愛媛大学・愛媛県中小企業家同友会景況調査（ＥＤＯＲ）報告

第 66 回（2019 年 7-9 月期）

2019 年 10 月 11 日

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：曽我亘由（愛媛大学総合地域政策研究会）tel.089-927-9238
安丸雄介（愛媛県中小企業家同友会） tel.089-948-9920
文章：曽我亘由（愛媛大学社会共創学部産業マネジメント学科教授）
集計：宮脇里奈（愛媛大学社会共創学部産業マネジメント学科）

県内中小企業は悪化傾向にあるが、企業努力により採算を好転させる企業も増加

【調査要領】

（１）調査期間　2019 年 9 月 1 日　～ 2019 年 9 月 30 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　420 社、回答企業　140 社 （回答率　33.3%）

【EDOR 調査結果概要】

（売上高、採算、採算水準、業況）

前回調査（2019 年 4-6 月期）では、売上高 DI において改善が見られるものの、その他の項目については前回から悪化する結果となったが、今回の調査では、採算 DI および採算水準 DI について改善がみられたものの、自社業況判断 DI については前回と大きく変わらない結果となった。

まず、売上高 DI については、前期比で 5.8 から 7.2 へと 1.4 ポイント好転したが、前年同期比については 10.6 から 2.9 へと 7.7 ポイント悪化した。採算（経常利益）DI については、前期比で-3.3 から 2.9 へと 6.2 ポイント改善し、前年同期比では-3.3 から 8.1 へと 11.4 ポイント改善した。採算水準 DI（黒字赤字 DI）については、39.6 と前回の 31.1 から 8.5 ポイント改善した。自社業況判断 DI については前期比で-2.5 から 3.7 へと 6.2 ポイント改善し、前年同期比では-1.6 から 2.2 へと 3.8 ポイント改善した。

採算が好転した企業にその理由をたずねたところ、売上数・客数の増加を挙げる企業がも

っとも多く、次いで売上単価・客単価の上昇を挙げる企業の割合が多い結果となった。一方、採算が悪化した企業についてその理由をたずねたところ、売上数・客数の低下がもっとも多く 78.8%、次いで人件費の増加を挙げる企業が多く、その割合は前回の 50.0%から減少したものの、42.4%という結果であった。

判定会議では、売上高 DI の悪化と採算 DI の改善について議論が及んだ。今回の調査結果を業種別にみたとき、流通・商業において売上高 DI の悪化と採算 DI の好転がみられたが、当該業種について、採算が好転した企業は売上数量・客数の増加、売上単価・客単価の上昇、人件費の低下をその理由に挙げていた。また、業務の効率化、生産性の見える化、仕入先の強化など、コストの改善に力を入れる企業が多く見受けられた、一方、採算が悪化した企業は売上数量・客数の減少、人件費の増加をその理由に挙げており、業務の効率化やコストを削減できた企業とそうでない企業でその明暗が分かれる結果となった。さらに、人件費の増加が経営上の問題点として挙げられており、人件費が高止まりしていることが、返って企業の人材確保を抑制し、結果的に採算が好転した可能性も考えられる。

消費税増税による駆け込み需要については、不動産業や印刷業については駆け込み需要の影響が見受けられたという意見があったが、前回の増税のときほどの影響はみられないとの意見が多かった。とりわけ、今回の増税に対して、早くから価格転嫁させる企業もあり、そのような企業については増税の影響は小さかったとの意見が聞かれた。

（経営上の問題点・力点）

経営上の問題点については「従業員の不足」を挙げる企業の割合が最も多い結果となった。「従業員の不足」を経営上の問題点として挙げる企業の割合は、3 期連続で減少傾向にあり 40%を下回っていたが、今回調査では 43.3%という結果であった。従業員の不足に次いで多かった項目が「人件費の増加」であり、その割合は調査開始以降、最も高い 34.3%であった。「仕入れ単価の上昇」を挙げる企業は前回から減少したが、その割合は 23.1%と依然として高い水準である。「民間需要の停滞」を挙げる企業の割合は 21.6%であり、前回の調査からは減少した。

経営上の力点については前回と同様、「人材確保」を挙げる企業の割合が最も高く 41.3%、次いで「社員教育」（39.9%）、「新規受注の確保」（38.4%）、「付加価値の増大」（37.0%）、という結果であった。経営上の問題点で「従業員の不足」、「人件費の増加」を挙げた企業の割合が増加していることから、「人材確保」や「社員教育」に力を入れる企業の割合が高い結果となったと考えられる。

以上の結果から、今回の調査では、採算 DI、採算水準 DI について改善がみられたものの、売上高 DI は悪化し、自社業況判断 DI に大きな改善はみられなかった。また、経営上の問題点については、このところ「従業員の不足」や「人件費の増加」を挙げる企業の割合は減少

傾向であったが、今回の調査では再び増加する結果となった。このような問題に対して、クラウド化の導入による業務の効率化や。新しい整備の導入による作業効率の上昇や原価の低下といったコストの削減に取り組んだ企業については、採算が好転する傾向が見受けられ、人件費の高騰に対して対応ができた企業とそうでない企業で差が見られる結果となった。愛媛県内における中小企業の経済環境はこのところ悪化の傾向にあり、今後の動向に注視する必要がある。

【特別調査】

今回は、女性従業員の活躍を中心に、職場環境に関する調査を実施した。この調査は第 62 回（2018 年 7-9 月期）依頼の調査である。まず、正規従業員に占める女性の割合は 30.9%であり、前回調査の 33.8%から 2.9 ポイント減少した。一方、非正規従業員に占める女性の割合は 77.9%であり、前回の 80.5%から 2.6 ポイント減少した。労働力調査によれば、2018 年の全国の従業員に占める正規女性従業員の割合は 32.7%、非正規従業員の割合は 68.4%であり、正規従業員に占める割合は全国平均を下回ったが、非正規従業員の割合は全国平均を上回る結果となった。

正規従業員に占める女性管理職の割合は 4.0%であり、前回の 3.9%とほぼ同水準であった。平成 30 年度雇用均等基本調査によれば、企業規模 10 人以上の企業における、管理職に占める女性の割合は、係長相当職で 21.7%、課長相当職で 19.0%、部長相当職では 10.7%であり、前年から全ての役職において増加している。単純な比較はできないが、県内中小企業の従業員に占める管理職者の割合は低いと推測できる。

女性管理職者が少ない理由については、女性の雇用環境・雇用状況と、企業内における女性の資質・性質という 2 つの問題が浮き彫りとなった。回答企業 128 社のうち 32.8%にあたる 42 社が、そもそも「女性従業員が少ない」という結果となった。また、32.0%にあたる 41 社が「女性が管理職になることを希望していない」、13.3%にあたる 17 社が「管理職になる前に退職してしまう」、14.8%にあたる 19 社が「必要な知識・経験が乏しい」という結果となった。

職場風土について、中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習があるかたずねたところ、「ある」と回答した企業は 23 社（16.9%）、「多少ある」と回答した企業は 36 社（26.5%）、「ない」と回答した企業は 75 社（55.9%）となり、ないと回答した企業が半数を上回る結果となった。

