

令和元年度 秩父市内企業操業状況調査報告書

1. 調査概要

(1) 目的

本調査は、秩父市内で操業中の企業を対象に実施するものであり、令和元年7月1日現在の操業状況を具体的に把握し、産業振興並びに雇用対策を図るための基礎資料とすることを目的とするものである。

(2) 対象者と調査方法

これまで毎年調査対象としてきた市内操業企業（59社）に、今年から新たに秩父市建設工事等入札参加申請登録事業者及び同物品等入札参加申請登録事業者（令和元年7月1日時点）のうち市内に事業所等のある事業者を加えた計455社に調査票を配布し、電子申請共同システム（インターネット）又はFAXによる回答を依頼した。

(3) 調査の期間

令和元年7月12日（金）から7月31日（金）までの19日間

(4) 回答結果

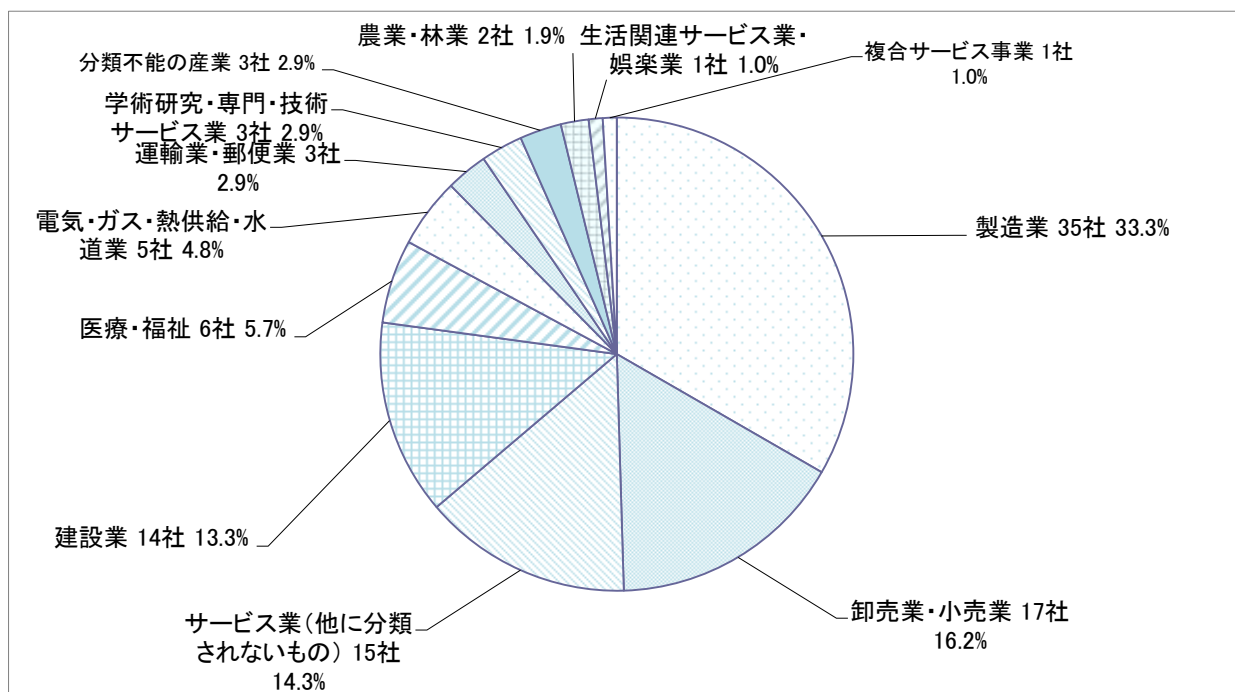
455社へ照会し105社から回答が得られた。（回答率23.1%）

