

# ネットモニター調査結果 - '24年6月期 -

ご協力いただいたモニター数：197社  
調査期間：2024年7月1日～10日

注：ネットモニター調査は、2019年4月から大阪市経済戦略局と（公財）大阪産業局が共同実施しており、両調査の回答を集約のうえ、とりまとめて結果を公表しております。

## 《6月の景況判断に関する要点》（図A、図B、図C）

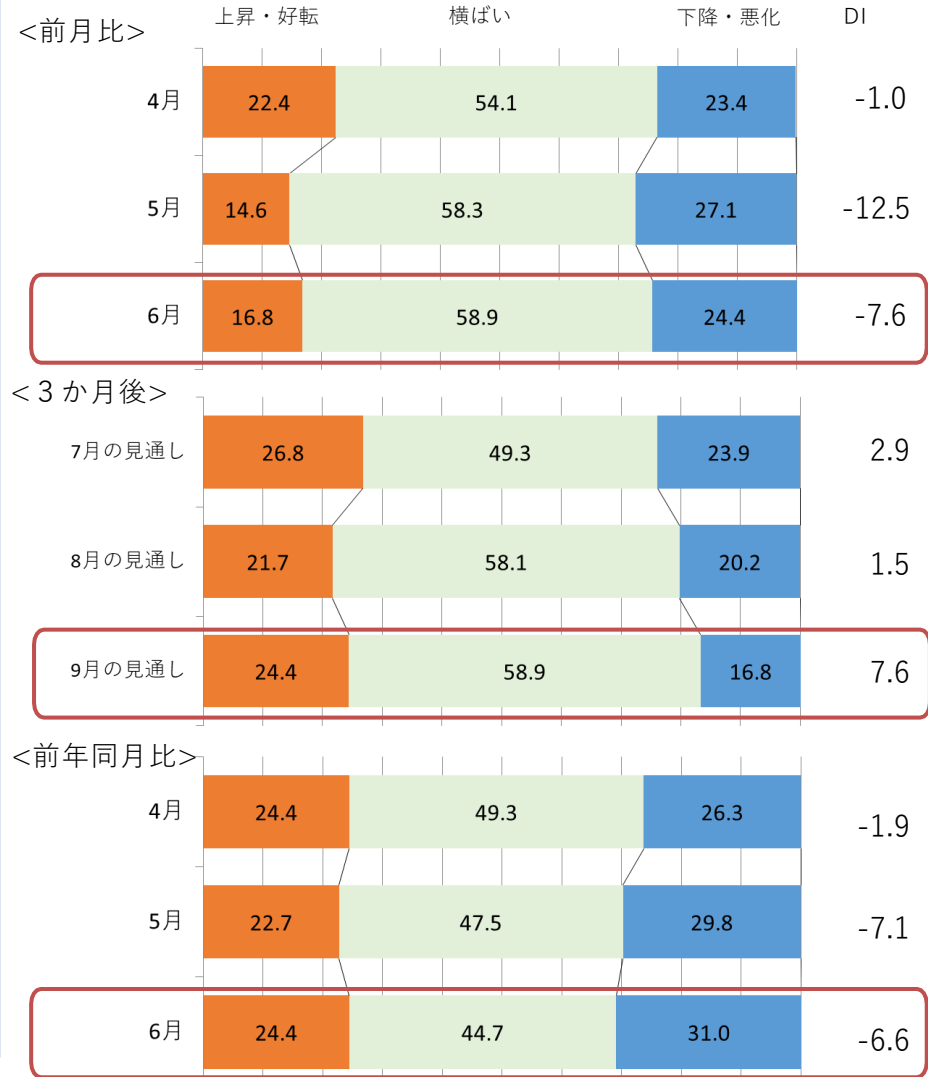
**業況：上向く**  
**見通し：上向く**

- 6月の景況（前月比）をみると、「上昇・好転」の割合が2.2ポイント上昇して16.8%、「下降・悪化」は2.7ポイント下降して24.4%となり、DIは4.9ポイント上昇して-7.6となった。

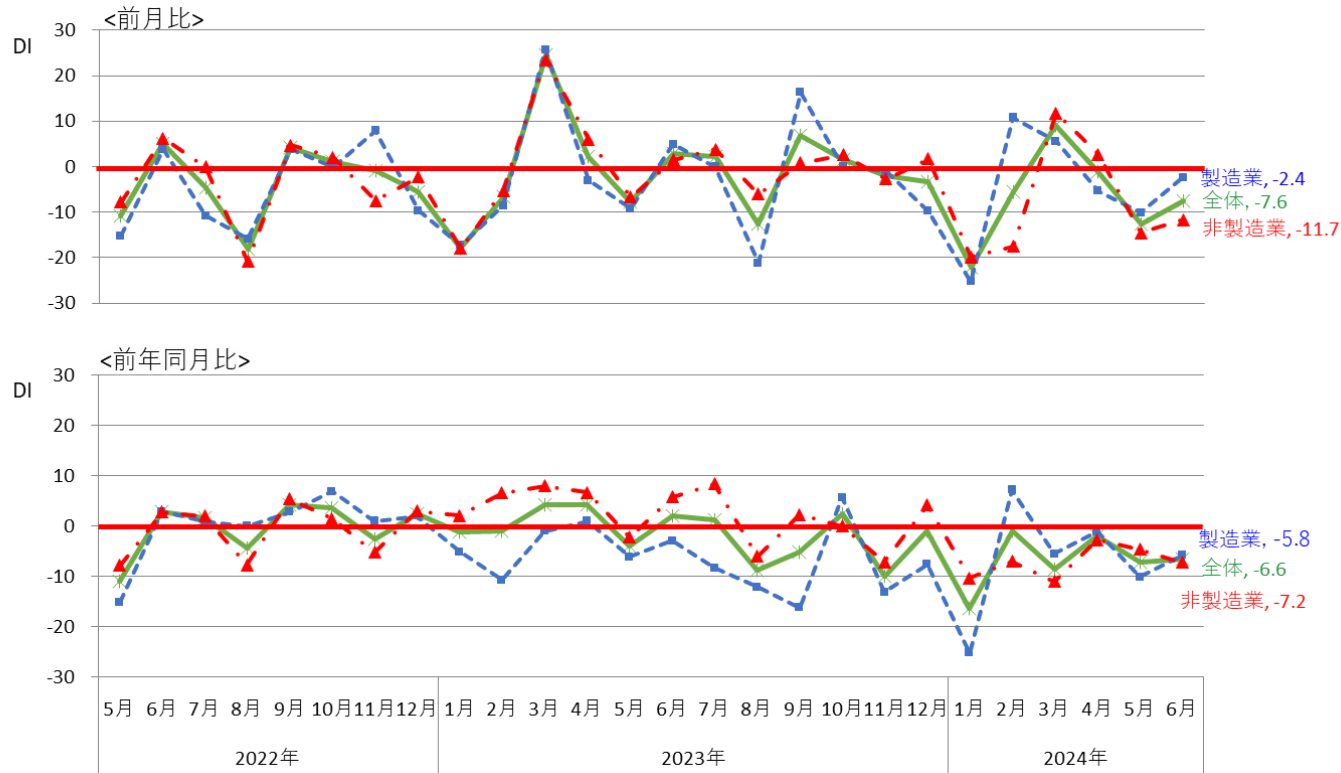
業種別DIは、製造業で7.7ポイント上昇して-2.4、非製造業で2.8ポイント上昇して-11.7となった。

