

ものづくり福の耳プロジェクト アンケート調査 報告書

2021年（令和3年）8月

福山市 産業振興課

〔はじめに〕

福山市では、2016年（平成28年）11月から2021年（令和3年）3月にかけて、市内製造業を対象とした市職員による企業訪問活動「ものづくり 福の耳プロジェクト」を実施しました。

本報告書は、期間中1,752の企業より得られた、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。なお、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した2020年（令和2年）3月以降につきましては、緊急事態宣言等による訪問自粛もありながらも、感染拡大による事業への影響や要望事項なども併せてお伺いしてきました。

引き続き、訪問活動を通じて把握した企業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、企業の皆さまにおかれましては、事業活動の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今後ともよろしく申し上げます。

目次

Q-1	調査企業の状況	- 2 -
Q-2	主要販売先・受注先の状況（上位3位）	- 3 -
Q-3	経営状況	- 4 -
Q-4	主力事業の見通しと経営方針について	- 7 -
Q-5	⑩今後の事業継続や発展のために必要な技術・ノウハウ、技能人材（抜粋）	- 8 -
Q-6	設備投資について	- 8 -
Q-7	事業承継対策の状況	- 10 -
Q-8	⑩人材不足について	- 11 -
Q-9	⑩女性従業員の起用について	- 13 -
Q-10	⑩新人・若手従業員の育成について	- 15 -
Q-11	⑩間接業務（非製造・生産業務）の外部委託（アウトソーシング）について	- 16 -
Q-12	IoT, AI, ビッグデータなど先端情報技術に対する認識・活用状況	- 17 -
Q-13	⑩製品や技術の情報発信ツールについて	- 18 -
Q-14	公的機関に対する要望事項等について	- 19 -
	（参考）新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴う事業への影響等について	- 19 -
	アンケート調査票	- 20 -

※構成比グラフの記載は小数点以下第2位四捨五入のため、合計が100.0%にならない箇所がある。

Q-1 調査企業の状況

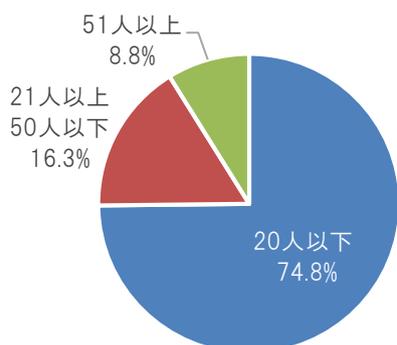
(1) 調査企業の業種別状況

	総数	構成比
鉄工・機械関連	707	40.4%
繊維関連	291	16.6%
電気・化学関連	187	10.7%
木工関連	109	6.2%
その他	458	26.1%
計	1752	

(その他…食料品, パルプ・印刷関連, 工芸品など)

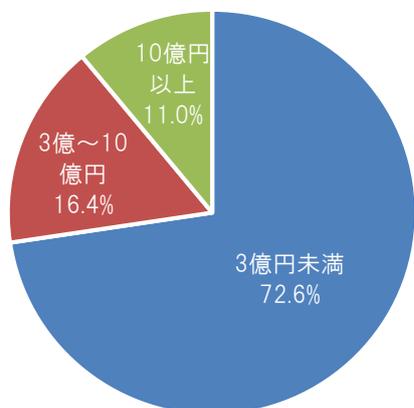
※2017年(平成29年)12月からアンケート内容の一部見直しを行っており, 本報告書は変更後の設問形式に沿って作成。見直し後の新規設問は, 見出しに「㊦」を記載。

(2) 従業員数の状況

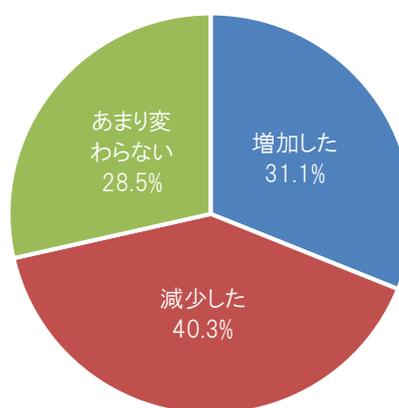


平均従業員数…30.2人

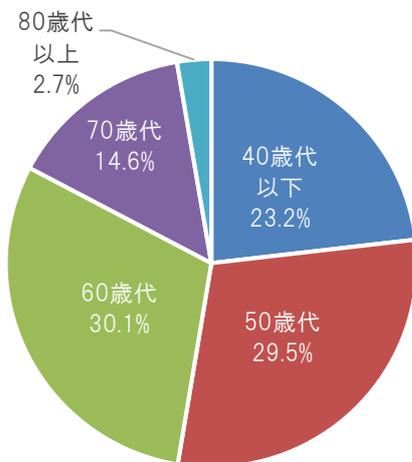
(3) 売上高の状況(年商)



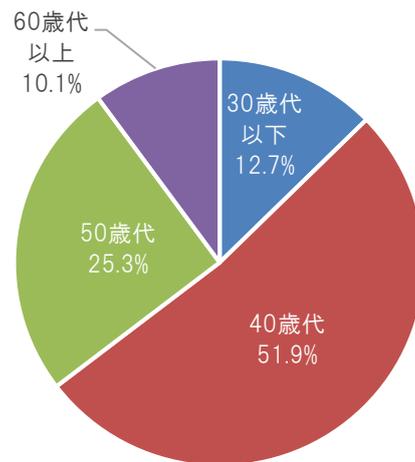
(4) ㊦約10年前との売上水準の対比



(5) 代表者の年齢層

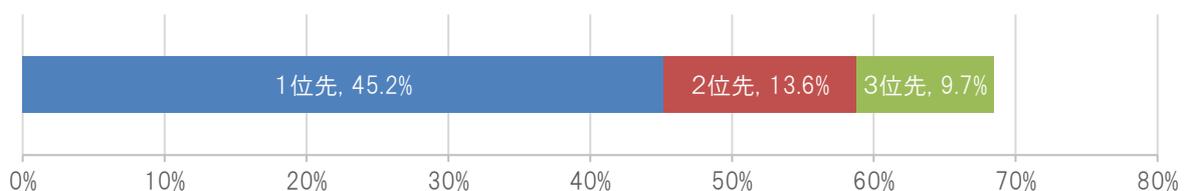


(6) 従業員の平均年齢



- 2016年(平成28年)経済センサス活動調査によると、市内の製造業は2,551事業所であり、本訪問活動はこれらを運営する事業者を対象に実施した。
- 従業員20人以下の事業所は、経済センサスにおいて本市全体で82.8%(2,112事業所)を占めており、本訪問活動においても全体の70%以上を占めている。
- 売上の状況は、年商3億円未満が70%以上となっており、10年前(リーマンショック時)との売上水準は、「あまり変わらない」と「増加した」で半数以上となっている。
- 従業員の平均年齢について、40歳代が半数以上を占めている。
従業員規模では20人以下、業種別では繊維関連と木工関連で年齢層が高い傾向にある。

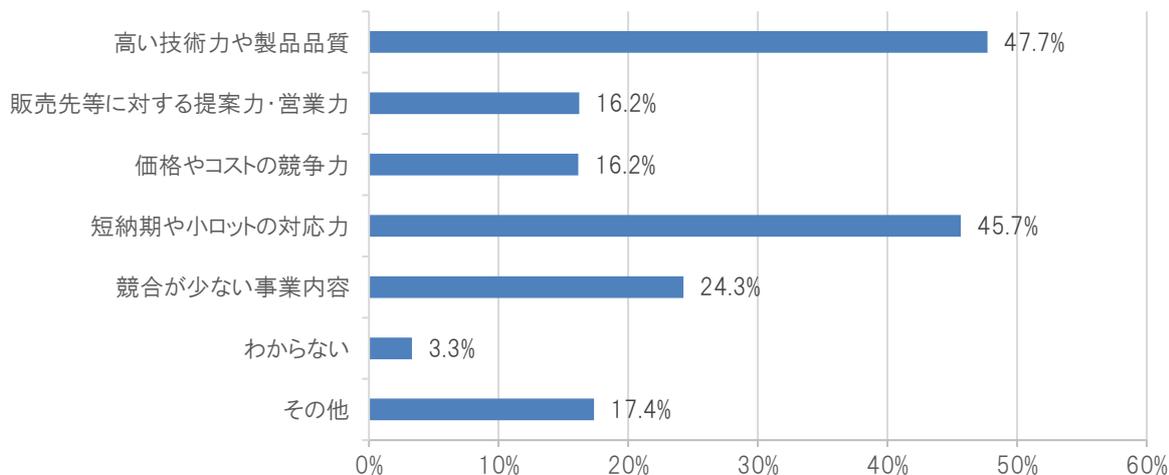
Q-2 主要販売先・受注先の状況(上位3位先ごとの平均)



- 主要販売・受注先について、上位3位の売上合計は全体平均で6割を超えている。従業員規模が小さくなるにつれて、上位販売先への依存度が高くなる傾向にある。
(※多数分散していると回答したものを除く)

