

愛媛大学・愛媛県中小企業家同友会景況調査(EDOR)報告

第 15 回(2006 年 10-12 月期)

愛媛大学総合地域政策研究会・愛媛県中小企業家同友会共同実施

問合先：鎌田哲雄（愛媛県中小企業家同友会） tel. 089-968-8802

佐藤智秋（愛媛大学法文学部） tel. 089-927-9365

文章：中西泰造（愛媛大学法文学部）

県内中小企業の景況、回復しつつも雇用面で苦戦

【調査要領】

- | | |
|-----------|--|
| (1) 調査期間 | 2006年12月6日～12月22日 |
| (2) 対象企業 | 愛媛県中小企業家同友会会員企業 |
| (3) 調査方法 | 郵送による自計記入 |
| (4) 回答企業数 | 調査対象企業数260社、回答企業数163社（回答率63%）
（内訳 建設20社、製造32社、流通・商業65社、サービス46社） |

【経済概況】

昨年末にいざなぎ景気以来の長期景気を実現したとされる日本経済は、特に輸出系大企業を中心に空前の利益を上げ、企業業績の好調と株式市場の好況を演出している。他方で、この長期景気の中で、中小企業・零細企業と大企業の格差や、輸出産業と内需向け企業との格差、都市開発バブルに湧く首都圏と、破綻すれすれの自治体を抱える地方経済との格差、さらには人々の間の貧富の格差は、社会全体の構造的歪みをも反映する事態になっている。日本経済を支えてきた中小企業や勤労者にとって、いまだこの好景気は実感のない遠いものとなっており、内需の伸びの不安定な状況にそれがあらわれている。

2007年1月11日の日本銀行による生活意識アンケート調査では、勤労者世帯の給与の伸びはなく、景気の先行きにも「悪くなる」という指標が出ており、企業短観などのありようと対照をなした。実際、一昨年から言われた労働市場のタイト化と賃金の上昇につい

でも、厚生労働省調査によれば、その上昇傾向は 2005 年末には止まり、昨年は横ばいか漸減に転じている。さらに昨年明らかになった偽装請負労働など、労働ダンピングの事例は「好景気」中にも関わらず枚挙の暇がなかった。

この状況下で、安倍晋三政権は、構造改革については小泉前政権の路線を引き継ぐとしつつ、企業収益を拡大するための成長路線をかかげ、これと財政再建を結びつける経済政策を打ち出した。国民・勤労者や中小企業に対しては 9 兆円近い増税を強いつつ、さらには社会保障を切り詰め、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入を策したりするなど、国民生活にとっては強圧的なデフレ振れを起こす政策を持ち出しつつある。また、御手洗日経連会長が「強い日本」を打ち出すなど、企業収益を最大化させるための総動員政策が採られようとしている。

目を四国や県内に転じて見ると、四国財務局の 06 年 10 月管内経済情勢報告では総じて緩やかに持ち直しが見られるとし、07 年 1 月の日銀松山支店の金融経済概況も緩やかな回復と回復の裾野の広がりを指摘している。長期景気がようやく四国や愛媛にも波及しつつあるとしている。他方で概況では業種や地域間格差が依然残存し、景気の足並みにまだばらつきがあることを示唆している。06 年 12 月の日銀松山支店の個人消費動向に関する報告では、06 年に入ってから個人消費指標の伸び悩みを指摘している。依然として企業業績の好調さが個人消費やそれによる内需拡大に結びつく経路は不透明なままである。

この間の景気回復はその寄与度の 60%を輸出に依存しているとされているが（内閣府資料から農林中金総研作成（2007.1）による）、アメリカ経済の一服感や、イラク内戦への介入拡大による国際的な不透明感の拡大、原油や素材価格市場の高止まり・高騰にあえぐ中国など、輸出先の不安定性もぬぐいきれない。景気の中小企業や家計への波及経路を失う中で、景気回復と「強い日本」であることがどのような意味があるのか、そこには国民を二つにわかつ壁と堀が存在するように思える。

【EDOR 調査結果概要】

（売上高、採算、採算水準、業況）

今回の EDOR 調査結果では、全業種の前期比売上高 DI・前年同期比売上高 DI、前期比採算 DI および前年同期比採算 DI で、傾向に下降と上昇のばらつきはありつつも、プラスを維持している。ただし、これまでの調査の第 4 四半期の値から見ると、いまひとつ盛り上がりや欠く観もある。景況は確かに好転しつつあるのだが、その先行きがまだしっかりしていないといえる。

当期の採算水準 DI は前期のプラス 31.3 ポイントと高水準を維持し、また、06 年に入ってから下落傾向を食い止め、持ち直しが見られるように思える。前年同期比の採算 DI も調査開始以来 2 番目の水準に跳ね上がり、前期のマイナス 0.6 ポイントから 9.8 ポイントになっている。06 年を総じて見ると跛行的状況が見て取れるので、この上昇傾向が持続的なものなのかはまだ不明である。

自社業況判断 DI についても、前期比、前年同期比の二点で、好転が上回り、高水準のプラスの値を示しており、かつ上昇傾向が見て取れる。景気の波を掴み取ろうとする中小企業の奮闘が見て取れる。業界業況判断では前期比および前年同期比とも悪化が上回っているが、前期比 DI では前々四半期、前四半期の低迷傾向を脱して、改善方向が見られ、数値としても調査開始以来二番目に良い水準になっている。他方では前年同期比で5ポイント近い後退も見られ、2006年の跛行的状況が見て取ることができる。

業種別 DI については、売上高 DI と採算水準 DI で、サービス業の落ち込みが目立っている。業界業況判断もサービス業で厳しい値を示しており、個人消費の不安定な今期の景気拡大局面の特徴が見られる。外需の先行き不透明感が強まる中、個人消費に依拠するすみずみまで景気好転の恩恵が行き届くことも不確実なものになっている。

以上をまとめると、前期からくれば愛媛県内の中小企業の景況は好転に転じているが、その持続性に弱さが見られる。個人消費が点火することなしには全体として力強い景気回復がなされたとは言いがたい。今後の中央・県政レベルの政策選択で、個人消費を抑圧したり、賃金の下方修正圧力につながったりするような諸施策は厳に慎まなくてはならないだろう。

(経営上の問題・力点)

経営上の問題点としては、同業者相互の価格競争の激化が著しい伸張を見せ、さらに新規参入者の増大も伸びている。依然として激しい事業者間競争が展開されている。愛媛県にとって弱々しい景気回復でありながら、競争は過熱状態にあるともいえよう。さらに人件費の増加をあげる企業も増えている。特別調査でも触れることになるが、雇用が首都圏などに吸収され、労働市場でのセールスポイントが相対的に劣位な中小企業は、企業間・地域間格差による労働市場からの締め出しのうきめにあっている。

他方で、原油・素材価格の高位とはいえ、安定を受けて、仕入れ単価の上昇を上げる企業は減少に転じた。また、民間需要の停滞をあげる企業も減少に転じている。目の前の市場はあるのだが、激しい競争と労働コスト高騰の前に苦闘を続けている様が伺える。

経営上の力点としては、市場の確保に重点が置かれているが、よく伸びているのは人材の確保である。経営上の問題点の裏返しで、適切な人材が首都圏市場などに流出し、中小企業が提供する労働コストでは引き合わなくなっていることが見て取れる。それでも人材を確保し、市場に切り込もうとする中小企業の熱意を注視しなければならない。

(特別調査一雇用状況)

今回は特別調査として、「雇用状況」の調査を行った。総じて人手の不足感が強まり、同時に労働時間が増加傾向にある。前年同期と比べた雇用・所定外労働 DI についてみると、県内中小企業では、正規従業員の雇用の伸びは維持しているが、伸び率は横ばいになり、雇用の拡張に困難が出ている。さらに、臨時雇い・パート等、非正規労働になると、伸び

率は一層鈍化している。中小企業における雇用の拡大が景気の拡大にあわせては行えていないことがわかる。他方で所定外労働時間は拡張しており、人を雇おうにも雇うことができず、既存の従業員でより過酷な労働を強いられる現状が看取できる。

人手の不足感は、人手の過不足感 DI に端的に現れており、労働市場での中小企業の悪戦苦闘をものがたっている。過不足感と社員構造を重ね合わせてみると、人手の過剰を感じる企業では正社員が過剰であると感じる企業が半数弱になっているが、人手の不足を感じる企業では、全体的にほぼ同じ割合で不足感を感じており、人手の不足状態は就業形態を問わず存在している。

人手の不足感は製造業で強まりを見せており、業種別 DI で見ても全業種 DI を下方に押し下げる主動因になるほどであることがわかる。製造業個別で見ても、DI の傾向が反転し、著しい不足感をつのらせていることがわかる。また、業種別 DI を概観すると、流通商業をのぞいて、前回調査時より不足感が強まっている。中小企業の労働市場は相当逼迫している。

経営者による「従業員の採用について」の声に目を向けると、求人をかけても人が集まらず、即戦力を求めつつも、そのような人材が企業に固定せず、より好条件の職場……首都圏など……へ流出する事態をうかがい知ることができる。地域経済を支える中小企業での雇用が空洞化することになれば、地域社会そのものの空洞化も免れないだろう。地場に根付く企業と暮らしを温める施策が要求されている。

経営者の声（第8回）

森川 信彦（森川株式会社 常務取締役）

都市部の大企業や金融機関を中心に業績の回復が続いている一方で、5年ぶりに企業倒産件数が増加するなど、中小零細企業の景気回復は遅れています。

小泉政権・安倍政権は、頑張った人が良い結果を享受できる悪平等ではない社会の実現や、経済活動をできるだけ単純化・ダイレクト化し合理的で無駄のない社会の実現を目指しています。こうしたビジョンは戦後から高度成長を経てひずみの溜まった日本社会を変革する上で重要な切り口であると思われます。また、輸出企業や原油上昇が好影響を受けた企業中心に業況が回復し、税収が増加し、財政再建に向け国債依存度を下げつつある結果も喜ばしいことです。

しかし、この切り口だけでは、地方や中小零細企業は存立基盤を失い、そこで暮らす人々の生活は悪化すると思われます。そこで暮らす人々が数の上では国民の大部分である以上、国全体の個人消費の回復は難しく、景気回復のこれ以上の持続は難しいのではないのでしょうか。

地方や中小零細企業で頑張った人は、努力しているのにもかかわらず、良い結果を享受できず、真に豊かで平等な日本社会の実現には至らないのではないかと考えます。米国の景気や中国の経済情勢に影響されてしまう外需ではなく、内需に基づいた本当の景気回復を実現するためには、個人消費の回復が急務です。すでに大企業を中心にバブル崩壊後の不況を克服することができた今、「地方や中小零細企業も自立していけることにより、国土の均衡ある発展と、選択肢があり厚みのある安心できる国民生活を実現する」という切り口を政策決定に付加する時期に来ているのではないのでしょうか。

昔のように複合的発想のできる知恵を持った日本人が全国各地で、そして様々な分野で活躍できるようにするためにも、教育改革も急務であると考えます。自社におきましては、全員が正しい価値観の下で自律能動的に業務を行うようになれるよう、また、責任感を持ちお互いがお互いを「あてにしあえる」ようになれるように、さらに社員教育に注力致したいと思っております。そして、激変する紙業界の中で、素早く深い情報把握に努め、的確な方向を熟考し、それに向い邁進して参りたいと考えております。

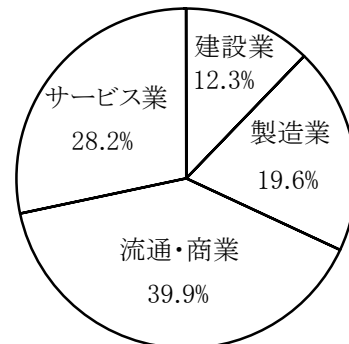
第15回(2006年10-12月期) EDOR 調査結果

回答企業の基本情報

業種(4業種分類)

	社	%
建設業	20	12.3
製造業	32	19.6
流通・商業	65	39.9
サービス業	46	28.2
合計	163	100.0

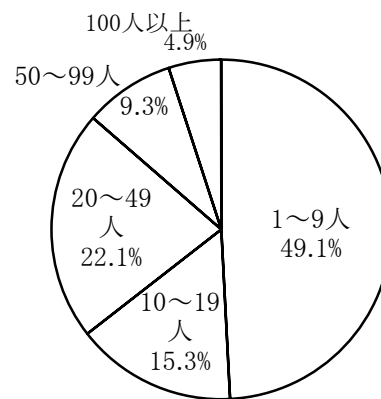
業種



常勤役員を含む正規従業員数

	社	%
1~9人	80	49.1
10~19人	25	15.3
20~49人	36	22.1
50~99人	14	8.6
100人以上	8	4.9
合計	163	100.0

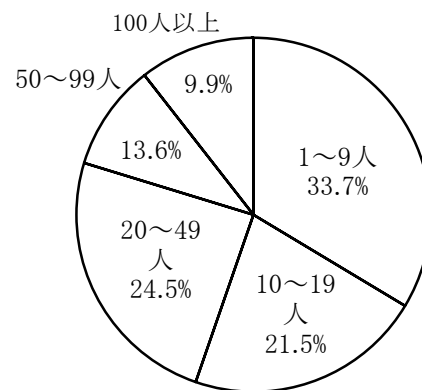
正規従業員数



臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数

	社	%
1~9人	55	33.7
10~19人	35	21.5
20~49人	40	24.5
50~99人	16	9.8
100人以上	17	10.4
合計	163	100.0

