



最近の企業動向等に関する 実態調査



1. 最多の経営課題は原材料費等の高騰や仕入価格の上昇
2. デジタル化・コロナ禍によるプラスの変化は5割、
マイナスの変化は6割
3. DXに積極的に取り組んでいるとした企業は1割程度
4. DX推進に向け、企業は補助金、情報提供等を期待
5. 多様な人材の活用について様々な課題や政府への期待

2023年2月

衆議院調査局
経済産業調査室



はじめに

衆議院調査局経済産業調査室では、経済産業委員会における議案審査及び立法調査活動に資するべく、2003年度から毎年、我が国企業を対象としたアンケート調査を実施しています。今回は、社会のデジタル化の進展やコロナ禍により、企業に生じた変化や、DXに対する取組状況や課題、多様な人材の活用といったテーマに着目し、以下の5点について調査を行いました。

1点目は、現在直面している経営課題についてです。本問は2009年度から継続している調査項目ですが、今回は、物価高騰や円安等を背景に、6割超の企業が「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」と回答しました。

2点目のデジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化については、「何らかのプラスの変化を回答した企業」は5割、「何らかのマイナスの変化を回答した企業」は6割近くとなり、その変化はプラス・マイナス両面において多岐に及ぶことが分かりました。

3点目のIT化・DXへの取組状況については、IT化に「積極的に」又は「一部」取り組んでいるとの回答割合が8割を超えた一方、DXに「積極的に」取り組んでいるとの回答割合は1割程度となり、DXに「一部」取り組んでいるとの回答と合わせた回答割合は5割程度となりました。

4点目は、DX推進に際し政府に期待することについて（自由記入形式）です。補助金、情報提供、人材等に関する支援を求める回答のほか、政府の関与の在り方や、自社や業界の状況等、様々な回答が寄せられました。

5点目は、多様な人材の活用について（自由記入形式）です。若年者・高齢者・女性・障害者・外国人といった労働者の活躍が進む中で、各企業における課題や政府への期待について様々な声が多数寄せられました。

本調査には毎年多くの企業から回答をいただいております。調査にご協力いただいた企業の皆様に感謝申し上げます。本資料が、経済産業政策に関わる議員の立法・調査活動や今後の研究活動の一助となれば幸いです。

衆議院調査局 経済産業調査室長 藤田和光

目 次

調査要領.....	- 4 -
回答企業の属性.....	- 5 -
設問表.....	- 6 -
調査結果の概要.....	- 9 -
設問1 現在直面している経営課題.....	- 11 -
(1) 全企業.....	- 12 -
(2) 企業規模別.....	- 15 -
(3) 業種別.....	- 18 -
(4) 地域別.....	- 20 -
(5) その他の回答.....	- 22 -
設問2 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナス の変化.....	- 25 -
(1) 全企業.....	- 26 -
(2) 企業規模別.....	- 28 -
(3) 業種別.....	- 31 -
(4) 地域別.....	- 34 -
(5) その他の回答.....	- 37 -
(6) デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じた「プラスの変化」と「マ イナスの変化」の関係.....	- 40 -
(補論) 「現在直面している経営課題」(設問1)と「デジタル化の進展やコロ ナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化」(設問2)の関 係.....	- 42 -
設問3 IT化・DXへの取組状況.....	- 45 -
(1) 全企業.....	- 46 -
(2) 企業規模別.....	- 48 -
(3) 業種別.....	- 50 -
設問4 DX推進に際し政府に期待すること(自由記入形式).....	- 53 -
(1) DXに関し、政府に支援を求めるもの.....	- 54 -
(2) 政府のDXへの関与の在り方等に言及するもの.....	- 59 -
(3) DXに関する認識や実情に言及するもの.....	- 60 -
(4) その他の回答.....	- 61 -

（補論）「D X への取組状況」（設問 3）と「D X 推進に際し政府に期待すること」（設問 4）の関係.....	- 62 -
（補論）「デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化」（設問 2）と「I T 化・D X への取組状況」（設問 3）の関係.....	- 64 -
設問 5 多様な人材の活用に係る課題や政府への期待（自由記入形式）....	- 67 -
（1）多様な人材の採用や労働環境の整備等について、労働者の属性別に指摘しているもの.....	- 68 -
（2）個別の課題や政策に関するもの.....	- 81 -
（3）政府に期待していないとするもの.....	- 92 -
（4）その他の回答.....	- 93 -

調査要領

- ・株式会社帝国データバンク「TDB景気動向調査」を活用

(※) 「TDB景気動向調査」とは、国内景気の実態把握を主目的として、各業界の企業活動全般に関する調査項目について、全国2万6千社以上を対象にインターネットを活用して毎月実施されている統計調査である。

(※) 「TDB景気動向調査」の調査先企業は、全国全業種、全規模を対象としているが、調査協力の承諾が得られた企業が調査先となっていることから、業種等の属性に偏差がある。

- ・企業の意識調査（アンケート調査）

調査実施期間：2022年11月16日～30日

調査方法：インターネット調査

調査対象企業数：2万6,953社

有効回答企業数：1万1,510社

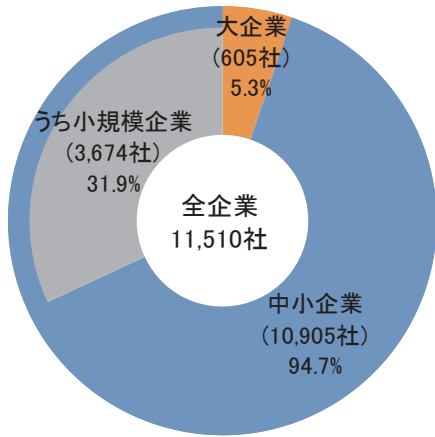
回答率：42.7%

- ・質問項目

- 1) 現在直面している経営課題
- 2) 社会のデジタル化やコロナ禍により業務に生じた変化
- 3) IT化及びDXへの取組状況
- 4) DX推進に際し政府に期待すること（自由記入形式）
- 5) 多様な人材の活用に係る課題や政府に期待すること（自由記入形式）

回答企業の属性

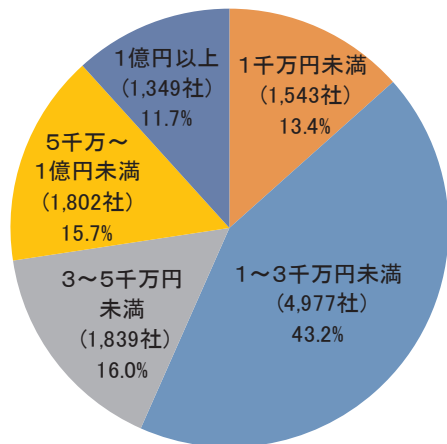
【企業規模】



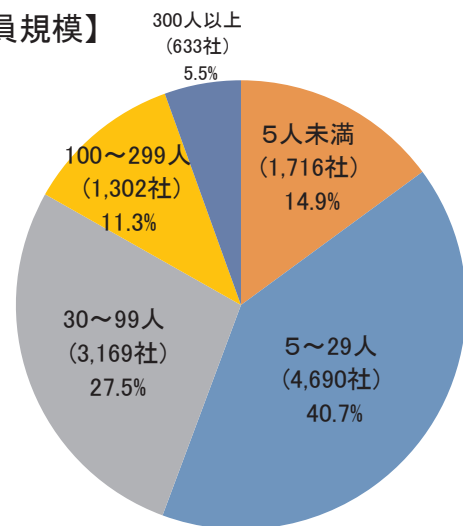
(注) 本報告書の中での企業規模の分類は、中小企業基本法(第2条第1項及び第5項)に基づく。ただし、分析において「中小企業」からは「小規模企業」を除いている。

業種	中小企業 (下記のいずれかを満たすこと)		うち小規模企業
	資本金	常時雇用する従業員	常時雇用する従業員
①製造業・建設業・運輸業 その他の業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

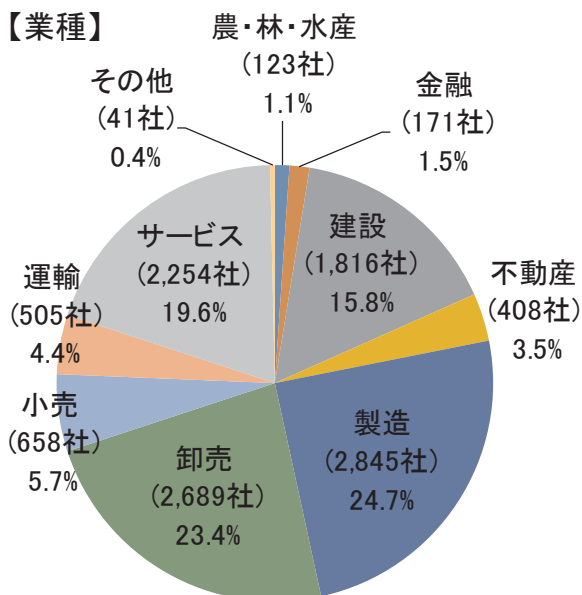
【資本金規模】



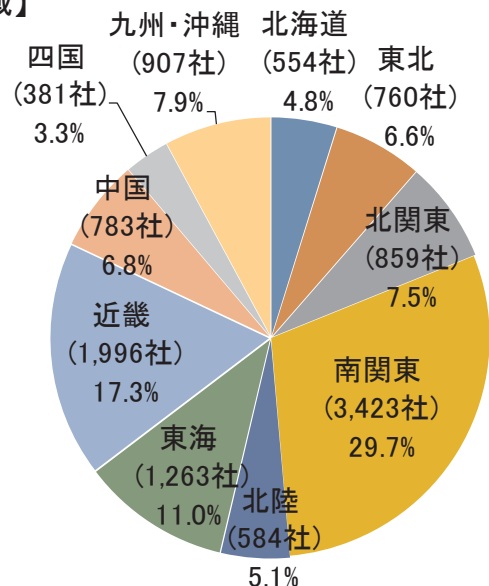
【従業員規模】



【業種】



【地域】



設問表

1. 現在直面している経営課題について、以下の中から大きな順に1位から3位まで順位をつけてください。

※現在直面している経営課題がない場合は、末尾の「特にない」を選択してください。

- ① 売上高の低迷
- ② 原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇
- ③ サプライチェーンの見直し
- ④ 資金繰り・財務体質の強化
- ⑤ 新分野展開・業態転換・事業再編等の事業再構築
- ⑥ デジタル化・オンラインの活用
- ⑦ 脱炭素化への対応
- ⑧ 新商品・新サービスの開発
- ⑨ 営業・マーケティング体制の強化
- ⑩ 事業の承継
- ⑪ 海外への事業展開
- ⑫ 生産能力（設備）の不足・老朽化
- ⑬ 人件費の上昇
- ⑭ 人材の強化（採用・育成等）
- ⑮ 多様な働き方への対応・労務管理
- ⑯ CSR（企業の社会的責任）・SDGs（持続可能な開発目標）等に向けた取組
- ⑰ インボイスへの対応
- ⑱ その他

※下の自由記入欄へのご記入をお願いします（全角300文字まで、未記入可）

- ⑲ 特にない

2. 社会のデジタル化の進展や 2020 年以降の新型コロナウイルス感染症による行動様式の変化により、貴社の業務に生じた変化についてお伺いします。

(1) 貴社の業務に生じたプラスの変化として、当てはまるものを以下より最大 3 つまで選択してください。（複数回答可、3 つまで）

※当てはまるものが特にない場合は、「特にない」のみを選択してください。

- ① 業務におけるコミュニケーションがより円滑になった
- ② 経営上の意思決定が効率化した、または質が向上した
- ③ 業務や人員配置が効率的になった
- ④ 業務にかかる労働時間が減少した
- ⑤ 業務にかかる経費が節減された
- ⑥ 業務や製品の状況が正確に把握できるようになった
- ⑦ 新たな販路や業態が生み出された
- ⑧ その他

※下の自由記入欄へのご記入をお願いします（全角 300 文字まで、未記入可）

- ⑨ 特にない
- ⑩ 分からない

(2) 貴社の業務に生じたマイナスの変化として、当てはまるものを以下より最大 3 つまで選択してください。（複数回答可、3 つまで）

※当てはまるものが特にない場合は、「特にない」のみを選択してください。

- ① 業務におけるコミュニケーションがより困難になった
- ② 経営上の意思決定が非効率になった、または質が低下した
- ③ 業務や人員配置が非効率になった
- ④ 業務にかかる経費が増大した
- ⑤ 業務や製品の状況が把握しづらくなった
- ⑥ 従来の販路や業態を維持できなくなった
- ⑦ 新たな販路や業態が生み出された
- ⑧ その他

※下の自由記入欄へのご記入をお願いします（全角 300 文字まで、未記入可）

- ⑨ 特にない
- ⑩ 分からない

3. 貴社におけるIT化及びDXへの取組状況について、当てはまる状況を1つ選択してください。

※IT化とは、「パソコンやソフトウェア等のITツールを活用した業務の効率化」を指します。

※DXとは、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること（デジタルトランスフォーメーション）」を指します。

(1) IT化への取組状況

- ① 全く取り組んでいない
- ② 一部取り組んでいる
- ③ 積極的に取り組んでいる
- ④ 分からない

(2) DX化への取組状況

- ① 全く取り組んでいない
- ② 一部取り組んでいる
- ③ 積極的に取り組んでいる
- ④ 分からない

4. 貴社がDX推進に向けた取組を行うに際して、政府に期待することを自由にご記入ください（全角300文字まで、未記入可）。

※DXとは、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること（デジタルトランスフォーメーション）」を指します。

5. 近年、人材の多様化が進み、年齢・性別・障害の有無・国籍等を問わず多くの労働者が活躍する中で、多様な人材の採用や労働環境の整備をはじめとする貴社における課題や、政府に期待することを自由にご記入ください（全角300文字まで、未記入可）。



調査結果の概要

設問 1 現在直面する経営課題：最多は原材料費等の高騰（p11～）

最多の経営課題は、「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」で全体の6割超の企業が回答し、次いで「人材の強化（採用・育成等）」、「売上高の低迷」となった。

企業規模別に見ると、「売上高の低迷」「資金繰り・財務体質の強化」「事業の承継」「インボイスへの対応」は、企業規模が小さいほど回答割合が高かった。

業種別に見ると、「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」については、昨年度調査と比較するといずれの業種も上昇したが、特に、製造業で8割超、農・林・水産業及び運輸業で7割超と極めて高かった。他方、「売上高の低迷」については、昨年度調査と比較するといずれの業種も低下した。

設問 2 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じた変化： プラスの変化は5割、マイナスの変化は6割（p25～）

「何らかのプラスの変化を回答した企業」は5割、「何らかのマイナスの変化を回答した企業」は6割近くとなった。具体的なプラスの変化としては、「業務にかかる経費が節減された」や「業務にかかる労働時間が減少した」などが、具体的なマイナスの変化としては、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」や「業務にかかる経費が増大した」などが高かった。

企業規模別に見ると、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合と「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合は、いずれも企業規模が小さくなるほど低くなった。

業種別に見ると、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合はサービス業や金融業において高かった。「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合は運輸業やサービス業において高かった。

設問3 IT化・DXへの取組状況：DX積極取組企業は約1割（p45～）

IT化への取組状況については、「積極的に」又は「一部」取り組んでいるとの回答割合が8割を超えた。一方、DXへの取組状況については、「積極的に」取り組んでいるとの回答割合は1割程度となり、「一部」取り組んでいるとの回答と合わせた回答割合は5割程度となった。

企業規模別に見ると、IT化、DXともに、規模の大きい企業ほど「積極的に取り組んでいる」との回答割合が高かった。

業種別に見ると、DXに「積極的に」又は「一部」取り組んでいるとの回答割合は、金融業やサービス業では相対的に高かった一方で、農・林・水産業、不動産業などでは低かった。

設問4 DX推進に際し政府に期待すること：補助金、情報提供等（p53～）

企業がDX推進に向けた取組を行うに際して政府に期待することについて、計1,234件の回答が得られた。自由記入形式で回答を求めたところ、補助金・助成金や情報提供等の支援を求める声が多く寄せられた。このほか、人材、税制、インフラ・規格等の開発・整備等の支援を求める回答が多く見られた。

また、政府が自ら率先して取り組むべきとするものなど、政府のDXへの関与の在り方等に言及する回答も多く見られた。

このほか、自社や業界の状況・課題に言及するもの、DXの必要性等に言及するもの、DXの意味や取り組むべき課題等が分からないとするものなど、DXに関する認識や状況に言及する回答も多く見られた。

設問5 多様な人材の活用：外国人労働者に関する内容が多数（p67～）

多様な人材の活用に係る課題や政府に期待することについて、計1,249件の回答が得られた。自由記入形式で回答を求めたところ、最多の回答は外国人労働者に関するもので、人材確保や異文化理解が課題であり、在留資格の規制緩和や手続の簡素化を政府に期待する回答が多く見られた。

また、人材のマッチング、人材育成・教育、地域間・企業規模間格差、労働環境の整備、雇用の流動化といった、多様な人材の活用に係る様々な課題や政策に関する意見が多数寄せられた。



設問 1 現在直面している経営課題

本調査を実施した2022年11月は、新型コロナウイルス感染症による行動制限の緩和と経済活動の正常化が進む一方で、世界的な需要増加やロシアによるウクライナ侵略などを受けて物価が高騰し、日米金利差の拡大により急速な円安が進むなど、内外の様々な要因による厳しい状況が続いていた¹。

本設問²では、企業によって多岐にわたる経営課題の中で、全体として現在どのような課題が大きく、対応の優先度が高いのかを把握するため、現在直面している経営課題として大きな順に第1位から第3位まで選択してもらった。

<調査結果のポイント>

- 「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」(62.8%)が突出して高かった。次いで、「人材の強化(採用・育成等)」(46.1%)、「売上高の低迷」(35.7%)となった。
- 企業規模別に見ると、「売上高の低迷」「資金繰り・財務体質の強化」「事業の承継」「インボイスへの対応」といった項目は、企業規模が小さいほど回答割合が高かった。
- 業種別に見ると、「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」については、製造業(81.8%)が極めて高かったほか、いずれの業種においても昨年度調査から上昇した。他方、「売上高の低迷」については、小売業(48.0%)が高かったが、いずれの業種においても昨年度調査から低下した。

¹ 2022年11月は、国内企業物価指数(2020年=100)が前年同月比9.3%上昇して118.5に、消費者物価指数(2020年=100、生鮮食品を除く総合)が前年同月比3.7%上昇して103.8になり、いずれも1980年代前半以来の高水準となった。また、2022年の対米ドル為替レート(月中平均)は、114.84円(1月)から142.17円(11月)まで下落し、1990年以来の円安水準となった。

² 本設問は、2009年度から継続している調査項目だが、毎年内容を検討し、選択肢の文言変更や新たな項目の追加等を行っている。なお、今年度は必須回答ではなく選択式回答となったため、「不回答」が発生している。

(1) 全企業

<図表1について>

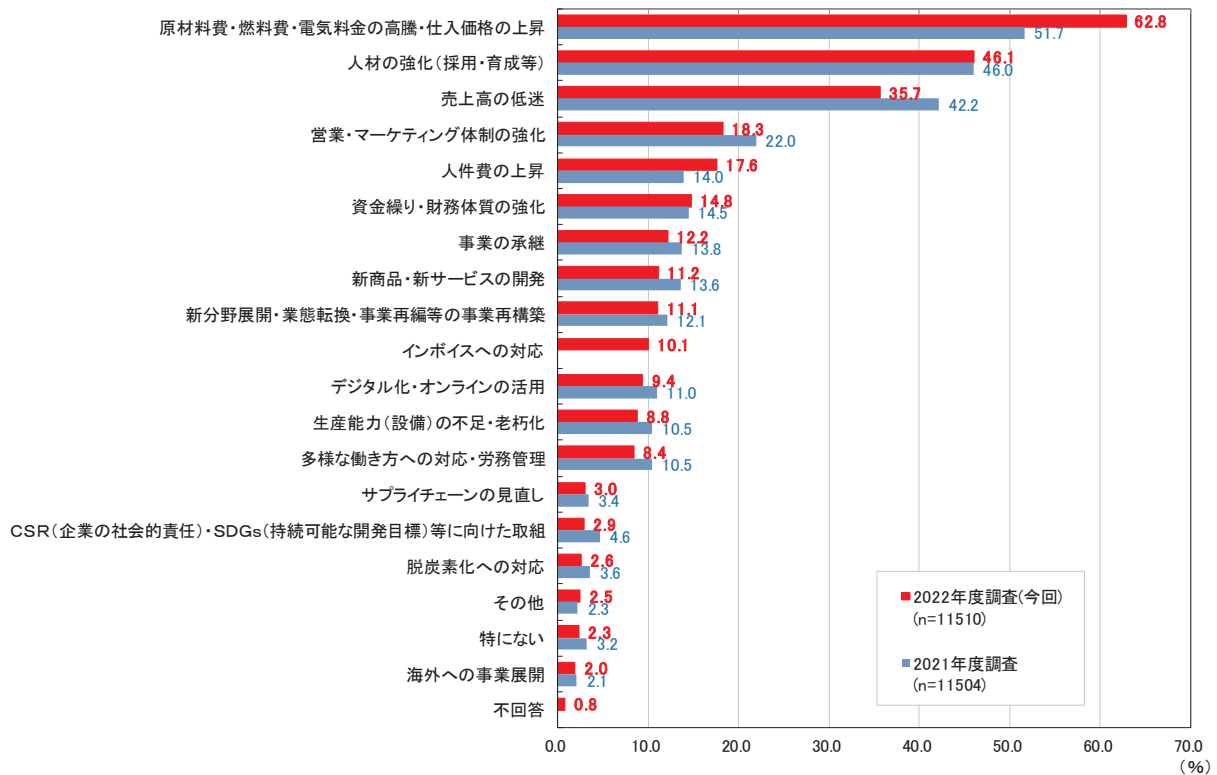
- ・回答割合が高い順に、「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」(62.8%)、「人材の強化(採用・育成等)」(46.1%)、「売上高の低迷」(35.7%)となり、昨年度調査と同様、これらの上位3項目が特に高かった。
- ・「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇³」は、為替相場や原油価格の動向等により大きく変動する項目であるが、2020年度調査(8.3%)から2021年度調査(51.7%)を経て、今回の2022年度調査では62.8%となり、上昇が続いている。本設問において6割を超える調査結果は、比較可能な過去7年間の調査の全ての選択肢において初めてであり、原材料費高騰等の影響が幅広い企業に及んでいることがうかがえる。(14頁参照)
- ・「人材の強化(採用・育成等)」(46.1%)は、昨年度調査(46.0%)とほぼ同水準となり、高止まりしている。
- ・「売上高の低迷」は、2020年度調査(50.5%)から2021年度調査(42.2%)を経て、今回の2022年度調査では35.7%と減少しているが、昨年度調査に引き続き上位3項目に入っている。
- ・経済全体では物価上昇に見合う賃上げに注目が集まり、人材確保の要請がある中で、「人件費の上昇」(17.6%)は、昨年度調査(14.0%)から3.6%ポイントの上昇となった。
- ・他の多くの項目は、広く分散しており、上位3項目に回答が集中した結果であるとも考えられる。昨年度調査から低下した項目が多く見られるところ、コロナ禍で顕在化したテーマである「デジタル化・オンラインの活用」「多様な働き方への対応・労務管理」「サプライチェーンの見直し」といった項目も低下した。
- ・今年度調査で新たに追加した項目である「インボイスへの対応」(10.1%)は、1割程度の回答割合であった。

<図表2について>

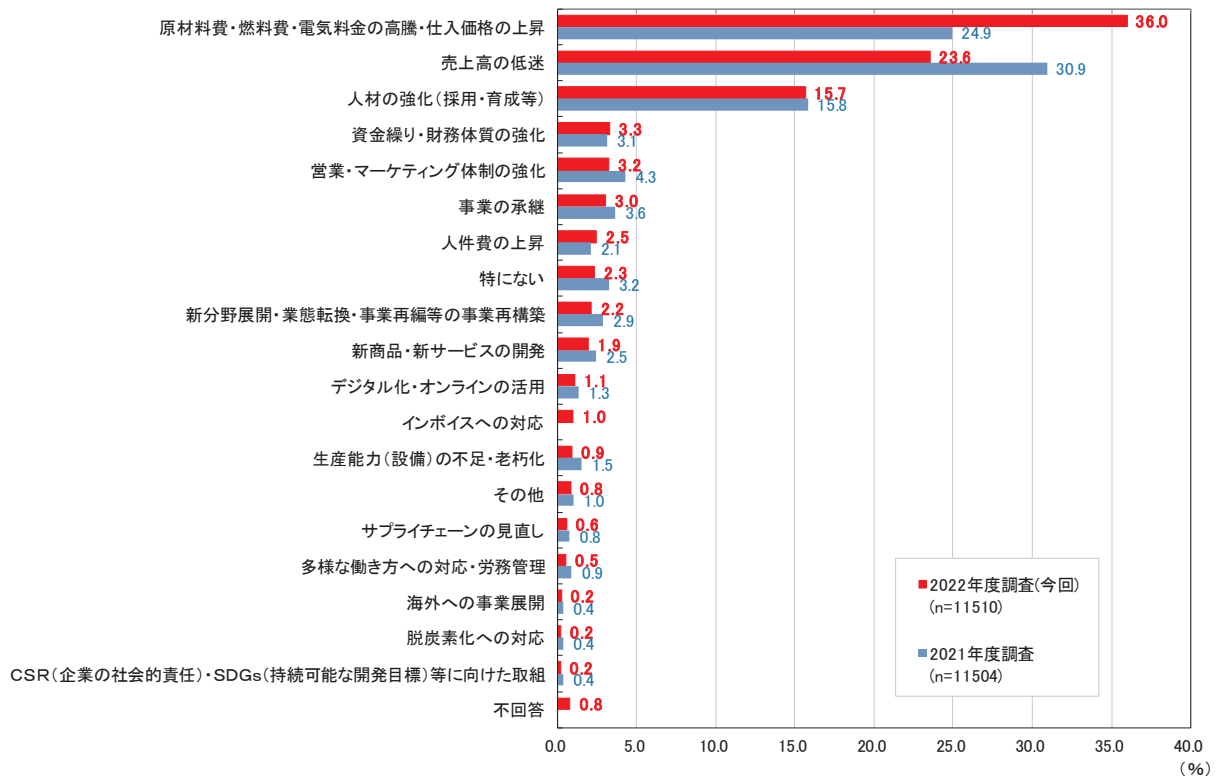
- ・最大の経営課題である第1位のみの結果を見ると、回答割合が高い順に、「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」(36.0%)、「売上高の低迷」(23.6%)、「人材の強化(採用・育成等)」(15.7%)となり、これらの上位3項目が突出して高かった。

³ 「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」は、2018～2021年度調査では「原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇」と、2016～2017年度調査では「為替変動による原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇」として項目を立てていた。

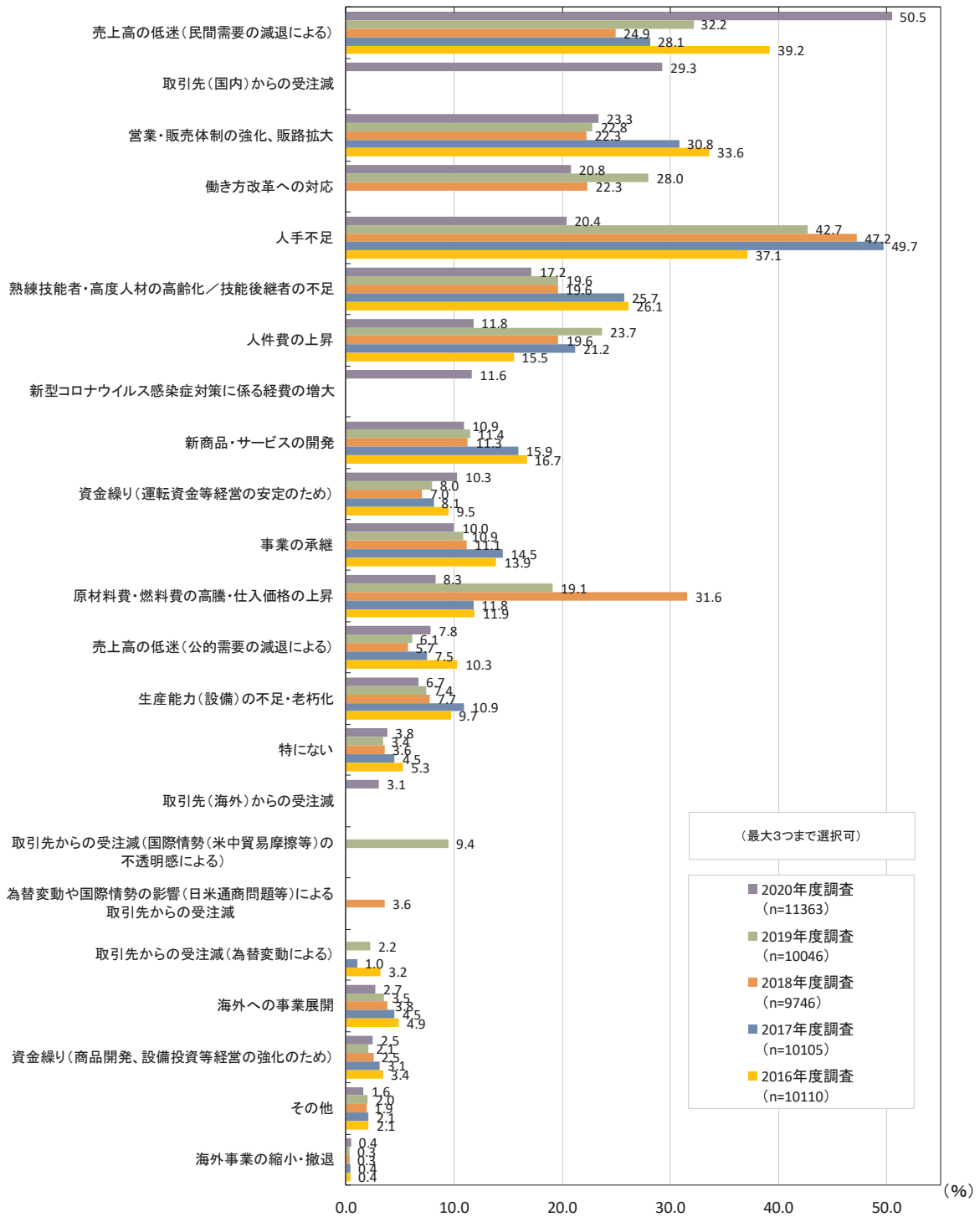
図表1 現在直面している経営課題（全企業・第1位～第3位の合計）



図表2 現在直面している経営課題（全企業・第1位のみ）



(参考) 2016～2020 年度の調査結果 (全企業)

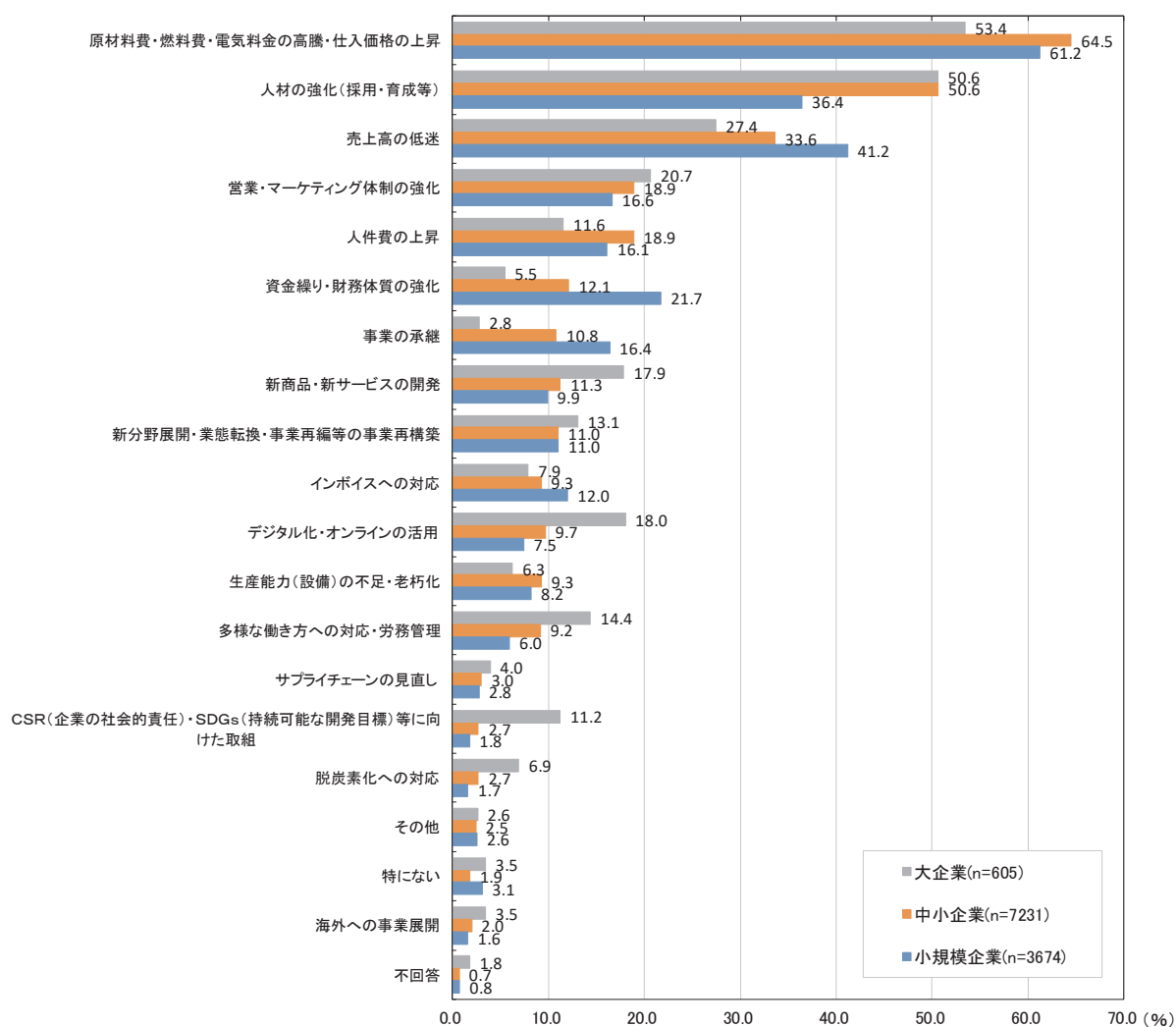


(2) 企業規模別

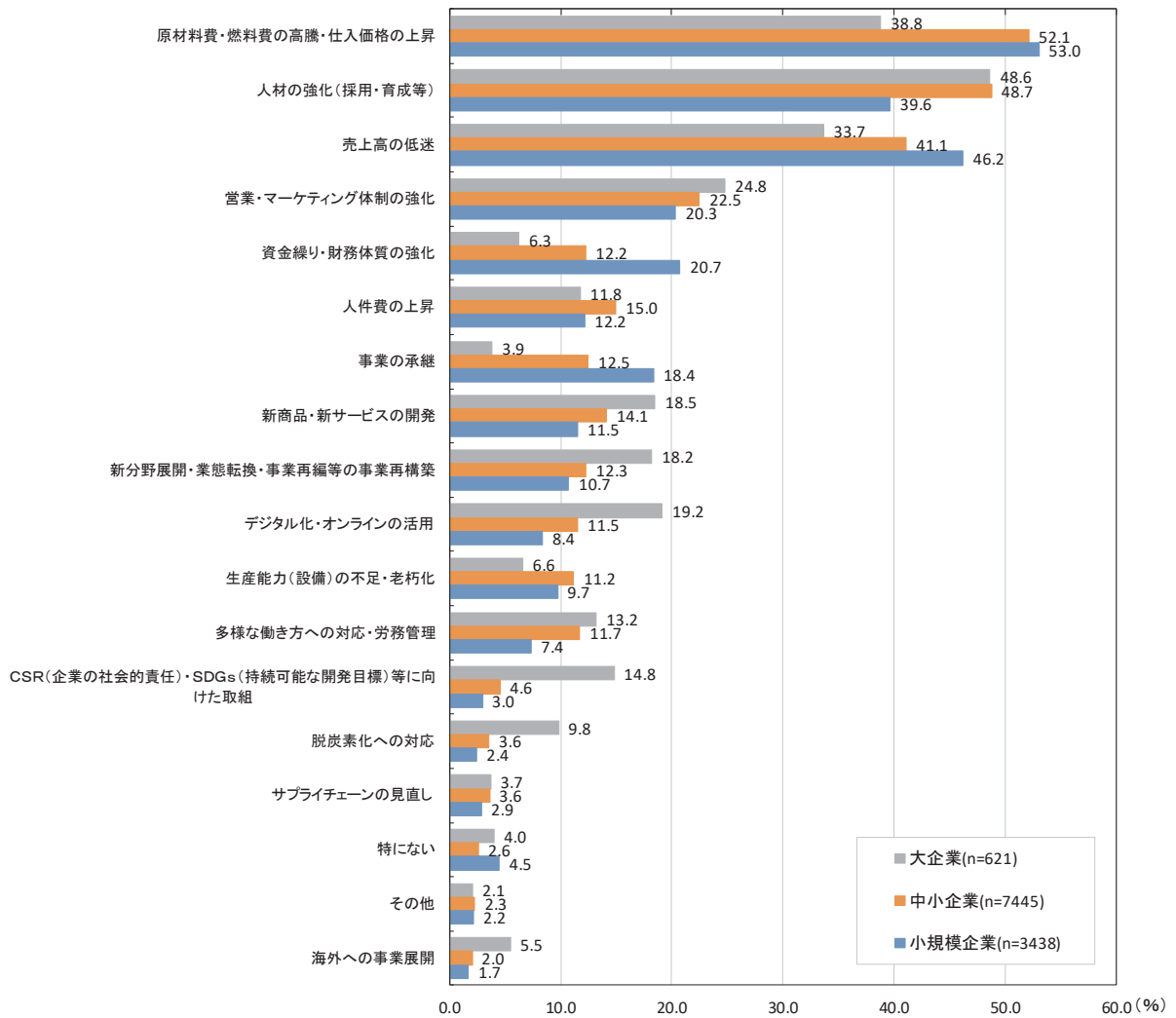
<図表3について>

- いずれの企業規模においても、「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」が最多の回答割合となった。
- 企業規模が大きくなるほど回答割合が高くなった項目は、「営業・マーケティング体制の強化」、「新商品・新サービスの開発」、「デジタル化・オンラインの活用」、「多様な働き方への対応・労務管理」、「サプライチェーンの見直し」、「CSR（企業の社会的責任）・SDGs（持続可能な開発目標）等に向けた取組」、「脱炭素化への対応」、「海外への事業展開」であった。
- 企業規模が小さくなるほど回答割合が高くなった項目は、「売上高の低迷」、「資金繰り・財務体質の強化」、「事業の承継」、「インボイスへの対応」であった。

図表3 現在直面している経営課題（企業規模別・第1位～第3位の合計）



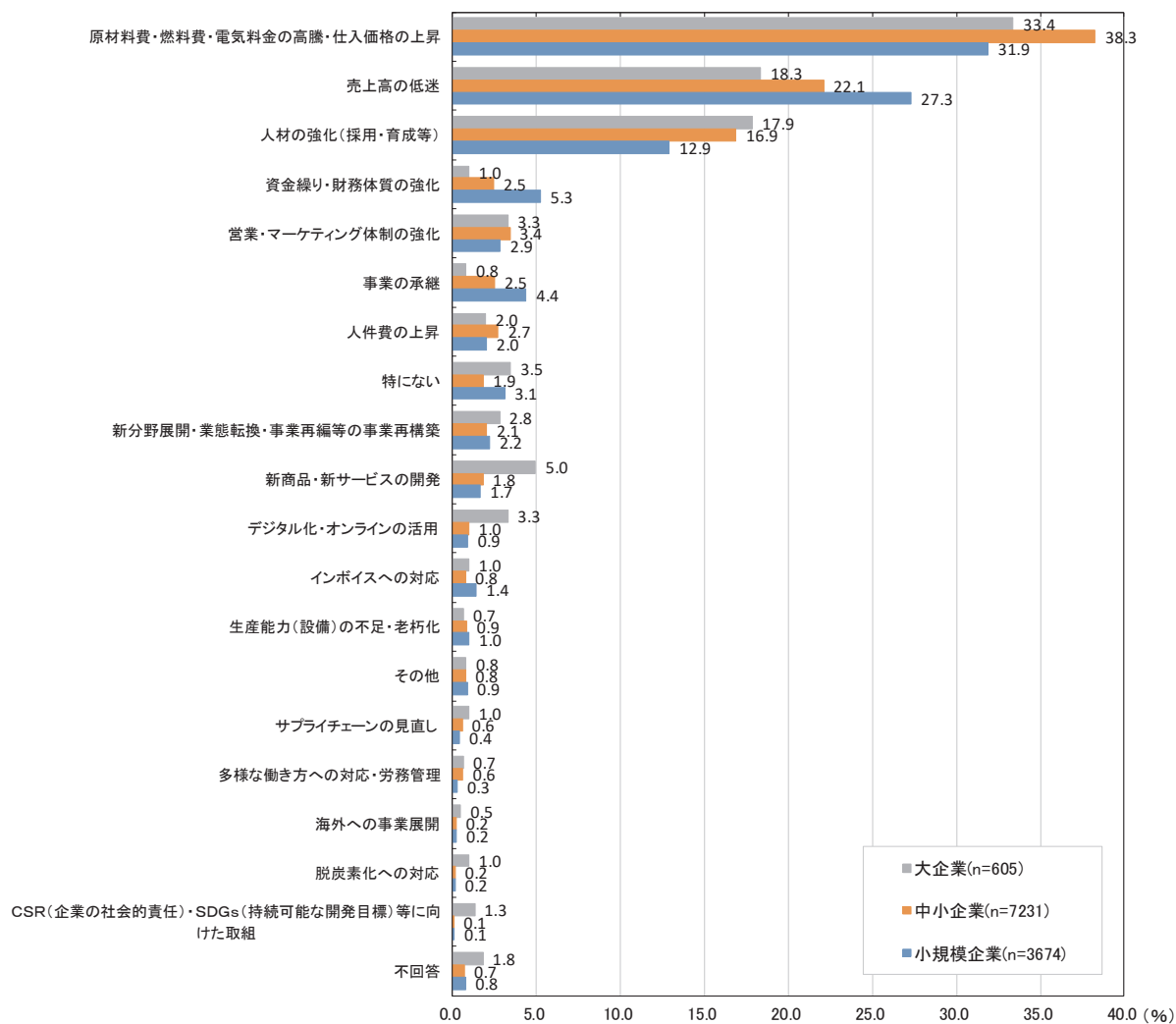
(参考) 昨年度の調査結果 (企業規模別・第1位~第3位の合計)



<図表4について>

- 最大の経営課題である第1位のみの結果を見ると、いずれの企業規模においても「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」が最多の回答割合となった。

図表4 現在直面している経営課題（企業規模別・第1位のみ）



(3) 業種別

<図表5について>

- ・「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」については、昨年度調査と比較するといずれの業種も上昇したが、特に、製造業（81.8%）、農・林・水産業（76.4%）及び運輸業（71.7%）が高かった。
- ・「人材の強化（採用・育成等）」については、建設業（60.0%）、金融業（54.4%）及びサービス業（53.6%）が5割超となった。
- ・「売上高の低迷」については、昨年度調査と比較するといずれの業種も低下したが、小売業（48.0%）が最も高かった。
- ・「営業・マーケティング体制の強化」については、昨年度調査と比較すると多くの業種が低下したが、金融業（28.7%）及び卸売業（25.3%）が高かった。
- ・「人件費の上昇」については、昨年度調査と比較すると金融業を除いていずれの業種も上昇したが、特に、運輸業（32.7%）、小売業（25.8%）及びサービス業（23.2%）が高かった。
- ・「資金繰り・財務体質の強化」については、農・林・水産業（21.1%）及び不動産業（21.1%）が2割を超えた。
- ・「事業の承継」については、不動産業（17.9%）が最も高かった。
- ・「インボイスへの対応」については、不動産業（15.9%）が最も高かった（その他の業種を除く）。
- ・「デジタル化・オンラインの活用」については、金融業（26.9%）が最も高かった。
- ・「多様な働き方への対応・労務管理」については、運輸業（16.8%）及び建設業（13.9%）が高かった。

図表5 現在直面している経営課題（業種別・第1位～第3位の合計）

(%)

	農・林・水産 (n=123)	金融 (n=171)	建設 (n=1816)	不動産 (n=408)	製造 (n=2845)	卸売 (n=2689)	小売 (n=658)	運輸 (n=505)	サービス (n=2254)	その他 (n=41)	全業種 (n=11510)
原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇	76.4	22.8	66.0	46.3	81.8	66.7	62.3	71.7	35.5	48.8	62.8
人材の強化(採用・育成等)	41.5	54.4	60.0	33.1	41.1	39.7	34.2	48.7	53.6	48.8	46.1
売上高の低迷	33.3	17.0	32.3	32.4	37.1	35.4	48.0	32.9	36.3	26.8	35.7
営業・マーケティング体制の強化	8.1	28.7	12.9	20.8	12.7	25.3	17.2	10.9	22.8	9.8	18.3
人件費の上昇	22.0	5.3	17.6	12.0	15.9	11.5	25.8	32.7	23.2	7.3	17.6
資金繰り・財務体質の強化	21.1	14.0	13.4	21.1	13.1	14.9	17.2	18.8	15.1	9.8	14.8
事業の承継	7.3	5.8	15.4	17.9	9.9	11.9	11.7	5.9	14.1	7.3	12.2
新商品・新サービスの開発	4.1	14.0	2.9	8.3	12.0	14.4	9.1	3.6	16.0	14.6	11.2
新分野展開・業態転換・事業再編等の事業再構築	5.7	11.7	8.3	10.8	10.8	12.5	10.9	9.3	13.0	9.8	11.1
インボイスへの対応	10.6	9.4	12.0	15.9	6.1	10.5	12.9	9.5	11.1	19.5	10.1
デジタル化・オンラインの活用	5.7	26.9	10.5	14.5	5.7	10.3	9.9	8.3	10.2	12.2	9.4
生産能力(設備)の不足・老朽化	19.5	1.8	6.0	5.6	18.7	5.5	4.7	6.1	4.9	4.9	8.8
多様な働き方への対応・労務管理	4.1	8.8	13.9	4.2	4.5	6.2	6.4	16.8	11.2	12.2	8.4
サプライチェーンの見直し	3.3	3.5	1.3	1.7	4.5	4.4	3.3	0.8	1.5	0.0	3.0
CSR(企業の社会的責任)・SDGs(持続可能な開発目標)等に向けた取組	2.4	7.6	1.8	2.2	3.2	3.7	2.7	2.4	2.4	2.4	2.9
脱炭素化への対応	4.1	4.7	1.7	1.7	4.6	2.1	3.8	3.0	1.0	0.0	2.6
その他	4.9	2.9	2.2	2.5	2.8	1.8	2.3	3.2	2.8	9.8	2.5
特になし	3.3	11.1	2.6	6.9	1.2	2.3	1.7	1.2	2.4	14.6	2.3
海外への事業展開	2.4	0.6	0.2	0.7	2.7	3.1	1.7	1.2	1.6	0.0	2.0
不回答	0.8	2.9	0.7	1.2	0.7	0.8	0.3	0.2	1.1	0.0	0.8

