

愛媛大学・愛媛県中小企業家同友会景況調査（EDOR）報告

第60回（2018年1-3月期）

2018年4月12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：曾我亘由（愛媛大学総合地域政策研究会）tel.089-927-9238

伊井達哉（愛媛県中小企業家同友会）tel.089-968-3112

文章：曾我亘由（愛媛大学社会共創学部産業マネジメント学科教授）

県内中小企業の景況感は横ばい

人件費・物流費の高騰から先行きの懸念は増加

【調査要領】

- (1) 調査期間 2018年3月1日 ～ 2018年3月31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 108社（回答率 25.7%）

【EDOR 調査結果概要】

（売上高、採算、採算水準、業況）

前回調査（2017年10-12月期）では、多くの項目でDI値は悪化したが、その値は4-6月期調査とほぼ同じ水準にあり、採算水準も高く推移していることから、県内中小企業の景気は引き続き堅調に推移していると判断した。一方で、人手不足は解消の傾向になく、加えて仕入れ単価の上昇が企業のコストを圧迫させている点について指摘した。

今回の調査では、前期でDI値は悪化したが、前年同期ではほぼ横ばいの傾向が見られた。まず、売上高DIについては、前期比で23.7から-1.9と25.6ポイント悪化したが、前年同期比については9.5から8.5と1.0ポイント悪化した。採算（経常利益）DIについては、前期比で9.7から-2.8へと12.5ポイント悪化したが、前年同期比については-3.2から-1.9へ1.3ポイント好転した。当期の採算水準DIについては34.6と前回の55.8から悪化し

たが前々回とほぼ同水準となった。自社業況判断 DI については前期比で 9.6 から-4.7 と 14.3 ポイント悪化し、前年同期比では 3.2 から-9.4 と 12.6 ポイント悪化する結果となった。

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が、売上単価・客単価の上昇を挙げる企業の割合は増加した。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い結果となった。

判定会議では、人件費の高騰に加えて、物流費の高騰についての意見が多く聞かれた。

(経営上の問題点・力点)

経営上の問題点については前回調査と同様、従業員不足、同業者相互の価格競争の激化、仕入れ単価の上昇、人件費の増加を挙げる企業の割合が多く、企業のコストの上昇要因が目立つ結果となった。「従業員不足」を挙げる企業の割合は 46.2%と最も高く、次いで、「同業者相互の価格競争の激化」を挙げる企業の割合が 33.1%と前回から 2.9 ポイント増加した。一方、「仕入れ単価の上昇」を挙げる企業の割合は 29.2%となり、3 期連続の増加となった。「人件費の上昇」を挙げる企業の割合は 25.5%となり、前回の 26.9%からわずかに減少した。昨今の仕入れ単価の上昇は需給が逼迫していることから、原材料価格が上昇していることに起因していると考えられ、2015 年の円安および消費税増税の影響とは異なる状況であると考えられる。

経営上の力点については前回と同様、「新規受注の確保」、「社員教育」、「人材確保」、「付加価値の増大」を挙げる企業の割合が多かったが、とりわけ今回の調査では「新規受注の確保」に力を入れる企業の割合が多かった。また、「人材確保」や「社員教育」を挙げる企業の割合も多く、「従業員不足」を「社員教育」や「人材確保」で補う状況が見受けられる。

以上の結果から、今回の調査では、前期で DI 値は悪化したが、前年同期ではほぼ横ばいの傾向が見られた。ただし、自社業況判断 DI は前期比、前年同期比とも前回調査から悪化しており、特に前期比で-9.4 と大きく悪化していることから、県内中小企業の景気は踊り場の状況、もしくは悪化傾向にあるのではないかと考えられる。仕入れ単価の上昇や人件費の増加といった企業のコストを圧迫する要因も企業の業況を悪化させる一因となっていると考えられる。

【特別調査】

今回は特別調査として前回調査に引き続き、採用に関する調査を実施した（回答企業 104 社）。まず、定期採用に対する質問について、毎年定期採用を実施している企業は 21 社

(20.2%)であった。毎年ではないが数年に1度定期的に採用している企業は16社(15.4%)、定期採用は行わず、不定期採用を実施している企業は58社(55.8%)、定期採用を行っていない企業は9社(8.7%)という結果であった。2019年4月にむけた採用活動を実施している企業は29社(30.5%)、まだ実施していないが今後予定している企業は18社(18.9%)、状況によっては実施する企業は18社(18.9%)、採用の実施予定はない企業は29社(30.5%)であった。経営上の問題点において、従業員の不足を挙げる企業の割合が多いが、採用活動については消極的な結果となった。

その原因については、従業員の不足から採用は行いたい、先行きの不透明さや不安から実際の採用には至っていない。判定会議では、「最終的に中小企業が人を一人雇うということは覚悟であり、その覚悟に躊躇がある企業もあるのではないか」という意見も聞かれた。

