

# 大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.22 '14年5月期-

(ご協力いただいたモニター数: 148社、調査時期: 2014年6月18日~24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  
7/2 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9816

## 《5月の景況判断に関する要点》

### 「消費増税の影響が緩和され、持ち直しの動き」

- ・5月の景況(前月比)は、消費増税の影響がやや緩み、「上昇・好転」が増加し、「下降・悪化」が減少となり、DI\*は17.1ポイント上昇して-0.7となった(図1)。
- ・「上昇・好転」した理由は、「内需が増大したから」の6割台半ばが最多、次いで「時期的・季節的な要因で」が2割半ば。「下降・悪化」した理由は「内需が減少したから」が5割弱で最多、次いで「時期的、季節的な要因で」が4割弱(図なし)。
- ・3ヵ月後(8月)の見通しは、5月と比べて「上昇・好転」とする割合が「下降・悪化」を上回って、DIは+22.4(図1)。
- ・5月の前年同月比のDIはプラス水準の2.0を回復(図1)。

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。

## 《2014年度の採用数(2013年度との比較)》

・2014年度の採用数をみると、正規社員の中途採用を「増やす」とする割合が多く、製造業で3割、非製造業で2割台半ばに達する。正規社員の新規採用では「増やす」の割合は、製造業で2割強あるのに対して、非製造業では1割強に留まる。総じて、非製造業よりも製造業の方が積極的姿勢を示しており、即戦力を求める傾向がやや強いことが指摘できる。

図1 景況判断

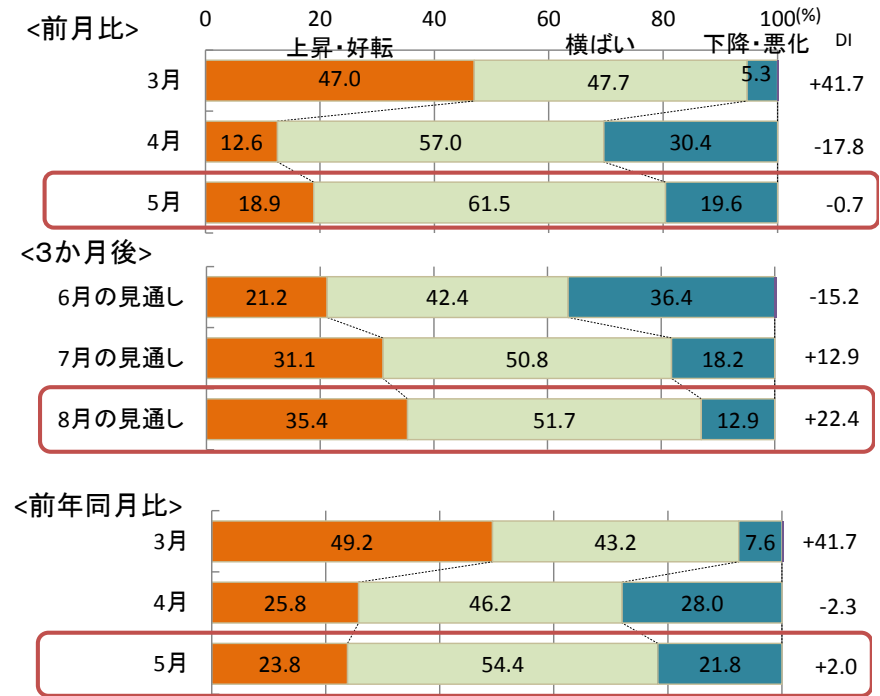
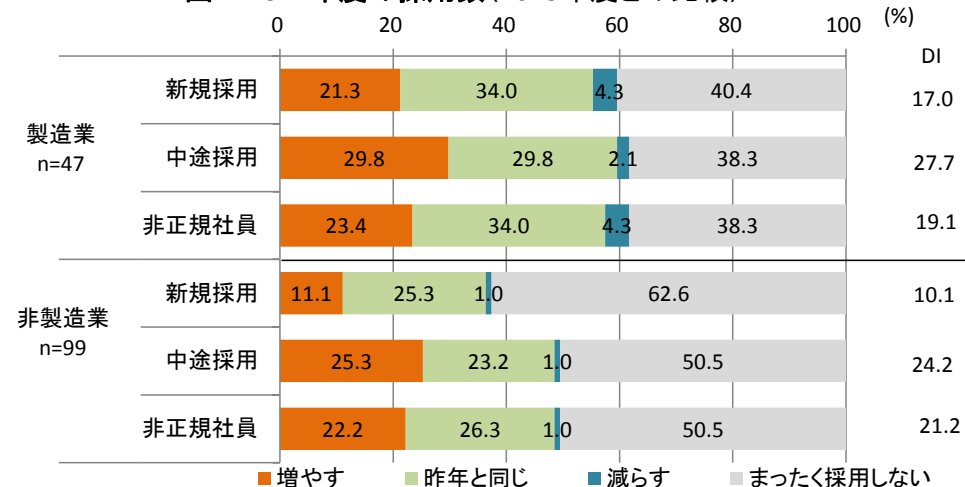


