



景況アンケート 調査結果

全国調査結果
2023 年度調査 (2023年10月)

協力：株式会社ニッセイ基礎研究所

調査結果のポイント

- ◆景況感是非製造業を中心に改善
先行きも持ち直す見込み
- ◆現在の経営課題は「原材料・人件費の増加」が前回から引き続き最多に
- ◆企業がSDGsに関連して行っている取組みとしては、「節電・省エネルギー」、
「廃棄物の削減・リサイクル」、「従業員の働きやすい環境の整備」が多かった。

目次

はじめに	3 ページ
〔2023 年度ニッセイ景況アンケート調査〕	
調査概要	4 ページ
調査結果要旨	
Ⅰ．景気動向	5 ページ
Ⅱ．雇用、設備投資、販売・仕入価格	10 ページ
Ⅲ．経営課題・問題点	13 ページ
Ⅳ．企業の人事労務管理の現状と課題	18 ページ
Ⅴ．企業の SDGs 取組みの現状と課題	27 ページ
[参考資料] 景気動向の地域別比較	35 ページ
アンケート単純集計結果	38 ページ
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート〕	
リファラル採用が、じわり浸透中	40 ページ

はじめに

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当社社業につきましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、ご多忙中にも関わらず、「ニッセイ景況アンケート」にご協力いただき、心から御礼申し上げます。

当社では、企業経営においてご関心が高いと思われるテーマについて有益な情報をご提供すべく、「ニッセイ景況アンケート」を実施させていただいており、景況感や雇用動向などの定例項目に加え、毎回、企業経営に関連の深い個別テーマを設け、特別調査としてご意見を伺っております。

近年、消費者の環境意識の高まりや女性や高齢者などの就業増加による働き手の多様化といった社会の変化を背景にビジネスを取り巻く環境は変化し続けています。このような背景のもと、今回の特別調査では、「企業のSDGs取組みの現状と課題」と題し、SDGsについての対応状況、取組み内容についてお伺いさせていただきました。今般、ご回答賜りましたアンケートの集計・分析がまとまりましたので、調査結果としてここにご報告させていただきます。

また、ご参考までに、「リファラル採用が、じわり浸透中」と題する特別レポートも巻末に掲載いたしております。

今回のご報告が、貴社の今後の経営において何らかのお役に立つことができれば、大変幸甚に存じます。

末筆ではございますが、貴社のますますのご発展を祈念いたしますとともに、ご多忙中にも関わらずアンケートにご協力いただきました皆様方に、心から御礼申し上げます。

敬 具

日本生命保険相互会社

【調査概要】

1. 調査時期：2023年7月、8月、9月、10月
2. 回答企業数：8,957社
3. 回答企業の属性

〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	301	3.4
東北	398	4.4
関東	2,660	29.7
甲信越・北陸	592	6.6
東海	865	9.7
近畿	2,200	24.6
中国	751	8.4
四国	350	3.9
九州・沖縄	839	9.4
無回答・不明	1	0.0
合計	8,957	100.0

〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
1,000名超	162	1.8
300名超1,000名以下	664	7.4
300名以下	8,130	90.8
無回答・不明	1	0.0
合計	8,957	100.0

〔業種別状況〕

	社数(社)	構成比(%)		社数(社)	構成比(%)
製造業	2,897	32.3	非製造業	6,059	67.6
素材型製造業	970	10.8	建設・設備工事	1,738	19.4
農林水産業	86	1.0	運輸・倉庫	603	6.7
鉱業・石油・窯業・土石	88	1.0	通信	61	0.7
繊維・衣服	135	1.5	不動産	281	3.1
鉄鋼	155	1.7	卸売	803	9.0
非鉄金属・金属製品	337	3.8	小売	616	6.9
化学	169	1.9	飲食	141	1.6
加工型製造業	1,927	21.5	サービス業	1,680	18.8
食品	279	3.1	①情報サービス	262	2.9
家具・装備品・木製品	73	0.8	②専門サービス	250	2.8
一般機械・精密	258	2.9	③事業所向けサービス	501	5.6
電気機械	232	2.6	④個人向けサービス	667	7.4
輸送用機器	163	1.8	金融	58	0.6
出版・印刷	152	1.7	電気・ガス・水道	78	0.9
其他製造業	770	8.6	無回答・不明	1	0.0

(注) ①情報サービスには、ソフトウェア、情報処理、データベース等、②専門サービスには、法律、会計、設計、コンサルティング等を含みます。それ以外の事業所向けおよび個人向けのサービスは、それぞれ③事業所向けサービスと、④個人向けサービスに分類されています。

<調査結果要旨>

今回調査が行われた 23 年 7 月上旬～23 年 10 月上旬は、世界的な物価高や欧米中央銀行の累積的な金融引き締めによる海外経済減速の影響を受けながらも、新型コロナウイルスの感染症法上の分類が 5 類へ引き下げられたことを背景として、個人消費を中心に景気が回復へ向かった。一方、前回調査の 22 年 6 月上旬～22 年 9 月上旬は、行動制限こそ実施されなかったが、新型コロナウイルスの感染第 7 波が到来したことから、今回調査では景況感を中心に多くの項目で改善が確認された。

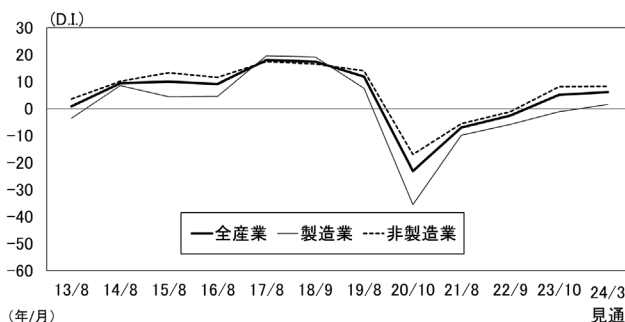
I. 景気動向

1. 企業の景況感は非製造業を中心に改善、先行きも持ち直しを見込む

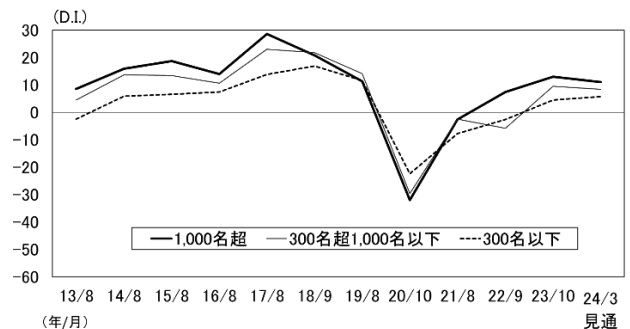
- ◆ 現状（23 年 10 月）の業況判断 D.I.^(注1) は 5.1 となった。 新型コロナウイルスの感染拡大による前回調査（22 年 9 月）の落ち込み（▲2.6）から改善し、D.I.の水準がプラスに転じた。
- ◆ 製造・非製造業別に業況判断 D.I.をみると、製造業（22 年 9 月：▲5.8→23 年 10 月：▲1.2）、非製造業（同：▲1.1→同：8.2）ともに前回調査から改善した。製造業は海外経済の減速を背景とした輸出の低迷、原材料価格上昇に伴うコスト増などから景気回復が遅れている状況にある。
- ◆ 24 年 3 月見通しの業況判断 D.I.は 6.1 となり、現状の 5.1 から小幅に持ち直すことが見込まれている。選択肢別にみると、「やや悪い」「悪い」と回答する企業の割合が現状から減少している一方、「良い」と回答する企業の割合も減少しており、先行きの不透明感の強さが窺える。
- ◆ 製造・非製造業別に 24 年 3 月見通しの業況判断 D.I.をみると、製造業（23 年 10 月：▲1.2→24 年 3 月：1.6）はプラスに転じ、非製造業（同：8.2→同：8.3）は小幅ながら改善している。原材料高、人手不足に伴う人件費の上昇など下振れリスクが残存しているが、インフレ鈍化や海外経済の回復を受けて景況感は持ち直し見通しとなっている。

【業況判断】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



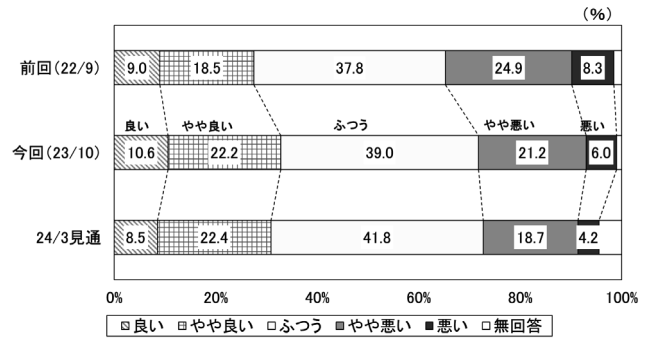
（規模別：D.I.の推移）



(前回調査結果との比較) (D.I.)

業況判断	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	22/9	23/3 見通	現在 (23/10)	24/3 見通
全産業	▲ 2.6	▲ 1.7	5.1	6.1
製造業	▲ 5.8	▲ 4.8	▲ 1.2	1.6
非製造業	▲ 1.1	▲ 0.2	8.2	8.3
規模別				
1,000名超	7.4	3.9	13.0	11.1
300名超1,000名以下	▲ 5.7	▲ 5.1	9.6	8.5
300名以下	▲ 2.5	▲ 1.5	4.6	5.8

(回答割合の変化)

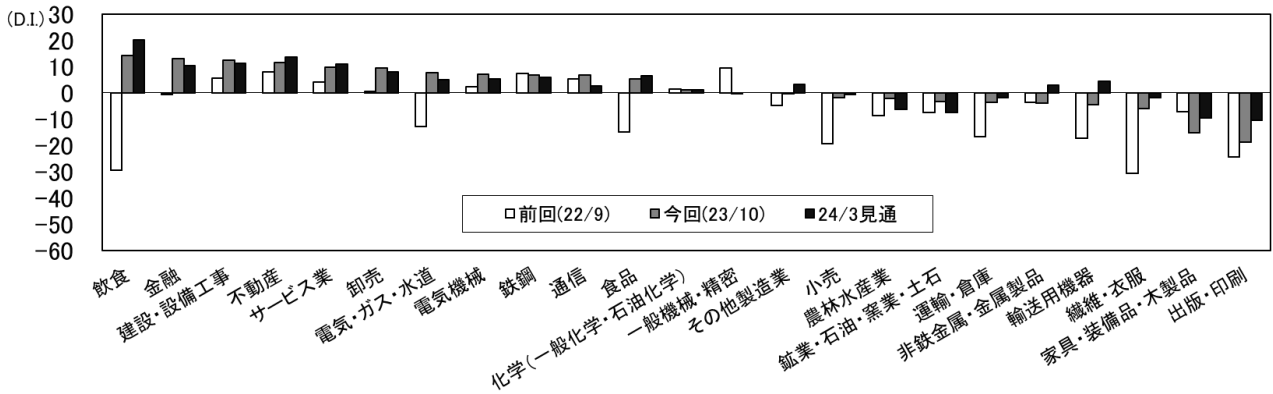


(注1) 業況判断 D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5

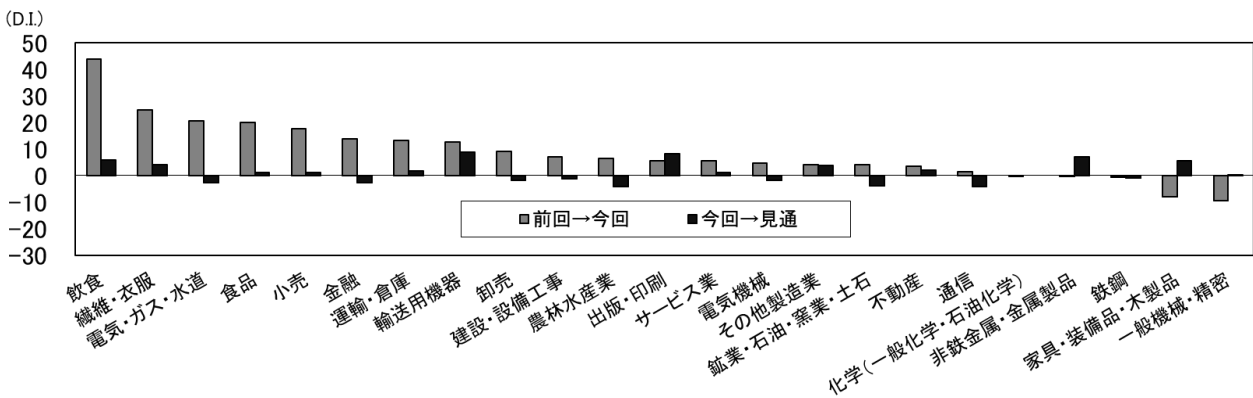
− (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 − (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、23 業種のうち 18 業種で前回調査から改善、5 業種で悪化した。新型コロナウイルスの感染法上の分類が引き下げられたことで人出が回復し、飲食 (22 年 9 月 : ▲ 29.6 → 23 年 10 月 : 14.2) は大幅に改善した。
- ◆ 先行きについては、輸送用機器 (23 年 10 月 : ▲ 4.6 → 24 年 3 月 : 4.3)、出版・印刷 (同 : ▲ 18.8 → 同 : ▲ 10.5)、非鉄金属・金属製品 (同 : ▲ 4.0 → 同 : 3.0) などが改善を見込んでいる。

(業種別 : D.I.の水準)



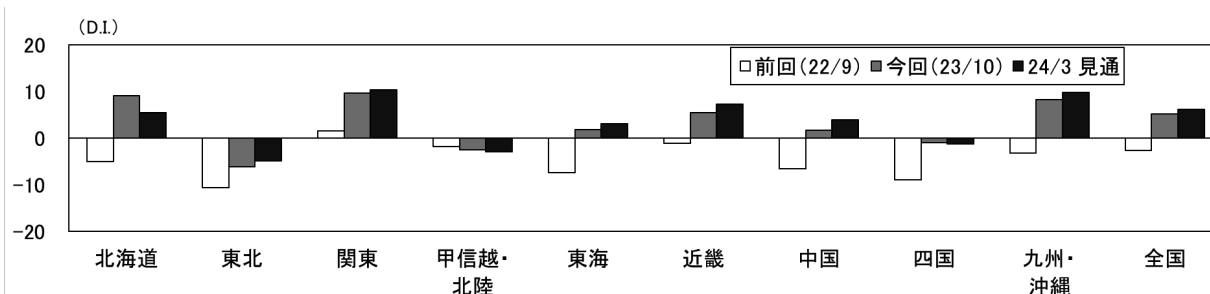
(業種別 : D.I.の改善・悪化幅)



2. 景況感は8地域で改善、1地域で悪化

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、全9地域中、8地域で改善したが、1地域で悪化した。今回改善した地域は北海道、東北、関東、東海、近畿、中国、四国、九州・沖縄の8地域だった。改善幅は北海道（22年9月：▲5.1→23年10月：9.0）が最も大きく、次いで九州・沖縄（22年9月：▲3.2→23年10月：8.3）となった。今回悪化した地域は甲信越・北陸（22年9月：▲1.9→23年10月：▲2.5）のみとなった。全国的に景況感は持ち直している。
- ◆ 24年3月見通しの業況判断 D.I.は、全9地域中、6地域（東北、関東、東海、近畿、中国、九州・沖縄）で現状から改善する一方、3地域（北海道、甲信越・北陸、四国）で悪化する見通しとなっている。やや警戒感が強い地域もあるが、東北、関東、東海、近畿、中国、九州・沖縄は継続して業況改善が見込まれる。

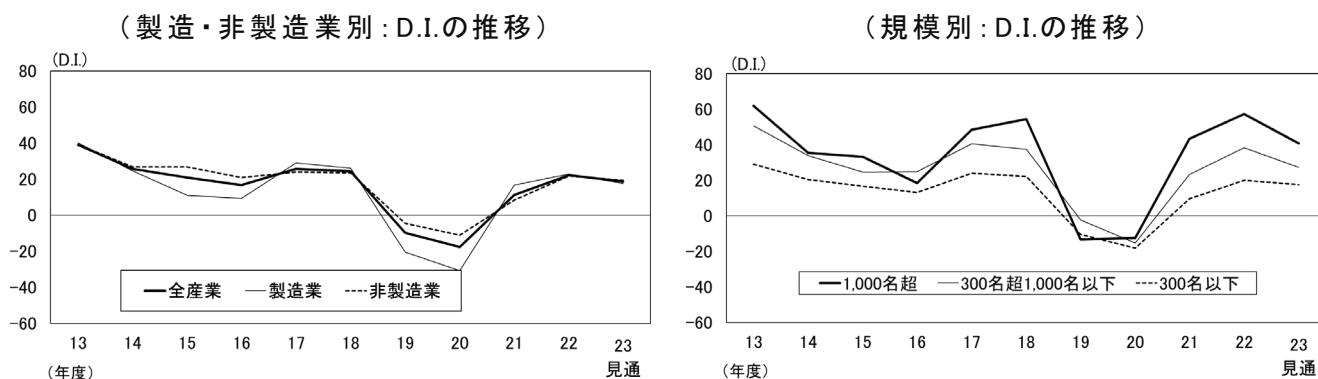
（地域別：D.I.の水準）



3. 22年度は増収増益、23年度は増益傾向が強まる見通し

- ◆ 22年度の売上 D.I. (注2) は 22.1 となった。 前回調査の見通し (12.0) を上回り、21年度の 11.2 から大きく改善した。23年度見通しの売上 D.I.は 18.8 と、増収幅は縮小する見通しである。
- ◆ 製造・非製造業別に 22年度の売上 D.I.をみると、どちらも 21年度から改善しているが、とりわけ非製造業における改善幅 (21年度：8.5→22年度：21.7) が大きい。23年度見通しの売上 D.I.は、製造業 (22年度：22.9→23年度見通し：17.5)、非製造業 (22年度：21.7→23年度見通し：19.4) とともにプラスを維持するが増収幅が縮小する見通しである。
- ◆ 規模別に 22年度の売上 D.I.をみると、全ての規模で 21年度から改善しており、特に 1,000名超の企業 (21年度：43.4→22年度：57.4)、300名超 1,000名以下の企業 (21年度：23.3→22年度：38.4) における改善幅が大きい。23年度見通しの売上 D.I.は、いずれの規模の企業においても悪化を見込んでおり、警戒感が窺える。

【売上】



(前回調査結果との比較)

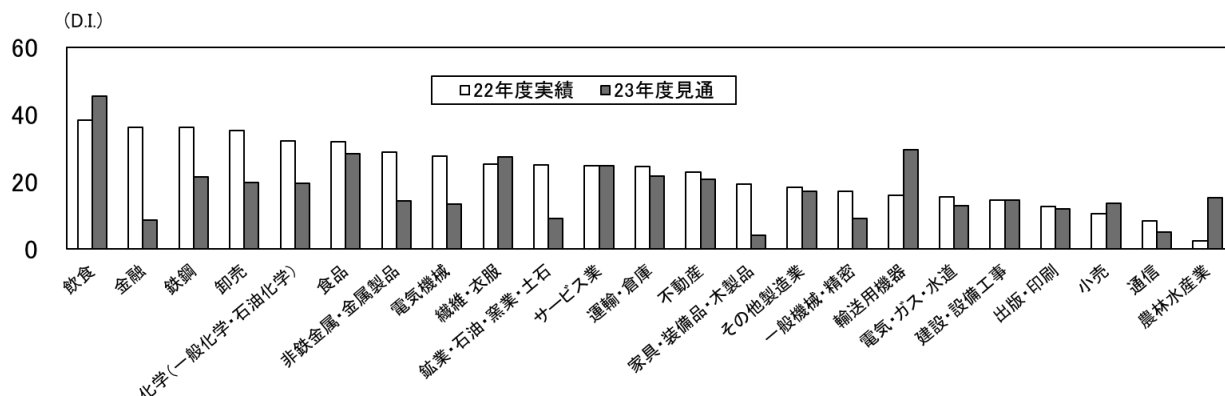
製造・非製造業別 (D.I.)