中小企業が求める人材は？

中小企業の経営者が求める人材について、具体的にどのような能力要素を備えた人材を評価しているかを調査した。調査は選択型実験を用いて、属性間の価値の大きさを計測した。今回の特別調査で設定した属性および水準は以下のとおりである。

属性	水準1	水準2	水準3	水準4
社会人基礎力	前に踏み出す力	チームワーク力	考え抜く力	どれも普通
資質	誠実である	責任感がある	将来性がある	-
大学の成績(「優」の割合)	30%	50%	70%	-
専門知識	高い	普通	-	-
希望給与	16万円	18万円	20万円	-

表1：属性の種類とその水準

これら5つの属性の各水準を主効果直行デザインによって16個の選択プロファイルを作成した。この16個の選択プロファイルから2つのプロファイルをランダムに組み合わせ、これを「人材A」、「人材B」とし、さらに「どちらも採用しない」という選択肢を加え、3つの選択肢から最も好ましい選択肢を1つ選択してもらった。調査票の質問例は以下のとおりである。

	人材A	人材B	
社会人基礎力	「前に踏み出す力」が長けている	「チームワーク力」が長けている	どちらも採用しない
資質	誠実である	将来性がある	
大学の成績(優の割合)	30%	50%	
専門知識	高い	高い	
選考者の希望給与	20万円	16万円	
回答欄→			

表2：アンケートの質問項目例

1つの調査票につき上記のような質問を8つ作成し回答してもらい、混合ロジットモデル

を用いたコンジョイント分析によって解析した結果を以下に示す。

変数	限界効用	Standard Error	t-value	P-value	限界支払意志額
ASC3**	-4.561	1.326	-3.44	0.001	
前に踏み出す力**	1.376	0.227	6.07	0.000	7.5 万円
チームワーク力**	1.199	0.314	3.82	0.000	6.6 万円
考え抜く力**	1.285	0.363	3.54	0.000	7.0 万円
誠実である	0.108	0.293	0.37	0.712	0.6 万円
責任感がある*	0.696	0.301	2.31	0.021	3.8 万円
大学の成績**	0.020	0.007	2.75	0.006	0.1 万円
専門知識*	0.493	0.248	1.99	0.047	2.7 万円
希望給与**	-0.183	0.068	-2.68	0.007	
No. of Obs.	440				
Log likelihood	-324.93				

表 3：推定結果

分析の結果、「誠実である」以外の変数が統計的に有意な値となった。限界効用の値に注目すると、ASC3 を除いた変数のうち社会人基礎力の「前に踏み出す力」の限界効用が最も高く 1.376、次いで「考え抜く力」が 1.285、「チームワーク力」が 1.199 となった。個人の資質においては「責任感がある」人材の限界効用が 0.696、「誠実である」人材については有意ではなかった。大学の成績については、限界効用の値は 0.020 であり、成績における「優」の割合が 1%増加すると企業のその人材に対する効用は 0.020 上昇することを意味している。また、専門知識については限界効用の値は 0.493 となった。給与の限界効用は -0.183 と負の値となった。これは人材に支払う給与が 1 万円増加すると効用が 0.183 減少することを意味している。

各変数の限界効用の値を、給与の限界効用で割ることにより、その変数に対する金銭的価値を表すことができ、それらが上記の表の限界支払意志額である。これによれば、「前に踏み出す力」に長けた人材に対しては追加的に 7.5 万円の価値を有しており、「考え抜く力」に長けた人材に対しては 7.0 万円、「チームワーク力」に長けた人材に対しては 6.6 万円、「責任感のある」人材に対しては 3.8 万円の価値を有している。

以上の結果から、企業が重視する内面的スキルは、企業は「前に踏み出す力」や自らの力で「考えぬ抜く力」に長けているといった主体的に行動できる人材を高く評価していることが明らかとなった。チームワーク力についても、企業が重視する能力要素ではあるが、中小企業においては、様々な業務を任される機会も多く、個々の仕事への責任も重いと考えられる。すなわち、チームで行動する以上に個々の資質が重視されており、自らの力で考え抜き、前に踏み出す力を有している人材、さらには責任感の強い人材をより重視する傾向にあると考えられる。

第60回(2018年1-3月期)EDOR 調査結果

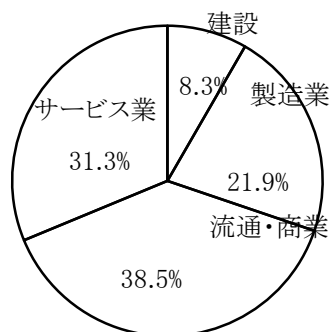
回答企業の基本情報

業種(4業種分類)

