

「経営課題に関するアンケート」

＜R5.11-12月期＞（サマリー）

1 目的

「ビヨンドコロナ」の中で社会経済活動は正常化に向かっている一方、不安定な世界情勢などによる資源・原材料価格の高騰と物価上昇は依然続いており、価格転嫁の問題や人手不足・人材確保など、企業経営における課題は多岐に渡っている。このような中、様々な経営課題が中小事業者に及ぼしている影響を把握し、今後の支援事業に繋げることを目的に実施する。

2 調査概要

対象企業	会員 182事業所から回答
------	---------------

実施期間	2023年11月2日～12月20日
------	-------------------

回収方法	WEB、FAX等による
------	-------------

* 前回調査：2023年7月

【コロナ前との売上比較について】P4~5

売上げが回復した・好調とする声が増えているが、営業利益が減少しているとした事業所の要因としては、人件費の上昇を挙げる声が多く出ている。

【コスト上昇に対する価格転嫁について】P6

コスト上昇分の価格転嫁度合いを75%以上とする回答が大きく増えたが、労務費分の転嫁状況も今後注視したい。

【人材不足・確保の状況について】P7

正規・非正規社員の雇用は進めているものの、人材不足状態にあるとする声が前回より増加している。

【従業員の産休・育休制度について】P8

男性社員の育児休業制度については、「導入済」「検討中」「予定なし」が各3分の1となっている。

【健康経営への取り組みについて】P9~10

健康経営の認知度は8割を超えるが、実施している事業所は3割で、ノウハウや人員不足が取り組めない要因として挙げられた。

【最低賃金引き上げの影響について】P11

最低賃金引き上げに対し、6割弱が「影響なし」としているが、影響がある場合の理由については、新規雇用の賃金・人件費増が多く挙げられている。

