

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、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。

VI. 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な取組としては、「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。

中国地方 景気動向アンケート調査結果(2016年11月調査)

【アンケート調査 概要】

- ・調査対象：会員 572 社 非会員 122 社 計 694 社（回答社数 225 社：回答率 32.4%）
- ・調査時期：2016年11月17日～12月2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

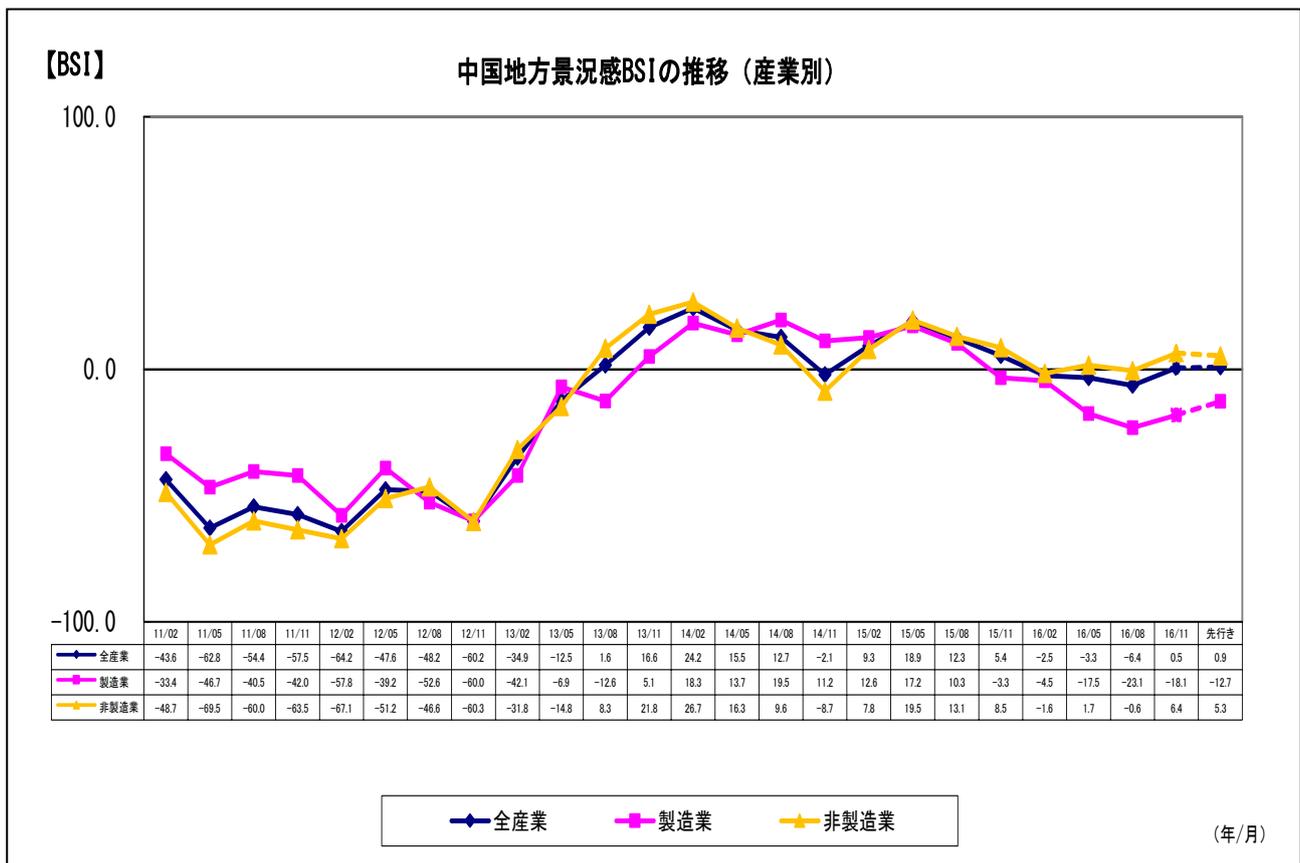
業 種	回答先	構成比	業 種	回答先	構成比
＜製造業＞			＜非製造業＞		
食料品	4	1.8	建設	48	21.3
繊維・衣服	0	0.0	卸売	21	9.3
木材・家具	0	0.0	小売	11	4.9
化学	10	4.4	運輸・倉庫	17	7.6
窯業・土石	2	0.9	金融・保険	20	8.9
鉄鋼・非鉄金属	4	1.8	情報通信	10	4.4
金属製品	5	2.2	電気・ガス	5	2.2
一般機械	4	1.8	サービス業	20	8.9
電気機械	8	3.6	経済団体・シンクタンク	1	0.4
自動車関連	9	4.0	その他	17	7.6
造船	1	0.4			
その他	8	3.6			

I. 景気動向について

- ・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。

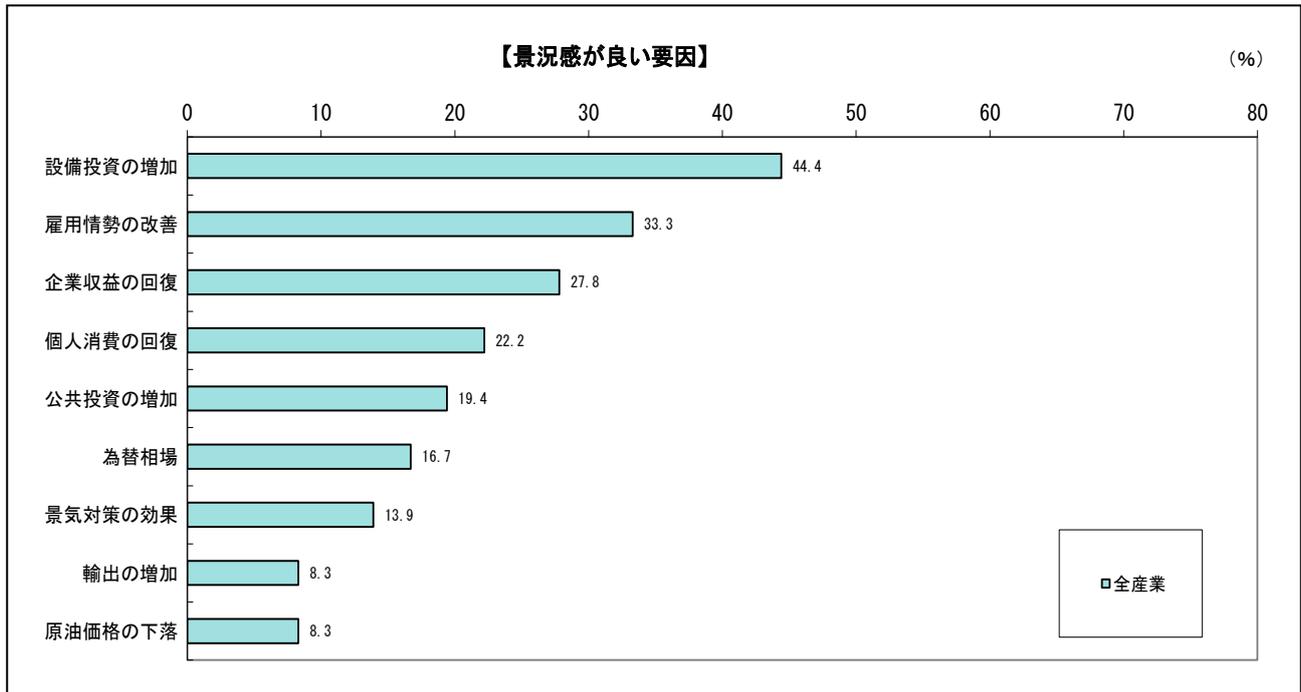
1. 現在（平成 28 年 11 月）の景況感

- ・景況感 BSI（「大変良い+良い」割合-「悪い+大変悪い」割合）は 0.5（前环比+6.9）と改善しプラスとなった。製造業/非製造業別にみると、製造業は▲18.1（同+5.0）とマイナス幅が縮小、非製造業は 6.4（同+7.0）とプラスとなるなど、ともに改善した。
- ・先行き（2～3ヶ月先）の景況感 BSI は、0.9（現状比+0.4）とプラス幅がやや拡大し、改善の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▲12.7（同+5.4）とマイナス幅が縮小し改善する一方、非製造業は 5.3（同▲1.1）とやや悪化するも、プラスは維持する見通しとなっている。



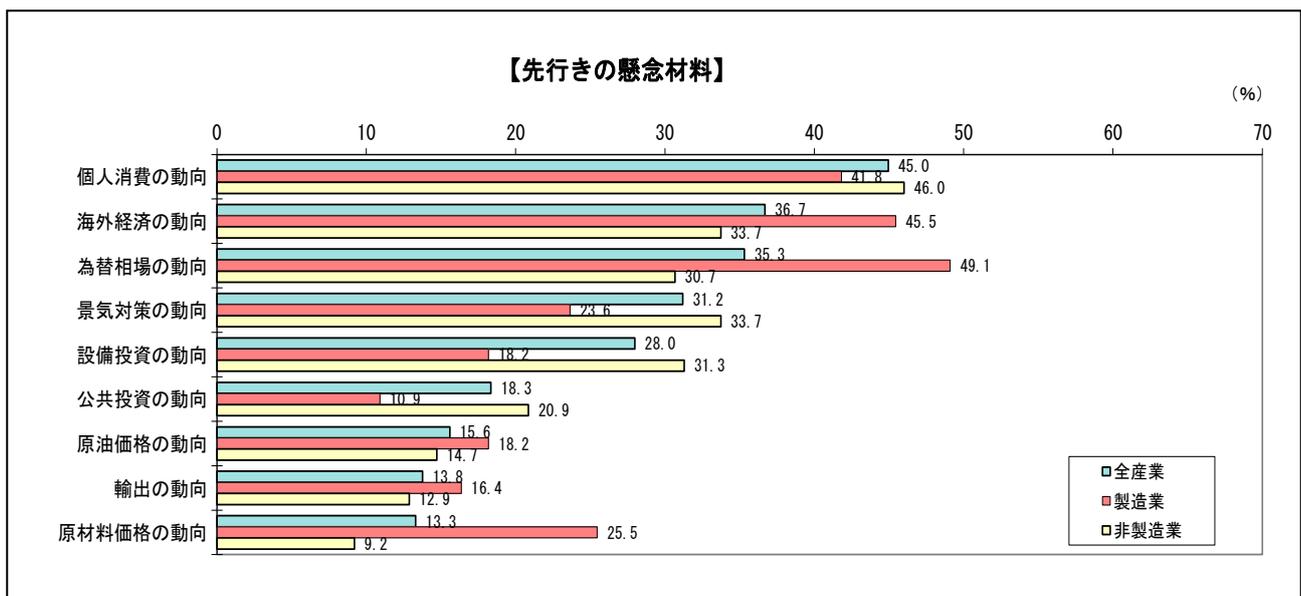
2. 景況感が良いとしている要因（景況感が良いとした回答先について）

- ・景況感が良いと回答した先 16.0%（前回 13.3%）の主な要因は「設備投資の増加」44.4%が最も多く、次いで「雇用情勢の改善」33.3%、「企業収益の回復」27.8%となっている。



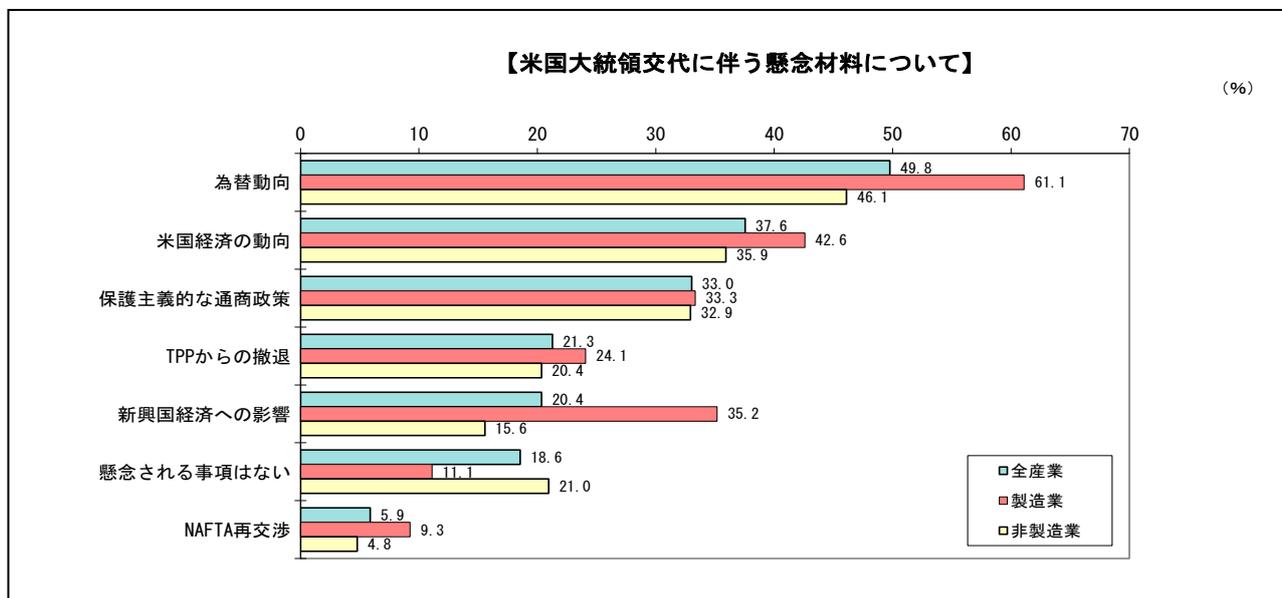
3. 先行き（2～3ヶ月先）の懸念材料

- ・先行きの懸念材料は、「個人消費の動向」45.0%が最も多く、次いで「海外経済の動向」36.7%、「為替相場の動向」35.3%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「個人消費の動向」「海外経済の動向」が多いほか、製造業では「為替相場の動向」49.1%や「原材料価格の動向」25.5%、非製造業では「景気対策の動向」33.7%や「設備投資の動向」31.3%が多くなっている。



4. 米国大統領の交代に伴う懸念材料

- ・米国大統領の交代に伴う懸念材料は、「為替動向」49.8%が最も多く、次いで「米国経済の動向」37.6%、「保護主義的な通商政策（関税の引き上げ等）」33.0%、このほか製造業では「新興国経済への影響」35.2%を挙げており、「懸念事項はない」とした先は18.6%にとどまる。

