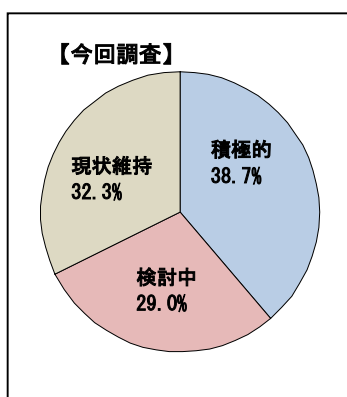
中小企業



- 製造業/非製造業別にみると、「積極的に推進する」と回答した先は製造業で38.7%（同+7.8）、非製造業では57.3%（同+12.7）となっており、非製造業の方が「積極的に推進する」割合が高く、前回調査からの増加幅も大きい。

製造業

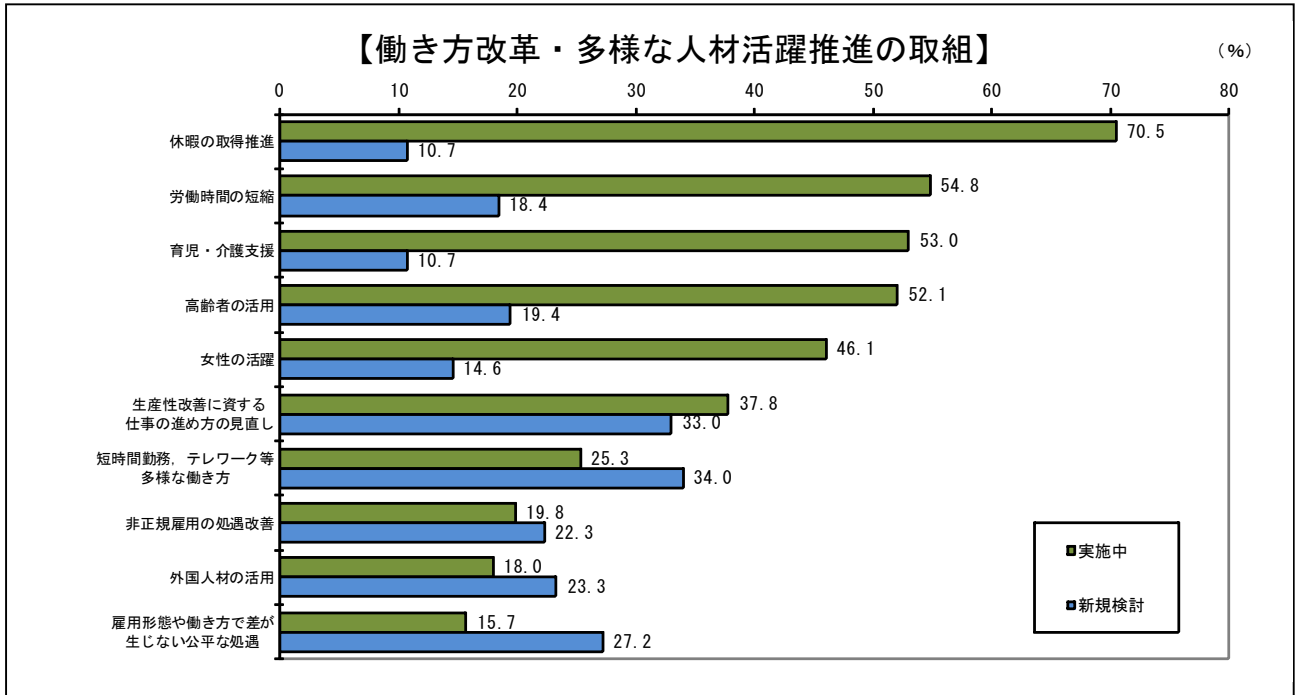
非製造業



(2) 働き方改革・多様な人材活躍推進の取組

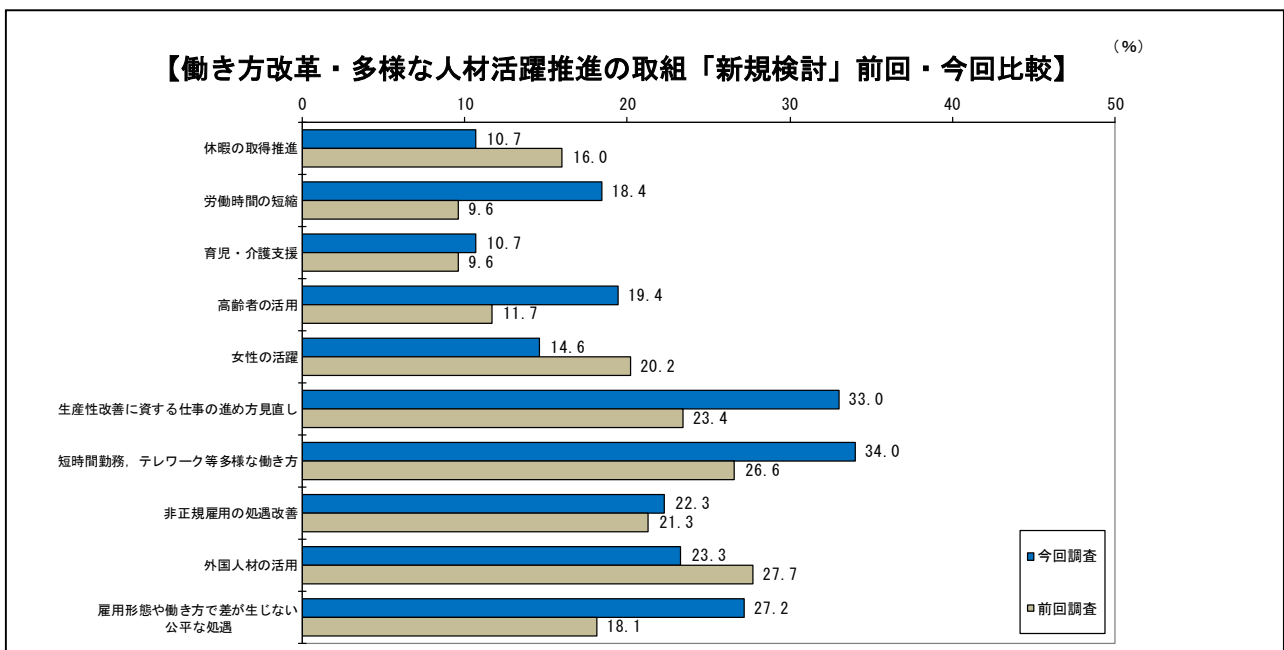
a 働き方改革・多様な人材活躍推進の取組