【コロナ禍以降の新たな取り組みについて】P12

「新規顧客発掘」、「人材強化」が多く選択されたが、取り組むにあたっては人材不足が課題となっている。

【資金繰りについて】P13

資金繰りが「厳しい」とする声は過去最少となったが、飲食業においては依然厳しいとする回答も続いている。

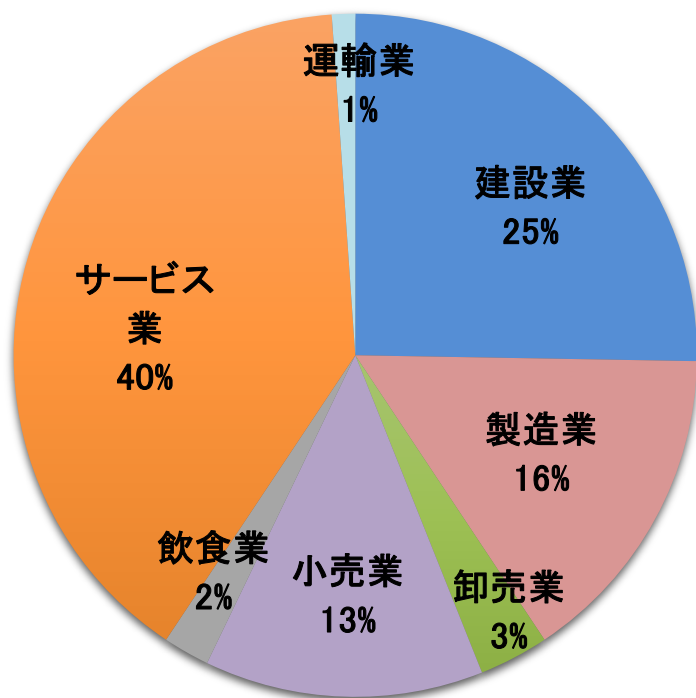
【今後期待する支援について】P14

求める支援としては、「補助金」に次いで「人材紹介・マッチング」「販路拡大」「デジタル化推進」などが多く出ているが、「人材育成」も多く挙げられた。

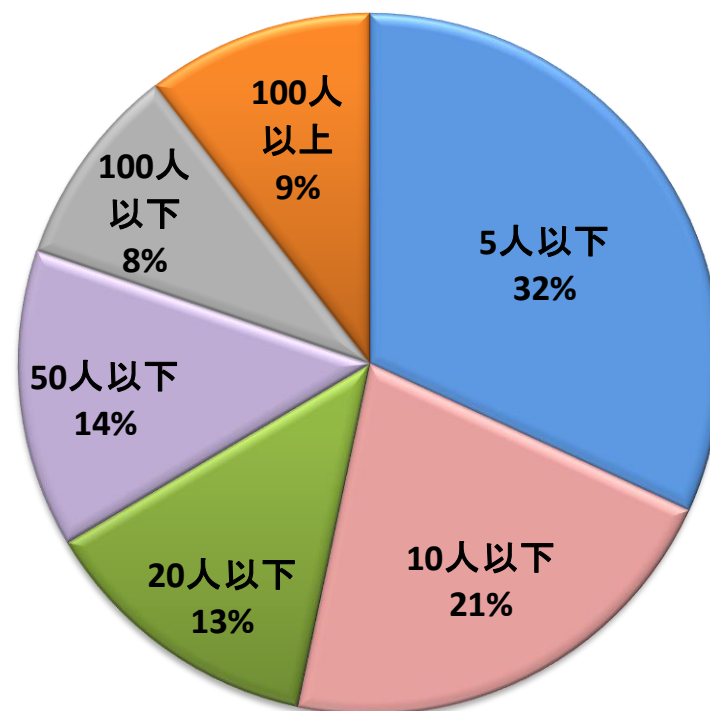
回答事業所の属性について

- 回答頂いた事業所(182社)の業種については、サービス業が40%で最も多く、建設業が25%、製造業16%、小売業13%となっている。
- 従業員規模については、5人以下が32%、6~10人が21%、11~20人が13%で、100名以上の事業所からの回答は9%となっている。

【業種構成】



【従業員数】



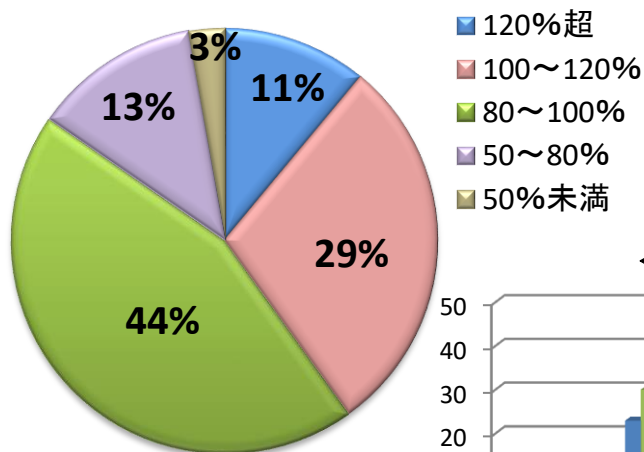
コロナ前との比較① 売上状況・営業利益

●コロナ前と現在の売上比較では、120%超とした回答が今回初めて1割を超え、100～120%も5ポイント増となった一方、50～80%も初めて2割を切る(13%)など、全体的に前回調査以降更なる売上回復が進んでいることがうかがえる。

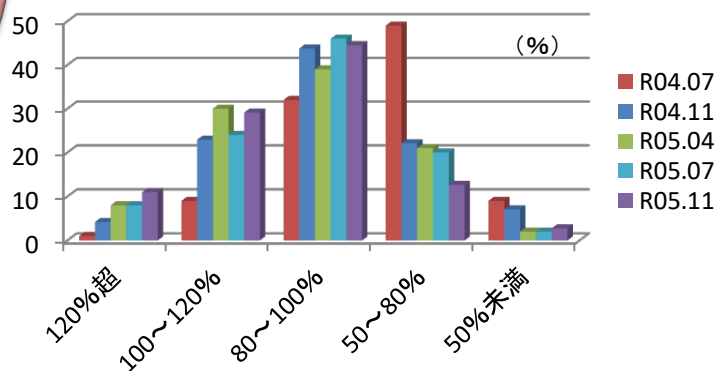
●業種別では飲食業にて前回同様100～120%が半数となっており、年末を迎える時期においても売上好調が維持されている状況が見える。

●営業利益についても120%超が13%と初めて1割を超えたが、50～80%も依然2割超となっており、前回同様、全体としては利益が売上回復程までは追い付いていない状況が分かる。

