

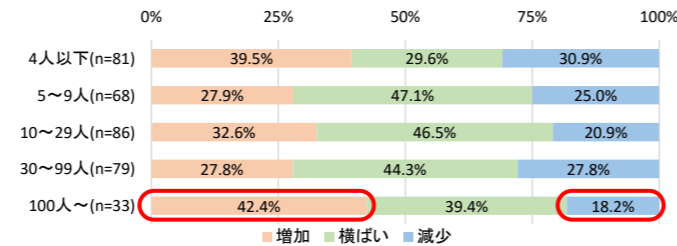
3 企業アンケート調査

3-1 調査結果概要

- ・調査方法 愛知県に本社を有する企業 3,000 社を対象に、郵送により依頼、特設Webサイトにて回答。
- ・調査期間 2019年11月25日～2019年12月13日
- ・回収数 347(回収率:11.6%)

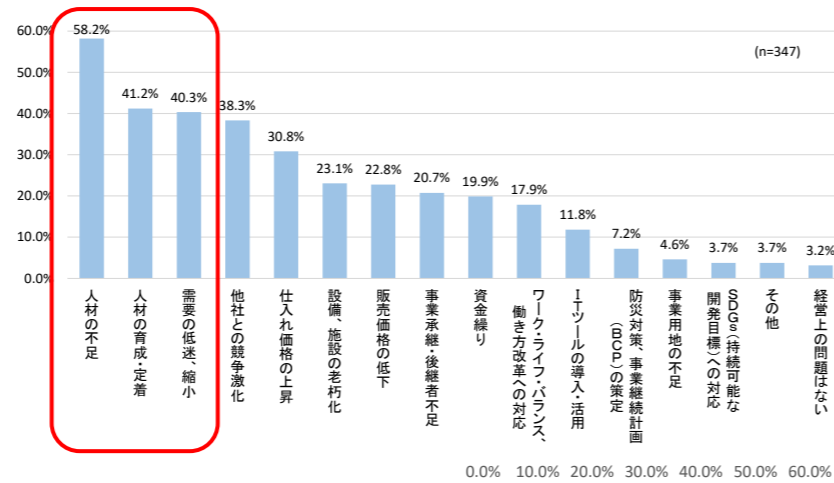
○過去3年間の売上の状況(従業員規模別)

- ・従業員 30 人～99 人の企業を除き、過去 3 年間の売上は、増加が減少を上回る。
- ・特に、従業員 100 人以上の企業は、過去 3 年間の売上は、増加が減少を大きく上回る。



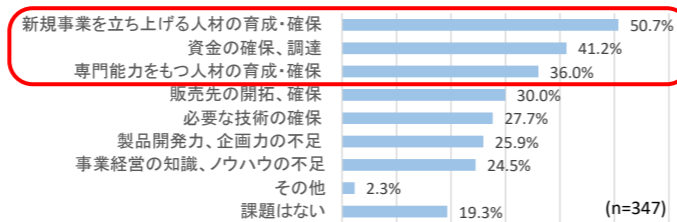
○現在抱えている経営上の問題

- ・「人材の不足」(58.2%)が最も高い。
- ・次いで「人材の育成・定着」(41.2%)、「需要の低迷、縮小」(40.3%)と続く。



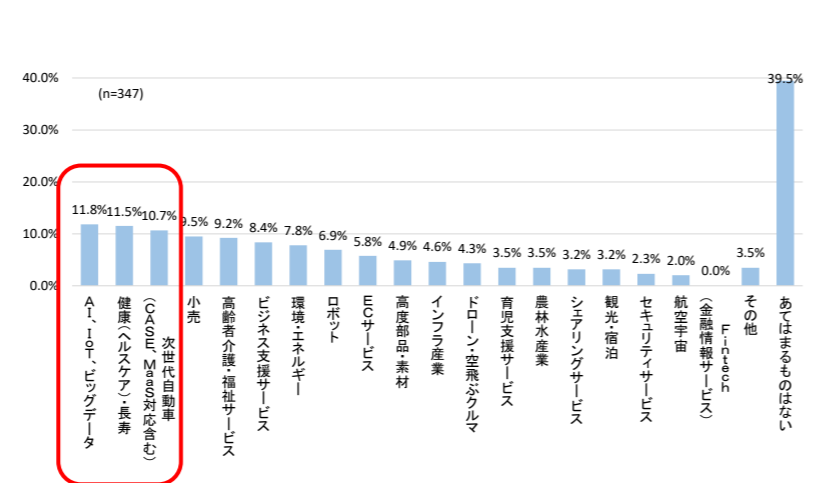
○新規事業展開の課題

- ・「新規事業を立ち上げる人材の育成・確保」(50.7%)が最も高い。
- ・次いで「資金の確保、調達」(41.2%)、「専門能力をもつ人材の育成・確保」(36.0%)と続く。



○新たな事業展開が考えられる分野

- ・「AI、IoT、ビッグデータ」(11.8%)、「健康(ヘルスケア)・長寿」(11.5%)、「次世代自動車(CASE、MaaS対応含む)」(10.7%)への関心が高い。



○直接部門(生産管理、営業・販売など)でのIT関連ツール・サービスの導入・活用状況

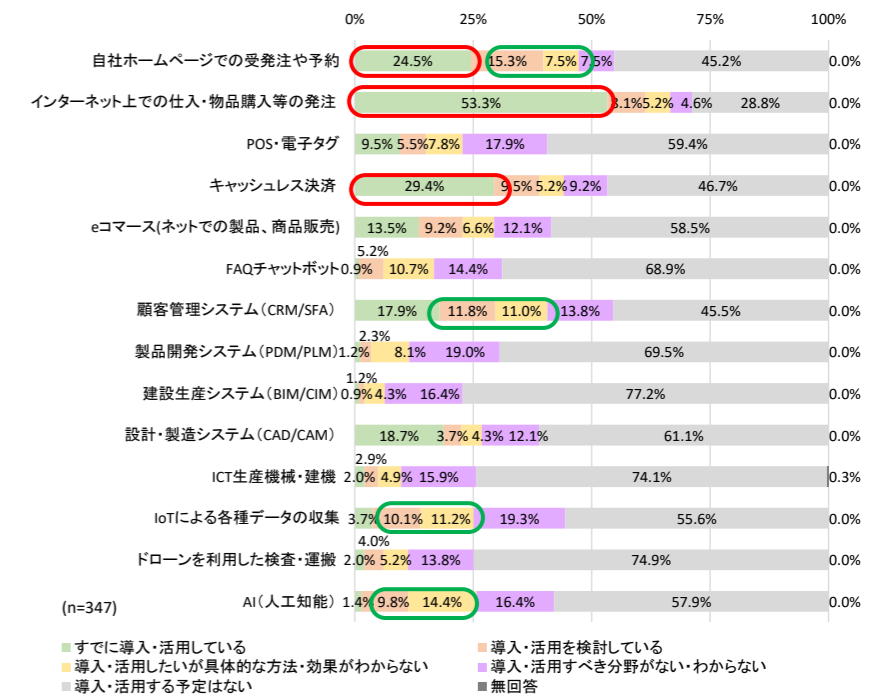
＜すでに導入・活用している取組＞

- ・「インターネット上での仕入・物品購入等の発注」(53.3%)が最も高い。
- ・次いで「キャッシュレス決済」(29.4%)、「自社ホームページでの受発注や予約」(24.5%)と続く。

＜導入・活用意向のある取組(※)＞

- ・「AI(人工知能)」(24.2%)が最も高い。
- ・次いで「顧客管理システム(CRM/SFA)」(22.8%)、「IoTによる各種データの収集」(21.3%)と続く。

(※)「導入・活用を検討している」「導入・活用したいが具体的な方法・効果がわからない」の計



○間接部門(一般業務など)でのIT関連ツール・サービスの導入・活用状況

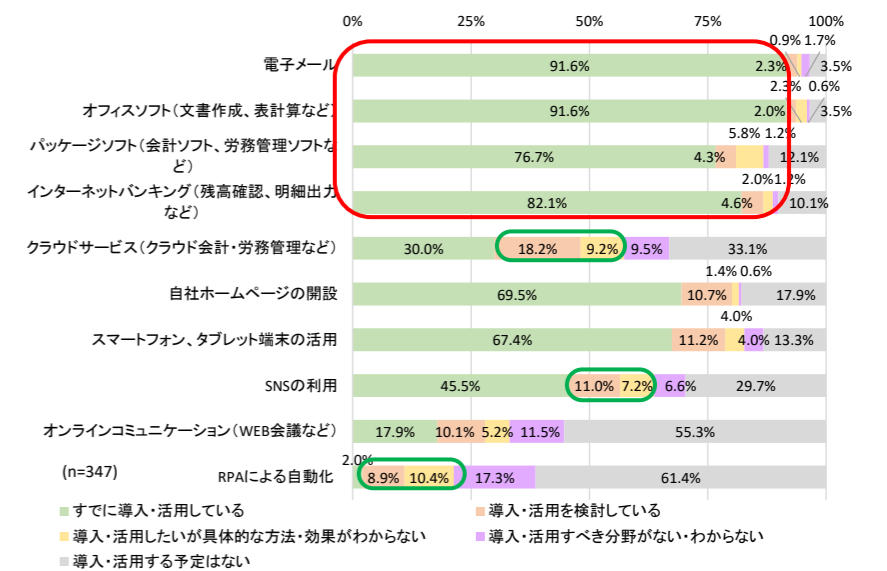
＜すでに導入・活用している取組＞

- ・「電子メール」「オフィスソフト(文書作成、表計算など)」(ともに91.6%)が最も高い。
- ・次いで「インターネットバンキング(残高確認、明細出力など)」(82.1%)、「パッケージソフト(会計ソフト、労務管理ソフトなど)」(76.7%)と続く。

＜導入・活用意向のある取組(※)＞

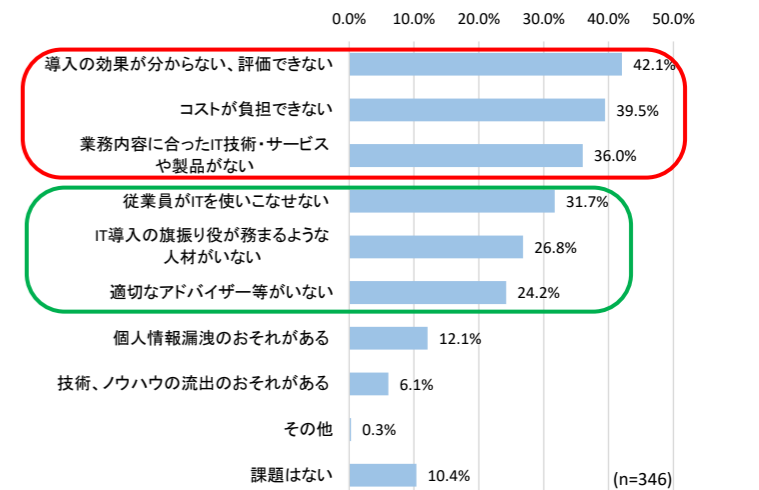
- ・「クラウドサービス(クラウド会計・労務管理など)」(27.4%)が最も高い。
- ・次いで「RPAによる自動化」(19.3%)、「SNSの利用」(18.2%)と続く。

(※)「導入・活用を検討している」「導入・活用したいが具体的な方法・効果がわからない」の計



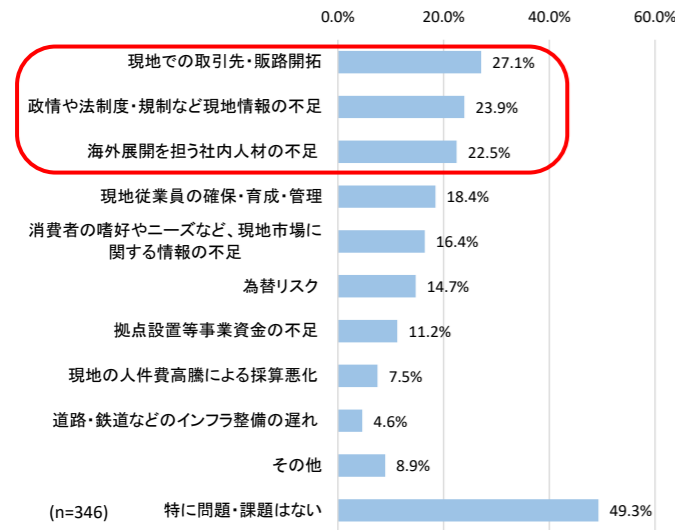
○ITの導入・活用を進めようとする際の課題

- ・「導入の効果が分からない、評価できない」(42.1%)が最も高い。
- ・次いで「コストが負担できない」(39.5%)、「業務内容に合ったIT技術・サービスや製品がない」(36.0%)と続く。
- ・「従業員がITを使いこなせない」「IT導入の旗振り役が務まるような人材がいない」「適切なアドバイザー等がない」など、人材育成等の課題もうかがえる。



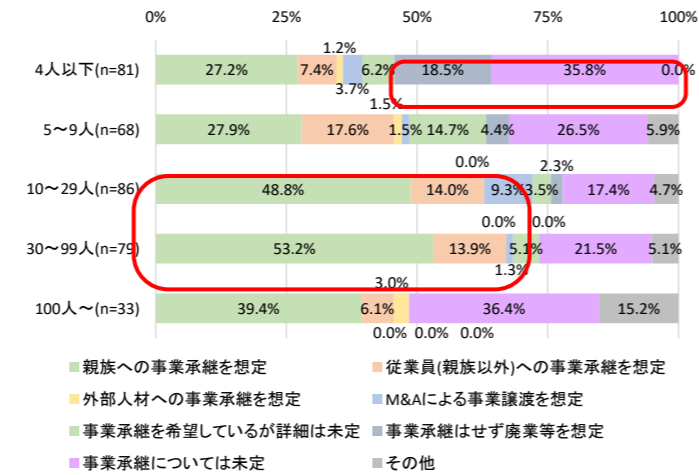
○海外展開にあたっての問題・課題

- ・「現地での取引先・販路開拓」(27.1%)が最も高い。
- ・次いで、「政情や法制度・規制など現地情報の不足」(23.9%)、「海外展開を担う社内人材の不足」(22.5%)と続く。



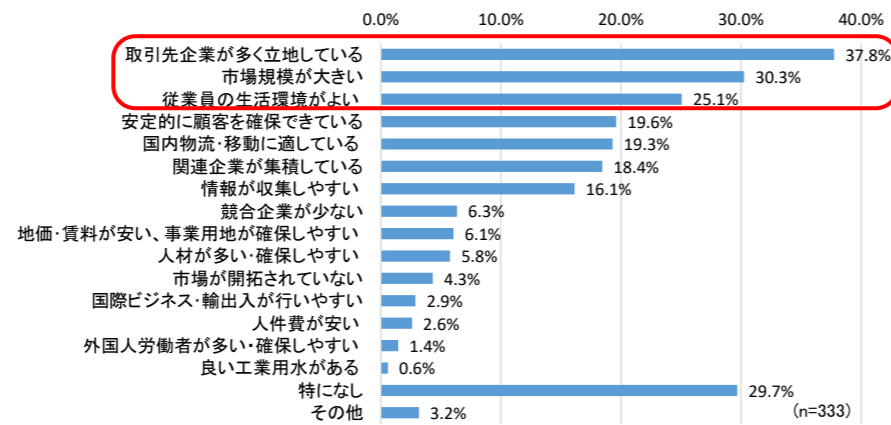
○事業承継の考え方

- ・従業員 10~99 人の企業で、親族、従業員など具体的な事業承継先を想定する割合が高い。
- ・従業員 4 人以下では、「廃業等を想定」(18.5%)、「事業承継は未定」(35.8%)の割合が高い。



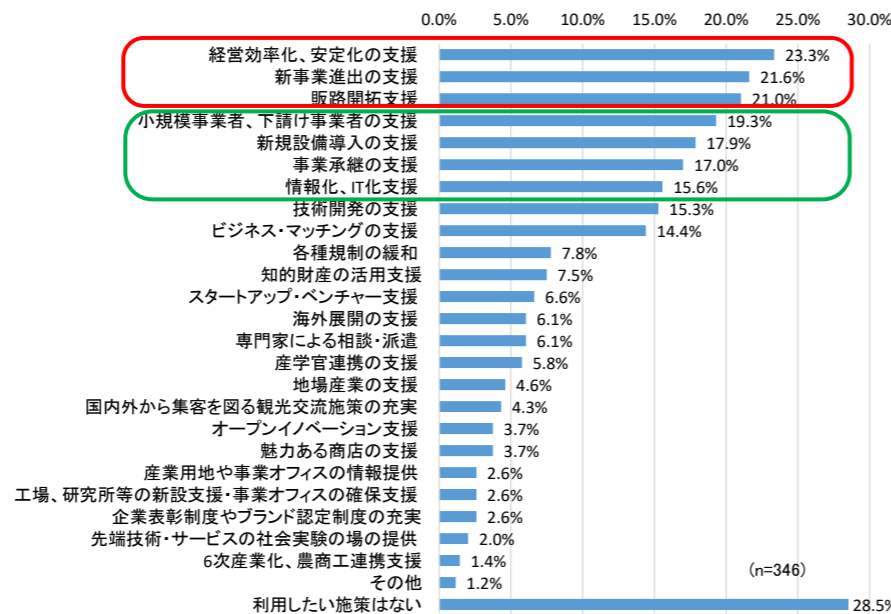
○愛知県を事業拠点としていることのメリット

- ・「取引先企業が多く立地している」(37.8%)が最も高い。
- ・次いで「市場規模が大きい」(30.3%)、「従業員の生活環境がよい」(25.1%)と続く。



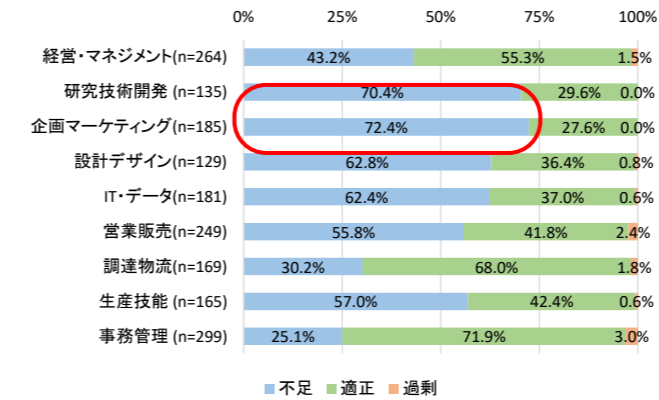
○利用したい産業施策について

- ・「経営効率化、安定化の支援」(23.3%)、「新事業進出の支援」(21.6%)、「販路開拓支援」(21.0%)に対するニーズが大きい。
- ・次いで「小規模事業者、下請け事業者の支援」「新規設備導入の支援」「事業承継の支援」「情報化、IT化支援」と続く。



○職種別の人材過不足状況

- ・高度な専門技能を必要とする職種の人材不足となっている。
- ・特に「研究技術開発」、「企画マーケティング」に係る人材不足が顕著である。



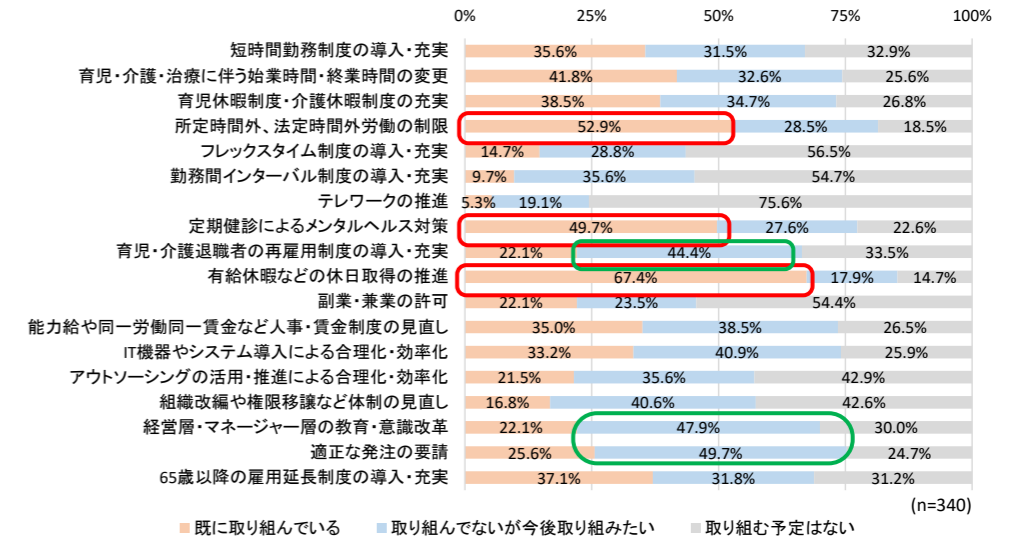
○ワーク・ライフ・バランス向上や働き方改革への取組と今後の意向

＜既に取り組んでいる取組＞

- ・「有給休暇などの休日取得の推進」(67.4%)が最も高い。
- ・次いで「所定時間外、法定時間外労働の制限」(52.9%)、「定期健診によるメンタルヘルス対策」(49.7%)と続く。

