

大阪産業創造館ネットモニター調査 -No.66 '18年4月期-

(ご協力いただいたモニター数: 200社, 調査期間: 2018年5月7日~15日)

公益財団法人 大阪市都市型産業振興センター

5/24発表 <http://www.sansokan.jp/tyousa/>

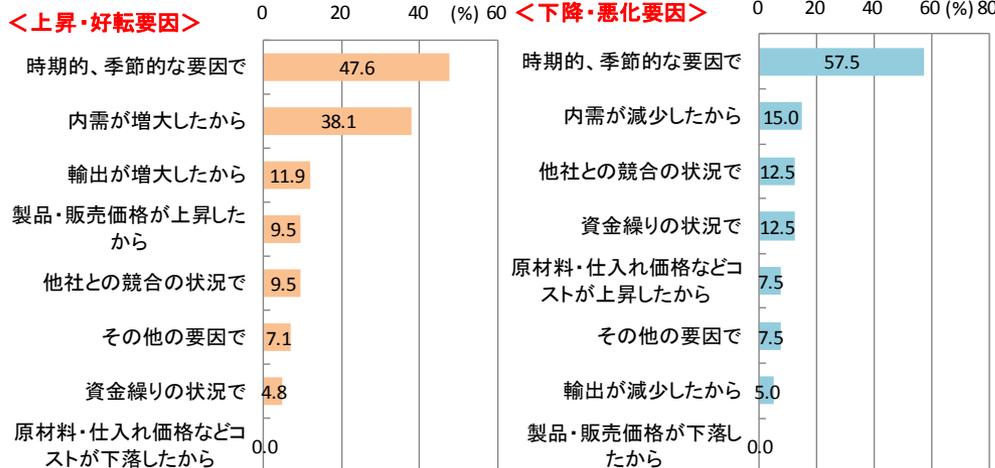
tel:06-6264-9815

《4月の景況判断に関する要点》(図A、図B、図C)

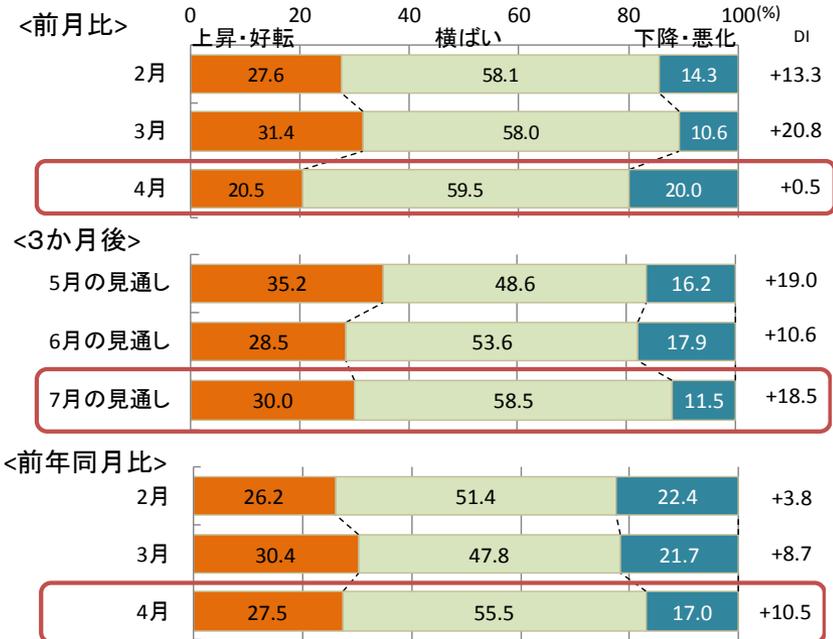
「景気は季節柄、前月比では足踏みとなるも、拡大基調が持続」

- ・4月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」の割合は3ヵ月ぶりに減少し20.5%、「下降・悪化」は反転増加し20.0%、DIは大幅下降し、0.5と足踏み。
- ・業種別DIは、製造業が17ポイント下降し8.2、非製造業も22ポイント下降し-3.9。ともに反転下降するも、製造業は3ヵ月連続でプラス水準を維持。
- ・<上昇・好転要因>は、前月とはほぼ同様で、「時期的、季節的な要因」が5割弱で最多、次いで「内需が増大したから」が4割弱。
- ・<下降・悪化要因>は、「時期的、季節的な要因」が前月より30ポイント上昇し6割弱で最多、次いで「内需が減少したから」が15%で、順位を下げた。
- ・3ヵ月後(7月)の見通しは、「上昇・好転」は小幅に増加、「下降・悪化」は反転減少、DIは今月の前期比を18ポイント上回る18.5、拡大持続の見通し。
- ・4月の前年同月比は、「上昇・好転」が小幅減少、「下降・悪化」はそれ以上に減少、DIは前月よりも1.8ポイント増の10.5、18ヵ月連続でプラス水準を持続し堅調。両業種ともプラスを維持、特に製造業が伸長し、かなり高めの水準を回復。

