

大田区の景況

令和元年7～9月期

これは、令和元年9～10月に調べた令和元年7～9月期区内中小企業の景気動向と、これから先3か月（令和元年10～12月期）の予想をまとめたものです。

調査対象事業所数（うち有効回答数）

製造業 250社（169社）

小売業 200社（105社）

建設業 180社（101社）

運輸業 150社（80社）

調査方法 郵送アンケート調査

調査機関 株式会社 東京商工リサーチ

景気予報								
製造業	20以上	19～10	9～0	△1～△10	△11～△20	△21～△30	△31以下	
小売業	10以上	9～0	△1～△10	△11～△20	△21～△30	△31～△40	△41以下	
建設業	20以上	19～10	9～0	△1～△10	△11～△20	△21～△30	△31以下	
運輸業	15以上	14～5	4～△5	△6～△15	△16～△25	△26～△35	△36以下	
	好調 ←						→ 不調	

製造業	今期の業況	来期の業況	<p>製造業全体の主要指標について見ますと、業況は悪化傾向がわずかに強まりました。売上額と収益は、いずれも前期並の減少が続きました。受注残はわずかに改善しました。価格面では、販売価格は前期並の下降が続き、原材料価格は上昇傾向がわずかに弱まりました。在庫は過剰感が多少弱まりました。</p> <p>当事業者は、来期の業況は悪化傾向が多少強まると予想しています。</p>	
	 △33	 △42		
	今期売上額	今期収益		今期販売価格
	 △29	 △27		 △12

小売業	今期の業況	来期の業況	<p>小売業全体の主要指標について見ますと、業況は大きく持ち直しました。売上額は大きく改善し、収益は非常に大きく改善しました。価格面では、販売価格は下降傾向が多少強まり、仕入価格は前期並の上昇が続きました。在庫は前期並の過剰感が続きました。</p> <p>当事業者は、来期の業況は悪化傾向が非常に大きく強まると予想しています。</p>	
	 △38	 △61		
	今期売上額	今期収益		今期販売価格
	 △29	 △32		 △10

建設業	今期の業況	来期の業況	<p>建設業全体の主要指標について見ますと、業況はわずかに好転しました。売上額は多少増加に転じ、収益は前期並の減少傾向が続きました。施工高は前期並の減少が続き、受注残は減少が多少弱まりました。価格面では、請負価格は下降傾向がわずかに強まり、材料価格は上昇傾向がわずかに弱まりました。材料在庫は適正水準で推移した。</p> <p>当事業者は、来期の業況は大きく悪化に転じると予想しています。</p>	
	 5	 △11		
	今期売上額	今期収益		今期請負価格
	 4	 △10		 △9

運輸業	今期の業況	来期の業況	<p>運輸業全体の主要指標について見ますと、業況は多少持ち直しました。売上額は大きく改善し、収益は前期並の減少傾向が続きました。価格面では、サービス提供価格は大きく上昇に転じ、仕入価格は前期並の上昇傾向が続きました。</p> <p>当事業者は、来期の業況は悪化傾向が多少強まると予想しています。</p>	
	 △12	 △19		
	今期売上額	今期収益		今期サービス提供価格
	 △11	 △26		 6

経営上の問題点

経営上の問題点（製造業） (%)

	平成30年 10～12月期	平成31年 1～3月期	平成31年4月～ 令和元年6月期	令和元年 7～9月期
1位	売上の停滞・減少 42	売上の停滞・減少 46	売上の停滞・減少 51	売上の停滞・減少 59
2位	人材不足 37	人材不足 37	人材不足 28	従業員の高齢化 30
3位	従業員の高齢化 31	従業員の高齢化 30	従業員の高齢化 25	人材不足 28
4位	原材料高 19	技術・技能の継承 25	受注先の減少 22	受注先の減少 22
5位	技術・技能の継承 18	国内需要の低迷 15	国内需要の低迷 20	国内需要の低迷 19
	工場・機械の狭小・老朽化 18	原材料高 15		
		工場・機械の狭小・老朽化 15		

経営上の問題点（小売業） (%)

	平成30年 10～12月期	平成31年 1～3月期	平成31年4月～ 令和元年6月期	令和元年 7～9月期
1位	売上の停滞・減少 53	売上の停滞・減少 55	売上の停滞・減少 60	売上の停滞・減少 61
2位	人材不足 33	人件費の増加 28	利幅の縮小 25	人材不足 30
3位	利幅の縮小 28	利幅の縮小 23	人材不足 24	人件費の増加 23
4位	同業者間の競争の激化 16	人材不足 22	人件費の増加 23	利幅の縮小 20
	人件費の増加 16			
	商店街の集客力の低下 16			
5位	取引先の減少 15	同業者間の競争の激化 20	同業者間の競争の激化 20	大型店との競争の激化 14
		商店街の集客力の低下 20		商店街の集客力の低下 14

経営上の問題点（建設業） (%)

	平成30年 10～12月期	平成31年 1～3月期	平成31年4月～ 令和元年6月期	令和元年 7～9月期
1位	人材不足 60	人材不足 47	人材不足 61	人材不足 60
2位	売上の停滞・減少 30	利幅の縮小 36	売上の停滞・減少 36	売上の停滞・減少 32
3位	利幅の縮小 24	売上の停滞・減少 35	下請の確保難 23	後継者の不在および育成 23
4位	材料価格の上昇 19	人件費の増加 23	利幅の縮小 20	技術力の不足 19
5位	下請の確保難 16	材料価格の上昇 18	人件費の増加 16	利幅の縮小 18
	技術力の不足 16			下請の確保難 18

経営上の問題点（運輸業） (%)

	平成30年 10～12月期	平成31年 1～3月期	平成31年4月～ 令和元年6月期	令和元年 7～9月期
1位	人材不足 77	人材不足 69	人材不足 73	人材不足 69
2位	人件費の増加 31	売上の停滞・減少 37	売上の停滞・減少 45	売上の停滞・減少 42
3位	売上の停滞・減少 27	人件費の増加 28	人件費の増加 33	人件費の増加 33
	仕入価格の上昇 27			
4位	車両の老朽化 21	仕入価格の上昇 24	車両の老朽化 24	車両の老朽化 17
		車両の老朽化 24		
5位	人件費以外の経費の増加 12	人件費以外の経費の増加 17	利幅の縮小 18	仕入価格の上昇 13
				人件費以外の経費の増加 13

コメント

※コメントは回答のあった企業の意見・感想です。
個々の景況感は一致しない場合があります。

製造業

<輸送用機械器具>

- 増収・増益であるが、新規開発が遅れているため来期に影響が出る心配がある。
- 8月以降、売上は前年同月比5～10%の減少見込み。
- 海外から部材供給している為支払の際、レートに左右される場合が多い。
- トラック生産が2019年10月～2020年3月は落ち込むと予想。これにリンクして売上/収益ともに減少するだろう。
- 顧客の売上減により受注が減ったため収益が減少した。現状は借入が容易なので、今のうちに資金繰りを良くしておく必要がある。
- リーマンショックに続いて最低です。

<電気機械器具>

- 新規顧客と取引が出来たが、定期的に受注できるかは不透明。さらに1社ほど新規顧客を確保したい。
- 新規顧客への販売が開始。その為大幅な売上増となった。ヨーロッパ向けの販売が例年の2.5倍増加した。
- 新規顧客に期待。
- 最低賃金が受注単価に比例しない為苦しい。
- 消費税増税にともない今年の春から仕入部品の値上げがかなりある。取引先の支払いが約束手形なので、売上げがあっても現金化するのに取引銀行で手形の割引をするので、年間で割引料が高くつく。
- 9月で製造を止め廃業の準備に入ります。
- 短納期発注が多くなっている。
- 今期は収益的には比較的良いが期間（月別）ごとの売上・収益としては安定していない。
- 非常に厳しい状態である。
- 消費税増税後の景気低迷が懸念される。

- 11 原材料、工具代の上昇、受注先の事業縮小による収益減少。
- 12 特定の会社の受注製造又は修理で固定した仕事で安定している。資金面もゆとりがあります。
- 13 米中貿易や日韓関係の悪化の影響を受けている。
- 14 仕事が増えて、増収になった。
- 15 客先従業員の高齢化、人手不足による自動化投資の活発化。

