

ネットモニター調査結果 — '19年8月期 —

ご協力いただいたモニター数: 283社
調査期間: 2019年9月2日～9日

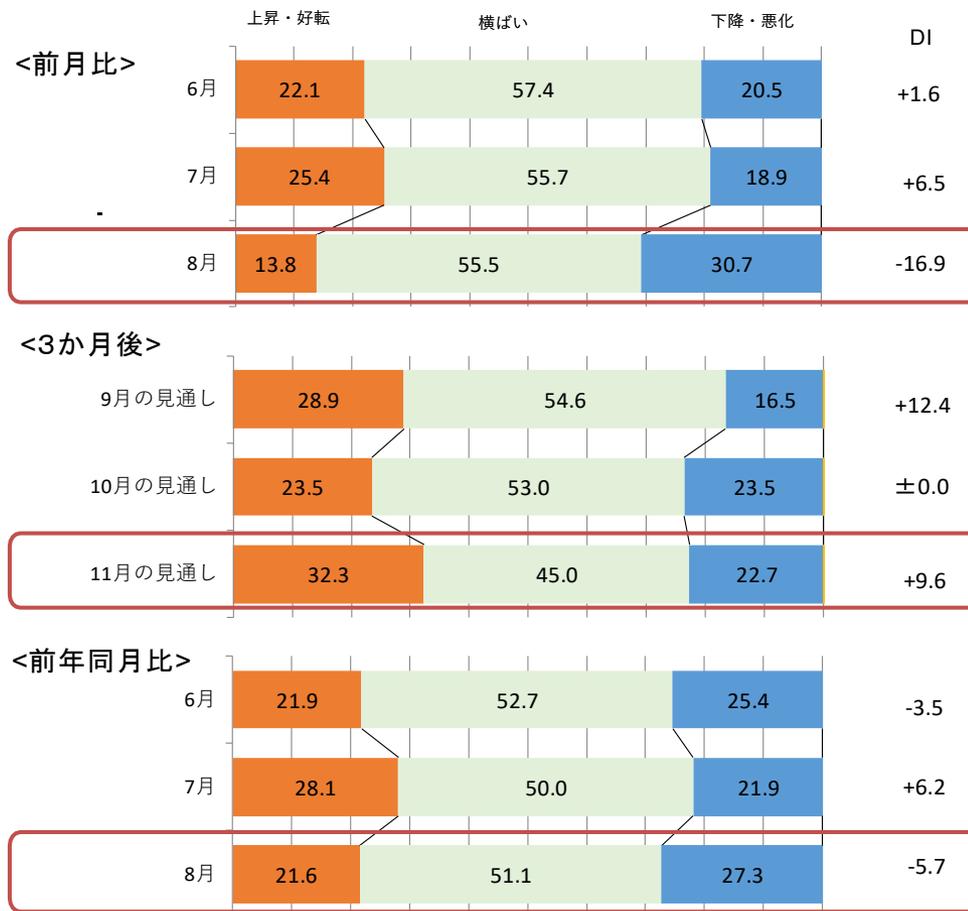
注: ネットモニター調査は、2019年4月から大阪市経済戦略局と(公財)大阪産業局が共同実施しており、両調査の回答を集約のうえ、とりまとめて結果を公表しております。

《 8月の景況判断に関する要点 》(図A、図B、図C)

「景気は、足踏み」

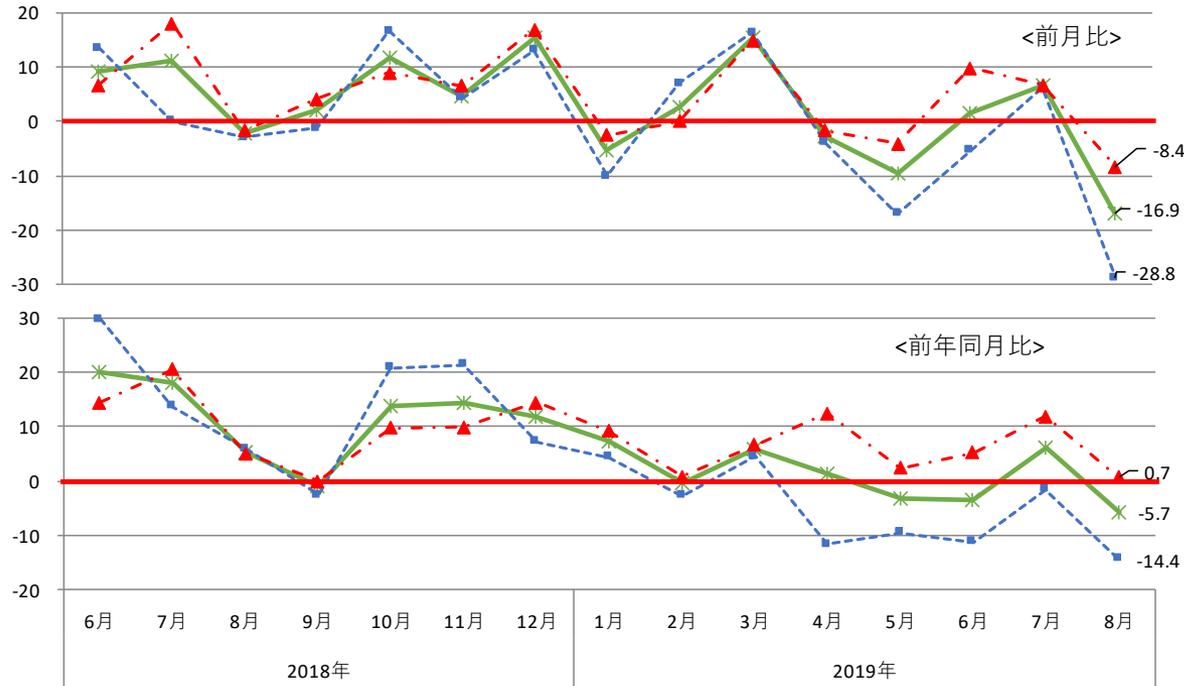
- ・**8月の景況(前月比)**をみると、「上昇・好転」の割合は前月よりも減少し13.8%、「下降・悪化」は増加し30.7%となり、**DIは前月より23.4ポイント下降し-16.9**と、大幅な下降により本年5月振りのマイナス水準となった。業種別DIは、製造業が35.1ポイント下降し-28.8、非製造業は15.1ポイント下降し-8.4。いずれもマイナス水準となった。
- ・**<上昇・好転要因>**は、「時期的、季節的な要因」が43.6%、「内需が増大したから」が41.0%と、前月調査と同様にこの2つが主な要因。次いで「他社との競合の状況」と「10月の消費税引き上げ前の駆け込み需要」が12.8%。
- ・**<下降・悪化要因>**は、「内需が減少したから」が51.7%、「時期的、季節的な要因」が44.8%と、前月と同様にこの2つが主な要因。次いで「他社との競合の状況」と「その他」が12.6%。「その他」の内訳は、長期休暇による稼働日数の減少が6件、天候不順が3件となった。
- ・**3か月後(11月)の見通し**は、「上昇・好転」が32.3%、「下降・悪化」が22.7%となり、**DIは+9.6**。プラス水準の明るい見通し。
- ・**8月の前年同月比**は、「上昇・好転」が21.6%、「下降・悪化」が27.3%、**DIは-5.7に下降**。業種別DIでは、製造業は12.8ポイント下降し-14.4、非製造業は11.1ポイント下降するもDIは+0.7とプラス水準を維持した。

