

第 2 5 回経営・経済動向調査

大阪商工会議所
関西経済連合会

目 次

1 . 国内景気.....	1
2 . 自社業況.....	2
(1)総合判断.....	2
(2)個別判断.....	3
3 . 2 0 0 7 問題に関して.....	5
(1)団塊世代の大量退職による影響	5
(2)技術・技能の伝承と人手不足に対する対応策	6
(3)団塊世代の実退職年度状況	7
(4)団塊世代の退職が企業の売上等、市場に及ぼす影響.....	8

1 . 調査対象

大阪商工会議所・関西経済連合会の会員企業のうち 2 0 3 1 社

2 . 調査時期

平成 1 9 年 2 月 1 9 日 ~ 3 月 2 日 (四半期毎に実施)

3 . 調査方法

調査票の発送・回収とも F A X による

4 . 回答状況

6 3 9 社 (うち大企業 2 3 3 社、中小企業 4 0 6 社)

有効回答率 ; 3 1 . 5 %

(企業規模分類は中小企業基本法に則り、次を中小企業とする)

製造業等 ; 資本金 3 億円以下

卸売業 ; 資本金 1 億円以下

小売業・サービス業 ; 資本金 5 千万円以下

< 今回調査に関するお問い合わせ先 >

大阪商工会議所 経済産業部経済担当 中川・上尾 あがりお : (0 6) 6 9 4 4 - 6 3 0 4

1. 国内景気 (表1)

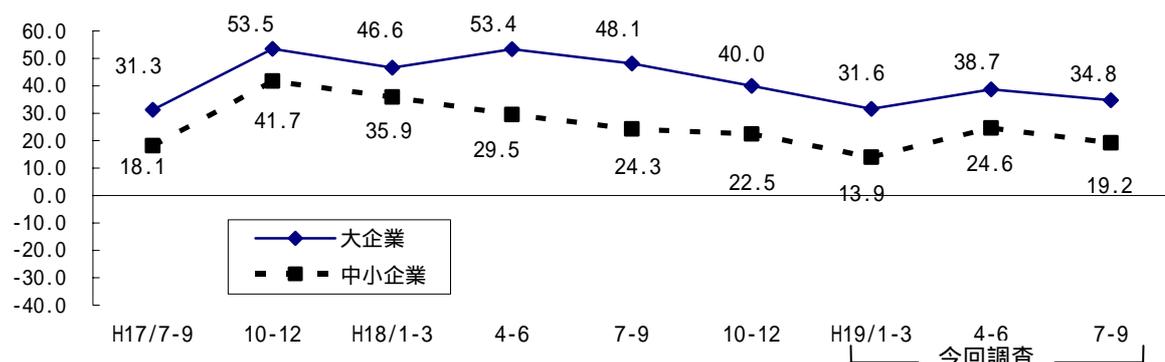
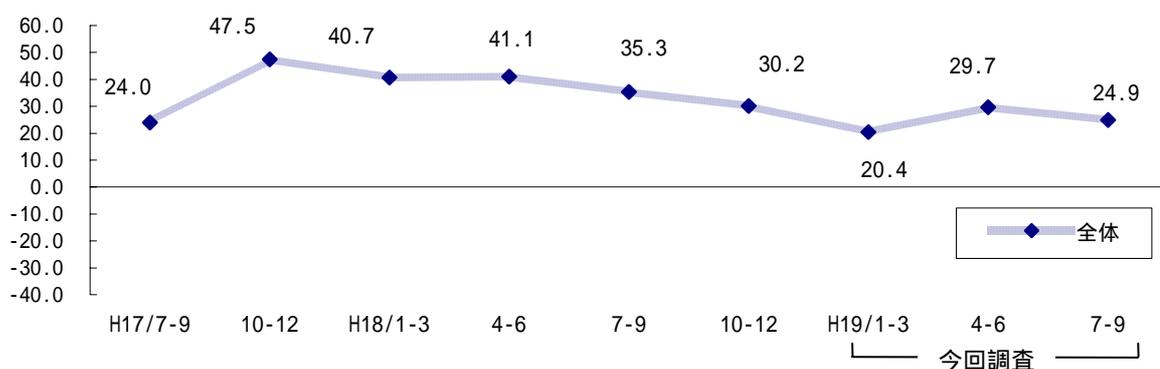
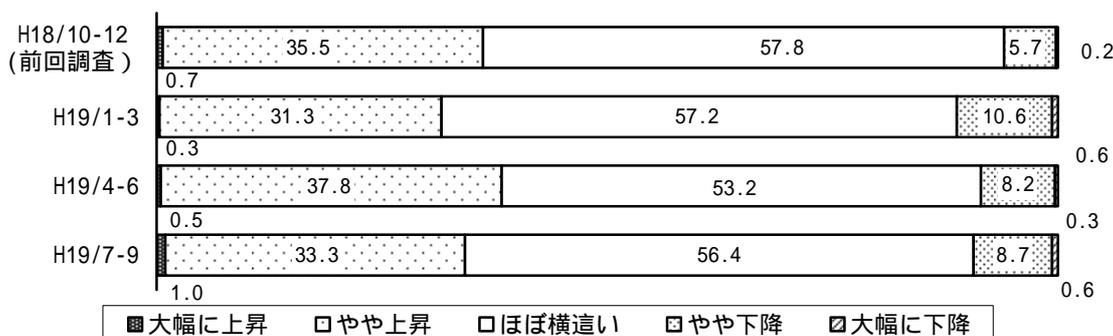
<全 般>