※ 参考：平成30年度実績 対象59社、回答率72.9%

2. 調査結果

【業務の種類について】

（回答数：105社/105社）

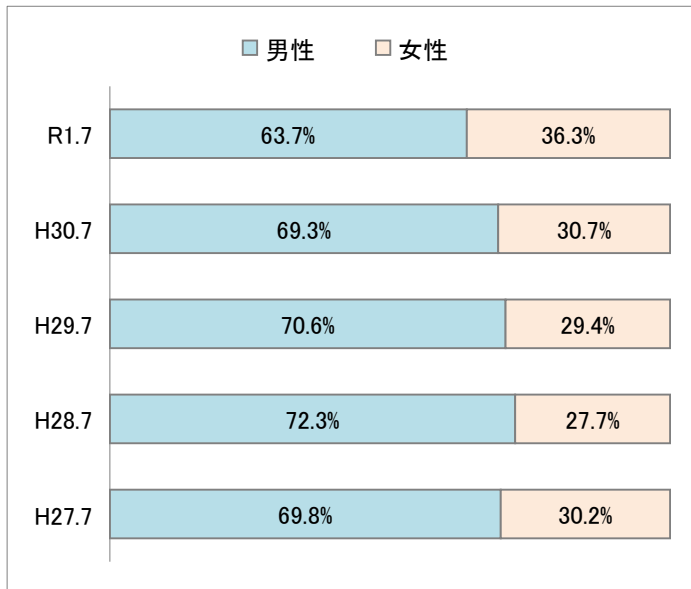


最も多くの回答を得たのは、製造業 35社（33.3%）、次いで卸売・小売業 17社（14.3%）、サービス業（他に分類されないもの） 15社（14.3%）、建設業 14社（13.3%）と続いた。（現行「日本標準産業分類」に基づく分類）

【従業員の構成等について】

(回答数：103社/105社)

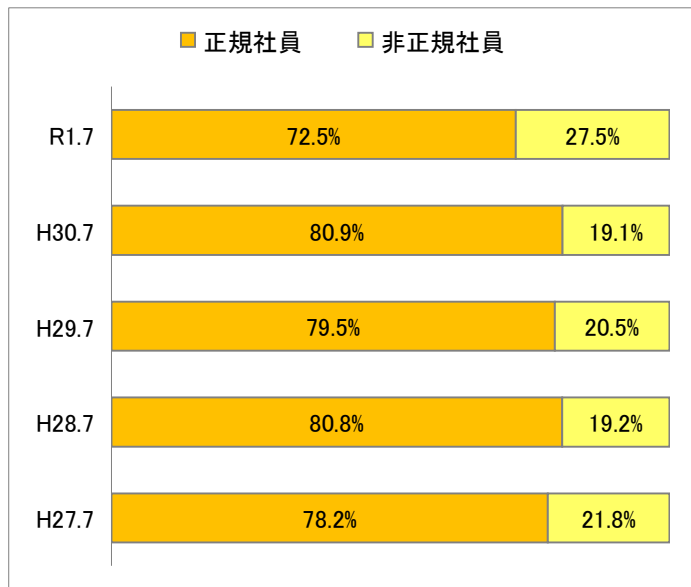
① 総従業員の男女別比率、総従業員数男女別内訳



総従業員数	3,968人
男 性	2,527人
女 性	1,441人

回答を得た103社の総従業員数は3,968人で、内訳は男性社員が2,527人（63.7%）、女性社員が1,441人（36.3%）であり、全体の約6割が男性である。

