

(ご協力いただいたモニター数: 155社、調査時期: 2016年3月15日～22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
3/25 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9816

《2月の景況判断に関する要点》(図1)

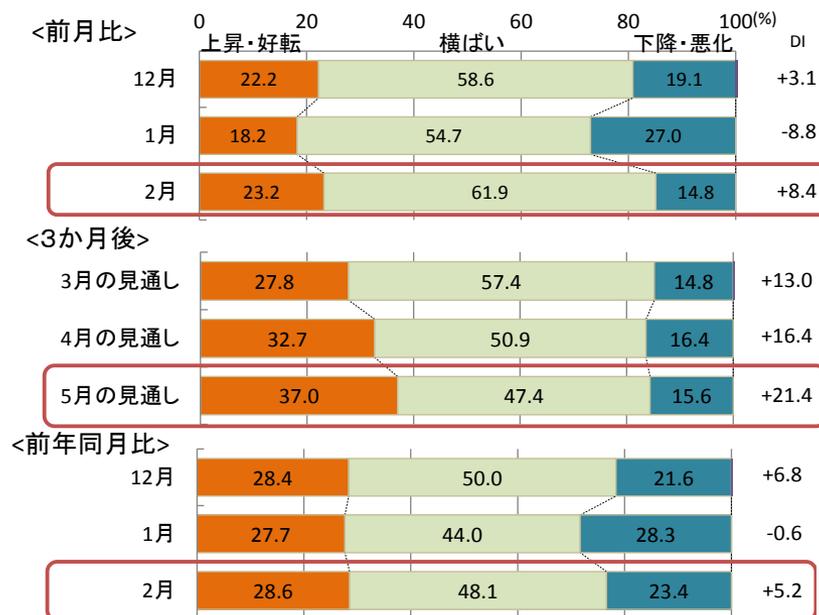
「景気は、年末年始の弱めの動きから、やや持ち直す」

- ・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5.0ポイント増加、「下降・悪化」は12.2ポイント減少し、DIは17.2ポイント上昇し+8.4。今月は季節的な動きも手伝って、2ヵ月連続の下降から上昇に転じ、1月の下降分をある程度、取り戻した。製造業は34.4ポイントの大幅上昇により+20.3、非製造業は6.9ポイントの上昇で+1.0(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割強で最多、次いで、「内需が増大したから」が4割弱。[下降・悪化]した理由は、「内需が減少したから」が4割強で最多、「時期的、季節的な要因で」は3割強。(図なし)。
- ・3ヵ月後(2016年5月)の見通しは、今月(2月)の前月比と比べて「上昇・好転」が増加し、DIは今月(+8.4)を13.0ポイント上回る+21.4と見通しは一段と明るい。
- ・2月の前年同月比は、「上昇・好転」が微増、「下降・悪化」が減少し、DIは5.8ポイント上昇、2ヵ月ぶりにプラス水準に回復し+5.2。また、DIは3ヵ月ぶりに上昇に転じた。

《従業員に対して、取得を推奨している資格の有無》(図2)

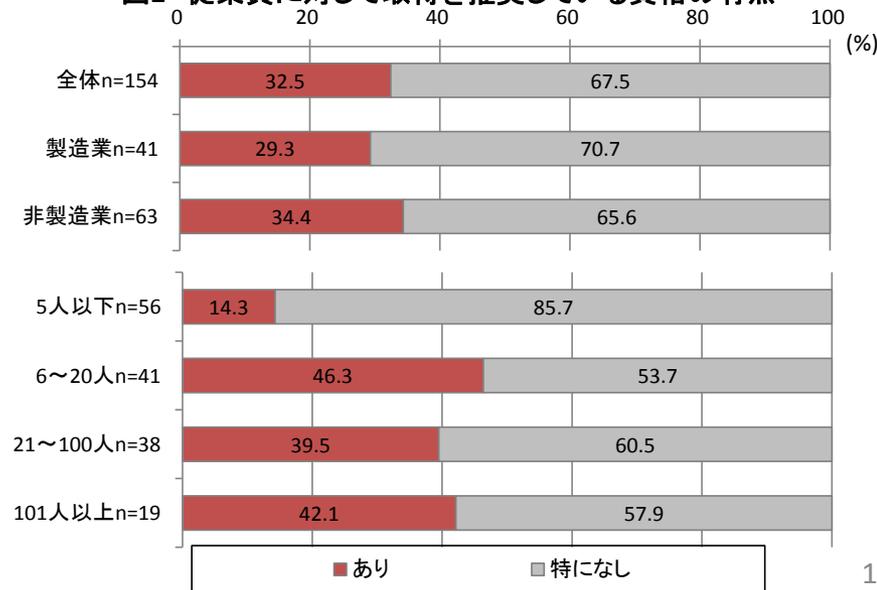
- ・全体では、「あり」が3割強を占めた。業種別では、製造業で3割、非製造業で3割台半ばで、非製造業の割合がやや上回った。規模別では、“5人以下”では1割台半ばと少ないのに対して、“6～20人”では4割台半ばと他の規模を上回り、資格取得に最も積極的である。“21～100人”と“101人以上”では4割前後となった。

