

ネットモニター調査結果 — '19年10月期 —

ご協力いただいたモニター数: 288社
 調査期間: 2019年11月5日～12日

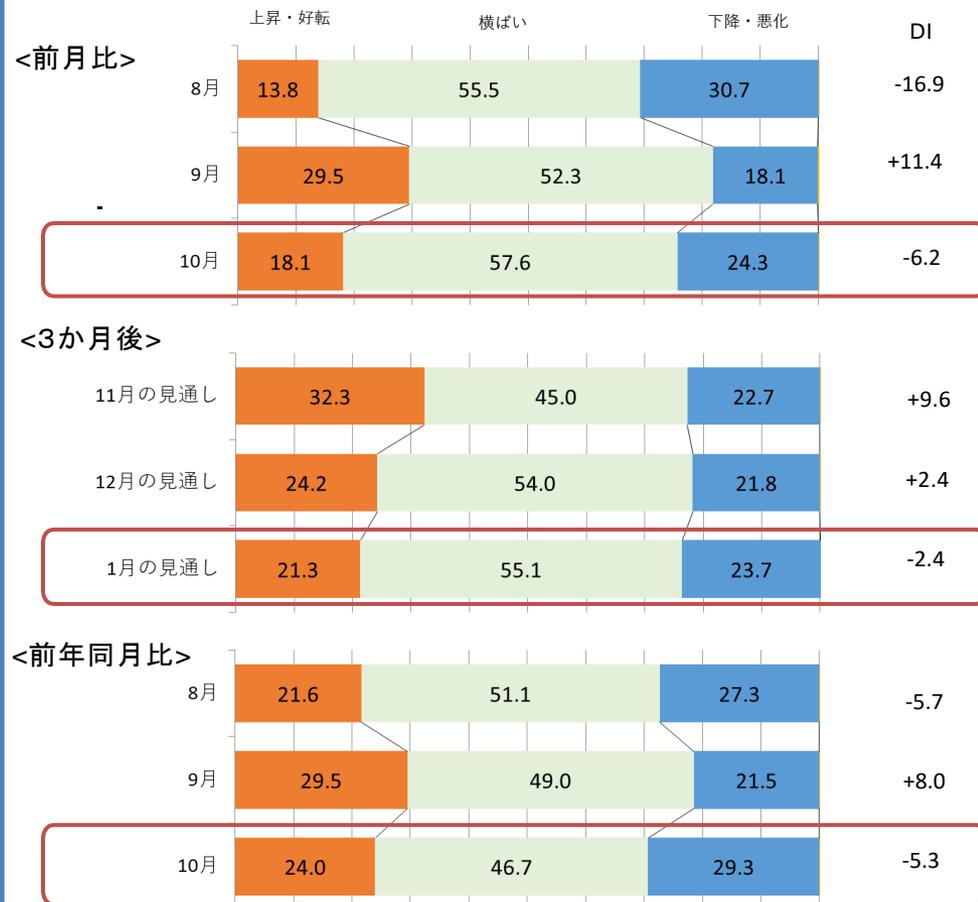
注: ネットモニター調査は、2019年4月から大阪市経済戦略局と(公財)大阪産業局が共同実施しており、両調査の回答を集約のうえ、とりまとめて結果を公表しております。

《 10月の景況判断に関する要点 》(図A、図B、図C)

