

「現状で推移」が8割を超える

平成18年前半回復見込みは4割

景気見通し調査

調査概要

調査時期 平成17年11月25日(金)～30日(水)
 調査方法 ファックスにより送付/回収
 調査対象 福井商工会議所9部会委員350社
 回答企業 98社(回収率:28.0%)
 (内訳) 製造業 33社(33.6%)
 建設業 12社(12.3%)
 卸小売業 31社(31.6%)
 運輸業 6社(6.2%)
 サービス業 12社(12.2%)
 その他 4社(4.1%)
 合計 98社(100.0%)

※本調査は前年同期比ではなく3ヶ月前と比較することで、短期的な景気動向を把握するためにしています。この調査は毎年3月・6月・9月・12月の年4回行なっています。今回のトピックスは「2007年問題」と「経営に今後必要なもの」についてです。

平成17年12月調査総括

平成17年12月調査は、3ヶ月前の調査と比較すると、横ばい状態が続くものの先行きを不安視する意見も見られた。

今後の景気の見通しについて、「現状で推移」が80.6%、「今後悪化」が17.3%となり、「持ち直す」という意見は2%に止まった。現況で推移する意見が多数を占める状況は変わらないが、今後悪化するという意見が増えた。売上については「好調」「やや好調」と答えた企業の割合が増えているが、「反面」「悪化」「やや悪化」という意見も増えており、二極化の傾向が見られる。しかし製造業・建設業の受注状況を一年を通して見ていくと、「好調」と答えた企業が徐々に増えており、右肩上がりになっている。

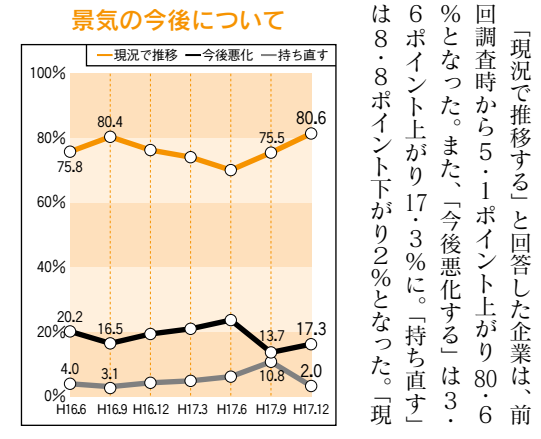
労働力の過不足感については、「過不足ない」が前回より2.9ポイント上がり40.2%、「少し不足」が前回より1.2ポイント上がり41.2%となったものの、前回の「少し不足」が最も多い回答となった。また、「少し過剰」は前回の18.2%より1.7ポイント下回り16.5%となっている。

様「少し不足」が上回る結果となり、労働力の不足傾向が見受けられる。

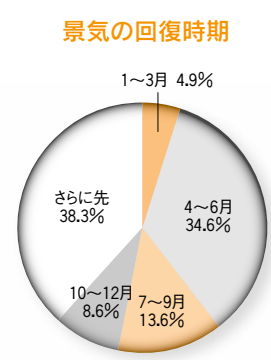
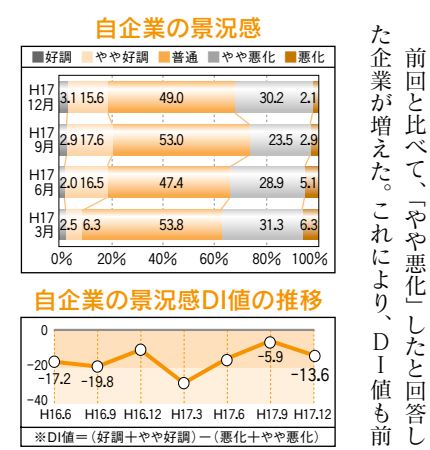
団塊世代の大量退職という2007年問題への対策としては、「継続雇用制度の導入」が38.5%。以下「社員教育の強化」「新規・中途採用の拡大」と続いた。また「対策ができていない」と答えた企業は19.8%であった。今後、団塊世代の社員を定年後も継続的に雇用することで社員に対する教育の強化を図り、2007年問題を克服したいという姿勢が伺える。

「今後経営に必要なもの」について回答を求めたところ、「人材」とする意見が圧倒的に多く、次いで「新事業・新分野開拓、商品開発」という意見が多かった。

景気の今後



自企業の景況感

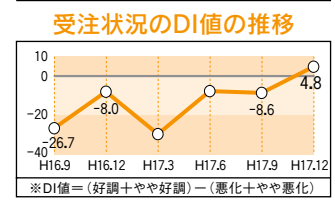
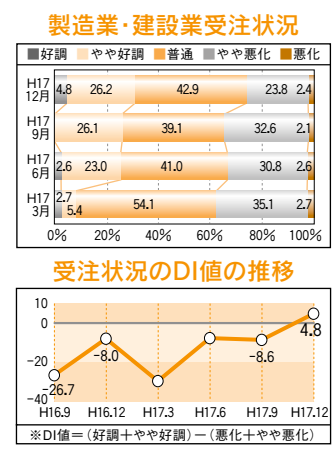


