

ネットモニター調査結果 - '23年5月期 -

ご協力いただいたモニター数：232社
調査期間：2023年6月1日～8日

《5月の景況判断に関する要点》 (図A、図B、図C)

景気は足踏み、先行きはやや不透明に

- 5月の景況（前月比）**をみると、「上昇・好転」の割合が4.0ポイント下降して18.5%、「下降・悪化」は6.0ポイント上昇して26.3%となり、DIは10.0ポイント下降して-7.8となった。

業種別DIは、製造業で6.2ポイント下降して-9.2、非製造業で12.7ポイント下降して-6.7となった。
- ＜上昇・好転要因＞**は、「内需が増大したから」が48.8%と高く、次いで「時期的、季節的な要因で」が39.5%、「製品・販売価格が上昇したから」が14.0%と続いた。
- ＜下降・悪化要因＞**は、「内需が減少したから」が62.9%と最も高く、次いで「時期的、季節的な要因で」32.3%、「原材料・仕入れ価格などコストが上昇したから」が19.4%と続いた。
- 3ヵ月後（8月）の見通し**は、「上昇・好転」が6.5ポイント下降して25.4%、「下降・悪化」が5.4ポイント上昇して20.7%となり、DIは11.9ポイント下降して4.7となった。
- 5月の前年同月比**は、「上昇・好転」が3.1ポイント下降して25.0%、「下降・悪化」が5.1ポイント上昇して28.9%となり、DIは8.2ポイント下降して-3.9となった。

業種別DIは、製造業で7.1ポイント下降して-6.1、非製造業で8.9ポイント下降して-2.2となった。

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。

図 A 景況判断

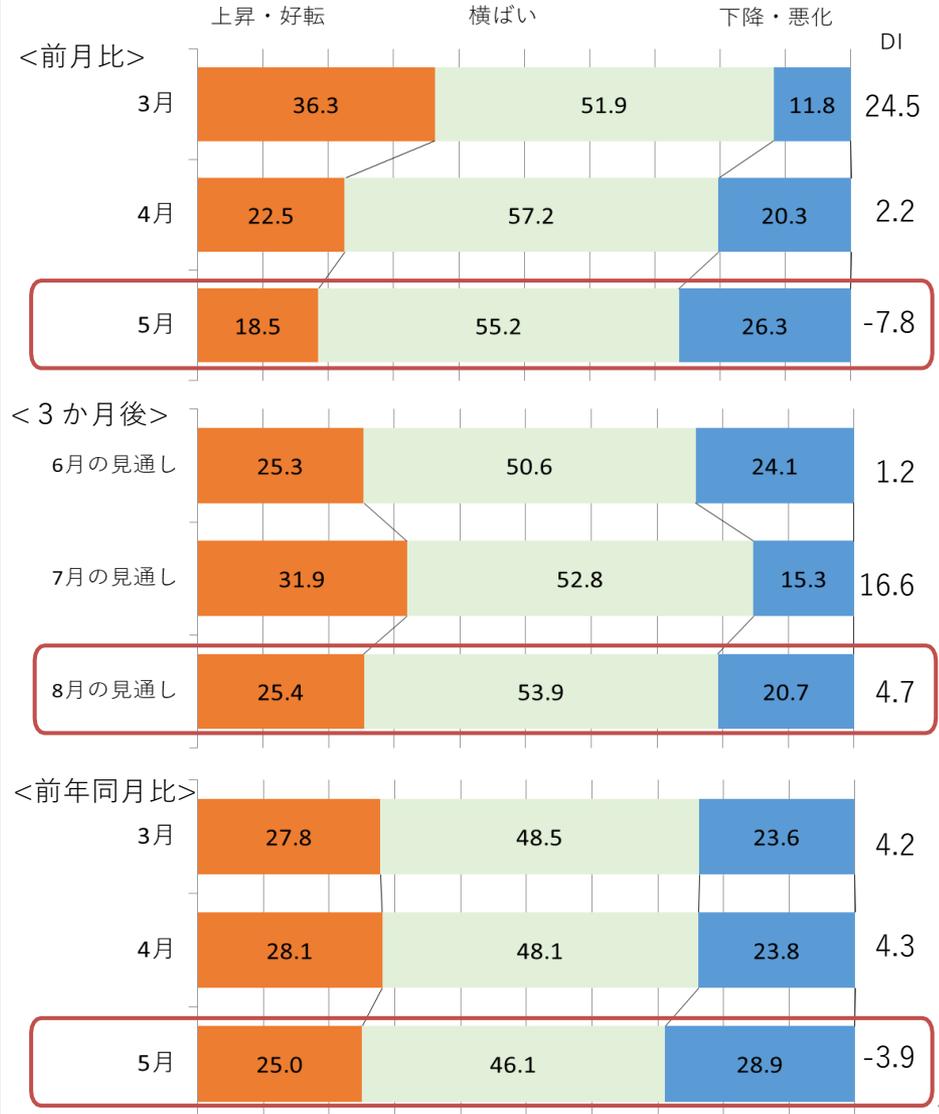
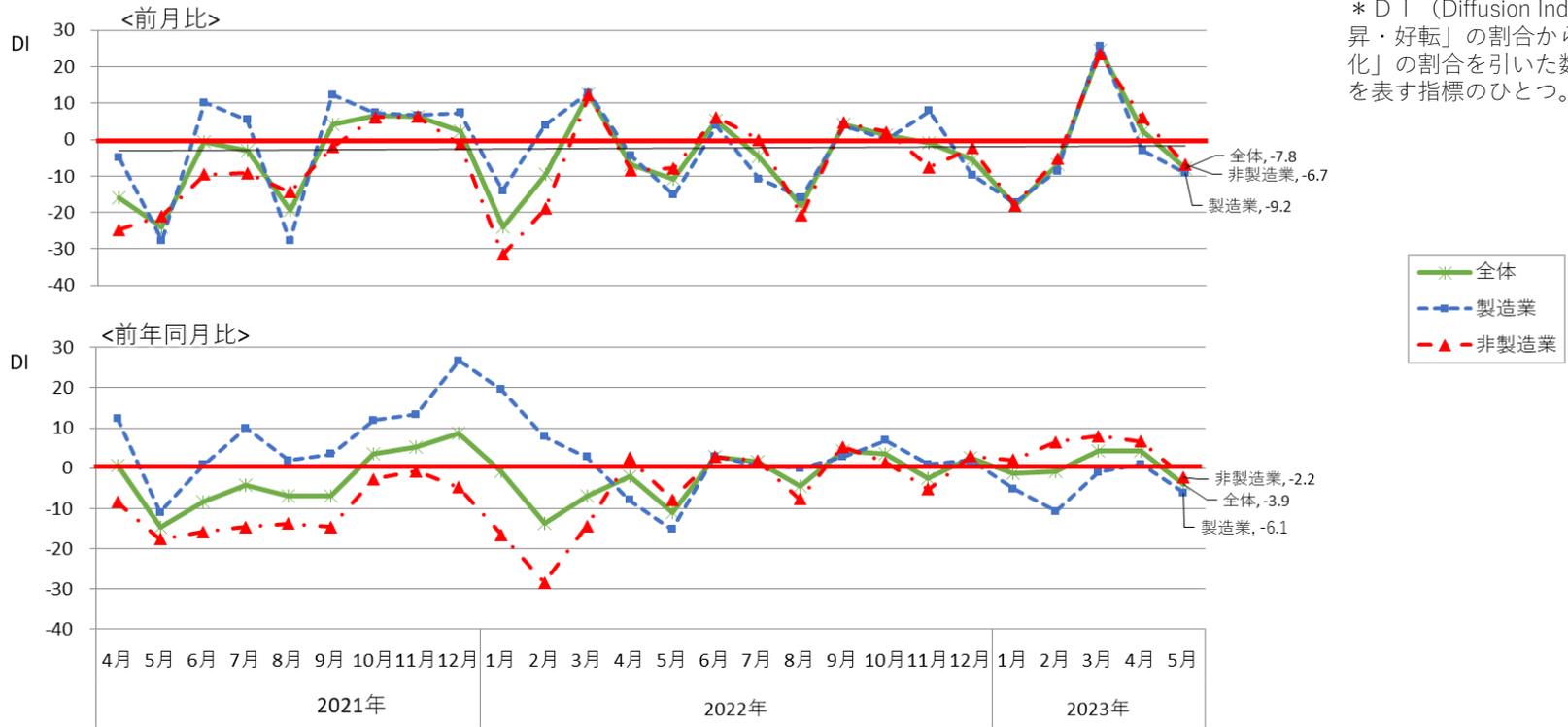