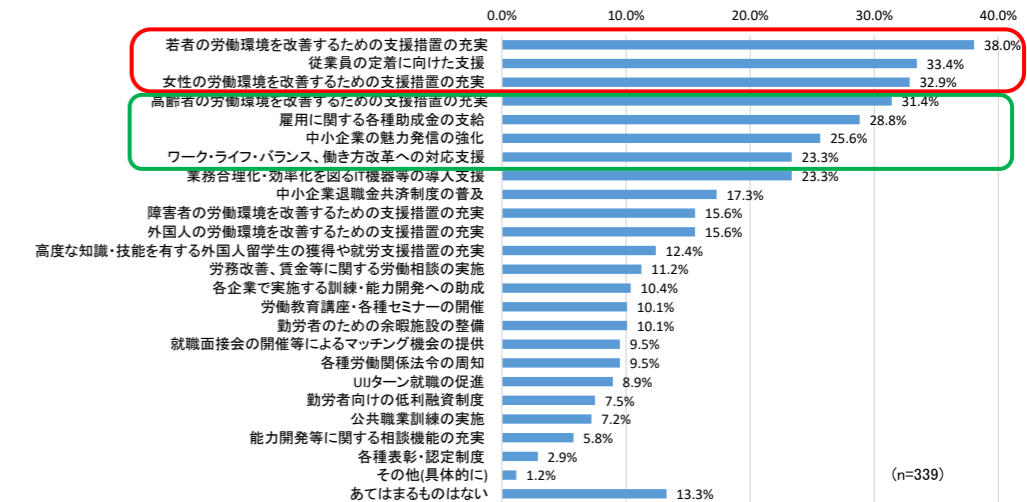
＜今後の取組意向＞

- ・「適正な発注の要請」(49.7%)が最も高い。
- ・次いで「経営層・マネージャー層の教育・意識改革」(47.9%)、「育児・介護退職者の再雇用制度の導入・充実」(44.4%)と続く。



○愛知県に期待する労働施策について

- ・「若者の労働環境を改善するための支援措置の充実」(38.0%)、「従業員の定着に向けた支援」(33.4%)、「女性の労働環境を改善するための支援措置の充実」(32.9%)に対するニーズが大きい。
- ・次いで「高齢者の労働環境を改善するための支援措置の充実」「雇用に関する各種助成金の支給」「中小企業の魅力発信の強化」「ワーク・ライフ・バランス、働き方改革への対応支援」と続く。



3-2 調査結果詳細

(1) 調査の目的及び概要

県内企業が抱える経営上の課題や今後の事業方針、必要な行政支援策を明らかにするためにアンケート調査を実施した。

2014年度に実施した調査では、宿泊業はサービス業に分類していたが、近年のインバウンド需要の高まりなどを踏まえ、本調査では独立した業種カテゴリとした。また、中小企業においてもIT化が進んでいる現状から、記述による回答者の負担軽減などを図るため、前回の郵送方式ではなく、インターネットを利用した方式を採用した。

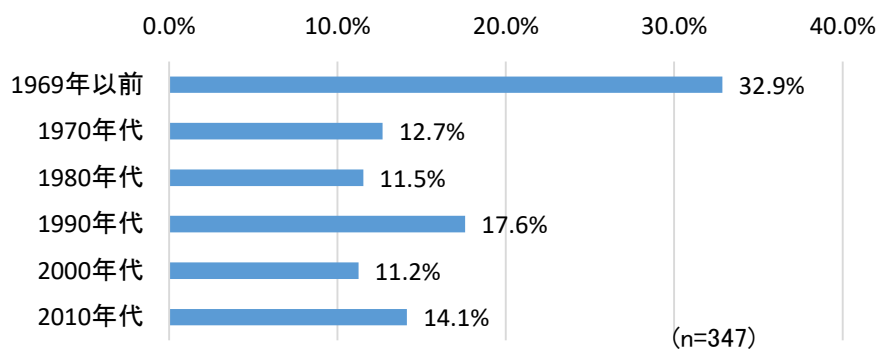
調査方法	愛知県に本社を有する企業 3,000 社を対象に、郵送により依頼、特設Webサイトにて回答。
調査期間	2019年11月25日～2019年12月13日
回収数	347(回収率:11.6%)
サンプル抽出	経済センサス2016における愛知県の産業大分類別事業所構成比をもとに、民間調査会社(東京商工リサーチ)の企業データベースより愛知県内に本社を有する企業を無作為抽出。

(2) 調査結果

① 創立年、資本金、従業員数について ※2019年11月1日を基準

【創立年】

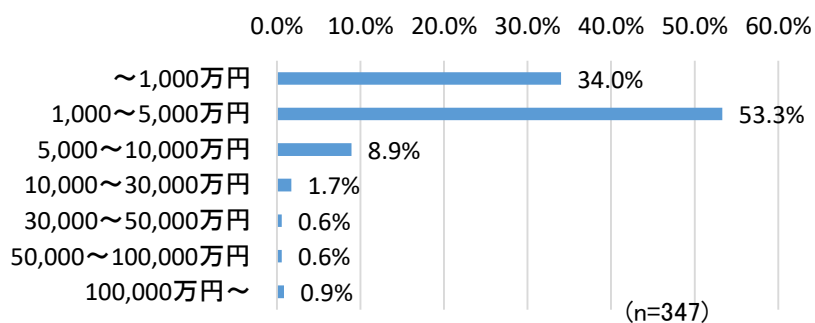
- ・ 回答企業の創業年は「1969年以前」(32.9%)が最も高く、次いで「1990年代」(17.6%)、「2010年代」(14.1%)と続く。



	N	%
1 1969年以前	114	32.9
2 1970年代	44	12.7
3 1980年代	40	11.5
4 1990年代	61	17.6
5 2000年代	39	11.2
6 2010年代	49	14.1
全体	347	100.0

【資本金】

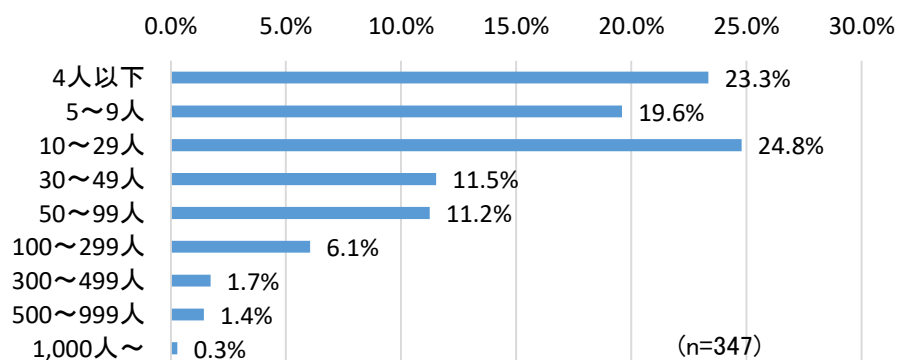
- 回答企業の資本金は、「1,000～5,000万円」(53.3%)が最も高く、次いで「～1,000万円」(34.0%)と続き、5,000万円未満の企業が約9割を占める。



	N	%
1 ～1,000万円	118	34.0
2 1,000～5,000万円	185	53.3
3 5,000～10,000万円	31	8.9
4 10,000～30,000万円	6	1.7
5 30,000～50,000万円	2	0.6
6 50,000～100,000万円	2	0.6
7 100,000万円～	3	0.9
全体	347	100.0

【従業員数】

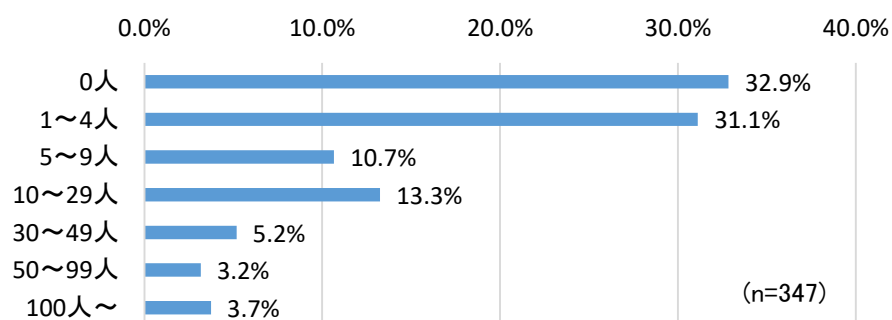
- ・ 回答企業の従業員数は「10～29人」(24.8%)が最も高く、次いで「4人以下」(23.3%)、「5～9人」(19.6%)と続き、29人以下の中小企業が全体の約7割を占める。



	N	%
1 4人以下	81	23.3
2 5～9人	68	19.6
3 10～29人	86	24.8
4 30～49人	40	11.5
5 50～99人	39	11.2
6 100～299人	21	6.1
7 300～499人	6	1.7
8 500～999人	5	1.4
9 1,000人～	1	0.3
全体	347	100.0

【従業員数(非正規従業員)】

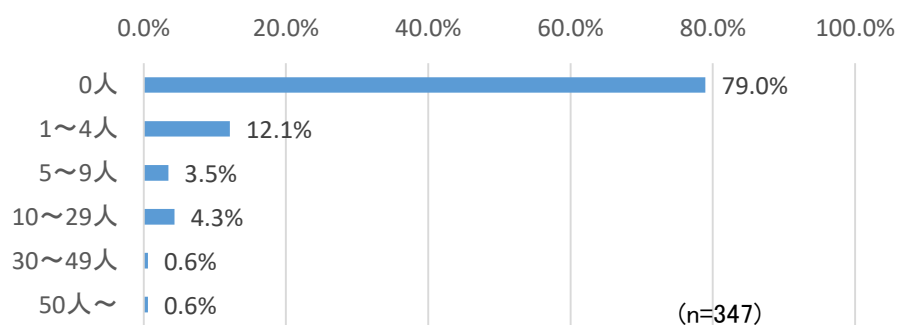
- ・ 回答企業の非正規従業員数は「0人」(32.9%)が最も高く、次いで「1～4人」(31.1%)、「10～29人」(13.3%)、「5～9人」(10.7%)と続く。



	N	%
1 0人	114	32.9
2 1～4人	108	31.1
3 5～9人	37	10.7
4 10～29人	46	13.3
5 30～49人	18	5.2
6 50～99人	11	3.2
7 100人～	13	3.7
全体	347	100.0

【従業員数(外国人)】

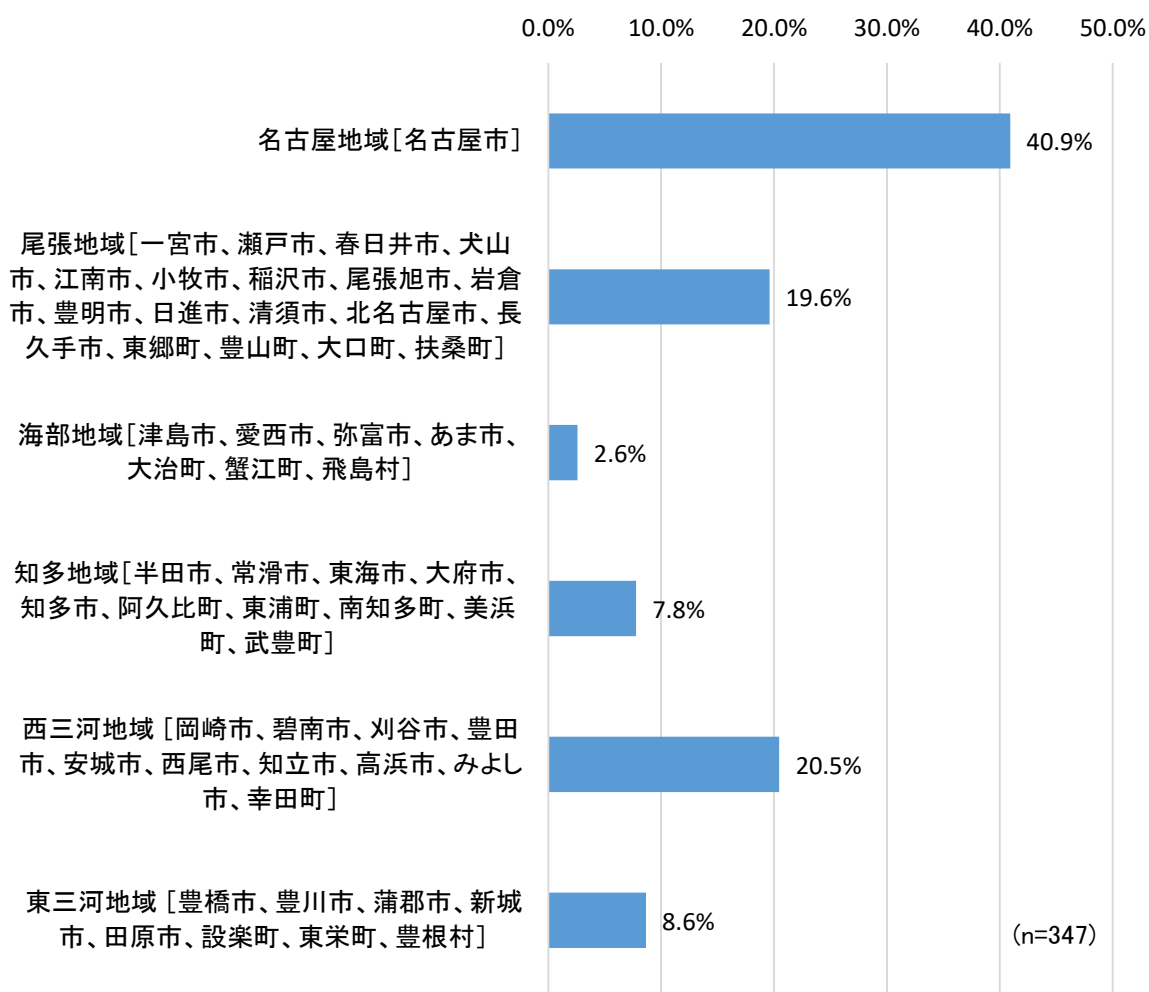
- ・ 回答企業の外国人従業員数は「0人」が79.0%と約8割を占め、次いで「1～4人」(12.1%)と続く。5人以上の外国人従業員を抱える企業は約1割となっている。



	N	%
1 0人	274	79.0
2 1～4人	42	12.1
3 5～9人	12	3.5
4 10～29人	15	4.3
5 30～49人	2	0.6
6 50人～	2	0.6
全体	347	100.0

②本社所在地について

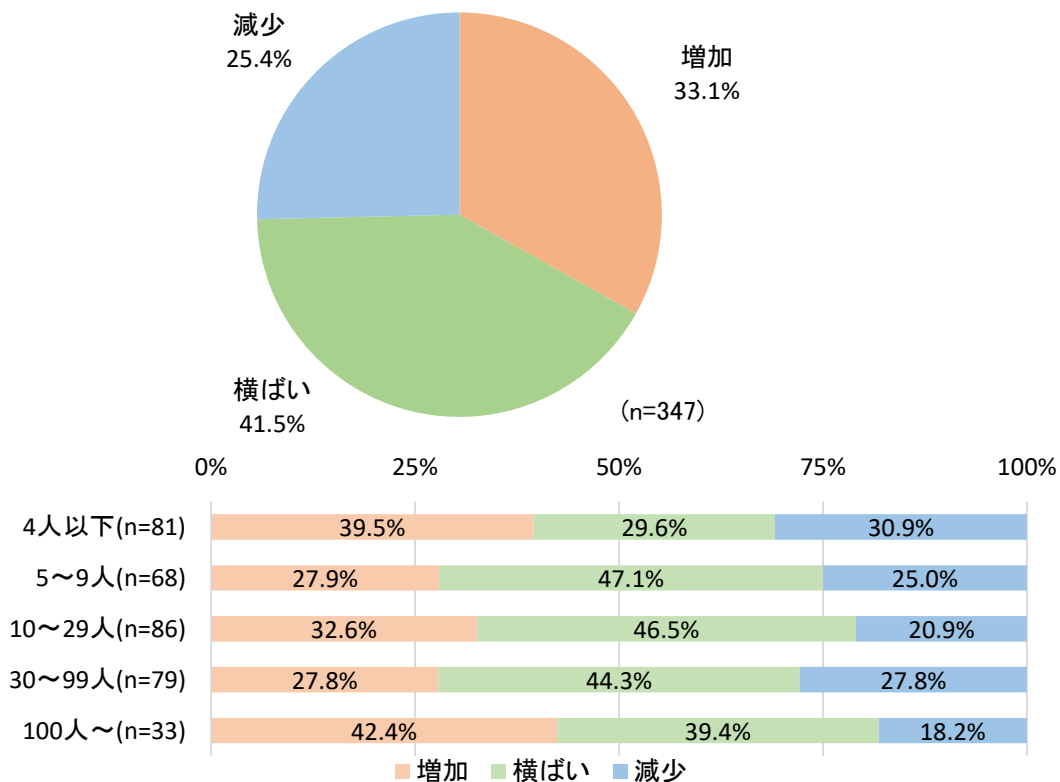
- ・ 名古屋地域が 40.9%と最も高く、次いで西三河地域(20.5%)、尾張地域(19.6%)と続く。



	N	%
1 名古屋地域 [名古屋市]	142	40.9
2 尾張地域 [一宮市、瀬戸市、春日井市、犬山市、江南市、小牧市、稲沢市、尾張旭市、岩倉市、豊明市、日進市、清須市、北名古屋市、長久手市、東郷町、豊山町、大口町、扶桑町]	68	19.6
3 海部地域 [津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村]	9	2.6
4 知多地域 [半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町]	27	7.8
5 西三河地域 [岡崎市、碧南市、刈谷市、豊田市、安城市、西尾市、知立市、高浜市、みよし市、幸田町]	71	20.5
6 東三河地域 [豊橋市、豊川市、蒲郡市、新城市、田原市、設楽町、東栄町、豊根村]	30	8.6
全体	347	100.0

③過去3年間の売上状況について

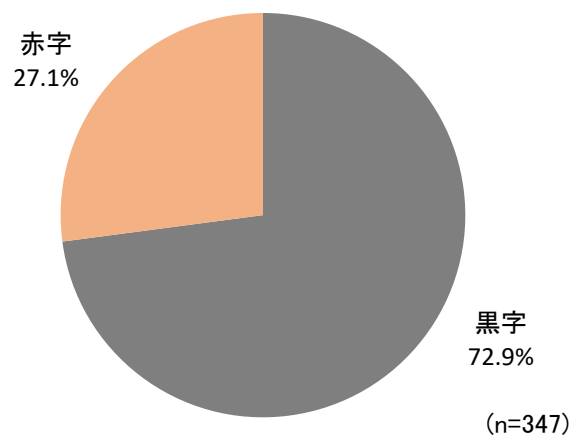
- ・ 過去3年間の売上状況は横ばい(41.5%)が最も高く、次いで増加(33.1%)、減少(25.4%)と続く。
- ・ 従業員規模別で見ると、従業員 30 人～99 人の企業を除き、過去 3 年間の売上は、増加が減少を上回る。特に、従業員 100 人以上の企業は、過去 3 年間の売上は、増加が減少を大きく上回る。



	N	%
1 増加	115	33.1
2 横ばい	144	41.5
3 減少	88	25.4
全体	347	100.0

④前期営業利益について

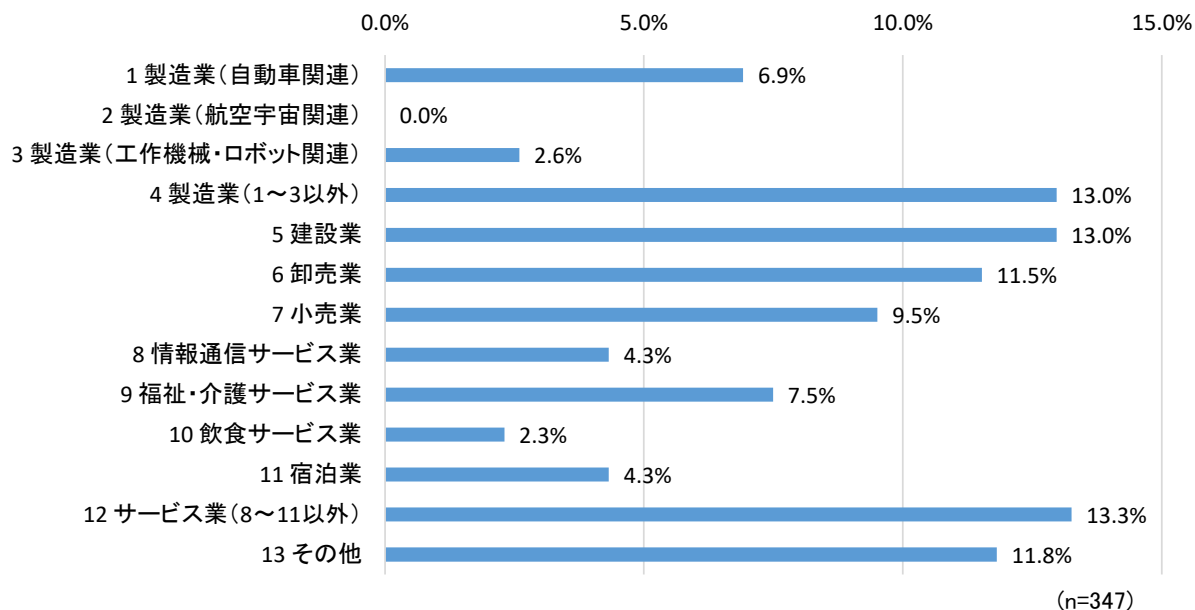
- ・ 前期営業利益は黒字 72.9%、赤字 27.1%である。



	N	%
1 黒字	253	72.9
2 赤字	94	27.1
全体	347	100.0

⑤業種のうち、最もウエイトの高いもの(過去1年間で最も売上が高いもの)

