

# ネットモニター調査結果 - '21年5月期 -

ご協力いただいたモニター数：267社  
調査期間：2021年6月1日～8日

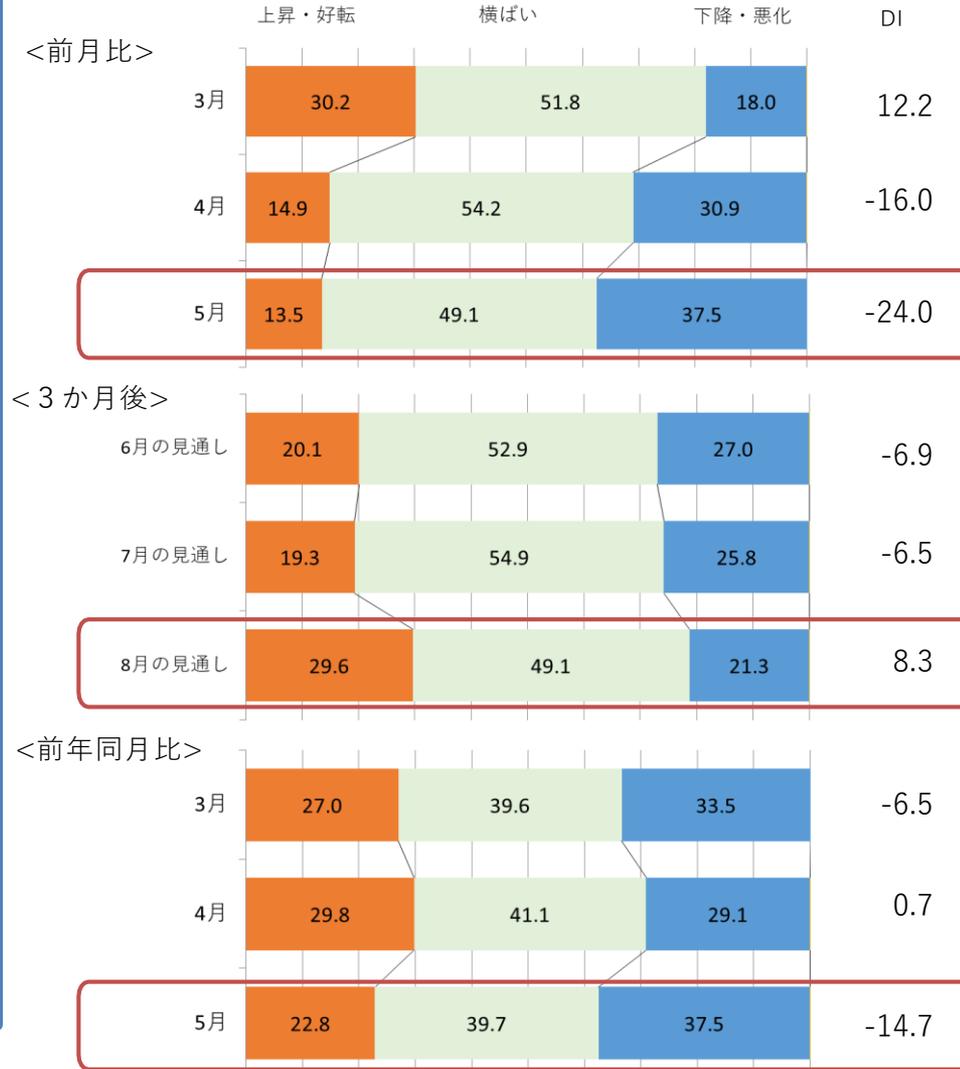
## 《5月の景況判断に関する要点》（図A、図B、図C）

### 景気はコロナ第4波の影響により悪化

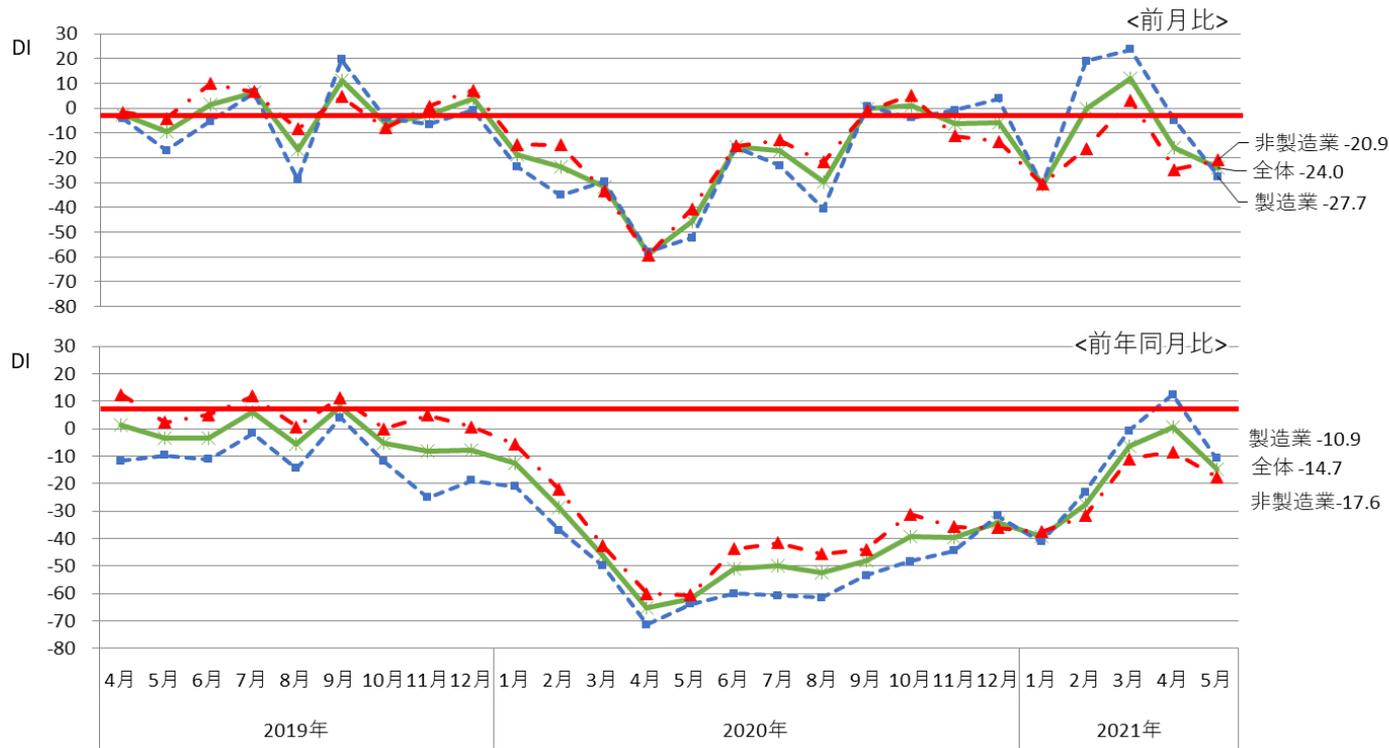
- 5月の景況（前月比）**をみると、「上昇・好転」の割合は1.4ポイント下降して13.5%、「下降・悪化」は6.6ポイント上昇して37.5%となり、**DIは、8.0ポイント下降して-24.0**となった。業種別DIは、製造業では22.7ポイント下降して-27.7となり、非製造業では3.8ポイント上昇して-20.9となった。
- <上昇・好転要因>**は、回答数が少ない点に留意が必要だが、「内需が増大したから」が52.8%と半数を超え、次いで「時期的、季節的な要因で」が36.1%となった。
- <下降・悪化要因>**は、「内需が減少したから」が67.0%と突出して高くなり、次いで、「新型コロナウイルス感染症の影響で」が44.0%、「時期的、季節的な要因で」が21.0%となった。
- 3ヵ月後（8月）の見通し**は、「上昇・好転」が10.3ポイント上昇し29.6%、「下降・悪化」が4.5ポイント下降して21.3%となり、**DIは14.8ポイント上昇して8.3**となった。
- 5月の前年同月比**は、「上昇・好転」が7.0ポイント下降して22.8%、「下降・悪化」が8.4ポイント上昇して37.5%となり、**DIは15.4ポイント下降して-14.7**となった。業種別DIは、製造業は23.3ポイント下降して-10.9、非製造業は9.2ポイント下降して-17.6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）

