

# 大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.31 '15年2月期-

(ご協力いただいたモニター数: 167社、調査時期: 2015年3月11日~18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  
3/26 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9816

## 《2月の景況判断に関する要点》(図1)

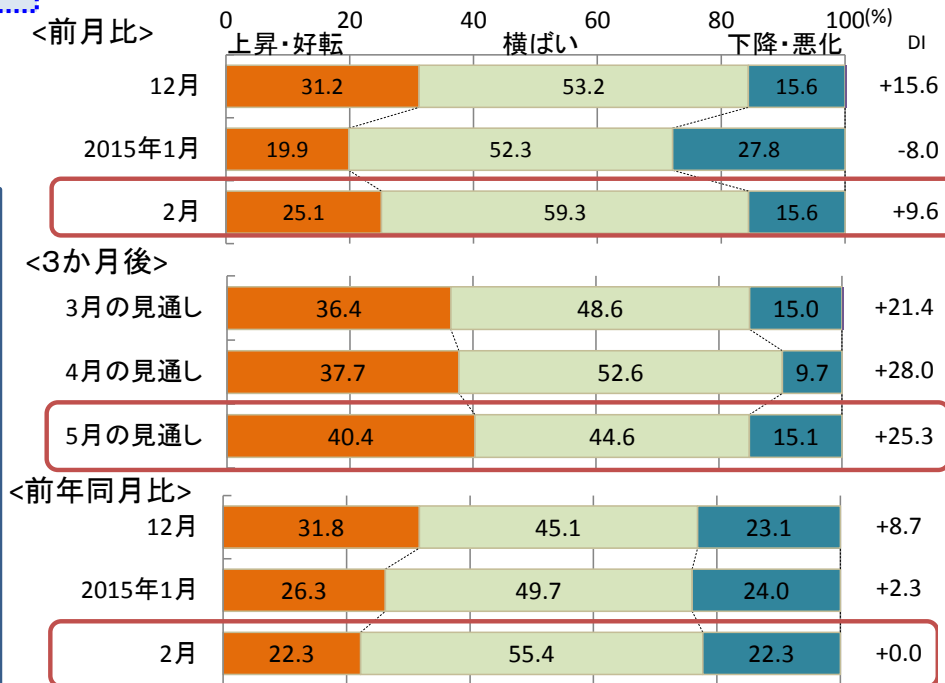
### 「景気は反動減を克服して、回復に向けた動きを再開」

- 2月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」とする回答の割合は5.2ポイント増加、「下降・悪化」は12.2ポイント減少し、DIは17.6ポイント上昇し+9.6。業種別DIは、製造業では36.8ポイントの大幅上昇により+9.8、非製造業では6.7ポイント上昇し+9.4。
- [上昇・好転]した主な理由は、「時期的、季節的な要因」が5割弱で最多、次いで「内需が増大したから」が3割強(図なし)。「下降・悪化」した理由は、「時期的、季節的な要因」が5割強、「原材料・仕入れ価格などコストが上昇したから」が3割強(図なし)。
- 3ヵ月後(5月)の見通しは、今月(2月)と比べて5月は「上昇・好転」と「下降・悪化」がともに増加、DIでは今月よりも15.7ポイント高い+25.3の見通し。20を超えるDIが3ヵ月連続し順調。
- 2月の前年同月比は、「上昇・好転」と「下降・悪化」がともに減少、DIは1月よりも2.3ポイント下降し+0.0となったが、前年は駆け込み需要期であったことを勘案すると、景況は高水準と判断される。

