

大阪産業創造館ネットモニター調査 - No.74 '18年9月期 -

(ご協力いただいたモニター数: 200社, 調査期間: 2018年10月1日~8日)

公益財団法人 大阪市都市型産業振興センター

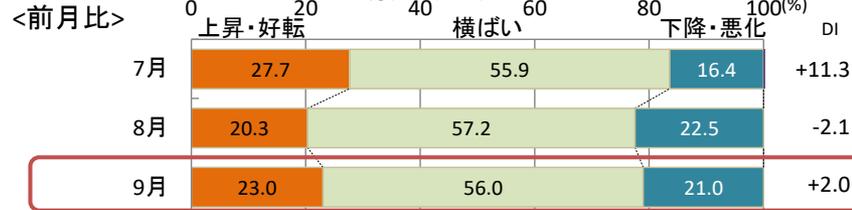
10/17 発表 <http://www.sansokan.jp/tyousa/> tel:06-6264-9815

《 9月の景況判断に関する要点 》(図A、図B、図C)

「景気は台風21号の影響もあって、弱めの動きが続く」

- ・9月の景況(前月比)をみると、「上昇・好転」の割合が微増に転ずるも23.0%、「下降・悪化」は僅かに減少し22.5%、DIは4.1ポイント改善するも+2.0と低位。
- ・業種別DIは、製造業が1.7ポイント上昇し-1.3、非製造業は5.8ポイント上昇し4.1。ともに反転するも小幅に過ぎず、製造業は2ヵ月連続のマイナス水準。
- ・<上昇・好転要因>は、「内需が増大したから」が4ポイント増加し5割弱で最多、次いで、「時期的、季節的な要因」が3ヵ月連続の小幅増で3割台半ば。
- ・<下降・悪化要因>は、「内需が減少したから」が3割強。台風21号の影響と推察される「その他の要因で」が急上昇し3割強。上位要因の異変が連続。
- ・3ヵ月後(12月)の見通しは、歳末需要期待から、「上昇・好転」が増加、「下降・悪化」が減少し、DIは今月の前期比を31ポイント上回る+33.0と急回復。
- ・9月の前年同月比は、「上昇・好転」が連続減少、「下降・悪化」は連続の増加、DIは前月よりも6.3ポイント下降し-1.0。一昨年10月以来のマイナス水準。業種別でも、製造業は3ヵ月連続で下降し-2.6、非製造業も連続下降し0.0と低位。

