

市内中小企業の景況について

第 131 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2.8ポイント低下、来期見通しは0.3ポイント上昇～

市内中小企業の経営実態、経営動向などを把握するため、四半期ごとに郵送によるアンケート調査として実施しています「京都市中小企業経営動向実態調査」及び「付帯調査（人手（人材）の状況について）」の結果がまとまりましたので、御報告します。

<市内中小企業の景況について（別紙1参照）>

○今期（平成31年4月～令和元年6月期）実績

- ・ 今期の企業景気DIは、全産業で2.8ポイント低下（40.1→37.3）。製造業で2.5ポイント低下（39.4→36.9）、非製造業は2.9ポイント低下（40.7→37.8）。
- ・ 業種別では、情報通信は20ポイントを超える低下となったほか、機械、西陣、小売、金属など、多くの業種で低下。

※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（上昇：染色、窯業 / 低下：西陣、印刷、化学、金属、機械、その他の製造）  
 【主な上昇理由】・「需要の増加」（中京区／染色）  
 【主な低下理由】・「他社との競争激化」（上京区／西陣）  
 ・「米中貿易摩擦の影響」（南区／機械）
- ・ 非製造業（上昇：飲食・宿泊 / 低下：卸売、小売、情報通信、サービス、建設）  
 【主な上昇理由】・「ゴールデンウィークの10連休が好調であった」（東山区／飲食・宿泊）  
 【主な低下理由】・「人件費の高騰」（下京区／卸売）  
 ・「一般消費の冷え込み」（山科区／小売）
- ・ 観光関連は、6.6ポイント上昇。

○来期（令和元年7月～9月期）見通し

- ・ 来期の企業景気DIは、全産業で0.3ポイント上昇（37.3→37.6）。製造業は横ばい（36.9→36.9）、非製造業で0.4ポイント上昇（37.8→38.2）の見込み。
- ・ 業種別では、卸売、西陣、サービス、情報通信などの業種で上昇の見込み。

- ・ 製造業（上昇：西陣、染色、金属 / 低下：印刷、窯業、その他の製造）  
 ※ 化学、機械は、前期と同水準  
 【主な上昇理由】・「4月から受注は減少気味であるが、夏に向け増える見込み」（南区／金属）  
 【主な低下理由】・「販売先の閉店が増えている」（上京区／その他の製造）  
 ・「受注につながるような話がなかなかまとまらない」（左京区／その他の製造）
- ・ 非製造業（上昇：卸売、情報通信、サービス / 低下：小売、飲食・宿泊、建設）  
 【主な上昇理由】・「8月及び9月に大型案件の受注見込みがある」（下京区／卸売）  
 ・「施設の利用者が増加を続けている」（右京区／サービス）  
 【主な低下理由】・「軽減税率による様々な施策への不安」（中京区／小売）  
 ・「全体的に顧客単価が低下している」（中京区／飲食・宿泊）
- ・ 観光関連は、7.2ポイント低下の見込み。

(参考) 1 調査対象企業数800社。うち487社が回答（回答率 60.9%）

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

## <経営上の不安要素>

- ・ 経営上の不安要素は、上位から「売上不振」が46.8%、「人材育成」が44.7%、「競争激化」が31.2%となっている。
- ・ 前期との比較では、「売上不振」が7.0ポイント増と最も増加し、続いて「販売価格安」が2.9ポイント増となっている。
- ・ 「人手不足」が29.8%と引き続き高い水準を維持している。
- ・ 業種別にみると、西陣、染色、印刷、窯業（※1）、化学（※2）、機械、その他の製造、卸売、小売の9業種では「売上不振」と回答した企業が最も多く、金属、情報通信、サービス、建設の4業種では「人材育成」と回答した企業が最も多かった。飲食・宿泊では「人手不足」が最も多かった。  
※1 他に「原材料価格上昇」が同数。※2 他に「人材育成」が同数。

## <付帯調査：人手（人材）の状況について（別紙2参照）>

- 1 人手（人材）の過不足状況 ～過半数の企業が人手（人材）不足～
  - ・ 「大いに不足」と回答した企業が全体の7.5%、「やや不足」と回答した企業が全体の45.6%で、過半数（53.1%）を超える企業が人手（人材）不足の状況にある。
- 2 人手（人材）不足の状況（1で「大いに不足」又は「やや不足」と回答した企業に対して質問）～労働人材と中核人材がともに不足している～
  - ・ 「労働人材が不足」及び「労働人材・中核人とも不足」と回答した企業が全体の71.3%、「中核人材が不足」及び「労働人材・中核人とも不足」と回答した企業が全体の68.2%で労働人材と中核人材の両方が不足している状況にある。
- 3 人材不足の状況に対する今後の対応（複数回答可）～「正社員の採用」が71.6%で最多～
  - ・ 「正社員の採用」が全体の71.6%と最も高く、「アルバイト・パートの採用」が35.1%、「定年退職者（高齢者）の再雇用」が22.2%、「現状人員で乗り切る」が17.8%と続いている。
  - ・ 業種別に見ると「飲食・宿泊」では「アルバイト・パートの採用」が68.8%で最も高く、その他の業種では、「正社員の採用」が最も高い。
- 4 中核人材を確保し、活用するための取組（複数回答可）～「賃上げ等の労働条件改善による採用強化」が34.4%で最多～
  - ・ 「賃上げ等の労働条件改善による採用強化」が全体の34.4%で最も高い。  
製造業では、「教育訓練・能力開発の強化」が、非製造業では「女性・シニア等、多様な人材の活用」が続いている。
- 5 中核人材が必要（不足している）と考えられる部門（複数回答可）～「営業（販売・マーケティング）部門」が42.1%で最多～
  - ・ 「営業（販売・マーケティング）部門」が42.1%で最も高い。  
製造業では「製造・サービス部門」が高く、非製造業では「営業（販売・マーケティング）部」が高い。
- 6 中核人材の不足を補うための方策への関心（複数回答可）
  - ・ 大企業等からの人材活用やアウトソーシングという方策については、いずれも関心が低い状況にある。