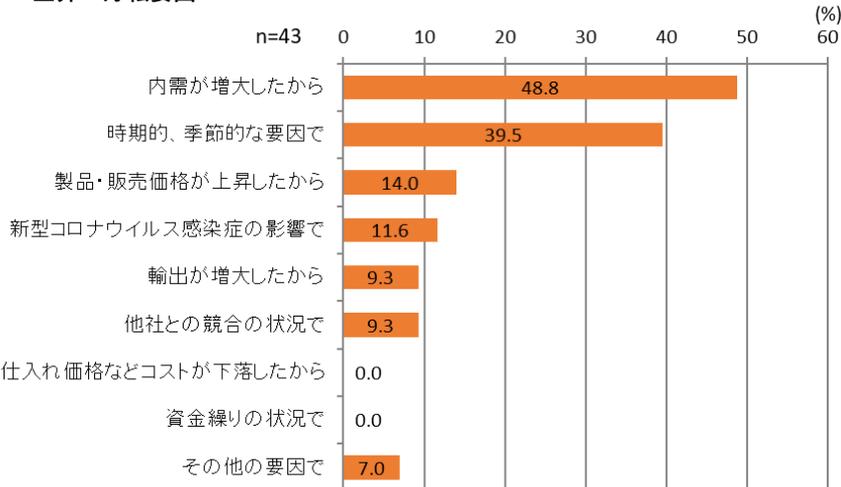
図 B 景況DIの推移（業種別）



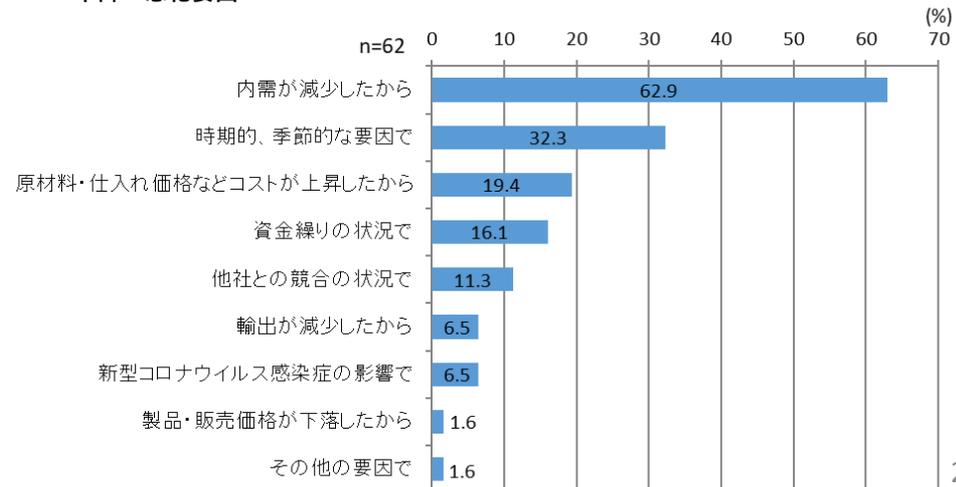
* DI (Diffusion Index) は、「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

図 C 前月比景況変化の理由

<上昇・好転要因>



<下降・悪化要因>



《資金繰りDIの推移》 図D

< 全体 >

- 今回(5月)の資金繰りDIは、前回(4月)より6.1ポイント下降し、19.4となった。

< 業種別 >

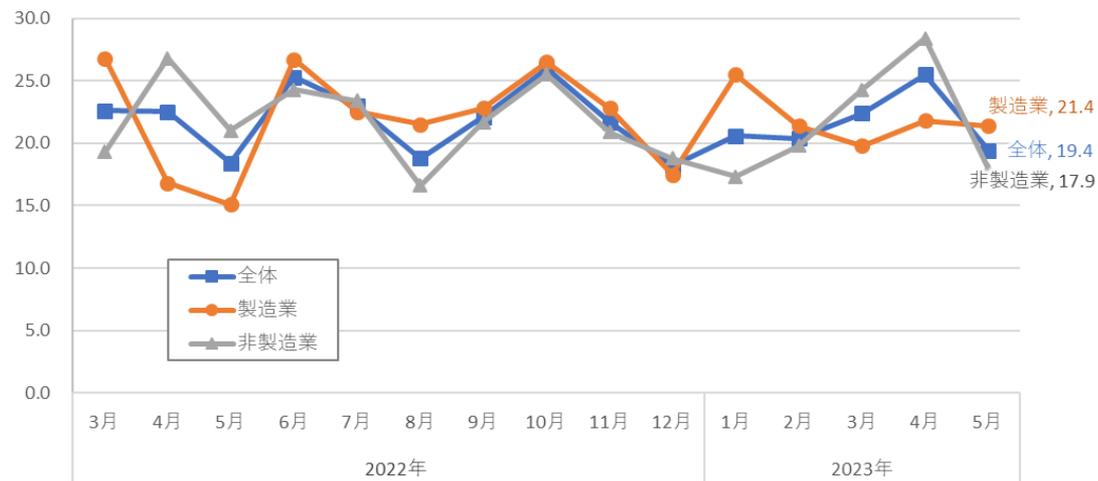
- 製造業では、DIは0.4ポイント下降して、21.4となった。
- 非製造業では、DIは10.5ポイントと大幅に下降して、17.9となった。

