

中小企業の人手不足に対する意識調査

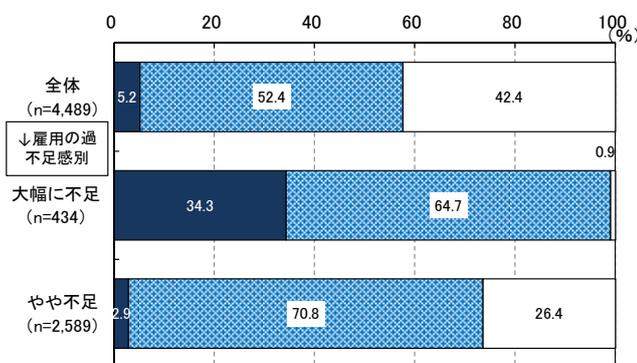
2018年11月1日

商工中金 産業調査部 [担当:高宮 Tel:03-3246-9370]

【調査結果の要旨】

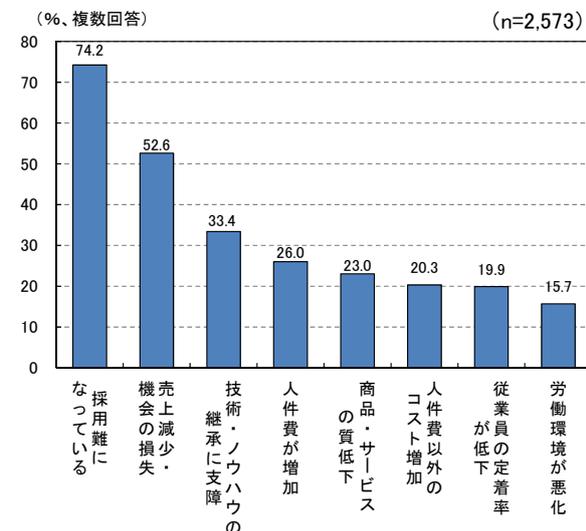
1. 雇用の過不足感
 - 雇用の過不足感を「大幅に不足」か「やや不足」と回答した企業は 65.1%で、不足感は過去調査時より深刻化した。従業員が多い企業ほど不足感は強く、不足感の強い企業ほど設備投資意欲が高かった。
2. 人手不足の企業経営への悪影響程度
 - 全体の半数超の企業が人手不足による経営上の悪影響を受けており、雇用の不足感が強いほど、悪影響も深刻になった。
3. 人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の内容
 - 人手不足が企業経営にどのような悪影響を与えているかについては、「採用難になっている」(74.2%)、「売上減少・機会の損失」(52.6%)などの回答が多かった。
4. 人手不足を理由とした仕入先・外注先からの要請
 - 仕入・外注先から、人手不足を理由として商品・サービスについて何らかの「要請がある」と答えた企業は全体の 22.8%であった。要請の内容としては、「単価の引き上げ」が圧倒的に多かった。
5. 自社の価格転嫁状況と価格転嫁が可能な理由
 - 半数超の企業が人手不足によるコスト増加を理由として価格転嫁の必要性を感じているが、そのうち半数超は価格転嫁を実施できる予定がないと回答した。
6. 人手不足対策と対策実施上の課題
 - 人手不足に対応して行っている対策としては「従業員の能力向上」が最も多かった。対策を行う上での課題としては、「対策を行える人材が不在」、「労働法規や規制」といった回答が多かった。
7. 今後金融機関に期待する支援
 - 人手不足に関連して金融機関に期待する支援としては「補助金の紹介」「ビジネスマッチング先の紹介」が多かった。興味があるビジネスマッチング先の種類を尋ねたところ「提携先」や「外注先」が多かった。

【人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の程度】



■ 深刻な悪影響が出ている □ 一定の悪影響が出ている ○ 悪影響は出ていない
 (注) 悪影響の程度を「深刻な悪影響が出ている」あるいは「一定の悪影響が出ている」と回答した企業の合計割合は、雇用の過不足感を「適正」とした企業群 (n=1,306) では 15.9%、雇用の過不足感を「やや過剰」とした企業群 (n=157) では 26.7%となった。「大幅に過剰」の企業群はサンプル数過少 (n=3) につき記載省略。

【人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の内容】



【目次】

○調査要領	P.1
○調査回答企業の属性	P.2
○調査結果	
1. 雇用の過不足感	P.3
2. 人手不足の企業経営への悪影響程度	P.6
3. 人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の内容	P.7
4. 人手不足を理由とした仕入先・外注先からの要請	P.8
5. 自社の価格転嫁状況と価格転嫁が可能な理由	P.9
6. 人手不足対策と対策実施上の課題	P.13
7. 今後金融機関に期待する支援	P.15
○巻末統計	P.17

【調査要領】

1. 調査目的・内容	<p>○調査目的 人手不足に対する意識調査</p> <p>○調査内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用の過不足感 2. 人手不足の企業経営への悪影響程度 3. 人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の内容 4. 人手不足を理由とした仕入先・外注先からの要請 5. 自社の価格転嫁状況と価格転嫁が可能な理由 6. 人手不足対策と対策実施上の課題 7. 今後金融機関に期待する支援
2. 調査時点	2018年7月1日時点
3. 調査対象先	<p>当金庫取引先中小企業 10,105 社、有効回答数 4,746 社(回収率 47.0%)</p> <p>◇ここでいう中小企業とは、いわゆる「中小会社」(会社法第2条6号に規定する「大会社」以外の会社)、または法定中小企業(中小企業基本法第2条に規定する中小企業者)、のいずれかに該当する非上場企業。</p>
4. 調査方法	調査票によるアンケート調査(郵送自記入方式)
□ご照会先	商工中金 産業調査部 高宮 TEL 03-3246-9370

(注)各調査項目の構成比合計は、四捨五入の関係で 100%とまらない場合がある。

【調査回答企業の属性】

(1) 従業員規模別

	回答企業数	構成比(%)
① 10人以下	807	17.0
② 10人超～30人以下	1,437	30.3
③ 30人超～50人以下	854	18.0
④ 50人超～100人以下	838	17.7
⑤ 100人超	810	17.1
合 計	4,746	100.0

(2) 地域別(本店所在地)

	回答企業数	構成比(%)		回答企業数	構成比(%)
1 北海道	173	3.6	6 北陸	208	4.4
2 東北	415	8.7	7 近畿	837	17.6
3 関東	1,292	27.2	8 中国	362	7.6
4 甲信越	260	5.5	9 四国	157	3.3
5 東海	497	10.5	10 九州・沖縄	545	11.5
合 計				4,746	100.0

東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)

関東(茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川)

甲信越(山梨、長野、新潟)

東海(静岡、愛知、三重、岐阜)

北陸(富山、石川、福井)

近畿(大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山)

中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)

(注)北関東と首都圏は、関東の内訳。北関東(茨城、栃木、群馬)、首都圏(東京、埼玉、千葉、神奈川)。

(3) 業種別

	回答企業数	構成比(%)		回答企業数	構成比(%)
製造業	1,588	33.5	非製造業	3,158	66.5
食料品	206	4.3	建設	404	8.5
繊維	89	1.9	卸売	893	18.8
木材・木製品	63	1.3	小売	386	8.1
紙・パルプ	35	0.7	不動産・物品賃貸	194	4.1
化学	136	2.9	運輸	735	15.5
窯業・土石	55	1.2	サービス	379	8.0
鉄・非鉄	87	1.8	情報通信	55	1.2
印刷	92	1.9	飲食店・宿泊業	112	2.4
金属製品	290	6.1			
はん用、生産用、業務用機械	166	3.5			
電気機器	93	2.0			
輸送用機器	86	1.8			
その他製造	190	4.0			
全業種				4,746	100.0

【 調 査 結 果 】

1. 雇用の過不足感

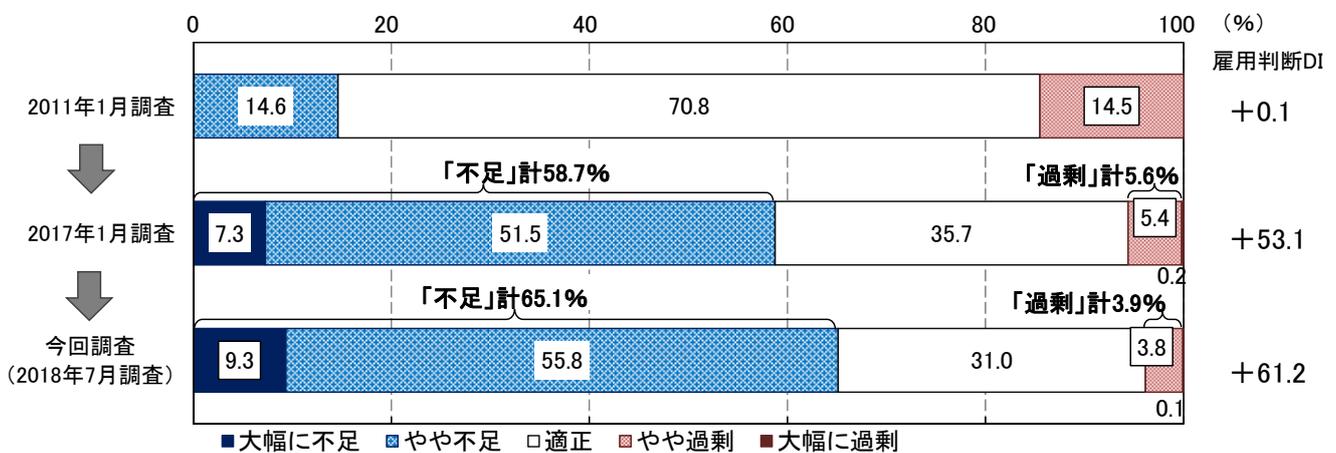
◆不足感は年を追うごとに深刻化しており、従業員数が多い企業ほど深刻

雇用の過不足感について尋ねたところ、「大幅に不足」あるいは「やや不足」と回答した企業の割合は 65.1%となり、「やや過剰」あるいは「大幅に過剰」と回答した企業の割合は 3.9%にとどまった(図表 1-1)¹。

