

# 愛媛大学・愛媛県中小企業家同友会景況調査（EDOR）報告

## 第74回（2021年7-9月期）

2021年10月16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

問合せ先：曾我亘由（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：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、踊り場の状況にあるが次期見通しは改

### 善、原材料価格の高騰が懸念材料

#### 【調査要領】

- (1) 調査期間 2021年9月1日 ～ 2021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 374社、回答企業 109社（回答率 29.1%）

#### 【EDOR 調査結果概要】

（売上高、採算、採算水準、業況）

前回調査（2021年4-6月期）では、DI値には改善がみられ、その傾向は前年同期比で4期連続は続く結果であった。しかしながら、今回の調査では、これまでの改善傾向は一服する結果となった。

まず、売上高DIについては、前期比で-8.9から-4.6へと4.3ポイント改善したが、前年同期比は-0.8から-7.3へと6.5ポイント悪化した。採算（経常利益）DIについては、前期比で-8.3から-6.6へと1.7ポイント改善したが、前年同期比では-7.4から-14.8へと7.4ポイント悪化した。採算水準DI（黒字赤字DI）は、DI値は12.8となり、前回の9.8から3.0ポイント改善した。自社業況判断DIについては、前期比では-9.1から-13.0へと3.9ポイント悪化し、前年同期比でも-5.7から-13.8へと8.1ポイント悪化した。

採算が前年同期比で好転した企業26社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80.0%と最も多く、次いで売上単価・客単価の上昇を挙げる企業が28.0%という結果であった。一方、採算が前年同期比で悪化した企業42社については、売上数・客数の低下が82.5%と最も多かったが、原材料費・商品仕入額の上昇を挙げる企業の割合が42.5%と前回の22.2%から20.3ポイント増加した。また、人件費の増加を挙げる割合は25.0%となり前回の20.0%から5.0ポイント増加した。

判定会議では、今回の景況感の悪化と原材料価格の高騰が議論の中心となった。前年同期比の DI 値は改善傾向にあったが、今回は 4 期ぶりの悪化となったが、これについては昨年の 7～9 月期の状況が関係していると考えられる。新型コロナウイルスの影響により昨年の 4～6 月は経済が停滞したが、7～9 月期は回復時期にあり、経済は好調であった。この時期と比較することで、今回の結果となったと考えられる。実際に 7～9 月期の経営者の肌感覚としては、業況は極端に悪化していることもないが、好調であるともいえない、踊り場の状況にある意見が多く聞かれた。新型コロナウイルスの影響については、前回と同様、国内では業種による偏りが依然としてあり、飲食業や観光業、また、対人接触を伴う小規模事業者、個人事業主は現在も厳しい状況にあるという意見があった。

原材料価格については、様々な産業で価格の高騰が懸念される意見が相次いだ。特に新型コロナウイルスの影響で東南アジアの経済が停止しており、鶏肉、飼料（水産加工業）、モーター、インバータ装置等、多岐にわたる製品の供給が停止し品薄状態にある。また、鋼材価格、原油価格、半導体の価格も上昇しているが、総じて供給サイドの影響が強いと考えられる。原材料価格は企業の採算に影響するため、価格転嫁の可能性についても議論したが、価格転嫁は容易ではないという意見が多く、今後、販売価格にどこまで転嫁できるのかが重要になってくるだろう。

#### （経営上の問題点・力点）

経営上の問題点については、今回の調査結果では「民間需要の停滞」と「仕入単価の上昇」を挙げる企業の割合が 34.3%と最も高い結果となった。このうち、「民間需要の停滞」については前回の 40.0%から 5.7 ポイント減少したが、「仕入単価の上昇」については前回の 28.3% 6.0 ポイント増加し、3 期連続で増加した。次いで「従業員の不足」を挙げる企業の割合が 21.9%であったが、「人件費の増加」を挙げる企業の割合も 21.9%という結果であった。「同業者相互の価格競争の激化」を挙げる企業の割合は 19.0%であり、前回の 26.7%から 7.7 ポイント減少した。「仕入単価の上昇」に関連して、「仕入先からの値上げ要請」を挙げる企業の割合は 13.3%と増加傾向である。

経営上の力点については、「社員教育」を挙げる企業の割合が最も高く 42.5%であった。次いで「新規受注の確保」を挙げる割合が 41.5%、「付加価値の増大」を挙げる企業の割合が 34.9%と続いた。

以上の結果から、これまで 4 期連続で前年同期比の DI 値には改善がみられていたが、今回の調査では、その改善傾向は一服し、ほとんどの項目で DI 値は悪化する結果となった。特に、採算に関する項目に力強さがなく、採算水準 DI については、低い傾向が続いている。採算が好転しない要因として、原材料価格の高騰や人件費の増加が考えられる。とりわけ、原材料費の高騰は企業の採算を悪化させる大きな要因となっている。原材料費の高騰や仕入価格の上昇は企業の経営環境に水を差す結果となりかねず、今後一層の注意が必要である。

