

「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，好調を継続。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。

「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 (2018年11月調査)

【アンケート調査 概要】

- ・調査対象：会員 593 社 非会員 119 社 計 712 社（回答社数 247 社：回答率 34.7%）
- ・調査時期：2018年11月13日～11月30日（毎年5, 8, 11, 2月を目途に調査予定）
- ・B S I：ビジネス・サバイ・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	2.4	建設	47	19.0
繊維・衣服	1	0.4	卸売	15	6.1
木材・家具	0	0.0	小売	12	4.9
化学	13	5.3	運輸・倉庫	13	5.3
窯業・土石	2	0.8	金融・保険	24	9.7
鉄鋼・非鉄金属	5	2.0	情報通信	15	6.1
金属製品	9	3.6	電気・ガス	5	2.0
一般機械	9	3.6	サービス業	28	11.3
電気機械	8	3.2	経済団体・シンクタンク	2	0.8
自動車関連	12	4.9	その他	12	4.9
造船	2	0.8			
その他	7	2.8			

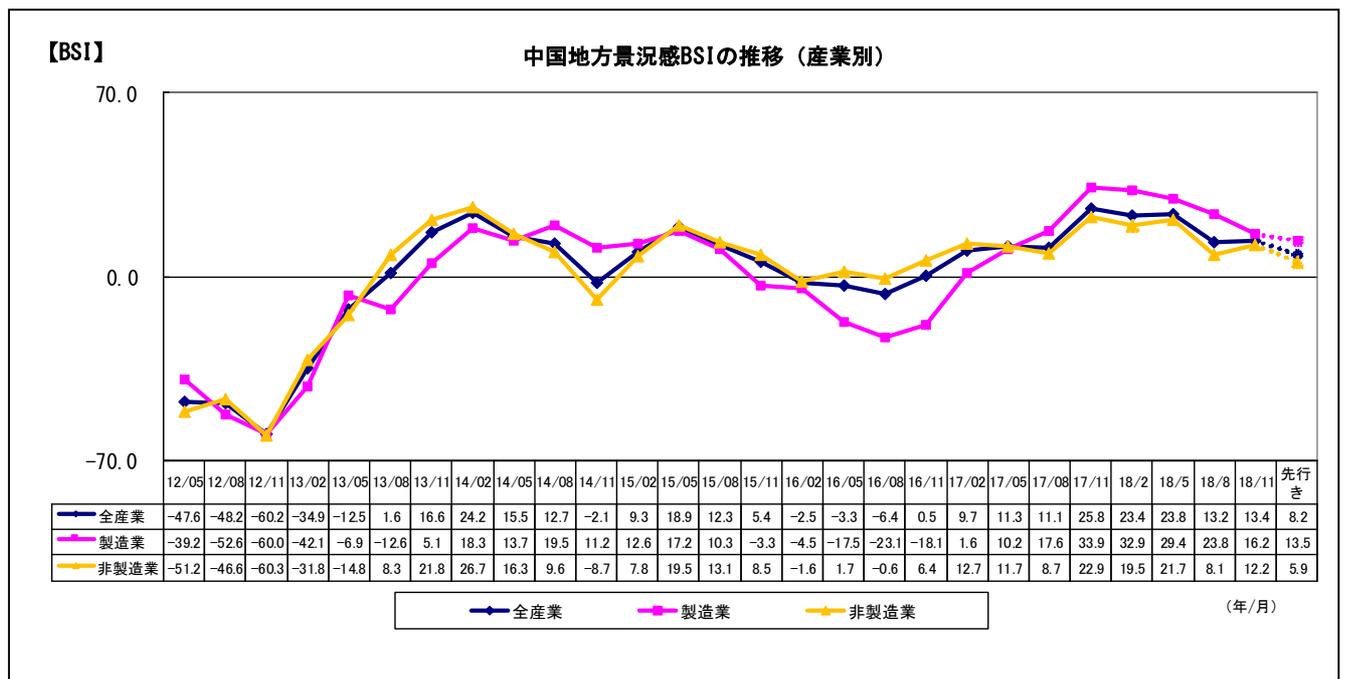
【中国地方景気動向アンケート】

I. 景気動向について

- ・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については、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。

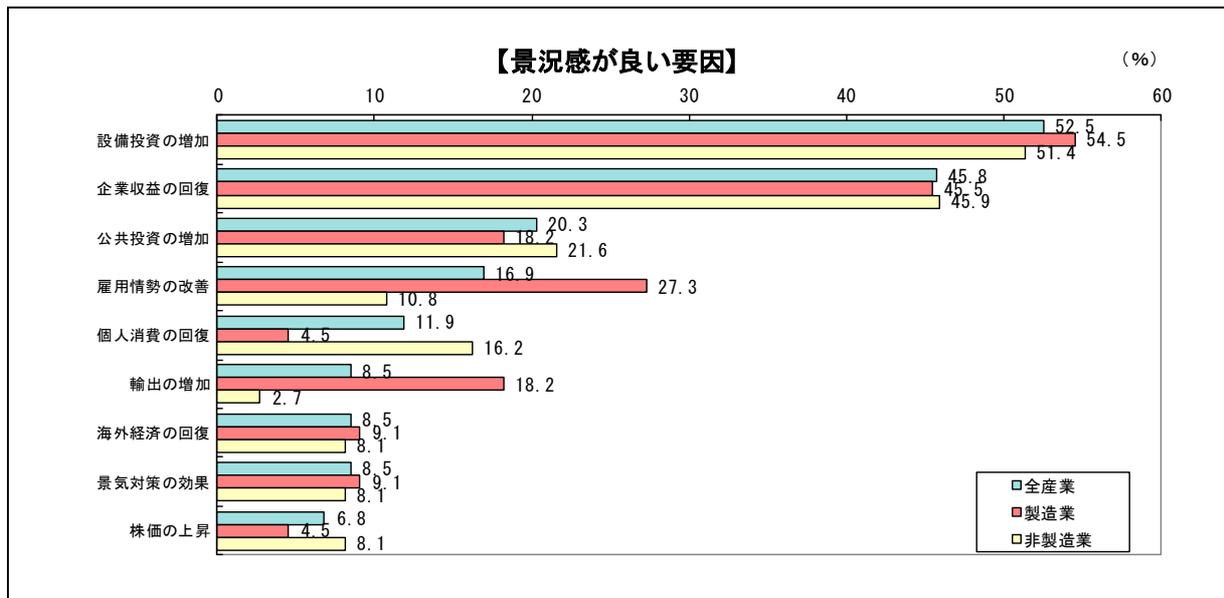
1. 現在（平成30年11月）の景況感

- ・景況感BSI（「大変良い+良い」割合－「悪い+大変悪い」割合）は13.4（前回比+0.2）と引き続き高水準を維持している。製造業/非製造業別にみると、製造業は16.2（同▲7.6）と悪化した一方、非製造業は12.2（同+4.1）と前回調査から改善した。
- ・先行き（2～3ヵ月先）の景況感BSIは、8.2（現状比▲5.2）とプラス幅は縮小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13.5（同▲2.7）、非製造業は5.9（同▲6.3）となっている。



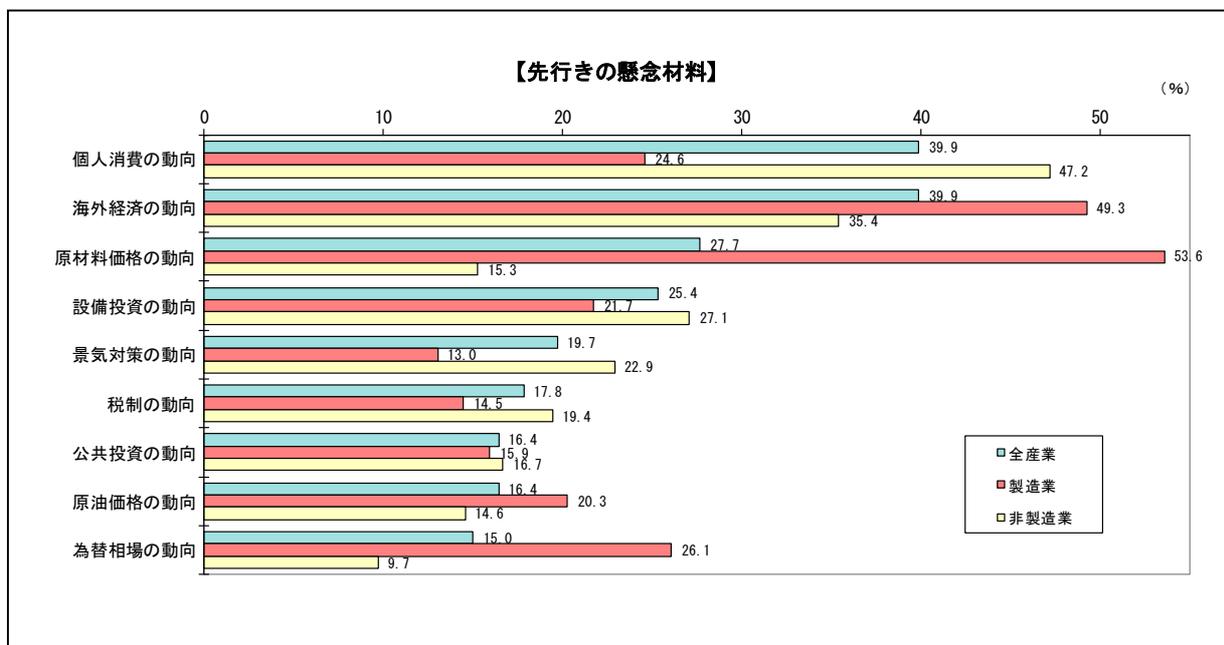
2. 景況感が良いとしている要因（景況感が良いとした回答先について）

- ・景況感が良いと回答した先 24.0%（前回 28.0%）の主な要因は「設備投資の増加」52.5%（前回比▲3.1）が最も多く、次いで「企業収益の回復」45.8%（同▲11.1）, 「公共投資の増加」20.3%（同+2.2）となっている。前回調査に比べると, 「企業収益の回復」が大幅に減少している。
- ・製造業/非製造業別にみると, 製造業・非製造業ともに「設備投資の増加」が最も多く, 次いで「企業収益の回復」となっている。続いて, 製造業では「雇用情勢の改善」27.3%, 非製造業では「公共投資の増加」21.6%となっている。