図A 景況判断



DI

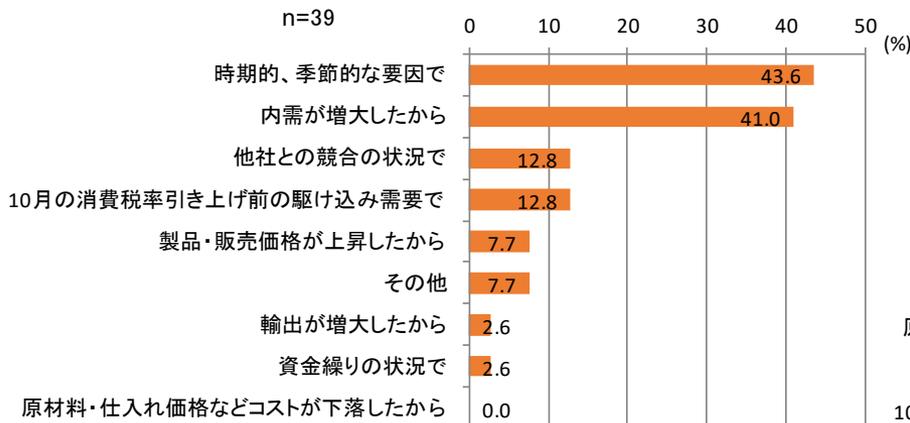
図B 景況DIの推移(業種別)



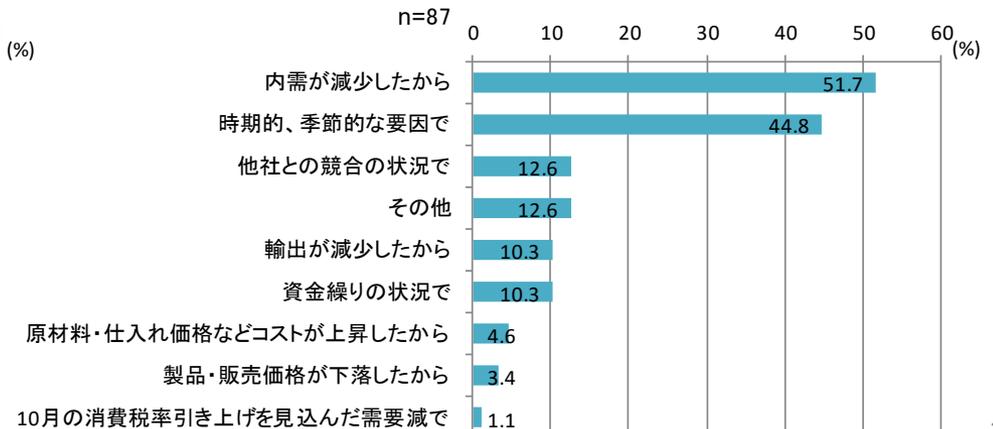
* DI(Diffusion Index)は、「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

図C 前月比景況変化の理由 ※複数回答

<上昇・好転要因>



<下降・悪化要因>



《現在の従業者数の過不足》図D

<全体・業種別>

◇「会社全体」

・ 全体では“不足”とする割合（「やや不足」と「不足」の合計）は、56.4%と半数を上回った。他方で、“過剰”（「やや過剰」と「過剰」の合計）は、6.0%と少数となった。

・ 業種別で傾向の違いは見られないが、製造業よりも非製造業で「不足」の割合が高くなった。

◇「正社員」

・ 全体では“不足”が51.8%と約半数を占めた。

・ 業種別では、「正社員はいない」の割合が業種で異なることから過不足感の比較は難しいが、非製造業の方が「不足」が20.7%と、製造業の11.0%よりも高くなった。

◇「非正社員」

・ 全体では“不足”は33.0%を占め、“過不足なし”の32.3%とほぼ同じ割合となった。

・ 業種別では、製造業は「過不足なし」が45.8%と高くなっており、“不足”が26.3%にとどまったのに対して、非製造業では「過不足なし」は22.6%に過ぎず、“不足”は37.8%と、製造業を上回った。

