

玉野市の工業振興に関するアンケート 考察

令和5年10月16日作成
玉野市商工観光課

- | | |
|-------|---------------------------------|
| ・実施期間 | 令和5年4月28日（金）～ 7月31日（月） |
| ・対 象 | 市内工業関連事業者 259者 |
| ・回答方法 | 玉野市電子申請サービス（一部メール・FAXあり） |
| ・回 答 | 69者（回答率：26.64%） |
| ・実施主体 | 玉野市商工観光課
玉野商工会議所
玉野産業振興公社 |

※注意事項※

<調査目的>

本市工業振興施策等の策定のため、市内工業関連事業者の現状や課題、工業振興に関する要望等を把握する。

<用語>

○前回調査

平成 30 年に実施した前回の調査をいう。

- ・調査期間 … 平成 30 年 4 月～9 月
- ・回収 … 101 社（回収率：56.4%）

○アンケート集計における区分

本アンケートの集計は単純集計に加え、従業者数別・経営者の年齢別集計を実施。従業者数別・経営者の年齢別集計における区分を以下のとおり記載している。

□従業者数別集計

- ・従① … 従業者数が 1～5 人
- ・従② … 従業者数が 6～20 人
- ・従③ … 従業者数が 21～100 人
- ・従④ … 従業者数が 100 人以上

□経営者の年齢別集計

- ・年 30 … 経営者の年齢が 30 代
- ・年 40 … 経営者の年齢が 40 代
- ・年 50 … 経営者の年齢が 50 代
- ・年 60 … 経営者の年齢が 60 代
- ・年 70 … 経営者の年齢が 70 代以上

○2018 市内造船業再編

2018 年 4 月の現株式会社三井 E & S における純粋持株会社への移行、それに関連する一連の動向をいう。

○2023 市内造船業再編

2023 年 4 月の現株式会社三井 E & S における純粋持株会社の解消と、それに関連する一連の動向をいう。（2021 年艦艇事業の譲渡、2022 年商船事業からの実質撤退を含む。）

<その他>

- 前回調査では従業者数別・経営者の年齢別集計を行っていないため、これらの集計に関する記述は前回との比較ではなく今回調査内における内容となっている。
- 前回調査から設問・選択肢の変更を行っているものがあるため、純粋な前回との比較が困難な項目がある。なお、新設の設問については **※新規※** と記載している。

I 総評

調査実施に関して、前回の回答数 101 に対し今回の回答数 69 と回答数が大幅に減少した。原因として、アンケートを電子化したこと・設問の多さなどが考えられ、今後同様の調査を行う際には回答数の増加に努めなければならない。一方で、無回答についても「回答する余裕がない」「支援を必要としていない」「支援機関への期待感の低下」など何らかの意思表示であると受け止め、回答には表れないまでも工業振興施策の検討において参考にすべきものであると考える。

調査結果について、前回調査は 2018 市内造船業再編の直後であり造船関連事業者に限った設問の追加を行うなど、その注目度が高い時期であった。「新製品・技術の開発」「経営計画等の作成」への意識が高く、業績の見通しはマイナス傾向の回答が多く見られ、純粋な現状に先行きの不安感が加味されている様子が見えられた。

その後、コロナ禍・物価高騰・不安定な世界情勢に由来するエネルギー価格高騰など、様々な環境の変化が早く、著しいものとなり、この他本市においては 2023 市内造船業再編により新たな時代を迎えることとなった。

このような激動の中での今回調査となったが「受注」「売上高」から景況感は持ち直しつつあり、各種コスト増に対する「取引単価」の引き上げも一定程度進んでいる。しかし、これらが利益に直結しておらず各種コスト増の影響が極めて大きなものであり、事業者を苦しい状況に陥らせているものと考えられる。

また、人材不足は依然として解消しておらず、事業者において人材確保・定着に向けた様々な取組を実施するも十分な結果に結びついていない。このような現状からか「生産性の向上」「AI・IoT 技術の導入・活用」など人材不足を補う方向への意識が高まっており、コロナ禍における様々な補助金・支援制度がこれを後押ししたものと考えられる。

各設問の詳細は後述するが、全体の傾向から景況感の上昇を逃さず業績に繋げるため、事業者において様々な対策を講じているものの、重要な資源である人材の不足が障害となっている。これに対し、人材確保に向けた活動を強化するとともに人材不足を補う対策への意識が高まっており、このような動きに対応した支援の構築が支援機関に求められているものと考えられる。