平成 19 年 1 ~ 3 月期 (今回調査の実績見込、以下同じ) の国内景気は、平成 18 年 10 ~ 12 月期 (前回調査の実績見込、以下同じ) と比べ、「上昇」(「大幅に上昇」「やや上昇」の合計、以下同じ) とする回答は 31.6%、一方「下降」(「大幅に下降」「やや下降」の合計、以下同じ) とみる回答は 11.2%。この結果 BSI (「上昇」回答割合 - 「下降」回答割合、以下同じ) は 20.4 で、17 年 4 ~ 6 月期から 8 四半期連続のプラスとなった。

このところ調査の回を追うごとに、足下の国内景気に対する BSI は 5 期連続で低下しつつあるが、依然、足下、先行きともに 20 ポイント台は維持されており、明るい傾向が続いている。

<規 模 別>

これを企業規模別にみると、大企業も中小企業も足下、先行きともにプラスと好調。ただし、各期とも大企業と中小企業で BSI に 15 ポイント程度の開きが出ており、企業規模による格差がある。



2. 自営業況 (表2～表8)

(1) 総合判断 (表2)

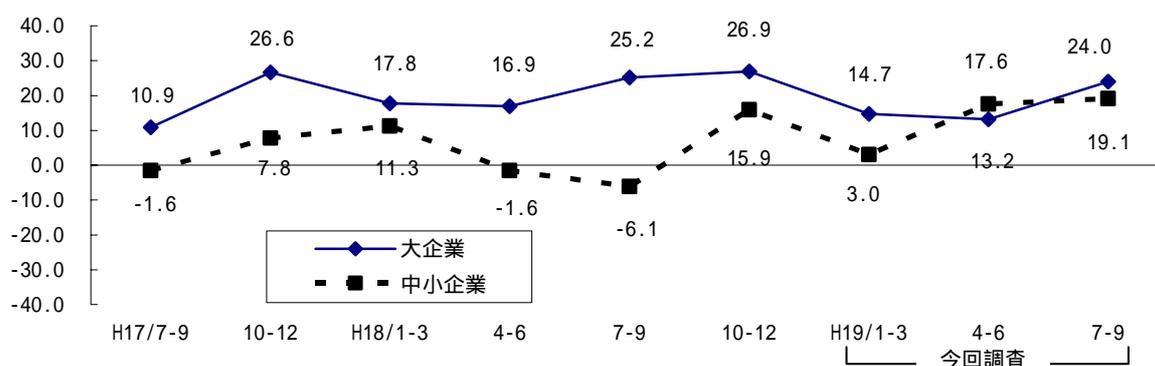
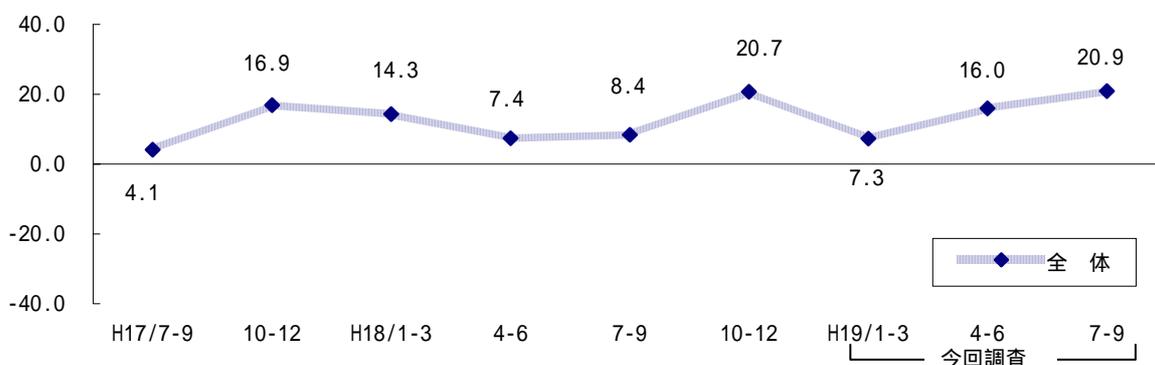
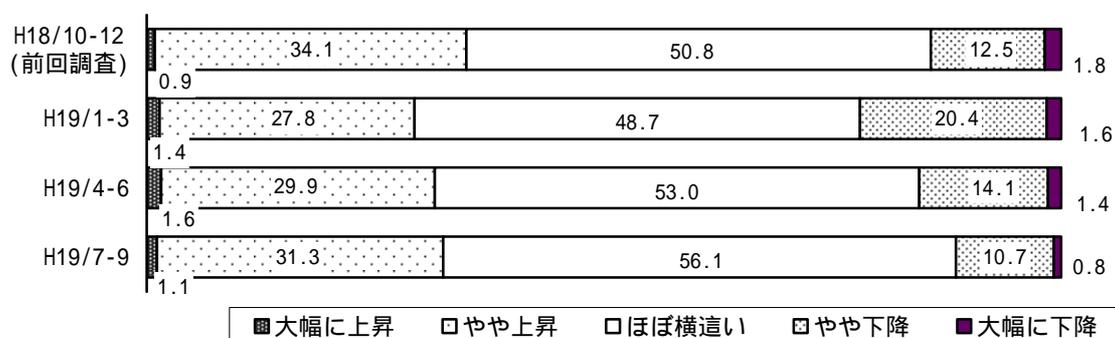
<全 般>

1～3月期における自社の業況を総合的にみて、10～12月期と比べ「上昇」(29.3%)が「下降」(22.0%)を上回り、この結果BSIは7.3と、7四半期連続のプラスとなった。ただし、今期のプラスは1ケタ台に低下した。

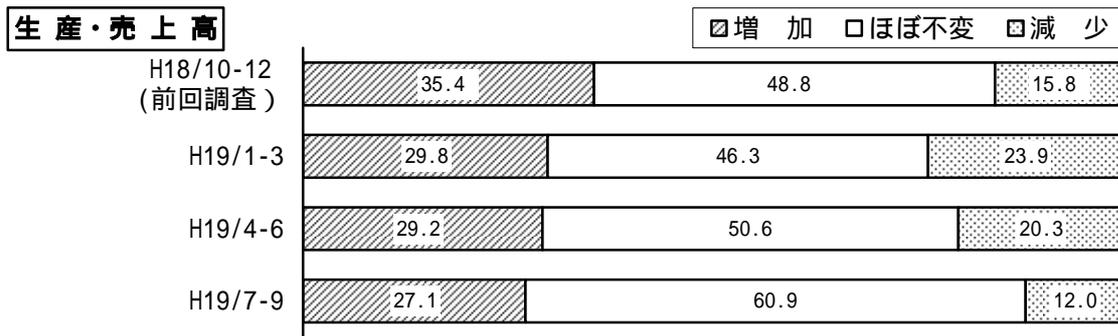
先行きについては、4～6月期のBSIが16.0、7～9月期が20.9と期を追うごとに上昇しており、徐々に明るさが増していく見通しである。

