

市内中小企業の景況について

第 116 回京都市中小企業経営動向実態調査【結果概要】

～今期企業景気 DI は 0.5 ポイント低下（2 期ぶり低下），来期見通しは 1.9 ポイント上昇～

<今期（平成 27 年 7 月～9 月期）実績>

- ・ 今期の企業景気 DI は、全産業で 0.5 ポイント低下（45.5→45.0）。製造業で 0.4 ポイント低下（43.4→43.0），非製造業 0.6 ポイント低下（47.6→47.0）。
- ・ 全体としてわずかに低下となったが、業種によっては大きく上昇したもの、大きく下降したものがあるなど、業種間での差が見られ、引き続き、まだら模様の景況感。観光関連は 13.4 ポイント上昇※。

※調査は、前年同期比での「上昇・増加や下降・減少」を問うもの

- ・ 製造業は、「海外の設備投資が下降気配」（右京区／機械）などの要因により、機械が低下した。一方、「外国人観光客の増加」（中京区／印刷）、「新規顧客の増加」（伏見区／化学）、「自動車生産関連の受注が回復」（中京区／金属）などの要因により、染色、印刷、化学、金属、その他の製造の 5 業種が上昇、西陣、窯業の 2 業種は前期と同水準。
- ・ 非製造業は、「販売量が減少し販売価格も安くなっている」（中京区／卸売）、「仕入れ価格や電気料金などの上昇」（左京区／小売）、「国内景気の悪化」（中京区／情報通信）、「顧客の減少」（中京区／サービス）などの要因により、卸売、小売、情報通信、サービスの 4 業種が低下した。一方、「外国人観光客の増加」（北区／飲食・宿泊）、「企業設備投資の増加」（中京区／建設）などの要因により、飲食・宿泊、建設の 2 業種が上昇。
- ・ 観光関連は、13.4 ポイント上昇し、引き続き、外国人観光客の増加が寄与している。

<来期（平成 27 年 10 月～12 月期）見通し>

- ・ 来期の企業景気 DI は、全産業で 1.9 ポイント上昇（45.0→46.9）。製造業で 2.5 ポイント上昇（43.0→45.5），非製造業で 1.1 ポイント上昇（47.0→48.1）。
- ・ 全体として改善の見込み。今期の景気 DI が上昇した業種が来期は慎重な姿勢を示す一方、今期の景気 DI が低かった業種が来期は上昇を見込むなど、業種間で差が見られる。

- ・ 製造業では、「販売先の経営堅調につき業績上昇」（西京区／印刷）、「自社開発商品が売上に寄与」（南区／化学）などの要因により、西陣、染色、印刷、化学、その他の製造の 5 業種が上昇。一方で、「販売量の減少」（左京区／窯業）、「受注の減少」（伏見区／金属）、「為替、株価等の経済状況が不安定」（南区／機械）などの要因により、窯業、金属、機械の 3 業種が低下。
- ・ 非製造業は、「京都市プレミアム券の効果」（下京区／小売）、「セキュリティソフトの需要増」（下京区／情報通信）、「企業設備投資の増加」（中京区／建設）などの要因により、卸売、小売、情報通信、サービス、建設の 5 業種が上昇。一方、「原材料費の上昇」（東山区／飲食・宿泊）などの要因より、飲食・宿泊が低下。
- ・ 観光関連では、11.7 ポイントの低下。

(参考) 1 調査対象企業数 800 社。うち 481 社が回答 (回答率 60.1%)

$$2 \quad \left[\text{企業景気DI} = \frac{(\text{上昇, 増加と回答した企業割合}) - (\text{低下, 減少と回答した企業割合})}{2} + 50 \right]$$