II 設問ごとの考察

1. 回答者

非公開情報につき記載なし。

2. 事業者情報

問7 形態

前回調査から大きな変化はない。

問8 資本金

前回調査から大きな変化はない。

問9 従業員数

・「5人以下」約5ポイント↓

・「21人～100人」約7ポイント↑。

受注増に対応して人員増を進めていると考えられる。

・「300人以上」が約4ポイント↓

規模の大きな事業所が今回調査に無回答であったためか。

問10 非正規従業員の割合

・参考：今回調査「20%未満…約78%」

前回調査「1～5人…約56%」「6～20人…約33%」

前回調査では「人数」の回答を求めていたため単純比較はできないが、大きな変化はないものと考えられる。

問11 業種

・「製造業（造船関係）」約7ポイント↓

・「その他」約5ポイント↑

従業員数別に見ると「建設業」で小規模な事業者が多い。

経営者の年齢別に見ると「運輸業」で50代以下がゼロ。事業承継の問題が迫っていると懸念される。

問12 経営者の年齢

・「40代」約9ポイント↓

・「50代」約9ポイント↑

・「60代」約8ポイント↓

前回調査から経年に加え事業承継が進んだ影響か。

従業員数別に見ると、規模が大きいほど経営者の年齢が高い傾向にある。従業員数が多いものの、後継者の育成が進んでいないか。

問13 現在地での事業年数

・「3～10年」約3ポイント↓

・「11～30年」約3ポイント↑

前回調査から経年による遷移か。

3. 経営状況

●仕入先・得意先

問 14 主要な仕入先

- ・「市内」約 4 ポイント↓
- ・「中四国地域以外の国内」約 3 ポイント↑

遠方からの仕入れが増加傾向にあり、エネルギー価格高騰の影響から輸送費の増加が懸念される。

従業員数別に見ると、規模が大きいほど遠方が増加傾向となっている中、従①の区分では「岡山県内（玉野市を除く）」が「玉野市内」の 2 倍以上となっている。

問 15 主要な得意先

- ・「玉野市内」約 2 ポイント↑
- ・「岡山県内（玉野市を除く）」約 4 ポイント↑
- ・「中四国地域（岡山県を除く）」約 6 ポイント↓
- ・「中四国地域以外の国内」約 4 ポイント↑
- ・「海外」約 2 ポイント↑

近隣での販路開拓が進んでいるか。

従業者数別に見ると、問 14 と同様に規模が大きいほど遠方が増加傾向となっている。

●近年の経営状況

問 16 受注の状況

- ・「増加」約 10 ポイント↑
- ・「減少」が約 18 ポイント↓

景況感の上昇傾向がうかがえる。

しかし、従業者数別に見ると従①の区分では「減少」が 50%を占めている。全体的には好感感が見えるものの、小規模な事業者までは行き届いていないか。

経営者の年齢別に見ると、年 30 の区分では「減少」がゼロ、年齢が上がるほど「減少」の比率が高まり、年 70 の区分では「減少」が約 45%を占める。年齢層によって、受注増への取組に差異があるのか。

問 17 売上高の状況

- ・「増加」約 14 ポイント↑
- ・「減少」が約 20 ポイント↓

受注の増加に伴い売上高が上昇していると考えられる。

従業者数別に見ると、問 16 の傾向と概ね連動しているが、受注に比べ売上高のほうが「増加」の回答が多く、引き受け単価が上昇しているか。

経営者の年齢別においても問 16 の傾向と概ね連動している。

問 18 売上高のうち造船業に関するものの占める割合**※新規※**

・「0～20%」が最多で約 62%、次いで「80～100%」が約 20%

極端に依存度が高い様子ではない。

従業者数別に見ると、従②・従③の区分で「80～100%」がそれぞれ 60%を超えており、中規模の事業所は依存度が高い傾向にある。

経営者の年齢別に見ると、年齢が上がるほど依存度が高い傾向にあり、古くから繋がりのある事業所は必然的に依存度が高まっているか。

問 19 営業利益**※新規※**

・「変わらない」が約半数、「増加」が「減少」より少ない。

受注、売上高の好況感が利益に繋がっていない様子がうかがえる。

従業者数別に見ると、規模が小さい方が減少傾向にある。

経営者の年齢別に見ると、問 16・問 17 と同様の傾向があり、年齢層によって取組に差異があるのか。

問 20 経常利益

・「増加」約 3 ポイント↑

・「変わらない」約 20 ポイント↑

・「減少」約 23 ポイント↓

「減少」の割合が大きく下がったものの「増加」の割合は大きく変化していない。問 19 と同様に受注、売上高の好況感が利益に繋がっていない様子がうかがえる。各種コスト増に圧迫されているためか。