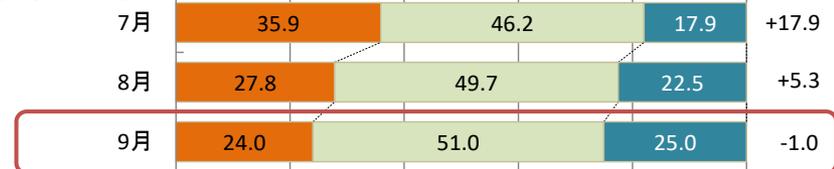
図A 景況判断



<3ヵ月後>

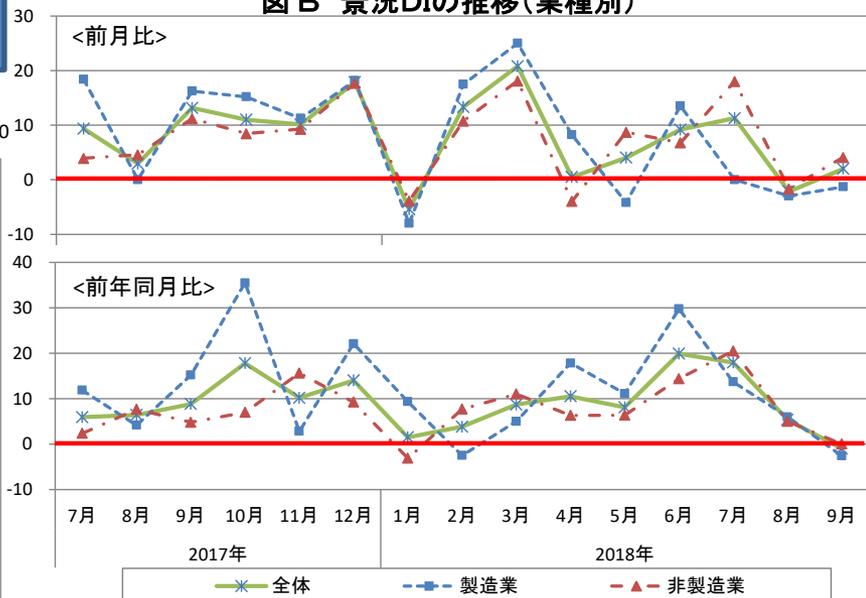


<前年同月比>

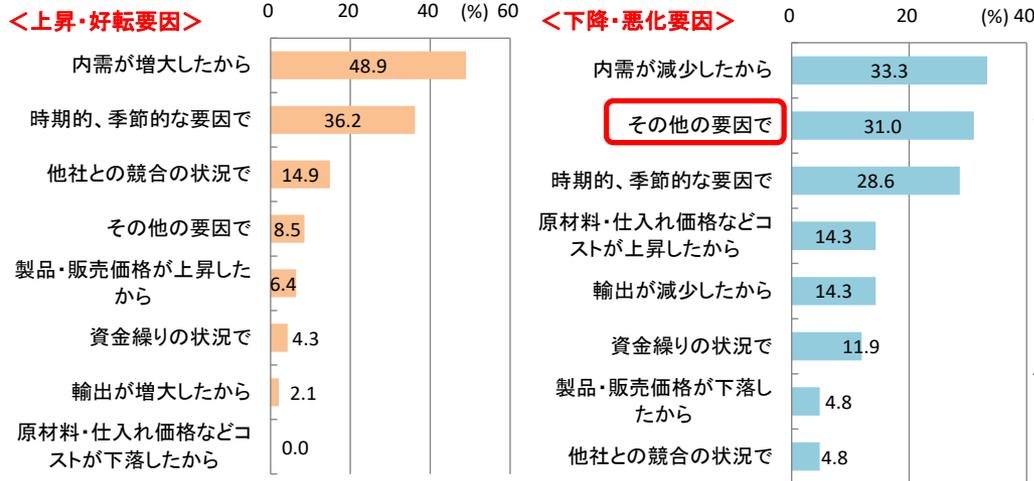


* DI(Diffusion Index)は、「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

図B 景況DIの推移(業種別)



図C 前月比景況変化の理由



《従業員数の年間変化(増減人数ランク別、前年比較)》(図1)

・2018年10月1日時点の従業員総数は、一年前と比べて「増減なし企業」が5割強で最多、「増員企業」が3割強、「減員企業」が2割弱で、「増員」が「減員」を15ポイント余り上回った。増減人数ランク別では、“1～5人”が2割強で最多、“-5～-1人”が1割台半。

《従業員数の年間増減の分布状況》(図2)

・こうした状況を散布図により規模別で確認すると、昨年10月の従業員数で101人～400人以下の企業(20社)では、全てが“増員”もしくは“増減なし”であり、中堅規模で積極的姿勢を取ったことがわかる(401人以上では“増員”が多いも、“減員”も少なくない)。
 ・同様な積極的姿勢は40～60人規模の企業(15社)でも見られ、増員:7社に対して、減員:3社、増減なし:5社に過ぎない。また、10～30人規模の企業(41社)では、増員:16社に対して、減員:7社、増減なし:18社となっている。他方、9人以下の企業(67社)では、一部で大幅増員の企業もあるが、47社が“増減なし”と大勢を占めており、それ以外では“増員”が“減員”よりも4社多い。