Q-3 経営状況

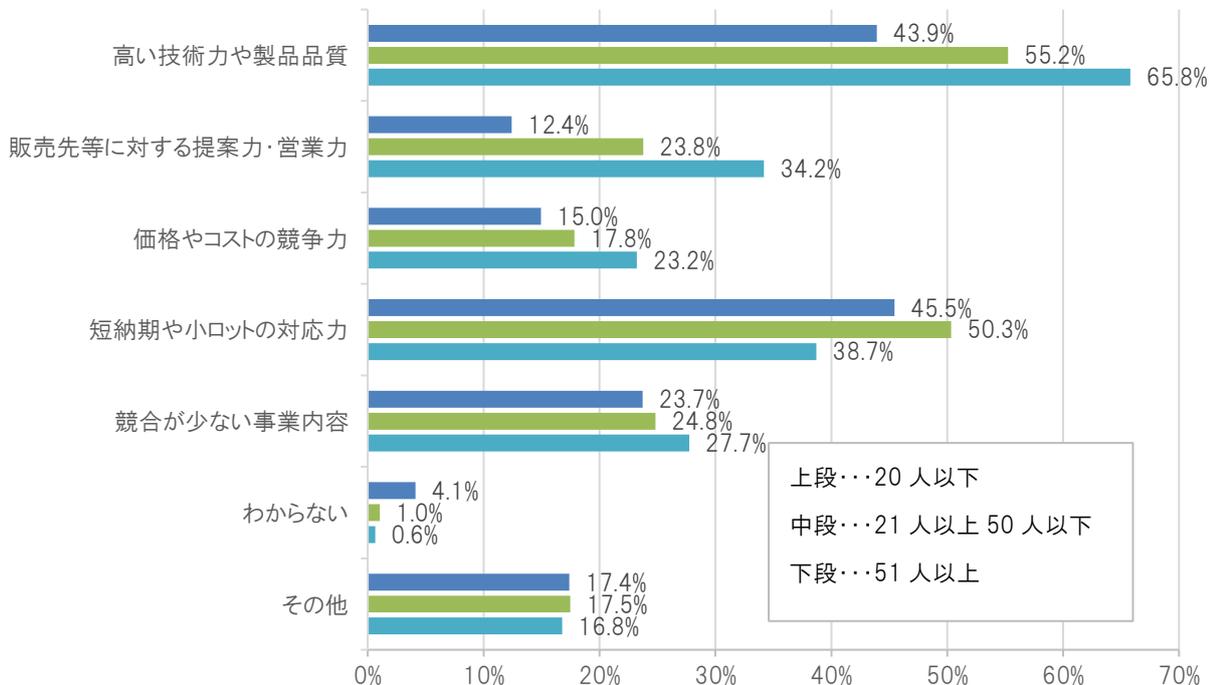
(1) 自社が認識している経営上の強み（複数回答可）



その他…

- ・安定受注 ・自社一貫生産 ・主要取引先とのパイプ ・高い技術力 ・顧客ニーズへの対応力
- ・多品種少量生産 ・人材 ・長年の実績・信頼 ・生産設備，立地等の環境
- ・自社の雰囲気，人間関係 ・豊富な知識と経験 ・地域密着 ・自社のブランド力 など

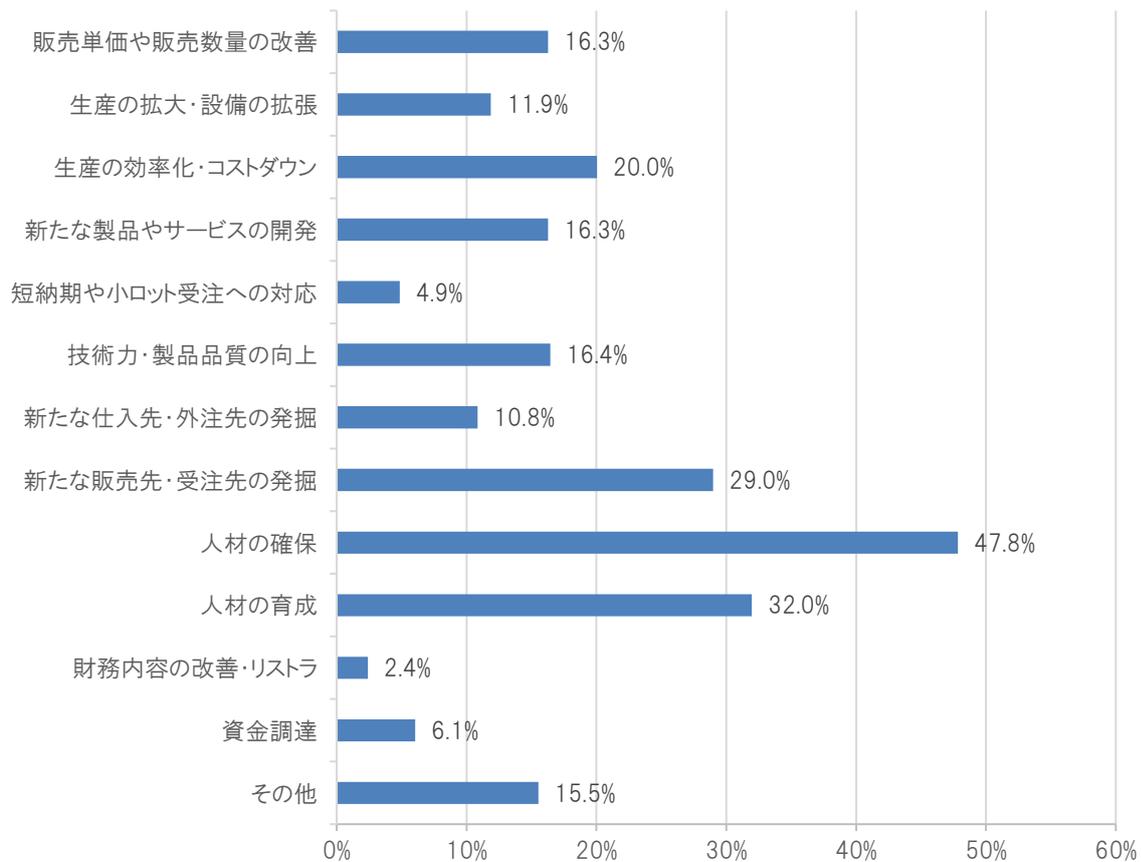
【従業員規模別】



○全体を通じて「高い技術力や製品品質」を強みとしている企業が最も多い。

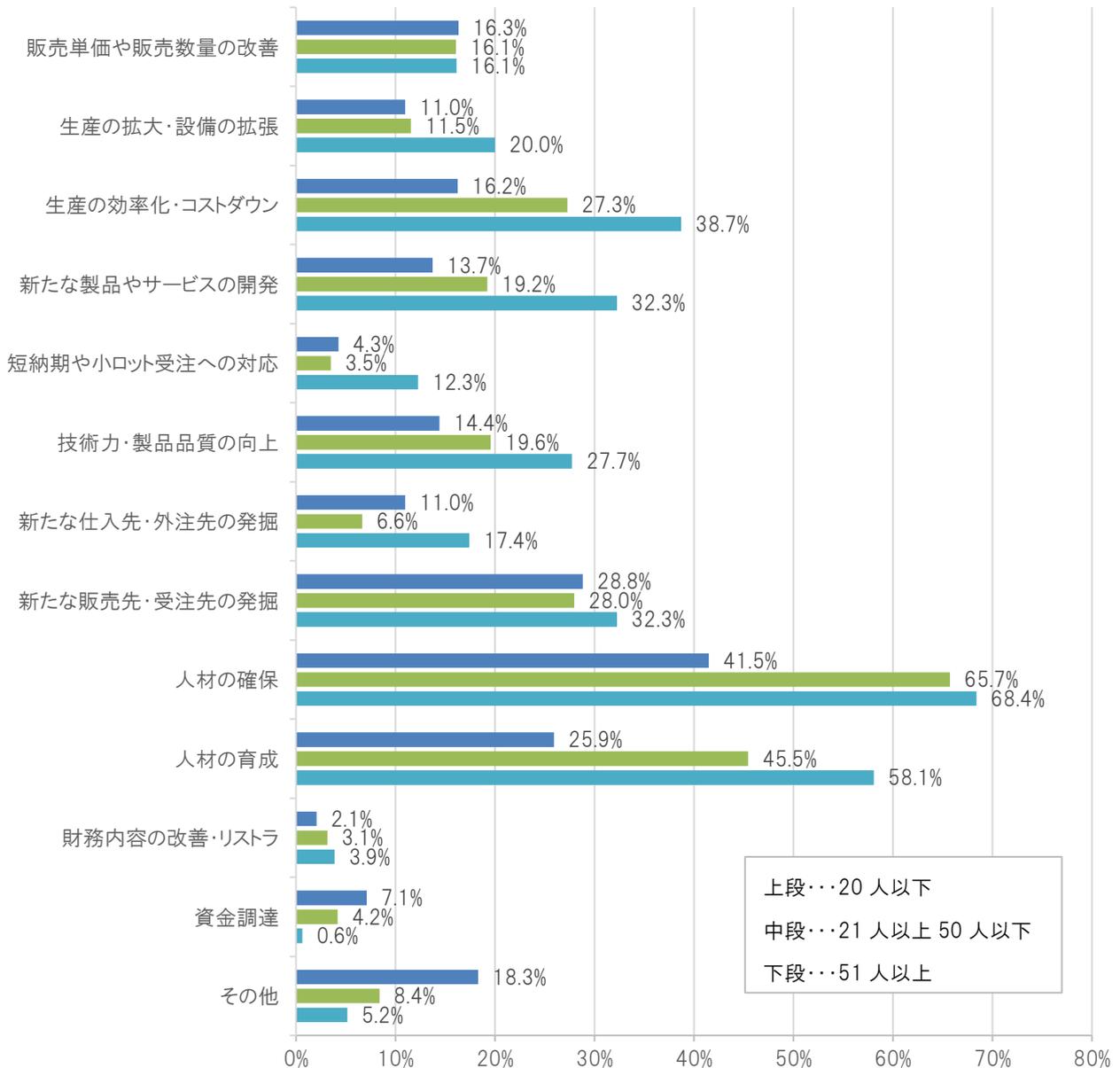
○従業員規模別が大きくなるほど、それぞれの項目を強みとしている割合が高くなる傾向にあるが、「短納期や小ロットの対応力」は50人以下の企業で強みとしている割合が高くなっている。

(2) 自社が認識している経営課題（複数回答可）



- その他…
- ・ 売上の伸び悩み、コスト高 ・ 営業力 ・ 労働環境の改善 ・ 技術承継 ・ 業況の悪化
 - ・ 事業承継 ・ 設備投資 ・ 自社・製品の認知度向上 ・ 人材不足
 - ・ 経営者のモチベーション向上 ・ 受注に波がある など

