

平成28年度

苫小牧市中小企業実態調査

結果報告書

平成28年8月

苫小牧市産業経済部 産業振興室 商業振興課

<b>《目次》</b>		
<b>1</b>	<b>調査概要</b>	<b>・・・1</b>
<b>2</b>	<b>アンケート結果</b>	<b>・・・2</b>
<b>I</b>	<b>会社概要</b>	<b>・・・2</b>
	会社継続年数及び従業員数について	・・・2
	事業所数及び従業員数について	・・・3
	事業所の資本金について	・・・4
	調査実数及び回収率について	・・・4
	組織の形態について	・・・4
<b>II</b>	<b>経営に関する調査</b>	<b>・・・5</b>
	業種別営業利益傾向について（過去5年間のおおむねの傾向）	・・・5
	営業利益傾向理由について	・・・7
	今後の経営展開の方向性について	・・・9
	営業利益傾向及び今後の経営展開の方向性について	・・・9
	今後の経営展開の方向性の構成比について	・・・10
	企業間取引について	・・・11
<b>III</b>	<b>創業に関する調査</b>	<b>・・・12</b>
	創業時の実態について	・・・12
	創業時の苦勞及び現在の苦勞について	・・・15
	創業時に希望する支援施策について	・・・17
	創業のために必要なことについて	・・・18
	創業にかかる費用について	・・・19
<b>IV</b>	<b>人材に関する調査</b>	<b>・・・20</b>
	人材育成計画について	・・・20
	人材育成計画がない理由について	・・・20
	人材育成計画はあるが、実施できていない理由について	・・・22
	現在従業員の教育・人材育成に苦勞している事業所の人材育成の実施について	・・・22
	人材育成方法について	・・・23
	従業員数別の人材育成方法について	・・・24
	インターンシップの実施について	・・・25
	インターンシップの受け入れについて	・・・27
	従業員の採用について	・・・28
	従業員の採用について（業種別）	・・・29
	採用を考えている事業所の採用条件について	・・・30
	経営方針について	・・・31
	経営方針の伝達方法について（いつ）	・・・31
	経営方針の伝達方法について（方法）	・・・32
	後継者の実態について	・・・33
	承継方法について	・・・34
<b>V</b>	<b>苫小牧市の施策に関する調査</b>	<b>・・・35</b>
	利用したい支援施策について	・・・36
	利用したい支援施策について【営業利益傾向別】	・・・37
	利用したい支援施策について【今後の経営展開別】	・・・38

# 1. 調査概要

## (1) 調査目的

平成26年度実施の地元中小企業実態調査結果との比較のほか、審議会で議論している中小企業振興施策等を、より具体的に展開するため本調査を実施する。また、調査結果は、今後策定予定の「(仮称) 苫小牧市中小企業振興計画」の参考資料としても活用する。

## (2) 調査時期

平成28年4月1日(金) ~ 平成28年5月1日(日)

## (3) 調査及び回答方法

郵送によるアンケート調査。紙面による回答のほか、パソコン等による電子回答

## (4) 調査項目

### ①会社概要

事業所の概要(業種、設立年、資本金)・従業員数・従業員平均年齢

### ②経営に関する調査

営業利益の傾向・企業間取引・経営方針(経営展開の方向性、考えている市場)

### ③創業に関する調査

創業時の実態(創業時の状況、動機)

### ④人材に関する調査

人材確保(従業員の採用)・人材育成(育成計画、方法)・インターンシップの受け入れ・後継者の実態・承継方法

### ⑤市の施策に関する調査

苫小牧市の支援策(支援策の認知度、希望する支援策)

## (5) 調査対象

### ①対象企業

中小企業振興の観点から、大企業、個人の不動産業、支店、作業所、フランチャイズ等を除き、苫小牧の業種構成割合を考慮の上、2,500社を無作為抽出

### ②対象業種

農林漁業、鉱業、複合サービス業及び公務を除く全産業

### ③送付企業数

2,500事業所

## (6) 回答状況

送付企業数		返戻		有効調査数
2,500	-	102	=	2,398
回答数		回答数		回答率
575	÷	2,398	=	24.0%

## (7) その他

個々の構成比の和が、四捨五入により100%とならないことがある。

## 2 アンケート結果

### I. 会社概要

この項目は、事業所の概要について質問しました。

#### ○会社継続年数及び従業員数について

会社継続年数では、26年以上継続している事業所が59.9%と最も多く、創業5年以下の事業所が2.4%と一番低くなっています。また、従業員数では、20人以下が483事業所あり、回答した事業所の約9割が小規模企業となっています。

※業種により小規模企業のうち一部中企業にあたります。

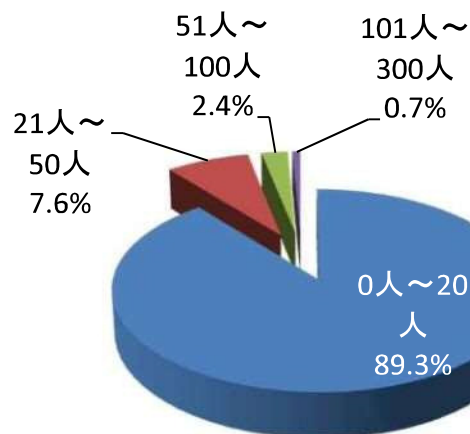
(1) 会社継続年数 単位：事業所

	回答数	構成比
1年～5年	13	2.4%
6年～10年	38	7.1%
11年～15年	58	10.8%
16年～20年	43	8.0%
21年～25年	64	11.9%
26年以上	323	59.9%
計	539	100%

(2) 従業員数 単位：事業所

	回答数	構成比
0人～5人	327	60.4%
6人～20人	156	28.8%
21人～50人	41	7.6%
51人～100人	13	2.4%
101人～300人	4	0.7%
301人以上	0	0.0%
計	541	100%

従業員数



## ○事業所数及び従業員数について

事業所数及び従業員数を業種別に集計しました。

1事業所当たりの従業員数では、「運輸業、郵便業」が36.0人と最も多く、次いで、製造業の18.2人となっています。※タクシー会社や運搬業が運輸業に分類されます。

また、平均年齢では「情報通信業」及び「教育、学習支援業」以外の全ての業種が40歳以上となっており、経営者だけでなく、従業員の高齢化も進み、若者の雇用の停滞による、若年層と高齢層のアンバランス化が危惧されることがうかがえます。

### (3) 事業所数及び従業員数（業種別）

	事業所数	従業員数 (人)	平均年齢 (歳)	1事業所当 り従業員数 (人)
建設業	150	1,148	49.8	7.7
製造業	48	873	46.1	18.2
電気・ガス・熱供給・水道業	7	79	48.1	11.3
情報通信業	4	29	37.1	7.3
運輸業、郵便業	35	1,259	47.0	36.0
卸売業、小売業	127	853	50.6	6.7
金融業、保険業	5	16	55.7	3.2
不動産業、物品賃貸業	14	32	53.7	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	20	99	50.9	5.0
宿泊業、飲食サービス業	41	163	51.5	4.0
生活関連サービス業、娯楽業	39	117	48.6	3.0
教育、学習支援業	5	6	31.3	1.2
医療、福祉	26	282	47.6	10.8
サービス業（他に分類されないもの）	53	568	48.0	10.7
業種不明	1	0	-	0.0
計	575	5,524	49.2	9.6

### 1事業所当たり従業員数



### ○事業所の資本金について

事業所の資本金では、1,000万円以下が286事業所で最も多く、次いで、5,000万円以下が172事業所となっています。

#### (4) 資本金

単位：事業所

	回答数	構成比
1,000万円以下	286	60.5%
1,000万円超～5,000万円以下	172	36.4%
5,000万円超～1億円以下	9	1.9%
1億円超～3億円以下	2	0.4%
3億円超	4	0.8%
計	473	100%

### ○調査実数及び回収率について

調査数及び回収率を業種別に集約しました。

#### (5) 調査実数及び回収率

単位：事業所

	①送付数	②返戻	①-②	回答数	回収率
建設業	487	13	474	150	31.6%
製造業	177	5	172	48	27.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	7	0	7	7	100%
情報通信業	11	1	10	4	40.0%
運輸業、郵便業	122	4	118	35	29.7%
卸売業、小売業	487	21	466	127	27.3%
金融業、保険業	18	0	18	5	27.8%
不動産業、物品賃貸業	90	1	89	14	15.7%
学術研究、専門・技術サービス業	81	5	76	20	26.3%
宿泊業、飲食サービス業	408	25	383	41	10.7%
生活関連サービス業、娯楽業	294	6	288	39	13.5%
教育、学習支援業	12	0	12	5	41.7%
医療、福祉	130	16	114	26	22.8%
サービス業（他に分類されないもの）	176	5	171	53	31.0%
業種不明	0	0	0	1	-
計	2,500	102	2,398	575	24.0%

### ○組織の形態について

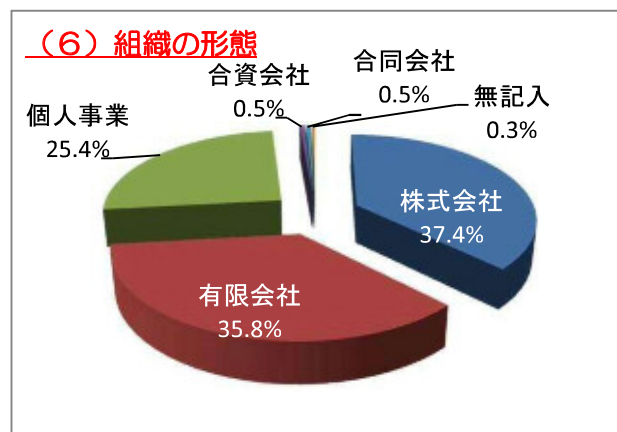
組織の形態は、

「株式会社」37.4%（215事業所）

「有限会社」35.8%（206事業所）

「個人事業」25.4%（146事業所）

となっています。



## Ⅱ. 経営に関する調査

この項目は、事業所の経営状況を把握するため、営業利益の傾向やその要因、今後の経営の方向性について質問しました。

### ○業種別営業利益傾向について（過去5年間のおおむねの傾向）

平成26年度の実態調査結果と比較すると、増大と回答した11.2%に比べ、平成28年度は4.5ポイント上がり、15.7%。減少は2.5ポイント下がり36.8%となっています。

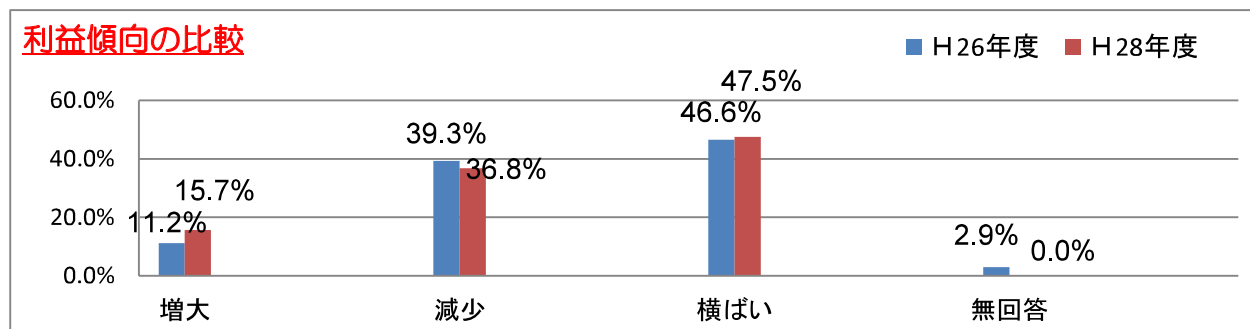
**増大の理由**は、「顧客の開拓や販路を拡大した」の回答が最も多く、減少の理由も「顧客の販売先が減った」が最も多い回答でした。

H26年度の調査結果では、「今後は**事業の拡大を考えている**」が2番目に多い回答となっており、営業利益の増大が上がり、営業利益の減少が下がったことを踏まえると、各業種の経済状況が大きく変動する中、自助努力する各事業所の動きが顕著に現れていることが考えられます。

### 問1 業種別営業利益傾向（過去5年間のおおむねの傾向）

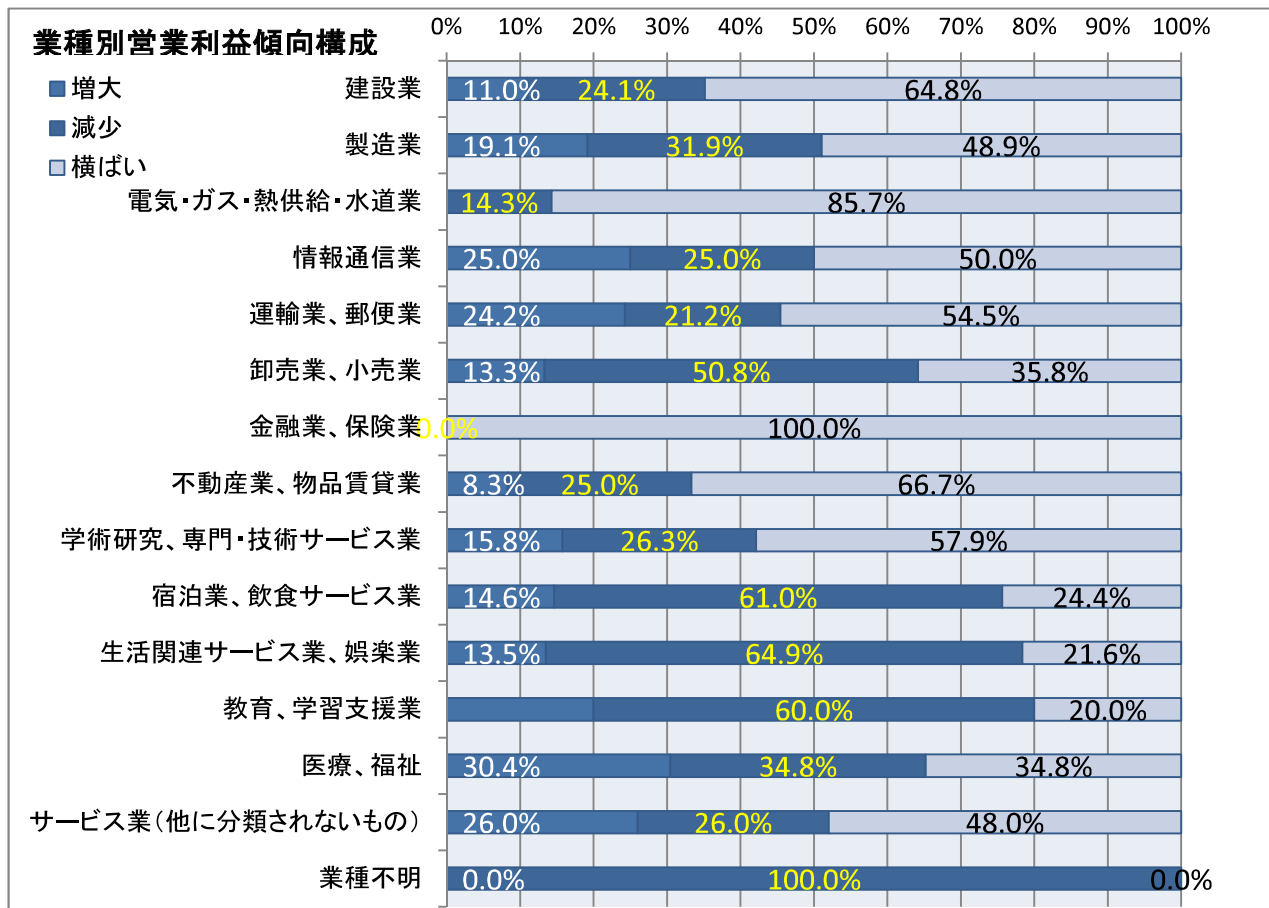
	増大		減少		横ばい		合計	
	H26	H28	H26	H28	H26	H28	H26	H28
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
建設業	13.6%	11.0%	31.3%	24.1%	51.6%	64.8%	96.5%	100%
製造業	17.3%	19.1%	30.6%	31.9%	50.0%	48.9%	97.9%	100%
電気・ガス・熱供給・水道業	-	0.0%	-	14.3%	-	85.7%	-	100%
情報通信業	-	25.0%	-	25.0%	-	50.0%	-	100%
運輸業、郵便業	14.3%	24.2%	35.2%	21.2%	48.4%	54.5%	97.9%	100%
卸売業、小売業	12.7%	13.3%	41.3%	50.8%	45.9%	35.8%	99.9%	100%
金融業、保険業	-	0.0%	-	0.0%	-	100%	-	100%
不動産業、物品賃貸業	7.4%	8.3%	35.2%	25.0%	50.0%	66.7%	92.6%	100%
学術研究、専門・技術サービス業	-	15.8%	-	26.3%	-	57.9%	-	100%
宿泊業、飲食サービス業	9.9%	14.6%	47.1%	61.0%	43.0%	24.4%	100%	100%
生活関連サービス業、娯楽業	1.4%	13.5%	58.3%	64.9%	34.7%	21.6%	94.4%	100%
教育、学習支援業	2.7%	20.0%	64.9%	60.0%	32.4%	20.0%	100%	100%
医療、福祉	14.7%	30.4%	29.4%	34.8%	55.9%	34.8%	100%	100%
サービス業（他に分類されないもの）	-	26.0%	-	26.0%	-	48.0%	-	100%
業種不明	8.4%	0.0%	37.4%	100%	48.8%	0.0%	94.6%	100%
計	11.2%	15.7%	39.3%	36.8%	46.6%	47.5%	97.1%	100%