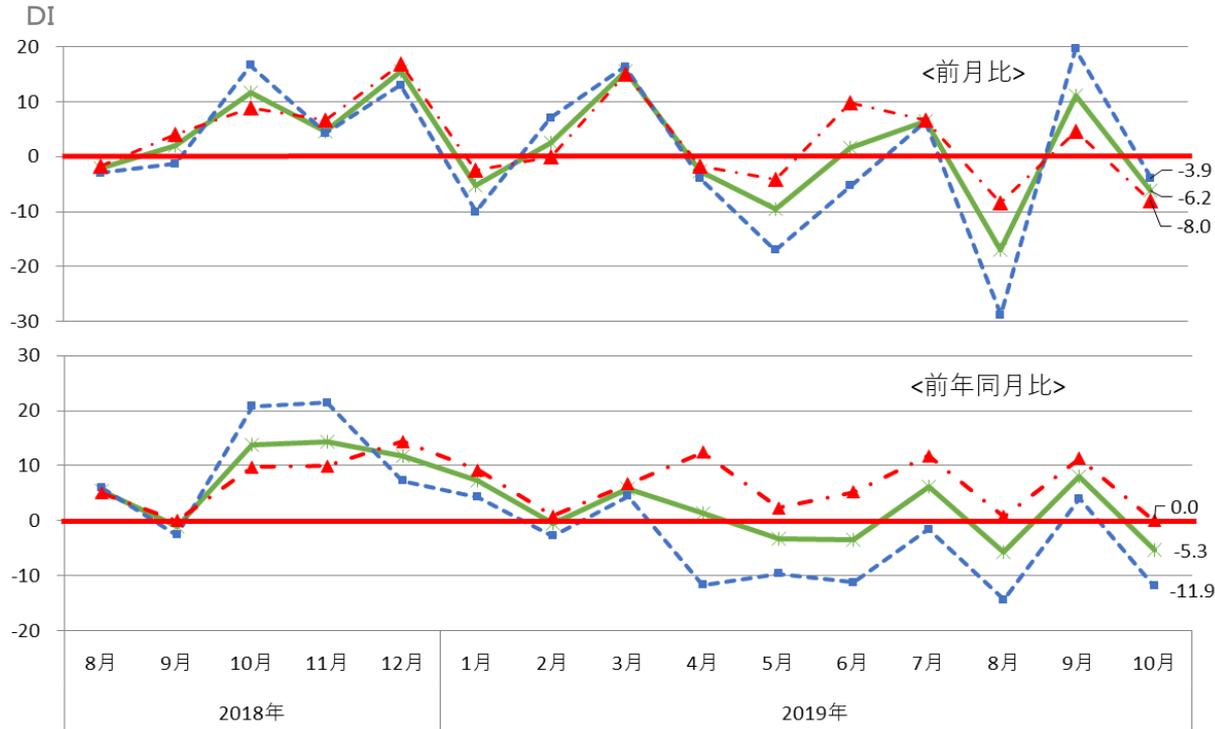
「景気は、消費税率引き上げの影響もあって弱含み」

- ・ 10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18.1%、「下降・悪化」は増加し24.3%となり、DIは前月より17.6ポイント下降し-6.2、前月の大幅な上昇から反転し再びマイナス水準となった。業種別DIは、製造業が23.5ポイント下降し-3.9、非製造業は12.7ポイント下降し-8.0。両業種ともにマイナス水準となった。
- ・ <上昇・好転要因> は、「内需が増大したから」が50.9%で最も高く、以下、「時期的、季節的な要因」が35.8%、「他社との競争の状況で」が17.0%となった。
- ・ <下降・悪化要因> は、「内需が減少したから」が44.3%で最も高く、次いで「時期的、季節的な要因」が28.6%、「消費税率引き上げによる需要減で」が25.7%となった。
- ・ 3ヵ月後(1月)の見通し は、「上昇・好転」が21.3%、「下降・悪化」が23.7%となり、DIは-2.4。共同調査開始以来初めてのマイナス水準となった。
- ・ 10月の前年同月比 は、「上昇・好転」が24.0%、「下降・悪化」が29.3%、DIは13.3ポイント下降し-5.3。業種別DIでは、製造業は15.9ポイント下降し-11.9、非製造業は11.3ポイント下降し±0.0。今月は両業種ともに下降に転じた。

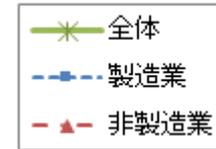
図A 景況判断



図B 景況DIの推移(業種別)