- <上昇・好転要因>**は、「内需が増大したから」が60.6%と最も高く、「時期的、季節的な要因で」が36.4%、「輸出が増大したから」が15.2%と続いた。
- <下降・悪化要因>**は、「内需が減少したから」が60.4%と最も高く、「時期的、季節的な要因で」が45.8%、「原材料・仕入れ価格などコストが上昇したから」が20.8%と続いた。
- 3ヵ月後（9月）の見通し**は、「上昇・好転」が2.7ポイント上昇して24.4%、「下降・悪化」が3.4ポイント下降して16.8%となり、DIは6.1ポイント上昇して7.6となった。
- 6月の前年同月比**は、「上昇・好転」が1.7ポイント上昇して24.4%、「下降・悪化」が1.2ポイント上昇して31.0%となり、DIは0.5ポイント上昇して-6.6となった。  
業種別DIは、製造業で4.3ポイント上昇して-5.8、非製造業で2.6ポイント下降して-7.2となった。

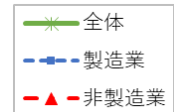
### 図 A 景況判断



### 図 B 景況DIの推移（業種別）

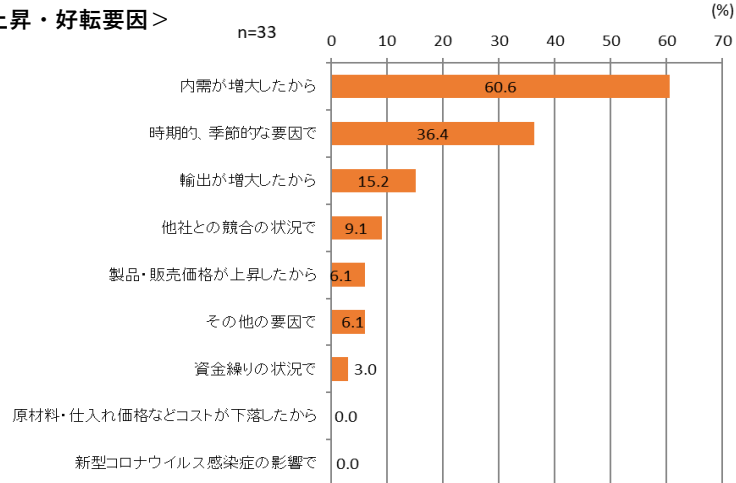


\* DI (Diffusion Index) は、「上昇・好転」の割合から、「下降・悪化」の割合を引いた数字。景気動向を表す指標のひとつ。

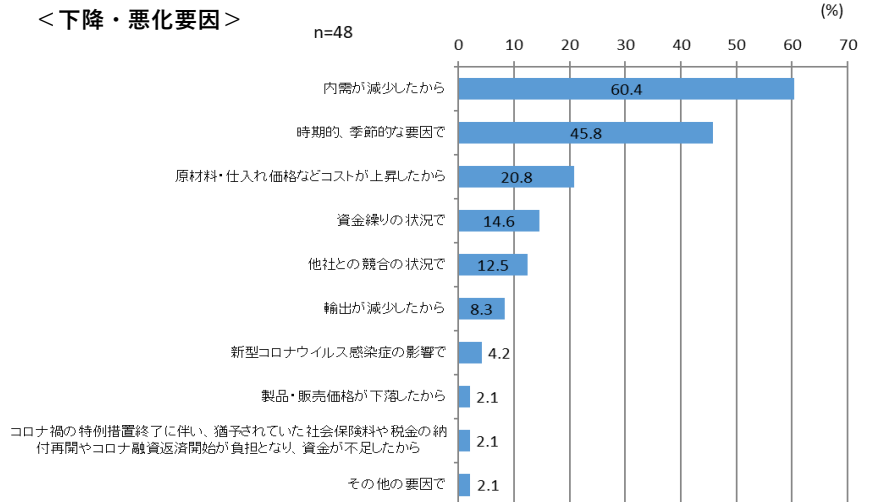


### 図 C 前月比景況変化の理由

<上昇・好転要因>



<下降・悪化要因>



## 《資金繰りDIの推移》 図D

### < 全体 >

- 今回(6月)の資金繰りDIは、前回(5月)より3.4ポイント下降し、14.3となった。

### < 業種別 >

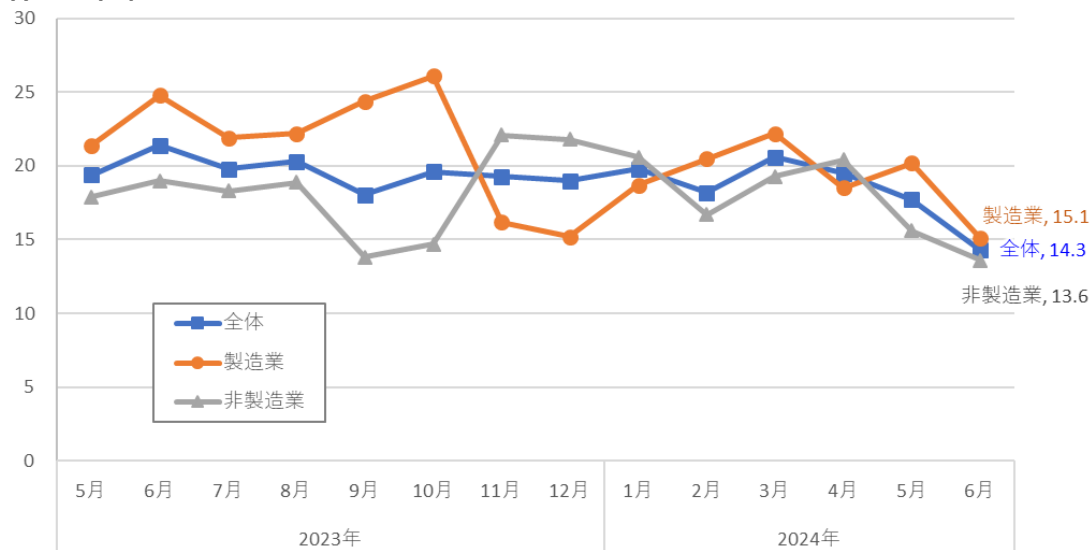
- 製造業では、DIは5.1ポイント下降して、15.1となった。
- 非製造業では、DIは2.0ポイント下降して、13.6となった。

### < 規模別 >

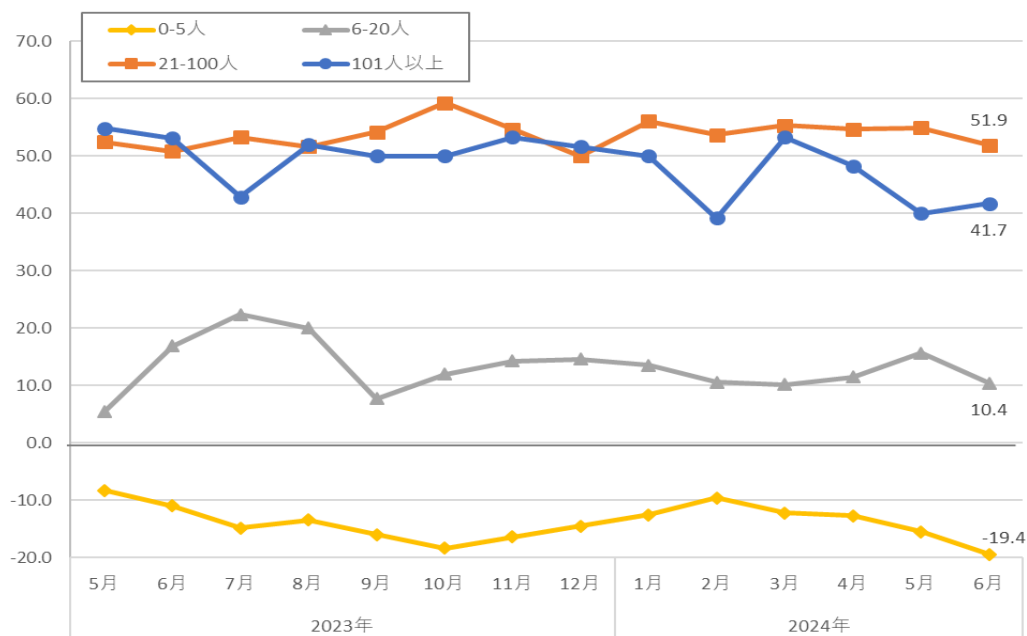
- 0-5人では、DIは3.9ポイント下降して-19.4となった。
- 6-20人では、DIは5.3ポイント下降して10.4となった。
- 21-100人では、DIは3.0ポイント下降して51.9となった。
- 101人以上では、DIは1.7ポイント上昇して41.7となった。