図C 前月比景況変化の理由

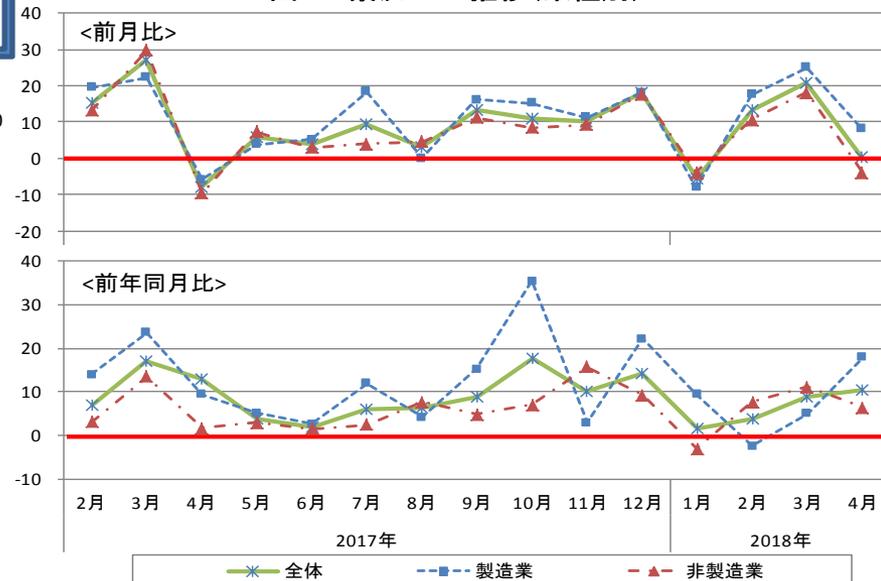


図A 景況判断



* 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]

- 2018年は、全体では“過剰”(「過剰」と「やや過剰」の合計)が1割なのに対して、“不足”(「やや不足」と「不足」の合計)は5割台半ばで“不足”が45ポイント上回った。また、17年との比較では、“不足”が4ポイント近く増加するなど、深刻化が指摘できる。
- 業種別では、18年の製造業は“過剰”が7ポイント増加するも2割未満であり、“不足”は4割強を占める。他方、非製造業では製造業の不足感をかなり上回っており、“過剰”が5%に対して、“不足”は6割強であり、両者の差は56ポイント以上に達する。17年と不足感を比較すると、製造業は緩和、非製造業で深刻化。

[正社員]

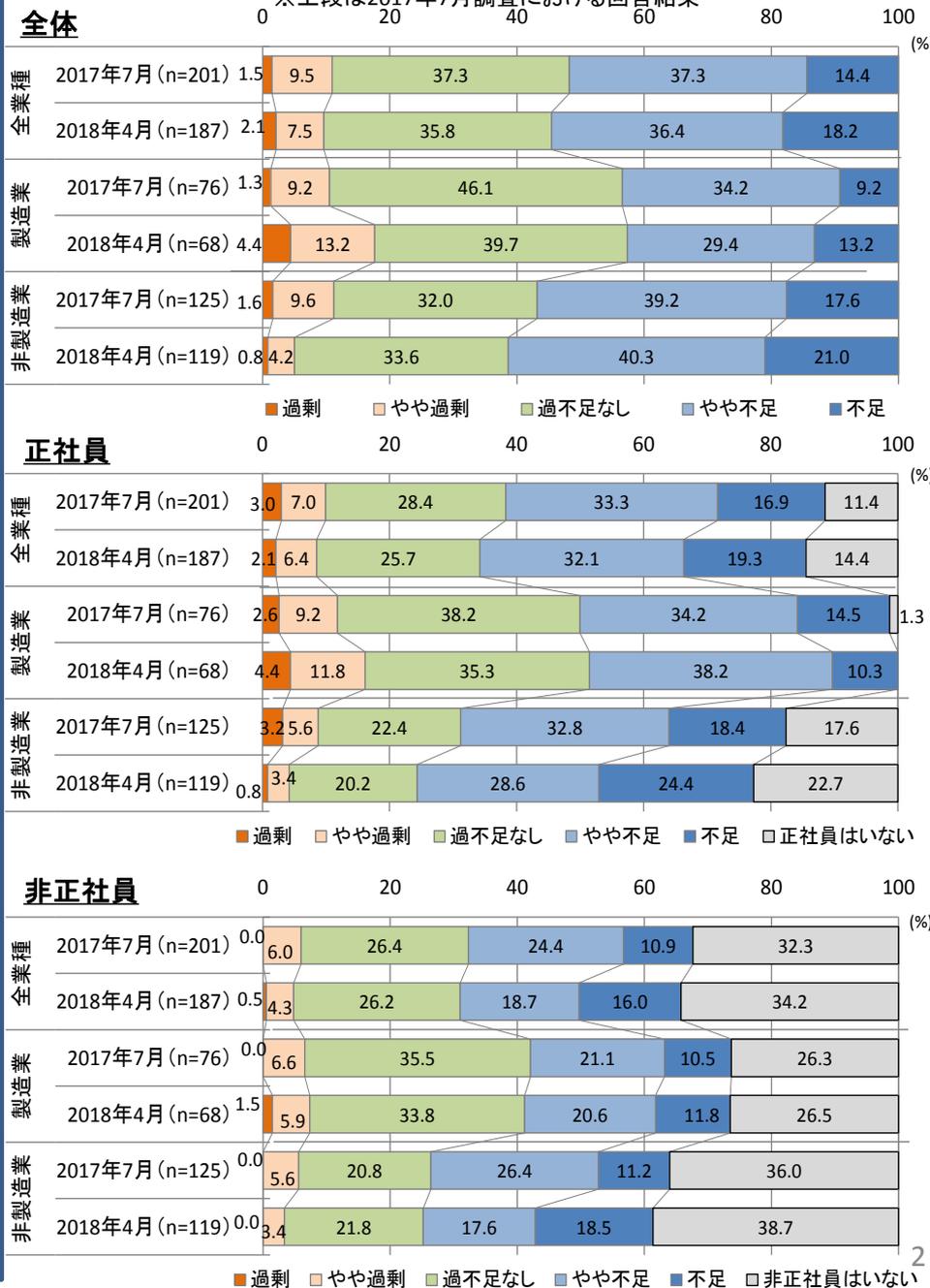
- 2018年の状況は、全体では“過剰”が1割弱に対して、“不足”が5割強を占めた。また、17年との比較では、“過剰”が僅かに減少し、“不足”がやや増加、人手不足の深刻化が進展した。
- 業種別では、18年の製造業の状況は、“過剰”が1割台半ば、“不足”が5割弱となった。17年との比較では“過剰”がやや増加する一方、“不足”が4ポイント減少し、不足状態がやや緩和した。他方、非製造業では、18年の状況は、“過剰”は僅かに4.2%に過ぎず、“不足”が5割台半ばに達し、圧倒的な人手不足状態にある。17年と比較すると、“過剰”が減少、“不足”が増加し、事態の深刻化が明らかである。

