

経営実態把握アンケート 集計結果(集計日2023/01/10)

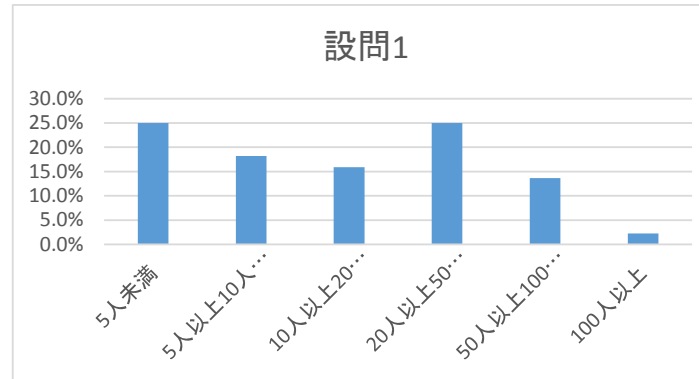
アンケートの期間: 11月27日～12月31日 / アンケートの方法: e.doyu(同友会内グループウェア)アンケート機能により実施

対象者: 352名 回答者(社): 44名(社) 回答率16% / 資料中の赤色表示は集計者による / 四角内のコメントは集計者(事務局)による

設問1

会社規模(従業員数)

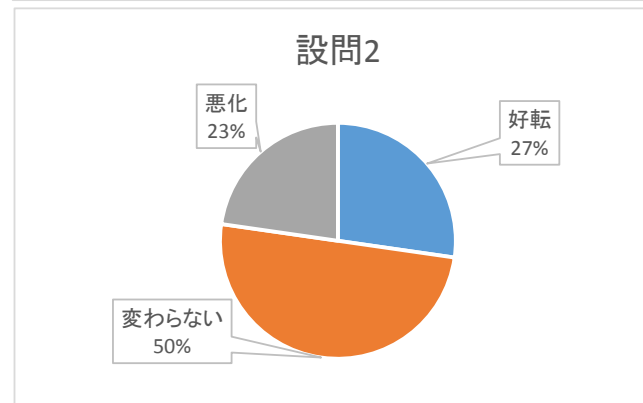
5人未満	11	25.0%
5人以上10人未満	8	18.2%
10人以上20人未満	7	15.9%
20人以上50人未満	11	25.0%
50人以上100人未満	6	13.6%
100人以上	1	2.3%
	44	100.0%



設問2

景況感(前年度同時期と比較して)

好転	12	27.3%
変わらない	22	50.0%
悪化	10	22.7%
	44	100.0%



設問3

直近の業況(前年度と比較して)

増収増益	19	43.2%
増収減益	8	18.2%
減収増益	5	11.4%
減収減益	10	22.7%
その他 / 同じくらい	2	4.5%
	44	100.0%

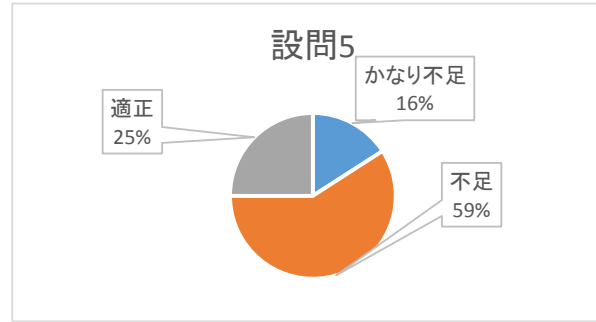
設問4

経営指針(理念、10年ビジョン、方針、計画)はありますか

ある	30	69.8%
ない	13	30.2%
	43	100.0%

設問5
労働力不足・人材不足の状況

かなり不足	7	15.9%
不足	26	59.1%
適正	11	25.0%
過剰	0	0.0%
かなり過剰	0	0.0%
	44	100.0%



【設問5】労働力・人材不足は、かなり不足と不足を合わせると、75%に達する。

設問6
労働力不足・人材不足の理由について(複数回答)

退職欠員	7
休職欠員	2
中途採用ができない	17
新卒採用ができない	15
パート・アルバイトの人材確保ができない	14
業務量増加や規模拡大	11
年齢構成バランス	9
新規事業展開	5
2024年問題	0
その他 /	8

