

川崎市内中堅中小企業経営実態調査レポート

～人材確保・育成について～

目次

I. 調査要領と回答企業の概要	2 ページ
I. 1. 調査要領	
I. 2. 回答企業の概要	
II. 景況感と事業方針	4 ページ
II. 1. 平成 26 年 1 月現在の受注・販売状況について（概ね 1 年前と比較して）および今後の受注見通しについて（概ね 1 年後）	
II. 2. 今後の事業方針について（概ね 3 年後）	
III. 消費税増税について	6 ページ
III. 1. 消費税税率引き上げによる業績への影響見通しについて	
III. 2. 消費税が増税されることに伴う価格転嫁について	
III. 3. 消費税が増税されることに伴う設備投資計画の変更について	
IV. 人材の確保・育成について	7 ページ
IV. 1. 従業員の平均年齢について	
IV. 2. 人材の確保について	
IV. 2. (1). 新卒採用・中途採用における、最近 5 年程度の人材採用の方針について	
IV. 2. (2). 新卒採用・中途採用における、今後 5 年程度の人材採用の方針について	
IV. 2. (3). 外国人社員の採用について	
IV. 2. (4). 人材の獲得手段について	
IV. 2. (5). 特に求める（不足している）人材について	
IV. 2. (6). 特に求める人材の階層について	
IV. 2. (7). 人材確保に関する問題点について	
IV. 3. 人材の育成について	
IV. 3. (1). 人材育成の対象者について	
IV. 3. (2). 人材育成の必要性について	
IV. 3. (3). 人材育成にどの程度積極的に取り組んでいるかについて	
IV. 3. (4). 現状における人材育成の成果について	
IV. 3. (5). 「(4)」の設問において、「成果があった」とした回答者の、具体的な取り組みについて	
IV. 3. (6). 「(4)」の設問において、「成果が上がっていない」とした回答者の、その理由について	
IV. 3. (7). 将来の新事業展開・新技術開発の意向ならびに、そのためにどのような能力を有する人材が必要かについて	
V. 経営課題・その他	14 ページ
V. (1). 現時点での経営課題について	

I. 調査要領と回答企業の概要

I. 1. 調査要領

I. 1. (1). 調査目的

市内企業が関心を持つ経営課題や基本的動向を把握することを目的に実施。

I. 1. (2). 調査テーマ

人材確保・育成について

I. 1. (3). 調査方法

アンケート方式（同封した返信用封筒による回答、FAXによる回答）

I. 1. (4). 調査時期

平成26年3月15日～平成26年3月25日

I. 1. (5). 調査の対象企業

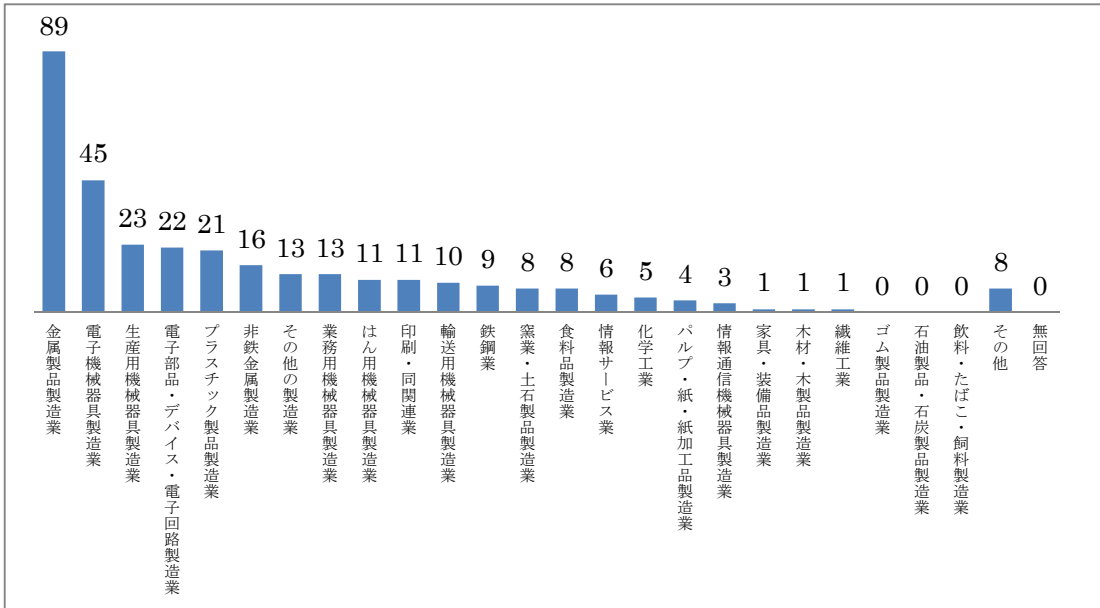
公益財団法人川崎市産業振興財団がデータを保有する、川崎市の中堅・中小企業（製造業・製造業関連企業）

I. 1. (6). 回答状況

対象企業数：2,039社、有効回答企業数：328社、有効回答率16.1%

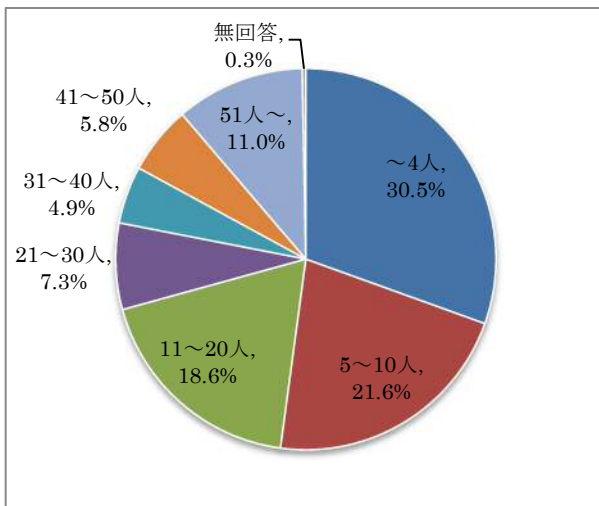
I.2. 回答企業の概要

図表 1：回答企業の業種内訳 (N=328)

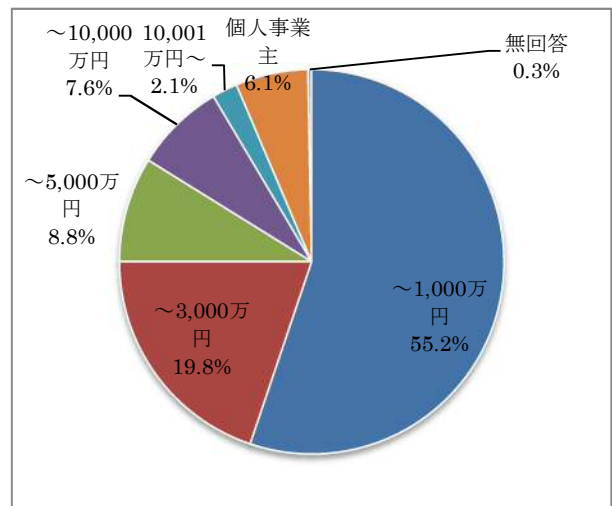


(原則として主業基準分類で集計、業種内訳は日本標準産業分類による)

