

大阪産業創造館ネットモニター調査 - No.49 '16年8月期 -

(ご協力いただいたモニター数: 207社、調査時期: 2016年9月8日～15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
9/23 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9855

《8月の景況判断に関する要点》(図1)

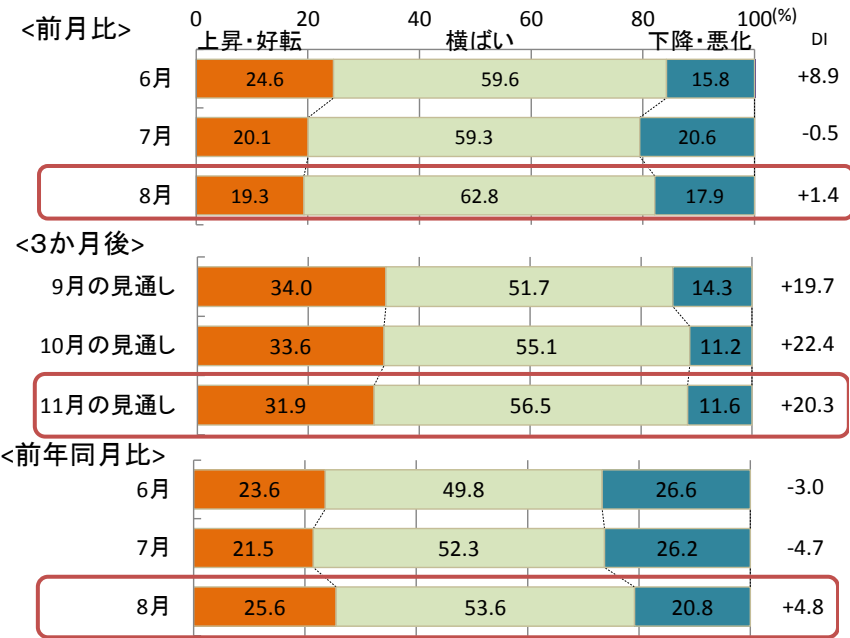
「横ばい圏ながらも、戻り歩調の兆し」

- 8月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」とする回答の割合はほぼ横ばいの19.3%、他方、「下降・悪化」は減少に転じて17.9%、この結果、DIは前月から1.9ポイント上昇し+1.4。業種別DIは、製造業がほぼ横ばいの-2.7、非製造業は上昇し+3.7、今月は非製造業のみが上昇した(図なし)。
- [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4割強。[下降・悪化]した理由は、「内需が減少したから」「時期的、季節的な要因で」がともに5割台半ばで最多(図なし)。
- 3ヵ月後(2016年11月)の見通しは、今月(8月)の前月比と比べて「上昇・好転」の割合が増加、「下降・悪化」が減少し、DIは今月(+1.4)を18.9ポイント上回る+20.3。
- 8月の前年同月比は、「上昇・好転」が前月より増加して25.6%、「下降・悪化」は減少し20.8%で、DIは7月よりも9.5ポイント上昇し、5ヵ月ぶりにプラスに転じて+4.8。

《2015年度初頭と現在(16年9月)の従業者総数の変化》(図2)