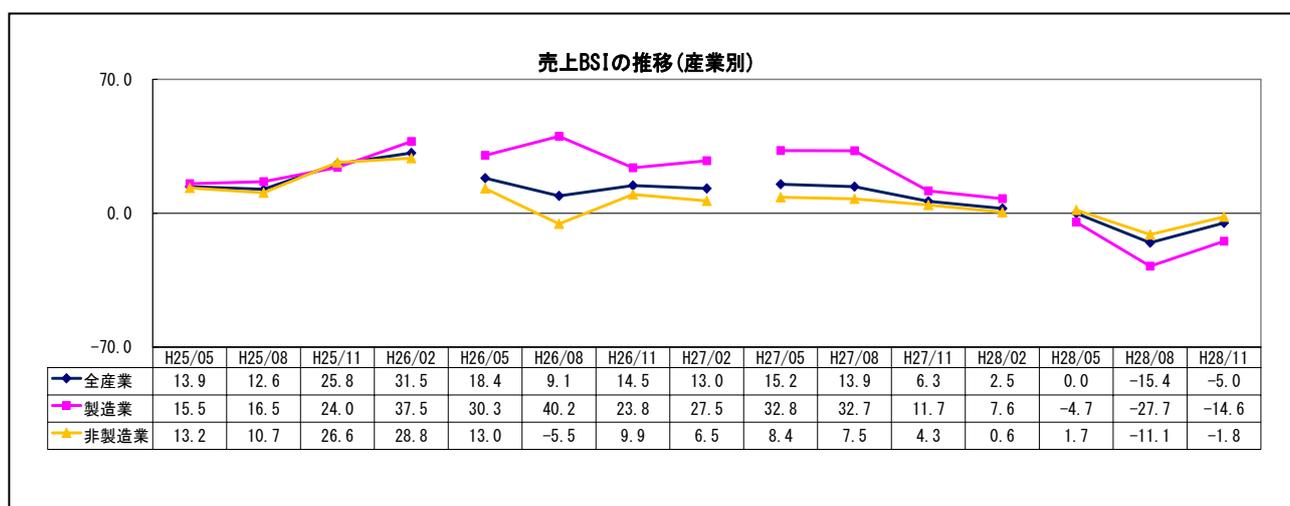


II. 業績見通し等について

- ・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。

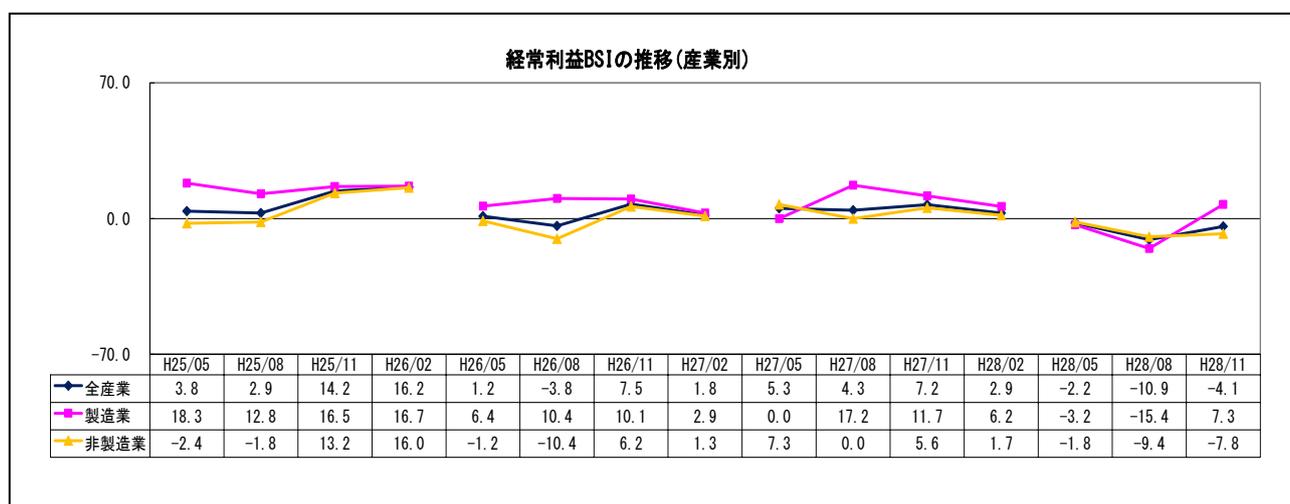
1. 平成 28 年度の売上見通しについて

- ・売上判断 BSI(「増加」割合-「減少」割合)は▲5.0(前回比+10.4)と、減収を見込む先が多いものの、前回に比べマイナス幅は縮小し、大幅に改善している。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業は▲14.6(同+13.1)、非製造業も▲1.8(同+9.3)と、ともに減収を見込む先が多いものの、前回に比べマイナス幅は縮小し、大幅に改善している。



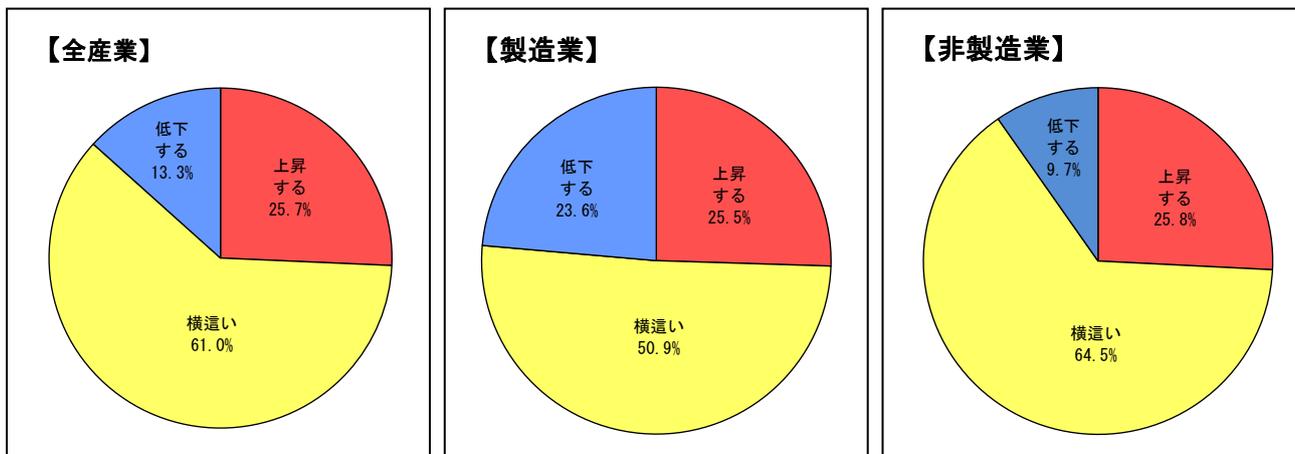
2. 平成 28 年度の利益見通しについて

- ・利益判断 BSI(「増加」割合-「減少」割合)は▲4.1(前回比+6.8)と、減益を見込む先が多いものの、前回に比べマイナス幅は縮小し、改善している。
- ・製造業/非製造業別にみると、製造業は7.3(同+22.7)と、前回に比べて大幅に改善し、増益を見込む先が多くなる一方、非製造業は▲7.8(同+1.6)と、減益を見込む先が多いものの、前回に比べマイナス幅は縮小し改善している。



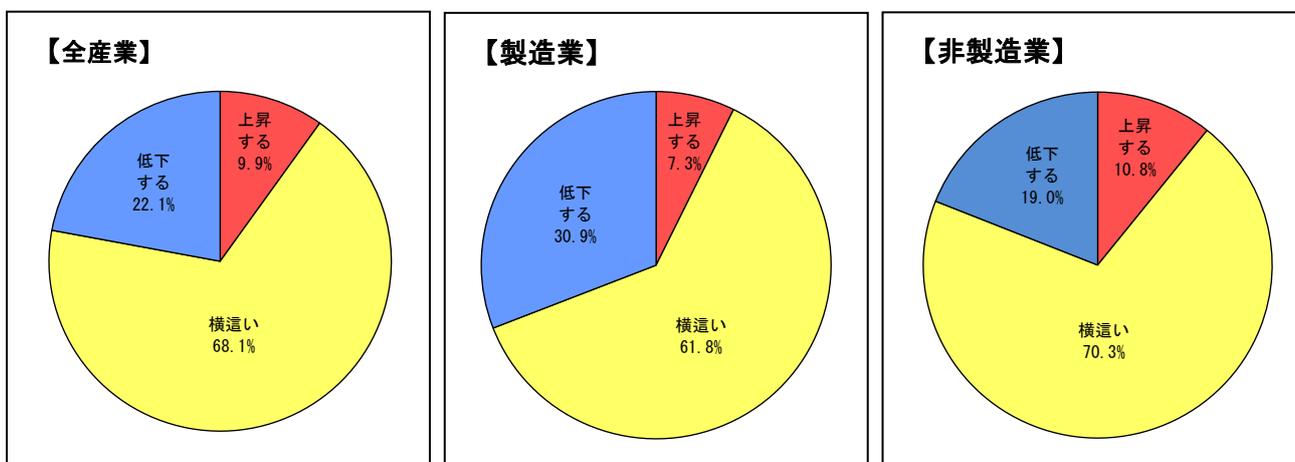
3. 平成 28 年度の仕入価格の動向について（平成 27 年度との比較）

- 平成 28 年度の仕入価格については、「横這い」61.0%が最も多く、次いで「上昇する」25.7%、「低下する」13.3%となっており、「上昇する」が「低下する」を上回っている。



4. 平成 28 年度の販売価格の動向について

- 平成 28 年度の販売価格については、「横這い」68.1%が最も多く、次いで「低下する」22.1%、「上昇する」9.9%となっており、「低下する」が「上昇する」を上回っている。



Ⅲ. 為替相場について

- ・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。

※アンケート回答期間中の対米ドル為替相場：108～114 円（前回 99～103 円）

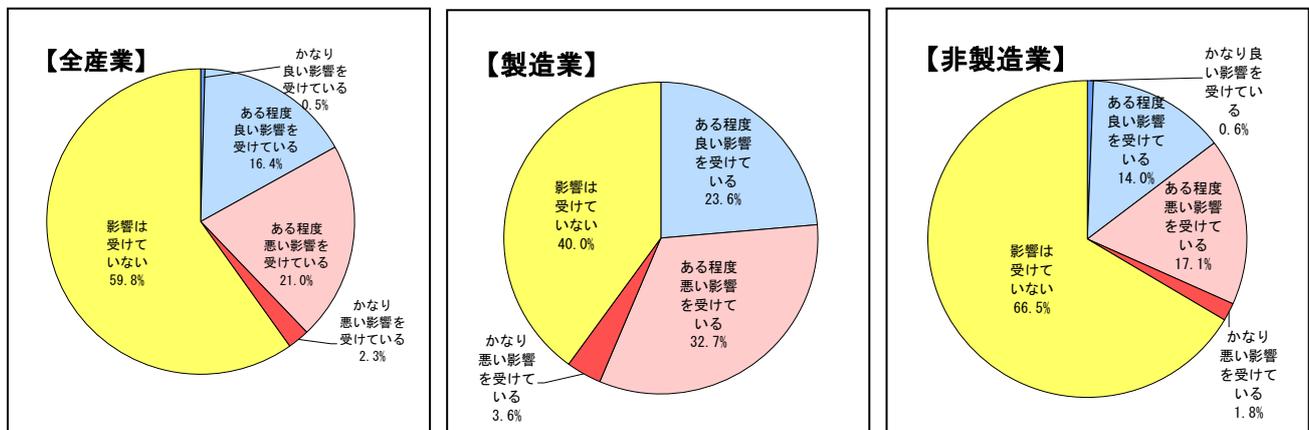
1. 現在の為替水準の影響について

※「良い影響」：「かなり良い影響」＋「ある程度良い影響」

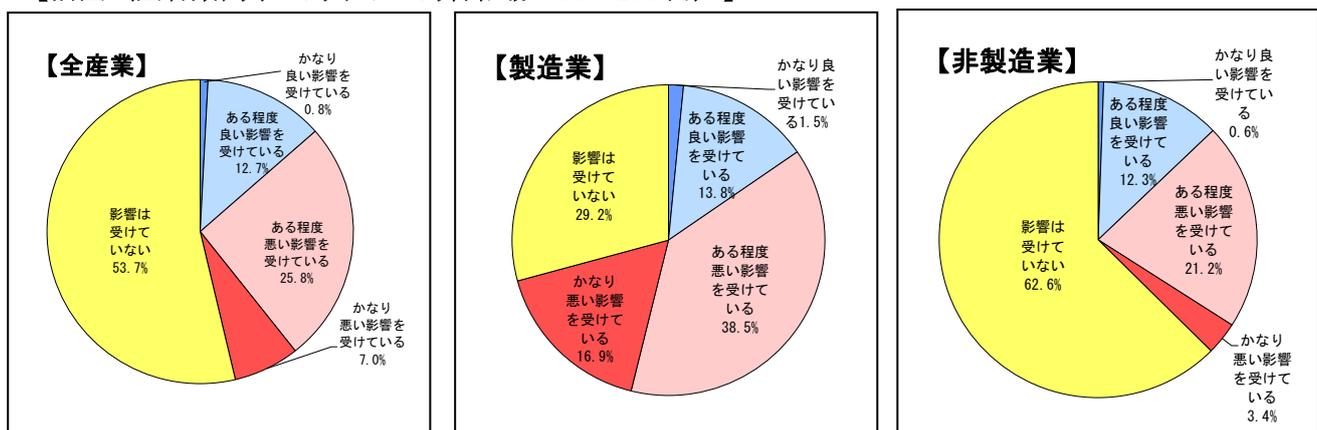
「悪い影響」：「かなり悪い影響」＋「ある程度悪い影響」

- ・現在の為替水準の収益への影響を聞いたところ、「影響は受けていない」59.8%が最も多く、次いで「悪い影響」23.3%となっており、「良い影響」16.9%を上回っている。
- ・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」40.0%が最も多く、次いで「悪い影響」36.3%となっており、「良い影響」23.6%を上回っている。非製造業も「影響は受けていない」66.5%が最も多く、次いで「悪い影響」18.9%となっており、「良い影響」14.6%（「かなり良い影響」0.6%＋「ある程度良い影響」14.0%）を上回っている。
- ・前回調査と比べると、円安の進行により「良い影響」（前回比＋3.4）が増加する一方、「悪い影響」（同▲9.5）は減少している。とくに製造業では「良い影響」（前回比＋8.3）が増加する一方、「悪い影響」（同▲19.1）が大幅に減少するとともに、「かなり悪い影響」を受けている先は前回 16.9%から 3.6%となるなど、影響度合いも低下している。

