

大阪産業創造館ネットモニター調査 - No.25 '14年8月期 -

(ご協力いただいたモニター数: 164社、調査時期: 2014年9月5日～12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
9/18 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9816

《8月の景況判断に関する要点》

「季節的な要因などで回復の足取りは鈍るも、持ち直しを継続」

- 8月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」とする回答の割合が3.8ポイント減少、「下降・悪化」が7.2ポイント増加し、DI*は11.0ポイント下降し-1.9と3カ月ぶりのマイナス(図1)。製造業のDIは-15.8、非製造業は6.1で、業種により差がある(図なし)。
- 「上昇・好転」した主な理由は、「時期的、季節的な要因」が4割弱で最多、次いで「内需が増大したから」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6割弱で最多、「時期的、季節的な要因」が4割弱、「他社との競合の状況で」が2割強(図なし)。
- 3ヵ月後(11月)の見通しは、今月(8月)と比べて「上昇・好転」が増加、「下降・悪化」は減少、11月のDIは今月よりも28.8ポイント高い+26.9の見通し(図1)。
- 8月の前年同月比をみると、「上昇・好転」は4.7ポイント減少、「下降・悪化」はほぼ横ばいとなり、DIは4.5ポイント下降し+7.1(図1)。4カ月連続でプラス水準を維持。

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。

《現在の経営上の「重要な問題」について》(図2)

- 最多は「売上・受注の停滞/減少」で、製造業で6割台半ば、非製造業で6割、次いで「業務効率の改善/生産性の向上」がそれぞれ5割弱、4割台半ば。第3位以下の課題は業種で異なり、製造業では「原材料の高騰」、「求人難/人手不足」、「製品安や値下げ要請」、非製造業では「求人難/人手不足」が4割強で突出している(図2)。

図1 景況判断

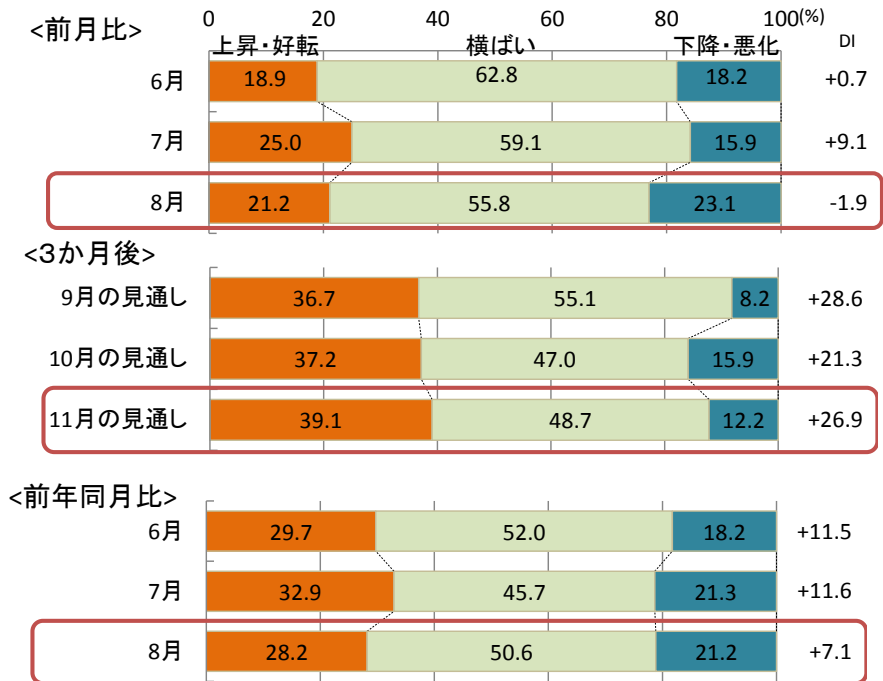
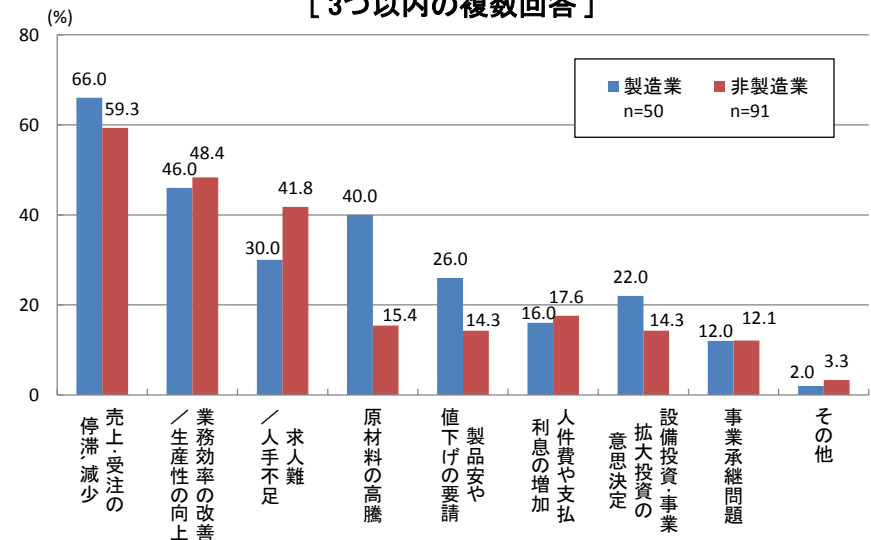


