

静岡県中小企業家同友会「2014上期・景況調査」結果報告(第30回)

景気回復から 2014 年下期にかけて足踏みへ、 そして本格的上昇か、再び低迷か

前回『2013 下期・景況調査』結果報告(第 29 回)では、景気関連指標の上向きへの動きを踏まえ「輸出関連大企業を中心に回復基調にある」としたが、県内の中小企業の回復の遅れから「静岡県の中小企業は好循環に至らず」とした。2013 年下期の全国の実質 GDP 成長率を見ると、2013 年 7~9 月期対前期比 0.3% (年率換算 1.3%)、同 10~12 月期 0.1% (0.3%) とプラスの成長率で推移し、特に消費税引き上げ前の駆け込み需要(特に民間消費や民間設備投資等)の増加は 2014 年 1~3 月期の実質 GDP 成長率を 1.6% (年率換算 6.7%) に引き上げた。他方、県内中小企業の業況を、日本銀行静岡支店「静岡県の企業短期経済観測調査結果」(2014 年 6 月調査)で確認すると、3 月期までは県内大企業の業況判断指数 DI (=「良い」-「悪い」回答社数構成比%ポイント)は 2013 年 9 月 13、同 12 月 13、2014 年 3 月 26 とプラスで上向きであるのに対し、中小企業の業況判断指数 DI は 2013 年 9 月 ▲25、同 12 月 ▲17、2014 年 3 月 ▲13 と徐々に改善はしてきていた。しかし 6 月期調査では、大企業が 9、中小企業が ▲18 と、それぞれ 3 月調査よりマイナス値に振れる結果となった。以上から、前回調査の 2013 年下期・景況判断は大筋で妥当なものであったといえる。また日銀の 6 月政策会合での議事録が 7 月 1 日に公表されたが、それによると景気判断は全般的に、企業の海外進出や技術革新の不振などの構造要因で、景気判断を上昇しているとは判定していない。

通常、景気の動向や先行きを判断しようとする場合、客観的な経済データの動きから把握しようとする景気動向指数 CI (内閣府) と、企業経営者の主観的な判断を基礎とする業況判断指数 DI (日本銀行「企業短期経済観測調査」)を用いる。2014 年上期の景況判断について、景気動向指数 CI (内閣府) と業況判断指数 DI (日本銀行「企業短期経済観測調査」)を見てみよう。7 月 1 日公表の同資料によれば、「景況感是一年ぶりに悪化」としている。

まず、景気動向指数 CI (2010 年=100) の 2014 年 5 月速報値は、景気の先行きを示す先行指標は 105.7 で、4 ヶ月連続の下降となった。同じく 7 ヶ月後方移動平均は 0.70 ポイント下降し、3 ヶ月連続の下降となった。景気の現局面を表す一致指数は 111.1 で前月と比較して横ばいだが、7 ヶ月後方移動平均は 0.05 ポイント上昇し 16 ヶ月連続上昇となった。これより、景気動向指数 CI の一致指数の基調判断としては「足踏みを示している。」ということになる。

他方、日銀短観の業況判断指数 DI は 2014 年 6 月調査で、全企業規模・全産業で見て 2014 年 3 月 12 から 6 月は 7 と 5 ポイント悪化し、3 ヶ月先行きで 7 と足踏みを予通している。消費税引き上げ前の駆け込み需要を考慮すると、若干の悪化はあるもののプラスを維持していることに注目が集まる。企業規模別にみても、同じ傾向が見て取れる。すなわち、大企業の業況判断指数 DI は 2014 年 3 月の 21 から同 6 月 16 に、そして 3 ヶ月先行きは 17 である。中堅企業のそれは 3 月 14、6 月 9、3 ヶ月先行き 8、そして中小企業は 3 月の 7 から 6 月の 2 に、そして 3 ヶ月先行きは同じく 2 である。

景気判断の客観的データからも景気判断の主観的データからも、景気の現局面は、回復基調から足踏み状態に入りやがて再び景気の低迷に陥るか、それとも足踏み状態を脱して本格的な好況局面へ入るのかの岐路に差し掛かっているように見える。景気の本格的回復の主動力は民間消費や民間設備投資等の増大であることを考えると、景気が好転して中小企業の業績回復につながるというルートが働くのを待つだけでなく、中小企業経営者の革新的経営こそが景気回復の原動力となる。

【調査概要】

- ① 調査時期 2014.6.1~20 の 20 日間
- ② 対象企業 静岡県中小企業家同友会 会員企業 948 社(5 月 28 日理事会時点)
- ③ 調査方法 メール・FAX による送付。自計記入後、返送。
- ④ 有効回答 321 社の有効回答を得た。(有効回答率 33.8%)
 - 業種別 建設業 57 社(18%)、製造業 87 社(27%)、流通・商業 57 社(18%)、サービス業 120 社(37%)
 - 地域別 東部 148 社(47%)、中部 86 社(27%)、西部 87 社(26%)
 - 規模別 「1~10 人」175 社(55%)、「11~50 人」110 社(34%)、「51 人以上」34 社(11%)

I 日本経済の動向 景況判断・経済指標ともに消費増税で急落、回復は緩やか

日本の景気は2012年11月を谷とし、以後持ち直し局面に転じ、2014年3月までは緩やかな回復が続いていた。2014年4月の消費増税前の駆け込み需要や公共投資が高水準を持続したことなどにより、日本経済は、6年振りにリーマンショック前の景気水準を回復した。4月以降、消費増税前の駆け込み需要の反動減で各種の経済指標はそろって低下し、6月時点の国内景気全体は足踏み状態となっている。年後半には消費増税の反動減を解消し、回復軌道への復帰が期待されているが、実質所得減少による個人消費停滞の恐れや海外経済の不透明さから輸出環境改善が見通せないなどの不安要素もあり、景気回復は業種・地域・企業規模などによりまだら模様となっている。

現時点の景況感是非製造業の方が、製造業より高水準となっているが、先行きについては製造業が早期の回復を見込むのに対し、非製造業は慎重に横ばいを見込んでいる。

業種別では、引き続き建設業が高い水準を維持し、製造業も堅調さを示しているが、消費需要反動減の影響が大きい流通業では景況判断、先行き共に厳しくなっている。個人消費回復の遅れと輸出の動向が見通せない一方、企業収益の改善により、設備投資は堅調さを維持し、高水準の公共投資と共に景気を下支えしている状況である。消費税増税もあり消費者物価が上昇する中、雇用情勢が逼迫し、人手不足感が増しているが、実質所得の減少による個人消費の停滞が続けば、景気停滞とインフレの同居状態、いわゆるスタグフレーションに陥る可能性も否定できない。

日銀短観(6月)によれば、全規模・全産業の業況判断は2013年12月の8から2014年3月は10へ上昇後、6月は6へ下降、9月の先行きも7と横ばいとなっている。中小企業製造業は、12月の1から3月は4、6月は1へ低下、9月見通しは3まで回復している。非製造業は、12月は4から3月は8へ大きく上昇し、6月は2まで悪化、先行き9月も0で回復が見込めない。全国の景気動向指数は、3月までCI一致指数(3ヶ月後方移動平均)が16ヶ月連続上昇し、「回復」が続いていたが、3・4月は2ヶ月連続で下降し景気の足踏み状況といえる。政府の月例経済報告の基調判断は、3月までの「回復している」を、4月からは「弱い動きもみられる」へ下方修正している。2014年4-6月の中同協景況調査報告(DOR108号)では、前年同期比の業況判断が10-12月期の17から▲1へと急落し、足元の景況を示す業況水準も13から▲8へ大きく悪化、次期以降については、業況判断が▲1から6へ、業況水準が▲8から1へ持ち直すと予想している。

II 静岡経済の動向 消費増税後の景気回復の遅れが懸念される

静岡県の経済は、本年1月以降「緩やかな回復」となったが、4月以来は「弱い動き」がみられ、県内景気は足踏み状態である。景気動向指数の推移も、2014年4月に15ヶ月振りに下降に転じた。この間の景気回復が全国に比べて緩慢であったため、現在の景気はリーマンショック前の水準までは回復していない。本年4月の景気指数の下降幅も全国より大きく、回復の遅れが懸念される。

企業の業況判断は、2014年3月までは改善を続けたが、全国に比べて、緩やかな改善に留まり、業況判断の全国との格差は更に大きくなった。特に遅れていた製造業がかなり改善したのに反し、非製造業はあまり改善が進んでいない。2008年頃に始まった、全

国平均を下回る経済状況は未だ解消されていない。

日銀（静岡支店）の「静岡県金融経済の動向」は、公共投資と設備投資の持ち直しにより、県内経済は緩やかに「回復」しているが、個人消費、住宅投資、輸出、工業生産などは横ばい状態としている。

6月の日銀短観（静岡支店）によると、全業種の業況判断は12月▲7、2014年3月2まで改善し、ようやくプラスとなったが、6月は▲6まで悪化、またして全国32支店中最下位となり、9月予測も▲3で水面下の状況を脱出できない。6月調査では、全産業が13ポイント、製造業9ポイント、非製造業16ポイント、それぞれ全国値を下回っている。この全国水準の下回りの開きは大きく、厳しい状況にある。

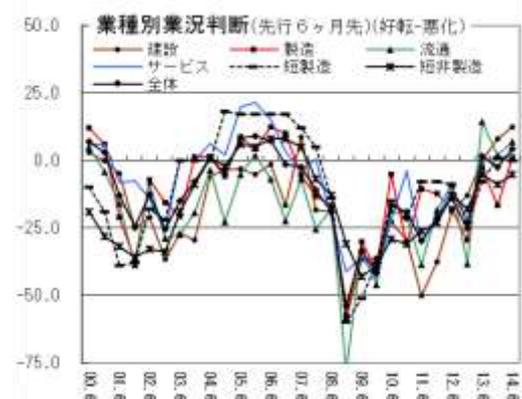
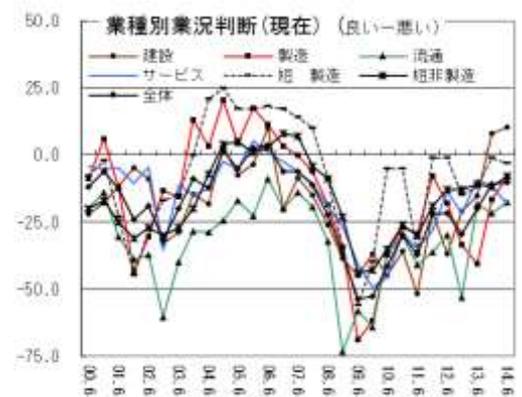
県が発表する「月例経済報告」の基調判断は、政府の「月例経済報告」より4ヶ月遅れて2014年1月から「回復」とされたが、4月からは「弱い動きがみられる」と下方修正され、景気回復はまだ見えない。静岡県の「景気動向指数」は、基準年が平成17年から22年に改訂され、直近の指数値（4月分）は180を超える値となっているが、基準年がリーマンショック直後であることを考慮して評価する必要がある。4月の景気動向指数（CI一致指数）の前月比下降幅は、全国が3.4ポイント、静岡県は12.5ポイントであり、3月の指数値の高さを考慮しても静岡県指数の下降幅が大きかったことがわかる。

静岡経済研究所の「静岡県内企業経営者の景気見通し」調査によると、経営者の景気見通しは、半年前の±0横這い見通しに引き続き、今回（5月）調査も±0で、景気回復の遅れが懸念される。工業生産指数（季節調整値）は、2014年1月に105.2と直近のピークを記録後、4月の96.0まで3ヶ月連続で下降し、工業生産の回復も遅れている。

Ⅲ 静岡県中小企業家同友会の調査結果概要 先行き期待感は強まる～建設業が全体を牽引～

「現在の景況判断」は、2012年12月調査の▲29.4を底として、2013年12月の▲10.8まで改善が続いていたが、今回（6月時点）▲10.3と、足踏み状態となった。これは、同友会の調査が半年おきで行なわれるため消費増税前の駆け込み需要のあった1-3月とその反動が出た4-6月が相殺されたためと思われる。「6ヶ月先の見通し」は、現在と比べ、14.7ポイント改善の4.4、水面上に浮上して景気回復への期待感がみられる。さらに「1年後の見通し」は、現在と比べ11.9ポイント上昇し、1.6と大きく改善し、先行きへの期待感が読み取れる。