<一般機械器具、金型>

- 1 米中貿易摩擦による影響大、受注にブレーキがかかり先行きの不透明感が強く、又10月の消費税率引上げ後の国内景気動向も不安である。
- 2 今年に入り、今まで力を入れていた web 対策（HP による）が成果を上げてきた。また、新規大口取引があり、工場がフル活動している。今後増産を計画している。
- 3 高齢の社長の経営する会社が次々と倒産していると聞きますが、そこで働かれていた熟練工を再雇用したくともどこにいるか分かりません。当社は常に求めています。
- 4 平成から令和へ。2020年オリンピック・パラリンピック特需はありません。でも大成功を祈ります。
- 5 顧客からの注文が減っている。
- 6 自動車業界に依存しているため、毎月の売上に波はあるが、年ベースで考えると多少の利益が出る状況が続いている。
- 7 取引先の構造、不況業種による売上減少。
- 8 景気が悪くなってきている。
- 9 多少のオリンピック効果により、売り上げが増えている。
- 10 エンドユーザー（特に海外電子部品メーカー）の稼働率の著しい低下。
- 11 米中貿易問題で半導体関連の受注が減っている（3～4割）。建機も中国の動向次第で収益の増減が決まってしまう。

<金属製品、建設用金属、金属プレス>

- 1 試作加工が主な仕事であるが得意先の新製品開発の遅れ、新製品開発機種（テーマ）の減少が響いている。
- 2 受注加工業なので得意先の状況しだいです。
- 3 受注先から注文が低下し売上収益共に低下している。逆に仕入先をさがしている会社もあるようなので、新規取引先を紹介してもらえるところがあるとありがたいと思う。1度大田区産業振興協会にご相談してお伺いしようかと検討中です。
- 4 固定客が10社ほど有り、売上も一定しているので助かります。
- 5 海外への仕事流出の影響か、来年6月以降の見通しが立たない。
- 6 多品種少量の加工品のため特急品が多いが単価は変わらず苦戦して居ります。
- 7 協力工場の閉鎖で受注できなくなった仕事がある。
- 8 新規顧客の増加と共に新しい業種の客先も引き合いが続いている。
- 9 米中貿易摩擦の影響でお客様への設備投資が激減し当社への受注も大幅にダウンしている。この先もまだ不透明で回復の見通が立っていない。
- 10 国内需要の飽和で海外需要の確保が当たり前だと思うが、今一度ニッチな国内需要を見出す必要を感じる。
- 11 加工代が数年横ばい。収益増につながらない。
- 12 事業承継が困難であり、代表者が病気療養しながら続けてきたが体調があまり良くないので廃業を検討中である。
- 13 スプリングのみの受注は少なく、本年6月よりプラスαをしたいと考え（昨年より話を進めていました）ご縁があり実行出来ました。また経費がかかるばかりでプラスにはなっておりませんがこの件には少し明るい見通しが出来てくると思います。区の補助金など利用したい。
- 14 当社は大手企業と直接取引をやっている。仕事内容としては試作加工部品です。大手企業が外国に移転している今、依頼されている加工がここ1年ダウンしている。
- 15 9月までは好調ですが、中国・韓国等の問題の影響を受け、仕事量が減少方向です。

<精密機械器具>

- 1 売上低迷の中、消費税アップに伴い経費が上昇。利益が圧迫される為経費を節減することの他、売上を上げていかなければ経営を継続することができない。
- 2 新規客先の増加で従来の客先からの注文額減少を補っている。また、古い形式の部品生産中止で代替品を探すのに手間取っている。環境調査依頼が多く対応する人材が不足しており、直接売上げに結びつかないので経費（人件費）をかけられない。

- 3 5G 関連の受注が動き出した。
- 4 米・中・イラン情勢が気になります。
- 5 従業員高齢化にともない高度な技術を使う仕事はできなくなっている。
- 6 米中間の問題が大きな痛手。
- 7 30年以上同じ製品が続いていますので在庫センターみたいです。注文は「在庫ありますか」で始まります。

<ほか製造業>

- 1 取引先の大手にNG品が流出し、新規受注が見込めない。他の取引先でそれを埋める努力を継続中。
- 2 人材にかたよりのある（欲しい部署に人が不足、他部署が過剰）。
- 3 将来については明るいと思っている。工場のHACCP化も進んでおり、これによる取引先も新たに増加している。只、工場の狭小は近々のうちに問題になってくると思う。
- 4 新規の販路を広げる。
- 5 ジリジリ下がっている。
- 6 9月・10月の北海道産小豆の収穫高により年間原材料の価格が決まりますので、収穫高減少による原材料高になる事が懸念材料です。
- 7 売上に対する毎月の増減幅が大きい。
- 8 人手不足。募集しても全くこない。
- 9 新規顧客増で増収であるが、増益に結びついていない。

公益財団法人大田区産業振興協会 ものづくり連携コーディネーターより

※ 公益財団法人大田区産業振興協会のものづくり連携コーディネーターによる巡回相談における、区内製造業企業に関する所見を掲載しています。

【今期における業況（売上・利益・販売価格・原材料価格等）やその要因】

- 幸 区内製造業の業況は横ばいから悪化しているところが多い。特に半導体製造装置関連や金属加工などの案件で取引が減少しており、販売価格も低下している。
- 幸 一方、電子回路等設計やその他の高度技術関連の需要は堅調である。
- 幸 金型設計・製造等の海外展開が進んだ分野では、一部の企業に受注が集中してきており、残存者利益を得ている。
- 幸 ものづくりに加えてメンテナンス等のサービス業も手掛けている企業は利益を確保している。

【今期における経営上の課題】

- 幸 継続的に以下の課題を抱えている企業が多い：
「事業承継」、「売上の停滞・減少→設備投資できない」、「人手不足・採用困難」、「取引先数の減少」、「技術・技能の継承」、「工場・機械の老朽化」、「従業員の高齢化」、「仲間回しの欠落」、「近隣との関係性（騒音等）」

【区内製造業企業における人材確保や人材育成に関する傾向・課題・事例】

- 幸 ハローワーク等で募集をかけても人材が集まらず、設備がフルに稼働できない。また、入社しても定着せず、利益貢献に至らない。
- 幸 納期等に追われ、若手人材の育成に手が回せない。

【区内製造業企業における労働環境の状況、労働環境向上のための取り組み】

- 幸 社内にトレーニングスペースを作り、社員がそれを利用する度に金銭支給して健康増進を促している企業があった。
- 幸 外国人が中小企業の製造現場にも多く見られるようになり、技術継承が為され戦力化している。
- 幸 受注減少局面であるが故、繁忙期には難しいカイゼン活動を行い、未来への投資とすべきである。

小売業

<家具、家電>

- 1 地域家電小売者は高齢者住宅のリフォーム依頼増加のため専門下請者を確保して信用を得る。
- 2 量販店との販売価格の差がありきびしい。
- 3 消費税 国は中小の事を考えていなさすぎる。

<飲食店>

- 1 平日の日替りランチは固定客がついておりある程度の売上げが望めますが、朝・夕の喫茶のみのお客様の減少が響いています。又、常連のお客様も高齢等の諸事情で減少する一方です。
- 2 5月のGW後の売上げ減少、現在の夏休みあけの客数・売上げ減少が続き苦しい状況である。支払方法がキャッシュレスになり、業者支払い等資金繰りが大変になっている。振込まれるまでの日数があるため、クレジット払いにはできない。手数料無料の電子マネーのみ契約している。手数料の支払いが必要となったら、正直継続はしたくない。

<飲食品>

- 1 当社は軽減税率対象商品を取り扱っている為、消費税率改正の影響は無いと思っていたが、客数の減少等により多少の影響があった。今後、客数に戻ることを期待する。
- 2 取引先飲食店の廃業が増えており、それにもない売上高の減少が続いている。消費税率改正によりさらにその傾向は強まると思う。日本で日本人相手に生活必需品以外のモノを売る産業は成り立たない時代が近づいているように感じる。
- 3 最近同業（米製業）が二軒廃業致しました。新規顧客の来店かと思っていたましたが、期待する程ではありません。大型店舗導入のため小売商はますます廃業して行くと思います。商店街が寂しくなると思います。何故か大型店がきても商店街組合に加入してくれませんかので維持できません。
- 4 競合との問題。
- 5 近くにスーパーが増えていてお客が減少している。

<衣服、身の回り品>

- 1 お客様の着物ばなれや、取引先減少がある。規制緩和になり商店街閑古鳥。
- 2 天候不順、商店街の集客力低下、小売店の廃業、閉店が多い。
- 3 会社、店舗（家売って）平成27年に整理致しました。只今は、丸洗い等加工をやっていますがほとんど売上はありません。老いての国民年金生活はきびしいものです。
- 4 経営者高齢化のため近いうちに廃業。
- 5 大型店舗の増加で中堅スーパー撤退・人の流れ減少、閉店の店舗も。商店街はもう無理かもしれない。