< 規模別 >

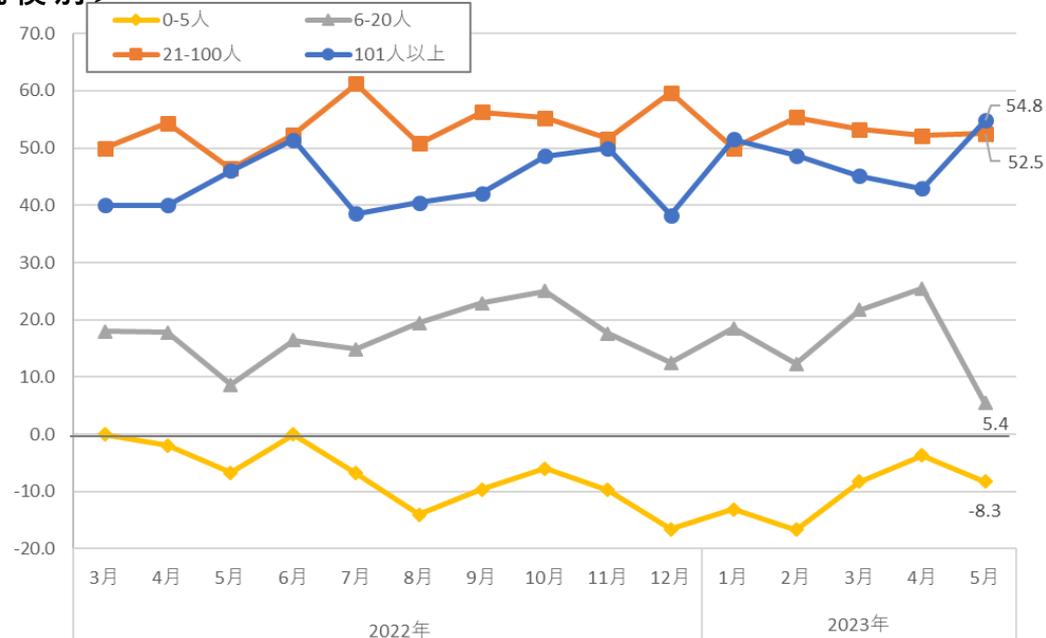
- 0-5人では、DIは4.6ポイント下降して-8.3となった。
- 6-20人では、DIは20.1ポイント下降して5.4となった。
- 21-100人では、DIは0.3ポイント上昇して52.5となった。
- 101人以上では、DIは11.9ポイント上昇して54.8となった。

図D 資金繰りDIの推移

< 全体・業種別 >



< 規模別 >



《女性従業員（常用雇用者）の比率》図E

< 全体 >

- 「女性の常用雇用者はいない」が21.1%と最も高く、次いで「10～20%未満」、「50%以上」がいずれも18.1%となった。
- 21年5月では、「女性の常用雇用者はいない」が10.4%と最も低かったが、23年5月には21.1%へと倍増し、最も高い割合となった。

< 業種別 >

- 製造業では「10～20%未満」が最も高く25.5%、次いで「30～50%未満」が19.4%となった。
- 非製造業では「女性の常用雇用者はいない」が最も多く、30.6%を占めたが、その一方で、「50%以上」も20.9%と比較的高い割合となっている。

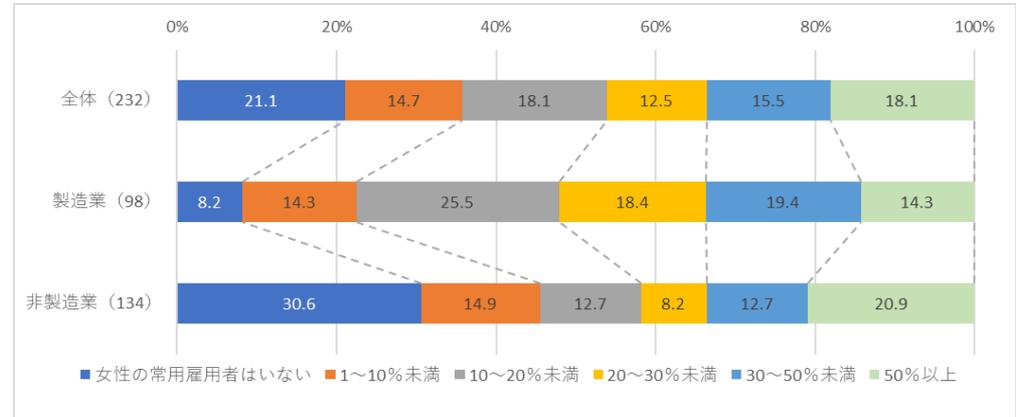
< 規模別 >

- 0～5人では「女性の常用雇用者はいない」が54.8%と半数を超え、次いで「50%以上」が21.4%となった。6～20人では「50%以上」が26.8%と最も高くなった。21～100人、101人以上では「10～20%未満」がそれぞれ27.9%、45.2%と最も高くなった。