- ・既に実施中の取組として「休暇の取得推進」70.5%が最も多く、次いで「労働時間の短縮」54.8%、「育児・介護支援」53.0%、「高齢者の活用」52.1%となっている。
- ・今後新規の取組として検討中の取組については、「短時間勤務、テレワーク等多様な働き方」34.0%が最も多く、次いで「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」33.0%となっている。



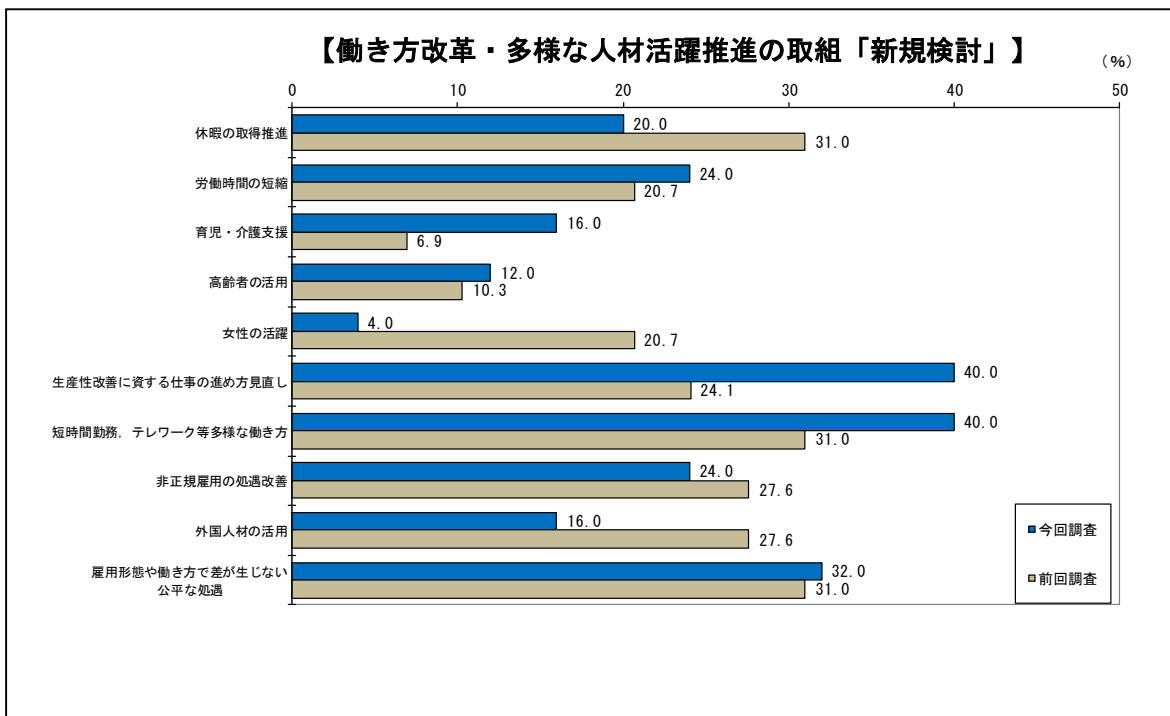
b 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する「新規検討」の取組 (前回・今回比較)