図1 従業員数(短期アルバイト、海外駐在は除く、以下同様)の増減の変化 2017年9月、および現在(18年10月)における過去一年間の変化ランク

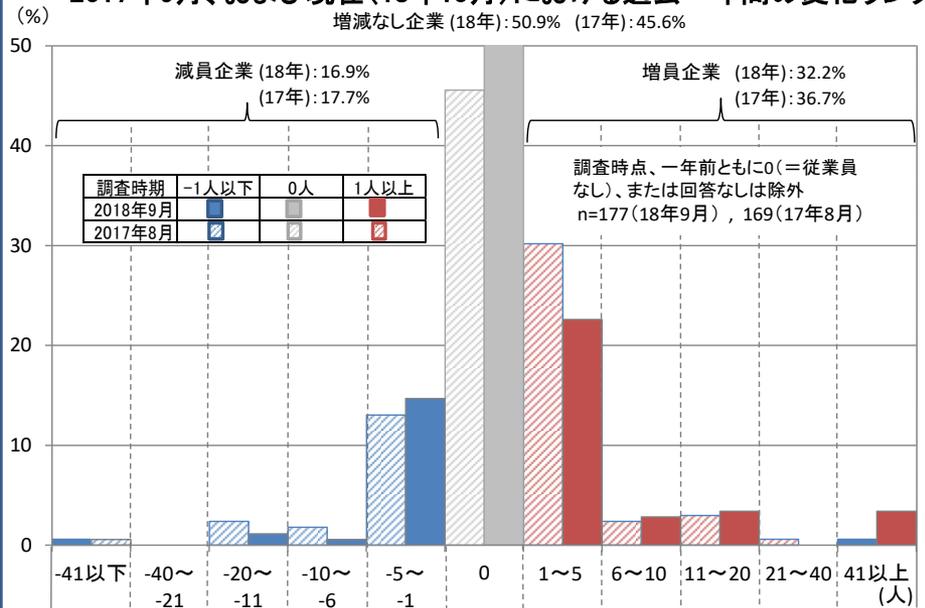
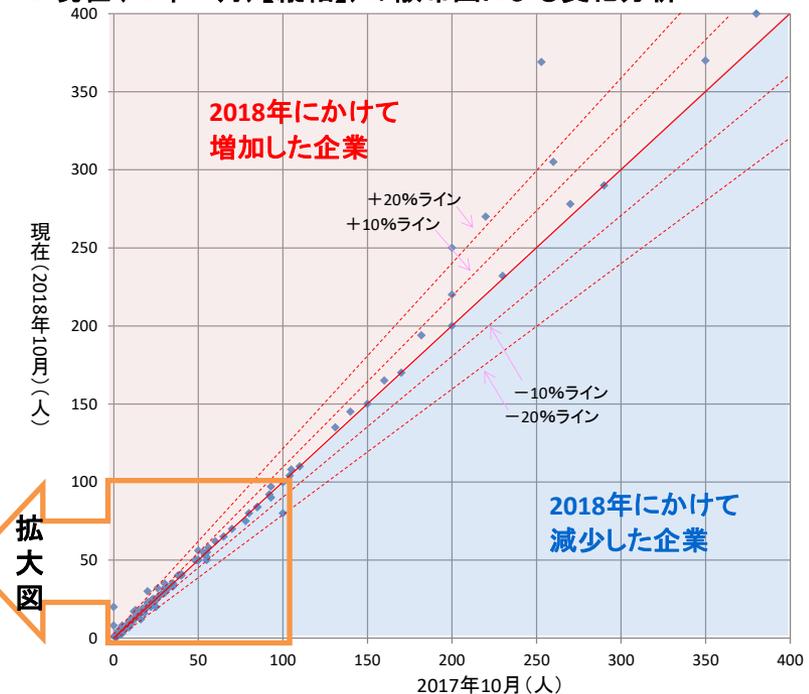
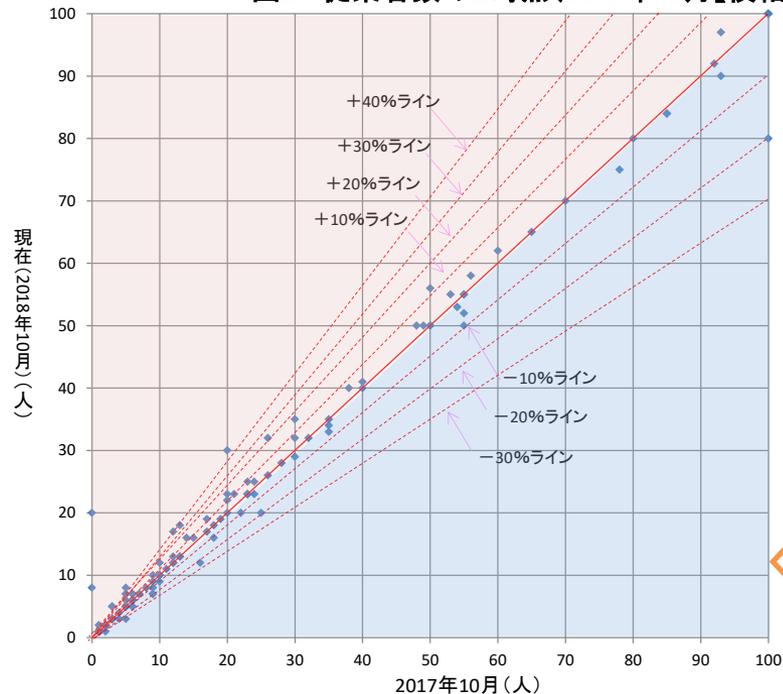


