



景況 アンケート 調査結果

全国調査結果
2024 年度調査
(2024年9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）

- ◆景況感は製造業で小幅に悪化したが、非製造業で改善したことで、改善。一方、先行きは製造業で改善するものの、非製造業で悪化することから、小幅な悪化を見込む。
- ◆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。次いで「人員の不足」が続いた。特に1,000名超、300名超1,000名以下の企業で深刻な人手不足が続いている。
- ◆「人的資本経営」の取組みについて、「取組みを開始している」は13.4%、「取組みを検討し始めている」は28.0%と、着手している企業は4割。一方、「人的資本経営という言葉を知らない」が25.9%と、企業による差が大きい。規模別には、1,000名超企業で7割、300名超1,000以下の企業で6割、300名以下企業でも4割が着手。着手している割合は規模が大きいほど高い。

目次

はじめに	3 ページ
〔2024 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．人的資本経営の導入実態	26 ページ
[参考資料] 景気動向の地域別比較	33 ページ
アンケート単純集計結果	36 ページ
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート〕	
新 NISA、積立投資と一括投資、どちらにしたら良いのか	38 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、ご多忙中にも拘らず、「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。

企業が事業環境の変化に対応しながら、持続的に企業価値を高めていくためには、経営戦略と適合的な人材戦略が重要であるとされています。そこで、今回の特別調査では、「企業の人的資本経営への取組み」と題し、人的資本経営についての対応状況、課題についてお伺いさせていただきました。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、「新 NISA、積立投資と一括投資、どっちにしたら良いのか」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、ご多忙中にも拘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：2024年6月、7月、8月、9月
2. 回答企業数：9,037社
3. 回答企業の属性

〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	336	3.7
東北	219	2.4
関東	2,736	30.3
甲信越・北陸	523	5.8
東海	679	7.5
近畿	2,541	28.1
中国	748	8.3
四国	336	3.7
九州・沖縄	919	10.2
無回答・不明	0	0.0
合計	9,037	100.0

〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
1,000名超	164	1.8
300名超1,000名以下	671	7.4
300名以下	8,202	90.8
無回答・不明	0	0.0
合計	9,037	100.0

〔業種別状況〕

	社数 (社)	構成比 (%)		社数 (社)	構成比 (%)
製造業	2,775	30.7	非製造業	6,262	69.3
農林水産業	83	0.9	建設	1,670	18.5
鉱業・石油・石炭製品・窯業・土石製品	117	1.3	運輸・郵便	554	6.1
食料品	290	3.2	情報通信	350	3.9
繊維	99	1.1	不動産・物品賃貸	364	4.0
家具・装備品、木材・木製品	99	1.1	卸売	773	8.6
鉄鋼	157	1.7	小売	593	6.6
非鉄金属・金属製品	422	4.7	宿泊・飲食サービス	196	2.2
化学、紙・パルプ	174	1.9	専門・技術サービス	322	3.6
はん用・生産用・業務用機械	145	1.6	事業所向けサービス	560	6.2
電気機械	266	2.9	個人向けサービス	680	7.5
輸送用機械	136	1.5	金融・保険	51	0.6
その他製造業	787	8.7	電気・ガス・熱供給・水道	149	1.6
			無回答・不明	0	0.0

(注1) 2024年度から業種分類・名称を変更しています。それに伴い「出版」と「情報サービス」を「情報通信」に、「印刷」を「その他製造業」に含めています。

(注2) 専門・技術サービスには、法律・会計、設計、コンサルティング等を含みます。

<調査結果要旨>

今回調査が行われた 24 年 6 月下旬～9 月下旬は、物価高による逆風を受けながらも、賃上げの進展により、個人消費は緩やかに持ち直す中、円安の後押しを受けてインバウンド需要が好調となり、景気は緩やかに回復した。前回調査の 23 年 7 月上旬～10 月上旬は、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続いていることが確認された。

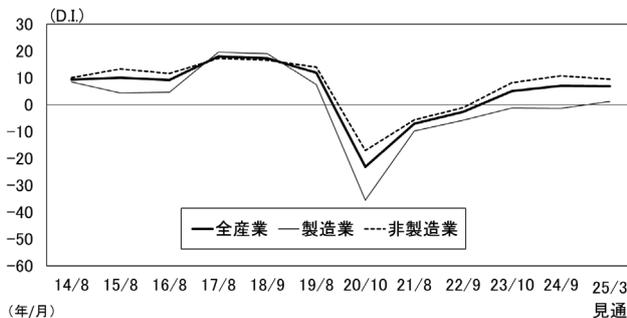
I. 景気動向

1. 企業の景況感は非製造業を中心に改善、先行きは小幅な悪化を見込む

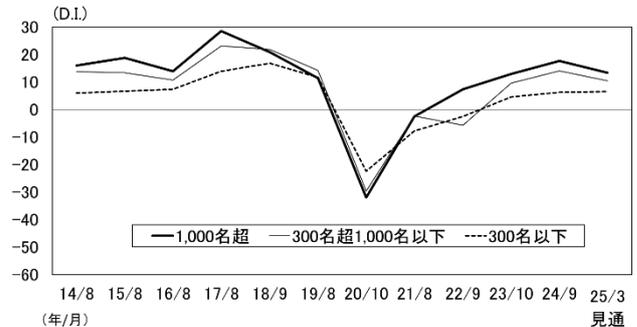
- ◆ 現状（24 年 9 月）の業況判断 D.I.^(注1)は 7.1 となった。新型コロナウイルス感染拡大による影響からの持ち直しがみられた前回調査（23 年 10 月）の 5.1 からさらに改善し、D.I.の水準は 2 年連続でプラスとなった。
- ◆ 製造・非製造業別に業況判断 D.I.をみると、製造業（23 年 10 月：▲1.2→24 年 9 月：▲1.4）は前回調査から小幅に悪化した。物価高や人件費高騰に伴うコスト増により景気回復が遅れている。一方、非製造業（同：8.2→同：10.8）は前回調査から改善した。円安の後押しを受けたインバウンド需要の回復が全体を押し上げている。
- ◆ 25 年 3 月見通しの業況判断 D.I.は 6.9 となり、現状の 7.1 から小幅に悪化する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」、「やや良い」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 25 年 3 月見通しの業況判断 D.I.をみると、製造業（24 年 9 月：▲1.4→25 年 3 月：1.2）はプラスに転じている。一方、非製造業（同：10.8→同：9.5）は悪化している。深刻な人手不足や物価高による消費者の節約志向の高まりを受けて先行きへの警戒感がみられる。

【業況判断】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



（規模別：D.I.の推移）

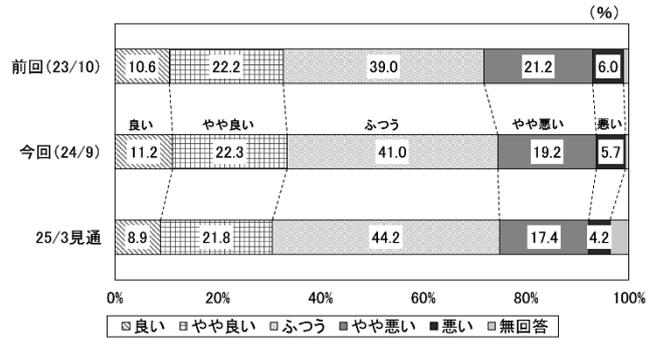


(注1) 業況判断D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5
- (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

(前回調査結果との比較) (D.I.)

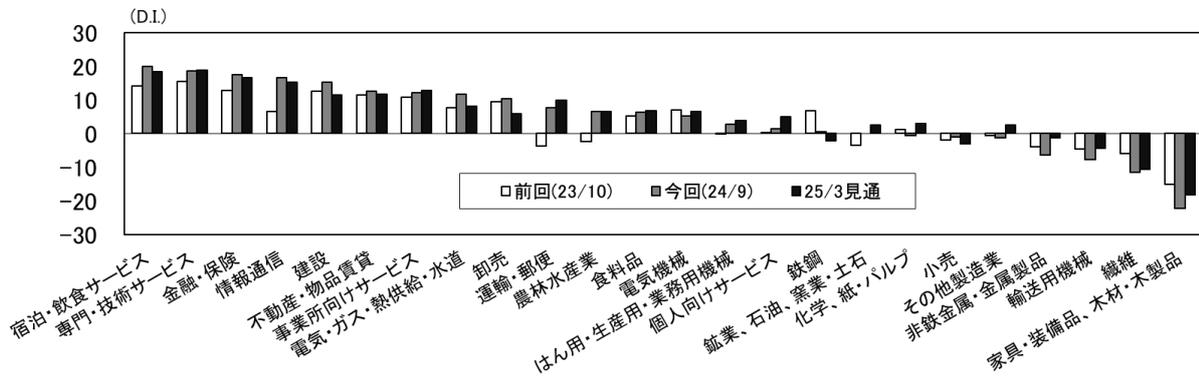
業況判断	前回調査(23/10)		今回調査(24/9)	
	23/10	24/3 見通	現在 (24/9)	25/3 見通
全産業	5.1	6.1	7.1	6.9
製造業	▲1.2	1.6	▲1.4	1.2
非製造業	8.2	8.3	10.8	9.5
規模別				
1,000名超	13.0	11.1	17.7	13.4
300名超1,000名以下	9.6	8.5	14.1	10.4
300名以下	4.6	5.8	6.3	6.5

(回答割合の変化)

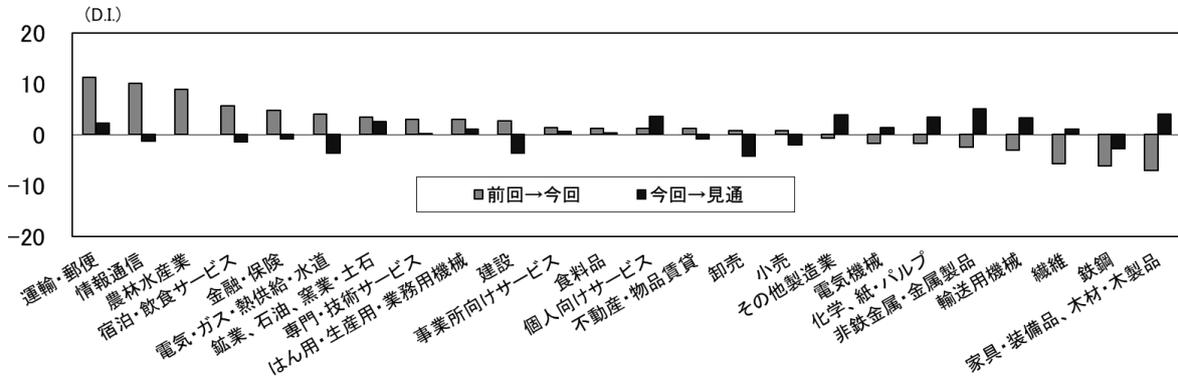


- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、24 業種のうち 16 業種で前回調査から改善、8 業種で悪化した。運輸・郵便（23 年 10 月：▲3.6→24 年 9 月：7.7）は改善幅が最も大きかった。
- ◆ 先行きについては、非鉄金属・金属製品（24 年 9 月：▲6.4→25 年 3 月：▲1.3）、家具・装備品、木材・木製品（同：▲22.2→同：▲18.2）などが改善を見込んでいる。一方、卸売（同：10.3→同：6.0）、建設（同：15.2→同：11.5）などが悪化を見込んでいる。

(業種別：D.I.の水準)



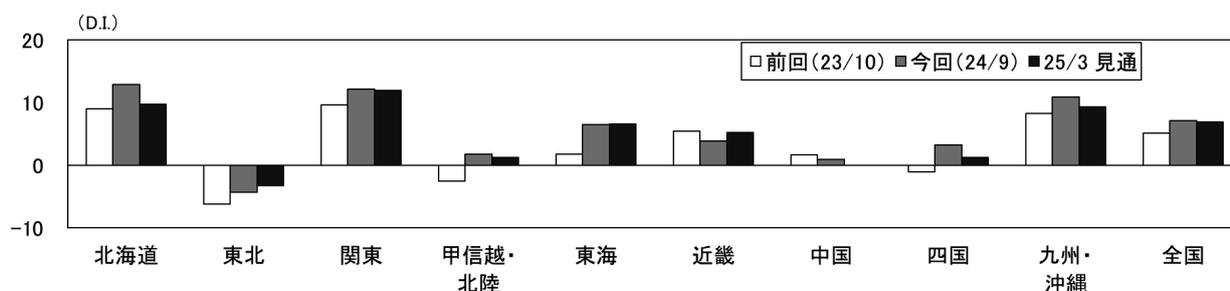
(業種別：D.I.の改善・悪化幅)



2. 景況感は7地域で改善、2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、7地域で改善したが、2地域で悪化した。今回改善した地域は北海道、東北、関東、甲信越・北陸、東海、四国、九州・沖縄の7地域だった。改善幅は東海（23年10月：1.8→24年9月：6.5）が最も大きく、次いで甲信越・北陸（同：▲2.5→同：1.8）と四国（同：▲1.0→同：3.3）の改善幅が大きかった。一方、今回悪化した地域は近畿、中国の2地域だった。悪化幅は近畿（23年10月：5.5→24年9月：3.9）、中国（同：1.7→同：0.9）の順に大きかった。一部の地域で悪化がみられるものの、全国的に景況感は持ち直している。
- ◆ 25年3月見通しの業況判断 D.I.は、全9地域中、3地域（東北、東海、近畿）で現状から改善する一方、6地域（北海道、関東、甲信越・北陸、中国、四国、九州・沖縄）で悪化する見通しとなっている。景況感が改善する見通しの地域もあるが、全国的に先行きへの警戒感がみられる。

（地域別：D.I.の水準）

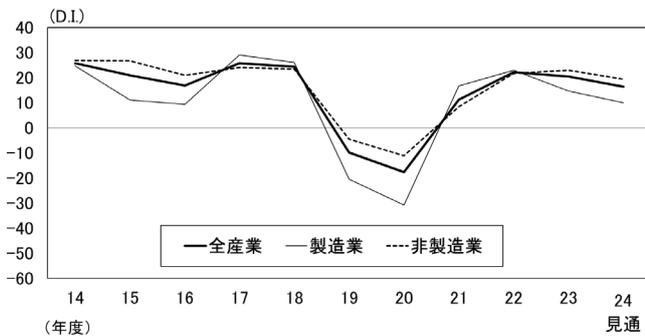


3. 23年度は増収増益、24年度は増益傾向が弱まる見通し

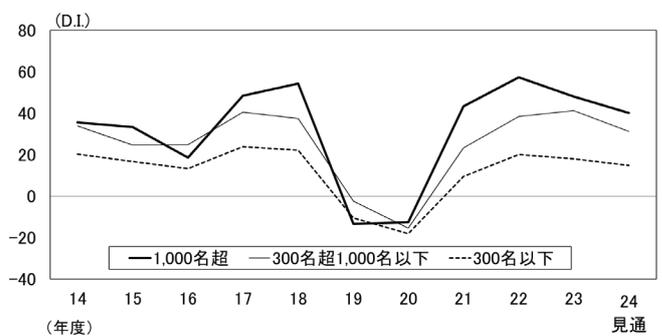
- ◆ 23年度の売上 D.I. (注2) は 20.4 となった。 前回調査の見通し (18.8) を上回ったが、22年度 (22.1) からは悪化した。24年度見通しの売上 D.I.は 16.4 と、増収幅は縮小が続く見通しである。
- ◆ 製造・非製造業別に 23年度の売上 D.I.をみると、製造業 (22年度：22.9→23年度：14.7) は悪化しているが、非製造業 (同：21.7→同：22.9) は改善している。24年度見通しの売上 D.I.は、製造業 (23年度：14.7→24年度見通し：10.0)、非製造業 (同：22.9→同：19.3) とともに増収幅が縮小する見通しである。
- ◆ 規模別に 23年度の売上 D.I.をみると、1,000名超の企業 (22年度：57.4→23年度：48.2) と 300名以下の企業 (同：20.1→同：18.1) は悪化しているが、300名超1,000名以下の企業 (22年度：38.4→23年度：41.3) は改善している。24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】

(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.)

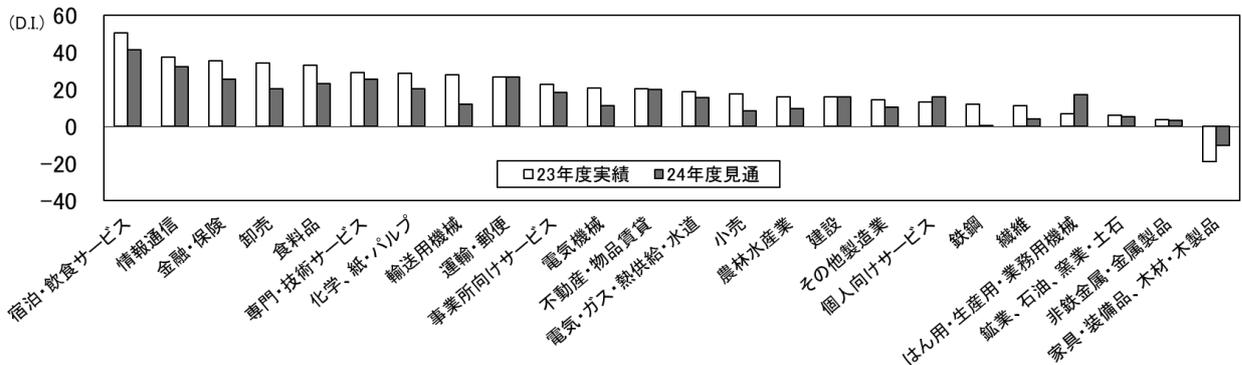
売上高	前回調査(23/10)		今回調査(24/9)	
	22年度実績	23年度見通	23年度実績	24年度見通
全産業	22.1	18.8	20.4	16.4
製造業	22.9	17.5	14.7	10.0
非製造業	21.7	19.4	22.9	19.3

規模別

(D.I.)

