

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.6 '13年1月期-

(ご協力いただいたモニター数:102社、調査時期:2013年2月6~14日)

公益財団法人 大阪市都市型産業振興センター 経済調査室
2/18 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9816

《1月の景況判断に関する要点》(図1)

「僅かに弱含むも横ばい圏」

- 1月の景況(前月比)は、12月と比べて「横ばい」がやや増えた一方、「上昇・好転」したとする割合が減少し、DI*は-4.9となり、12月(-1.0)よりもやや悪化。
- 「上昇・好転」した理由は、「時期的、季節的な要因で」が3割強。他方、「下降・悪化」した理由は「内需が減少したから」が4割台半ば。
- 3ヵ月後(4月)の見通しは、DIは+37.3に達し、1月のDI(-4.9)と比べて大幅に改善し、明るい。
- 前年同月比での1月の景況は「横ばい」が4割強へと増加する一方、「下降・悪化」が1割ほど減少し、DIは上昇して-2.0となりプラス圏間近。

*DI(Diffusion Index)「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

《高年齢者雇用安定法への対応》(図2、3)

- 4月より改正高年齢者雇用安定法が施行されるにあたり、同法に「対応した、あるいは対応中」が4割、「対応は必要ない」が3割となった(図2)。「対応の方法」は「継続雇用制度の見直し」が7割、「定年の引上げ」が3割(図3)。

《改正法施行時点における定年制の有無》(図4)

- 従業員規模による差が顕著。“0~10人”の会社では7割弱が「定年制なし」と回答し、11人以上では約7割が「64歳以下の定年制あり」と回答。

(裏面へ続く)

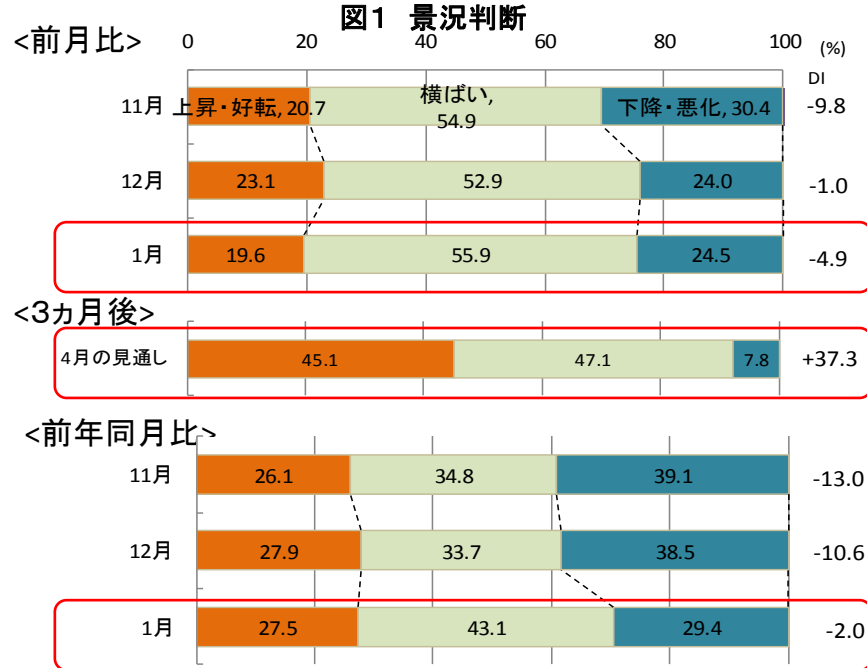


図2 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に対する対応

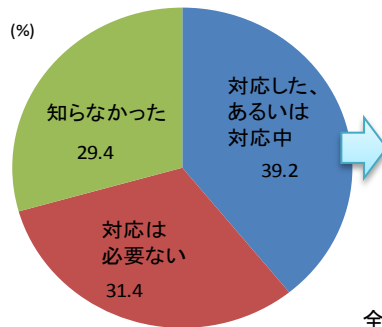


図3 対応の方法(n=40)

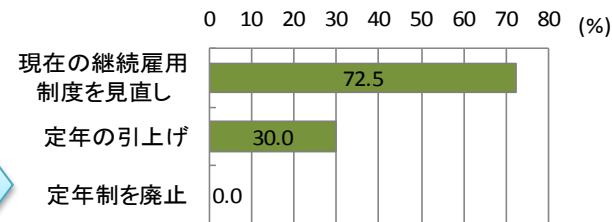
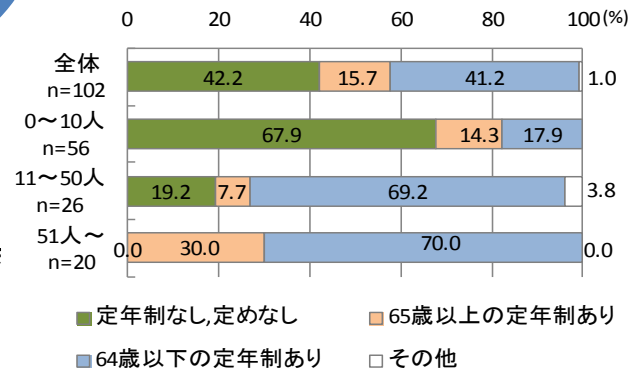