売上高	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	21年度実績	22年度見通	22年度実績	23年度見通
全産業	11.2	12.0	22.1	18.8
製造業	16.7	14.7	22.9	17.5
非製造業	8.5	10.6	21.7	19.4

規模別 (D.I.)

売上高	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	21年度実績	22年度見通	22年度実績	23年度見通
全規模	11.2	12.0	22.1	18.8
1,000名超	43.4	32.6	57.4	40.7
300名超1,000名以下	23.3	23.5	38.4	27.4
300名以下	9.6	10.6	20.1	17.7

(業種別：D.I.の水準)

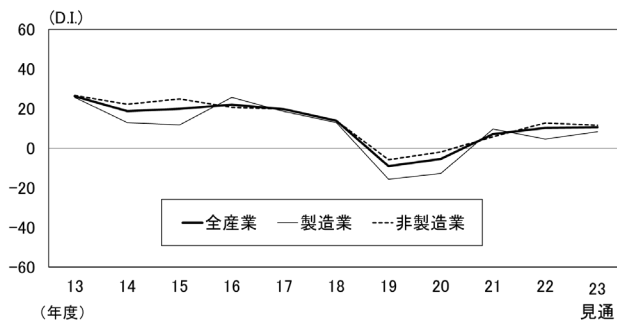


(注2) 売上 D.I. = (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

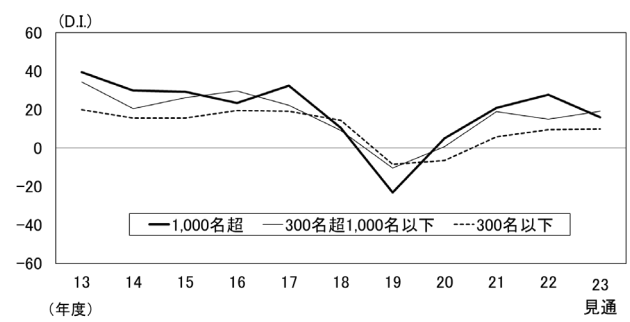
- ◆ **22年度の経常損益 D.I. (注3) は 10.3 となった。** 前回調査の見通し (3.7) を上回り、21年度 (7.2) から増益幅が拡大した。**2年連続で増益企業数が減益企業数を上回った。** **23年度見通しの経常損益 D.I.は 10.7 と、増益傾向がさらに強まる見通しである。**
- ◆ 製造・非製造業別に 22年度の経常損益 D.I.をみると、製造業が 4.8 と 21年度 (9.8) から悪化した。非製造業が 12.9 と 21年度 (5.9) から大きく改善した。23年度見通しは、製造業が 3.6 ポイントの改善となる一方で、非製造業が 1.2 ポイントの悪化となっている。
- ◆ 規模別には、22年度の経常損益 D.I.は 1,000名超の企業が 27.8、300名超 1,000名以下の企業が 15.1 であるのに対し、300名以下の企業は 9.5 と低水準にあり、従業員規模の小さい企業ほど増益企業の割合が低くなっている。
- ◆ 業種別には、22年度は 23 業種中 20 業種で増益優勢、3 業種で減益優勢となった。23年度は通信、家具・装備品・木製品を除く 21 業種で増益優勢の見通しとなっており、とりわけ輸送用機器 (22年度：2.5→23年度見通し：19.0) は改善幅が大きい見通しとなっている。

【経常損益】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(前回調査結果との比較)

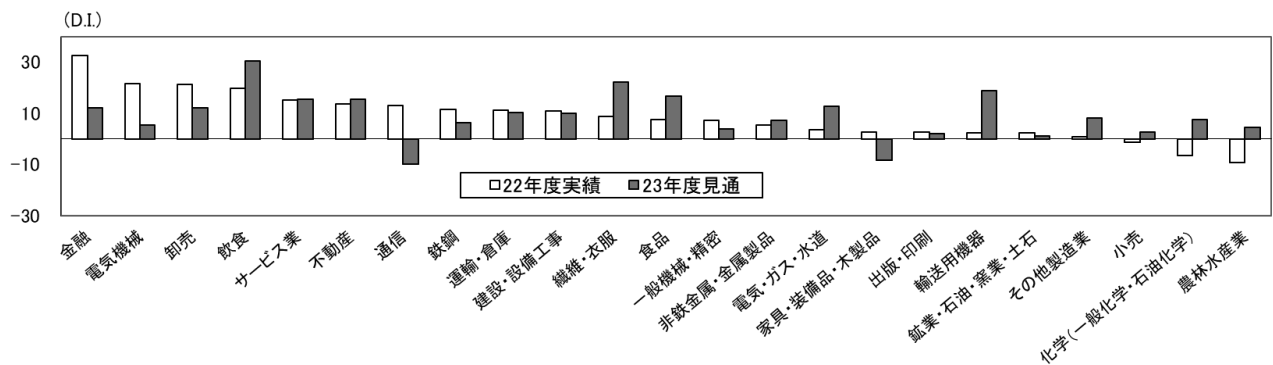
製造・非製造業別 (D.I.)

経常損益	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	21年度実績	22年度見通	22年度実績	23年度見通
全産業	7.2	3.7	10.3	10.7
製造業	9.8	1.9	4.8	3.6
非製造業	5.9	4.6	12.9	11.7

規模別 (D.I.)

経常損益	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	21年度実績	22年度見通	22年度実績	23年度見通
全規模	7.2	3.7	10.3	10.7
1,000名超	20.9	14.7	27.8	16.0
300名超1,000名以下	19.0	11.9	15.1	19.1
300名以下	5.9	2.8	9.5	9.9

(業種別：D.I.の水準)



(注3) 経常損益 D.I.=(連続増益・増益に転じた(る)企業数%)-(連続減益・減益に転じた(る)企業数%)

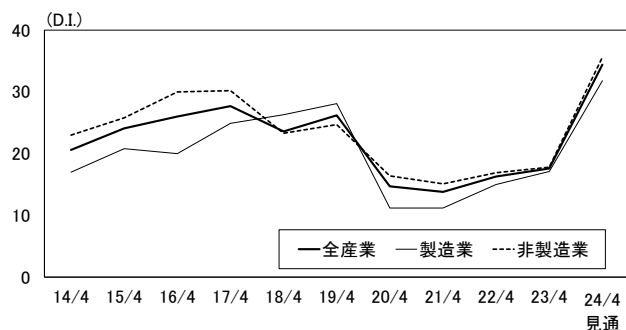
II. 雇用、設備投資、販売・仕入価格

1. 先行きは雇用意欲が更に強まる見通し

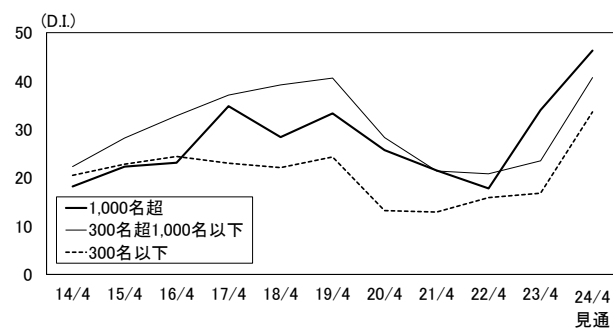
- ◆ **23年4月の従業員数D.I. (注4)は17.6**と22年4月実績の16.3から上昇し、人材不足感が強まった。規模別にみると、1,000名超の企業が34.0、300名超1,000名以下の企業が23.5、300名以下の企業が16.8となり、従業員規模の大きい企業ほど雇用意欲が高まる動きがみられる。
- ◆ **24年4月見通しの従業員数D.I.は34.4**と、23年4月実績から大幅に上昇しており、**雇用意欲が一段と強まる見通しである**。24年4月の従業員数について「増やす」と回答した企業の割合は大きく上昇（23年4月：27.3%→24年4月：38.1%）し、「削減する」と回答した企業の割合は低下（同：9.7%→同：3.7%）しており、企業の人材不足感が強まっていることが確認できる。
- ◆ 業種別では、全ての業種が雇用意欲を示している。23年4月の従業員数D.I.をみると、前回調査でマイナスだった出版・印刷、繊維・衣服、家具・装備品・木製品がプラスに転じ、雇用意欲が改善した。24年4月見通しの従業員数D.I.は、飲食、輸送用機器、運輸・倉庫が大きく上昇しており、コロナ禍からの業績の回復に伴い雇用意欲が大きく改善する見通しとなっている。

【従業員数】

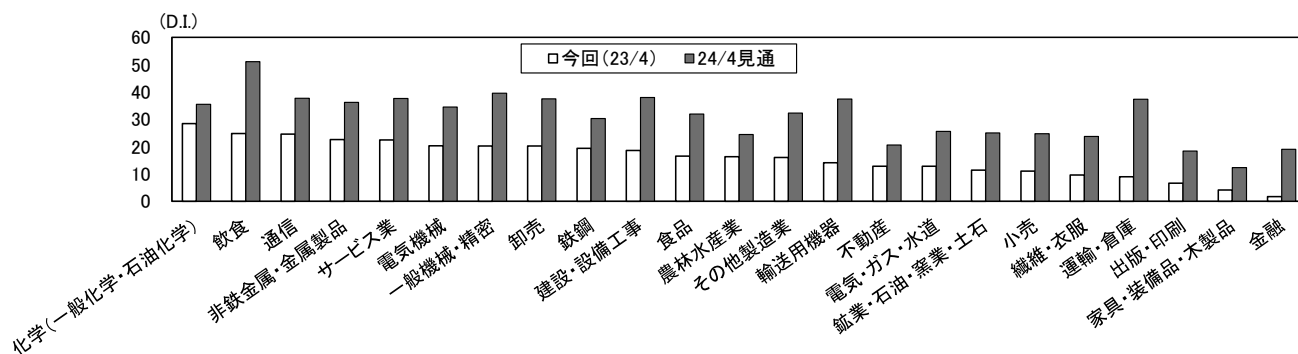
（製造・非製造業別：D.I.の推移）



（規模別：D.I.の推移）



（業種別：D.I.の水準）



(注4) 従業員数D.I. = (従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

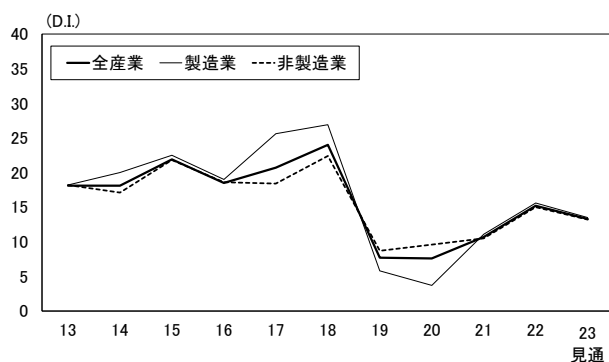
2. 23年度は設備投資の増勢が鈍化

◆ **22年度の設備投資D.I. (注5) は15.2** (21年度：10.7) と上昇しており、コロナ禍からの業績の改善により増勢が強まった。しかし、23年度見通しの設備投資D.I.は13.3となり、世界的なインフレの加速と金融引き締めによる世界経済の減速を背景に**設備投資の増勢は22年度からやや鈍化する見通し**である。

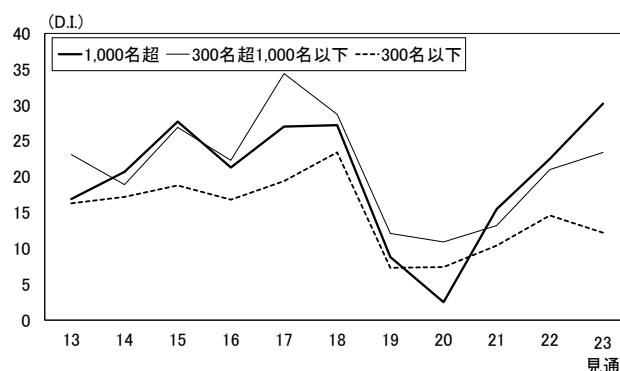
◆ 主な設備投資目的では、多数を占める「設備の更新維持」と「生産・販売能力の増強」と回答した企業の割合は前回調査から横ばいとなった。経営環境の先行き不透明感が依然として強いことが示唆される。「省力・合理化」と回答した企業の割合は微減となった。人手不足が続く中でも省力・合理化投資は必ずしも活性化していない模様だ。

【設備投資】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



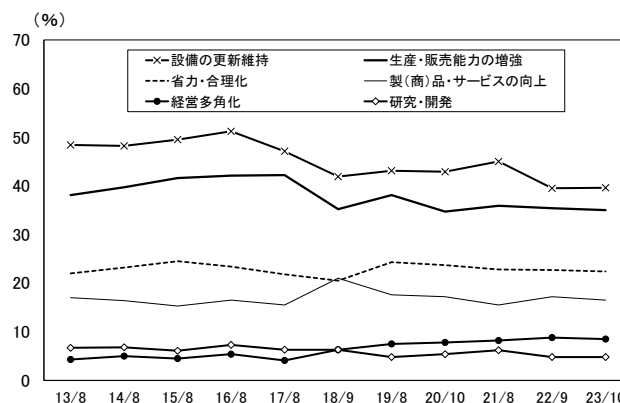
(規模別：D.I.の推移)



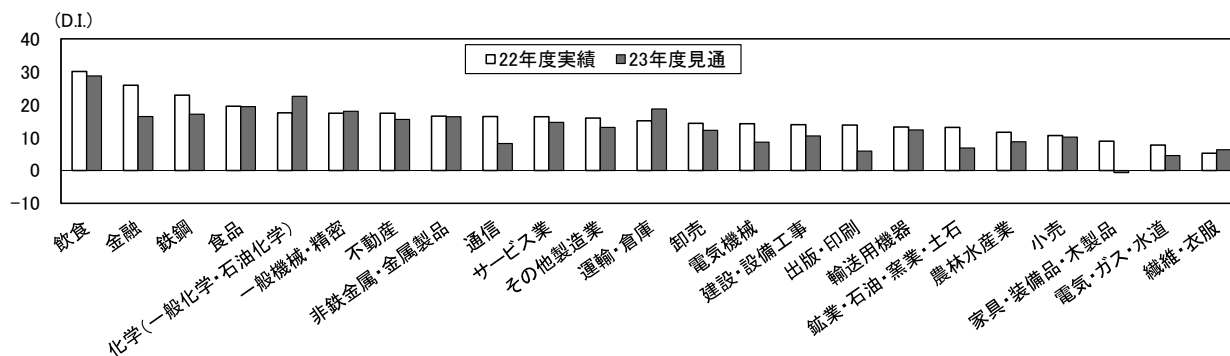
(前回調査結果との比較) (D.I.)

設備投資	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	21年度実績	22年度見通	22年度実績	23年度見通
全産業	10.7	9.9	15.2	13.3
製造業	11.1	12.1	15.6	13.5
非製造業	10.5	8.8	15.0	13.2
規模別				
1,000名超	15.5	20.9	22.5	30.2
300名超1,000名以下	13.2	17.5	21.0	23.4
300名以下	10.4	9.0	14.6	12.2

(設備投資目的：2つまでの複数回答)



(業種別：D.I.の水準)



(注5) 設備投資D.I.=設備投資金額が(増加した(する)企業数%)+(やや増加した(する)企業数%)×0.5
-(やや減少した(する)企業数%)×0.5-(減少した(する)企業数%)

3. 業況の悪い企業においても販売価格の上昇傾向続く

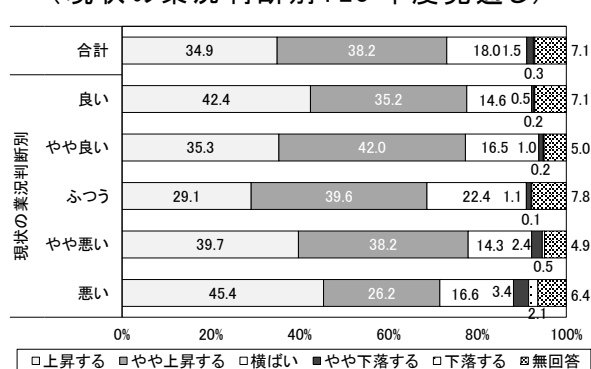
- ◆ 22年度の仕入価格 D.I.^(注6) は 60.9 と前回調査の同見通し 57.0 から上方修正され、21年度実績の 48.9 から大幅に上昇した。しかし、23年度見通しの仕入価格 D.I.は 53.0 と低下している。製造・非製造別には製造業の低下幅が大きくなっており、昨年半ばに国際商品市況が下落に転じたため仕入価格の上昇ペースが鈍化しているとみられる。
- ◆ 22年度の販売価格 D.I.^(注7) は 32.0 と前回調査の同見通し 28.7 から上方修正され、21年度実績の 21.6 から大きく上昇した。しかし、23年度見通しの販売価格 D.I.は 29.0 と低下しており、仕入価格の上昇鈍化により価格転嫁の動きは弱まるとみられる。
- ◆ 23年度見通しの販売価格 D.I.－仕入価格 D.I.でその差をみると、製造業が▲24.9、非製造業が▲23.6 となっており、製造業・非製造業ともにコスト増の価格転嫁が十分に行われておらず、特に製造業ではその傾向が強くなっている。
- ◆ 現状の業況判断別に 23年度見通しの販売価格についてみると、業況に関わらず販売価格が上昇する企業の割合は依然として多く、業況が「悪い」と回答した企業であっても販売価格の上昇傾向が続いている。

【仕入価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

仕入価格	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	21年度実績	22年度見通	22年度実績	23年度見通
全産業	48.9	57.0	60.9	53.0
製造業	59.9	69.0	70.2	55.5
非製造業	43.5	51.2	56.4	51.8
規模別				
規 1,000名超	44.6	54.7	62.7	56.5
模 300名超1,000名以下	48.0	58.9	61.2	52.9
別 300名以下	49.0	56.9	60.8	53.0

(現状の業況判断別: 23年度見通し)

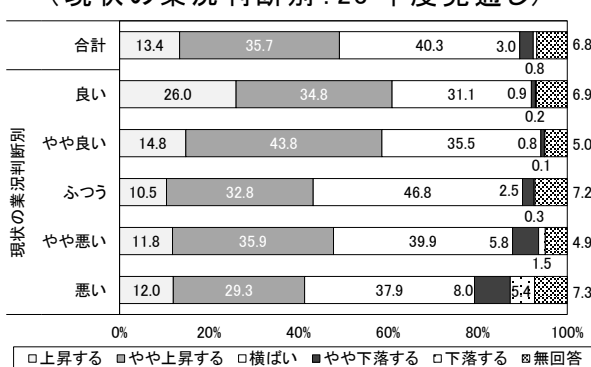


【販売価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

販売価格	前回調査(22/9)		今回調査(23/10)	
	21年度実績	22年度見通	22年度実績	23年度見通
全産業	21.6	28.7	32.0	29.0
製造業	24.3	35.5	36.8	30.6
非製造業	20.4	25.4	29.7	28.2
規模別				
規 1,000名超	23.3	31.4	32.1	31.5
模 300名超1,000名以下	21.2	27.7	34.6	32.0
別 300名以下	21.6	28.7	31.8	28.7

(現状の業況判断別: 23年度見通し)