売上高	前回調査(23/10)		今回調査(24/9)	
	22年度実績	23年度見通	23年度実績	24年度見通
全規模	22.1	18.8	20.4	16.4
1,000名超	57.4	40.7	48.2	40.2
300名超1,000名以下	38.4	27.4	41.3	31.3
300名以下	20.1	17.7	18.1	14.8

(業種別：D.I.の水準)

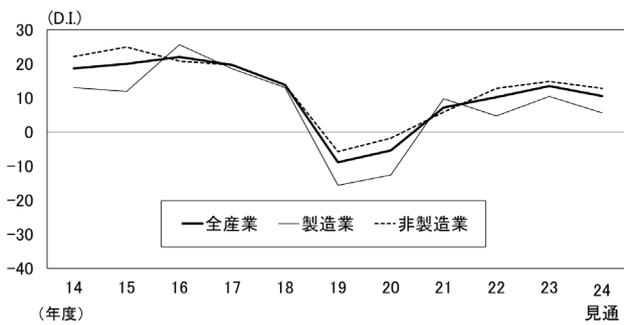


(注2) 売上 D.I. = (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

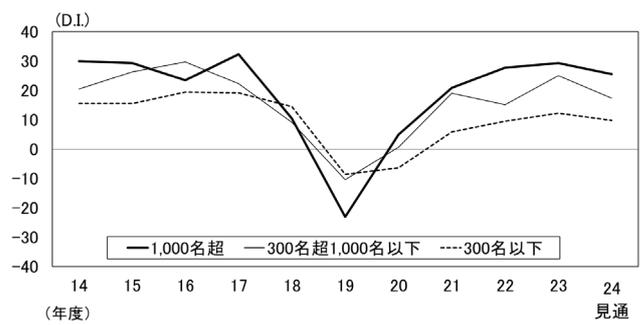
- ◆ 23年度の経常損益 D.I. (注3) は 13.5 となった。前回調査の見通し (10.7) を上回り、22年度 (10.3) から増益幅が拡大した。3年連続で増益企業数が減益企業数を上回った。24年度見通しの経常損益 D.I.は 10.6 と、増益傾向が弱まる見通しである。
- ◆ 製造・非製造業別に 23年度の経常損益 D.I.をみると、製造業 (22年度 : 4.8→23年度 : 10.5)、非製造業 (同 : 12.9→同 : 14.9) とともに改善した。24年度見通しは、製造業 (23年度 : 10.5→24年度見通し : 5.6)、非製造業 (同 : 14.9→同 : 12.9) とともに悪化する見通しとなっている。
- ◆ 規模別には、23年度の経常損益 D.I.はいずれの規模の企業においても増益幅が拡大した。ただし、1,000名超の企業が 29.3、300名超 1,000名以下の企業が 25.0 であるのに対し、300名以下の企業は 12.3 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、23年度は 24業種中 23業種で増益優勢、1業種で減益優勢となった。24年度見通しでは家具・装備品、木材・木製品、鉄鋼、非鉄金属・金属製品で減益優勢となっている。一方、残りの 21業種では増益優勢の見通しとなっており、とりわけ農林水産業 (23年度 : 2.4→24年度見通し : 10.8) は改善幅が大きい。

【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)

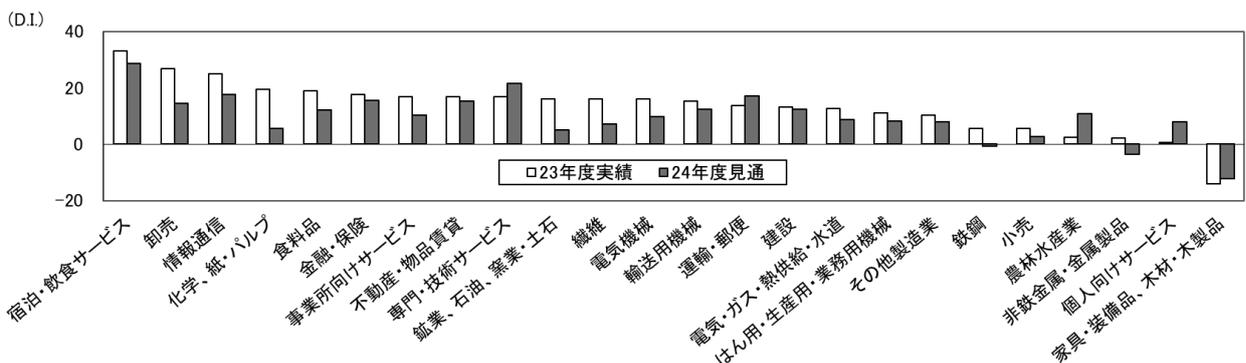
製造・非製造業別 (D.I.)

経常損益	前回調査(23/9)		今回調査(24/9)	
	22年度実績	23年度見通	23年度実績	24年度見通
全産業	10.3	10.7	13.5	10.6
製造業	4.8	8.4	10.5	5.6
非製造業	12.9	11.7	14.9	12.9

規模別 (D.I.)

経常損益	前回調査(23/10)		今回調査(24/9)	
	22年度実績	23年度見通	23年度実績	24年度見通
全規模	10.3	10.7	13.5	10.6
1,000名超	27.8	16.0	29.3	25.6
300名超 1,000名以下	15.1	19.1	25.0	17.4
300名以下	9.5	9.9	12.3	9.8

(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%)

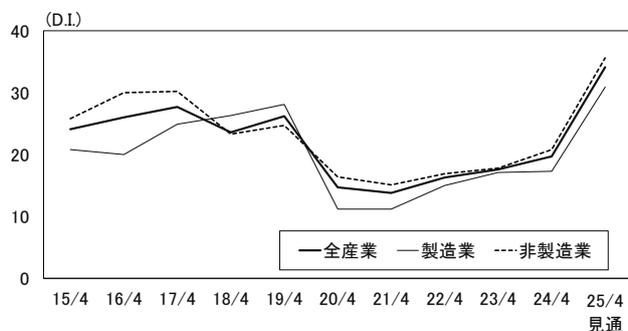
II. 雇用、設備投資、販売・仕入価格

1. 先行きは雇用意欲が一段と強まる見通し

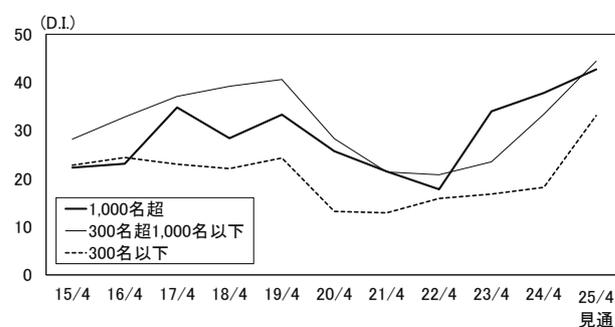
- ◆ **24年4月の従業員数D.I. (注4)は19.7**と23年4月実績の17.6から上昇し、人材不足感が強まった。規模別にみると、1,000名超の企業が37.8、300名超1,000名以下の企業が33.4、300名以下の企業が18.2となり、従業員規模の大きい企業ほど雇用意欲が高まる動きがみられる。
- ◆ **25年4月見通しの従業員数D.I.は34.1**と、24年4月実績から更に上昇しており、**雇用意欲が一段と強まる見通しである**。25年4月の従業員数について「増やす」と回答した企業の割合は大きく上昇(24年4月:28.8%→25年4月:38.1%)し、「削減する」と回答した企業の割合は低下(同:9.1%→同:4.0%)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。24年4月の従業員数D.I.をみると、運輸・郵便は16.6と前回調査の同見通し37.3を大きく下回り、人手不足の解消が遅れていることが窺える。25年4月見通しの従業員数D.I.をみると、情報通信はAIやIoTなどの先端IT技術の躍進やDX需要の増加により市場が急成長しており、雇用意欲が一段と高まる見通しとなっている。

【従業員数】

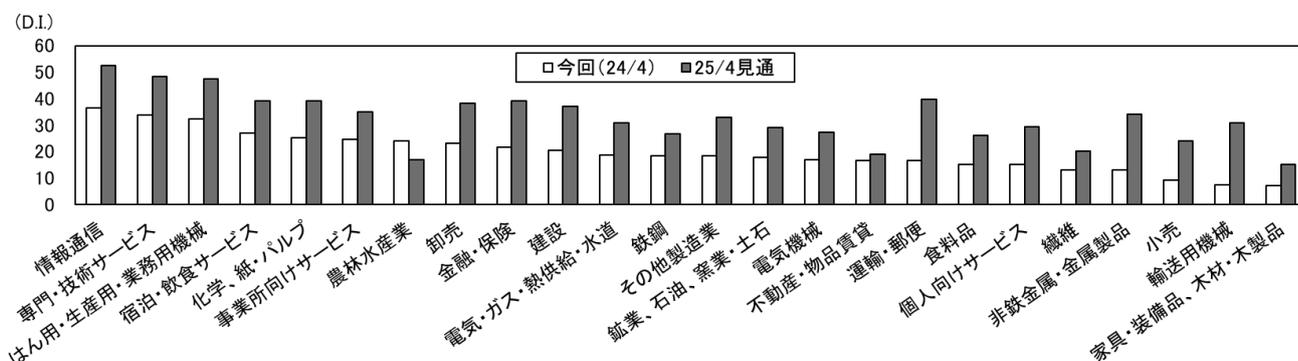
(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(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%)

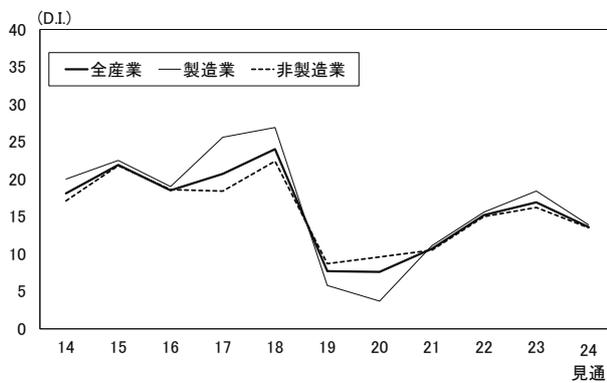
2. 24年度は設備投資の増勢が鈍化

◆ **23年度の設備投資D.I. (注5) は16.9** (22年度: 15.2) と上昇しており、コロナ禍からの業績回復傾向が続いたため増勢が強まった。しかし、24年度見通しの設備投資D.I. は13.6となり、世界的な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23年度からやや鈍化する見通し**である。

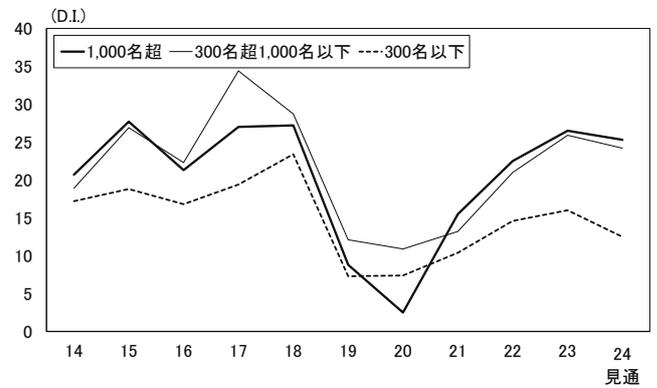
◆ 主な設備投資目的では、「設備の更新維持」と「生産・販売能力の増強」が多数を占める傾向は従来同様だった。「設備の更新維持」と回答した企業の割合が前回調査からやや上昇したが、「生産・販売能力の増強」や「省力・合理化」などと回答した企業の割合は横ばいで推移しており、盛り上がりには欠ける状況が続いている。

【設備投資】

(製造・非製造業別: D.I.の推移)



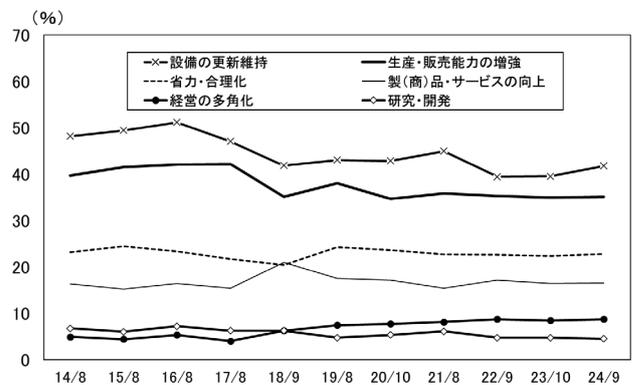
(規模別: D.I.の推移)



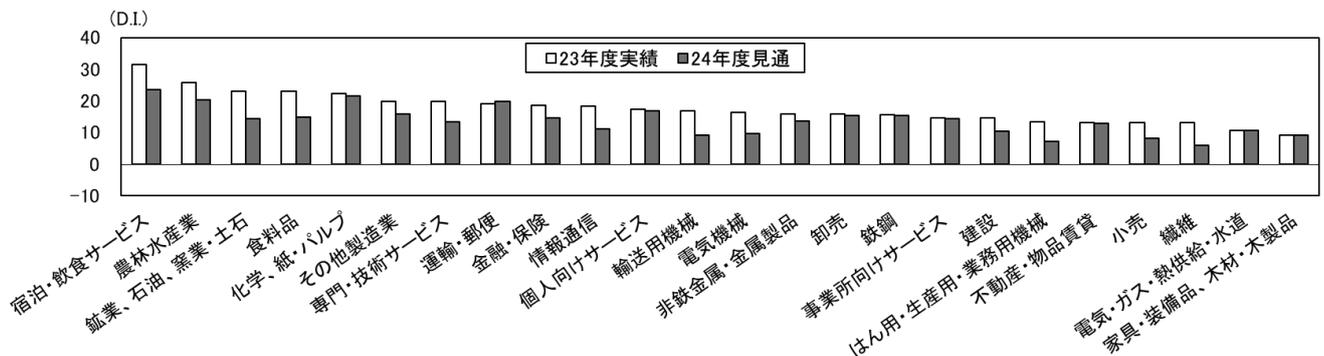
(前回調査結果との比較) (D.I.)

設備投資	前回調査(23/10)		今回調査(24/9)	
	22年度実績	23年度見通	23年度実績	24年度見通
全産業	15.2	13.3	16.9	13.6
製造業	15.6	13.5	18.4	13.9
非製造業	15.0	13.2	16.2	13.5
規模別				
1,000名超	22.5	30.2	26.5	25.3
300名超1,000名以下	21.0	23.4	25.9	24.2
300名以下	14.6	12.2	16.0	12.5

(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DI=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

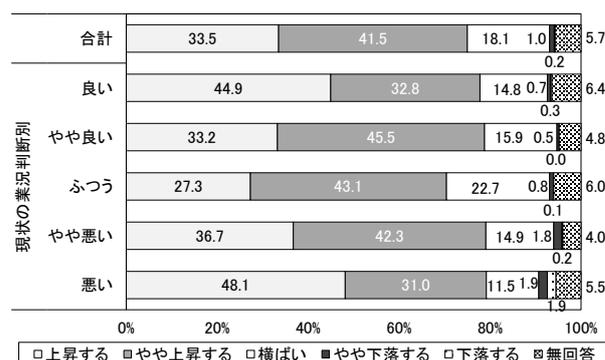
- ◆ 23年度の仕入価格 D.I. (注6) は 59.3 と前回調査の同見通し 53.0 から上方修正されたが、22年度実績の 60.9 から低下した。24年度見通しの仕入価格 D.I.は 53.6 と更に低下している。製造・非製造別には製造業の低下幅が大きくなっており、国際商品市況の落ち着きから仕入価格の上昇ペースが鈍化しているとみられる。
- ◆ 23年度の販売価格 D.I. (注6) は 33.2 と前回調査の同見通し 29.0 から上方修正され、22年度実績の 32.0 から上昇した。しかし、24年度見通しの販売価格 D.I.は 30.3 と低下しており、仕入価格の上昇鈍化により価格転嫁の動きは弱まるとみられる。
- ◆ 24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▲25.4、非製造業が▲22.3 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 24年度見通しの販売価格についてみると、業況に拘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(23/10)		今回調査(24/9)	
	22年度実績	23年度見通	23年度実績	24年度見通
全産業	60.9	53.0	59.3	53.6
製造業	70.2	55.5	66.5	57.3
非製造業	56.4	51.8	56.1	51.9
規 1,000名超	62.7	56.5	62.8	57.6
模 300名超1,000名以下	61.2	52.9	58.8	54.6
別 300名以下	60.8	53.0	59.2	53.4

(現状の業況判断別:24年度見通し)

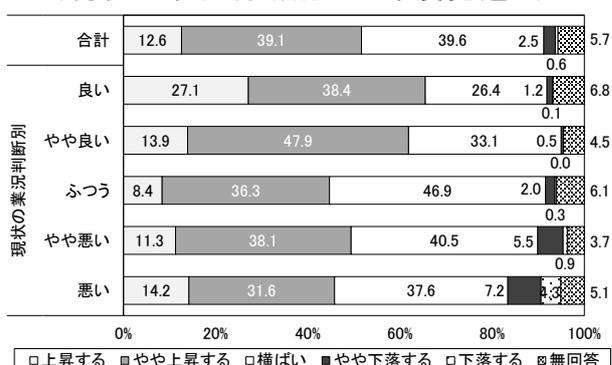


【販売価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

販売価格	前回調査(23/10)		今回調査(24/9)	
	22年度実績	23年度見通	23年度実績	24年度見通
全産業	32.0	29.0	33.2	30.3
製造業	36.8	30.6	37.1	31.9
非製造業	29.7	28.2	31.4	29.6
規 1,000名超	32.1	31.5	43.9	36.3
模 300名超1,000名以下	34.6	32.0	37.7	35.0
別 300名以下	31.8	28.7	32.6	29.8