図E 女性従業員（常用雇用者※）の比率（いずれか1つ）

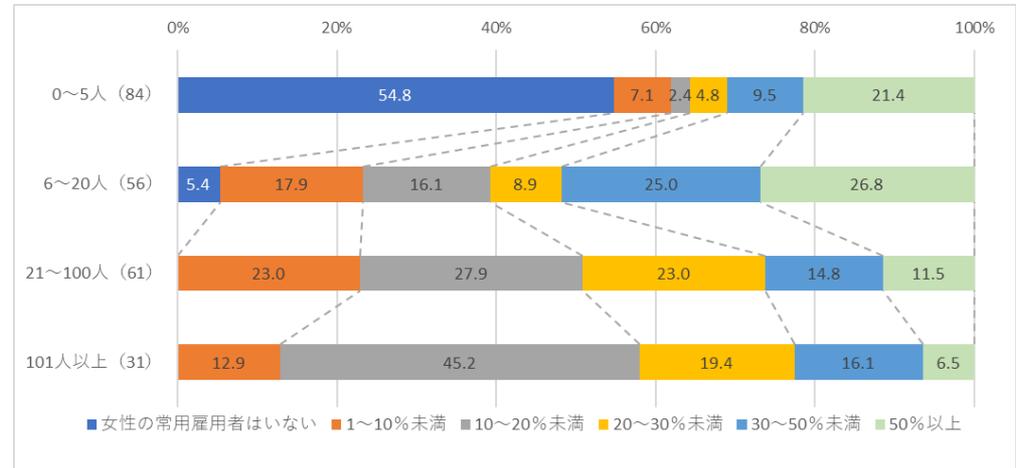
※期間を定めずに、または、1か月を超える期間を定めて雇われている者。

< 全体・業種別 >



< 規模別 >

※規模別の0-5人では、例えば、男性従業員1人の企業では、男性が100%、女性が0%となるように、女性の比率が大きく振れる可能性に留意してください。



< 全体（過去調査との比較） >

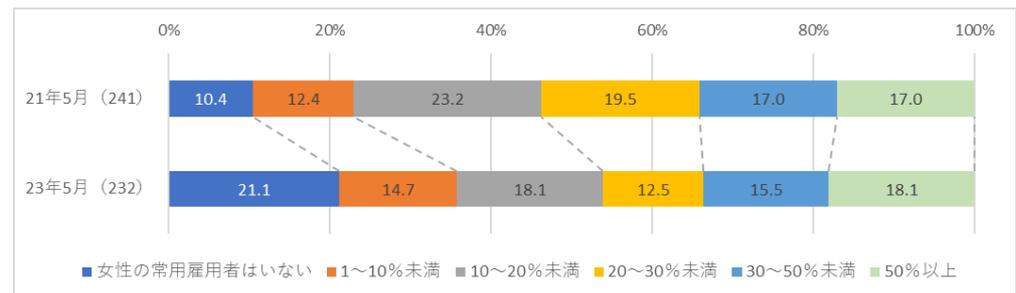
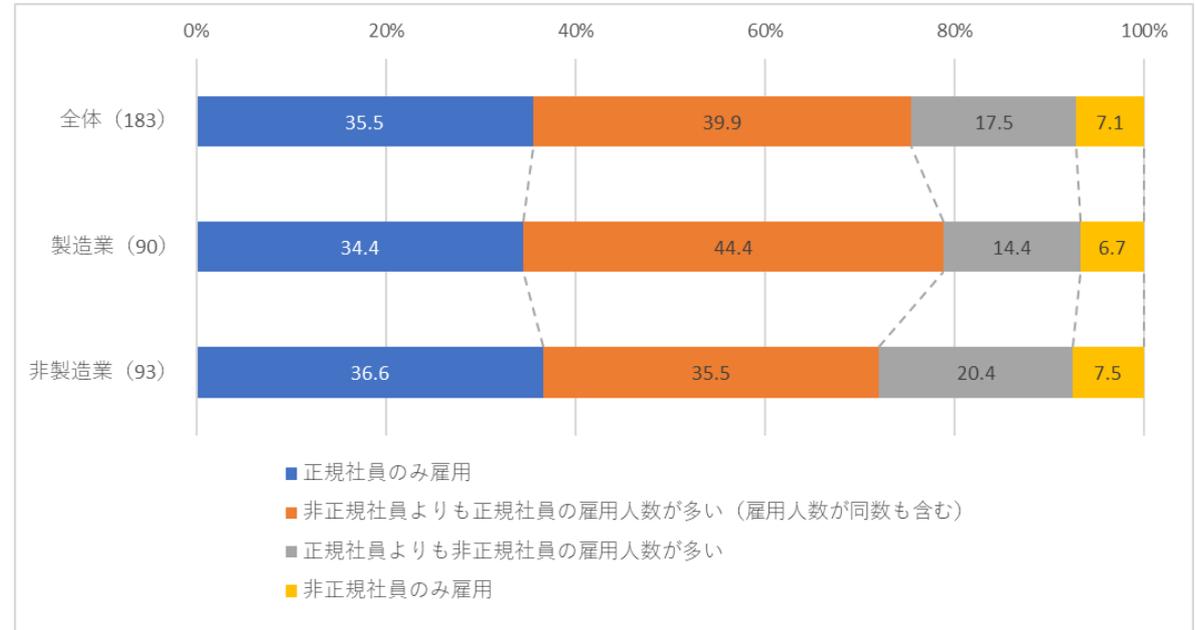
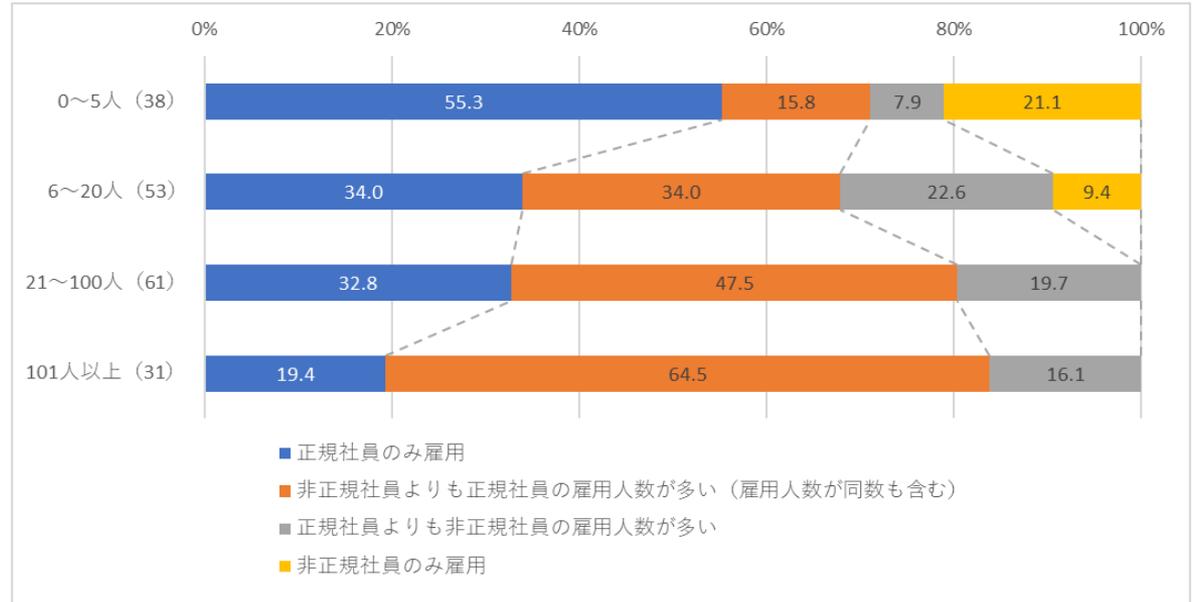


