

平成28年度第3回 全国財務局長会議資料


- I. 最近の近畿財務局管内の経済情勢(P1～5)
- II. 近畿財務局管内における人手不足の現状及びその対応策について(P6～7)



近 畿 財 務 局








Ⅰ. 最近の近畿財務局管内の経済情勢

Ⅰ. 最近の近畿財務局管内の経済情勢

| | 前回(28年7月判断) | 今回(28年10月判断) | 前回比較 | 総括判断の要点 |
|------|-------------|--------------|---|--|
| 総括判断 | 緩やかに回復しつつある | 緩やかに回復しつつある |  | 生産活動ははん用・生産用・業務用機械等が低下しているものの、電子部品・デバイス等が上昇しているなど緩やかに回復しつつある。個人消費は百貨店販売などで一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつあり、雇用情勢も改善している。 |

〔先行き〕

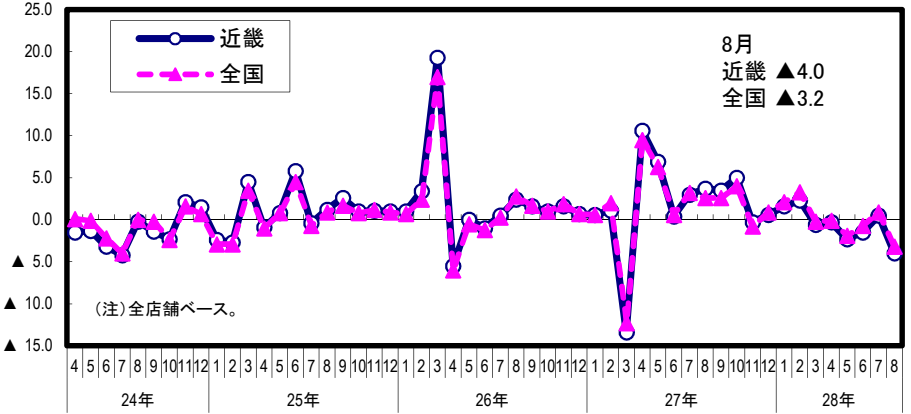
雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策効果などを背景に、回復の動きが強まっていくことが期待される。ただし、海外景気の下振れなど、景気が下押しされるリスクがある。また、英国のEU離脱問題など、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。

| | 前回(28年7月判断) | 今回(28年10月判断) | 前回比較 |
|------|---------------------------|---------------------------|---|
| 個人消費 | 一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある | 一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある |  |
| 生産活動 | 緩やかに回復しつつある | 緩やかに回復しつつある |  |
| 設備投資 | 28年度は前年度を上回る計画となっている | 28年度は前年度を上回る計画となっている |  |
| 雇用情勢 | 改善している | 改善している |  |
| 住宅建設 | 前年を上回っている | 前年並みとなっている |  |
| 輸出 | 前年を下回っている | 前年を下回っている |  |
| 企業収益 | 28年度は減益見通しとなっている | 28年度は減益見通しとなっている |  |

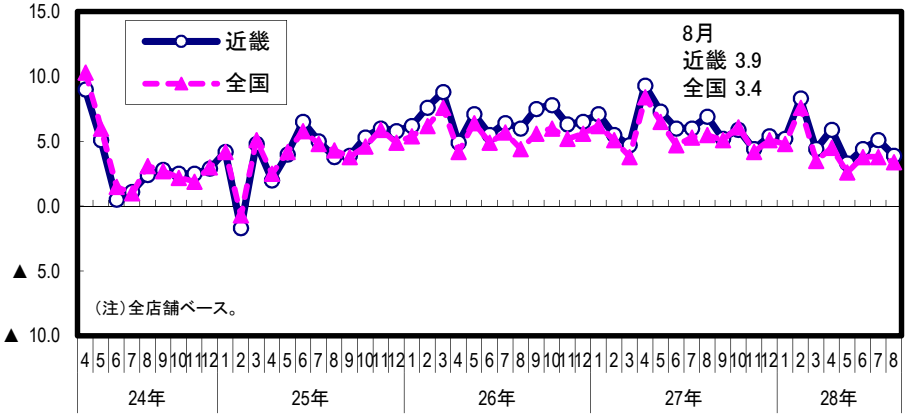
※28年10月判断は、前回7月判断以降、10月に入ってからの足下の状況までを含めた期間で判断している。