H26年の構成比の和が100%にならないのは、無回答があったため



問1 業種別営業利益傾向（過去5年間のおおむねの傾向）

単位：事業所





## ○営業利益傾向理由について

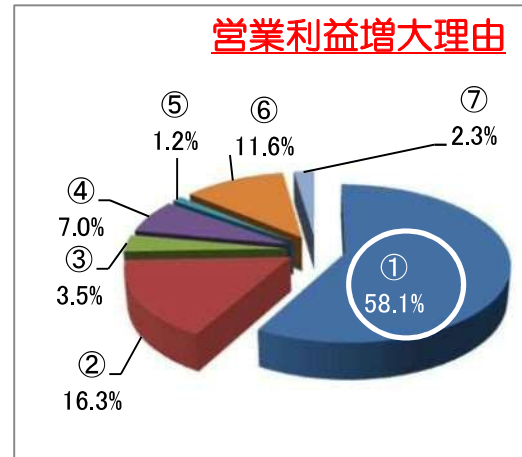
**影響利益傾向増大の理由**では、「顧客の開拓や販路が拡大」が最も多く58.1%。次いで、「商品単価や客単価を上げるなどの改革を行った」が16.3%でした。

**減少の理由**では、「顧客や販売先が減った」55.4%。次いで、「その他」の回答が20.3%あり、「その他」の理由は、「人手不足」や「従業員の減少及び高齢化」等の人材確保の困難、「公共工事を含む官民工事の減少」さらには、「ライバル店の進出」等が挙げられています。

**横ばいの理由**では、「事業内容等を変えず、現状の体制を維持している」が60.5%と最も多く、次いで、「顧客の開拓や販路の拡大を行い、現状を維持している」が23.8%でした。

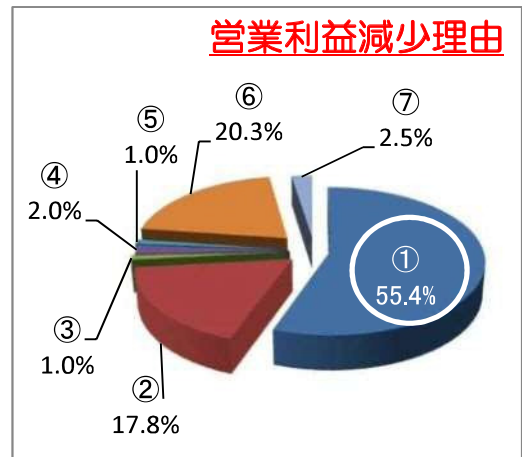
問1 (1) 営業利益傾向**増大**理由 単位：事業所

	回答数	構成比
①顧客の開拓や販路が拡大した	50	58.1%
②商品単価や客単価を上げるなど改革を行った	14	16.3%
③新商品や新サービスを開発した	3	3.5%
④他の分野や事業に進出した	6	7.0%
⑤一部の商品や事業の撤退などによりコストを削減した	1	1.2%
⑥その他	10	11.6%
⑦わからない	2	2.3%
計	86	100%



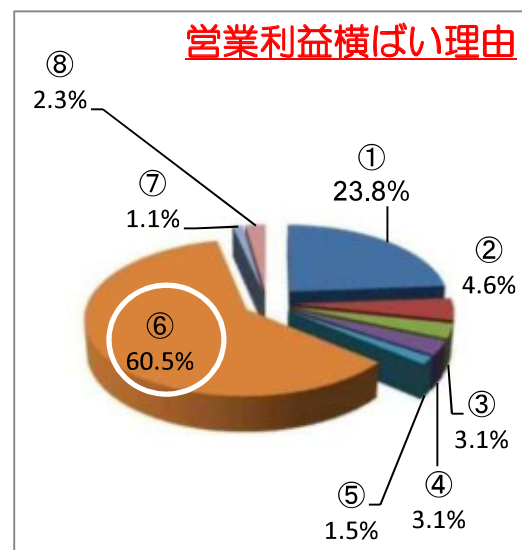
(2) 営業利益傾向**減少**理由 単位：事業所

	回答数	構成比
①顧客や販売先が減った	112	55.4%
②商品単価や客単価が下がった	36	17.8%
③一部の商品やサービスを廃止した	2	1.0%
④一部の分野や事業から撤退した	4	2.0%
⑤新商品等の開発や他分野の事業進出などによりコストが増加した	2	1.0%
⑥その他	41	20.3%
⑦わからない	5	2.5%
計	202	100%



(3) 営業利益**横ばい**理由 単位：事業所

	回答数	構成比
①顧客の開拓や販路の拡大を行い、現状を維持している	62	23.8%
②商品単価や客単価を上げる改革を行い、現状を維持している	12	4.6%
③新商品や新サービスの開発を行い、現状を維持している	8	3.1%
④他の分野や事業の進出を行い、現状を維持している	8	3.1%
⑤一部の商品や事業の撤退などのコスト削減により現状を維持している	4	1.5%
⑥事業内容等を変えず、現状の体制を維持している	158	60.5%
⑦その他	3	1.1%
⑧わからない	6	2.3%
計	261	100%



## 営業利益傾向の理由について「その他」のコメント

### 増大

- 《建設業》
  - ・工事発注量が増えた
- 《運輸業、郵便業》
  - ・燃料（軽油）の価格が安くなった為
- 《卸売業、小売業》
  - ・仕入単価の下落
- 《不動産業、物品賃貸業》
  - ・社有アパートを建設した
- 《生活関連サービス業、娯楽業》
  - ・社会的ニーズの増大
- 《医療、福祉》
  - ・関連する事業の展開
  - ・幼児教育を行っている
- 《サービス業（他に分類されないもの）》
  - ・一般整備の外にボデーの架装他特殊自動車の整備
  - ・特別な機械修理需要の増加

### 減少

- 《建設業》
  - ・官民工事の減少
  - ・受注金額の減少
  - ・原価が上がった
- 《製造業》
  - ・賃金の大幅支給
  - ・リサイクルスクラップの発生量減少による取扱い量の減
- 《運輸業、郵便業》
  - ・現場、工事業の減少
  - ・従業員の減少
  - ・事業縮小
- 《卸売業、小売業》
  - ・販売不振
  - ・店舗縮小の為
  - ・電気料、副資材、人件費、運賃などの経費の増大
- 《学術研究、専門・技術サービス業》
  - ・発注業務の減少
  - ・専門性がなくなった
  - ・公共事業の減少
- 《宿泊業、飲食サービス業》
  - ・大型飲食店が東部に集中し、人の流れが変わった
  - ・顧客の高齢化
  - ・値上げ出来ない
  - ・仕入れの値上がり
  - ・商品単価が上がった
  - ・近所でも小さい店が増えた
- 《生活関連サービス業、娯楽業》
  - ・ディスカウント店が増えた
  - ・高齢化
  - ・安いチェーン店が増えた
  - ・街中の空洞化
- 《医療、福祉》
  - ・介護報酬が下がった
- 《サービス業（他に分類されないもの）》
  - ・葬儀の縮小化による、需要の減少
  - ・新車が売れていないため

### 横ばい

- 《建設業》
  - ・人材不足のため、ある仕事も取れない

### ○今後の経営展開の方向性について

今後の経営展開の方向性では、「現状維持」が最も多く66.9%。次いで、規模拡大が18.8%でした。この結果は、平成26年度と比較してもほとんど変わらず、事業自体は継続可能であるが、拡大志向の事業所の割合は低い結果となっており、中小企業を取り巻く厳しい環境が、継続していることがうかがえます。

#### 問2 今後の経営展開の方向性

単位：事業所

	回答数	構成比
①規模拡大（販売強化、事業拡大のための増資、他分野への進出など）を考えている	103	18.8%
②規模縮小（事業縮小、一部分野からの撤退など）を考えている	19	3.5%
③現状維持を考えている	366	66.9%
④廃業を考えている	42	7.7%
⑤その他（事業体制の強化、営業力の充実、得意な分野の先鋭化等）	6	1.1%
⑥わからない	11	2.0%
計	547	100%

### ○営業利益傾向及び今後の経営展開の方向性について

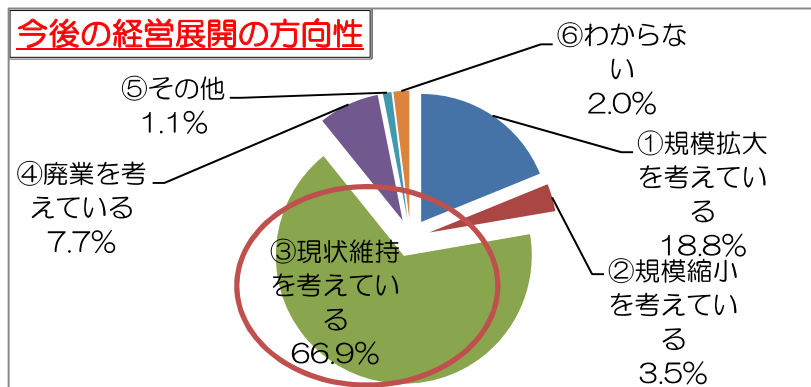
営業利益傾向が「増大」と回答した事業所（問1（1））が考える今後の経営展開の方向性では、現状維持が54.7%と最も多く、次いで、規模拡大38.4%となっており、増益を維持していく、又はさらなる増益を目指す計画が感じとれる結果となっています。

また、営業利益傾向が「横ばい」と回答した事業所（問1（3））が考える今後の経営展開の方向性（問2）では、75.5%が「現状維持」と回答しており、事業所を取り巻く環境が厳しいなか、自助努力のもと、なんとか現状維持を守ろうとすることがうかがえます。

#### 営業利益傾向《増大・減少・横ばい》と回答した事業所の今後の経営展開の方向性

単位：事業所

	増大		減少		横ばい	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
①規模拡大	33	38.4%	24	11.9%	45	17.2%
②規模縮小	1	1.2%	13	6.4%	5	1.9%
③現状維持	47	54.7%	122	60.4%	197	75.5%
④廃業	2	2.3%	33	16.3%	7	2.7%
⑤その他	1	1.2%	3	1.5%	2	0.8%
⑥わからない	1	1.2%	6	3.0%	4	1.5%
無回答	1	1.2%	1	0.5%	1	0.4%
計	86	100%	202	100%	261	100%



### ○今後の経営展開の方向性の構成比について

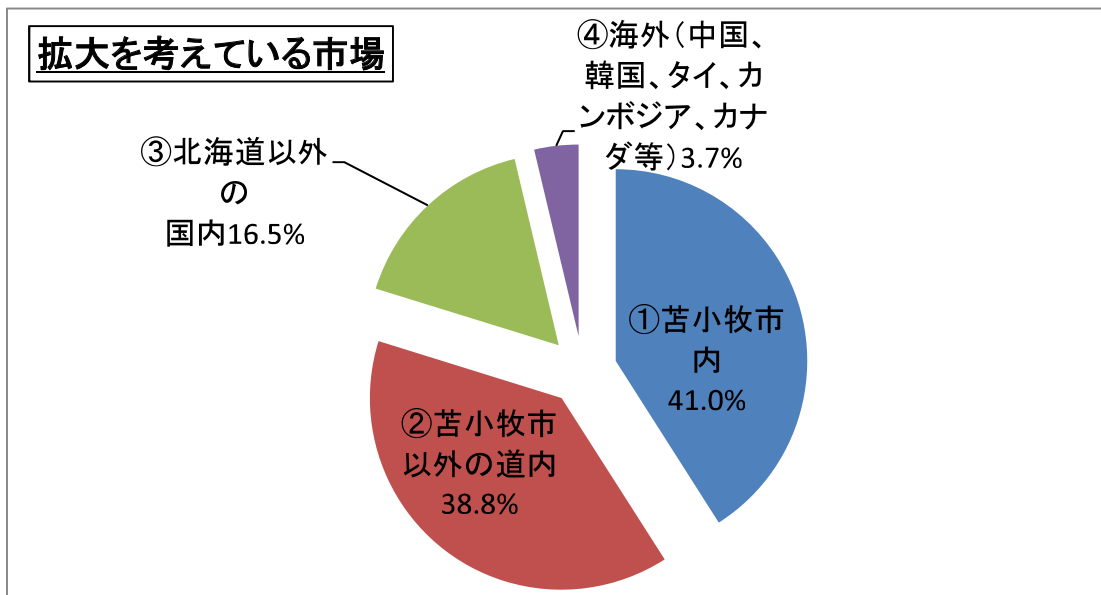
今後の経営展開の方向性の業種別では、「情報通信業」を除く全業種が「現状維持」の回答が最も多く、次いで、規模拡大となっています。

今後の経営展開の方向性の構成比（業種別）

単位：％

	① 規模拡大	② 規模縮小	③ 現状維持	④ 廃業	⑤ その他	⑥ わからない	計
建設業	13.2%	4.2%	74.3%	6.9%	-	1.4%	100%
製造業	23.4%	2.1%	57.4%	8.5%	6.4%	2.1%	100%
電気・ガス・熱供給・水道業	28.6%	-	71.4%	-	-	-	100%
情報通信業	50.0%	-	25.0%	25.0%	-	-	100%
運輸業、郵便業	21.2%	6.1%	66.7%	-	-	6.1%	100%
卸売業、小売業	23.7%	5.9%	55.9%	11.0%	0.8%	2.5%	100%
金融業、保険業	20.0%	-	60.0%	20.0%	-	-	100%
不動産業、物品賃貸業	8.3%	-	75.0%	8.3%	-	8.3%	100%
学術研究、専門・技術サービス業	26.3%	-	68.4%	5.3%	-	-	100%
宿泊業、飲食サービス業	14.6%	4.9%	65.9%	12.2%	2.4%	-	100%
生活関連サービス業、娯楽業	16.2%	-	73.0%	2.7%	2.7%	5.4%	100%
教育、学習支援業	-	-	80.0%	20.0%	-	-	100%
医療、福祉	21.7%	-	69.6%	8.7%	-	-	100%
サービス業（他に分類されないもの）	19.6%	2.0%	74.5%	3.9%	-	-	100%
業種不明	-	-	100%	-	-	-	100%
計	18.8%	3.5%	66.9%	7.7%	1.1%	2.0%	100%

問2（1）今後の経営展開で規模拡大と回答された方。拡大を考えている市場（複数回答）



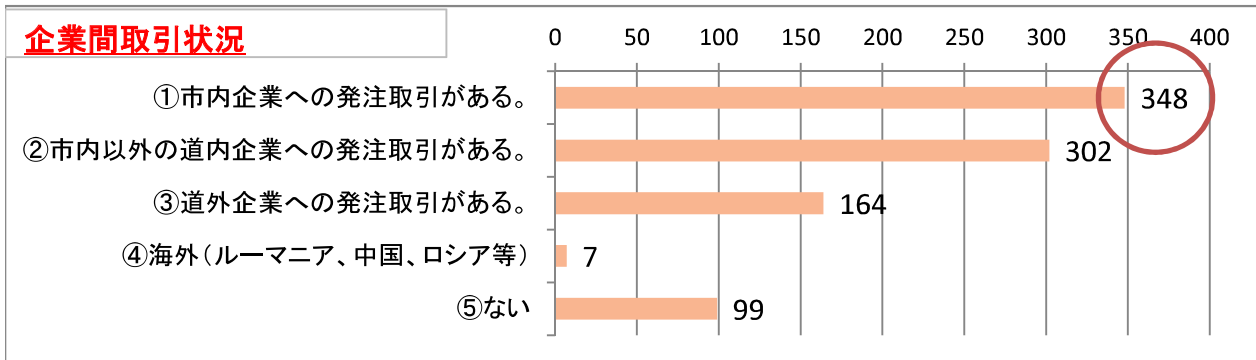
### ○企業間取引について

ここでは、地域内の経済循環の状況及び要因を把握するため質問しました。市内企業への発注取引引きがあると回答したのが、348件（37.8%）あり、市外は（②～④の和）は、473件（51.4%）でした。