この結果を、2011年1月および2017年1月に同じ設問で実施した調査結果²と比較したところ、時系列で直近に近づくほど雇用の不足感が急激に強まっている状況が浮き彫りになった。業種別では、「大幅に不足」の割合、「大幅に不足」と「やや不足」を合わせた割合はいずれも製造業より非製造業がやや高かった(図表 1-2)。

従業員規模別でみると、従業員が多い企業ほど雇用の不足感が強い(図表 1-3)。

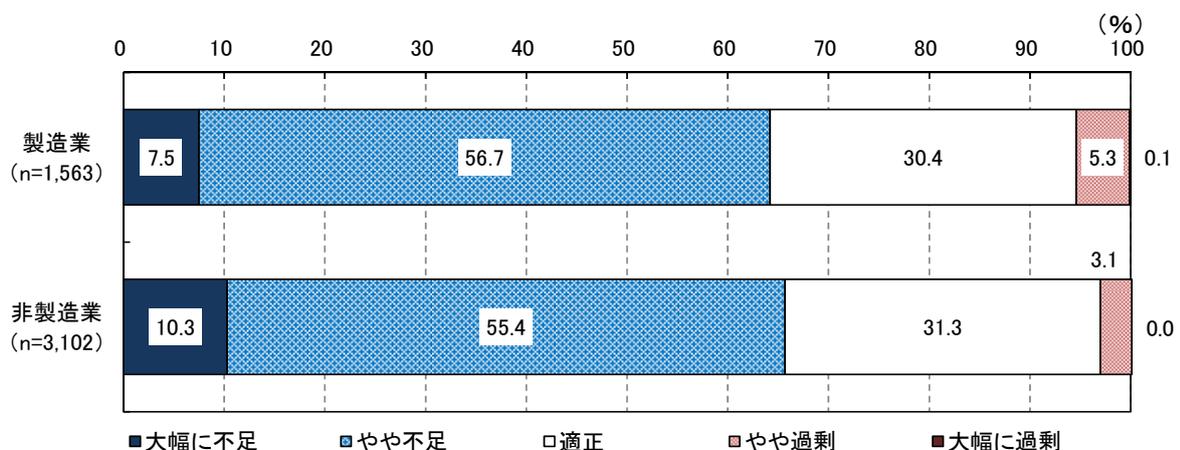
[図表 1-1] 雇用の過不足感の時系列比較



(注) 2011年1月調査では、選択肢は「不足」「適正」「過剰」のみ。2017年1月と今回調査では、「不足」「やや不足」「適正」「やや過剰」「過剰」。四捨五入の関係上、合計と内訳は必ずしも一致しない。

(n = 2011年1月調査3,503、2017年1月調査4,606、今回調査4,665)

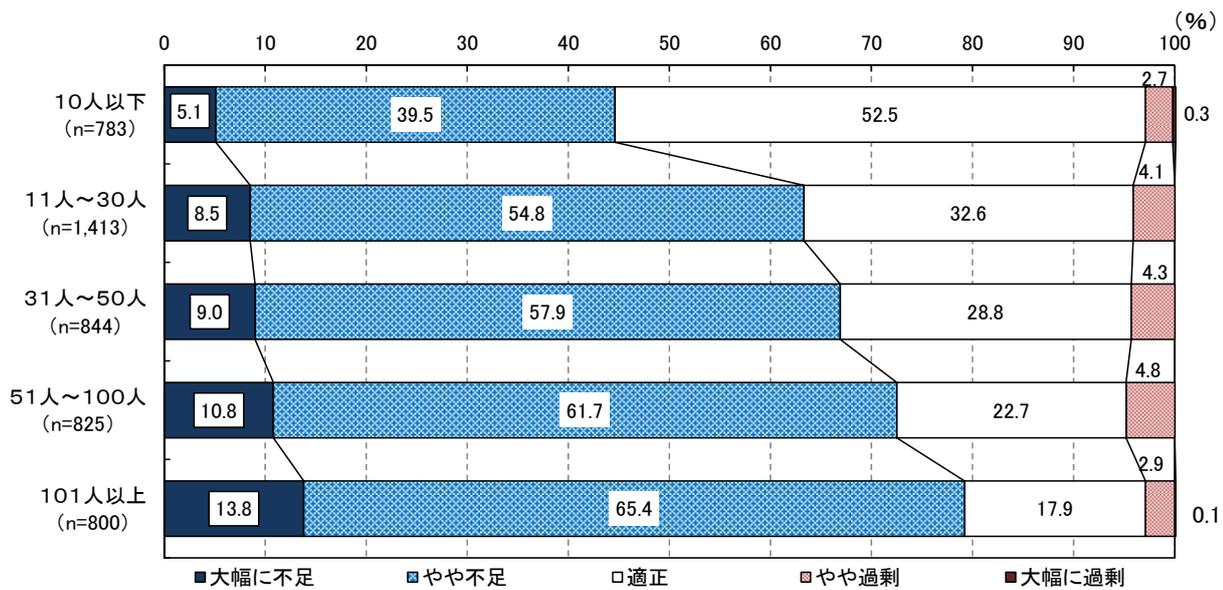
[図表 1-2] 雇用の過不足感の業種別比較



¹ 雇用の過不足感を表す指標として「雇用判断DI」を算出し図表 1-1 右側に記載した。数値が高いほど雇用の不足感は強い。雇用判断DIは、2017年1月調査と今回調査では「大幅に不足」と「やや不足」の合計割合から「やや過剰」と「大幅に過剰」の合計割合を差し引いて算出。2011年1月調査では「不足」から「過剰」を差し引いて算出。

² 「中小企業の雇用の動向に関する調査」(2011年6月16日公表)、「中小企業の「働き方改革」に関する調査」(2017年4月11日公表)。

[図表 1-3] 雇用の過不足感に関する従業員規模別の回答割合



参考1 雇用の過不足感と国内設備投資計画の有無

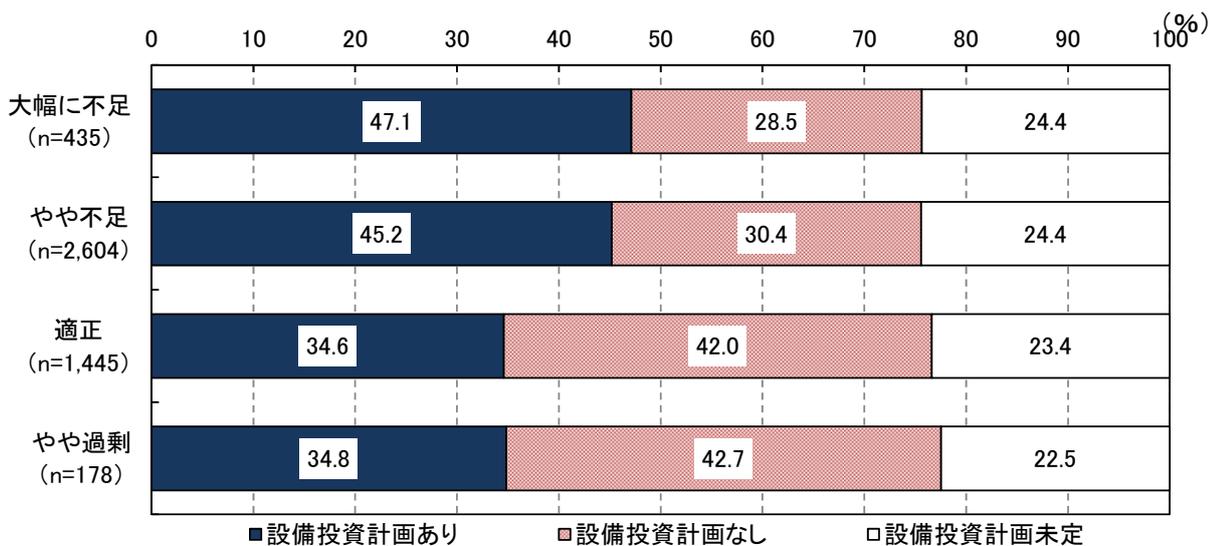
◆雇用の不足感が強い企業は設備投資意欲が高い

当調査は、「中小企業設備投資動向調査(2018年7月調査)」³の付帯調査として実施した。そこで、雇用の過不足感に対する回答別に、国内設備投資計画の有無を集計した。

その結果、雇用の過不足感が「大幅に不足」あるいは「やや不足」と回答した企業においては2018年における設備投資計画について「あり」とする企業の割合が高くなっていた(参考図表1)。

雇用の不足感が強い企業では省力化・省人化の必要性から設備投資意欲につながっている可能性もある。

[参考図表 1] 雇用の過不足感と国内設備投資



(注)「大幅に過剰」についてはサンプル数過少(n=3)につき記載を省略した。

³ 「中小企業設備投資動向調査(2018年7月調査)」(2018年9月28日公表。詳細は商工中金ホームページに掲載。)