## 《2013年初頭と現在(15年)の従業員総数の変化》(図2)

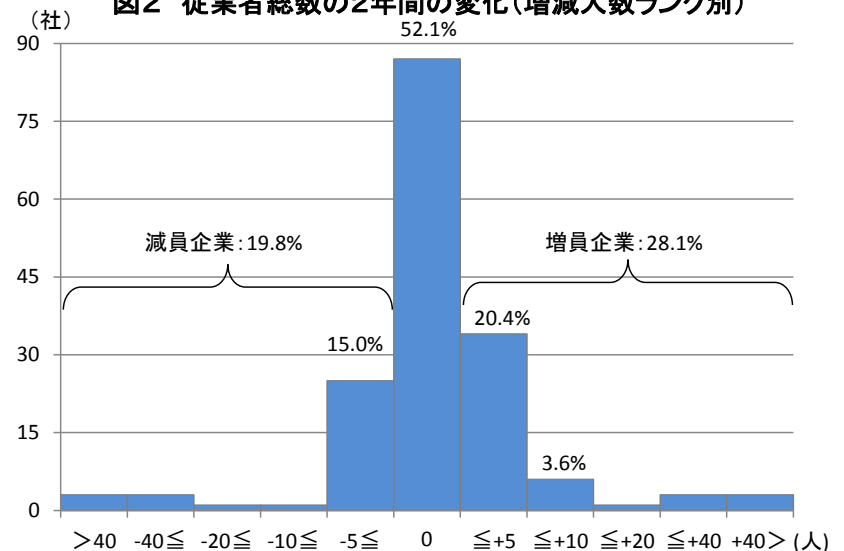
- アベノミクスの始動期である一昨年初頭と現在の従業員数の変化をたずねたところ、52.1%には変化が無く、28.1%が増員、19.8%が減員であった。増員の内訳は、5人以下が7割強を占めるが、21人以上も1割強を占める。他方、減員の内訳は、5人以下が3/4と大半であるが、21人以上も2割弱と少なくない。-20人~+20人の範囲に限って総人数を算出すると+54人となる。
- 以上を総括すると、全体として中小企業にもアベノミクスによる好影響が及んでおり、人手を確保する積極姿勢が認められる。ただし、人手が十分確保できていない企業も少なくない状況にある。

図1 景況判断



\* 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。

図2 従業員総数の2年間の変化(増減人数ランク別)



### 《従業員総数の2年間の増減の分布状況》(図3)

- ・図2で捉えた従業員総数の増減を規模別で考察するために、2013年の従業員数を横軸、15年を縦軸とした散布図を作成して、いくつかの補助線を引いて分析する。右図には、中小企業の動向を見る目的から、回答企業の94%を占める200人以下(13年)の企業を対象に散布図を描いている。
- ・規模による傾向の特徴として、20~100人規模(右図)では増加企業が15社、減少企業が8社であり、増加の方が多く、10%以上の増加率を誇る企業も少なくない。
- ・従業員数:15人以下の規模(下図)では、増加企業が18社、減少企業が14社とほぼ同数ではあるが、増加企業18社のうち、半数が2人以上の増員であり、業績が順調な企業が多いことが推察される。

