

2022 年 1 月 12 日
(一社) 中部経済連合会

カーボンニュートラルの実現を見据えた経済社会 の変革に関するアンケート

調査結果（最終集計）

2021 年 11 月



目 次

I. 調査の概要	1
1. 調査の目的.....	1
2. 主たる調査事項.....	1
3. 調査対象.....	1
4. 調査期間.....	1
5. 回答者のプロフィール.....	1
II. 調査結果の概要	3
III. 調査の結果	5
■セクション1 カarbonニュートラル全般.....	5
■セクション2 イノベーション・産業構造転換.....	7
■セクション3 自立・分散かつ循環経済型社会.....	12
■セクション4 意識変革・行動変容.....	15
■セクション5 デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）推進.....	17
■セクション6 人材投資・育成、働き方.....	24
■セクション7 低・脱炭素に関する規制改革・補助金・税制など（自由記述）.....	37
■セクション8 その他（自由記述）.....	38

I. 調査の概要

1. 調査の目的

2050年日本のカーボンニュートラルの実現に向けて、中部圏の経済社会活動全体の戦略の方向性を打ち出す必要がある。カーボンニュートラルの実現には、経済社会の変革が不可欠であると認識しており、そのための取り組みに関して調査し、今後の経済社会のあり方と実現化方策について検討するため、本アンケート調査を実施した。

2. 主たる調査事項

- ・カーボンニュートラル全般
- ・イノベーション・産業構造転換
- ・自立・分散かつ循環経済型社会
- ・デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）推進
- ・人材投資・育成、働き方

3. 調査対象

中部経済連合会会員 758 会員に対し、回答会員先 174 会員 回答率 23.0%

4. 調査期間

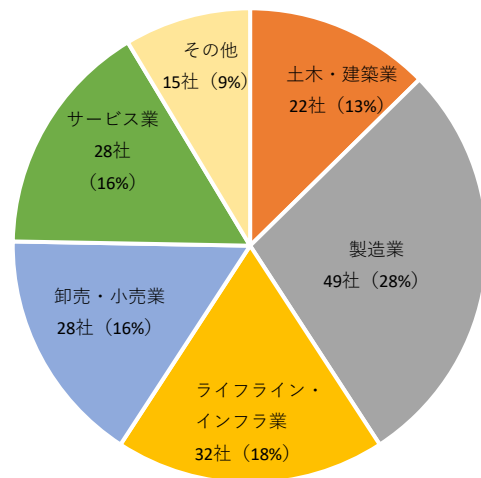
中部経済連合会：2021年10月5日～11月1日

（昨年度）中部経済連合会：2020年10月8日～11月9日

5. 回答者のプロフィール

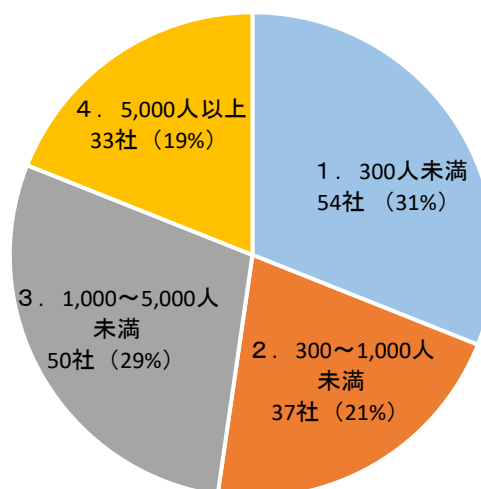
（1）業種

大分類	業種	回答数
土木・建築業	1. 鉱業	0
	2. 建設業・設備工事業	22
製造業	3. 製造業	49
ライフライン・インフラ業	4. 電子・ガス・熱供給・水道業	5
	5. 情報通信業	9
卸売・小売業	6. 運輸業	18
	7. 卸売業	16
サービス業	8. 小売業	12
	9. 金融業・保険業	10
	10. 不動産業	3
	11. 専門・技術サービス業	5
	12. 宿泊業	0
	13. 飲食業	2
	14. 生活関連サービス業	4
	15. 教育・学習支援業	3
	16. 医療・福祉業	1
	その他	17. その他



(2) 従業員数

従業員数	回答数
1. 300 人未満	54
2. 300~1,000 人未満	37
3. 1,000~5,000 人未満	50
4. 5,000 人以上	33



II. 調査結果の概要

- ・カーボンニュートラル（CN、温室効果ガスの排出量を実質的にゼロ）の達成時期の目標については、「定めている」、「目標を検討中」、「今後目標を策定予定」で 55%を占めた。CNに向けての経済社会変革に関連した変化や関心事としては、「一層の省エネ推進」、「再生可能エネルギー、カーボンフリー燃料の利用」、「脱炭素イノベーション」の回答が 80%以上と多かった。
- ・カーボンプライシングの導入については、「将来的には導入すべきと考えるが、導入時期は慎重に検討すべき」の回答が 76%と一番多く、「政府はできるだけ速やかに導入に向けて動くべき」（19%）や、その逆の「企業の負担増の観点などから導入には反対する」（13%）の回答は少なかった。
- ・低・脱炭素分野のビジネスへの参入予定や関心については、「関心はあるが今のところ参入予定はない」が 36%で一番多く、34%が「既に参入済み」、「参入予定」となった。参入済または参入予定の分野においては、再生可能エネルギー分野が一番多く、参入にあたっての課題は、「ノウハウ」、「コスト」、「人材」の順に回答が多かった。
- ・現在および今後 1、2 年程度で実施予定の低・脱炭素に向けた取り組みとしては、「節電等の日常的な取り組みの強化」が全体で最も多い。製造業においては、「省エネ設備の導入」が 75%と 2 番目に多い回答となった。
- ・一般従業員に対して脱炭素に関する啓発としては、「社内イントラネットや社内報で情報を提供している」が約半数、「研修・勉強会を実施している」が 3 分の 1 となった。2050 年カーボンニュートラルを目指すにあたって、行動変容を促進するために必要であると思われるものは、「法規制、税制、補助金等、国の関与による脱炭素化の促進」が 87%と高かった。
- ・DX の取り組み状況については、昨年度に比べて実施の割合が増加している。DX の取り組みテーマについては、昨年度と傾向はほぼ同じであり、「業務処理の効率化・省力化」が 77%と一番多かった。DX に取り組むにあたっての課題も、昨年度とほぼ同様の傾向にあり、人手不足の回答が多い。
- ・AI の活用状況は、「全般的に業務で活用」は 2%のみ、「一部の業務で活用」は 44%であった。規模の大きい企業ほど、活用の比率が高い。AI 活用の分野は、「一般事務作業の高度化（各種伝票作成等）」が一番多く、作業系の業務への活用が多かった。また、AI 活用の課題としては、「AI の導入を先導する組織・人材の不足」が 58%と一番多い。
- ・人材戦略・マネジメントの課題としては、「全社の人事データが戦略的に有効活用できていない」、「人材育成がデジタル化・高齢化などの環境変化に対応できていない」、「事業環境変化に対応するための人材の採用が思うようにできていない」が上位 3 項目であった。人材マネジメントの具体的な取り組みにおける課題としては、「中途採用（即戦力）の強化」、「女性管理職の計画的育成・登用」、「シニア人材の活躍推進」、「女性活躍推進」の回答が 40%以上と多かった。

- ・リスクリング（学び直し）の取り組み状況としては、約半数がリスクリングに取り組んでいるか、今後取り組む予定。一方、約半数は、「特に課題として認識しておらず、取り組んでいない」、「リスクリング」という言葉はよく知らなかった」と回答しており、リスクリングの概念が、十分浸透していない可能性がある。リスクリングの対象分野は、「DX推進」が約60%、「デジタルスキル・リテラシー（初級レベル・プログラミング無し）」が約半数となった。
- ・テレワークの実施について、回答者の4分の3が実施中、15%が取り止めており、実施率は昨年度より若干上昇した。テレワークの対象比率および実施比率は、共に昨年度より増加している。コロナ収束後におけるテレワークの継続について、現在より拡大・同程度・ある程度継続で約70%であり、「継続しない」は5%のみであった。
- ・兼業・副業については、約65%の回答者が認めておらず、昨年とほぼ同じ結果となった。認めていない回答者のうち、今後の方針としては、「わからない」が45%、「今後も認める予定がない」が35%となった。
- ・女性活躍推進については、約70%が取り組んでいる。活躍推進の課題としては、65%が「女性社員の意識（一定以上の昇進を望まない等）」、47%が「社内に女性のロールモデルが少ない（いない）」との回答であった。
- ・低・脱炭素に関する規制改革・補助金・税制などについて、国や自治体に対する意見や要望を問う質問に対しては、脱炭素に関する新規事業や設備投資に関する優遇税制や補助金導入の要望が数多く見られた。また、補助金の金額や枠の拡大や、手続きの簡素化などの意見もあった。他には、脱炭素へのロードマップを示してほしい、世界各国の動向の情報開示、カーボンニュートラルの取り組みに関する人的リソースや教育支援、日本型政策パッケージの必要性などの意見も寄せられた。

以上

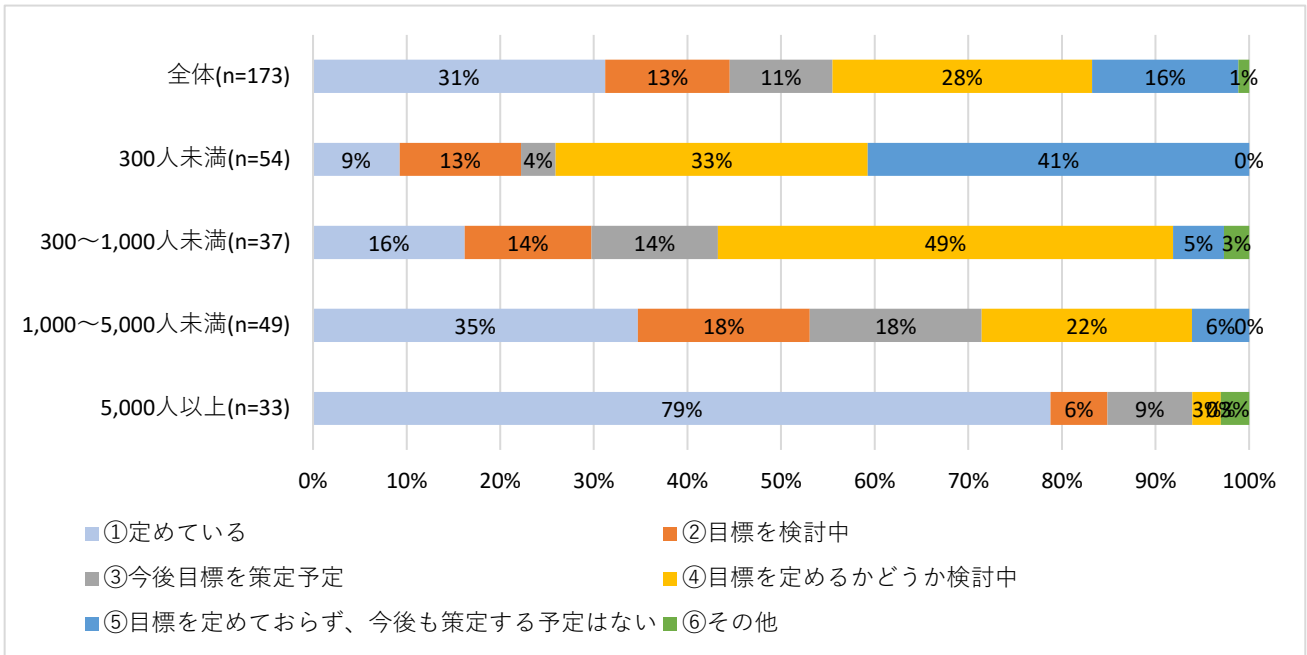
Ⅲ. 調査の結果

■セクション1 カーボンニュートラル全般

問8 カーボンニュートラル（CN、温室効果ガスの排出量を実質的にゼロ）の達成時期の目標（自社または自社グループ）を定めていますか。（一つだけ）

- ・「定めている」、「目標を検討中」、「今後目標を策定予定」で 55%を占めた。
- ・会社規模が大きいほど、「定めている」の割合が高い（5,000人以上の企業では 79%）。

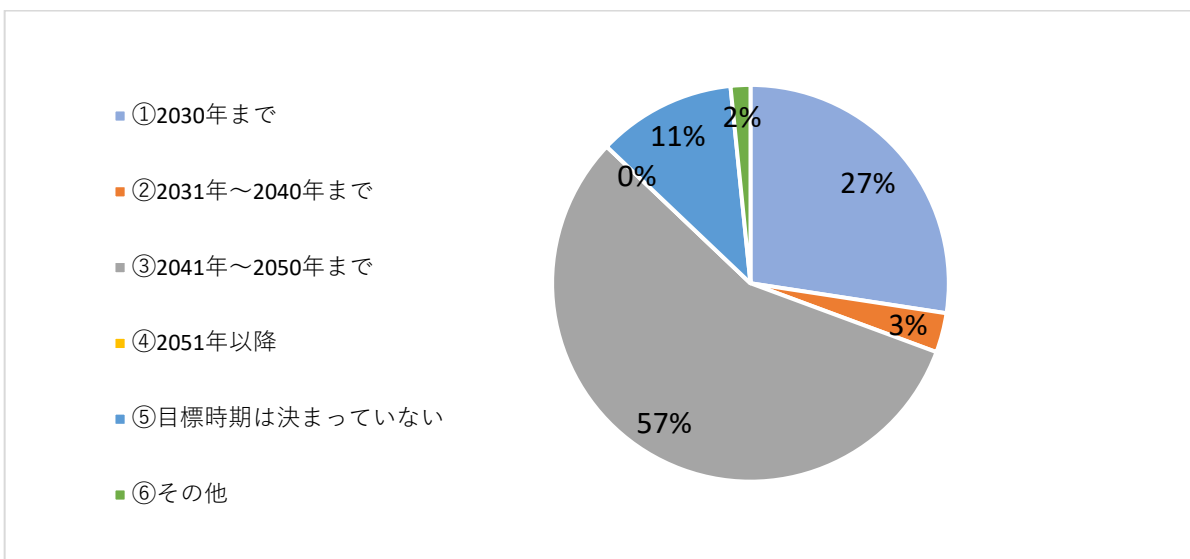
n=173



問9 問8で「定めている」とご回答いただいた方にお伺いします。CNの達成時期の目標はいつですか。（一つだけ）

- ・「2041年～2050年まで」が 57%、「2030年まで」は 27%。

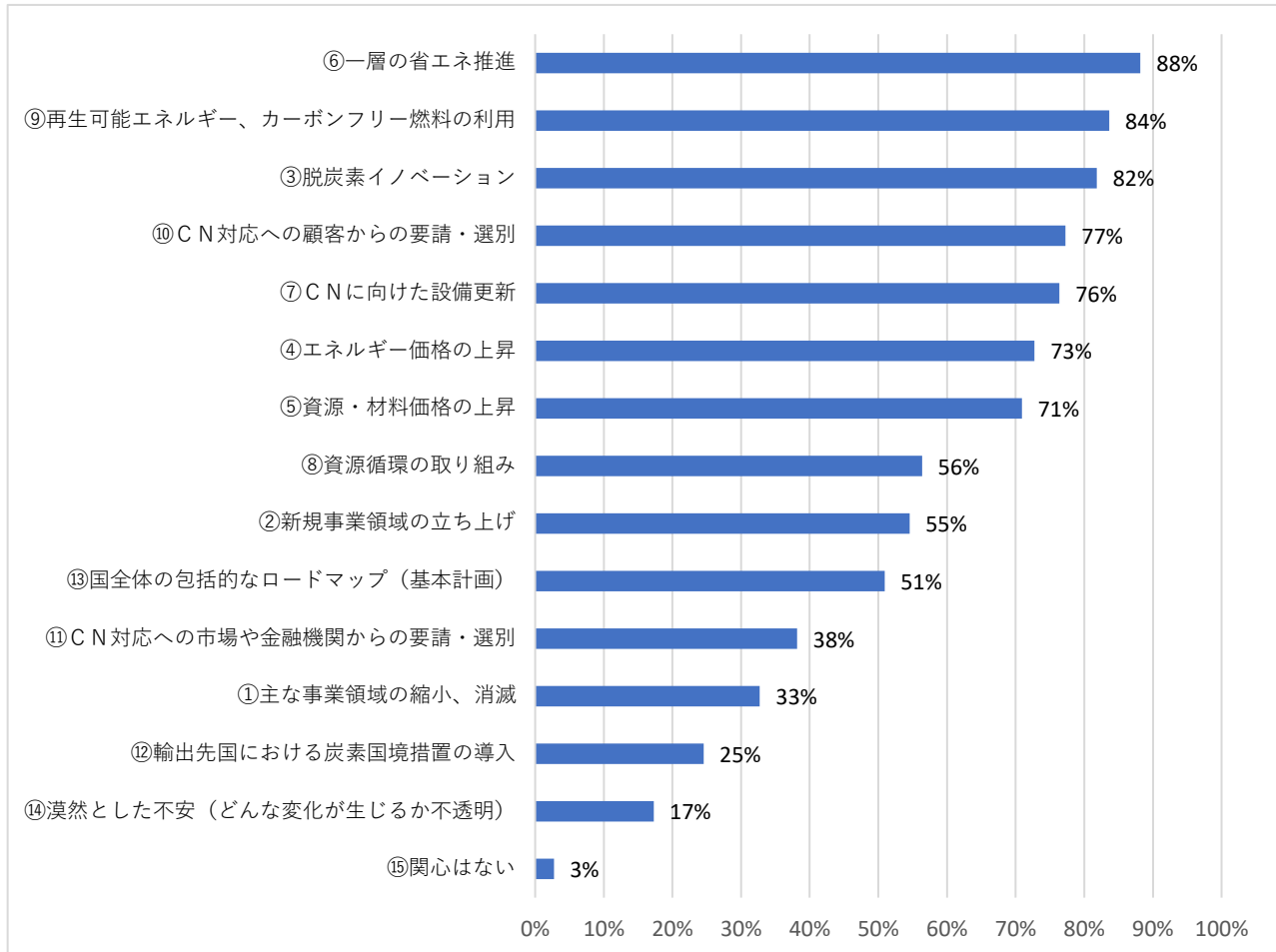
n=62



問 10 CNに向けた経済社会変革に関連し、貴社にとっての変化や関心事は何ですか。（いくつでも）

- ・「一層の省エネ推進」、「再生可能エネルギー、カーボンフリー燃料の利用」、「脱炭素イノベーション」の回答が80%以上と多かった。
- ・次に多かったのは（70%以上）、「CN対応への顧客からの要請・選別」、「CNに向けた設備更新」、「エネルギー価格の上昇」、「資源・材料価格の上昇」となった。