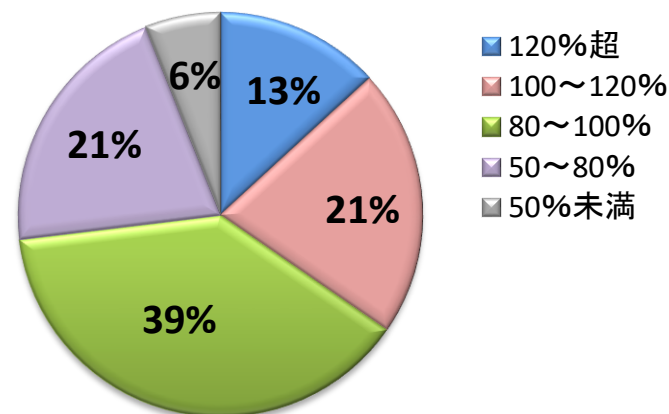
【売上状況の比較】



＜売上過去比較＞



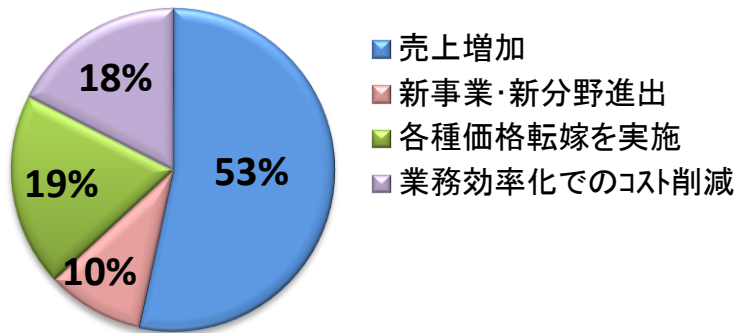
【営業利益の比較】



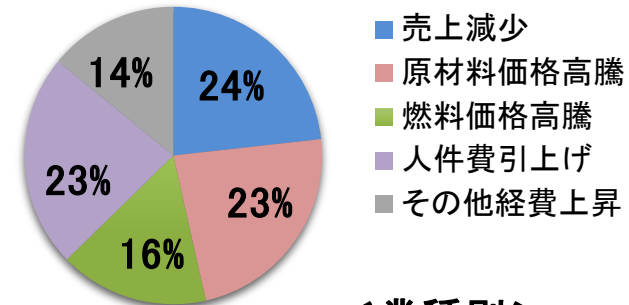
コロナ前との比較② 営業利益の増減理由について

- 営業利益増加の要因は「売上増加」が半数を超えるが、「各種価格転嫁の実施」も2割弱となっている。
- 利益増加の要因については、多くの業種で「売上増加」が挙げられたが、製造業においては「業務効率化によるコスト削減」が最も多く選択された。
- 営業利益減少の要因は、「売上減少」が前回から1割減(23%)となった一方で、「人件費引き上げ」が8%増加しており、人材確保のための防衛的賃上げなどが要因と思われる。
- 業種別では、建設業と飲食業において、「人件費引き上げ」が最も多く選択された。

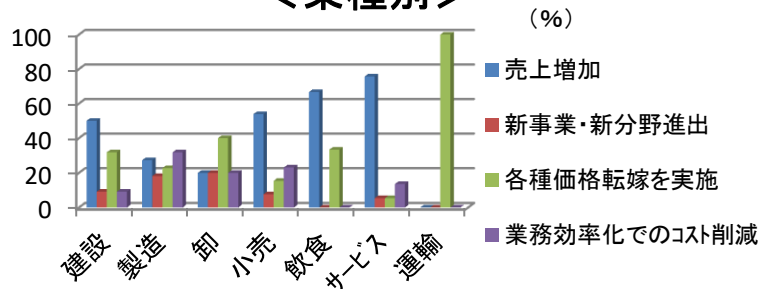
【営業利益増加の要因】



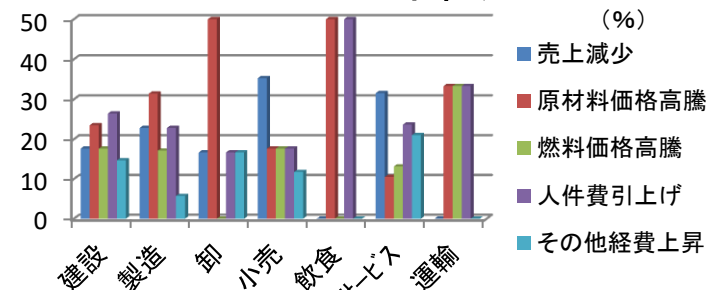
【営業利益減少の要因】



<業種別>



<業種別>



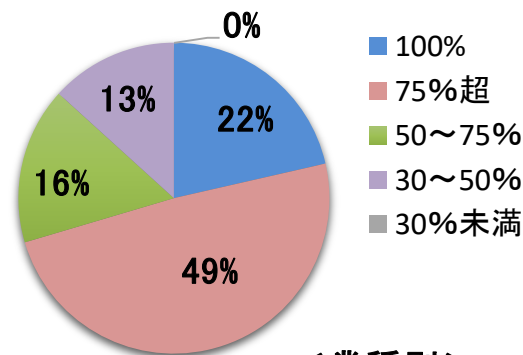
コスト上昇に対する価格転嫁について

●コスト上昇に対する価格転嫁の状況については、これまで回答事業所の3割が「30%未満」しか転嫁できていないとの声が続いていたが、今回「30%未満」との回答がゼロとなった一方で「75%超」・「100%」転嫁できたとの声が大きく増加(71%)しており、価格転嫁の状況が大きく好転した結果となったが、労務費分の転嫁状況は今後も注視したい。

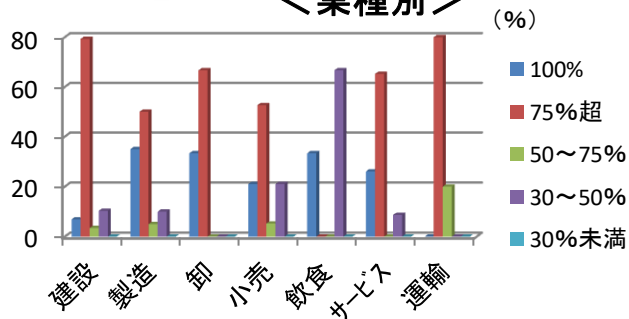
●ほとんどの業種にて「75%超」以上の転嫁が出来たとする声は7割以上となる中で、唯一飲食業のみが「30~50%」が最多(67%)となっている。

