

市内中小企業の景況について

第 119 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 0.8 ポイント低下、来期見通しは 3.7 ポイント低下～

＜今期（平成 28 年 4 月～6 月期）実績＞

- ・ 今期の企業景気 DI は、全産業で 0.8 ポイント低下 (43.9→43.1)。製造業で 3.0 ポイント上昇 (43.5→46.5)，非製造業は 4.1 ポイント低下 (44.2→40.1)。
- ・ 業種別では、印刷，その他の製造が大幅に上昇し，50 以上の企業景気 DI となった。一方，高い企業景気 DI で推移してきた機械や情報通信が大幅に低下。

※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、「受注の増加」（上京区／西陣）、「有名アパレル会社とのコラボで受託量が前年比 50%増加」（中京区／染色）、「インバウンド増加の影響」（中京区／印刷）、「昨年度に比べて売上が増加傾向」（左京区／窯業）などにより，西陣，染色，印刷，窯業，その他の製造の 5 業種が上昇。一方，「得意先の売上が不振」（南区／化学）、「新製品依頼に加え，見積もり依頼も減少」（山科区／金属）、「競争の激化」（南区／機械）などにより，化学，金属，機械の 3 業種が低下。
- ・ 非製造業は，「販売価格安」（中京区／卸売）、「外国人観光客の爆買い減少」（左京区／小売）、「マイナンバー制度対応等の大型案件が一段落」（上京区／情報通信）、「受注減」（西京区／建設）などにより，卸売，小売，情報通信，飲食・宿泊，建設の 5 業種が低下。一方，「新規契約の受注増」（上京区／サービス）などにより，サービスが上昇。
- ・ 観光関連は，6.1 ポイント低下。

＜来期（平成 28 年 7 月～9 月期）見通し＞

- ・ 来期の企業景気 DI は，全産業で 3.7 ポイント低下 (43.1→39.4)。製造業で 7.6 ポイント低下 (46.5→38.9)，非製造業で 0.3 ポイント低下 (40.1→39.8)。
- ・ 先行きについては，全産業で 3.7 ポイント低下となっており，製造業を中心に多くの業種で低下を見込んでいる。

- ・ 製造業では，「大きな仕事が減った」（南区／染色）、「全体的に下降気味」（山科区／窯業）、「売上が減少気味」（右京区／化学）、「得意先からの受注停止」（下京区／その他の製造）などにより，染色，印刷，窯業，化学，金属，その他の製造の 6 業種が低下。一方，「大口受注の増加」（伏見区／機械）などにより，機械が上昇。西陣は今期と同水準。
- ・ 非製造業は，「売上減少」（東山区／飲食・宿泊）、「人手不足」（南区／サービス）などにより，飲食・宿泊，サービスの 2 業種が低下。一方，「新規販売増とインバウンド効果」（下京区／卸売）、「店舗改装による売上げ増加」（東山区／小売）、「新規事業が販売増」（伏見区／建設）などにより，卸売，小売，建設の 3 業種が上昇。情報通信は今期と同水準。
- ・ 観光関連は，2.8 ポイントの低下。

(参考) 1 調査対象企業数 800 社。うち 489 社が回答 (回答率 61.1%)

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

<経営上の不安要素>

- ・ 経営上の不安要素は、「人材育成」が47.2%を占め、続いて、「売上不振」が43.7%、「競争激化」が37.7%、「人手不足」が22.2%、「販売価格安」が18.0%、「人件費増加」が15.9%と続く。
- ・ 業種別に見ると、「人材育成」を挙げる企業は、化学、金属、機械、その他の製造、情報通信、サービス、建設の7業種で最も多く、観光関連でも最多となっている。

<付帯調査：働き手の確保及び定着への対応について>

A 人員の過不足状況について

～「過不足はない」が56.0%と半数以上～

- ・ 最も多かったのは「過不足はない」であり、全体の56.0%を占め、「不足している」が35.6%、「過剰である」が8.3%。

B 働き手の確保について

①これまで重視してきた採用方針

～「一定の経験を積んだ働き手の採用」が56.2%～

- ・ 「一定の経験を積んだ働き手の採用」が56.2%、続いて「高校・専門学校卒業新卒社員の採用」及び「大学卒業（短大含む）新卒社員の採用」が20.8%と同数。

②今後重視する採用方針

～「一定の経験を積んだ働き手の採用」が最多。「①これまで重視してきた採用方針」と同様の結果～

- ・ 「一定の経験を積んだ働き手の採用」が53.3%、「高校・専門学校卒業新卒社員の採用」が22.8%、「大学卒業（短大含む）新卒社員の採用」が22.5%と続く。

C 今年度の採用実績について

～これまで重視してきた採用方針で「採用できている」及び「おおむね採用できている」が合計46.5%～

- ・ Bで回答した「①これまで重視してきた採用方針」について今年度の採用実績を尋ねると、「おおむね採用できている」が36.9%、「あまり採用できていない」が29.9%、「全く採用できていない」が23.6%、「採用できている」が9.6%。

D 採用できていない理由について

～「申込者が少ない」が45.0%と最多～

- ・ Cで回答したこれまで重視してきた採用方針で「あまり採用できていない」及び「採用できていない」理由について、「申込者が少ない」が45.0%と最も多く、「適性・能力で適した人材がない」が33.2%、「今年度は採用しない」が31.4%と続く。

E 今後力を入れていきたい採用手法

～「ハローワークの利用」が59.0%と最多～

- ・ 「ハローワークの利用」が59.0%と最も多く、「求人WEBサイトの利用」が30.0%、「知人・取引先等からの紹介」が24.2%と続く。

F 在職者の定着のための取組について

～「実施している」及び「実施を検討している」が合計65.7%～

- ・ 「実施している」が55.2%と最も多く、「実施していない」が34.3%、「実施を検討している」は10.5%。

G 在職者の定着のための取組内容について

①実施している内容

～「賃金の引上げ」が64.3%～

- ・ 「賃金の引上げ」が64.3%と最も多く、「福利厚生の実施」が30.1%、「職場環境の美化・安全性の確保」が29.7%と続く。

②実施を検討している内容

～「福利厚生の実施」が30.7%と「①実施している内容」と異なる結果～

- ・ 「福利厚生の実施」が30.7%と最も多く、「賃金の引上げ」が26.5%、「研修制度の実施」が23.3%と続く。