

2024年1月23日

記者発表資料

報道関係者 各位

公益財団法人 関西生産性本部

「第36回KPC定期調査結果」(要旨)

[調査の概要]

- ・当本部では経済社会や企業経営の動きを定期的に調査しています。
- ・本調査は1994年に始まり、今回が36回目の実施となります。
- ・昨年11月下旬から約1カ月の期間、当本部運営幹部249名を対象に実施し、188名(経営幹部94名、労働組合57名、学識経験者37名)から回答を得ました。有効回答率は75.5%です。

[本調査の特徴]

- ・生産性本部の特色を活かし、本調査は、労・使・学、三者の意識比較を行う点で独自のものです。
- ・定点調査としての設問のほか、今回の調査トピックスとして、「賃上げ率」、「人的資本経営」、「2025年大阪・関西万博」というテーマの項目を設けております。

詳細な内容につきましては、別添の調査結果をご覧ください。
貴社の取材・報道活動のご参考になれば幸いに存じます。

【調査に関する問い合わせ先】

(公財)関西生産性本部 組織部 KPC 定期調査担当：堀越・水町

TEL：(06)6444-6461

090-3487-1774 (堀越)

FAX：(06)6444-6450

第36回 KPC 定期調査

～ 調査結果 ～

調査対象： 労使学の運営幹部 249名
(当本部正副会長、評議員会正副議長、委員、当本部に関する学識経験者)

調査方法： 上記対象者あて調査票を郵送及び e-mail にて送付し、
Web・Fax・e-mail により回答を回収

調査時期： 2023年11月下旬から約1ヶ月

回答状況：

分類	回答者数	(前 回)
経営幹部	94 名	(84 名)
労働組合幹部	57 名	(54 名)
学識経験者	37 名	(36 名)
合計	188 名	(174 名)
(回答率)	75.5%	(71.6%)

《調査結果の概要》

景気・経済

【景気】景況感は4年ぶりに鈍化するも、労使とも現在と同水準と認識。

- 4年ぶりに「③現在と同水準になる」が1位となった。(第33回(2019年度)～第35回(2022年度)は、「改善する」が1位。)

【株価】4月の日経平均株価は現状～株価上昇を予想

【為替相場】「1ドル＝140円以上～145円未満」を予想(調査時点よりやや円高を予想)

雇 用

【完全失業率】「改善する」「現在と同水準になる」が合わせて95%

【賃上げ】昨年並み、もしくは昨年を上回る賃上げを予想(全体平均 3.72%の賃上げ)

- 労使共に、「⑤3.0%以上～4.0%未満」、「⑥4.0%以上～5.0%未満」に回答が集まっており、昨年並み、もしくは昨年を上回る賃上げが予想される。

企業経営

【企業経営の重点課題】「人材の育成」が3年連続1位。「賃上げの実現」は労使の認識に差あり

- 経営は「⑭人材の育成」が1位となるも、労組・学識は「⑨賃上げの実現」がともに1位。
- 全体の2位は「⑮DXの推進」。

【有望海外投資先】1位「インド」、2位「ベトナム」は昨年と変わらず。3位は「米国」に。

- 全体では「⑨インド」が3年連続1位となった。

人的資本経営

【人的資本経営】人的資本経営における一番の課題は「社員エンゲージメントを高めるための取組」

- 経営・労組・学識ともに、人的資本経営における課題を「⑦社員エンゲージメントを高めるための取組」と認識している。

【ワークモチベーション】「評価制度の見直しや働きやすい仕組みの導入」が重要

- 経営・労組・学識ともに、「社員エンゲージメント」を高めるため取組として「③評価制度の見直しや働きやすい仕組みの導入」が1位となっている。

2025年大阪・関西万博

【関心度】全体の77%が関心あるものの、「関心がない」という割合も増加している

- 全体の回答では「①非常に関心がある」「②関心がある」の合計が77%となっている。その一方で、「③あまり関心がない」「④全く関心がない」の合計が23%となり、昨年より7%増加している。

【万博への期待】「未来社会の実験場」として、最先端の技術・知見の提供への期待が高まっている

- 前回は、「②国内外の観光客の増加による関西経済の活性化を期待する」が1位であったが、今回は「未来社会の実験場」として、最先端の技術・知見を提供することが重要である」が期待の1位となった。