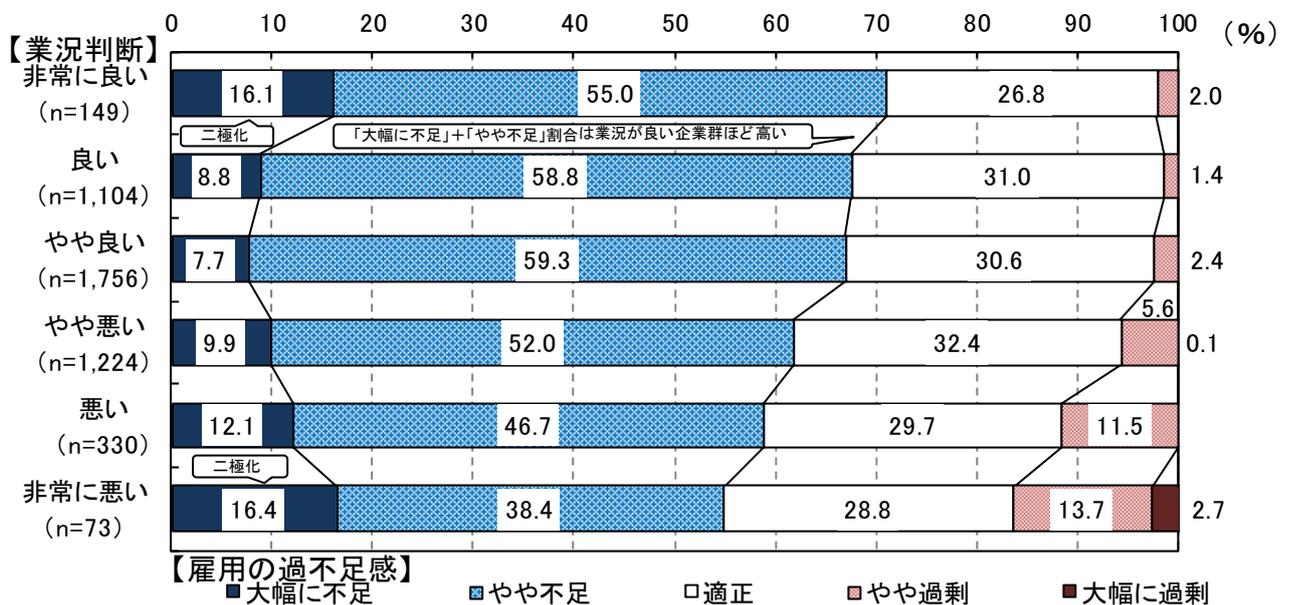
参考2 自社の業況判断と雇用の過不足感

- ◆「大幅に不足」と「やや不足」の回答割合合計は業況が良いほど高い
一方で「大幅に不足」に絞った回答割合は業況が悪い企業でも高い

同様に、雇用の過不足感に対する回答を、中小企業設備投資動向調査での業況別に集計した。その結果、雇用の過不足感について「大幅に不足」あるいは「やや不足」と回答した企業を合計した割合は業況判断が良い企業ほど高くなっていることが分かった。一方で、「大幅に不足」と回答した企業の割合のみに注目してみると、業況の良さ、悪さ両方の程度により二極化していた(参考図表2)。

業況判断が良い企業ほど業務量の増加に伴い雇用の不足感を強く感じる一方で、人員の不足が経営に悪影響を与え業況の悪化を招いている可能性もある。

[参考図表2] 業況判断と雇用の過不足感



参考3 人口動態

- ◆生産年齢人口は減少基調

[参考図表3] 生産年齢人口の推移



生産年齢人口(15~64歳の人口)は少子高齢化等を背景に近時減少が続いている(参考図表3)。景気変動等に加え、こうした人口動態が人手不足を引き起こす大きな要因となっている。

2. 人手不足の企業経営への悪影響程度

◆半数超の企業が悪影響を受けており、雇用の不足感が強い企業は悪影響も深刻

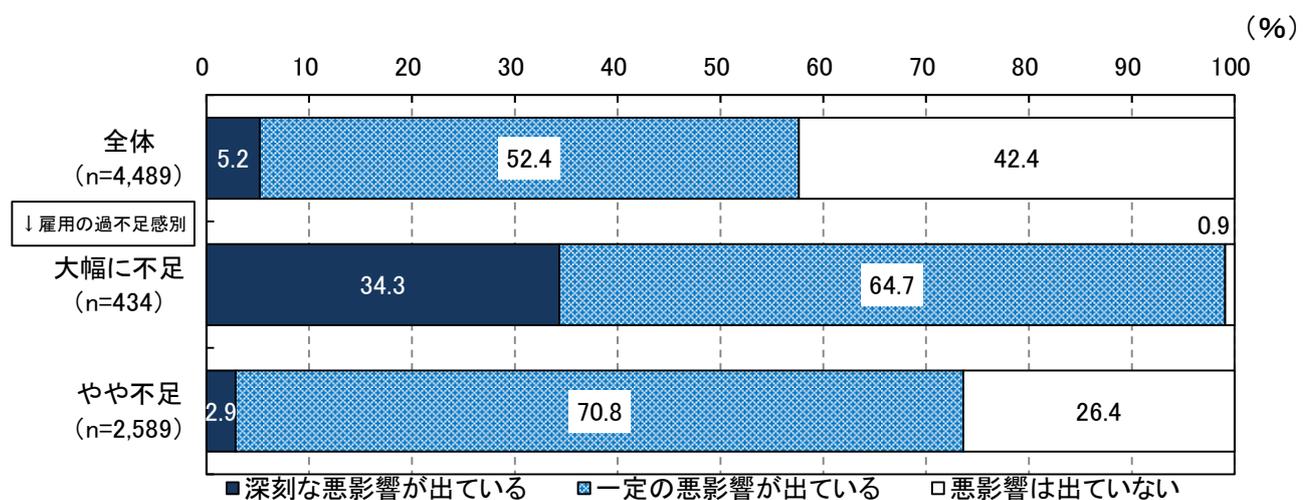
続いて、人手不足が企業経営にどの程度悪影響を与えているかについて尋ねた。

回答企業全体では「深刻な悪影響が出ている」と回答した企業割合は5.2%となり「一定の悪影響が出ている」と回答した企業割合が52.4%となった。

特に前項で雇用の不足感を「大幅に不足」や「やや不足」と答えた企業についてみると、「大幅に不足」ではほぼ全企業、「やや不足」では7割超の企業が悪影響を受けていた(図表 2-1)。

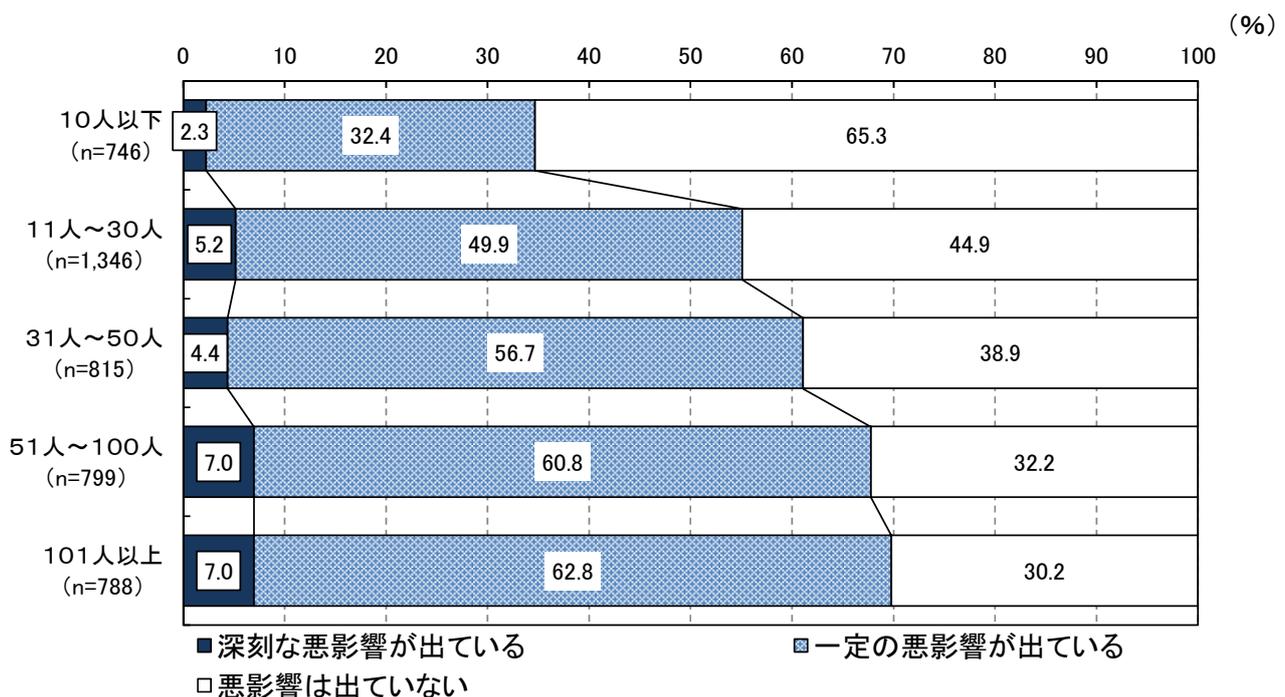
従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど悪影響が強く出ている(図表 2-2)。

[図表 2-1] 人手不足の企業経営への悪影響



(注) 悪影響の程度を「深刻な悪影響が出ている」あるいは「一定の悪影響が出ている」と回答した企業の合計割合は、雇用の過不足感を「適正」とした企業群(n=1,306)では15.9%、雇用の過不足感を「やや過剰」とした企業群(n=157)では26.7%となった。「大幅に過剰」の企業群はサンプル数過少(n=3)につき記載省略。

[図表 2-2] 悪影響に関する従業員規模別の回答割合



3. 人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の内容

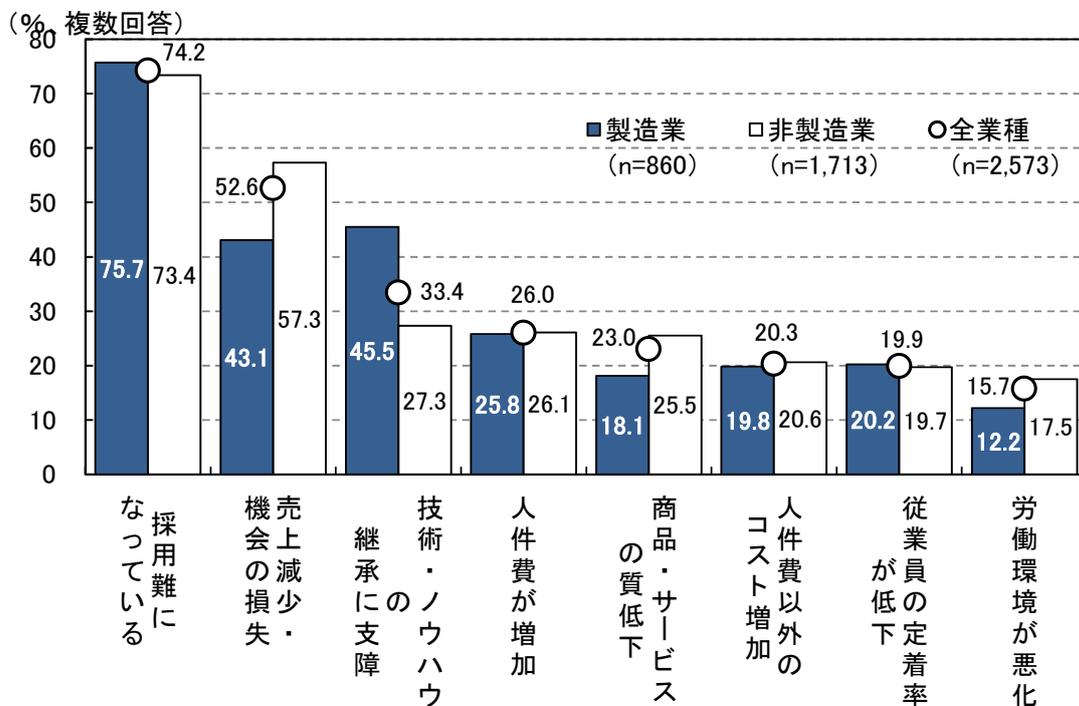
◆全体としては「採用難」や「売上減少・機会の損失」の回答割合が高い

「技術・ノウハウの継承に支障」は製造業、「売上減少・機会の損失」は非製造業の回答割合が高い
次に、前項の質問において「深刻な悪影響が出ている」「一定の悪影響が出ている」と回答した企業に対し、人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の内容について尋ねた(複数回答)。