(現状の業況判断別:24年度見通し)



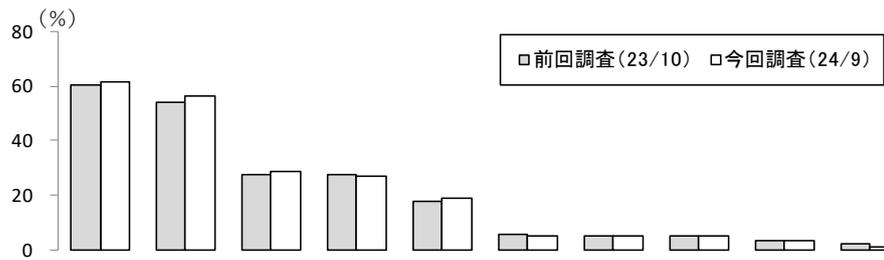
(注6) 販売(仕入)価格 D.I.=販売(仕入)価格が(上昇した(する)企業数%)+(やや上昇した(する)企業数%)×0.5
 -(やや下落した(する)企業数%)×0.5-(下落した(する)企業数%)

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 61.3%で最も高く、次いで「人員の不足」が 56.4%、「人材の能力不足」が 28.6%と続いた。
- ◆ 「原材料・人件費の増加」を選択した企業の割合は 1.1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 2.3ポイントの上昇となり、特に規模が 1,000名超、300名超 1,000名以下の企業で深刻な人手不足が続いている。
- ◆ 業種別では、コスト増の影響を特に受けやすい製造業において、「原材料・人件費の増加」を選択した企業の割合が 71.6%と非製造業の 56.8%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、「人員の不足」を選択した企業の割合が、特に北海道（66.1%）、甲信越・北陸（61.4%）で高かった。北海道ではインバウンド需要の回復により観光業が活発になっており、深刻な人手不足が続いている。

【現在の経営課題・問題点（3つまで）】



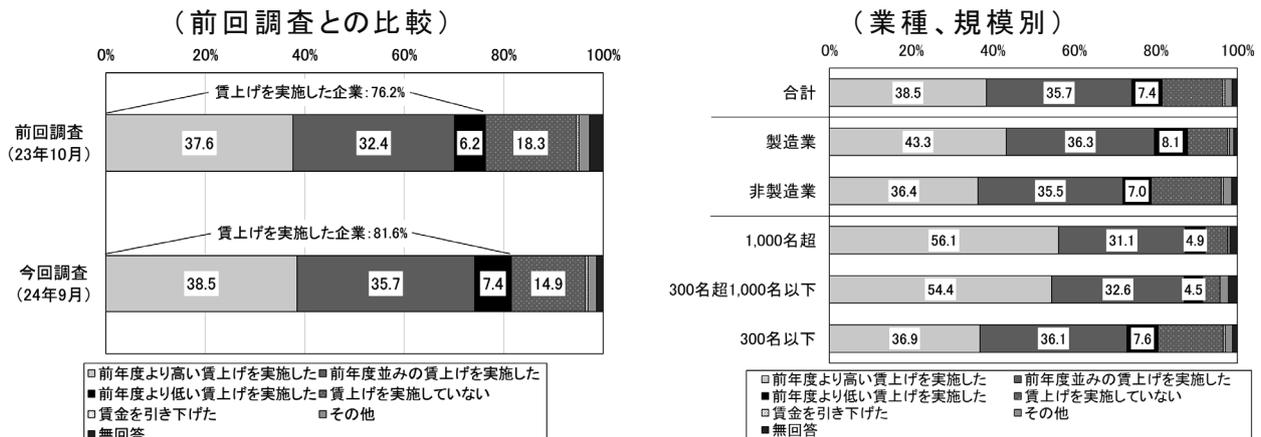
	N	原材料・人件費の増加	人員の不足	人材の能力不足	受注・需要の減少	同業他社との競争激化	資金繰りの悪化	価格の低下	特にない	その他	無回答	
全体	今回調査(24/9)	9,037	61.3	56.4	28.6	27.2	18.9	5.4	5.3	5.4	3.3	1.3 (%)
	前回調査(23/10)	8,957	60.2	54.1	27.4	27.4	18.0	5.8	5.2	5.2	3.4	2.5
業種	製造業	2,775	71.6	48.6	30.0	37.1	15.7	5.7	6.1	3.8	3.1	0.9
	非製造業	6,262	56.8	59.9	27.9	22.9	20.3	5.3	4.9	6.1	3.4	1.5
規模	1,000名超	164	72.6	72.0	31.1	18.9	32.3	3.0	3.0	0.6	4.3	3.0
	300名超1,000名以下	671	70.0	70.8	28.8	19.7	23.7	1.5	4.6	2.2	2.4	3.0
	300名以下	8,202	60.4	55.0	28.5	28.0	18.2	5.8	5.4	5.7	3.4	1.1
地域	北海道	336	62.2	66.1	32.7	24.1	18.8	5.1	5.1	4.5	3.9	0.6
	東北	219	59.4	57.1	27.9	36.1	26.0	8.2	7.3	5.5	1.8	0.5
	関東	2,736	57.8	56.0	28.4	22.8	18.1	5.2	5.3	6.1	3.2	2.0
	甲信越・北陸	523	68.8	61.4	29.1	32.9	18.9	6.3	5.9	3.1	3.3	0.4
	東海	679	66.1	60.8	25.5	28.9	18.9	4.1	4.0	3.4	2.5	3.5
	近畿	2,541	61.8	52.8	28.3	28.6	17.4	5.2	5.6	5.9	3.3	0.8
	中国	748	62.8	55.2	28.7	32.1	18.9	5.6	5.9	4.9	4.1	0.4
	四国	336	65.8	55.1	32.7	31.5	18.8	5.1	3.3	4.2	4.8	0.6
	九州・沖縄	919	59.8	59.6	28.6	25.9	23.5	6.6	4.9	5.7	2.9	0.4

(注)全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

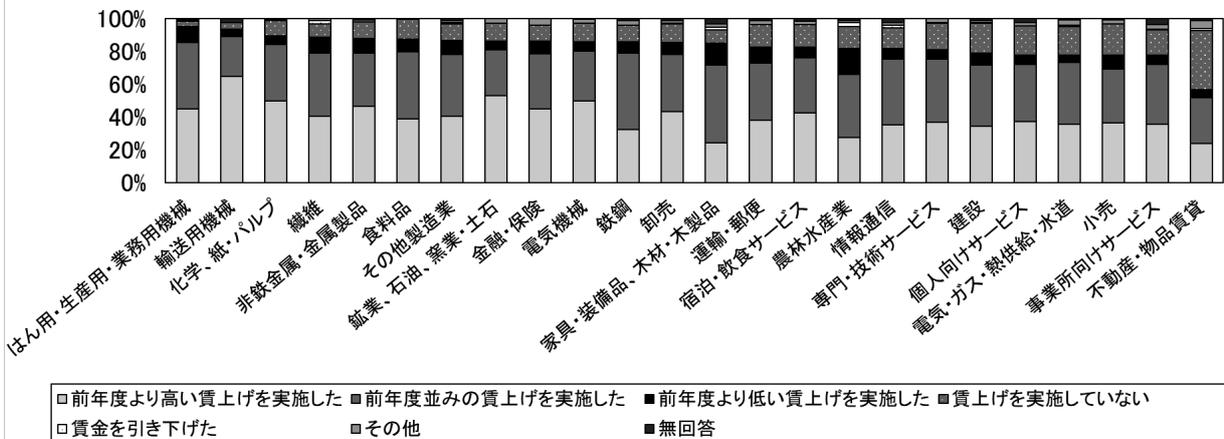
2. 24年度はおよそ8割の企業が賃上げを実施

- ◆ 賃上げを実施した企業の割合は81.6%と前回調査（76.2%）から上昇した。前年度より高い賃上げを実施した企業が38.5%（23年10月：37.6%）と最も高く、次いで前年度並みの賃上げを実施した企業が35.7%（同：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87.7%（前回調査：82.1%）、非製造業では78.9%（同：73.6%）と、いずれの業種でも賃上げを実施した企業は増加しているが、特に製造業で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92.1%（前回調査：88.2%）、300名超1,000名以下の企業では91.5%（同：86.8%）と高かったが、300名以下の企業では80.6%（同：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、全体的に23年度に比べて賃上げを実施した企業が増えている。賃上げを実施した企業の割合ははん用・生産用・業務用機械で95.2%と最も高かった。次いで輸送用機械（93.4%）、化学、紙・パルプ（89.7%）、繊維（88.9%）と続いた。一方、不動産・物品賃貸は56.5%と他の業種に比べて低かった。業種により賃上げの進展には差がある。

【賃上げの実績】

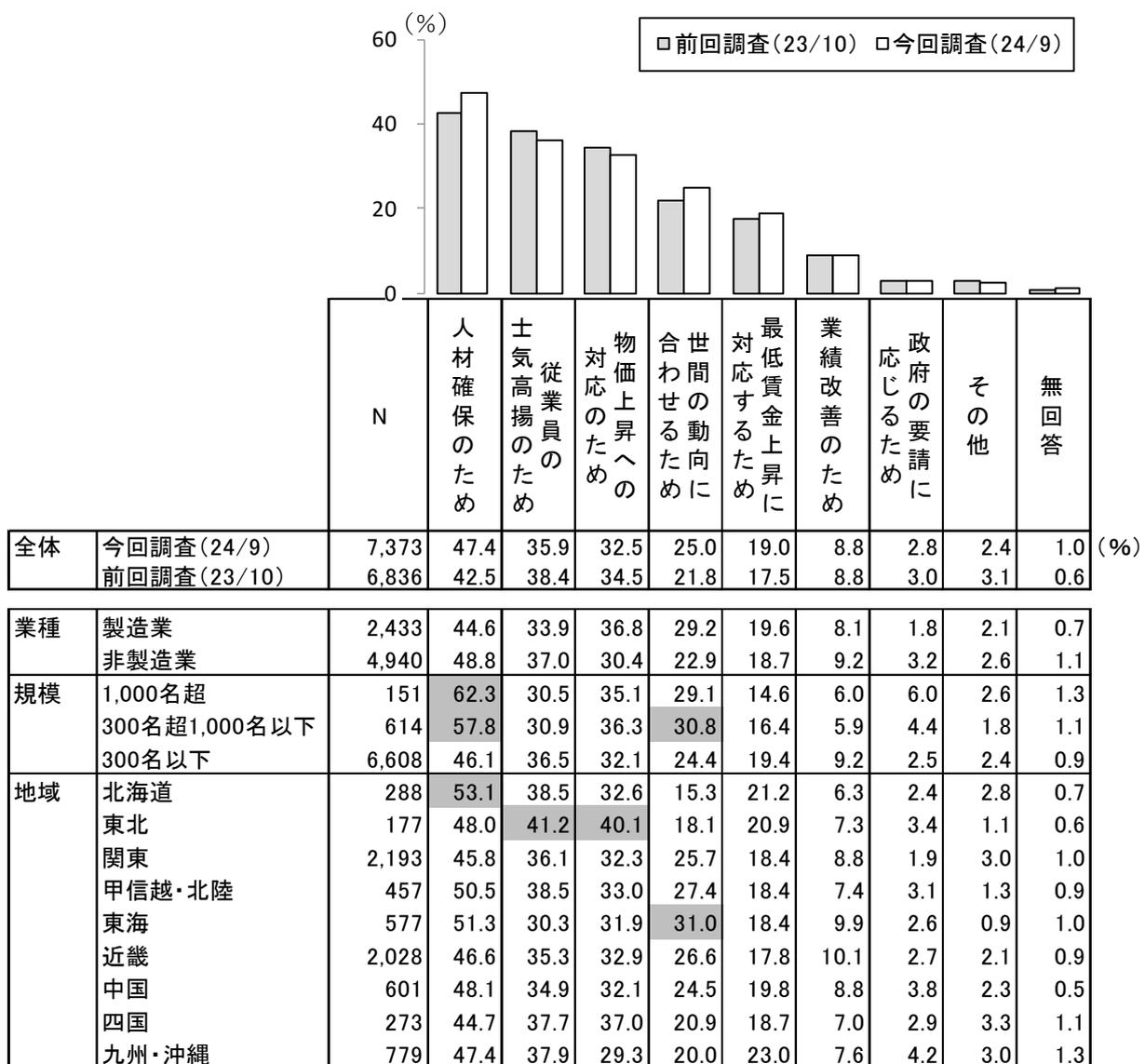


(業種別：賃上げ実績)



- ◆ 賃上げを実施した理由は、「人材確保のため」が47.4%と最も多く、次いで「従業員の士気高揚のため」が35.9%、「物価上昇への対応のため」が32.5%と続いた。
- ◆ 業種別には、「人材確保のため」と回答した企業の割合が非製造業で48.8%と、製造業の44.6%と比べて高く、より人手の確保が困難な状況がみられる。
- ◆ 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62.3%、300名超1,000名以下の企業では57.8%と、300名以下の企業の46.1%と比べて相対的に高く、従業員規模の大きい企業ほど人手の確保が困難な状況となっている。
- ◆ 地域別には、北海道で「人材確保のため」と回答した企業の割合が53.1%と高かった。北海道では、経営課題・問題点として「人員の不足」を挙げた企業の割合が相対的に高く、人手不足への対応として賃上げを実施する企業が多かった。

(賃上げを実施した理由: 2つまで)

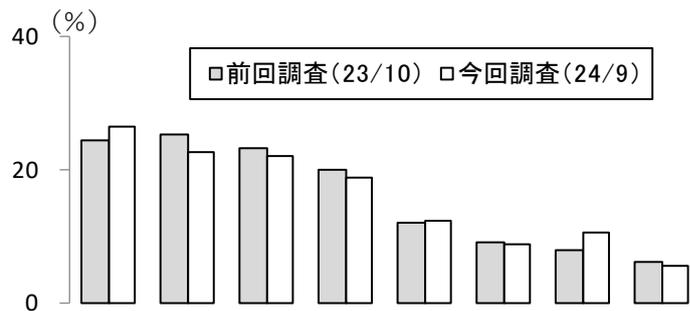


(注)全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

2023年度調査結果報告書において、「従業員の士気高揚のため」と「政府の要請に応じるため」の集計値に誤りがあったため、再集計を行い、前回調査(23/10)の値を訂正した。

- ◆ 賃上げを実施しなかった、賃金を引き下げた理由では、「すでに適正な賃金水準のため」が 26.5%と最も多く、次いで「収益構造上賃上げが難しいため」が 22.6%、「コスト増のため」が 22.0%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 25.6%と、非製造業の 17.0%と比べて高かった。製造業の景況感は悪化しており、賃上げの原資が不足している企業が多い状況が窺える。
- ◆ 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中国(31.8%)、四国(31.6%)で全体平均(22.6%)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)



