

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.51 '16年10月期-

(ご協力いただいたモニター数:218社、調査時期:2016年11月10日~17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
11/24 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9855

《10月の景況判断に関する要点》(図1)

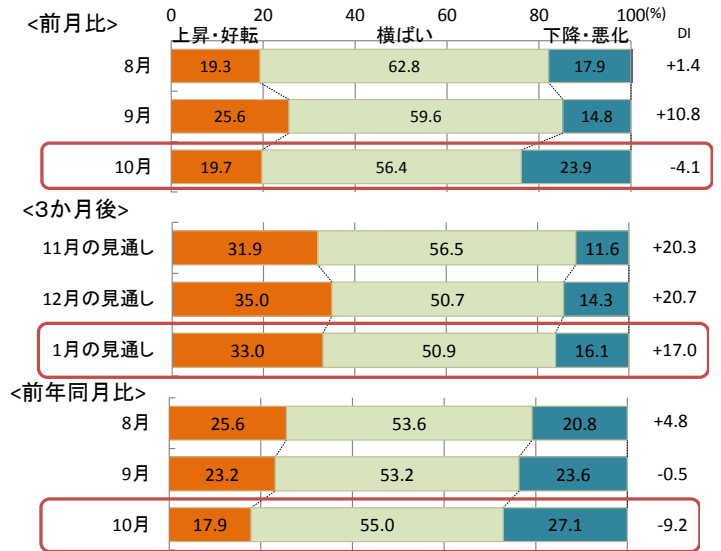
「特に製造業が弱含んで、持ち直しが一服」

- 10月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」とする回答の割合は減少し19.7%、他方、「下降・悪化」は増加し23.9%、この結果、DIは前月から14.9ポイント下降し-4.1となり、3ヵ月ぶりのマイナス。業種別DIは、製造業が大幅に下降し-8.8、非製造業も下降し-1.4となり、今月は業種を問わず下降した(図なし)。
- [上昇・好転]した主な理由は、「内需が増大したから」が4割台半ばで最多、次いで「時期的、季節的な要因」が4割弱。[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2割台半ば(図なし)。
- 3ヵ月後(2017年1月)の見通しは、今月(10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(-4.1)を21.1ポイント上回る+17.0。
- 10月の前年同月比は、「上昇・好転」が前月より減少して17.9%、「下降・悪化」は増加し27.1%で、DIは9月よりも8.7ポイント下降し、-9.2となり、2ヵ月連続でDIは下降。

《人材の過不足の状況》(図2)

- 16年の結果では、正社員、非正社員、製造業、非製造業ともに、**不足度**(不足+やや不足)が**過剰度**(過剰+やや過剰)を相当に上回っており、人手不足が全般に拡がっている。業種別では製造業の方が**不足度**は高いが、他方、**過剰度**もやや高く、二極化の進展がうかがえ、全体での**適正度**は4割弱と**不足度**を下回っている。
- 15年調査結果との厳密な比較はできないものの、総じて、人手不足の深刻化が、業種や雇用形態を問わず、この一年で進展した。

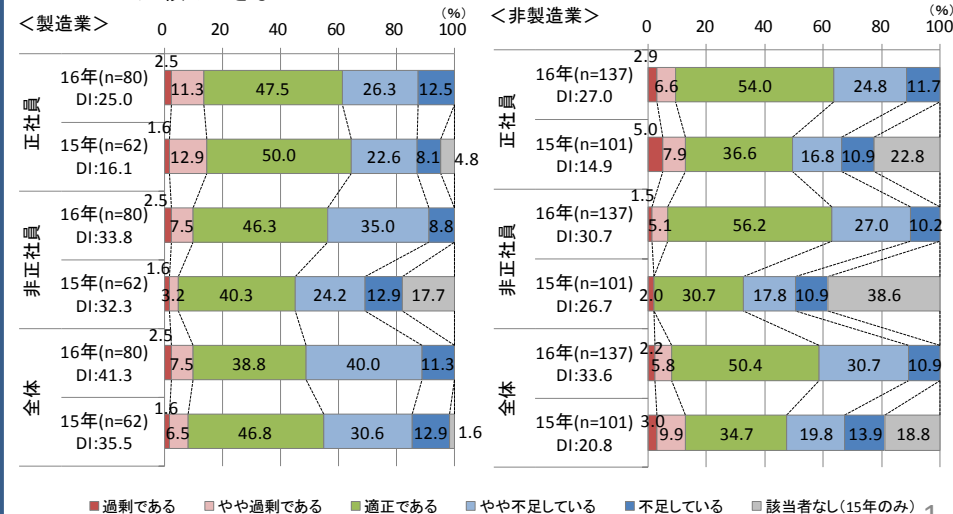
図1 景況判断



*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 人材の過不足の状況

*DIは、「やや不足している」と「不足している」の割合の合計から、「過剰である」と「やや過剰である」の割合の合計を引いた数字。15年の調査は10月に実施。16年4月にモニター数が増えたため、単純な時系列比較はできない