女性の積極的な活用については、128 社のうち 53.9%の 69 社が「行っている」と回答した一方、「行っていない」と回答した企業は 22.7%の 29 社、今は行っていないが今後行う予定であると回答した企業は 22.7%、29 社という結果となった。

女性に昇進を望まない傾向があるかどうかについては、127 社のうち、「ある」と回答した企業が 18 社（14.2%）、「どちらかといえばある」と回答した企業が 58 社（45.7%）、「どち

らかといえばない」と回答した企業が31社（24.4%）、「ない」と回答した企業は20社（15.7%）という結果となり、女性が昇進を望まない傾向は 76 社（59.9%）、そうでない傾向は 51 社（40.1%）となった。

育児休業の取得環境については、129 社のうち全体の 68.3%にあたる 88 社が「取得しやすい」、もしくは「どちらかといえば取得しやすい」と回答し、30.2%にあたる 23 社は「取得しづらい」、もしくは「どちらかといえば取得しづらい」と回答しており、半数以上の企業では育児休業を取得しやすい環境にあることが明らかとなった。2018 年度の育児休業の取得については、117 社のうち、30.8%にあたる 36 社で対象者があり、2018 年度の育児休業取得者は 65 件という結果であった。

第66回（2019年7-9月期）EDOR 調査結果

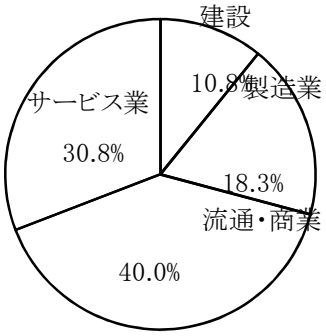
回答企業の基本情報

業種（4業種分類）

	社	%
建設業	13	10.8
製造業	22	18.3
流通・商業	48	40.0
サービス業	37	30.8
合計	120	100.0

※1社…農業

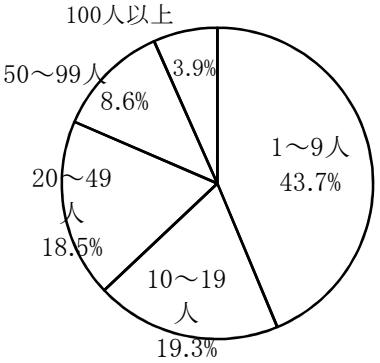
業　種



常勤役員を含む正規従業員数

	社	%
1～9人	59	43.7
10～19人	26	19.3
20～49人	25	18.5
50～99人	16	11.9
100人以上	9	6.7
合計	135	100.0

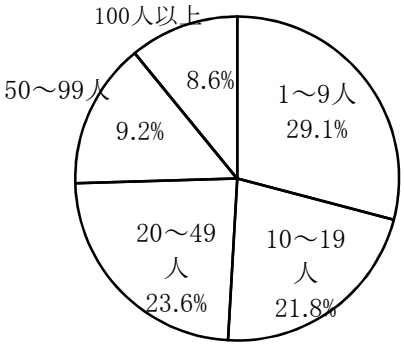
正規従業員数



臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数

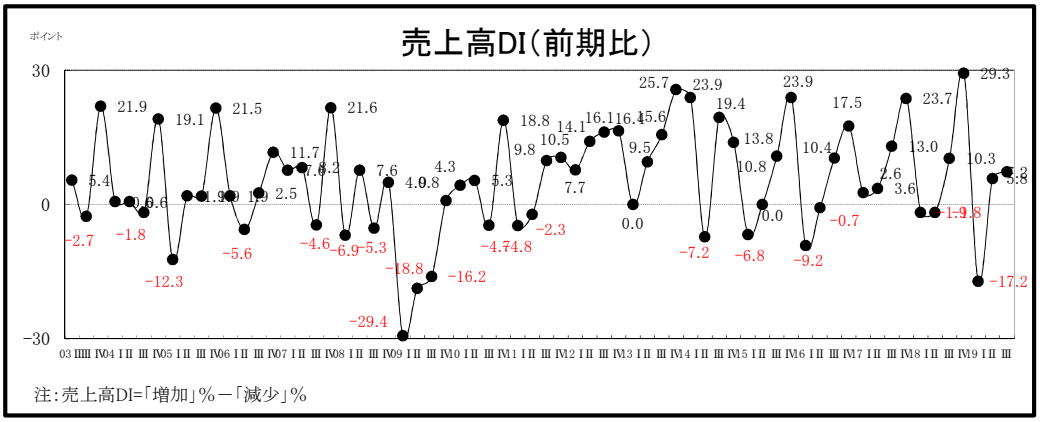
	社	%
1～9人	32	29.1
10～19人	24	21.8
20～49人	26	23.6
50～99人	16	14.5
100人以上	12	10.9
合計	110	100.0

