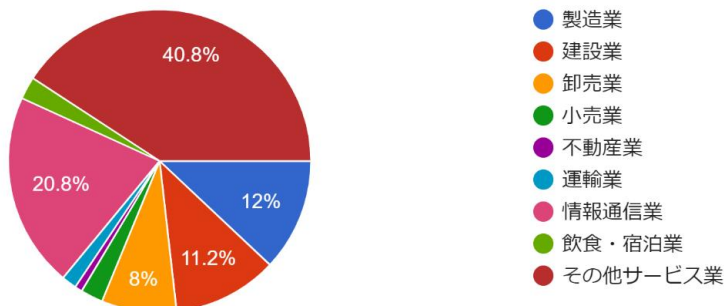


会員企業実態調査 2023年11月 報告

回答数	126件	実施期間	2024年11月1日—11月30日
回答対象	東京同友会会員	回答方法	インターネットによる自動集計
調査項目	業況、取引環境、金融機関との関係、知的財産権の活用、インボイス制度導入後の影響、賃金、離職対応		

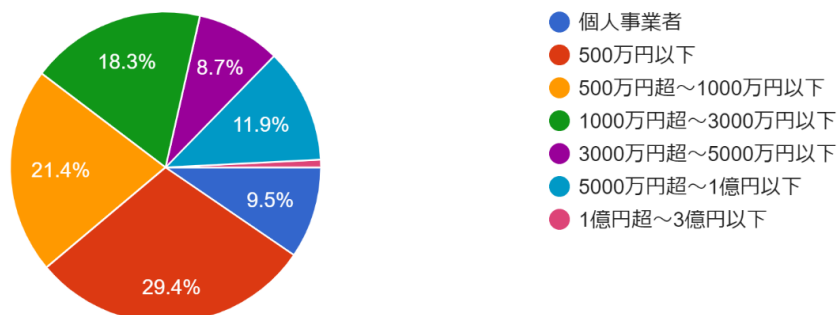
業種（主たる事業について）

125件の回答

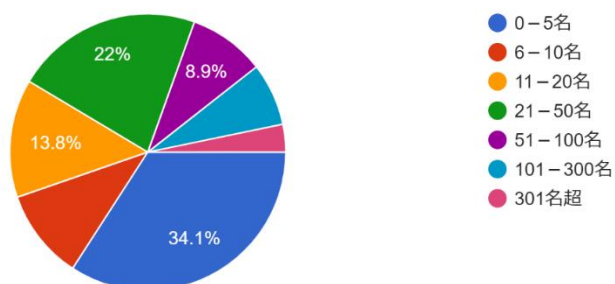


資本金

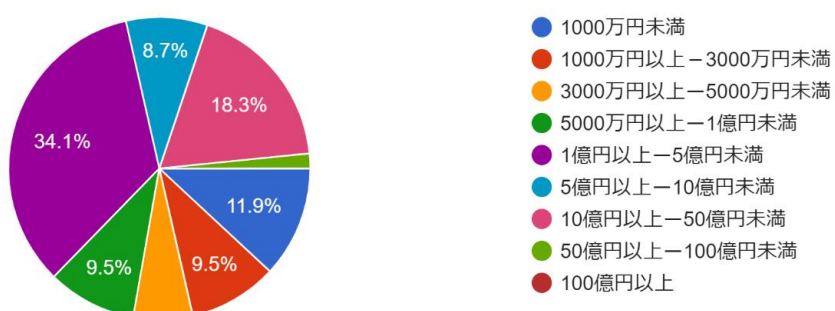
126件の回答



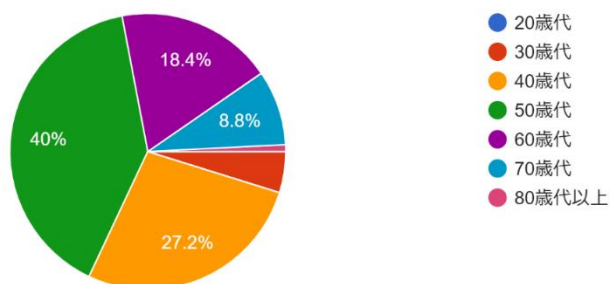
従業員数
123 件の回答



年間の売上高（1-6月決算の方は直近決算。それ以外の方は今期の見込み）