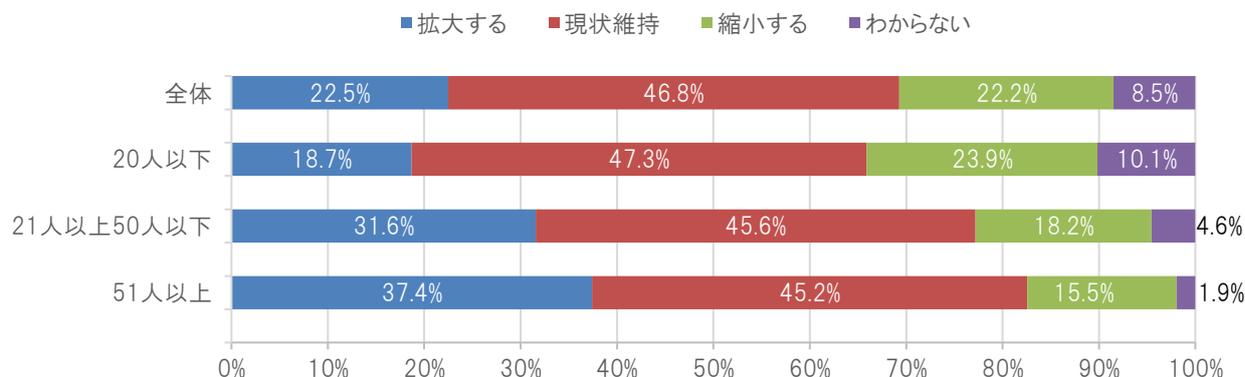
【従業員規模別】



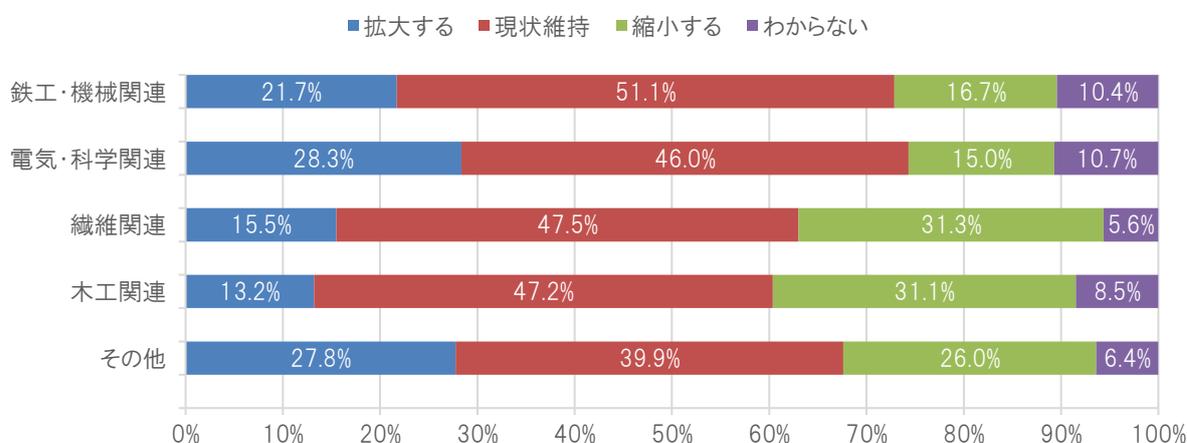
- 全体で「人材の確保」, 「人材育成」, 「新たな販売先・受注先の発掘」を課題としている企業が多い。
- 従業員規模別でも同様の傾向となっており, 人材面の課題については従業員規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。次いで, 従業員数 51 人以上の企業では「生産の効率化・コストダウン」が課題として挙げられている。
- 業種別では, 鉄工・機械関連及び電気・化学関連で「人材の確保」を課題に挙げている企業の割合が特に高い。

Q-4 主力事業の見通しと経営方針について

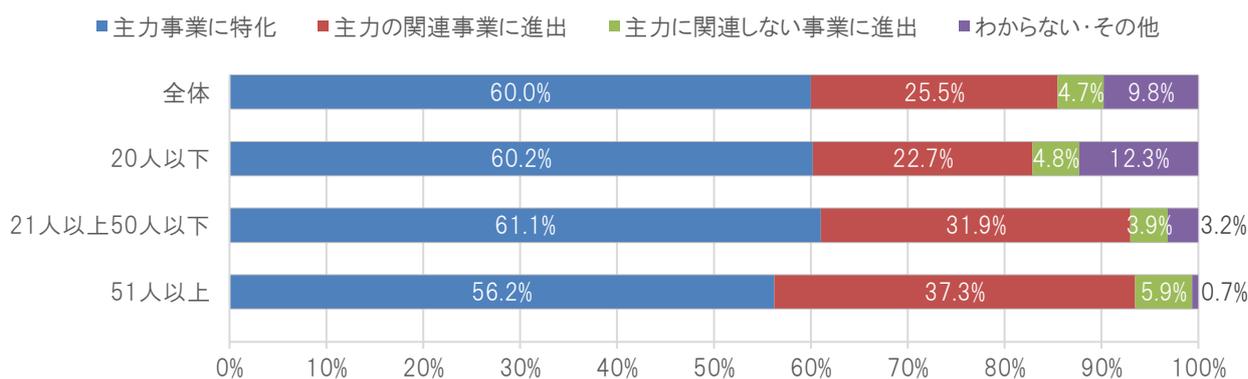
(1) 現在の主力事業の見通し



【業種別】



(2) 今後の経営方針



- 「現状維持」とした割合が最も高いが、21人以上50人以下と51人以上それぞれの企業において「拡大する」が次点となっている。
- 業種別では、現状維持以外では、鉄工・機械関連、電気・化学関連とその他で「拡大する」とした割合が高い。一方で、繊維関連及び木工関連では「縮小する」とした割合が高い。
- 今後の経営方針については、全体を通じて「主力事業に特化」と「主力の関連事業に進出」で大部分を占めている。

Q-5 ④今後の事業継続や発展のために必要な技術・ノウハウ、技能人材（抜粋）

（経営全般，事業展開関係）

- ・業務展開のノウハウ ・AI・IoTの活用 ・製品開発力（特許商品など）
- ・経営サポート ・企画提案力 ・自社製品，事業分野に関する知識・ノウハウ
- ・生産性向上 ・新規開拓 ・品質確保 ・管理監督 ・マーケティング力 ・営業力

（個別技術関係）

- ・デザイン力 ・ものづくりに関する基本的な技術 ・各種有資格者
- ・機械操作（加工機械，クレーン・玉掛け・フォークリフトなど）
- ・製品加工技術（金属，食品，木材，塗装，縫製など） ・設計
- ・デジタル技術（CAD，プログラミング，パソコンの基本スキルなど）

（その他）

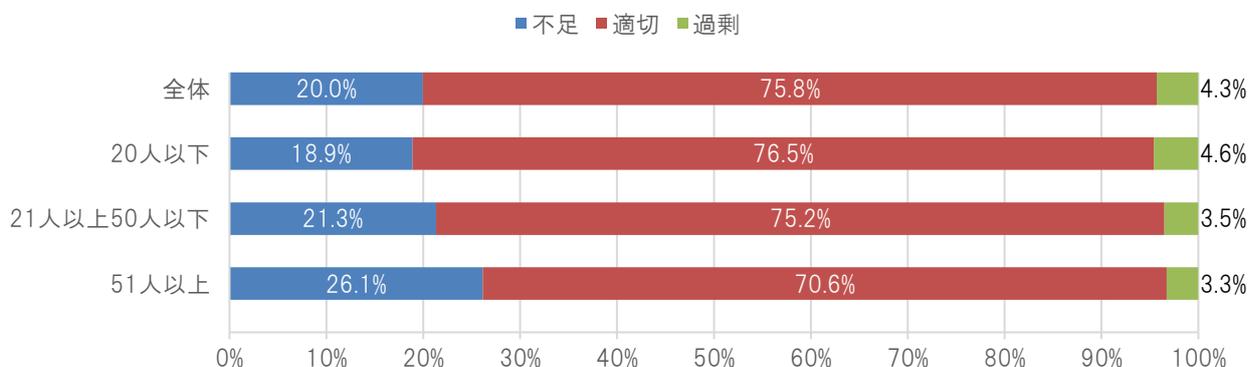
- ・ものづくりへの興味・関心 ・やる気（モチベーション） ・チャレンジ精神
- ・真面目 ・自主性 ・若者 など

○事業継続や成長に向けて必要な要素として，AI・IoTといった先端情報技術や生産性向上など経営に関すること，自社の製造工程における個別の技術・ノウハウ等が挙げられている。