全体で回答として多かったのは「採用難になっている」(74.2%)、「売上減少・機会の損失」(52.6%)、「技術・ノウハウの継承に支障」(33.4%)などであった。業種別では、「技術・ノウハウの継承に支障」については製造業の回答比率が比較的高く、「売上減少・機会の損失」では非製造業の回答割合が比較的高くなった(図表 3-1)。

製造業では人手不足により生産現場で技術・ノウハウを次世代の従業員に継承しづらくなる等、非製造業では人手不足が業務縮小や業務拡大抑制に直結している等の背景があるとみられる。

【図表 3-1】 人手不足が企業経営に及ぼしている悪影響の内容



【アンケートの自由記載欄抜粋⁴】 人手不足による悪影響

道路貨物運送業	トラックドライバー特に大型車のドライバー不足と高齢化が進んでいる。
その他製造業	70代の従業員も増加しており5年後、10年後の会社の組織のありようが想像できない。
化学工業	将来を担う人材が不足している状況。技術継承のため学卒採用に取り組んでいるが、採用まで至っていない。学生に対し、求人数が上回っている状況。
水運業	船舶を動かす船員の確保について、業界として懸念がある。
燃料小売業	雇用延長し、若手社員を採用しているためWコストとなっている。
倉庫業	新卒の学生の獲得が大変厳しい状況となっている。

⁴ 匿名性の確保や読み易さの観点から、商工中金産業調査部で一部加筆・修正を行っている。以下、自由記載欄抜粋については全て同様。

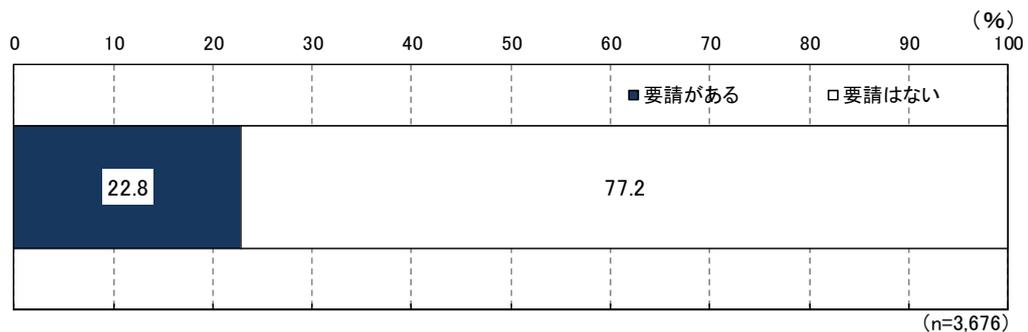
4. 人手不足を理由とした仕入先・外注先からの要請

◆約2割の企業が要請を受けていると回答、要請の内容は「単価の引き上げ」が圧倒的に多い

仕入先・外注先から、昨今の人手不足を理由として、購入している商品・サービスに関する何らかの要請があるかについて尋ねた。

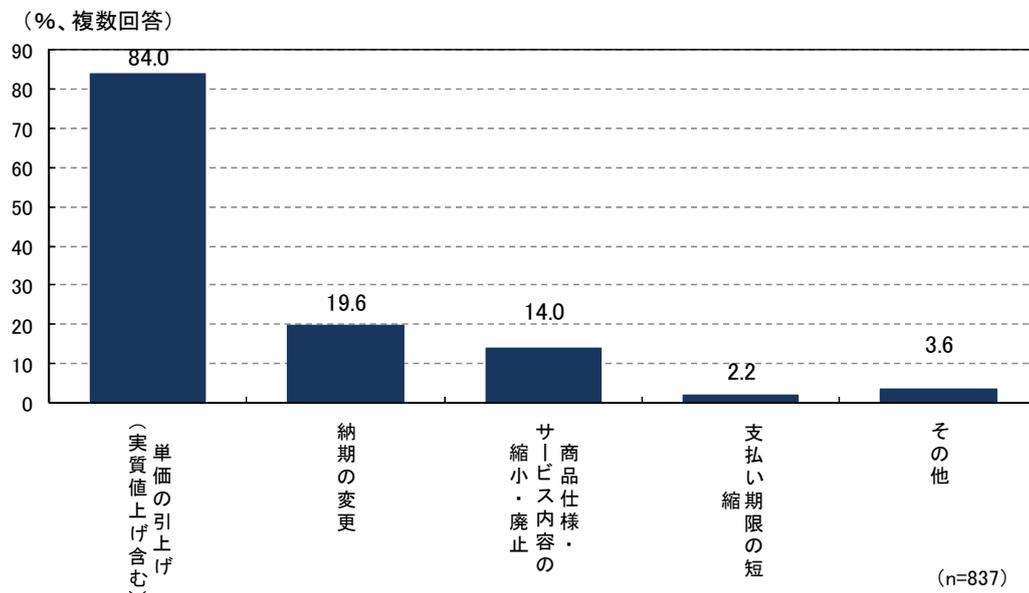
仕入・外注先から「要請がある」と答えた企業は全体の22.8%であった(図表4-1)。さらに、「要請がある」と答えた企業に対し要請の内容を尋ねた(複数回答)ところ、「単価の引き上げ」の回答割合が84.0%でとりわけ高くなり、「納期の変更」(19.6%)「商品仕様・サービス内容の縮小・廃止」(14.0%)が次いで多くなった(図表4-2)。

[図表 4-1] 人手不足を理由とした、仕入先・外注先からの商品・サービスに関する要請



要請の内容

[図表 4-2] 仕入先・外注先から受けている要請の内容



5. 自社の価格転嫁状況と価格転嫁が可能な理由

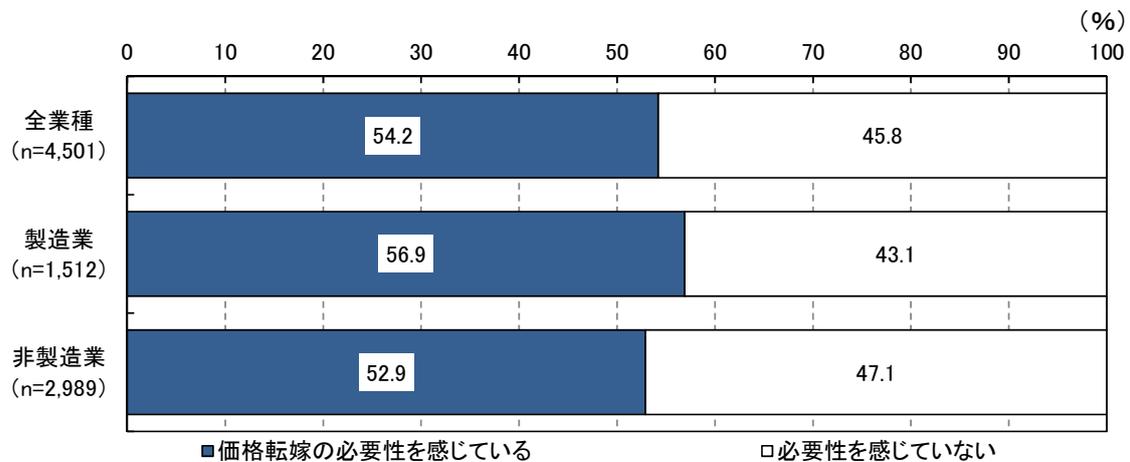
◆半数超の企業が価格転嫁の必要性を認識、従業員が多い企業ほど必要性を認識する割合は高い

人手不足に起因する自社または仕入・外注先等のコスト増加を理由として、回答企業自身が価格転嫁の必要性を感じているか尋ねた。

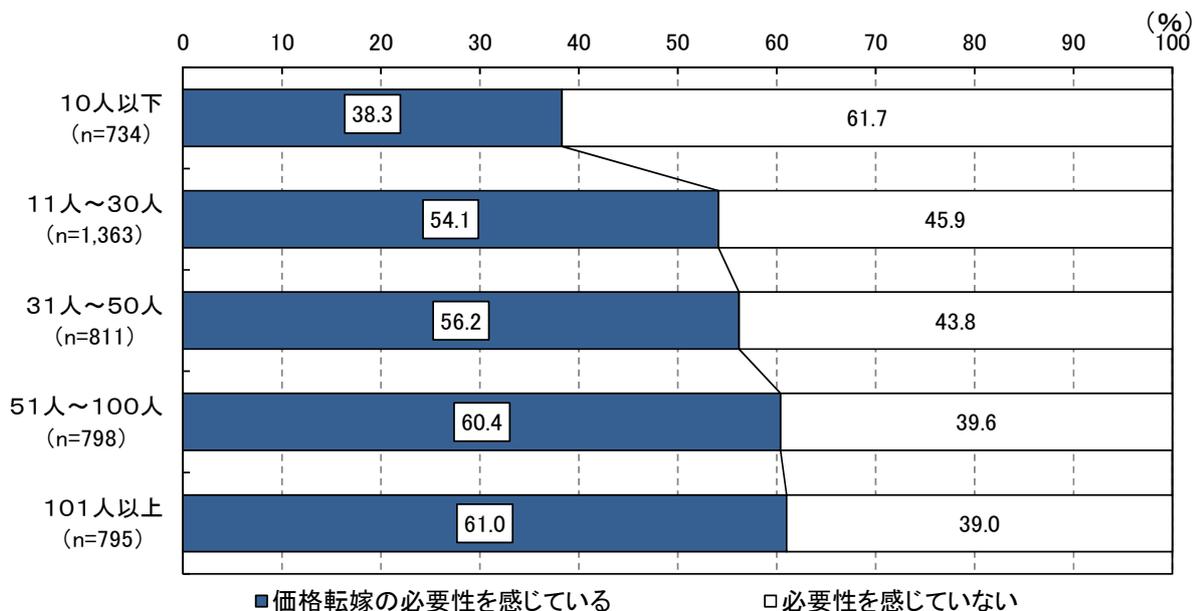
「必要性を感じている」と答えた企業は全業種では54.2%であり、半数超の企業が価格転嫁の必要性を感じていた。業種別では、顕著な差ではないものの、非製造業と比較して製造業がやや割合が高かった(図表 5-1)。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど価格転嫁の必要性を感じている割合が高くなった(図表 5-2)。