《人材の募集状況》(図3)

- 人材の不足度の高まりを背景に、業種を問わず、何らかのチャンネルで「人材を募集している」割合が、15年よりも16年で高くなっており、逆に「募集していない」割合は減少している。
- 業種別では、人材不足度が深刻な製造業の方がより積極姿勢で、各種のチャンネルを活用している。

《高齢正社員の就業に関する制度の導入》(図4)

- 中堅・若手の人材確保が難しい状況下、高齢正社員の活用が重要度を増している。そのための具体策の導入状況を見ると、定年後の継続雇用制度が最も浸透している(「わからない」の割合を考慮すると、65歳未満、65歳以上を合せて、5割程度)。次いで、定年の65歳以上への引上げも1割以上の企業に浸透している。定年制の廃止やその他の制度の導入割合はそれぞれ数%に過ぎず、いずれも実施できていない割合が2割に達しており、『改正高年齢者雇用安定法』の遵守が徹底されていない。
- 業種別に見ると、人材不足度がより深刻な製造業の方が諸制度の導入に全般的に積極的である。具体的には、継続雇用制度にしても非製造業では65歳未満の方が多く、製造業では65歳以上の方が多く、さらに、定年を65歳以上に引上げた割合も2割と、2倍であることが指摘できる。
- 従業員規模別では、51人以上の規模と5人以下の規模での格差が著しい。51人以上では継続雇用制度と定年の引上げを合すると93%に達するのに対して、5人以下ではいずれも実施できていないとわからないの割合を合計すると約7割にも達しており、今後、『改正高年齢者雇用安定法』の遵守が求められる。なお、6~50人の規模に関しては、概ね全体平均に近いものの、定年の引上げに関しては2割以上に達しており、最も積極的である。

図3 人材の募集状況 [業種別・複数回答]

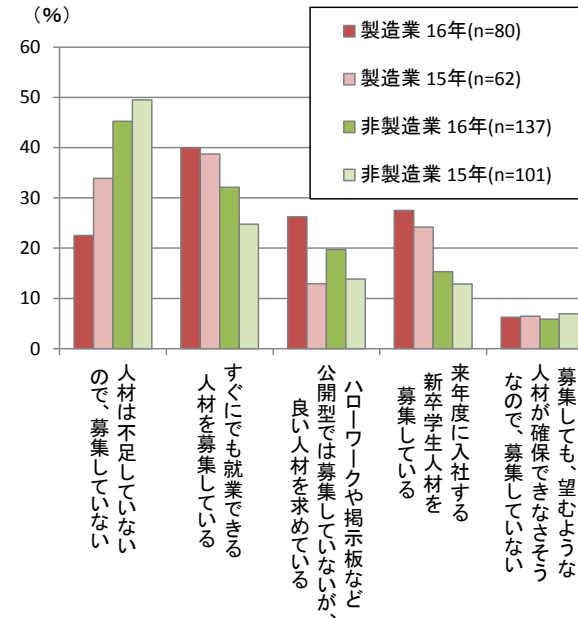
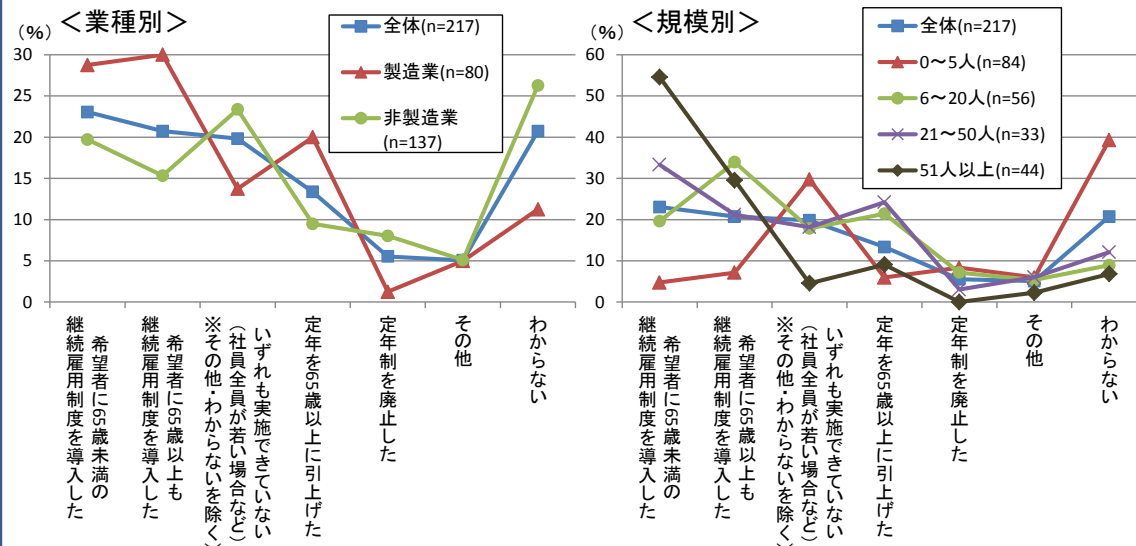