図2 現状の経営上の「重要な問題」
[3つ以内の複数回答]

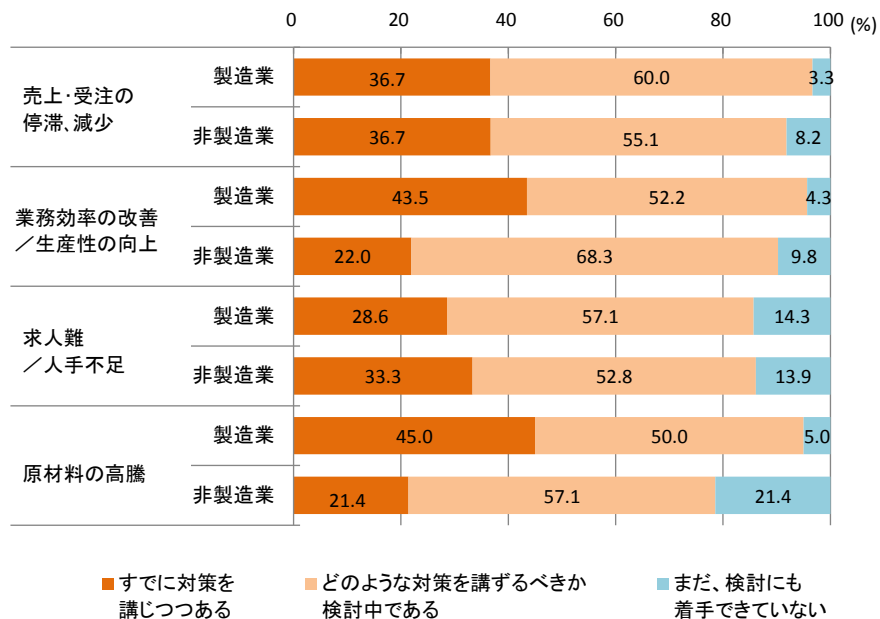


《4つの主たる「重要な問題」への、対策の実施状況》(図3)

- いずれの問題に対しても「どのような対策を講ずるべきか検討中である」が5～7割で第1位を占めるため、第2位の「すでに対策を講じつつある」(以下「対策中」)を中心に考察する。
- 「売上・受注の停滞、減少」について、製造業、非製造業ともに「対策中」が3割台半ばを占め、最も対策が講じられている。
- 「業務効率の改善/生産性の向上」では、「対策中」の企業は、製造業では4割台半ばと多いが、非製造業では2割強に過ぎず、業種別で違いが見られる。
- 「求人難/人手不足」では、「対策中」の企業は、製造業で3割弱、非製造業で3割強、他方、「まだ、検討にも着手できていない」が1/7と多い。
- 「原材料の高騰」については、製造業でより深刻な問題であるが、「対策中」が4割台半ばが多い。

図3 4つの主たる「重要な問題」への、対策の実施状況

*図2において、各問題を「重要な問題」と指摘した企業のみ



《現在の雇用状況と、今後年末にかけての見込み》(図4)