図 F 女性従業員（常用雇用者）のうち、正規社員・非正規社員の雇用状況

< 全体・業種別 >



< 規模別 >



《女性従業員（常用雇用者）のうち、正規社員・非正規社員の雇用状況》 図F

< 全体 >

- 「非正規社員よりも正規社員の雇用人数が多い（雇用人数が同数も含む）」が39.9%、「正規社員のみ雇用」が35.5%となり、正社員を積極的に雇用する企業が多い傾向である。

< 業種別 >

- 製造業では、「非正規社員よりも正規社員の雇用人数が多い」が44.4%と最も多く、次いで「正規社員のみ雇用」が34.4%となった。
- 非製造業では、「正規社員のみ雇用」が36.6%、「非正規社員よりも正規社員の雇用人数が多い」が35.5%となった。

< 規模別 >

- 規模が大きくなるほど「正規社員のみ雇用」の割合が低くなっている一方、「非正規社員よりも正規社員の雇用人数が多い」の割合は高くなっている。
- 「非正規社員のみ雇用」は規模が大きいくほど割合が低くなる傾向にある。

《女性の多様な働き方の推進に向けての取り組み》

図G

< 全体 >

- 「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が54.6%と最も高く、続いて「妊娠・出産・子育て支援の充実」が37.7%、「有給休暇の時間単位での取得等、取得方法の柔軟化」が37.2%となった。

< 規模別 >

- 0~5人では「特に取組みはしていない」が42.1%と最も高く、次いで「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の

柔軟化」が39.5%となった。

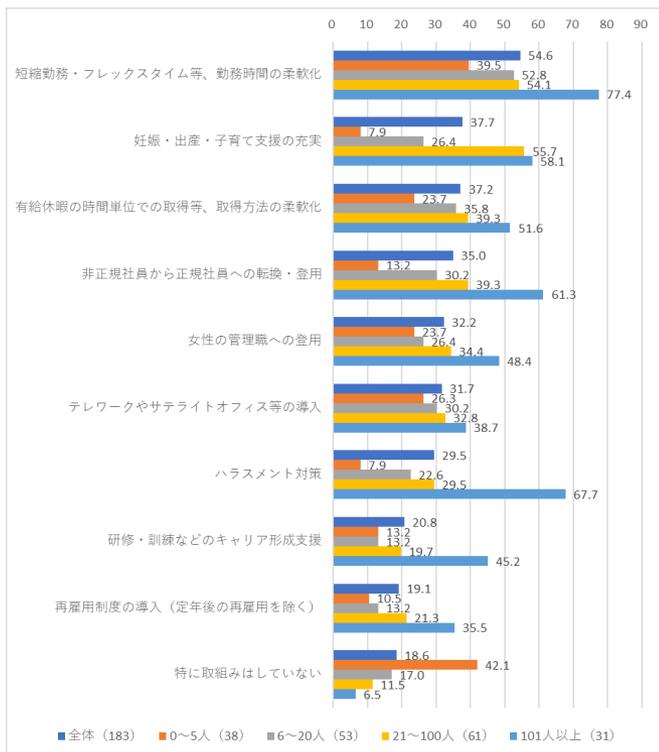
- 101人以上では「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が77.4%と圧倒的に高く、続いて「ハラスメント対策」が67.7%、「非正規社員から正規社員への転換・登用」が61.3%と高い割合となった。

< 正規社員・非正規社員の雇用状況の区分別 >

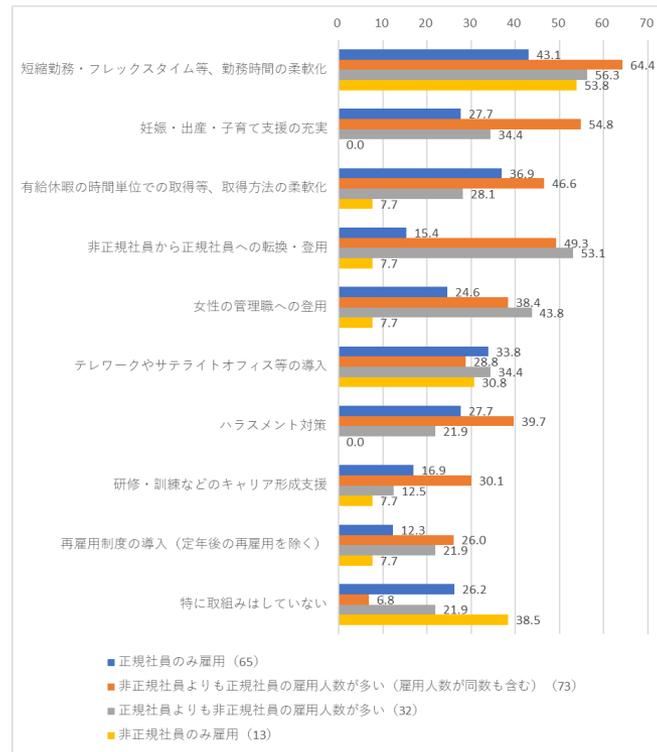
- いずれにおいても「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が最も高い割合を占めている。

図G 女性の多様な働き方の推進に向けての取り組み

< 全体・規模別 >



< 正規社員・非正規社員の雇用状況の区分別 >



《女性の多様な働き方の推進に向けて、今後必要と考える取組み》 図H

< 全体 >

- 「女性の管理職への登用」が38.8%と最も高く、「妊娠・出産・子育て支援の充実」の30.1%が続く。

< 規模別 >

- 0～5人では「特にない」が39.5%と最も高く、次いで「妊娠・出産・子育て支援の充実」、「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」がいずれも26.3%となった。

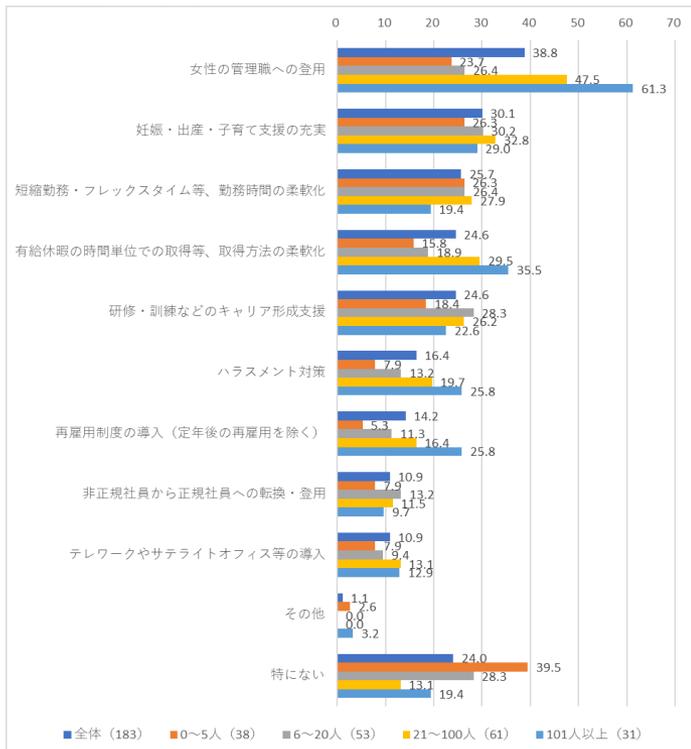
- 101人以上では「女性の管理職への登用」が61.3%と非常に高く、次いで「有給休暇の時間単位での取得等、取得方法の柔軟化」が35.5%となった。