従業者数別に見ると、従①の区分で営業利益に比べて経常利益の「増加」の割合が高くなっている。事業規模が小さいため、一定程度、周辺事業で本業を補える環境があるということか。

問 21 取引単価

・「増加」約 17 ポイント↑

・「減少」約 17 ポイント↓

資材高騰などの情勢に合わせて引き上げることができているが、利益に繋がっていない様子がうかがえる。

従業者数別に見ると、従①の区分で「増加」がゼロ。単価の引き上げ交渉など、ある程度の規模がなければ困難か。

問 22 今後の見通し

・「上昇」約 14 ポイント↑

・「下降」約 20 ポイント↓

景況感の上昇傾向が表れている。

しかし、従業者数別に見ると規模が大きくなるほど「変わらない」「上昇」の割合が高い傾向にあり、問 16 と同様に小規模な事業者は依然として苦しい状況にあることがうかがえる。

経営者の年齢別に見ると、年 50 の区分で「下降」が 90%を超えており、他の世代に比べて著しく高い割合となっている。

●経営における取組

問 23 現在、実施している取組

- ・「生産性の向上」約 11 ポイント↑
- ・「販路開拓（国内）」約 3 ポイント↑
- ・「AI・IoT 技術の導入・活用」約 4 ポイント↑
- ・「新たな製品・技術の開発」約 5 ポイント↓

人材不足の中、限られたリソースで事業を運営していく必要性への意識の高まりか。

- ・「広告・宣伝等の情報発信」約 2 ポイント↓

減少幅は少ないものの、周辺業務に割く余力がなくなっているか。

- ・「見学・訪問・職場体験の受入れ」約 10 ポイント↓

重要性の認識はあるものの、結果として人材確保への効果が低いことに加え、そこに割く余力の減少が背景か。

従業者数別に見ると、従①の区分で「広告・宣伝等の情報発信」が 2 番目に多くなっており、販路開拓・人材確保など様々な場面において外部に発信していかなければならないという危機感の表れか。また、従①の区分では「AI・IoT 技術の導入・活用」がゼロとなっており、余力の不足・知識のある人材がいないなどの理由があるか。

経営者の年齢別に見ると、「広告・宣伝等の情報発信」「AI・IoT 技術の導入・活用」が若い世代に多い傾向があり、年齢層が低いほど幅広く課題への問題意識を抱え、年齢層が高いほど経営の円熟から生産性向上を目指す傾向にあるか。また、年 30 のみ「異業種企業との技術連携・協業」の回答があり、新たな取組への視点が見える。

問 24 今後、特に実施したい取組

- ・「生産性の向上」約 22 ポイント↑
- ・その他は「販路開拓」を除き軒並み↓

人材不足が長期化する中、生産性の向上により対応していく必要性が高まっているためか。また、問 16 にあるとおり受注が増加傾向にあり、これへの対応が優先であるためとも考えられる。

従業者数別に見ると、問 23 と同様に「生産性の向上」が最多だが、従①の区分では「新製品・技術の開発」が 2 番目に多くなっており、他社との差別化を図り今後の事業展開に繋げていこうという姿勢の表れか。

経営者の年齢別に見ると、問 23 よりも「広告・宣伝等の情報発信」「AI・IoT 技術の導入・活用」「異業種企業との技術連携・協業」が若年層に多い傾向が強い。

問 25 今後の事業展開

- ・「拡大」約 4 ポイント↓
- ・「維持」約 16 ポイント↑
- ・「新分野に進出する」約 12 ポイント↓

問 16 にあるとおり受注が増加傾向にあるが、事業展開は拡大方向よりも現状を維持しつつ継続していく方向性が強い。現状で仕事量が充足もしくは超過しており、拡大に向けた余力がないか。また、2018 市内造船業再編・2023 市内造船業再編の動向が落ち着き、不安感が払拭されたことにより新分野への進出から現在の業種への専念の意向が高まったか。

問 26 問 25 で「新分野に進出する」「業種転換する」を選択した場合、検討している分野

「新エネルギー（太陽光・風力など）」「係留施設管理」の2件。

問 27 DX（デジタルトランスフォーメーション）の取組について

※新規※

「取り組んでいない」が半数を超える結果となった。理由としては問 29 にあるとおり、取りかかりの段階で障害があるものが約半数となっており、必要な際に取り組むことができるよう支援が必要である。