## 【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 66 回（2019 年 7-9 月期）依頼、2 年ぶりの調査である。まず、正規従業員に占める女性の割合は 31.5%であり、前回調査の 30.9%からほぼ変わらない結果であった。一方、非正規従業員に占める女性の割合は 79.4%であり前回の 77.9%から 1.5 ポイント増加した。労働力調査によれば、2020 年の全国の従業員に占める正規女性従業員の割合は 33.7%、非正規従業員の割合は 68.2%であり、前回調査と同様、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 22.6%、課長相当職で 20.8%、部長相当職では 13.1%であり、これらの割合は増加傾向にあることから、単純比較はできないが、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、回答企業 106 社のうち、30.2%にあたる 32 社が「女性従業員が少ない」という結果であった。また、27.4%にあたる 29 社が「女性が管理職になることを希望していない」、11.3%にあたる 12 社が「管理職になる前に退職してしまう」、11.3%にあたる 12 社が「必要な知識・経験が乏しい」となり、そもそも女性従業員が少ないという雇用環境に起因する理由と、女性自身の管理職に対する意識や選好に起因する理由が存在する結果であった。

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」・「多少ある」と回答した企業は全体の 40.7%にあたる 44 社であり、前回の 43.4%から 3.3 ポイント減少した。一方、「ない」と回答した企業は 63 社（58.3%）となり、前回の 55.9%から 2.4 ポイント増加した。

女性の積極的な活用については、106 社のうち 54.7%にあたる 58 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 20.8%にあたる 22 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 22.6%の 24 社となり前回調査と同様の結果であった。

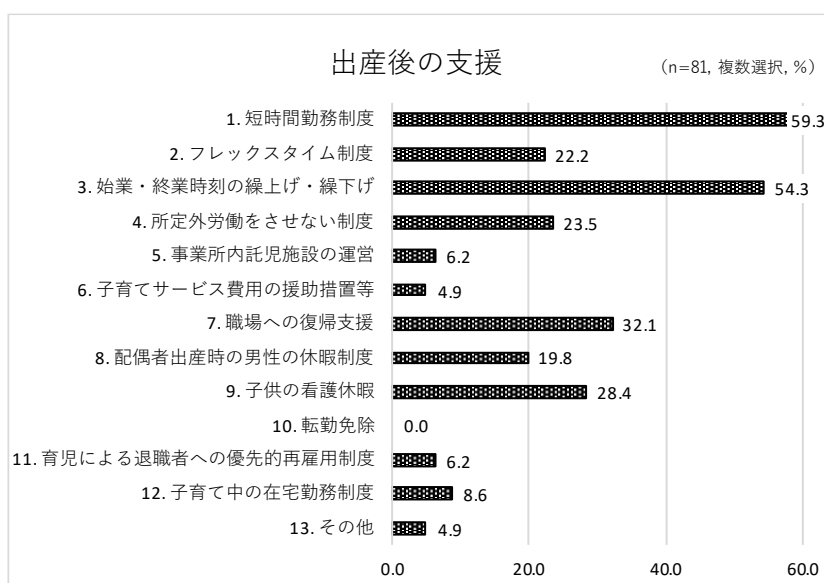
女性に昇進を望まない傾向があるかどうかについては、105 社のうち、「ある」、「どちらかといえばある」と回答した企業は 58 社（55.2%）となり、前回の 59.9%から 4.7 ポイント減少した。一方、女性の昇進を望まない傾向は「ない」、「どちらかといえはない」と回答した企業は 47 社（44.7%）であり、前回の 40.1%から 4.6 ポイント増加する結果となった。

育児休業の取得環境については、106 社のうち、全体の 73.5%にあたる 78 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、前回の 68.3%から 5.2 ポイント増加した。一方、20.8%にあたる 21 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、前回の 30.2%から 9.4 ポイント減少した。2020 年度の育児休業の取得については、107 社のうち 29.0%にあたる 31 社で対象者がり、育児休業取得者

は 57 件であった。

結婚・出産後の女性の就業継続については、109 社のうち 38.5%にあたる 42 社が「結婚後も就業を継続する」と回答し、31.2%にあたる 34 社は「出産後も就業を継続する」という結果であった。結婚・出産後にパートに切り替えて就業を継続すると回答した企業は 5.5% (6 社)、結婚・出産後に退職すると回答した企業は 4.6% (5 社) であった。また、結婚後の就業継続について女性従業員がいない等「該当しない」企業は 25.7% (28 社)、出産後の就業継続について「該当しない」企業は 31.2% (34 社) であった。

出産後の支援として企業が取り組んでいることについて、複数回答でたずねたところ、該当企業で回答のあった 81 社のうち、短時間勤務制度が 59.3% (48 社)、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが 54.3% (44 社)、所定外労働をさせないが 23.5% (19 社)、フレック



スタイム制度が 22.2% (18 社) と労働時間に関する取り組みが多く占める結果となった。一方、職場への復帰支援に取り組んでいる企業は 32.1% (26 社)、配偶者出産時における男性の休暇制度に取り組む企業は 19.8% (16 社) という結果であった。

# 第74回(2021年7-9月期)EDOR 調査結果

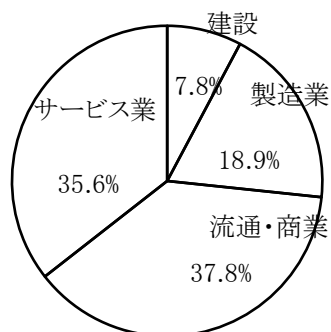
## 回答企業の基本情報

業種(4業種分類)