	社	%
建設業	8	8.3
製造業	21	21.9
流通・商業	37	38.5
サービス業	30	31.3
合計	96	100.0

※1社…農業

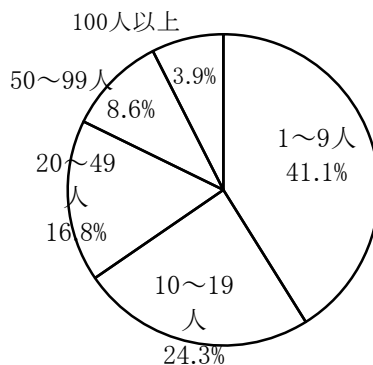
業種



常勤役員を含む正規従業員数

	社	%
1～9人	44	41.1
10～19人	26	24.3
20～49人	18	16.8
50～99人	11	10.3
100人以上	8	7.5
合計	107	100.0

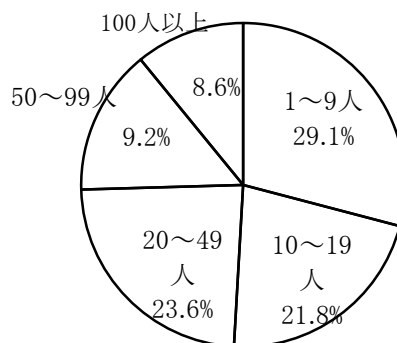
正規従業員数



臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数

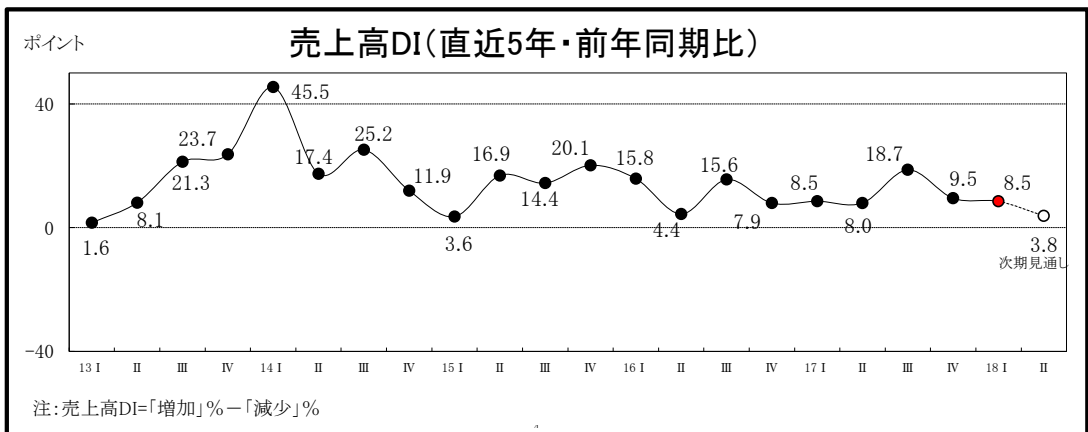
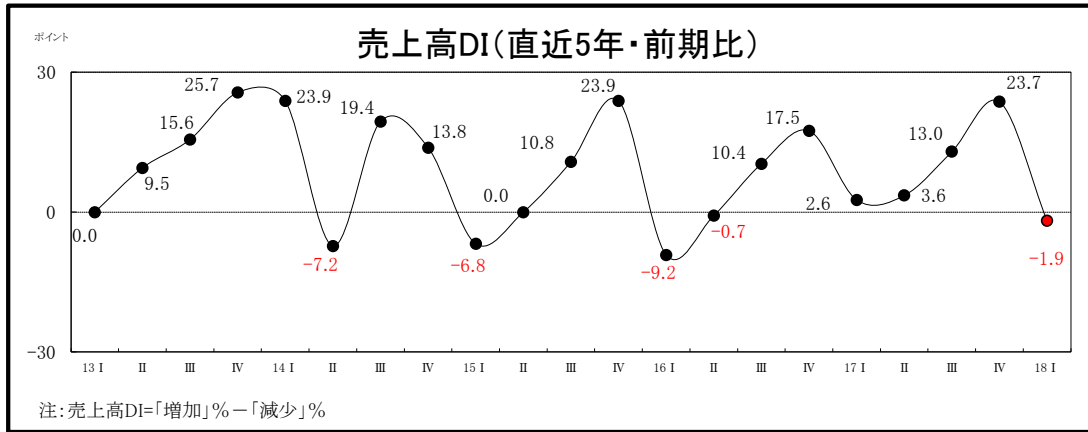
	社	%
1～9人	32	29.1
10～19人	24	21.8
20～49人	26	23.6
50～99人	16	14.5
100人以上	12	10.9
合計	110	100.0