図2 従業員数の2時点(2017年10月【横軸】VS 現在(18年10月)【縦軸】)の散布図による変化分析



《従業員圏域別配置パターン》(図3)

・従業員の圏域配置を4パターンで聞いた結果、中小企業が多いこともあって、“大阪圏のみ”が6割強と大勢を占めるが、次いで“大阪、東京に加え他の圏域”が2割を占め、全国的展開をしている企業が少なくないことがわかった。“大阪圏と東京圏”は1割台半ば、“大阪圏と他の圏域”は5%以下と少数派であった。

《地域別の従業員の配置の変化》(表1)

- ・図3で“大阪圏と東京圏”および“大阪、東京に加え他の圏域”の従業員配置パターンの企業に関して、大阪圏と東京圏の従業員数の各増減に着目し、その+0-の9通りの組合せに該当する企業数を集計した。2017年、18年調査ともに、最多は“大阪圏、東京圏とも変化ナシ”で、17年は約3割、18年は4割弱を占める。
- ・表中右下の青色のセルは“大阪圏・増加”&“東京圏・減少”パターンであり、17年:5社から、18年:3社に減少した。他方、左上の橙色のセルは“大阪圏・減少”&“東京圏・増加”パターンで、17年:4社が、18年:2社に減少し、極端な東阪シフトは少なくなった。
- ・青色セルほど極端ではないが、青色罫線で囲った右下方の2つのセルは相対的に大阪圏シフトを敷いたパターンであり、計6⇒10社と増えた。他方、左上方の橙色罫線で囲った2つのセルは相対的に東京圏シフトを敷いたパターンで、計9⇒4社と減った。
- ・東京圏での人材確保が大阪圏よりも一層厳しい競争環境にあることも背景にはあると考えられるが、東京圏シフトは、昨年調査の結果に引き続き、総じて沈静化しつつあると言える。

《地域別の配置の増減率》(図4)

- ・表1の18年調査での増減をより定量的に把握するために、大阪圏と東京圏の増員/減員の程度を、両圏域の従業者合計に対する増減率で示し、両軸を用いた散布図で示したのが図4である。右下半分のブルー領域は相対的に大阪圏にシフトしたエリアで、18社、他方、左上半分のピンク領域は東京圏シフトのエリアで、11社に過ぎず、昨年調査同様、大阪圏シフトが優勢である。
- ・大阪圏シフト企業の特徴として、大阪圏のみ増員する企業が多いのに対して、東京圏シフト企業では、両圏域ともに増員するも、東京圏の増加率の方が大幅に高い企業が際立つことである。