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。

(参考) 昨年度の調査結果（業種別・第1位～第3位の合計）

(%)

	農・林・水産 (n=74)	金融 (n=124)	建設 (n=1905)	不動産 (n=387)	製造 (n=3125)	卸売 (n=2915)	小売 (n=493)	運輸 (n=549)	サービス (n=1879)	その他 (n=53)	全業種 (n=11504)
原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇	59.5	16.9	55.3	30.0	69.5	55.6	43.6	62.8	18.2	26.4	51.7
人材の強化(採用・育成等)	55.4	49.2	62.4	34.1	39.2	40.1	38.3	46.8	54.0	34.0	46.0
売上高の低迷	33.8	37.1	38.4	34.9	41.6	44.4	56.4	43.5	42.0	39.6	42.2
営業・マーケティング体制の強化	18.9	38.7	16.9	24.8	16.4	29.1	19.1	14.6	27.0	9.4	22.0
資金繰り・財務体質の強化	10.8	16.9	13.5	27.4	12.2	13.8	17.6	16.9	15.8	20.8	14.5
人件費の上昇	21.6	8.9	14.3	7.5	12.5	8.9	25.6	25.1	19.2	3.8	14.0
事業の承継	8.1	12.9	17.2	20.2	10.6	14.7	9.9	10.2	15.3	7.5	13.8
新商品・新サービスの開発	10.8	15.3	4.9	13.4	16.1	15.7	10.8	4.6	18.6	5.7	13.6
新分野展開・業態転換・事業再編等の事業再構築	14.9	8.1	9.0	10.6	11.1	13.2	15.2	9.8	15.9	11.3	12.1
デジタル化・オンラインの活用	6.8	29.0	10.2	15.5	8.0	11.8	11.6	9.1	13.8	22.6	11.0
生産能力(設備)の不足・老朽化	24.3	1.6	6.8	7.2	21.6	5.9	6.3	6.2	5.9	9.4	10.5
多様な働き方への対応・労務管理	10.8	9.7	16.0	7.5	6.0	8.4	7.9	18.0	14.6	13.2	10.5
CSR(企業の社会的責任)・SDGs(持続可能な開発目標)等に向けた取組	6.8	10.5	4.4	6.2	4.4	4.4	4.7	4.6	4.9	5.7	4.6
脱炭素化への対応	4.1	1.6	2.2	2.6	5.4	3.3	4.9	5.6	1.8	3.8	3.6
サプライチェーンの見直し	0.0	2.4	1.6	1.8	5.1	4.7	3.2	2.0	1.4	0.0	3.4
特になし	0.0	7.3	3.4	10.6	1.8	3.3	3.0	2.0	3.7	18.9	3.2
その他	0.0	1.6	2.0	1.6	2.7	2.1	2.4	2.2	2.2	1.9	2.3
海外への事業展開	4.1	2.4	0.7	1.0	3.0	3.1	1.0	0.9	1.4	0.0	2.1

(4) 地域別

<図表6について>

- ・「原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇」については、北関東(71.1%)が最も高かったほか、いずれの地域においても昨年度調査から上昇した。なお、南関東(55.4%)は、他地域より低かった。
- ・「人材の強化(採用・育成等)」については、いずれの地域も同程度に高い結果となった。
- ・「売上高の低迷」については、いずれの地域においても昨年度調査から低下した。
- ・「営業・マーケティング体制の強化」については、南関東(21.5%)が最も高かった。
- ・「人件費の上昇」については、北海道(23.3%)、北関東(20.4%)及び東北(20.3%)などがやや高かった。

図表6 現在直面している経営課題（地域別・第1位～第3位の合計）

(%)

	北海道 (n=554)	東北 (n=760)	北関東 (n=859)	南関東 (n=3423)	北陸 (n=584)	東海 (n=1263)	近畿 (n=1996)	中国 (n=783)	四国 (n=381)	九州・沖縄 (n=907)	全地域 (n=11510)
原材料費・燃料費・電気料金の高騰・仕入価格の上昇	67.7	67.5	71.1	55.4	69.5	66.0	63.5	64.1	68.5	62.5	62.8
人材の強化(採用・育成等)	49.5	48.7	44.9	45.1	48.5	45.0	44.9	47.9	43.8	48.6	46.1
売上高の低迷	34.7	38.6	34.6	35.9	38.9	37.7	33.6	36.4	31.0	35.2	35.7
営業・マーケティング体制の強化	13.0	15.0	16.6	21.5	16.6	16.0	19.0	18.0	17.1	17.1	18.3
人件費の上昇	23.3	20.3	20.4	16.1	17.0	17.6	16.8	16.5	17.1	19.0	17.6
資金繰り・財務体質の強化	13.9	16.1	15.6	16.1	13.9	15.4	13.7	14.3	11.8	12.8	14.8
事業の承継	13.4	11.4	11.5	13.5	9.8	11.9	11.2	12.1	11.8	12.3	12.2
新商品・新サービスの開発	7.0	6.3	6.6	13.6	10.4	10.3	14.2	9.7	12.3	8.9	11.2
新分野展開・業態転換・事業再編等の事業再構築	8.7	11.1	8.1	11.7	10.1	11.5	11.8	11.4	12.9	11.2	11.1
インボイスへの対応	8.7	9.2	9.7	10.5	9.1	8.9	11.7	9.5	8.4	10.3	10.1
デジタル化・オンラインの活用	6.3	8.4	7.6	10.0	9.1	9.2	10.2	10.0	9.2	10.3	9.4
生産能力(設備)の不足・老朽化	9.7	8.4	12.0	6.8	13.4	9.4	8.3	10.3	12.1	7.8	8.8
多様な働き方への対応・労務管理	9.0	9.9	10.0	7.3	8.7	8.4	8.3	9.1	8.4	9.4	8.4
サプライチェーンの見直し	1.3	2.5	3.5	3.4	2.2	3.4	3.3	2.4	2.9	2.5	3.0
CSR(企業の社会的責任)・SDGs(持続可能な開発目標)等に向けた取組	2.2	2.6	3.1	3.1	2.4	2.9	3.0	1.7	3.4	3.5	2.9
脱炭素化への対応	2.9	1.7	3.1	2.1	3.1	4.3	2.5	2.6	3.7	1.8	2.6
その他	2.9	3.8	2.3	2.5	2.7	3.5	1.8	2.8	2.4	1.3	2.5
特になし	4.0	2.1	2.7	2.5	1.2	2.1	2.0	1.9	3.1	2.6	2.3
海外への事業展開	0.7	0.5	1.7	2.5	1.4	1.1	2.8	2.2	2.4	1.2	2.0
不回答	0.5	0.7	0.3	1.0	0.5	0.7	0.8	0.5	0.8	1.2	0.8

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。

(参考) 昨年度の調査結果（地域別・第1位～第3位の合計）

(%)

	北海道 (n=561)	東北 (n=845)	北関東 (n=879)	南関東 (n=3298)	北陸 (n=615)	東海 (n=1327)	近畿 (n=1980)	中国 (n=675)	四国 (n=400)	九州・沖縄 (n=924)	全地域 (n=11504)
原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇	58.6	52.1	57.9	45.4	55.8	55.6	53.9	52.9	56.0	47.5	51.7
人材の強化(採用・育成等)	49.6	53.5	47.6	43.8	47.5	44.3	43.7	48.9	48.5	46.8	46.0
売上高の低迷	42.4	44.4	40.3	42.3	43.9	43.0	41.6	44.6	37.3	41.2	42.2
営業・マーケティング体制の強化	14.6	21.9	20.5	25.3	19.7	20.6	21.9	21.9	20.3	20.6	22.0
資金繰り・財務体質の強化	15.9	13.3	15.5	16.4	12.5	13.3	13.3	12.3	12.0	14.9	14.5
人件費の上昇	18.7	15.1	14.6	13.7	11.4	14.9	11.7	13.0	12.8	16.7	14.0
事業の承継	13.7	14.7	14.6	14.8	13.8	11.9	13.0	12.3	13.5	14.0	13.8
新商品・新サービスの開発	8.0	7.6	12.1	15.1	15.0	13.0	16.8	12.1	13.5	12.9	13.6
新分野展開・業態転換・事業再編等の事業再構築	9.6	11.6	10.5	13.2	12.8	12.1	12.7	11.1	8.5	12.8	12.1
デジタル化・オンラインの活用	8.7	10.2	7.8	11.8	9.8	11.5	11.5	13.2	9.3	11.5	11.0
生産能力(設備)の不足・老朽化	10.0	11.1	14.0	7.5	15.4	13.4	9.8	11.9	13.3	9.5	10.5
多様な働き方への対応・労務管理	12.7	11.5	9.7	10.2	10.1	9.9	10.2	9.8	12.3	11.8	10.5
CSR(企業の社会的責任)・SDGs(持続可能な開発目標)等に向けた取組	4.1	5.7	4.6	5.2	4.9	4.1	4.5	3.0	5.5	3.9	4.6
脱炭素化への対応	3.0	2.6	3.9	3.2	3.6	5.7	3.5	4.7	3.5	2.5	3.6
サプライチェーンの見直し	2.1	1.9	3.4	3.5	3.3	3.2	4.5	3.6	3.3	3.1	3.4
特になし	3.9	2.1	2.5	3.6	2.1	2.9	3.5	2.8	3.8	4.0	3.2
その他	2.7	2.5	2.4	2.2	2.6	2.3	2.2	2.1	1.5	2.3	2.3
海外への事業展開	0.7	1.1	1.6	3.0	1.5	1.8	2.7	1.6	2.3	1.3	2.1

(5) その他の回答

本設問では、現在直面している経営課題について、「その他」を選択した企業を対象とした自由記入欄を設けている。以下は、主な内容を抜粋したものである⁴。

- ・原料高を売上単価に反映してもそれを超える値上げが続いているため、値上げ申請をしている間にまた値上がりの繰り返しで財政状況が追い付かない。(小規模企業/鉄鋼・非鉄・鋳業)
- ・原材料費、エネルギーコスト、人件費上昇に対して価格転嫁に応じない取引先多数。売上高は回復基調にあるが、収益性は停滞したまま。(中小企業/飲食店)
- ・仕入部材の納期の長期化や仕入部材の急な生産終了。(中小企業/機械製造業)
- ・納期トラブル(半導体や樹脂不足から商品が入荷しない)。(中小企業/卸売業)
- ・部材入手の困難に対する対策が見当たらない。数量的にも単価的にも打つ手無し。(中小企業/電気機械製造業)
- ・電子部品関係の不足で、納期が定まらず専用機械を受注しても、部品1個の不足で納入できず仕掛けとなって、売上が立てられない。(小規模企業/建設業)
- ・半導体不足などによる資材入手困難。サプライチェーン見直しでは済まない状況。(中小企業/電気機械製造業)
- ・半導体をはじめとする電子部品の不足、入手困難、長納期による生産、納品の遅延。及び、それを直接の原因とする売上の減少。(小規模企業/電気機械製造業)
- ・運送会社が多すぎて過当競争が続く。正当な理由で運賃値上げを要請しても、安い運賃で仕事を確保する会社がいるせいで上がらない。(中小企業/運輸・倉庫業)
- ・生き残りのため新商品開発に注力したいが、足元のコストアップ対策に翻弄されている。(中小企業/化学品製造業)
- ・コストアップ分の販売価格への転嫁、生産効率の向上、新設設備のフル稼働。(中小企業/パルプ・紙・紙加工品製造業)
- ・生産の効率化。(中小企業/情報サービス業)
- ・儲かる力の再構築。(中小企業/繊維・繊維製品・服飾品卸売業)
- ・売上と仕入のバランスに苦勞する。人材不足は慢性化。新事業への転進も考察。(小規模企業/建設業)
- ・不採算部門の見直し等。(中小企業/建設業)
- ・各事業への資金配分の見直し。(中小企業/その他製造業)

⁴ 自由記入の表現は、できる限り原文のまま記載しているが、一部、原文の趣旨を損ねない範囲で修正しているところがある。

- ・新しい展開を考えて設備投資や企業買収を進めたいが、なかなか相手が見つからない。
（中小企業／建材・家具、窯業・土石製品製造業）
- ・売り手市場による採用難。（中小企業／機械・器具卸売業）
- ・育児休業・介護休業等を取得した際に不足する人材の維持が課題である。（小規模企業／建設業）
- ・離職率が高く、需要はあるが人手が足りない。人件費を上げるのにも限界がある。その上に非正規への厚生年金義務化となると、到底商売ができなくなってくる。（中小企業／旅館・ホテル業）
- ・働き方改革で勤務時間が四角四面に抑えられ、勤務時間の線引きが不明朗で戸惑いがある。（中小企業／専門商品小売業）
- ・パートへの社会保険加入ライン下げおよび時給上昇による扶養控除制限、1人当たりの労働時間減少に伴う人手不足。（小規模企業／その他の卸売業）
- ・技能実習生の応募減。（中小企業／化学品製造業）
- ・中国人社員の処遇。中国とのデカップリングが本格化した際の対応をどうすべきか悩ましい。（中小企業／情報サービス業）
- ・労働時間の減少（残業規制の影響が出ている）。36協定で720時間/年以下は守れるので、45時間/月を60時間/月に変更してほしい。（中小企業／人材派遣・紹介業）
- ・建設業における時間外労働の上限規制の猶予期間の終了。（中小企業／建設業）
- ・建設業界でも土木業界は不人気ということもあって人手不足と高齢化が深刻であり、だからといって外国人雇用を増やすことでは長期的には問題は解決しない。現在の5～6割の人員で同じ生産性が維持できるよう、機械化や自動化、DXによる業容の変革が最重要課題だと考えている。（小規模企業／建設業）
- ・消費税の負担、社会保険料の負担が経営を圧迫している。（小規模企業／不動産業）
- ・テレワーク環境における業務の見直し。（中小企業／サービス業）
- ・停滞した中でも、新陳代謝、世代交代、新分野へのチャレンジなどをしていかなければならない。（中小企業／建材・家具、窯業・土石製品卸売業）
- ・コロナ融資の返済も始まる。売上は大して伸びない。仕事はあるのに設備投資出来ないの悪循環の状況。（小規模企業／飲食料品小売業）
- ・海外からの品物を見つけるため、渡航して展示会などに参加したいが、難しいところ。
（中小企業／機械・器具卸売業）

- ・取引業者がインボイスに移行できるか…業者がいなくなれば、中小企業の負担が増え、結局、政府の中小企業潰しなのでは？（小規模企業／建設業）
- ・取引先に免税業者が多く、インボイス制度が施行された後の消費税負担が非常に心配。価格交渉はしてよいことになっているが、発注側が強く出るとは難しい。こういったことを民間に丸投げしないで欲しい。（中小企業／建設業）
- ・デジタル化、インボイスの導入が景気を低迷させる、本当に必要なのか疑問である。（小規模企業／専門サービス業）
- ・大手取引でも120日手形が横行しており、指導では効力が薄く、60日の法的規制を早くしてもらいたい。賃上げ指導につき中小の対応が厳しいなか、大手の賃上げだけがクロースアップされ、中小は労使間での問題をあおる傾向にある。（中小企業／電気機械製造業）
- ・電子帳簿保存法への対策と対応。（小規模企業／飲食料品・飼料製造業）
- ・メーカーとの取引が中心となり、脱炭素・CSR・SDGs等について協力を要請されるが、弊社のようなソフトウェア開発を生業としている中小企業にとっては負担が大きい。（中小企業／情報サービス業）
- ・SDGsは時代の流れなのでその対応は致し方ないが、そこにかかるコストは経営を圧迫している。環境活動にも協力したいが、まずは経営の事を優先したいので、我々にとっては今のところは「足かせ」である。（小規模企業／専門商品小売業）
- ・売上や利益は下がっているのに、家賃等の固定費が下がりず上がっているため、経営者の給与まで下がっており、従業員よりも仕事をして給与も下回るという現象が起きている。（小規模企業／飲食料品小売業）
- ・自分が外で働ける体力のあるうちに事業を止めたいと思っていたが、顧客の事を考えると止め時が見えず、時間だけが過ぎていき、目的も目標も無いので、虚しい。（小規模企業／リース・賃貸業）
- ・コーポレートマネジメント体制の再構築（先代（会長）がいつまでも権力をふるう体制からの脱却）。（中小企業／機械製造業）
- ・マーケット縮小。（中小企業／教育サービス業）
- ・社長としての自分が忙しすぎる。（小規模企業／建設業）
- ・ホームページのリニューアル。（小規模企業／専門サービス業）
- ・情報セキュリティ対策。（中小企業／機械・器具卸売業）
- ・社屋の老朽化。（中小企業／専門商品小売業）



設問2 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化

近年の社会のデジタル化の進展やコロナ禍は、企業の事業環境に様々な変化をもたらしている。例えば、長期にわたるコロナ禍では、「新しい生活様式」として「非対面」「非接触」等が求められ、それを可能とするデジタル化への対応や、在宅勤務等柔軟な働き方への対応、ポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応が今まで以上に必要とされている。

本設問では、社会のデジタル化の進展やコロナ禍における行動様式の変化により、企業の業務に生じた変化について、プラスの変化とマイナスの変化をそれぞれ最大3つまで選択してもらった。

<調査結果のポイント>

- 「何らかのプラスの変化を回答した企業」は50.2%、「何らかのマイナスの変化を回答した企業」は58.5%となった。具体的なプラスの変化としては、「業務にかかる経費が節減された」(19.1%)や「業務にかかる労働時間が減少した」(17.7%)などが、具体的なマイナスの変化としては、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」(23.6%)や「業務にかかる経費が増大した」(21.2%)などが高かった。
- 企業規模別に見ると、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合と「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合は、いずれも企業規模が小さくなるほど低くなった。プラスの変化の「業務にかかる経費が節減された」の回答割合や、マイナスの変化の「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」などの回答割合は、企業規模が小さくなるほど低くなった。
- 業種別に見ると、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合は、サービス業(56.6%)や金融業(54.4%)において高かった。「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合は、運輸業(64.6%)やサービス業(64.2%)において高かった。プラスの変化の「業務にかかる経費が節減された」やマイナスの変化の「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」などの回答割合は、業種による差異が大きかった。

(1) 全企業

<図表7、図表8及び図表9について>

- ・業務に生じたプラスの変化について、「何らかのプラスの変化を回答した企業⁵」は50.2%、「特にない」の回答割合は44.2%⁶となった。具体的なプラスの変化について回答割合が高い順に、「業務にかかる経費が節減された」(19.1%)、「業務にかかる労働時間が減少した」(17.7%)、「業務におけるコミュニケーションがより円滑になった」(12.2%)となった。(図表7)
- ・業務に生じたマイナスの変化について、「何らかのマイナスの変化を回答した企業⁷」は58.5%、「特にない」の回答割合は33.8%⁸となった。具体的なマイナスの変化について回答割合が高い順に、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」(23.6%)、「業務にかかる経費が増大した」(21.2%)、「業務や人員配置が非効率になった」(10.7%)、「従来の販路や業態を維持できなくなった」(10.7%)となった。(図表8)
- ・「業務にかかる労働時間」に係る項目では、プラスの変化の回答割合(業務にかかる労働時間が減少した:17.7%)がマイナスの変化の回答割合(業務にかかる労働時間が増加した:9.4%)を大きく上回った。一方、「業務におけるコミュニケーション」に係る項目では、マイナスの変化の回答割合(業務におけるコミュニケーションがより困難になった:23.6%)がプラスの変化の回答割合(業務におけるコミュニケーションがより円滑になった:12.2%)を大きく上回った。「業務や人員配置」に係る項目のように、プラスの変化の回答割合(業務や人員配置が効率的になった:10.5%)とマイナスの変化の回答割合(業務や人員配置が非効率になった:10.7%)がほぼ拮抗しているものもある。(図表9)
- ・IT化・DXへの取組状況(設問3)との関係では、IT化・DXに積極的な企業ほど「業務にかかる経費が節減された」との回答割合が高いなどの特徴が見られた(詳細は64・66頁参照)。

⁵ プラスの変化について、「業務におけるコミュニケーションがより円滑になった」、「経営上の意思決定が効率化した、または質が向上した」、「業務や人員配置が効率的になった」、「業務にかかる労働時間が減少した」、「業務にかかる経費が節減された」、「業務や製品の状況が正確に把握できるようになった」、「新たな販路や業態が生み出された」及び「その他」の選択肢を1つ以上選択した企業(5,773社)。

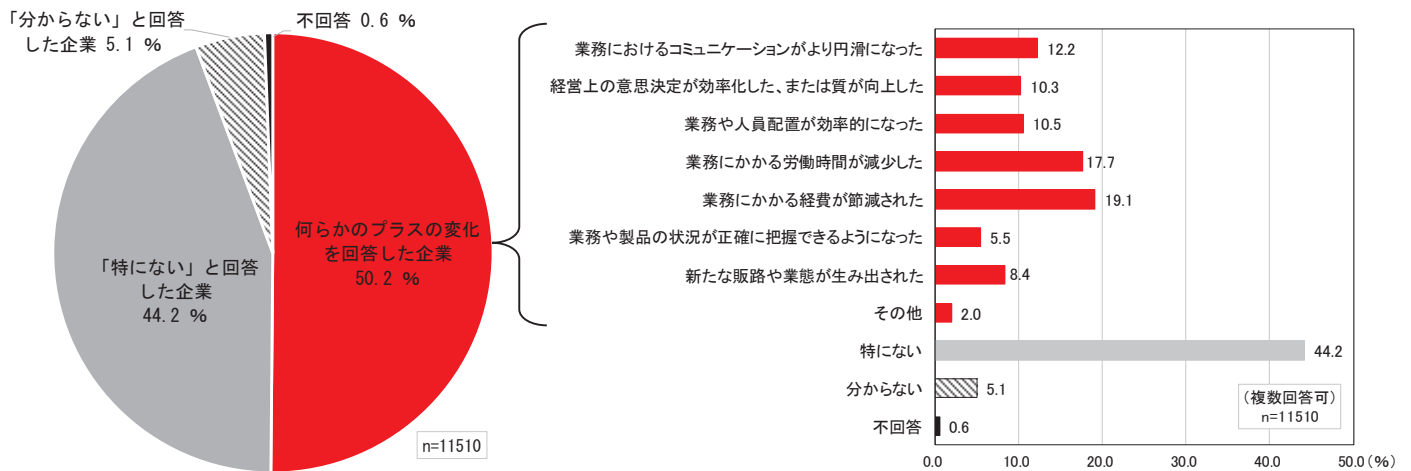
⁶ 設問2では、プラスの変化とマイナスの変化いずれにおいても「特にない」の回答割合が高かった。この理由を詳細に分析することは難しいが、「特にない」回答企業の属性を確認した結果(小規模企業やIT化・DXへの取組が進んでいない企業の割合が高い傾向がある等。図表10、図表11、図表35及び図表36参照)を踏まえると、業務上対応すべき変化を明確に把握できていない企業の一定数が「特にない」を回答している可能性も考えられる。

⁷ マイナスの変化について、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」、「経営上の意思決定が非効率になった、または質が低下した」、「業務や人員配置が非効率になった」、「業務にかかる労働時間が増加した」、「業務にかかる経費が増大した」、「業務や製品の状況が把握しづらくなった」、「従来の販路や業態を維持できなくなった」及び「その他」の選択肢を1つ以上選択した企業(6,738社)。

⁸ 前掲注6

図表7 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化（全企業）

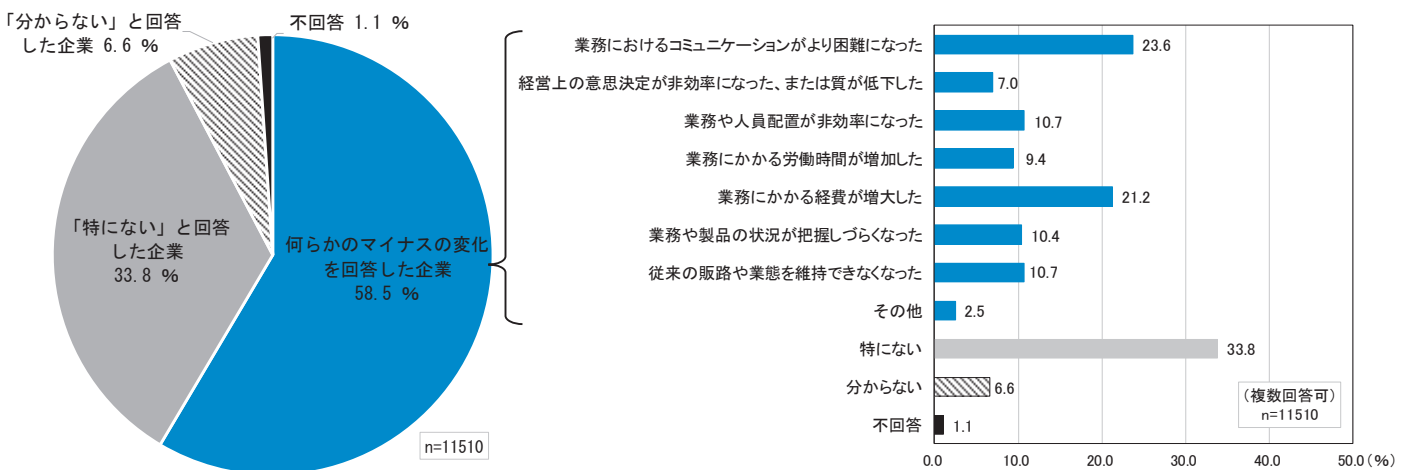
【構成比】



(注1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で100%にならない。(注2) 構成比の各分類は脚注5を参照。

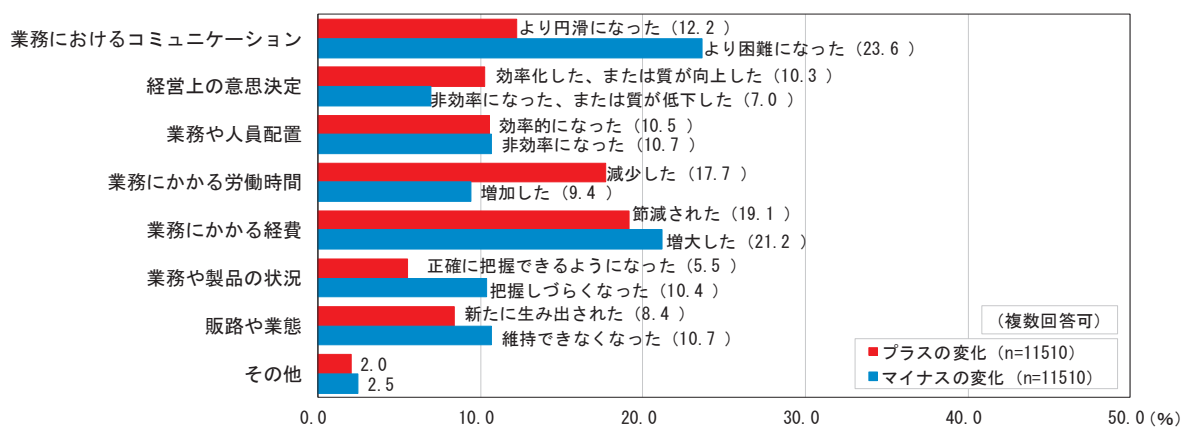
図表8 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化（全企業）

【構成比】



(注) 構成比の各分類は脚注7を参照。

図表9 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化（全企業）



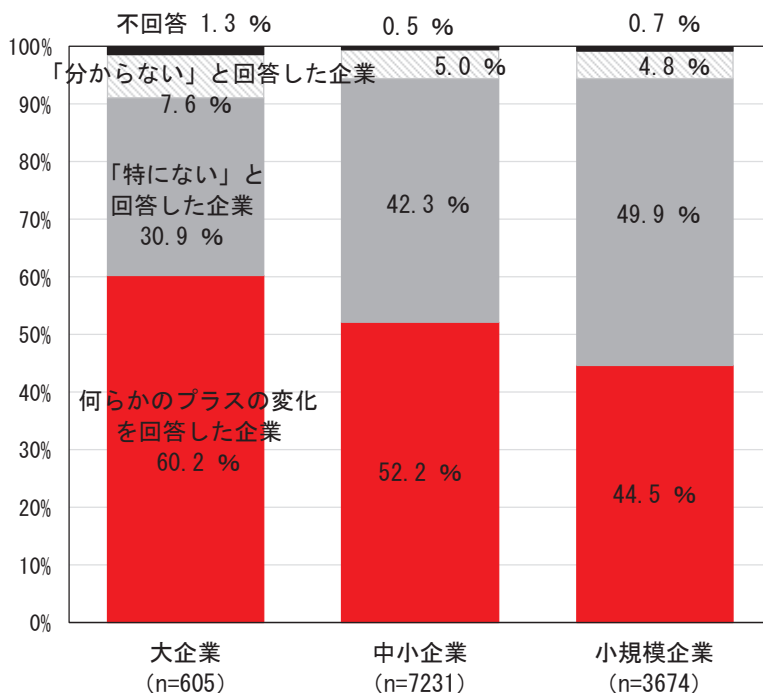
(注) 「特になし」、「分からない」及び「不回答」は省略している。

(2) 企業規模別

<図表 10、図表 11、図表 12 及び図表 13 について>

- ・プラスの変化について、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合は企業規模が小さくなるほど低くなった。大企業及び中小企業においては、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合が「特にない」の回答割合を上回った一方、小規模企業においては、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合が「特にない」の回答割合を下回った。(図表 10)
- ・マイナスの変化について、「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合は企業規模が小さくなるほど低くなった。いずれの企業規模においても、「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合が「特にない」の回答割合を上回った。(図表 11)
- ・具体的なプラスの変化について、回答割合が高い項目を中心に見ると、「業務にかかる経費が節減された」や「業務にかかる労働時間が減少した」などは、企業規模が大きくなるほど回答割合が高くなった。(図表 12)
- ・具体的なマイナスの変化について、回答割合が高い項目を中心に見ると、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」や「業務や人員配置が非効率になった」などは、企業規模が大きくなるほど回答割合が高くなり、「従来の販路や業態を維持できなくなった」は、企業規模が小さくなるほど回答割合が高くなった。(図表 13)

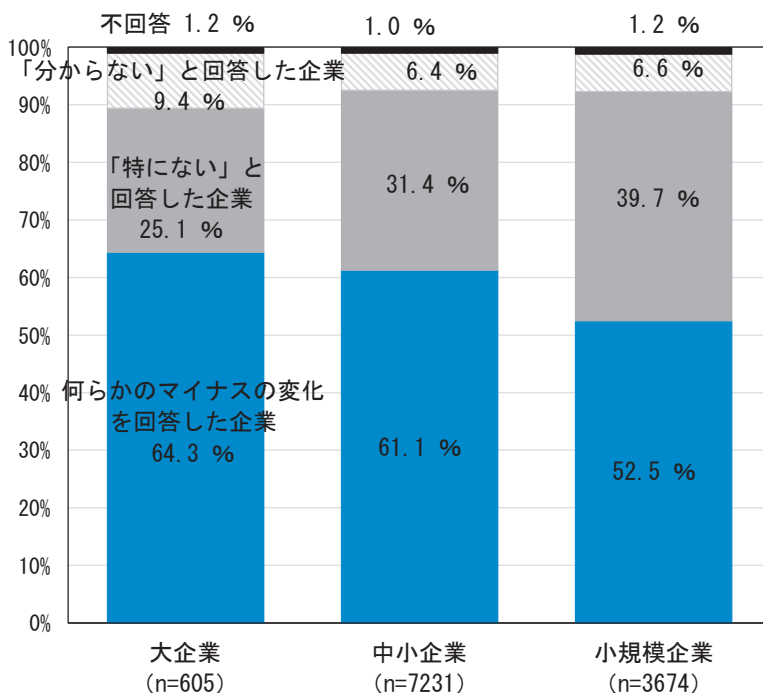
図表 10 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化（構成比／企業規模別）



(注 1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

(注 2) 構成比の各分類は脚注 5 を参照。

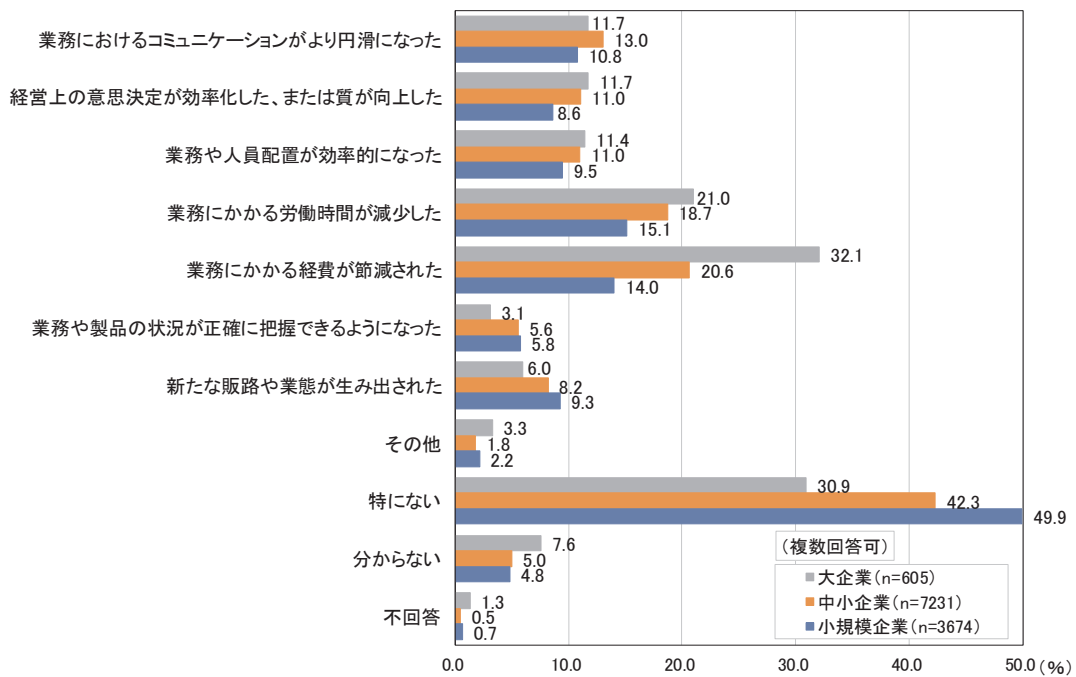
図表 11 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化（構成比／企業規模別）



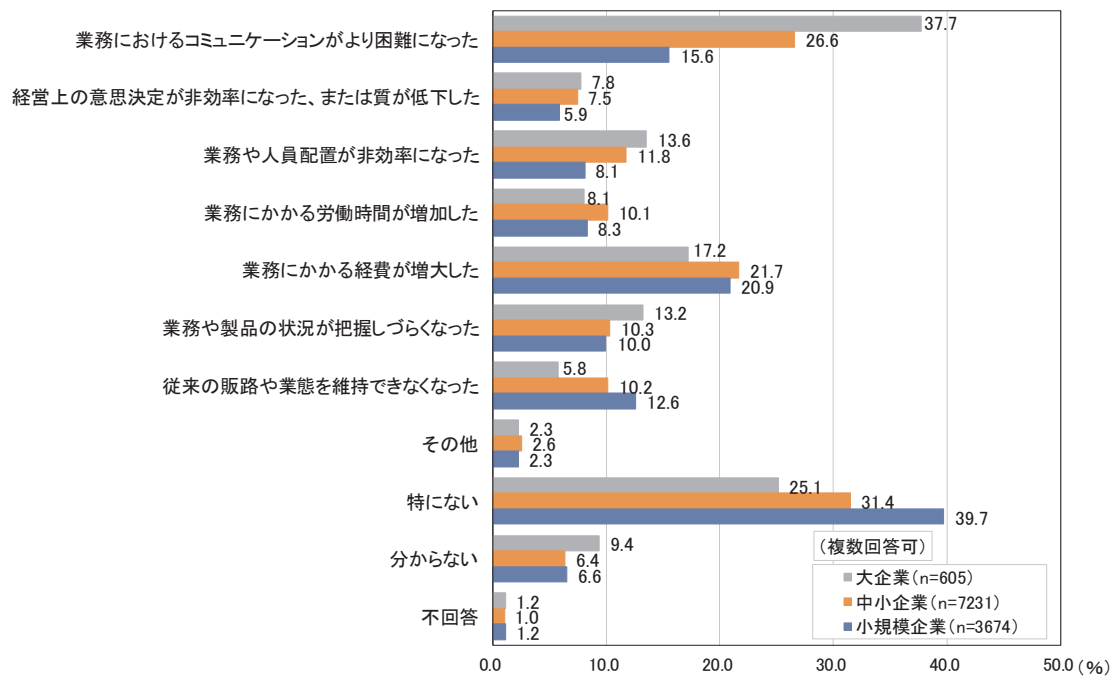
(注 1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

(注 2) 構成比の各分類は脚注 7 を参照。

図表 12 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化（企業規模別）



図表 13 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化（企業規模別）



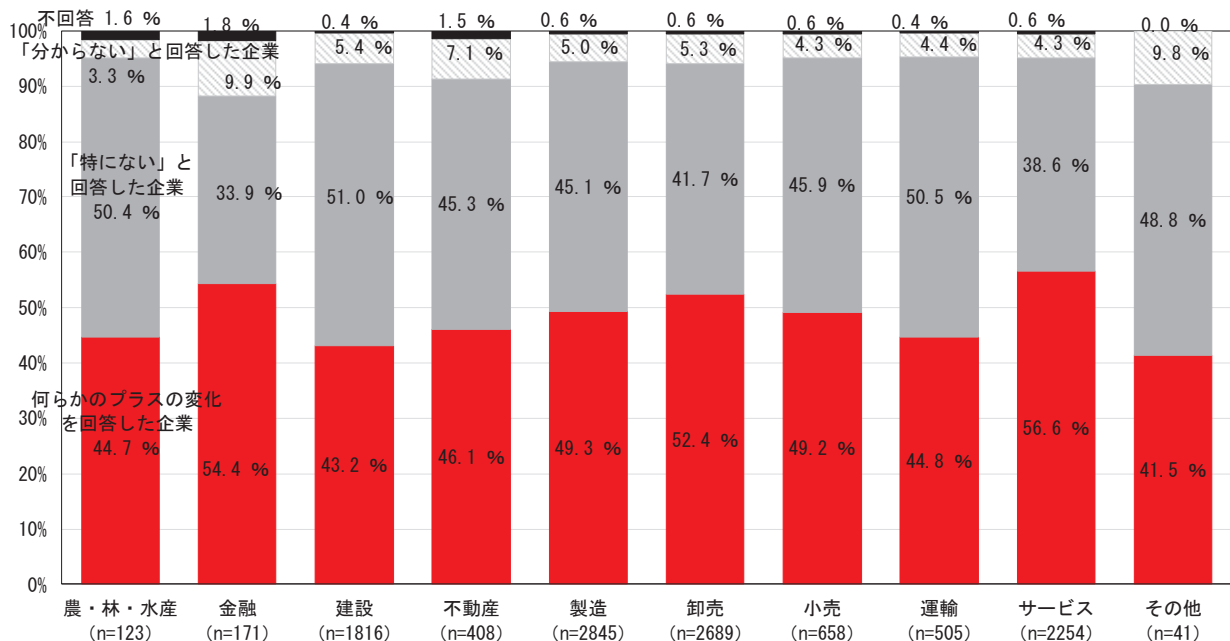
(3) 業種別

<図表 14、図表 15、図表 16 及び図表 17 について>

- ・プラスの変化について、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合は、サービス業 (56.6%) や金融業 (54.4%) などにおいて、全企業における回答割合⁹ (50.2%) を上回った。「特にない」の回答割合は、建設業 (51.0%)、運輸業 (50.5%)、農・林・水産業 (50.4%) などにおいて、全企業における回答割合 (44.2%) を上回った。(図表 14)
- ・マイナスの変化について、「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合は、運輸業 (64.6%) やサービス業 (64.2%) などにおいて、全企業における回答割合 (58.5%) を上回った。「特にない」の回答割合は、不動産業 (44.9%) など全企業における回答割合 (33.8%) を上回った。(図表 15)
- ・具体的なプラスの変化について、「業務にかかる経費が節減された」の回答割合は、金融業 (27.5%) やサービス業 (24.1%) において相対的に高かった。「業務にかかる労働時間が減少した」や「業務におけるコミュニケーションがより円滑になった」の回答割合は、業種による差異はあまり見られなかった。そのほか、「業務や人員配置が効率的になった」は金融業 (15.8%) において、「経営上の意思決定が効率化した、または質が向上した」は不動産業 (14.0%) において、「新たな販路や業態が生み出された」は農・林・水産業 (13.0%) において、それぞれ回答割合が相対的に高かった。(図表 16)
- ・具体的なマイナスの変化について、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」の回答割合は、金融業 (32.2%) やサービス業 (29.6%) において相対的に高かった。「業務にかかる経費が増大した」の回答割合は、運輸業 (28.1%) や農・林・水産業 (27.6%)、小売業 (26.9%) において相対的に高かった。「業務や人員配置が非効率になった」は運輸業 (16.0%) において、「従来の販路や業態を維持できなくなった」は小売業 (15.0%) において、それぞれ回答割合が相対的に高かった。そのほか、「業務にかかる労働時間が増加した」の回答割合は、農・林・水産業 (14.6%) において相対的に高かった。(図表 17)

⁹ 全企業における回答割合については、図表 7 及び図表 8 参照 (設問 2 における記述について同様)。

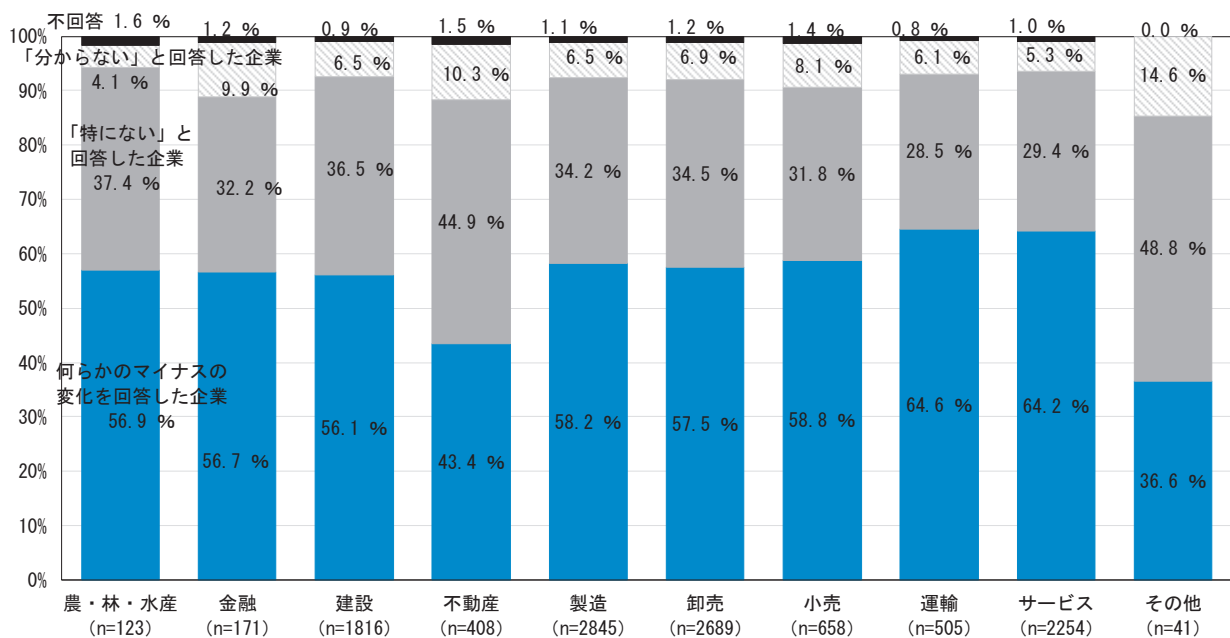
図表 14 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化（構成比／業種別）



（注 1）構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

（注 2）構成比の各分類は脚注 5 を参照。

図表 15 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化（構成比／業種別）



（注 1）構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

（注 2）構成比の各分類は脚注 7 を参照。

図表 16 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化（業種別）

	(%)										
	農・林・水産 (n=123)	金融 (n=171)	建設 (n=1816)	不動産 (n=408)	製造 (n=2845)	卸売 (n=2689)	小売 (n=658)	運輸 (n=505)	サービス (n=2254)	その他 (n=41)	全業種 (n=11510)
業務におけるコミュニケーションがより円滑になった	13.0	7.6	13.1	10.5	12.5	11.6	10.9	10.3	13.4	9.8	12.2
経営上の意思決定が効率化した、または質が向上した	10.6	8.2	10.2	14.0	9.9	10.2	10.5	8.3	10.8	7.3	10.3
業務や人員配置が効率的になった	6.5	15.8	9.1	13.7	8.8	9.8	12.5	11.1	13.4	9.8	10.5
業務にかかる労働時間が減少した	12.2	18.7	15.6	16.4	16.4	19.4	17.3	17.4	19.5	14.6	17.7
業務にかかる経費が節減された	9.8	27.5	15.0	12.7	19.3	20.7	15.0	12.9	24.1	14.6	19.1
業務や製品の状況が正確に把握できるようになった	6.5	3.5	3.7	4.2	8.3	5.7	4.9	4.0	4.3	0.0	5.5
新たな販路や業態が生み出された	13.0	5.3	4.8	5.4	8.5	9.7	10.3	7.3	10.0	0.0	8.4
その他	0.8	1.8	2.0	2.2	1.9	1.7	1.2	2.4	2.7	4.9	2.0
特になし	50.4	33.9	51.0	45.3	45.1	41.7	45.9	50.5	38.6	48.8	44.2
分からない	3.3	9.9	5.4	7.1	5.0	5.3	4.3	4.4	4.3	9.8	5.1
不回答	1.6	1.8	0.4	1.5	0.6	0.6	0.6	0.4	0.6	0.0	0.6