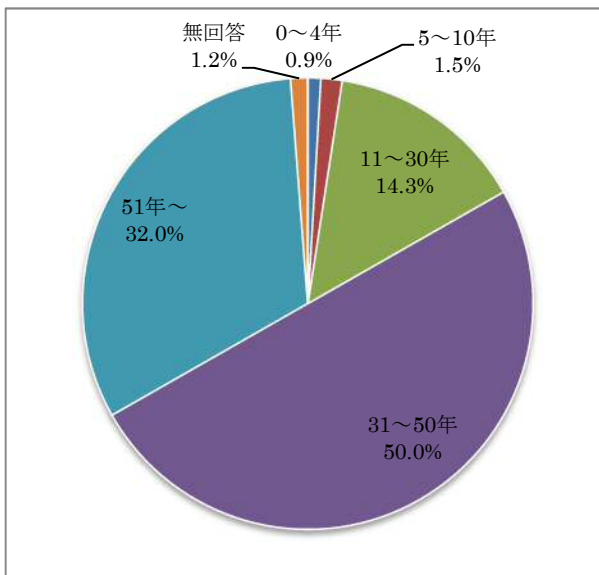
図表 2：回答企業の従業員数内訳 (N=328)



図表 3：回答企業の資本金内訳 (N=328)



図表 4：回答企業の業歴内訳 (N=328)

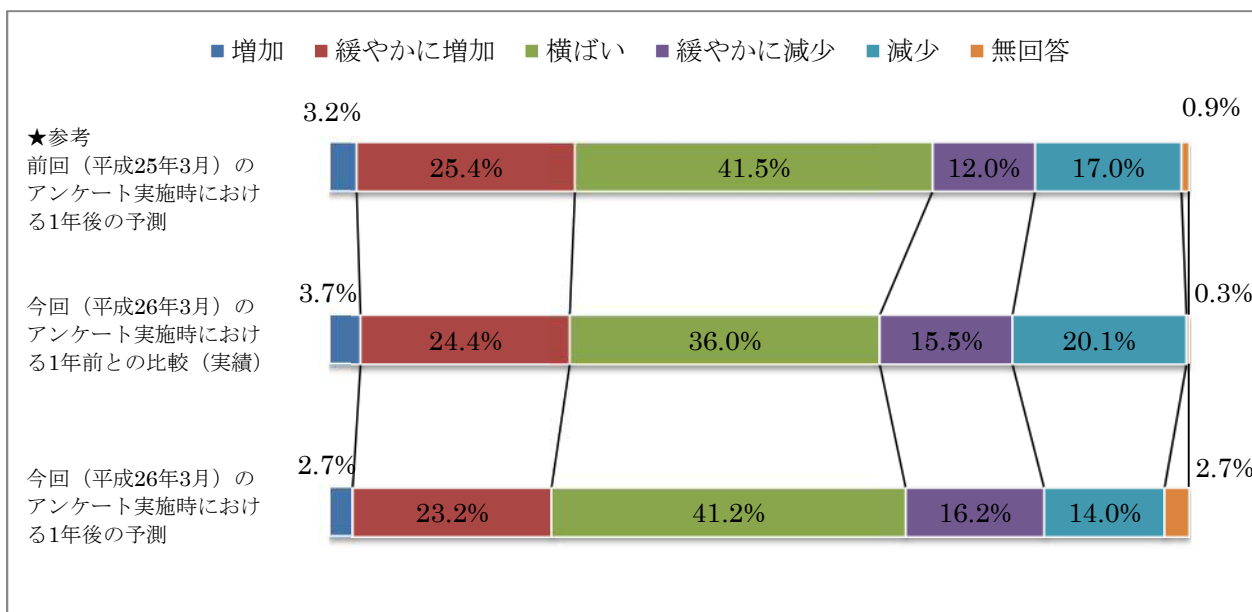


II. 景況感と事業方針

II. 1. 平成26年1月現在の受注・販売状況について（概ね1年前と比較して）および今後の受注見通しについて（概ね1年後）

★参考として、1年前のアンケート実施時（平成25年3月）における、「今後の受注見通しについて（概ね1年後）」も併記し、1年前の予測と現時点の業績着地についても比較した。

図表5（N=328）



○概ね1年前と比較した現在（平成26年1月）の受注・販売状況と、概ね1年後の受注・販売状況の見通しについて、単一回答を求めた。

○増加・緩やかに増加：28.1%→25.9%へ（▲2.2ポイント）
横ばい：36.0%→41.2%へ（+5.2ポイント）
緩やかに減少・減少：35.6%→30.2%へ（▲5.4ポイント）

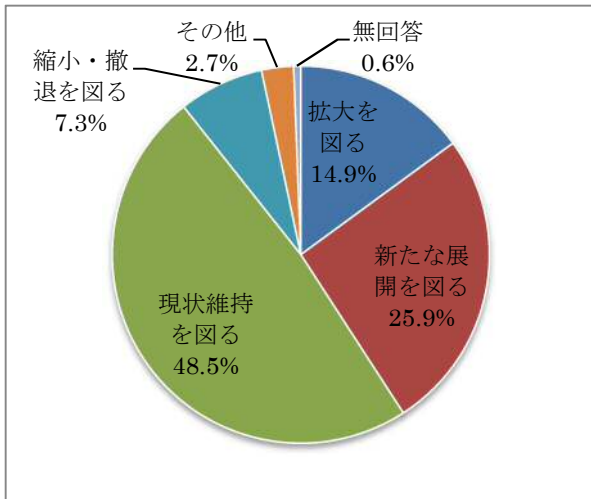
★1年前の平成24年度アンケートにおける「1年後の見通し（予測）」と現在における「1年前と比較して（実績）」を比較した（前回の回答数：N=342）

○増加：予測3.2%→実績3.7%（+0.5ポイント）
緩やかに増加：予測25.4%→実績24.4%（▲1.0ポイント）
横ばい：予測41.5%→実績36.0%（▲5.5ポイント）
ゆるやかに減少：予測12.0%→実績15.5%（+3.5ポイント）
減少：予測17.0%→実績20.1%（+3.1ポイント）

○昨年の平成24年度アンケート（平成25年3月実施）において「緩やかに増加」「横ばい」と予測した企業の割合が、現状の着地として、今回のアンケート（平成26年3月実施）においてポイントを下げ（▲6.5ポイント）、「緩やかに減少」「減少」と予測した企業の割合がポイントを上げている（+6.6ポイント）。中小企業経営者が抱いていた景気回復の期待感ほどには、实体经济の回復は進んでおらず、業況は依然として厳しいと思われる。