[非正社員]

- 全体では、「非正社員はいない」が1/3を占め、非正社員を採用している2/3に関して、“過剰”が4.8%に過ぎないのに対して、“不足”は3割台半ばを占め、かなりの不足状態である。
- 業種別では、18年について、製造業の“不足”は3割強の水準で微増。他方、非製造業では、“不足”が7.3ポイント増加して、2割弱に達し、人手不足が質的に深刻化しており、正社員と比較して、非正社員の不足感の方がやや強まっている。

図1 現在の従業者数の過不足状況

※上段は2017年7月調査における回答結果



《 2017年度中における正社員の採用状況 》 (図2)

- 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割強が採用を行なった。その中で、「予定していた人数をほぼ確保できた」のは2割で、「少しは確保したが、予定人数を下回った」が2割弱、「予定していたが、全く確保できなかった」が1割台半ばとなった。
- 業種別では、製造業では「予定していた人数をほぼ確保できた」が3割台半ばを占めたのに対して、非製造業では1割強と厳しかったことがわかる。また、非製造業では「予定していたが、まったく確保できなかった」は2割強で、製造業を18ポイント以上、上回る。総じて、非製造業では求人需要が満たされておらず、深刻な状態にある。

《 2017年度中における非正社員の採用状況 》 (図3)

- 全体では、「そもそも採用の予定はゼロであった」が6割弱で、残りの4割強が採用を行なった。その中で、「予定していた人数をほぼ確保できた」のは1割強、「少しは確保したが、予定人数を下回った」が1割台半ば、「予定していたが、全く確保できなかった」がそれよりも少し多い1割台半ばとなった。
- 業種別では、製造業では「予定していた人数をほぼ確保できた」が2割弱を占めたのに対して、非製造業では1割弱と厳しい。また、非製造業では「予定していたが、まったく確保できなかった」は製造業をやや上回っており、非製造業では求人需要が十分には満たされなかったと言える。