図1 景況判断



* DI(Diffusion Index)は、「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 従業員に対して取得を推奨している資格の有無



《従業員に対して取得を推奨している資格の分野》(図3)

- ・最多は「IT・情報・コンテンツ系」で、以下、「会計・経営系」、「語学系」、「建築・土木系」、「販売・サービス系」、「製造業系」、「不動産系、金融系」の順。
- ・業種別では、非製造業で「IT・情報・コンテンツ系」、「会計・経営系」、製造業では技能士などの「製造業系」が最多。
- ・規模別では、“5人以下”、“6～20人”では、非製造業が多いこともあって、「IT・情報・コンテンツ系」、「会計・経営系」、「販売・サービス系」が多い。逆に、21人以上規模では、「語学系」、「建築・土木系」が多い。

《資格取得に向けた奨励・支援制度》(図4)

- ・「資格取得のための学費、受験経費(の一部)を負担している」が突出して最多、以下、「取得・登録後に、一時金として報奨金を支給している」、「取得・登録後には、毎月、資格手当を加算支給している」と続く。各社独自のカスタマイズが可能な「会社として研修制度を設けて教育・訓練を実施している」割合は1/5強とさほど多くはない。
- ・業種別での特徴が指摘できるのは、製造業で「学費、受験経費の負担」に関して、大半の企業が実施していることがある。

図3 従業員に対して取得を推奨している資格の分野[複数回答]