- ・ 最もウエイトの高い業種は、サービス業(8~12の計)が31.7%と最も高く、次いで製造業(1~4の計)(22.5%)、卸売・小売業(21.0%)と続く。

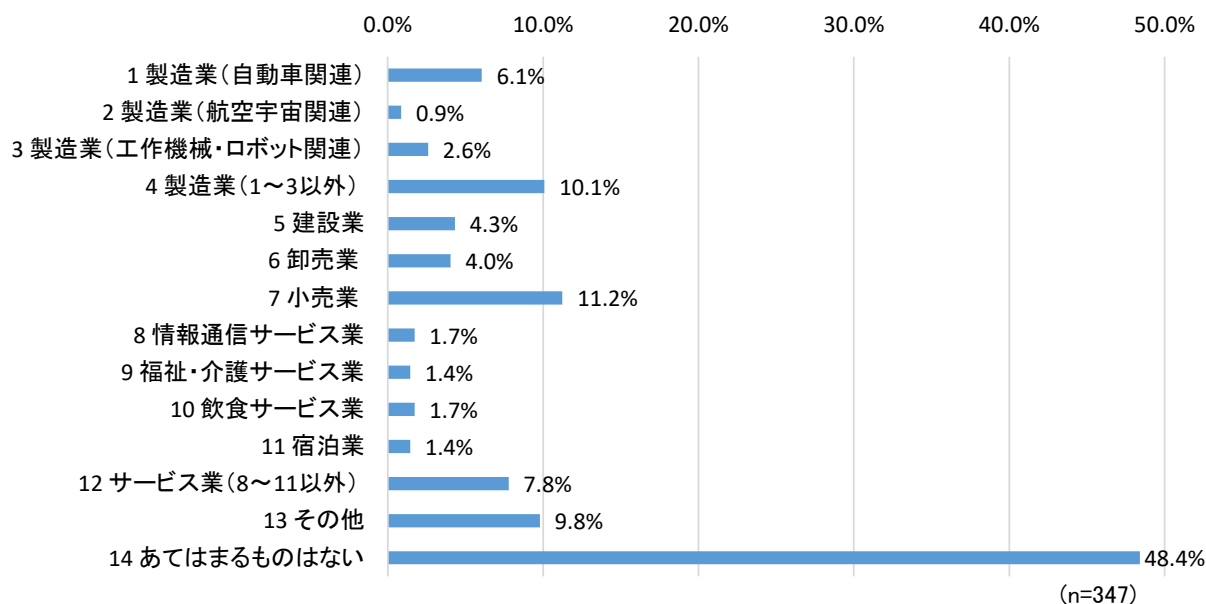


その他の業種	件数	その他の業種	件数
不動産賃貸・管理業	15	教育・文化業	2
土木・建設業	3	広告業	3
運送・運搬業	6	食料品製造販売業	1
自動車整備業	1	放送業	1
電気設備業	1	NPO法人・非営利団体	2
繊維業	1	コンサルティング業	2
ソフトウェア業	2	リース・販売業	1
		合計	41

	N	%
1 製造業(自動車関連)	24	6.9
2 製造業(航空宇宙関連)	0	0.0
3 製造業(工作機械・ロボット関連)	9	2.6
4 製造業(1~3以外)	45	13.0
5 建設業	45	13.0
6 卸売業	40	11.5
7 小売業	33	9.5
8 情報通信サービス業	15	4.3
9 福祉・介護サービス業	26	7.5
10 飲食サービス業	8	2.3
11 宿泊業	15	4.3
12 サービス業(8~11以外)	46	13.3
13 その他	41	11.8
全体	347	100.0

⑥ ⑤で挙げた業種以外に手がけている業種について

- ・ 単一業種の企業が48.4%と最も高い。複数業種として、製造業(1～4の計)(19.7%)が最も高く、次いで卸売・小売業(15.2%)、サービス業(8～12の計)(14.0%)と続く。



その他の業種	件数	その他の業種	件数
エネルギー事業	3	廃棄物処理業	2
不動産賃貸・管理業	11	コンサルティング業	3
保険業	3	金融業	1
自動車整備業	1	医療	1
農業	1	社会福祉事業	1
ペットサロン	1	業種に付帯する業務	1
教育・文化業	3	なし	2
		合計	34

	N	%
1 製造業(自動車関連)	21	6.1
2 製造業(航空宇宙関連)	3	0.9
3 製造業(工作機械・ロボット関連)	9	2.6
4 製造業(1～3以外)	35	10.1
5 建設業	15	4.3
6 卸売業	14	4.0
7 小売業	39	11.2
8 情報通信サービス業	6	1.7
9 福祉・介護サービス業	5	1.4
10 飲食サービス業	6	1.7
11 宿泊業	5	1.4
12 サービス業(8～11以外)	27	7.8
13 その他	34	9.8
14 あてはまるものはない	168	48.4
全体	347	100.0

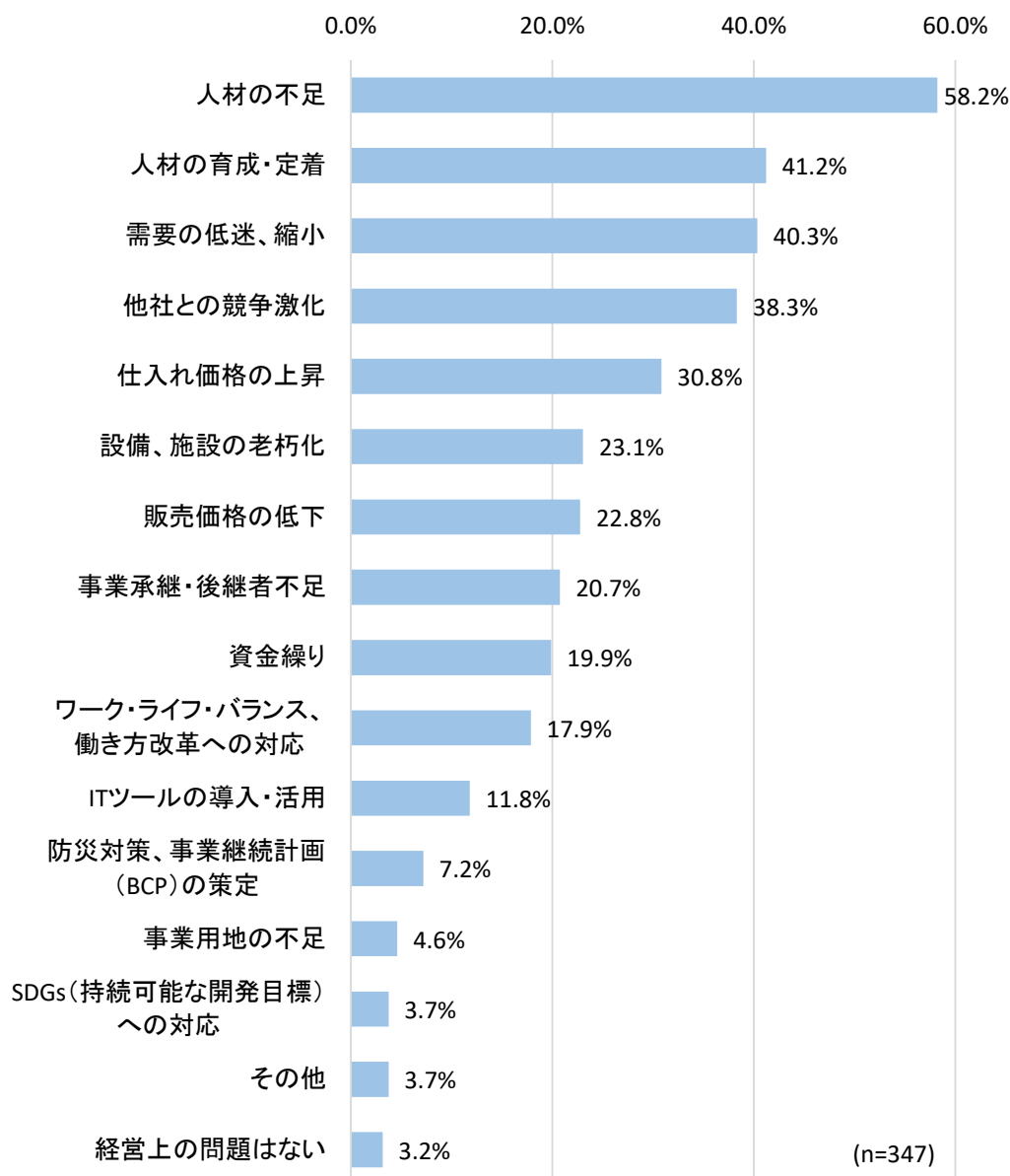
⑦主要な製品・事業について

- ・ 「土木・建設業」が 37 件と最も高く、次いで製造業(22 件)、介護福祉事業(22 件)、「宿泊・旅行業」(19 件)と続く。

主要な製品・業種	件数	主要な製品・業種	件数
衣料品製造業	5	住宅販売	1
食品製造業	9	廃棄物処理・リサイクル	2
プラスチック製品製造業	3	不動産賃貸・管理業	12
製造業	22	情報通信サービス業	3
製造業(自動車関連)	1	ソフトウェア開発・販売	13
自動車部品製造業	10	卸売業	8
自動車部品販売業	2	食品卸業	4
自動車販売・修理業	15	最寄品小売業	1
その他自動車関連	3	買回品小売業	15
金属加工等	12	その他小売	1
素形材	1	宿泊・旅行業	19
機械設計	4	飲食・サービス業	8
機械点検・修理	1	レジャー産業	3
工業用製品	12	金融・保険	1
工作機械	3	医療機器・医薬・サービス	6
産業機械	4	介護福祉事業	22
電気・管工事	5	保育・教育	6
電気機器	3	印刷業	3
電気設備工事業	8	コンサルティング業	8
ガス・燃料	8	広告・イベント業	6
家具	1	放送業	1
生活雑貨	3	その他サービス業	13
運送・運搬業	11	その他	1
土木・建設業	37	無回答	1
住宅・建設資材	6	合計	347

⑧現在抱えている経営上の問題について

- ・ 経営上の問題として、「人材の不足」(58.2%)が最も高い。
- ・ 次いで「人材の育成・定着」(41.2%)、「需要の低迷、縮小」(40.3%)と続く。



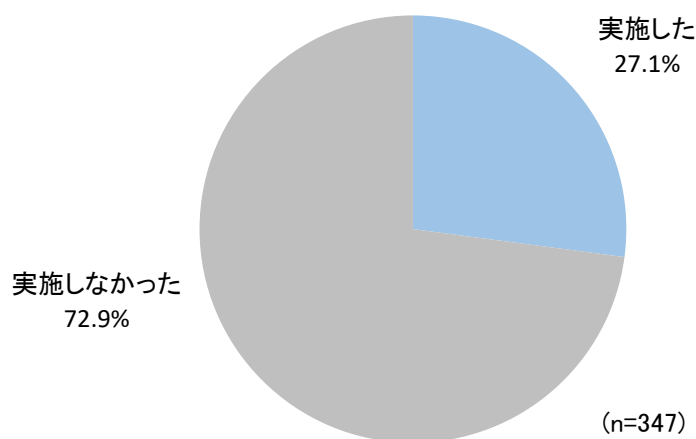
■その他

- ・ 販売促進の機会がない
- ・ 消費税増税後の需要減少
- ・ 受け身で積極的な営業が出来ない
- ・ 景況感
- ・ 助成金の減少、打ち切り
- ・ 新規分野・事業への取組
- ・ 最低賃金の上昇
- ・ 在庫の増加、従業員の高齢化
- ・ お客様の代が変わり購入に結びつかない
- ・ 家賃の下落
- ・ 製造業者の廃業・倒産による仕入先不足
- ・ 制度改革
- ・ 社員の高齢化

	N	%
1 他社との競争激化	133	38.3
2 需要の低迷、縮小	140	40.3
3 販売価格の低下	79	22.8
4 仕入れ価格の上昇	107	30.8
5 人材の不足	202	58.2
6 人材の育成・定着	143	41.2
7 事業承継・後継者不足	72	20.7
8 ワーク・ライフ・バランス、働き方改革への対応	62	17.9
9 資金繰り	69	19.9
10 設備、施設の老朽化	80	23.1
11 事業用地の不足	16	4.6
12 ITツールの導入・活用	41	11.8
13 防災対策、事業継続計画(BCP)の策定	25	7.2
14 SDGs(持続可能な開発目標)への対応	13	3.7
15 その他	13	3.7
16 経営上の問題はない	11	3.2
全体	347	100.0

⑨過去3年間の新規事業への取組実績について

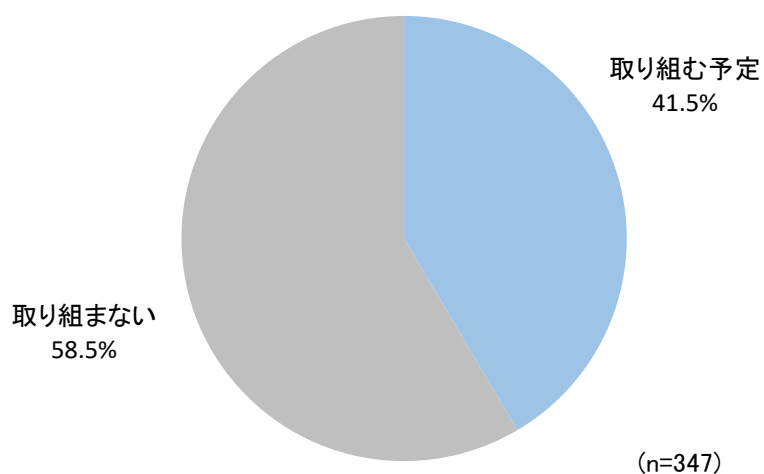
- 過去3年間の新規事業への取組は「実施しなかった」(72.9%)が大きな割合を占め、「実施した」(27.1%)を大きく上回る。



	N	%
1 実施した	94	27.1
2 実施しなかった	253	72.9
全体	347	100.0

⑩今後の新規事業への取組意向

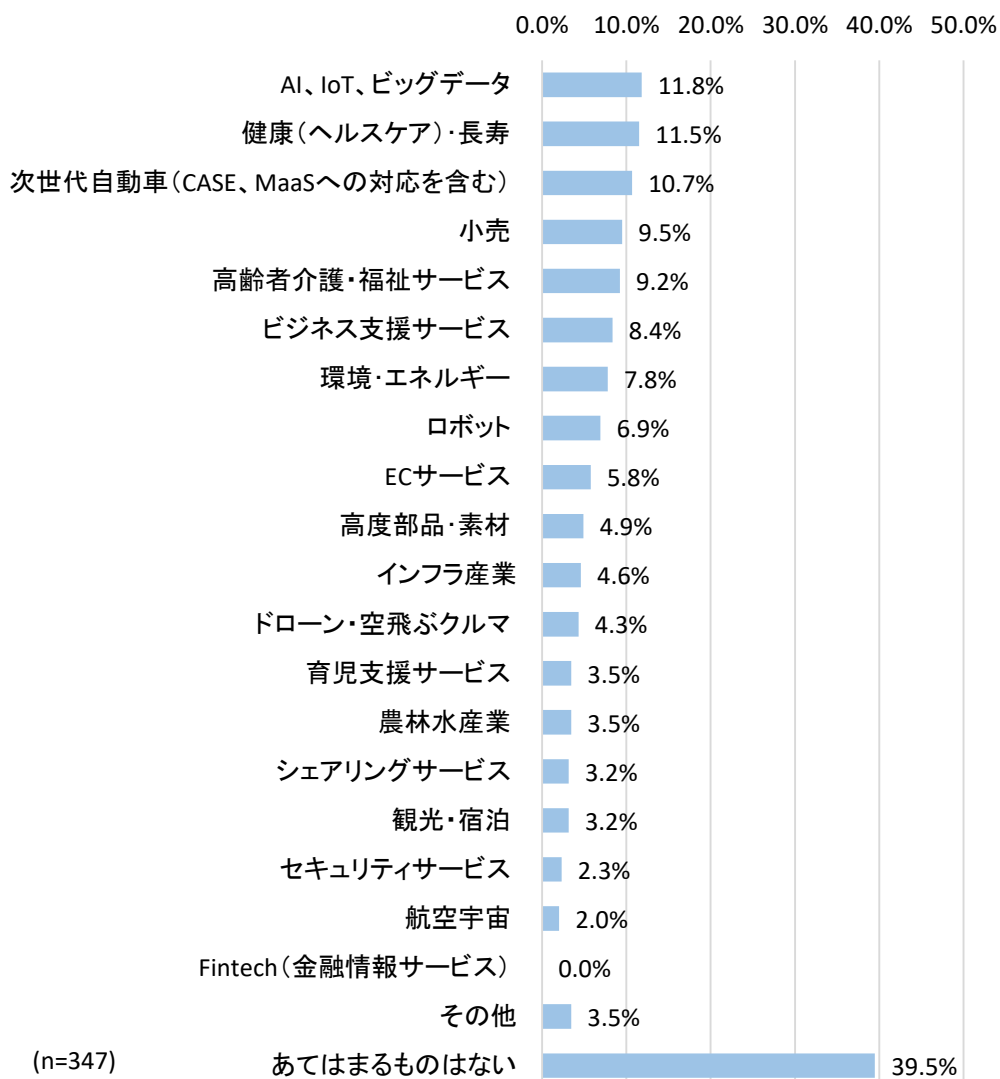
- ・ 今後の新規事業への取組意向について、「取り組まない」は 58.5%であり、「取り組む予定」(41.5%)を上回っている。



	N	%
1 取り組む予定	144	41.5
2 取り組まない	203	58.5
全体	347	100.0

⑪今後、新たな事業展開が考えられる分野

- ・ 新たな事業展開が考えられる分野について、「あてはまるものはない」(39.5%)が最も高い。
- ・ 「あてはまるものはない」を除くと、「AI、IoT、ビッグデータ」(11.8%)、「健康(ヘルスケア)・長寿」(11.5%)、「次世代自動車(CASE、MaaSへの対応を含む)」(10.7%)への関心が高い。



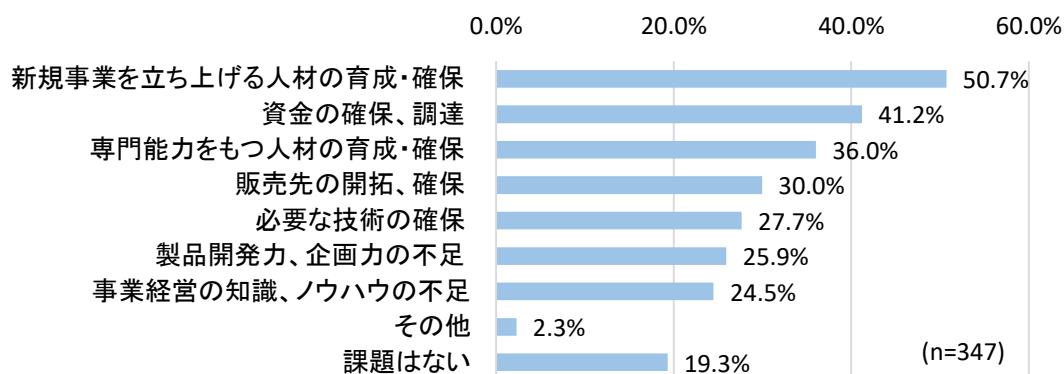
■その他

- ・ 建設業
- ・ 中小規模の保全工事
- ・ カーシェア
- ・ 幼児向け映像コンテンツの提供・活用
- ・ 人材派遣業、輸出物流
- ・ 人材サービス
- ・ 賃貸
- ・ 防災
- ・ ペット関連事業
- ・ 障害者の就労支援事業
- ・ レーザースキャナ

	N	%
1 AI、IoT、ビッグデータ	41	11.8
2 ロボット	24	6.9
3 健康(ヘルスケア)・長寿	40	11.5
4 次世代自動車(CASE、MaaSへの対応を含む)	37	10.7
5 ドローン・空飛ぶクルマ	15	4.3
6 航空宇宙	7	2.0
7 高度部品・素材	17	4.9
8 ビジネス支援サービス	29	8.4
9 小売	33	9.5
10 ECサービス	20	5.8
11 Fintech(金融情報サービス)	0	0.0
12 シェアリングサービス	11	3.2
13 セキュリティサービス	8	2.3
14 育児支援サービス	12	3.5
15 高齢者介護・福祉サービス	32	9.2
16 環境・エネルギー	27	7.8
17 観光・宿泊	11	3.2
18 農林水産業	12	3.5
19 インフラ産業	16	4.6
20 その他	12	3.5
21 あてはまるものはない	137	39.5
全体	347	100.0

⑫新たな事業を実施する際の課題

- ・ 新たな事業を実施する際の課題として、「新規事業を立ち上げる人材の育成・確保」(50.7%)が最も高い。
- ・ 次いで「資金の確保、調達」(41.2%)、「専門能力をもつ人材の育成・確保」(36.0%)と続く。