図4 定年制の有無(改正法施行の2013年4月1日時点において)



《従業員の高齢化とそれに伴う影響・効果》

- 現在、60歳以上の従業員が会社全体に占める割合を見ると、“0～10人”規模では「ゼロ」から「8割以上」まで様々な回答が見られるのに対して、“51人～”では「1割以下」が9割5分を占める(図5)。“11～50人”規模では、現状の割合は両者の中間だが、今後においては現状維持が半数を占める(図5・6)。
- 将来的に高齢社員が増えることによって「全社的な賃金体系の見直しの可能性がある(「可能性が高い」と「可能性はある」の合計)」とする割合は7割以上。また、6割強が「会社全体の活力が低下する可能性がある」と回答。他方、「後継へのノウハウ・技術等の伝授が円滑にできる」とするプラス効果も6割強が指摘している(図7)。

《高齢従業員への期待》

- 60歳以上の従業員に期待する役割は「技術や経験を活かした実務」が6割で最多。次いで「後進の指導」、「相談役、知恵袋」が約半数(図8)。

図8 60歳以上の従業員に期待する役割

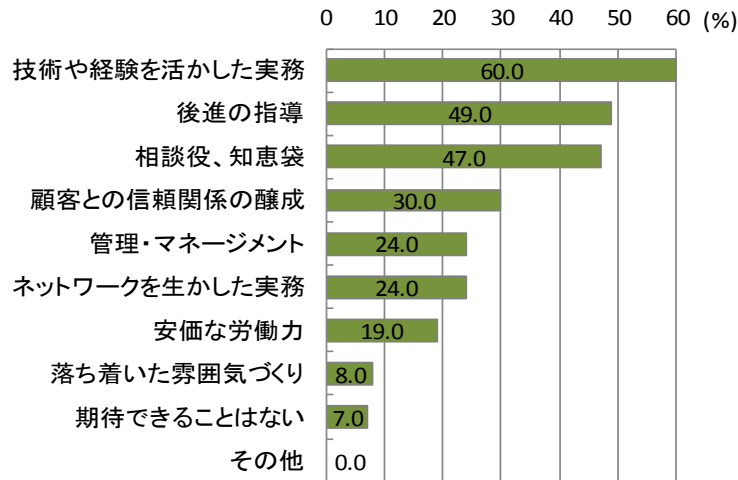


図5 現在、60歳以上の従業員が全体に占める割合

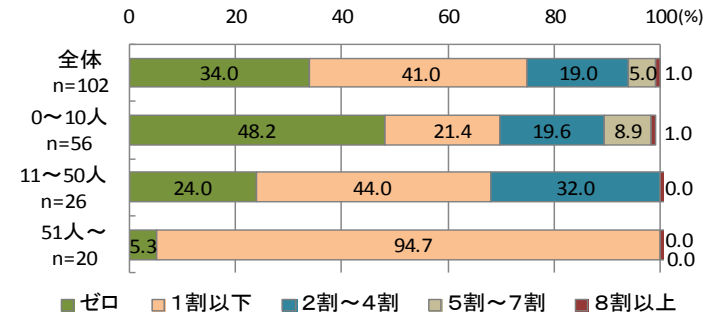


図6 今後、60歳以上の従業員が全体に占める割合の見通し

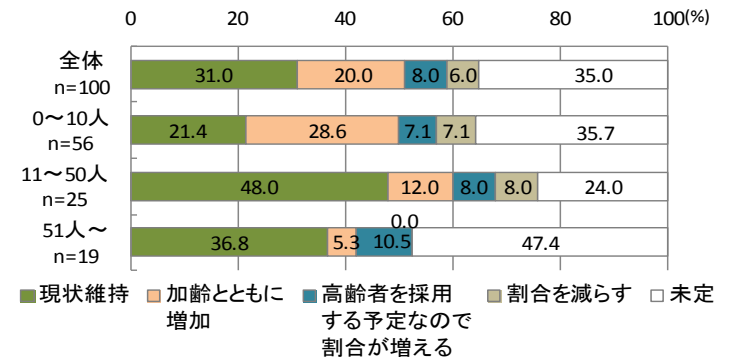


図7 従業員の高齢化に伴う将来的影響・効果