126 件の回答

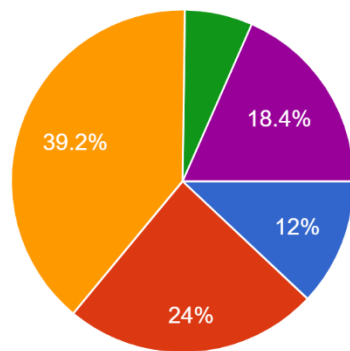


経営者の年齢
125 件の回答



知的財産権の経営上の重要性と活用について

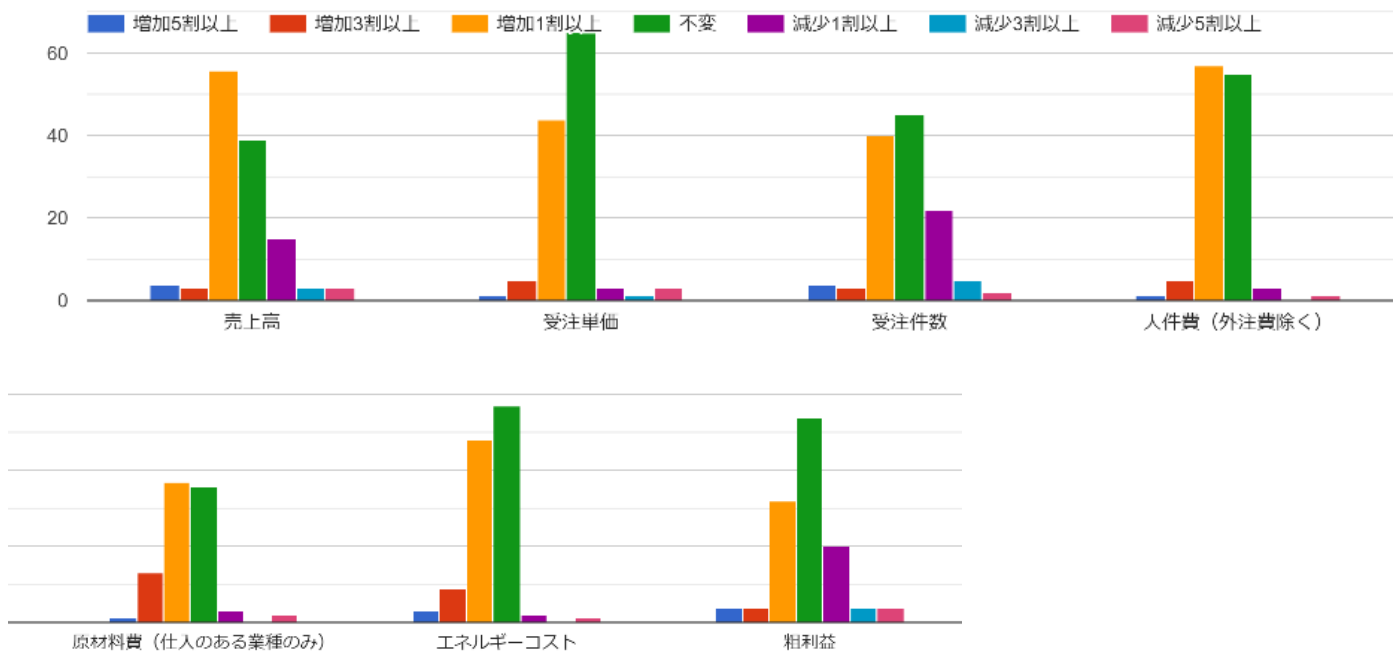
125 件の回答



- 重要性が高く、戦略的に活用している
- 重要性は高いが、十分に活用できていない
- 重要性は認識しているが、活用できる権利がない
- 権利は有しているが、活用の重要性は低い
- わからない

知的財産権の活用について、「戦略的に活用している」との回答は 12.0%にとどまり、「重要性は認識しているが活用できる権利がない」が 39.2%に上る。取引上の優位性や競争力、企業価値を高めるうえでの重要性は広く認識されているが、活用に至っていない実態にある。市場やニーズに対応した「提案力」を高めていくための支援体制の強化や支援機関等との連携強化が求められている。