<ほか小売業>

- 1 多角化の推進。
- 2 デジタル化が進みすぎ、商品化していたものがなくなった為作業費の値上げを交渉。10月より値上げ予定が出来た。
- 3 インターネット販売店や大型チェーン店の出店などが販売に影響している。修理、メンテナンス系は増加している。
- 4 大型店出店に伴い近隣店（大手）が対抗、競争激化。これに伴い収益も減。ランニングコストをどこまで減らすか…。
- 5 機械の老朽化で新しいものと入れ換えたいが、収入等が少ないため修理や中古品で対応している。
- 6 仕事量の減少、得意先の減少（廃業多）。
- 7 原油高は収益に直結。働き方改革も対応は厳しいのが現状。
- 8 ①店を改修して洋菓子とタバコの両立。②長期借入に変更。③他行から借入。④店の改修、設備資金は政府系から借入れ。
- 9 今までの得意先も「今日発注し明日納品、しかも安価で納入できる」という業者を利用する流れがあるようです。当社も納品日数を短くできるよう努力はしているが、そのような業者に比べ仕入価格がどうしても高いため苦心している。
- 10 医療費削減の国の政策の為、減収減益が続く。そして仕事量は増。
- 11 当店の代表（私）の高齢により事業縮小（工事部）の傾向にあります。
- 12 顧客の高齢化が進み、自然減による売上減少と、それを穴埋めするだけの新規顧客の獲得が難しいため、今後も景況の悪化が徐々に進むと考えられます。
- 13 ハイブリッド車が増えてきているので、昨年と比較してガソリンの販売量が減ってきている。
- 14 人材不足が慢性化している（若い人の不足）。デジタル化についていけない（高齢者）。

- 15 仕入価格の上昇。
- 16 顧客が減少し売上が伸びない。
- 17 ネット販売の影響が大きい。
- 18 業界の縮小化はすごいスピードで進んでいるがある程度の需要は確実にあるし、高齢化・技術不足から同じ職種からの需要もある。

公益財団法人大田区産業振興協会 あきない活性化コーディネーターより

※ 公益財団法人大田区産業振興協会のあきない活性化コーディネーターによる巡回相談における、区内小売業企業に関する所見を掲載しています。

【今期における業況（売上・利益・仕入等）やその要因】

- 幸 7月及び8月の天候不順の影響で顧客の来店自体が少ないため、売上が伸びていない。ゴールデンウィークが大型連休で消費が伸びた反動も一因と考えられる。
- 幸 仕入れ面では野菜・果物が高騰した。
- 幸 そのような中でも積極的な若手事業者の一部は比較的良好な収益性を保っている。

【今期における経営上の課題】

- 幸 10月の消費税率アップを前に、9月上旬頃になっても対応ができていない事業者が半数ほど見られた。また、価格改定の対応に苦慮している事業者が多い。
- 幸 軽減税率対策補助金の対象となる食品販売業やテイクアウト対応の飲食店では、比較的多くの店舗が認知しており、補助金で新しいレジスターを導入していた。
- 幸 個人商店が高層マンションやフランチャイズチェーン店に変わる等、街並みの変化に伴う地域としての集客力の弱体化が見られる。個店としては、必要利益から売上計画を立てるという発想が欠如している経営者が多い。

【区内小売業企業における人材確保や人材育成に関する傾向・課題・事例】

- 幸 人手不足が恒常化し、人材（欲しい、必要と思われる人）の確保が非常に難しくなりつつある。
- 幸 従来のインターネットや紙媒体の求人広告の効果が薄れており、自店舗でオリジナルの求人ポスターを掲示し、勤務条件ではなくメッセージ性を高めて興味関心を持ってもらう工夫をする事業者もいる。

【区内小売業企業における労働環境の状況、労働環境向上のための取り組み】

- 幸 家族経営店舗では朝から晩まで働くスタイルが定着している。また、少人数で運営している店舗では、人材確保が難しいため、業務習熟度の高い従業員や経営者自身への負担が増加している。
- 幸 一方、iPadを用いたレジを導入して、レジ業務の効率化と売上データの分析を図る店舗も増えている。
- 幸 飲食、サービス業において、営業時間の見直し及び定休日増を行っている店舗も増えている。

建設業

- 1 2019/1～2019/11までの内装工事を請負っているが12月からの仕事が心配。
- 2 社会保険料が高すぎる。オリンピック期間は全く仕事が出来ないのではないかと心配。その後の仕事減少は予想している。
- 3 受注価格の値下げ交渉が多い。
- 4 昔からの知り合いのお客様より受注できて少し忙しくなりましたが、私の年齢では新規開拓とはいかず先々は心配です。若い者がもう少し頑張って業務に打ち込んでくれれば良くなるかもしれません。やっている以上お客様に喜んでもらえるよう考えています。
- 5 売上増に伴う人材不足が当面の課題です。有給休暇取得させる為にも早急に人材確保を現在行っています。
- 6 少しだけ売上及び景気が当方に向けて来た様な気はするが全体は見えず。又、売上減少等の恐怖がある。予断は許さない。

- 7 外国人実習生の育成中。
- 8 建築技術者の不足と技術能力の低下が昨年、今年と目立ってきている。
- 9 前がよくわからないので現状維持を考えます。
- 10 人材不足、下請けの技術不足、若手を引き込む魅力がない。
- 11 仕事量が多いが働き方改革法で仕事量を減らし断る事も多く困った問題である。税金・社会保険料が高すぎる。経費を節減しつつ現状を維持している。
- 12 オリンピック迄良い業況が続く。
- 13 人材の紹介が全く無い。転職者（派遣人材）の金額が高く利益は出ない。新しい仕事は今後あると思う。
- 14 職人の賃金が増えているが、請負単価がそれに追いついていない。
- 15 公共事業が主体ですので毎年受注できています。
- 16 取引先からの値下げ要請と人材不足。
- 17 2020オリンピック関連で需要が増になっている。建設業は慢性人手不足である。
- 18 増収が続いている。
- 19 受注量低下に伴う売上減。
- 20 人手不足で困っている。人が足りなく仕事を増やせない。
- 21 相場以下の安値受注する会社がある。安値受注、経営圧迫、人件費削減、人材不足の悪循環を起こしたことを忘れてしている。
- 22 景気悪化すると予想していて受注増を計ったが、人手不足の為、やむをえず契約不履行になり、新規顧客を失う事になった。非常に痛い。

運輸業

- 1 人件費（最低賃金）の上昇あり、荷主からの作業費は10数年前より上がらず。（運賃は上がりました。）高速代出してくれる荷主もあるが出さない所もある。その様な所は運賃も上がらず。国は、仕事を頂く業者からではなく、与える業者から（上から下へ）指導した方が良いかなと思います。
- 2 高齢化に伴う人材不足。
- 3 新規の顧客やドライバーも増えたが、まだまだ仕事を断らないとならないくらい。
- 4 人員・人材の確保が第一であり、そのベースをどのように生かしていくか、その方向をしっかりと示し全員で行動していけるかが今後のきびしい環境の中で生きていけるかにかかっている。働く人間の意識が同じ方向に向いていないと収益もでてこないと考え、安心して働ける職場作りを考えている。
- 5 前期に比べ新規の取引先が増え、少しずつですが上がりました。
- 6 変化なし。
- 7 零細運送会社です。会社を畳んでリタイヤしたいのですが銀行からの借入れが多々あるのでできません。経費支出が多く売上げも伸びず四苦八苦です。（燃料代、高速道路代、車両リース代、車庫代、さらに社会保険料の負担等）
- 8 とにかく人手が不足している。昨年より労基署の指導もあり時間外労働を削減すべく取り組んでいるが、採用もままならずいよいよ外国人の派遣及び雇用も開始したが派遣であれば派遣料も高額であり、委託元の作業単価見直しも叶わぬ現状では状況が改善される見込みが立てられない。大企業はもっと下請け企業に対し委託費を上げていただきたい。
- 9 輸出入貨物の取扱いが主流であるが今期に関しては輸出貨物の低迷が原因により、収益に大きな影響を与えている。また来期も今の状況でいくとさらに輸出貨物が落ち込む。
- 10 「働き方改革」の来春中小企業への義務化に全面対応すると、経営は立ちゆかない。その上に人材不足、燃料高騰と三重苦となっている。
- 11 働き方改革と人件費UPの吸収が今後の課題。
- 12 仕事はあるが人材不足の為こなせていない。人件費も上がり後手に回っている。
- 13 容量以上に仕事があるので景気は良い。
- 14 新規顧客増に向け店舗（倉庫）の設備充実が急務（先5ヵ年計画で）とされている。
- 15 人手（運転者）不足及び高齢化により売上額が減少し、それがそのまま会社の収益の減少につながっている。
- 16 新規顧客増により増収となっているが、人手不足のため社員それぞれの負担が大きくなってきている現状である。より良いサービス提供を考えると人手の確保が最優先であるが特殊な事業内容のため難しい。
- 17 スポットでの業務が増加しているが収益には繋がっていない。

