

「経営課題に関するアンケート」 ＜R6.8月期＞（サマリー）

1 目的

世界情勢が不安定なまま推移する中、資源・原材料価格の高騰、物価上昇は依然継続しており、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、中小事業者が抱える最新の経営状況を把握し、今後の支援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167事業所から回答**

実施期間 **2024年8月1日～31日**

回収方法 **WEB、FAX等による**

* 前回調査：2024年4月

<アンケート集計結果のポイント>

【コロナ前との売上比較について】P4~5

売上・利益とも4割を超える事業所が「100%以上」とし、「80%以下」は1割にとどまるなど、安定した経営が保たれている印象。

【コスト上昇に対する価格転嫁について】P6

転嫁度合い「75%超」が最多となった一方、2割の事業所が転嫁度合い「3割未満」としている。

【最短賃金引き上げの影響について】P7

「影響なし」が半数だが、影響があるとした事業所は「人件費増による業績の悪化」を多く挙げている。

【人材不足・確保の状況について】P8~9

建設業・飲食業・運輸業にて人材不足感が大きく、採用難が大きな理由となっている。

【省力化・省人化を検討・実施する際の課題について】P10

省力化への取り組みには費用対効果が課題となっており、現場サポートの不足も取り組みへの障壁となっている。

【男性社員の育児休業制度導入について】P11

男性社員の育休制度については、約4割が「導入しない」としており、従業員10名以下の事業所での導入率が特に低くなっている。

【新たな事業を行う上での経営課題について】P12

新たな事業を行うに際しては、「人材確保・育成」の課題が大きく、課題解決には「新規顧客発掘」「人材強化」が重要と捉えている。

【海外展開について】P13

規模の大きい事業所ほど海外展開への取り組みが進んでいるが、全体では6割強が「海外展開に関心なし」としている。

【ITツールの利活用状況について】P14

ITツールについては、「社内業務の効率化」としての活用が最も多く、「活用の必要性を感じない」も2割弱となっている。

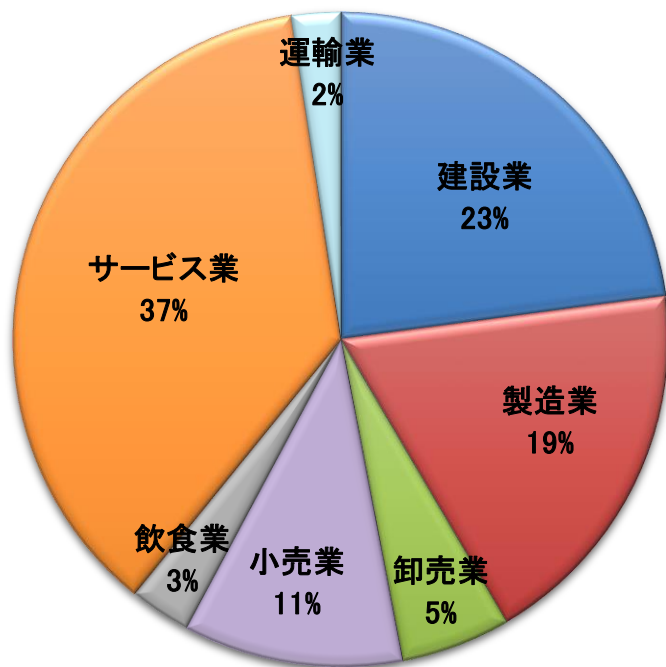
【今後期待する支援について】P15

求める支援としては、「補助金」に次いで「人材育成」「人材紹介・マッチング」「販路開拓」「デジタル化推進」などが選択された。

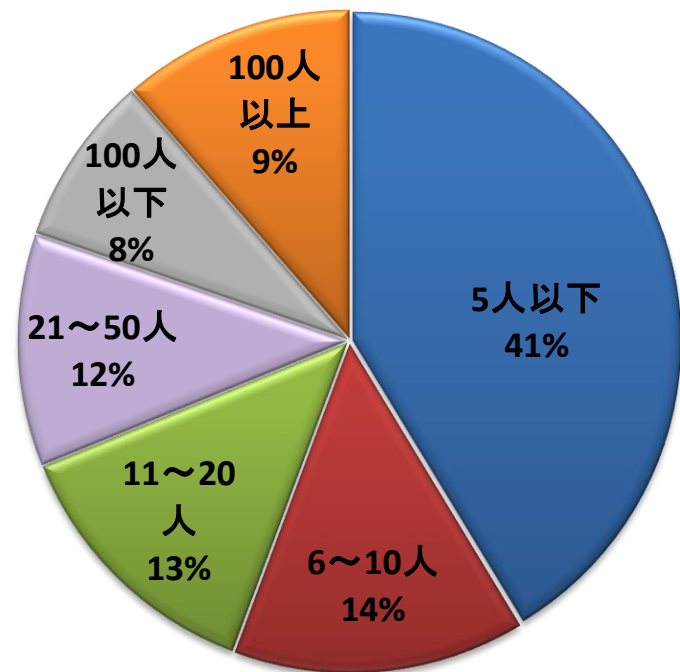
回答事業所の属性について

- 回答頂いた事業所(167社)の業種については、サービス業が37%で最も多く、建設業が23%、製造業19%、小売業11%となっている。
- 従業員規模については、5人以下が41%、6~10人が14%、11~20人が13%で、100名以上の事業所からの回答は9%となった。