1. 個人消費 ～一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある～

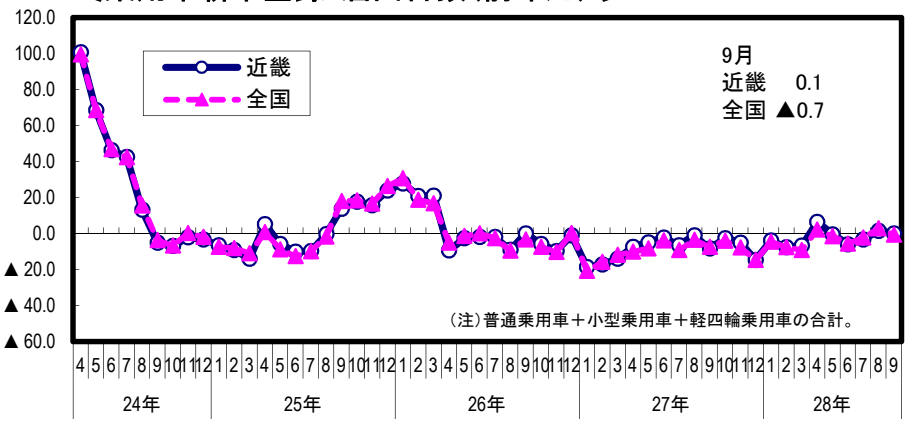
〔百貨店・スーパー販売額(前年比)〕



〔コンビニエンスストア販売額(前年比)〕



〔乗用車新車登録・届出台数(前年比)〕



○ 個人消費は、高額品消費の減速等から百貨店販売などで一部に弱さがみられるものの、スーパーやコンビニエンスストアにおいては、飲食料品を中心に堅調な動きが続いているなど、基調としては緩やかに回復しつつある。

○ 百貨店・スーパー販売額は、天候要因から秋物衣料品が伸び悩む中、スーパーでは惣菜など飲食料品が堅調となっているものの、百貨店では高額品消費が減速するなど、全体では前年を下回っている。

○ コンビニエンスストア販売額は、カウンター商品や惣菜、飲料等の売上が増加し、客単価が上昇していることなどから、堅調となっている。

○ 家電販売額は、全体では前年を下回っているものの、4Kテレビなどの高付加価値商品や新型スマートフォン等が堅調となっている。

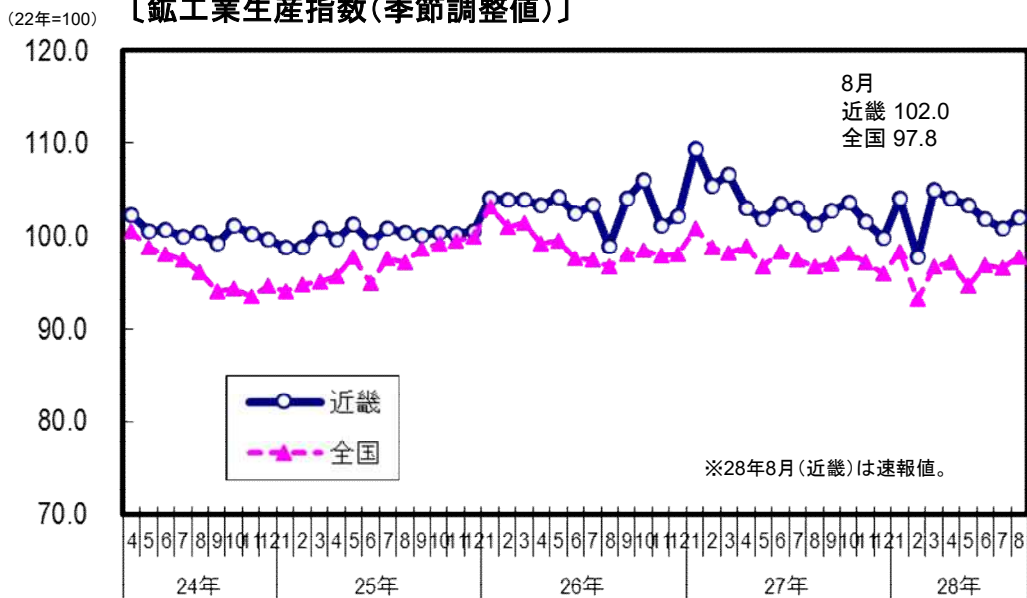
○ 乗用車の新車登録届出台数は、ハイブリッド車や新型車が好調となっているものの、軽自動車引き続き低調なことから、前年を下回っている。