<規模別>

◇「会社全体」

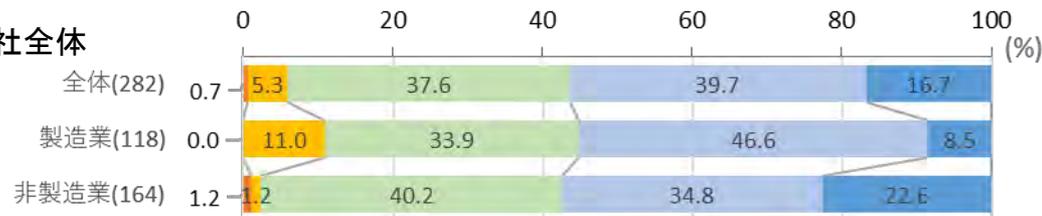
・ 0-5人規模では「過不足なし」が59.6%と半数を上回ったが、6人以上の規模ではすべて“不足”が50%以上となった。特に、21-100人と101人以上では“不足”が7割近くを占めた。

図D 現在の従業者数の過不足

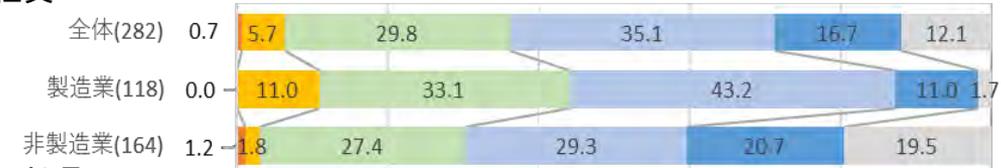
<全体・業種別>

()内は回答数

◇会社全体



◇正社員



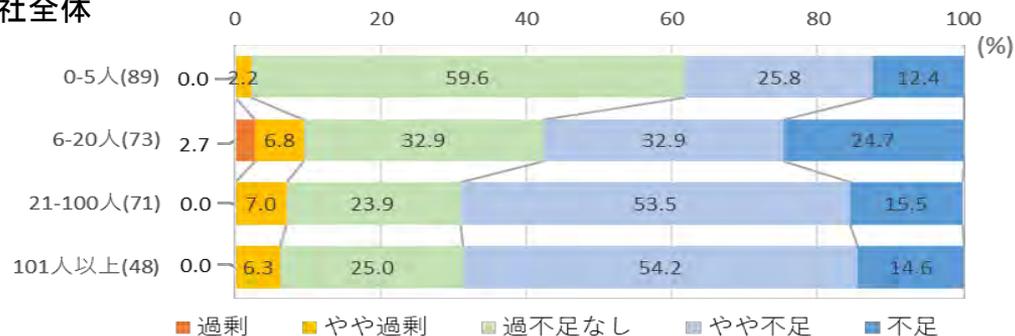
◇非正社員



<規模別>

()内は回答数

◇会社全体



図E 新卒正社員の採用活動について

《新卒正社員の採用活動について》図E

① 新卒正社員(2020年3月卒)の採用(内定)状況

<全体・業種別>

- 全体では、新卒正社員の採用活動を行っているのは、44.0%となった。(「採用計画通りの人数を確保」と「採用計画にはまだ足りず、募集中」、「目標数はなく、よい人材がいれば採用」の合計)そのうち、9月1日現在において、計画通りの人数を確保したのは9.6%となった。
- 業種による大きな差は見られないが、製造業の方が、採用活動を行っている割合がやや高くなった。

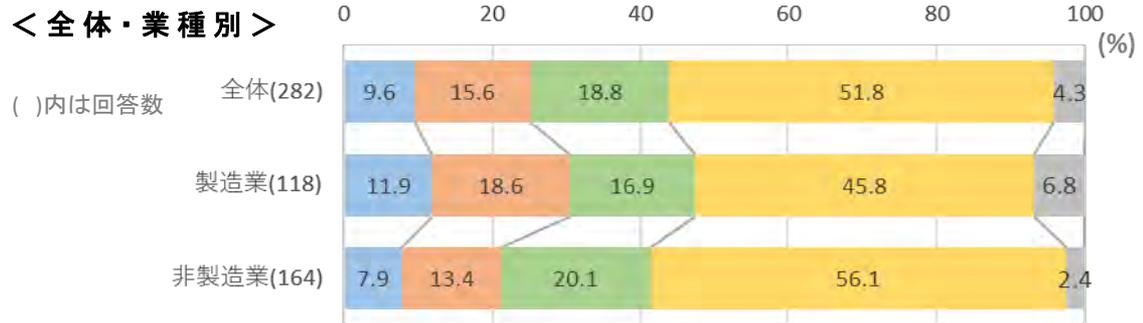
<規模別>

- 新卒正社員の採用活動を行っているのは、0-5人規模では18.0%、6-20人では34.2%、21-100人では57.8%、100人以上では85.4%と、規模が大きいほど採用活動を行っている割合が高くなった。