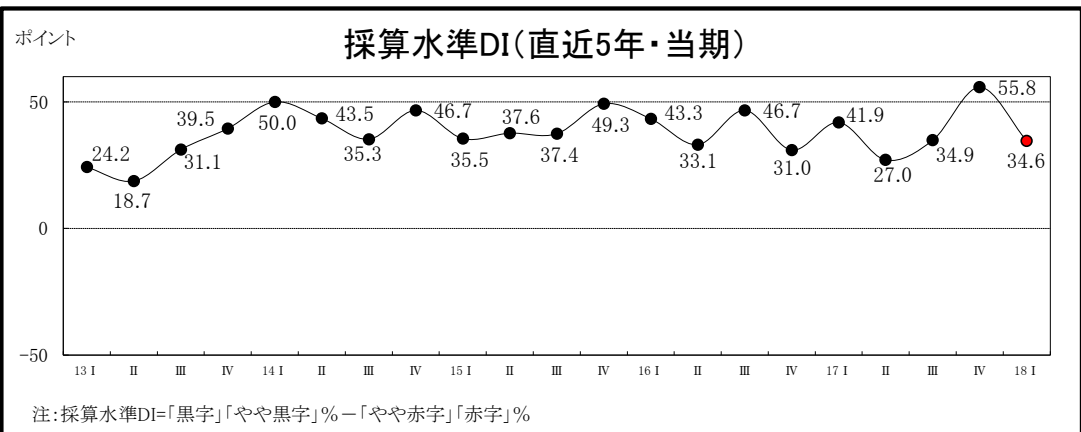
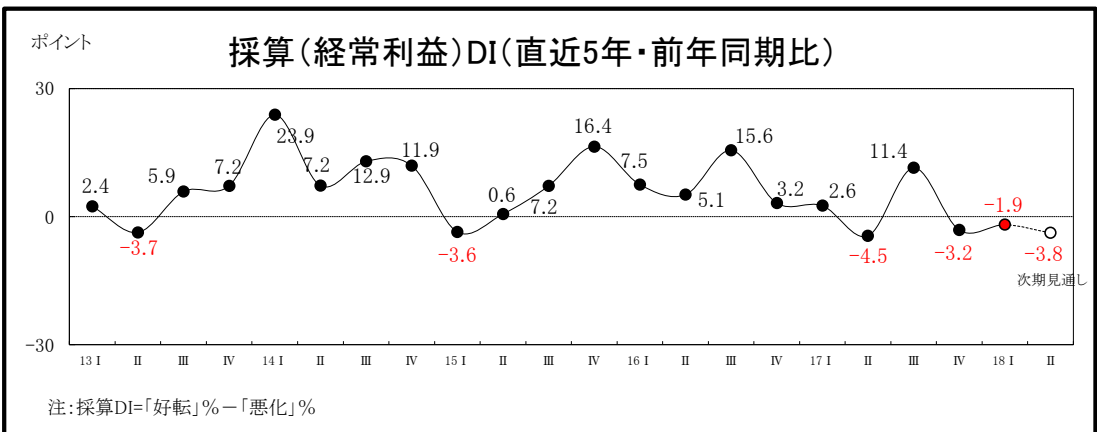
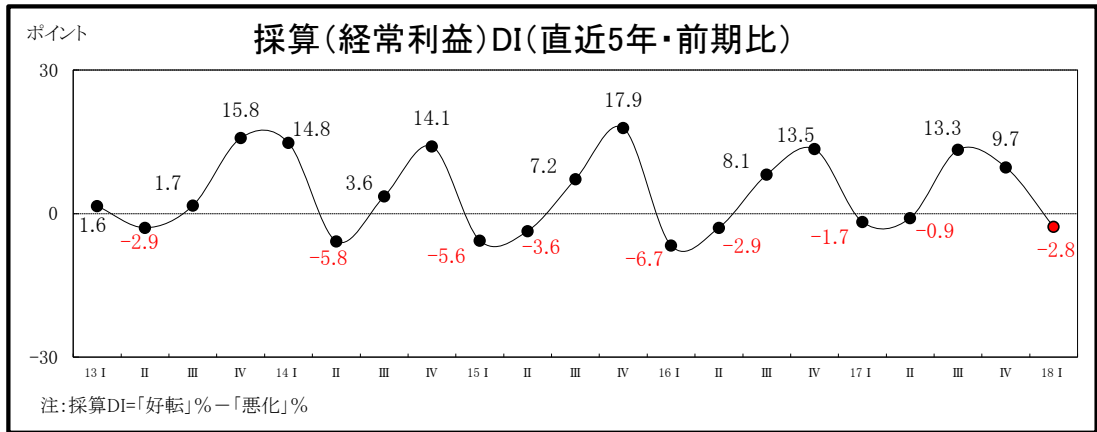
総従業員数