図2 2014年度の採用数(2013年度との比較)



(注)DI:「増やす」の割合から、「減らす」の割合を引いた数字

## 《従業員数、人件費の3年前との増減比較》

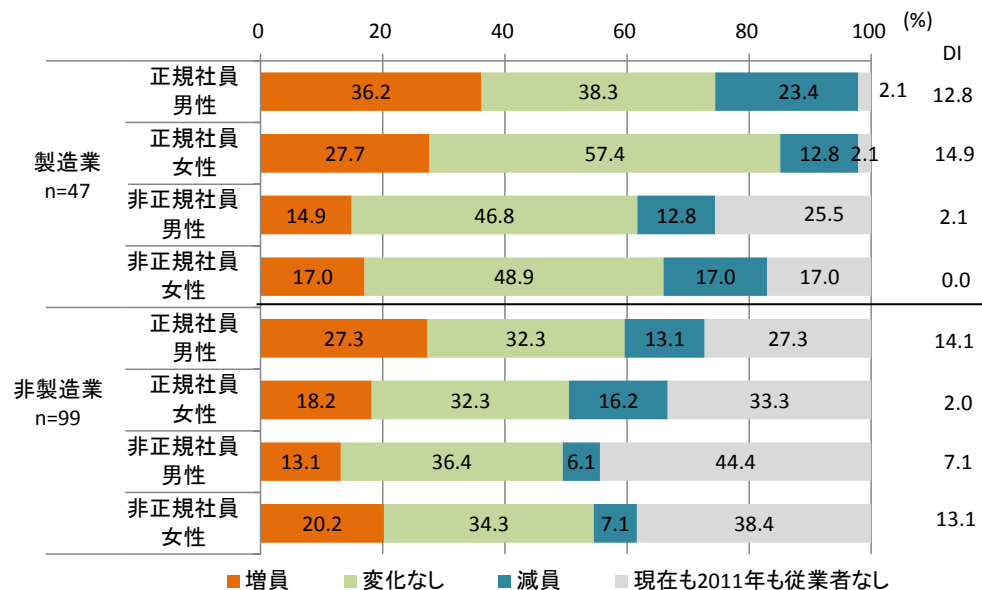
・従業員数の「増員」割合をみると、製造業、非製造業ともに、正規社員の方が非正規社員を上回っている。男女別にみると、両業種ともに、正規社員では女性より男性で「増員」割合が高く、非正規社員では男性より女性の割合が高い(図3)。

・製造業の“正規社員・男性”は「増員」が36.2%で高いが、他方、「減員」割合も高く、DIは12.8に留まる。この水準を上回るのは製造業の“正規社員・女性”の14.9、非製造業の“正規社員・男性”の14.1、非製造業の“非正規社員・女性”の13.1であり、これらのパターンでは全体として増員が期待できる(図3)。

・人件費の増減をみると、製造業の正社員の給与は、「増額」が半数近くを占め「横ばい」を上回った。また、製造業では“夏の賞与”(予定)が4割、“非正規社員の単位あたりの賃金”では3割弱が「増額」を示しており、製造業での人件費の増加は確実視される。一方、非製造業では「増額」の割合は、“給与”で3割、“夏の賞与”で2割に留まり、製造業よりも少ない(図4)。