市内に取り引きがない理由としては、「市内での調達難しいこと」が166件で最も多い理由となっており、次いで、「以前からの付き合いによる取引」が159件でした。

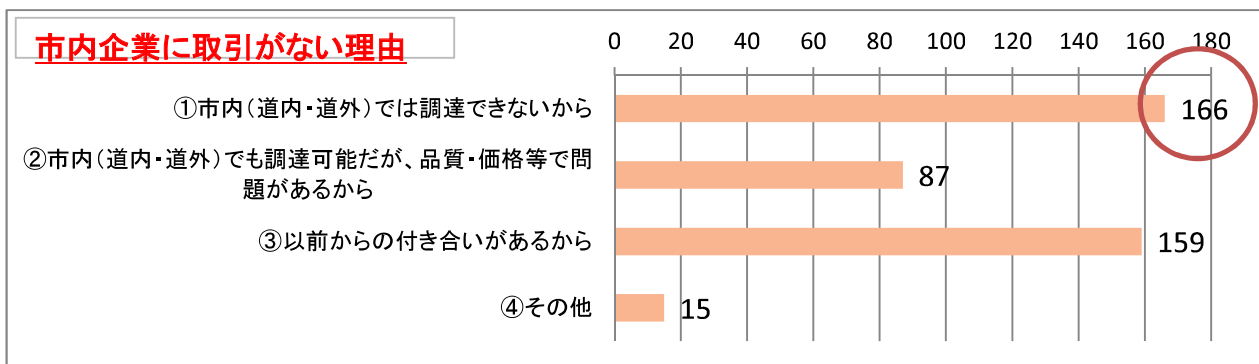
#### 問3 貴社の企業間取引状況（複数回答）

単位：件



#### 問3（1）市内企業に取り引きがない（②～④の回答）理由（複数回答）

単位：件



#### 問3（1）④の市内企業に取り引きがないその他の理由

- ・時間短縮のため
- ・市内に仕事が少ない
- ・他市にも営業所を展開している
- ・支店がある
- ・輸送出来ない場所等有るため
- ・組合取引がある
- ・販路拡大のため
- ・道内の仕事を代理で実施
- ・市外に事業所を有している
- ・市内に良い業者がない

### Ⅳ. 創業に関する調査

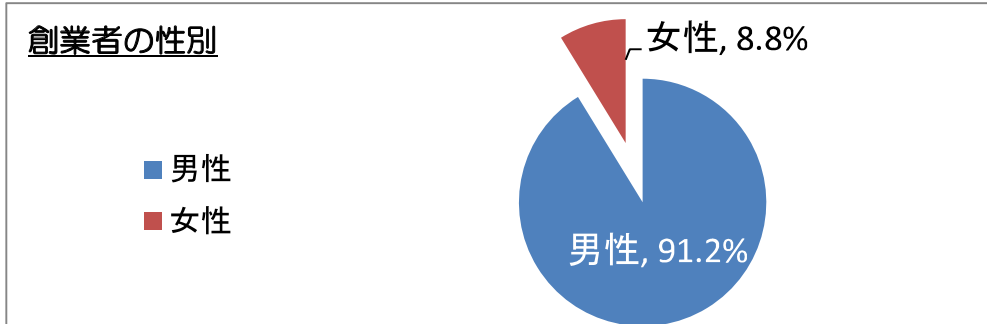
この項目は、創業時の実態を把握することにより、今後の創業者に対する実効性の高い支援策や幅広い視点による創業促進に必要な施策を検討するため質問しました。

創業者の性別は、男性91.2%、女性8.8%でした。創業時の年齢は、30歳代が33.1%と最も多く、次いで、40歳代が25.7%でした。また、創業時の従業員数については、1～5人の創業が64.0%で最も多く、次いで、創業者のみが20.6%となっており、合わせると8割以上を占めています。創業当初は小規模での事業でスタートする傾向が強いことがうかがえます

#### ○創業時の実態について

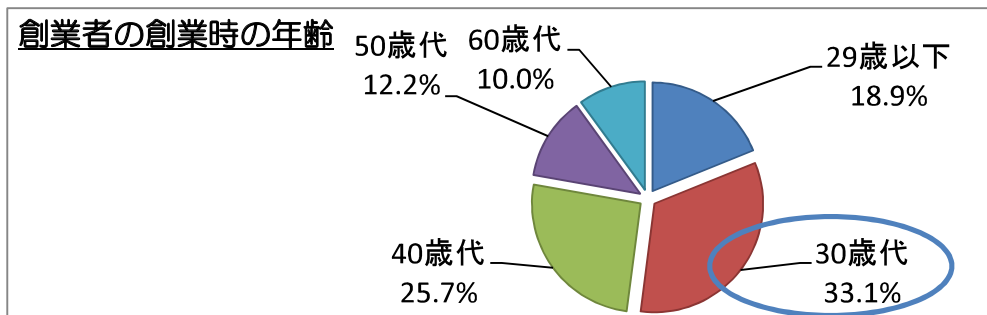
##### 問4 創業者の性別

単位：事業所



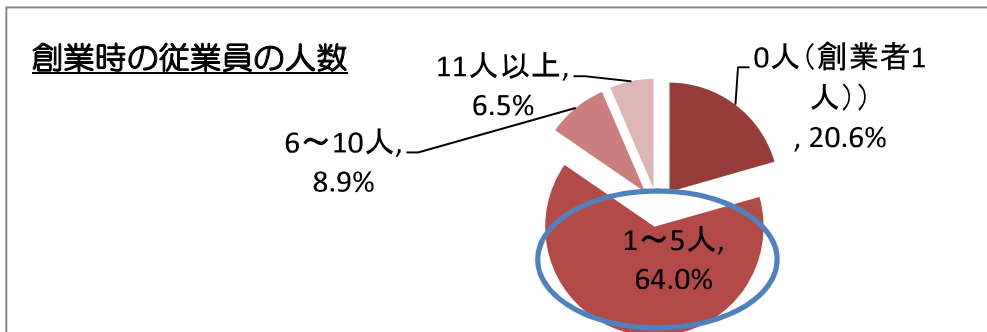
##### 問5 創業者の創業時の年齢

単位：事業所



##### 問6 創業時の従業員の人数

単位：事業所



##### 問7 創業時の経営形態 単位：事業所

	回答数
株式会社等の法人	237
個人経営	308
計	545

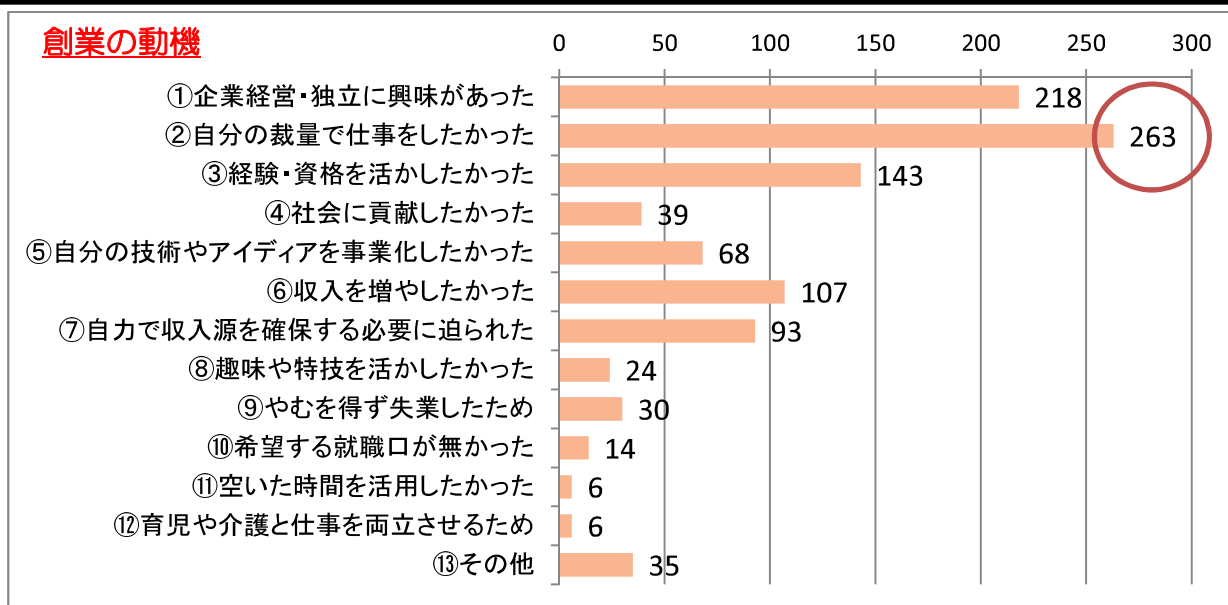


創業の動機は、「自分の裁量で仕事をしたかった」が263件、25.1%。次いで、「企業経営・独立に興味があった」が218件、20.8%となっています。この二つの理由が圧倒的に多く、企業経営や独立、自分の裁量で仕事をしたい等のモチベーションを糧に創業することが多いことがうかがえます。

問8 創業の動機（3つまで）

単位：件

	回答数	構成比
①企業経営・独立に興味があった	218	20.8%
②自分の裁量で仕事をしたかった	263	25.1%
③経験・資格を活かしたかった	143	13.7%
④社会に貢献したかった	39	3.7%
⑤自分の技術やアイデアを事業化したかった	68	6.5%
⑥収入を増やしたかった	107	10.2%
⑦自力で収入源を確保する必要に迫られた	93	8.9%
⑧趣味や特技を活かしたかった	24	2.3%
⑨やむを得ず失業したため	30	2.9%
⑩希望する就職口が無かった	14	1.3%
⑪空いた時間を活用したかった	6	0.6%
⑫育児や介護と仕事を両立させるため	6	0.6%
⑬その他	35	3.3%
計	1,046	100%



問8⑬「その他」の創業の動機についてのコメント

《製造業》・新事業への参入のため ・道内への新規参入 ・原料供給要請 ・子会社として設立  
 《運輸業、郵便業》 ・顧客等からの創立要請 ・親会社の意向 ・新会社の人材確保  
 《卸売業、小売業》 ・地方へ出店 ・親が事業をしていた ・社長に進められて独立した  
 《不動産業、物品賃貸業》 ・必要に迫られて  
 《医療、福祉》 ・働くお母さんの手助けのため  
 《サービス業（他に分類されないもの）》 ・両親の生活の為

創業時の相談場所では、「相談をしないで創業した」の回答が133事業所と最も多く、次いで、「知人・友人」が132事業所でした。

問9 創業時の相談場所（相談した順に3つまで）

単位：事業所

	1番	2番	3番
①商工会議所	41	8	3
②金融機関	53	30	11
③市の関係部署	3	5	4
④知人・友人	132	41	9
⑤親族	108	65	16
⑥相談をしないで創業した	133	10	9
⑦その他	35	19	8
計	505	178	60

問9⑦「その他」の相談場所のコメント

《建設業》	・元請業者	・同業者	・税務署	・司法書士
《製造業》	・苫小牧港開発	・従来勤務先	・親会社	
《運輸業、郵便業》	・顧客	・荷主	・同業者	
《卸売業、小売業》				
・株主	・メーカー、取引先等	・同業者	・会計士、経営コンサルタント	・前の勤務先
《金融業、保険業》	・取引先			
《不動産業、物品賃貸業》	・親会社からの分離			
《宿泊業、飲食サービス業》	・本部			
《医療、福祉》	・胆振支庁			
《サービス業（他に分類されないもの）》	・司法書士			

支援機関や支援施策の周知方法について参考とするため、「商工会議所」「金融機関」「市の関係部署」をどのように知ったかについて質問しました。「知人・友人」の紹介が66事業所、53.7%と最も多く、次いで、「その他」が25事業所、20.3%でした。

問9(1) 上記①商工会議所、②金融機関、③市の関係機関をどのように知ったか

単位：事業所

	回答数	構成比
①新聞・雑誌を見て	9	7.3%
②ホームページを見て	2	1.6%
③関係機関のパンフレット、ポスターを見て	21	17.1%
④知人、友人の紹介	66	53.7%
⑤その他	25	20.3%
計	123	100%

問9(1)⑤「その他」の相談先を知った方法のコメント

《商工会議所》	・起業時は商工会議所への相談が最適と考えた	・苫小牧市からの要請	・前の勤務先
《金融機関》	・口座を持っていた銀行の担当者の対応が良かった	・個人の取引先	・別会社の取引を通じて
・銀行の方が家に入りしていた	・創業には昔から興味があり知っていた		

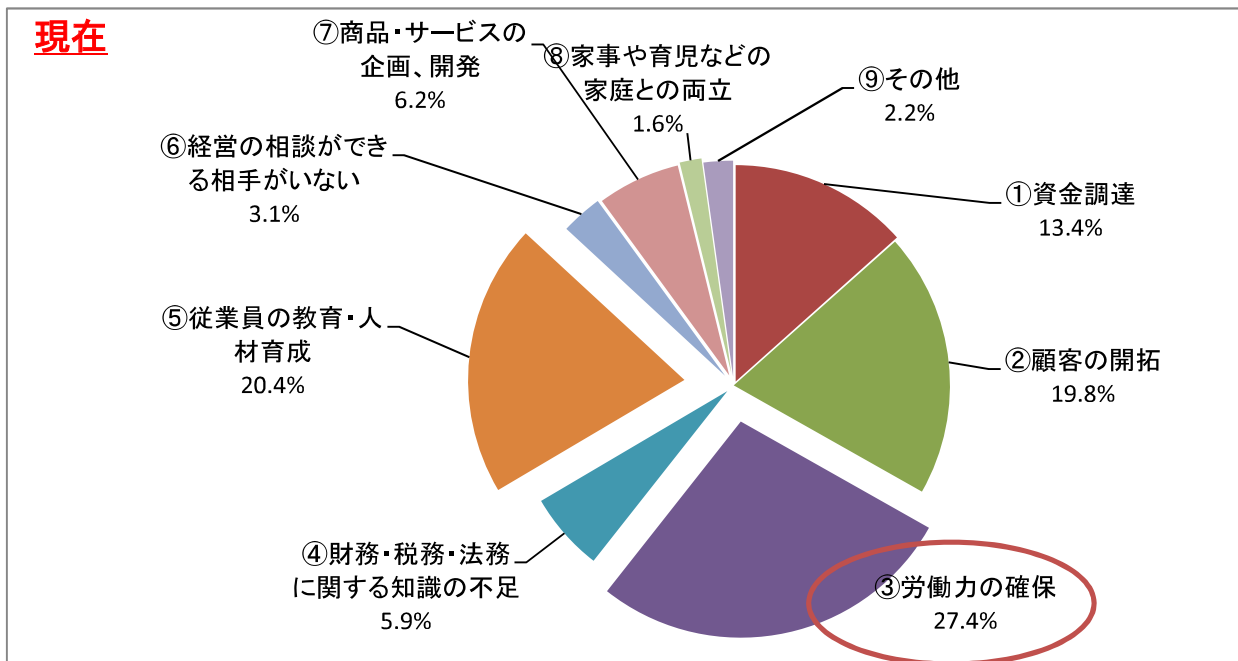
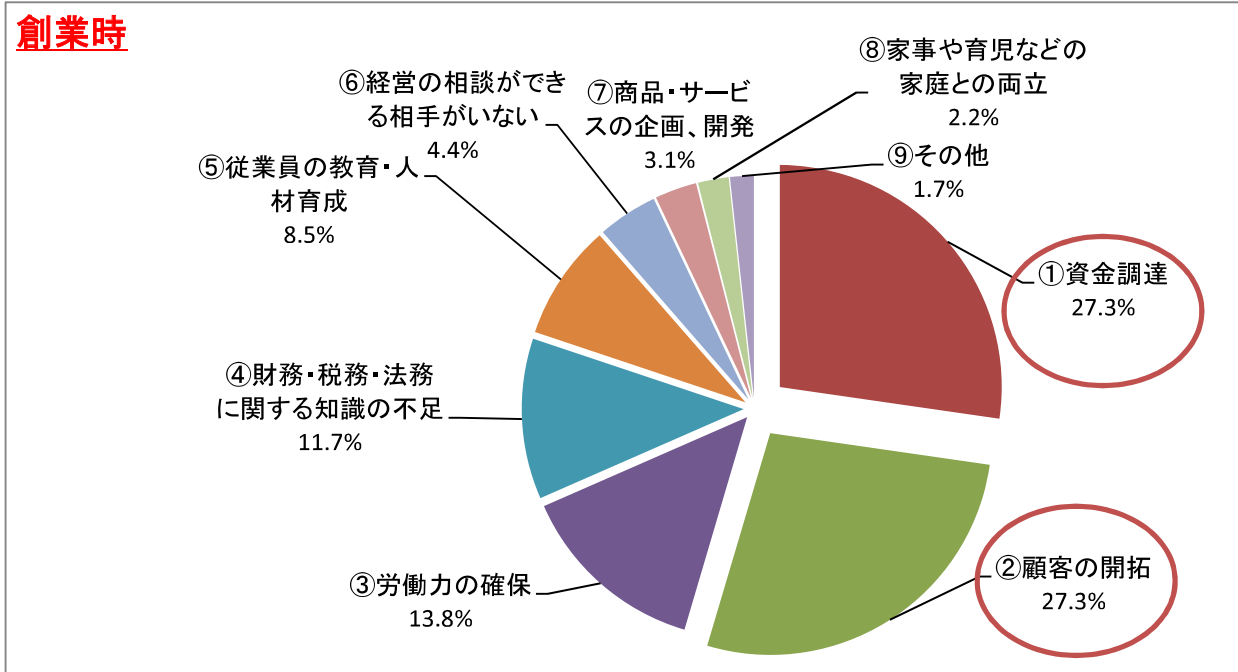