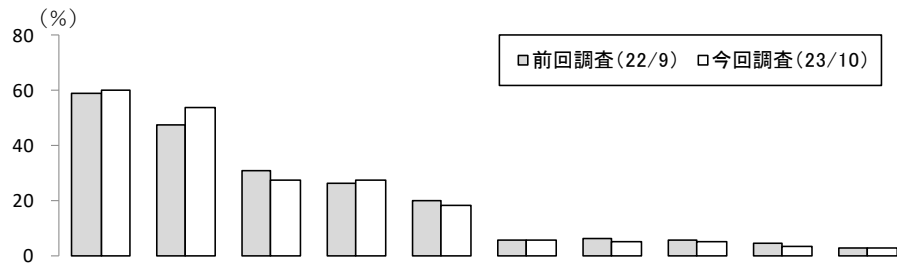
(注 6) 販売(仕入)価格 D.I.=販売(仕入)価格が(上昇した(する)企業数%)+(やや上昇した(する)企業数%)×0.5
 -(やや下落した(する)企業数%)×0.5-(下落した(する)企業数%)

Ⅲ. 経営課題・問題点

1. 現在の経営課題は「原材料・人件費の増加」が前回から引き続き最多に

- ◆ 現在の経営課題・問題点は、「原材料・人件費の増加」が60.2%で最も高く、次いで「人員の不足」が54.1%、「受注・需要の減少」、「人材の能力不足」が27.4%と続いた。
- ◆ 「原材料・人件費の増加」を選択した企業の割合は1.4%ポイントの上昇となり、引き続き経営課題として重くのしかかっている。また、「人員の不足」を選択した企業の割合が6.3ポイントの上昇となり、特に規模が1,000名超の企業で人手不足が深刻となっている。
- ◆ 業種別では、製造業において、「原材料・人件費の増加」を選択した企業の割合が71.8%と非製造業の54.7%に比べて大幅に高く、重要な経営課題となっている。
- ◆ 地域別では、「原材料・人件費の増加」を選択した企業の割合が、特に東北、甲信越・北陸で高く、「人員の不足」を選択した企業の割合が甲信越・北陸で高かった。

【現在の経営課題・問題点(3つまで)】



		N	原材料・人件費の増加	人員の不足	受注・需要の減少	人材の能力不足	同業他社との競争激化	資金繰りの悪化	価格の低下	特にない	その他	無回答
全体	今回調査(23/10)	8,957	60.2	54.1	27.4	27.4	18.0	5.8	5.2	5.2	3.4	2.5
	前回調査(22/9)	7,906	58.8	47.8	30.7	26.4	19.8	5.8	6.1	5.6	4.3	2.8
業種	製造業	2,897	71.8	47.2	36.4	27.4	15.8	6.4	6.3	3.2	3.1	1.7
	非製造業	6,059	54.7	57.4	23.2	27.4	19.1	5.5	4.6	6.2	3.5	2.9
規模	1,000名超	162	63.6	69.1	15.4	25.9	32.7	1.9	6.8	1.2	5.6	3.1
	300名超1,000名以下	664	69.9	68.7	24.5	28.9	22.3	0.9	3.3	2.1	3.0	2.4
	300名以下	8,130	59.4	52.6	27.9	27.3	17.4	6.2	5.3	5.5	3.4	2.5
地域	北海道	301	61.5	59.5	22.3	29.6	14.6	7.3	4.7	5.6	3.7	0.7
	東北	398	67.6	51.0	33.2	25.4	15.3	5.8	4.8	4.3	2.5	0.8
	関東	2,660	56.7	53.0	24.5	26.1	18.8	4.9	5.2	5.5	3.5	3.9
	甲信越・北陸	592	68.2	61.3	32.3	28.5	19.3	6.9	3.9	2.9	2.5	0.5
	東海	865	62.8	52.3	32.3	27.2	17.8	6.1	5.2	4.9	3.0	1.5
	近畿	2,200	59.5	51.8	27.8	27.8	18.0	5.6	5.4	5.5	3.2	3.1
	中国	751	61.8	54.1	29.8	27.0	16.4	6.8	5.6	3.7	3.5	2.4
	四国	350	58.6	56.6	29.1	29.4	22.0	6.6	5.7	5.7	4.9	1.7
	九州・沖縄	839	60.7	58.9	23.6	29.6	17.3	6.1	5.1	6.7	4.1	0.8

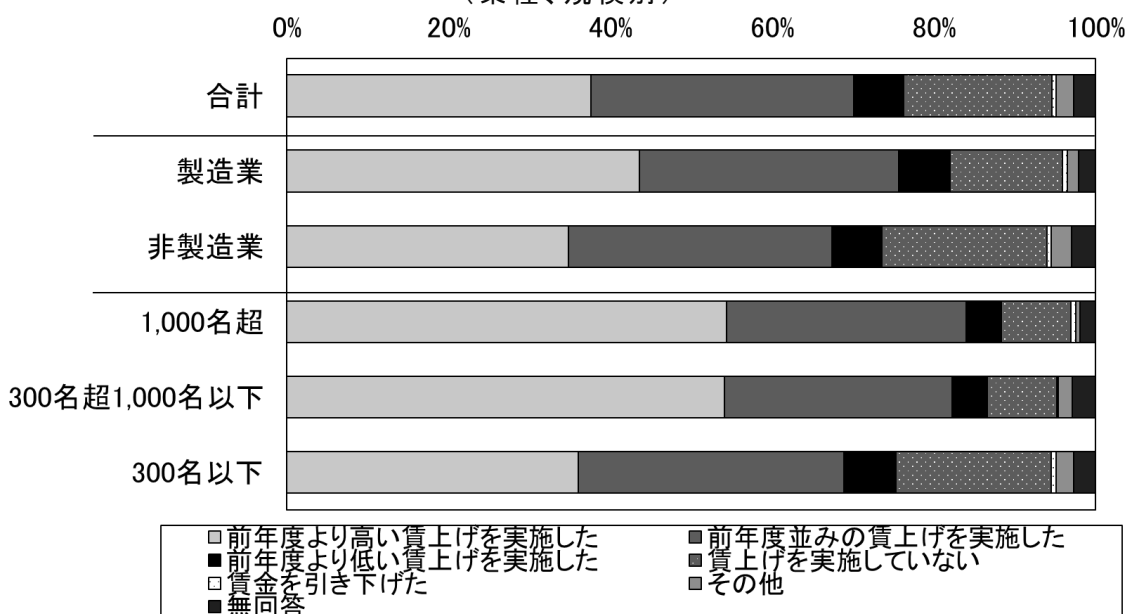
(注)全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

2. 23年度は8割弱の企業が賃上げを実施

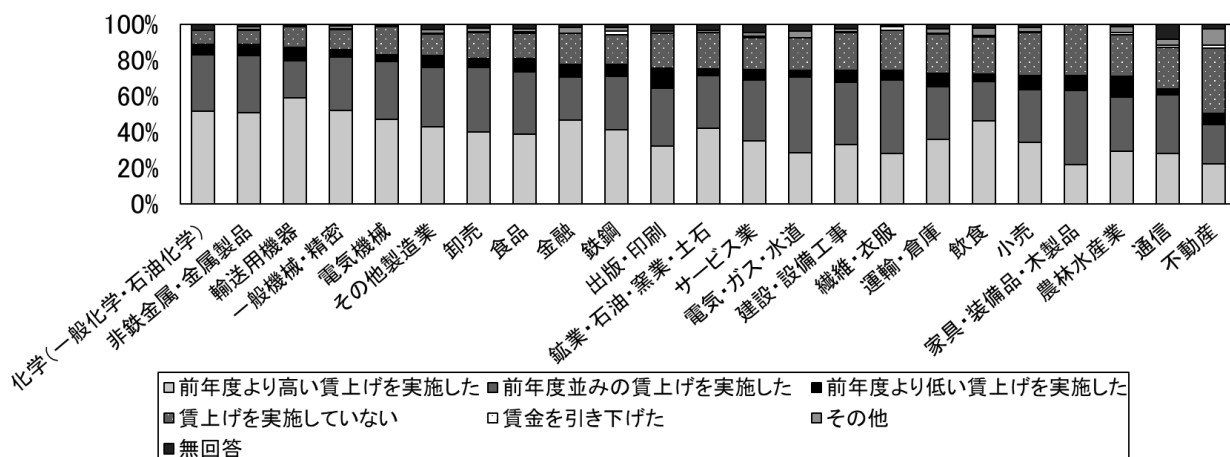
- ◆ 前年度と比べた賃上げの実績は、前年度より高い賃上げを実施した企業が 37.6%とともっとも高く、次いで前年度並みの賃上げを実施した企業が 32.4%と続いた。
- ◆ 製造業・非製造業別には、賃上げを実施した企業の割合が製造業では 82.1%、非製造業では 73.6%となっており、製造業でより賃上げが進んでいる。
- ◆ 規模別には、賃上げを実施した企業の割合が 1,000名超の企業では 88.2%、300名超1,000名以下の企業では 86.8%と高水準だったが、300名以下の企業では 75.3%とやや低く、従業員規模の小さい企業ほど賃上げが進んでいない傾向が見られる。
- ◆ 業種別には、賃上げを実施した企業の割合が化学（一般科学・石油化学）と非鉄金属・金属製品、輸送用機器などで高く、不動産と通信などで低くなっている。業種により賃上げの進展には差がある。

【前年度と比べた賃上げの実績】

(業種、規模別)

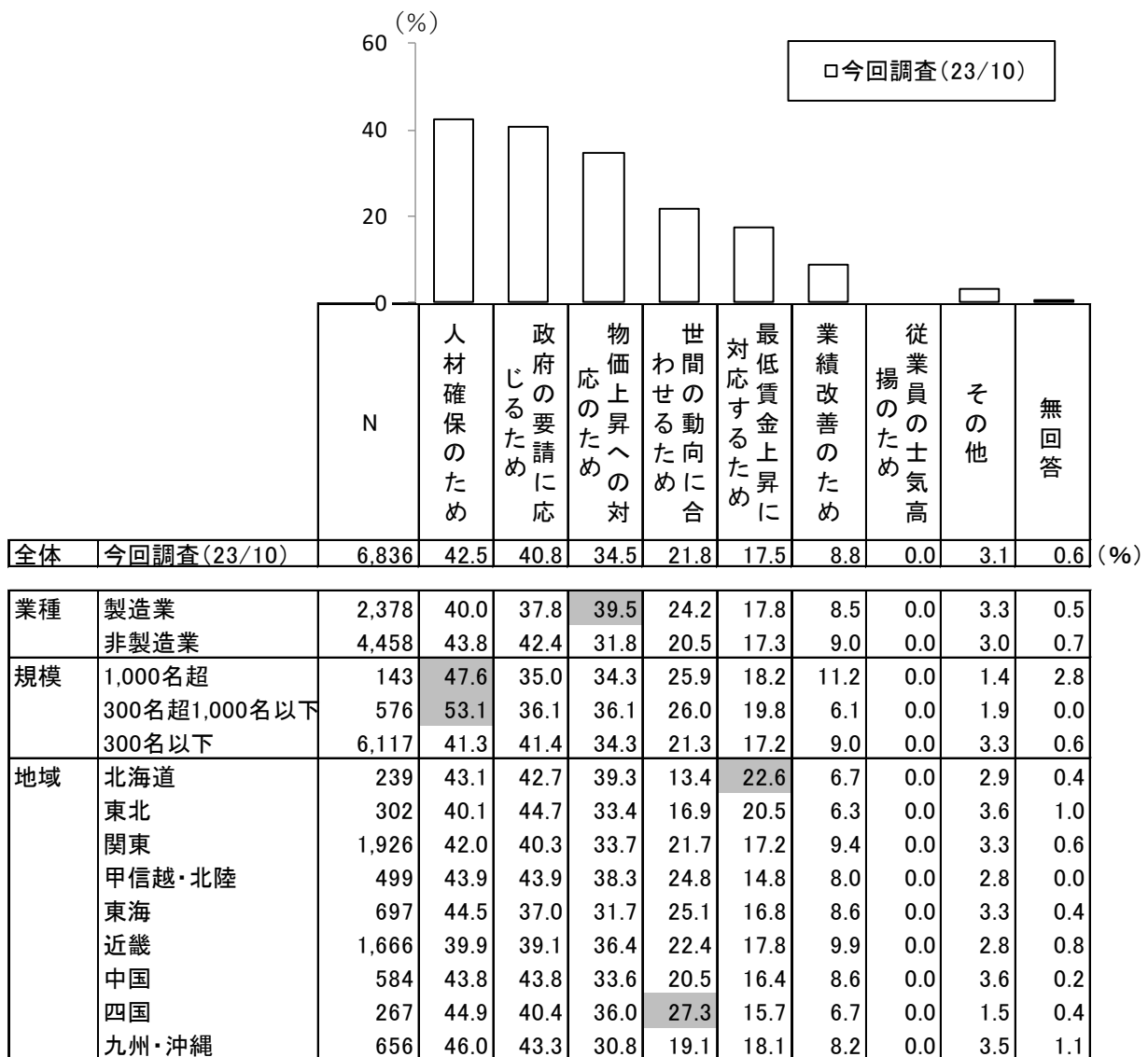


(業種別：賃上げ実績)



- ◆ 賃上げを実施した理由は、「人材確保のため」が42.5%と最も多く、次いで「政府の要請に応じるため」が40.8%、「物価上昇への対応のため」が34.5%と続いた。
- ◆ 業種別には、製造業で「物価上昇への対応のため」が39.5%と、非製造業の31.8%と比べて高かった。
- ◆ 規模別には、「人材確保のため」と回答した企業の割合が1,000名超の企業では47.6%、300名超1,000名以下の企業では53.1%と相対的に高く、300名以下の企業では41.3%となった。
- ◆ 地域別には、北海道で「最低賃金上昇に対応するため」と回答した企業の割合が22.6%、四国で「世間の動向に合わせるため」と回答した企業の割合が27.3%と全体平均に比べて高かった。

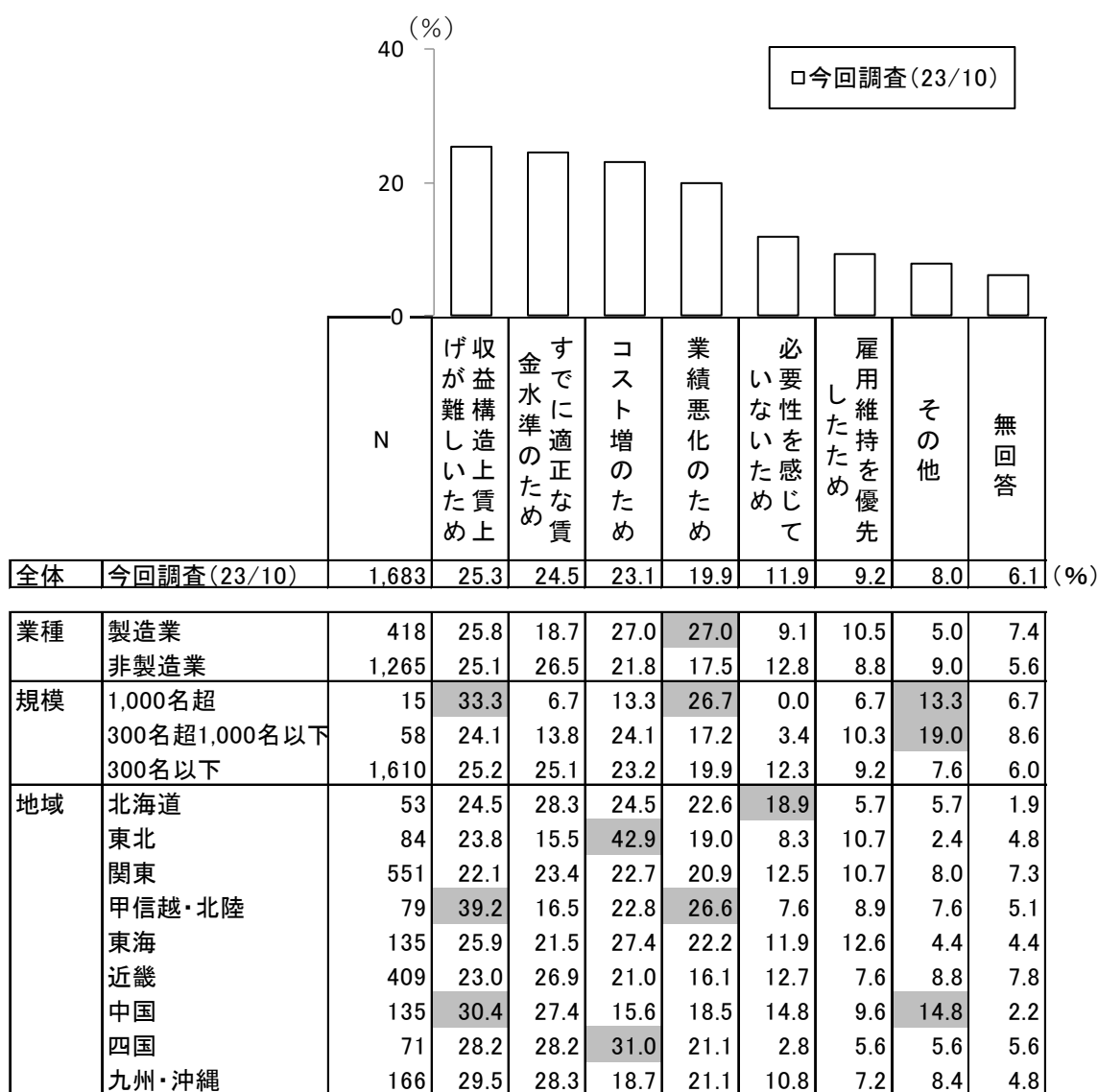
(賃上げを実施した理由:2つまで)



(注)全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

- ◆ 賃上げを実施しなかった、賃金を引き下げた理由では、「収益構造上賃上げが難しいため」が25.3%と最も多く、次いで「すでに適正な賃金水準のため」が24.5%、「コスト増のため」が23.1%と続いた。
- ◆ 業種別には、「業績悪化のため」と回答した企業の割合が製造業で27.0%と、非製造業の17.5%と比べて高かった。
- ◆ 規模別には、1,000名超の企業では「収益構造上賃上げが難しいため」、「業績悪化のため」と回答した割合が相対的に高かった。
- ◆ 地域別には、「収益構造上賃上げが難しいため」と回答した企業の割合が甲信越・北陸、中国で全体平均と比べて高く、「コスト増のため」と回答した企業の割合は東北、四国で全体平均に比べて高かった。

(賃上げを実施しなかった、賃金を引き下げた理由：2つまで)