	社	%
建設業	7	7.8
製造業	17	18.9
流通・商業	34	37.8
サービス業	32	35.6
合計	90	100.0

※1社…農業

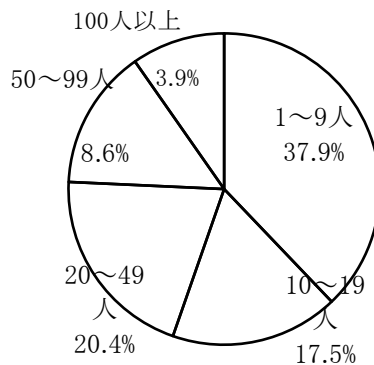
業種



常勤役員を含む正規従業員数

	社	%
1~9人	39	37.9
10~19人	18	17.5
20~49人	21	20.4
50~99人	15	14.6
100人以上	10	9.7
合計	103	100.0

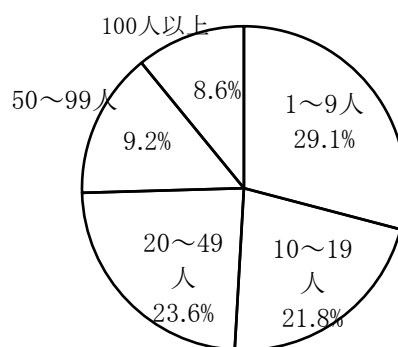
正規従業員数



臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数

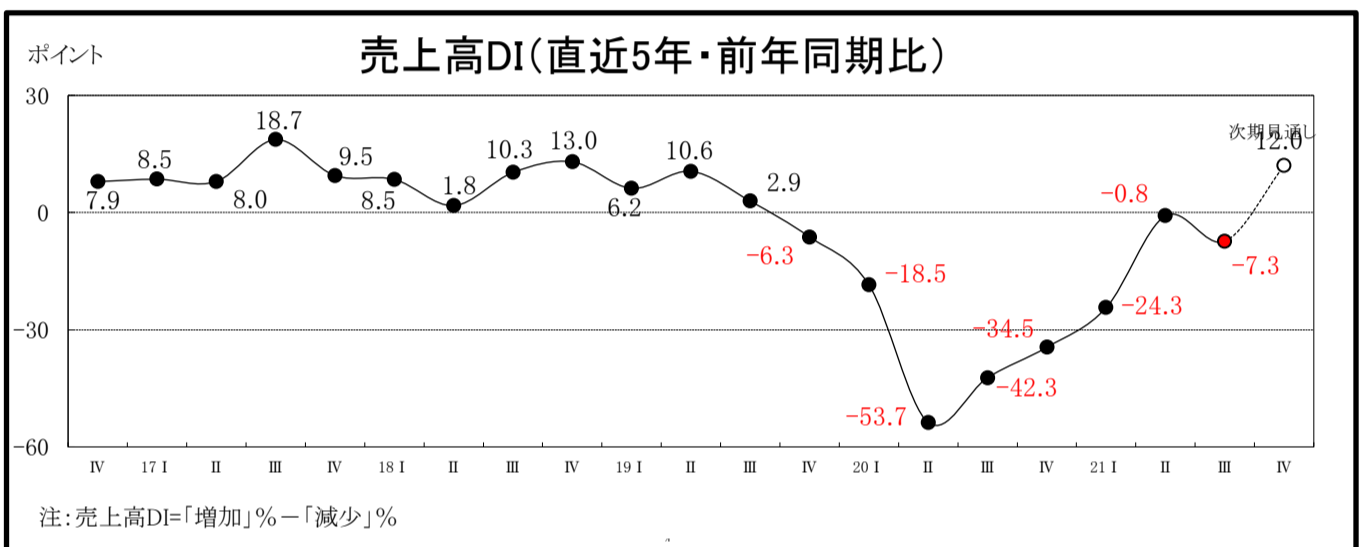
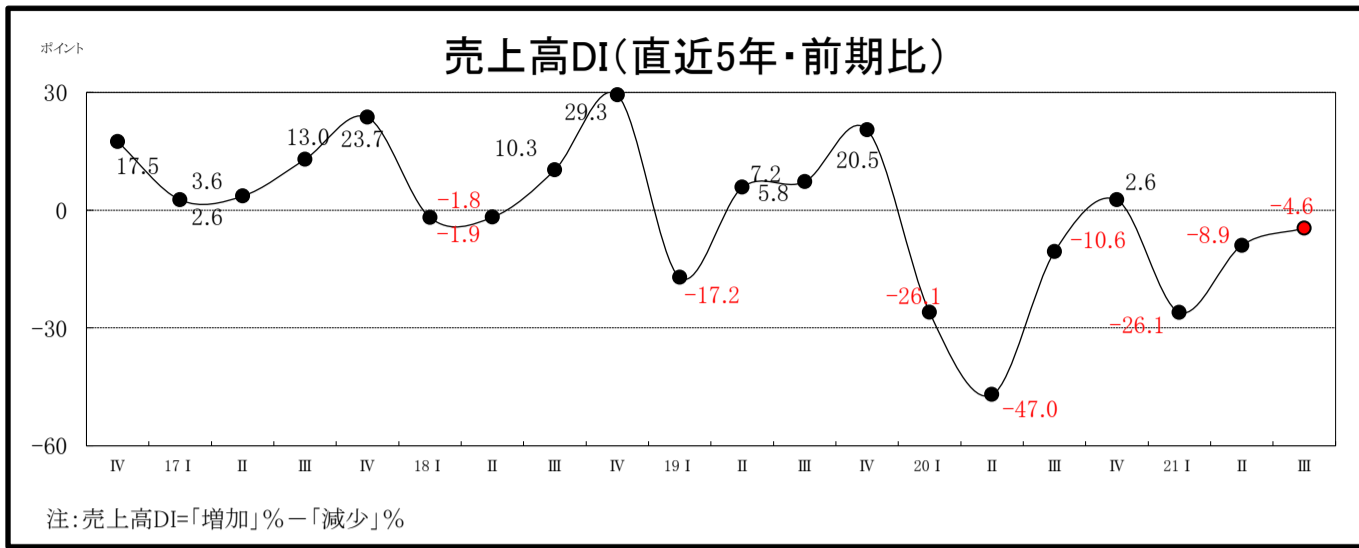
	社	%
1~9人	32	29.1
10~19人	24	21.8
20~49人	26	23.6
50~99人	16	14.5
100人以上	12	10.9
合計	110	100.0