### ○創業時の苦労及び現在の苦労について

創業時の苦労したことでは、「資金調達」と「顧客の開拓」が各27.3%となっており、約5割を超える創業者が、この課題に直面しています。現在の苦労では、「労働力の確保」が最も多く27.4%、次いで、「従業員の教育・人材育成」が20.4%となっており、人材確保及び育成が現在の大きな課題と考えられます。

#### 問10 創業時の苦労、また、現在苦労していること（各3つまで）

単位：件



問10㉔創業時に苦労した「その他」のコメント

《学術研究、専門・技術サービス業》

- ・市の入札に参加できないこと

《宿泊業、飲食サービス業》

- ・経営戦略の立てかた、自己啓発が足りなかった

問10㉔現在苦労している「その他」のコメント

《建設業》

- ・従業員の確保

《製造業》

- ・事業主の高齢化と後継者が居ない

《宿泊業、飲食サービス業》

- ・客の減少 ・売上減少

《生活関連サービス業、娯楽業》

- ・従業員も含め、家事や育児などの家庭との両立 ・街の中の空洞化

《サービス業（他に分類されないもの）》

- ・売上の減少

## ○創業時に希望する支援施策について

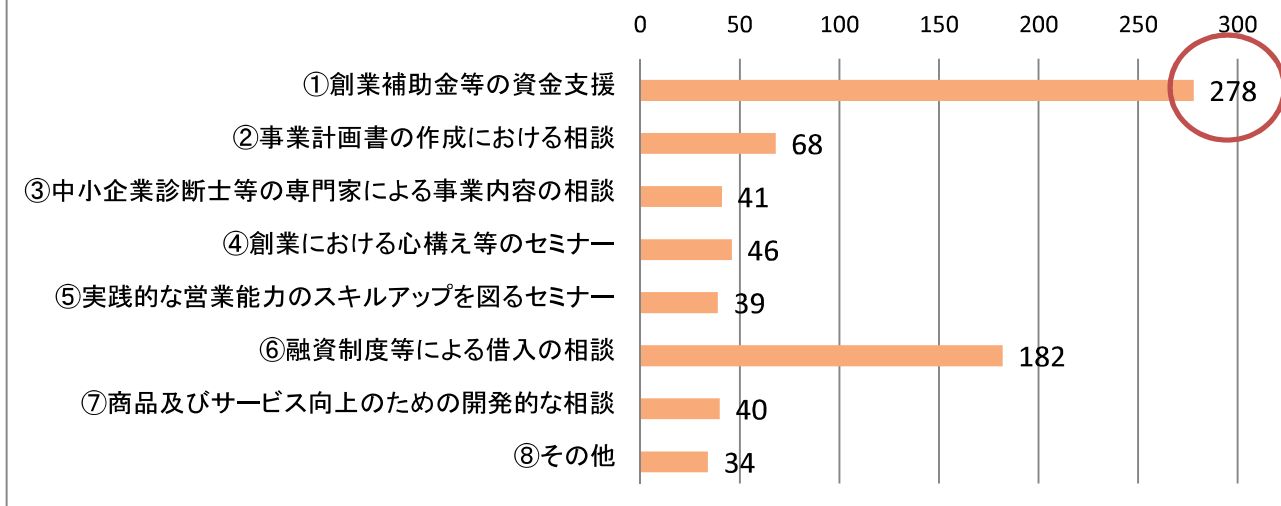
創業時に希望する支援施策については、「創業補助金等の資金支援」が38.2%と最も多く、次いで、「融資制度等による借入の相談」が25.0%と、資金的支援のニーズが高い傾向にあります。

問1.1 創業時にどのような支援施策があれば活用したか（3つまで）

単位：件

	回答数	構成比
①創業補助金等の資金支援	278	38.2%
②事業計画書の作成における相談	68	9.3%
③中小企業診断士等の専門家による事業内容の相談	41	5.6%
④創業における心構え等のセミナー	46	6.3%
⑤実践的な営業能力のスキルアップを図るセミナー	39	5.4%
⑥融資制度等による借入の相談	182	25.0%
⑦商品及びサービス向上のための開発的な相談	40	5.5%
⑧その他	34	4.7%
計	728	100%

### 創業時にあれば活用した支援施策



問1.1⑧「その他」の創業時にあれば活用した支援施策のコメント

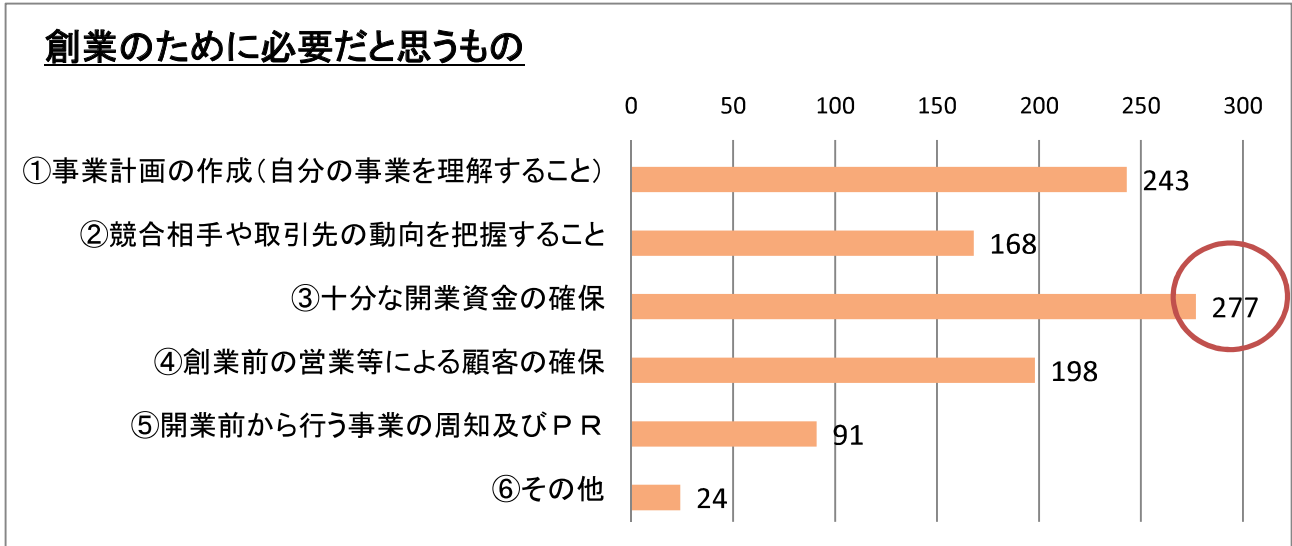
- 《建設業》 ・従業員の教育等
- 《学術研究、専門・技術サービス業》 ・実践経営
- 《宿泊業、飲食サービス業》
- ・インターネット等の手法のビジネスメイク
- ・創業の心構えの延長、戦略や企業の社長さんが行うセミナーなどもっと切り口が鋭いもの
- 《生活関連サービス業、娯楽業》 ・スキルアップのため勉強

## ○創業のために必要なことについて

創業のために必要なことについては、「十分な開業資金の確保」が277件と最も多く、次いで「事業計画の作成」243件となっています。また、その他のコメントでは、「やる気」「志」「心の強さ」「あきらめないこと」など、経営者の内面的要素も重要と感じ取れます。

### 問12 創業のために何が必要か（3つまで）

単位：件



### 問12⑥「その他」のコメント

#### 《建設業》

- ・需要
- ・人材確保
- ・やる気
- ・志
- ・心の強さ
- ・設備（トラック、重機など）

#### 《製造業》

- ・技術開発力

#### 《学術研究、専門・技術サービス》

- ・天下りやOBの排除
- ・志

#### 《宿泊業、飲食サービス業》

- ・恥をかく覚悟、店だけのアイデアが必要だと思う

#### 《生活関連サービス業、娯楽業》

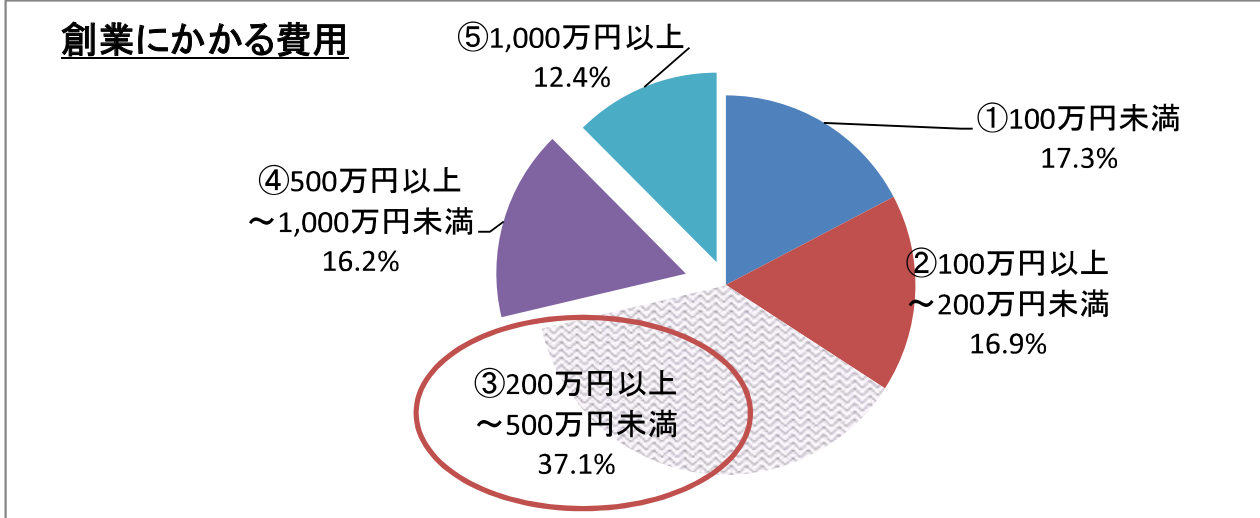
- ・あきらめない事

### ○創業にかかる費用について

創業にかかる費用については、200万円以上～500万円未満が176事業所、37.1%と最も多く、次いで、100万円未満の創業が82事業所、17.3%でした。①～③の500万円未満での創業は、全体の7割を占めており、少額での堅実な創業で進めた事業所が多いことがうかがえます。

#### 問13 創業にかかる費用

単位：事業所



#### 創業にかかる費用（業種別）

単位：事業所

	100万円未満	100万円以上 ～ 200万円未満	200万円以上 ～ 500万円未満	500万円以上 ～ 1,000万円未満	1,000万円以上
建設業	25	30	52	15	5
製造業	4	5	11	9	8
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	3	0	1
情報通信業	1	2	1	0	0
運輸業、郵便業	2	4	5	6	12
卸売業、小売業	21	10	30	20	12
金融業、保険業	1	1	2	0	1
不動産業、物品賃貸業	2	1	3	0	6
学術研究、専門・技術サービス業	3	1	7	4	3
宿泊業、飲食サービス業	5	7	17	4	4
生活関連サービス業、娯楽業	1	7	17	7	2
教育、学習支援業	3	0	1	1	0
医療、福祉	3	1	10	4	3
サービス業（他に分類されないもの）	11	11	16	7	2
業種不明			1		
計	82	80	176	77	59

#### IV. 人材に関する調査

この項目は、人材育成の実態及び課題等を把握し、今後どのような人材育成への支援策が有効であるか検討するため質問しました。

##### ○人材育成計画について

平成26年度の実態調査結果では、「事業所の課題」について質問したところ、「従業員の人材育成や人材確保が進んでいない」が最も多い回答でした。今回の調査では、その課題を深彫りするため、人材育成を実施するための計画の有無について質問したところ、「人材育成計画が無い」または「計画はあるが実施できていない」の回答が81%（②+③）でした。また、19%が「人材育成計画があり、現在実施している」の回答でした。

問14 貴社には人材育成計画があるか

単位：事業所

	回答数	構成比
①人材育成計画があり、現在実施している	100	19.0%
②人材育成計画があるが、現在実施できていない	165	31.4%
③人材育成計画はない	261	49.6%
計	526	100%

##### ○人材育成計画がない理由について

人材育成計画がない理由について、「人材育成の必要がない」「計画はないが人材育成を実施している」「実施したいができない」「その他」に分けてまとめました。

###### 《人材育成の必要がない》

- ・廃業予定 ・従業員がいない ・後継者がいない ・今の人員で足りている ・現状維持のため
- ・経験者のみを採用している ・家族経営のため ・専門職のため、経験者を雇用 ・高齢のため
- ・経営が趣味的であり利益を求めている ・小規模のため未策定 ・パート、アルバイトのため

###### 《人材育成計画はないが人材育成を実施している》

- ・都度教育している ・各自でスキルアップ計画があり、実施してくれている ・OJT中心
- ・計画を立てられるほどの規模ではない ・外注するので必要ない ・受注に変動がある
- ・事業の進展性の見通し ・正規外雇用が大多数を占めているから ・現場で指導
- ・漠然としたものはあるが、計画と呼べるものではない

###### 《人材育成を実施したいができない》

- ・育成してもすぐ辞めてしまうから ・日々の作業に追われているため ・なり手がいない
- ・人手が足りない、また知恵が足りない ・人を雇う余裕がない ・時間の確保が出来ない
- ・個別にプランが必要 ・少人数実践で育成の余裕なし ・年令や後継者の問題
- ・跡継ぎがいない。また、技術職なので簡単には出来ない ・取り紛れてしていない

###### 《その他》

- ・会社再建中であるため、現状の人材で運営する
- ・技術のマニュアルはあるが、人材育成まで着手できていない
- ・今後検討する ・マニュアルが無い
- ・今の所はないが、これから若い人を育てなければならない

## 問1.4(1) 人材育成計画があり、現在実施している計画について

人材育成計画があると回答した事業所に、現在実施している計画はどのようなものか質問し、結果を業種別にまとめました。

### 《建設業》

- ・作業に必要な講習 ・職業訓練校に通学 ・旭川大学校への研修、とましん創生塾等
- ・技術向上につながる指導 ・数ヶ月掛けて技能を身につけてもらう ・見て覚える ・資格取得
- ・各講習、(技能)五輪大会、(技能)グランプリの出場。社内での技術、技能のミーティング等

### 《製造業》

- ・新入社員を教育 ・各種免許の取得、安全衛生、職長講習他 ・安全教育、工場研修他
- ・入社後の研修と毎日の反省 ・家族興業なので常に育成に努力している
- ・外部講師による人材育成セミナー ・社内の先輩社員による育成

### 《電気・ガス・熱供給・水道業》

- ・入社時、親会社による3ヶ月間の実技、学科の教育

### 《運輸業、郵便業》

- ・2人仕事から始める ・中間管理職の育成計画 ・階層別研修 ・雇用時研修 ・協会等で教育
- ・年間計画をたて進めている ・定期的にセミナーに参加 ・社内で指導教育者を立て育成

### 《卸売業、小売業》

- ・メーカーや仕入先、親会社等による研修 ・実践でマンツーマン教育 ・一人で修理に行かせる
- ・年数回の商品研修、同行営業等 ・セミナーや講習会等への積極的参加