- 7月はクリアランスセールが良かったものの、8月以降は気温が平年よりも高い状況が続いたこともあり、秋物衣料が伸び悩み、前年を下回っている。 【百貨店・大企業】
- 秋冬商材は苦戦しているが、主力の食料品は、アイスクリームや飲料が堅調となっており、惣菜関係も順調。 【スーパー・中堅企業】
- カウンター商品などが好調に推移しており、くじ引きキャンペーン実施等の効果から買上点数も増加している。 【コンビニエンスストア・大企業】
- オリンピック開催前の駆け込み需要からテレビ、レコーダーが堅調に推移。白物家電では、酷暑による故障から買い替え需要が生じ、冷蔵庫が好調。 【家電量販店・大企業】
- ハイブリッド車が好調で、モデルチェンジがプラスに働き販売台数が伸長。 【自動車販売店・中小企業】

【出所】経済産業省、近畿経済産業局、日本自動車販売協会連合会、全国軽自動車協会連合会

2. 生産活動 ～緩やかに回復しつつある～

〔鉱工業生産指数(季節調整値)〕



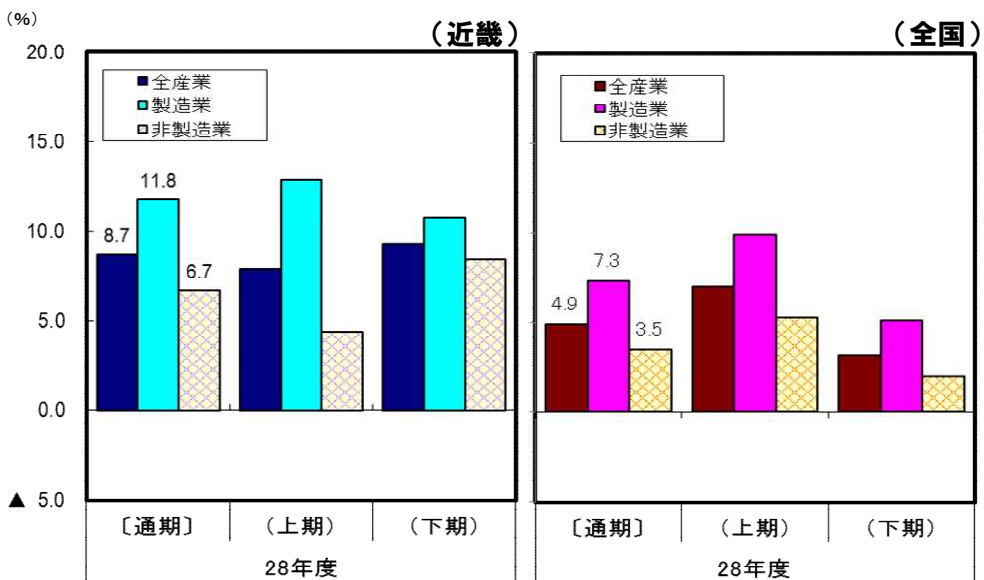
【出所】経済産業省、近畿経済産業局

鉱工業指数(生産)で見ると、建設機械等の減少からはん用・生産用・業務用機械などが低下しているものの、アジア向けスマートフォン用電子部品等の増加から電子部品・デバイスが上昇するなど、全体では引き続き緩やかに回復しつつある。

- 中国経済成長の鈍化の影響から、スマートフォンの生産調整が行われたものの、その生産調整も概ね一巡し、新モデルの投入もあってアジア向けスマートフォン用電子部品の生産が好調となっているほか、自動車用電子部品の生産も大きく伸びている。
【情報通信機械・大企業】
- 建設機械部門において国内やアジアの機械受注が鈍いほか、原油安の影響で石油掘削・精製関連の機械部門の需要も落ち込んでいる。
【鉄鋼・大企業】