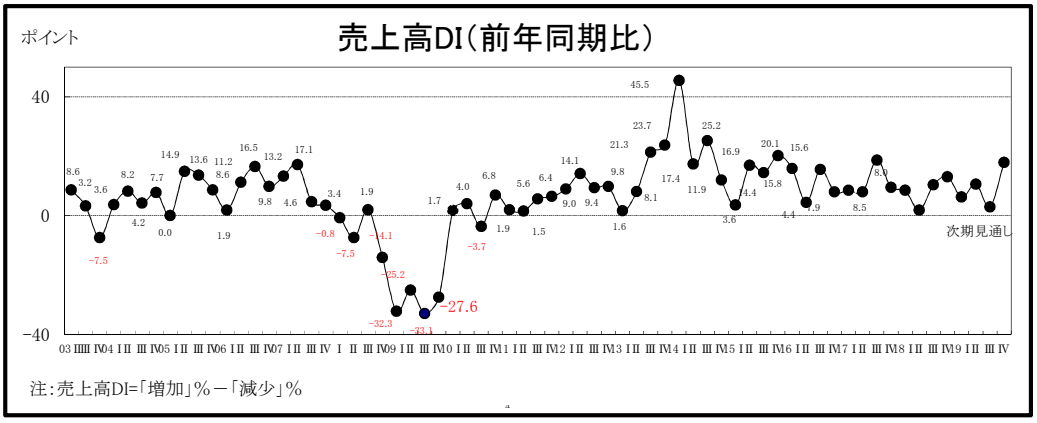
総従業員数

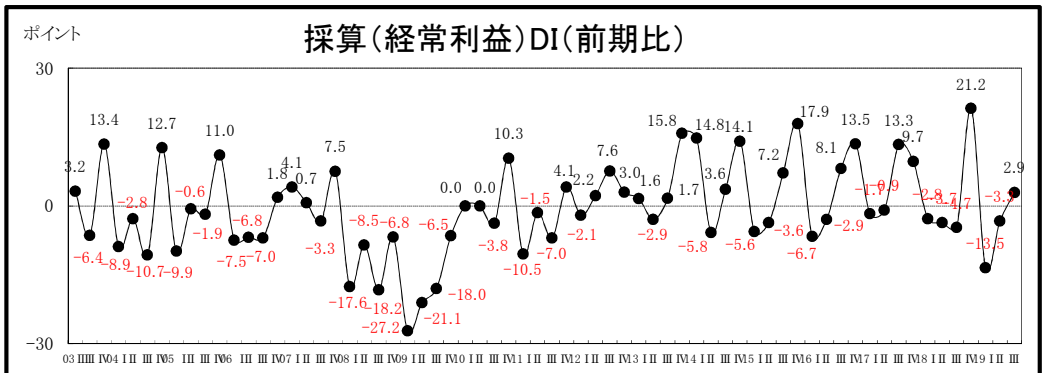


従業員数の平均と中央値

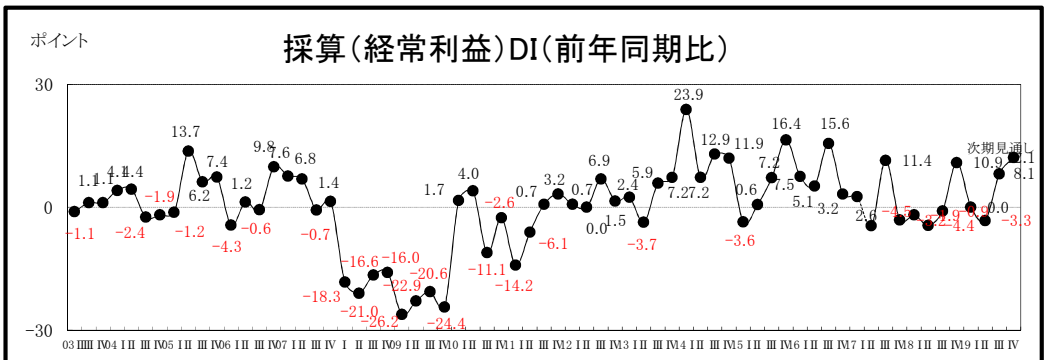
	人
常勤役員を含む正規従業員数	
平均	31.3
中央値	12
臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数	
平均	52.5
中央値	17