n=110

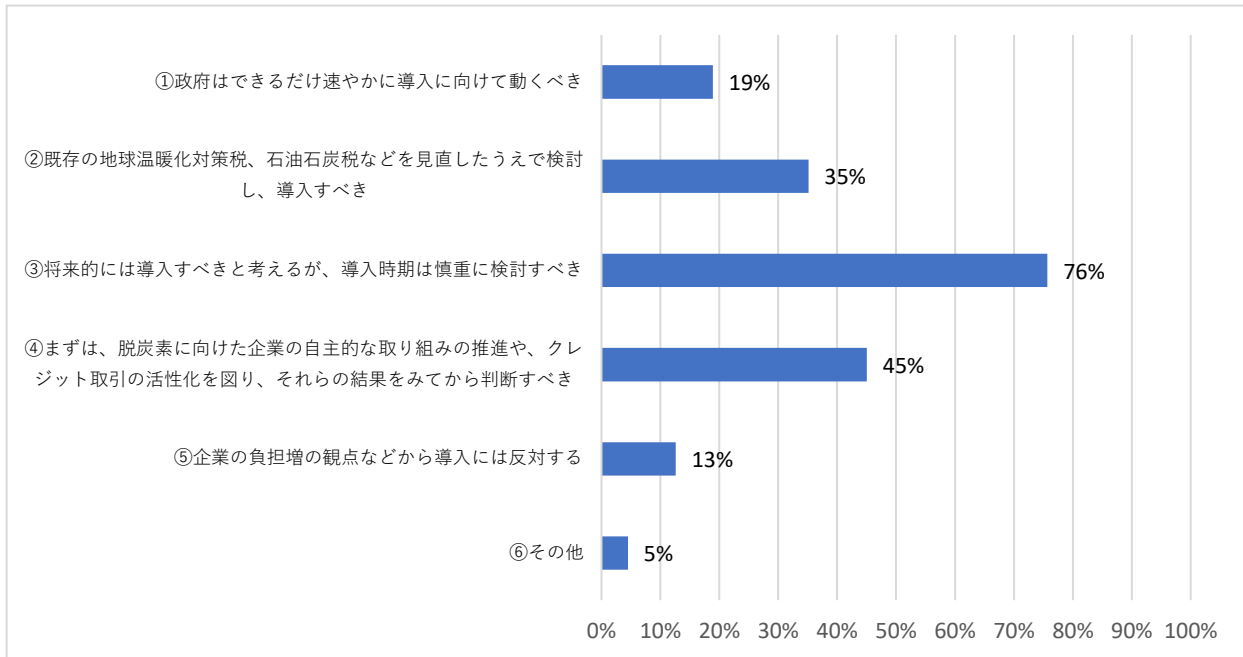


■セクション2 イノベーション・産業構造転換

問 11 カーボンプライシング（炭素税または政府による排出量取引など）の導入についてどう考えますか。以下の選択肢のなかで、近いものをお選びください。（いくつでも）

- ・「将来的には導入すべきと考えるが、導入時期は慎重に検討すべき（CO2 多排出業種で脱炭素の代替技術の目途が立ってから導入するなど）」が一番多い（76%）。
- ・「政府はできるだけ速やかに導入に向けて動くべき」（19%）や、その逆の「企業の負担増の観点などから導入には反対する」（13%）は少ない。

n=111



<その他に記載された記述>

- ・迅速な社会全体の行動変化を起こす分かりやすい仕組みが必要であるとする
- ・まずは、脱炭素に向けた企業の自主的な取り組みの推進を図っていくべき

問 12 問 11 でお伺いしたカーボンプライシングの導入への考えについて、選んだ理由、ご意見等があればお願いします。（自由記述）

（賛成）

- ・他国に主導権を奪われてしまう前に先行すべき。
- ・イノベーションの資金源泉として必要。
- ・ヨーロッパ諸国から比較すると日本は遅れており、国際社会で生き抜くには避けて通れないと考えている。
- ・導入は理にかなっているが、仕組み・内容・実施時期等は十分に議論をしたうえで導入する必要がある。

（賛成と反対の中間）

- ・カーボンプライシングについては社会的な理解が進んでいない。まずは個々の企業の脱炭素の取り組みを推進させ、その費用感を理解したうえで導入すべき。

- ・装置産業とサービス業では、関わり度合いが違いすぎるため見極めたい。
- ・制度導入が企業行動の変更に結び付くかの検証と説明が重要。
- ・国全体としての方向性や方針を示し、助成などの促進計画が必要。

(反対)

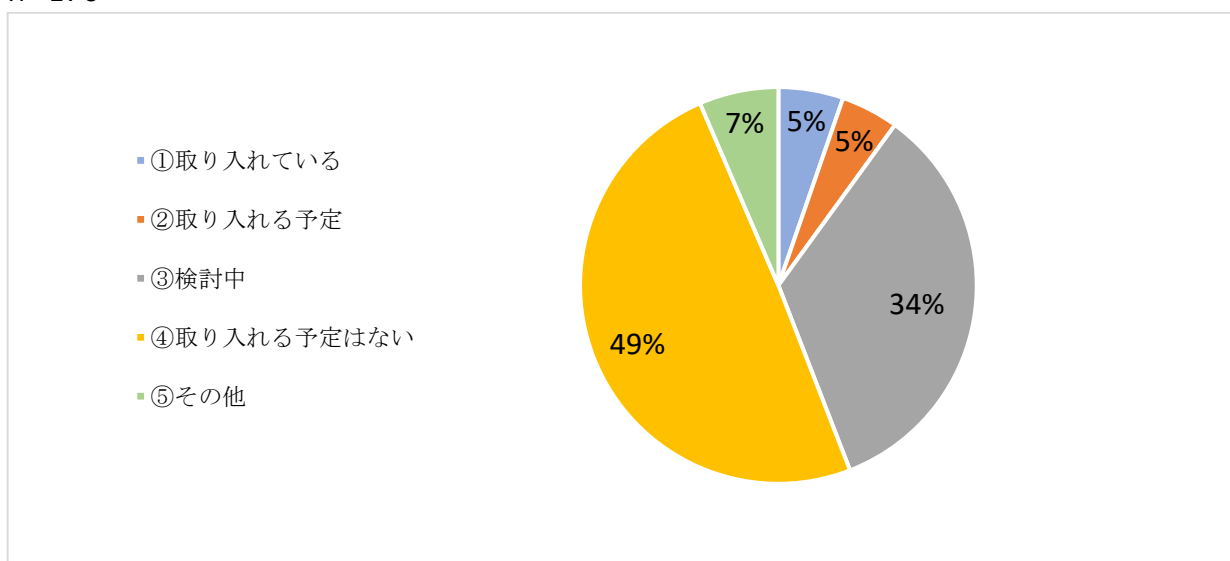
- ・脱炭素革新技術の導入は大企業が先行して中堅・中小は後追いになる可能性が高い。補助金や税などでの支援があっても追いつかず、その中でのカーボンプライシング導入は一層の費用負担増になって収益を圧迫する。
- ・炭素税などのカーボンプライシングによる追加的負担は、技術開発や設備投資の原資を奪う。
- ・グローバルな価格競争力の低下につながる恐れがある。
- ・設備導入計画などに多大な影響があるため。

問 13 貴社では、インターナル・カーボンプライシング*を取り入れていますか。(一つだけ)

※企業が独自に自社のCO2排出に対し価格を付け、投資判断などに活用。

- ・「取り入れている」、「取り入れる予定」を合算しても10%にとどまった。
- ・「取り入れる予定はない」が約半数。

n=170

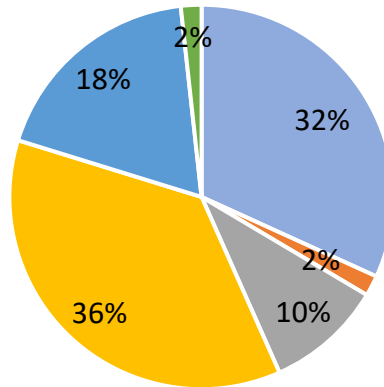


問 14 低・脱炭素分野のビジネスに参入予定または関心がありますか。(一つだけ)

- ・「関心はあるが今のところ参入予定はない」が 36%で一番多い。
- ・34%が「既に参入済み」、「関心があり参入予定」。10%が「関心があり参入を検討中」。
- ・「関心はない」は 18%。

n=173

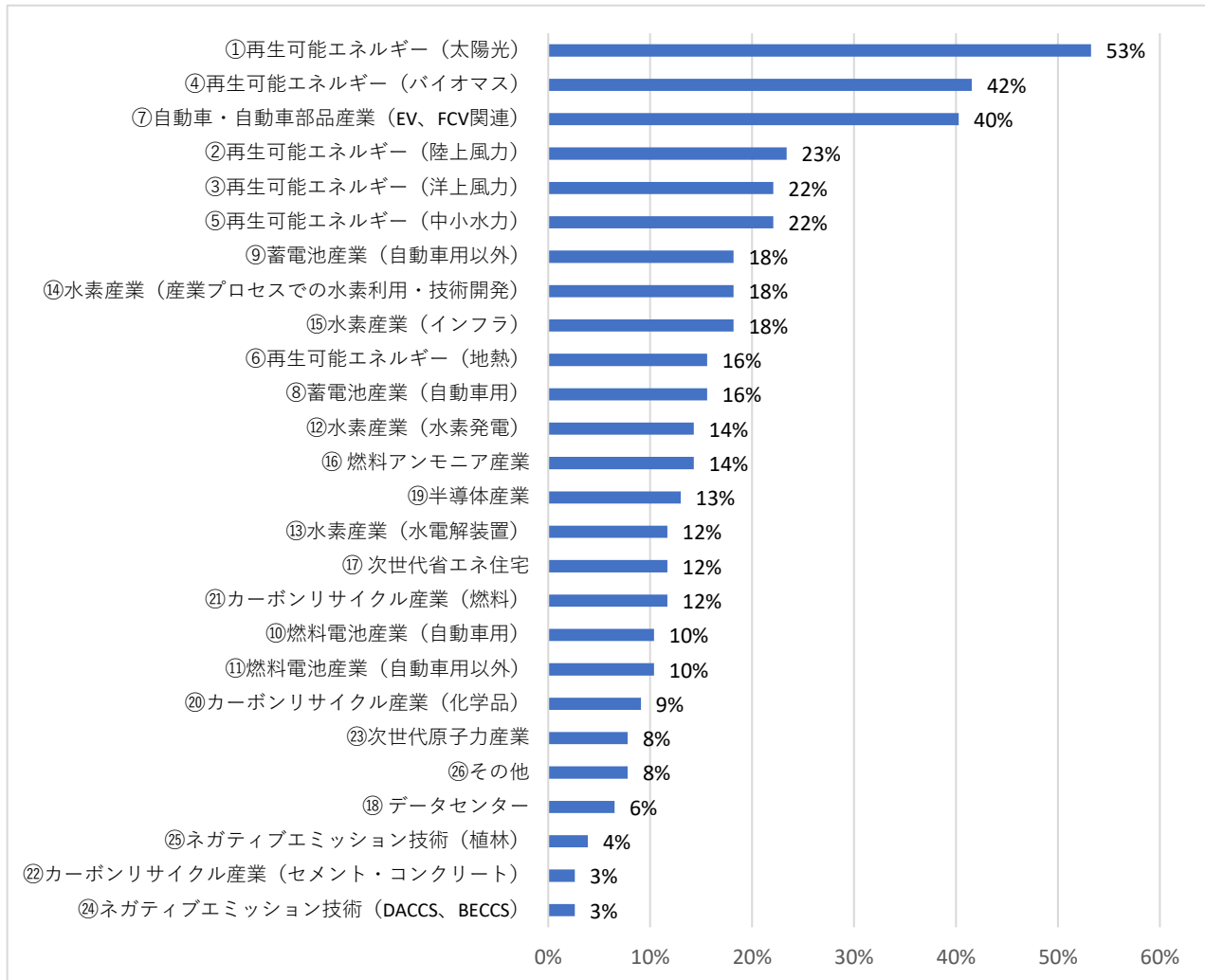
- ①既に参入済み
- ②関心があり参入予定
- ③関心があり参入を検討中
- ④関心はあるが、今のところ参入の予定はない
- ⑤関心はない
- ⑥その他



問 15 問 14 で 1. ～ 3. とご回答いただいた方にお伺いします。参入済または参入予定の分野（自社利用は除く）は何ですか。（いくつでも）

- ・ベスト3は、「再生可能エネルギー（太陽光）」、「再生可能エネルギー（バイオマス）」、「自動車・自動車部品産業（EV、FCV 関連）」。
- ・再生可能エネルギー分野が一番多い（延べ 137 社）。
- ・多くの分野に幅広く分散している。