【2013年の従業員数 ≤ 15人】

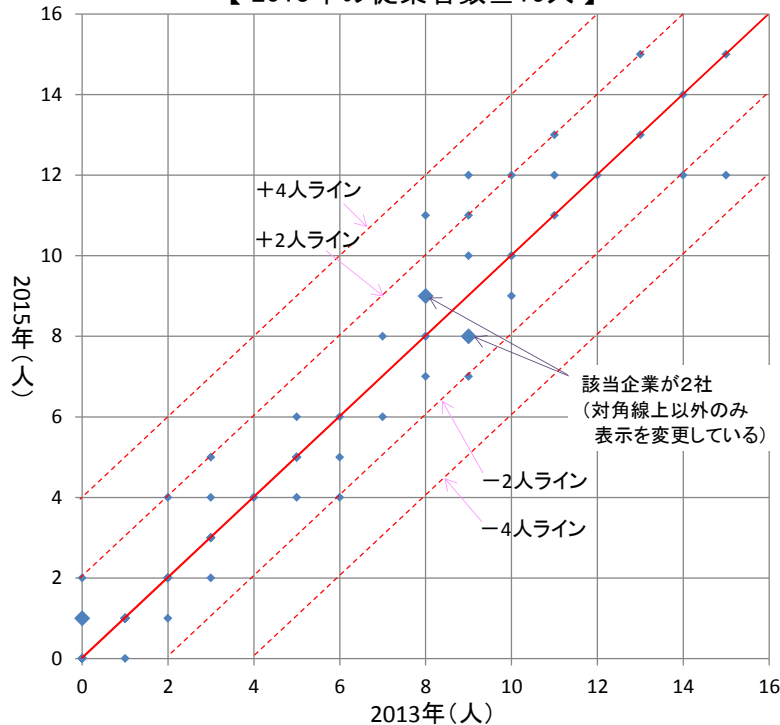
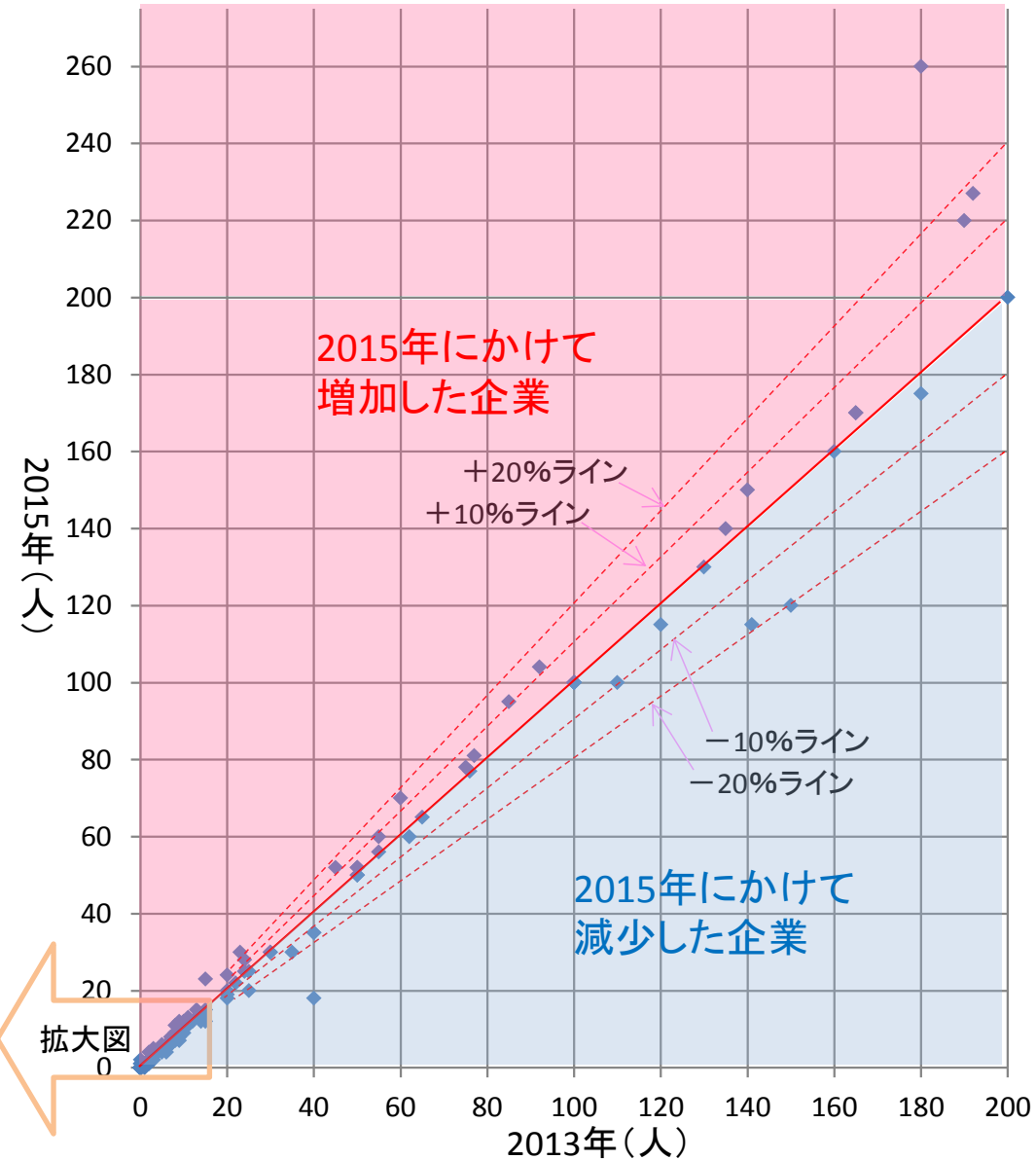