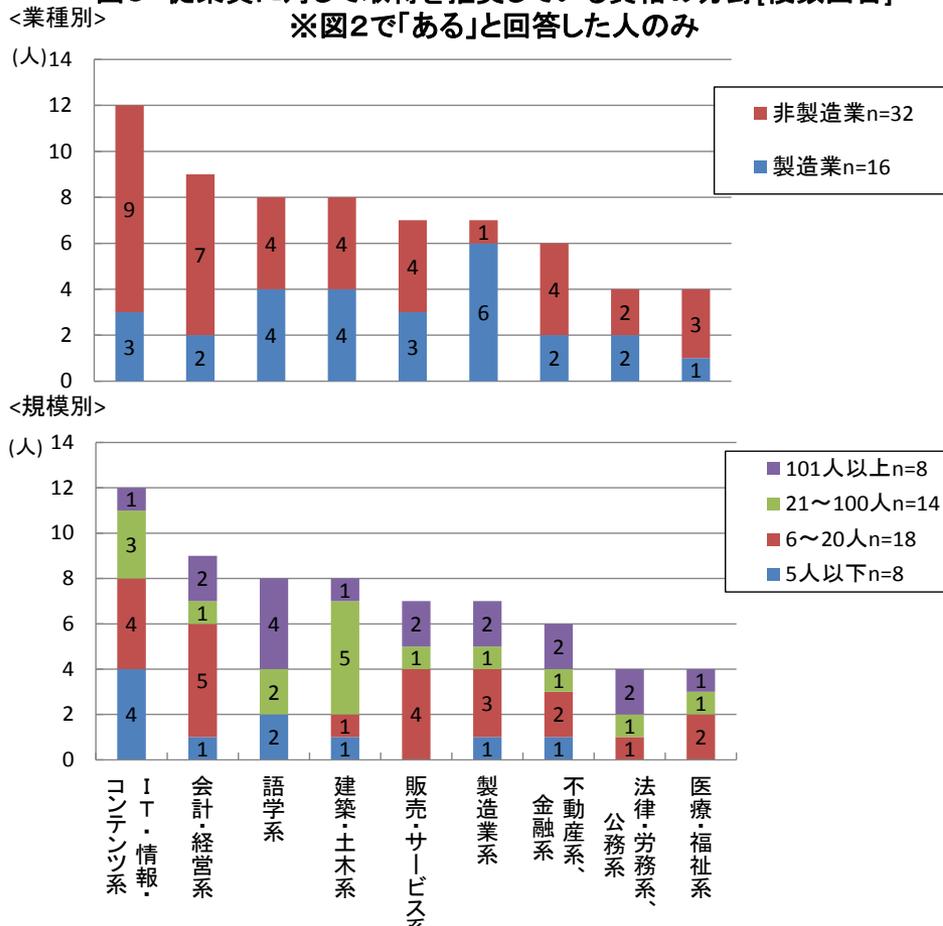
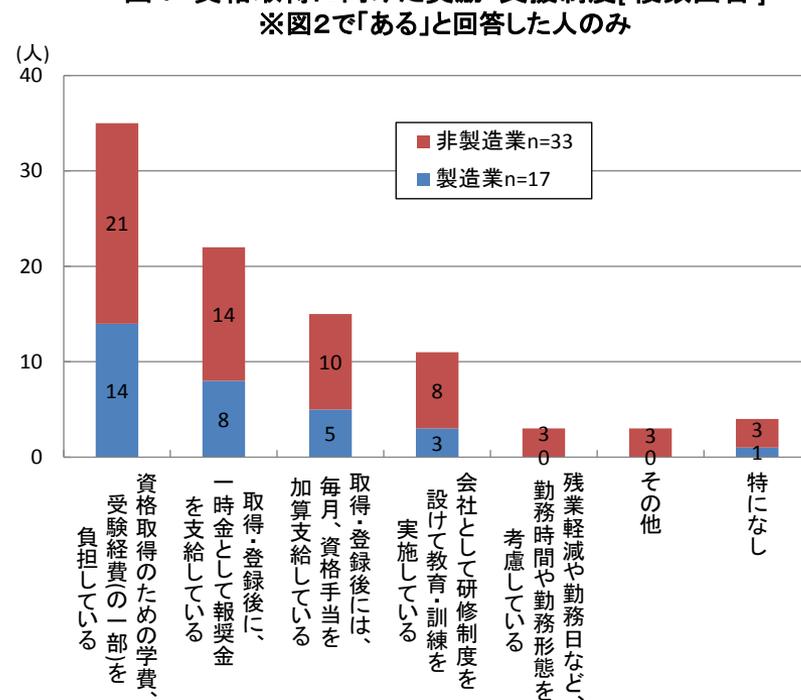


図4 資格取得に向けた奨励・支援制度[複数回答]



《プロフェッショナル人材を活用(延べ100人日規模以上が対象)した経験とその手法》(図5)

- ・経験の有無について、「経験あり」の割合は、全体で1割台半ば、業種別では、製造業で2割台半ば、非製造業で1割弱となった。
- ・また、規模別では、“5人以下”と“6～20人”では1割未満、“21～100人”と“101人以上”では2割台半ばと、規模がある程度以上の企業で活用割合が多い。
- ・活用手法については、「自社内のメンバーと協働作業を行なった」が15人で突出して最多、「プロフェッショナル人材を新たに雇用した」と「プロジェクト全体を専門事業者へ委託」は5,6人に留まった。

《プロフェッショナル人材を活用した事業タイプと、その評価》(図6)

