

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.78 '19年1月期-

(ご協力いただいたモニター数: 190社, 調査期間: 2019年2月1日~11日)

公益財団法人 大阪市都市型産業振興センター

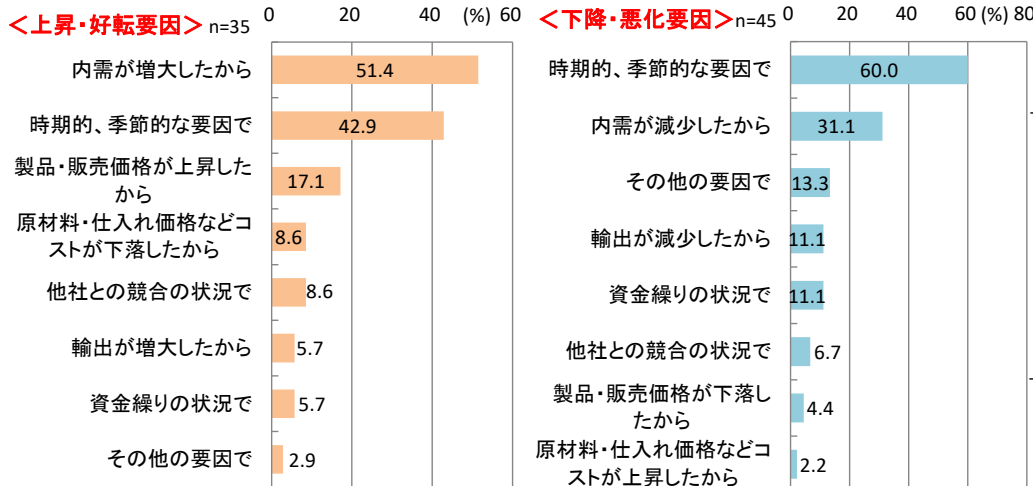
2/20 発表 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9815

《1月の景況判断に関する要点》(図A、図B、図C)

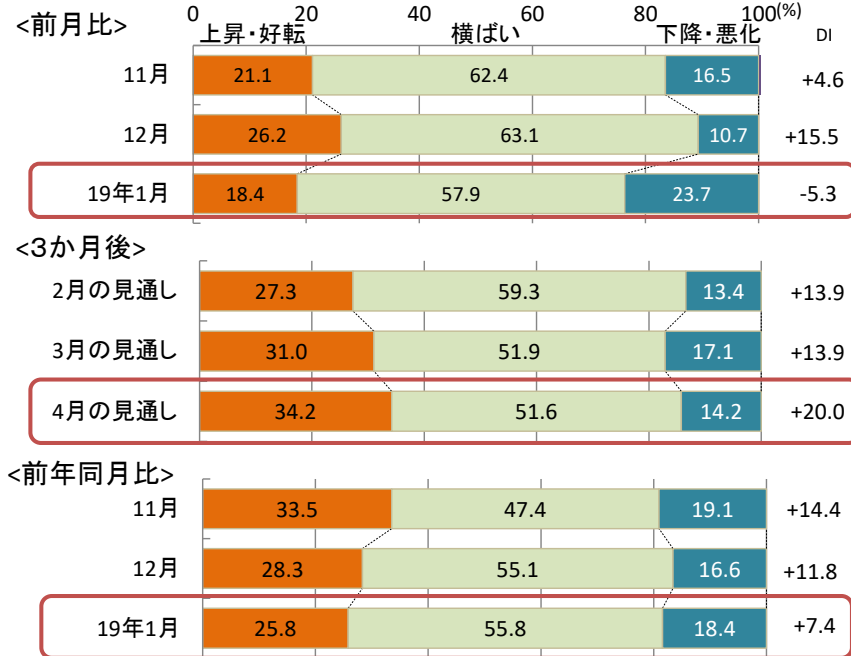
「景気は、年末需要期の反動で拡大ペースが一服」

- ・1月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」割合は減少し18.4%、「下降・悪化」は大幅増の23.7%、DIは20ポイント超もの反転下降で-5.3と低水準。
- ・業種別DIは、製造業が23.0ポイント下降し-10.0、非製造業も19.4ポイント下降し-2.5。ともに大幅に反転下降。両業種揃ってのマイナス圏は5ヵ月ぶり。
- ・<上昇・好転要因>は、「内需が増大したから」が大幅増となり5割超へ躍進。他方、「時期的、季節的な要因」は減少して4割強へ。
- ・<下降・悪化要因>は、年末需要期の反動から「時期的、季節的な要因」が一気に増加し、6割で突出。続く「内需が減少したから」は小幅減で3割強。
- ・3ヵ月後(19年4月)の見通しは、「上昇・好転」が34.2%、「下降・悪化」が14.2%で、DIは今月の前月比を25.3ポイントも上回る20.0と改善傾向が持続。
- ・1月の前年同月比は、「上昇・好転」が小幅減、「下降・悪化」が小幅増となり、DIは前月に続いて下降し7.4、二桁水準のプラスは4ヵ月連続とならず。業種別DIはともに小幅に減少するも、製造業は4.3、非製造業は9.2とプラス水準。