[図表 5-1] 価格転嫁の必要性有無



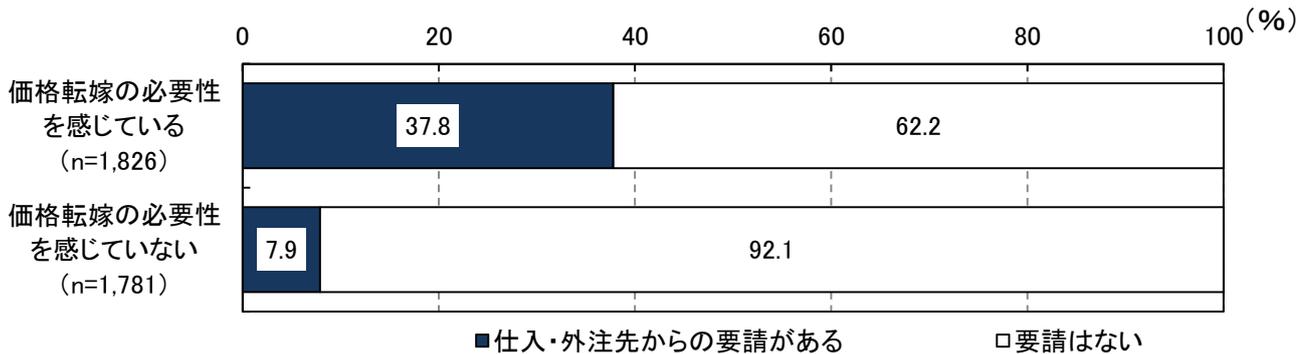
[図表 5-2] 価格転嫁の必要性有無(従業員規模別)



◆価格転嫁の必要性を感じている企業の4割弱が仕入・外注先から何らかの要請を受けている

さらに、価格転嫁の必要性の回答別に、仕入先・外注先からの要請有無を集計した。その結果、単価の引き上げを含む仕入先・外注先からの商品・サービスに関する何らかの「要請がある」企業の割合は、価格転嫁の「必要性を感じている」企業では「必要性を感じていない」企業と比べ、大幅に高くなった(前者は37.8%、後者は7.9%、図表5-3)。仕入先・外注先から単価の引き上げ等を要請された結果として価格転嫁をする必要を感じる企業が相当数存在することが背景にあるとみられる。

[図表 5-3] 価格転嫁必要性の有無別仕入・外注先からの要請有無

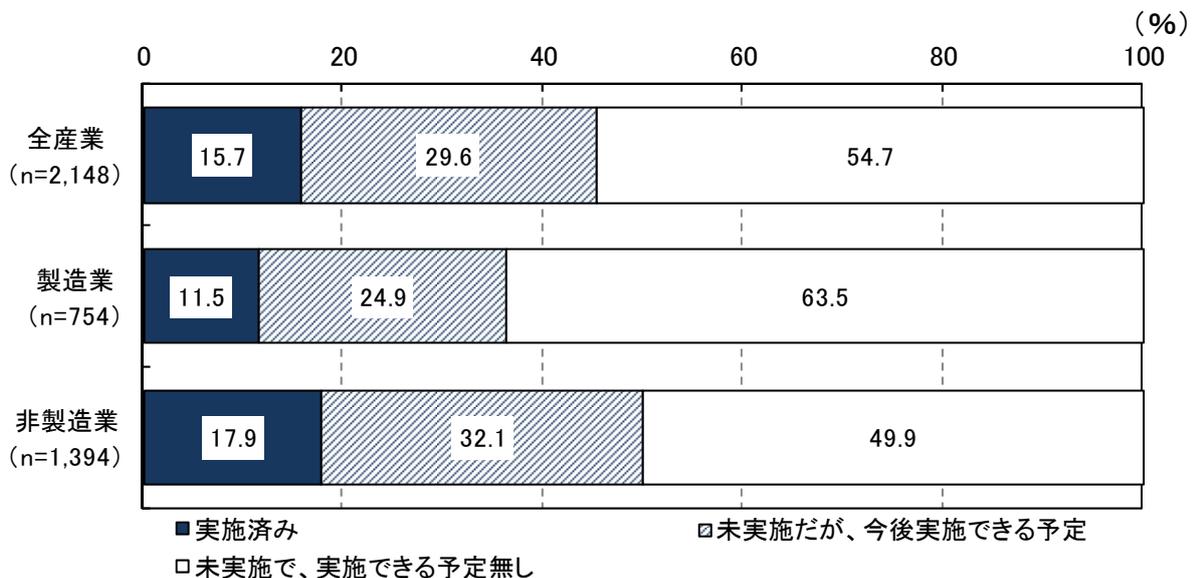


◆価格転嫁の必要性を感じている企業の5割超が価格転嫁を実施できる予定なしと回答

さらに、価格転嫁の必要性を「感じている」と答えた企業に対し、価格転嫁に関する対応状況について尋ねた。その結果、15.7%の企業が価格転嫁を「実施済み」、29.6%の企業が「未実施だが、今後実施できる予定」と回答したものの、半数を超す割合(54.7%)の企業が価格転嫁を「未実施で、実施できる予定無し」と回答した。

業種別で比較すると、価格転嫁を「実施済み」「未実施だが今後実施できる予定」の割合は製造業より非製造業の方が高くなっていた(図表5-4)。下請けと元請けの力関係により価格転嫁が容易ではないという構図が製造業では非製造業よりも多く存在している可能性がある。

[図表 5-4] 価格転嫁の必要性を感じている企業の、価格転嫁に関する対応状況



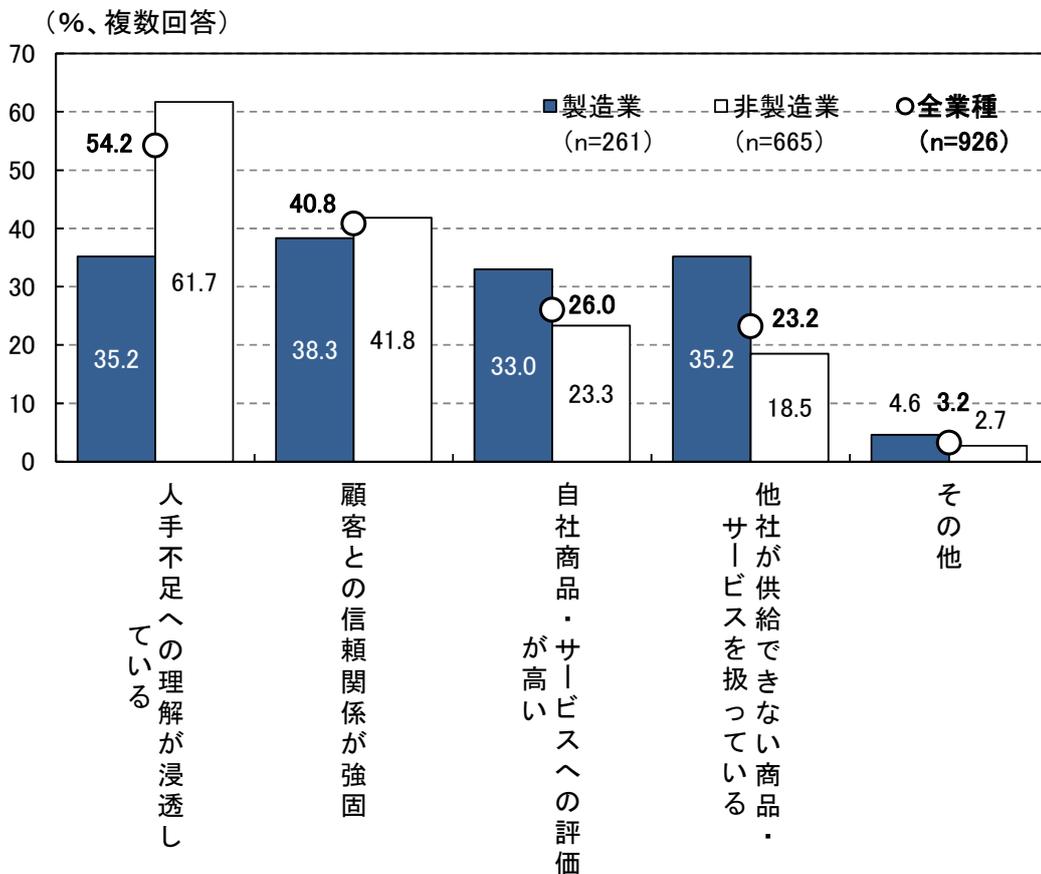
◆価格転嫁が可能な理由としては「人手不足への理解が浸透している」が最多

「人手不足への理解が浸透している」は非製造業、「他社が供給できない商品・サービスを扱っている」は製造業の回答割合が高い

前項の質問において、価格転嫁を「実施済み」あるいは「未実施だが、今後実施できる予定」と答えた企業に対し、価格転嫁が可能な理由を尋ねた(複数回答)ところ、「人手不足への理解が浸透している」(54.2%)が最多であり、「顧客との信頼関係が強固」(40.8%)、「顧客・サービスへの評価が高い」(26.0%)が続いた(図表 5-5)。