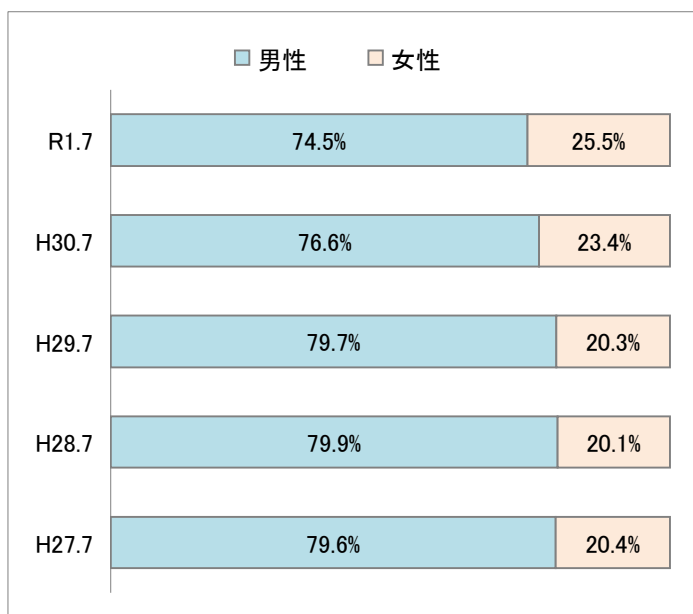
② 総従業員の正規・非正規社員内訳



総従業員数	3,968人
正規社員	2,877人
非正規社員	1,091人

総従業員の正規・非正規社員の構成比は、正規社員が72.5%、非正規社員が27.5%であり、全体の約7割が正規社員である。

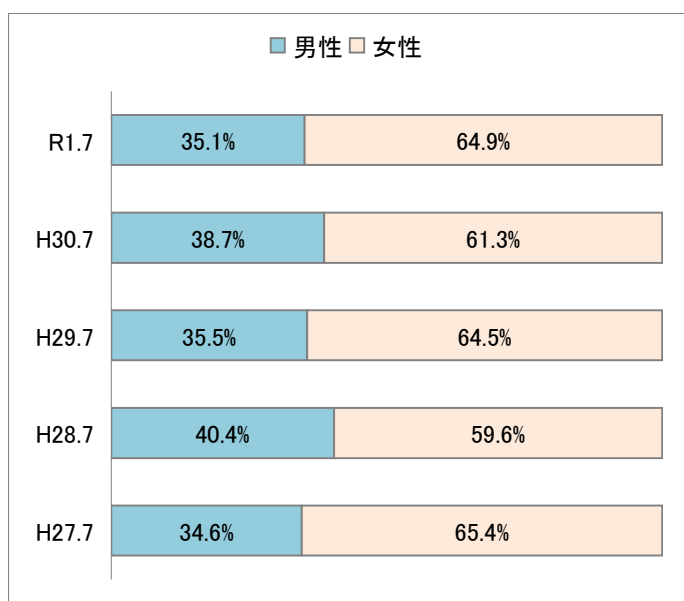
③ 正規社員の男女別内訳



正規社員数	2,877人
男 性	2,144人
女 性	733人

正規社員では、男性が2,144人（74.5%）、女性が733人（25.5%）となっており、全体の四分之三が男性である。

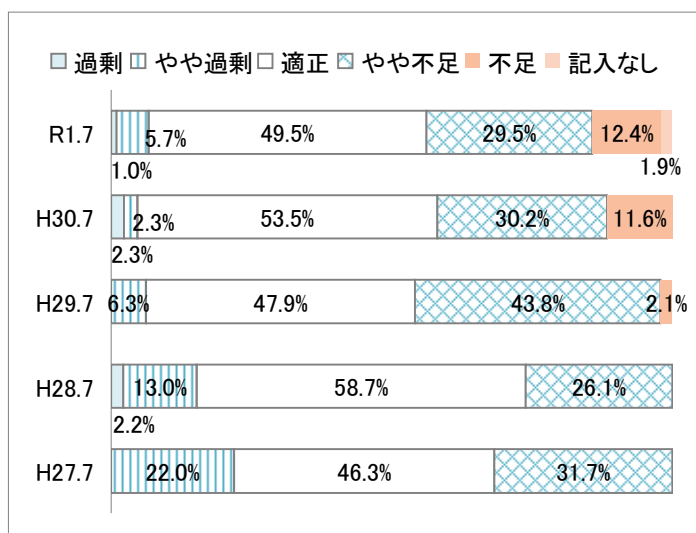
④ 非正規社員の男女別内訳



非正規社員数	1,091人
男 性	383人
女 性	708人

非正規社員では、男性が383人（35.1%）女性が708人（64.9%）で、正規社員とは逆に全体の6割以上を女性が占めており、男女別の構成比については、おおむね6：4の割合で推移している。