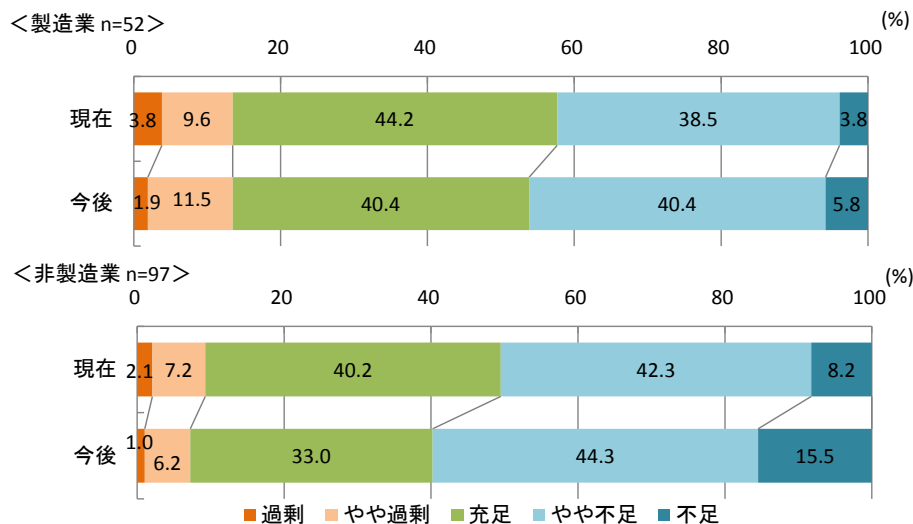
製造業

- 現在の雇用状況は、「充足」とする回答が4割台半ばで最多、次いで不足(「不足」と「やや不足」の合計)が4割強となった。過剰(「過剰」と「やや過剰」の合計)は1割強に留まった。
- 今後年末にかけての雇用状況については、不足が現在よりやや増加して4割台半ば、他方、過剰とする割合は1割強で大きな変化はなし。

非製造業

- 現在の雇用状況は、不足が5割を超えて最多、「充足」が4割、過剰が1割となった。製造業よりも、非製造業で求人難/人手不足の広がりが見られ、図2の結果とも整合している。
- 今後年末にかけては、より深刻化し、「不足」がほぼ倍増するなど、不足の割合は現在よりも1割増の6割を占め、「充足」、過剰は減少する見込み。

図4 現在の雇用状況と、今後年末にかけての見込み



《人手不足をまねている原因》(図5)

- 「業務の量・質」の観点からは、非製造業では「業務の質自体はあまり変わらないが、量(受注増、店舗拡大など)が増えたため」が最多で4割、製造業では「業務により多くの手間を要するようになったため」が最多で3割台半ばとなった(①)。
- 「人材」の観点からは、「人材を募集しても適切な人材が確保できないため」が業種を問わず圧倒的最多で、製造業では7割、非製造業では7割台半ば。その他、「近年にした社員の定着が悪く、辞めていくため」が製造業で3割弱(②)。

《業務の効率を高め、生産性を向上させる方策》(図6)

- 「人材育成の強化」が最多で、製造業では6割、非製造業では5割台半ば。次いで、「業務の標準化/マニュアル化の拡大」が製造業で3割、非製造業で3割台半ば。第3位以下は業種によって異なり、製造業では「ITシステムの改善/効果的導入」、「商品・製品単価の高価格帯へのシフト」、「自動化など機械/装置の導入・拡充」が2割台。非製造業では「アルバイトなどでも一定水準の業務をこなせるような業務プロセスの見直し」が3割。

図5 人手不足をまねている原因 [2つ以内の複数回答]