項目別にみると、「売上高動向」は半年前より3.5ポイント改善して、今回9.3となり、8年振りの高い水準を示した。これには消費増税前の駆け込み需要により、売上高が増加したことが反映されていると思われる。「経常利益動向」も前回▲7.0から0.6へ7.6ポイント改善し、「売上高動向」と同様に、8

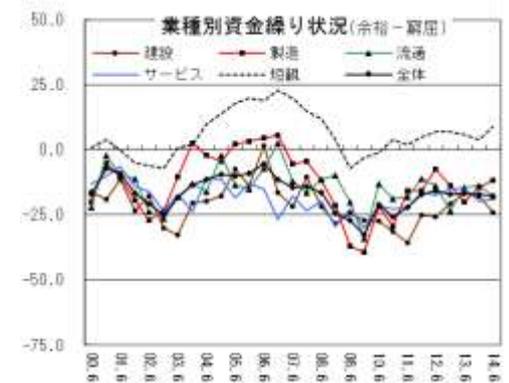
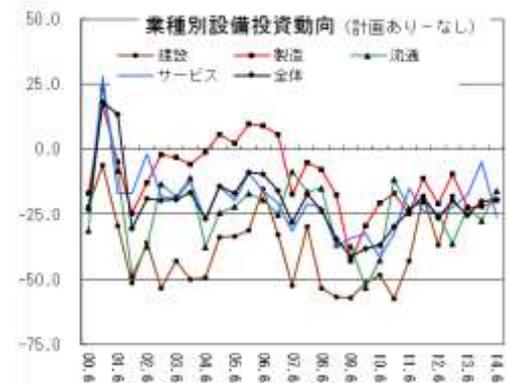
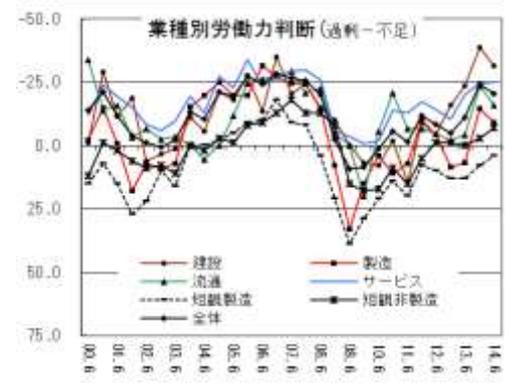
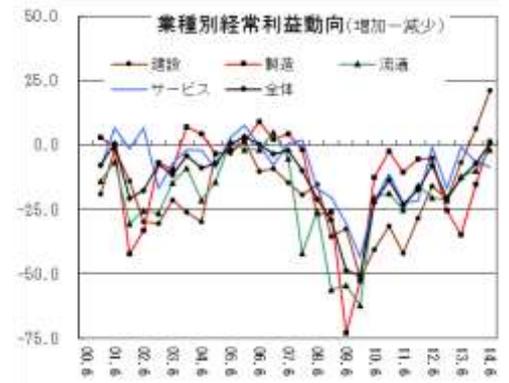
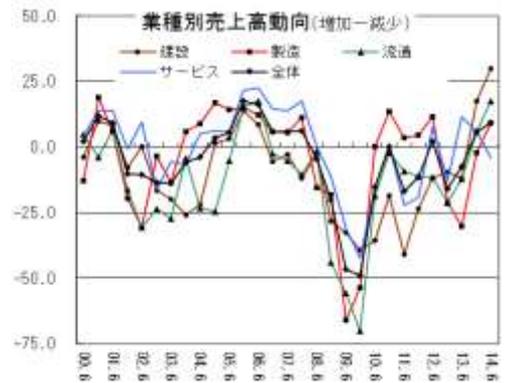


年振りに「減益」を脱した結果となった。「労働力動向」は、景況判断の停滞を反映して「人手不足感」がやや低下したが、今回の▲20.3はリーマンショック前（2008年6月）の高い水準である。業況判断や業績が3期着実に改善する中、「設備投資動向」は、ここ3年間横ばいの推移が続き、増加傾向はまだみられない。「資金繰り動向」も大きな変動はなく安定している。各項目が示す通り、2012年12月に大きく悪化した景気は、2013年以降は着実に持ち直し、現在に至る1年半の間、回復基調を維持している。今は、消費増税の反動による景気停滞から短期間で脱却し、回復基調に復帰できるかの正念場である。

業種別では、建設業の「業況判断」「売上高動向」「経常利益動向」が他業種を大きく上回る数値を示し、全体を牽引した。回復の遅れが続いていた製造業は今回調査でやっと他業種に追いついてきた。

地域別にみると、「現在の業況判断」では地域差はほとんどないが、「6ヶ月先の見通し」では中部が高く、西部が大きく低下している。同じく「売上高動向」「経常利益動向」なども西部が他地区よりかなり低くなっている。回答者の偏りもあるだろうが、中部は種々の消費財工業、西部は自動車関連という特性がこの相違を作り出しているかもしれない。

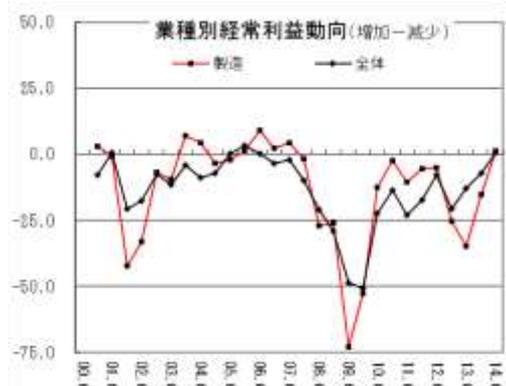
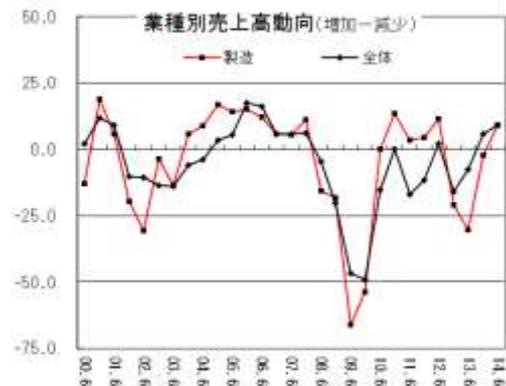
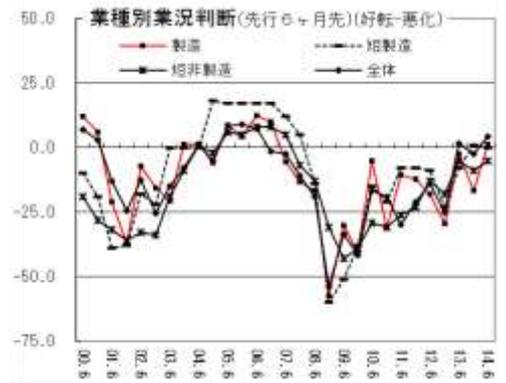
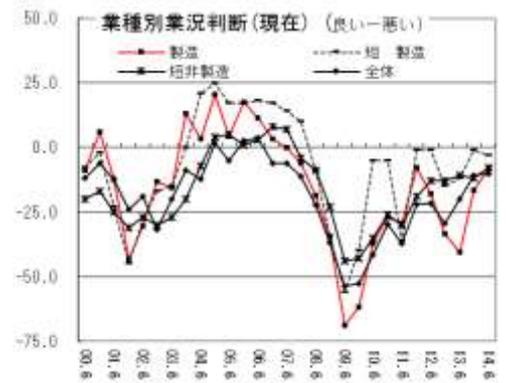
規模別では、「51人以上」の大規模企業において、「業況判断」「売上高動向」「経常利益動向」「人手不足感」などが大きく改善している。「11～50人」の中規模企業でも、各指標は改善を示している。「10人以下」の小規模企業では、「業況判断」「売上高動向」「経常利益動向」などの項目は、全体同様に改善しているが、「設備投資動向」「資金繰り動向」では若干ながら悪化となっている。



IV 業種別の景気動向

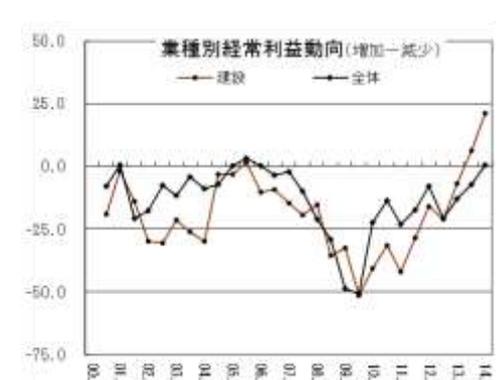
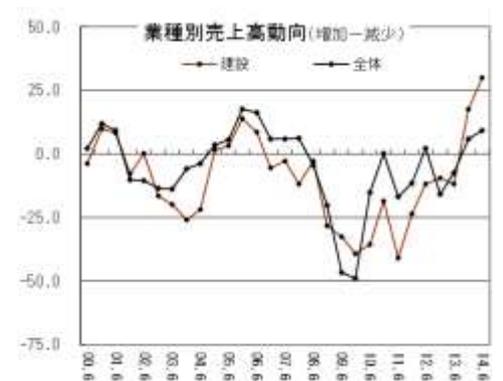
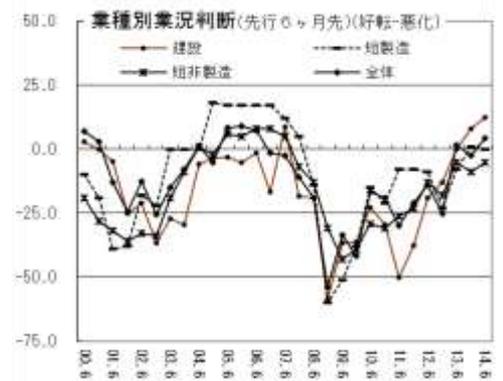
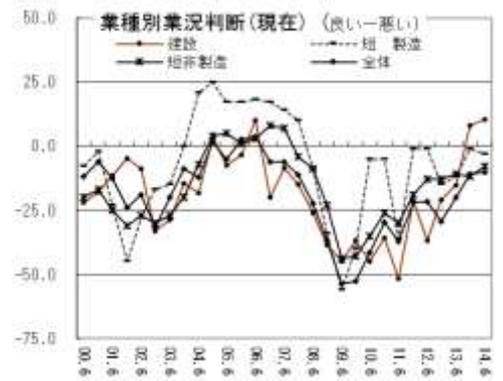
【製造業】売上高動向がプラスに

前回調査時の「静岡県製造業の景況感が全国都道府県のなかで、最下位に位置する」との新聞報道より半年を経過し、「消費税引き上げ」という外部要因が製造業にどのような影響を与えているか、その意味で今回調査は注目値するといつてよいであろう。大まかにいって、それほど深刻な影響を受けているといった印象は無いと思われる。ただし増税前の駆け込み需要の恩恵が、大きく貢献している今回の調査時点の結果を「手放して喜ぶわけにはいかない」というのも事実だ。「現在の業況判断」は▲8.1となり前回▲16.5よりかなり改善した。「6ヶ月先の見通し」は1.2と、現状よりかなり良くなると久しぶりのプラス判断の見通しをもっている。「1年後の見通し」は▲3.5と先行きに警戒感をもっている。「売上高動向」は前回▲2.2から9.2と改善傾向を示している。「経常利益動向」は前回15.4から1.1と売上高の伸びと共に久しぶりのプラスに改善している。「資金繰り動向」は▲11.6と前回▲14.3より多少改善された程度である。今後の「設備投資動向」は▲19.5となり、連続してマイナスとなり、設備投資にはまだまだ弱さがみられ、前回▲22とあまり変わらない結果になっている。「労働力動向」は▲9.2と1年前調査6.8の「過剰」から「不足」の流れが続いている。今回の特別設問の消費税増税後の賃上げの設問では、「3%以上賃上げをした」が27.6%。「3%未満賃上げをした」が27.6%。「賃上げをしなかった」が44.8%という回答結果になっている。また「今後の人材確保に不安がありますか？」の設問では、「ある」が50.6%、「ない」が24.1%。「どちらともいえない」が25.3%になっている。「経営上の問題点」では、「コスト削減困難」と「販売価格の低下」が毎回挙げられる。「経営上の力点(現在実施中)」としては、「付加価値の増大」「新規受注(顧客)の確保」。「経営上の力点(今後の重点)」は、「新規受注(顧客)の確保」を展開していくとしている。