【万博の課題】全国的な盛り上がりが一番の課題。跡地の有効活用やインフラ整備にも課題を認識

- 前回は、「⑤開催前、開催中よりも開催後の跡地有効活用が重要課題である」が全体の1位であったが、新たに加えた「⑦関西だけではなく、全国的な盛り上がりが必要である」が1位となった。

労働組合

【労働組合活性化】「組合員との対話・相談活動」と「組合リーダーの能力向上」が重要

- 労組からの回答では、「③組合員との対話・相談活動」、「⑩組合リーダーの能力向上」が同率で1位。
- 経営・学識からの回答では、「①組合員の能力・キャリア形成への支援」が最も多い

生産性運動

【生産性運動の重点項目】引き続き「多様な人材が活躍できる職場環境づくり」が重要

- 全体の回答では、前回と同じく1位「⑧多様な人材が活躍できる職場環境づくり」、2位「⑮DX推進による社会の革新」、3位「⑬従業員のキャリア支援・開発」の順となっている。

景 気 ・ 経 済

【景気】景況感は4年ぶりに鈍化するも、労使とも現在と同水準と認識。

問1： 今後1年の日本の景気の推移をどのようにお考えですか。以下から1つお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① 大きく改善する	1%	2%	0%	1%		1%	1%
② 改善する	42%	37%	41%	40%	←2位	44%	57%
③ 現在と同水準になる	47%	54%	35%	47%	←1位	38%	34%
④ 悪化する	10%	5%	24%	11%	←3位	15%	4%
⑤ 大きく悪化する	0%	0%	0%	0%		1%	1%
⑥ その他	0%	2%	0%	1%		1%	3%

● 4年ぶりに「③現在と同水準になる」が首位となった。(第33回(2019年度)～第35回(2022年度)は、「改善する」が首位。)

(参考) 日銀短観(大企業)

2023年12月調査・全産業 最近 +21 先行き +16 (製造業 最近 +12 先行き +8)

2022年12月調査・全産業 最近 +13 先行き +8 (製造業 最近 +7 先行き +6)

2021年12月調査・全産業 最近 +1 先行き +11 (製造業 最近 +18 先行き +13)

【株価】4月の日経平均株価は現状～株価上昇を予想(※選択肢に不備あり)

問2： 11月20日の日経平均株価(終値)は33,388円03銭となっています。2024年4月1日時点の株価はどの程度になるとお考えですか。以下から1つお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
(28,000円未満 ※合計)	-	-	-	-		(47%)	(9%)
① 28,000円以上～28,500円未満	1%	0%	0%	1%		27%	11%
② 28,500円以上～29,000円未満	1%	0%	0%	1%		14%	11%
③ 29,000円以上～29,500円未満	1%	0%	3%	1%		3%	21%
④ 29,500円以上～30,000円未満	4%	2%	3%	3%		4%	20%
⑤ 30,000円以上～30,500円未満	7%	9%	11%	8%		-	16%
⑥ 30,500円以上～31,000円未満	5%	2%	5%	4%		-	6%
⑦ 31,000円以上～31,500円未満	4%	10%	5%	6%		-	2%
⑧ 31,500円以上～32,000円未満	3%	12%	14%	8%	←3位	-	2%
⑨ 32,000円以上～32,500円未満	19%	16%	14%	17%	←2位	-	-
⑩ 32,500円以上	49%	49%	41%	47%	←1位	-	-
⑪ その他	5%	0%	5%	4%		5%	3%

● 前回調査時は、当時の日経平均株価(終値)27,968円99銭(22/11末)に対して微増予想、前々回は、当時の日経平均株価(終値)27,821円76銭に対して上昇予想となっていた。

● 今回は、調査時の日経平均株価(終値)33,486円89銭(23/11末)に対応する選択肢がなく、32,500円以上に回答が集中した。(選択肢に不備あり)