< 正規社員・非正規社員の雇用状況の区分別 >

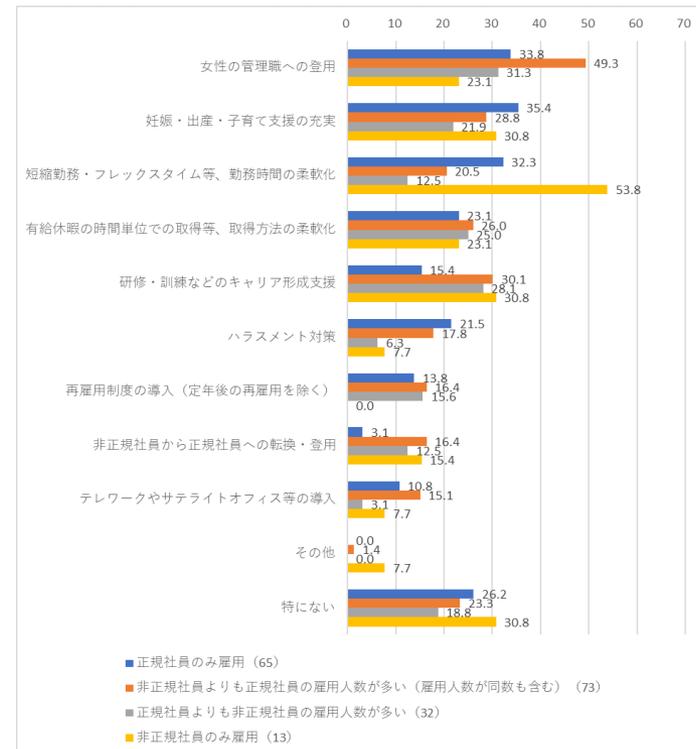
- 「非正規社員のみ雇用」という企業では、「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が53.8%と半数を超えた。

図H 女性の多様な働き方の推進に向けて、今後必要と考える取組み

< 全体・規模別 >



< 正規社員・非正規社員の雇用状況の区分別 >



《女性の活躍推進へ向けた今後の取組》

図1

< 全体 >

- 女性の活躍推進へ向けた今後の取組について「今後、さらに推進していく予定」が45.4%と最も高く、次いで、「すでに取り組んできたので、現状維持」が24.0%となった。

< 規模別 >

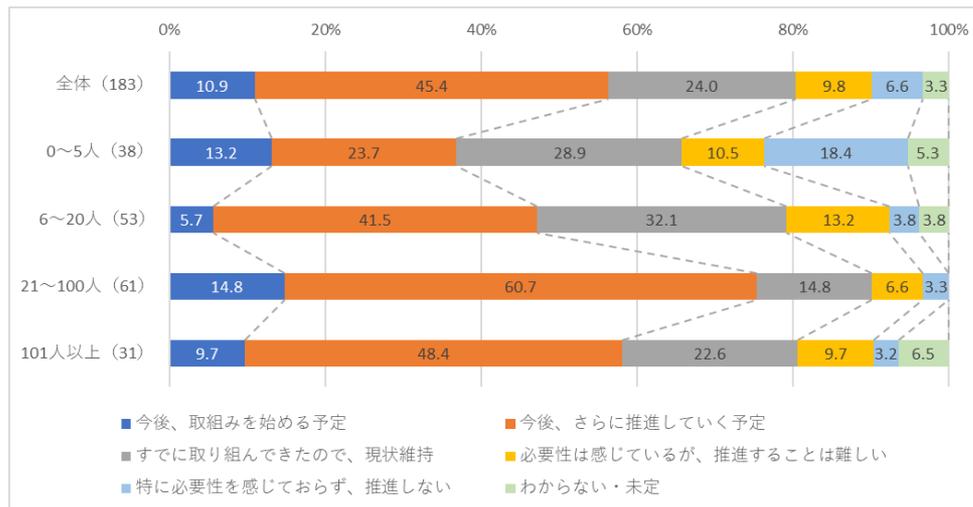
- 「今後、さらに推進していく予定」という回答は、21～100人で60.7%、101人以上で48.4%、6～20人で41.5%、0～5人で23.7%という順となっており、規模が大きい企業でより高い結果となった。
- 0～5人では、「すでに取り組んできたので、現状維持」が28.9%と最も高い結果となった。

< 正規社員・非正規社員の雇用状況の区分別 >

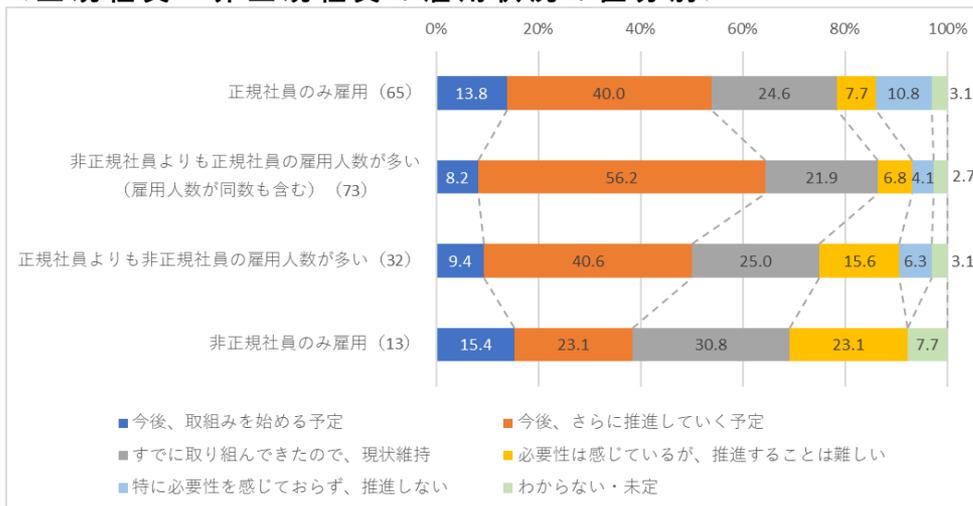
- 「正規社員のみ雇用」と回答した企業では「今後、さらに推進していく予定」が40.0%と最も高く、次いで「すでに取り組んできたので、現状維持」が24.6%となった。
- 「非正規社員のみ雇用」という企業では、「すでに取り組んできたので、現状維持」が30.8%と最も高く、「今後、さらに推進していく予定」、「必要性は感じているが、推進することは難しい」がいずれも23.1%となった。