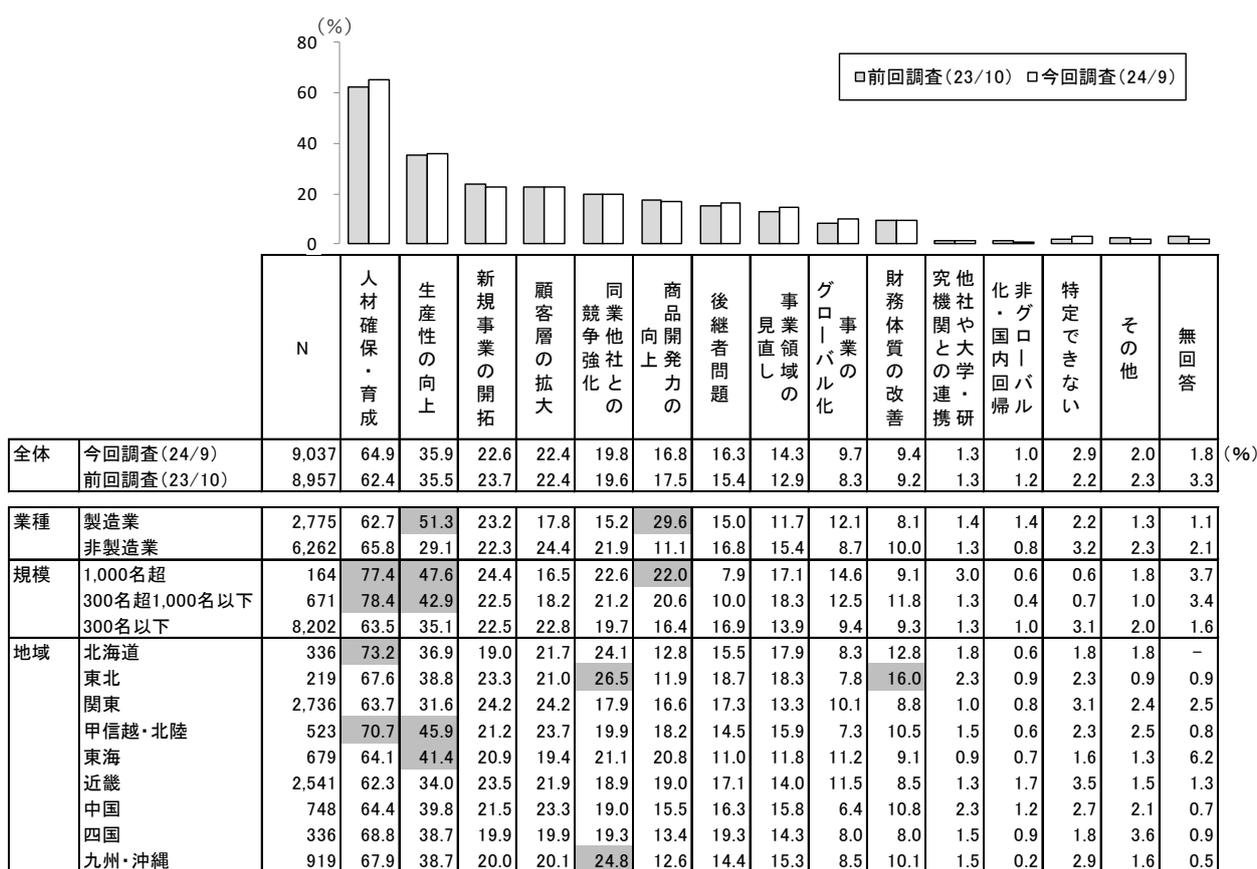
	N	理由 (%)								
		賃金水準のすでに適正なため	収益構造上賃上げが難しいため	コスト増のため	業績悪化のため	必要性を感じていないため	優先したため	雇用維持を	その他	無回答
全体	今回調査(24/9)	1,387	26.5	22.6	22.0	18.7	12.3	8.9	10.7	5.6
	前回調査(23/10)	1,683	24.5	25.3	23.1	19.9	11.9	9.2	8.0	6.1
業種	製造業	285	21.4	21.8	24.9	25.6	10.2	9.1	10.5	4.9
	非製造業	1,102	27.8	22.8	21.2	17.0	12.8	8.8	10.7	5.7
規模	1,000名超	9	44.4	22.2	22.2	22.2	0.0	0.0	22.2	0.0
	300名超1,000名以下	28	7.1	28.6	39.3	14.3	0.0	10.7	21.4	3.6
	300名以下	1,350	26.7	22.4	21.6	18.8	12.6	8.9	10.4	5.6
地域	北海道	45	33.3	26.7	24.4	15.6	13.3	2.2	11.1	4.4
	東北	39	25.6	25.6	20.5	28.2	15.4	7.7	5.1	10.3
	関東	432	27.5	23.4	19.9	13.9	12.3	8.1	12.3	6.9
	甲信越・北陸	55	30.9	20.0	25.5	23.6	9.1	7.3	10.9	1.8
	東海	71	25.4	15.5	23.9	12.7	12.7	5.6	8.5	8.5
	近畿	431	26.2	20.2	22.7	21.1	13.2	10.7	8.6	5.1
	中国	129	23.3	31.8	20.9	18.6	9.3	11.6	13.2	4.7
	四国	57	14.0	31.6	17.5	28.1	10.5	8.8	10.5	3.5
	九州・沖縄	128	28.9	17.2	26.6	22.7	12.5	7.8	12.5	3.1

(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64.9%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64.9%で前回調査(62.4%)と同じく最も高かった。次いで「生産性の向上」が35.9%、「新規事業の開拓」が22.6%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。原材料・人件費の増加が課題となっており、生産性の向上や商品開発力の向上によって対応しようと考えている企業が増えている様子が窺える。
- ◆ 規模別では、1,000名超の企業では「人材確保・育成」や「生産性の向上」、「商品開発力の向上」、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」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」と回答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甲信越・北陸、東海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

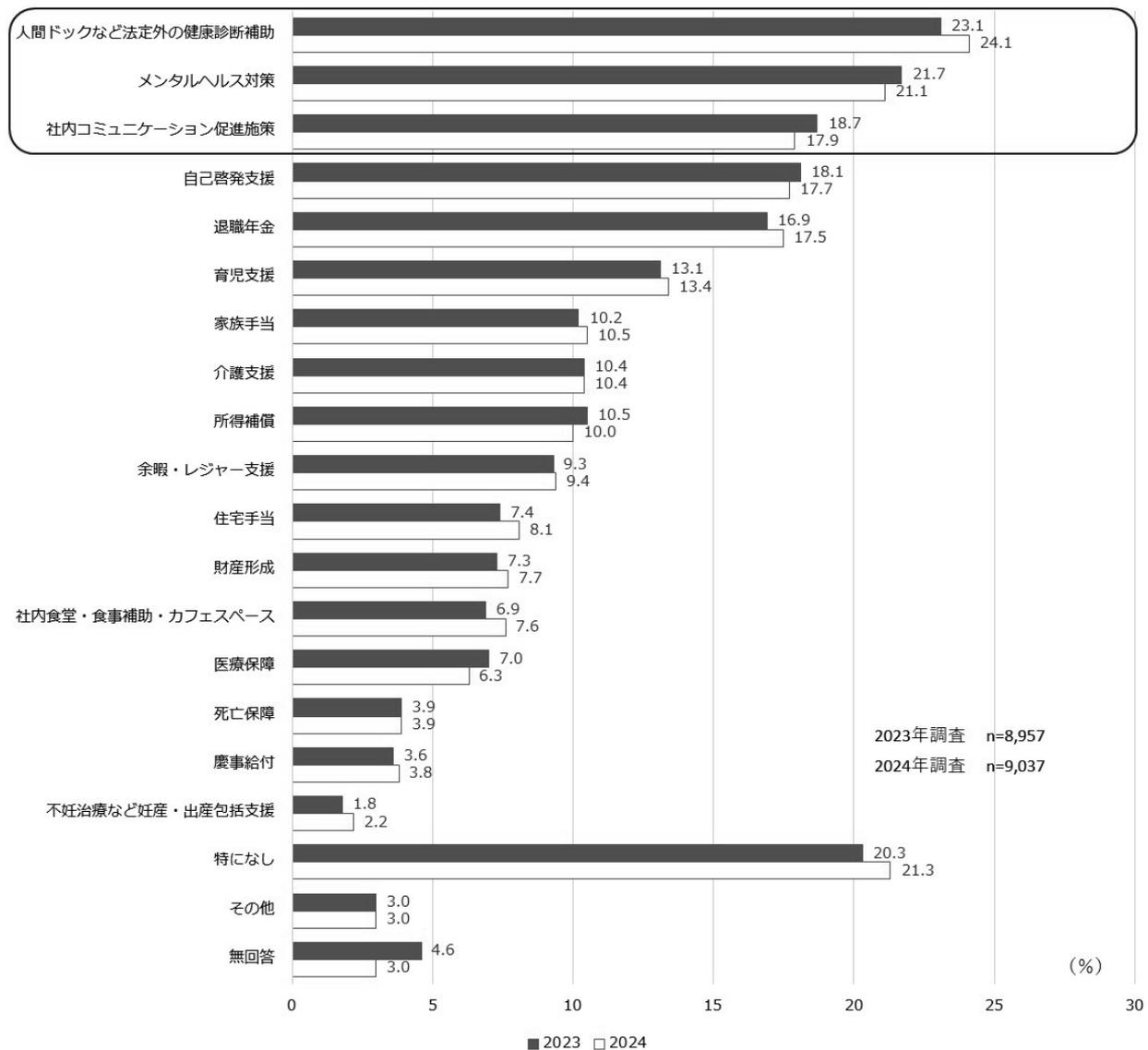
IV. 企業の人事労務管理の現状と課題

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」(24.1%)、「メンタルヘルス対策」(21.1%)、「社内コミュニケーション促進施策」(17.9%) 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」(24.1%、前回調査(2023年10月)23.1%)、「メンタルヘルス対策」(21.1%、同 21.7%)、「社内コミュニケーション促進施策」(17.9%、同 18.7%) が上位 3 位を占めた。

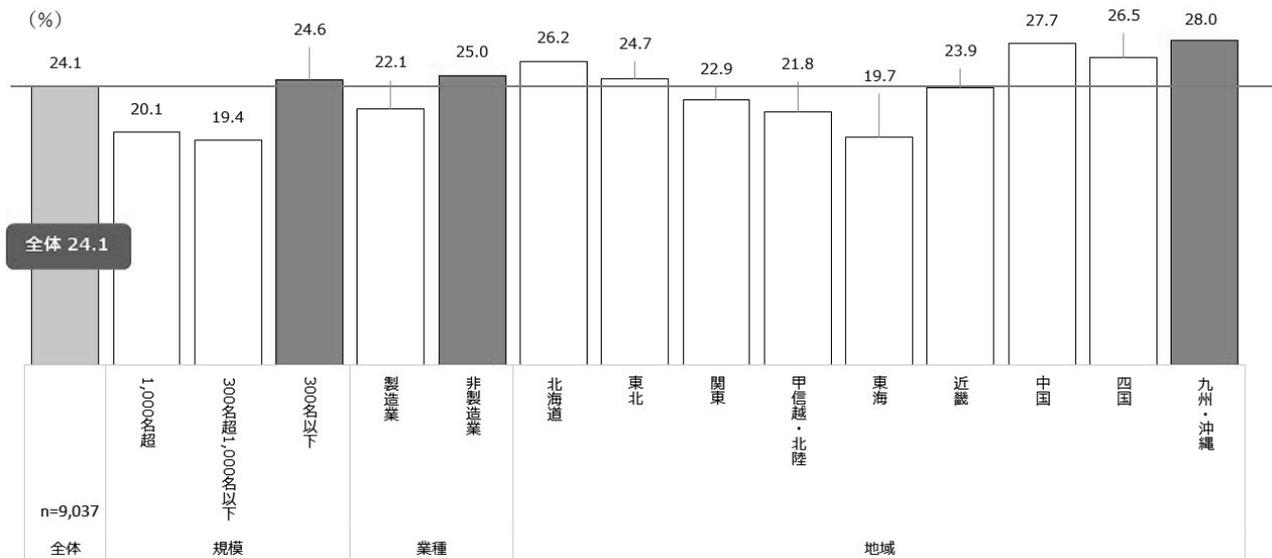
【今後拡充させたい福利厚生制度】



～ 「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(24.6%、平均より 0.5%pt 高)が、業種別には非製造業(25.0%、同 0.9%pt 高)が、地域別には九州・沖縄(28.0%、同 3.9%pt 高)が高い。

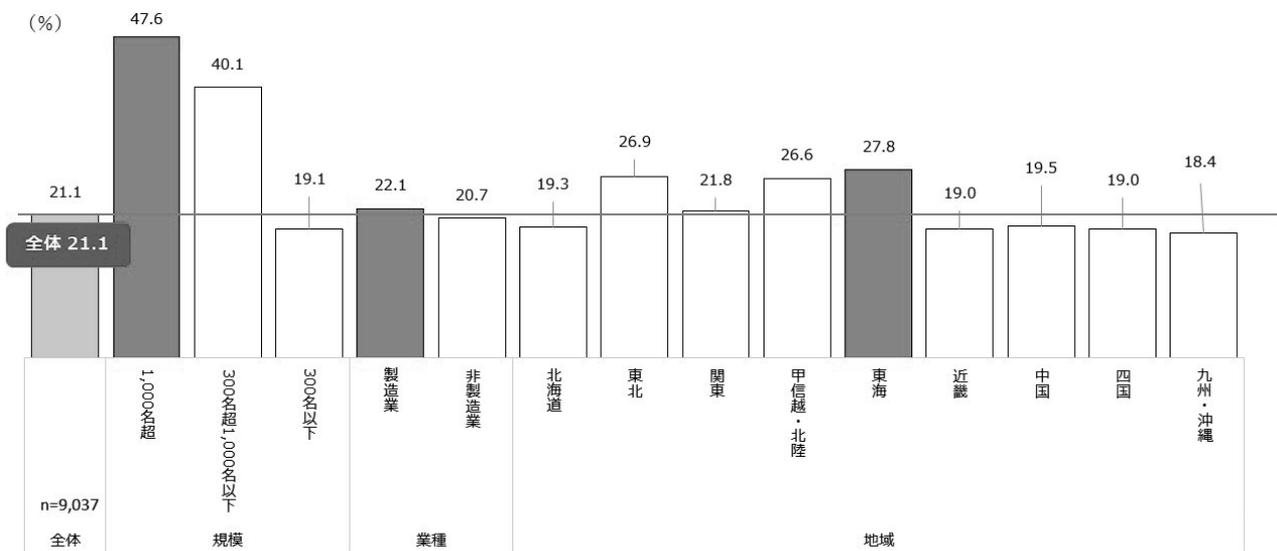
【規模・業種・地域別今後「人間ドックなど法定外の健康診断補助」を拡充させたい企業の割合】



～「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合は1,000名超、製造業、東海が高い～

- ◆ 「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1,000名超(47.6%、平均より26.5%pt高)が、業種別には製造業(22.1%、同1.0%pt高)が、地域別には東海(27.8%、同6.7%pt高)が高い。

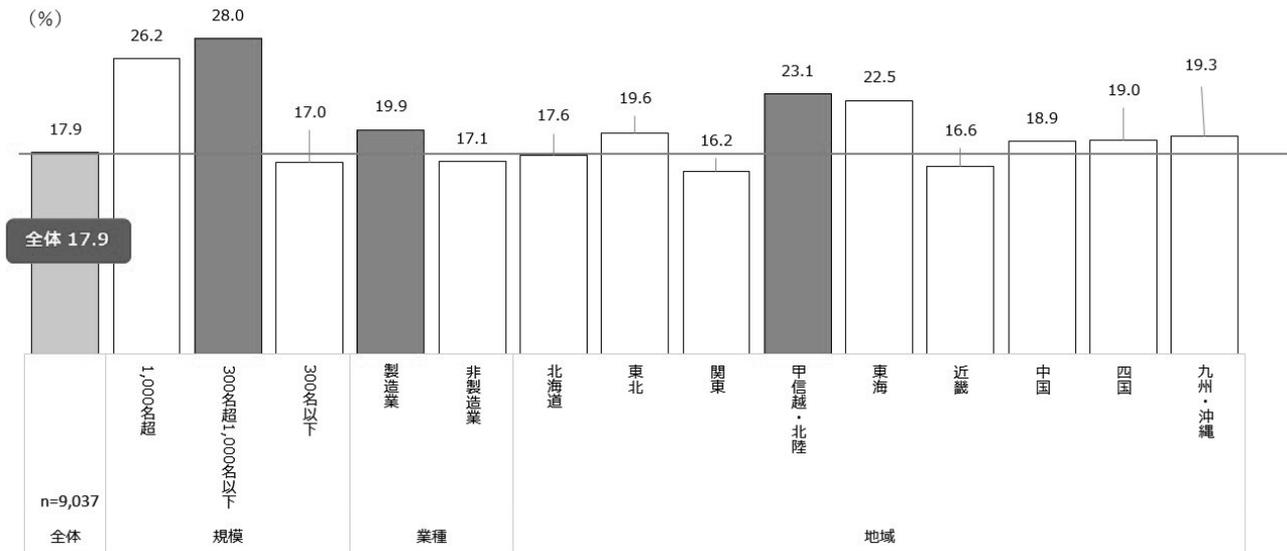
【規模・業種・地域別今後「メンタルヘルス対策」を拡充させたい企業の割合】



～「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300名超1,000名以下、製造業、甲信越・北陸が高い～

- ◆ 「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(28.0%、平均より10.1%pt高)が、業種別には製造業(19.9%、同2.0%pt高)が、地域別には甲信越・北陸(23.1%、同5.2%pt高)が高い。

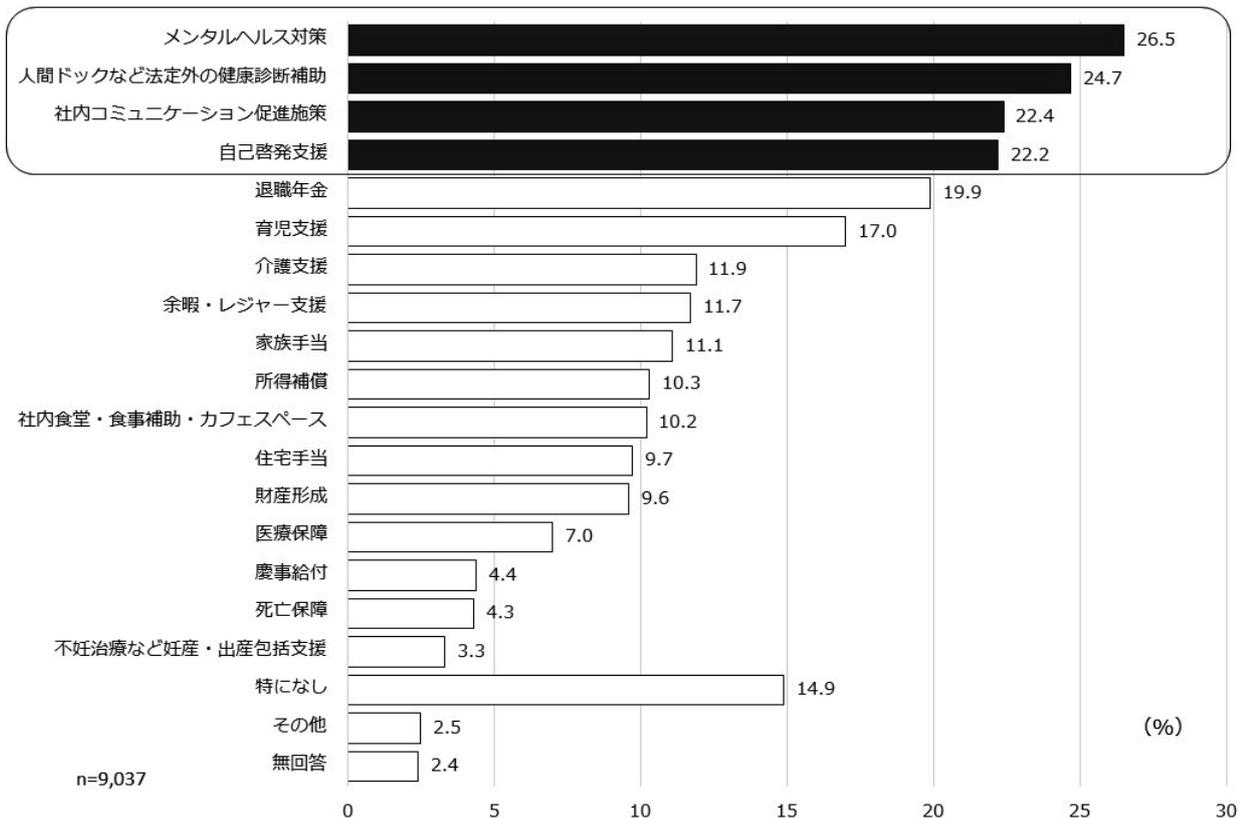
【規模・業種・地域別今後「社内コミュニケーション促進施策」を拡充させたい企業の割合】