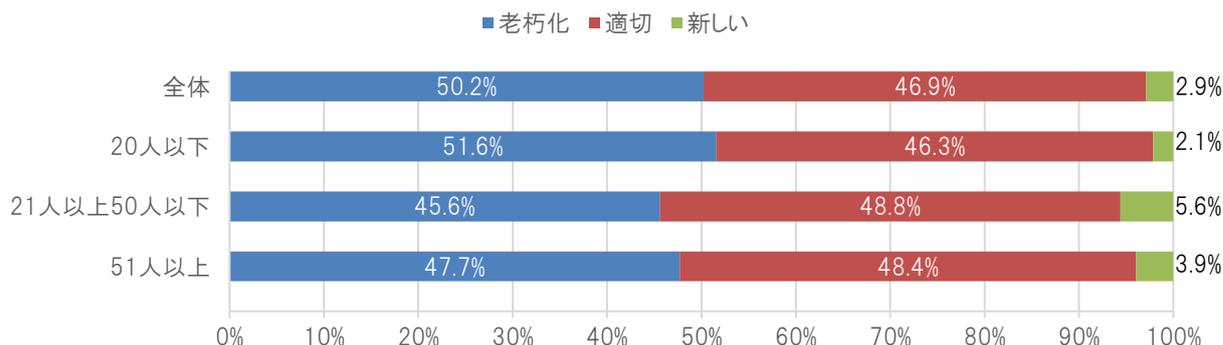
○一方で，技術やノウハウは「特に必要としない」と回答した企業も多数見られた。

Q-6 設備投資について

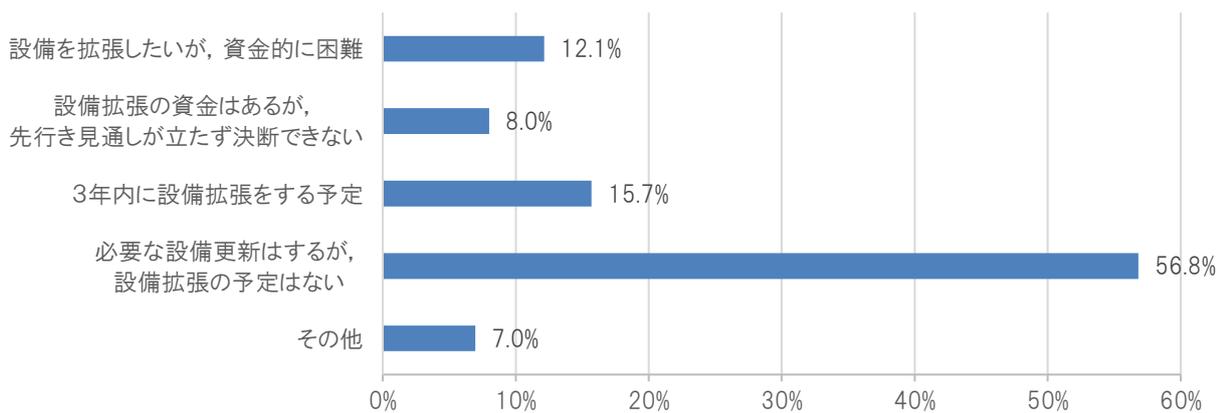
（1）現有設備の量的充実度



（2）現有設備の質的充実度

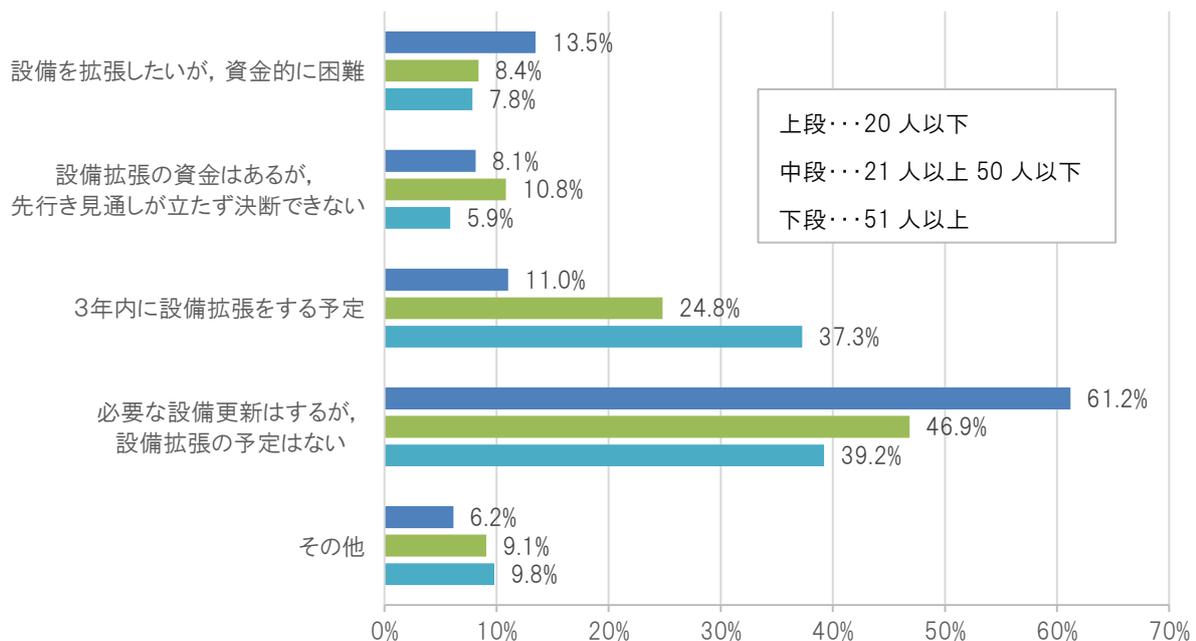


(3) ④今後の新たな設備投資計画



その他… ・故障の都度対応（メンテナンス程度） ・補助金が獲得できれば更新したい
 ・親会社が行う・縮小予定 など

【従業員規模別】

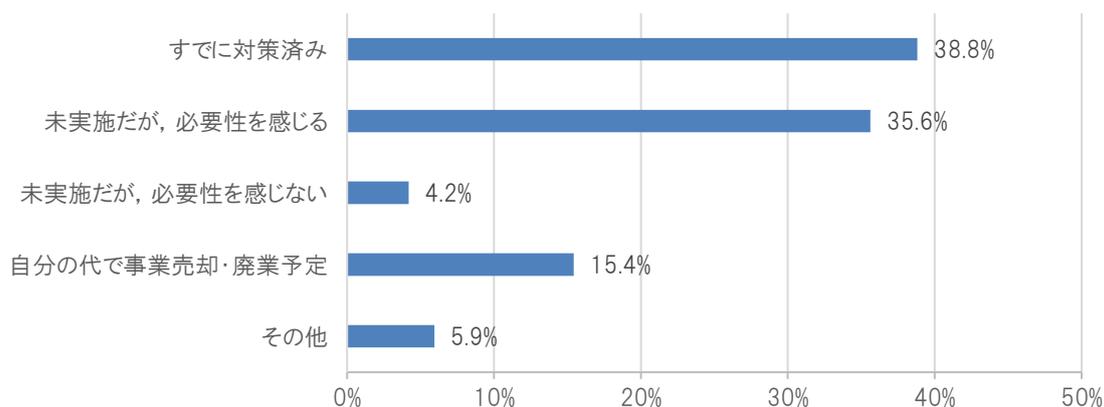


○現有施設の量的充実度は、多くの企業が「適切」と回答し、質的には「老朽化」と「適切」で二分されており、従業員規模別・業種別でも同様の傾向となっている。

○新たな設備投資計画について、全体で約6割の企業で必要な設備更新はするが、設備拡張の予定はないと回答している。

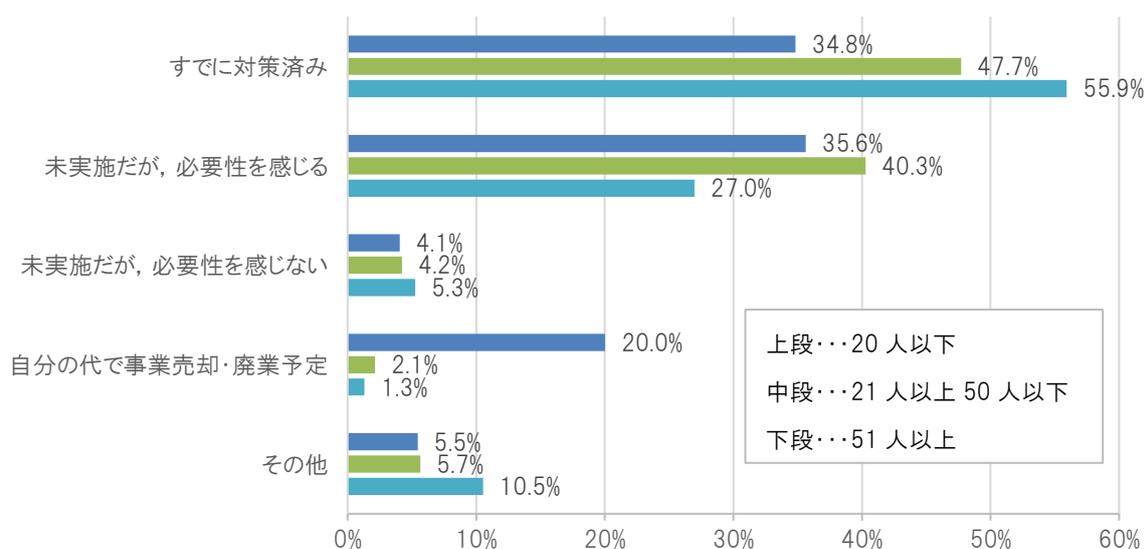
○設備拡張については、企業規模が大きくなるほど「3年以内に設備拡張をする予定」の割合が高くなっている。