(参考) 2023年4月3日日経平均株価(終値)28,188円15銭

2022年4月1日日経平均株価(終値)27,665円98銭

景 気 ・ 経 済（続 き）

【為替相場】「1ドル＝140円以上～145円未満」を予想（調査時点よりやや円高を予想）

問3： 11月20日の円ドル為替レート(終値)は148円33銭となっています。2024年4月1日時点の円相場はどの程度になるとお考えですか。以下から1つお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
(1ドル＝120円未満 ※合計)	-	-	-	-		(1%)	(93%)
① 1ドル＝120円以上～125円未満	1%	0%	0%	1%		2%	3%
② 1ドル＝125円以上～130円未満	0%	0%	3%	1%		9%	1%
③ 1ドル＝130円以上～135円未満	2%	9%	8%	5%		31%	0%
④ 1ドル＝135円以上～140円未満	15%	12%	13%	14%	←3位	34%	0%
⑤ 1ドル＝140円以上～145円未満	43%	44%	32%	40%	←1位	13%	-
⑥ 1ドル＝145円以上～150円未満	29%	21%	30%	27%	←2位	5%	-
⑦ 1ドル＝150円以上～155円未満	6%	11%	11%	8%		1%	-
⑧ 1ドル＝155円以上～160円未満	0%	3%	3%	2%		1%	-
⑨ 1ドル＝160円以上～165円未満	0%	0%	0%	0%		-	-
⑩ 1ドル＝165円以上～	0%	0%	0%	0%		-	-
⑪ その他	4%	0%	0%	2%		3%	3%

※前々回の1位は1ドル＝110円以上～115円未満(54%)

- 経営・労組・学識ともに調査時点より、やや円高となる「⑤1ドル＝140円以上～145円未満」が1位、次いで調査時点と同水準の「⑥1ドル＝145円以上～150円未満」となった。
- (参考) 2023年4月3日 円ドル為替レート(終値) 132円13銭
 2022年4月1日 円ドル為替レート(終値) 122円49銭
 2021年4月1日 円ドル為替レート(終値) 110円60銭
- (参考) 日銀短観(事業計画の前提となっている想定為替レート(全規模・全産業))
 2023年12月調査 139円35銭(平均)
 2022年12月調査 130円75銭(平均)
 2021年12月調査 109円09銭(平均)

雇 用

【完全失業率】「改善する」「現在と同水準になる」が合わせて95%

問4： 総務省が10月末に発表した労働力調査によると、9月の完全失業率(季節調整値)は2.6%です。今後1年の推移をどのようにお考えですか。以下から1つお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① 大幅に改善する	1%	2%	3%	2%		1%	1%
② 改善する	45%	53%	43%	47%	←2位	42%	58%
③ 現在と同水準になる	51%	42%	51%	48%	←1位	49%	35%
④ 悪化する	3%	4%	3%	3%	←3位	7%	5%
⑤ 大幅に悪化する	0%	0%	0%	0%		1%	0%
⑥ その他	0%	0%	0%	0%		0%	1%

- 全体としては、「③現在と同水準になる」「②改善する」が拮抗し、両社を合わせて95%となった。
 - 経営・学識が6～8ポイント「③現在と同水準になる」が上回ったのに対して、労組は「②改善する」が11ポイント上回った。
- (参考) 2021年度平均 完全失業率 2.8% (前年度比マイナス0.1ポイント)
2022年度平均 完全失業率 2.6% (前年度比マイナス0.2ポイント)

【賃上げ】昨年並み、もしくは昨年を上回る賃上げを予想(全体平均3.72%の賃上げ)

問5： 厚生労働省が公表した2023年春の民間主要企業の現行ベース(交渉前の平均賃金)に対する定期昇給込みの賃上げ率は3.60%でした。来年春季の賃上げ率はどの程度になるとお考えですか。以下から1つお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① 0%未満	0%	0%	0%	0%		0%	-
② 0%以上～1.0%未満	0%	0%	0%	0%		2%	-
③ 1.0%以上～2.0%未満	3%	0%	3%	2%		7%	-
④ 2.0%以上～3.0%未満	10%	5%	19%	10%	←3位	52%	-
⑤ 3.0%以上～4.0%未満	57%	48%	57%	54%	←1位	31%	-
⑥ 4.0%以上～5.0%未満	25%	42%	16%	28%	←2位	6%	-
⑦ 5.0%以上～6.0%未満	2%	5%	5%	4%		0%	-
⑧ 6.0%以上	0%	0%	0%	0%		-	-
⑨ その他	3%	0%	0%	2%		2%	-

