

# 大田区の景況

令和6年7～9月期

これは、令和6年9月～10月に調べた令和6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6年10～12  
月期）の予想をまとめたものです。

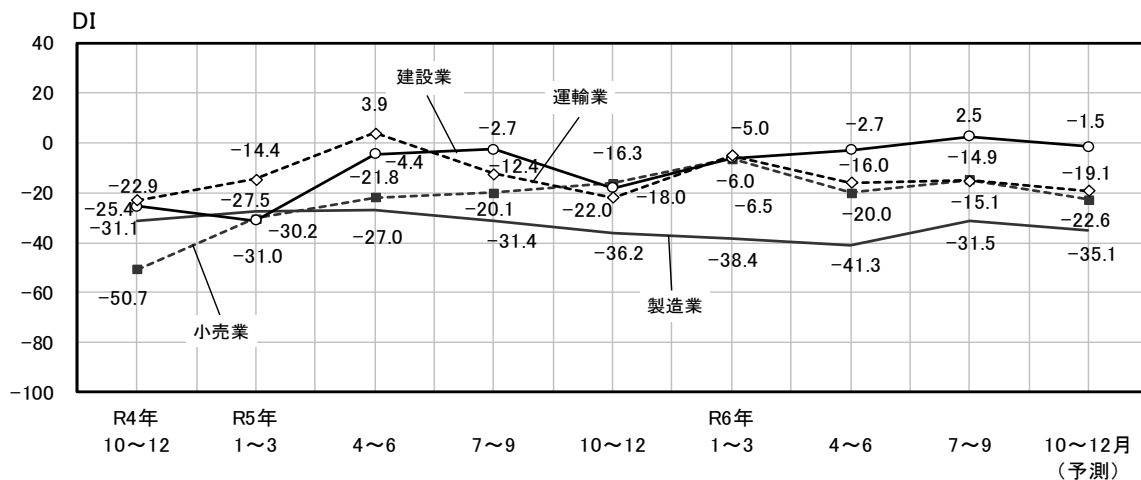
《調査の概要》

調査対象時期 令和6年7～9月  
調査対象事業所数（うち有効回答数）  
製造業 200社（155社） 小売業 260社（122社）  
建設業 150社（112社） 運輸業 170社（99社）  
調査方法 郵送アンケート調査

製造業	製造業全体の主要指標についてみますと、業況は多少持ち直しました。売上額は前期並となり、収益は大きく改善しました。受注残は減少がわずかに弱まりました。価格面では、販売価格は上昇傾向が多少強まり、原材料価格は上昇傾向がわずかに強まりました。在庫は前期並の過剰感で推移しました。 来期の業況は悪化傾向がわずかに強まると予想しています。
小売業	小売業全体の主要指標についてみますと、業況はわずかに持ち直しました。売上額は前期並となり、収益は多少改善しました。価格面では、販売価格、仕入価格はともに上昇傾向が大きく弱まりました。在庫は大きく過剰から品薄に転じました。 来期の業況は悪化傾向が多少強まると予想しています。
建設業	建設業全体の主要指標についてみますと、業況は多少好転しました。売上額は大きく増加から減少に転じ、収益は大きく減少しました。施工高は大きく増加から減少に転じ、受注残は減少がわずかに強まりました。価格面では、請負価格は前期並の上昇傾向が続き、材料価格は上昇傾向が多少弱まりました。材料在庫は品薄感がわずかに弱まりました。 来期の業況はわずかに悪化に転じると予想しています。
運輸業	運輸業全体の主要指標についてみますと、業況は前期並となりました。売上額、収益はともに大きく減少しました。価格面では、サービス提供価格は上昇傾向が大きく弱まり、仕入価格は上昇傾向が多少弱まりました。 来期の業況は悪化傾向がわずかに強まると予想しています。

## 各業種別業況の動き（実績）と来期の予測

業種	前期(令和6年4～6月)		今期(令和6年7～9月)		来期予測(令和6年10～12月)	
	悪い	良い	悪い	良い	悪い	良い
製造業	△ 41		△ 32		△ 35	
輸送用機械器具	△ 39		△ 27		△ 41	
電気機械器具	△ 18		△ 28		△ 30	
一般機械器具、金型	△ 58		△ 50		△ 55	
金属製品、建設用金属、金属プレス	△ 42		△ 38		△ 20	
精密機械器具	△ 41		△ 4		△ 30	
小売業	△ 20		△ 15		△ 23	
家具、家電	△ 46		△ 30		△ 22	
飲食店		18		21		10
飲食料品		0		15		17
衣服、身の回り品	△ 46		△ 20		△ 34	
建設業	△ 3			3		2
運輸業	△ 16		△ 15		△ 19	



# 経営上の問題点

## 【製造業】

	令和5年10～12月期		令和6年1～3月期		令和6年4～6月期		令和6年7～9月期	
第1位	売上の停滞・減少	55.7 %	売上の停滞・減少	48.8 %	売上の停滞・減少	57.4 %	売上の停滞・減少	48.8 %
第2位	原材料高	29.0 %	原材料高	32.8 %	原材料高	34.9 %	人材不足	30.9 %
第3位	従業員の高齢化	22.9 %	従業員の高齢化	24.8 %	人材不足	24.0 %	原材料高	29.3 %
第4位	人材不足	20.6 %	人材不足	23.2 %	国内需要の低迷	20.2 %	従業員の高齢化	22.0 %
第5位	工場・機械の狭小・老朽化	17.6 %	工場・機械の狭小・老朽化	18.4 %	従業員の高齢化	19.4 %	国内需要の低迷	20.3 %

## 【小売業】

	令和5年10～12月期		令和6年1～3月期		令和6年4～6月期		令和6年7～9月期	
第1位	売上の停滞・減少	52.5 %	売上の停滞・減少	36.0 %	売上の停滞・減少	38.2 %	売上の停滞・減少	36.8 %
第2位	人材不足	31.1 %	人材不足 仕入先からの値上げ要請	34.7 % 34.7 %	人材不足 仕入先からの値上げ要請	29.4 % 29.4 %	人件費の増加	30.3 %
第3位	仕入先からの値上げ要請	27.9 %	利幅の縮小	25.3 %	人件費の増加	26.5 %	利幅の縮小	28.9 %
第4位	利幅の縮小	21.3 %	同業者間の競争の激化 人件費以外の経費の増加	18.7 % 18.7 %	利幅の縮小	23.5 %	人材不足	27.6 %
第5位	人件費の増加	19.7 %	人件費の増加	14.7 %	人件費以外の経費の増加	20.6 %	人件費以外の経費の増加	22.4 %

## 【建設業】

	令和5年10～12月期		令和6年1～3月期		令和6年4～6月期		令和6年7～9月期	
第1位	人材不足	55.8 %	人材不足	53.8 %	人材不足	58.1 %	人材不足	58.8 %
第2位	材料価格の上昇	40.7 %	材料価格の上昇	44.0 %	材料価格の上昇	41.9 %	材料価格の上昇	37.6 %
第3位	売上の停滞・減少	27.9 %	下請の確保難	24.2 %	売上の停滞・減少	23.0 %	売上の停滞・減少 人件費の増加	27.1 % 27.1 %
第4位	人件費の増加	22.1 %	売上の停滞・減少	20.9 %	人件費の増加	20.3 %	下請の確保難	22.4 %
第5位	利幅の縮小 後継者の不在および育成	14.0 % 14.0 %	人件費の増加	19.8 %	下請の確保難 後継者の不在および育成	17.6 % 17.6 %	人件費以外の経費の増加	11.8 %

