人を思う。未来を思う。
商工中金

2015 年 3 月 19 日

商工中金　調査部

供給制約（労働力や設備の不足）が中小企業に与える影響に関する調査

（2014 年 12 月調査）

【調査結果の要旨】

1．従業員の雇用

・雇用不足感は、**職種別では「現業・生産」で 4 割強、雇用形態別では「正社員」で 4 割強に上る**。正社員の不足感は非製造業で強く、中でも情報通信、運輸、建設といった業種で顕著。

・**雇用不足は、売上減少、賃金コスト上昇に表れており、中小企業の収益圧迫要因となっている**。

・**正社員が不足している企業では約 6 割が過去 1 年に賃上げを実施しているが、賃上げをしても雇用不足解消につながっていない**。

・今後の雇用方針では、正社員の増加意欲が非正規雇用よりも強い。

・雇用不足時には、従来の採用から幅を広げるとの対応が最も多く、その対象は高齢者と女性で大半を占め、優先度は両者ほぼ同程度。

2．女性の雇用

・**女性正社員の割合は、「10%未満」が最も多く、「20%未満」と合わせると約 6 割を占める**。年商規模で比較してもほぼ違いがなく、女性正社員は少数にとどまっている。

・今後の女性雇用では、増加方針との回答が多く、現業・生産部門でややその傾向が強い。

・**女性管理職が「全くいない」企業は約 6 割に上り**、年商の大きい企業でも 5 割弱みられるなど、中小企業における女性管理職はごく少数である。ただ、**女性管理職と女性正社員比率との間には相関がみられ、正社員比率が高い企業では、管理職も多い傾向にある。**

・**中小企業においても女性活用の余地は大きい**。

3．国内設備の状況

・国内設備の過不足は、不足が過剰を上回っており、製造業でその傾向が強い。

・雇用の過不足との関係では、**現業・生産部門の雇用不足感が強い先では設備の不足感も強く、供給制約を強く受けている可能性**が高い。

・過去 1 年間で設備投資コストが上昇したとの回答は 4 割強に上り、非製造業でその割合が高い。

・過去 1 年間に設備投資を実施しなかった先のうち、**10 年以上投資をしていない先が約 2 割、5 年以上を含めると約 4 割に上り、中小企業では設備の老朽化が進んでおり、設備能力面でも供給制約要因となっている可能性がある**。

4．製商品、原材料、燃料等の購入・調達

・1 年前と比べ**製商品、原材料、燃料等の調達価格が上昇した企業の割合は 7 割強**に達している。

・これまで価格要因で調達先を変更した企業の割合は約 3 割あり、価格以外の条件面での優位性で変更した企業と合わせると、約半数に上る。

・仕入・調達先の変更で期待する効果は、価格の低下が半数超で最も多く、品質面での改善が 3 割程度で続く。

5．規制緩和、新事業進出

・新事業への進出を予定または検討中の割合は 2 割程度。

・規制緩和を進めて欲しい分野は、「雇用・労働関係」が最も多く、規制緩和のメリットとしても「労働コストの削減」が最も多い。**雇用不足が広がる中、労働分野における規制緩和により人手不足の解消と収益の改善に期待する声が多い**。

■目次

○調査要領	p.2
○調査回答企業の属性	p.3
○調査結果	
1．従業員の雇用について	p.5
2．女性の雇用について	p.16
3．国内設備の状況について	p.23
4．製商品、原材料、燃料等の購入・調達について	p.28
5．規制緩和、新事業進出について	p.31

【調査要領】

1．調査目的 ・内容	○調査目的 供給制約（労働力、設備等）に対する認識、経営に与える影響、および今後の雇用、設備投資、調達等に関する方針等の把握。 ○調査内容 ・労働力の過不足感および経営への影響。 ・今後の雇用、女性の雇用方針等。 ・設備の過不足感および設備投資を巡る環境変化にかかる認識。 ・原材料、燃料等の調達における環境変化にかかる認識。 ・規制緩和にかかる認識と新事業進出についての方針。
2．調査時点	2014 年 12 月
3．調査対象先	商工中金取引先中小企業 9,148 社を対象に実施。 有効回答数 4,813 社（回収率 52.6%） ◇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」以外の企業）、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
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　調査部　　浅黄　　℡　03-3246-9370

■調査回答企業の属性

1）本社所在地

	回答企業数	構成比（%）
北海道・東北	578	12.0
関東	1,322	27.5
北陸	376	7.8
中部	679	14.1
近畿	815	16.9
中国	390	8.1
四国	156	3.2
九州・沖縄	494	10.3
合　　計	**4,810**	**100.0**

（無回答の3先を除く）

2）業種別

		回答企業数	構成比（%）		回答企業数	構成比（%）
製造業		**1,727**	**35.9**	**非製造業**	**3,084**	**64.1**
	素材型計	**833**	**17.3**	建設	364	7.6
	食料品	231	4.8	卸売	884	18.4
	繊維	112	2.3	小売	400	8.3
	木材・木製品	73	1.5	不動産	153	3.2
	紙・パルプ	37	0.8	運輸	742	15.4
	印刷	114	2.4	サービス	387	8.0
	化学	138	2.9	情報通信	41	0.9
	窯業・土石	54	1.1	飲食店・宿泊	113	2.3
	鉄・非鉄	74	1.5			
	加工型計	**894**	**18.6**			
	金属製品	292	6.1			
	一般機械	152	3.2			
	電気機器	98	2.0			
	輸送用機器	107	2.2			
	精密機器	51	1.1			
	その他製造	194	4.0			
全業種					**4,811**	**100**

（無回答の2先を除く）

3）資本金規模別

	回答企業数	構成比（%）
1千万円以下	1,244	25.9
1千万円超～2千万円以下	1,076	22.4
2千万円超～3千万円以下	634	13.2
3千万円超～5千万円以下	873	18.1
5千万円超～1億円以下	791	16.4
1億円超	192	4.0
合　　計	**4,810**	**100.0**

（無回答の3先を除く）

4）年商規模別

	回答企業数	構成比(%)
5億円以下	1,476	30.7
5億円超～10億円以下	1,192	24.8
10億円超～20億円以下	969	20.1
20億円超～50億円以下	739	15.4
50億円超～100億円以下	269	5.6
100億円超	166	3.5
合　　計	**4,811**	**100.0**

（無回答の2先を除く）

5）従業員規模別

	回答企業数	構成比（%）
20人以下	1,393	28.9
21人～50人	1,581	32.9
51人～100人	908	18.9
101人～300人	741	15.4
301人以上	189	3.9
合　　計	**4,812**	**100.0**

（無回答の1先を除く）

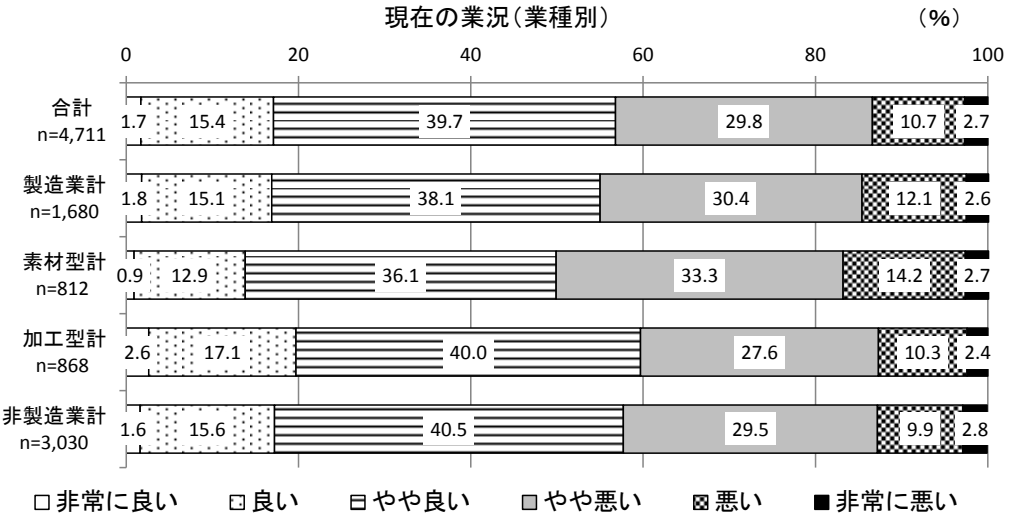
（注）各調査項目の構成比合計は四捨五入の関係で100%とならない場合がある。

【 調 査 結 果 】

1．従業員の雇用について

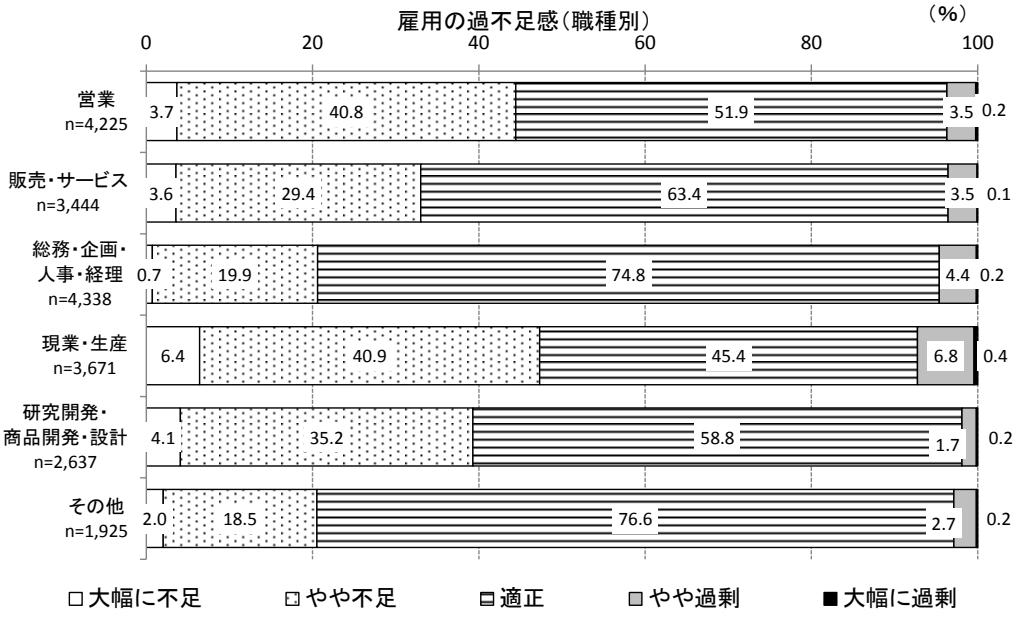
（1）現在の業況

現在の業況をみると、「やや良い」が 39.7%で最も多く、「非常に良い」、「良い」、「やや良い」を合わせると 56.8%となり、「非常に悪い」、「悪い」、「やや悪い」の合計 43.2%を上回る。業種別にみると、業況の良い企業割合の合計は非製造業が製造業を上回っているが、製造業の中では加工型の割合が高い。

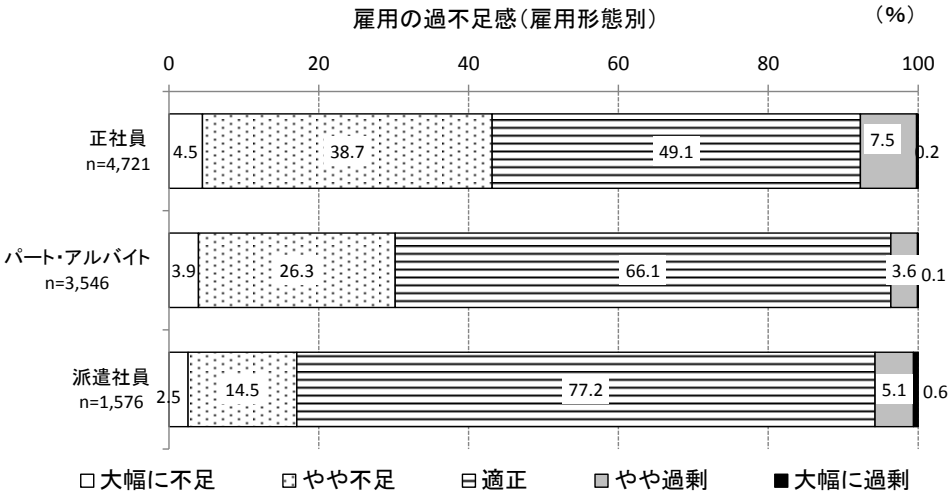


（2）雇用の過不足感

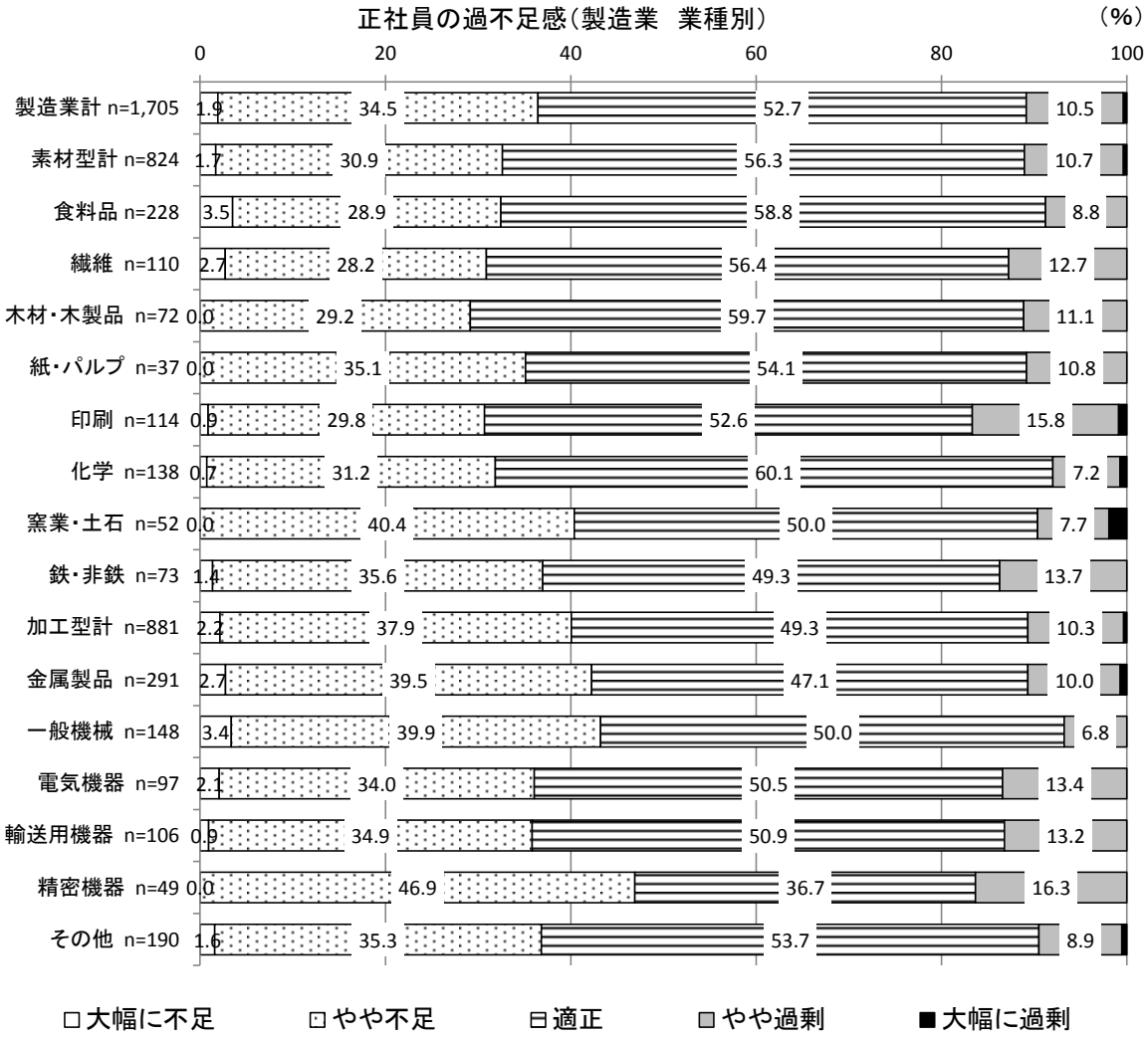
現在の雇用の過不足感を職種別にみると、「大幅に不足」、「やや不足」の合計では、現業・生産で 5 割弱となり、最も不足感が強い（該当なしを除く）。続いて営業、研究開発・商品開発・設計の順となっている。一方、「大幅に過剰」との回答はいずれの職種でもほぼみられず「やや過剰」と合わせてもごく少数であり過剰感はほとんどみられない。



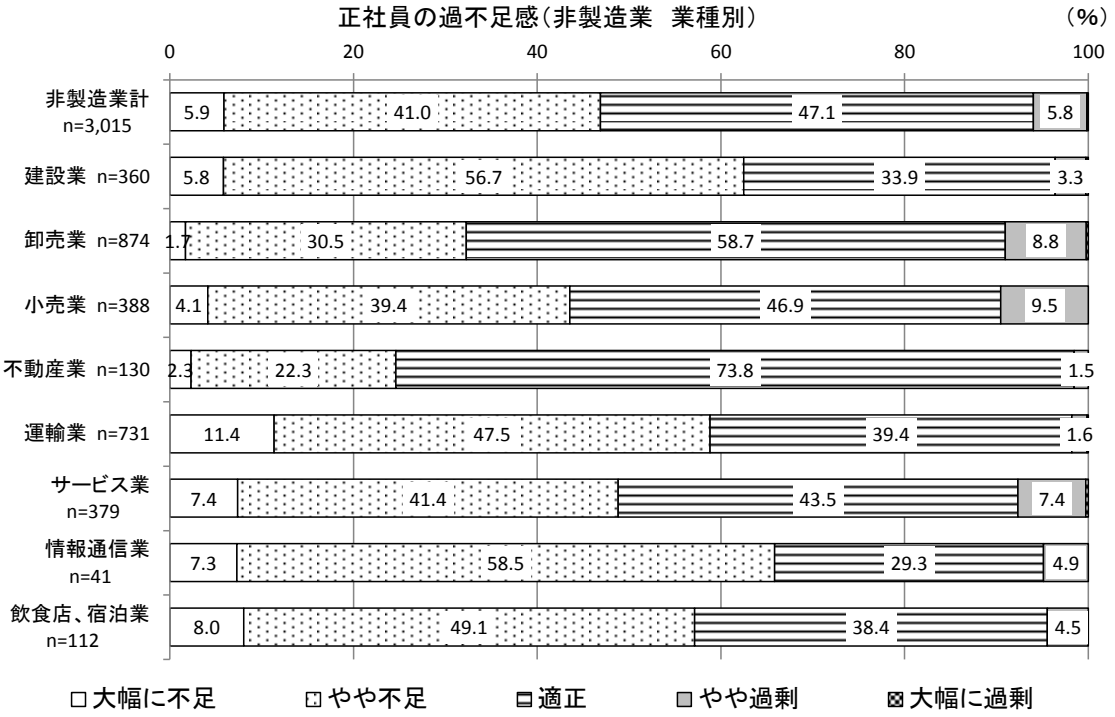
過不足感を雇用形態別にみると、正社員で不足している割合は 4 割超となっているのに対し、パート・アルバイトでは約 3 割となっている。特に常用雇用者の不足感が強い。