## 図D 資金繰りDIの推移

### < 全体・業種別 >



### < 規模別 >



## 《原材料・仕入・エネルギーの価格上昇や調達難の影響》図E

### < 全体 >

- 「マイナスの影響がある」が52.0%、「ややマイナスの影響がある」が34.7%となり、合計すると、86.7%がマイナスの影響があるという結果となった。
- 前月（5月）との比較では、マイナスの影響があるという回答は、前月よりも上昇している。

### < 業種別 >

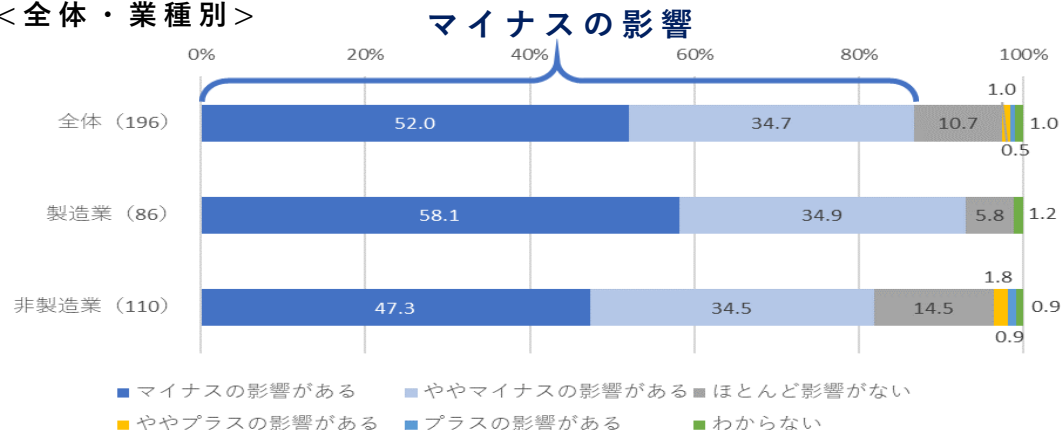
- 製造業では「マイナスの影響がある」が58.1%、「ややマイナスの影響がある」が34.9%となり、合計すると93.0%がマイナスの影響があるという結果となった。
- 非製造業では「マイナスの影響がある」が47.3%、「ややマイナスの影響がある」が34.5%で、合計するとマイナスの影響があるのは81.8%となり、製造業よりも低い結果となった。

### < 規模別 >

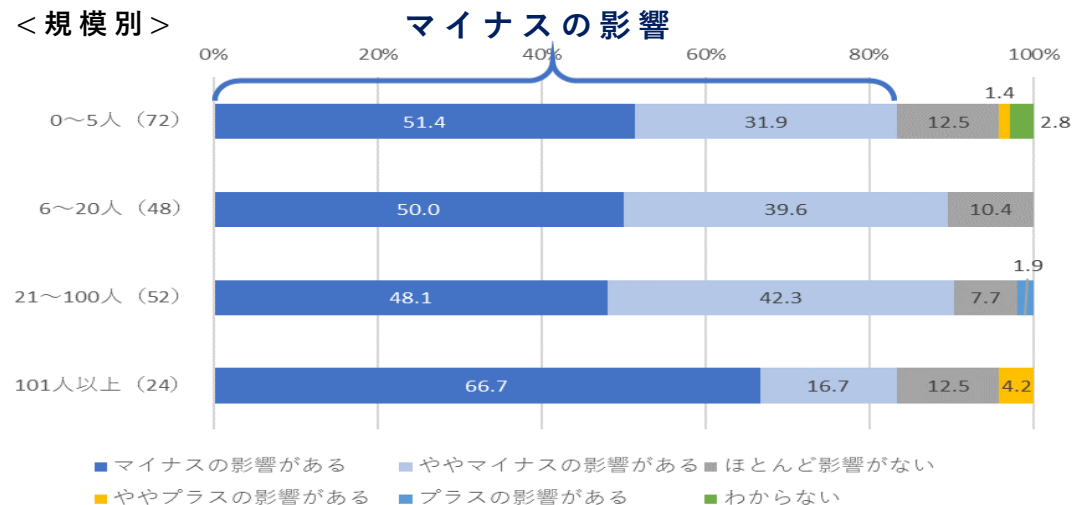
- 「マイナスの影響がある」と「ややマイナスの影響がある」を合計した割合は、21-100人で90.4%、6-20人で89.6%、101人以上で83.4%、0-5人で83.3%となった。

図E 原材料・仕入・エネルギーの価格上昇や調達難の影響

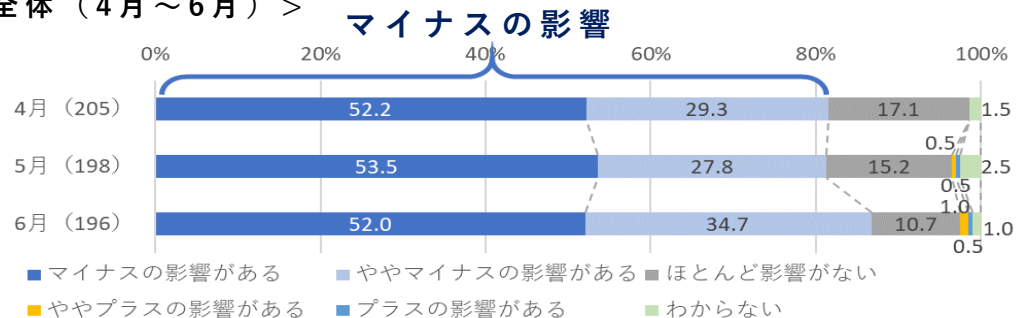
### < 全体・業種別 >



### < 規模別 >



### < 全体（4月～6月） >



## 《具体的なマイナスの影響の内容》 図F

### < 全体 >

- 「原材料・仕入の価格上昇による商品価格の値上げ」が63.9%と最も高く、続いて「エネルギー価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」が58.0%、「粗利益の減少(価格据え置き)」が46.7%、「原材料・商品の調達難による商品価格の値上げ」が29.0%となった。

### < 業種別 >

- 製造業では、全体と同じ順位となった。
- 非製造業では、「エネルギー（電力・ガス・燃料油など）価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」が52.8%と最も高く、続いて「原材料・仕入の価格上昇によ