### 《金融業・保険業》

- ・各種研修やセミナー参加など

### 《学術研究、専門・技術サービス業》

- ・資格取得のための資格手当、研修制度の取り組み ・社内教育と講習会参加、国家試験受験推進
- ・事業内職業能力開発計画 ・若年層の採用と育成計画 ・業界関連の研修会等を利用

### 《宿泊業、飲食サービス業》

- ・自分と同じ判断力を持つスタッフを育てる。自分が不在でも会社がまわる組織作り。
- ・アルバイトの昇給制度の実施 ・社員の昇給制度を計画

### 《生活関連サービス業、娯楽業》

- ・所属団体に人材育成計画が確立 ・メーカー研修 ・自社の技術教育計画に基づいての指導

### 《教育、学習支援業》

- ・パソコンスキルと簿記の知識の習得

### 《医療、福祉》

- ・毎年度、研修計画を作成し実施 ・従業者資格取得に係る支援
- ・資質向上に対する意欲アップの就業規定がある ・各種セミナーに参加 ・キャリアアップ研修
- ・実践しながら直接個人指導 ・月に1~2回程度の内・外部研修及びレベルに達した人の外部研修

### 《サービス業》

- ・新入社員教育訓練、計画的資格取得 ・中途採用者に対する集中OJT ・作業に必要な資格取得
- ・当社にて修理、車検などの車の技術を伝承させる為に指導し三級の資格を持った未経験の若者を入社させたので二級以上目指せるよう ・技術面の育成は業界団体の計画に準じて実行

**○人材育成計画はあるが、実施できていない理由について**

人材育成計画はあるが、現在実施できていない理由について質問しました。最も多い理由は「時間がない」38.9%で、次いで、「実施できる人がいない」32.1%でした。この2つの理由で全体の約7割を超えており、事業所の未来を担う人材を育てる計画はあるものの、業務多忙による時間的要因及び実施できる人材がないなどの課題に直面していることがうかがえます

**問14(2) 人材育成計画はあるが、現在実施できていない理由**

単位：事業所

	回答数	構成比
①実施できる人がいない	52	32.1%
②時間がない	63	38.9%
③効果が出ないので、やる必要がない	14	8.6%
④お金がない	22	13.6%
⑤その他	11	6.8%
計	162	100%

**○現在従業員の教育・人材育成に苦労している事業所の人材育成の実施について**

問10の「現在苦労していること」で、⑤「従業員の教育・人材育成」と回答した138事業所(20.4%)のうち、問14で②「人材育成計画はあるが、現在実施できていない」の回答が60事業所でした。その理由が②「時間がない」29事業所で最も多く、次いで、「実施できる人がいない」が16事業所でした。

従業員の教育・人材育成で苦労している事業所では、人材育成を大きな課題として考えており、解決手段の人材育成計画はある。しかし、実際は業務多忙によること、また、人材がないことにより育成計画が実施できていなく、苦心している状況がうかがえます。

現在「**従業員の教育・人材育成**」について苦労している事業所の**人材育成計画**

	回答数
①人材育成計画があり、現在実施している	36
②人材育成計画があるが、現在実施できていない	60
③人材育成計画はない	38
無回答	4
計	138



現在実施できていない理由

単位：事業所

	回答数	構成比
①実施できる人がいない	16	26.7%
②時間がない	29	48.3%
③効果が出ないので、やる必要がない	5	8.3%
④お金がない	3	5.0%
⑤その他	5	8.3%
無回答	2	3.3%
計	60	100%

問14(2) ⑤「その他」の現在実施できていない理由

- ・法定福利費など諸費用を賄うほどの売上が見込めず、そのため社員を入社させることが難しい。
- 又、職人の高齢化による人手不足が深刻問題。冬場の仕事確保等毎年厳しくなっている。
- ・新規入社の人材が居ない、人材が集まらない      ・業態が特殊で担える人が居ない
- ・身内のため難しい      ・経営者が高齢



## ○人材育成方法について

人材育成方法について質問したところ、OJT（日常業務に就きながら実施される教育訓練）及びOFF-JT（通常の業務を一時的に離れて実施する教育訓練）により、「研修を実施している」と回答したのが254事業所、53.0%あり（①～③の和）、「④実施していない」と回答したのが206事業所、43.0%となっています。

研修を実施している事業所では、「先輩社員などの職場内研修を実施している」（OJT）が最も多く145事業所、30.3%となっています。数の少ない従業員に対するOFF-JTの費用対効果は、従業員数の多い事業所に比べて低くなると考えられることからOFF-JTよりもOJTに取り組む傾向があると考えられます。

### 問15 貴社の人材育成方法

単位：事業所

	回答数	構成比
①先輩社員などの職場内研修を実施している	145	30.3%
②外部講師などの職場外研修を実施している	30	6.3%
③職場内外の両方の研修を実施している	79	16.5%
④実施していない	206	43.0%
⑤その他	19	4.0%
計	479	100%

### 問15④「人材育成を実施していない」理由

人材育成について「実施していない」理由について、業種別にまとめました（自由記載）  
ほとんどの業種で、「時間がない（取れない）」「実施（教育）できる人がいない」などの、実施したいができない理由が多く、人材育成について苦慮していることがうかがえます。

- 《建設業》
  - ・資金不足 ・時間がない ・実施できる人がいない ・新入社員をとっていない
  - ・実施しても辞めてしまう ・人材が現場毎に変わるため、その機会を作る事が難しい
  - ・1人で仕事をするため ・必要ない ・廃業予定
- 《製造業》
  - ・教育をする人がいない ・時間が取れない ・少人数実践で育成の余裕がない
  - ・今まで一度もやってない ・何年も新規雇用はしていない
- 《運輸業、郵便業》
  - ・時間が取れない ・役員しかいない ・パート、アルバイトのため、短期採用がある
- 《卸売業、小売業》
  - ・必要がない ・新入社員がいない ・後継者不要 ・廃業を考えている ・家族経営のため
  - ・時間がない ・実施できる人がいない
- 《不動産業、物品賃貸業》
  - ・家族社員以外なし ・増員の予定はない ・計画なし
- 《学術研究、専門・技術サービス》
  - ・人材は要らない。パーヘッド（一人当たり）利益重視 ・必要と認められた時にする
  - ・人手不足の為 ・個人にまかせている
- 《宿泊業、飲食サービス業》
  - ・経営者1人で営業 ・長年働いている人しかいない ・廃業を考えている
- 《生活関連サービス業、娯楽業》
  - ・後継者がいない ・人材を必要としていない ・時間がない
- 《サービス業（他に分類されないもの）》
  - ・人材育成の必要性は認めるが、具体化できない ・実施できる状態にない ・時間が取れない
  - ・利益を求めている経営のため ・継続又は廃止を検討中

問15⑤「その他」と回答した人材育成方法について（自由記載）

- ・働いて覚える ・見合った報酬が得られない ・職場研修として定期的に安全会議を実施
- ・取り引き先に依頼している ・必要がある時に外部講師等の研修を受けている
- ・ハウスメーカー等によるセミナーや実践本など ・専門チームの設立
- ・安全確認をしながら、確実丁寧な仕事を教えている
- ・作業中に場面に応じ、技術、基本理念、スタンス、心構えを伝えている

○従業員数別の人材育成方法について

従業員規模別にみると、20人以下の小規模事業所では、196事業所が人材育成を実施していない状況にあります。一方、21人以上の中規模の事業所では、ほとんどが研修を実施していると回答しています。事業所の規模が大きくなるほど、人材育成の実施率が高くなっています。

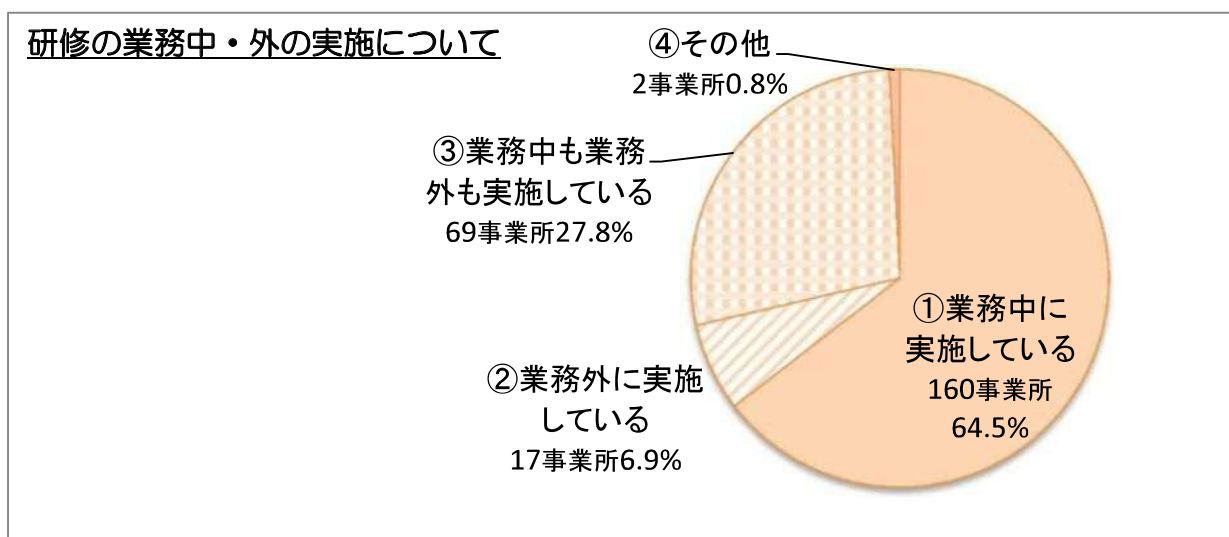
人材育成方法【従業員数別】

単位：事業所

	先輩社員などの 職場内研修を実施	外部講師などの 職場外研修を実施	職場内外の両方 の研修を実施	実施していない	その他
	件数	件数	件数	件数	件数
0人～20人	121	22	58	196	16
21人～50人	14	5	16	5	1
51人～100人	8	2	3	0	0
101人～300人	2	1	1	0	0
従業員記載なし	0	0	1	5	2
計	145	30	79	206	19

問15(1) 研修の実施時間について

研修の実施時間について質問したところ、「業務中に実施している」の回答が229事業所あり（①+③）、全体の約9割を越えています。

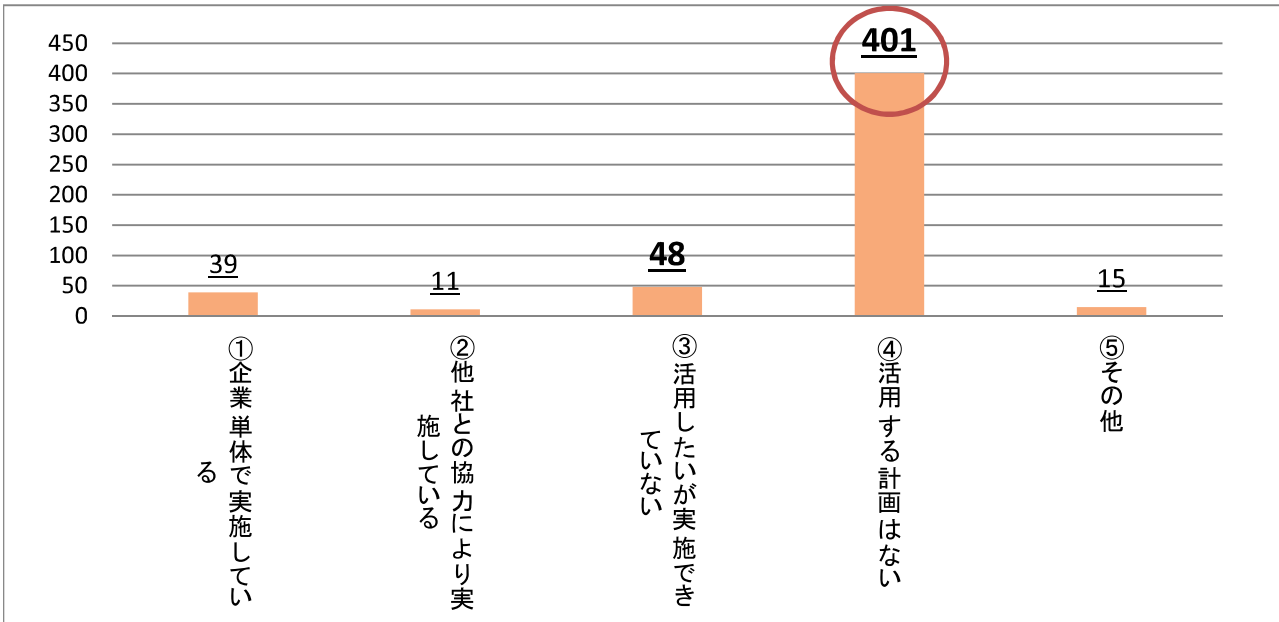


## 〇インターンシップの実施について

地域の中小企業の将来の労働力となる学生を対象としたインターンシップ（職場体験制度）の実施について質問したところ、401事業所、全体の約80%が「活用する計画はない」と回答がありました。業種別にみても、同様に全業種「活用する計画はない」が最も多い回答となっています。