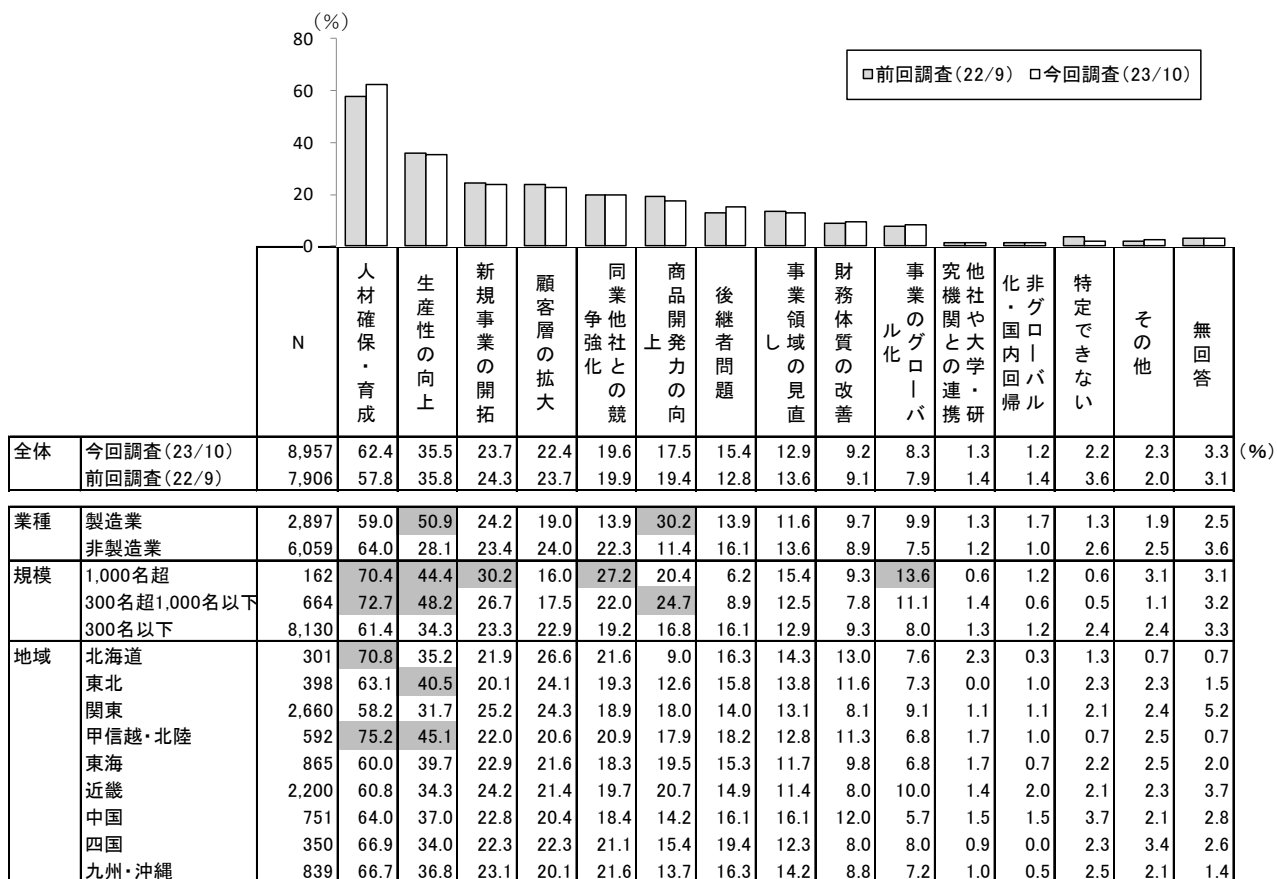


(注)全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

3. 今後10年間で重要性を増す経営課題は「人材確保・育成」が62.4%で最多

- ◆ 今後10年間で重要性を増す経営課題は、「人材確保・育成」が62.4%で前回調査と同じく最も高かった。次いで「生産性の向上」が35.5%、「新規事業の開拓」が23.7%と続いた。
- ◆ 業種別では、製造業で「生産性の向上」や「商品開発力の向上」を選択した企業の割合が高かった。
- ◆ 規模別では、1,000名超の企業では「人材確保・育成」、「生産性の向上」、「新規事業の開拓」、「同業他社との競争強化」、300名超1,000名以下の企業では「人材確保・育成」、「生産性の向上」、「商品開発力の向上」を選択する割合が相対的に高かった。
- ◆ 地域別では、「人材確保・育成」を選択する企業の割合が北海道、甲信越・北陸で全体平均に比べて高く、「生産性の向上」を選択する企業の割合は東北、甲信越・北陸で全体平均に比べて高かった。

【今後10年間で重要性を増す経営課題(3つまで)】



(注)全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

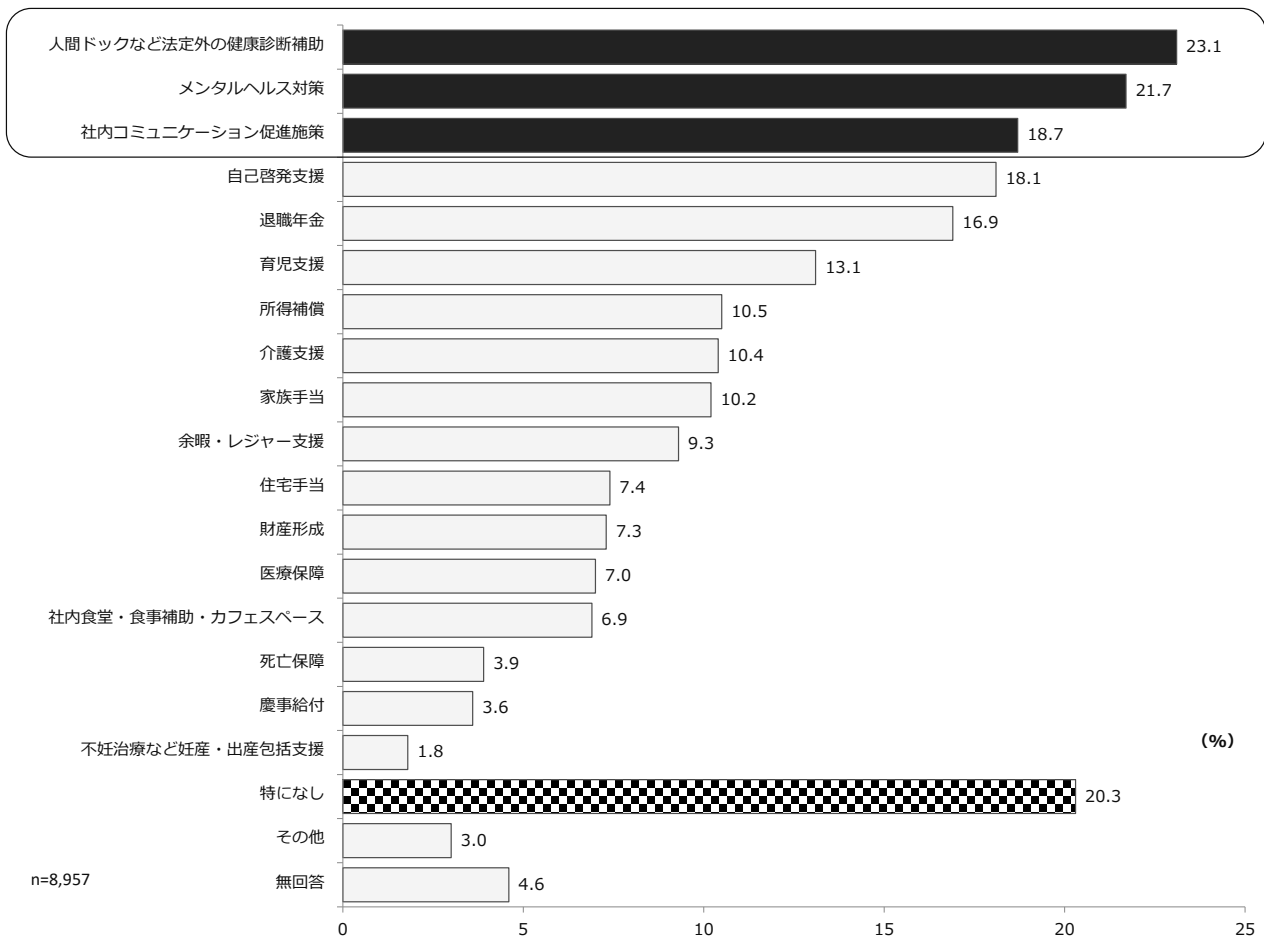
IV. 企業の人事労務管理の現状と課題

1. 今後拡充させたい福利厚生制度

～ 今後拡充させたい福利厚生制度は、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(23.1%)、「メンタルヘルス対策」(21.7%)、「社内コミュニケーション促進施策」(18.7%)が上位3位～

- ◆ 今後拡充させたい福利厚生制度を尋ねた結果、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(23.1%)、「メンタルヘルス対策」(21.7%)、「社内コミュニケーション促進施策」(18.7%)が上位3位を占めた。

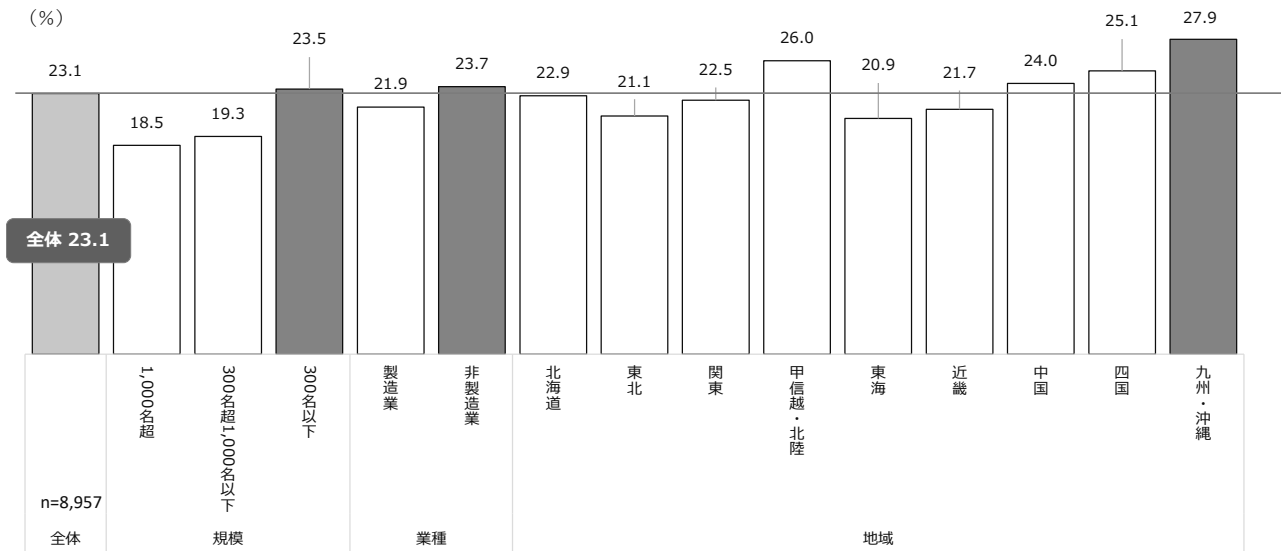
【今後拡充させたい福利厚生制度】



～「人間ドックなど法定外の健康診断補助」を拡充させたい企業の割合は 300 名以下、非製造業、九州・沖縄が高い～

- ◆ 今後「人間ドックなど法定外の健康診断補助」を拡充させたい企業の割合は、規模別には 300 名以下（23.5%、1,000 名超より 5.0%高）が、業種別には非製造業（23.7%、平均より 0.6%pt 高）が、地域別には九州・沖縄（27.9%、同 4.8%pt 高）が高い。

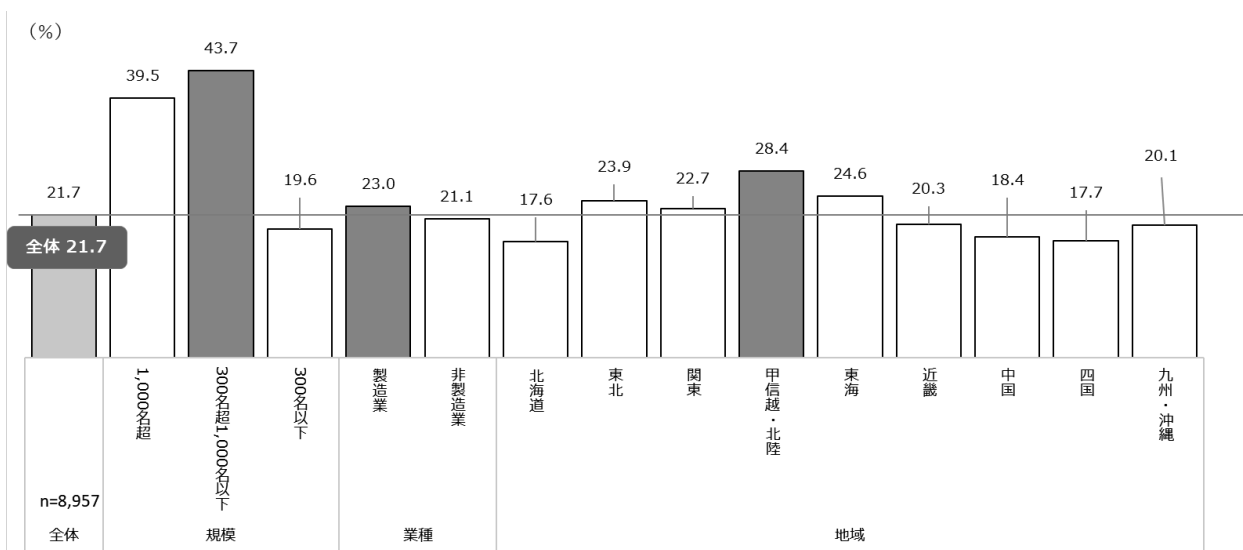
【規模・業種・地域別今後「人間ドックなど法定外の健康診断補助」を拡充させたい企業の割合】



～「メンタルヘルス対策」と「社内コミュニケーション促進施策」を拡充させたい企業の割合は 300 名超 1,000 名以下、製造業、甲信越・北陸が高い～

- ◆ 「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合は、規模別には 300 名超 1,000 名以下（43.7%、平均より 22.0%pt 高）が、業種別には製造業（23.0%、同 1.3%pt 高）が、地域別には甲信越・北陸（28.4%、同 6.7%pt 高）が高い。

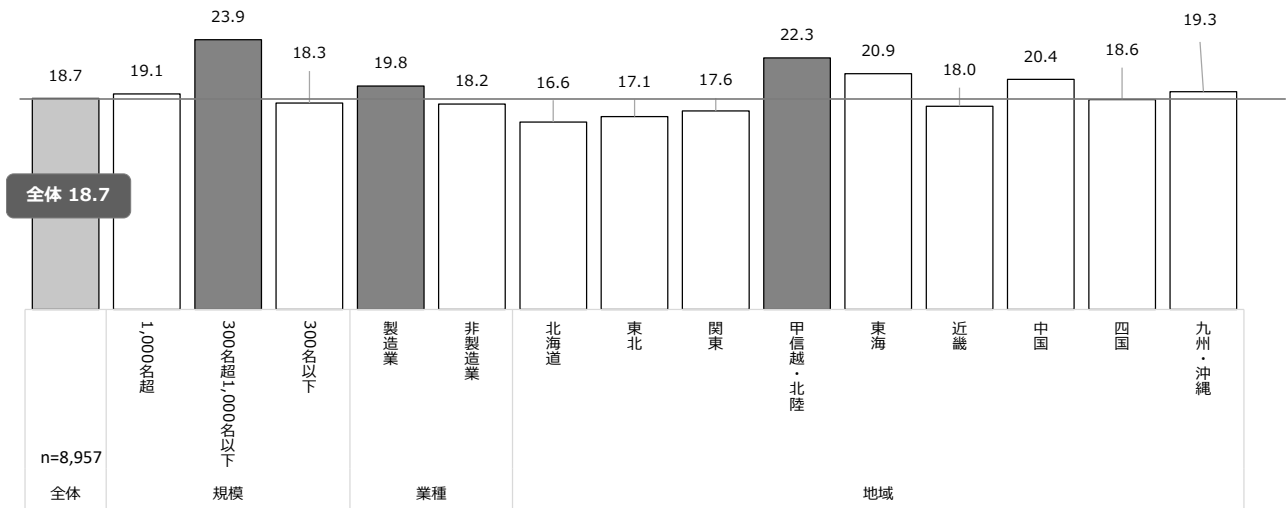
【規模・業種・地域別今後「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合】



- ◆ 「社内コミュニケーション促進施策」を拡充させたい企業の割合は、規模別には 300 名超 1,000 名以下（23.9%、平均より 5.2%pt 高）が、業種別には製造業（19.8%、同 1.1%pt 高）が、地域別には甲信越・北陸（22.3%、同 3.6%pt 高）が高い。

【規模・業種・地域別今後「社内コミュニケーション促進施策」を拡充させたい企業の割合】

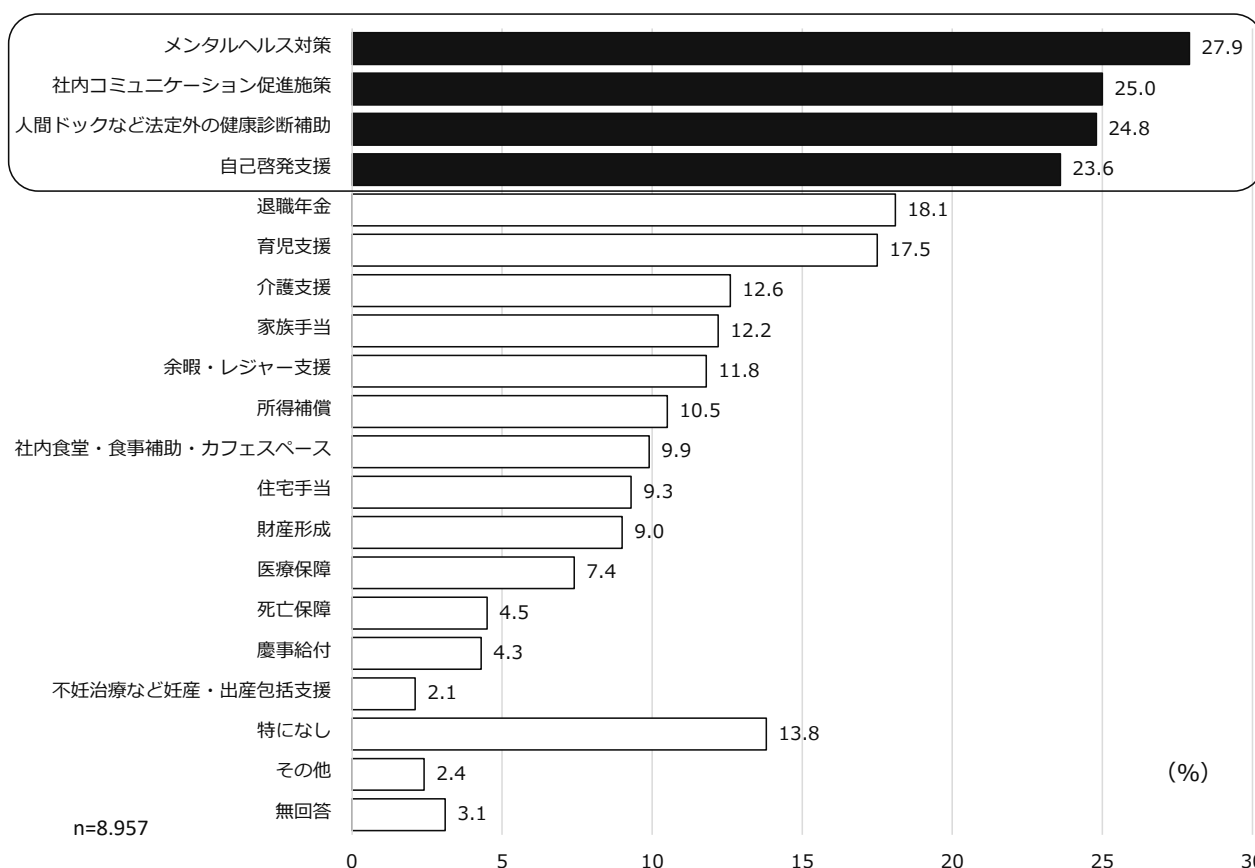
(%)



～2023年に従業員数を「増やした」企業が、今後「拡充させたい」福利厚生制度は、「メンタルヘルス対策」、「社内コミュニケーション促進施策」、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」、「自己啓発支援」が上位4位～

最近のアンケート調査等によると、新入社員等は福利厚生を重視して会社を選ぶ傾向が強く、企業が従業員を増やすためには充実した福利厚生制度を実施する必要性が高まった。そこで、2023年に従業員数を「増やした」企業が、今後どのような福利厚生制度を「拡充させたい」のか見たところ、「メンタルヘルス対策」(27.9%)、「社内コミュニケーション促進施策」(25.0%)、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(24.8%)、「自己啓発支援」(23.6%)が上位4位を占めた。