従業員数の平均と中央値

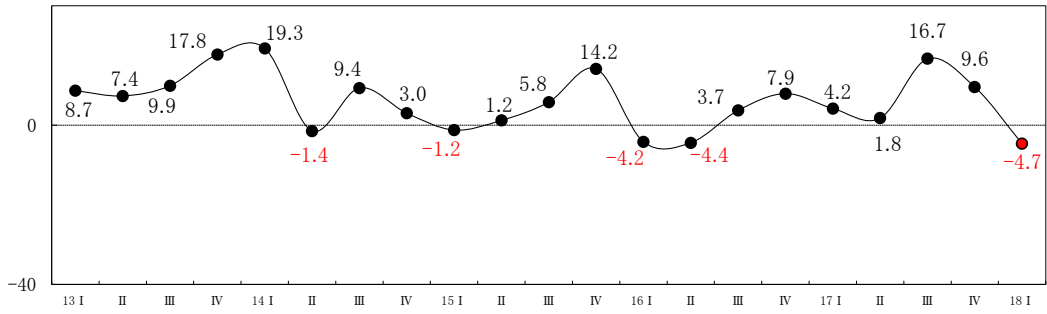
	人
常勤役員を含む正規従業員数	
平均	31.3
中央値	12
臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数	
平均	52.5
中央値	17





ポイント

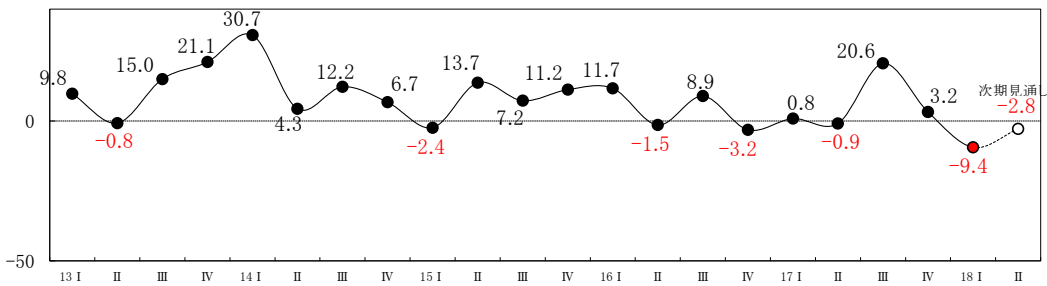
自社業況判断DI(直近5年・前期比)



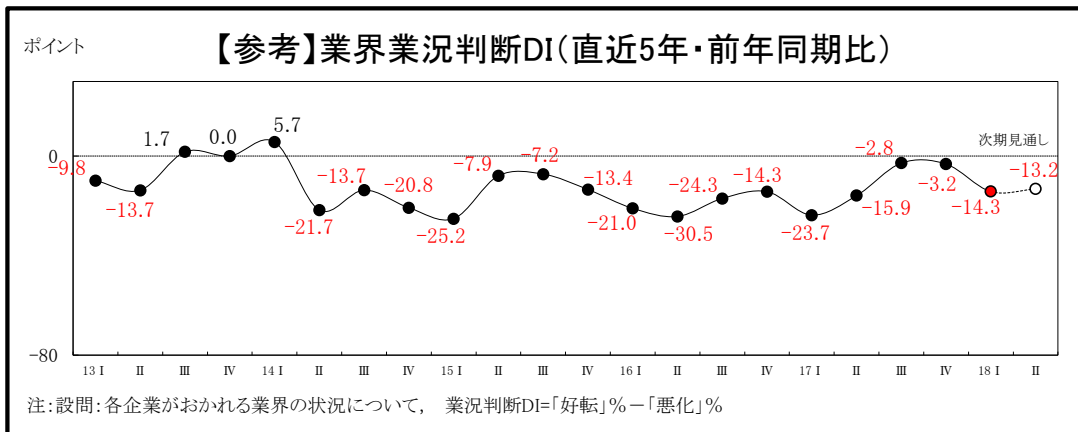
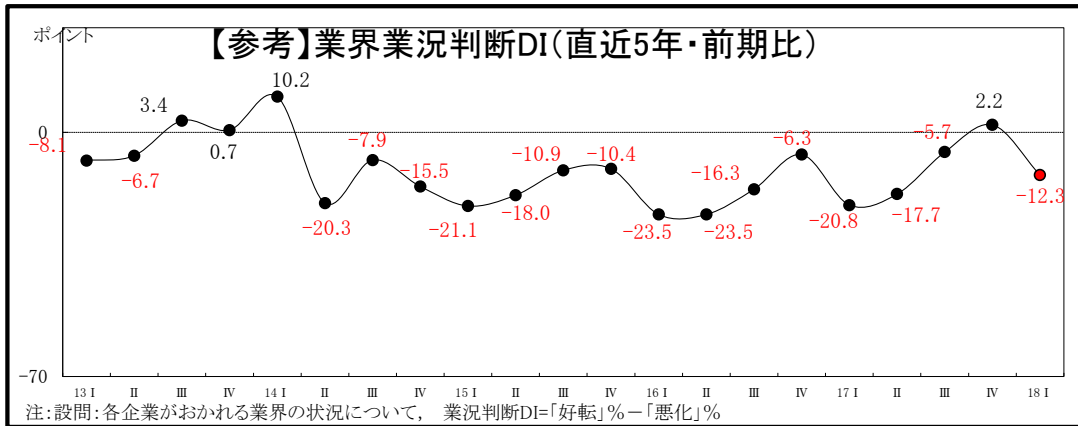
注:設問:各企業の経営状況全般について、業況判断DI=「好転」%-「悪化」%