<規 模 別>

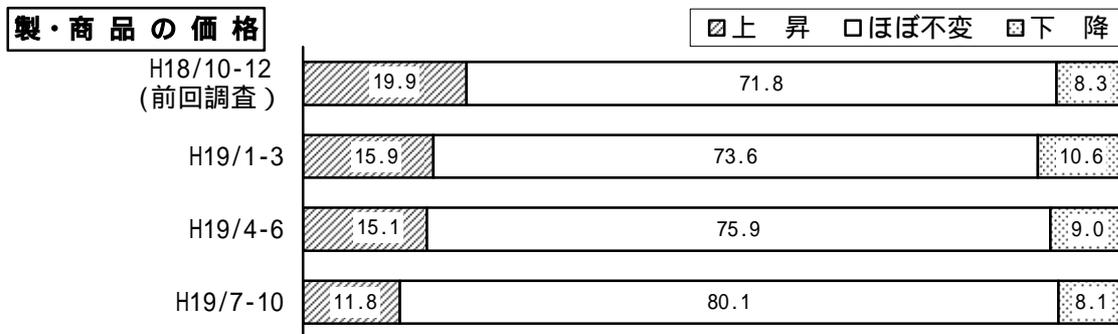
これを企業規模別にみると、大企業も中小企業も足下、先行きともにプラスであるが、4～6月期では中小企業が大きく伸びる一方、大企業では若干慎重な見方となり、その結果、中小企業が大企業を上回っている。7～9月期では大企業、中小企業ともに上昇し、再び大企業が中小企業を上回る見通し。



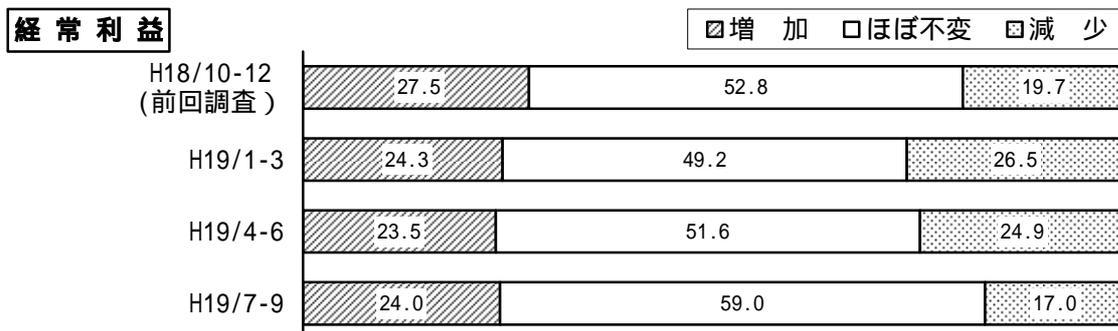
(2) 個別判断 (表3～表8)



