

第26回 神戸市内景況・雇用動向調査

＜調査結果報告書＞

【概要版】

平成30年3月

神戸市経済観光局

1. 調査概要

- (1) 調査目的 市内企業の短期的な景況と雇用に関する動向を把握する。
- (2) 調査内容 景況・雇用動向調査、【特別調査】人手不足、採用活動について
- (3) 調査時期 平成30年1月19日(金)～平成30年3月5日(月)
- (4) 調査対象時期 平成30年1月1日を基準日として、以下の四半期ごとの実績・予想を質問した。
平成29年7月～9月期(実績)、平成29年10月～12月期(実績)
平成30年1月～3月期(予想)、平成30年4月～6月期(予想)
- (5) 調査方法 郵送アンケート
- (6) 対象企業 製造業500社、非製造業500社・・・計1,000社
- (7) 回収状況 回答463社(回収率46.3%)
- (8) 集計・表示方法 ●四半期ごとの傾向については、ディフュージョン・インデックス(DI)を用いて分析した。

DI=X-Y
 X=上昇・増加・過剰・改善・過大と回答した企業の割合(%)
 Y=下降・減少・悪化・不足と回答した企業の割合(%)

- ※DIおよび時系列比較項目については無回答を除いて集計した。
- 製造／非製造業別については回答された主な業種(1つ)を採用した。
- 規模は、回答された資本金によって以下の3グループに分類した。

規模	資本金	件数	%
中小企業	500万円未満	84	18.1
	500万～1,000万円未満	48	10.4
	1,000万～3,000万円未満	158	34.1
	3,000万～5,000万円未満	58	12.5
	5,000万～1億円未満	71	15.3
中堅企業	1億～3億円未満	12	2.6
	3億～10億円未満	16	3.5
大企業	10億円以上	12	2.6
無回答		4	0.9
合計		463	100.0

- 業種は回答された業種によって以下の7グループに分類した。

業種分類		件数	%
製造業	小計	266	57.5
	基礎素材	67	14.5
	加工組立	53	11.4
	生活・その他	146	31.5
非製造業	小計	194	41.9
	建設	31	6.7
	運輸	14	3.0
	卸売・小売	53	11.4
	サービス・その他	96	20.7
無回答		3	0.6
合計		463	100.0

- 報告書内のグラフおよび数表の%表示は、表章単位未満を四捨五入しているため、回答の小計および合計値(100%)にならない場合がある。
- 報告書内では、平成29年7月～9月期を「前期」、平成29年10月～12月期を「今期」、平成30年1月～3月期を「来期」、平成30年4月～6月期を「来々期」と表記する。

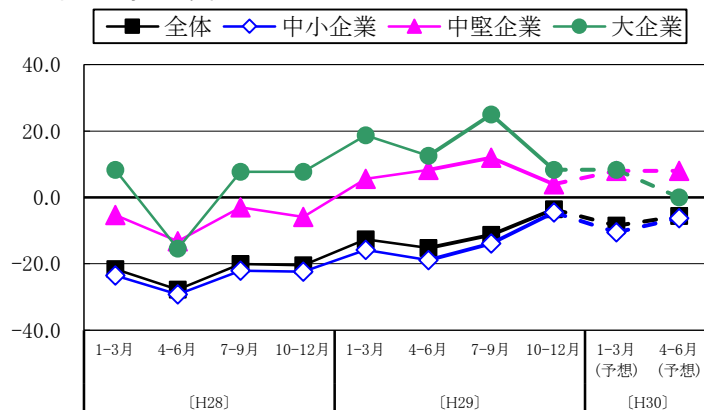
2. 景況・雇用動向について

【市内の景気】

◆ここ数年で最も高い水準。今後も高水準を維持して推移する見通し。

今期は前期比7.7ポイント増の-3.6となっており、ここ数年で最も高い水準となった。平成28年4～6月期以降、上昇傾向が続いており、前年同期比で16.8ポイント増となっている。今後は比較的高水準を維持して推移する見通し。

■市内の景気(規模別)



