

東大阪市域製造業をとりまく経営課題に関する調査結果について

(東大阪商工会議所)

- 【期間】 2025年2月17日～3月6日
- 【対象】 本所会員のうち東大阪市内で製造業を営む従業員10人以上の965社
- 【方法】 郵送によるアンケート調査（FAXで回答）
- 【回答】 237社（回収率24.6%）※割合は小数点第2位で四捨五入

<回答企業の属性>

従業員規模 19人以下40.1% 20～49人34.2% 50～99人13.1% 100人以上12.7%
 業種分類 金属製品46.8% 機械・部品20.7% 化学・プラスチック20.7%
 紙製品3.0% 印刷3.4% その他5.5%

1. コスト高騰の影響について

原材料をはじめとする様々なコスト高騰の影響の有無について尋ねたところ、「大きな影響がある」は66.2%、「やや影響がある」は29.5%、「影響はない」は2.1%、「不明」2.1%であった。従業員規模別にみると「大きな影響がある」は50人以上の各規模層で多く8割前後となっている。

前問で「大きな影響がある」、「やや影響がある」と回答した企業に、コスト高の影響が大きな事項の上位3つを尋ねたところ、1～3位の合計では「原材料」が85.9%で最も多く、以下「人件費」（67.0%）、「製品・部材」（41.0%）、「燃料費」（40.5%）、などが続いている。

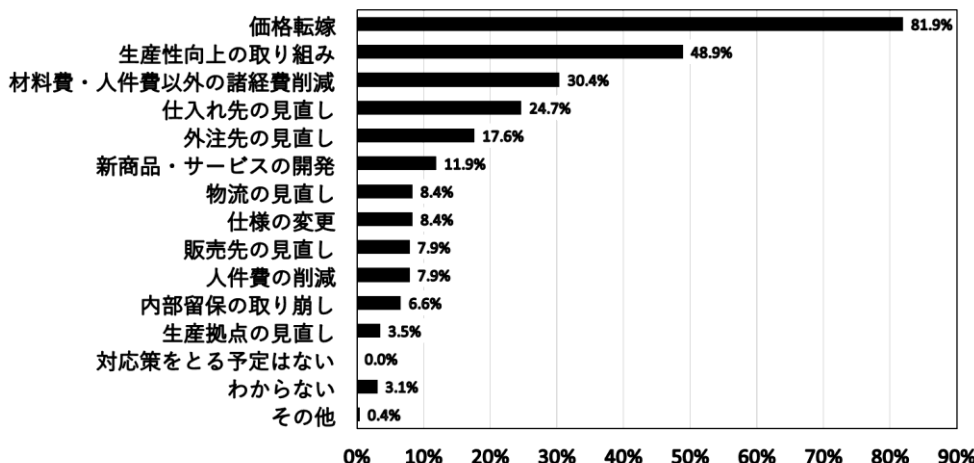
図表1 コスト高の影響が大きな事項

		原材料	製品・部材	加工賃	燃料費	物流コスト	人件費	賃貸料	その他	合計
1位	件数	157件	14件	9件	13件	3件	30件	0件	1件	227件
	割合	69.2%	6.2%	4.0%	5.7%	1.3%	13.2%	0.0%	0.4%	100.0%
2位	件数	29件	63件	26件	37件	10件	60件	1件	0件	226件
	割合	12.8%	27.9%	11.5%	16.4%	4.4%	26.5%	0.4%	0.0%	100.0%
3位	件数	9件	16件	45件	42件	45件	62件	1件	2件	222件
	割合	4.1%	7.2%	20.3%	18.9%	20.3%	27.9%	0.5%	0.9%	100.0%
合計	件数	195件	93件	80件	92件	58件	152件	2件	3件	227件
	割合	85.9%	41.0%	35.2%	40.5%	25.6%	67.0%	0.9%	1.3%	100.0%

また、1位に挙げられた中で最も多い事項は「原材料」で69.2%、2位に挙げられた中で最も多いのは「製品・部材」で27.9%、3位に挙げられた中で最も多いのは「人件費」で27.9%であった（図表1）。