図C 前月比景況変化の理由

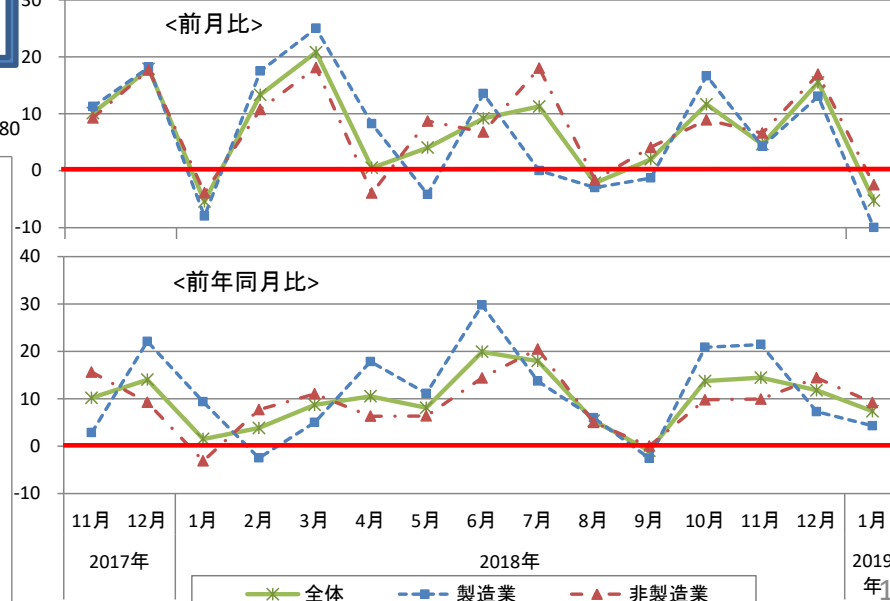


図A 景況判断



* 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B 景況DIの推移(業種別)



◇雇用状況について

《現在の従業者数の過不足状況》(図1)

[全体]

- 2019年は、全体では“過剰”(「過剰」と「やや過剰」の合計)の割合は5%にも達しないのに対して、“不足”(「やや不足」と「不足」の合計)は6割強であり、残る1/3が“過不足なし”となっている。18年との比較では、「不足」が8ポイント以上増加しており、また、15年10月調査(不足:43%)以降、この質問は5回目であるが、人手不足の深刻化が年々進展していることが指摘できる。
- 業種別では、両業種ともに“過剰”が減少し、“不足”が増加する傾向は共通であるが、製造業の方がその変化が著しいと言える。ただし、製造業の「不足」に着目すると、18年から減少しており、「やや不足」が大幅増となっていることが特徴的である。

[正社員]