●価格転嫁できた理由・できない理由については、共に前回同様の理由が挙げられている。

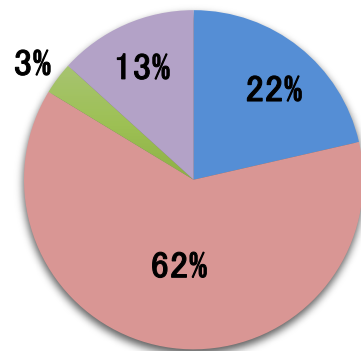
【価格転嫁の度合いについて】



＜業種別＞

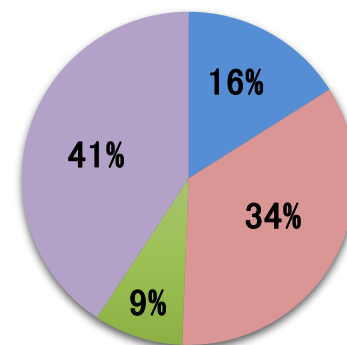


【価格転嫁できた理由】



- 価格交渉力のある商品・サービスがある
- 取引先との関係構築・交渉努力
- 取引先からの申し出
- 競合他社の販売価格値上げ

【十分価格転嫁できない理由】



- 交渉したが断られた
- 交渉するも進展がない
- 交渉の場を設けてもらえない
- 今後の影響を考えると交渉を持ちかけられない

人材不足・確保の状況について

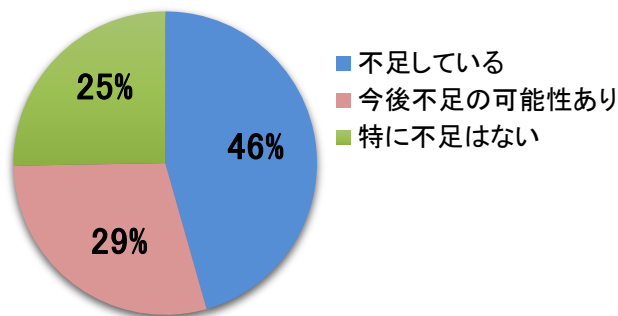
●人材不足の状況は、「現在不足している」が前回より1割以上増加(46%)し、「特に不足はない」が1割減少(25%)するなど、当アンケートにて一時収まっていた人材不足の状況が再び表面化した感がある。