生産・売上高については、1～3月期は10～12月期と比べ「増加」と「減少」の差が縮まるが、先行きは次第に改善に向かう見通し。

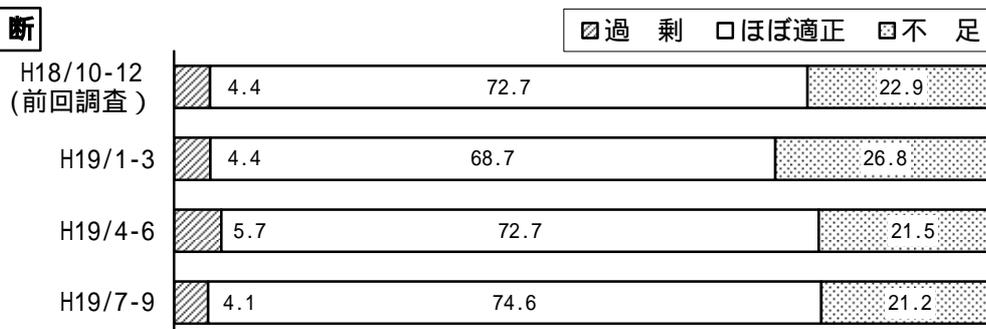


製・商品の価格については、各期を通じて7～8割程度の企業が「ほぼ不変」としている。また、各期とも「上昇」とする回答が「下降」を上回る結果となった。



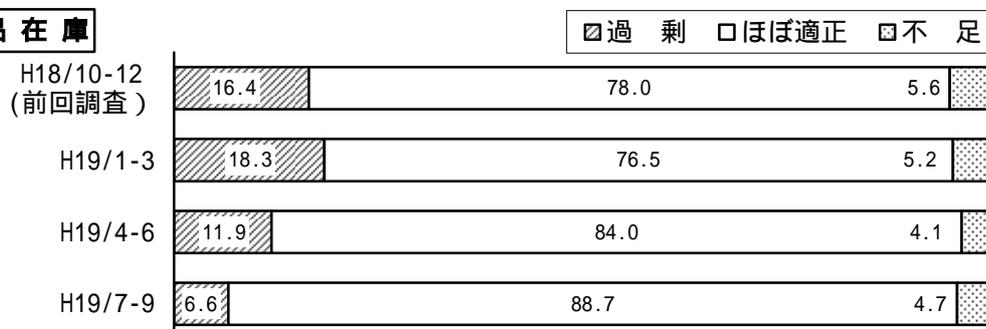
経常利益については、1～3月期、4～6月期は「減少」が「増加」を上回るが、7～9月期には「増加」が「減少」を上回り、好転する見込み。大企業では、4～6月期以外を除いた各期でBSIがプラスであるが、中小企業では4～6月期以降、いずれもマイナスとなっている。

雇用判断



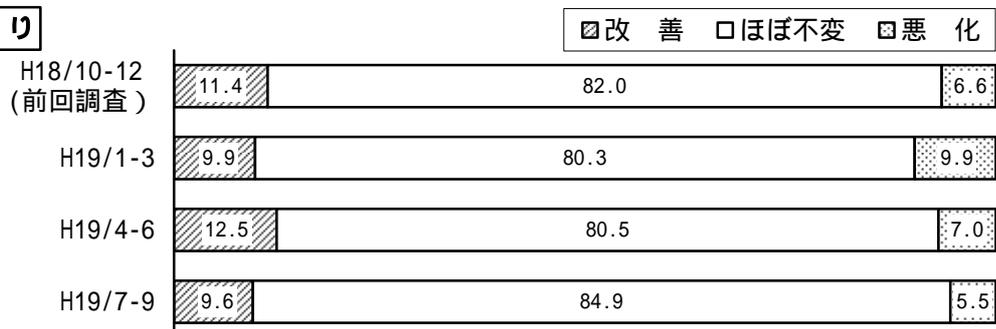
雇用判断については、足下、先行きとも7割前後が「ほぼ適正」としながらも、いずれの期も「不足」が「過剰」を上回っており、雇用のひっ迫状況が続く見込み。とくに足下1～3月期は、大企業で31.0%、中小企業で24.4%が「不足」と回答した。

製・商品在庫



製・商品在庫については、「過剰」回答が、1～3月期は2割近くを占めるが、先行き徐々に減少していく見通し。7～9月期には「ほぼ適正」回答が、約9割に達する見込み。

資金繰り



資金繰りについては、足下0であるBSIが、先行きは再びプラスに転じる。

3. 2007年問題について(表9～表12)

(1) 団塊世代の大量退職による影響(複数回答;表9)

<全 般>

1947～49年生まれの団塊世代が定年(60歳)に達し、大量退職が始まるとされる2007年を迎え、企業にどのような影響を及ぼすか尋ねたところ(2つまで複数回答)、「影響なし」が半数(48.7%)となった。次いで「技術・技能伝承の断絶」(32.2%)、「人手不足による労働力確保」(29.4%)となった。

<規 模 別>

これを企業規模別にみると、大企業より中小企業において「影響なし」の比率が高くなった。大企業では「技術・技能伝承の断絶」(43.8%)が「影響なし」(36.1%)を上回り、トップ。「人手不足による労働力確保」も36.1%となる。これに対し中小企業では「影響なし」が55.9%を占め、「技術・技能伝承の断絶」と「人手不足による労働力確保」がいずれも25.6%と続く。