金融機関より

※ ご協力いただいた金融機関（共立信用組合・さわやか信用金庫・芝信用金庫・城南信用金庫：50音順）からのコメントを掲載します。なお、コメントは順不同で掲載しています。

《令和元年7～9月期における、区内企業との取引（預金・融資量の推移等）を通しての区内の業況》

- ◆ 預金で借入金を完済する、所有物件を売却して借入金を完済するケースが目立っている。
- ◆ 創業資金の応需が増加した。
- ◆ 製造業は5・6月から受注の減少、赤字補てんの運転資金申込も増加している。また、売上低迷と後継者不在による廃業もあった。
- ◆ 製造業においては増加運転資金の申込があった。独自の技術力により、一定の受注量・利益率を保持しており堅調に推移している業者がある一方、受注先の業績不振の煽りを受け受注量減少、競合等業況厳しい業者もある。
- ◆ 製造業においては、米中貿易摩擦の影響もあり、低調。受注も減少傾向。
- ◆ 小売業においては、特徴があり生き残る店舗と、大型店やネット押される店舗が二極化。
- ◆ 卸・小売業は横ばいで堅調、ネット販売需要増加も起因と思料。
- ◆ 卸売業においては、増税前の駆け込み需要が若干あり、横ばいないし若干良化傾向。
- ◆ サービス業においては、人件費高騰や競合大手の影響により、収益性低下。
- ◆ 建設業に関して、人手不足で受注が来ても断らざるを得ない場合もあった。
- ◆ 建設業においては、現状でオリンピック関連工事や公共工事を受注できている先は好調であるが、先の受注は沈静化してきている感が強く、オリンピック後の受注に不安。
- ◆ 運送業において車両購入等の設備資金の申込があった。ネット通販の浸透に伴い、業況は安定している模様。
- ◆ 不動産業においては、賃貸需要高く、増税前の駆け込みにより売買も増加。
- ◆ 不動産賃貸業の物件購入・建築資金の応需が引き続き多い。

《金融機関や行政が行っている取り組みやサービスについて、区内企業から寄せられた要望や相談》

- ◆ 受発注マッチングや販路拡大のための具体的な販売方法の相談など、まずは無料で相談を受けてくれる専門家へ相談してみたいという希望があった。
- ◆ 創業の相談。
- ◆ 行政機関による補助金説明会の定期的開催要望。
- ◆ 受注減少による新規受注マッチングの要望、専門家相談・派遣の相談。
- ◆ 身近に感じる不安などを聞いてもらえる機会が欲しい、との要望。
- ◆ 行政機関による道路拡幅計画進捗状況、補助金・助成金情報、消費税対応などの相談。
- ◆ 製造業においては、新技術導入のための設備資金の補助金および事業承継の相談があった。
- ◆ サービス業において創業に関する助成金の相談があった。
- ◆ 設備工事業において人材採用の相談があった。
- ◆ 制度融資の利用相談。
- ◆ 補助金、助成金の申請手続き簡略化。
- ◆ 人材難の企業が多く、採用面の支援を希望。
- ◆ 街の特徴を宣伝し、活性化につなげてもらいたい。

《その他、大田区の景況感に関する事項》

- ◆ 高齢化により、後継者の検討や、株の譲渡を検討する代表者が増えてきていると感じられる。
- ◆ 製造業においては、技術開発等に積極的に取り組んでいる先とそうでない先とでは景況感に差が生じている印象である。
- ◆ 製造業全般の業績低迷が目立つ。
- ◆ 小・零細製造業の衰退（さらなる減少）。
- ◆ 建設業・設備工事業・解体工事業は五輪開催に伴う建築需要、首都圏建造物の周期建替需要も重なり引き続き好況である。
- ◆ 建設業における職人の人手不足感が強い。
- ◆ 不動産賃貸需要多く、大田区に人や企業が集まる地域となっている。
- ◆ 不動産価格の上昇。
- ◆ 売買仲介を主とする不動産業は、不動産投資の沈静化により業況下降傾向にある。
- ◆ 池上周辺は駅の再開発による活性化に期待感もある。
- ◆ 商店街の衰退・高齢化による廃業 ⇒ スーパー・コンビニの増加。
- ◆ 従業員確保、消費税・キャッシュレス対応 ⇒ 売上高の維持不安視。
- ◆ 昔ながらの町工場が住宅に変わってきている。
- ◆ 消費増税の影響はさほどない様子。

日銀短観

[調査対象企業数]

(2019年9月調査)

	製造業	非製造業	合計	回答率
全国企業	4,004社	5,715社	9,719社	99.5%
うち大企業	1,000社	910社	1,910社	99.6%
中堅企業	1,037社	1,683社	2,720社	99.6%
中小企業	1,967社	3,122社	5,089社	99.4%
金融機関	—	—	207社	99.0%

(参考)事業計画の前提となっている想定為替レート(大企業・製造業) (円/ドル)

	2018年度			2019年度		
		上期	下期		上期	下期
2019年6月調査	110.33	109.64	110.98	109.35	109.36	109.34
2019年9月調査	—	—	—	108.68	108.86	108.50

[売上高・収益計画]

(前年度比・%)

		2018年度		2019年度	
			修正率	(計画)	修正率
大企業	製造業	2.9	—	0.4	-0.6
	国内	2.2	—	0.8	-0.4
	輸出	4.3	—	-0.3	-1.0
	非製造業	2.0	—	0.9	-0.7
	全産業	2.3	—	0.7	-0.7
中堅企業	製造業	3.9	—	0.8	-0.6
	非製造業	3.1	—	2.6	-0.3
	全産業	3.3	—	2.2	-0.4
中小企業	製造業	2.4	—	-1.5	-1.0
	非製造業	2.1	—	-0.2	0.3
	全産業	2.2	—	-0.5	0.0
全規模合計	製造業	2.9	—	0.1	-0.7
	非製造業	2.3	—	1.0	-0.3
	全産業	2.5	—	0.7	-0.4

(注)修正率・幅は、前回調査との対比

[業況判断]

(「良い」-「悪い」・%ポイント)

	2019年6月調査		2019年9月調査			
	最近	先行き	最近	先行き		変化幅
				変化幅	変化幅	
大企業						
製造業	7	7	5	-2	2	-3
非製造業	23	17	21	-2	15	-6
全産業	15	12	13	-2	8	-5
中堅企業						
製造業	5	0	2	-3	-1	-3
非製造業	18	11	18	0	9	-9
全産業	13	6	12	-1	5	-7
中小企業						
製造業	-1	-5	-4	-3	-9	-5
非製造業	10	3	10	0	1	-9
全産業	6	-1	5	-1	-3	-8
全規模合計						
製造業	3	-1	-1	-4	-4	-3
非製造業	14	8	14	0	6	-8
全産業	10	4	8	-2	2	-6

[需給・在庫・価格判断]

(%ポイント)

中小企業		2019年6月調査		2019年9月調査			
		最近	先行き	最近	先行き		変化幅
					変化幅	変化幅	
国内での製商品・サービス需給判断 〔「需要超過」-「供給超過」〕	製造業	-20	-21	-23	-3	-24	-1
	うち素材業種	-26	-27	-29	-3	-30	-1
	加工業種	-15	-19	-18	-3	-20	-2
	非製造業	-12	-15	-11	1	-16	-5
海外での製商品需給判断 〔「需要超過」-「供給超過」〕	製造業	-12	-13	-16	-4	-17	-1
	うち素材業種	-18	-17	-23	-5	-23	0
	加工業種	-9	-10	-13	-4	-14	-1
	非製造業	—	—	—	—	—	—
製商品在庫水準判断 〔「過大」-「不足」〕	製造業	15	—	17	2	—	—
	うち素材業種	17	—	18	1	—	—
	加工業種	13	—	17	4	—	—
製商品流通在庫水準判断 〔「過大」-「不足」〕	製造業	17	—	18	1	—	—
	うち素材業種	22	—	24	2	—	—
	加工業種	14	—	14	0	—	—
販売価格判断 〔「上昇」-「下落」〕	製造業	1	0	-2	-3	-2	0
	うち素材業種	5	5	0	-5	0	0
	加工業種	-2	-3	-4	-2	-4	0
	非製造業	3	3	2	-1	3	1
仕入価格判断 〔「上昇」-「下落」〕	製造業	32	35	26	-6	30	4
	うち素材業種	31	36	20	-11	27	7
	加工業種	33	36	30	-3	32	2
	非製造業	26	29	22	-4	28	6

東京都と大田区の企業倒産動向 (令和元年9月)

1. 東京都の倒産概況

(単位:件・億円)