従業者数別に見ると、規模が小さくなるほど「取り組んでいない」が増加傾向にある。

経営者の年齢別に見ると、年 30・年 50 の区分で取り組んでいる割合が高い。年 70 でも「取り組んでいる」「取り組みを検討している」の合計が約 45%を占め、必ずしも年齢による傾向はなく、広く問題意識として認識されている様子がうかがえる。

問 28 問 27 で「取り組んでいる」「取り組みを検討している」を選択した場合、その内容

※新規※

「労務管理」「生産管理」で約 62%を占めており、DX に向けた分野の取り組みが多く、業務の効率化を図っている様子がうかがえる。

従業者数別に見ると、従④の区分で「労務管理」が低くなっている。また、従②の区分で「IT 人材の育成」が約 13%と割合が高くなっており、DX の取り組みの必要性を感じている様子がうかがえる。

経営者の年齢別に見ると、年 40・年 50 で「販路開拓・拡大」「IT 人材の育成」の割合が高くなっており、経営者として一定の経験・実績を積んだ上で次の展開を見据えているか。

問 29 問 27 で「取り組んでいない」を選択した場合、その理由

※新規※

「どう取り組めばよいかわからない」「IT 分野に精通した人材がない」で約半数を占めており、取りかかりの段階で障害がある様子がうかがえる。また、「必要がない」「取り組むメリットが感じられない」で約 40%を占めており、活用可能性・成功事例などの周知により DX の促進を図ることが必要か。

従業者数別に見ると、従①の区分で「どう取り組めばよいかわからない」「IT 分野に精通した人材がない」が半数を超えており、その課題が顕著となっている。また、規模が大きくなるほど「取り組むメリットが感じられない」の割合が高まる傾向にあり、既に自社システムなどで業務フローが確立されているためか。

経営者の年齢別に見ると、若年層ほど「取り組むメリットが感じられない」の割合が高い傾向にある。

●経営課題

問 30 現在の経営課題

- ・「人材の強化（採用・育成・多様化）」約 6 ポイント↑
- ・「設備の更新」約 2 ポイント↓
- ・「新製品・サービスの開発」約 3 ポイント↓

人材不足がさらに顕著に影響してきている様子が見えつつあるほか、コロナ禍における各種補助金の活用で設備更新がある程度進んだか。また、問 25 にもあるとおり 2018 市内造船業再編、2023 市内造船業再編の動向が落ち着き、既存事業への注力にシフトしたか。

従業者数別に見ると、従①の区分で「売上・利益の向上」が最多となっており、景況感の上昇傾向があるものの、まずは業績の向上が最優先という危機感が見えつつある。また、規模が大きくなるほど「生産効率・品質の向上」の割合が高い傾向にある。

経営者の年齢別に見ると、問 23・問 24 と同様に年 40 で「販路開拓・シェア拡大」「技術力・研究開発力の強化」の割合が高い。また、年齢が低いほど「ブランド力の向上」の割合が高い傾向にある。

問 31 問 30 で選択した経営課題解決の障害となる要因

- ・「人材不足」約 10 ポイント↑
- ・「原材料費・経費の上昇」約 5 ポイント↑
- ・「請負単価の切り下げ」約 9 ポイント↓

人材不足がさらに顕著に影響してきている様子が見えつつあるほか、昨今の物価上昇などの影響が表れている。また、請負単価については問 21 にもあるとおり一定の落ち着きを見せつつある様子が見えつつある。

従業者数別に見ると、従②・従③の区分で「設備の老朽化」の割合が高く、設備の更新が追いついていないか。従①の区分で「受注量の減少・製品の販売不振」「資金力不足」「販路開拓の営業力不足」の割合が高く、問 30 にもあるとおり目下の業績向上が課題となっている様子が見えつつある。

経営者の年齢別に見ると、年 50・年 60 の区分で「設備の老朽化」の割合が高く、先代から引き継いだ設備などの老朽化が顕著になってきているか。

問 32 事業承継の予定

- ・「有」概ね横ばい
- ・「無」約 20 ポイント↑

前回調査から選択肢を変更しているため単純な比較はできないが、前回調査で「無」に「承継済」が含まれていた可能性を考慮すると、今回の「無」が大幅な増加といえる。

経営者の年齢別に見ると、年 70 で「有（進めている）」が半数以上を占め、着実に進んでいる様子が見えつつある。一方で年 60 で「無」が約 39%となっており、まだまだ現役ではありながらも、今後に向けた準備期間を考慮すると不安材料となりうる。