3. 設備投資 ～28年度は前年度を上回る計画となっている～

〔設備投資計画(前年同期比)〕



法人企業景気予測調査(平成28年7～9月期調査)で見ると、28年度の設備投資は、前年度を上回る計画となっている。

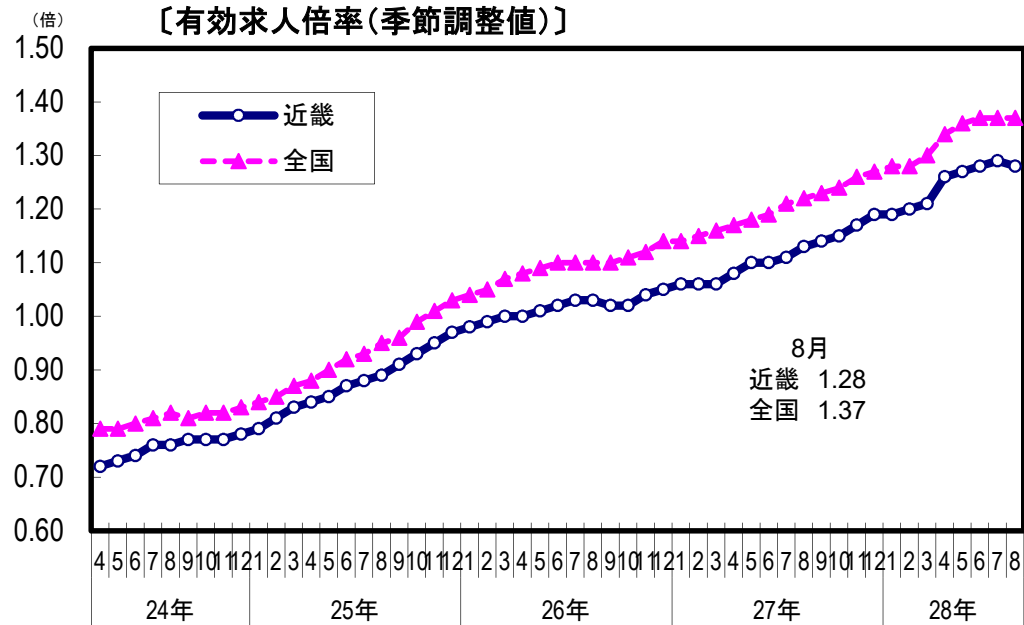
製造業では、電気機械などが前年度を下回っているものの、輸送用機械、化学などが前年度を上回っていることから、全体では前年度を上回る計画となっている。

非製造業では、卸売などが前年度を下回っているものの、建設、情報通信などが前年度を上回っていることから、全体では前年度を上回る計画となっている。

- 航空機関係の生産能力向上のため、工場設備の増強投資を計画。
【輸送用機械・大企業】
- ジェネリック医薬品の普及拡大に対応するため、生産能力増強投資を計画。
【化学・大企業】
- 大型物流施設の建設を計画。
【建設・大企業】