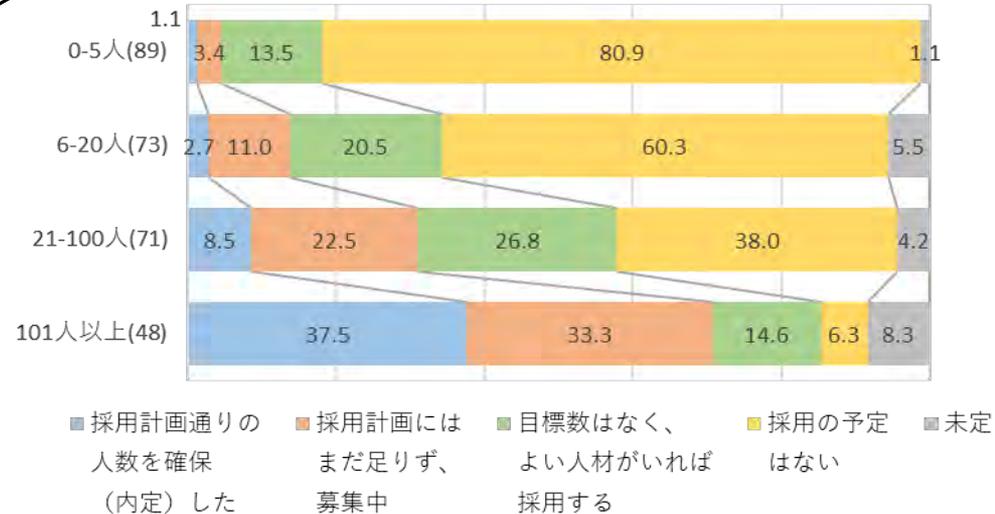
① 新卒正社員(2020年3月卒)の採用(内定)状況

※ 2019年9月1日現在

<全体・業種別>



<規模別>



図E 新卒正社員の採用活動について[続き]

《新卒正社員の採用活動について[続き]》図E

② 新卒正社員(2020年3月卒)採用活動の開始時期の変化

＜全体・業種別＞

- 全体では、「昨年度と同じ」の60.2%が最も高く、次いで、「昨年度より、早めた」の18.7%となった。
- 業種による差はほとんど見られない。

＜規模別＞

- 「昨年度より、早めた」を見ると、0-5人規模では12.5%、6-20人で16.0%、21-100人で19.5%、101人以上で22.0%と、規模が大きいほど、早めたとする割合が高くなった。また、0-5人と6-20人で、「今年度が初めてでわからない」が30%以上を占め、新卒の採用を開始した企業が3分の1以上を占めた。

③ 新卒正社員(2020年3月卒)採用活動の期間の変化

＜全体・業種別＞

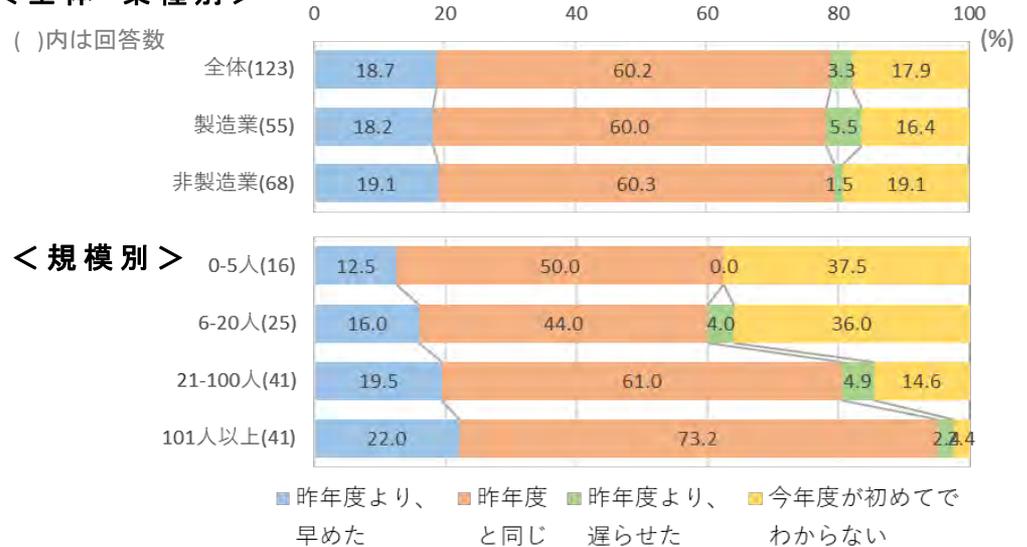
- 全体では「例年と同じ」の64.4%が最も高く、次いで、「例年より、長期化」の21.8%となった。
- 業種別による差はほとんど見られない。

＜規模別＞

- 「例年より、長期化」の割合はいずれの規模でも2割台となった。

② 新卒正社員(2020年3月卒)採用活動の開始時期の変化

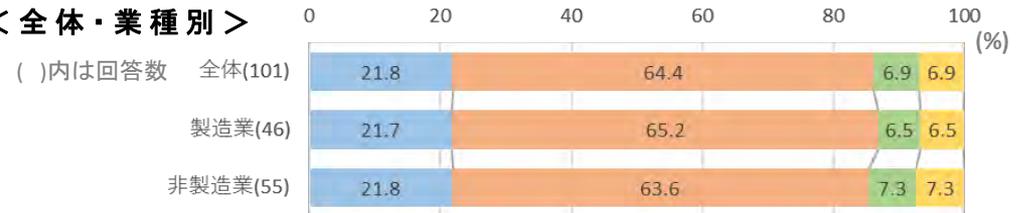
※①において、「採用の予定なし」と「未定」と回答した人を除く集計
＜全体・業種別＞



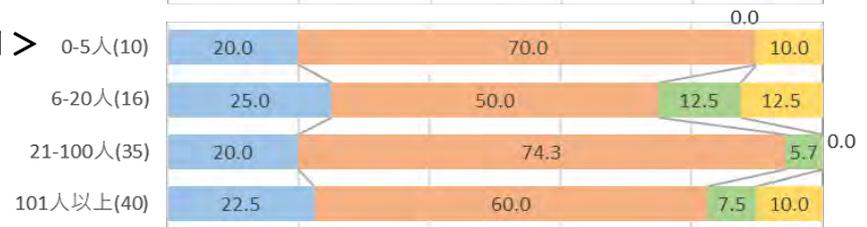
③ 新卒正社員(2020年3月卒)採用活動の期間の変化

※②において、「今年度が初めてでわからない」と回答した人を除く集計

＜全体・業種別＞



＜規模別＞



■ 例年より、長期化 (する見込み) ■ 例年と同じ ■ 例年より、短期化 (する見込み) ■ わからない

《今年度における新卒正社員(2020年3月卒)採用の貴社のスケジュール》図E [続き]