売上高DI（前期比）
ポイント
30
0
−30
注：売上高DI=「増加」％－「減少」％

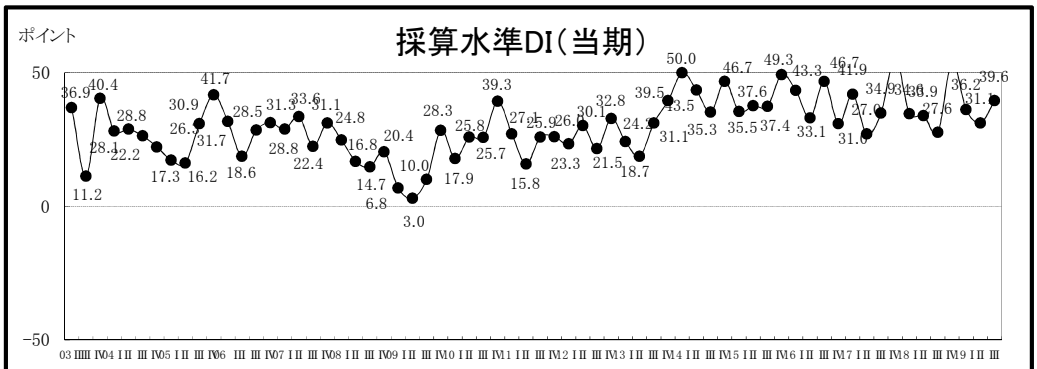

売上高DI（前年同期比）
ポイント
40
0
−40
次期見通し
注：売上高DI=「増加」％－「減少」％



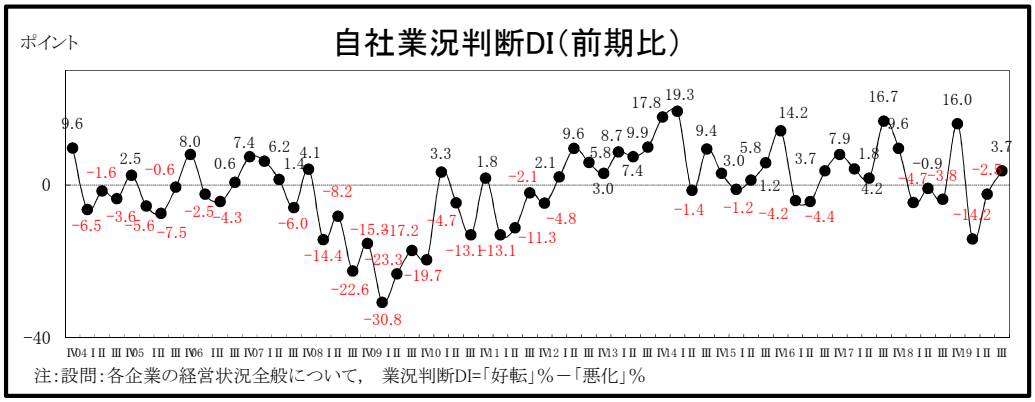
注：採算DI=「好転」％－「悪化」％

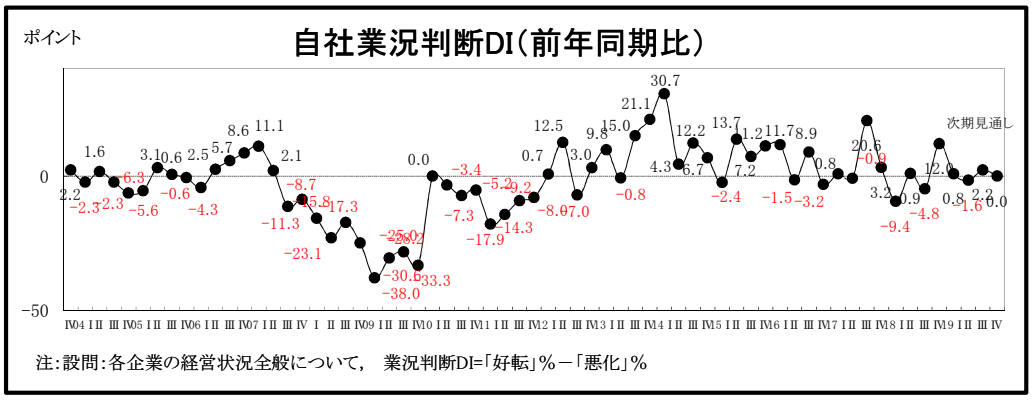


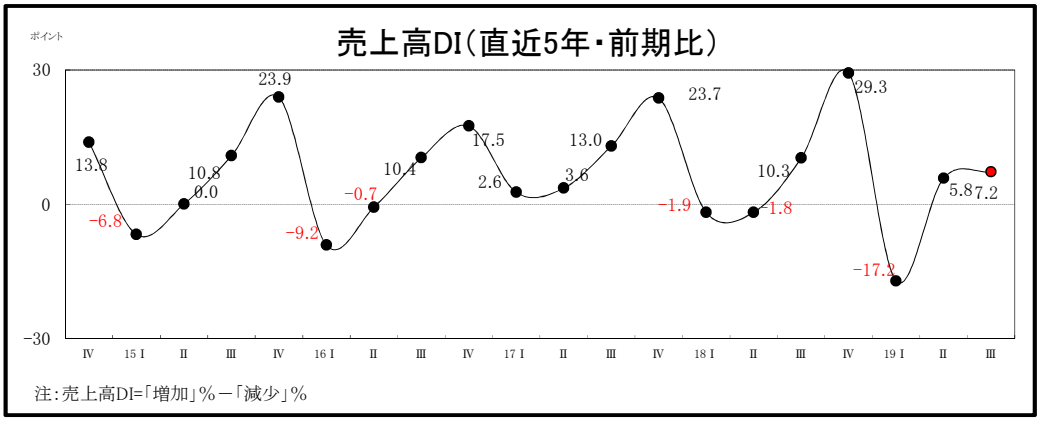
注：採算DI=「好転」％－「悪化」％



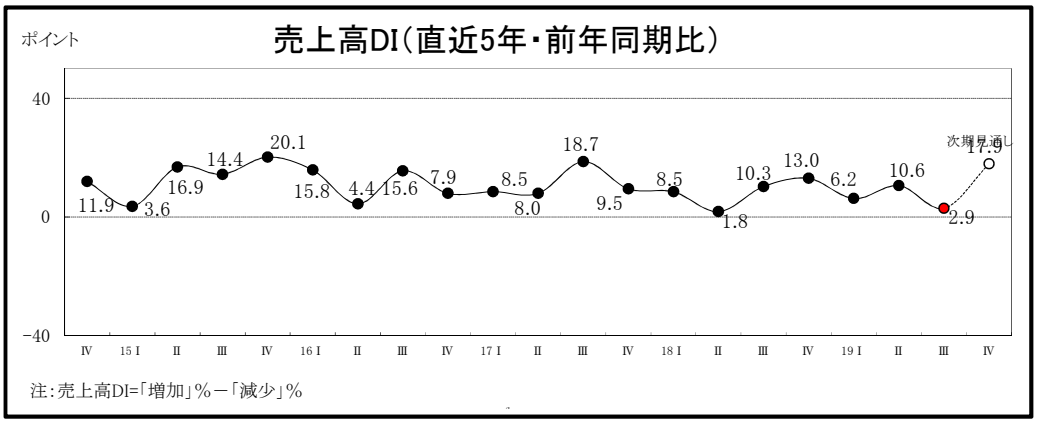
注：採算水準DI=「黒字」「やや黒字」％－「やや赤字」「赤字」％


ポイント
自社業況判断DI（前期比）
0
−40
注：設問：各企業の経営状況全般について，　業況判断DI=「好転」％－「悪化」％

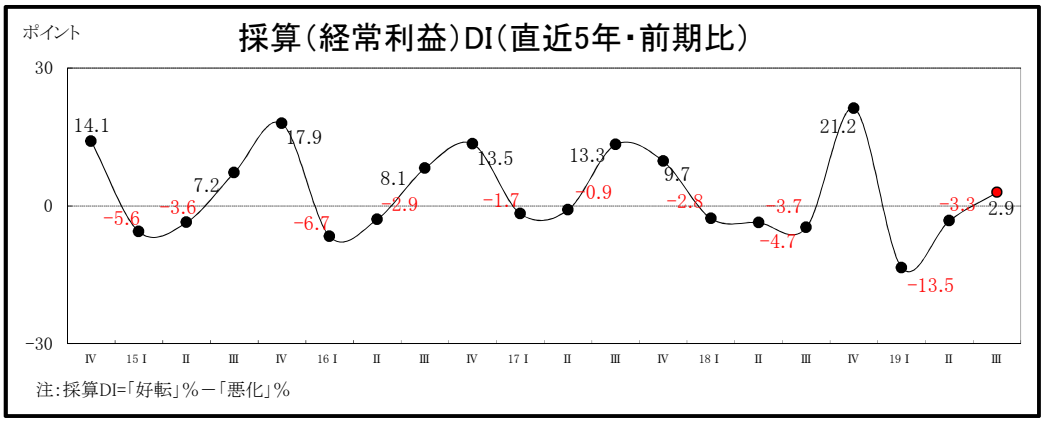

ポイント
自社業況判断DI（前年同期比）
次期見通し
0
−50
注：設問：各企業の経営状況全般について，　業況判断DI=「好転」％－「悪化」％

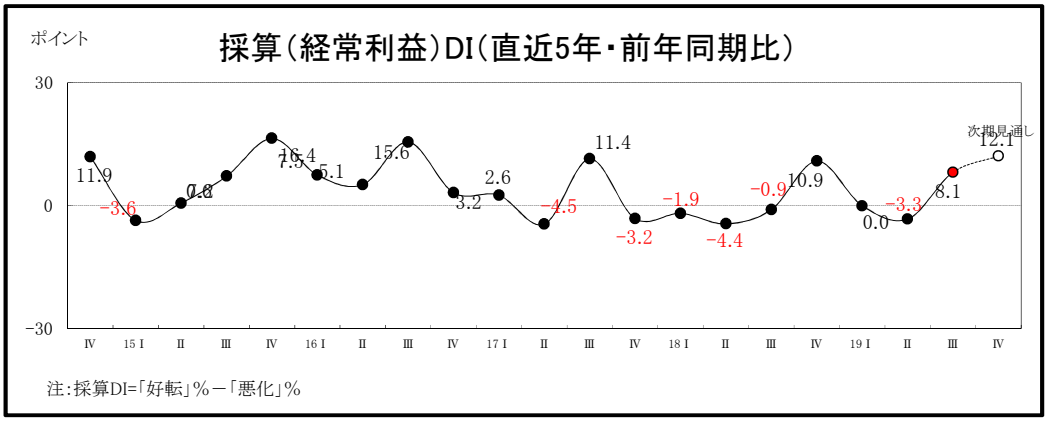


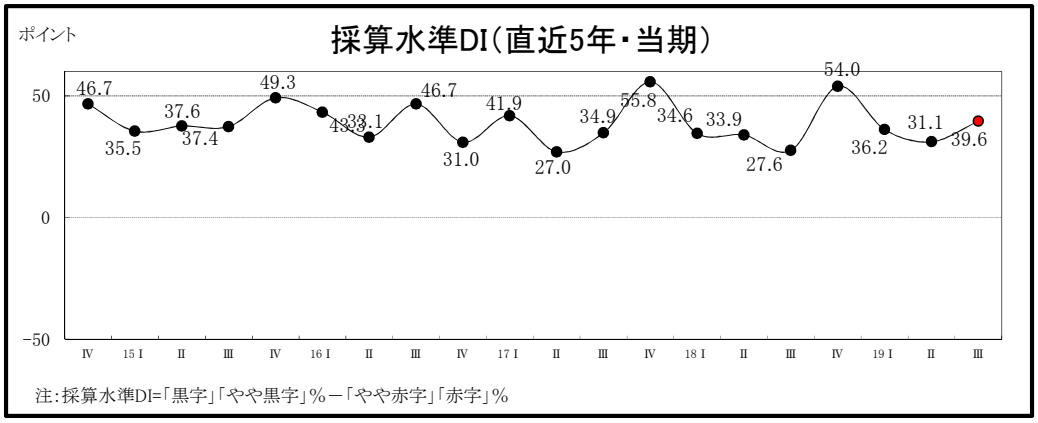
注：売上高DI=「増加」％－「減少」％

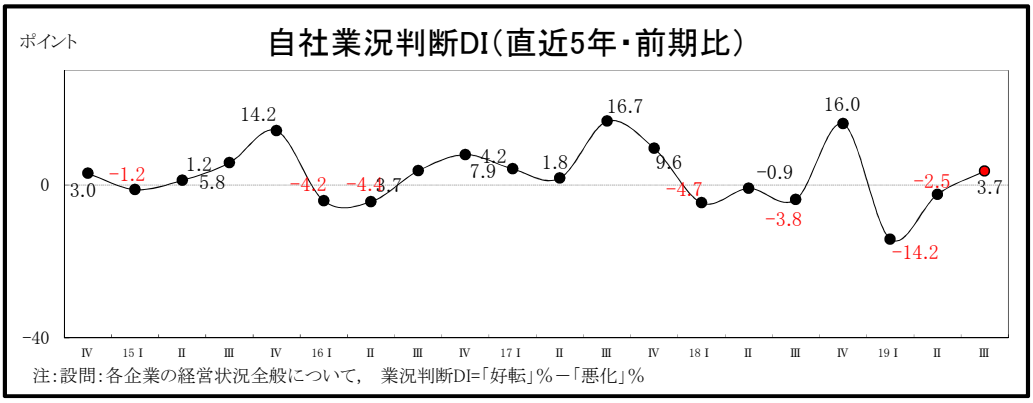


注：売上高DI=「増加」％－「減少」％

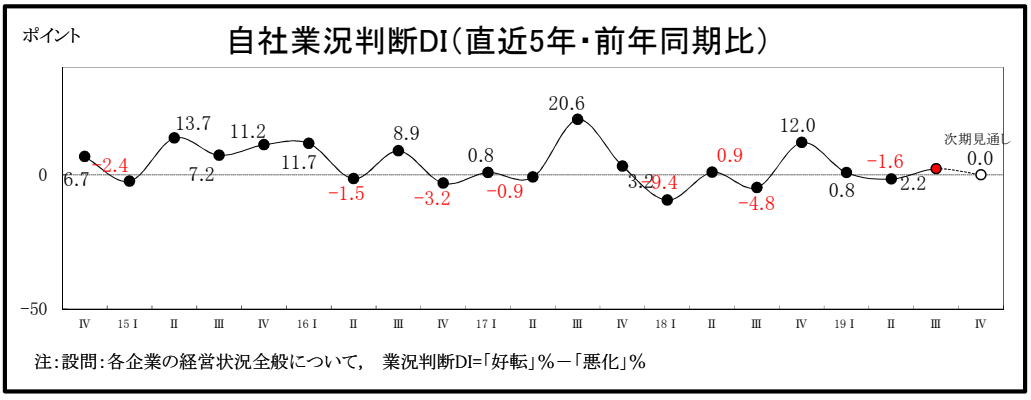

ポイント
採算（経常利益）DI（直近5年・前期比）
30
0
−30
14.1
−5.6
−3.6
7.2
17.9
−6.7
8.1
−2.9
13.5
−1.7
13.3
−0.9
9.7
−2.8
−3.7
−4.7
21.2
−13.5
−3.3
2.9
Ⅳ 15 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 16 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 17 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 18 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 19 Ⅰ Ⅱ Ⅲ
注：採算DI=「好転」％－「悪化」％


ポイント
採算（経常利益）DI（直近5年・前年同期比）
30
0
−30
11.9
−3.6
7.8
16.4
7.5
5.1
15.6
3.2
2.6
−4.5
11.4
−3.2
−1.9
−4.4
−0.9
10.9
0.0
−3.3
8.1
次期見通し
12.1
Ⅳ 15 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 16 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 17 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 18 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 19 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ
注：採算DI=「好転」％－「悪化」％


ポイント
採算水準DI（直近5年・当期）
50
0
−50
46.7
35.5
37.6
37.4
49.3
43.3
33.1
46.7
31.0
41.9
27.0
34.9
55.8
34.6
33.9
27.6
54.0
36.2
31.1
39.6
Ⅳ 15 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 16 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 17 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 18 Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ 19 Ⅰ Ⅱ Ⅲ
注：採算水準DI=「黒字」「やや黒字」％－「やや赤字」「赤字」％

