

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.61 '17年8月期-

(ご協力いただいたモニター数: 203社、調査時期: 2017年9月8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
9/22 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9855

《 8月の景況判断に関する要点 》 (図1)

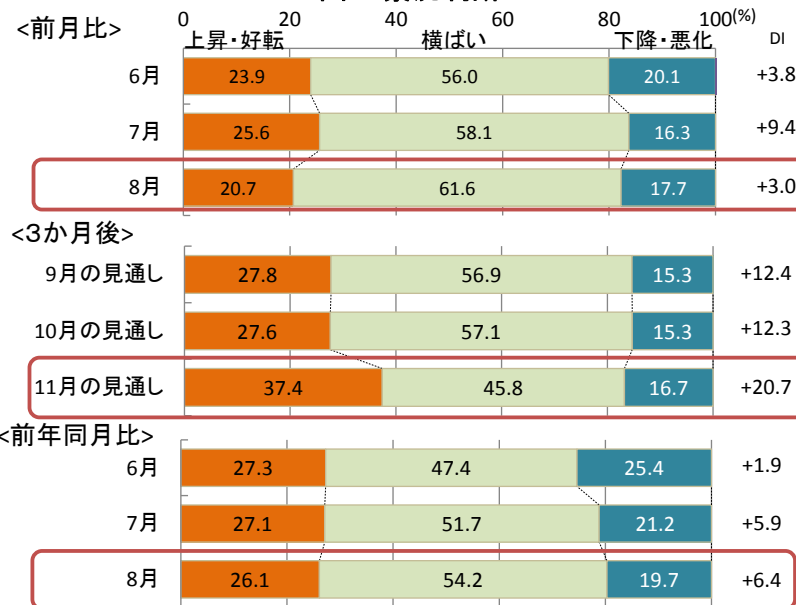
「緩やかに拡大しつつある」

- ・ **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減少し20.7%、「下降・悪化」は小幅に増加し17.7%、この結果、DIは6.4ポイント下降し+3.0。業種別DIは、製造業が18.4ポイント下降し0.0、非製造業は0.6ポイント上昇し4.6(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割強で最多、次いで「時期的、季節的な要因」が3割強。
[下降・悪化]した理由は、「時期的、季節的な要因」が4割台半ばで最多、次いで「他社との競合の状況」が4割強(図なし)。
- ・ **3ヵ月後(11月)の見通し**は、「上昇・好転」の割合が「下降・悪化」を大きく上回り、DIは**今月(8月)前月比よりも17.7ポイント高い+20.7**。10月のDI見通しよりも一段と高く、見通しは明るい。
- ・ **8月の前年同月比**は、「下降・悪化」は連続で減少、「上昇・好転」も減少するも小幅に留まり、DIは**前月よりも0.5ポイント上昇し+6.4**、2ヵ月連続の上昇で、10ヵ月連続してプラス水準を維持。

《 従業員総数の変化(対前年、増減人数ランク別) 》 (図2)

- ・ 2017年は、「増減なし企業」が4割台半ばが最多、「増員企業」が3割台半ば、「減員企業」が2割弱で、「増員」が「減員」を20ポイント近く上回った。増減人数ランク別では、「1~5人」が3割で最多、次いで、「-5~-1人」が1割強となった。
- ・ 一年前の16年の調査結果と比較すると、「増減なし企業」と「増員企業」が増加し、「減員企業」が減少した。増員DI(「増員企業」% - 「減員企業」%)は、16年:3.3に対して、17年:18.9と大幅に上昇し、積極的に人材確保を推進していることがわかる。