Q-7 事業承継対策の状況



〔その他…・代替わりして間もない ・親会社が決定（出向） ・検討中 など〕

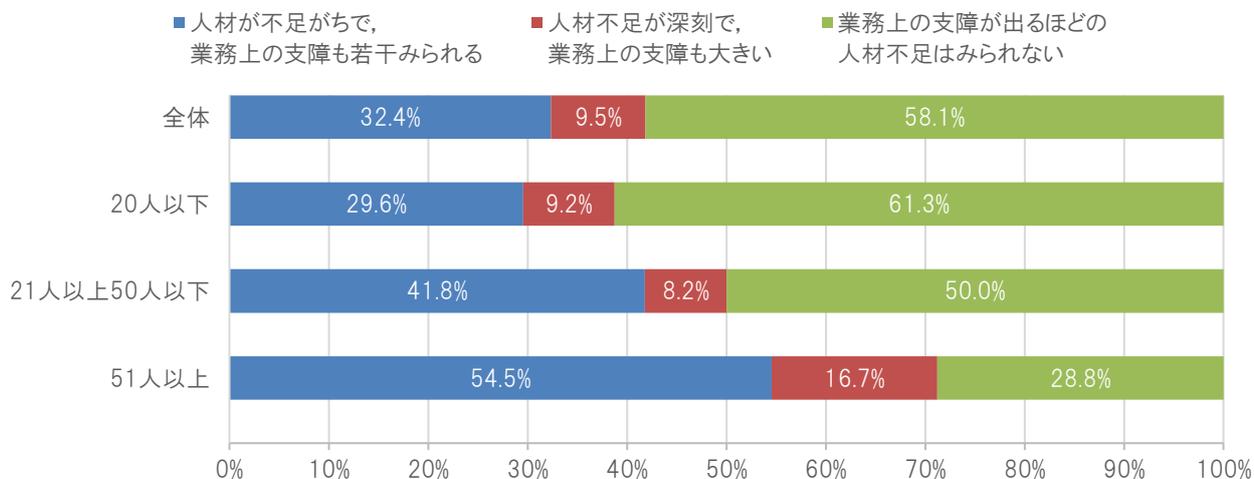
【従業員規模別 対策の状況】



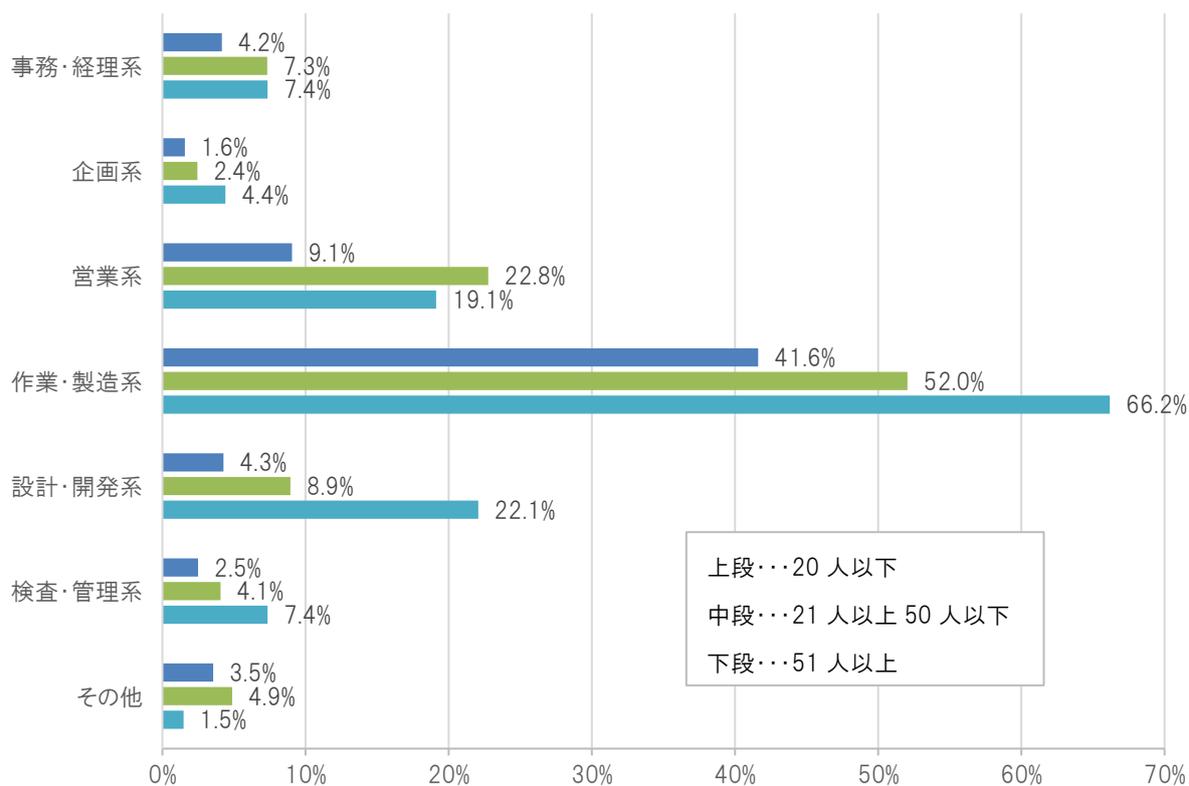
- 全体を通じて「対策済み」とした割合が最も高いが4割程度となっている。
- 従業員規模別では、20人以下の企業において「未実施」が「対策済み」を上回っており、約20%が「事業売却・廃業予定」と回答している。
- 業種別では、特に電気・化学関連及び繊維関連で未実施の割合が高い。また、繊維関連及び木工関連で「事業売却・廃業予定」とした割合が高い。
- 「未実施だが、必要性を感じない」としている理由については、「当面は必要ない（事業承継したばかり、代表者が若い）」、「先行きが不透明」、「廃業を視野に入れている」などが挙げられている。

Q-8 ⑧人材不足について

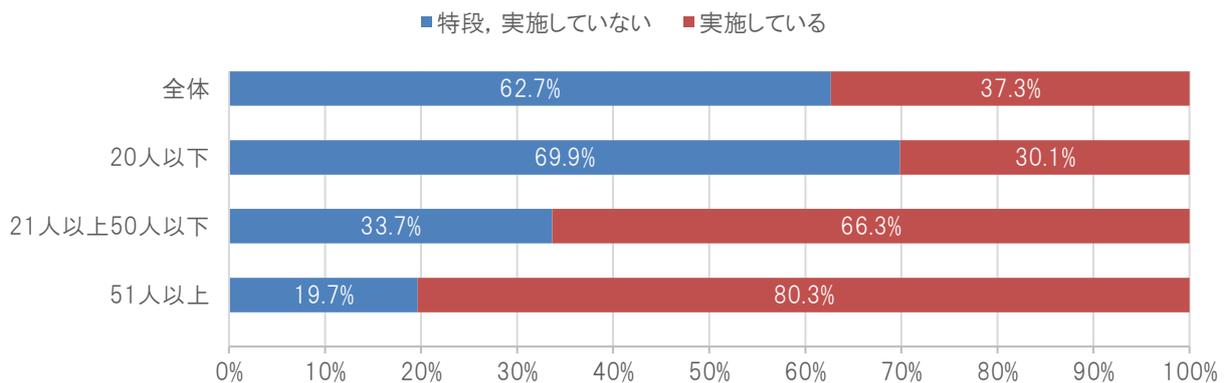
(1) 人材不足の状況



(2) 人材不足がみられる部門（複数回答可）



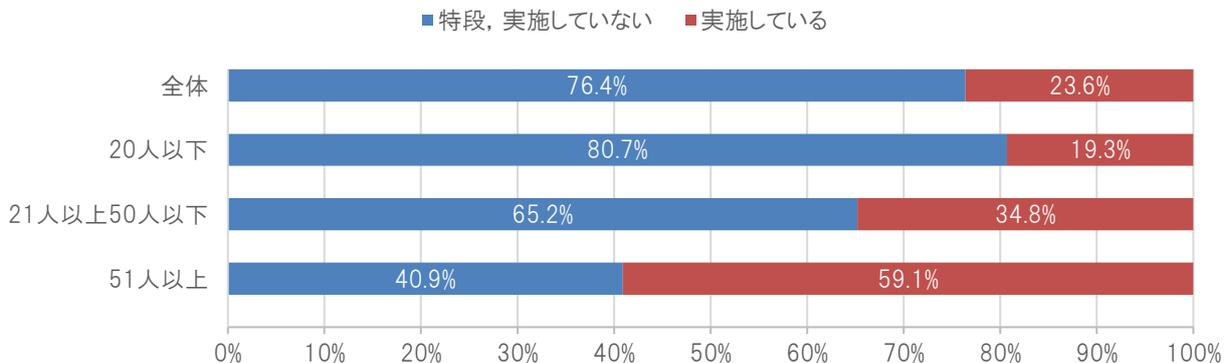
(3) 人材不足への対応策の実施状況



対応策の具体的内容（抜粋）

- ・ハローワーク求人や民間求人サービスの活用（大多数）
- ・外国人技能実習生の活用
- ・知人からの紹介
- ・学校訪問
- ・就活ふくやまの活用
- ・外部委託の活用
- ・自社媒体による募集
- ・非正規（派遣社員，パート，アルバイト）の活用 など

(4) 従業員の離職防止策の実施状況



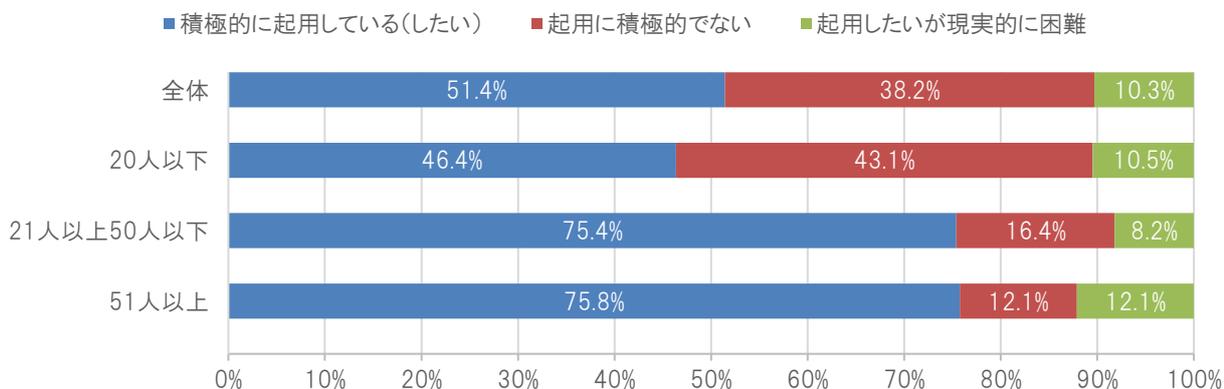
対応策の具体的内容（抜粋）

- ・給与や手当の改善・充実
- ・勤務シフト（時間）の配慮
- ・時間外勤務抑制
- ・有給休暇の取得促進
- ・面談やミーティング，親睦行事の実施
- ・資格取得支援等の人材育成
- ・職場環境の改善
- ・福利厚生 の充実
- ・採用時の人材の見極め など