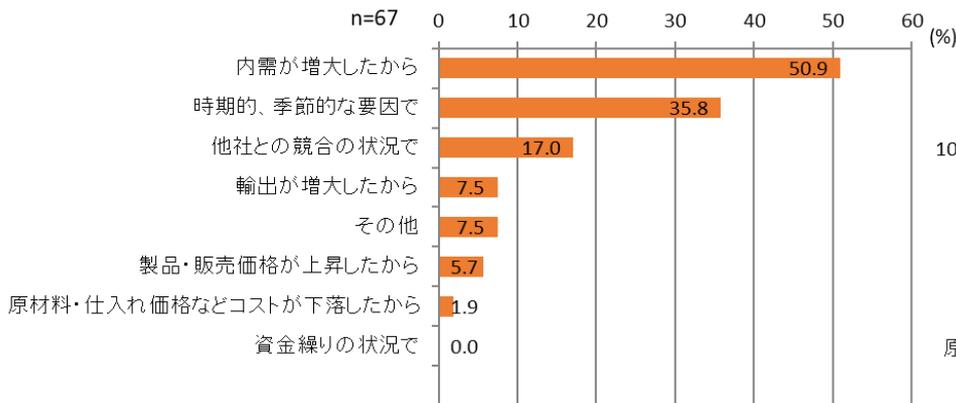


* DI(Diffusion Index)は、「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

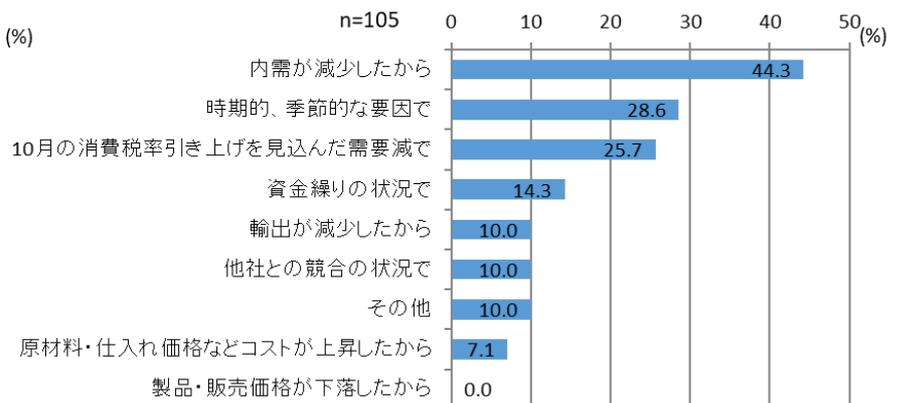


図C 前月比景況変化の理由

<上昇・好転要因>



<下降・悪化要因>



※ 以下の設問は、役員を除く従業員を雇用していると回答した224社のみを集計

《働き方改革関連法の改正についての認知度》図D

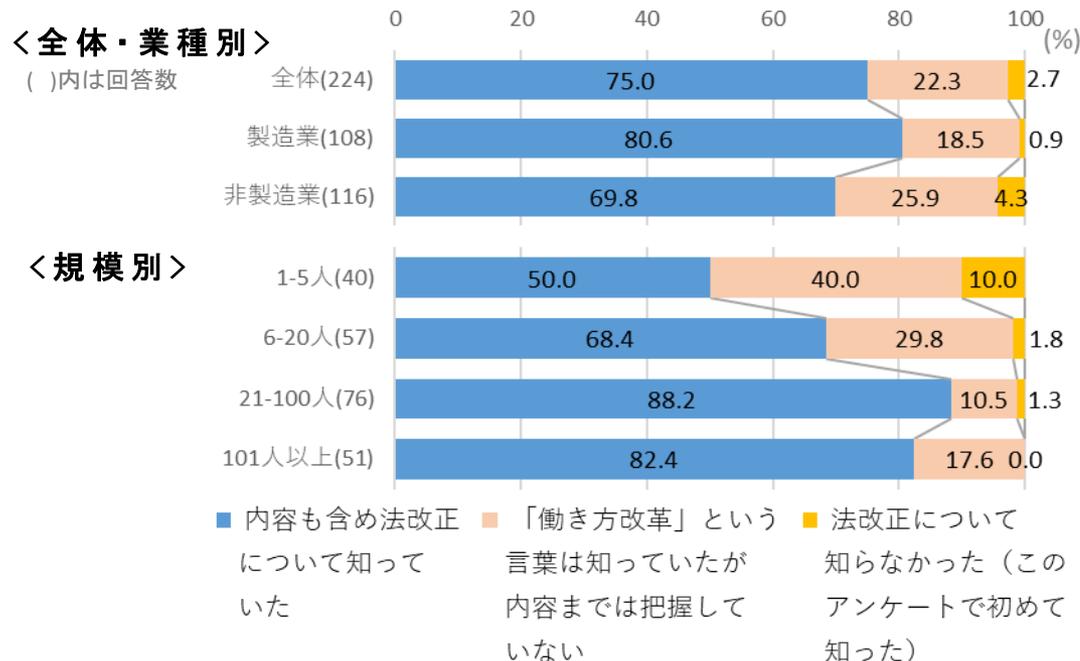
<全体・業種別>

- 全体では、「内容も含め法改正について知っていた」が75.0%を占めた。次いで、「「働き方改革」という言葉は知っていたが内容までは把握していない」が22.3%、「法改正について知らなかった（このアンケートで初めて知った）」が2.7%となった。
- 業種別では、「内容も含め法改正について知っていた」は製造業が80.6%、非製造業は69.8%と、製造業が上回った。

<規模別>

- 「内容も含め法改正について知っていた」は、1-5人では50.0%にとどまったのに対して、6-20人では68.4%、21-100人で88.2%、101人以上で82.4%と、規模が大きい企業では8割を上回っており、規模による差が見られた。