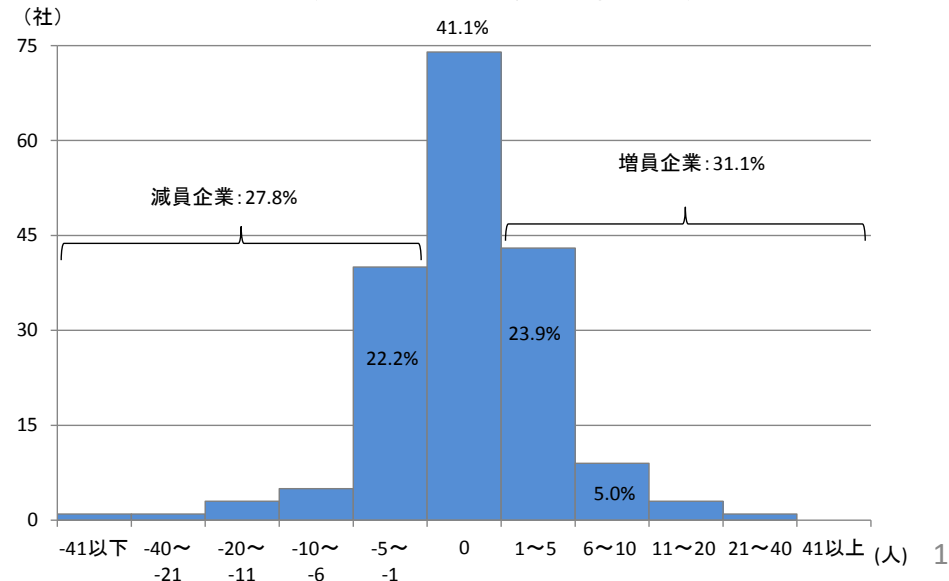
昨年度の初頭と現在の従業者数の変化をたずねたところ、41.1%の企業では変化が無かったものの、31.1%が増員、27.8%が減員で、増員の方が上回っており、雇用回復が持続している。増員の内訳は、1～5人が7割台半ばを占め最多、6～10人が1割台半ば。他方、減員の内訳は、1～5人が約8割で大半を占めている。総人数でも増加傾向となっている。