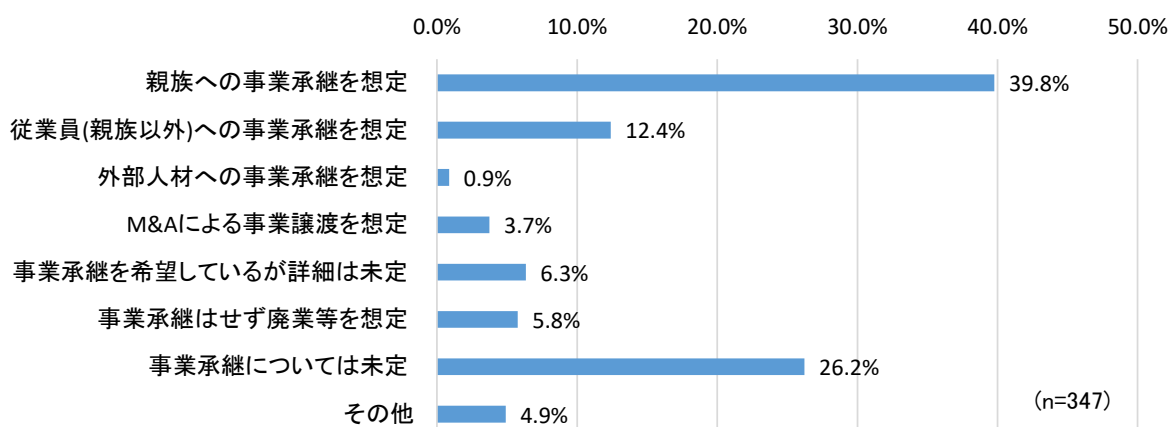


その他	件数	その他	件数
新規事業の予定なし	4	用地確保	1
相乗効果を活かせる協業先	1	アイデア	1
営業力の強化	1	合計	8

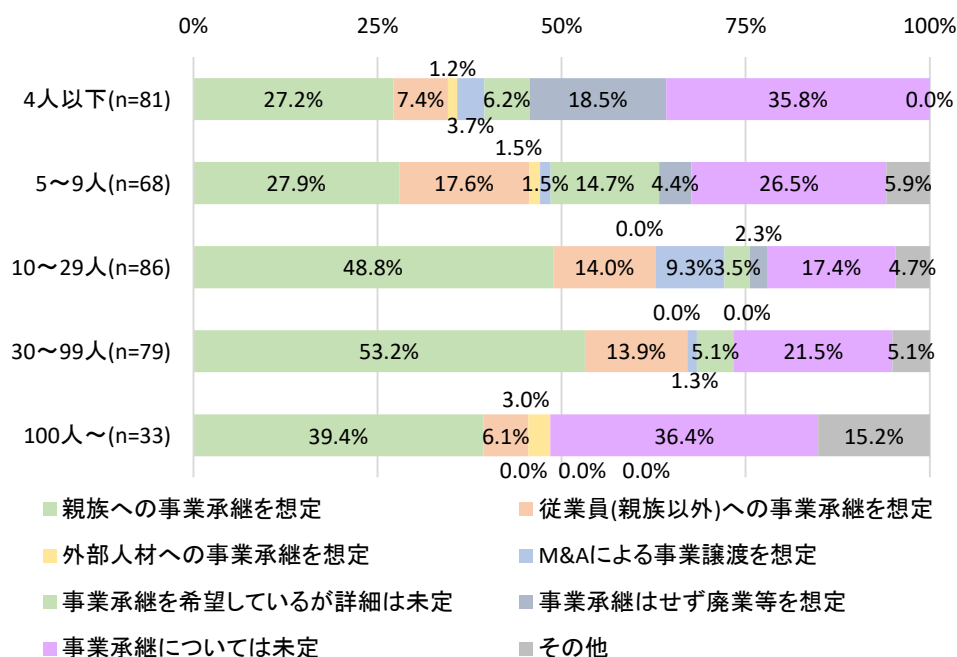
	N	%
1 新規事業を立ち上げる人材の育成・確保	176	50.7
2 資金の確保、調達	143	41.2
3 販売先の開拓、確保	104	30.0
4 製品開発力、企画力の不足	90	25.9
5 必要な技術の確保	96	27.7
6 専門能力をもつ人材の育成・確保	125	36.0
7 事業経営の知識、ノウハウの不足	85	24.5
8 その他	8	2.3
9 課題はない	67	19.3
全体	347	100.0

⑬事業承継に対する考え方

- ・ 事業承継の考え方として、「親族への事業承継を想定」(39.8%)が最も高く、次いで「事業承継については未定」(26.2%)、「従業員(親族以外)への事業承継を想定」(12.4%)と続く。「事業承継はせず廃業等を想定」は5.8%となっている。
- ・ 従業員規模別で見ると、従業員10～99人の企業で、親族、従業員など具体的な事業承継先を想定する割合が高い。一方、従業員4人以下では、「廃業等を想定」(18.5%)、「事業承継は未定」(35.8%)の割合が高い。



その他	件数	その他	件数
承継済	7	親会社が決定	4
検討中・未定	5	NPO法人として継続	1
		合計	17



	N	%
1 親族への事業承継を想定	138	39.8
2 従業員(親族以外)への事業承継を想定	43	12.4
3 外部人材への事業承継を想定	3	0.9
4 M&Aによる事業譲渡を想定	13	3.7
5 事業承継を希望しているが詳細は未定	22	6.3
6 事業承継はせず廃業等を想定	20	5.8
7 事業承継については未定	91	26.2
8 その他	17	4.9
全体	347	100.0

⑭ 間接部門(財務・会計、人事・給与、社内情報共有、情報発信・広告宣伝など)での IT 関連ツール・サービスの導入・活用状況

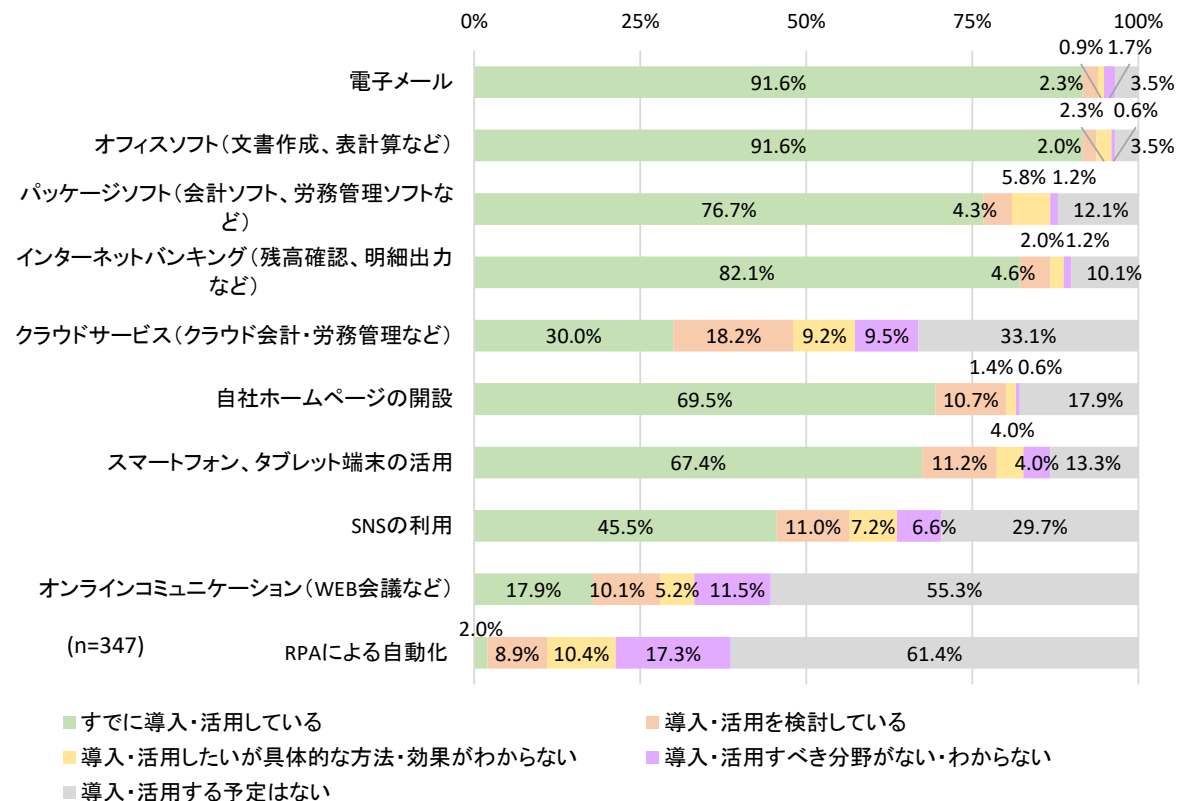
<すでに導入・活用している取組>

- ・ 「電子メール」「オフィスソフト(文書作成、表計算など)」(ともに 91.6%)が最も高い。
- ・ 次いで「インターネットバンキング(残高確認、明細出力など)」(82.1%)「パッケージソフト(会計ソフト、労務管理ソフトなど)」(76.7%)と続く。

<導入・活用意向のある取組(※)>

- ・ 「クラウドサービス(クラウド会計・労務管理など)(27.4%)が最も高い。
- ・ 次いで「RPAによる自動化」(19.3%)、「SNSの利用」(18.2%)と続く。

(※)「導入・活用を検討している」「導入・活用を検討したいが具体的な方法・効果がわからない」の計



		全体	1 すでに導 入・活用し ている	2 導入・活 用を検討 している	3 導入・活 用したい が具体的 な方法・効 果がわか らない	4 導入・活 用すべき 分野がな い・わか らない	5 導入・活 用する予 定はない	1	2+3
1 電子メール	N	347	318	8	3	6	12	318	11
	%	100.0	91.6	2.3	0.9	1.7	3.5	91.6	3.2
2 オフィスソフト(文書作成、表 計算など)	N	347	318	7	8	2	12	318	15
	%	100.0	91.6	2.0	2.3	0.6	3.5	91.6	4.3
3 パッケージソフト(会計ソフ ト、労務管理ソフトなど)	N	347	266	15	20	4	42	266	35
	%	100.0	76.7	4.3	5.8	1.2	12.1	76.7	10.1
4 インターネットバンキング(残 高確認、明細出力など)	N	347	285	16	7	4	35	285	23
	%	100.0	82.1	4.6	2.0	1.2	10.1	82.1	6.6
5 クラウドサービス(クラウド会 計・労務管理など)	N	347	104	63	32	33	115	104	95
	%	100.0	30.0	18.2	9.2	9.5	33.1	30.0	27.4
6 自社ホームページの開設	N	347	241	37	5	2	62	241	42
	%	100.0	69.5	10.7	1.4	0.6	17.9	69.5	12.1
7 スマートフォン、タブレット端 末の活用	N	347	234	39	14	14	46	234	53
	%	100.0	67.4	11.2	4.0	4.0	13.3	67.4	15.3
8 SNSの利用	N	347	158	38	25	23	103	158	63
	%	100.0	45.5	11.0	7.2	6.6	29.7	45.5	18.2
9 オンラインコミュニケーション (WEB会議など)	N	347	62	35	18	40	192	62	53
	%	100.0	17.9	10.1	5.2	11.5	55.3	17.9	15.3
10 RPAによる自動化	N	347	7	31	36	60	213	7	67
	%	100.0	2.0	8.9	10.4	17.3	61.4	2.0	19.3

⑮直接部門(受発注管理、物流・在庫管理、顧客・営業管理、マーケティング、開発・設計、生産・組立、品質管理など)での IT 関連ツール・サービスの導入・活用状況

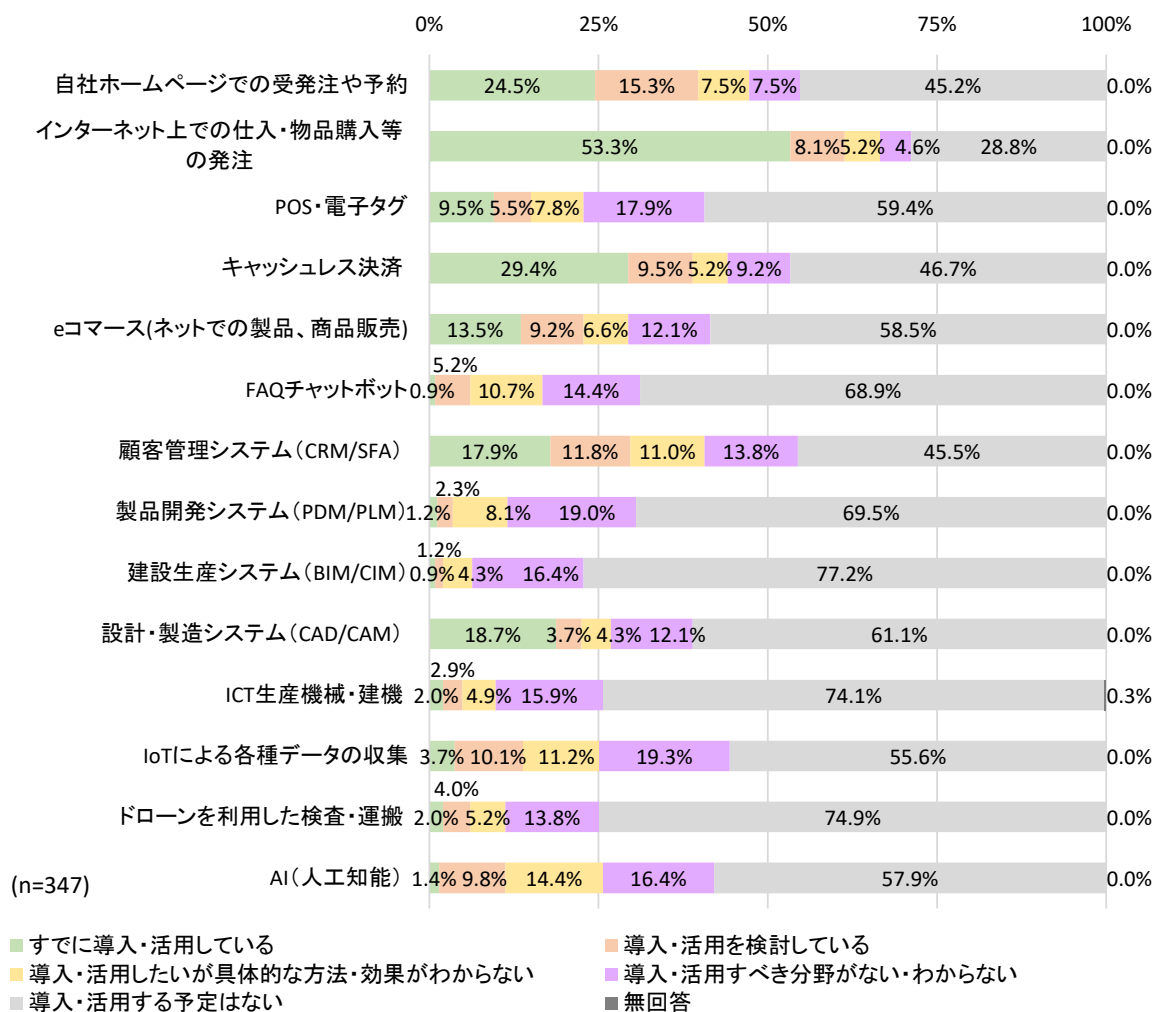
<すでに導入・活用している取組>

- ・ 「インターネット上での仕入・物品購入等の発注」(53.3%)が最も高い。
- ・ 次いで「キャッシュレス決済」(29.4%)、「自社ホームページでの受発注や予約」(24.5%)と続く。

<導入・活用意向のある取組(※)>

- ・ 「AI(人工知能)」(24.2%)が最も高い。
- ・ 次いで「顧客管理システム(CRM/SFA)」「自社ホームページでの受発注や予約」(ともに22.8%)、「IoTによる各種データの収集」(21.3%)と続く。

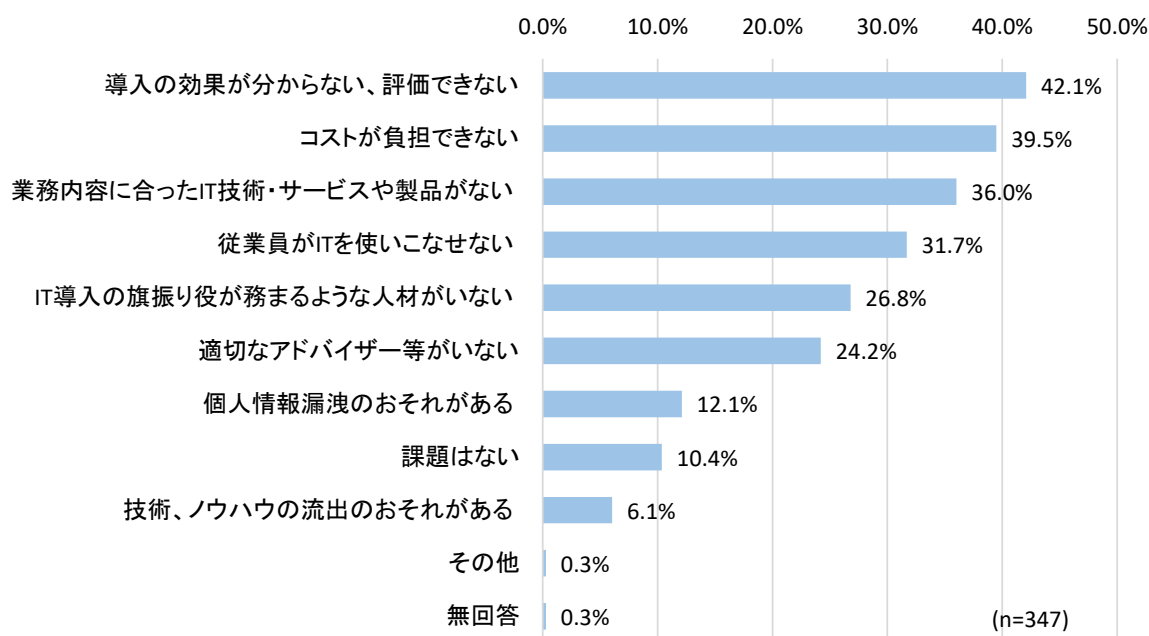
(※)「導入・活用を検討している」「導入・活用を検討したいが具体的な方法・効果がわからない」の計



		全体	1 すでに導 入・活用し ている	2 導入・活 用を検討 している	3 導入・活 用したい が具体的 な方法・効 果がわか らない	4 導入・活 用すべき 分野がな い・わか らない	5 導入・活 用する予 定はない	無回答	1	2+3
1 自社ホームページでの受発注や予約	N	347	85	53	26	26	157	0	85	79
	%	100.0	24.5	15.3	7.5	7.5	45.2	0.0	24.5	22.8
2 インターネット上での仕入・物品購入等の発注	N	347	185	28	18	16	100	0	185	46
	%	100.0	53.3	8.1	5.2	4.6	28.8	0.0	53.3	13.3
3 POS・電子タグ(ICタグ、RFIDタグ等)	N	347	33	19	27	62	206	0	33	46
	%	100.0	9.5	5.5	7.8	17.9	59.4	0.0	9.5	13.3
4 キャッシュレス決済	N	347	102	33	18	32	162	0	102	51
	%	100.0	29.4	9.5	5.2	9.2	46.7	0.0	29.4	14.7
5 エコマース(ネットでの製品、商品販売)	N	347	47	32	23	42	203	0	47	55
	%	100.0	13.5	9.2	6.6	12.1	58.5	0.0	13.5	15.9
6 FAQチャットボット	N	347	3	18	37	50	239	0	3	55
	%	100.0	0.9	5.2	10.7	14.4	68.9	0.0	0.9	15.9
7 顧客管理システム(CRM/SFA)	N	347	62	41	38	48	158	0	62	79
	%	100.0	17.9	11.8	11.0	13.8	45.5	0.0	17.9	22.8
8 製品開発システム(PDM/PLM)	N	347	4	8	28	66	241	0	4	36
	%	100.0	1.2	2.3	8.1	19.0	69.5	0.0	1.2	10.4
9 建設生産システム(BIM/CIM)	N	347	3	4	15	57	268	0	3	19
	%	100.0	0.9	1.2	4.3	16.4	77.2	0.0	0.9	5.5
10 設計・製造システム(CAD/CAM)	N	347	65	13	15	42	212	0	65	28
	%	100.0	18.7	3.7	4.3	12.1	61.1	0.0	18.7	8.1
11 ICT生産機械・建機	N	347	7	10	17	55	257	1	7	27
	%	100.0	2.0	2.9	4.9	15.9	74.1	0.3	2.0	7.8
12 IoT(Internet of Thing)による各種データの収集	N	347	13	35	39	67	193	0	13	74
	%	100.0	3.7	10.1	11.2	19.3	55.6	0.0	3.7	21.3
13 ドローンを利用した検査・運搬	N	347	7	14	18	48	260	0	7	32
	%	100.0	2.0	4.0	5.2	13.8	74.9	0.0	2.0	9.2
14 AI(人工知能)	N	347	5	34	50	57	201	0	5	84
	%	100.0	1.4	9.8	14.4	16.4	57.9	0.0	1.4	24.2

⑩ITの導入・活用にあたっての課題

- ・ 「導入の効果が分からない、評価できない」(42.1%)が最も高い。
- ・ 次いで「コストが負担できない」(39.5%)、「業務内容に合ったIT技術・サービスや製品がない」(36.0%)と続く。
- ・ 「従業員がITを使いこなせない」、「IT導入の旗振り役が務まるような人材がない」、「適切なアドバイザー等がない」など、人材育成等の課題もうかがえる。



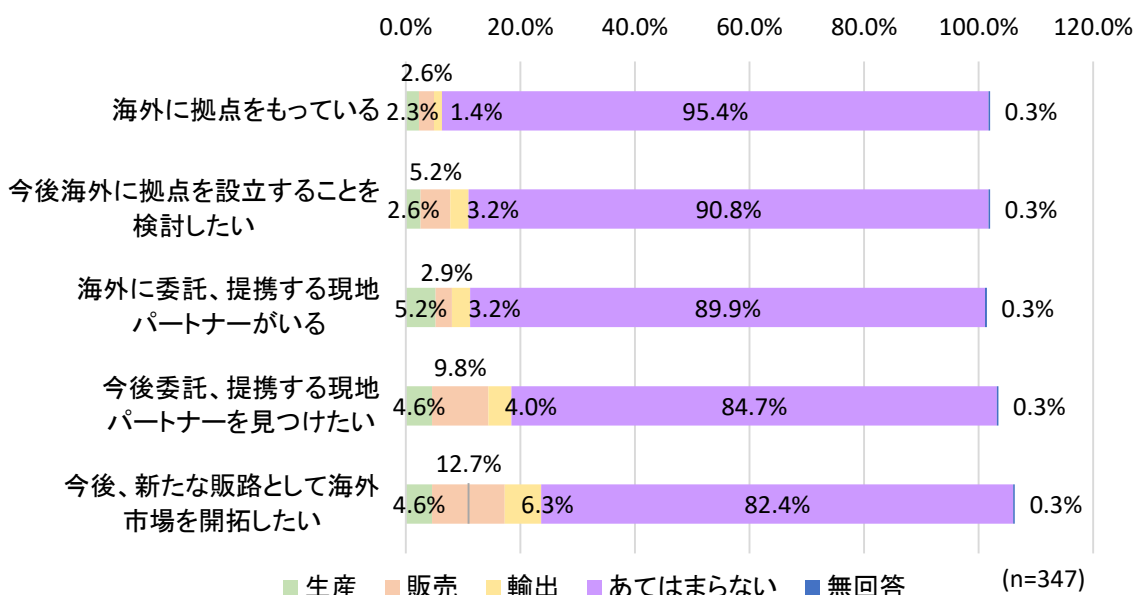
■その他

- ・ 建設業に必要無し

	N	%
1 コストが負担できない	137	39.5
2 導入の効果が分からない、評価できない	146	42.1
3 業務内容に合ったIT技術・サービスや製品がない	125	36.0
4 IT導入の旗振り役が務まるような人材がない	93	26.8
5 従業員がITを使いこなせない	110	31.7
6 技術、ノウハウの流出のおそれがある	21	6.1
7 個人情報漏洩のおそれがある	42	12.1
8 適切なアドバイザー等がない	84	24.2
9 その他	1	0.3
10 課題はない	36	10.4
無回答	1	0.3
全体	347	100.0