【今回（回答期間中の対米ドル為替相場 108～114 円）】

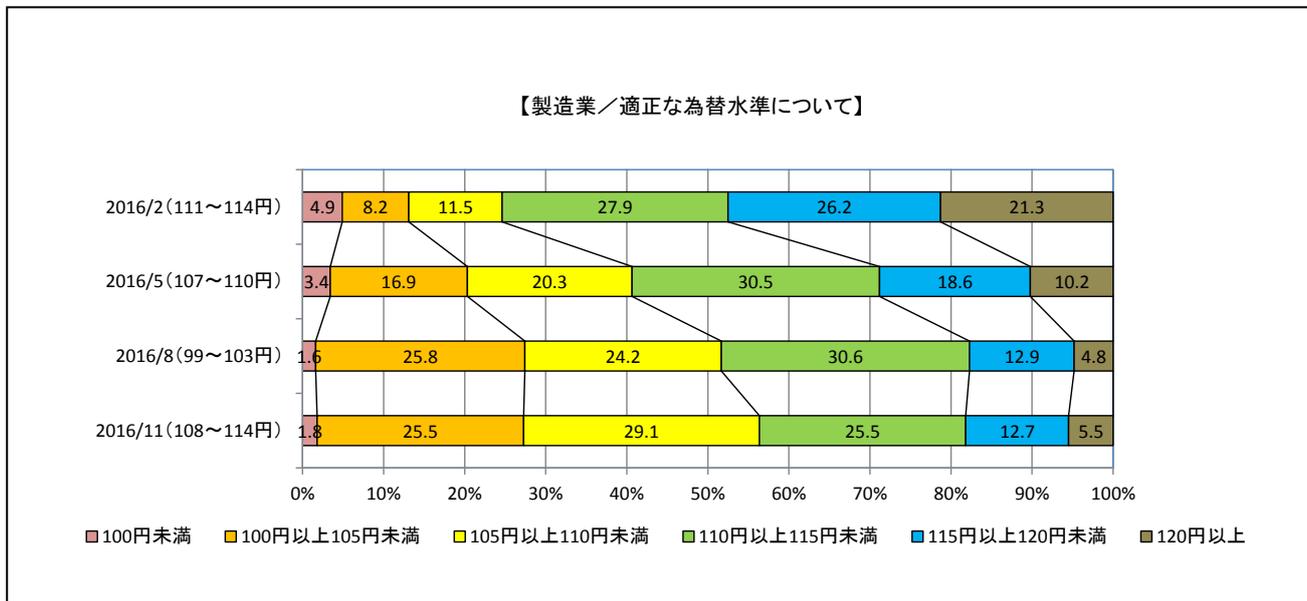


【前回（回答期間中の対米ドル為替相場 99～103 円）】

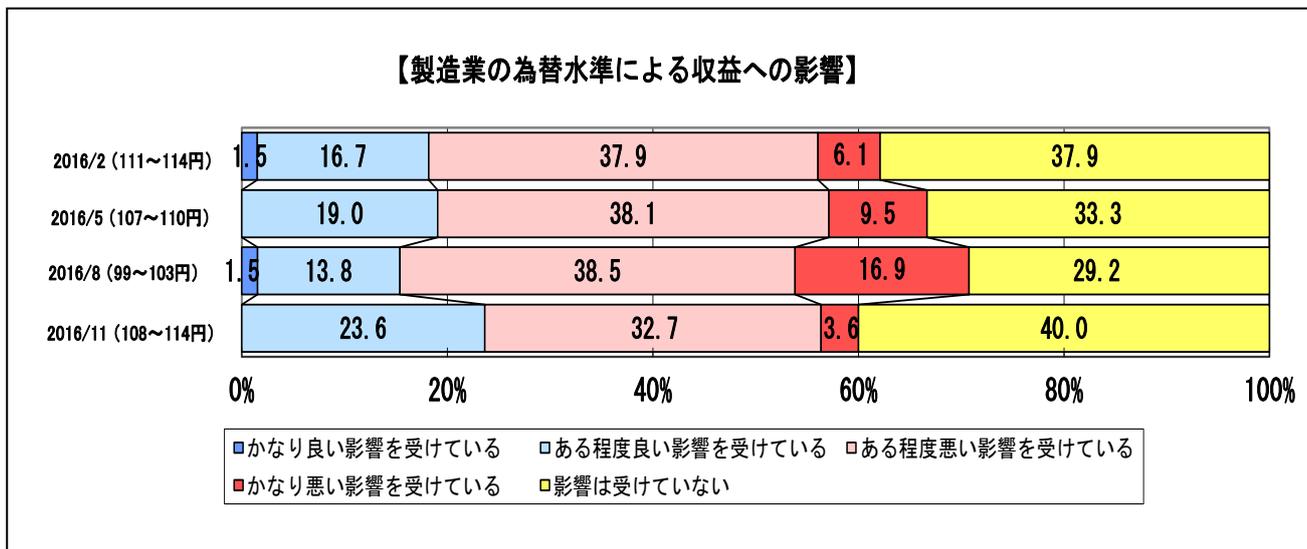


2. 為替の製造業への影響について

- 製造業の適正な為替水準の推移をみると、110円未満を適正とした先（「100円未満」+「100円以上105円未満」+「105円以上110円未満」）は、円高進行を追いかけるように2月調査（24.6%）、5月調査（40.6%）、8月調査（51.6%）、今回調査（56.4%）と、その割合を高めており、円高方向へシフトしてきたことが窺える。



- その間の為替水準の収益への影響をみると、「悪い影響」を受けている先は、2月調査（44.0%）から、5月調査（47.6%）、8月調査（55.4%）と漸増してきたが、円安に転じた今回の調査では36.3%と大幅に減少している。

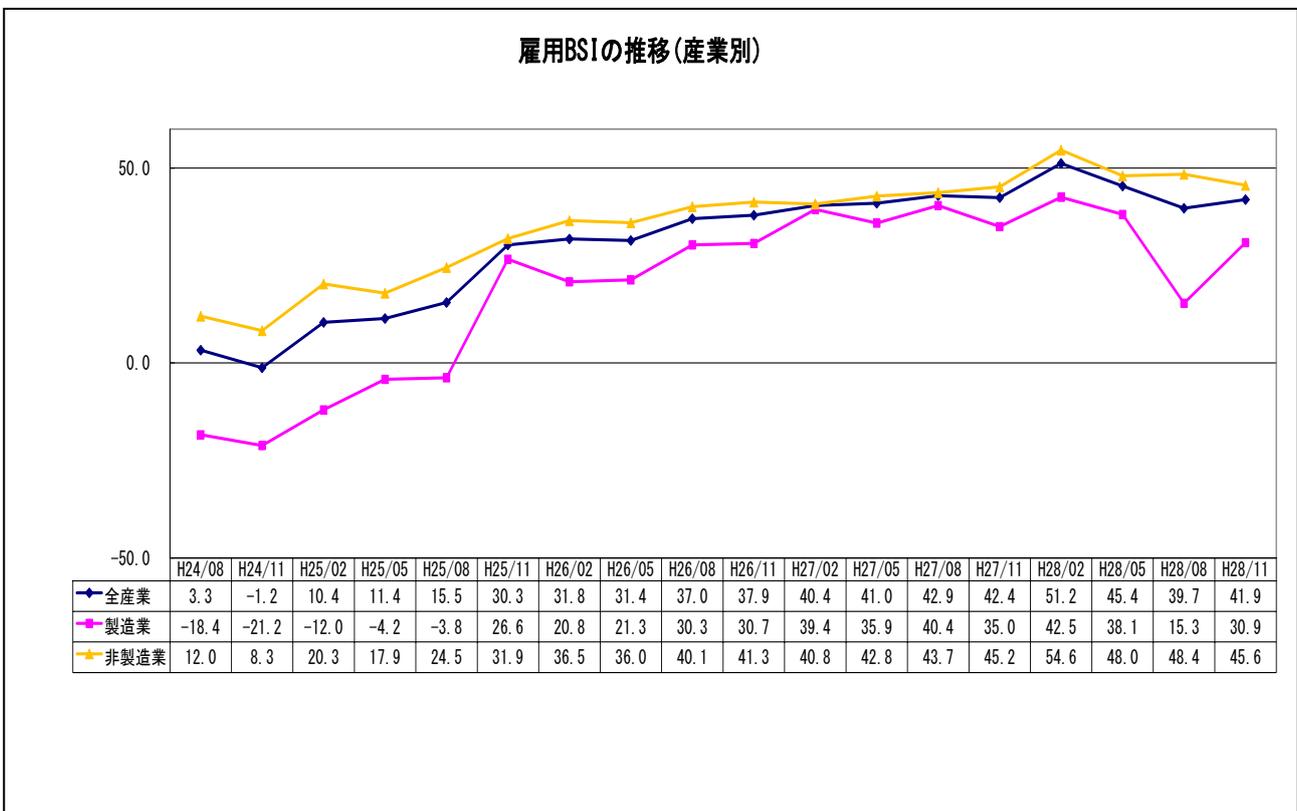


IV. 雇用状況について

- ・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。

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、41.9（前回比+2.2）と不足感の強い状況が続いている。
- ・製造業/非製造業別にみると、2期連続で減少してきた製造業が30.9（前回比+15.6）と大幅に増加、非製造業も45.6（同▲2.8）と「運輸・倉庫」「建設」「小売」を中心に高水準で推移しており、製造業・非製造業ともに、依然として不足感の強い状況が続いている。



2. 人手不足の事業への影響について

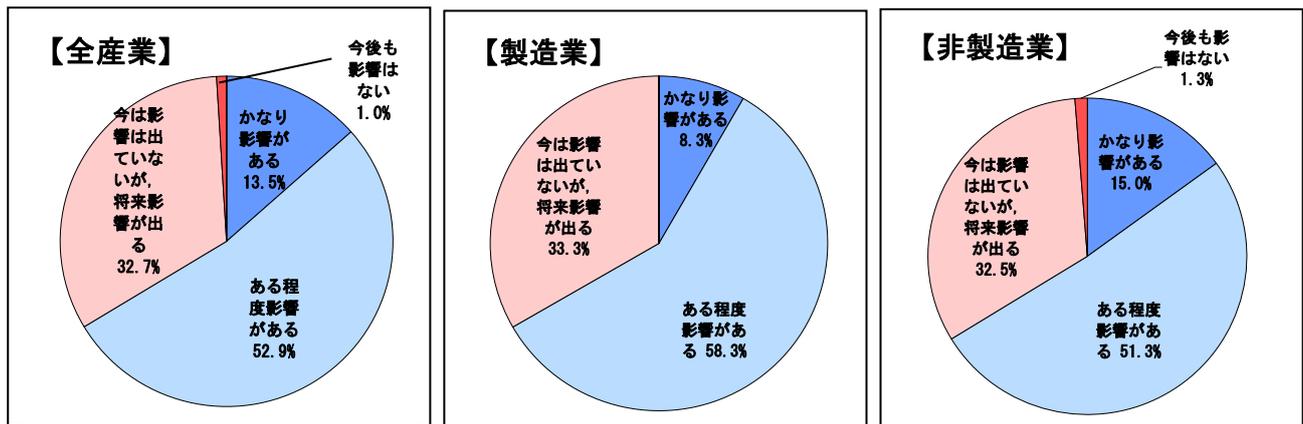
(1) 人手不足の現状

- ・「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46.4%と、半数近く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43.6%、非製造業で47.4%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。

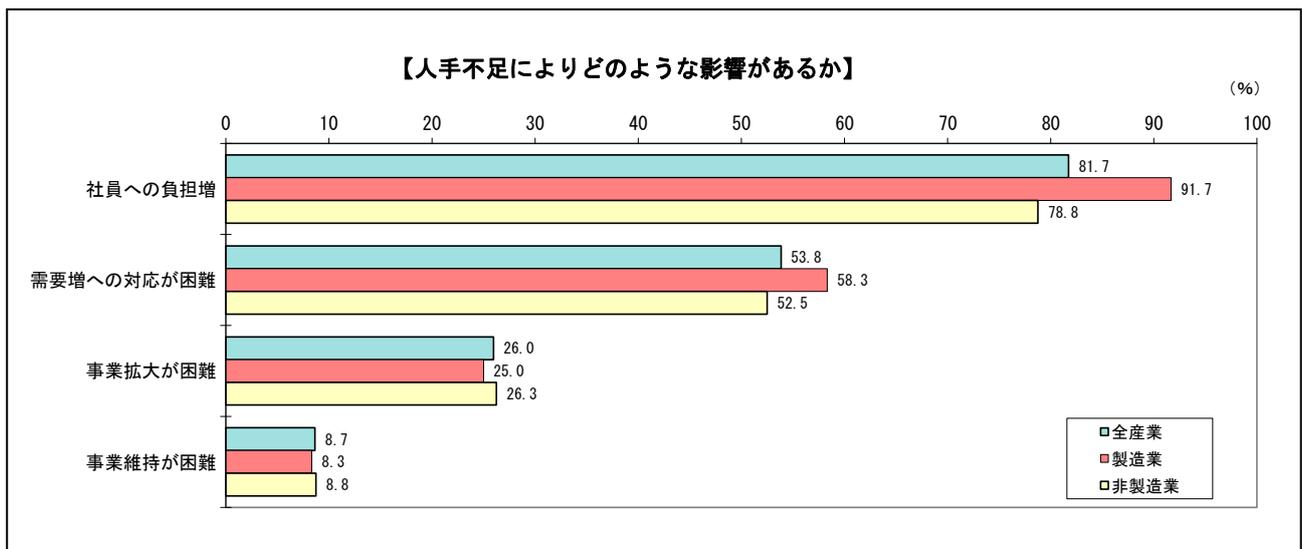
(2) 事業への影響度合い

- ・ 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」13.5%、「ある程度影響がある」52.9%、「将来影響が出る」32.7%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66.4%の先で影響が出ている。
- ・ 製造業/非製造業別にみると、「かなり影響がある」とした先は、製造業で8.3%、非製造業で15.0%となっており、非製造業の方が影響度合いは強くなっている。



(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」81.7%が最も多く、次いで「需要増への対応が困難」53.8%、「事業拡大が困難」26.0%となっている。



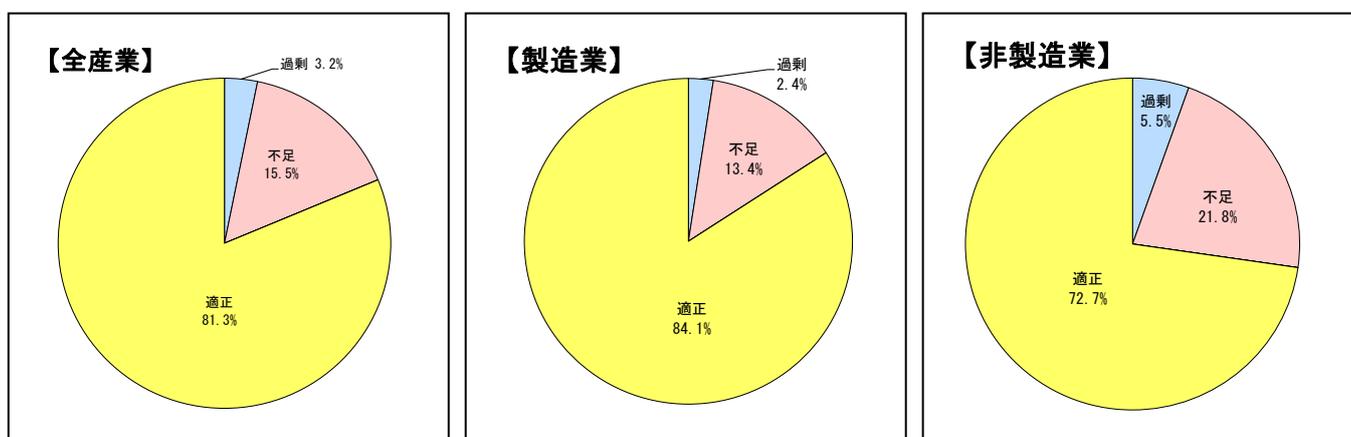
V. 設備投資について

- ・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。

1. 設備投資計画について

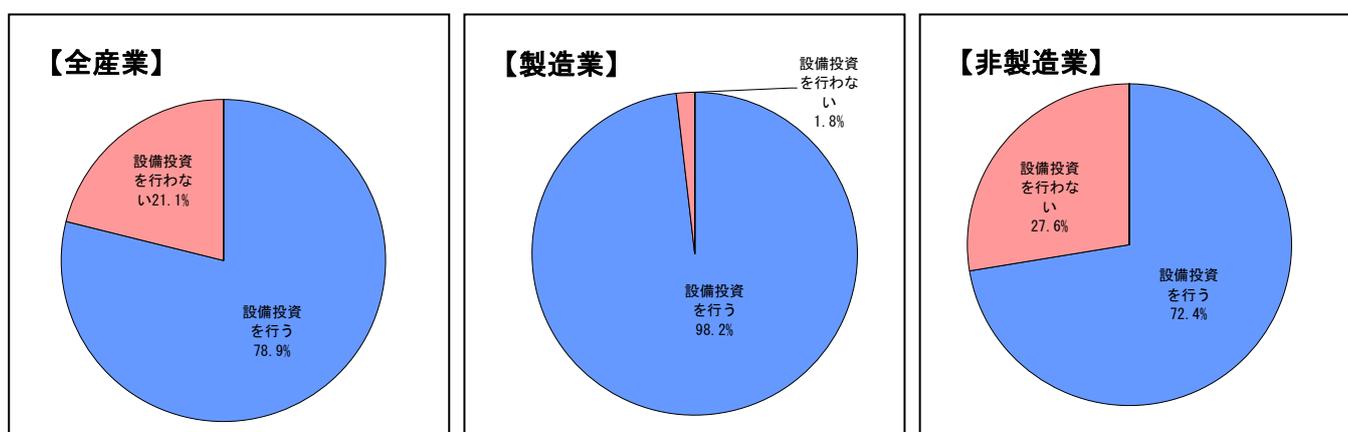
(1) 現在の設備水準について

- ・現在の設備水準について聞いたところ、「適正」81.3%が最も多く、「不足」15.5%（「非常に不足」0.0%+「不足」15.5%）、「過剰」3.2%（「非常に過剰」0.0%+「過剰」3.2%）となっており、「不足」が「過剰」を上回っている。
- ・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28年度）の設備投資について