- 全体では「業務上の支障が出るほどの人材不足はみられない」が半数以上を占めたが、51人以上の企業では7割以上が「業務上の支障がある」としている。
- 「業務上の支障が大きい」とした企業では、鉄工・機械関連，電気・化学関連の割合が他業種に比べて高い状況となっている。
- 人材不足が見られる部門については、「作業・製造系」の割合が最も高い。
- 人材不足への対応について、21人以上50人以下の企業の60%以上、51人以上の企業の80%以上で何らかの対策がなされており、その内容については「ハローワークや民間求人サービスの活用」が大半であった。
- 離職防止の取組については、20人以下の企業の80%以上、21人以上50人以下の企業の60%以上が「実施していない」としているが、51人以上の企業では「実施している」が50%を超えている。
- 人材不足対策及び離職防止対策について、業種間での大きな違いはみられない。

Q-9 女性従業員の起用について

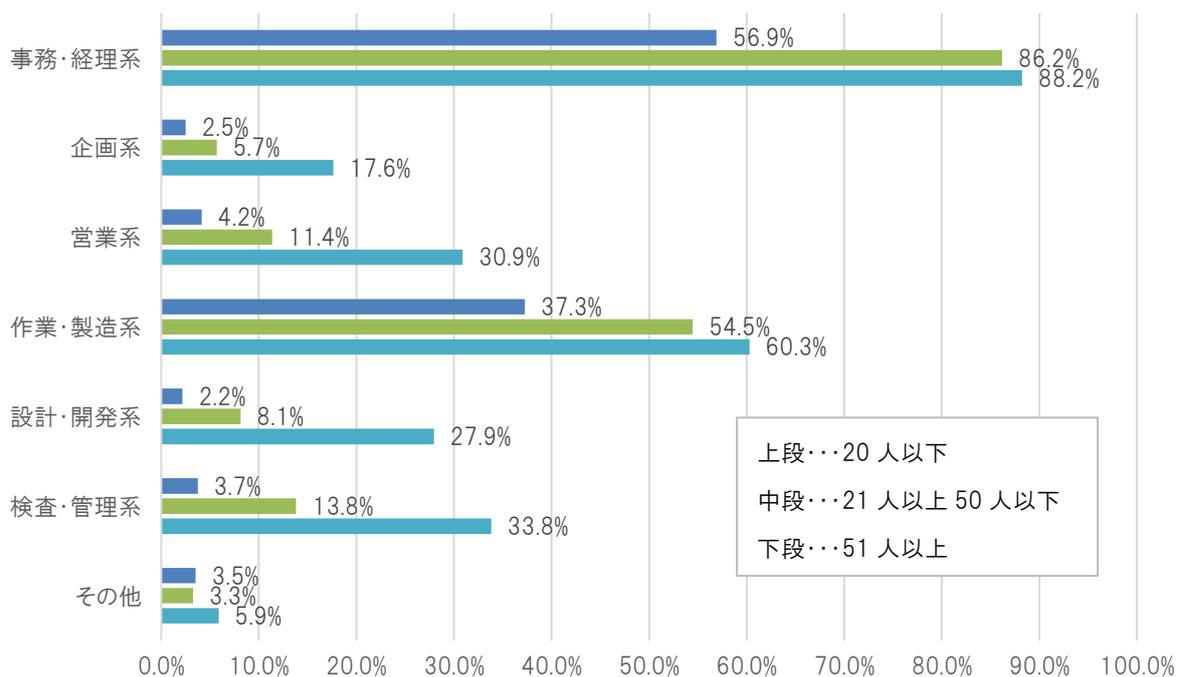
(1) 女性従業員の積極起用の意思について



「起用に積極的でない」とした主な理由（抜粋）

- ・ 身体的負担が大きい（重量物の取扱い，危険な作業など）※大部分
- ・ 職場環境の改善（トイレの設置等）が必要
- ・ 不要（現状で十分，廃業予定，必要を感じない） など
- ・ 求人への応募が無い
- ・ コスト面により不可

(2) 女性従業員が在籍している部門（複数回答可）



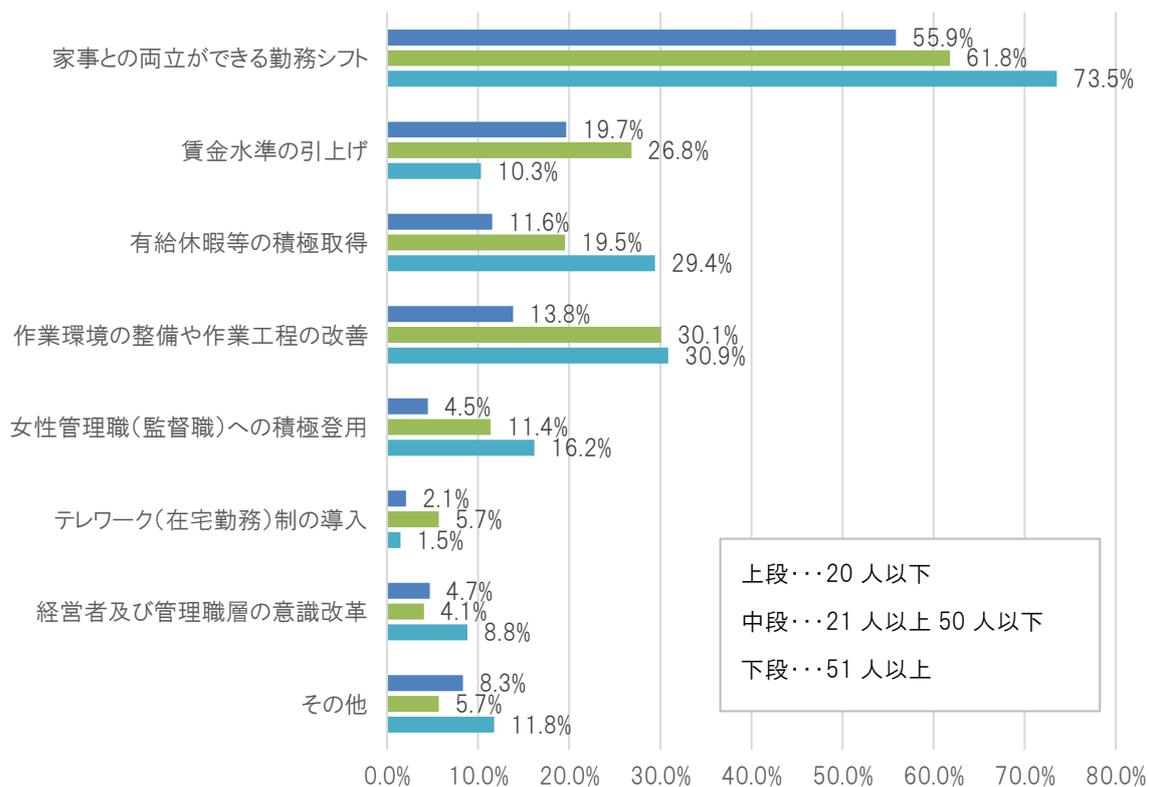
その他（抜粋）… ・販売 ・経営層 など

(3) 女性従業員の活躍を期待する業務 (複数回答可)

業務分野	具体的内容 (抜粋)
作業・製造 … (42.7%)	縫製に関わる作業全般, 繊細かつ迅速な作業 細かい気配りができる, 効率的な仕事ができる
事務・経理 … (26.9%)	見積りの積算, データやホームページの管理
営業・顧客対応 … (15.6%)	きめ細やかな接客対応, 女性目線のアドバイス
検査・管理 … (11.1%)	生産管理, 品質管理, 検品
設計・開発 … (5.7%)	プログラミング業務 (CAD・CAM)
問わない … (12.0%)	能力に応じて管理職などにも登用したい
その他 … (11.0%)	デザイン, 商品企画, 補助業務など

※ () 内は, 回答のあった企業数 (424 社) に対する構成割合

(4) 女性従業員が活躍するために重要と考える取組 (複数回答可)

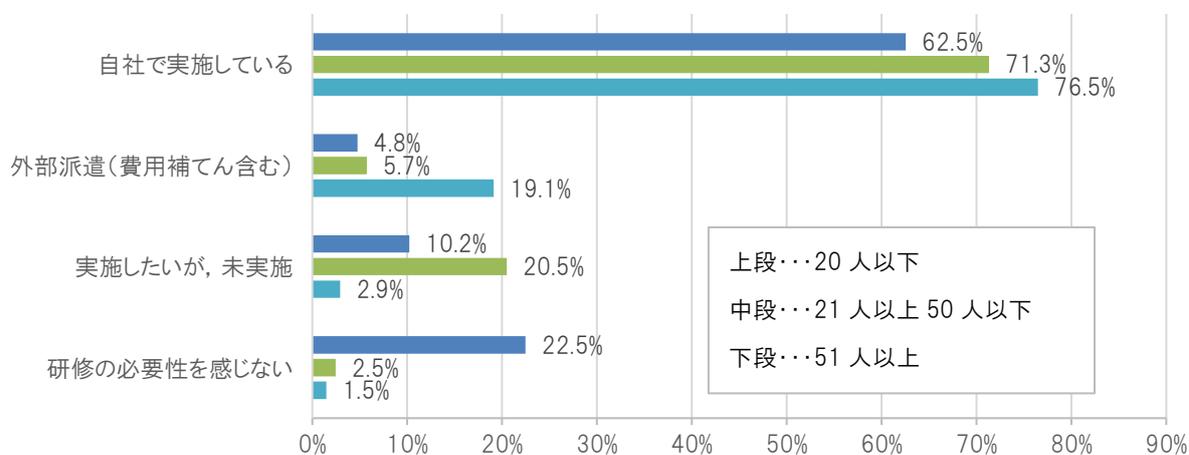


その他… ・意欲の醸成 ・環境整備 ・制度改善 (休暇, 勤務シフト)
・女性の能力向上 など

- 全体で半数以上が「積極起用している（したい）」状況であり，従業員規模が大きくなるほど，その割合が高くなっている。
- 「起用したいが現実的に困難」とした理由の中では，「身体的負担が大きい」が大部分であった。
- 女性従業員が多く在籍している部門は，「事務・経理系」次いで「作業・製造系」であるが，繊維関連の企業では「作業・製造系」の割合が最も高い。
- 今後，活躍を期待する業務分野では，約半数が「作業・製造」分野の業務を挙げている。また，性別や部門などは「問わない」も1割以上挙げられた。
- 活躍のために重要な取組は「家庭との両立ができる勤務シフト」が最も多い。これに次ぐものでは，20人以下の企業では「賃金水準の引き上げ」，21人以上50人以下の企業及び51人以上の企業では「作業環境の整備や作業工程の改善」となっている。また，業種別では鉄工・機械関連，電気・化学関連，木工関連で「作業環境の整備や作業工程の改善」が，繊維関連とその他で「賃金水準の引き上げ」が高い割合を占めている。