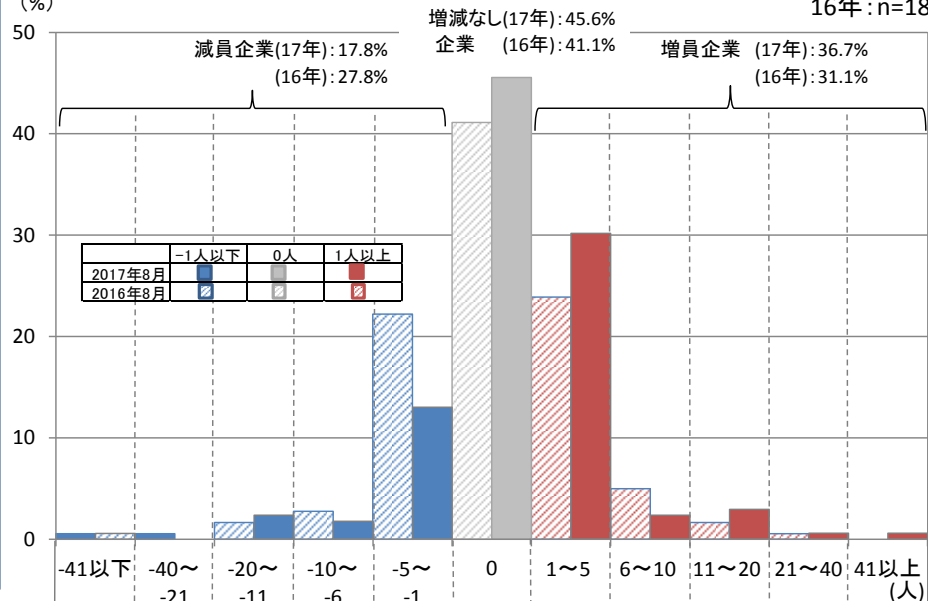
図1 景況判断



* 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 従業員総数の変化(対前年、増減人数ランク別)