※前々回は調査なし

- 経営・労組・学識ともに「⑤3.0%以上～4.0%未満」が1位となった。
 - 労使共に、「⑥4.0%以上～5.0%未満」が2位となっており、昨年並み、もしくは昨年を上回る賃上げが予想される。
- (参考) 2023年 民間主要企業春季賃上げ率 3.60% (平均妥結額 11,245円) 厚生労働省
(※調査対象：資本金10億円以上 従業員1,000人以上 労働組合のある企業)
(経団連最終集計結果(賃上げ率) 3.99% (平均賃上げ幅 13,362円))
(連合 2023春季生活闘争まとめ 3.58% (賃上げ額(加重平均) 10,560円))
- 平均値：(今回) 全体3.72% 経営3.65% 労組3.97% 学識 3.51%
(前回) 全体2.83% 経営2.69% 労組3.12% 学識 2.67%
(※各階級の中心値を階級値として平均を算出した)

企業経営

【企業経営の重点課題】「人材の育成」が3年連続1位。「賃上げの実現」は労使の認識に差あり

問6：現在の企業経営における重点課題は何であるとお考えですか。以下から5つ以内でお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① M&A、合弁、戦略的提携の推進	15%	11%	32%	17%		13%	14%
② 売上の維持・拡大方策	16%	11%	11%	13%		18%	22%
③ 利益の維持・拡大方策	48%	30%	24%	38%		42%	34%
④ 連結対象子会社の強化	7%	4%	0%	5%		2%	1%
⑤ 生産体制の見直し	10%	16%	8%	11%		14%	12%
⑥ 新規事業の推進・強化	38%	30%	30%	34%		39%	34%
⑦ 内部統制の整備・構築	12%	9%	11%	11%		4%	9%
⑧ 人件費削減	0%	2%	3%	1%		2%	2%
⑨ 賃上げの実現（*）	24%	75%	70%	49%	←3位	-	-
⑩ 環境問題への積極的取り組み	26%	18%	14%	21%		39%	45%
⑪ カーボンニュートラルの実現（*）	26%	30%	16%	25%		-	-
⑫ 組織のフラット化、スリム化	1%	2%	8%	3%		4%	7%
⑬ 海外への事業展開	17%	2%	16%	12%		13%	9%
⑭ 人材の育成	64%	61%	49%	60%	←1位	59%	55%
⑮ DXの推進（*）	49%	58%	46%	51%	←2位	-	-
⑯ 原材料・部品調達体制の見直し	11%	5%	3%	7%		21%	24%
⑰ 流通・物流経路の再編	4%	11%	5%	6%		2%	4%
⑱ 資金運用の効率化	2%	2%	3%	2%		2%	4%
⑲ ホワイトカラーの生産性向上	15%	0%	19%	11%		16%	14%
⑳ 危機管理体制の構築	7%	4%	0%	5%		7%	12%
㉑ サイバーセキュリティ対策（*）	11%	5%	5%	8%		-	-
㉒ CSR・コンプライアンス経営の推進	13%	11%	8%	11%		17%	23%
㉓ 技能の継承	6%	18%	11%	11%		13%	11%
㉔ 女性の積極活用	18%	30%	24%	23%		28%	25%
㉕ 高齢者の積極活用	9%	12%	19%	12%		9%	14%
㉖ 外国人の積極雇用	4%	9%	16%	8%		8%	4%
㉗ 電力・エネルギー問題	11%	5%	8%	9%		21%	9%
㉘ ワーク・ライフ・バランスの推進	6%	18%	22%	13%		19%	16%
㉙ その他	3%	2%	0%	2%		3%	6%