図3 従業員総数の2年間の増減の散布図

【2013年の従業員数 ≤ 200人】



### 《地域別の従業員の配置の変化》(表1)

- 表1は、東京圏と大阪圏の従業員の配置の増減によるパターン別の該当企業数を表している。最多は大阪圏、東京圏とも“変化ナシ”で、約半数を占める。次いで、大阪圏“増加”&東京圏“変化ナシ”が31社で続く。
- 表中で黄色く塗りつぶしたセルは、大阪圏と東京圏とで対照的なパターンの一つであり、大阪圏“減少”&東京圏“増加”のパターンが4社なのに対して、東京圏“減少”&大阪圏“増加”は2社と少なく、明らかに東京圏シフトしている企業が僅かではあるが多くなっている。
- 黄色セルほどではないが、表中で青色の罫線で囲った右下方の3セルは相対的に大阪圏の従業員ウェイトが高まるパターンであり、36社が該当するが、東京圏に拠点を持たない“変化ナシ”企業が25社含まれており、実質は11社である。他方、左上方の橙色の罫線で囲った3セルは東京圏の従業員ウェイトが高まるパターンで31社が該当するが、同様に東京圏に拠点を持たない“変化ナシ”企業が19社であり、実質は12社となる。よって、東京圏のウェイトが高まる企業数は大阪圏でウェイトが高まる企業数と同程度となる。

### 《地域別の配置の増減率》(図4)

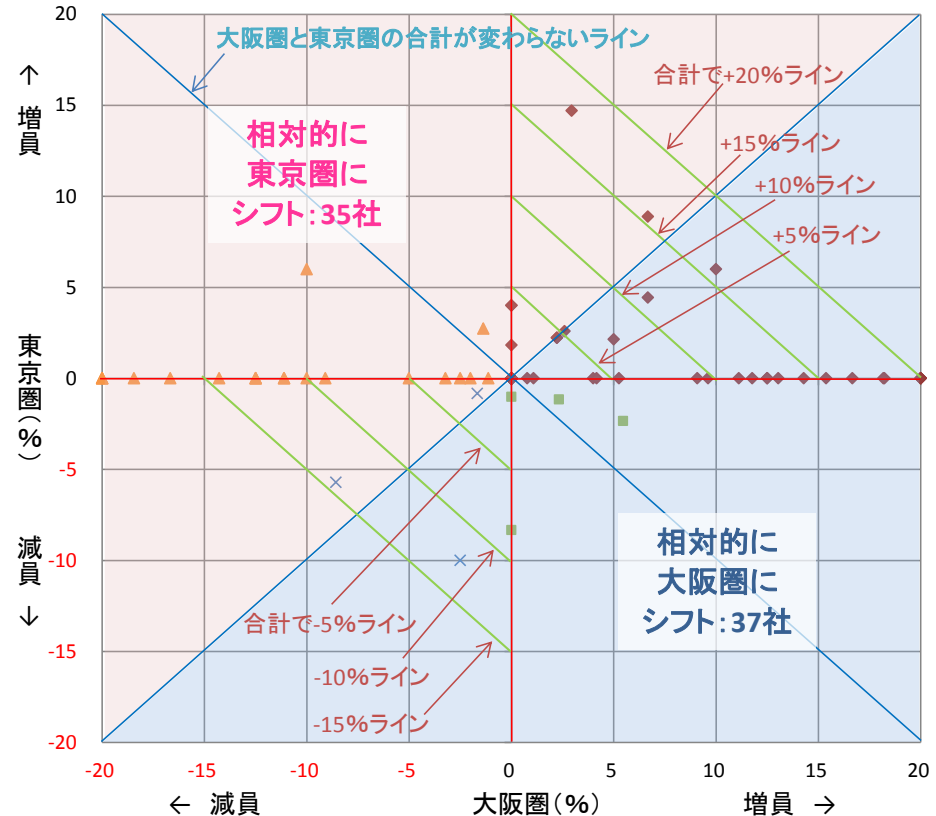
- 表1の増減をより定量的に把握するために、大阪圏と東京圏の増員/減員を全体に対する増減率として横軸、縦軸に用いた散布図をもとに考察する。右下半分のブルー領域は相対的に大阪圏にシフトしたことを意味し、37社が該当する。他方、左上半分のピンク領域は東京圏シフトを意味し、35社が該当する。上記考察と同様、ほぼ半々の結果である。
- 右上の第1象限(◇印)にある企業の内、合計の増加率が+15%以上と高い企業は20社(内10社は枠外に位置し、殆どは大阪圏のみ増員パターン)ある。他方、左下の第3象限(X軸上の企業を含む)にある企業の内、合計の減少率が-15%以下の企業は11社(内6社は枠外で、殆どが大阪圏のみ減員のパターン)に過ぎない。このように極端な増減率となった企業を見ても、総じて順調に規模を拡大している企業の方が多く、景気は回復軌道をたどりつつあると言える。