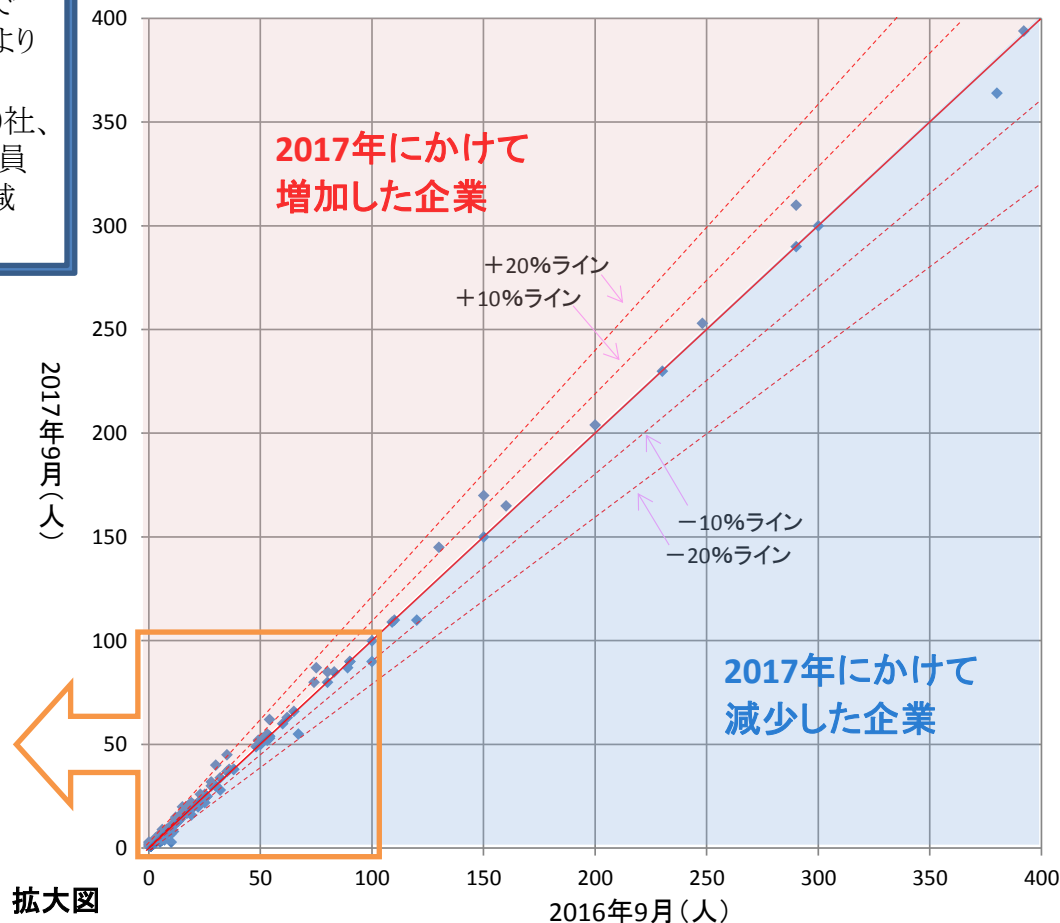
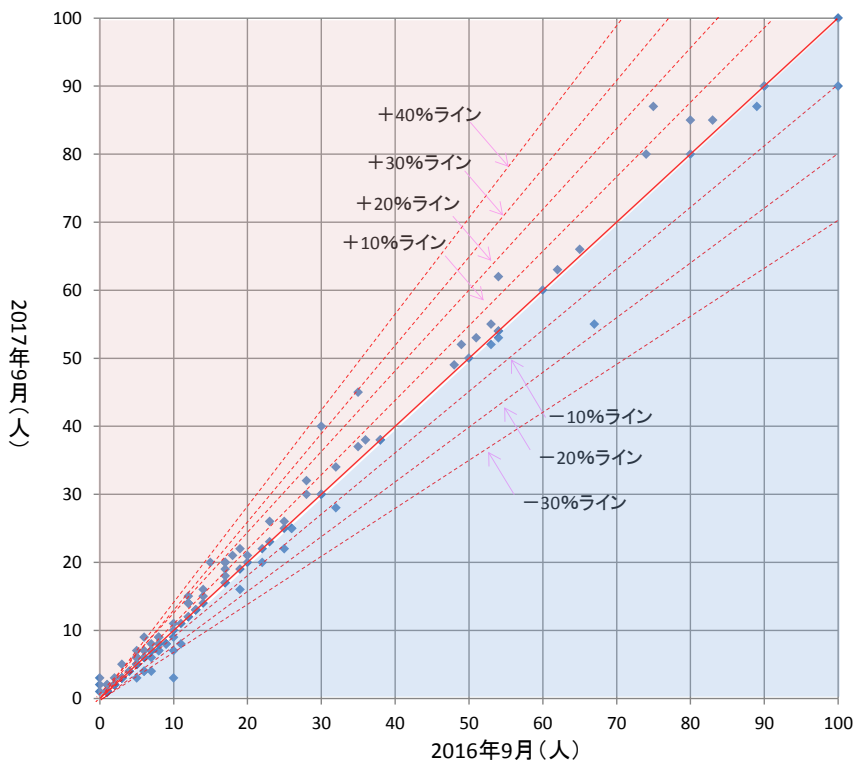
* 2016年の値は、16年8月(9月実施)の調査結果で、15年4月1日から16年9月1日にかけての変化をたずねた結果である。また、従業員がいない企業を除く集計
17年:n=169
16年:n=180



《従業員総数の1年の増減の分布状況》(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2016年9月の人数を横軸、17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(147社)では、増員企業が52社、減員企業が25社で、増員DIは18.4となった。実人員の増減数を求めると、全体では46名の純増となった。16年で30人以上の企業に着目すると、増員企業の方が減員企業よりも格段に多く、かつ10%以上の増加率を誇る割合が多い。
- ・16年で101人以上の規模の企業(22社)では、増員企業が10社、減員企業は5社と、企業数は増員企業が上回ったが、実人員では、大幅減を実施した企業(グラフ範囲外)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(2016年9月 VS 17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。2017年の最多は大阪圏、東京圏とも“変化ナシ”で、70件(43.8%)、次いで、大阪圏“増加”&東京圏“変化ナシ”が40社(25.0%)となった。
- 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”のセルは16年調査(サンプル数は14社多い)と同様の4社、東京圏“減少”&大阪圏“増加”が16年の1社から、17年は5社に増加。
- 黄色セルほどではないが、表中で青色の野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⇒46社となった。このうち、東京圏に拠点を持っている企業に限定すると、実質は8⇒11社である。他方、左上方の橙色の野線で囲った3セルの東京圏の従業員ウェイトが相対的に高まるパターンでは44⇒33社で、同様に東京圏に拠点を持っている企業でみると実質18⇒13社となった。16年調査では大阪圏よりも東京圏のウェイトを高めた企業の数(8:18)が上回ったが、今回調査では、実質では依然として東京圏のウェイトを高める企業が上回る(11:13)も、東京圏シフトが沈静化しつつあることが言える。