総従業員数



従業員数の平均と中央値

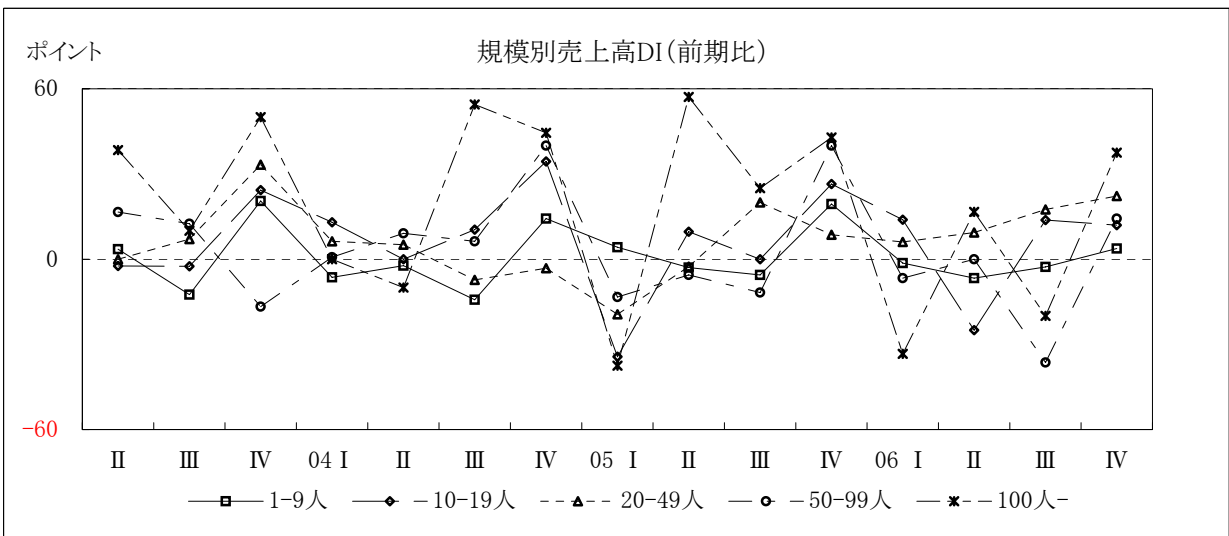
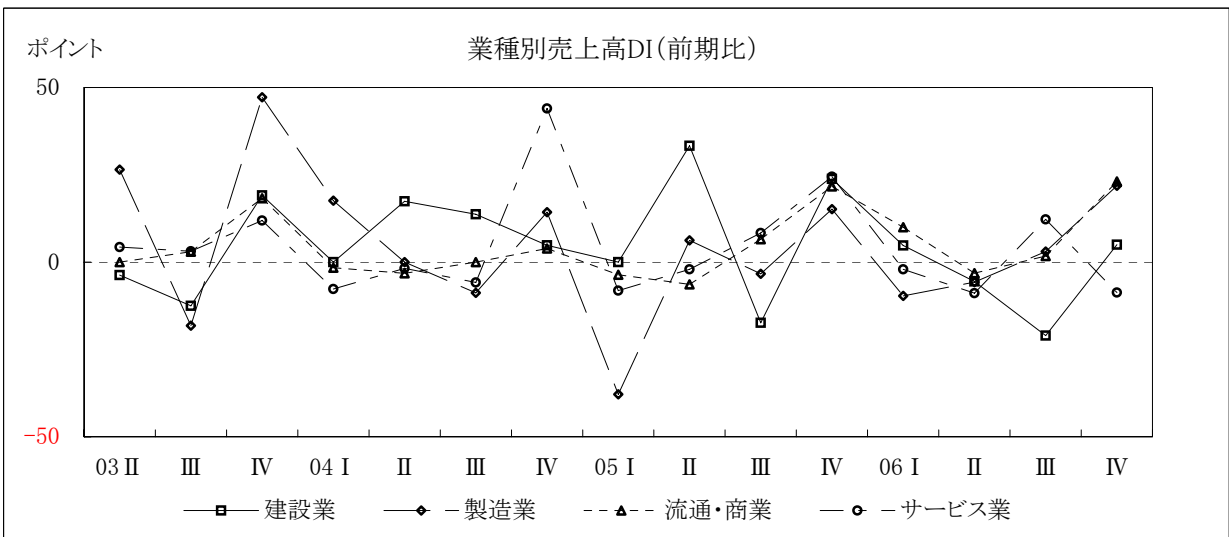
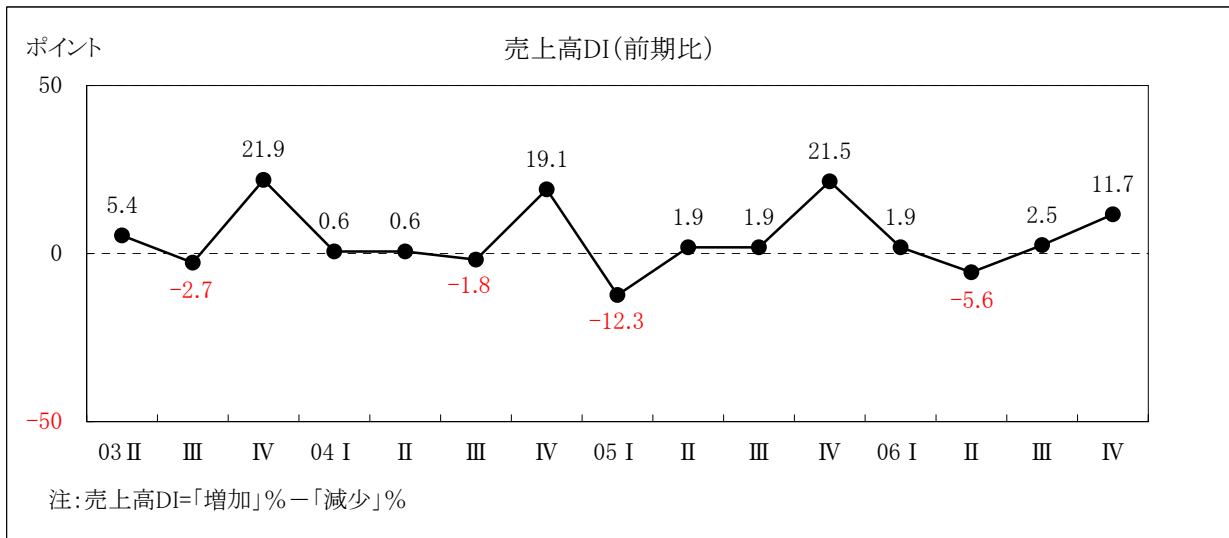
	人
常勤役員を含む正規従業員数	
平均	28.0
中央値	10
臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数	
平均	46.2
中央値	15

常勤役員を含む正規従業員数 × 業種

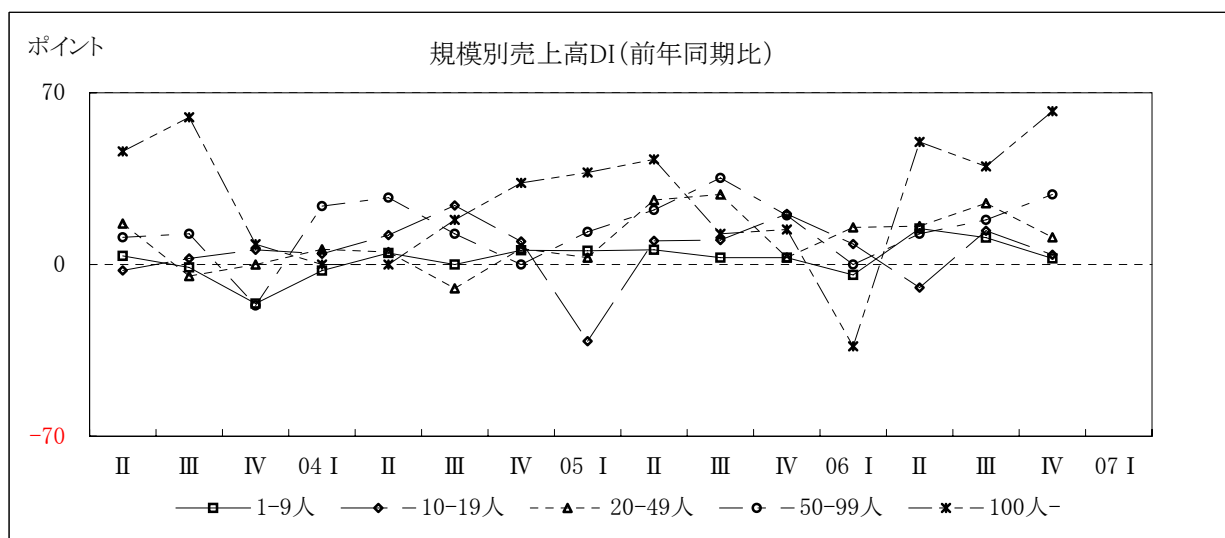
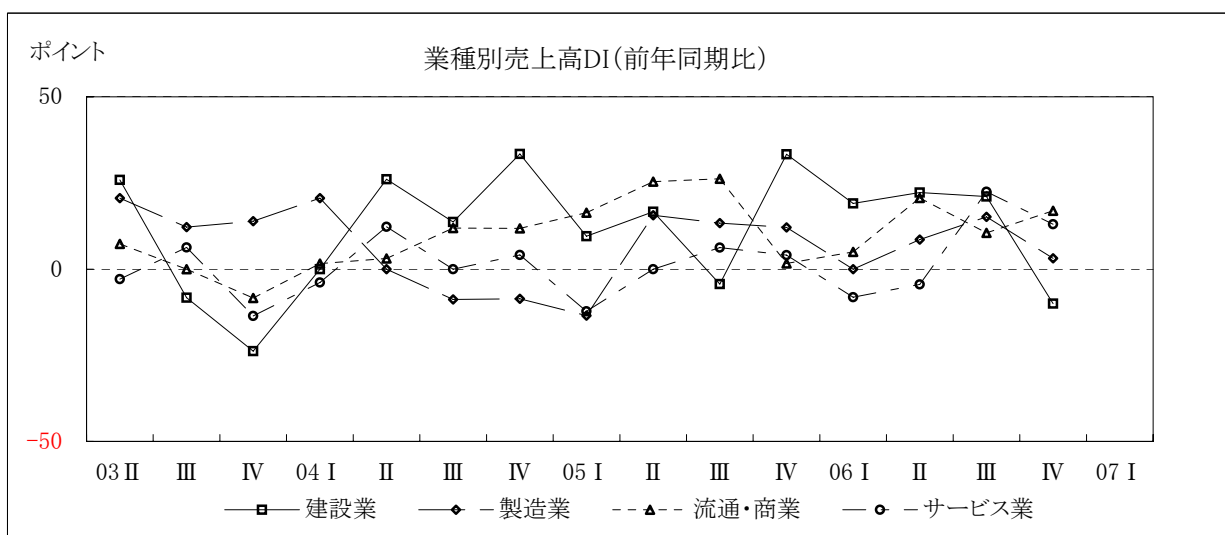
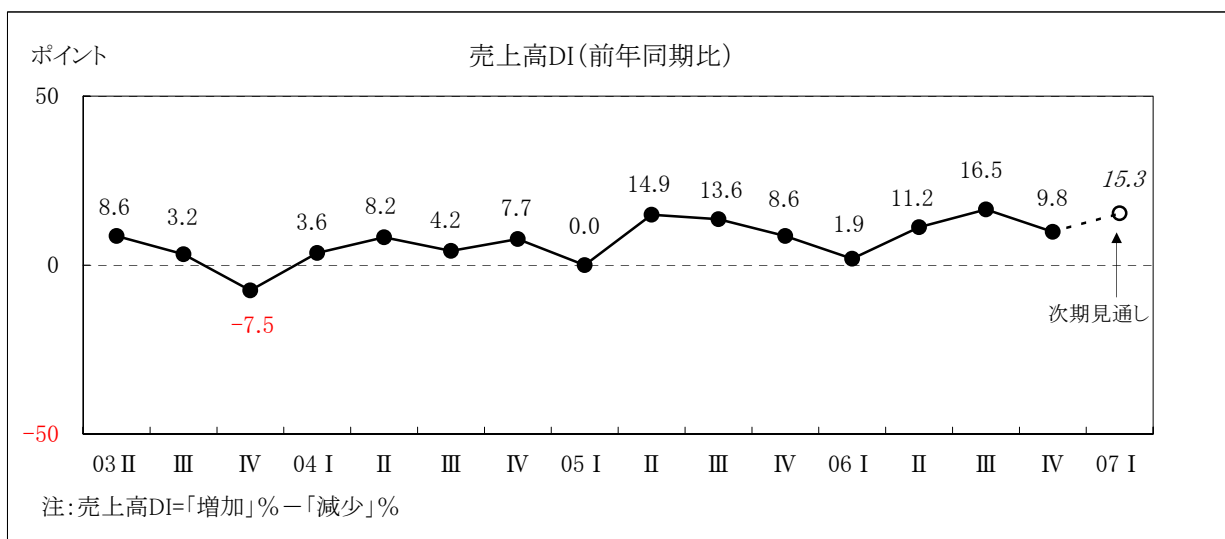
	1~9人	10~19人	20~49人	50~99人	100人以上	合計
全体	80	25	36	14	8	163
建設業	8	5	6	1	0	20
製造業	12	6	6	5	3	32
流通・商業	35	6	15	6	3	65
サービス業	25	8	9	2	2	46

(社)

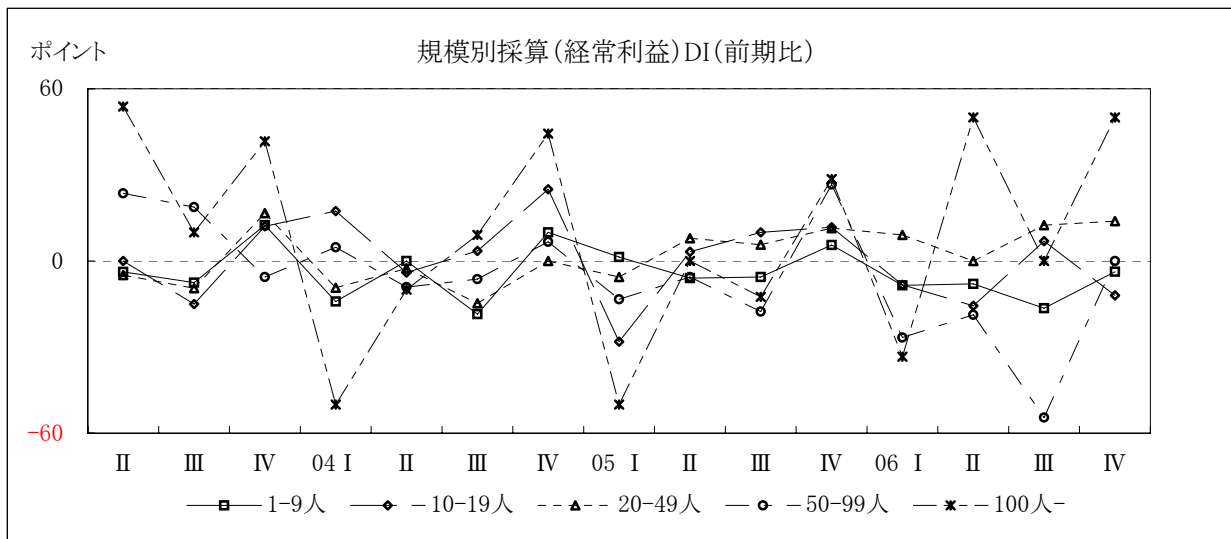
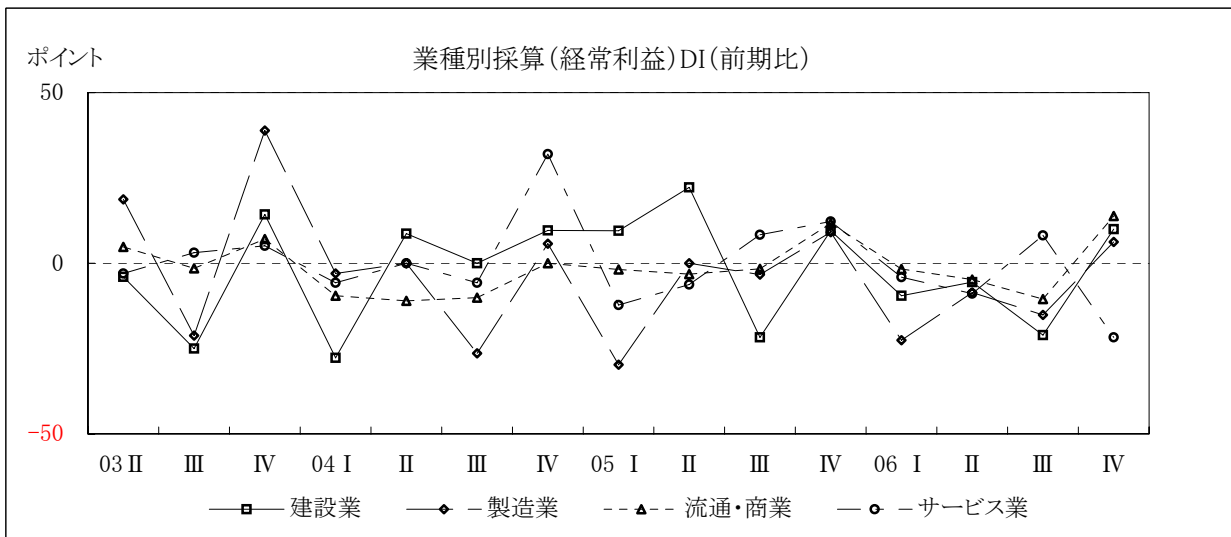
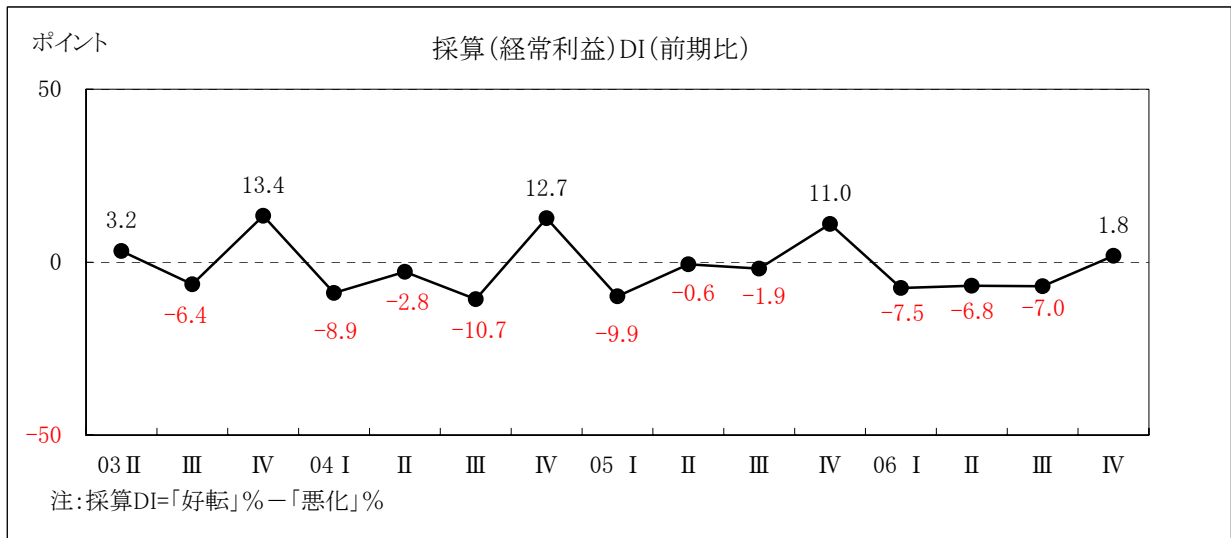
売上高DI(前期比)