【自社業況】

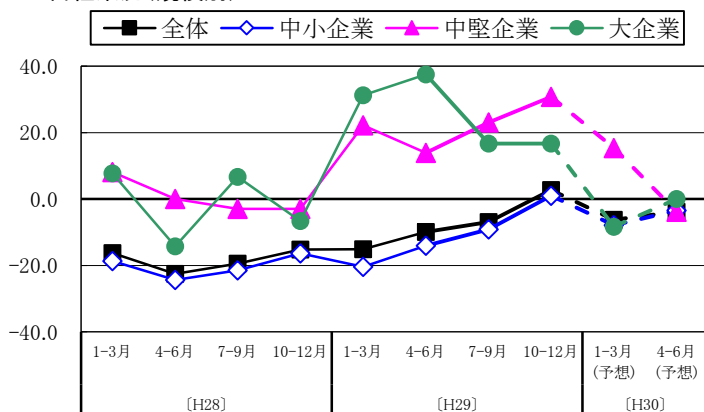
◆中小企業が約4年ぶりにプラス値に。

今期は前期比9.7ポイント増の2.7となっており、約4年ぶりにプラス値となった。

製造業は今期、前期比12.8ポイント増で7.7とプラス値となっており、非製造業(同5.3ポイント増:-3.8)と比べて上昇幅が大きくなっている。非製造業も今期上昇したが、依然マイナス値となっており、今後も製造業と比べて低い水準で推移する見通し。

規模別では今期、中堅企業は前期比7.7ポイント増の30.8、中小企業は同10.2ポイント増の1.0といずれも上昇しており、中小企業は約4年ぶりにプラス値となった。

■自社業況(規模別)



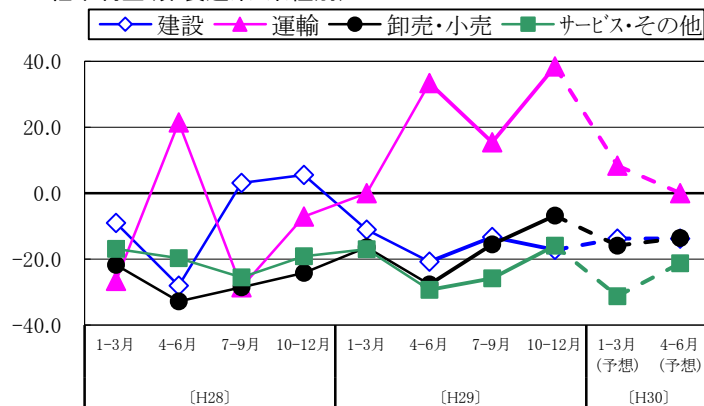
【経常利益】

◆ここ10年間で最高値。販売数量増が大きな要因で特に加工組立、運輸が好調。

今期は前期比11.3ポイント増の-4.0となっており、ここ10年間で最も高い水準となった。中小企業はここ数年、低水準で推移していたが、今期は前期比11.0ポイント増の-7.1となっており、増加要因として「販売数量要因」が79.8%と最も多くあげられている。

業種別にみると、製造業では、加工組立が今期は前期比35.9ポイント増の25.5となっており、プラス値に転じている。非製造業では、建設が今期は前期比3.9ポイント減の-17.2となっており、全業種の中で唯一減少となった。一方で、運輸は全業種の中で最も高い水準となっている。

■経常利益(非製造業・業種別)



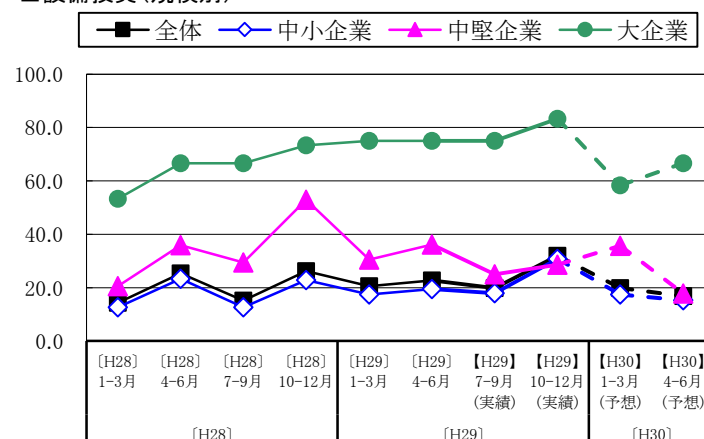
【設備投資】

◆今期、3割が設備投資を実施。大企業では8割以上。目的は「維持・補修・更新」が最多。

今期は全体で32.0%が設備投資を「した」と回答しており、ここ10年間でも比較的多い割合となっている。設備投資の目的は、「維持・補修・更新」が58.1%と最も多く、以下、「生産能力増強」が43.9%、「合理化・省力化」が31.8%、「労働環境改善」が24.3%と続く。