【Q1-1】従業員の過不足感について

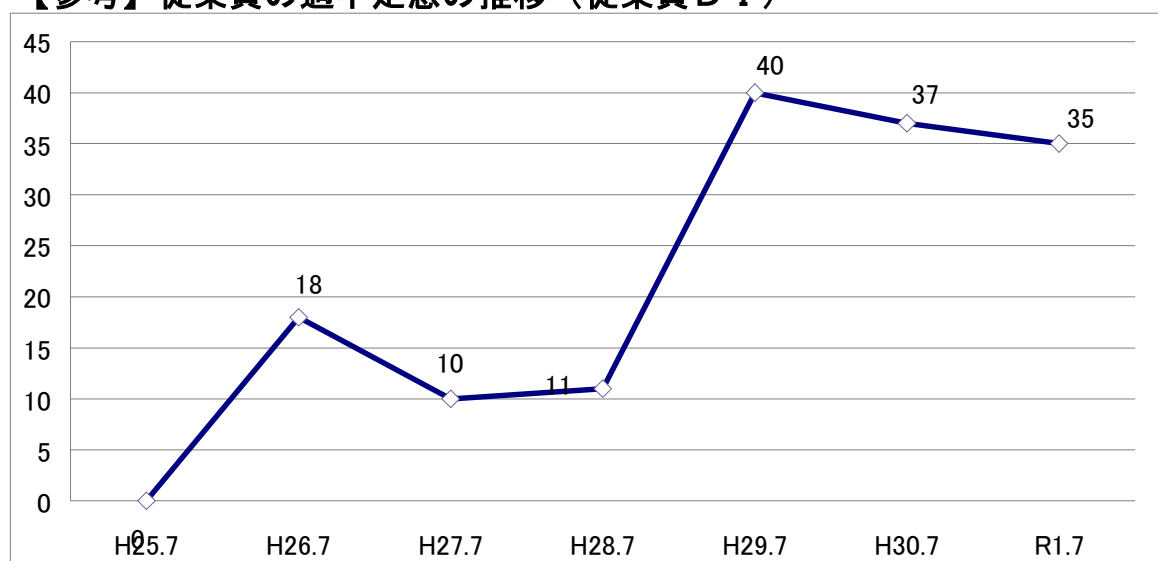


過	剰	1社
やや	やや過剰	6社
適	正	52社
やや	やや不足	31社
不	足	13社
記	入なし	2社
合	計	105社

従業員数について「適正」と回答した企業は49.5%（52社）と最も多く、「過剰」・「やや過剰」は6.7%（7社）、「やや不足」は29.5%（31社）、「不足」は12.4%（13社）であった。