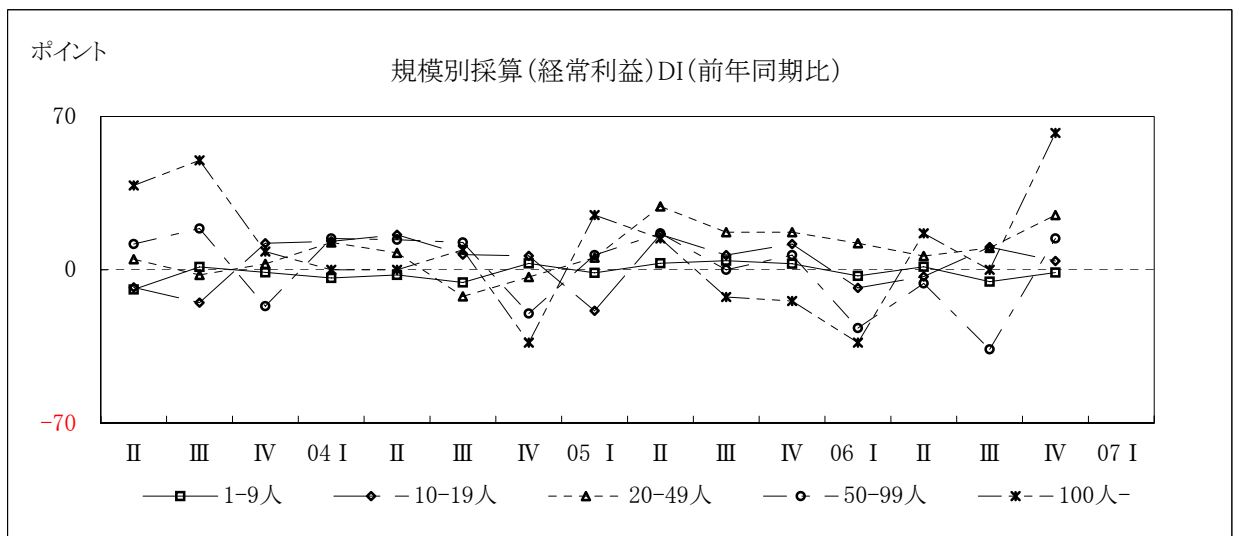
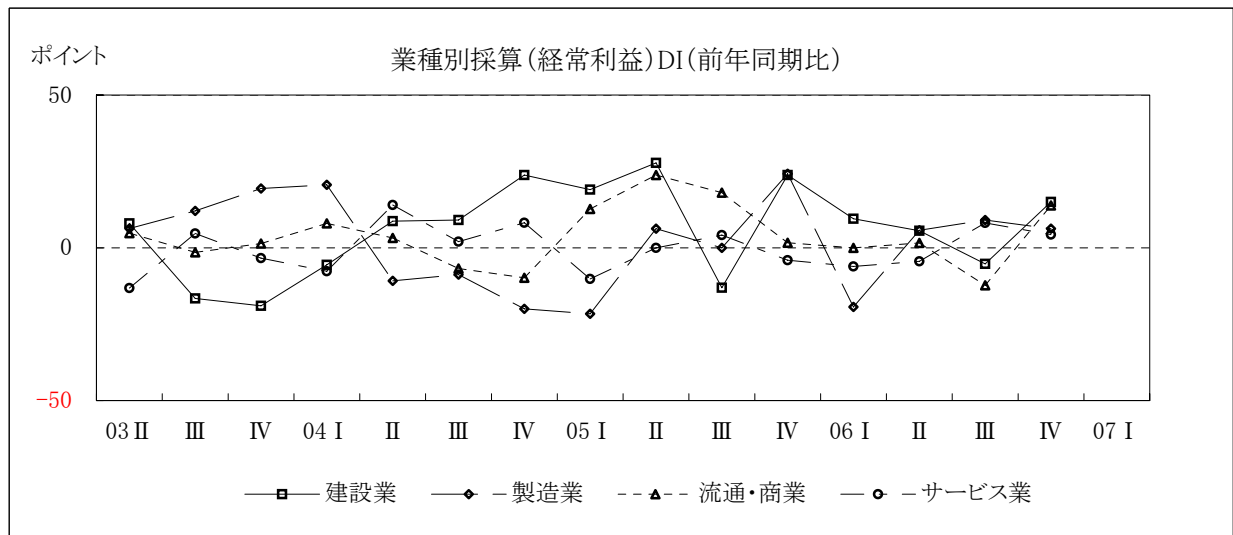
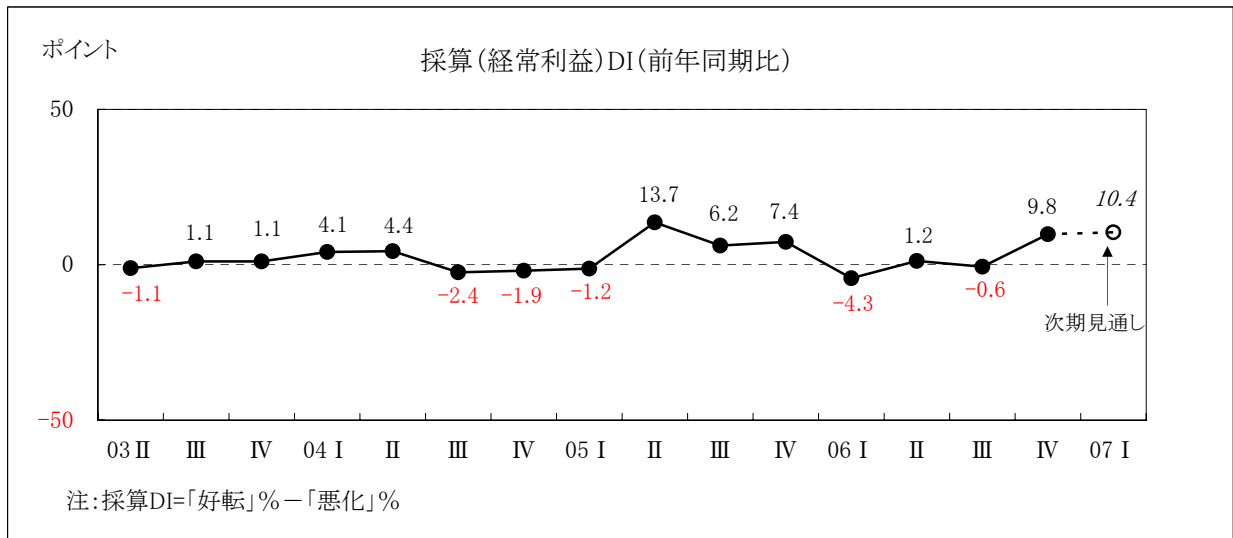
売上高DI(前年同期比)



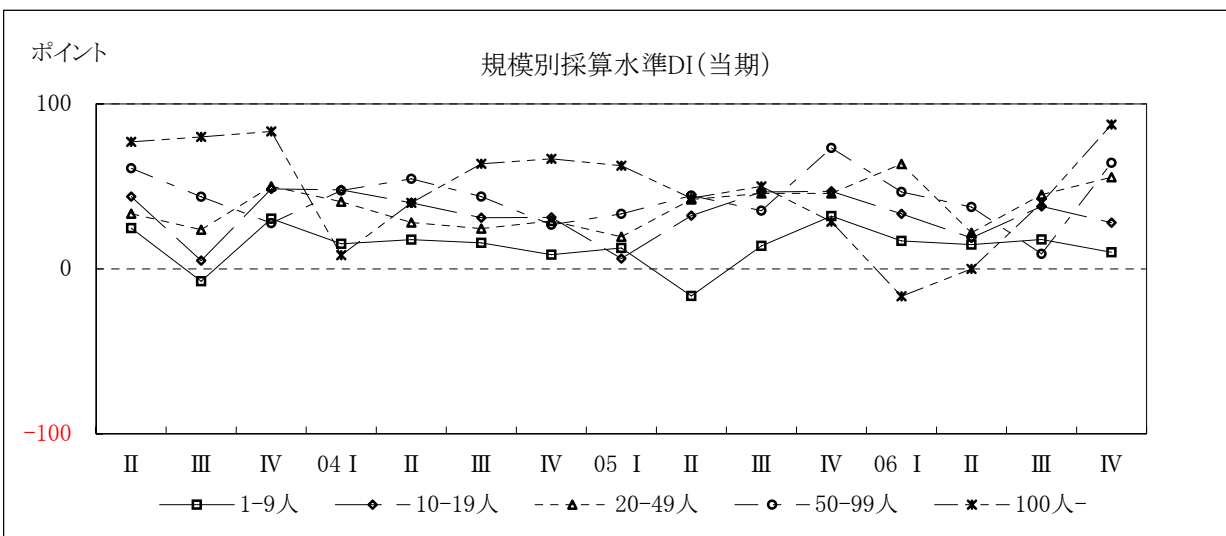
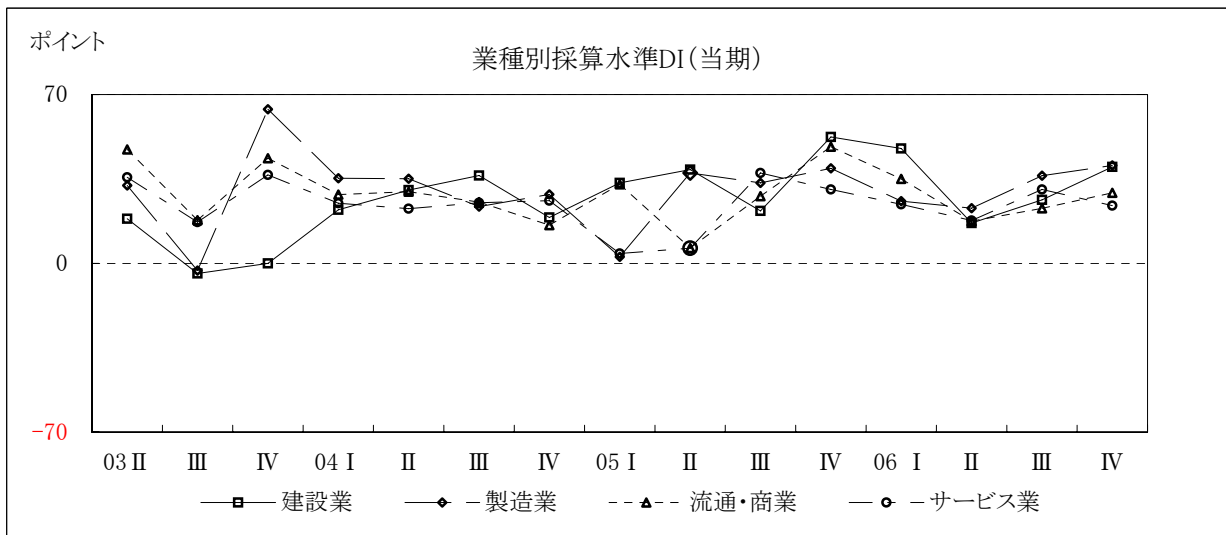
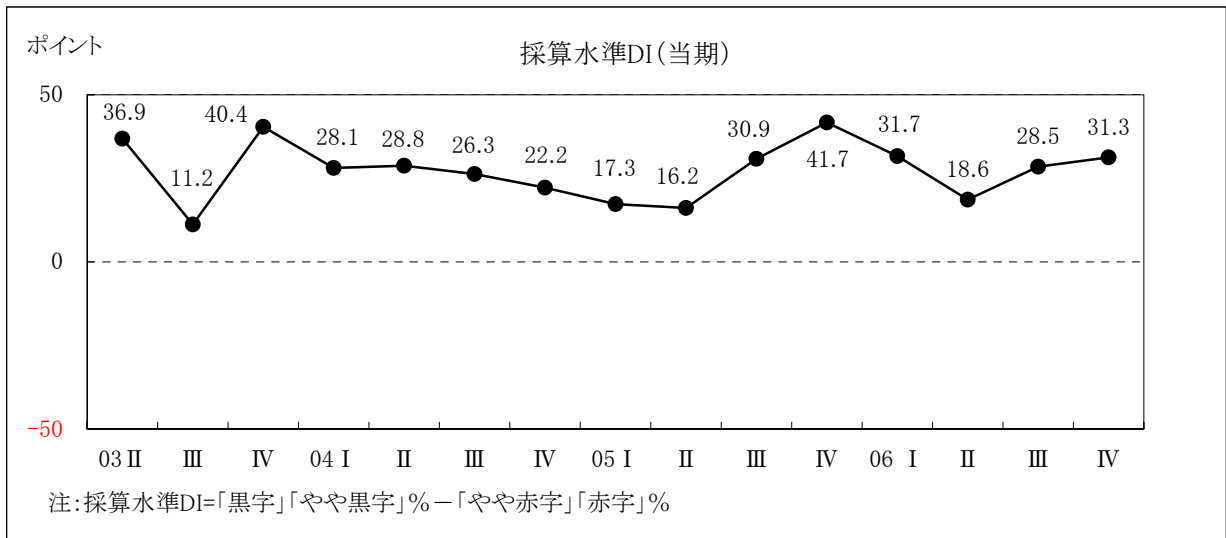
採算DI(前期比)