【業種構成】



【従業員数】

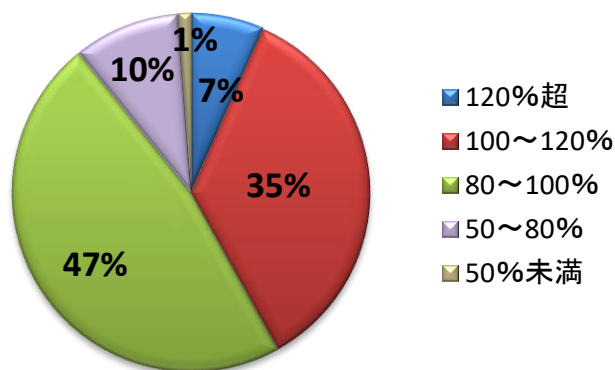


前期との比較① 売上状況・営業利益

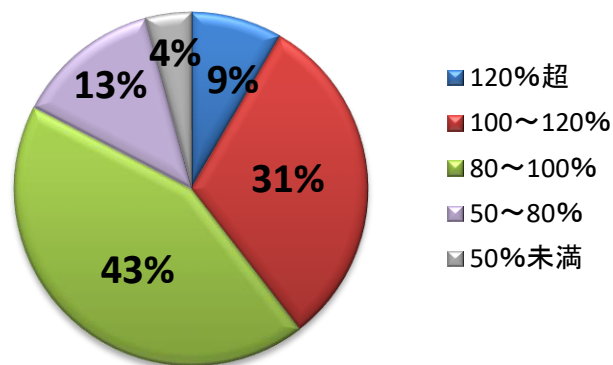
●コロナ禍を経た前期との売上比較では、4割以上の事業所が「100%以上」としており、約半数が「80～100%」、「80%未満」は1割となり、営業利益についても同様の動きとなっていることから、比較的安定した経営状況が保たれていることが分かる。

●業種別では、建設・飲食・運輸業において「100～120%」が、製造・卸・小売業では「80～100%」が最も多く選択された。なお、製造・卸・運輸業では、「50～80%」の選択も2割を超えた。

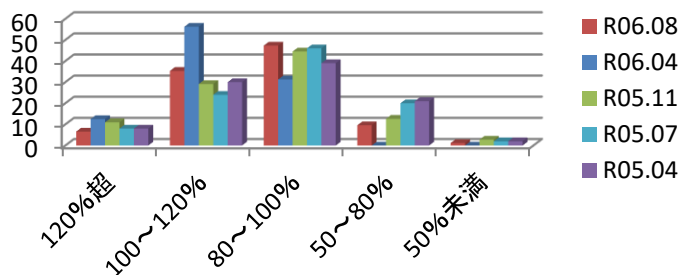
【売上状況の比較】



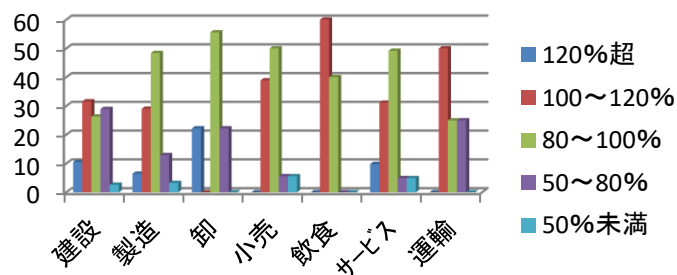
【営業利益の比較】



<売上過去比較> (%)



<業種別> (%)

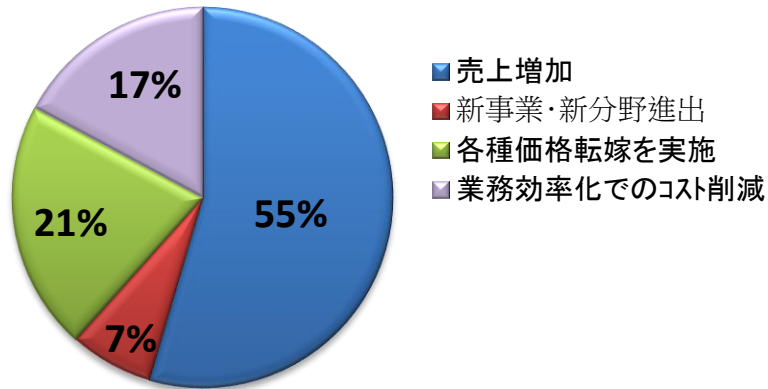


コロナ前との比較② 営業利益の増減理由について

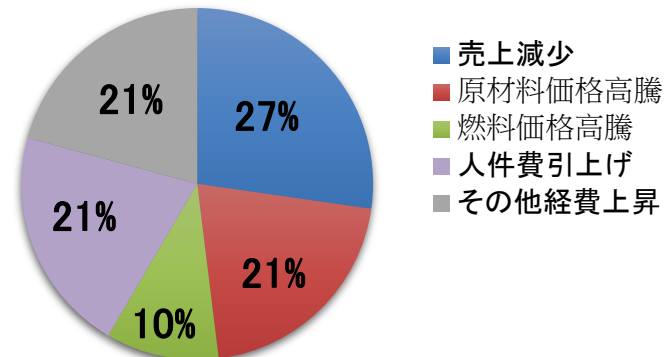
●営業利益増加の要因は「売上増加」が半数を超えており(55%)、特に建設業(61%)、小売業(58%)、サービス業(70%)と売上増加が大きくなっているが、卸業については「価格転嫁の実施」が最多(75%)となった。

●利益減少の要因としては「売上減少」が最多(27%)となっているが、「原材料価格高騰」「人件費引上げ」「その他経費上昇」もそれぞれ2割を超えており、利益減少は多面的な要因によることが分かる。