【建設業】売上高・経常利益ともに 大幅改善 資金繰りは懸念材料

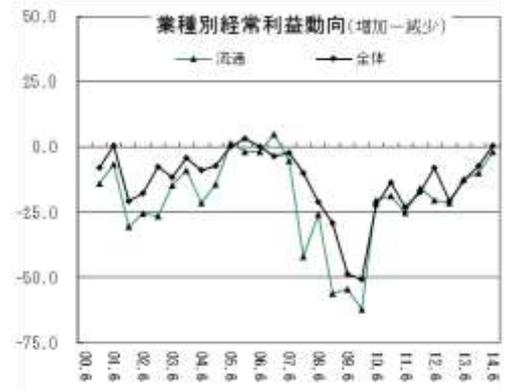
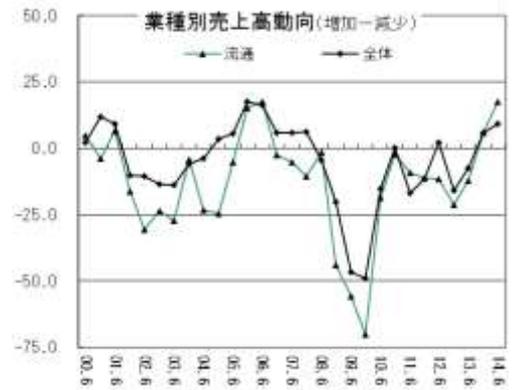
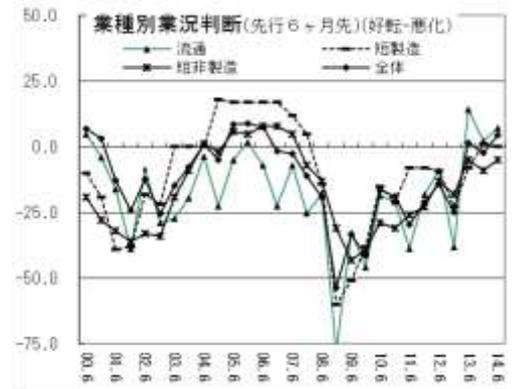
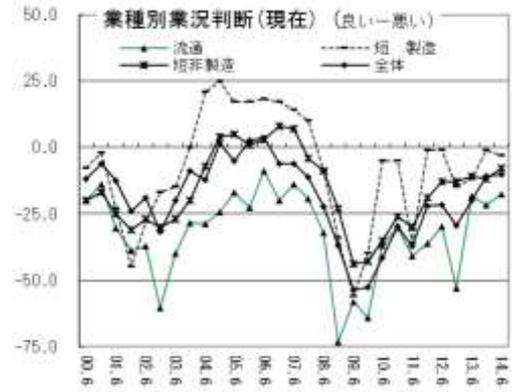
建設業においては、現在の「業況判断」「売上高動向」「経常利益動向」ともにプラスになっている。「経常利益動向」は、前回6.4から16.7ポイント改善の21.1。「売上高動向」は、前回17.7から12.2ポイント改善の29.9となっている。「設備投資動向」についても、▲40.4から▲8.8と、31.6ポイントと大幅な改善がみられる。「6ヶ月先の見通し」は現在10.5から、1.8ポイント改善の12.3。しかし「1年後の見通し」は現在と比べ、22.7ポイント大幅悪化の▲10.4を示している。「労働力動向」の過不足については、前回▲38.7から7.1ポイント改善の▲31.6と、多少は不足感が減少しているようにも見える。特筆すべきは、「売上高動向」「経常利益動向」共に、大幅に改善しているものの、「資金繰り動向」については、前回▲17.7から▲24と6.3ポイント悪化していることだ。自由記述をみると、労働力の不足感が減少しているように見える中、「若手労働力がこない」「3K職場のため担い手が少ない」「専門職につきたがる若者が年々減少しているのではないか」と、「労働力動向」の▲31.6という数字の大きさを物語るような記述が目につく。特別設問の「今後の人材確保に不安がありますか？」の設問では、52.6%の会社が、「不安がある」と答えている。「1年後の見通し」が、前々期(13年6月期)▲8.5、前期(13年12月期)▲25.9、今期(14年6月期)▲10.4と推移していて、前期と前々期の比較で、17.4ポイントのマイナス、今期と前期の比較では、15.5ポイントと大幅なプラスとなっていることも注目される。現在の業況が続く中、労働力の不足と資金繰りの不安を、いかに解消していくのか、という課題が明確になっているように思える。



【流通・商業】消費税率5%から8%の変更に伴う景気の影響は？

2014年6月期景況調査において静岡県内の[流通・商業]関連企業57社より回答を得た。2014年4月より消費税率5%から8%に変わり景気の影響をみる上で注視したいと考える。まず現在の景気動向として「良い」が57社中4社、「やや良い」が9社、「そこそこ」が21社、「やや悪い」が15社、「悪い」が8社。「現在の業況判断」は、▲17.5になり、前回▲21.5から4ポイント改善した。

「売上高動向」は、前回5.9から11.6ポイント改善し、17.5になった。57社中22社が「増加」、23社が「横ばい」、12社が「減少」と回答した。「経常利益動向」も前回▲9.8から8ポイント改善し▲1.8になり、「増加」15社、「横ばい」26社、「減少」16社となった。「労働力動向」は前回▲23.6から▲15.8になり多少過剰感がでてきた。6社が「過剰」、36社が「適正」、15社が「不足」と回答した。また「設備投資動向」は、▲27.4から▲15.8になり11.6ポイント改善、15社が「投資予定あり」と回答した。「資金繰り動向」は、前回▲21.5から▲17.5となり4ポイント改善した。「余裕あり」10社、「普通」27社、「窮屈」20社となっている。各項目とも改善傾向が伺えるが「売上高動向」以外はマイナス値であるため、景気が良くなっている実感が出にくい。が、「6ヶ月先の見通し」として3社が「好転」、16社が「やや好転」、23社が「不変」、10社が「やや悪化」、5社が「悪化」と回答。現在▲17.5と比べ、24.6ポイント改善の7.1となった。また「1年後の見通し」も5社が「好転」、19社が「やや好転」、20社が「不変」、7社が「やや悪化」、6社が「悪化」と回答。現在と比べ、36.8ポイント高い19.3と、期待感がみられる。4月に消費税率が5%から8%に変わったが、6ヶ月先・1年後の見通しは良いと考える企業が多いことが分かる。ただ前回の消費税率が3%から5%になったとき、景気の後退の影響が出てきたのは7月からであったと聞いているので注意深く見ていかなければならない。



【サービス業】景気や政治にとらわれない、

各経営者の努力がこれからの中小企業の時代をつくる！

ただし、若手を始めとした人材づくりがネック

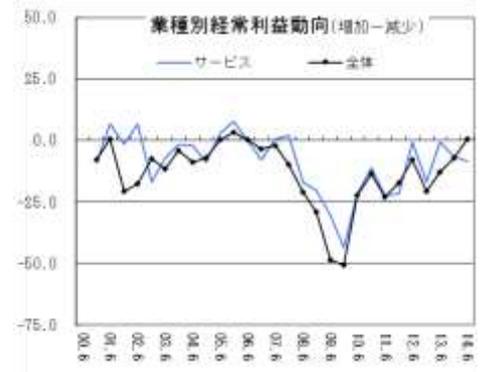
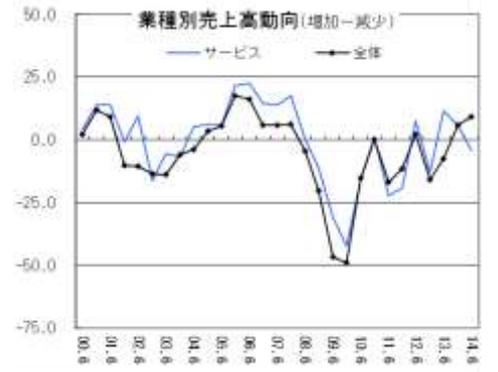
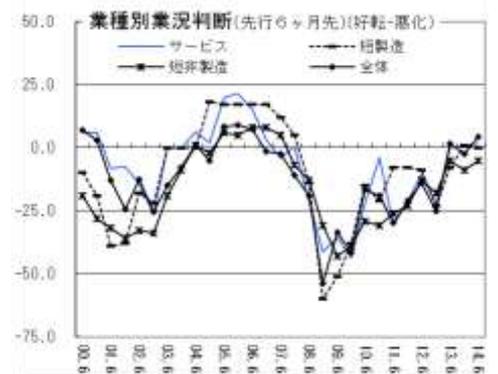
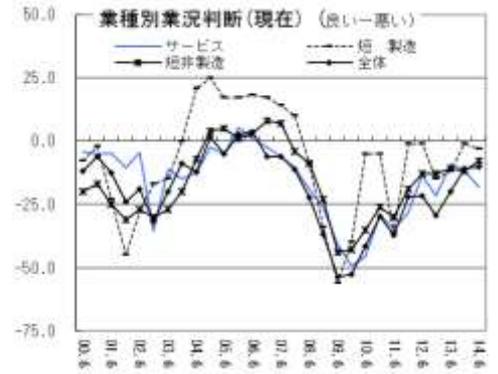
「現在の業況判断」では、前々回(13年6月期)▲9.3から、前回(13年12月期)▲11.5、今回▲18.3と2期連続悪化。6ヶ月先・1年後の同時期の予測値では、おおよそ好転傾向にあったが、連続して予測が外れている。アベノミクスへの期待と現実のギャップは、何を物語っているのだろうか。大きな傾向では、上下を繰り返しながらも回復傾向にあるのは景気や政策の影響というより、各経営者の努力なのではないだろうか。

従業員別では、「やや良い」と答えた企業が、10人以下の企業で14.3%、50人以下の企業で12.7%に対して、51人以上の企業では35.3%と大きな差がある。

「売上高動向」も、1年前の11.6から前回5.7、今回▲4.2と2期連続下降し、マイナス値となった。「経常利益動向」も同様の傾向を辿り、▲8.4と連続してマイナス値となり、プラスに転ずる様子が見られない。従業員別の傾向で見ると、50人以下の企業は、「横ばい」の回答が多いが、51人以上の企業では半数以上が「増加」と答えている。企業規模によって、売上の状況が異なっているようだ。

「資金繰り動向」は、▲19.2と前期から0.7ポイント改善したが、大きな流れでは横ばいから下降傾向にある。

「設備投資動向」は、前は前々回と比べ12.8ポイント改善の▲4.9だったが、消費税前の駆け込み投資なのか、今回は▲26.1と一気に下降してしまった。こちらも従業員別で見ると、50人以下では窮屈と答える企業が30%前後あるのに対して、51人以上の企業では、11.8%と、企業規模間での差が大きい。「労働力動向」は、業況判断、売上高動向と比例する流れで、「不足」状態が強まっており、コメントからは、若手人材の不足感が感じられると同時に、若手層の質の低下に対する不安感を感じているようだ。特別調査にある人材確保の面では、「不安がない」26.1%。80%弱が安心できない状況にあるようだ。賃上げについては、「3%以上の賃上げをしている」が31.7%、しかし49.2%が「賃上げをしていない」という、マスコミで報道されている大手の動向とは異なり、難しい状況にあるようだ。業況判断や売上高動向などでは大きな流れでは上昇傾向にあるものの、資金繰りや設備投資動向、人材確保など、企業の将来をつくる大切な部分で不安な要素が多いところが気になる。



V 地域別の景気動向

【全体概要】中部・西部はゆるやかな回復基調、東部が若干の悪化

今回調査の地域別動向では「業況判断」が、前回 6.5 ポイント悪化した中部が 12.2 ポイント回復の▲2.4、西部が 4.7 ポイント改善して▲12.7 と 3 期連続改善しているのに対し、前回、「売上高動向」で 22 ポイントの大幅改善を見せた東部の「業況判断」は前回▲6.0 から▲13.5 に 7.5 ポイント悪化した。また中部の「6ヶ月先の見通し」が 23.2 と、リーマンショック以前を上回った。実に回答企業の 40% が好転を予想している。以下 3 地域ごとの状況を見ていく。

※ 地域割・回答割合

東部…伊東・御殿場・三島・沼津

富士・富士宮の各支部（富士川以東）

148 社回答（建設 20 社、製造 38 社、流通商業 26 社、サービス 64 社）、（「10 人以下」76 社、「11～50 人」53 社、「51 人以上」19 社）

中部…静岡・志太支部（富士川～大井川）

86 社回答（建設 15 社、製造 25 社、流通商業 16 社、サービス 30 社）、（「10 人以下」48 社、「11～50 人」31 社、「51 人以上」6 社）