図3 従業員の圏域別配置パターン



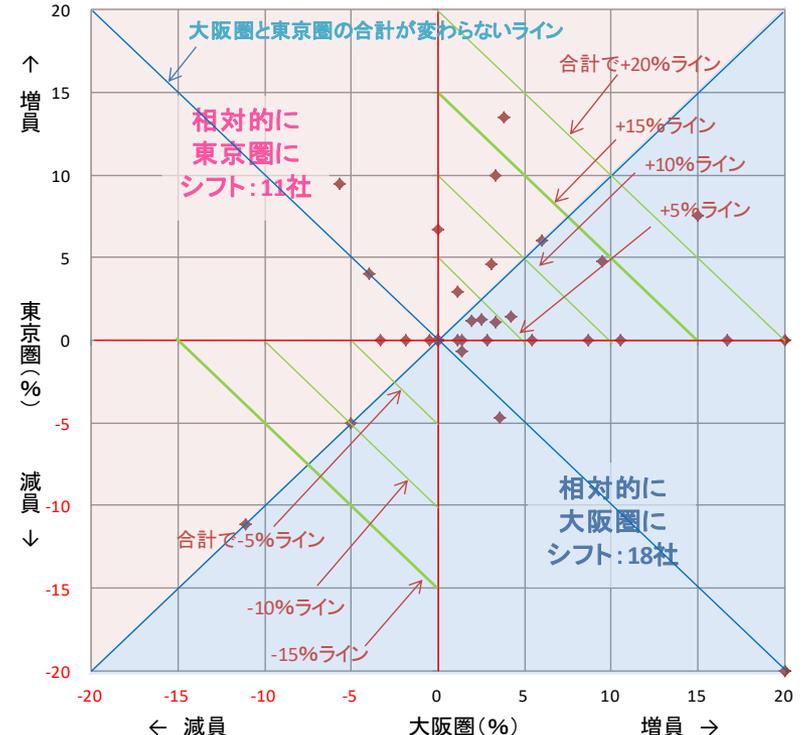
表1 大阪圏と東京圏に着目した従業員配置の増減パターン別該当企業数

* 表中の数字は、2017年調査の件数⇒18年調査の件数を表す。17年の値は、17年8月(9月実施)の調査結果であり、16年9月1日から17年9月1日における従業員配置の変化をたずねている。

	変化	大阪圏		
		減少	変化ナシ	増加
東京圏	増加	4⇒2	8⇒1	9⇒10
	変化ナシ	1⇒3	14⇒18	5⇒9
	減少	2⇒2	1⇒1	5⇒3

18年、17年とも:n=49
(注) 大阪圏と東京圏以外のその他圏域もたずねているが、変化が少ないため、パターン化の考慮要因からは除外。

図4 大阪・東京圏域別の配置の増減率による散布図



(注) 増減率は大阪圏(東京圏)について次式で算出。

$$\text{大阪圏増減率} = \frac{O18 - O17}{O17 + T17} \times 100(\%) \quad \text{< 凡例 >}$$

O18: 大阪圏の2018年の従業者数

図では増減率が-20~+20%の企業を表示したが、この枠に収まらない企業が2社ある。

《圏域の異動を伴う配置転換を実施した企業に関する対象者の職層と年齢階層》(図5)

- ・図3で“大阪圏と東京圏”および“大阪、東京に加え他の圏域”の従業員配置パターンの企業に関して、「配置転換はない」とする企業を除き、圏域移動を伴う配置転換を実施した企業について、移動対象となった従業員の職層と年齢階層をたずねた。
- ・職層別での構成割合をみると、多い順に「管理職」、「リーダー職」であり、ともに半数近い企業で対象になっており、昨年調査よりも大幅増となった。他方、「スタッフ職」も4割を占めるも、昨年よりも割合は相当低下している。同様に「専門職」も割合を減じ、2割に過ぎない。
- ・年齢階層別にみると、最多は“35～50歳未満”の7割台半ばと突出し、次いで、“25～35歳未満”の5割弱となっており、“働き盛り”の層が大半を占め、増加している。
- ・これらより、企業は注力すべき圏域の業績向上を企図して、経験豊富な人材を配置転換させて、景気拡大局面での成長を確実にする戦略を講じている様子が伺える。

《採用/退職や異動など、従業員の総数や配置が変化した理由・目的》(図6)

- ・「従業員配置は変化していない」とした割合は、製造業で3割台半ば、非製造業で4割強を占めている。
- ・それ以外の、“従業員の総数や配置が変化”した企業について、その理由・目的を見ると、製造業、非製造業でほぼ同様な順位となっており、最多は「業務受注量(営業計画)に応じた体制整備」が製造業で2割台半ば、非製造業で2割強を占める。以下「退職者による減員」が製造業で2割、非製造業で1割台半ばを占め、「業務の生産体制の効率化」が製造業で1割台半ば、非製造業で1割強となっている。次ぐ、「(退職人数を上回る)人材採用」では、製造業で1割強を占めるが、非製造業では5%に過ぎず、業種間格差が大きくなっている。

図5 圏域移動を伴う配置転換を実施した企業に関する対象者の職層と年齢階層(複数回答)

