

2021年4月14日

各 位

大阪中小企業投資育成株式会社  
代表取締役社長 齋藤 浩  
(大阪市北区中之島3-3-23)

## 投資先企業景況アンケート結果の発表

下記の通り、当社投資先企業に対して景況アンケートを実施いたしました。  
結果については次頁以下をご覧ください。

調査時点：2021年3月中旬

調査対象先：当社投資先企業1,076社

回答数：613社

回収率：57.0%

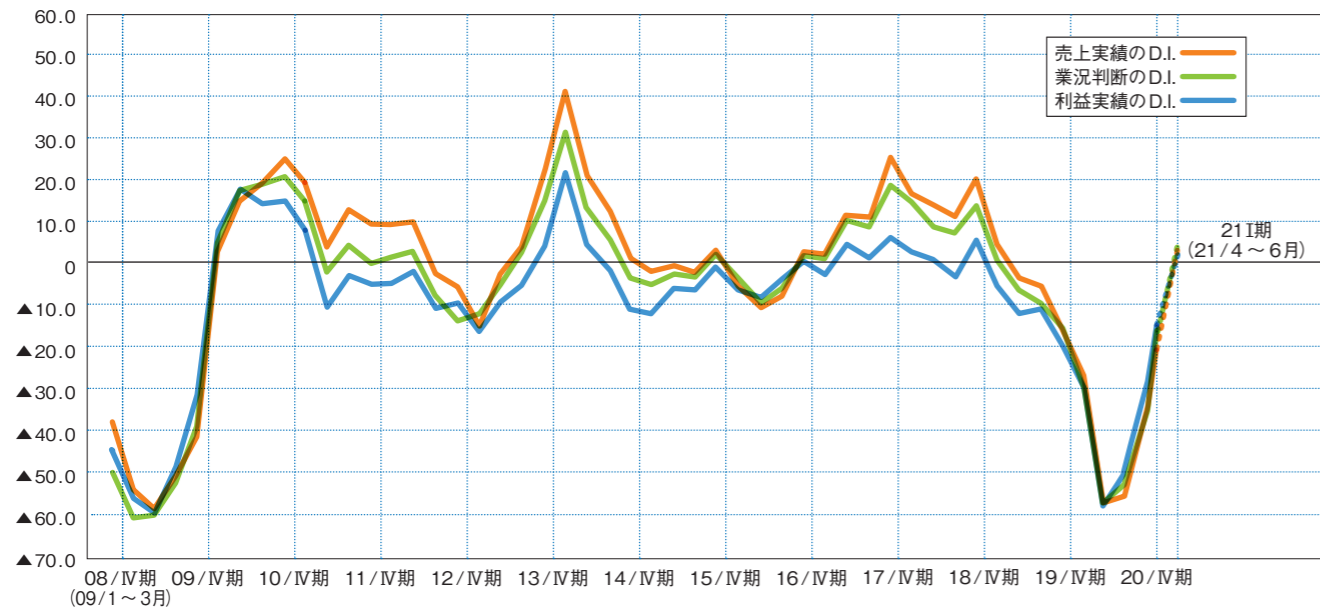
---

◇本発表に関するお問い合わせ先 事業ソリューション部 佐藤 倫章 電話：06-6459-1700 メール：pr@sbic-wj.co.jp
---

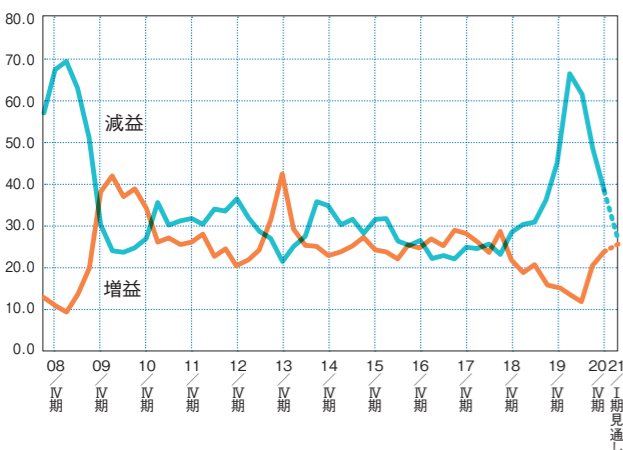
### 3期連続で改善も依然マイナス水準 先行きも改善を見込むが予断を許さない状況は続く

投資先企業の2020年度第4四半期の景況アンケートによると、2021年1～3月期の売上実績、利益実績、業況判断実績の各D.I.は、何れも3期連続で改善したものの、8期連続でマイナス圏にとどまっている。次期四半期も、緊急事態宣言解除後の期待から引き続き改善を見込んでいるが、比較対象となる昨年同期は緊急事態宣言発令により経済活動が混乱していた時期であり、予断を許さない状況は続く。