3. 先行き（2～3ヵ月先）の懸念材料

- ・先行きの懸念材料は, 「個人消費の動向」「海外経済の動向」39.9%がともに最も多く, 次いで「原材料価格の動向」27.7%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」53.6%（前回比+2.3）が最も多く, 次いで「海外経済の動向」49.3%（同+8.3）, 「為替相場の動向」26.1%（同▲4.7）となっている。非製造業では「個人消費の動向」47.2%（前回比+4.9）が最も多く, 次いで「海外経済の動向」35.4%（同+9.9）, 「設備投資の動向」27.1%（同▲6.5）となっている。
- ・前回調査と比べると, 製造業・非製造業ともに「海外経済の動向」が大幅に増加している。

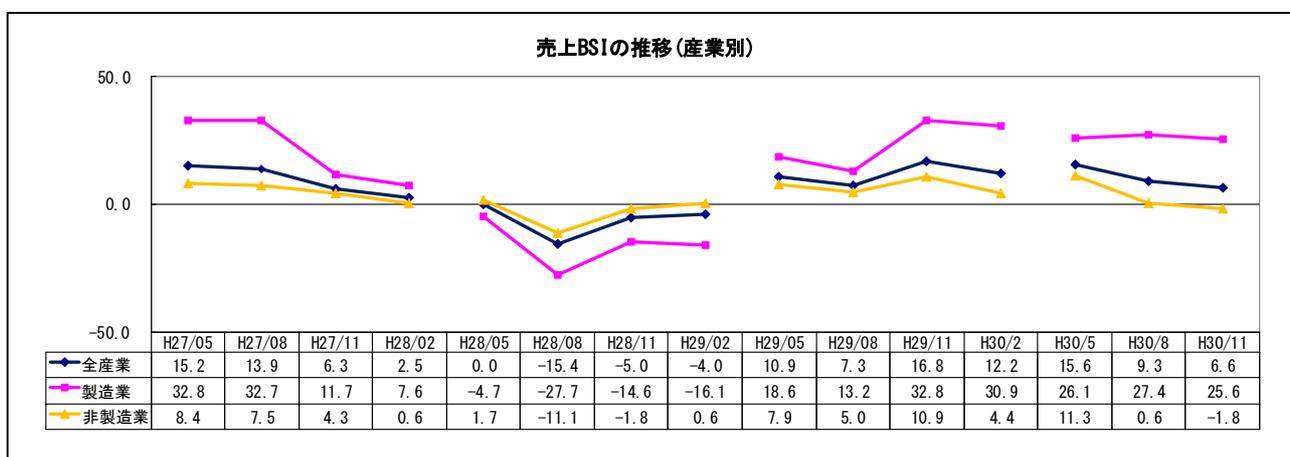


II. 業績見通し等について

- ・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。
- ・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。

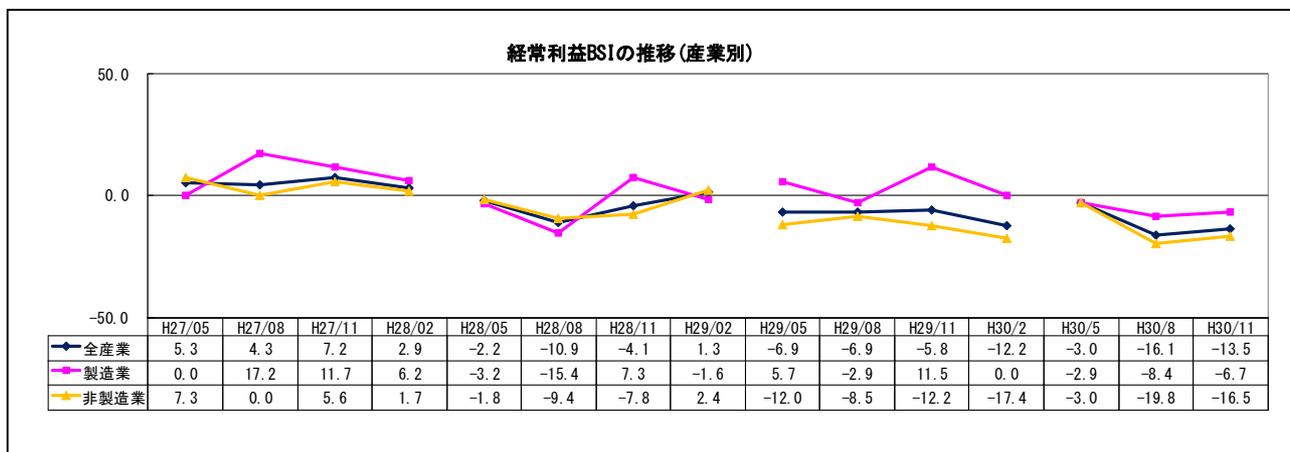
1. 平成 30 年度の売上見通しについて

- ・売上判断 B S I（「増加」割合－「減少」割合）は 6.6（前回比▲2.7）と増収を見込む先が多いものの、前回調査より低下している。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業では 25.6（同▲1.8）と増収を見込む先が多い一方で、非製造業は▲1.8（同▲2.4）と減収を見込み先が僅かに多くなっている。



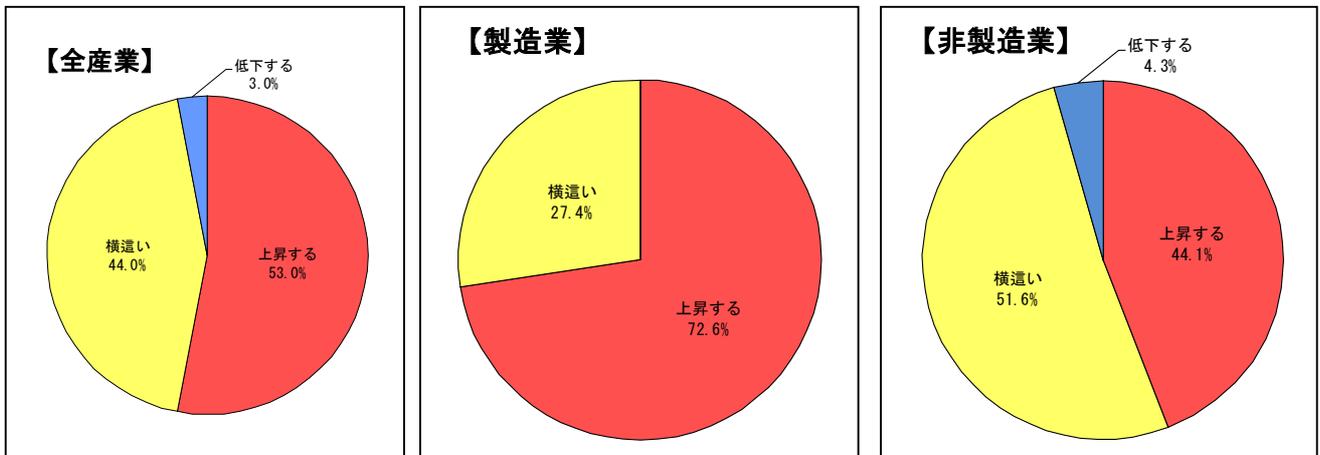
2. 平成 30 年度の利益見通しについて

- ・利益判断 B S I（「増加」割合－「減少」割合）は▲13.5（前回比+2.6）と前回調査より上昇したものの、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、製造業は▲6.7（同+1.7），非製造業は▲16.5（同+3.3）と、ともに前回調査より上昇したものの、減益を見込む先が多くなっている。