昨年同期比での 7 - 9 月期の業績見通しについて

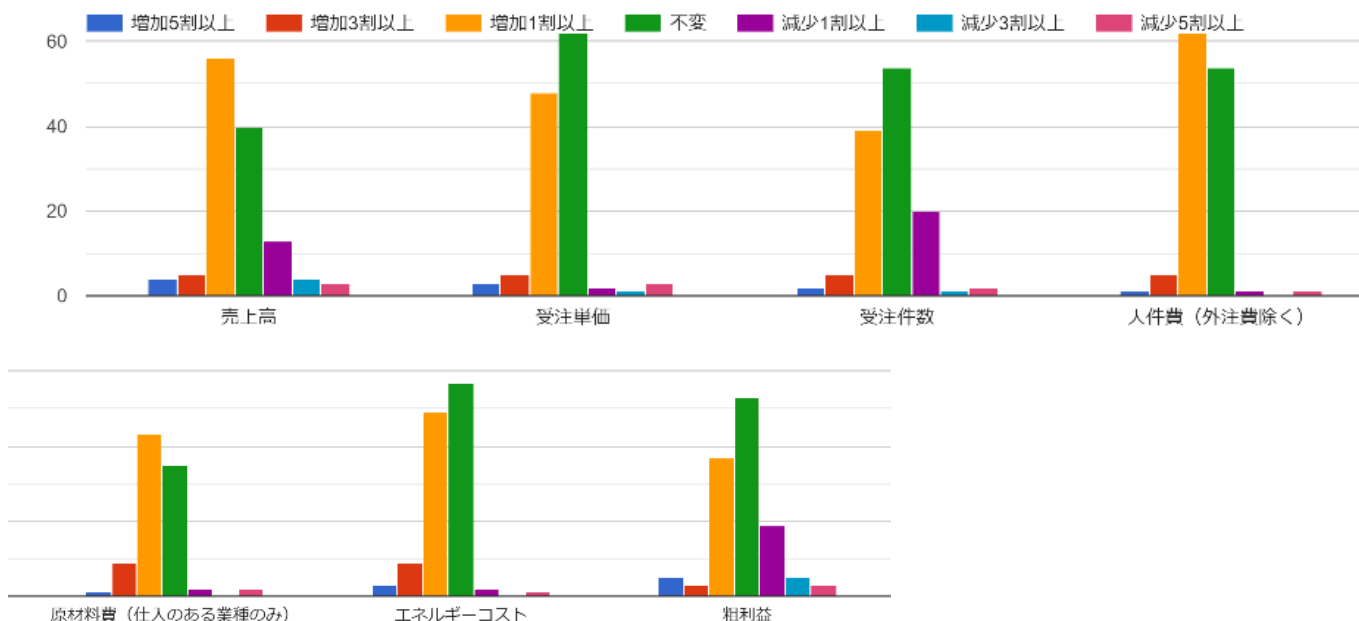


昨年同期比での 7-9 月の業績について、売上高は「1割以上上昇」が 45.5%。ついで「不変」31.7%、「1割以上減少」12.1%と上昇傾向にある。受注単価は「不変」が 52.9%、「増加 1割以上」が 35.8%と単価の変化は鈍い印象を持つ。受注

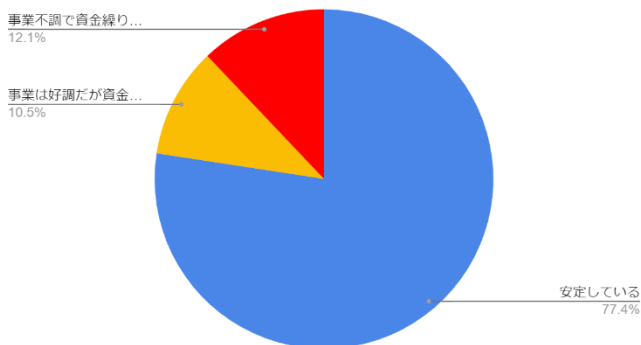
件数は「不変」が 36.9%、「増加 1 割以上」が 32.8%、「減少 1 割」18.0%となっている。人件費は「不変」45.1%、「増加 1 割以上」46.8%と増加がわずかに上回った。粗利益は「不変」44.3%、「増加 1 割以上」26.2%、「減少 1 割以上」16.4%と増加傾向は鈍い。