④ 新卒正社員(2020年3月卒)の採用基準

＜全体・業種別＞

- 全体では「例年と同じ」の64.4%が最も高く、次いで、「例年より緩めた」の18.8%となった。
- 業種別による差はほとんど見られない。

＜規模別＞

- 「例年より緩めた」を見ると、0-5人規模では0.0%、6-20人で18.8%、21-100人で14.3%と2割を下回ったのに対して、101人以上で27.5%と、やや高くなった。

⑤ 次年度の新卒正社員(2021年3月卒)の採用活動スケジュール

＜全体・業種別＞

- 全体では、「今年度と同じ」の45.5%が最も高く、次いで、「スケジュールは未定」の27.6%、「今年度より早める予定」が17.9%となった。
- 業種別では、「今年度より早める予定」の割合は、製造業で12.7%に対して、非製造業で22.1%とやや高くなった。

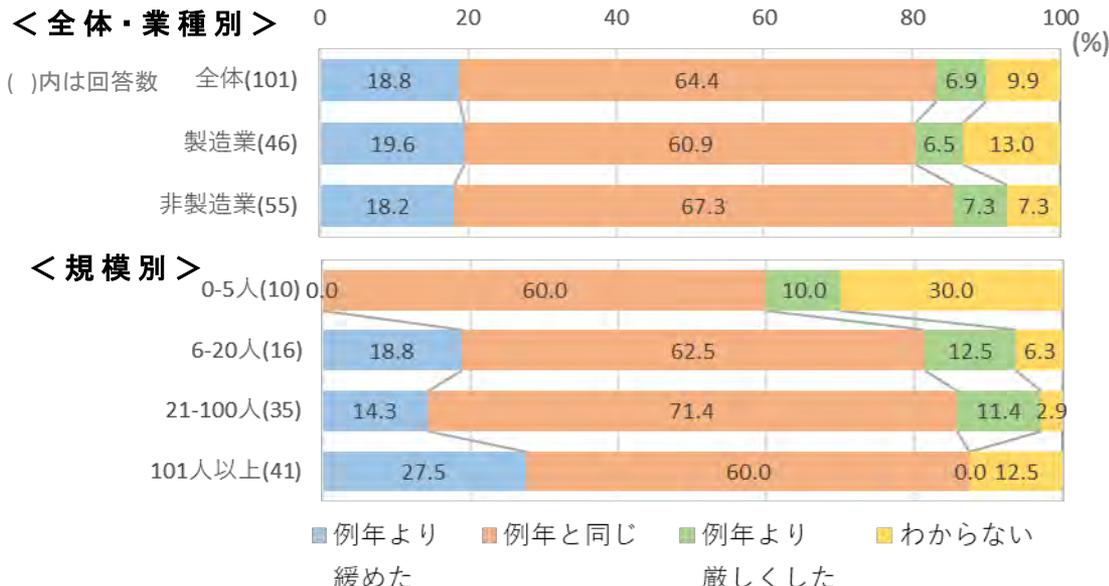
＜規模別＞

- 「今年度より早める予定」の割合は101人以上規模で29.3%と、約3割が早めのスケジュールを予定していることがわかった。0-5人規模で18.8%、6-20人で16.0%、21-100人では最も低い7.3%となった。

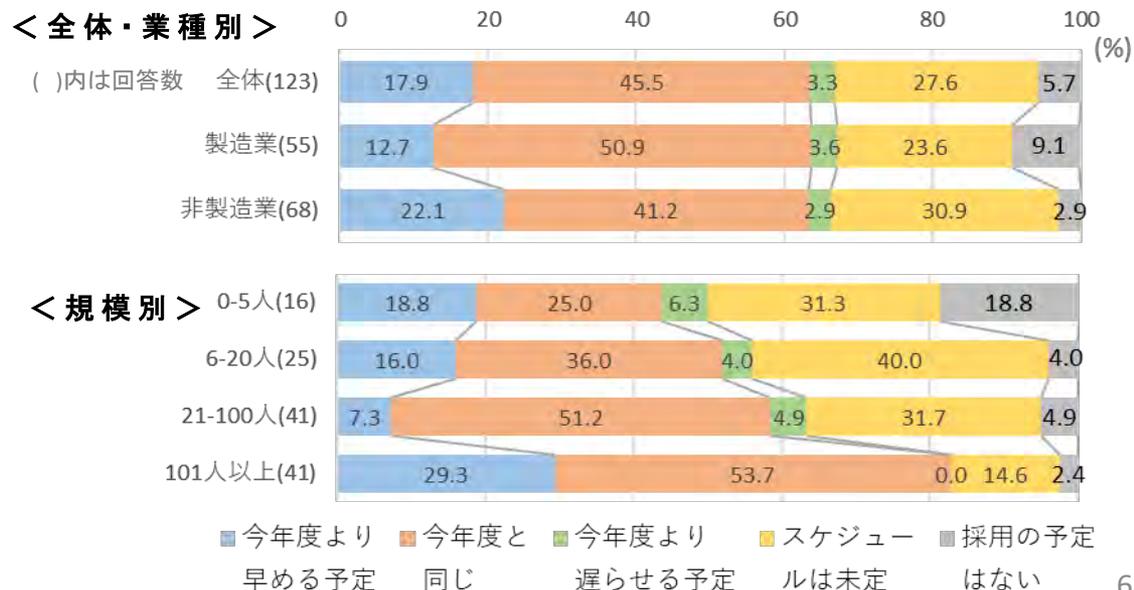
図E 新卒正社員の採用活動について[続き]