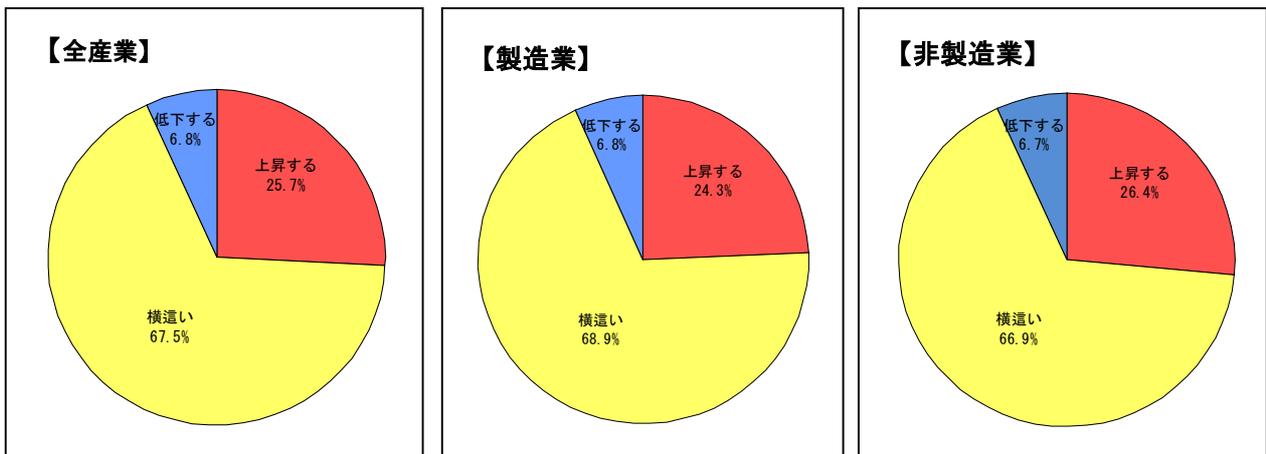
3. 平成30年度の仕入価格の動向について（平成29年度との比較）

- 平成30年度の仕入価格については、「上昇する」53.0%が最も多く、次いで「横這い」44.0%、「低下する」3.0%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。
- 製造業/非製造業別では、特に製造業では「上昇する」72.6%が7割強を占める。



4. 平成30年度の販売価格の動向について（平成29年度との比較）

- 平成30年度の販売価格については、「横這い」67.5%が最も多く、次いで「上昇する」25.7%、「低下する」6.8%となっており、「上昇」が「低下」を上回っている。

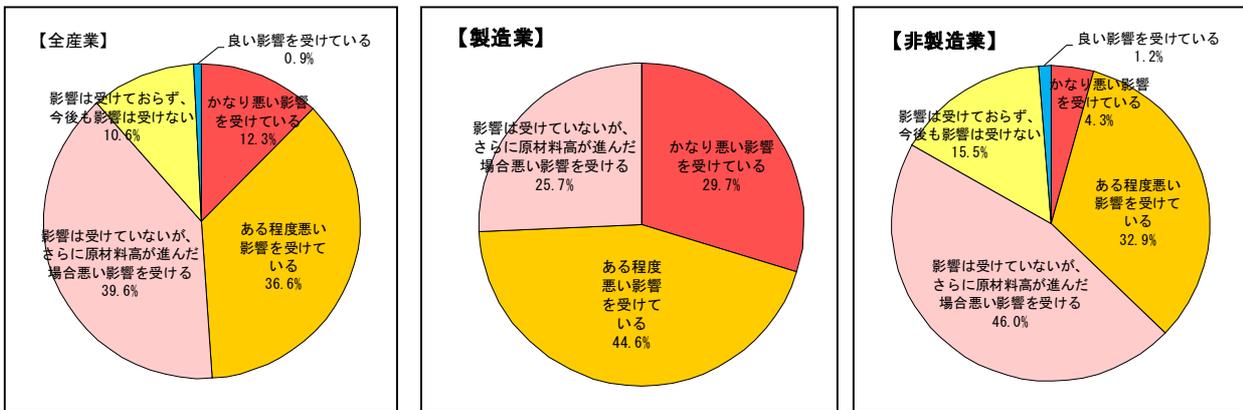


Ⅲ. 原材料価格について

- ・原材料価格の上昇が収益に与える影響について、製造業で7割強、非製造業で4割弱が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。

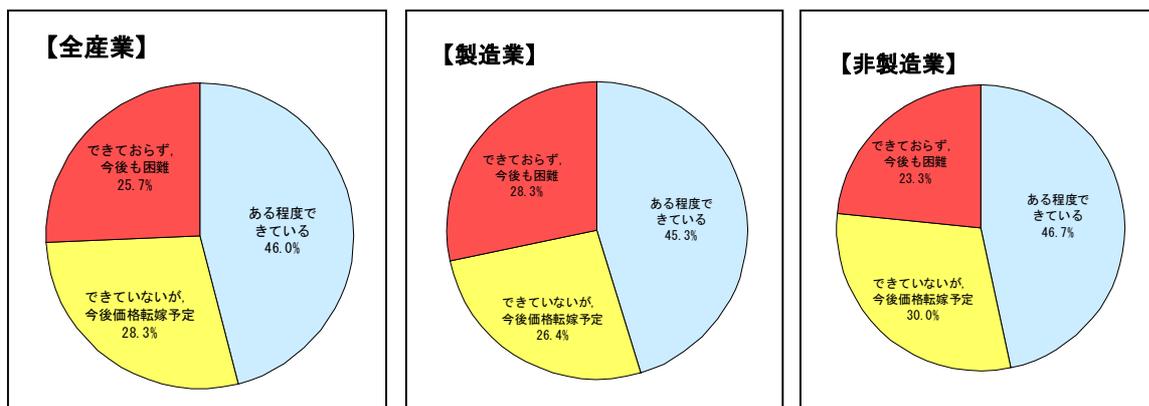
1. 原材料価格の上昇が収益に与える影響について ※「悪い影響」：「かなり悪い影響」+「ある程度悪い影響」

- ・原材料価格の上昇が収益に与える影響については、「悪い影響」48.9%が半数近くを占める。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業では「悪い影響」が74.3%、非製造業では「悪い影響」が37.2%となっている。
- ・前回調査と比べると、製造業、非製造業ともに「悪い影響」の割合はほぼ同水準にあるものの、「かなり悪い影響」は製造業で29.7%（前回比+4.4）、非製造業で4.3%（同+1.3）と増加している。



2. 上昇したコストの価格転嫁について

- ・「悪い影響」と回答した先に、上昇したコストに対する価格転嫁ができていないかを聞いたところ、「できていない」が54.0%（「今後価格転嫁予定」28.3%+「今後も困難」25.7%）（前回比+5.6）となっており、前回から増加している。
- ・製造業/非製造業別にみると、「できていない」が製造業54.7%（同+3.1）、非製造業53.3%（同+7.9）となっており、製造業・非製造業ともに増加している。

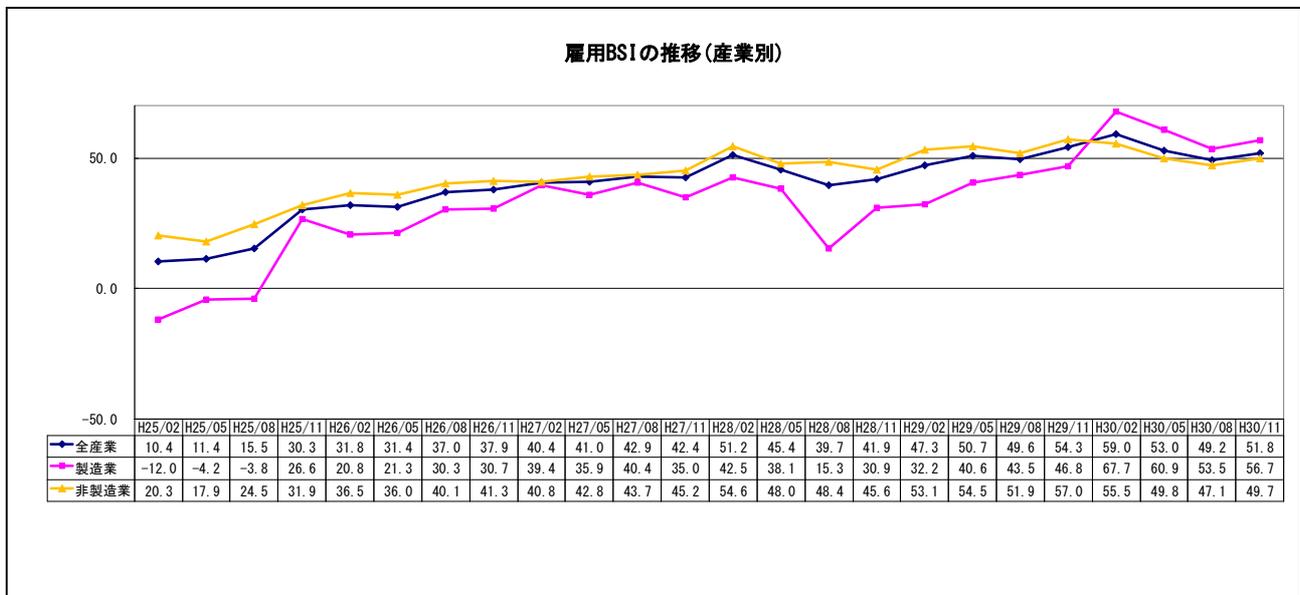


IV. 雇用状況について

- ・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。

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、51.8（前回比+2.6）と前回調査に比べてプラス幅は拡大し、依然として不足感は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56.7（同+3.2）、非製造業は49.7（同+2.6）と、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