～2024年4月に従業員数を「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」、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」、「社内コミュニケーション促進施策」、「自己啓発支援」が上位4位～

- ◆ 2024年4月に従業員数を「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」(26.5%)、「人間ドックなど法定外の健康診断補助」(24.7%)、「社内コミュニケーション促進施策」(22.4%)、「自己啓発支援」(22.2%)が上位4位を占めた。

【2024年4月に従業員数を「増やした」企業が、今後「拡充させたい」福利厚生制度】

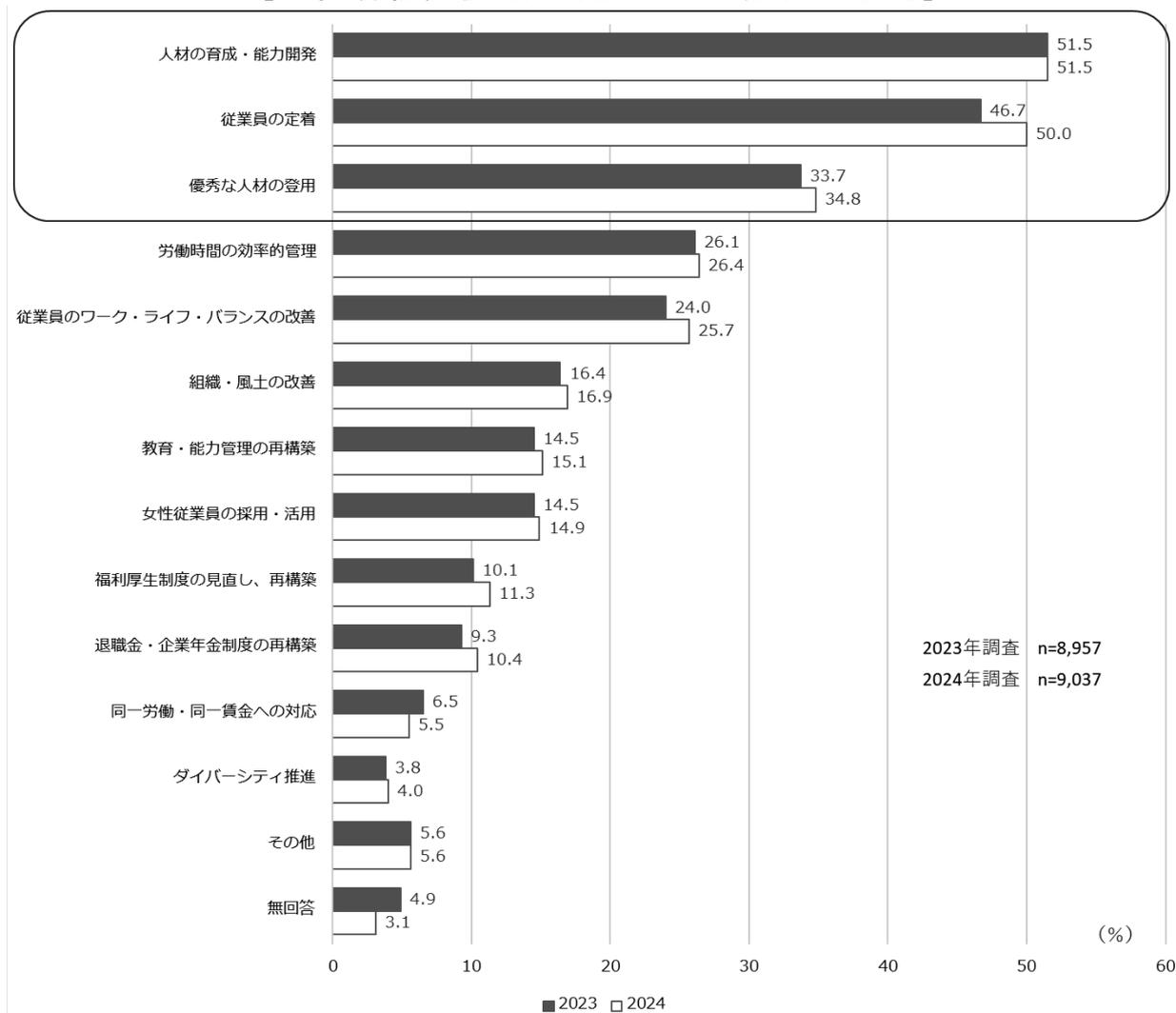


2. 人事・労務戦略において重点的に取り組んでいること

～人事・労務戦略において重点的に取り組んでいることは、「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り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%、前回調査（2023年10月）51.5%）、「従業員の定着」（50.0%、同46.7%）、「優秀な人材の登用」（34.8%、同33.7%）が上位3位を占めた。

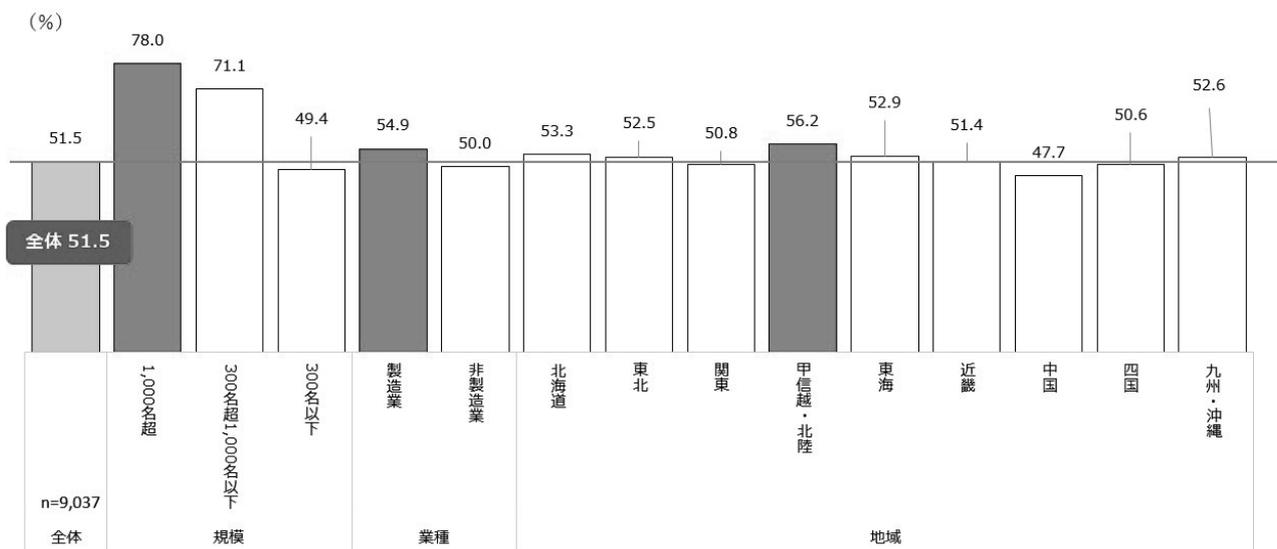
【人事・労務戦略において重点的に取り組んでいること】



～「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、1,000名超、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1,000名超（78.0%、平均より26.5%pt高）が、業種別には製造業（54.9%、同3.4%pt高）が、地域別には甲信越・北陸（56.2%、同4.7%pt高）が高い。

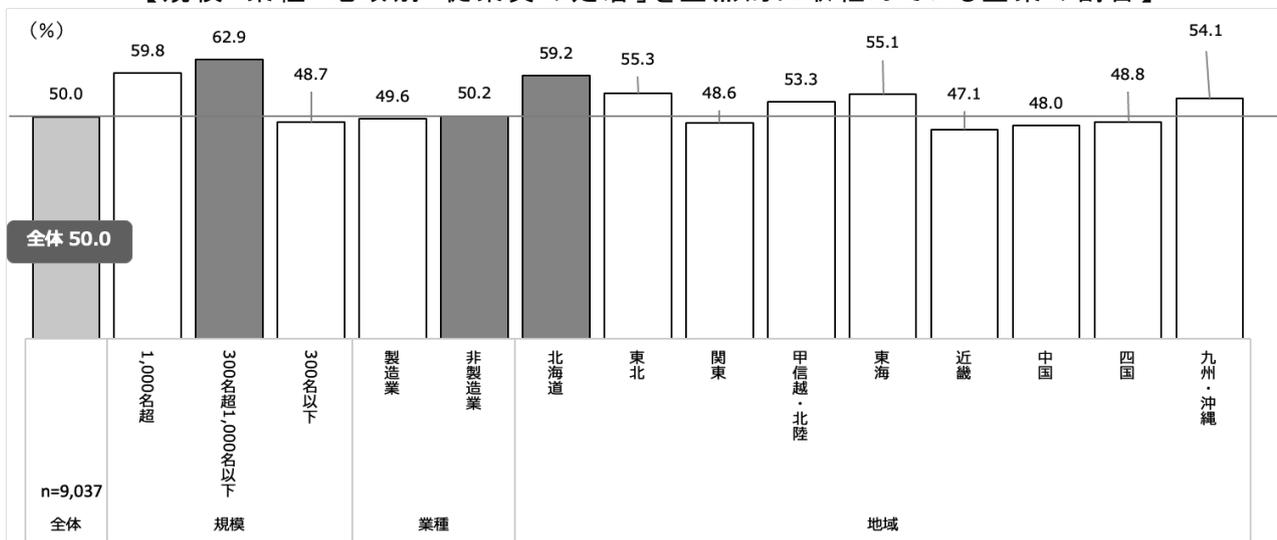
【規模・業種・地域別「人材の育成・能力開発」を重点的に取組んでいる企業の割合】



～「従業員の定着」を重点的に取組んでいる企業の割合は、300名超1,000名以下、非製造業、北海道が高い～

- ◆ 「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300名超1,000名以下（62.9%、平均より12.9%pt高）が、業種別には非製造業（50.2%、同0.2%pt高）が、地域別には北海道（59.2%、同9.2%pt高）が高い。

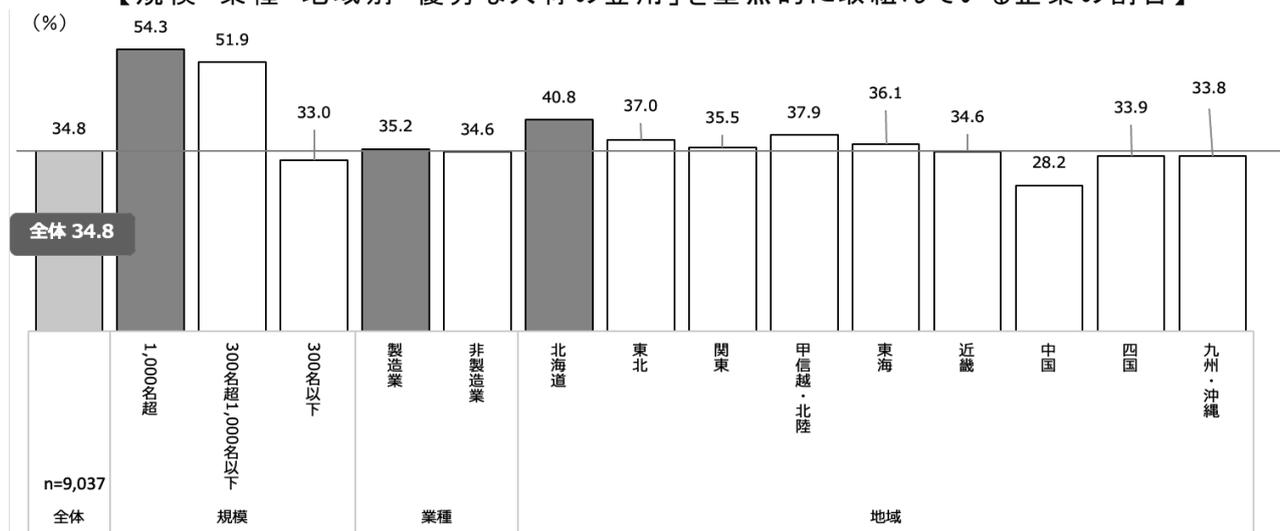
【規模・業種・地域別「従業員の定着」を重点的に取組んでいる企業の割合】



～「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（54.3%、平均より19.5%pt高）が、業種別には製造業（35.2%、同0.4%pt高）が、地域別には北海道（40.8%、同6.0%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】

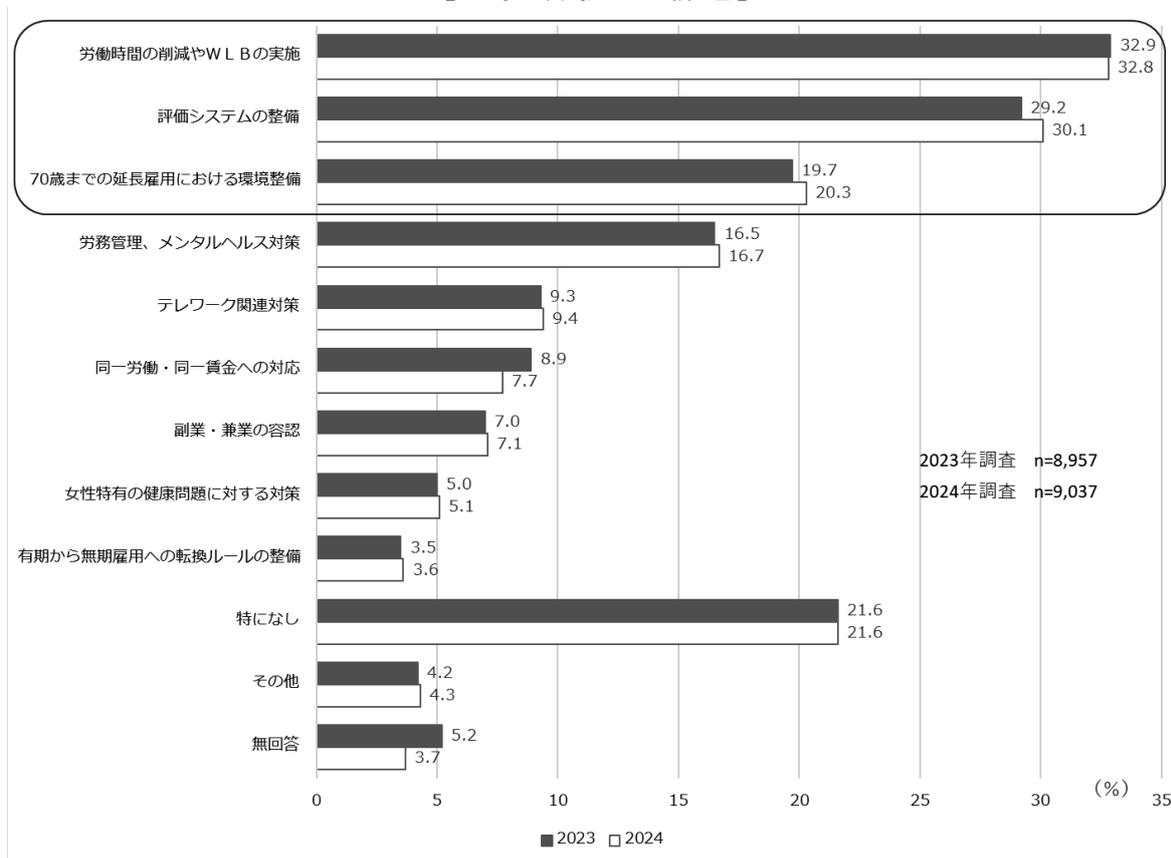


3. 人事・労務上の課題

～「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32.8%（前回調査（2023年10月）32.9%）で最も高く、次いで、「評価システムの整備」（30.1%、同29.2%）、「70歳までの延長雇用における環境整備」（20.3%、同19.7%）の順である。「特になし」と回答した企業の割合は21.6%（同21.6%）。