図2 2017年度中における正社員の採用状況

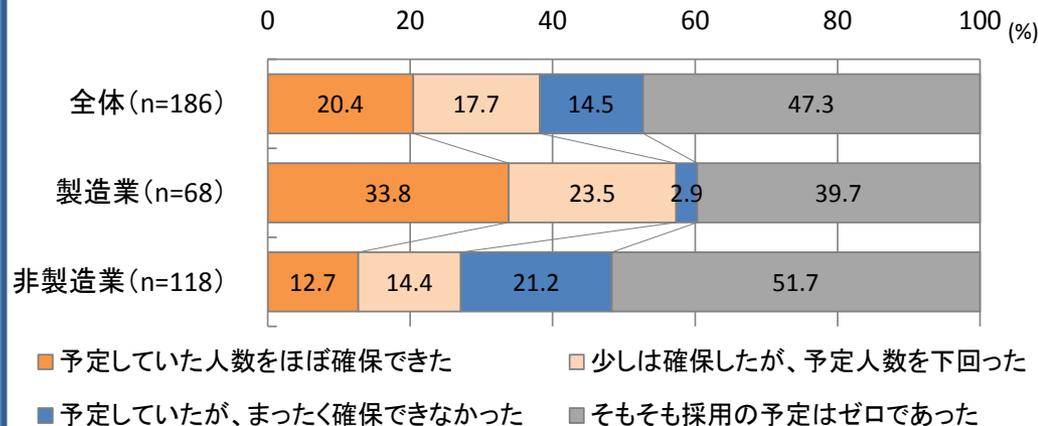
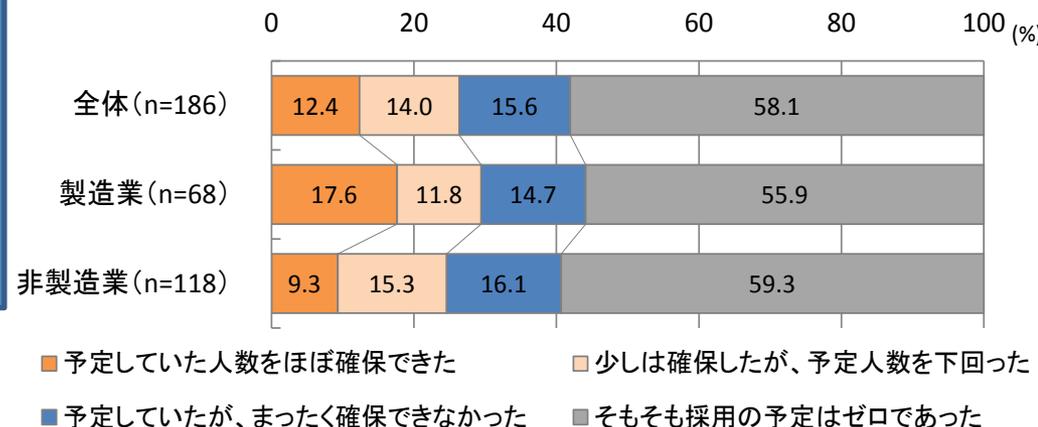


図3 2017年度中における非正社員の採用状況



《 2018年度中における正社員の採用計画 》 (図4)

- ・全体では、「採用の予定は無い」が4割台半ばを占め、残りの5割台半ばが採用を予定している。そのうち、「昨年度よりも増員を予定している」のは2割台半ば、「昨年度並み(1人以上)を予定している」は3割弱、「昨年度よりも減員(1人以上)を予定している」のは2.7%と僅かに過ぎない。
- ・業種別では、製造業では「昨年度並み…」が3割台半ばで、「昨年度よりも増員…」の2割弱を大きく上回っているに対して、非製造業では「昨年度よりも増員…」が3割弱で、2割台半ばの「昨年度並み…」を5ポイント上回っており、さらに、「昨年度よりも減員…」は2%弱と極めて僅かである。非製造業では17年度に人手が十分に確保できず、人手不足が解消されなかったことが、18年度に積極姿勢を強めた理由であると推察される。

《 2018年度中における非正社員の採用計画 》 (図5)

- ・全体では、「採用の予定は無い」が5割台半ばを占め、残りの4割台半ばが採用を予定している。そのうち、「昨年度よりも増員を予定している」のは2割弱、「昨年度並み(1人以上)を予定している」は2割強、「昨年度よりも減員(1人以上)を予定している」は3.8パーセントとなった。
- ・業種別では、非正社員の採用を計画している割合は非製造業、製造業ともに全体と同じである。「昨年度よりも増員…」の割合は非製造業が2割で製造業を4ポイント上回った。正社員と同様に、非製造業では人手不足がより深刻化していることが背景にあると考えられる。