正社員の過不足感をさらに業種別に分けてみると、製造業での不足感は加工型が素材型をやや上回っており、中でも精密機器、一般機械、金属製品などで不足感が強い。

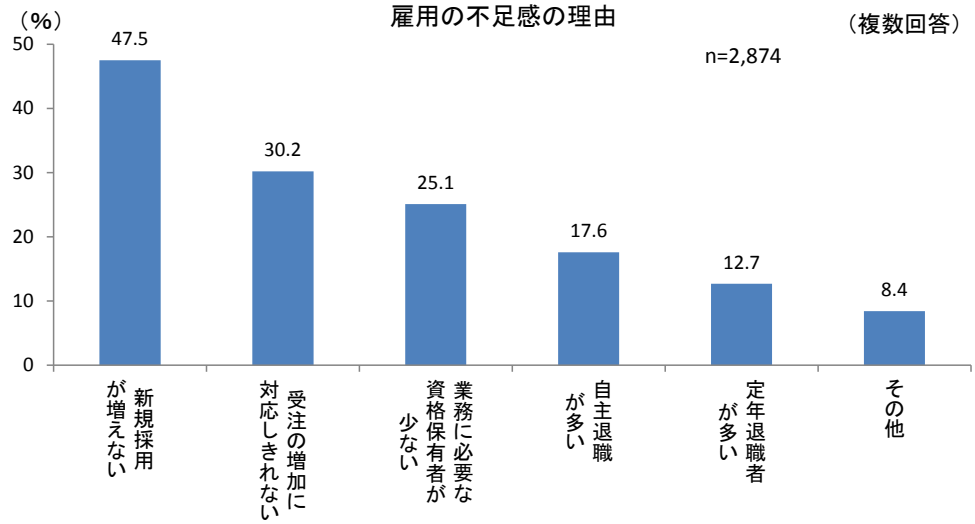


同様に非製造業についてみると、情報通信、建設業、運輸業で不足感が強く、中でも運輸業では「大幅に不足」の回答割合が高い。



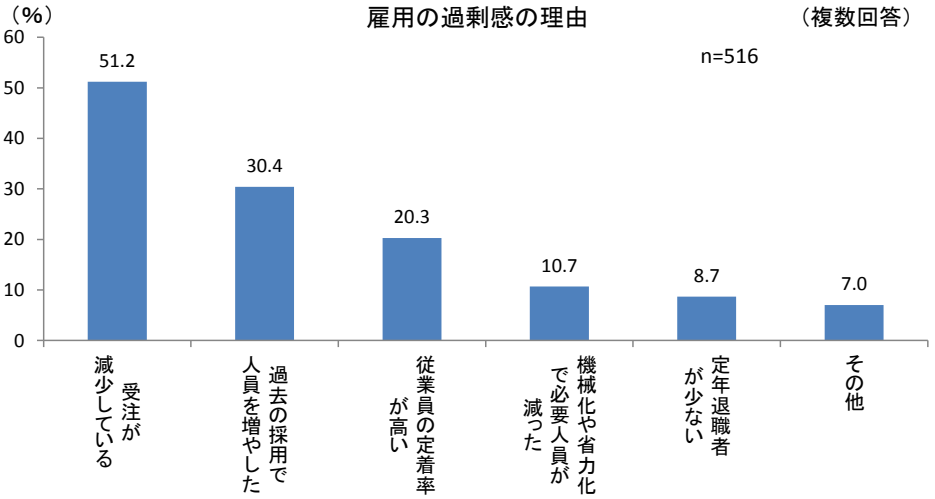
（３）雇用の不足感の理由

雇用不足を感じている企業でその理由についてみると、「新規採用が増えない」が 47.5%で最も多く、「受注の増加に対応しきれない」が 30.2%、「業務に必要な資格保有者が少ない」が続く。まず、雇用量が確保できない状況が根本にあるほか、人材など雇用の質がニーズにマッチしていない状況が窺える。



（４）雇用の過剰感の理由

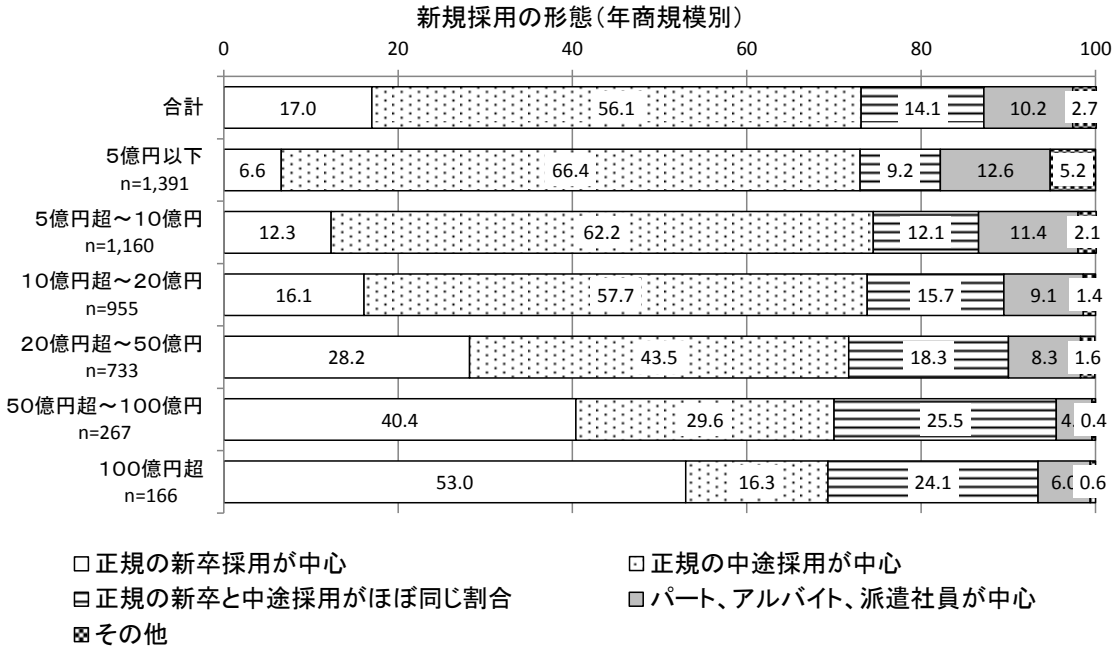
雇用の過剰を感じている企業でその理由についてみると、「受注が減少している」が 51.2%で最も多く、「過去の採用で人員を増やした」が 30.4%、「従業員の定着率が高い」が 20.3%で続いている。



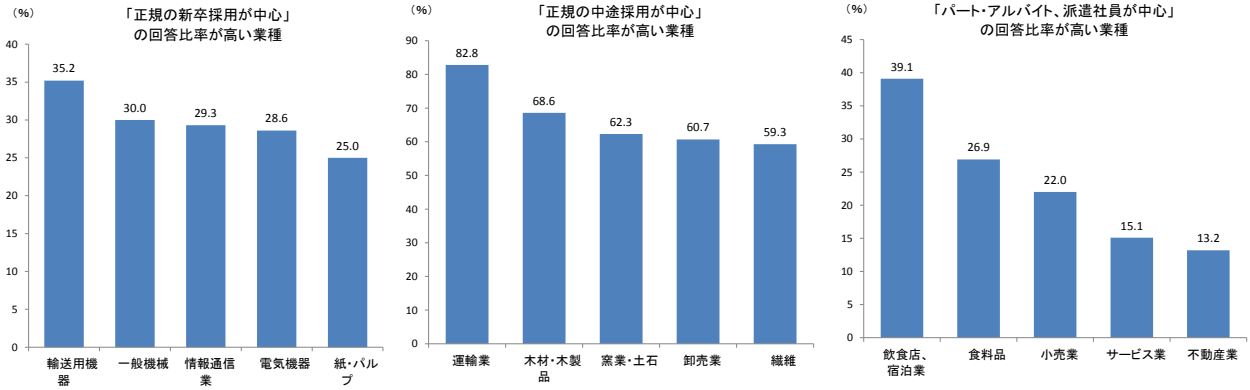
（５）新規採用における雇用形態

新規採用における形態をみると、「正規の中途採用が中心」が 56.1%で最も多く、「正規の新卒採用が中心」が 17.0%、「正規の新卒と中途採用がほぼ同じ割合」が 14.1%で続く。

年商規模別で比較してみると、規模が大きくなるにつれ「正規の新卒採用が中心」および「正規の新卒と中途採用がほぼ同じ割合」の回答比率が高く、正社員の採用比率が高くなる傾向にある。但し、年商 100 億円超の階層でも正規の新卒採用中心とする比率は半数強程度であり、中途採用も大きなウェイトを占める。



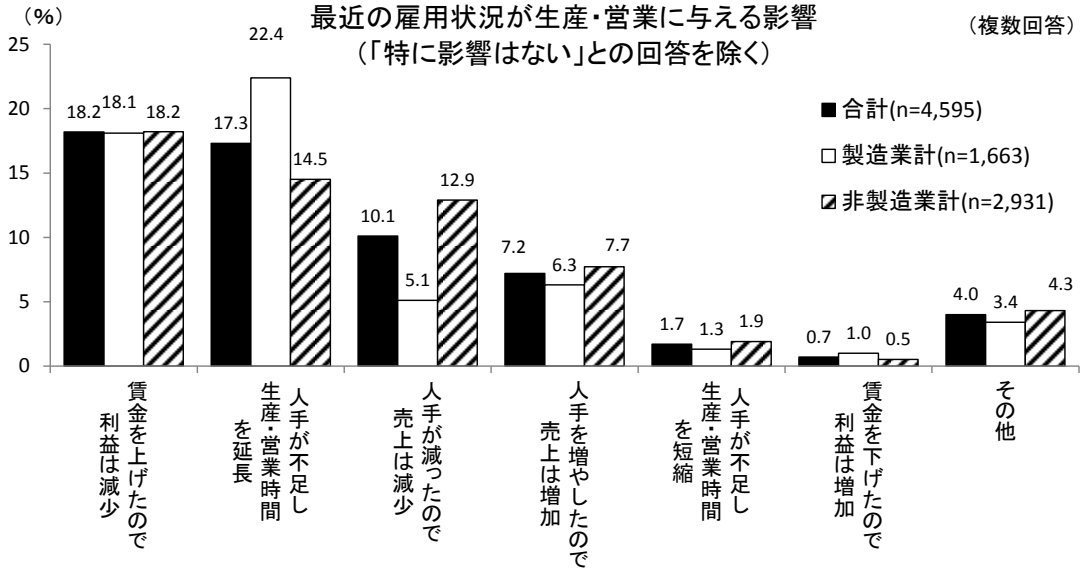
新規採用の形態別に回答比率の高い業種をみてみると、「正規の新卒採用中心」では輸送用機器、一般機械、情報通信業、電気機器など加工型製造業が上位を占め、「正規の中途採用中心」では運輸業、木材・木製品、窯業・土石、卸売業など非製造業や素材型製造業が上位となっている。「パート・アルバイト、派遣社員中心」では、飲食店・宿泊業、食料品製造、小売業、サービス業など非製造業のうちサービス関連が多い。



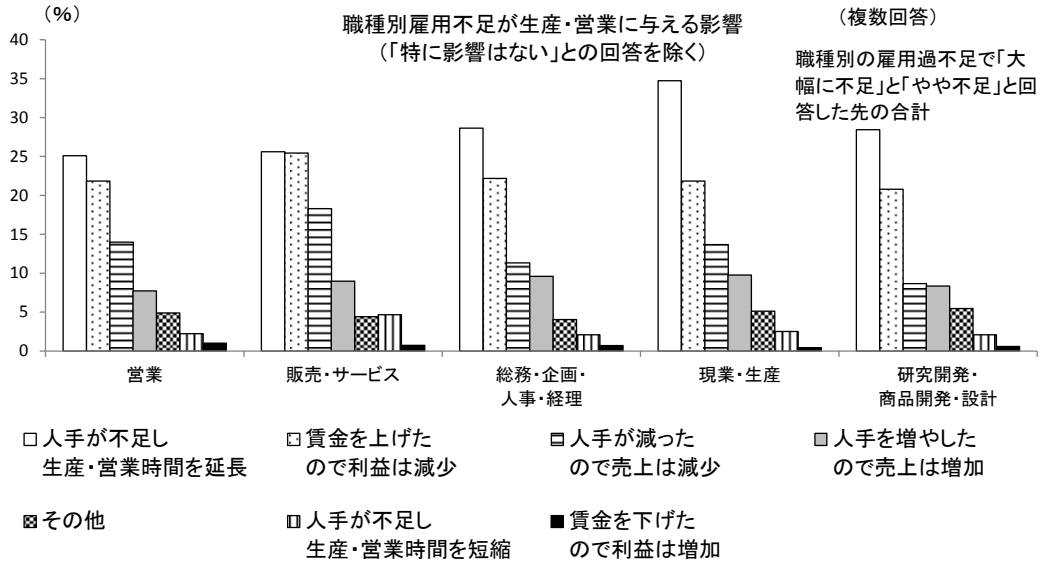
（６）最近の雇用状況が生産・営業に与える影響

最近の雇用状況が自社の生産・営業に与える影響について、「特に影響はない」を除けば「賃金を上げたので利益は減少」が 18.2%、「人手が不足し生産・営業時間を延長」が 17.3%で続く。（「特に影響はない」は 51.7%）。

業種別で比較すると、製造業では相対的に「人手が不足し生産・営業時間を延長」、非製造業では「人手が減ったので売上は減少」の回答比率が高い。

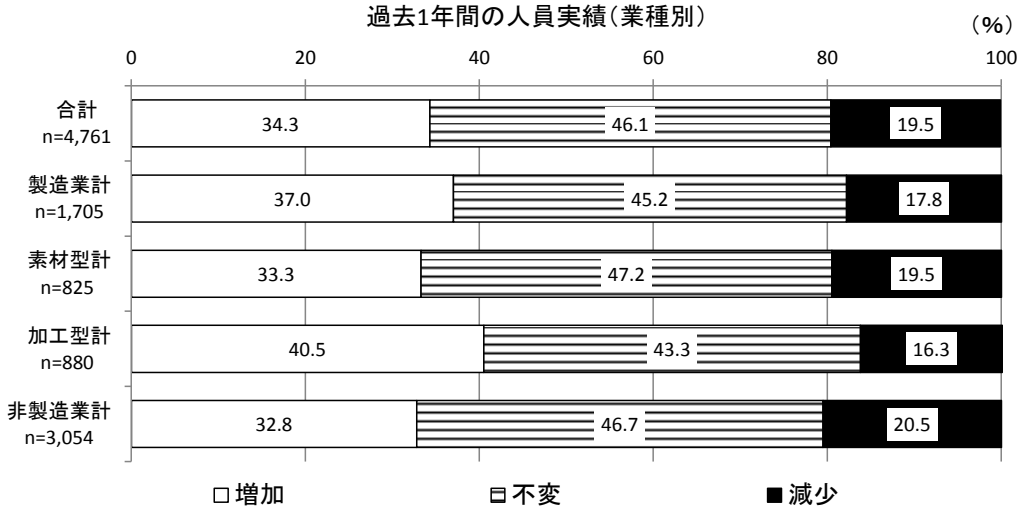


次に、職種別に雇用不足を感じている企業（「大幅に不足」と「やや不足」の合計）について生産・営業への影響をみると、現業・生産部門で不足感のある企業では「人手が不足し、生産・営業時間を延長」の回答が多く、販売・サービス部門では、「賃金を上げたので利益は減少」、「人手が減ったので売上は減少」などと回答した比率が高い。中小企業では人手不足が広くコスト増加要因となり、収益圧迫要因となっている様子が窺える。



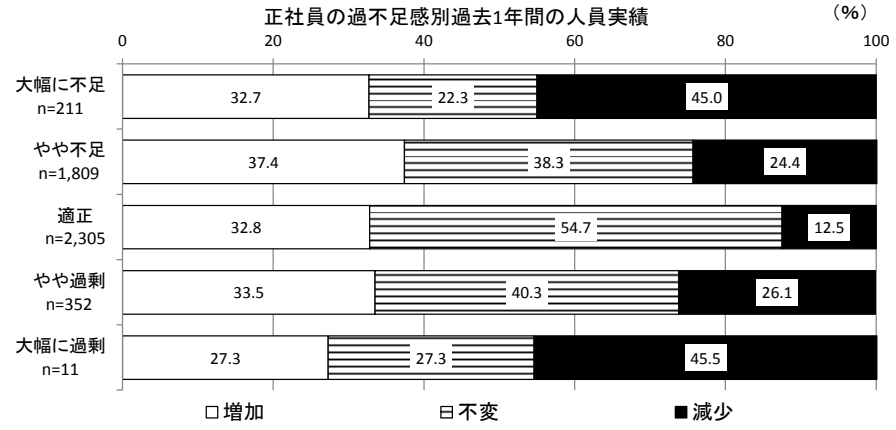
（７）過去１年程度の雇用実績

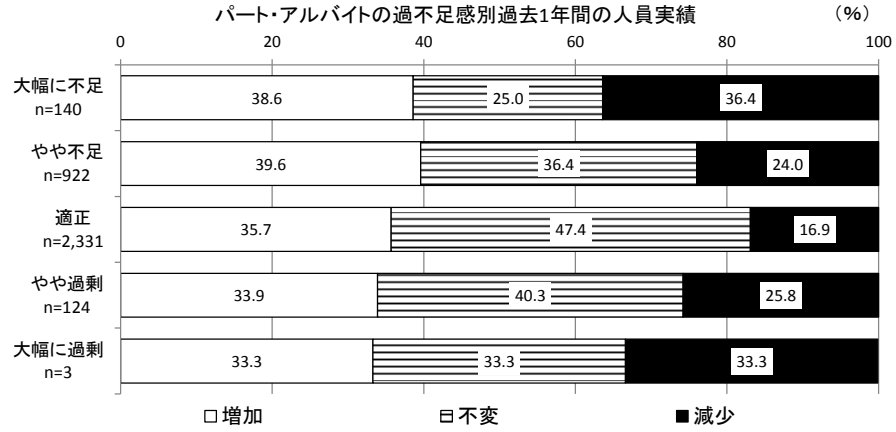
過去１年程度の雇用の実績を人員と賃金に分けてみると、人員では「不変」が 46.1%で最も多いものの、「増加」が 34.3%で「減少」の 19.5%を上回る。業種別では、製造業、中でも加工型で「増加」と回答した比率が高い。