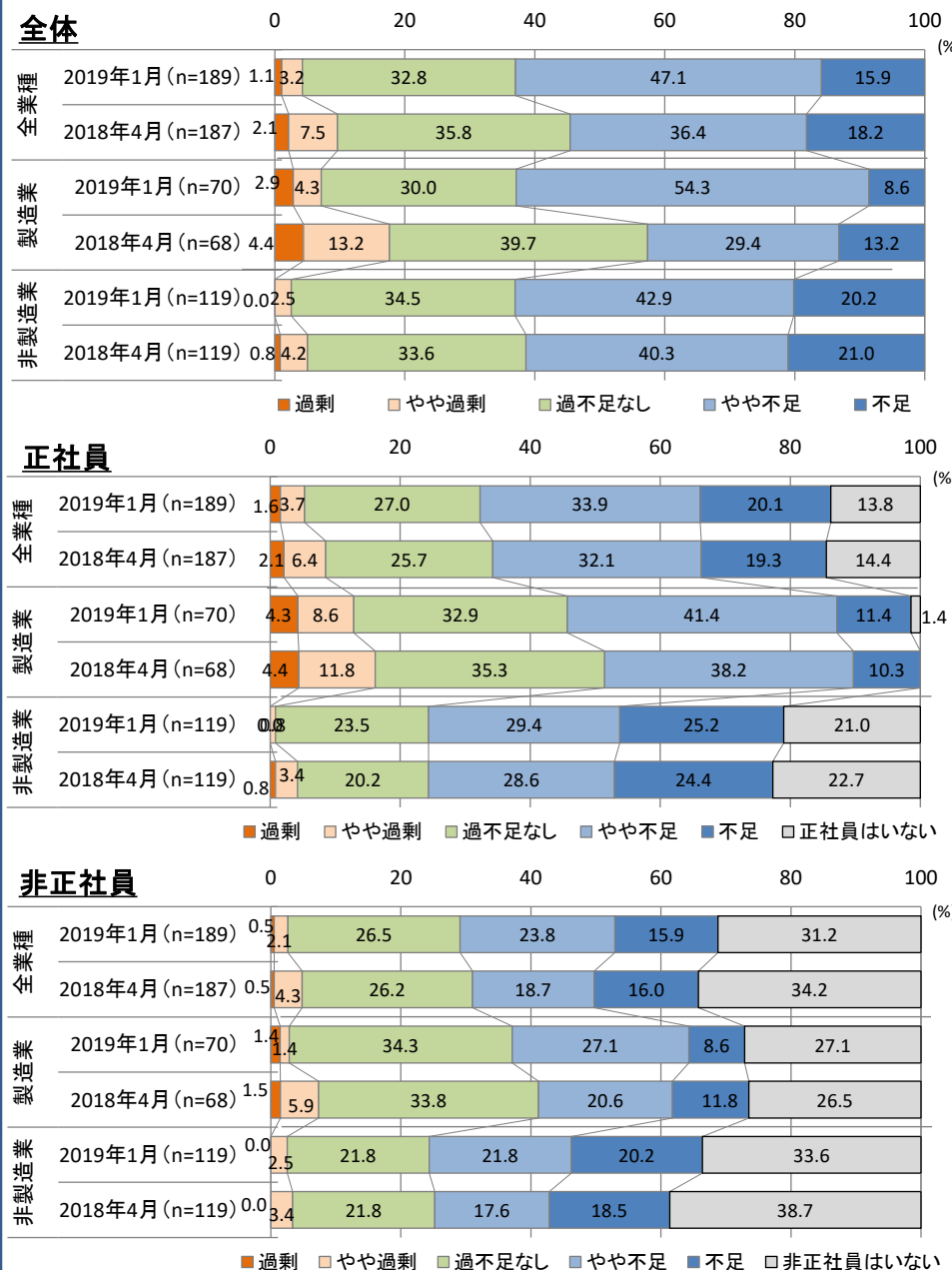
- 2019年は、全体では“過剰”が5.3%に対して、“不足”が54%を占め、「正社員はいない」割合を除外すれば、“不足”は6割以上に達する。また、18年との比較では、“過剰”が減少、“不足”が小幅に増加しており、人手不足の深刻化が進展している。
- 業種別では、「正社員はいない」割合を除外すれば、非製造業の方が“不足”割合が多く、かつ「不足」では製造業の3倍近い割合に達するなど、総じて非製造業の方が深刻の度合いが高い。なお、製造業は「正社員はいない」割合が依然、極めて少ない。

[非正社員]

- 全体では、「非正社員はいない」が1/3弱を占め、非正社員を採用しているのは2/3強である。“過剰”は僅かなのに対して、“不足”は40%弱を占め、18年よりも、さらに“不足”に偏っている。
- 業種別では、製造業の“不足”は3割台半ばの水準で18年よりも増えている。他方、非製造業では、「非正社員はいない」が18年よりも5ポイント以上減少しており、非正社員に依存するように変化している。全体と同様に、“不足”が18年よりもかなり増加しており、42%を占め、非正社員ですら確保できない状況と言える。

図1 現在の従業者数の過不足状況

※下段は2018年4月調査における回答結果



《 従業員全体で過不足となる理由 》 (図2)

・図1に示した全体の状況から、“不足”、「過不足なし」、「過剰」の3グループに分け、その理由をグループ別に尋ねた。

[不足の理由] (図2の上段)

- ・指摘した理由の総件数は232件であり、各社当たり約2件 (=232/119)の理由を指摘している。
- ・半数余りの企業は「受注や業務が増加・拡大しているから」ことを理由に挙げ、次いで、45%の企業が「従業員の採用・確保が計画通りにいかないから」を挙げている。この2つが主たる理由である。以下、3割弱の「従業員が予定以上に退職したから」、2割強の「従業員のスキル向上が期待したほど進展していないから」、2割弱の「働き方改革で残業時間を減らしつつあるから」、1割台半ばの「スキルのある派遣社員や外部委託先が十分に確保できないから」と続く。政策としての働き方改革の影響を緩和するべく、外国人の就業促進策はこの結果からも必要と言える。