表1 地域別の配置の増減パターン別該当企業数 (n=167)

		大阪圏		
		減少	変化ナシ	増加
東京圏	増加	4	4	9
	変化ナシ	*1 23	88	*2 31
	減少	3	3	2

(注) 大阪圏と東京圏以外のその他圏域もたずねているが、変化が少ないため、パターン化の考慮要因からは除外している。  
 “変化ナシ”にはそもそも拠点を設置していない企業が以下の数存在している。  
 \*1: 19社 \*2: 25社

図4 地域別の配置の増減率 (注参照)



(注) 増減率は大阪圏(東京圏)について次式で算出。

$$\text{大阪圏増減率} = \frac{O15 - O13}{O13 + T13} \times 100(\%) \quad O13: \text{大阪圏の2013年の従業員数}$$

図では増減率が±20%以下の企業を表示したが、この枠に収まらない企業も16社ある。

### 《採用/退職や異動など、従業員の配置が変化した理由・目的》(図5)

- ・製造業で4割弱、非製造業で5割が「従業員配置は変化していない」と回答した。
- ・従業員の配置が変化した理由・目的は、業種によって順位が異なった。製造業では、「退職者が出て、原因となったため」が3割強で最多、「業務の受注量(営業計画)に応じた体制を敷くため」、「業務の受注量(営業計画)に応じた多体制を敷くため」が2割弱で続く。非製造業では「業務の受注量(営業計画)に応じた体制を敷くため」が2割弱で最多、「退職者が出て、原因となったため」が1割台半ば、「非効率な事業分野からの撤退・縮小を断行したため」が1割弱。

### 《圏域の異動を伴う配置転換を実施した従業員の職層と年齢階層》(図6)

- ・「配置転換はない」とする回答は6割強となった。
- ・職層別の最多は「スタッフ職」の2割、以下、「管理職」と「専門職」の1割強、「リーダー職」の1割弱。
- ・年齢層の最多は“25～35歳未満”の2割強、以下、“35～50歳未満”の2割弱、“50歳以上”の1割弱。
- ・年齢階層と職層との関係では、“25歳未満”と“25～35歳未満”は職層別では「スタッフ職」が中心であり、“35～50歳未満”と“50歳以上”は「専門職」や「管理職」が多くを占めている。また、“リーダー職”は“25～35歳未満”と“35～50歳未満”が大半を占めている。

図5 採用/退職や異動など、従業員の配置が変化した理由・目的(複数回答)

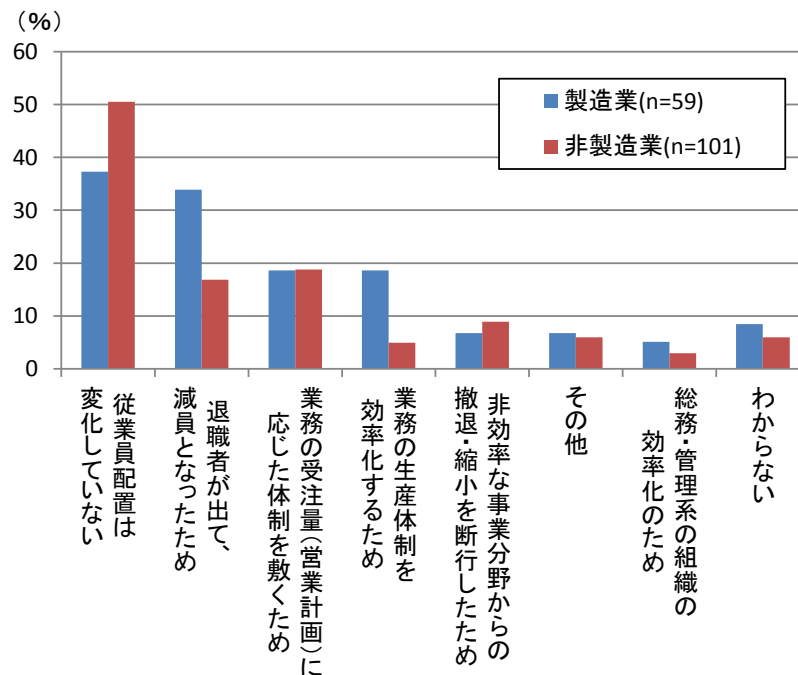
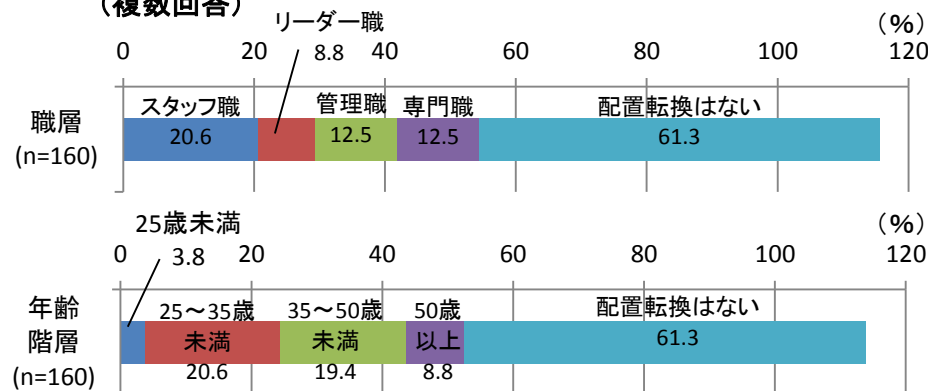