製造業・建設業の受注状況

前回は比して、「好調」「やや好調」な企業が増え、「やや悪化」の企業の割合も8.8ポイント下がり、製造業・建設業の受注状況には明るい兆しが見える。

また、DI値も前回に比べて13.4ポイント上がり4.8ポイントとなりDI値がプラスに転じた。

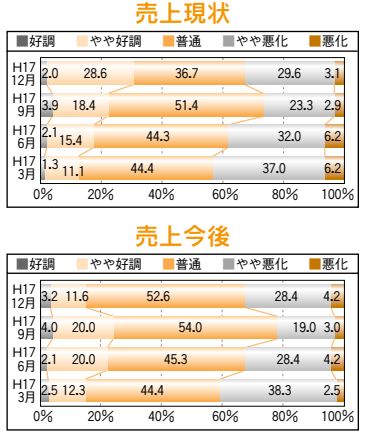
今年の調査を通して見ていくと、着実に「好調」「やや好調」と回答する企業の割合が増えた。



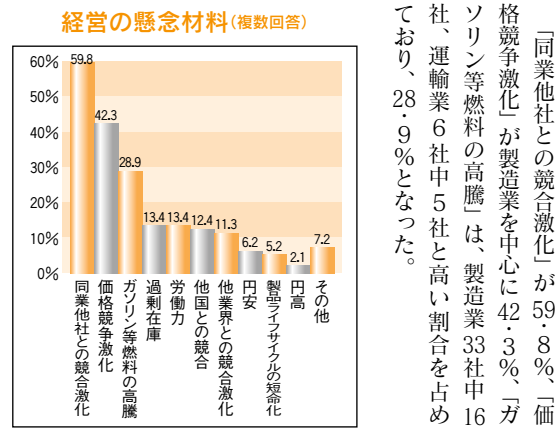
売上(出荷)高

「やや好調」が10.2ポイント上がり28.6%となった。一方で「やや悪化」が6.3ポイント上がり29.6%になった。「好調」「やや好調」は機械製造業、卸小売業で目立った。現状のDI値も前回より1.8ポイント

ト上がりマイナス2.1ポイントとなった。一年を通しての推移を見ると、売上の現状DI値の改善傾向が見られるが、今後の売上については、前回よりも19ポイント下がりマイナス17ポイントとなっている。今後の売上については全体的に厳しいと回答が多かった。



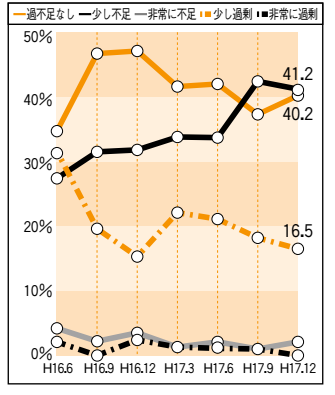
経営の懸念材料



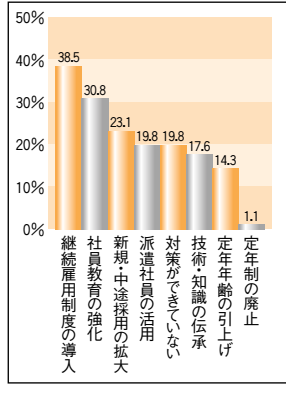
2007年問題への対策について

「継続雇用制度の導入」が38.5%、「社員教育の強化」が23.1%と続いた。また「対策ができていない」と答えた企業は18社(全

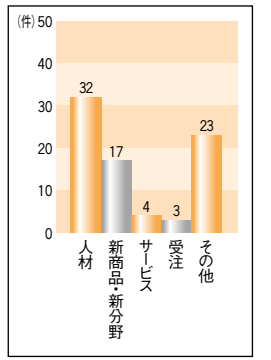
労働力の過不足感



2007年問題対策について(複数回答)



経営において今後必要なもの



「来年を飛躍の年にするために今後経営に必要なものは何だと思えますか」との質問に対し、98社中79社の回答を得た。

一番多かったのが、「人材」に関する回答。具体的には、優れた人材の確保、中間管理職等管理者の育成、人事刷新、高齢者の再雇用による戦力化という意見があった。また、営業力・開発力・企画力などの強化といった「人材のスキルアップ」が必要とする意見も目立った。その次に多かったのが、「新分野開拓・新商品開発」などといった新事業への取り組みである。

企業は、優秀な人材の確保あるいは社員教育などを大きな課題と捉え、あらゆる経営資源の中で「人材」を最重要視しており、加えて新事業の展開による企業成長によって、現状打破を目標としている姿が浮き彫りになった。

※DI値とは…ディフュージョン・インデックス(Diffusion Index)の略で、「増加」「好転」した等とする企業割合から、「減少」「悪化」した等とする企業割合を差し引いた値である。