業種別で比較すると、「人手不足への理解が浸透している」と回答した企業の割合は非製造業が顕著に高くなった。一方、「他社が供給できない商品・サービスを扱っている」と回答した企業の割合は製造業で高くなった。

[図表 5-5] 価格転嫁が可能な理由



【アンケートの自由記載欄抜粋】 価格転嫁関連

道路貨物運送業	雇用条件を改善したいが、取引先の運賃交渉が進まず、燃料の高騰などにより財務内容が改善できない為、賃金が上げられない。
その他運輸業	現在の人手不足は時間外労働にてしのいでいるが、昨今の風潮により長時間労働については内外からの目も厳しい。売上単価の引き上げを委託元の大企業にお願いしてきたが、単価の改定に同意してもらえない。

参考 4 価格転嫁の実施状況と自社の業況判断

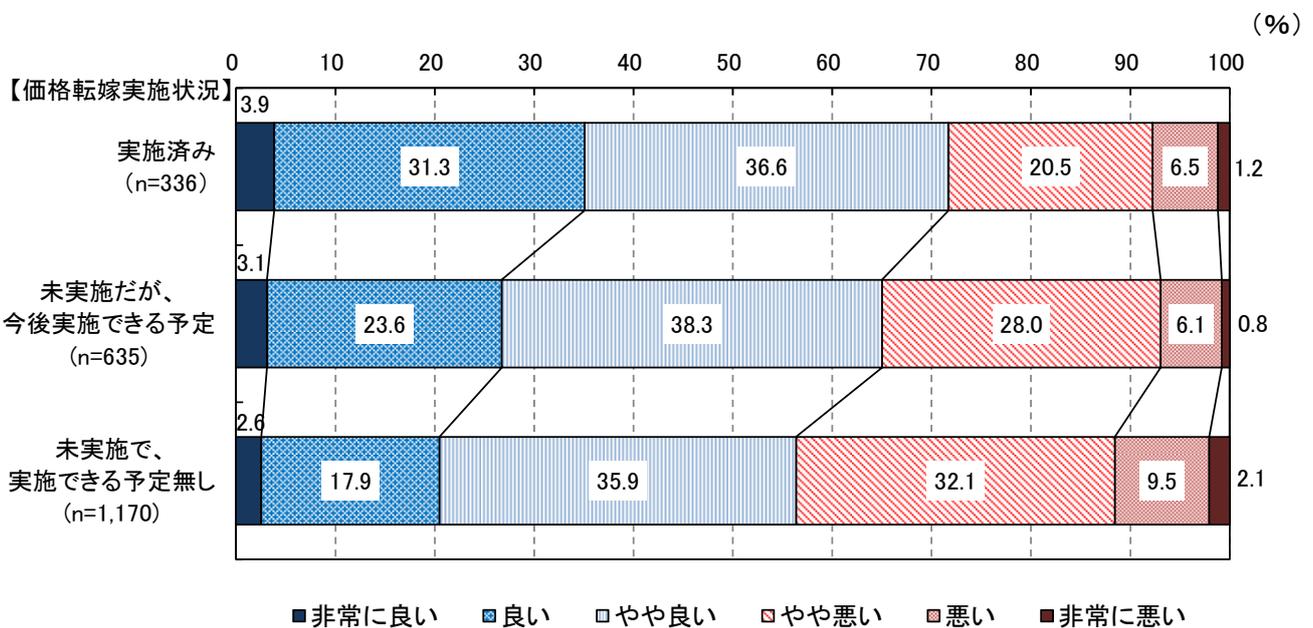
◆価格転嫁が遅れている企業ほど自社の業況をネガティブに判断した企業の割合は高かった

価格転嫁の実施状況についての回答別に、中小企業設備投資動向調査での業況の回答⁵結果を集計した。価格転嫁を「実施済み」の企業群では業況が「非常に悪い」、「悪い」または「やや悪い」企業が占める割合は28.2%と最も低く、「未実施で、実施できる予定無し」の企業群で43.7%と最も高くなった。

価格転嫁が遅れているほど業況をネガティブ⁶に判断した企業の割合が高いという実態が浮き彫りになった。

人手不足によるコスト増加を理由とした価格転嫁が遅れることにより、多くの企業で収支が悪化し業況判断もネガティブになりやすくなっている可能性がある。

[参考図表 4] 価格転嫁実施状況と自社の業況判断



⁵ 「貴社の業況に一番近いと思われる選択肢に○印をお付けください」という質問で、回答企業には「非常に良い」「良い」「やや良い」「やや悪い」「悪い」「非常に悪い」の6段階から回答を依頼した。

⁶ ここでは、「やや悪い」「悪い」「非常に悪い」の回答を「ネガティブ」と表現している。

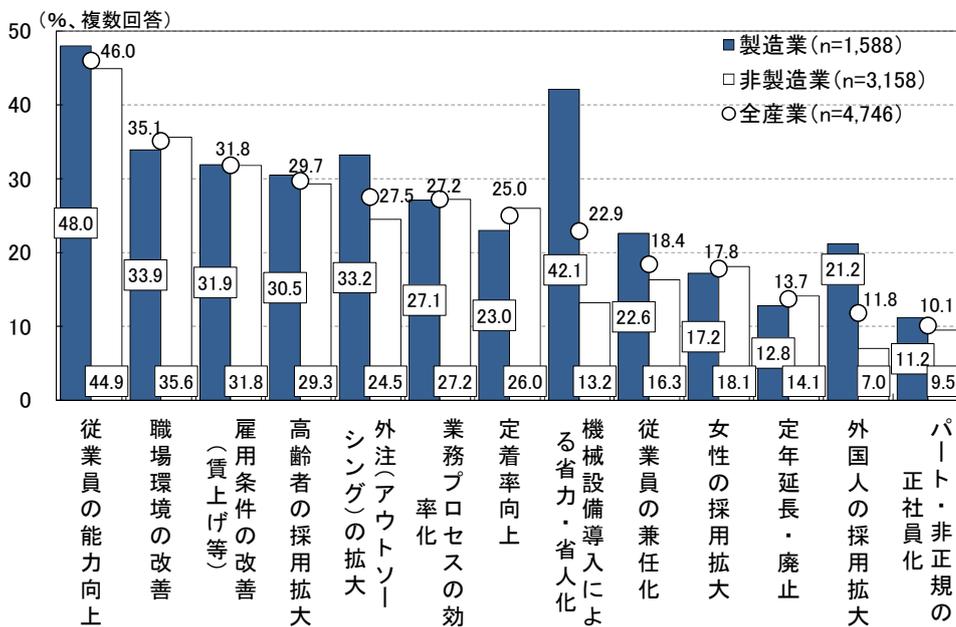
6. 人手不足対策と対策実施上の課題

◆対策としては「従業員の能力向上」の回答が全体で最も多く、業種別では製造業で「機械設備導入による省力省人化」や「外国人の採用拡大」が目立つ

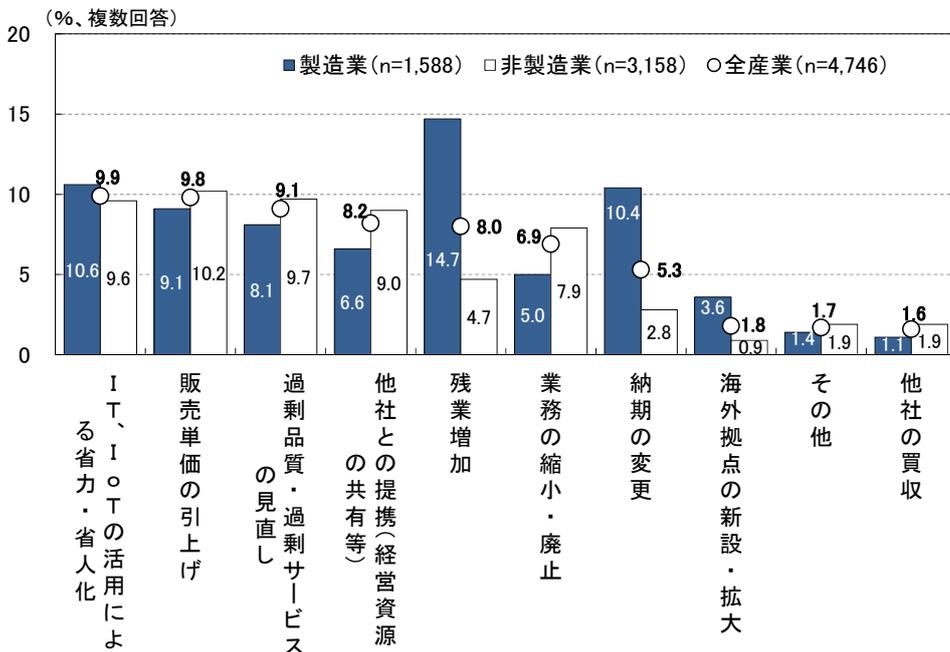
人手不足に対応して行っている対策について尋ねた(複数回答)。

人手不足対策としては「従業員の能力向上」(46.0%)が最多で、「職場環境の改善」(35.1%)、「雇用条件の改善(賃上げ等)」(31.8%)、「高齢者の採用拡大」(29.7%)、外注(アウトソーシング)の拡大(27.5%)が次いで多かった(図表 6-1-1、図表 6-1-2)。業種別では、「機械設備導入による省力・省人化」は製造業の回答割合(42.1%)が高い一方非製造業では比較的低かった(13.2%)。

【図表 6-1-1】 人手不足に対応して行っている対策(全産業の回答割合が 10%超のもの)



【図表 6-1-2】 人手不足に対応して行っている対策(全産業の回答割合が 10%未満のもの)