《地域別の配置の増減率》(図4)

- 表1の17年調査で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、16年調査では49社であったが、17年には51社に増加した。他方、左上半分のピンク領域は東京圏シフトを意味し、16年の48社から17年には35社と明らかに少なくなった。
- 東京圏シフト企業のうち、東京圏変化:0%の線上の企業(殆どは東京圏に拠点が無い企業)を除いて考察すると、大阪圏の人数が同じで東京圏のみ純増パターン(大阪圏変化:0%の線上)が8社で、大阪圏を減少させて東京圏を増加するパターン(第2象限)は4社に過ぎない。16年調査では、東京圏純増パターンは5社に過ぎず、また、第2象限の企業でも大阪圏の減員率が大幅であったことと比べると、東京圏シフトの沈静化が見られる。

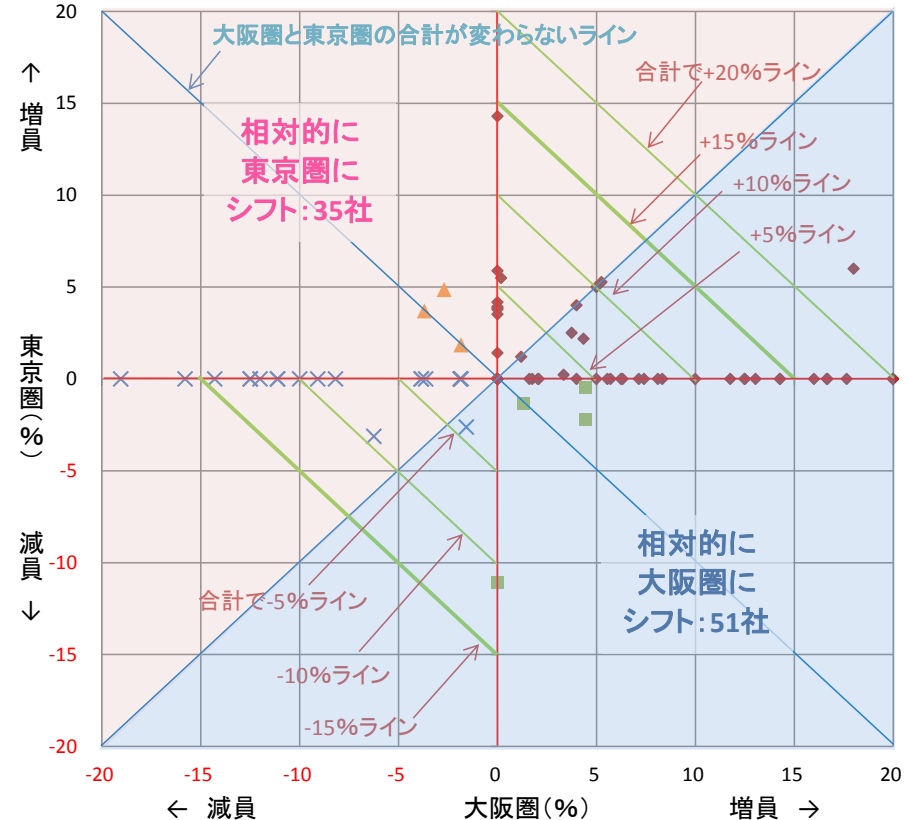
表1 地域別の配置の増減パターン別該当企業数

* 表中の数字は、2016年の件数⇒17年の件数を表す。16年の値は、16年8月(9月実施)の調査結果であるが、15年4月1日から16年9月1日における従業員配置の変化をたずねている。