[過不足なしの理由] (図2の中段)

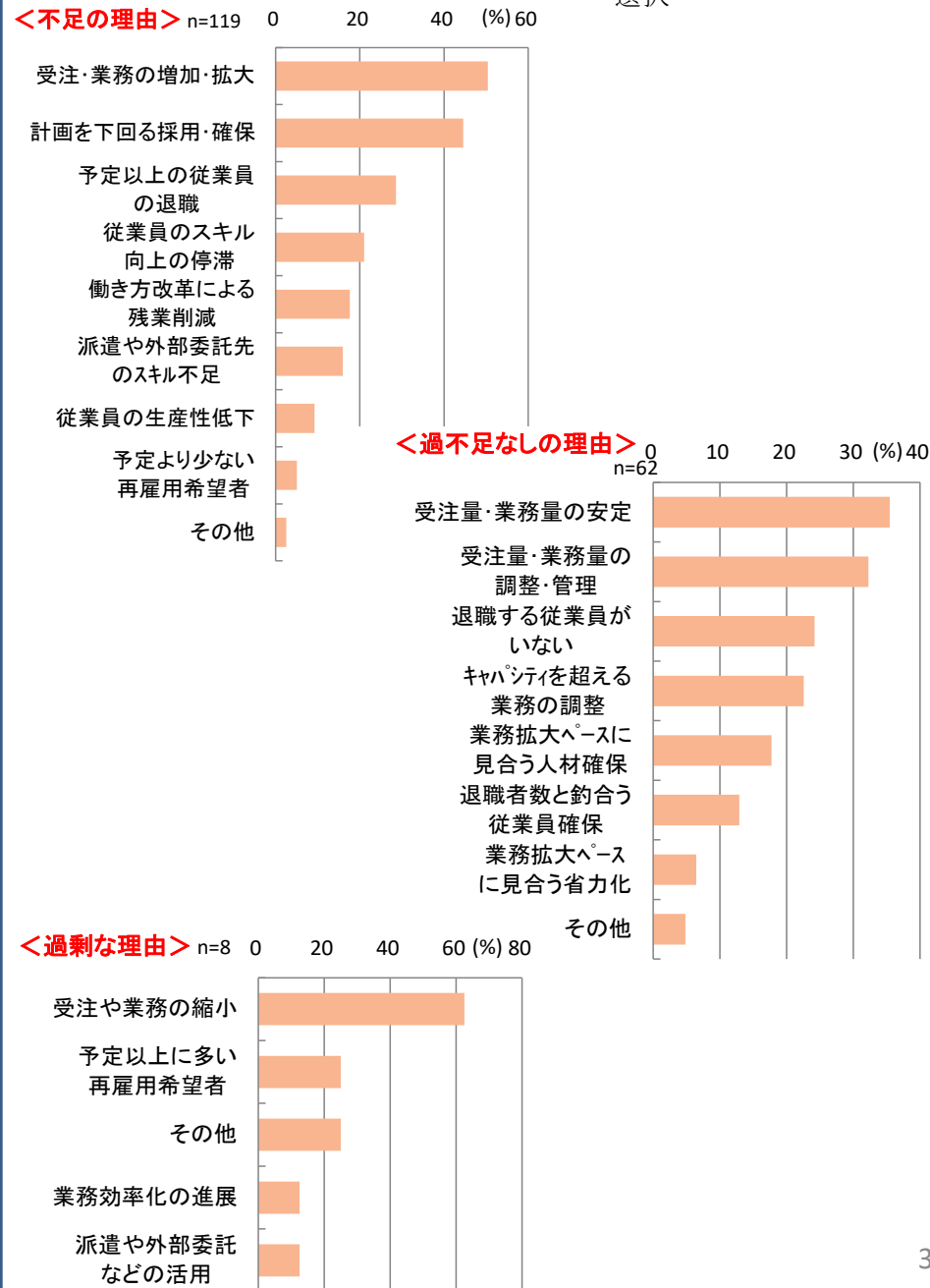
- ・指摘した理由の総件数は97件であり、各社当たり約1.5件 (=97/62)の理由を指摘している。
- ・3割台半ばの企業が「受注量や業務量が安定しているから」を挙げ、3割強が「受注量や業務量を調整しているから」を挙げている。この2つが中心的な理由である。以下、2割台半ばの「退職する従業員がいないから」、2割強の「キャパシティを超える業務は派遣や外部委託等で調整するから」、2割弱の「業務拡大ペースに応じた人材確保ができていないから」と続く。

[過剰の理由] (図2の下段)