る商品価格の値上げ」が47.2%、「粗利益の減少(価格据え置き)」が39.3%、「間接的な影響による業績の停滞・悪化」が23.6%となった。

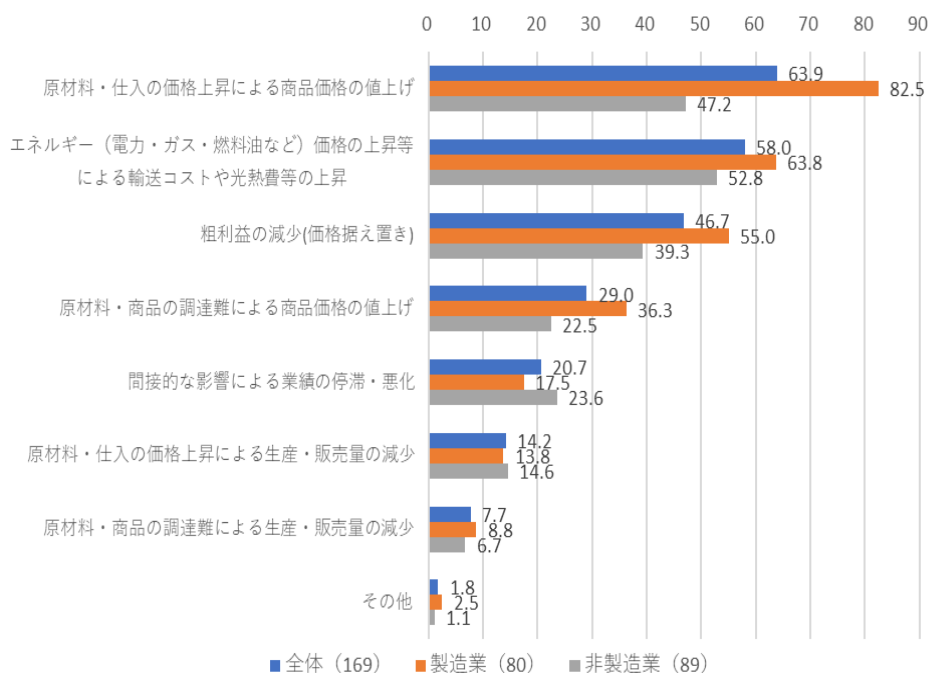
### < 規模別 >

- 100人までの規模では「原材料・仕入の価格上昇による商品価格の値上げ」が最も高くなり、「エネルギー価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」、「粗利益の減少(価格据え置き)」と続いた。
- 101人以上では「エネルギー価格の上昇等による輸送コストや光熱費等の上昇」、「原材料・仕入の価格上昇による商品価格の値上げ」、「粗利益の減少(価格据え置き)」の順となった。

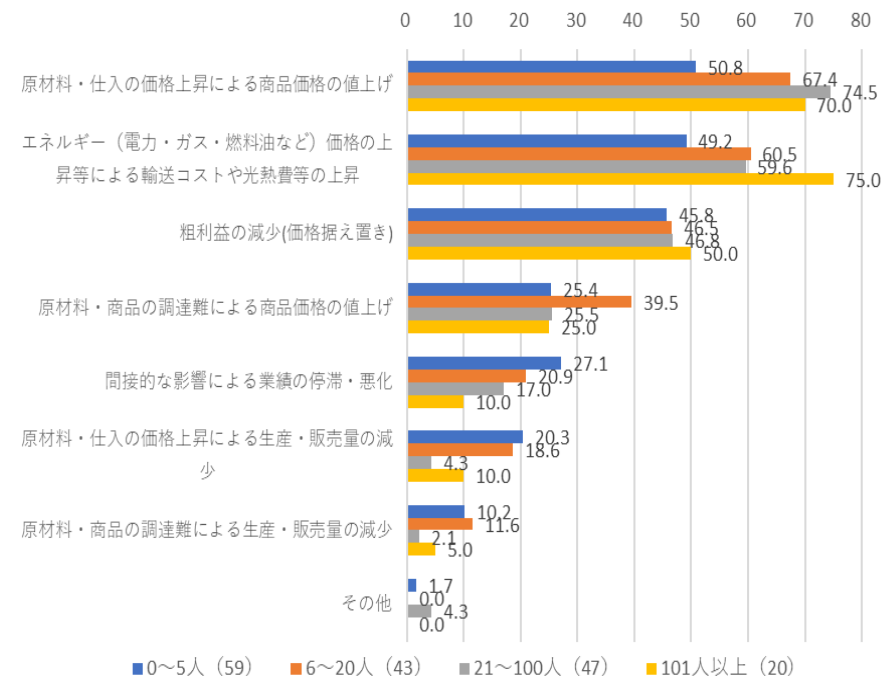
図F 具体的なマイナスの影響の内容

図Eでの回答「マイナスの影響がある」、「ややマイナスの影響がある」のみの集計

### < 全体・業種別 >



### < 規模別 >



## 《原材料等の価格上昇や調達難への対応》 図G

### < 全体 >

- 「販売価格への転嫁」が62.2%、次いで「販売・営業の強化」が34.2%となった。

### < 業種別 >

- 製造業では、「販売価格への転嫁」が81.2%を占め、次いで「販売・営業の強化」が42.4%、「生産性の向上」、「仕入先との交渉」がいずれも37.6%となった。
- 非製造業では、「販売価格への転嫁」が47.2%、続いて「販売・営業の強化」が27.8%、「経費（人件費以外）の削減」が25.0%となった。

削減」が25.0%となった。

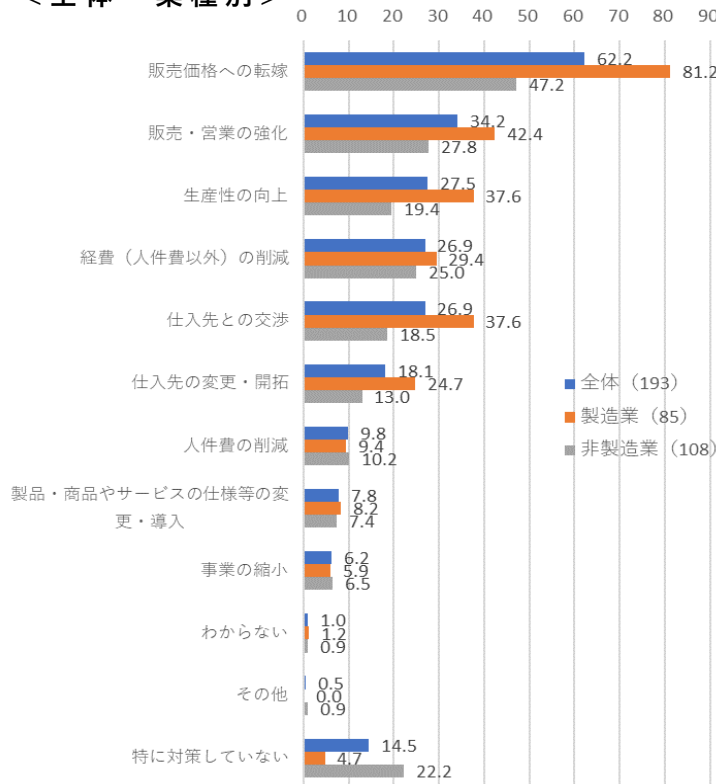
### < 規模別 >

- 「販売価格への転嫁」は、101人以上で79.2%、21-100人で69.2%、6-20人で68.8%、0-5人で46.4%となり、規模が大きくなるにつれて割合が増加している。
- 「販売・営業の強化」も同様の傾向で、101人以上で50.0%、21-100人で36.5%、6-20人で35.4%、0-5人で26.1%となった。
- 「特に対策していない」は、0-5人で27.5%、6-20人で12.5%、21-100人で5.8%、101人以上で0%となり、規模が大きくなるにつれて割合は低下している。