図4 2018年度中における正社員の採用計画

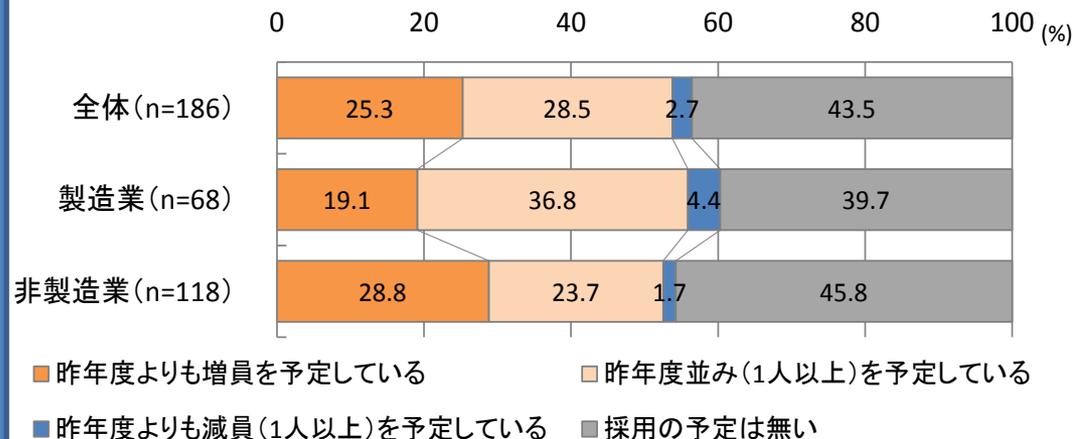
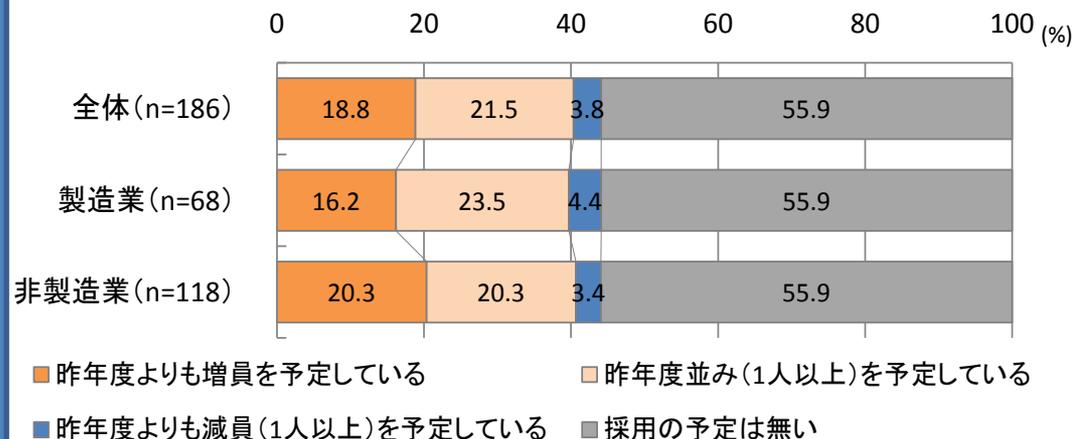


図5 2018年度中における非正社員の採用計画



《 2017年度中の正社員の採用状況別に見た、18年度の採用計画 (図2と図4のクロス集計) 》 (図6)

・2018年度に「昨年度よりも増員を予定している」割合が多いのは、17年度において“少しは確保したが予定人数を下回った”、あるいは“予定していたが、まったく確保できなかった”と回答した企業で、それぞれ5割台半ば、5割強を占めている。

・17年度に“予定していた人数をほぼ確保できた”と回答した企業をみると、18年度には「昨年度並み(1人以上)を予定している」割合が最も多く、6割を占めている。

《 2017年度中の非正社員の採用状況別に見た、18年度の採用計画(図3と図5のクロス集計) 》 (図7)

・非正社員についても類似の傾向が見られ、2018年度において「昨年度よりも増員を予定している」とする割合が最も多いのは、17年度において“少しは確保したが予定人数を下回った”と回答した企業で、3割台半ばを占めた。次いで、“予定していたが、まったく確保できなかった”で3割弱となった。

・ただし、正社員と異なっているのは、17年度に“予定していた人数をほぼ確保できた”と回答した企業に関して、「昨年度並み(1人以上)を予定している」が最多ではあるものの、正社員の6割よりも相当に少ない3割台半ばにとどまっている。

・総じて言えば、非正社員の採用よりも、正社員の採用に注力し、積極化していることがわかる。

* 凡例は
図6と共通

図6 2017年度中の正社員の採用状況別に見た、18年度の採用計画 (図2と図4のクロス集計)