プレイヤー兼経営者でやっているため どうしても人材採用が後になりがち

設問7
就業調整をしている社員について

就業調整をしている社員がいる	9	20.9%
就業調整をしている社員がいない	34	79.1%
	43	100.0%

設問8
就業調整における問題・対応について

かなり深刻	1	2.3%
深刻	4	9.1%
やや深刻	3	6.8%
問題はない	31	70.5%
その他 /	5	11.4%
	44	100.0%

設問9

就業調整の具体的な問題や対応状況について(記述)

- 問題なし
- パートスタッフの103万、130万円の壁問題時給を上げているが、人員が増加するわけでもなく総労働可能時間が減るだけ。
- 障害者のため回復を待っている
- 11月に一齐に調整に入るので労働力不足になる。働きたいの働けない
- 週に出勤日を少なくしている。
- 特になし
- 子供が小さいので、出勤時間と就業時間をかなり余裕を持って自由に動けるようにしている
- 最低賃金が上がっている中、扶養家族から外れたくない方は働く時間が減ってしまう。その分会社としては、一人で済んでいた仕事内容なのに二人雇用しなければならない。結果、人手不足が加速。
- なし

設問10

社内での配偶者手当(扶養手当)等の有無

ある	17	38.6%
ない	27	61.4%
	44	100.0%

設問11

配偶者手当(扶養手当)等を支給する場合、配偶者の収入の上限はありますか

100万円	0	0.0%
103万円	3	17.6%
106万円	1	5.9%
130万円	0	0.0%
131万円以上	0	0.0%
収入の上限はない	10	58.8%
その他 /	3	17.6%
所得税法上の不要配偶者	17	100.0%

設問12

働き方改革(残業規制問題・有給休暇など)の対応状況について

対応済み	27	61.4%
対応中	7	15.9%
対応していない	10	22.7%
	44	100.0%

【対応済みの回答社のみ】

非常に良い変化があった	5	19.2%
多少良い変化があった	10	38.5%
多少良くない変化があった	1	3.8%
非常に良くない変化があった	0	0.0%
変化はない	10	38.5%
	26	100.0%

設問13

働き方改革(残業規制問題・有給休暇など)の対応状況②

非常に良い変化があった	5	19.2%
多少良い変化があった	10	38.5%
多少良くない変化があった	1	3.8%
非常に良くない変化があった	0	0.0%
変化はない	10	38.5%
	26	100.0%

【設問13】働き方改革について、非常に良い変化、多少良い変化があったで57.7%。
一方、変化はないが38.5%。

設問14

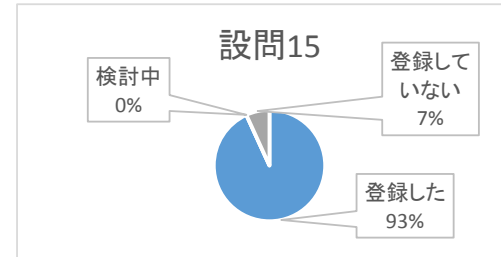
働き方改革(残業規制問題・有給休暇など)の対応状況や課題など(記述)

- 時間外に営業へかかってくる電話への対応
- 8年前は年間休日が88日だったが、来年度は120日に増える。毎日の残業時間も600時間を超えてしまっていたが、一人を除き300時間台に収まっている。
- 雇用なし
- 有給消化は個々にアナウンスをしている状況です。
- 安全衛生委員会を設けて残業、有給消化率を出して管理して促している
- BtoCでこちらから訪問する業務が中心の中、働き方改革対策で一度は土日の週休二日制にしたところ、土曜訪問希望のお客様に対応が出来なくなり売上も減少しました。社員を2つにグループ分けをし「土日休み」と「水日休み」を毎週交互に取る事に変更し、土曜希望のお客様にも対応できるようにしました。結果、ES、CSIに対して問題を解消でき売上高にも良い結果につながっています。また月に2~3回水曜休みが有る事で、平日の方が都合の良い用事が出来たり、家庭持ちの男性社員からは妻子から解放される自分だけの休みという事で喜ばれています。
- 今年度の休暇日数は121日+有休休暇で、来年度は122日+有休休暇で休みの数では大企業に負けてないと自負しています。休みを多くしたことで若い人材の確保にも貢献しているように感じています。
- 受注に波があり、繁忙期と閑散期の差が激しく、残業時間の規制は厳しい。
- スタッフ全員に有給を取得してもらおう事をお伝えしています

