

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.53 '16年12月期-

(ご協力いただいたモニター数: 203社、調査時期: 2017年1月6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
1/18 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9855

《 12月の景況判断に関する要点 》 (図1)

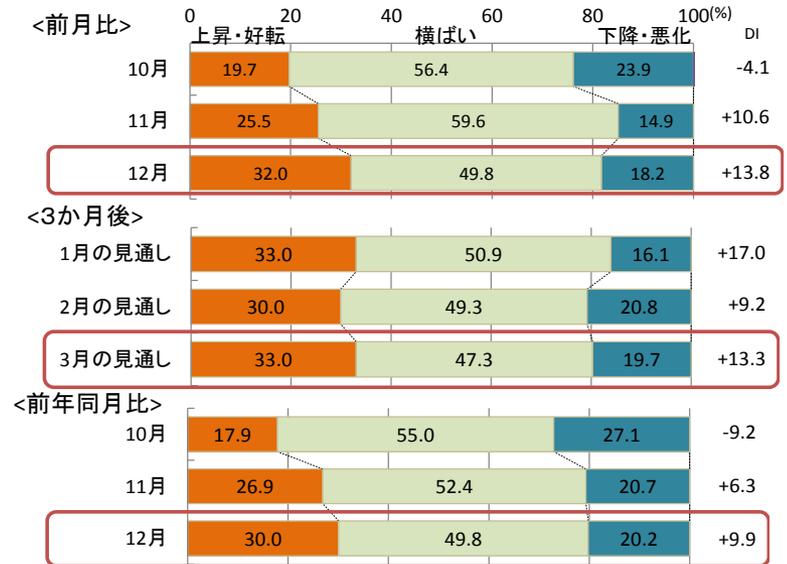
「前月に続いて回復の足取り」

- ・**12月の景況(前月比)**をみると、「上昇・好転」とする回答の割合は増加し32.0%、「下降・悪化」も小幅に増加し13.8%、この結果、DIは前月から3.2ポイント上昇し13.8となり、2ヵ月連続の回復。業種別DIは、製造業が約3ポイント減少するも17.6と高く、非製造業は6ポイントの上昇で11.6となり、業種による差異は縮小した(図なし)。
- ・[上昇・好転]した主な理由は、年末期でもあり「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」が5割台半ばで最多、次いで「時期的、季節的な要因で」が3割台半ば(図なし)。
- ・**3ヵ月後(2017年3月)の見通し**は、今月(12月)の前月比と比べて「上昇・好転」の割合、「下降・悪化」の割合がともに微増となり、二極化の様相が持続。DIは今月(13.8)とほぼ同水準の13.3と堅調。
- ・**12月の前年同月比**は、「上昇・好転」が前月より増加して30.0%、「下降・悪化」は僅かに減少し20.2%で、DIは11月よりも3.6ポイント上昇し9.9となり、2ヵ月連続でプラスを維持しつつ順調に推移。

《 現状の経営上の「重要な問題」 》 (図2)

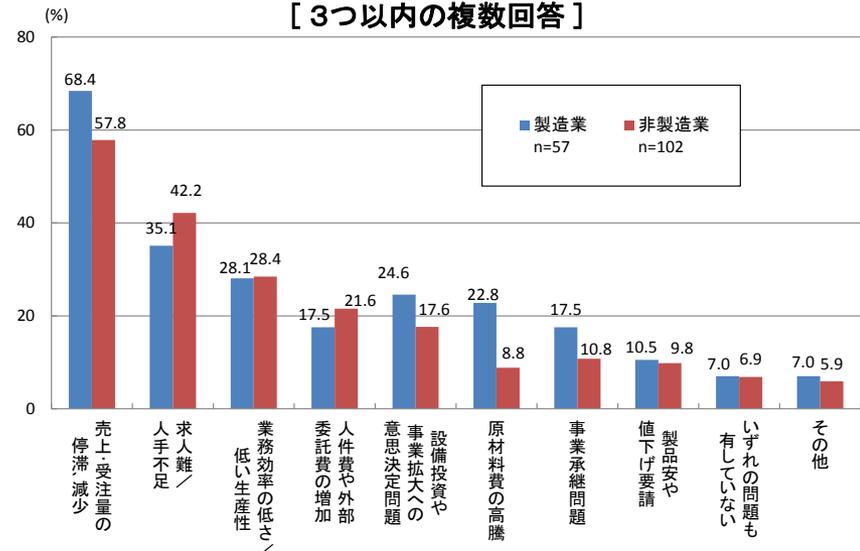
- ・2015年12月調査でも同じ質問をしているが、第1位は同じく「売上・受注量の停滞/減少」で、製造業で7割弱、非製造業で6割弱となった。第2位は1つ順位を上げた「求人難/人手不足」で、製造業で3割台半ば、非製造業で4割強となり、それぞれ10、7ポイントのアップ。
- ・第3位は、指摘割合が減少し、順位も下げた「業務効率の低さ/低い生産性」で、製造業、非製造業ともに3割弱。以下、「人件費や外部委託費の増加」、「設備投資や事業拡大への意思決定問題」、「原材料費の高騰」、「事業承継問題」と続く。