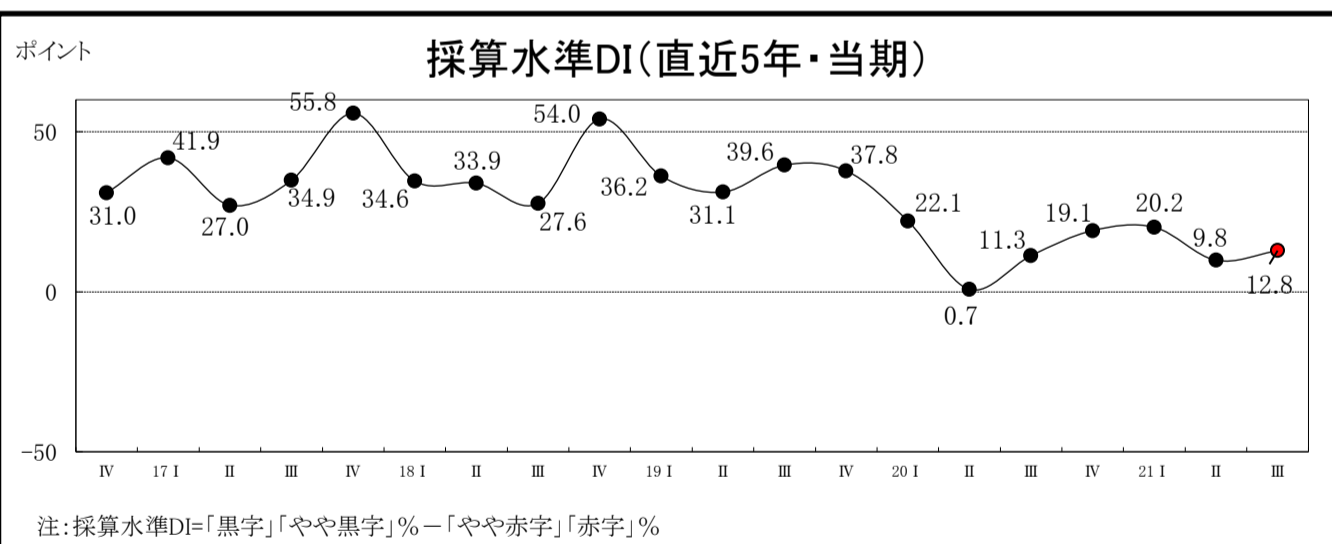
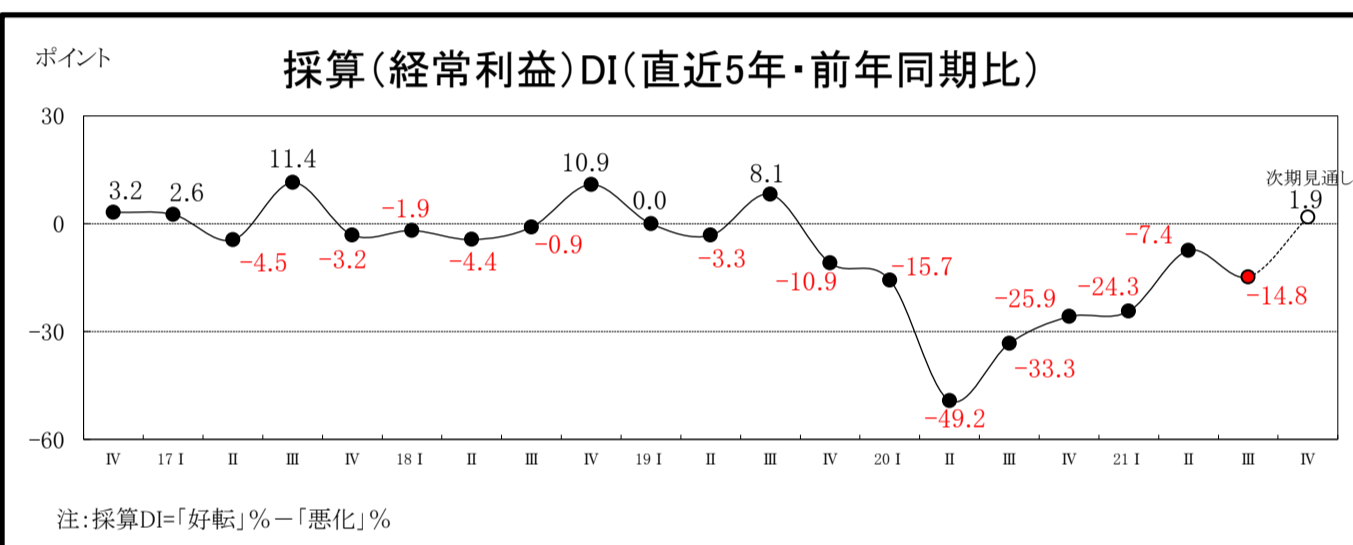
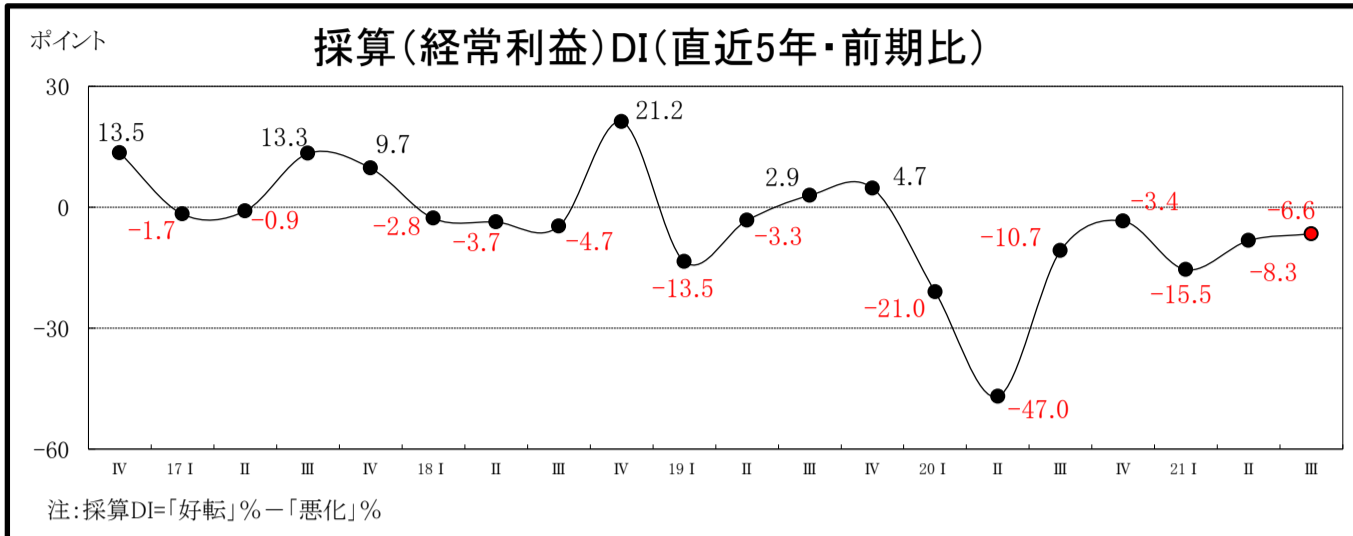
総従業員数