問 33 問 32 で「承継済」「有」の場合、承継先

前回調査と同様に「親族」が大半を占めている。

従業者数別に見ると、従②の区分で「従業員」の割合が高くなっている。

問 34 問 32 で「承継済」「有」の場合、承継に際し障害となった（なっている）事項 **※新規※**

「特に障害は無い」が約 40%を占め、円滑な承継が進んでいる様子が見えてくる。

一方で「後継者の育成期間の不足」が約 19%となっていることから、計画的な行動の重要性が表れており、また「承継に関する税負担」が約 14%となっており、様々な知識や準備が必要となることから、事業承継に関する情報提供が必要か。

従業者数別に見ると、従②・従④の区分で問 32 の「承継予定あり」がそれぞれ約 40%を占めているが、従②の区分では様々な障害を感じている割合が高く、情報収集や専門家などのサポート体制の充実度合いの差によるものか。

経営者の年齢別に見ると、年 50 で「後継者の育成期間の不足」が約 42%となっており、50 代での承継でも後継者の育成期間不足が障害となっている様子が見えてくる。

問 35 問 32 で「無」の場合、その理由 **※新規※**

「またタイミングでない」が最多で半数を占め、次いで「適した人材がない」が約 23%を占めており、問 34 にもあるとおり後継者の育成が障害となるため、相当な準備期間を確保するよう啓発活動が必要か。

経営者の年齢別に見ると、年 70 で「適した人材がない」が約 66%を占めており、年齢を考慮すると切迫した状況にある様子が見えてくる。

●他社との競合

問 36 他社にない競争力のある製品・技術の有無

- ・「有」約 5 ポイント↑
- ・「無」約 5 ポイント↓

特段の目立った特徴はない。

問 37 問 36 で「有」の場合、その内容

- ・「機械設備」約 5 ポイント↑
- ・「価格競争力」約 3 ポイント↓
- ・その他は概ね横ばい

コロナ禍における各種補助金の活用で設備導入が進んだか。一方で「価格競争力」が減少しており、物価上昇などの影響が出ているか。

従業者数別に見ると、従①の区分で「専門的な知識・技術力」が最多となっており、小規模な事業所ならではの強みをもっている様子が見えてくる。また、問 23 にあるとおり、小規模な事業者は外部への情報発信への意欲が高いことから、自信を持っている知識・技術力を発信しようとする姿勢が見えてくる。