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 現状の経営上の「重要な問題」
[3つ以内の複数回答]



* 「3つ以内」と明記していたが、「4つ以上」選択した回答 (n=43) はこの設問では集計から除外している

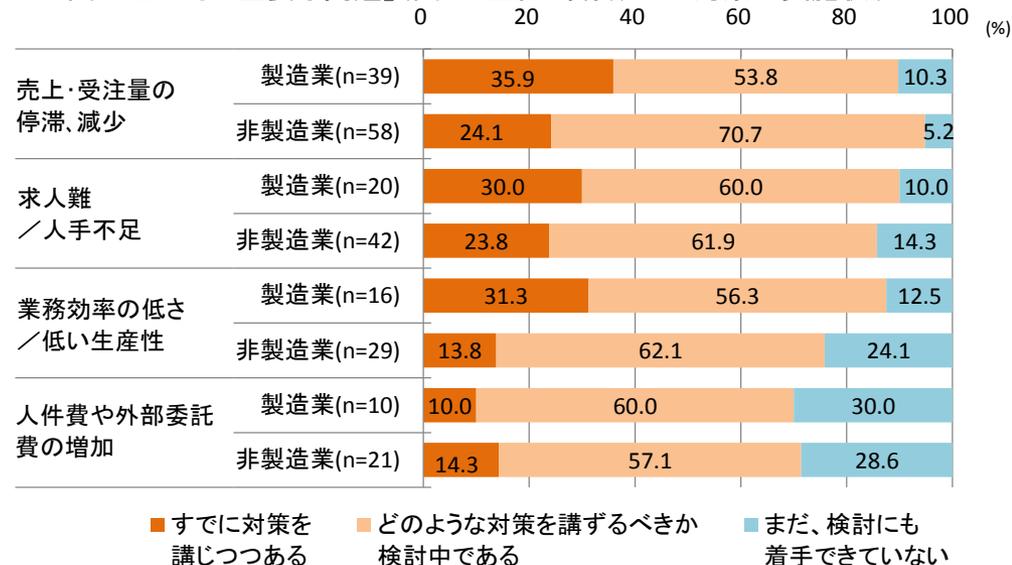
《 主たる「重要な問題」(図2の上位4項目)への対策の実施状況 》(図3)

- 図2で「重要な問題」となった上位4項目について、対策の実施状況をたずねた結果、問題や業種を問わず、“どのような対策を講ずるべきか検討中である”が5~7割を占め、最多となっている。前年調査結果と比較して、総じて有効な対策がどれに対しても打てていない状況に陥っている。
- 図2で第1位の「売上・受注量の停滞、減少」では、“すでに対策を講じつつある”が製造業で3割台半ば、非製造業で2割台半ばであり、他の問題よりも対策が講じられている。“まだ、検討にも着手できていない”は約1割に過ぎない。図2で第2位の「求人難/人手不足」でも比較的対策が講じられているが、非製造業では、前年より30ポイント近くも対策実施割合が低下している。
- 「業務効率の低さ/低い生産性」については、“すでに対策を講じつつある”が製造業で3割強と多いのに対して、非製造業では1割台半ばに過ぎず、前年より20ポイント近くも対策実施割合が低下している。また、「人件費や外部委託費の増加」では、逆に、“まだ、検討にも着手できていない”が3割前後と多くなっている。

《 2017年に注力する見込みの経営力強化分野 》(図4)