【2023年に従業員数を「増やした」企業が、今後「拡充させたい」福利厚生制度】

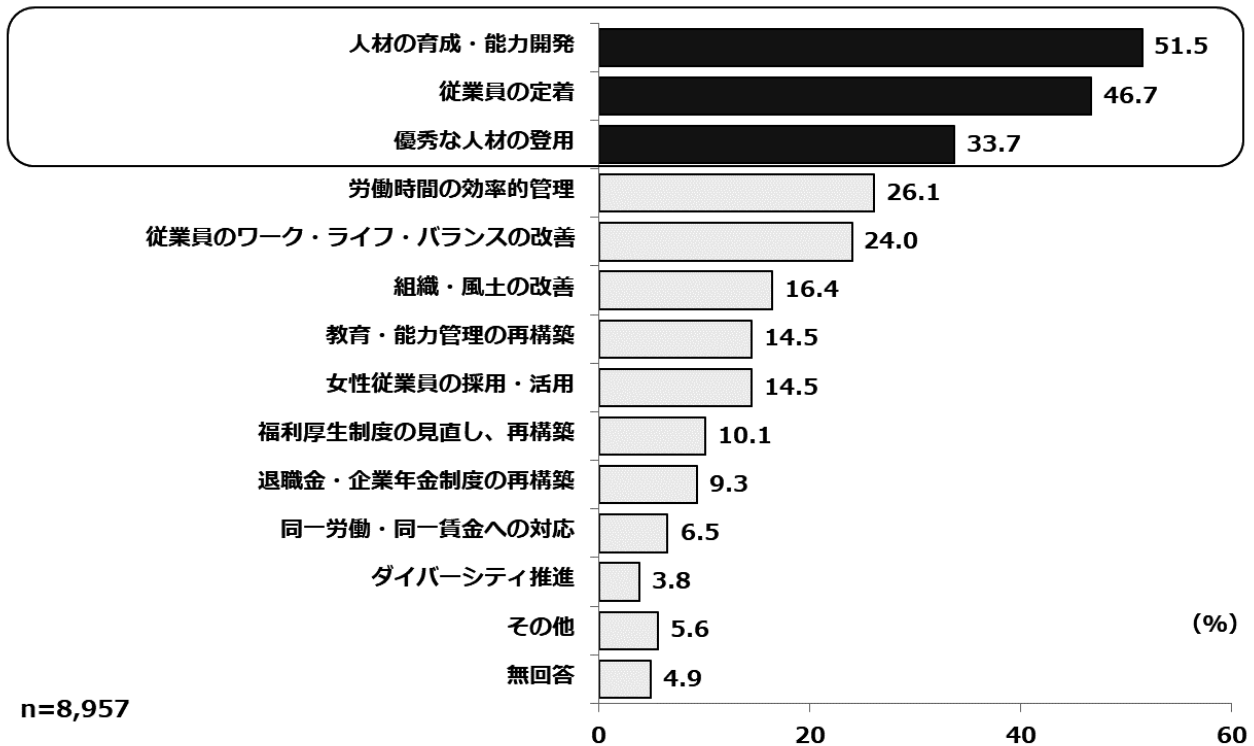


2. 人事・労務戦略において重点的に取組んでいること

～人事・労務戦略において重点的に取組んでいることは、「人材の育成・能力開発」、「従業員の定着」、「優秀な人材の登用」が上位3位～

◆ 人事・労務戦略において重点的に取組んでいることについて尋ねた結果、「人材の育成・能力開発」(51.5%)、「従業員の定着」(46.7%)、「優秀な人材の登用」(33.7%)が上位3位を占めた。

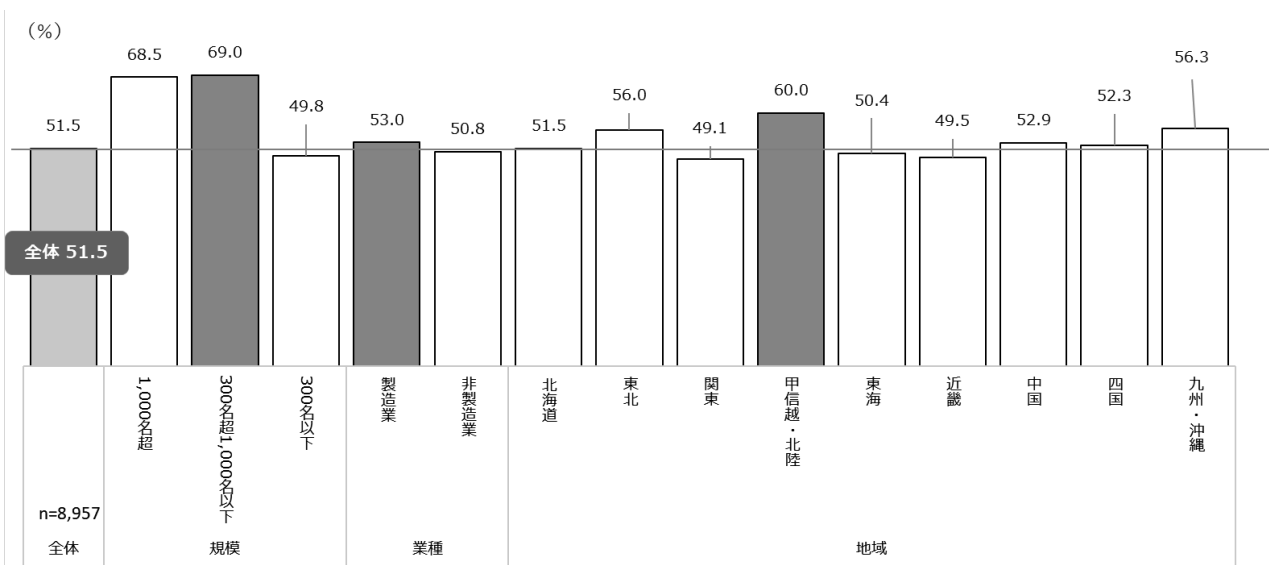
【人事・労務戦略において重点的に取り組んでいること】



～「人材の育成・能力開発」を重点的に取り組んでいる企業の割合は、300名超1,000名以下、製造業、甲信越・北陸が高い～

◆ 「人材の育成・能力開発」を重点的に取り組んでいる企業の割合は、規模別には300名超1,000名以下（69.0%、平均より17.5%pt高）が、業種別には製造業（53.0%、同1.5%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（60.0%、同8.5%pt高）が高い。

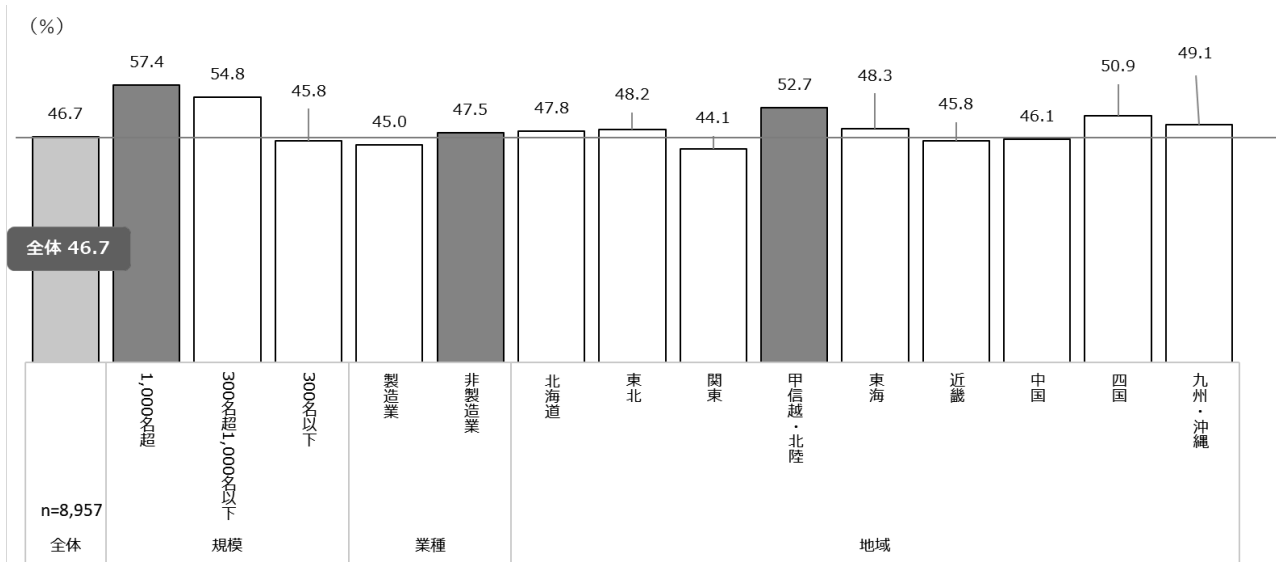
【規模・業種・地域別「人材の育成・能力開発」を重点的に取り組んでいる企業の割合】



～「従業員の定着」を重点的に取組んでいる企業の割合は、1,000名超、非製造業、甲信越・北陸が高い～

- ◆ 「従業員の定着」を重点的に取組んでいる企業の割合は、規模別には1,000名超（57.4%、平均より10.7%pt高）が、業種別には非製造業（47.5%、同0.8%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（52.7%、同6.0%pt高）が高い。

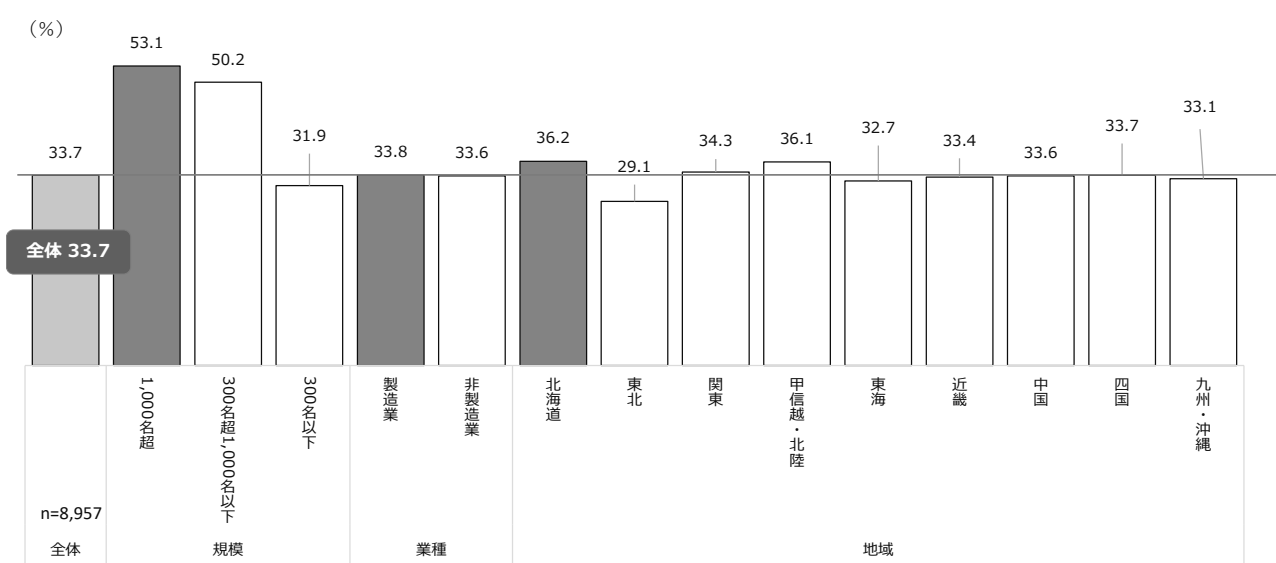
【規模・業種・地域別「従業員の定着」を重点的に取組んでいる企業の割合】



～「優秀な人材の登用」を重点的に取組んでいる企業の割合は、1,000名超、製造業、北海道が高い～

- ◆ 「優秀な人材の登用」を重点的に取組んでいる企業の割合は、規模別には1,000名超（53.1%、平均より19.4%pt高）が、業種別には製造業（33.8%、同0.1%pt高）が、地域別には北海道（36.2%、同2.5%pt高）が高い。

【規模・業種・地域別「優秀な人材の登用」を重点的に取組んでいる企業の割合】

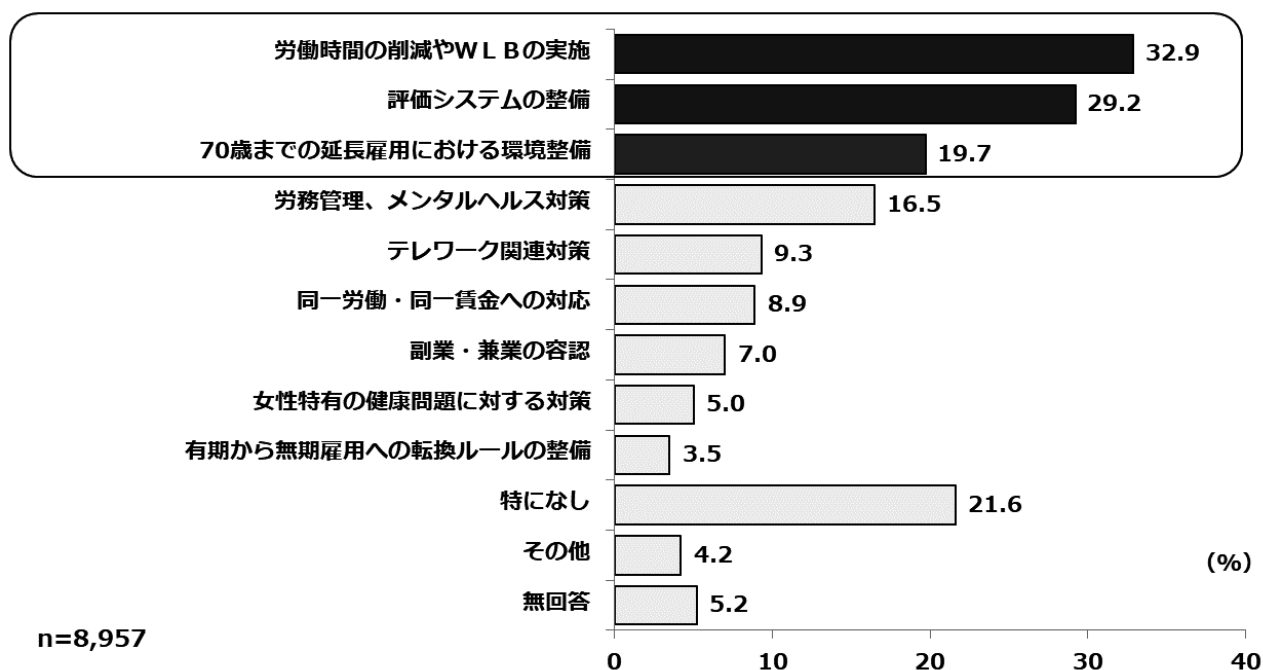


3. 人事・労務上の課題

～「人事・労務上の課題」は、「労働時間の削減やWLBの実施」、「評価システムの整備」、「70歳までの延長雇用における環境整備」が上位3位～

◆ 「人事・労務上の課題」について尋ねた結果、「労働時間の削減やWLBの実施」が32.9%で最も高く、次いで、「評価システムの整備」(29.2%)、「70歳までの延長雇用における環境整備」(19.7%)の順である。「特になし」と回答した企業の割合は21.6%。

【人事・労務上の課題】

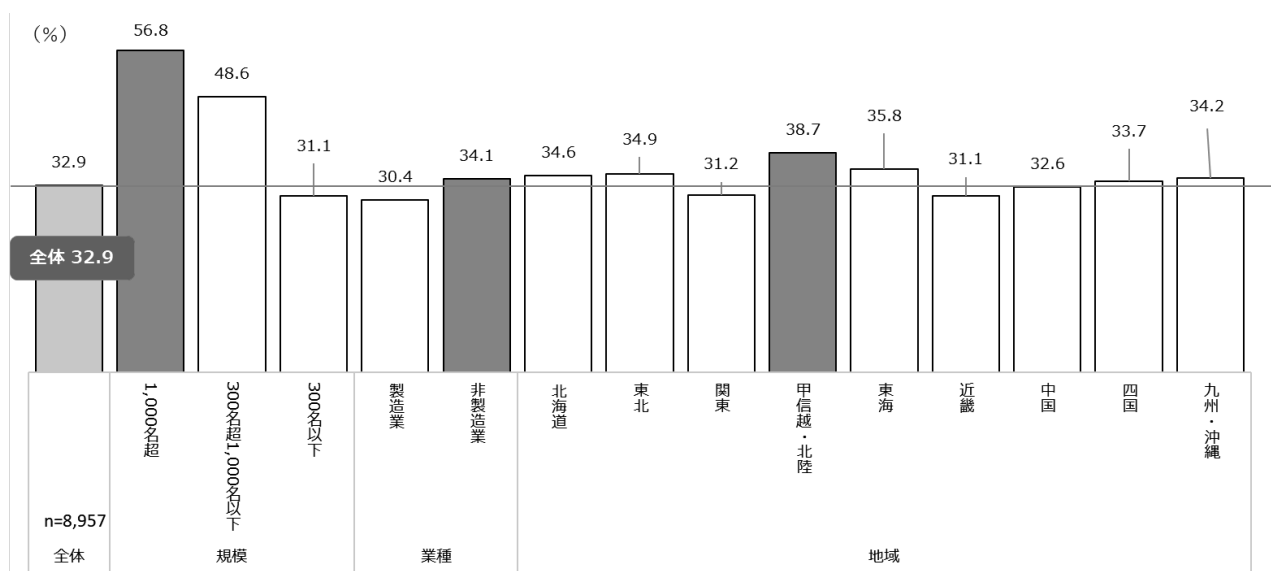


～人事・労務上の課題が、「労働時間の削減やWLBの実施」であると回答した

企業の割合は、1,000名超、非製造業、甲信越・北陸が高い～

- ◆ 人事・労務上の課題が、「労働時間の削減やWLBの実施」と回答した企業の割合は、規模別には1,000名超（56.8%、平均より23.9%pt高）が、業種別には非製造業（34.1%、同1.2%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（38.7%、同5.8%pt高）が高い。

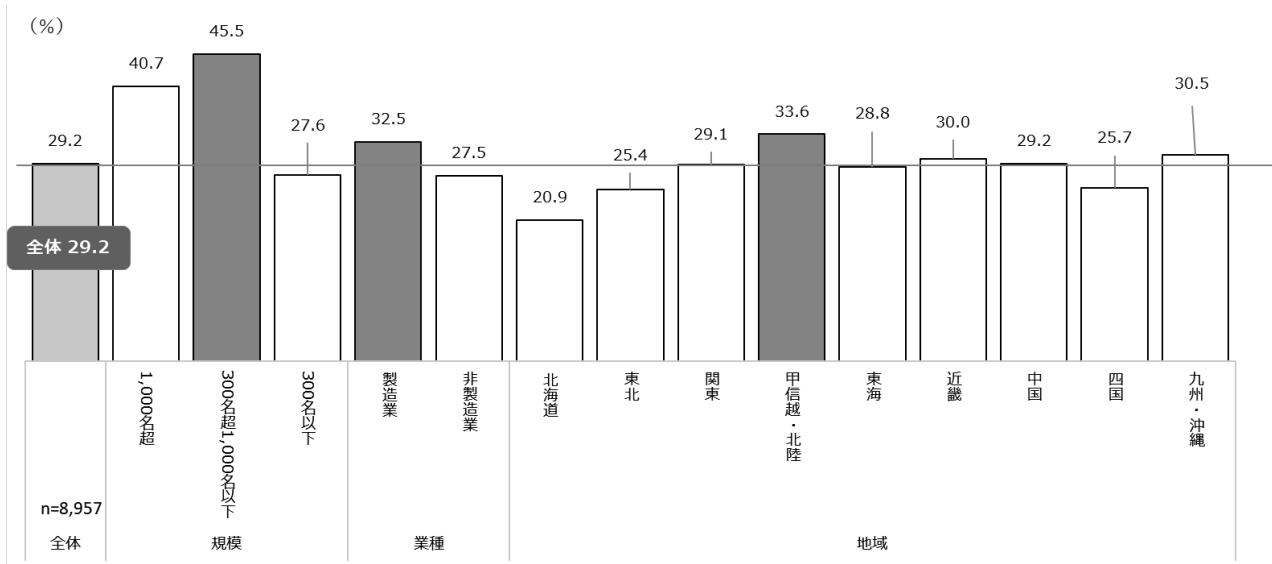
【規模・業種・地域別人事・労務上の課題が、「労働時間の削減やWLBの実施」である企業の割合】