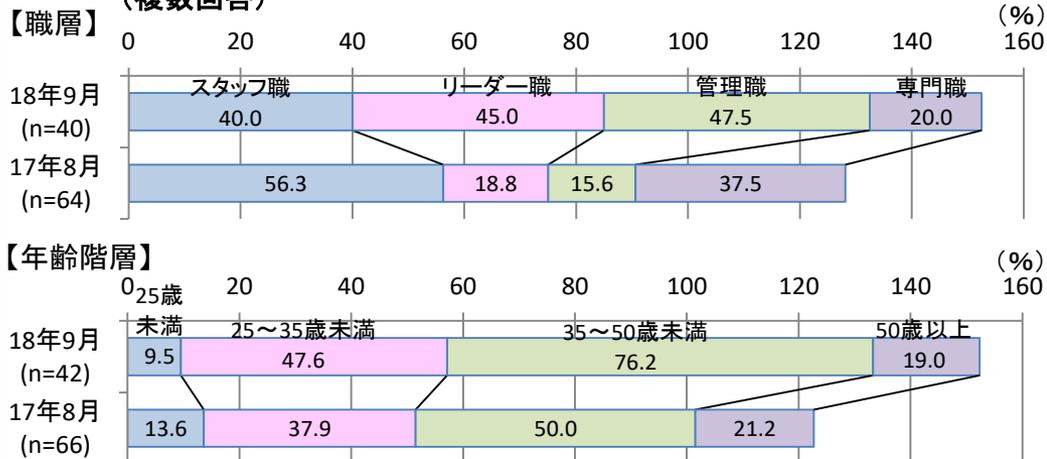
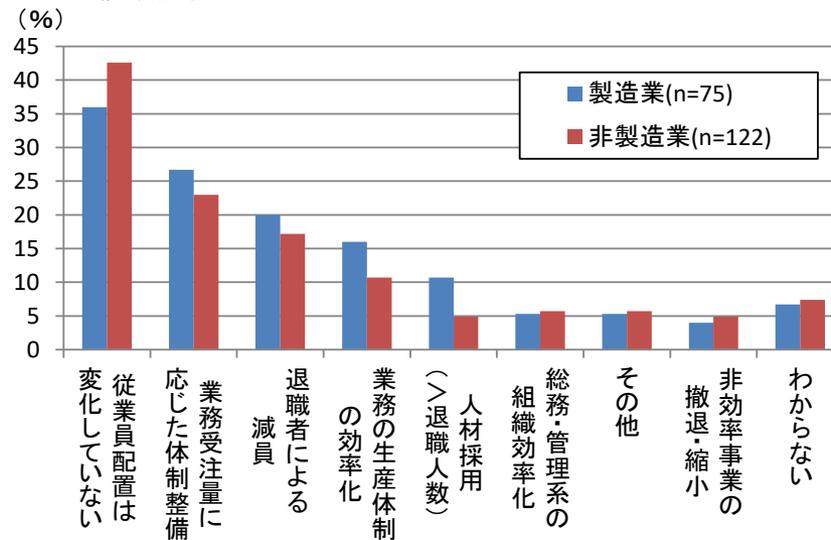


図6 採用/退職や異動など、従業員の総数や配置が変化した理由・目的(複数回答)



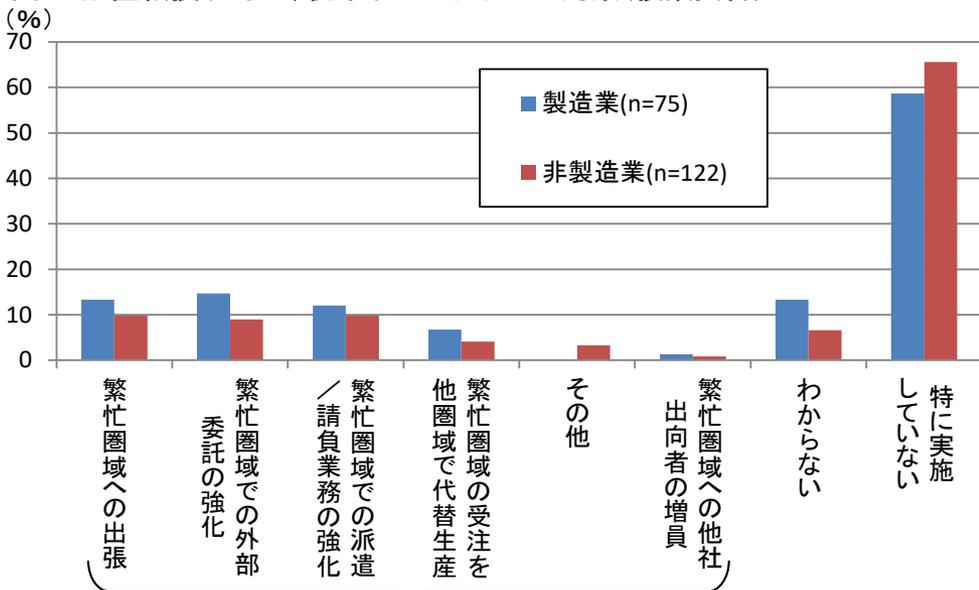
《配置転換以外に、従来以上に注力した対策》(図7)