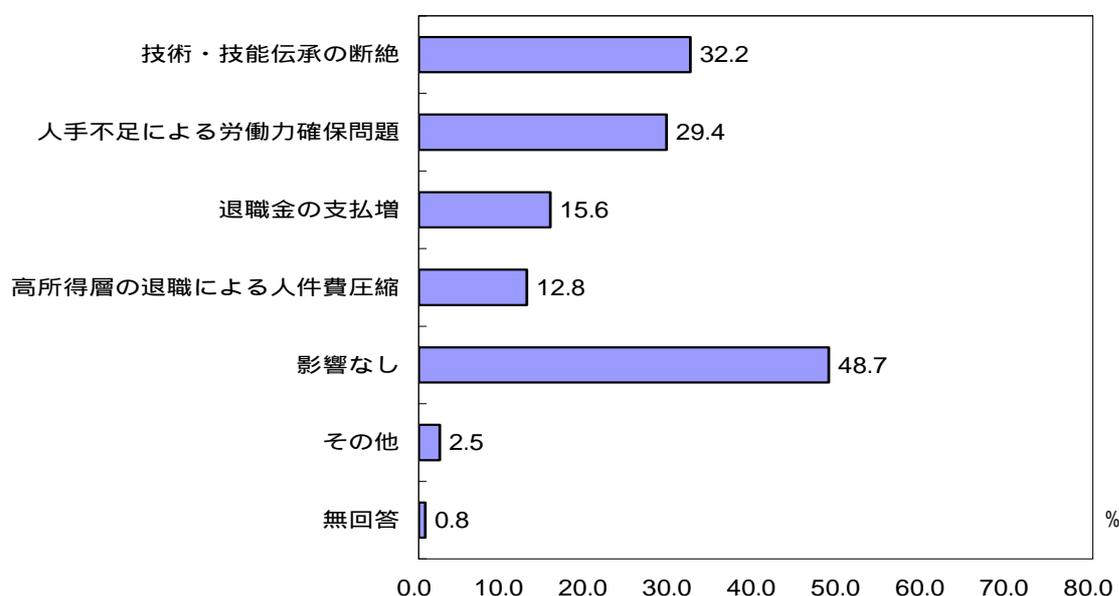
一方、「高所得者層の退職による人件費圧縮」をあげる企業は、大企業で2割弱(17.6%)であったが、中小企業では1割(10.1%)に留まった。

<業 種 別>

業種別にみると、製造業では「技術・技能伝承の断絶」(43.2%)が最多となり、また「人手不足による労働力確保問題」も3割の企業が回答。一方、非製造業では半数(52.0%)が「影響なし」と回答した。「技術・技能伝承の断絶」は26.1%となった。

さらに、大企業の製造業に絞ると、約6割(58.0%)が「技術・技能伝承の断絶」を、約4割(38.6%)が「人手不足による労働力確保」を問題視しており、「影響なし」とする企業は3割(30.7%)であった。

<図1 団塊世代の大量退職による影響(複数回答)>



(2) 技術・技能の伝承と人手不足に対する対応策（複数回答；表10）

<全般>

前問で、「技術・技能伝承の断絶」と「人手不足による労働力確保問題」の影響がある企業（287社）にその対応策を聞いたところ、退職者向けの対策（定年退職者をどのように遇するか）としては、「非正社員として継続雇用」をする企業が最も多く6割（60.3%）。これに「正社員として継続雇用」（25.8%）、「定年の延長」（18.8%）が続く。「定年の廃止」（1.0%）は少なかった。