前年同期（平成30年7月1日現在）では「適正」の割合は53.5%、「過剰」・「やや過剰」の割合は4.7%、「不足」・「やや不足」は41.9%であった。

【参考】従業員の過不足感の推移（従業員DI）

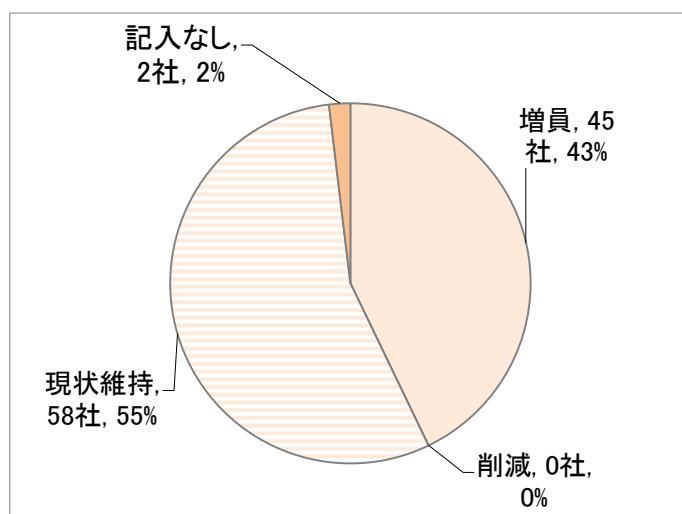


不足（「不足」「やや不足」）の回答割合－過剰（「過剰」「やや過剰」）の回答割合＝DIとし、従業員の過不足感の推移を表したのが上のグラフである。

平成23年7月にマイナスを示しましたが、平成24年以後はプラス傾向で推移し平成26年調査時には大きくプラスに転じました。平成27年の調査においてポイントを下げたものの、平成29年の調査調査では大きくプラスの値を示しました。今期も同様に人手の不足感は強まっている。

※DI=diffusion index（ディフュージョン・インデックス）の略で、景気・業況等の動きを示す指数。

〔Q 1－2、3、4〕 今後の従業員の増減について

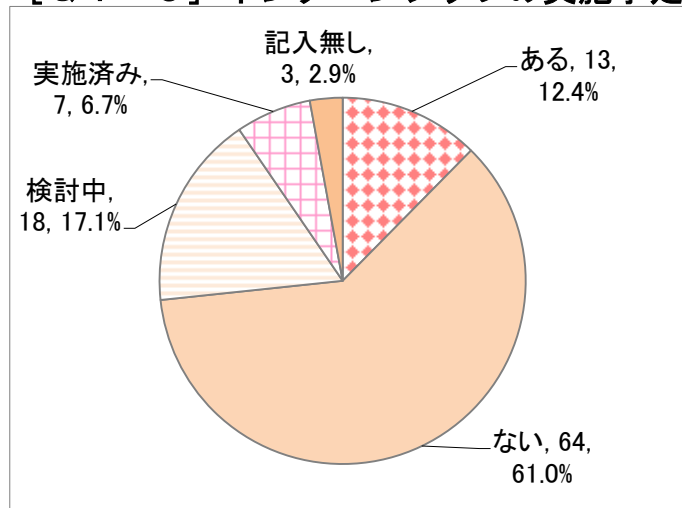


増	員	45社
削	減	0社
現	状	維
持		58社
記	入	な
し		2社
合	計	105社

今後の従業員の人数については、「現状維持」とする企業が58社、全体の約5割以上を占めた。

また「増員」と回答した45社（全体の約4割）の企業が採用予定としているのは、正規社員が34社、正規社員及び非正規社員が3社となっており、採用対象の内訳は、令和2年3月高校卒業予定者が12社、大学卒業予定者が1社、令和2年3月高校及び大学等卒業予定者が7社、その他として中途採用等を検討している企業が8社となった。