- ・そもそも“過剰”な企業は8社に過ぎず、指摘総数も11件と少ない(各社当たり約1.4件)。
- ・その中で、6割強の企業が指摘している理由は「受注や業務が縮小しているから」であり、突出して多い。次いで、1/4の企業が「再雇用希望が予定より多いから」と「その他(“仕事の振り分けが不十分なため”、“ホールディングカンパニー制を導入するから”」を指摘している。

図2 従業員全体で過不足となる理由

★該当する理由のすべてを選択



《 2018年度中における社員の採用状況 》 (図3)

[新卒正社員] (図3の上段)

- 全体では、「そもそも採用の予定はゼロであった」が6割強で、残りの4割弱が新卒採用活動を実施した。その中で、「予定していた人数をほぼ確保できた」割合が最も多く、実質的には2/5強に相当する。「少しは確保したが、予定人数を下回った」が実質的に1/3強であり、「予定していたが、まったく確保できなかった」が実質的に1/4弱に達する。
- 業種別では、かなりの違いが見られ、「採用予定ゼロ」を除外した実質で比較すれば、製造業では「ほぼ確保」が6割弱、「少しは確保」が3割で、「まったく、できず」は1割強に過ぎない。他方、非製造業では、最多が「少しは確保」の4割弱で、「まったく、できず」が1/3で続き、「ほぼ確保」は最も少ない3割弱で厳しい状況にある。

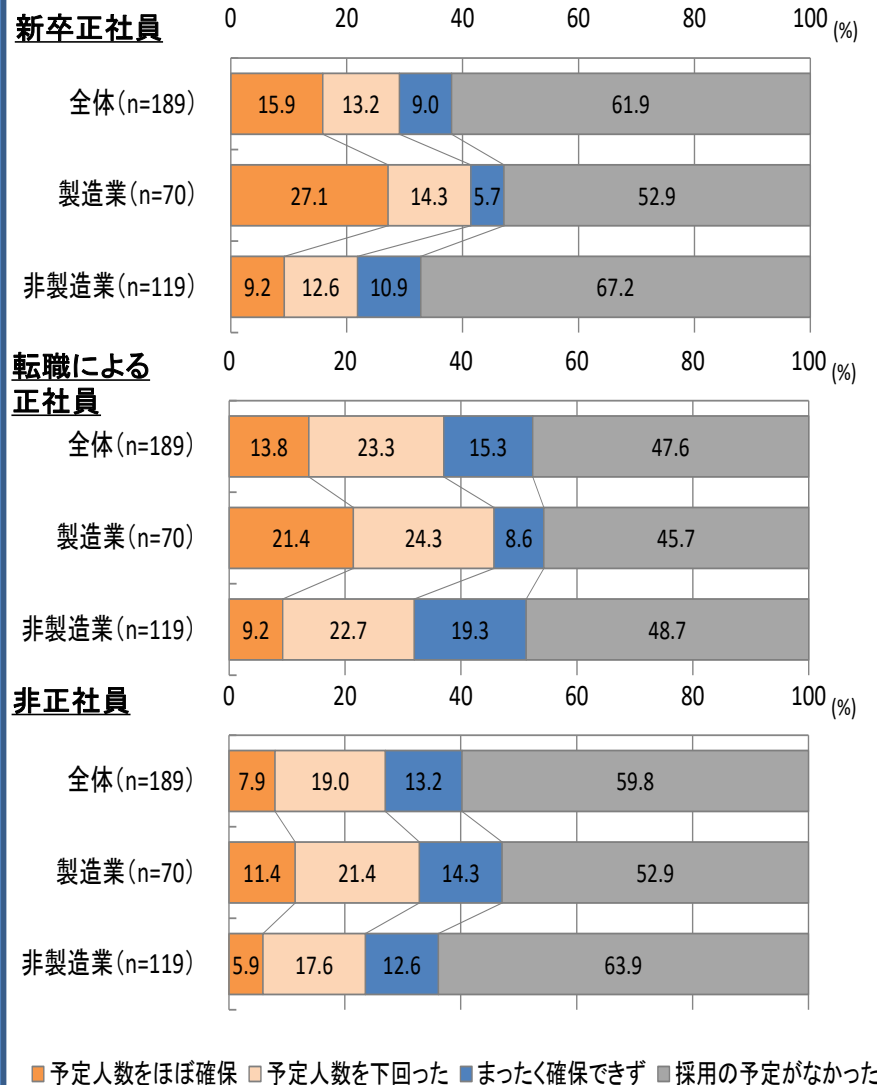
[転職による正社員] (図3の中段)