図G 原材料等の価格上昇や調達難への対応

図Eでの回答「わからない」を除く集計

### < 全体・業種別 >



### < 規模別 >

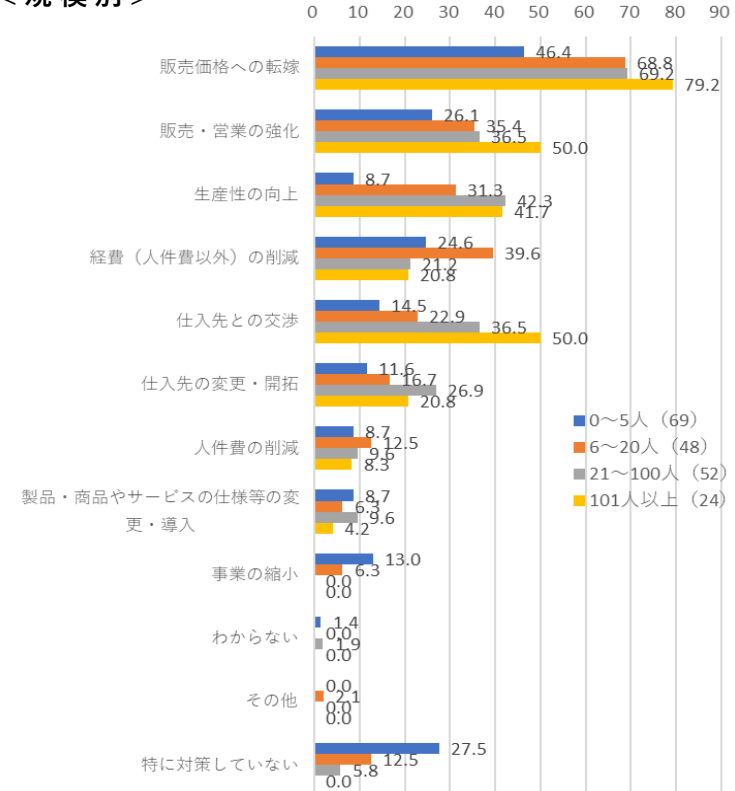


図 H 社内での正社員の兼業・副業の容認状況

《社内での正社員の兼業・副業の容認状況》

図H

< 全体 >

- 社内での正社員の兼業・副業を「認めている」が32.8%、「禁止している」が27.7%、「制度を検討中である」、「正社員はいない」がともに14.9%、「わからない」が9.7%となった。

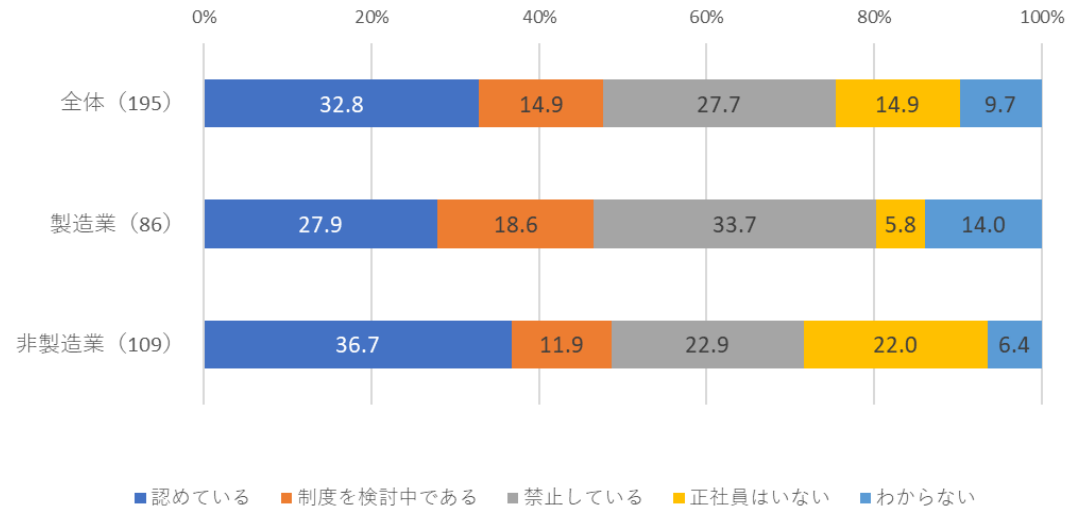
< 業種別 >

- 「禁止している」は、製造業で33.7%、非製造業で22.9%となり、製造業が上回った。
- 「認めている」は、製造業で27.9%、非製造業で36.7%となり、非製造業が上回った。
- 「制度を検討中である」は、製造業で18.6%、非製造業で11.9%となった。
- 「正社員はいない」は、製造業で5.8%、非製造業で22.0%となった。

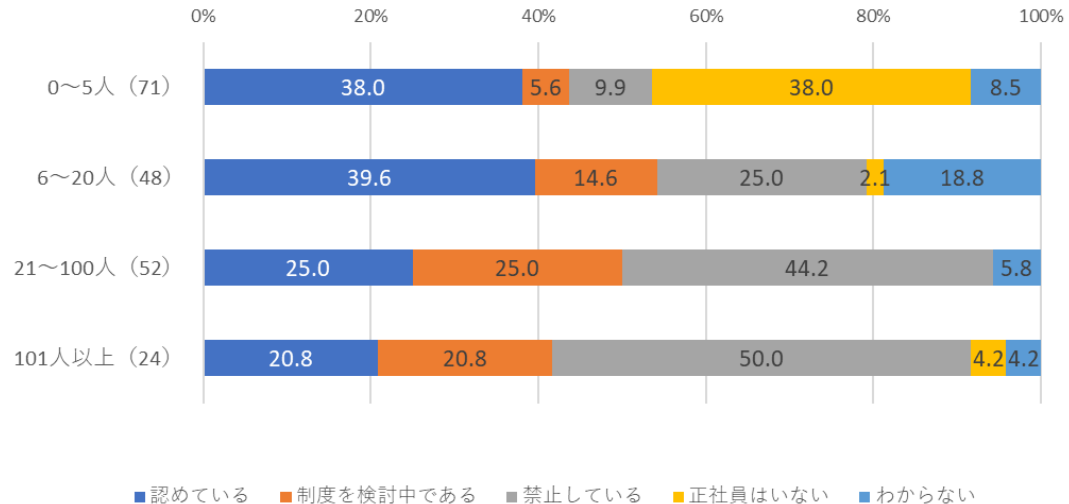
< 規模別 >

- 「禁止している」の割合は、規模が大きくなるほど大きく増加し、101人以上では50.0%となった。
- 0-5人では「認めている」、「正社員はいない」はともに38.0%となった。
- 6-20人では「認めている」が39.6%と高くなった。
- 21-100人では「禁止している」が44.2%と高くなった。

< 全体・業種別 >



< 規模別 >



## 《兼業・副業先を認めている（または検討中とする）理由》図

### < 全体 >

- 「社員の収入増」が59.1%、次いで「社員の能力やスキルの向上につながる」が32.3%、「社員のモチベーション向上、働き甲斐づくり」が31.2%となった。

### < 業種別 >

- 製造業では、「社員の収入増」が72.5%と7割を超え、次いで「社員のモチベーション向上、働き甲斐づくり」が35.0%、「社員の能力やスキルの向上につながる」が32.5%となった。

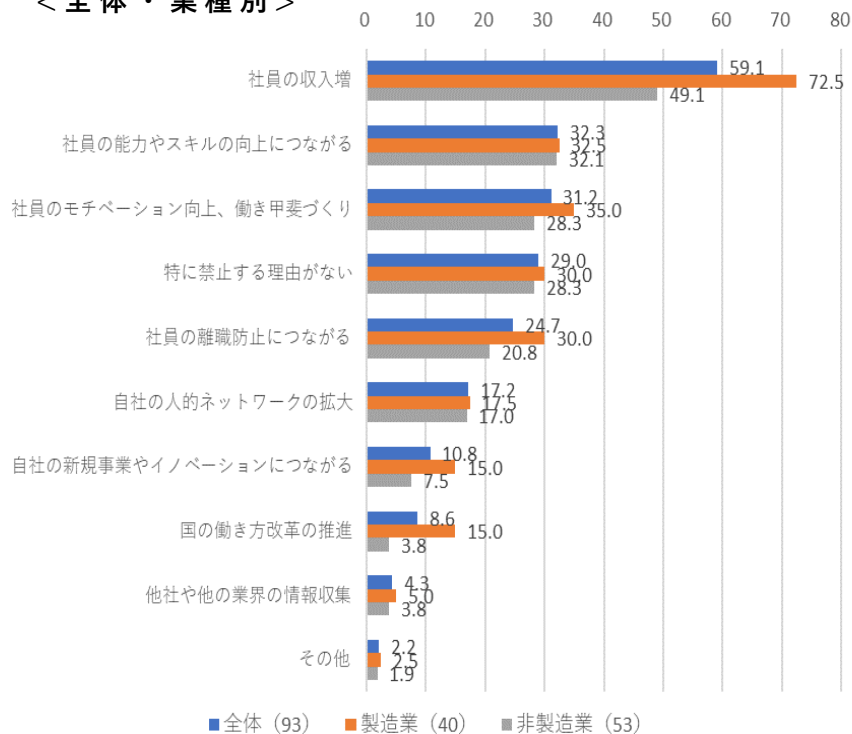
- 非製造業では、「社員の収入増」が49.1%、「社員の能力やスキルの向上につながる」が32.1%、「社員のモチベーション向上、働き甲斐づくり」が31.2%、「特に禁止する理由がない」がともに28.3%となった。