規模別にみると、大企業はここ1年、概ね横ばいが続いていたが、今期は前年同期比10.0ポイント増の83.3%となった。中小企業が設備投資を「した」割合はこれまで大企業、中堅企業に比べて低い水準で推移していたが、今期は30.8%と、中堅企業(28.6%)を上回る割合となった。

■設備投資(規模別)



3. 経営上の問題【複数回答可】

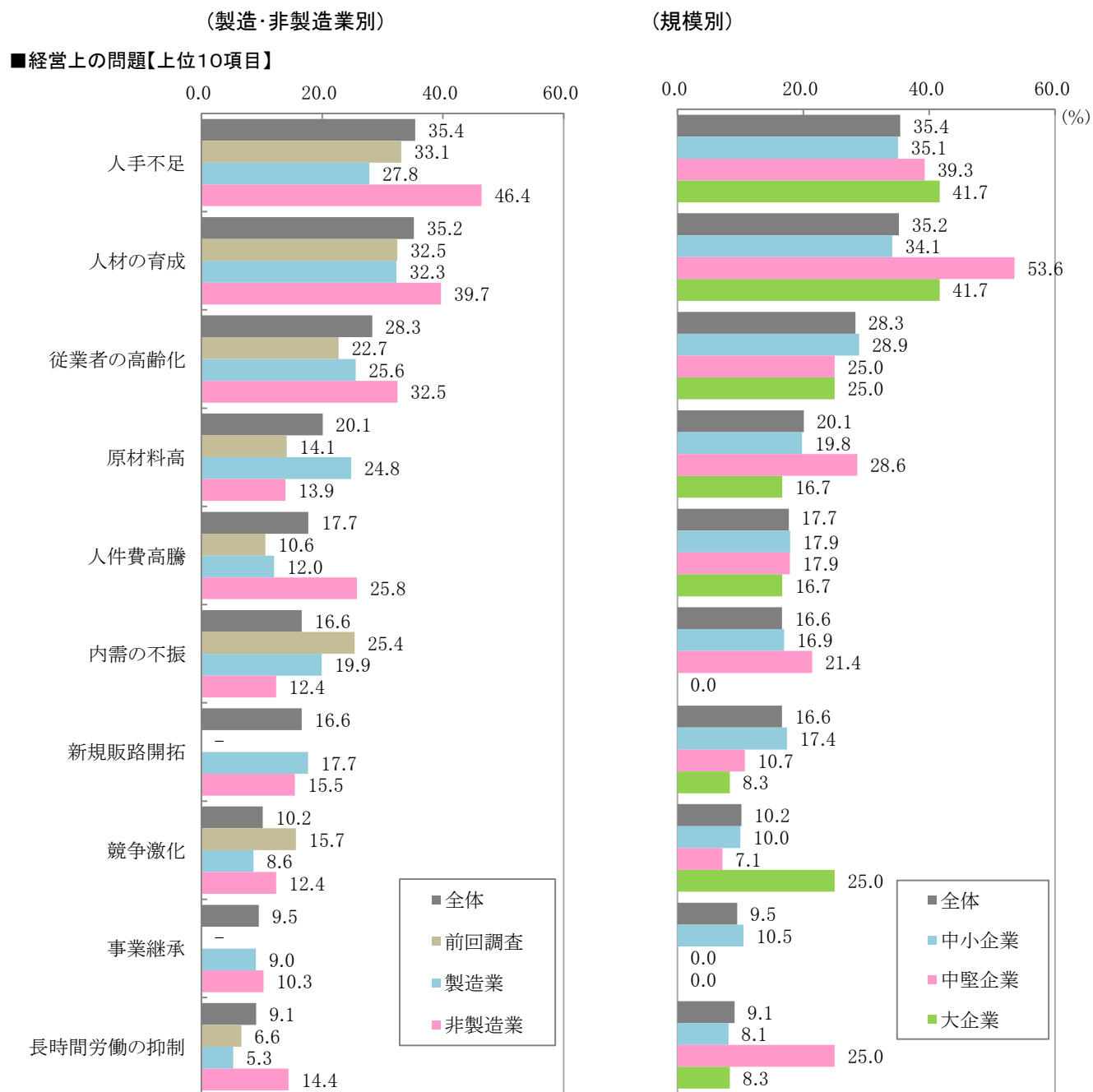
【経営上の問題】

◆人員・人材に関する項目が上位に。なかでも運輸、サービス・その他で「人手不足」が顕著に。

経営上の問題として、「人手不足」が35.4%、「人材の育成」が35.2%とほぼ並んで多く、次いで「従業者の高齢化」が28.3%と続いており、人材に関する項目が上位を占めている。

業種別にみると、製造業では、「原材料高」(24.8%)、「内需の不振」(19.9%)が非製造業と比べて多くなっている。一方、非製造業は「人手不足」(46.4%)や「人材の育成」(39.7%)、「従業者の高齢化」(32.5%)、「人件費高騰」(25.8%)、「長時間労働の抑制」(14.4%)といった人員・人材に関する項目が比較的多くなっている。なかでも建設では「従業者の高齢化」(58.1%)、運輸とサービス・その他では「人手不足」(運輸:57.1%、サービス・その他:58.3%)が半数以上と最も多く、他の業種に比べて人手不足感が強くなっている。