昨年同期比での 10-12 月の業績については、「増加 1 割以上」が 44.8%、「不変」32.0%、「減少 1 割以上」10.4%と増加傾向がみられる。7-9 月期と大きな差異は見られない。受注単価は「不変」50.0%、「増加 1 割以上」38.7%。受注件数は「不変」43.9%、「増加 1 割以上」31.7%、「減少 1 割以上」16.3%となっている。前期との比較では、受注件数「不変」が増加している。人件費は「不変」43.5%、「増加 1 割以上」50.0%となっており、前期との比較では増加の件数が上昇している。粗利益は「不変」42.4%、「増加 1 割以上」29.6%、「減少 1 割以上」15.2%となっている。「増加 1 割以上」が微増している。

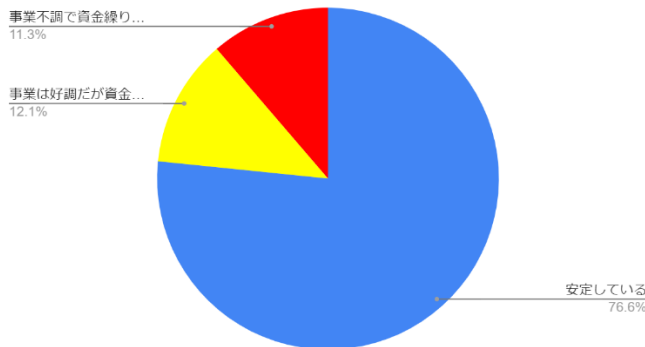
昨年同期比での 10 - 12 月期の業績見通しについて



資金繰りについて [7-9月期]

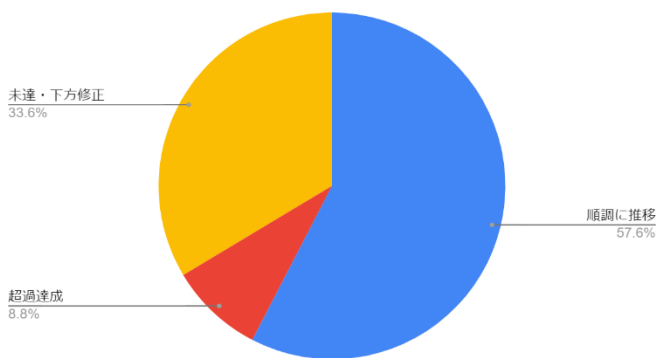


資金繰りについて [10-12月期]