④ 新卒正社員(2020年3月卒)の採用基準

※②において、「今年度が初めてでわからない」と回答した人を除く集計



⑤ 次年度の新卒正社員(2021年3月卒)の採用活動スケジュール



《中途正社員の採用活動状況》図F

① 今年度(2019年度)内における中途正社員を採用

<全体・業種別>

- 「採用する(採用済みを含む)」を見ると、全体で43.1%となった。業種別では、製造業で47.9%、非製造業で39.6%と、製造業が上回った。

<規模別>

- 「採用する(採用済みを含む)」を見ると、0-5人規模では9.0%にとどまったが、6-20人で38.4%、20-100人と101人以上では7割以上を占めた。

② 採用する理由

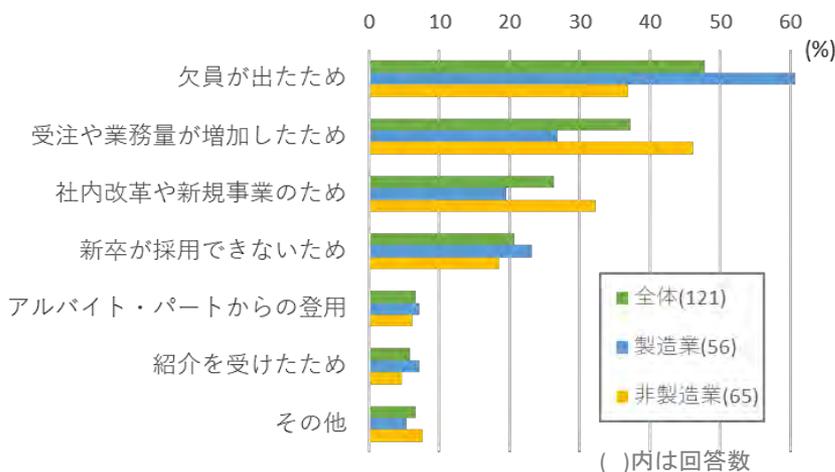
- 全体では「欠員が出たため」が47.9%で最も高く、次いで「受注や業務量が増加したため」の37.2%、「社内改革や新規事業のため」の26.4%となった。

③ 採用しない理由

- 全体では、「増員の必要がないから」が突出して高く59.4%となった。

② 採用する理由 ※複数回答

※①で「採用する」と回答した人のみの集計

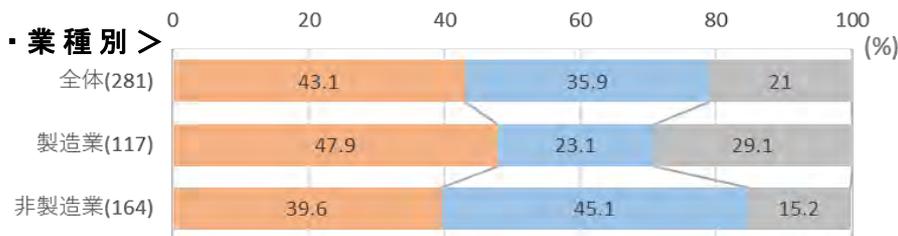


図F 中途正社員の採用活動状況

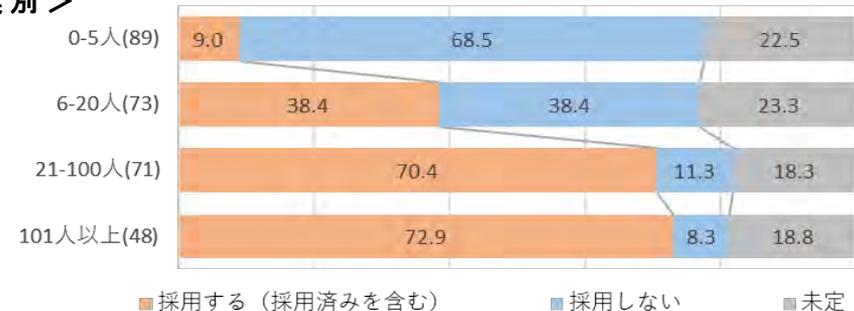
① 今年度(2019年度)内における中途正社員を採用

()内は回答数

<全体・業種別>

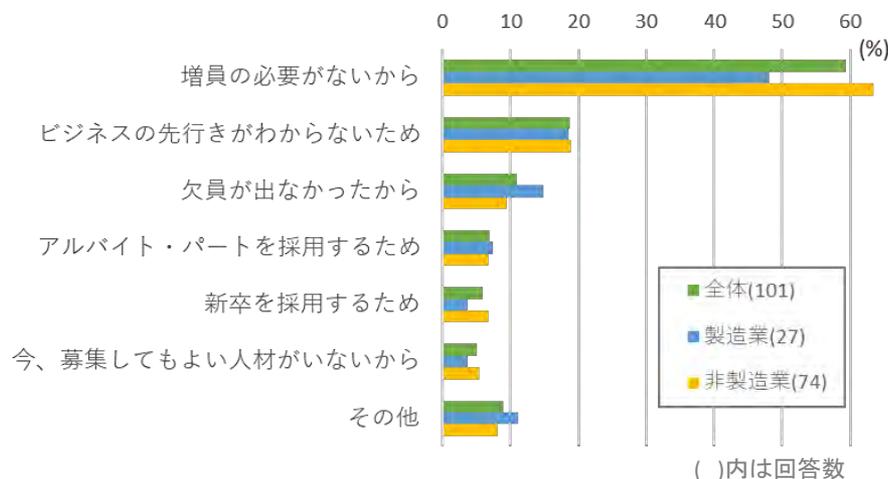


<規模別>



③ 採用しない理由 ※複数回答

※①で「採用しない」と回答した人のみの集計



《採用に関わる問題》図G

<全体>

- “当てはまる”とする回答(「大いに当てはまる」と「やや当てはまる」の合計)で見ると、最も高かったのが、「求めるレベルの応募者が見つかりにくくなった」の64.7%となった。次いで、「以前より採用活動に時間と手間がかかるようになった」の55.5%、「人件費の上昇が経営を圧迫している」の49.8%。