【アンケートの自由記載欄抜粋】 人手不足対策

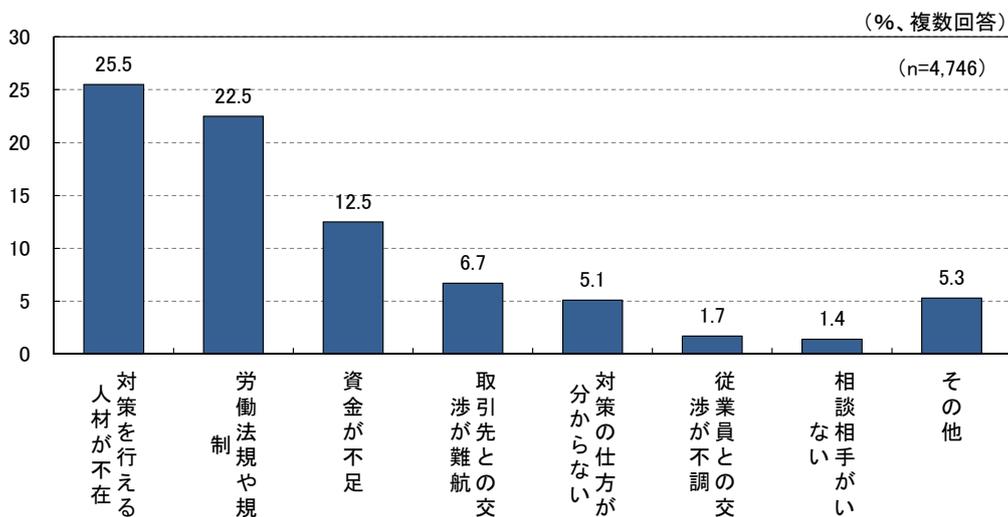
金属製品製造業	外国人実習生や外国人技術者の採用を拡大。
木材・木製品製造業	生産・検品、運送、保管業務などをアウトソーシングしている。
道路貨物運送業	定着率向上のため、ドライバーに対する賃金改善を行ったり、事故を未然に防ぐ環境づくりを行っている。
電気機器製造業	シルバー人材の採用、短時間派遣等変則的な労働形態を認める。
各種商品小売業	新規出店に伴い、セミセルフレジを導入。従来のレジより少ない人数で運用できる。
その他小売業	退職者の再雇用と、シルバー人材センターの派遣制度の利用。
飲食料品卸売業	賃金は地域の同業者より高い賃金を支払っている。社会保険などの充実、キャリアアップを実施しており若い者が長く働けるよう努力している。

◆対策実施上の課題については「対策を行える人材が不在」、「労働法規や規制」という回答が多い

人手不足対策を実施する上での課題について尋ねたところ、「対策を行える人材が不在」(25.5%)、「労働法規や規制」(22.5%)の回答割合が高くなった(図表 6-2)。

人手不足対策を担う幹部層の薄さや、残業、配偶者控除、外国人人材等に関連する法規・規制等が人手不足対策を遂行するうえでの課題となっているとみられる。

【図表 6-2】 人手不足対策実施上の課題



【アンケートの自由記載欄抜粋】 人手不足対策実施上の課題

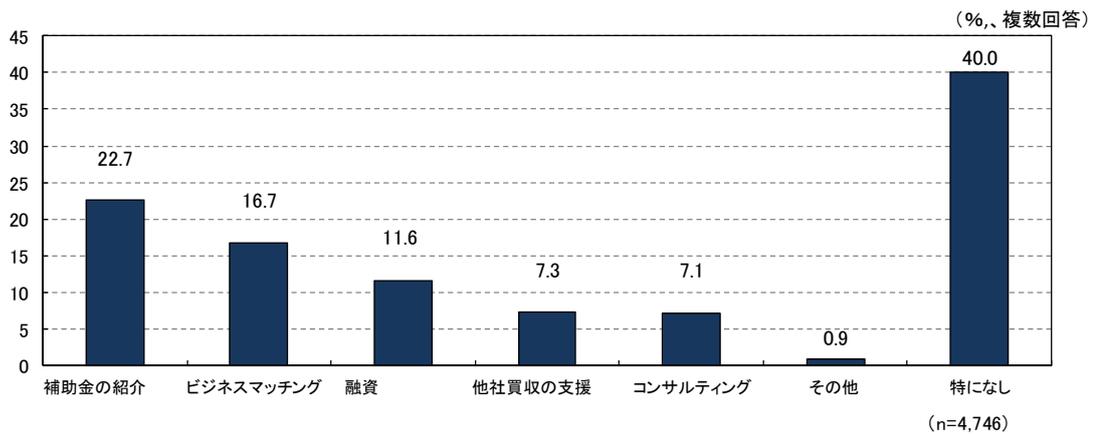
金属製品製造業	扶養や社会保険制度でのパートタイマーの年収制限があり、特に時給の高い人は長時間働けない。
窯業・土石業	外国人研修制度を取り入れ数年前より一定人員を確保しているが期間が3年と短期のため大幅増員が難しい。

7. 今後金融機関に期待する支援

◆期待する支援は「補助金の紹介」や「ビジネスマッチング」が多く、興味があるビジネスマッチング先は「提携先(経営資源の共有ができる企業等)」や「外注(アウトソーシング先)」が多い

人手不足対策に関連して今後金融機関に期待する支援があるかを尋ねたところ(複数回答)、「特になし」(40.0%)を除くと、「補助金の紹介」(22.7%)、「ビジネスマッチング」(16.7%)、「融資」(11.6%)、「他社買収の支援」(7.3%)の順に回答割合が高くなった(図表 7-1)。

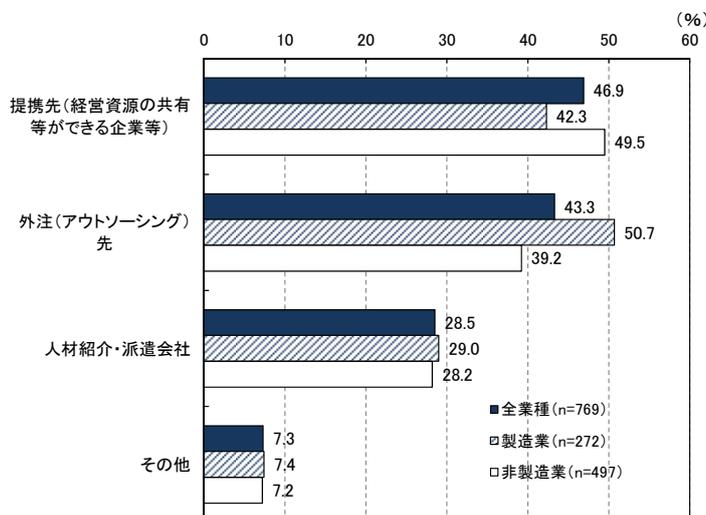
[図表 7-1] 今後金融機関に期待する支援



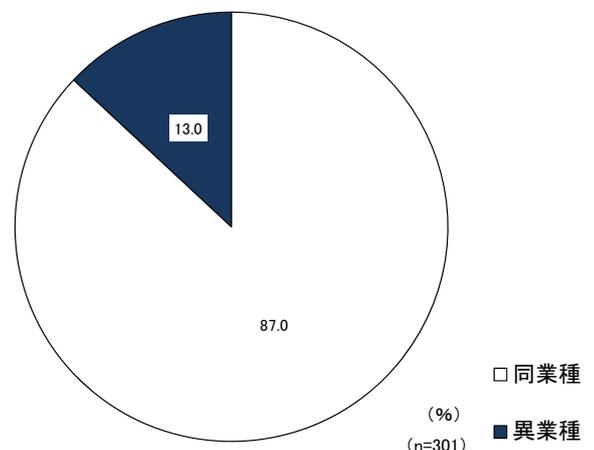
金融機関に期待する支援として「ビジネスマッチング」と回答した企業に、どのような相手とのビジネスマッチングに興味を持っているか聞いたところ(複数回答)、「提携先(経営資源の共有等ができる企業等)」(46.9%)と「外注(アウトソーシング)先」(43.3%)が並んで回答割合が高く、人材紹介・派遣会社が次いで 28.5%となった(図表 7-2)。

金融機関に期待する支援として「他社買収の支援」と回答した企業に、買収を希望する業種は同業種か否かを尋ねたところ、同業種が 87.0%、異業種が 13.0%となった(図表 7-3)。