ポイント

自社業況判断DI(直近5年・前年同期比)

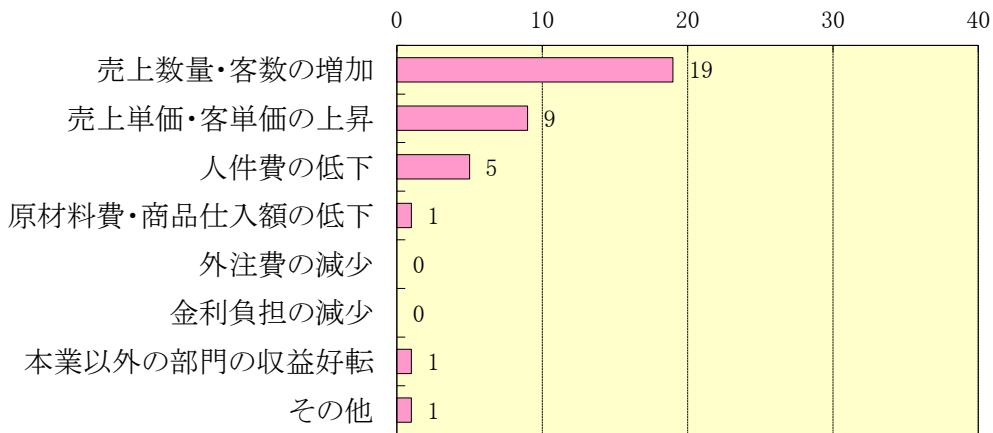


注:設問:各企業の経営状況全般について、業況判断DI=「好転」%-「悪化」%



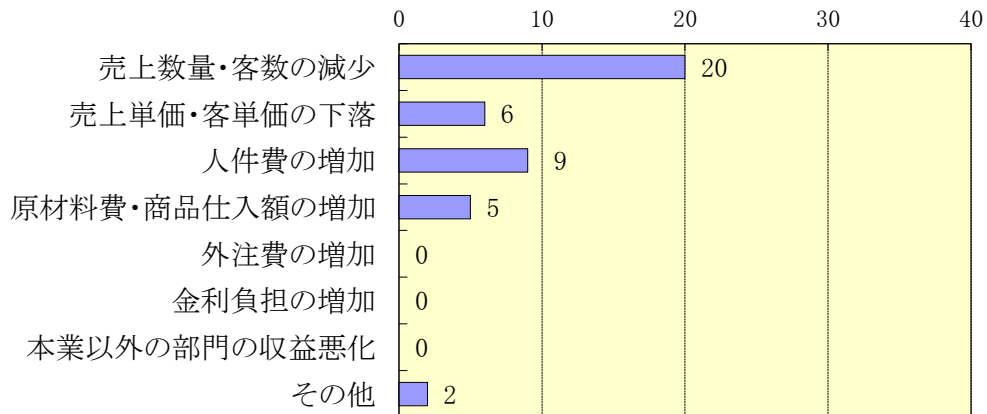
採算好転の理由

回答数

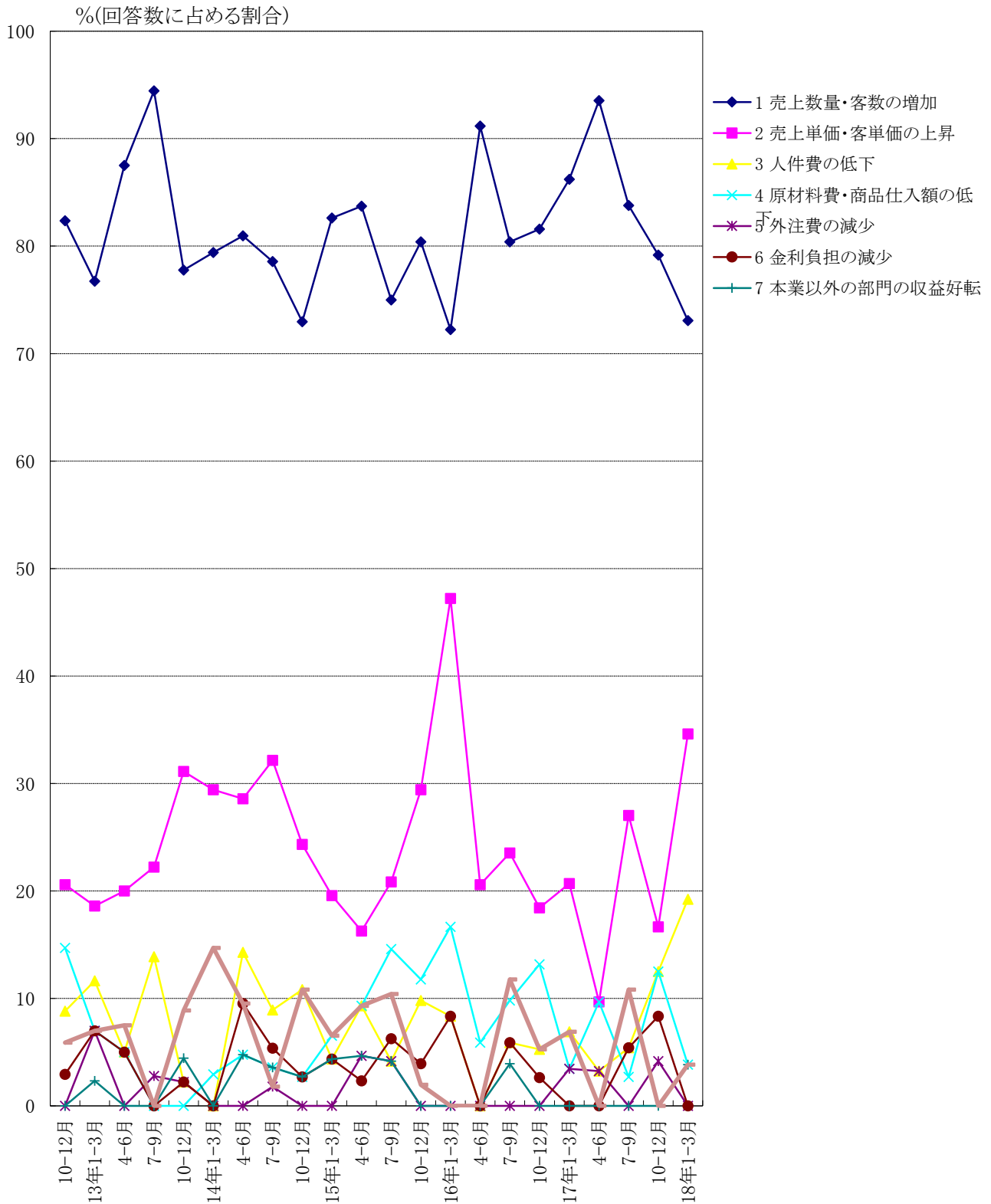