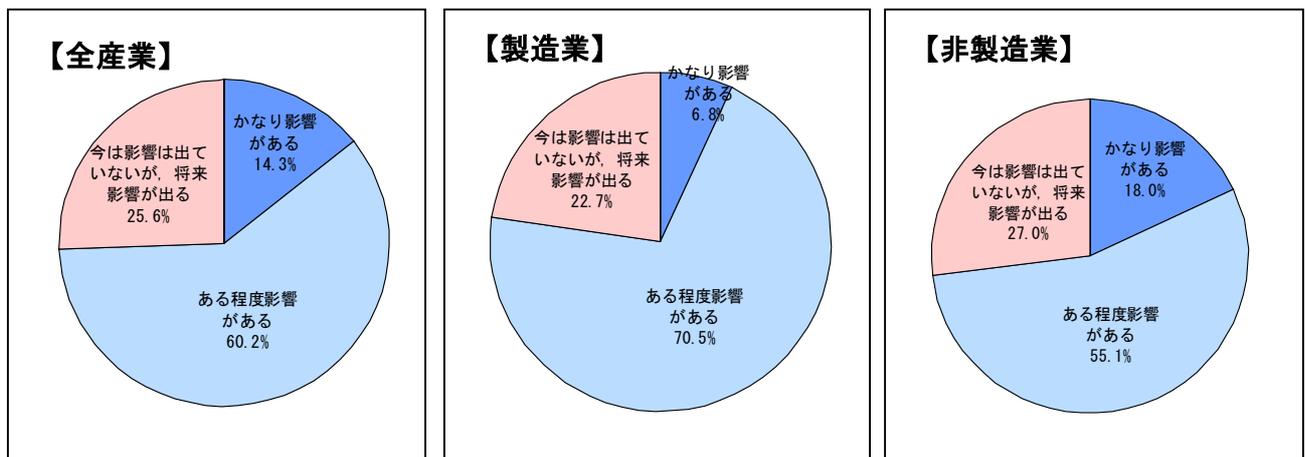
(1) 人手不足の現状

- ・「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54.2%と、5割強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59.4%、非製造業は52.0%の先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。

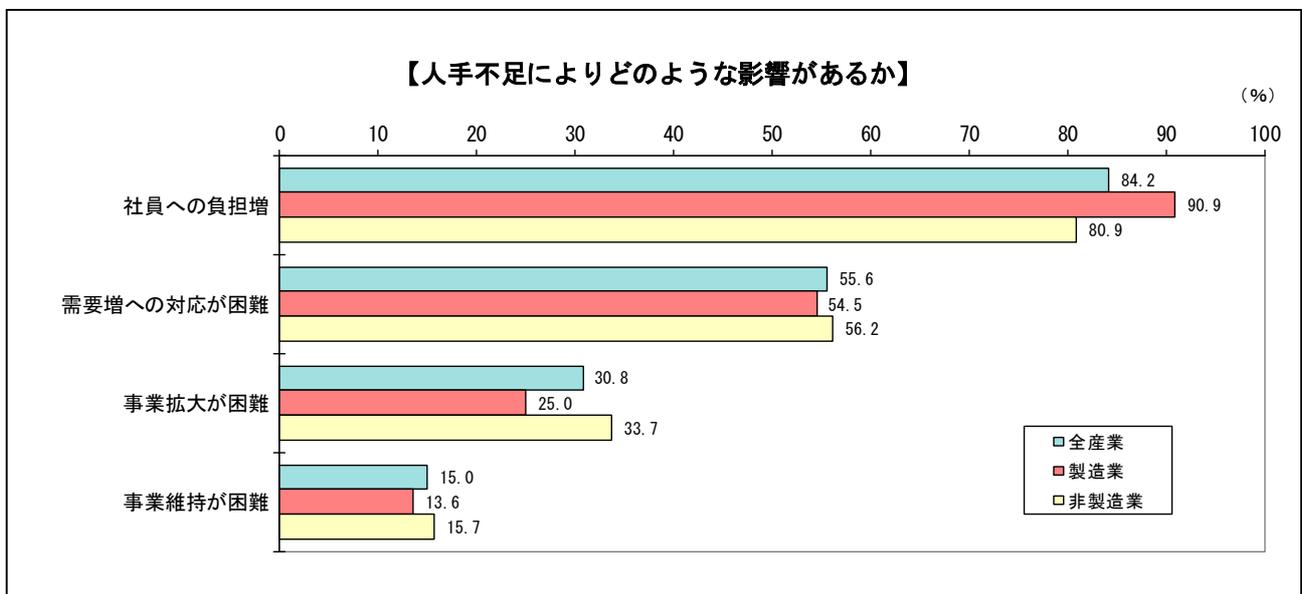
(2) 事業への影響

- ・人手不足により事業に影響がある先は74.5%（「かなり影響がある」14.3%+「ある程度影響がある」60.2%）（前回比+2.7）となっており、前回調査より増加している。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業で77.3%（同+16.5）、非製造業で73.1%（同▲5.0）の先で影響が出ている。



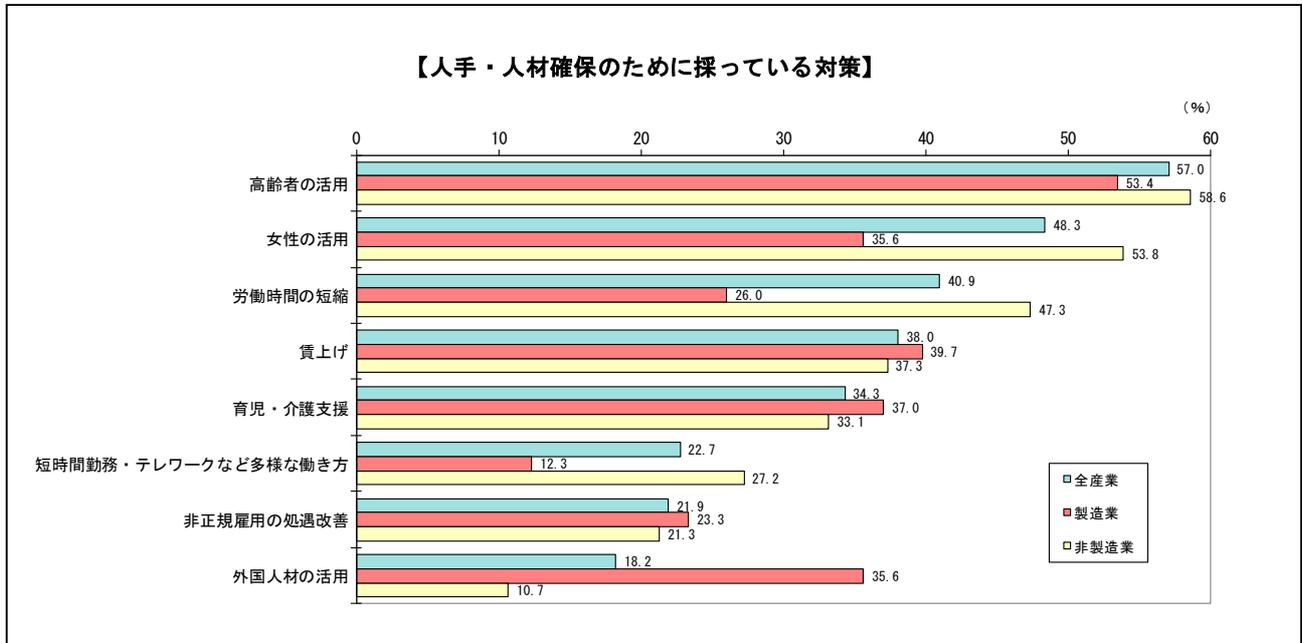
(3) 影響の内容

- ・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」84.2%が最も多く、次いで「需要増への対応が困難」55.6%、「事業拡大が困難」30.8%、「事業維持が困難」15.0%となっている。



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」57.0%が最も多く、次いで「女性の活用」48.3%、「労働時間の短縮」40.9%、「賃上げ」38.0%となっている。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業は「高齢者の活用」53.4%が最も多く、次いで「賃上げ」39.7%、「育児・介護支援」37.0%となっている。非製造業は「高齢者の活用」58.6%が最も多く、次いで「女性の活用」53.8%、「労働時間の短縮」47.3%となっている。



