

福の耳プロジェクト アンケート調査 報告書

2024年（令和6年）11月

福山市 経済環境局 経済部 産業振興課

はじめに

福山市では、2021年（令和3年）10月から2024年（令和6年）9月にかけて、市内の中小事業者を対象とした市職員による訪問活動「福の耳プロジェクト」を実施しました。

本報告書は、期間中1,847の事業所より得られた、事業環境や経営課題等のアンケート結果を取りまとめたものです。

引き続き、訪問活動を通じて把握した事業所の皆さまの事業環境やニーズを踏まえた産業振興施策の構築・実施に取り組んでまいりますので、事業所の皆さまにおかれましては、事業活動のご参考にしていただくとともに、本市施策へのご理解とご協力を賜りますよう、今後ともよろしく申し上げます。

目次

1. 調査結果について.....	1
Q1 会社の概要について.....	1
Q2 事業内容について.....	4
Q3 業界・会社の状況について.....	5
Q4 人材の状況について.....	7
Q5 デジタル化の取組状況について.....	14
Q6 従業員の働き方について（ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度）.....	15
Q7 CSR やSDGs に関する取組について.....	15
Q8 事業承継について.....	16
Q9 BCP の策定について.....	16
Q10 要望について（自由回答）.....	17
2. 資料（アンケート調査票）.....	18

備考

回答の構成比については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、表示上の合計が100%にならない場合がある。

1. 調査結果について

Q1 会社の概要について

○訪問事業所の業種別状況

区 分		事業所数	構成比
製造業	鉄鋼・機械関連	265	14.3%
	繊維関連	116	6.3%
	電気・化学関連	65	3.5%
	木工関連	45	2.4%
	その他	198	10.7%
小 計		689	37.3%
非製造業	サービス	379	20.5%
	卸・小売	339	18.4%
	建設	228	12.3%
	その他	212	11.5%
小 計		1,158	62.7%
合 計		1,847	100.0%

※1 製造業その他…食品関連、印刷 など
※2 非製造業その他…情報通信、運輸 など

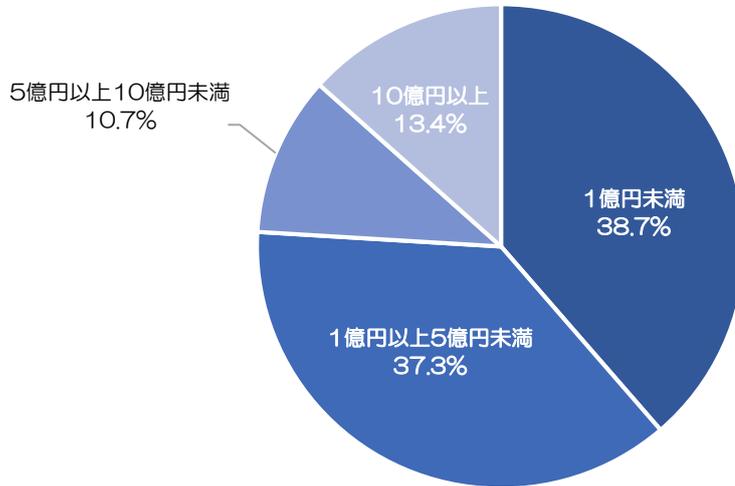
(1) 従業員数

区 分	事業所数	構成比
5人以下	517	28.0%
6~20人	789	42.7%
21~50人	343	18.6%
51~100人	115	6.2%
101人以上	83	4.5%
合 計	1,847	100.0%

(2) 直近決算の売上高

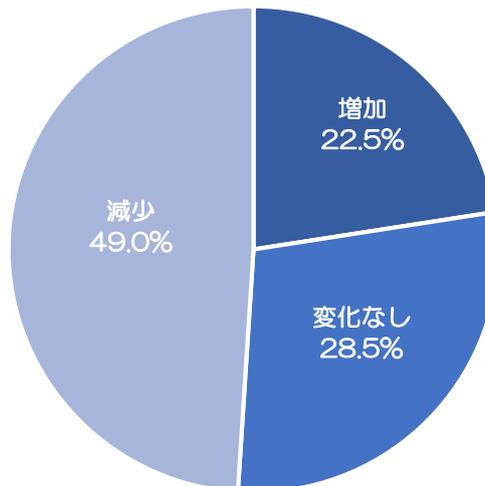
①直近決算の売上高 (n=1,743)

直近決算の売上高については、「1億円未満」と回答した事業所が38.7%で最多であった。



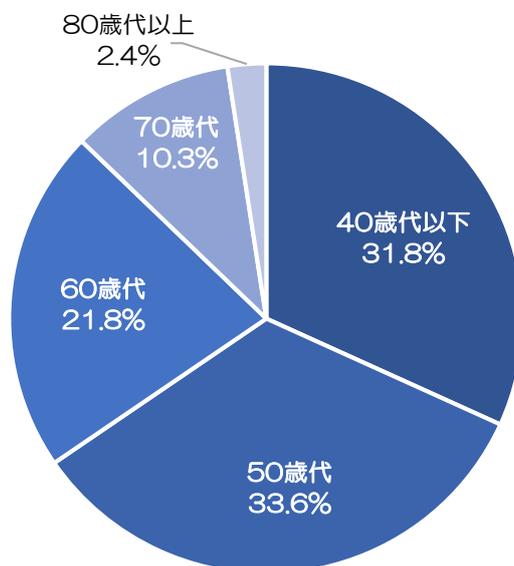
②感染症前と比べての水準 (n=1,771/単一回答)

新型コロナウイルス感染症前と比較した現在の売上については、「減少」と回答した事業所が49.0%で最多であった。業種別においても全ての業種で「減少」が高い割合を占めたが、特に繊維関連で「減少」と回答した事業者の割合が高かった。



(3) 代表者の年齢層 (n=1,811/単一回答)