- 全く無し
- 部署し季節による時間外の偏りをどう解消していくか
- 従業員の労働意欲向上につながっている
- 自社努力だけでは解決できる問題ではないのでお客さんへの働きかけもたいへん。
- 会社から指示されてやっている感がある
- 休日の増加部署による慢性的残業の削減

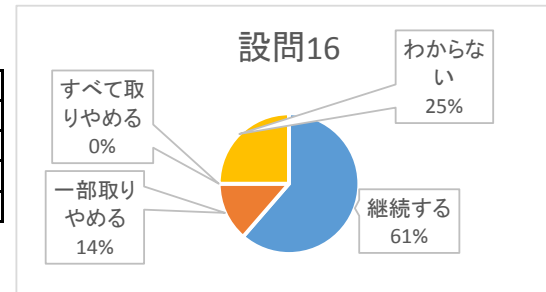
設問15
インボイスの状況

登録した	41	93.2%
検討中	0	0.0%
登録していない	3	6.8%
	44	100.0%



設問16
インボイス制度の導入後、免税事業者との取引について

継続する	27	61.4%
一部取りやめる	6	13.6%
すべて取りやめる	0	0.0%
わからない	11	25.0%
その他	0	0.0%
	44	100.0%



【設問16】免税事業者との取引を継続するが61.4%と過半数を超える。対応未定と思われる、わからないのは25%。

設問17
インボイスの対応状況・記述(免税業者に対する対応・インボイスのない請求書・領収書の扱いなど)

- 特になし
- 非常に面倒くさいです。免税事業者をなくせばいいと思います。
- 対応は行っている
- 問題なく取引しています。
- 詳しくは経理に聞かないと分かりませんが「仕入税額控除」の8割控除の期間は、区別を付けず成り行きで対応する方向で考えてますが、現場スタッフには現地調達する場合は、インボイスに対応していそうな会社(店)から購入するように伝えています。
- 前例のないものや、対応が不十分な取引先への対応等、事務負担がかなり増えている。
- 対応のない企業との取引は考え中
- インボイスに未対応な個人事業主であっても業務上の必要性が高いため
- 免税業者に消費税額の値引きを依頼している。
- 会計処理に時間がかかる
- なし

設問18
改正電子帳簿法の対応

対応済み	18	40.9%
対応中	22	50.0%
対応していない	3	6.8%
その他 /	1	2.3%
	44	100.0%

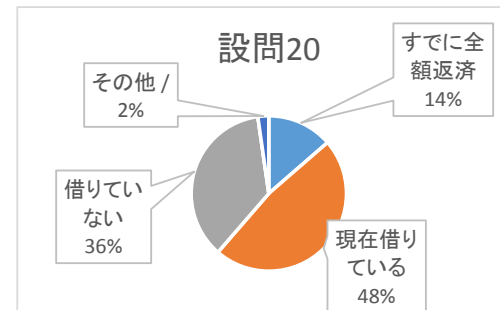
【設問18】改正電子帳簿法への対応は、対応済みと対応中含めると90.9%とほぼ対応が進んでいる。

設問19
改正電子帳簿法の対応や課題について・記述

- 特になし
- 紙の書類も残すよう税理士から言われている。
- POSレジ等を補助金を使い新規に導入
- 会計事務所の都合でJDLという会計ソフトを利用していたが、電帳法に対応するためには当社としてはJDLでは都合が悪いので、会計事務所にfreeeというソフトに変えたいと申し出た所、拒まれたので他のfreeeに対応する会計事務所も検討し打合せなどを行ってきました。結果、来年度から現会計事務所でfreeeに対応してもらおう事になりました。ただ当社内ではfreeeで会計事務所内でJDLにコンバートして経理処理をすることになり、弊害が出ないか心配しています。
- 自社では対応できていると思っているが、取引先によっては不十分なこともある。しばらく状況を注視したい。
- 法律の内容をよく理解できていない
- 手間がかかる
- なし