コスト高騰への対策としては、「価格転嫁」が81.9%で最も多く、以下「生産性向上の取り組み」（48.9%）、「材料費・人件費以外の諸経費削減」（30.4%）、「仕入れ先の見直し」（24.7%）などが続いている（図表2）。

図表2. コスト高騰への対策



規模別にみると「価格転嫁」は規模が大きくなるほど多く、100人以上では約9割にのぼる。また「生産性向上への取り組み」も同様の傾向で、50人以上の各規模層で7割前後となっている。業種別にみると、上位3つの項目は概ね全業種平均の結果に準じているが、「紙製品」では2位が「材料費・人件費以外の経費削減」、3位が「仕入れ先の見直し」となっており経費削減の動きが比較的強く表れている。

2. 価格転嫁の状況について

価格転嫁の現状について尋ねたところ「ややできている」が最も多く56.1%で、以下「できている」(13.9%)、「やや困難」(22.4%)、「困難」(6.3%)「価格転嫁の予定なし」(0.8%)となっている。

この結果を2023年5月に実施した調査と比較すると、「できている」は7.9ポイント(以下Pと略す)減、「ややできている」は2.6P減、「やや困難」は9.3P増、「困難」は0.5P増と、「できている」「ややできている」と回答した企業は減少し、「やや困難」「困難」は増加している。同様の調査を開始した2021年以来、程度を問わず価格転嫁できているとの回答は初めて減少した(図表3)。

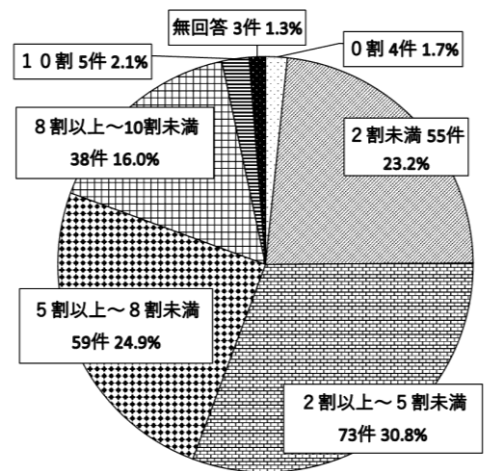
図表3. 価格転嫁の現状(時系列比較)

		できている		ややできている		やや困難		困難		予定なし		無回答		合計	
2021年調査		16	6.4%	86	34.4%	66	26.4%	56	22.4%	26	10.4%	0	0.0%	250	100.0%
2022年調査		21	8.6%	112	45.9%	63	25.8%	28	11.5%	20	8.2%	0	0.0%	244	100.0%
2023年調査		68	21.8%	183	58.7%	41	13.1%	18	5.8%	2	0.6%	0	0.0%	312	100.0%
2025年調査		33	13.9%	133	56.1%	53	22.4%	15	6.3%	2	0.8%	1	0.4%	237	100.0%
回答割合 の増減 (P)	21年→22年	-	2.2	-	11.5	-	-0.6	-	-10.9	-	-2.2	-	0.0		
	22年→23年	-	13.2	-	12.8	-	-12.7	-	-5.7	-	-7.6	-	0.0		
	23年→25年	-	-7.9	-	-2.6	-	9.3	-	0.5	-	0.2	-	0.4		

※各年の調査結果の数値は小数点第二位を四捨五入。また、回答割合の増減はその調査結果の数値の差を算出している。

コスト上昇分に対して価格転嫁できた割合を尋ねたところ、「2割以上5割未満」が30.8%と最も多く、「5割以上8割未満」が24.9%、「2割未満」が23.2%などとなっている(図表4)。従業員規模別にみると、いずれの規模層も「2割以上5割未満」を中心にウエイトがあるが、5割以上の転嫁ができている割合をみると、100人以上層では5割を超えており、100人未満の各層と比較して多くみられる。業種別にみると金属製品と機械部品では「2割以上5割未満」が、化学・プラスチックでは「5割以上8割未満」が、紙製品・印刷・その他では「2割未満」が最も多い。