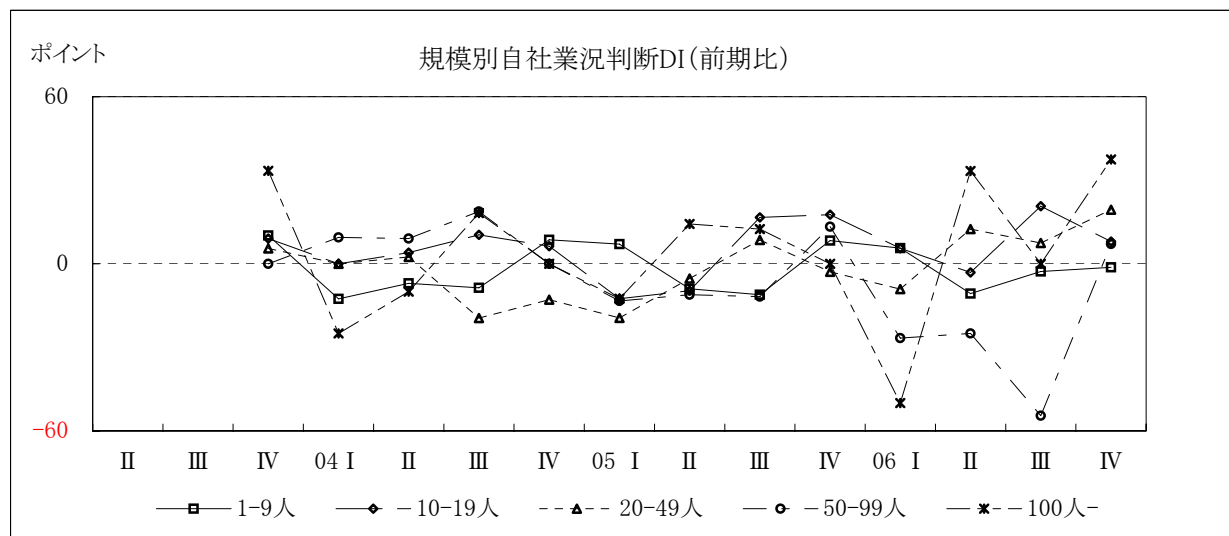
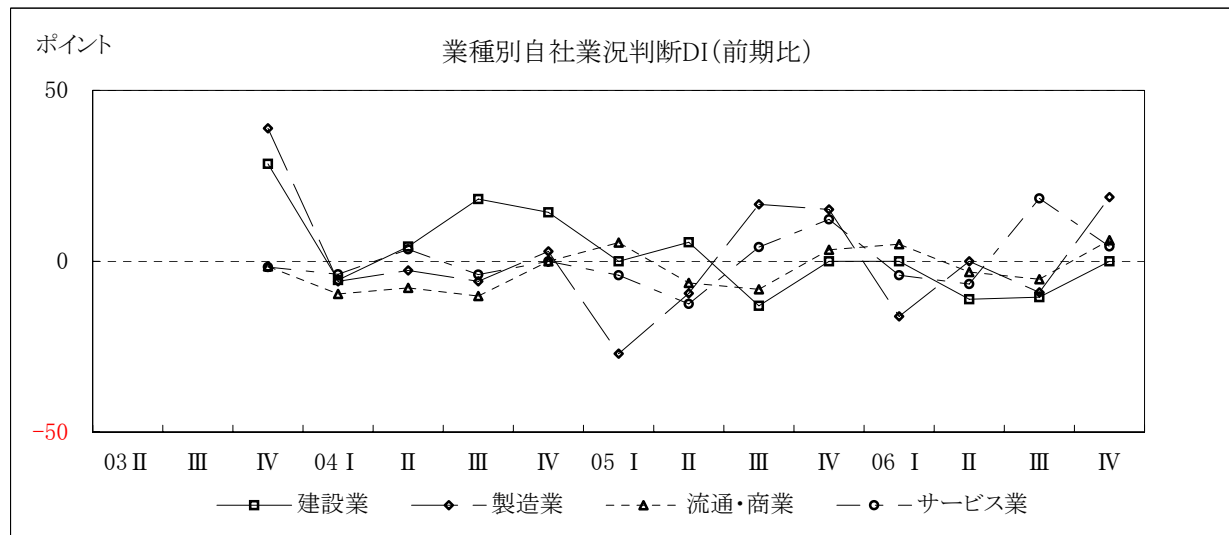
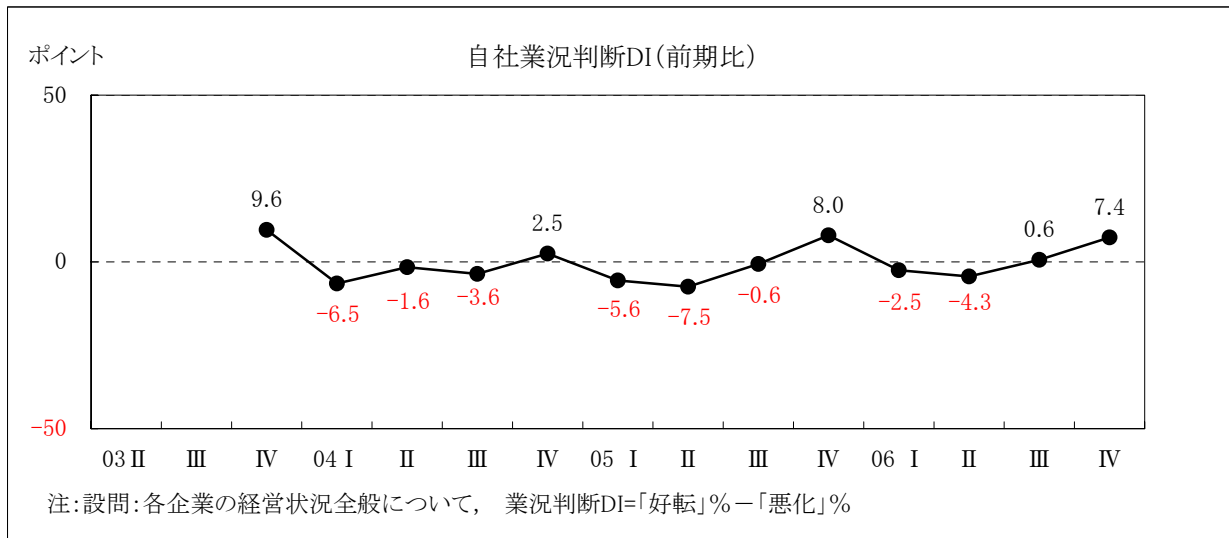
採算DI(前年同期比)



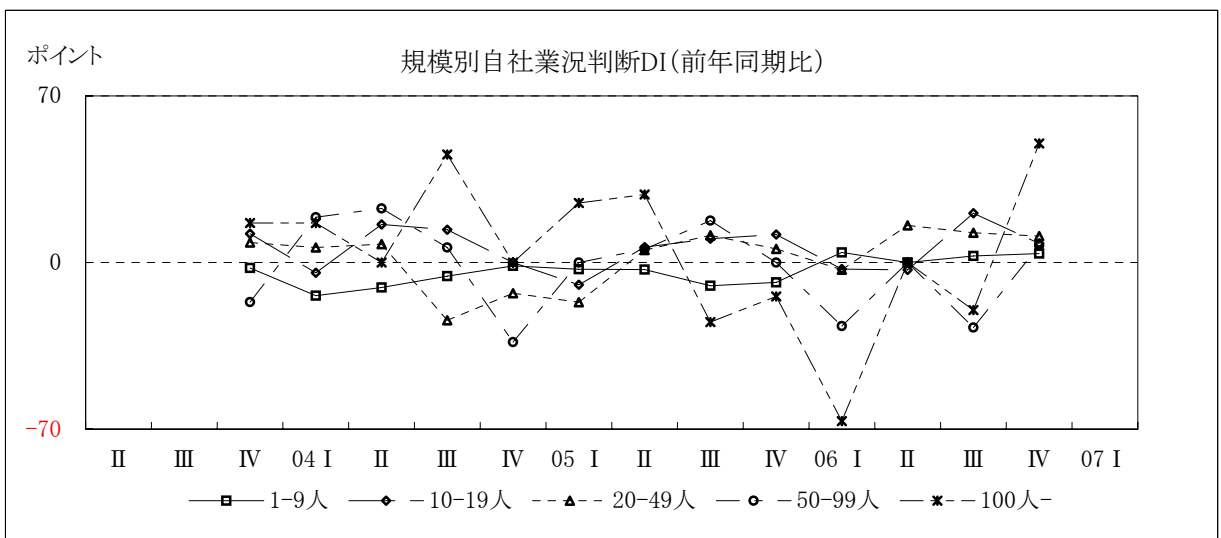
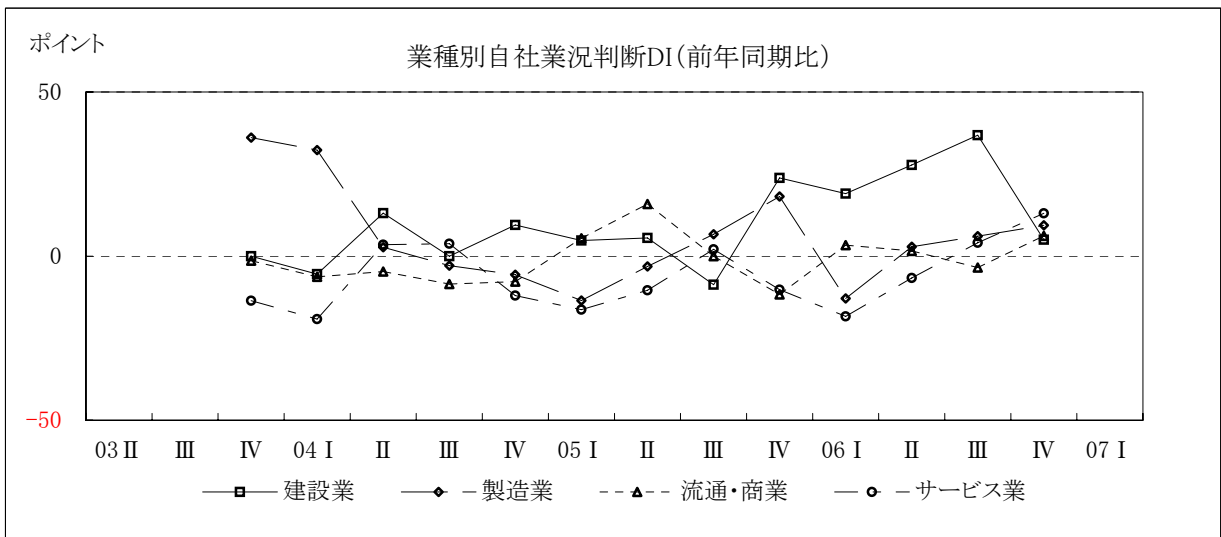
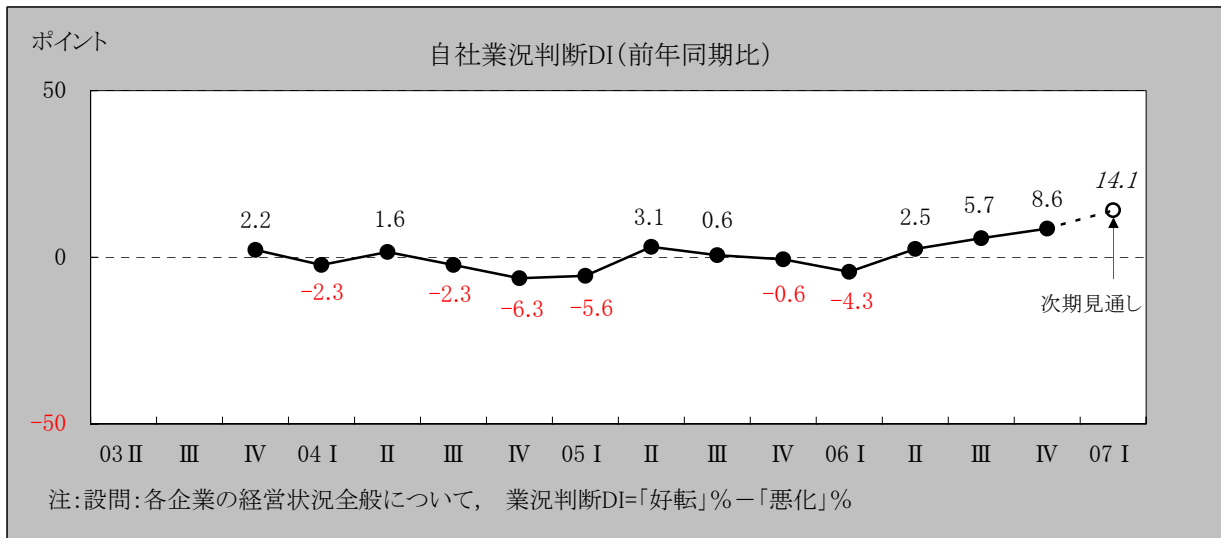
採算水準DI