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。

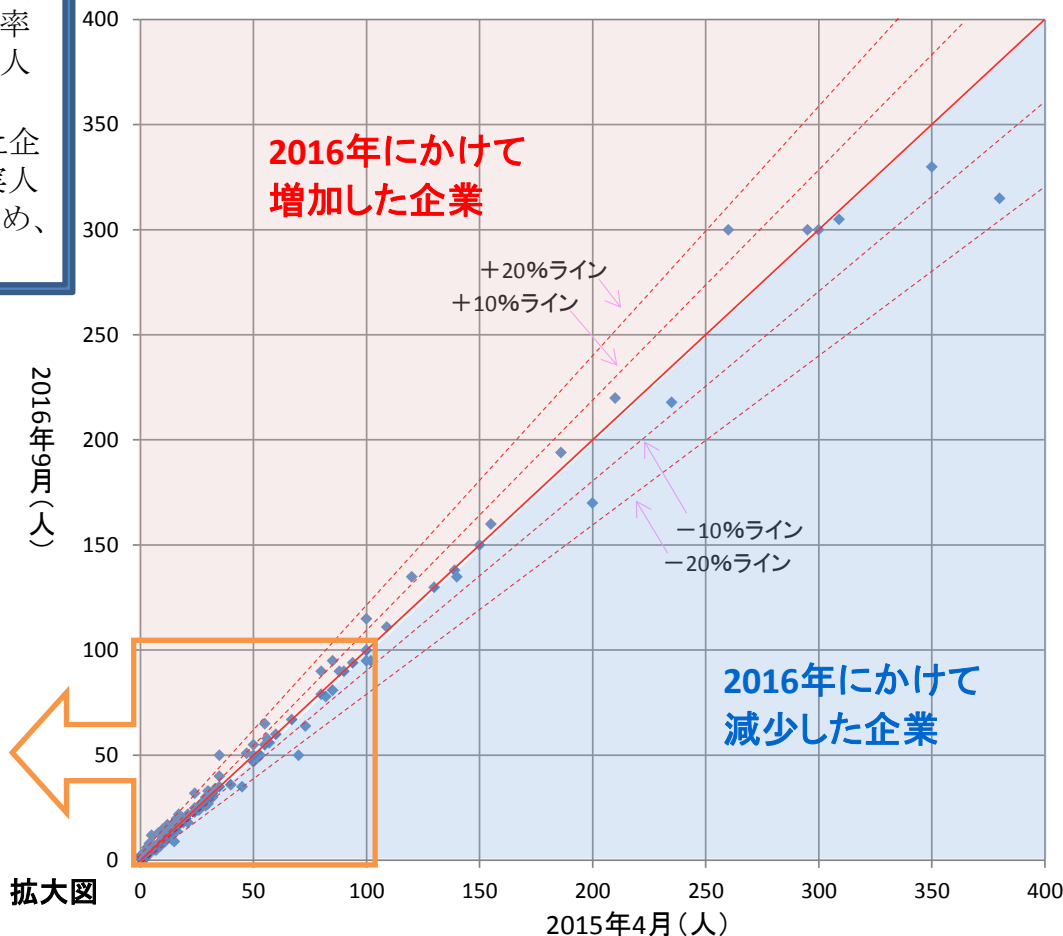
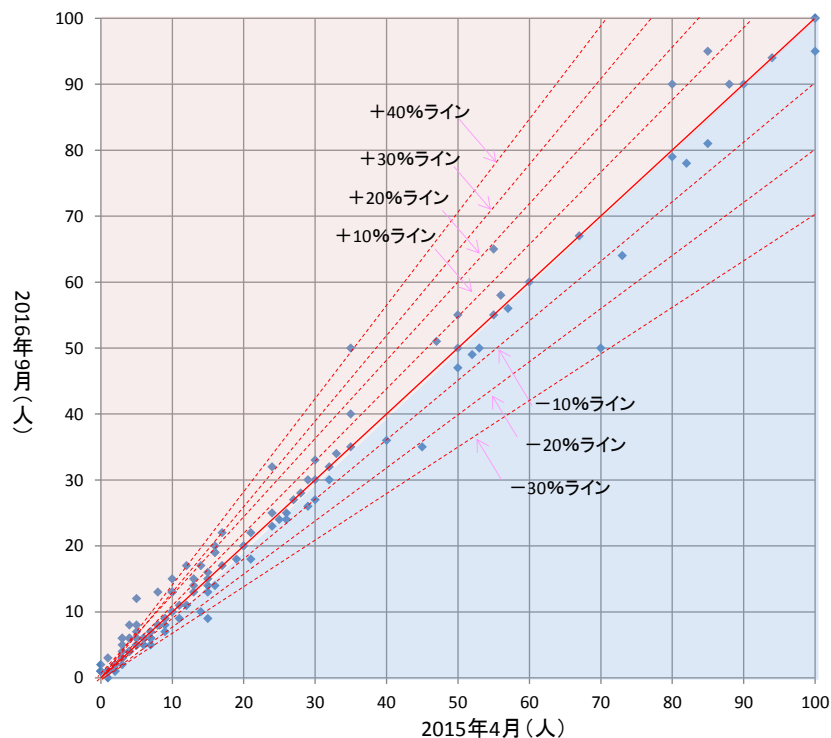
図2 従業者総数の1年5ヶ月の変化(増減人数ランク別)



《従業員総数の1年5ヶ月の増減の分布状況》(図3)

- 図2の従業員総数の増減が、従業員数の規模によって、どのように変化するかを分析するために、図3では2015年4月の人数を横軸、16年9月を縦軸とした散布図を作成し、増減率の補助線を引いて分析した。(下図は図3の従業員数100人以下の領域を見やすくした拡大図)
- まず、従業員規模が100人以下の企業(153社)では、増加企業が45社、減少企業が40社であり、増加企業の方が多い。また、増加率で10%以上の企業が多く見られるのに対して、減少率では10%以内と、さほど大きくない企業が大半を占める。実人員の増減数を求めると、全体では46名の純増となっている。
- 2016年9月で101人以上の規模の企業(27社)では、増加した企業が11社、減少した企業は10社と、ほぼ同数となったが、実人員の総数では、減少企業で大幅減員となった企業があるため、減員数の方が上回る結果となった。