図D 働き方改革関連法の改正についての認知度



《時間外労働に関する法改正への対策の状況》図E

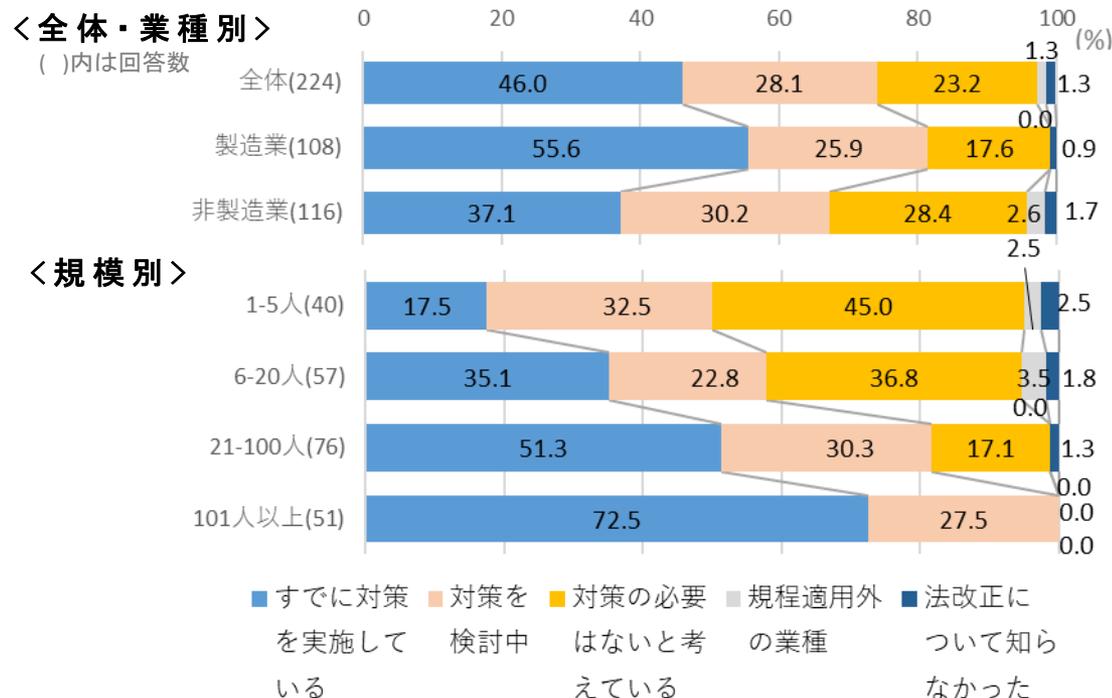
＜全体・業種別＞

- 全体では、「すでに対策を実施している」が46.0%、次いで「対策を検討中」が28.1%となった。他方、「対策の必要はないと考えている」が23.2%を占めた。「規程適用外の業種」と「法改正について知らなかった」は数%にとどまった。
- 業種別では、「すでに対策を実施している」は、製造業の55.6%に対して、非製造業では37.1%と低くなった。他方、「対策の必要はないと考えている」は、製造業が17.6%、非製造業で28.4%と、非製造業が上回った。

＜規模別＞

- 「すでに対策を実施している」を見ると、1-5人で17.5%、6-20人で35.1%、21-100人で51.3%、101人以上で72.5%と、規模が小さい企業で低く、大きいほど高くなった。どの規模においても「対策を検討中」が2割～3割を占めており、来年4月の中小企業への上限規制適用に向け、対策が急がれる。

図E 時間外労働に関する法改正への対策の状況



《 2018年度における有給休暇の取得率 》
図F

＜全体・業種別＞

- 全体では、「取得率20～40%未満」が全体の25.1%で最も高くなった。以下、「取得率40～60%未満」が21.5%、「2割未満」が18.8%、「60～80%未満」が14.8%、「わからない」が10.8%となった。「取得率80～100%未満」と「100%」はともに5%以下と低い割合となった。

- 業種別で大きな差は見られなかった。

＜規模別＞

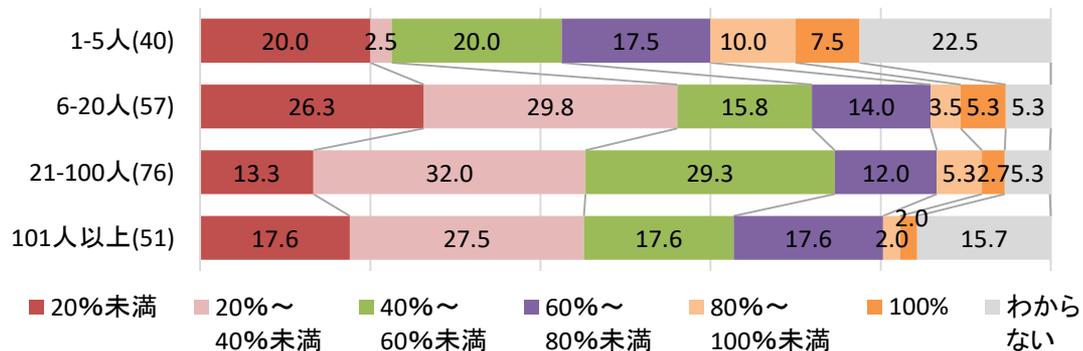
- 0-5人では「取得率20%未満」と「40～60%未満」がそれぞれ20.0%で最も高くなったのに対して、0-5人以外の規模では「20～40%未満」が最も高く30%前後を占めた。
- また、取得率が60%以上とする回答（「60～80%未満」と「80～100%未満」、「100%」の合計）について見ると、1-5人の35%に対して、6-20人で22.8%、21-100人で20.0%、101人以上で21.6%と、1-5人よりも低くなった。