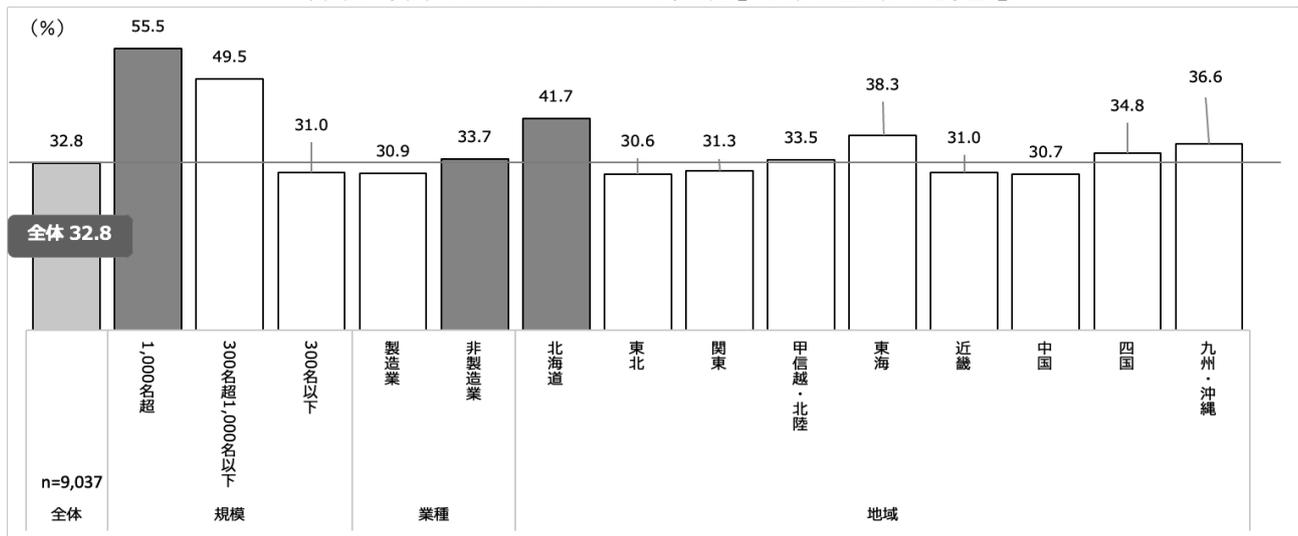
【人事・労務上の課題】



～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、北海道が高い～

◆ 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、規模別には 1,000名超（55.5%、平均より 22.7%pt 高）が、業種別には非製造業（33.7%、同 0.9%pt 高）が、地域別には北海道（41.7%、同 8.9%pt 高）が高い。

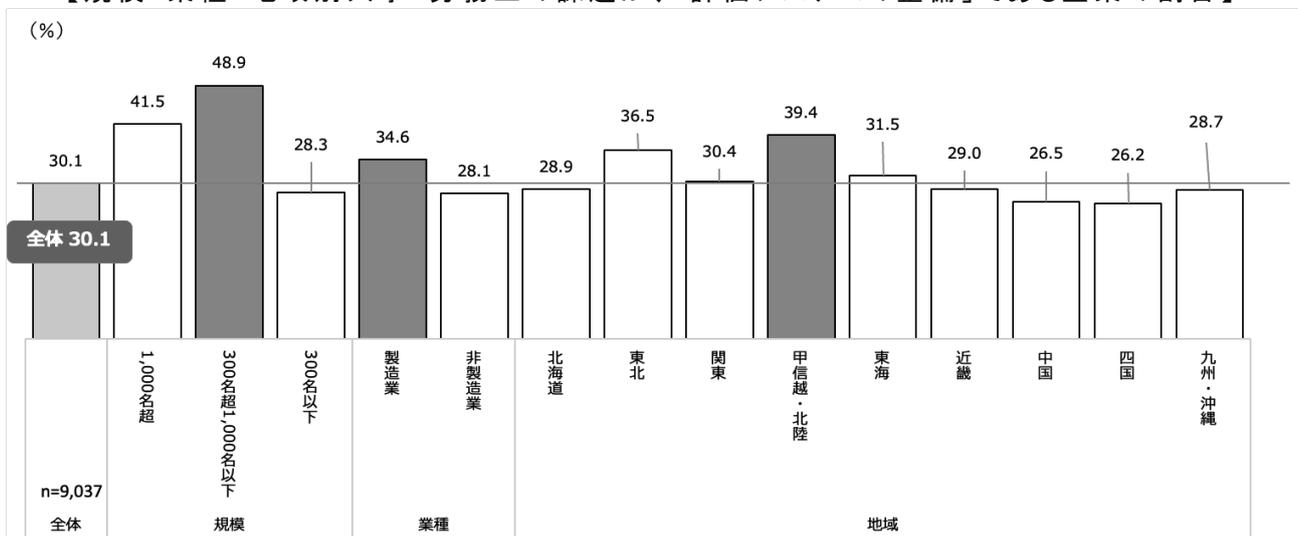
【規模・業種・地域別人事・労務上の課題が、「労働時間の削減やWLBの実施」である企業の割合】



～人事・労務上の課題が、「評価システムの整備」である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」であると回答した企業の割合は、規模別には 300名超 1,000名以下（48.9%、平均より 18.8%pt 高）が、業種別には製造業（34.6%、同 4.5%pt 高）が、地域別には甲信越・北陸（39.4%、同 9.3%pt 高）が高い。

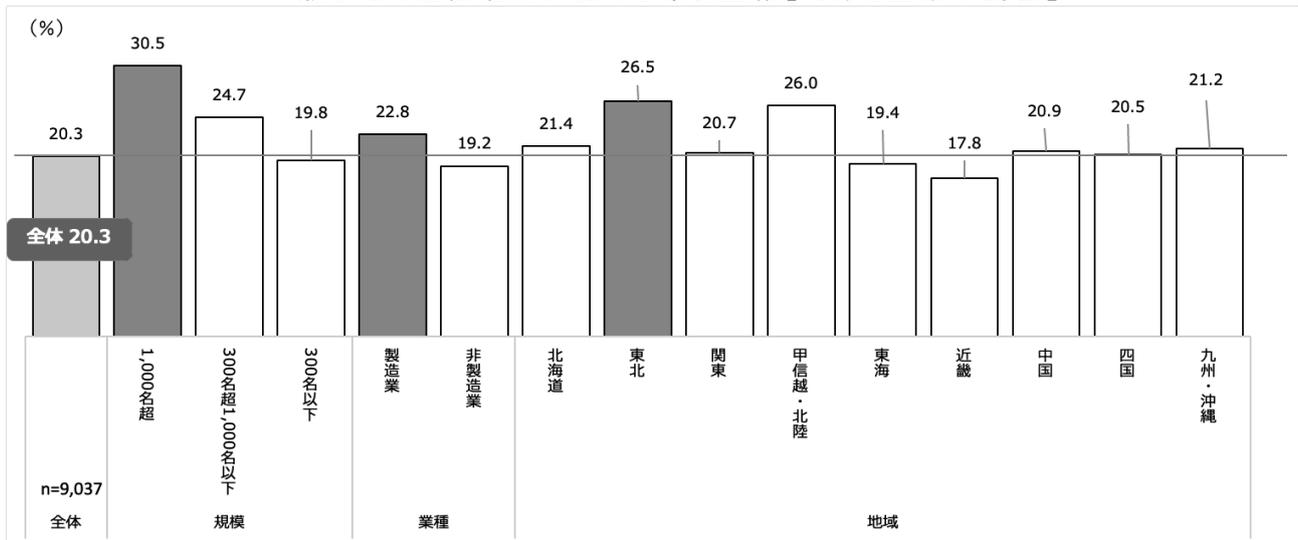
【規模・業種・地域別人事・労務上の課題が、「評価システムの整備」である企業の割合】



～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、東北が高い～

- ◆ 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（30.5%、平均より10.2%pt高）が、業種別には製造業（22.8%、同2.5%pt高）が、地域別には東北（26.5%、同6.2%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. 人的資本経営の導入実態

1. 調査の背景

- ◆ 経済産業省によると、「人的資本経営」とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方である¹。企業が事業環境の変化に対応しながら、持続的に企業価値を高めていくためには、事業ポートフォリオの変化を見据えた人材ポートフォリオの構築や、イノベーションや付加価値を生み出す人材の確保・育成、組織の構築など、経営戦略と適合的な人材戦略が重要となる。
- ◆ 海外では、以前から、人的資本情報の開示に向けた機運が高まっていたが、国内企業においても、近年、人的資本に関する課題が認識され始めてきており、2023年3月期決算から対象企業約4,000社²については、人的資本の情報開示が求められている。
- ◆ 非上場の企業でも人的資本経営、およびその開示への関心は高く、いずれ中小企業や非上場の企業にも浸透していくものと考えられている。そこで、本稿では、現時点における「人的資本経営」の認知状況と、人材活用に向けた取組みの実施状況、および人材の活用に向けた課題について調査した。

2. 人的資本経営の認知・取組み実施の実態

～ 「人的資本経営」を意識した人材の活用を開始している割合は約13.4%。

41.4%が着手している一方で『人的資本経営』という言葉を知らないも25.9%。

～ 企業の規模別では、規模の大きい企業で取組みを開始

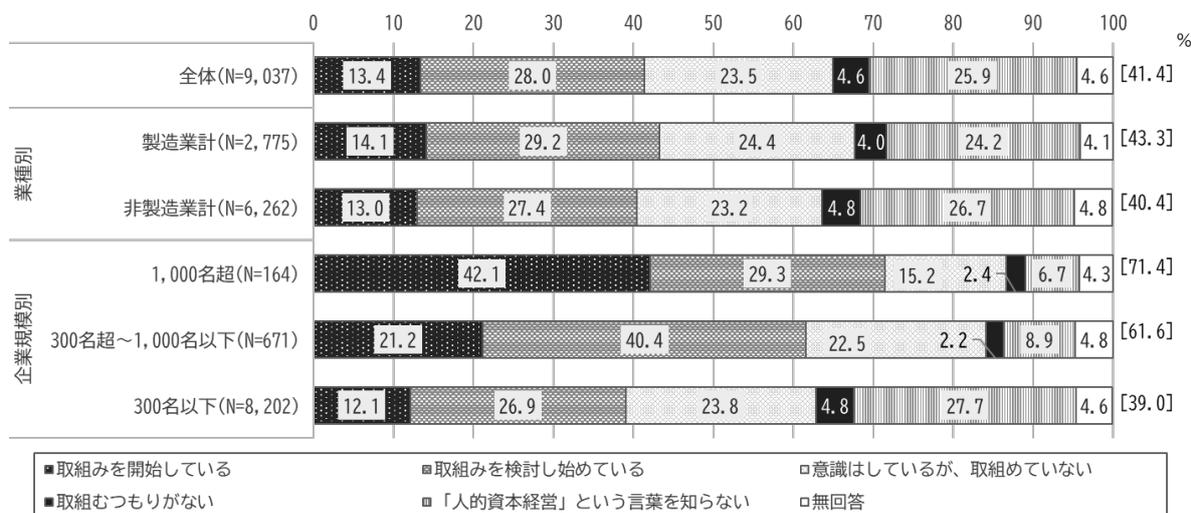
- ◆ 「人的資本経営」を意識し、人材の活用に向けた取組みを行っているか尋ねたところ、全体では「取組みを開始している」は13.4%、「取組みを検討し始めている」が28.0%、「意識はしているが、取組めていない」が23.5%だった。
- ◆ 一方、「取組むつもりがない」は4.6%と低かったが、「人的資本経営という言葉を知らない」は25.9%にのぼった。
- ◆ 「取組みを開始している」と「取組みを検討し始めている」を合わせて、人的資本経営を意識して人材の活用に向けて「着手している」と考えると、「着手している」企業は41.4%だった。
- ◆ 業種による大きな差はなかった。
- ◆ 企業規模別にみると、1,000名超の企業で「取組みを開始している」が、300名超～1,000名以下の企業で「取組みを開始している」と「取組みを検討し始めている」がそれぞれ高かった。300名以下の企業では、「意識はしているが、取組めていない」「取組むつもりがない」「人的資本経営」という言葉を知らないが高かった。その結果、「着手している」割合は、規模が大きいほど高かった。

¹ 経済産業省「人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す～」
(https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html)

² 人的資本の情報開示の対象企業は、金融商品取引法第24条で有価証券報告書を発行している大手企業約4,000社。

- ◆ ただし、人的資本経営の開示対象となっていない企業が多いと思われる 300 名超～1,000 名以下、300 名以下の企業でもそれぞれ 61.6%、39.0%が着手していた。

人的資本経営の認知・取組み実施の実態（全体、業種別、企業規模別）



(注1) []内は、「着手している（取組みを開始している+取組みを検討し始めている）」の計

～ 地域別では、東海地方で「着手している」の割合が高い

- ◆ 地域別にみると、東海地方で「取組みを検討し始めている」と「着手している」が、甲信越・北陸地方で「意識はしているが、取組めていない」が、九州・沖縄地方で「『人的資本経営』という言葉を知らない」が、それぞれ全体と比べて高かった。

人的資本経営の認知・取組み実施の実態（地域別）

	N	取組みを開始している	取組みを検討し始めている	意識はしているが、取組めていない	取組むつもりがない	「人的資本経営」という言葉を知らない	無回答	着手している
全体	9,037	13.4	28.0	23.5	4.6	25.9	4.6	41.4 %
地域別								
北海道	336	11.0	32.4	20.8	3.6	29.8	2.4	43.4
東北	219	15.1	28.3	24.7	3.2	27.4	1.4	43.4
関東	2,736	14.3	29.6	22.8	4.9	22.7	5.7	43.9
甲信越・北陸	523	11.1	26.6	29.1	4.8	24.3	4.2	37.7
東海	679	15.5	33.4	21.6	3.5	20.2	5.7	48.9
近畿	2,541	12.9	26.1	23.9	5.6	26.6	4.9	39.0
中国	748	12.7	27.0	21.5	4.8	30.7	3.2	39.7
四国	336	14.0	26.8	25.0	1.2	30.1	3.0	40.8
九州・沖縄	919	12.3	24.8	24.8	2.9	31.9	3.3	37.1

(注1) 「着手している」は、「取組みを開始している」+「取組みを検討し始めている」の計

(注2) 全体と比べて5%pt以上の数値を網掛け

～ 事業展開についての興味・関心別では、「海外展開の強化」「株式上場」に興味・関心がある企業で、行動をおこしている割合が特に高い

- ◆ 事業展開について興味・関心がある内容別にみると、「海外展開の強化」に興味・関心がある企業で「取組みを開始している」と「取組みを検討し始めている」、および「着手している」が、「株式上場」に興味・関心がある企業で「取組みを検討し始めている」と「着手している」が、「販路拡大・多角化」に興味・関心がある企業で「着手している」が、「不採算事業の売却」に興味・関心がある企業で「意識はしているが、取組めていない」が、それぞれ高い。
- ◆ 「着手している」の割合が高い順に、「海外展開の強化」「株式上場」「販路拡大・多角化」「売上の拡大」「収益性の向上」だった。このうち、着手している割合が最も高かった「海外展開の強化」と2番目に高かった「株式上場」は特に高く、3番目以降を10ポイント程度以上上回った。
- ◆ また、いずれも興味・関心がない企業では、「取組むつもりがない」と『人的資本経営』という言葉を知らない」が全体を10ポイント程度以上上回った。

人的資本経営の認知・取組み実施の実態（事業展開についての興味・関心別）

	N	し取 て組 み を 開 始	し取 組 み を 検 討 し 始 め て い る	て る 意 識 が あ る こ と を 知 ら な い	が 取 組 む つ も り が あ る こ と を 知 ら な い	業 営 に 関 心 が あ る こ と を 知 ら な い	無 回 答	着 手 し て い る
全体	9,037	13.4	28.0	23.5	4.6	25.9	4.6	41.4 %
事業展開についての興味・関心別								
売上の拡大	4,871	14.3	29.3	24.0	3.2	26.4	2.9	43.6
海外展開の強化	529	23.4	37.2	18.9	2.8	15.1	2.5	60.6
株式上場	104	15.4	41.3	19.2	4.8	14.4	4.8	56.7
販路拡大・多角化	2,195	15.6	32.2	25.9	3.0	20.9	2.5	47.8
収益性の向上	5,373	13.1	30.3	25.6	3.5	25.2	2.3	43.4
不採算事業の売却	217	8.8	26.7	35.5	2.8	23.0	3.2	35.5
その他	421	13.3	23.0	24.7	8.6	25.4	5.0	36.3
興味・関心なし	612	7.4	17.8	16.0	14.5	38.7	5.6	25.2
無回答	202	4.5	9.9	8.9	1.5	3.5	71.8	14.4

(注1) 「着手している」は、「取組みを開始している」+「取組みを検討し始めている」の計
(注2) 全体と比べて5%pt以上の数値を網掛け

～ 「取組めていない」「取組むつもりがない」理由は、ノウハウやリソースの不足が多い。その他、能力の見極めや「人材＝資本」という考えの浸透の難しさなど

- ◆ 「取組めていない」「取組むつもりがない」と回答した企業のその理由を自由記述で回答してもらったところ、「そもそもよくわかっていない」「人手不足」「時間がない」「他に優先すべきことがある」「何をしたらいいかわからない」といった、手を付けられていない状態が多く見受けられた。
- ◆ また、「能力の見極めが難しい」「人材＝資本という考えが根付いていない」といった課題、「自社なりの考えですすめようとしている」「非上場である」といった人的資本