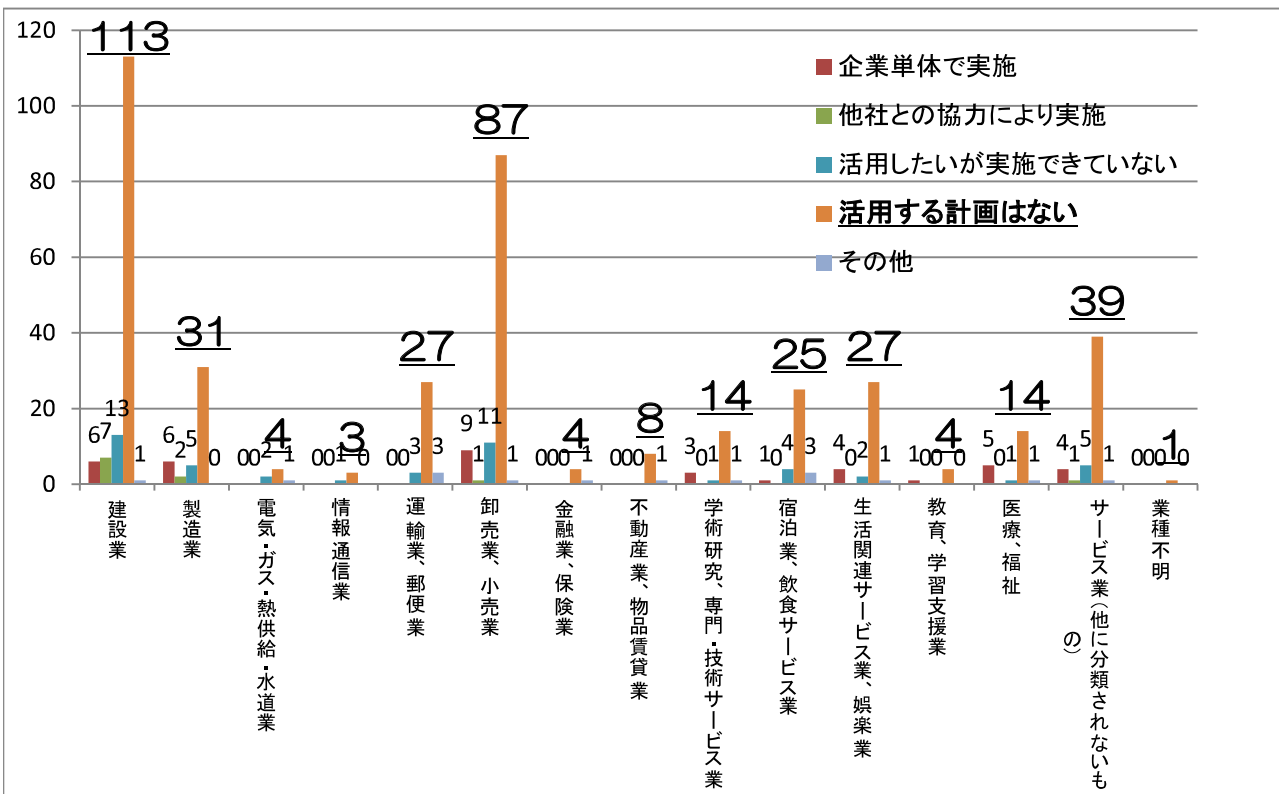
問16 インターンシップを実施しているか

単位：事業所



## インターンシップの実施（業種別）

単位：事業所



問16⑤の「その他」のコメント

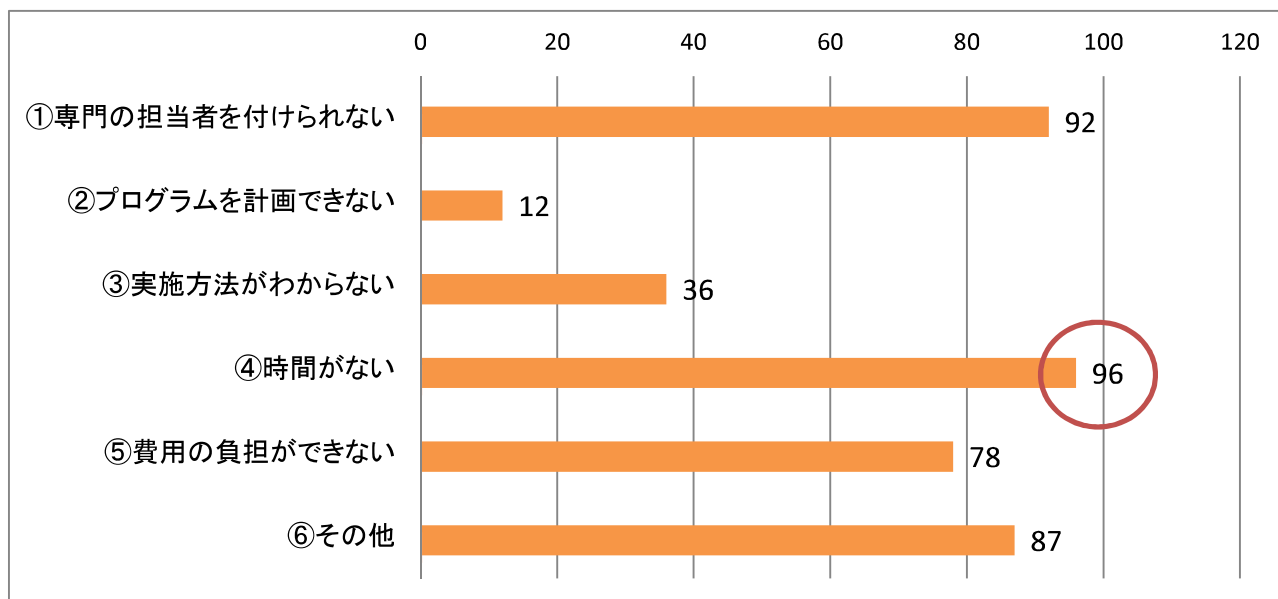
- ・学生は現場へは入れない ・初歩から教える年代がない ・体験入社は可能である
- ・自動車免許所持者が業務の条件 ・実施していないが、対応したことはある
- ・受け入れをしていたが、近年申し出がない ・過去、中学生のインターンシップを実施したが、今はない ・学生にインターンシップはできないが、場合により有給で入ることがある

問16(1) インターンシップを活用していない理由について

問16③及び④と回答したインターンシップを活用していない一番の理由を質問したところ、「時間がない」の回答が最も多く96事業所、23.9%、次いで、「専門の担当者を付けられない」が、92事業所22.9%と、人材育成と同様に業務多忙により時間的理由及び人の割り振りができないことがうかがえます。

インターンシップを活用していない一番の理由

単位：事業所



問16(1) ⑥「その他」のインターンシップを活用していない理由

活用していない理由について、「職種的理由」「必要ない」「その他」でまとめました。

《職種的理由》

- ・危険な作業が多い ・対応できる職種ではない ・免許、技能講習が必要な業種のため
- ・業務自体が特異、危険な作業があるため、素人を交えての作業は無理がある
- ・若年者では出来ない作業 ・雇用を前提としない体験は業務の妨げになる
- ・事業内容に適合しない ・受注時期の変動等 ・所属団体に実施していない

《必要なしと考えている》

- ・必要ない ・計画がない ・廃業予定 ・家族社員のみで運営 ・従業員がいない
- ・採用は学卒者以外にしているため ・少人数で意味がない

《その他》

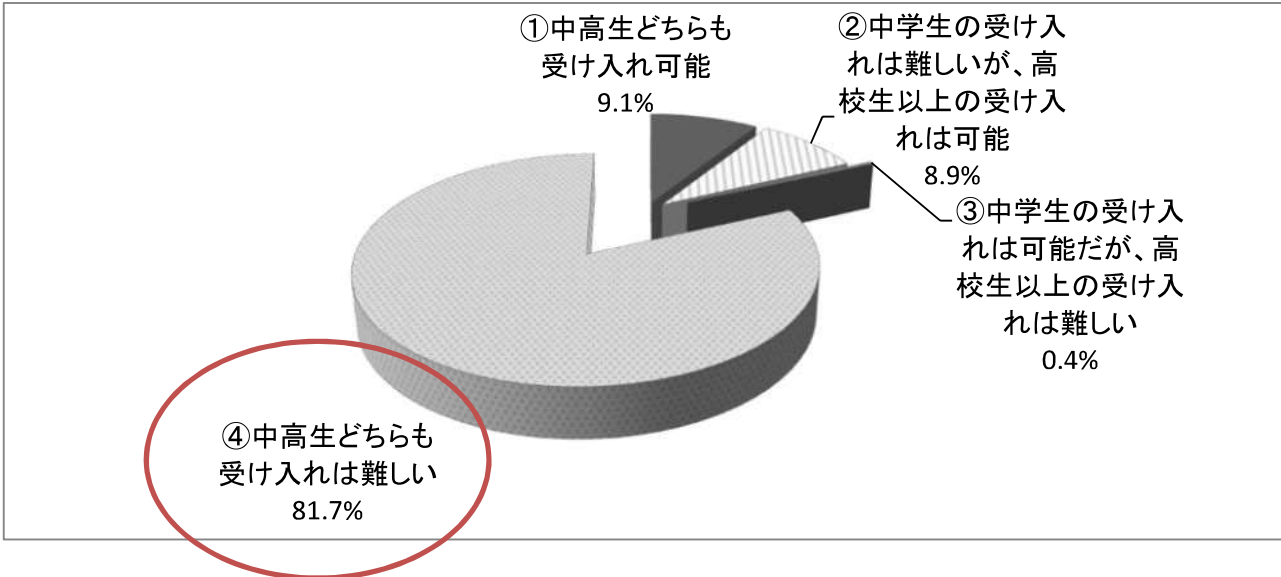
- ・人を使った事がなく、1人で自由に仕事出来るから ・多くがパート従業員のため
- ・社会に出る以前に問題がある ・教師の態度が悪かったため
- ・活用はしているが十分とは言えない

## 〇インターシップの受け入れについて

中高生のインターンシップの受け入れ態勢について質問したところ、中高生のどちらも受け入れは難しいと回答したのが81.7%あり、中学生の受け入れ可能と回答した事業所は9.5%（①+③）、高校生の受け入れ可能と回答した事業所は18.0%（①+②）となっています。

### 問1.7 インターンシップの受け入れ

単位：事業所



受け入れ可能と回答した事業所（①～③）のうち、可能時期について質問したところ、4月～6月が最も多く39事業所となっており、次いで7月～9月が28事業所となっています。

### 問1.7(1) 受け入れ可能な時期について（優先順）

単位：事業所

	第1希望	第2希望	第3希望	第4希望
①4月～6月頃	39	25	5	8
②7月～9月頃	28	26	15	3
③10月～12月頃	8	20	33	11
④1月～3月頃	19	7	9	32
計	94	78	62	54

受け入れ可能な日数及び時間について質問したところ、2～3日が全体の44.4%でした。受け入れ時間では、1日が41.1%が最も多い回答となっています。

### 問1.7(2) 受け入れ可能な日数及び受け入れ可能な時間について

#### ア 受け入れ日数

単位：事業所

	回答数	構成比
①1日のみ	11	12.2%
②2～3日	40	44.4%
③5日程度	18	20.0%
④1週間以上	21	23.3%
計	90	100%

#### イ 受け入れ時間

単位：事業所

	回答数	構成比
⑤1時間	3	3.3%
⑥2～3時間	17	18.9%
⑦半日	33	36.7%
⑧8時間（1日）	37	41.1%
計	90	100%

## ○従業員の採用について

従業員採用状況及び今後の採用について質問したところ、「採用しない」の回答が296事業所、56.7%と最も多く、次いで、「平成28年度以降継続的に何名か採用したいと考えている」の回答が119事業所、22.8%となっています。

また、雇用を確保しようと考えている回答は①～③となっており、合わせると184事業所、35.2%あり、各事業所では、従業員を採用することが経営上重要であると認識していることがうかがえます。

### 問18 貴社の従業員の採用（新卒、中途採用含む）

単位：事業所

	回答数	構成比
①平成28年度のみ採用した。または採用したいと考えている	56	10.7%
②平成29年度のみ採用を考えている	9	1.7%
③平成28年度以降継続的に何名か採用したいと考えている	119	22.8%
④採用しない	296	56.7%
⑤その他	42	8.0%
計	522	100%

### 問18⑤「その他」の従業員の採用のコメント

#### 《建設業》

- ・必要に応じて ・良い人材があれば ・働く意欲のある方を採用したい ・2、3年に1人
- ・求人しているが来ない。軽度の障害者や非行歴のある子も可能と思うが来ない
- ・男子18才以上の人は採用する ・新社長のため、今の所考えられない

#### 《製造業》

- ・現従業員で当面事業を行いたい。技術者の確保のため2～3年で事業を安定したい
- ・退職者が出た時のみ採用する ・その時点の業況により適時採用している

#### 《電気・ガス・熱供給・水道業》

- ・必要に応じて

#### 《運輸業、郵便業》

- ・状況により判断 ・現状ではまだ分からない状態 ・欠員時にカバーしたい

#### 《卸売業、小売業》

- ・採用したいが現状は無理 ・退職等があれば補充 ・現時点ではまだ採用を考えていない
- ・事業を縮小している ・専門技術者なら採用したい ・即戦力であれば

#### 《学術研究、専門・技術サービス》

- ・人材による ・従業員の技術向上後に採用したい

#### 《宿泊業、飲食サービス業》

- ・専従者のみ ・パートのみ採用 ・補充のみ（即戦力になる人） ・夫婦だけの自営業なので

#### 《生活関連サービス業、娯楽業》

- ・退職した時に採用する

#### 《医療、福祉》

- ・今のところパートのみ ・必要時のみ採用している

#### 《サービス業（他に分類されないもの）》

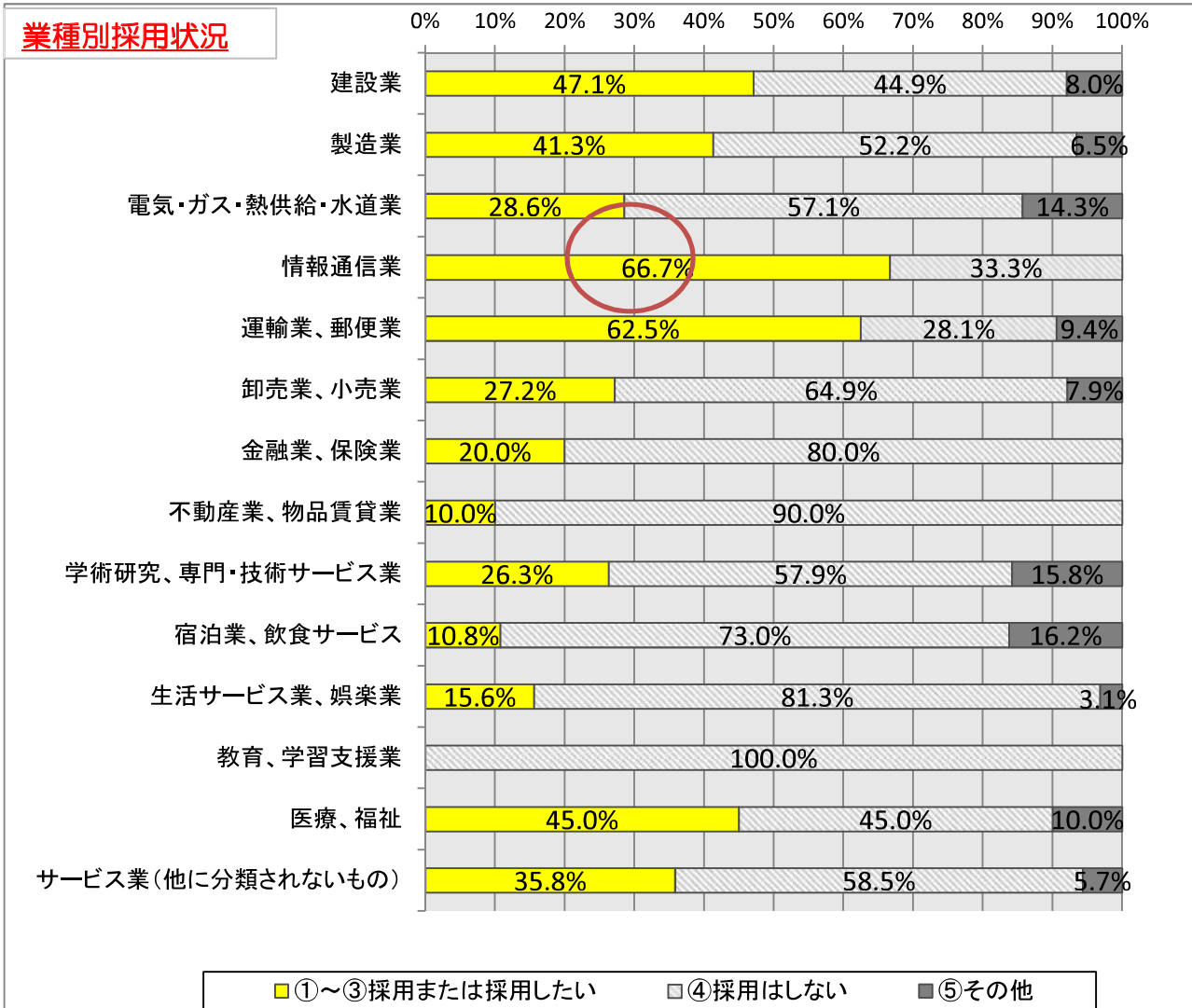
- ・継続又は廃止を検討中 ・個人的な期間制限を設けて、本人の希望を考慮して結果を出す



### ○従業員の採用について（業種別）

問18の従業員の採用について、①～③の「採用を考えている」、④「採用しない」、⑤「その他」を業種別にまとめました。

最も多く採用を考えている業種は、情報に関するサービスを行う「情報通信業」が66.7%、次いで、旅客や貨物の運送、荷役業務などの「運輸業、郵便業」が62.5%となっています。また、「建設業」「医療、福祉」のほか、本市の就業者が多い「製造業」でも、40%以上が「採用を考えている」と回答しています。