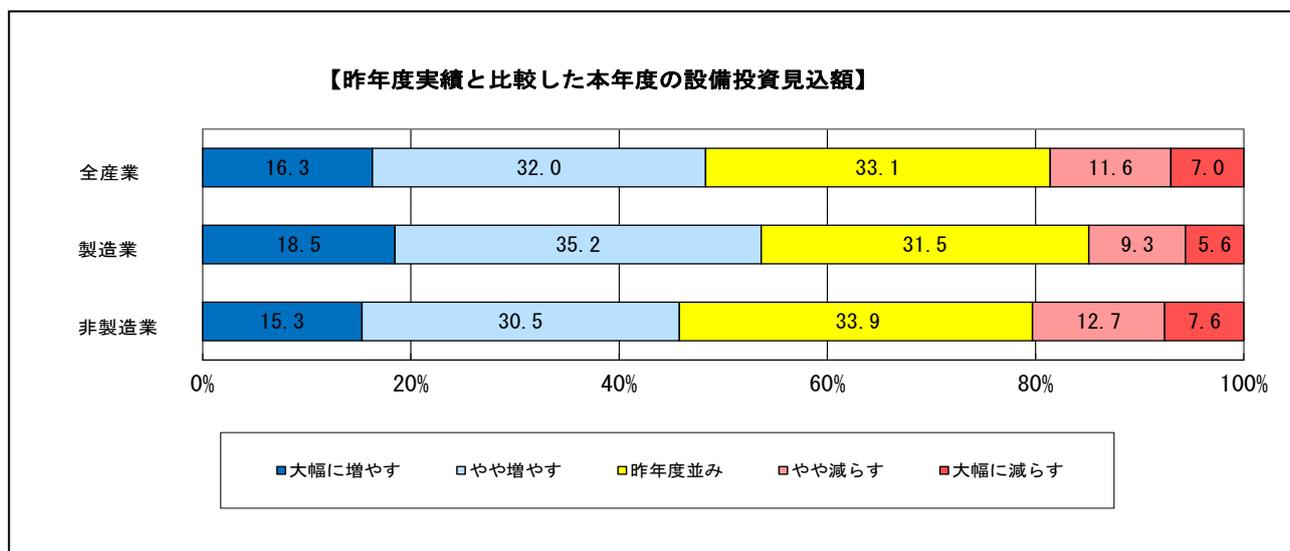
- ・本年度（平成28年度）の設備投資について聞いたところ、「投資を行う」とした回答先は78.9%となっており、とくに製造業では98.2%と、ほとんどの先が投資を行うとしている。



※以下 (3) ～ (4) では、本年度(平成 28 年度)設備投資を行うと回答した先にその内容を聞いた。

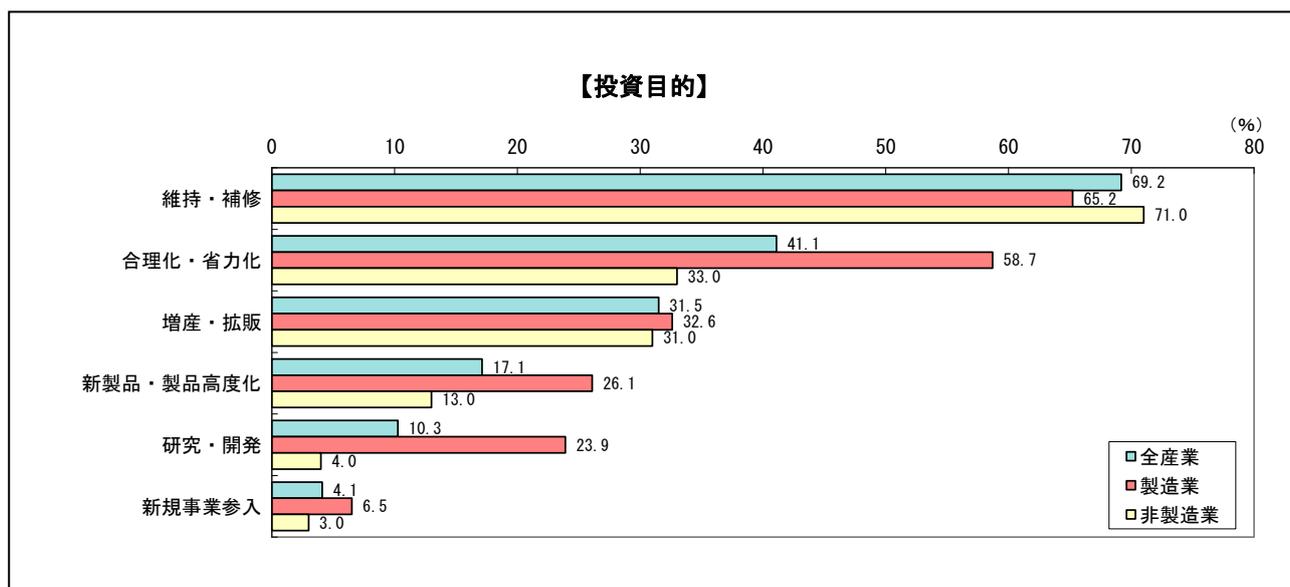
(3) 本年度(平成 28 年度)の設備投資見込額

- ・本年度の設備投資は昨年度に比べて、「増やす」48.3%（「大幅に増やす」16.3%+「やや増やす」32.0%）が最も多く、次いで「昨年度並みに行う」33.1%、「減らす」18.6%（「大幅に減らす」7.0%+「やや減らす」11.6%）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」69.2%が最も多く、次いで「合理化・省力化」41.1%、「増産・拡販」31.5%となっているほか、製造業では「新製品・製品高度化」26.1%、「研究・開発」23.9%も多い。



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】

- ・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】

- ・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】（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】

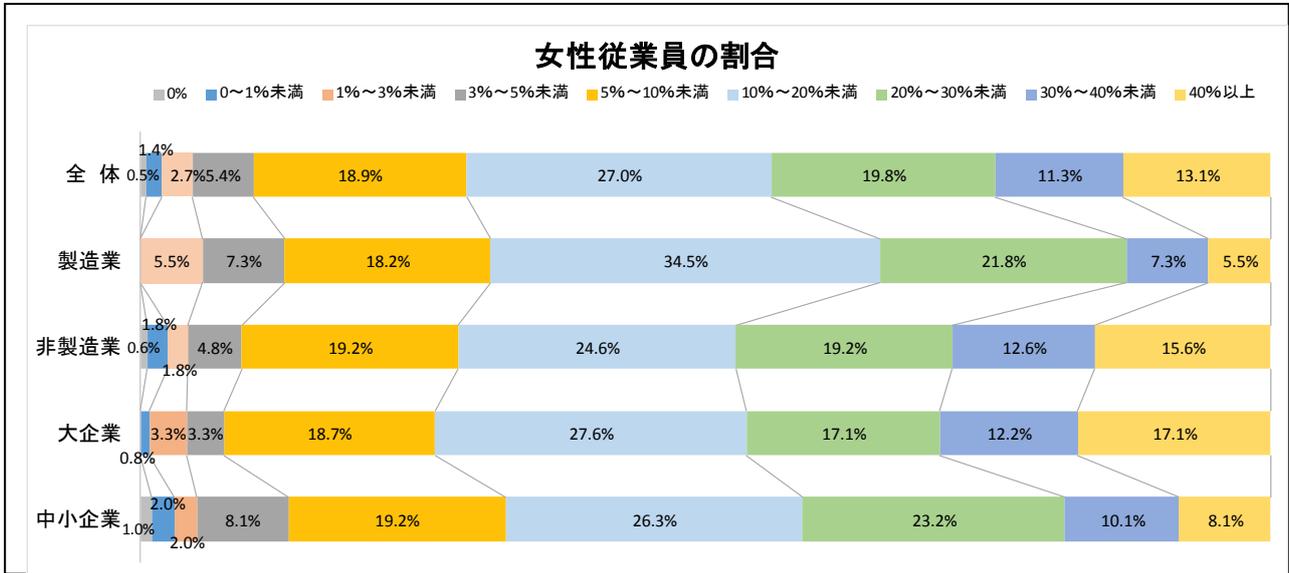
- ・女性の採用については、全体の約3割が増加すると回答。大企業は4割強が増加すると回答
- ・女性の管理職登用については、全体の6割が増加すると回答。特に大企業、女性が占める割合が高い先は約75%が増加すると回答。
- ・女性の管理職登用には家庭負担への配慮が必要なことが最大の課題。次いで昇進に対する女性の意識が低いことを回答した先が多い。
- ・女性の管理職登用に必要な取組としては、「女性の意識改革」「キャリア形成」を重視。女性の占める割合が高い先の方が、より広範な取組みに対する積極的な姿勢が見られる。

【全従業員に占める女性従業員の割合について】

- ・全従業員に占める女性の割合を尋ねたところ、30%以上（「30～40%未満」+「40%以上」）と回答した企業は全体の24.4%となっている。その一方で、5%未満（「0%」+「0～1%未満」+「1%～3%未満」+「3%～5%未満」）と回答した企業は10%と一定の割合を占めている。
- ・業種別に見ると、女性従業員が占める割合は全般に非製造業の方が高い傾向が見られ、30%以上（「30～40%未満」+「40%以上」）は非製造業が28.2%に対して、製造業は12.8%にとどまっている。

- ・大企業（301人以上）/中小企業（300人以下）※別に見ると、女性従業員が占める割合は全般に大企業の方が高い傾向が見られ、30%以上（同上）は大企業が29.3%に対して、中小企業では18.2%にとどまっている。

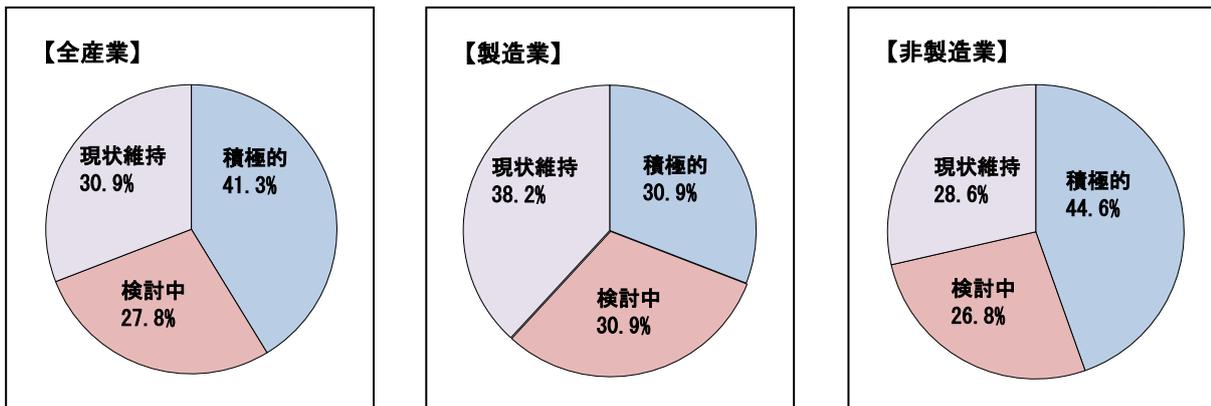
〔※ 2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性の活躍推進法）」に基づき事業主行動計画の策定・届け出義務を負う301人以上の事業主を「大企業」、同努力義務を負う300人以下の事業主を「中小企業」という。以下同じ。〕



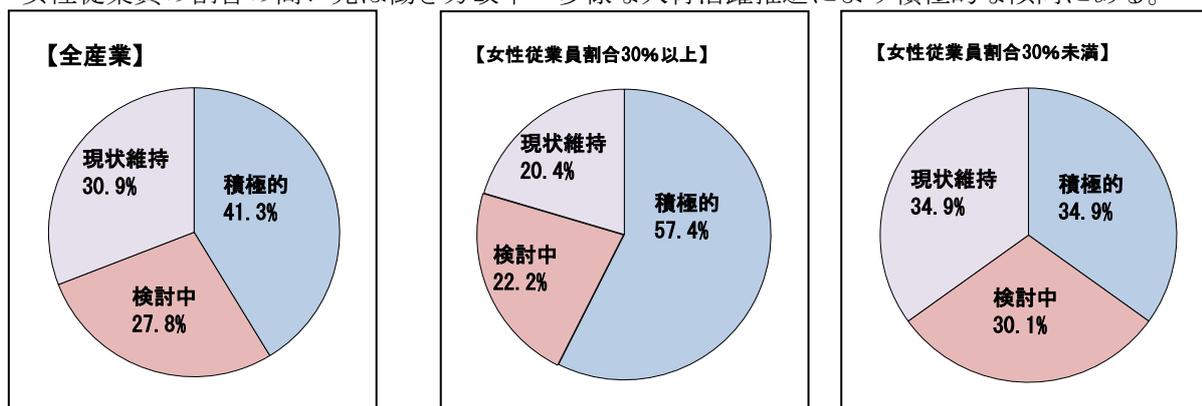
1. 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応

(1) 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する対応方針

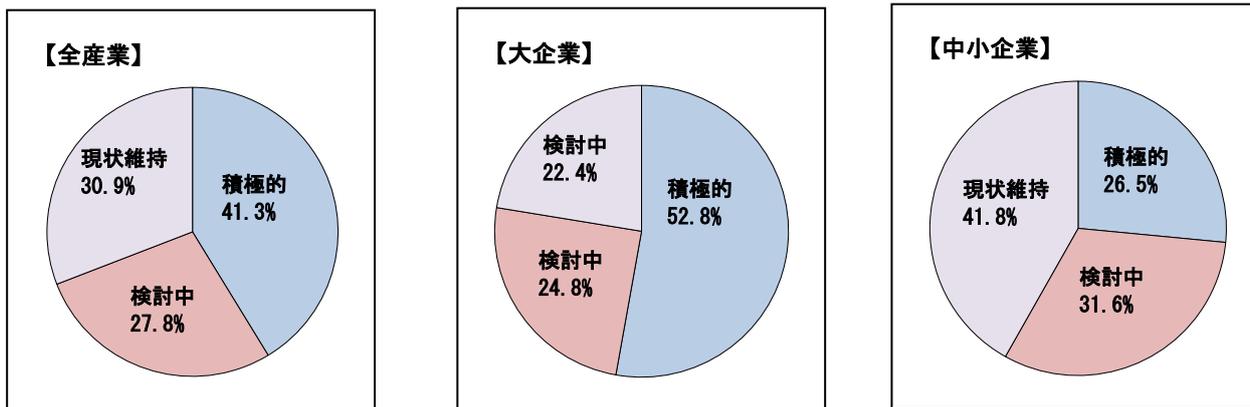
- ・働き方改革・多様な人材の活躍推進に関する対応方針については、41.3%の企業が積極的に推進、27.8%が検討中と回答。業種別にみると、非製造業の44.6%が積極的に推進すると回答。



- ・女性従業員の割合別に見ると、女性従業員が30%以上の先では57.4%が積極的に推進すると回答、女性従業員の割合の高い先は働き方改革・多様な人材活躍推進により積極的な傾向にある。