	平成30年9月	令和元年8月	令和元年9月	前月比	前年同月比
件数	145	116	142	26	-3
金額	1,308	183	498	315	-810

2. 原因別倒産動向

(単位:件・億円)

	放漫経営	過小資本	他社倒産の余波	既住のしわ寄せ	販売不振
1	5.1	3	66.0	5	2.1
2	200.1	1	2.1	0	0.0
3	—	—	—	—	—
4	—	—	—	—	—
5	—	—	—	—	—
6	—	—	—	—	—
7	—	—	—	—	—
8	—	—	—	—	—
9	—	—	—	—	—
10	—	—	—	—	—
11	—	—	—	—	—
12	—	—	—	—	—
13	—	—	—	—	—
14	—	—	—	—	—
15	—	—	—	—	—
16	—	—	—	—	—
17	—	—	—	—	—
18	—	—	—	—	—
19	—	—	—	—	—
20	—	—	—	—	—
21	—	—	—	—	—
22	—	—	—	—	—
23	—	—	—	—	—
24	—	—	—	—	—
25	—	—	—	—	—
26	—	—	—	—	—
27	—	—	—	—	—
28	—	—	—	—	—
29	—	—	—	—	—
30	—	—	—	—	—
31	—	—	—	—	—
32	—	—	—	—	—
33	—	—	—	—	—
34	—	—	—	—	—
35	—	—	—	—	—
36	—	—	—	—	—
37	—	—	—	—	—
38	—	—	—	—	—
39	—	—	—	—	—
40	—	—	—	—	—
41	—	—	—	—	—
42	—	—	—	—	—
43	—	—	—	—	—
44	—	—	—	—	—
45	—	—	—	—	—
46	—	—	—	—	—
47	—	—	—	—	—
48	—	—	—	—	—
49	—	—	—	—	—
50	—	—	—	—	—
51	—	—	—	—	—
52	—	—	—	—	—
53	—	—	—	—	—
54	—	—	—	—	—
55	—	—	—	—	—
56	—	—	—	—	—
57	—	—	—	—	—
58	—	—	—	—	—
59	—	—	—	—	—
60	—	—	—	—	—
61	—	—	—	—	—
62	—	—	—	—	—
63	—	—	—	—	—
64	—	—	—	—	—
65	—	—	—	—	—
66	—	—	—	—	—
67	—	—	—	—	—
68	—	—	—	—	—
69	—	—	—	—	—
70	—	—	—	—	—
71	—	—	—	—	—
72	—	—	—	—	—
73	—	—	—	—	—
74	—	—	—	—	—
75	—	—	—	—	—
76	—	—	—	—	—
77	—	—	—	—	—
78	—	—	—	—	—
79	—	—	—	—	—
80	—	—	—	—	—
81	—	—	—	—	—
82	—	—	—	—	—
83	—	—	—	—	—
84	—	—	—	—	—
85	—	—	—	—	—
86	—	—	—	—	—
87	—	—	—	—	—
88	—	—	—	—	—
89	—	—	—	—	—
90	—	—	—	—	—
91	—	—	—	—	—
92	—	—	—	—	—
93	—	—	—	—	—
94	—	—	—	—	—
95	—	—	—	—	—
96	—	—	—	—	—
97	—	—	—	—	—
98	—	—	—	—	—
99	—	—	—	—	—
100	—	—	—	—	—

3. 業種別・規模別倒産動向

(単位:件・億円)

	件数			金額		
	前年同月	前月	当月	前年同月	前月	当月
製造業	11	11	20	20	24	99
卸売業	30	24	31	86	32	326
小売業	16	13	16	1,012	43	28
サービス業	33	22	27	116	23	10
建設業	20	14	16	16	7	11
不動産業	0	2	1	0	0	0
情報通信業・運輸業	19	18	13	38	12	9
宿泊業・飲食サービス業	12	8	13	3	6	6
その他	4	4	5	17	36	10
合計	145	116	142	1,308	183	498

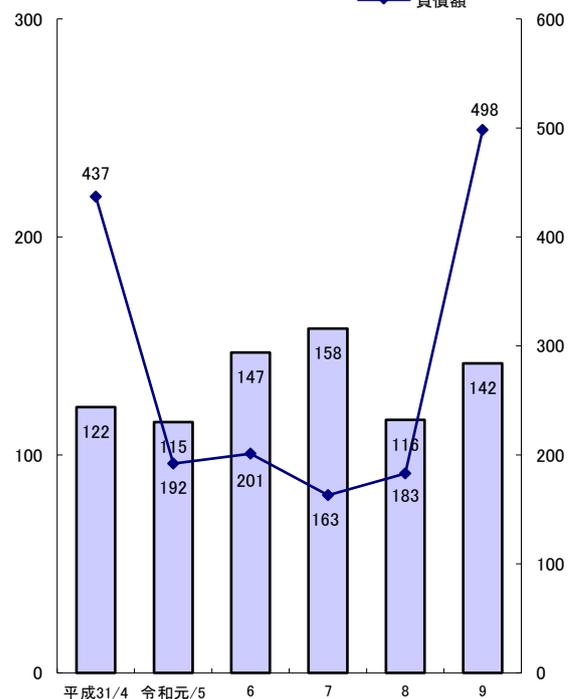
4. 大田区内の令和元年9月の倒産動向

業種	件数	負債総額
製造業	0件	0百万円
卸売業	1件	20百万円
小売業	1件	200百万円
サービス業	0件	0百万円
建設業	1件	40百万円
不動産業	0件	0百万円
情報通信業・運輸業	0件	0百万円
宿泊業・飲食サービス業	1件	17百万円
その他	0件	0百万円
合計	4件	277百万円

(株)東京商工リサーチ調べ

(件数)

(億円)



特別調査「中小企業の採用動向と働き方改革について」

- ① 今年度の新卒および中途社員採用（見込みを含む）は、「募集していない」が 52.8%で最多。「希望人数を採用できた」は 11.2%にとどまった。
- ② 人材確保のために行った取り組みのうち、具体的なものとしては「賃金体系の見直し」が 22.7%で最多。
- ③ 対象労働者の年 5 日以上有給休暇取得は、「2019 年 4 月より対応を始めた」が 35.7%で最多。
- ④ 労働者の年次有給休暇の取得推進のために行っている取り組みは、「年休の計画的取得（計画表の作成等）」「経営トップによる目標の明確化や労働者への呼びかけ」がそれぞれ 21.7%、20.5%で 2 割超。
- ⑤ 労働者が年次有給休暇を取得できるよう設けている休暇制度および特別休暇制度は、「半日単位で取得できる年次有給休暇制度」が 26.6%で最多。

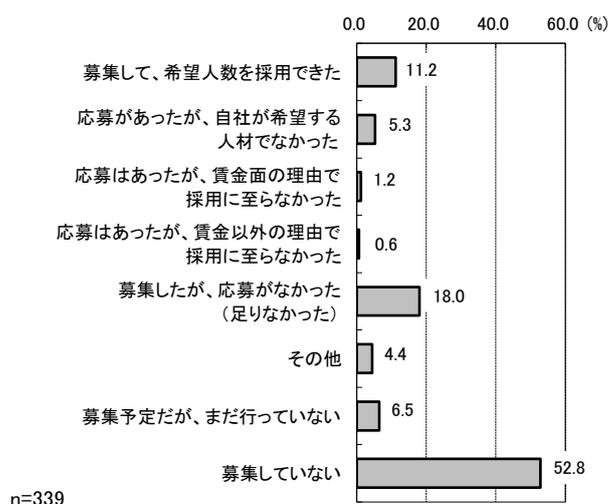
注 1：グラフの数値は、小数点第 2 位以下を四捨五入しているため、合計数値が 100%にならないことがあります。

注 2：グラフの横に記載している「n」は、有効回答件数を意味しています。

問 1. 今年度の新卒及び中途社員採用状況

今年度の新卒及び中途社員採用状況（見込みを含む）は、「募集していない」が 52.8%と半数以上を占めた。次いで多かった「募集したが、応募がなかった（足りなかった）」は 18.0%、「募集して、希望人数を採用できた」は 11.2%で、ともに 1 割台であった。