図表4. 価格転嫁ができた割合



価格転嫁ができている割合が高い事項の上位3つを尋ねたところ、1～3位の合計では「原材料」が82.2%で最も多く、以下「製品・部材」(51.9%)、「加工賃」(45.7%)、「人件費」(33.7%)、「物流コスト」(26.0%)、「燃料費」(24.0%)などが続いている。

また、1位に挙げられた中で最も多い事項は「原材料」で69.2%、2位に挙げられた中で最も多い事項は「製品・部材」で32.4%、3位に挙げられた中で最も多い事項は「人件費」で30.6%であった(図表5)。

図表5 価格転嫁ができている割合が高い事項

		原材料	製品・部材	加工賃	燃料費	物流コスト	人件費	賃貸料	その他	合計
1位	件数	144件	35件	15件	4件	4件	6件	0件	0件	208件
	割合	69.2%	16.8%	7.2%	1.9%	1.9%	2.9%	0.0%	0.0%	100.0%
2位	件数	22件	60件	39件	26件	21件	16件	0件	1件	185件
	割合	11.9%	32.4%	21.1%	14.1%	11.4%	8.6%	0.0%	0.5%	100.0%
3位	件数	5件	13件	41件	20件	29件	48件	1件	0件	157件
	割合	3.2%	8.3%	26.1%	12.7%	18.5%	30.6%	0.6%	0.0%	100.0%
合計	件数	171件	108件	95件	50件	54件	70件	1件	1件	208件
	割合	82.2%	51.9%	45.7%	24.0%	26.0%	33.7%	0.5%	0.5%	100.0%

※「わからない」(25件)、「全く転嫁できていない」(4件)と回答した企業(合計29件)を除いた208件を対象に集計

本調査では前述のとおり、程度を問わず価格転嫁できていると回答した企業は2023年調査と比較して減少した。この要因を検証するために、コスト高の影響が大きい事項（図表1）と価格転嫁ができている割合が高い事項（図表5）を比較してみると、「原材料」「製品・部材」「加工賃」「物流コスト」については、コスト高の影響が大きい事項であると回答した割合に対して、価格転嫁ができている割合が高い事項であると回答した割合が同等もしくは上回っているが、「人件費」「燃料費」では大きく下回っている。また、価格転嫁ができた割合（図表4）において「0割」と回答した企業は2023年調査では4.2%、本調査では1.7%と減少していることから、価格転嫁の機会は増加している反面、「人件費」や「燃料費」が十分に転嫁できていないことや、諸物価の高騰に転嫁が追い付かないことに起因して、適正な価格転嫁ができず、程度を問わず困難であるという企業が増加したものと考えられる。