		大阪圏		
		減少	変化ナシ	増加
東京圏	増加	4⇒4	5⇒8	6⇒9
	変化ナシ	35⇒21	76⇒70	42⇒40
	うち東京圏に 拠点アリ	9⇒1	16⇒14	6⇒5
	減少	4⇒2	1⇒1	1⇒5

(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。
16年:n=174
17年:n=160

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。

$$\text{大阪圏増減率} = \frac{O17 - O16}{O16 + T16} \times 100(\%)$$

<凡例>

O17: 大阪圏の2017年の従業者数

図では増減率が-20~+20%の企業を表示したが、この枠に収まらない企業が18社ある。3

《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3割台半ば、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・目的を見ると、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割強で、以下「退職者が出て、減員となったため」が製造業で2割台半ば、非製造業で1割、「業務の生産体制を効率化するため」が製造業で1割強、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)

- ・まず、「配置転換はない」とする回答は16年調査、17年調査ともに6割台半ばを占め、変化は見られない。
- ・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、17年では「スタッフ職」の2割弱で16年よりも僅かに増加、第2位は、17年は「専門職」の1割強であるが、16年では「リーダー職」が1割強であった。17年と16年を比較すると、17年は「リーダー職」や「管理職」の配置転換を抑制気味にしている傾向がうかがわれる。
- ・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1割台半ば、次いで、“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り、残る、“50歳以上”と“25歳未満”は各々数パーセントに過ぎない。また、年齢階層については、職層と違って、16年調査から殆ど変化がなかった。

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)

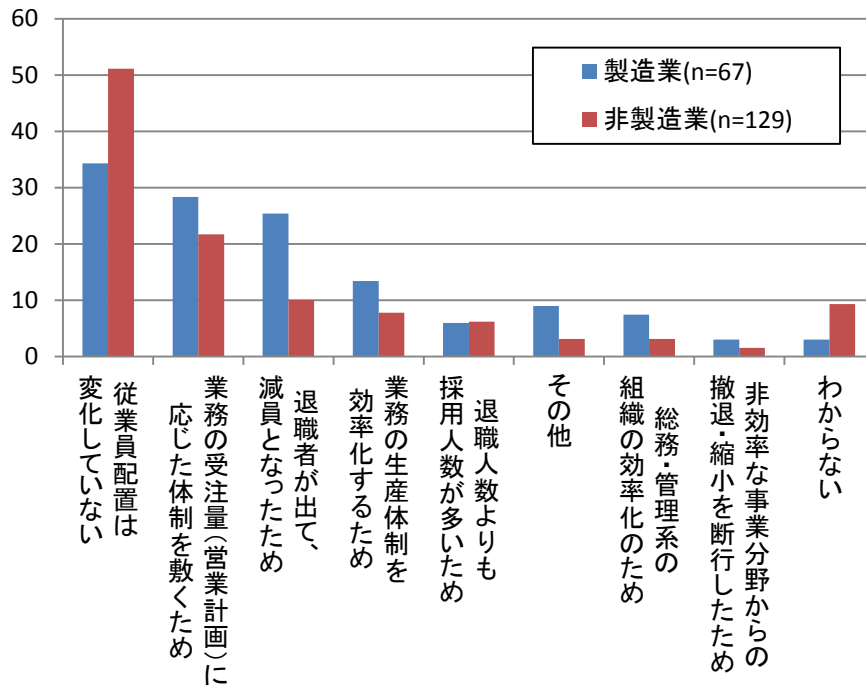
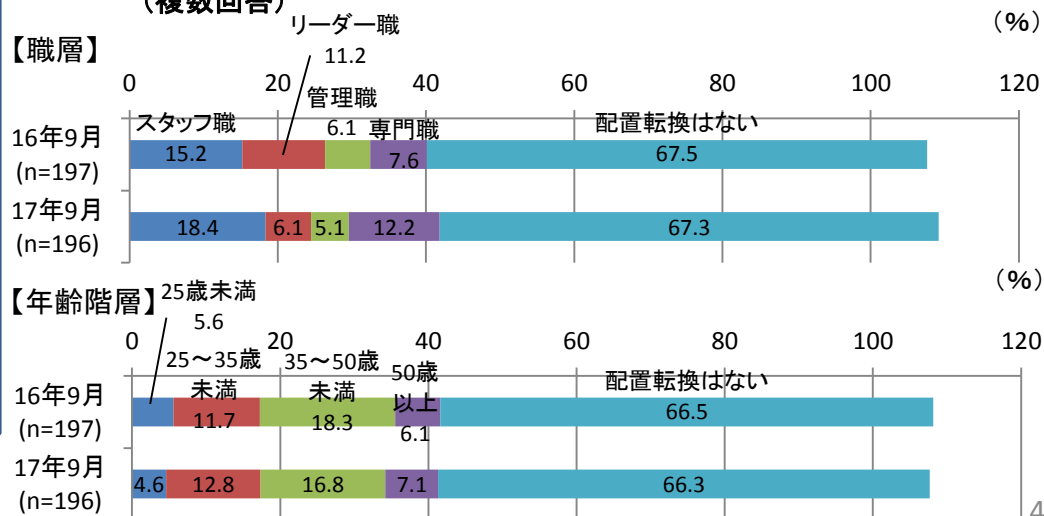