●業種では、建設業にて「現在不足している」が7割を超えており、「特に不足はない」が最多となったのは小売業のみとなった。

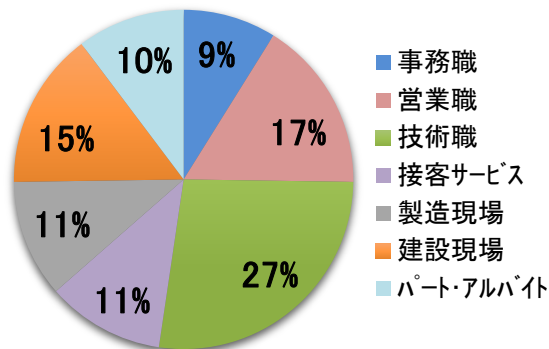
●人材不足の職種については、前回同様「技術系」が最多(27%)となっている。

●不足への対処としては、正規・非正規の人員増員で6割弱と、人材確保に苦慮している状況が見える。

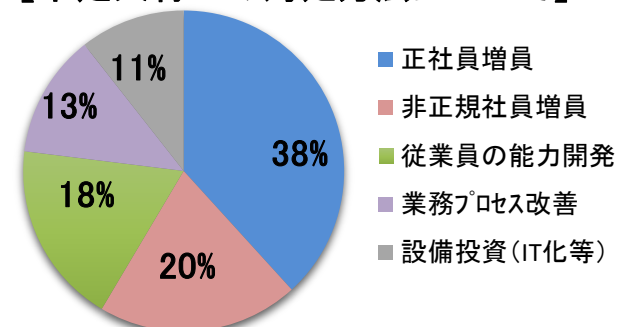
【人材不足・確保の状況】



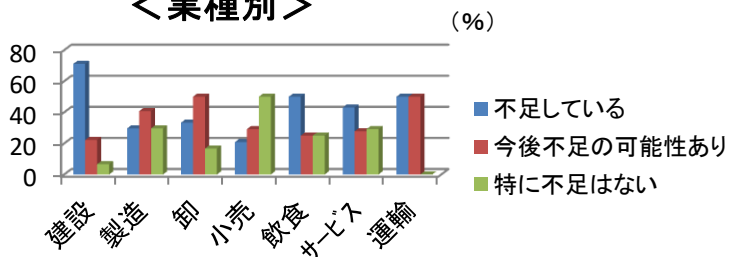
【不足している
(今後不足する可能性がある)職種】



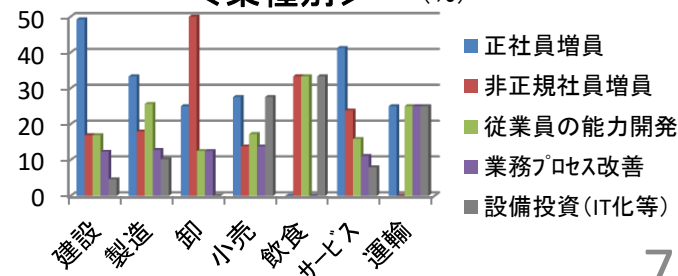
【不足人材への対処方法について】



<業種別>



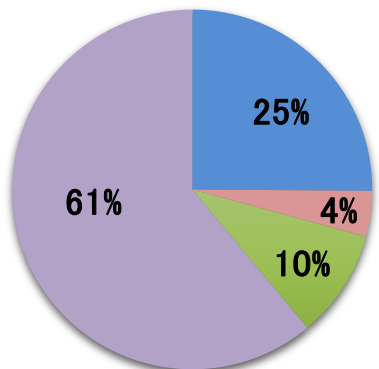
<業種別> (%)



産休・育休制度の社内対応について

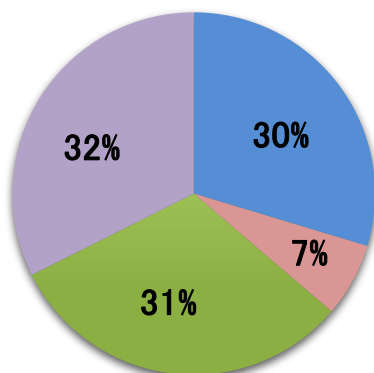
- 女性社員の産休・育休取得期間中の社内対応としては、「特に対応なし」が6割を超えるが、「パート・派遣社員増員」も25%となっており、業種としては製造業のみ「特に対応なし」が半数以下(45%)で、何らかの対応をとっている現状が見える。
- 男性社員の育児休業制度については、「導入している」「今後検討する」「導入しない」が何れも3割だが、製造業においては半数弱(44%)が導入している。
- 男性育休の取得実績としては、「7日未満」4割だが、「1カ月以上」も2割弱(17%)あり、「7日未満」は製造業が最多(64%)、「1カ月以上」はサービス業が最多(31%)となった。

【女性社員の産休・育休取得中の社内対応について】



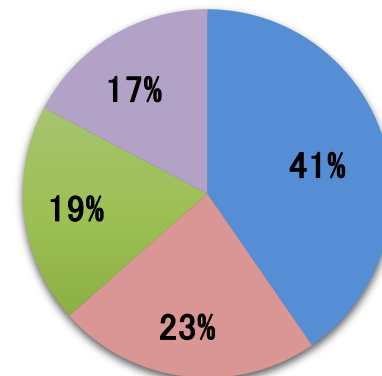
- パート・派遣社員増員
- 給与・手当等の増額
- 人事異動による配置転換
- 特に対応はない