図F 2018年度における有給休暇の取得率

＜全体・業種別＞



＜規模別＞



《 2019年度における年5日の年次有給休暇を達成できる見込み 》図G

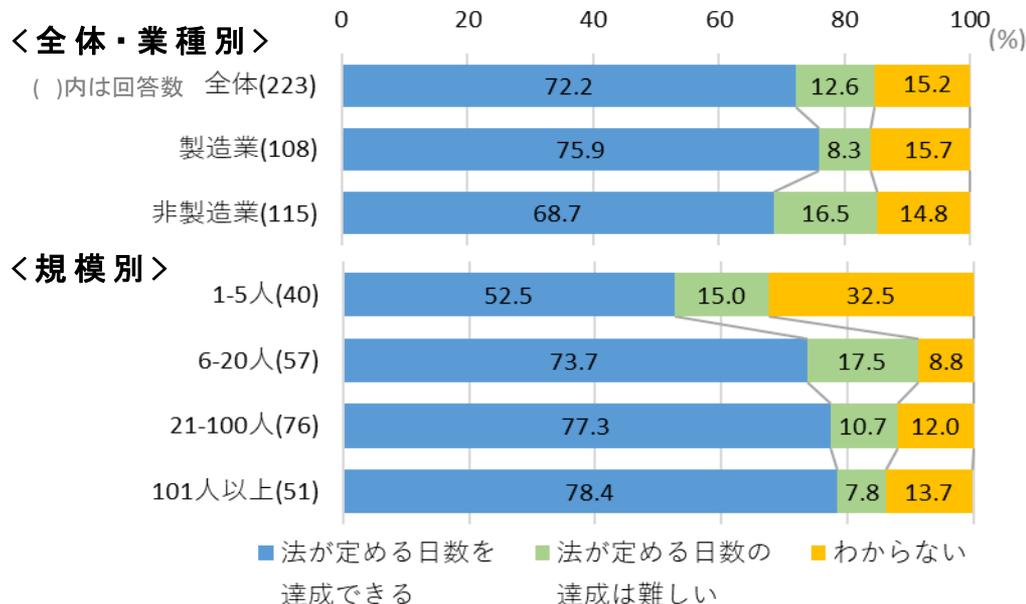
＜全体・業種別＞

- 全体では、「法が定める日数を達成できる」が72.2%を占めた。他方で、「法が定める日数の達成は難しい」は12.6%、「わからない」が15.2%となった。
- 業種別では、「法が定める日数を達成できる」を見ると、製造業で75.9%、非製造業で68.7%と、製造業が上回った。