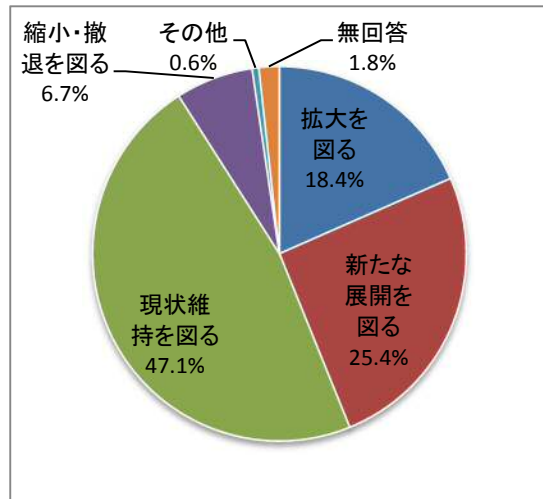
II. 2. 今後の事業方針について（概ね3年後）

図表 6 (N=328)



★（参考）平成25年3月実施アンケート時の分布

図表 7 (N=342)



○今後の事業方針（概ね3年程度）について、単一回答を求めた。

○回答328社のうち、48.5%（159社）が「現状維持を図る」と回答。次に「新たな展開を図る」（25.9%、85社）、「拡大を図る」（14.9%、49社）が続き、「縮小・撤退を図る」を選択した企業は7.3%、24社であった。

○ほぼ昨年の分布と変わらず。

★今後の受注見通し／今後の事業方針（概ね3年後）について

図表 8 (N=328)

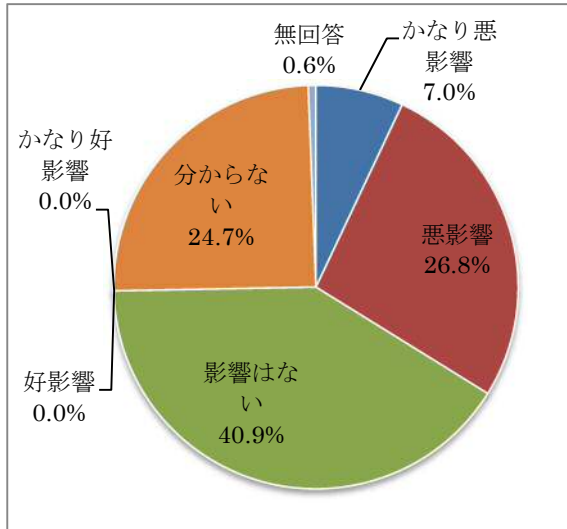
今後の受注見通し／事業方針	拡大を図る	新たな展開を図る	現状維持を図る	縮小・撤退を図る	その他	無回答	総計
増加	7	1	1				9
緩やかに増加	21	33	18	1	3		76
横ばい	13	28	90	4			135
緩やかに減少	5	13	27	5	1	2	53
減少	3	6	19	13	5		46
無回答		4	4	1			9
総計	49	85	159	24	9	2	328

○概ね、全体の分布も前年と変わらず、实体经济回復に向けて現状維持を図っていることが伺える。

Ⅲ. 消費税増税について

Ⅲ. 1. 消費税率引き上げによる業績への影響見通しについて

図表 9 (N=328)



○消費税引き上げによる業績への影響について、単一回答を求めた。

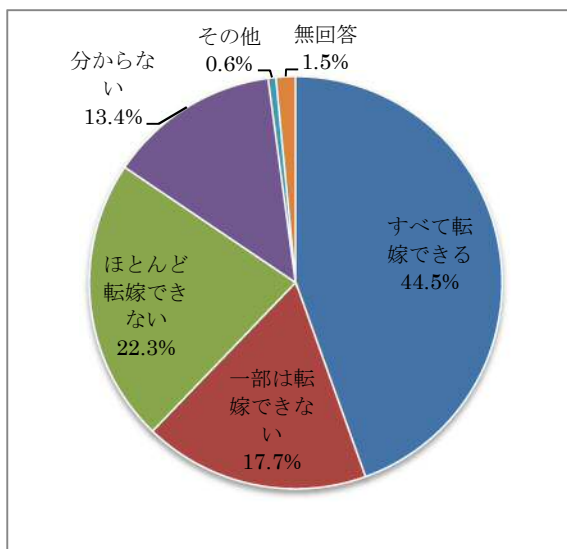
○「影響はない」(40.9%、134社)が一番多く、「悪影響」(26.8%、88社)、「かなり悪影響」(7.0%、23社)を選択した企業は33.8%、111社であった。一方で、「分らない」を選択した企業は、24.7%、81社であり、今後の見通しが不透明であることが伺える。

○10社以上回答のあった業種のうち「かなり悪影響」と「悪影響」を選択した割合は「プラスチック製品製造業」(47.6%)が最も高く、次いで「印刷・同関連業」(45.5%)、「電子部品・デバイス」(40.9%)と続いている。

○具体的な悪影響について(自由記入、92社)
「価格転嫁が難しいため利幅が縮小する」、「受注の減少」、「仕入・材料費のコスト増加」、「取引先からの値下げ要請」に概ね集約される。

Ⅲ. 2. 消費税が増税されることによる価格転嫁について

図表 10 (N=328)



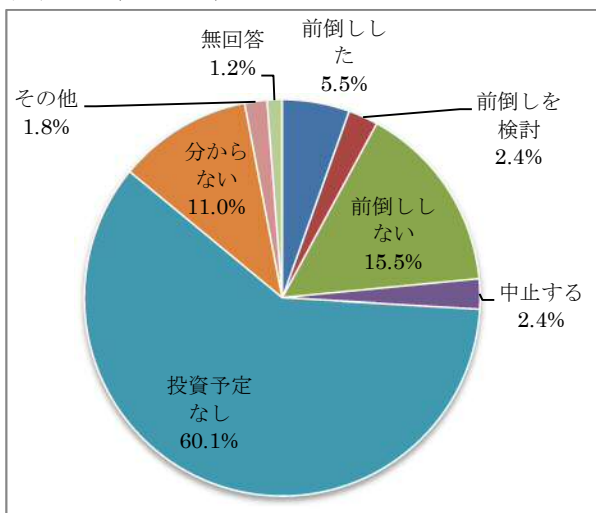
○消費税増税に伴う価格転嫁の可否について、単一回答を求めた。

○「すべて転嫁できる」(44.5%、146社)が一番多く、「ほとんど転嫁できない」(22.3%、73社)、「一部は転嫁できない」(17.7%、58社)、「分らない」(13.5%、44社)となった。