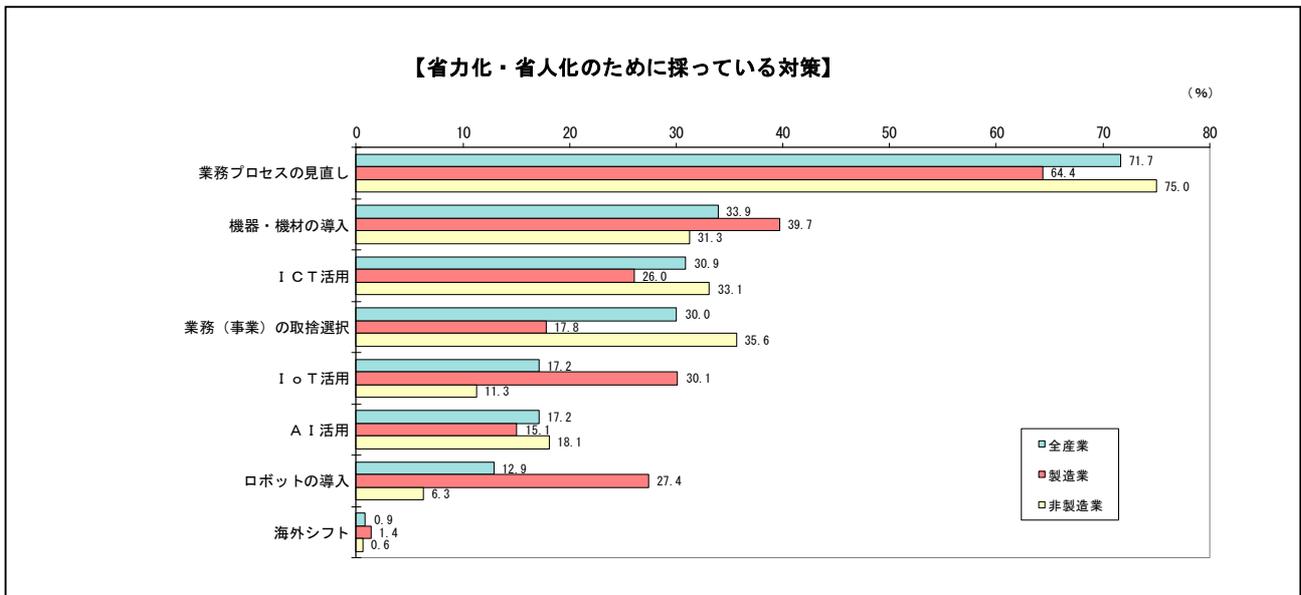
- ・一年前（前年11月調査）と比べると、「女性の活用」（前年同期比+6.9）、「高齢者の活用」（同+4.3）のほか、製造業を中心に「外国人材の活用」（同+6.4）が増加している。

[前年11月調査との比較]

	今回調査 (2018年11月)	前年調査 (2017年11月)	前年調査比 (%)
高齢者の活用	57.0	52.7	+ 4.3
女性の活用	48.3	41.4	+ 6.9
労働時間の短縮	40.9	40.5	+ 0.4
賃上げ	38.0	37.7	+ 0.3
育児・介護支援	34.3	34.1	+ 0.2
短時間勤務・テレワークなど多様な働き方	22.7	25.5	▲ 2.8
非正規雇用の処遇改善	21.9	22.7	▲ 0.8
外国人材の活用	18.2	11.8	+ 6.4
うち 製造業	35.6	25.4	+10.2

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」71.7%が最も多く、次いで「機器・機材の導入」33.9%、「ICT活用」30.9%となっている。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業・非製造業ともに「業務プロセスの見直し」（製造業：64.4% 非製造業：75.0%）が最も多く、次いで製造業では「機器・機材の導入」39.7%、「IoT活用」30.1%、「ロボットの導入」27.4%、非製造業では「業務（事業）の取捨選択」35.6%、「ICT活用」33.1%、「機器・機材の導入」31.3%となっている。



- ・一年前（前年11月調査）と比べると、水準は低いものの「AI活用」（前年同期比+11.2）、「IoT活用」（同+9.8）が大幅に増加している。

[前年11月調査との比較]

	今回調査 (2018年11月)	前年調査 (2017年11月)	前年調査比 (%)
業務プロセスの見直し	71.7	72.1	▲ 0.4
機器・機材の導入	33.9	37.2	▲ 3.3
ICT活用	30.9	28.4	+ 2.5
業務（事業）の取捨選択	30.0	33.5	▲ 3.5
IOT活用	17.2	7.4	+ 9.8
うち 製造業	30.1	15.0	+15.1
AI活用	17.2	6.0	+11.2
ロボットの導入	12.9	9.3	+ 3.6
海外シフト	0.9	2.8	▲ 1.9

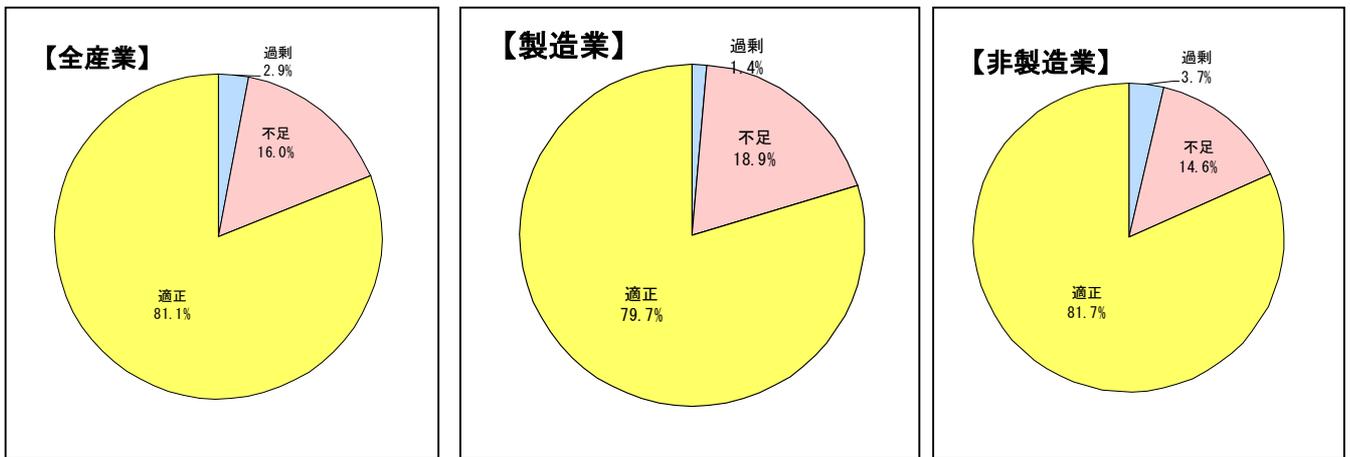
V. 設備投資について

- ・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、好調を継続。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。

1. 設備投資計画について

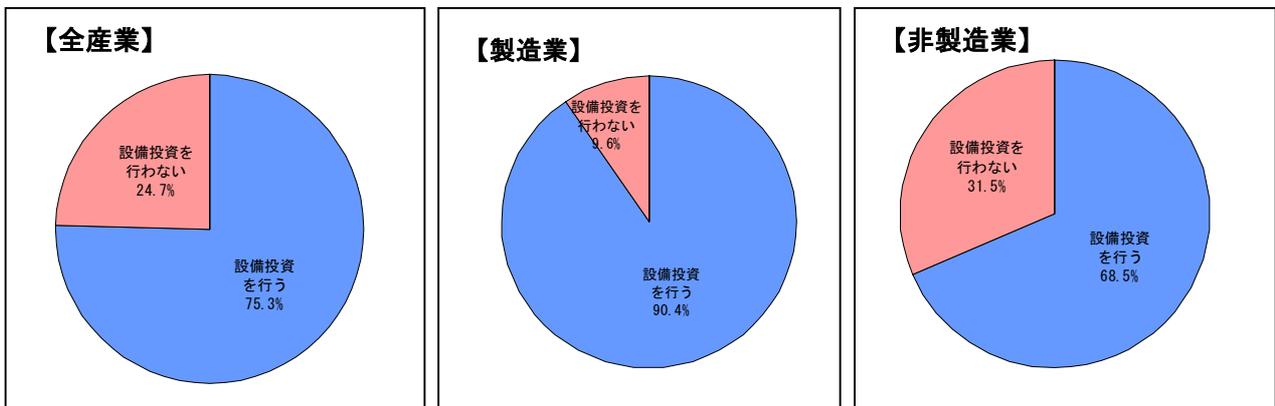
(1) 現在の設備水準について

- ・現在の設備水準について聞いたところ、「適正」81.1%が最も多く、「不足」16.0%（「非常に不足」0.0%+「不足」16.0%）、「過剰」2.9%（「非常に過剰」0.0%+「過剰」2.9%）となっており、「不足」が「過剰」を大きく上回っている。



(2) 本年度（平成30年度）の設備投資について

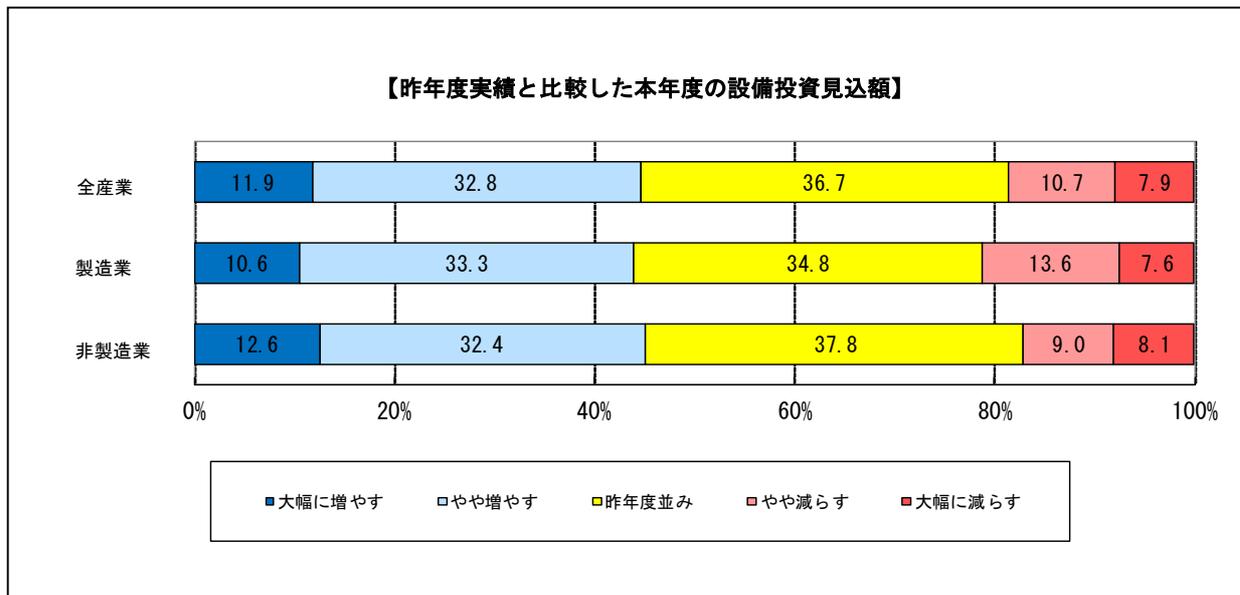
- ・本年度（平成30年度）の設備投資について聞いたところ、「設備投資を行う」とした回答先は75.3%となっている。特に製造業では90.4%と、9割超の先が設備投資を行うとしている。