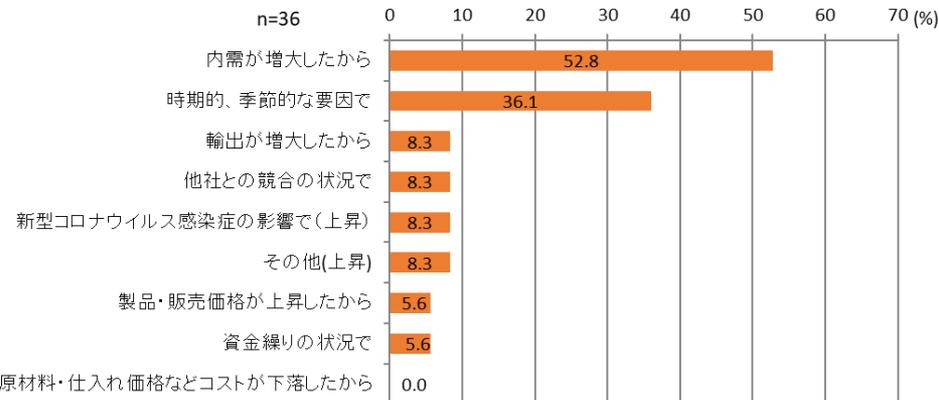


\* DI (Diffusion Index) は、「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

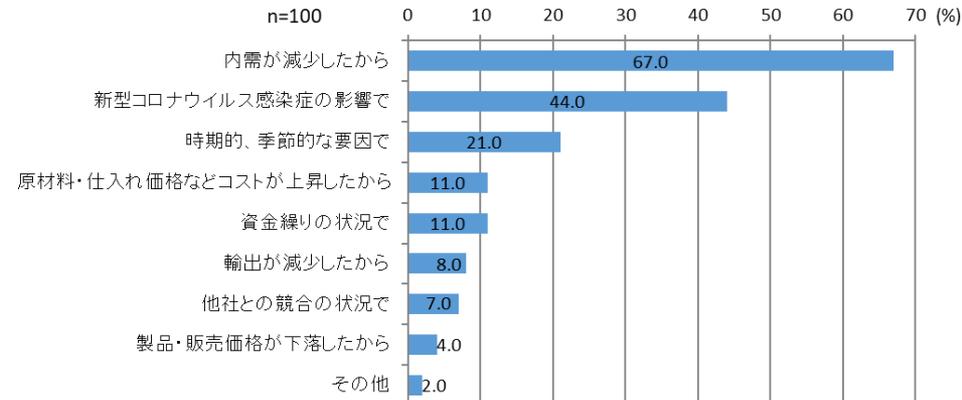


### 図 C 前月比景況変化の理由

#### < 上昇・好転要因 >



#### < 下降・悪化要因 >



## 図 D 新型コロナウイルス感染症の拡大によるビジネスへの影響

### 《新型コロナウイルス感染症の拡大によるビジネスへの影響》 図 D

#### < 全体 >

- 「マイナスの影響が持続」は60.6%、「マイナスの影響があったが、現在はほぼ回復」は11.6%となった。「マイナスの影響が今後生じる可能性がある」は14.3%となり、これらを合計すると、「マイナスの影響」は、86.5%となった。

#### < 業種別 >

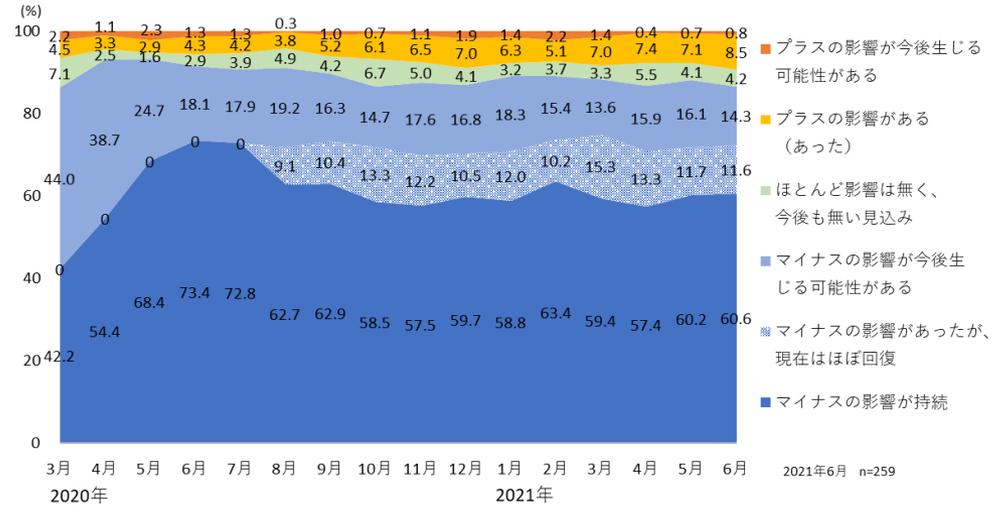
- 「マイナスの影響が持続」は、製造業では62.8%、非製造業では58.8%となり、製造業が4.0ポイント上回った。
- 「マイナスの影響が今後生じる可能性がある」は、製造業では10.6%、非製造業では17.1%となり、非製造業が6.5ポイント上回った。