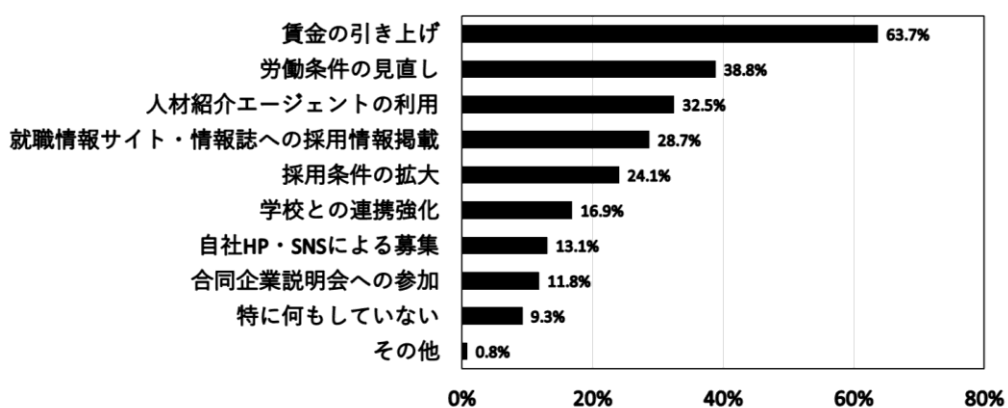
3. 人材確保について

人材の過不足状況について尋ねたところ、「やや不足」が55.7%で最も多く、「かなり不足」(11.8%)と合わせて67.5%が不足感を訴えている。一方、「過剰」が5.1%、「適当」が27.4%であった。従業員規模別にみると、「かなり不足」と「やや不足」を合わせた割合は、19人以下の規模層では62.1%であるが、「100人以上」では90.0%にのぼり不足感は規模が大きくなるほど強く表れている。業種別でみると「かなり不足」と「やや不足」を合わせた割合は機械・部品で8割を超えており、他の業種と比較して不足感が強い。

人材確保のための対策につ

いて尋ねたところ、「賃金の引き上げ」が63.7%で最も多く、「労働条件の見直し」(38.8%)、「人材紹介エージェントの利用」(32.5%)などが続いている（図表6）。従業員規模別にみると、「賃金の引き上げ」は規模による大きな差異はないが、「人材紹介エージェントの利用」や「合同企業説明会への参加」など

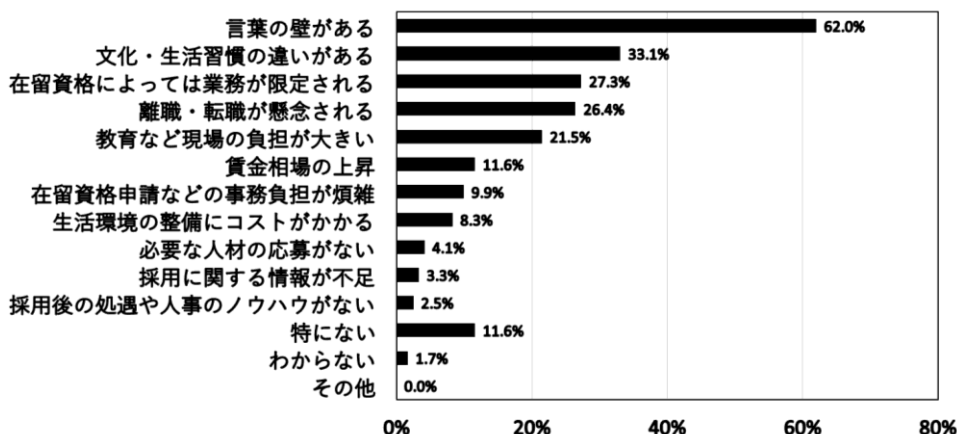
図表6. 人材確保のための対策



求人サービスの利用をはじめ様々な対策は規模が大きくなるほど多く採られている。業種別にみて大きな差異は見られないが、「金属製品」「機械・部品」「化学・プラスチック」では人材紹介エージェントの利用が比較的多い。

外国人労働者雇用の意向を尋ねたところ、「すでに雇用している」は38.0%、「以前雇用していたが現在していない」が10.1%、「雇用したいができていない」が3.0%、「元々雇用する予定はない」は40.5%であった。従業員規模別にみると「すでに雇用している」は50人以上の各規模層で比較的多くみられ、この一方「元々雇用する予定はない」は50人未満の各規模層で比較的多い。業種別では