経営に関する情報開示を意識した考えもあった。

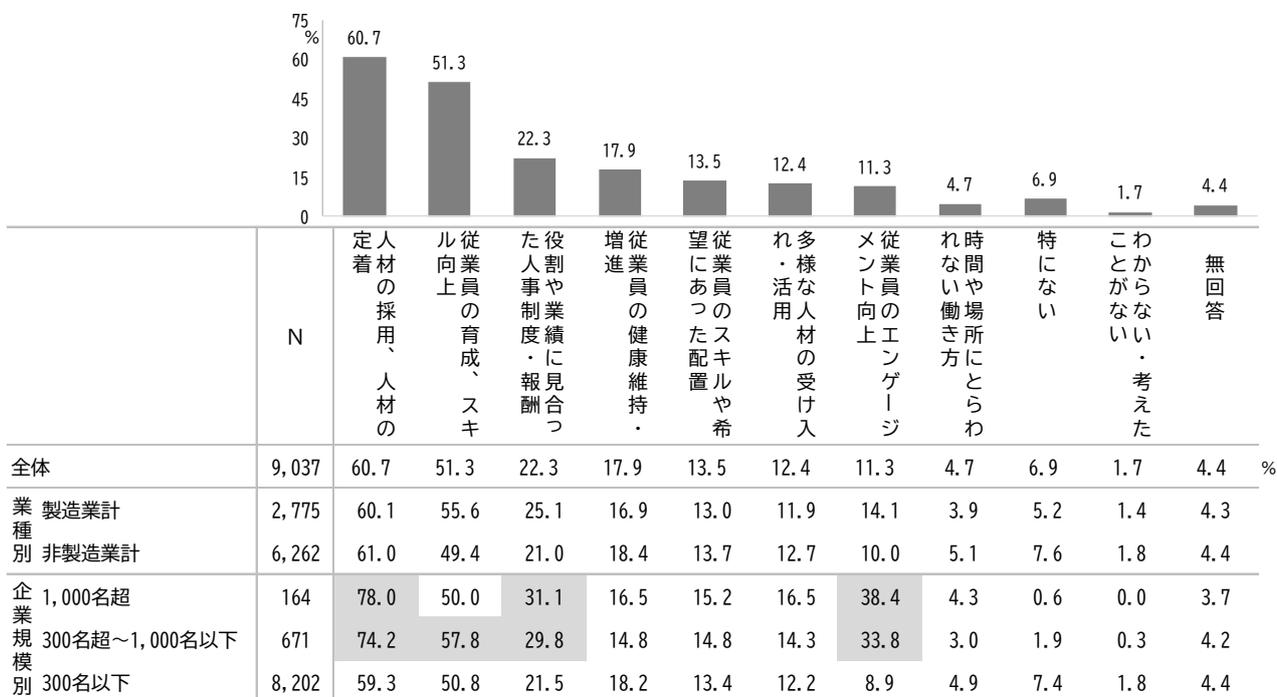
- ◆ 多くは、人材の重要性を認識していたが、「理念だけが先行していて結果が伴うかどうか不確定」「人材⇄資本としてとらえる方法が正しいことなのか疑問」といった意見もあった。

3. 人材活用における課題

～人材の活用に向けた最大の課題は「人材の採用、人材の定着」次いで「従業員の育成、スキル向上」

- ◆ 人材の活用に向けてどういった課題を持っているか、最大3つまで尋ねたところ、全体では「人材の採用、人材の定着」が60.7%と最も高かった。次いで「従業員の育成、スキル向上」が51.3%で、この2つの項目が半数を上回った。「特にない」は6.9%だった。
- ◆ 業種による大きな差はなかった。
- ◆ 企業規模別にみると、1,000名超の企業で「人材の採用、人材の定着」「役割や業績に見合った人事制度・報酬」「従業員のエンゲージメント向上」が、300名超～1,000名以下の企業で「人材の採用、人材の定着」「従業員の育成、スキル向上」「役割や業績に見合った人事制度・報酬」「従業員のエンゲージメント向上」が全体と比べて高かった。このうち「従業員の育成、スキル向上」は、1,000名超の企業と比べても高かった。

人材活用における課題（全体、業種、企業規模別）



(注1) 全体と比べて5%pt以上の数値を網掛け

～ 地域別では、北海道地方、甲信越・北陸地方で「人材の採用、人材の定着」が、東北地方と甲信越・北陸地方で「従業員の育成、スキル向上」「役割や業績に見合った人事制度・報酬」が全体と比べて高い

- ◆ 地域別にみると、北海道地方と甲信越・北陸地方で「人材の採用、人材の定着」が、東北地方と甲信越・北陸地方で「従業員の育成、スキル向上」と「役割や業績に見合った人事制度・報酬」が全体と比べて高かった。
- ◆ 東北地方のみ、「従業員の育成、スキル向上」が「人材の採用、人材の定着」を上回って最も高い課題となっていた。

人材活用における課題（地域別）

	N	定人 材の 採用、 人材の	ル従 向業 上員 の育 成、 スキ	た役 人割 事や 制業 績に 見合 つ	増従 進業 員の 健康 維持・	望従 に業 員あ つた スキ ルや 希	れ多 様な 活用 人材 の受 け入	メ従 ン業 員向 上エ ンゲ ージ	れ時 間や 働場 所と らわ	特 に な い	こわ とが らな い・ 考 え た	無 回 答	%
全体	9,037	60.7	51.3	22.3	17.9	13.5	12.4	11.3	4.7	6.9	1.7	4.4	
地域別													
北海道	336	66.7	56.0	22.6	15.5	17.0	14.0	9.8	4.2	3.9	1.2	2.4	
東北	219	58.0	60.3	28.3	19.2	14.6	12.3	14.6	5.5	5.9	1.4	2.3	
関東	2,736	60.4	50.4	20.4	17.9	12.9	11.9	12.2	5.3	7.6	1.3	5.4	
甲信越・北陸	523	66.5	58.7	27.3	18.0	14.0	12.2	12.4	3.3	4.4	1.5	2.3	
東海	679	63.2	51.1	25.2	17.4	13.7	12.8	13.5	3.1	4.4	1.2	7.5	
近畿	2,541	59.0	49.4	22.0	16.6	13.4	12.4	10.6	5.5	8.0	1.8	4.5	
中国	748	56.3	48.9	21.3	19.5	12.0	12.7	10.4	3.7	7.8	3.3	3.5	
四国	336	60.1	53.0	22.9	16.7	16.4	13.1	13.4	4.5	8.3	1.2	3.3	
九州・沖縄	919	63.9	52.7	22.4	21.9	13.8	12.9	7.9	4.1	4.9	2.1	2.5	

(注1) 全体と比べて5%pt以上の数値を網掛け

～ 「人的資本経営」の認知・実施状況別に、人材活用における課題は異なる

- ◆ 「人的資本経営」を意識した人材の活用に向けた取組み実施状況別にみると、取組みを開始している企業では、「多様な人材の受け入れ・活用」「従業員のエンゲージメント向上」が、取組みを検討し始めている企業では、「人材の採用、人材の定着」「従業員の育成、スキル向上」が、意識はしているが、取組めていない企業では「人材の採用、人材の定着」「従業員の育成、スキル向上」「役割や業績に見合った人事制度・報酬」が、それぞれ全体と比べて高かった。
- ◆ 取組みを検討し始めている企業と、意識はしているが取組めていない企業では「人材の採用、人材の定着」「従業員の育成、スキル向上」「役割や業績に見合った人事制度・報酬」が取組みを開始している企業と比べて高かった。
- ◆ 取組むつもりがない企業では、課題が「特にない」と回答している割合が全体と比べて高かった。

人材活用における課題（人的資本経営の認知・取組み実施別）

	N	定人材の採用、人材の	ル従業員の育成、スキ	た役割や業績に見合った報酬	増従業員の健康維持・	望従業員のスキルや希	れ多様な人材の受け入	メ従業員の向上エ	れ時間や場所にとらわ	特にな	こわがらない・考えた	無回答
全体	9,037	60.7	51.3	22.3	17.9	13.5	12.4	11.3	4.7	6.9	1.7	4.4 %
人的資本経営の認知・取組み実施別												
取組みを開始している	1,207	64.0	51.2	21.5	18.6	17.6	17.6	20.5	4.9	4.5	0.5	1.1
取組みを検討し始めている	2,529	67.2	60.5	25.5	18.8	17.6	15.5	15.6	5.3	3.4	0.4	1.1
意識はしているが、取組めていない	2,127	66.1	57.2	27.8	18.1	13.4	11.8	12.3	4.3	4.4	1.0	1.3
取組むつもりがない	412	40.0	31.3	12.6	15.5	7.5	5.3	3.6	5.3	27.4	2.4	2.7
「人的資本経営」という言葉を知らない	2,345	58.3	46.1	19.0	19.4	9.8	10.0	4.0	5.0	11.0	4.3	1.7
無回答	417	18.7	14.9	4.3	4.6	4.6	2.4	2.6	0.7	4.6	1.0	66.9

（注1）全体と比べて5%pt以上の数値を網掛け

4. 結果のまとめと得られた示唆

- ◆ 「人的資本経営」を意識し、人材の活用に向けた取組みを行っているか尋ねたところ、全体では「取組みを開始している」は13.4%、「取組みを検討し始めている」が28.0%と、着手している企業はおよそ4割にのぼった。一方、「意識はしているが、取組めていない」や「『人的資本経営』という言葉を知らない」もそれぞれ2割強と、企業による差が大きかった。
- ◆ 人的資本経営に関する情報の開示対象となる企業も含まれることから規模の大きい企業ほど着手している割合が高かったが、300名超～1,000名以下、300名以下の企業でもそれぞれ6割、4割の企業で着手していた。
- ◆ 事業展開について興味・関心がある内容別にみると、「海外展開の強化」「株式上場」に興味・関心がある企業で、「着手している」の割合が特に高く、海外や投資家の評価を意識している可能性が考えられた。
- ◆ 「取組めていない」「取組むつもりがない」と回答した理由として、自由記述では「人手不足」「何をしたらいいかわからない」といった意見のほか、「能力の見極めが難しい」「人材＝資本という考えが根付いていない」といった課題や「理念だけが先行していて結果が伴うかどうか不確定」といった意見もあった。
- ◆ 海外展開や株式上場に関心がある企業で、人的資本経営に関する取組みに着手している割合が高いことや、取組まない理由として、「非上場だから」といった回答が見られる等、現在の人的資本経営への取組みは、投資家や海外の評価を意識したものが多そうだ。
- ◆ 人材の活用に向けての課題を最大3つまで尋ねたところ、全体では「人材の採用、人材の定着」が60.7%と最も高かった。次いで「従業員の育成、スキル向上」が51.3%で、この2つの項目が半数を上回った。

- ◆ 人材活用における課題は、「人的資本経営」を意識した人材の活用に向けた取組み実施状況別に異なった。取組みを開始している企業では「多様な人材の受け入れ・活用」「従業員のエンゲージメント向上」が取組みを検討し始めている企業と比べて高く、これらの課題に着目している企業で取組みの開始が進んでいる可能性が考えられた。
- ◆ 取組みを検討し始めている企業と、意識はしているが取組めていない企業で「人材の採用、人材の定着」「従業員の育成、スキル向上」「役割や業績に見合った人事制度・報酬」が取組みを開始している企業と比べて高かった。これらは、人的資本経営を意識はしているが、取組めていない企業でも高く、取組みを検討する過程で、課題となっている可能性が考えられた。

景気動向の地域別比較

1. 業況

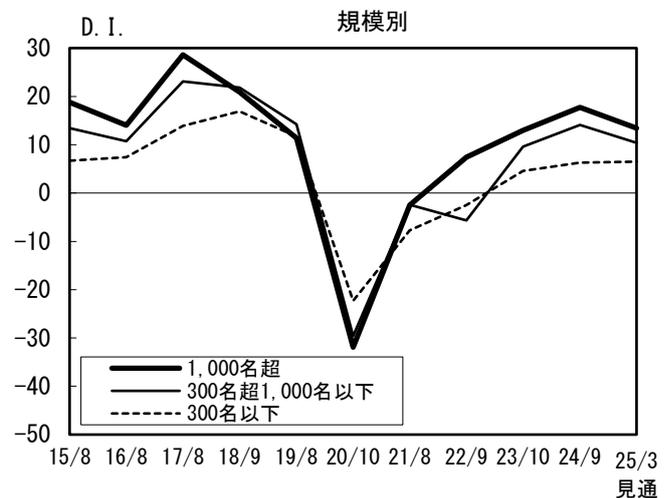
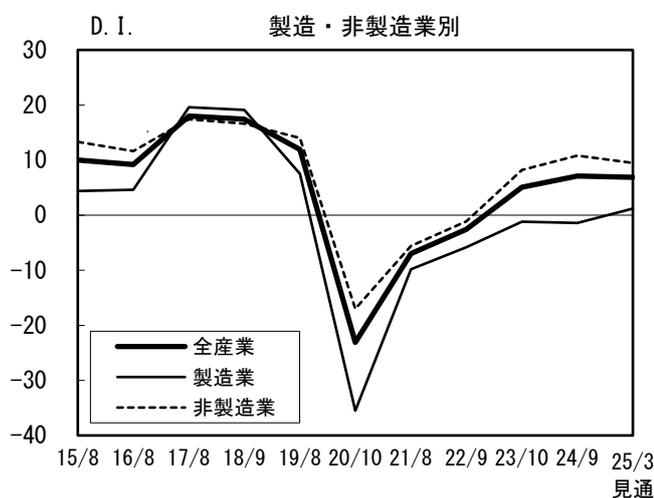
(構成比: %, D.I.)

		良い	やや 良い	普通	やや 悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2023/10 (前回)	10.6	22.2	39.0	21.2	6.0	5.1
	2024/ 9 (今回)	11.2	22.3	41.0	19.2	5.7	7.1
	2025/ 3見通	8.9	21.8	44.2	17.4	4.2	6.9
北海道	2023/10 (前回)	10.6	25.2	39.2	19.3	4.7	9.0
	2024/ 9 (今回)	11.9	26.2	40.8	17.0	3.6	12.9
	2025/ 3見通	7.7	27.1	43.5	17.6	2.7	9.8
東北	2023/10 (前回)	6.0	15.6	46.5	22.9	8.5	-6.2
	2024/ 9 (今回)	6.4	20.5	38.8	24.7	8.7	-4.3
	2025/ 3見通	5.9	17.8	46.1	23.3	6.4	-3.2
関東	2023/10 (前回)	13.0	22.9	38.4	18.6	5.5	9.6
	2024/ 9 (今回)	13.2	24.7	39.3	16.6	5.0	12.2
	2025/ 3見通	10.7	23.3	43.4	13.6	3.6	12.0
甲信越 ・ 北陸	2023/10 (前回)	8.6	20.6	35.6	27.4	7.8	-2.5
	2024/ 9 (今回)	9.4	21.2	39.6	22.2	7.1	1.8
	2025/ 3見通	6.9	22.2	40.3	22.9	5.2	1.3
東海	2023/10 (前回)	8.3	22.7	38.4	24.2	5.8	1.8
	2024/ 9 (今回)	8.2	23.1	45.8	18.1	4.3	6.5
	2025/ 3見通	5.9	23.9	46.8	16.6	2.9	6.6
近畿	2023/10 (前回)	11.1	22.0	38.7	21.5	5.9	5.5
	2024/ 9 (今回)	10.9	20.4	40.5	21.3	6.6	3.9
	2025/ 3見通	8.7	21.1	43.4	19.2	4.4	5.2
中国	2023/10 (前回)	8.0	22.2	40.1	24.4	5.2	1.7
	2024/ 9 (今回)	9.1	18.7	43.6	20.9	7.1	0.9
	2025/ 3見通	8.0	18.3	44.8	20.5	7.0	0.0
四国	2023/10 (前回)	8.3	21.1	39.4	20.3	9.7	-1.0
	2024/ 9 (今回)	8.6	20.5	45.5	18.8	6.3	3.3
	2025/ 3見通	7.1	17.6	49.7	18.5	5.4	1.3
九州 ・ 沖縄	2023/10 (前回)	11.3	23.0	40.2	19.1	5.0	8.3
	2024/ 9 (今回)	12.7	22.9	41.7	18.4	4.0	10.9
	2025/ 3見通	9.9	20.9	46.1	16.2	2.9	9.3

(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	2022年度実績 (前回)	42.3	36.2	20.2	22.1	34.8	38.7	24.5	10.3
	2023年度実績 (今回)	40.9	37.8	20.5	20.4	36.4	39.6	22.8	13.5
	2024年度見通 (今回)	33.5	45.7	17.1	16.4	29.5	47.6	18.9	10.6
北海道	2022年度実績 (前回)	44.1	32.9	21.6	22.6	37.9	38.2	22.2	15.6
	2023年度実績 (今回)	42.3	36.3	20.6	21.7	38.4	39.0	22.0	16.4
	2024年度見通 (今回)	34.2	45.5	18.5	15.8	31.8	48.8	17.6	14.3
東北	2022年度実績 (前回)	31.7	43.7	24.4	7.3	29.2	45.2	24.6	4.5
	2023年度実績 (今回)	33.7	33.3	31.5	2.3	37.4	28.3	32.9	4.6
	2024年度見通 (今回)	27.4	44.7	26.5	0.9	27.9	44.7	26.0	1.8
関東	2022年度実績 (前回)	43.1	35.2	19.6	23.5	36.1	36.8	24.3	11.9
	2023年度実績 (今回)	43.2	37.2	18.2	24.9	38.1	39.3	21.0	17.1
	2024年度見通 (今回)	36.5	44.2	14.1	22.5	32.0	46.5	15.8	16.2
甲信越 ・ 北陸	2022年度実績 (前回)	41.7	34.8	22.9	18.8	31.5	37.5	30.6	0.8
	2023年度実績 (今回)	43.2	29.8	26.6	16.6	39.7	30.6	29.3	10.5
	2024年度見通 (今回)	32.7	40.7	23.7	9.0	28.1	43.0	25.6	2.5
東海	2022年度実績 (前回)	42.6	35.4	21.1	21.5	32.5	36.0	29.8	2.7
	2023年度実績 (今回)	42.8	36.7	18.1	24.7	37.7	38.7	20.2	17.5
	2024年度見通 (今回)	35.2	45.8	15.4	19.9	28.7	46.8	19.9	8.8
近畿	2022年度実績 (前回)	45.7	35.1	18.2	27.5	37.3	38.8	22.1	15.2
	2023年度実績 (今回)	39.5	39.2	20.8	18.7	35.5	41.0	22.7	12.8
	2024年度見通 (今回)	32.8	46.5	17.4	15.3	29.2	47.9	19.3	9.8
中国	2022年度実績 (前回)	41.0	37.3	21.1	20.0	33.5	41.5	24.4	9.2
	2023年度実績 (今回)	39.1	41.2	19.4	19.8	32.5	42.4	24.3	8.2
	2024年度見通 (今回)	29.6	47.7	21.1	8.4	26.4	50.8	21.4	4.9
四国	2022年度実績 (前回)	34.0	43.4	21.5	12.6	28.8	40.3	28.6	0.3
	2023年度実績 (今回)	31.2	45.5	22.7	8.6	30.0	44.6	24.4	5.7
	2024年度見通 (今回)	24.4	54.5	18.8	5.7	19.1	56.0	22.1	-3.0
九州 ・ 沖縄	2022年度実績 (前回)	39.8	37.5	20.5	19.3	34.6	42.0	21.8	12.8
	2023年度実績 (今回)	40.6	37.6	21.4	19.2	35.2	40.9	23.2	12.1
	2024年度見通 (今回)	33.1	46.6	15.4	17.6	29.8	47.6	17.3	12.5