#### < 規模別 >

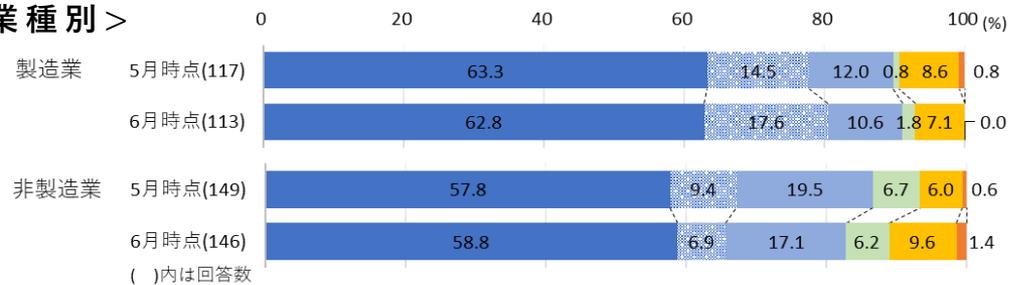
- 「マイナスの影響が持続」は、6-20人で64.2%と最も高く、0-5人でも63.0%と6割を超えた。21-100人では58.7%、101人以上では51.4%となり、規模が大きいほど割合が低い傾向がうかがわれる。
- 「マイナスの影響があったが、現在はほぼ回復」は、規模が大きいほど割合が高くなり、101人以上で18.9%と最も高くなった。

#### < 全体 >

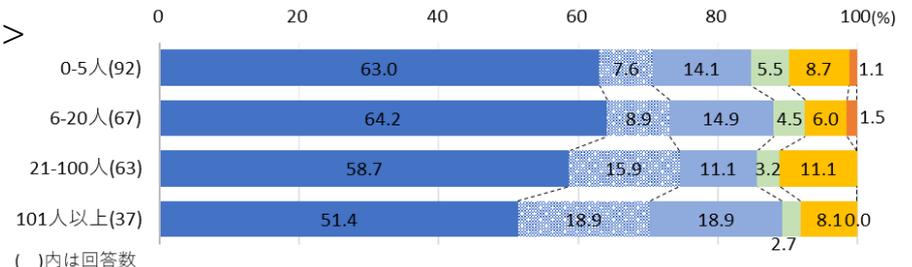
※「マイナスの影響があったが、現在はほぼ回復」は2020年8月から選択肢に追加。  
 ※「わからない」という回答を除く集計。



#### < 業種別 >



#### < 規模別 >



( )内は回答数

■ マイナスの影響が持続  
 ■ マイナスの影響があったが、現在はほぼ回復  
 ■ マイナスの影響が今後生じる可能性がある  
 ■ ほとんど影響は無く、今後も無い見込み  
 ■ プラスの影響がある(あった)  
 ■ プラスの影響が今後生じる可能性がある

# 《2021年5月売上高の対前年同月比》

## 図E

### < 全体 >

- 5月の売上高の対前年同月比では、“減少”が前月より4.2ポイント上昇して54.0%となった。また、「ほぼ横ばい・変化なし」は21.0%となった。
- “減少”についてみると、「20～50%未満」が16.5%と最も高くなった。また、「50%以上」は7.1%となった。

### < 業種別 >

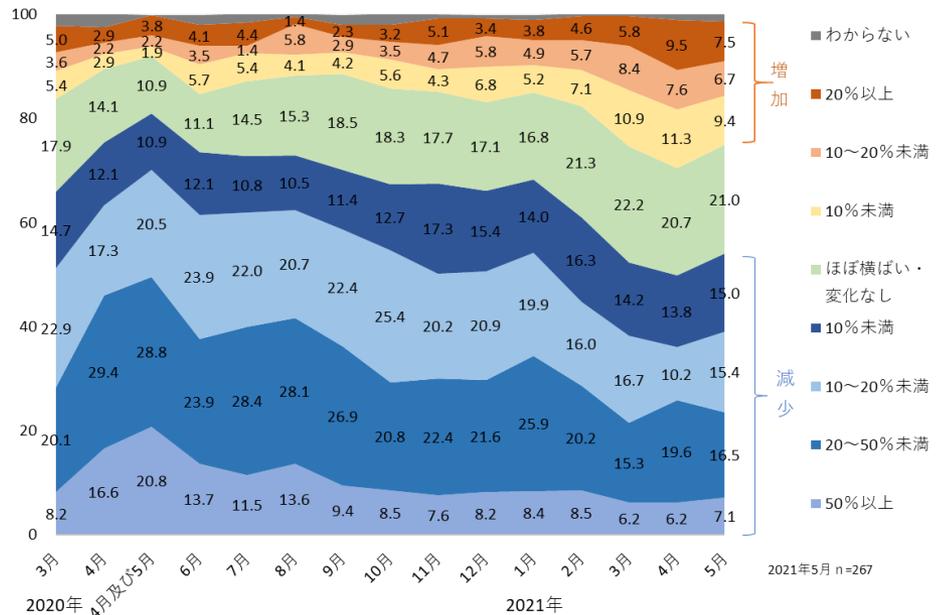
- “減少”は、製造業では6.7ポイント上昇して51.3%、非製造業では2.2ポイント上昇して56.0%となり、非製造業が4.7ポイント上回った。

### < 規模別 >

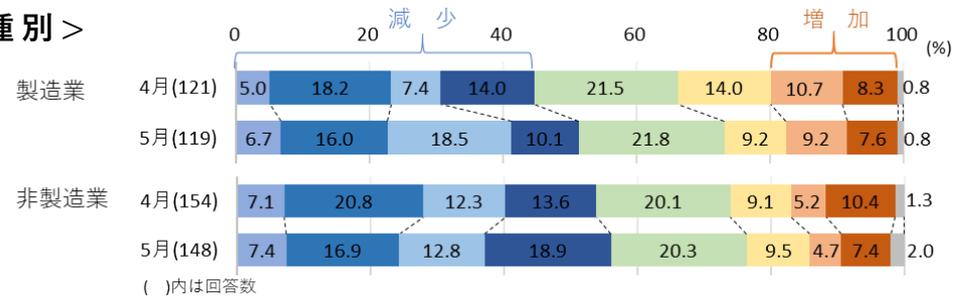
- “減少”は、0-5人で59.9%、6-20人で60.3%、21-100人で50.8%と、5～6割となったのに対し、101人以上では33.3%と、相対的に低くなった。
- 「50%以上」の減少は規模が小さいほど割合が高くなり、0-5人では14.7%と、1割を超えた。