従業員数の平均と中央値

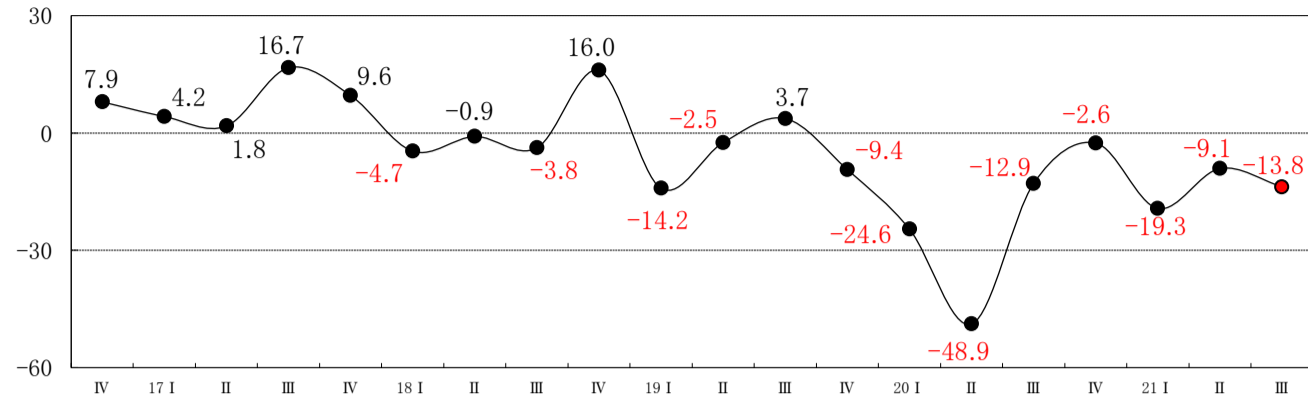
	人
常勤役員を含む正規従業員数	
平均	31.3
中央値	12
臨時・パート・アルバイトを含む総従業員数	
平均	52.5
中央値	17