### < 規模別 >

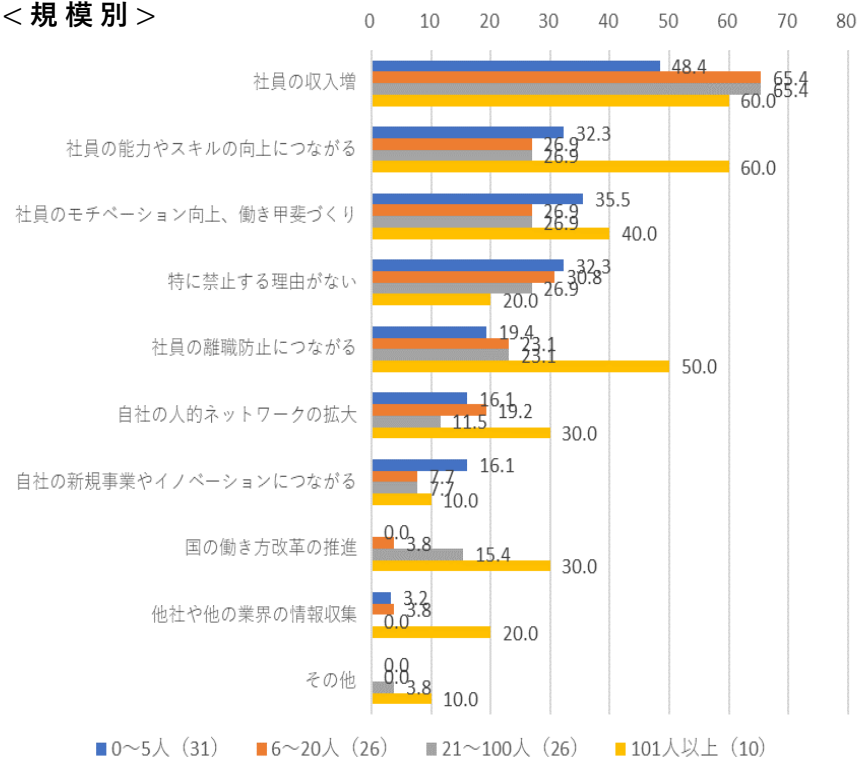
- いずれの規模も「社員の収入増」が最も高く、6人以上の規模では6割を超える高さとなった。
- 101人以上では「社員の収入増」（60.0%）を含め、「社員の能力やスキルの向上につながる」（60.0%）、「社員の離職防止につながる」（50.0%）、「社員のモチベーション向上、働き甲斐づくり」（40.0%）が高くなった。

図1 兼業・副業先を認めている（または検討中とする）理由 図Hでの回答「認めている」、「制度を検討中である」のみの集計

### < 全体・業種別 >



### < 規模別 >





## 《兼業・副業を認めるにあたっての課題》 図J

### < 全体 >

- 「社員の健康管理上の問題」が49.5%、次いで「自社の業務に影響が出る」が47.3%となった。

### < 業種別 >

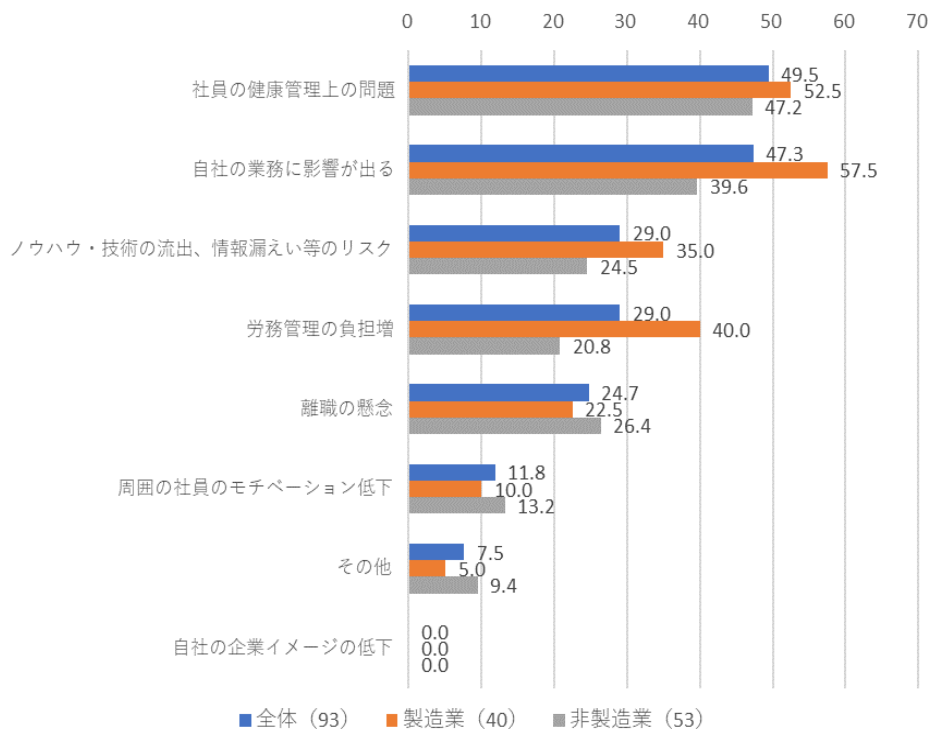
- 製造業では、「自社の業務に影響が出る」が57.5%と最も高く、続いて「社員の健康管理上の問題」が52.5%、「労務管理の負担増」が40.0%、「ノウハウ・技術の流出、情報漏えい等のリスク」が35.0%となった。
- 非製造業では、「社員の健康管理上の問題」が47.2%、「自社の業務に影響が出る」が39.6%、「離職の懸念」が26.4%と続いた。

### < 規模別 >

- 21-100人では「社員の健康管理上の問題」が65.4%、「自社の業務に影響が出る」が57.7%、「離職の懸念」が38.5%と高くなった。
- 6-20人では「社員の健康管理上の問題」が53.8%、「自社の業務に影響が出る」が50.0%となった。
- 101人以上では「社員の健康管理上の問題」、「自社の業務に影響が出る」、「労務管理の負担増」がいずれも50.0%、「ノウハウ・技術の流出、情報漏えい等のリスク」が40.0%となった。
- 0-5人では「自社の業務に影響が出る」が35.5%、「社員の健康管理上の問題」が32.3%となった。