図E 2021年5月売上高の対前年同月比

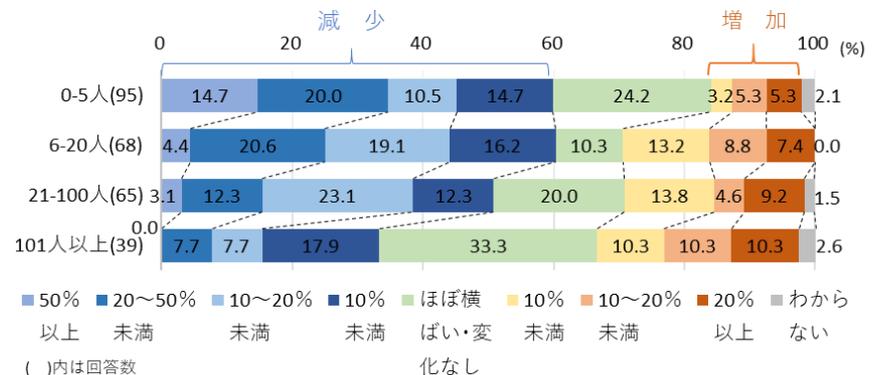
### < 全体 >



### < 業種別 >



### < 規模別 >





# 《新型コロナウイルス感染症拡大対策の社内での実施状況》 図G

## <全体>

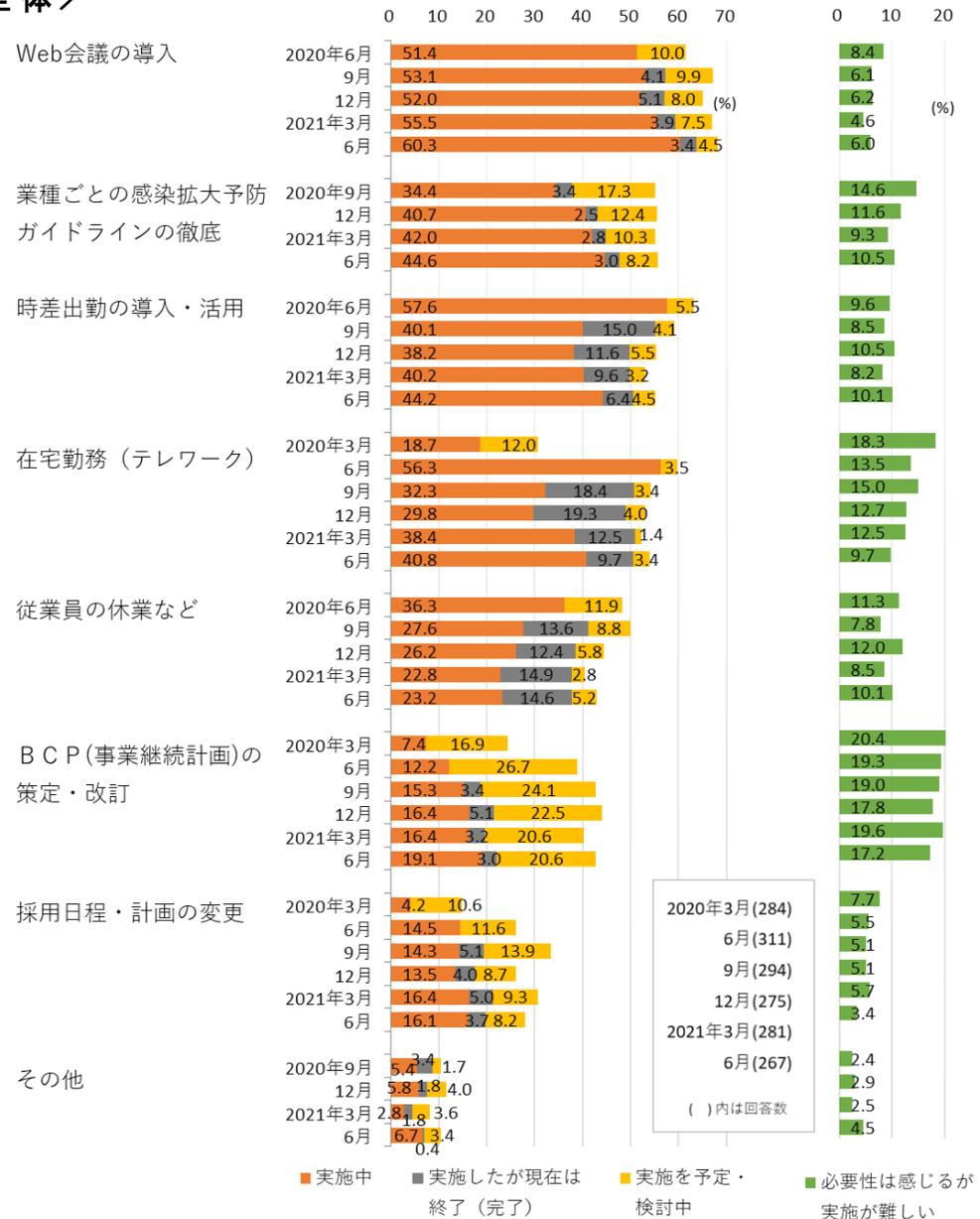
- 6月時点（今回調査）で、“実施中”の対策をみると、「Web会議の導入」が60.3%と最も高くなった。次いで、「業種ごとの感染拡大予防ガイドラインの徹底」が44.6%、「時差出勤の導入・活用」が44.2%、「在宅勤務（テレワーク）」が40.8%と、4割を上回った。
- “実施したが現在は終了（完了）”した対策をみると、「従業員の休業」が14.6%、「在宅勤務（テレワーク）」が9.7%、「時差出勤の導入・活用」が6.4%となった。
- “実施を予定・検討中”の対策では、「BCP（事業継続計画）の策定・改訂」が3月時点（前回調査）より横ばいで20.6%と、最も高くなった。次いで、「業種ごとの感染拡大予防ガイドラインの徹底」「採用日程・計画の変更」が、同率の8.2%となった。
- “必要性は感じるが実施が難しい”では、「BCP（事業継続計画）の策定・改訂」が17.2%と最も高くなった。

〈その他の内容〉 ( ) は回答の件数。

- ・事業や社内業務等のオンライン化やITクラウド化等。(3)
- ・計画的な有給休暇の取得。
- ・自動車通勤への切り替え。
- ・他事業所への移動制限等。
- ・感染対策委員会の立ち上げ。
- ・抗原検査の実施。
- ・ワクチン接種のための休暇を出勤扱いとする。