## 【運輸業】

	令和5年10～12月期		令和6年1～3月期		令和6年4～6月期		令和6年7～9月期	
第1位	人材不足	58.0 %	人材不足	77.6 %	人材不足	73.8 %	人材不足	72.1 %
第2位	売上の停滞・減少	36.0 %	人件費の増加	44.8 %	売上の停滞・減少	41.0 %	売上の停滞・減少	36.8 %
第3位	人件費の増加	34.0 %	売上の停滞・減少	37.9 %	人件費の増加	31.1 %	人件費の増加	27.9 %
第4位	仕入価格の上昇	32.0 %	仕入価格の上昇	31.0 %	人件費以外の経費の増加	24.6 %	仕入価格の上昇 車両の老朽化	20.6 % 20.6 %
第5位	車両の老朽化	30.0 %	車両の老朽化	17.2 %	仕入価格の上昇	21.3 %	人件費以外の経費の増加	16.2 %

## 公益財団法人大田区産業振興協会 技術連携相談員より

※ 公益財団法人大田区産業振興協会の技術連携相談員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】

- ・ 製造業の業況は企業ごとに異なる。売上が停滞している企業もある一方で、大手企業との直接取引でコアパーツを受注しているような、売上が安定している企業もある。
- ・ スタートアップ企業に関しては概ね好調。特に、システム開発や独自の強みを持つ設計開発企業は、価格競争に巻き込まれにくく、順調に業績を伸ばしている。

### 【今期における経営上の課題】

- ・ 恒常的な人材不足に直面している企業が多い中、未経験者を積極的に採用し、自社で教育・育成することで、若い人材の確保と技術承継に取り組んでいる企業も存在する。
- ・ スタートアップ企業においては、資金繰りや営業活動に課題があるが、独自のアイデアと成長意欲により積極的に解決している傾向がある。

### 【区内製造業企業における人材確保の取り組みや採用活動、賃上げの状況について傾向・課題・事例など、何かお気づきの点】

- ・ 人材確保の課題については、積極的に取り組んでいる企業が多い印象である。
- ・ 人材不足感が強まる中、企業は攻めの採用戦略を講じている。例えば、就職活動中の学生と同年代の若手社員による採用グループを組織し、自社の強み（企業の安定性、福利厚生、休暇制度等）や、やりがい等を説明し、理解を深める取り組みを行っている企業がある。採用セミナーや合同企業説明会へ積極的に参加するなど、学生と接触する機会を多く設けているケースもあった。
- ・ 新入社員の定着率向上に向けた研修内容の見直しや、賃上げ等の採用競争力向上のための待遇改善、働きやすい環境整備などの取り組みが見られた。

### 【区内製造業企業とのやり取りの中でお気づきの点】

- ・ 後継者が決まり、事業承継が順調に進んでいる企業については、業績が堅調に推移しているケースが多く見受けられる。
- ・ スタートアップ企業については、創業から交流・連携までの伴走支援について関心を寄せている。

## 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】

- ・ 猛暑の影響で売上が減少した。物流の遅れや原材料費の高騰が原因で、利益率も低下。特に生活必需品や食料品に対するコスト増加が顕著である。訪日観光客の消費が売上に寄与しない傾向も見られる。
- ・ 猛暑による影響が大きく、特に製菓・製パン等について客足が鈍くなっている。アイスやデザートなど、猛暑を楽しめるものがあれば需要がまだついてくるが、そのようなものが開発されておらず、通年ものだけを取り扱う事業者は売上が厳しかった様子である。
- ・ 売上については、好調な事業者もいるが、総合的にみると停滞している事業者が多い印象。仕入価格や人件費上昇を価格転嫁できている事業者は少なく、利益面が減少しているケースが多いように感じる。

### 【今期における経営上の課題】

- ・ 物価高騰によるコスト増加と消費者の購買意欲低下である。特に原材料費やエネルギー価格の上昇が深刻で、価格転嫁が難しく、利益率の圧迫が続いている。人材不足による経営資源の限界も課題である。
- ・ 猛暑であることはもはや当たり前であり、前もって猛暑に対応した商材の開発や取り揃えなどを考えていく必要がある。
- ・ 人手不足で採用に苦しむ事業者が多い印象。特に若い人が集まりにくいとする経営者の意見をよく耳にする。また、物価が上昇しても販売価格に転嫁できず、経営が圧迫されている事業者が多い。

### 【区内小売業企業における人材確保の取り組みや採用活動、賃上げの状況について傾向・課題・事例など、何かお気づきの点】

- ・ 人材確保が難しく、賃上げを行う企業は限られている。特に非正規雇用者の増員や労働条件の改善を行う企業は少なく、採用活動は停滞気味である。人件費の高騰がコスト圧迫要因となっているが、十分な対応は取れていないように見える。
- ・ 組織刷新や組織拡大の場面において、経営者の姿勢や動きが目標達成に向けて変化したときに、一時的に人材が流動的な動きを取ることが多い。旧来の能力が足りない社員が一気に辞めて、目標達成のキーとなる人材が同時にうまくはまる場合がある。
- ・ 人材確保と定着及び物価上昇への対応として賃上げを行っている事業者は増加しているが、そのことが経営を苦しくしている面がある。採用活動面でリファラル採用が上手く機能している業者は人材確保に困っていない。

### 【区内小売業企業とのやり取りの中でお気づきの点】

- ・ 店舗の老朽化や資金調達に悩む企業が増加している。特に設備投資や改装に必要な資金が確保できず、事業継続が危ぶまれるケースが見受けられる。また、値上げが消費者に受け入れられず、価格競争に苦戦する企業も多い。
- ・ プレイングマネージャーとして動いている方が多く、そのような方々が営業をもっと強化したい、販路拡大で動きたいと願っているが、実際は店舗作業や留守番等で外に出て販路を広げることが難しい、といったことをよく聞く。人材確保もしたいけれども、売上がそこまでの規模ではないことも多い。
- ・ 経営状況が厳しい中で、なんとか事業継続してきたものの、後継者不足などと相まって廃業する事業者が増えている印象がある。

## 事業者の皆様のコメント（主な意見を掲載しています）

### 製造業

#### ■人材確保や人材育成の状況・労働環境

- ・技術職の人材が集まらない(困っている)。
- ・求人を出しているが、なかなか良い人材がいない。
- ・新卒・中途ともに日本人の採用が難しい。
- ・適切な人材育成が遅れている。時間を要する案件であるので、技術教育に関しては着実に実施したい。
- ・前期と変わらず。人材の確保が困難。
- ・従業員の高齢化による技術、技能継承を若手社員に実施すること。
- ・求人を出してもなかなか技術の継承ができるような人材が集まらない。
- ・給与を増額しても人が集まらない。
- ・人、物、全てにおいて老朽化。
- ・従業員の高齢化が進み、対応に苦慮している。技術、技能の継承が難しい。
- ・技術の継承をどのようにして行かかが問題となっている。
- ・ハローワークに求人を出しているが、応募は全くない。多額の費用がかかるが、民間の求人を利用する予定。
- ・外国人留学生(技能実習生)の受け入れを実施。