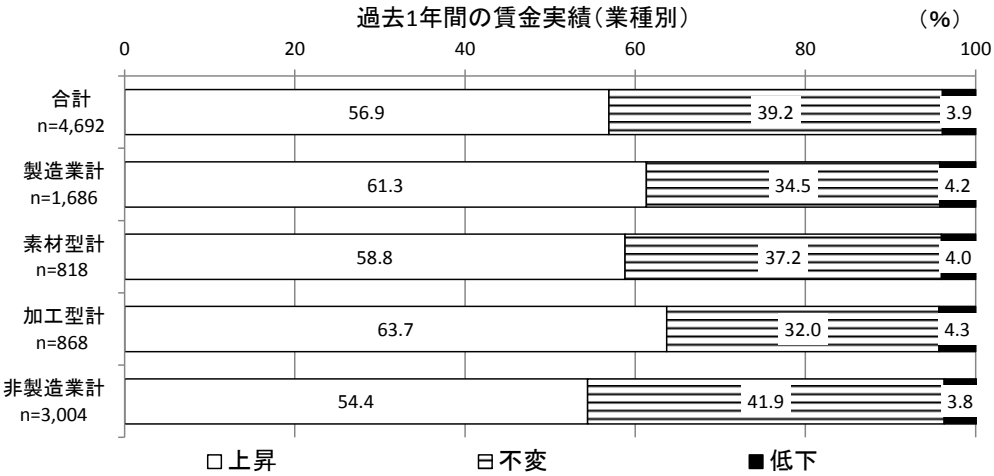
雇用の過不足感別に比較してみると、「大幅に不足」、「やや不足」といった不足感のある企業でも「大幅に過剰」、「やや過剰」といった過剰感のある企業と同様、「減少」の回答比率が高く、雇用を増やせていないことが現在の雇用不足につながっているものとみられる。

こうした傾向は正社員、パート・アルバイトに共通してみられる。

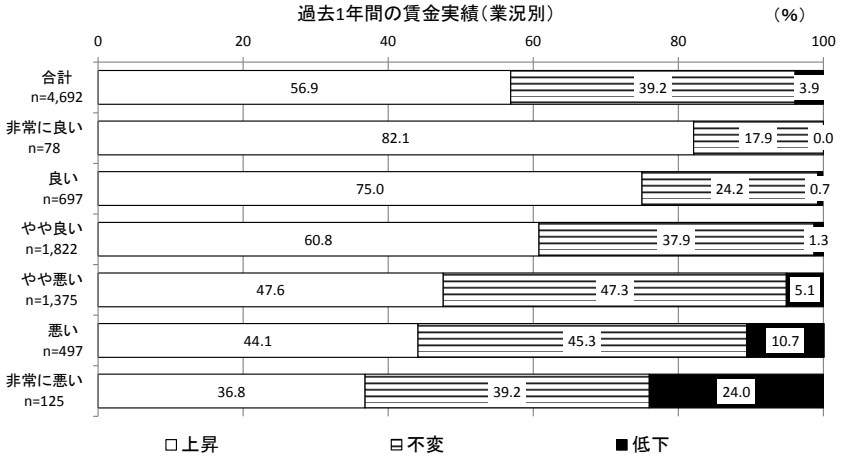




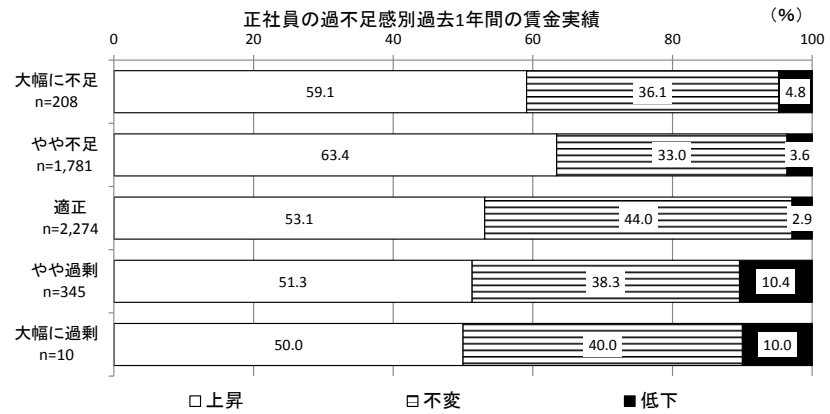
次に過去 1 年間の賃金の動きをみると、「上昇」が 56.9%で最も多く、「不変」の 39.2%、および「低下」の 3.9%を大きく上回った。業種別では製造業で「上昇」と回答した比率が高く、中でも加工型で高い。



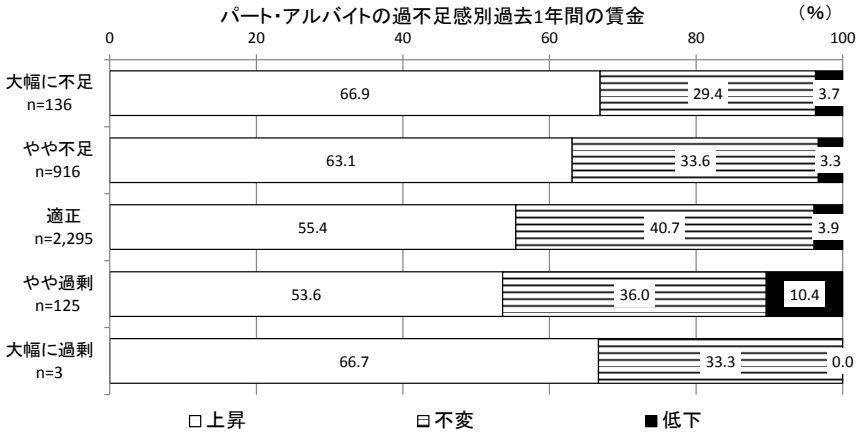
賃金の動きを現在の業況別に比較してみると、業況の良い企業ほど「上昇」の回答比率が高くなる傾向がみられるが、業況の悪い企業でも「上昇」の比率は「低下」を大きく上回っており、「不変」とほぼ同じ比率に達している。中小企業においても業況に関わらず賃上げの動きが広がっており、業況の悪い企業にとっては収益圧迫要因となっている可能性がある。



雇用の過不足感別に比較してみると、不足感の強い企業ほど概ね「上昇」の回答比率が高い傾向がみられる。但し、「大幅に不足」とした企業でも 4 割程度は賃上げをしておらず、このことが雇用不足の要因の一つとみることもできる一方、6 割程度は賃上げを実施しても不足感の解消に至っていない。

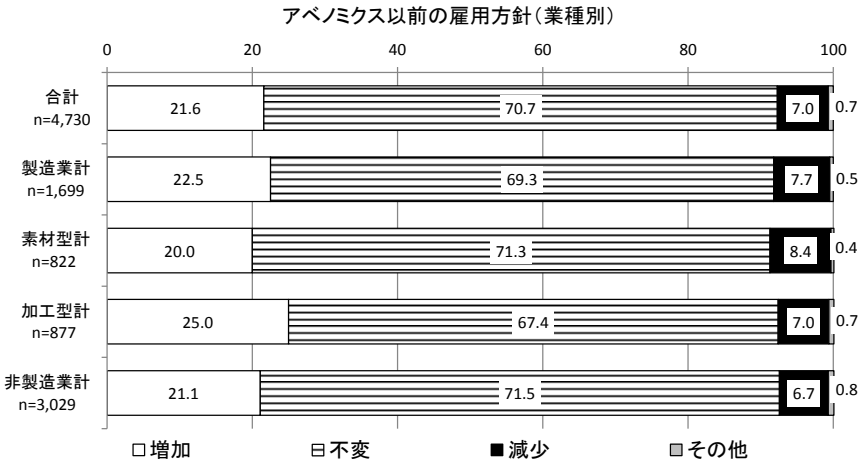


職種別に比較すると、同じ過不足感でも正社員よりもパート・アルバイトでは賃上げを実施した比率がやや高い。

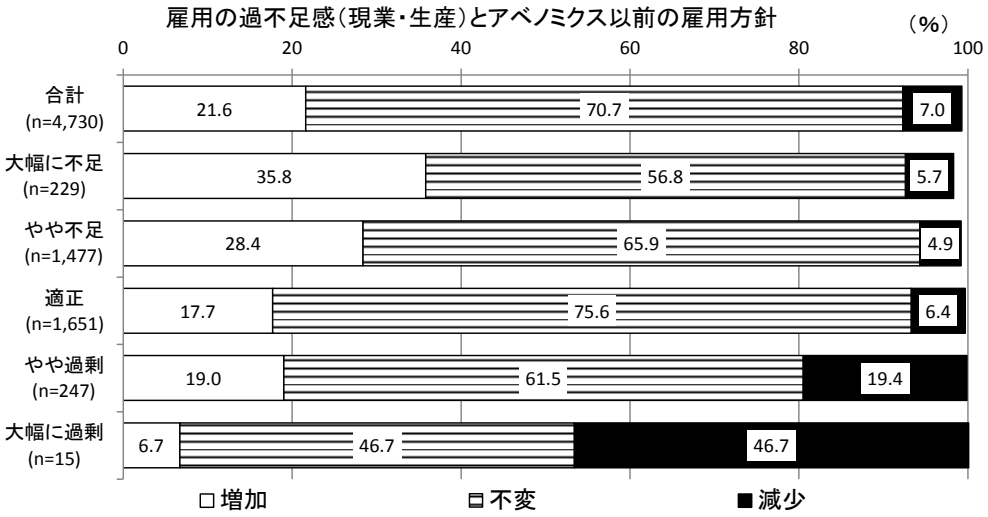


（８）アベノミクス以前の雇用方針

いわゆるアベノミクス以前（2012 年 12 月以前）の雇用方針については、「不変」が 70.7%で最も多いものの、「増加」が 21.6%で「減少」の 7.0%を上回った。業種別では製造業、中でも加工型で「増加」との回答比率がやや高い。



また、現在の雇用の過不足感との関係をみると、現業・生産部門で不足感の強い企業ほど過去に雇用を増加させたとの回答比率が高くなっていることから、アベノミクス以前に雇用を増加させた企業でも期待する雇用水準に追い付かず、不足感につながっているとの見方もできよう。



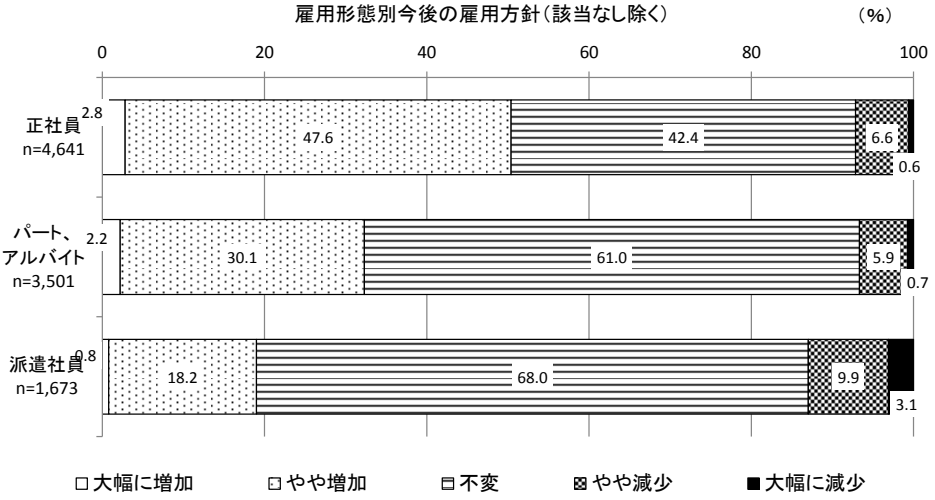
（９）今後の雇用方針

今後の雇用にかかる方針について雇用形態別にみると（「該当なし」企業を除く）、正社員については「やや増加」が 47.6%で最も多く、「不変」が 42.4%で続く。「大幅に増加」と「やや増加」と合わせた増加合計は 50.4%で「大幅に減少」と「やや減少」を合わせた減少合計 7.2%を大きく上回る。

パート・アルバイトについては、「不変」が 61.0%で最も多く、増加合計は 32.3%で減少合計の 6.6%を上回る

派遣社員では、「不変」が 68.0%で最も多く、増加合計は 20.0%で減少合計 13.0%を上回る。

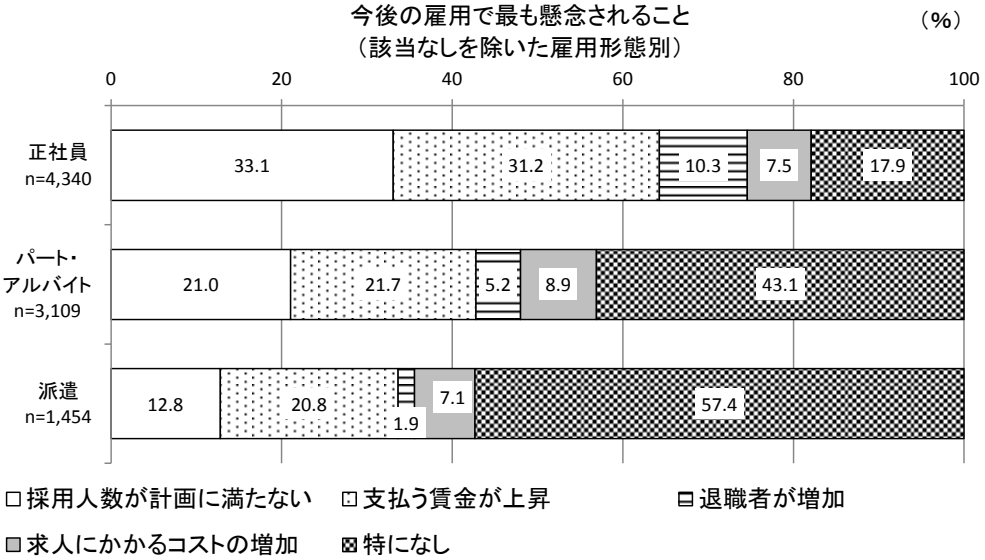
全般的に今後の雇用は増加させる方向にあるが、雇用形態別では特に正社員の増加意欲が強い。



（１０）今後の雇用で懸念されること

今後の雇用で懸念されることについて雇用形態別にみると、正社員では「採用人数が計画に満たない」が 33.1%で最も多く、「支払う賃金が上昇」が 31.2%で続く。パート・アルバイトでは「特になし」が最も多いが、懸念事項の中では「支払う賃金が上昇」が 21.7%で最も多い。派遣では過半が「特になし」だが、懸念事項の中では「支払う賃金が上昇」が 20.8%で最も多い。

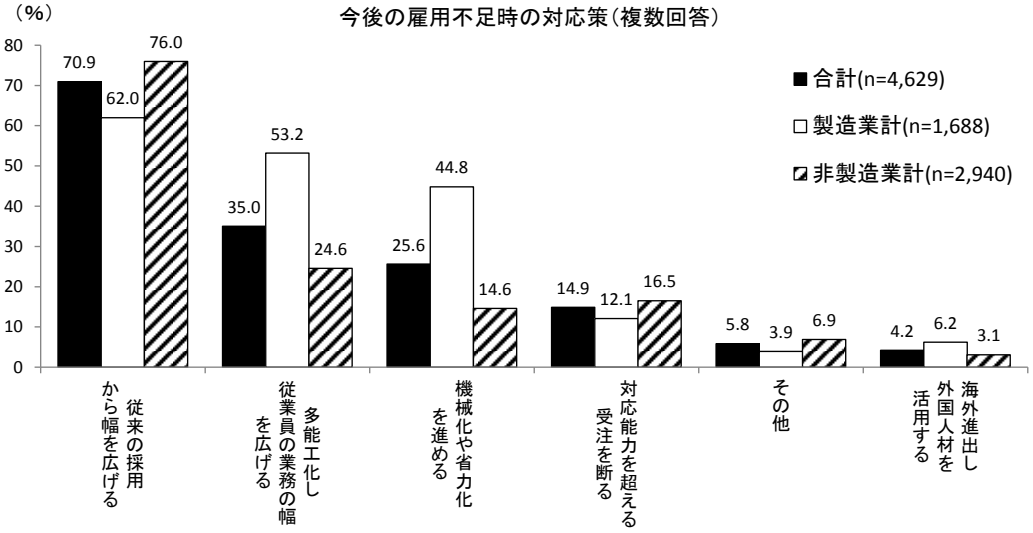
正社員では人員確保が賃金コスト上昇と並んで特に懸念されているが、非正規雇用については相対的に人員よりも賃金コスト上昇が懸念されている。