【男性社員の育児休業制度導入について】



- 導入している
- 今後導入を予定している
- 今後導入の必要性を感じている
- 導入しない

【導入している際の取得実績】

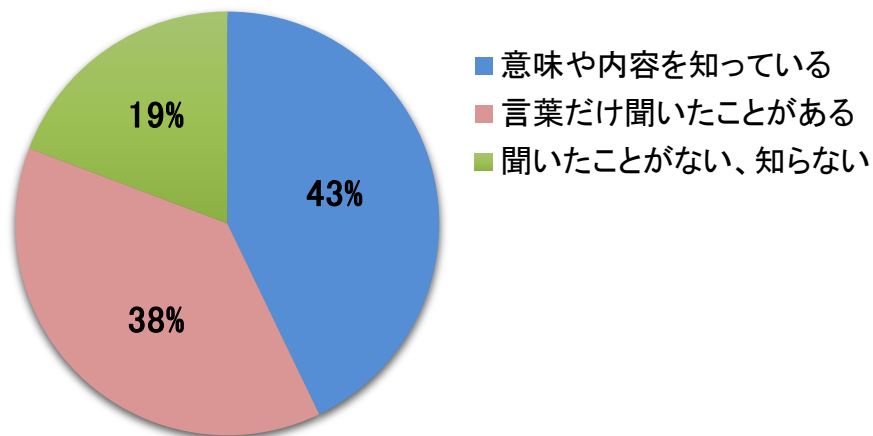


- 7日未満
- 7日～14日未満
- 14日～1カ月未満
- 1カ月以上

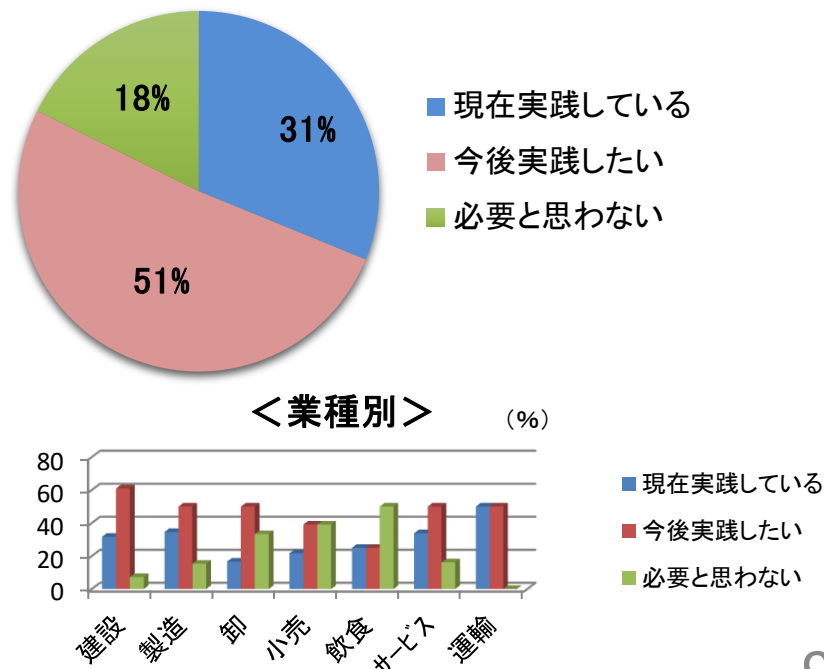
健康経営について①

- 健康経営については、4割超が「意味や内容を把握している」とし、「言葉だけ知っている」(38%)を合わせると8割超となったが、小売業では「知らない」が最多(38%)となっている。
- 「健康経営」を実践してみたいかについては、すでに「実践している」が3割、「今後実践したい」が5割となり、言葉を知っている、聞いたことがある事業所については、既に実践しているか今後実践したいと考えていることが分かる。
- 業種としては、建設業・製造業・サービス業において「実践したい」「今後実践したい」が8割を超えており、特に建設業では9割以上が健康経営に前向きな回答となった。

【「健康経営」という言葉はご存じですか？】



【「健康経営」を実践してみたいですか？】



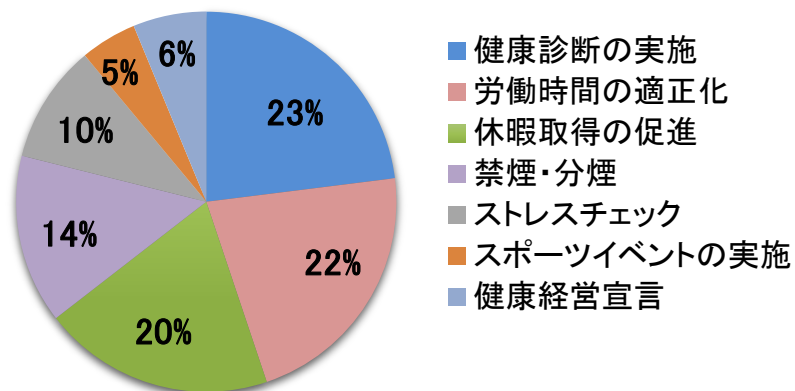
健康経営について②

●健康経営の取り組み内容(予定)としては、「健康診断の実施」「労働時間の適正化」「休暇取得の促進」が各2割超となり、その他にも様々な取り組みが選択された。

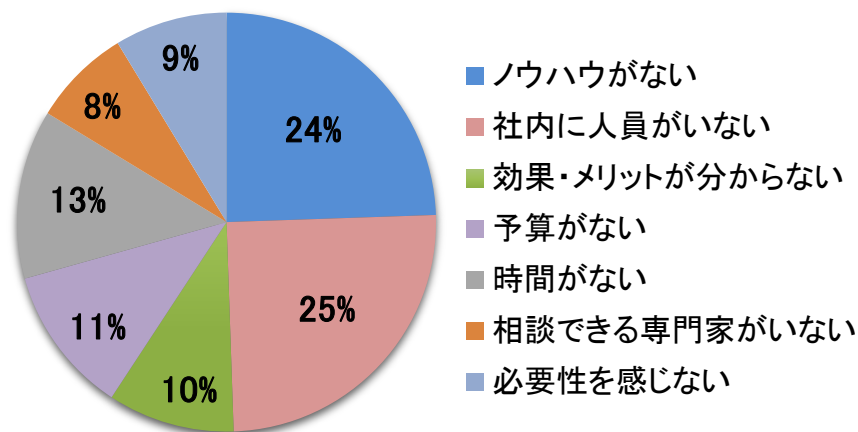
●多くの業種で「健康診断の実施」を選択する回答が多い中、製造業では「労働時間の適正化」が最多となった。