～人事・労務上の課題が、「評価システムの整備」と回答した企業の割合は、300名超1,000名以下、製造業、甲信越・北陸が高い～

- ◆ 人事・労務上の課題が、「評価システムの整備」と回答した企業の割合は、規模別には300名超1,000名以下（45.5%、平均より16.3%pt高）が、業種別には製造業（32.5%、同3.3%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（33.6%、同4.4%pt高）が高い。

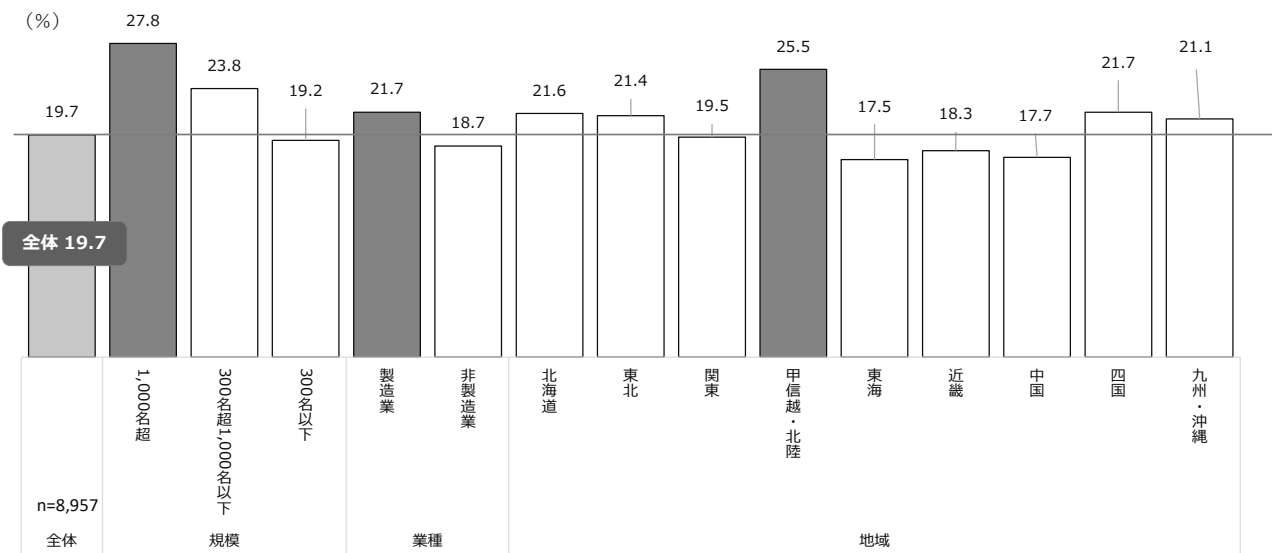
【規模・業種・地域別人事・労務上の課題が、「評価システムの整備」である企業の割合】



～人事・労務上の課題が、「70歳までの延長雇用における環境整備」であると回答した企業の割合は、1,000名超、製造業、甲信越・北陸が高い～

- ◆ 人事・労務上の課題が、「70歳までの延長雇用における環境整備」であると回答した企業の割合は、規模別には1,000名超（27.8%、平均より8.1%pt高）が、業種別には製造業（21.7%、同2.0%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（25.5%、同5.8%pt高）が高い。

【規模・業種・地域別人事・労務上の課題が、「70歳までの延長雇用における環境整備」である企業の割合】



V. 企業のSDGs取組みの現状と課題

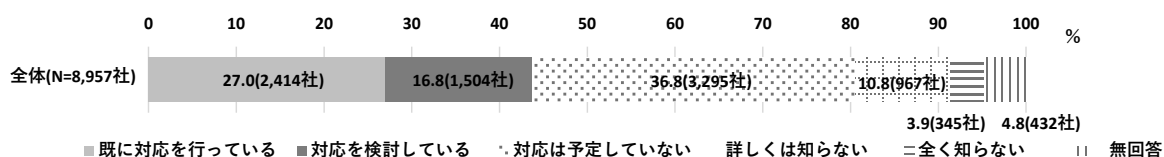
1. 調査の背景

- ◆ 2015年9月に開催された国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が加盟国の全会一致で採択された。加盟国や国際社会は「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)」の達成に向けた政策や国際的な取決めを進めており、企業も事業を行う上でSDGs達成に関連する取組みが期待されている。
- ◆ また、近年では消費者の環境意識の高まり、女性や高齢者などの就業増加による働き手の多様化といった社会の変化を背景にビジネスを取り巻く環境は変化し続けている。こうした中、企業が持続的に事業を継続していく上では環境や社会への配慮が求められている。
- ◆ このような背景のもと、今回の調査では「企業のSDGs取組みの現状と課題」をテーマとして、企業におけるSDGsについての対応状況、取組み内容や今後の課題について調査した。

2. SDGsの対応状況は「対応を予定していない」が36.8%で最も高い

- ◆ 企業のSDGsについての対応状況について尋ねたところ、「既に対応を行っている」(27.0%)、「対応を検討している」(16.8%)、「対応は予定していない」(36.8%)、「詳しくは知らない」(10.8%)、「全く知らない」(3.9%)であった。
- ◆ 規模別で見ると、「既に対応を行っている」と回答した企業は1,000名超の企業で58.0%、300名超1,000名以下の企業で47.6%、300名以下の企業で24.6%となっており、1,000名超の企業が多かった。
- ◆ 地域別に見ると「既に対応を行っている」と回答した企業の割合は、東海(33.9%)、甲信越・北陸(32.3%)で高く、北海道(21.3%)、近畿(24.8%)で低かった。

【SDGsについての対応状況】



【SDGsについての対応状況：規模別】

	調査数	既に対応している (%)	対応を検討している (%)	対応は予定していない (%)	詳しくは知らない (%)	全く知らない (%)	無回答 (%)
合計	8,957	27.0	16.8	36.8	10.8	3.9	4.8
1,000名超の企業	162	58.0	24.7	9.3	3.1	0.0	4.9
300名超1,000名以下の企業	664	47.6	24.7	19.6	4.1	0.5	3.6
300名以下の企業	8,130	24.6	16.0	38.7	11.5	4.2	4.9

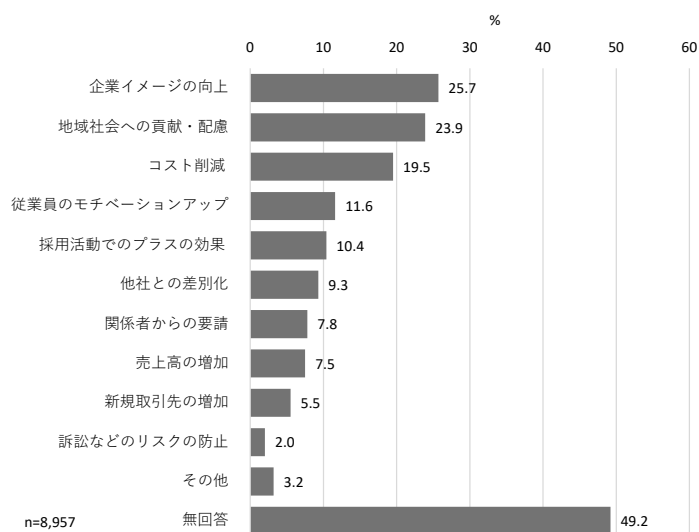
【SDGs についての対応状況：地域別】

	調査数	行 つ て い ん の を い ん の を	既 に 対 し て い ん の を い ん の を	対 し て い ん の を い ん の を	対 し て い ん の を い ん の を	な し く は ら な い	詳 し く は ら な い	全 く 知 ら な い	無 回 答	%
合計	8,957	27.0	16.8	36.8	10.8	3.9	4.8			
北海道	301	21.3	19.6	38.5	13.0	5.0	2.7			
東北	398	30.2	19.6	34.7	11.6	2.3	1.8			
関東	2,660	25.2	17.1	35.8	11.0	3.6	7.3			
甲信越・北陸	592	32.3	18.2	35.8	9.6	1.7	2.4			
東海	865	33.9	16.2	33.8	9.0	3.6	3.6			
近畿	2,200	24.8	15.7	39.2	10.1	5.0	5.2			
中国	751	26.9	15.8	39.5	10.0	3.3	4.4			
四国	350	30.3	12.9	38.0	10.3	6.0	2.6			
九州・沖縄	839	26.3	18.5	34.9	14.4	3.2	2.6			

3. SDGs に取り組む目的・理由は「企業イメージの向上」が25.7%で最も高い

- ◆ SDGs に取り組む目的・理由について尋ねたところ、「企業イメージの向上」(25.7%)、「地域社会への貢献・配慮」(23.9%)、「コスト削減」(19.5%)、「従業員のモチベーションアップ」(11.6%)の順となった。一方で、「無回答」が49.2%を占めていた。
- ◆ 規模別に見ると、1,000名超の企業は300名以下の企業と比較して「地域社会への貢献・配慮」、「企業イメージの向上」、「採用活動でのプラスの効果」を挙げた企業が相対的に多かった。一方で、300名以下の企業では無回答の企業が51.9%と1,000名超の企業の13.6%と比較して多かった。
- ◆ 企業の経営課題・問題点別に見ると、「人員の不足」、「人材の能力不足」、「同業他社との競争激化」といった課題を挙げた企業は、SDGs に取り組む目的・理由として「他社との差別化」、「従業員のモチベーションアップ」、「採用活動でのプラスの効果」を挙げた割合が高かった。

【SDGs に取り組む目的・理由】



【SDGs に取り組む目的・理由：規模別】

	調査数	コスト削減	売上高の増加	新規取引の増加	他社との差別化	企業イメージの向上	訴訟防止	取引先の拡大	従業員のモチベーション	採用品の活用	関係者の協力	地域社会への貢献	その他	無回答
合計	8,957	19.5	7.5	5.5	9.3	25.7	2.0	11.6	10.4	7.8	23.9	3.2	49.2	
1,000名超の企業	162	31.5	13.6	8.0	17.3	52.5	9.3	24.1	25.3	18.5	53.7	2.5	13.6	
300名超1,000名以下の企業	664	28.9	10.7	5.4	13.4	49.4	2.9	17.5	26.1	16.3	43.8	3.2	25.6	
300名以下の企業	8,130	18.5	7.1	5.4	8.8	23.2	1.8	10.9	8.8	6.9	21.6	3.2	51.9	

【SDGs に取り組む目的・理由：現在の経営課題・問題点別】

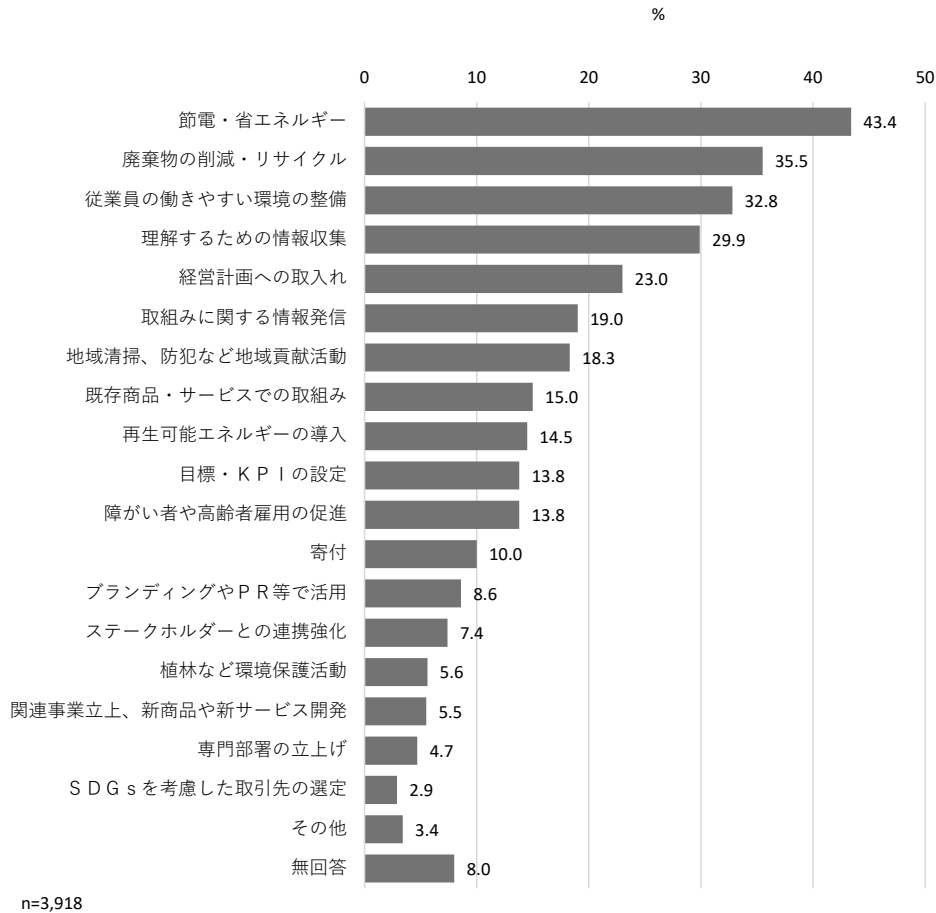
	調査数	コスト削減	売上高の増加	新規取引の増加	他社との差別化	企業イメージの向上	訴訟防止	取引先の拡大	従業員のモチベーション	採用品の活用	関係者の協力	地域社会への貢献	その他	無回答
合計	8,957	19.5	7.5	5.5	9.3	25.7	2.0	11.6	10.4	7.8	23.9	3.2	49.2	
受注・需要の減少	2,458	20.7	8.1	6.6	9.1	27.3	1.7	12.6	10.5	9.4	25.2	2.4	49.3	
原材料・人件費の増加	5,395	22.1	8.8	6.1	10.7	30.2	2.2	13.3	12.4	9.3	27.7	2.3	45.6	
価格の低下	463	18.8	8.4	6.5	9.7	22.7	3.9	12.7	7.8	7.1	17.1	2.2	51.8	
人員の不足	4,844	20.0	7.8	5.4	10.2	29.8	2.3	13.3	13.2	8.9	27.2	2.8	46.8	
人材の能力不足	2,455	21.1	9.0	6.0	11.4	32.0	2.6	14.5	14.3	9.8	28.2	2.8	44.5	
同業他社との競争激化	1,614	21.9	8.2	7.2	12.9	32.7	2.7	14.1	13.3	8.7	28.0	2.7	44.7	
資金繰りの悪化	517	18.8	9.7	5.4	7.0	18.0	1.5	9.5	5.0	6.6	17.0	3.5	56.3	
特になし	466	14.8	4.1	3.4	4.1	8.4	0.6	4.1	1.5	3.6	12.0	10.1	55.2	
その他	302	17.9	7.6	6.0	10.3	22.8	1.0	9.9	7.6	9.3	27.5	10.6	47.7	
無回答	226	3.5	0.4	2.2	1.3	5.8	0.0	3.1	4.0	0.4	5.3	0.4	88.5	

4. SDGs に関連して行っている取組みは「節電・省エネルギー」、「廃棄物の削減・リサイクル」、「従業員の働きやすい環境の整備」が上位3位

- ◆ SDGs に関連して行っている取組みについて尋ねたところ、「節電・省エネルギー」（43.4%）、「廃棄物の削減・リサイクル」（35.5%）、「従業員の働きやすい環境の整備」（32.8%）が上位3位となった。
- ◆ 規模別に見ると、1,000名超の企業は300名以下の企業と比較して「目標・KPIの設定」、「経営計画への取入れ」、「障がい者や高齢者雇用の促進」、「専門部署の立上げ」といった取組みを行っている企業が相対的に多かった。一方で、300名以下の企業では「廃棄物の削減・リサイクル」、「地域清掃、防犯など地域貢献活動」といった取組みを行っている企業が相対的に多かった。

- ◆ 企業の経営課題・問題点別に見ると、「人員の不足」、「人材の能力不足」、「同業他社との競争激化」といった課題を挙げた企業は、SDGsに関連して行っている取組みとして「目標・KPIの設定」、「従業員の働きやすい環境の整備」、「障がい者や高齢者雇用の促進」を挙げた割合が高かった。

【SDGsに関連して行っている取組み】



【SDGsに関連して行っている取組み:規模別】

	調査数	理解するための情報収集	連携強化の取組	経営計画への取入れ	目標・KPIの設定	専門部署の立上げ	R等ラや連の用	品や連の用	関連の取組	既存の取組	Sの取組	取組の取組	節電の取組	再生可能エネルギーの導入	廃棄物の削減	環境の整備	従業員の働きやすい環境の整備	障がい者や高齢者雇用の促進	地域貢献活動	植林など環境保護活動	寄付	その他	無回答
合計	3,918	29.9	7.4	23.0	13.8	4.7	8.6	5.5	15.0	2.9	19.0	43.4	14.5	35.5	32.8	13.8	18.3	5.6	10.0	3.4	8.0		
1,000名超の企業	134	38.1	20.9	44.8	38.1	20.9	18.7	8.2	20.1	6.7	32.8	49.3	20.1	32.8	40.3	29.1	17.2	14.2	15.7	2.2	6.7		
300名超1,000名以下の企業	480	40.6	12.3	33.1	22.7	10.2	11.0	6.9	18.3	2.9	27.9	54.2	21.5	39.2	34.6	25.8	22.7	7.9	14.0	2.7	5.8		
300名以下の企業	3,304	28.0	6.1	20.6	11.5	3.2	7.8	5.2	14.3	2.8	17.2	41.6	13.3	35.0	32.3	11.4	17.7	4.9	9.2	3.6	8.4		