## 図G 新型コロナウイルス感染症拡大対策の社内での実施状況

### <全体>



# 《新型コロナウイルス感染症の影響下における事業継続のための対策の実施状況》図H

## <全体>

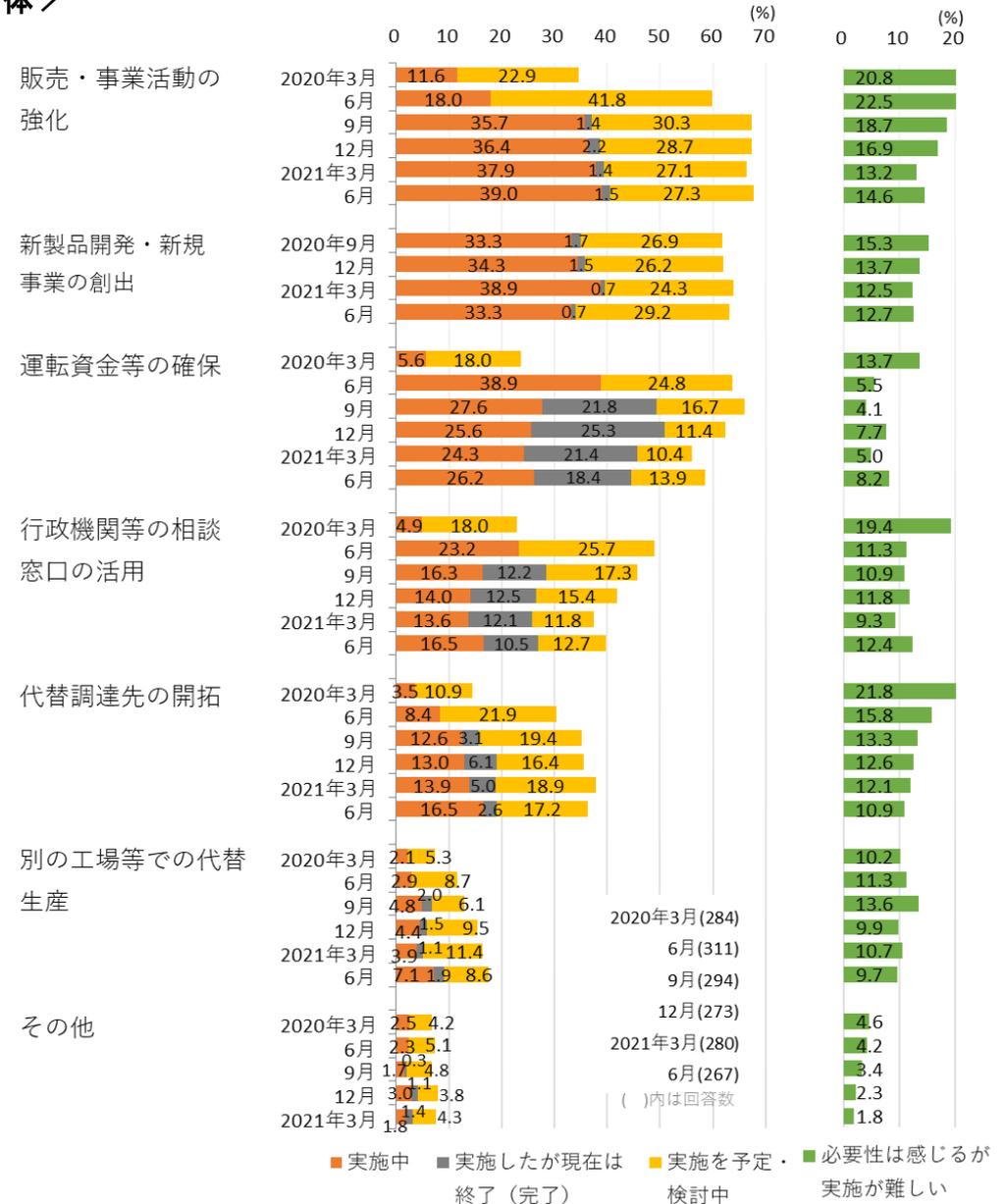
- “実施中”の対策をみると、「販売・事業活動の強化」が39.0%となり、最も高くなった。「新製品開発・新規事業の創出」は、3月時点より5.6ポイント下降して33.3%となった。続いて「運転資金等の確保」が26.2%となった。
- “実施中”の対策の推移をみると、「販売・事業活動の強化」、「代替調達先の開拓」は、2020年3月以降上昇が続いている。
- “実施したが現在は終了（完了）”では、「運転資金等の確保」が18.4%と最も高く、次いで「行政機関等の相談窓口の活用」が10.5%となった。
- “実施を予定・検討中”の対策をみると、「新製品開発・新規事業の創出」が29.2%と最も高く、次いで、「販売・事業活動の強化」が27.3%、「代替調達先の開拓」が17.2%となった。

〈その他の内容〉 ( )は回答の件数。

- ・新製品開発のため、新しい協力関係や新規取引を開始 (2)
- ・WEB・ECサイトの質向上や商材の拡充・開発。
- ・業務のアウトソーシング。
- ・購入先の複数化。
- ・四半期別稼働予想の把握と体制の流動化。
- ・事業領域の変換や拡大。
- ・M & A実施。

## 図H 新型コロナウイルス感染症の影響下における事業継続のための対策の実施状況

### <全体>



## 《女性従業員(常用雇用者※)の比率》 図I

### <全体>

- 非正規従業員を含む常用雇用者に占める女性の比率をみると、「10～20%未満」が23.2%と最も高くなった。
- また、「50%以上」は17.0%となった一方、「1～10%未満」は12.4%、「女性の常用雇用者はいない」は10.4%となった。

### <業種別>

- 製造業では「20～30%未満」が24.3%と最も高くなった。また、「1～10%未満」「20～30%未満」「30～50%未満」において、非製造業を上回った。
- 非製造業では「10～20%未満」が24.6%と最も高くなった。「女性の常用雇用者はいない」は14.3%と1割を超え、これらを合計すると、「20%未満」は49.2%と約半数を占めた。一方、「50%以上」は19.8%となり、製造業を5.9ポイント上回った。

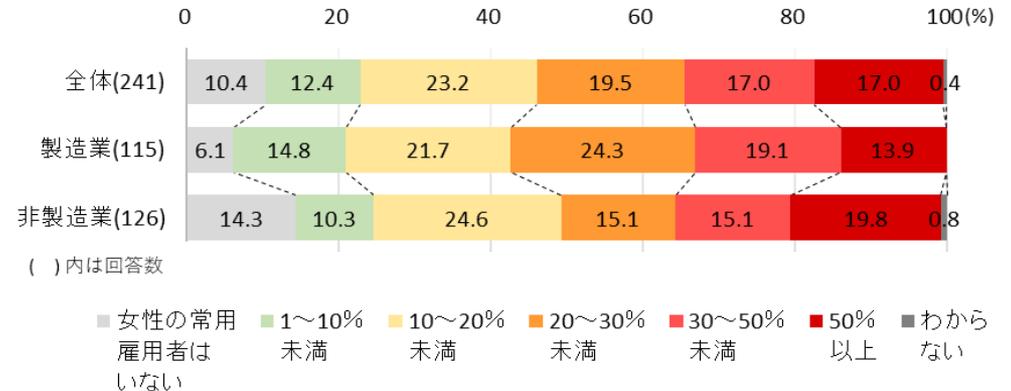
### <規模別>

- 1-5人では「女性の常用雇用者はいない」が33.3%となった。これを除くと「50%以上」が21.7%と最も高くなった。6-20人では「30～50%未満」が25.0%と最も高くなり、21-100人、101人以上ではいずれも「10～20%未満」が3割を超えて、最も高くなった。
- 「10～20%未満」「20～30%未満」は規模が大きいほど比率が高くなった。一方、「50%以上」は規模が小さいほど比率が高くなった。