図表7. 外国人労働者 雇用の問題点



「すでに雇用している」は、金属製品、化学・プラスチックが全業種平均を上回り多く見られる。

外国人労働者を「すでに雇用している」、「雇用したいができていない」、「以前雇用していたが現在していない」と回答した企業に、外国人労働者雇用の問

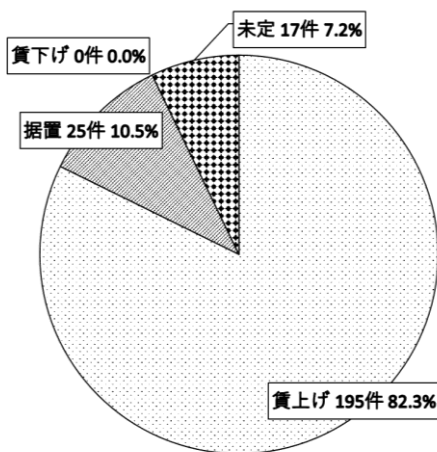
題点を尋ねたところ、「言葉の壁がある」が62.0%で最も多く、以下「文化・生活習慣の違いがある」(33.1%)、「在留資格によっては業務が限定される」(27.3%)、「離職・転職が懸念される」(26.4%)、「教育など現場の負担が大きい」(21.5%)などが続いている(図表7)。従業員規模別にみると、「文化・生活習慣の違いがある」と「在留資格によっては業務が限定される」は規模が大きくなるほど多く、この一方「離職・転職が懸念される」は19人以下の規模層で多くみられる。また「言葉の壁がある」は規模別、業種別にみて大きな差異はない。

4. 2025年における賃金改定について

2025年における賃金改定(予定を含む)の方針について尋ねたところ、「賃上げ」は82.3%、「据置」は10.5%、「賃下げ」は0.0%、「未定」は7.2%であった(図表8)。従業員規模別にみると、「賃上げ」は概ね規模が大きくなるほど多く、100人以上層では96.7%にのぼる。これに対して「据置」は50人以上層では皆無であった。業種別では大きな差異はみられない。また、業績と賃上げの相関をみるために「賃上げ」と回答した企業の2024年1月時点と比較した営業利益率の増減をみると、営業利益率が「上昇」した企業は23.1%、「同等」が27.2%、「下降」が40.0%であった。よって、業績が改善しているため賃上げである、いわゆる“前向きな賃上げ”は23.1%、

業績の改善がみられない中での賃上げである、いわゆる“防衛的な賃上げ”は67.2%であったと判断される(図表9)。

図表8. 2025年における賃金改定(予定を含む)の方針

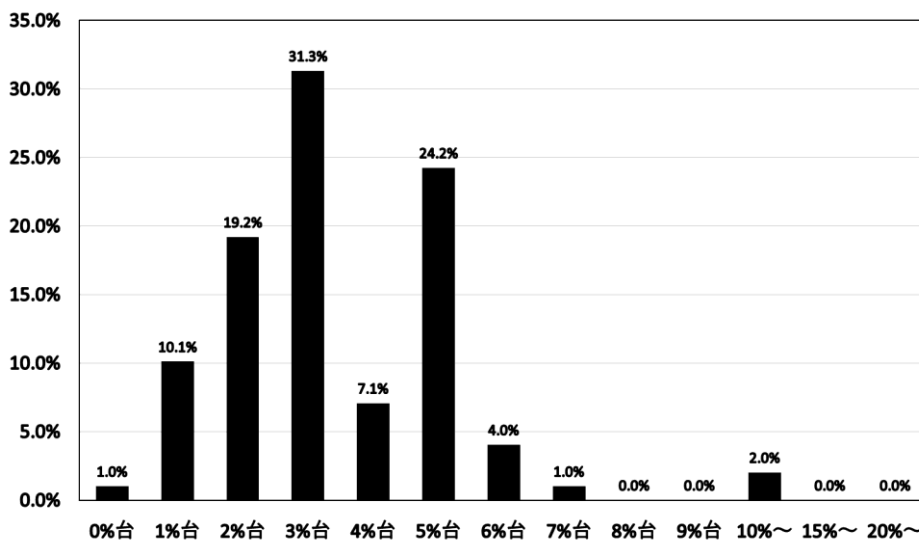


図表9. 営業利益率の変化×2025年賃上改定(予定を含む)の方針

		上昇	同等	下降	無回答	合計
賃上げ	件数	45	53	78	19	195
	割合	23.1%	27.2%	40.0%	9.7%	100.0%
据置	件数	1	8	12	4	25
	割合	4.0%	32.0%	48.0%	16.0%	100.0%
賃下げ	件数	0	0	0	0	0
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
未定	件数	2	5	9	1	17
	割合	11.8%	29.4%	52.9%	5.9%	100.0%
合計	件数	48	66	99	24	237
	割合	38.8%	88.6%	140.9%	31.6%	300.0%