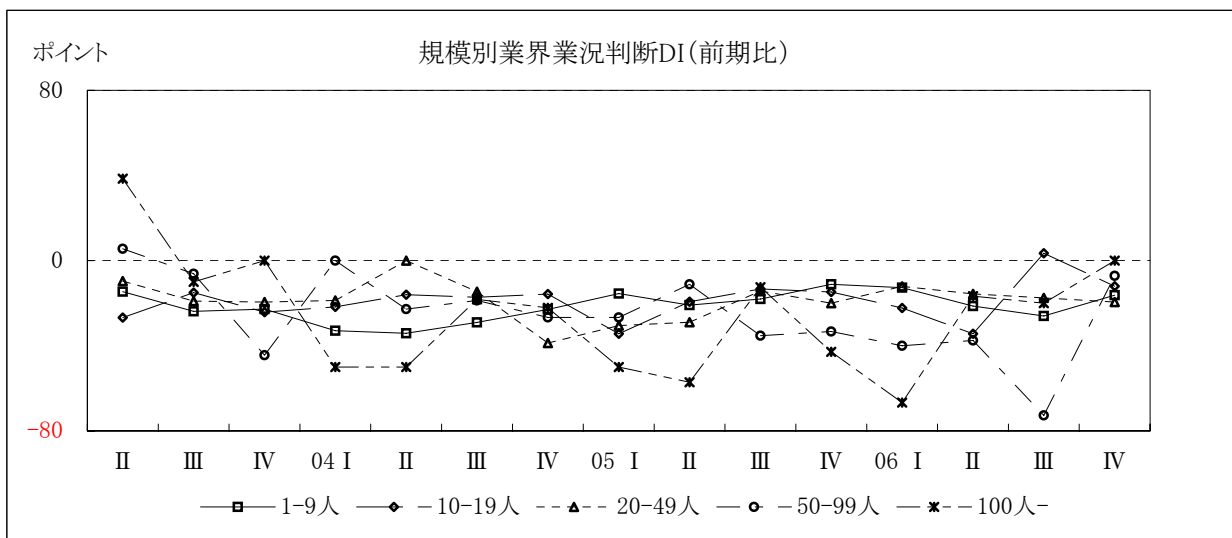
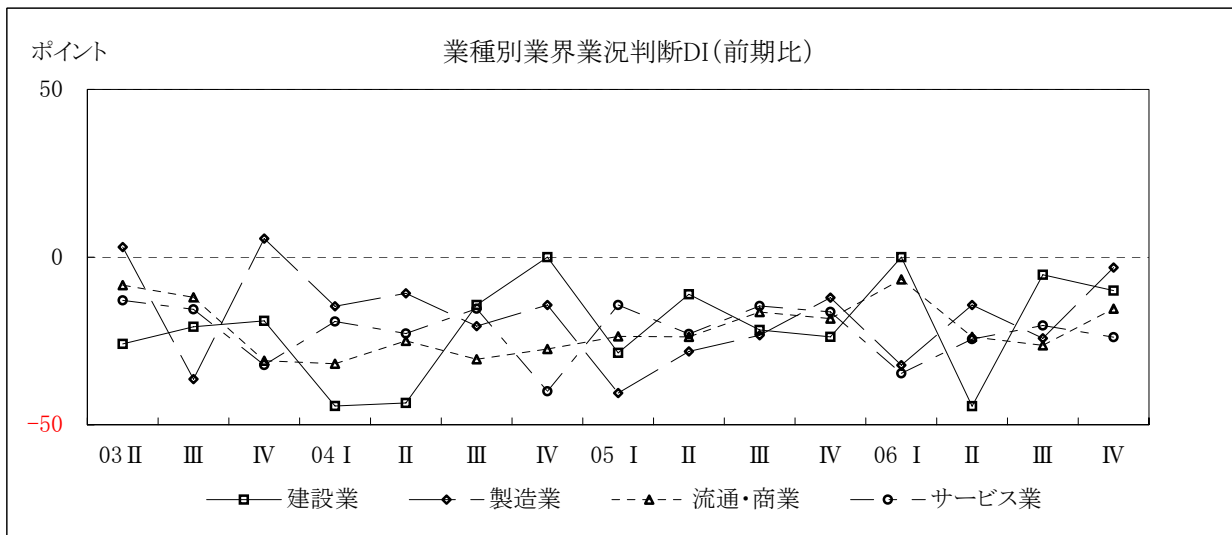
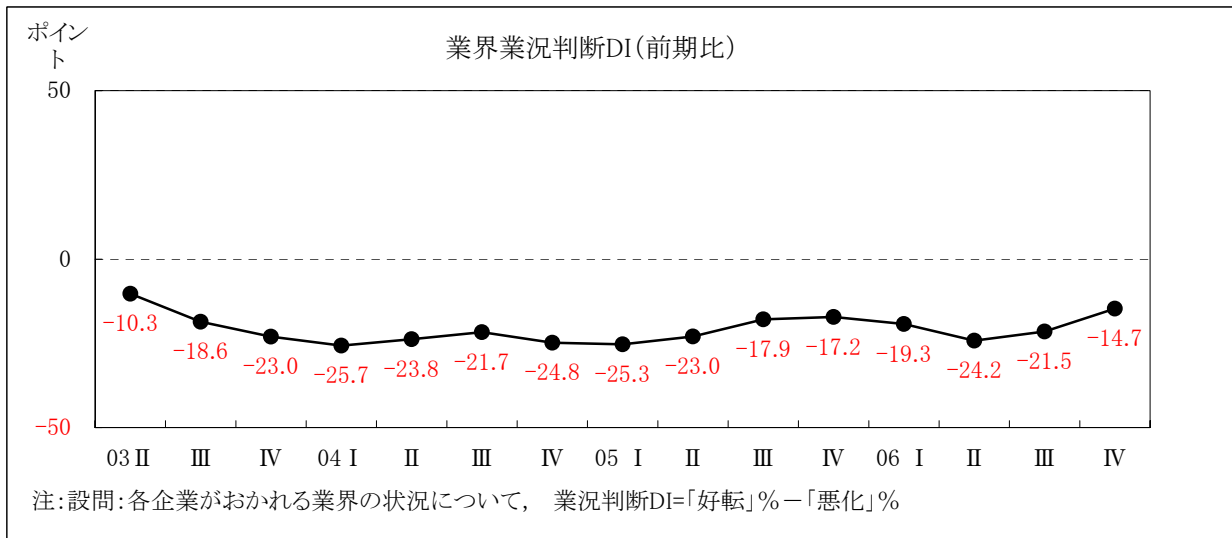
自社業況判断DI(前期比)



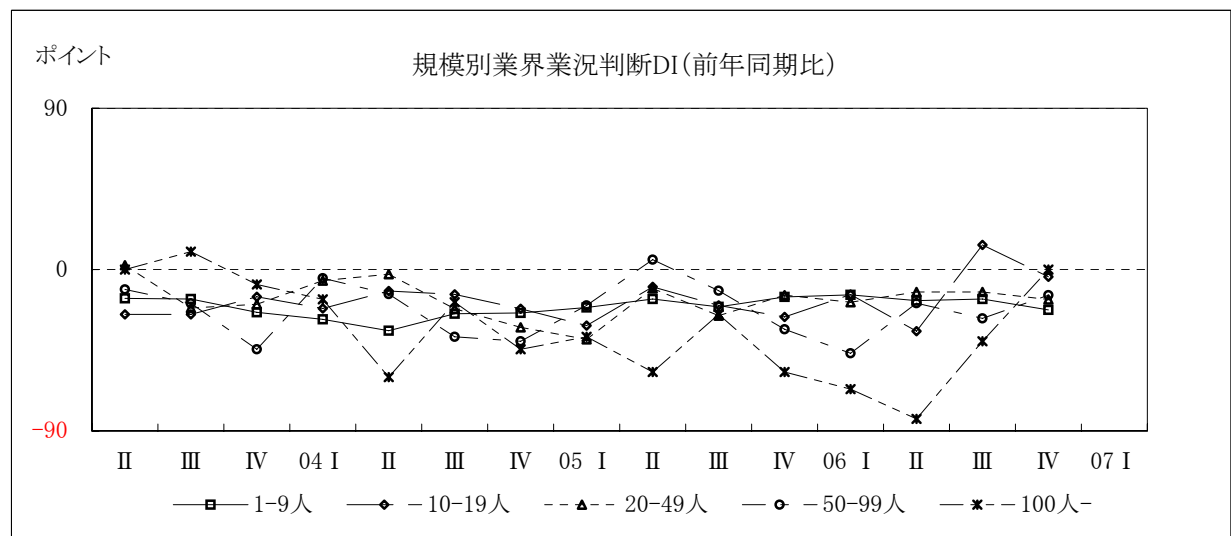
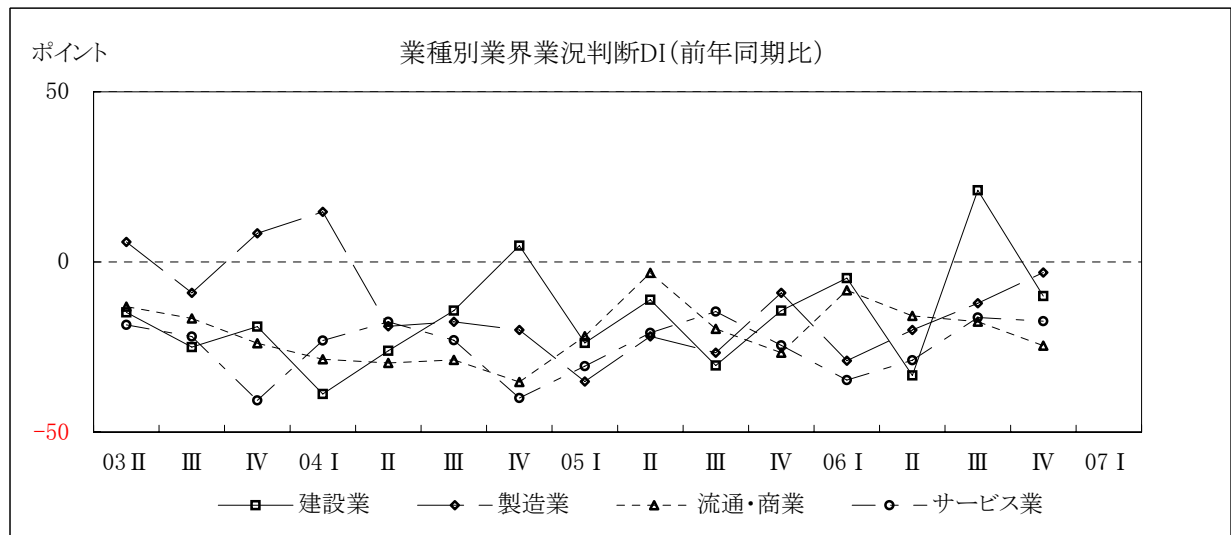
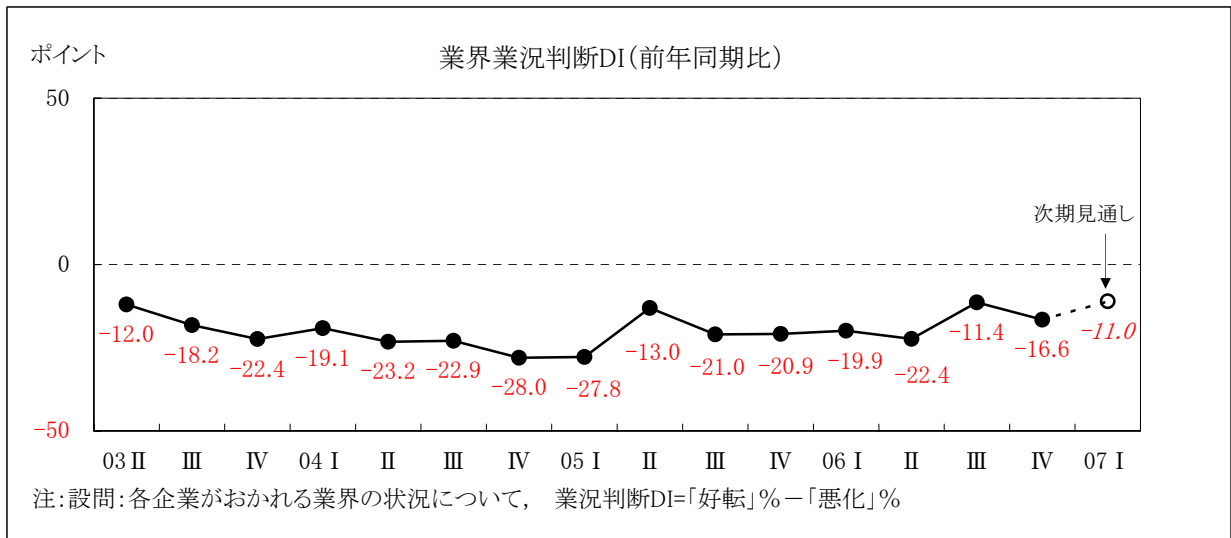
自社業況判断DI(前年同期比)



業界業況判断DI(前期比)



業界業況判断DI(前年同期比)



売上高DI、採算DI、採算水準DI、自社業況判断DI、業界業況判断DI（業種別）

売上高	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	増加	横ばい	減少	DI値	増加	横ばい	減少	DI値	増加	横ばい	減少	DI値
全業種	33.1	45.4	21.5	11.7	33.1	43.6	23.3	9.8	31.9	51.5	16.6	15.3
建設業	15.0	75.0	10.0	5.0	20.0	50.0	30.0	-10.0	45.0	40.0	15.0	30.0
製造業	43.8	34.4	21.9	21.9	31.3	40.6	28.1	3.1	21.9	56.3	21.9	0.0
流通・商業	43.1	36.9	20.0	23.1	35.4	46.2	18.5	16.9	32.3	53.8	13.8	18.5
サービス業	19.6	52.2	28.3	-8.7	37.0	39.1	23.9	13.0	32.6	50.0	17.4	15.2

採算(経常利益)	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	好転	横ばい	悪化	DI値	好転	横ばい	悪化	DI値	好転	横ばい	悪化	DI値
全業種	23.3	55.2	21.5	1.8	29.4	50.9	19.6	9.8	27.0	56.4	16.6	10.4
建設業	15.0	80.0	5.0	10.0	25.0	65.0	10.0	15.0	30.0	50.0	20.0	10.0
製造業	25.0	56.3	18.8	6.3	21.9	62.5	15.6	6.3	15.6	68.8	15.6	0.0
流通・商業	30.8	52.3	16.9	13.8	32.3	49.2	18.5	13.8	29.2	55.4	15.4	13.8
サービス業	15.2	47.8	37.0	-21.7	32.6	39.1	28.3	4.3	30.4	52.2	17.4	13.0

採算(経常利益) の水準	2006年10月～12月 (今期)					
	黒字	やや黒字	トントン	やや赤字	赤字	DI値
全業種	16.6	31.3	35.6	14.1	2.5	31.3
建設業	10.0	35.0	50.0	5.0	0.0	40.0
製造業	28.1	28.1	28.1	15.6	0.0	40.6
流通・商業	13.8	32.3	36.9	13.8	3.1	29.2
サービス業	15.2	30.4	32.6	17.4	4.3	23.9

自社業況判断	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値
全業種	26.4	54.6	19.0	7.4	31.3	46.0	22.7	8.6	30.1	54.0	16.0	14.1
建設業	10.0	80.0	10.0	0.0	20.0	65.0	15.0	5.0	45.0	35.0	20.0	25.0
製造業	34.4	50.0	15.6	18.8	28.1	53.1	18.8	9.4	21.9	65.6	12.5	9.4
流通・商業	30.8	44.6	24.6	6.2	36.9	32.3	30.8	6.2	33.8	50.8	15.4	18.5
サービス業	21.7	60.9	17.4	4.3	30.4	52.2	17.4	13.0	23.9	58.7	17.4	6.5

業界業況判断	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値
全業種	13.5	58.3	28.2	-14.7	15.3	52.8	31.9	-16.6	13.5	62.0	24.5	-11.0
建設業	15.0	60.0	25.0	-10.0	20.0	50.0	30.0	-10.0	20.0	50.0	30.0	-10.0
製造業	15.6	65.6	18.8	-3.1	15.6	65.6	18.8	-3.1	9.4	75.0	15.6	-6.3
流通・商業	15.4	53.8	30.8	-15.4	18.5	38.5	43.1	-24.6	15.4	56.9	27.7	-12.3
サービス業	8.7	58.7	32.6	-23.9	8.7	65.2	26.1	-17.4	10.9	65.2	23.9	-13.0