- ・事業タイプでは「販路拡大や新規顧客開拓」と「新商品や新サービスの開発など、新事業領域進出」がともに15人を上回った。続く、「社員の力の底上げ、人材の活性化」と「海外事業展開」、「現場業務の効率やサービス水準の改善・改革」の3つが10人以上と多い。
- ・プロフェッショナル人材活用事業の成果評価について、“ほぼ期待どおり”と“期待以上”の合計の割合は、概ね6割を超えるケースが多い。具体的には、「顧客開拓」(11/17)、「新事業領域進出」(10/16)、「海外展開」(7/11)などで、成果が比較的計測しやすいプロジェクト型の事業タイプに関して満足度が高い。他方、満足度がさほど高くはない「人材の活性化」(6/12)と「現場業務の改善・改革」(5/10)の2事業に共通的な点を探ると、成果の発現が定性的で長期的、全社的に高まっていくような性格であることが指摘できよう。

図5 プロフェッショナル人材を活用した経験の有無とその手法

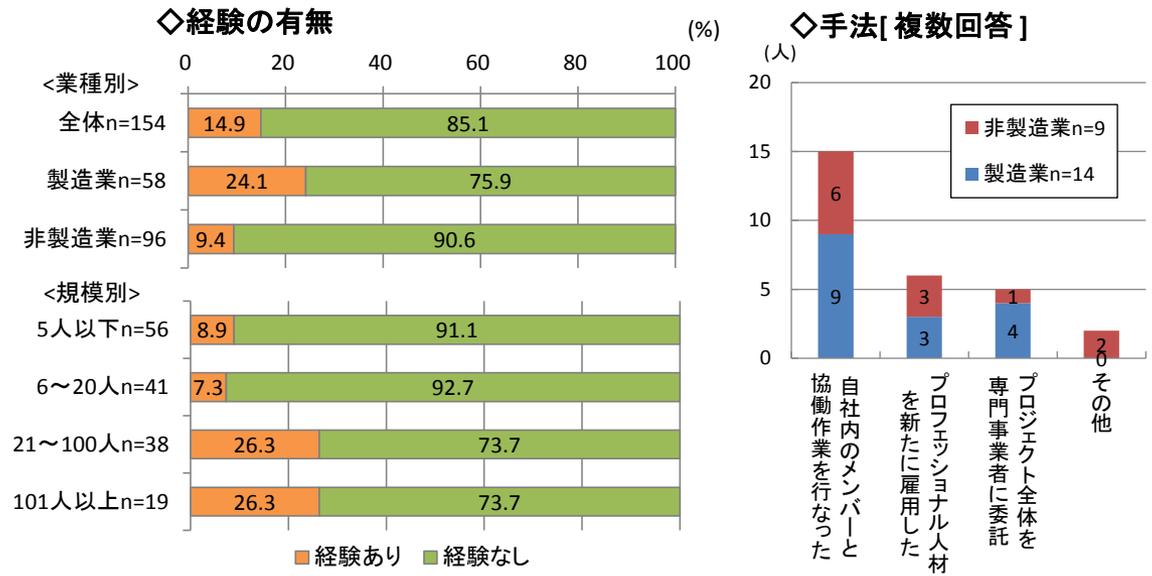
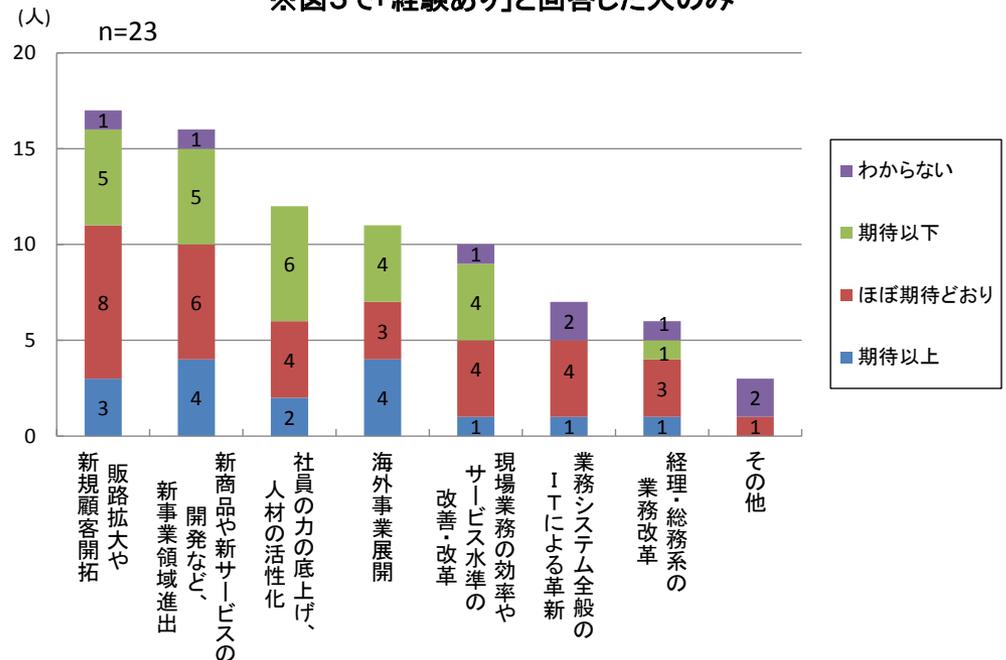