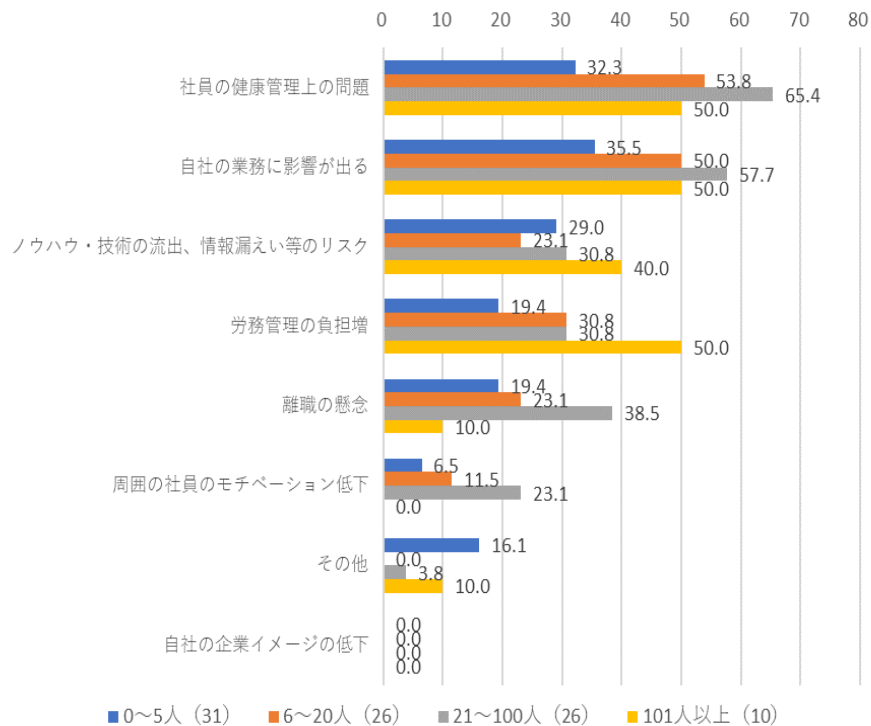
図J 兼業・副業を認めるにあたっての課題

### < 全体・業種別 >



図Hでの回答「認めている」、「制度を検討中である」のみの集計

### < 規模別 >



## 《兼業・副業を「禁止している」理由》図K

### < 全体 >

- 「自社の業務に影響が出る」が81.5%、次いで「社員の健康管理上の問題」が57.4%となった。

### < 業種別 >

- 製造業では、「自社の業務に影響が出る」が72.4%と最も高く、続いて「社員の健康管理上の問題」が55.2%、「ノウハウ・技術の流出、情報漏えい等のリスク」が34.5%となった。
- 非製造業では、「自社の業務に影響が出る」が92.0%と高く、「社員の健康管理上の問題」が60.0%、「ノウハウ・技術の流出、情報漏洩等のリスク」、「労務管理の負担増」がともに36.0%となった。

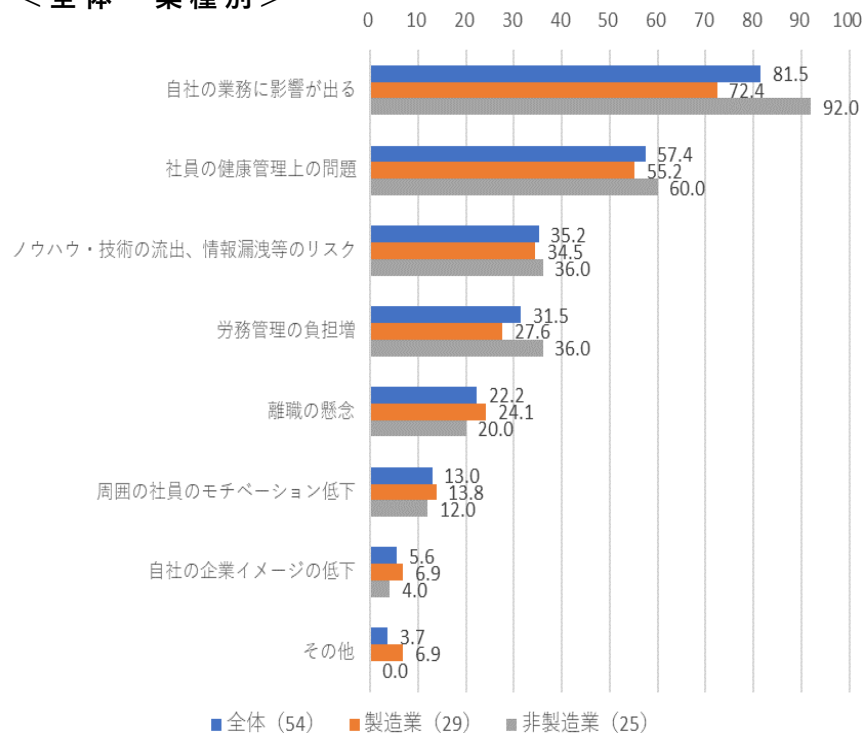
増」がともに36.0%となった。

### < 規模別 >

- いずれの規模も「自社の業務に影響が出る」が7割を超え、6-20人では91.7%に達した。
- 0-5人では「自社の業務に影響が出る」、「社員の健康管理上の問題」がともに85.7%となり、次いで「ノウハウ・技術の流出、情報漏洩等のリスク」が71.4%となった。
- 21-100人では「自社の業務に影響が出る」が73.9%、「社員の健康管理上の問題」が69.6%となった。
- 101人以上では「自社の業務に影響が出る」が83.3%、「社員の健康管理上の問題」が41.7%となった。

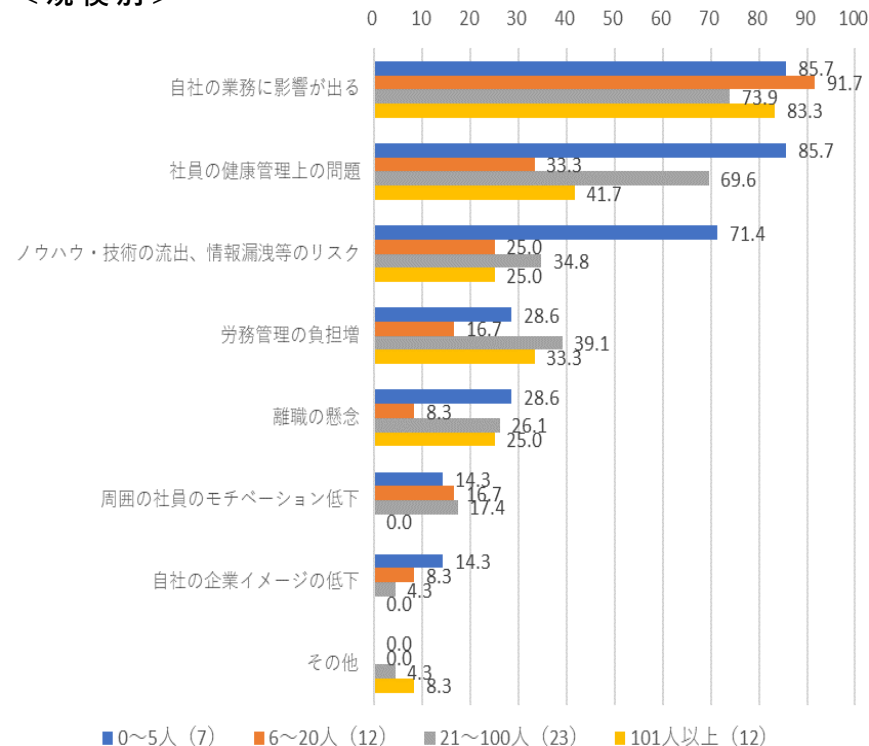
図K 兼業・副業を「禁止している」理由

#### < 全体・業種別 >



図Hでの回答「禁止している」のみの集計

#### < 規模別 >



## 《社内での兼業・副業の受け入れ状況》図L

### < 全体 >

- 社内での兼業・副業を「受け入れていない」が43.1%と最も高く、「スポットワーク（単発・短時間での働き方）で受け入れている」が24.6%、「わからない」が17.9%、「受け入れを検討している」が12.3%、「フルタイムワークで受け入れている」が5.1%という順となった。

### < 業種別 >

- 「フルタイムワークで受け入れている」は、製造業で5.8%、非製造業で4.6%、「スポットワーク（単発・短時間での働き方）で受け入れている」は、製造業で27.9%、