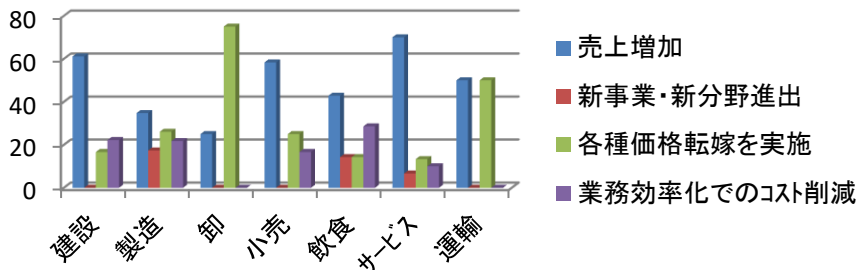
【営業利益増加の要因】



【営業利益減少の要因】



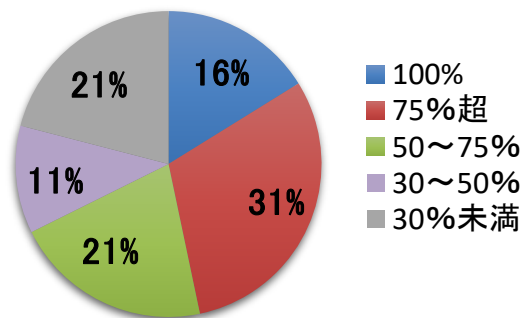
＜業種別＞ (%)



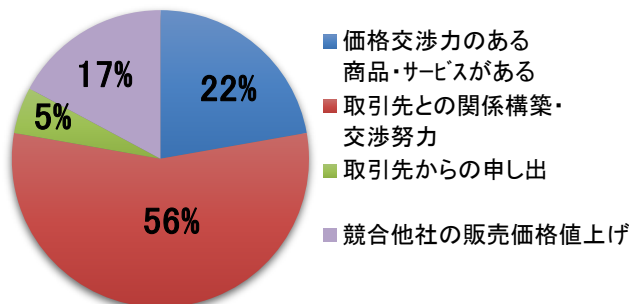
コスト上昇に対する価格転嫁について

- 価格転嫁度合いについては、「75%超」が最多(31%)だが、「30%未満」も2割ほどあり、特に従業員5名以下の事業所では3割が「転嫁度合い3割未満」と回答している。
- 価格転嫁できた理由としては、「取引先との関係構築・交渉努力」が最多だが、飲食業においては、自社の商品力を価格転嫁できた理由とする回答が最も多い。
- 価格転嫁できない理由については、従前同様「今後の影響を考えると交渉を持ち出せない」が最多(44%)だが、運輸業においては、「交渉するも進展がない」が最多となっている。

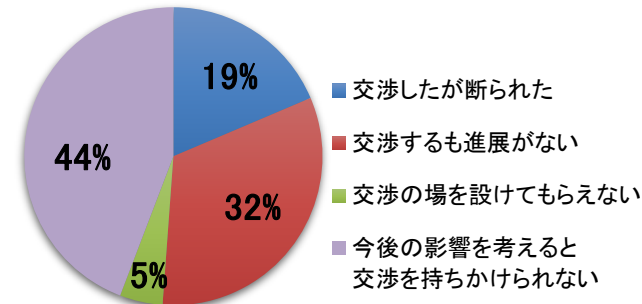
【価格転嫁の度合い】



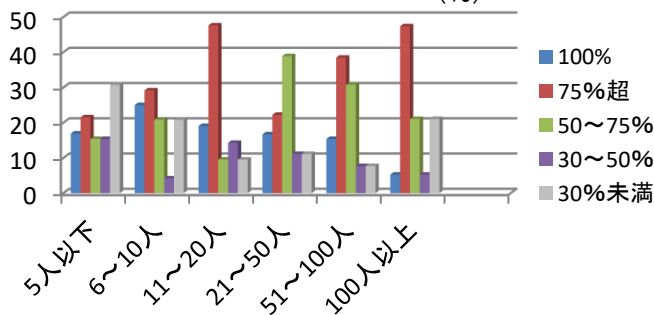
【価格転嫁できた理由】



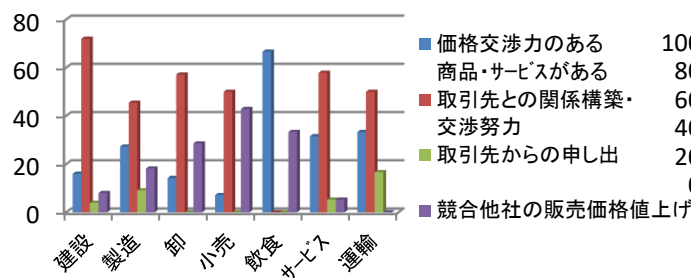
【価格転嫁出来ない理由】



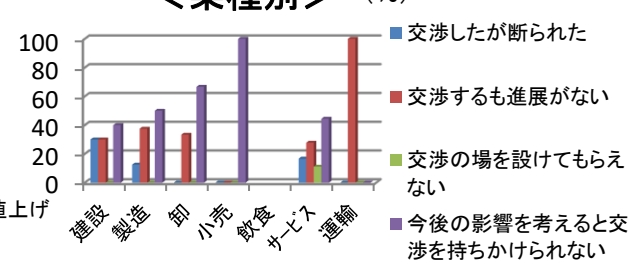
<規模別>



<業種別>



<業種別>

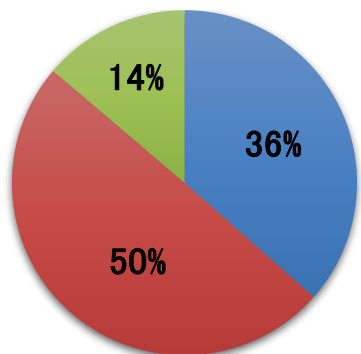


最低賃金引き上げの影響について

●最低賃金の引き上げについて、「影響はない」が50%、「影響がある」は36%となったが、製造業と運輸業については、「影響がある」が半数を超えており、従業員別では5人以下の事業所のみ「影響がある」が2割を切る(17%)結果となった。