図3 従業員総数の2時点(2015年4月 VS 16年9月)の散布図による変化分析



《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配置の増減に着目した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、43.7%を占める。次いで、大阪圏“増加”&東京圏“変化ナシ”が42社(同24.1%)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変化を遂げたパターンであり、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1社と少なく、このパターン比較では明らかに東京圏シフト企業の傾向が確認できる。
- 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セルは大阪圏の従業員ウェイトが相対的に高まるパターンであり、44社が該当するが、東京圏に拠点を持っている企業に限定すると、実質は8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相対的に高まるパターンで44社が該当するが、同様に東京圏に拠点を持っている企業でみると実質18社となる。このことから、東京圏のウェイトを高めた企業数は大阪圏のウェイトを高めた企業数の2倍以上に達している。

《地域別の配置の増減率》(図4)

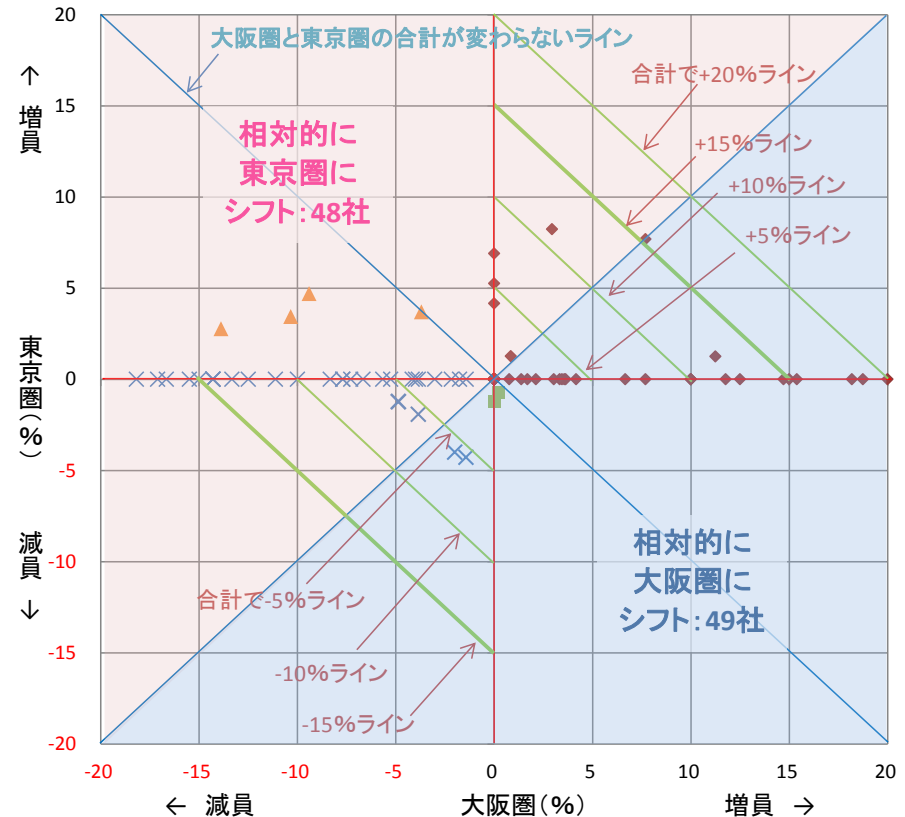
- 表1の増減をより定量的に把握するために、大阪圏と東京圏の増員/減員の程度を両圏域の従業者合計に対する増減率で示し、両軸を用いた散布図を示したのが図4である。右下半分のブルー領域は相対的に大阪圏にシフトしたことを意味し、49社が該当する。他方、左上半分のピンク領域は東京圏シフトを意味し、48社が該当し、ほぼ半々の結果である。
- 右上の第1象限にある企業(◆印)の内、合計の増加率が+15%以上と高い企業は29社(内24社は東京圏に拠点をもち、大阪圏のみ)ある。他方、左下の第3象限にある企業(×印)の内、合計の減少率が-15%以下の企業は13社に過ぎない(全13社が東京圏に拠点を持たない)。このような両極端の企業比較から、大阪圏のみに依存することによる事業縮小リスクの増加傾向が示唆されよう。