n=77



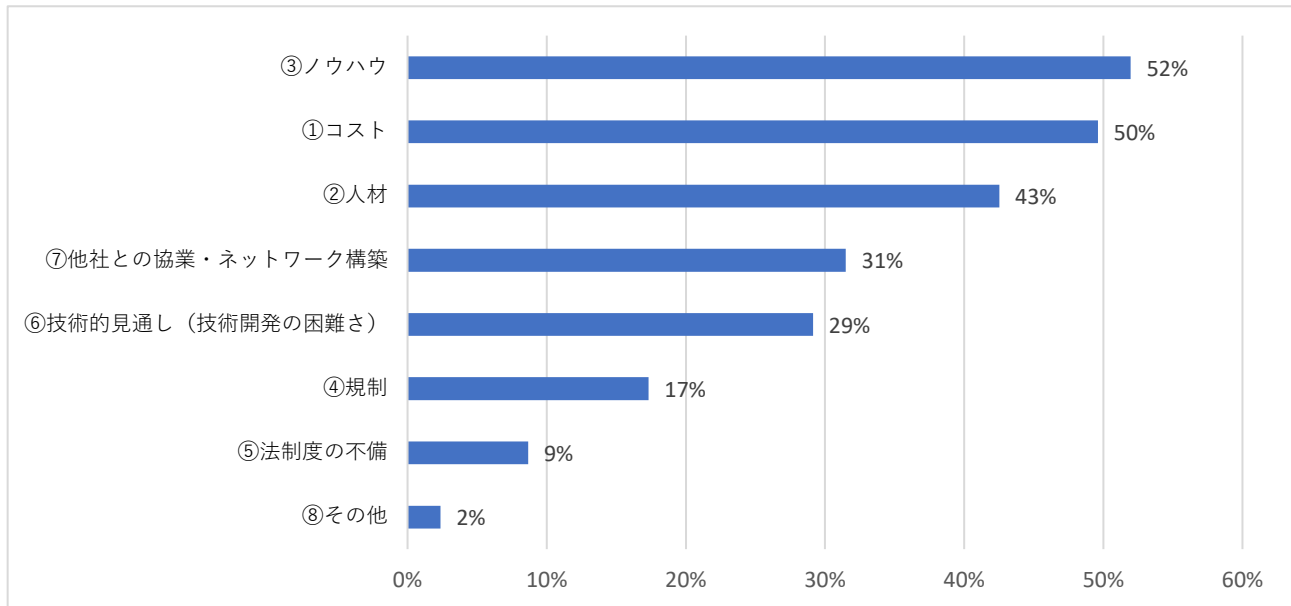
<その他に記載された記述>

- ・リスク評価
- ・コンサルティング

問 16 問 14 で 1～4 とご回答いただいた方にお伺いします。参入にあたっての課題は何ですか。（いくつかでも）

・回答が多い順に、「ノウハウ」、「コスト」、「人材」となった。

n=127



問 17 低・脱炭素ビジネス参入にあたっての課題の内容等について具体的に教えてください。（自由記述）

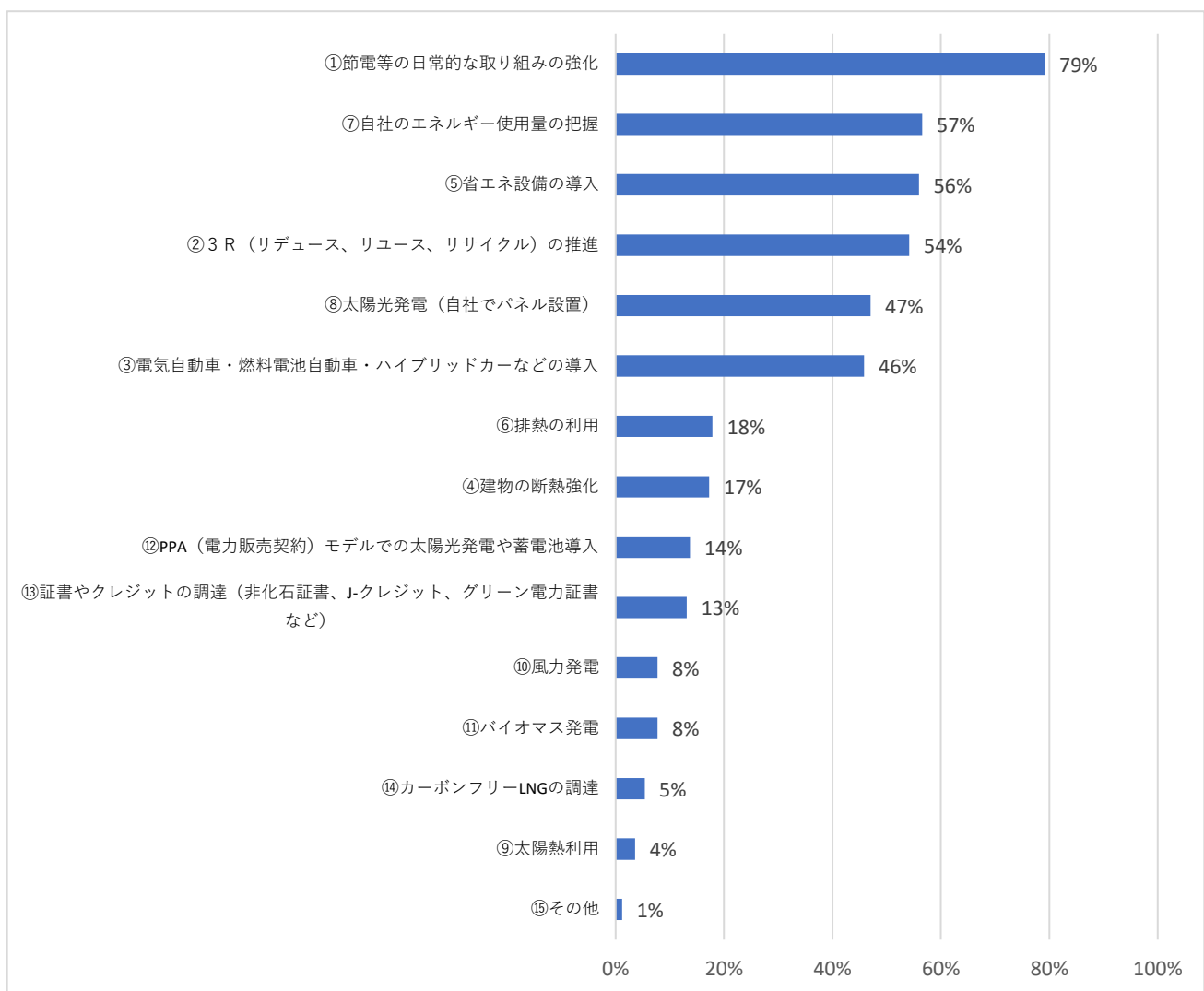
- ・自社技術と協業先との融合・ニーズ等。
- ・グローバルでの価格競争、カーボンニュートラル製品に関わる基礎・応用技術や開発の知見、カーボンニュートラル製品開発、販売のアライアンス。
- ・後発となるため競争力がないこと。
- ・維持管理費用（定期点検及び修繕等による点検・工事期間による運転停止期間）。
- ・水素・アンモニアといった脱炭素化技術については、調達価格や新たなサプライチェーンの構築等が課題。
- ・太陽光発電や陸上風力発電は、適地不足や固定価格買取制度の変更による事業採算性の悪化が課題。
- ・洋上風力発電は、遠浅の海が少なく適地が限定的、台風や雷への対応が必要などの自然面での課題や漁業権など先行利用者との調整、住民の合意形成、文化財・自然公園等の区域利用の調整が必要などの社会面での課題がある。さらに、上記課題を解決するためのコストが高いことや、当社に技術的なノウハウが少ないことが課題。

■セクション3 自立・分散かつ循環経済型社会

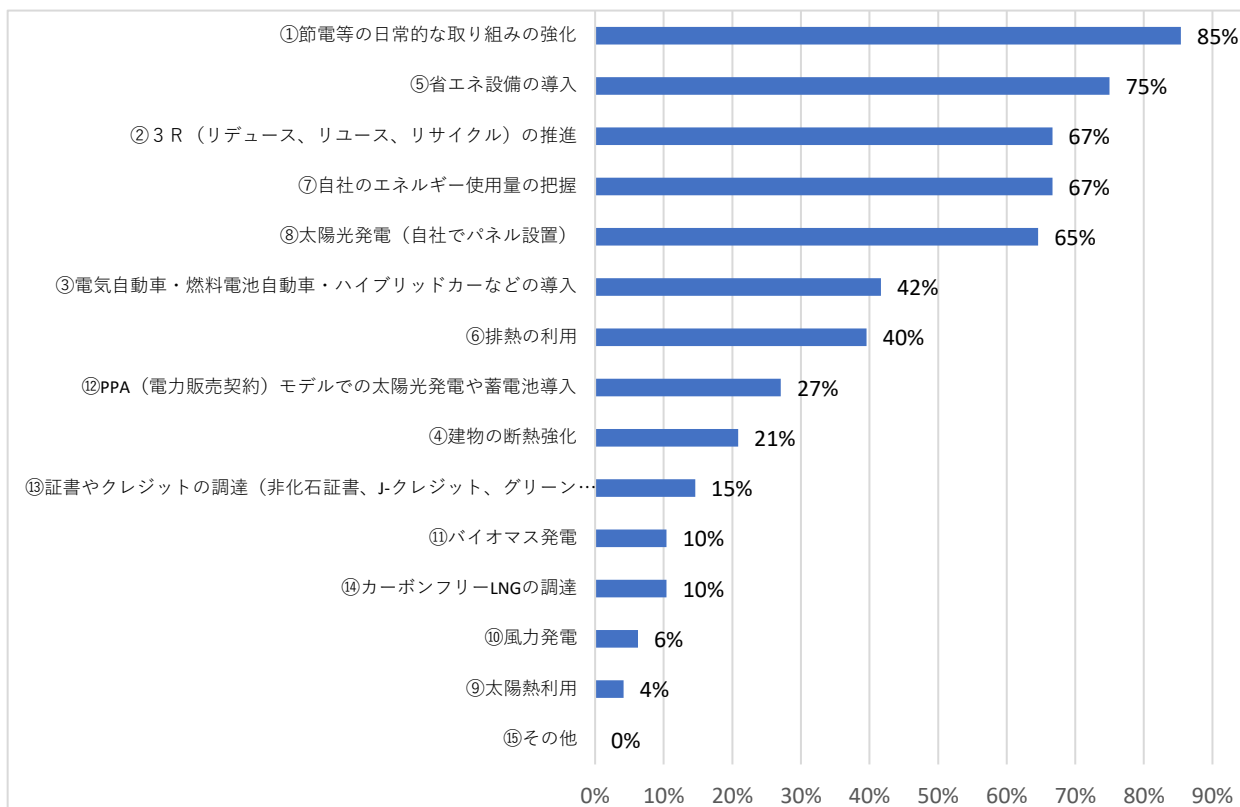
問 18 現在および今後1、2年程度で実施予定の低・脱炭素に向けた取り組み（自社ビジネス分は除く）を教えてください。（いくつでも）

- ・「節電等の日常的な取り組みの強化」が最も多い（79%）。
- ・次に多いグループ（45%以上）は以下の取り組み。
「自社のエネルギー使用量の把握」、「省エネ設備の導入」、「3 R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進」
「太陽光発電（自社でパネル設置）」、「電気自動車・燃料電池自動車・ハイブリッドカーなどの導入」
- ・製造業は「省エネ設備の導入」が75%と2番目に多かった。

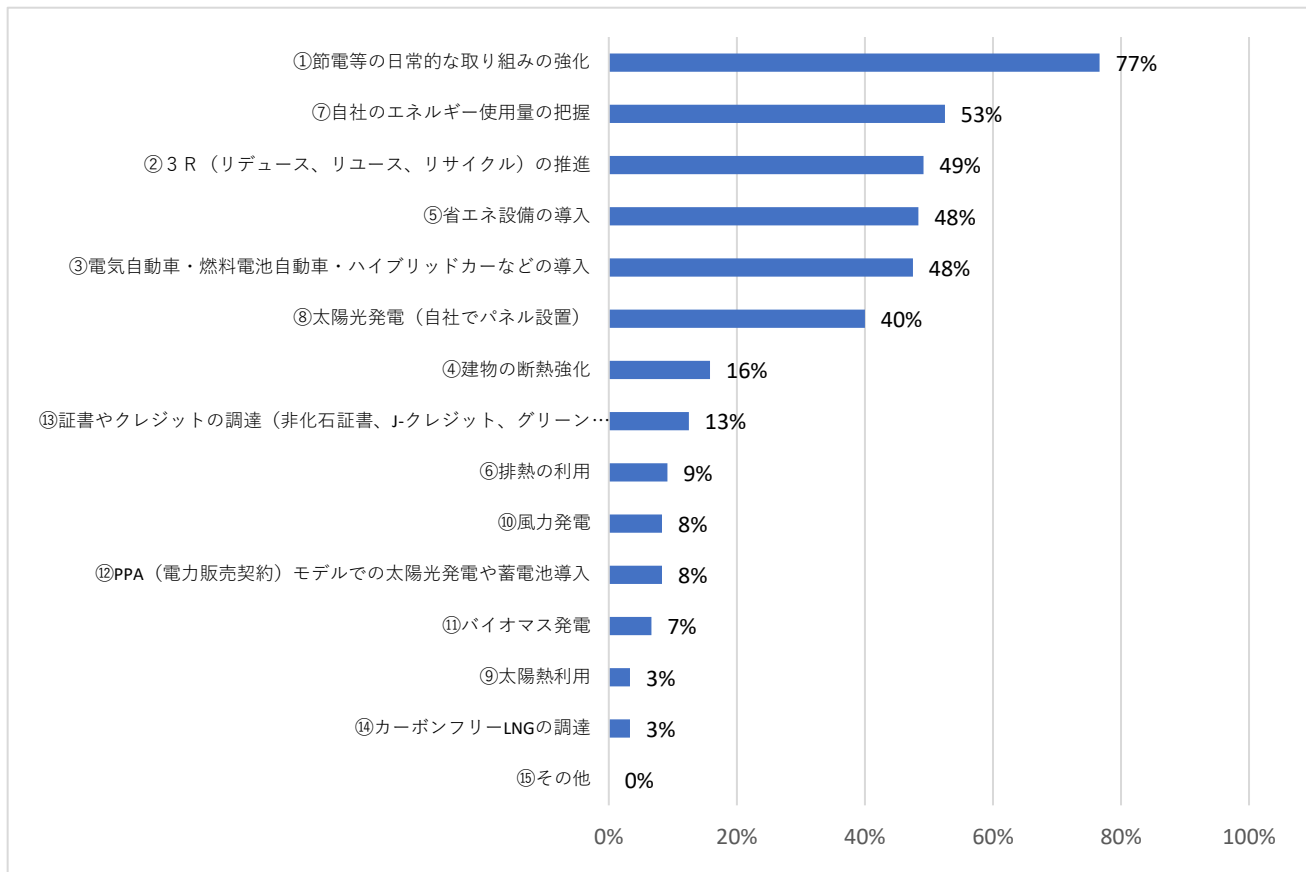
（全体） n=168



(製造業)n=48



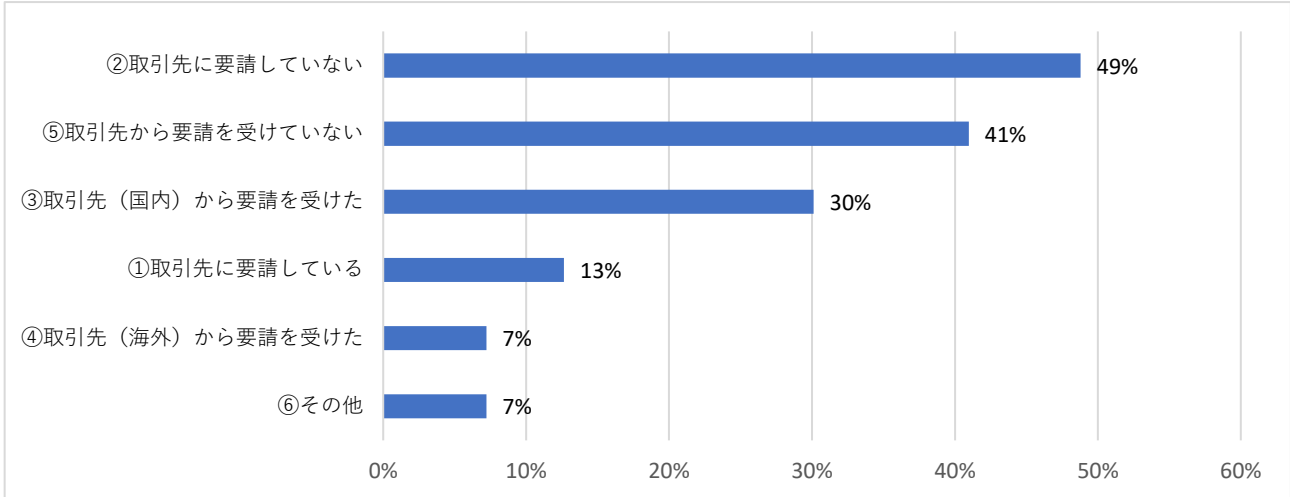
(非製造業) n=120



問 19 取引先にも低・脱炭素を要請していますか。また、他社から要請を受けていますか。(いくつでも)

- ・「取引先に要請していない」、「取引先から要請を受けていない」の回答が多かった。
- ・「取引先（海外）から要請を受けた」は少ない。

n=166



<その他に記載された記述>

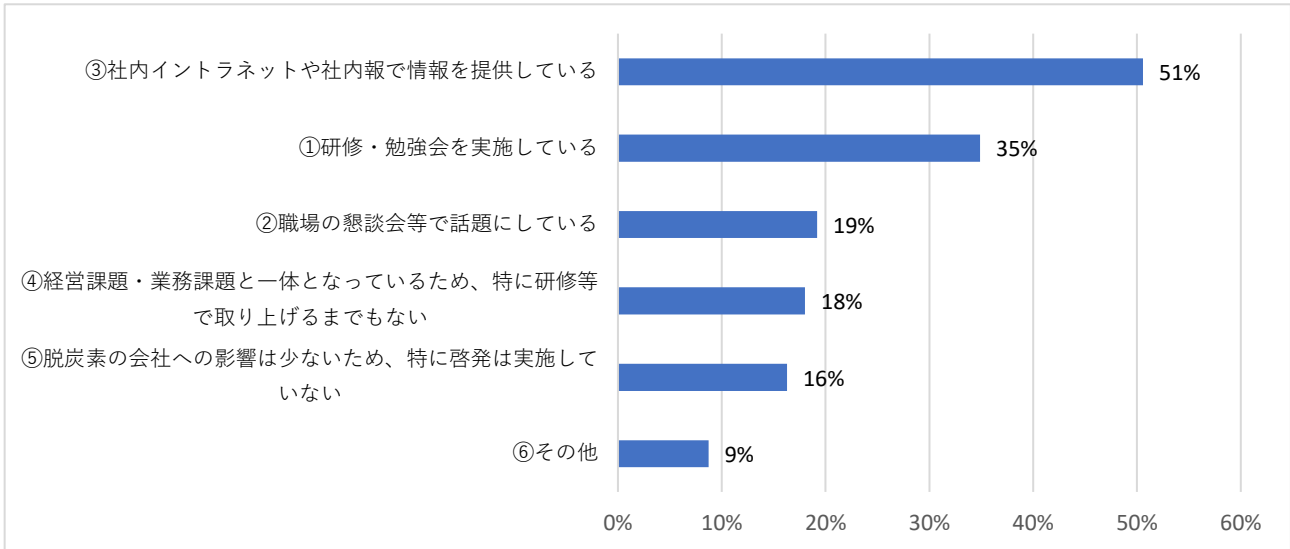
- ・ライフサイクルの視点において環境に配慮することを依頼
- ・近い将来に取引先から要請が来る見込
- ・取引先への要請を考えている
- ・投融资ポートフォリオ全体から排出される温室効果ガス排出権をネットゼロにすることへコミットしており、今後投融资先顧客へエンゲージメントを進める予定