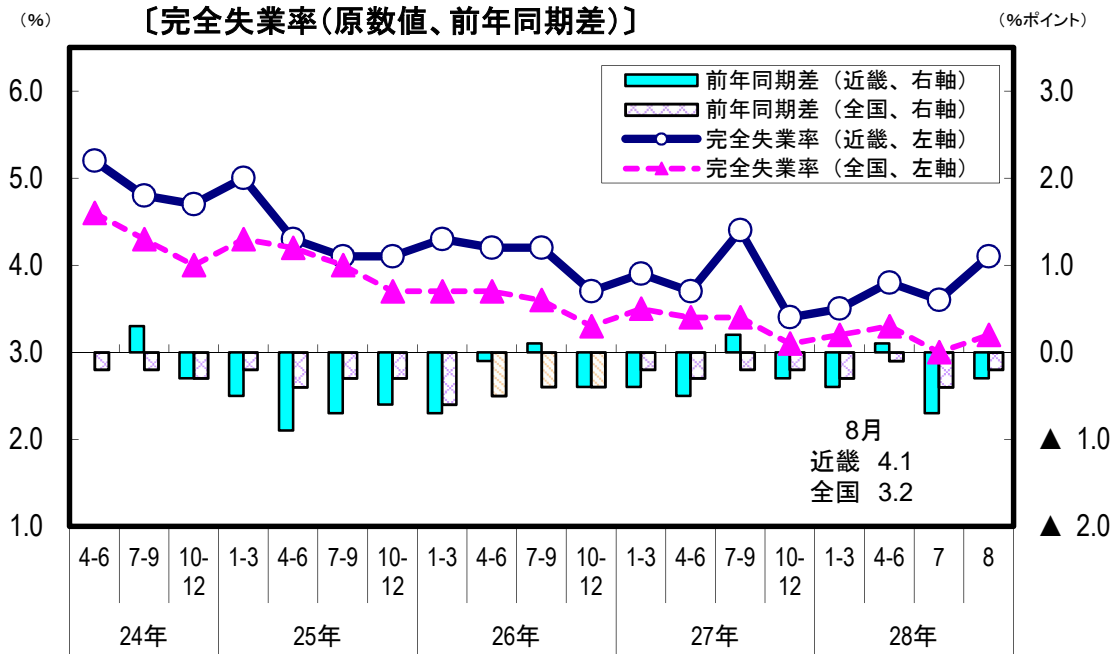
4. 雇用情勢 ~改善している~

〔有効求人倍率(季節調整値)〕



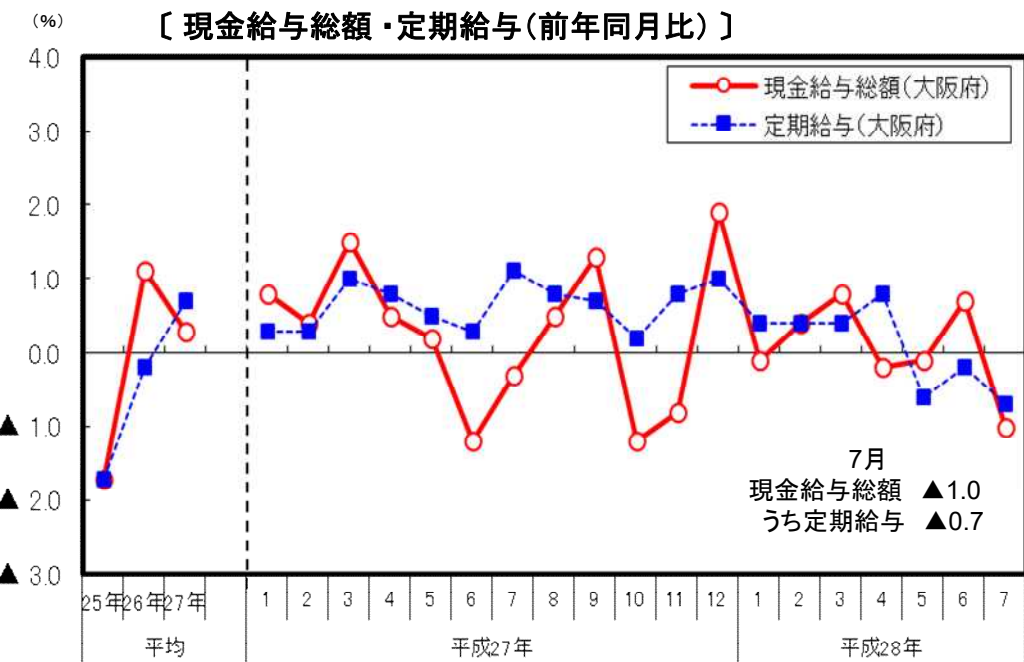
【出所】厚生労働省

〔完全失業率(原数値、前年同期差)〕



【出所】総務省

〔現金給与総額・定期給与(前年同月比)〕



(注)「毎月勤労統計(地方調査)」の名目賃金指数より算出。

【出所】大阪府

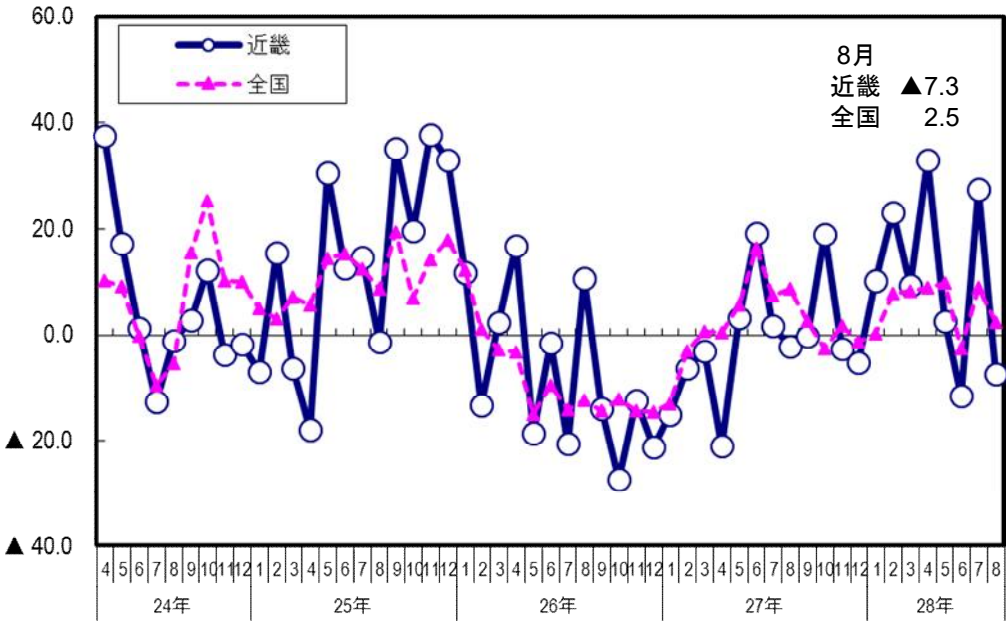
○ 有効求人倍率は30か月連続で1倍を超え、高水準で推移している。新規求人数は増加傾向にあり、完全失業率も前年を下回るなど、雇用情勢は改善している。