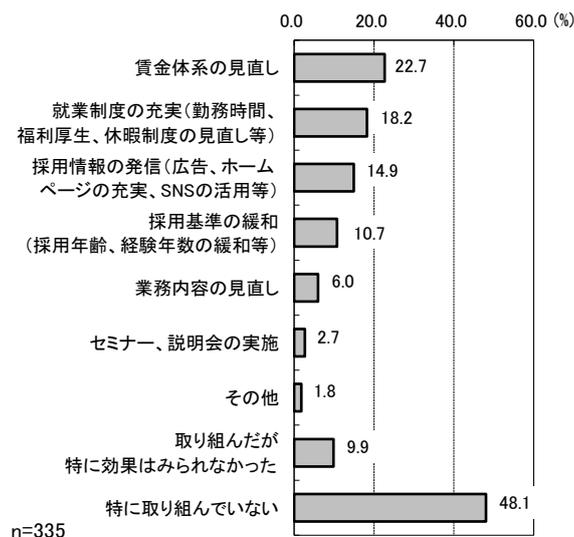
すべての業種で「募集していない」が最も多かったが、業種別にみると小売業（73.1%）、製造業（57.0%）、建設業（40.0%）、運輸業（30.2%）の順となっており、業種間で割合に違いがみられた。「募集したが、応募がなかった（足りなかった）」は建設業（30.0%）で最も多く、次いで「運輸業（20.9%）」となった。「募集して、希望人数を採用できた」は製造業（14.1%）で最も多く、そのほかの建設業（10.0%）、運輸業（9.3%）、小売業（7.5%）は 1 割以下となった。



問 2. 人材確保のために行った取り組み（複数回答可）

人材確保のために 3 年以内に行った取り組みは、「賃金体系の見直し」が 22.7%、次いで「就業制度の充実（勤務時間、福利厚生、休暇制度の見直し等）」が 18.2%、「採用情報の発信（広告、ホームページの充実、SNS の活用等）」が 14.9%だった。なお、「特に取り組んでいない」は 48.1%と約半数に上った。

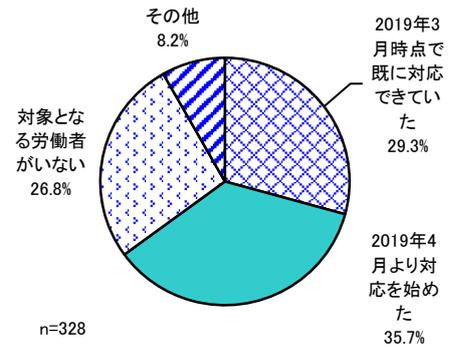
業種別にみると、「特に取り組んでいない」は製造業（51.4%）、小売業（56.9%）、建設業（46.3%）で最も多かった一方、運輸業では「賃金体系の見直し」（31.8%）が 3 割を超え最も多かった。具体的な取り組みの中では、「賃金体系の見直し」が小売業と建設業でそれぞれ 16.9%、28.8%となり、製造業では「就業制度の充実（勤務時間、福利厚生、休暇制度の見直し等）」が 20.5%と 2 割を超えて最も多かった。



問3. 対象労働者の年5日以上有給休暇取得

対象労働者の年5日以上有給休暇取得は、「2019年4月より対応を始めた」が35.7%、「2019年3月時点で既に対応できていた」が29.3%となり、二つを合わせた『現在対応している』は65.0%に上っている。なお、「対象となる労働者がいない」は26.8%と、全体の4分の1を超えた。

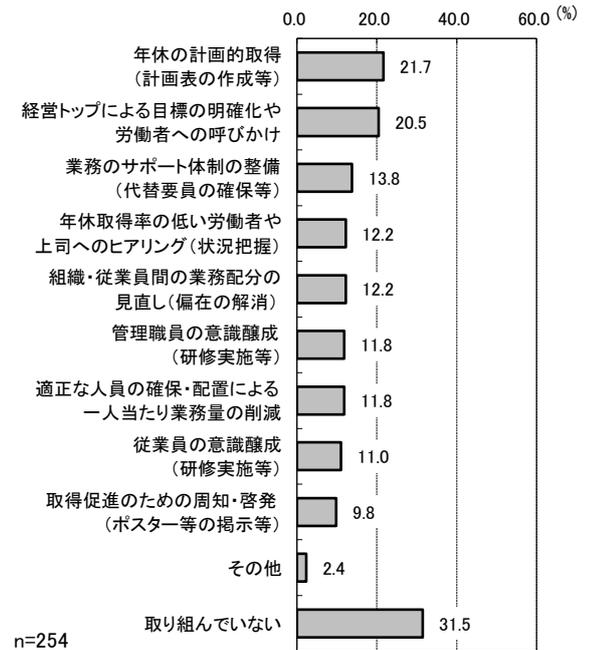
業種別にみると、製造業では「2019年3月時点で既に対応できていた」(35.4%)が最も多く、建設業、運輸業では「2019年4月より対応を始めた」(それぞれ34.7%、47.7%)が最も多かった。小売業では「対象となる労働者がいない」が41.9%となって、業種間で異なる回答傾向がみられた。



問4. 労働者の年次有給休暇の取得推進のために行っている取り組み (複数回答可)

問3で「2019年3月時点で既に対応できていた」または「2019年4月より対応を始めた」と回答された方に、労働者の年次有給休暇の取得推進のために行っている取り組みについて尋ねたところ、「年休の計画的取得(計画表の作成等)」と「経営トップによる目標の明確化や労働者への呼びかけ」がそれぞれ21.7%、20.5%で2割を超え、次いで「業務のサポート体制の整備(代替要員の確保等)」が13.8%と続いた。なお、「取り組んでいない」は31.5%であった。

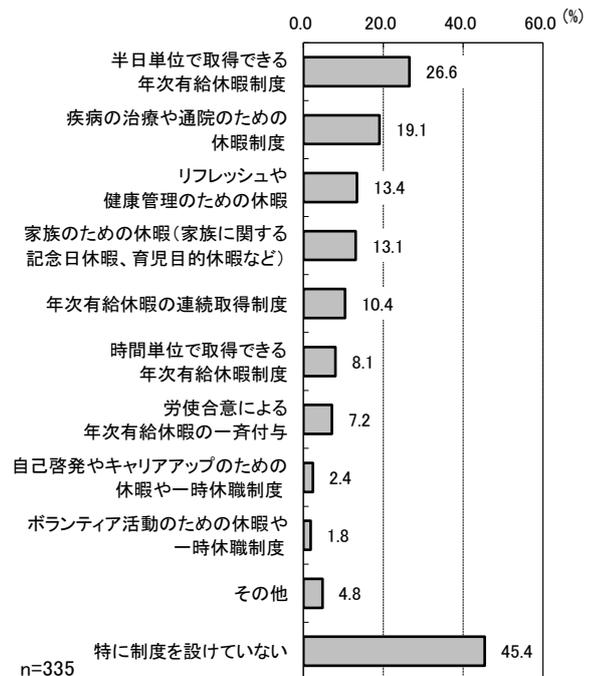
具体的な取組内容を業種別にみると、建設業、小売業では「年休の計画的取得(計画表の作成等)」が最も多く、それぞれ22.6%、16.7%となった。一方、製造業は「経営トップによる目標の明確化や労働者への呼びかけ」が26.1%、運輸業は「業務のサポート体制の整備(代替要員の確保等)」が28.9%で最も多かった。なお、「取り組んでいない」は小売業(50.0%)、製造業(32.2%)、建設業(28.3%)、運輸業(10.5%)の順となっており、業種間で取り組み状況に差がみられた。



問5. 労働者が年次有給休暇を取得できるよう貴社で設けている休暇制度および特別休暇制度 (複数回答可)

労働者が年次有給休暇を取得できるよう休暇制度および特別休暇制度は、「半日単位で取得できる年次有給休暇制度」が26.6%で最も多く、次いで「疾病の治療や通院のための休暇制度」が19.1%、「リフレッシュや健康管理のための休暇」が13.4%と続いた。なお、「特に制度を設けていない」は45.4%であった。

業種別にみると、製造業、運輸業、小売業は「半日単位で取得できる年次有給休暇制度」が最も多く、それぞれ34.0%、31.1%、21.9%となった。建設業は「疾病の治療や通院のための休暇制度」が22.8%で最も多く、傾向が分かれた。なお、「特に制度を設けていない」は小売業(57.8%)、建設業(49.4%)、製造業(40.1%)、運輸業(37.8%)の順であった。



このほか、『人材確保』および『働き方改革』それぞれのテーマに関して、次のヒアリング調査を実施した。

【『人材確保』ヒアリング結果】

問2で「人材確保のために3年以内に行った取組について効果があった」6社にヒアリングを行った。

1. 効果があった取組概要の詳細

賃金体制の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・時給の増額。 ・基本給・賞与ともに増額。
就業制度の充実／採用基準の緩和	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢、勤務可能時間、勤務可能日数の条件緩和。 ・60歳以上の方、1日3時間の希望シフトの方、一週間に1日の出勤希望者、外国人労働者など幅広い採用枠を設けた。
採用情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでHP上に採用情報ページを掲載していなかったが、新たに作成した。 ・本社での募集は営業、管理部門が中心で定期採用はなく、採用時も若干名と少ないため、民間の有料人材紹介会社の利用が効果的であった。 ・求人サイトへの求人広告の掲載。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・町内のサッカークラブのスポンサーとして登録。柔軟な有給取得制度を推進し、大会出場などを重視しているクラブのフリーターを社員として獲得した。クラブ活動への参加を優先して仕事を選ぶ若手人材が、クラブチームには多いという背景がある。クラブ内外での口コミが広がり、現在は2つのサッカークラブのスポンサーとして活動している。