①海外進出や輸出など海外展開の現状

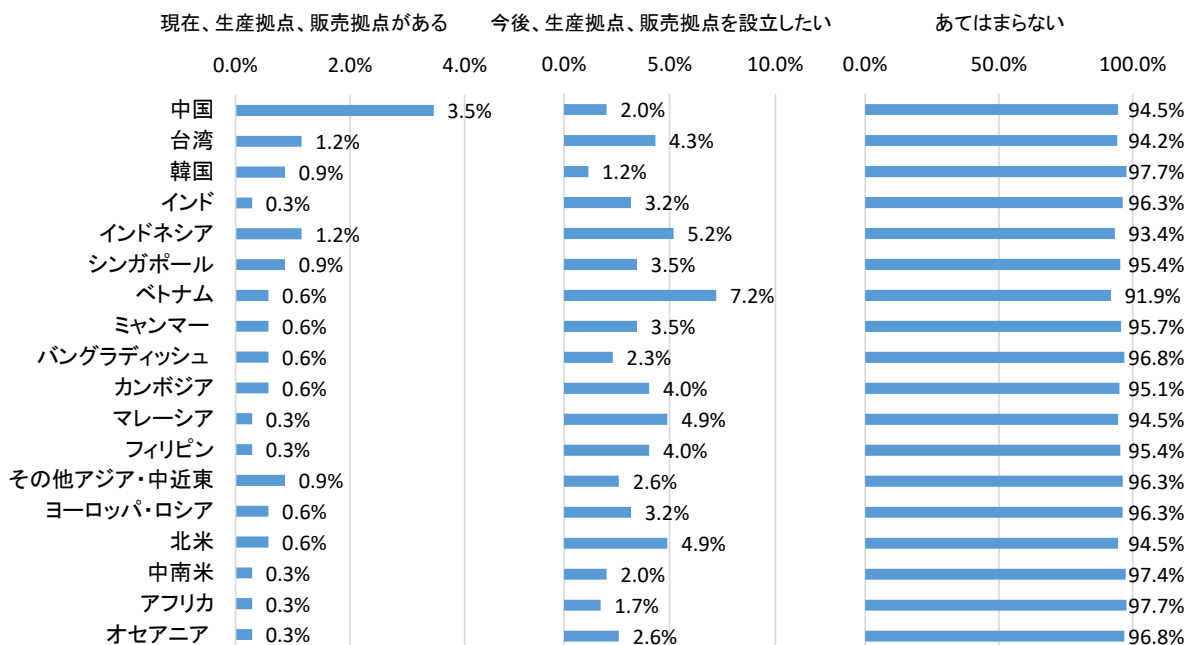
- 海外展開の現状について、「拠点をもっている」「今後拠点設立を検討したい」「委託、提携する現地パートナーがいる」について、いずれも「あてはまらない」が9割前後の割合を占める。
- 「今後委託、提携する現地パートナーを見つけたい」「新たな販路として海外市場を開拓したい」についても、「あてはまらない」が8割強となっているが、今後の展開として「販売」を選択する割合が1割前後となっている。



		全体	1 生産	2 販売	3 輸出	4 あてはま らない	無回答
1 海外に拠点をもっている	N	347	8	9	5	331	1
	%	100.0	2.3	2.6	1.4	95.4	0.3
2 今後海外に拠点を設立することを検討したい	N	347	9	18	11	315	1
	%	100.0	2.6	5.2	3.2	90.8	0.3
3 海外に委託、提携する現地パートナーがいる	N	347	18	10	11	312	1
	%	100.0	5.2	2.9	3.2	89.9	0.3
4 今後委託、提携する現地パートナーを見つけたい	N	347	16	34	14	294	1
	%	100.0	4.6	9.8	4.0	84.7	0.3
5 今後、新たな販路として海外市場を開拓したい	N	347	16	44	22	286	1
	%	100.0	4.6	12.7	6.3	82.4	0.3

⑩現在、生産拠点、販売拠点を持っている国・地域、および今後、生産拠点、販売拠点を設立したい国・地域について

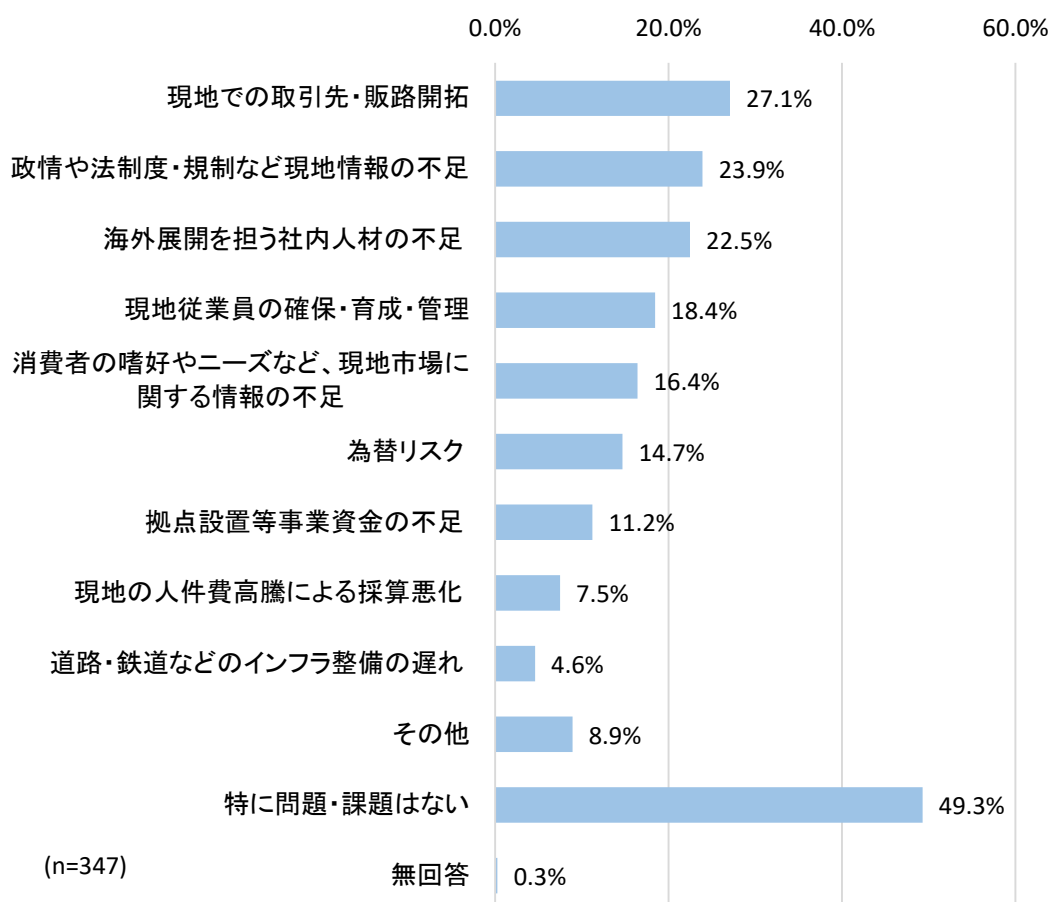
- ・ 現在、生産拠点、販売拠点を持っている国・地域、および今後設立したい国・地域について、「あてはまらない」とする割合は、いずれの国・地域でも9割超となっている。
- ・ 現在、生産拠点、販売拠点がある国・地域では、「中国」が最も高く、今後、生産拠点、販売拠点を設立した国・地域では、「ベトナム」が最も高い。



		全体	1 現在、生 産拠点、 販売拠点 がある	2 今後、生 産拠点、 販売拠点 を設立した い	3 あてはま らない	無回答
1 中国	N	347	12	7	328	1
	%	100.0	3.5	2.0	94.5	0.3
2 台湾	N	347	4	15	327	1
	%	100.0	1.2	4.3	94.2	0.3
3 韓国	N	347	3	4	339	1
	%	100.0	0.9	1.2	97.7	0.3
4 インド	N	347	1	11	334	1
	%	100.0	0.3	3.2	96.3	0.3
5 インドネシア	N	347	4	18	324	1
	%	100.0	1.2	5.2	93.4	0.3
6 シンガポール	N	347	3	12	331	1
	%	100.0	0.9	3.5	95.4	0.3
7 ベトナム	N	347	2	25	319	1
	%	100.0	0.6	7.2	91.9	0.3
8 ミャンマー	N	347	2	12	332	1
	%	100.0	0.6	3.5	95.7	0.3
9 バングラディッシュ	N	347	2	8	336	1
	%	100.0	0.6	2.3	96.8	0.3
10 カンボジア	N	347	2	14	330	1
	%	100.0	0.6	4.0	95.1	0.3
11 マレーシア	N	347	1	17	328	1
	%	100.0	0.3	4.9	94.5	0.3
12 フィリピン	N	347	1	14	331	1
	%	100.0	0.3	4.0	95.4	0.3
13 その他アジア・中近東	N	347	3	9	334	1
	%	100.0	0.9	2.6	96.3	0.3
14 ヨーロッパ・ロシア	N	347	2	11	334	1
	%	100.0	0.6	3.2	96.3	0.3
15 北米	N	347	2	17	328	1
	%	100.0	0.6	4.9	94.5	0.3
16 中南米	N	347	1	7	338	1
	%	100.0	0.3	2.0	97.4	0.3
17 アフリカ	N	347	1	6	339	1
	%	100.0	0.3	1.7	97.7	0.3
18 オセアニア	N	347	1	9	336	1
	%	100.0	0.3	2.6	96.8	0.3

⑱海外展開にあたっての問題・課題

- ・ 「特に問題・課題はない」(49.3%)を除くと「現地での取引先・販路開拓」(27.1%)が最も高い。
- ・ 次いで、「政情や法制度・規制など現地情報の不足」(23.9%)、「海外展開を担う社内人材の不足」(22.5%)と続く。

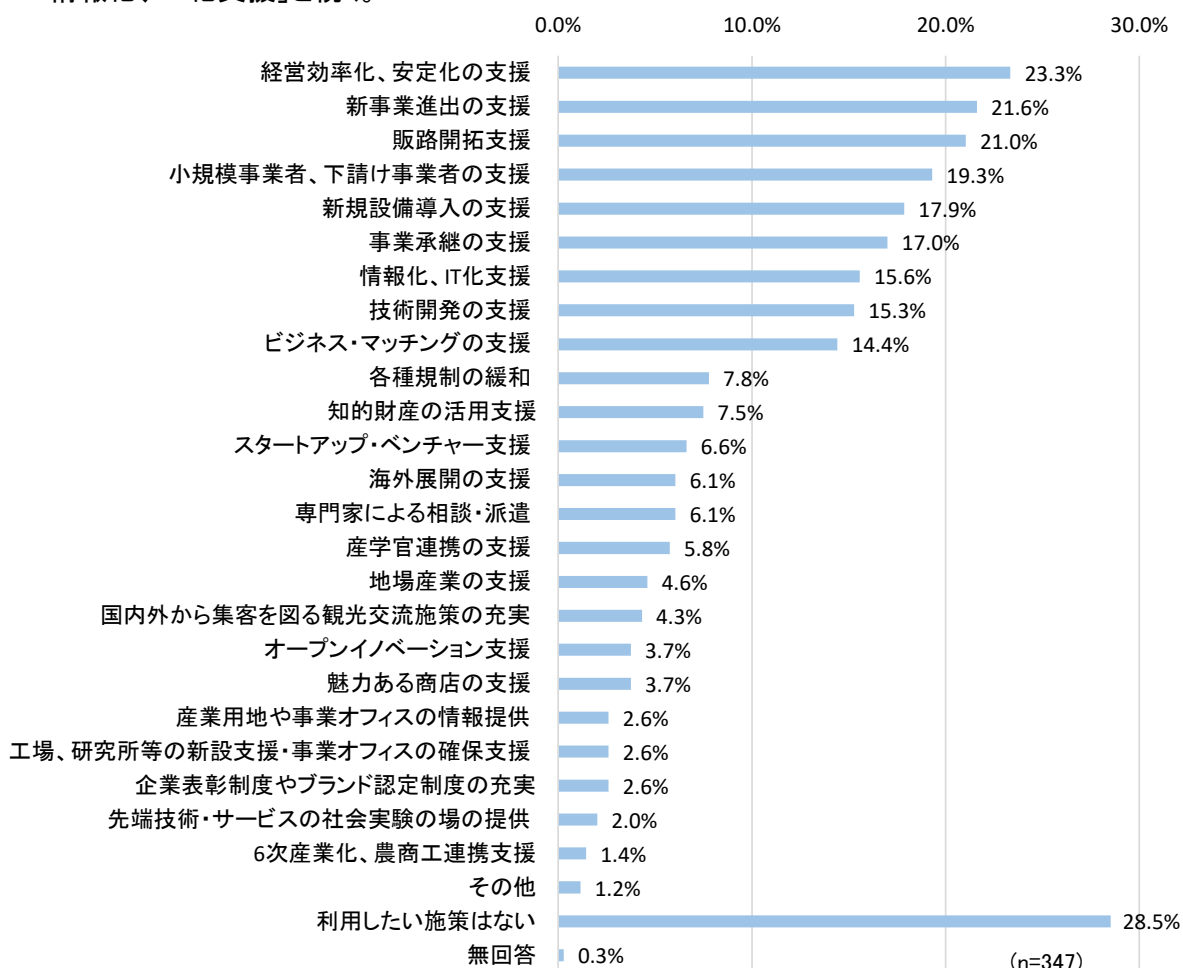


その他	件数	その他	件数
海外展開の予定なし	24	ノウハウがない	1
業種が合わない	1	需要がない	1
対象なし	1	愛知県の販売会社のため	1
		合計	29

	N	%
1 現地での取引先・販路開拓	94	27.1
2 政情や法制度・規制など現地情報の不足	83	23.9
3 消費者の嗜好やニーズなど、現地市場に関する情報の不足	57	16.4
4 為替リスク	51	14.7
5 道路・鉄道などのインフラ整備の遅れ	16	4.6
6 海外展開を担う社内人材の不足	78	22.5
7 拠点設置等事業資金の不足	39	11.2
8 現地の人件費高騰による採算悪化	26	7.5
9 現地従業員の確保・育成・管理	64	18.4
10 その他	31	8.9
11 特に問題・課題はない	171	49.3
無回答	1	0.3
全体	347	100.0

⑳ 利用したい産業施策について

- ・ 「利用したい施策はない」(28.5%)を除くと、「経営効率化、安定化の支援」(23.3%)、「新事業進出の支援」(21.6%)、「販路開拓支援」(21.0%)に対するニーズが高い。
- ・ 次いで「小規模事業者、下請け事業者の支援」、「新規設備導入の支援」、「事業承継の支援」、「情報化、IT化支援」と続く。



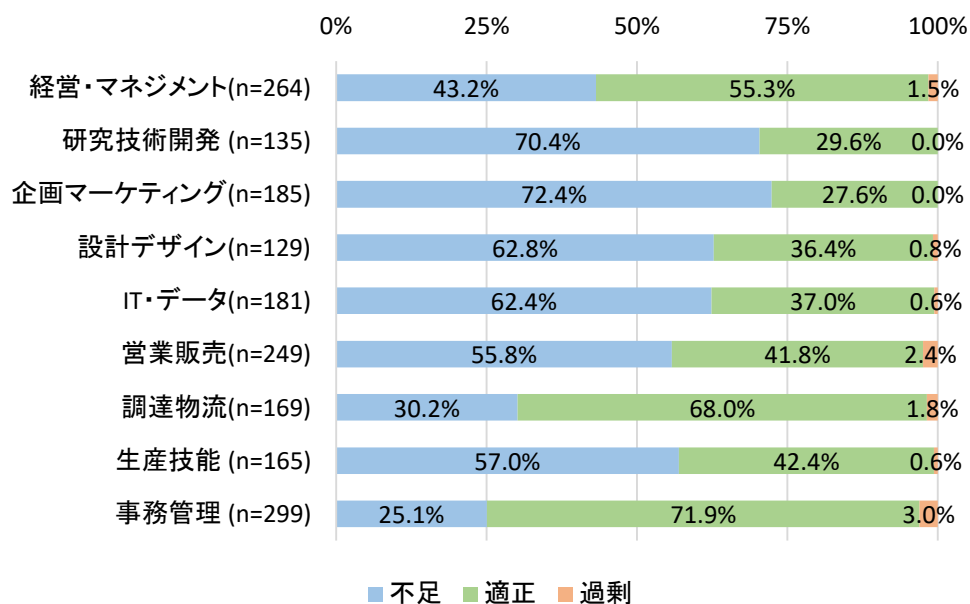
■その他

- ・ 愛知県・名古屋市はスタートアップではないが技術力の高いITシステム開発企業への支援が非常に手薄。製造業などのモノを作る企業に向きすぎている。
- ・ 人材確保支援

	N	%
1 経営効率化、安定化の支援	81	23.3
2 新事業進出の支援	75	21.6
3 販路開拓支援	73	21.0
4 小規模事業者、下請け事業者の支援	67	19.3
5 新規設備導入の支援	62	17.9
6 事業承継の支援	59	17.0
7 情報化、IT化支援	54	15.6
8 技術開発の支援	53	15.3
9 ビジネス・マッチングの支援	50	14.4
10 各種規制の緩和	27	7.8
11 知的財産の活用支援	26	7.5
12 スタートアップ・ベンチャー支援	23	6.6
13 海外展開の支援	21	6.1
14 専門家による相談・派遣	21	6.1
15 産学官連携の支援	20	5.8
16 地場産業の支援	16	4.6
17 国内外から集客を図る観光交流施策の充実	15	4.3
18 オープンイノベーション支援	13	3.7
19 魅力ある商店の支援	13	3.7
20 産業用地や事業オフィスの情報提供	9	2.6
21 工場、研究所等の新設支援・事業オフィスの確保支援	9	2.6
22 企業表彰制度やブランド認定制度の充実	9	2.6
23 先端技術・サービスの社会実験の場の提供	7	2.0
24 6次産業化、農商工連携支援	5	1.4
25 その他	4	1.2
26 利用したい施策はない	99	28.5
無回答	1	0.3
全体	347	100.0

②①人材の過不足状況(職種別)

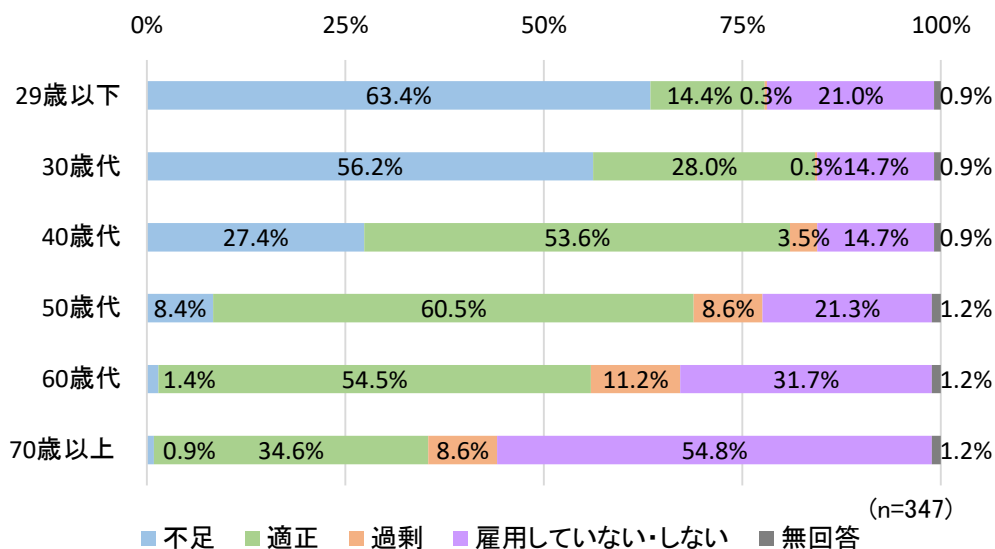
- ・ 高度な専門技能を必要とする職種の人材不足となっている。
- ・ 特に「研究技術開発」、「企画マーケティング」に係る人材不足が顕著である。