設問20
新型コロナ関連融資(ゼロゼロ融資)の返済状況

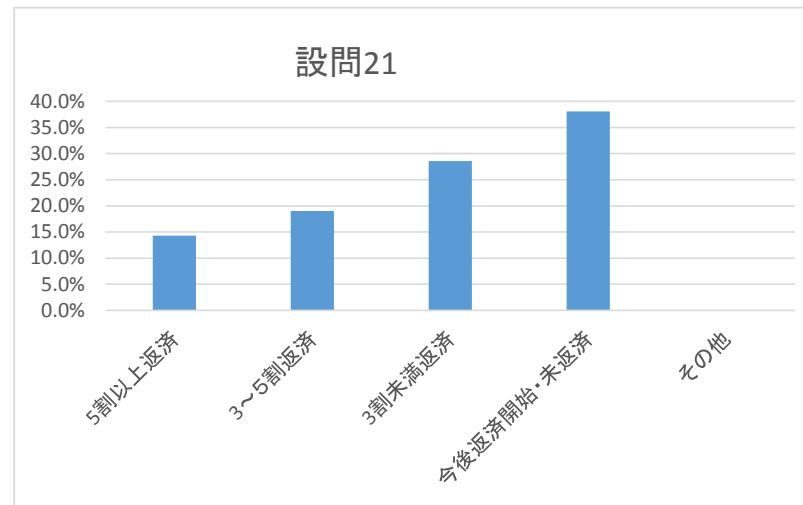
すでに全額返済	6	13.6%
現在借りている	21	47.7%
借りていない	16	36.4%
わからない	0	0.0%
その他 /	1	2.3%
	44	100.0%



【設問20】ゼロゼロ融資の返済状況は、すでに全額返済が13.6%。すでに全額返済と合わせて、現在借りているは61.3%にのぼる。

設問21
新型コロナ関連融資(ゼロゼロ融資)の返済状況②

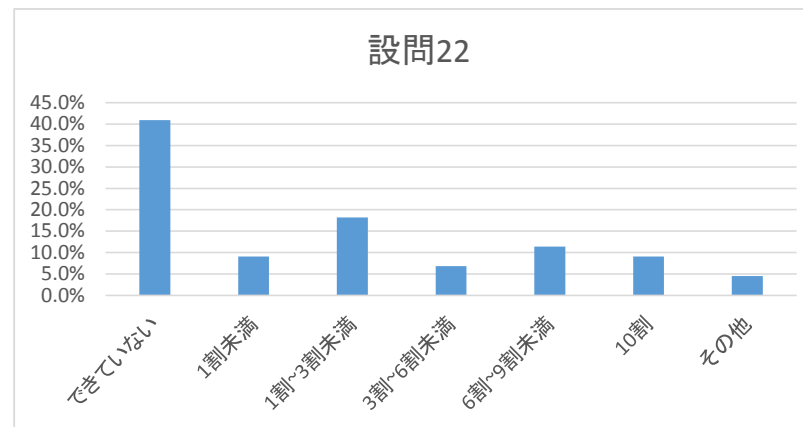
5割以上返済	3	14.3%
3~5割返済	4	19.0%
3割未満返済	6	28.6%
今後返済開始・未返済	8	38.1%
その他	0	0.0%
	21	100.0%



【設問21】ゼロゼロ融資の返済状況は、今後返済開始・未返済で38.1%と4割近くが未返済の状況。今後の金融行政を注視していく必要がある。

設問22
賃上げや労務費上昇分は価格転嫁できましたか

できていない	18	40.9%
1割未満	4	9.1%
1割~3割未満	8	18.2%
3割~6割未満	3	6.8%
6割~9割未満	5	11.4%
10割	4	9.1%
その他	2	4.5%
今後において対応する予定 物価上昇分のみ価格転嫁	44	100.0%