#### ■取引先・競合先の状況

- ・従来よりも大きく価格転嫁を実施しているが、取引先との関係性や転注への懸念等から、いまだ十分な値上げ幅を確保できていない。
- ・コストプッシュ型インフレによる仕入先からの値上げ要請と、客先の購買抑制による売上減少。
- ・取引先が少なく、偏っているため、状況によっては大幅な受注減になる可能性がある。
- ・ウチを含め、受注低下のあおりを受け、各加工業者はリストラや生産縮小を考えている会社が増えていると感じる。
- ・同業が20社前後有り。相見積もりがあったときは、取れたり取れなかったりする。品種によっては採算割れになる時もあるが、これは受注しない。
- ・価格競争が激しくなっている。
- ・大手国内企業の設備投資計画が減少している。
- ・メイン取引先の生産部門の再構成中のため、下請のこちらまで発注体制が整っていない。
- ・上流仕入先(原材料問屋等)が合併等で少なくなり、原材料の仕入れルートが限定され、安い材料を探しづらい。
- ・半導体がやっと動き始めたが、1980年～2015年の製品がほとんどで、加工賃は当時のままのためとても受注できない。交渉しても、対応できないなら仕事を切るだけと言われ、仕方なく受けさせられている。現状持ち出しで凌いでいる。
- ・取引先の固定化を図っているため、販路模索を行っている。
- ・口答連絡(納期指定)にて受注されるのにも関わらず、注文書が先送りされ、在庫負担になってしまう。
- ・取引先の投資抑制により受注が半減した。
- ・取引先の減少(取引の倒産・収益悪化など)。
- ・値上げをした結果、受注が減少した。

#### ■国際情勢・為替の状況

- ・円安のため、輸入販売の利益が出ない。価格転嫁もできていない。

#### ■その他

- ・顧客の拡大を図りたく、ホームページを強化している。ネットでの発信にも力を入れている。情報社会がさらに進み、乗り遅れないように必死。
- ・取引先の景況に左右される感はあるが、それはやむを得ない部分もあるため、競合他社との競争に負けないように努力を続け、お客様にとっての企業価値を高めたいと考えている。
- ・高齢のため終業の準備中。
- ・仕入価格の上昇。

- ・年金を受け取りながら仕事をしているので頑張らなくて良い。
- ・受注残の減少傾向(国内向製品)。
- ・部材、原材料が上がり、それに伴って得意先に値上げを認められても、国の予算が例年通りでは、結果、販売量が減少し、会社の利益が改善せずに厳しい状況が続いている。
- ・工場・機械の老朽化。人材の高齢化。
- ・印刷業界の縮小。
- ・材料費等の値上げが止まらない。
- ・白熱電球の部品の製造なので、需要が年々減少している。電球メーカーも年々廃業していき、都内で電球を製造できるところはなくなってしまった。

## 小売業

### ■人材確保や人材育成の状況・労働環境

- ・ハウスクリーニング業のため、猛暑による作業能力が低下して、予定の人材で補えない状況。作業スタッフの体を考えることが一番だと考えている。
- ・求人の難しさ、育成の難しさ。
- ・人員の育成に時間がかかる職種のため、安定して人材を雇用したい。
- ・とにかく人材不足。
- ・業績は回復基調にあるのだが、年末の繁忙期の人員が不足。募集してもなかなか集まらない。
- ・気候不順、夏季の猛暑は洋菓子店には辛かった。お客様の生活様式、社会の土産文化の変化に対応する商品開発、販売方法の改良ができる人材育成をして、新しい営業方法を考えなければならない。
- ・新しい人材を加えて仕事を習得させることを実施中。しかし人材獲得のための経費が多額なため、辞められない様に気を遣い、金を使い人材となるのか、なかなか見通せない。人材を売り買いするビジネスが利益をむさぼっている感がある。小規模なビジネスは益々人材不足に陥ることが考えられる。

### ■取引先・競合先の状況

- ・メーカー欠品が長く続いており、商品の仕入れに支障をきたしており、代替品のない場合は、やむを得ずお断りするケースも出てきており、売上にも影響が懸念される。
- ・仕入材料の値上げ、上げ幅が大きすぎて、値上げも仕方ない。
- ・仕入価格の上昇、価格競争の激化による利益の圧迫。
- ・円安で仕入価格が上昇するのに同業他社やメーカーの希望小売価格が伸びず、利益が減少している。

### ■国際情勢・為替の状況

- ・小麦の高騰。
- ・先物商品の値上がりによる仕入れキャッシュの負担増。
- ・ここ1年ぐらいの円安で海外へ商品を転売するケースが多く、商品が品薄状態。

### ■新型コロナウイルスによる影響・対応策等

- ・薬品の品不足(3年続いている供給不足)により、患者の処方箋を受け取れないケースが増加中。
- ・患者さんが戻らない気がする。
- ・新型コロナウイルスにより、お客様のお洋服に対する価値観が大きく変化した。低価格のものを買う方が大半となった。お客様のニーズに合わせた商品仕入れはもちろんだが、それだけではなく、今まで培ってきたものを高価格ではあるが、その価値を理解していただき、購買へとつなげていく努力を続けていく。

### ■その他

- ・大型店、ネットなどが仕入値よりも安い値段で売っているので太刀打ちできない。
- ・原材料高騰が一番の痛手。
- ・今年の夏は梅雨時から暑い日が続き、当店の主力商品である日本酒の売上が従来と比べて著しく減少した。特に7月8月は暑すぎて来店客、飲食店の売上も大幅に減少した。

- ・当社は製造業とお店が離れているため、どうしても人件費が一人分多くないとうまくいかないで売上が伸びるようなことがなく、約100年間何代かで営業してきたが、残り少ない1～2年の内に失業が予想される。
- ・本年度は6月後半から現在9月まで暑い日が多いため、午後の客足が鈍いため売上が悪い。涼しくなれば良くなると思う。異常気象のため、仕方がないと思う。土日はまあまあな客足なので早く涼しくなしてほしい。昨年、テレビに出演したので売上上昇となったが、今年の減少は仕方がないと思っている。
- ・米穀小売商。8月下旬と9月上旬、スーパーにはお米がなく小売商に流れた。米の卸もなく、固定客のお米しかない。スーパーのお客さんは味よりも安い米、小売店のお客さんは高くても味。令和の米騒動を味わった。現在は落ち着いた。
- ・大田区中小工場の廃業が多い。若い人は大型店、通販での購買が多く、地域地元店での購入が少なくなっている。もっと国、都、大田区が考えてほしい。
- ・猛暑により、人の往来が少ない。大型店や通販に消費者が流れがち。
- ・コロナ禍後の回復が遅いため、現状とは違う多角化を展開せざるを得ない。