また、人手不足等を補うための対策としては、「中途採用」（50.2%）や「新卒採用」（38.3%）を積極的に行う企業が多く見られる。

<規模別>

これを企業規模別にみると、退職者向けの対策は大企業・中小企業ともに、「非正社員として継続雇用」が最多（大企業；62.4%、中小企業；58.4%）。

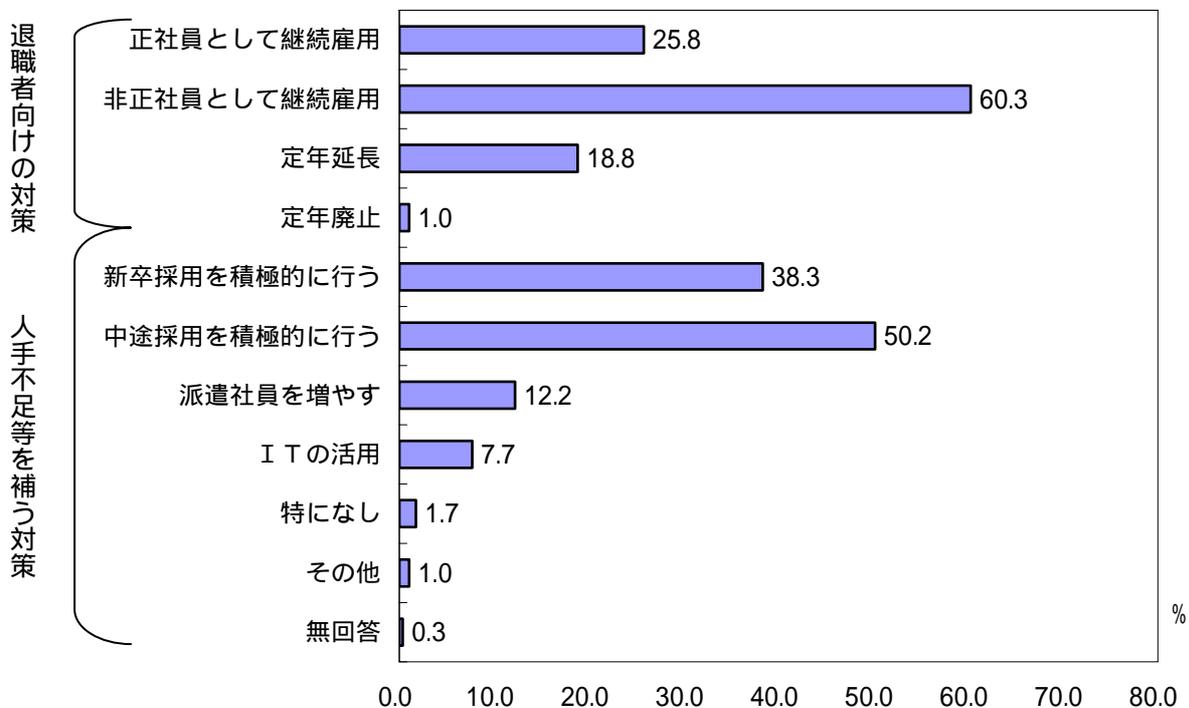
また、人手不足を補う対策では、「新卒採用を積極的に行う」大企業は半数（51.1%）であったのに対し、中小企業では27.3%と差が開いた。

<業種別>

業種別には、退職者向け対策としては、製造・非製造業ともに「非正社員として継続雇用」をする企業が約6割（製造業；63.0%、非製造業；58.3%）となった。

また、製造・非製造業ともに「中途採用を積極的に行う」が約5割（製造業；52.9%、非製造業；48.2%）となった。また、「派遣社員を増やす」（製造業；16.0%、非製造業；9.5%）と「ITの活用」（製造業；12.6%、非製造業；4.2%）」においては、製造業が非製造業を大きく上回る結果となった。

<図2 技術・技能の伝承と人手不足に対する対応策（複数回答）>



(3) 団塊世代の実退職年度状況(表11)

<全般>

回答企業において、雇用延長制度を導入している場合はその活用も考慮して、団塊世代の退職者数が、実際に最も多くなると予想される時期を尋ねたところ、最も多いのが2009年度(16.7%)で、以下2010年度(13.6%)、2008年度(13.1%)と続く。

狭義の団塊世代(1947~49年生まれ)が60歳で定年を迎える年は2007~2009年度であるにもかかわらず、初年の「2007年度」(6.7%)より、「2010年度」(13.6%)や「2012年度」(8.3%)の方が、退職者数が多いという結果になった。大量退職は特定の年に集中的に発生するのではなく、企業における雇用延長の取り組み等により、分散する傾向が見られる。