- 全体では、「そもそも採用の予定はゼロであった」が5割弱で、残りの5割強が採用活動を実施した。以下、実質割合で考察する。最多は「少しは確保」の4割台半ばで、「まったく、できず」が3割で続き、「ほぼ確保」は最も少ない2割台半ばと、中途採用もままならない状況。
- 業種別では、やや違いが見られる。両業種ともに、「少しは確保」が4割台半ばで最多であることは共通するが、製造業では、次いで「ほぼ確保」が4割で、「まったく、できず」は1割台半ばに過ぎない。他方、非製造業は、「まったく、できず」が4割弱にも達しており、「ほぼ確保」は最も少ない2割弱と総じて厳しい状況にある。

[非正社員] (図3の下段)

- 全体では、「そもそも採用の予定はゼロであった」が6割で、残りの4割が採用活動を実施した。以下、実質割合で考察する。最多は「少しは確保」が5割弱、次いで、「まったく、できず」が1/3を占め、「ほぼ確保」は最も少ない2割と、非正社員の確保でも厳しい状況にある。
- 業種別では、上記と異なり、傾向は共通している。「少しは確保」が最多で、以下「まったく、できず」、「ほぼ確保」の順となっている。ただし、詳細に見ると、製造業の方が「ほぼ確保」が2割台半ばと、非製造業よりも8ポイント多いなど、製造業の方がやや順調な様子を示している。

図3 2018年度中における社員の採用状況

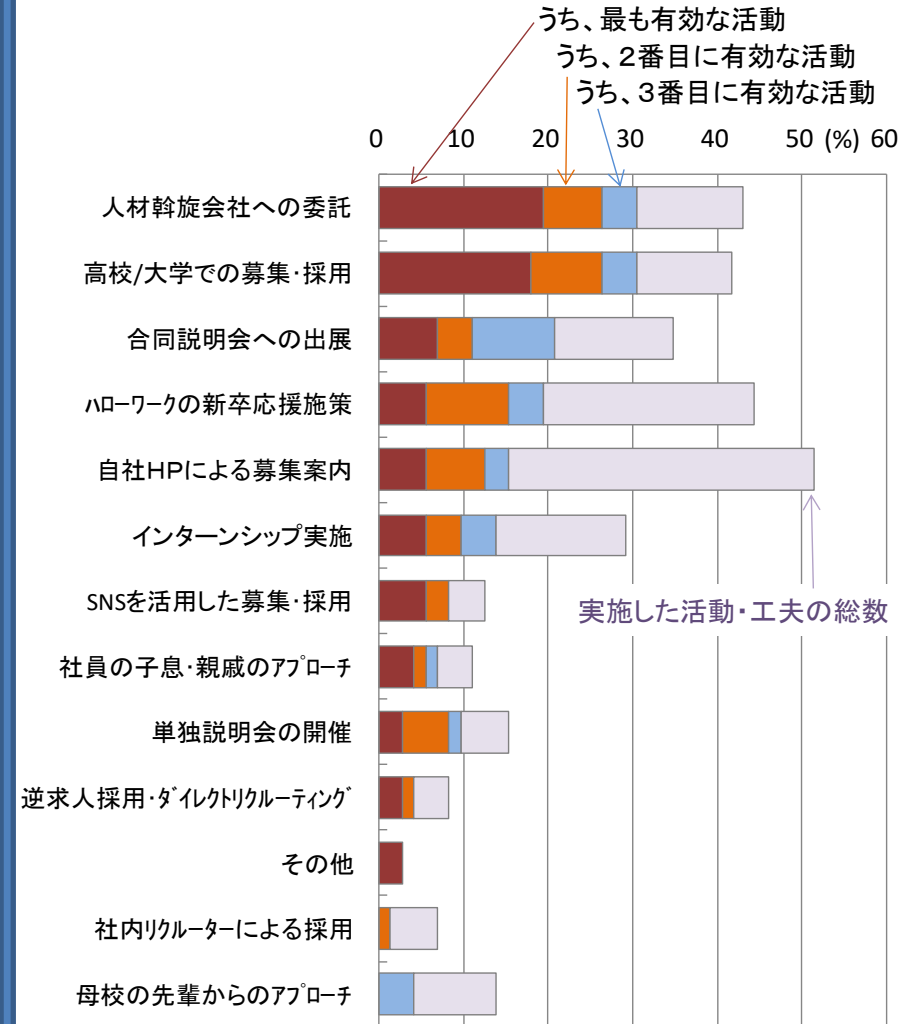


《 新卒正社員確保に向けた活動・工夫 》 (図4)