（１１）今後雇用が不足した場合の対応策

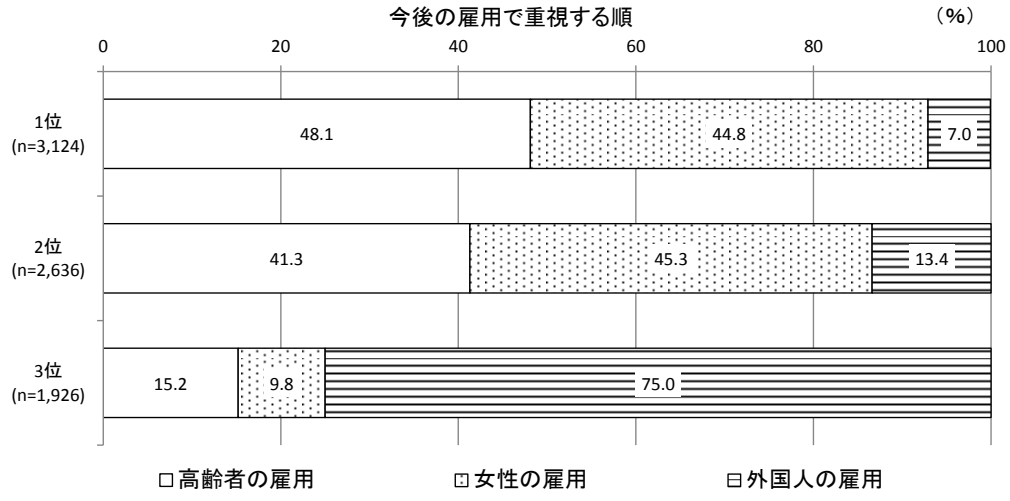
今後、雇用が不足した場合の対応策については、「従来の採用から幅を広げる」が 70.9%で最も多く、「多能工化し従業員の業務の幅を広げる」が 35.0%、「機械化や省力化を進める」が 25.6%で続く。業種別に比較すると、製造業では非製造業と比べ「多能工化し従業員の業務の幅を広げる」、「機械化や省力化を進める」が多い一方、非製造業では「従来の採用から幅を広げる」などで製造業を上回る。

採用の幅を広げることが主な対応策となっているが、製造業ではその他に従業員の技術力向上や投資などで対応する余地がみられる。



（１２）今後の採用で重視する順

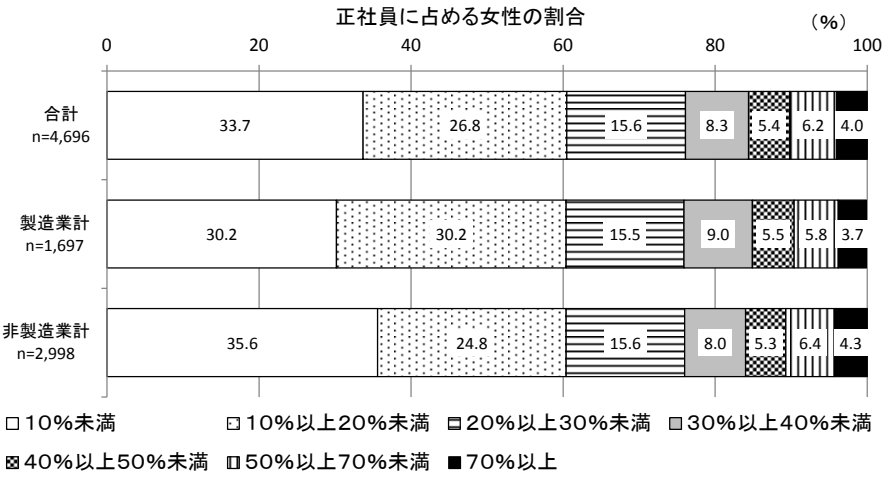
前問で「従来の採用から幅を広げる」と回答した企業に対し、今後の採用において重視する対象について優先順位を聞くと、1 位の回答が最も多いのが「高齢者の雇用」で 48.1%、次いで「女性の雇用」が 44.8%で続く。2 位では逆に「女性」が最も多く、「高齢者」が続いており、高齢者と女性がほぼ大半を占め、外国人雇用にはまだ消極的といえる。



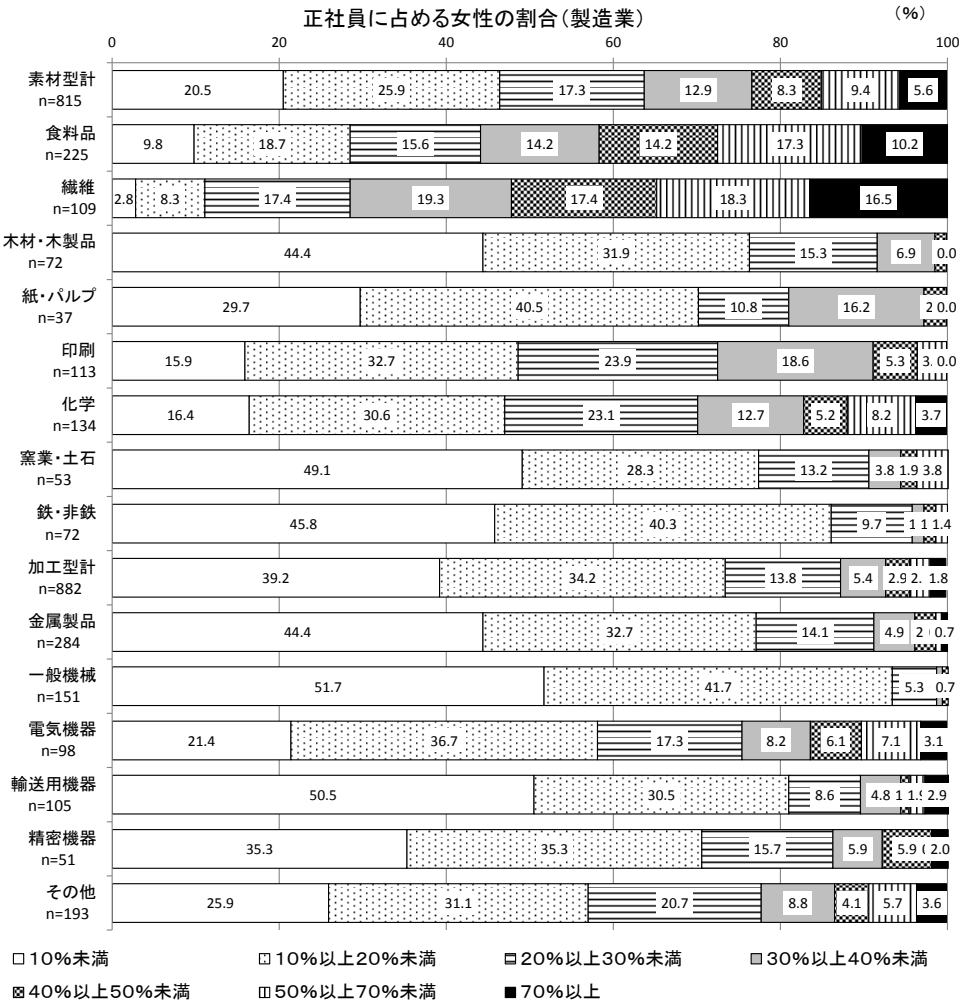
２．女性の雇用について

（１３）正社員に占める女性の割合

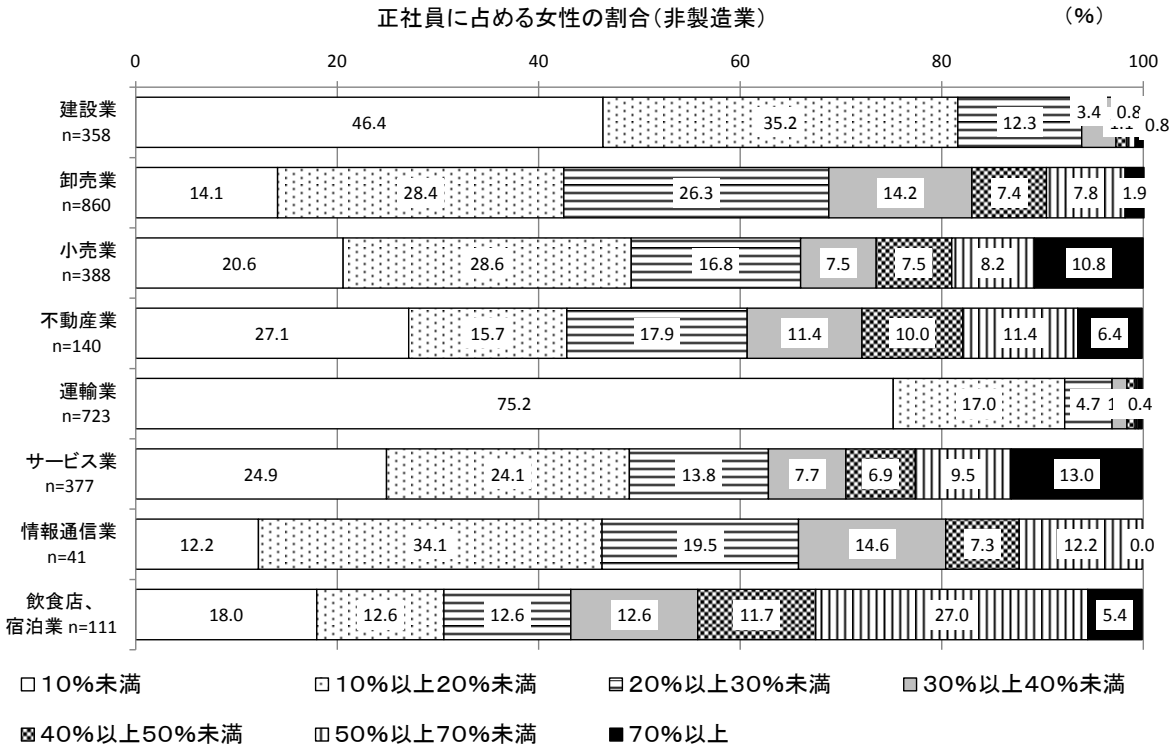
正社員に占める女性の割合で最も多いのは、「10%未満」で 33.7%、「10%以上 20%未満」が 26.8%、「20%以上 30%未満」が 15.6%で続く。業種別にみると「10%未満」の階層が非製造業でやや高くなっている他は大きな相違は見られず、20%未満を合計すると約 6 割に達している。



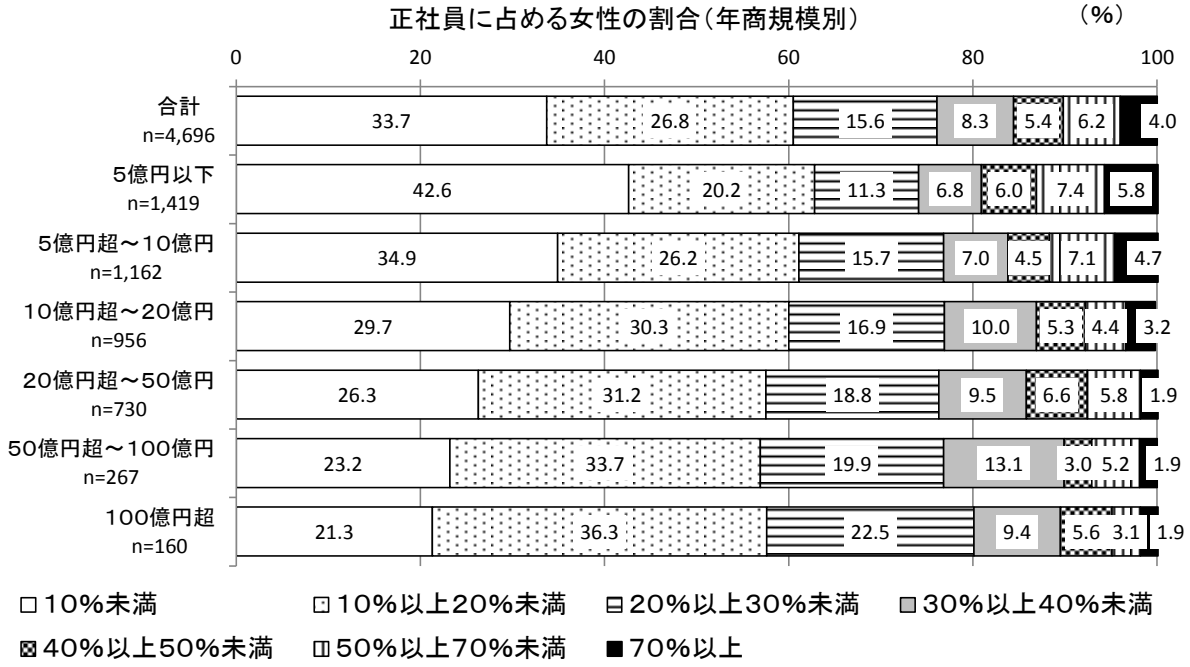
業種別で詳しくみると、製造業で女性正社員の割合が比較的高い業種は、素材型のうち「食料品」、「繊維」などで、逆に低いのは加工型のうち「一般機械」、「輸送用機器」などとなっている。



非製造業で女性正社員比率の高い業種は「飲食店・宿泊業」、「サービス業」、「小売業」など、低いのは「運輸業」、「建設業」などとなっている。

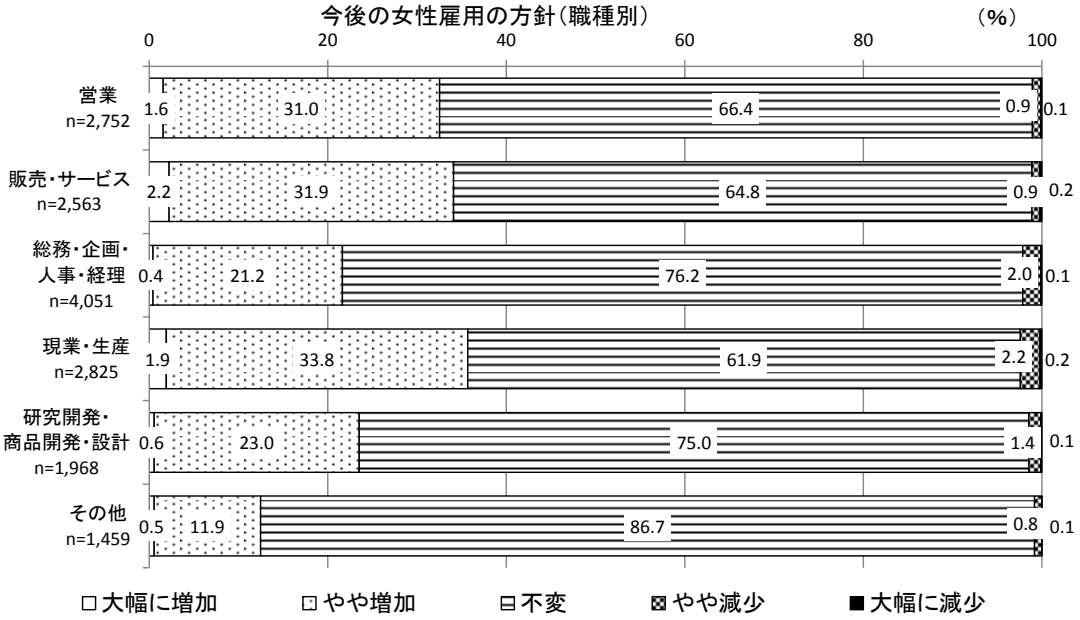


次に年商規模別に比較してみると、規模の小さい企業ほど「10%未満」の階層が多くなる傾向がみられるものの、20%未満の合計でみるとほとんど相違はみられず、それ以外の階層でも大きな差がみられない。規模の大小に関わらず、全体として中小企業における女性の正社員比率は2割程度の低水準にとどまっている。

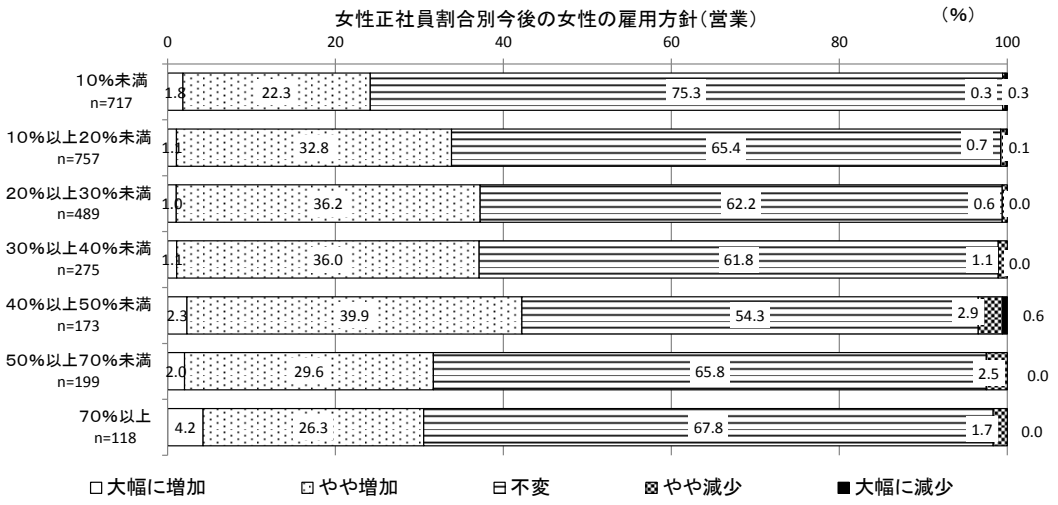


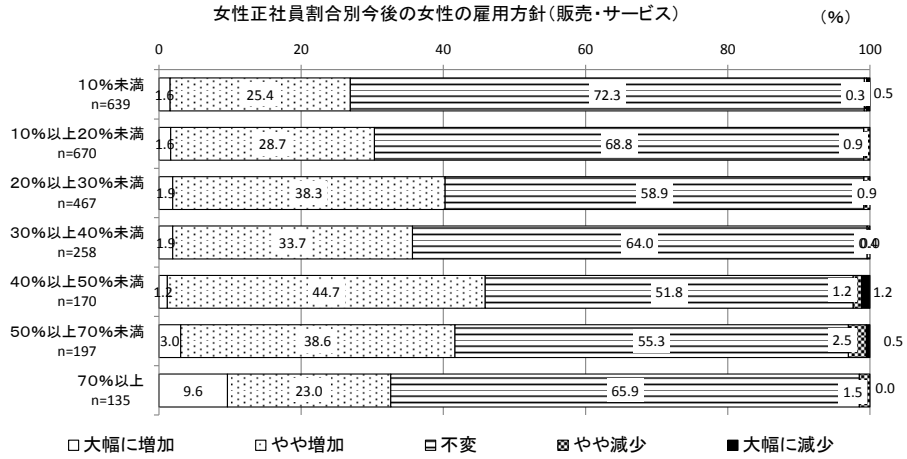
（１４）今後の女性雇用の方針

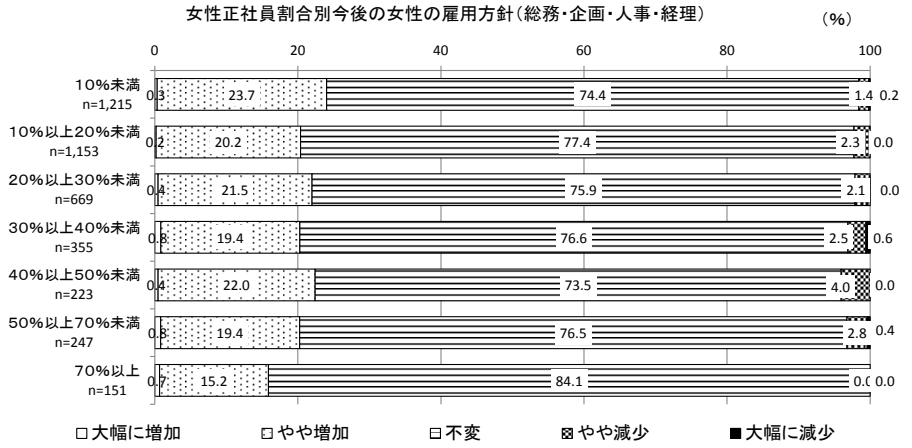
今後の女性の雇用に対する方針について職種別にみてみると、すべての職種で「不変」との回答比率が最も高いものの（「該当なし」を除く）、「大幅に増加」、「やや増加」を合わせた増加合計が「大幅に減少」、「やや減少」を合わせた減少合計を大きく上回っている。中でも「現業・生産」、「販売・サービス」、「営業」で増加合計の比率がその他の職種に比べやや高くなっている。