○10社以上回答のあった業種のうち「ほとんど転嫁できない」と「一部は転嫁できない」を選択した割合は「輸送用機械器具製造業」(60.0%)が最も高く、次いで「印刷・同関連業」(54.5%)、「その他の製造業」(53.8%)と続いている。

Ⅲ. 3. 消費税が増税されることに伴う設備投資計画の変更について

図表 11 (N=328)



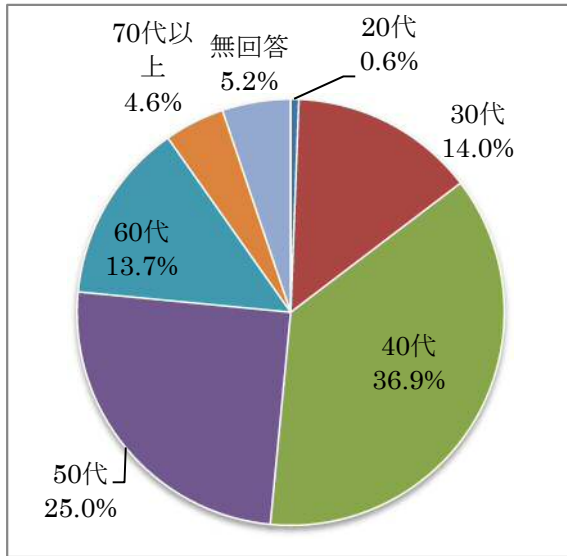
○消費税増税に伴う設備投資計画の変更について、単一回答を求めた。

○「投資予定なし」(60.1%、197社)が一番多く、「前倒ししない」(15.5%、51社)、「分らない」(11.0%、36社)、「前倒しした」(5.5%、18社)と続いている。

IV. 人材の確保・育成について

IV. 1. 従業員の平均年齢

図表 12 (N=328)



★企業規模と従業員平均年齢の分布

図表 13 (N=328)

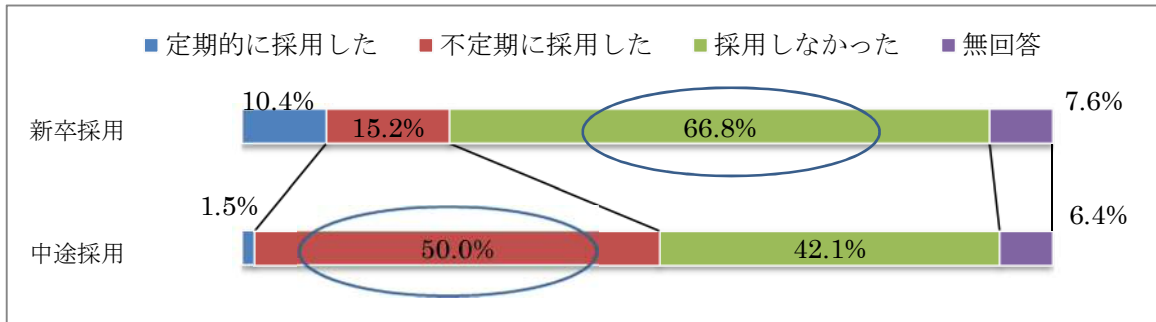
従業員数/従業員の平均年齢	20代	30代	40代	50代	60代	70代	無回答	総計	
~4人			3	11	25	31	15	15	100
5~10人	1	7	21	31	11				71
11~20人	1	7	37	13	3				61
21~30人		6	12	6					24
31~40人		5	7	3			1		16
41~50人		5	13	1					19
51人~		13	20	2			1		36
無回答				1					1
総計	2	46	121	82	45	15	17		328

○企業規模が小さいほど、従業員の年齢構成が高い。

IV. 2. 人材の確保について

IV. 2. (1). 新卒採用・中途採用における最近5年程度の人材採用方針について

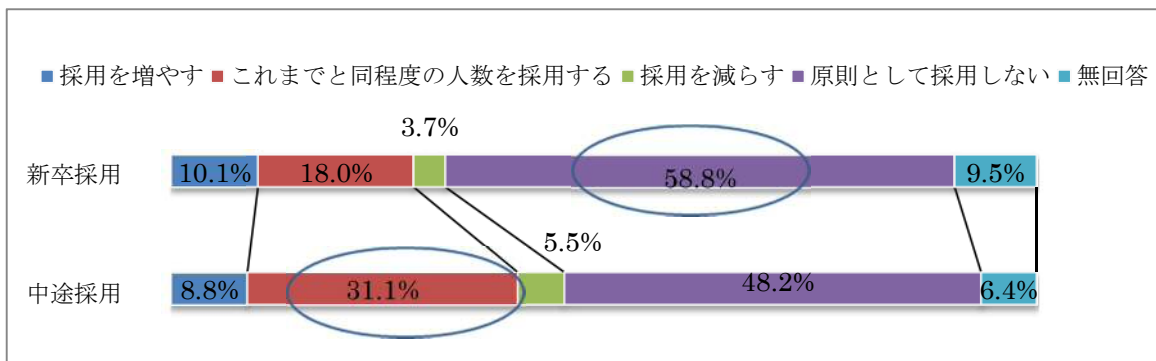
図表 14 (N=328)



○過去5年間全く採用しなかった企業は124社あり、全体の37.8%に上った。

IV. 2. (2). 新卒採用・中途採用における今後5年程度の人材採用方針について

図表 15 (N=328)

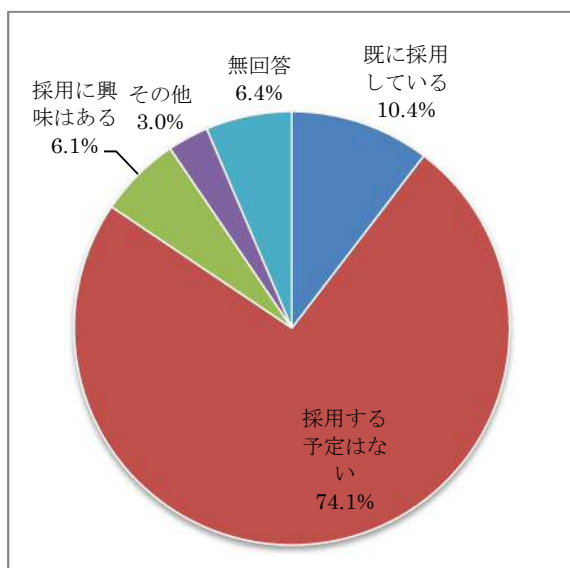


○今後5年間不採用の方針である企業は138社あり、全体の42.1%に上った。過去5年間不採用だった企業数よりも多く、採用意欲が減退していることが伺える。

○図表 14、図表 15 から即戦力としての中途採用に、ニーズがあることがわかる。一方で、新卒採用に関して、最近5年間および今後5年間ともに、6割近くの企業が不採用の方針であった。

IV. 2. (3) 外国人社員の採用について

図表 16 (N=328)