表1 地域別の配置の増減パターン別該当企業数(n=174)

		大阪圏		
		減少	変化ナシ	増加
東京圏	増加	4	5	6
	変化ナシ	35	76	42
	うち東京圏に拠点ナシ	26	60	36
	減少	4	1	1

(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。

図4 地域別の配置の増減率による散布図 (注参照)



(注) 増減率は大阪圏(東京圏)について次式で算出。

$$\text{大阪圏増減率} = \frac{O16 - O15}{O15 + T15} \times 100(\%)$$

<凡例>

O15: 大阪圏の2015年の従業者数

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が31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)

- ・「従業員配置は変化していない」とした割合は、製造業で4割弱、非製造業で5割強を占めている。
- ・それら以外の、従業員の配置が変化した企業における、理由・目的に着目すると、製造業、非製造業でほぼ同様な順位となっており、最多は「業務の受注量(営業計画)に応じた体制を敷くため」が製造業で3割弱、非製造業で2割台半ばであり、以下「退職者が出て、減員となったため」が製造業で2割強、非製造業で1割強、「業務の生産体制を効率化するため」が製造業で2割、非製造業で1割未満となっている。

《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割台半ばを占めた。
- ・それ以外で、配置転換を実施した対象者の職層別の最多は「スタッフ職」の1割台半ば、以下、「リーダー職」の1割強、「専門職」、「管理職」が各々数パーセントとなっている。
- ・配置転換の対象者を年齢階層別にみると、最多は“35～50歳未満”の2割弱、次が“25～35歳未満”の1割強であり、いわゆる働き盛りの層が多くを占める結果となった。他方、“50歳以上”と“25歳未満”は各々数パーセントに過ぎない。

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)

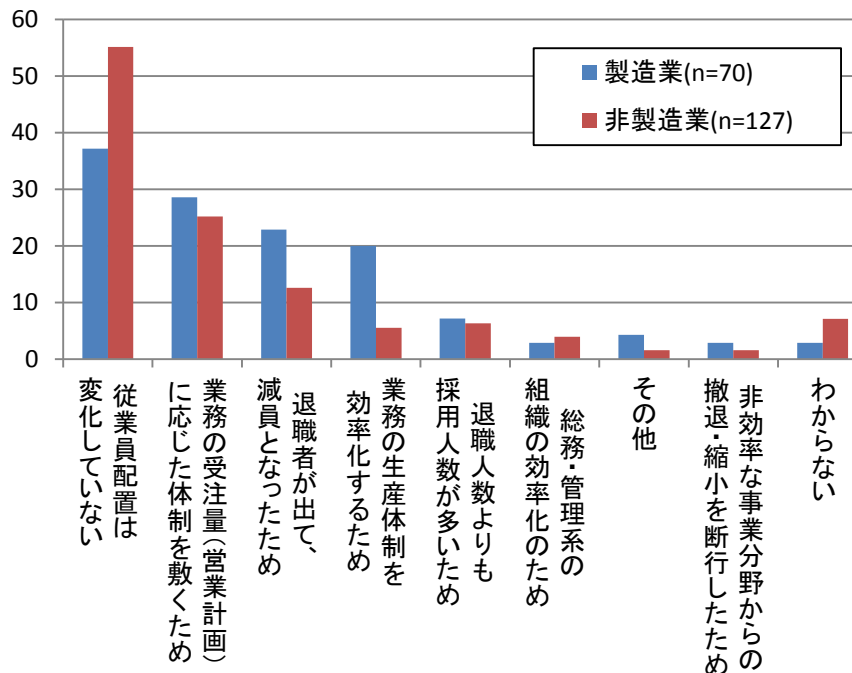
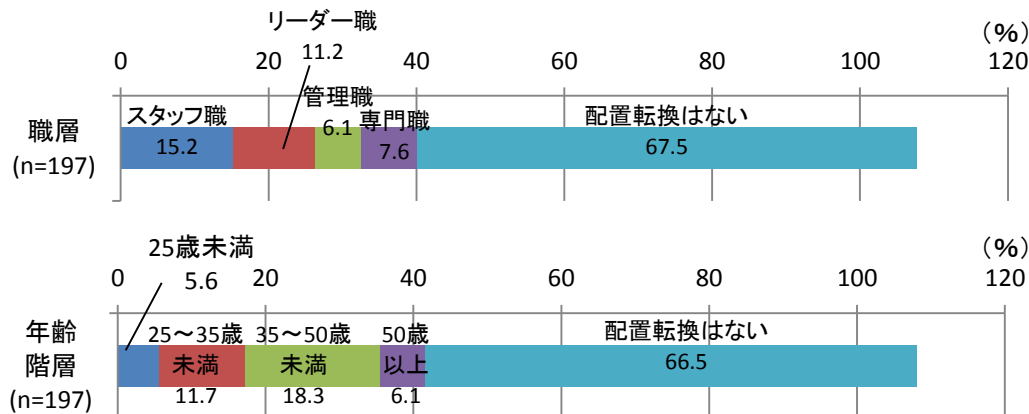