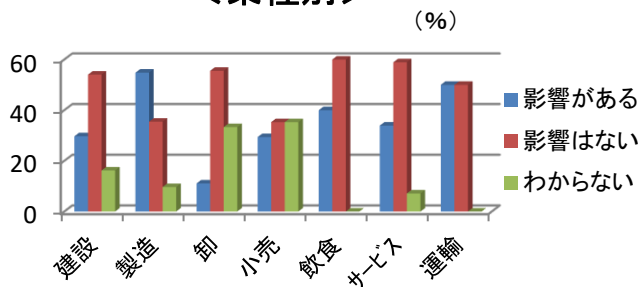
●「影響がある」と回答した事業所の内容については、「人件費増加による業績悪化」と「新規求人に伴う賃金上昇」で約7割となっており、業種や規模による大きな違いは見られなかった。

【最低賃金引き上げの影響】

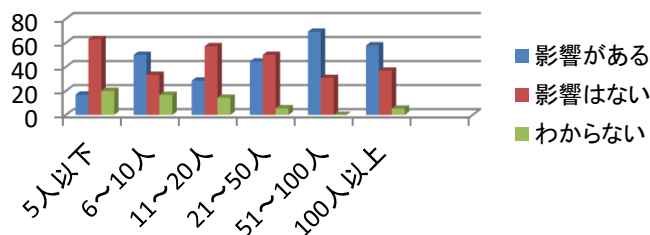


■ 影響がある
■ 影響はない
■ わからない

<業種別>

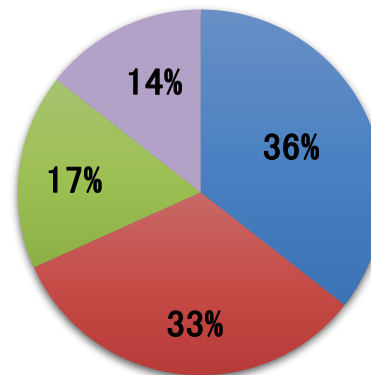


<規模別>



■ 影響がある
■ 影響はない
■ わからない

【影響の内容】



■ 人件費増加による業績悪化
■ 新規求人に伴う賃金上昇
■ 所得制限のあるパート・アルバイトの出勤調整
■ 取引先からの人件費増加による取引価格の改定要請

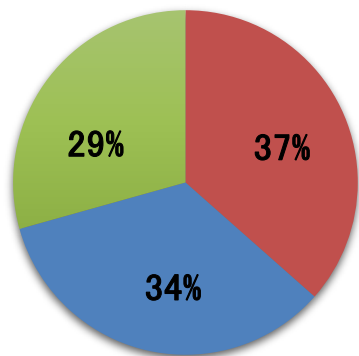
人材不足・確保の状況について

●人材不足の状況は、「現在不足している」が前回から6ポイント増加した一方、「特に不足はない」も10ポイント増加している。

●「現在不足している」が半数を超えている業種は、建設業（57%）、飲食業（60%）、運輸業（100%）となり、規模別では従業員5人以下の事業所のみ「特に不足はない」が6割を超えた。

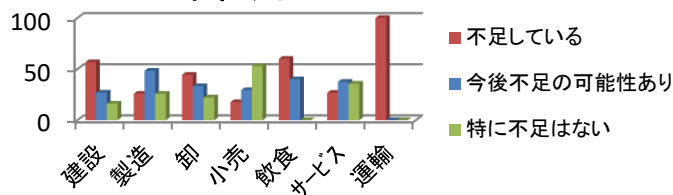
●人材不足の要因としては、「採用が難しい」が4割で、全ての業種で最多となっているが、特に飲食業では7割弱が採用の難しさを挙げており、規模別では5人以下の事業所で採用が困難とする声が多かった（46%）。

【人材不足・確保の状況】

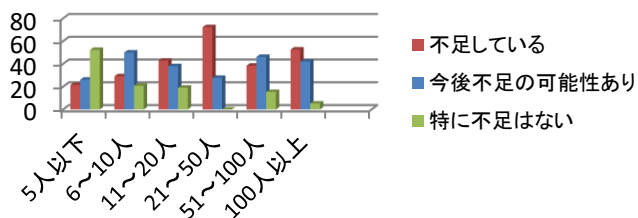


■ 不足している
■ 今後不足の可能性あり
■ 特に不足はない

＜業種別＞ (%)

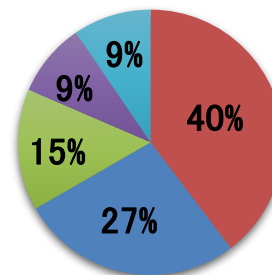


＜規模別＞ (%)