		全体	1 不足	2 適正	3 過剰	4 該当職なし	無回答	該当職なし、無回答 除いた不足の割合
		N						
1 経営・マネジメント	N	347	114	146	4	82	1	
	%	100.0	32.9	42.1	1.2	23.6	0.3	43.2
2 研究技術開発	N	347	95	40	0	211	1	
	%	100.0	27.4	11.5	0.0	60.8	0.3	70.4
3 企画マーケティング	N	347	134	51	0	161	1	
	%	100.0	38.6	14.7	0.0	46.4	0.3	72.4
4 設計デザイン	N	347	81	47	1	217	1	
	%	100.0	23.3	13.5	0.3	62.5	0.3	62.8
5 IT・データ	N	347	113	67	1	165	1	
	%	100.0	32.6	19.3	0.3	47.6	0.3	62.4
6 営業販売	N	347	139	104	6	97	1	
	%	100.0	40.1	30.0	1.7	28.0	0.3	55.8
7 調達物流	N	347	51	115	3	177	1	
	%	100.0	14.7	33.1	0.9	51.0	0.3	30.2
8 生産技能	N	347	94	70	1	181	1	
	%	100.0	27.1	20.2	0.3	52.2	0.3	57.0
9 事務管理	N	347	75	215	9	47	1	
	%	100.0	21.6	62.0	2.6	13.5	0.3	25.1

②人材の過不足状況(年代別)

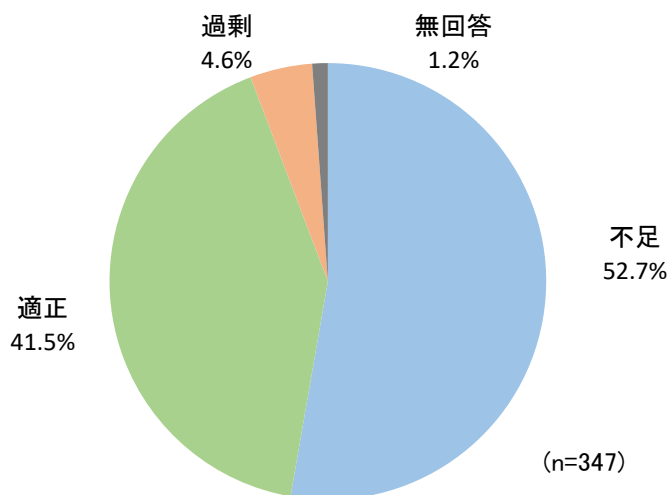
- ・ 人材の不足状況について、29歳以下が63.4%と最も高く、次いで30歳代の56.2%、40歳代の27.4%となっており、若手を中心に中間管理層に至る年代での不足が著しい。
- ・ なお、過剰については、50歳代が8.6%、60歳代が11.2%であり年代が高くなるにつれてその割合が高くなっている。



		全体	1 不足	2 適正	3 過剰	4 雇用して いない・し ない	無回答	該当職なし、無回答 除いた不 足の割合
		N	%	N	%	N	%	N
1 29歳以下	N	347	220	50	1	73	3	
	%	100.0	63.4	14.4	0.3	21.0	0.9	81.2
2 30歳代	N	347	195	97	1	51	3	
	%	100.0	56.2	28.0	0.3	14.7	0.9	66.6
3 40歳代	N	347	95	186	12	51	3	
	%	100.0	27.4	53.6	3.5	14.7	0.9	32.4
4 50歳代	N	347	29	210	30	74	4	
	%	100.0	8.4	60.5	8.6	21.3	1.2	10.7
5 60歳代	N	347	5	189	39	110	4	
	%	100.0	1.4	54.5	11.2	31.7	1.2	2.1
6 70歳以上	N	347	3	120	30	190	4	
	%	100.0	0.9	34.6	8.6	54.8	1.2	1.9

⑳ 正規従業員の過不足状況

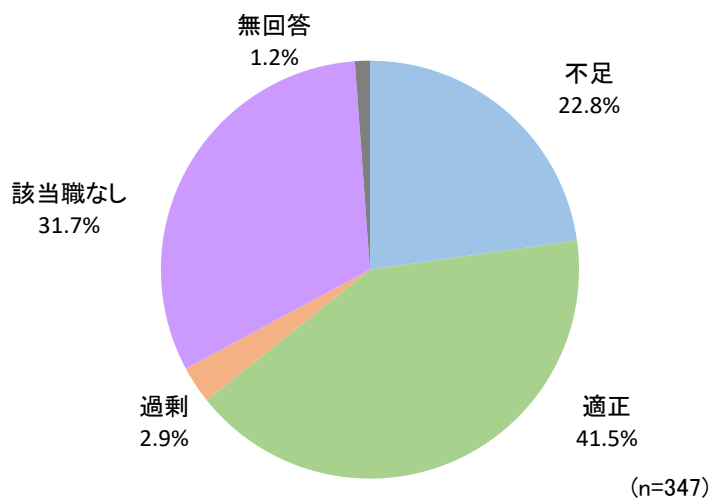
- 正規従業員の過不足状況について、不足(52.7%)が適正(41.5%)を上回っている。



	N	%
1 不足	183	52.7
2 適正	144	41.5
3 過剰	16	4.6
無回答	4	1.2
全体	347	100.0

㉑ 非正規従業員の過不足状況

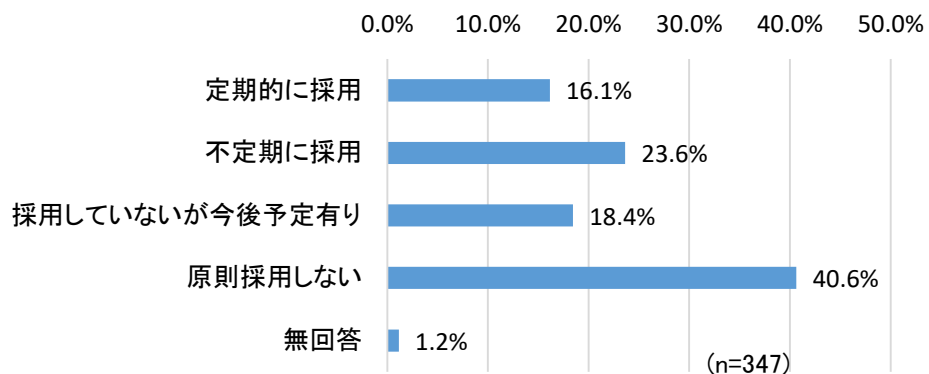
- 非正規従業員の過不足状況について、適正(41.5%)が最も高い。該当職なしも 31.7%を占める。



	N	%
1 不足	79	22.8
2 適正	144	41.5
3 過剰	10	2.9
4 該当職なし	110	31.7
無回答	4	1.2
全体	347	100.0

②⑤ 過去3年間の新卒採用の状況

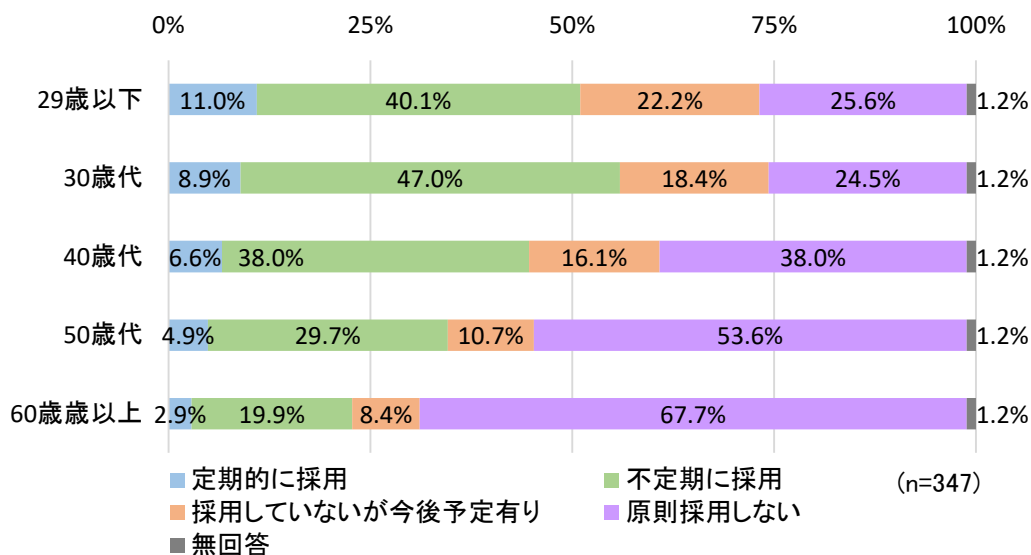
- 過去3年間の新卒採用の状況は、「原則採用しない」(40.6%)が最も高く、次いで「不定期に採用」(23.6%)、「採用していないが今後予定有り」(18.4%)、「定期的に採用」(16.1%)と続く。



	N	%
1 定期的に採用	56	16.1
2 不定期に採用	82	23.6
3 採用していないが今後予定有り	64	18.4
4 原則採用しない	141	40.6
無回答	4	1.2
全体	347	100.0

⑳ 過去3年間の中途採用の状況

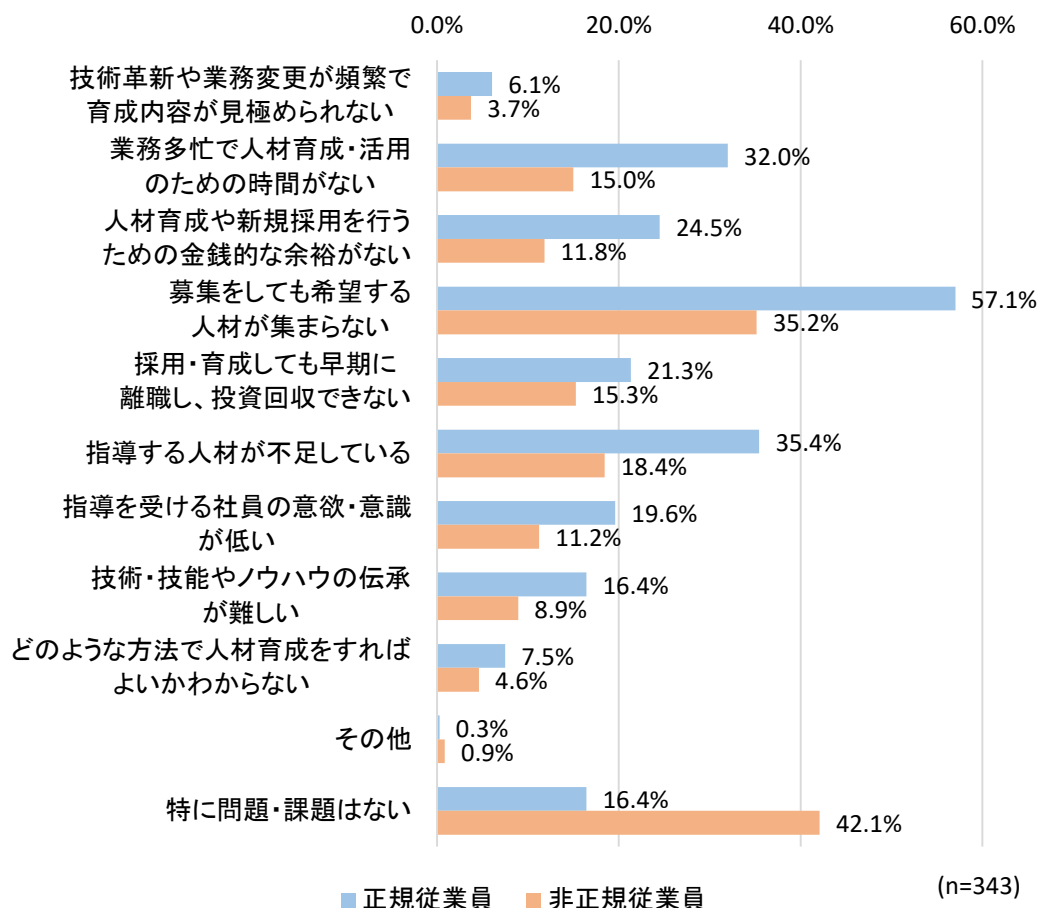
- ・ 過去3年間の中途採用の状況について、29歳以下及び30歳代は「不定期に採用」が最も高く、それぞれ40.1%、47.0%となっている。
- ・ 40歳代は「不定期に採用」と「原則採用しない」が共に38.0%となっている。
- ・ 50歳代、60歳代以上は「原則採用しない」の割合が最も高く、それぞれ53.6%、67.7%となっている。



		全体	1 定期的に 採用	2 不定期に 採用	3 採用して いないが 今後予定 有り	4 原則採用 しない	無回答
1 29歳以下	N	347	38	139	77	89	4
	%	100.0	11.0	40.1	22.2	25.6	1.2
2 30歳代	N	347	31	163	64	85	4
	%	100.0	8.9	47.0	18.4	24.5	1.2
3 40歳代	N	347	23	132	56	132	4
	%	100.0	6.6	38.0	16.1	38.0	1.2
4 50歳代	N	347	17	103	37	186	4
	%	100.0	4.9	29.7	10.7	53.6	1.2
5 60歳以上	N	347	10	69	29	235	4
	%	100.0	2.9	19.9	8.4	67.7	1.2

②「正規従業員」及び「非正規従業員」の人材育成・確保に関する問題・課題

- ・ 正規従業員の人材育成・確保に関する問題・課題として、「募集をしても希望する人材が集まらない」(57.1%)が最も高い。次いで「指導する人材が不足している」(35.4%)、「業務多忙で人材育成・活用のための時間がない」(32.0%)と続く。
- ・ 非正規従業員の人材育成・確保に関する問題・課題として、「特に問題・課題はない」(42.1%)が最も高い。次いで、「募集をしても希望する人材が集まらない」(35.2%)、「指導する人材が不足している」(18.4%)、「採用・育成しても早期に離職し、投資回収できない」(15.3%)と続く。



■その他(正規従業員)

- ・ 正規従業員はいない

■その他(非正規従業員)

- ・ 非正規採用の予定はない。
- ・ 採用の予定なし
- ・ 対象者なし

【正規従業員】

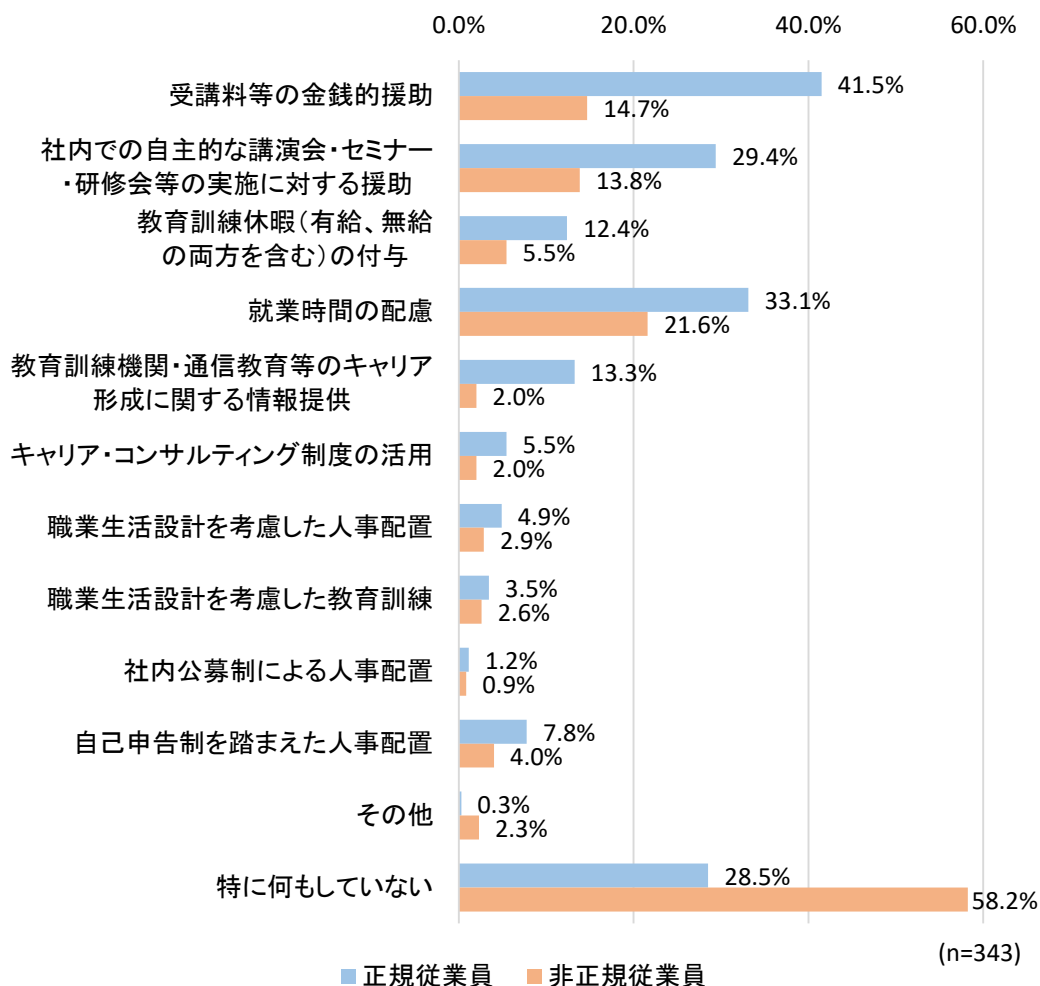
	N	%
1 技術革新や業務変更が頻繁で育成内容が見極められない	21	6.1
2 業務多忙で人材育成・活用のための時間がない	111	32.0
3 人材育成や新規採用を行うための金銭的な余裕がない	85	24.5
4 募集をしても希望する人材が集まらない	198	57.1
5 採用・育成しても早期に離職し、投資回収できない	74	21.3
6 指導する人材が不足している	123	35.4
7 指導を受ける社員の意欲・意識が低い	68	19.6
8 技術・技能やノウハウの伝承が難しい	57	16.4
9 どのような方法で人材育成をすればよいかわからない	26	7.5
10 その他	1	0.3
11 特に問題・課題はない	57	16.4
無回答	4	1.2
全体	347	100.0

【非正規従業員】

	N	%
1 技術革新や業務変更が頻繁で育成内容が見極められない	13	3.7
2 業務多忙で人材育成・活用のための時間がない	52	15.0
3 人材育成や新規採用を行うための金銭的な余裕がない	41	11.8
4 募集をしても希望する人材が集まらない	122	35.2
5 採用・育成しても早期に離職し、投資回収できない	53	15.3
6 指導する人材が不足している	64	18.4
7 指導を受ける社員の意欲・意識が低い	39	11.2
8 技術・技能やノウハウの伝承が難しい	31	8.9
9 どのような方法で人材育成をすればよいかわからない	16	4.6
10 その他	3	0.9
11 特に問題・課題はない	146	42.1
無回答	4	1.2
全体	347	100.0

⑳「正規従業員」及び「非正規従業員」の自己啓発やキャリア形成に対する取組

- ・ 正規従業員の自己啓発、キャリア形成に対する取組として、「受講料等の金銭的援助」(41.5%)が最も高い。次いで「就業時間の配慮」(33.1%)、「社内での自主的な講演会・セミナー・研修会等の実施に対する援助」(29.4%)と続く。「特に何もしていない」は 28.5%である。
- ・ 非正規従業員の自己啓発、キャリア形成に対する取組として、「特に何もしていない」(58.2%)が最も高い。次いで、「就業時間の配慮」(21.6%)、「受講料等の金銭的援助」(14.7%)、「社内での自主的な講演会・セミナー・研修会等の実施に対する援助」(13.8%)と続く。



■その他(正規従業員)

- ・ そこまで至らず

■その他(非正規従業員)

- ・ 非正規従業員は雇用していない(8件)

【正規従業員】

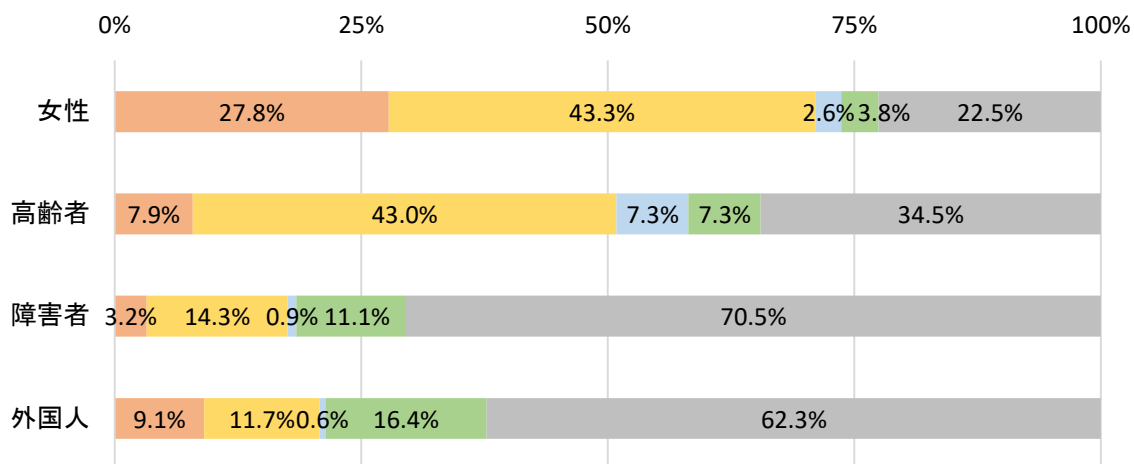
	N	%
1 受講料等の金銭的援助	144	41.5
2 社内での自主的な講演会・セミナー・研修会等の実施に対する援助	102	29.4
3 教育訓練休暇(有給、無給の両方を含む)の付与	43	12.4
4 就業時間の配慮	115	33.1
5 教育訓練機関・通信教育等のキャリア形成に関する情報提供	46	13.3
6 キャリア・コンサルティング制度の活用	19	5.5
7 職業生活設計を考慮した人事配置	17	4.9
8 職業生活設計を考慮した教育訓練	12	3.5
9 社内公募制による人事配置	4	1.2
10 自己申告制を踏まえた人事配置	27	7.8
11 その他	1	0.3
12 特に何もしていない	99	28.5
無回答	4	1.2
全体	347	100.0