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。

図表 17 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化（業種別）

	(%)										
	農・林・水産 (n=123)	金融 (n=171)	建設 (n=1816)	不動産 (n=408)	製造 (n=2845)	卸売 (n=2689)	小売 (n=658)	運輸 (n=505)	サービス (n=2254)	その他 (n=41)	全業種 (n=11510)
業務におけるコミュニケーションがより困難になった	15.4	32.2	21.6	13.5	22.6	24.2	16.0	24.6	29.6	19.5	23.6
経営上の意思決定が非効率になった、または質が低下した	3.3	7.0	7.0	5.4	7.3	6.7	5.6	8.1	7.5	7.3	7.0
業務や人員配置が非効率になった	12.2	11.7	11.2	4.7	12.0	8.6	9.7	16.0	11.5	2.4	10.7
業務にかかる労働時間が増加した	14.6	7.0	9.3	6.4	9.5	8.7	10.6	12.3	9.9	2.4	9.4
業務にかかる経費が増大した	27.6	8.2	22.9	17.4	20.9	18.0	26.9	28.1	22.4	9.8	21.2
業務や製品の状況が把握しづらくなった	5.7	9.9	10.9	6.4	9.9	11.6	7.8	7.3	11.7	2.4	10.4
従来の販路や業態を維持できなくなった	11.4	7.6	7.4	8.3	10.5	12.4	15.0	9.7	11.2	4.9	10.7
その他	1.6	2.3	1.9	3.2	2.7	2.0	1.5	3.6	3.2	2.4	2.5
特になし	37.4	32.2	36.5	44.9	34.2	34.5	31.8	28.5	29.4	48.8	33.8
分からない	4.1	9.9	6.5	10.3	6.5	6.9	8.1	6.1	5.3	14.6	6.6
不回答	1.6	1.2	0.9	1.5	1.1	1.2	1.4	0.8	1.0	0.0	1.1

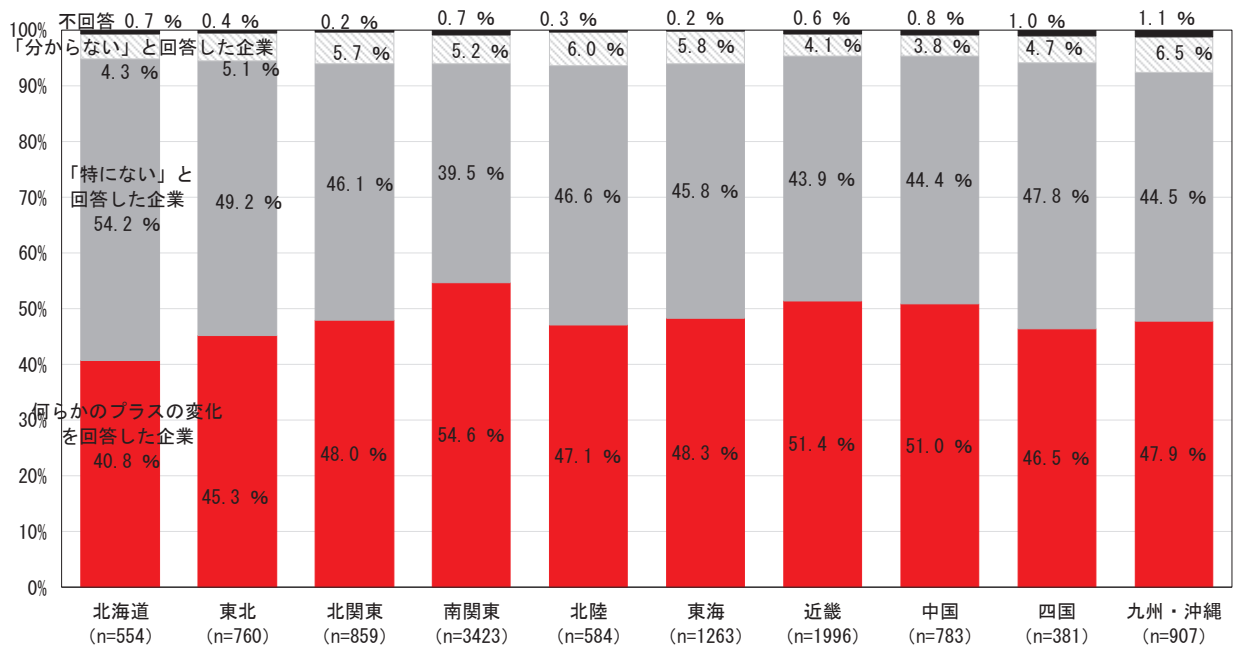
(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。

(4) 地域別

<図表 18、図表 19、図表 20 及び図表 21 について>

- ・プラスの変化について、「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合は、南関東（54.6%）において最も高かった。北海道や東北、四国においては、「特にない」の回答割合（北海道：54.2%、東北：49.2%、四国：47.8%）が「何らかのプラスの変化を回答した企業」の割合（北海道：40.8%、東北：45.3%、四国：46.5%）を上回った。（図表 18）
- ・マイナスの変化については、いずれの地域においても、「何らかのマイナスの変化を回答した企業」の割合が「特にない」の回答割合を上回った。（図表 19）
- ・具体的なプラスの変化について、回答割合が高い項目を中心に見ると、「業務にかかる経費が節減された」や「業務にかかる労働時間が減少した」などの回答割合は南関東（業務にかかる経費が節減された：21.9%、業務にかかる労働時間が減少した：20.4%）において、「業務におけるコミュニケーションがより円滑になった」の回答割合は中国（14.7%）において最も高かった。（図表 20）
- ・具体的なマイナスの変化について、回答割合が高い項目を中心に見ると、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」の回答割合は南関東（29.3%）において、「業務にかかる経費が増大した」及び「従来の販路や業態を維持できなくなった」の回答割合は東北（業務にかかる経費が増大した：26.2%、従来の販路や業態を維持できなくなった：13.0%）において、「業務や人員配置が非効率になった」の回答割合は四国（12.6%）において、それぞれ最も高かった。（図表 21）

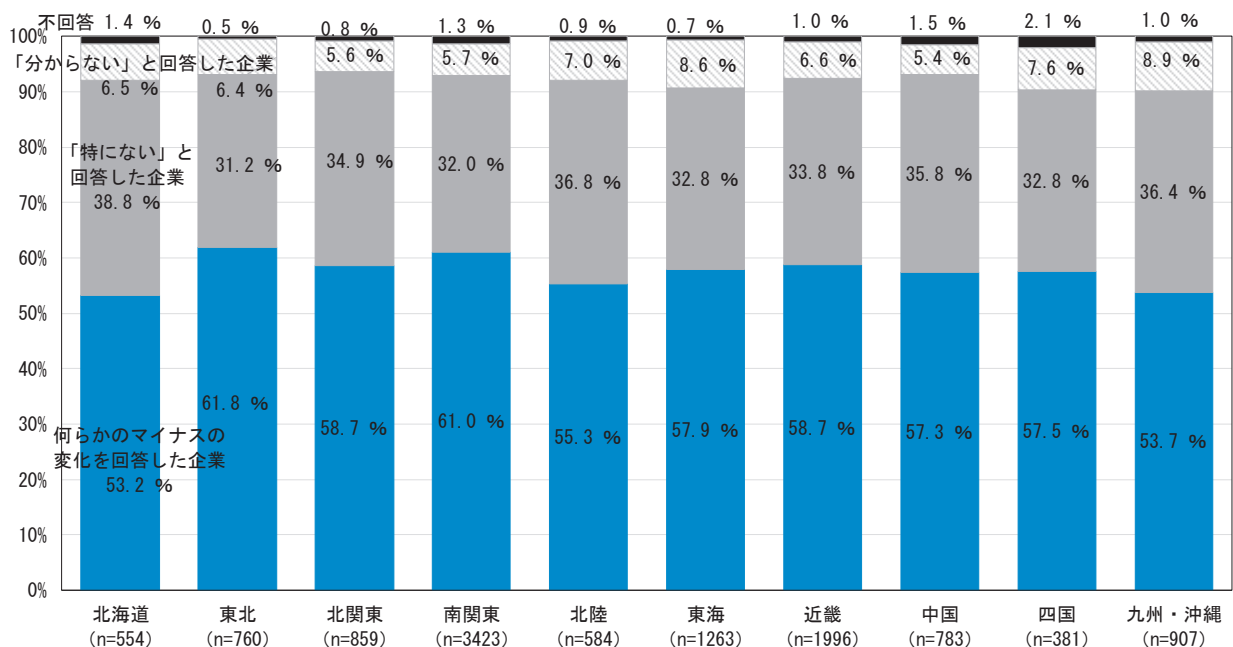
図表 18 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化（構成比／地域別）



(注 1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

(注 2) 構成比の各分類は脚注 5 を参照。

図表 19 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化（構成比／地域別）



(注 1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

(注 2) 構成比の各分類は脚注 7 を参照。

図表 20 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化（地域別）

	北海道 (n=554)	東北 (n=760)	北関東 (n=859)	南関東 (n=3423)	北陸 (n=584)	東海 (n=1263)	近畿 (n=1996)	中国 (n=783)	四国 (n=381)	九州・沖縄 (n=907)	全地域 (n=11510)
業務におけるコミュニケーションがより円滑になった	8.1	12.1	12.0	12.1	12.0	12.4	13.0	14.7	10.8	12.3	12.2
経営上の意思決定が効率化した、または質が向上した	9.2	11.1	9.3	10.5	9.9	9.0	9.7	12.6	10.5	11.6	10.3
業務や人員配置が効率的になった	7.0	10.1	9.2	11.9	8.9	11.0	10.7	8.0	11.0	11.4	10.5
業務にかかる労働時間が減少した	14.6	14.7	17.5	20.4	14.2	15.9	19.0	16.0	15.2	16.2	17.7
業務にかかる経費が節減された	16.6	16.2	16.6	21.9	17.1	18.1	19.7	19.3	17.8	17.0	19.1
業務や製品の状況が正確に把握できるようになった	4.5	5.0	7.2	5.0	7.2	5.8	5.6	5.9	4.5	5.5	5.5
新たな販路や業態が生み出された	6.1	7.2	11.9	8.0	8.2	8.6	9.0	8.0	9.2	7.8	8.4
その他	1.6	1.4	1.2	2.7	1.4	2.0	1.9	1.3	2.4	2.1	2.0
特になし	54.2	49.2	46.1	39.5	46.6	45.8	43.9	44.4	47.8	44.5	44.2
分からない	4.3	5.1	5.7	5.2	6.0	5.8	4.1	3.8	4.7	6.5	5.1
不回答	0.7	0.4	0.2	0.7	0.3	0.2	0.6	0.8	1.0	1.1	0.6

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。

図表 21 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化（地域別）

	北海道 (n=554)	東北 (n=760)	北関東 (n=859)	南関東 (n=3423)	北陸 (n=584)	東海 (n=1263)	近畿 (n=1996)	中国 (n=783)	四国 (n=381)	九州・沖縄 (n=907)	全地域 (n=11510)
業務におけるコミュニケーションがより困難になった	20.0	18.0	22.6	29.3	20.4	22.4	23.1	19.3	21.5	19.8	23.6
経営上の意思決定が非効率になった、または質が低下した	6.7	6.2	5.8	7.8	6.7	7.8	6.9	6.0	5.0	6.6	7.0
業務や人員配置が非効率になった	10.8	12.2	10.1	10.2	11.1	11.2	10.4	10.3	12.6	11.1	10.7
業務にかかる労働時間が増加した	9.7	11.8	13.3	8.4	12.2	8.3	9.2	10.2	6.8	8.3	9.4
業務にかかる経費が増大した	21.3	26.2	24.8	18.8	20.4	22.5	20.6	21.6	22.0	22.3	21.2
業務や製品の状況が把握しづらくなった	7.2	9.5	10.6	12.3	7.5	10.0	11.1	10.3	8.9	7.2	10.4
従来の販路や業態を維持できなくなった	8.5	13.0	9.1	11.0	10.1	11.3	11.5	9.2	9.7	9.8	10.7
その他	2.0	3.6	2.0	2.8	1.9	2.8	2.2	1.5	2.1	2.5	2.5
特になし	38.8	31.2	34.9	32.0	36.8	32.8	33.8	35.8	32.8	36.4	33.8
分からない	6.5	6.4	5.6	5.7	7.0	8.6	6.6	5.4	7.6	8.9	6.6
不回答	1.4	0.5	0.8	1.3	0.9	0.7	1.0	1.5	2.1	1.0	1.1

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。

(5) その他の回答

本設問では、デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化とマイナスの変化について、「その他」を選択した企業を対象とした自由記入欄を設けている。以下は、そこへ寄せられた主な内容である¹⁰。

【プラスの変化について】

- ・テレワーク、時短営業等で仕事の工夫が見られ、各自が丁寧な仕事をする事となった。
(小規模企業/建材・家具、窯業・土石製品製造業)
- ・在宅勤務を普通に行うことができるようになった。不必要な来客が減り、効率的に業務を行うことができるようになった。(小規模企業/情報サービス業)
- ・IT化により業務のリモート化や在宅業務が加速し特別な働き方ではなくなった。働き方の見直しのきっかけ、社員の通勤ストレスの緩和、ワークライフバランスの向上。(中小企業/機械・器具卸売業)
- ・テレワークの導入により、通勤時間、通勤費の削減になり、会社、社員双方にメリットがあった。(中小企業/情報サービス業)
- ・オンラインによる打ち合わせが日常となり、遠方のクライアントの打ち合わせによる経費・時間の削減につながった。(小規模企業/建設業)
- ・オンライン会議の普及により、電話だけのやりとりでは感じ取れなかった相手の情報収集などが容易になった。(中小企業/運輸・倉庫業)
- ・必ずしもリアルな対面ではなく済ますことができる仕事がたくさんあることに気付けた。また社会全体でもそれが定着した。それらはプラスだと思う。(小規模企業/飲食料品卸売業)
- ・客先ご担当に会える機会が少なくなった分、事前の準備が整い、併せて面談時の打合せ内容が濃くなった。(小規模企業/機械・器具卸売業)
- ・営業社員が顧客へ無駄に訪問することの生産性の低さが改めて浮き彫りとなったため、営業社員には上司の許可のない顧客訪問を禁止し、営業経費が大幅に削減できた。(中小企業/化学品製造業)
- ・多様の考えと判断により、お付き合いの経費や労務的コミュニケーション経費などが削減化してきている。(中小企業/紙類・文具・書籍卸売業)
- ・デジタル化はやったほうがよいと思いつつ着手できていなかったのも、一気に進めるきっかけになった。(中小企業/建設業)

¹⁰ 自由記入の表現は、できる限り原文のまま記載しているが、一部、原文の趣旨を損ねない範囲で修正しているところがある。

- ・デジタル化の推進でお客様に先進的な技術を導入しているという好印象と評価が得られている。（小規模企業／建設業）
- ・生活様式・消費行動の変化、ビジネスデザインの変化などがIT投資・DX化の加速に拍車をかけてビジネスチャンスが増えた。（大企業／情報サービス業）
- ・営業対象地域が広がり、他地域への売上が増えた。（中小企業／情報サービス業）
- ・コロナ禍を機に不採算部門の廃止。（中小企業／飲食料品・飼料製造業）
- ・選択と集中が明確になった。（大企業／機械製造業）
- ・社員にコロナを理由に納得してもらって解雇出来た。人員整理が出来た。（小規模企業／不動産業）
- ・コロナによる商品不足により、課題解決型営業へ転換の起点になった。（中小企業／機械・器具卸売業）
- ・対面販売に限界を感じて、ECサイトへの進出の決断が出来た。（中小企業／その他の卸売業）

【マイナスの変化について】

- ・在宅勤務でWebでの会議となったが、ちょっとしたことの確認に時間が取られる様になった。（小規模企業／情報サービス業）
- ・在宅勤務は一時的には有効だが、継続して行くと社員間の不公平感や業務量の偏りなどが生じて長期で継続して利用するには向いていない。仕事をするフリになる。（中小企業／専門サービス業）
- ・会議がオンライン化し、手軽になったことで、逆に数が増え、非効率化した。また、オンラインになり現場の意図をくみ取ることができていないことを経営者が理解できておらず、かえって非効率になっている。（中小企業／不動産業）
- ・コミュニケーションは、遠隔地や社外とは良くなったが、テレワークにより社内は悪化したと感じる。（大企業／化学品製造業）
- ・テレワーク導入により、新人のOJTがやりづらくなった。（中小企業／情報サービス業）
- ・オンラインコミュニケーションでは対話が用件のみに限定されがち。無駄話などから広がる新規案件の創出など営業機会が減少した。（小規模企業／広告関連業）
- ・海外市場の変化を肌で感じる場を失った。（中小企業／繊維・繊維製品・服飾品卸売業）
- ・クライアントや新規営業先との直接的対面的やり取りが減少し、先方の意思決定が非効率になったため、受注に影響を及ぼす。（小規模企業／専門サービス業）

- ・これまで対面で行ってきた価格交渉がメールでのやり取りとなり、ほとんど交渉不可の状況になった（対面での交渉術といったものが生かせない）。（中小企業／化学品卸売業）
- ・発注者・元請からの要求事項が多くなり、かえって業務が多くなった。（中小企業／建設業）
- ・デジタル化の進展は、業務に関する情報の取得を、広く誰にも取得できるように変化させつつあるため、差別化をするために必要な労力は、むしろ増えつつあると感じている。（小規模企業／建設業）
- ・デジタルとアナログの混在が面倒、特に役所は早くオンライン申請に対応してほしい。（小規模企業／専門サービス業）
- ・DXやデジタル化に伴い紙→データ入力と移行したことについてこられず、入力のため大幅な労務時間の増加、システム投資に伴う経費の増大、何より作業現場での年齢の上の人間がついてこられない。（中小企業／その他サービス業）
- ・コロナ廃業が発生したことによる得意先減少。デジタル化についていけない高齢経営者の得意先企業の廃業。（小規模企業／飲食料品卸売業）
- ・社会のデジタル化の進展についていけない、ついていく気持ちのない人材が浮き彫りになった。また、そういった人材がデジタル化の足を引っ張る形になっている。（中小企業／精密機械、医療機械・器具製造業）
- ・新しいシステムの構築や業務プロセス社内定着のための教育に時間が取られる。（中小企業／出版・印刷業）
- ・システムに係る費用の増に加えて、運用に関する人と時間の増加。（中小企業／出版・印刷業）
- ・テレワークを志向する従業員や委託先会社が増加し、オンサイト対応を行う人材不足を感じる。（中小企業／情報サービス業）
- ・テレワークができない職種の求人がさらに難しくなったように感じる。（中小企業／建設業）
- ・新たな販路を開拓したことにより専門分野の人材不足が必要になった。（小規模企業／建設業）
- ・仕事をやらない人とやる人が鮮明化され、仕事をやらない人への仕事の再分配等の対応ができていない。（中小企業／その他の卸売業）
- ・働き方改革の一環として有給休暇の取得者が大幅に増加。労働集約型の業務が多く、生産能力が大幅に減少、売上減になっている。（中小企業／繊維・繊維製品・服飾品製造業）

(6) デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じた「プラスの変化」と「マイナスの変化」の関係

※以下では、デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じた「プラスの変化」（設問2-1）と「マイナスの変化」（設問2-2）の回答状況をクロス集計¹¹して、両者の関係を規模別・業種別に概観する。

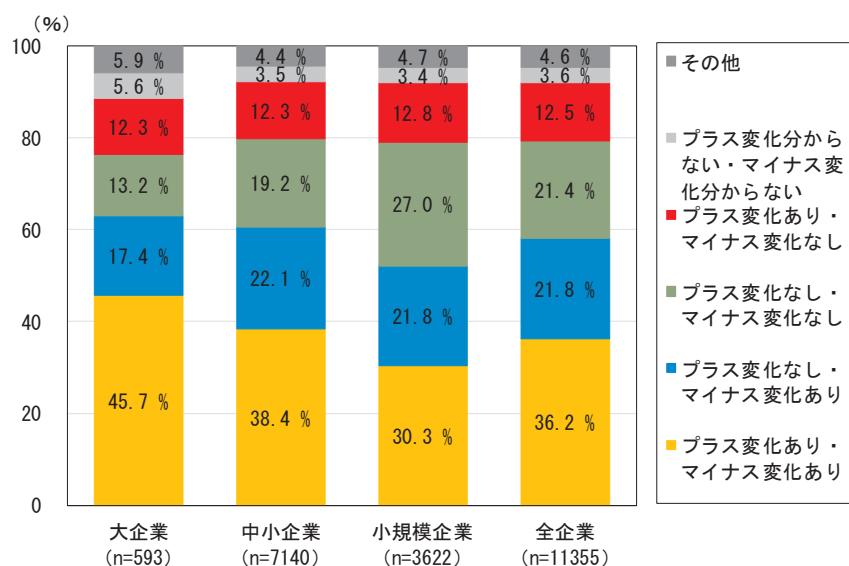
<図表 22 及び図表 23 について>

- ・企業規模別に、全企業における割合と比較して見ると、大企業では「プラス変化あり・マイナス変化あり」の割合（45.7%）が高かった一方、「プラス変化なし・マイナス変化あり」の割合（17.4%）や「プラス変化なし・マイナス変化なし」の割合（13.2%）が低かった。小規模企業では「プラス変化あり・マイナス変化あり」の割合（30.3%）が低かった一方、「プラス変化なし・マイナス変化なし」の割合（27.0%）が高かった。なお、「プラス変化あり・マイナス変化なし」の割合は、企業規模による差異はほとんど見られなかった。（図表 22）
- ・業種別に、全企業における割合と比較して見ると、「プラス変化あり・マイナス変化あり」の割合は、サービス業（42.8%）で高かった一方、不動産業（27.1%）で低かった。「プラス変化なし・マイナス変化あり」の割合は、運輸業（29.2%）や小売業（25.7%）で高かった一方、不動産業（16.3%）や金融業（17.3%）で低かった。「プラス変化なし・マイナス変化なし」の割合は、不動産業（28.1%）や農・林・水産業（26.7%）、建設業（26.2%）で高かった一方、サービス業（17.1%）や金融業（17.3%）で低かった。「プラス変化あり・マイナス変化なし」の割合は、不動産業（17.5%）や金融業（14.9%）で高かった。（図表 23）

¹¹ 集計に際しては、設問2の不回答を除いた企業（11,355社）を対象とし、便宜上、各選択肢を以下のように分類してグラフを作成した。

プラス変化あり	プラスの変化について「業務におけるコミュニケーションがより円滑になった」、「経営上の意思決定が効率化した、または質が向上した」、「業務や人員配置が効率的になった」、「業務にかかる労働時間が減少した」、「業務にかかる経費が節減された」、「業務や製品の状況が正確に把握できるようになった」、「新たな販路や業態が生み出された」、「その他」の選択肢のいずれかを1つ以上選択した企業。
プラス変化なし	プラスの変化について「特になし」を選択した企業。
プラス変化分からない	プラスの変化について「分からない」を選択した企業。
マイナス変化あり	マイナスの変化について、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」、「経営上の意思決定が非効率になった、または質が低下した」、「業務や人員配置が非効率になった」、「業務にかかる労働時間が増加した」、「業務にかかる経費が増大した」、「業務や製品の状況が把握しづらくなった」、「従来の販路や業態を維持できなくなった」、「その他」の選択肢のいずれかを1つ以上選択した企業。
マイナス変化なし	マイナスの変化について「特になし」を選択した企業。
マイナス変化分からない	マイナスの変化について「分からない」を選択した企業。

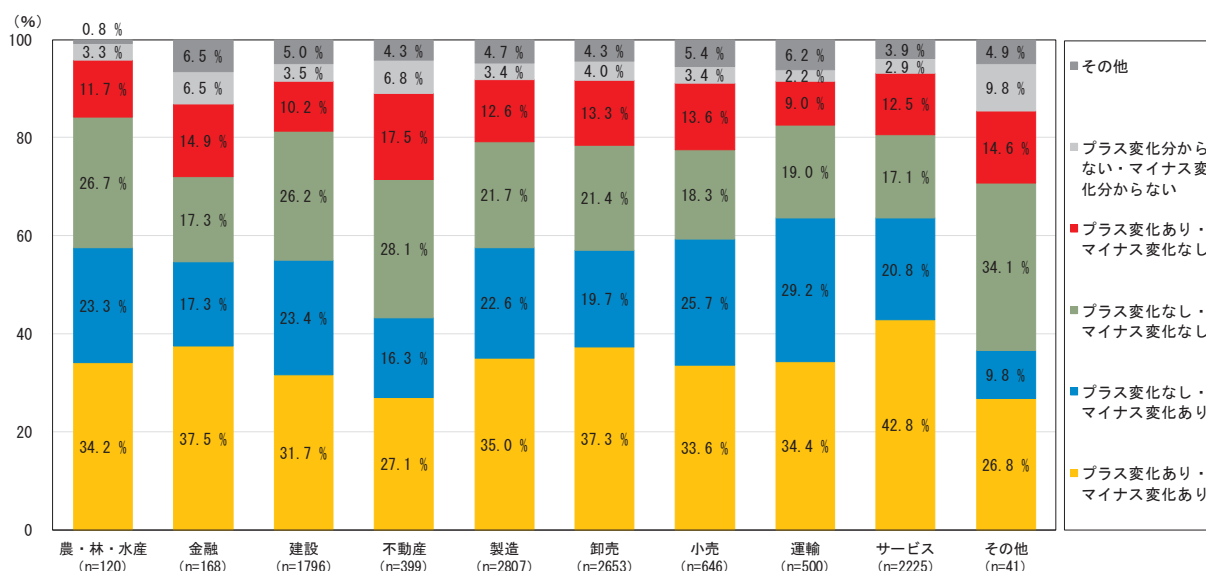
図表 22 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化とマイナスの変化の関係（構成比／企業規模別）



(注1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で100%にならない場合がある。

(注2) 構成比の各分類は脚注 11 を参照。「その他」は、「プラス変化あり・マイナス変化分からない」、「プラス変化なし・マイナス変化分からない」、「プラス変化分からない・マイナス変化あり」及び「プラス変化分からない・マイナス変化なし」のそれぞれの割合の合計。

図表 23 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化とマイナスの変化の関係（構成比／業種別）



(注1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で100%にならない場合がある。

(注2) 構成比の各分類は脚注 11 を参照。「その他」は、「プラス変化あり・マイナス変化分からない」、「プラス変化なし・マイナス変化分からない」、「プラス変化分からない・マイナス変化あり」及び「プラス変化分からない・マイナス変化なし」のそれぞれの割合の合計。

(補論) 「現在直面している経営課題」(設問1)と「デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化」(設問2)の関係

※以下では、「現在直面している経営課題」(設問1)と「デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化」(設問2)との回答状況をクロス集計¹²して、両者の関係を概観する。具体的には、設問1で選択された経営課題ごとのグループ別に、設問2の回答状況(全企業における回答割合が高かった上位2項目¹³)を見ると、次のとおりである。

<図表 24 及び図表 25 について>

プラスの変化 (図表 24)

- ・「業務にかかる経費が節減された」については、「CSR(企業の社会的責任)・SDGs(持続可能な開発目標)等に向けた取組」選択企業(35.0%)において、全企業での回答割合(19.3%)を16ポイント程度上回り、最も高かった。次いで、「多様な働き方への対応・労務管理」選択企業(31.7%)や「新分野展開・業態転換・事業再編等の事業再構築」選択企業(27.5%)、「新商品・新サービスの開発」選択企業(27.4%)などにおいて回答割合が高かった。
- ・「業務にかかる労働時間が減少した」については、「デジタル化・オンラインの活用」選択企業(36.0%)において、全企業での回答割合(17.8%)を18ポイント程度上回り、最も高かった。

マイナスの変化 (図表 25)

- ・「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」については、「多様な働き方への対応・労務管理」選択企業(36.7%)において、全企業での回答割合(23.9%)を13ポイント程度上回り、最も高かった。次いで、「新商品・新サービスの開発」選択企業(30.0%)や「脱炭素化への対応」選択企業(29.2%)、「人材の強化(採用・育成等)」選択企業(28.6%)などにおいて回答割合が高かった。
- ・「業務にかかる経費が増大した」については、「インボイスへの対応」選択企業(33.0%)や「人件費の上昇」選択企業(32.5%)において、全企業での回答割合(21.5%)を11ポイント程度上回り、回答割合が高かった。

¹² 設問1及び設問2は任意回答であるため、この集計では、不回答企業を除いて、両設問に回答した企業(11,291社)のみを対象とした。また、「設問1で選択された経営課題ごとのグループ」は、設問1において第1位の経営課題として選択された項目を基にグループ分けしており、一部のグループで回答数が少ない点に留意する必要がある。

¹³ プラスの変化については「業務にかかる経費が節減された」及び「業務にかかる労働時間が減少した」の2項目。マイナスの変化については「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」及び「業務にかかる経費が増大した」の2項目。

図表 24 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化
(設問1で選択された経営課題ごとのグループ別)

設問1で 選択された経営 課題ごとのグループ	設問2の回答	業務における コミュニケーションが より円滑になった	経営上の意思決定 が効率化した、 または質が向上 した	業務や人員配置が 効率的になった	業務にかかる労働 時間が減少した	業務にかかる経費 が節減された	業務や製品の状況 が正確に把握でき るようになった	新たな販路や業態 が生み出された	その他	特になし	分らない
「売上高の低迷」選択企業 (n=2677)	10.9	8.4	9.5	17.5	18.7	5.0	7.0	2.1	48.0	5.5	
「原材料費・燃料費・電気 料金の高騰・仕入価格の 上昇」選択企業 (n=4094)	11.7	10.0	10.2	17.8	18.6	6.0	7.9	1.4	46.0	4.5	
「サプライチェーンの 見直し」選択企業 (n=64)	21.9	15.6	14.1	20.3	26.6	10.9	14.1	7.8	29.7	1.6	
「資金繰り・財務体質の 強化」選択企業 (n=376)	15.7	16.2	12.2	16.2	20.2	5.3	16.0	2.4	38.3	5.1	
「新分野展開・業態転換・ 事業再編等の事業再構築」 選択企業 (n=244)	13.5	12.3	13.1	25.0	27.5	5.3	14.3	4.5	32.0	1.2	
「デジタル化・オンライン の活用」選択企業 (n=125)	20.0	15.2	16.0	36.0	20.0	8.0	8.0	1.6	28.8	4.0	
「脱炭素化への対応」 選択企業 (n=24)	20.8	16.7	0.0	16.7	25.0	16.7	12.5	4.2	37.5	4.2	
「新商品・新サービスの 開発」選択企業 (n=223)	16.1	16.1	13.0	24.2	27.4	8.1	13.0	3.1	29.6	4.9	
「営業・マーケティング 体制の強化」選択企業 (n=372)	18.3	13.7	15.9	20.4	24.5	7.3	12.6	1.1	33.1	3.2	
「事業の承継」 選択企業 (n=343)	9.9	8.7	11.7	21.0	21.9	5.8	7.9	3.5	45.8	3.8	
「海外への事業展開」 選択企業 (n=27)	11.1	18.5	7.4	18.5	14.8	3.7	18.5	0.0	37.0	18.5	
「生産能力(設備)の不足・ 老朽化」選択企業 (n=104)	11.5	7.7	11.5	16.3	17.3	7.7	8.7	1.9	44.2	3.8	
「人件費の上昇」 選択企業 (n=280)	10.7	12.9	13.6	13.2	13.2	5.0	6.8	0.7	48.6	5.7	
「人材の強化(採用・育成 等)」選択企業 (n=1786)	12.6	11.0	10.6	16.3	20.0	4.8	8.9	2.6	44.2	4.4	
「多様な働き方への対応・ 労務管理」選択企業 (n=60)	16.7	16.7	6.7	25.0	31.7	8.3	13.3	0.0	35.0	0.0	
「CSR(企業の社会的責任)・ SDGs(持続可能な 開発目標)等に向けた取 組」選択企業 (n=20)	20.0	10.0	30.0	25.0	35.0	5.0	10.0	0.0	25.0	0.0	
「インボイスへの対応」 選択企業 (n=115)	12.2	9.6	7.8	14.8	15.7	2.6	5.2	3.5	47.0	7.0	
「その他」選択企業 (n=94)	13.8	10.6	7.4	20.2	16.0	6.4	6.4	6.4	40.4	6.4	
「特になし」選択企業 (n=263)	8.7	5.7	6.8	8.4	9.1	1.5	3.8	0.8	51.3	19.4	
全企業 (n=11291)	12.2	10.3	10.5	17.8	19.3	5.5	8.5	2.0	44.6	5.0	

(注1) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している(赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる)。

(注2) 「設問1で選択された経営課題ごとのグループ」は、設問1において第1位の経営課題として選択された項目を基にグループ分けしている。

(注3) 四捨五入の関係で、同率でも値が異なることがある。

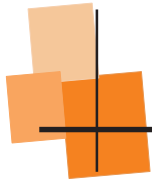
図表 25 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化
(設問1で選択された経営課題ごとのグループ別)

設問2の回答 設問1で 選択された経営 課題ごとのグループ	業務における コミュニケーションが より困難になった	経営上の意思決定 が非効率になった、 または質が低下した	業務や人員配置が 非効率になった	業務にかかる労働 時間が増加した	業務にかかる経費 が増大した	業務や製品の状況 が把握しづらくな った	従来の販路や業態 を維持できなくな った	その他	特にな	分ら ない
「売上高の低減」選択企業 (n=2677)	23.1	8.3	10.4	8.8	22.7	10.8	18.0	2.3	29.4	7.1
「原材料費・燃料費・電気 料金の高騰・仕入価格の 上昇」選択企業 (n=4094)	22.9	6.8	10.8	10.1	23.7	10.3	9.3	2.2	35.1	5.9
「サプライチェーンの 見直し」選択企業 (n=64)	20.3	6.3	12.5	12.5	14.1	15.6	10.9	7.8	29.7	3.1
「資金繰り・財務体質の 強化」選択企業 (n=376)	23.9	10.1	9.3	11.4	25.5	10.4	16.8	2.1	29.0	4.8
「新分野展開・業態転換・ 事業再編等の事業再構築」 選択企業 (n=244)	25.0	6.1	13.1	9.0	18.4	13.1	15.2	2.9	30.7	4.5
「デジタル化・オンライン の活用」選択企業 (n=125)	23.2	6.4	14.4	9.6	21.6	12.8	5.6	1.6	34.4	5.6
「脱炭素化への対応」 選択企業 (n=24)	29.2	4.2	8.3	8.3	20.8	16.7	8.3	8.3	25.0	16.7
「新商品・新サービスの 開発」選択企業 (n=223)	30.0	5.8	9.0	5.4	15.2	10.8	4.9	2.7	39.0	6.7
「営業・マーケティング 体制の強化」選択企業 (n=372)	25.8	6.7	9.7	5.1	18.5	13.4	9.1	1.1	39.0	5.1
「事業の承継」 選択企業 (n=343)	25.1	5.8	8.7	9.0	16.0	9.0	11.1	2.6	41.7	5.5
「海外への事業展開」 選択企業 (n=27)	7.4	0.0	3.7	11.1	11.1	3.7	3.7	0.0	51.9	18.5
「生産能力(設備)の不足・ 老朽化」選択企業 (n=104)	24.0	5.8	12.5	10.6	19.2	11.5	4.8	3.8	36.5	5.8
「人件費の上昇」 選択企業 (n=280)	25.7	8.6	12.5	15.0	32.5	8.6	7.1	2.5	31.8	6.1
「人材の強化(採用・育成 等)」選択企業 (n=1786)	28.6	6.8	12.5	10.4	17.6	11.0	5.4	3.5	34.9	5.7
「多様な働き方への対応・ 労務管理」選択企業 (n=60)	36.7	8.3	18.3	15.0	23.3	6.7	8.3	0.0	30.0	3.3
「CSR(企業の社会的責任) ・SDGs(持続可能な 開発目標)等に向けた取 組」選択企業 (n=20)	25.0	10.0	20.0	5.0	10.0	15.0	5.0	0.0	45.0	5.0
「インボイスへの対応」 選択企業 (n=115)	18.3	4.3	13.0	11.3	33.0	9.6	9.6	3.5	27.0	10.4
「その他」選択企業 (n=94)	22.3	4.3	7.4	9.6	18.1	6.4	7.4	9.6	34.0	8.5
「特にな	8.0	1.5	3.0	3.4	3.4	3.0	2.3	0.4	59.3	21.7
全企業 (n=11291)	23.9	7.0	10.8	9.6	21.5	10.5	10.8	2.5	34.2	6.5

(注1) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している(赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる)。

(注2) 「設問1で選択された経営課題ごとのグループ」は、設問1において第1位の経営課題として選択された項目を基にグループ分けしている。

(注3) 四捨五入の関係で、同率でも値が異なることがある。



設問3 IT化・DXへの取組状況

少子高齢化に伴う総人口・生産年齢人口の減少が進む中、人手不足への対応や生産性の向上等の観点から、多くの企業が、パソコンやソフトウェア等のIT¹⁴ツールを活用した業務の効率化（IT化）に取り組んでいる。

また、近年では、新たなデジタル技術を活用してこれまでにないビジネスモデルを展開する新規参入者が登場する中、デジタル技術を活用してビジネスモデルを変革させるDX（デジタルトランスフォーメーション）の必要性が指摘されている¹⁵。

さらに、新型コロナウイルス感染症の流行も、企業におけるデジタル化の重要性を再認識させる一つの契機となっているとされる¹⁶。

本設問では、IT化及びDXへの取組状況について、当てはまる状況をそれぞれ1つ選択してもらった¹⁷。

<調査結果のポイント>

- IT化への取組状況については、「積極的に」又は「一部」取り組んでいるとの回答割合が8割を超えた。一方、DXへの取組状況については、「積極的に」取り組んでいるとの回答割合は1割程度となり、「一部」取り組んでいるとの回答と合わせた回答割合は5割程度となった。
- 企業規模別に見ると、IT化、DXともに、規模の大きい企業ほど「積極的に取り組んでいる」との回答割合が高かった。
- 業種別に見ると、DXに「積極的に」又は「一部」取り組んでいるとの回答割合は、金融業やサービス業で6割を超えた。一方で、DXに「全く取り組んでいない」との回答割合は、農・林・水産業（35.8%）、不動産業（33.6%）などで高く、これらの業種では「積極的に」取り組んでいるとの回答割合が1割未満にとどまった。

¹⁴ Information Technology（情報通信技術）の略。

¹⁵ 例えば、経済産業省「DXレポート～ITシステム「2025年の崖」の克服とDXの本格的な展開～」。
なお、DXには明確な定義は存在しないが、経済産業省「デジタルガバナンス・コード2.0」では、企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立することと定義されている。

¹⁶ 例えば、中小企業庁「2021年版中小企業白書」116頁。

¹⁷ 「デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化」（設問2）との関係については、64頁の補論を参照。

(1) 全企業

<図表 26、図表 27 及び図表 28 について>

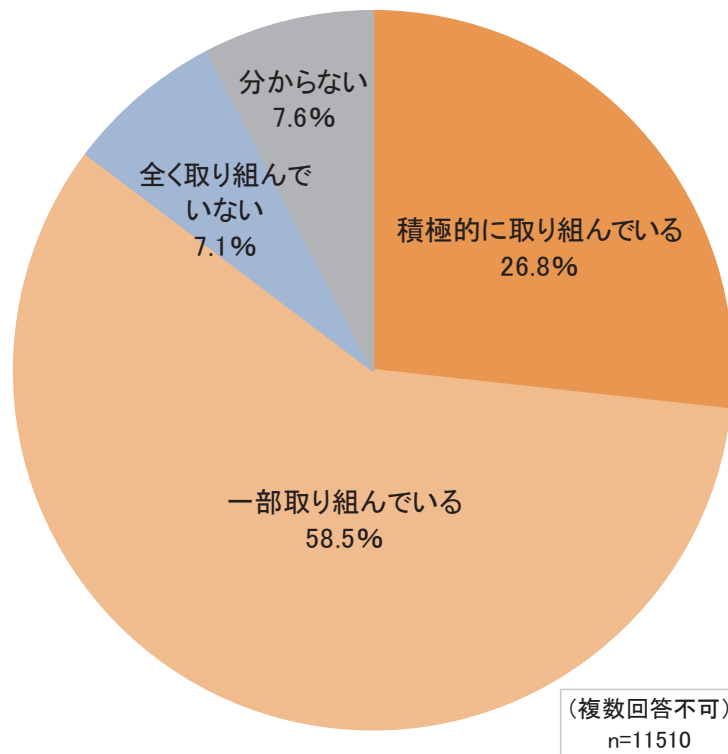
- ・ I T化については、「一部取り組んでいる」との回答割合が 58.5%と最も高く、「積極的に取り組んでいる」(26.8%)と合わせると 8 割超に上った。(図表 27)
- ・ D Xについては、「一部取り組んでいる」との回答割合が 42.4%で最も高く、「積極的に取り組んでいる」(11.2%)と合わせて 5 割程度となった。一方、「全く取り組んでいない」(29.3%)や「分からない」(17.2%)との回答は相当数に上り、ともに 1 割未満にとどまった I T化に比べ、高い結果となった。(図表 28)
- ・ I T化及びD Xへの取組状況をマトリクス表の形式で見ると、I T化、D Xともに「一部取り組んでいる」と回答した企業の割合が 30.6%と最も高かった。次いで、I T化については「一部取り組んでいる」、D Xについては「全く取り組んでいない」と回答した企業(19.5%)が続いた。なお、I T化、D Xともに「積極的に取り組んでいる」と回答した企業の割合は 10.3%、I T化、D Xともに「全く取り組んでいない」と回答した企業の割合は 6.5%となった。(図表 26)

図表 26 I T化及びD Xへの取組状況 (全企業・マトリクス表)

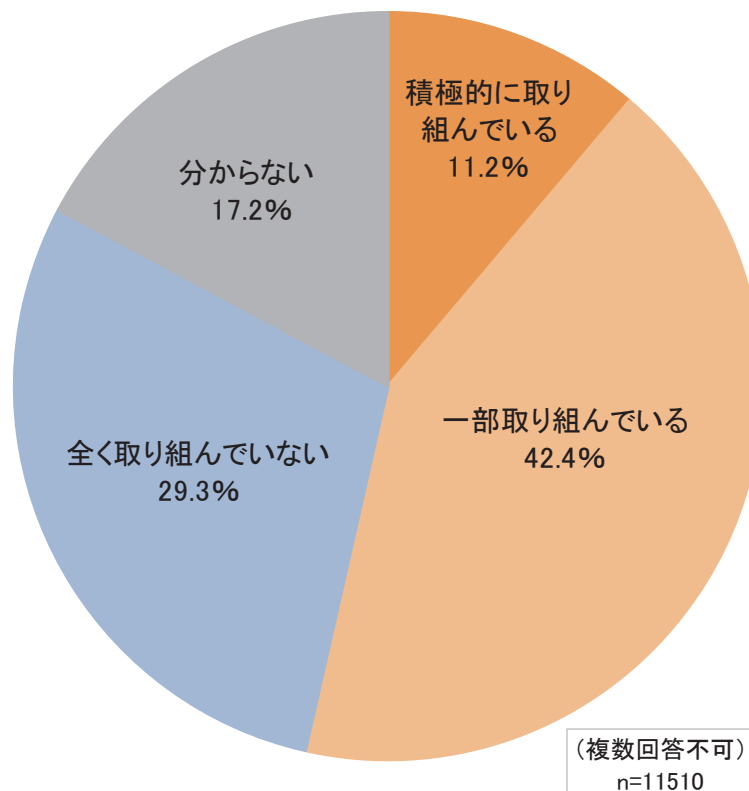
		I T化			
		積極的に 取り組んでいる (3079社)	一部 取り組んでいる (6739社)	全く 取り組んでいない (814社)	分からない (878社)
D X	積極的に 取り組んでいる (1288社)	1188社 (10.3%)	99社 (0.9%)	0社 (0.0%)	1社 (0.0%)
	一部 取り組んでいる (4875社)	1309社 (11.4%)	3518社 (30.6%)	40社 (0.3%)	8社 (0.1%)
	全く 取り組んでいない (3369社)	349社 (3.0%)	2242社 (19.5%)	751社 (6.5%)	27社 (0.2%)
	分からない (1978社)	233社 (2.0%)	880社 (7.6%)	23社 (0.2%)	842社 (7.3%)

(注) 本図表に示す割合の母数は、全ての回答企業(11,510社)としている。

図表 27 IT化への取組状況（全企業）



図表 28 DXへの取組状況（全企業）

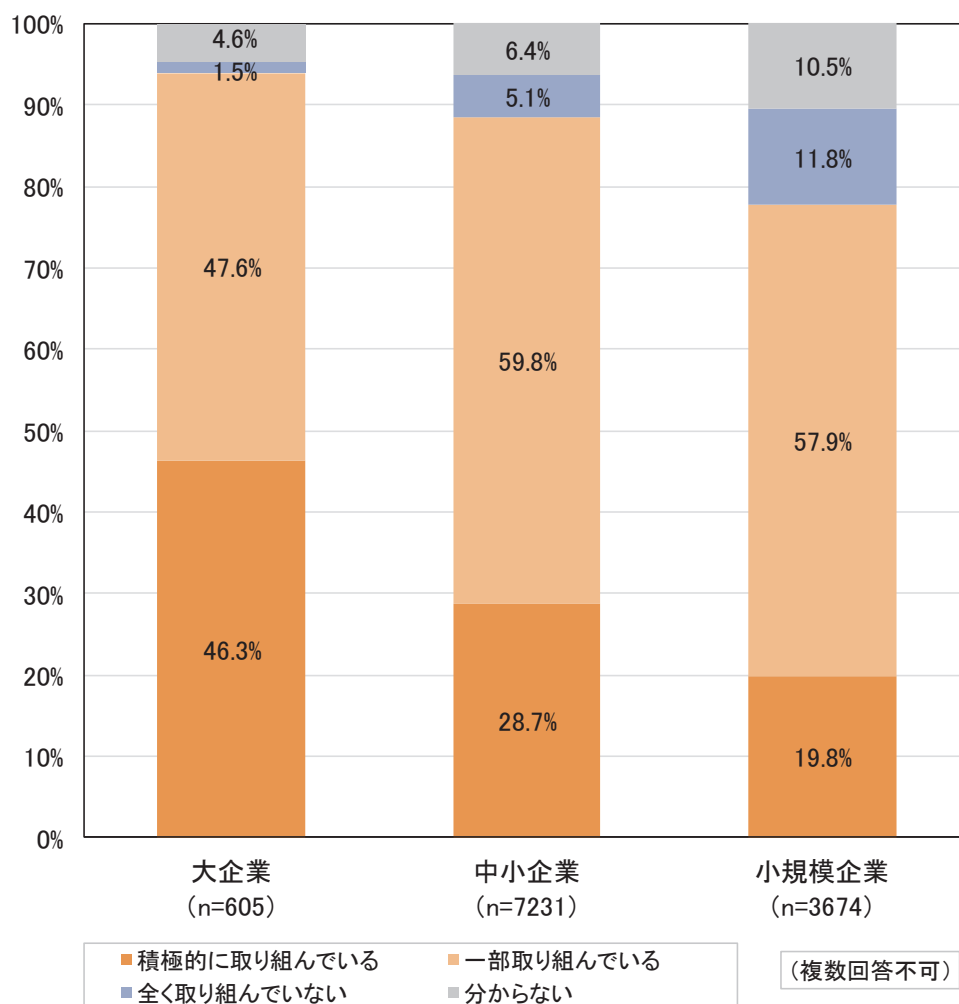


(2) 企業規模別

<図表 29 について>

- ・企業規模が大きくなるほど、IT化に「積極的に取り組んでいる」との回答割合が高く、「一部取り組んでいる」との回答割合と合わせた割合でも、企業規模が大きくなるほど高かった。特に、大企業では、9割以上が「積極的に取り組んでいる」又は「一部取り組んでいる」と回答した。
- ・企業規模が小さくなるほど、IT化に「全く取り組んでいない」との回答割合が高く、小規模企業では約1割が「全く取り組んでいない」と回答した。