Q-10 ④新人・若手従業員の育成について

(1) 新人・若手従業員に対する研修実施の有無



「研修の必要性を感じない」とした主な理由（抜粋）

・現場で見えて覚える ・若手を採用していない，中途採用 など

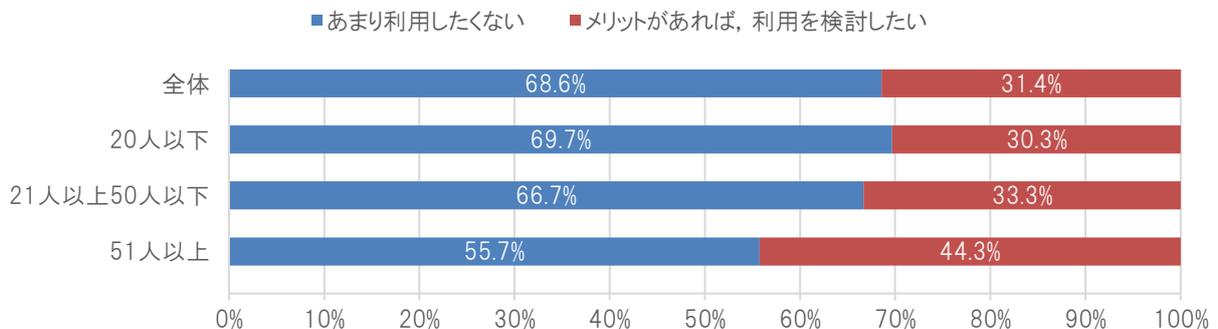
(2) 具体的に実施（希望）している研修内容（抜粋）

- ・ OJT（大部分） ・ 製造現場関係研修（5S, 安全教育など）
- ・ 資格取得支援（溶接, 玉掛け, ホイストなど） ・ 新人教育（マナー, 意欲醸成など）
- ・ メーカー講習会, 他社派遣 ・ 外部講師の招聘 など

- 新人・若手従業員の育成は、業務を通じて研修を行うOJTが大半をしめている。
- 20人以下の企業では、「研修の必要性を感じない」とした割合が20%以上となっているが、理由は「若手従業員を採用していない」が最も多い。

Q-11 ④間接業務（非製造・生産業務）の外部委託（アウトソーシング）について

(1) 間接業務の外部委託に対する考え方について



「あまり利用したくない」主な理由

- ・ 外部委託するような業務がない
- ・ 品質や情報管理に懸念がある
- ・ コストがかかる など

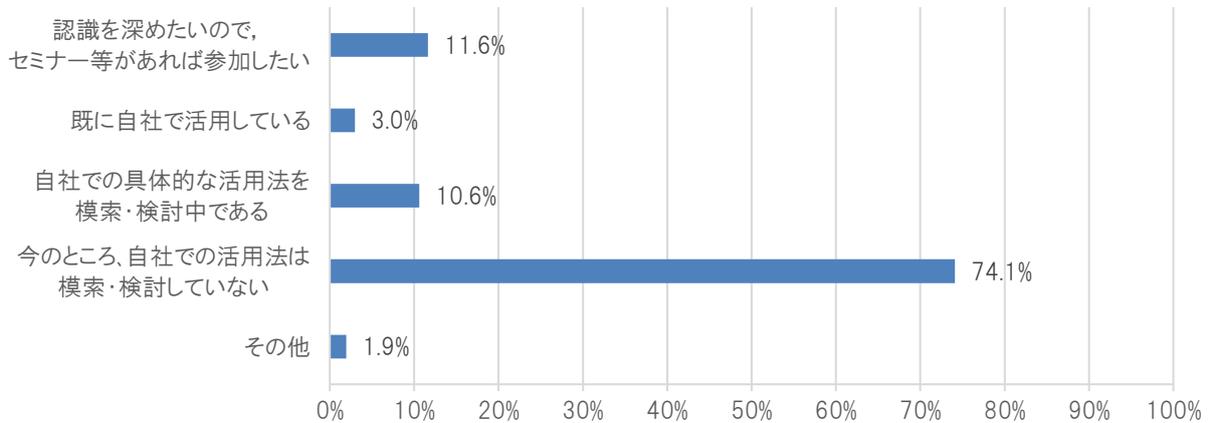
(2) 外部委託したことがある具体的な業務内容（抜粋）

- ・ 会計（経理・税務） ・ 労務関係 ・ 事務処理（テキスト入力など）
- ・ デザイン関係 ・ ホームページ作成, Webコンサルティング ・ 設計・開発
- ・ 環境関係（清掃, 設備検査ほか） ・ 現場作業 ・ 物流 など

- 間接業務の外部委託は「あまり利用したくない」割合が高い。
- 業種間でも大きな違いはみられなかった。

Q-12 IoT, AI, ビッグデータなど先端情報技術に対する認識・活用状況

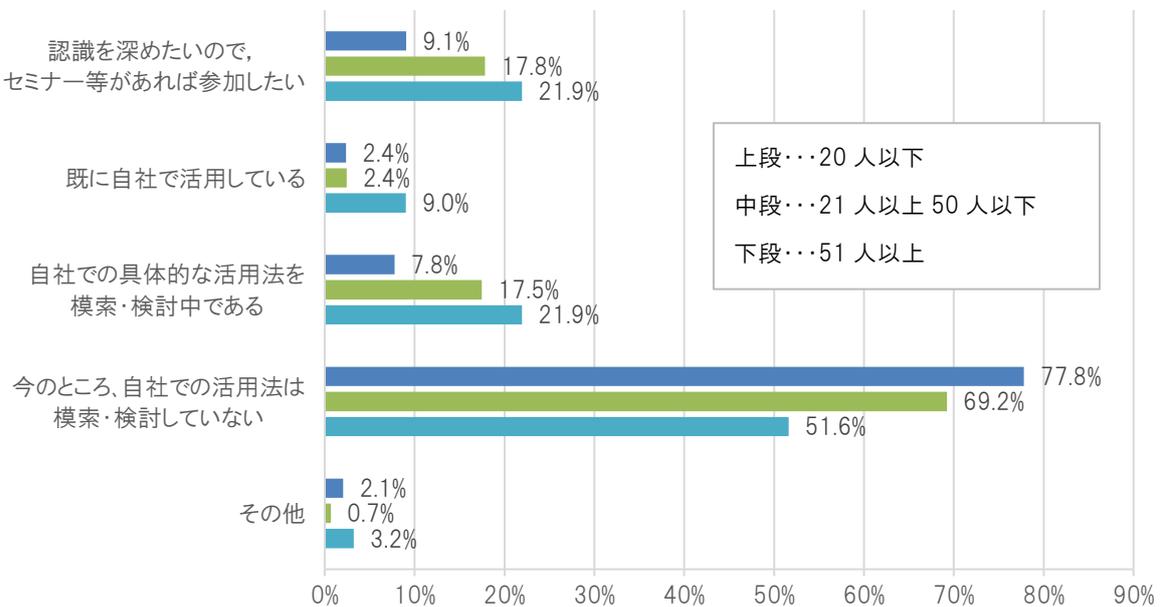
(複数回答可)



その他…

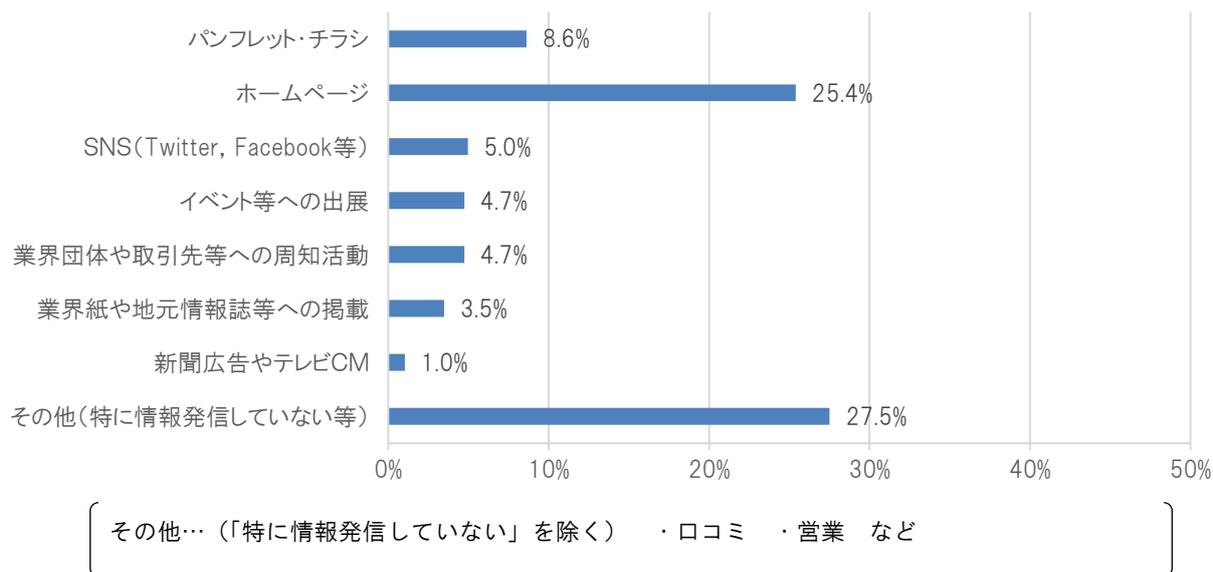
- ・活用方法がわからない
- ・活用可能性は認めるが、自社には不要
- ・費用・人手不足などにより検討できず
- ・多品種／小ロット生産のため、メリットが少ない など