○外国人社員の採用について、単一回答を求めた。

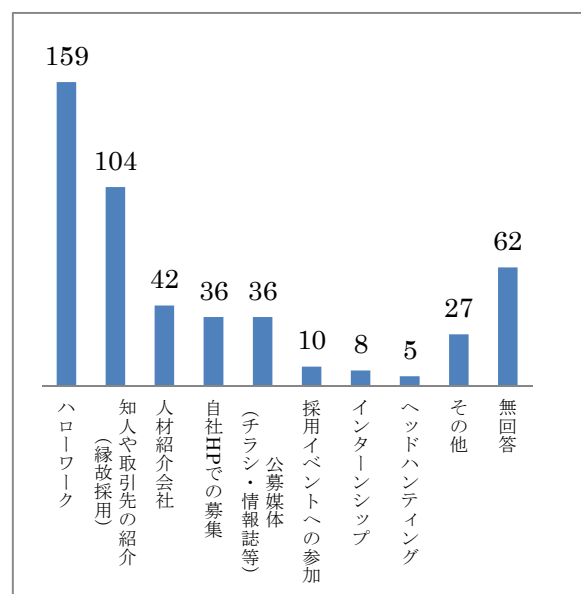
○大多数は「採用する予定はない」(74.1%、243社)であったが、「既に採用している」(10.4%、34社)、「採用に興味はある」(6.1%、20社)と、外国人労働者に対する関心の高さが伺える。また「その他」(3.0%、10社)についても、「過去に採用していた」、「正社員ではないがパートとして採用している」との回答がほとんどであった。

○「既に採用している」社員の出身

中国・モンゴル・ベトナム・フィリピン・タイ・インドネシア・マレーシア・パキスタン・イラン・ブラジル・ペルー・ドイツ・スコットランド・ナイジェリア・

IV. 2. (4) 人材の獲得手段について

図表 17 (回答総数=489)

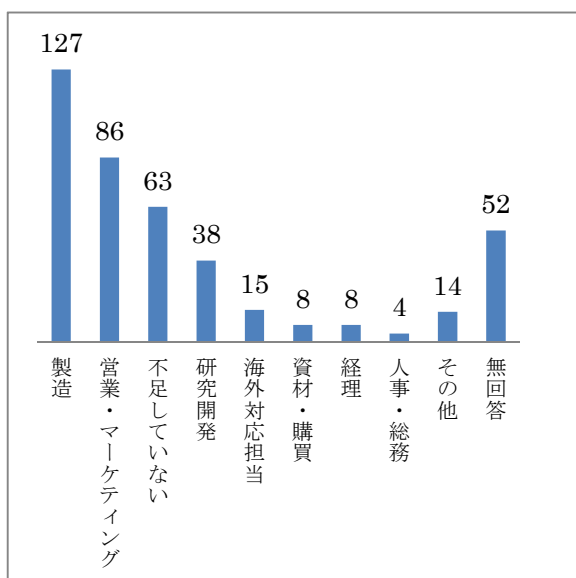


○人材の獲得手段について、複数回答を求めた。

○「ハローワーク」が159件と一番多く、「知人や取引先の紹介(縁故採用)」が104件であり、「人材紹介会社」「公募媒体(チラシ・情報誌等)」「自社HPでの募集」がほぼ同数で、その後に続く。

IV. 2. (5) 特に求める(不足している)人材について

図表 18 (回答総数=415)



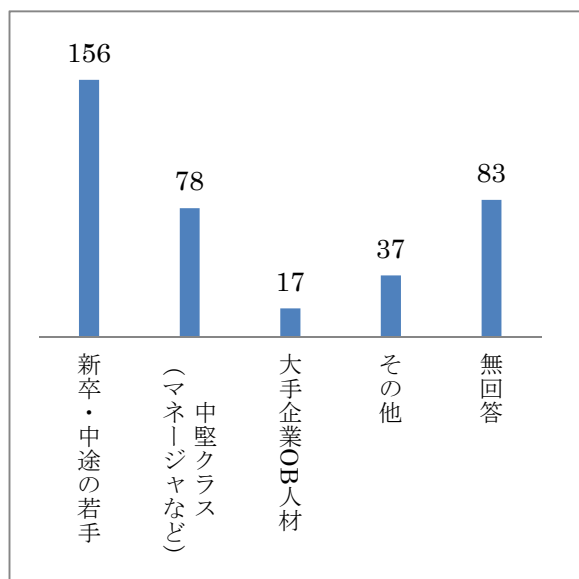
○特に求める(不足している)人材について、複数回答を求めた。

○求める人材として「製造」127件、「営業・マーケティング」86件、「研究開発」38件となっており、技術力強化および販路開拓に経営課題を抱いていると思われる。

○平成23年度に行った調査では営業・販売専任職員が在籍する企業は3割に留まっていた。本調査からも、多くの企業が営業社員を求めていることが伺える。

IV. 2. (6). 特に求める人材の階層について

図表 19 (回答総数=371)



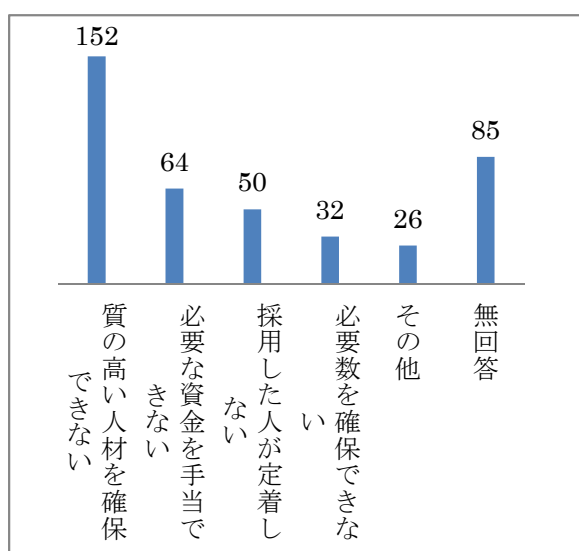
○特に求める人材の階層について、複数回答を求めた。

○「新卒・中途の若手」が156件と一番多く、以下「中堅クラス (マネージャーなど)」78件、大手OB人材17件の順であった。

○「その他」として、「60代シニア層、定年退職者」、「技能経験者」「熟練者、専門職ベテラン」の回答が多く、図表18で「製造」の人材を求めていることから、技能や技術を重視していることが伺える。

IV. 2. (7). 人材確保に関する問題点について

図表 20 (回答総数=409)