代表者の年齢層については、「40歳代以下」及び「50歳代」でそれぞれ30%を超えており、全体の過半数を占めた。



Q2 事業内容について

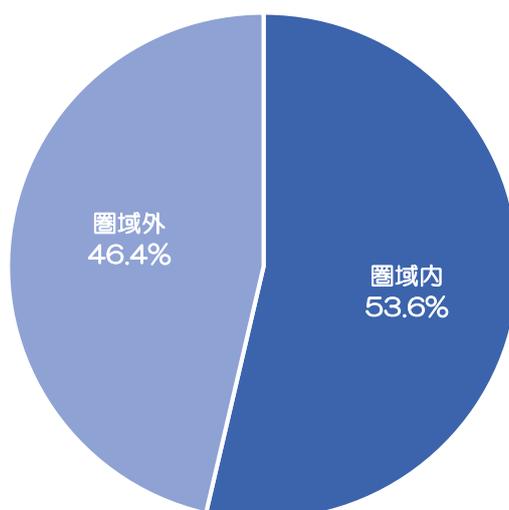
(1) 主要仕入先と主要販売先

主要な仕入先及び販売先について、備後圏域（※）内外のいずれかを選択

※備後圏域…広島県福山市・三原市・尾道市・府中市・竹原市・世羅町・神石高原町と岡山県笠岡市・井原市の7市2町で構成される圏域

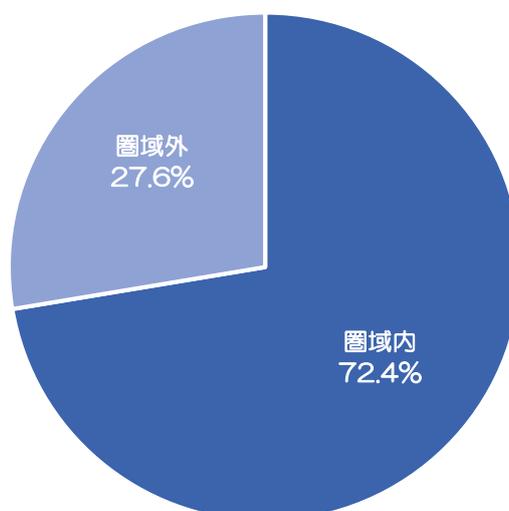
①主要仕入先（n=1,531／単一回答）

主要仕入先については、「圏域内」が53.6%で「圏域外」をやや上回った。業種別では、繊維関連、電気・化学関連、その他製造業、卸・小売で「圏域外」が「圏域内」を上回った。



②主要販売先（n=1,733／単一回答）

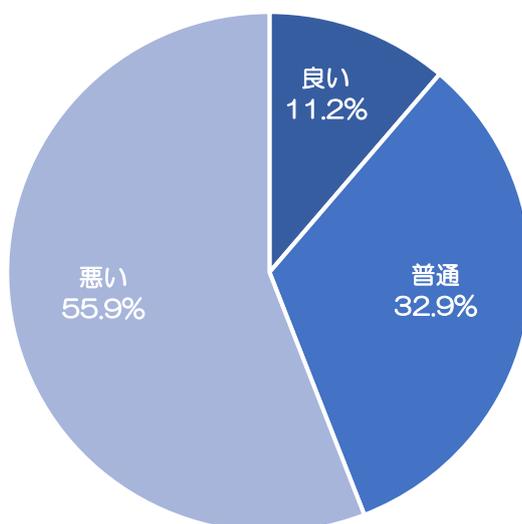
主要販売先については、「圏域内」が72.4%で「圏域外」を上回った。業種別でも同様の傾向であったが、繊維関連、木工関連では「圏域外」が「圏域内」を上回った。



Q3 業界・会社の状況について

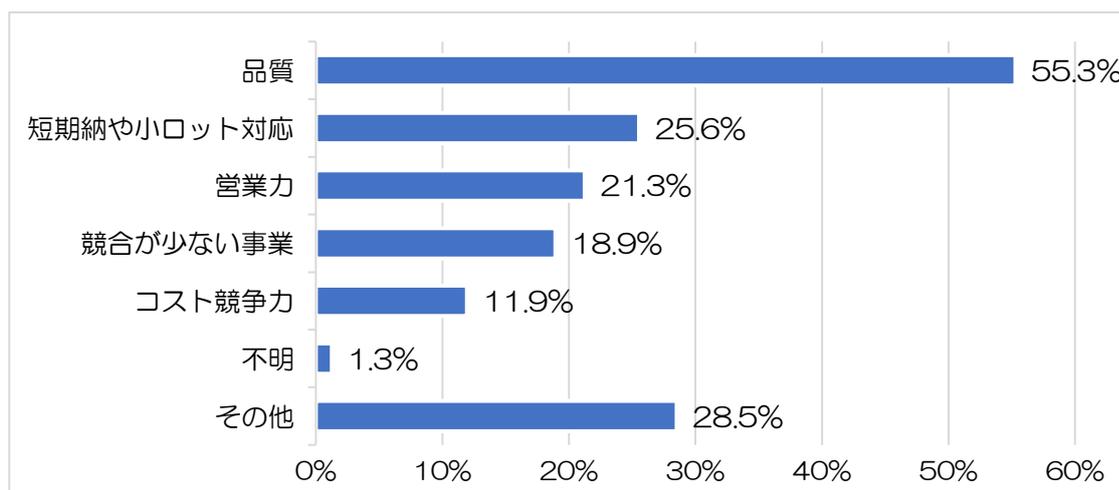
(1) 業界全体の現状 (n=1,825/単一回答)

業界全体の現状については、「悪い」と回答した事業所が55.9%で最多を占めた。業種別でもほとんどの業種で「悪い」が最も高い割合を占めたが、特に繊維関連、木工関連では7割を超え、高い割合を示した。



(2) 自社の強みだと思うところ (n=1,816/複数回答)