※ *印は、新たに加えた選択肢（「⑮ DXの推進」は、「ITの活用」から文言を修正した。）

- 全体としては「⑭人材の育成」が1位（3年連続）となった。
- 経営が「⑭人材の育成」を1位とする中で、労組・学識は「⑨賃上げの実現」がともに1位。但し、労組・学識が「⑨賃上げの実現」を70%以上選択しているのに対し、経営は24%の選択にとどまっている。
- 経営の順位が1位「⑭人材の育成」、2位「⑮DXの推進」、3位「利益の維持・拡大方策」に対して、労組・学識の順位は1位「⑨賃上げの実現」、2位「⑭人材の育成」、3位「DXの推進」となった。
- 新たに加えた選択肢「⑪カーボンニュートラルの実現」については、全体の25%が選択した。

企 業 経 営（続 き）

【有望海外投資先】1位「インド」、2位「ベトナム」は昨年と変わらず。3位は「米国」に。

問7： 今後の日本にとって、海外投資先としてどの国（地域）が有望とお考えですか。以下から3つ以内でお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① 中国	9%	12%	3%	9%		4%	19%
② 台湾	4%	5%	5%	5%		4%	8%
③ 韓国	1%	4%	3%	2%		2%	1%
④ タイ	23%	19%	8%	19%		18%	14%
⑤ マレーシア	5%	9%	8%	7%		8%	5%
⑥ シンガポール	3%	7%	3%	4%		2%	6%
⑦ ベトナム	37%	30%	54%	38%	←2位	43%	44%
⑧ ミャンマー	2%	5%	8%	4%		3%	4%
⑨ インド	57%	65%	76%	63%	←1位	59%	51%
⑩ インドネシア	19%	25%	38%	25%		33%	18%
⑪ フィリピン	2%	0%	11%	3%		9%	6%
⑫ オーストラリア	9%	7%	8%	8%		8%	9%
⑬ ニュージーランド	0%	2%	0%	1%		0%	4%
⑭ 米国	32%	21%	22%	27%	←3位	21%	30%
⑮ カナダ	1%	5%	3%	3%		2%	1%
⑯ ロシア	0%	0%	0%	0%		1%	1%
⑰ ブラジル	2%	9%	5%	5%		5%	3%
⑱ トルコ	1%	4%	0%	2%		1%	1%
⑲ EU諸国	4%	11%	5%	6%		8%	12%
⑳ アフリカ諸国	18%	14%	11%	16%		15%	13%
㉑ その他アジア諸国	6%	5%	3%	5%		5%	5%
㉒ その他中東諸国	3%	0%	0%	2%		1%	3%
㉓ その他中・南米諸国	2%	2%	0%	2%		1%	2%
㉔ その他	5%	0%	3%	3%		2%	1%

- 経営・労組・学識ともに「⑨インド」が1位となり、全体としても3年連続1位となった。
 - 全体では「⑭米国」が3位となり、昨年3位となった「⑩インドネシア」が4位となった。
 - 昨年1桁台まで回答率を下げた「①中国」については、やや増加したものの9%にとどまった。
- （参考）国際協力銀行「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告－2023年度 海外直接投資アンケート結果（第35回）－」
「中期的な有望事業展開先国・地域（今後3年程度）」
2023年度 ①インド ②ベトナム ③中国 ④米国 ⑤インドネシア

人的資本経営

【人的資本経営】人的資本経営における一番の課題は「社員エンゲージメントを高めるための取組」

問8: 日本企業に求められている「人的資本経営」の実現に向けて、自組織における課題はどのような点にあると考えますか。以下から3つ以内でお選びください。(※学識経験者の方は日本企業の現状という視点でお答え下さい)