経営者の年齢別に見ると、年 70 で「製品の品質」が最多となっており、長年培ってきた製品への自信の表れか。

●事業活動に対し、現所在地の立地が与える影響

問 38 取引先との物理的距離

- ・「無関係」約 11 ポイント↑

従業者数別に見ると、規模が大きいほど「強み」の割合が高い傾向にある。従①の区分では「無関係」が大半を占めており、取り扱う製品のサイズなどによるものか。

問 39 交通のアクセス

- ・「無関係」約 15 ポイント↑

従業者数別に見ると、規模が大きいほど「弱み」の割合が高い傾向にある。問 38 と同様に取り扱う製品のサイズなどによるものか。

問 40 雇用・人材確保

- ・「弱み」約 15 ポイント↑
- ・「無関係」約 10 ポイント↓

人材不足の長期化の原因に立地が注目されている様子がうかがえる。

従業者数別に見ると、規模を問わず「弱み」が最多となっている。

経営者の年齢別に見ると、「強み」が約 18%と他に比べ高くなっており、長年の実績で培ったネットワークや人脈など、何らかの独自ルートが確立されているか。

問 41 同業者の存在

- ・「弱み」約 11 ポイント↓
- ・「無関係」約 8 ポイント↑

従業者数別に見ると、従①の区分で「弱み」が多い。相談相手や協業相手ではなく競合相手となっているか。

問 42 地価・賃料

各回答とも概ね横ばいとなっている。

問 43 行政等の支援

- ・「強み」約 9 ポイント↑
- ・「弱み」約 3 ポイント↑
- ・「無関係」約 11 ポイント↓

コロナ禍などを経たことから行政や支援機関の役割が重要になっており、「無関係」が減少し「強み」「弱み」が増加している部分に行政等への評価が表れている。

問 44 立地が与える影響について、問 38～43 以外にあれば

「強み」としては取引先が地域に密集している点が挙げられている。

「弱み」としては人材確保や交通アクセスが挙げられており、交通アクセスは人材確保にも影響している様子がうかがえる。

4. 人材

●人材の状況

問 45 事業に対する従業員数

前回調査と選択肢を変更しているが、「人材不足」が約 70%で横ばい、「余裕がある」はゼロとなっており、人材不足の長期化が明白となっている。

従業者数別に見ると、規模が大きくなるほど不足感が強く、規模が大きいだけに人材不足の長期化が徐々に響いてきているか。

経営者の年齢別に見ると、年 40・年 50 で「ちょうどよい」の割合が多くなっており、何らかの方法で人材不足を補えているのか。

問 46 問 45 で「不足している」の場合、どのような場面で最も不足を感じるか

- ・「需要増への対応が困難（営業機会の損失など）」約 6 ポイント↑
- ・「製品・サービスの質の低下」約 6 ポイント↓

需要増への対応が困難となっているものの、設備更新や効率化により質は保てていか。

従業者数別に見ると、どの区分でも「需要増への対応が困難」の割合が突出している。このほか、従②・従③の区分で「人件費の増加（残業代など）」の割合が高くなっており、既存人材への負担が増加している様子がうかがえる。

問 47 問 45 で「不足している」の場合、どのように人材不足に対処しているか

- ・「採用活動の強化」約 5 ポイント↑
- ・「雇用幅の拡大（高齢者・外国人など）」約 2 ポイント↑
- ・「業務の省力化（IT 化・設備導入など）」約 2 ポイント↑
- ・「処遇の改善（給与・手当・休暇など）」約 3 ポイント↓

人材不足の状況が顕著に表れているものの「処遇の改善」は減少しており、処遇の改善に向けられる余裕がないことの表れか。

従業者数別に見ると、従①・従②・従③の区分で「業務の外注化」の割合が高くなっており、人材のやり繰りで吸収しきれない状況がうかがえる。

経営者の年齢別に見ると、年 30・年 40 区分で「採用活動の強化」の割合が高くなっている一方、年 60・年 70 の区分では「雇用幅の拡大」「業務の効率化」の割合が高く、年齢や経験による対処法への差異の表れか。

問 48 従業員の定着・離職防止の取り組み**※新規※**

「金銭面の処遇の改善」「金銭面以外の処遇の改善」で半数を超え、「福利厚生の実充実」「勤務環境の考慮」「人事評価制度の整備」「従業員教育制度の実充実」がそれぞれ7～10%程度を占めており、処遇だけでなく勤務環境・教育制度の整備も進めている様子が見えてくる。一方で「特に実施していない」が約10%を占めている。

従業員数別に見ると、従①の区分で「福利厚生の実充実」の割合が高くなっており、小規模な事業所ならではの柔軟な対応でPRを進めている様子が見えてくる。また、規模が大きくなるほど「金銭面以外の処遇の改善」の割合が高くなっており、休暇制度などの設定に注力している様子が見えてくる。このほか、従①・従②の区分で「特に実施していない」の割合が高くなっており、処遇の改善などに割く余裕がない状況か。

経営者の年齢別に見ると、年30の区分で「従業員教育制度の実充実」、年40の区分で「金銭面以外の処遇の改善」「人事評価制度の整備」、年50の区分で「福利厚生の実充実」「独自制度の創設」、年60の区分で「勤務環境の考慮」、年70の区分で「福利厚生の実充実」の割合が高くなっており、それぞれの世代によって注力する方向性の差異が見えてくる。

問 49 今後の従業員の規模（予定を含む）

- ・「増加させる」約15ポイント↑
- ・「維持する」約10ポイント↑

景況感の上昇傾向に伴い、拡大していきたい意思が見えてくるものの、人材不足の長期化が障害となりうる。

従業員数別に見ると、従④の区分で「増加」が約70%と拡大への意欲が高い一方、従①の区分では「維持する」が約60%と現状の差が今後への意向にも表れている。

経営者の年齢別に見ると、年40の区分で「増加」の割合が高くなっている。

●人材の確保・活用**問 50 今まで重視してきた点**

- ・「新規学卒者の採用」約4ポイント↓
- ・「中途採用者の採用（転職者など）」約4ポイント↓
- ・「外国人の採用」「外国人留学生の受入れ」の合計 約5ポイント↑

採用活動が効果に繋がりにくい状況から外国人労働力の需要が高まっている様子が見えてくる。また、「市内在住者の採用」は「市外在住者の採用」を大きく上回っており、地元採用の意向が表れている。

従業員数別に見ると、従①の区分で「市内在住者の採用」が約20%と高くなっており、地域密着型の採用活動の様子が見えてくるほか、どの区分でも「中途採用者の採用」が最多となっており、常に人材を欲している様子が見えてくる。