自社の強みだと思うところについては、「品質」「短期納や小ロット対応」「営業力」の順で高い割合を示した。



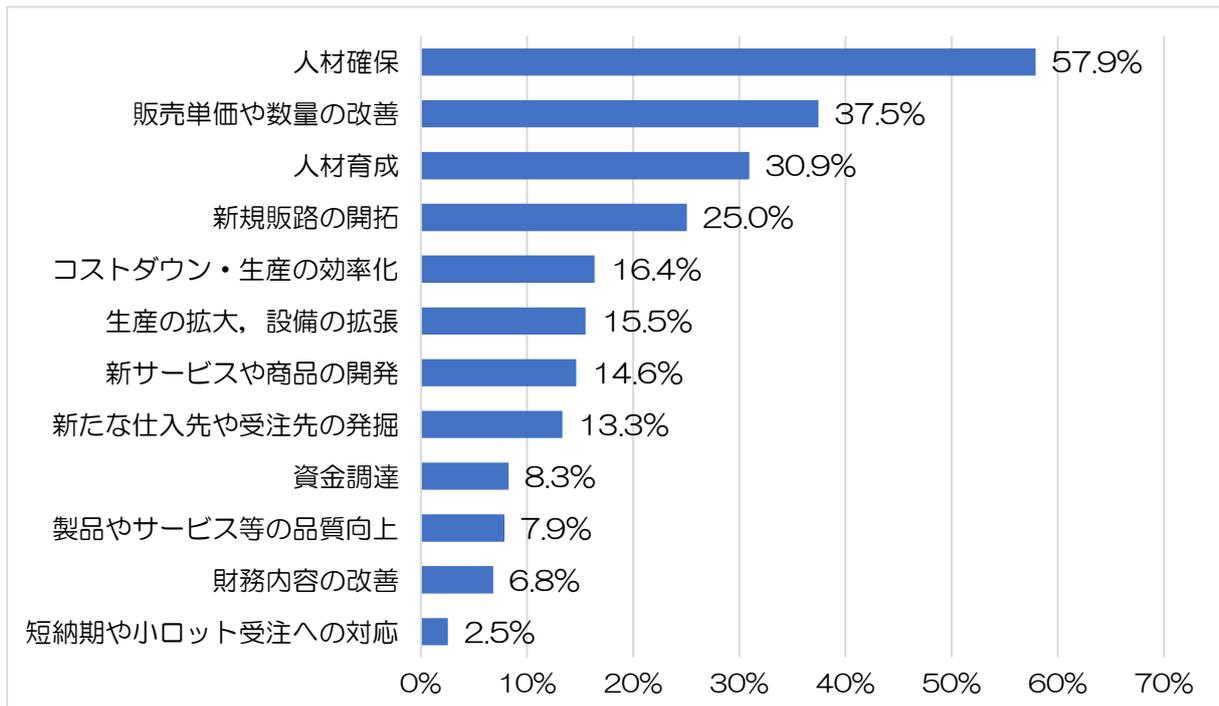
※「その他」…技術力、顧客ニーズへの対応力、地域密着 など

(3) 解決したい課題 (n=1,765/複数回答)

解決したい課題については、「人材確保」「販売単価や数量の改善」「人材育成」の順で高い割合を示した。

従業員規模別でも全体と同様の傾向であったが、従業員規模が大きくなるほど「人材確保」を課題とする事業所の割合が高くなっている。一方で、5人以下の事業所では人材に係る項目の割合が低く、「販売単価や数量の改善」「新規販路の開拓」が高い割合を占めた。

また、業種別では、いずれの業種においても全体と同様の傾向が見られたが、特に鉄鋼・機械及び建設で「人材確保」の割合が高くなっている。



(4) 「強みを伸ばす」「課題を解決する」ために、自社で実施していること (自由回答)

- ・技術力の向上
- ・人材育成 (若手の育成、技術力の向上)
- ・設備更新
- ・信頼関係の構築 (品質、納期の厳守)
- ・SNS、HP 等を活用した情報発信
- ・販路開拓
- ・地域密着
- ・顧客ニーズへの対応 など

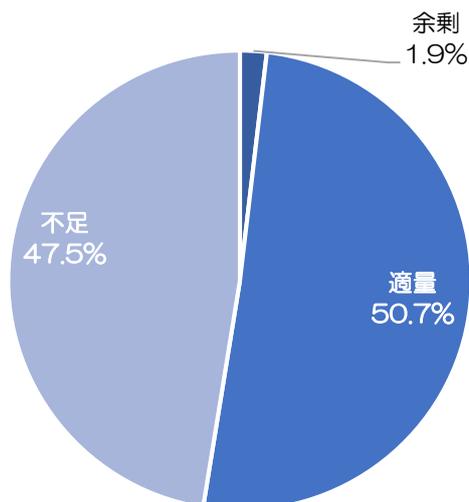
Q4 人材の状況について

(1) 人材確保の状況 (n=1,827/単一回答)

人材の過不足の状況については、「適量」が50.7%と最も高い割合を占めた。

従業員規模別で見ると、5人以下の事業所では「適量」が最多であったが、その他の規模では「不足」が最多であり、従業員規模が大きくなるほど「不足」が高い割合を占めている。

業種別で見ると、ほとんどの業種で「適量」が最多であったが、鉄鋼・機械関連及び建設では「不足」が高い割合を占めた。



※人材の過不足の状況に関するコメント

「余剰」及び「適量」と回答した事業所

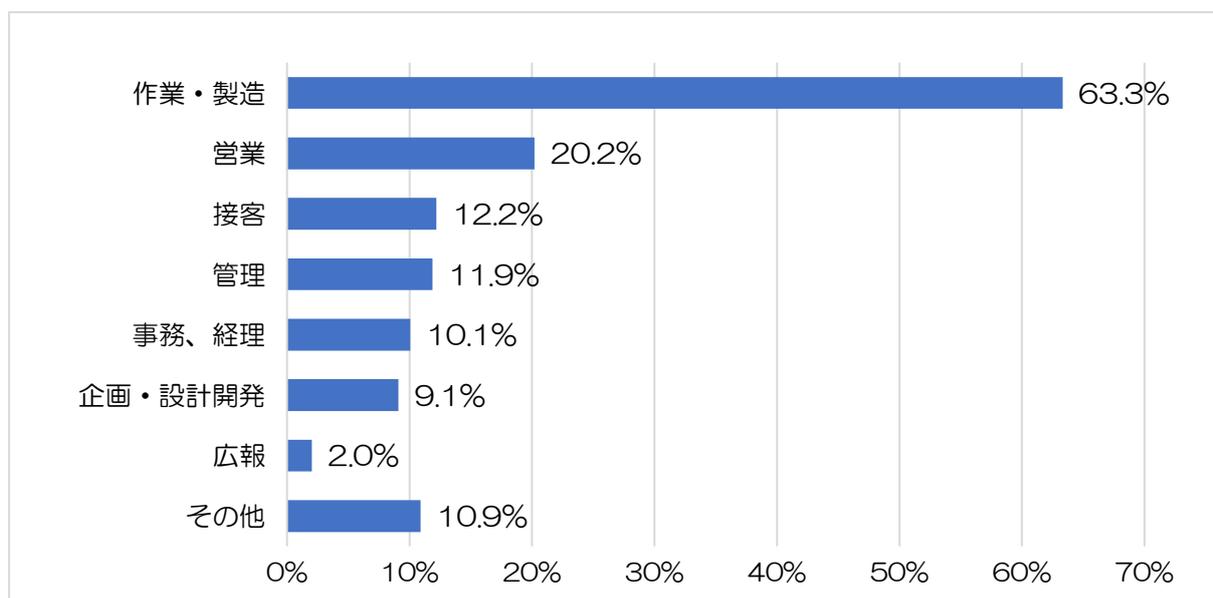
- ・仕事量が減っていることにより余剰/適量となっているが、通常通りの仕事量に戻れば不足する
- ・若者や有資格者など、欲しい人材が不足している など