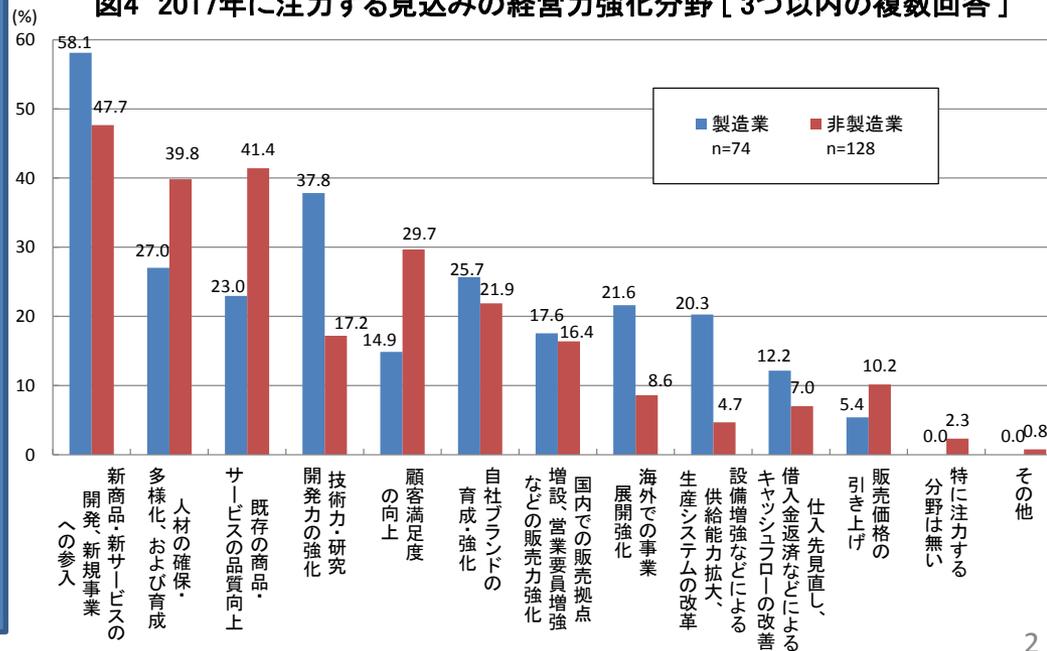
- 15年12月調査では同様な質問を実施しており、第1位は同じく「新商品・新サービスの開発、新規事業への参入」である。製造業では指摘割合が10ポイント超も増加、非製造業ではほぼ同水準の5割弱。第2位も同じく「人材の確保・多様化、および育成」であるが、製造業では17ポイント、非製造業でも10ポイント減少しており、経営力強化方法が難しいことを示唆している。第3位は非製造業では4割強と非常に多い「既存の商品・サービスの品質向上」。
- 4番目以下の項目は業種によって異なり、製造業では「技術力・研究開発力の強化」、「自社ブランドの育成・強化」、「海外での事業展開強化」、「供給力拡大、生産システムの改革」の4分野が2割超で続く。非製造業では、「顧客満足度の向上」、「自社ブランドの育成・強化」が2割強。

図3 主たる「重要な問題」(図2の上位4項目)への対策の実施状況



* 図2において、「3つ以内」と明記していたが、「4つ以上」選択した回答(n=43)はこの設問では集計から除外している。また、図2において、各問題を「重要な問題」と指摘した企業のみ、本質問に回答している。

図4 2017年に注力する見込みの経営力強化分野 [3つ以内の複数回答]



《 組織の特徴や価値創造に向けての自己評価 》 (図5)

- “当てはまる”、“やや当てはまる”の合計の割合(以下、該当割合)が多い順に並べた結果、最も該当割合が高いのは「自発的に行動する社員を、会社は高く評価している」であり、“当てはまる”が唯一4割強を占める。よって最も普遍的な人材評価の要点であると言える。
- 第2位は「会社は、努力した人にきちんと報いている」であり、該当割合は7割弱に達する。
- 第3位～第7位は該当割合が6～5割の5項目であり、上位から「顧客重視の姿勢が徹底している」、「問題が発生したときは、皆で協力して対応する」、「個性的な人材が多く、また能力さえあれば誰でも活躍できる」、「会社は、社員が仕事をしやすい環境づくりをしている」、「社員の育成に熱心である」である。第2位以上を含めて、総じて経営サイドの姿勢や目標を示す項目が上位に位置する。
- 第8位～第12位は、逆に“当てはまらない”、“やや当てはまらない”の合計割合の方が該当割合よりも多くなっており、最も非該当割合が多いのは「社員は、広い視野で考えて行動している」で唯一6割を超えている。こうした人材がいかに少数派で貴重であるかを如実に示す結果である。続く「社員は、会社や上司にどんどん提案をする」と「仕事は効率的になされている」も非該当割合は6割に迫る水準である。これらより、従業員の非効率な遂行体制が保守的風潮のもとで、経営者が期待するほどには改善されていない現実を浮き彫りにしている。
- 非該当割合が5割台半ばの「人材が活かされており、集団としてよくまとまっている」も望ましい状況であることは承知していても、実際には容易ではないことを示唆していると言えよう。
- 残りの「ビジョンや戦略、会社方針が社員に浸透している」は非該当が該当より少し多い程度であるが、ビジョン等が明確になっていないことが、そもそもの理由である可能性も少なくないと考えられる。

図5 組織の特徴や価値創造に向けての自己評価