## 建設業

### ■人材確保や人材育成の状況・労働環境

- ・若手の担い手が本当にいない。求人をかけても年齢関係なく応募もないためなおさらだ。仕事はあるが、人がいないというのが通年の悩み。
- ・人材確保、新卒採用の難航。
- ・求人しても人が来ない厳しい状況が続いている。
- ・前回同様、人手不足による賃金高騰と既存社員賃金とのバランスが崩れており、修正に時間を要する。
- ・給与を大幅にアップしたが、そもそも施工管理をできる、したいと思っている人材がいらないため、人材確保が厳しい。建設業全体で働きたいと思えるイメージが変わると嬉しい。
- ・人材育成が会社の発展と考えている。
- ・業況は旺盛だが、案件をこなす人材の不足により、受注を制限せざるを得ない状況。業界全体として人材確保難により、即戦力の経験者採用ができていない。
- ・育成中人材の人件費の増加。
- ・人材確保・労働環境の経費負担が大きすぎる。
- ・人材の退職があり、困っている。
- ・求人をしても人材が集まらないため、受注ができない。
- ・定年により退職した職員の補充が追いつかない。

### ■取引先・競合先の状況

- ・東京都等、予算の計上されている工事に関し、懸命に積算するが、落札が非常に難しい。最低金額があるためだと考えられる。私共の努力が足りないとも感じている。
- ・大手ゼネコンの受注量が減少してきている。工事の着工時期もズレる傾向がある。
- ・取引先の資金(売上)による影響大。
- ・取引先の状況変化が大きく、受注安定の施策が必要。
- ・大手上位会社に左右されることが多い。
- ・倒産や売掛金の回収が困難な取引が増えている。
- ・下請会社の規模に合ったサイズの工事が少ない。大型工事は人材不足で受注できない。

### ■その他

- ・得意先からの見積もり依頼案件に施工実施のない工法指定があり、技術の力不足と施工業者選定に苦慮している。
- ・事業の再編に向けた、人の異動についての対応等。
- ・年齢による仕事量の減少は避けられない。
- ・建設現場においての人材不足による工期遅延、内装業界の工期圧縮(クライアントへの引き渡しが決まっているため)、間に合わせるための人件費(残業代)や外注費の増加が負担となる。
- ・有料媒体を増やして人材募集をしているが、以前にも増して応募者が来ない。
- ・今期は調達活動がうまくいっている。これをいかに利益へと結びつけるかが課題である。

## 運輸業

### ■人材確保や人材育成の状況・労働環境

- ・人材確保、獲得を適宜実施。稼働率を上げていく。
- ・若者の人材確保が必要。
- ・事故のない社員教育。
- ・若い人材不足により、平均年齢が高い。
- ・「事故ゼロ」「ケガゼロ」「病気ゼロ」を達成して、企業価値、労働環境を上昇していくうえで、人材確保・教育等を最優先に進めていかなければ会社は残れない。
- ・労働規制等で運送業への魅力や興味がなくなった。環境変化に労働側も事業者も対応しきれていない。
- ・ドライバーの確保が難しい状況が続いている。
- ・2024年問題の労働時間は無理がある。日本は自分で自分の首を絞めている。
- ・荷主の条件が変わらないところが多いので(労働時間などが)変わらない。
- ・運転手の高齢化。
- ・人手不足にならないため、労働環境改善等必要。現行の人員の確保。
- ・若手層が入社してこない。若者に向けた会社作りを考えたい。
- ・海外人材が半数近くになる見込みであるが、海外の人材が入居できる物件が意外に少なく困っている。最低賃金は強制的に上げざるを得ないが、大企業からの請負価格にも最低委託料金でも設定して、強制力を持たせてもらわないと委託先企業は破綻する。

### ■取引先・競合先の状況

- ・2年前にメイン取引先より半分以上の取り引きをなくされ、新しい仕事を取るにあたり、時間帯が同じで今までの仕事量が確保できない。
- ・実質的な値下げを求めてこられたり、大手競合のダンピングと思われる横やり。
- ・親会社の下請としての仕事が事業の大半であるため親会社の業績如何で状況が変化する。
- ・親請けが他社に吸収され、下請けの弊社の仕事が減ってきてしまっている状況。新たに取引先を見つけるのも困難で先行きが苦しい。
- ・景気悪化による取引先の倒産等が多く、資金繰りが厳しくなった。

### ■その他

- ・長年、運送業を続けてきたが、9月末をもって事業休止となった。
- ・荷主の理解により、価格転嫁をしたいところだが、現状通りが多く弊社のような小さな会社では思うように進まないのが現実。
- ・2024年問題の残業上限規制により受注できる仕事量が減少し、社員のモチベーションが下がってしまっている。
- ・従業員が病気のため退職したので、取引先が減ってしまった。
- ・規制や法令改正により、違反等への厳守、2024年問題など規制強化。
- ・仕入価格が高いままの状態が続いている。荷量が減っている。

## 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6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》

- ◆ 製造業は、円安・物価高の影響を受け、大幅なコストアップにより、利益確保は困難な状態が継続している。先行きが不透明なため、借入での資金調達には鈍化している感がある。
- ◆ 飲食業は、コロナ禍を脱却しているものの、光熱費・原材料費が高騰し、かつ、客足も消費マインドが醸成されていないため、苦境が継続している。
- ◆ 不動産業は、建築コスト増加・人員確保困難等が重なり、計画遅れが発生している。売買に関しては、仕入価格が高騰し業域を拡大し、物件確保を行っている事業者が増加した。
- ◆ 所有不動産の売却需要は一定数あり、売却代金による債務の繰上返済があった。
- ◆ 融資量は、新型コロナウイルス関連融資の借り換え、資金繰り支援とともに、追加の資金調達を希望する企業も増え、増加の兆しを見せている。
- ◆ 預金量、融資量については概ね横ばいに推移している状況。IT関連企業は比較的業績好調を維持しており、卸売業等については、為替の影響もあり苦戦している様子がうかがえる。
- ◆ 預金、融資ともに増加傾向にある。原料や人件費の高騰等の影響で資金繰りに不安を感じている事業者も多く見られる。
- ◆ 9月末は、事業継承やM&Aといった相談が多かった一方で、廃業計画を具体化した事案が目立ってきた感がある。
- ◆ 特定の業種に限らず、設備投資の動きが増えている。
- ◆ 製造業や運送業からの資金繰り相談は増加傾向。
- ◆ 政策金利引き上げに伴い、金利見直し、繰り上げ返済件数も増加傾向。

### 《金融機関や行政が行っている取組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》

- ◆ 新型コロナウイルスの収束後、業況が改善傾向にあり、経営改善の取り組みによって財務健全化を図る企業が増えてきた。併せて既存融資の借り換えについての相談も受けている。
- ◆ コロナ禍は落ち着いたが、比例して助成金・支援策等も少なくなってきたため、事業支援用の補助金や助成金はないかといった相談が増加している。区、都、国も様々な支援策を打ち出しているが、対象外となるものが多く、実際に活用できた支援策は少なく感じた。
- ◆ 人材確保がどの業種でも共通して困難であるとの声が多く、人材関連の支援策が充実すれば、即効性があるのではないかと感じた。
- ◆ 区の融資あっせん制度に対する興味があり、要件が緩和された金利負担が少ないあっせん制度の相談は多い。また、新型コロナウイルスによる業績不振を乗り切るために借入した資金についても、金利負担を少なくしながら一本化ができないかといった相談が見られる。
- ◆ 区の融資あっせん制度のパンフレット内容を分かりやすくしてほしいとの要望があった。
- ◆ 区長が変わると、それまで行っていた取組みやサービスが立ち消える、もしくは行政のフォローが薄まることが多く、残念との声があった。
- ◆ 各種手続き（各種証明書の発行等）について、オンライン等で完結するようにしてほしいという声が多い。
- ◆ 助成金や制度融資をもっと充実させてほしいという意見がある。すでに制度融資等がラインナップされているが、税理士の協力を得なければならぬ制度も多く、なるべく自社内で完結できる制度としてほしいという意見。また以前に提出した書類（商業登記簿謄本等）は再提出不要してほしいという意見もあった。