- ・新規検討の取組を前回調査と比べると、「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」33.0% (同+9.6)、「雇用形態や働き方で差が生じない公平な処遇」27.2% (同+9.1)、「労働時間の短縮」18.4% (同+8.8)が増加している。
- ・仕事の進め方の見直しや公平な処遇、労働時間の短縮などの『働き方改革』へと新規検討の対象がシフトしていることが窺える。

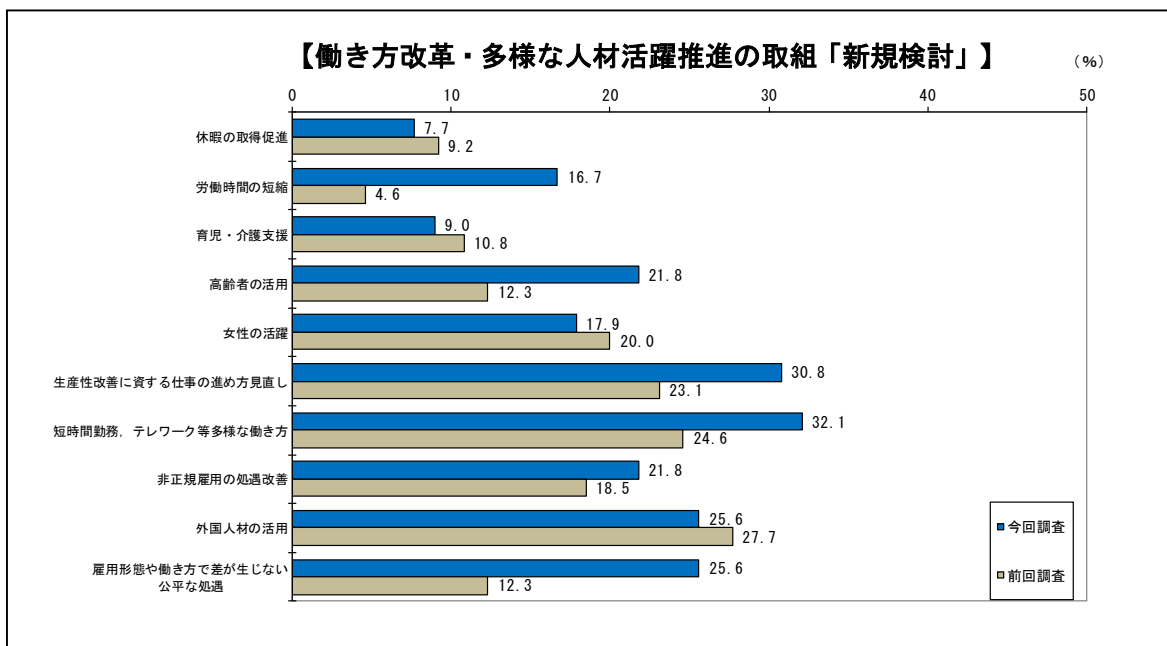


- ・製造業/非製造業別にみると、製造業では「生産性改善に資する仕事の進め方見直し」40.0%（前回比+15.9）「短時間勤務，テレワーク等多様な働き方」40.0%（同+9.0）がともに最も多く、次いで「雇用形態や働き方で差が生じない公平な処遇」32.0%（同+1.0）となっている。
- ・一方、非製造業では、「短時間勤務，テレワーク等多様な働き方」32.1%（前回比+7.5）が最も多く、次いで「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」30.8%（同+7.7），「雇用形態や働き方で差が生じない公平な処遇」25.6%（同+13.3）となっている。
- ・前回調査に比べて、製造業・非製造業ともに「生産性改善に資する仕事の進め方見直し」「短時間勤務，テレワーク等多様な働き方」が増加しているほか、非製造業では「雇用形態や働き方で差が生じない公平な処遇」（同+13.3）や「労働時間の短縮」（同+12.1）の大幅な増加がみられる。