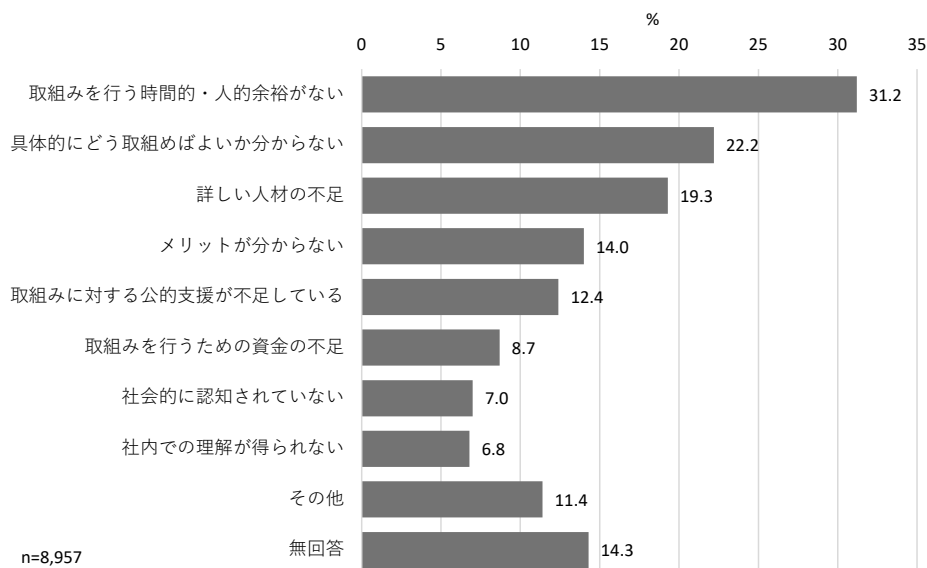
【SDGsに関連して行っている取組み：現在の経営課題・問題点別】

調査数	収集	理解	の	ス	経	目	専	R	ブ	品	関	で	既	取	S	発	取	節	の	再	イ	廃	環	従	用	障	地	地	動	植	寄	そ	無			
	す	る	た	め	の	情	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報	報			
合計	3,918	29.9	7.4	23.0	13.8	4.7	8.6	5.5	15.0	2.9	19.0	43.4	14.5	35.5	32.8	13.8	18.3	5.6	10.0	3.4	8.0															
受注・需要の減少	1,100	31.8	8.0	22.3	13.2	5.5	8.9	6.0	16.6	2.7	20.4	47.2	15.2	40.5	30.3	12.0	19.3	5.3	9.5	2.5	7.6															
原材料・人件費の増加	2,639	32.5	8.2	24.7	15.2	5.4	9.0	5.6	16.4	2.6	20.4	45.4	15.3	38.0	35.2	15.4	19.7	5.6	10.0	2.8	7.6															
価格の低下	167	30.5	5.4	25.7	9.6	2.4	9.6	6.6	14.4	3.6	15.6	42.5	15.0	34.1	34.1	10.8	13.2	6.6	7.8	4.8	7.8															
人員の不足	2,298	31.5	7.8	25.0	15.5	4.9	9.3	5.4	15.1	3.2	21.0	44.3	15.0	35.4	37.1	15.5	21.1	6.2	10.7	3.3	6.8															
人材の能力不足	1,210	30.7	7.7	25.0	16.0	4.5	8.8	5.0	15.3	3.6	19.2	44.7	15.6	34.5	35.9	15.8	18.2	6.0	11.4	2.8	7.8															
同業他社との競争激化	788	34.0	8.2	23.9	16.9	6.9	11.5	6.5	17.0	3.4	23.4	46.6	15.7	36.8	35.0	15.0	21.8	6.5	11.2	3.0	6.7															
資金繰りの悪化	178	35.4	5.6	20.8	6.7	5.1	10.1	8.4	14.6	1.7	14.0	41.6	13.5	37.6	27.5	11.2	10.1	4.5	9.0	6.2	6.7															
特になし	137	15.3	3.6	13.9	2.2	0.7	5.8	3.6	8.8	2.9	2.2	24.1	9.5	20.4	18.2	5.1	8.0	3.6	8.0	11.7	11.7															
その他	134	26.1	5.2	17.9	13.4	3.7	5.2	9.0	20.9	3.0	26.1	38.1	13.4	39.6	36.6	16.4	24.6	7.5	17.2	5.2	9.0															
無回答	26	7.7	0.0	3.8	3.8	0.0	3.8	3.8	7.7	0.0	11.5	42.3	15.4	19.2	19.2	7.7	3.8	3.8	7.7	0.0	42.3															

5. SDGsに取組む上での課題は「取組みを行う時間的・人的余裕がない」が31.2%で最も高い

- ◆ SDGsに取組む上での課題について尋ねたところ、「取組みを行う時間的・人的余裕がない」(31.2%)、「具体的にどう取組めばよいか分からない」(22.2%)、「詳しい人材の不足」(19.3%)が上位3位となった。「社内での理解が得られない」(6.8%)、「社会的に認知されていない」(7.0%)の回答は少なかった。
- ◆ 「無回答」(14.3%)を除いた、SDGsに取組む上での課題を抱えている企業は全体の85.7%だった。
- ◆ 規模別に見ると、1,000名超の企業は300名以下の企業と比較して「詳しい人材の不足」、「取組みを行う時間的・人的余裕がない」、「取組みに対する公的支援が不足している」を挙げた企業が相対的に多かった。一方で、300名以下の企業では「メリットが分からない」、「具体的にどう取組めばよいか分からない」、「取組みを行うための資金の不足」を挙げた企業が相対的に多かった。
- ◆ 企業の経営課題・問題点別に見ると、「人員の不足」、「人材の能力不足」、「同業他社との競争激化」といった課題を挙げた企業は、SDGsに取組む上での課題として「詳しい人材の不足」を挙げた割合が高かった。「資金繰りの悪化」を挙げた企業は、SDGsに取組む上での課題として「具体的にどう取組めばよいか分からない」、「取組みを行うための資金の不足」、「メリットが分からない」、「取組みに対する公的支援が不足している」、「社会的に認知されていない」、「社内での理解が得られない」を挙げた割合が高かった。

【SDGs に取り組む上での課題】



【SDGs に取り組む上での課題：規模別】

	調査数	いかに認	社会的に	社内での	いかに認	メリッ	ばい	具	詳	資	取	的	取	支	取	そ	無
		知	さ	得	理	ト	か	に	人	不	を	的	を	不	に	他	回
		れ	が	ら	が	か	ら	取	不	た	め	な	間	い	公		答
		て	得	な	分	ら	な	組	足	の	い	る	的				%
合計	8,957	7.0	6.8	14.0	22.2	19.3	8.7	31.2	12.4	11.4	14.3						
1,000名超の企業	162	7.4	5.6	3.7	16.0	29.6	6.2	36.4	14.8	12.3	16.0						
300名超1,000名以下の企業	664	5.1	6.3	7.1	17.0	29.1	8.6	38.9	15.1	11.1	14.9						
300名以下の企業	8,130	7.1	6.9	14.8	22.8	18.3	8.8	30.5	12.1	11.4	14.2						

【SDGs に取り組む上での課題：現在の経営課題・問題点別】

	調査数	いかに認	社会的に	社内での	いかに認	メリッ	ばい	具	詳	資	取	的	取	支	取	そ	無
		知	さ	得	理	ト	か	に	人	不	を	的	を	不	に	他	回
		れ	が	ら	が	か	ら	取	不	た	め	な	間	い	公		答
		て	得	な	分	ら	な	組	足	の	い	る	的				%
合計	8,957	7.0	6.8	14.0	22.2	19.3	8.7	31.2	12.4	11.4	14.3						
受注・需要の減少	2,458	7.8	7.6	14.1	24.9	20.9	12.2	36.1	14.0	10.3	10.9						
原材料・人件費の増加	5,395	6.9	7.8	14.6	23.7	22.2	10.5	35.4	14.4	10.5	11.0						
価格の低下	463	11.2	6.9	15.8	21.4	18.6	10.4	28.5	13.0	9.7	13.2						
人員の不足	4,844	6.7	7.9	14.5	23.1	22.9	9.2	36.2	13.7	10.0	11.7						
人材の能力不足	2,455	7.1	9.2	16.2	24.6	23.7	8.9	36.7	13.6	9.7	10.9						
同業他社との競争激化	1,614	5.9	7.5	12.9	25.0	22.5	10.0	33.5	14.6	11.2	12.2						
資金繰りの悪化	517	11.0	10.6	18.0	27.7	16.6	22.6	34.8	16.2	7.7	8.5						
特にな	466	7.1	1.7	13.5	18.2	8.2	4.3	13.9	6.4	23.0	19.3						
その他	302	9.3	4.0	13.2	19.9	15.2	7.3	27.8	13.9	26.5	11.9						
無回答	226	0.9	2.2	1.8	3.5	4.0	0.9	4.4	1.3	0.4	86.3						

6. 結果のまとめ

- ◆ 企業の SDGs についての対応状況は、「既に対応を行っている」もしくは「対応を検討している」企業は 43.8%となった。一方で、51.5%の企業が「対応は予定していない」、「詳しくは知らない」、「全く知らない」と回答した。
- ◆ 規模別に見ると、1,000名超の企業は300名以下の企業よりもSDGsについての認知度が高く対応が進んでいることが示された。
- ◆ SDGs に取り組む目的・理由については、「企業イメージの向上」(25.7%)、「地域社会への貢献・配慮」(23.9%)、「コスト削減」(19.5%)、「従業員のモチベーションアップ」(11.6%)が多かった。
- ◆ 一方で、「無回答」が49.2%を占めていた。SDGs に取り組む目的・理由について明確に説明することが難しい企業も多いと考えられる。
- ◆ SDGs に関連して行っている取組みは、「節電・省エネルギー」(43.4%)、「廃棄物の削減・リサイクル」(35.5%)、「従業員の働きやすい環境の整備」(32.8%)が多かった。環境負荷の低減や働きやすい環境の整備といった身近な取組みを行っている企業が多いことが示された。
- ◆ SDGs に取り組む上での課題については、「取組みを行う時間的・人的余裕がない」(31.2%)、「具体的にどう取組めばよいか分からない」(22.2%)、「詳しい人材の不足」(19.3%)が上位3位となった。
- ◆ 「無回答」(14.3%)を除いた、SDGs に取り組む上での課題を抱えている企業は全体の85.7%だった。
- ◆ 規模別に見ると、1,000名超の企業は300名以下の企業と比較して「詳しい人材の不足」、「取組みを行う時間的・人的余裕がない」、「取組みに対する公的支援が不足している」を挙げた企業が相対的に多かった。一方で、300名以下の企業では「メリットが分からない」、「具体的にどう取組めばよいか分からない」、「取組みを行うための資金の不足」を挙げた企業が相対的に多かった。

7. 得られた示唆と今後のあり方

- ◆ SDGs について対応を行っているもしくは検討している企業が43.8%を占めたものの、対応は予定していないもしくはSDGsについて知らない企業も51.5%にのぼった。
- ◆ 調査からは、1,000名超の企業でSDGs取組みを進める企業が多い一方で、300名以下の企業ではSDGsに取り組む企業が少ない状況が示された。1,000名超の企業では地域社会への貢献・配慮や企業イメージの向上、採用活動でのプラスの効果などを目的にSDGs取組みを進める企業が多い一方で、300名以下の企業ではそういった目的を持つと回答した企業は少なかった。
- ◆ また、企業がSDGsに取り組む上での目的や内容は自社の経営課題・問題点により異なっていた。人員不足や競争激化といった経営課題を持つ企業は、従業員のモチベーションアップや採用活動でのプラスの効果、他社との差別化を目的として積極的にSDGsに

取組んでいることが示された。こうした企業は、SDGs 達成に関連して目標・KPI の設定や従業員の働きやすい環境の整備、障がい者や高齢者雇用などに積極的に取組んでいることが示された。

- ◆ SDGs に取組む上での課題としては人材・時間の不足やどのように取組めば良いか分からないといった点が挙げられた。一方で、社内での理解が得られないとの回答は少なく SDGs に関する認知度は高いことが示された。SDGs 取組みの推進には、人材・時間の確保や情報収集が求められる。
- ◆ 国際社会で各国が SDGs 達成に向けた取組みを進める中、日本でも SDGs に関連して「炭素税」の導入や「コーポレートガバナンス・コード」の策定・改訂といった取組みが行われており、企業はこうした規制や要請に対応することが求められている。
- ◆ このように経営環境が変化する中、企業は SDGs に関する情報収集と対応が求められており、企業の SDGs 取組みに関する調査は今後も重要な情報となると考えられる。

景気動向の地域別比較

1. 業況

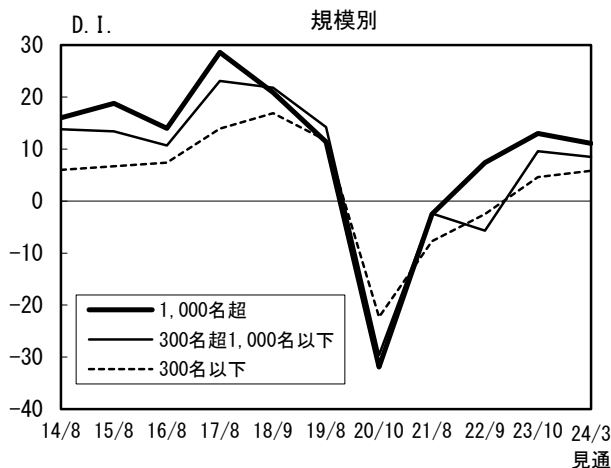
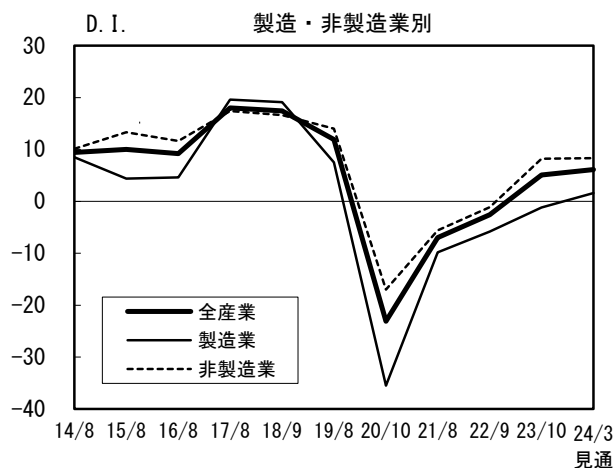
(構成比: %, D.I.)

		良い	やや 良い	普通	やや 悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2022/ 9 (前回)	9.0	18.5	37.8	24.9	8.3	-2.6
	2023/10 (今回)	10.6	22.2	39.0	21.2	6.0	5.1
	2024/ 3見通	8.5	22.4	41.8	18.7	4.2	6.1
北海道	2022/ 9 (前回)	5.9	15.6	46.0	24.9	6.3	-5.1
	2023/10 (今回)	10.6	25.2	39.2	19.3	4.7	9.0
	2024/ 3見通	8.6	22.3	41.5	21.9	3.3	5.5
東北	2022/ 9 (前回)	5.6	15.6	40.2	28.1	9.9	-10.6
	2023/10 (今回)	6.0	15.6	46.5	22.9	8.5	-6.2
	2024/ 3見通	5.0	15.8	45.7	22.1	6.8	-4.9
関東	2022/ 9 (前回)	10.3	20.0	38.1	22.9	7.3	1.5
	2023/10 (今回)	13.0	22.9	38.4	18.6	5.5	9.6
	2024/ 3見通	9.7	24.4	40.5	16.3	3.5	10.3
甲信越 ・ 北陸	2022/ 9 (前回)	7.7	20.1	38.4	25.9	6.6	-1.9
	2023/10 (今回)	8.6	20.6	35.6	27.4	7.8	-2.5
	2024/ 3見通	5.2	20.6	40.7	26.0	5.4	-2.9
東海	2022/ 9 (前回)	8.1	16.8	37.0	26.7	10.5	-7.4
	2023/10 (今回)	8.3	22.7	38.4	24.2	5.8	1.8
	2024/ 3見通	6.1	22.7	42.8	22.0	3.5	3.0
近畿	2022/ 9 (前回)	9.6	18.6	37.2	23.8	8.2	-1.2
	2023/10 (今回)	11.1	22.0	38.7	21.5	5.9	5.5
	2024/ 3見通	9.8	21.5	41.2	18.4	4.1	7.3
中国	2022/ 9 (前回)	7.2	17.9	37.0	28.5	8.5	-6.6
	2023/10 (今回)	8.0	22.2	40.1	24.4	5.2	1.7
	2024/ 3見通	8.1	22.1	41.5	20.8	4.9	3.9
四国	2022/ 9 (前回)	7.7	17.5	34.0	29.8	10.5	-8.9
	2023/10 (今回)	8.3	21.1	39.4	20.3	9.7	-1.0
	2024/ 3見通	5.4	19.4	45.1	17.4	7.7	-1.3
九州 ・ 沖縄	2022/ 9 (前回)	9.6	18.0	36.9	25.7	9.0	-3.2
	2023/10 (今回)	11.3	23.0	40.2	19.1	5.0	8.3
	2024/ 3見通	9.1	23.5	44.9	15.0	3.5	9.8

(注) 業況判断D. I. は次の算式による。

$$\begin{aligned}
 & (\text{良いと回答した企業数}\%) + (\text{やや良いと回答した企業数}\%) \times 0.5 \\
 & - (\text{やや悪いと回答した企業数}\%) \times 0.5 - (\text{悪いと回答した企業数}\%)
 \end{aligned}$$

業況判断D. I. の推移 (全国)



2. 売上及び経常損益

(構成比:%、D.I.)

		売 上				経 常 損 益			
		増収	前年 並み	減収	売上 D. I.	増益	前年 並み	減益	経常損益 D. I.
全国	2021年度実績 (前回)	37.3	34.7	26.1	11.2	33.6	37.6	26.4	7.2
	2022年度実績 (今回)	42.3	36.2	20.2	22.1	34.8	38.7	24.5	10.3
	2023年度見通 (今回)	35.4	43.6	16.6	18.8	29.8	46.0	19.1	10.7
北海道	2021年度実績 (前回)	30.0	41.4	27.1	3.0	26.6	43.0	28.3	-1.7
	2022年度実績 (今回)	44.1	32.9	21.6	22.6	37.9	38.2	22.2	15.6
	2023年度見通 (今回)	37.9	41.9	17.6	20.3	30.2	46.5	20.6	9.6
東北	2021年度実績 (前回)	28.9	39.5	30.3	-1.3	25.5	42.8	30.1	-4.5
	2022年度実績 (今回)	31.7	43.7	24.4	7.3	29.2	45.2	24.6	4.5
	2023年度見通 (今回)	24.2	51.5	20.6	3.5	23.1	51.5	21.9	1.3
関東	2021年度実績 (前回)	41.3	32.4	24.2	17.1	37.6	35.7	24.0	13.5
	2022年度実績 (今回)	43.1	35.2	19.6	23.5	36.1	36.8	24.3	11.9
	2023年度見通 (今回)	38.1	41.6	14.5	23.6	32.7	43.8	17.2	15.4
甲信越 ・ 北陸	2021年度実績 (前回)	41.5	33.6	23.8	17.7	38.8	32.0	25.7	13.2
	2022年度実績 (今回)	41.7	34.8	22.9	18.8	31.5	37.5	30.6	0.8
	2023年度見通 (今回)	31.8	40.7	25.4	6.4	25.9	45.4	26.9	-1.0
東海	2021年度実績 (前回)	38.0	32.0	28.7	9.3	32.1	36.1	30.6	1.6
	2022年度実績 (今回)	42.6	35.4	21.1	21.5	32.5	36.0	29.8	2.7
	2023年度見通 (今回)	37.2	42.8	17.2	20.0	28.7	48.2	19.3	9.4
近畿	2021年度実績 (前回)	36.0	35.9	25.4	10.7	33.3	38.4	25.3	8.0
	2022年度実績 (今回)	45.7	35.1	18.2	27.5	37.3	38.8	22.1	15.2
	2023年度見通 (今回)	36.2	43.7	15.3	21.0	30.7	45.9	17.8	12.9
中国	2021年度実績 (前回)	32.5	36.2	30.0	2.5	27.9	42.1	28.3	-0.4
	2022年度実績 (今回)	41.0	37.3	21.1	20.0	33.5	41.5	24.4	9.2
	2023年度見通 (今回)	35.1	44.9	17.3	17.8	28.1	47.5	21.7	6.4
四国	2021年度実績 (前回)	37.6	35.8	25.2	12.3	31.9	37.5	28.1	3.9
	2022年度実績 (今回)	34.0	43.4	21.5	12.6	28.8	40.3	28.6	0.3
	2023年度見通 (今回)	28.3	48.3	18.9	9.4	24.0	46.6	23.4	0.6
九州 ・ 沖縄	2021年度実績 (前回)	37.0	35.1	26.7	10.3	33.3	37.2	27.8	5.5
	2022年度実績 (今回)	39.8	37.5	20.5	19.3	34.6	42.0	21.8	12.8
	2023年度見通 (今回)	33.1	46.4	16.5	16.7	30.0	47.6	17.8	12.2