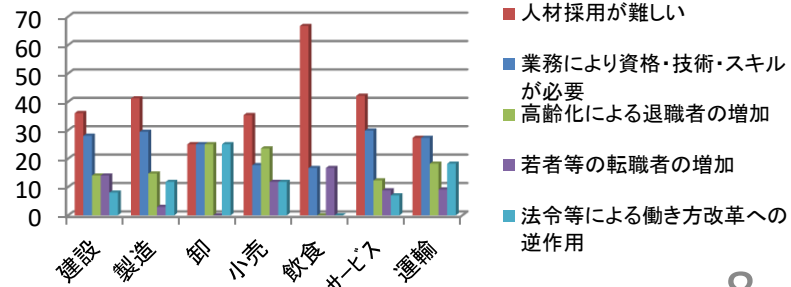
■ 不足している
■ 今後不足の可能性あり
■ 特に不足はない

【人材不足の要因】



■ 人材採用が難しい
■ 業務により資格・技術・スキルが必要
■ 高齢化による退職者の増加
■ 若者等の転職者の増加
■ 法令等による働き方改革への逆作用

＜業種別＞ (%)

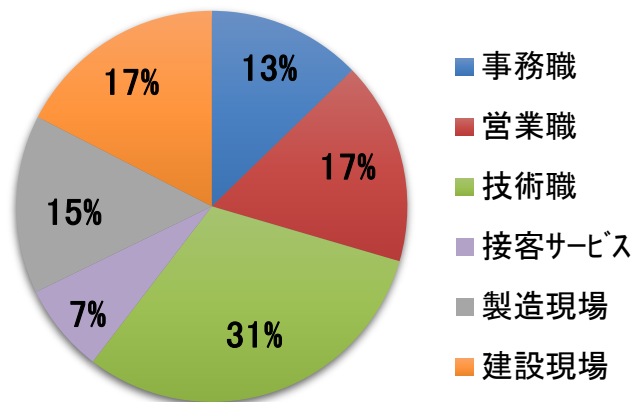


■ 人材採用が難しい
■ 業務により資格・技術・スキルが必要
■ 高齢化による退職者の増加
■ 若者等の転職者の増加
■ 法令等による働き方改革への逆作用

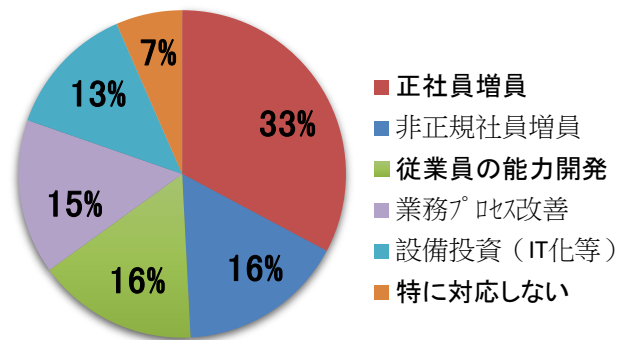
人材不足・確保の状況について②

- 不足している職種については、前回同様「技術系」が最多(31%)となったが、他の職種についても不足感は挙げられており、業種による大きな偏りは見られない。
- 不足への対処としては、正規と非正規の人員増員で5割弱となり、飲食業が非正規雇用が最も多かった以外は、正規社員の増員が最も多い回答となっている。
- 採用の困難さからか、対処方法として「従業員の能力開発」が前回より7ポイント増加した。

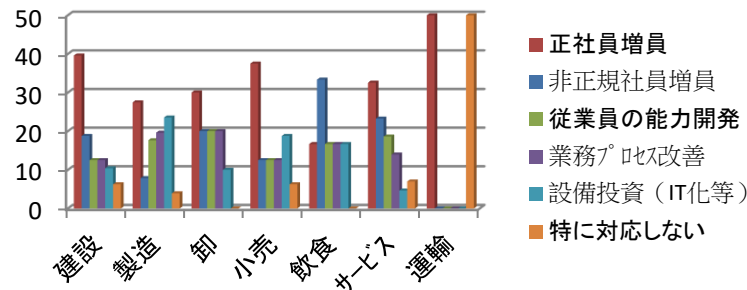
【不足している
(今後不足する可能性がある)職種】



【不足人材への対処方法について】



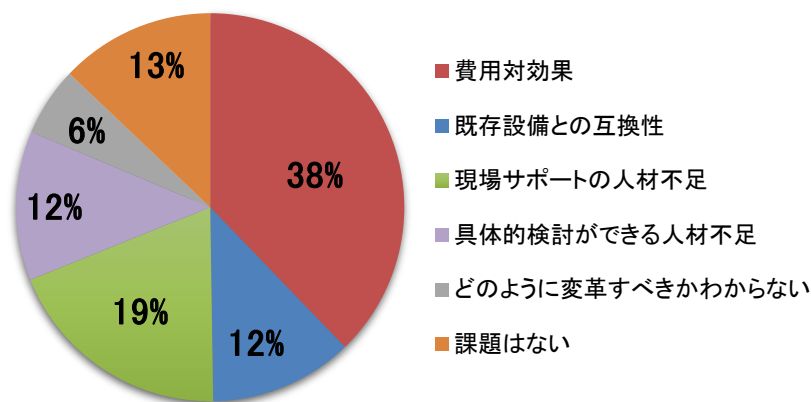
＜業種別＞ (%)