○ 現金給与総額(名目賃金)は、月々の振れが大きいものの、おおむね横ばいで推移している。一般労働者・パートタイム労働者別にみた定期給与は、それぞれ前年を上回っているが、雇用者に占めるパートタイム労働者の比率が前年に比べ高くなっていることから、足下の定期給与は前年同月比マイナスとなっている。

- 販売員(主にパート社員)は慢性的な人手不足状態。主婦層の働く選択肢も増えていることなどから、時給を上げて募集しても、計画どおりの人員に達していない。
【スーパー・中堅企業】
- バス運転手が不足。インバウンドや国内バス旅行の増加等から、貸切バスの需要は高まっている。他社とのドライバー獲得競争も激しく、人員確保が難しくなっている。
【運輸・郵便、大企業】
- 外食産業は、人気は低く離職率も高い。新規出店による事業拡大のためには人材確保が重要課題であったため、昨年からの採用面接担当者が入社後も採用社員の相談に乗る制度を創設。半年以内の離職率は、1ヶ台に大幅低下。
【飲食サービス・大企業】

5. 住宅建設 ～前年並みとなっている～

(%) 〔新設住宅着工戸数（前年比）〕



【出所】国土交通省

新設住宅着工戸数で見ると、持家などが増加しているものの、分譲マンションが減少していることから、前年並みとなっている。

- 住宅展示場への来場者は順調に増えており、具体的な商談まで進む顧客も多くなっている。【建設・大企業】
- マイナス金利導入による住宅ローン金利の低下や、住宅ローン減税等の諸制度により、購入者が買いやすい環境になっている。【調査会社】
- 分譲マンションは、ホテルとの競合等により土地の取得が難しくなっていることから、そもそも販売できる物件が減少している。一方で、販売を開始した物件についての契約は好調。【建設・大企業】

II. 近畿財務局管内における人手不足の 現状及びその対応策について

II. 近畿財務局管内における人手不足の現状及びその対応策について

情勢報告調査にあわせ管内の企業に人手不足の現状及びその対応策に関するヒアリングを実施。実施時期は9月上旬から10月中旬。
対象先は計135社。内訳は製造業56社、非製造業79社。規模別では大企業87社、中堅企業17社、中小企業31社。

- 人手不足感を感じている企業の割合は63%。製造業の約半数、非製造業の約7割強が人手不足感を感じている。
- 人手不足の要因として「募集しても集まらない」をあげる企業が多く、また、人手不足による弊害は、「従業員の負担増」が最も多く、「事業機会の喪失」につながっている企業もみられた。企業の対応策としては、「新規採用活動の促進」、「賃金引上げ」、「業務自動化等の設備投資」が多くみられた。
- 人手不足感を感じている企業(63%)のうち、1年前と比べ人手不足感が強くなったと感じている企業は4割程度。

①企業における人手不足感

全産業

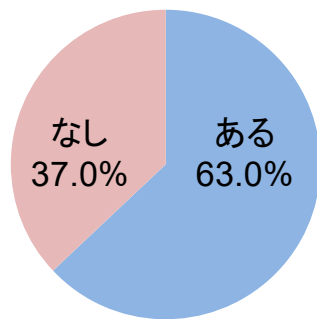
現時点で人手不足感を感じている企業の割合

規模別

| | | |
|------|-----------------|-------|
| 大企業 | (48 社 / 87 社) | 55.2% |
| 中堅企業 | (15 社 / 17 社) | 88.2% |
| 中小企業 | (22 社 / 31 社) | 71.0% |

業種別

| | | |
|------|-----------------|-------|
| 製造業 | (27 社 / 56 社) | 48.2% |
| 非製造業 | (58 社 / 79 社) | 73.4% |



回答社数: 135社

【人手不足の要因】

○店舗で働く販売員(特にパート職員)が慢性的に不足。かつては専業主婦が多く、苦勞せず雇用を確保できていたが、最近では結婚後も正社員として働き続ける女性が多く、働き方の選択肢も増えていることから、スーパーで働こうとする人が少なくなっている。
(小売・中堅企業)

○介護需要が拡大する中、新規事業所開設などにより事業が拡大していることに加え、離職率も高いことから、介護職員が不足している。
(医療・福祉、中堅企業)

【人手不足による弊害】

○事務職等人気のある職種や給与が高い同業他社に流れるため、新卒の内定辞退率が高く、パートも集まりにくいことから、既存従業員が超過勤務で対応し負担感が増している。
(小売・大企業)