*図4で現在において、不足(「不足」と「やや不足」と回答した企業のみ

①業務の量・質の変化

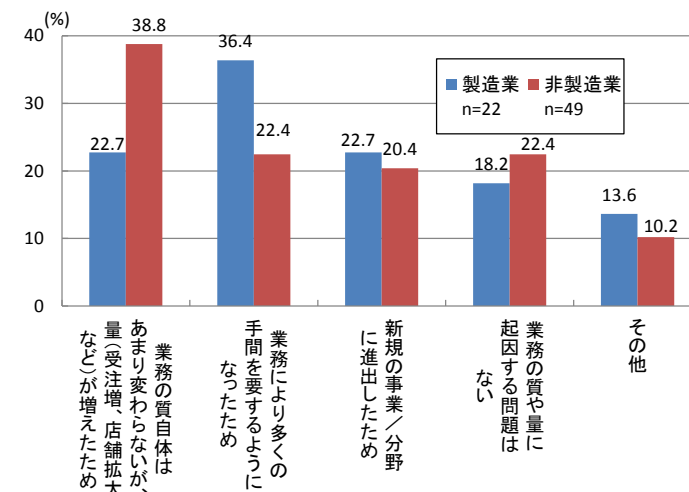
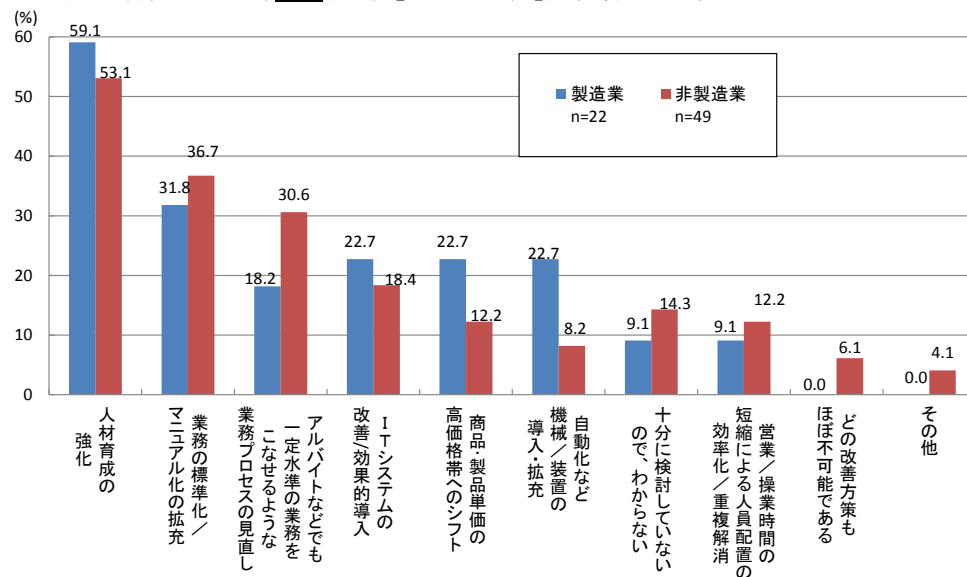
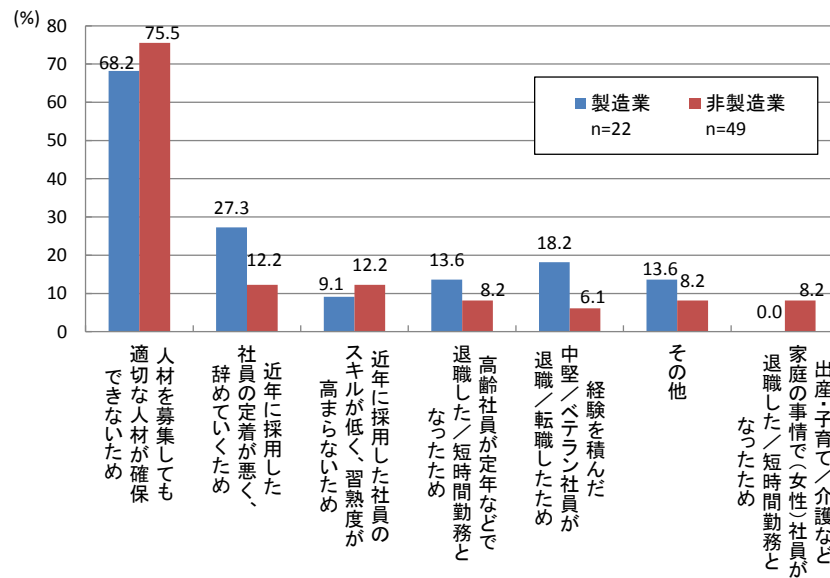


図6 業務の効率を高め、生産性を向上させる方策 [3つ以内の複数回答]

*図4で現在において、不足(「不足」と「やや不足」と回答した企業のみ



②人材の問題



《社員の定着状況に対する認識》(図7)