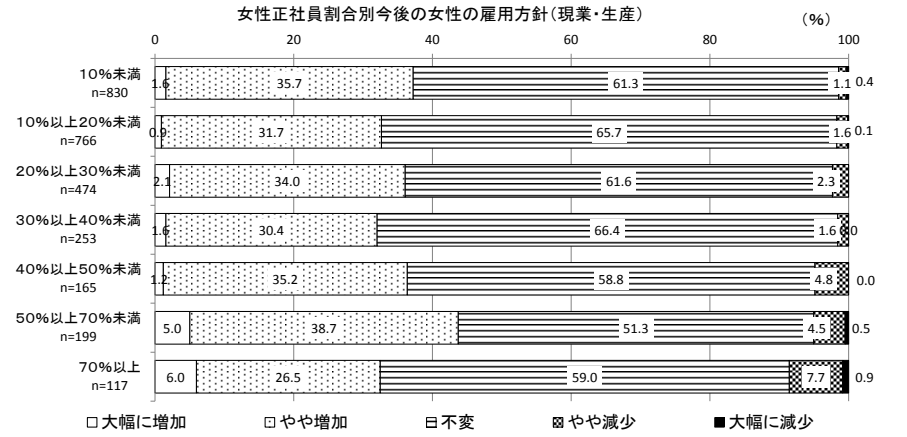


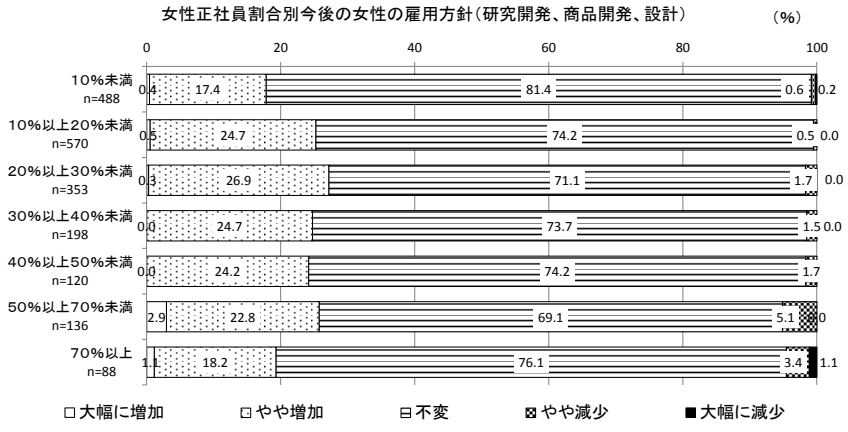
上記の職種に対する雇用方針について、女性正社員の比率別に比較してみると、「営業」、「販売・サービス」などでは、女性正社員比率の水準が中位にある企業でやや積極的な傾向がみられる。既に正社員の半数程度を女性が占める企業で対人サービス業務を中心に今後も女性の活用を図ろうとの方針がみられる。




女性正社員割合別今後の女性の雇用方針（販売・サービス）
（%）
0
20
40
60
80
100
10%未満 n=639
1.6
25.4
72.3
0.3
0.5
10%以上20%未満 n=670
1.6
28.7
68.8
0.9
20%以上30%未満 n=467
1.9
38.3
58.9
0.9
30%以上40%未満 n=258
1.9
33.7
64.0
0.4
40%以上50%未満 n=170
1.2
44.7
51.8
1.2
1.2
50%以上70%未満 n=197
3.0
38.6
55.3
2.5
0.5
70%以上 n=135
9.6
23.0
65.9
1.5
0.0
□大幅に増加
⊡やや増加
⊟不変
⊠やや減少
■大幅に減少

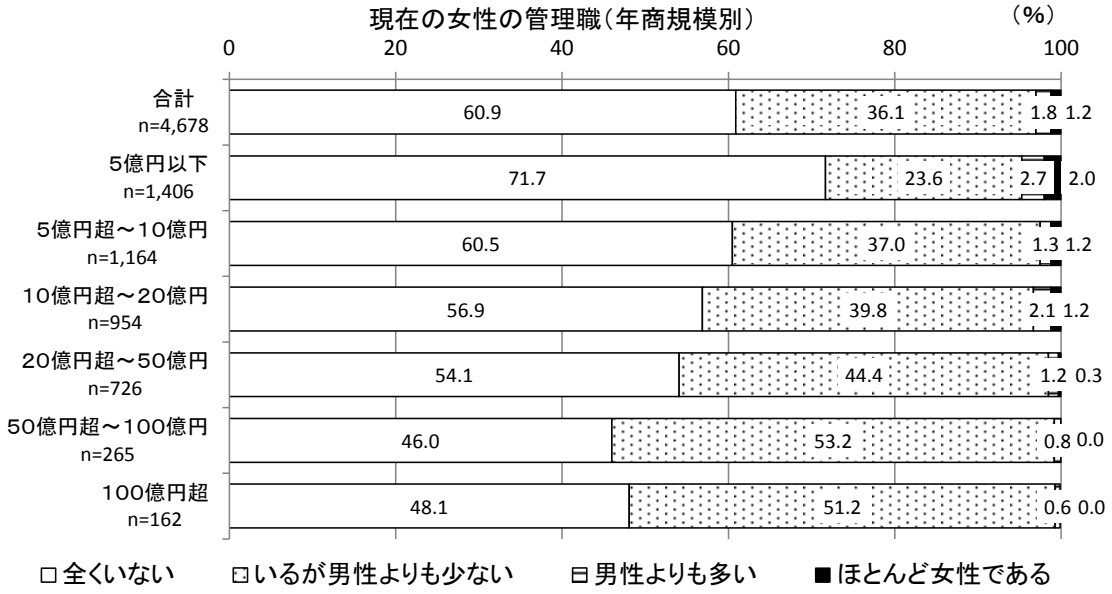

女性正社員割合別今後の女性の雇用方針（総務・企画・人事・経理）
（%）
0
20
40
60
80
100
10%未満 n=1,215
0.3
23.7
74.4
1.4
0.2
10%以上20%未満 n=1,153
0.2
20.2
77.4
2.3
0.0
20%以上30%未満 n=669
0.4
21.5
75.9
2.1
0.0
30%以上40%未満 n=355
0.8
19.4
76.6
2.5
0.6
40%以上50%未満 n=223
0.4
22.0
73.5
4.0
0.0
50%以上70%未満 n=247
0.8
19.4
76.5
2.8
0.4
70%以上 n=151
0.7
15.2
84.1
0.0
0.0
□大幅に増加
⊡やや増加
⊟不変
⊠やや減少
■大幅に減少


女性正社員割合別今後の女性の雇用方針（現業・生産）
（%）
0
20
40
60
80
100
10%未満 n=830
1.6
35.7
61.3
1.1
0.4
10%以上20%未満 n=766
0.9
31.7
65.7
1.6
0.1
20%以上30%未満 n=474
2.1
34.0
61.6
2.3
30%以上40%未満 n=253
1.6
30.4
66.4
1.6
0.0
40%以上50%未満 n=165
1.2
35.2
58.8
4.8
0.0
50%以上70%未満 n=199
5.0
38.7
51.3
4.5
0.5
70%以上 n=117
6.0
26.5
59.0
7.7
0.9
□大幅に増加
⊡やや増加
⊟不変
⊠やや減少
■大幅に減少

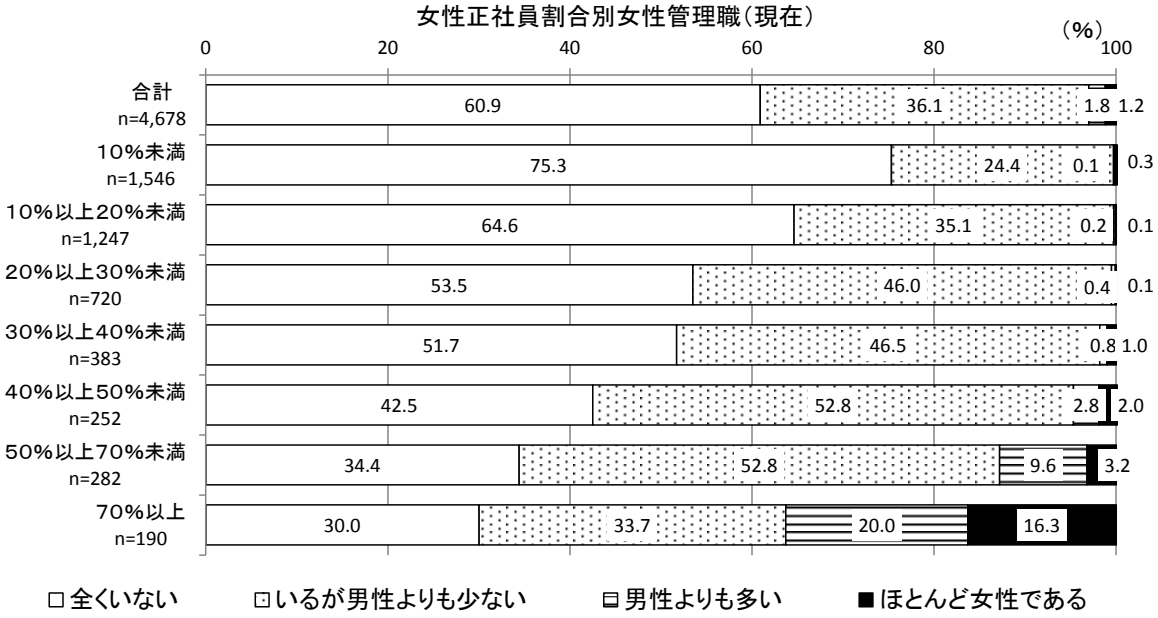

女性正社員割合別今後の女性の雇用方針（研究開発、商品開発、設計）
（%）
0
20
40
60
80
100
10%未満 n=488
0.4
17.4
81.4
0.6
0.2
10%以上20%未満 n=570
0.5
24.7
74.2
0.5
0.0
20%以上30%未満 n=353
0.3
26.9
71.1
1.7
0.0
30%以上40%未満 n=198
0.0
24.7
73.7
1.5
0.0
40%以上50%未満 n=120
0.0
24.2
74.2
1.7
50%以上70%未満 n=136
2.9
22.8
69.1
5.1
0.0
70%以上 n=88
1.1
18.2
76.1
3.4
1.1
□大幅に増加
⊡やや増加
⊟不変
⊠やや減少
■大幅に減少

（１５）女性管理職の現状と今後

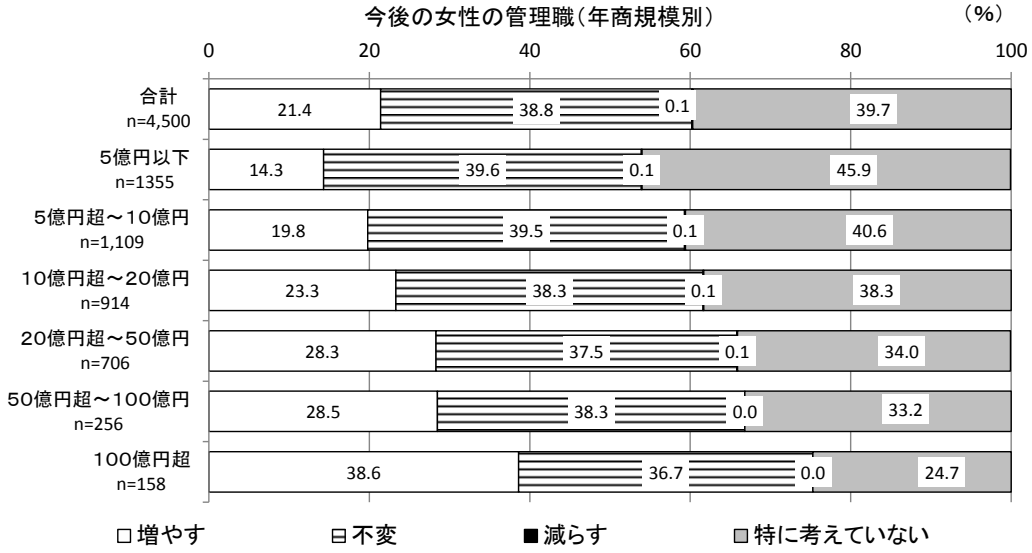
女性の管理職（経営者の同族関係者を除く）の現状についてみると、「全くいない」が 60.9%で最も多く、「いるが男性よりも少ない」が 36.1%で両者を合わせると大半を占める。年商規模別で比較すると、規模の大きい企業ほど「いるが男性より少ない」との回答比率が高い。現状の女性管理職の存在は、ある程度企業規模に比例しているとみられるが、全体としてごく少数にとどまっている。



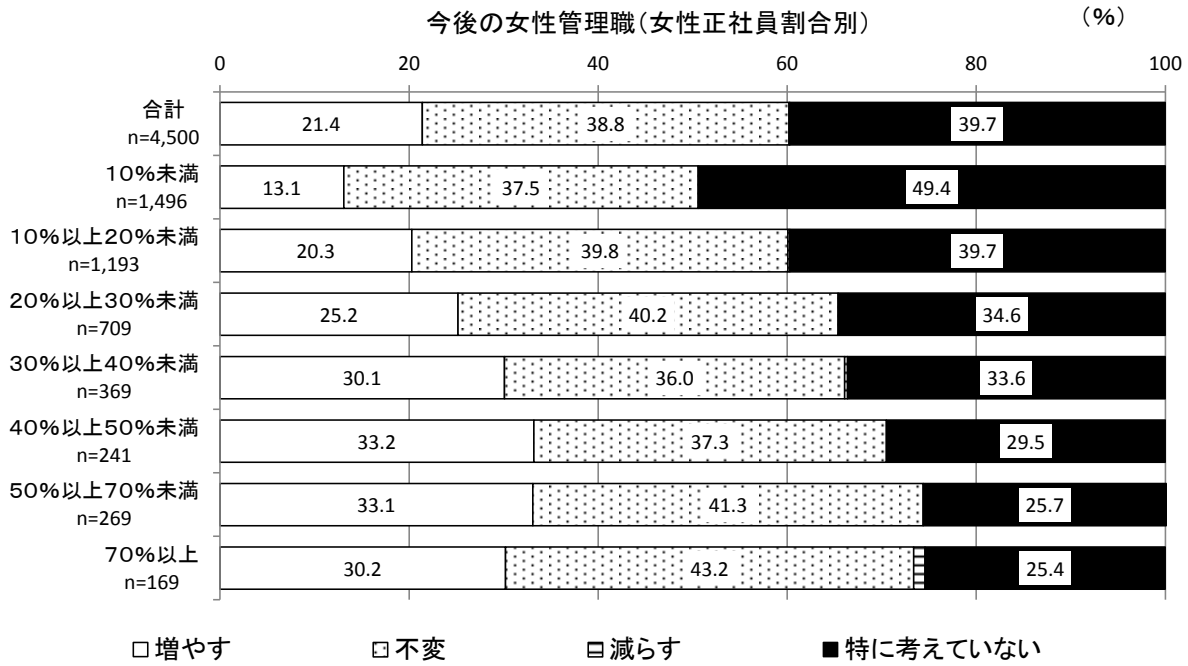
女性正社員の割合との関係で比較してみると、女性正社員の割合が高いほど女性管理職が「全くいない」比率が低くなり、「男性よりも多い」、「ほとんど女性である」比率が高くなる傾向がみられる。女性の管理職と将来の管理職候補となる女性正社員の割合との間には相関があると考えられる。



女性管理職の今後についてみると、「特に考えていない」が 39.7%で最も多く、「不変」が 38.8%でほぼ同数。但し、「増やす」との回答も 21.4%で、年商規模の大きい企業ほど高まる傾向にあり、今後の女性管理職の必要性を感じている企業は相応にみられる。