「不足」と回答した事業所

- ・人材が足りないために仕事が受けられない
- ・人材は不足しているが、新たに雇用する余裕がない など

(2) 人材不足がみられる部門 (n=935/複数回答)

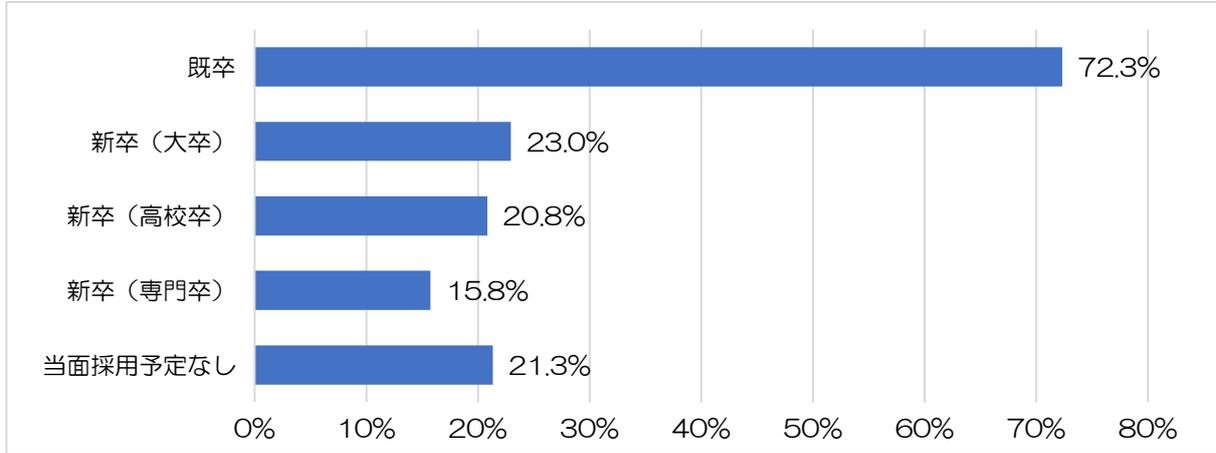
人材不足がみられる部門については、「作業・製造」が63.3%と最も高い割合を占めた。