製造業

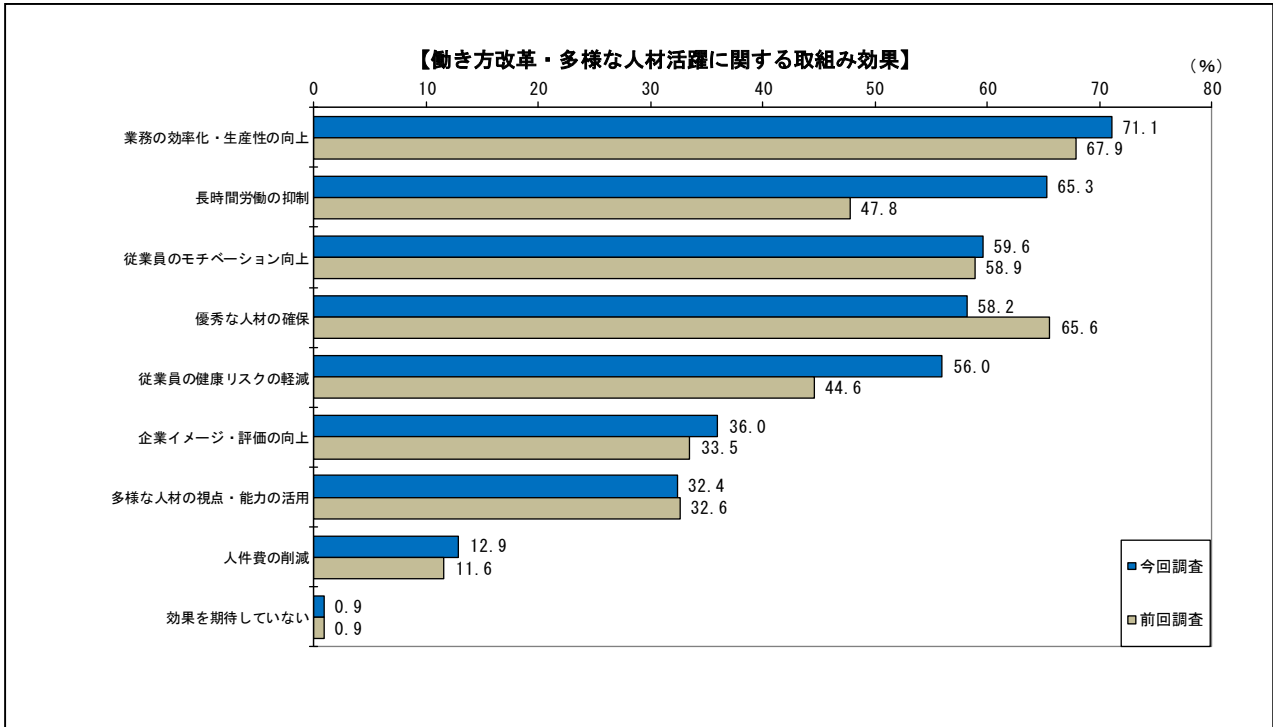


非製造業



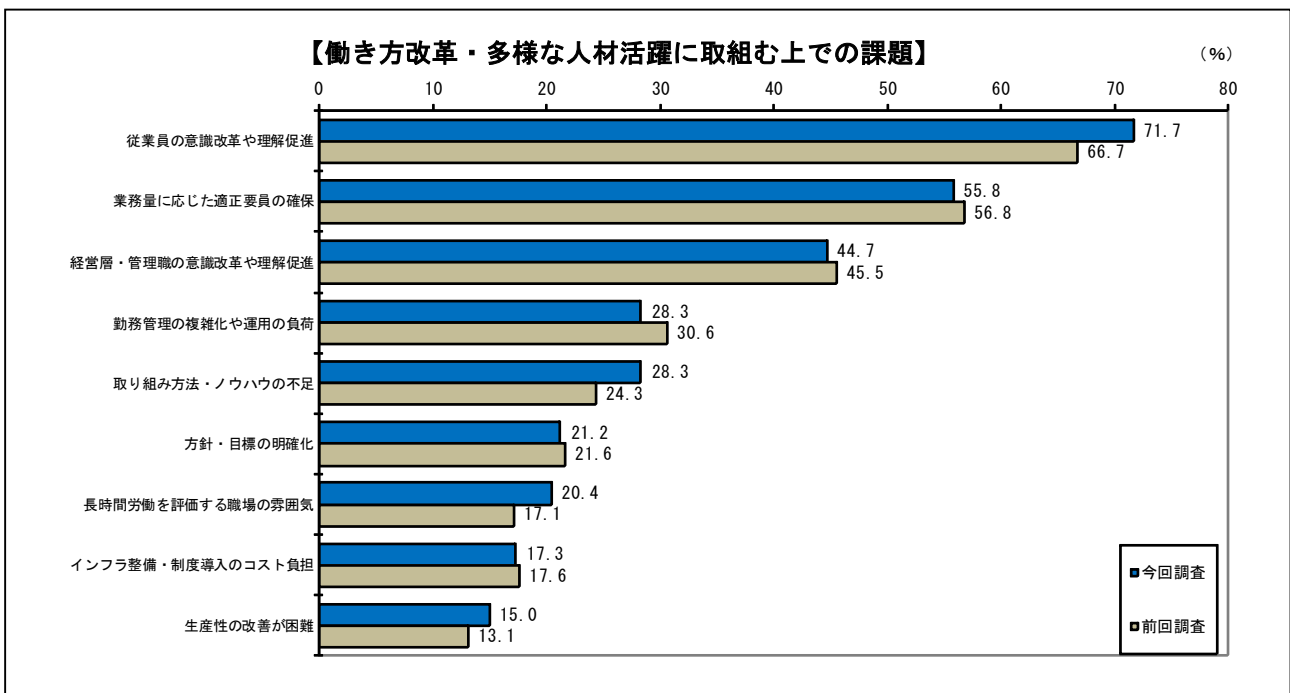
(3) 働き方改革・多様な人材活躍に取り組むことによる効果

- ・働き方改革・多様な人材活躍に取り組むことによる効果については、「業務の効率化・生産性の向上」が71.1%と最も多く、次いで「長時間労働の抑制」が65.3%、「従業員のモチベーション向上」が59.6%となっている。