採算悪化の理由

回答数

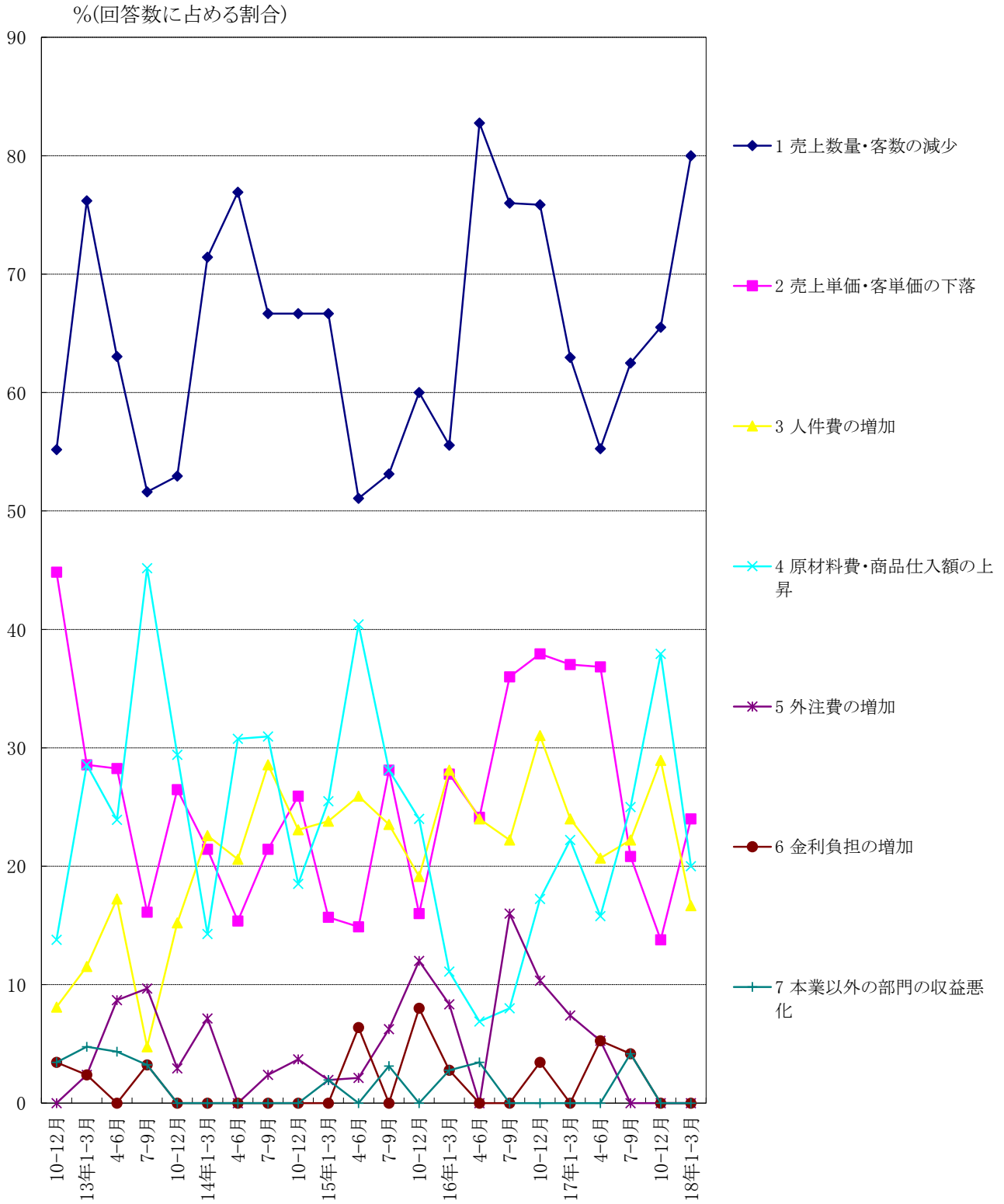


採算好転の理由の推移(直近5年)



(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。

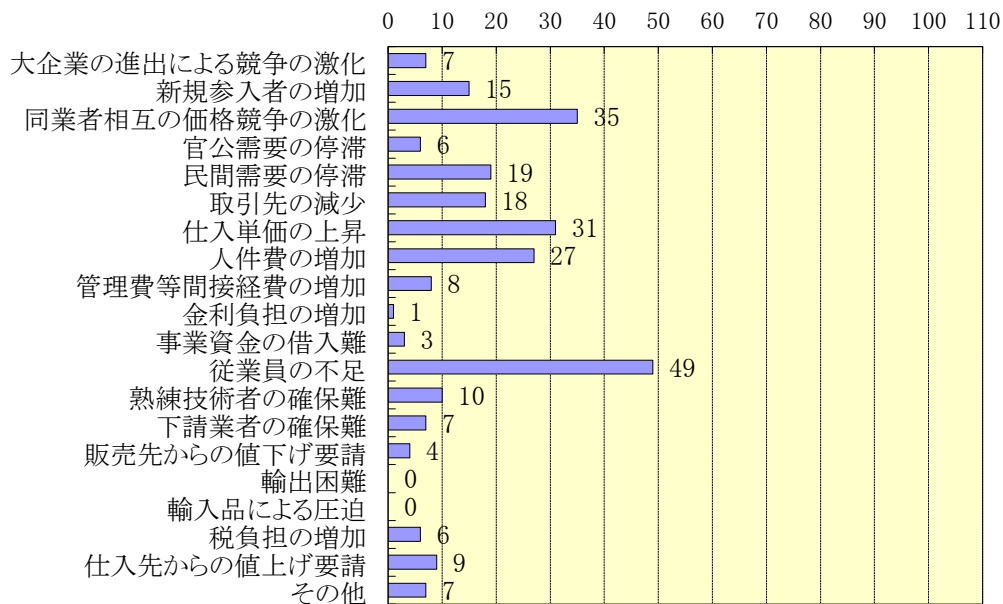
採算悪化の理由の推移(直近5年)