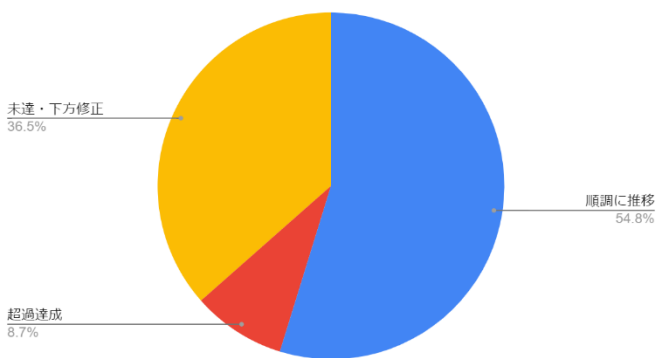


資金繰りは 2 期ともに「安定している」が最多。

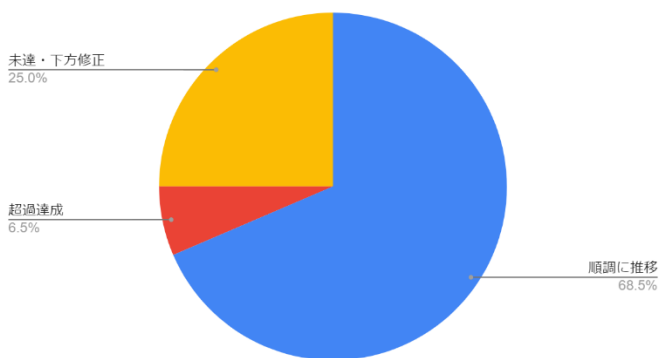
今期売上目標の進捗



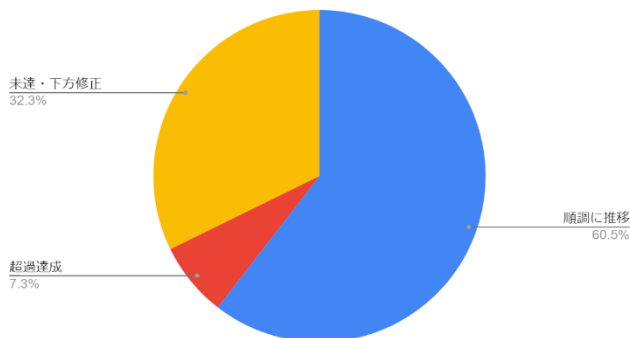
今期利益目標の進捗



来期売上目標の進捗

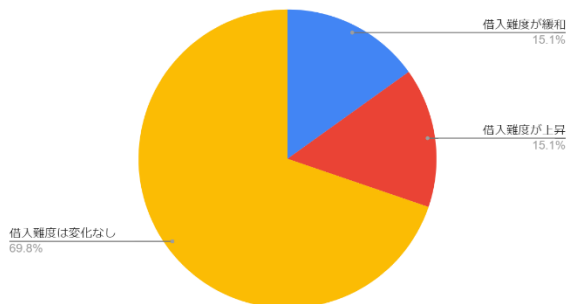


来期利益目標の進捗



各項目「順調に推移」との回答が最多である一方、利益計画は今期次期共に「未達」層が 3 割に上る。二期連続未達は回答者の 24.5% に上る。

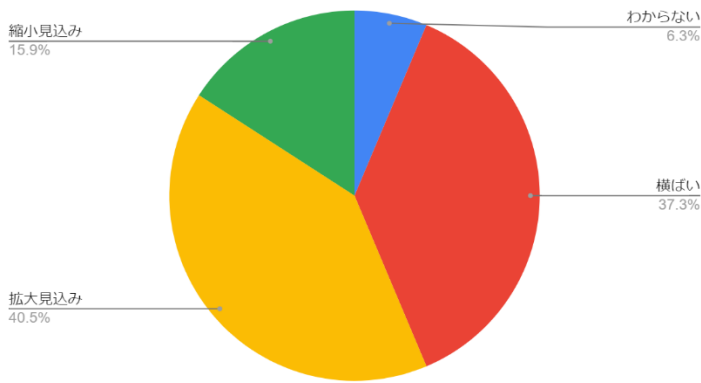
借入難度



借入難度は「変化なし」が 69.8%、「難度上昇」「難度緩和」が共に 15.1% となっている。今後、金融行政の軸足が資金繰り支援から経営支援・再生支援に重心を移していくことが示唆されており、金融機関の対応の動向について今後も注視が必要である。