西部…榛原・磐田・浜松の各支部（大井川以西）

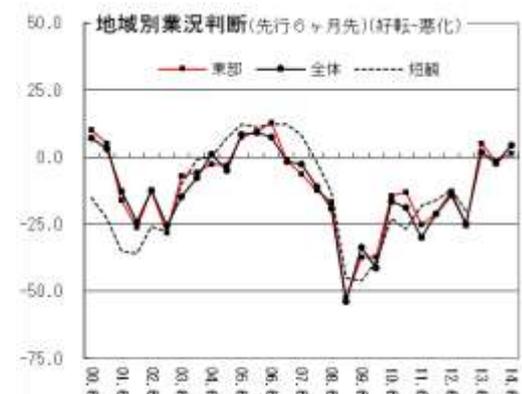
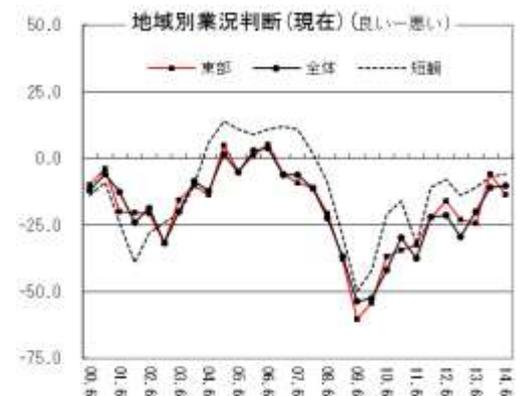
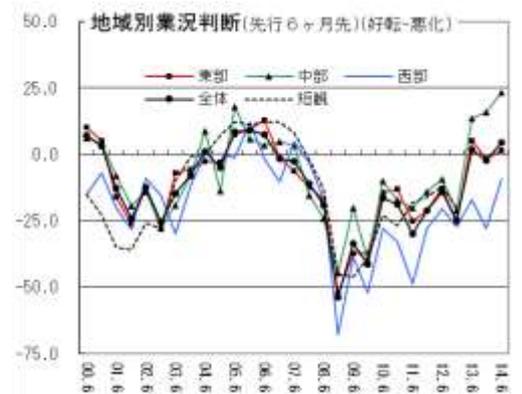
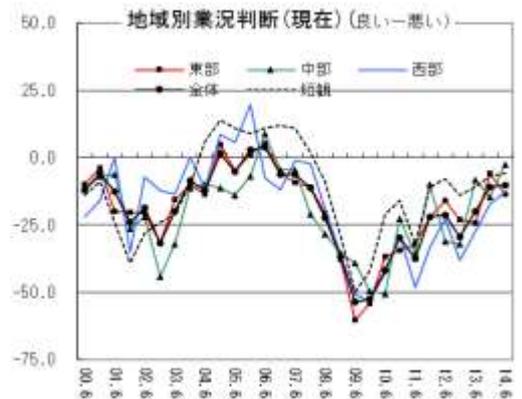
87 社回答（建設 22 社、製造 24 社、流通商業 15 社、サービス 26 社）、（「10 人以下」51 社、「11～50 人」26 社、「51 人以上」9 社）

【東 部】先行き期待感はプラス値だが、人手不足感が 3 期連続で増す

東部地域の会員 148 社が回答した。「現在の業況判断」は、▲13.5 と前回▲6 より 7.5 ポイント悪化、全体▲10.3 より低い結果となった。しかし「6ヶ月先の見通し」は現在と比べ、15 ポイント改善の 1.5、「1年後の見通し」は 13.6 ポイント改善の 0.1 と期待感が先行している。

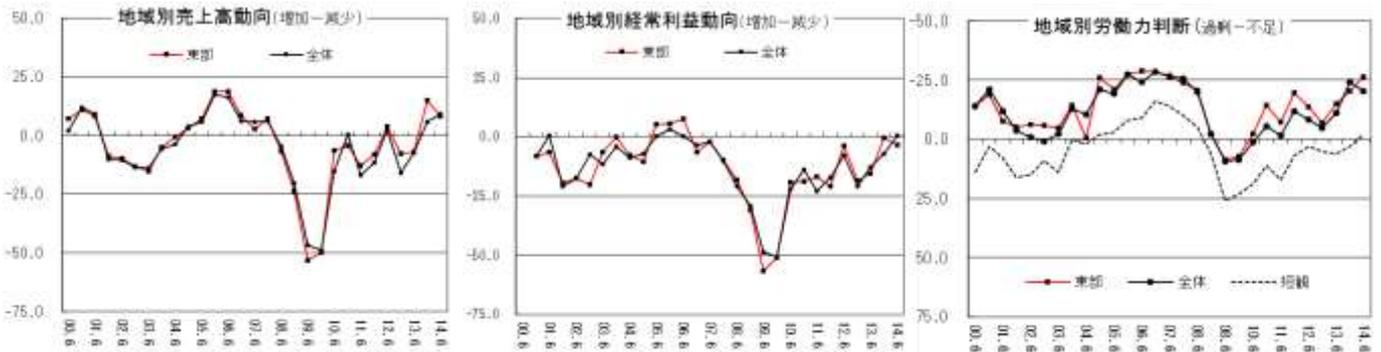
半年前の調査では売上高と経常利益は改善傾向と見られたが、今回調査では「売上高動向」は、前回 14.9 から 6.6 ポイント悪化するも 8.1 のプラス値を示した。「経常利益動向」は、前回▲0.5 から▲3.4 と悪化。前年同期比で売上高が「増加」した企業は 49 社。反対に「減少」した企業は 37 社であった。

「労働力動向」は、前回▲20.3 から▲26.4 と 3 期連続で人手不足感が増し、50 社(33.8%)が人材不足を感じている。これは中・西部に比べ一番高い比率になっている。「過剰」が 11 社(7.4%)、「適正」が 87 社(58.8%)。どちらも他の二地域の比率より低い。今後一年間の「設



備投資動向」は、前回▲25 から▲13.5 に改善、先行き期待感の姿勢が感じられる。今後半年間の「資金繰り動向」は前回▲16.1 から▲21.4 と窮屈感が増している。

「現在の経営上の問題点」は、「民間需要の停滞(44.9%)」に続き、「人材社員教育(44.2%)」が続いた。人手不足感が増す中、既存社員への教育が重点に置かれているのではないかと。「経営上の力点」は、現在実施中が「新規受注(顧客)の確保(50.7%)」、「付加価値の増大(45.1%)」の順、今後の重点は、「新規受注の確保(37%)」が最も高く、次いで「人材確保(28.8%)」。特別設問でも行ったが、今後の人材確保に「不安がある」と回答した東部地域の企業は 65 社(44.2%)と中・西部に比べ高い結果となっている。

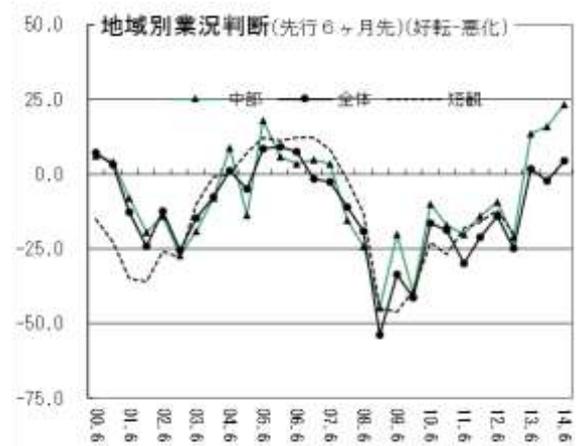
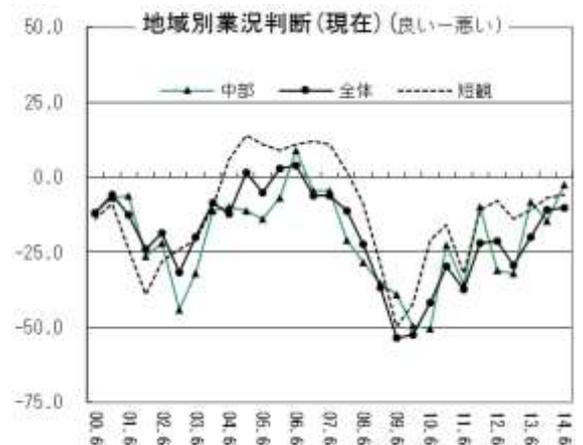


【中部】「6ヶ月先の景況判断」が過去最高値

前回「景況判断」が▲8.1 から▲14.6 と 6.5 ポイント、3地域中、唯一悪化した。今回 12.2 ポイント改善して▲2.4 と水面上まであと一歩。

「売上高動向」「経常利益動向」とも改善、特に「経常利益動向」は前回より 25.3 ポイントも改善している。前回指摘した「労働力」は▲32.9 から 19.8 となり人手不足は緩和の方向。前回「設備投資動向」が増したが、その効果が出たためか。「資金繰り動向」は▲20.2 から▲22.4 と殆どかわらず。

「設備投資動向」は前回の反動から▲7.9 から▲18.8 へと 11.9 ポイント悪化した。業況判断は「6ヶ月先の見通し」が 23.2、「1年後の見通し」が 15.1 で、特に「6ヶ月先の見通し」は調査開始以来、最高値であり、4月1日の消費税増税以降の数値であるだけに驚くべき高水準である。しかし、これはあくまでも「予想」であり、今後の各社の着実な努力が求められることは言うまでもない。「経営上の問題点」では、「民間需要の停滞(41.7%)」「販売価格の低下(40.5%)」「人材社員教育(35.7%)」の順。「現在の経営上の力点」は、「付加価値の増大(47.7%)」「新規受注確保



(43%)」について「得意分野への絞込み(17.4%)」が「人材確保(15.1%)」を上回った。「今後の経営上の力点」は「新規受注確保(43.9%)」について「人材確保(25.6%)」「新規事業の展開(24.4%)」の順。また特別設問の「今後の人材確保への不安について」「消費税増税に伴う賃上げについて」では他地域との大きな差は見られない。

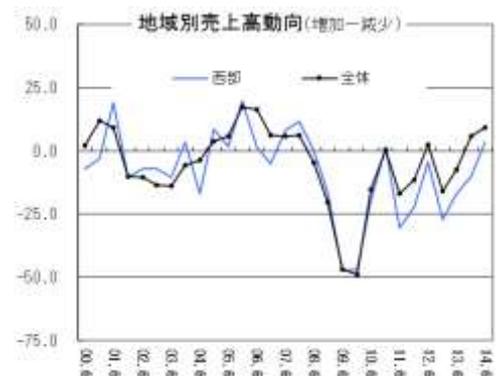
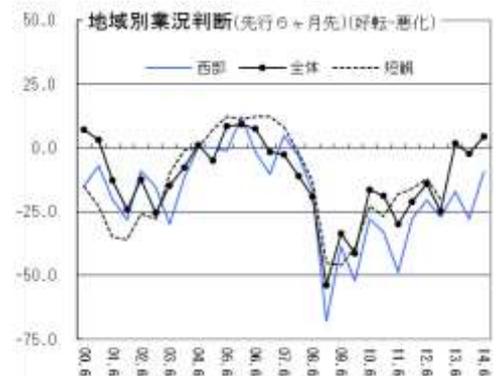
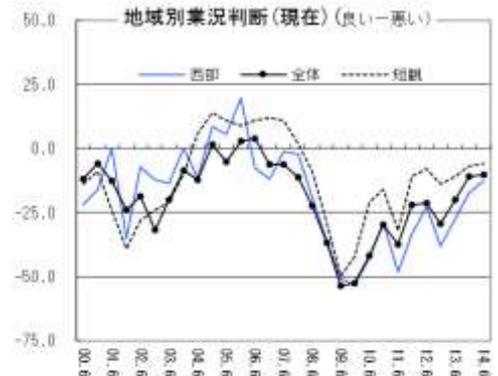


【西 部】 僅かながら確実に回復基調に乗りつつも、本格回復はまだ遠い

「売上高動向」は前回▲10.1から今回3.5へと13.6ポイント大幅に改善し、「経常利益動向」も▲20.6から▲8.1へ12.5ポイントと、これまた大幅に改善した。これは売上高、経常利益共に2012年12月以降、3期連続の改善となった。前回景況回復に伴い悪化していた「労働力動向」は▲23.2から▲10.4と、まだ不足感はあるものの12.8ポイント改善された。「設備投資動向」は▲23.2から▲29.9と6.7ポイント小幅に悪化したものの、「資金繰り動向」は▲14.5から▲6.9と7.6ポイント改善した。