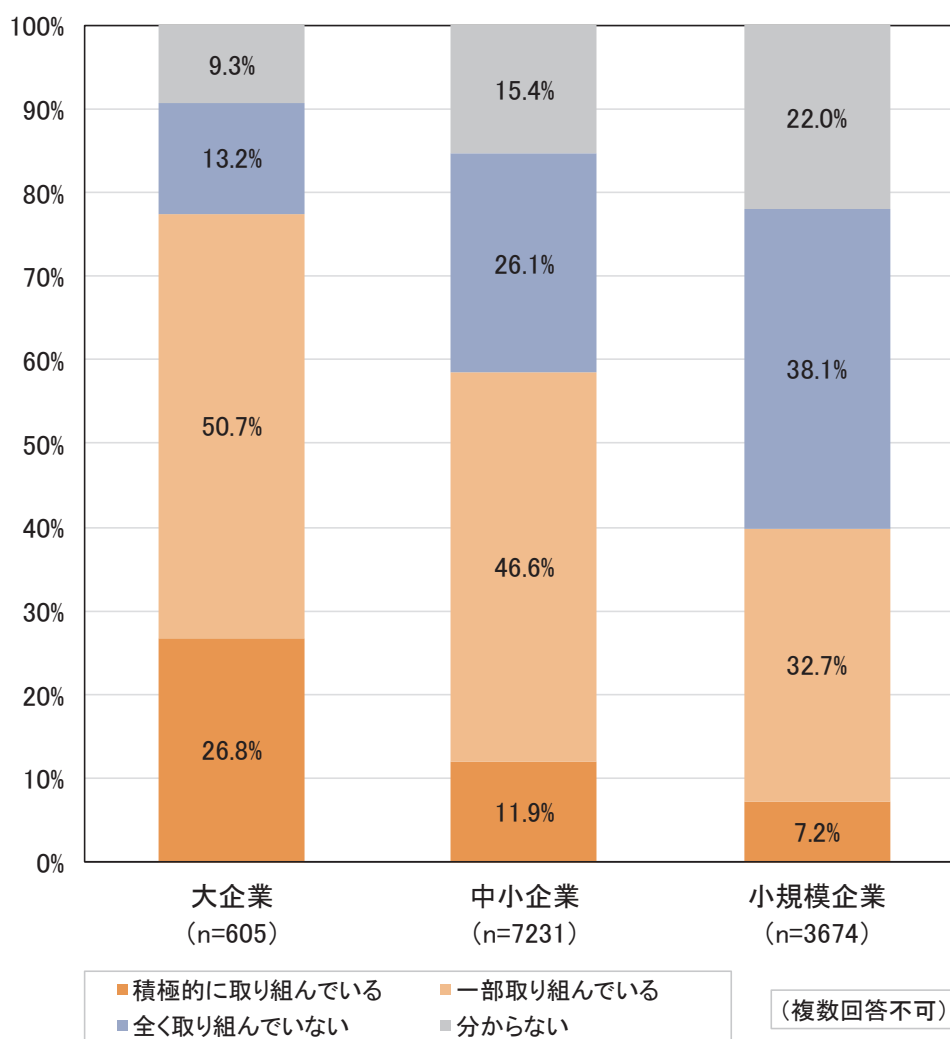
図表 29 IT化への取組状況（企業規模別）



<図表 30 について>

- ・ I T化と同様に、企業規模が大きくなるほど、D Xに「積極的に取り組んでいる」との回答割合が高かった。「一部取り組んでいる」との回答割合と合わせた割合でも、企業規模が大きくなるほど高かった。ただし、いずれの企業規模においても、I T化に比べると割合が低かった。
- ・ 企業規模が小さくなるほど、D Xに「全く取り組んでいない」との回答割合が高かった。特に、小規模企業では、約4割が「全く取り組んでいない」と回答した。

図表 30 D Xへの取組状況（企業規模別）

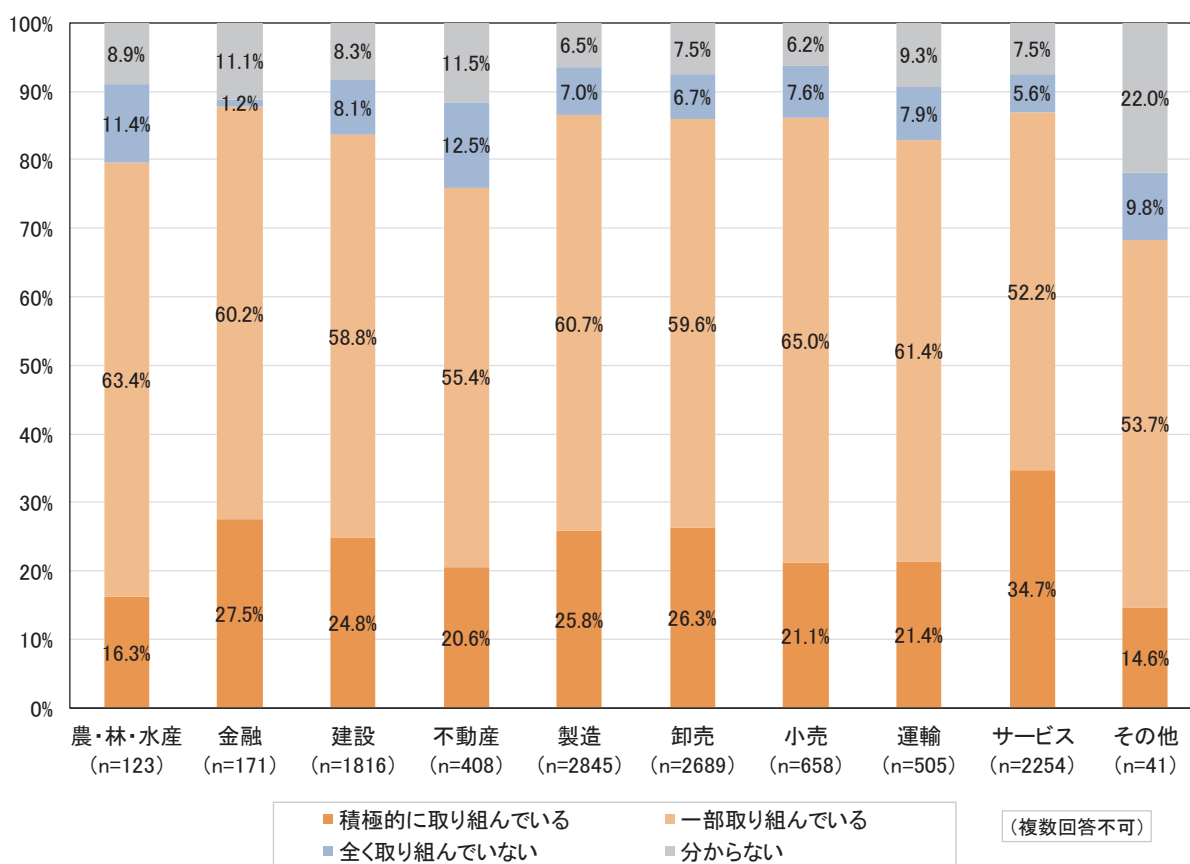


(3) 業種別

<図表 31 について>

- ・ I T化に「積極的に取り組んでいる」又は「一部取り組んでいる」との回答割合は、その他の業種を除く全ての業種で7割を超えた。
- ・ I T化に「全く取り組んでいない」との回答割合は、不動産業（12.5%）及び農・林・水産業（11.4%）で1割を上回ったが、その他の全業種ではいずれも1割を下回り、最も低かったのは、金融業（1.2%）であった。

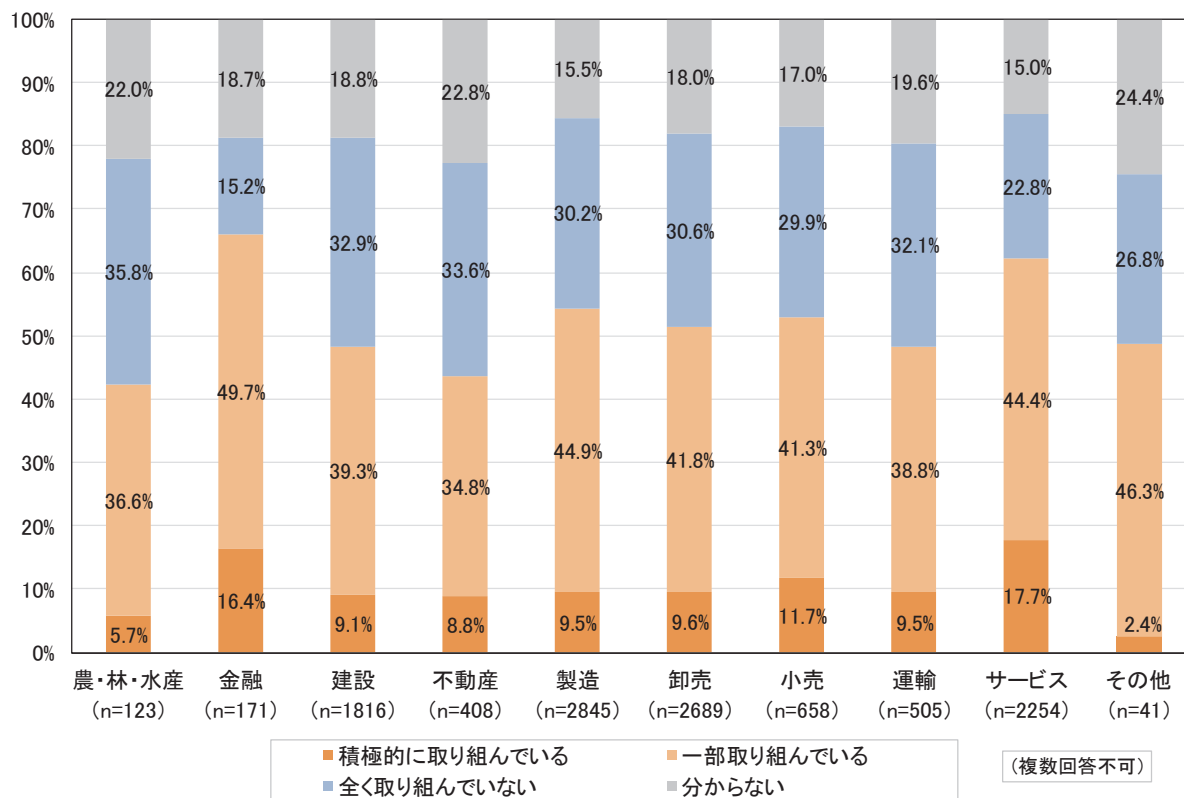
図表 31 I T化への取組状況（業種別）



<図表 32 及び図表 33 について>

- ・DXに「積極的に取り組んでいる」との回答割合は、サービス業（17.7%）や金融業（16.4%）で相対的に高く、共に「一部取り組んでいる」との回答と合わせた回答割合が6割を超えた。一方、サービス業、金融業、小売業以外の全ての業種で「積極的に取り組んでいる」との回答割合が1割を下回った。（図表 32）
- ・DXに「全く取り組んでいない」との回答割合は、農・林・水産業（35.8%）で最も高かった。このほか、不動産業、建設業、運輸業、卸売業及び製造業の5業種で「全く取り組んでいない」との回答割合が3割を超えた。（図表 32）
- ・DXへの取組状況について、業種を51分類に細分化すると、一部業種で回答企業数が少なくなる点に留意する必要があるが、さらに大きな差が見られた。例えば、サービス業は、図表 32 の10分類の業種中では「積極的に取り組んでいる」との回答割合が相対的に高い業種であるが、より業種を細分化して見ると、「積極的に取り組んでいる」との回答割合が1割未満の業種から3割超の業種まで様々であり、サービス業の中でも取組状況に差異があることが分かる。（図表 33）

図表 32 DXへの取組状況（業種別）



図表 33 DXへの取組状況（業種別詳細）

	(%)				n=
	積極的に 取り組んでいる	一部 取り組んでいる	全く 取り組んでいない	分からない	
農・林・水産	5.7	36.6	35.8	22.0	123
金融	16.4	49.7	15.2	18.7	171
建設	9.1	39.3	32.9	18.8	1816
不動産	8.8	34.8	33.6	22.8	408
製造	9.5	44.9	30.2	15.5	2845
飲食料品・飼料製造業	6.5	40.5	36.1	16.9	338
繊維・繊維製品・服飾品製造業	8.0	42.0	33.9	16.1	112
建材・家具・窯業・土石製品製造業	7.0	42.3	31.6	19.1	215
パルプ・紙・紙加工品製造業	9.6	47.9	29.8	12.8	94
出版・印刷	11.9	46.9	30.0	11.3	160
化学品製造業	8.5	49.7	27.7	14.0	386
鉄鋼・非鉄・鋳業	8.3	46.7	30.5	14.5	518
機械製造業	11.3	46.4	27.3	14.9	450
電気機械製造業	12.2	40.1	27.6	20.2	312
輸送用機械・器具製造業	9.7	45.6	29.1	15.5	103
精密機械・医療機械・器具製造業	15.1	43.8	30.1	11.0	73
その他製造業	10.7	41.7	33.3	14.3	84
卸売	9.6	41.8	30.6	18.0	2689
飲食料品卸売業	7.5	37.9	34.5	20.1	348
繊維・繊維製品・服飾品卸売業	9.5	38.1	36.9	15.5	168
建材・家具・窯業・土石製品卸売業	6.6	39.5	33.2	20.7	304
紙類・文具・書籍卸売業	7.4	46.3	28.4	17.9	95
化学品卸売業	8.6	41.8	30.4	19.3	280
再生資源卸売業	6.5	29.0	45.2	19.4	31
鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	9.6	42.0	31.7	16.7	281
機械・器具卸売業	11.8	46.3	25.6	16.3	848
その他の卸売業	10.5	38.3	32.3	18.9	334
小売	11.7	41.3	29.9	17.0	658
飲食料品小売業	4.9	39.8	40.8	14.6	103
繊維・繊維製品・服飾品小売業	10.2	30.5	40.7	18.6	59
医薬品・日用雑貨品小売業	10.3	53.8	23.1	12.8	39
家具類小売業	4.3	34.8	26.1	34.8	23
家電・情報機器小売業	18.6	44.2	18.6	18.6	43
自動車・同部品小売業	19.6	49.5	15.9	15.0	107
専門商品小売業	8.1	40.8	33.2	18.0	211
各種商品小売業	21.7	40.0	26.7	11.7	60
その他の小売業	15.4	15.4	38.5	30.8	13
運輸・倉庫	9.5	38.8	32.1	19.6	505
サービス	17.7	44.4	22.8	15.0	2254
飲食店	7.1	42.4	32.3	18.2	99
電気通信業	33.3	50.0	16.7	0.0	12
電気・ガス・水道・熱供給業	12.5	31.3	37.5	18.8	16
リース・賃貸業	7.0	44.7	28.9	19.3	114
旅館・ホテル	9.6	46.6	24.7	19.2	73
娯楽	5.4	52.3	29.7	12.6	111
放送業	12.5	62.5	12.5	12.5	16
メンテナンス・警備・検査業	8.5	43.2	27.6	20.6	199
広告関連業	22.1	41.8	19.7	16.4	122
情報業	30.3	46.0	14.9	8.8	646
人材派遣・紹介業	13.7	40.0	28.4	17.9	95
専門業	18.4	41.3	23.2	17.1	310
医療・福祉・保健衛生業	11.9	45.5	25.9	16.8	143
教育業	10.8	54.1	13.5	21.6	37
その他業	12.6	42.1	27.6	17.6	261
その他	2.4	46.3	26.8	24.4	41
全業種	11.2	42.4	29.3	17.2	11510

(注) 赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。



設問4 DX推進に際し政府に期待すること（自由記入形式）

本設問では、企業がDX推進に向けた取組を行うに際して、政府に期待することについて回答してもらった。自由記入形式で回答を求めたところ、計1,234件（大企業70件、中小企業773件、小規模企業391件）の回答が得られた¹⁸。

なお、本設問においては、類似した回答が多数見られることから、主な回答例のみを紹介することとし、便宜上の目安として、以下のカテゴリーに分類して整理した¹⁹。

（1）DXに関し、政府に支援を求めるもの

- ① 補助金・助成金
- ② 情報提供
- ③ 人材
- ④ 税制
- ⑤ インフラ・規格等の開発・整備
- ⑥ 規制緩和
- ⑦ DXに関する理解の深化
- ⑧ セキュリティ対策
- ⑨ その他、何らかの支援を求めるもの

（2）政府のDXへの関与の在り方等に言及するもの

- ① 政府が自ら率先して取り組むべき
- ② 政府による民間への関与を望まない

（3）DXに関する認識や実情に言及するもの

- ① 自社や業界の状況・課題
- ② DXの必要性等
- ③ DXの意味や取り組むべき課題等が分からない

（4）その他の回答

¹⁸ 単に「特になし」又は「分からない」と記載してあるものを除く。

¹⁹ 自由記入の表現は、できる限り原文のまま記載しているが、一部、原文の趣旨を損ねない範囲で修正しているところがある。

なお、分類の基準は、おおむね以下のとおりとした。

- 設問の内容を踏まえ、可能な限り「（１）DXに関し、政府に支援を求めるもの」に分類する。
- （１）に該当しない回答については、可能な限り「（２）政府のDXへの関与の在り方等に言及するもの」又は「（３）DXに関する認識や実情に言及するもの」に分類する。
- 分類困難な回答は、「（４）その他の回答」とする。

（１）DXに関し、政府に支援を求めるもの

① 補助金・助成金

DX推進に必要な設備に係る補助金・助成金の支給・拡充を求めるものが目立ったほか、IT導入補助金の申請要件の緩和等、既存の補助金の拡充を求めるものなどが見られた。

規模	業種	IT ²⁰ 取組	DX ²¹ 取組	内容
中小企業	建設	一部	一部	DXを推進するにあたり、必要な設備等の補助をもっと手厚くしてほしい。
中小企業	娯楽サービス	一部	一部	設備投資に係る補助金の活用が容易になることを期待する。
中小企業	化学品製造業	積極的	一部	DX推進には環境が整っておらず、そのための準備にはシステム関連の費用等が高額になることが予想され、今以上の補助金等のサポートを期待したい。
中小企業	建設	積極的	不明	人材不足を補うためにデジタル技術を使ってそれを行っているが、やはり費用がかかります。それを支援して頂ける費用の補助金を出してほしい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鉱業	一部	一部	システム導入や弊社に合ったやり方作りなど様々な経費が掛かるので補助金の強化をお願いしたい。しかし、各社ごとにやり方が違うと思うので上を目指せばきりがありません。
中小企業	専門サービス業	積極的	一部	補助金・補助金内容の説明を動画配信・申請までの期間の改善など。
小規模企業	農・林・水産	一部	一部	零細企業には設備投資も潤沢に行えない環境と、導入後の人材確保、育成に大きな労力と経費が発生すると思われるので、その支援策を講じてほしい。
中小企業	建設	一部	一部	IT導入補助金の申請要件の緩和。
小規模企業	専門サービス業	積極的	積極的	DX推進に係る補助金はいくつも存在するが、どれも準備書類等が多く、小規模の企業や個人事業主にはハードルが高い。大企業と同じ選定方法は改善してほしい。
中小企業	化学品卸売業	積極的	積極的	スクラッチで作るシステム開発費にも補助金を出していただきたい。パッケージ商品のカスタマイズでは自社の業務に全く対応できない。
中小企業	電気機械製造業	積極的	積極的	IT関連の補助金としては、ソフトウェア開発費・導入費が対象となっているが、ハードウェアも対象してほしい。（ハードウェア対象の補助金は経理等のバックオフィス向けになっているので、この範囲を拡張してほしい）
小規模企業	飲食料点小売業	一部	一部	グループウェアなどのクラウドのシステムを、従業員全員を対象としたいが、月々の利用料が利用者数で発生し、時給社員などの利用頻度の少ない人数が多いので、導入に躊躇する。月々の負担が少なく、導入できないか。

²⁰ 設問3の「IT化への取組状況」において回答した選択肢。

²¹ 設問3の「DXへの取組状況」において回答した選択肢。

中小企業	その他サービス業	一部	一部	DX推進にあたり、インシャル的なコストはいいが、ランニング的なコスト増となるため、推進している企業に対して補助金などの制度を策定してほしい。
中小企業	建設	積極的	積極的	DX促進に対する補助があるが、企業の検討・導入時期や金額等とマッチしておらず、活用しづらい。補助金制度は整えるが、条件が厳しいため、補助をする気が無いのでは？と感じてしまう。
小規模企業	その他の卸売業	一部	一部	補助金等の採択事例を見聞きしたり、情報交換の際に耳にしたりはするが、DXへの取組自体が目的になっている投資が多い。必要な投資は放っておいても取り組むのだから、ものづくり補助金や事業再構築補助金の採択に際しての加点等のインセンティブは不要だと思う。審査で加点を得たいがために費用対効果の薄いIT投資を混ぜ込むという話をよく聞く。
小規模企業	建設	積極的	積極的	他社に先駆け先進的にIT、DXに対応してきたが、後発組の補助金はあっても、先発組にはないのがおかしい(全て、自己資金で対応してきた)。

② 情報提供

成功事例・導入事例の共有、相談窓口の設置、セミナーの開催等の方法により、DXに関する情報提供を求めるものなどが見られた。

規模	業種	IT取組	DX取組	内容
中小企業	飲食料品卸売業	一部	全く	もっと気軽に無料で相談できる窓口を増やしてほしい。
中小企業	情報サービス業	積極的	全く	DXに関する無料コンサルタントの実施。
中小企業	機械製造業	一部	全く	DXに関するセミナーや説明会等々の支援及び、ITに関するセミナーや説明会を充実してほしい。(中小企業に向けて)
中小企業	農・林・水産	積極的	積極的	DX化の優良事例を積極的に分かりやすく情報発信してほしい。
小規模企業	建材・家具、窯業・土石製品製造業	一部	不明	中小企業の中でも零細企業に位置する企業・組織にとっては理解度が低いと思われる。具体的な事例等の提示による、取組への意欲を持たせる施策に欠けていると感じる。
小規模企業	電気機械製造業	全く	全く	人手資金が少ない零細企業、または業務をデジタル化できる分野が少ない産業(手作業などの多い製造業等)や下請け以下の孫請けなどには最初からどうやっていいのかが分からないので、そこに対するサポート等があれば良いのかなと思います。
小規模企業	建設	一部	一部	零細企業が1から取り組むのは非常に難しいので、モデルパターンを示してもらい導入しやすいパッケージを作ってもらえると有難い。
中小企業	飲食店	一部	一部	IT補助金を取るために本来必要でない無駄な投資に回っている事例もよく見えます。それよりも、それぞれの業種・規模にあったDX化の事例などを整理して、各企業が自社に合ったDXの方法を理解する様に促すべきと考えます。
小規模企業	建設	一部	全く	基礎知識がなく取組み方やメリットがそもそも分からないので検討する一助になる情報などが分かりやすく提示されるとよい。また、導入にかかる費用もネックになるので、使いやすい補助金などがあるとよい。
小規模企業	不動産	一部	一部	DXをやりたいくても日々の仕事が忙しかったり、どこから手を付ければいいのか、など、指導してくれる公共の窓口があってもいいのではないかと思います。最初は簡単なペーパーレスから始める次は何をやるとか、だんだん業務の中枢にメスを入れて基幹システムを完成させて、一貫して最初から最後までデジタル業務で通せるか、同業他社の例などを出して無料で指導してほしい。

③ 人材

DX推進に関する人材育成に係る支援に関するものが目立ったほか、専門人材の派遣等を求めるものなどが見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
中小企業	金融	一部	一部	企業代表者と伴走できる専門家派遣制度の拡充。
中小企業	化学品製造業	全く	全く	地域・社内外に専門家(切り開いていける人材)の配置・育成。
中小企業	運輸・倉庫	一部	一部	DX推進への取組を補助してくれる人員を、無料で派遣して頂きたい。
小規模企業	電気機械製造業	一部	一部	PCスキル・ITリテラシー向上を補助・助成付きでしてほしい。
中小企業	機械製造業	積極的	積極的	DXの取組は、ソフトウェア会社や大手企業でなくても、できるということを学生にも理解してもらえ取組がほしい。学生にとって、情報系の仕事の選択肢として、ソフト会社にしか目が行かない現状を変えないと、中小企業のDX人材不足は解決されない。
中小企業	その他の卸売業	一部	一部	人材育成のツール(セミナー等)の提供。
中小企業	運輸・倉庫	積極的	一部	政府、地方公共団体、独立行政法人あたりで積極的に採用し、余った人材を民間企業で活躍していただけるようにしていただきたい。人材と資金を市場に広く行きわたるようにしてほしい。
中小企業	パルプ・紙・紙加工品製造業	一部	一部	DX人材を採用したいが、大手が大量に雇用するため、中小企業が採用するには条件面等のハードルが、益々困難になっている。中小企業にそういう人材が雇用できる工夫が欲しい。
小規模企業	建設	一部	一部	中小企業庁等を通じて Web3.0等への入り込みやすい研修をお願いしたい。
中小企業	その他サービス業	積極的	一部	まずはあらゆるところにIT関連の指導者が必要で、DXはそれから。PC配布やシステム導入だけでは何も始まらない。

④ 税制

DX推進に際して必要となる設備の導入等に係る税の優遇を求めるものなどが見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
中小企業	精密機械、医療機械・器具製造業	積極的	積極的	DXに積極的に取り組む企業に対する法人税等の優遇。
中小企業	化学品製造業	積極的	積極的	IT化及びDXへの取組費用の法人税減税の実施。
大企業	出版・印刷	積極的	積極的	設備投資、更新費用の一部や業態変革等に伴うDX予算を組みやすいよう柔軟な対応ができるように税制、優遇制度など充実させてほしい。
中小企業	建設	一部	一部	業務のデジタル化の推進。業務効率の向上。これに資する投資への税制支援拡大。
小規模企業	建設	積極的	積極的	弊社の様な小企業のデジタル化に対する優遇税制の制度化をお願いしたいです。また、推進するにあたり人材の育成に対する税制上の優遇を検討頂きたいです。
中小企業	情報サービス業	積極的	積極的	デジタル化に取り組んでいるところは減税してほしい。補助金だと悪い事する人たちが多からダメだと思う。
中小企業	情報サービス業	積極的	積極的	個人向け減税、所得の増加(個人向け手当の創設など)。
中小企業	出版・印刷	積極的	積極的	DX税制拡充と使いやすさ向上。

⑤ インフラ・規格等の開発・整備

DX推進に資する通信設備の設置やデータベースの構築、統一的な規格の整備等を求めるものなどが見られた。

規模	業種	IT取組	DX取組	内容
中小企業	機械・器具卸売業	一部	全く	中小企業向けのサポート及びクラウド環境を安価に提供するシステムの構築。
小規模企業	広告関連業	一部	全く	中小企業に向けた、市場・大手企業の持つデータベース活用のインフラが欲しい。
中小企業	娯楽サービス	一部	一部	重要情報は企業や経営者の努力によって収集することが重要だが、中小零細企業にとって、収集した情報に偏りがあることも考えられる。基本的な情報は、何らかのプラットフォーム等で、普遍的に入手できる仕組みが重要だと感じる。
小規模企業	その他の卸売業	積極的	積極的	企業間で使うツールはまちまちである。そのため、手間と費用が漸増してきている。標準化がDXを早めると思います。
中小企業	その他製造業	積極的	一部	インボイス制度の導入に向けて各社がいろいろな機能を導入してしまうため逆に業務が煩雑化して非効率な取組になっている。マイナンバーカードのように国として統一した対応を期待したいです。

⑥ 規制緩和

DX推進に関する規制緩和を求めるものも見られた。

規模	業種	IT取組	DX取組	内容
中小企業	自動車・同部品小売業	積極的	積極的	政府は規制緩和を積極的に行っていただければ、民間から新しいアイデアはたくさん出ると思います。
中小企業	運輸・倉庫	積極的	積極的	規制緩和。それ以外政府は極力何もしないこと。
中小企業	機械・器具卸売業	積極的	一部	先回りして規制するのではなく、技術者たちにアドバイスを求めながら、的を得たリードをしてほしい。
中小企業	医薬品・日用雑貨品小売業	一部	積極的	旧態依然とした規制が多く、また、運用する人間が硬直化しているため「出る杭は打たれる」。
小規模企業	その他サービス業	積極的	積極的	政府には、規制改革を徹底してもらいたい。アナログな規制に阻まれてDXやITが推進できないことがまだまだたくさんある。

⑦ DXに関する理解の深化

企業内部、業界等において、DXに関する理解を深めることについての支援を求めるものなどが見られた。

規模	業種	IT取組	DX取組	内容
小規模企業	専門サービス業	一部	一部	雲を掴む様な表現で話すのでは無く、具体的に何をするとどんな風に良くなるのか広めてほしい。
小規模企業	建設	積極的	一部	一部企業だけが取り組んでいてもIT化、DXのメリットがないので企業全体に広報を積極的に行い、移行しやすい環境にすることが大事だと考える。
小規模企業	飲食料品・飼料製造業	一部	不明	中小企業にとってはどういった業務が置き換えられるのかすら分からないのが現状。まずはそこから支援しなければ言葉だけが先に走っているだけ。
中小企業	建設	一部	一部	DX化を社内でも推進するためには、経営層の理解が得られないと進まない。そのため、経営層向けに「どんな内容のDXがあり、取り入れると〇〇の効果が期待できる」などの情報発信や周知が必要であると考える。
中小企業	自動車・同部品小売業	一部	不明	経営陣も内容もどう取り組めばいいかわかっていないので、当然社員はDXという言葉すら分からないという企業が多いと思います。まずはどういうことかどんなことをすればいいか、社員が取り組むメリットは何かということを分かりやすく国民に理解させてほしいです。

⑧ セキュリティ対策

DX推進の前提として、ウイルス対策等、セキュリティ対策に関する支援を求めたものが見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
小規模企業	専門サービス業	積極的	一部	政府としてハッキング、ウイルス対策をもっと取り組んで欲しい。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	一部	一部	ハッカー等の犯罪防止及び摘発・罰則規定の法整備や行政の技術レベル向上。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	積極的	一部	データの扱いについての啓蒙活動。基本データは流出するものと考えて、個人でしっかり管理するように通達してほしい。
大企業	機械・器具卸売業	一部	一部	DX化の方向は良いが、情報の保護、セキュリティなどの強化と法整備を行わないと浸透がしにくい。大手の大企業ほどの体力が無い場合、使えるシステムをそのまま利用し続けるため、これらに対する補助も必要。

⑨ その他、何らかの支援を求めるもの

上記に挙げたもの以外にも、DX推進に関して、政府に対し、企業の実情に応じた様々な支援を求める回答が見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
中小企業	不動産	一部	一部	一元的なものにするのではなく、いろいろな選択肢を増やす取組をしてほしい。
中小企業	運輸・倉庫	一部	一部	企業間で大きな差が出ないようにしてほしい。
中小企業	その他の卸売業	一部	一部	スペシャリストや得意な人向けではなく、ITが苦手な人にも使いやすい環境を作り上げてほしい。
中小企業	不動産	一部	一部	個社ごとに対応していくことも重要だが、業種ごとに重要施策を明確にして、旗振り企業を押し立てて推進していく必要がある。中小零細企業では、DX推進に対する感度の高低が違いすぎて、効率的な社会変革に結び付かない。
小規模企業	旅館・ホテル	一部	一部	小規模零細企業でも取組ができるような支援が欲しい。手数料を抑える対策や導入費用の負担軽減は小規模零細企業向けのものが乏しい。
中小企業	情報サービス業	一部	一部	DX推進に関して紐づけされる開発業者や販売業者はほぼ大手に限られる。小規模中小企業にも回してくれればいいと思う。
小規模企業	建設	一部	一部	推進に必要な機器類の無償貸与をお願いしたい。
小規模企業	不動産	一部	一部	マイナンバーカード、法人番号をもっと活用して、物事が円滑に進むようにしてほしい。
小規模企業	広告関連業	一部	全く	デジタル庁の根本的改革→マイナンバーを推進することより、中小企業支援など、急ぐべきことがあるから。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業 製品卸売業	一部	一部	新たな制度等を導入する際には、企業がDX推進を加速できる制度設計を期待する。例えば、インボイス制度もアナログ的な仕組み、ルールが散見される。

(2) 政府のDXへの関与の在り方等に言及するもの

① 政府が自ら率先して取り組むべき

行政サービスのデジタル化や効率化など、政府が自ら率先して取り組むべきであるとする回答などが見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
中小企業	建設	積極的	一部	官公庁が変われば私たちは変わらざるを得ないので、官公庁が変わることに期待します。
中小企業	機械製造業	一部	不明	政府自身がDXに積極的に取り組んでほしい。いくら民間が改革しても役所が旧態依然であれば意味がない。また、政府の取組の結果を民間に還元してほしい。
中小企業	建設	積極的	一部	自治体とやり取りする書類がいまだに紙ベース・要押印のため、公共工事に関する業務がIT化の「例外」になっている。官公庁もデジタル化を進めてほしい。
中小企業	機械・器具卸売業	一部	一部	民間より行政(地方)が遅れており、官公庁との取引は、スピード感がかなり落ちると思います。
中小企業	精密機械・医療機械・器具製造業	積極的	積極的	政府のデジタル化を進めてほしい。例えばデジタル円は早急に進めてほしい。民間のデジタル化は自前でやる。
中小企業	建設	積極的	一部	自治体とやり取りする書類がいまだに紙ベース・要押印のため、公共工事に関する業務がIT化の「例外」になっている。官公庁もデジタル化を進めてほしい。
中小企業	機械・器具卸売業	一部	一部	民間より行政(地方)が遅れており、官公庁との取引は、スピード感がかなり落ちると思います。
中小企業	情報サービス業	積極的	積極的	行政・納税手続のオンライン化。もっと分かりやすくしてほしい。簡略化できれば、全企業に係るところなので、生産性の向上効果も大きい。
中小企業	各種商品小売業	積極的	積極的	各省庁が縦割りなので経理、労務などのシステムが連携できない。推進するのであれば各システムの連携を先に強制的に進めるべき。
中小企業	娯楽サービス	一部	一部	もっとみんなが使いやすいシステムの構築と、官庁、地方自治体への迅速な導入。今のシステムは、自己満足の域を越えず、利用者目線で作られていない。

② 政府による民間への関与を望まない

DXは民間において自ら取り組むべきことであり、政府に期待すべきことではないとするものなどが見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
小規模企業	運輸・倉庫	一部	全く	これは、政府への期待、要望というよりも、自社の取り組む努力が重要と考えております。
中小企業	その他の卸売業	一部	一部	政府に期待しても、当社のような地方中小まではどうか、自力でできることを行うだけです。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	一部	全く	私企業の生き残りをかけた戦いに政府の補助は不要。弱者は退出し残った強者が大きな市場を得てこそ、効率化が進みひいては国が発展する。
大企業	飲食料品卸売業	積極的	積極的	余計なことは、しないでほしい。経産省などが旗振りすると、情報機器製造業者を潤すためだけの政策を行う感じがする。費用がかからないDXを見守るようにしてほしい。

(3) DXに関する認識や実情に言及するもの

① 自社や業界の状況・課題

自社や自社が属する業界のDXに関する取組の状況や課題に言及するもののほか、自社や自社が属する業界においては取組が困難であるとするものなどが見られた。

規模	業種	IT取組	DX取組	内容
中小企業	機械製造業	一部	一部	顧客データの収集・分析を行うのが当社にとっての第一歩。
小規模企業	建設	一部	一部	騒がれる前に、既に取り組んでいた。
中小企業	情報サービス業	積極的	一部	在宅ワークの体勢強化により、移動時間の短縮による効果がある一方で、業務面でのコミュニケーション不足によるトラブルもあり、メリット、デメリット双方の精査中である。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業 製品卸売業	一部	一部	公的機関への提出書類や手続は以前よりは電子化により簡素化されているが、意外にも大企業との取引ではまだアナログ形式が残っている部分も大きい。各業界のトップ企業が取引手法を簡素化、電子化する動きを統一的に進めていけば、川下の企業もそれに取り組みやすくなると思います。
小規模企業	建設	一部	一部	原材料価格の高騰で経営環境が厳しい中、インボイス制度、電子帳簿保存法と新たな制度に対応していかなければならぬというのにDXも同時に推進していくことは中小企業にとってかなりの負担となっています。
中小企業	再生資源卸売業	一部	全く	DXについて、様々な情報収集を行ったが、組織風土をDXできる下地に仕上げることは一筋縄ではいかず、またツールとして使いものになるかという点、当社では難しいと推察する。
小規模企業	電気機械製造業	積極的	全く	弊社のような小企業では、日常の業務で精いっぱい、そこまで手が回りません。
小規模企業	建設	全く	全く	現状、人材の問題を含め、取り組むことが出来ない状況にあります。
中小企業	飲食料品卸売業	一部	一部	いまだFAX受注の中間流通業者としては川上川下との協業でない点と困難を極める。
中小企業	建設	一部	全く	弊社の業界はDX推進が難しい業界。まずは業界の方向性示唆や人材育成・導入等の政策に期待する。

② DXの必要性等

自社や自社が属する業界において、DXの必要性が感じられないとするものなどが見られた。

規模	業種	IT取組	DX取組	内容
中小企業	建設	不明	全く	弊社クラスの企業には時期尚早と思う。
中小企業	運輸・倉庫	積極的	積極的	意味不明の部分もあり、DX化のメリットがまだ感じられない。アナログの方が良い場合もあり、これからだと思われる。
小規模企業	飲食料品卸売業	一部	一部	川上、川下共にDXの取組が進んでいないように見えるので、DXを取り組む事による優位性が見えてこない。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	全く	全く	製造業の現実を理解しているのか疑問。DXは一部の業種で活用する内容では。
小規模企業	農・林・水産	全く	全く	新しい取組を打ち出すだけで十分な説明がなされていないと思えない。現場はコロナや原材料高、円安等、目の前への対応に必死であることを理解してほしい。

中小企業	情報サービス業	一部	一部	DXという言葉が独り歩きしていると感じる。一番は「働き方の意識を変える改革」と思っているが、そのような要素は感じられなく、目の前のテクニックだけが優先されている。国はキーワードだけを挙げ、あおるだけでは成果にはつながらないと感じる。やはり若い人の意識を上げていく政策をお願いしたいし、お金は若い世代に使うべきだと思う。若者の閉塞感が社会の活力をそいでいるし、企業も大きな影響を受けています。
中小企業	その他製造業	一部	全く	そもそも中小企業が真剣に取り組むべき課題なのか、疑問を感じています。生産性の向上を目指すことに反対はしませんが、大企業と中小企業を同じ目線で語ることに大きな違和感を感じています。
中小企業	運輸・倉庫	積極的	一部	デジタル化、DX化するべきことと、アナログ的に処理すべきことがある。アナログの良さも擁護してもらいたい。アナログの良さ、価値を高めてもらいたい。

③ DXの意味や取り組むべき課題等が分からない

DXの意味するところが分からないとするものや、自社において取り組むべき課題が分からないとするものなどが見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
小規模企業	機械製造業	一部	一部	DXを説明されても抽象的な説明なので今一つどういう世の中になるのか分からない。DX推進後の具体的な将来イメージ像を示してほしい。
小規模企業	不動産	不明	不明	アルファベットを使うと意味が分からない。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	一部	全く	現場仕事なので、ピンとこない。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	一部	不明	事務系の仕事、営業系の仕事はDXが理解できるが、零細中小の工場での作業について、DXの応用など、ノウハウも知識技術もない状況。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	一部	全く	まずは、何をもちってDXに取り組んでいるのかという所からの理解が必要。
中小企業	その他の卸売業	全く	全く	従業員10人以下の小さな会社が、DX推進にどのように対応したらいいのかが分からない。政府に期待することも分からない。
小規模企業	運輸・倉庫	一部	全く	設備投資的なものばかり先行してどう具体化すればよいかが見えてこない。

(4) その他の回答

その他、上記のいずれの項目にも分類することができない回答も多数見られた。

規模	業種	IT 取組	DX 取組	内容
小規模企業	飲食料品・飼料製造業	一部	一部	まだ評価ができるレベルまで進展していない。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	一部	一部	意味のあるDXでなければ逆にマイナス。
中小企業	情報サービス業	一部	全く	企業への意識付けはよいが、無駄な予算は使わないで欲しい。
大企業	機械・器具卸売業	積極的	一部	古いやり方も残してしまうのが日本の悪いところ。
小規模企業	不動産	一部	一部	首都圏と地方では動きも単価も客層も異なる。データは細かく細分化されるべき。地方ごとの特性やニーズを知ることで初めてデータ化の意味がある。
中小企業	機械・器具卸売業	一部	一部	来年以降に制度開始予定のインボイスや電帳法は、事業者に強制する前に国がデジタルインボイス等の環境をしっかりと整備してからにしてほしい。あまりにも事業者の負担が大きすぎる。

（補論）「DXへの取組状況」（設問3）と「DX推進に際し政府に期待すること」（設問4）の関係

※以下では、「DXへの取組状況」（設問3）と、DX推進に向けた取組を行うに際して政府に期待すること（設問4）に差異・特徴があるかを概観する。

<図表34について>

53頁の分類を基に、DXへの取組状況（設問3）と、DX推進に際し政府に期待すること（設問4）との関係を概観することを目的として、各分類の回答割合を求めた（図表34）。なお、複数のカテゴリーにまたがる回答は、該当する全ての分類に計上し、割合の母数は、設問4において何らかの回答を行った企業としている。

- ・設問3におけるDXへの取組状況について、いずれの回答をした企業においても、設問4では「補助金・助成金」に関する回答の割合が最も高くなった。
- ・設問3でDXに「積極的に取り組んでいる」又は「一部取り組んでいる」と回答した企業では、DXに「全く取り組んでいない」と回答した企業に比べ、「補助金・助成金」、「税制」、「インフラ・規格等の開発・整備」、「規制緩和」といった支援を求める回答の割合が相対的に高かった。また、「政府が率先して取り組むべき」などとする回答の割合も相対的に高かった。
- ・設問3でDXに「全く取り組んでいない」と回答した企業では、DXに「積極的に取り組んでいる」又は「一部取り組んでいる」と回答した企業に比べ、「情報提供」を求める回答の割合が相対的に高く、DXに取り組む前に、DXに関する情報の提供を必要とする企業が一定数存在することがうかがえる。
- ・設問3でDXに「全く取り組んでいない」又は「分からない」と回答した企業では、DXに「積極的に取り組んでいる」又は「一部取り組んでいる」と回答した企業に比べ、「自社や業界の状況、課題」、「DXの必要性等」、「DXの意味や取り組むべき課題等が分からない」等に分類される回答の割合が相対的に高く、DXを推進することの難しさを感じている企業や、DXの必要性や意味に対する疑問や懸念等を抱いている企業が一定数存在することがうかがえる。

図表 34 設問 4 における各分類の回答割合（設問 3 「DX への取組状況」別）

大分類	小分類	設問 3（DX への取組状況）で選んだ選択肢				
		積極的 (n=245)	一部 (n=583)	全く (n=314)	分からない (n=92)	計 (n=1234)
(1) DX に関し、政府に支援を求めるもの	①補助金・助成金	37.6%	32.4%	15.3%	17.4%	28.0%
	②情報提供	6.1%	8.1%	11.5%	6.5%	8.4%
	③人材	6.5%	7.4%	7.3%	2.2%	6.8%
	④税制	11.4%	4.5%	1.6%	2.2%	4.9%
	⑤インフラ・規格等の開発・整備	5.3%	3.9%	1.6%	1.1%	3.4%
	⑥規制緩和	5.3%	2.2%	2.2%	0.0%	2.7%
	⑦DX に関する理解の深化	1.6%	2.1%	2.2%	4.3%	2.2%
	⑧セキュリティ対策	1.2%	2.4%	1.3%	1.1%	1.8%
	⑨その他、何らかの支援を求めるもの	8.6%	12.9%	7.3%	13.0%	10.6%
(2) 政府のDX への関与の在り方等に言及するもの	①政府が自ら率先して取り組むべき	12.2%	11.1%	5.4%	3.3%	9.3%
	②政府による民間への関与を望まない	0.4%	1.5%	1.6%	2.2%	1.4%
(3) DX に関する認識や実情に言及するもの	①自社や業界の状況・課題	2.9%	6.0%	18.2%	17.4%	9.3%
	②DX の必要性等	1.6%	3.9%	9.9%	10.9%	5.5%
	③DX の意味や取り組むべき課題等が分からない	0.8%	2.2%	9.6%	12.0%	4.5%
(4) その他の回答		8.6%	9.4%	12.1%	10.9%	10.0%
設問 4 に回答した企業の数		245	583	314	92	1234

(注 1) 本図表に示す割合の母数は、設問 4 において何らかの回答を行った企業としている（単に「特になし」又は「分からない」としている企業を除く）。

(注 2) 複数のカテゴリーにまたがる回答は、該当する全ての分類に計上しているため、設問 3 の各選択肢の割合の合計は 100%とならない。

(補論) 「デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化」(設問2)と「IT化・DXへの取組状況」(設問3)の関係