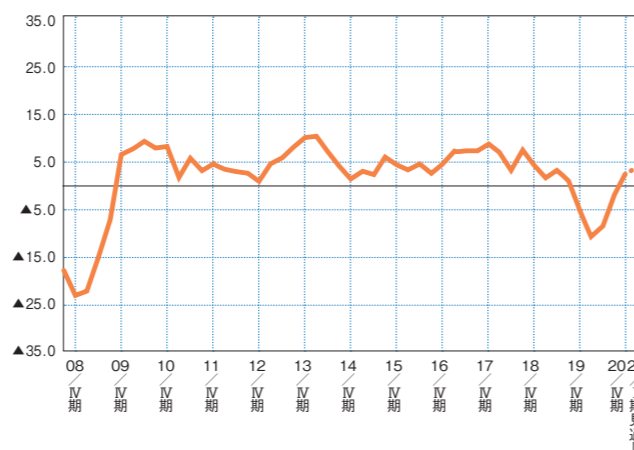
売上及び利益実績・業況判断のD.I. (前年同期比) の推移



利益実績の増減割合(前年同期比) の推移



資金繰り実績のD.I. (前年同期比) の推移

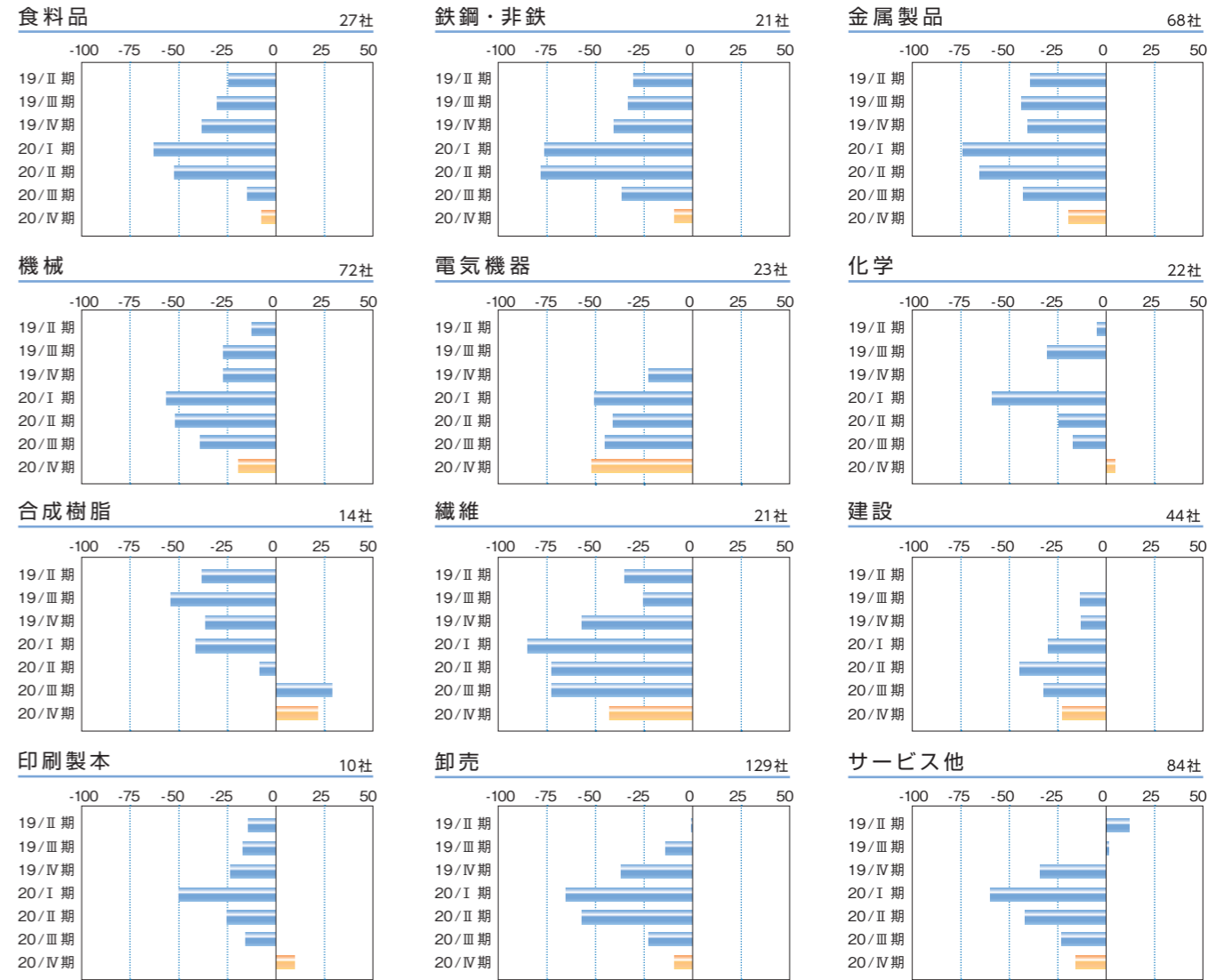


- ① 2021年1～3月期の売上実績D.I. (増収企業割合-減収企業割合)は前四半期の▲34.0から▲20.7へ、利益実績D.I. (増益企業割合-減益企業割合)は▲28.1から▲15.3へ、業況判断実績D.I. (好転企業割合-悪化企業割合)は▲35.6から▲16.7と各D.I.は3期連続で改善した。各D.I.とも改善幅は2期連続2桁となり、新型コロナウイルス感染拡大前の水準に戻ったが、依然としてリーマンショック時を越える8期連続でマイナス圏にとどまっており、厳しい状況が続いている。
- ② 利益実績D.I.を業種別推移表で見ると、2021年1～3月期はほとんどの業種が改善し、特に化学、合成樹脂、印刷製本の3業種はプラスに転じた。また、サービス他では、情報サービスや運輸業で比較的改善している