図6 プロフェッショナル人材を活用した事業タイプ[複数回答]と、その評価 ※図5で「経験あり」と回答した人のみ



《今後、プロフェッショナル人材を活用(延べ100人日規模以上)する可能性が高い事業と、その優先順位》(図7)

- これまでにプロフェッショナル人材活用の経験の無い企業も含めて、今後の活用の可能性を聞いた結果、順位1位～3位の合計で見ると、最多の「顧客開拓」と、「人材の活性化」、「新事業領域進出」の3つの事業が7～80人程度と突出して多く、また、内訳でも“1位”割合が最大となっている。逆に、「特になし」は29人と2割弱に過ぎず、8割以上の企業がプロフェッショナル人材に期待している役割があることが指摘できる。また、上位3事業以外の事業では第1位としている人数は一桁に過ぎず、優先順位が低いと言えよう。
- これら今後の可能性の高い3事業は、図6でみた活用実績の上位3者と同じ顔ぶれではあるが、図6では3番目の「人材の活性化」が、図7では2番目となっており、かつ、第1位の数では最多となっており、今後特に伸長が期待される事業タイプであることが指摘できる。

《今後におけるプロフェッショナル人材雇用の可能性》(図8)

- 全体では、「雇用はありえる」が半数を占め、最多となった。他方、「雇用はありえない」とする割合は2割弱と少なく、残りは「わからない」が殆ど。
- 業種別で見ると、「雇用はありえる」とする割合は製造業では5割台半ばを占めており、非製造業の4割台半ばを上回っており、より積極的であることがわかる。

図7 今後、プロフェッショナル人材を活用する可能性が高い事業と、その優先順位

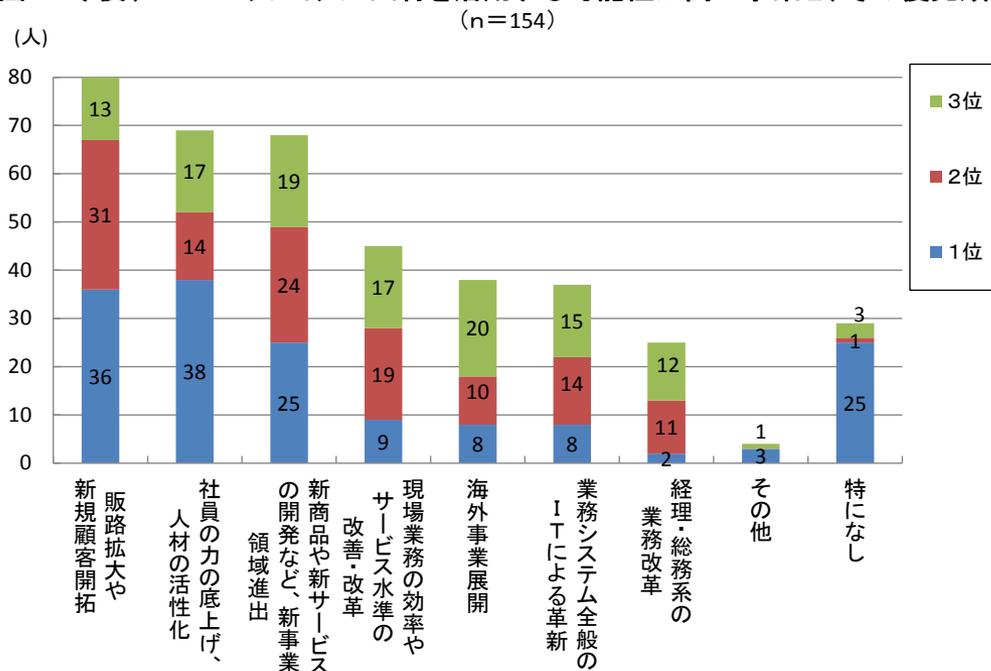
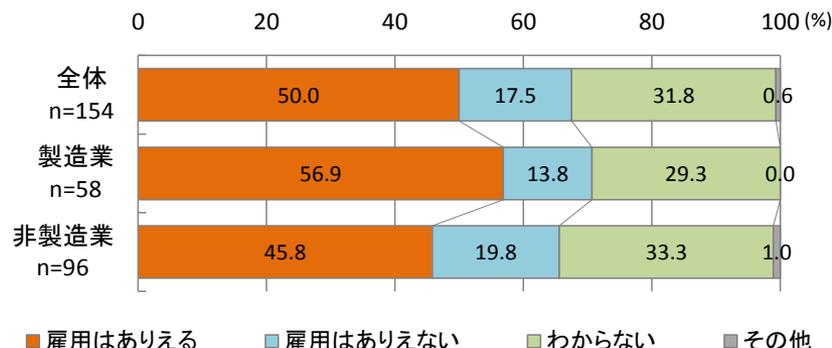