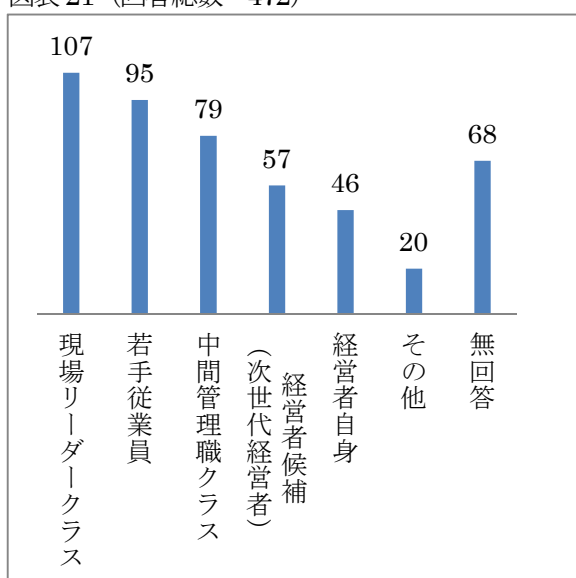
○人材確保に関する問題点について、複数回答を求めた。

○「質の高い人材を確保できない」が152件と一番多く、「必要な資金を手当できない」64件、「採用した人が定着しない」50件、「必要数を確保できない」32件と続いている。

IV. 3. 人事の育成について

IV. 3. (1). 人材育成の対象者について

図表 21 (回答総数=472)

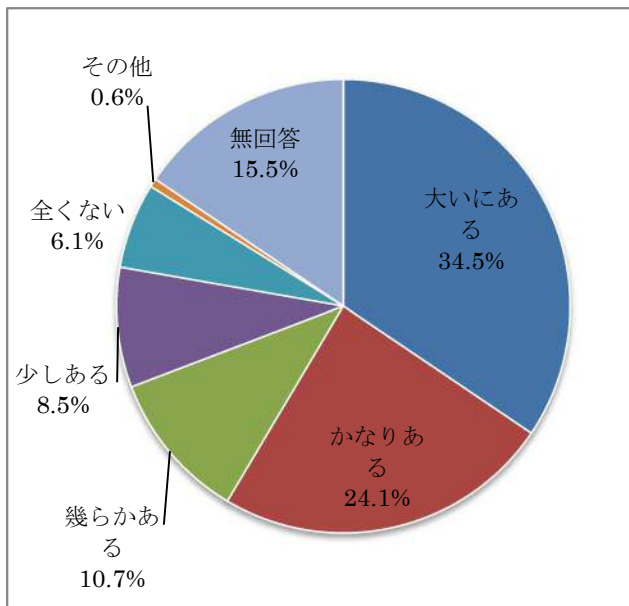


○人材育成の対象者について、複数回答を求めた。

○「現場リーダークラス」が107件と一番多く、「若手従業員」95件、「中間管理職クラス」79件、「経営者候補 (次世代経営者)」57件、「経営者自身」46件と続いている。

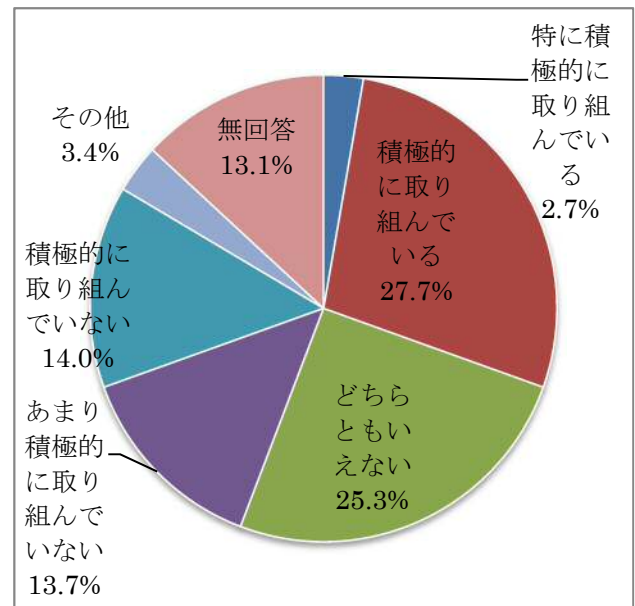
IV. 3. (2). 人材育成の必要性について

図表 22 (N=328)



IV. 3. (3). 人材育成にどの程度積極的に取り組んでいるかについて

図表 23 (N=328)



★人材育成の必要性と取り組み状況について

図表 24 (N=328)

人材育成の必要性/取り組み状況	特に積極的に取り組んでいる	積極的に取り組んでいる	どちらともいえない	あまり積極的に取り組んでいない	積極的に取り組んでいない	その他	無回答	総計
大いにある	7	56	31	7	10	2		113
かなりある		30	27	14	7	1		79
幾らかある	2	4	17	10	1	1		35
少しある		1	7	11	9			28
全くない					14	3	3	20
その他			1			1		2
無回答				3	5	3	40	51
総計	9	91	83	45	46	11	43	328

○人材育成の必要性について、単一回答を求めた。

「大いにある」(34.5%、113社)が一番多く、「かなりある」(24.1%、79社)、「幾らかある」(10.7%、35社)、「少しある」(8.5%、28社)、「全くない」(6.1%、20社)と続き、人材育成の必要性を感じている企業は、全体の77.7%、255社に上る。

○人材育成にどの程度積極的に取り組んでいるかについて、単一回答を求めた。

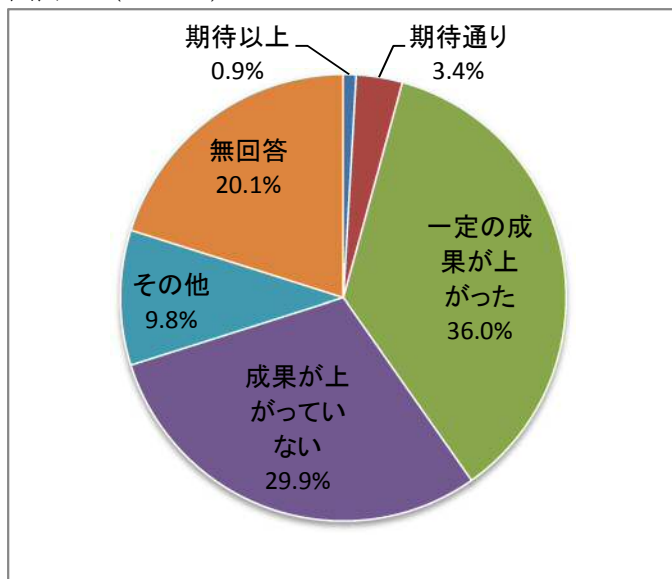
「積極的に取り組んでいる」(27.7%、91社)が一番多く、「どちらともいえない」(25.3%、83社)、「積極的に取り組んでいない」(14.0%、46社)、「あまり積極的に取り組んでいない」(13.7%、45社)、「特に積極的に取り組んでいる」(2.7%、9社)と続いている。