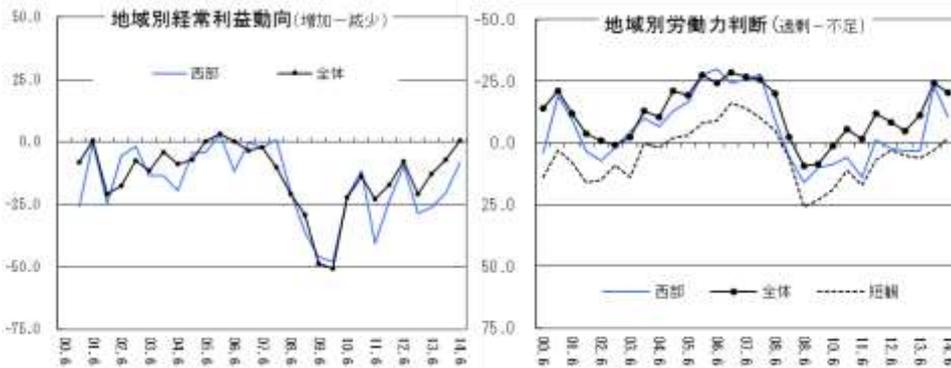
前記の売上高等の改善に伴って「現在の業況判断」は前回の▲17.4から▲12.7と、マイナスながら4.7ポイント改善した。これは「売上高動向」と同様に2012年12月調査以来3期連続の改善となった。「6ヶ月先・1年後の見通し」共に、「現在の業況判断」▲12.7から▲9.3へ3.4ポイント改善した。急激な経営環境の変化が一段落して落ち着きを取り戻し、連続して着実に改善していることで先行き不安感が薄らぎ、期待感が高まっている。

「経営上の力点(現在実施中)」は前回と同じく「新規受注確保(50.6%)」「付加価値の増大(49%)」が大半を占めたが、「経営上の力点(今後の重点)」では「付加価値の増大(23%)」は前回から横ばいであるが「新規受注確保(29.9%)」は前回50.0%から大幅に下がり、「人材確保(27.6%)」「人材教育の確保(24.1%)」「財務体質の強化(23%)」「新規事業の展開(21.8%)」



と項目が分散してきている。

「現在の経営の問題点」は「民間需要の停滞（50.6%）」「販売価格の低下（45.9%）」が毎回上位を独占しており、過去3回ほぼ横ばいであるが、3位の「人材社員教育（41.2%）」は前々回（29.1%）前回（31.3%）から大幅に増加した。



VI 規模別の景気動向

(1) 業況判断 D I 中規模のみ6カ月後まで悪化

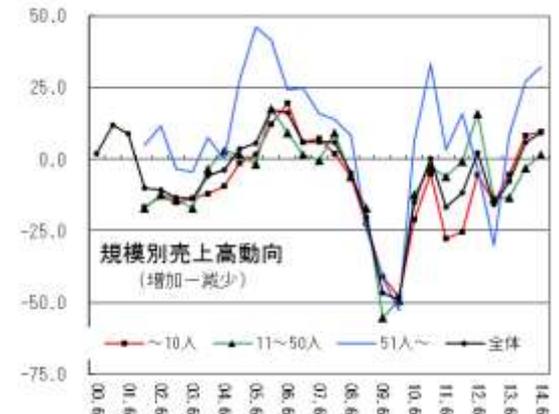
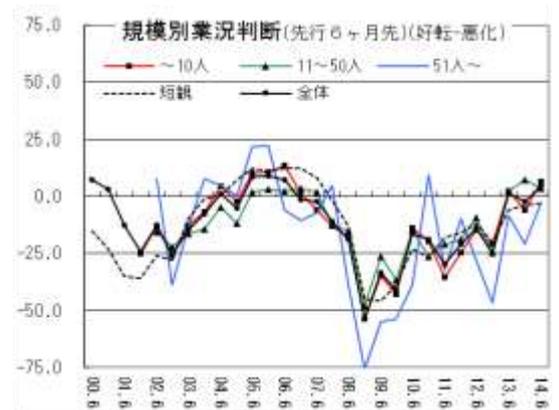
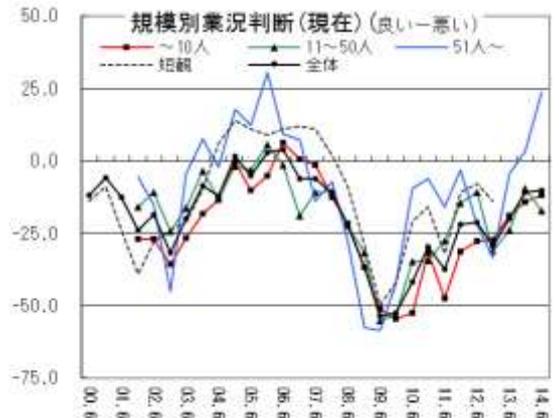
「現在の業況判断」は、「11～50人」の中規模のみ、前回▲9.5から▲17.3と7.8ポイント悪化した。中規模では、「6ヶ月先の見通し」は、現在▲17.3と比べ、20.9ポイント改善の3.6となった。「1～10人」の小規模は、前回▲14.4から2.5ポイント改善の▲11.9。「6ヶ月先の見通し」は、現在と比べ18.3ポイント改善の6.4とプラスに転じた。「51人以上」の大規模の「現在の業況判断」は、前回3.1から20.5ポイント大幅改善の23.6。「6ヶ月先の見通し」は、現在と比べ26.5ポイント悪化の▲2.9となった。小・中規模は先行き期待感が高まる回答結果が見られたが、大規模では小・中規模ほど先行き期待感を捉えていない。

(2) 売上高動向

初、D I 改善で3規模共にプラスを示す

この項目は3規模共に3期連続の改善となっている。3規模共に改善したのは2007年12月調査以来である。業況判断と合わせ見ると、次期見通しは景気回復の兆しを感じさせてくれる。売上高動向が上向き中で経常利益動向も好転してくれることを期待したい。

(3) 経常利益動向 3規模共にD I 値は改善傾向



小規模は、前回▲1.8から5.1と6.9ポイント改善。大規模は、前回6.3から17.7と11.4ポイント改善。共に2期連続で良好な結果となっている。中規模も前回▲17.3から▲10.9と6.4ポイント改善している。ただ3規模共に30%弱の企業が経常利益は「減少した」と答えている。

(4) 労働力動向

3規模とも「人手不足感」企業は30%

小・大規模は、不足感が減少している。中規模のみ前回▲19.7から23.6と3.9ポイント不足感が拡大し、なお3期連続、人手不足感が続いていることになる。この項目で3規模全てが人手過剰感を示したのは、2009年12月の調査以外にはない。不足感が大きいことが常態的というのは中小企業の特徴であろうか。いずれにしても「適正」と答える企業が平均60%もいると言うことはコメントしておきたい。

(5) 設備投資動向

小規模のみ悪化、中・大規模は微増

小規模は、前回▲31.9から4.3ポイント悪化し、▲36.2となっている。中規模は、前回▲17.3から▲8.2と9.1ポイント改善し、「予定あり」が増えた。大規模は前回30.3から32.4と2.1ポイント増した。中・大規模では、2期連続で「予定あり」が増加。

(6) 資金繰り動向

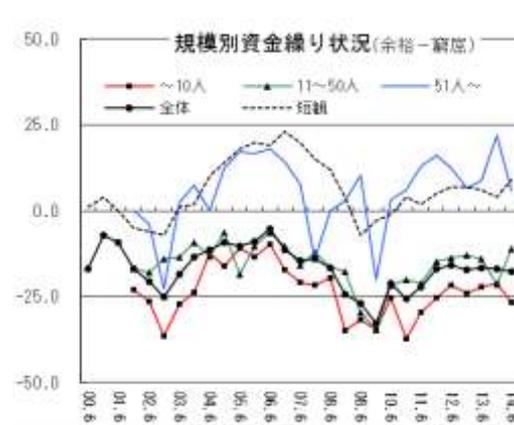
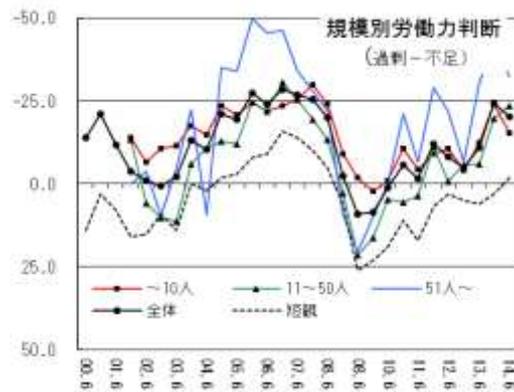
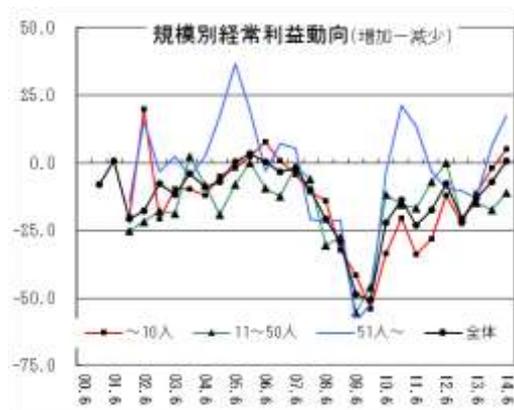
小・中規模のマイナスD I 凹凸消えず

小・中規模はマイナス範囲での悪化と改善を繰り返している。中規模は2001年の調査以来プラス値は一度もない。小規模が唯一2002年6月の調査でプラス値を示した。小規模は、前回▲21.1から5.5ポイント悪化の▲26.6。中規模は前回▲21.3から10.2ポイント改善の▲11.1。大規模は21.9から16.1ポイント悪化の5.8。労働力動向と同じく毎回の凹凸は消えそうにない。しかし、平均で6割の企業は「普通」と答えている。

(7) 経営上の問題点

小・中規模では民間需要の停滞という不況感を示す項目が一番に挙げている。業況判断が景気回復局面であっても需要と価格の問題を最も強く警戒している。大規模では「販売価格の低下」を一番に挙げ、次に「コスト削減」と続いている。

「現在実施中」「今後のカ点」でも、3規模とも「付加価値の増大」と「新規受注確保」を挙げている。浜松商工会議所会員企業も言っていることだが、売上増加はしてきたが、アベノミクス効果は感じられないとの声もある。結論として、中小企業は社員力向上と自社固有技術の先鋭化に基づく強靱な経営体質の構築が一番大切なのではないだろうか。



【特別調査項目】 「人材」と「賃上げ」

(1) 設問：今後の人材確保に不安がありますか？

人材確保に不安 全体 41.7%

建設業・製造業は 50%超、大規模では 60%超に

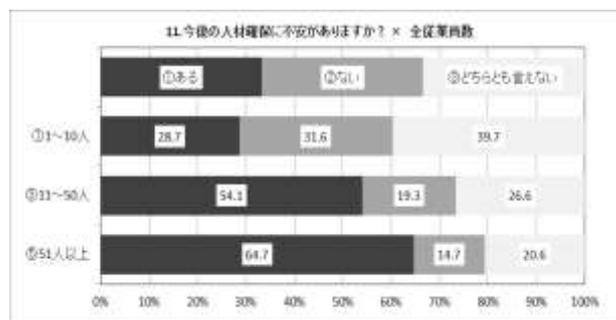
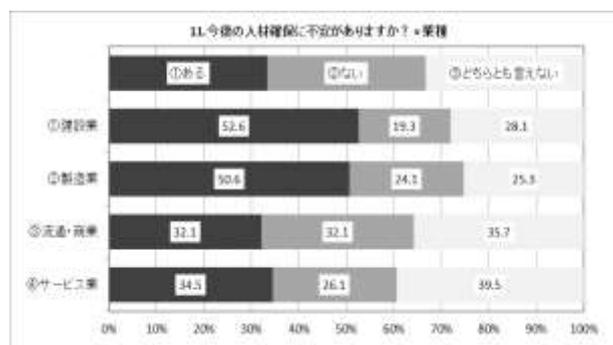
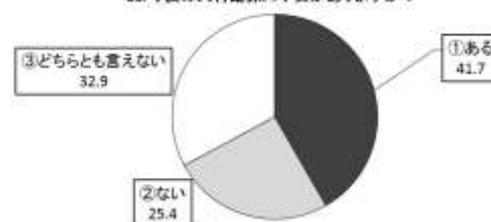
企業は人なり。その人材確保にスポットを当てた。全体回答 319 社のうち、不安が「ある」と答えた企業は 133 社(41.7%)、「どちらとも言えない」は 105 社(32.9 社)、今現在は「ない」と答えた企業は 81 社(25.4%)だった。後述で「ある」と回答した企業の内訳を詳しく見てみる。