図8 今後、プロフェッショナル人材を雇用する可能性 (n=154)



《プロフェッショナル人材を新たに雇用する場合の年齢の上限》(図9)

- 全体では、「年齢は問わない」とする割合が4割台半ばで最多を占めた。以下、「40歳代まで」が2割台半ば、「50歳代まで」が約2割。
- 業種別では、製造業では「年齢は問わない」とする割合が5割台半ばを占めるのに対して、非製造業では4割弱と、開きが見られた。逆に、「40歳代まで」については、製造業が2割弱で「50歳代まで」を下回るのに対して、非製造業では3割台半ばと最も多くなっていることから、非製造業の方が若い世代を求めている/期待していることがわかる。

《プロフェッショナル人材を新たに雇用する場合の初年度の年俸》(図10)

- 全体では、「～600万円以下」が2割台半ばで最多、次いで、「～400万円以下」、「300万円以下」が約2割を占めた。逆に、800万円以上は5%に過ぎない。
- 業種別では、製造業では「～600万円以下」が3割弱で最多となったのに対して、非製造業では「～400万円以下」が3割弱で最多となっている。非製造業では製造業よりも「40歳代まで」の若い世代を求めていることから、金額に関してもやや低額化の傾向がみられた。他方、製造業の最高が「～1,000万円以下」に対して、非製造業では「～1,500万円以下」という回答も数パーセント見られ、2極化の傾向もうかがえる。

図9 プロフェッショナル人材を新たに雇用する場合の年齢の上限
※図8で「雇用はありえる」と答えた人のみ

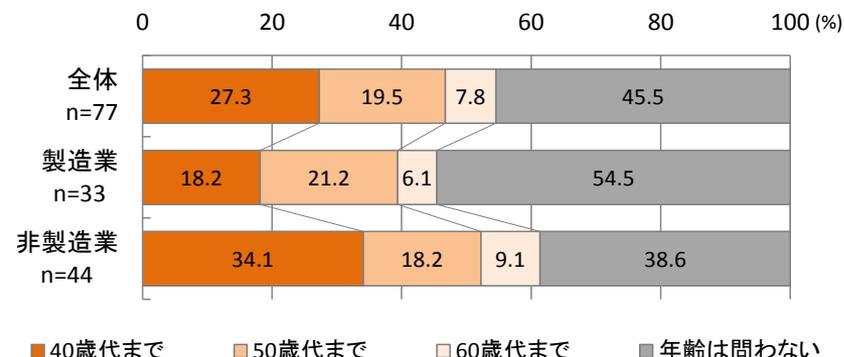


図10 プロフェッショナル人材を新たに雇用する場合の初年度の年俸
※図8で「雇用はありえる」と答えた人のみ
※正規雇用以外に雇用保険の対象となる短時間正社員、非正規雇用を含む