- ・前回調査と比べると、「長時間労働の抑制」（前回47.8%⇒今回：65.3%）が大幅に増加している。



(4) 働き方改革・多様な人材活躍に取り組む上での課題

- ・働き方改革・多様な人材活躍に取り組む上での課題については、「従業員の意識改革や理解促進」が71.7%と最も多く、次いで「業務量に応じた適正要員の確保」が55.8%、「経営層・管理職の意識改革や理解促進」が44.7%となっている。

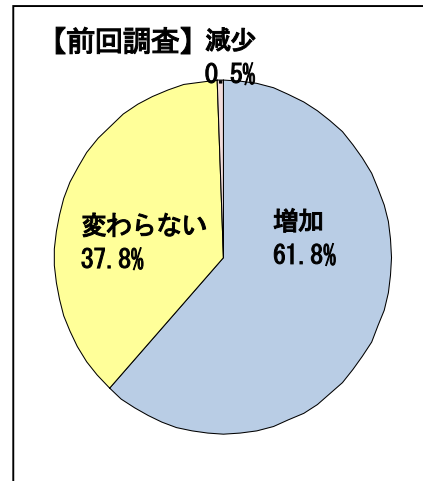
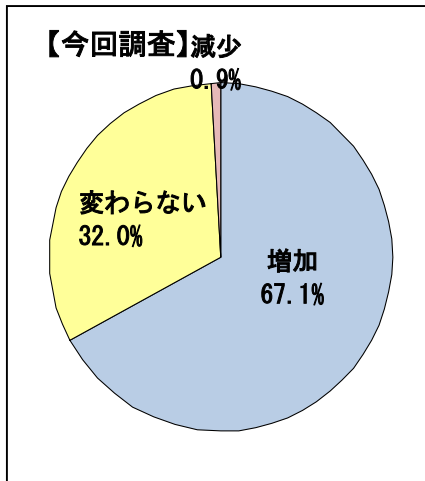