### 《その他、大田区の景況感に関する事項》

- ◆ アフターコロナが定着する中、撤退・廃業の選択をする企業が増えてきた。
- ◆ 事業計画において、値上げを検討する企業が増えてきた。実施タイミングをうかがっているものの、相手先との関係等を考慮し、踏み切れていない企業も多い。
- ◆ 売上等については、コロナ禍よりも回復傾向にあり、資金需要は旺盛である。一方で全てを前向きな資金に振り分けているわけではなく、将来的な資金逼迫に備えた相談も見られる。
- ◆ 全業種の取引先に対し、細かい値上げ交渉を行うよう指導している、特に職人気質の取引先は値上げ交渉に関してはかなり消極的な姿勢であることが多いので、利益創出のため、意識改革を今後もさせていきたい。
- ◆ 各企業の業況については差が見られるものの、増加した原材料費等を価格転嫁できている企業は好調であり、そうではない企業が低調となっていると思われる。ヒアリングによると、下請法の改正もあり、価格転嫁の交渉は以前よりしやすくなっているとの声もある。
- ◆ 人手不足は深刻であり、引き合いがあっても受注を断るケースが多い。また、人材不足に加え、原材料価格の高騰、金利上昇等が資金繰りを圧迫している様子。価格転嫁に取り組む企業も多く見られるが、成果が出るには時間を要すると思われる。



## 特別調査「経営上の諸課題について（価格転嫁、人材確保、賃上げ・高付加価値化）」

- ① 価格転嫁の状況は、「やや転嫁できている」が45.1%で最多。
- ② 人材不足の状況は、「不足しているが、事業活動に影響を及ぼす程ではない」が59.1%で最多。
- ③ 採用数の充足状況は、「あまり充足していない」が29.5%で最多。
- ④ 賃上げの実施状況は、「実施した」が51.2%で最多。
- ⑤ 付加価値額の状況は、「前年度決算より減少した」が57.6%。

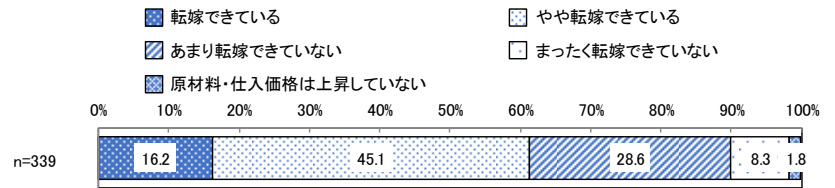
注1: グラフの数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計数値が100%にならないことがあります。  
 注2: グラフの横に記載している「n」は、有効回答件数を意味しています。

### 問1. 価格転嫁の状況

価格転嫁の状況は、『転嫁できている（「転嫁できている」+「やや転嫁できている」）』が61.3%、『転嫁できていない（「あまり転嫁できていない」+「まったく転嫁できていない」）』が36.9%となっており、6割以上が『転嫁できている』と回答している。なお、「原材料・仕入価格は上昇していない」は1.8%であった。

業種別にみると、『転嫁できている』は、製造業で73.7%と最も多く、次いで建設業（64.3%）、小売業（50.7%）となっており、半数を超えている。

一方、『転嫁できていない』は運輸業で53.1%と5割強の回答となった。



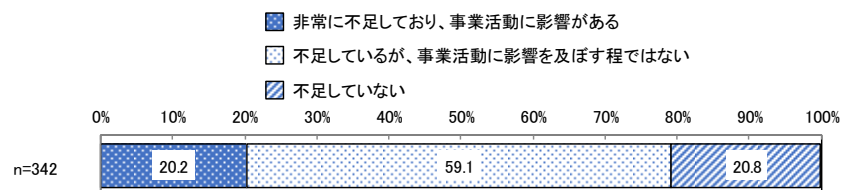
	全体	価格転嫁の状況					
		転嫁できている	やや転嫁できている	あまり転嫁できていない	まったく転嫁できていない	原材料・仕入価格は上昇していない	
合計	339 100.0	55 16.2	153 45.1	97 28.6	28 8.3	6 1.8	
業種	製造業	118 100.0	21 17.8	66 55.9	25 21.2	6 5.1	-
	小売業	73 100.0	11 15.1	26 35.6	24 32.9	8 11.0	4 5.5
	建設業	84 100.0	15 17.9	39 46.4	25 29.8	3 3.6	2 2.4
	運輸業	64 100.0	8 12.5	22 34.4	23 35.9	11 17.2	-

### 問2. 人材不足の状況

人材不足の状況は、「非常に不足しており、事業活動に影響がある」が20.2%、「不足しているが、事業活動に影響を及ぼす程ではない」が59.1%、「不足していない」が20.8%となっている。

業種別にみると、「非常に不足しており、事業活動に影響がある」は、運輸業で30.2%と最も多く、次いで建設業（27.9%）、小売業（16.2%）、製造業（11.8%）の順であった。

一方、「不足していない」は製造業が32.8%と最も多く3割超の回答となった。



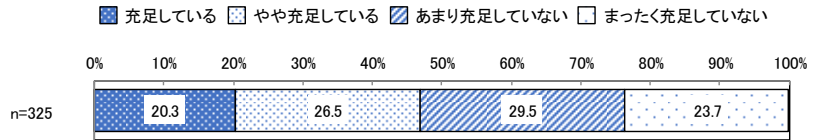
	全体	人材不足の状況			
		非常に不足しており、事業活動に影響がある	不足しているが、事業活動に影響を及ぼす程ではない	不足していない	
合計	342 100.0	69 20.2	202 59.1	71 20.8	
業種	製造業	119 100.0	14 11.8	66 55.5	39 32.8
	小売業	74 100.0	12 16.2	45 60.8	17 23.0
	建設業	86 100.0	24 27.9	53 61.6	9 10.5
	運輸業	63 100.0	19 30.2	38 60.3	6 9.5

### 問3. 採用数の充足状況

採用数の充足状況は、『充足している（「充足している」+「やや充足している」）』が46.8%、『充足していない（「あまり充足していない」+「まったく充足していない」）』が53.2%となっており、半数以上が『充足していない』と回答している。