図4 高齢正社員の就業に関する制度の導入状況 [業種別・規模別・複数回答]



《介護・看護のために導入している制度》(図5)

- 特に導入している制度はないが40%半ばで最大であり、次いで、当人の事情を勘案して対応が20%半ばとなっている。両者を合わせると制度化されていない企業が約7割にも達する。制度化されている方策では、介護休業制度の導入が20%強、勤務時間の流動的選択制が10%半ば、に過ぎず、それ以外の制度化は数%以下に過ぎない。
- 業種別では、製造業の方がやや積極的ではあるものの、介護休業制度に集中する傾向がある。
- 従業員規模別では、5人以下の規模での制度化が全般に遅れている。51人以上の規模では介護休業制度の導入率が40%半ばと突出しているが、それ以外は6~50人規模と大きな差異はない。

《出産・育児のために導入している制度》(図6)

- 特に導入している制度はないが30%半ばで最大であるが、総じて「介護・看護のための制度」よりも導入が進んでいる。次いで、育児休業制度の導入が30%強で、制度としての導入率では突出して高い。以下、当人の事情を勘案して対応が20%強、勤務時間の流動的選択制が10%半ばであり、それ以外の制度化は10%に満たない。
- 業種別では、製造業の方が導入にやや積極的であり、育児休業制度に関しては非製造業の1.5倍以上の導入率を誇るも、それ以外はほぼ同水準。
- 従業員規模別では、総じて規模が大きくなるにつれて制度化が進展している。特に、5人以下の規模では特に導入している制度はないが60%弱に達するなど、全般に対応が未整備である。逆に、51人以上の規模では介護休業制度の導入率が70%にも達している。6~50人の規模では当人の事情を勘案して対応の導入率が30%以上と高いことが特徴的である。

図5 介護・看護のために導入している制度
[業種別・規模別・複数回答]