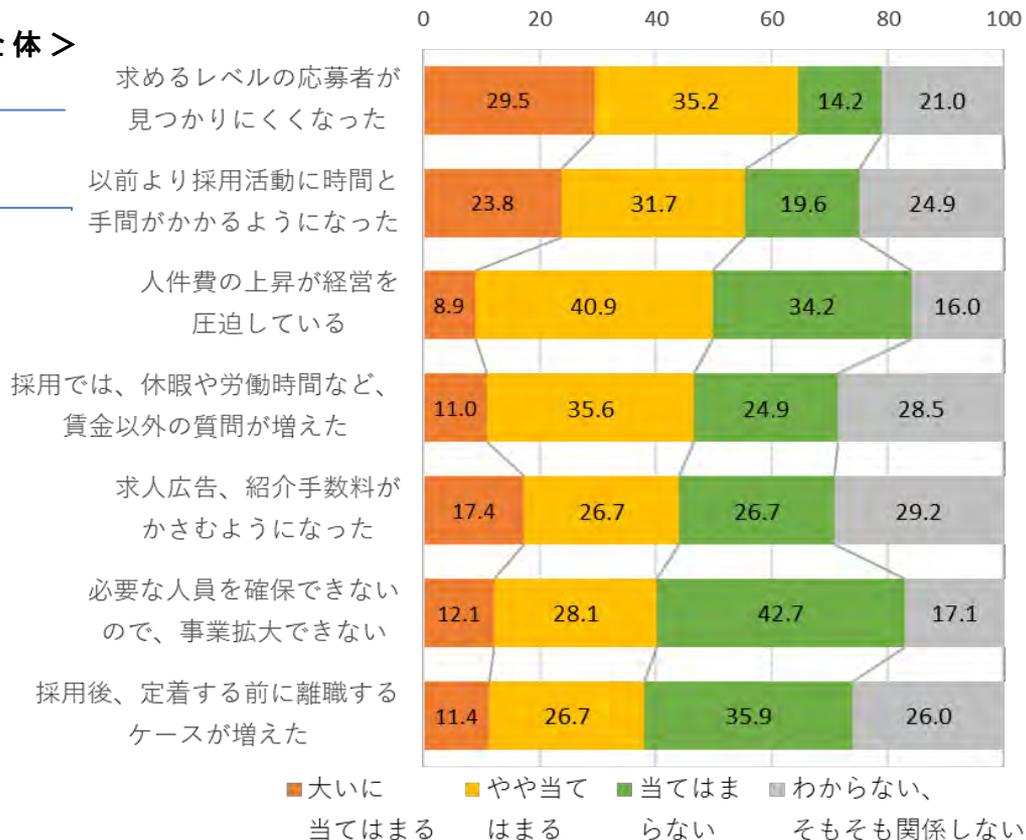
<規模別>

- 「求めるレベルの応募者が見つかりにくくなった」の回答を規模別で集計すると、0-5人以外の規模すべてで、“当てはまる”とする回答が約8割を占める。特に、6-20人規模では“大いに当てはまる”が49.3%と半数近くを占め、問題の深刻さがうかがわれた。
- 同様に「以前より採用活動に時間と手間がかかるようになった」でも、0-5人以外の規模すべてで、“当てはまる”とする回答が6割以上を占める。

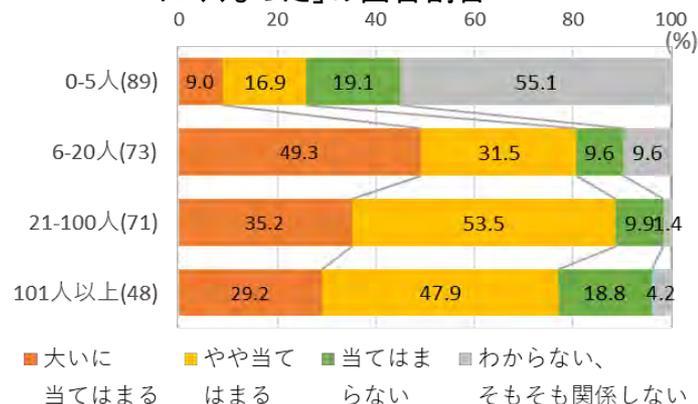
図G 採用に関わる問題

(%)

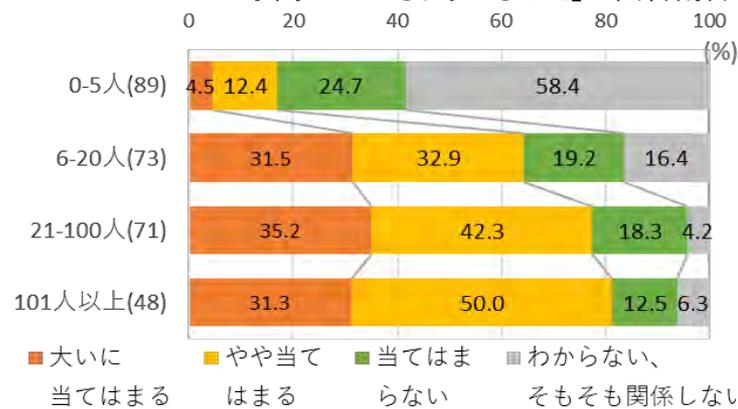
<全体>



<規模別> 「求めるレベルの応募者が見つかりにくくなった」の回答割合



<規模別> 規模別で見た「以前より採用活動に時間と手間がかかるようになった」の回答割合



《今年度(2019年度)のインターンシップの実施状況》図H

① 実施の状況と、実施しない場合の関心の有無

＜全体・業種別＞

- 全体では、インターンシップを実施したのは、「例年に引き続き実施する」と「今年度初めて実施」の合計の19.6%となった。なお、「関心はあるが、過去に実施した経験はなく、今年も予定していない(26.7%)」が最も高く、次いで、「全く関心がない」の24.9%となった。
- 業種別で見ると、インターンシップを実施したのは、製造業で21.4%、非製造業で12.2%と、製造業が非製造業を上回った。