■セクション4 意識変革・行動変容

問 20 一般従業員に対して脱炭素に関する啓発（情報提供等も含む）を実施していますか。（いくつでも）

・「社内イントラネットや社内報で情報を提供している」が 51%、「研修・勉強会を実施している」が 35%。

n=172



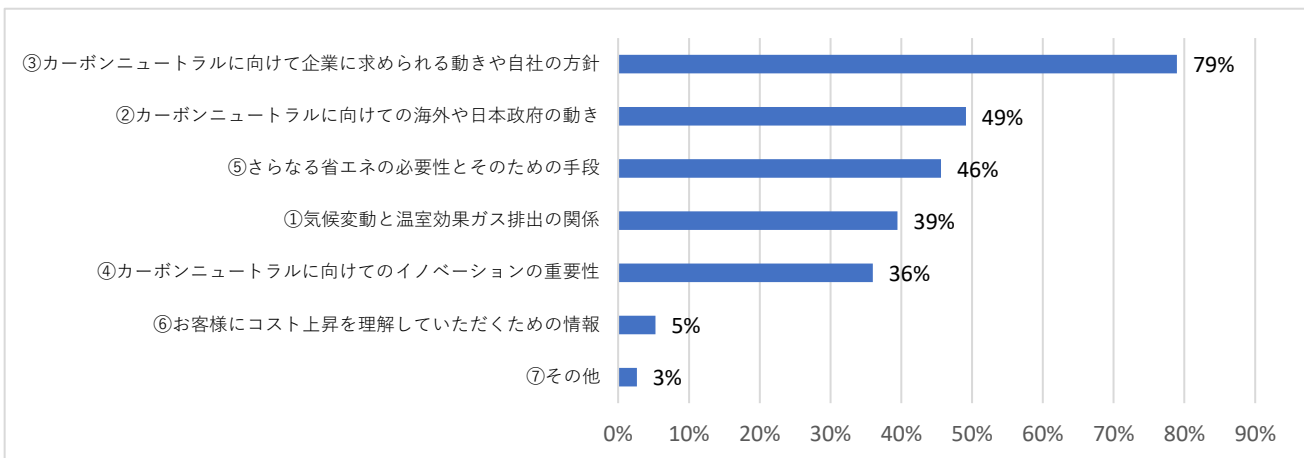
<その他に記載された記述>

- ・次年度方針に織り込む
- ・ISO14001（EMS）研修一環として実施している
- ・ISO14001 活動の中で省エネ等の啓発をはかっている

問 21 問 20 で 1. ～ 3. とお答えいただいた方にお伺いします。どのようなことを重点的に教育、情報提供されていますか。（いくつでも）

・「カーボンニュートラルに向けて企業に求められる動きや自社の方針」が 79%と一番多かった。

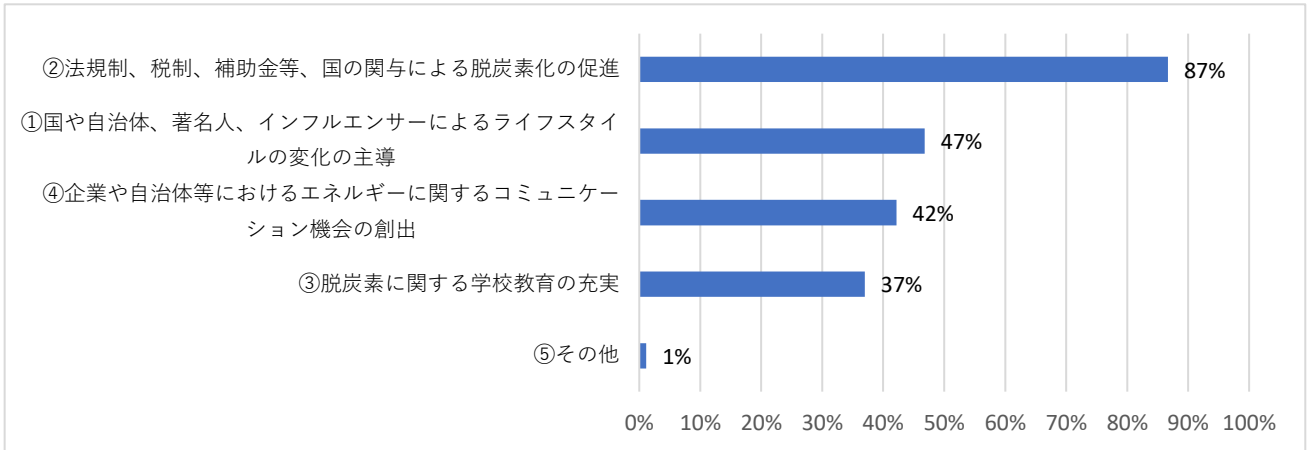
n=114



問 22 2050年カーボンニュートラルを目指すには一人ひとりの行動変容が重要になると考えられますが、行動変容を促進するためには何が必要であると思われますか。(いくつでも)

・「法規制、税制、補助金等、国の関与による脱炭素化の促進」が87%と高かった。

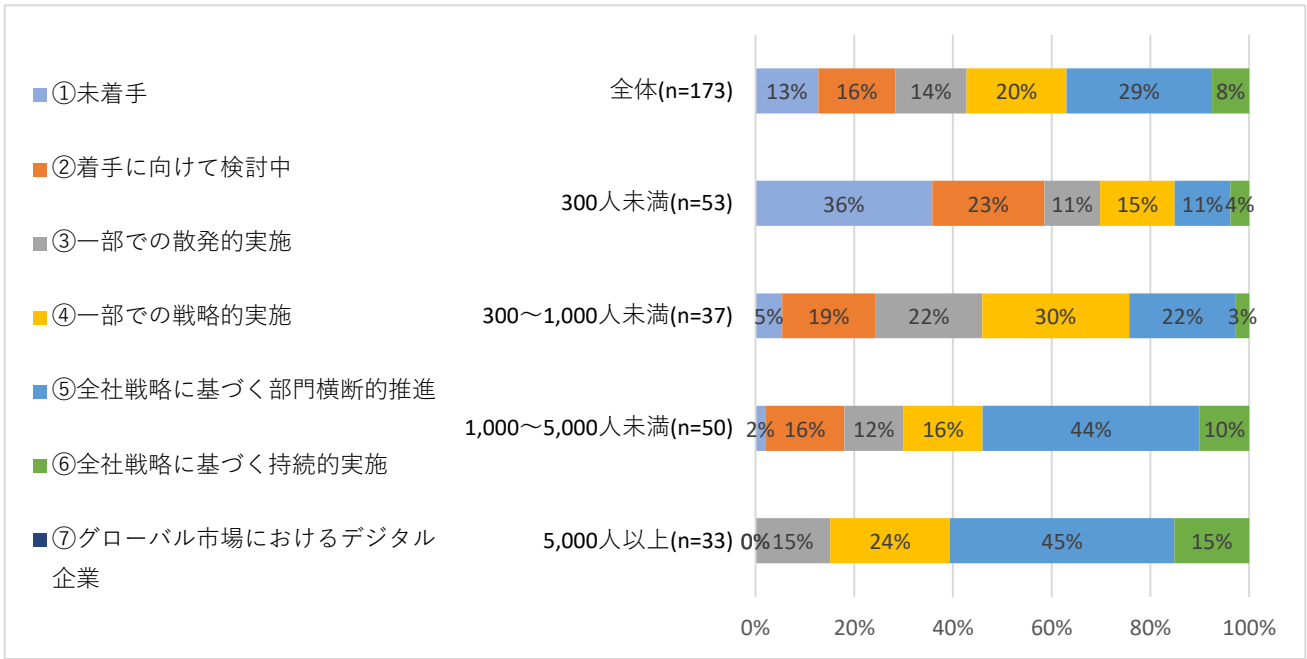
n=173



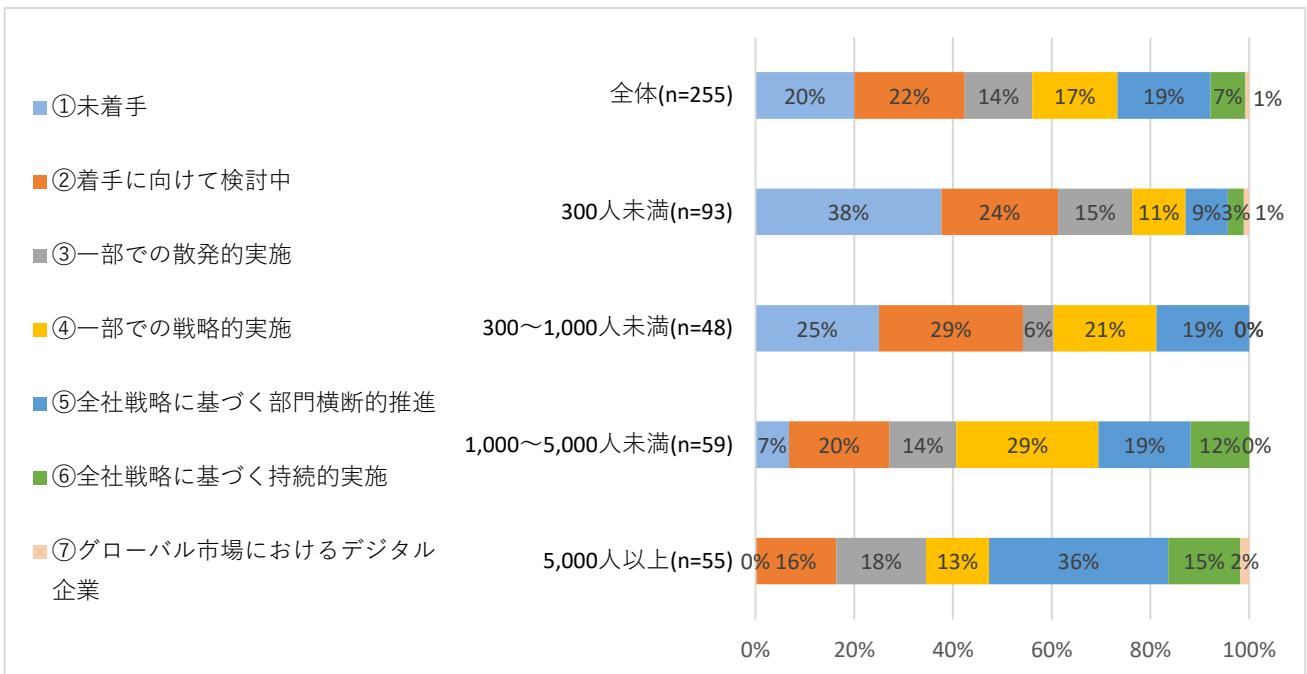
■セクション5 デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）推進

問 23 貴社におけるDXの取り組み状況について教えてください。（一つだけ）
 （経年比較のため、昨年度アンケートと同じ質問です）

・昨年度に比べ、実施の割合が増加している（「**⑤** 全社戦略に基づく部門横断的推進」が19%から29%へ増加等）。
 n=173



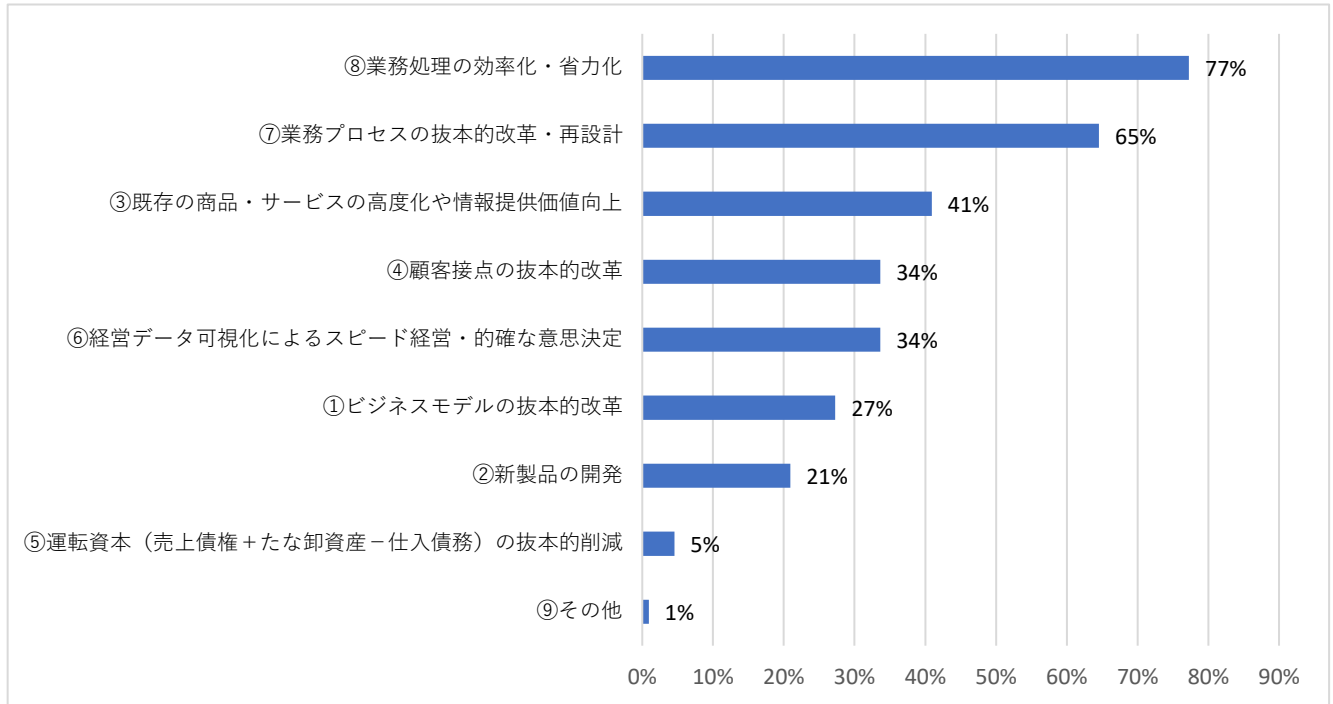
（昨年度） n=255(全体)



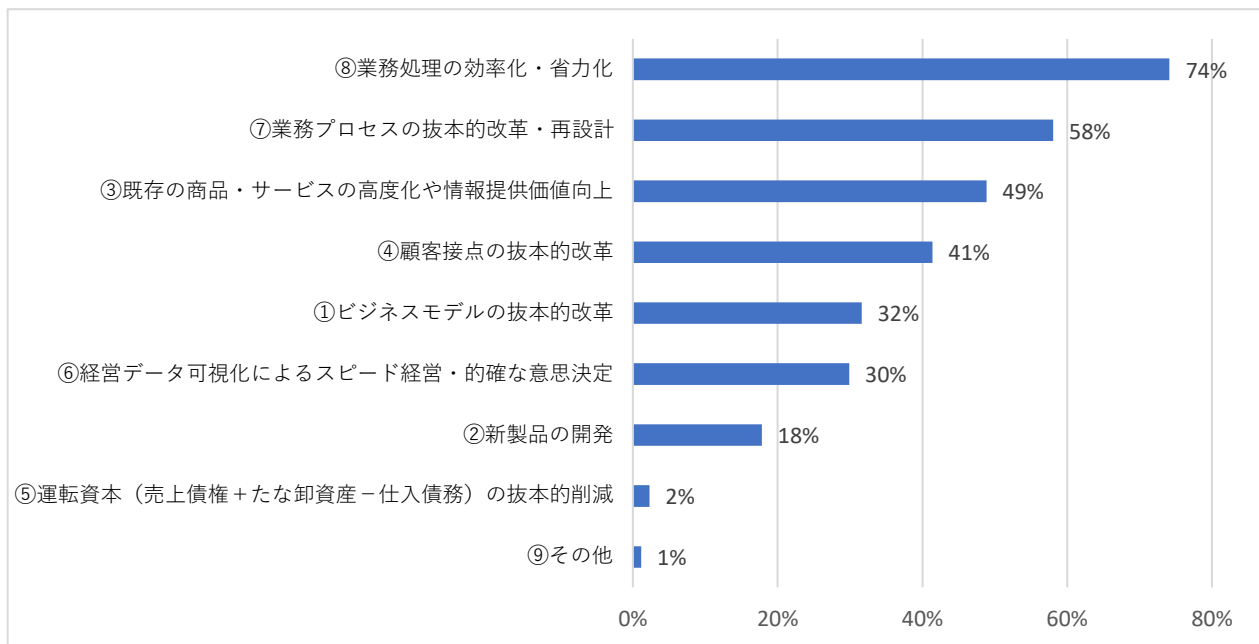
問 24 問 23 で「未着手」以外にご回答いただいた方にお伺いします。
DXの取り組みテーマについて教えてください。（いくつでも）
（経年比較のため、昨年度アンケートと同じ質問です）