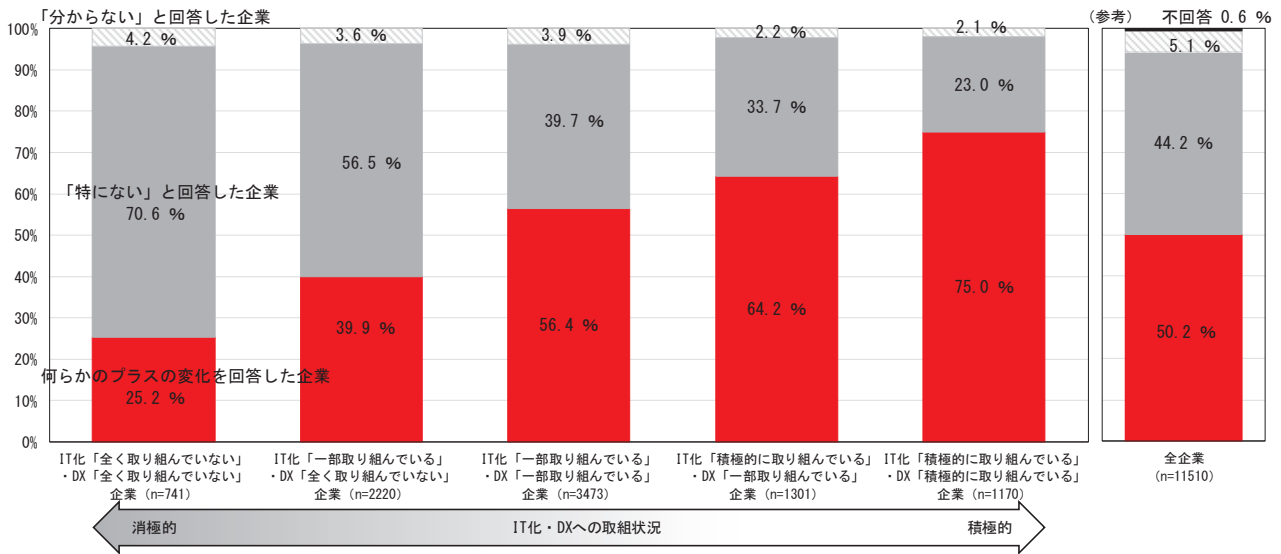
※以下では、「デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化・マイナスの変化」(設問2)と「IT化・DXへの取組状況」(設問3)の回答状況をクロス集計²²して、両者の関係を概観する。具体的には、「消極的」「一部」「積極的」の順に並べた「IT化・DXへの取組状況」のグループ別に、プラスの変化・マイナスの変化の特徴を見ていく。

<図表35、図表36、図表37及び図表38について>

- ・「何らかのプラスの変化を回答した企業」については、全企業(50.2%)に比べて、「IT化・DXへの取組状況」が積極的なグループ(「IT化一部取り組んでいる・DX一部取り組んでいる企業」、「IT化積極的に取り組んでいる・DX一部取り組んでいる企業」、「IT化積極的に取り組んでいる・DX積極的に取り組んでいる企業」をいう。以下同じ。)において割合が高く、かつ、積極性が高まるにつれてその割合が上昇した。(図表35)
- ・「何らかのマイナスの変化を回答した企業」については、全企業(58.5%)に比べて、「IT化・DXへの取組状況」が積極的なグループにおいて割合が高かった。(図表36)
- ・具体的なプラスの変化について見ると、ほとんどの項目で「IT化・DXへの取組状況」の積極性が高まるにつれて、その回答割合が高くなった。特に、「業務にかかる経費が節減された」や「業務にかかる労働時間が減少した」の回答割合が顕著に上昇した。(図表37)
- ・具体的なマイナスの変化について見ると、「業務におけるコミュニケーションがより困難になった」の回答割合が、「IT化・DXへの取組状況」が積極的なグループにおいて顕著に高かった。(図表38)

²² 設問2は任意回答、設問3は必須回答であるため、この集計では、設問2の不回答企業を除き、プラスの変化(設問2-1)とマイナスの変化(設問2-2)の両方に回答した企業(11,355社)を対象とした。その上で、ここでは、設問3のIT化とDXへの取組状況の組合せ(16グループ)のうち、5グループ(①「IT化全く取り組んでいない・DX全く取り組んでいない企業(741社)」、②「IT化一部取り組んでいる・DX全く取り組んでいない企業(2,220社)」、③「IT化一部取り組んでいる・DX一部取り組んでいる企業(3,473社)」、④「IT化積極的に取り組んでいる・DX一部取り組んでいる企業(1,301社)」、⑤「IT化積極的に取り組んでいる・DX積極的に取り組んでいる企業(1,170社)」)について分析している。

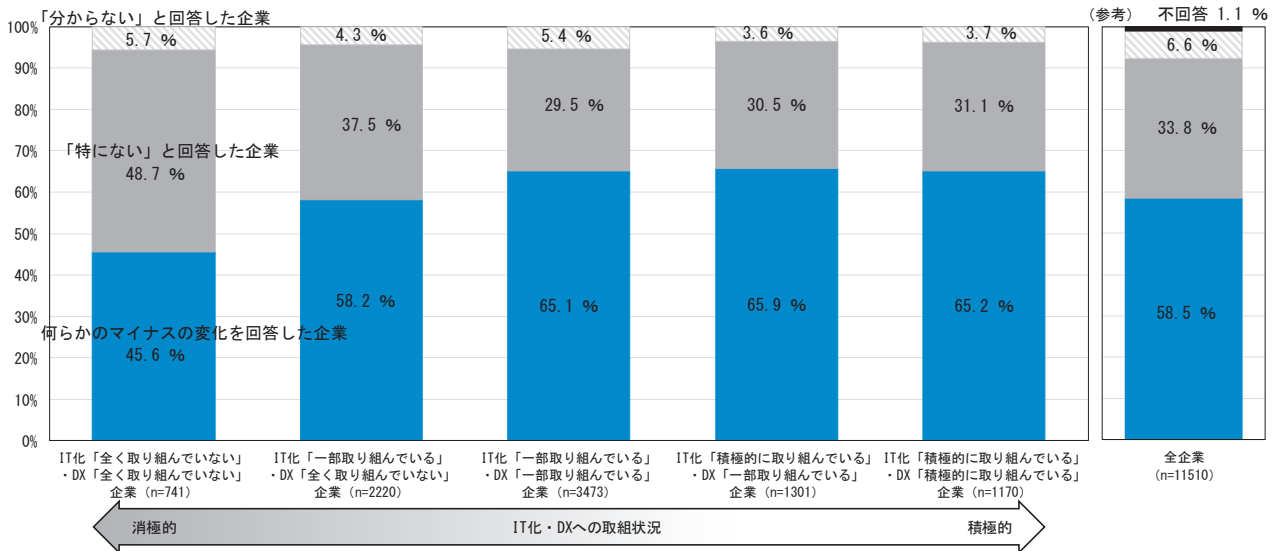
図表 35 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化
(構成比／「IT化・DXへの取組状況」グループ別)



(注1) 構成比の合計は、四捨五入の関係で100%にならない場合がある。

(注2) 構成比の各分類は脚注5を参照。

図表 36 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化
(構成比／「IT化・DXへの取組状況」グループ別)



(注) 構成比の各分類は脚注7を参照。

図表 37 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたプラスの変化

(「IT化・DXへの取組状況」グループ別)

	IT化・DXへの取組状況					(参考)
	消極的				積極的	
	IT化「全く取り組んでいない」・DX「全く取り組んでいない」企業 (n=741)	IT化「一部取り組んでいる」・DX「全く取り組んでいない」企業 (n=2220)	IT化「一部取り組んでいる」・DX「一部取り組んでいる」企業 (n=3473)	IT化「積極的に取り組んでいる」・DX「一部取り組んでいる」企業 (n=1301)	IT化「積極的に取り組んでいる」・DX「積極的に取り組んでいる」企業 (n=1170)	(%)
業務におけるコミュニケーションがより円滑になった	4.7	7.3	14.5	15.2	21.5	12.2
経営上の意思決定が効率化した、または質が向上した	3.8	6.1	12.0	13.8	20.5	10.3
業務や人員配置が効率的になった	4.6	7.6	11.9	13.9	17.1	10.5
業務にかかる労働時間が減少した	8.0	12.8	19.2	25.6	28.3	17.7
業務にかかる経費が節減された	8.6	15.9	20.5	26.9	29.3	19.1
業務や製品の状況が正確に把握できるようになった	2.0	3.0	6.4	7.8	11.3	5.5
新たな販路や業態が生み出された	6.9	6.4	9.6	9.1	14.3	8.4
その他	1.2	1.6	1.9	3.1	3.9	2.0
特にない	70.6	56.5	39.7	33.7	23.0	44.2
分からない	4.2	3.6	3.9	2.2	2.1	5.1

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。

図表 38 デジタル化の進展やコロナ禍により業務に生じたマイナスの変化

(「IT化・DXへの取組状況」グループ別)

	IT化・DXへの取組状況					(参考)
	消極的				積極的	
	IT化「全く取り組んでいない」・DX「全く取り組んでいない」企業 (n=741)	IT化「一部取り組んでいる」・DX「全く取り組んでいない」企業 (n=2220)	IT化「一部取り組んでいる」・DX「一部取り組んでいる」企業 (n=3473)	IT化「積極的に取り組んでいる」・DX「一部取り組んでいる」企業 (n=1301)	IT化「積極的に取り組んでいる」・DX「積極的に取り組んでいる」企業 (n=1170)	(%)
業務におけるコミュニケーションがより困難になった	12.3	21.8	24.9	32.7	31.9	23.6
経営上の意思決定が非効率になった、または質が低下した	6.2	6.8	8.0	6.8	6.8	7.0
業務や人員配置が非効率になった	8.6	11.5	11.9	11.6	9.7	10.7
業務にかかる労働時間が増加した	8.0	9.8	10.5	9.2	9.7	9.4
業務にかかる経費が増大した	18.6	22.2	24.4	21.8	20.3	21.2
業務や製品の状況が把握しづらくなった	6.1	8.7	11.9	13.0	12.0	10.4
従来の販路や業態を維持できなくなった	11.2	12.2	11.6	9.8	10.1	10.7
その他	3.2	2.2	2.4	3.5	3.9	2.5
特にない	48.7	37.5	29.5	30.5	31.1	33.8
分からない	5.7	4.3	5.4	3.6	3.7	6.6

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（赤色が濃くなるにつれ値が大きくなり、青色が濃くなるにつれ値が小さくなる）。



設問5 多様な人材の活用に係る課題や政府への期待 (自由記入形式)

近年、人材の多様化が進み、年齢・性別・障害の有無・国籍等を問わず、多くの労働者が活躍している。本設問では、多様な人材の採用や労働環境の整備をはじめとする各企業における課題や、政府に期待することについて調査を行い、自由記入形式で回答を求めたところ、計1,249件（大企業60件、中小企業776件、小規模企業413件）の回答が得られた²³。

内容は多岐にわたるため、便宜上の目安として、以下のカテゴリーに分類して整理し、主な回答例を紹介することとした²⁴。

- (1) 多様な人材の採用や労働環境の整備等について、労働者の属性別に指摘しているもの
 - ①若年者、②高齢者、③女性、④障害者、⑤外国人、⑥非正規
- (2) 個別の課題や政策に関するもの
 - ①人材不足
 - ②人材のマッチング
 - ③人材育成・教育
 - ④意識改革
 - ⑤人件費、社会保険料
 - ⑥地域間・企業規模間格差
 - ⑦労働環境の整備
 - ⑧雇用の流動化
 - ⑨規制緩和
 - ⑩補助金・助成金、税制
- (3) 政府に期待していないとするもの
- (4) その他の回答

²³ 単に「特になし」「分からない」と記載してあるものを除く。

²⁴ 自由記入の表現は、できる限り原文のまま記載しているが、一部、原文の趣旨を損ねない範囲で修正しているところがある。

なお、分類の基準は、おおむね以下のとおりとした。

- まず、可能な限り「（１）多様な人材の採用や労働環境の整備等について、労働者の属性別に指摘しているもの」に分類する。
- 次に、労働者の属性について触れていない回答や、どの属性に関する記述か判断が困難な回答は、「（２）個別の課題や政策に関するもの」に分類する。
- 複数のカテゴリーにまたがる回答は、紙幅の都合上、主要な内容に着目して1つのカテゴリーに収めるか、「（４）その他の回答」とする。
- 分類困難な回答は、「（４）その他の回答」とする。

（１）多様な人材の採用や労働環境の整備等について、労働者の属性別に指摘しているもの

①若年者

- ・課題：建設業などで、若年者の採用や人材育成が困難であるとの回答が目立った。
- ・政府に期待すること：採用や人材育成に係る経費の補助、学校教育の見直し、若年者が活躍できる労働環境の整備等の回答が目立った。

規模	業種	内容
中小企業	化学品製造業	若者の仕事に対する考え方が変わり、採用しにくくなっている。
中小企業	情報サービス業	人材育成がなかなかできずに困っている。若い人材の育成支援策を政府には期待する。
中小企業	リース・賃貸業	新卒採用が難しく経験者採用にばかりに頼っており、新卒者への対応が課題。
小規模企業	飲食店	新規採用に対する経費の補助が欲しい。
小規模企業	建設	新卒採用がない中小企業への支援を期待。
中小企業	その他製造業	新卒一括採用と形だけの就職協定をなくしてしまえば、横並び意識がなくなるのではないだろうか？
中小企業	輸送用機械・器具製造業	若年人口の減少が大きく、これまで高卒人材を豊富に採用できていたが困難になってきた。
中小企業	化学品製造業	社員の高齢化が進んでいるが、若手社員の採用が進まない。
小規模企業	情報サービス業	若者の定着率が悪い。
中小企業	飲食料点小売業	次世代を担う人の成長が弱い。
小規模企業	建設	業界的に若手人材がなかなか採用できず、また育ちにくい。労務行政の規制が厳し過ぎる。
小規模企業	建設	我々建設業においては、若手の技術者の不足、労働力の不足で、これからの将来については大変不安です。
中小企業	建設	当社、当業界には若い方の入職が厳しい業界で、苦戦している。
中小企業	機械製造業	効率的で有効な教育方法の検討。
中小企業	情報サービス業	働き方・労働環境が変化しているので、学校教育から見直さないといけないと感じる。
小規模企業	建設	電気事業は特殊な免許が必要なので、工業高校の減少により免許が取得しづらい。
小規模企業	電気機械製造業	若い世代の専門知識が不足している。根本的な対策が必要。
小規模企業	不動産	新卒の能力が低下傾向。日本語力。漢字力。
中小企業	飲食料品卸売業	労働に対するリスペクトを持った政策を立ててほしい。特に若年者の労働時間の制約をなくし、若いうちに1つの事に対する実力をつけさせないと、日本人は滅亡すると思う。ちんたら働く事が良いような国は滅びると思います、働きたい人が徹底的に働ける法整備が必要。
中小企業	娯楽サービス	良いも悪いもZ世代が取り上げられることを見聞するが、Z世代はもちろん、現在60代の経営者にとって、30～40代の仕事や生き方に対する価値観が、自分たちが過ごした時期と大きく異なっていることを痛感する。社内の規定やルール作りにも影響し始めており、政府の見解や指導を期待する。
中小企業	建設	募集(高校・一般)してもほとんど来てくれません。企業によっては、条件が全て違うかと思いますが、また、少子化も含んでいるかと思いますが、何か良い提案があれば教えていただきたいです。
中小企業	運輸・倉庫	弊社は運送会社なので、若い人材を確保するためにも、自動車免許を取得できる年齢を17歳に下げてください。卒業してから免許を取るのでは遅すぎる。3月が誕生日の方だと、在学中に免許を取ることができない。また、中型免許という意味のない設定もやめていただき、以前と同じように普通免許で中型に乗れるようにしていただきたい。
中小企業	飲食料品卸売業	兎にも角にも人材育成が急務と言える。今まで以上の市場開拓を行うにも、今まで以上の人材が必要不可欠である。弊社が必要とする営業スキルを如何に早く、確実に新たに採用する人材に落とし込むことができるか……。経験値がモノを言う、ある程度時間(年月)を要するテーマであるため、少しでも効率化を図りたい。
中小企業	広告関連業	直近の採用では、海外籍の中途採用従業員のモチベーション・スキルが日本人に比べて平均的に高いケースが見受けられます。日本人の若手労働者のモチベーションアップやスキルアップ機会の創出、さらにはその前段として

		大学生未満の若者・子どもの教育拡充施策が必須なのではないかと考えます。
中小企業	飲食料品小売業	地域的にも若者が減少し、現役従業員の新陳代謝が行えず、平均年齢が毎年1歳ずつ増えている状態です。家族・親族の方が多く新しい考え方を受け入れられない社風のため、人材の質が向上しない。
中小企業	電気機械製造業	大学や研究所を東京や大阪等の大都市から地方に移転させて、地方の若者を地元で教育し地元の企業に就職させることで地元の産業に貢献することを考えてほしい。地方創生による新たな日本を作ることを政府には期待したい。
中小企業	建設	政府に期待することは、現場に無理矢理介入してこないこと。現場を知らない人にあれをやれ、これをやれとやることを追加してほしくない。若い人は複雑化すると途端に嫌がって辞めていくので。
中小企業	建設	人材が不足していることはもちろんだが、若い世代の働くことへの意欲が薄れているように思う。学校教育で社会で働くことの意義をもっと伝えるべき。
中小企業	情報サービス業	新卒採用を止めて経験者を厳選して採用するように決めた。客先でのシステム改良、運用支援を行っているため、技術能力だけで無くホスピタリティのある要員を探している。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	職場でのIT化が進むものと思います。長年のベテランでなくてはできなかった技術が、若い人でもIT化(マニュアルを通しての見える化)により例えば色々なノウハウをデータベース化して、それらのマニュアルをリアルタイム化できれば、経験の少ない作業員でもベテランと同じ仕事ができるようになる。少子高齢化対策の一環にもなります。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	少子化や高学歴化により高校生の新卒採用が困難になっています。対応としては初任給の高給化で対応しようとしていますが、どの程度まで高額化したら良いかわかりません。地域毎と業種毎の標準指標があれば活用したい。
中小企業	機械製造業	従業員の平均年齢の若返り化。ただし、知識・技能の経験豊かな人材は、健康であれば、年齢・性別・国籍に関係なく活用したい。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	就労前の人材教育をしっかりとしてほしい。社会に出てからなぜ働かなければならないのか分からないようでは話にならない。技術的なことならまだしも、企業が基本的な教育に時間と労力を掛けなければならぬのはおかしい。教育現場は何をやっているのか。即戦力の養成をやってもらいたい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業 製品卸売業	若年世代の就労感覚に戸惑うことが多い。安定した職業でも、ブルーカラー気味の仕事というだけで敬遠されがち。新聞などでは、収入が安定しないので結婚できない、などの情報があるが、気楽な仕事でそこそこ稼げればいい、という価値観が広がっているのもあるのではないかと。レベルの低い大学を淘汰し、稼げる技能を身に着けた人材の育成に力を入れるなど、教育施策の転換を図らないと、労働力不足が深刻化する一途かと考える。
小規模企業	専門サービス業	若年者を過保護に守るのではなく、なるべく早い時期に基礎となる知識や接客を覚えることが、就業意欲に繋がると思う。ここができないと、高齢者や外国人に職を奪われてしまうのではないかと考える。
小規模企業	専門サービス業	若い世代の従業員達に夢がないとか、覇気がないと言われるが、なぜそうなのかを考えなければいけないし、経営者や政治家も世代のギャップを認識してみる必要があると思います。
中小企業	専門サービス業	工業系の高等学校が減少の一途で、このままでは技術者の育成ができなくなり、いずれは建設系の技術者が衰退してしまうため、補完する政策を期待したい。
中小企業	電気機械製造業	雇用制度が、年功序列からジョブ型に変わっていく中で、中小企業では技術者が幅広い技術をこなせる必要があり、若手技術者の育成が課題。若手技術者が、日常の業務に支障のないような学びの場を提供してもらえれば有難い。
小規模企業	建設	建設現場では様々な規制、制約があり、どこの誰でもという訳にはいかず、いまだ労働力不足が続いている。政府には若年労働者にもっと魅力の感じられる建設業界になるような政策を展開していただきたい。
中小企業	建設	建設業の職人の若者離れが顕著になってきており、建築(造形)ものづくりの魅力を後押しする政策などを推進してほしい。また職人の週休2日制が確立できるように日当単価を上げるなどの方策を元請けとなるゼネコンに政府から指導をする必要がある。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	求人広告等を行っても若い世代の応募が無い。この地域の特徴で、お客様が週休2日制の体制をとられていないので、完全週休2日制ができない等、待遇改善が困難。
小規模企業	建設	我々住宅業界の若者不足はひどく進んでいます。弊社は若手の育成について創業時から力を入れており、今後の期待度も高い。しかしながら採用する人材が枯渇しています。災害大国であるこの国が技術者をこれ以上減らしては、対応が困難になってしまいます。政府が舵を取る必要があるのではないのでしょうか。
小規模企業	専門サービス業	我が国の教育制度が悪い。技術系学生については特に基礎知識が極めて低下しており、この結果、残念ながら使い物にならない若手が多い。
中小企業	その他製造業	とにかく、若者が活躍できる環境づくりに全力を注いでほしいと思っています。将来を担う世代が希望を持って伸び伸びと従事できることに重点を置かなければ、この国に未来はないと痛切に感じます。
小規模企業	専門商品小売業	3Kの労働者が圧倒的に不足している。今の若者はキツイ仕事ができない。地方の土木・建設作業員は50歳以上が中心です。このままでは、20年後、土木作業員等の現場作業員が間違いなく不足する。早急に対策を打たないと大変なことになる。

②高齢者

- ・課題：生産性低下や事故リスクの増加等の従業員の高齢化に伴う弊害や負担増の問題、高齢者の雇用継続と若年者登用のバランスの問題等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：継続雇用や定年の延長・廃止に伴う補助金・助成金・税制優遇等の回答が目立った。

規模	業種	内容
小規模企業	その他サービス業	高齢化社会なので、退職年齢をもう少し上げた方がいいと思います。
小規模企業	不動産	当社は70歳以上を5人雇用しています。働く意欲のある人を国をあげて支援するべきです。
中小企業	広告関連業	雇用継続と若い人材登用とのバランスが難しい。60歳以上雇用維持の支援が欲しい。
中小企業	建設	年金支給を60歳に戻し、政府が民間に介入しないこと。国の失策を民間に押し付けないこと。
小規模企業	化学品製造業	作業者の高齢化。若年層の作業者がいない。技術営業者がいない。
小規模企業	専門商品小売業	長期雇用できるような補助や仕組み。
中小企業	機械・器具卸売業	高齢者活躍推進に対応した法整備や多様な労働者活躍の機会拡大の整備。
中小企業	飲食料点小売業	高齢者を採用することによる助成金などの増額・条件緩和。
小規模企業	化学品製造業	高齢者の労働環境と賃金設定の難しさ、定年制引き上げおよび最低賃金上昇による労務費の負担。
小規模企業	機械・器具卸売業	高齢者の雇用について、補助金の拡充などを行政に期待する。
小規模企業	人材派遣・紹介業	派遣先が年齢制限を設けているため、高齢者の雇用が確保しにくい。
大企業	金融	多くの金融機関で共通のものだとは思いますが、定年が延長されているのに役職定年が据え置きであることが疑問。
小規模企業	飲食料点小売業	優秀な人材は、年齢に関係ないと感じるし、年金をもらっていても高給を取るべきと考えます。その際問題になるのが、所得税等の問題なので、高齢者が働きやすくなるべきと考えます。
中小企業	電気機械製造業	高齢者の短時間労働を大いに進めてほしい。若者がますます減少している状況から、60歳以上の高齢者ながら指導能力のある人材を、年齢制限や労働時間制限なく受け入れるシステムを労働法でも緩和すること。
小規模企業	建設	中小企業は大企業と違い新入社員を始め、入社してくれない。よって、高齢化がますます進み、業務内容が絞られて新規分野への進出はますます困難な状況にある。
中小企業	パルプ・紙・紙加工品製造業	製造会社において定年の延長は一部を除いては無理があると思います。現場労働者において60歳以上になると効率が落ちる傾向にあります。体力・気力ともに落ちるので、企業としては60歳定年を推奨します。
中小企業	建設	生産人口の減少、Z世代の雇用意識の多様性に向けて65歳定年制、70歳雇用延長は実効性のある方法である。このための税制優遇などをもっと優先し重きを置いてほしい。
中小企業	教育サービス業	高齢者の労働人口としての有効活用が必要と思われる。元気な高齢者が、自分自身で収入を得られるような仕組みを必要としている。例えば、70歳以上の高齢者を継続雇用している企業には、それに見合った補助金(一時金ではなく)を付加する等の仕組みがあれば、もっともっと働ける高齢者が多くなると思う。
小規模企業	建設	高齢者雇用の段階的、部分的雇用延長などではなく、働く能力意思のあるものは年齢制限なく働ける法制が必要。社会福祉的雇用ではなく主たる雇用の対象として、生活自立と税収確保のための高齢者雇用を認識すべき。
中小企業	運輸・倉庫	運送業界のドライバー不足は深刻で、今は雇用延長で高齢化になっている。すると事故のリスクも抱えて来ており、手立てがないのが実情である。
小規模企業	建設	75歳まで働ける世の中…とか、政策の失敗を棚に上げて、政府にとって都合のいいキャッチコピーや、いい言い回しはやめてほしい。
中小企業	飲食店	60歳又は65歳以上の人材の最低賃金の見直し。労働集約的産業の場合、高齢者はどうしても能力が劣る。高齢者を積極的に採用するためにも最低賃金を二段階化するべき。
中小企業	建設	高齢者の雇用が70歳まで努力義務となっているが、建設業で67歳以降の雇用環境を整えることは難しい状況です。また、65歳までの定年延長についても中小企業としてはリスクが大きいです。しかしながら若い人の入社が少なく、入社してもすぐに離職する傾向が続いていますので、高齢者の雇用延長は避けられない状況です。
中小企業	出版・印刷	社員の高齢化が進んでいる。毎年、平均年齢が1歳上がっていく感じだ。受注がシュリンクする中、成長産業へシフトしたくても厳しい。長年、社業に貢献してきた社員(高齢者)は、今の仕事のまま継続が良いと考えており、新しい仕事へのチャレンジや異業種への転向などとてもない感じだ。中小企業での業種転換は厳しい。
中小企業	家具類小売業	一言でいうと「老害」。定年後、再雇用しているが、就業規則を超えて70歳前後まで働く者が多い。後輩の育成をしてくれれば良いがいつまでも自分が現役だと主張し、後輩が退職して会社が高齢化していく状況。国は定年後再雇用などと聞こえはいいが企業に頼りすぎ。日本の90%は中小企業。一握りの大企業向けの政策はやめてほしい。
中小企業	紙類・文具・書籍卸売業	高齢者の雇用は大切だが、正直一般企業では無理。理由は健康管理のリスクが大き過ぎる。健康管理上の免責がないとリスクが先行。また日本の終身雇用制度では実務能力が無くとも管理職になってしまう。高齢者の活用としては、具体的個人スキルの資格化やAIによる数値化で、雇用側が安心して雇えるようにすることで流動化促進を図ることが基本だと思う。ジョブ型雇用が増えれば使える高齢者も多いはず。
中小企業	金融	年齢、性別など、それぞれを生かす分野があるが、単純な平等論があるのは違和感がある。良さを生かす経営を目指している。高齢者雇用については年齢の上昇によって病気のリスクが高まっていくわけであり、65歳、70歳雇用義務と言われても企業は困る。65歳を超えるとほとんどの人はおじいちゃん、おばあちゃんの雰囲気が出てくる。こういう現実を政府は知っているのか、と思う。高齢者雇用のために人件費が浪費され、若年層はますます損をし、賃金上昇など無理というのが実感ではないか。
小規模企業	運輸・倉庫	今後少子高齢化人口減がますます進む日本で、最低賃金の上昇は競争力を付ける点でも必要だと理解しておりますが、同じ時給ならば、それなら年齢の若い人を採用した方がいい、というようになるのは企業としては当たり前。どんどん最低時給を上げると、高齢者の方の雇用は減ってゆく悪循環になりかねない。それならばあくまでも能力の判断という側面もありますが、高齢者時給を設けて、高齢者の方にも社会のつながり、働いていただくことでやりがいを見出して生活していただくことも必要なのではないかと考えます。

③女性

- ・課題：女性の活躍推進、女性管理職の育成・登用等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：女性が活躍できる労働環境の整備や待遇改善に対する補助等の回答が目立った。

規模	業種	内容
大企業	その他サービス業	女性雇用比率が一定以上の企業に対する優遇制度。
中小企業	化学品製造業	女性管理職の育成・登用。
中小企業	建設	女性活躍の投資への助成金新設。
大企業	飲食料品卸売業	女性活躍の場の推進等、山積。
中小企業	その他の卸売業	女性活躍のさらなる促進。
中小企業	情報サービス業	女性の活用と社内教育制度のブラッシュアップ。
大企業	リース・賃貸業	女性の活用が進んでいない。子育て世代への資金以外の援助体制を強化する必要がある。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	女性が子育てしながら、正社員として活躍できるように保育所の充実をしてほしい。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	女性やLGBTが働きやすくするために、更衣室やトイレを整備したい。補助金などがあればと思う。
中小企業	化学品卸売業	能力の高い女性を登用したいが、責任感の薄い女性が多いと思う。
中小企業	その他の卸売業	日本はいまだに性差別が根深いと思う。政府主導の積極的なアウトラインの策定に期待します。
小規模企業	不動産	言葉だけ&表面上の女性推進は無意味。性別の如何にかかわらず実力主義とすべき。
中小企業	その他サービス業	政府内(自民党内)のジェンダー平等に対する意識の低さが時代と合っていないことをしっかり認識してもらいたい。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	弊社は、女性の雇用を精力的に推進しています。これによる経費は当然必要であり、収益から捻出せざるを得ない。警備業の女性進出の販路を拡張する仕組みに期待します。
大企業	情報サービス業	女性管理職比率等、数値で誘導するのではなく、自然体で多様化が実現するような社会にすべきで、まずは政府から口先だけでない実質的な変革をすべき。
小規模企業	医薬品・日用雑貨品小売業	弊社の業態では(化粧品販売及びフェイシャルエステティックサロン)顧客が女性限定であることから、人材も本部を除き女性の雇用に限られる。扶養控除の金額、出産育児に関する支援等の充実を期待する。
中小企業	化学品製造業	地域柄もあって外国の方の受け入れはなかなか難しい。女性の活用については中間管理職がゼロながら、役員はいる(男女比率50%)。女性中間管理職の育成が課題。
中小企業	運輸・倉庫	仕事の性質上(サービス業)もありますが、女性の積極的な採用を心掛けています。勤務時間など希望を取り入れるようにしております。
小規模企業	農・林・水産	近年、女性の業界進出が増えて来ているので、就業環境の整備を進めて行きたいと思うが、できれば補助金などを出していただきたい。
小規模企業	化学品製造業	業務の自動化を推進して、男性だけでなく、女性など、力弱き人でも、多様な人材と働ける企業して期待される会社を目指す、その手助けを政府にお願いいたします。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	性別や人種に関しての差別ではなく、区別という認識を国が持ってほしい。その区別という認識がないので、全てが違った方向に行っている。
小規模企業	建設	建設業で現場作業が多いため、女性の採用が難しく、また女性の募集もありません。環境整備や待遇改善をしても女性が工事現場の作業を志望するとは思えません。その部分に性差があることをまず認めることからスタートすべきだと思います。
中小企業	飲食店	特に男女均等雇用の観点で、女性比率を定量化したがる傾向があるが、そもそも生物学上、向き不向きがあるはずなので、業種業態できっちり区別しないと目的が何か分からなくなっている。適した人材を選んだ結果、それが男性だった・女性だった、とすべき。
中小企業	旅館・ホテル	女性活躍を義務化するなどという男女差別を止めてほしい。公平と平等は全く違う。女性の幹部が少ないのは女性が幹部になりたがらないのが原因であることは統計上明らかなので、そこを無理やり数だけ増やそうとしても、会社も女性本人もユーザーも全員不幸であり、いいことが何もない。最も重要なのは、見せかけの数(比率)ではなく、女性が進出したいと思える環境を世の中に整備することではないでしょうか？数合わせをしても本末転倒です。

④障害者

- ・課題：様々な障害を抱える方が安心して働くことができる労働環境の整備、企業規模や業種によっては障害者の雇用が困難である等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：相談機関の充実化、障害者と企業のマッチングシステムの整備、障害者の雇用や労働環境の整備に対する補助等の回答が目立った。

規模	業種	内容
小規模企業	運輸・倉庫	様々な障害を持たれる方の採用、労働環境を整えて行く上で、その人材の税法上の優遇、政府によるサポート(援助)などが必須であると考えております。
小規模企業	飲食料品・飼料製造業	弊社では5名の障害者を雇用しているが、市や道からの補助等はほとんどなく障害者福祉に対する対応がまだまだなところを感じます。国も「特定求職者雇用開発助成金」くらいの制度しかなく、障害者を本気で社会参画させたいのか疑問です。
大企業	専門商品小売業	弊社では、特に障害者雇用という面では遅れている。そもそも弊社は石油・ガス・自動車・農業機械を扱っている会社であり、それなりの資格を必要とする狭い世界の会社である。
小規模企業	飲食店	半身不随の従業員、高齢の従業員がいます。採用に職安を通さないと補助がなかったりするので、柔軟にもらいたい。半身不随の従業員はやはり、一人前の仕事はできない、けれど働きたい気持ちを尊重したい。少しでも補助があればもっと働かせてあげたい。
中小企業	再生資源卸売業	当社は障害者雇用を得意とする一方で、障害者の社員の親御さんが高齢化していく日が近く訪れる。その際に障害者の社員が安心して働ける環境を提供するのが課題であり、また企業努力では難しい面も多く、そこに支援を期待したい。
中小企業	その他サービス業	中小企業に障害者雇用の罰金を強要する制度は廃止してほしい。
中小企業	自動車・同部品小売業	性同一性障害などの方々への性別適合手術などの補助やその後の支援策についてサポートが必要と考えます。
中小企業	娯楽サービス	障害者雇用に積極的に対応している。また、男女ともに育児休暇・介護休暇が取得できる体制を確保していきたい。
大企業	医療・福祉・保健衛生業	障害者雇用に関し、数値目標を達成できない場合の「反則金」的なものを取りやめてほしい。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	障害者雇用に関しては今の時代は良くなってきている事を実感する。しかし仕事のミスマッチの原因が教育にある事と、仕事とお金と人生の抛り所と言う所が偏りすぎ、極端には宗教にのめり込んだり、拝金主義的な人生観を持ってたりと言う事になっている。やはり人道教育(公衆観や道徳観、人生観)が不足なのだと思う。(教育現場だけでなく家庭等生活現場も含めて)
中小企業	人材派遣・紹介業	障害者の雇用にしても従前より努力はしているが、あまり上手く行っていない。中小・零細企業では適材な職場を見つけるのは難しいのが現状である。
中小企業	機械・器具卸売業	障害者雇用を求められていますが、簡単には解決しない。民間任せにせず政府も具体的に支援してほしい。
中小企業	建設	障害者雇用の準備が必要となり、職種分析や新たな職種の検索等を行うことが必須である。相談できる機関を増やしてほしい。
中小企業	機械・器具卸売業	障害者雇用に関して、なかなか当社で仕事ができる方が見つからない。規定までの人数に達せず、費用負担している。マッチングできるようなシステムがあれば。
大企業	機械・器具卸売業	障害者雇用の推進が叫ばれているが、身体的なハンデではなく、精神的な悩みによる障害者認定が増加しているため、業種によっては雇うことが難しいことが多々あると思われる。そのため、増えてきたからその方々への雇用を促進しようではなく、障害認定者が増えないようにケアを含めた制度作りが必要に思える。対処療法のような対策は楽だろうが、根本的な解決にはならない。
中小企業	飲食料品小売業	障害者雇用の実現。
中小企業	電気機械製造業	障害者は多くの場合、義務教育時点から健常者とは異なる環境下におかれている。これを社会に出たタイミングで急に融合させようとする点が、障害者雇用が伸び悩む原因の1つではないかと感じている。もっと早い段階、若い段階から、障害者、健常者を同一環境で取り扱う教育体制の構築を望む。
中小企業	不動産	障害者の働きやすい職場作り。
大企業	機械・器具卸売業	傷病者が増えてきているので、障害者雇用促進策を厚くしてほしい。

⑤外国人

- ・課題：外国人労働者の人材確保、在留資格に関する手続負担、業務上必要な日本語習得への対応、宗教・文化・習慣等の異文化理解への対応等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：在留資格の規制緩和、手続の簡素化・迅速化、日本語教育、移民受入れの是非等、非常に多くの回答が得られた。

規模	業種	内容
中小企業	旅館・ホテル	外国人労働者への規制が多すぎる。
中小企業	建設	外国人労働者の規制の緩和。
小規模企業	飲食店	外国人雇用をもっと自由にするべきである。
中小企業	娯楽サービス	外国人雇用の法的制約があり、当業界で採用ができない。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	外国人雇用に関して、諸手続が多すぎる。
中小企業	化学品卸売業	日本における外国人の就労制限がより緩やかになることを願います。
中小企業	飲食店	他国籍の人材採用の条件を全業種で緩和して、現状より更に企業が採用しやすい環境作りを期待します。
小規模企業	リース・賃貸業	入国管理法を変えるべき。この部分こそ規制緩和するべき。
小規模企業	建設	外国人の労働者が短期ではなく長期間労働できるようにお願いします。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品製造業	外国人材について、制度を利用するのではなく普通に動かしてほしい。
中小企業	旅館・ホテル	海外の人材の積極的活用と手続の簡素化。
中小企業	リース・賃貸業	海外の方が日本で働く際の手続について、時間や手間が多く掛かるため、簡素化してほしい。
中小企業	運輸・倉庫	労働市場への外国人労働者の参入緩和、職種制限の撤廃。
小規模企業	運輸・倉庫	海外労働者受け入れ基準の緩和。
大企業	化学品製造業	工場労働者の確保に苦戦する地域があり、外国人労働者の期限や職種などの規制緩和を期待する。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	外国人労働者を雇用しやすくしてほしい。熱意が双方にあっても、規制がネックとなって進まない。
小規模企業	建設	外国人労働者を雇用しているが、就労の区分が細かく規制されていて非常に扱いづらい。
中小企業	運輸・倉庫	大型トラックドライバーの外国人材の登用(免許制度改革、就業規制の緩和等)。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	既に数名の外国人が在籍しているが、外国人を雇用するに当たっての手続の簡素化。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	シンガポールや産油国並に外国人労働者を雇用できるよう、法を変える。
中小企業	運輸・倉庫	外国人材の受入拡大。人材派遣や海外人材等、導入の経緯や法的拠り所はあると思うが、正面きって「人手不足対応策」と言えないものか、疑問も感じる。
中小企業	専門サービス業	外国人労働者や難民の受け入れに関する規制を緩和して、日本で長く働きたい人たちが自由に労働力として力を発揮できる社会にしてほしい。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品製造業	外国人労働者の受け入れを積極的に進めてほしい。実習生よりも労働者を増やした方が良いのではないのでしょうか。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	外国人労働者の導入ハードルを下げること。日本人が働かないなら外部労働力が必要。仕事と家庭の両立支援策が十分でない。保育園とか補助拡大とか。
中小企業	パルプ・紙・紙加工品製造業	外国人労働者の就労制限が厳しすぎる。外国人労働者は日本人が嫌がる仕事に従事する機会が多いので、日本人の雇用を圧迫しないのだが、入管の在り方を変え、外国人受け入れを拡大しないと、労働力不足による企業の衰退と海外移転が進んでしまう。政府は真剣に考えるべき。
小規模企業	その他サービス業	外国人労働者の雇用枠の規制を緩和しないと、日本人労働者だけでは将来は労働力が足りない状況が続きますので、緩和を。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	外国人技能実習生制度の見直し。職種の多様化や優良人材の在留期間延長。
中小企業	建設	技能実習生の運用を柔軟にしてほしい。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	技能実習生でもっと日本にいたい人はもっといられるようにしてほしい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	外国人実習生の特定技能の職種を限定するのをやめて、全ての業種に特定技能を採用していただきたい。
中小企業	飲食店	外国人実習生の導入可能業種の拡大。どんな業種でも導入できるようにしてほしい。
中小企業	輸送用機械・器具製造業	技能実習生制度を廃止して労働者の入国を緩和すべき。
中小企業	化学品製造業	技能実習生に係る経費(印紙等)を低減してもらいたい。
中小企業	農・林・水産	技能習得に係る助成制度の更なる充実を期待している。
中小企業	建設	多様な働き方への法整備。外国人の就労条件改善(技能実習制度の見直し含む)。
中小企業	飲食料品卸売業	人手不足の折、企業間で外国人研修生の貸し借りができるようにしてもらえると、非常に助かる。
小規模企業	建設	海外からの技術研修生制度の撤廃を本当に考えていかなければ、とんでもない偏りが発生している。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	特に外国人、研修生制度で労働力不足を補填できてはいるが、付帯する出費はかなり嵩み、統合して言えば日本人を雇った場合と比較すると倍近い経費がある。その辺りの政府対策を講じていただければ幸いです。
中小企業	電気機械製造業	外国人登用(実習生、特定技能者)の手続が複雑で時間が掛かりすぎる。必要以上に提出書類が多い。もっと簡素化が必要です。納税証明や謄本等の提出を毎回要求されるが、役所の横の連携で提出は省略できると思う。
中小企業	その他の卸売業	外国人実習生受け入れ適用職種に関して、環境的な職種を増やしてほしい。人員不足の解消に使われている感あり。
中小企業	輸送用機械・器具	技能実習生制度を廃止してほしい。管理団体を儲けさせているだけ。管理団体には役人の天下りが多く、問題が多

	製造業	い。また、家族の帯同の禁止等の非人道的な項目も多い。それよりも出稼ぎ労働者として正式に認定し、保護する仕組みを作るべき。出稼ぎ労働者管理庁的な仕組みです。違反した企業には厳しい罰則を与えるべき。さもないと外国人労働者に選ばれない国になってしまう。
中小企業	化学品卸売業	技能実習制度を廃止して、海外の人材を国内で普通に働けるようにしてほしい。円安がひどくなり、状況は難しくなっているが、人材不足のひどさを解消させてほしい。
小規模企業	化学品製造業	技能実習制度の本音と建前がある。外国人労働者を受け入れる制度を刷新しなければ、労働者を獲得できない。
中小企業	化学品製造業	外国人実習制度＝奴隷制度の考え方を払拭してもらいたい。外国人人材が日本に永久滞在できるように、税制を考えてもらいたい。例えば、所得税、相続税、社会保障制度を守るコストが高すぎるなど。
中小企業	建設	技能実習生や特定技能の外国人が増えているのに、作業現場の入場拒否案件が多数あり。理由は書類が大量&難解なため。雇入れ会社の責任の下に簡単にしてほしい。日本人の書類も増加の一途なので、減らしてほしい。
中小企業	出版・印刷	技能実習生の枠組みを見直し、必要な人材は業種問わず、年数制限をなくしてほしい。実習生から一般正社員として雇用できるような道筋を作ってほしい。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	外国人労働者の受け入れ検討。あわせて、技能実習制度の見直し(技能実習生・特定技能の外国人に関しては、本件制度が難しいので、人件費がかなり高騰している。技能実習生の管理費用が高騰。もっと簡単な制度への変更が望まれる)。この制度は中間の管理会社が必要で、余計な経費がかかる。中小企業への負担が大きい。
小規模企業	建設	中途半端な技能実習制度は廃止し、外国人労働者をあらゆる業務で受け入れるべき。ただでさえ円安で、優秀な労働者が来日しなくなることが想定されるのに、他国より遅れて受け入れ可能にした場合、質の高い人が来なくなる可能性が高まるだけとされます。
小規模企業	農・林・水産	優秀な外国人を適正に受け入れるため、本国の送り出し機関の体制のチェックをしっかりと行ってほしい。不当な借金を背負い、入国している技能実習生は不幸な人生を歩む可能性が高い。
小規模企業	飲食店	留学生の就労時間、外国人の在留資格。
小規模企業	建設	留学生等の就労において規制緩和が必要。
中小企業	人材派遣・紹介業	外国人労働者、留学生へのより柔軟な対応。
小規模企業	建設	研修目的などといったまどろっこしい、問題を多く抱えた制度ではなく、労働者として入国を認めるべき。ブローカーが暗躍し、留学生が奴隷のような扱いを受け、今治タオル下請け会社で生じた悲劇を再び起こすだけ。
中小企業	人材派遣・紹介業	外国人労働者の特定技能のビザの情報がなすすぎる。しっかりと使えるようにもっとアナウンスしてほしい。
小規模企業	その他	特定技能が一部の職種にしか認められていないのは不公平。
小規模企業	建設	外国人の特定技能者の申請の簡素化。
小規模企業	飲食店	外国人労働者(特定技能)の制限緩和(5年をもっと延長、毎年のビザ更新を5年以上に延長)を願う。外国人に対して厳しすぎる。年金保険料など日本人と同等に引かれるが、受け取る年金額は少なすぎる。
小規模企業	飲食店	特定技能等、付け焼刃でのルールに非常に困っている。もう少し簡素化して、同じ人として働ける環境を作るべき。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	弊社も労働力確保のため、数か国から特定技能・技能実習生を就労させているが、やはりコミュニケーション不足によるトラブルもあり、これが一番の課題であると考え。政府には、特定技能の更新が現在1年更新となっているが、これを延長してほしい。特定技能の方が増えると更新業務が煩雑となるため。
中小企業	建設	労働力確保に向けた取組として、特定技能の対象業務を拡大してほしい。特に、目的は異なるが技能実習の対象業務とのアンマッチを解消してほしい。
小規模企業	不動産	技能実習・特定技能等の在留期限の延長、又は他の就労系資格の緩和を期待したい。
小規模企業	人材派遣・紹介業	外国人労働者が自由に働ける在留資格が必要。
小規模企業	人材派遣・紹介業	在留資格基準の見直し、在留期限申請期間の短縮、出入国管理局の人員体制や業務改善、鎖國的指向が強い担当あり、基準の標準化。
小規模企業	人材派遣・紹介業	日本人の人口が減少し人手不足である今、外国人労働者を積極的に採用するために、在留資格を緩和してほしい。
中小企業	飲食料品卸売業	外国人従業員の採用や労働環境の整備について、ある程度の基準を満たした企業における外国人従業員の在留期間延長の審査の緩和(カテゴリー1の企業の対象拡大、基準緩和など)、特定技能1号の外国人従業員の在留期間年数制限(5年)の期間拡大。
中小企業	建設	労働人口が減少する現代において、外国人の雇用は必要不可欠。特に建設業界において、彼らの活躍は今後の技術を担う存在になると思われるが、入国管理局の対応はお粗末すぎる。担当者によって対応が変わり、在留資格の更新がされないなど、あってはならないことだと思うが、実際我々も雇用している大事な戦力が、入管の対応によって在留資格の更新ができず、帰国させざるを得ない状況が起こっている。もっと親身に対応してほしい。
中小企業	建設	在留資格「技術」で就労する外国人は現場の業務ができないという不可解な制度の廃止。「技能実習」以外で建設業に従事できる仕組み。在留資格で就労制限を設けている制度の見直し。外国人への土地の販売制限。外国人の参政権を認めないことを制度化。外国人が自由に働ける環境を整備してほしいが、自国化するの禁止してほしい。
中小企業	専門サービス業	外国籍の従業員のビザ発給の簡素化。採用を躊躇してしまう懸念がある。
中小企業	その他サービス業	就労ビザを複数年の更新にしてほしい。
中小企業	旅館・ホテル	外国人就労ビザ。国際化する観光業の中で、就労ビザの対象業務が現実に即していない。日本の学校を出て日本での活躍を真剣に考える人たちにとって、現行制度は業務が指定されキャリアアップの機会が損なわれ、昇進・昇格にもハードが生じている。特定技能は年限期限や管理フィーが高く、日本での活躍を真剣に希望する人にも企業側にもメリットが無い。国の制度は宿泊産業を単純労働としか見ていないと感じる。
中小企業	機械製造業	就労ビザをもう少し短期間で簡単に出してほしい。技能実習生が実習を終えた後も日本で働き続けられる制度の間口をもう少し広げ、迅速に審査してもらいたい(審査に時間がかかりすぎて、諦めて帰国してしまった人がいる)。
中小企業	その他の卸売業	海外の人材を中小企業でも簡単に雇用できる体制を整え(就労ビザの発行の簡素化等)してほしい。
中小企業	機械製造業	将来にわたり当社の技術やノウハウを伝承・継承すべき若手のエンジニアの確保のためであれば、性別・国籍は問わないので、外国人の就労ビザの取得を簡素化してもらいたい。
小規模企業	繊維・繊維製品	人材確保に外国人を入れるなら、ワークビザなど正式に管理できる体制を作ってもらいたい。実習生制度などまや