図1 女性の活躍推進へ向けた今後の取組

< 全体・規模別 >



< 正規社員・非正規社員の雇用状況の区分別 >



《原材料・仕入・エネルギーの価格上昇や調達難の影響》図J

< 全体 >

- 「マイナスの影響がある」が60.7%、「ややマイナスの影響がある」が26.2%となり、合計すると、86.9%がマイナスの影響があるという結果となった。
- 前月との比較では、マイナスの影響があるという回答は、前月（4月）よりも3.0ポイント増加した。

< 業種別 >

- 製造業では「マイナスの影響がある」が73.3%、「ややマイナスの影響がある」が21.1%となり、合計すると9割以上がマイナスの影響があるという回答結果となった。
- 非製造業では「マイナスの影響がある」が48.4%、「ややマイナスの影響がある」が31.2%で、マイナスの影響があるのは79.6%となり、製造業よりも低い結果となった。

< 規模別 >

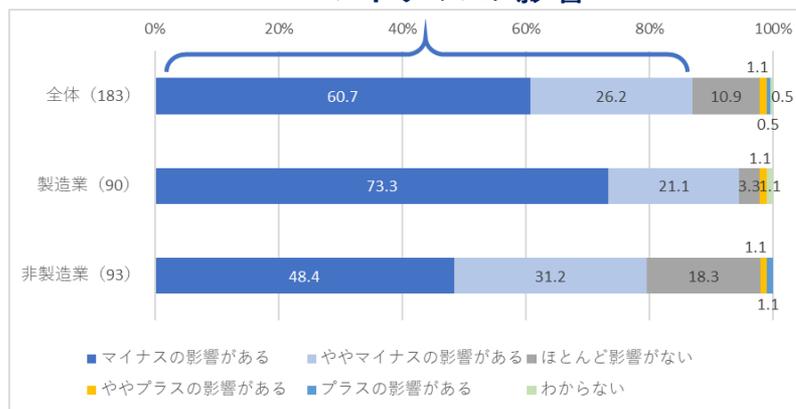
- 「マイナスの影響がある」は101人以上で71.0%と最も高く、次いで6~20人は66.0%、21~100人は59.0%と続く。「マイナスの影響がある」と「ややマイナスの影響がある」を合計すると、マイナスの影響があるのは、101人以上で96.8%と圧倒的に高く、6~20人で90.5%、21~100人で85.2%、0~5人で76.3%という結果になった。

図J 原材料・仕入・エネルギーの価格上昇や調達難の影響

< 全体・業種別 >

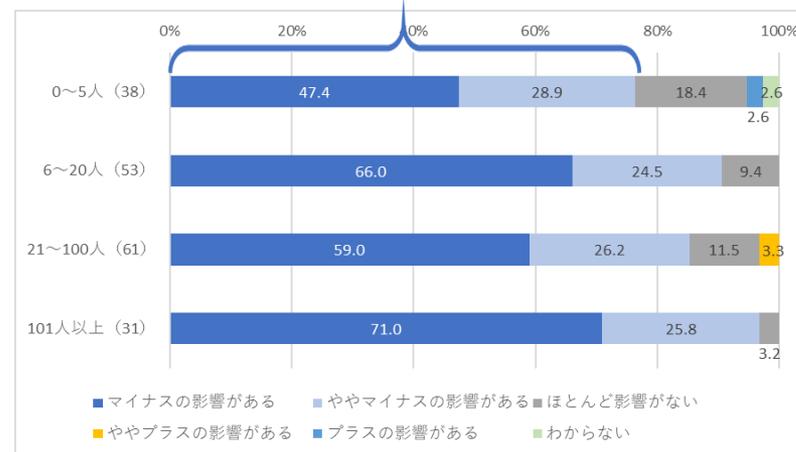
マイナスの影響

無回答を除く

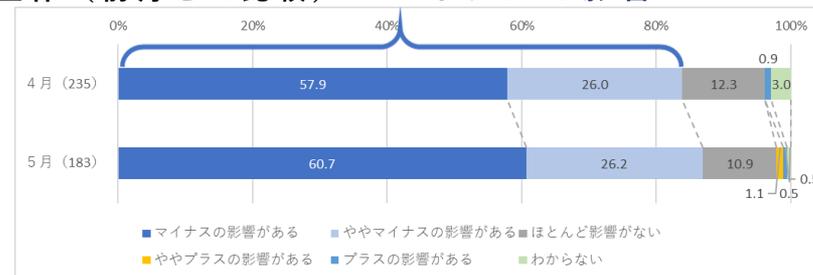


< 規模別 >

マイナスの影響



< 全体（前月との比較） > マイナスの影響



《具体的なマイナスの影響の内容》 図K

< 全体 >

- 「原材料・仕入の価格上昇による商品価格の値上げ」が71.1%、「エネルギー価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」が62.9%と高く、続いて、「粗利益の減少(価格据え置き)」が59.1%、「原材料・商品の調達難による商品価格の値上げ」が32.7%となった。

< 業種別 >

- 製造業では、「エネルギー価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」が74.1%、「原材料・仕入の価格上昇による商品価格の値上げ」が71.8%を占め、「粗利益の減少(価格据え置き)」が56.5%となった。

- 非製造業では、「原材料・仕入の価格上昇による商品価格の値上げ」が70.3%と最も高く、次いで、「粗利益の減少(価格据え置き)」が62.2%、「エネルギー価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」が50.0%となった。