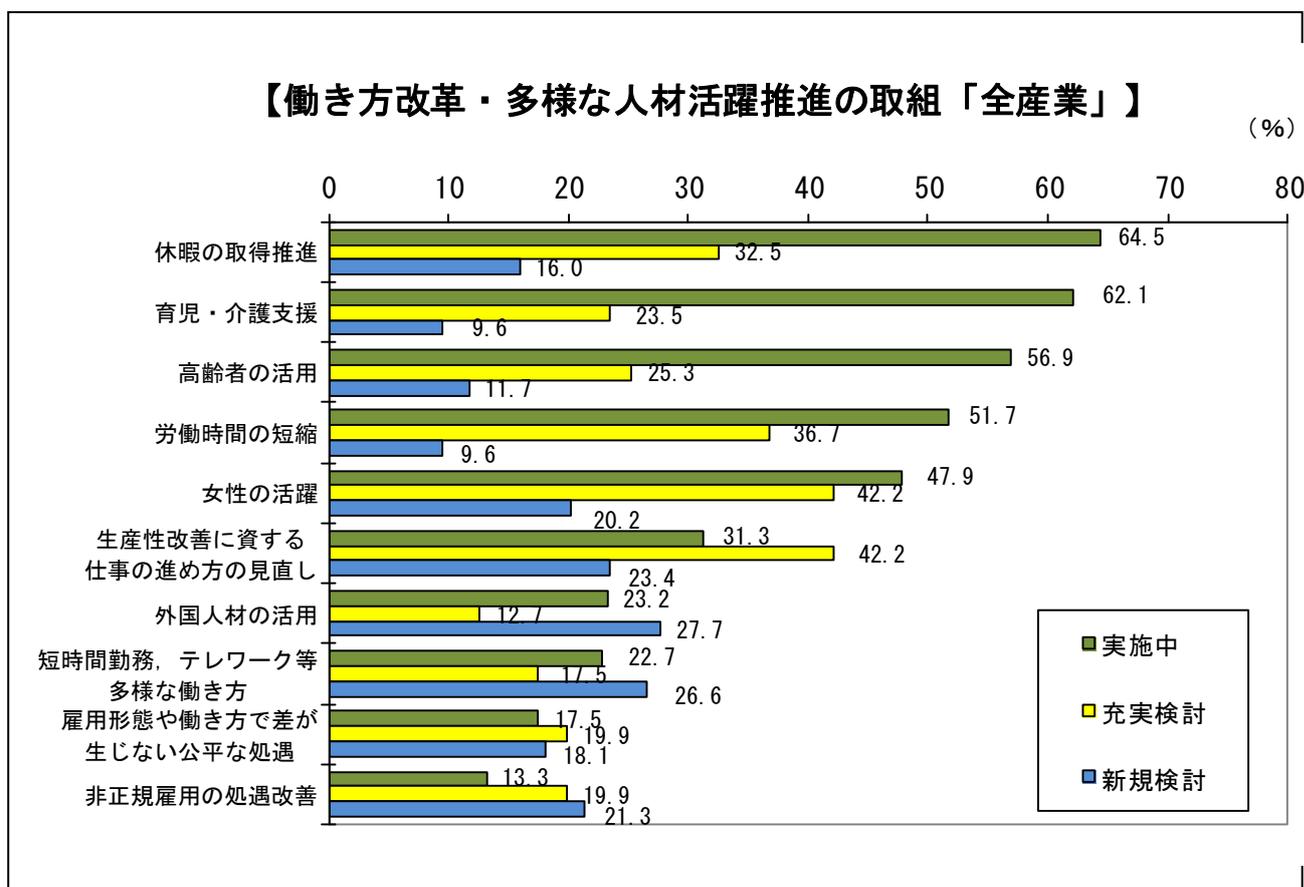


・会社規模別にみると、大企業では52.8%が積極的に推進すると回答、中小企業では3割弱にとどまる。



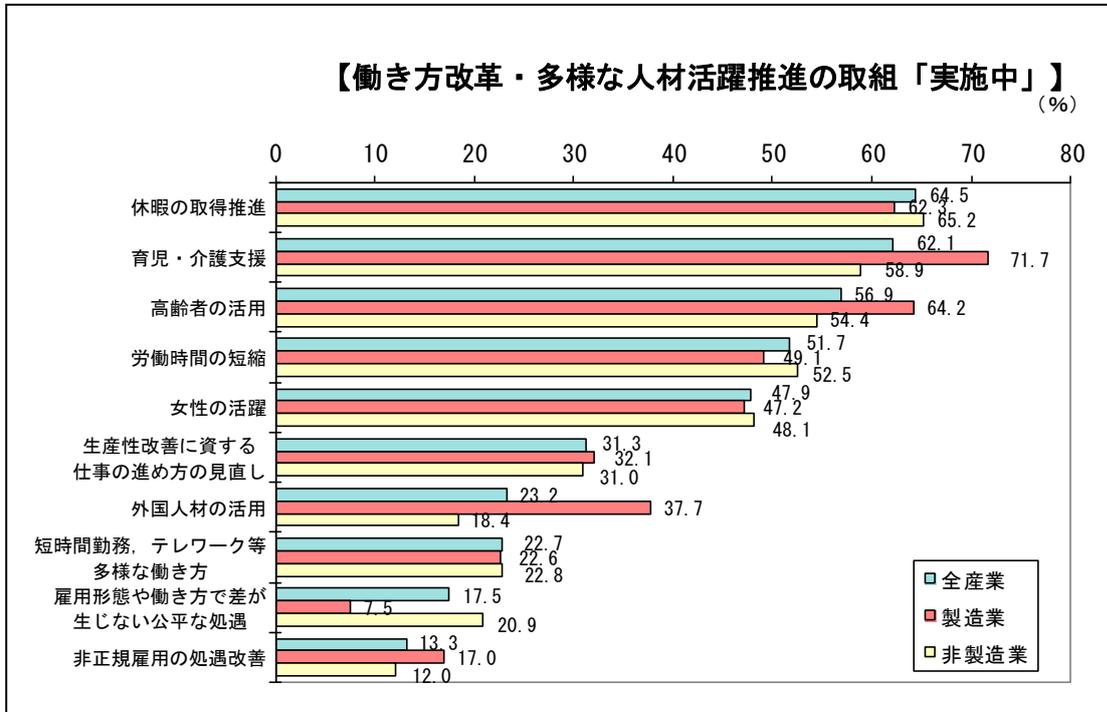
(2) 働き方改革・多様な人材活躍推進の取組

- ・既に実施中の取組については「休暇の取得推進」64.5%が最も多く、次いで「育児・介護支援」62.1%、「高齢者の活用」56.9%となっている。
- ・今後充実の方向で検討中の取組は「女性の活躍」「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」42.2%が同率で最も多く、次いで「労働時間の短縮」36.7%となっている。特に「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」については、既に実施中31.3%に対して、今後充実の方向で検討中が42.2%と増加しており、今後より積極的な検討が進められる。
- ・さらに今後新規の取組として検討中の取組については「外国人材の活用」27.7%が最も多く、次いで「短時間勤務、テレワーク等多様な働き方」26.6%となっている。



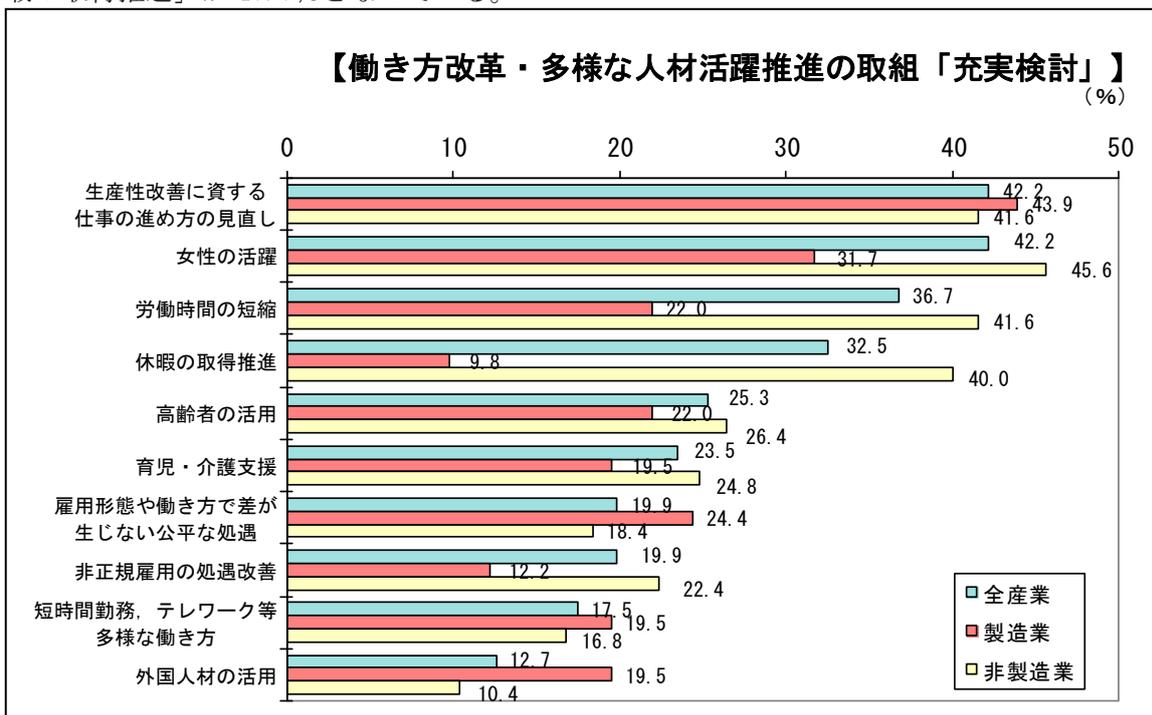
a 働き方改革・多様な人材活躍推進に関する「実施中」の取組

・実施中の取組については、全産業では「休暇の取得推進」64.5%と最も多く、次いで「育児・介護支援」62.1%、「高齢者の活用」56.9%となっている。業種別に見ると、製造業が「育児・介護支援」71.7%と最も多く、次いで「高齢者の活用」64.2%「休暇の取得」62.3%となっている。「外国人材の活用」については、製造業が37.7%と非製造業18.4%を大きく上回っている。



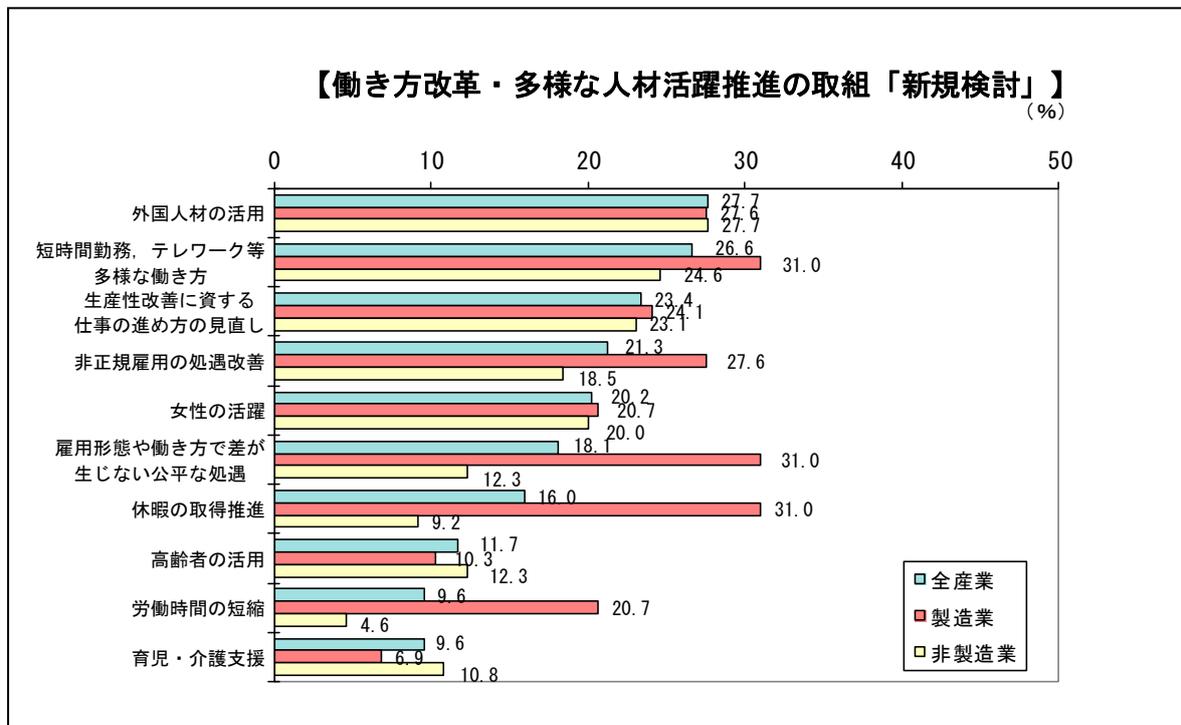
b 働き方改革・多様な人材活躍に関する「充実検討」の取組

・今後充実の方向で検討中の取組については、全産業では「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」「女性の活躍」42.2%と同率。業種別に見ると、非製造業は「女性の活躍」45.6%と最も多く、次いで「生産性改善に資する仕事の進め方の見直し」「労働時間の短縮」が41.6%と同率で並び、「休暇の取得推進」が40.0%となっている。



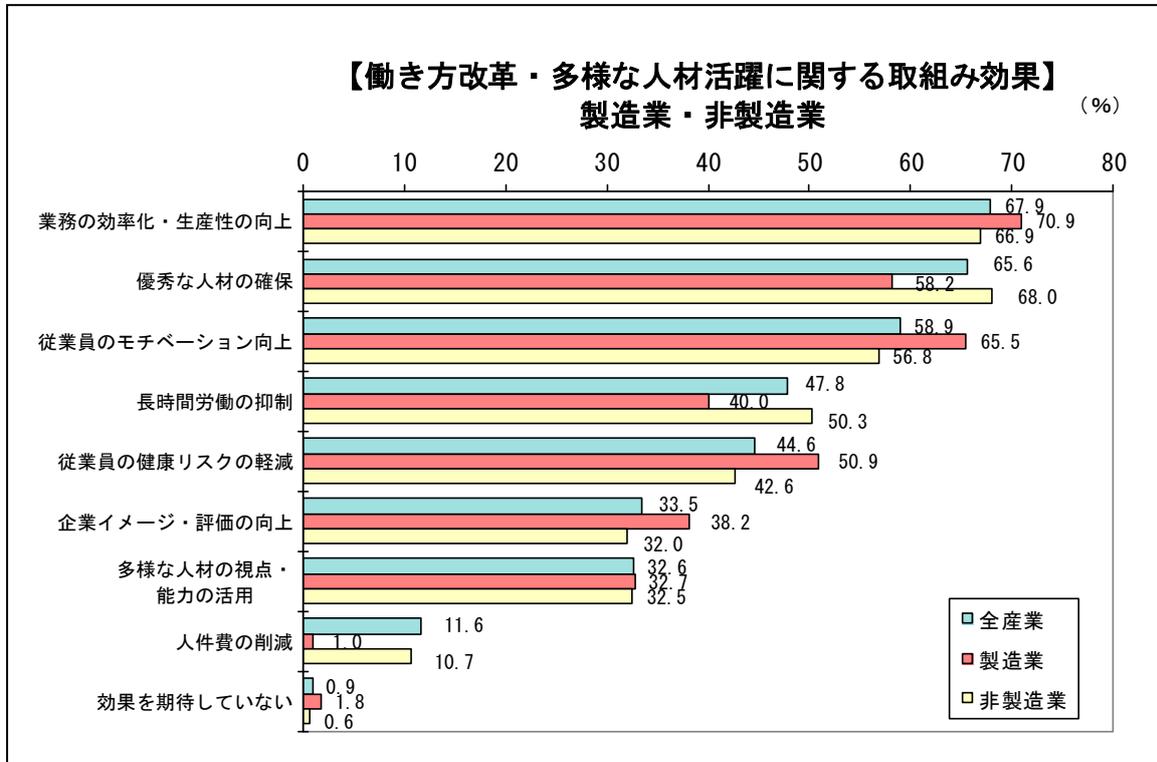
c 働き方改革・多様な人材活躍に関する「新規検討」の取組

- ・今後新規の取組として検討中の取組については、全産業では「外国人材の活用」27.7%と最も多いのに対して、製造業は「短時間勤務、テレワーク等多様な働き方」「雇用形態や働き方で差が生じない公平な処遇」「休暇の取得推進」がいずれも31%と多い。
- ・「外国人材の活用」を除き、製造業が今後新規の取組として検討中の取組の多くは、非製造業が既に実施中の取組であり、全体的に非製造業に遅れている傾向にある。