中期的な業界の見通しと経営課題

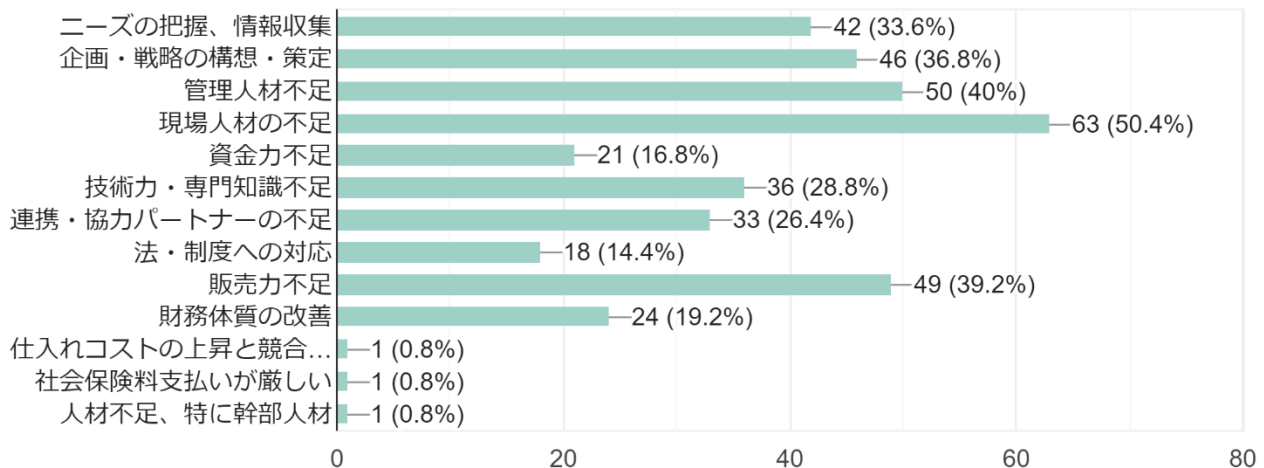
中期的な業界の見通しの COUNTA



中期的な業界の見通しについて、「拡大見込み」が 40.5%と最多。横ばい 37.3%、縮小見込み 15.9%となっている。「拡大見込み」を背景に人材の確保と育成、体制の増強を図ること。そして、顧客ニーズの把握、提案力、企画力、対応力といった販売力・営業力の強化が課題となっている。

貴社が抱える課題について

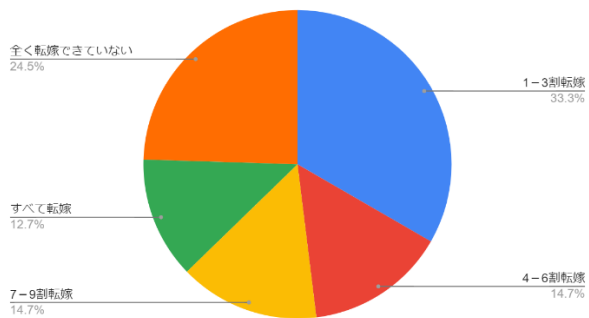
125 件の回答



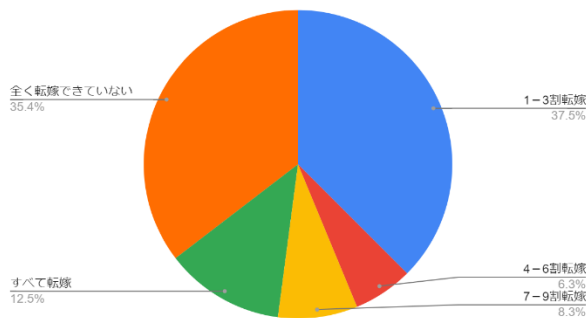
経営課題について、最多は「現場人材の不足」50.4%、次いで「管理人材不足」40.0%、「販売力不足」39.2%となっている。人手不足感は今後の見通しについて自由記入回答を求めたところ、今後の経営の見通しについては、コロナ禍からの回復が進み、経営環境は改善傾向にあるとのコメントが多数見られた。IT 業界では生成 AI の普及による業界の拡大が続くとの見通しも挙げられている。一方、人材不足への対応についてもコメントが多く寄せられ、採用・定着への注力とともに教育体制の構築や業務の効率化に取り組むとのコメントも多数寄せられた。