図6 圏域の移動を伴う配置転換を実施した従業員の職層と年齢階層(複数回答)



### 《配置転換以外に、従来以上に注力した対策》(図7)

- 「特に実施していない」と「わからない」とする割合の合計は、製造業で6割台半ば、非製造業で7割強となった。3割弱程が配置転換以外の対策を講じている。
- 最多は「繁忙圏域で派遣社員や請負業務を増やした」で、製造業で2割弱、非製造業で1割、次いで、「繁忙圏域での業務で外部委託可能なものを積極的に外部委託した」が業種別に1割台半ばと1割弱。続いて、製造業では「繁忙圏域で受注した業務の生産を他の圏域で代替して平準化した」が1割、「繁忙圏域への出張日数を増やした」が1割弱。非製造業の第3位は「繁忙圏域への出張日数を増やした」が1割弱。総じて製造業で各種の対策を講じていると言える。

### 《具体的な繁忙圏域と圏域別の従業員規模の構成》(図8)

- 繁忙圏域は、「大阪圏」とする回答が28件(6割強)、「東京圏」とする回答が20件(4割台半ば)で「その他」は5件[上図]。
- 従業員規模別に内訳をみると、「大阪圏」とする回答は、「東京圏」と比べて従業員規模が20人以下の企業の割合が6割を占めているが、「東京圏」では21人以上が6割を占めており、「東京圏」が繁忙圏である企業の方が規模がやや大きめである[下図]。
- このことは、より小規模企業では下請け企業の比率が高く、業務の発注元が大阪市内企業である傾向が強いのにに対して、やや規模が大きい企業は受注活動を広域で展開しており、東京圏での受注が増えている状況を示唆している。

図7 配置転換以外に、従来以上に注力した対策(複数回答)