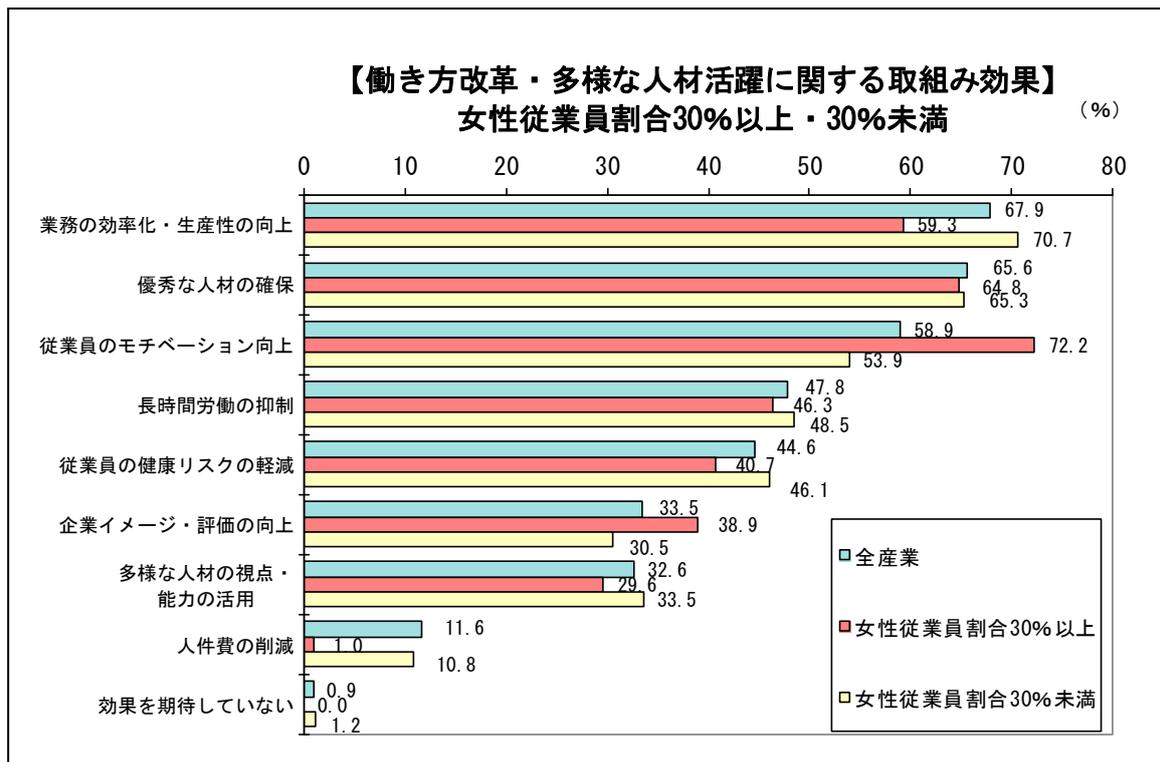


(3) 働き方改革・多様な人材活躍に取り組むことによる効果

・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」が67.9%と最も多く、次いで「優秀な人材の確保」が65.6%、「従業員のモチベーション向上」が58.9%となっている。業種別に見ると、非製造業は「優秀な人材の確保」を68.0%と最も重視している。

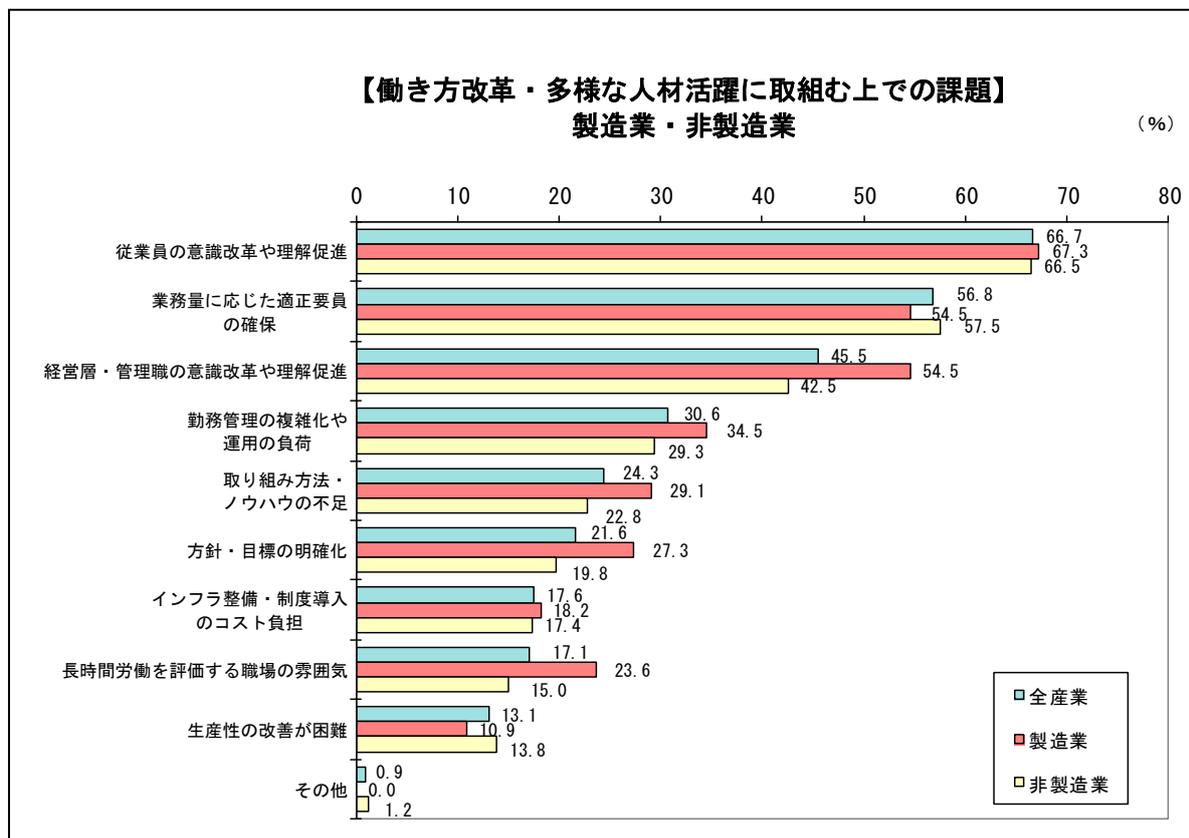


・女性従業員の割合別に見ると、女性従業員割合 30%以上の先が「従業員のモチベーション向上」72.2%、次いで「優秀な人材の確保」64.8%となっており、「業務の効率化・生産性の向上」59.3%を上回る。



(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66.7%と最も多く、次いで「業務量に応じた適正要員の確保」が56.8%、「経営層・管理職の意識改革や理解促進」が45.5%となっている。
- ・業種別に見ると製造業は「経営層・管理職の意識改革や理解促進」54.5%、「長時間労働を評価する職場の雰囲気」23.6%の回答が非製造業より多く、職場の意識改革を課題としてより重視している。

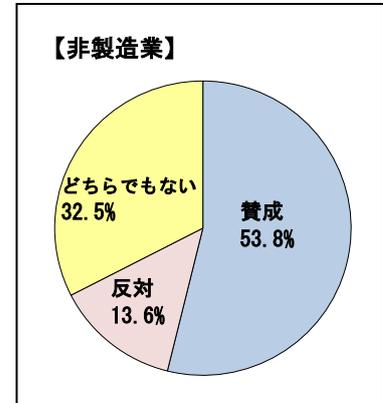
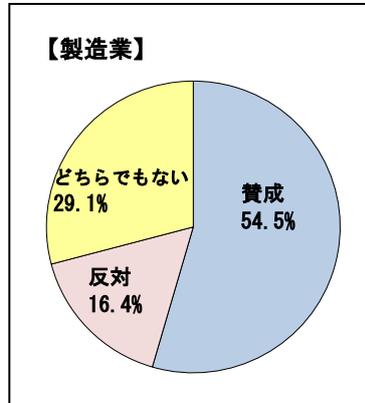
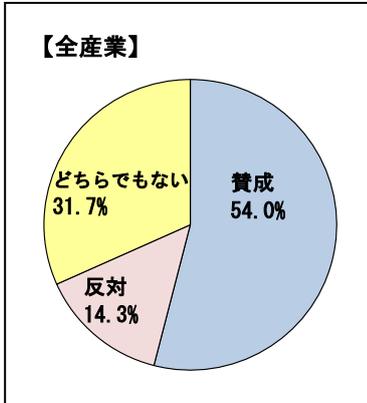


2. 時間外労働規制・同一労働同一賃金について

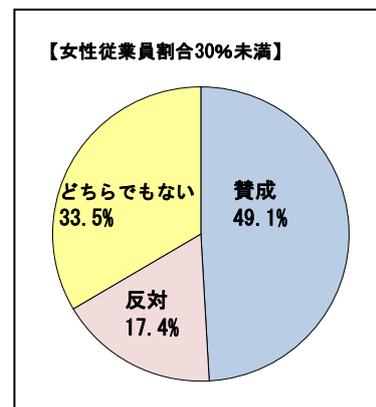
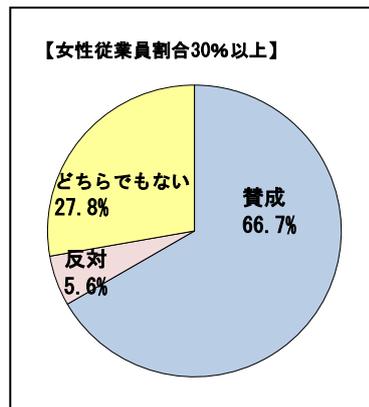
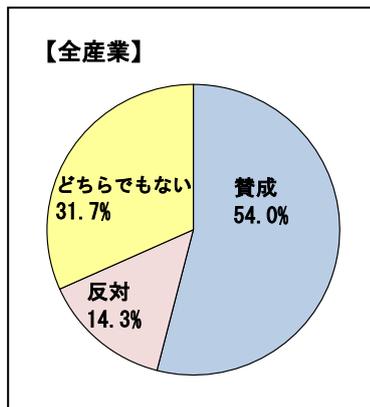
(1) 時間外労働の上限規制について

a 時間外労働の上限規制についての考え

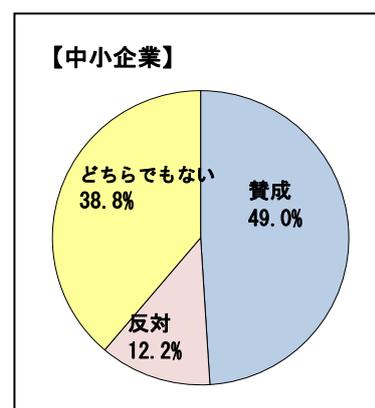
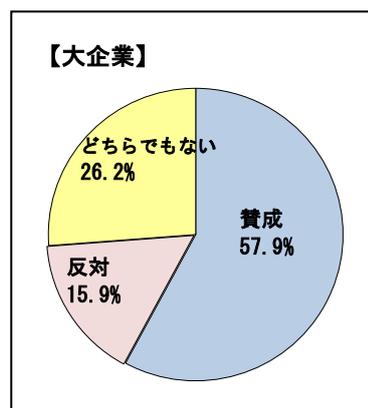
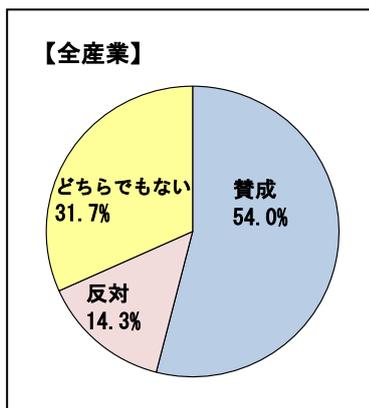
- ・時間外労働の上限規制について「賛成」と回答した先は54.0%。業種別に見ても製造業・非製造業間で大きな差異はみられない



- ・女性の従業員割合別に見ると、女性従業員の割合30%以上の先の66.7%が「賛成」と回答しており、時間外労働の上限規制に賛成する割合が高い。

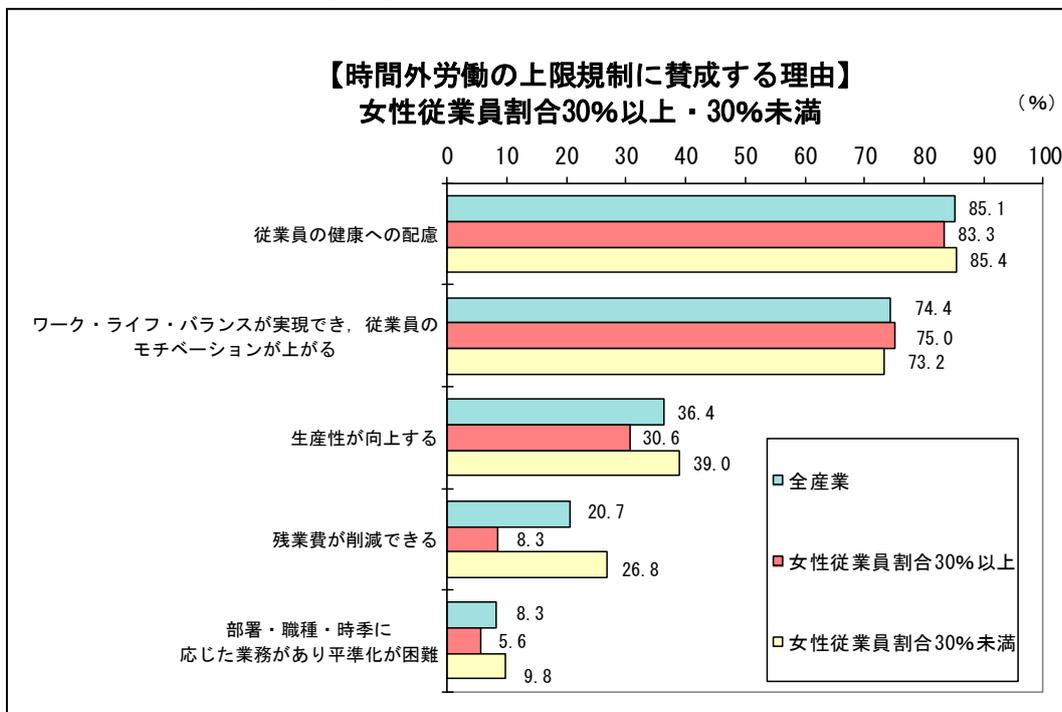


- ・会社規模別にみると、大企業では57.9%が「賛成」と回答、中小企業は49.0%となっている。



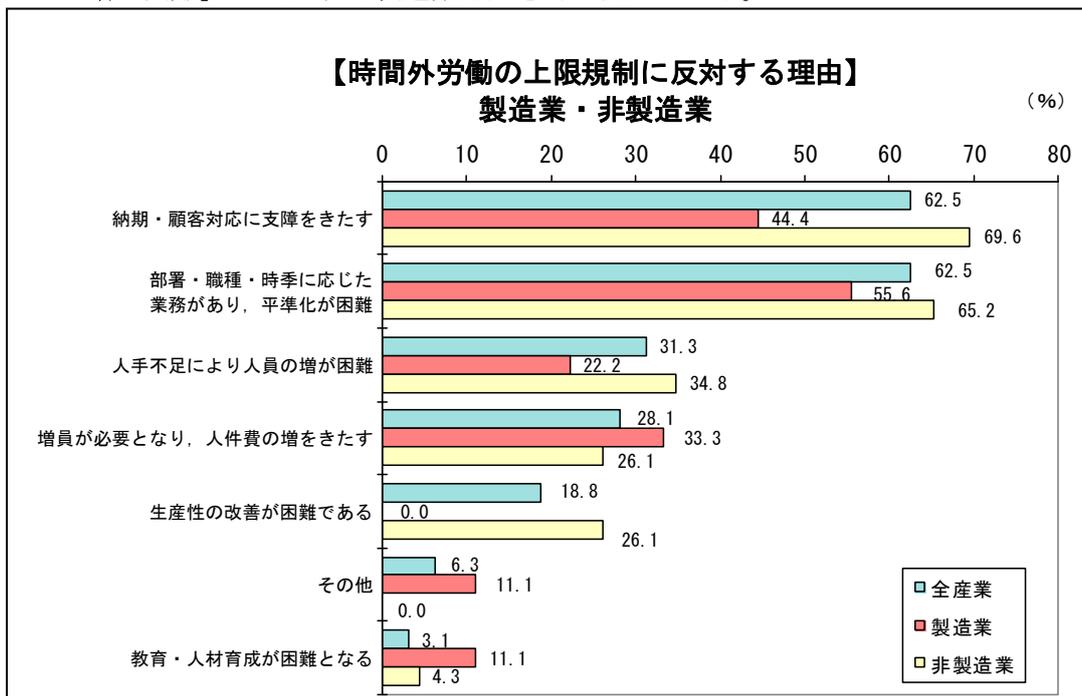
b 時間外労働の上限規制について賛成とした理由

- ・時間外労働の上限規制に賛成する理由については、「従業員の健康への配慮」が85.1%と最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスが実現でき、従業員のモチベーションが上がる」が74.4%、「生産性が向上する」が36.4%となっている。製造業・非製造業で大きな差は見られなかったが、女性の従業員割合別で見ると、女性従業員30%未満の先で「残業費が削減できる」26.8%と女性従業員割合30%以上と比較して多い。