経営者の年齢別に見ると、年40の区分で「新規学卒者の採用」の割合が低くなっており、「高齢者の継続雇用」「非正規社員の採用」の割合が高くなっている。

問 51 今後、重視していきたい点

- ・「中途採用者の採用（転職者など）」約 2 ポイント↑
- ・「外国人の採用」約 1 ポイント↑
- ・「新規学卒者の採用」約 3 ポイント↓

問 50 にもあるとおり、採用活動が効果に繋がりにくい状況から「新規学卒者の採用」の割合が減少し、幅を広げることでより効果を求める方向性がうかがえる。

従業者数別に見ると、従②の区分で「高齢者の継続雇用」の割合が問 50 に比べて大きく減少しており、持続性の観点から「新規学卒者の採用」に注力する意思の表れか。

経営者の年齢別に見ると、年 40 で「新規学卒者の採用」の割合が問 50 に比べて高まっており、一方で「高齢者の継続雇用」が低くなっている。

問 52 ウェートの大きい採用活動の方法

※新規※

「ハローワークへの求人登録」が約 40%で最多、次いで「関係者・知人等からの紹介」が約 20%となっており、ハローワークを介した求人が基本であり根強いものとなっている。

従業者数別に見ると、規模が小さいほど「関係者・知人等からの紹介」の割合が高くなっており、地域密着型の活動の様子がうかがえる。また、規模が大きいほど「学校訪問」の割合が高くなっており学卒人材の重要性がうかがえるが、小規模な事業所はそこまでの余力がない様子がうかがえる。

経営者の年齢別に見ると、世代を問わず「ハローワークへの求人登録」が基本であるものの、年 30 の区分で「求人情報サイト・求人情報誌への掲載」、年 40 の区分で「関係者・知人等からの紹介」が多くなっており、世代により採用活動の方針に差異が表れている。

5. 支援・補助金

●外部の支援

問 53 専門的な問題・相談が必要となった場合の相談先（相談したい相手）

- ・「金融機関」約 5 ポイント↑
- ・「官公庁」約 2 ポイント↑
- ・「市内の支援機関（玉野商工会議所・玉野産業振興公社など）」約 3 ポイント↑
- ・「同業者」約 12 ポイント↓

「専門家（税理士・弁護士・会計士など）」が最多であるものの、その他の動向から、コロナ禍における支援に関する相談が増加した様子がうかがえる。

従業者数別に見ると、規模が小さいほど「市内の支援機関」の割合が高くなっており、支援機関の役割が重要となっている。従④の区分では「官公庁」の割合が高くなっており、補助金などのほか、諸般の手続きに関する相談が必要となっているものか。

経営者の年齢別に見ると、年 30・年 40 で「同業者」の割合が高くなっており、先輩経営者や経営者仲間の存在が頼りになっている様子がうかがえる。また、年齢層が高いほど「広域の支援機関」の割合が高い傾向があり、若い世代にはそういった支援機関の窓口などの情報が周知されていないか。また、年齢層が低いほど「経営コンサルタント」の割合が高くなっており、「同業者」の割合が高いことから経営相談の相手を求めているか。

問 54 問 53 の相談先に相談した内容（相談したい内容）**※新規※**

「補助金申請」が約 31%で最多となっており、問 53 において「官公庁」「支援機関」の割合が増加している理由か。

従業者数別に見ると、規模が大きいほど「販路開拓・拡大」の割合が高くなっており、事業拡大への意欲がうかがえる。また、規模が小さいほど「資金調達」「事業承継」の割合が高くなっており、目下の課題への対応に迫られている様子がうかがえる。

問 55 玉野市・玉野商工会議所・玉野産業振興公社等に期待する支援

前回調査より選択肢を追加したため単純に比較はできないものの、人材確保や従業員育成の需要が高い。次いで「各種情報提供」の割合が高くなっており、支援機関の情報発信力不足の表れか。

従業者数別に見ると、従①の区分では「若手経営者・後継者の育成」「経営相談」「資金調達」の割合が高くなっており、問 54 にもあるとおり目下の課題への対応に迫られている様子がうかがえる。また、規模が大きいほど「雇用・人材確保」の割合が高くなっており、採用活動が効果に繋がらない現状から支援を求めているものか。