●健康経営を実践する際の課題としては「ノウハウがない」と「社内に人員がない」で半数となり、取り組む体制の整備が進んでいない現状が見える。

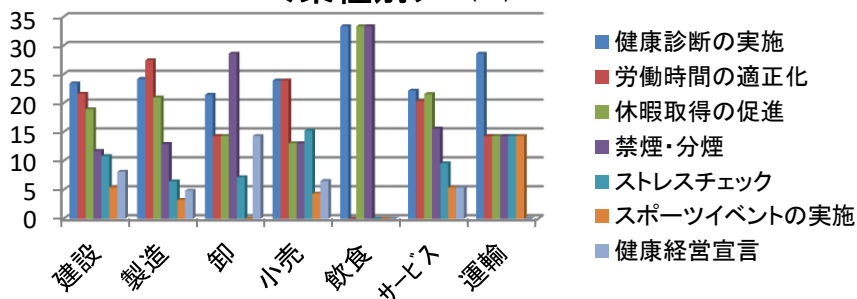
【健康経営の取組内容(予定)について】



【健康経営を実践する際の課題について】



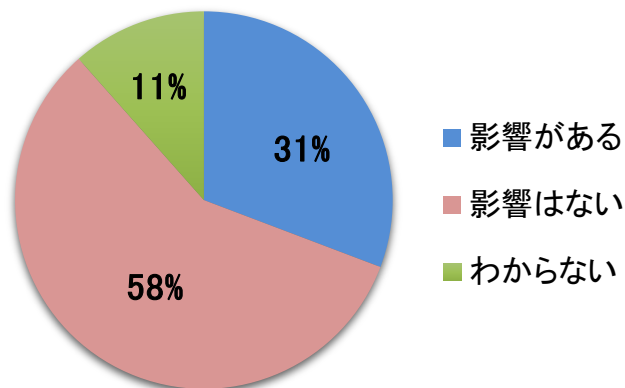
＜業種別＞ (%)



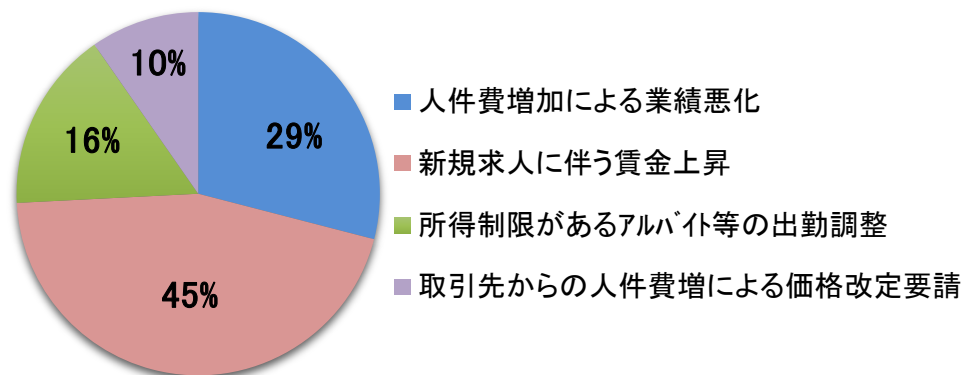
最低賃金引き上げの影響について

- 埼玉県 lowest賃金引き上げによる影響は 6割弱が「影響なし」とし、「影響あり」は3割にとどまった。
- 特に建設業では、「影響あり」は1割のみとなったが、建設業における人材不足感が他業種よりも高い(P7)ことから、防衛的賃上げも含めた賃金体系での対応がなされていることもうかがえる。
- 具体的な影響としては、「新規求人に伴う賃金上昇」が4割超、「人件費増加による業績悪化」が3割となり、ここでも賃上げが業績好調によらないものであることが分かる。
- また、「取引先からの人件費増分の価格転嫁要請」に対応したとの回答も1割あった。

【埼玉県の最低賃金が1,028円に改正された事による影響】



【影響がある場合の具体的内容について】



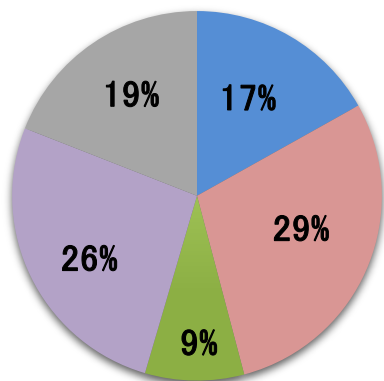
コロナ禍以降の新たな取り組みについて

●コロナ禍以降の新たな取り組みとしては、「新規顧客発掘」が3割強、「人材強化」が2割強となり、「新商品等の開発・提供」「ITツールの活用」が各約2割で、前回同様の状況となった。