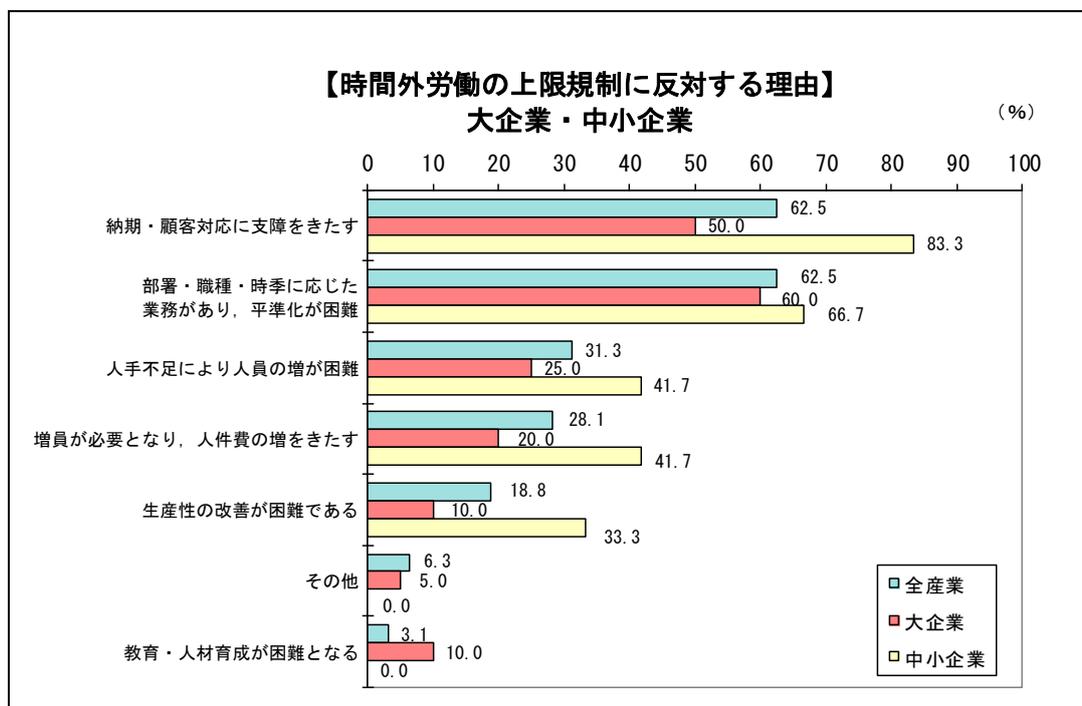


c 時間外労働の上限規制について反対とした理由

- ・時間外労働の上限規制に反対する理由については、全産業では「納期・顧客対応に支障をきたす」「部署・職種・時季に応じた業務があり、平準化が困難」が62.5%と同率で最も多く、次いで「人手不足により人員の増が困難」31.3%となっている。非製造業では特に「納期・顧客対応に支障をきたす」69.6%、「部署・職種・時期に応じた業務があり、平準化が困難」65.2%、「人手不足により人員の増が困難」が34.8%と製造業を大きく上回っている。



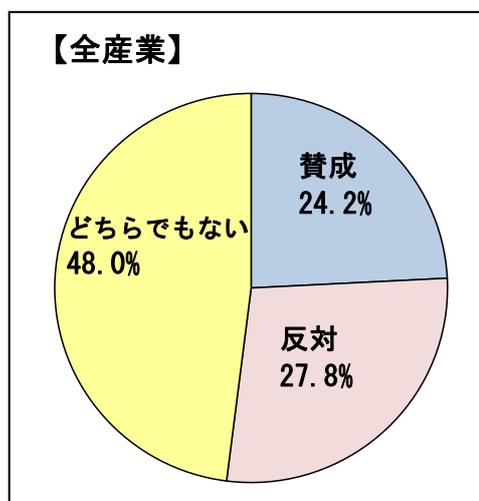
・会社規模別にみると、中小企業が「納期・顧客対応に支障をきたす」83.3%、「部署・職種・時季に応じた業務があり、平準化が困難」66.7%、「人手不足により人員の増が困難」「増員が必要となり、人件費の増をきたす」が41.7%と同率となっており、大企業との差が顕著である。会社規模が小さい会社では業務の繁忙に対する柔軟な対応が困難な点が伺える。



(2) 同一労働同一賃金について

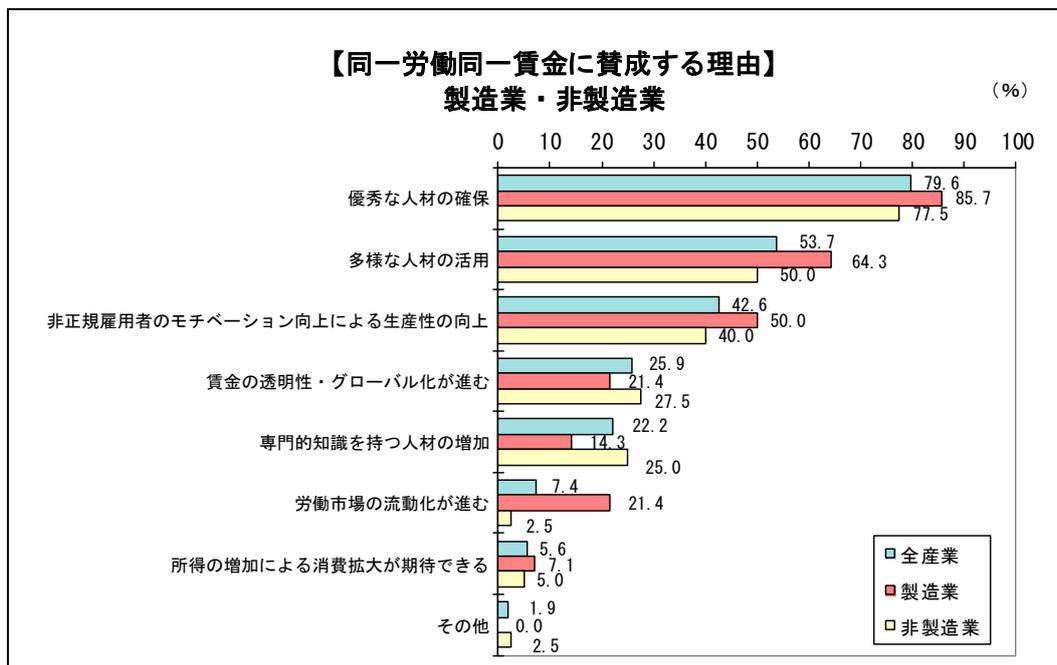
a 同一労働同一賃金についての考え

・同一労働同一賃金について、「どちらでもない」が48.0%で最も多く、約半数を占める。「賛成」と回答した先が24.2%、「反対」と回答した先が27.8%でほぼ拮抗している。



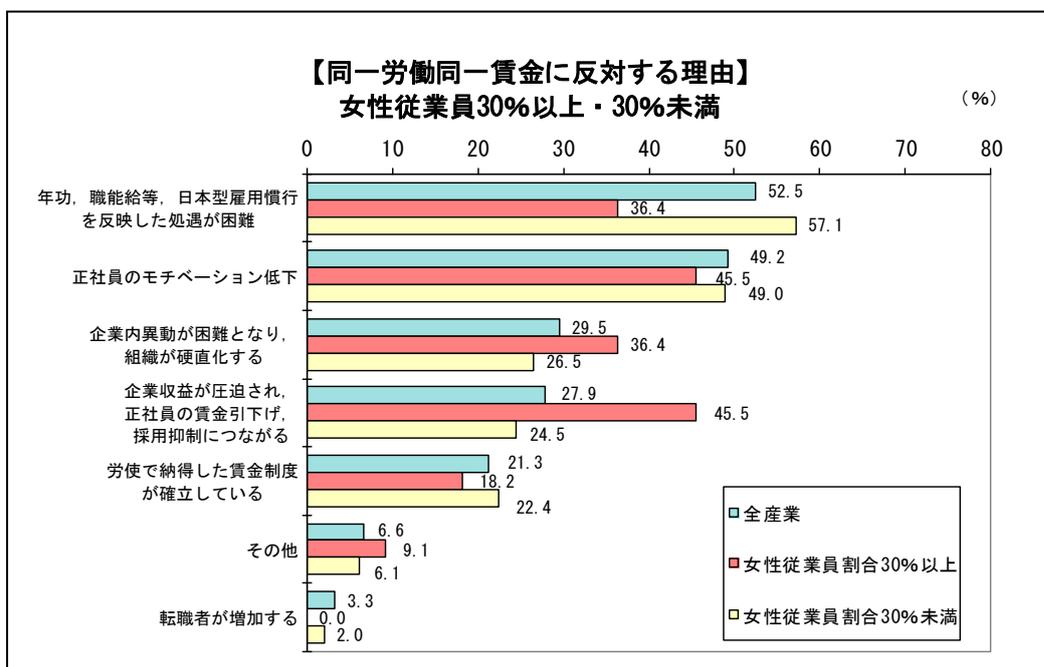
b 同一労働同一賃金について賛成とした理由

- ・同一労働同一賃金に賛成する理由について、「優秀な人材の確保」が79.6%と最も多く、次いで「多様な人材の活用」が53.7%、「非正規雇用者のモチベーション向上による生産性の向上」が42.6%となっている。



c 同一労働同一賃金について反対とした理由

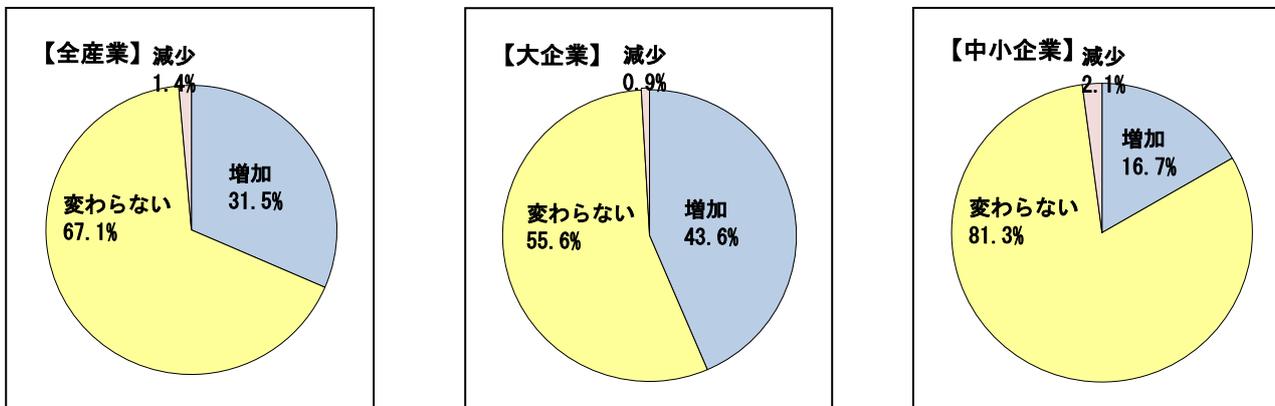
- ・同一労働同一賃金に反対する理由について、「年功，職能給等，日本型雇用慣行を反映した処遇が困難」が52.5%と最も多く、次いで「正社員のモチベーション低下」が49.2%、「企業内異動が困難となり，組織が硬直化する」が29.5%となっている。
- ・製造業・非製造業間で大きな差異は見られなかったが，女性従業員の割合別に見ると，女性従業員30%以上の先は「企業収益が圧迫され，正社員の賃金引下げ，採用抑制につながる」については45.5%と女性従業員30%未満の先24.5%を大きく上回っている一方で，「年功，職能給等，日本型雇用慣行を反映した処遇が困難」については36.4%と女性従業員30%未満の先57.1%を大きく下回っている。女性従業員割合30%以上の先は処遇制度に対してより柔軟な姿勢を示す一方で，コスト増に対する懸念が大きいことが伺える。



3. 女性活躍推進に関する取組みについて

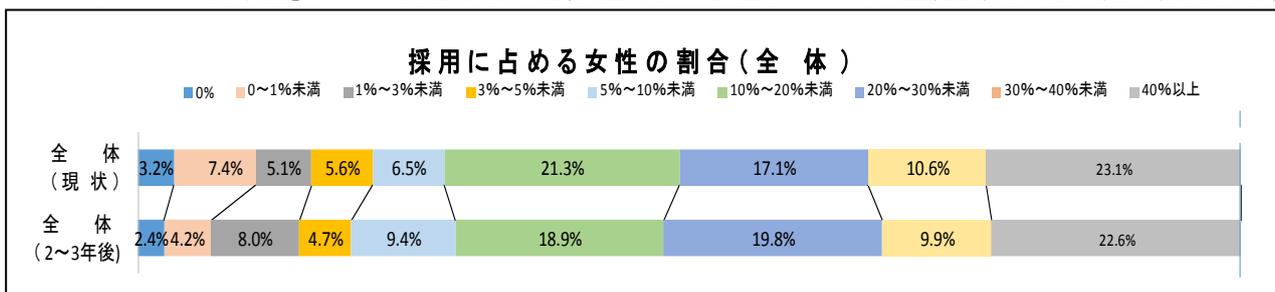
(1) 女性の採用割合の増減

- ・採用に占める女性の割合について今後「増加」すると回答した企業は31.5%。
- ・大企業では「増加」すると回答した先が4割強を占めるのに対して、中小企業では「増加」すると回答した企業は16.7%となっている。