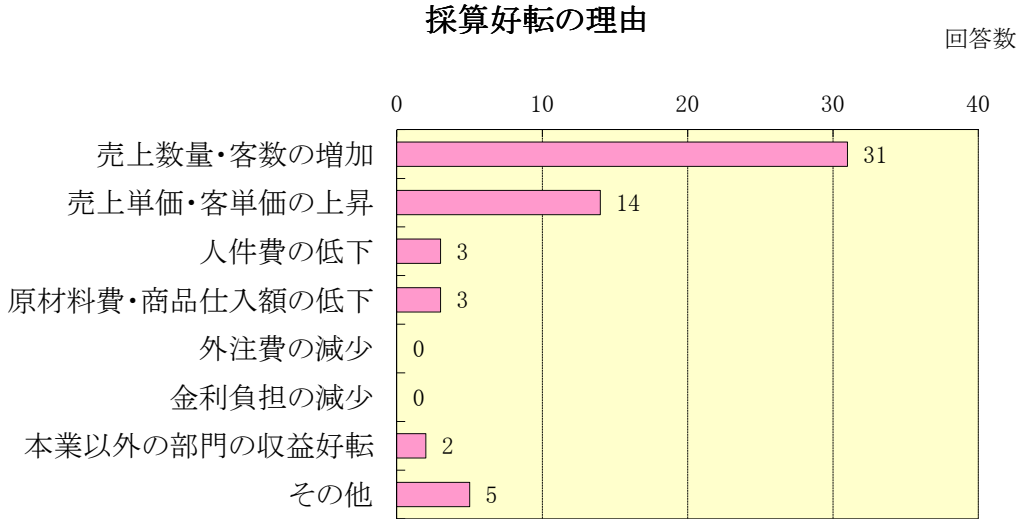


注：設問：各企業の経営状況全般について，　業況判断DI=「好転」％－「悪化」％

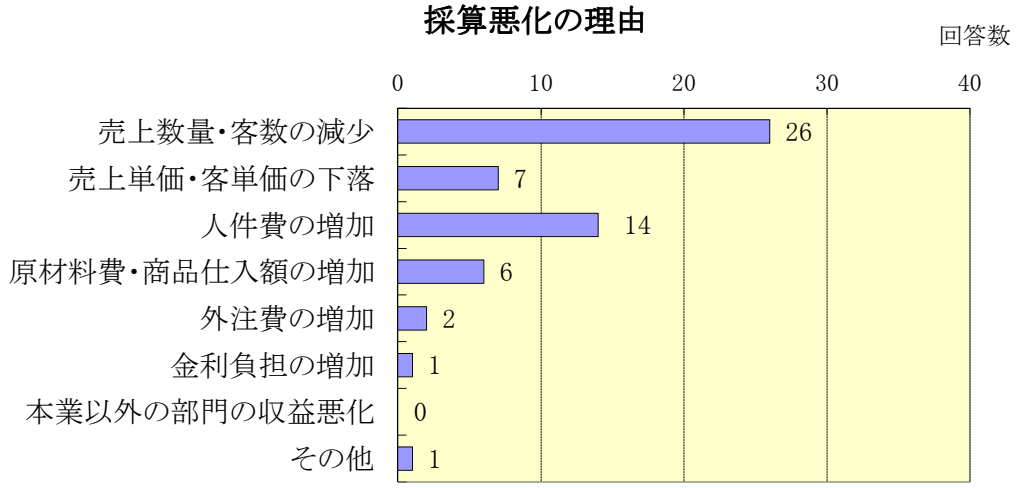


注：設問：各企業の経営状況全般について，　業況判断DI=「好転」％－「悪化」％

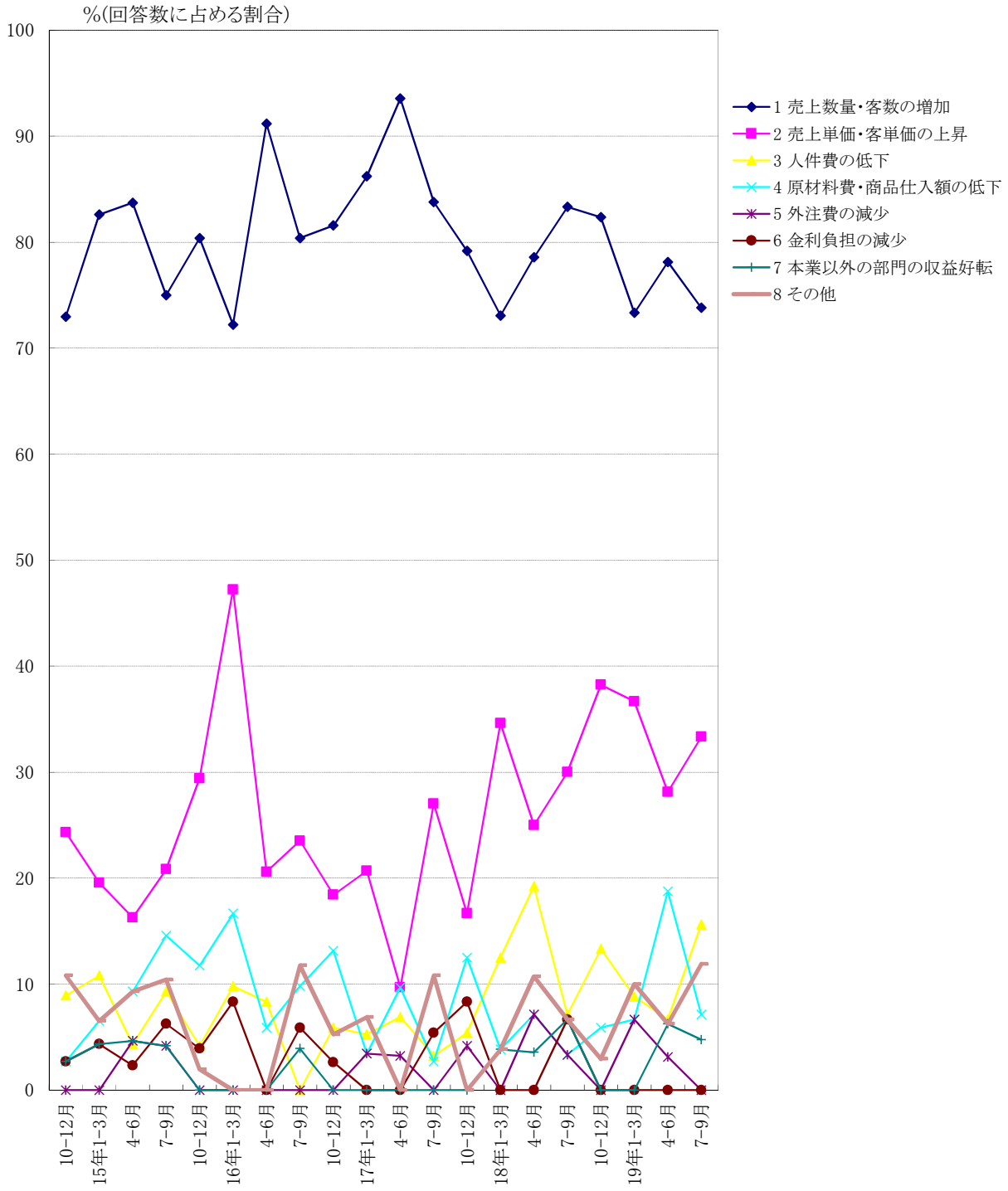