- ・「特に実施していない」が6割前後で最多であり、「わからない」との合計割合は、製造、非製造業ともに7割強を占める。残る3割弱の55社は、図5で配置転換を実施した42社よりも多く、配置転換以外にも対策を工夫し講じていると言える。
- ・配置転換以外の対策に関して、上位3者は総じて1割強でほぼ同程度で、業種別の差もさほど大きくはない。具体的には、「繁忙圏域への出張」、「繁忙圏域での外部委託の強化」、「繁忙圏域での派遣／請負業務の強化」である。次ぐ、「繁忙圏域の受注を他圏域で代替生産」を含め、いずれの方策も製造業の方が多く、多様な対策が非製造業よりも可能であることが指摘できる。

《具体的な繁忙圏域と圏域別の従業員規模の構成》(図8)

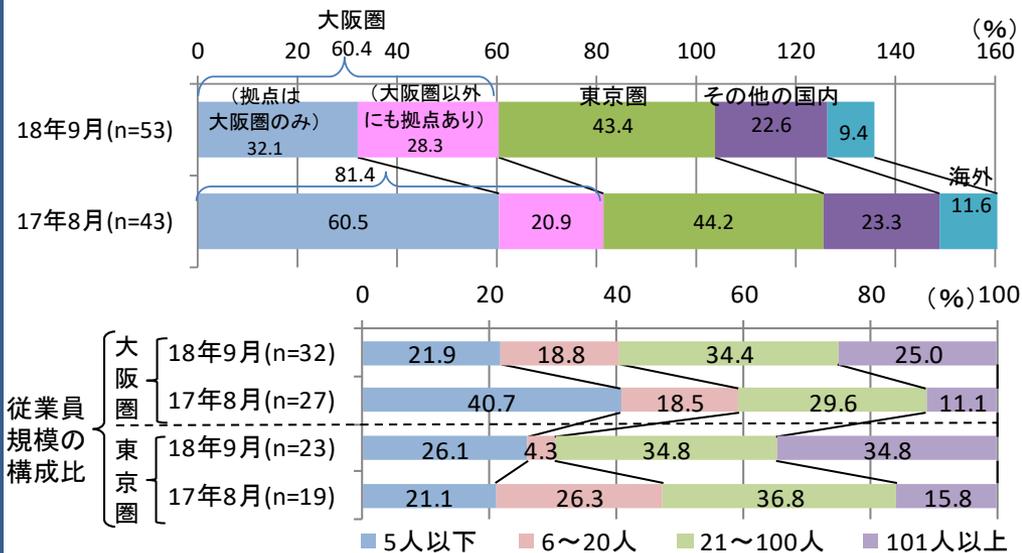
- ・繁忙圏域がどの圏域かを尋ねた結果、「大阪圏」との回答は依然、最多であるが、18年調査では6割に減少した。以下、「東京圏」:4割台半ば、「その他の国内」:2割強、「海外」:1割弱と続くが、いずれも昨年比で小幅減に過ぎない。
- ・こうした構成割合を図3の圏域別配置パターンとの構成と比較すると、回答方式の単一／複数の違いから、厳密に比較できないものの、「東京圏」の4割台半ばは「東京圏」に拠点を有する割合よりも10ポイントも多く、図7で示した出張等の対策を講じて懸命に対応していることが伺える。図3で“大阪圏内のみ”にしか拠点を有しない6割強の企業に関して、「大阪圏」が繁忙である割合が昨年からほぼ半減しており、景気拡大の恩恵を享受できていないと示唆される。〔上図〕
- ・指摘した繁忙圏域ごとに、従業員規模別の構成割合を見ると、「大阪圏」に関しては“5人以下”の割合が17年調査では4割強を占め最多であったが、18年調査ではほぼ半減しており、逆に“101人以上”が2倍以上にまで急増している。
- ・「東京圏」でも同様に“101人以上”が急伸していることや、繁忙の一因がインバウンド客によることを勘案すると、対応が素早い中堅以上の企業が景気拡大の果実を得ていることが伺え、中小・零細の奮闘が今後、期待される。〔下図〕

