

「中国地方景気動向アンケート」 及び 「外国人材受入れ等のアンケート」の調査結果（要約） （2018年11月調査）

【中国地方景気動向アンケート】

I. 景気動向について ～西日本豪雨の影響低減のなか、景況感は高水準を維持～

- ・景況感BSIは、製造業では人手不足や原材料価格上昇などから悪化したものの高水準を維持、一方、非製造業は豪雨災害の影響低減に伴い改善しており、全体では高水準での横ばいとなっている。
- ・先行き（2～3ヵ月先）の景況感BSIは、海外経済の動向に加えて、製造業では原材料価格の動向、非製造業では個人消費の動向が懸念されるなかで、慎重な見方となっている。

II. 業績見通し等について ～製造業中心に増収、利益は減益を見込む～

- ・企業業績見通しについて、製造業は増収を見込む先が多いものの、非製造業では減収を見込む先が僅かながら多くなっている。一方、利益面では人手不足や仕入価格の上昇に伴うコスト増が続くなかで、前回調査から改善はみられるものの、製造業・非製造業ともに減益を見込む先が多くなっている。
- ・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3割弱にとどまっており、収益への悪影響が窺われる。とくに製造業では7割強が仕入価格の上昇を見込んでいる。

III. 原材料価格について ～製造業中心に悪影響が強まる～

- ・原材料価格の上昇について、製造業で7割強、非製造業で4割弱が収益に悪影響を受けており、そのうち製造業・非製造業ともに5割強が上昇したコストの価格転嫁ができていないとしている。
- ・前回調査に比べると、悪影響の度合いが強い先や価格転嫁が出来ていない先が増加しており、製造業を中心に収益への悪影響が強まっていることが窺える。

IV. 雇用状況について ～逼迫状態が続くなか、多様な人材の活用や省力化に向けたデジタル技術の活用が進展～

- ・雇用状況は、前回調査より不足感が強まり、逼迫した状態が続いている。
- ・製造業では加工組立型産業（電気機械、自動車関連等）を中心に6割弱の先で人手不足に陥っており、そのうち8割弱で影響が出ている。また、非製造業でも「建設」「運輸・倉庫」「小売」等を中心に5割強の先で陥っており、そのうち7割強の先で影響が出ている。
- ・主な影響として、8割強が「社員への負担増」を挙げているほか、6割弱が「需要増への対応が困難」、3割強が「事業拡大が困難」、2割弱は「事業維持が困難」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。
- ・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」「女性の活用」「労働時間の短縮」「賃上げ」などに取り組まれている。一年前と比べると、「高齢者の活用」「女性の活用」のほか、製造業を中心に「外国人材の活用」が増加している。
- ・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」「機器・機材の導入」のほか、製造業では「IoT活用」「ロボットの導入」「ICT活用」、非製造業では「業務（事業）の取捨選択」「ICT活用」などに取り組まれている。一年前と比べると、水準は低いものの「AIの活用」「IoTの活用」が大幅に増加しており、デジタル技術の活用が進んでいることが窺える。

V. 設備投資について ～維持・合理化投資を中心に好調持続，製造業では前向きな投資も増加～

- ・現在の設備水準について，2割弱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30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4割強の先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割超が設備投資を行うこととしている。
- ・投資目的は「維持・補修」「合理化・省力化」が多いものの，製造業では前回調査に比べて「新製品・製品高度化」，「研究・開発」が大幅に増加するなど，前向きな投資もみられる。

【外国人材受入れ等のアンケート】

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」が2年前の4割から6割へと大幅に増加， 規模別では中小企業の増加幅がより大きい。 新規取組みは「外国人材の活用」が拡大～

- ・「積極的に推進」と回答した先は約6割となり，2年前の約4割から大幅に増加。規模別にみると，大企業が着実に増加している一方で，中小企業の大幅な増加がみられる。
- ・「外国人材の活用」を新規検討とする先は約3割で前年調査から大幅に増加。外国人材受入れの新制度の検討の進展を踏まえ，企業の関心が高まっている。
- ・採用が困難化する中，働き方改革による効果として「優秀な人材確保」を重視。

2. 女性の活躍推進 ～女性管理職比率5.3%は将来9.2%へと拡大～

- ・管理職に占める女性の割合は，現状の5.3%から将来9.2%へと拡大を見込む。
- ・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」と「昇進に対する女性の意識が低い」の二つがメイン。
- ・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「女性の管理職候補に対するキャリア支援形成」「女性の意識改革」が多い。

3. 外国人材の受入れ・活用 ～7割（製造業は約8割）が在留資格の創設が必要と回答。 2割が対象範囲の拡大を求める～

- ・新たな在留資格（特定技能）については，約7割の企業が必要と回答。業種別では製造業が約8割と非製造業を上回る。
- ・新たな在留資格である特定技能1号の対象業種の範囲（14業種）については，「適切」とする先が最も多いものの，「拡大すべき」との回答も2割程度ある。具体的には，製造業全般あるいは全業種への拡大を求める意見が見られた。
- ・外国人材の円滑な受入れ・共生社会の実現に重要な取組としては，「日本語教育の充実」が7割弱と最も多く，次いで6割強が「企業における適切な労働条件と雇用管理の確保」としており，これら二つの取組を特に重視。