業種別にみると、『充足している』は製造業(58.5%)、小売業(50.7%)で多く、半数を超えている。

一方、『充足していない』は運輸業(65.0%)、建設業(63.4%)で多く、6割を超えている。

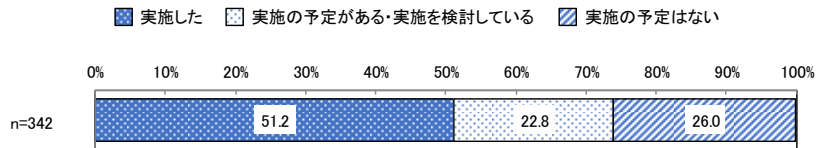


	全体	採用数の充足状況				
		充足している	やや充足している	あまり充足していない	まったく充足していない	
合計	325 100.0	66 20.3	86 26.5	96 29.5	77 23.7	
業種	製造業	111 100.0	32 28.8	33 29.7	23 20.7	23 20.7
	小売業	69 100.0	15 21.7	20 29.0	24 34.8	10 14.5
	建設業	82 100.0	12 14.6	18 22.0	28 34.1	24 29.3
	運輸業	63 100.0	7 11.1	15 23.8	21 33.3	20 31.7

### 問4. 賃上げの実施状況

賃上げの実施状況は、「実施した」が51.2%、「実施の予定がある・実施を検討している」が22.8%、「実施の予定はない」が26.0%となった。

業種別にみると、すべての業種で「実施した」が最も多く約半数を占めており、割合では製造業(53.4%)、運輸業(52.3%)、建設業(50.0%)、小売業(47.9%)の順となっている。



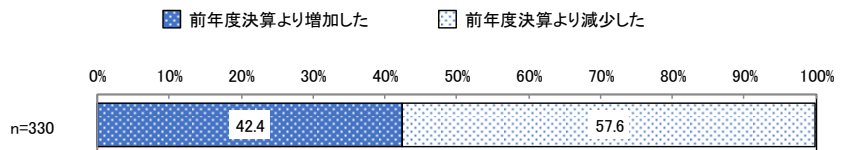
	全体	賃上げの実施状況			
		実施した	実施の予定がある・実施を検討している	実施の予定はない	
合計	342 100.0	175 51.2	78 22.8	89 26.0	
業種	製造業	118 100.0	63 53.4	18 15.3	37 31.4
	小売業	73 100.0	35 47.9	17 23.3	21 28.8
	建設業	86 100.0	43 50.0	21 24.4	22 25.6
	運輸業	65 100.0	34 52.3	22 33.8	9 13.8

### 問5. 付加価値額の状況

付加価値額の状況は、「前年度決算より増加した」が42.4%、「前年度決算より減少した」が57.6%となった。

業種別にみると、「前年度決算より増加した」は建設業が51.3%と最も多く、半数を占めている。

一方、「前年度決算より減少した」は建設業を除くすべての業種で5割超となっており、割合では運輸業(62.9%)、製造業(61.5%)、小売業(56.2%)の順となっている。



	全体	付加価値額の状況		
		前年度決算より増加した	前年度決算より減少した	
合計	330 100.0	140 42.4	190 57.6	
業種	製造業	117 100.0	45 38.5	72 61.5
	小売業	73 100.0	32 43.8	41 56.2
	建設業	78 100.0	40 51.3	38 48.7
	運輸業	62 100.0	23 37.1	39 62.9

## 『人材確保の状況について』ヒアリング結果

特別調査「経営上の諸課題について(価格転嫁、人材確保、賃上げ・高付加価値化)」のうち、人材確保の状況について、ヒアリングで深掘り調査を行った。ヒアリング対象の条件は、問3において、希望する求人数を「充足している」もしくは「まったく充足していない」と回答した計21社である。

### 【採用数が「充足している」企業の取組内容】

以下には、採用数が「充足している」と回答した企業9社へのヒアリング結果を掲載する。全体的な特徴として、少数体制で事業を行っており、採用活動自体を行っていないケースが多くみられた。採用活動を行っていないため、具体的な採用活動や利用した支援制度などについては回答が得られなかった企業が少なくなかった。

#### 1. 具体的に実施した採用活動の内容とその効果

##### 【製造業】

- 採用は基本的に中途採用に絞っており、必要に応じて補充をする方針である。採用の取り組みは、複数社の人材紹介サービスを中心に活用するほか、自社ホームページへの採用ページの開設、取引金融機関から紹介された人材紹介企業経由もある。人材紹介ページについては、現状は一定の成果を得ているが、採用時の高額な成功報酬がネックとなっている。また、取引金融機関から紹介された人材紹介企業、自社ホームページ経由の採用実績はほぼない。(直近1年間に採用した人数:中途採用1名)

- 基本的に採用活動は行っていないが、年に1度の繁忙期シーズンでは内職人材を知人へ依頼し確保している。知人に直接依頼していることから、効果も出ている状況。(直近1年間に採用した人数:非正規1~2名)

##### 【建設業】

- 特に決まった取り組みはなく、必要に応じて募集を行っている。(直近1年間に採用した人数:2名)

#### 2. 採用数が「充足している」要因

##### 【製造業】

- 自社の知名度向上、ブランディングを目的としたSNS活用、展示会出展など様々な施策を講じ、一定の成果が出ていると感じている。ただし、大手企業と比較したら、学生や就職希望者からの認知度が低い点は否めない。また、採用候補地である本社が最寄駅から徒歩15分程度と、やや利便性に欠ける立地であることも懸念点である。こうした状況から、来年度は、採用数が充足できるかどうか未知数と考えている。(直近1年間に採用した人数:中途採用1名)
- ここ10年は既存取引先のみとの取引で、新規開拓も行っていないことから、現状の人員体制で十分に事業が実施できているため。また、現在の経営状況下では、新たに人を雇用する余裕もない。(直近1年間に採用した人数:0名)

- 現状、家族経営に留まっているため、人手は不足しておらず、家族内で事業を回している状況にある。また、今後も家族経営のスタンスを変える予定がなく、外部から人員を採用する展望もない。こうした背景もあり、人材採用活動を行うには至っていない。(直近1年間に採用した人数:0名)

- 一族経営のため、外部から人を入れて稼働するような環境にはない。(直近1年間に採用した人数:0名)

- 代表取締役である店主及びその妻である取締役を中心に店舗を経営しているため。クリスマスやバレンタインなどが繁忙期になるが、その際には、既存のパート従業員の勤務時間及び勤務日数を増やすことで対応できている。(直近1年間に採用した人数:0名)

##### 【建設業】

- 代表1名で対応できる範囲内の仕事をしているため。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 有期雇用等の都度採用ではなく、定期採用を行い充足できているため。(直近1年間に採用した人数:2名)

##### 【小売業】

- 従業員は50歳台後半~60歳台後半の年齢層が大半を占めており、他社へ転職しやすい年齢層とは言えず、離職がほとんど起きていないため。また、従業員のほとんどが当社の職種の経験者であり、社風・業務内容などに適した人材ばかりであることも、離職が起きない一因と考えている。給与など待遇面での不満についても、現状は、表面化はしていない。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 3. 採用活動において活用した支援機関や支援制度

##### 【製造業】

- 近年は特筆すべき支援、助言を受けた実績はないが、数年前に、パートから正社員に雇用形態を変更する際に補助金を活用した実績がある。(直近1年間に採用した人数:中途採用1名)

#### 4. 行政や支援機関に対して求める支援・要望

##### 【製造業】

- 採用関連の補助金、助成金の紹介、申請書類の手配、補助金受領までを伴走してくれるような支援体制窓口が欲しい。今後、新卒採用の実施も検討しており、地域にて学生、学校との交流を図ることができる機会の創出にも期待している。(直近1年間に採用した人数:中途採用1名)