○他社との業務提携やアウトソーシングを実施し、できるだけ受注しやすい環境を作ってきたが、人手不足が原因で仕事をお断りしている案件も出ている。
(建設・中堅企業)

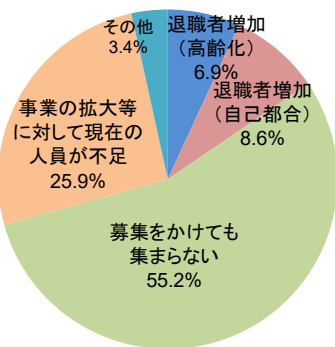
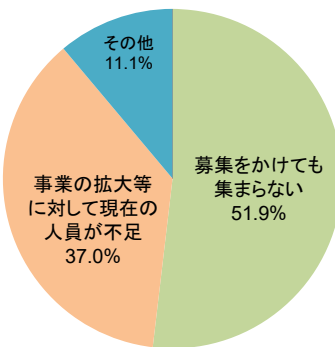
【1年前と比較した人手不足感】

○インバウンドや国内バス旅行の増加等から、貸切バスの需要は高まっている。他社とのドライバー獲得競争も激しく、人員確保が難しくなっている。
(運輸・郵便、大企業)

②人手不足の要因

製造業

非製造業

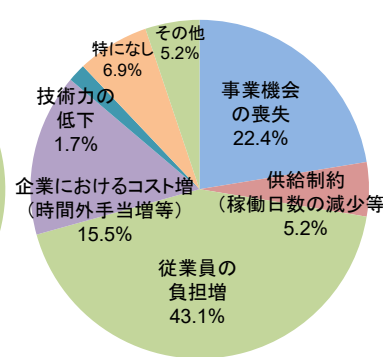
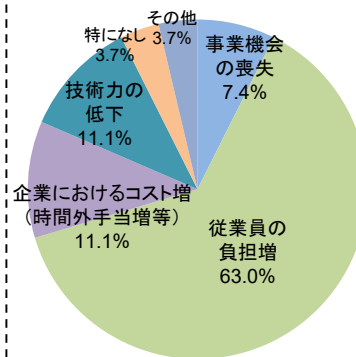