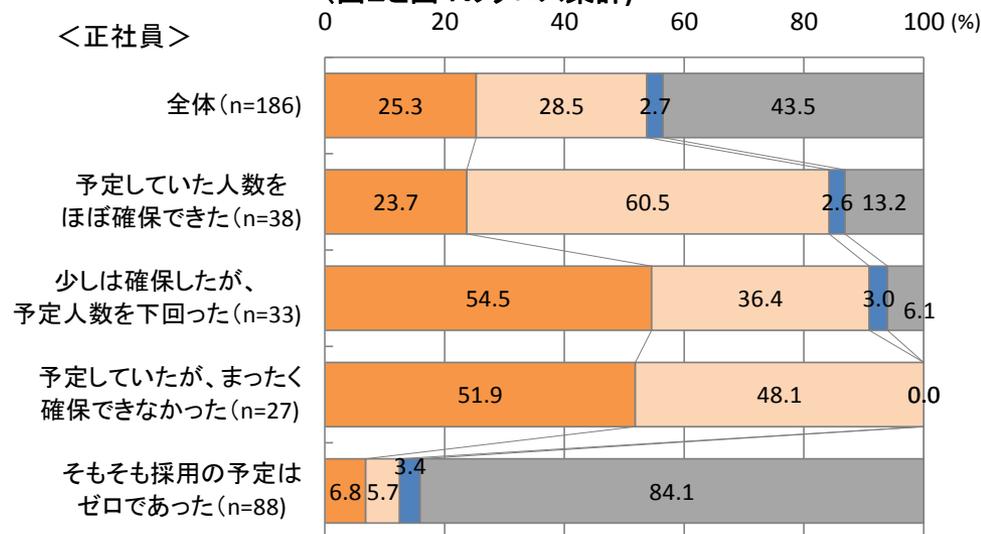
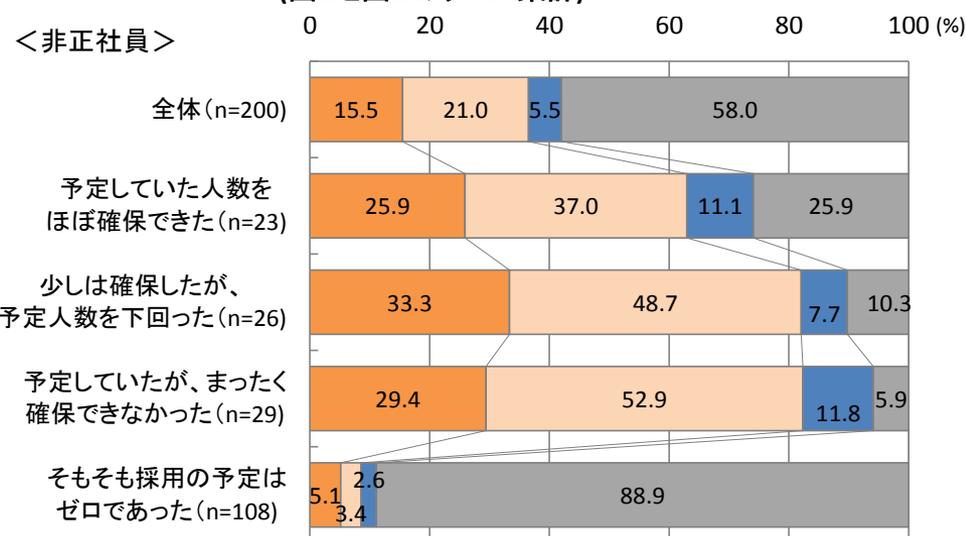


図7 2017年の非正社員の採用状況別に見た、18年度の採用計画 (図3と図5のクロス集計)



■ 昨年度よりも増員を予定している ■ 昨年度並み(1人以上)を予定している
■ 昨年度よりも減員(1人以上)を予定している ■ 採用の予定は無い

◇インターンシップについて(図8)

《インターンシップの実施状況(業種別)》(上図)

・全体では、「関心はあるが今年度も予定していない」が1/3を占め最多であるが、17年調査よりも9ポイント以上少なくなった。また、「全く関心がない」の割合は5%未満に留まり、これも17年より3ポイント近く少なくなり、より多くの企業が関心を持つようになってきていることがわかる。

・“実施した(「ほぼ毎年、2回以上実施」、「ほぼ毎年、1回実施」、「今年度初めて実施」の合計)”と回答した割合は3割で、17年調査より6ポイント上昇した。このうち、「ほぼ毎年1回実施」しているのが1割強で、実施しているなかでの最多、「今年度初めて実施」した割合は1割で、17年よりも7ポイント増え、初めて実施した企業が相当に増えている。

・業種別では、業種を問わず、「関心はあるが今年度も予定していない」が最多、製造業で3割弱、非製造業で3割台半ばを占めた。他方、“実施”割合は製造業で3割台半ばで、17年より13ポイントも増加、非製造業は2割台半ば。

《インターンシップの実施状況(従業員規模別)》(下図)