地域別では、東部の回答全体 147 社のうち 65 社(44.2%)、中部 85 社のうち 33 社(38.8%)、西部 87 社のうち 35 社(40.2%)が不安があると回答した。地域別では大きな差異は見られないが、約 40%の企業が不安を抱えているという結果となった。

さらに業種別では人材確保の不安が鮮明に出た。流通・商業 56 社のうち 18 社(32.1%)、サービス業 119 社のうち 41 社(34.5%)と 30%以上の企業が不安があると回答したのに対し、建設業では 57 社のうち 30 社(52.6%)、製造業 87 社のうち 44 社(50.6%)と、半数以上の企業で不安があるという結果であった。

規模別では、従業員数が「1～10 人」の企業 174 社で 50 社(28.7%)と全体平均より少ない値だったのに対し、「11～50 人」の企業では 109 社のうち 59 社(54.1%)が、「51 人以上」では 34 社のうち 22 社(64.7%)が不安を抱えている。今後、大学生の新規求人採用の解禁後ろ倒し、長期的な若年層の労働人口の減少、県内人口の流出、中途採用を含む大手・中堅企業の人材採用の強化策等、中小企業を取り巻く課題はいくつも考えられる。そのような予測が既にされる状況下において、既存の人材育成はもちろん、企業の発展的成長の原動力である人材の「採用計画」を各社で明確にすることが重要である。人材確保に関する具体的な不安項目について回答があった記述を一部抜粋で下記に示す。

11. 今後の人材確保に不安がありますか？



No	地域	業種	人材確保に関する具体的な不安項目
1	東部	建設業	社員の高齢化
2	東部	建設業	統率する力のある社員の確保(教育)
3	東部	建設業	休日重視の若者思考は建設業界における休日作業を気嫌いする傾向にある。職人の高齢化にどう対応して行くべきか不安
4	東部	建設業	キツイ、キタナイ、キケン、3Kイメージがあり新卒が集まらない
5	東部	建設業	人件費の確保が難しい
6	東部	建設業	継続的な人材の確保
7	東部	建設業	建設業に入職する若者が減少している
8	東部	製造業	求人が集まらない
9	東部	製造業	労働力不足がよく聞かれる。実際に集まらず困っている
10	東部	製造業	小規模の会社なので良い人材が採れるかわからない
11	東部	製造業	給与の事
12	東部	製造業	働ける人材の確保
13	東部	製造業	労働力不足。ただでさえ中小企業は優秀な人材の確保が容易でないのに、更なる苦勞が予想されるため

14	東部	製造業	年々従業員が高齢化していくので若い能力のある人材確保が課題である
15	東部	製造業	30代以下の応募がほとんど無く、従業員の高齢化が進んでしまう
16	東部	製造業	若手社員が少ないので将来に不安があります
17	東部	製造業	現在パートを募集しても集まらない(特に3Kの職場には)。人口の高齢化によって労働人口が減るとますます人材確保は難しい
18	東部	製造業	定着しない。募集しても集まらない
19	東部	製造業	付加価値の減少と共に、人件費が圧迫されてきている中、低賃金での労働力確保は難しくなる。外国人(研修制度)や特別支援学校での連携をはかり、確保するしかない
20	東部	製造業	現在頼りにしているシルバー人材の高齢化による、人手不足が予想される
21	東部	製造業	募集しても人が集まらない
22	東部	製造業	若手の雇用
23	東部	製造業	適性能力を持った人材がいない
24	東部	製造業	賃金に対する不満があると思う
25	東部	流通・商業	募集しても来ない
26	東部	流通・商業	質の高い人材採用
27	東部	流通・商業	来年にかけて定年(60才)退職者が3人います。人件費の削減の一方、長い間雇用を控えて来たので、求める人材を確保出来るか、現在の若者の理解やリードが充分出来るか不安である
28	東部	流通・商業	輸送に対して大型運転免許保持者か若手ドライバーの確保がむずかしい
29	東部	流通・商業	ベースアップと定期昇給出来る限度が過ぎてしまった。余力が無い。・賃金待遇面以外で、有能な人材を発掘できる資源が乏しい
30	東部	流通・商業	従業員の高齢化に伴う、代替人員の確保
31	東部	サービス業	募集しても集まらない・年齢等で今後退職が予定される人数より、入社人数が増えない
32	東部	サービス業	若い人達の確保
33	東部	サービス業	今までも難しかった
34	東部	サービス業	景気が良くなると若い人材を得るのが難しくなる
35	東部	サービス業	募集しても人材が集まらない
36	東部	サービス業	カットが上手な人がみつからない。一から教えるのも難しい
37	東部	サービス業	収入を得たいが辛い思いはしたくないという人が多い
38	東部	サービス業	若手のトラック乗務員の確保が困難になっている。トラック業界は期待に応える賃金水準を確保できず、魅力ある業種には程遠い環境にある
39	東部	サービス業	幹部候補の確保又は、育成が大変
40	東部	サービス業	若年層の減少
41	東部	サービス業	労働人口が減少していく中で、業界の雇用安定の意識が必要だと思う
42	東部	サービス業	少子高齢化が進み、今以上に人材確保が厳しくなると予測される
43	東部	サービス業	有能な人材が大手に流出してしまっている
44	東部	サービス業	募集しても応募がない
45	東部	サービス業	職人技術者が少ない
46	東部	サービス業	求める技能を持つ人材が少ない(中途採用)
47	中部	建設業	建設業界全体に言える事だが、若い人材が待遇面とか仕事の内容がキツイ等の理由で敬遠されてしまう
48	中部	建設業	こちらが希望する人材になかなか出会えない
49	中部	建設業	若い従業員が集まらない
50	中部	建設業	若手がなかなか入ってこない
51	中部	建設業	3Kの職場の為、担い手が少ない
52	中部	建設業	熟練技術者の育成に時間がかかる
53	中部	建設業	業界深刻な若手不足
54	中部	建設業	若手労働力がこない
55	中部	建設業	少子化
56	中部	製造業	問12にもありますが、弊社は今期4月の昇給を見送りました。6,7月の

			受注状況により、夏の賞与で対応する予定ですが、パートさんの時給が上がっているニュースが多い中で大変です
57	中部	製造業	技術者不足 技能者不足
58	中部	製造業	技術をもった人材不足
59	中部	製造業	一般機械機器（大手自動車、自動車関連、その他機械）、左記の大手は円安で景気が上がるが、まるっきり逆で、円高で困っている
60	中部	製造業	機械組立の熟練、熟練者を採用（定年退職者）
61	中部	製造業	アルバイト、パートなどがあつまらない
62	中部	製造業	物を作る事に関し忍耐力がない。指示待ちで創意工夫が出来ない人が多い
63	中部	製造業	適性人材の獲得
64	中部	流通・商業	静岡県外での一般職確保が難しくなっている
65	中部	サービス業	適格者が年齢問わずいるか？賃金、採用条件等合うか？
66	中部	サービス業	良い人材が来てくれるのか？
67	中部	サービス業	文字通り作業者の絶対数の確保と、それに伴う人件費水準の上昇
68	中部	サービス業	募集しても集まらない（応募がない）※専門職
69	中部	サービス業	若年労働者不足
70	中部	サービス業	若年層の質の低下
71	西部	建設業	求人活動をしているが、応募がない
72	西部	建設業	職人が少なくなっている
73	西部	建設業	現在一番若手の社員が 36 歳になりました。今後 10 年程度は会社としての対応が出来ますがその後の人材が心配です。建設業の管理者を育てるのには、最低でも 10 年位時間がかかるので若い社員が必要です
74	西部	建設業	仕事量（売上）（利益率）
75	西部	建設業	若手の確保
76	西部	建設業	若い人たちの人材確保がむずかしい
77	西部	建設業	求人を出しても反応がない
78	西部	製造業	今後 10 年で交代する時期が来るので、営業と役員人材を考える
79	西部	製造業	特殊な加工が多いので続けていけるか
80	西部	製造業	高齢化と求人に人が来ない
81	西部	製造業	確保及び教育コスト
82	西部	製造業	人材の定着が難しい
83	西部	製造業	技術者の確保
84	西部	製造業	人が集まらなると聞いている
85	西部	製造業	会長（父）、役員（母）が年をとり、引退に近づいている。現場を仕切れる人材の確保と育成が不安
86	西部	製造業	技術系人材が売手市場になっている。
87	西部	流通・商業	弊社は季節商品の為、半年のみのパート増員が難しくなると思われる。
88	西部	流通・商業	近い将来にくる社員の高齢による退職
89	西部	流通・商業	募集しても集まらない
90	西部	流通・商業	無理のきく人材が少なくなっている
91	西部	流通・商業	従業員の高齢化により効率（生産性）のダウン。高齢の者で確保せざるを得ない状態（若年者が全くいない）、慢性的人材不足
92	西部	流通・商業	営業力をつける営業マンが少ないです。
93	西部	流通・商業	若い人が農業をやらない＝職を 2 つ以上もっている人が多くなって来ているのでは。
94	西部	サービス業	募集しても応募が少ない。土日祝日できる方が足りない
95	西部	サービス業	20 名の採用を検討しているので人材が確保できるか心配
96	西部	サービス業	人を探しているがあつまらない
97	西部	サービス業	能力、適性が見極めがむずかしい
98	西部	サービス業	なかなかこちらの需要にあった人材がいらない
99	西部	サービス業	職人技能者の構造的不足
100	西部	サービス業	新卒の採用が難しい

(2) 設問：消費税が増税されましたが、貴社では賃上げをしましたか？

まず、前回12月調査「賃上げの予定はあるか？」を振り返ってみる。「全体」323社の回答のうち165社(51.1%)が賃上げを「しない」と回答していた。「わからない」は84社(26%)だった。また検討を「している」企業は74社、全体の22.9%だった。内訳を見ると「～1%の賃上げ」10社(3.1%)、「1～2%の賃上げ」22社(6.8%)、「2～3%の賃上げ」22社(6.8%)、「3%の賃上げ」20社(6.2%)と厳しい結果であった。

＜今回調査＞

半数以上の企業が賃上げを実施 規模別で鮮明な結果

「51人以上」企業は65%超、「11～50人」企業は50%超で実施

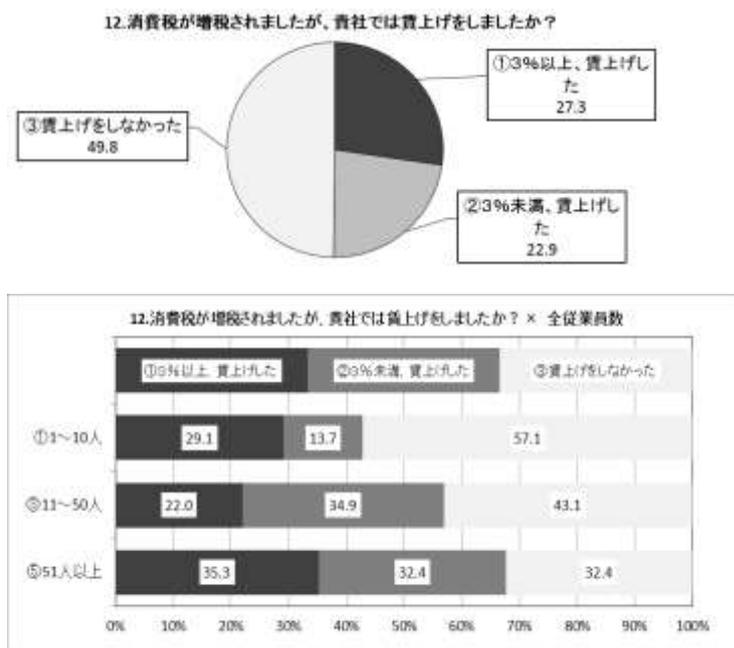
実際に賃上げを「した(3%以上・3%未満)」、「しなかった」の集計をとった。

全体319社回答のうち、「3%以上」の賃上げを実施したのは87社(27.3%)。

「3%未満」の賃上げは73社(22.9%)であった。合わせると160社、全体の50%を超える企業が賃上げを行ったと回答している。半年前の予測とは異なり、賃上げをしない、あるいは予定がないと答えた企業でも、実際には賃上げを行ったと予測される結果であった。