●新たな取り組みによる効果は、顧客ニーズ把握や自社の現状把握とノウハウ蓄積、人材育成と、今後の事業展開に結び付くものが幅広く選択された。

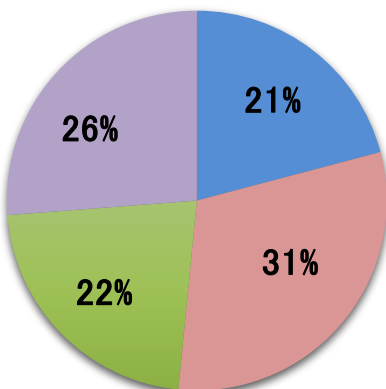
●新たな取り組みを行う際の課題は、「人材不足」「企画力・アイデア不足」が各3割で、ここでも人材確保の課題が見え、リスキリングなどへの取り組みの必要性も感じさせる。

【コロナ禍以降の新たな取り組み】



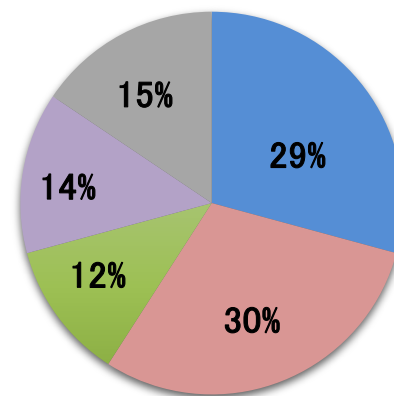
- 新商品等の開発・提供
- 新規顧客発掘
- 新分野進出(海外含)
- 人材強化(社員教育・採用等)
- ITツール活用

【新たな取り組みを行うことで得られた効果】



- 顧客ニーズの把握
- 自社の強み・弱みの把握
- ノウハウの蓄積
- 人材育成

【新たな取り組みを行う上での課題】



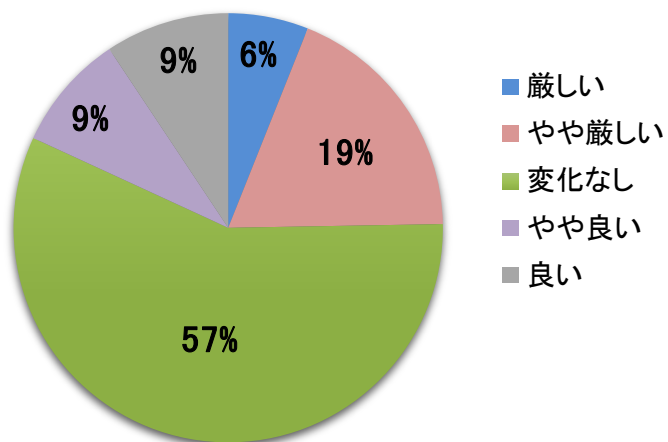
- 人材不足
- 企画力・アイデア力不足
- ノウハウ不足
- 資金不足
- IT活用力不足

資金繰りの状況について

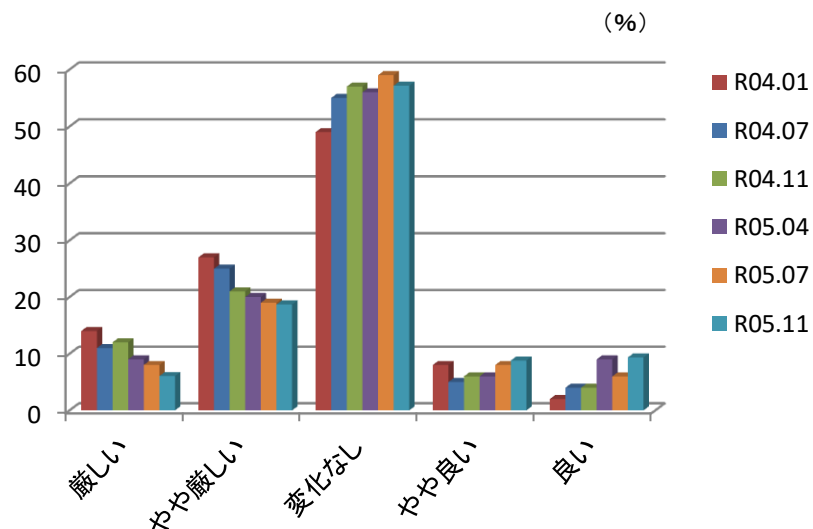
●「現在の資金繰り状況」については、6割弱が「変化なし」とし、過去調査との比較では「厳しい」「やや厳しい」の減少傾向と「良い」「やや良い」の増加傾向が続いており、「厳しい」とする回答は過去最少となった。

●業種としては、飲食業において、「厳しい」「やや厳しい」で7割を超える回答(75%)となっている。

【現在の資金繰り状況について】



＜過去比較＞



今後期待する支援について

●「今後期待する支援」については、これまで同様「補助金」が最も多く、「人材紹介・マッチング」「販路開拓」「デジタル化推進」も前回同様多く選択されたが、前回より回答数が増えたものとしては「人材育成」が挙げられる。

●業種別では、建設業とサービス業にて「人材紹介・マッチング」・「人材育成」が多く、製造業とサービス業では「販路開拓」、建設業とサービス業では「デジタル化推進」も多く選択された。

【今後期待する支援】