規模別では、中堅企業で「長時間労働の抑制」(25.0%)が大企業、中小企業と比較して、大きな課題となっている。



(※)前回調査が「-」となっている項目は、今回調査で新規追加された項目

4. 人手不足について《特別調査》

【人手不足の状況】

◆約7割の企業で“人手不足”に。特に建設、運輸、サービス・その他の4割が“深刻”な状況。

程度の差はあれ、“人手が不足している”（「かなり深刻」+「深刻」+「なんとかやっつけていける程度」=67.6%）企業はあわせて約7割となっており、また、“深刻な状況”（「かなり深刻」+「深刻」=25.7%）の企業は4分の1を占める。業種別では、非製造業の建設、運輸、サービス・その他で“深刻な状況”が4割以上となっており、この3業種で特に人手不足感が強くなっている。

【不足している人材】

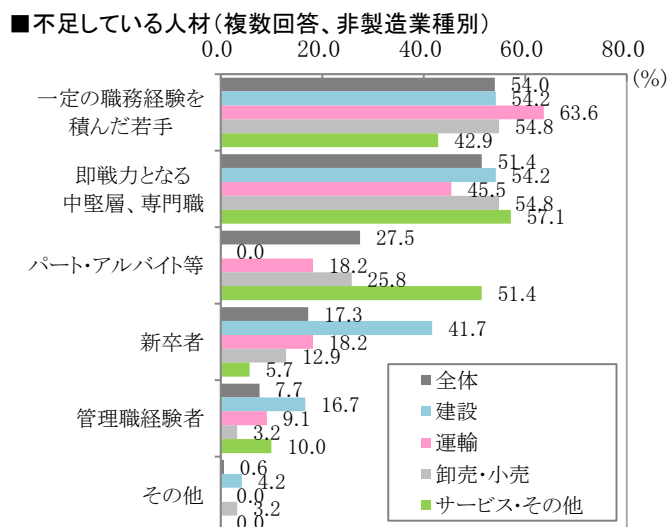
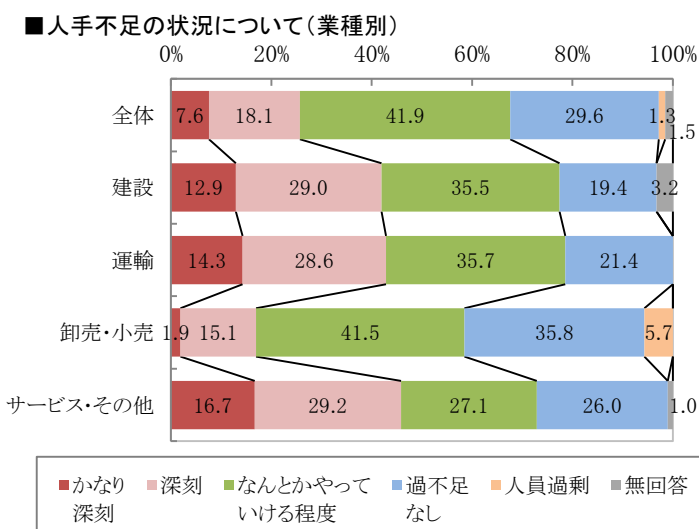
◆経験を積んだ“若手”や“即戦力”が不足。サービス・その他では「パート・アルバイト等」も。