	経営	労組	学識	全体	
① 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組 (CHROの設置や全社的経営課題の抽出、KPIの設定など)	51%	34%	43%	44%	←2位
② 「As Is - To Be ギャップ」(現在の姿とあるべき姿との差異)の定量把握のための取組 (人事情報基盤の整備や定量把握する項目の一覧化、目標の設定など)	18%	21%	11%	18%	
③ 企業文化への定着のための取組 (企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義や、具体的な行動や姿勢への紐付けなど)	17%	27%	30%	22%	
④ 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用 (将来の事業構想を踏まえた人材ポートフォリオの計画と、それを踏まえた採用や配置など)	38%	21%	22%	30%	
⑤ 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組 (多様な人材の比率・定着・能力発揮のモニタリングや、マネジメント方針の共有など)	32%	36%	38%	34%	←3位
⑥ リスキル・学び直しのための取組 (必要なスキルの特定や学習機会の提供、リスキルと処遇や報酬との連動など)	31%	38%	38%	34%	
⑦ 社員エンゲージメントを高めるための取組 (エンゲージメントレベルの把握や、それに応じたアサインメント、健康経営への投資など)	57%	64%	43%	57%	←1位
⑧ 時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取り組み (業務のデジタル化の推進や、リアルワークとリモートワークの適切な組み合わせなど)	14%	23%	43%	22%	
⑨ 人的資本の情報開示 (指標や目標の設定、開示項目と企業価値の関連付け、収集プロセスやシステムの整備など)	17%	11%	5%	13%	
⑩ その他	1%	0%	0%	1%	

●経営・労組・学識ともに、人的資本経営における課題を「⑦社員エンゲージメントを高めるための取組」と認識している。

【ワークモチベーション】「評価制度の見直しや働きやすい仕組みの導入」が重要

問9: 前項に関連して、「社員エンゲージメント」を高めるための取組として、最も重要となる取組は、どのような取組であると考えますか。以下から1つお選びください。(※学識経験者の方は日本企業の課題という視点でお答え下さい)

	経営	労組	学識	全体	
① 企業理念が浸透した組織文化の醸成	30%	27%	24%	28%	←2位
② 組織のフラット化など組織構造の変革	1%	7%	5%	4%	
③ 評価制度の見直しや働きやすい仕組みの導入などの人事制度の拡充	31%	41%	27%	33%	←1位
④ マネジメント力など個人の能力向上	12%	11%	19%	13%	
⑤ 心理的安全性の確保など組織開発の取組み	25%	14%	22%	21%	←3位
⑥ その他	1%	0%	3%	1%	

●経営・労組・学識ともに、「社員エンゲージメント」を高めるため取組として「③評価制度の見直しや働きやすい仕組みの導入」が1位となっている。

●経営・労組・学識ともに、1位「③評価制度の見直しや働きやすい仕組みの導入」、2位「②企業理念が浸透した組織文化の醸成」、3位「⑤心理的安全性の確保など組織開発の取組み」の順となっている。

2025年大阪・関西万博

【関心度】全体の77%が関心あるものの、「関心がない」という割合も増加している

問10：2025年大阪・関西万博への関心度について、お考えに近いものを1つお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① 非常に関心がある	42%	19%	8%	28%	←2位	38%	39%
② 関心がある	44%	54%	54%	49%	←1位	45%	44%
③ あまり関心がない	11%	23%	24%	17%	←3位	13%	14%
④ 全く関心がない	3%	4%	14%	6%		3%	2%

- 経営・労組・学識ともに、「②関心がある」が1位となっている。
- 全体では「①非常に関心がある」「②関心がある」の合計が77%となっている。その一方で、「③あまり関心がない」「④全く関心がない」の合計が23%となり、昨年より7%増加している。
- 経営は、「①非常に関心がある」「②関心がある」の合計が86%であるのに対して、労組・学識ともに、「③あまり関心がない」が2位となっている。

【万博への期待】「未来社会の実験場」として、最先端の技術・知見の提供への期待が高まっている

問11：2025年大阪・関西万博の開催へ向けた期待について、お考えに近いものを以下から1つお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① 国家的プロジェクトであり、日本のGDP押し上げに期待する	18%	7%	6%	12%	←3位	9%	-
② 国内外の観光客の増加による関西経済の活性化を期待する	31%	39%	25%	32%	←2位	40%	-
③ 途上国を含む多くの参加国と共に創る万博とすることが重要である	3%	11%	11%	7%		8%	-
④ 「未来社会の実験場」として、最先端の技術・知見を提供することが重要である	42%	32%	42%	39%	←1位	35%	-
⑤ 活気あふれるエンターテインメントや催しを通じて、関西の文化や芸術などを世界へ発信することを期待する	3%	7%	11%	6%		6%	-
⑥ その他	3%	4%	6%	4%		2%	-