※「その他」…運転、配達業務 など

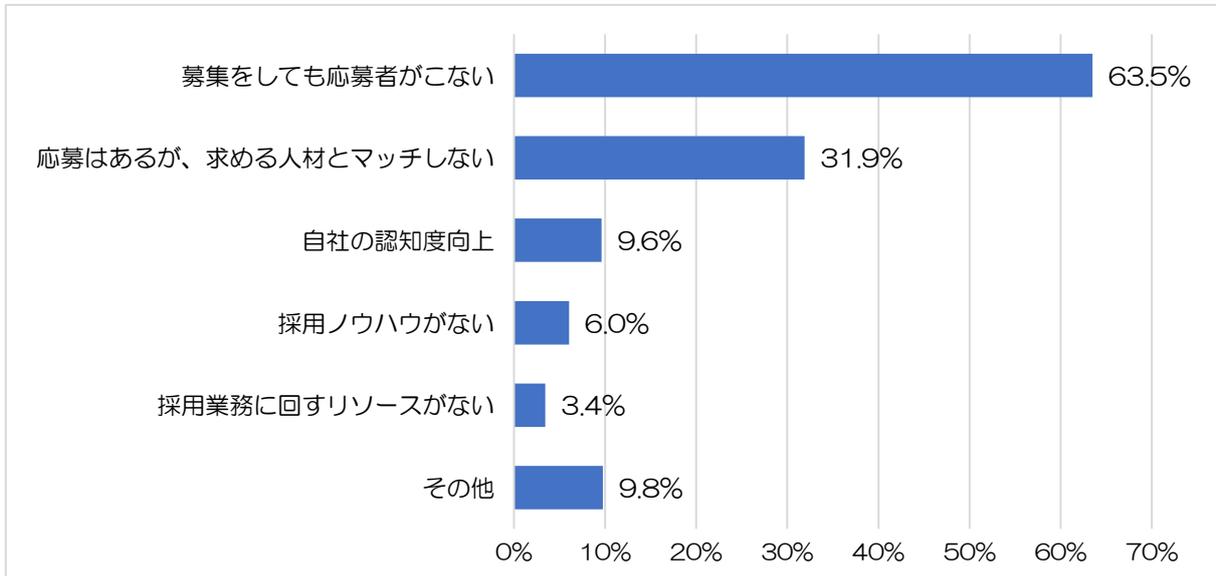
(3) 採用のターゲット (n=806/複数回答) ※2023年4月設問追加

採用のターゲットについては、「既卒」が72.3%で最多であった。従業員規模別でもほぼ同様であったが、5人以下で「当面採用予定なし」が最も高い割合を占めた。



(4) 採用における課題 (n=696/複数回答) ※2023年4月設問追加

採用における課題については、「募集をしても応募者がこない」が63.5%と最も高い割合を占めた。



※「その他」…入社するものの続かない など

(5) 女性従業員が活躍している業務や会社としての支援等

①女性従業員が活躍している業務（自由回答）

事務系の業務を挙げる事業所の割合が大きいが、幅広い業務について回答が挙がった。

事務全般（総務、経理など）企画、営業、管理、作業系（組立、縫製、調理など）、接客、配送、販売、介護、講師 など

②会社としての支援（自由回答）

仕事と家庭の両立に対する支援が多くみられた。

- ・育児休暇制度
- ・短時間勤務制度
- ・柔軟な勤務体制
- ・研修の実施（女性本人の働く意欲の向上、管理職に対する啓発） など

(6) 3年以内の離職割合

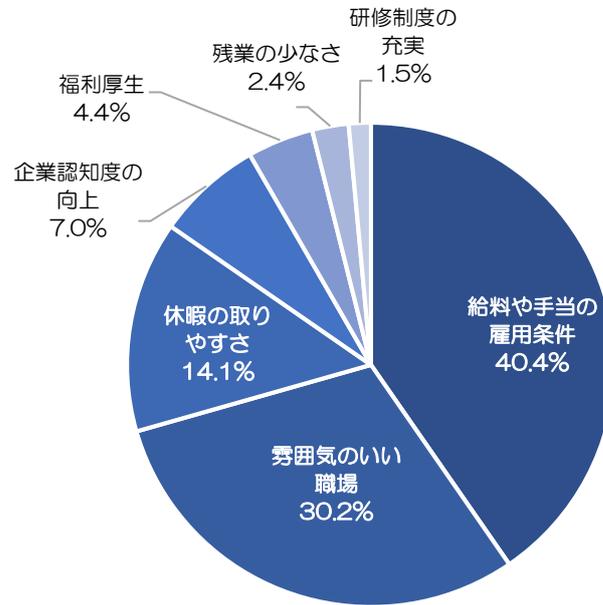
3年以内の離職割合については、回答のあった事業所のうち、「1～30%」と回答した事業所が34.5%、「31～50%」と回答した事業所が6.0%、「51%以上」と回答した事業所が3.8%みられた。これらの事業所からは、「若い人が短期間でやめてしまう」「定着する人材かどうかを採用時の面接だけで見極めるのは難しい」などの意見が挙がった。

(7) 離職防止の取組（自由回答）

「従業員との積極的なコミュニケーション」や「給与・福利厚生・休暇制度の充実」、「職場環境の改善」が高い割合で挙がった。

(8) 働きたいと選ばれる企業になるために一番必要だと思うこと (n=1,777/単一回答)

働きたいと選ばれる企業になるために一番必要だと思うことについては、「給料や手当の雇用条件」が40.4%と最多であった。

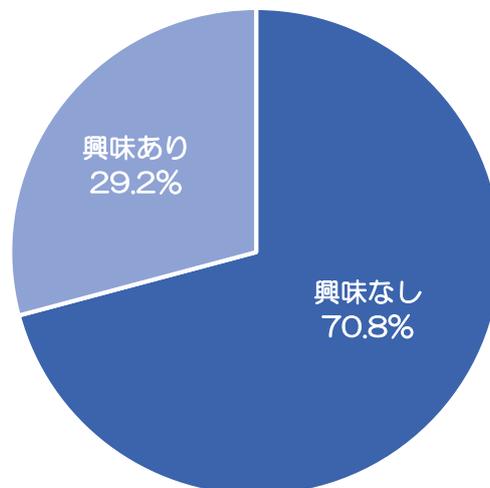


(9) 人材シェアリング制度 (在籍型出向) への興味の有無 (n=1,823/単一回答)