＜規模別＞

- 「法が定める日数を達成できる」を見ると、1-5人では52.5%と低く、それ以外の規模では70%以上を占めた。

図G 2019年度における年5日の年次有給休暇を達成できる見込み ※2019年11月1日時点



《 年次有給休暇の計画的付与の実施状況 》図H

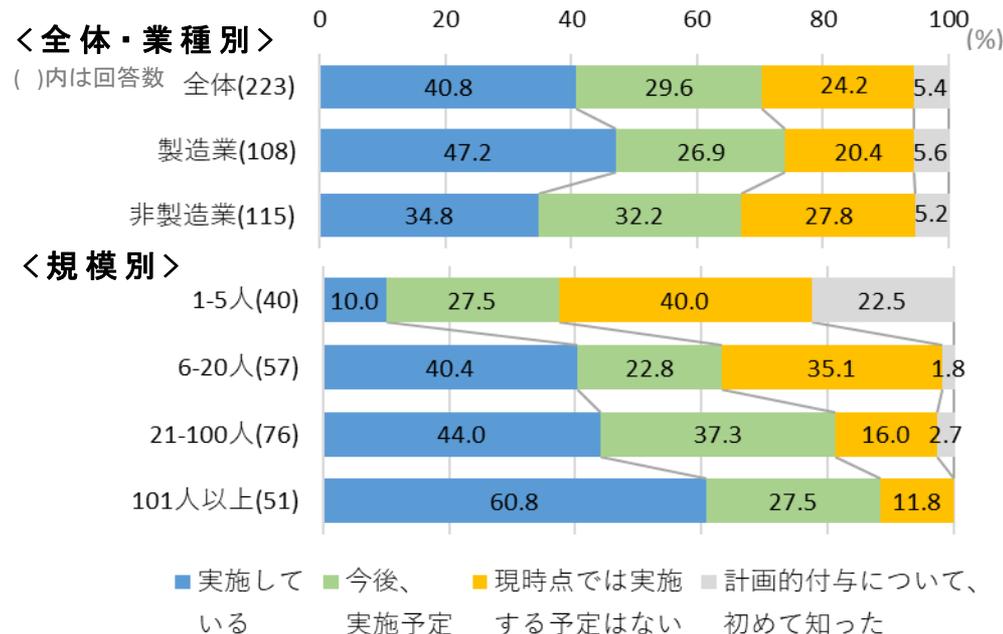
＜全体・業種別＞

- 全体では、「実施している」が40.8%で最も高く、次いで「今後、実施予定」が29.6%となった。また、「現時点では実施する予定はない」が24.2%、「計画的付与について、初めて知った」が5.4%となった。
- 業種別では、「実施している」を見ると、製造業の47.2%に対して、非製造業では34.8%と低くなった。また、「現時点では実施する予定はない」では、非製造業は27.8%、製造業は20.4%となり、非製造業が上回った。

＜規模別＞

- 「実施している」を見ると、1-5人では10.0%と低く、6-20人で40.4%、21-100人で44.0%、101人以上で60.8%と、規模が大きいほど高くなった。「現時点で実施する予定はない」については、1-5人で40.0%と高く、101人以上で11.8%と低くなった。