規模別では、「51人以上」の企業34社のうち、12社(35.3%)が3%以上の賃上げ、11社(32.4%)が3%未満の賃上げを行ったと回答。着目すべきは、「賃上げをした」という企業が、「51人以上」の企業では67.7%、中規模「11～50人」で56.9%と全体の平均値を押し上げるのに対し、小規模「1～10人」で42.8%が賃上げをしたと回答。半数を割る結果となった。業種別では、サービス業120社のうち、38社(31.7%)が3%以上賃上げをしたと回答。他の3業種より高い結果だった。

上記の設問(1)と(2)を踏まえ、自由記述は以下112社から得られた。



(3) 【自由記述】人材・賃金について日頃感じていることをご自由に記述ください。

No	地域	業種	記述回答
1	東部	建設業	適正賃金は難しい。何せ適正価格というものが今や崩壊しているのだから。人材は宝。だが、なかなかない
2	東部	建設業	昨年から、介護事業を始めました。パート賃金が、多少上ってきました。企業は人材だと最近とくに思います。出来る人材には、賃金は、惜しまないで支払えます
3	東部	建設業	得意先から受注金額が上がらない限り、現状維持傾向が続く。消費税(10%)の決定を受けるまでは交渉の檯上に上がることもままならない。厳しい現実問題はまだまだ続く・・・。
4	東部	建設業	大変と感じている。
5	東部	建設業	年々、専門職につきたがる若者(人材)が減少しているのではという感覚がある。将来的に出来るようになるか?ではなく、現在でも出来るような事(仕事)を安易に選択しがちでは?
6	東部	建設業	人材は確保したいが、賃金は適正に支払いたい。弊社は難しい問題になっている。現状は、自分の感覚によるものが大
7	東部	建設業	特に近年、感じている事だが肉体的にも精神的にも20代・30代は弱

			い人が多いことに不安を感じている。工作中、集中ができず、数量の 数えまちがいまで起きている
8	東部	製造業	現在募集を掛けておりますがなかなか集まりません。もっと工夫する ことが必要だと感じております
9	東部	製造業	社会情勢をしっかりと捉えて人材確保の方針を決めて行く必要を感じ ている。今までは「8時間+残業できる人」は最低の採用条件だが、半 日1名+半日1名のようにワークスタイルを柔軟にしていかないと。
10	東部	製造業	人材を確保したい、賃金を上げたい気持ちは多いにあるが、仕事量が 一定しない為、なかなか思い切って踏み込めない
11	東部	製造業	社員の生活を考えると賃金を上げざるを得ないがその分会社は大変
12	東部	製造業	新卒採用ができるようになり、定期採用を目指していきたい。退職金 の積み立てで、新 401K に取り組んでいます。希望者のみなので、若 い人はなかなか入ろうとはしません。(3000 円からなので是非、入っ てもらおうように啓蒙したい。)賃金の上昇は、売り上げが上がって、利 益が確保できてからでないといけないのが現状です
13	東部	製造業	社員の働きにより会社の利益が増えれば賃金はあがる。1人1人がい かに利益を上げる為に意識を高く持つかどうか。・あとは意識を高く持 てる取組みが重要だと思う
14	東部	製造業	給与や賞与、労働時間等、労働条件は、他社に比べ良いと思うが、新 規社員が会社を選択する時に周知してもらうことが難しい。中小零細 企業のつらさか？
15	東部	製造業	賃金を上げて社会保険料も上がっているのに、給与明細の手取り欄 は賃金が増えている実感がない。経営陣の努力が社員に実感として伝 わってないことが歯がゆい
16	東部	製造業	なかなか会社が求める能力、人柄を備えた人材がいない。賃金につ いては能力のある、まじめな社員は昇給を考えるが、全体的にアップす るところまでは厳しいのが現状である
17	東部	製造業	新卒を雇用してじっくり育てていきたいと考えているが、どうしても 即戦力として経験者を雇用せざるを得ず、従業員の平均年齢も年毎に 上るし賃金も年齢に比例して上がっていく為、人件費の節減が難しい
18	東部	製造業	社会保険料の負担が重荷になって正社員化が難しい状況です。正社員 と非正規社員とが生まれる原因になっています。限定正社員など雇用 について議論しないと、規模の小さい会社は負担が多すぎます
19	東部	製造業	適材適所に配置し、責任をもたせる事と、信頼する事で、会社にとっ て必要な人材となってくれる
20	東部	製造業	消費税が8%になり、価格転嫁はできているが、従業員の賃金 UP は できなかった。製造業でも食品加工業のパート時給は上がっており、 3K の職場にはますます人が集まらない
21	東部	製造業	能力に対する評価が社員と経営側とでズレがある。お互い納得できる 体制を作っていきたい
22	東部	製造業	賃上げをする材料がない。・自動車部品の下請け業は加工単位の増大 や、よほどのイノベーションがない限り、賃上げは不可能。・車の仕事 をしていて車を買えない現象を政府、大企業は考えるべきである
23	東部	製造業	人材がなくては仕事をこなせないが、少数な企業なので病気や家庭事 情で1名欠勤すると予定がこなせなくなってしまう
24	東部	製造業	一生懸命働いてくれている社員にもっともっと余裕のある賃金を出し たいと思っておりますが、なかなかまなりません
25	東部	製造業	賃金アップをマスコミで報じられているが、大企業の話将我々中小企 業までとして認識されてしまい、離職する人材が増えつつある また、 転職すれば必ず賃金が上がると思っている人が増えてきている

26	東部	製造業	向こう 6 ヶ月～1 年の見通しが良くなってから人材必要に感じる。それでは遅いという事を、頭では理解していますが、行動に移せません。人を採用する責任の大きさに負けています
27	東部	流通・商業	良い人材がないのが悩み
28	東部	流通・商業	労働条件を守るよう、シフトを含め給与体系を見直しているが、現在の基準のあり方に対して矛盾を感じている
29	東部	流通・商業	人材 - 新規事業で売上拡大を図る際に雇用やパートナースhipが必要と考えている 賃金 - 家族経営の為現状は充分賃金を確保できている
30	東部	流通・商業	景気が良いから賃金を上げる、悪いから下げる、という考えこそが、人＝モノとして考えているのではないか？会社にとって貢献できていることを評価するシステムに沿って、賃金を反映させるべきだと思う
31	東部	流通・商業	会社として、いかに賃金にみあう成果をつくり出してあげる、指導ができる力が要になる
32	東部	流通・商業	人材教育、育成コンサルタントと一緒に事に臨んでいます
33	東部	流通・商業	目先の賃金に惑わされて、転職を重ねる若者が多いと聞いています。人を大切にすることをかかげる同友会企業を社会一般に理解していただく為にも社員教育と地域での活動が大切だと考えています
34	東部	流通・商業	今年 5 月に退社したサービスエンジニア（10 年勤務）の退社理由を聞き取り調査した。①毎日無難に仕事を消化しているだけの自分で良いのか、一生この仕事を続けるつもりか。②少し違う空気を吸ってみたい。③可能な限り個性を発揮してレベルアップしたい。以上。この辞表を読んで反論し、慰留することが出来ませんでした
35	東部	サービス業	県の最低賃金が毎年のように上がるが、それを価格に上乗せできない現状がある。企業努力で顧客を増やしたい現状であるが、増やしたところで受注価格を値下げされるのが現状・弊社にとって今は厳しい状況である・人材を確保したいが募集をしてもなかなか入らないというよりも募集や問い合わせが無い状況である・世間的に言ういわゆる魅力が無い職種であるので、大変厳しい状況である
36	東部	サービス業	①人材教育の重要性と継続した教育の組立て(特に中小企業は現場重視になりやすい)②公平で仕事内容に見合った賃金の設定基準の確立
37	東部	サービス業	仕事上、年配の方が多い職場ですが、若い方もやりがいのある職場にしたいと思っています
38	東部	サービス業	人材の質の低下が心配。労働基準法二極化→①製造→②その他
39	東部	サービス業	よい人材を求めてはいるが、出会いのきっかけがつかめない
40	東部	サービス業	人材教育にかかる時間をより捻出したいと思うが、サービス業で OJT になってしまう。本来ならより理念などを共有する時間が必要
41	東部	サービス業	社員の育成に時間がかかる
42	東部	サービス業	人材確保に苦慮している。たとえ雇用できても、教育に時間がかかりすぎて費用が回収できない
43	東部	サービス業	人間性の低下を感じます。努力する、研修する、頑張りが全体に劣っていると思います
44	東部	サービス業	限られた賃金原資のなかで若手の賃金水準を上げるためには賃金体系の改訂を行う予定。適正な運賃の確保に努力する。現状の困難について社内の認識を一致させ、将来への展望を共有するために、しっかりした経営指針を掲げてすすむことが大事だと思う
45	東部	サービス業	業界の人件費が、高いので、中小企業である我社も、対応していかなければ、生き残れないので、社員の給与面では、他社に劣っているとは、思いません。今後とも社員の満足度と、得意先からの信頼を継続して頂くべく、経営に取り組んでいきます
46	東部	サービス業	人は石垣、人は城

47	東部	サービス業	3%の賃上げでは増税金を上乗せしただけで、実質の賃上げにはならない。私達のような末端企業は1番最後に工賃その他の金額を上げねばならない、非常に厳しいものがあります
48	東部	サービス業	付加価値を上げて財務体質を強化し教育や経験機会を増やす余力をもちたい
49	東部	サービス業	電力、燃料価格が上昇しているにも関わらず、価格転嫁できないので、賃上げができない
50	東部	サービス業	人材については男性より女性が社会的にも強くなって来ていると感じます。賃金については男女関係なく、優秀な人材が良いお給料をもらえるようにと考えております。能力が劣る人材は減給も仕方が無いと考えております。口だけではなく、結果が全てだと思います
51	東部	サービス業	同等会社の賃金について知りたい
52	東部	サービス業	残業時間の上限を設ける
53	東部	サービス業	良い人材が少なくなっている気がする
54	東部	サービス業	IT関連の業種です。新卒を採用し育てるのに時間と費用が掛かります。将来に期待し社内教育等行っていますが本人の自覚と会社の期待にギャップがある様に感じます
55	東部	サービス業	新卒採用の効果については理解するものの、実態としては高いハードルがある商品について価格決定権が無ければ、最終的に賃金の決定権さえも制限される
56	東部	サービス業	社保の負担が大きいし、料率をどんどん上げられてしまう。増税と同じである
57	中部	建設業	職人等の外注費は確実に上昇している。今後共さらに上昇すると思う
58	中部	建設業	対価と仕事量のバランスがとれない
59	中部	建設業	(社員の年齢が上がっているので5年・10年先が不安) 人材確保が重要と思っている
60	中部	建設業	建設労働者が不足しているというが工賃をあげられるかどうか 職人としての誇りをもてる職場・業界にしてゆけるかどうか それが課題だと考えている
61	中部	建設業	建設労務単価が昨年の2月から2度上がり、10年前の水準に戻ったかと思われ、社員、技能社員の社会保障費が、赤字から脱け出したかと思われる
62	中部	建設業	生き残るために同業同志でタッグを組んでいかなければ生き残れない。競争の激化
63	中部	建設業	企業、特に小企業は人がすべてである。社会情勢、経営分析、資金繰りや仕事の確保などはあまり重要な問題では無い。ここでの「人」とは主に社長のことである
64	中部	建設業	1.若手労働力不足 2.賃金を充分上げたいと思うが、先行き不安の為それが出来ない
65	中部	建設業	6月決算で、社員の生活を考えると賃上げをしたいが、次年度の見通しにやや不安がある。新規採用も同様の理由
66	中部	建設業	人材教育の勉強
67	中部	製造業	インフレ傾向にしないと経済の活性化は起きない理論はよく解りますが、円安になったからといって企業の海外流出は止まりません。2～3年後、中小零細企業の淘汰が進むことが懸念されます。同友会の「良い会社をつくろう、良い経営者になろう、経営環境を改善しよう」又、特色ある企業作りが増々大切になります。企業数が減ってきてても必ず残る企業になる努力が必要と考えています
68	中部	製造業	日頃よりやりがいをもって、生き生きと働く環境を作りたい
69	中部	製造業	低賃金の会社に良い人材は集まらない