人材シェアリング制度への興味の有無については、「興味なし」が70.8%と高い割合を占めた。

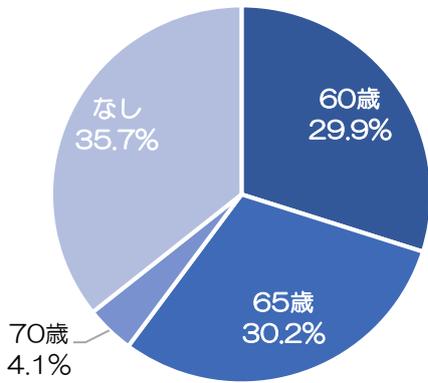
※人材シェアリング制度

一時的に雇用の維持が難しくなった企業の人材と、人手不足の求人企業を結びつけることで、雇用の維持を図ること

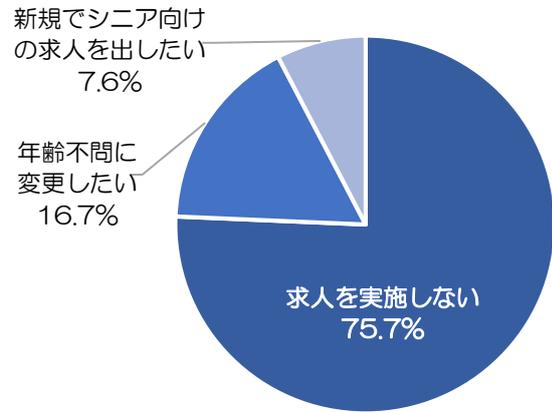


(10) シニア（55歳以上）採用の状況

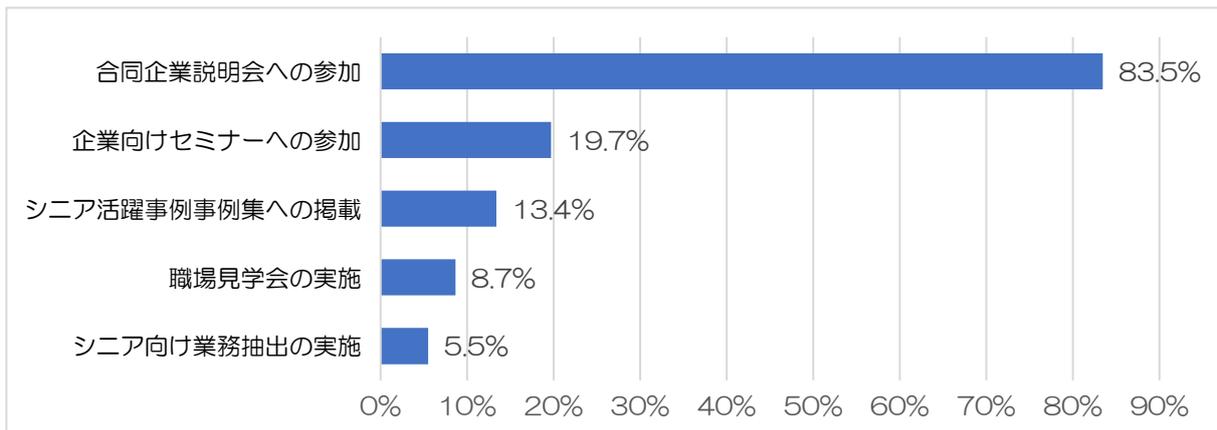
①自社の定年（n=1,809／単一回答）



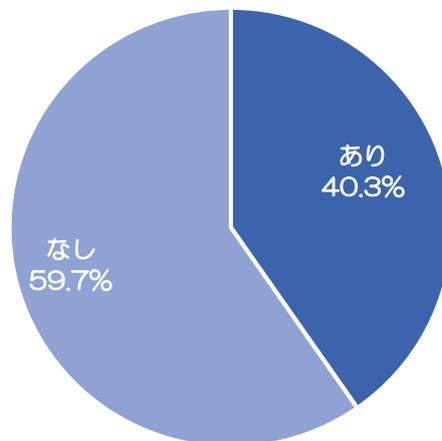
②シニア向け求人の意向（n=1,801／単一回答）



③シニア採用関連の各種イベントへの興味（n=127／複数回答）

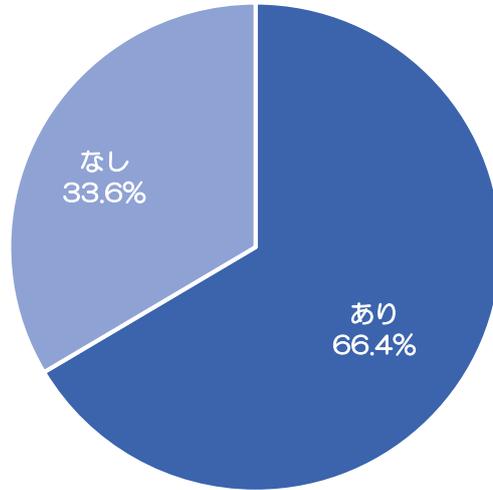


④スキルや経験を有するシニアの採用意向（n=1,800／単一回答）



(11) 就職氷河期世代の中途採用意向（n=1,818／単一回答）

就職氷河期世代の中途採用意向については、「あり」が66.4%で高い割合を占めた。



(12) 人材確保において、市に求める支援（自由回答）

研修や採用にかかる支援を求める意見などが挙げられた。

- 研修費用の助成
- 採用ノウハウに関するアドバイス
- 合同企業説明会などの学生等へのPRの場の提供
- 人材確保に関する取組事例の共有 など

Q5 デジタル化の取組状況について

(1) 各項目におけるデジタル化の取組状況

(それぞれの項目のうち、「取り組んでいる」「取り組みたい」「現状は対応意向なし」を選択)

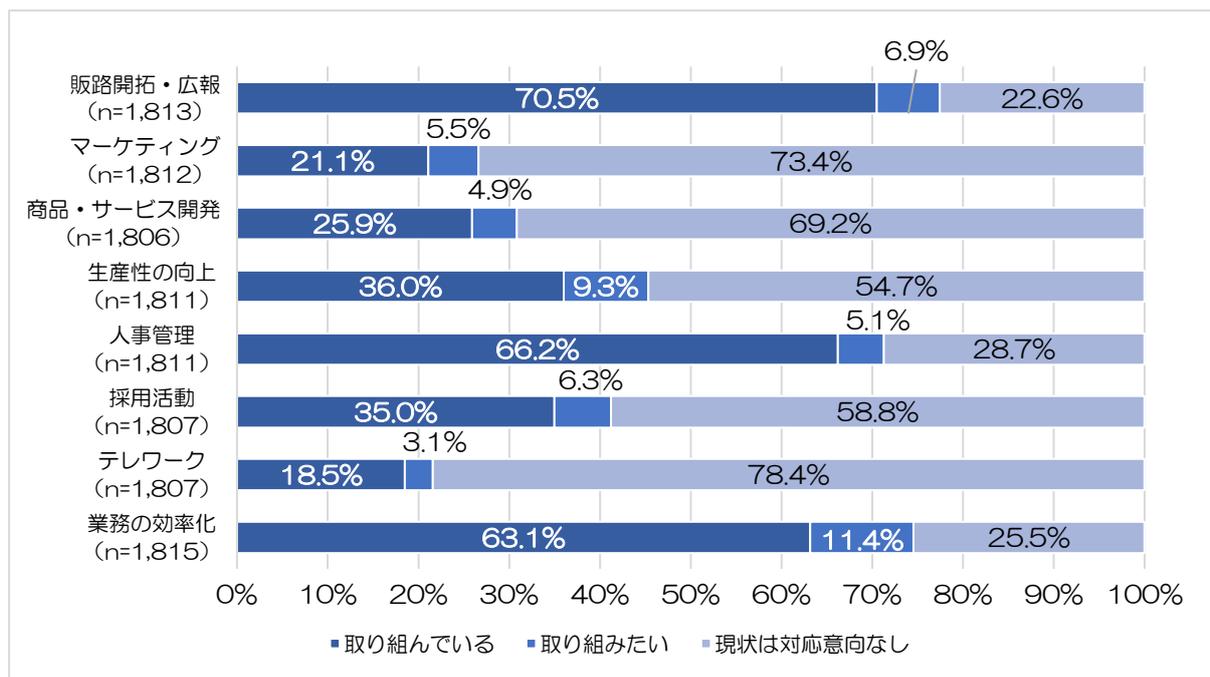
デジタル化の取組状況については、次のとおり。(上位3項目)

【「取り組んでいる」と回答した割合が高かった項目】

①販路開拓・広報(70.5%) ②人事管理(66.2%) ③業務の効率化(63.1%)

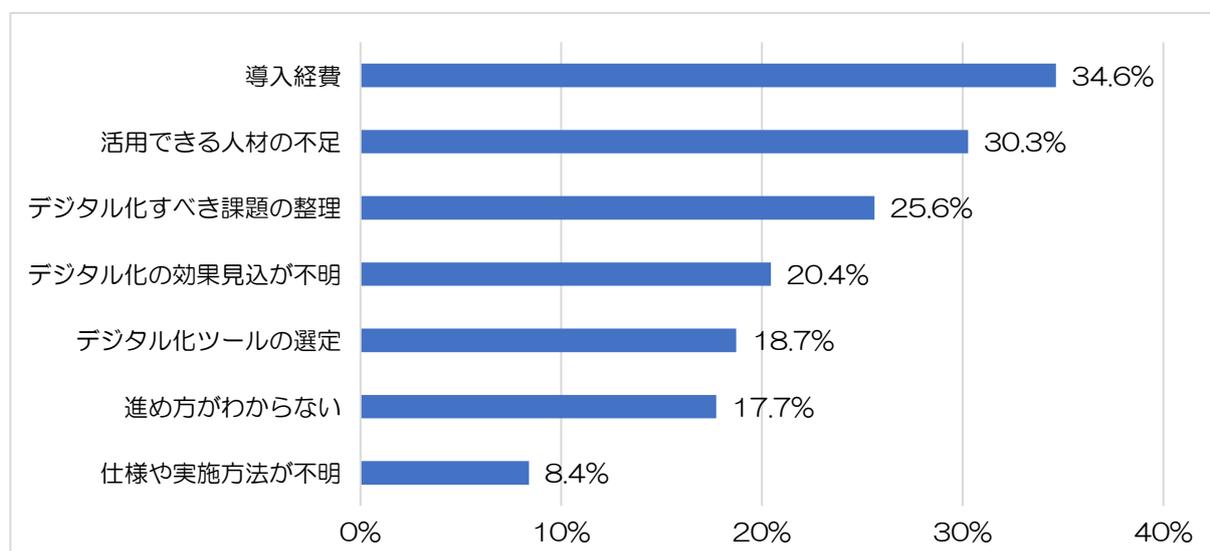
【「現状は対応意向なし」と回答した割合が高かった項目】

①テレワーク(78.4%) ②マーケティング(73.4%) ③商品・サービス開発(69.2%)