2. 女性活躍推進に関する取組み

(1) 女性の管理職登用の増減

a 女性の管理職への登用の増減

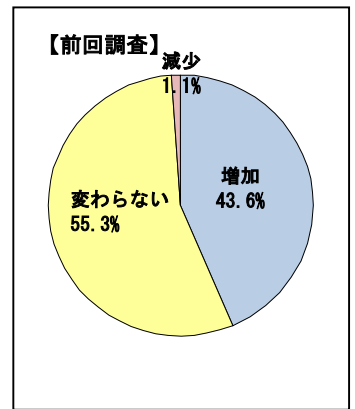
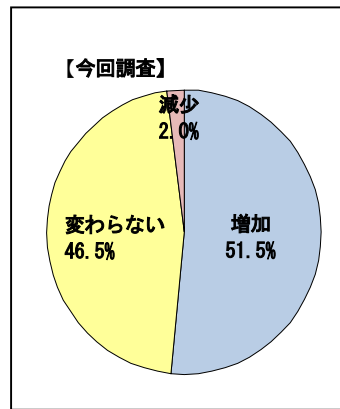
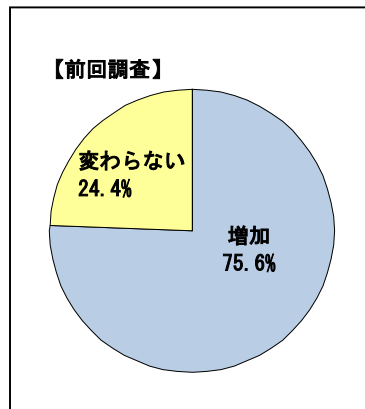
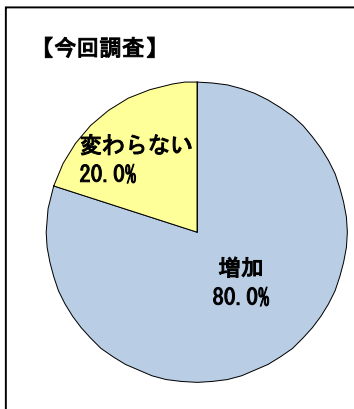
- ・今後の女性の管理職への登用については、全体の67.1%（前回調査比+5.3）が「増加」と回答しており、女性の管理職登用への動きが広がっていることが窺える。



- ・規模別に見ると、大企業では80.0%（同+4.4%）が「増加」とした一方で、中小企業では51.5%（同+7.9%）が「増加」としている。「増加」と回答する先は大企業で多いもの、中小企業においても積極的に登用推進に取り組む先が増加している。