採算好転の理由



採算悪化の理由

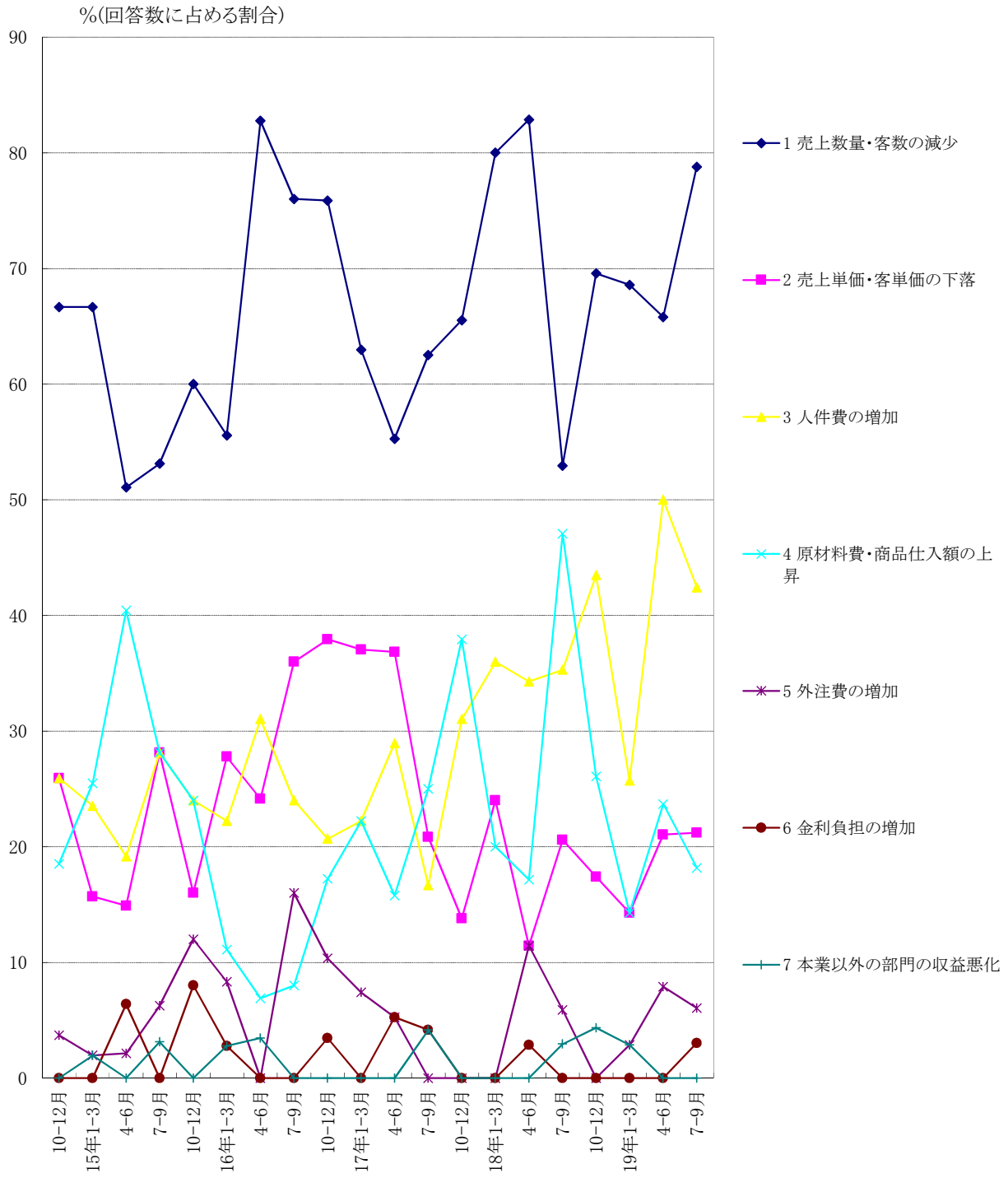


採算好転の理由の推移(直近5年)



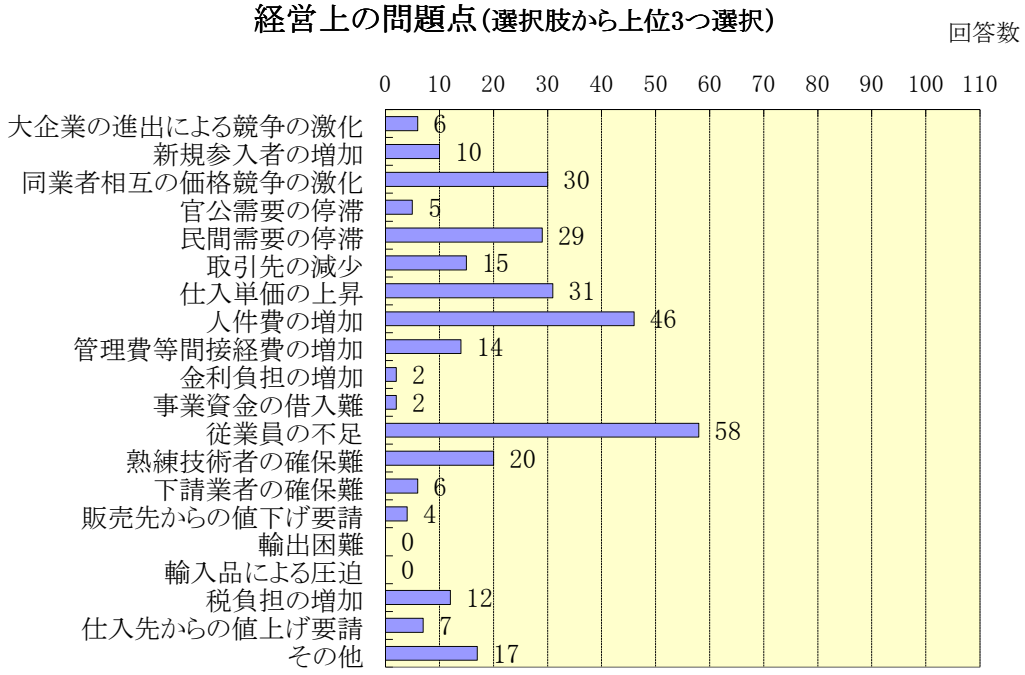
(備考)選択肢から3つを選んだ際の選択率。凡例は選択率の高いものから並べた。番号は設問における各選択肢の番号。