賃上げする(予定を含む)と回答した企業の平均賃上げ率(注)は3.54%であった。賃上げ率の分布をみると、「3%台」が31.3%で最も多く、以下「5%台」(24.2%)、「2%台」(19.2%)などとなっている(図表10)。従業員規模別にみると、100人以上層では5%台が最も多く、99人以下の各層では3%台が最も多い。業種別にみると、金属製品、機械・部品、印刷では3%が最も多く、化学・プラスチック、紙製品では5%が最も多くみられた。

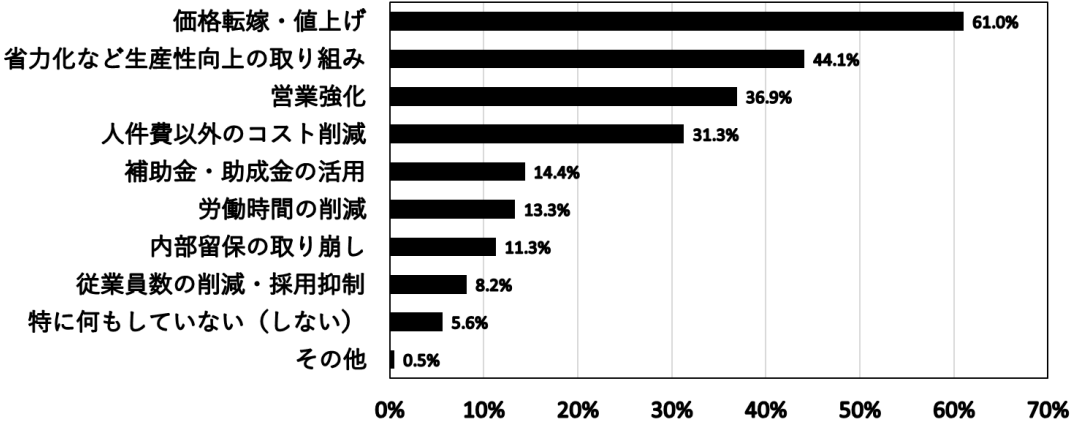
図表10. 2025年各社の賃上げ率の分布



(注: 平均賃上げ率はベースアップと定期昇給、手当新設の合計で賞与は含まない)

賃上げの原資確保のために行った（行う予定の）方策を尋ねたところ、「価格転嫁・値上げ」が61.0%と最も多く、以下「省力化など生産性向上の取り組み」（44.1%）、「営業強化」（36.9%）、「人件費以外のコスト削減」（31.3%）などが続いている（図表11）。従業員規模別にみると「価格転嫁・値上げ」及び「省力化など生産性向上の取り組み」では規模が大きくなるほど多くみられる。また業種別にみると、金属製品、機械・部品、化学・プラスチックでは「価格転嫁・値上げ」が最も多いが、紙製品では「人件費以外のコスト削減」、印刷では「営業強化」が最も多い。

図表11. 賃上げ原資確保のための方策



5. 経営課題に対し必要とする支援

本調査に関する経営課題に対し必要とする支援を尋ねたところ、「国・府などの補助金申請支援」が41.4%で最も多く、以下「価格転嫁・取引適正化の啓発」（37.1%）、「補助金や各種支援策の情報提供」（35.4%）、「販路拡大に関する支援」（24.9%）、「生産性向上に関する支援」（22.8%）などが続いている（図表12）。従業員規模別にみると「国・府などの補助金申請支援」は19人以下で52.6%と比較的多い。また、「合同面接会など採用活動への支援」や「在職者の人材育成に関する支援」といった人材関連の支援については規模が大きいかほど多くみられる。また「国・府などの補助金申請支援」は業種を問わず多く見られる。

図表12. 経営課題に対し必要とする支援