2. 効果を上げられた要因

賃金体系の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の業績が上向いたことで人件費増加を実施してきた。
就業制度の充実／採用基準の緩和	<ul style="list-style-type: none"> ・条件を向上、緩和することによって募集が増え、結果として採用人数も増加した。
採用情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> ・本社での採用人数は少ないためコストはかかるが、民間の有料人材紹介会社利用をすることにより、ピンポイントでほしい人材条件等を伝えることが出来た。 ・求人サイトに求人広告と会社紹介記事を掲載したことで人目につきやすくなった。

3. 取組により、既存の組織に及ぼした影響（就業体制・職場の雰囲気・生産性向上等）

賃金体系の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・職人間の紹介や口コミによる部分が大きく、既存の従業員の基本給・賞与も増額したことにより、職人仲間の間での評判が上がった。
就業制度の充実／採用基準の緩和	<ul style="list-style-type: none"> ・既存のアルバイトの精神的な負担がなくなり、雰囲気が良くなった。また、人員増により、アルバイトの希望通りの休みを与えることができ退職者が減少した。
採用情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> ・本社で募集する営業、管理部門はある程度の経験者を求めているため、採用後は比較的スムーズに即戦力として業務に取り組むことが出来た。 ・直接的な影響はないが、会社として求人に対するプラスの動機づけにはなった。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・3年間で若手社員を6名採用。年配の職人と若手社員の交流が課題であったが、社内BBQなど世代間での交流が活発化されるように配慮、関係構築に寄与。

4. 利用した民間サービス（求人サイト登録・求人雑誌・セミナー・その他サービス等）

・マイナビ（3社）、リクナビ（2社）、タウンワーク、インディード、クリエイトなど。

5. 利用した行政サポート（補助金・助成金・税制・求人サイト登録・セミナー・その他サービス等）

・ハローワーク掲載。

6. 成功のポイント

賃金体系の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員だけではなく、既存社員の基本給・賞与も改善したこと。 ・魅力的な報酬を準備出来るのが一番効果的。
就業制度の充実／採用基準の緩和	<ul style="list-style-type: none"> ・条件を良くしたことで、多くの面接をすることができ、いい人材の採用ができるようになった。
採用情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> ・本社での採用は営業、管理部門が中心となり若干名の採用となるため、多少コストがかかっても民間の有料人材紹介会社を利用することで本当にほしい人材を採用出来る可能性が高い。 ・ブラック企業は問題外で人が来ないうえに定着もしないので、無事故に努めるよう会社の体質を改善すること。魅力的な報酬を準備出来るのが一番効果的。

7. 上記以外に希望人数を採用できた要因として考えられること

① 賃金

・地域の他社募集の時給より若干高く設定することにより、面接に来る人材を多く確保し、結果として多くの採用ができるようになったことに加え、人材の取捨選択もできるようになった。

② 就業制度（休暇制度や福利厚生等）

- ・ 5日間の有給休暇取得義務について対応開始。
- ・ 要因にまでは至らないが、健康保険組合を産業別組合健康保険に変更した。
- ・ 女性社員を中心に産休、育休制度を利用しやすい環境作りに努め、実際に利用者もいること。
- ・ アルバイトがメインのためシフト制度をとっている。絶対に残業をさせず、休日は希望通りに取得させるよう義務付けている。
- ・ 19時まで残業した際は夕食を無料で提供し、一人暮らしをする若手社員に配慮。

③ 募集・採用方法

- ・ 新たに自社HPにて採用ページを作成。
- ・ 年齢問わず、希望シフトも少なくとも面接には応じる。

④ その他

- ・ 採用要因ではないが、今後は雇用制度を柔軟にし、正社員のほか、準社員の採用を考えている。
- ・ 親会社が上場会社であるため、安心感を与えている。
- ・ 作業服に米国のファッションブランドを採用。

8. 「中小企業の人材確保」に関する行政や各機関への意見・要望

大田区	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材募集時に無料合同セミナー開催等があれば、参加を検討したい。 ・ これまであまり期待していなかったが、採用活動に対する補助金があると良い。
東京都や国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員に対して賃金として十分に回せるだけの案件を回してほしい。案件も無いのに賃金だけ上げるよう求められても厳しい。
大田区産業振興協会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材募集時に無料合同セミナー開催等があれば、参加を検討したい。 ・ 実情としてあまり関与できていない。
それ以外	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本社以外の工場（他県）において人材が不足するケースがあり、工場所在地での行政や各機関のサポートがあれば助かる。

【『働き方改革』ヒアリング結果】

問3で、対象労働者の年5日以上年次有給休暇取得について「2019年3月時点で既に対応できていた」と回答した11社に対し、問4「労働者の年次有給休暇の取得推進のための取り組み」および問5「労働者が年次有給休暇を取得できるよう設けている休暇制度および特別休暇制度」について、ヒアリングを行った。

1-① 年次有給休暇取得促進のため行っている取組の事例の詳細

従業員の意識醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇残数表を作成し、記入された紙を従業員へ配付。
管理職員の意識醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営陣・管理職が計画的に有給休暇を取得することで、社員が休みやすい環境を作っている。
経営トップによる目標の明確化や労働者への呼びかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取得希望日を記載するカレンダーを用意して、各自希望日に名前を入れ、特に申請などなく簡単に取得しやすく、取得をあまりしない従業員にはこちらから候補日を指定して取得させている。 ・ 毎月、全従業員が指定の日（1日）を選んで、その日に有給休暇を取得させている。半強制的に有給休暇を取得させている。
取得促進のための周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ 何か資金を投じて行っているわけではないが、声掛けや有給を取得しやすい雰囲気作りを心がけている。 ・ 社員に有給休暇は義務となることを周知している。
年休の計画的取得	<ul style="list-style-type: none"> ・ スマイルデーと称して半期に5日間、通期で10日間の休暇計画を提出させる。またテレワークの勤務体制を構築し、業務内容によっては出社しないことで、業務効率化を図る。 ・ 休暇予定表を期初に作成している。
年休取得率の低い労働者や上司へのヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1週間の計画休暇（合計8日間）を必ず取らせる。
適正な人員の確保・配置による一人当たり業務量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中途採用、外国人実習生制度利用による適正な人員確保。
組織・従業員間の業務配分の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事異動による業務配分の見直し。（他県工場で実施）

1-② 年次有給休暇取得促進のため設けている休暇制度の事例の詳細

時間単位で取得できる年次有給休暇制度	・ 時間休等の制度を設け、労働者の都合に合わせた休暇を取得できるようにしている。
半日単位で取得できる年次有給休暇制度	・ 10回/年まで取得可能。 ・ 半日単位での取得制度を設けることで休暇を取りやすくしている。
年次有給休暇の連続取得制度	・ 年次有給休暇の連続取得制度については、長期休暇希望者には公休を含め最長9日～11日まで取得できるようにしている。 ・ 連続取得の制度を設けることで休暇を取りやすくしている。 ・ 年間有給10日に対し、1週間の計画休暇（合計8日間）を必ず取らせる。
労使合意による年次有給休暇の一斉付与	・ 年末年始、GWにおける有給休暇の一斉付与による長期連続休暇の実現。
ボランティア活動のための休暇や一時休職制度	・ ボランティアや自己啓発などの理由での休暇取得も積極的に取得するように社員に通達している。 ・ ボランティア活動（活動に応じた日数）のための休職を促している。
疾病の治療や通院のための休暇制度	・ 基本的に有給休暇の範囲内で行うようにしているが、万が一有給休暇を使い切った後に、通院等が必要になった場合は、別途休暇を取ることが出来る。 ・ 病状に応じて相談。体調不良など半日休暇から対応している。
リフレッシュや健康管理のための休暇	・ 特定の名目有給は設けていないが、夏休みや年末など本人の希望に応じて申請ベースで対応している。 ・ 特に夏場に健康を害さないように夏場に取得することを推奨しているが、年末やそのほかの月でも連続での有給消化を可能としている。
家族のための休暇	・ 有給休暇を取得しきった従業員に対しても、家族行事等の理由があれば、特別休暇という形でフレキシブルな対応を取っている。