「一定の職務経験を積んだ若手」が54.0%と最も多く、次いで「即戦力となる中堅層、専門職」が51.4%で続いている。また、中堅企業では「新卒者」が40.0%となっており、比較的多くなっている。業種別にみると、サービス・その他では「パート・アルバイト等」が51.4%となっており、「即戦力となる中堅層、専門職」（57.1%）に次いで多くなっている。

【人材が充足できない原因】

◆「応募者がいない」が最多。“早期離職”や“スキル不十分”など、ミスマッチの要因もみられる。

人材が充足できない原因について、全体では「求人を出しても応募がない」が66.8%と最も多く、以下、「採用した人材が長期定着しない（早期離職）」が40.6%、「応募があっても求職者のスキルが不十分」が36.4%と続く。

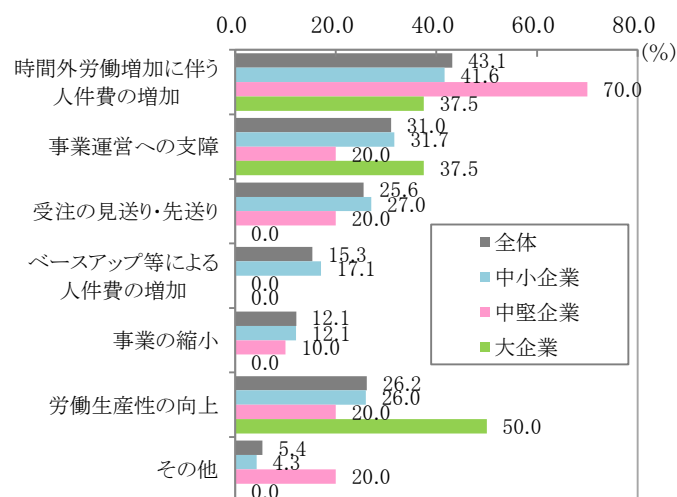


【人手不足による経営への影響】

◆「時間外労働増に伴う人件費の増加」が最多。一方、大企業ではプラスの影響も。

「時間外労働増に伴う人件費の増加」（43.1%）が最も多く、「事業運営への支障」（31.0%）と続く。一方で、「労働生産性の向上」というプラスの影響もみられる。規模別では、大企業は「労働生産性の向上」（50.0%）が最も多い。中堅企業は「時間外労働増に伴う人件費の増加」が70.0%と、大企業、中小企業に比べて多くなっている。中小企業では「受注の見送り・先送り」（27.0%）や「ベースアップ等による人件費の増加」（17.1%）も比較的多くなっている。業種別では、建設で「受注の見送り・先送り」（54.2%）が半数以上と、最も多くなっている。また、サービス・その他では「事業運営への支障」（41.4%）が他の業種に比べて多くなっている。

■ 人手不足による経営への影響（複数回答、規模別）



【人手不足を緩和するための対策】

◆人材募集の条件に関する対策が上位に。

人手不足を緩和するための対策について、予定を含めて聞いたところ、「中途採用の強化」が47.9%と最も多く、次いで「募賃金の引き上げ」が34.8%と続いており、人材募集の条件に関する対策で人手不足を緩和しようとしていることがわかる。