図6 圏域の移動を伴う配置転換を実施した従業員の職層と年齢階層 (複数回答)



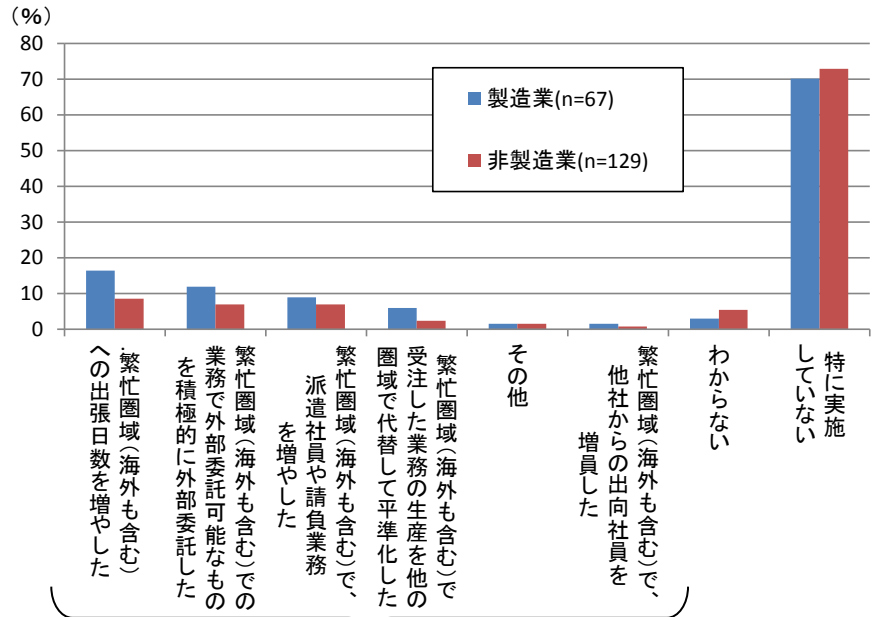
《配置転換以外に、従来以上に注力した対策》(図7)

- ・「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、非製造業で7割強となった。この結果、残る割合は3割弱ほどに過ぎず、繁閑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割台半ば、非製造業で1割弱、以下、「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」、「繁忙圏域で、派遣社員や請負業務を増やした」が業種を問わず1割前後となった。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」も数%見られた。