【設問22】労務費上昇分の価格転嫁が進んでいない。できてない、1割未満を合わせると50%で転嫁できていない状況が明らかとなった。

設問23

対大企業・対大手企業の取引に関して、価格転嫁できましたか(複数回答)

できていない	13
1割未満	4
1割~3割未満	6
3割~6割未満	2
6割~9割未満	3
10割	0
価格交渉が困難	1
価格交渉がしやすかった	3
価格転嫁まで時間がかかった	5
価格転嫁まで時間がかからなかった	2
対大企業・対大手企業の取引はない	9
その他	5

小売りで定価のある商品なので価格転嫁というよりも、メーカーからの卸も小売りも価格値上げのあるものだけの価格変更です。利益に変化なし。

材料費高騰によるものについては速やかに交渉できたが、人件費分はこれから。

保険料率(価格)は保険会社により決まっており、当社に価格決定権はない。

今後において対応する予定

上記同様

設問24

対中小企業・小規模事業者の取引に関して、価格転嫁できましたか(複数回答)

できていない	12
1割未満	3
1割~3割未満	4
3割~6割未満	6
6割~9割未満	3
10割	2
価格交渉が困難	0
価格交渉がしやすかった	4
価格転嫁まで時間がかかった	2
価格転嫁まで時間がかからなかった	2
対中小企業・小規模事業者との取引はない	4
その他	7

案件毎に見積りをもらっているので、各協力会社から提示された金額で取引しています。おそらく価格転嫁できているものと思います。

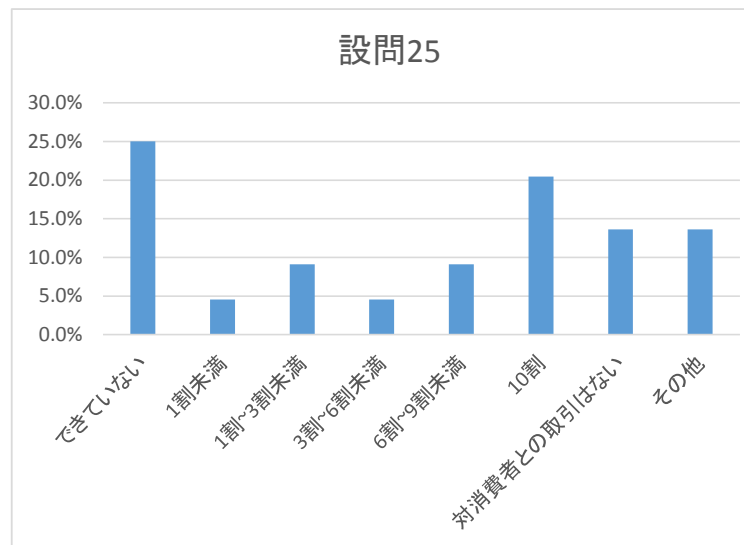
材料費高騰分も含めて、価格転嫁すると取引そのものがなくなってしまう傾向は中小企業に多い。

保険料率(価格)は保険会社により決まっており、当社に価格決定権はない。

今後において対応する予定

設問25
対消費者に関して、価格転嫁できましたか

できていない	11	25.0%
1割未満	2	4.5%
1割~3割未満	4	9.1%
3割~6割未満	2	4.5%
6割~9割未満	4	9.1%
10割	9	20.5%
対消費者との取引はない	6	13.6%
その他	6	13.6%
必要な分は価格転嫁したが、割合で表せない 今後において対応する予定 宿泊に関しては価格据え置きで継続中	44	100.0%