ポイント

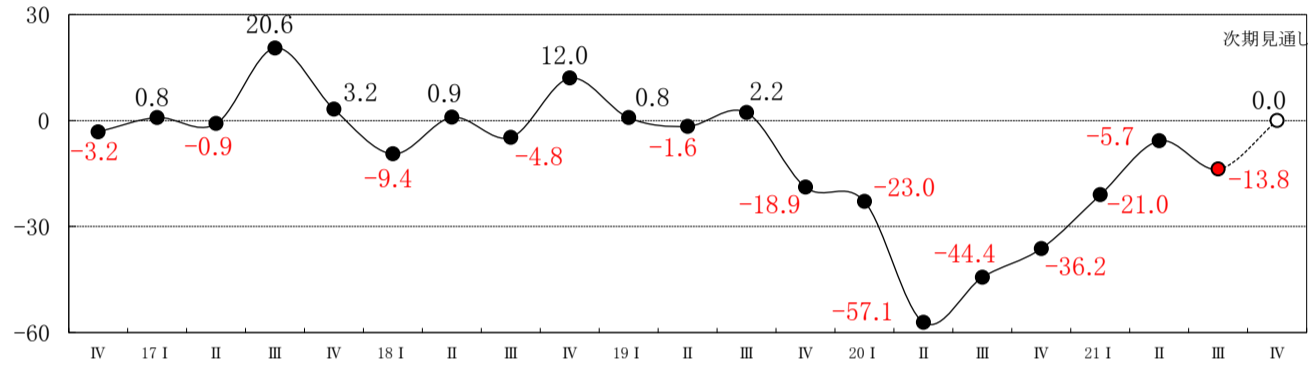
### 自社業況判断DI(直近5年・前期比)



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)