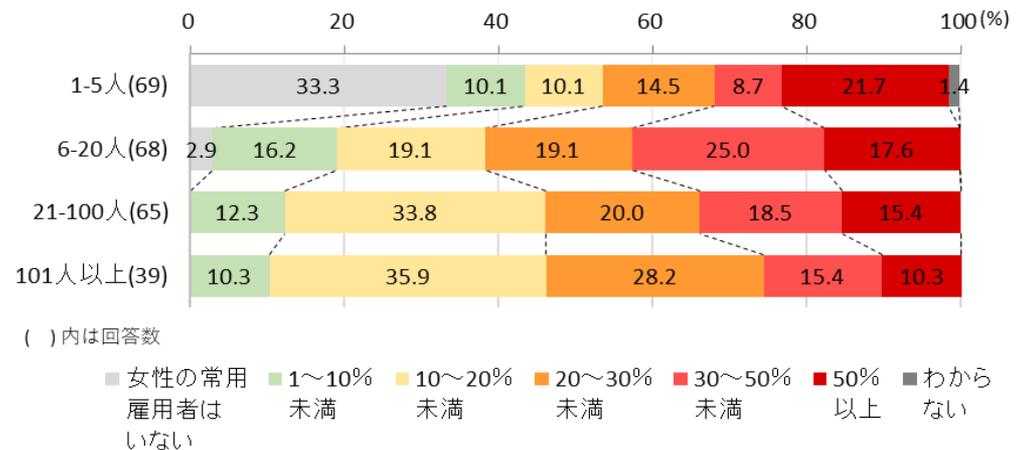
## 図I 女性従業員（常用雇用者※）の比率

※常用雇用者…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。常勤役員、嘱託、パートタイマー、アルバイトを含む。

### <全体・業種別>



### <規模別>



※従業員がないとする回答者を除いて集計した。

※規模別の1-5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。

## 《管理職に占める女性の比率》 図J

### <全体>

- 女性の常用雇用者がいる企業について、管理職に占める女性の比率をみると、「全くいない」が33.8%、「1~10%未満」が33.8%となり、合計すると“10%未満”が67.6%となった。一方で、「50%以上」は9.7%となった。

### <業種別>

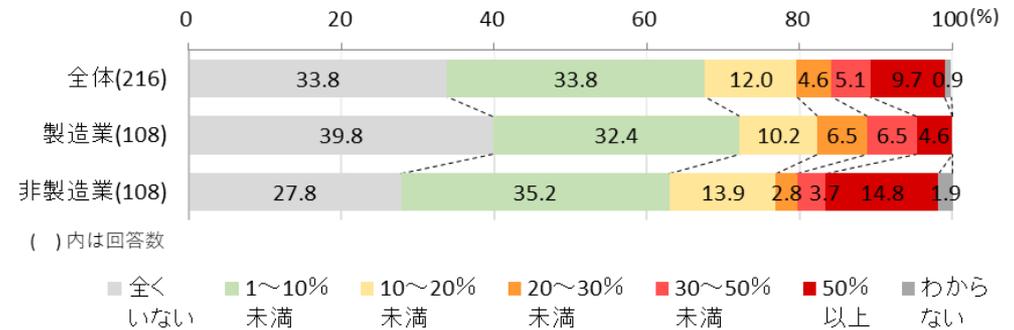
- 製造業では、「全くいない」が39.8%、「1~10%未満」が32.4%となり、“10%未満”は72.2%となった。
- 非製造業では、“10%未満”は63.0%となり、製造業を下回った。また、「50%以上」は14.8%で、製造業を10.2ポイント上回った。

### <規模別>

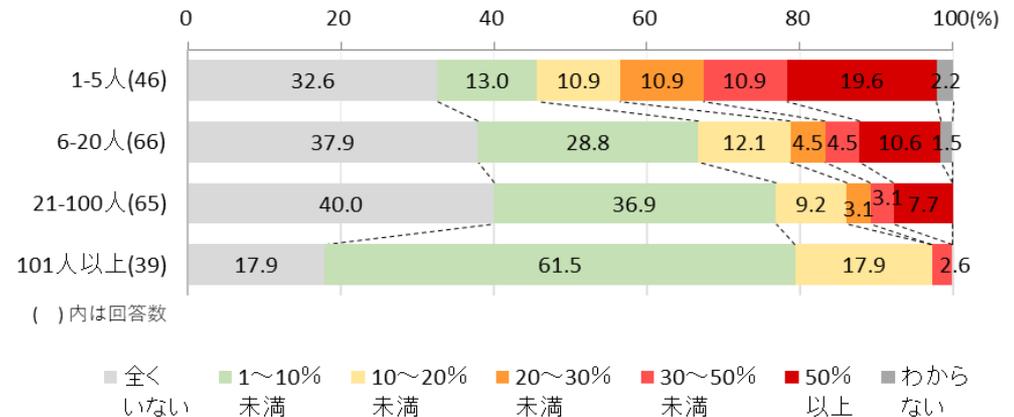
- 101人以上では「1~10%未満」が61.5%と突出して高く、次いで「10~20%未満」「全くいない」がともに17.9%となった。
- 100人以下では「全くいない」が約3~4割を占めており、これを除くと、21-100人では「1~10%未満」が36.9%、6-20人でも「1~10%未満」が28.8%と最も高くなった。一方、1-5人では「50%以上」が19.6%と最も高くなった。
- 「1~10%未満」は規模が大きいほど高くなった。また、「20~30%未満」「30~50%未満」「50%以上」は規模が小さいほど比率が高くなった。

## 図J 管理職に占める女性の比率

### <全体・業種別>



### <規模別>



※図で「女性の常用雇用者はいない」と回答した企業、および、従業員がいない企業をのぞいて集計。

※従業員がいない、あるいは「女性の常用雇用者はいない」とする回答者を除いて集計した。

※規模別の1-5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点に留意。

## 《女性の活躍へ向けた取組み》 図K

### <全体>

- 女性の活躍へ向けた取組みをみると、「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が44.9%で最も高く、次いで、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が34.3%、「女性の管理職への登用」が28.7%となった。
- 「特に取組みはしていない」は22.7%となり、全体の約8割は何らかの取組をしている結果となった。