※以下（３）～（４）では、本年度（平成 30 年度）設備投資を行うと回答した先にその内容を聞いた。

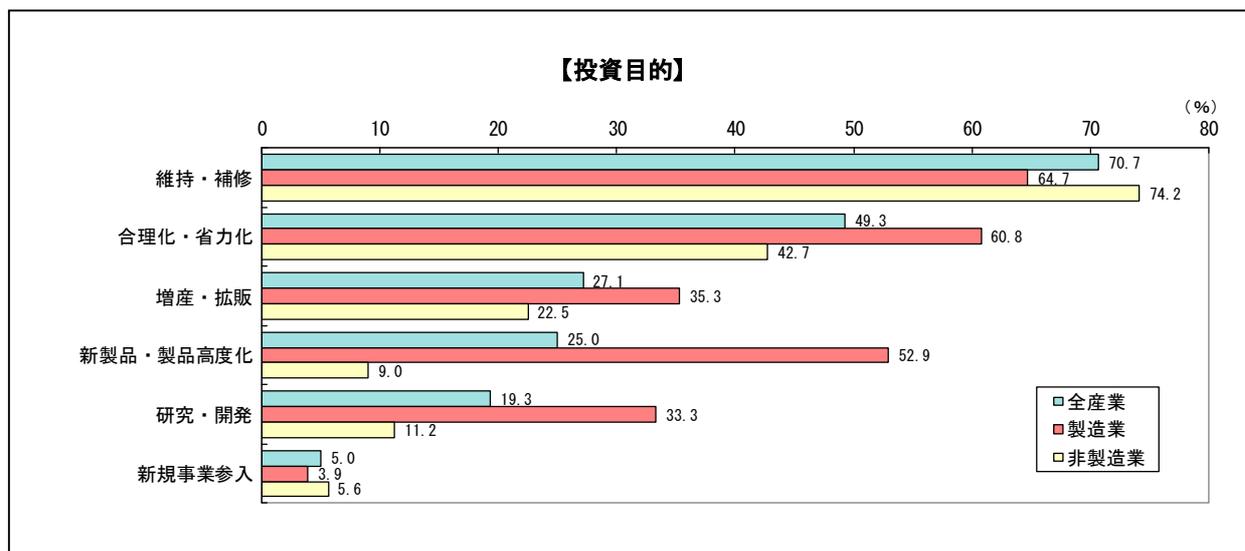
（３）本年度（平成 30 年度）の設備投資見込額

- ・本年度の設備投資は昨年度に比べて、「増やす」44.7%（「大幅に増やす」11.9%+「やや増やす」32.8%）が最も多く、次いで「昨年度並みに行う」36.7%、「減らす」18.6%（「大幅に減らす」7.9%+「やや減らす」10.7%）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」70.7%が最も多く、次いで「合理化・省力化」49.3%、「増産・拡販」27.1%となっている。
- ・前回調査と比べると、製造業では「増産・拡販」35.3（前回比▲12.4）が減少する一方で、「新製品・製品高度化」52.9%（同+19.1）、「研究・開発」33.3%（同+11.8）が増加している。



【外国人材受入れ等のアンケート】

本項目においては、同様の調査を行った平成 29 年 11 月調査を「前年調査」、平成 28 年 11 月調査を「2 年前調査」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」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

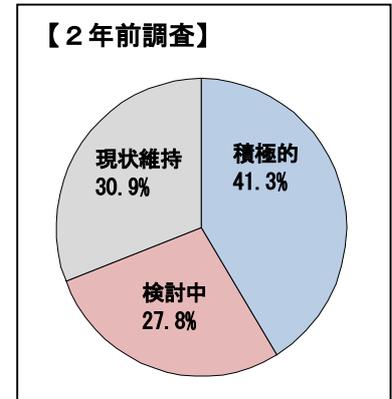
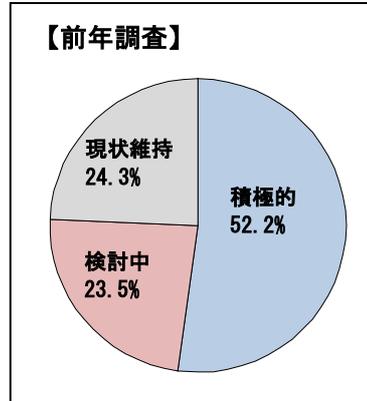
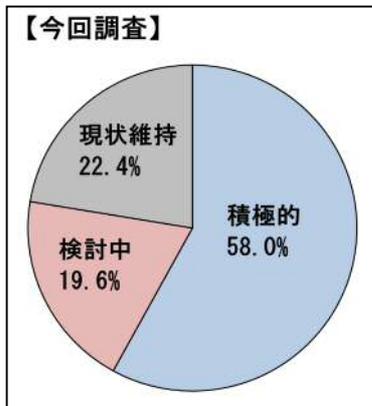
～7割（製造業は約8割）が在留資格の創設が必要と回答。2割が対象範囲の拡大を求める～

- ・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。

1. 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応

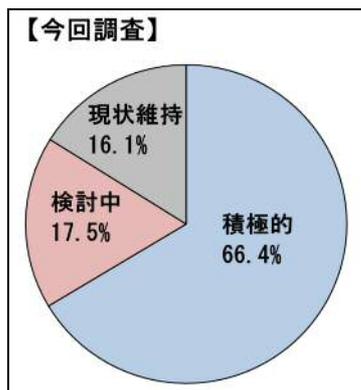
(1) 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応方針

- ・「積極的に推進」と回答した先は 58.0%（前年比+5.8，2年前比+16.7）となっており，ここ2年間で大幅に増加している。

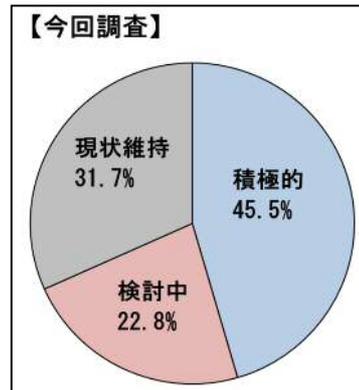


- ・規模別にみると，「積極的に推進」と回答した先は大企業で 66.4%（前年比+7.2，2年前比+13.6）で，ここ2年間で着実に増加している。中小企業は 45.5%（同+2.5，同+19.0）と，大企業と比較すると少ないものの，2年前調査との比較では大幅な増加がみられる。

大企業



中小企業

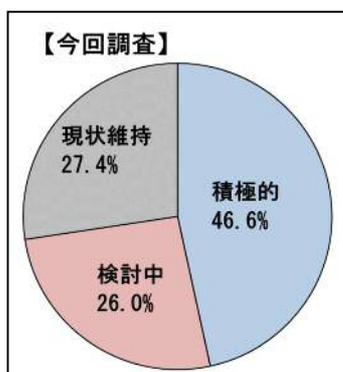


積極的に推進する企業の割合

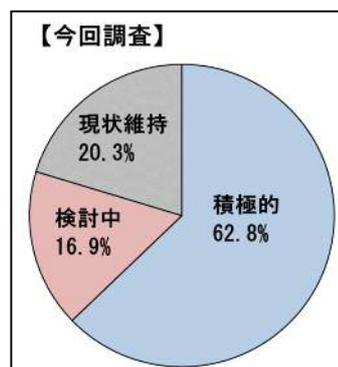
	大企業	中小企業
今回	66.4%	45.5%
前年	59.2%	43.0%
2年前	52.8%	26.5%

- ・業種別にみると，「積極的に推進」と回答した先は製造業で 46.6%（前年比+7.9，2年前比+15.7），非製造業では 62.8%（同+5.5，同+18.2）となっており，非製造業の方が「積極的に推進」の割合が高い。2年前調査との比較では製造業・非製造業ともに大幅に増加している。