図H 年次有給休暇の計画的付与の実施状況

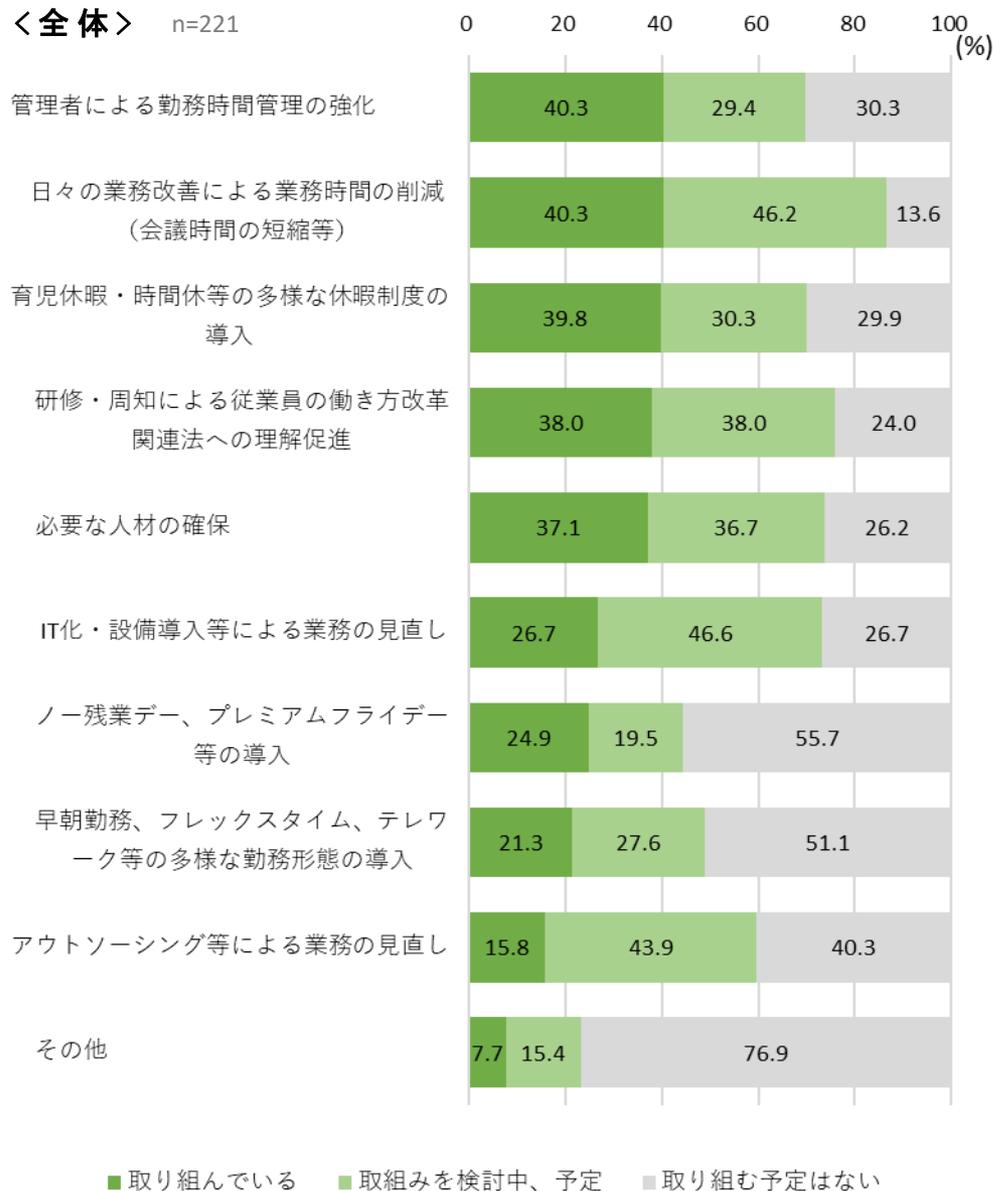


《「働き方改革」の取組みの状況》図 I

< 全体 >

- 「取り組んでいる」とする割合が高い順に見ると、最も高いのは“管理者による勤務時間管理の強化”と、“日々の業務改善による業務時間の削減”で、ともに40.3%となった。以下、“育児休暇・時間休等の多様な休暇制度の導入”の39.8%、“研修・周知による従業員の理解促進”の38.0%、“必要な人材の確保”の37.1%となった。
- 「取組みを検討中、予定」を見ると、最も高いのは“IT化・設備導入等による業務の見直し”で46.6%、次いで“日々の業務改善による業務時間の削減”の46.2%、“アウトソーシング等による業務の見直し”の43.9%となった。

図 I 「働き方改革」の取組みの状況



《「働き方改革」によって期待する効果》図J

<全体・業種別>

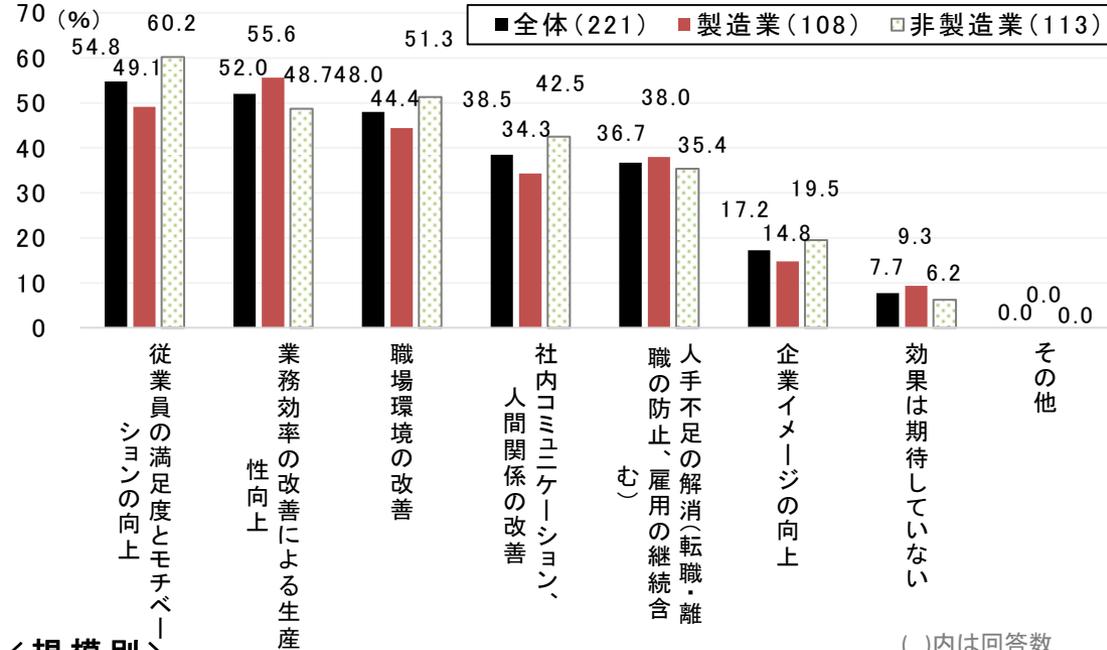
- 全体では、「従業員の満足度とモチベーションの向上」が54.8%で最も高くなった。以下、「業務効率の改善による生産性向上」の52.0%、「職場環境の改善」の48.0%となった。
- 業種別では、非製造業で「従業員の満足度とモチベーションの向上」が60.2%と最も高くなった。一方、製造業では、「業務効率の改善による生産性の向上」が55.6%と最も高く、非製造業を上回っているが、それ以外の項目については、非製造業が製造業を上回る、もしくは両業種に大きな差はみられないという結果となった。