70	中部	製造業	機械加工単価が上がらない。それに伴いロット数(同一部品の生産量)、多品種小ロットであるかと言って、消費税8%、本当に困っている
71	中部	製造業	人材については、経営利益5%以上なければ人材を減らす。賃金については、売上の20%以上の、借入をしないように努力する
72	中部	製造業	安価つづく各会社の社長の同業者いっしょに伸びて行く
73	中部	製造業	商品の価格よりも賃金の上昇が大きく、利益が出てこなくなっている。
74	中部	製造業	若い社員に対して成長の為に褒め方・叱り方がとても大事だと痛切に感じる
75	中部	製造業	物があふれている時代に育った為か物事に対する集中力がない。何度同じ事を注意されても聞かない。最後には退社と言う事例が多々見、聞く事が多い。向上意識が稀薄となると日本の将来は大げさかも知れないが窮したくなる
76	中部	製造業	最低賃金が迫ってきた
77	中部	流通・商業	毎年、平均年齢が上がる中、新入社員を確保して会社の活力をキープしたいと思いますが、それに見合う利益を上げていくことが難しくなっている。ユーザーの廃業や統合、海外移転等、新分野の開拓の必要性を感じています
78	中部	流通・商業	最近、自分が居ない所での社員間のトラブルがあります
79	中部	流通・商業	社員の待遇改善→定着化→スキル・モチベーション向上→高収益→社員待遇改善のサイクルが経営の基本と信念を貫いているつもりです
80	中部	流通・商業	人材：大きな問題はないが地元(静岡)出身者中心で県外での採用が難しい 賃金：従業員の高収入を方針としているが、景気の落ち込みから賃上げ思う様にできない
81	中部	流通・商業	今後、少子化で中小企業に益々有能な人材がなくなる。有能な人材がきてもらえる様、待遇改善する必要がある。賃金も上げて大企業に近づけなければならない
82	中部	流通・商業	今期の昇給(4月～)については悩みました。昇給させたいのはやまやまなのですが、現状の業績からは踏み切れず社員の皆さんに協力をお願いしました。少しでも何かで還元したいと思っています
83	中部	サービス業	退職者の雇用を考えたい
84	中部	サービス業	労働人口の少子化は避けられない事実。自社に限ったことでなく、他社も荷主も同じであり、何とかこの傾向をプラスの要因として行く事を進めて行くしかない⇒人手不足を想定した、既存荷主及び新規荷主のアウトソーシングニーズを掘り起こす⇒一人一人の賃金や福利厚生的な充実を図ると同時に、少数精鋭での運用を進める⇒配置転換や役職への登用などを通じ「潜在的な力」や「思わぬ能力」を見つける
85	中部	サービス業	後継者が決まっていない
86	中部	サービス業	思っていたより5→8%にすることができた。値引き等の話は特にない
87	中部	サービス業	人材のレベルが下がっている(特に若年男子)
88	中部	サービス業	権利と義務はイコールである。しかし、義務を果たした分だけ権利も生じる。権利は先行しない
89	中部	サービス業	P.Aの賃金上昇
90	西部	建設業	若人はすぐ辞めてしまう。高給にしたいが、転機に左右される仕事なので労働生産性が悪く、それを重視すると休日が不規則となり、かえって若人が辞めてしまう
91	西部	建設業	何とか会社が黒字になり社員のモチベーションが上がりました。わが社の地域には建設業をはじめ、黒字決算が出来ない企業が多数あるとも聞きました。自分なりに考えて、今後予想される地域不況が必ず出てきますが、今回は社員の力を信じて賃上げをしました
92	西部	建設業	人材社員教育については教育を高めて行きたいがコストを掛けられない

			行いたいと考えています。賃金については、客先への販売価格を UP しない事には大きく飛躍できないと考えています
93	西部	建設業	中小企業は、まだまだすべてにきびしい。
94	西部	建設業	人材は会社にとって重要な部分であるので、能力を高めてもらい、お客様に高いサービスを提供し、高い賃金を払いたい
95	西部	建設業	ブラック企業の名前公表してほしい
96	西部	建設業	建設業（中小企業）は賃金が安すぎる！
97	西部	製造業	仕事ができる社員の高齢化で、引きつぎの為の人材の確保に見通しがたっていない。原子力部門の売上げは大きいが不安定。
98	西部	製造業	適正な賃金は売上が上下するので設定が難しい→支給体制の検討要 経験者の求人が難しいので新卒を採用しようか検討しているが教育体制が整備できていない
99	西部	製造業	人材教育のあり方・教育コストの確保
100	西部	製造業	若手の教育について
101	西部	製造業	管理職の残業手当を他社はどのような形をとっているか知りたい
102	西部	製造業	（製造業）インドネシアでは月給が 2 万だそうです。電気代、土地代もやすく、戦えない（国内）
103	西部	製造業	一日も早く、資金繰りを正常化し、賃上げできる様にしたい。今いる従業員の理解の下、現状は据え置いているが、口にはしないが不満があると感じている
104	西部	流通・商業	財務内容の改善のため、まずは売上だろうか？限界利益の確保だろうか？両方できればこれに越したことはないだろうが
105	西部	流通・商業	小売業で価格競争になっている為、利益確保がきびしく賃金をなかなかアップできない
106	西部	流通・商業	若い人材が思う様に育たない
107	西部	流通・商業	定年を上げる事により、労働力を確保すると言うが、若年者が少ない為、総合的な生産性は劣るばかり。製造業の様な人材 1 人と、建設業、物流業の人材 1 人の意味は全然違う。年々、生産能力が落ちていくのに、賃金が上がる様な環境はムリがある。適正なコスト収受の上に初めて、適性賃金が払われるのが基本では？
108	西部	流通・商業	営業力で差をつけているので毎月社員にマージン取れる様にしています。他業社（者）が価格の安売り相変わらずやっています
109	西部	流通・商業	65 才以上の方が働きに来る＝多くなっている
110	西部	サービス業	地域性もあると思いますが、パート・アルバイト中心のサービス業はなかなかスタッフの補充がままならない。といっても、時間給アップはもちろんのこと、さらに今後は社会保険など雇用のコストが増大するので、労働条件や環境を整えた態勢づくりが今後の生き残り条件のひとつになる
111	西部	サービス業	仕事がないないと言っている人が多いなか、人材を募集してもあつまらないのはなぜか？言うほどこまっけないと思われる。危機感が感じられない
112	西部	サービス業	賃金も上げたいとは思っているが、実施できておらず決算賞与等で対応し、様子を見ている

静岡県中小企業家同友会 全会員の皆さまへ 2分だけお時間ください、ご返信よろしく申し上げます。

同友会『2014 上期・景況調査(第30回)』2014年6月 県政策委員会

返信先：同友会事務局 (FAX)054-255-7620 (メール)doyu@szdoyu.gr.jp 数字で記入

回答欄

1. 業種 ①建設業 ②製造業 ③流通・商業 ④サービス業 【 】
2. 全従業員数(社長、パート含)
①1～5人 ②6～10人 ③11人～20人
④21～50人 ⑤51人～100人 ⑥101人以上 【 】
3. 売上高動向(前年同期比) ①増加 ②横ばい ③減少 【 】
4. 経常利益動向(前年同期比) ①増加 ②横ばい ③減少 【 】
5. 労働力動向(人手充足感) ①過剰 ②適正 ③不足 【 】
6. 設備投資(今後1年間) ①投資予定あり ②投資予定なし ③決めていない 【 】
7. 資金繰り動向(今後半年間) ①余裕あり ②普通 ③窮屈 【 】
8. 貴社の業況の総合的判断
現在 ①良い ②やや良い ③そこそこ ④やや悪い ⑤悪い 【 】
向こう6ヶ月の見通し ①好転 ②やや好転 ③不変 ④やや悪化 ⑤悪化 【 】
1年後の見通し ①好転 ②やや好転 ③不変 ④やや悪化 ⑤悪化 【 】
9. 現在の経営上の問題点 ●上位2つの数字をご記入ください 【 】
①民間需要の停滞 ②官公需停滞 ③販売価格低下 ④販売先の海外移転
⑤異業種の参入 ⑥大企業の参入 ⑦コスト削減困難 ⑧資金繰り困難 ⑨人材社員教育
10. 経営上の力点 ●上位2つの数字をご記入ください
①付加価値の増大 ⑥機械化・IT化促進 ⑩得意分野への絞り込み
②新規受注(顧客)確保 ⑦情報力強化 ⑫研究開発
③人件費の節減 ⑧人材確保 ⑬機構改革
④人件費以外の経費節減 ⑨社員教育の確保 現在実施中 →【 】
⑤財務体質の強化 ⑩新規事業の展開 今後の重点 →【 】

【特別設問】 「人材」と「賃上げ」

11. 今後の人材確保に不安がありますか? 【 】
①ある ②ない ③どちらとも言えない
→【記述】「①ある」と回答した方は、どのような不安ですか?
12. 消費税が増税されましたが、貴社では賃上げをしましたか? 【 】
①3%以上、賃上げした
②3%未満、賃上げした
③賃上げをしなかった
13. 【記述】人材・賃金について日頃感じていることをご自由に記述ください。

ご協力ありがとうございました。ご意見は、静岡県への要望等に反映させていただきます。

支部名

会社名

氏名

一次〆切は6月6日(金)まで (本紙を含め1枚送信)速報6月下旬 詳細分析8月発表

返信先：同友会事務局 FAX054-255-7620 (メール)doyu@szdoyu.gr.jp

この調査用紙は景況資料として使用します。それ以外の目的には使用しません。

《本調査の目的》

本調査は、地域経済に根を張る会員企業の企業活動状況を把握することにより、地域の景況感・各業種の業況感を的確に捉え、自社の経営と同友会活動に活かすと共に、地域経済活性化の一助とするものである。

そのため調査結果は、静岡同友会全会員及び全国同友会を始め、行政、大学機関、マスコミなどに広く公表し、調査・統計は社会の公共財の認識の下、地域と共有し活用していくものとする。

D I (ディフュージョン・インデックス) とは…

D I とは景況調査において、代表的な指標として使われます。D I のDは Diffusion の略ですが、Diffusion とは「浸透・拡散」という意味を持っています。つまりD I 値を算出する事によって、好転あるいは悪化といった景気状況(水準)が、経済全体にどの様に浸透しているかを、指数として把握しようという意味です(index)。その為D I 値は、一般に「景気の水準」を、示していると言われていています。

代表的な景況調査は日銀短観ですが、D I 値を算出し、四半期毎に結果を出します。静岡同友会は半期毎の調査ですが、同じくD I 値を取るやり方を行っています。

D I 値の算出の仕方は「増加(良い、上昇)」と回答した企業割合から「悪化(悪い、下降)」と回答した企業割合を、差し引いた数値で表します。その結果、水準がどこにあるか、数値として見えてきます。また、時系列で繋げる事によって水準の変化を把握する事が出来ます。

静岡県中小企業家同友会政策委員会が実施した今期の景況アンケートは、静岡大学の浅利一郎副学長、山本義彦名誉教授(同友会顧問)のご協力もいただき、以下の静岡同友会会員が中心となり共同執筆の上、まとめました。

表紙総論	浅利 一郎	(静岡大学	副学長)
全体概況	遠藤 一秀	(遠藤科学(株)	代表取締役/静岡支部)
業種別	青山 達弘	(株)青山建材工業	代表取締役/静岡支部)
	岡 孝彰	(株)富士包材工業	代表取締役/富士支部)
地域別	富山 達章	(インタープランニング(有)	代表取締役/静岡支部)
	望月 富士雄	(有)沼津金網	代表取締役/沼津支部)
	望月 賢一郎	(株)カネイ水産	専務取締役/静岡支部)
	鈴木 雅夫	(株)ハチマル	代表取締役/榛原支部)
規模別	秋山 啓希	(静岡県中小企業家同友会	事務局)
	近藤 良夫	(近藤会計事務所	所長/浜松支部)
特別設問 協力	秋山 啓希	(静岡県中小企業家同友会	事務局)
	山本 義彦	(静岡大学	名誉教授/同友会顧問)

◆◆◆ 静岡県中小企業家同友会 ◆◆◆

(所在地) 〒420-0857 静岡市葵区御幸町 8 静岡三菱ビル 6F

(Tel) 054-253-6130 (Fax) 054-255-7620

(E-Mail) doyu@szdoyu.gr.jp (HP) <http://www.szdoyu.gr.jp>