- 前は、「②国内外の観光客の増加による関西経済の活性化を期待する」が1位であったが、今回は「④未来社会の実験場」として、最先端の技術・知見を提供することが重要である」が期待の1位となった。

2025年大阪・関西万博（続き）

【万博の課題】全国的な盛り上がりが一番の課題。跡地の有効活用やインフラ整備にも課題を認識

問12： 2025年大阪・関西万博の開催へ向けた課題について、お考えに近いものを以下から1つお選びください。

		経営	労組	学識	全体		前回	前々回
①	開催地へのアクセスや情報通信網など、周辺のインフラの整備が急務である	23%	7%	3%	14%	←3位	27%	-
②	感染症や自然災害、サイバーリスクへの対策を徹底した、安心・安全な運営体制の強化が急務である	3%	7%	6%	5%		25%	-
③	開催時の交通量分散のため、在宅勤務等による柔軟な働き方を一層進める必要がある	1%	3%	0%	2%		5%	-
④	開催に当たり深刻な労働力不足が予想され、IoTやAIの利活用等による労働生産性向上が必要である	9%	14%	6%	10%		10%	-
⑤	開催前、開催中よりも開催後の跡地有効活用が重要課題である	14%	25%	25%	19%	←2位	31%	-
⑥	建設費増額への対応など、スリム化した開催を目指す必要がある（*）	8%	19%	19%	13%		-	-
⑦	関西だけではなく、全国的な盛り上がりが必要である（*）	39%	23%	42%	35%	←1位	-	-
⑧	その他	3%	2%	0%	2%		2%	-

※ *印は、新たに加えた選択肢

- 前は、「⑤開催前、開催中よりも開催後の跡地有効活用が重要課題である」が全体の1位であったが、新たに加えた「⑦関西だけではなく、全国的な盛り上がりが必要である」が1位となった。
- 「開催前、開催中よりも開催後の跡地有効活用が重要課題である」、「開催地へのアクセスや情報通信網など、周辺のインフラの整備が急務である」については、引き続き課題認識が高いが、「②感染症や自然災害、サイバーリスクへの対策を徹底した、安心・安全な運営体制の強化が急務である」については、大きくポイントが下がった。

労働組合

【労働組合活性化】「組合員との対話・相談活動」と「組合リーダーの能力向上」が重要

問13: 今後の労働組合の活性化において特に重要な項目は何であるとお考えですか。以下から3つ以内でお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① 組合員の能力・キャリア形成への支援	39%	23%	41%	34%	←3位	29%	33%
② 組合員の生活設計への支援	11%	12%	14%	12%		14%	12%
③ 組合員との対話・相談活動	34%	51%	14%	35%	←2位	45%	39%
④ 組合員のメンタルヘルス支援	6%	2%	32%	10%		13%	14%
⑤ パート・アルバイトも含めた組合組織率の向上	6%	23%	22%	14%		18%	10%
⑥ 経営をチェックする機能	6%	23%	38%	18%		18%	15%
⑦ 経営情報の伝達	18%	4%	11%	12%		9%	12%
⑧ 経営に関する現状分析・課題解決の提案	17%	18%	19%	18%		14%	9%
⑨ ボランティア等の参加を通じた地域貢献	1%	4%	16%	5%		4%	4%
⑩ 組合リーダーの能力向上	35%	51%	19%	37%	←1位	40%	39%
⑪ 組織運営の効率化・簡素化	16%	12%	14%	14%		10%	12%
⑫ 組織運営の情報開示による透明度向上	3%	0%	8%	3%		6%	10%
⑬ 生涯人生の支援	3%	5%	5%	4%		6%	8%
⑭ 労使協議制の充実	12%	14%	11%	12%		12%	14%
⑮ 組合員の意見集約・組織統制力	28%	28%	8%	24%		27%	25%
⑯ 労働に対する意識高揚	12%	7%	8%	10%		7%	7%
⑰ 個人の組合員としての意識高揚	4%	7%	3%	5%		2%	5%
⑱ 専従役員のない組織への支援(*)	2%	7%	0%	3%		-	-
⑲ その他	2%	4%	3%	3%		3%	2%