経営者の年齢別に見ると、年齢層が高いほど「雇用・人材確保」「従業員の育成」の割合が高くなっており、一時的なものでなく持続的な支援を求めている様子がうかがえる。

問 56 必要な支援策など、具体的な要望

事業承継に関する啓発、給与引き上げに関する支援、取引先とのマッチングなど、それぞれの置かれた状況により様々な要望が挙げられている。

●補助金の活用**問 57 最近 5 年間程度における各種補助金の活用実績****※新規※**

70%超が活用実績あり。

問 58 問 57 で「有」の場合、補助金等の活用目的**※新規※**

「生産性向上のための設備投資」が約 32%、「人材の育成」「雇用の維持・確保」の合計が約 41%、「自動化・省力化のための IT 機器の導入」が約 13%となっており、いずれも人材不足の影響を補う動きの表れか。

従業者数別に見ると、規模が大きいほど「人材の育成」の割合が高く、余力の差によるものか。

経営者の年齢別に見ると、「自動化・省力化のための IT 機器の導入」は若年層に多い傾向があり、年 70 の区分では「新分野進出・業態転換のための設備投資」の割合が高くなっており、年齢層による方向性の差がうかがえる。

問 59 問 57 で「有」の場合、活用した補助金の名称**※新規※**

コロナ禍において創設された補助金が多く挙げられている中、雇用に関するものも多数活用されており、人材不足の深刻さがうかがえる。

問 60 問 57 で「無」の場合、補助金等を活用していない理由**※新規※**

「補助金等の情報を知らなかった」が約 20%、「補助金等の申請書類作成の時間的余裕がなかった」が約 12%となっており、情報発信と申請サポートの両面での支援が求められている様子うかがえる。

従業者数別に見ると、従①の区分で「必要な内容に対応したものがなかった」が 80%を占めており、問 54・問 55・問 58 にもあるとおり、差し迫った課題の解決に繋がるものが無かった様子うかがえる。

6. 玉野商工高等学校の機械科**問 61 機械科新設による人材確保への効果****※新規※**

「効果がなかった」が 70%を超えており、「あまり効果がなかった」を加えると 90%を超えている。卒業生の就職率の低下もあり効果に対する回答としては必然的なものとなっている。

問 62 機械科新設による今後の人材確保への期待感

- ・「大いに期待できる」約 14 ポイント↓
- ・「期待できる」約 7 ポイント↓

機械科新設時における期待感が大きかったものの採用に結びつかず落胆の様子うかがえる。しかし、問 61 で「効果がなかった」が多数を占めているものの、一定の期待感は持たれている。

従業者区分別に見ると、従①の区分で「大いに期待できる」「期待できる」の合計が約 62%となっており、地域密着型の採用活動から地元就職への期待の表れうかがえる。一方で他の区分では「あまり期待できない」「期待できない」の合計が 50%を超えており、失望の表れうかがえる。

問 63 機械科卒業生の採用実績**※新規※**

「無」が約 90%を占めており、卒業生の母数が少ないため必然的な結果といえる。その上で、少ない数ながらも機械科を新設しても地元就職に大きな効果が得られていない点は改善の余地がある。

従業者数別に見ると、母数が少ないながらも従③・従④の区分で 16～20%が採用ありの回答となっており、従①の区分も 1 件が採用ありとなっているものの、規模の大きな事業者への就職傾向が強い様子うかがえる。

問 64 今後の高卒者の採用（玉野商工高等学校に限らず）

- ・「採用活動を行う」約7ポイント↓
- ・「今後は検討していきたい」約4ポイント↑
- ・「採用を予定していない」約7ポイント↑

高卒者の採用予定についてやや後退しており、採用活動が効果に繋がらないことが要因か。

従業者数別に見ると、規模が小さいほど「採用を予定していない」の割合がたかくなっており、従①の区分では75%と突出している。しかし、従④の区分では「採用活動を行う」が90%を占めており、採用活動に対する効果の差が表れたものか。

経営者の年齢別に見ると、年30・年60・年70の区分で「採用活動を行う」の割合が高くなっており、高卒人材を重要視している様子がうかがえる。年40・年50の区分では「今後は採用を検討していきたい」の割合が高くなっており、実績に結びついていないものの、重要視している様子がうかがえる。

7. 玉野市の産業の未来

問 65 本市産業の未来についての所見

新たに立地を決めた蓄電池工場に言及したものが複数見られ、今後への期待感の表れがうかがえる。この他、働く場としての「玉野市」の不人気による人材確保の困難さが挙げられているが、玉野市は岡山市・倉敷市から通勤圏内であることから、PRの如何によっては好転する可能性にも言及されており、単純に採用活動を強化・支援するだけでなく「玉野市」の良さをPRすることが人材不足の解消に繋がる。

また、造船業を基幹産業としながらも、他の産業の誘致・振興を望む声もあった。

8. 空き工場・空き物件の情報

非公開情報につき記載なし。