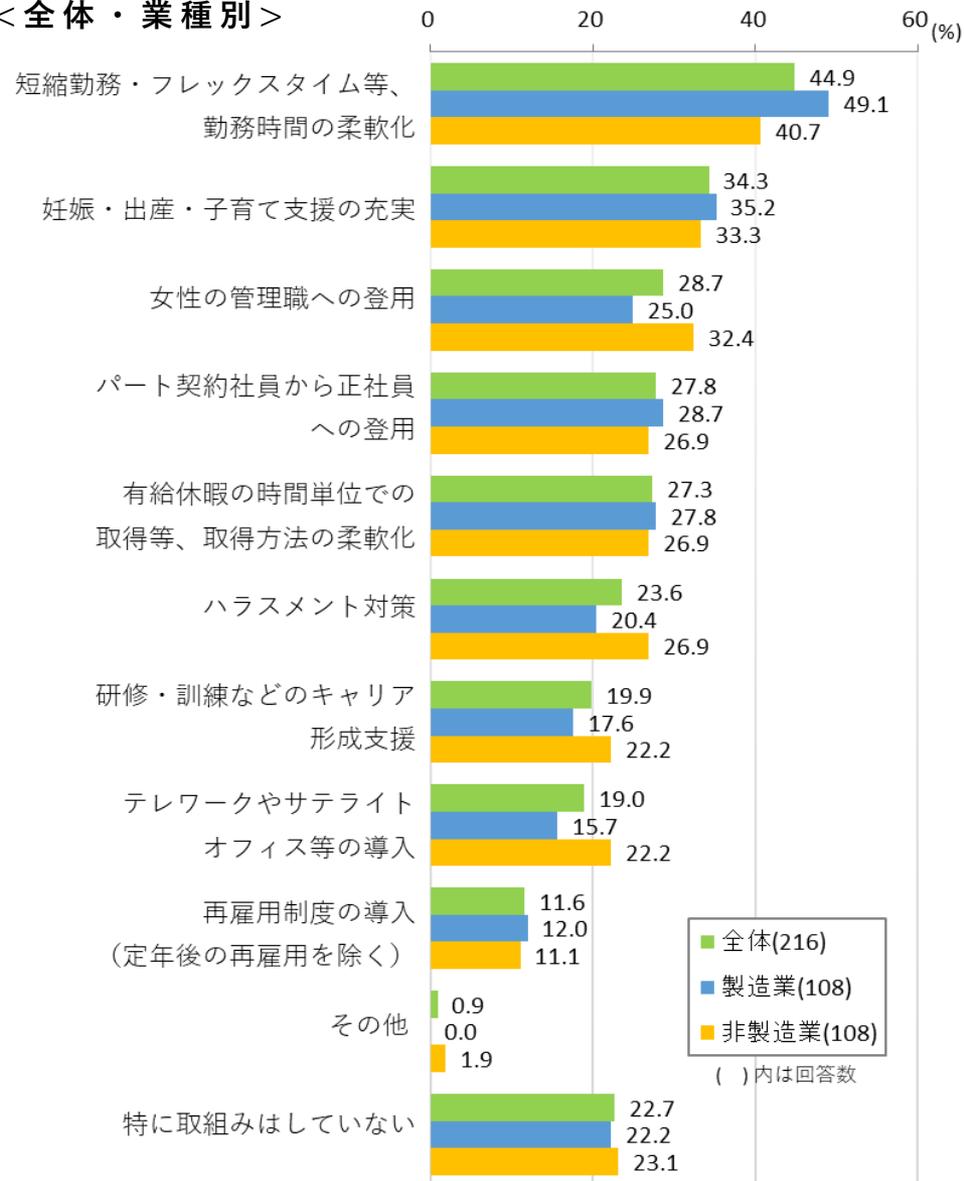
### <業種別>

- 製造・非製造業とも「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が最も高くなった。特に、製造業では49.1%と約半数を占め、非製造業を8.4ポイント上回った。
- このほか、「女性の管理職への登用」「ハラスメント対策」「テレワークやサテライトオフィス等の導入」では、非製造業が製造業を5ポイント以上上回った。

〈その他の内容〉 ( )は件数。  
・性別では区別していない (2)

図K 女性の活躍へ向けた取組み

### <全体・業種別>



※従業員がいない、あるいは「女性の常用雇用者はいない」とする回答者を除いて集計した。

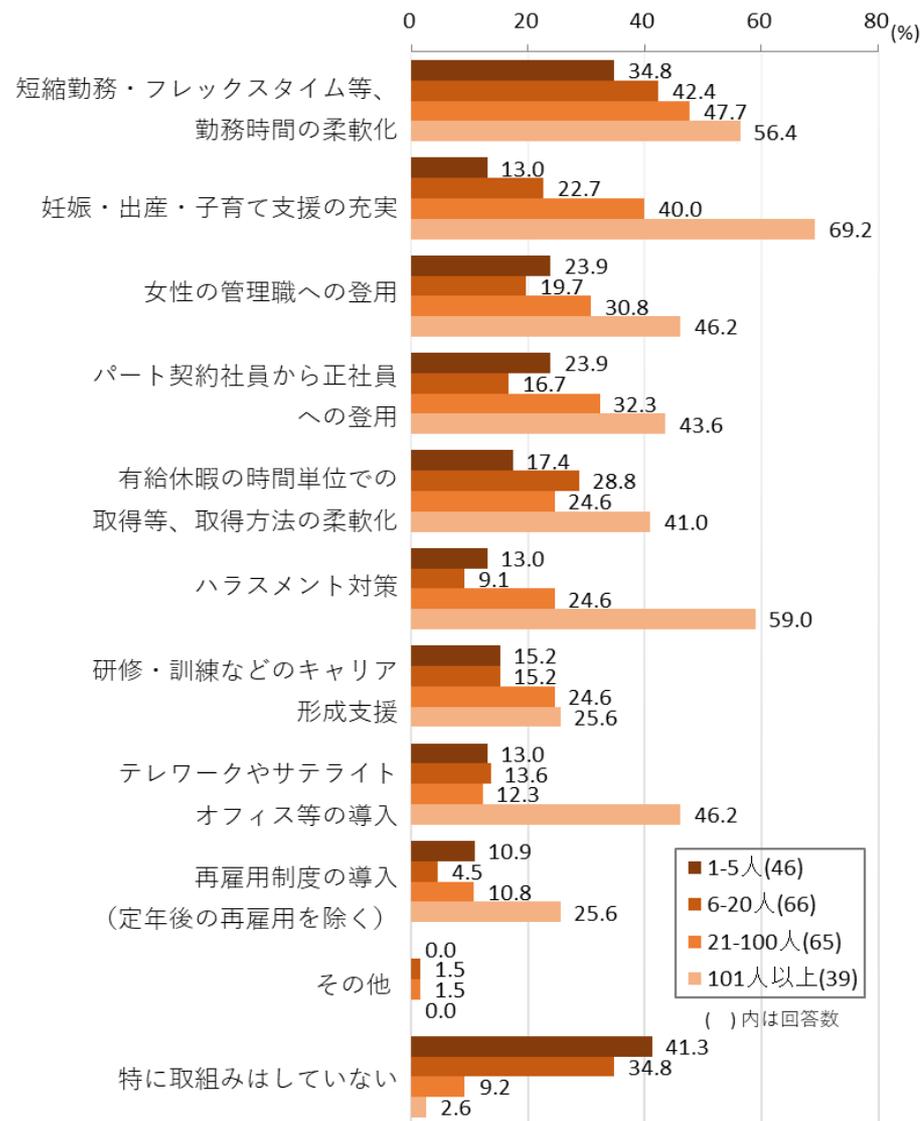
## 《女性の活躍へ向けた取組み》 図K (続き)

### <規模別>

- まず、「特に取組みはしていない」をみると、1-5人で41.3%、6-20人では34.8%と高くなり、規模が大きいくほど割合が低くなった。
- 主な取組みは、規模によってちがいがみられ、101人以上では、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が69.2%で最も高く、「ハラスメント対策」が59.0%、「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が56.4%となった。
- 21-100人では「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が47.7%と最も高く、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が40.0%、「パート契約社員から正社員への登用」が32.3%と続いた。
- 6-20人では「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が42.4%、「有給休暇の時間単位での取得等、取得方法の柔軟化」が28.8%、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が22.7%という順で高くなった。
- 1-5人では「短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が34.8%と最も高く、次いで、「女性の管理職への登用」および「パート契約社員から正社員への登用」が同率の23.9%と高くなった。

## 図K 女性の活躍へ向けた取組み (続き)

### <規模別>



※従業員がない、あるいは「女性の常用雇用者はいない」とする回答者を除いて集計した。

## 《女性の活躍推進へ向けた今後の取組み》図L

### <全体>

- 女性の活躍推進へ向けた取組について、「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26.6%と高くなった。