・図3の従業員数の増減のDIと、図4の一人あたりの人件費の増減のDIを比較すると、製造業のDIは、従業員数DI(正規社員・男性で12.8、女性14.9)よりも、人件費DI(“給与”42.6、“賞与”30.2)が上回った。非製造業の正社員でも製造業と同様、給与のDIが従業員数のDIを上回っている。企業は人材不足が指摘される状況下、人材の引き留め・転職防止により一層注力する傾向と解釈できる。ただし、非正規社員については、業種を問わず、「増額」割合は低い(図4)。

### 図3 従業員数の増減(2014年5月現在と2011年5月の比較)

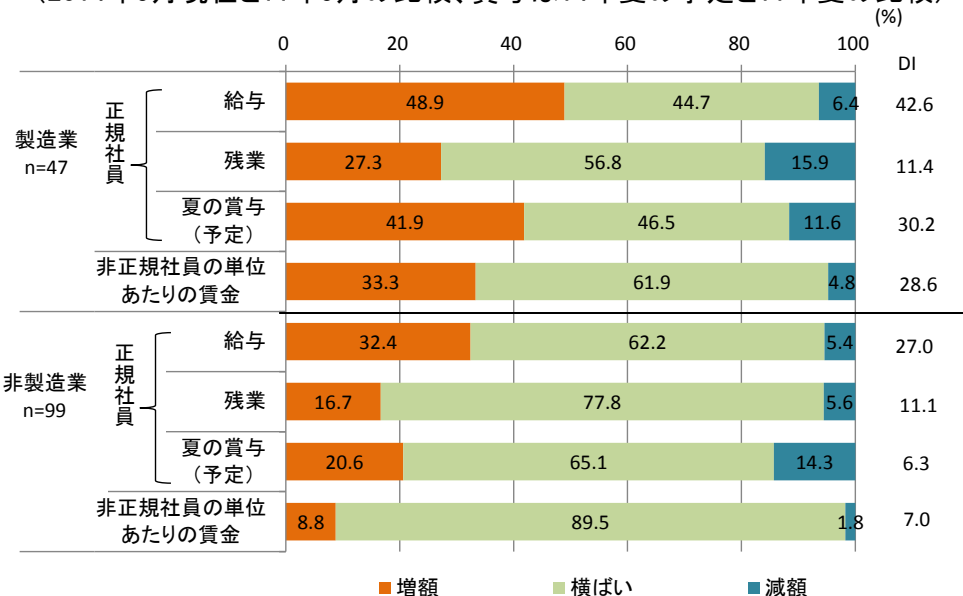


■ 増員 ■ 変化なし ■ 減員 ■ 現在も2011年も従業員なし

(注)DI:「増員」の割合から、「減員」の割合を引いた数字

### 図4 一人あたりの人件費の増減

(2014年5月現在と11年5月の比較、賞与は14年夏の予定と11年夏の比較)



■ 増額 ■ 横ばい ■ 減額

(注)DI:「増額」の割合から、「減額」の割合を引いた数字

## 《女性の雇用について》

・管理職に(家族以外の)女性がいる割合は、製造業、非製造業ともに3割弱となった。女性管理職が管理職全体に占める割合では、非製造業には女性管理職が6割以上を占める会社が数社あるなど、非製造業の方が業種の特長も関係して、女性管理職の割合が高い企業が多い(図5)。

・“正規社員に占める女性の割合”について、「増加させたい」とする割合は製造業で3割強、非製造業では4割弱を占めた。“男性に限られていた職種への女性の登用”では、逆に、非製造業の3割に対して製造業が4割弱となった。“女性の管理職への登用”は両業種ともに3割台半ばとなった(図6)。今後の女性の登用・昇進が期待される。

・「女性正規社員の活躍を阻害する要因」について、最多は業種を問わず“家事や育児の負担を考慮する必要がある”で、製造業で3割台半ば、非製造業では1割台半ばを占めた。阻害要因については、総じて製造業の割合が高くなっており、逆に“特になし”では製造業では3割、非製造業では4割台半ばを占めた(図7)。