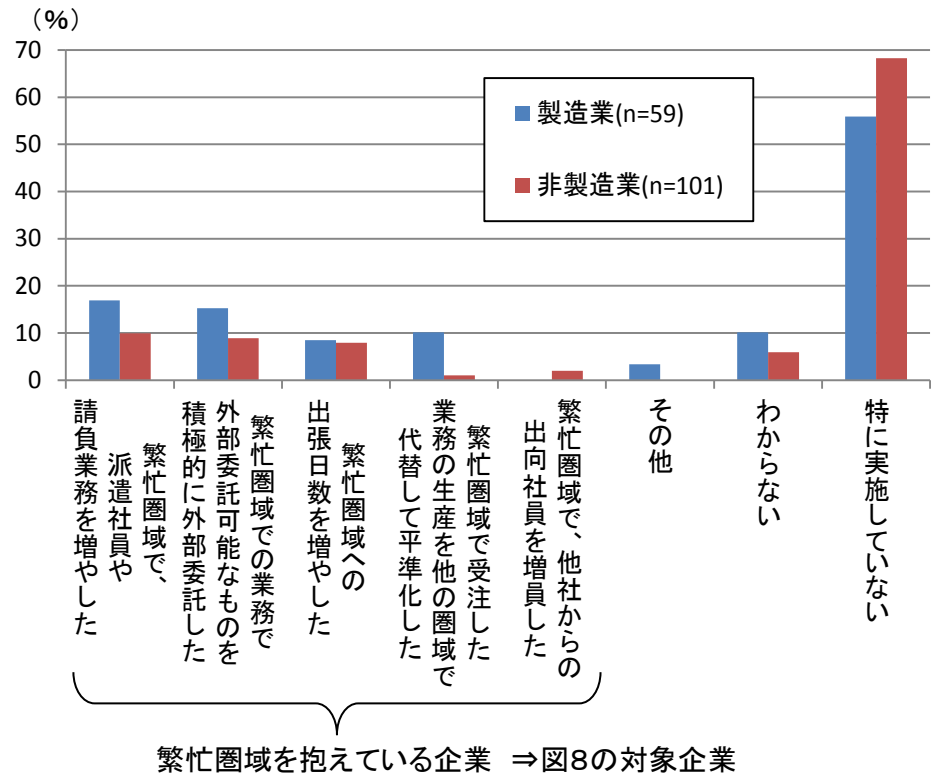
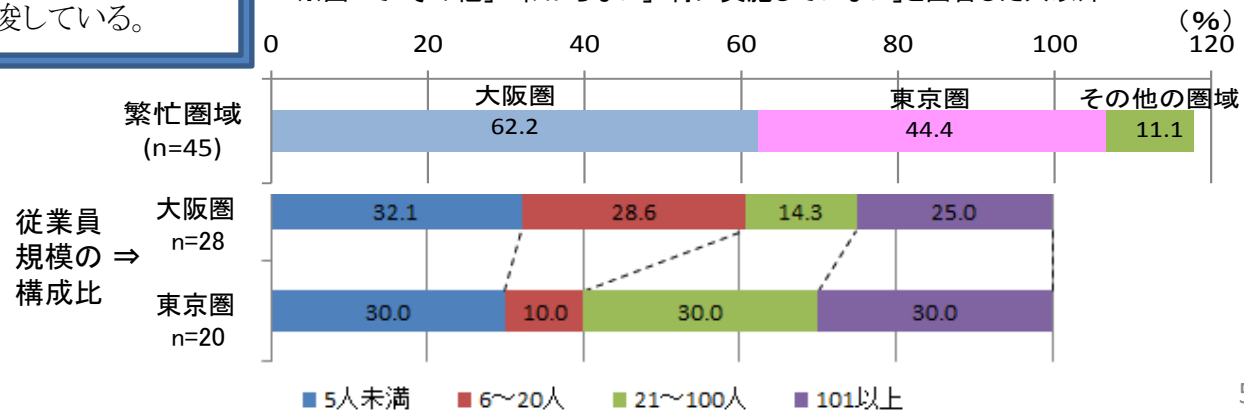


図8 具体的な繁忙圏域(複数回答、上図)と圏域別の従業員規模の構成  
※図7で「その他」「わからない」「特に実施していない」と回答した人以外



## 《圏域移動を伴う配置転換に関して、今後の見通し・方針》(図9)

- 「地域的な業務バランスはさほど変化しないので、圏域別人数の変更も無い」が最多で、製造業で2割強、非製造業で3割強となった。非製造業よりも製造業の割合が小さく、非製造業での異動の可能性がやや低いことを示している。
- 次に、「限られた人的資源を最大限に有効活用するため、異動はいとわない」とする割合は製造業で2割弱、非製造業で1割強で、製造業の方がやや多い。
- 「生産体制の見直しや効率化を推進することで、異動は最小限にしたい」とする割合は、製造業では2割となった。この割合は、先の「異動をいとわない」とする割合よりも僅かに大きく、「わからない」を除いて2番目に位置する。
- また、製造業では、「非効率な事業分野からの撤退・縮小を断行することで、異動は最小限にしたい」が1割台半ば、「繁忙圏域において人材採用を積極化することで、異動は最小限にしたい」が1割強で非製造業よりも明らかに多い。
- 図7の結果からは、製造業の方が非製造業よりも異動を回避する対策を種々に講じている現実を確認したが、総じて、製造業の方が、各種の対策を実施することで異動を回避する方策に熱心であることが再確認できる。
- 「これまでもほぼ定期的な配置転換が定着しているので、特に変更は無い」が製造業で1割強を占める。
- 「わからない」とする割合が、製造業では2割強、非製造業では3割台半ばとなった。

図9 圏域移動を伴う配置転換に関して、今後の見通し・方針(複数回答)