<規模別>

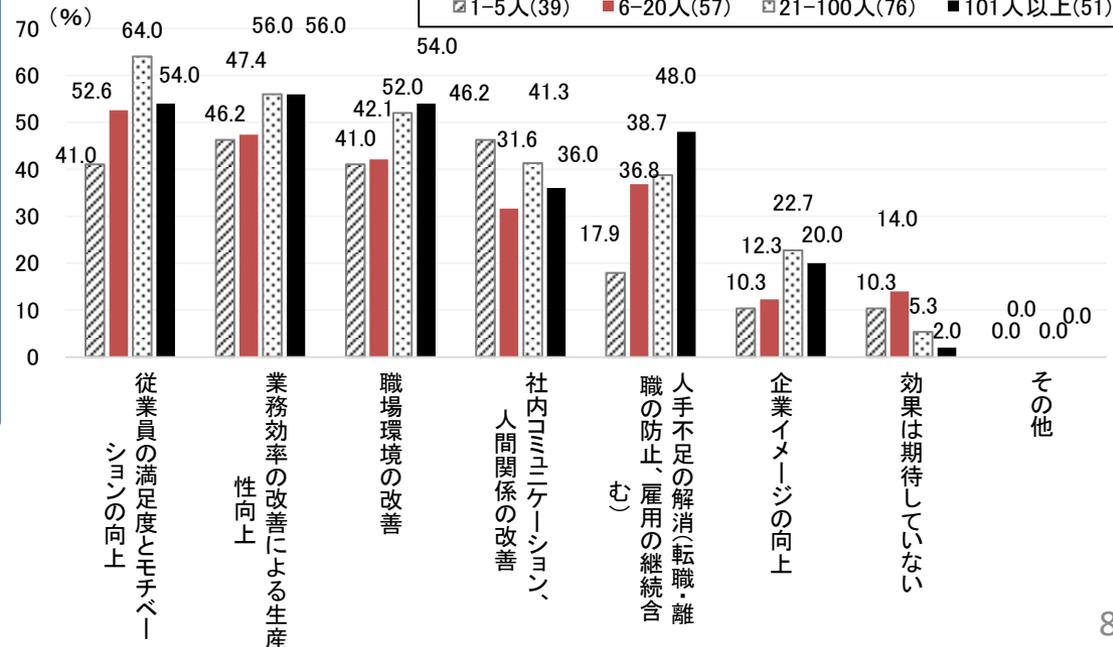
- 「業務効率の改善による生産性向上」、「職場環境の改善」、「人手不足の解消」において、規模が大きい企業ほど、それぞれの効果に期待する割合も高くなっている。一方で、「社内コミュニケーション、人間関係の改善」においては1-5人が46.2%と、最も高くなっている。

図J 「働き方改革」によって期待する効果(複数回答)

<全体・業種別>



<規模別>



図K 「働き方改革」に取り組む上での課題(複数回答)

《「働き方改革」に取り組む上での課題》図K

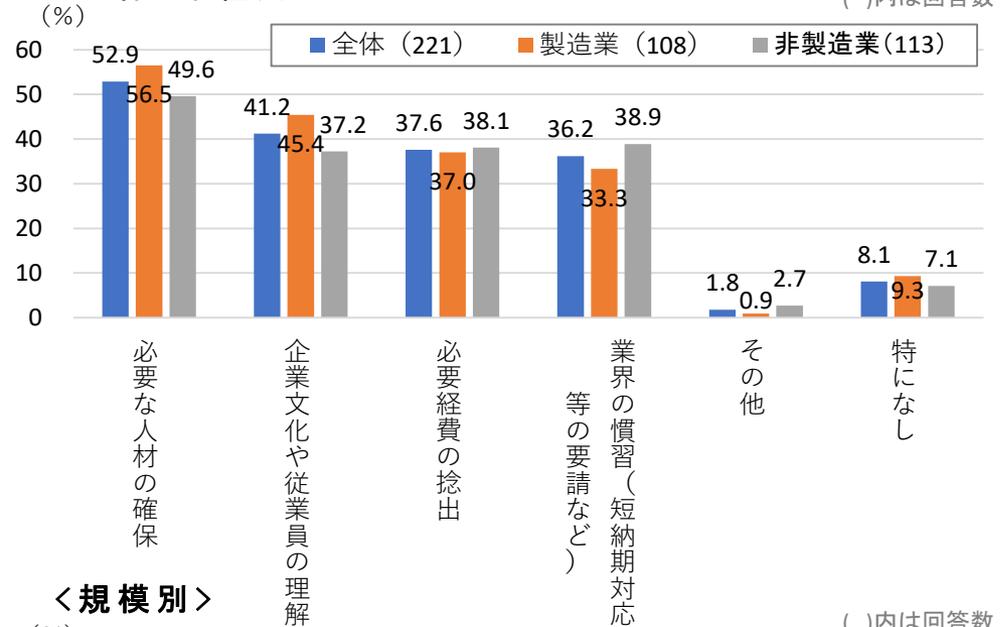
＜全体・業種別＞

- 全体では、「必要な人材の確保」が52.9%で最も高く、次いで「企業文化や従業員の理解」の41.2%、「必要経費の捻出」の37.6%となった。
- 業種別では、傾向に大きな差は見られない。

＜規模別＞

- 最も高くなった回答が異なり、1-5人では「必要経費の捻出」、6-20人では「必要な人材の確保」、21-100人では「企業文化や従業員の理解」、101人以上で「必要な人材の確保」となり、傾向の違いが見られた。

＜全体・業種別＞



＜規模別＞