* 「売上高」、「採算(経常利益)」、「業況判断」は変化方向についての設問、「採算(経常利益)の水準」は水準についての設問。

* 「見通し」は、前年同期と比べた見通し。

* DI値の単位はポイント、DI値以外は%。

* 売上高DI = 「増加」と答えた企業の割合% - 「減少」と答えた企業の割合%

* 採算(経常利益)DI = 「好転」と答えた企業の割合% - 「悪化」と答えた企業の割合%

* 採算(経常利益)水準DI = 「黒字」「やや黒字」と答えた企業の割合% - 「やや赤字」「赤字」と答えた企業の割合%

* 業況判断DI = 「好転」と答えた企業の割合% - 「悪化」と答えた企業の割合%

* 各回答者の自社業況判断を集計し計算されたDI(自社業況判断DI)が中心的な業況判断指標になります。

* 業界業況判断DIは参考指標として掲載しています。

売上高DI、採算DI、採算水準DI、自社業況判断DI、業界業況判断DI（規模別）

売上高	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	増加	横ばい	減少	DI値	増加	横ばい	減少	DI値	増加	横ばい	減少	DI値
全体	33.1	45.4	21.5	11.7	33.1	43.6	23.3	9.8	31.9	51.5	16.6	15.3
1～9人	30.0	43.8	26.3	3.8	30.0	42.5	27.5	2.5	33.8	50.0	16.3	17.5
10～19人	32.0	48.0	20.0	12.0	24.0	56.0	20.0	4.0	20.0	56.0	24.0	-4.0
20～49人	36.1	50.0	13.9	22.2	36.1	38.9	25.0	11.1	33.3	52.8	13.9	19.4
50～99人	42.9	28.6	28.6	14.3	42.9	42.9	14.3	28.6	42.9	42.9	14.3	28.6
100人～	37.5	62.5	0.0	37.5	62.5	37.5	0.0	62.5	25.0	62.5	12.5	12.5

採算(経常利益)	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	好転	横ばい	悪化	DI値	好転	横ばい	悪化	DI値	好転	横ばい	悪化	DI値
全体	23.3	55.2	21.5	1.8	29.4	50.9	19.6	9.8	27.0	56.4	16.6	10.4
1～9人	21.3	53.8	25.0	-3.8	23.8	51.3	25.0	-1.3	28.8	57.5	13.8	15.0
10～19人	20.0	48.0	32.0	-12.0	24.0	56.0	20.0	4.0	16.0	60.0	24.0	-8.0
20～49人	22.2	69.4	8.3	13.9	36.1	52.8	11.1	25.0	25.0	61.1	13.9	11.1
50～99人	28.6	42.9	28.6	0.0	35.7	42.9	21.4	14.3	42.9	28.6	28.6	14.3
100人～	50.0	50.0	0.0	50.0	62.5	37.5	0.0	62.5	25.0	62.5	12.5	12.5

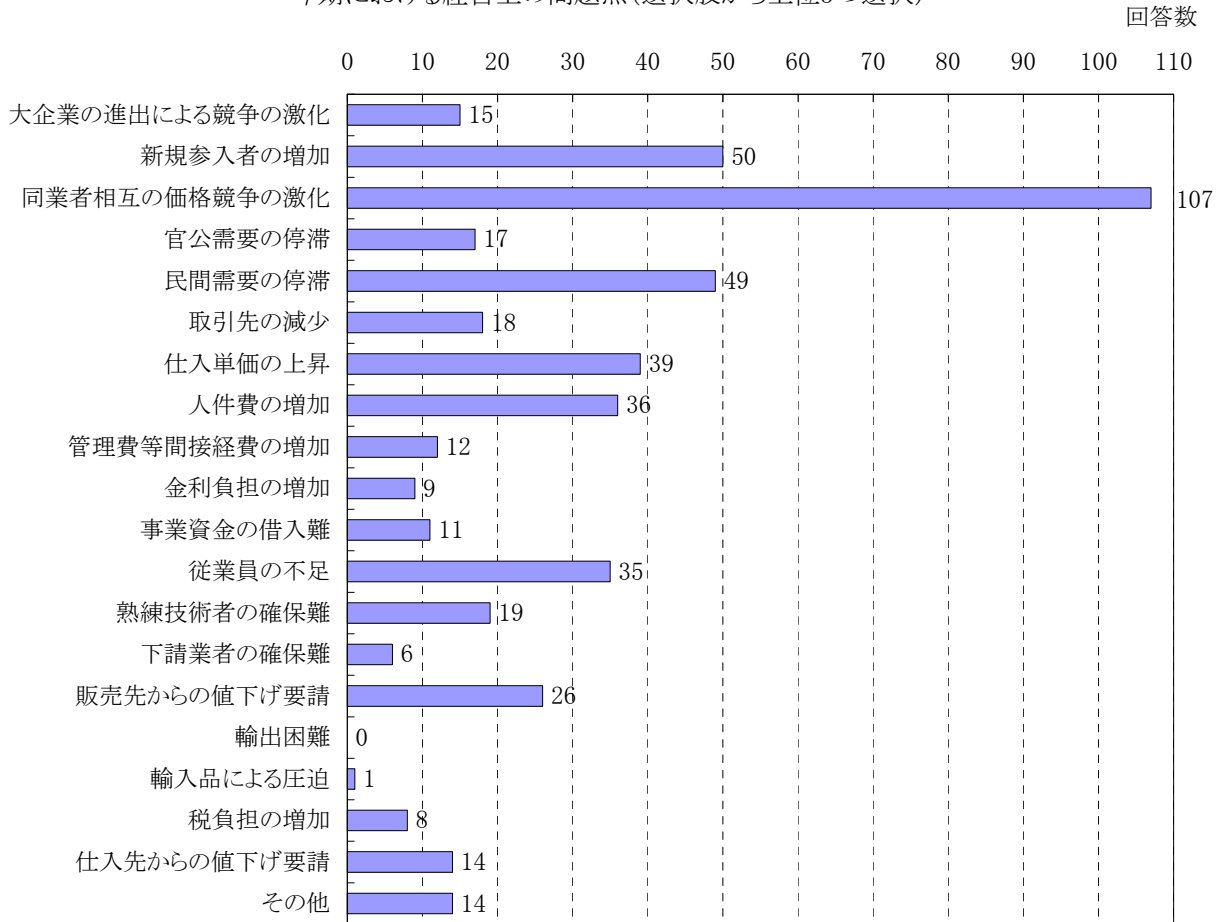
採算(経常利益) の水準	2006年10月～12月 (今期)					
	黒字	やや黒字	トントン	やや赤字	赤字	DI値
全体	16.6	31.3	35.6	14.1	2.5	31.3
1～9人	8.8	25.0	42.5	20.0	3.8	10.0
10～19人	12.0	36.0	32.0	16.0	4.0	28.0
20～49人	30.6	33.3	27.8	8.3	0.0	55.6
50～99人	14.3	50.0	35.7	0.0	0.0	64.3
100人～	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0	87.5

自社業況判断	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値
全体	26.4	54.6	19.0	7.4	31.3	46.0	22.7	8.6	30.1	54.0	16.0	14.1
1～9人	22.5	53.8	23.8	-1.3	30.0	43.8	26.3	3.8	30.0	53.8	16.3	13.8
10～19人	32.0	44.0	24.0	8.0	28.0	52.0	20.0	8.0	24.0	52.0	24.0	0.0
20～49人	27.8	63.9	8.3	19.4	33.3	44.4	22.2	11.1	36.1	52.8	11.1	25.0
50～99人	28.6	50.0	21.4	7.1	28.6	50.0	21.4	7.1	28.6	57.1	14.3	14.3
100人～	37.5	62.5	0.0	37.5	50.0	50.0	0.0	50.0	25.0	62.5	12.5	12.5

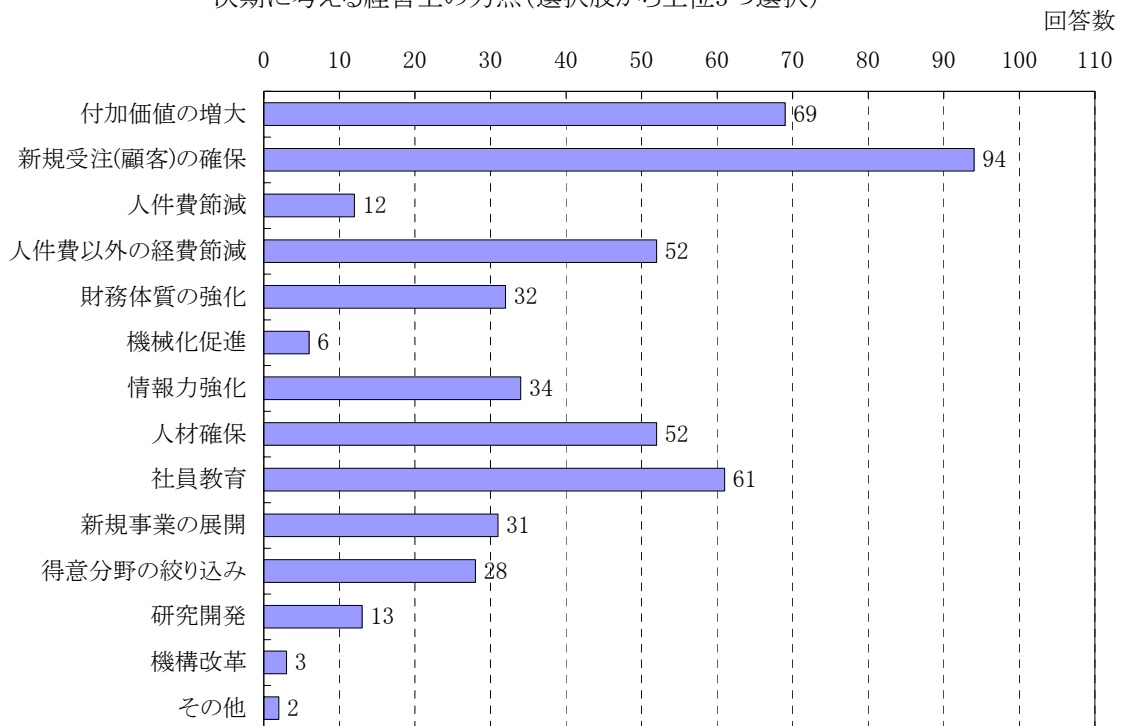
業界業況判断	2006年7月～9月と比べて (前期比)				2005年10月～12月と比べて (前年同期比)				2007年1月～3月の見通し (次期見通し)			
	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値	好転	不変	悪化	DI値
全体	13.5	58.3	28.2	-14.7	15.3	52.8	31.9	-16.6	13.5	62.0	24.5	-11.0
1～9人	11.3	61.3	27.5	-16.3	11.3	55.0	33.8	-22.5	11.3	66.3	22.5	-11.3
10～19人	20.0	48.0	32.0	-12.0	20.0	56.0	24.0	-4.0	16.0	60.0	24.0	-8.0
20～49人	11.1	58.3	30.6	-19.4	19.4	44.4	36.1	-16.7	16.7	52.8	30.6	-13.9
50～99人	21.4	50.0	28.6	-7.1	14.3	57.1	28.6	-14.3	21.4	42.9	35.7	-14.3
100人～	12.5	75.0	12.5	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

* 規模別の区分は、正規従業員数による区分。

今期における経営上の問題点(選択肢から上位3つ選択)



次期に考える経営上の力点(選択肢から上位3つ選択)



経営上の努力(自由記述回答)

《建設業》

- ☆ 経費節約プランを立案して実行しています。
- ☆ 経営理念を初めて作成した。スタッフに発表して目標を示した。これから、それをもとに何ができるか協力して考えて行きたいと思います。
- ☆ 鋼材は上がり、全国的にも仕事は増え、中央では受注単価が少しずつ戻ってきている情報あるが地方はダメ。新たな事業に期待をかけている。
- ☆ 予算管理の勉強会により改善を行いました。
- ☆ 新規顧客の確保及び経費の見直し、節減
- ☆ 来年へ向けての準備、受注拡大、展示場建設
- ☆ 民間需要拡大を目指して、付加価値をつけ、メディアを利用した宣伝力のアップ

《製造業》

- ☆ 常にコストダウンの意識で取組み、お客様の立場になって考えて仕事をする。社員教育及び新しい分野について考え視野を広めていく。
- ☆ 原材料費特に紙代の値上がりが経営状態をかなり圧迫しています。合理化や経費の節減も限界までできていますが、市場はいまだ値上がり傾向です。業界そのものの原価に対する意識が低すぎるような気がします。
- ☆ 価格の維持、新規売先の開拓。自社の特異性のアピール
- ☆ 新商品投入&プロモーション 製販の見直しによる市場対応・供給力増強(設備投資)
- ☆ 設計、加工、組立のバランスを取り効率の良い仕事をしたい。
- ☆ 新規得意先確保のための商品作り
- ☆ 1. 仕入先単価見直し 2. 効力化によりコストダウン
- ☆
- ☆ ・新製品の投入(開発)
- ☆ 自社内で出来る事への集中、新規開拓、外注の削減
- ☆ 新しい商品の販売増が出来収益力も向上して重油パルプの大幅高を吸収することが出来た
- ☆ (この1ヵ月程)新しい人材を雇い入れる前に、勉強会(社員間での...)に、時間をとりすぎる程とった結果、いいムードになってきたと感じている。新入社員を迎える環境は整ったと考えている。
- ☆ 品質管理について、具体的な行動に移ってきております。これからも継続していきます。

《流通・商業》

- ☆ 新分野開拓、顧客管理の推進による、ニーズの掘り起こし、社会変革、環境の改革等での商品(新しい)の提案
- ☆ 従来の得意分野以外のジャンルでも、勉強と経験を重ね、営業範囲を広げる。今後も同様。
- ☆ 患者に対して感じの良い薬局を造る為他店舗のやり方の調査、職員の意識の改革スタートは人に対してあいさつの大切さを認識してもらった。
- ☆ 機械の導入による能率化を試みました。職人の技術の向上と販売商品に付加価値を増大しようと考えています。
- ☆ 不動産FP通信の定期発行により、情報のみを新聞折込にて提供する。
- ☆ 知名度を上げる為、広告媒体・リーフレット等のツールを活用。女性に特化したマーケット拡大の為に、引き続き媒体と口コミで新規顧客開拓をしていく。
- ☆ 販売管理のOA化は当社にとって長年の課題であった。この度、業界をとりまく環境の変化、自社の経営状態、若手社員比率の増加等を鑑み機械導入も含め、OA化を促進することにした。それに伴い1名社員を増強した。
- ☆ ・当社企業理念をもっと社員に伝える。
- ☆ 自社オリジナル商品の開発 社員の意識改革
- ☆ 効率化のため社員教育
- ☆ 新規顧客の確保 経費節減等
- ☆ 付加価値の増大 新しい顧客とのコミュニケーションの構築
- ☆ 人の教育
- ☆ 売場の筋肉質化。お買い物時の不快感を取り除く事。活気ある職場作り。あくまでも他社と差別化された付加価値のある経営スタイルでコツコツとやり遂げてゆきたいです。
- ☆ 省エネと環境機器の展示会実施