【従業員規模別の先端情報技術の活用状況】

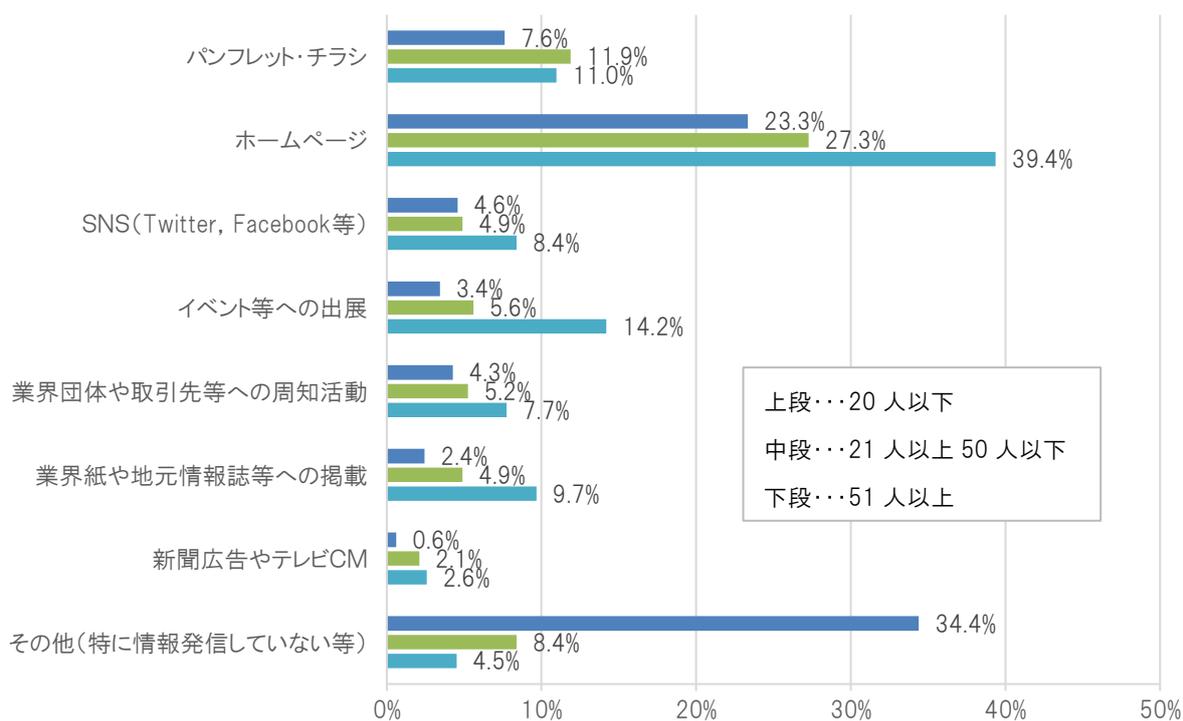


- 「自社での活用方法は模索・検討していない」とした企業の割合が最も大きい。
ただし、51人以上の企業では、「セミナー等があれば参加したい」、「活用法を模索・検討中である」とした割合が、50人以下の企業に比べて高くなっている。
- 業種間では大きな違いはみられなかった。

Q-13 ⑧製品や技術の情報発信ツールについて（複数回答可）



【企業規模別の検索・発掘方法】



○全体では、活用しているツールとして「ホームページ」を挙げている企業が最も多く、51人以上の企業では約9割がホームページを活用している。

○20人以下の企業では「その他（特に情報発信していない）」の割合が最も高い。

Q-14 公的機関に対する要望事項等について

(分類上位順)

分類名	要望内容等（集約抜粋）
補助・融資制度	・補助申請手続きの簡素化 ・補助制度情報の分かりやすい周知 ・リアルタイムで活用可能な制度内容 ・補助対象や補助金額の拡大
法制度・規制関係	・市街化調整区域の開発要件緩和 ・外国人技能実習の規制緩和や行政指導
保険・税制度	・税金の負担を軽減してほしい
企業誘致・インフラ整備	・道路整備、渋滞緩和 ・公共交通機関の強化 ・通信環境の整備・充実
人材確保・育成	・中小企業を知ってもらう機会の提供 ・社員教育の支援制度の充実 ・技術系人材育成の支援・環境整備 ・後継者育成や事業承継支援
まちづくり・福山駅前再生・災害対策	・福山駅前の賑わい創出、空き店舗・施設対策 ・水害対策の強化
情報発信	・伝統産業や地場製品のPR ・助成金等支援制度をまとめた情報サイト
マッチング・相談	・企業間や人材のマッチング、交流機会の提供 ・定期的に企業訪問し、情報提供を希望
地元・業界支援	・行政と企業が連携して、福山全体を盛り上げてほしい
その他	・人口減少・少子化対策 ・申請等のデジタル化

(参考) 新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴う事業への影響等について

○売上への影響

感染拡大に伴う売上への影響については、業種を問わず多くの企業から「売上が減少した」との回答がみられた。影響が現れた時期については、同業種内でも様々であったが、2020年5月に最も大きく影響が出たとした企業の割合が高かった。また、感染拡大後すぐには影響が出なかったとした企業においては、その後、2020年10月以降に影響が現れたとした企業の割合が高かった。

○要望事項

感染状況の周知（地域ごとの感染状況など）
 支援制度の周知（速く、幅広く）
 支援制度の内容の充実（対象・金額の拡大、申請の簡素化・オンライン化など）
 感染症対策の徹底
 安全を担保した活動については支援すべき など

アンケート調査票

事業者アンケート（ものづくり福の耳プロジェクト）

- ・本アンケートは、福山市が市内事業者の状況やニーズ等を詳細に把握するために実施するもので、今後の産業施策等の参考とさせていただきます。
- ・アンケート結果については、個別に公開することはありませんので、実態に即した内容を回答してください。
- ・回答に支障がある項目については、未記入でも構いません。
- ・該当のアルファベットを○印で囲む、または回答欄に記載する方法で回答してください。
- ・本アンケートの趣旨をご理解のうえ、アンケート回答へのご協力をお願いします。

貴社名		回答者ご氏名		ご役職等	
-----	--	--------	--	------	--

Q1 貴社の概要について教えてください。

Q1-1 現在の従業員数（人） Q1-2 直近決算での売上高（概数で可）

	男性	女性
正社員		
非正規		
外国人 実習生		

平成（ ）年（ ）月期 … 約（ ）万円

Q1-3 約10年前（リーマンショック前）と比べて、
売上水準はどうなりましたか？

- a. 増加した b. 減少した c. あまり変わらない

Q1-4 具体的な事業内容及び取扱製品

Q1-5 代表者の年齢層（いずれか1つ選択）

- a. 40歳代以下 b. 50歳代 c. 60歳代 d. 70歳代 e. 80歳代以上

Q1-6 従業員の平均年齢（いずれか1つ選択）

- a. 30歳代以下 b. 40歳代 c. 50歳代 d. 60歳代以上

Q2 貴社の主要販売先（受注先）の状況について、上位3先の売上割合（概数で可）

1位先 … 売上全体の約（ ）% 3位先 … 売上全体の約（ ）%
2位先 … 売上全体の約（ ）%

Q3 貴社の経営状況について

Q3-1 貴社の強みは何だと思いますか？（「f」以外、複数回答可）

- a. 他社に比べて高い技術力や製品品質 b. 販売先等に対する提案営業力
c. 価格やコストの競争力 d. 短納期や小ロットの対応力
e. 競合が少ない事業内容 f. 特になし
g. その他（ ）

Q7 事業承継対策について (いずれか1つ選択)

- a. すでに対策済み
b. 未実施だが、必要性を感じる
c. 未実施だが、必要性を感じない → 理由 ()
d. 自分の代で事業売却・廃業予定
e. その他 ()

Q8 人材不足について

Q8-1 貴社における人材不足はどの程度ですか? (いずれか1つ選択)

- a. 人材が不足がちで、業務上の支障も若干みられる
b. 人材不足が深刻で、業務上の支障も大きい
c. 業務上の支障が出るほどの人材不足はみられない

Q8-2 人材不足がみられるのは、どの部門ですか? (Q8-1がa・bの場合、複数選択可)

- a. 事務・経理系 b. 企画系 c. 営業系 d. 作業・製造系
e. 設計・開発系 f. 検査・管理系 g. その他 ()

Q8-3 人材不足への対応策を実施していますか? (Q8-1がa・bの場合)

- a. 特段、実施していない b. 実施している → 具体的には ()

Q8-4 従業員の離職防止に向けて、何か対応策を実施していますか?

- a. 特段、実施していない b. 実施している → 具体的には ()

Q9 女性従業員の活用について

Q9-1 貴社において女性従業員を積極的に起用する意思がありますか?

- a. 積極的に起用している (したい) b. 起用に積極的ではない
c. 起用したいが現実的に困難 → 困難な理由 ()

Q9-2 貴社において女性従業員がいる部門はどこですか? (複数選択可)

- a. 事務・経理系 b. 企画系 c. 営業系 d. 作業・製造系
e. 設計・開発系 f. 検査・管理系 g. その他 ()

上記のうち、女性管理職 (監督職) 部門... ()

Q9-3 今後、女性従業員にどのような業務で活躍を期待しますか? (求める技能等も含む)

Q9-4 女性従業員に長く活躍してもらうため、どんな取組が重要だと思いますか? (複数選択可)

- a. 家事との両立ができる勤務シフト
b. 賃金水準の引上げ
c. 有給休暇等の積極取得
d. 作業環境の整備や作業工程の改善
e. 女性管理職 (監督職) への積極登用
f. テレワーク (在宅ワーク) 制の導入
g. 経営者及び管理職層の意識改革
h. その他 ()