図6 圏域の移動を伴う配置転換を実施した従業員の職層と年齢階層(複数回答)



《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7割強、非製造業で7割台半ばとなった。この結果、残る割合は3割弱ほどに過ぎず、繁忙を調整する方法として配置転換が主たる対策となっていることがわかる。
- ・配置転換以外の対策に関して、最多は「繁忙圏域への出張日数を増やした」で、製造業で1割強、非製造業で1割、以下、「繁忙圏域で、派遣社員や請負業務を増やした」、「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」割合が業種を問わず1割弱となっており、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」割合も1割弱を占めている。

《具体的な繁忙圏域と圏域別の従業員規模の構成》(図8)

- ・繁忙圏域がどの圏域かを尋ねた結果(51社が対象)、「大阪圏」とする回答が5割台半ば、「東京圏」が3割強、「その他の圏域」が3割弱であり、「大阪圏」の方が多いものの、「東京圏」や「その他の圏域」に拠点を持っていない企業が51社のうち22社、4割強を占めることから、複数圏域に拠点を有する企業に限れば、「東京圏」や「その他の圏域」の割合の方が2倍以上となり、表1、図4に示した従業員の東京圏シフトの結果とも整合することが確認できる〔上図〕。
- ・繁忙圏域別に従業員規模別の構成割合をみると、「大阪圏」とする回答は、「東京圏」と比べて従業員規模が“5人以下”の企業の割合が3割強を占め最多となっているのに対して、「東京圏」では“6～21人”が3割台半ばで最多となっており、「東京圏」が繁忙圏である企業の方が規模がやや大きいことが指摘できる〔下図〕。
- ・また、こうした結果や表1、図4の結果も合わせて考察すると、小規模企業では大阪にしか拠点を構えておらず、かつ下請け業務の比率が高く、業務の発注元が大阪圏内の企業のみである傾向が強いのに対して、中規模以上の企業では営業活動を広域で展開しており、東京圏などでの受注が増えている状況を示唆していると言えよう。

図7 配置転換以外に、従来以上に注力した対策(複数回答)