価格転嫁について

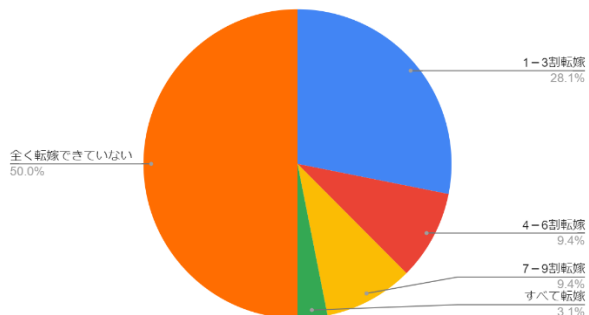
価格転嫁 BtoB（対法人取引）



価格転嫁（BtoC 対個人取引）



価格転嫁 BtoG（対行政取引）



※「コスト上昇なし」「取引なし」を除く

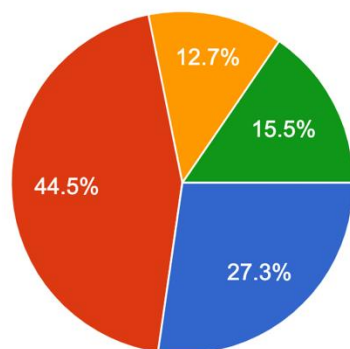
取引価格の上昇に伴う価格転嫁について、取引先別にその実態を調査。「全く転嫁できていない」との割合は、BtoB(法人取引)で 24.5%、BtoC(対個人)35.4%、BtoG(行政との取引)50.0%となっており、行政との取引での価格転嫁が特に立ち遅れていることが判る。

取引条件の改善に関する回答者のコメントから、顧客離れや代替商品への転換、失注などの懸念から売り手が委縮している実態が寄せられた。一方で、取引先の選定、取引先の特性に合わせたアプローチや説明、顧客との信頼関係を高め、ニーズへの対応力を高めるほか、契約時に資材の急騰に備えた値上げ条項を検討するなど、将来のリスクに備えるため、契約条件の見直しを行っているといった各社の事例が寄せられている。

改正電子帳簿保存法、インボイス制度の影響について

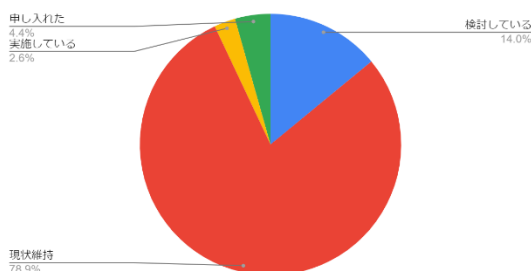
来年1月から始まる改正電子帳簿保存法への対応について

110件の回答

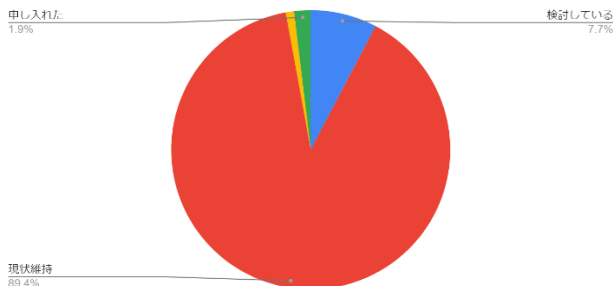


- 対応すべき内容を把握しており、対応は完了した
- 対応すべき内容を把握しており、業務フロー等の見直しを行っている
- 対応すべき内容を把握しきれておらず、業務フローの見直しが進んでいない
- 対応すべき内容を把握できておらず、具体的な対応は進んでいない