【非正規従業員】

	N	%
1 受講料等の金銭的援助	51	14.7
2 社内での自主的な講演会・セミナー・研修会等の実施に対する援助	48	13.8
3 教育訓練休暇(有給、無給の両方を含む)の付与	19	5.5
4 就業時間の配慮	75	21.6
5 教育訓練機関・通信教育等のキャリア形成に関する情報提供	7	2.0
6 キャリア・コンサルティング制度の活用	7	2.0
7 職業生活設計を考慮した人事配置	10	2.9
8 職業生活設計を考慮した教育訓練	9	2.6
9 社内公募制による人事配置	3	0.9
10 自己申告制を踏まえた人事配置	14	4.0
11 その他	8	2.3
12 特に何もしていない	202	58.2
無回答	4	1.2
全体	347	100.0

⑳ 女性、高齢者(65歳以上)、障害者、外国人の雇用状況と今後の雇用の意向

- ・ 女性及び高齢者の雇用が進んでおり、女性で約7割、高齢者で約6割が雇用している。
- ・ 一方、障害者、外国人の雇用は進んで折らず、特に障害者の割合が高い。



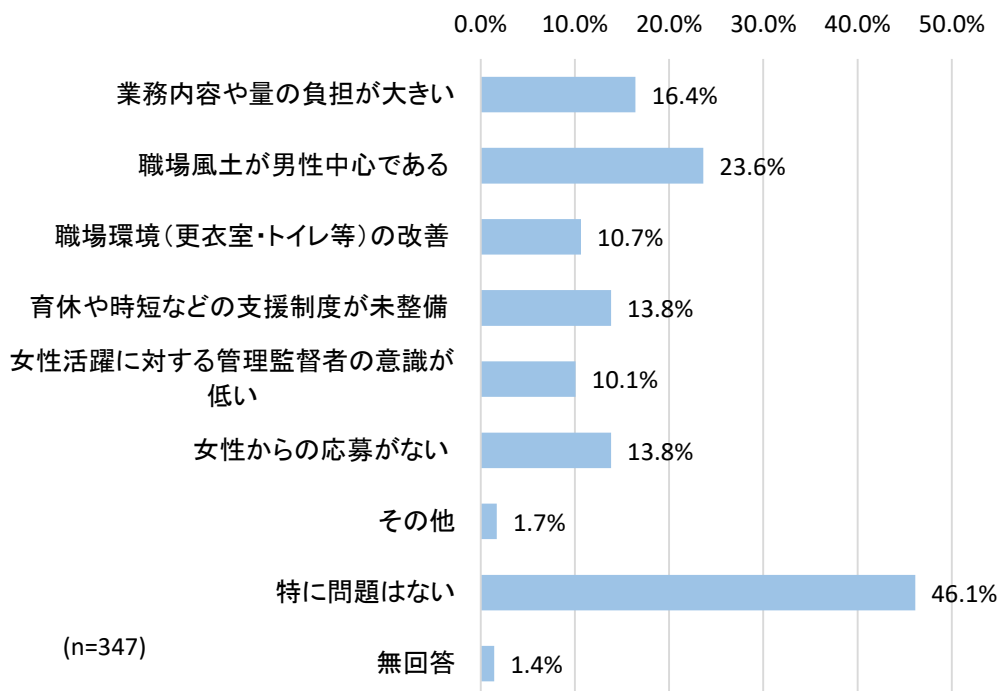
■ 雇用しており、今後は雇用拡大を予定している
 ■ 雇用しているが、当面は現状維持を予定している
■ 雇用しているが、今後は縮小する方向で検討している
 ■ 雇用していないが、今後雇用する方向で検討している
■ 雇用していないし、当面雇用する予定もない

(n=342)

		全体	1 雇用して おり、今後 は雇用拡 大を予定 している	2 雇用して いるが、当 面は現状 維持を予 定している	3 雇用して いるが、今 後は縮小 する方向 で検討し ている	4 雇用して いないが、 今後雇用 する方向 で検討し ている	5 雇用して いないし、 当面雇用 する予定 もない
		1 女性	N	342	95	148	9
	%	100.0	27.8	43.3	2.6	3.8	22.5
2 高齢者	N	342	27	147	25	25	118
	%	100.0	7.9	43.0	7.3	7.3	34.5
3 障害者	N	342	11	49	3	38	241
	%	100.0	3.2	14.3	0.9	11.1	70.5
4 外国人	N	342	31	40	2	56	213
	%	100.0	9.1	11.7	0.6	16.4	62.3

③⑩女性を雇用する上での課題

- 女性を雇用する上での課題として、「特に問題はない」(46.1%)が最も高い。次いで「職場風土が男性中心である」(23.6%)、「業務内容や量の負担が大きい」(16.4%)、「育休や時短などの支援制度が未整備」(13.8%)、「女性からの応募がない」(13.8%)と続く。



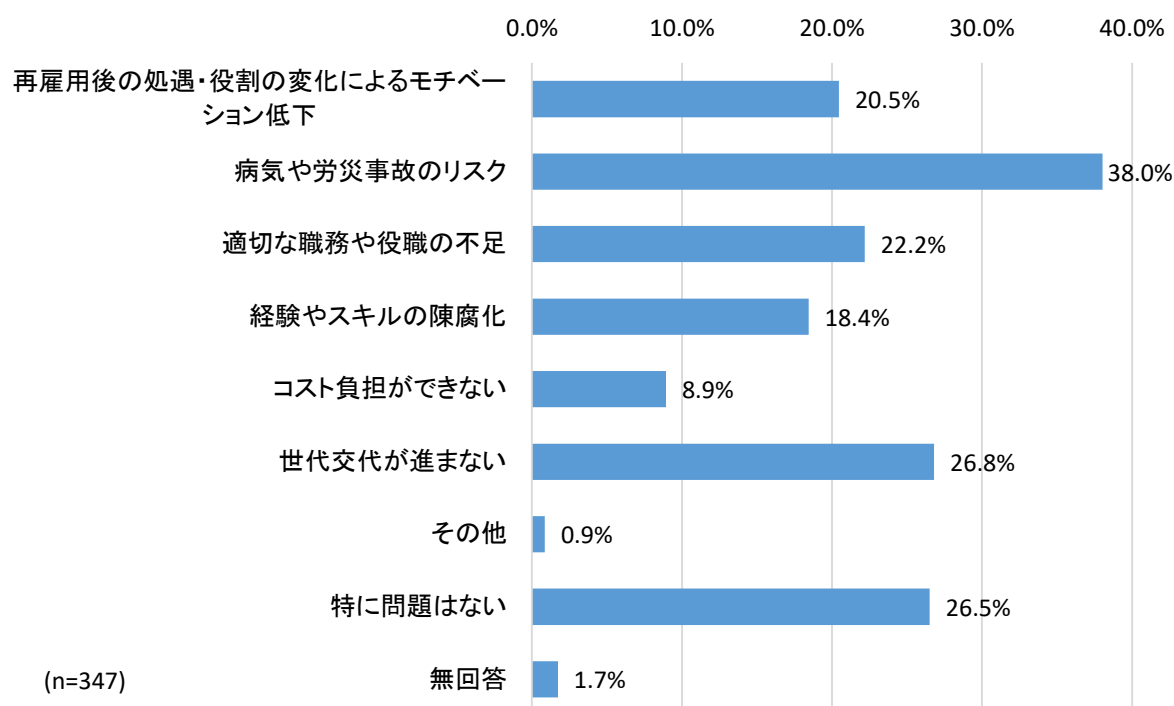
■その他

- 男性仕事を中心なので、肉体的な部分の負担が大きい
- 妊娠時の対応に困る
- 男女身体的問題に対する知識と環境
- 私的な会話が多く、うるさい
- 結婚による退職
- 役員のみで女性雇用はない

	N	%
1 業務内容や量の負担が大きい	57	16.4
2 職場風土が男性中心である	82	23.6
3 職場環境(更衣室・トイレ等)の改善	37	10.7
4 育休や時短などの支援制度が未整備	48	13.8
5 女性活躍に対する管理監督者の意識が低い	35	10.1
6 女性からの応募がない	48	13.8
7 その他	6	1.7
8 特に問題はない	160	46.1
無回答	5	1.4
全体	347	100.0

③①高齢者(65歳以上)を雇用する上での課題

- ・ 高齢者を雇用する上での課題として、「病気や労災事故のリスク」(38.0%)が最も高く、次いで「世代交代が進まない」(26.8%)、「特に問題はない」(26.5%)、「適切な職務や役職の不足」(22.2%)と続く。



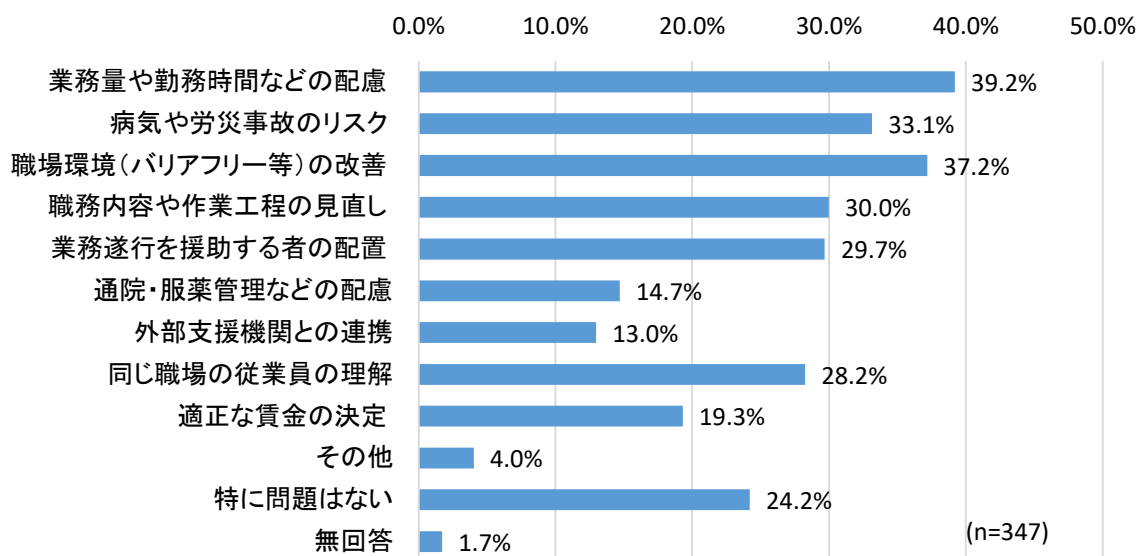
■その他

- ・ 青年に対する寛容な対応と包容力
- ・ 役員のみで高齢者は雇用していない
- ・ 現状で問題ない

	N	%
1 再雇用後の処遇・役割の変化によるモチベーション低下	71	20.5
2 病気や労災事故のリスク	132	38.0
3 適切な職務や役職の不足	77	22.2
4 経験やスキルの陳腐化	64	18.4
5 コスト負担ができない	31	8.9
6 世代交代が進まない	93	26.8
7 その他	3	0.9
8 特に問題はない	92	26.5
無回答	6	1.7
全体	347	100.0

⑳障害者を雇用する上での課題

- ・ 障害者を雇用する上での課題として、「業務量や勤務時間などの配慮」(39.2%)が最も高く、次いで「職場環境(バリアフリー等)の改善」(37.2%)、「病気や労災事故のリスク」(33.1%)、「職務内容や作業工程の見直し」(30.0%)と続く。

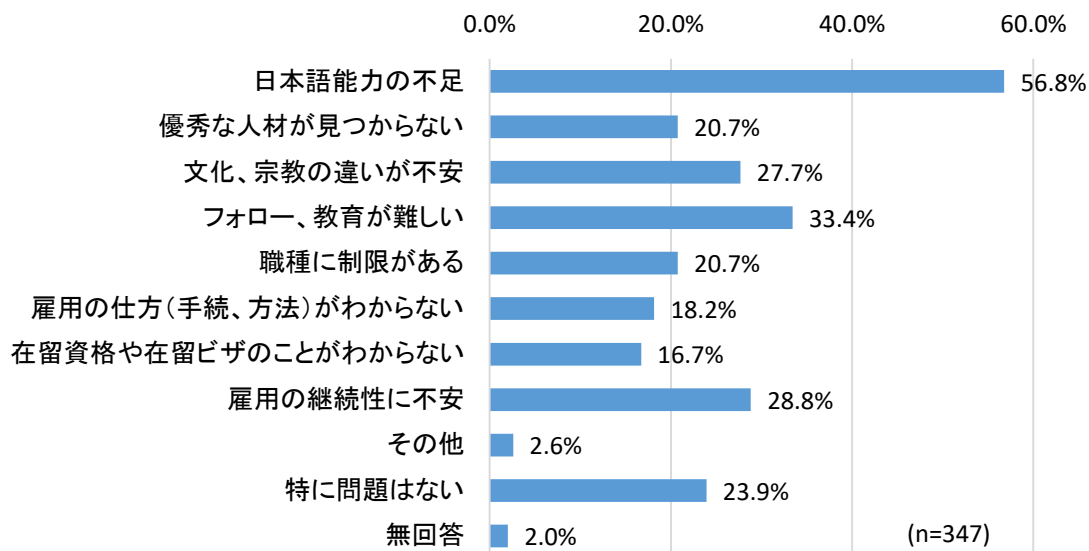


その他	件数	その他	件数
業務内容に適さない	5	コミュニケーションの不安	1
雇用環境が整備できない	2	応募がない	1
経験がない・できない	2	その他	3
		合計	14

	N	%
1 業務量や勤務時間などの配慮	136	39.2
2 病気や労災事故のリスク	115	33.1
3 職場環境(バリアフリー等)の改善	129	37.2
4 職務内容や作業工程の見直し	104	30.0
5 業務遂行を援助する者の配置	103	29.7
6 通院・服薬管理などの配慮	51	14.7
7 外部支援機関との連携	45	13.0
8 同じ職場の従業員の理解	98	28.2
9 適正な賃金の決定	67	19.3
10 その他	14	4.0
11 特に問題はない	84	24.2
無回答	6	1.7
全体	347	100.0

③外国人を雇用する上での課題

- 外国人を雇用する上での課題として、「日本語能力の不足」(56.8%)が最も高く、次いで「フォロー、教育が難しい」(33.4%)、「教育が難しい」(33.4%)、「雇用の継続性に不安」(28.8%)、「文化、宗教の違いが不安」(27.7%)と続く。



■その他

- 例えば、中国人とベトナム人は仲が悪い為同時には採用できないなどの配慮。すぐにかつとなる、仕事に対する意識が日本人とは異なるなどの国民性の違い。
- 技能実習生の在任期間が1年間のみであること
- コンプライアンス的に不安
- 運転に支障あり
- 雇用の予定なし
- 能力の適正に価値観が違う
- いつまでいてくれるのか不安
- 役員のみ

	N	%
1 日本語能力の不足	197	56.8
2 優秀な人材が見つからない	72	20.7
3 文化、宗教の違いが不安	96	27.7
4 フォロー、教育が難しい	116	33.4
5 職種に制限がある	72	20.7
6 雇用の仕方(手続、方法)がわからない	63	18.2
7 在留資格や在留ビザのことがわからない	58	16.7
8 雇用の継続性に不安	100	28.8
9 その他	9	2.6
10 特に問題はない	83	23.9
無回答	7	2.0
全体	347	100.0

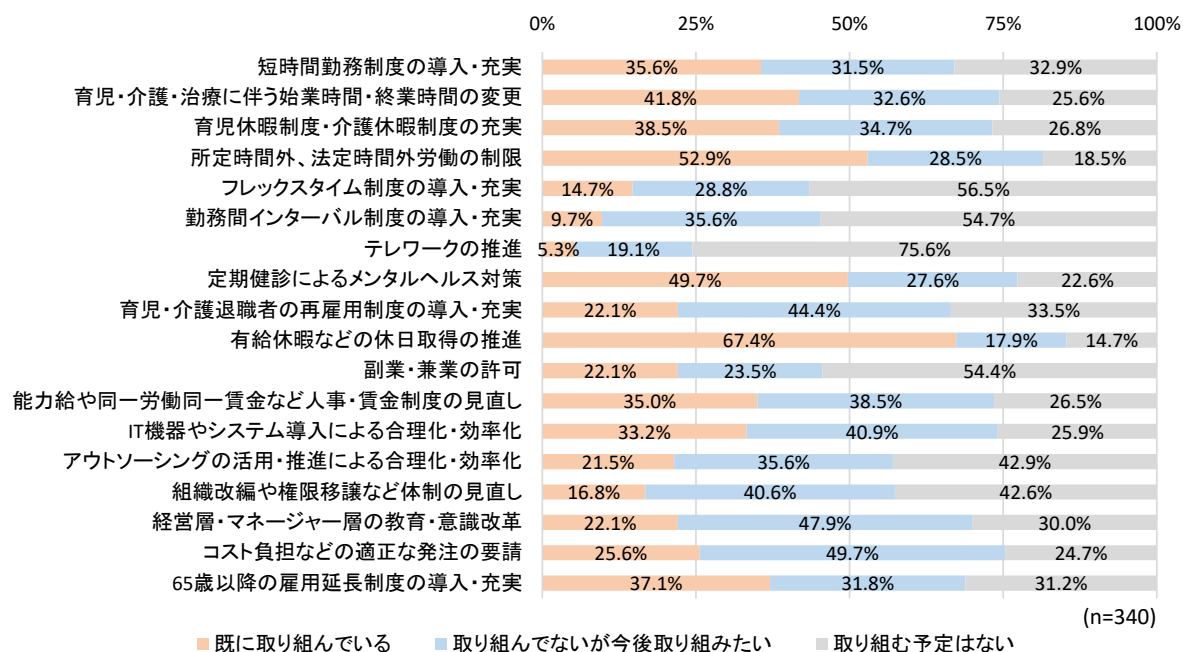
③④ワーク・ライフ・バランス向上や働き方改革への取組と今後の取組意向

＜既に取り組んでいる取組＞

- ・ 「有給休暇などの休日取得の推進」(67.4%)が最も高い。
- ・ 次いで「所定時間外、法定時間外労働の制限」(52.9%)、「定期健診によるメンタルヘルス対策」(49.7%)と続く。

＜今後の取組意向＞

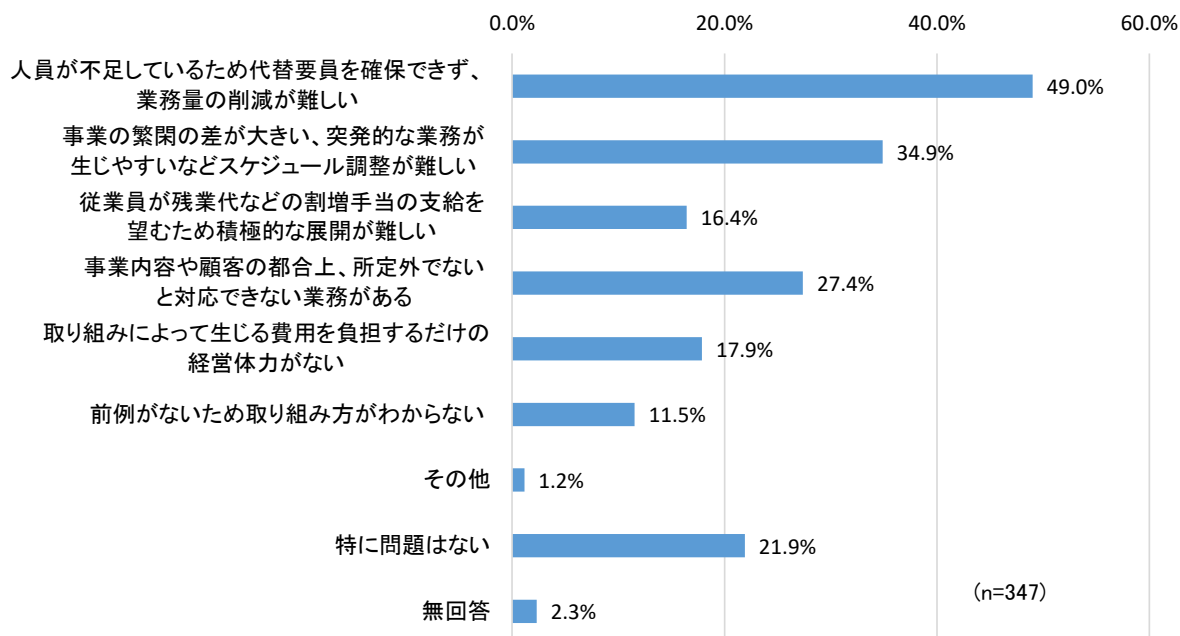
- ・ 「コスト負担などの適正な発注の要請」(49.7%)が最も高い。
- ・ 次いで「経営層・マネージャー層の教育・意識改革」(47.9%)、「育児・介護退職者の再雇用制度の導入・充実」(44.4%)と続く。



		全体	1 既に取り 組んでいる	2 取り組ん でないが 今後取り 組みたい	3 取り組む 予定はな い
1 短時間勤務制度の導入・充実	N	340	121	107	112
	%	100.0	35.6	31.5	32.9
2 育児・介護・治療に伴う始業時間・終業時間の変更	N	340	142	111	87
	%	100.0	41.8	32.6	25.6
3 育児休暇制度・介護休暇制度(育児・介護休業制度を含む)	N	340	131	118	91
	%	100.0	38.5	34.7	26.8
4 所定時間外、法定時間外労働の制限	N	340	180	97	63
	%	100.0	52.9	28.5	18.5
5 フレックスタイム制度の導入・充実	N	340	50	98	192
	%	100.0	14.7	28.8	56.5
6 勤務間インターバル制度の導入・充実	N	340	33	121	186
	%	100.0	9.7	35.6	54.7
7 テレワークの推進	N	340	18	65	257
	%	100.0	5.3	19.1	75.6
8 定期健診によるメンタルヘルス対策	N	340	169	94	77
	%	100.0	49.7	27.6	22.6
9 育児・介護退職者の再雇用制度の導入・充実	N	340	75	151	114
	%	100.0	22.1	44.4	33.5
10 有給休暇などの休日取得の推進	N	340	229	61	50
	%	100.0	67.4	17.9	14.7
11 副業・兼業の許可	N	340	75	80	185
	%	100.0	22.1	23.5	54.4
12 能力給や同一労働同一賃金など人事・賃金制度の見直し	N	340	119	131	90
	%	100.0	35.0	38.5	26.5
13 IT機器やシステム導入による合理化・効率化	N	340	113	139	88
	%	100.0	33.2	40.9	25.9
14 アウトソーシングの活用・推進による合理化・効率化	N	340	73	121	146
	%	100.0	21.5	35.6	42.9
15 組織改編や権限移譲など体制の見直し	N	340	57	138	145
	%	100.0	16.8	40.6	42.6
16 経営層・マネージャー層の教育・意識改革	N	340	75	163	102
	%	100.0	22.1	47.9	30.0
17 コスト負担などの適正な発注の要請	N	340	87	169	84
	%	100.0	25.6	49.7	24.7
18 65歳以降の雇用延長制度の導入・充実	N	340	126	108	106
	%	100.0	37.1	31.8	31.2