	服飾品製造業	かしはかえって将来に不確定要素を生み出す。
中小企業	人材派遣・紹介業	ビザの取得の拡大、特定技能の拡大、不良管理団体の撲滅、もう少し柔軟な働き方ができるように。また、柔軟な社会保険の適用を望む。
中小企業	機械製造業	外国人の業務内容に制約があり、ビザが下りない状況がある。
中小企業	旅館・ホテル	外国人労働者を雇用する機会が増える中で、就労ビザの種別を増やしてほしい。例えば一般の企業であれば、技術・人文知識と技能・特定技能となるとその差は大きく、即戦力人材採用となると人文知識は高度で職種によっては取得できないし、技能は能力不足で即戦力としては不向きなので、その中間として、能力は高いが職種の限定幅が広いという取得種別があれば助かります。
中小企業	出版・印刷	円安を何とかしないと、優秀な人材は日本に来ない。
大企業	各種商品小売業	円安による外国人労働者の日本離れ。
小規模企業	建設	円安で外国人労働者は入ってこない、及び現在日本に在住している者は母国への送金を止めている。
小規模企業	機械製造業	人材不足のため、外国人労働者を雇用しているが、彼らの母国への仕送金が円安のため減少している。このままでは外国人労働者が日本から減ってしまう。
中小企業	旅館・ホテル	円安に起因し外国人労働者が減少している。外国人労働者で人手不足をカバーしたいが、海外と肩を並べられる程度の賃金が支払えていない。
小規模企業	建設	我が国は円安が進行し、海外の労働者が働きづらくなってきている。国内で得た所得は為替の関係で、目減りしてしまう。日本に働きに来て、割が悪くなってきている。国内の外国人労働者は減少する可能性が高い。これを改善する対策を早急に検討していただきたい。
中小企業	その他の卸売業	既に日本以外の国籍を持つ従業員を採用して10年以上経つが、特に問題もなく、給与・賞与も社内の上位である。ただし、円自体の価値が下がり始めているので優秀な人材を取り逃がす危険もある。ここ最近の過度な円安は人材流出の危険がある事も考えてほしい。いい円安・悪い円安という事ではなく、客観的に円の価値が下がっているという現実を直視してほしい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	日本人労働者が不足している業種は、外国人がスムーズに働ける環境にしていただきたい。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	外国人労働者拡大のための生活支援(住居支援、言語教育の支援、健康保険の適用)。
中小企業	各種商品小売業	外国人労働者を積極雇用できる体制を作してほしい。
中小企業	情報サービス業	外国人労働者を確保しやすい環境整備をしていただきたい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	法の整備を進めて、他国の人材にも安心安全な国、日本で働く事に価値を見出してもらうような政策を。
中小企業	飲食料品卸売業	中小零細企業では外国人労働者への環境整備やフォロー体制の構築は困難。
中小企業	専門サービス業	技術者として勤務する外国人職員の永住権取得や家族を呼び寄せやすい環境の整備。
中小企業	機械・器具卸売業	外国人労働者の働き方について、実情に合っていない面は改善していただきたい。
大企業	各種商品小売業	外国人労働者が日本に働きに来やすい(若しくは定着しやすい)環境づくり。
大企業	人材派遣・紹介業	海外の方が日本で住みやすく、働きやすくなるためのサポートをもっと真剣に考えて整備してほしい。
小規模企業	農・林・水産	外国人労働者が安心して働ける環境の整備(相談窓口、社会保障制度)。
小規模企業	建設	当社の課題は外国人労働者の受入体制が整っていない点です。政府に期待する点は、外国人労働者の受入を簡易にしてほしい、従業員の解雇等の自由度を高めてほしい、以上です。
中小企業	情報サービス業	多国籍の人々が平等に国内で働ける環境は大切。弊社ではスリランカ人を正社員雇用しているが、言語以外に全くの問題は発生していない。積極的に推進すべき。
中小企業	飲食料品小売業	外国人労働者受入れ態勢の整備、外国人留学生の労働条件の緩和、配偶者控除の所得要件の緩和もしくは撤廃。
小規模企業	繊維・繊維製品・服飾品製造業	日本は、労働条件が厳しく諸外国からの労働者が減ってきている。労働基準監督署などは、ある一定の企業のみには厳しいと思います。
中小企業	機械製造業	外国籍従業員の家族帯同を進めているが、妻の受入れ環境が市町村によって大きな差があって苦勞している。
小規模企業	機械製造業	地方の中小零細企業が、外国人労働者を積極的に雇用できるような、国の仕組みの整備、公的機関の指導、アドバイス、援助を国の施策として総合的に、かつ強力に推進することが必要と思われます。
小規模企業	金融	賃貸住宅を借りる時の障害をなくすよう不動産業界へ働きかける必要がある。国籍で賃貸住宅の申込制限がある。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	外国人労働者の採用に関するプラットフォームの提供。採用、活用のノウハウが無くとも取り組めるようにサポートがあると挑戦しやすい。
大企業	金融	外国人労働者の雇用に関わらず、母国に帰国した優秀な人材が、再度訪日でき、正社員として働きやすい法整備を行う。単純に労働者数を増やすのではなく、選別できるように工夫する必要もある。
小規模企業	不動産	多様化の進展の中で、どういった条件を満たせば外国人を継続的に雇用し続けられるのかを継続的に例示願いたい。古い慣行は廃止し、現在の雇用環境に合った制度にしてもらいたい。
中小企業	機械・器具卸売業	人材不足が顕著になってきている中で、海外からの人材を採用するための労働環境の整備が全くできていないため、まずは基本的なことから学んでいくことが必要であり、その動きを始めたい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	外国人労働者が安心して希望をもって働ける環境と法律の整備が必要。出稼ぎ感覚ではなく、意欲とスキルで定住したくなる法律が必要。
小規模企業	飲食料品・飼料製造業	人員の国際化が急速に進んでいますが、社内体制が追いついていないので、国際人材の雇用についてケアをしてくれる機関を設けてほしい。
中小企業	建設	弊社は今のところ多国籍の人材を必要としていないが、今後そうなった時点を想定すると、やはりその人材に対する生活環境補助金をいくらかでも援助していただきたいと思っています。
中小企業	出版・印刷	国内の色々なところに外国人が参加しやすい環境を整備するとともに、給与、労働環境等を整備してゆく必要があると思います。
小規模企業	建設	外国人労働者を雇用する上での住環境を整える等の経費についての補助金や助成金の創設。また個別事案に応じた相談窓口の開設。ただし、建設業はキャリアアップシステムに加入していなければ外国人労働者を雇用できない

		ので、国籍云々の問題以前。
中小企業	化学品製造業	外国人労働者がモチベーションを上げられるような制度設計を早急に行ってもらいたい。外国人労働者に対して健康保険料の徴収は理解できますが、厚生年金を徴収することは理解できません。本人達への説明で一番困ることです。円安の進行で日本に対して賃金の魅力が低下しているため、現状のままでは他国に人材が流出していき、人手不足が加速していくと思います。弊社は零細企業なので、外国人従業員に対しては賃金だけでなく、やりがいや享受できるような取組に努めています。
中小企業	飲食店	外国人労働者(特定技能等)の身分保障、人権問題の解決など、移民を含めて考え方を議論すべき。女性や高齢者が働きやすいように、旧態依然の税制、社会保障と一体となり改正が必要。社会の変化に諸制度が追いついていない。
小規模企業	農・林・水産	公的な日本語教育サービス。またはそれに準ずる団体への補助・サポート。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	客先注文書(日本語)の解読ができないと仕事にならない。
小規模企業	不動産	海外の人材を活用することが必須の環境。但し、言葉の壁が大きく、海外人材の雇用環境を整える意味で、それらの人たち向けの日本語教育のシステム導入などの政策強化をお願いしたい。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	国の違う人を雇うと常識の概念が違い、説明するのに時間が掛かり、なおかつ最終的に理解してもらえないことがある。日本人なら説明する必要のないことなのに。例えば、1分の残業も嫌だと拒否され、何度説明しても自分の考えを変えない。
中小企業	その他の卸売業	言葉、宗教、文化の違いによる社員の理解が不可欠である。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	外国人労働者を雇用するための、日本語教育の制度を進めてほしい。
中小企業	情報サービス業	日本人ネイティブと比較すると、どうしてもパフォーマンス低下は当初は避けられないので、その分の補助金を期待したい。
中小企業	機械・器具卸売業	日本語の話せない社員のOFF-JTができない。英語または母国語での研修等を地方自体が実施する施策を考えてほしい。
中小企業	その他の卸売業	日本語、日本文化の教育の場の推奨と助成金の充実。
中小企業	電気機械製造業	いまだ、言葉の壁や風習の違いで受け入れには躊躇する。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	国籍に合わせた(文化・習慣等)人材育成の必要性。
中小企業	旅館・ホテル	日本の労働環境や法律と、就労する方の国籍による文化・習慣・言語の違いによる認識のずれなどが度々発生するため、世界の多数を占める基準に環境を合わせていくのか、日本独自の環境として今後も進めて行くのか、方針を示してほしい。
中小企業	運輸・倉庫	外国の方に対して、日本語を話せることその他に、伝票等を読んで内容を理解出来ることや日本語を書くこともできるような支援をお願いしたい。
中小企業	情報サービス業	海外の方の宗教上の対応。
中小企業	建設	外国人を雇うには、宗教・言葉が障害になるので雇用できない。特に、専門用語。
中小企業	建設	外国人労働者を採用するにあたり、言語や習慣などハードルが高いので、支援策をもっと実施してほしい。
大企業	情報サービス業	特に国籍の異なる人材を採用する場合は、言語や文化の違いによるコミュニケーションの壁を取り除く必要があり、そこが難しく感じる。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	技能実習生ではなく、通常の勤務を可能にするような労働市場の開放ないし移民受け入れを進めてはどうか。
中小企業	飲食店	もっと就労移民を増やしてもらいたい。稼ぐ意欲が乏しい日本人よりも、稼ぐ意欲がある外国人をもっと雇ってほしい。地方に就労外国人を増やしてほしい。
中小企業	人材派遣・紹介業	外国人を積極的に採用したい。子供を増やせないなら移民の受け入れを真剣に検討するべき。ただし、日本の賃金が近隣諸国に見劣りしないようにする政策も重要。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	移民政策をどうするか、真剣に検討してほしい。
小規模企業	飲食料品卸売業	外国人の移民を部分的に受け入れること。
小規模企業	情報サービス業	移民を受け入れて消費市場を拡大して、日本人の出生率低下をカバーしましょう。
小規模企業	農・林・水産	移民の受け入れ、ないし、労働力不足を補うための大胆な社会変革。
中小企業	その他製造業	移民の受け入れ就労ビザ、永住権の規制緩和。
中小企業	機械・器具卸売業	親日国からの移民・移住の促進。数年間・数万人規模で。
小規模企業	専門サービス業	働き盛りの移民の推進や国民性の混合化。
小規模企業	建設	労働人口減少が今後ますます加速する状況で、なおかつ業界的にも新規参入者の確保もままならず、短期間である程度労働力を確保しようとすれば積極的な移民政策が必要なのかもしれません。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	DXを推進することで、外国人労働者に頼らない社会にしてほしい。
小規模企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	移民に頼ることなく、自国民が子どもを産み人口減を増加に転じさせられるような政策が、当社だけでなく全産業に有効だ。
小規模企業	専門サービス業	特にありませんが、移民政策はやめていただきたいです(ヨーロッパ等で散々失敗しているため)。
中小企業	建設	住宅購入者は、外国人の作業員を望んでいないことが多い。
小規模企業	電気機械製造業	外国人を採用する気にはなれません。海外で散々な目に遭いました。
中小企業	機械・器具卸売業	安易な外国人労働に頼らず、賃金上がる環境を整えてほしい。
中小企業	建設	先年のヨーロッパ、アメリカの失策を勉強し、むやみに外国人労働者を入れない。短期では良くても、長期では様々な面で悪くなる。
小規模企業	建設	海外からの人材の受け入れを増やすことによって、さらに日本人の働く場所が減少及び賃金が上がらないという悪循環になっていると思われる。日本人に対しての対策が必要だと感じる。

中小企業	専門サービス業	技術の海外流出が無いようにしてほしい。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	国籍を問わず問題があるように思う。技術力が日本から流出するのではと思う。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	ある一定の学歴・特別資格者のみ迎える。一般外国人は不要。将来的に問題となるだけ。
小規模企業	機械製造業	外人の従業員を採用するつもりはない。
小規模企業	建設	現社員が外国人労働者を受け付けない。
中小企業	運輸・倉庫	バスの運転士は大型二種免許取得が採用条件で、またサービス業の側面が多く、外国人労働者を採用するには躊躇する。
中小企業	運輸・倉庫	国籍を問わないという考えは大変な間違い。日本中の技術が盗み放題の現状を速やかに改善することが必要。
小規模企業	化学品製造業	外国人労働者を受け入れるのは良いが、受け入れ先と合わなかったなどの理由から退職した労働者が不法滞在や犯罪行為に手を染めることがないように、しっかりフォローする受け皿を準備してもらいたい。弊社のある地域は外国人労働者が多い地域だが、治安が悪化していると感じることが増えた。
小規模企業	機械製造業	外国人による農作物や家畜の盗難が後を絶たないので何とかならないものか…。
小規模企業	電気機械製造業	当社は特定顧客なので、多様性のある人材確保は技術の流出も懸念されるので、簡単に雇い入れは難しい。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	外国籍の人材は、業務への適応能力を見極めるための判断材料に欠ける。
小規模企業	機械製造業	国籍を問わず正しい有能な人材であれば結構なのですが、社会問題が多く、リスクがあまりにも大きいいため、躊躇します。人物個人の保証人制度等、雇用の透明化を図ることを願います。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	外国籍の方の就労について規制を設けた方が良いと思います。
中小企業	情報サービス業	外国人労働者の受け入れを停止してほしい。低コスト低学歴の定住外国人が多くなると治安が悪くなり、社会保障コストも上昇する。場当たりの対応はやめてほしい。
大企業	医療・福祉・保健衛生業	安易に外国人労働者を求めてはいけません。彼らは奴隷ではない。一方、日本国で悪さをする外国人は不要である。
中小企業	運輸・倉庫	外国人労働者や外国人研修生は、一旦職場を失うと犯罪に走る可能性が高いので、むやみに外国人労働者や外国人研修生の受け入れ人数を増やさないでほしい。
小規模企業	不動産	外国人の採用を促すようなことはまさしく外圧ではないのか。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	海外労働力よりも国内労働力育成への助成強化。
中小企業	情報サービス業	外国人の活用ではなく日本人を優先して活用すべき。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	日本国は日本人の国家であり、日本人のために政府はあるべき。
小規模企業	不動産	外国人への偏った補助・支援を強化し、日本国民の生活を窮屈にしているのを、政府として機能してほしい。
中小企業	その他の卸売業	法務省、入管の姿勢と世界の考え方が違うように感じる。このままの姿勢では、世界の意欲ある人材が日本に来なくなるのではないかと心配。
中小企業	各種商品小売業	労働者不足は全ての業種同じはず。だが、職種による差別化がある。海外からの労働力を移入しなければ、持続不可能な業務が多い。海外からの正規雇用の道を開いてほしい。
中小企業	その他製造業	弊社は製造業ですが、需要(注文)に対して人手不足により対応ができない状況があります。現在の若い世代の社員は、働き方改革により、より自分の時間を優先する傾向にあり、以前のようにまいかない現状もあります。海外研修制度を利用して、外国人労働者の採用を検討したいが、弊社が製造している製品は、ニッチな商品であり、研修制度に当てはまる職種や作業が当てはまらない現状があります。もし可能であればその対象となる範囲を広げていただくと助かります。
小規模企業	飲食料品・飼料製造業	弊社は、年齢や性別をあまり重要視していないが、外国人労働者については政府が保証する機関からなら受け入れを考えられます。外国人労働者は賃金だけでなく宿泊施設等の問題もあり、人件費増になってしまいます。
中小企業	運輸・倉庫	弊社にも障害者、外国人労働者がいます。外国人労働者は人材派遣を利用しています。きっと、人材派遣会社は補助金をもらっているのかと思いますが、実質的に雇用するのは、派遣先であります。派遣先で指導教育しているのが実態です。派遣先に対する教育指導費の補助金などがあると助かります。実際、仕事を覚えるまで外国人労働者は時間を要します。
中小企業	機械・器具卸売業	弊社では既に年齢・性別・国籍を問わず人材を採用しています。6/11人が女性で、2/11人が外国籍。2/11人が元外国籍。政府に期待というのは分かりませんが、文化の違いなどで理解ができない難しい事もあるが、経営陣が多様化を受け入れる事ができるかどうかだけと考える。
小規模企業	その他の卸売業	弊社では2014年から、外国人社員を登用し、現在も継続している。その経験上、在留カードの期限(1・3・5年)のうち、1年の期限ではクレジットカードや携帯の契約ができない。更新中であろうとも一時的に失効した場合には、銀行口座やマイナンバーカードの凍結になる。また更新にもたくさんの書類(会社と個人の納税や社会保険の支払証明書等)が要求される。認証まで長期を要するので、①公的な書類の廃止、②1年在留期限の廃止、③スムーズな更新、を是非ともご検討願いたい。
中小企業	その他の卸売業	入国管理局の情報開示、国籍・性別による賃金格差は撤廃すべきだが、能力差による賃金差は正当化されるべき。
小規模企業	各種商品小売業	日本人を雇用するよりも外国人を雇用した方が優遇されるような措置があれば検討する。
中小企業	広告関連業	日本の人口減少に伴い、海外の方がたくさん労働力として入ってくることは間違いありませんので、テロ、サイバー対策をしっかりやってほしい。海外と比べてかなり劣っていると思います。
小規模企業	自動車・同部品小売業	日本で在留許可を取得する外国人の中には、日本での滞在時間が長くても日本語が話せない人が多くいます。いずれ帰国するから日本語を学ぶ必要がないと考えているかもしれませんが、現場は日本語です。日本語を理解できない人材は必要ありません。
中小企業	飲食店	特定技能の外国人は日本人と同じ待遇で雇わないといけません、どうしても特定技能の外国人に掛かるその他の経費(支援機関への委託料・在留カード更新のための費用・住宅費用など)を考えると、その経費が掛からない日本人とは区別して、(最低賃金などで)雇い入れることを許容してもらえたいとありがたいです。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	特殊技能が必要でもあるため、安全管理面での不安から外国人労働者雇用についてはいまだ消極的。今後の雇用に視界に安全衛生行政からの具体的な支援を望みたい。

中小企業	メンテナンス・警備・検査業	特に外国人採用において、規制緩和により外国人が活躍できるチャンスを増やす一方で、入出国の管理、滞在中の居所の管理など、治安の悪化につながるようなことの無いフォロー体制や相談窓口の強化をお願いしたい。
中小企業	飲食料品卸売業	当社業務を外国国籍の社員が行うことに対する取引先の拒絶反応が強い。政府は受入姿勢を緩和し、研修生や難民などが自身の意思で自由に働けるような制度にしていくべきだと考える。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	仲介業者・紹介業者の利益の中抜きが甚だしい。特に外国人人材については、人道的・倫理的にいかがなものかと懸念するほどの扱い・搾取が見られる。そういった団体への政府の介入・規制強化や、利益を追求しない公益法人化の強要が必要と思われる。
中小企業	輸送用機械・器具製造業	中小の製造業では日本人の応募者は少ないので、弊社では数年前から実習生を雇い入れているが、外国人に対しては、最近賃金の未払いやパワハラ等のニュースが増えているように思う。政府はもっと外国人を守り、いつまでも日本が選ばれるような政策をとってほしい。
小規模企業	建設	地方の公共事業では、外国人材の使用に難色を示す企業も散見され、特に下請けに対しても「外人はいないか」と聞かれることが多い。
大企業	広告関連業	多様化の中でも特に外国人労働者採用(留学生受け入れ)を声高に推進する前に、スパイ防止法や入国管理システム強化、中国リスクなどを含めた経済安保対応を早急に進めてほしい。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	多様な方たちが労働しやすい環境は大切であるも、技術等の流出についてはアウトラインを設けるべきと思う。生産拠点についても、ある程度国内で完結する枠組みを設け、食料自給率とともに国家の防衛を進めるとよいと思う。それができた上で、労働環境の整備が可能と考える。
小規模企業	建設	多国籍の人材を受け入れやすくしていただきたい。
小規模企業	機械製造業	製造業の中小小規模企業にとっては、人材不足と労働力不足により労務倒産さえありうることで、大変難しい事と思いますが、海外からの人材を受け入れて長期滞在可能な施策をどうするか真剣に考える時が来ております。
中小企業	娯楽サービス	政府に期待することは、外国人労働者に対する税の徴収漏れ対策。
小規模企業	建設	人手不足解消の糸口が見えない。外国人労働者の正規雇用を広げてほしい。課題は残るだろうけど、外国人に日本人になってもらい、税金も納めてもらう方が、今の状況よりはいいのではないかな？
小規模企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	織物工場のエンジニア、生地縫製について外国人労働者の受け入れに頼らざるを得ない時期に来ている。
中小企業	人材派遣・紹介業	少子高齢化が加速し、ますます国外の労働力の必要性は高まることは必至の状況下で、派遣も含めた外国人材の多様な働き方を推進するべきと考えます。
小規模企業	化学品製造業	少子化が進み人口が減少するということは、労働力も少なくなるが、市場も小さくなるということを意味します。技能検定のある分野に限った外国人研修生や特定技能労働という枠にとられず、外国人を受け入れるようにしていかないと、日本はますますシュリンクしていきます。同時に円安を是正しないと、日本で働いて自国に送金しても為替で目減りするから…、と日本は外国人労働者にとって魅力的ではない場所になっています。そうしたことを是正していくことを期待します。
中小企業	化学品製造業	実質安い労働力確保のための技能研修制度は人権蹂躪の温床であり、世界基準から大きくずれ込んだ悪名高い制度である、即刻廃止し、パスポートコントロールした外国人労働力をフェアに迎える制度を作ってほしい。
小規模企業	情報サービス業	今後業容が拡大するにつれて人材登用の機会も増えると予想するが、正直外国籍の人物の雇用は困難(少ない人数で会社を運営しているので、現時点ではリスクが少ない日本国民かつ経験者に限定したい)。政府には外国人技術者の教育支援に期待したい。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	国内での人材採用が厳しくなり、外国人材の研修生を受け入れたくても業種で縛られ採用しづらい。政府は業種業態転換を求める一方で、補助制度や研修制度を業種業態で縛る方向は混乱しかねない。人材の多様化だけでなく、企業も多様化しているので柔軟な対応をお願いしたい。
中小企業	精密機械、医療機械・器具製造業	国籍を問わず雇入れたいと考えているが、外国人に限らずその地域に居住するメリットが感じられなければ田舎の企業が選ばれる可能性が低い。地方と企業が一体となって魅力を創造したり発掘したりして発信する必要があると考える。そのための施策があればよいのではないかな。
小規模企業	自動車・同部品小売業	国籍を問わず活躍できる職場(自動車整備士)の環境をもっと積極的に改善してほしい(勤務年数)。人員は我々の若いころと比べると「なりて」が少なく会社の存続も危ぶまれる。
小規模企業	専門サービス業	国籍の違う労働者に関しては、経験から非常に困難と感じている。クライアントとの契約関係、国や地方自治体、社会保険関係、全ての書類が日本国籍でも解読の困難な日本語である状況を改善しないと、外国国籍の従業員に与えられる業務は限定的となり、低賃金化してしまう現状がある。「安い労働者」としての雇用は人材育成につながりにくい。
大企業	出版・印刷	国際分業だけでなく国際協業についての道筋をしっかりと付けられるような仕組みを構築してほしい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	国益に直結する最先端分野での情報や成果物が海外に無断で持ち出されることのないよう施策を講じていただきたい。国内にある有益な技能が伝承されるよう施策を講じていただきたい。
中小企業	電気機械製造業	工場の現場では3Kでもあり、人材の募集がうまくいかない。現在の研修生制度ではうまく利用できない会社が多い。労働環境をもっと多様性に配慮した形にしてほしい。また人材の多様化を促すためにも、少子化対策のためにも移民制度も検討すべき。
小規模企業	建設	建設業の現場において、多国籍の労働者は増加しているが、言葉の壁で肉体労働に甘んじている就労者が多い。言葉の壁を越えられる機器を現場に積極的に導入し、労働価値を高めるべきと考える。
中小企業	建設	建設業の規制がとてつもない状況なのに、外国人労働者が現場に出入りしており、コミュニケーションが取れないため大変苦しい。
小規模企業	建設	建設業における外国人労働者の起用促進のための資格制度の見直し。
中小企業	輸送用機械・器具製造業	近隣での採用が厳しく、海外技能実習生の採用も視野に検討領域を拡げていく必要性を感じている。一方で、受入後の言葉の壁をどのように解消するか課題も多い。
中小企業	再生資源卸売業	業界全体の雇用環境は厳しく、その中で有能な人材をどのように確保するかが課題である。人材の多様化を推進するためには、外国人労働者が国内で働きやすくなるための法整備が必要と考える。

中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業 製品卸売業	技術職だけではなく、営業・事務・出荷等でも外国人を採用したい。でも現状ではできないので、何とかしてほしい。ただし、スパイ癖のある国の採用は規制すれば良い。その際は堂々と名指しすべき。
小規模企業	建設	外国籍労働者雇用に係る補助の拡充。
中小企業	飲食料品・飼料製 造業	外国籍労働者を専門職及び一般労働者として採用・活用することを、双方で円滑に行える法整備を行っていただければと思います。現在、専門職種については在留資格で就労することが可能で、一般労働者も特定活動で就労できるようになってきています。ただ、一般労働については職種が細分化されており、それぞれで入国前に手続(試験?)があり、また採用できない業種などあり、不便と感じます。それぞれの職域により管轄官庁などがあり難しい部分があると思いますが、このあたりを改善してもらえればと思います。
小規模企業	その他サービス 業	外国人労働に関する促進を図らないと、今後の少子高齢化時代は乗り切れない。外国人採用企業への補助金制度の創設をお願いしたい。
中小企業	情報サービス業	外国人就労者に対する政府の積極財政出動。
中小企業	機械製造業	海外人材の導入定着、両立支援のための補助制度など。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	外国人労働者を雇用するにあたっての補助金や導入サポート等の支援が欲しい。
中小企業	飲食料品・飼料製 造業	外国人実習生等に係る人件費等が毎年上昇しており、特に特定技能の外国人は日本人以上の人件費等がかかります。国から少しでも助成金があれば助かります。
中小企業	建設	外国人材等の活用を検討したいが、現場責任者の高齢化により教育指導面での協力を課題とする。
中小企業	電気機械製造業	外国人材の登用は人口減社会において必要だが、それに対する法制度が整っておらず、偏見もあり、また為替や賃金の面で、日本で労働する魅力が失われている。より流動的に外国人材活用できる法制度整えてもらいたい。
中小企業	金融	外国人技能実習生の賃金未払い問題が発生したが、国として認可した企業に対しては定期的なチェックをする体制が必要不可欠である。
中小企業	機械製造業	外国人材サービスで甘い汁を吸っている人間たちを何とかしてほしい。その人たちがやりたい放題するせいで、来日したけれどすぐ仕事を辞めてしまうような外国人のせいで、日本の治安が脅かされている。人を食べ物にするのを野放しにしないでほしい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	外国人を雇うのに仲介業者に支払う仲介料が高いことや、外国人に家等の支援をしなくてはならないことに手がかかることが課題だと思う。また、雇っても3年で一旦契約が切れて自国へ帰らないとならないことで、また新たな人材を探さなくてはならないことや、新たに雇ってもまた一から教えなければならぬので、メリットが感じられない。
中小企業	建設	外国人を技術者として育てても、数年で自国に帰らなければならなくなると考えると、なかなか採用に踏み切れない。就労ビザの延長条件が緩和されて、10年20年と働いてもらえるようになると踏み切りやすい。
小規模企業	輸送用機械・器具 製造業	外国人の日本への入国希望者が減ってきている。賃金や円安の影響がある。
小規模企業	専門商品小売業	外国人の雇用もいいかと思うが、それよりも、優秀な外国人のアウトソーシング先があることをもっと知らせる努力が必要かと思う。自分たちも、もっと活躍していきたい。せっかくDXしているのだから。
中小企業	情報サービス業	海外人材を採用しているが、防衛関連事業では担当させられない。グローバルな対応が求められる今、日本として開かれた対応が必要な気がする。
小規模企業	建設	海外人材の雇用に関し、技能実習生以外で正式雇用の規制を緩和してほしい。大卒資格以上の技術者だけでは、人手不足の中、一般作業員の充足ができない。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	海外の労働力は、円安の影響を受けて獲得しづらくなっており、製造業は日本人の気もあまりない業種なので、今後人材不足が深刻化すると予想される。一方で労働環境の整備に関する規制はきつくなっており、雇用も取れないのにコストばかりかかる。
中小企業	その他の卸売業	海外の労働者を受け入れる際、もう少し入管の仕事を早くしてほしい。
中小企業	建設	海外の優秀な人材を公的な立場で紹介できる制度があると信用できる。やはり民間では少々信用しがたい。
中小企業	情報サービス業	海外人材を活用しようとしているが、カンントリーリスクが読めないため、定常的に戦力としようかどうか悩んでいる。
小規模企業	建設	海外と国内の労働賃金の格差により、国籍問わず働く場所を賃金の良い海外へと求めることが懸念される。さらに人手不足が加速する可能性があると思われるため、政府は景気浮揚する政策を遅滞なく実施し、賃金上昇ができる体制を構築することを求める。
中小企業	化学品卸売業	会社内で外国籍の人がコミュニケーションを取れるよう、技術は盗むというような見様見真似に頼る仕事方式はやめて、誰が見ても分かるような透明性の高い手順書を作ることを勧めたり、各会社にインクルーシブ社会を奨励するビデオを作成して配布したりすることで、一人ひとりの意識が良い方向に変わるのではないのでしょうか。
中小企業	運輸・倉庫	運輸業の運転手不足は末期的、緊急避難的でも海外人材の活用のための規制緩和をしないと、生産現場に支障をきたし日本経済の足を引っ張ることになりそう。
中小企業	農・林・水産	現在は外国人研修生のおかげで成り立っている業界が数多くある。特に一次産業では日本人の後継者が年々少なくなり、衰退の一途を辿りつつある。戦後に比べ国は豊かになり、日本中がより楽でお金の儲かる仕事に就きたい若者が溢れかえってしまった。一次産業は楽ではないがその分儲かるぞというような政策を期待します。
小規模企業	運輸・倉庫	もっと外国人労働力を積極的に生かせるよう、彼らが安心して暮らせる環境を整備してほしい。特に様々な資格、能力を国際基準として生かしてもらいたい。
中小企業	旅館・ホテル	まともな海外人材の門戸を開けてほしい。現行制度では人材派遣業者(中間業者)が跋扈し、搾取が激しく、海外人材1人当たり月々3万~6万円の「管理料」は高すぎる。
大企業	機械製造業	まだまだ和を乱す人材は煙たがられる傾向が残されている。もちろん、ある程度の統制が必要であろうが、外国人材から見て報酬面を含めて日本が働きたい国になる必要があると思われる。
中小企業	建設	マイナンバーを国民が取得し、外国人は住民台帳で管理して税金を徴収する制度を進めるべきです。それにより外国人の偏見もなくなり、同一業種同一賃金がより進むと思います。
中小企業	機械製造業	ベトナム人、マレーシア人は受け入れていますが、何とか簡単な受け入れができないか模索しています。
小規模企業	建設	ベトナムではなく、英語を話せるフィリピンなどの外国人労働者を多く受け入れてほしい。社内で英語を使うことにもなり語学の勉強にもなり、一石二鳥。

中小企業	建設	ゼネコンによっては問題を恐れて外国人を入れないところもあるし、入れる上での責任や保証が大変であるのはおおよそ分かっていることだが、国や役人、ゼネコン、監督者、誰もが責任となると皆しり込みをしてしまい、予期せぬ出来事に関わり合いたくないのが現状である。
小規模企業	その他サービス業	様々な問題をクリアする必要あると思うが、外国人労働者を受け入れやすくなれば今の人手不足もかなり改善されると思う。日本人を対象とした人材募集はすでに限界。
中小企業	建設	この業界は否応なしに外国人労働力が必要。技能実習生や外国人労働者がスムーズに採用・活用できる政策に期待する。
中小企業	建設	45名の社員の中で、ハノイからの高度人材、4期生まで合計7名おりますが、今後、ますます、依存度が上がっていく可能性がある。
中小企業	化学品卸売業	10月から毎週1回社内英会話研修を始めた。社員の英語力が増せば、外国人の採用が進み、海外取引も増え、人種・宗教・慣習を超えて新商品や販路の開拓も可能になる。グローバルな労働環境を目指すなら、こうした研修にも補助金を出して、英検資格の取得による手当の支給なども可能になる。
中小企業	情報サービス業	1. 大卒以上の人材は、ビザの要件をもっとシンプルに容易にして欲しい。2. 扶養者については、国籍に関係なく、税負担の公平性を確保すべき。例えば、高額所得者にも、外国に住む扶養家族については、わずかな送金額で数人の扶養控除が可能となっている(日本人ではありえない)。
中小企業	機械・器具卸売業	人材の多様化と日本らしさを維持することのバランス。

⑥非正規

- ・課題：非正規の人材確保が困難である等の回答が得られた。
- ・政府に期待すること：税制や社会保険上の扶養上限（いわゆる130万円の壁等）の見直しに関する回答が目立った。

規模	業種	内容
小規模企業	その他の卸売業	労働の意欲をそがない減税、社会保険料の減額。パートなどの扶養控除枠大幅拡大。企業の邪魔をしない、余計なことをしない。
小規模企業	電気機械製造業	非正規社員の働き方改革の中で、扶養控除のため働きたくても限度額を考えれば短時間4日就労と調整され生活が苦しいのに働けない。能力があるのにもっと働けるシステムを考えてください。働く人の子供のこと、保育・幼稚園の拡充。小中高校大学の教育の無償化、奨学金返済なしのシステム。
小規模企業	建設	派遣社員の対応について色々制度が変わってきているが、本当に現在の制度が派遣社員のためになっているのか疑問である。派遣社員を守ることも大事だが、それによって企業側が採用を控えることになっては本末転倒かと思われる。
中小企業	その他サービス業	派遣を前提として労働契約を行っている労働者と、会社と顧客との間の契約が派遣契約であるだけで会社と労働者との間は普通の雇用契約である労働者を、一纏めに同一視して法律化・管理しないでほしい。
中小企業	情報サービス業	正規社員の雇用が守られすぎ。非正規雇用との差が大きい。
中小企業	その他サービス業	人材募集(パート)時に、年齢・男女等、もともと採用する気のない範囲でも表示できないのは、いかがなものでしょうか。また、最低賃金が強制的に上昇していますが、能力のない人の首切りに繋がりませんか。また、非課税枠にこだわって働く時間を短くしている現象があります、何のための昇給か疑問です。
中小企業	運輸・倉庫	近年物流センターが乱立気味、従って労働集約企業にとって非正規社員の雇用確保が難しくなっています。
中小企業	旅館・ホテル	ホテル業でパートタイマーを多く雇用しています。人手不足であり、パートさんにもっと多く働いてもらいたいのですが、年収上限(103万円)があり、それ以上働いてもらうことができません。年収上限の緩和を希望します。
中小企業	飲食店	コロナ感染拡大、人材(人員)不足等の影響による収益減少により企業の体力が落ちている中、最低賃金の大きな上昇やパートへの社会保険負担拡大政策など中小企業には非常に厳しい政策を打ち出しているイメージです。
小規模企業	飲食品小売業	130万円扶養の範囲を増額してほしい。時給を上げるのはよいが、時給社員の収入額は上限額があって変わらず、勤務可能時間だけが減り、人手不足による問題が増幅し、困っている。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品小売業	パートさんの130万円の枠をなくしてほしい。

(2) 個別の課題や政策に関するもの

①人材不足

- ・課題：人手不足・労働力不足問題への対応、新卒及び中途・経験者採用のいずれも困難、特に技術系の人材確保が深刻な状況にある等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：人材確保に係る補助金や税制優遇、労働時間や働き方に関する規制緩和等の法整備、労働力人口の増加に向けた少子化対策等の回答が目立った。

規模	業種	内容
小規模企業	電気機械製造業	生産性を維持できる人材を確保できる取組。
中小企業	建設	人材不足(新卒および中途採用の求人に対して応募がない)。
小規模企業	機械・器具卸売業	人材確保が課題だが、いい人材を確保するのは至難の業と思います。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	採用したくても、募集をかけても人が来ない。
中小企業	化学品製造業	人材確保がこれからもっと厳しくなると考えられる。
大企業	医療・福祉・保健衛生業	人員不足への対応が急務である。
中小企業	情報サービス業	経験者の採用が中小企業では難しい。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	業界によっては、人材が集まらない。
小規模企業	建設	常に募集しているが、応募する人がいない。
中小企業	専門サービス業	小規模事業者であることで、新卒、再雇用ともに人材確保が困難。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	国内の労働力不足。海外で活躍できる人材確保。
中小企業	機械製造業	様々な必要な専門職の人材が不足している。人材採用や様々な人材活用の仕組みを構築していただきたい。
中小企業	その他の卸売業	人材多様化は大いに結構だが、社員数が20人程度の企業では採用自体難しい。政府に期待することなどない。
小規模企業	建設	毎年、求人活動(お金を通して)をしていますが、建設業(当社のような小規模事業所において)はなかなか厳しい状況です。中途採用も募集していますが、厳しい状況です。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	ある程度までは障壁を作らずに受け入れる対応を取りたいと考えているが、応募が無ければ、全く意味をなさなくなる。その時点で政府にどうこうを期待する次元ではない。ここが中小の悩みだと思う。
中小企業	情報サービス業	弊社は特に区別せず募集・採用を行っているが、業種柄応募はほとんどない状況。かといって採用活動が難しい中、特別に行うほどのマンパワーはない。
小規模企業	その他	物流業界の人手不足は深刻な問題である。これを解消するため、多様な人材を確保できるように喫緊の課題として対策を打たないと日本国内の物流が麻痺する。労働集約産業におけるDX化におけるの具体策や実施例などを紹介してほしい。
小規模企業	専門商品小売業	中小での人材採用は現状では難しい。特に宿泊業においては人員不足は否めない。基幹であるウエディング事業(宴会や挙式)も縮小しています。写真だけ撮るウエディングフォトの需要は増えつつあるので、そこをもっと強化していただきたい。
中小企業	情報サービス業	多様な人材の採用も必要ですが、それ以前に、優秀な人材(特に新卒)が競争激化もあり取れていない。採用方針・方法の見直しが必要です。
中小企業	建設	即戦力で能力のある人材が採用できない。募集はあるが、能力的にキャリア不足や異業種からの転職が多い。
小規模企業	化学品製造業	人の流動性が非常に減少しており、求人難。事務系では無いが、製造、研究、営業といった専門知識を必要とする分野ではいい人が決まらないし、それ以前に、求人しても人が来ない。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	製造業の人員流失、というか人手が集まらない。特に小規模零細には。自らの会社を魅力あるものにできる方策や仕方があるのならご教授願いたい。
中小企業	飲食店	人材不足感は常にあるが、業績により賃金の上昇が難しく、非正規の賃金差で不利となり人材確保ができない。多様化により労働災害の可能性が高まったり、環境整備に投資が必要となったりと対応が迫られる場面がある。政府が如何に施策を行っても、すぐに改善できるようなことはない。今後を見据え、人口減少の改善、教育(特に若年層)への投資、各税金の見直し、海外からの観光誘客、エネルギー資源の開発と対策、技術向上の投資、が思い当たる。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	求人でも獲得できる人材が減って、給与上昇しか人材確保の手段がなく難しい。大して何もできないのに給料ばかり上がって生産性がない。
中小企業	機械製造業	中部地区の製造業では、自動車産業に人材が流れる傾向を非常に強く感じる。一般製造業では人材確保に頭を悩ませている。
小規模企業	建設	建築系専門職(大工・左官・内装建具等)の減少による人材確保に困っている。
中小企業	建設	建設労働者は、給料が上がらないので職離れが著しい上、入職者はほとんどいない。外国人頼みでは、日本の将来はどうなるか、政府は気づいていない。
中小企業	専門サービス業	建設系学部の増設(人材不足)。
中小企業	機械製造業	技術者の採用が課題となっているので、採用支援対策も積極的に行ってほしい。

中小企業	機械製造業	技術系の人材確保が課題。技術の継承が進んでいない。変わりうる人材がいない。
中小企業	機械・器具卸売業	技術系の人(作者、設計者等)を増やす政策を望む。
小規模企業	機械製造業	工業系の人材確保活用。政府はもう少し、地方自治体の専門担当者を増員し、中小企業の人材確保に積極的に対応できるように。今は、一定以上のレベルの中小企業しか対応されていない。
中小企業	建設	建設業など有資格者が必要な業態に資格を目指す人材が集まらない。スーパーゼネコンの囲い込みを止めさせるか、地方に重みをつけた学生の育成など都市部集中を破壊しないと、地方がますます疲弊する。
小規模企業	情報サービス業	IT人材がいない。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	技術の継承。
中小企業	飲食料品卸売業	運送会社への輸送費の高騰が収益を圧迫しており、その原因としてドライバー不足が挙げられる。物流のボトルネックの解消が全業種へ波及する環境整備につながると思う。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	育児休暇や残業・副業などの働き方改革をする前に、人手不足対策を優先しないと、中小企業は回らない。解決する順序が違うのでは？仕事があってもこなせないのが、景気はいつまで立っても回復しない。政府へ強く求めたい。
中小企業	機械・器具卸売業	取引先での人材不足が深刻になって行きそうです。現業部門の所得水準を上げる必要があると思う。輸送運賃や自動車整備料金の見直しを推進してほしい。
小規模企業	旅館・ホテル	景気回復とともに人手不足が深刻化している。労働時間や働き方について、柔軟な法整備をしてほしい。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	人材不足の解消が課題。中小企業に対しての税制優遇を期待。
小規模企業	農・林・水産	従業員の高齢化への対応として、30歳代の新規中途募集を行っているが、思ったような効果が出ていない。IoTを含めた有能な人材確保に対する支援策をお願いしたい。
中小企業	放送業	人材確保や人材育成の助成金の拡充をお願いしたい。
中小企業	人材派遣・紹介業	中小企業は、人材採用については年々厳しくなっている。それは会社努力や工夫もあると思いますが、国としての無料アドバイザーや相談窓口を職種分類別に相談できると有難い。
中小企業	建設	人手不足の解消に向けた雇用・派遣等の労働関係法令や規制の緩和。
中小企業	電気機械製造業	人手不足に対応するため、ロボット導入、自動化等を進めなければ会社の未来は無いと考えている。政府には、中小企業に対する設備導入支援をお願いしたい(助成金等)。
大企業	旅館・ホテル	人材不足は経営に関わる重大な問題として捉えています。人材確保のための政府からの支援などを期待します。
中小企業	建設	今後、人口減少に伴う人手不足への対応策について。
中小企業	機械製造業	労働人口が減っていく中で、労働力を確保する事が難しくなっている。今更ですが、人口減少によって経済が繁栄する事は考えにくいので、人口をいかに減らさないで増やしていけるかを真剣に考えてほしい。
中小企業	情報サービス業	子育て・教育の問題をとにかく解決するための動きを示してほしい。日本国内で子供を育てようという若者は圧倒的に少なくなっている。その理由は底の見えない不景気もさることながら、子を産み育てていくことに不安しか感じさせない社会になっていることが大きな要因と考えられる。少子化の問題解決イコール将来の人材確保につながると思う。
小規模企業	建設	本設問のようなことが前向きに捉えられている現状は認識が違うのではないかと感じてしまう。人口減は国力の弱体化であり、急速な少子高齢化になぜなっていてその対策をどのように講じているのかをしっかりと示さなければならぬと思う。
小規模企業	その他サービス業	政府には、少子化問題の打開策が、未来の多様化と選択肢を増やすことに繋がるので、大至急で取り組んでほしい。
中小企業	出版・印刷	政府には、つまらないことに口や金を出さずに、専ら少子化対策に力とお金を使ってほしい。少子化対策は全ての政策に最優先して取り組むべし。そうでないと、日本国は滅びます。
小規模企業	農・林・水産	人口減少は想像以上に深刻化している。労働人口の減少は危機的になる。早急に対策を講じてもらいたい。このまま行けば人手不足倒産続出。
中小企業	化学品卸売業	人口減少に歯止めをかけて労働力の低下を阻止してほしい。
中小企業	運輸・倉庫	5年以内をメドに労働力人口が減った際のリスクヘッジを検討する必要があると考える。
小規模企業	その他サービス業	少子化対策を行い、未来の労働人口の確保を願いたい。
中小企業	化学品製造業	出生率を上げることが全てだと思います。
大企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	出産・育児対策。
中小企業	建設	子供は国の宝で、人間力が経済、地方を支える。国、地方は人を増やすために毎年財源を充当すべき。