・昨年度と傾向はほぼ同じ。「業務処理の効率化・省力化」が一番多い（77%）。

n=110



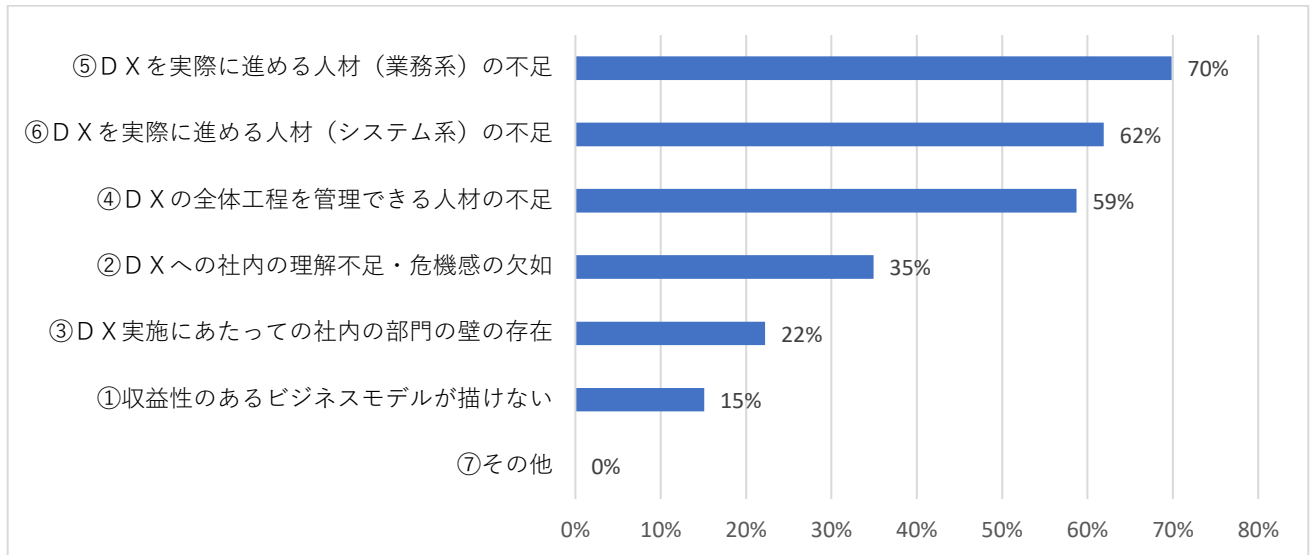
（昨年度） n=174



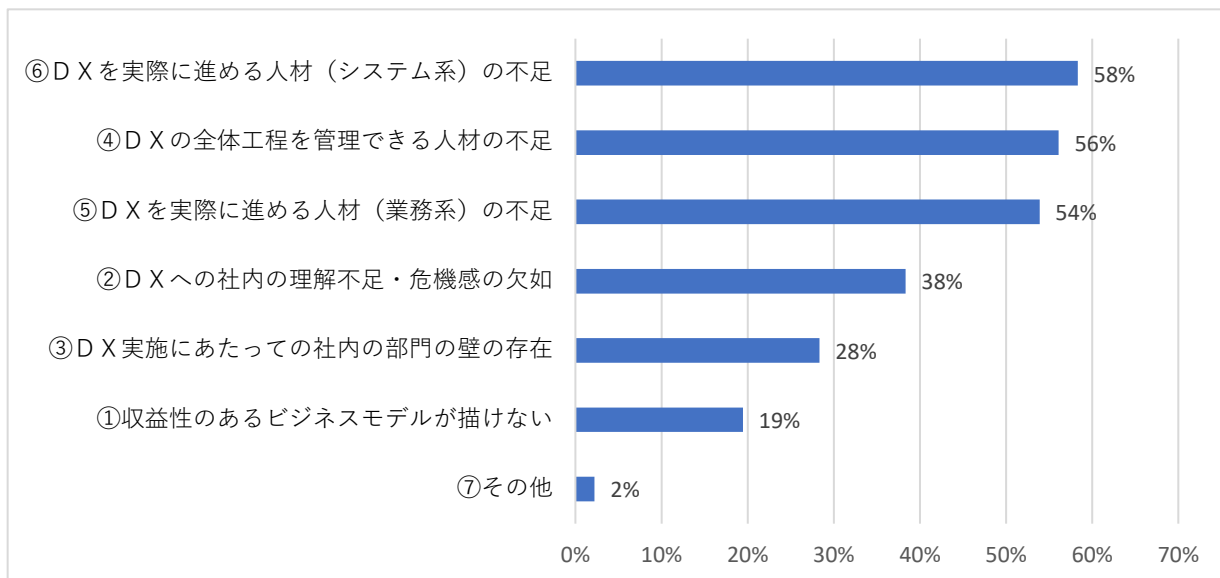
問 25 問 23 で「未着手」以外にご回答いただいた方にお伺いします。
D Xに取り組むにあたっての課題は何ですか。（いくつでも）
（経年比較のため、昨年度アンケートと同じ質問です）

・昨年度と傾向はほぼ同じ。人手不足が多い。

n=126



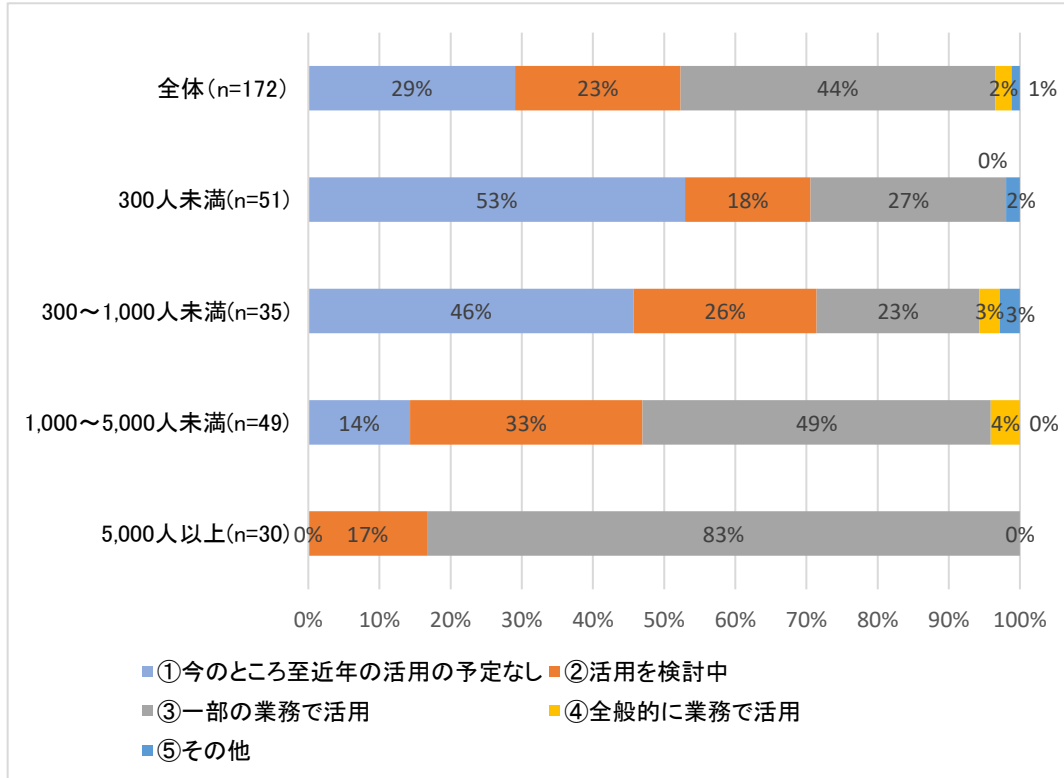
(昨年度) n=180



問 26 2050年までの経済社会変革を視野に入れ、今後鍵となる代表的な革新技術の一例として、A Iについて取り上げます。貴社におけるA Iの活用状況を教えてください。（一つだけ）

・「全般的に業務で活用」は2%のみ。「一部の業務で活用」は44%。

n=172（全体）



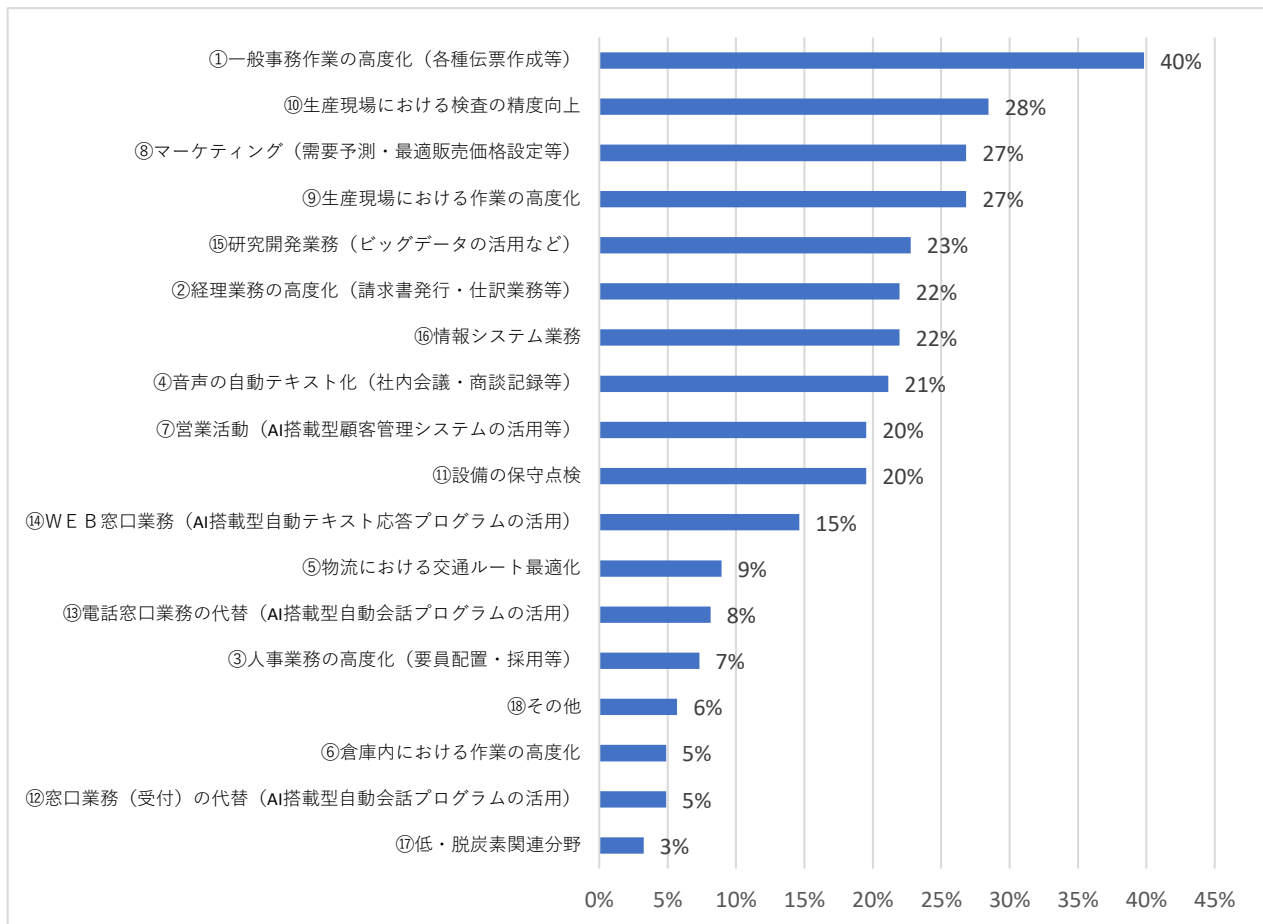
<その他に記載された記述>

活用できるかも含めて検討中

**問 27 問 26 で 2～4 とご回答いただいた方にお伺いします。A I の活用はどのような分野の取り組みでしょうか。
(いくつでも)**

- ・「一般事務作業の高度化（各種伝票作成等）」が一番多い（40%）。
- ・次に多いグループが、「生産現場における検査の精度向上」、「生産現場における作業の高度化」、「マーケティング（需要予測・最適販売価格設定等）」（それぞれ 27～28%）。
- ・作業系の業務への活用が多い。

n=123（全体）



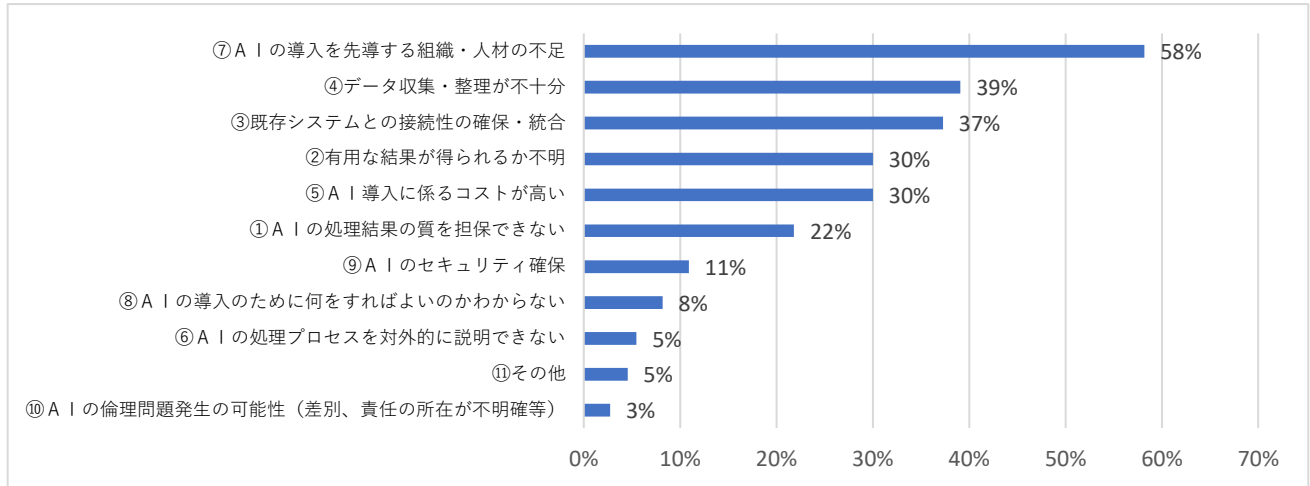
<その他に記載された記述>

最適システム／技術伝承／品質保証での表示確認／為替読み取り業務／輸送業務に関する安全指導・教育／AI 融資／企業活動データ活用全般

問 28 問 26 で 2. ～ 4. とご回答いただいた方にお伺いします。A I 活用の課題は何ですか。(いくつでも)

- ・「AI の導入を先導する組織・人材の不足」が一番多い (58%) 。
- ・「AI の倫理問題発生の可能性 (差別、責任の所在が不明確等) 」は 3 %のみ。

n=110



<その他に記載された記述>

- ・ AI の閾値の決め込みと客先要望との擦り合わせに時間がかかりすぎる
- ・ 完全性を求める文化

問 29 低・脱炭素関連分野でのデジタル化・DX 推進の取り組み事例があれば教えてください。（自由記述）

- ・ 鋼製造工程におけるエネルギーおよび製造条件の可視化を目的に IoT 基盤の構築を推進中。
- ・ エネルギーモニタリング（消費電力の見える化など）。
- ・ 各事業所の消費電力見える化による省エネ活動の推進。
- ・ 蓄電設備における充放電の最適化。
- ・ RPA ツールを使用した業務自動化。
- ・ 再生可能エネルギー発電設備や蓄電池のエネルギーマネジメントの事業支援、蓄電池データ利活用。
- ・ 「デジタルユニバーシティ構想（DU 構想）」を推進している。多様な DU 構想の計画の一つに「デジタル技術の活用による大学運営業務の変革の推進」がある。
これは、1) 「機構内に数多くある情報システムとの統廃合を高度な情報連携により推進し情報システムの数や、運用コストの削減を図ること」、2) 「複雑な業務プロセスの一部をデジタル技術を用いて最適化し、業務効率向上を推進させること」の 2 点の目標を持っている。今後 DU 構想による高いレベルでの大学運営業務の改革が進むことで、低・脱炭素社会に向けた「省エネルギー」や「省 CO2 化推進」への波及効果が期待できる。
- ・ 低・脱炭素社会に合致した商品を開発・販売のスピードアップを支援。
また、ペーパーレス、WEB 会議、在宅勤務などの対応。
- ・ 電気の流れは、従来は発電所からお客さま設備までの一方向でしたが、太陽光や風力などの再生可能エネルギーの導入拡大により、双方向化するなど複雑化している。
この変化に対応するために、お客さまにご利用いただくエネルギーをレジリエントに最適にマネジメントできるエネルギープラットフォーム（電源、送配電網、お客さま設備などで構成する、エネルギー需給システム）の構築に努めている。
- ・ CO2 排出量可視化ツール、AI を用いた気候変動リスク算定ツールの開発・顧客への提供。

■セクション6 人材投資・育成、働き方

問 30 企業価値向上のために、「人材（人的資本）」の重要性が今後益々高まってくると思われますが、貴社の人材戦略・マネジメントの課題として何が考えられますか。（いくつでも）