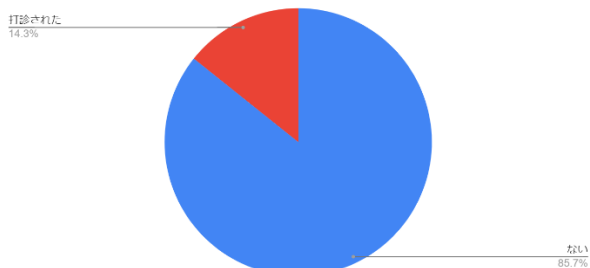
インボイス制度に関連し、免税事業者との取引価格変更について



インボイス制度に関連し、免税事業者との取引打ち切りについて



インボイス制度に関連し、免税事業者との取引打ち切りについて

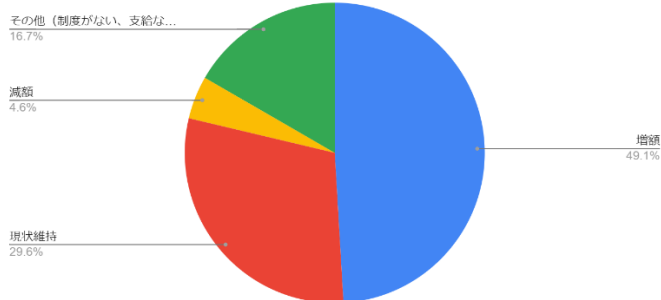


改正電子帳簿保存法への対応について、対応すべき内容を把握し対応が済んでいるとの回答は27.3%にとどまる。また約3割が対応すべき内容が把握できていないと回答。インボイス制度に伴う取引条件への影響について、免税事業者との取引は「現状維持」が78.9%「(値下げ申し入れを)検討している」は14.0%となっている。取引の継続については現状維持が89.4%となっている。取引の打ち切りについては「検討している」が7.0%にとどまっている。免税事業者への同様の質問でも同様の傾向がみられた。課税事業者届出を行うよう要請があった事業者は14.3%となっている。インボイス制度が始まったばかりでもあり、今後の動向は注視が必要である。

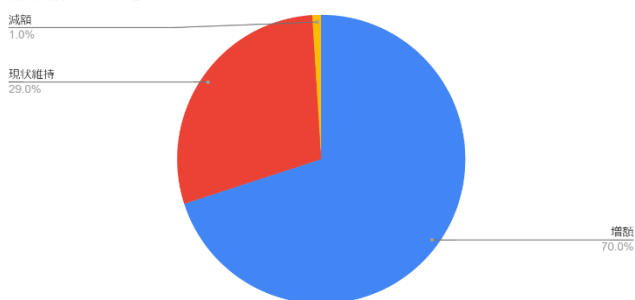
またインボイス制度導入に伴う影響について、取引先の確認、請求書発行システムの切り替えに伴う手直しなど、経費処理の煩雑化による事務負担の増大が多数挙げられており、制度設計に対する評価は否定的な意見が多数を占めた。また免税事業者との取引の継続について、取引先の峻別を検討しているとのコメントも散見された。

賃上げ対応について

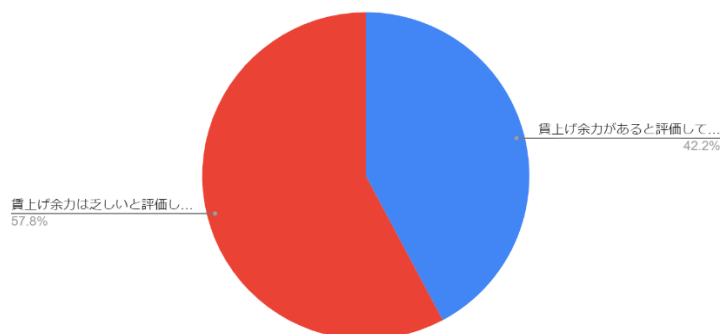
一時金・賞与について



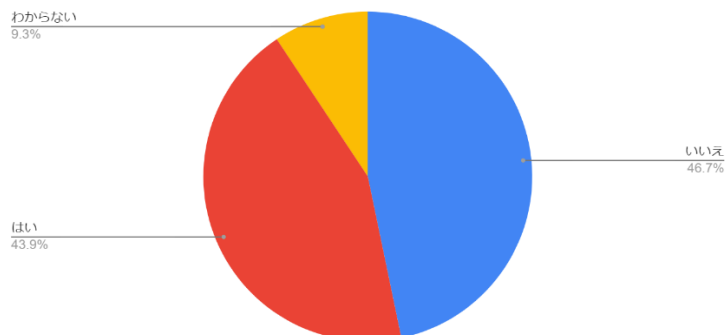
基本給について



賃上げ余力



離職防止は経営上の課題となっているか



一時金・賞与について「増額」が 49.1%、基本給については「増額」が 70%、初任給については「増額」が 58.8%と、「現状維持」よりも多い。賃上げ余力は「乏しい」との評価が 57.8%となっている。同時に離職防止が経営上の課題となっている」との回答は 43.9%に上り、業績が伸び悩む中でも賃上げに踏み切る、「防衛的な賃上げ」が行われていることが今回の調査からも浮き彫りとなった。賃上げの目的について、物価上昇への対応、採用力向上、離職防止が挙げられ、助成金制度の活用も見られる。社員教育の力点については、経営理念、方針、戦略の落とし込みをはかり、社員の自主性をはぐくむための施策が多く寄せられた。また、心理的安全性への配慮やハラスメント防止とともに、研修制度の構築など社員教育体制の強化に取り組んでいる。