- 現状人手は充足しており、採用活動の実施予定はない。ただ、今後従業員の高齢化で退職者が出た場合には、新たに雇用する、あるいは一部業務を外注に委託する可能性がある。外注に委託する選択をした場合に、行政から優良な外注先の紹介等があると参考になるためありがたい。(直近1年間に採用した人数:0名)

## 【小売業】

- 事業転換した場合の仕入先の紹介や事業への助言、採用支援があればと考えている。従業員の高齢化が進んでいるが、中長期的には事業を転換する必要性が社内では上がっている。

具体的には、現状の取り扱い商品は50歳～70歳女性をターゲットとしているが、若年層への刷新を考えている。そのため、将来的には若い従業員の採用を行う必要があると考えている。(直近1年間に採用した人数:0名)

## 【採用数が「まったく充足していない」企業の取組内容】

以下には、採用数が「まったく充足していない」と回答した企業12社へのヒアリング結果を掲載する。

### 1. 具体的に実施した採用活動の内容とその効果

#### 【製造業】

- 自社ホームページ上での採用活動を行っているが、効果はほとんど出ていない。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 具体的な採用活動を行っているわけではないが、従業員数に見合った受注を行うことで、結果的に人員の採用が抑えられている。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【建設業】

- 新卒・中途問わず募集しているが、小規模な企業で知名度もさほどないため、ハローワーク及び無料の採用管理システムでの応募に留めている。費用がかさむ人材紹介サービスは利用していない。緊急時には知人等に依頼することも考えている。  
効果については、ハローワークは、応募がほとんどない状態が続いている。無料の採用管理システムは、2年前に登録してまもなく応募があり、1名採用した。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 新卒と中途の両軸で行っており、中途は40～50代がメイン。新卒には高卒、専門学校卒、大卒がいる。高卒入社を確保するにあたり、地区や県の高校に訪問するほか、弊社の業務に関わりのある全国の高校に出向いている。  
継続的な訪問により、教員に記憶され、紹介につながったケースがある。(直近1年間に採用した人数:正規社員が高卒1名、専門卒1名、大卒1名。非正規1名)
- 区の専門学校に求人票を送付している。また、2社の有料求人媒体に求人掲載し、面談率を高めるためオンライン面談対応を行っている。  
応募頻度は月1～2名程度だが、履歴書を送付するよう連絡しても返答がないケースや、オンライン面談の日程を調整しても当日参加してこないケース等が散見され、思うように採用活動が進んでいない。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 求人情報サイトへ高卒・大卒の新卒採用向けの求人情報を掲載しているが、現状は効果がまったく出ていない状況。2025年からは中途採用も予定している。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【運輸業】

- リファラル採用が主体だが、直近5年間に於いて実績はない。紹介者への報奨金制度なども整備されておらず、形だけのものとなっている状況。  
2～3年前まではハローワークに求人を出して求職者を

- 募っていたが、効果が感じられないため中止した。  
その他、地方の高校への営業や合同説明会にも参加したことがあったが、数年前からまったく効果がなく、現在は行っていない。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 友人及び知人、親戚、取引先等の縁故を中心とした採用活動を行っている。また、ハローワークへ求人票を提出して、継続的な採用活動を行っている。  
しかし、直近でハローワークを介した応募はなく、縁故による応募が1名のみ。その応募者の採用以降は応募もない。(直近1年間に採用した人数:1名)
- 業界特化の求人サイト、従業員からの紹介等の自社採用を行っている。  
しかし、いずれの活動も思うような人数の募集はない。特に求人サイトはコストも重く、厳しい状況。(直近1年間に採用した人数:3名ほど)
- 自社ホームページのほか、求人検索エンジン等のインターネットを活用した募集を行っている。また、自社従業員の紹介や社長自らヘッドハンティングをするなどして募集している。  
インターネットを活用した求人については、2020年頃までは効果があったが、近年は特段の効果がない。紹介やヘッドハンティングについては、月1～2名ペースで当社に関心がある人と話ができており、2か月に1名程度は採用ができています。(直近1年間に採用した人数:従業員の紹介など業界経験者を中心に10名ほど。年齢層は50代以上が多い)
- 2023年までは大手の求人情報サイトに募集を出していた。しかし、年間数百万円のコストがかかるため、2024年からは自社ホームページにおいて採用専用ページを設け、SEO対策を行うことで人材募集を行っている。また、直近ではSNSのオープンチャットを利用した募集も開始した。  
大手の求人情報サイトについては、実際に採用面談に至るケースが少なく、ほぼ採用に繋がらなかった。自社ホームページでの募集では、比較的多くの問い合わせがあったものの、真剣に職を探している人が少なく、こちらも人手不足解消に効果はなかった。  
SNSのオープンチャットは、始めたばかりのためまだ効果は出ていないが、募集に関わるコストがほぼ0円のため、今後も続けていく想定である。(直近1年間に採用した人数:ドライバーとなる業務委託社員を業務委託で2～3名。年齢層は30～40代が多い)

### 2. 採用数が「まったく充足していない」要因

#### 【製造業】

- 製造業全体で人材が不足している状況と感じている。そうした事業環境の中で自社の基盤をしっかりしていけないといけないが、そのためには人員が不足していると感じている。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 取引先からの注文が安定的に推移しているため、人員を増員していきたい意向のため。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【小売業】

- 企業規模が小さく、また売上高が十分に確保できないことから人員や費用にも余裕がない。そのため思うような採用活動を行うことができていない。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【建設業】

- 純粋に社員の増員は可能であるものの、入社した従業員に対しての車両等の設備投資費用も膨らむことから、短期的に人員を満たすことは難しいため。(直近1年間に採用した人数:正規社員が高卒1名、専門卒1名、大卒1名。非正規1名)
- 一つは社会的な人手不足。もう一つは、大手企業と比較して勤務条件(給与、休日、福利厚生等)が良くないため。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 応募がないため採用ができていない。新卒採用について、大卒の募集から高卒まで間口を広げたが、結果は出ていない。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【運輸業】

- コンテナの輸送を手掛けているため、大型車両の免許と牽引免許が必要となり、免許を取得したとしても安全な輸送を実現するには一定以上の経験が必要となる。そのため、ゼロベースから人材を育成するにはコストが高すぎるということが要因だと考えられる。また、業界全体で人手不足が加速しているため、多くの企業で採用が激化しており、好条件を提示している大手企業に求職者が流れている。即戦力となる人材が必要と認識しているが、結果として求人広告を出してもコストに見合った効果は得られず、形だけのリファラル採用に留める体制となっている。従前のように、高卒者を1から育てる余力もなく、そもそも運送業界を志望する人材も稀であるため、希望する求人数にまったく充足していない状態が続いている。(直近1年間に採用した人数:0名)