※ *印は、新たに加えた選択肢

- 労組では、「③組合員との対話・相談活動」、「⑩組合リーダーの能力向上」が同率で1位。
- 全体では、これまで4年連続で「③組合員との対話・相談活動」が1位であったが、今回は「⑩組合リーダーの能力向上」が1位となった。
- 経営・学識からの回答では、「①組合員の能力・キャリア形成への支援」が最も多いが、経営の2位は「⑩組合リーダーの能力向上」、学識の2位は「⑥経営をチェックする機能」となっており、重要な項目の認識が異なっている。
- その他の意見として、「労働組合活動の目的・意義の再定義」（経営）、「集团的労使関係を構築し、社会的運動を強化すること」（労働）、「ジェンダー平等・女性の労働組合の参加率向上」（労働）、「個別的労使関係を構築するフォローシップの開発」（学識）などあり

生産性運動

【生産性運動の重点項目】引き続き「多様な人材が活躍できる職場環境づくり」が重要

問14： これからの生産性本部の事業展開にあたって、より重点を置くべき項目は何であるとお考えですか。以下から5つ以内でお選びください。

	経営	労組	学識	全体		前回	前々回
① サービス産業の生産性向上	7%	4%	14%	7%		10%	9%
② ホワイトカラーの生産性向上	36%	12%	32%	28%		32%	30%
③ 中堅企業の活性化	18%	28%	22%	22%		17%	14%
④ 経営品質向上活動の普及・推進	21%	14%	14%	18%		10%	11%
⑤ 学校や行政の生産性向上	5%	2%	16%	6%		6%	9%
⑥ ものづくり力の強化	24%	21%	11%	21%		18%	22%
⑦ 雇用の維持・確保	12%	35%	8%	18%		18%	15%
⑧ 多様な人材が活躍できる職場環境づくり	64%	51%	32%	54%	←1位	53%	55%
⑨ 意欲ある高齢者の就業機会の確保	15%	26%	19%	19%		19%	14%
⑩ 雇用流動化に対応した人事・教育制度の構築	30%	32%	24%	29%		25%	26%
⑪ 能力や成果を重視した賃金制度の構築	16%	0%	11%	10%		9%	9%
⑫ 職場のメンタルヘルス向上	9%	11%	30%	13%		20%	17%
⑬ 従業員のキャリア支援・開発	37%	19%	27%	30%	←3位	33%	28%
⑭ ワーク・ライフ・バランスの推進	12%	25%	30%	19%		24%	26%
⑮ テレワーク等を活用した柔軟な働き方の推進	9%	7%	24%	11%		14%	22%
⑯ 企業経営の新しい方向づけ	16%	7%	22%	14%		12%	9%
⑰ DX 推進による社会の変革	29%	42%	32%	34%	←2位	41%	39%
⑱ カーボンニュートラル、脱炭素社会実現の対応	18%	26%	22%	21%		23%	30%
⑲ 労働組合リーダーの能力開発	12%	51%	14%	24%		19%	16%
⑳ 中核人材の育成	21%	12%	24%	19%		22%	18%
㉑ その他	3%	4%	5%	4%		2%	3%

- 経営・労組・学識の全てで「⑧多様な人材が活躍できる職場環境づくり」が1位となっている。
- 労組では、「⑧多様な人材が活躍できる職場環境づくり」と「⑲労働組合リーダーの能力開発」が同率で1位となっている。
- 学識では、「⑧多様な人材が活躍できる職場環境づくり」と「②ホワイトカラーの生産性向上」、「⑰DX 推進による社会の変革」が同率で1位となっている。
- 全体では、前回と同じく1位「⑧多様な人材が活躍できる職場環境づくり」、2位「⑰DX 推進による社会の変革」、3位「⑬従業員のキャリア支援・開発」の順となっている。
- その他の意見として、「加盟企業及び日本経済の情報提供・勉強会の実施」（経営）、「グローバル化にマッチした経営への変革」（経営）、「企業の生産性向上への人的支援」（経営）、「賃上げによる生産性向上」（労組）、「女性活躍推進」（労組）、「生産性の基礎となる付加価値向上策の構築」（学識）、「働く人々のフォローシップ開発」（学識）などあり