《具体的な繁忙圏域と圏域別の従業員規模の構成》(図8)

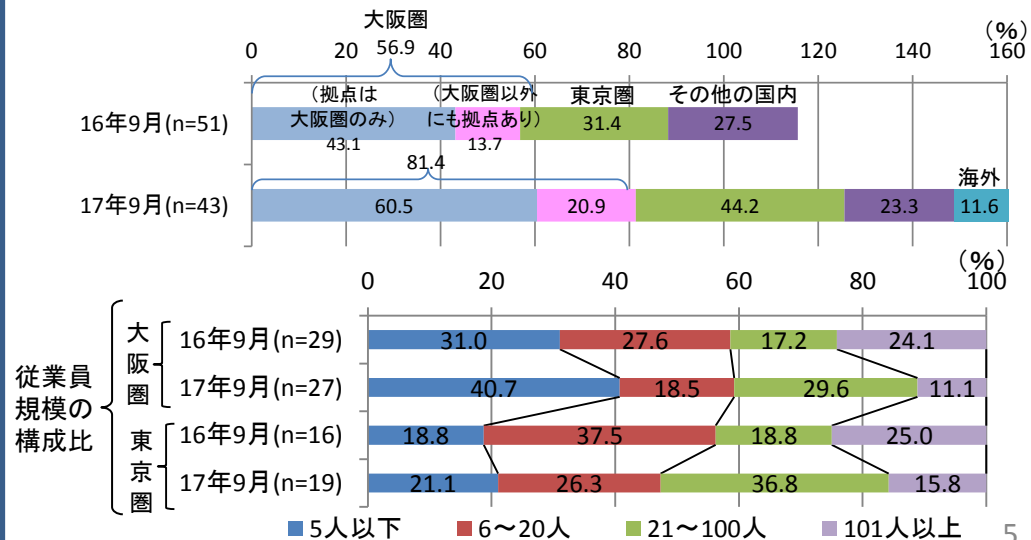
- ・繁忙圏域がどの圏域かを尋ねた結果、「大阪圏」とする回答は、前回の16年調査では5割台半ばに過ぎなかったが、17年調査では8割強にも増加した。「東京圏」も前回の3割強から4割台半ばに増加した。他方、「その他の国内」は2割台半ばでやや減少した。17年調査で初めてたずねた、「海外」は1割強であった。「東京圏」と「その他の国内」を繁忙圏域とする企業の割合の合計と、「大阪圏」を繁忙圏域とする企業の割合を比較すると、16年では「大阪圏」の方がやや少なかったのに対して、17年では「大阪圏」の方が14ポイントも多くなっており、大阪圏での景気回復が着実に進んでいることが指摘でき、こうした影響が表1、図4で示した従業員配置にも影響したことが示唆される。〔上図〕
- ・繁忙圏域別に従業者規模別の構成割合を17年調査結果で見ると、「大阪圏」とする回答は“5人以下”の企業の割合が4割強を占め最多となっているのに対して、「東京圏」では“21～100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。16年の構成比と比較すれば、「大阪圏」にしか拠点を構えない大半の零細企業にも、大阪圏での景気回復の恩恵が及んでいることがうかがえる。〔下図〕

図7 配置転換以外に、従来以上に注力した対策(複数回答)



繁忙圏域を抱えている企業 ⇒ 図8の対象企業

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)

- 業種を問わず、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」で、製造業で3割台半ば、非製造業で3割強となった。
- 製造業の第2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」の約2割、以下、「限られた人的資源を最大限に有効活用するため、異動はいとわれない」が2割弱となった。
- 「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」などを含め、「異動は最小限にしたい」とする割合の方が、「異動をいとわれない」とする割合よりも上回っており、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。
- 非製造業の第2位は「分からない」の2割台半ば、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、異動はいとわれない」の2割、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割強となった。
- 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、苦労している実情が17年調査でも指摘でき、16年調査と同様な傾向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)