(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。

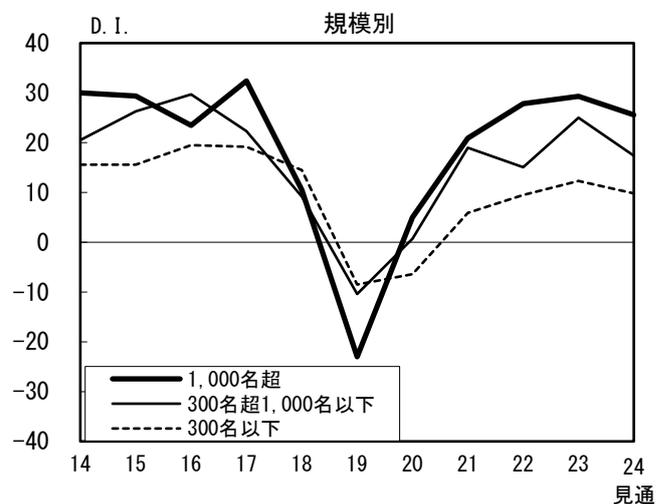
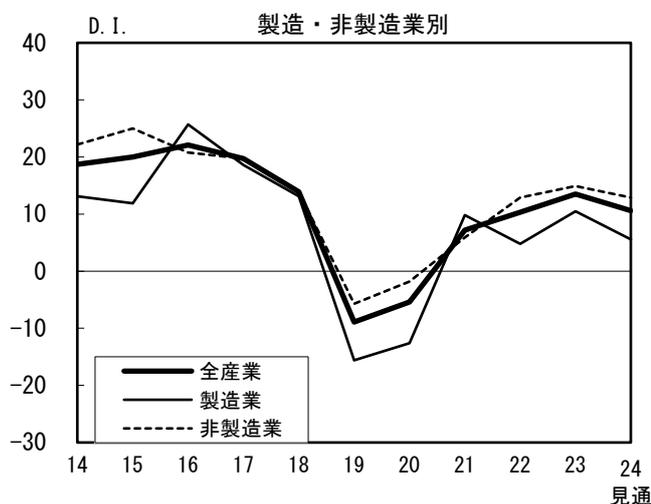
減収(減益)は、「連続減収(減益)」と「減収(減益)に転じた(る)」企業の合計。

(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

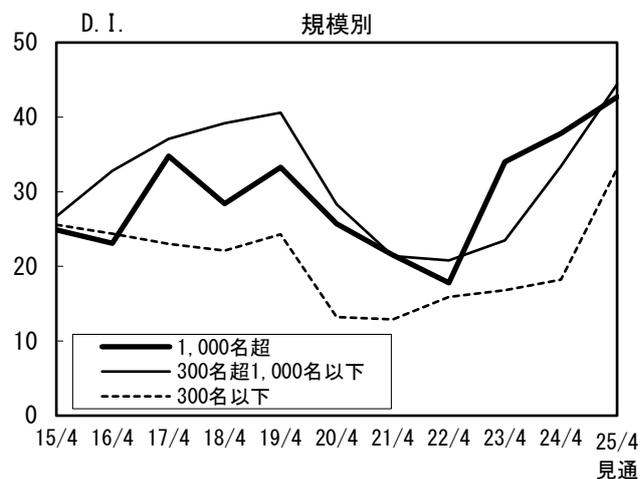
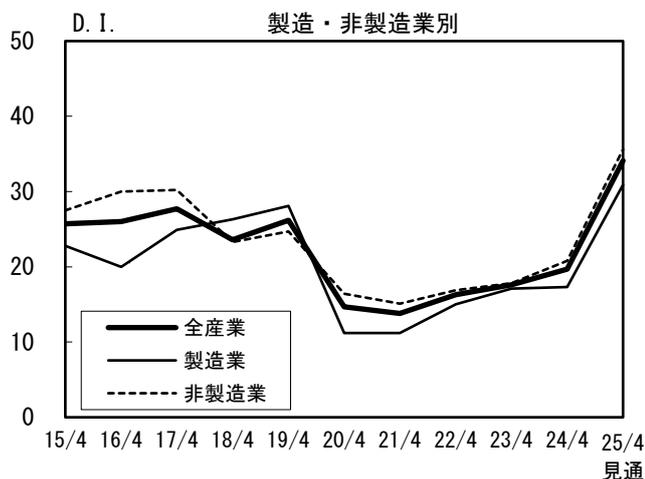
(構成比: %, D.I.)

		増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2023/4実績 (前回)	27.3	61.6	9.7	17.6
	2024/4実績 (今回)	28.8	61.5	9.1	19.7
	2025/4見通 (今回)	38.1	54.7	4.0	34.1
北海道	2023/4実績 (前回)	28.9	62.8	7.6	21.3
	2024/4実績 (今回)	24.4	64.0	11.0	13.4
	2025/4見通 (今回)	36.9	58.0	4.8	32.1
東北	2023/4実績 (前回)	21.9	64.3	11.3	10.6
	2024/4実績 (今回)	26.0	58.0	15.5	10.5
	2025/4見通 (今回)	33.3	60.7	5.0	28.3
関東	2023/4実績 (前回)	28.3	60.0	9.8	18.6
	2024/4実績 (今回)	31.3	60.0	8.2	23.1
	2025/4見通 (今回)	40.6	51.7	3.4	37.2
甲信越 ・ 北陸	2023/4実績 (前回)	28.5	59.3	11.1	17.4
	2024/4実績 (今回)	29.1	57.6	13.0	16.1
	2025/4見通 (今回)	40.0	53.0	4.4	35.6
東海	2023/4実績 (前回)	27.2	63.4	9.0	18.2
	2024/4実績 (今回)	28.6	58.9	9.4	19.1
	2025/4見通 (今回)	39.0	53.0	3.7	35.3
近畿	2023/4実績 (前回)	28.0	60.9	9.7	18.3
	2024/4実績 (今回)	27.7	63.2	8.5	19.2
	2025/4見通 (今回)	36.1	56.9	3.9	32.3
中国	2023/4実績 (前回)	25.7	63.5	9.6	16.1
	2024/4実績 (今回)	25.7	65.0	9.2	16.4
	2025/4見通 (今回)	35.7	59.5	3.6	32.1
四国	2023/4実績 (前回)	22.6	63.4	12.9	9.7
	2024/4実績 (今回)	26.2	66.7	6.8	19.3
	2025/4見通 (今回)	40.2	51.8	6.3	33.9
九州 ・ 沖縄	2023/4実績 (前回)	26.7	63.8	7.9	18.8
	2024/4実績 (今回)	29.7	60.4	9.1	20.6
	2025/4見通 (今回)	37.2	54.0	4.9	32.3

(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 (2024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 (60.7%) ②51名以上100名以下 (11.7%) ③101名以上300名以下 (18.4%) ④301名以上500名以下 (4.5%)
⑤501名以上1,000名以下 (2.9%) ⑥1,001名以上3,000名以下 (1.5%) ⑦3,001名以上 (0.3%)

◇従業員数の増減について

2024/4実績: ①増やした (28.8%) ②横ばい (61.5%) ③削減した (9.1%)
2025/4見通: ①増やす (38.1%) ②横ばい (54.7%) ③削減する (4.0%)

【2】業況について

現在: ①良い (11.2%) ②やや良い (22.3%) ③ふつう (41.0%) ④やや悪い (19.2%) ⑤悪い (5.7%)
2025/3見通: ①良い (8.9%) ②やや良い (21.8%) ③ふつう (44.2%) ④やや悪い (17.4%) ⑤悪い (4.2%)

【3】売上について(前年度と比べ)

2023年度実績: ①連続増収 (18.8%) ②増収に転じた (22.1%) ③前年並み (37.8%) ④減収に転じた (17.6%) ⑤連続減収 (2.9%)
2024年度見通: ①連続増収 (15.3%) ②増収に転じる (18.2%) ③前年並み (45.7%) ④減収に転じる (14.0%) ⑤連続減収 (3.1%)

【4】経常損益について(前年度と比べ)

2023年度実績: ①連続増益 (15.3%) ②増益に転じた (21.1%) ③前年並み (39.6%) ④減益に転じた (19.9%) ⑤連続減益 (2.9%)
2024年度見通: ①連続増益 (11.6%) ②増益に転じる (17.9%) ③前年並み (47.6%) ④減益に転じる (15.4%) ⑤連続減益 (3.5%)

【5-1】設備投資金額について(前年度と比べ)

2023年度実績: ①増加した (12.9%) ②やや増加した (19.7%) ③横ばい (56.9%) ④やや減少した (5.9%) ⑤減少した (2.9%)
2024年度見通: ①増加する (10.8%) ②やや増加する (20.0%) ③横ばい (53.9%) ④やや減少する (6.8%) ⑤減少する (3.8%)

【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 (35.2%) ②製(商)品・サービスの向上 (16.6%) ③省力・合理化 (22.9%) ④経営の多角化 (8.8%)
⑤研究・開発 (4.6%) ⑥設備の更新維持 (41.8%) ⑦特になし (12.7%) ⑧その他 (4.5%)

【6】製(商)品・サービスの販売価格について(前年度と比べ)

2023年度実績: ①上昇した (15.2%) ②やや上昇した (39.6%) ③横ばい (38.9%) ④やや下落した (2.5%) ⑤下落した (0.6%)
2024年度見通: ①上昇する (12.6%) ②やや上昇する (39.1%) ③横ばい (39.6%) ④やや下落する (2.5%) ⑤下落する (0.6%)

【7】原材料・製(商)品の仕入価格について(前年度と比べ)

2023年度実績: ①上昇した (40.1%) ②やや上昇した (39.9%) ③横ばい (15.9%) ④やや下落した (1.0%) ⑤下落した (0.3%)
2024年度見通: ①上昇する (33.5%) ②やや上昇する (41.5%) ③横ばい (18.1%) ④やや下落する (1.0%) ⑤下落する (0.2%)

【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 (27.2%) ②原材料・人件費の増加 (61.3%) ③価格の低下 (5.3%) ④人員の不足 (56.4%) ⑤人材の能力不足 (28.6%)
⑥同業他社との競争激化 (18.9%) ⑦資金繰りの悪化 (5.4%) ⑧特になし (5.4%) ⑨その他 (3.3%)

【9】賃上げについて(前年度と比べた2024年度実績)

①前年度より高い賃上げを実施した (38.5%) ②前年度並みの賃上げを実施した (35.7%) ③前年度より低い水準で賃上げを実施した (7.4%)
④賃上げを実施していない (14.9%) ⑤賃金を引き下げた (0.5%) ⑥その他 (1.8%)

【10】設問【9】の選択理由

◇<【9】で①②③いずれかを回答した方が対象> 賃上げをした理由(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 (47.4%) ③最低賃金上昇に対応するため (19.0%) ④世間の動向に合わせて (25.0%)
⑤物価上昇への対応のため (32.5%) ⑥政府の要請に応じるため (2.8%) ⑦従業員の士気高揚のため (35.9%) ⑧その他 (2.4%)

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

①業績悪化のため (18.7%) ②コスト増のため (22.0%) ③収益構造上賃上げが難しいため (22.6%)
④すでに適正な賃金水準のため (26.5%) ⑤必要性を感じていないため (12.3%) ⑥雇用維持を優先したため (8.9%)
⑦その他 (10.7%)

【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 (16.8%) ②生産性の向上 (35.9%) ③事業のグローバル化 (9.7%) ④非グローバル化・国内回帰 (1.0%)
⑤同業他社との競争強化 (19.8%) ⑥事業領域の見直し (14.3%) ⑦新規事業の開拓 (22.6%) ⑧顧客層の拡大 (22.4%)
⑨財務体質の改善 (9.4%) ⑩人材確保・育成 (64.9%) ⑪後継者問題 (16.3%) ⑫他社や大学・研究機関との連携 (1.3%)
⑬特定できない (2.9%) ⑭その他 (2.0%)

【12】現在、企業(経営者)の興味・関心のある内容について

◇事業展開について(主なもの2つまで)

- ①売上の拡大(53.9%) ②海外展開の強化(5.9%) ③株式上場(1.2%) ④販路拡大・多角化(24.3%) ⑤収益性の向上(59.5%)
⑥不採算事業の売却(2.4%) ⑦その他(4.7%) ⑧興味・関心なし(6.8%)

◇財務・経理について(主なもの2つまで)

- ①資産運用商品(12.9%) ②資産運用コンサル(5.1%) ③融資関係(12.4%) ④株式関係(5.2%) ⑤リース関係(6.4%)
⑥会計・税務相談(20.2%) ⑦税制改正への対応(25.3%) ⑧金融市場の動向(14.4%) ⑨その他(8.9%) ⑩興味・関心なし(23.3%)

◇事業リスクについて(主なもの2つまで)

- ①賠償リスク(17.2%) ②災害リスク(31.9%) ③為替リスク(7.7%) ④サイバーリスク(16.1%)
⑤営業リスク(コンプライアンス)(20.5%) ⑥事業継承(22.5%) ⑦内部統制(18.6%) ⑧その他(5.5%)
⑨興味・関心なし(12.0%)

◇不動産について(主なもの2つまで)

- ①不動産売却(8.1%) ②不動産購入(16.8%) ③新規出店(7.7%) ④オフィス移転(10.2%) ⑤遊休地活用(7.6%)
⑥ビル管理・清掃・設備(6.1%) ⑦その他(10.0%) ⑧興味・関心なし(46.6%)

<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(24.1%) ②メンタルヘルス対策(21.1%) ③医療保障(企業保障など)(6.3%)
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)(10.0%) 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)(7.7%) ⑦退職年金(退職一時金を含む)(17.5%)
⑧住宅手当(家賃、利子等の補助、社宅・寮の提供など)(8.1%) ⑨家族手当(扶養手当、配偶者手当、子ども手当など)(10.5%)
⑩慶事給付(結婚祝い金、出産祝い金など)(3.8%) ⑪育児支援(育児休業、ベビーシッター補助など)(13.4%)
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)(9.4%)
⑭社内コミュニケーション促進施策(社内レク補助など)(17.9%) ⑮自己啓発支援(17.7%) ⑯不妊治療など妊娠・出産包括支援(2.2%)
⑰社内食堂・食事補助・カフェスペースの設置(7.6%) ⑱特になし(21.3%) 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(34.8%) ②人材の育成・能力開発(51.5%) ③従業員の定着(50.0%)
④従業員のワーク・ライフ・バランスの改善(25.7%) ⑤退職金・企業年金制度の再構築(10.4%) ⑥福利厚生制度の見直し、再構築(11.3%)
⑦組織・風土の改善(16.9%) ⑧労働時間の効率的な管理(26.4%) ⑨教育・能力管理の再構築(15.1%)
⑩女性従業員の採用・活用(14.9%) ⑪ダイバーシティ推進(4.0%) ⑫同一労働・同一賃金への対応(5.5%) 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(9.4%) ②労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの実施(32.8%)
③評価システムの整備(30.1%) ④病気を抱える従業員の労務管理・メンタルヘルス対策(16.7%)
⑤70歳までの延長雇用における環境整備(20.3%) ⑥副業・兼業の容認(7.1%) ⑦同一労働・同一賃金への対応(7.7%)
⑧有期雇用から無期雇用への転換ルールの整備(3.6%) ⑨女性特有の健康問題に対する対策(5.1%) ⑩特になし(21.6%)
⑪その他(4.3%)

【特別調査項目:企業の人的資本経営への取組み】

【16】貴社では、「人的資本経営」を意識した取組みを行っていますか？

- ①「人的資本経営」について意識しており、対応に向けた取組みを開始している(13.4%)
②「人的資本経営」について意識しており、対応に向けた取組みを検討し始めている(28.0%)
③「人的資本経営」について意識はしているが、対応に向けて取組んでいない(23.5%)
④「人的資本経営」に取組むつもりがない(4.6%)
⑤「人的資本経営」という言葉を知らない・聞いたことがない(25.9%)

【17】<【16】で③④いずれかを回答した方が対象>

「取組んでいない」「取組むつもりがない」を選択した理由を教えてください。(フリー記述)

【18】貴社の課題について(主なもの3つまで)

- ①人材の採用、人材の定着(60.7%) ②従業員のスキルや希望にあった配置(13.5%) ③多様な人材の受け入れ・活用(12.4%)
④従業員の育成、スキル向上(51.3%) ⑤役割や業績に見合った人事制度・報酬の実現(22.3%)
⑥従業員のエンゲージメント向上(11.3%) ⑦従業員の健康維持・増進(17.9%) ⑧時間や場所にとらわれない働き方の実現(4.7%)
⑨特になし(6.9%) ⑩わからない・考えたことがない(1.7%)

(注1) 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。

(注2) 設問17については回答記載を省略しております。

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、複製・配布することを禁じます。

Copyright© 2024 日本生命保険相互会社



NISSAY

日本生命

全国調査結果
2024年調査
(2024年9月)

お問合せ先