- 2018年度中に新卒正社員の確保に向けて活動・工夫した72社が、どのような具体的行動をとったのかを尋ね、さらに、そのうち、採用に至るなど、有効であったと評価できる方法を、上位3つまで選択してもらった。
- この結果、72社で延べ227件、1社平均3.2件の活動・工夫を実施し、このうち、有効であったと評価できるのは、半数余りの計121件(内訳:最も有効:57件、2番目に有効:38件、3番目に有効:26件)であった。なお、どの方法も有効ではなかったとする回答は、図3で「まったく確保できず」の企業を中心に、15社、21%にも達した。
- まず、活動・工夫の実施割合をみると、「自社HP(ホームページ)による募集案内」が5割強で最多となっている。以下、4割台前半の「ハローワークの新卒応援施策」、「人材斡旋会社への委託」、「高校/大学での募集・採用」も相当に高い実施率となっている。次いで、「合同説明会への出展」が3割台半ば、そして、「インターンシップ実施」が約3割で、以上の6種類の方法が一般的であると言える。それら以外の実施割合は1割台半ば以下に過ぎない。
- 次に、有効と評価された方法に着目すると「人材斡旋会社への委託」と「高校/大学での募集・採用」が極めて高い評価を獲得している。以下、2~3番目を中心に「合同説明会への出展」と「ハローワークの新卒応援施策」も多く、「合説」は5社中3社の割合で高評価を獲得。
- また、「自社HPによる募集案内」は過半の企業が実施していることから、有効件数ではそれなりの水準に達するものの、有効割合で捉えれば、決して高くない。逆に、「SNSを活用した募集・採用」、「単独説明会の開催」、および「社員の息子や親戚、友達などからのアプローチ」の3つは、実施割合では1割台前半と少ないものの、有効割合では「人材斡旋会社への委託」に迫る6割台半ばの水準にあることから、有効な方法であると判定でき、今後一層の普及が見込まれよう。さらに、「逆求人採用やダイレクト・リクルーティング」は新しい方法であり、上手く活用する方策が工夫・考案されれば、今後の拡大余地は十分にあると期待できよう。
- これら以外の方法は、より効果的な実施方法を工夫することが、まず必要であり、それをある程度確立した段階で拡まっていくこととなる。

図4 新卒正社員確保に向けた活動・工夫

★図3で新卒採用に向けて活動・工夫した72社が回答。実施した活動・工夫のすべてを選択。



《 2019年度中における社員の採用予定 》 (図5)

〔新卒正社員〕 (図5の上段)

- ・全体では、「採用予定は無い」が5割弱を占め、1割台半ばの「未定、わからない」を加味すると、採用計画の方向性が固まっている割合は残りの3割台半ばに過ぎない。そのうち、「18年度よりも減員を予定している」のは3.7%と僅かであることから、以下では、「18年度よりも増員を予定している」と「18年度並みを予定している」に着目して両者の割合を中心に考察する(図5に関する考察は以下同様)。
- ・「増員」と「18年度並み」の比率は約4:6で、「18年度並み」が多い。
- ・業種別では、「18年度並み」の方が多くことは共通であるが、製造業ではその比が3:7近くにまで広がっているのに対して、非製造業では「増員」もさほどの遜色はなく、総じて積極的な姿勢が窺える。