②人材のマッチング

- ・課題：民間の人材紹介会社の手数料が高額であり採用に係るコストが増加している、ハローワークを通じた採用が困難になっている等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：多様な人材に関する情報提供、多様な人材をプールする機関やマッチングインフラの整備、公的人材紹介機関の整備や機能強化等の回答が目立った。

規模	業種	内容
大企業	医療・福祉・保健衛生業	有償人材紹介会社に頼った採用により、人材採用に係るコストが年々増加している。有償人材紹介会社の高い手数料を制限してほしい。人材の流動性を阻害している。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	民間の人材サービス会社が多すぎる。職安、ハローワークの採用機能が全く機能していない。なので、無駄なコストを払って、求人しなければならない。また雇用の流動性がありすぎて、社会もおかしくなっている。あまりにも売り手市場で、さらに人材サービス会社が拍車をかけている。人材サービス会社は減らすべき。その人材そのものを他の足りない分野に行かせるべき。無駄な流動性を減らすべき。
中小企業	専門サービス業	募集しても応募者がいないので、外国人労働者の採用も考え始めたが、怪しい人材派遣会社が見受けられるので、公的機関(ハローワーク等)が前面に出て、情報提供、人材紹介等をしてほしい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	派遣会社経由ではない、多様な人材の多様な働き方とのマッチングインフラの整備。
大企業	情報サービス業	企業側…どこに流動的な人材がいるか全く見えないので、官民に限らず、見える化あるいはコンタクトし易い仕組みがあったら良いのでは？人材側…今後、どのような人材が求められるか？→そのための教育(リスクリング)サービスの強化。両者…ニーズとマッチングのシステムの強化。
中小企業	農・林・水産	仲介業者が多数動くようになり、かえって採用に障害となっている。止めることはできないが、お金と時間をかけられないと地方都市の衰退は進みそうなので、地方創生に力を入れてほしい。
小規模企業	不動産	多様な人材をプールする機関を設置されたい。中期的に雇用し、課題が解決できればその機関に戻し、また次の課題解決のための人材を雇用するという制度を考えてほしい。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	中小零細企業の人材採用、発掘は、ハローワーク等公的機関に頼らざるを得ないが、想定した人材確保ができない。民間の人材紹介会社は、成功報酬が高く活用できず。政府にもっと人材紹介の機能、すそ野を拡大してほしい。
小規模企業	情報サービス業	地方中小IT企業にとって、多様な人材を求めようにも、紹介先や応募先、またどのように人材を運用すればいいか？など、まず基本的な情報が足りない。
小規模企業	その他サービス業	多様化された人材がどこにいるのか把握できない。ハローワークは、民間の紹介業とブッキングする業務はやめて、多様化人材バンク的な組織になってほしい。
中小企業	広告関連業	天下り団体による有益とは思えない人材活動事業の休止。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	人手不足の解決は政府の仕事。職安は役にたたず。仕事改革を言うなら人手不足改革を先にすべき。
中小企業	化学品製造業	人材募集をしてもなかなか採用までに行きつかない。ハローワークでの求人書式をもう少し見直してほしいと思うことがある。有料サイトはいくつかあるが高額な費用問題があり、なかなか企業としては手を出しづらい、また、低価格で取り組めるようなものが出てほしい。
小規模企業	電気機械製造業	人材派遣会社が多いため、ハローワークが脆弱化して直接雇用が難しくなった。人材派遣会社より高い賃金を払えない場合、雇用自体が難しい。
中小企業	機械製造業	人材紹介事業者の質が大きく異なっているような気がする。
大企業	医療・福祉・保健衛生業	人材紹介にかかる費用の負担。
中小企業	機械・器具卸売業	人材斡旋サービスの提供。
中小企業	機械製造業	人材をハローワークで募集するも、全く募集がない。採用に関してハローワークと提携して、幅広い人材確保ができるようにしてほしい。
中小企業	専門サービス業	人を採用するのにお金がかかり過ぎる。企業がしている人材紹介サービスを全て国の管理化に置いてほしいぐらいである。そうすることで今以上に多様化が進むと思う。
小規模企業	機械製造業	職安だけでは人材が集まらない。紹介サービスに登録しても、雇入れとなると高額のお金が必要になるのでなかなか雇入れまで行かない。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	多様化が進んでいるが、うまくマッチングする方法がない。
小規模企業	建設	元々平均年齢が高いので世代交代に苦労している。ITに強い人材が必要だが、当社のような零細企業に来るだろうか。何らかのハンデキャップがあっても良いので、そのような人材と出会う場(マッチング)がないものか。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	雇用がハローワークでの採用が皆無になった現在、高い人材派遣や外国人技能実習生又は有料求人サイトの利用をせざるを得ない状況となっている。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品小売業	ハローワーク内でもっと色々な人材や情報が得られれば良いと思います。様々な人材派遣会社や求人会社から連絡は来ますが、経費だけかかり役に立たない。
小規模企業	建設	テレビ等で単純に職業紹介のCMを流すので、若者の職業意識が弱まり、技術取得に5年ないし10年以上かかる。
小規模企業	電気機械製造業	即戦力人材の選定・紹介を、中小企業に対してもっと積極的に行ってほしい。
中小企業	専門サービス業	人材不足、育成等を考えているが、人材斡旋の手数料の負担等を公的に補助するような仕組みを整備してほしい。民間の斡旋は、採用者の年間の収入の30%以上を要求するが、これでは採用者側の負担が多すぎる。これが今の雇用条件の入口で、採用側の悩みの種です。人材不足の企業は多くあります。

③人材育成・教育

- ・課題：若手の人材育成、専門知識の教育、人材育成・教育体制の整備等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：人材育成に係る補助、学校教育や職業教育の充実、英語教育の強化等の回答が目立った。

規模	業種	内容
中小企業	建設	人手不足である現状、企業として余剰な人員を雇用する余裕がないため、個人のスキルアップをするための人材育成が急務となっている。
中小企業	建設	人材育成の観点から、人材育成に要する補助金、人件費の増額。
大企業	情報サービス業	これもデジタル化と同じで、民間企業へ向出して勉強をすべき。あまりにも丸投げしすぎで、労働者は権利を執行しようとして企業は法律との板挟みになってしまう。色々なことの改善を行おうとしているが、企業は人手不足なので対応しきれずにいることを理解してもらいたい。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	労働者の教育制度の充実を期待している。
中小企業	その他サービス業	労働者のスキルを上げるための施策で、結局お金を企業が出すことが多く、時間ばかり取られて結果として現れるような状態になっていない。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	様々な国籍や人種の方々の方が保育事業に関わることは良いことであると思う。将来的な人材育成に向けた教育や保育行政においてその方向性が全く見えてこない。軍事防衛、利己的な経済政策ではない平和や自然環境の保全、人間としてのあるべき姿、子どもたちがより良い未来社会を想像できる教育行政を行ってほしい。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	定年延長、役職定年制度の見直しに加えて、各年代のリスキリングと戦力化を進める上で実効力のある支援。
小規模企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	人材育成。職人の高齢化が進み、技術・知恵・経験が消えていく。後5～10年が勝負と思います。
中小企業	機械・器具卸売業	専門知識の教育。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	人材に関しては今のところ心配はないですが、今後退職があると、教育から始めなければならず、この辺の仕組みに努めたいと思う。政府にはやはり資金の援助をお願いしたい。
中小企業	情報サービス業	人材育成・教育の体制が整っていない。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	社員の高齢化に伴い、若手の人材育成が思うように進まない。工場や豚舎の老朽化により、事業を継続することが困難になりつつある。投資についても、資材の高騰及び建築費の高騰等により、消極的にならざるを得ない。
小規模企業	機械・器具卸売業	今月、アルバイト向けの就業規則を定めたが、あわせて正社員用の就業規則より独立する形で「服務規程・ハラスメント規定」を別冊にした。時代が変わり、常識の範囲も広くなり、いちいち説明しないと理解できない社会性の人が増えたため、非常に細かく規定を定めたわけだが、30年前と比べ著しく常識が異なるようだ。このような時代背景の中、自社は力仕事ありアナログの粋を集めた技術ありの業界のため、今後新規人材を育成できる自信がない。ものづくりの最前線にいると思っているが、先細りは間違いなくやってくると思う。
小規模企業	娯楽サービス	今、岸田内閣が取り組んでいる人への投資というのがありますが、教育と共にこれからの時代に合った日本人の人・人材を育てることがより一層日本のために必要不可欠であると思います。
小規模企業	不動産	言葉の壁もわかりだが、日本の教育方針自体が古い。性別や障害に対してバリアフリー化していない。変化を嫌う体質かつ古い教育が欧米の教育に相反しているため、差別のようなものが発生してしまう。
中小企業	専門商品小売業	教育の抜本的見直しにより自己肯定感のある人材教育を進め、引きこもり等で働けない人を作らない、また活用できる社会を作ってほしい。IT化やDX推進は、人を生かすためのものであってほしい。労働者の賃金を抑制する労働力輸入をやめ、努力が収入増につながる政策をとれば、日本は日本人の手によって再生する。移民政策を止めてほしい。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	看護・介護人材の育成と人件費等の支援制度の拡充。
中小企業	建設	海外に出稼ぎに行かなくても、日本人として生きていくことへの教育。
中小企業	化学品卸売業	英語が必須、学校の授業の英会話割合をもっと増やすべき。
中小企業	情報サービス業	システムインテグレータとして活動している弊社では、業務を遂行できる人材が大幅に不足しており、70歳を超えて執務しているスタッフもいるが、そろそろ限界に達している。現在は未経験者も積極採用しているが、社内教育に関して其方に割だけの余力がないため、政府には無償での教育機会を創出していただくような取組を期待。
小規模企業	人材派遣・紹介業	まず、長期的に英語が話せる日本人教師を増加させるべきだと思う。文法や基本的な英語の基礎は中学生レベルまでで終わって、徹底的に日常会話をできる訓練を行うべきである。日本の若者は英語が当たり前で話せる国にならないといけない。英語がしっかりと会話レベルで話せる教師をほとんど見ない。そんな人が教えても話せるようになるわけがない。
中小企業	情報サービス業	コミュニケーションの課題がある。突き詰めると教育の問題。英語力アップは必須。

④意識改革

- ・課題：管理職の意識改革、社内の古い体質の改善等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：社会全体の啓発活動に関する回答が目立った。

規模	業種	内容
小規模企業	飲食料品卸売業	弊社は過去から人種・性別にかかわらず、仕事ができる人間を採用している。差別をなくす積極的なPRを。
中小企業	不動産	中小零細企業ではよくあることだが、昭和世代中心の経営陣の勉強不足で、昭和体制のままの状況であり、将来の展望が見られない。
大企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	多様な人材を活用する意識が低い。
中小企業	機械製造業	多様な人材の採用についての啓蒙(理解)が必要。
小規模企業	専門サービス業	政治家、企業、国民の意識改革の徹底。
中小企業	金融	社内の課題は、古い体質の経営陣が実感としてダイバーシティの効果を理解すること。政府へは、官公庁をはじめダイバーシティを実践すること。より強いメッセージを発信することを期待します。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	多様な人材を受け入れるための社員教育、風土づくりが問題。
大企業	その他サービス業	採用等において、人材の多様化について十分理解できるが、多様化を受け入れても、会社の文化のせい、なかなか定着しない。
中小企業	建設	採用担当部署の認識はセミナー受講等により高まっているが、経営層の理解が追いついておらず、対応に苦慮している。業種により一律の導入が困難な面もあるが、成功事例を積極的にアナウンスしたり、場合によっては強制力をもって法対応したりすることで、時間をかけて浸透させていくしかないと感じる。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	差別的な価値観がそもそも身に染みてしまっている世代が多い。マイノリティ側でなく、マジョリティ側の意識改革が必要。
小規模企業	自動車・同部品小売業	個性の違いが当たり前と認識できるよう、積極的に意識改革を進めていただきたい。
中小企業	化学製品製造業	経営層の高齢化で実態は改善しない。啓蒙を続けてほしい。
中小企業	不動産	管理職の意識改革が必要。
中小企業	不動産	なかなか人材を確保することが難しいと感じる。労働力人口の減少に向けて、考え方を柔軟にする必要がかなりあるが、世代間での認識の仕方にかなり開きがあり、そこをどのように埋めていくか大きな課題である。
中小企業	専門商品小売業	ダイバーシティをもっと可能にするコミュニケーション技術の啓蒙。
小規模企業	情報サービス業	それでも差別は減らないので、メディア等での啓発活動を進めてほしい。
中小企業	建設	LGBTへの理解進展は急ぎ過ぎのように思う。同調圧力のように捉えられては大きな反動が来る。時間が必要。

⑤人件費、社会保険料

- ・課題：賃上げへの対応、年功賃金の廃止、能力に見合った給与体系や人事評価の整備等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：原材料費高騰時における最低賃金引上げの見直し、社会保険料の企業負担の緩和等の回答が目立った。

規模	業種	内容
中小企業	放送業	労働時間に対する賃金支給ではなく、成果に対する賃金支給をできるようにしてもらいたい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	年功賃金の廃止。国籍は問わない、能力中心に対応して行きたい。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	同一労働同一賃金は政府が推奨するところだが、能力や仕事に対する心構えは個人差があり、賃金で正しく評価する必要がある。安い労働力もないと国力が低下する。国民が意欲を持って仕事ができる政策をお願いします。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	賃金上昇の政策は(原料)輸入企業にとっては厳しい。
中小企業	情報サービス業	人件費予算に余裕がなく、即戦力となる人材しか採用できないこと。
中小企業	飲食料品卸売業	人件費の上げすぎは、逆に労働者の雇止めにつながる。
中小企業	化学製品製造業	社内では人事評価の尺度や給与体系の整合性が取りにくくなっている。政府に期待したいことは、企業依存型の社会保険料制度の見直し。これは社員の入退社の際の事務手続の負担にもなっている。
中小企業	精密機械、医療機械・器具製造業	最低賃金の上昇、時間労働者の社会保険加入により人件費が増加傾向にある。
小規模企業	不動産	最低賃金のアップ、電気代の高騰が、会社の経営を苦しめている。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品小売業	最低時給引上げが毎年行われているが、原価高騰等で売上・利益が出ない状況で、また、県単位ではなく地方行政単位でないと不均衡で中小企業の経営圧迫につながっている。
小規模企業	建設	社員の給料を上げるよう政府では言っているが、中小企業では難しい。もっと現状を知ってほしい。
中小企業	情報サービス業	今のままでは物価上昇と同じように人件費を上昇させることができない。
小規模企業	飲食料品小売業	社会保険料の企業負担が厳しい。
小規模企業	出版・印刷	人件費は上がっているが製品の金額が上がらない。
中小企業	機械製造業	物価上昇による人件費等の労務費の高騰が気がかり。政府は企業の収支改善に向けた整備や政策を具体的に。
小規模企業	その他製造業	厚生年金と健康保険の負担が大きく、社員にとってメリットと感じられなくなっている。所得税よりもはるかに高額になっているので、国民年金や国民健康保険を選択できるようにした方が採用しやすいように思う。

⑥地域間・企業規模間格差

- ・課題：地方の中小企業では人材確保が特に困難である等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：地方移住支援、最低賃金の地域格差の是正、大企業優遇政策の見直し、地方の中小企業の人手不足解消に向けた情報発信等の回答が目立った。

規模	業種	内容
小規模企業	農・林・水産	地方移住への積極的な資金援助と情報提供、移住地の住居の確保を自治体と一体化して国策として進めるべき。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	地方の閉鎖的な風習があり、外国人はいるが当社ではまだ遅れている。障害者雇用も同じ。トップの意識が変わらないと進まない。逆に、トップの理解が進めば、物事は早く進む。
中小企業	農・林・水産	地方の人口減少により、若い人材が都市へと流れているため新規採用が困難な状況である。
中小企業	建設	地方には人材が多様化する労働力に見合った仕事量がない。
小規模企業	電気機械製造業	地方の人材採用難は簡単に解決できない。都市部から地方へ勤務することの魅力を発信、促しをお願いしたい。
中小企業	その他サービス業	地方における人材採用が困難となっている。人材斡旋サービス会社の介在が進み、料金も異常に高騰している。行政の職業斡旋機能が弱体化している。
小規模企業	建設	過疎地域にまでは浸透していない。地域的に温度差が大きく、人材確保ができないための倒産が地域では増えているので、もっときめ細かな政策・制度を望む。
小規模企業	運輸・倉庫	田舎における人材不足は深刻です。中央集中ではなく地方分散の政策をしてほしい。
大企業	情報サービス業	最低賃金の地域格差の是正。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	地元での人材不足(数と能力保有者)。政府には何も期待できない。自力で元に戻るしかない。
小規模企業	飲食料品・飼料製造業	地域の雇用の手助けを心がけ、地域を優先した採用を行っているが、地域の求職者の意識が分からない。国が助けすぎて労働意欲を失っているのではないかと感じてしまう。
小規模企業	建設	政府が人材とか企業とか言うとき、東京のイメージが強すぎる。IT企業や満員電車は、地方にはない。上記の様々な質問も、東京のIT企業が対象のように感じる。現場で汗水垂らして働く労働者も同じ日本の働く人です。
中小企業	機械・器具卸売業	中小企業は人材採用で苦労しているので、その支援をお願いします。
中小企業	リース・賃貸業	中小企業における人材不足の解消のための施策。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	中小零細企業に人材が集まりにくく、別の意味の格差が生じている。今後、事業の継続が可能か不安がある。
小規模企業	飲食料品小売業	中小企業も問題となっている人手不足、その下にある「零細企業」は人があぶれていても選ばれない。そのため、人を選ぶというようなことすらできないし、利益が減っている現在では採用すらできない。
中小企業	建設	特に近年の大卒採用に関しては、大手企業が退職者を見越しての大量採用を行っている影響を受け、地方中小企業は採用に大変苦慮しております。地方出身の退職者のUターン勧奨等の施策を希望します。
中小企業	飲食料品卸売業	大手ではなく、地域の中小企業にスポットを当てた情報の提供など。
中小企業	情報サービス業	表向きは多様化を表明しているが、実際は大手の元請け業者が年齢等を理由に技術者の提案を拒否している現実がある。大手は自社の社員に対しては積極的な多様化の対応を行っているが、元請けに拒否される現実があると中小企業の対応は非常に厳しい。
小規模企業	機械・器具卸売業	年齢、性別、障害、国籍、どれも問題にしないが、中小零細企業では募集しても優秀な人材が来ない。今は景気が悪いが、よくなった時には困ると思う。政府には大企業ばかり見ていないで中小零細企業にも目を向けてほしい。
小規模企業	建設	働き方改革は業種によっては必要なのかもしれないが、積雪豪雪地帯の北海道では夏場が稼ぎ時で休みなく働くことも多い。通年工事ができる地域と一緒の対応はできないので、その辺りを柔軟にしてほしい。
中小企業	機械・器具卸売業	中小企業は労務に関する知識や人員の余裕がないために、育休や時短や残業等の法律に沿った形で現場優先で動かなければならない時など、矛盾が生ずる場面が多々あるので、もう少し分かりやすい実態を示してほしい。
中小企業	情報サービス業	中小企業は人数が少ないため、多様化しすぎると対応しきれない(イチ従業員は楽だが、管理・監督する人間が大変になる)。そのため、政府には簡単に「多様化が良い」と言わないでほしい。多様化を肯定するということは、企業や国の競争力が落ちることを是とするのと同義だと思います。
中小企業	機械製造業	中小企業の社員給与を増やしたいなら、大手企業に材料・燃料高騰による値上げを命令して下さい。中小企業が板挟みになって利益がどんどん減っています。政令でも作って大手企業を動かすべき。
中小企業	電気機械製造業	中小企業の実態の発信。上場企業の情報が取りやすいのは分かるが、中小企業の現実に大きなギャップがあり、より多くの情報発信がほしい。
中小企業	その他の卸売業	企業規模における柔軟な対応を望む。
小規模企業	機械・器具卸売業	中小企業が取り組める内容が具体的によく分からない。
中小企業	出版・印刷	大手企業による、人材の青田買いを止めさせてほしい。青田買い(零細企業からの離職が多発)しておいて、しばらくしてふるいにかけた上で不用者を大量放出するという、お騒がせ騒動の犠牲者(とられた零細企業と切られる労働者)が増えるだけのこと。
小規模企業	飲食料品小売業	大企業中心の様々な優遇措置は多々あるようですが、数多ある中小企業にとって有効な措置がなかなか見当たりません。中小企業の活気が呼び戻せるような施策を是非ご検討ください。
小規模企業	化学品製造業	大企業時代の終焉が近づいている。政府にはマイクロビジネス社会の創生への後押しを期待したい。
小規模企業	機械製造業	大企業のみが恩恵を受けている。
中小企業	パルプ・紙・紙加工品製造業	多様な人材というが、大手の製造業の会社の値上げを認めない対応等により、中小企業がますます疲弊している。多様性等に取り組む余裕など全くない。上記のような現状で、法改正等で雇用環境が厳しい中、中小企業の倒産、廃業に何も手を打たない政治に呆れている。
小規模企業	その他の卸売業	政府への期待は、大手企業の儲けすぎ対策。ブラック企業の徹底的な摘発。性別、年齢、障害は全く問題ではなく、中小企業の従業員の将来不安は絶対的に給料が低いこと、退職金や賞与が低い加減な経営者の無責任にある。
中小企業	情報サービス業	就業困難層に向けた就業機会を政府が率先すべきだが、大手企業と同レベルでの整備に留まっているのが残念。

⑦労働環境の整備

- ・課題：多様化する人材の受入れ態勢の整備（設備等のハード面、制度等のソフト面）、働き方改革、テレワーク環境の強化等の回答が目立った。
- ・政府に期待すること：多様化する雇用形態の実態に合わせた労働関係制度の見直し等の回答が目立った。

規模	業種	内容
中小企業	化学品卸売業	労務管理を外注せずとも簡素化で処理しやすくしてほしい。
中小企業	運輸・倉庫	労働者を採用するにあたり、環境整備が追い付かず、規制に伴い労働力が不足したままである。
中小企業	運輸・倉庫	労働時間に関しては、2024年問題の解決策を荷主企業と協議し、労働時間短縮に向けた変革が必要とされる。
中小企業	情報サービス業	労働環境の整備に課題がある。社外での作業が多く（顧客先常駐）、顧客の協力を得るのが難しい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業 製品卸売業	業界全体の労働環境の整備及び改善。
中小企業	機械製造業	教育費用、職場環境改善と住宅環境改善の資金援助。
大企業	医療・福祉・保健 衛生業	競争力の強化、労働時間に応じた報酬制度から成果に応じた報酬制度にシフトする必要がある。
中小企業	不動産	課題は多様な人材を受け入れる体制や制度の見直し。
小規模企業	その他	育児休業、介護休業など、現在の制度に沿った規程の改正が課題です。
中小企業	情報サービス業	リモート増加に伴うインフラ（ネット環境）の強化。（速度、価格）
中小企業	情報サービス業	労働法が、新しい働き方（テレワーク、ワーケーション、副業の労働時間管理など）に対応していない。
中小企業	建材・家具・窯業・ 土石製品卸売業	副業人材活用の推進。
大企業	医療・福祉・保健 衛生業	労働環境整備をやりたくても基準や規制の多いサービスなのでできない。現政権には期待できない。
中小企業	化学品卸売業	副業禁止の企業がいまだに多い。「副業禁止」を禁止する法整備はできないか。
中小企業	情報サービス業	副業を推奨するのは本業との線引きが難しく（疎かになるなり）後々トラブルが懸念される。
中小企業	建設	人材の多様化等に対する受け入れ体制が整っていない。
小規模企業	農・林・水産	受け入れたときの待遇の対処が難しいように思う。
中小企業	紙類・文具・書籍 卸売業	対面が基本の営業職種であるため、労働環境の整備に対して人員増加以外の有効な対策が取れない。
大企業	旅館・ホテル	多様化する雇用形態が進む実態に合わせた労働法の改正、関連する制度構築など。
中小企業	化学品製造業	メンタルケアで休職中の社員に対する会社負担への支援を通じて社会雇用の安定確保を。
中小企業	建設	職場環境整備に費用がかかる。
小規模企業	リース・賃貸業	零細企業には、働き方改革や労働環境の整備は必要だと思うが、経営的には厳しい。
中小企業	電気機械製造業	様々な労働者を活躍させるためには、それなりの準備や環境が必要だが、それらを考え新しいことを受け入れるには余裕がなさすぎる。
中小企業	運輸・倉庫	年齢性別問わず安全で働き甲斐のある職場環境整備を進めることが課題。政府にもそのバックアップを期待。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	働く人々のパーソナル化が顕著で人とコミュニケーションをあまり取りたがらない人が多くなり、部署内でもまとまりが無く、どうして行けばよいか悩むところです。
中小企業	輸送用機械・器具 製造業	働き方改革をうたわれてきて経営者も人手不足のため長時間労働をやってきたが、監視が厳しく困っている。また労働者も時間外労働で生活を維持できてきたが収入が減ってきている。また外国人労働者も時間外労働の無い日本には来なくなってきている。今一度見直しをする必要がある。
中小企業	飲食店	労働者が優位な立場になる傾向が更に強くなった（仕事に対する意識や熱意より、個々のライフスタイルを優先され、組織として弱体化傾向にある）。
中小企業	繊維・繊維製品・ 服飾品卸売業	労働基準法の見直し。法律ができた時と働き方が大きく変わってきているし、現行の法律は経営者にとってリスクが大きすぎる。
中小企業	建材・家具・窯業・ 土石製品卸売業	働き方改革により時間の増＝健康減を強調し過ぎ、生産性を求めるあまり時間量＝収入大、生産量大を奪っている。働きたい人の権利をもっと尊重すべき。
中小企業	運輸・倉庫	当社の総合職は全国転勤を要件とするが、多様な働き方があまりにもクローズアップされて採用面では非常に不利になっている。もちろん当社としての企業努力も必要であるが、中小においても待遇改善が可能な施策を期待。
中小企業	その他サービス 業	多様な働き方を受け入れることに前向きに取り組んでいる。しかし、年齢・性別を問わない求人を出すにはリスクも高く、間口が広くなりすぎてしまう。
中小企業	建材・家具・窯業・ 土石製品卸売業	多様な人材を有効に活用できる社会環境（マインド）を整備する事が急務であると思います。PR活動やマッチングの支援、また、不足スキルの教育支援（外国の方であれば、日本語の教育支援等）、入社後の定期的なご本人と会社相互への面談支援等があれば、ご本人も会社も定着する可能性が高くなるのではないのでしょうか。
中小企業	機械製造業	保育所が見つからないので、育休から復帰できない社員がいました。保育所定員の増加を求めます。また、多彩な人材の受け入れには労働環境の整備が必要です。そのための資金支援を求めます。
大企業	その他サービス 業	多様な人材の採用や労働環境の整備は、社会構造上は良いが、業態的に見れば高齢化が進み、企業体質がぜい弱化しつつある。
大企業	飲食料品卸売業	多様な人材の採用や労働環境の整備についての取組が、社内において、コンセンサスが不十分で方向性が見えていない。また、企業が取り組む上での政府や自治体の支援内容が不明。
小規模企業	娯楽サービス	正社員の給与計算の基準の計算方法が「時給」であることの改革。「働かないこと」が正義だという風潮の改革。やりがいと見返り（給与など）を伴うハードワークを好む方もいます。一生懸命働いて成果を出すことに意義を持って

		いる人まで否定されてはならない。それこそ働き方の多様化だと思う。
中小企業	輸送用機械・器具製造業	正社員、派遣、海外実習生等、多様な雇用形態や国籍等が混在しており、企業経営の継続を考える上では非常に難しい時代となっている。特に技術的な継承を考えた場合、海外労働者の長期勤務が可能な環境整備・法整備の必要性を感じている。
小規模企業	情報サービス業	政府に期待することは、国ベースで働き方改革の見本が示せる人事の遂行。情報公開、人材登用のクリアな解説。
中小企業	建設	性別、年齢、国籍問わず、多くの人が本当の意味で活躍しているかは甚だ疑問。日本社会で男女平等が浸透している企業は、大企業のごく一部では？労働環境は、業種、業態において大きく異なり、一概には言えないが、男女平等、年齢、国籍を問わず働ける環境整備は、まだまだ時間がかかる。政府がやれる事は、まだまだあると思う。
中小企業	情報サービス業	上記全てにおいて問題解決に取り組みたいと考えています。現在の職業内容(IT系)だけではなく、多様な人が活躍できるようなビジネス環境を創成したいと考えています。
中小企業	リース・賃貸業	出社して、現場で体を動かすことで業務が回っていく業種です。それでも外部のフリーランスを活用して様々な働き方をトライしている最中です。
小規模企業	農・林・水産	重労働の割に生産性が低いのが農業の特徴であり、入社希望は割と多いが、会社を離れる人材も多い。待遇改善にも取り組んでいけるものの、他業種に追いつかない状況。これ以上公休日を増やすことはやめていただきたい。日本は言わずと知れた資源の乏しい国で、働くこと、勤勉こそが資源と考えられる。働くことを忘れた日本に未来はない。働き方改革の改善、解消を望む。
中小企業	機械製造業	従来の職場に受け入れることには、仕事との適性以外に障害はないが、環境整備において大きなコストがかかることが最大のネック。一時的な補助金では長期雇用には対応できず、もっと企業側にインセンティブを感じられるような長期目線の施策を期待する。
中小企業	専門商品小売業	受け入れ側は、特に意識はしていないが、今後場面に立ち合ったら積極的に採用するつもりです。受け入れ側としては、入社したくなる企業、選ばれる企業になるために、改革、改善を進めていきたい。
中小企業	電気機械製造業	現在は我々の業界は持ち直して多様な人材の窓口を広げているが、今後の景気度合いと政府の労働賃金、労働法規等、労働環境の変化について非常に不安である。
小規模企業	建設	建設作業員の不足について。賃金の安い労働力として外国人を都合よく使うのではなく、日本人の給与を上げて、若い就労者が増える方策を考えるべき。国が決める労務単価を日当3万に上げる。材工事のゼネコンのピンハネが多すぎる。労務費は、材料代と切り離して別精算とし、日当3万は必ず払うようにするべき。週休2日や厚生年金加入では就労者は増えない。
中小企業	建設	建設業界を魅力のあるものにするためにはどうしたらいいかを日々考えている。賃金アップ・休日の増加・時間外勤務の削減などをするためには抜本的な国の施策が必要と思われる。
小規模企業	建設	建設業の多くの「現場」は工期に余裕がないと感じています。その事は公共工事でも否認しません。週休2日制を取り入れている多くの現場は、実際は週休1日になっているのが現状かと考えております。「安全」「労働環境」「高品質」を良くするために、余裕をもった工程作りも必要と感じております。
中小企業	情報サービス業	経営サイドに負荷がかかっているため、働き方改革等の改善は止めてほしい。労働者優位の立場になってきているので、社員の成長が遅く、仕事に対する責任感がなくなってきている。
小規模企業	電気機械製造業	業歴が長い故、古い体質にこだわりすぎ、社会の変化を拒む企業体質との間に矛盾を感じています。新しい社員が新しい発想、提案をしても封じ込められる環境を改善してほしいと願っています。終身雇用や年功序列を就業規則から排除することを推進し、例えばこれら社会の流れに障害となる規則の柔軟化をしなければ、一部補助や助成を受けられないといった制限を設けるなどの対策を期待したいです。
中小企業	情報サービス業	テレワーク化が進んだことは大きい。働く場所の位置と距離は関係なくなった。会議は文書で行うので、手ぶら、雑談参加の高齢者を排除できる。
中小企業	人材派遣・紹介業	労働者のダブルワークを国は推奨し始めており、多様な働き方のためにも「原則日雇い派遣禁止」を撤廃してもらいたいです。年収500万円以上や家族で500万円以上、収入がないと日雇い派遣で働けないのは不合理です。
中小企業	その他の卸売業	現状の業務内容及び売上では、様々な対応が必要となる労働者の雇用を維持することは難しい。労働者の流動性が高くなれば、業務の中核を維持する労働者の待遇を良くしなければならないが、一方でそうでない労働者との乖離が生じるのではないかと懸念する。多様な働き方としてダブルワークなどがあるが、労務管理業務が増える。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	いまや年齢、性別、国籍などで最初から人材を色分けする時代ではないと思います。そのような考え方が教育界や産業界でも当たり前となるよう、政府も各種法制度の整備等で後押しをしてもらいたいと希望します。
中小企業	不動産	いまだ中小企業はその人材の登用の方法や、やり方について知らないところが多いのではないかと。どのように整備(待遇や教育なども)すればよいかなども、どこかで発信してもらえると良い。
小規模企業	化学品製造業	人員の硬直化が進んでいる。適切に雇用環境を改善しているためでもある。次のステップのため新規の人員採用をする場合、売上げ増がないと達成できない。国内生産の回復、対策に努めていただきたい。
中小企業	出版・印刷	SDGs宣言を行い、人事制度も見直しをする。
大企業	金融	SDGsを推進する国際的な流れをサポートする態勢の構築が必要。
中小企業	情報サービス業	SDGsの理念が一気に普及することでジェンダー平等が叫ばれている。しかし、市民の理解は極めて表層的で、一元的であるように思えてならない。要するに上っ面の理解者が増えているだけで、根源的、思想的に理解している人がどれほどいるのか？日常、ビジネスの世界において懐疑的に思えてならない。特に産休・育休に関して企業がどういう姿勢で取り組むのか、具体的な見解があればいいのだが…。国の制度だけが先行し、企業側の受け入れは大企業中心で、中小企業が実行しようとすれば代替人材の選択における資金的、雇用面での難しさが伴う。

⑧雇用の流動化

- ・政府に期待すること：強すぎる労働者保護政策の見直し、人材流動化促進に向けた解雇規制の緩和、再就職支援等のセーフティネットの充実化等の回答が目立った。

規模	業種	内容
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	労働法制の抜本的改正、雇用の流動化を進める政策。
小規模企業	化学品製造業	労働法規の抜本的な見直し。特に正規雇用は労働者保護を前提とするもので、解雇や減給が極めて困難なため、人材の新陳代謝が機動的にできない。労働者保護の既得権に乗りかた権利意識が高く生産性が乏しい労働者の生活保護のために雇用を維持しているのが実態なので、自ずと設問にある多様な人材を雇用したくてもできない状況。例えば野球やサッカーなどプロスポーツ選手と球団の間における契約と同様の雇用形態に寄せて行くべき。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	労働者保護が強すぎて、人材派遣に切り替えた方が良いと思い始めました。
小規模企業	不動産	労働者は自分の意志で辞めることができますが、雇用者が労働者を辞めさせることは非常に難しい。どの会社も終身雇用を定款や就業規則に書いていないのに、社会的に押し付けられている。労働者が辞めたい時に辞めても良いなら、雇用者も労働者を辞めさせる権利を平等に持つことが労働環境を素晴らしいとする最善の方法です。
小規模企業	リース・賃貸業	労働者の流動性を高める。もっと企業が自由に採用と解雇ができるようにすべき。解雇が難しいと採用もづらい。
中小企業	教育サービス業	労働契約が従業員の立場が強すぎる。解雇や契約打ち切りなどをもっと柔軟に行える状況に変化させてほしい。
中小企業	広告関連業	労働基準法の見直し。生産性の悪い社員を抱え続けざるを得ない現行制度の改善。
中小企業	情報サービス業	労働基準法の見直し。解雇の自由の制度化。何もかも、これが根本の原因。
小規模企業	建設	問題社員に対する解雇のハードルをもっと下げてほしい。
小規模企業	建設	弊社では、車いすの高齢者を在宅で雇用しております。また、あまり拘束しない契約で正社員としても高度な知識と経験を持っている方を雇用しております。しかし最大の課題はミスマッチで雇用してしまった方の解雇にコストが掛かり過ぎる事です。人材の流動化を叫ぶならば労働者の権利に変調した制度の見直しを検討願っています。
中小企業	化学品卸売業	中途採用市場の充実を他の先進国並みにしてほしい。
中小企業	運輸・倉庫	多様な働き方を容易に可能にする、労働法の緩和、ないし弾力的な運用。
中小企業	機械・器具卸売業	人材流動化促進に向けた雇用法制の規制緩和。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	人材採用のノウハウが未熟なこともあるが、一度採用した従業員を解雇するハードルが高いために、採用に対して慎重にならざるを得ない状況である。もう少し解雇に対する企業の権利を向上してもらいたい。
中小企業	情報サービス業	人材の流動性を高める施策がほしい。現状は、雇用を維持するために解雇することがかなり難しい。解雇を容易にすると(解雇する際には、当然ながら給与のNヵ月分を支払う等のルールは必要だが)、人材の流動性も高まり、ミスマッチで社内で飼育状態にある人材が市場に開放される事を期待している。
中小企業	情報サービス業	人材の流動化促進策を期待します。時代に合った労働基準法の見直し。現在の労基法は、積極的な企業活動のペナルティとなっている。
中小企業	専門サービス業	人材の流動化の促進。現状では、会社都合退職がある場合、各種補助金の取得ができなくなる。失業者を少なくするために、退職者を減らすのではなく、再就職支援を行い、その人の適性にマッチした仕事に就ける施策を望む。
中小企業	機械・器具卸売業	人材の流動化と失業した時のセーフティネットの充実。
中小企業	機械製造業	人材の多様性に鑑み、国際社会と競って行く上でも人流の動きを活発にする必要がある。従来の定年まで1つの会社に帰属するような就労者を守る政策でなく、もっと流動化(特に米国のように就労している会社が自分の志向と能力に合っていないときに簡単に他の会社に移ることができる体制)を促進するように社会構造を変えて行く必要。
中小企業	情報サービス業	労働法制の大幅な改正(働き方改革での矛盾する内容の是正…例えば、ジョブ型採用と解雇規制、副職可と残業規制など)。
中小企業	化学品製造業	人の流動化を進める。しがみついている社員の退職推進。
中小企業	その他製造業	事業に必要な人員の採用が困難であり、転職等を容易にする労働環境を整備することにより一層の労働力の流動化を図ってもらいたい。
中小企業	専門商品小売業	行き過ぎた労働者保護施策により国力が削がれている。
小規模企業	その他	活躍するための努力をしなくなった人材の解雇を今よりもう少し容易にできるようになってほしい。
中小企業	機械・器具卸売業	海外のような雇用の流動化(雇用も解雇も)を改善・対策してほしい。今の経営者は社会的弱者になりつつある。中小企業の事業承継が進まないのは、こういった社会的弱者になるのを恐れているからという要素もあるはず。
小規模企業	化学品卸売業	解雇法制を見直してほしい。定年まで勤めあげる高度成長期モデルは、ジョブ型に移りつつある現在にそぐわない。会社へのぶら下がり社員を抱えていては、生産性を上げるのは難しい。同時に、失業者への就業支援(スキル習得など)を拡充して人材の移動を促してほしい。
中小企業	精密機械、医療機械・器具製造業	解雇規制を緩和してほしい。今のように厳しい規制があると、確実な人材しか採用できない。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	解雇規制の緩和が無いと人材登用に積極的になれず、人材の滞留が続くこととなる。
中小企業	機械製造業	解雇に対する障壁を下げ、人材の流動性を増大してほしい。解雇されないとたかをくくって向上心を失っている者が多すぎる。そういう人材は給与も上がらず、生産性も低く、労使双方にとって不幸な状況が生まれつつある。解雇されることで本人のためにもなる。企業側も解雇に対する考えを変える必要がある。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	解雇することで企業側にペナルティがありすぎて雇用自体をためらうので、そこを何とかしてほしい。雇用における権利と個人の能力の断絶が企業の成長を妨げている。
小規模企業	化学品卸売業	解雇が容易になれば雇用は積極的になれる。現状の制度では人材の流動化は生まれない。最低賃金も廃止すべき。
中小企業	自動車・同部品小売業	一旦採用してしまうと簡単に解雇できない。本人に問題があり会社で抱えきれない場合には、お互いがわかまらずに解雇できるような仕組みを導入してほしい。

⑨規制緩和

- ・政府に期待すること：他のカテゴリーでも規制緩和に関する回答は見られたが、その他様々な面での規制緩和を期待する旨の回答が得られた。

規模	業種	内容
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	労働基準法をさっさと見直して、現状を肯定できるようにすべき。
小規模企業	不動産	労働に対する規制が多すぎる。実力が発揮でき個人所得が上げられる事が重要。
小規模企業	建設	もっと規制緩和した方が良いのでは？
中小企業	リース・賃貸業	多様化に人事制度が対応しきれない。労働時間の規制が厳しくなると、限られた時間内では教育に長く時間のかかる人材に対するの対応が厳しくなる。
中小企業	自動車・同部品小売業	多様な労働者が自由に職業を選べるような、規制緩和をお願い致します。労働者が守られすぎているように感じます。
中小企業	情報サービス業	多様な働き方を阻害する均一的な労働規制を撤廃すること。
小規模企業	旅館・ホテル	多様な人材が多様なやり方で就労してもらいたいと考えているが、労働環境に関する規制が強、採用に二の足を踏む。就業体制に対する規制を緩めてほしい。
小規模企業	娯楽サービス	正社員第一主義的な政策や規制の転換。国民健康保険や国民年金の柔軟性を高め、世代間の負担ギャップを埋める。
中小企業	建設	政府は先進国に遅れまいと「多様化」を進めようとするが、何故思うように進まないのか、もう少しその原因を探るべき。古い商慣習、安全を考える過剰なルール、高齢化社会にそぐわない規制など。
中小企業	その他の卸売業	政府は既得権があるような規制を排除して、もっと自由に競争できるような社会にするべき。旅行支援とか要らない。税金を無駄に使わないでほしい。税収も無いのに、国債発行で誤魔化すような経営を民間はしていない。政治家はもっと実社会で勉強してから出直すべきだ。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	人材の多様化は結構ですが、業務によっては女性に向いている、日本人しか無理、というようなものも多々あります。いわゆる仕事の多様化で、誰でもできる仕事ばかりではない。それなのに、求人時に制限できないと、面接に膨大な無駄な時間が掛かります。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	色々な意味での労働環境の規制緩和。
中小企業	運輸・倉庫	就労条件による職種の拡大、緩和。
中小企業	建設	資格制度の緩和が必須。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	残業規制が全く実態と合っていない。
中小企業	情報サービス業	雇用制度の緩和。労働に関する規則のレベルが、企業が永遠に続くことを前提にしたものがほとんどで、自由度が低い。
中小企業	建設	建設業は資格がないと現場の責任者になれない。資格習得の簡素化、規制緩和を期待する。
小規模企業	建設	建設・建築における派遣業の緩和及び自治体プロジェクトの単価上昇。
中小企業	建設	業務上、資格が必須なので誰でも良いというわけにいかない。経営者を含め管理者に対する有資格の縛りを緩めないと、現場に出られる人材がいなくなり、受注ができなくなる。
中小企業	各種商品小売業	規制緩和を望む。配偶者控除等の見直しによる働き手の増加等を考慮してほしい。
小規模企業	不動産	規制緩和を拡大してほしい。
小規模企業	その他サービス業	規制緩和による手続面等の合理化。
中小企業	運輸・倉庫	規制が掛けられている手数料の機動的な引上げ見直し(長期間見直しなし)。
小規模企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	もう少し、雇用に関して規制を緩めた上で、環境整備とやらを提言してほしい。
中小企業	機械製造業	ダイバーシティに対する規制緩和をお願いしたい。
中小企業	出版・印刷	あまり細かいことに口出ししていただきたくない。企業規模や業態によって、まちまちであり、大半の経営者は何とか生き残ろう、よくしようと努力している。全体一律の規制や法律が、各企業にそぐわない場合もあると思うので。大枠だけ決めて、後は裁量という形にしていきたい。