・全体と同様、いずれの規模でも「関心はあるが今年度も予定していない」が最多を占めるものの、“51人以上”を除いて、17年調査よりも10ポイント前後減少している。

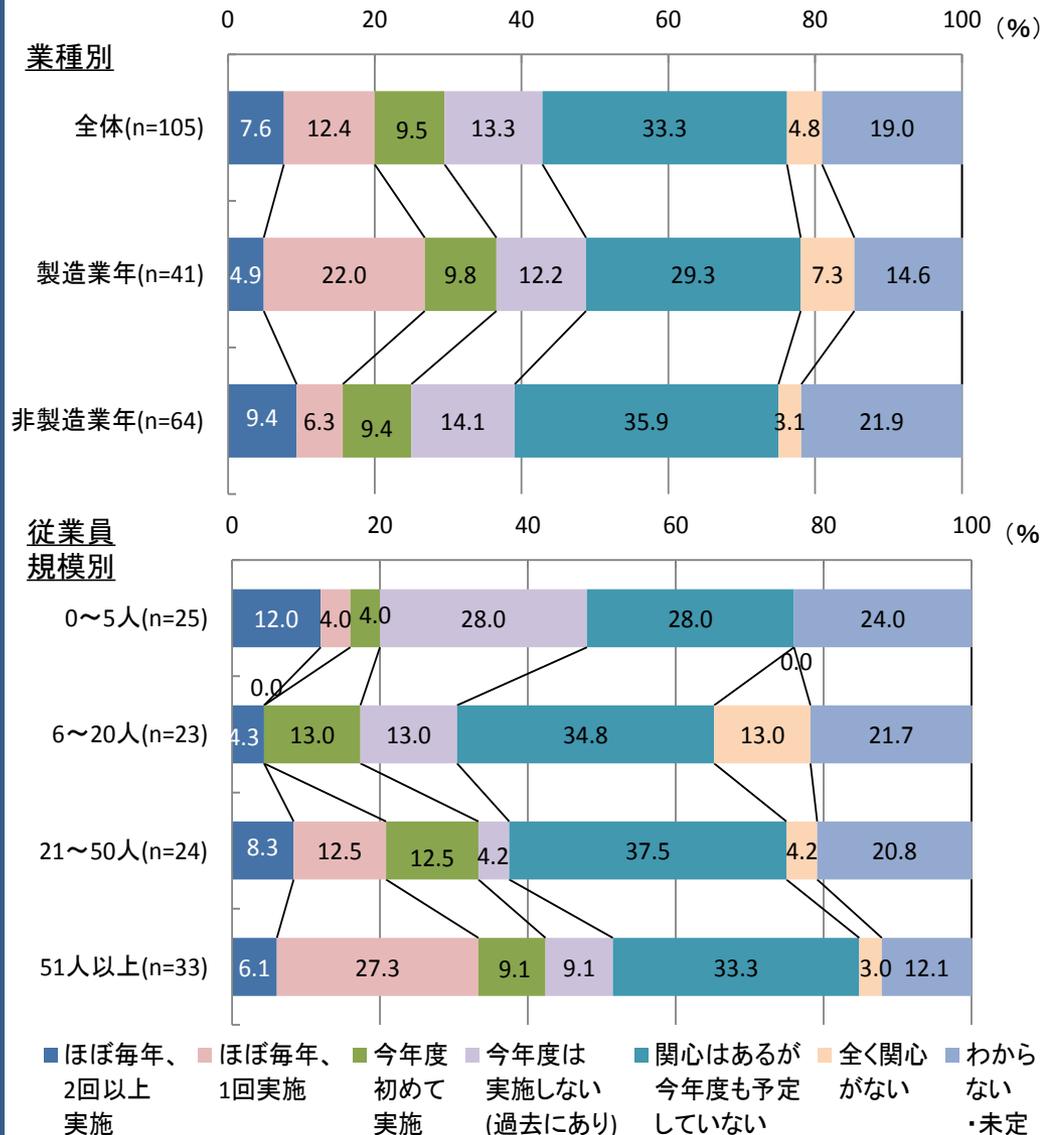
・「全く関心がない」が最も多いのは“6~20人”規模で、17年とほぼ同程度の割合であるが、“0~5人”や“51人以上”では約5ポイント減少し、関心の高まりがうかがえる。

・“実施”割合を規模別で見ると、“0~5人”で2割、“6~20人”で2割弱、“21~50人”で3割台半ば、“51人以上”で4割強で、規模が大きくなるにつれ増加する傾向がみられる。

・“0~5人”規模では「今年度は実施しない」割合が3割弱を占め、他の規模よりも突出して多い。これは、図2の結果から推察すると、過去に実施したが、新卒人材の獲得に効果がなかったことが理由である可能性が否定できない。

図8 インターンシップの実施状況

※図4で「採用の予定はない」と回答した人を除いた集計



《 インターンシップの受け入れ期間 》(図9)

- 2018年の結果は、17年の結果と比較して、短期から長期まで広範になだらかに分布している傾向が見られる。具体的には、最多は「4～6日」と「7～13日」が10件であるが、17年の件数よりも少なくなっている。次いで、「2～3日」と「14日以上」が8件であるが、17年よりも増えている。
- この背景には、インターンシップの経験を積むことで、各社独自のやり方や特徴などに関して差異が生じつつあることが考えられる。

《 インターンシップで受け入れる予定人数 》(図10)

- 2018年度に実施予定の36社が受け入れる人数は、「1～2人」が23社で最多であり、厳選して少人数で実効する企業が2/3を占めていることがわかる。
- 他方、“16人以上”を受け入れる企業は5社で、17年の1社から急増している。この背景には、新卒人材の獲得競争が激化するなかで、多くの人数を受け入れることで、人材獲得を確実にしようとする意図があると考えられる。