★人材育成の必要性と取り組み状況について

○人材育成の必要性を感じている企業255社の内、「どちらともいえない」「あまり積極的に取り組んでいない」「積極的に取り組んでいない」を選択した企業が151社、59.2%あり、人材育成に課題があることが伺える。

IV. 3. (4). 現状における人材育成の成果について

図表 22 (N=328)



○現状における人材育成の成果について、単一回答を求めた。

○成果が上がっているとして、「期待以上」(0.9%、3社)、「期待通り」(3.4%、11社)、「一定の成果が上がった」(36.0%、118社)を選択した企業が全体の40.3%、132社であった。また、「成果が上がっていない」を選択した企業は29.9%、66社であった。

★育成の成果と取り組み状況

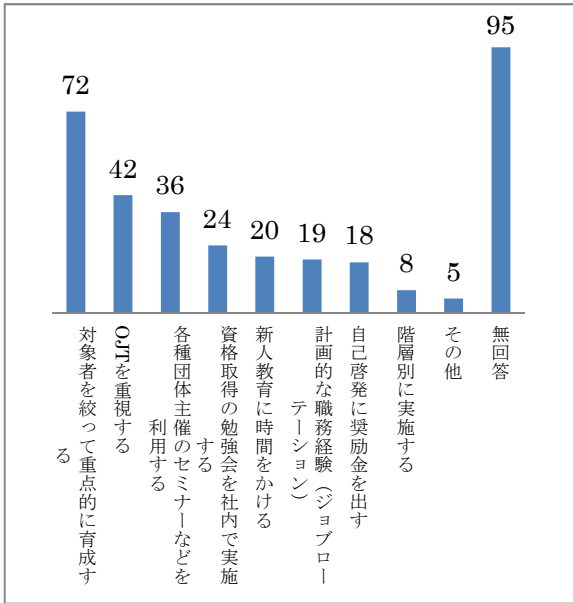
図表 23 (N=328)

育成の成果/取り組み状況	特に積極的に取り組んでいる	積極的に取り組んでいる	どちらともいえない	あまり積極的に取り組んでいない	積極的に取り組んでいない	その他	無回答	(空白)	総計
期待以上		2	1						3
期待通り	3	4	3	1					11
一定の成果があった	6	61	34	12	2	3			118
成果が上がっていない		21	37	25	15				98
その他		3	5	4	14	5	1		32
無回答			3	3	15	3	42		66
(空白)									
総計	9	91	83	45	46	11	43		328

○積極的に取り組んでいるほど、人材育成に関し経営者の満足度も高いことが伺える。

IV. 3. (5). 「(4)」の設問で「成果があった」と回答した先の、具体的取り組みについて

図表 24 (回答総数=339)

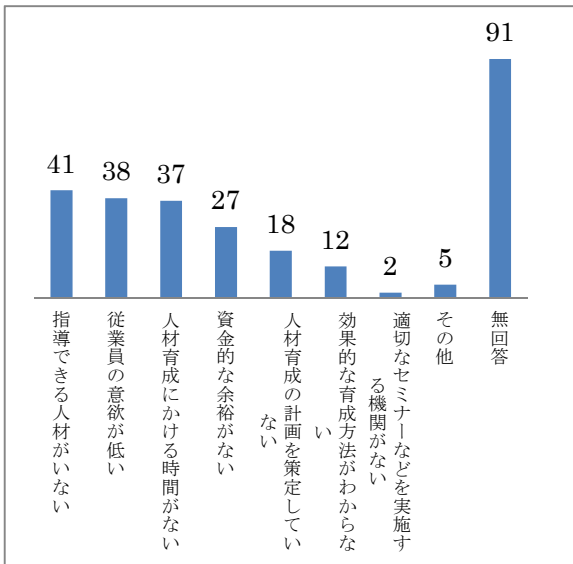


○成果があがった具体的取り組みについて、複数回答を求めた。

○「対象者を絞って重点的に育成する」が72件と一番多く、「OJTを重視する」42件、「各種団体主催のセミナーなどを利用する」36件、「資格取得の勉強会を実施する」24件、「新人教育に時間をかける」20件、「計画的な職務経験(ジョブローテーション)」19件、「自己啓発に奨励金を出す」18件と続いている。

IV. 3. (6). 「(4)」の設問で「成果があがっていない」と回答した先の、その理由について

図表 25 (回答総数=271)



○成果があがっていない理由について、複数回答を求めた。

○「指導できる人材がない」が41件と一番多く、「従業員の意欲が低い」38件、「人材育成にかかる時間がない」37件が、ほぼ同数で続き、以下「資金的な余裕がない」27件、「人材育成の計画を策定していない」18件、「効果的な育成方法がわからない」12件、「適切なセミナーなどを実施する機関がない」2件であった。

★取り組み状況と具体的取り組み

図表 26

取り組み状況/具体的取り組み	自己啓発に奨励金を出す	資格取得の勉強会を社内実施する	対象者を絞って重点的に育成する	新人教育に時間をかける	階層別を実施する	各種団体主催のセミナーなどを利用する	OJTを重視する	計画的な職務経験(ジョブローテーション)	その他	無回答	総計
特に積極的に取り組んでいる	3	2	7	3	3	5	3	4	0	0	30
積極的に取り組んでいる	9	18	41	8	3	22	23	9	1	4	138
総計	12	20	48	11	6	27	26	13	1	4	168

○具体的な取り組みとして、「対象者を絞って育成する」48件、が一番多く、「各種団体が主催するセミナーなどを利用する」27件、「OJTを重視する」26件が続いている。

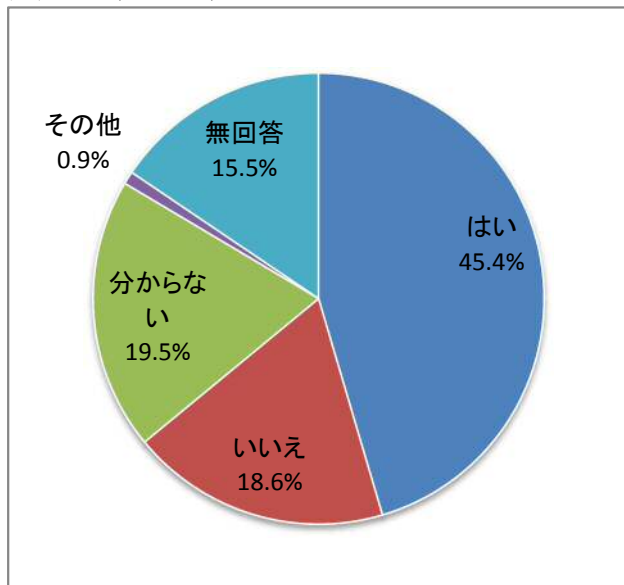
取り組み状況/成果があがらない理由	効果的な育成方法がわからない	人事育成にかかる時間がない	指導できる人材がない	人材育成の計画を策定していない	資金的な余裕がない	従業員の意欲が低い	適切なセミナーなどを実施する機関がない	その他	回答なし	総計
どちらともいえない	3	12	16	6	9	15	2	2	10	75
あまり積極的に取り組んでいない	5	9	8	9	7	4	0	0	7	49
積極的に取り組んでいない	0	7	7	2	8	3	0	0	25	52
総計	8	28	31	17	24	22	2	2	42	176