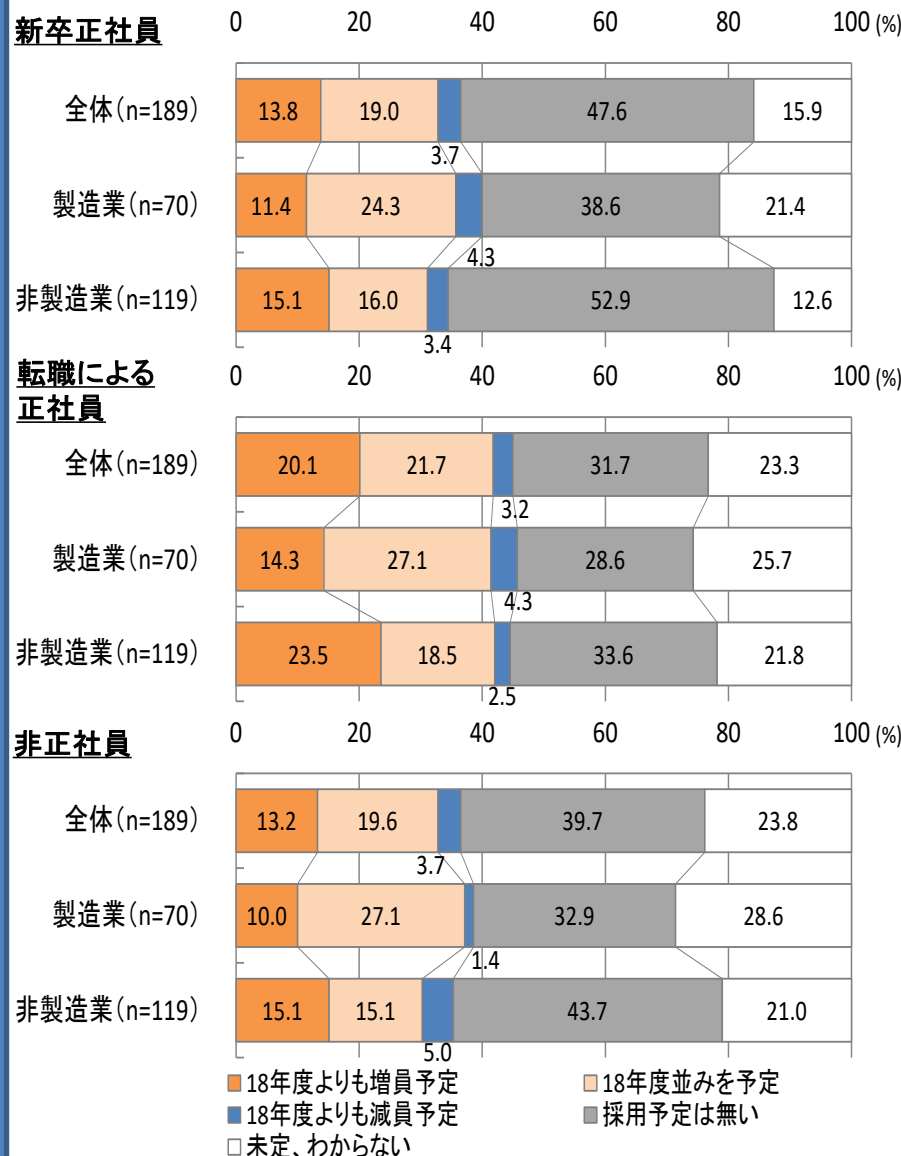
〔転職による正社員〕 (図5の中段)

- ・全体では、「採用予定は無い」が3割強、「未定、わからない」が2割強で、残る4割台半ばに採用意向がある。この割合は、新卒正社員や非正社員よりも数ポイント多く、最も採用したい人材が中途採用であることが指摘できる。
- ・「増員」と「18年度並み」の比率は同等で、僅かに「増員」が少ない。
- ・業種別ではかなり異なる様相を示し、製造業では1:2に近い比率で「18年度並み」が多いのに対して、非製造業では逆に5:4で「増員」が多い。この差異の理由は、図3で分析したように、18年度では、製造業がかなり順調に採用できたのに対して、非製造業では採用が順調には進まなかったことにあると言えよう。

〔非正社員〕 (図5の下段)

- ・全体では、「予定は無い」が4割、「未定、わからない」が2割台半ばを占め、「減員」も除外すると、「18年度並み」以上は1/3に過ぎない。
- ・「増員」と「18年度並み」の比率は約4:6で、「18年度並み」が多い。
- ・業種別ではやや異なっており、製造業では1:3に近い比率で「並み」が多いのに対して、非製造業では1:1で同率である。この差異は、18年度に製造業では採用がやや順調であったのに、非製造業ではそれほど順調ではなかったことに起因すると考えられる(図3)。

図5 2019年度中における社員の採用予定



《 新卒正社員に求める人材像 》 (図6)

[性格面] (図6の左図)

- ・重要視する性格面での総数は189件であり、各社当たり3件近くを指摘している。
- ・最も重視する性格面での要素は「協調性・チームワーク」であり、2/3に近い割合に達し、他よりも突出して多い。第2位以下は4割以下であり、順に「主体性」が4割弱、「チャレンジ精神」と「誠実性・素直さ」が3割台半ば、「忍耐力・ストレス耐性」と「行動力・元気さ」が3割弱、「責任感・粘り強さ」が2割強と続く。

[スキル面] (図6の右図)

- ・重要視するスキル面での総数は176件であり、ほぼ同様に、各社3件近くを指摘している。
- ・最も重視するスキル面での要素は「口頭でのコミュニケーション能力」であり、2/3の割合に達し、他よりも突出して多い。第2位は4割強の「論理的思考力」。以下、順に「一般社会常識」が1/3、「専門的知識」が3割強、「創造力」が3割弱、「日本語力」が2割強と続く。
- ・新卒の学歴は尋ねていないが、多くは大卒と推察される。それでも「専門的知識」は第4位で3割強にし、か過ぎない結果から考察すれば、企業は採用後に専門知識を含めて再教育することを覚悟しているものと推察される。

図6 新卒正社員に求める人材像

* 図5で「新卒正社員の採用」を予定している69社が回答。
性格面とスキル面のそれぞれで3つ以内を選択。