<経営上の不安要素>

- ・ 経営上の不安要素としては、「売上不振」を挙げる企業が44.3%を占め、以下「人材育成」が41.6%、「競争激化」が38.8%、「原材料価格上昇」が22.0%、「人手不足」が19.8%、「人件費増加」が19.4%と続く。
- ・ 前期と比較して最も伸びが大きかった項目は、「人件費増加」で3.1ポイント増。続いて、「競争激化」が2.8ポイント増、「人材育成」が2.4ポイント増。

<付帯調査：ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組状況について>

A 介護休業、介護休暇、育児休業の有無等について

～介護休暇・育児休業・育児による短時間勤務の取得が前回調査(※)から上昇～

- ・ 家族介護を行っている従業員がいる企業は13.7%。前回調査から2.8ポイント上昇。
- ・ 過去5年間に介護休業を取得した従業員がいる企業は3.3%。前回調査から0.9ポイント低下。
- ・ 過去5年間に介護休暇を取得した従業員がいる企業は5.4%。前回調査から0.5ポイント上昇。
- ・ 過去5年間に育児休業を取得した従業員がいる企業は28.5%。前回調査から1.9ポイント上昇。
- ・ 過去5年間に育児による短時間勤務を取得した従業員がいる企業は18.7%。前回調査から1.8ポイント上昇。
- ・ 過去5年間に介護休業・介護休暇・育児休業・育児による短時間勤務を取得した従業員がいる企業の対応方法は、「既存従業員でカバー」が55.4%、「代替要員の採用」が21.2%。前回調査から「既存従業員でカバー」は7.2ポイント低下、「代替要員の採用」は7.4ポイント上昇。

※第104回調査（平成24年10月発表）で、同様の趣旨の調査を実施。

B 従業員の真のワーク・ライフ・バランスに対するニーズを把握するためにどのようなことをしているか。

～職場内のコミュニケーションを重視～

- ・ 「職場内のコミュニケーション」が47.6%。続いて、「特に行っていない」が41.5%、「職場の所属長からのヒアリング」が17.6%。前回調査では「特に行っていない」が46.0%でトップであり、ニーズを把握するための取組をする企業の割合が増加。

C 真のワーク・ライフ・バランス推進の取組状況について

～最も取り組まれているのは、「ノー残業デー」等の所定時間外労働の削減～

- ・ 全ての項目で「検討していない」と回答した企業が多かった。各回答項目において「取組中」と回答した企業の割合は、「「ノー残業デー」等所定時間外労働の削減」が23.6%で最も多く、「検討中」は、「業務効率化を図るシステム導入」が30.4%と最も多かった。

D 真のワーク・ライフ・バランスに取り組むことにどのようなメリットがあるか。

～真のワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットがあるかと考える企業が前回調査から上昇～

- ・ 「従業員満足度の向上」が57.2%、「仕事の能率向上」が34.4%、「従業員の健康増進」が33.5%。また、いずれかのメリットに回答した企業は77.7%であり、前回調査から7.7ポイント上昇。また、「分からない」と回答した企業も7.6ポイント低下。

E 京都市「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業支援補助制度を知っているか。

～制度を知っている企業が約3割～

- ・ 「制度を知らなかった」が58.6%と最も多かった。「知っているが、申請は考えていない」が26.2%、「知っており、今後申請を考えている」が4.0%、「補助金を申請したことがある」1.2%となっており、制度を知っている企業が31.4%であった。

家族介護…寝たきりや認知症、身体の不自由な高齢者や障害者の方など要介護状態の方を家族で介護すること。

介護休業(育児・介護休業法第11条～15条)…対象家族1人につき要介護認定に至るごとに1回、通算して93日まで休業可。

介護休暇(育児・介護休業法第16条の5、6)…対象家族が1人でれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで1日単位で休業取得可。

育児休業(育児・介護休業法第5条～9条)…子が1歳に達するまでの間、休業を取得できる制度(一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間も取得可)。

短時間勤務(育児・介護休業法第23、24条)…労働者がその子を養育するために取得する通常の就業規則で定められた時間より短い時間での勤務形態。