図5 女性管理職が管理職全体に占める割合

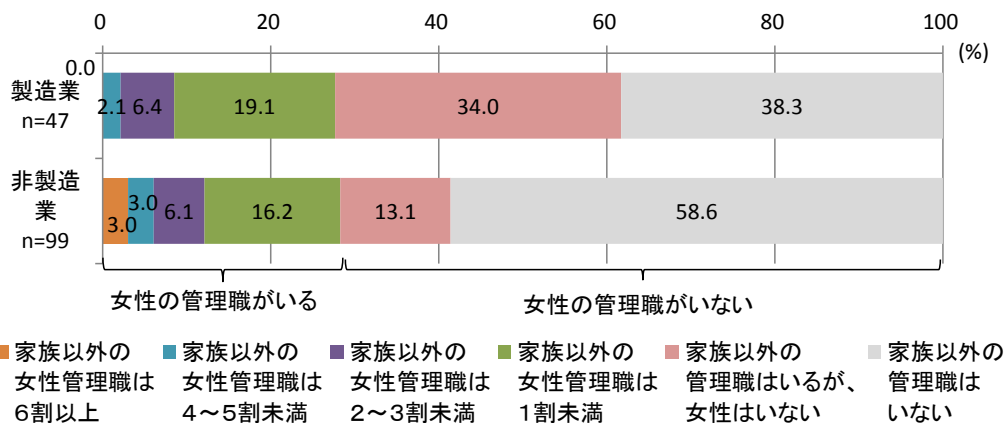


図6 女性の雇用やこれまでになかった職種への登用に対する意向

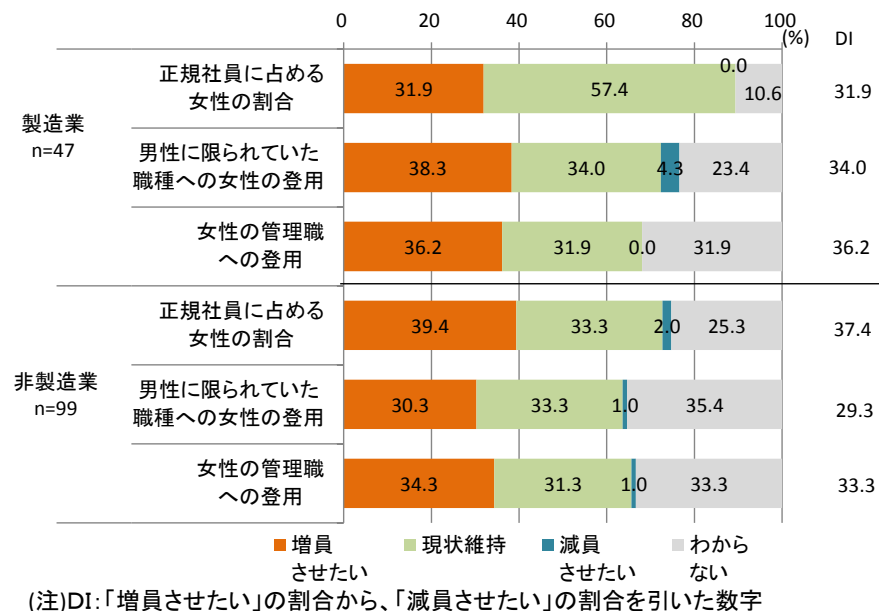
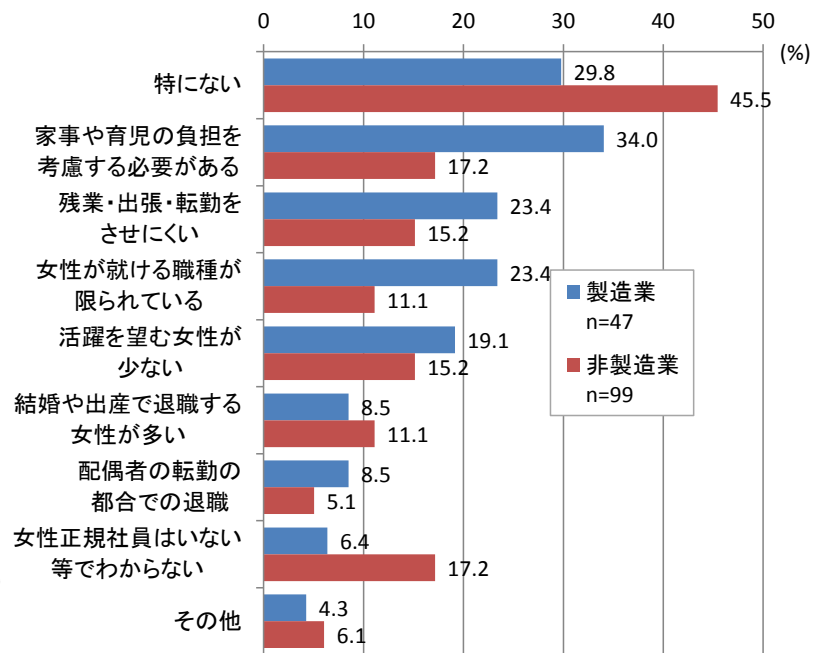