・上位3つは以下のとおり。

「全社の人事データが戦略的に有効活用できていない」

「人材育成がデジタル化・高齢化などの環境変化に対応できていない」

「事業環境変化に対応するための人材の採用が思うようにできていない」

・25%以上の項目は以下のとおり。

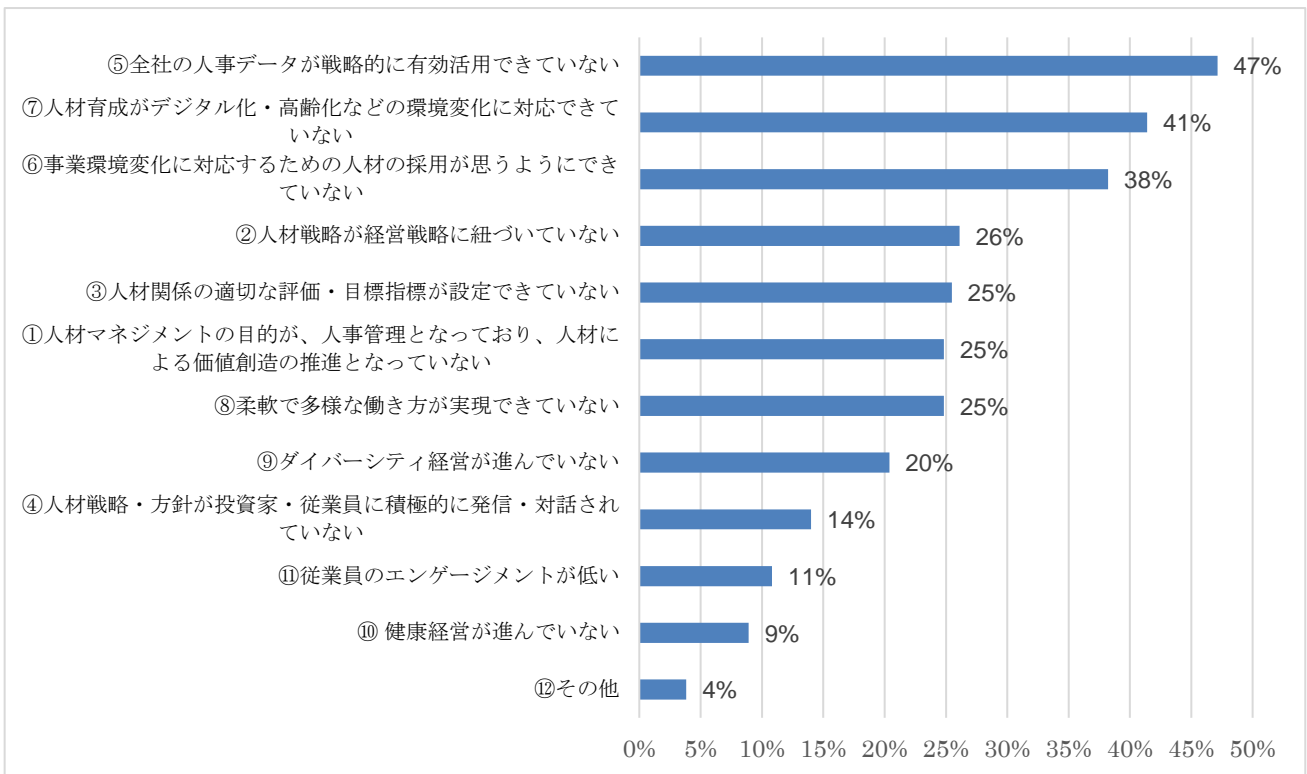
「人材戦略が経営戦略に紐づいていない」

「人材関係の適切な評価・目標指標が設定できていない」

「人材マネジメントの目的が、人事管理となっており、人材による価値創造の推進となっていない」

「柔軟で多様な働き方が実現できていない」

n=157



<その他に記載された記述>

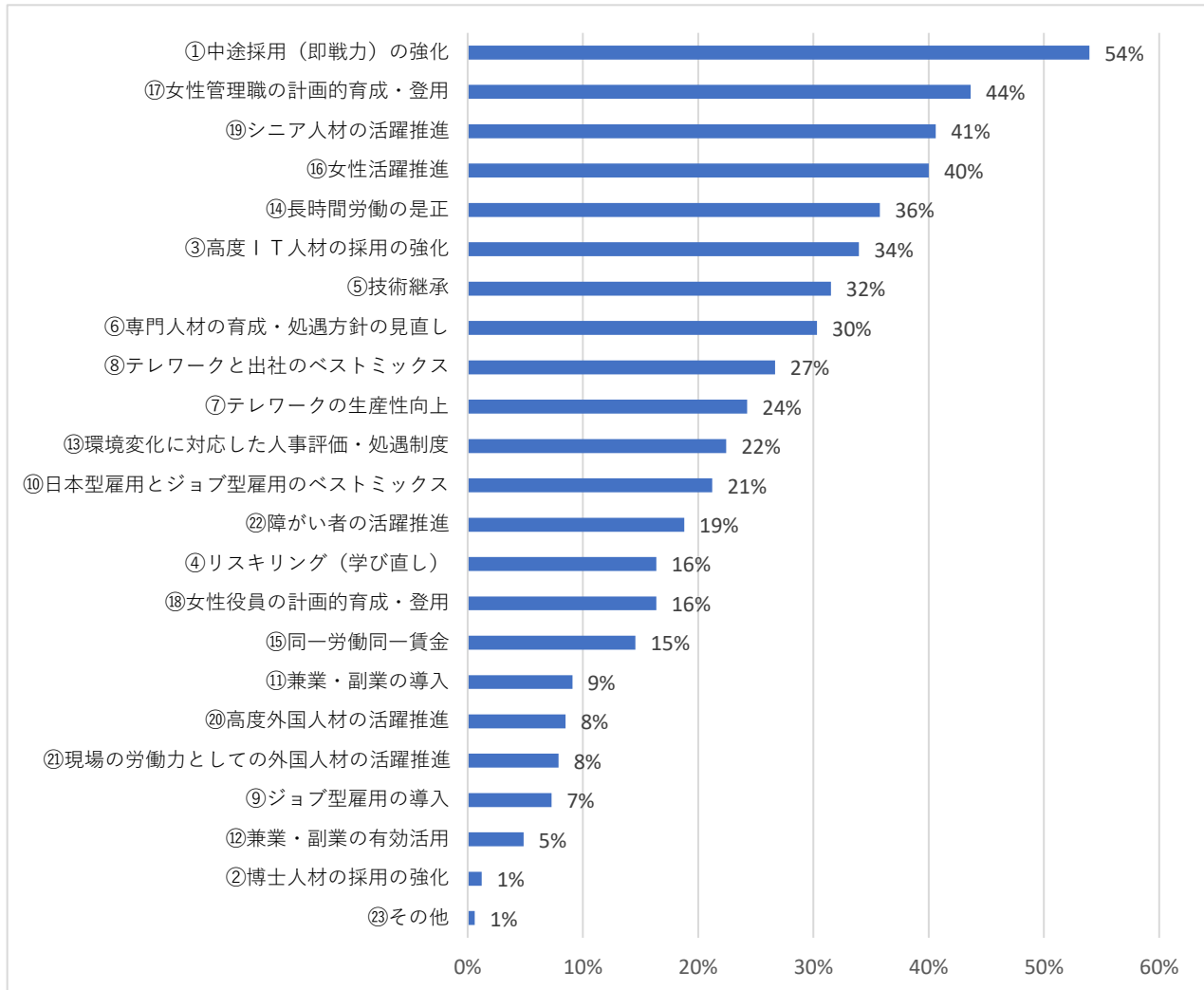
- ・限られた要員での業務運営
- ・事業拡大に伴う人材の確保
- ・人材の高齢化とそれを継ぐ人材の確保
- ・グループベースでの人事データが有効活用できていない

問 31 人材マネジメントの具体的な取り組みにおいて、貴社での課題を教えてください。（いくつでも）

・30%以上が課題と考えている項目は以下のとおり。

- 「中途採用（即戦力）の強化」、「女性管理職の計画的育成・登用」
- 「シニア人材の活躍推進」、「女性活躍推進」、「長時間労働の是正」
- 「高度 I T 人材の採用の強化」、「技術継承」、「専門人材の育成・処遇方針の見直し」

n=165

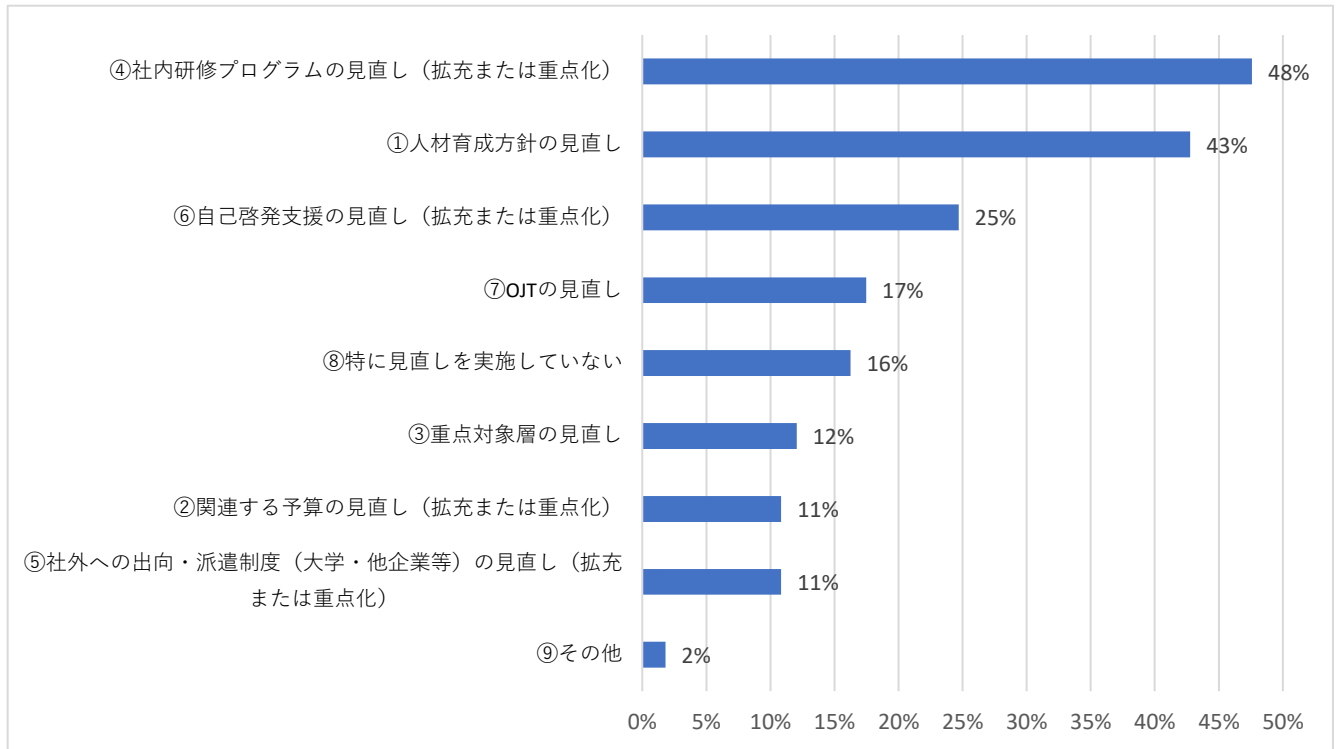


問 32 問 32 人材育成についてお尋ねします。事業環境の変化に対応し、ここ1～2年で見直されたこと、今後予定されていることを教えてください。(いくつでも)

・48%が、ここ1～2年で「社内研修プログラムの見直し(拡充または重点化)」を実施。

・43%が、ここ1～2年で「人材育成方針の見直し」を実施。

n=166



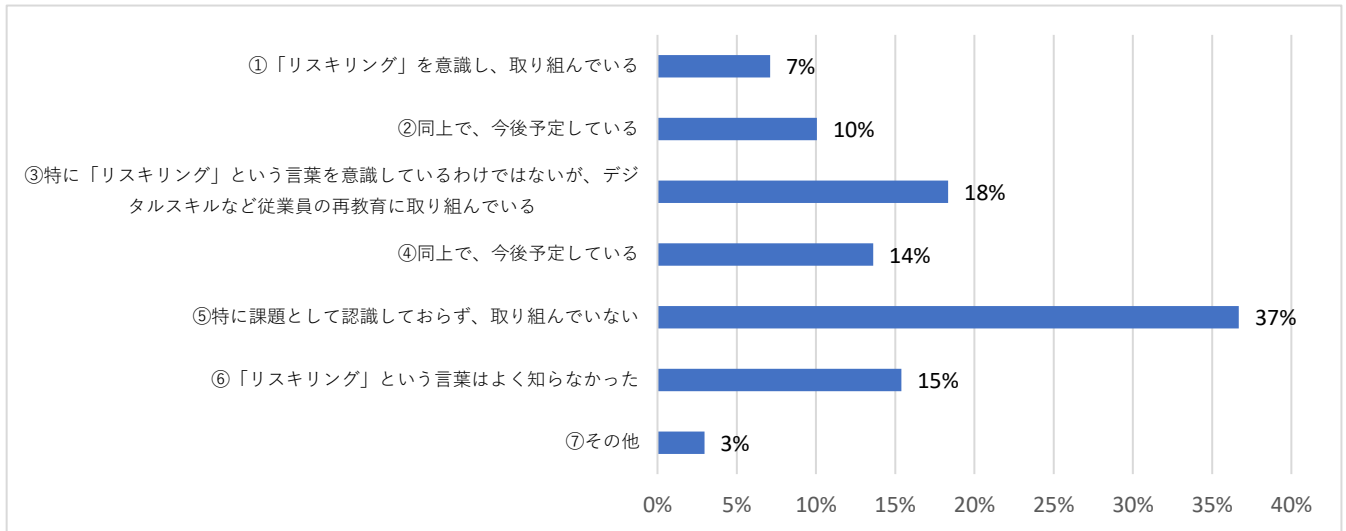
<その他に記載された記述>

- ・グループ方針に基づき都度変更
- ・1 on1 (上司と部下で行う定期的な1対1のミーティングなど) の質向上による日常業務での育成やプロジェクトのアサインによる業務経験での育成

問 33 貴社ではリスクリング（学び直し）に取り組んでいますか。貴社の状況に近いものをお選びください。（いくつでも）

- ・約半数がリスクリングに取り組んでいるか、今後取り組む予定。
- ・一方、約半数は、「特に課題として認識しておらず、取り組んでいない」、「リスクリング」という言葉はよく知らなかった」と回答。
- ・まだ、リスクリングという概念が、十分浸透していない可能性がある。

n=169



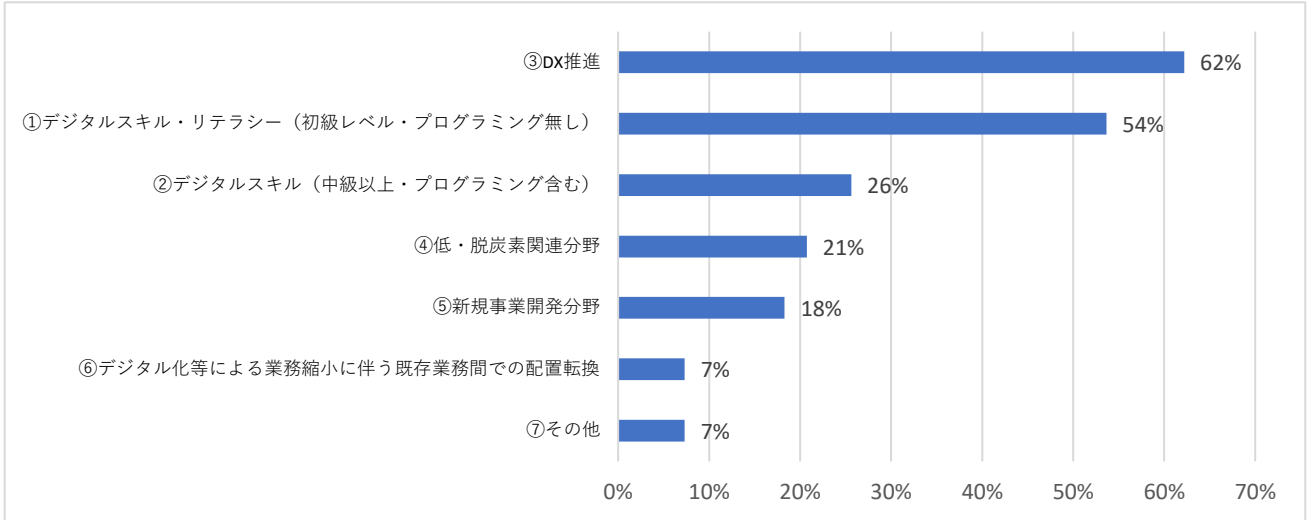
<その他に記載された記述>

- ・一部の社員に対して、大学での MBA の取得を実施している
- ・全職員に対しスキルアップへの施策に取り組んでいる
- ・技術継承を優先課題として取り組んでいる
- ・新たに必要となる知識の教育に取り組んでいる