採算悪化の理由の推移（直近5年）

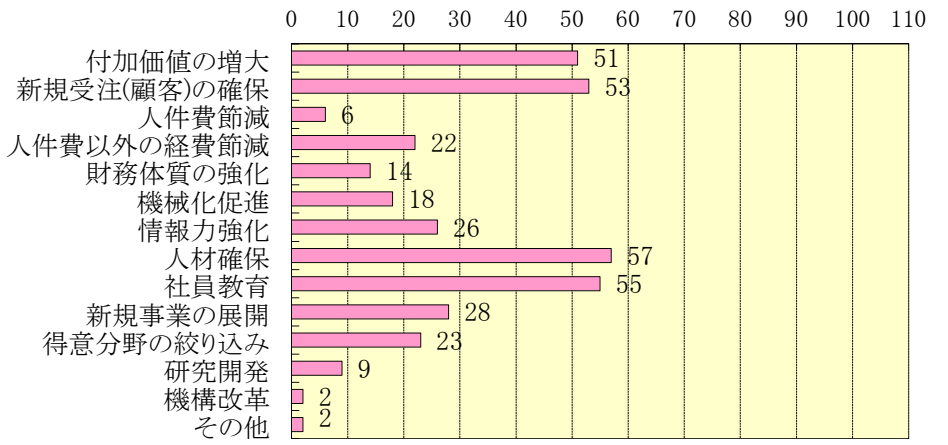


(備考)選択肢から3つを選んだ際の選択率。凡例は選択率の高いものから並べた。番号は設問における各選択肢の番号。

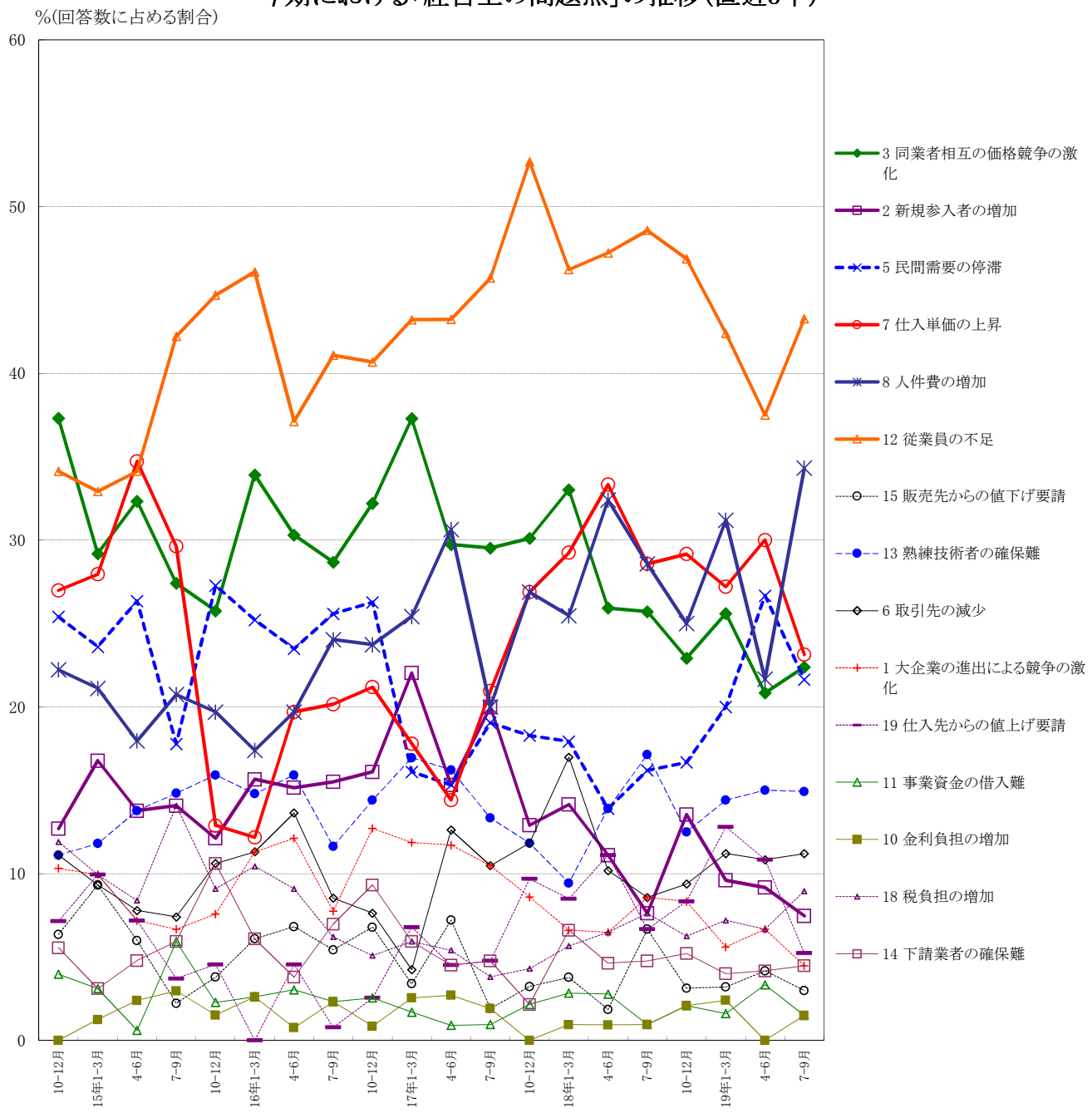
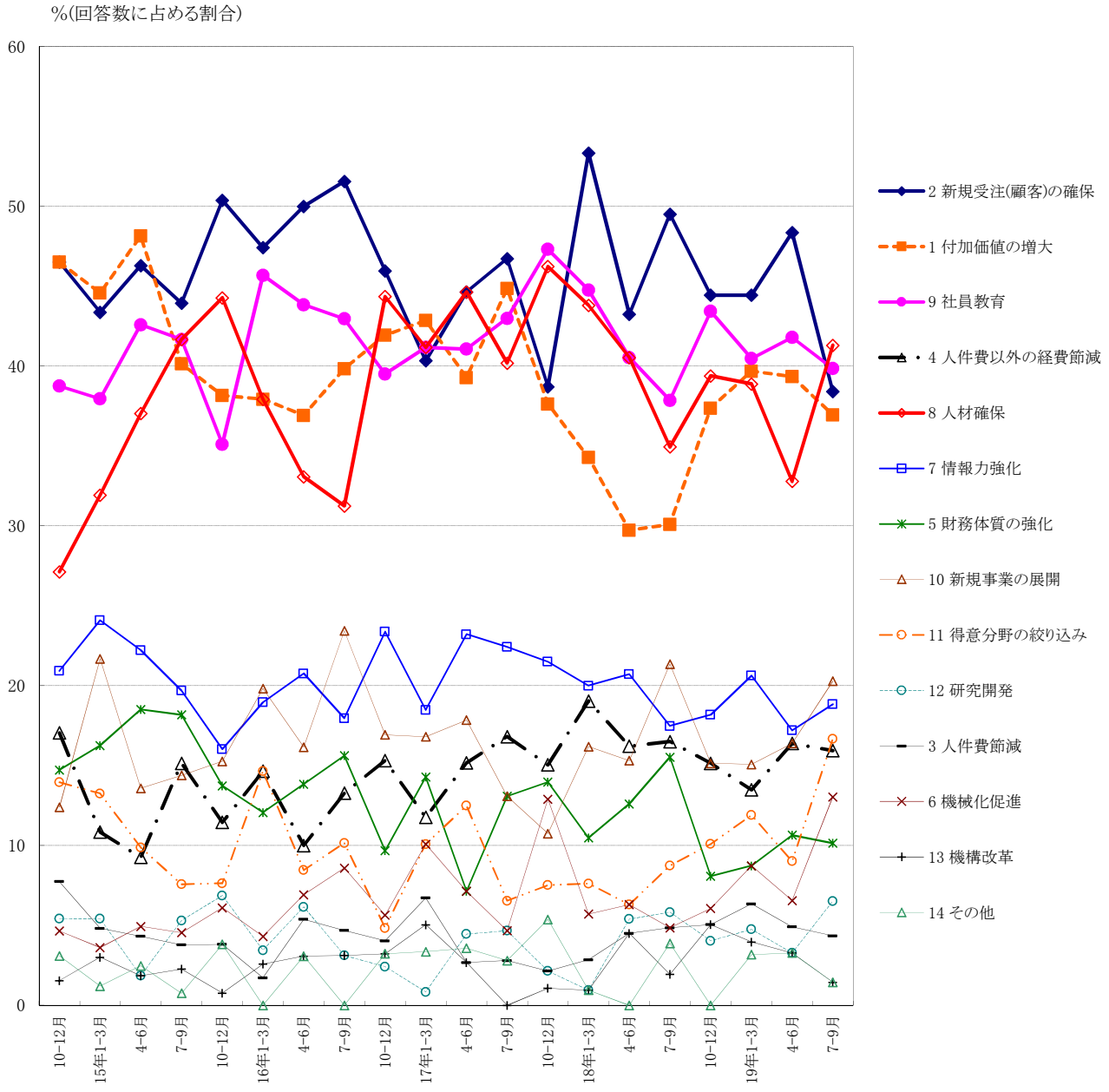
経営上の問題点（選択肢から上位3つ選択）



経営上の力点（選択肢から上位3つ選択）



今期における「経営上の問題点」の推移（直近5年）



次期に考える「経営上の力点」の推移（直近5年）