図7 女性正規社員の活躍を阻害する要因



## 《雇用全般や、女性の雇用についての意見》

女性の雇用についての意見を分類すると、①雇用には消極的な意見、②雇用に男女差なしとの意見、③今後、積極化したいとの意見、④国・行政への要望 となった。

①は、女性の突然の退職、休暇取得などの苦い経験や仕事への意識の低さなど、②は、性別に関係なく能力があれば雇用しているなど、③は、営業職への採用・配置換えや、雇用のための制度の準備、コミュニケーションスキルのアップ等の課題などを解決したいとの意向で、④は、保育施設等の社会体制の整備などの課題、等の意見が寄せられた。

雇用全般については、人材不足や会社の負担等の問題がみられた。

### ◇女性の雇用

#### ①雇用には消極的(8件)

- ・産休明け、戻ってくるはずが退職したケースを経験した
- ・若い女性や子育て女性の休暇等は代わりの女性を探しづらい
- ・今後、高齢化とともに介護の問題が出てくる
- ・突然、有給(休暇の)申請が相次いで仕事の役割分担に苦勞する
- ・「男性ほど働きたくは無いけど待遇や評価は男性と平等に」という意識が感じられる
- ・管理職への登用を持ちかけても「辞退」される
- ・優秀で幹部としても活躍できる女性は多く存在するが、採用にあたってその見極めは難しいなど

#### ②雇用に男女差なし(9件)

- ・チームリーダーという役職で、女性も普通に男性と同等に働いている
- ・女性を特別扱いするつもりがないので、雇用においても個人のスキルで判断する
- ・相対的に男性より女性が優秀など

#### ④国・行政への要望(4件)

- ・保育全般は一企業の努力で対応できないので、私企業に雇用促進の要請や指導をしても女性の雇用は絶対に増えない。
- ・出産や育児で制限がありながらも能力のある女性が、気持ちよく働ける社会を作るべきだと思いますなど

### ◇雇用全般

#### 雇用について(8件)

- ・現状では、男子新規採用者が求人しても集まらない状態で、女子社員まで手が回らない
- ・10年前と比べると「ヤンチャな人」がいなくなり、世界を又に駆けていくには力不足を感じる
- ・社会の多様化に伴い、覚えることが多岐にわたり雇用が長続きしない
- ・社会保険料の会社負担が正社員の採用の最大の障害
- ・今後の景気の先行きが不透明なので、新規雇用は考えにくいなど

#### ③今後、積極化したい(13件)

- ・営業職として、新規雇用ならびに事務職からの転用等を検討してゆく
- ・営業や顧客サービス部門での女性社員・管理職を増やして行くべきだと思う
- ・優秀な女性の雇用を促進したいが、優秀な・人を正しく評価できる制度を作る必要がある
- ・雇用形態の多様化を早急に検討すべきだと考えている
- ・女性の在宅勤務など、(有効に)活用(しうる)案件やその手法を模索中
- ・人間関係構築にハードルを感じるが、女性の持っている能力は是非取り入れて行きたい
- ・女性が活躍できる環境を整えるには、コミュニケーションスキルのアップが重要など