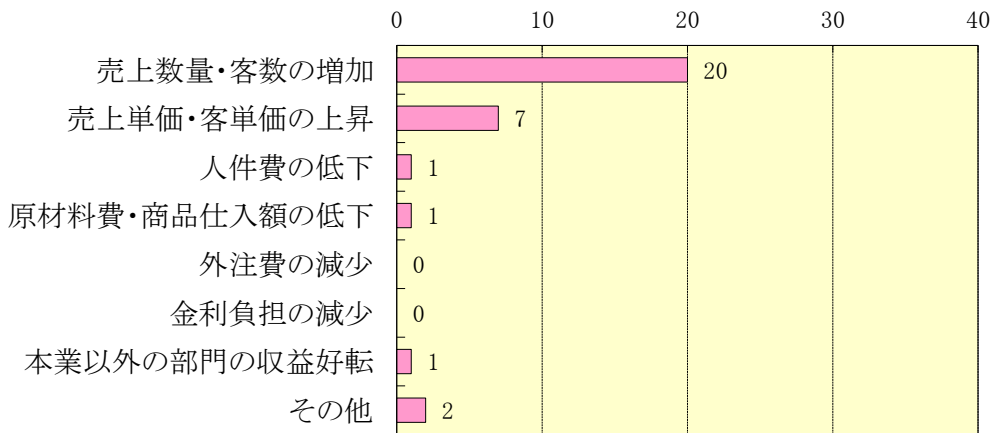


注:設問:各企業の経営状況全般について、業況判断DI=「好転」%-「悪化」%



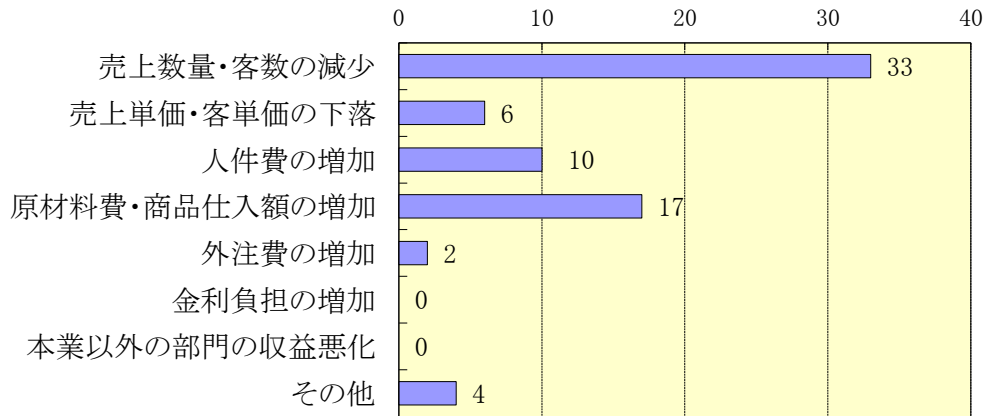
### 採算好転の理由

回答数

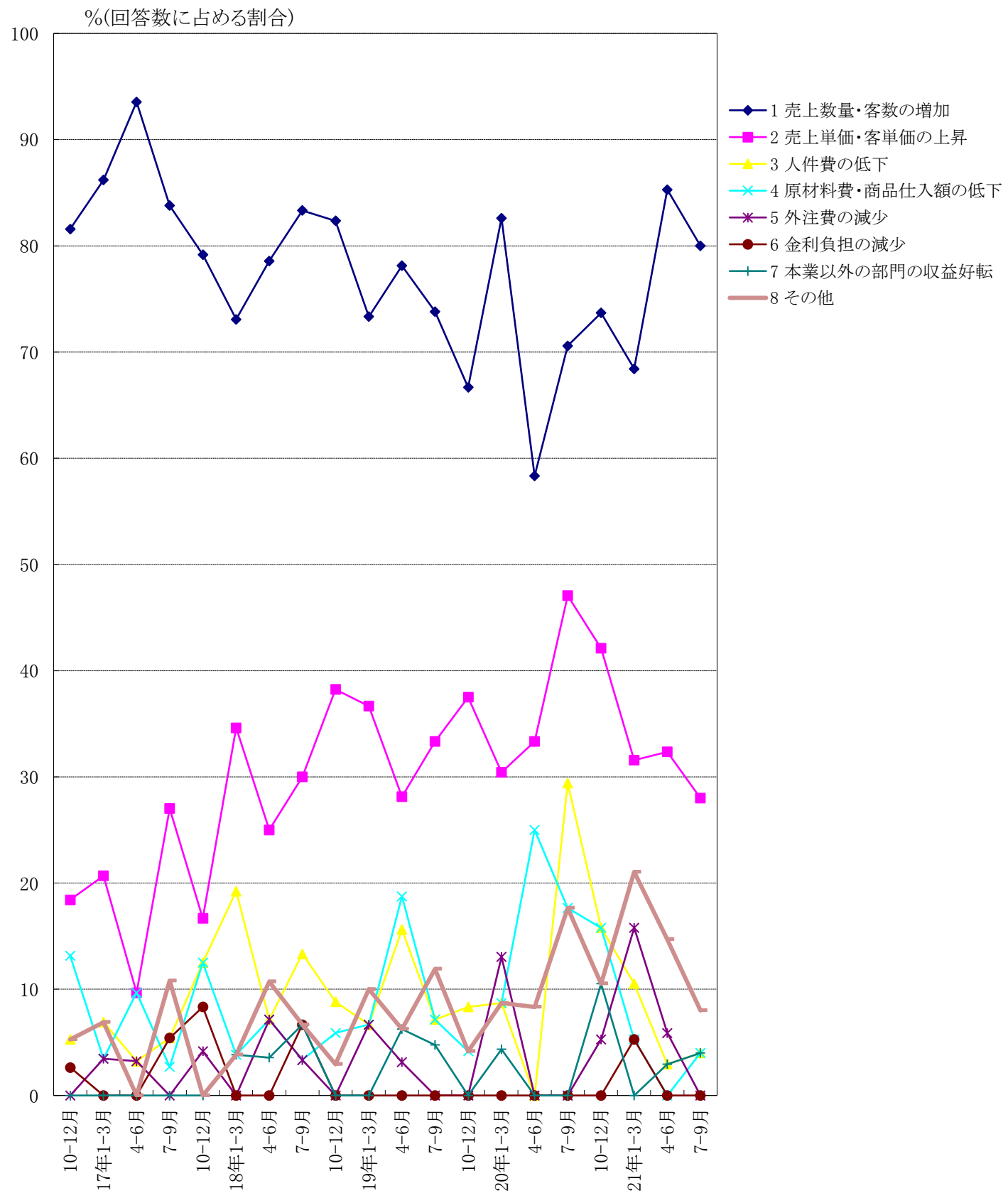


### 採算悪化の理由

回答数

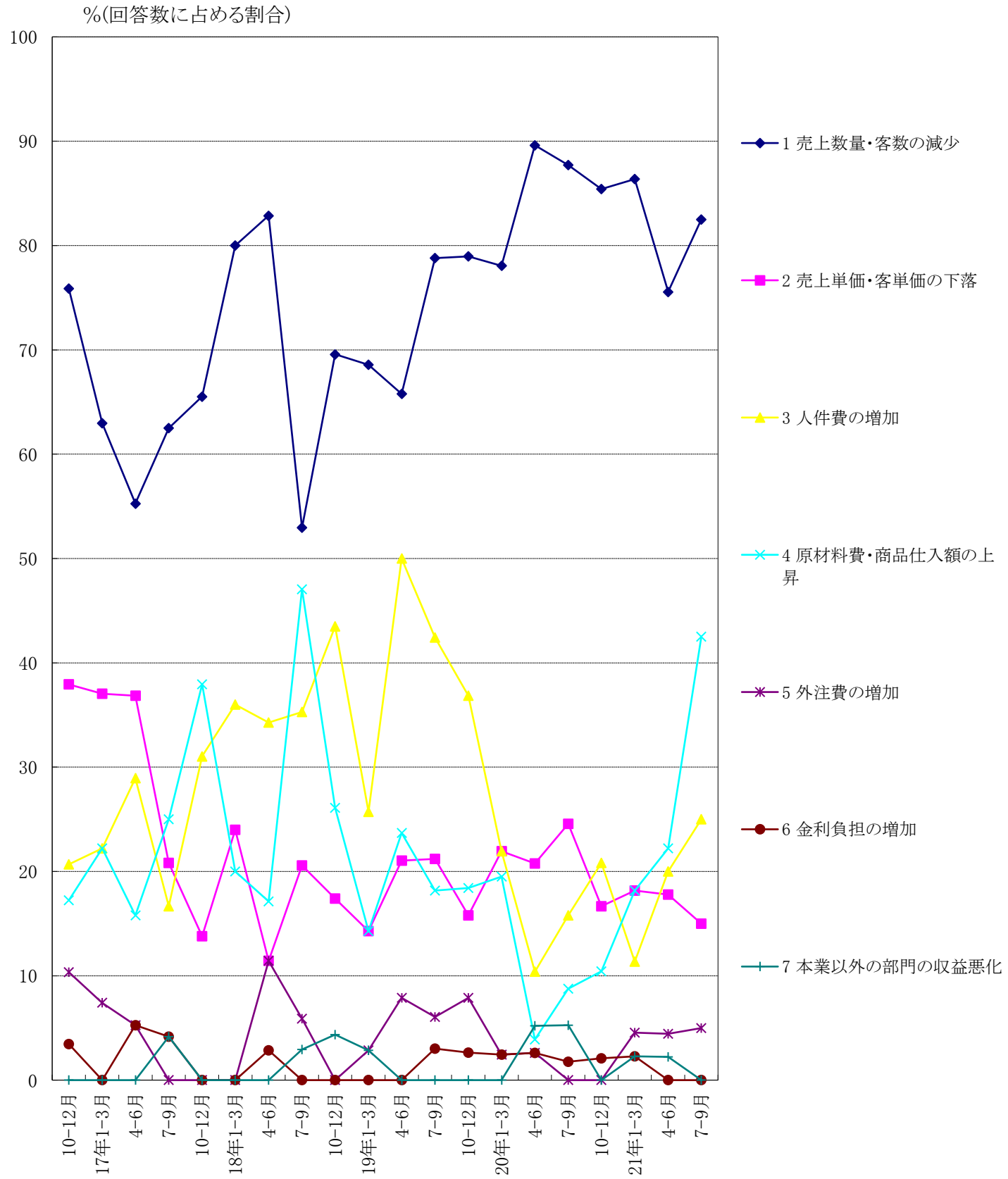