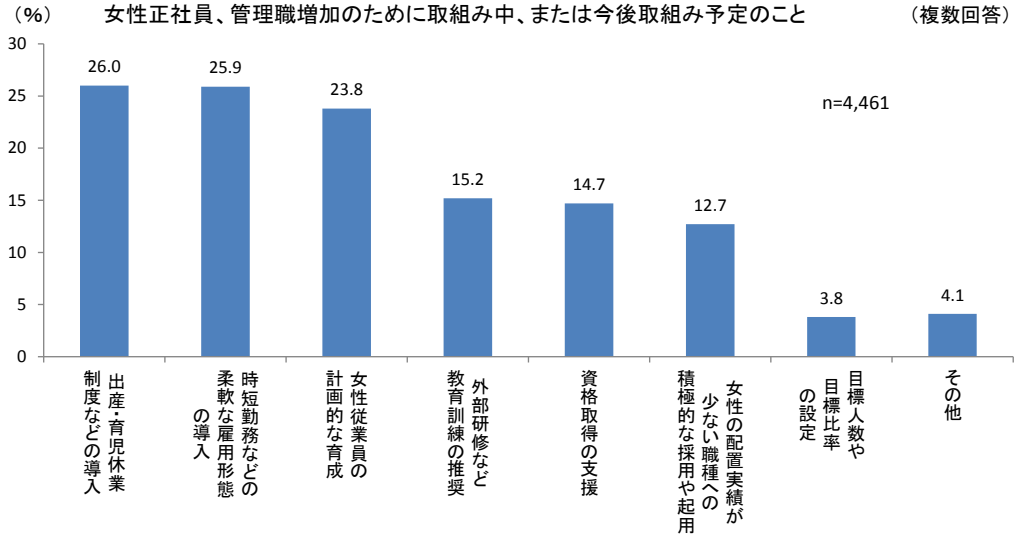


また、女性正社員の割合との関係で比較してみると、女性正社員割合が低い企業ほど「特に考えていない」との回答比率が高く、女性管理職に対する関心が低い。逆に女性正社員割合が高い企業では、既に一定の女性管理職が存在しているためか「増やす」との回答は頭打ちになる傾向があるが、「特に考えていない」との回答は少なく、何らかの方針を持っていると考えられる。

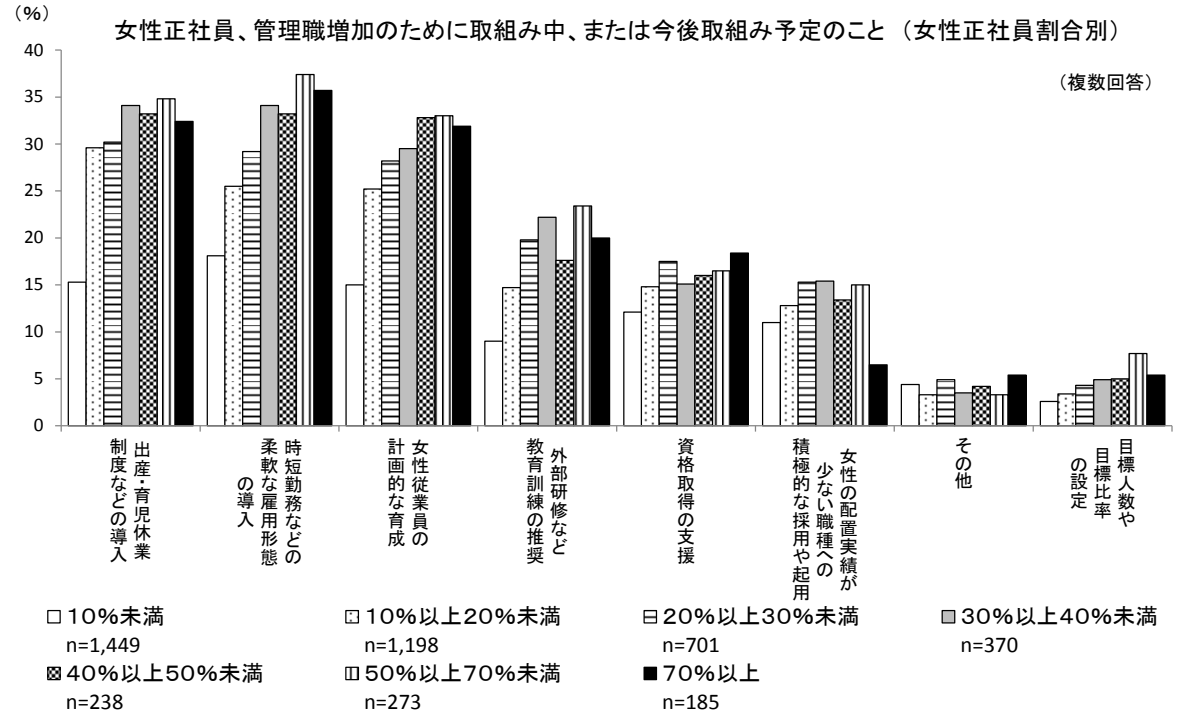


（１６）女性正社員・管理職増加のための方策

女性の正社員や管理職の増加のため現在取り組んでいる方策または今後取り組み予定の方策についてみると、「出産・育児休業制度などの導入」の 26.0%、「時短勤務などの柔軟な雇用形態の導入」の 25.9%、「女性従業員の計画的な育成」23.8%などが上位を占める。まず、女性にとって働きやすい勤務制度の導入から始める傾向がみられる。



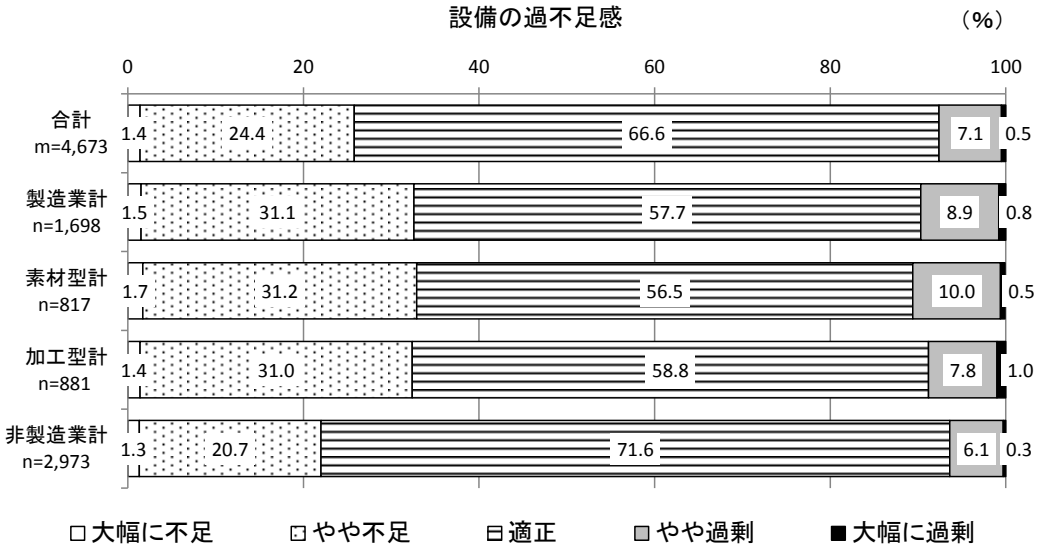
現在の女性正社員の割合別に比較してみると、前述した方策の導入および検討状況は、現在の女性正社員の割合が高い企業ほど積極的にみられる傾向にあり、女性の活用においては、積極的な企業とそうでない企業で格差が広がる可能性がある。



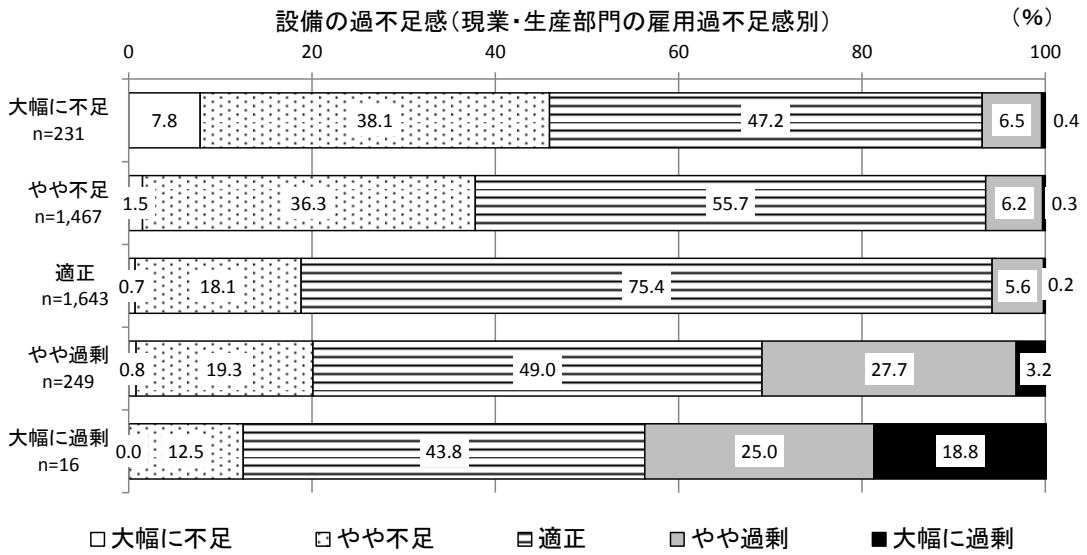
３．国内設備の状況について

（１７）設備の過不足感

設備の過不足感をみると、「適正」が 66.6%で最も多いが、「大幅に不足」の 1.4%と「やや不足」の 24.4%を合わせた不足合計は、「大幅に過剰」の 0.5%と「やや過剰」の 7.1%を合わせた過剰合計を上回り、全体として不足超となっている。業種別では製造業が非製造業に比べ不足感がやや強い。

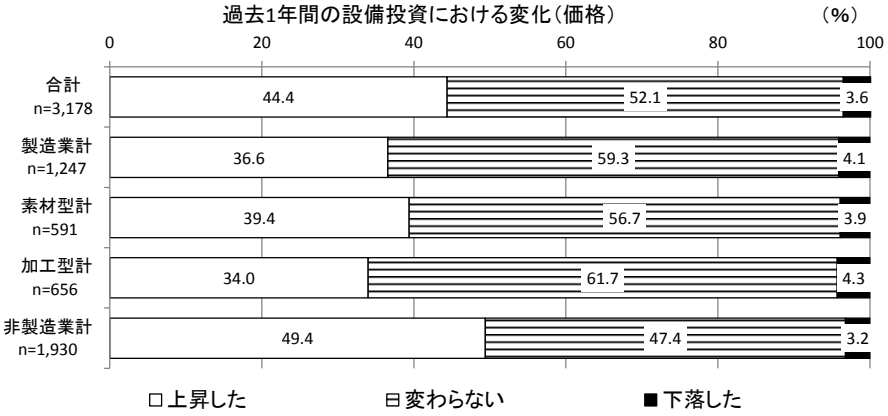


雇用の過不足感との関係で現業・生産部門の雇用の過不足感別に比較してみると、雇用の不足感が強い企業ほど設備の不足感も強い関係がみられ、雇用不足と設備不足が連動している。

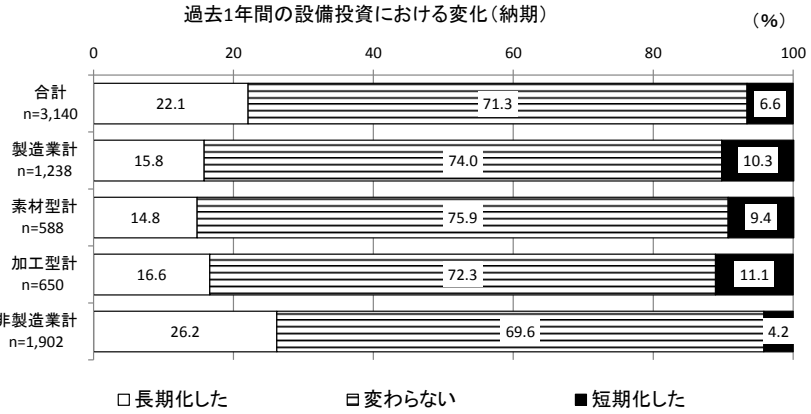


（１８）設備の調達環境の変化

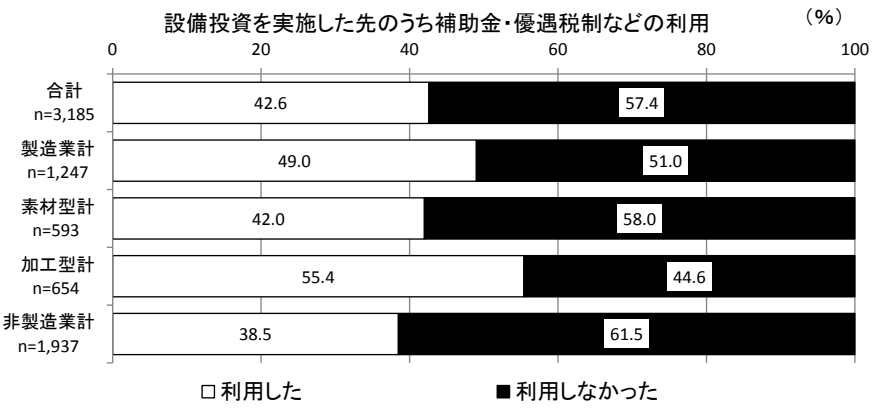
過去１年間に設備投資を実施した企業に対し、設備投資にかかる価格、納期の変化および補助金・優遇税制などの利用状況などについてみてみた。価格の変化については、「変わらない」が52.1%で最も多いものの、「上昇した」が44.4%に上り、「下落した」の3.6%を大きく上回っている。業種別では非製造業で上昇したとの回答比率が高く、特に運輸業、飲食店・宿泊業などで高い。



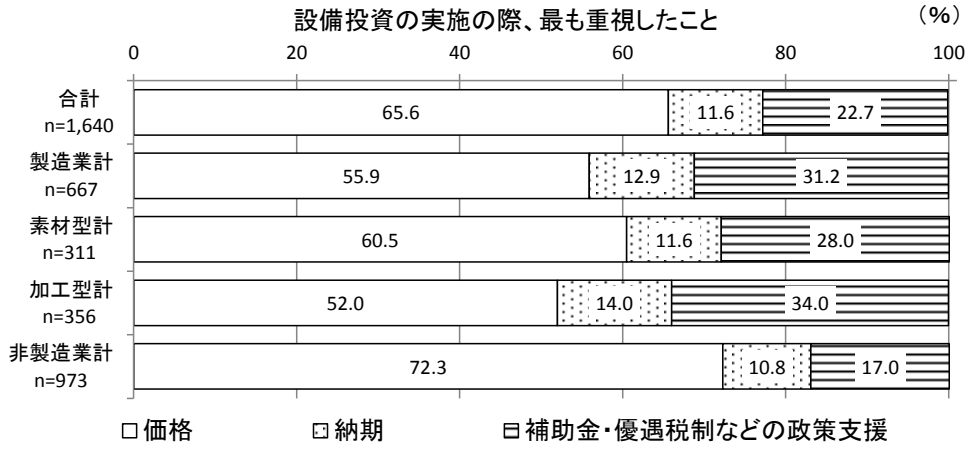
納期については、「変わらない」が71.3%で大半を占めるが、「長期化した」が22.1%で「短期化した」の6.6%を大きく上回っている。業種別では非製造業で長期化したとの回答比率が高く、特に運輸業でその比率が高い。



補助金・優遇税制の利用状況をみると、「利用した」が42.6%に上り、中でも加工型製造業では半数を上回るなど補助金・優遇税制の利用率は高い。一方、非製造業では相対的に利用拡大の余地が残されている。

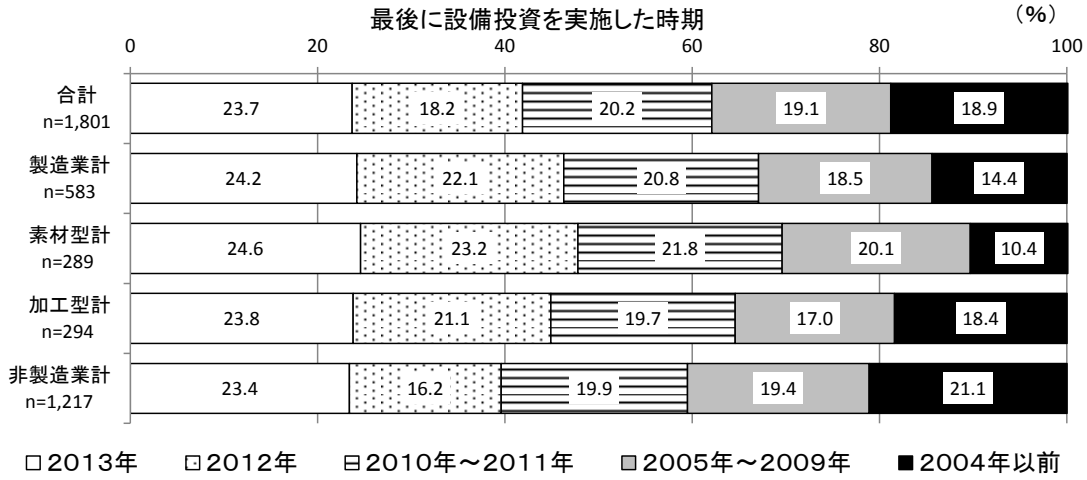


次に、設備投資の実施に際して、価格、納期、補助金・優遇税制、のうち最も重視するものについて聞くと、「価格」が 65.6%で最も多く、「補助金・優遇税制」が 22.7%、「納期」11.6%の順。業種別では、製造業、中でも加工型で補助金・優遇税制を上げる比率が高く、実際の利用状況との関係が窺える。