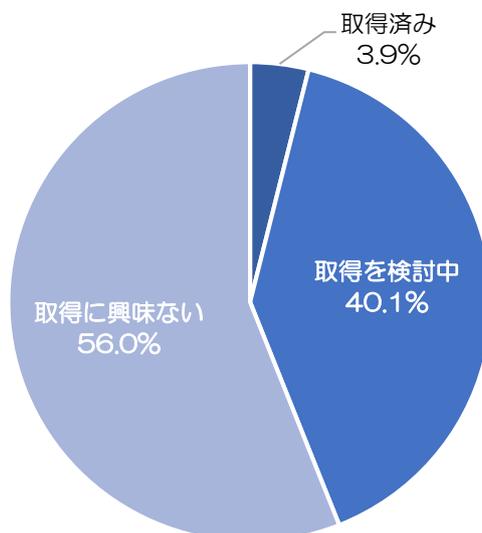
(2) デジタル化に取り組む際の課題 (n=1,394/複数回答)

デジタル化に取り組む際の課題については、「導入経費」「活用できる人材の不足」「デジタル化すべき課題の整理」の順に高い割合を占めた。



Q6 従業員の働き方について（ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度）（n=1,821／単一回答）

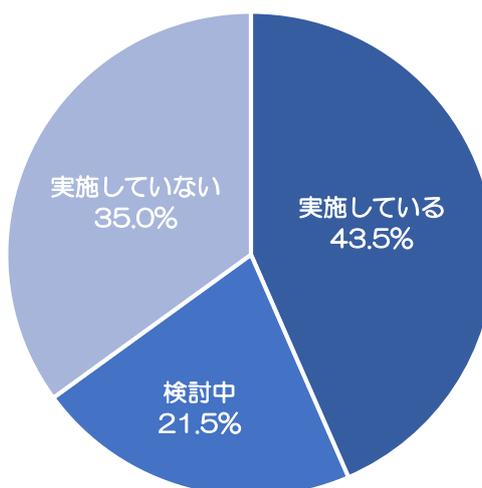
ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度については、「取得に興味ない」が56.0%で最多であったが、従業員規模の大きい事業所ほど「取得済み」「取得を検討中」と回答する割合が高くなる。



Q7 CSR や SDGs に関する取組について（n=1,824／単一回答）

CSR（※）やSDGsに関する取組については、「実施している」と回答した割合が最も高かった。従業員規模別では5人以下の事業所で「実施していない」が最多であったが、その他の従業員規模では「実施している」が最多であった。

※CSR(Corporate Social Responsibility) 「企業の社会的責任」
企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方

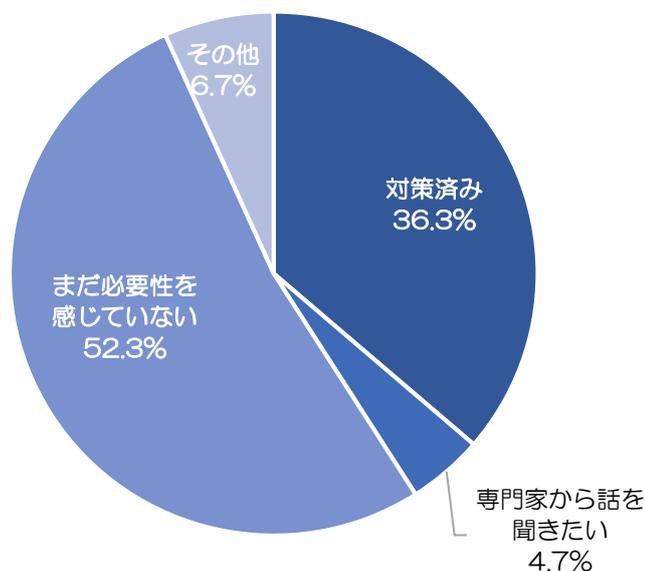


※取組例

- ・ 廃材の有効活用
- ・ リサイクルシステムの構築
- ・ 太陽光パネルの設置
- ・ フードロスの削減
- ・ 自社製品を回収し、リサイクル・リユースを行う など

Q8 事業承継について (n=1,826/単一回答)

事業承継については、「まだ必要性を感じていない」と回答した事業所が最も高い割合を占めた。



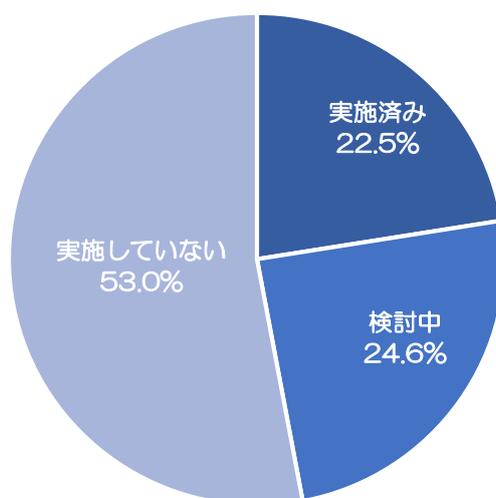
※「その他」…自分の代で廃業する予定、親族の意向によって検討する、良い会社があれば受け入れたい など

Q9 BCPの策定について (n=1,743/単一回答)

BCPの策定については、「実施していない」が最も高い割合を占めた。従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど「実施済み」の割合が高い。

※BCP(Business Continuity Plan)「事業継続計画」

企業がテロや災害、システム障害といった危機的状況下に置かれた場合でも、重要な業務が継続できるようにしておくための手順を記述した計画書



※取組例

・備蓄品の確保 ・倉庫などの移転・分散 ・同業他社との連携 ・従業員の安否確認メールの導入 など

Q10 要望について（自由回答）

要望事項について聞き取りを行ったところ、「補助金」「人材確保・人材育成」に関する要望が多く寄せられた。内容については次のとおり。（一部抜粋）

<補助金>

- 企業ニーズにあった補助金の創設
- 補助金申請手続きの簡素化
- 補助制度の分かりやすい周知

<人材確保・人材育成>

- 地場企業と地元学生の交流機会の提供
- 技術系人材育成の支援
- 社員教育の支援
- 企業の人材確保に関する取組事例の共有
- 地元大学における工学系学部の拡充

<情報発信>

- 地域製品のPR
- 支援制度の見える化

<支援制度全般>

- DX化、IT化の支援
- 継続的に相談できる伴走型の支援

<まちづくり>

- 若者定着のまちづくり
- 駅前の活性化
- 継続した災害対策

2. 資料(アンケート調査票)

福の耳プロジェクト Ver2.