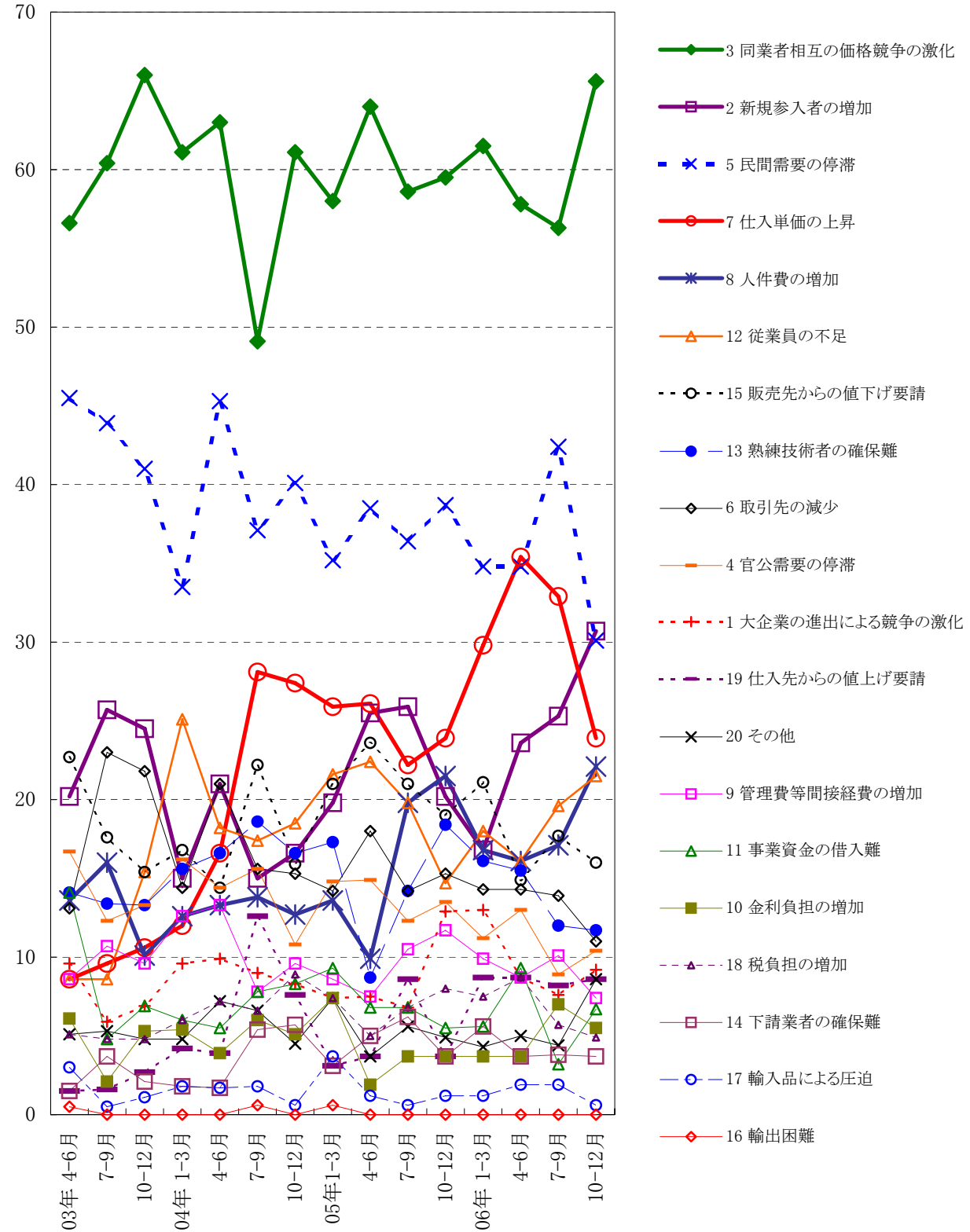
- ☆ 顧客先からの要望を無理難題と思っても、客の立場で一つ一つ問題解決しながら丁寧に完結してゆきました。
- ☆ リーダー育成、ベクトルをあわせる。
- ☆ 販売価格の値下げ競争が激しい為、仕入単価を安くするよう調整した。今後も、仕入れ値下げを要請していく。
- ☆ 利益が出た分をお客様に価値創造すべく点に力を入れ、展示会のイベントを増やしお客様に情報をあたえた事がプラスにつながっている。
- ☆ 人材の採用と育成 商品の充実
- ☆ 新製品開発 体験の強化
- ☆ 新車投入による利益増大
- ☆ 傘下代理店の育成 2007年～2008年に当社の問屋になる予定の小売店の育成に力を注いでいます。今後はそれに加えて直販に力を入れて収益率をアップさせます。
- ☆ 新部署として、□□□□のルート配送の実施計画(平成〇〇年△△月から開始)。IT成熟度診断セミナー等を通して自社の分析と改善計画。
- ☆ 人材募集 新規分野の展開
- ☆ 地域での認知度をアップするため、来局者向け情報紙を近くの団地などでポスティング
- ☆ 人材の採用、社員教育、インターン生の活用
- ☆ パッケージ化した新商品に絞り込んで、販売ルート開拓
- ☆ ・現在の仕事の見直し ・取引企業との折衝 ・2～3年後の事を考えた現時点での対応
- ☆ ・アフターフォロー お客様に電話をかけて、調子伺いと、点検、調整のご案内。・新規顧客獲得 チラシの活用(折り込みチラシ)。店舗POPの活用、ご案内。
- ☆ ・仕入先の拡大 ・新商品の開発 ・社員教育
- ☆ 経営勉強会への参加(当社参加、グループ全体による勉強会)
- ☆ ・新規参入者、業界の情報収集 ・得意分野の絞り込み
- ☆ 情報力の強化とその活かし方
- ☆ メニューの増加

《サービス業》

- ☆ 効率よく働けるようにいくつかのルール化を行った。
- ☆ 9月で主な仕事の内容が変わり、新しい分野での事業となった。体制をととのえ売上を確保する。
- ☆ グループ会社にて、新規出店、又今後も出店を考えている。
- ☆ 内部業務改善 新規開拓、経営革新、新事業開発というキーワードを耳にしますが、まず、自社の業務フローの見直しが第1である。業務改善をすることにより、目に見えない利益が発生し、新しい業務をいれるゆとりがでてる。
- ☆ 営業等
- ☆ H18年、予定していた物件が、国の制度の変更や、金融引き締めで中断しその影響で当社の収入の大幅落込みをきたした。短期間の大きな動きの為、対等に手が打てず、マイナスの結果や1月より、新規物件の手堅い確保と行政エリアの拡大を図る
- ☆ 人員確保がこれからも一層厳しくなることが予想されるので、それを乗り切るために、常勤従業員の能力向上を試みた。これからは「誰かがいないとわからない、できない」という状況が出るようでは、やっつけいけないと思うので。いつでも、お客様にとっていい店であり続けられるようにしていく。
- ☆ 付加価値の増大という観点から、機械化による作業の内省化を促進すべく、外注作用の比率を下げる努力に取り組んでいる。同業種の業態との差別化の中心に「人材育成」を据えて、会社会的なレベルアップを計りたい。
- ☆ 商品開発
- ☆ 他社との提携関係強化。
- ☆ 何よりも、社員教育を徹底することに心掛けています。料理等の商品力UPについて工夫中。
- ☆ ・〇〇〇〇としての仕事だけでなく、事務委託の仕事を請け負った。これを軌道に乗せていきたい。
- ☆ 新事業における現状の課題把握
- ☆ 新規の確保 10～12月は広告が空ぶり 来年は対象を変えます。
- ☆ 新しいお得意先の開拓
- ☆ 本年2月にグランドオープンした結果、過去2年間は凝縮していたので
- ☆ ・諸経費の削減 ・企画商品の造成
- ☆ 仕入れの在庫管理、社員教育
- ☆ 地域の信頼を得られるように、小学生の見学会等地域の方に見ていただける環境をつくりました。

今期における「経営上の問題点」の推移(2003年4-6月～2006年10-12月)

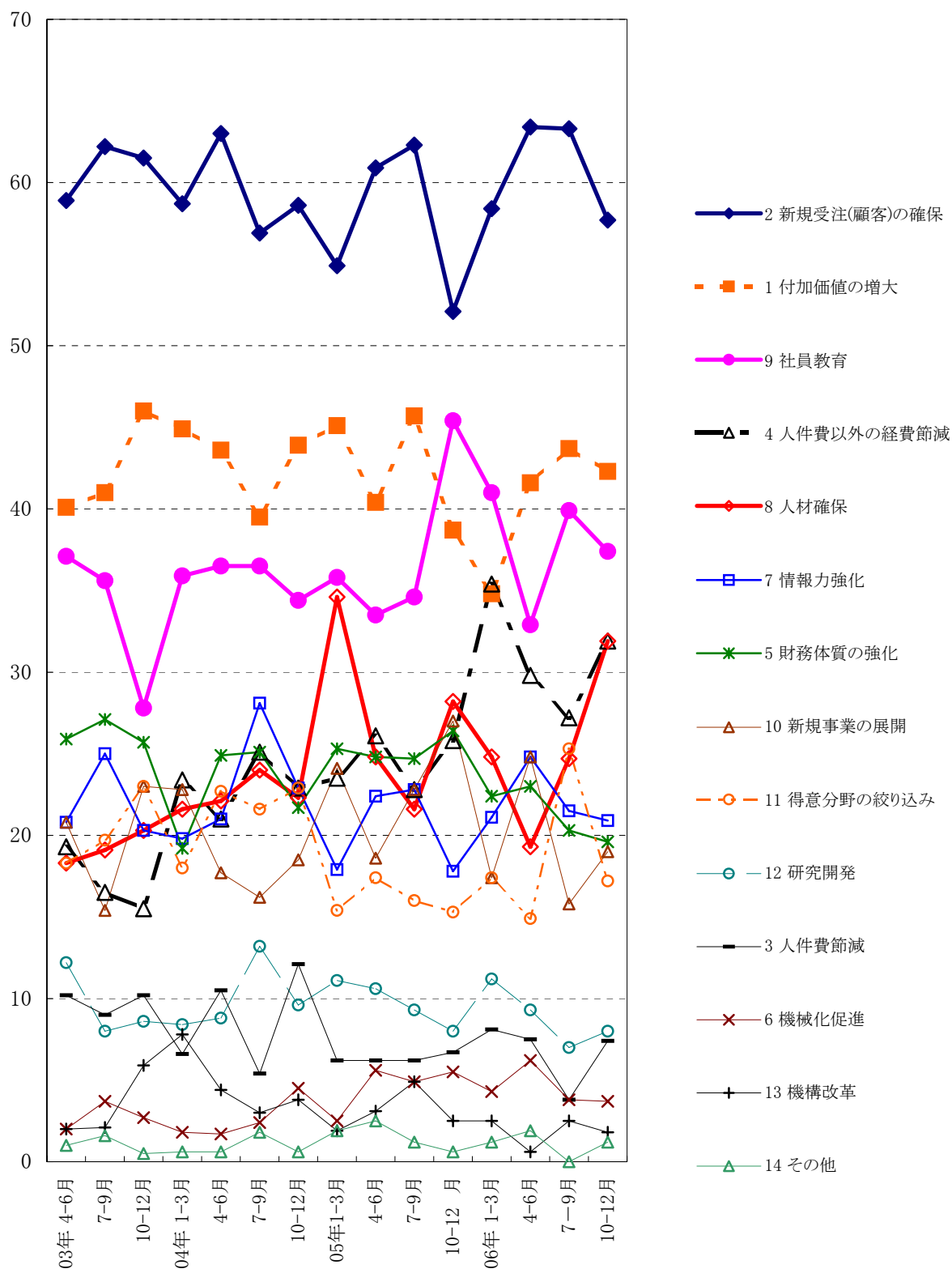
% (回答数に占める割合)



(備考) 選択肢から3つを選んだ際の選択率。凡例は選択率の高いものから並べた。番号は設問における各選択肢の番号。

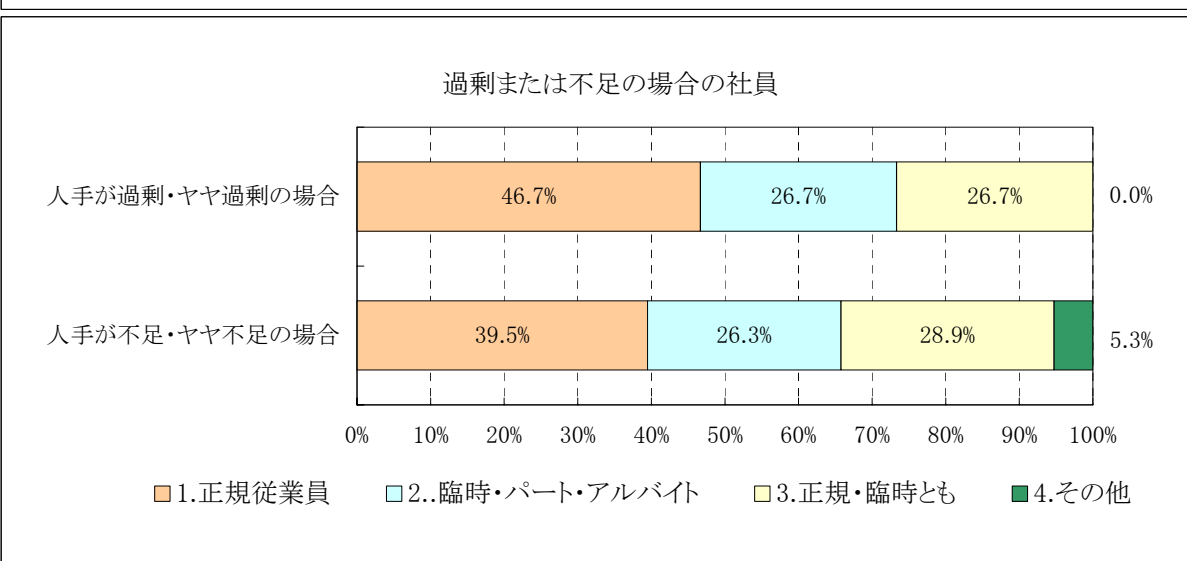
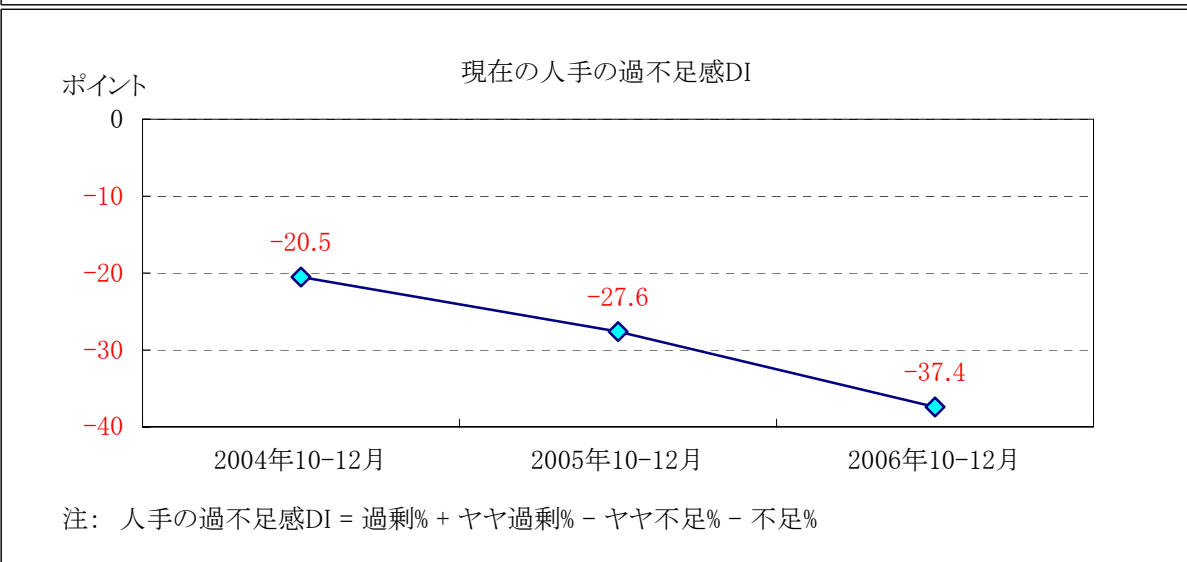
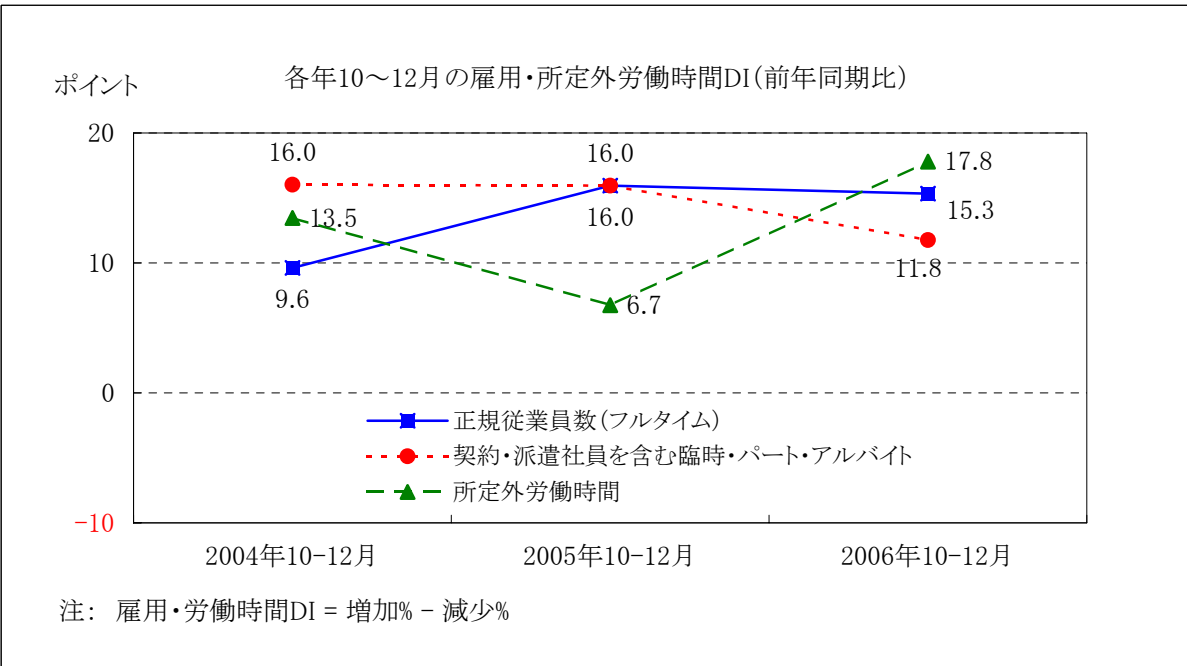
次期に考える「経営上の力点」の推移(2003年4-6月～2006年10-12月)