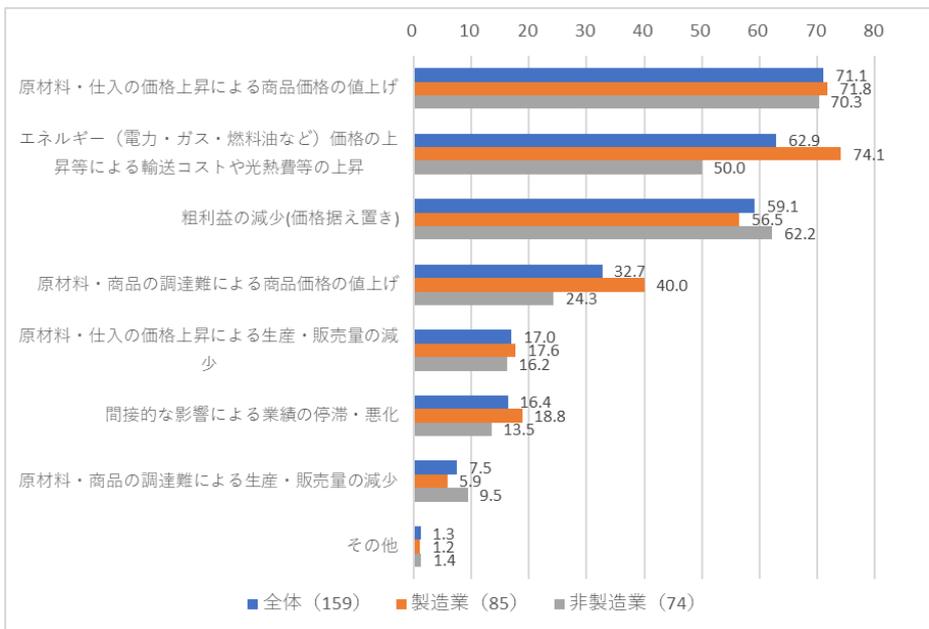
< 規模別 >

- 「原材料・仕入の価格上昇による商品価格の値上げ」は、いずれの規模においても7割前後に達した。
- 「エネルギー価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」は6~20人で66.7%と最も高く、他の規模においても6割前後に達した。
- 「粗利益の減少(価格据え置き)」は、いずれの規模においても5割台半ばから6割強となった。

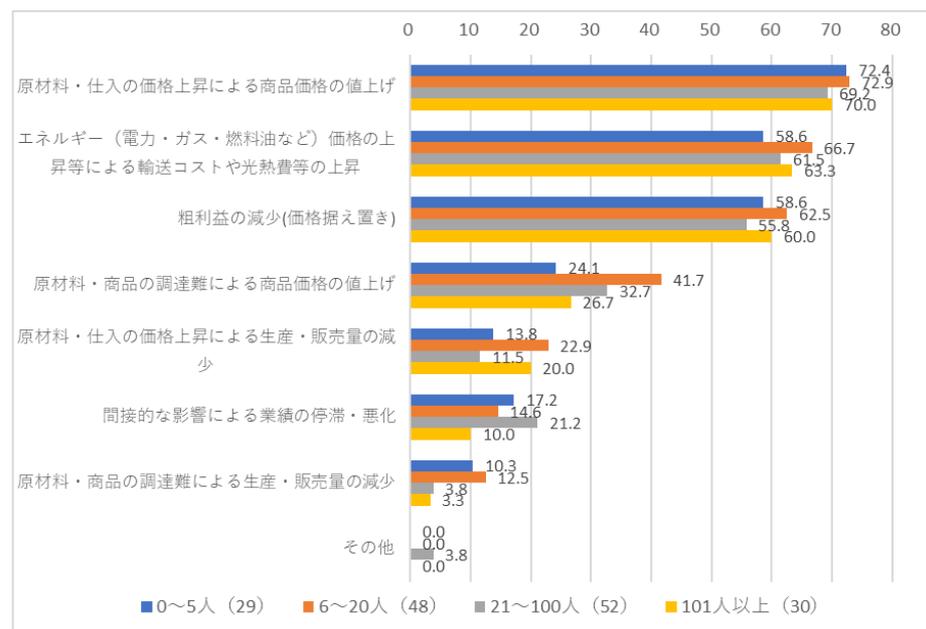
図K 具体的なマイナスの影響の内容

図Jで「マイナスの影響がある」、「ややマイナスの影響がある」と回答した人のみの集計

< 全体・業種別 >



< 規模別 >



《原材料等の価格上昇や調達難への対応》 図L

< 全体 >

- 「販売価格への転嫁」が67.6%、「仕入先との交渉」が38.5%と割合が高くなった。

< 業種別 >

- 製造業では、「販売価格への転嫁」が83.1%と8割を超えた。次いで、「生産性の向上」が41.6%となった。
- 非製造業では、「販売価格への転嫁」が52.7%と半数を超えた。次いで「仕入先との交渉」が39.8%となった。

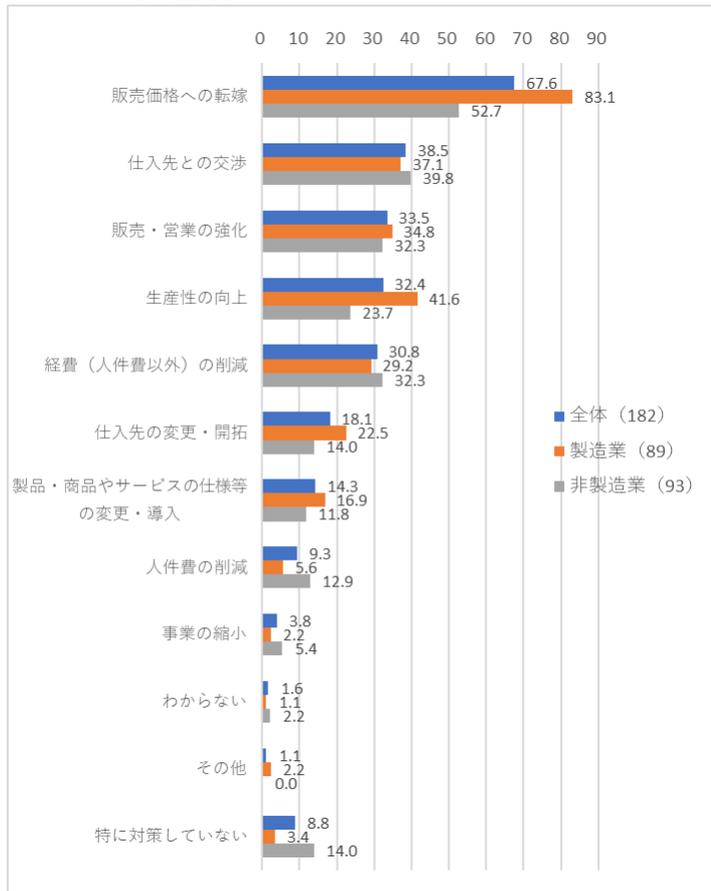
< 規模別 >

- 「販売価格への転嫁」は、101人以上で77.4%、21~100人で73.8%と7割を超え、6~20人では64.2%、0~5人で54.1%となっており、規模が大きいほど販売価格への転嫁ができています。
- 101人以上では「販売価格への転嫁」が77.4%、「仕入先との交渉」が64.5%、「生産性の向上」が54.8%と高い割合となった。

図L 原材料等の価格上昇や調達難への対応

図J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 >