○成果が上がらない理由として、「指導できる人材がない」31件、「人材育成にかかる時間がない」28件、「資金的な余裕がない」24件、「従業員の意欲が低い」22件が続いている。

IV. 3. (7). 将来の新事業展開・新技術開発の意向ならびに、そのためにどのような能力を有する人材が必要かについて

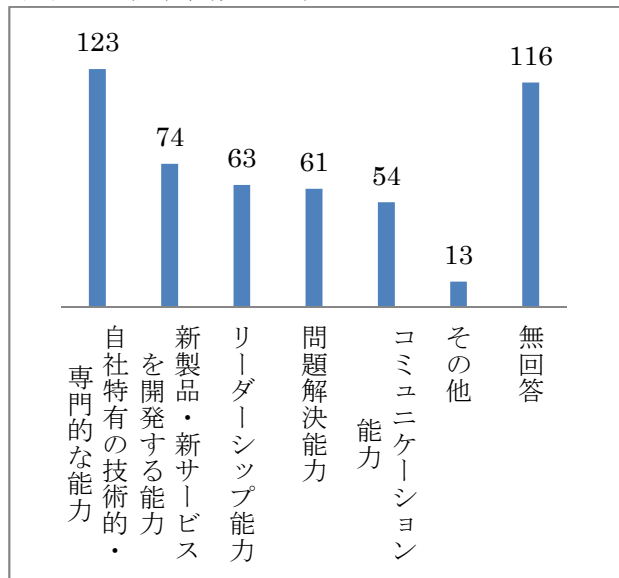
1) 将来の新事業展開・新技術開発の意向について

図表 27 (N=328)



2) そのためにどのような能力を有する人材が必要かについて

図表 28 (回答総数=504)



○将来の新事業展開・新技術開発の意向について、単一回答を求めた。

「はい」(45.4%、149社)、「いいえ」(18.6%、61社)、「分からない」(19.5%、64社)、「その他」(0.9%、3社)であった。

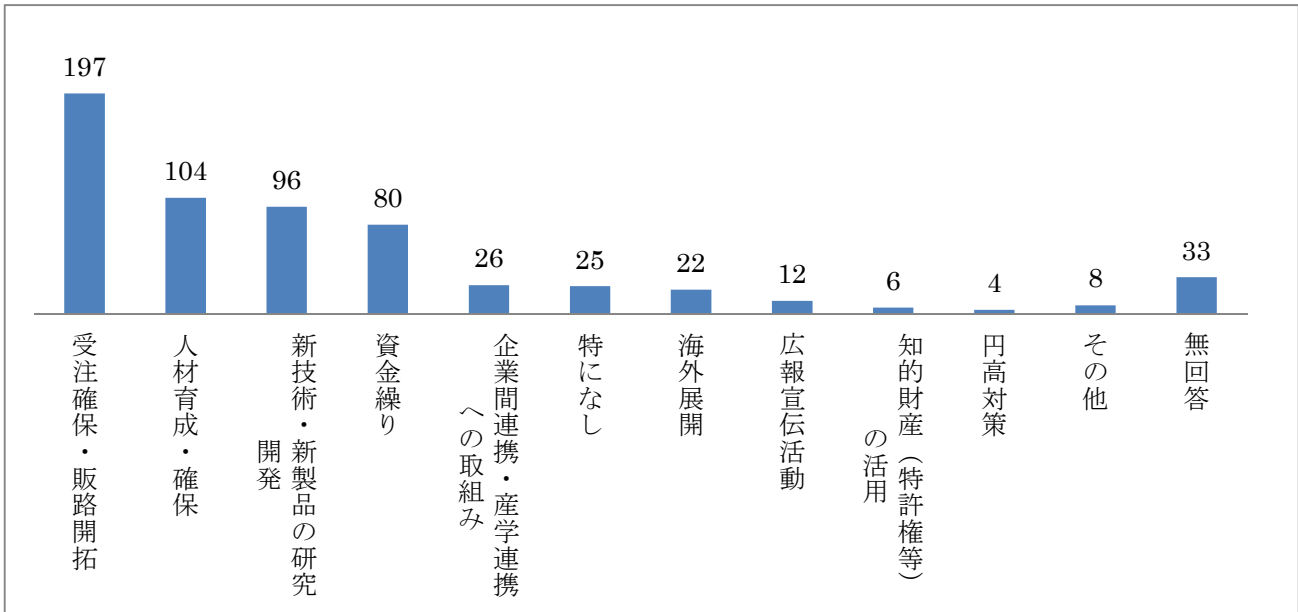
○そのためにどのような能力を有する人材が必要かについて、複数回答を求めた。

「自社特有の技術的・専門的な能力」が123件と一番多く、「新製品・新サービスを開発する能力」74件、「リーダーシップ能力」63件、「問題解決能力」61件、「コミュニケーション能力」54件と続いている。

V. 経営課題・その他

V. (1). 現時点での経営課題について

図表 29 (複数回答、回答総数=613)



○現時点での経営課題について、複数回答を求めた。

○「受注確保・販路開拓」が197件と一番多く、「人材育成・確保」が104件、「新技術・新製品の研究開発」が96件、「資金繰り」が80件と続き、この4項目が大きな比重を占めている。以下、「企業間連携・産学連携への取り組み」26件、「特になし」25件、「海外展開」22件、「広報宣伝活動」12件、「知的財産(特許権等)の活用」6件、「円高対策」4件、「その他」8件となった。回答の傾向は前回調査と大きな変化はなかった。

○受注確保・販路開拓が最優先課題と捉える経営者が一番多く、中小企業の経営実態は依然厳しい状況にあるといえる。新技術・新製品の研究開発などをきっかけに、業績回復が望まれる。

○人材育成・確保が2番目に多い点から、事業を継続していく上で重要課題であると経営者は認識している。人材確保に関しては即戦力としての中途採用に関心が高く、製造現場においてはシニア層を含めた技能者に対するニーズ、売上においては営業・マーケティングの人材にニーズがある。また外国人従業員に対する関心も見られ、行政・企業間で情報交換する機会を持つことも、今後の企業ニーズを発掘する上で有効と思われる。

○人材育成に関しては、多くの経営者がその必要性を感じているものの、現実には育成方針の策定や活動の面においては、苦勞している側面が見られる。特に企業規模が小さいほど人員や資金の制約が大きいと思われる。この点については、事業承継にも関わる部分であり、今後も川崎市が高い技術力を維持していく上でも対応が必要と思われる。

以上