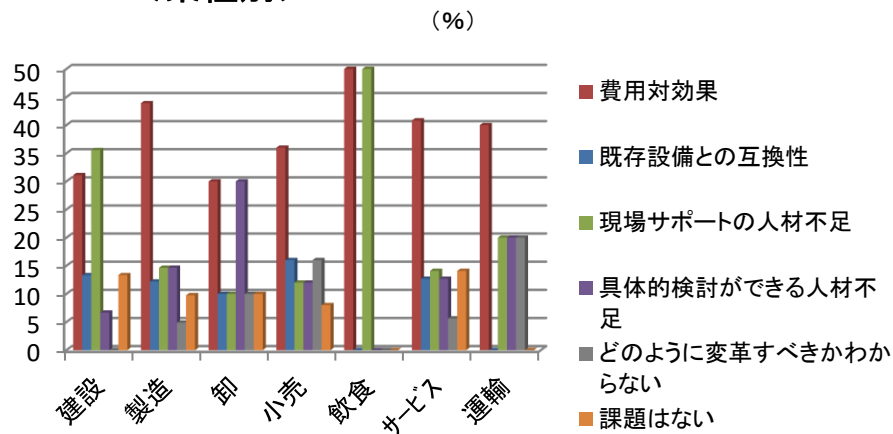
省力化・省人化を検討・実施する際の課題について

- 業務において省力化・省人化を検討・実施する際の課題については「費用対効果」が38%で最多となり、「現場サポートの人材不足」が19%と次いでいる。
- 建設業と飲食業においては、「現場サポートの人材不足」が最多となっており、サポート人材の不足が新たな取り組みへの障壁になっていることがうかがえる。

【省力化を進める際の課題】



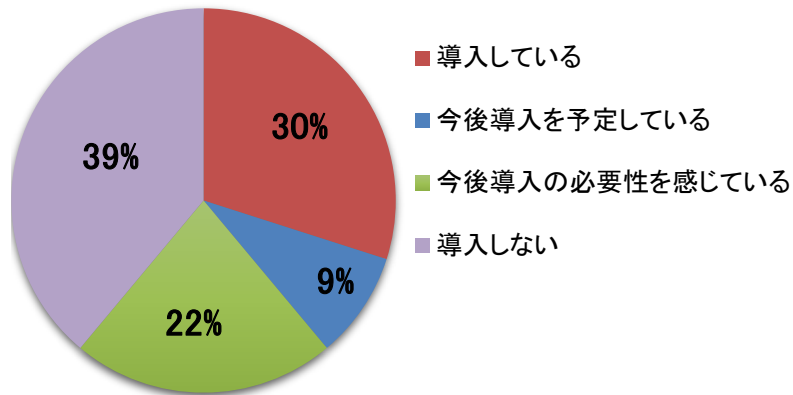
＜業種別＞



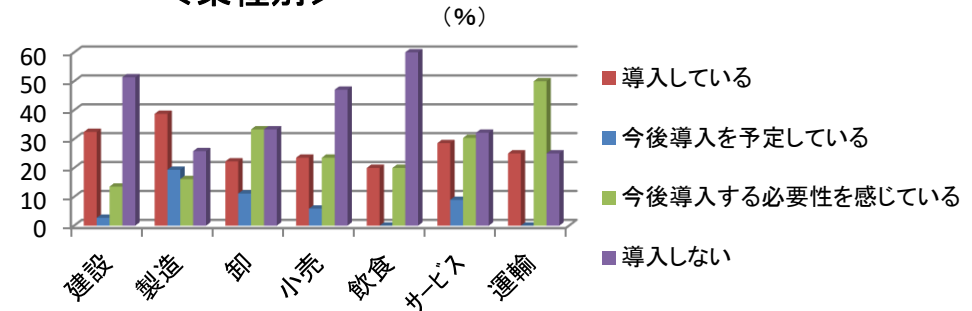
男性社員の育児休業制度導入について

- 男性社員の育児休業制度導入については、「導入しない」が最多(39%)であり、「導入している」は建設業(32%)、製造業(39%)以外は、何れも3割未満の導入となっている。
- 従業員10名以下の事業所での男性社員の育児休業制度の導入率は1割に満たず、働き方改革への対応が人材確保に繋がる好循環の確立が望まれると言える。

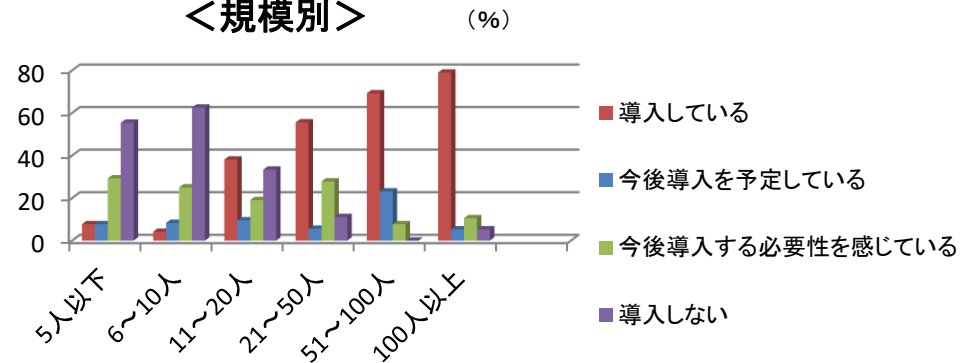
【男性社員の育児休業制度導入について】



<業種別>



<規模別>

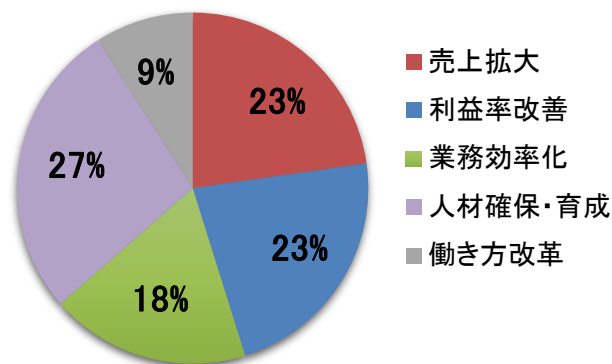


新たな事業を行う上での経営課題について

● 新たな事業を行う上での経営課題としては、「人材確保・育成」が最多(27%)となり、「売上拡大」と「人材確保・育成」が2割超とこれに次ぎ、人材確保がここでも大きな課題となっていることが分かる。特に建設・サービス業においては「人材確保・育成」が3割を超え最も多く選択された。

