

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、好調を継続。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。

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。