**問 34 問 33 で 1～4 とご回答いただいた方にお尋ねいたします。リスクリングの対象分野について教えてください。
(いくつでも)**

・「DX 推進」が約 60%。「デジタルスキル・リテラシー（初級レベル・プログラミング無し）」が約半数。

n=82



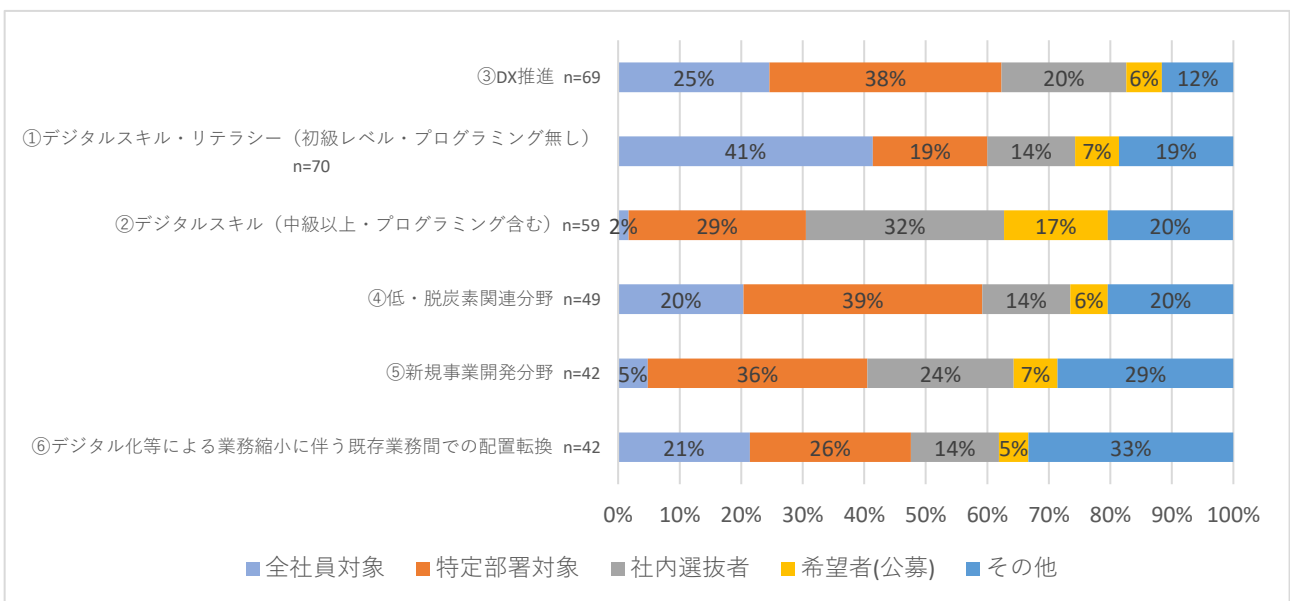
<その他に記載された記述>

コンプライアンス関連／経営／分野を限定していない／業務全般／業務に関する技術／基礎技術能力
ポータブルスキル（どんな業種にも使えるスキル）

**問 35 問 34 で 1. ～ 6. にご回答の方にお尋ねいたします。それぞれの対象者について教えてください。
(各々一つだけ)**

・「デジタルスキル・リテラシー（初級レベル・プログラミング無し）」は全社員対象の比率が高い。

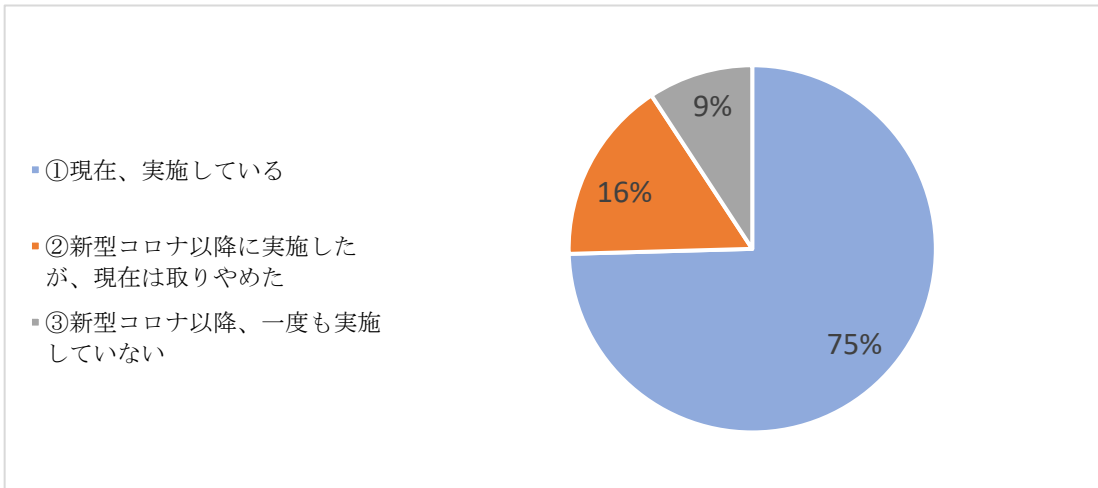
・「DX 推進」、「低・脱炭素関連分野」は特定部署対象が高かった。



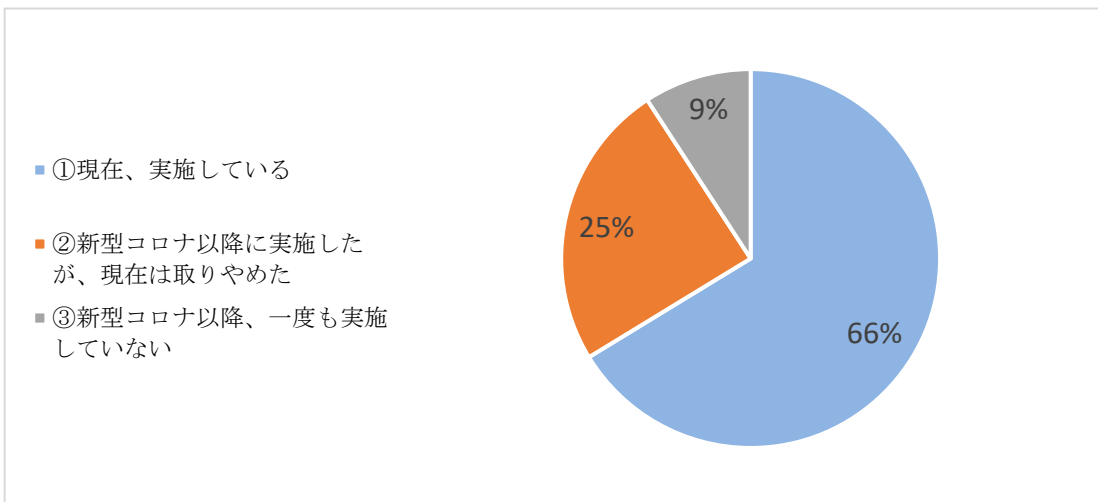
**問 36 貴社では、「新型コロナウイルス」の感染拡大を防ぐため、テレワークを実施していますか。（一つだけ）
（経年比較のため、昨年度アンケートと同じ質問です）**

- ・回答者の4分の3がテレワークを実施中。16%が取り止め。
- ・実施率は若干上昇（昨年の66%から75%へ上昇）。

n=173



(昨年度) n=261



問 37 問 36 で「現在、実施している」とご回答いただいた方にお伺いします。

貴社の本社管理部門従業員のテレワークの対象比率^{※1}と実施比率^{※2}（2021 年9月時点）について、概ね該当する選択肢をお選びください。（各々一つだけ）

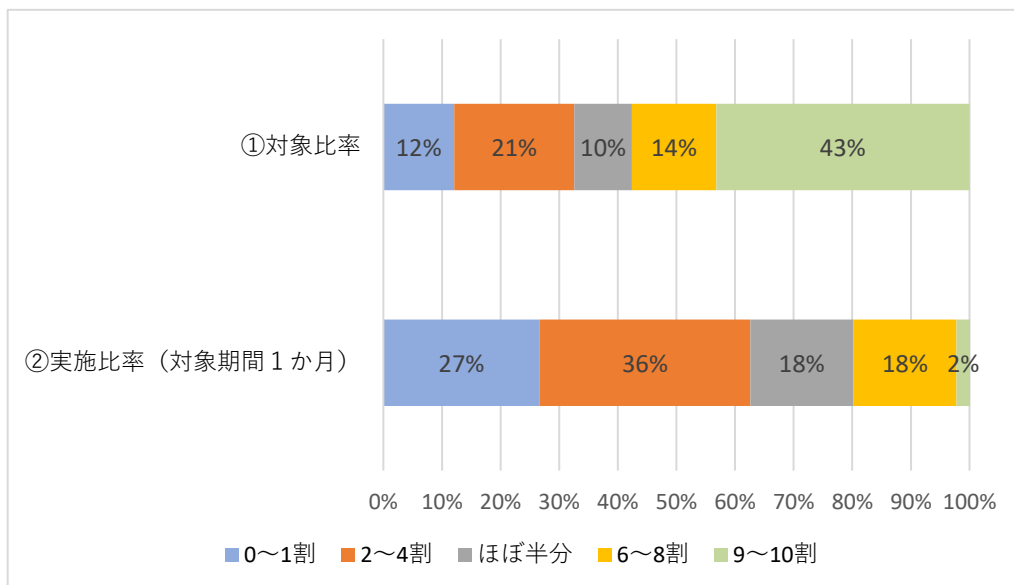
（経年比較のため、昨年度アンケートと同じ質問です）

※1 「対象比率」：本社管理部門で、制度上もしくは實際上テレワークが実施可能な従業員比率
（例：全員が実施可能対象者の場合は10割）

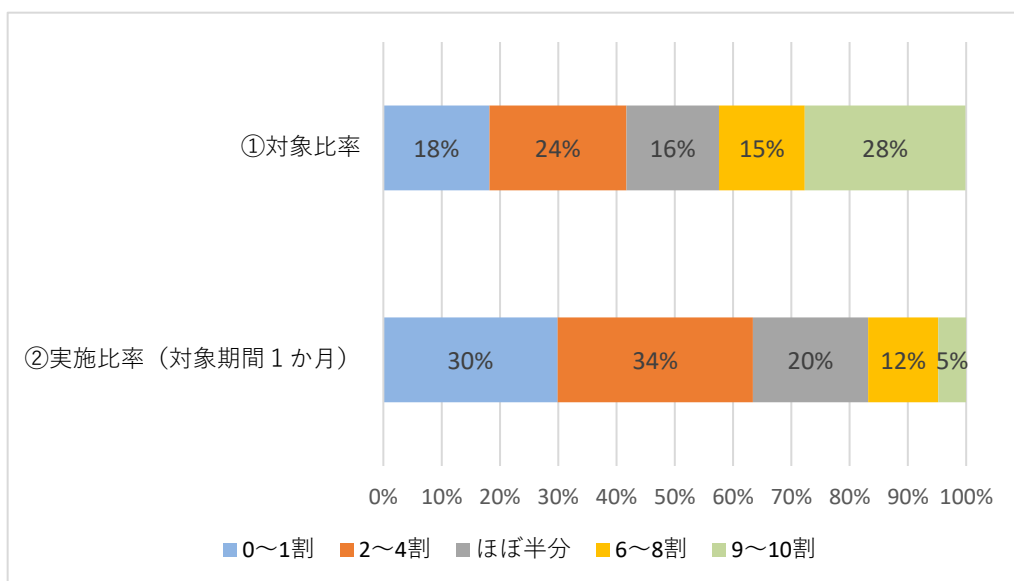
※2 「実施比率」：本社管理部門のテレワーク実施率（例：週2回程度の場合は4割）

- ・対象比率、実施比率共に増加している。
- ・対象比率9～10割が、昨年28%から43%へ増加。
- ・実施比率6～8割が、昨年12%から18%へ増加。

n=132



(昨年度) n=173

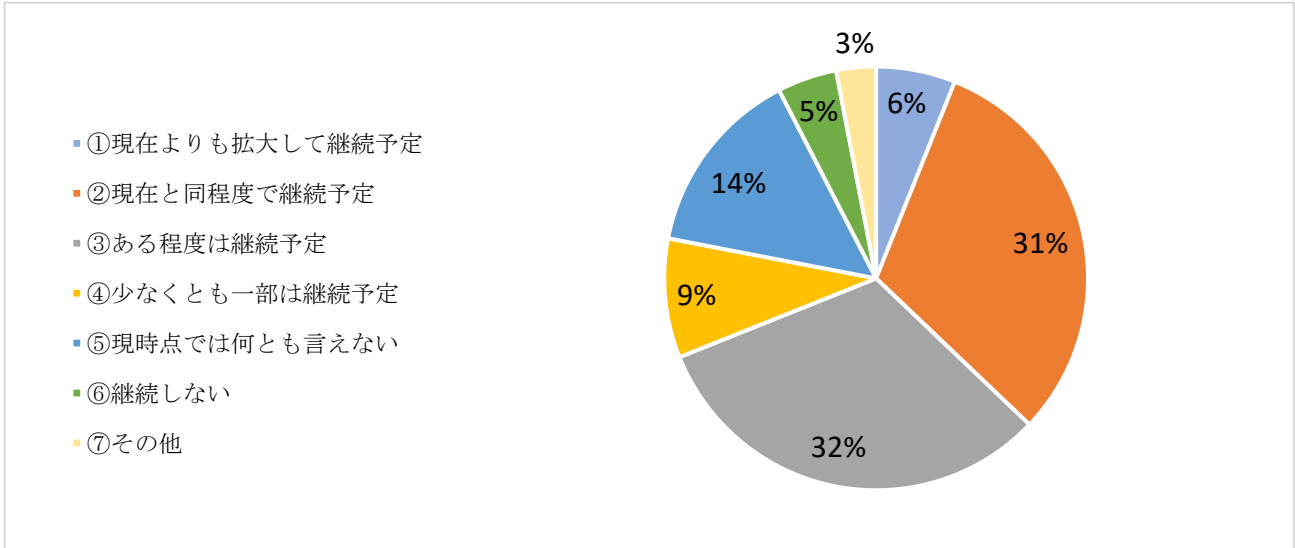


問 38 問 36 で「現在、実施している」とご回答いただいた方にお伺いします。コロナ収束後もテレワークを継続する予定ですか。（一つだけ）

・現在より拡大・同程度・ある程度継続で約 70%。

・「継続しない」は 5 %のみ。

n=132



<その他に記載された記述>

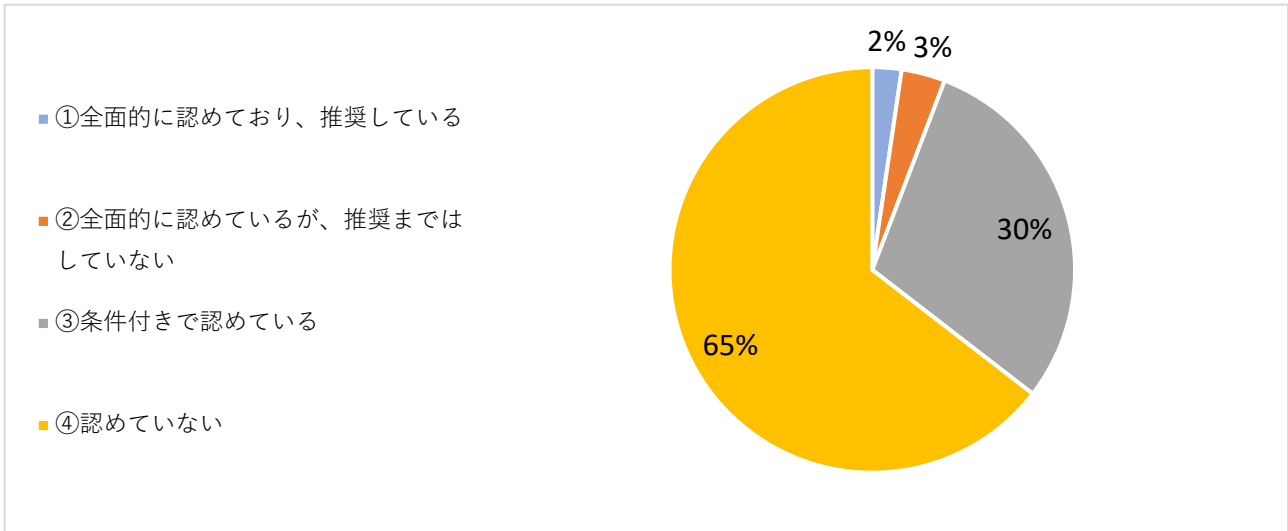
生産性の向上の観点で継続実施（コロナ対応とは別）

テレワークは継続するが、組織・個人の裁量にゆだねている

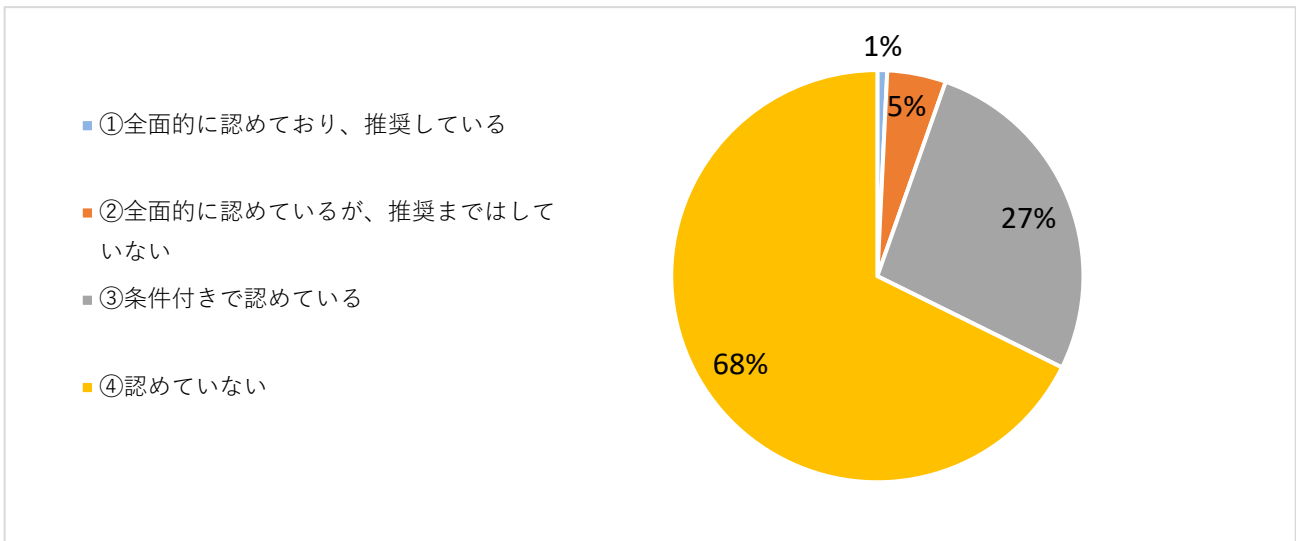
問 39 貴社では、兼業・副業を認めていますか。（一つだけ）
（経年比較のため、昨年度アンケートと同じ質問です）