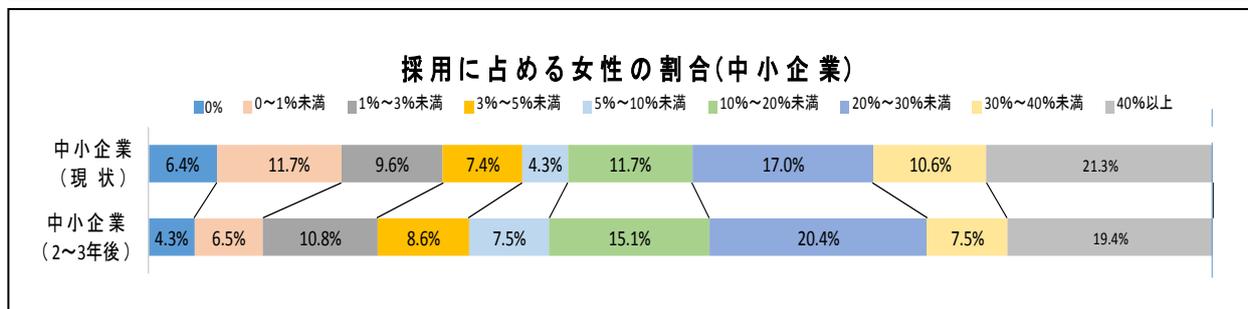
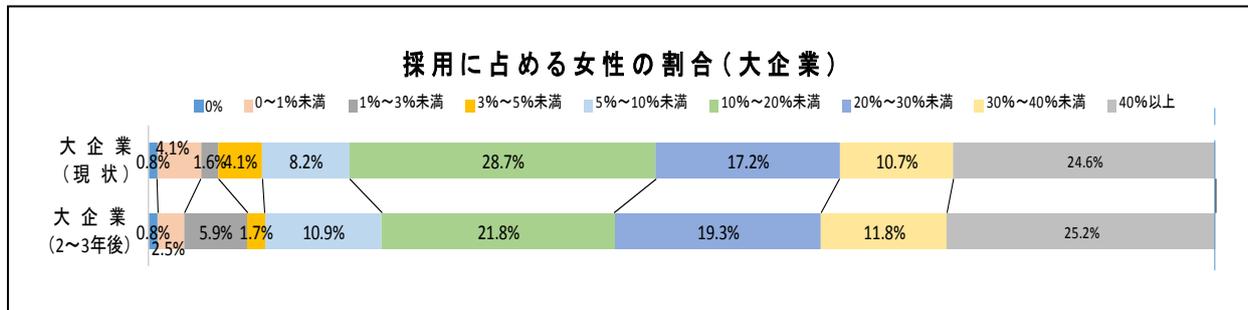


(2) 採用に占める女性の割合推移（現状・2～3年後）

- ・採用に占める女性の割合（現状）については「40%以上」と回答した企業が23.1%と最も多く、次いで「10～20%未満」が21.3%となるなど女性の採用割合については企業間で大きな差が見られる。



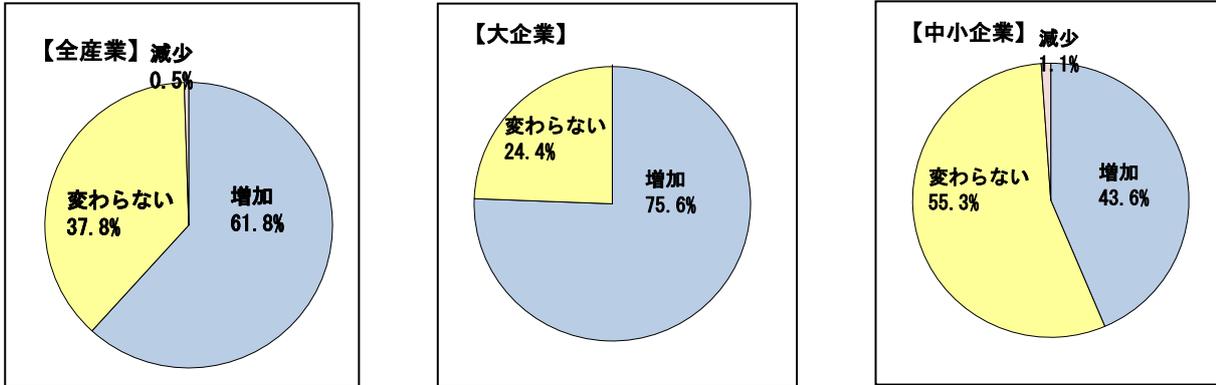
- ・会社規模別に採用割合の変化を見ると、大企業では20%以上（「20%～30%未満」「30%～40%未満」「40%以上」）が52.5%から56.3%へ増加するとしており、女性の割合の大きい企業がさらに積極的な採用を進める傾向にある。
- ・中小企業では1%未満（「0%」「0～1%未満」）が18.1%から10.8%へと減少し、1%～20%未満（「1%～3%未満」「3%～5%未満」「5%～10%未満」）が33.0%から42.0%に増加しており、女性の採用割合が低い中でも拡大する傾向が見られる。



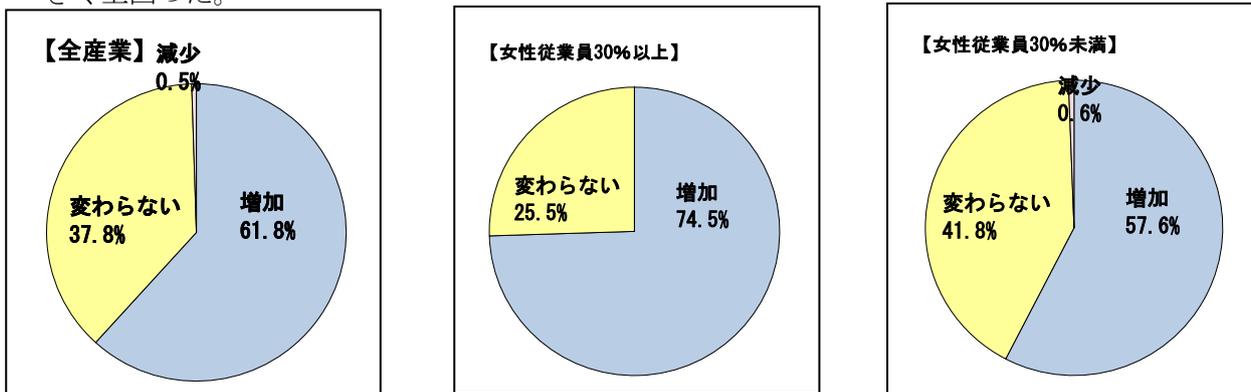
(3) 女性の管理職登用の増減

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6割が「増加」と回答。
- ・大企業では75.6%が「増加」と回答したのに対して、中小企業では43.6%にとどまっており、企業規模での差が見られる。

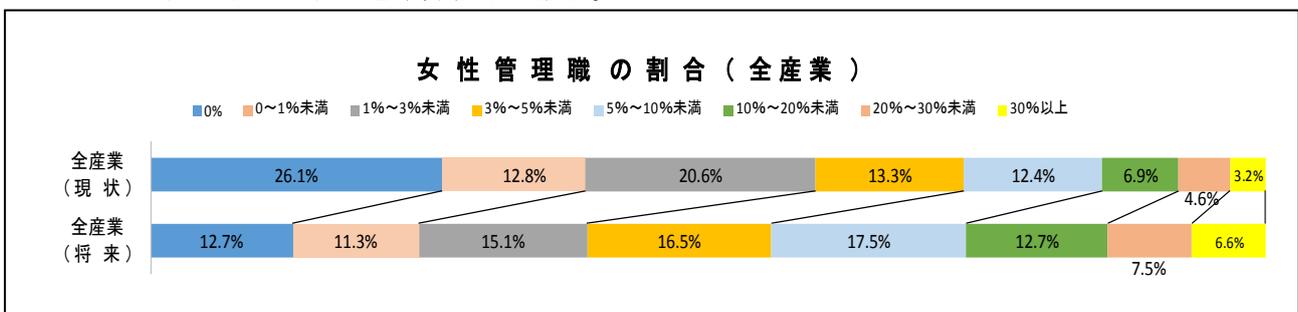


- ・さらに、全従業員に占める女性の割合別に見ると、女性の割合が30%以上の企業については74.5%が女性の管理職が「増加」と回答しており、女性の割合が30%未満の企業の回答57.6%を大きく上回った。

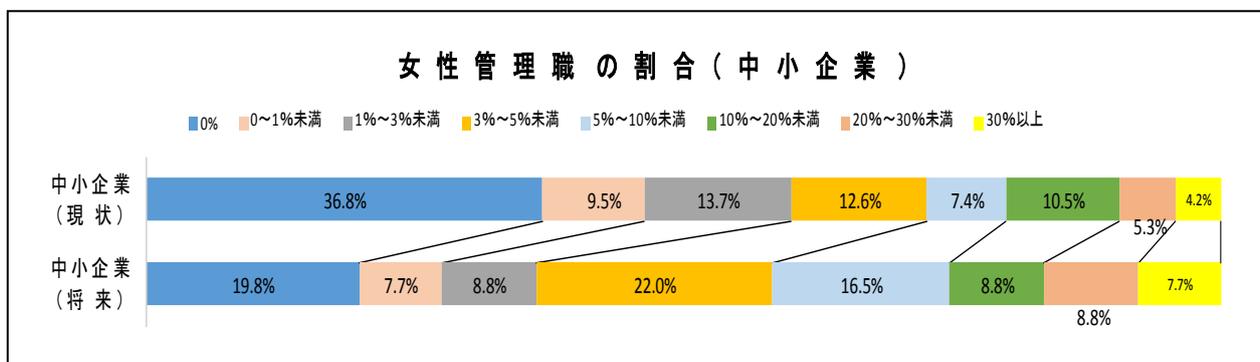
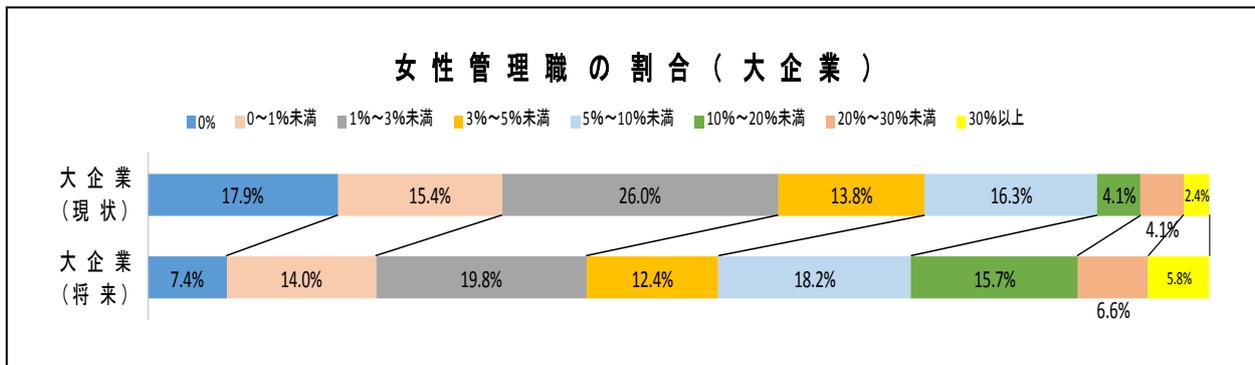


b 管理職に占める女性の割合の推移（現状・将来）

- ・女性管理職の割合について、現状は「0%」と回答した企業が26.1%と最も多く、これに対して「30%以上」と回答した企業は3.2%であり、現状では非常に少ない。
- ・将来（2020年目途）の管理職に占める女性の割合を尋ねると、「30%以上」が現状の3.2%から6.6%へと増加、さらに「20%~30%未満」は4.6%から7.5%へと大きく増加するのに対して、「0%」が26.1%から12.7%へと半分に減少。

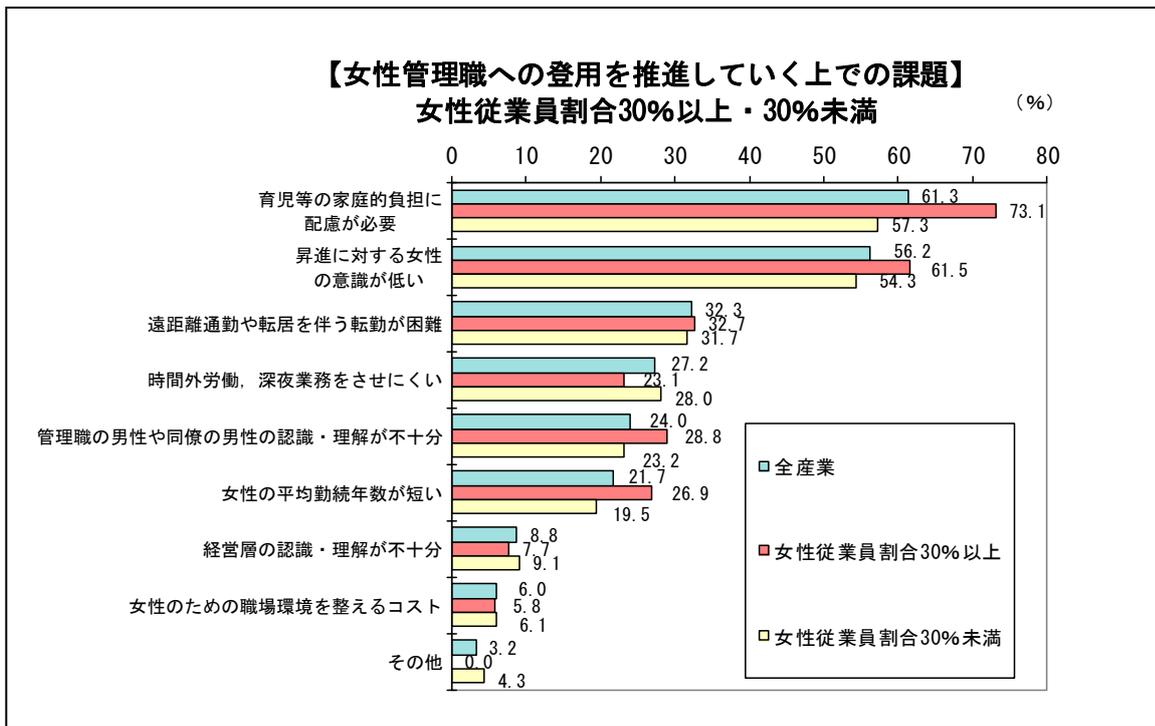


- ・管理職に占める女性の割合について企業規模別に見ると、現状では女性の管理職が「20～30%未満」・「30%以上」ともに中小企業の方が多い一方で、全く管理職がない中小企業も36.8%と多い。
- ・会社規模別の増減を見ると、将来の女性管理職の割合に関しては、大企業で10%以上（「10～20%未満」「20～30%未満」「30%以上」）が10.6%から28.1%へと大きく増加。中小企業の管理職で「0%」は19.8%へとほぼ半減する。



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、全体では「育児等の家庭的負担に配慮が必要」61.3%と最も多く、次いで「昇進に対する女性の意識が低い」56.2%、「遠距離通勤や転居を伴う転勤が困難」32.3%となっている。
- ・業種別、会社の規模別で大きな差が見られなかったが、女性の割合別に見ると、女性従業員割合30%以上の先では特に「育児の家庭的負担に配慮が必要」を課題とする先が73.1%で最も多く、女性従業員割合30%未満の先57.3%と大きな差がある。次いで「昇進に対する女性の意識が低い」61.5%、「遠距離通勤や転居を伴う転勤が困難」32.7%など。



(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、全体では「女性の意識改革」54.3%と最も多く、次いで「女性の管理職候補に対するキャリア形成支援(資格取得・業務経験付与等)」「仕事と子育ての両立支援(育休復帰支援等)」が51.1%と並び、次いで「性別にとられない公正・公平な人事管理・評価制度の構築」37.9%となっている。
- ・業種別、会社の規模別で大きな差は見られなかったが、女性従業員の割合別に見ると、女性従業員割合30%以上の先「働き方の改革(時間外労働削減等)」50.9%に対して、女性従業員割合30%未満の先は32.1%となっており大きな差が見られ、ここでも働き方改革・多様な人材の活躍推進により積極的な姿勢が伺える。