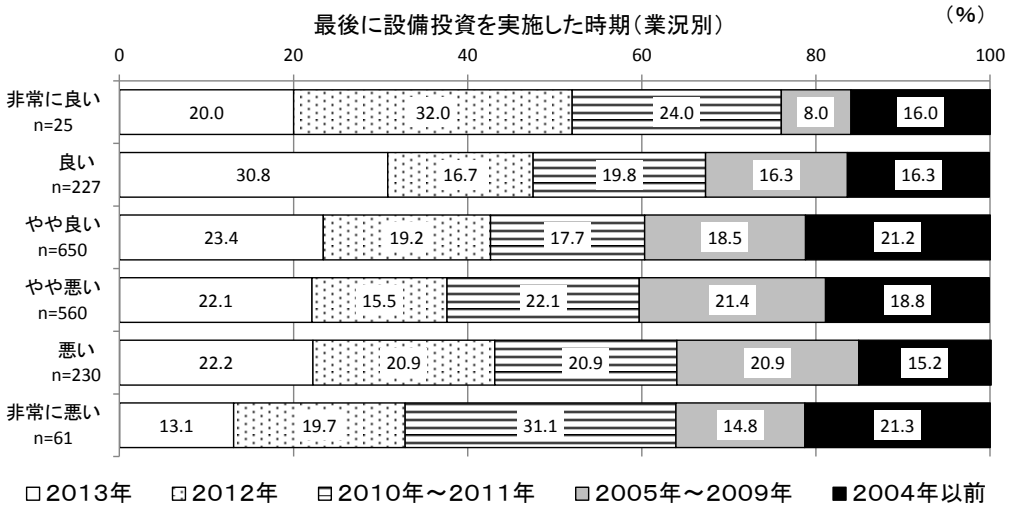


（１９）最後に設備投資を実施した時期

過去１年間に設備投資を実施しなかった企業に対し、最後に設備投資を実施した時期を聞くと、「2013 年」が 23.7%で最も多く、「2010 年～2011 年」が 20.2%、「2005 年～2009 年」19.1%、「2004 年以前」18.9%が続く。全体の約 4 割が 5 年以上設備投資を実施しておらず、2 割弱が 10 年以上実施していないことから、設備の老朽化が進んでいる企業が相当数あるとみられる。
業種別では非製造業で最後の投資から長期間経過している傾向がやや強い。

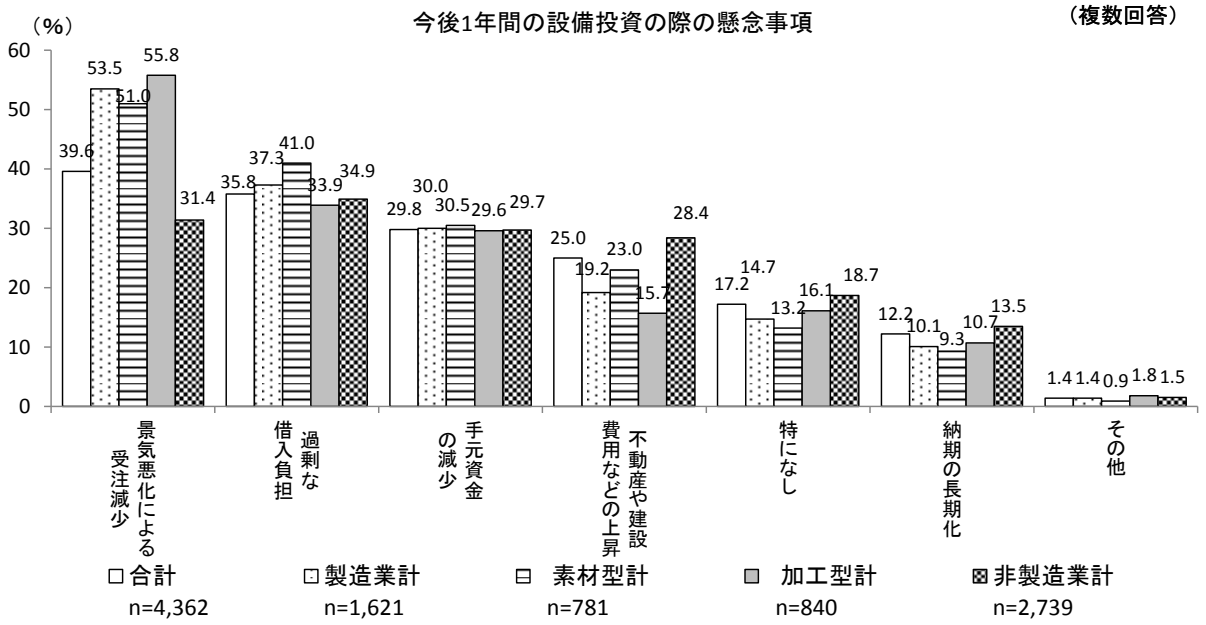


最後の設備投資時期を現在の業況別に比較してみると、概ね業況の良い企業ほど最後の投資時期からの経過期間が短い傾向がみられる。但し、業況に関わらず 10 年以上投資を実施していない企業は 2 割程度存在しているのがわかる。



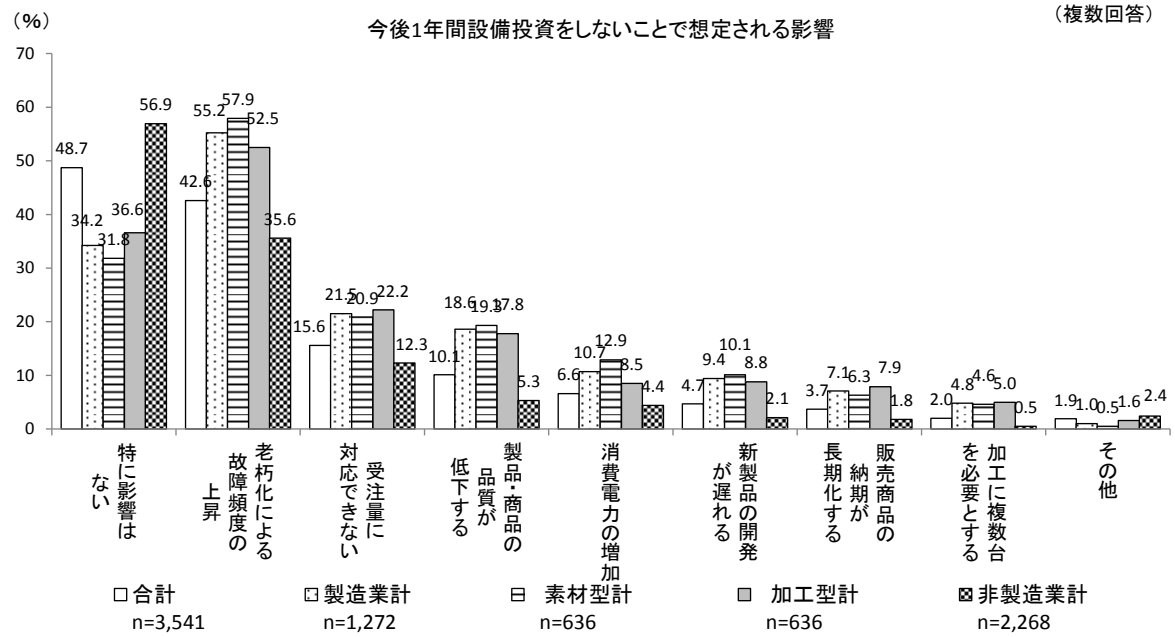
（２０）今後の設備投資実施時の懸念事項

今後 1 年間に設備投資を実施する際に懸念される事項をみると、「景気悪化による受注減少」が 39.6%で最も多く、「過剰な借入負担」35.8%、「手元資金の減少」29.8%などと続く。業種別に比較すると、製造業、特に加工型では「景気悪化による受注減少」が突出して多い一方、非製造業では「過剰な借入負担」が最も多いほか「不動産や建設費用などの上昇」が製造業に比べて多い。製造業では景気の先行き、非製造業では自社の財務基盤の動向や投資コストに対する見方が設備投資の実施において重視されている。



（２１）設備投資を実施しない場合の影響

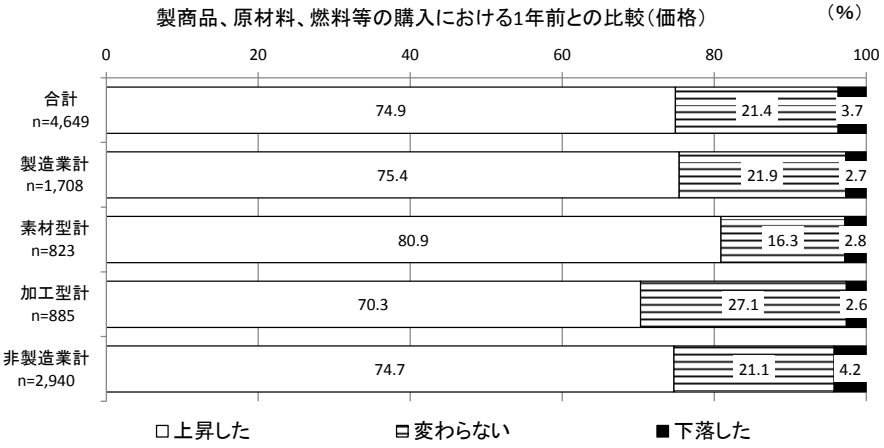
今後１年間で設備投資を実施しない場合の経営への影響についてみると、「特に影響はない」が最も多いが、それを除けば「老朽化による故障頻度の上昇」（42.6%）が多い。業種別で比較すると、製造業では老朽化への懸念が圧倒的に強い一方、非製造業では特に懸念なしとの見方が多い。



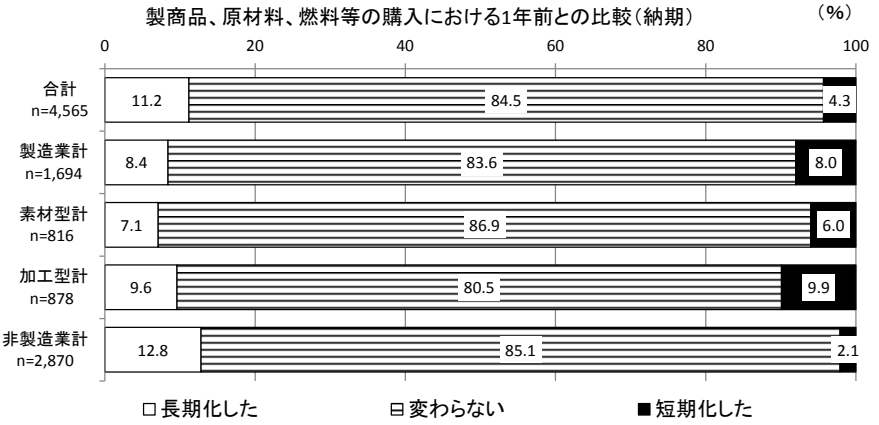
４．製商品、原材料、燃料等の購入、調達について

（２２）製商品、原材料、燃料等の購入、調達における変化

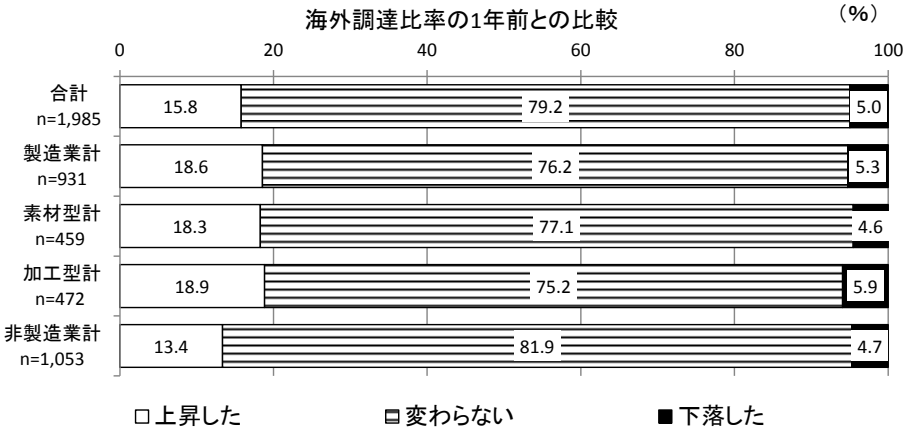
製商品、原材料、燃料等の購入、調達における１年前との変化についてみると、価格については、「上昇した」が 74.9％で圧倒的に多く、業種別では素材型で 80.9％に達する。「下落した」との回答はごく少数である。



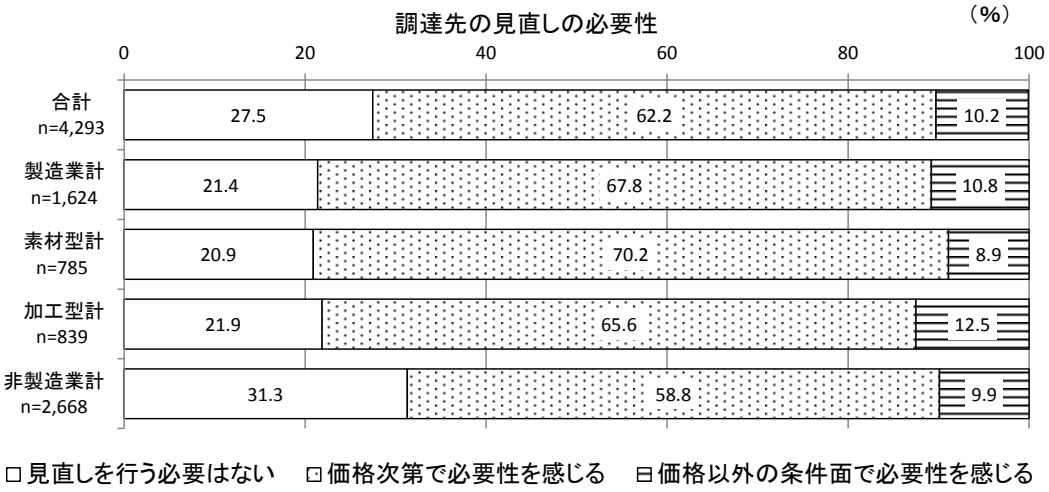
納期については、「変わらない」が 84.5％で最も多く、「長期化した」が 11.2％で「短期化した」の 4.3％を上回る。業種別では非製造業で長期化の傾向がやや強い。



海外からの調達比率の変化については、「海外からの調達はない」を除けば、「変わらない」が 79.2％で最も多いが、「上昇した」が 15.8％で「下落した」の 5.0％を上回る。業種別では製造業で上昇した比率がやや高い。

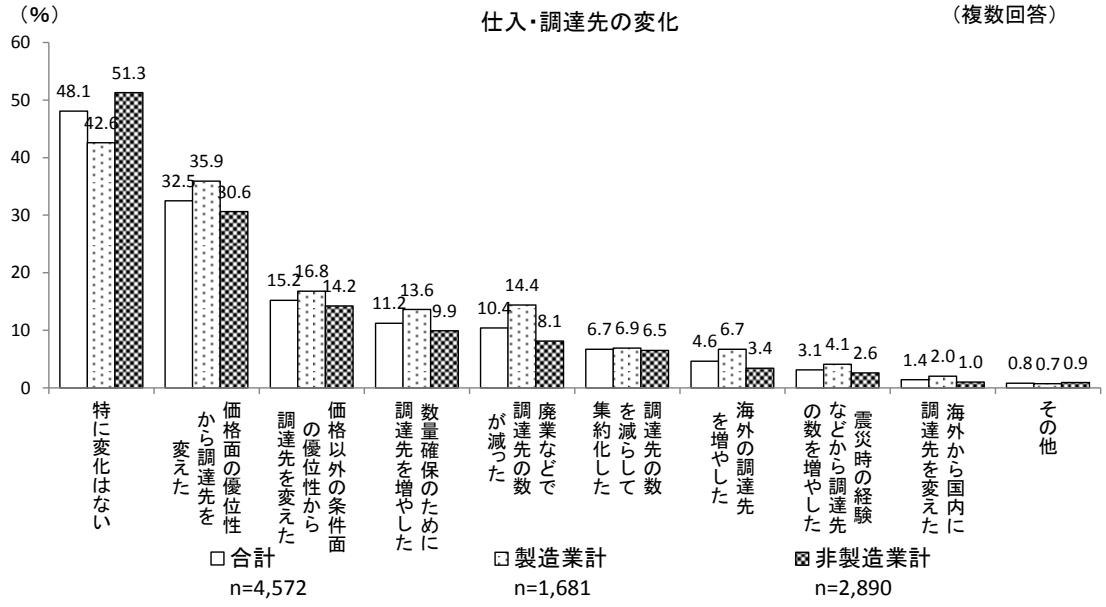


調達先の見直しの必要性についてみると、「価格次第で必要性を感じる」が 62.2%で最も多く、「見直しを行う必要はない」が 27.5%、「価格以外の条件面で必要性を感じる」が 10.2%となっている。何らかの理由で見直しの必要性を感じている企業が大半であり、製造業でややその傾向が強い。



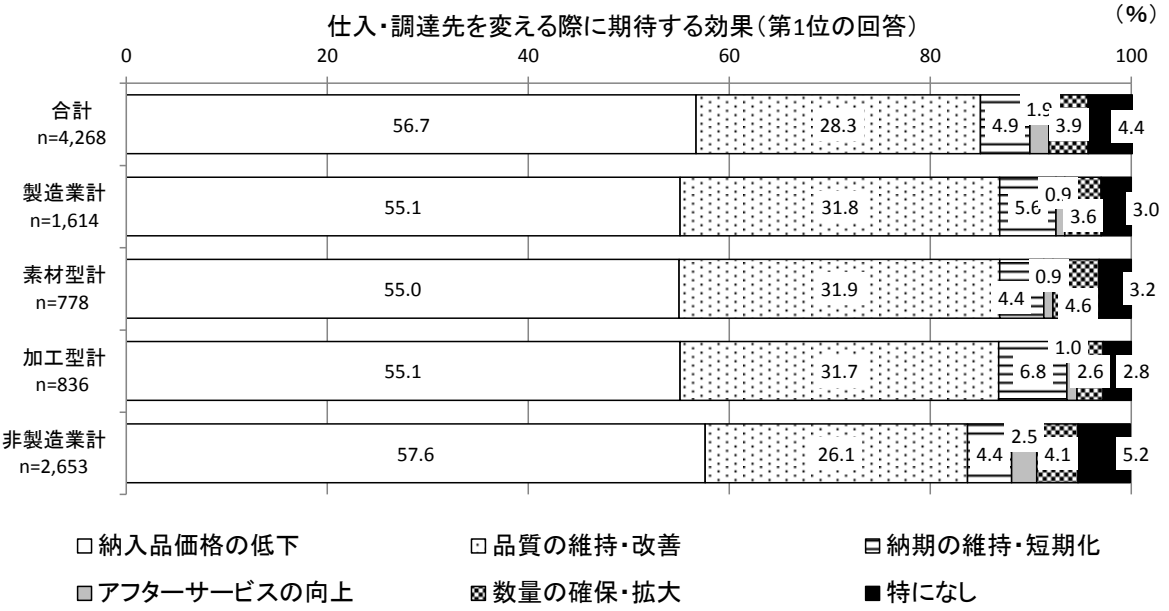
（２３）仕入・調達先の変化

これまで取引をしてきた仕入・調達先の変化についてみると、「特に変化はない」が最も多いが、それを除くと、「価格面の優位性から調達先を変えた」、「価格以外の条件面の優位性から調達先を変えた」が続いており、実際に何らかの理由で調達先を変えた企業がある程度存在する。