- ・65%の回答者が認めていない。
- ・昨年とほぼ同じ結果となった。

n=172



(昨年度) n=260



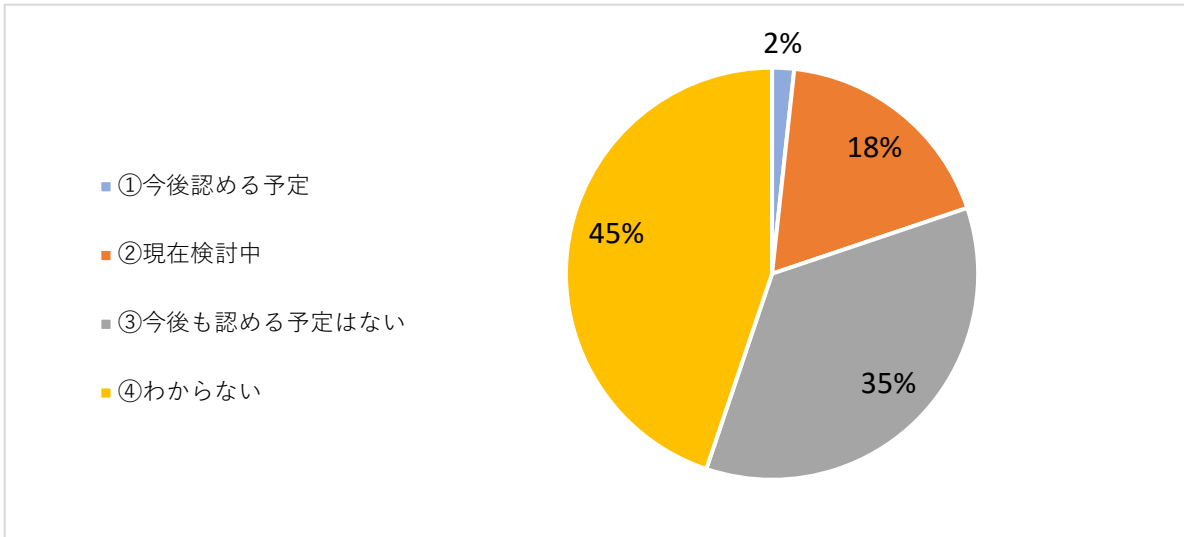
問 40 問 39 で「認めていない」とご回答いただいた方にお伺いします。

今後の方針について教えてください。(一つだけ)

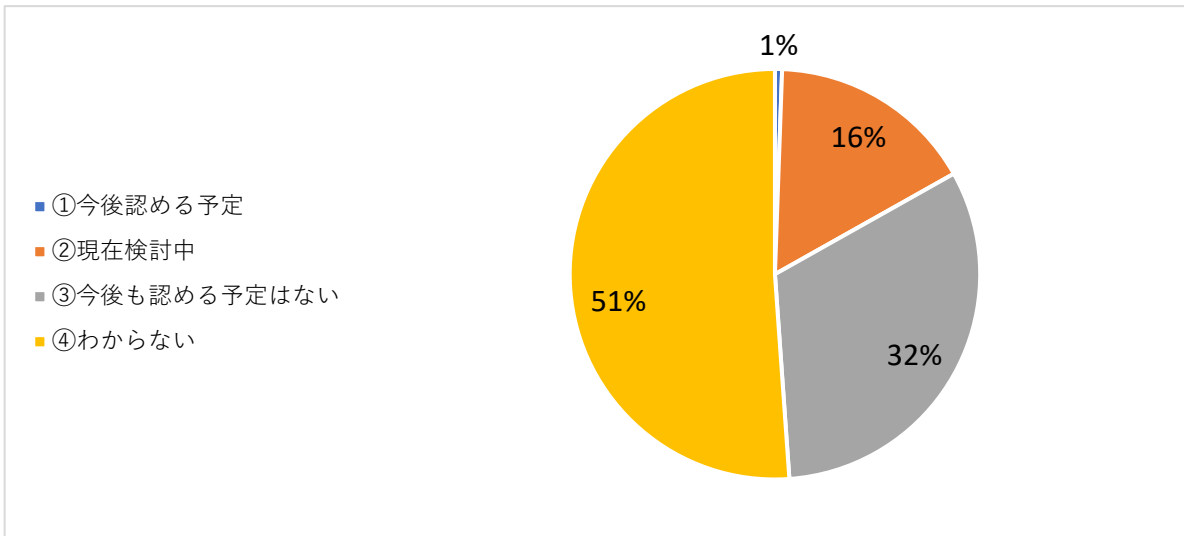
(経年比較のため、昨年度アンケートと同じ質問です)

・「わからない」が 45%。「今後も認める予定がない」が 35%。

n=116

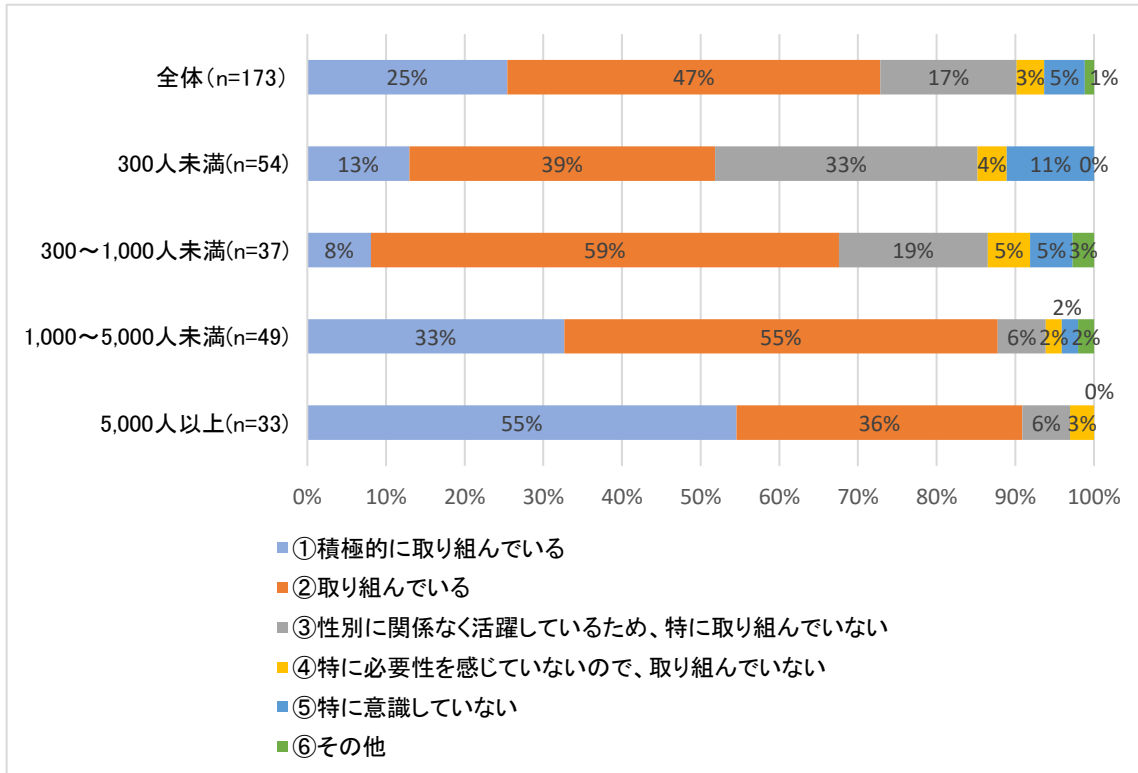


(昨年度)n=178



**問 41 ダイバーシティに関して、女性活躍推進についてお伺いします。貴社では女性活躍推進に取り組んでいますか。
(一つだけ)**

- ・約 70%が女性活躍推進に取り組んでいる。
 - ・約 20%は「性別に関係なく活躍しているため、特に取り組んでいない」。
- n=173 (全体)



<その他に記載された記述>

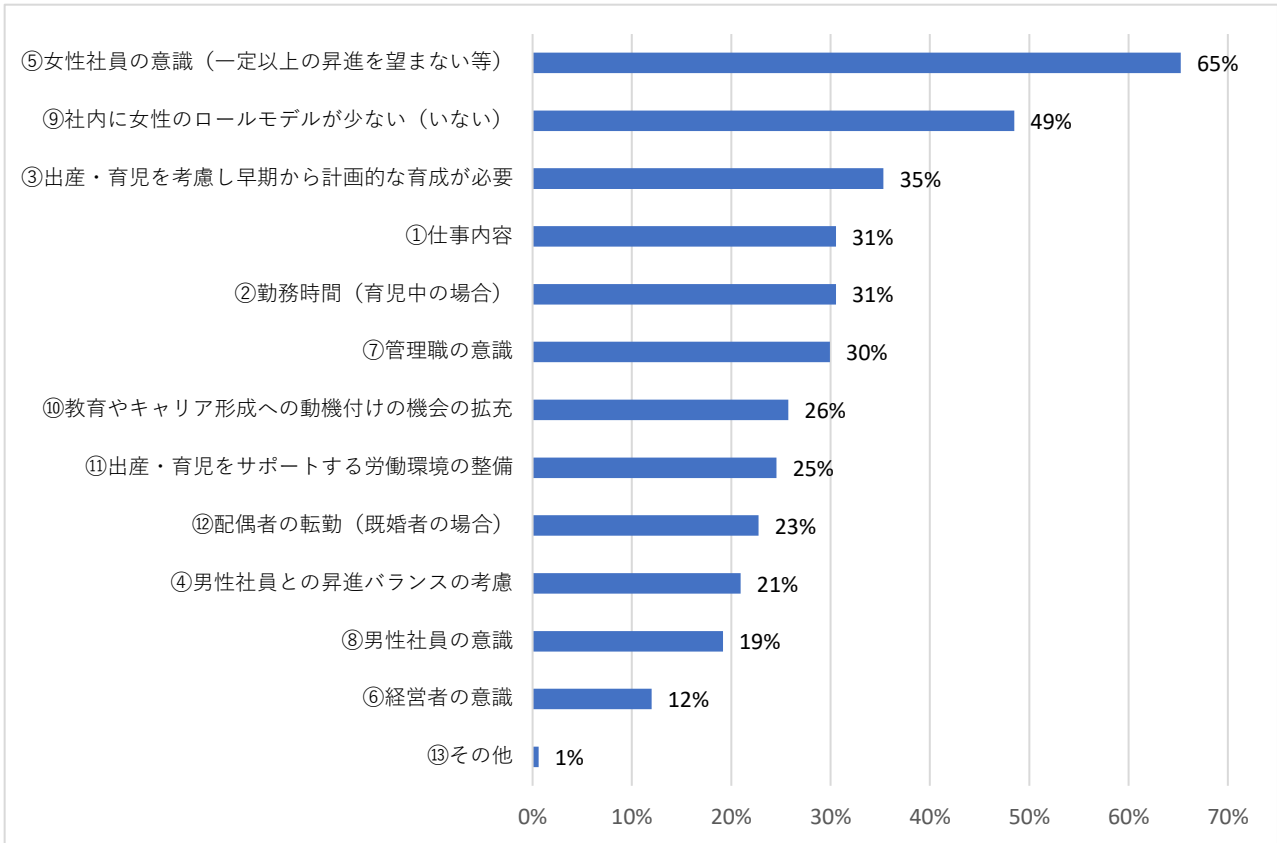
- ・女性運転士の積極的な採用
- ・今後取り組む予定

問 42 女性活躍推進にあたっての課題は何ですか。(いくつでも)

・65%が「女性社員の意識（一定以上の昇進を望まない等）」と回答。

・49%が「社内に女性のロールモデルが少ない（いない）」と回答。

n=167



(自由意見)

問 43 女性活躍推進にあたって課題の内容等について具体的に教えてください。(自由記述)

(意識変革)

- ・一般職として採用した女性社員については昇進を希望しない者もいる。
- ・女性活躍推進に対する管理者の意識の変革が必要であるとともに、女性職員の意識の変更も必要。
- ・管理職登用に着手し、女性社員のモチベーションアップにつなぎ始めている。
一方、営業職についても、来年度、「女性のための営業セクション」を設置し営業展開していく予定。
- ・役席者の働き方改革と女性キャリアへの意識向上。
- ・女性本人の挑戦意欲。育成にあたる上司のダイバーシティ推進理解促進等。
- ・責任ある仕事を望まない人がいる。
- ・能力は高くとも仕事が増えること、仕事が増すことを嫌がり、昇進・昇格を希望しないケースがある。

(ロールモデル)

- ・ものづくりの企業であり、ほぼ男性の管理監督者で構成されている。女性の監督者(係長)は存在するが、自ら進んでという状況まで至っていない。
- ・社内の中で女性の割合が少なく若い世代が多いのでしっかり教育して早い時期に管理者投与したい。
- ・現在、女性社員を総合職として採用し始めた時期が最近なのでロールモデルが少なく試行錯誤の状況である。
- ・プロパー女性社員の管理職が少なく、プロパー女性社員から役員に就任した例がない。
- ・業態の性格上、女性の採用において大学などで工学特に機械分野を専攻している女性が少ないので、そもそも比率が低くなりがちである。
- ・社内に女性のロールモデルがない。活躍の場を期待する者も少ない。
- ・総合職全体の中で、女性は約10%と人数が少ないことが課題。
- ・女性活躍推進法に定める行動計画において、総合職の新卒採用における女性比率を、現状の20~30%から、3年以内(2024年4月1日入社迄)に40~50%程度とする目標を掲げ、採用・育成の更なる強化を図っている。

(ワークライフバランス)

- ・産育休からの復帰業務との親和性などから、人事・総務系に女性総合職の経験が偏りがちなところを、営業・マネジメント経験など、経営人材としての幅広いキャリアパスとどうバランスをとるか。
- ・家庭環境の変化(出産、育児、介護、配偶者の転勤など)が仕事より優先になりやすい。
- ・時短勤務終了後の育児との両立。
- ・育児休業からの復帰時における職場環境(柔軟な働き方サポート、周りの職員の意識等)。

(その他)

- ・長期での人繰りを計画すること。
- ・男性社員が女性社員に配慮しすぎる。
- ・男性とのバランス(女性だけを特別に昇進させることが会社にとって本当に良いことなのか)。

■セクション7 低・脱炭素に関する規制改革・補助金・税制など（自由記述）

（自由意見）

問 44 低・脱炭素に関する規制改革・補助金・税制などについて、国や自治体に対するご意見・ご要望等があればご記入ください。

（補助金・税制）

- ・脱炭素の新規事業への積極的な国の補助を前向きに進めて行ってほしい。
- ・設備投資に係る優遇税制の導入。
- ・省エネ設備や再エネ設備（太陽光等）に関する補助金の申請書類の簡素化。
- ・EVトラックの導入への、更なる補助金や税制優遇。
- ・低燃費重機等への投資をする際の補助金。
- ・補助金の金額や枠の拡大。対象会社を大企業まで拡大してほしい。
- ・補助金などを中小企業でも受取りやすくしてほしい（生産性等の制約が多い）。
- ・CO2排出量の見える化や、目標設定等での専門家派遣・コンサル費用等に対する補助制度の拡充。
- ・イノベーションの推進やその実装導入時の支援、分散型社会システム構築の社会全体への拡大、また再生可能エネルギーコスト低減促進のための施策、法令整備、補助金、税制を充実させてほしい。

（規制改革）

- ・高効率給湯器の設置において、国や地方自治体の規制緩和を要望したい。
- ・開発に相当な期間を要する洋上風力発電に関して、早期開発が可能となる制度の見直し。

（ロードマップ）

- ・技術面も含め、具体的なロードマップを示してほしい。
- ・各企業が、「低・脱炭素」社会に向け、具体的に検討しやすいよう、丁寧且つ簡潔なシステム構築を時間軸を明確にしたうえで、示達して頂きたい。

（政策）

- ・たとえば、ドイツでは国内産業の国際競争力を維持するために産業用電気料金にかかる公租公課賦課金などを大幅に減免し、その分を家庭用電気料金に付加することで収支を合わせている。わが国で今後、電力の再エネ化が進むと電力料金の大幅な値上げは避けられず、国内産業の競争力が大幅に低下する恐れあり。そのため、ドイツなどの取り組みを参考にわが国でも何らかの対策をお願いしたい。
- ・エネルギー事業者としては、国民生活や経済活動の基盤を支え、国の根幹をなすエネルギーについては、「S+3E」の観点を踏まえながら、事業者が事業予見性をもてるような政策をお願いしたい。
- ・政府による、エネルギー集約型産業の支援に関する明確なコミット。
- ・日本においても、エネルギー集約産業の脱炭素転換、とりわけ鉄鋼業など技術的選択肢をこれから開発する産業の挑戦に対して、欧州・中国と比肩する政府による政策的支援をお願いしたい。
- ・産業競争力を維持しながら、低・脱炭素社会を実現できるような政策の策定。

- ・日本型政策パッケージの必要性

研究開発支援が現在のグリーンイノベーション（GI）基金の範囲にとどまれば、日本のエネルギー集約型産業は、脱炭素転換に関わる費用の大半を自己負担で取り組むこととなり、国からの潤沢な支援を受ける他国と比較すると開発競争の条件は明らかに劣位。国家政策として脱炭素化と産業政策を一体化して取り組む EU や中国を念頭に、日本版政策パッケージを一日も早く策定する必要がある。

- ・GI 基金の拡大

現状の GI 基金規模は EU・中国に対して大きく劣後。まずは GI 基金の規模拡大が必須。

- ・社会実装ステージへの政策支援

EU 同様、研究開発から設備実装までの脱炭素転換に向けた全ステージに亘る支援が必要。

その際、脱炭素転換に伴う費用を転嫁する仕組みなど、研究開発のみならず、脱炭素転換に取り組む企業が各フェーズで直面する課題を克服するための支援策を検討いただきたい。

(その他)

- ・公共工事における低炭素施工への評価アップ（優秀工事の表彰など）。
- ・コストアップの一部負担。
- ・世界各国、国／地方自治体の規制動向に関する情報開示。
- ・カーボンニュートラルの取り組みに関する人的リソース、教育支援。

■セクション8 その他（自由記述）

(自由意見)

問 45 ご意見、ご感想、お気づきの点などがございましたら、どのようなことでも構いませんのでご自由にご記入してください。

- ・国や自治体のビジョンをしっかりと示して欲しい。その上で、補助金や税制の方針を出してほしい。結局使えない事が多く進めない。
- ・補助金、税制ともに早めに指針を示した方が良いかと思う。企業主体だとなかなか腰が重くて動きづらい。

以 上