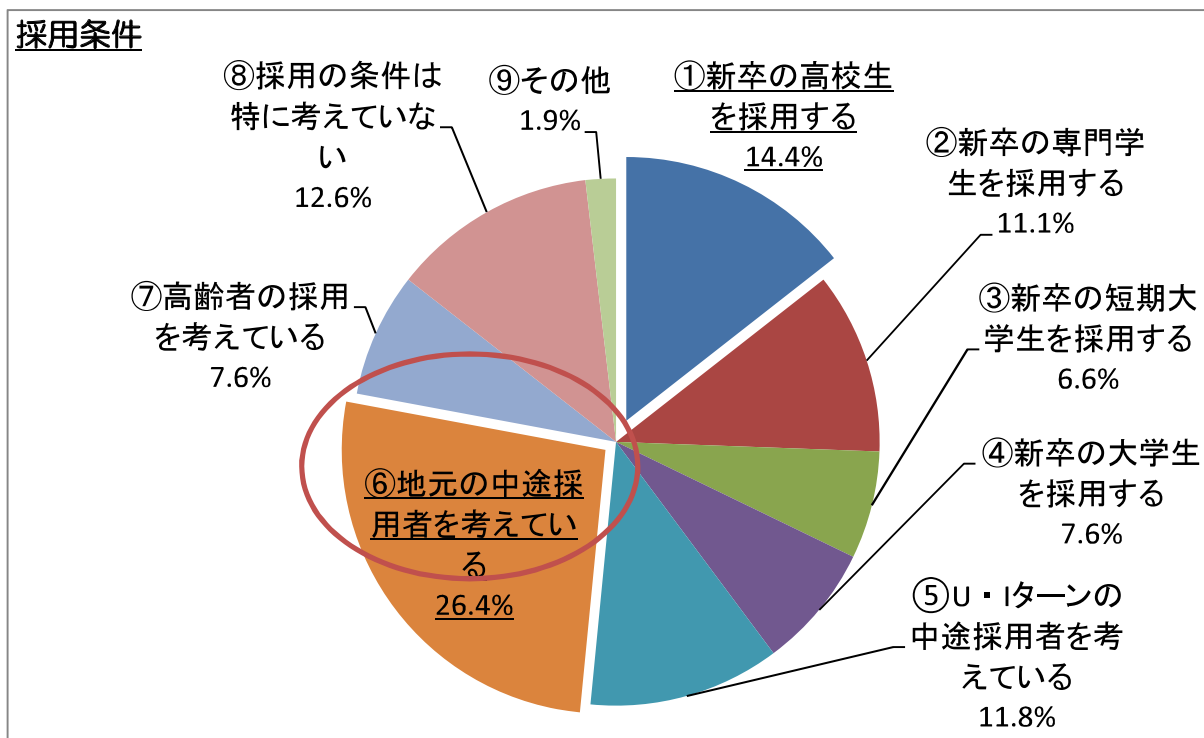
## ○採用を考えている事業所の採用条件について

問18で「採用を考えている」と回答した（①～③の回答者）方に採用条件について質問しました。（該当する条件すべてを選択）

最も多い回答は、「地元の中途採用者を考えている」が26.4%、次いで、「新卒の高校生を採用する」が14.4%でした。

また、採用を「新卒採用」と「中途採用」の2種に分けたところ、①～④の「新卒採用」では39.7%あり、⑤～⑥の「中途採用」は38.2%と、ほぼ同数値となっています。機動力が求められている中小企業にとって、新人を育成し戦力化することに時間がかかるため、「新卒採用は難しい」と言われているなか、粘り強く人材を一から育成することで、事業所の成長につなげていくという意欲が感じ取れます。一方、高齢者の採用や条件を考えていないと回答したのが、20.2%あり（⑦+⑧）、幅広い採用を考えている事業所も多いことがうかがえます。

### 問18（1） 採用条件



### 問18（1）⑨「その他」の採用条件のコメント

#### 《建設業》

- ・条件に合う人
- ・経験者を採用
- ・人柄が良く、やる気があれば誰でも

#### 《製造業》

- ・地元出身が条件

#### 《運輸業、郵便業》

- ・有資格者であること（運転免許）
- ・年齢的にも若い方が良い

#### 《学術研究、専門・技術サービス》

- ・有資格者

#### 《生活関連サービス業、娯楽業》

- ・小規模なので、現場とのマッチングが図れれば雇用を創出したい

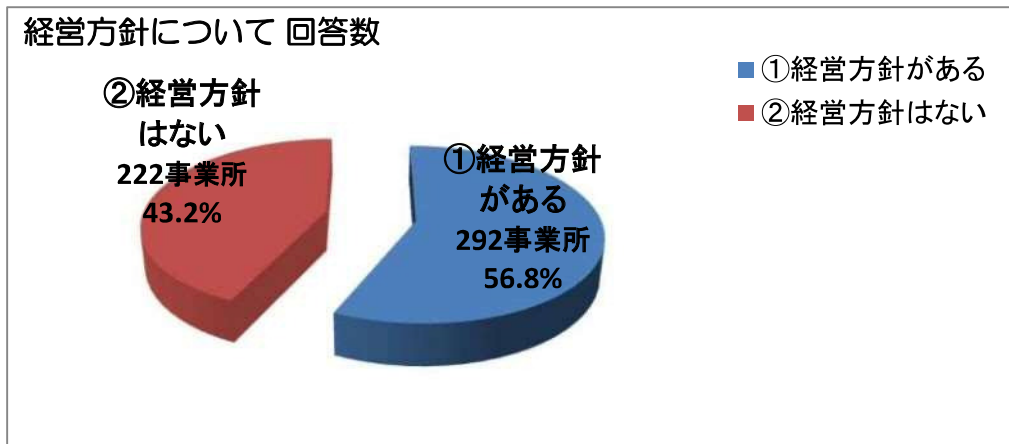


## ○経営方針について

ここでは、経営方針について質問しました。経営方針は、「どのような方向性で会社を進めていくか」など、組織を共通の方向に進めるためのものとなります。

問19では、経営方針の有無について質問したところ、292事業所、56.8%が「経営方針がある」と答え、222事業所、43.2%が「経営方針がない」と回答しています。

### 問19 経営方針

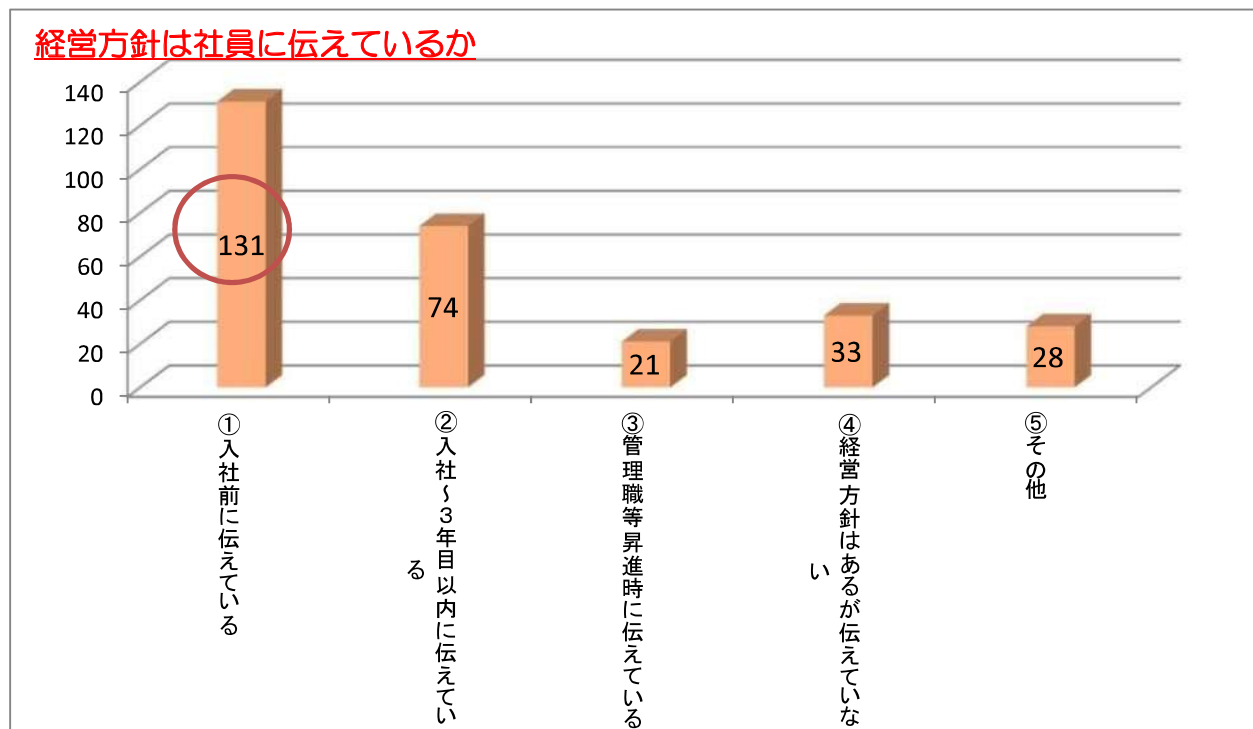


## ○経営方針の伝達について (いつ)

経営方針があると回答した事業所に、「社員へいつ伝えているか」を質問したところ、131事業所が「入社前に伝えている」と回答しており、次いで、「入社～3年目以内に伝えている」が74事業所ありました。

### 問19 (1) 経営方針がある事業所の社員への経営方針伝達について

単位：事業所



### 問19 (1) ④の「経営方針はあるが伝えていない」の理由について

- ・成文化したが、まだ未完成
- ・親族が多いため
- ・技能の有りかた
- ・新人段階では理解できない
- ・技術的な進化と今後の開発が未定のため
- ・全員で目標に向かって業務を進めているから

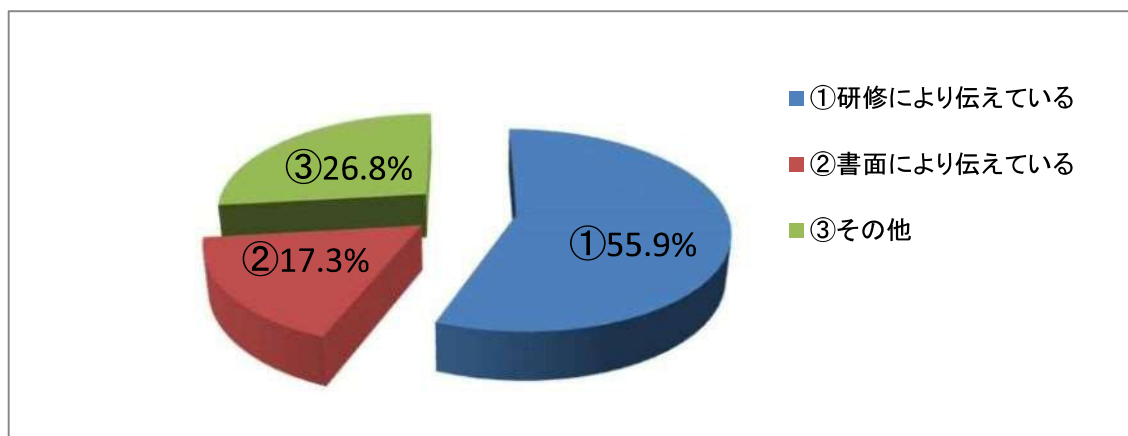
問19(1)⑤「その他」の経営方針のコメント（業種別）

- 《建設業》
  - ・会議、朝礼等で伝えている
- 《製造業》
  - ・毎年度知らせている ・会議、打合せ時に説明 ・幹部社員にのみ、昇進時に伝えている
  - ・中長期的に方針は変わるもの。随時具体的に指示。会議の都度方針、対応、目標を指示
- 《運輸業、郵便業》
  - ・機会あることに
- 《卸売業、小売業》
  - ・作業中に場面に応じ、技術、基本理念、スタンス、心構えを伝えている ・折に触れて ・口頭
  - ・社員には随時伝えている ・全員家族役員だから
- 《不動産業、物品賃貸業》
  - ・年度初めに全社員に訓示している
- 《宿泊業、飲食サービス業》
  - ・毎朝礼時に唱和
- 《生活関連サービス業、娯楽業》
  - ・すでに伝えてある

○経営方針の伝達について（方法）

問19(2)では、経営方針を伝えている事業所に伝達方法について質問しました。「研修での伝達」が最も多く55.9%、次いで、「その他」が26.8%となっています。その他の理由では、「朝礼」や「対話」を含む「口頭」での伝達方法が挙げられています。

問19(2) 経営方針の伝達方法



問19(2)③「その他」の経営方針の伝達方法について

- ・面接時に口頭で行っている ・本人との直接対話により伝えている ・営業行動
- ・朝礼や会議時など ・面談 ・都度挨拶等 ・前月の全体部署会議 ・日常的 ・研修参加
- ・口頭を中心に書面、研修化したい（システム化） ・必要に応じて伝えている
- ・採用時伝えるようにしている

## ○後継者の実態について

ここでは、後継者の実態について質問しました。

「現社員での後継者で考えている」が最も多く151事業所、28.4%、次いで、「事業承継を  
考えているが、まだ検討していない」が113事業所、21.3%となっています。

一方、④と⑤の後継者不要の回答が、合わせて211事業所、39.8%あることから、廃業等  
による雇用の減少や地域内の不足業種が増える可能性が、ますます出てくることが考えられます。

### 問20 後継者の実態

単位：事業所

	回答数	構成比
①現社員で検討中、または、現社員でおおむね決定している	151	28.4%
②社外で検討中、または、社外でおおむね決定している	11	2.1%
③事業継承を考えているが、後継者の検討はしていない	113	21.3%
④後継者の検討は不要である	106	20.0%
⑤廃業を考えているので、後継者は不要である	105	19.8%
⑥その他	45	8.5%
計	531	100%

問20⑥「その他」の後継者の実態について、「検討中」「考えていない」「おおむね決定」で  
まとめました。

《検討中》
・グループ会社全体で検討 ・現社員で検討中 ・血族で検討中 ・継続又は廃止を検討中
《考えていない》
・事業承継をしたばかりで、後継者はまだ考えていない ・身内なので本人も自覚している
・今のところ事業承継は考えていない ・後継者が全くいない、資金不足で募集できない ・未定
《おおむね決定》
・子供 ・親会社の支持 ・親族に承継 ・役員の中で承継

## ○後継者の実態【業種別】

単位：事業所

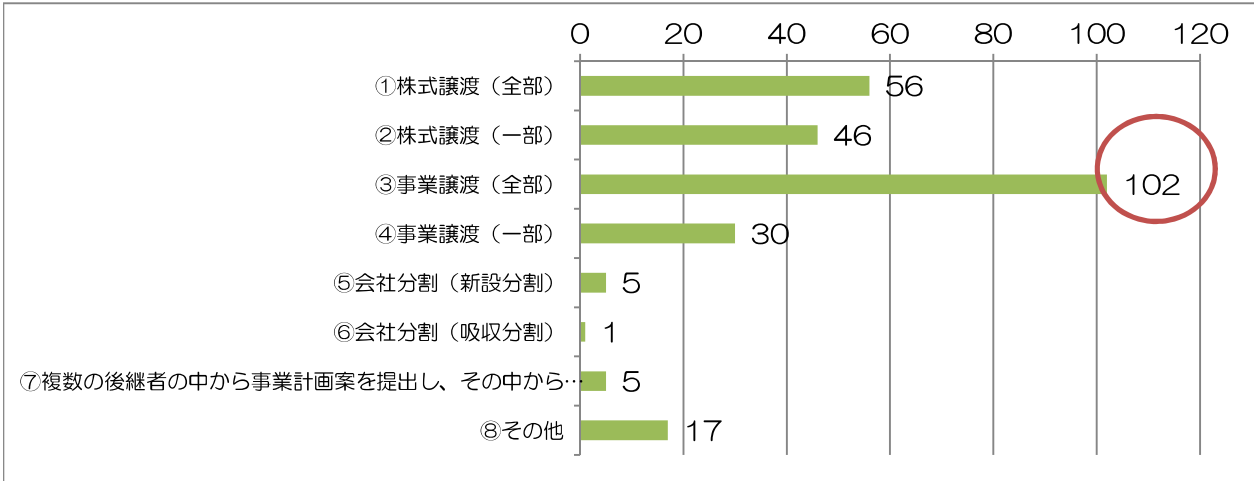
	①現社員で 検討中、ま たは、現社 員でおおむ ね決定	②社外で検 討中、また は、社外で おおむね決 定	③事業継承 を考えてい るが、後継 者の検討は していない	④後継者の 検討は不要 である	⑤廃業を考 えているの で、後継者 は不要であ る	⑥その他	計
建設業	40	1	44	25	24	6	140
製造業	14	3	15	4	5	3	44
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0	1	1	1	0	7
情報通信業	3	0	0	0	1	0	4
運輸業、郵便業	12	3	7	6	1	4	33
卸売業、小売業	36	0	19	18	22	18	113
金融業、保険業	0	1	1	1	2	0	5
不動産業、物品賃貸業	3	0	1	4	2	0	10
学術研究、専門・技術サービス業	5	0	4	1	7	2	19
宿泊業、飲食サービス業	5	0	6	12	14	2	39
生活関連サービス業、娯楽業	7	0	2	10	14	4	37
教育、学習支援業	1	0	1	2	1	0	5
医療、福祉	4	1	5	9	3	1	23
サービス業（他に分類されないもの）	17	2	7	12	8	5	51
業種不明				1			1
計	151	11	113	106	105	45	531

## ○承継方法について

問20①～③「後継者を考えている」と回答した事業所に、その承継方法について質問しました。③の事業譲渡（全部）の回答が102事業所あり、次いで、株式譲渡（全部）が56事業所でした。

単位：事業所

### 問20(1) 承継方法について



#### ※用語解説

- ①株式譲渡（全部）： 売り手企業の株主が発行済株式のすべてを買い手側に譲渡し、買い手側は対価として現金を支払う方法
- ②株式譲渡（一部）： 売り手企業の株主が発行済株式の一部を買い手側に譲渡し、買い手側は対価として現金を支払う方法
- ③事業譲渡（全部）： 売り手企業の事業のすべてを買い手企業に譲り渡す方法
- ④事業譲渡（一部）： 売り手企業の事業（営業資産）の一部を有償で買い手企業に譲り渡す方法
- ⑤会社分割（新設分割）： 分割をする企業がその「営業の全部または一部」を、分割により設立した新設企業に承継させる方法
- ⑥会社分割（吸収分割）： 既に存在する他の会社（吸収会社）に承継させる方法
- ⑦複数の後継者から計画案を提出してその中から選出： コンペ方式