⑩補助金・助成金、税制

- ・政府に期待すること：多様な人材の採用や賃上げに対する補助金、補助金・助成金の手続の簡素化、税負担の軽減や税制の簡素化等の回答が目立った。

規模	業種	内容
中小企業	情報サービス業	補助金や助成金が扱えるようにもっと平等に扱ってほしい。
小規模企業	情報サービス業	補助金ではなく、企業に対して一括で無条件で助成する仕組みがほしい。
中小企業	その他の卸売業	特別な人材受け入れに関しては政府としての資金援助を求める。
中小企業	不動産	設備投資や社員教育が必要になるので、助成金を幅広く考えてほしい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	助成金を色々増やしてほしく、みなし大企業にも支給してほしい。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	多様な人材採用における長期間定期に支給される助成金の創設。
中小企業	建設	賃金上昇分の直接支援。
中小企業	機械製造業	給与補助。
小規模企業	繊維・繊維製品・服飾品製造業	技術者に補助金を。
小規模企業	建設	住宅手当に関する中小企業への補助金・助成金の拡充。人材採用に対する補助金・助成金の拡充。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品小売業	政府に対しては、より多くの補助金、助成金を企業へ、そして中小企業に有利な税制を期待します。
中小企業	教育サービス業	当社の課題は、人材の採用ですが、景気により中小には応募の波があります。資金力が少ない中小企業は、大手企業と同じように採用費を出すことが難しいので、人材採用に必要な経費の一部負担(半額など)の支援策があると、中小企業の新卒へのアクセスが高まり、優秀な人材が中小でも採用できるようになると、全体の活気が均一となり、ひいては日本の企業全体の底上げになると思います。
小規模企業	飲食料点小売業	人材の採用や労働環境の整備等に対し、アドバイスや補助制度化を望みます。
小規模企業	建設	雇用に関する補助金などを考えてほしい。資格の補助金率を多くしてほしい。
小規模企業	建設	一定の条件を満たした雇用に対しての助成金制度の簡素化。
中小企業	運輸・倉庫	働き方の変化が激しい中で、企業一律の政策は困難である。補助で補ってもらいたい。
小規模企業	出版・印刷	本当に守るべき方々を見極めてもらいたい。このように活躍される方へさらなる補助拡充を期待します。労働環境は企業努力でなんとかかなと思います。
小規模企業	建設	零細企業の人材確保は今後、より一層増すと思われます。雇用助成の拡充が必要です。基本解雇が難しく、新規で人材確保となれば一定の資金の補助等の拡充、人材育成費用、資格、スキルアップではなく、直接人件費の大幅補助拡充で雇用の促進、所得のプラスの方向に動くと思います。
小規模企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	弊社は様々な観点より正社員のみですが、正社員以外の方々があまりに多いのが様々な問題を生んでいる。また、30年前の給料と同じであれば可処分金額は15%位下がっており、インフレでは消費マインドは下がるだけ。中国等にある工場は早く日本に戻る事を希望し、その助成金も拠出してほしい。
中小企業	運輸・倉庫	物流会社において、多様な人材の採用自体が難しいのが現実。その人材においての人件費等の補助金が必要です。
中小企業	電気機械製造業	多様な人材を雇用したら補助金や減税策、進めなかったら罰則など、飴と鞭を用意してほしい。本気にならないため。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	障害者雇用の補助の強化、産休・育児休暇の補助の増額など、直接支援だけでなく、法人税の減税や企業への補助もあれば助かる。
中小企業	建設	多様な人材の採用の方針を打ち出しても、会社の業務に慣れないのであれば、採用を慎重にせざるを得ない。政府に期待するのは、労働環境の整備に充当できる補助金があれば良いと思います。
中小企業	専門サービス業	国内のみでは飽和状態のため、海外販路開拓を考えているが、海外進出に対応できる新規人材登用が進まない。公的機関の補助金受給のためのハードルが高すぎて、遅々として進まない。
小規模企業	飲食料品・飼料製造業	言葉の壁・文化の違い等々で偏見を持つ者がおり、そこを是正していくのが面倒臭いと考え、人手不足が深刻な今も、雇う意志が全く無く、検討すらしない。中小企業を優先、補助金支給で人材が行き渡るようにしてほしい。
小規模企業	不動産	企業において人件費の経費に占める割合は大きいので、中小零細が人を雇用していたら、この条件に合う人は月いくらの助成金があるとか、今もあるでしょうが、もっと手厚くした方がいい。経営者が人件費を考えないで会社を運営することができるならば、思い切った経営ができる。そして赤字になって、国に税金を払う、要するに人件費か、税金かだが、後者がやりがいがありそうで面白そうだ。
中小企業	機械製造業	我々中小企業に対して、給与を上げるための補助や、福利厚生を充実させるための補助が欲しいと思う。
中小企業	運輸・倉庫	英語や第二外国語を学習できる環境を、学生に限らず社会人も利用できるようにしてほしい。補助金やITツールの活用など。
中小企業	その他の卸売業	モノへの投資だけでなく、人材育成や仕組み・組織の改革についても中小企業庁の補助金で支援していただきたい。助成金は複雑すぎて分かりにくい上に、金額が十分ではないためです。
小規模企業	運輸・倉庫	まだ雇用調整助成金がないと大変苦しい状況が続いています。私は景気の向上を全く感じていません。引き続き、金額のUPと継続を希望します。
中小企業	再生資源卸売業	ダイバーシティに応えたいが、応えることができる業種・業態もあるので、それに伴う施設の改善もあるため、整備するための補助金施策についてもっと窓口を広げてほしい。
小規模企業	その他サービス業	一度上がった平均賃金の上昇は戻せないと思うので、中小零細企業への補助、もしくは消費税などの減税を強く願っています。
小規模企業	出版・印刷	定年延長などによる人件費や、設備老朽化などへの補助金があると有難い。法人税・償却資産税・所得税・住民税

		など税金の減税。
中小企業	化学品製造業	通勤手当非課税額上限の見直し。昼食代補助、非課税上限額の見直し。
小規模企業	化学品製造業	扶養控除枠の撤廃、子育て関連の年収制限の撤廃、保育の担い手の充実などにより働ける人材を有効に活用するのが先決。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	扶養控除の上限の変更。
小規模企業	電気機械製造業	扶養家族の特典が、かえって自由な働き方を制約しているため、企業側は労働力強化ができず、被雇用者は物価高以上の増収に向けた行動が取れない。「扶養の範囲内で…」の行動様式が労使共に足枷。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	社会保険被扶養者の要件緩和(130万円の壁)。時給は上がる一方で、勤務時間は短くせざるを得ない。人手不足の中、労働力はますます減る一方で非常に厳しい。
小規模企業	専門商品小売業	年金などの支払いが高すぎて、中小企業では正社員を雇うのは極めて困難です。その上、法人税を上げる報道がされております。中小企業は存在するだけで世の中のためになっていると思います。中小企業でも人材を雇えるよう法整備を考え直してほしいと思います。
中小企業	紙類・文具・書籍卸売業	勤務形態や家族構成にかかわらず、税や社会保険料を一律に課するシンプルな方式に変更してほしい。
中小企業	専門商品小売業	税制の単純化。
中小企業	化学品製造業	所得税・社会保険制度の働きやすい制度変更。
小規模企業	専門サービス業	所得増加は、源泉税と社会保険料を下げれば、企業の負担なく、目に見えて手取りは増える。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	所得増の実績評価による法人税減税。中小企業の事業承継に掛かる相続税の廃止。
中小企業	リース・賃貸業	一旦吸い上げた税金をバラまく事で「対処している感」を出す政治は本当にカンベンいただきたい。最初から税金など低いに越した事はないので、バラまくくらいなら恒常的な減税を。

(3) 政府に期待していないとするもの

- ・政府に期待することはない・期待できない、政府ではなく民間企業が考えることである等の回答が得られた。

規模	業種	内容
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	政府に期待はしない。
小規模企業	専門サービス業	特になし。企業がすべきことと認識している。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	政府に求めることではなく、各企業が考えること、と私は思います。
大企業	情報サービス業	多様性のない政府には、あまり期待できないと思います。
小規模企業	その他サービス業	現政府に期待することは皆無である。
小規模企業	パルプ・紙・紙加工品製造業	政府には期待してはいけな。
小規模企業	化学品卸売業	政府に、小規模事業者の労働環境が分かる人がいないと思います。
小規模企業	飲食料品小売業	政府なんか、期待もできないし、信用もできない。
中小企業	出版・印刷	政府・官僚などに期待など何もしない。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	年齢・性別・障害の有無・国籍に関係なく採用しているし、定年は廃止した。政府に期待することは何も無い。
中小企業	電気通信業	従来より、性別、国籍、学歴、年齢等一切問わない方針なので、特に政府に期待することはない。
中小企業	その他サービス業	弊社は立ち上げ時から労働環境の整備には力を入れており様々な人材に対応しております。現政府には期待していません。
中小企業	機械・器具卸売業	政府に期待はない。行政の人には金があり、われわれ国民は貧乏人である。人材の多様化と言葉は良いが、実際は安い労賃でないと企業は雇わない。
中小企業	機械・器具卸売業	人手不足は大きな壁ですが、政府に期待するものは考えられない。
中小企業	情報サービス業	この部分で政府に期待することはない。大きな力で対応すれば結局多様性ではなくなり、誰も満足できない制度ができ上がっておしまいになる。
小規模企業	不動産	今の政府などには何も期待できない。多少目まぐるしくとも、あらゆるものがシャッフルされて、何かのきっかけが生まれてくれれば少しは光が見えてくるのかもしれない。
小規模企業	出版・印刷	政府が口出し過ぎないようにしてほしい。
中小企業	出版・印刷	邪魔だけはしないように。

(4) その他の回答

- ・上記以外にも、複数のカテゴリーにまたがる回答のほか、企業の実情に応じた多様な意見や要望が見られた。

規模	業種	内容
小規模企業	建設	若年、女性技術者の採用増加のために教育を理系中心に強化してほしい。
中小企業	その他の卸売業	若いスタッフの参画と女性の登用。
中小企業	運輸・倉庫	トラック運送事業では、特に女性ドライバーの活用ということが大きな課題となっており、女性が安心して利用できる休憩施設・トイレなどの整備を期待します。また、年齢については高卒(18歳)でも4tトラックの運転が可能となるように、準中型免許の拡大7.5t→8tを期待します。
中小企業	機械・器具卸売業	若年者の採用が難しく、人材育成に割ける余裕がない。障害者雇用率にできるだけ近づけたいが、仕事の振分けが難しく、また、設備の改修等も進まない。物理的な改修が困難であり費用的にも十分とは言えない。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	外国人労働力の活用も大切だが、その前に、日本国内の労働力の掘り起こし、活用の対策をお願いしたい。具体的にはシニア層と若年層の労働力の活用である。
小規模企業	出版・印刷	小さい会社なので、従来どおりが強いが、今後は女性や高齢者の活用を真剣に考える必要がある。
中小企業	建設	建設業での女性推進に伴い現場での作業環境改善が必要となるが、経費が増加するため補助してほしい。人材確保のために高齢者の継続雇用が必要となるが、夜間作業の肉体労働のため身体への負担が大きく、高齢となり継続して働き続けるのが困難で退職することが多い。鉄道工事の機械化等の労力軽減が課題。
小規模企業	建設	建設業の人材不足がいつまで続くのか、なかなか人が来てくれない。そんな中、小規模事業者と大手企業との間の税制・保険制度の差別支援を、もっときめ細かく目配りしてほしい。また、人材(人手)募集などに要する費用負担を少ない利益の中から捻出するのに苦労している。
中小企業	建設	新3Kと騒がれていますが、まだまだ世間には浸透していないし、実行されているとは見込めません。給与のアップ施策や優遇措置が言われていますが、役所や大手さんは実行可能かもしれませんが、中小・零細企業にとってはほとんどない話で、大手さん等は内部保留を貯めこむため下請等に利益が出る発注が来ません。利益が来る発注が来なければ社員等に給与のアップはできません。
中小企業	情報サービス業	障害者や高齢者雇用への補助金増額。
中小企業	化学品製造業	高齢者、障害者の雇用に向けた労働環境の改善に対する補助金の創出。
中小企業	金融	高齢者雇用や障害者雇用により助成金がもらえるようだが、手続が複雑であり、もっと簡単にしてほしい。
小規模企業	電気機械製造業	高齢者や障害者をもっと活用してほしい。
小規模企業	広告関連業	事業承継を見据えての人材雇用。特に零細企業の場合は、年齢、国籍は大きく影響すると思っている。高齢者や、日本国籍の無い人材を雇う余裕がない。
小規模企業	人材派遣・紹介業	派遣業なので人材募集を掛けると最近では60歳以上の高齢者および外国の方の応募が著しく、派遣先での高齢者の採用は難しく(雇うとすぐに無期雇用になってしまうためもある)。外国の方は最低限言葉の理解と読み書きが必要でその条件に当てはまる方も少ない。日本語教育の助成設立や高齢者助成金の条件緩和を検討してほしい。
小規模企業	専門サービス業	年齢・年金問題のツケを就労年齢引上げに転嫁している。昭和時代は60歳で年金生活が十分にできた。相反して現在は年金額と物価の釣り合いが取れておらずやむを得ず働く必要があるため、正当ではない理由の下で需要と供給のバランスが取れてしまっている。ただし、平均寿命も延びて元気な60歳代も多一概に就労年齢引上げが悪いと言う事ではない。国籍等・海外からの就労者が多すぎると思う。特に中国の就労者流入には危惧を感じる。これによって日本人の就労機会が減っているのであれば、政府もこれらの点について何らかの方策を考えるべき。
小規模企業	農・林・水産	人材不足。入社希望者がいない(来てもらう努力不足であろう)。高齢化が深刻である。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	人材確保は重要な課題。高齢者の雇用で会社の若返りが進まない。
中小企業	情報サービス業	適材適所をスムーズに進めるために、労働者の流動性の向上を国として推進してほしい。また、一般的に定年後の延長雇用時の給与の減少率が甚だしい感があります。ガイドラインの作成をお願いします。
中小企業	機械製造業	若年層の労働人口が極端に減ってきている上、労働環境を非常に重視するために都会の小綺麗な職場に人材が集まるが、郊外の中小企業の製造業は人手不足。補うために外国籍労働者を入れても、数年で帰国。高齢者雇用を続けても限界がある。体力のある大企業ばかりの税制優遇をいっただ減止めていただきたい。
中小企業	食料品・飼料製造業	障害者雇用に関する設備投資、労働力負担軽減(女性でもできるようにする)のための設備投資に関し、積極的に半額や3分の1などと言わず補助を手厚く、幅広くしてほしい。男女更衣室の増設やトイレ増設等に関しても。
中小企業	食料品・飼料製造業	高校生の新卒を募集しても応募なし。現状で外国人実習生の実績はあるため、今後も積極的に採用したい。そのため、手続の簡素化、一企業の採用人数枠の拡大を望む。採用できても住居(寮、アパート)の確保に苦慮する。
小規模企業	建設	外国人に頼って課題を先延ばしするより、企業の魅力、将来性を発信して、若手人材を招き育成していく方がこそ未来があると考えます。
小規模企業	機械・器具卸売業	男女間格差の解消は、政府よりも、我々、民間の会社側の責任と思う。外国人労働者は、これだけ円安で、かつ、相対的な賃金が諸外国に比べて低下の一途をたどっていると、これは早晩、誰もなくなるだろうと思う。
中小企業	機械・器具卸売業	女性向きの仕事や男性向きの仕事、また文化の違いによる軋轢がどうしてもあるため、性別や国籍に一定の区分けは必要に思える。
中小企業	建設	外国人労働者の受け入れ条件の緩和。女性の技術者の育成環境の整備。
中小企業	機械・器具卸売業	障害者雇用を促進したくても、良い人材が見つからない。国籍を問わず採用しても定着しない又は質が低い。
大企業	専門サービス業	高度な技術を要するコンサル業務が多いため、障害者や語学力が不十分な外国人の採用は難しい面が多々あります。政府には、障害者雇用不足への罰則ばかりではなく、そういった方々の職業訓練の場や機会をもっと多く作っていただければと思っています。
小規模企業	情報サービス業	障害者まで雇用する余裕がない。障害者に任せられる業務がない。他国籍の労働者とのコミュニケーション問題。
中小企業	旅館・ホテル	サービス業なので綺麗な日本語(発音を含む)を話せるような教育の場を設けてほしい。障害者のための設備費用を全額補助してほしい。

中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	例えば、流通業の一部は「安い外国人労働者を導入しないと成り立たない」という事柄が都心では散見し始めている。そういった業種や会社に公金を支払ったり、社会的コストを払うのはどうかと思う。非正規雇用と正規雇用との賃金格差問題も然り。非正規雇用の中心は「人材派遣業」ではなく、パート労働者であるのは明白なのに、全く報道が無い。それが、労働市場の対価のバランスを崩していると感じている。
中小企業	化学品卸売業	男女雇用均等法や同一労働同一賃金は当然と思いますが、正社員と非正社員が表向きは同一労働でも『責任』が違うので、そこははっきり分けるべき。そうしないと正社員になる人が居なくなる。外国人技能実習制度は、もの作りや資格職に対する支援ですが、我々商社や販売会社も同様に支援してほしい。特に今後は海外進出する時の語学での活躍も期待できるため、営業や販売職も対象にしてほしい。
小規模企業	その他製造業	食品工場では外国の方が多く働いているのを見かけるので、依存度が高くなっているのを感じる。円安等で日本で働く魅力が無くなった時の事が心配。農作物の窃盗など治安の面でも問題があるので、外国人に頼らず日本人をもっと活用できるような政策を期待したい。パートさんの時給は年々増えているが、扶養の103万円は変わらず働ける時間が減っている。上限を上げてほしい。
中小企業	建設	採用しても辞めさせることができない。外国人は就業することへの法的なハードルを下げる。
中小企業	その他サービス業	当社では高齢者・障害者の活用を多く行っているが、それに伴う助成金・補助金が年々削られてきている。その代わりに、国は、外国人の実習制度や外国人雇用へ力を入れ、そちらの方に国税を投入しているように思う。日本人にもまだまだ働ける方がいる状態なのに、外国人雇用や外国人留学生にお金を投じていることが果たして将来の日本のためになるのでしょうか？
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	小売店として、障害者・外国人を育てて1人員とさせる人員もいないため、外国人の日本語教育をもう少し進めていただきたい。また、人員確保への補助も、都部と、地方と、地方の地方というように分類して支援してほしい。
小規模企業	電気機械製造業	弊社では以前より年齢・性別・障害の有無・国籍等による差別はない。ただし昨年より外国人の雇用は停止した。また日本永住を希望している社員には帰化を進めている。政府に期待することは学校の教育改革。人は大勢溢れているが、知識もない、学力もない、根気もない、努力もしない…こんな人材ばかりである。三流大学いくよりも何らかの技術を身に付けられる教育が必要ではないだろうか？
中小企業	建設	多様な人材の選択肢は外国人労働者程度で、建設労働者に関しては高齢化が著しく、若年者の雇用が最優先。
中小企業	機械製造業	少子高齢化が進んでいるのですから、為替を安定させ、安定した外国人の受け入れ態勢を強化すべきだと思います。(並行して少子高齢化対策は最後まで諦めず本気で続行)人口減で成長した国は無いと思います。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	今後外国人労働者の労働力に期待するのは難しくなる上、優秀な日本人はますます海外で稼ぐようになると予想される。せめて、これ以上労働人口と消費人口を減らさないよう、少子化対策に力を入れてほしい。そろそろ世帯(個人)レベルではなく、日本全体での対策を。(子供は各家庭で育てるという前提そのものを見直す等)
中小企業	情報サービス業	今後、日本では人材不足、人材の能力不足がさらに深刻化し、外国人採用が当たり前になると考えている。そのため前段階として、企業の積極的な外国人採用を支えるべく、トライアル採用や、採用を支援する助成金、奨励金の制度を拡充してほしい。また、若年層の能力不足・仕事に対する意識の低下が顕著であると考えているため、打開すべく何か策を講じるべきと思っている。
中小企業	化学品卸売業	海外人材の活用という国内弱体化策は絶対にやめてほしい。国公立学校と幼保無償化をすれば、人材は増えるし少子化対策になると思う。
小規模企業	機械・器具卸売業	日銀と経産省、財務省との政策をすりあわせてほしい。円安対策などで真逆の方向を向いていると感じられることがある。専門性の高い業種で有能な外国人を煩雑な手続なしで受け入れられる体制を整えてほしい。
中小企業	家電・情報機器小売業	男女雇用機会均等法などのような建前法律は撤廃していただきたい。企業にはそれぞれ業務上、求める人材を限定して募集する必要も権利もあり、それを歪めて男女の性差を隠して募集しなければならないというのは、ただのコストに他ならないと思います。それから、人材募集する上での民間の意識におけるハローワークの地位が相対的に低下しているような気がします。もっと個人・企業間のマッチングを積極的にしていただきたい。
中小企業	運輸・倉庫	外国人労働者の技能を必要としない就業ビザを認めてほしい。性別、障害の雇用率を義務化しないでほしい。同業種でも抱えている問題は異なるので、業種別でひとつにしないでほしい。政府は現場の声が分かっていない。
中小企業	再生資源卸売業	外国人の就業希望も出てきているが、採用や定着ノウハウなし。シルバー層高齢者の活用方法の課題。高校・専門学校・大学等との就職インターンシップ機能強化。障害者やマイノリティ層の取り込み・社内啓蒙・SDGs行動指針と事業活動との成果のすり合わせ。
中小企業	飲食店	外国人労働に対する規制を緩和すべき(労働時間)。障害者雇用に対する助成金をアップすべき。最低賃金の毎年の上昇幅を抑制すべき。
小規模企業	機械・器具卸売業	人材の確保が難しくなってきたり、人材紹介業等を介し採用した場合、高額手数料が発生するが、責任感・やる気の足りない方も増え、短期で辞める方も増えている。辞めずに権利を主張する人材も増えているため、転職しやすい環境を整備すると共に、企業側コストを下げやすいようにする必要があると思う。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	採用しやすく、契約終了をやりやすくしてほしい。社会保険などの会社負担を減らして、個人で管理できるようにしてもらいたい。
小規模企業	不動産	業績上昇が先決。
小規模企業	飲食料品卸売業	個人所得の大幅なアップ策。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	景気が向上する施策を期待する。総理の「総合的に判断し」は、何を判断しているのか分からない。具体的な施策をするべきである。
中小企業	運輸・倉庫	原料高の中でも価格転嫁ができない状態。その上で経済が成立している現状をしっかりと把握していただきたい。
中小企業	その他サービス業	円安を改善して、賃金が改善できるように大手との値上げ交渉を後押ししてほしい。そしてこれ以上社会保険負担が増えれば、中小は廃業せざるを得ない。
中小企業	情報サービス業	働き方改革もしつつ、総生産量も向上させる必要があると思うが、政府の推進方法が若干うまく社会に伝わっていないと思っている。DXにより生産性が向上した結果、日本のGDPも大きく上向いていくための指導が必要である。
小規模企業	建設	政府に期待するとすれば、プライマリーバランスの黒字化目標を廃止して、建設国債の積極的発行により長期的需要を作り出すこと、また、外国人労働者依存政策ではなく国民による生産性向上に国が注力し、国民所得が1.5倍程

		度まで上がるような政策をどんどん打ち出すこと。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業 製品卸売業	政府に期待することは、大きな事案、東アジア・台湾の安定、地球温暖化に配慮した電力の安定供給、核のゴミの問題など。企業の投資意欲が増えるように内部留保しているものを従業員への賃金に回すと大幅な優遇が受けられる税制など、経済が活性化するための不安の低減の部分を願いたい。
中小企業	情報サービス業	企業体質はどちらかと言えば古く、国の政策に沿っていない面もあるが、問題ないとする。昨今のリクルートCMで感じる人材確保の有り様は、選択の自由を与える反面、長期的な視野を養う上で大丈夫なのか多少心配する。
中小企業	化学品製造業	転職が当たり前になっているが、転職の本来の意義、目的が曲解されて、会社が嫌なら転職すれば良い、思っていたのとは違うから次を探そう、などといった具合に、安易に転職してしまうが増えているのではないかと。我慢、努力といったことが軽視されやすい。このため、地方の中小は、なお人手不足になりやすい。
中小企業	飲食料品卸売業	転職情報が普及し、転職が簡単にできる時代。社内で将来の幹部候補と期待していても定着してくれるとは限らず、育成が無駄になる事態がある。
中小企業	情報サービス業	内容が高度なため、弊社のような零細企業では課題・対策などについて現状では考える範囲にありません。
中小企業	メンテナンス・警備・検査業	専門技術(電機関係)がないと仕事ができないし、現場作業が多く、多様化が進んでいません。
小規模企業	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	人員が3名程度の零細企業では毎日を生き抜くことに必死。
中小企業	その他の卸売業	現状を維持するのが精いっぱい、多様な人材の採用はまだまだ先の話になる。
中小企業	飲食料品卸売業	まだ、全く取り組めていません。担当部署や担当者もいません。
小規模企業	飲食料品卸売業	ダイバーシティな人材を確保するほど余裕がないので、このような議題は先送りしている。
中小企業	飲食料品卸売業	そんな問いに対して考える余裕など無い。会社はアップアップの状態。
大企業	金融	ジェンダーレス等の発想が職場に全くないことから、今後対応を迫られた時にどうなるかが心配です。
小規模企業	建設	弊社での外国人の採用は国籍の問題等で採用は難しい。障害者の採用も危険な作業が多く限られた作業範囲になるので難しい。年齢・性別は関係なく募集していますが零細企業には応募すら来ないです。
中小企業	情報サービス業	障害者や高齢の方などの労働を求めた場合、ノウハウがない企業は、民間のコンサル会社などに相談するしかないで、それなりのコストが必要になる。推奨するなら、ただ勧めるだけでなく、取組み方や仕組みなどに関する説明や、相談を受けてくれる公共の施設が欲しい。
中小企業	飲食料品小売業	労働人口自体の減少から、採用活動に取り組んでもなかなか結果に結びつかない状況です。今後期待することとして、就労時間が限定される方でも、就労条件を自由に選択できるような職場復帰支援や、副業の一層の社会的な認定、外国人労働者の就労条件の一層の緩和など、ダイナミックな施策を打ち出してほしいです。
小規模企業	電気機械製造業	労働≒レイバーといった捉え方は、時代遅れ故、企業構成員の生活の保障を企業に課さず、これらは国が責任を持ち、企業内の人々の活動には、制約を課さない。(賃金、時間、条件)国民の暮らし、生命、人権の確保は、国が責任を負い、国民は、自由に、民主的に、人生を試す事ができるよう、国を整えていただきたい。
中小企業	飲食料品卸売業	労使関係の寛容化。
中小企業	その他の卸売業	臨機応変に、曖昧で対応に苦慮する多様化の状況を分かりやすく国が規制すること。
小規模企業	機械製造業	理想的なのは、会社は人材の個性を能力と捉え、できる限りその人に合った仕事を創るべきだ。そうなれば会社は社会の道具になって生かされる。弊社は物作りをしているので、新しい技術を発信できなければ社会の期待に反すると考えて努力している。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品製造業	理想と現実のギャップを正しく理解し、実現可能なシナリオを描いてほしい。
中小企業	医療・福祉・保健衛生業	有能な政治家や官僚、経営者や管理職はジェンダー平等でもよいが、ワーカーは、性別や国籍や年齢や経験や障害の有無によってできる業務が限られることが分かっていると思われ。
中小企業	その他サービス業	命令どおり働き、過剰に権利を主張しない優秀な人材が欲しいので、これからそういった人たちの創出をお願いしたい。
小規模企業	建設	外国人労働者への根本的な政策変更が必要。高卒者等の再就職の支援策が必要。(正規化にむけて)正規の再就職支援として3か月の補助金制度を求む。
中小企業	その他の卸売業	弊社は問屋業＝物流業と認識しているが、今後配送を考慮した場合、社員で配送できる地域を重視し、他県への納品は控えることになり、その際には大手物流を使うが、物流業界での人員不足が懸念される。
小規模企業	機械・器具卸売業	非製造業(サービス)への就職希望が依然増えてきており、求人母集団形成が難しい。最終的には、外国人労働者採用を考えている。政府に期待するものは特くない。
中小企業	化学品卸売業	農業などへの積極人材投入。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	年功序列制度の崩壊による指示系統が難しくなっている。
中小企業	機械製造業	日本人の海外渡航を促し異文化に慣れる機会。日本のビジネス常識がガラパゴス化していることを非常に危惧している。
中小企業	飲食料品・飼料製造業	働き方の改革が進み、経営的には厳しさばかり。最低賃金の決め方もしかり。そんなに付加価値のある商品がありますか？
小規模企業	農・林・水産	働かない人間を優遇しないでほしい。
小規模企業	専門サービス業	中小・零細企業の経営サポートシステムがあれば助かる。
中小企業	建設	対策を行った企業の表彰など。
小規模企業	建設	多様な人材を採用し活用するための標準生産高を、業界別(規模別)に作り、一般化してほしい。自社の生産性評価が分からない中で、不安定な労働力の採用は現実的に厳しいと思う。
小規模企業	建設	多様な人材を採用・雇用するメリットを明確に感じられること。
小規模企業	娯楽サービス	多様な人材を確保するための支援が欲しい。
中小企業	旅館・ホテル	多様な人材・多様な働き方に対応できる多様な判断力を持った人材がいればと思います。
中小企業	その他サービス	多くの労働者の様々な働き方を推奨するのであれば、公的機関(役所等)や病院、保育施設、介護施設といったこと

	業	るも、それに対応可能にしてほしい。そういった事や場所に、補助金・人員が配置できれば、より人々は多様に労働できるのではと感じる。多様に働けない理由は、そのような不自由さが生んでいると感じる。
中小企業	金融	チャレンジする中小企業に対して、いまだにリスクを取らずに、担保などに依存している金融機関に対しては、経営陣への指導を徹底してほしい。現場はリスクを取る覚悟でやっているが、経営陣がリスクばかりを強調するため。
中小企業	建設	政府がゼロゼロ融資の返済を繰り延べするような政策を出さないことを祈る。いい会社、賃金を上げることができる企業のみが生き延びれば、働く人も幸せになり労働力不足も解消する。人材の多様化ができる企業はいい会社だから。
小規模企業	不動産	当社の希望する人材の求人について、気軽に相談できる窓口が存在しない。
小規模企業	メンテナンス・警備・検査業	雇用に関する情報の積極的な開示。
中小企業	教育サービス業	事例提示を積極的に行ってほしい。
中小企業	その他サービス業	協会や公共団体等、組織が豊富な団体は、多彩な労働力の情報提供の恩恵を受けているが、例えば当社のような美容業は情報源もなく接点が全くないので、他業種を羨望の目で見ていただけ。商工会に属してはいるが…。
中小企業	その他サービス業	人材の多用化はこの先の重要なポイントになると思うので、色々な活用事例の情報共有を図っていただきたい。日々の業務で情報をなかなか取りに行けないので。
中小企業	情報サービス業	人材の多様化は確かに進展するであろうが、それが日本国内の生産性を上げるとは考えにくい。あくまで、不足労働力の確保のみに集約される懸念の方が大きい。
小規模企業	娯楽サービス	人材の多様化が会員(子ども)相手にどのように受け入れられるか?また、どのように導入していけるか?
大企業	パルプ・紙・紙加工品製造業	人に頼った業務が多く、どのようにマニュアル化するかが課題。
中小企業	運輸・倉庫	小規模零細の運送業は、まだまだ手積み手降ろしなど重労働が多いため、できるのは限られた人材になってしまう。今後手作業なしなどにして重労働をなくし、運転ができれば誰でも仕事ができる環境に変えて、今後の事業拡大の人材確保がスムーズに行えるようにするのが課題。
中小企業	情報サービス業	労働に対して個人の権利を尊重するのは良いが、そのしわ寄せは会社本体に来る。国はそこをフォローしてほしい。
中小企業	紙類・文具・書籍卸売業	社内的に必要を求められている事柄があることは十分に理解しているが、特に中小企業にはその業態に応じた特性が強くあり、一方的に政策が押し付けられていることが多く、対応に苦慮している。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	失業者の労働意欲向上への取組。
中小企業	その他サービス業	自由と責任と管理のバランスが難しい。優秀な日本の人材が外国に流出しないよう、国として何らかの対策をしてほしい。
中小企業	情報サービス業	体感としては多様性が求められる中で依然として顧客要望が多様化しておらず、若手が人材不足、高齢者は外国人NGが現場レベルで多く、中小企業では人が集まらない現状が課題。政府にはこの変革をお願いしたい。
小規模企業	広告関連業	時代の潮流として人材の多様化は当然のこととして取り組まなければならないと考える。その上で自国の体力の向上を目指して自給率の向上や研究開発等に予算を拡大すべきである。予算獲得の一助をして議員定数削減を検討すべきである。少数精鋭で真の行政運営に取り組んでもらいたい。
中小企業	紙類・文具・書籍卸売業	私たち零細企業では、従業員の労働条件改善のしわ寄せが、そのまま経営者にのしかかってきています。従業員は8時間の週休2日、経営者は15時間の年休5日程度が当たり前、多くの零細企業が廃業や倒産に追い込まれるのは、経営者の努力不足で仕方ないことなのでしょうか?
小規模企業	建設	仕事してくれる人(施工・工事)を大切にできる政策をお願いしたい。
中小企業	その他の卸売業	産休や育休が重要なのは分かりますが、約2年間、勤務を離れている間に当然カバーすべき人員を補充しています。そんな中、職場復帰を支援するなら、代わりに雇用した社員の雇用を守る政策も必要だと思います。
大企業	リース・賃貸業	最近ではLGBTQと括られる性別に、それ加えてあれやこれやハラスメントやらと、マイノリティには当たり障りのないような世の中。訴訟問題にかかわりたくないから、やることはやっているけれど、果たしてマイノリティを押し付けられることはハラスメントにはならないのだろうか。聊か、度が過ぎるように思う。
小規模企業	紙類・文具・書籍卸売業	国内引きこもり人材の活用を政府の政策として取り組んでほしい。
小規模企業	電気機械製造業	高齢化、多様化はしているが、何とか活用する方途を見つけるようにしている。政府に期待することは、平和な良い国創りをさせていただくことに尽きる。
中小企業	旅館・ホテル	厚生労働省の大衆迎合施策とも言える規制強化の継続により、企業にとって労務管理の負担が重く、事業への意欲が削がれる状況です。厚生労働省は労働者側との労務問題に発展する施策は止めていただきたい。施策が増加すれば、経営意欲をなくし、廃業する会社が今後増えることが予想されます。働く場所が無くなれば、失業率の上昇を招く結果に結び付くことを厚生労働省は把握していただきたい。
中小企業	その他サービス業	雇う側にも雇われる側にも不公平がない法整備。
中小企業	情報サービス業	未経験者を育てても育った頃に転職する。
中小企業	機械・器具卸売業	現状の労働条件は、日本の終身雇用と欧米の実力主義の労働者が有利な点だけが採択されており、企業は困難を強いられている。バランスの良い制度を構築してほしい。
小規模企業	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	現在、久しぶりに新規雇用をしなければいけないのですが、結局は、どのような方が良いかというそれは、性別でも国籍でも障害の有無でもなく、その人自身の精神が正しく真っ直ぐであるかということが大切だと思います。
中小企業	建設	建設業界はいまだ古くからの習慣が根付いており、それらを改善しないことには人材の確保が困難な状況にある。政府の施策は一部しかし浸透しておらず、下請け企業は元請企業次第となっている点を是非改善してほしい。
大企業	建設	建設業界の就労者の減少と高齢化は、他の業界と比べて顕著である。この原因は、特に施工現場での厳しい就労環境にあり、発注者との契約における工期の適正化など環境の改善が重要であるが、元請下請けの関係などもあって企業独自の努力では改善は難しい。実行力のある政府の対策を期待したい。

小規模企業	建設	建設業の職人は高齢化、人材不足が深刻で、IT・DXなど流行りの職種に新卒者や学業選択の際に負けてしまい大変つらい状況。災害復旧などを考えた際にも「無くなつては困る職種」であると思うので大きな対策を取ってほしい。
小規模企業	建設	建設業なので、一品生産の建築物を現地で仕上げるので、在宅勤務などあり得ない。気候変動により、労働環境は悪化してきている。公共工事の発注時期の見直し、特に3月工期をやめてほしい。
小規模企業	不動産	経営戦略策定や新たな事業展開を図るためには、優秀な人材確保が重要ではあるが、当業界における人材確保には厳しいものがある。今後は、スポット的にプロ人材の活用を考えているが、短期雇用の費用捻出に対する支援を政府にお願いしたい。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品小売業	いい人材を確保するための財務体制の強化。
中小企業	情報サービス業	業種や業態または企業規模により、採用できる人材は様々であるが、まずは公的機関から多様な人材の採用を増やすべきではないかと思う。
中小企業	情報サービス業	既に弊社には、ジェンダーや多国籍の社員がいるが、雇用を強制することはやめていただきたいと思う。
小規模企業	その他サービス業	基本的に仕事をすることを楽しむことができる方を採用したい。あまりにも生活の質のみで考えて他責にする方が多いのは、私自身の間接性にあるのか？あまりにも労働者寄りのやり方に、残念な気がします。
中小企業	建材・家具・窯業・土石製品製造業	画一的に政府が民間企業の雇用問題に介入すべきではないと思う。企業はボランティアではない。黒字企業であっても将来展望により雇用カットも有って然るべきかと。人権には配慮すべきだが建前のみであり実効性が薄く、創業の創造及び支援(ハードルの低下)を行い更なる成長を促すべき。
中小企業	運輸・倉庫	課題は、従業員のマインドセット・物的対応。期待は、今は特になし。既に役所と連携を開始している。
小規模企業	建設	衣食住は生産ありきのものなので、関連事業所や従事者への適切対応を国が先頭に立って行わなければ、それぞれの事業の衰退につながる。購入する側はどこの国のものでも気にならないかもしれないが、日本の生産文化は世界のトップレベルと思う。しっかり保護してほしい。
中小企業	電気機械製造業	ロボットが社内ですべて人間と同じように活動する空間が理想。そのためには、6G、7G と通信速度と処理速度の向上が必要と考える。生きているうちにそんな時代が来てほしい。
小規模企業	運輸・倉庫	できるだけ人材はアウトソーシングしている。自社雇用の方がリスクが高い。政府は無尽蔵のようにコロナ対策と称して予算をばらまいているが、あれを見ると、日本に固執するのが怖くなる。実際、シンガポールに本社を移転する人も増えている。
中小企業	建設	イギリスをはじめ諸外国が既に失敗を認めている移民政策はやめて、日本人の労働人口を増やすことに税金を使ってください。女性の社会進出を進める政策は失敗に終わっているので、男女共同参画に予算を使うのをやめて、夫婦の片方の給与で子供3人を養えるよう、所得拡大のために予算を使ってほしいです。
小規模企業	建設	ある程度自由化を進めることは不可欠。新しい挑戦に対して足を引っ張る制限が多すぎる。特に最近のコンプライアンス的な法改正全般について、民間に点検義務、書類作成義務、手続義務を課す割には、実行時に困難なことが判明して中止・緩和になるケースが多く、まじめに準備すると馬鹿を見るケースが多い。
小規模企業	専門商品小売業	「雇用する側」と「される側」とで、まだまだ大きな隔りがある。単に敷居を下げて多様な人々を採用しても会社がうまく機能しない。それを従業員に当たる結果、離職する。その負のスパイラルが同業の会社にも多く見られる。
小規模企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	弱者救済が多すぎる。実際使い物にならないことが多いので、弱者ばかり優先するのはどうなのか。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	多様化は尊重すべきだが、あるべき姿を取り違えていないか精査すべきである。
大企業	医薬品・日用雑貨品小売業	多様化は確かに重要だが、過剰に強制すべきではない。企業ごとの立場を尊重すべき。
中小企業	広告関連業	多様化はいいが、無理な事も多々あり。多様化の言葉で全てを正当化はしないでほしい。
中小企業	建設	多様性の尊重という言葉だけが先行し、うわべだけの取組になっている。一方で、仕事の内容によっては、属性が限定されるものもある。
中小企業	その他サービス業	サービス業において、サービスを受け取る側の気持ちとして、本当に人材の多様化が必要なのか疑問に思う。
小規模企業	自動車・同部品小売業	業種、業態によっては、人材の多様化が困難な職業が存在する。全てを一括りに押し進め、対応が遅れると批判する、おかしな社会です。
小規模企業	広告関連業	多様化と一元化して表現すべきではないと考える。その企業の規模や歴史、業界や業界内での立ち位置によって、取れる方針や課題も違うので、多様化＝正しいという方程式を広めるのはやめてほしい。
小規模企業	広告関連業	職種(デザイナー、クリエイティブ等)によっては専門性の高い人材が不足している。背景には能力が正当に評価されず労働時間による低い賃金体系が定着しており、経験や実績を積み重ねる機会が少ないと思われる。また採用側も常に即戦力が必要で専門職の育成ノウハウや資金的余裕がない。離職率の高い職種を正確に把握した支援が必要。
小規模企業	メンテナンス・警備・検査業	業界に規制、取り締まり強化ということをしているようだが、均一にしていることが問題だ。地域によって差があり、ある意味虐めのようなことをしている地域もあれば、ザルのような地域もある。そして業界が維持できなくなっているということが分かっているのに、余計につぶす方向のことをやっている。これが役人であるため、不公平なことをなくすようにしてほしい。
中小企業	情報サービス業	終身雇用を是として今まで経営してきたが、国を挙げての「多様化」が本当に国の活力になるのだろうか、甚だ疑問。「多様化」自体を否定はしないが、国としての方向性は「多様化」なのだろうか。「若者が老人が安心して暮らせる社会」が「多様化」という方向性のない言葉で実現できていないと感じます。若い人に焦点を当て、若者がいきいきできる社会の実現を望みます。
中小企業	機械製造業	資源のない日本は、以前より「加工貿易」としての地位を築き、製造業がベースだった。しかし現状の若者は製造業に魅力を感じる人は年々減り、ホワイトカラー指向が強まっていると感じる。もっと日本の得意な「モノ作り」に対し、政府としてアピールしないと、将来日本の製造業は人材不足により成り立たなくなるリスクがあると懸念される。
中小企業	機械製造業	人手不足で賃上げ競争にならないと、国民は幸福にならないのでは？人手不足で外国人研修生の受け入れがまずかったのか、研修生が最低賃金で働かされるのが悪かったのか。賃金の差による労働者の移動の自由が無さすぎるのが、巡りめぐって国民を貧しくしている。色々な人が働けるのは良いが、競争と移動の自由は必要。

中小企業	機械・器具卸売業	働き方改革の文脈の中に生産性テーマがあり、突如のコロナ禍にDXテーマにサバイブをかける。すぐそこにある課題解決は民間企業に任せておけばよろしい。今すぐの問題も民間企業は解決策を見出す。政府が力を入れるべきは、民間企業が施策を実行できる土壌作りである。はたして経済白書に振り回される価値はあるのだろうか。
中小企業	飲食料品小売業	最低賃金が上がりすぎていて、労働収益性がどんどん落ちていきます。2000年から40%弱上がっていますが、その間、デフレで商品やサービスの価格は上がっていません。商品の価格を上げることをマスコミは努力不足といいますが、30年間値上げできていない状況は異常事態ということを政府は認識していますか？30%以上値上げが必要な状況ですよ。農産物価格は昔のままです。この状況を打開できるようにしていただきたい。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	何故、多様化が進む、進めなければならぬか？目的が明確になるような指針を示すべき。「戦後復興、高度経済成長、バブル崩壊、リーマンショック、震災、コロナ」1945年以降、様々な変革があり、状況に応じて求められるものも変化してきた。20年前と同じことをしては成長できない事を国民が理解できるような指針を示してほしい。
大企業	その他サービス業	採用に関しては、現在売り手市場であると認識しており、若く優秀な人材を確保し続けることは中小企業にとって以前よりも難しくなっている。また、景気回復に向けて社員の所得を伸ばし、働きやすい職場環境を整備することも、今後のテーマと捉えている。政府には、これらの採用や所得増などを強力に斡旋するような政策を期待したい。
中小企業	繊維・繊維製品・服飾品製造業	自社ブランド商品の海外展開を図るため、JETRO主催の高度外国人材合同企業説明会(オンライン)に参加し、来春卒業予定の香港人を採用できた。弊社のような中小企業でも外国人材を採用できたことは、自信になった一方で、求職情報と求人情報がいかにミスマッチしているかを思い知る機会になった。コロナ禍でデジタルコミュニケーションが一気に進行した副産物と思われるが、従来の社会システムがいかに動脈硬化しているかを象徴している。
中小企業	機械・器具卸売業	日本は諸外国からは友好的、人情的なところがあると見受けられるが、実態は島国文化として排他的・閉鎖的なところが依然存在している。そのような文化背景もあり、年齢・性別に関しては昔に比べれば良い方向になっているが、障害の有無・国籍に関しては如何として良くない。特にベトナム系の職業訓練生に対する雇用は最悪と言ってよい。政府にはそのような文化背景を考慮して、日本の少子高齢化がなかなか解決できないことに鑑み、真剣にこれらの改善に積極的に早急に取り組むべきだ。
中小企業	化学品製造業	資材費等の値上がり分や人件費の増加分を、製品等の費用構造を明確にした上で、適正に販売価格へ転嫁するための「仲裁役になるような公的組織・機関」があると、社員の給与を国の期待する水準でアップすることが可能になります。現在の日本の商習慣では、資材費や人件費の高騰を、末端の小さな法人が吸収し、吸収の限度を超えた段階でその法人は廃業する流れになっています。国の経済を支える底辺から疲弊するような事業構造になっていますので、この構造にメスを入れるような大胆な施策を期待します。
中小企業	鉄鋼・非鉄・鋳業	財政出動による内需拡大を期待する。需要があれば、企業は借入をして人材と設備に投資をして、勝手に経済は拡大する。仕事と収入があれば、若者は結婚して子を産み育てる。現在は金本位制ではなく、信用本位制なので、お金は政府日銀が発行して、民間のリソースと引き換えに世の中に行きわたる。なぜそれをせずに「まず増税ありき」なのか。財源は政府の通貨発行で行い、財政出動をして需要を拡大して、需要が増えすぎてインフレになったら、増税なり金融引き締めをして回収する。そのような政策を期待する。
小規模企業	情報サービス業	当社は零細企業であるが、少数精鋭による運営を意図して行うことで、1人当たりの純利益を大手企業並みに保っており、組織の拡大を全く求めていない。今後も今の経営スタイルを変更する予定はなく、採用は既存の組織スタイルに合致する人材を厳選していくことになる。「多様な人材の採用」など眼中にない。「多様な人材の採用」は、それが馴染み、メリットが生まれると判断した会社が主体的に行えば良いことである。いや、そうあるべきだと考える。政府には民間企業に口を出しすぎないことを強く望む。
中小企業	運輸・倉庫	ドライバー職を考えると、差別や偏見ではなく、実務的な理由で多様性を広げられていない。門戸は開いているが、労働時間が不規則で、重い荷物を持つこともあるため女性には厳しい。外国人も、顧客先に一人で行くために、日本語での会話や伝票・標識を読むスキルが必要。そこまでスキルを持った人が、わざわざドライバーをする魅力はない。道路上の安全を確保し、物流基盤を守るためには、一定のコストが掛かることを国が理解し、最低運賃の設定等を行わない限り改善はない。一部の成功例だけを宣伝しても意味はないので、真剣に運賃向上の施策を実施してほしい。
小規模企業	建設	自社は公共事業が多いため、多様な人材の採用には積極的だが、外国人労働者は一定期間で帰国などにより離職する可能性が高いため、長期では問題の解決には考えていない。また女性に屋外で一日立ち仕事をさせるのも不慣れと思う。現場業務や現場管理の本質は変わらないため、自動化や機械化や省力化技術の開発を支援してほしい。私は長期的に屋外での作業を伴う労働は機械化によって労働集約的な現在の形態より変容し、機械の制御や管理で作業に携わる人が半数程度になるのではと予想しています。世界に先駆けてロボット機械による自動施工技術を開発してほしい。輸出もできるので日本の経済にも貢献すると思います。

最近の企業動向等に関する実態調査

2023年2月

編集・発行 衆議院調査局経済産業調査室

(第一議員会館地下3階)

TEL 03 (3581) 6662

○本報告書は2023年1月31日時点で収集可能なデータを基に作成されています。

○本報告書を転載する場合には、事前に衆議院調査局経済産業調査室へ連絡をお願いします。