- ・正規社員の定着状況を問題視しているかについて、製造業では「非常に問題視」「やや問題視」がともに1/3を占めるのに対して、非製造業では「やや問題視」が5割弱で、業種別で異なる。
- ・非正規社員については、正規社員の状況とは逆に、非製造業の方が総じて問題視している度が高く、正規社員と同程度である。

《余剰人材を抱える状況において講じる/講ずる予定の対策》(図8)

- ・製造業・非製造業ともに、「新たな事業/分野に参入して業務の量を増やす」ことが対策で最も多い。

《社員の定着を高めるための取組み》(図9)

- ・両業種ともに各種の取組みを講じていることがわかる。最多は「職場で話しやすい雰囲気を作る」で、ともに4割台半ば。2位以下については、業種によって異なり、製造業では「個人の成果を処遇に反映」、「残業を減らす、休暇を取りやすくする」、「社員の仕事の裁量を高める」が約3割。非製造業では「社員の仕事の裁量を高める」が3割、「個人の成果を処遇に反映」が2割台半ばで続く。

図7 社員の定着状況に対する認識

*図4において、現在において不足(「不足」と「やや不足」と回答した企業のみ

**「正規社員/非正規社員はいない」とする回答を各々で除いて集計

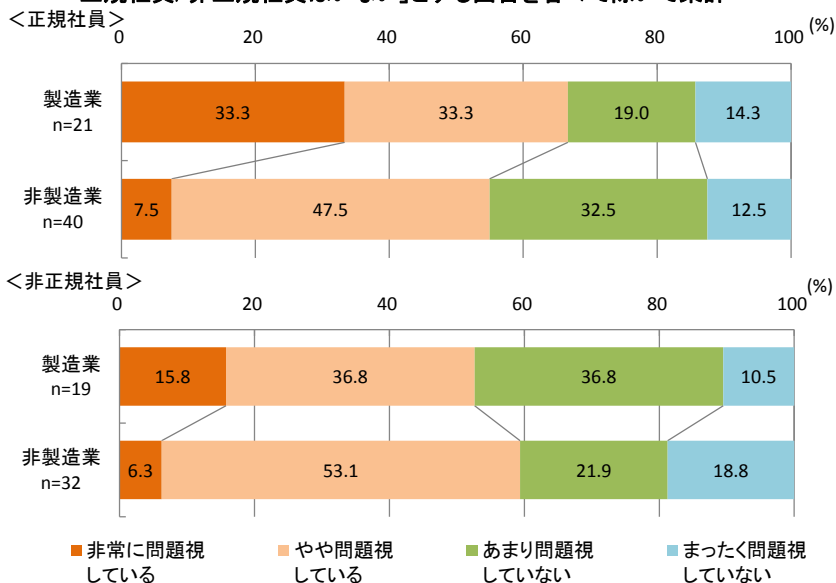


図8 余剰人材を抱える状況において講じる/講ずる予定の対策[3つ以内の複数回答]

*図4において、現在において過剰(「過剰」と「やや過剰」と回答した企業のみ

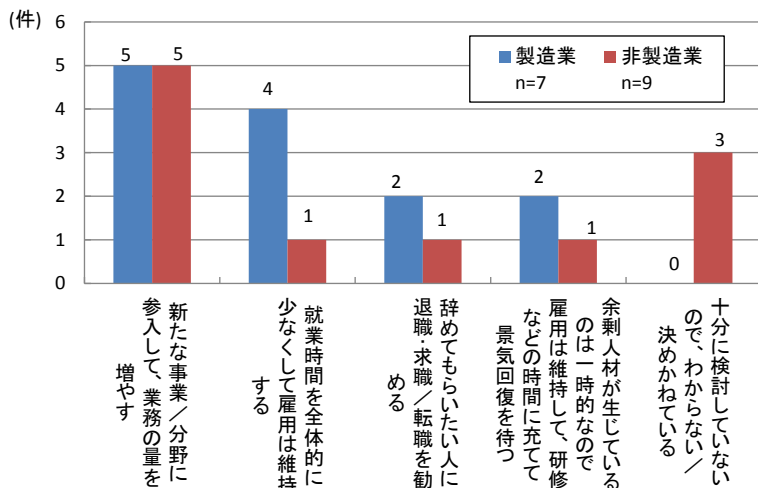


図9 社員の定着を高めるための取組み[複数回答]