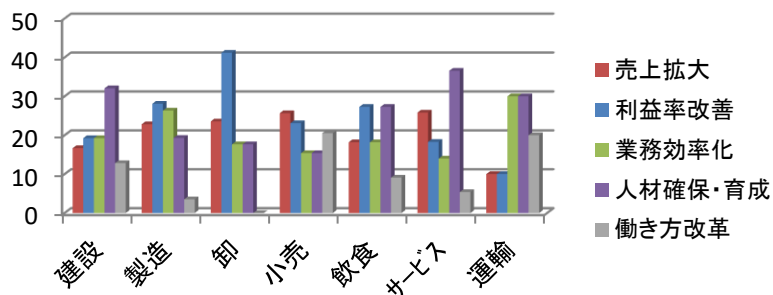
● 課題解決に向けた重点的な取り組みについては、「新規顧客発掘」が30%の他、「人材強化」が28%と続き、業種では建設業・運輸業が「人材強化」、小売業・サービス業では「新規顧客発掘」が多く選択された。

【事業を行う上での経営課題】

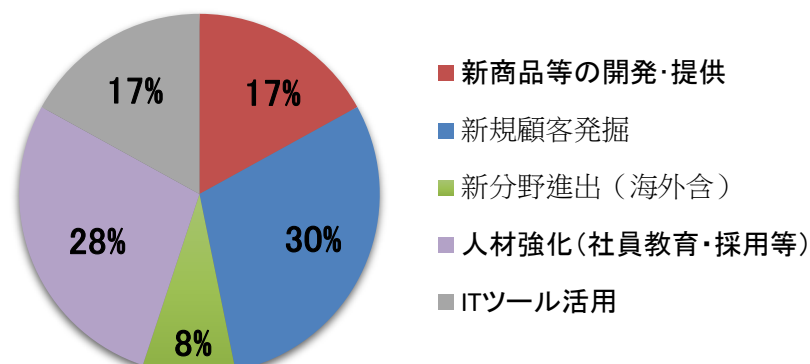


<業種別>

(%)

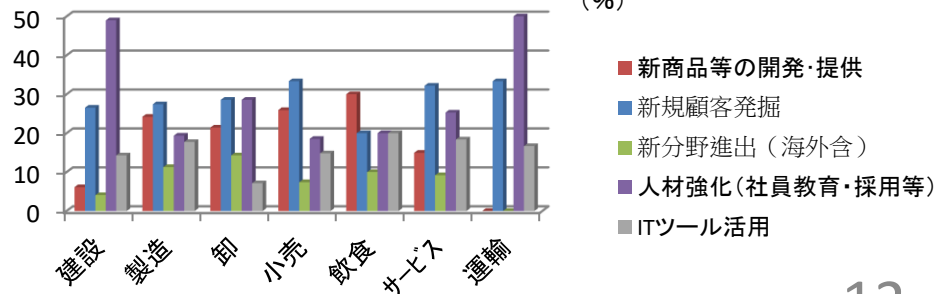


【課題解決に向けた取り組み】



<業種別>

(%)



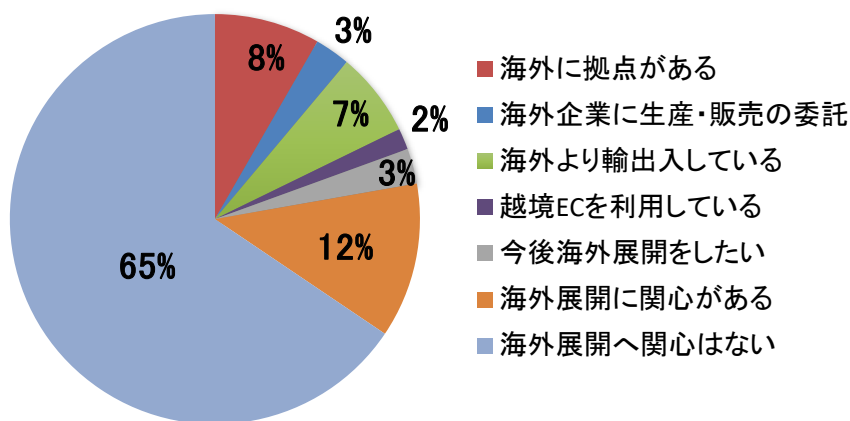
海外展開について

●海外展開については、「関心なし」が65%で最多だが、既に取り組んでいるのは20%、今後海外展開を考えている事業所が15%だった。

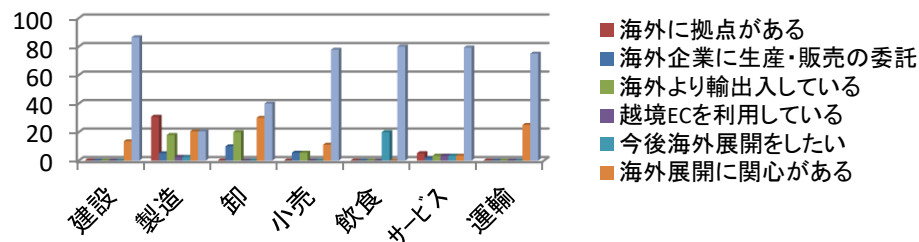
●業種別では、ほとんどの業種で「関心なし」が多数となっているにに対し、唯一 製造業では「海外に拠点がある」が3割で、その他の取り組みも含めると半数以上が海外展開を進めており、「関心なし」は2割のみと、他業種との違いが鮮明となった。