【設問25】消費者に対しては、価格転嫁できていないと1割未満を合わせて29.5%と3割が転嫁できていない状況にある。

一方、10割転嫁できているは20.5%と2割が全額転嫁できている。

設問26
価格転嫁の状況について(記述)取引関係による価格交渉困難など

- 特になし
- 仕入れ業者さんからの値上げには基本的に即答でOKを出しています。ただ、一般消費者向けのサービスを行っているため、その都度売価に転換できるわけもなく、今年度は利益が確保できましたが、来年度も同じように行けるかは正直不透明です。怖いです。
- 来年4月に値上げを予定しています。
- 15年以上前から契約金額を変更してもらえない取引先がある。
- 組織開発や人材育成などは利益が出ないとできない会社が多い厚生労働省からの雇用調整助成金の内容を見直して中小零細企業全体が教育を受けられるようにしてあげたい
価格アップについては一部対応が難しい時があったが認めていただけた。
- 基本的には原価上昇分をコストに反映をして、お取引の依頼をしています。
- 比較的スムーズに価格転嫁が進みました。今回の物価上昇が良い機会でした。
- 頻繁な材料の値上げで対応しきれない。
- 最大手の企業については、今までの関係もあり、価格交渉もスムーズに行えている。しかしながら、準大手、中堅企業の方が、価格転嫁についてシビアであり、取引そのものがなくなるところも出てきている。
また、中小規模の企業については価格転嫁そのものが難しい状況の企業もあり、一概に大手が悪く、中小がしやすい、ということはない。
むしろ、体力のない企業や関係性の薄い取引先に対しての価格転嫁が課題である。
また、一般消費者についての価格転嫁は概ね理解していただいている。
現時点では価格転嫁しても価格優位性は変わらないためであるともいえるが、今後の様子を注視したい。
- 保険料率(価格)は保険会社により決まっており、当社に価格決定権はない。
- 100%転嫁済
- 広告業務の性質上、転嫁が難しい
- 価格転嫁への理解は大手になるほど洪くなる。大手は強気の姿勢。
- 地方自治体が顧客なので予算主義でありタイムリーに価格転嫁できない

設問27

政府の政策に対するご意見・提案など(記述) 経済対策、少子化対策、税制、金融

- 特になし
- ペイペイ還元セール最高です。市町村ごとに順繰りにしてほしいです。但し、直近での発表は避けてほしいです。
- 少子化対策(企業の人材不足)は、子育て支援のばらまきではなく若者が地方にとどまる政策に変えるべきだと思う。大学の地方への移転、中小企業のための若者採用支援等。若者が地方にとどまれば結婚率が上がる。⇒子供が増える。
- 多くの税金を吸い上げて、助成金や補助金と称して資本力のある企業にばらまくのはやめるべきだと思う。
- 経済対策が中小向けではないと思います。変わっても中小まで届くのに時間がかかる。
- 中小企業に対する対策が不足している。中小企業の経済が回れば国の様々な問題が解決されると思います。
- 建設業などの技術職に対しての新入社員の給料に補助が入れば助かります。
- 政策全体がちぐはぐな印象を持つ。減税、給付金などは一番手間とコストがかからない方法でやっていただきたい。税制については、ゼロベースで抜本的な改正を行うべき時期に来ていると考える。
- 経済対策

設問27

2024年にむけての賃上げ(ベースアップ・定期昇給・初任給など)の見込みやご意見など(記述)

- 特になし
- 10%弱の賃上げを見込んでいます。非常に苦しいですが、人手確保を確定しないと事業継続できない状況にあります。
- 物価上昇に伴い最近では毎年ベースアップをして経営は厳しくなっているが、2024年もベースアップをしなければならないと思っている。
- 毎年微増ではあるが、賃上げしてきている。来年は、大幅に賃上げできるように検討したい。
- 業績次第
- 2024年もベースアップはしていきたいと考えています。
- コロナ前の売り上げにまだ戻らず、です。
- 賃上げは適正に対処していくつもりです。
- 賃上げしたい気持ちは山々ですが、現実には現場社員の教育不足でミスが多く、ロスコストにより原資が出ないので難しい気がしています。
- 物価高に見合うような昇給を検討しているが、資材高騰など原価高に直結するだけに、慎重に検討している。
- 保険会社との代理店手数料率の取り決めをクリアしていくことでしか、手数料収入を増やす(賃金アップする)ことができない。
- 賃上げの予定
- 定昇のみの見込み
- 定期昇給は予定通り実施
- 賃金UP(ベア・定昇とも)は当然行うつもり
- ベースアップを検討中
- 中小零細企業への対応や補助金制度などをわかりやすく、もっと発信してほしい。因手に比べ零細企業は人手が足りない
- 2024年1月以降 全従業員1万円/月アップ パートタイム時給50円アップ