（２４）仕入・調達先変更の際に期待する効果

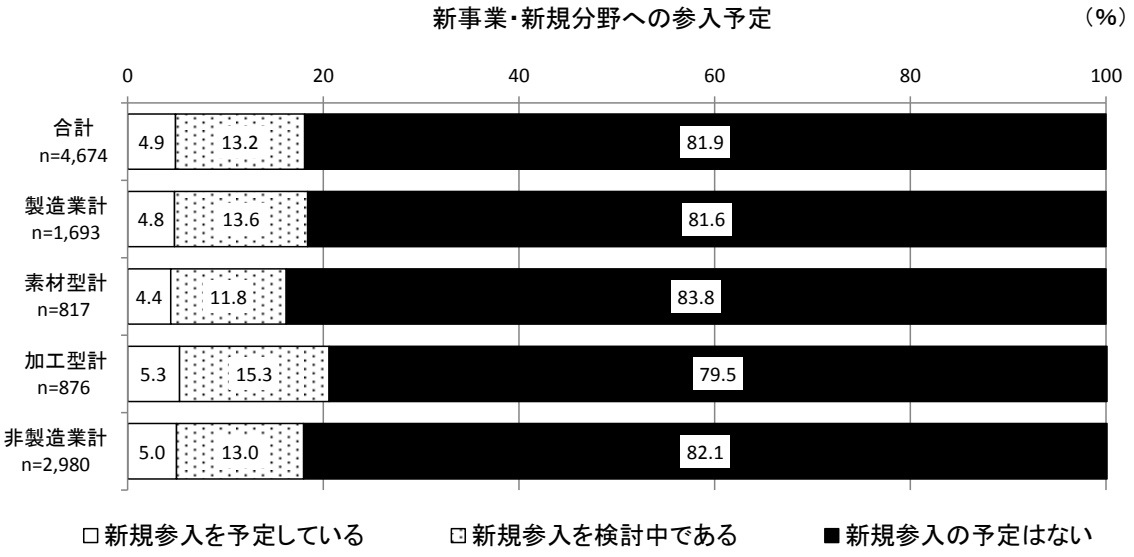
仕入・調達先を変更する際の効果について最も期待されることをみると「納入品価格の低下」が 56.7%で最も多く、「品質の維持・改善」が 28.3%で続き、これらで大半を占める。価格面での効果が最も強く、次に品質面での効果が期待されている。



５．規制緩和、新事業進出について

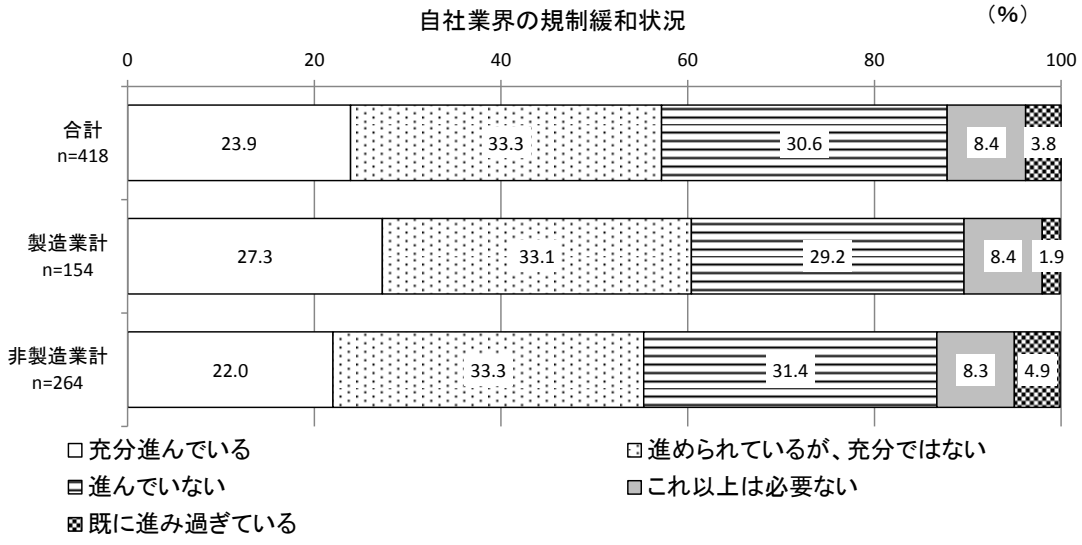
（２５）新事業・新規分野への進出について

新事業・新規分野への進出についてみると、「新規参入の予定はない」が 81.9%で最も多く、「新規参入を検討中である」 13.2%、「新規参入を予定している」 4.9%を合わせた新規参入の可能性のある企業の比率は 2 割程度となっている。業種別では製造業、非製造業で大きな相違はない。

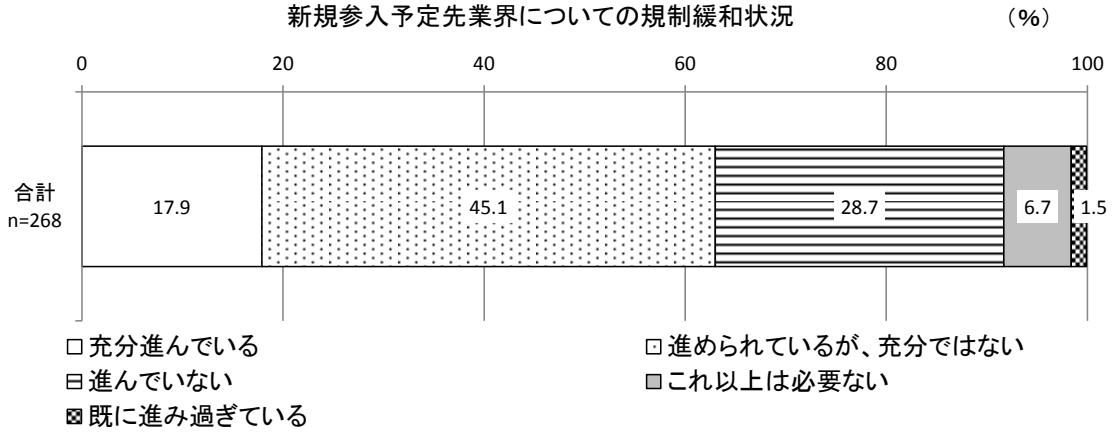


（２６）規制緩和の状況

前問で「新規参入を予定している」、「新規参入を検討している」企業に対して、自社の業界と参入を予定している業界それぞれについて規制緩和の状況を尋ねると、自社業界については「進められているが、充分ではない」が 33.3%で最も多く、「進んでいない」が 30.6%、「充分進んでいる」が 23.9%で続く。規制緩和が進んでいるとの評価をする企業の比率は半数を超えている。業種別では製造業で規制緩和が進んでいるとの評価がやや高い。

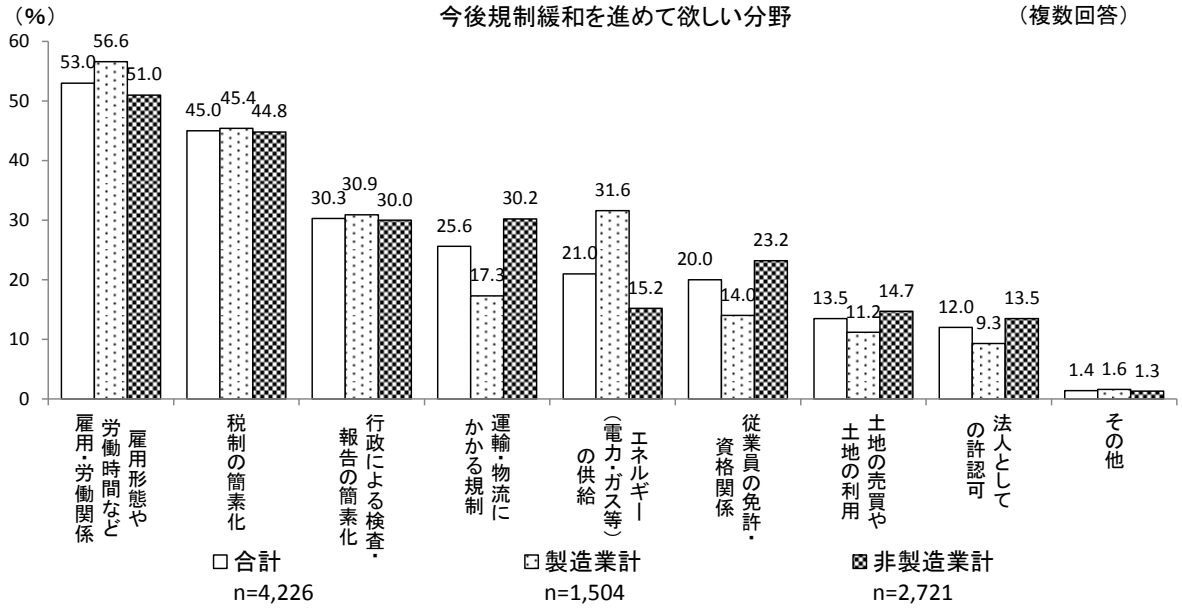


一方、新規参入を考えている業界についての評価は、「進められているが、充分ではない」が45.1%で最も多く、「進んでいない」が28.7%、「充分進んでいる」が17.9%で続いており、自社業界への評価と傾向は似ているが、進んでいるとの評価がやや高い一方、充分との見方はやや少ない。



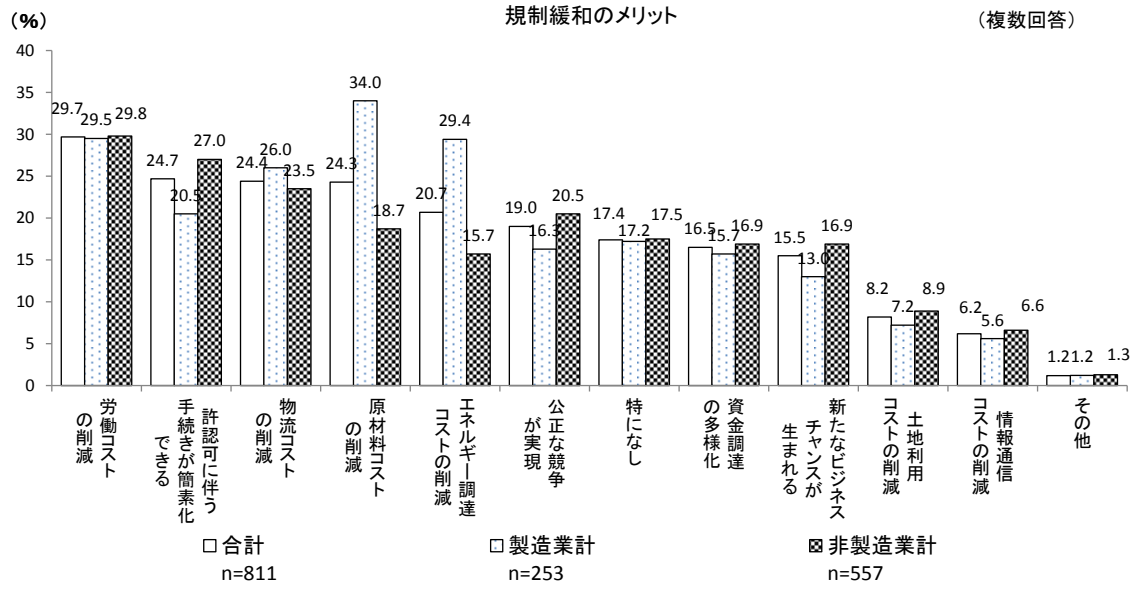
（２７）規制緩和を進めて欲しい分野

今後、規制緩和を進めて欲しい分野としては「雇用形態や労働時間など雇用・労働関係」が53.0%で最も多く、「税制の簡素化」の45.0%、「行政による検査・報告の簡素化」30.3%などが上位を占める。



（２８）規制緩和のメリット

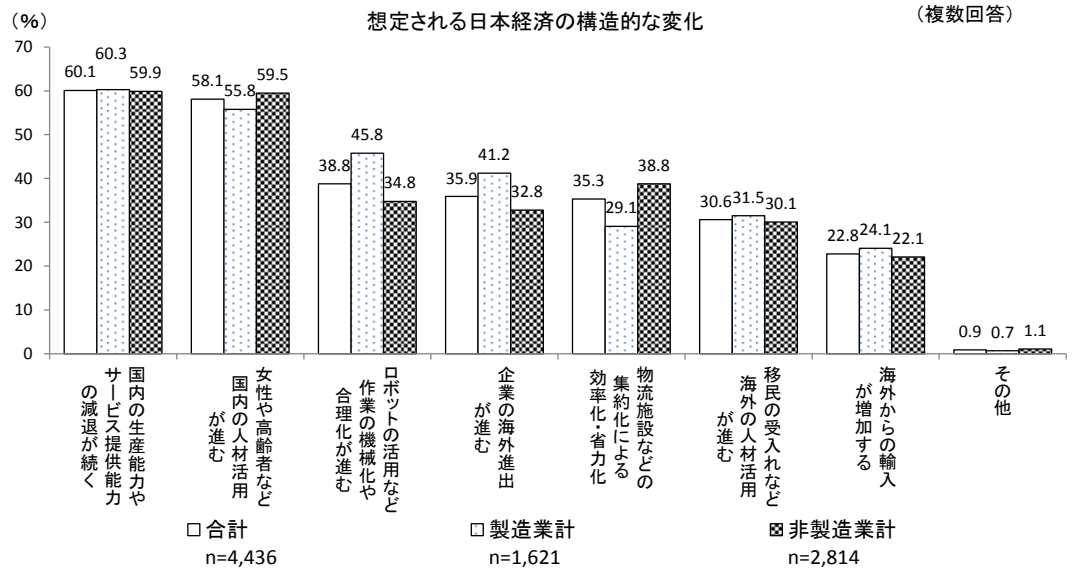
事業における規制緩和のメリットとして「労働コストの削減」が 29.7%で最も多く、「許認可に伴う手続きが簡素化できる」(24.7%)、「物流コストの削減」(24.4%)、「原材料コストの削減」(24.3%) などが上位を占め、コスト削減効果や手続きの簡素化などの効果を期待している。前問で雇用・労働分野での規制緩和への期待が強く、労働コストの削減につながるとの見方が多い。但し、業種別にみると製造業では、「原材料コストの削減」、「エネルギー調達コストの削減」といった項目が上位を占める。



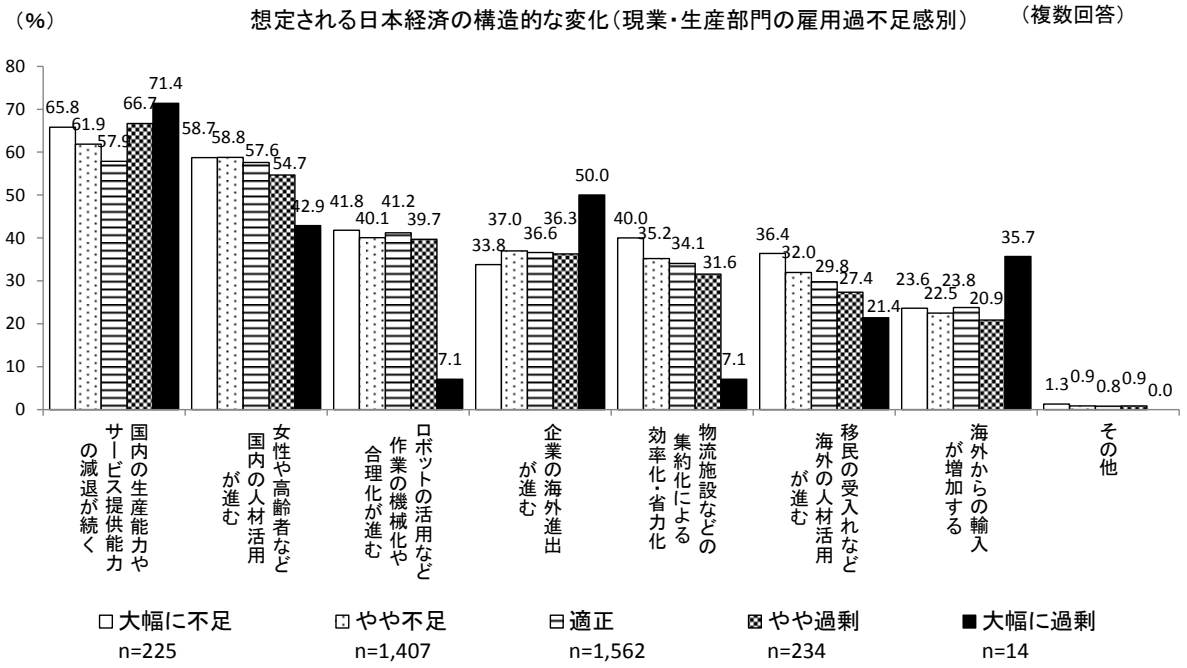
（２９）日本経済の構造的変化

日本経済の構造的な変化として想定されるものとして「国内の生産能力やサービス提供能力の減退が続く」が 60.1%で最も多く、「女性や高齢者など国内の人材活用が進む」が 58.1%、「ロボットの活用など作業の機械化や合理化が進む」の 38.8%などが上位を占める。

少子高齢化を背景とした国内の供給能力の低下を懸念する見方が広がる一方で、女性や高齢者の活用や機械化・省力化投資といった、供給制約を克服するための方策の進展に期待する見方も多い。



雇用の過不足感との関係で比較してみると、現業・生産部門の雇用の過不足感別に日本経済の構造変化をみてみると、不足感が強い企業では、女性や高齢者の活用のほか、海外人材の活用の可能性を見込む比率も高く、さまざまな分野からの人材確保の必要性を感じているとみられる。



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にお願いいたします。