- 大型案件等がなく低迷している状況下で、人手不足が継続しているため、大手企業に対する諸条件の格差やハローワーク利用者の選別も原因ではないかと考えている。(直近1年間に採用した人数:1名)
- 第二種大型自動車免許を有する人材の絶対数が少ないため。また、弊社の業務では朝晩の拘束があるため、その他の運輸業に比べても敬遠されやすい。(直近1年間に採用した人数:3名ほど)
- 仕事自体は多くあるが受注しきれていない。現状ドライバーは約50名であるが、本来であれば100名体制を目指したいところである。要因としては、以前のように物流業界に光る部分(給与面等)がないことと、若者の車離れがあると考えている。(直近1年間に採用した人数:従業員の紹介など業界経験者を中心に10名ほど。年齢層は50代以上が多い)
- 募集要項の給与欄において、当社は社内平均の予想年収を記載しているが、他社では社内の最高年収を大きく掲載することで目を引き、人を集めているようにみえる。また、コロナ禍においては、飲食業界などで失職した人員がドライバーとして勤務していたが、2023年以降、徐々に元の業界に戻る動きもあり、人手不足の要因になっている。(直近1年間に採用した人数:ドライバーとなる業務委託社員を業務委託で2~3名。年齢層は30~40代が多い)

### 3. 採用活動において活用した支援機関や支援制度

#### 【製造業】

- ハローワークから助言を受けている。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【建設業】

- ハローワークに過去求人を出していたことがあるが、高齢者からの応募が多く、高所の作業もある当社において、求めるような人材は集まらなかった。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【運輸業】

- 過去に支援や助言を受けたことはあるが、具体的な名称等は覚えていない。ただ、競合他社も同じような支援を受けているため、人材獲得競争が厳しい点に変わりはなかった。(直近1年間に採用した人数:0名)

### 4. 行政や支援機関に対して求める支援・要望

#### 【建設業】

- 閑散期は従業員を他社に出したり、逆に繁忙時に他社の従業員を受け入れられるような仕組みが欲しい。諸問題はあるかと思われるが、そのような仕組みづくりを行政・支援機関に望んでいる。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 求人活動が可能な高等学校(特に工業高校)の紹介や会社説明会のようなイベントの開催を希望する。(直近1年間に採用した人数:0名)
- 採用経費が高騰しているため、採用活動を継続するための補助金があれば助かる。採用フェアのようなイベントを開催されても、通常業務の人手不足で参加は難しい状況である。(直近1年間に採用した人数:0名)

#### 【運輸業】

- 業界全体の問題であるため、支援をいただいても明確な効果は得られないと考える。(直近1年間に採用した人数:0名)
- ハローワークは求職者がたくさんいるようなので、紹介数を増やしてほしい。求人票を提出後しばらくは紹介案件があったが、徐々に減少している。(直近1年間に採用した人数:1名)

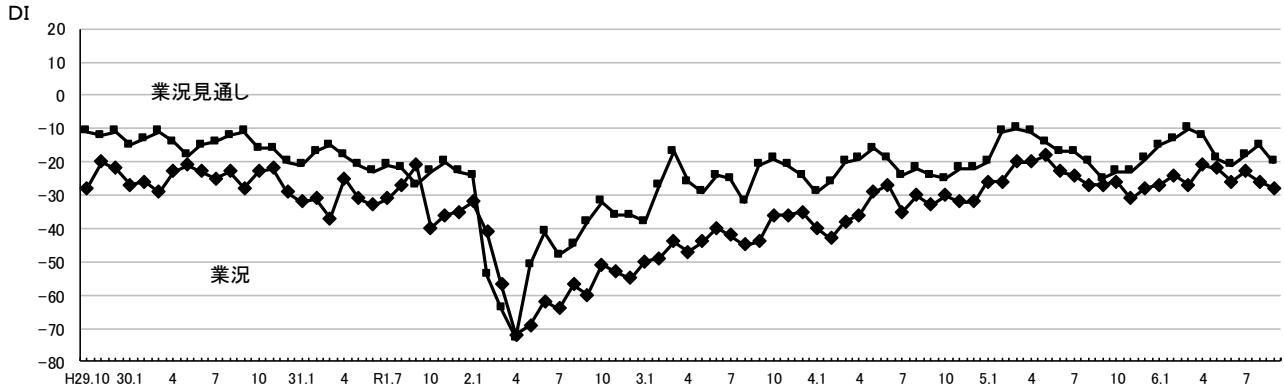
- 人材確保は現実的に難しいと考えている。そのため、AI投資などをもってカバーを進めたい意向。法整備等の側面を含め、前例に縛られないような支援に期待したい。(直近1年間に採用した人数:3名ほど)
- 働きたくても働けない人を活用することが重要。一つの案として、主婦層を確保するために、行政が託児所や介護施設、病院等と連携し、子供や高齢者等を預かることは効果があると考えている。また、大田区に人を集める仕掛けがほしい。産業の基本である町工場が多くあり、その分運送する物量も多い地域であることを考慮して、何か起爆剤のような施策で人を集め、それにより運送業にも人が流れてくれば状況は改善するのではと考えている。(直近1年間に採用した人数:従業員の紹介など業界経験者を中心に10名ほど。年齢層は50代以上が多い)
- 募集広告費用の補助金(業務委託社員の募集でも利用可)を出してほしい。また、外国人の採用について各種支援を求める。軽貨物運送業では日本語の読み書きが求められるため、行政で教育支援をしていただければ助かる。(直近1年間に採用した人数:ドライバーとなる業務委託社員を業務委託で2~3名。年齢層は30~40代が多い)

# 東京都内の概況

業況：サービス業で多少悪化

見通し：すべての業種で改善の見通し

## 都内中小企業の景況



## 概況

令和6年7～9月の都内中小企業の業況DI（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2ポイント減少し△28と前期並の悪化となりました。今後3か月間（令和6年10～12月）の業況見通しDIは、△20と多少改善傾向で推移すると見込まれています。

### 製造業

前期（令和6年6月）と比較すると、業況は前期並となりました。売上高は減少傾向がわずかに弱まりました。

価格面では、販売価格、仕入価格はともに前期並となりました。

業種別にみると、「その他」は非常に大きく改善し、「衣料・身の回り品」は大きく改善しました。「材料・部品」、「一般・精密機械等」、「電気機器」はいずれも前期並となりました。一方、「住宅・建物関連」はわずかに悪化、「紙・印刷」は大きく悪化しました。

今後3か月見通しの業況は多少改善し、売上高は今期並の減少傾向が続くと予想されています。

### 小売業

前期（令和6年6月）と比較すると、業況は前期並となりました。売上高は減少傾向が多少強まりました。

価格面では、販売価格は上昇傾向がわずかに弱まり、仕入価格は上昇傾向が多少弱まりました。

業種別にみると、「余暇関連」は大きく改善し、「食料品」、「日用雑貨」はともにわずかに改善しました。「衣料・身の回り品」は前期並となりました。一方、「耐久消費財」は大きく悪化しました。

今後3か月見通しの業況はわずかに改善し、売上高は減少傾向が多少弱まると予想されています。

### サービス業

前期（令和6年6月）と比較すると、業況は多少悪化しました。売上高はわずかに悪化しました。

価格面では、販売価格は前期並となりました。

業種別にみると、「企業関連サービス」、「個人関連サービス」はともに多少悪化しました。

今後3か月見通しの業況はわずかに改善し、売上高は今期並の減少傾向が続くと予想されています。

東京都産業労働局「中小企業の景況調査」より

## 大田区産業経済部産業振興課

TEL：03-6424-8655 FAX：03-6424-8233

E-mail：sangyo@city.ota.tokyo.jp