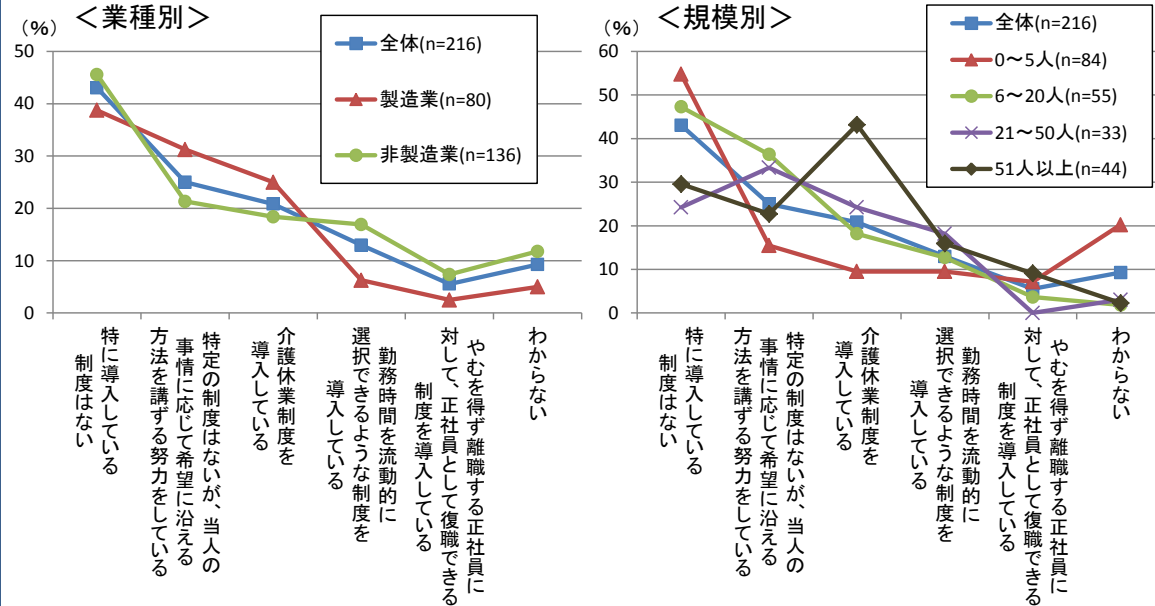
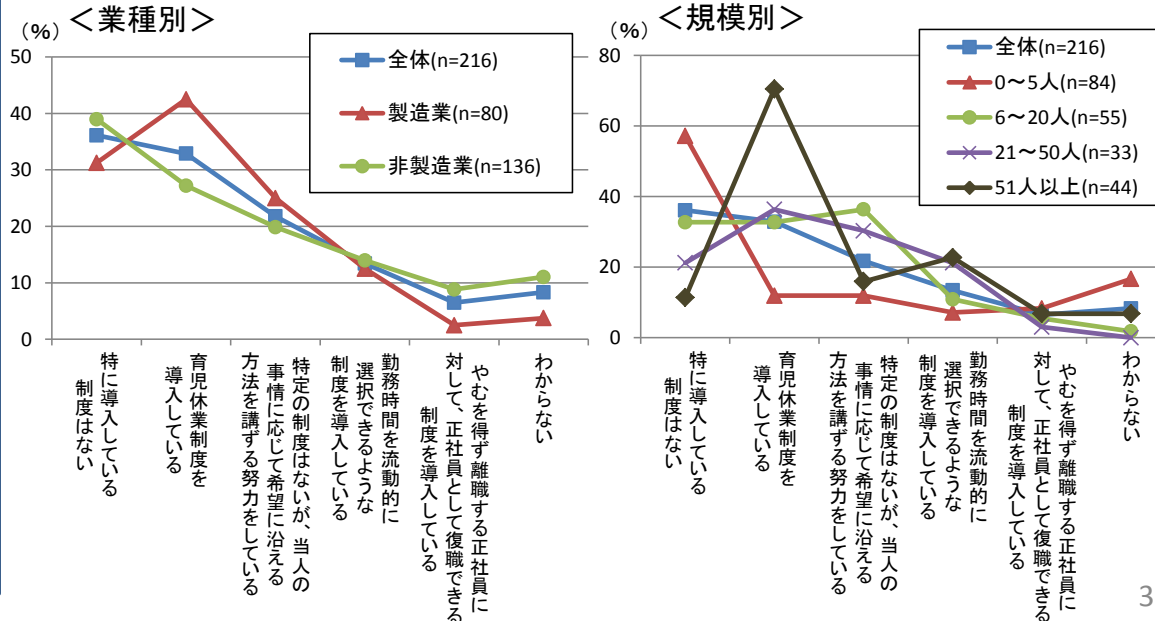


図6 出産・育児のために導入している制度
[業種別・規模別・複数回答]



《高年齢化、介護・看護、出産・育児以外の「働き方改革」につながる制度・対策について》(図7)

- 政府が検討を進めている「働き方改革実現会議」では、高齢化以外にも様々な観点で議論が交わされていることから、図4～図6に示した以外の制度・対策に関する浸透度・熟度を尋ねた。
- 最も**できている**(ほぼ+ある程度)【以下、**達成率**】のは36協定以上の残業防止であり、60%に達するが、20%は**できていない**(ほぼ+ある程度)【以下、**未達率**】と答えており、人手不足が慢性化・深刻化する現実を反映していると考えられる。次いで、男女同等の昇進制度と成果報酬制度の達成率が50%で、他よりも一段と高く、これら3つのみが**達成率**が**未達率**を上回っている。
- 「働き方改革実現会議」が注目する非正規社員との同一労働同一賃金は**ほぼできている**が13%と比較的高いことから、勤務地限定正社員制度と同様、真剣に取り組んでいる企業が少なくないことが言え、身近な制度化企業にヒアリングするなどで、浸透度を高めることが期待される。
- これら5制度以外は**ほぼできている**が8%にも達せず、今後、積極的に制度化することが求められる。そのためには、まずはモデルとなるような導入事例を多様な業種・業態、従業員規模にわたって紹介する取組みや、政府・行政においては助成制度の新設・拡充などが必要と言えよう。
- 最も**未達率**が高いのは、テレワークの導入やダイバーシティ・マネジメントの推進であり、**達成率**は1割強に過ぎない。後者に関しては、人材確保が困難化する状況にあって、外国人を含めて多様な人材に働いてもらうためには、大半の企業がその重要度を認識することが求められよう。

図7 高年齢化、介護・看護、出産・育児以外の「働き方改革」につながる制度・対策について