＜規模別＞

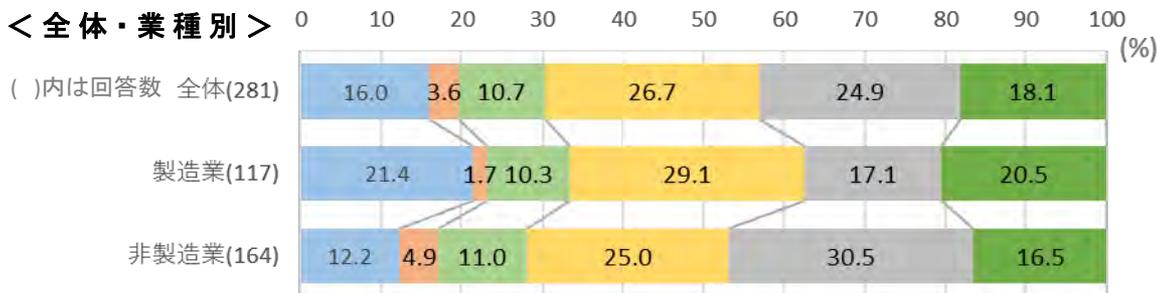
- インターンシップを実施したのは、0-5人規模で4.5%、0-5人で9.6%、6-20人で19.7%、21-100人で19.7%、101人以上で62.5%と、規模が大きくなるほど割合が高くなった。

図H 今年度(2019年度)のインターンシップの実施状況

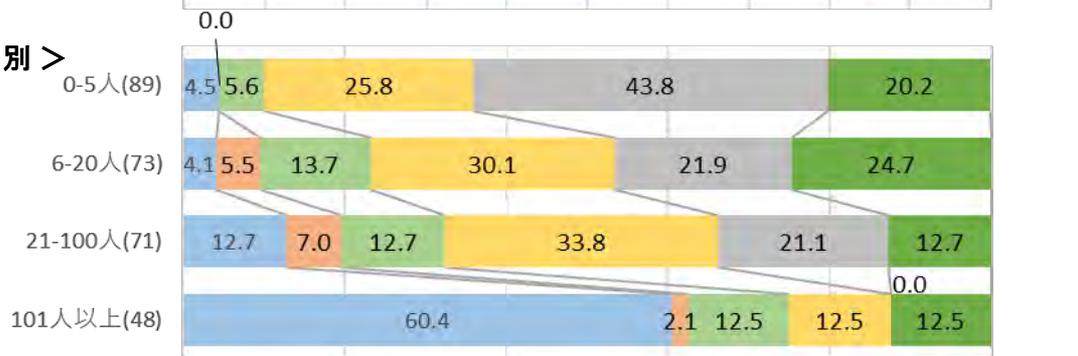
※実施予定を含む

① 実施の状況と、実施しない場合の関心の有無

＜全体・業種別＞



＜規模別＞



- 例年に引き続き、実施する
- 今年度初めて実施
- 過去に実施したことがあるが、今年度は実施を予定していない
- 関心はあるが、過去に実施した経験はなく、今年度も予定していない
- 全く関心がない
- わからない、未定

《今年度(2019年度)のインターンシップの実施(予定を含む)状況》図H

② 受入れの人数

＜全体・業種別＞

- 全体では、「2-3人」の34.5%が最も高く、次いで、「4-6人」の23.6%、「1人」の16.4%の順となった。
- 業種別では、「1人」が、製造業では25.9%、非製造業では7.1%と製造業で高い。一方「14人以上」は、製造業で3.7%、非製造業で21.4%と、非製造業で高い。

③ 受入れの日数

＜全体・業種別＞

- 全体では、「1日」、「2-3日」、「4-6日」、「7-13日」のいずれもが約2割。
- 業種別では、製造業は「4-6日」の29.6%、非製造業は「1日」の25.0%が最高となった。

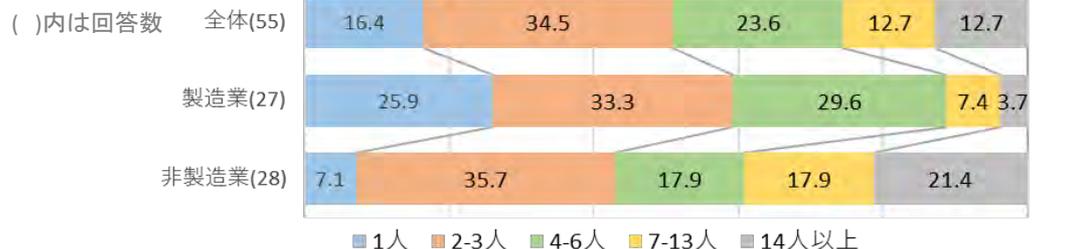
④ 受入れの人数と日数のクロス集計

- 受入れの人数別に日数をみると、「1人」では“2-3日”が最も多いが、「2-3人」に“7-13日”、「4-6人」では“2-3日”と“4-6日”、「7人以上」では“1日”が多く、「1人」以外については、受入れ人数が多くなるほど、日数が短くなる傾向が見られる。

図H 今年度(2019年度)のインターンシップの実施(予定を含む) [続き]

② 受入れの人数

＜全体・業種別＞



③ 受入れの日数

＜全体・業種別＞



④ 受入れの人数と日数のクロス集計