#### 問20(1) ⑧「その他」の承継方法について

- ・わからない ・検討中 ・現在は未定 ・娘へ継いでほしい ・承継時点で最適な方法を選択
- ・新会社にて管理 ・経営と所有の分離 ・自分がやめる時に ・後継者のやる気次第
- ・従業員の雇用確保ができれば1～4（株式譲渡又は事業譲渡）可能

### 問20(2) コンペ方式の対象

問20(1) ⑦「コンペ方式等を考えている事業所」に、その対象をどのように考えているか質問しました。

単位：事業所

	回答数	構成比
①一般公募	2	40.0%
②従業員	1	20.0%
③親族	2	40.0%
計	5	100%

## V. 苫小牧市の施策に関する調査

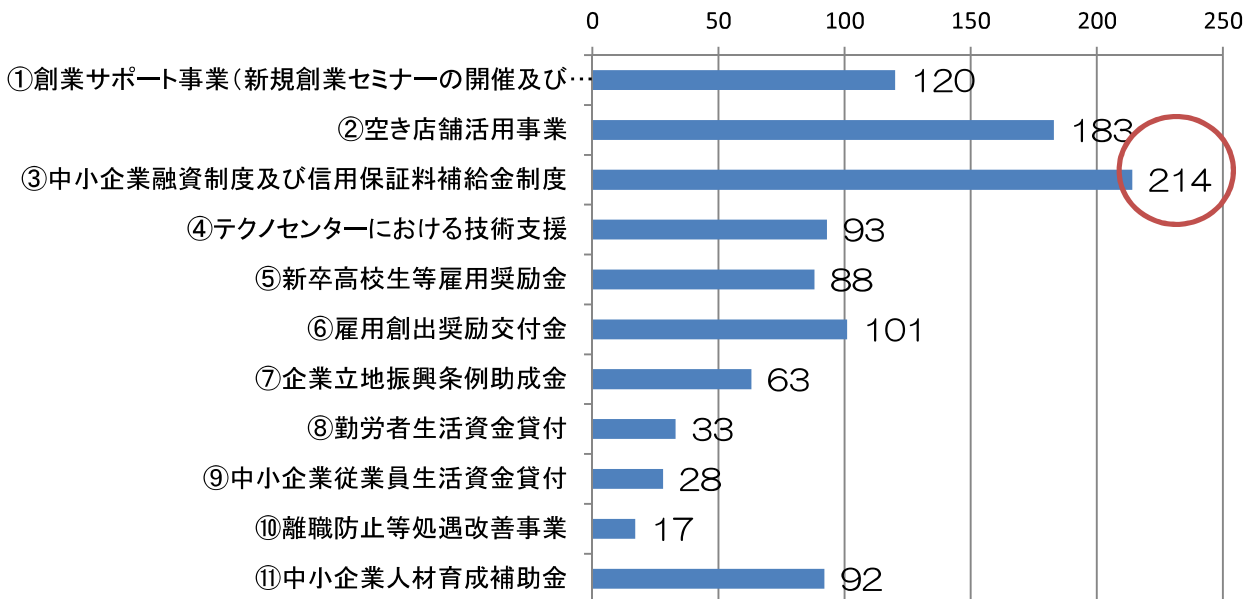
この項目では、市の施策の周知度及び希望する支援制度について質問しました。

最も周知度の高い施策は③の「中小企業融資制度及び信用保証料補給金制度」で214件、次いで、「空き店舗活用事業」の183件となっています。両事業とも、10年以上前から実施している市の継続事業のため、まだまだ満足はできないものの、市内中小企業者に少しずつ浸透されてきているものと感じます。

問2.1 市の中小企業振興施策の取り組み（知っている取り組みすべてを選択）

単位：件

### 市の中小企業振興施策の周知度について



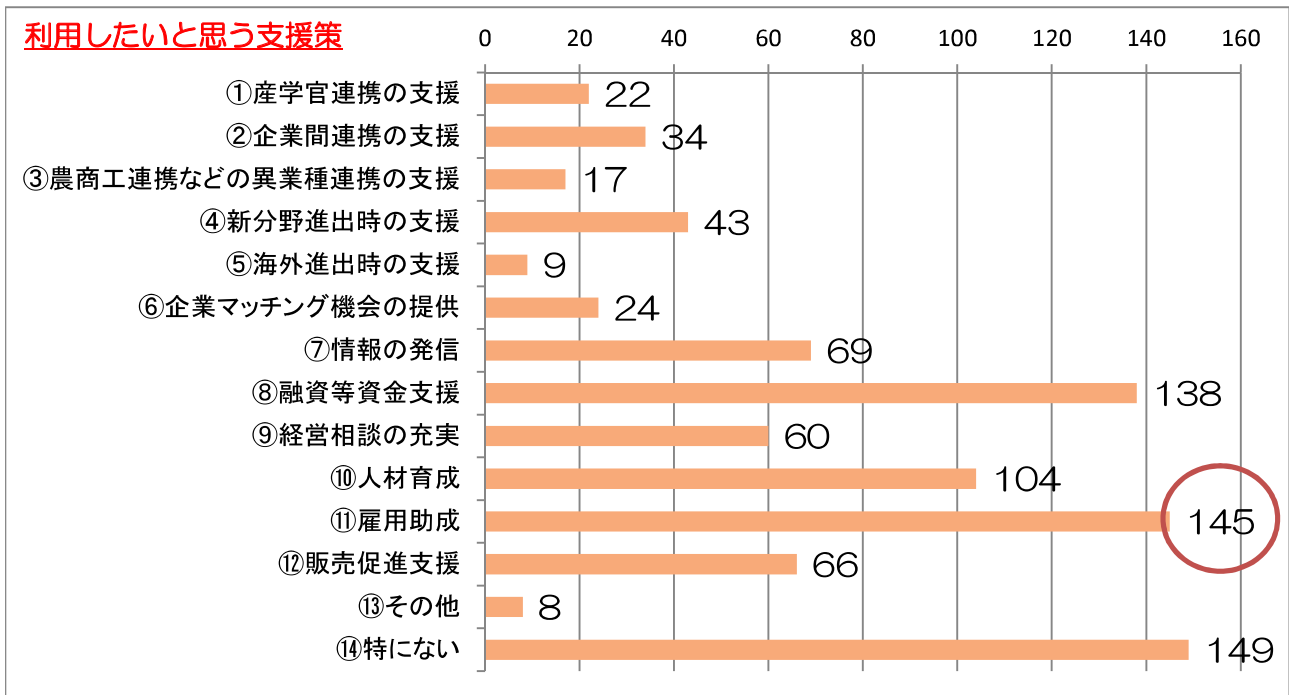
## ○利用したい支援施策について

ここでは、事業活動を継続するため、中小企業が希望する支援施策について質問しました。

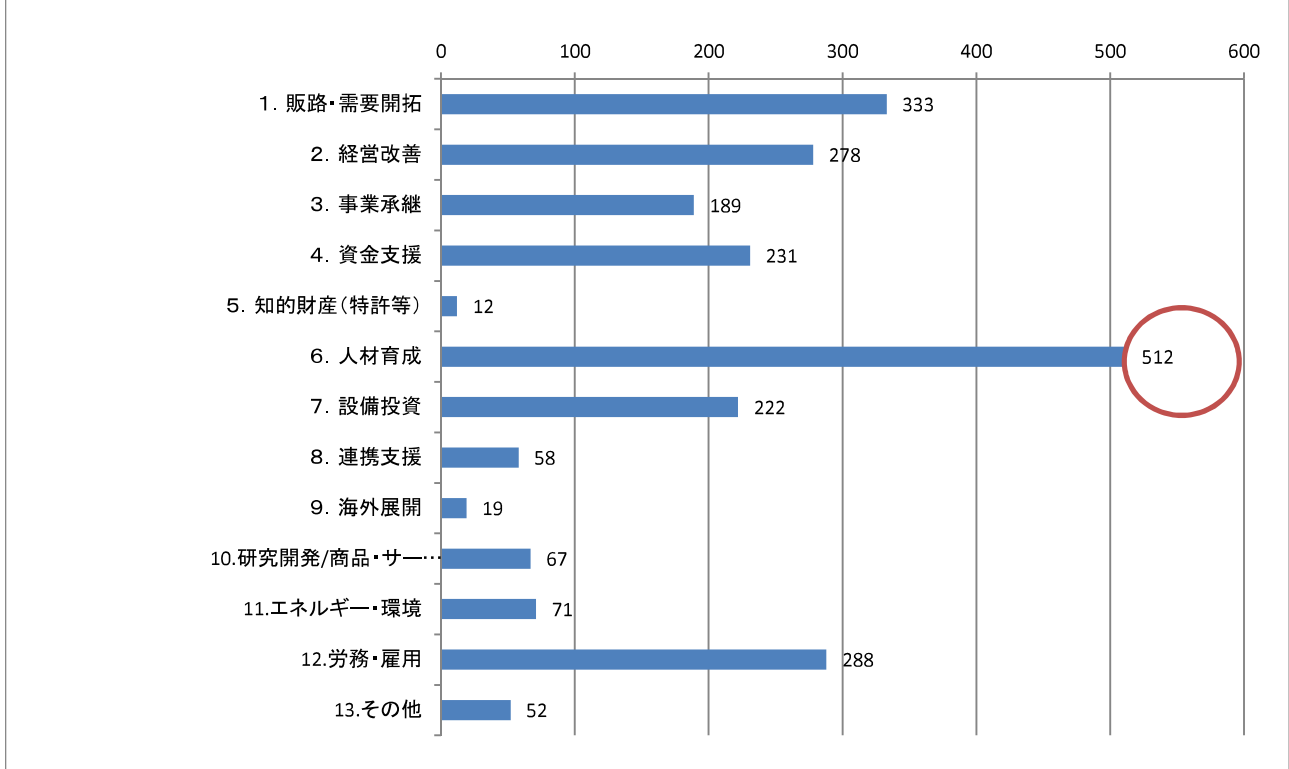
「特にない」を除いて、最も多い回答が「雇用助成」145件、次いで、「融資等資金支援」138件となっています。中小企業にとって、経営基盤を強化及び経営の安定を図るため、資金的支援を一番に希望する事業所が多いことがうかがえます。また、平成26年度の実態調査結果では、市の施策の拡充意向を質問したところ、「人材育成」が最も多い回答となっており、事業所のニーズが少しずつ変化していることも感じ取れます。

問22 下記の支援策のうち利用したいと思うものすべてを選択

単位：件



平成26年実態調査結果 施策の拡充意向について



⑬「その他」利用したいと思う支援施策について、業種別にまとめました。

- 《建設業》
- ・ どうしてよいかわからない ・ 廃業のため
- 《製造業》
- ・ 設備資金等助成制度の創設
- 《学術研究、専門・技術サービス》
- ・ 手続の簡略化及び規制の強化
- 《宿泊業、飲食サービス業》
- ・ 中心市街地を拠点に起業もしくは拡大（2店舗目の出店など）時に使える助成
- ・ 2店舗目を出したが閉店で資金がない

○利用したい支援施策について【営業利益傾向別】

利用したいと思う支援策を営業利益傾向別に集計しました。

利益傾向が「減少」及び「横ばい」と回答した事業所は、「特にない」が最も多く、経営状態の厳しさが感じ取れます。一方、「経営傾向が増大」の事業所が最も多く回答したのは、「雇用助成」で、経営状況が良くなるにつれ、経営基盤の強化に資する人材を雇用する取り組みにより経営規模を拡大する意向が見られます。

利用したい支援施策【営業利益傾向別】

	増大		減少		横ばい		傾向未記入		計	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
①産学官連携の支援	6	3.1%	5	1.7%	11	2.7%	0	0.0%	22	2.5%
②企業間連携の支援	11	5.8%	9	3.1%	14	3.5%	0	0.0%	34	3.8%
③農商工連携などの異業種連携の支援	7	3.7%	3	1.0%	7	1.7%	0	0.0%	17	1.9%
④新分野進出時の支援	12	6.3%	17	5.9%	14	3.5%	0	0.0%	43	4.8%
⑤海外進出時の支援	5	2.6%	2	0.7%	2	0.5%	0	0.0%	9	1.0%
⑥企業マッチング機会の提供	8	4.2%	4	1.4%	12	3.0%	0	0.0%	24	2.7%
⑦情報の発信	14	7.3%	23	8.0%	32	7.9%	0	0.0%	69	7.8%
⑧融資等資金支援	27	14.1%	45	15.6%	64	15.9%	2	40.0%	138	15.5%
⑨経営相談の充実	13	6.8%	28	9.7%	19	4.7%	0	0.0%	60	6.8%
⑩人材育成	21	11.0%	30	10.4%	53	13.2%	0	0.0%	104	11.7%
⑪雇用助成	35	18.3%	38	13.1%	71	17.6%	1	20.0%	145	16.3%
⑫販売促進支援	13	6.8%	26	9.0%	26	6.5%	1	20.0%	66	7.4%
⑬その他	3	1.6%	3	1.0%	2	0.5%	0	0.0%	8	0.9%
⑭特にない	16	8.4%	56	19.4%	76	18.9%	1	20.0%	149	16.8%
計	191	100%	289	100%	403	100%	5	100%	888	100%



**○利用したい支援施策について【今後の経営展開別】**

利用したいと思う支援施策を「**今後の経営展開別**」に集計しました。

今後の経営について、「規模の減少」「現状維持」「廃業」を考えている事業所については、「利用したい」と考える施策は「特にない」が最も多い回答となっています。

一方、規模の拡大を考えている事業所は、「営業利益増大」と同様に「雇用の助成」が最も利用したい支援施策という結果となっています。

**利用したいと思う支援施策 【今後の経営展開別】**

単位：件

	①規模拡大を考えている	②規模縮小を考えている	③現状維持を考えている	④廃業を考えている	⑤その他	⑥わからない	経営展開無回答	計
	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
①産学官連携の支援	9	0	10	2	0	1	0	22
②企業間連携の支援	17	4	11	1	0	1	0	34
③農商工連携などの異業種連携の支援	8	0	6	1	1	1	0	17
④新分野進出時の支援	23	1	16	1	0	1	1	43
⑤海外進出時の支援	7	0	0	2	0	0	0	9
⑥企業マッチング機会の提供	12	2	6	1	0	2	1	24
⑦情報の発信	26	3	34	2	1	3	0	69
⑧融資等資金支援	39	1	86	3	3	4	2	138
⑨経営相談の充実	18	2	34	3	1	2	0	60
⑩人材育成	35	2	61	3	2	1	0	104
⑪雇用助成	45	2	90	3	2	2	1	145
⑫販売促進支援	19	4	37	1	2	2	1	66
⑬その他	3	0	3	1	1	0	0	8
⑭特にない	13	6	112	14	0	3	1	149
計	274	27	506	38	13	23	7	888



製造業のみを対象に、希望する支援施策について質問しました。②「ホームページ作成に要する経費の助成」が最も多く9件、次いで、⑨「市場調査に関する支援」が5件となっています。また、販路拡大に関するセミナーや勉強会、⑪「商品・サービスの開発に関する支援」が次いで4件あり、企業戦略の意向があることもうかがえます。

**問2.3** 下記の支援施策について、利用したいと思うもの3つまで（製造業のみ対象） 単位：件

	回答数	構成比
①展示会への出店経費の助成	3	6.5%
②ホームページ作成に要する経費の助成	9	19.6%
③専門家の派遣支援	3	6.5%
④相談窓口による支援	0	0.0%
⑤同業者の懇談会の開催	1	2.2%
⑥販路拡大に関するセミナー・勉強会の開催	4	8.7%
⑦貿易に関する支援	1	2.2%
⑧外国語の対応に関する支援	2	4.3%
⑨市場調査に関する支援	5	10.9%
⑩物流に関する支援	3	6.5%
⑪商品・サービスの開発に関する支援	4	8.7%
⑫商品のパッケージに関する支援	3	6.5%
⑬商品・サービスのPRに関する支援	3	6.5%
⑭ビジネスマッチングに関する支援	2	4.3%
⑮その他	3	6.5%
計	46	100%

問2.3⑮「その他」の利用したいと思う支援施策のコメント

・各種助成制度の創設