2. 取組を始めたきっかけ

- ・ 親会社からの指示・指導（2社）。
- ・ 加入団体からの指導。
- ・ 数年前に従業員同士で休暇が重なり業務に影響が出たため。また、取引先に大手企業が多く、従業員が感化されがちで、従業員からの要望が強かったため。
- ・ 残業時間の低減及び働き方改革の一環。労働者側の希望。
- ・ 将来的にホワイト企業のお墨付きをもらえるように従来から有給休暇取得促進に取り組んでいるが、「働き方改革」が注目されたことで、より取得しやすくするため特に近時は注力している。
- ・ もともと、全従業員の有給休暇の消化率が2割から3割と非常に低かった。その後、働き方改革が盛んに言われ始めた2018年から本格的に有給休暇の消化率向上を考えるようになった。周りの企業も同じ時期に働き方改革を進めていたので、ちょうどいい時期だと思い、この取組を始めるようになった。
- ・ 社会的な機運の盛り上がりを受けて。
- ・ ビルや店舗の内装工事を手掛けている関係で、怪我が多いため、設立時から導入している。
- ・ 当社は人材（ドライバー）が経営の資本であるため、業容の維持・拡大には人材確保が不可欠であり、人員が増えることで業務の効率化が期待できるため、一般的な有給制度は以前から設けている。但し、日数は勤続年数など人によって様々であり、取り立てて取得促進のための取り組みは行っていない。

3. 取組により、既存の組織に及ぼした影響（就業体制・職場の雰囲気・生産性向上等）

- ・ 業務のメリハリをつけることで社員のやる気や健康状態が良くなった。また、休暇取得のハードルを下げたことで、取得率が上昇した。
- ・ 内装に特化した特殊な仕事内容であり、一人あたりの仕事量が正確に測れていない。分業制にすることで、仕事の共有ができ、有給の取得し易さは増すと見られる。
- ・ 従業員が各自、繁忙期等で休暇が重複しないよう心掛けてくれているので、特に悪影響はない。
- ・ 仕事の状況を見ながら取得してもらっているため、業務に影響はない。また、設立当初からこの運用であるため、生産性向上に関しては感じることはない。ただ、大きな怪我をして長期休暇となった場合は生産性が落ちる可能性がある。
- ・ 計画休暇を取得することが当たり前であるため、有給取得に対して抵抗感等はなく、従業員からも不満は聞かれない。特に夏場は高齢の従業員を中心に交代で休みを取ることで、生産性が向上していると感じる。

- ・生産の滞りが解消され生産性が向上した（他県工場で実施）。また、生産ラインの欠員時間短縮化による納期遵守率も向上した。
- ・オンとオフをはっきりさせることで仕事の集中力が向上したように感じる。各社員の都合に合わせて取得が可能であるため、仕事に影響が出にくいと感じる。

4. 取組に際し苦勞した点、課題など

- ・休暇社員が発生した部署のサポート体制の構築。
- ・代替休日の要員に苦勞している。
- ・人材の採用難。他従業員との調整が必要。
- ・人事異動による業務配分の見直しを行った際、異動先の業務に慣れるまで時間が掛かり、一時的に生産性が落ちた。労務管理の負担増。
- ・社員の休暇日程の調整（①冠婚葬祭②学生③高齢者の順で優先順位をつけ、時期を重複させない工夫）。
- ・ドライバー不足。特に当社は大型免許のみならず、特殊な牽引免許を必要とするため、人材確保が困難。若年層や高齢者は免許を保有していないケースが多く、必然的に採用は経験者に限られるため、同業者間でドライバーの争奪戦となっている。
- ・仕事量により有給休暇を取得できない社員、有給休暇を取得している社員の温度差があり、その差を埋めていくこと。また、休暇制度の浸透が今ひとつであり、周知・啓発も課題。
- ・弊社は製造業ではなく現場に行ってその対価を頂く業務のため、長期休暇は売上に直接影響してしまう。

5. 取組を始める際に利用した行政または行政以外のサポート

- ・ハローワーク。
- ・人材紹介会社。
- ・社会保険労務士。

6. 上記休暇制度の利用を促進するために取り組んでいる事柄

- ・労務管理の IT 化。
- ・厚生労働省のパンフレットを配布。
- ・残り何日有給取得できるかを所長が管理しており、計画が定まっていないで有給を余らせている社員に対し、定期的に取得を促している。現状未消化はなし。

7. 「労働者の年次有給休暇の取得促進」に関する行政や各機関への意見・要望

大田区	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、高齢化に伴い、団塊の世代の無職が増加する。中には働きたいが働く場所がない人が多くいると思われ、こういった人と企業とをマッチングする仕組みがあれば良いと思う。積算等の在宅ワークを促進し、週に数日でも働ける場所を地域ぐるみで作ることで、企業側・働く側双方にメリットがあると考えます。（※大田区産業振興協会にも同様のコメントが寄せられました。） ・どのような制度、サービスがあるか把握していないので、もしあるのであれば、積極的に情報開示してもらいたい。但し、煩雑な申請手続きのわりにメリットが少ないものは不要。（※大田区産業振興協会にも同様のコメントが寄せられました。） ・中小企業への人材紹介、新たな雇用に対する助成制度の拡充。働き方改革の具体的取り組み方などの説明会の開催。AI、IoTによる生産性向上の取り組み支援（研修会の実施、助成制度の拡充）。（※東京都・国にも同様のコメントが寄せられました。）
東京都や国	<ul style="list-style-type: none"> ・GWを無くし、他部分の休日に充当することで、混雑の緩和が見込める。 ・そもそも有給休暇の促進という政策が当社の業態に合致してない。当社は完全歩合制で、働いた分だけ給与が上がる仕組みである。多い人で手取り60万円の従業員もいれば、最低保証の20万円にとどまる人間もいる。当社は働き盛りの男性が多いため、有給休暇の取得よりも実働により給与の増額を求める傾向が強い。また、大手企業であれば、有給原資の内部留保があるかもしれないが、当社には無い。有給原資を確保するためには、基本給を減らさざるを得ず、人材流出につながる恐れもある。世間の働き方改革、有給促進の流れを否定するつもりはないが、業種・業態、会社の状況を踏まえた、弾力的な運用をお願いしたい。また、今後有給取得の法律を厳正化するのであれば、補助金など中小零細企業への補填策も検討してほしい。 ・これ以上、有給取得の規定を増やす（現在の5日以上から10日以上にする等）ことはやめてほしい。人手不足が加速する中、経営に与える影響が大きい。

概況

令和元年 7～9 月の都内中小企業の業況 D I（業況が「良い」とした企業割合－「悪い」とした企業割合）は、前期比で 12 ポイント増加し△21 と大きく改善しました。今後 3 か月間（令和元年 10～12 月）の業況見通し D I は、△27 と多少悪化すると見込まれています。

製造業

前期（令和元年 6 月）と比較すると、業況は多少持ち直し、売上高も多少改善しました。

価格面では、販売価格は前期並の下降傾向が続き、仕入価格は前期並の上昇傾向が続きました。

業種別に見ますと、「住宅・建物関連」、「紙・印刷」は非常に大きく改善し、「衣料・身の回り品」、「材料・部品」も大きく持ち直しました。また、「一般・精密機械等」はわずかに改善しました。一方、「電気機器」は前期並の厳しさが続き、「その他」は大きく悪化しました。

今後 3 か月見通しの業況は今期並の厳しさが続き、売上高はわずかに悪化すると予想されています。

小売業

前期（令和元年 6 月）と比較すると、業況は大きく持ち直し、売上高は多少改善しました。

価格面では、販売価格は下降傾向が多少弱まり、仕入価格はわずかに上昇傾向に転じました。

業種別に見ますと、「日用雑貨」は非常に大きく改善し、「余暇関連」、「衣料・身の回り品」も大きく持ち直しました。「食料品」は多少改善し、「耐久消費財」もわずかに改善しました。

今後 3 か月見通しの業況は多少悪化し、売上高は大きく減少すると予想されています。

サービス業

前期（令和元年 6 月）と比較すると、業況はわずかに改善し、売上高は前期並の減少が続きました。

価格面では、販売価格は下降傾向がわずかに弱まりました。

業種別に見ますと、「企業関連サービス」は多少改善し、「個人関連サービス」もわずかに持ち直しました。

今後 3 か月見通しの業況はわずかに悪化し、売上高は今期並の減少傾向で推移すると予想されています。

大田区産業経済部産業振興課

TEL : 5744-1363 FAX : 5744-1528

E-mail : sangyo@city.ota.tokyo.jp

※調査結果のお問い合わせは、下記調査主体までご連絡ください。

公益財団法人大田区産業振興協会 事業戦略担当

TEL : 3733-6466 FAX : 3733-6459

E-mail : jigyo1315@pio-ota.jp