非製造業で22.0%となり、いずれも製造業が上回った。

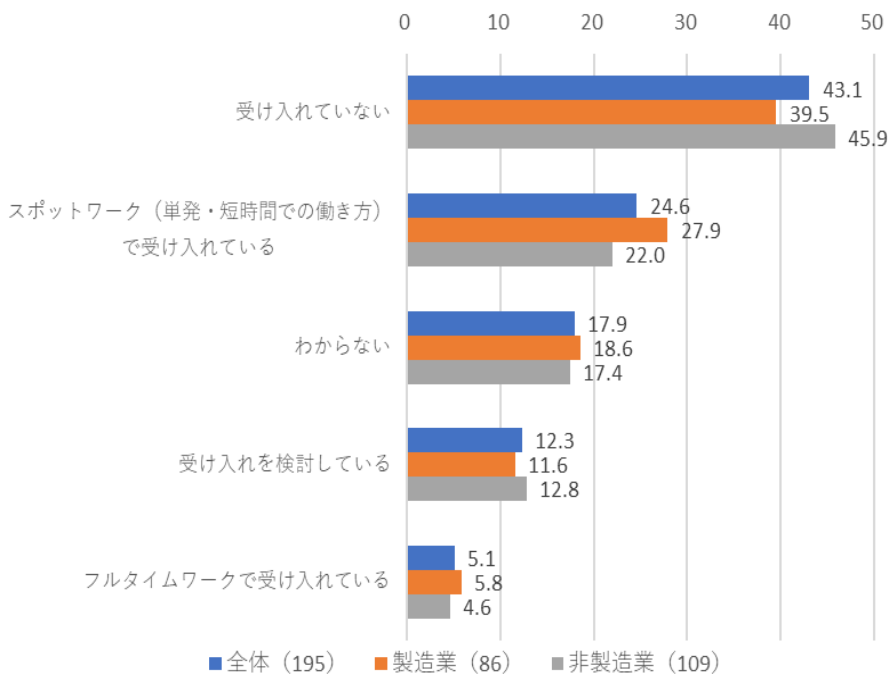
- 「受け入れていない」は、製造業で39.5%、非製造業で45.9%となり、非製造業が上回った。
- 「受け入れを検討している」は、製造業で11.6%、非製造業で12.8%となり、非製造業がやや上回った。

### < 規模別 >

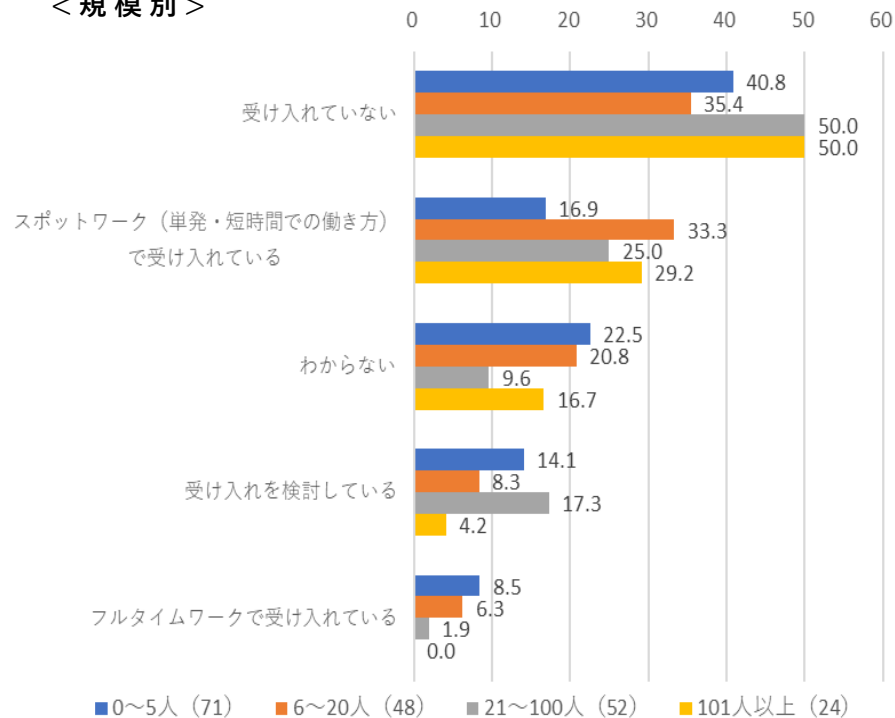
- いずれの規模も「受け入れていない」が最も高く、21人以上の規模では50.0%となった。
- 「フルタイムワークで受け入れている」の割合は、規模が大きくなるほど低下している。

図L 社内での兼業・副業の受け入れ状況

#### < 全体・業種別 >



#### < 規模別 >



## 《社内で取り組んでいる「働き方改革」》 図M

### < 全体 >

- 「残業時間の削減」が57.4%、次いで「有給休暇の消化促進」が51.8%となった。

### < 業種別 >

- 製造業では、「残業時間の削減」が69.8%と最も高く、続いて「有給休暇の消化促進」が60.5%、「多様な勤務時間の導入（テレワーク、時短勤務、フレックスタイム制等）」が39.5%、「柔軟な勤務制度の導入（育児・介護・病気療養支援等への配慮）」が36.0%となった。
- 非製造業では、「残業時間の削減」が47.7%、「有給休暇の消化促進」が45.0%、「多様な勤務時間の導入（テレワーク、時短勤務、フレックスタイム制等）」が33.0%となった。

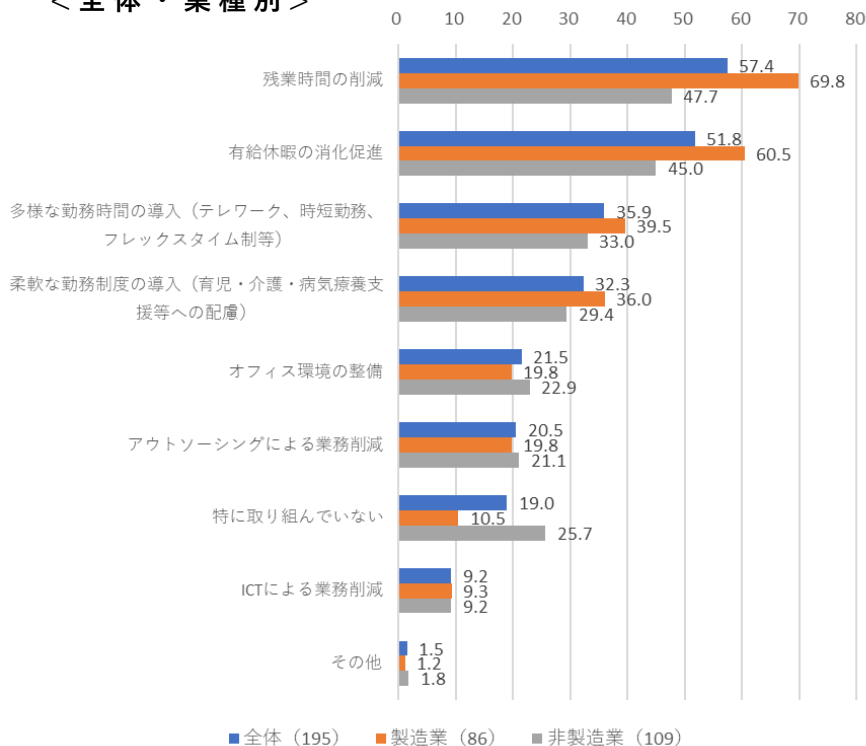
なった。

### < 規模別 >

- 「残業時間の削減」の割合は、規模が大きくなるにつれて増加し、101人以上で95.8%、21-100人で78.8%となった。
- 「有給休暇の消化促進」も規模が多くなるにつれて増加し、101人以上で87.5%、21-100人で76.9%となった。
- 0-5人では「特に取り組んでいない」が43.7%と最も高く、次いで「多様な勤務時間の導入（テレワーク、時短勤務、フレックスタイム制等）」が26.8%、「残業時間の削減」が25.4%となった。
- 「特に取り組んでいない」の割合は、規模が大きくなるほど低下している。

図M 社内で取り組んでいる「働き方改革」

### < 全体・業種別 >



### < 規模別 >