(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。

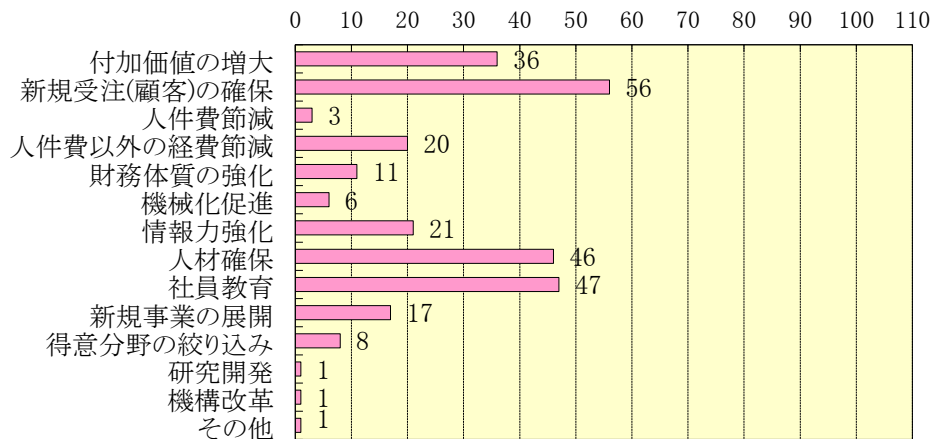
経営上の問題点(選択肢から上位3つ選択)

回答数



経営上の力点(選択肢から上位3つ選択)

回答数



次期に考える「経営上の力点」の推移(直近5年)

% (回答数に占める割合)