製造業



非製造業

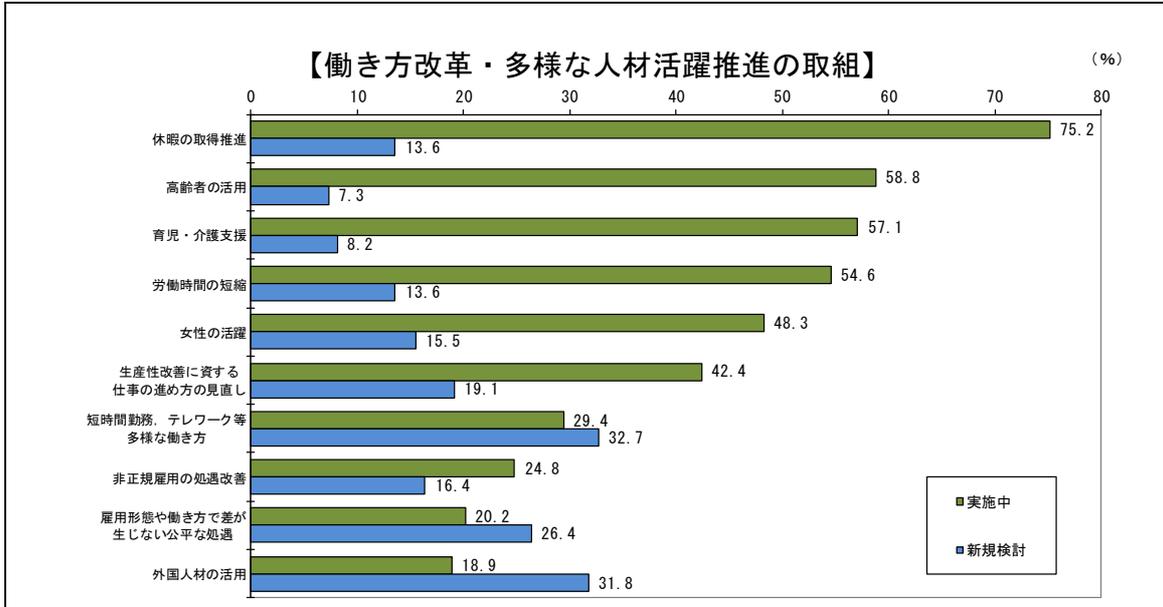


積極的に推進する企業の割合

	製造業	非製造業
今回	46.6%	62.8%
前年	38.7%	57.3%
2年前	30.9%	44.6%

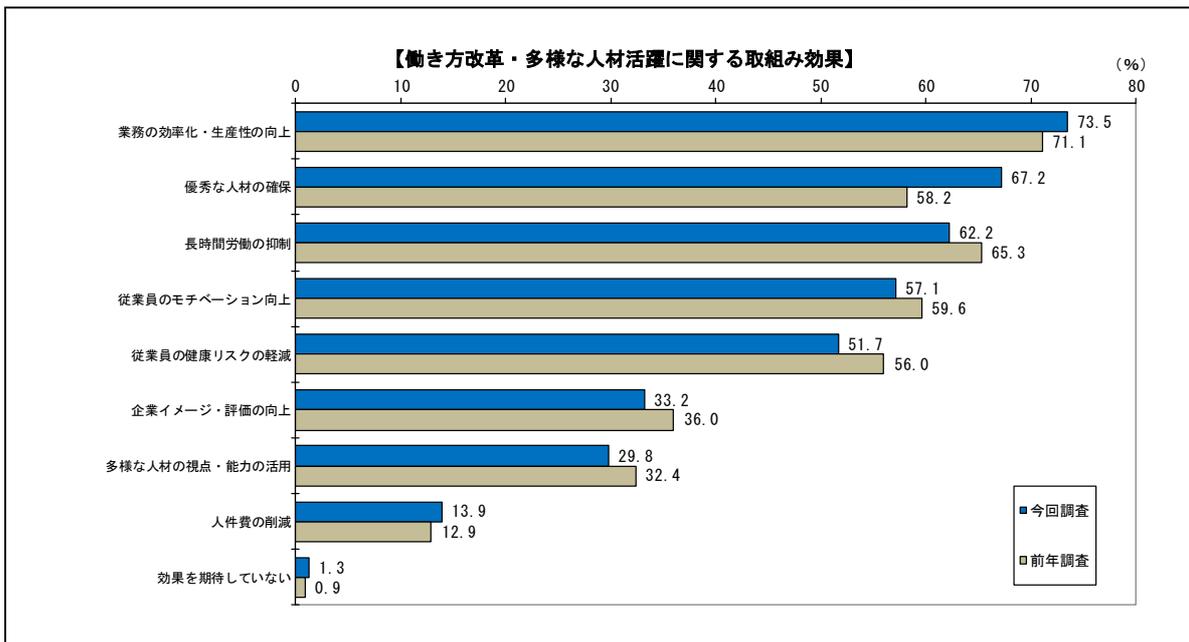
(2) 働き方改革・多様な人材活躍推進の取組

- ・既に実施中の取組として「休暇の取得推進」75.2%が最も多く、次いで「高齢者の活用」58.8%、「育児・介護支援」57.1%、「労働時間の短縮」54.6%となっている。
- ・新規に検討の取組としては「短時間勤務、テレワーク等多様な働き方」32.7%が最も多く、次いで「外国人材の活用」31.8%、「雇用形態や働き方で差が生じない公平な処遇」26.4%となっている。
- ・「外国人材の活用」を新規検討とする先は前年調査の23.3%から8.5ポイント増加しており、外国人材受入れに関する新制度の検討の進展を踏まえ、関心が高まっていることが窺える。



(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

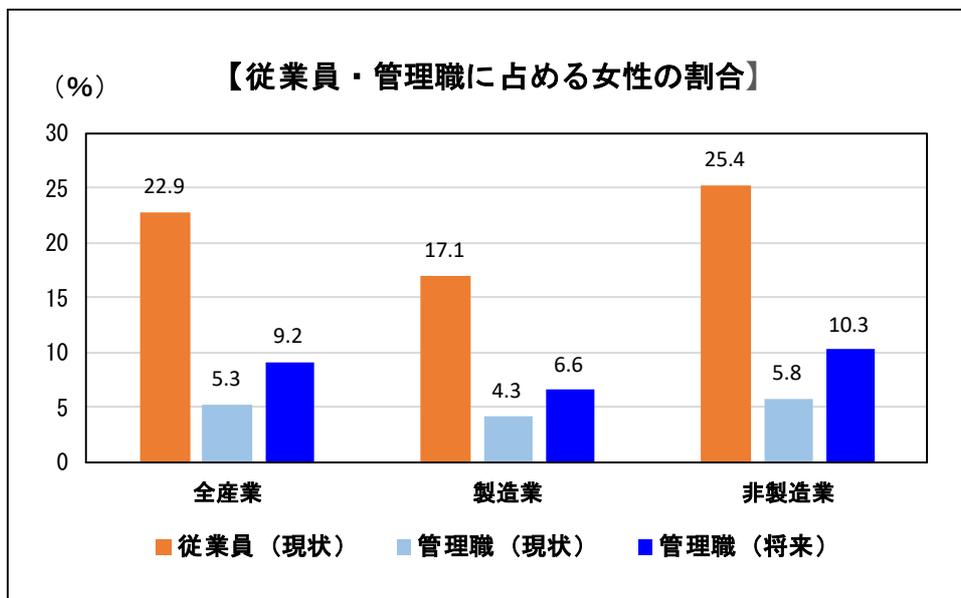
- ・働き方改革・多様な人材活躍に取り組むことによる効果については、「業務の効率化・生産性の向上」73.5%（前年比+2.4）が最も多く、次いで「優秀な人材の確保」67.2%（同+9.0）、「長時間労働の抑制」が62.2%（同▲3.1）となっている。
- ・前年調査と比べるとほとんどの項目が低下する中、「優秀な人材確保」の増加幅が大きく、新規採用が困難化する中、働き方改革に期待する効果として人材の確保をより重視していることが窺える。



2. 女性活躍推進に関する取組み

(1) 管理職に占める女性の割合の増減

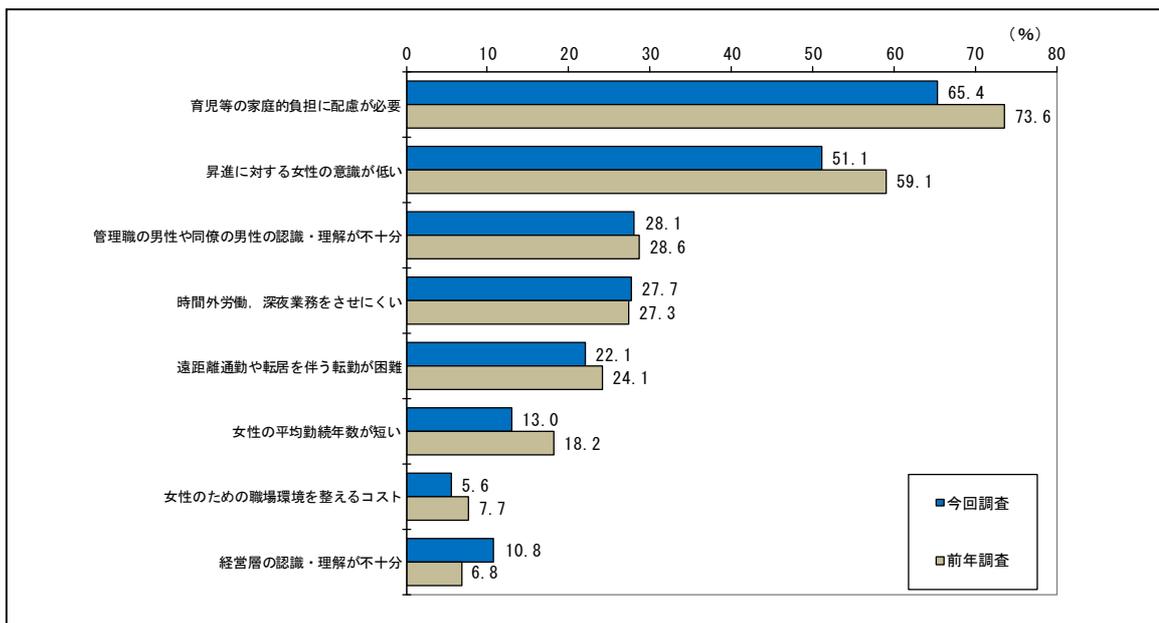
- ・従業員に占める女性の割合（回答先の平均値，以下同じ）は，全産業で22.9%，業種別では製造業17.1%，非製造業25.4%となった。
- ・課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は，現状の5.3%から将来（概ね5年後）は9.2%へと増加を見込んでいる。業種別にみると，製造業の4.3%から6.6%への増加に対して，非製造業では5.8%から10.3%へと大幅に増加しており，今後積極的な登用を図っていくものと思われる。