5. 採用活動について《特別調査》

【新卒採用の有無】

◆中小企業で「新卒採用している」企業は半数以下にとどまっている。

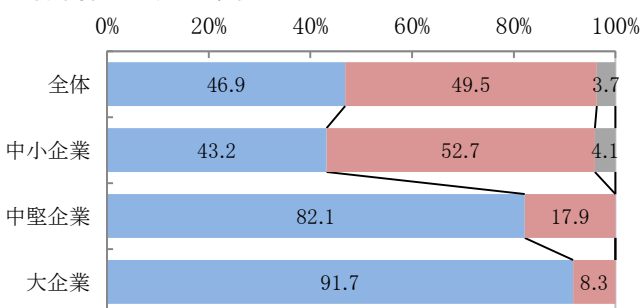
新卒採用の有無を聞いたところ、「新卒採用をしている」が大企業では91.7%、中堅企業で82.1%と多くを占めているのに対し、中小企業では43.2%と半数以下となっている。

【新卒採用の主な対象】

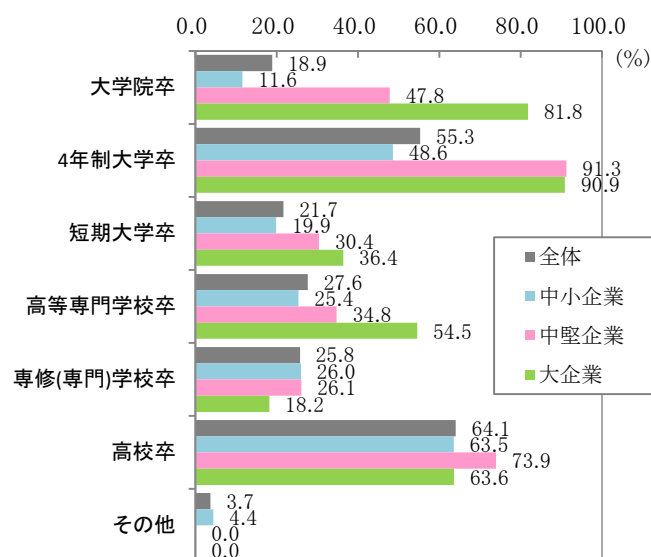
◆大企業と中堅企業では「4年生大学卒」が9割以上。中小企業では「高校卒」が6割以上で最多。

新卒採用の主な対象は、大企業と中堅企業では「4年制大学卒」がどちらも9割以上で最も多くなっているのに対し、中小企業では「高校卒」が63.5%で最も多く、「4年制大学卒」は48.6%と半数以下にとどまっている。

■新卒採用の有無(規模別)



■新卒採用の主な対象(複数回答、規模別)



【大学生との接触開始時期】

◆現状、「大学3年生の12~2月」と「大学4年生の6月」が並んで多い。

接触時期を決めている企業では、「大学3年生の12~2月」と「大学4年生の4~6月」がどちらも19.2%と並んで多く、「大学3年生の3月」が15.8%と続く。

接触時期を「変更しようと思っている」企業は31社あり、大学3年生の早い時期から接触を検討している企業が多くなっている。規模別では、中小企業では「大学4年生の4~6月期」が6件と最も多いが、大企業と中堅企業で“大学4年生”と回答した企業はゼロであった。おおかた現在の接触している時期よりもひとつ前の時期に早めたいと考えている企業が多くなっている傾向がみられる。

【人材確保のための活動内容】

◆現在利用しているツールは“民間就職サイト”と“ハローワーク”が多く、今後は「インターンシップ」や「大学・学校訪問」を検討する企業も。

現在利用している採用ツールを聞いたところ、「民間就職サイトへの情報掲載」が75.0%と最も多く、次いで「ハローワーク等行政機関の無料職業紹介所」が67.5%、「大学・学校訪問」が55.8%、「自社サイトへの求人情報の掲載」が52.5%と続く。規模別では、大企業は「大学等主催の学内セミナーへの参加」(90.0%)、「民間就職サイトへの情報掲載」、「インターンシップ」(ともに80.0%)が多く、中堅企業は「民間就職サイトへの情報掲載」(90.5%)が最も多くなっている。一方、中小企業は「ハローワーク等行政機関の無料職業紹介所」(77.3%)が最も多く、「社員・知人の紹介」(43.2%)が比較的多い。

今後、新たに利用したい採用ツールで最も多かったのは「インターンシップ」で13.3%、次いで「大学・学校訪問」で12.5%と続く。規模別でみると、中小企業では「インターンシップ」(13.6%)と並んで、「大学等主催の学内セミナーへの参加」が13.6%と最も多くなっている。

■利用している・利用したい採用ツール(複数回答)