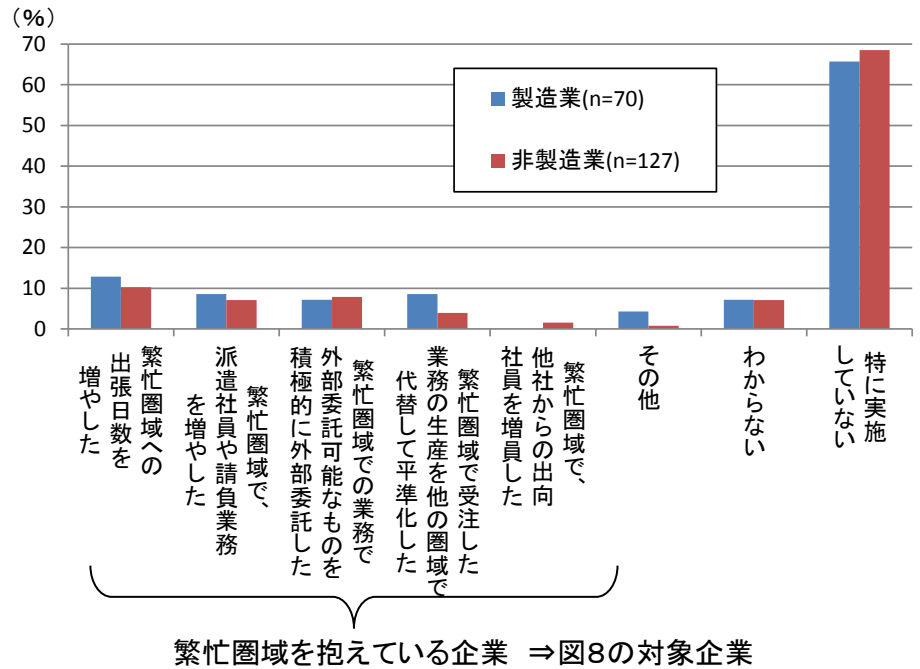
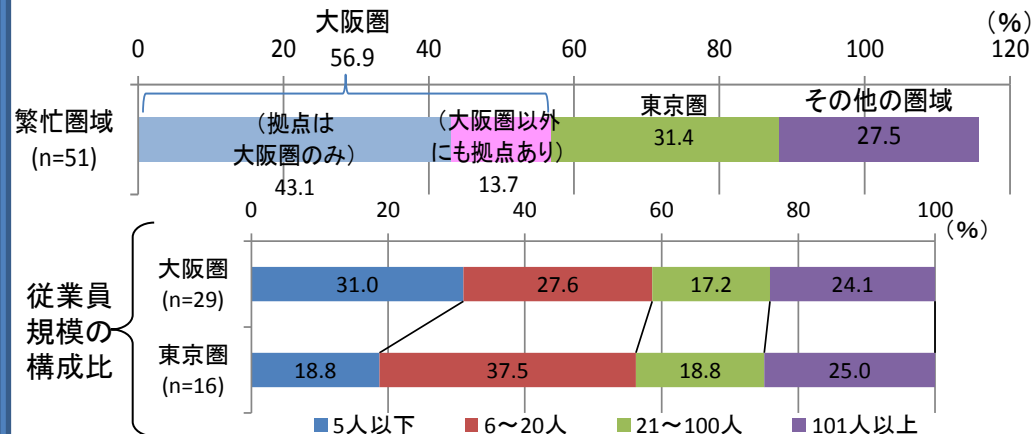


図8 具体的な繁忙圏域(複数回答、上図)と繁忙圏域別の従業員規模の構成
※図7で「その他」「わからない」「特に実施していない」と回答した人以外



《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)

- ・製造業では「わからない」が2割台半ばで最多。次いで、「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2割強。
- ・製造業の第3位は、「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」の2割強、以下、「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「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」とが1割台半ばとなった。「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」は1割を占めている。
- ・総じて「異動をいとわない」とする割合よりも、「異動は最小限にしたい」とする割合が上回っており、配置転換に対して消極的な姿勢の方がやや優勢であると言えよう。
- ・他方、非製造業の最多は、「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4割強を占めており、製造業でのその割合を2割近く上回った。これより、製造業よりも非製造業で異動の可能性が低いことを示している。次いで、「わからない」が2割台半ばを占めている。
- ・非製造業の第3位は、「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」の2割弱、次いで「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割台半ばを占める。
- ・図7の結果をも加味して業種による違いを総合すると、製造業の方が、配置転換の可能性が大きいいため、その対策の必要性に迫られており、各種の対策を実施することで異動を回避する対策を講じつつも、苦労している実情をうかがい知ることができる。

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)