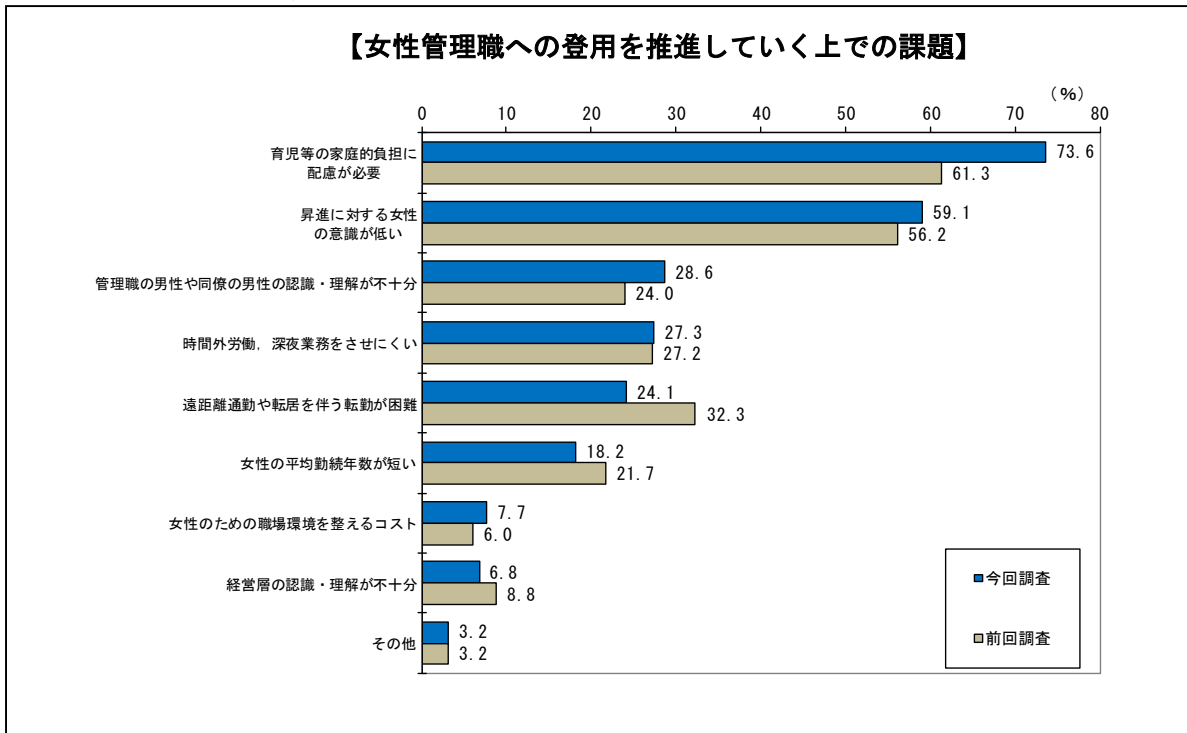
大企業

中小企業

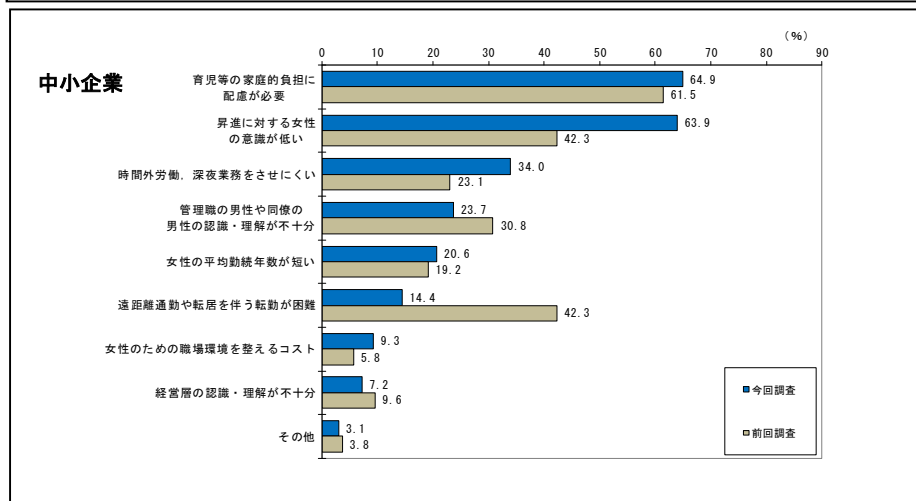
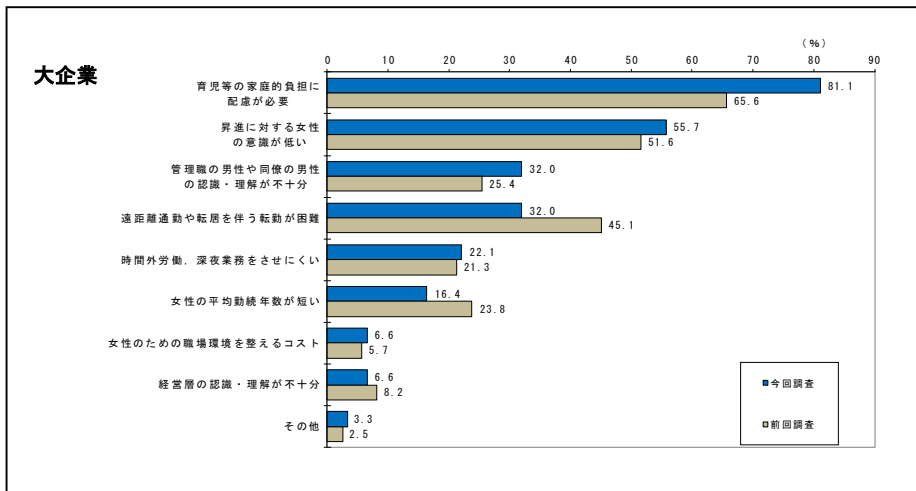


c 女性の管理職登用の課題

- ・女性の管理職への登用の課題については、「育児等の家庭的負担に配慮が必要」73.6%（同+12.3）が最も多く、次いで「昇進に対する女性の意識が低い」59.1%（同+2.9），「管理職の男性や同僚の男性の認識・理解が不十分」28.6%（同+4.6）となっている。