●規模別では、従業員100人以上の事業所において、「海外に拠点がある」が38%、「海外より輸出入している」が27%と、積極的に海外展開を進めていることが分かる。

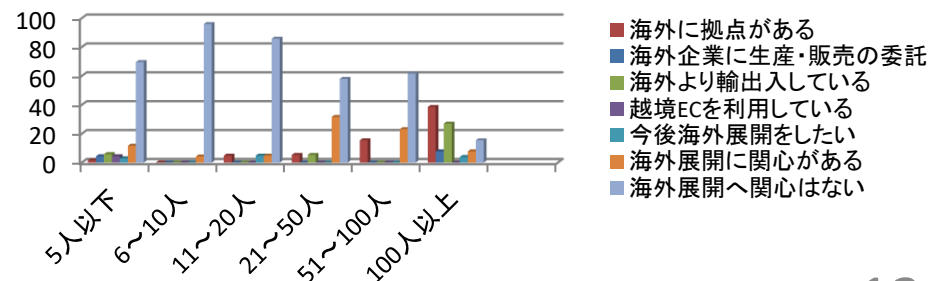
【海外展開の有無について】



＜業種別＞ (%)



＜規模別＞ (%)

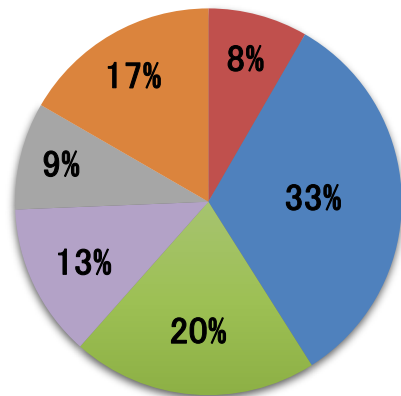


ITツールの利活用状況について

●ITツールの利活用状況については、「社内業務の効率化」としての活用が最も多く(33%)、「紙や口頭で行っていたものをIT化した」が20%と次いでいるが、「活用する必要性を感じない」も17%となっている。

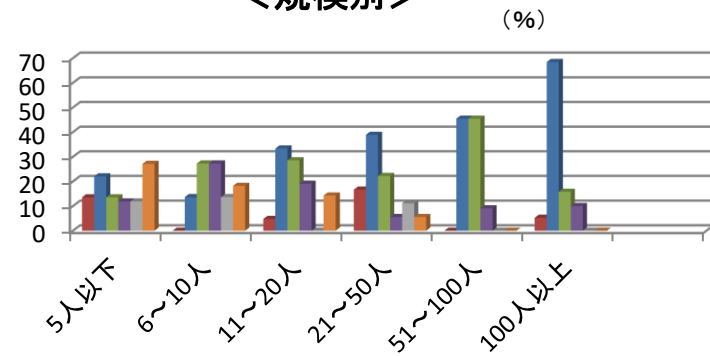
●規模別では、従業員が50名を超える事業所の全てがIT活用を進めているが、5名以下の事業所では27%が「活用の必要性を感じない」としている。

【ITツールの利活用について】



- 差別化や競争力強化に積極活用している
- 社内業務の効率化に活用している
- 紙や口頭でのやりとりをITに移行した
- 今後活用を予定している
- 活用したいができない
- 活用する必要性を感じない

<規模別>

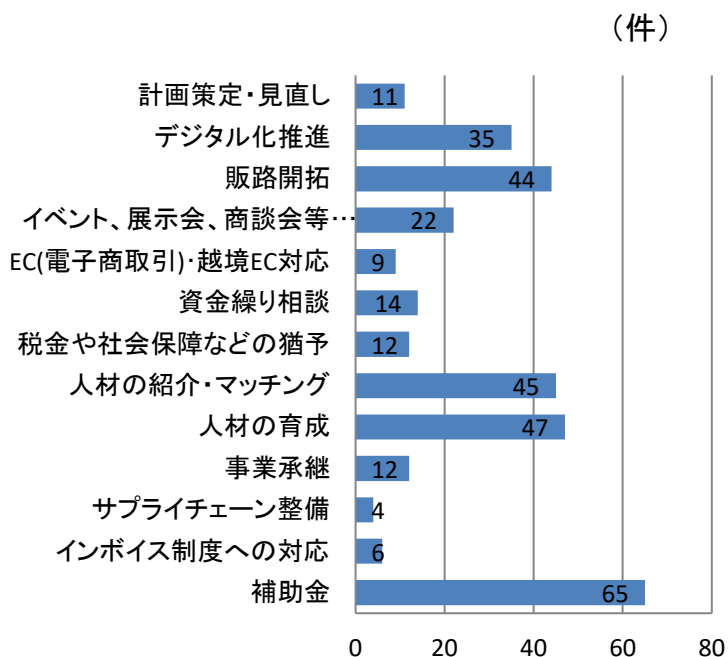


- 差別化や競争力強化に積極活用している
- 社内業務の効率化に活用している
- 紙や口頭でのやりとりをITに移行した
- 今後活用を予定している
- 活用したいができない
- 活用する必要性を感じない

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」が最も多いが、「人材育成」がこれに次ぎ、「人材紹介・マッチング」「販路開拓」「デジタル化推進」も多く選択されている。
- 業種別では、建設業では「人材育成」、製造業では「販路開拓」、サービス業で「人材紹介・マッチング」が多く選択された。
- なお、従業員5人以下の事業所では「補助金」が特に多く選択されている。

【今後期待する支援】



<規模別>