(注1) 増収(増益)は、「連続増収(増益)」と「増収(増益)に転じた(る)」企業の合計。

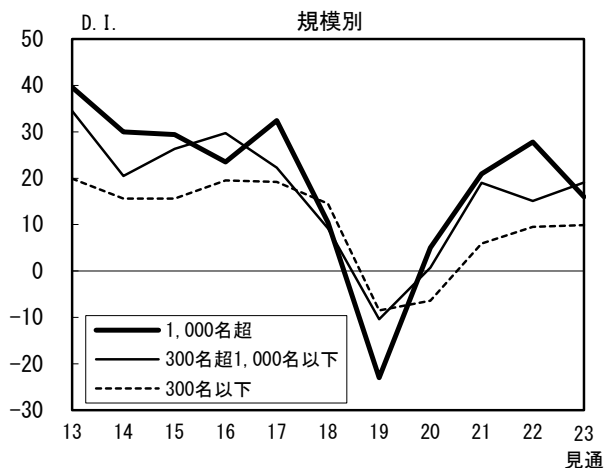
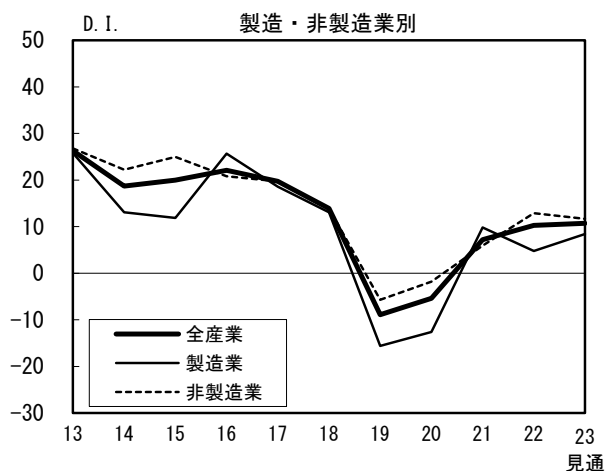
減収(減益)は、「連続減収(減益)」と「減収(減益)に転じた(る)」企業の合計。

(注2) 売上(経常損益) D. I. は次の算式による。

(連続増収(増益)と回答した企業数%) + (増収(増益)に転じた(る)と回答した企業数%)

- (減収(減益)に転じた(る)と回答した企業数%) - (連続減収(減益)と回答した企業数%)

経常損益D. I. の推移(全国)



3. 従業員数の増減

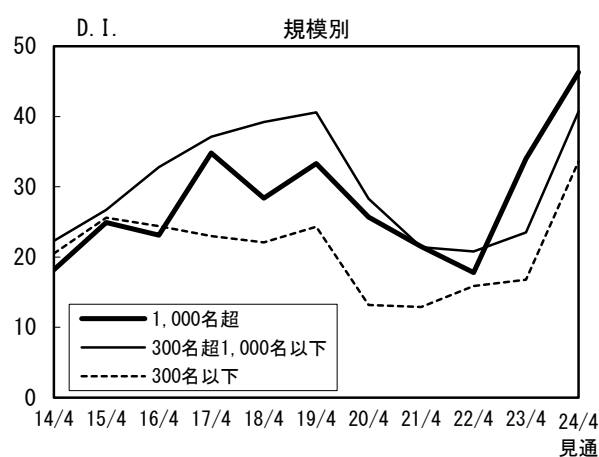
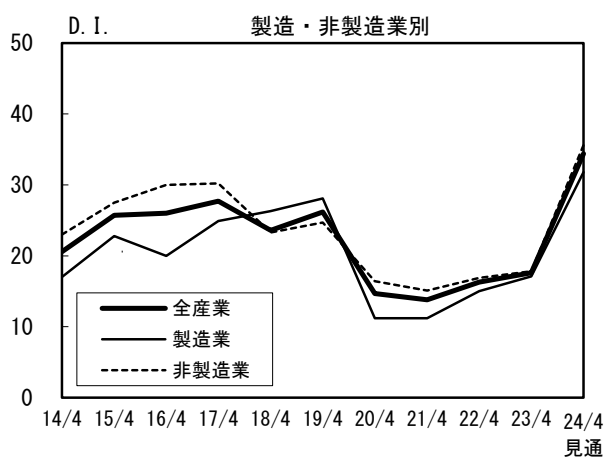
(構成比: %, D.I.)

		増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2022/4実績 (前回)	25.7	63.0	9.4	16.3
	2023/4実績 (今回)	27.3	61.6	9.7	17.6
	2024/4見通 (今回)	38.1	54.0	3.7	34.4
北海道	2022/4実績 (前回)	24.9	60.8	12.7	12.2
	2023/4実績 (今回)	28.9	62.8	7.6	21.3
	2024/4見通 (今回)	36.9	57.5	3.3	33.6
東北	2022/4実績 (前回)	22.0	66.5	10.2	11.9
	2023/4実績 (今回)	21.9	64.3	11.3	10.6
	2024/4見通 (今回)	32.4	57.5	4.5	27.9
関東	2022/4実績 (前回)	26.9	60.8	9.8	17.1
	2023/4実績 (今回)	28.3	60.0	9.8	18.6
	2024/4見通 (今回)	38.1	53.6	3.3	34.8
甲信越 ・ 北陸	2022/4実績 (前回)	30.7	61.6	6.6	24.1
	2023/4実績 (今回)	28.5	59.3	11.1	17.4
	2024/4見通 (今回)	41.9	49.3	6.1	35.8
東海	2022/4実績 (前回)	23.4	66.7	8.9	14.5
	2023/4実績 (今回)	27.2	63.4	9.0	18.2
	2024/4見通 (今回)	36.8	55.6	5.0	31.8
近畿	2022/4実績 (前回)	26.3	62.3	9.0	17.3
	2023/4実績 (今回)	28.0	60.9	9.7	18.3
	2024/4見通 (今回)	38.0	54.1	3.5	34.5
中国	2022/4実績 (前回)	23.2	68.3	7.7	15.5
	2023/4実績 (今回)	25.7	63.5	9.6	16.1
	2024/4見通 (今回)	38.2	55.7	3.5	34.8
四国	2022/4実績 (前回)	24.2	62.1	13.0	11.2
	2023/4実績 (今回)	22.6	63.4	12.9	9.7
	2024/4見通 (今回)	34.9	55.7	4.3	30.6
九州 ・ 沖縄	2022/4実績 (前回)	24.8	63.7	9.6	15.2
	2023/4実績 (今回)	26.7	63.8	7.9	18.8
	2024/4見通 (今回)	41.2	52.1	2.5	38.7

(注) 従業員数D. I. は次の算式による。

(従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

従業員数D. I. の推移 (全国)



ニッセイ景況アンケート 単純集計結果 (2023年度調査)

【定例調査項目】

【1】従業員数について(パート・アルバイト含まず)

①50名以下 (60.3%) ②51名以上100名以下 (12.9%) ③101名以上300名以下 (17.5%) ④301名以上500名以下 (4.9%)
⑤501名以上1,000名以下 (2.5%) ⑥1,001名以上3,000名以下 (1.3%) ⑦3,001名以上 (0.5%)

◇従業員数の増減について

2023/4実績 : ①増やした (27.3%) ②横ばい (61.6%) ③削減した (9.7%)
2024/4見通 : ①増やす (38.1%) ②横ばい (54.0%) ③削減する (3.7%)

【2】業況について

現在 : ①良い (10.6%) ②やや良い (22.2%) ③ふつう (39.0%) ④やや悪い (21.2%) ⑤悪い (6.0%)
2024/3見通 : ①良い (8.5%) ②やや良い (22.4%) ③ふつう (41.8%) ④やや悪い (18.7%) ⑤悪い (4.2%)

【3】売上について(前年度と比べ)

2022年度実績 : ①連続増収 (18.3%) ②増収に転じた (24.0%) ③前年並み (36.2%) ④減収に転じた (17.1%) ⑤連続減収 (3.1%)
2023年度見通 : ①連続増収 (15.7%) ②増収に転じる (19.7%) ③前年並み (43.6%) ④減収に転じる (13.7%) ⑤連続減収 (2.9%)

【4】経常損益について(前年度と比べ)

2022年度実績 : ①連続増益 (14.3%) ②増益に転じた (20.5%) ③前年並み (38.7%) ④減益に転じた (21.2%) ⑤連続減益 (3.3%)
2023年度見通 : ①連続増益 (11.1%) ②増益に転じる (18.7%) ③前年並み (46.0%) ④減益に転じる (15.7%) ⑤連続減益 (3.4%)

【5-1】設備投資金額について(前年度と比べ)

2022年度実績 : ①増加した (12.7%) ②やや増加した (18.5%) ③横ばい (56.6%) ④やや減少した (6.1%) ⑤減少した (3.7%)
2023年度見通 : ①増加する (11.2%) ②やや増加する (19.2%) ③横ばい (53.4%) ④やや減少する (6.9%) ⑤減少する (4.0%)

【5-2】設備投資目的について(主なもの2つまで)

①生産・販売能力の増強 (35.0%) ②製(商)品・サービスの向上 (16.5%) ③省力・合理化 (22.4%) ④経営の多角化 (8.5%)
⑤研究・開発 (4.8%) ⑥設備の更新維持 (39.6%) ⑦特にない (12.9%) ⑧その他 (4.4%)

【6】製(商)品・サービスの販売価格について(前年度と比べ)

2022年度実績 : ①上昇した (16.3%) ②やや上昇した (35.5%) ③横ばい (40.7%) ④やや下落した (2.9%) ⑤下落した (0.6%)
2023年度見通 : ①上昇する (13.4%) ②やや上昇する (35.7%) ③横ばい (40.3%) ④やや下落する (3.0%) ⑤下落する (0.8%)

【7】原材料・製(商)品の仕入価格について(前年度と比べ)

2022年度実績 : ①上昇した (44.0%) ②やや上昇した (35.1%) ③横ばい (15.7%) ④やや下落した (1.0%) ⑤下落した (0.2%)
2023年度見通 : ①上昇する (34.9%) ②やや上昇する (38.2%) ③横ばい (18.0%) ④やや下落する (1.5%) ⑤下落する (0.3%)

【8】現在の経営課題・問題点について(主なもの3つまで)

①受注・需要の減少 (27.4%) ②原材料・人件費の増加 (60.2%) ③価格の低下 (5.2%) ④人員の不足 (54.1%) ⑤人材の能力不足 (27.4%)
⑥同業他社との競争激化 (18.0%) ⑦資金繰りの悪化 (5.8%) ⑧特にない (5.2%) ⑨その他 (3.4%)

【9】賃上げについて(前年度と比べた2023年度実績)

①前年度より高い賃上げを実施した (37.6%) ②前年度並みの賃上げを実施した (32.4%) ③前年度より低い水準で賃上げを実施した (6.2%)
④賃上げを実施していない (18.3%) ⑤賃金を引き下げた (0.5%) ⑥その他 (2.2%)

【10】設問【9】の選択理由(主なもの2つまで)

◇賃上げを実施した理由(【9】で①②③と回答した方が対象) ※主なもの2つまで

①業績改善のため (8.8%) ②人材確保のため (42.5%) ③最低賃金上昇に対応するため (17.5%) ④世間の動向に合わせるため (21.8%)
⑤物価上昇への対応のため (34.5%) ⑥政府の要請に応じるため (40.8%) ⑦従業員の士気高揚のため (0.0%) ⑧その他 (3.1%)

◇賃上げを実施しなかった、賃金を引き下げた理由(【9】で④⑤と回答した方が対象) ※主なもの2つまで

①業績悪化のため (19.9%) ②コスト増のため (23.1%) ③収益構造上賃上げが難しいため (25.3%) ④すでに適正な賃金水準のため (24.5%)
⑤必要性を感じていないため (11.9%) ⑥雇用維持を優先したため (9.2%) ⑦その他 (8.0%)

【11】今後10年間で重要性を増すと思われる経営課題について(主なもの3つまで)

①商品開発力の向上 (17.5%) ②生産性の向上 (35.5%) ③事業のグローバル化 (8.3%) ④非グローバル化・国内回帰 (1.2%)
⑤同業他社との競争強化 (19.6%) ⑥事業領域の見直し (12.9%) ⑦新規事業の開拓 (23.7%) ⑧顧客層の拡大 (22.4%) ⑨財務体質の改善 (9.2%)
⑩人材確保・育成 (62.4%) ⑪後継者問題 (15.4%) ⑫他社や大学・研究機関との連携 (1.3%) ⑬特定できない (2.2%) ⑭その他 (2.3%)

【12】現在、企業(経営者)の興味・関心のある内容について(主なもの2つまで)

◇事業展開について

- ①売上の拡大(54.9%) ②海外展開の強化(5.2%) ③株式上場(1.3%) ④販路拡大・多角化(22.8%) ⑤収益性の向上(59.2%)
⑥不採算事業の売却(2.0%) ⑦その他(4.4%) ⑧興味・関心なし(5.9%)

◇財務・経理について

- ①資産運用商品(11.0%) ②資産運用コンサル(4.7%) ③融資関係(11.6%) ④株式関係(4.9%) ⑤リース関係(5.9%)
⑥会計・税務相談(19.3%) ⑦税制改正への対応(29.9%) ⑧金融市場の動向(11.6%) ⑨その他(8.3%) ⑩興味・関心なし(23.1%)

◇事業リスクについて

- ①賠償リスク(18.4%) ②災害リスク(29.8%) ③為替リスク(6.9%) ④サイバーリスク(14.3%) ⑤営業リスク(コンプライアンス)(20.6%)
⑥事業継承(22.3%) ⑦内部統制(17.7%) ⑧その他(5.7%) ⑨興味・関心なし(11.9%)

◇不動産について

- ①不動産売却(8.1%) ②不動産購入(16.3%) ③新規出店(7.6%) ④オフィス移転(9.8%) ⑤遊休地活用(7.1%)
⑥ビル管理・清掃・設備(6.1%) ⑦その他(9.5%) ⑧興味・関心なし(46.3%)

<福利厚生について>

【13】今後「拡充させたい」福利厚生制度について(当てはまるものすべて)

- ①人間ドックなど法定外の健康診断に対する補助(23.1%) ②メンタルヘルス対策(21.7%) ③医療保障(企業保障など)(7.0%)
④所得補償(労災保険の付加給付、休業補償、GLTD(団体長期障害所得補償保険)など)(10.5%) ⑤死亡保障(グループ保険など)(3.9%)
⑥財産形成(社内預金、従業員持株会など)(7.3%) ⑦退職年金(退職一時金を含む)(16.9%)
⑧住宅手当(家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など)(7.4%) ⑨家族手当(扶養手当、配偶者手当、子ども手当など)(10.2%)
⑩慶事給付(結婚祝い金、出産祝い金など)(3.6%) ⑪育児支援(育児休業、ベビーシッター補助など)(13.1%)
⑫介護支援(介護休業、ホームヘルプ補助など)(10.4%) ⑬余暇・レジャー支援(保養所、宿泊施設との提携、レジャー施設の割引など)(9.3%)
⑭社内コミュニケーション促進施策(社内レク補助など)(18.7%) ⑮自己啓発支援(18.1%) ⑯不妊治療など妊産・出産包括支援(1.8%)
⑰社内食堂・食事補助・カフェスペースの設置(6.9%) ⑱特になし(20.3%) ⑲その他(3.0%)

【14】貴社が人事・労務戦略において重点的に取組まれていることについて(当てはまるものすべて)

- ①優秀な人材の登用(33.7%) ②人材の育成・能力開発(51.5%) ③従業員の定着(46.7%) ④従業員のワーク・ライフ・バランスの改善(24.0%)
⑤退職金・企業年金制度の再構築(9.3%) ⑥福利厚生制度の見直し、再構築(10.1%) ⑦組織・風土の改善(16.4%)
⑧労働時間の効率的な管理(26.1%) ⑨教育・能力管理の再構築(14.5%) ⑩女性従業員の採用・活用(14.5%) ⑪ダイバーシティ推進(3.8%)
⑫同一労働・同一賃金への対応(6.5%) ⑬その他(5.6%)

【15】貴社の抱える人事・労務上の課題について(当てはまるものすべて)

- ①オフィスの移転や縮小、IT環境の整備を含めたテレワーク関連対策(9.3%) ②労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施(32.9%)
③評価システムの整備(29.2%) ④病気を抱える従業員の労務管理・メンタルヘルス対策(16.5%) ⑤70歳までの延長雇用における環境整備(19.7%)
⑥副業・兼業の容認(7.0%) ⑦同一労働・同一賃金への対応(8.9%) ⑧有期雇用から無期雇用への転換ルールの整備(3.5%)
⑨女性特有の健康問題に対する対策(5.0%) ⑩特になし(21.6%) ⑪その他(4.2%)

【特別調査項目:企業のSDGsへの取組み】

【16】SDGsについての対応状況について

- ①SDGsについて全く知らない(3.9%) ②SDGsという言葉は聞いたことがあるが、内容は詳しくは知らない(10.8%)
③SDGsの内容についても理解しているが、対応は予定していない(36.8%) ④SDGsについて対応を行うことを検討している(16.8%)
⑤SDGsについて既に対応を行っている(27.0%)

【17】SDGsに取組む目的・理由(当てはまるものすべて)

- ①コスト削減(光熱費など)(19.5%) ②売上高の増加(環境意識の高い消費者の取込みなど)(7.5%) ③新規取引先の増加(5.5%)
④他社との差別化(9.3%) ⑤企業イメージの向上(25.7%) ⑥不祥事、取引停止、訴訟などのリスクの防止(2.0%)
⑦従業員のモチベーションアップ(11.6%) ⑧採用活動でのプラスの効果(10.4%) ⑨関係者(取引先、親会社、顧客など)からの要請(7.8%)
⑩地域社会への貢献・配慮(23.9%) ⑪その他(3.2%)

【18】SDGsに関連して行っている取組み(当てはまるものすべて) ※設問【16】で④⑤いずれかを選択した方

- ①SDGsについて理解するための情報収集(29.9%) ②ステークホルダーとの連携強化(7.4%) ③経営計画へのSDGsの取入れ(23.0%)
④SDGsに関する目標・KPIの設定(13.8%) ⑤SDGsに関する専門部署の立上げ(4.7%) ⑥自社のブランディングやPR、セミナー開催等で活用(8.6%)
⑦SDGsに関連する新規事業の立ち上げ、新商品や新サービスの開発(5.5%) ⑧既存商品・サービスでのSDGsに関する取組み(15.0%)
⑨SDGsを考慮した取引先の選定(2.9%) ⑩自社のSDGs取組みに関する情報発信(19.0%) ⑪節電・省エネルギー(43.4%) ⑫再生可能エネルギーの導入(14.5%)
⑬廃棄物の削減・リサイクル(35.5%) ⑭従業員の働きやすい環境の整備(32.8%) ⑮障がい者や高齢者雇用の促進(13.8%)
⑯地域清掃、防犯など地域貢献活動(18.3%) ⑰植林など環境保護活動(5.6%) ⑱寄付(10.0%) ⑲その他(3.4%)

【19】SDGsに取組む上での課題(当てはまるものすべて)

- ①社会的に認知されていない(7.0%) ②取組みについて社内での理解が得られない(6.8%) ③取組むメリットが分からない(14.0%)
④具体的にどのような取組みをすればよいか分からない(22.2%) ⑤SDGsに詳しい人材の不足(19.3%) ⑥取組みを行うための資金の不足(8.7%)
⑦取組みを行う時間的・人的余裕がない(31.2%) ⑧SDGs取組みに対する公的な支援が不足している(12.4%) ⑨その他(11.4%)

(注)複数回答の設問があるほか、各設問とも無回答分があるため、合計は100%にはなりません。

本誌は、信頼できると思われる情報に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。本誌に記載された意見等は、本誌作成時点における見解であり、将来予告なしに変更する場合があります。本誌は情報提供のために作成されたものであり、特定の取引等を行うことを推奨または勧誘するものではありません。本誌の情報に基づいて何らかの取引を行ったとしても、当社は一切責任を負えません。本誌の一部または全部を、日本生命保険相互会社の同意なしに、複写・配布することを禁じます。

Copyright© 2023 日本生命保険相互会社



全国調査結果
2023年調査
(2023年10月)

お問合せ先