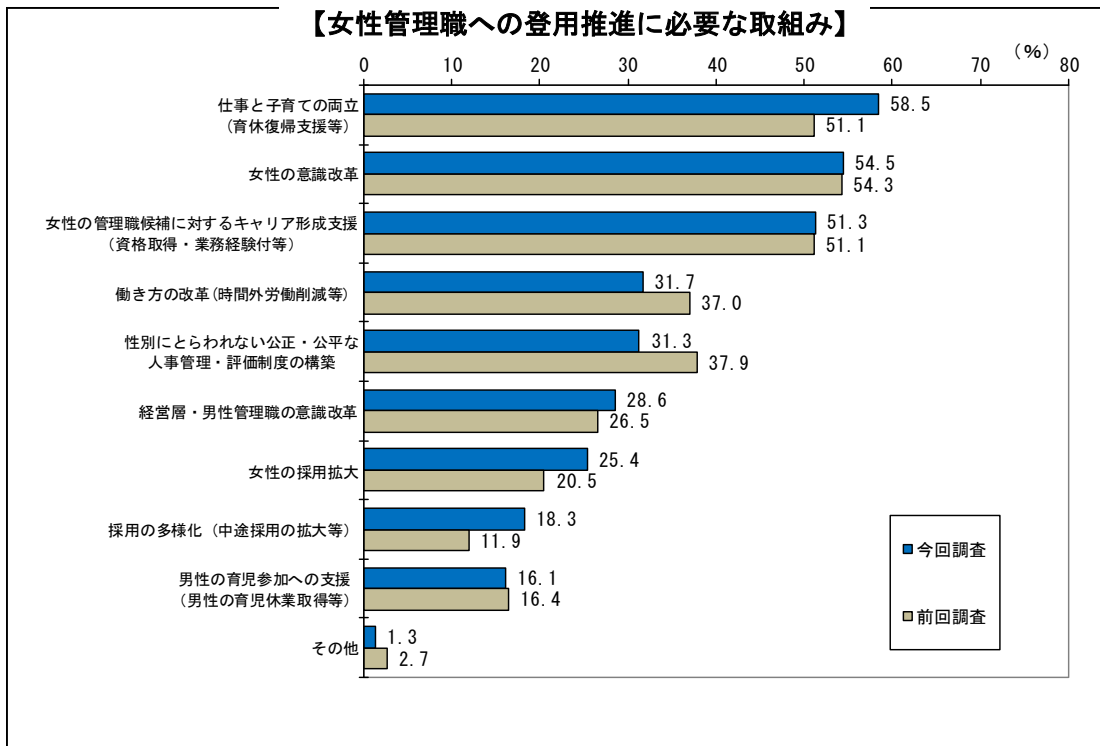


- ・規模別で見ると、大企業では特に「育児等の家庭的負担に配慮が必要」（前回：65.6%⇒今回：81.1%）が大幅に増加した。中小企業においては、「昇進に対する女性の意識が低い」（前回 42.3%⇒今回 63.9%）が大幅に増加した。



(7) 女性の管理職登用推進に必要な取り組みについて

・女性の管理職登用推進に必要な取り組みについては、「仕事と子育ての両立」58.5%が最も多く、次いで「女性の意識改革」54.5%、「女性の管理職候補に対するキャリア形成支援」が51.3%となっている。



(8) 政府への要望について

・政府に対し要望したい項目については全産業では「子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実」53.5%が最も多く、次いで「中小企業の賃金引上げ・生産性向上支援」44.1%、「働き方に中立的な税制・社会保障制度の整備」41.3%となっている。

・製造業/非製造業別に見ると、製造業で「働き方に中立的な税制・社会保障制度の整備」と「外国人材の活用促進」を要望する先の割合が高い。