### <業種別>

- 「今後、取組を始める予定」は、製造業では7.0%、非製造業では16.5%と、非製造業が9.5ポイント上回った。
- 「今後、さらに推進していく予定」は、製造業・非製造業ともに最も高くなり、製造業では47.0%、非製造業では34.0%と製造業が13ポイント上回った。

### <規模別>

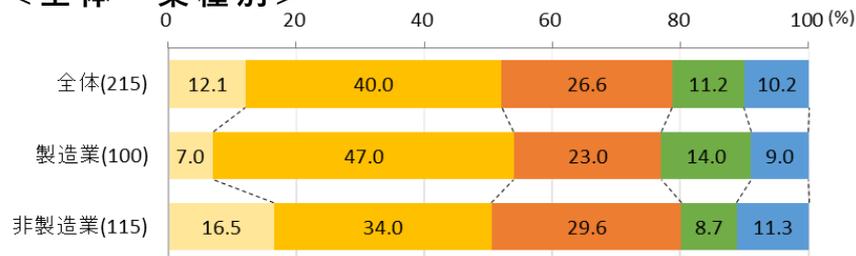
- 「今後、さらに推進していく予定」は規模が大きいほど高く、101人以上では63.9%となった。「すでに取り組んできたので、現状維持」は、6-20人で32.1%、1-5人で27.8%と約3割となり、21-100人、101人以上では約2割となった。

### <女性従業員比率別>

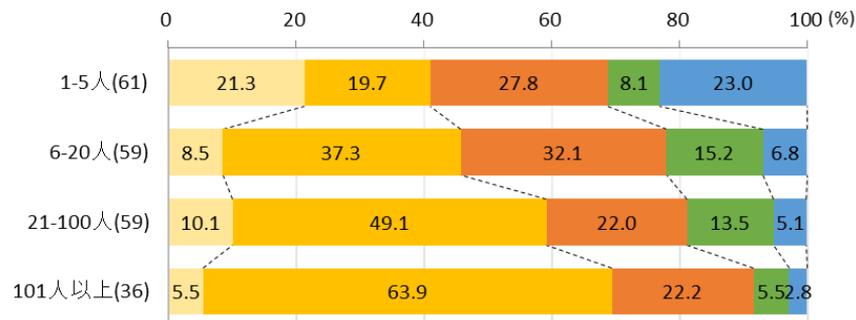
- 女性従業員の比率別にみると、「0~10%未満」では「今後取組を始める予定」が31.1%と3割を超えた。また「10~30%未満」「30~50%未満」では、「今後、さらに推進していく予定」が5割前後と、最も高くなった。
- 一方で、「50%以上」では、「既に取り組んできたので、現状維持」が47.1%と、最も高くなった。

図L 女性の活躍推進へ向けた今後の取組み

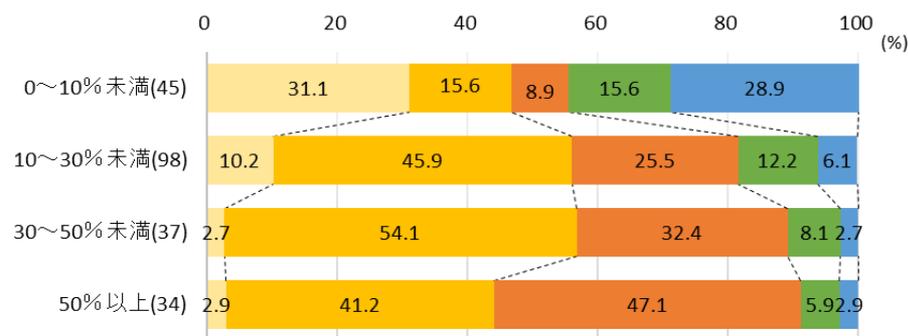
### <全体・業種別>



### <規模別>



### <女性従業員比率別>



( )内は回答数

- 今後、取組を始める予定
- 今後、さらに推進していく予定
- すでに取り組んできたので、現状維持
- 必要性は感じていないが、推進するのは難しい
- 特に必要性を感じておらず、推進しない

※従業員がいない、あるいは「女性の常用雇用者はいない」とする回答者を除いて集計した。

## 《資金繰りDIの推移》 図M

### <全体>

- 資金繰りについて、「順調（良い）」の割合から「逼迫（悪い）」の割合を差し引いた資金繰りDIは、前回から1.6ポイント下降して21.0となった。

### <業種別>

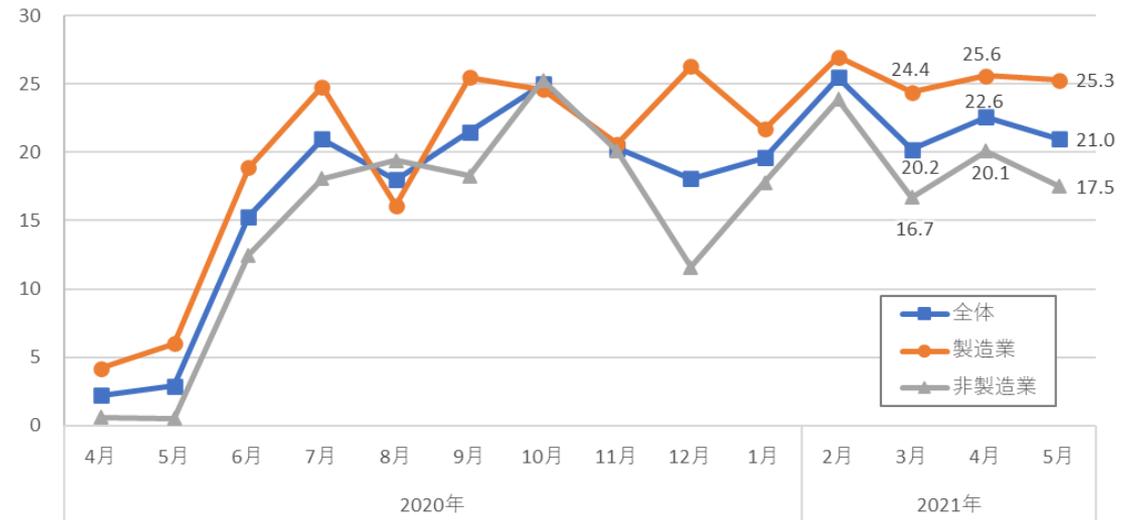
- 製造業では、DIは、横ばいの25.3となった。
- 非製造業では、DIは、2.6ポイント下降して、17.5となった。

### <規模別>

- 101人以上では、DIは、5.2ポイント上昇して46.2となった。
- 21-100人では、DIは4.2ポイント上昇して58.4となった。3期連続での上昇となり、最近1年では最高値となった。
- 6-20人では、DIは、7.7ポイント下降して14.7となった。
- 0-5人では、DIは、2.4ポイント下降して-10.6となり、3期連続でマイナス値となった。

図M 資金繰りDIの推移

### <全体・業種別>



### <規模別>