との回答が見られた。  
③ 2021年4～6月の見通しD.I.は、2021年1～3月期の売上実績D.I.が▲20.7から見通し2.8へ、利益実績D.I.が▲15.3から見通し▲1.1へ、業況判断D.I.が▲16.7から見通し3.1となった。売上と業況判断の見通しが9期振りにプラスに転じるなど、何れのD.I.も緊急事態宣言解除に伴う経済活動の再開に対する期待感を表した状況となっているが、経済活動が混乱して大きく落ち込んだ時期との比較であり、未だ不透明感が残る。  
利益実績の増減割合で見ると、増益を見通す企業割合は3.3ポイント増加して26.6%に増大、減益を見通す企業は11.0ポイント減少して27.7%へ低下しており、緊急事態宣言解除後の期待感が感じられる状況となっている。

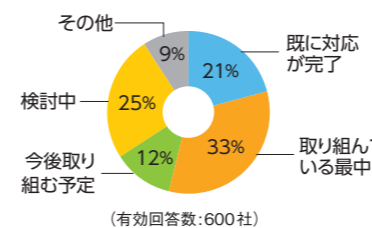
況となっている。資金繰り実績D.I.も5期振りにプラスとなり、先行きも改善を見込んでいる。  
なお、3月調査の日銀短観によると、大企業製造業は海外経済の持ち直しで輸出や生産活動が拡大し6四半期がりにプラスに転じた。非製造業は1月に大都市圏で緊急事態宣言が再発令されたこと等が影響して依然マイナス圏にある。中小企業は製造・非製造とも3期連続改善したが大企業より水準は低く、ともにマイナスとなった。  
新型コロナウイルス感染拡大の第4派が叫ばれ、まん延防止等重点措置が適用される地域が出るなど、経済活動と感染拡大防止との両立の試行錯誤はまだ続き、中小企業にとっては予断を許さない状況が続くことが予想される。

主要業種別利益実績のD.I. (前年同期比) の推移

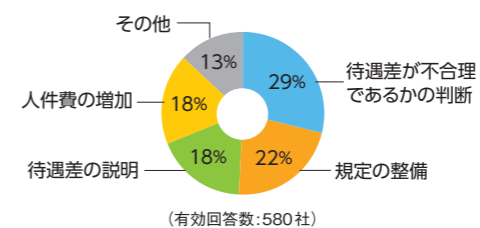


### 同一労働同一賃金への取り組みについて

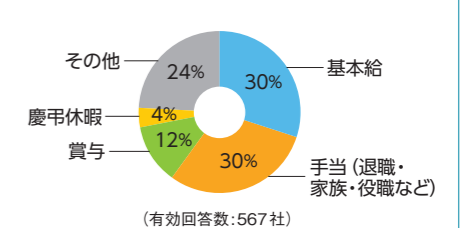
- 同一労働同一賃金への対応について
- 同一労働同一賃金に対応する上での課題について
- 改善する賃金・待遇について(検討中も含める)



雇用の待遇格差改善を目的とした「同一労働同一賃金」制度が2021年4月から中小企業にも適用されました。働き方改革関連法の一つとして義務化されたことで各企業において対応が必要となります。そこで今回は、同一労働同一賃金への取り組みについてアンケートを実施しました。  
同一労働同一賃金への対応について、「既に対応が完了」が21%、「取り組んでいる最中」が33%、「今後取り組む予定」が12%、「検討中」が25%、「その他」が9%となっています。取り組みを検討した又は



検討中の企業が9割超となっていますが、既に対応を完了している企業は2割にとどまっています。  
さらに、対応する上での課題は、「待遇差が不合理であるかの判断」が29%、「規定の整備」が22%、「待遇差の説明」と「人件費の増加」がそれぞれ18%、「その他」が13%となっています。同一労働という定義や評価が難しいため、対応を進めることに多くの企業が悩んでいることが窺えます。  
また、改善する賃金・待遇については、「基本給」と「手当(退職・家族・役職など)」



がそれぞれ30%、「賞与」が12%、「慶弔休暇」が4%、「その他」が24%となっており、給与面の格差が改善の中心になることが窺えます。  
同一労働同一賃金については関心事の一つとして認知度は高いものの、実際に対応を完了させている企業はまだ多くはありません。人件費の高騰等、企業側の負担が増えると考えられるのではなく、人材の定着や生産性向上に繋がると考え、前向きに取り組むことが必要であると思われます。