図7 配置転換以外に、従来以上に注力した対策(複数回答)



繁忙圏域を抱えている企業(「その他」以外) ⇒ 図8の対象企業

図8 具体的な繁忙圏域(複数回答、上図)と繁忙圏域別の従業員規模の構成
※図7で「その他」「わからない」「特に実施していない」と回答した人以外



《従業員確保に関する今後の見通し・方針》(図9)

・総じて、今後の方針は様々/マチマチである。最多は業種を問わず「従来以上の増員努力」で2割台後半。次いで全体で2割強の「わからない」、「自然体でいく」であり、特に「わからない」は非製造業が2割台半ばとなっている。「是が非でも増員を達成」は1割台後半に過ぎず、逆に言えば、8割以上の企業は“努力はそれなりにするが、深刻な人材不足の状況下、増員できなくても仕方がない”的な意識を有していることがわかる。

《圏域移動を伴う配置・異動に関する今後の見通し・方針》(図10)

- ・「異動をいとわない」が全体では最多であり、製造業で3割弱、非製造業で2割強を占める。昨年調査と比較すると、製造業で10ポイント強、増加しており注目に値する。次いで、「わからない」が非製造業で2割台半ば、製造業で2割弱となっている。全体での第3位は「地域バランスは安定しており配置変更なし」で2割を占めるが、昨年は業種を問わず3割以上を占めており、特に製造業で半減以下にまで減少している。これらの結果は、圏域別繁忙状況と現状の人員配置とのギャップ拡大と、それに応じた体制見直しが急務であることを示唆している。
- ・第4位～第6位は“異動を最小限にしたい”とする方針の具体策が続いており、「生産体制の効率化等で異動最少」では製造業で2割強に達する。「非効率事業の撤退・縮小で異動最少」も製造業で1割台半ばを占めている。「繁忙圏域での人材採用強化で異動最少」は業種による差異はほぼ無く、約1割である。これらの割合を合計すると、“異動を最小限にしたい”とする割合が、「異動をいとわない」とする割合よりも、特に製造業で上回っており、配置転換をできるだけ回避しようとする姿勢が前年調査以上に強まっている。この背景には異動命令による退職者の発生を回避する企図も考えられる。
- ・他方、「定期的な配置転換の継続」は両業種ともに5%前後と少なく、かつ昨年調査よりも少なくなっている。

図9 従業員確保に関する今後の見通し・方針(複数回答)

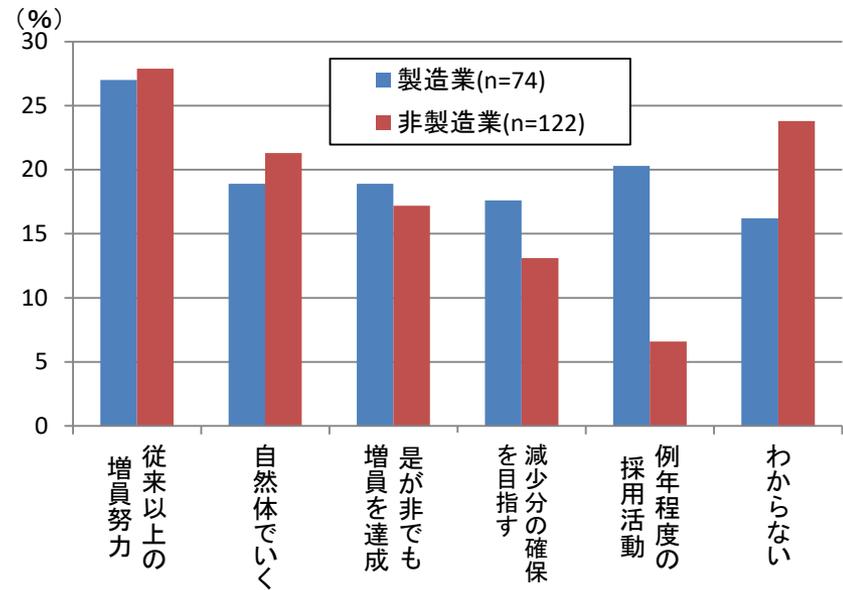


図10 圏域移動を伴う配置・異動に関する今後の見通し・方針(複数回答)