## 採算好転の理由の推移(直近5年)



(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。

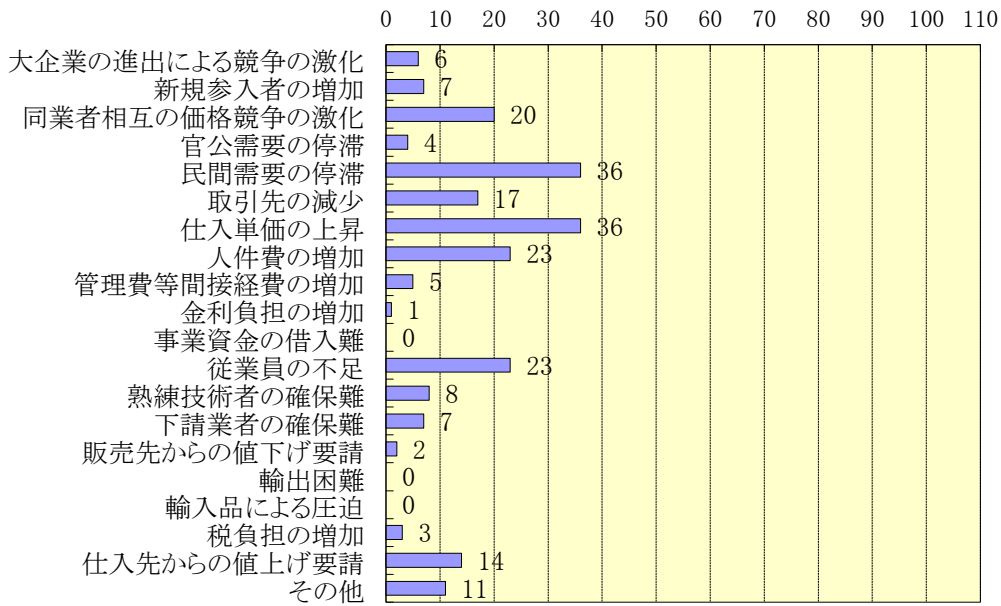
## 採算悪化の理由の推移(直近5年)



(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。

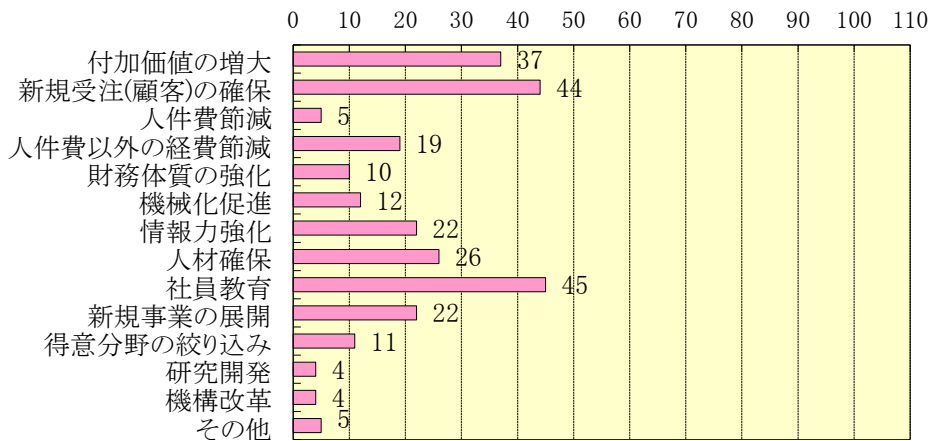
### 経営上の問題点(選択肢から上位3つ選択)

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)