図9 インターンシップの受け入れ期間（複数回実施する場合や、実施する複数部署で異なる場合のみ複数選択）

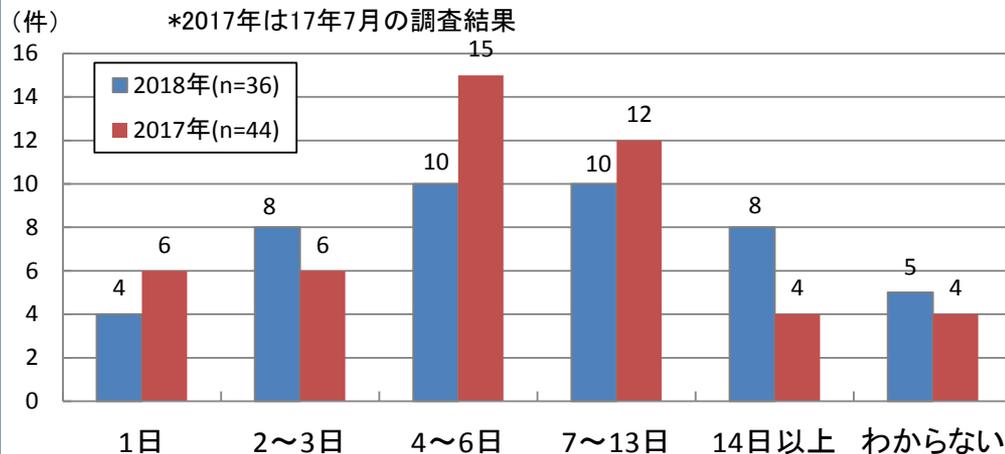
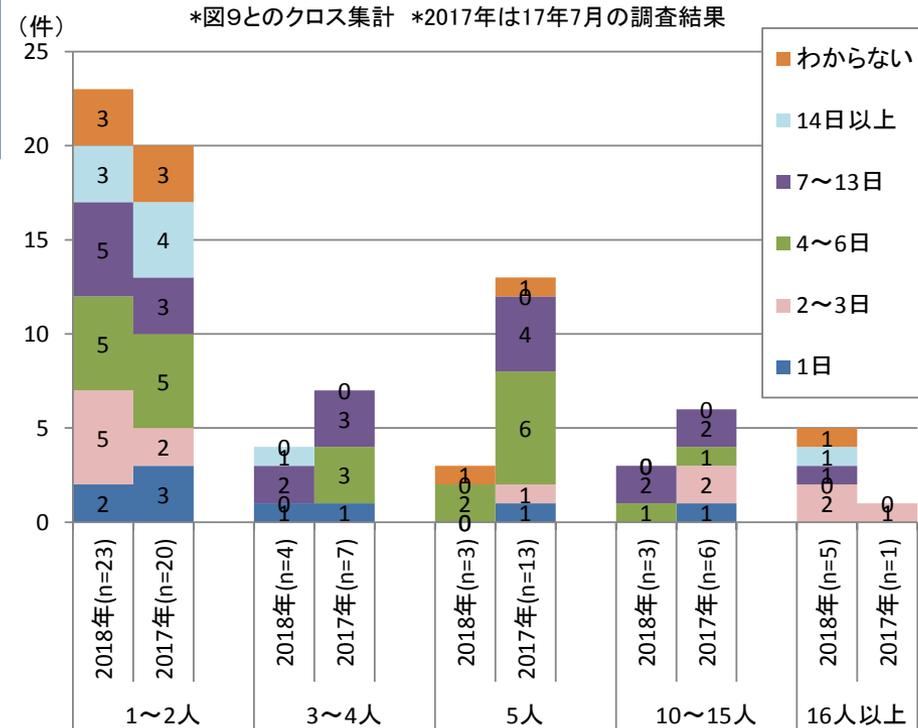


図10 インターンシップで受け入れる予定人数



《 通算5年を超える有期契約雇用者の無期転換等の状況 》(図11)

- この4月より、改正労働契約法の施行によって、通算で5年を超える有期契約雇用者に関して、無期転換の申込があれば、その時点で期間の定めのない雇用契約が成立し、当該契約終了の翌日より無期に転換される制度が適用された。
- その転換の状況を調査した結果、該当者の人数ランクの多少を問わず、5月時点では従来と同じ「有期契約のまま」が最も多くなっている。この解釈は難しく、有期契約雇用者が有期を望んだ結果なのか、企業が制度の周知を該当者に徹底していないのか、が判然としない。
- “50～180人”の4社のうち1社が70人を「契約打ち切り」にしている以外は、打ち切りケースは少ない。それを除いて考察すると、次いで一般的なのは「無期契約へ転換」であり、“6～20人”ランクでは約1/3に相当し最も多い。また、「正社員に転換」は各ランクで少ないながらも見られ、“3～5人”ランクが割合としては最も多く、「無期契約へ転換」する人数よりも多くなっている。
- また、各ランクを通じて、「交渉中、今後検討」は総じて少なく、上記の状況が大幅に変更される可能性は低いと言えよう。

図11 通算5年を超える有期契約雇用者の無期転換等の状況

* 対象者がいない企業は135社。下図は有効回答のみの集計。