%(回答数に占める割合)



(備考)選択肢から3つを選んだ際の選択率。凡例は選択率の高いものから並べた。番号は設問における各選択肢の番

特別調査 第4回 雇用状況



2006年10～12月の人手の過不足(%)

	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	DI(ポイント)
全業種	1.2	8.0	44.2	38.0	8.6	-37.4
建設業	0.0	0.0	70.0	20.0	10.0	-30.0
製造業	0.0	3.1	46.9	43.8	6.3	-47.0
流通・商業	3.1	9.2	35.4	43.1	9.2	-40.0
サービス業	0.0	13.0	43.5	34.8	8.7	-30.5
全体規模	1.2	8.0	44.2	38.0	8.6	-37.4
1～9人	1.3	5.0	38.8	45.0	10.0	-48.7
10～19人	4.0	16.0	44.0	24.0	12.0	-16.0
20～49人	0.0	8.3	55.6	30.6	5.6	-27.9
50～99人	0.0	7.1	50.0	35.7	7.1	-35.7
100人～	0.0	12.5	37.5	50.0	0.0	-37.5

従業員の採用について(自由記述回答)

《建設業》

☆ 新規事業部の推進

- ☆ 現在適正であるので、欠員があれば採用しようと思っています。また、定期的な採用を心がけています。
- ☆ 利益率が低いため、人件費に思うように資金が投入できず、求人を出しても人が集まりません。理由、業界及び自社の体質が悪いと感じています。
- ☆ 欲しい人材と求人がびったりしないことがある。
- ☆ 本体は広げると固定経費がかさみ、仕事が切れたときに危険。今は身をかがめて辛抱。
- ☆ 営業力強化に伴う社員の採用

《製造業》

☆ 来年度に、機械増設の為に従業員を増やす予定(1人)

- ☆ 年末・年度末に向けて繁忙期を迎えるため今治地域は造船関係の景気が良すぎて、そちらの方へ人材を取られている気がします。地域の中でも格差ができてるように思います。
- ☆ 基礎学力、基礎体力、好奇心の強さを主たる採用の要件にしたい。
- ☆ 間接部門(営業・経理etc)については、応募あり。工場etcの作業人員の確保は極めて困難。月10名程度の面接を常時行っているが質の低下が感じられる。増員については、慎重に考えており、退職に対する入替需要
- ☆ 新規案件・新規顧客が増えつつあるので設計人員を強化したい。営業専門を途中で1名採用(自社研修に1年はかかる見込み)
- ☆ 従業員退職のため増やしたい。採用を阻んでいる原因はないが、募集しても反応がない
- ☆ 受注の減少により製造量も減少するため
- ☆ 発注をもらったものをスムーズに出荷するため、生産体制の強化。
- ☆ 現状が適正
- ☆ 新商品の販売が伸び生産アップを計るも急に人の確保が難しく今後定期的採用を増加してゆきたい。
- ☆ 今現在、技能実習生(海外)に、たよる部分が強く、将来性に疑問を感じるどころが強くなった事から、今後100%日本人の工場へ切り換えていきたい。かつ、技術者育成の部分を強く努力していきたい。その為の具体策、方法について、模索している段階です。いかに採算をあわせながらそれを行うか…。
- ☆ 小規模の会社なので従業員1人いるといないでは、業務遂行能力が全然違うので、なるべく人は欲しいですが、やはりそれ以上に人件費が大きく影響してくる為、採用の際は、本当に神経を使います。

《流通・商業》

- ☆ 営業、管理の推進者の採用。新規では、戦力にならないのでかなりの教育期間が必要
- ☆ 採算ラインが未だに見えない為、新たな人件費は支出困難。
- ☆ 薬剤師の確保のむつかしさと人材です。良い人材はてばなしたくない為
- ☆ 今は適正の為ナン

- ☆ 正規に関しては、女性でスキルの高い方に絞り込んでいるので、該当者自体が少ないが、後継者育成や、事業拡大に不可欠な人員なので、妥協せず探しています。
- ☆ 増やす理由: 欠員の補充。新規業務に応じて。 減らす理由: 人件費の削減
- ☆ 特になし 中途採用が多いが、良い人材がいれば採用します
- ☆ 業務の多忙により採用を増やしたい。
- ☆ 現在、採用をストップしています。労務構成の見直し適正人員配置etc検討中です。
- ☆ オペレーションの低下を防ぐ事。
- ☆ 営業員を育てる為に採用を増やしている。
- ☆ 当社としてはやや過剰人員で本当はやりたい。 余裕の時間を、技術の鍛錬、営業力強化等々に持って行きたいのですが、経営状況が今一つの現状の中では難しい。
- ☆ 新事業展開への人材増強
- ☆ 増やす理由を全員に認識させて、労働生産性を増加させるように意識づくりをして、人事の将来についても共有するようにしている(経営計画書にもとづく)
- ☆ 社長の私の勉強不足 採用に関する認識不足
- ☆ 従業員に関しては仕事量(客数、注文数)によって変わってくるがやはり人件費とのかねあいである。
- ☆ フランチャイズ加盟店を運営しているため、契約上、業態の変化に対しての制約、低賃金による大量生産での利益保持という体制から抜け出すことが難しく、全体の経費(人件費も含む)を削減し、個々の収入を増やす方針で会社をあげて取り組んでいます。そのため、新規の雇用は最低限に抑え、現存のスタッフのレベルアップに重点を置いています。
- ☆ 採用は行いたい経験者の確保が困難である
- ☆ 採用はどんどん行いたい、業種が安定しておらず、思うように増やす事が出来ない。
- ☆ この1年で急激に採用したため、仕事量の方が足りていない
- ☆ 周辺の環境の変化(企業への要求)が増えてきているので、それを、クリアしていく為。
- ☆ 企業収支の為には過剰人員の削減が急務であるが、5年後から予定される社員の世代交代の為にはそれができない。もちろんその分増収増益すべきであるが、戦力化に時間が必要であるし業界環境上簡単には行かない。
- ☆ 問題点が見えてこず、苦戦中。
- ☆ 従業員の退職(出産)による採用 経験者の不足、”専門職”
- ☆ 採用はしたいが、収入に応じた社員数でやっていかなければならないため、ギリギリの人数でまわしていくしかない、が、新しい技術に次々と、とりくむ必要があり、そのスキルを持った(又は、持つことができるであろう)人材を探している。

《サービス業》

- ☆ 専門技術をもった人材の不足
- ☆ 新規出店についてスムーズに確保が(社員・アルバイト)むつかしくなっている。最近コンビニなどの出店ラッシュには、アルバイトなどが分散している。
- ☆ 福祉サービスは人材こそ命。更に途中退職が多発する業界故に、採用を増やし徹底した社員教育の下、優秀な人材を育成する事が自社の展望の明暗を分けると考えています。
- ☆ 今回銀行との交渉により、中期経営計画を提出し、説明したところ、融資の検討はしてもよいということで、土俵にはあがった。気づいたことは、将来どうしたいかということが明確であれば人、モノ、金、情報の経営資源はついてくるということである。従業員の採用に関する問題も、自社はどうあるべきか社長自身として、どうしたいかによって、すべて決まると思われる。
- ☆ フリーターの採用が望ましいのですが、募集してもなかなか来ないのが現状です。だから、学生を雇っているのだが、難点は春が来たら、一緒に辞めてしまうことだ。そして新しい学生を雇い教育し直して、春が来て辞める、その繰り返しだ。なんとか打破したいのだが、なかなかいい方法が見つからず、困っている。
- ☆ 受注型産業にとって、採用の増減は、情勢まかせな要素が大である。作業の効率化と共に、業態の拡大あるいは転換を前提に、安定的かつ発展的要素を追求してゆく先に雇用が生まれる。
- ☆ 増やす理由、業務の高度化にともない、高い専門知識と専門技術を有する人材が必要となっている。
- ☆ 求める人材の応募がなかなかないこと。
- ☆ 有資格者が全体的に少ないので人材確保に他事業所も苦勞している様子。
- ☆ 単なる人手なら不要。一騎当千の強者をかくホするとなると、なかなか大変！でも渴望している。

第15回 愛媛大学・愛媛県中小企業家同友会景況調査 EDOR (2006年10-12月期)

愛媛大学総合地域政策研究会・愛媛県中小企業家同友会共同実施

会社名 _____

主な仕事の内容 _____ (初回または変更時のみ記入)

従業員数 常勤役員を含む正規従業員数()人
派遣・契約社員を含む臨時・パート・アルバイト数()人

【1】貴社の10～12月の売上高・採算(経常利益)(該当する番号に○をして下さい。)

	今年の7～9月と比べて	昨年の10～12月と比べて	次期見通し(今年の1～3月と比べて)
売上高	1.増加 2.横ばい 3.減少	1.増加 2.横ばい 3.減少	1.増加 2.横ばい 3.減少
採算(経常利益)	1.好転 2.横ばい 3.悪化	1.好転 2.横ばい 3.悪化	1.好転 2.横ばい 3.悪化

【2】貴社の10～12月の採算(経常利益)の水準(該当する番号に○をして下さい。)

採算(経常利益)の水準	1.黒字 2.やや黒字 3.収支トントン 4.やや赤字 5.赤字
-------------	----------------------------------

【3】10～12月の業況判断(該当する番号に○をして下さい。)

	今年の7～9月と比べて	昨年の10～12月と比べて	次期見通し(今年の1～3月と比べて)
自社業況判断	1.好転 2.不変 3.悪化	1.好転 2.不変 3.悪化	1.好転 2.不変 3.悪化
業界業況判断	1.好転 2.不変 3.悪化	1.好転 2.不変 3.悪化	1.好転 2.不変 3.悪化

*「自社業況判断」は、貴社の経営状況全般について判断をして下さい。

*「業界業況判断」は、貴社がおかれる業界の状況について判断をして下さい。

【4】貴社の10～12月の経営上の問題点(深刻なものを下記より上位3つまで選び、番号に○をして下さい。)

- 1.大企業の進出による競争の激化
- 2.新規参入者の増加
- 3.同業者相互の価格競争の激化
- 4.官公需要の停滞
- 5.民間需要の停滞
- 6.取引先の減少
- 7.仕入単価の上昇
- 8.人件費の増加
- 9.管理費等間接経費の増加
- 10.金利負担の増加
- 11.事業資金の借入難
- 12.従業員の不足
- 13.熟練技術者の確保難
- 14.下請業者の確保難
- 15.販売先からの値下げ要請
- 16.輸出困難
- 17.輸入品による圧迫
- 18.税負担の増加
- 19.仕入先からの値上げ要請
- 20.その他()

【5】貴社の次期2007年1～3月の経営上の力点(下記より上位3つまで選び、番号に○をして下さい。)

- 1.付加価値の増大
- 2.新規受注(顧客)の確保
- 3.人件費節減
- 4.人件費以外の経費節減
- 5.財務体質の強化
- 6.機械化促進
- 7.情報力強化
- 8.人材確保
- 9.社員教育
- 10.新規事業の展開
- 11.得意分野の絞り込み
- 12.研究開発
- 13.機構改革
- 14.その他()

【6】10～12月に経営上の努力としてどのようなことを試みましたか。また、今後どのようにしようと考えていますか。ご自由に記述して下さい。

ここからは今回の特別調査「雇用状況(第4回)」になります。……

【7】貴社の10～12月の従業員数・労働時間(該当する番号に○をして下さい。)

- (1)～(3)は昨年2005年の10～12月と比べて
- (1)正規従業員数(フルタイム) (1.増加 2.横ばい 3.減少)
- (2)契約・派遣社員を含む臨時・パート・アルバイト数 (1.増加 2.横ばい 3.減少)
- (3)所定外労働時間 (1.増加 2.横ばい 3.減少)

(4)現在の人手の過不足 (1.過剰 2.やや過剰 3.適正 4.やや不足 5.不足)

(5)人手が過剰・やや過剰の場合

(1.正規従業員が過剰 2.臨時・パート・アルバイトが過剰 3.正規・臨時とも過剰 4.その他)

(6)人手が不足・やや不足の場合

(1.正規従業員が不足 2.臨時・パート・アルバイトが不足 3.正規・臨時とも不足 4.その他)

【8】従業員の採用について、採用を増やす理由・減らす理由、採用を阻んでいる原因、他ご自由に記述して下さい。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、**12月20日(水)**までに同友会事務局までFAXでご返送下さい。

同友会事務局 FAX番号 089-968-8872