[図表 7-2] 興味があるビジネスマッチング先



[図表 7-3] 買収を希望する業種

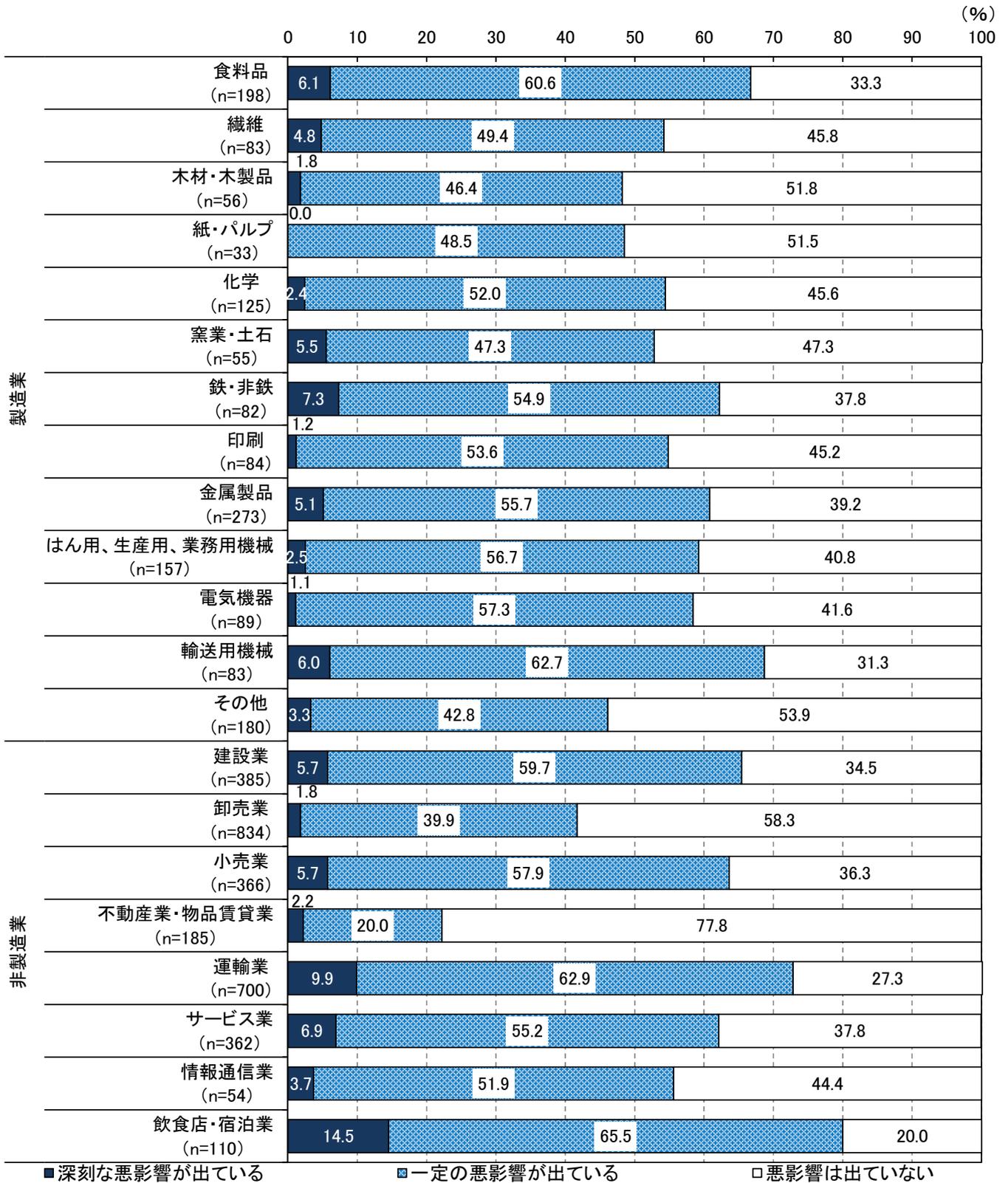


【アンケートの自由記載欄抜粋】金融機関に期待する支援

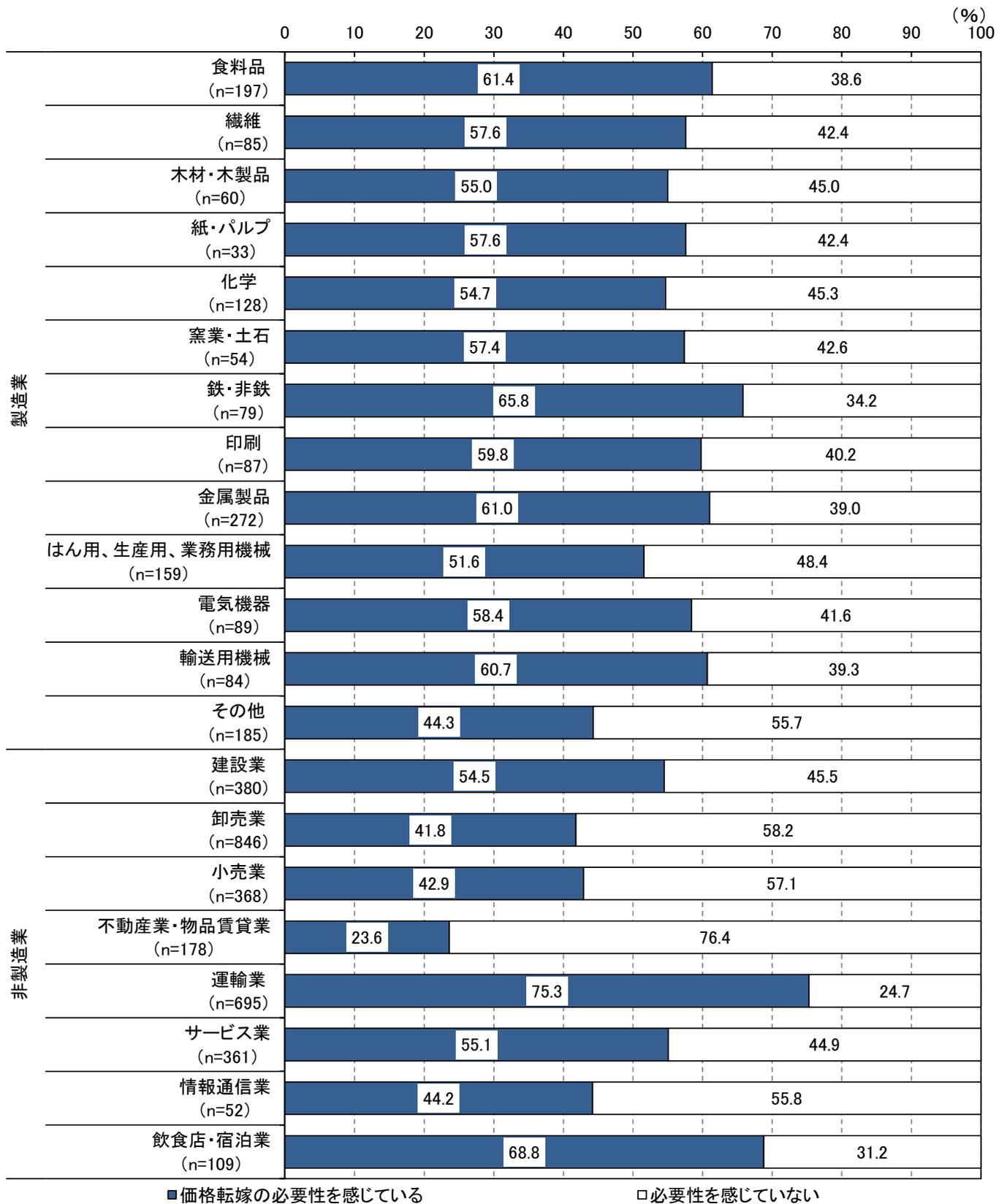
電気機器製造業	省力化、ロボット化に対応できる安定受注や、補助金の活用に対する金融機関の支援。
道路貨物運送業	荷主の紹介。
その他卸売業	後継者不足で事業継続が困難と思われる企業を同業者に紹介、マッチングさせるような支援。
金属製品製造業	生産性向上、人材採用、外注先確保等に関する情報提供。
その他製造業	長期で低利の設備投資資金。
食料品製造業	経営資源の共有ができる企業を紹介してほしい。
鉄・非鉄製造業	溶接ロボットがあれば技術等の継承がなくても外国人や高齢者などを雇用できるためロボット化の導入資金を支援してほしい。

巻末統計

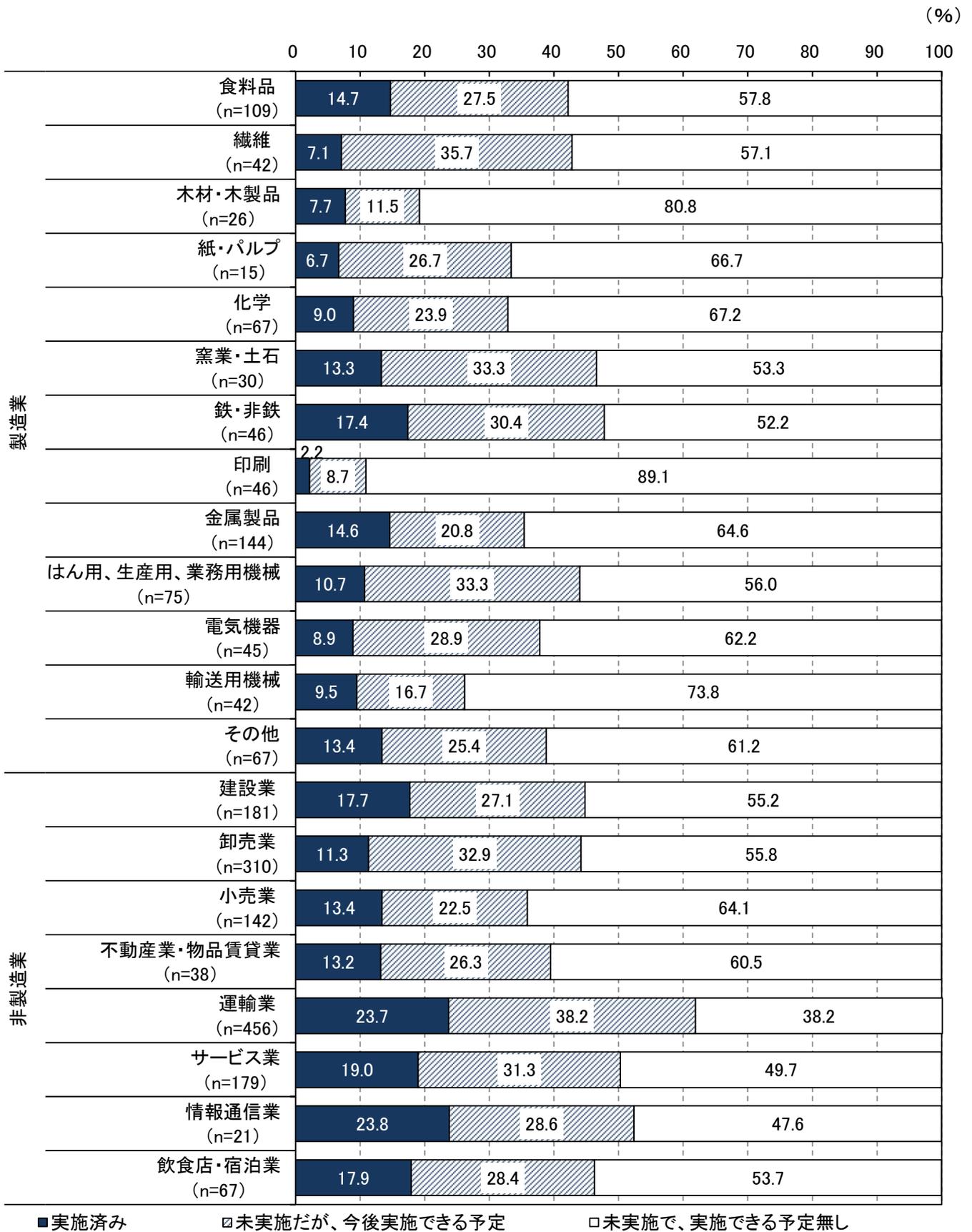
企業経営への人手不足の悪影響（業種別）



人手不足によるコスト増を理由として価格転嫁する必要性を感じているか（業種別）



価格転嫁の実施状況（業種別）



本資料は情報の提供を目的としており、投資勧誘を目的としたものではありません。投資判断の決定につきましては、お客様ご自身の判断でなされますようお願いいたします。