貴社名		回答者名		役職等	
業種		訪問日		訪問者	

Q1 会社の概要について

Q1-1 従業員数について

正規・非正規について	正規		非正規	
		名		名
男女について(非正規含む)	男性		女性	
		名		名
外国人の就労状況	実習生		正規	
		名		名
	国			職種

Q1-2 直近決算の売上高(概算可)

(20)年()月期:約()万円

感染症前と比べての水準(□増加, □減少, □変化なし)

Q1-3 代表者の年齢層

□40歳代以下, □50歳代, □60歳代, □70歳代, □80歳代以上

Q2 事業内容について

Q2-1 具体的な事業内容・取扱製品等について

--

Q2-2 主要仕入先と主要販売先について

仕入先 (業界, 企業, 地域)		販売先 (業界, 企業, 地域)	
---------------------	--	---------------------	--

Q3 業界・会社の状況について

Q3-1 業界全体の現状

□良い □普通 □悪い

Q3-2 御社の強みだと思つところ(複数回答可)

□品質 □営業力 □コスト競争力 □短納期や小ロット対応 □競合が少ない事業

□不明 □その他()

Q3-3 解決したい課題(複数回答可)

□販売単価や数量の改善 □生産の拡大, 設備の拡張
 □コストダウン・生産の効率化 □新サービスや商品の開発
 □短納期や小ロット受注への対応 □製品やサービス等の品質向上
 □新たな仕入先や受注先の発掘 □新規販路の開拓
 □人材確保 □人材育成
 □財務内容の改善 □資金調達 □その他()

Q3-4 「強みを伸ばす」「課題を解決する」ために、自社で実施していることと、市への支援要望

(強み・課題) 自社で実施	(強み・課題) 市への支援要望
---------------	-----------------

Q4-1 人材確保の状況

□不足 □適量 □余剰

Q4-2 人材不足もしくは余剰がみられる部門(複数回答可)

□事務, 経理 □広報 □営業 □接客 □管理
 □作業・製造 □企画・設計開発 □その他()

Q4-3 採用のターゲットについて(複数回答可)

□新卒(□大学卒 □専門学校卒 □高校卒) □既卒 □当面採用予定なし

Q4-4 採用における課題について(複数回答可)

□募集をしても応募者がこない □応募はあるが, 求める人材とマッチしない □自社の認知度向上
 □採用業務に回すリソース(資金, 採用担当者など)がない □採用ノウハウがない
 □その他

Q4-5 女性従業員が活躍している業務や会社としての支援等

自由記述

Q4-6 離職割合について(感覚値可。採用者に対する離職割合)

3年以内	%
------	---

Q4-7 離職防止の取り組み

自由記述

Q4-8 働きたいと選ばれる企業になるために一番必要だと思うこと

- 企業認知度の向上 給料や手当の雇用条件 福利厚生 雰囲気の良い職場環境
研修制度の充実 休暇の取りやすさ 残業の少なさ その他 ()

※上記に対して、自社ができていないか否かのコメントや市へ支援を期待する内容

自由記述

Q4-9 人材シェアリング制度（在籍型出向）への興味有無について

- 興味なし 興味ある→制度の詳細説明等で（公財）産業雇用安定センターから改めて連絡・訪問は可能か？ 【可能 そこまでは不要】

Q4-10 シニア採用の状況について（福山市生涯現役促進地域連携事業 関連）

Q4-10-1 定年について

- 60歳 65歳 70歳 なし その他

※70歳への定年延長を検討中

Q4-10-2 シニア向け求人意向

- 求人を実施しない 年齢不問に変更したい 新規でシニア向けの求人を出したい

Q4-10-3 シニア採用関連の各種イベントへの興味（複数回答可）

- シニア活躍事例集への掲載 合同企業説明会 職場見学会

- シニア向け業務抽出 企業向けセミナー

Q4-10-4 スキルや経験を有するシニアの採用（非正規含む）意向

- ない ある →制度の詳細説明等で（公財）産業雇用安定センターから改めて連絡・訪問は可能か？ 【可能 そこまでは不要】

Q4-11 就職氷河期世代の中途採用意向

- ない ある

Q4-12 人材確保において、市に求める支援

自由記述

Q5 デジタル化の取組状況について

Q5-1 各項目におけるデジタル化の取組状況について

- 下記①-⑨の項目で取り組んでいること（複数可）【 】
取り組みたいこと（複数可）【 】
- | | | | |
|----------|----------|------------|---------|
| ①販路開拓・広報 | ②マーケティング | ③商品・サービス開発 | ④生産性の向上 |
| ⑤労務管理 | ⑥採用活動 | ⑦テレワーク | ⑧業務の効率化 |
| ⑨その他 | | | |

Q5-2 デジタル化に取り組む際の課題（複数回答可）

- 進め方がわからない デジタル化すべき課題の整理 デジタル化の効果見込が不明
仕様や実施方法が不明 デジタル化ツールの選定
活用できる人材の不足 導入経費

Q6 従業員の働き方について（ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度）

- 取得済み 取得を検討中 取得に興味ない

自由記述（取得済みの場合、効果や制度の改善点など、興味ない場合等であればその理由）

Q7 CSRやSDGsに関する取組について

- 実施している 検討中 実施していない

自由記述（取組内容、困ったことなど）

Q8 事業承継について

- 対策済み 専門家から話を聞きたい まだ必要性を感じていない その他

※話を聞きたい場合に、広島県事業承継・引継ぎ支援センターから改めて連絡・訪問は可能か？ 【可能 不要】

Q9 BCPの策定について

- 実施済み 検討中 実施していない

Q10 要望（なんについても）

自由記述

Q11 Webアンケートへの協力有無（支援制度の情報を提供する場合もあります）

- 可能 不可能

登録メールアドレス： _____ @ _____

（本ヒアリング協力の企業名公開について： 可 不可）