③⑤ ワーク・ライフ・バランス向上や働き方改革への取組にあたっての課題

- ワーク・ライフ・バランス向上や働き方改革への取組にあたっての課題について、「人員が不足しているため代替要員を確保できず、業務量の削減が難しい」(49.0%)が最も高く、次いで「事業の繁閑の差が大きい、突発的な業務が生じやすいなどスケジュール調整が難しい」(34.9%)、「事業内容や顧客の都合上、所定外でないと対応できない業務がある」(27.4%)、「特に問題はない」(21.9%)と続く。



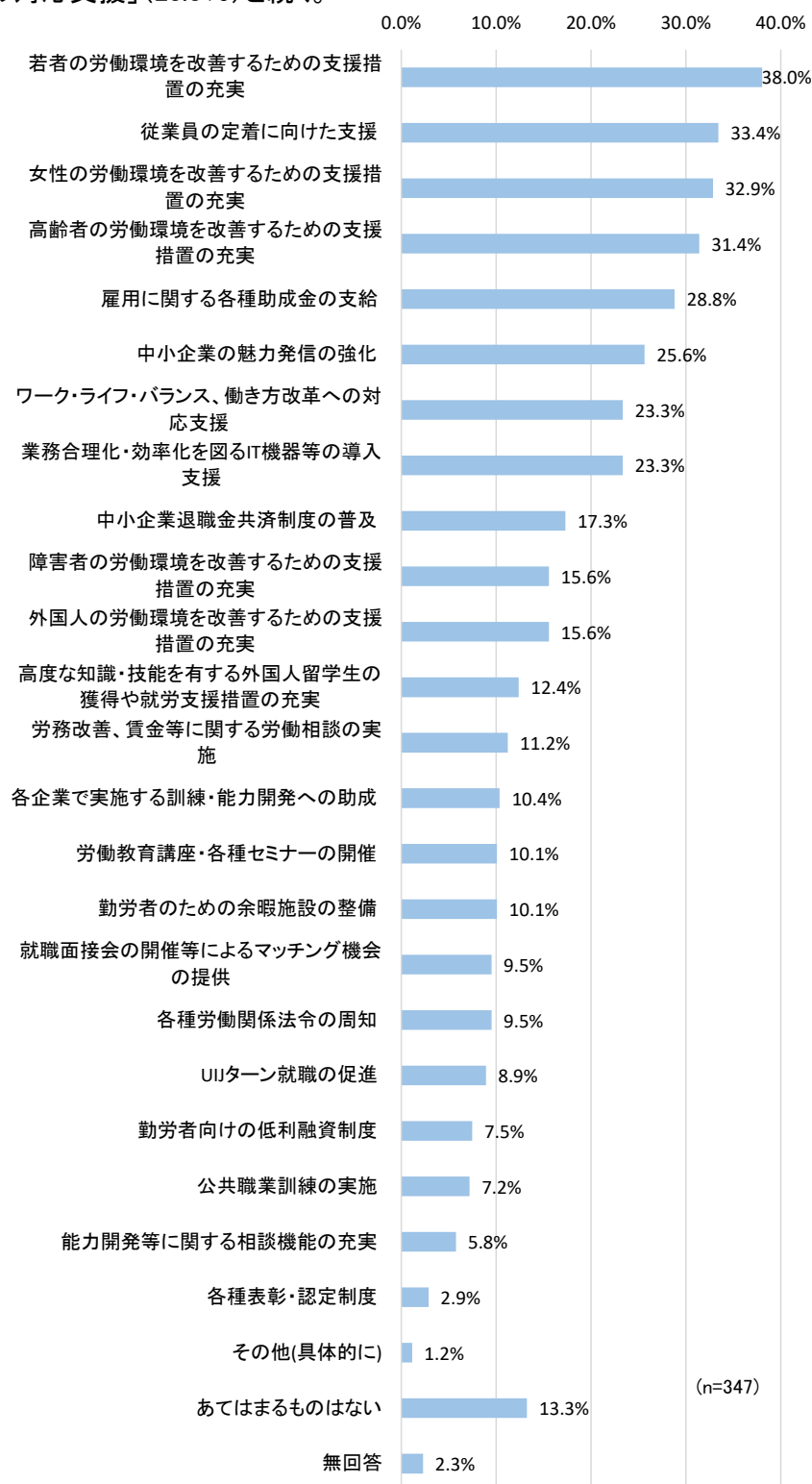
■その他

- 働き方改革に対し、多くの従業員は国が業務に対して手を抜いて、自己の健康・時間を大事にすることを優先するような改革だと勘違いをしており、週 40 時間勤務を徹底しているにも関わらず、業務時間内の業務であっても頑張らなくていいのが自分たちの権利であるとの勘違いをしており仕事というものに対する意識が低下して作業効率が悪くなっている。
- 24 時間 年中無休の業態では取り組みたくても人員不足もあり取り組めない。
- 働きたいのに働けないことを不満に思う社員のモチベーションが下がる。
- マルチタスクの実現

	N	%
1 人員が不足しているため代替要員を確保できず、業務量の削減が難しい	170	49.0
2 事業の繁閑の差が大きい、突発的な業務が生じやすいなどスケジュール調整が難しい	121	34.9
3 従業員が残業代などの割増手当の支給を望むため積極的な展開が難しい	57	16.4
4 事業内容や顧客の都合上、所定外でないと対応できない業務がある	95	27.4
5 取り組みによって生じる費用を負担するだけの経営体力がない	62	17.9
6 前例がないため取り組み方がわからない	40	11.5
7 その他	4	1.2
8 特に問題はない	76	21.9
無回答	8	2.3
全体	347	100.0

③⑥ 愛知県行政に期待する労働施策

- ・ 「若者の労働環境を改善するための支援措置の充実」(38.0%)、「従業員の定着に向けた支援」(33.4%)、「女性の労働環境を改善するための支援措置の充実」(32.9%)に対するニーズが高い。
- ・ 次いで「高齢者の労働環境を改善するための支援措置の充実」(31.4%)、「雇用に関する各種助成金の支給」(28.8%)、「中小企業の魅力発信の強化」(25.6%)、「ワーク・ライフ・バランス、働き方改革への対応支援」(23.3%)と続く。



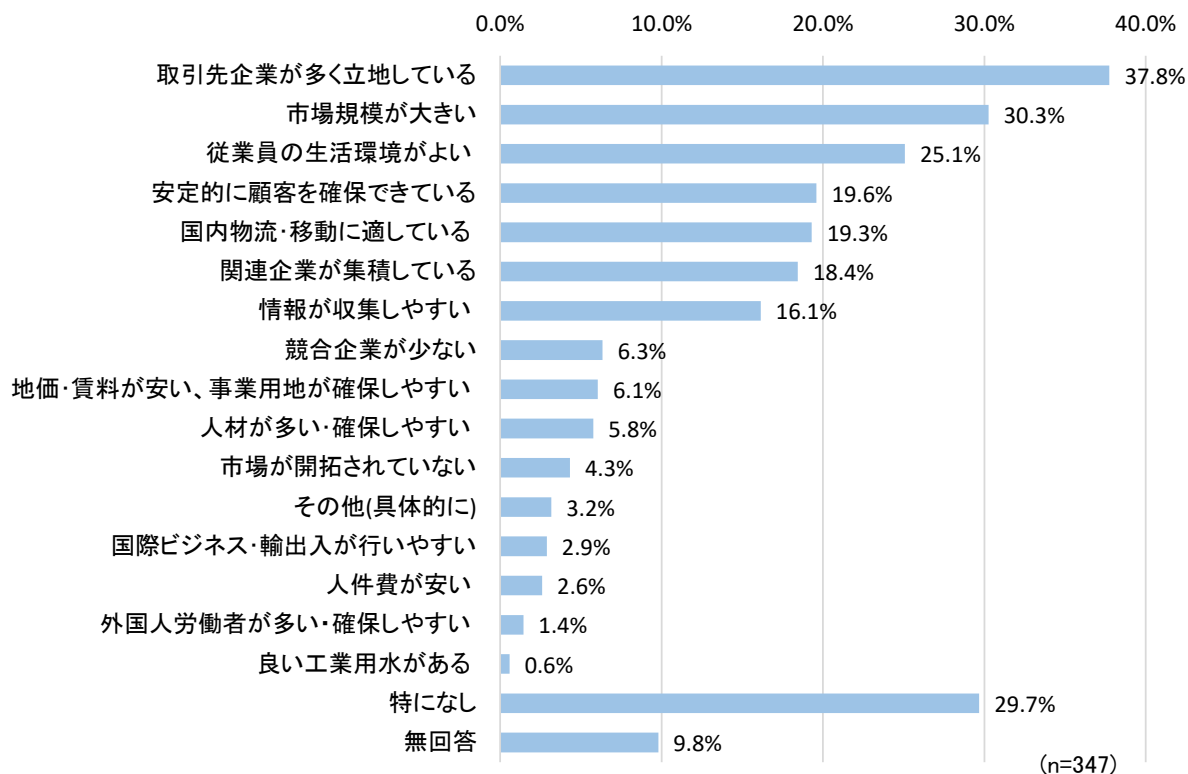
■その他

- ・ 従業員の定着に関し、例えば勤続年数に応じて従業員に支給される助成金などかどうか。
- ・ 文教・教育・病院研修費の充実
- ・ 結婚、出産により退職しないことへの支援
- ・ 建設事業単価の見直し。

	N	%
1 若者の労働環境を改善するための支援措置の充実	132	38.0
2 女性の労働環境を改善するための支援措置の充実	114	32.9
3 高齢者の労働環境を改善するための支援措置の充実	109	31.4
4 障害者の労働環境を改善するための支援措置の充実	54	15.6
5 外国人の労働環境を改善するための支援措置の充実	54	15.6
6 高度な知識・技能を有する外国人留学生の獲得や就労支援措置の充実	43	12.4
7 ワーク・ライフ・バランス、働き方改革への対応支援	81	23.3
8 業務合理化・効率化を図るIT機器等の導入支援	81	23.3
9 従業員の定着に向けた支援	116	33.4
10 中小企業の魅力発信の強化	89	25.6
11 UIJターン就職の促進	31	8.9
12 労務改善、賃金等に関する労働相談の実施	39	11.2
13 労働教育講座・各種セミナーの開催	35	10.1
14 勤労者のための余暇施設の整備	35	10.1
15 中小企業退職金共済制度の普及	60	17.3
16 勤労者向けの低利融資制度	26	7.5
17 雇用に関する各種助成金の支給	100	28.8
18 就職面接会の開催等によるマッチング機会の提供	33	9.5
19 公共職業訓練の実施	25	7.2
20 各企業で実施する訓練・能力開発への助成	36	10.4
21 能力開発等に関する相談機能の充実	20	5.8
22 各種労働関係法令の周知	33	9.5
23 各種表彰・認定制度	10	2.9
24 その他(具体的に)	4	1.2
25 あてはまるものはない	46	13.3
無回答	8	2.3
全体	347	100.0

③⑦愛知県を事業拠点としていることのメリット

- ・ 「取引先企業が多く立地している」(37.8%)が最も高く、次いで「市場規模が大きい」(30.3%)、「従業員の生活環境がよい」(25.1%)と続く。



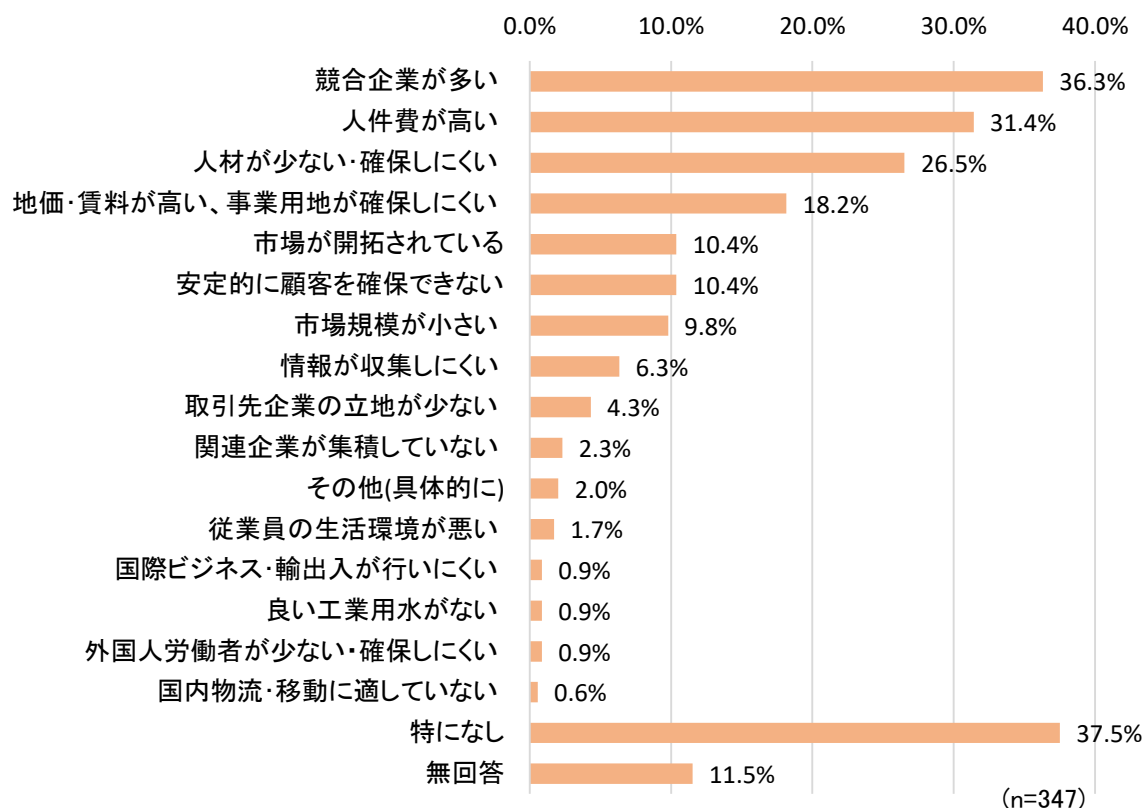
■その他

- ・ 地場の保守的な人間性(新規営業は難しいが紹介していただいて信用が出来る)と長くお付き合いが出来る)
- ・ 顧客になりえる企業が多い
- ・ 他県の移動に便利。
- ・ 設立経緯上のメリット、信頼関係が構築されていることなど

	N	%
1 市場が開拓されていない	15	4.3
2 競合企業が少ない	22	6.3
3 市場規模が大きい	105	30.3
4 取引先企業が多く立地している	131	37.8
5 関連企業が集積している	64	18.4
6 国内物流・移動に適している	67	19.3
7 国際ビジネス・輸出入が行いやすい	10	2.9
8 良い工業用水がある	2	0.6
9 情報が収集しやすい	56	16.1
10 地価・賃料が安い、事業用地が確保しやすい	21	6.1
11 人件費が安い	9	2.6
12 人材が多い・確保しやすい	20	5.8
13 外国人労働者が多い・確保しやすい	5	1.4
14 従業員の生活環境がよい	87	25.1
15 安定的に顧客を確保できている	68	19.6
16 特になし	103	29.7
17 その他(具体的に)	11	3.2
無回答	34	9.8
全体	347	100.0

③⑩愛知県を事業拠点としていることのデメリット

- ・ 「特になし」(37.5%)を除くと、「競合企業が多い」(36.3%)が最も高く、次いで「人件費が高い」(31.4%)、「人材が少ない・確保しにくい」(26.5%)、「地価・賃料が高い、事業用地が確保しにくい」(18.2%)と続く。



■その他

- ・ 自動車産業に依存しすぎ
- ・ 消費者の消費が厳しい、名古屋駅周辺以外の商業規模が小さい
- ・ 愛知県だけではなく生徒数が年々減っている
- ・ 交通の不便を感じる場所が多い
- ・ 電車が不便、東京並みにあるとよい
- ・ 保守的な人間性

	N	%
1 市場が開拓されている	36	10.4
2 競合企業が多い	126	36.3
3 市場規模が小さい	34	9.8
4 取引先企業の立地が少ない	15	4.3
5 関連企業が集積していない	8	2.3
6 国内物流・移動に適していない	2	0.6
7 国際ビジネス・輸出入が行いにくい	3	0.9
8 良い工業用水がない	3	0.9
9 情報が収集しにくい	22	6.3
10 地価・賃料が高い、事業用地が確保しにくい	63	18.2
11 人件費が高い	109	31.4
12 人材が少ない・確保しにくい	92	26.5
13 外国人労働者が少ない・確保しにくい	3	0.9
14 従業員の生活環境が悪い	6	1.7
15 安定的に顧客を確保できない	36	10.4
16 特になし	130	37.5
17 その他(具体的に)	7	2.0
無回答	40	11.5
全体	347	100.0

③⑨愛知県の産業労働行政に対する意見・提案(自由意見)

意見・提案		業種	資本金 (万円)	従業員数 (人)
中小企業に対する支援	中小・零細企業への税制面での優遇など更なる支援を期待します。	製造業(工作機械・ロボット関連)	1,000	23
	25人以下の零細企業の補助金を充実して頂きたい。(従業員数の制限を無くす。)	製造業(工作機械・ロボット関連)	1,100	15
	大企業向けの助成だけでなく、小規模企業に有益な情報がほしい。建築業の高齢化への取り組みも求める。	建設業	300	8
	下請企業の仕事の確保をお願いしたい。景況により、親会社が特に採算の良いものを内製化してしまい仕事量が減ってしまう。	製造業(1~3以外)	1,000	6
	中小企業に対する優遇や助成を手厚くしないと、この先、大手企業しか存続できなくなる。働き方改革は定期的に休める業種とサービス業など休みが不定期な業種を一括りにせず、業種・業態に応じて進めてもらいたい。	宿泊業	300	30
	本来撤退すべき事業者にも支援を行ってしまい、結果、ビジネスの新陳代謝を阻害するようなことがないようにしてもらいたい。	情報通信サービス業	1,000	9
	若者の労働意欲を促すような労働環境の改善を促す政策やアピールをしてほしい。また、もっと中小企業が活躍できる政策や補助をしてほしい。	小売業	1,000	18
働き方改革	働き方改革が進められ、下請法等が整備されているが、短納期・コストダウンの要請が厳しくなる一方であり、休日出勤・残業対応は変わっていない。同業者は次々に廃業し、当社も廃業を考えている。そのような現状を変えていきたい。	製造業(自動車関連)	300	12
	パート・アルバイトの定着率が悪化しつつある。労働基準法で労働者が保護されるようになり、甘えが強くなっている傾向にある。企業側に労働問題の全てがあるわけではないので、企業が泣く構造は、どこかで改めてもらいたい。	サービス業(8~11以外)	2,000	70
	仕事があっても働き方改革のため作業時間を確保できず、仕事を断らなければならないため、バランスが難しい。	建設業	2,000	6
	働き方改革に伴う労働時間の見直しに伴い、社員のやる気に差が生じている。やる気がなく早く帰る社員は会社になじめずに辞める傾向にあり、結果的にやる気のある社員が残る傾向になっている。	製造業(1~3以外)	1,000	12
人材確保・育成・定着	営業職の求人が上手いかず困っている。求人に戻す資金の余裕もない。	卸売業	1,000	23
	周囲の飲食業は人手不足に悩んでいる。また最近の最低賃金の高騰に中小・小規模企業はついていけない。	小売業	1,000	18
	介護事業において、現場の人手不足が続いており、賃金を上げようにも介護報酬が固定であるため、施設利用料を上げざるを得ず、そうすると周辺の競合で利用者が減ってしまう。小規模事業者にとって厳しい経営環境が続いており、今後、廃業に追い込まれるところも出てくるため、対応をお願いしたい。	福祉・介護サービス業	300	31
	最低賃金を一律ではなく、例外規定を設け、使いやすくしてほしい。特定求職者雇用開発助成金をもっと柔軟に使えるようにしてほしい。	福祉・介護サービス業	0	45

意見・提案		業種	資本金 (万円)	従業員数 (人)
海外展開支援	海外出張で、北米、EU へアクセスする際、大変不便なため、早期にセントレアから北米、EU への航空便を増設してほしい。	卸売業	1,000	9
	労働者不足による海外労働者の雇用対策だけではなく日本の技術を各国に定着させる為の企業支援、高中期、長期的に成長の見込みのある国の進出支援の強化	建設業	50	3
事業承継	事業継承の支援	卸売業	1,000	5
創業支援	スタートアップ企業への支援・育成を強化して将来の産業基盤を広げる必要がある。	情報通信サービス業	300	9
情報発信	新規政策等が早くわかったり、補助等の為の気軽に相談できる窓口などの紹介を、定期的に知ることができるような情報発信があれば活用したい。	建設業	1,000	1
産業振興	IT 振興が弱い	情報通信サービス業	300	10