(2) 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」65.4%（前年比▲8.2）および「昇進に対する女性の意識が低い」51.1%（同▲8.0）の2つが多い。
- ・「経営層の認識・理解が不十分」10.8%（同+4.0）は水準としては低いものの，前年から低下した項目が多い中，増加している。

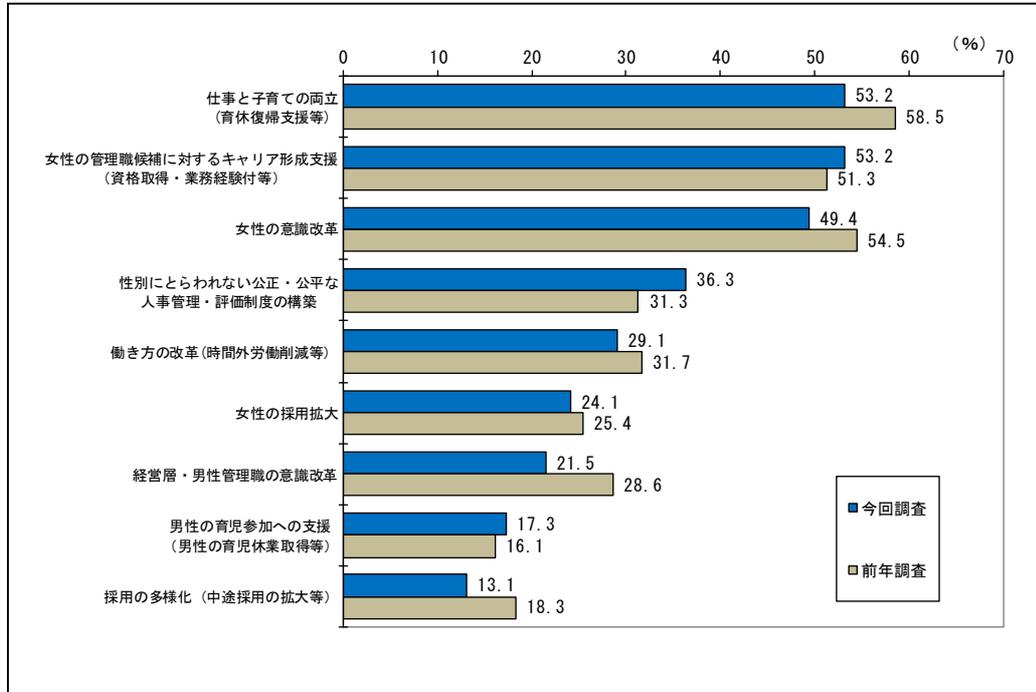
【女性管理職の登用を推進していくうえでの課題】



(3) 女性の管理職登用推進に必要な取組みについて

・女性の管理職登用推進に必要な取組みについては、「仕事と子育ての両立」「女性の管理職候補に対するキャリア形成支援」53.2%がともに最も多く、次いで「女性の意識改革」49.4%となっている。

【女性管理職への登用推進に必要な取組み】

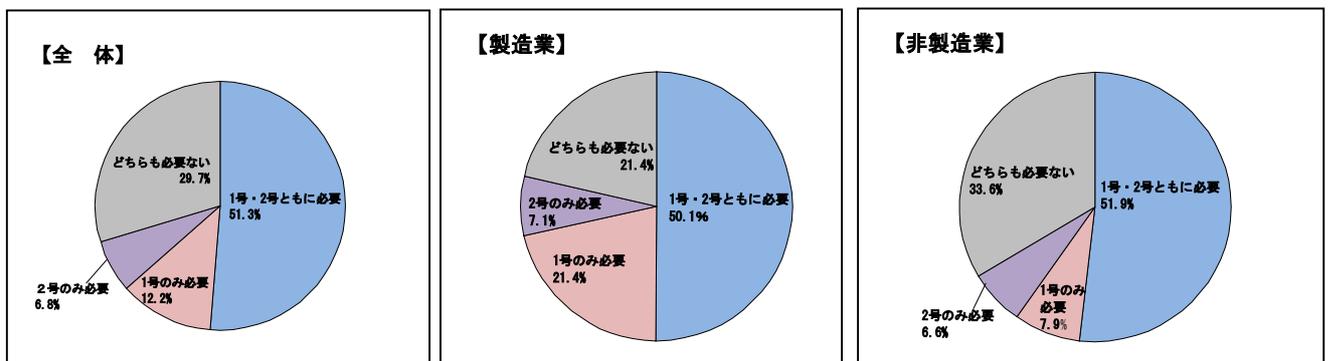


3. 外国人材の受入れ・活用

(1) 新たな在留資格の必要性

・外国人材活用のための新たな在留資格として創設される「特定技能※」については、「特定技能1号・2号ともに必要」が51.3%と最も多い。「1号のみ必要」12.2%と「2号のみ必要」6.8%を合わせると70.3%の先が何らかの特定技能の制度が必要と回答。

・業種別に見ると、何らかの特定技能の制度が必要と回答した先は、非製造業の66.4%に対して外国人材の活用が進んでいる製造業では78.6%と高くなっている。



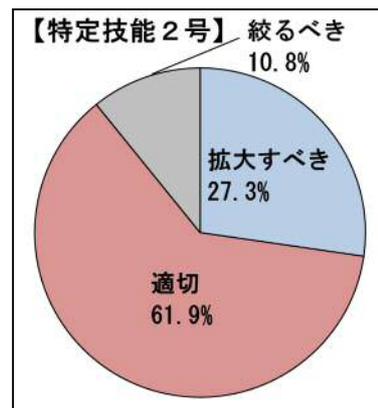
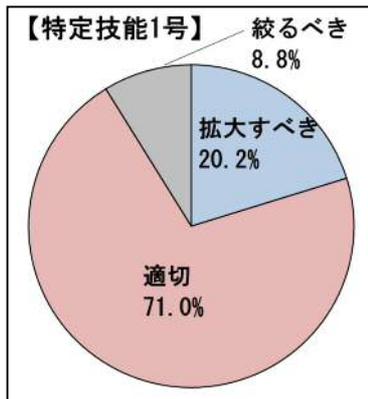
※「特定技能1号」は、一定の日本語力や技能があれば得られる在留資格で通算5年滞在できる。「特定技能2号」は、1号より高い能力を条件に、定期的な審査を受ければ永住が可能となり、家族の帯同も認められる。

【参考】 特定技能1号の対象14業種

- ① 建設業
- ② 造船・船用工業
- ③ 自動車整備業
- ④ 航空業
- ⑤ 宿泊業
- ⑥ 介護
- ⑦ ビルクリーニング
- ⑧ 農業
- ⑨ 漁業
- ⑩ 飲食物品製造業
- ⑪ 外食業
- ⑫ 素形材産業
- ⑬ 産業機械製造業
- ⑭ 電子・電気機器関連産業

(2) 新たな在留資格の対象業種

- ・ 特定技能1号が対象とする業種の範囲（前頁参考 14 業種）については、「適切」71.0%が最も多く、次いで「拡大すべき」20.2%、「絞るべき」8.8%となった。「拡大すべき」業種としては、製造業全般もしくは全産業に拡大してほしい、という意見がみられた。
- ・ 特定技能2号の対象業務の範囲については、調査票発送時点（11月7日）では前頁14業種のうち①～④の4業種が検討対象とされていたが、現時点で①建設業と②造船・船用工業の2業種に絞り込まれている。対象を4業種と想定したときの回答としては、「適切」61.9%が最も多く、次いで「拡大すべき」27.3%、「絞るべき」10.8%であった。特定技能1号と比較して「拡大すべき」と回答する先の割合が高く、高度な人材をより幅広い業種で求めていることが窺える。



(3) 外国人材受入れ・共生社会の実現に重要な取組み

- ・ 外国人材の円滑な受入れ・共生社会の実現に重要と考える取組みについては、「日本語教育の充実」68.5%、次いで「企業における適切な労働条件と雇用管理の確保」61.6%の二つの回答が多く、他はそれぞれ2～3割程度で分散している。

【外国人材受入れ・共生社会実現に重要な取組】