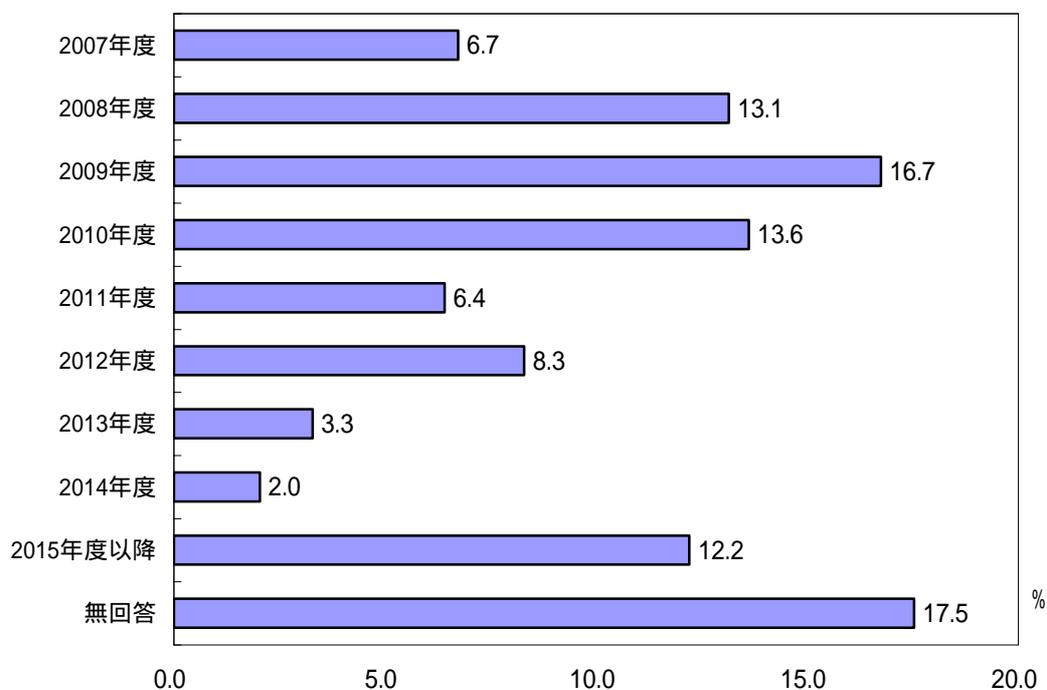
<規模別>

企業規模別にみると、大企業では「2007~2009年度」(2007年度;7.7%、2008年度;16.7%、2009年度;22.3%)で46.7%の回答が集まったことに比べ、中小企業では「2007~2009年度」で30.8%(2007年度;6.2%、2008年度;11.1%、2009年度;13.5%)に留まり、2012年度(10.3%)や2015年度以降(14.5%)にも分散した。

<業種別>

業種別にみると、製造・非製造業ともに「2008~2010年度」の間が多いが、とくに製造業では5割(49.7%)を占める。(非製造業;40.0%)

<図3 団塊世代の実退職年度状況>

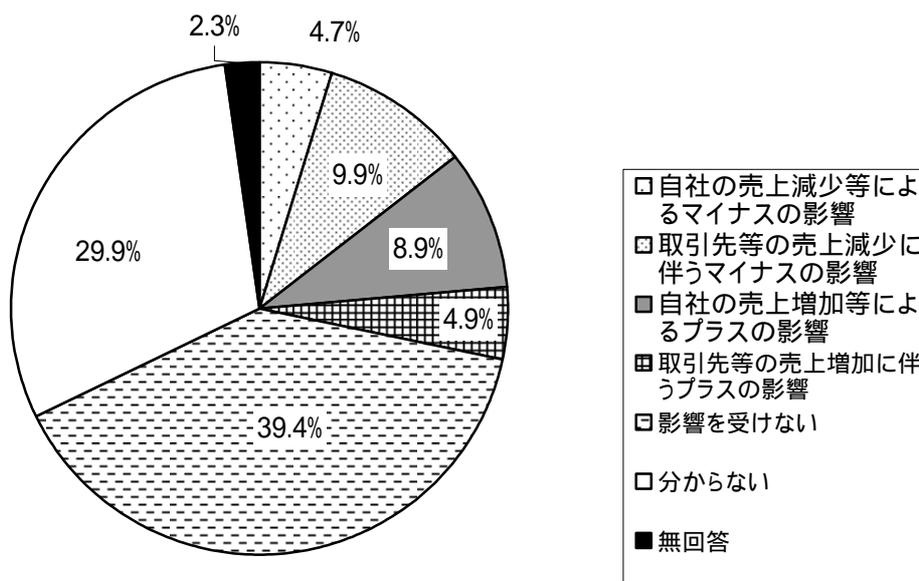


(4) 団塊世代の退職が企業の売上等、市場に及ぼす影響(表12)

<全般>

団塊世代の退職は、労務面での影響が懸念される一方で、各種市場にも大きな影響を及ぼすと言われている。どのような影響が予想されるか尋ねたところ、「影響を受けない」(39.4%)や「分からない」(29.9%)企業が約7割で、昨今、団塊世代やシニア世代の消費市場に対する縮小懸念や期待が高まっているものの、現段階では、まだ多くの企業において、大きな影響があるとは予想されていないようである。

<図4 団塊世代の退職が企業の売上等、市場に及ぼす影響>



以上