回答社数: 製造業 27社
非製造業 58社

③人手不足による弊害

製造業

非製造業

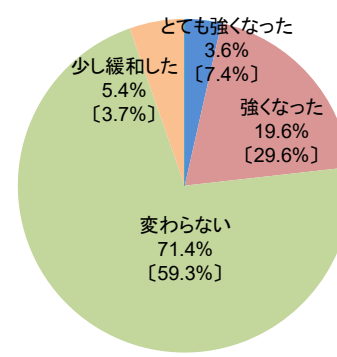


回答社数: 製造業 27社
非製造業 58社

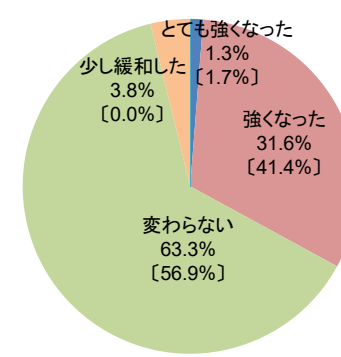
④1年前と比較した人手不足感

製造業

非製造業



[]は人手不足感を感じている企業(63%)における構成割合



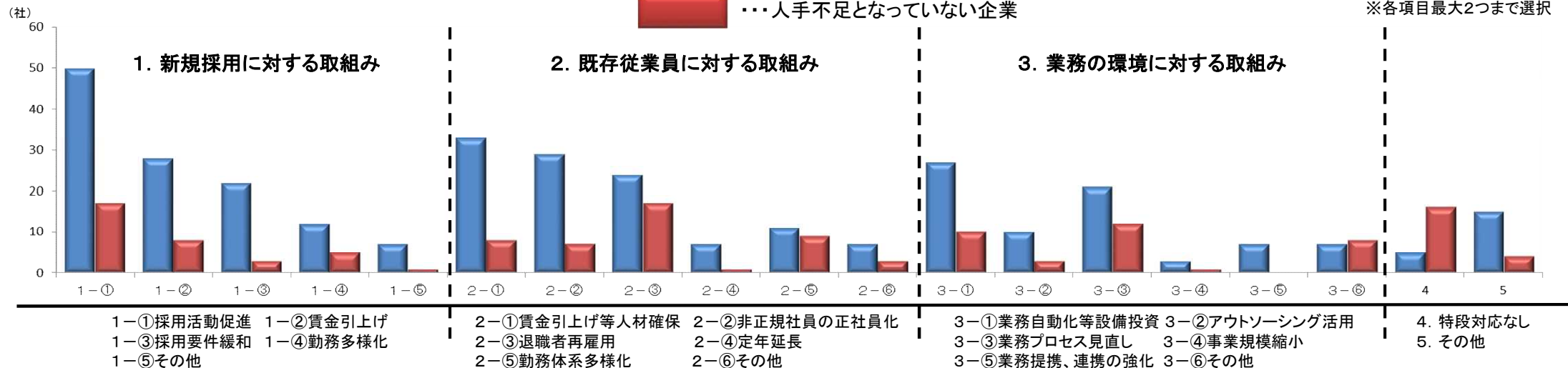
回答社数: 製造業 56社
非製造業 79社

II. 近畿財務局管内における人手不足の現状及びその対応策について

⑤ 人手不足解消に向けた(至った)取組み

■ … 人手不足となっている企業
■ … 人手不足となっていない企業

回答社数: 135社
 ※各項目最大2つまで選択



人手不足解消に向けた具体的な取組み

【新規採用に対する取組み】

○紹介制度の導入

介護資格取得者が不足し、職員からの紹介制度を28年3月に導入。1人紹介すると10万円を給付する制度により半年間で100人以上が入社。
(医療・福祉、中堅企業)

【既存従業員に対する取組み】

○賃金引上げによる人材確保

同業他社と比較して時間給の差が大きいと離職者の増加に繋がるため、賃上げにより人材確保に努めている。
(小売・大企業)

○定年前の役職・給与を維持する再雇用制度

20年前から社員が60歳の定年を迎えた以降も、本人の労働意欲があれば契約社員として再雇用している。原則、定年前の役職や給与を維持するとともに、本人の希望で好きな時まで働けるようにし、ベテラン労働力を活用している。
(業務用機械・中小企業)

【業務の環境に対する取組み】

○オペレーター不足に対して人工知能(AI)を活用

AIを活用した運航情報案内のアウトソーシングを開始。利用者が出発地と到着地を伝えると、AIが出発予定時刻を読み上げるもの。これまでオペレーター職員が電話で対応していたが、24時間対応やコスト削減につながった。
(その他運輸・大企業)

【その他】

○採用面接担当者を活用した離職防止対策

入社半年後の離職率を低下させるために、採用面接担当者が入社後に相談に乗る制度を導入。離職理由の多くが、日々の小さな悩みの蓄積であり、同制度を導入した結果、離職率は大幅に改善し、業界平均を大きく下回る水準となった。
(飲食サービス・大企業)

○女性だけで運営できる新形態店舗

ドラッグストアは業務上重くてかさばる商品を多く取り扱っており、どうしても男性の力が必要な場面が多くなっていったところ、主に化粧品や健康食品など小型商品のみを取り扱う女性だけで運営できる新形態の店舗を導入した。
(小売・大企業)

人手不足解消に至った具体的な取組み

【既存従業員に対する取組み】

○退職後のフォローアップ

結婚や出産等により途中退職した社員に対して、フォローアップを行い、子供の成長後などに再度当社で働くように促している。
(生産用機械・大企業)

○自由な勤務体系・オープンな人事評価・定年制廃止

自由出勤制を全社員に適用するために時間給制度を導入。繁忙期には多くの社員が出勤するが、業務が少ない時期は主婦が多いため、自発的に仕事を切り上げて退職し家族に時間を使う者が多い。また、業務内容と実績をオープンにするとともに、社員の評価を全員で行うなど、実績や評価がそのままつながる仕組みを構築し、公平感を高めている。定年退職後に再雇用すれば給与が下がる企業が多い中、当社は社員のやる気や能力で評価するために定年制も廃止した。
(情報通信・中小企業)

○CEOへの残業申告制度

残業や休日出勤する場合は管理職を通してCEOに申請する制度を導入し、基本的には残業を認めない方針。各社員が限られた時間内の業務効率を意識したことで勤務時間は減少し、逆に生産性が上がった。また、女性が働きやすい環境が整備されたことにより、女性からの応募も大幅に増加した。
(その他製造・中小企業)

【業務の環境に対する取組み】

○働き方を変える取組み

社員に副業を認める制度を導入したほか、朝活を実施した社員に朝食を提供するなど、働き方を変える取組みを積極的に導入している。また、運動会や社員旅行を会社負担で実施するなど、一体感を強化している。
(化学・大企業)

○従業員の配偶者等への賞与

皆が一生懸命働けるのは、両親や配偶者の支えがあってからこそ。「内助の功」に報いるために、毎年賞与の際に、従業員の配偶者又は両親に対して10万円を渡している。
(非鉄・中小企業)