〔Q 1－5〕 インターンシップの実施予定について

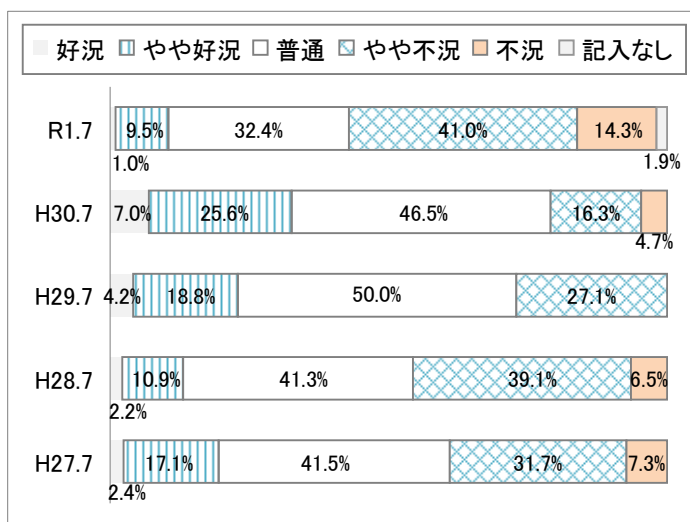


あ	る	13社
な	い	64社
検	討	中
実	施	済
み		7社
記	入	無
し		3社
合	計	105社

人材確保のためのインターンシップの実施予定については、13社（12.4%）が「ある」と回答しており64社（61.0%）が「ない」と回答しています。「検討中」と回答している企業は18社（17.1%）であった。

また、すでに「実施済み」と回答したの企業は7社で、「ある」及び「実施済み」の合計は20社で全体の約2割を占めた。

〔Q2－1、2〕経営動向・景況感について



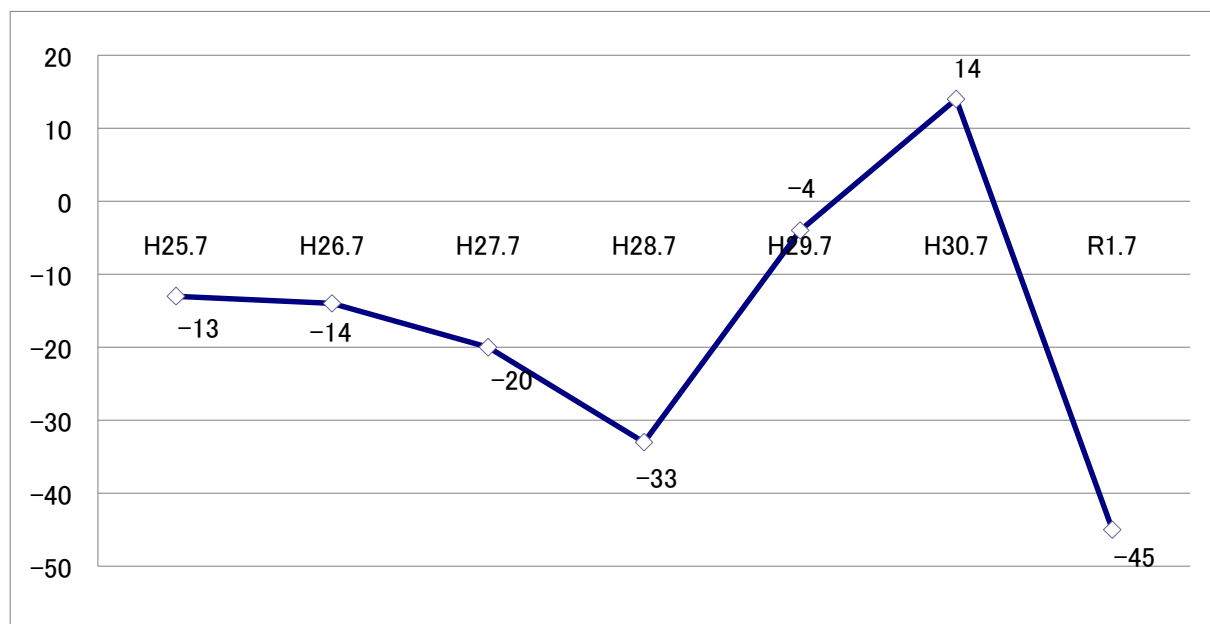
好	況	1社
や	や	好
普	通	34社
や	や	不
不	況	15社
記	入	な
合	計	105社

調査日現在における景況感について、全体の55.2%が「不況」・「やや不況」、また、10.5%が「好況」・「やや好況」と回答しています。前年同期の調査では全体の20.9%が「不況」・「やや不況」、32.6%が「好況」・「やや好況」との回答であった。

前年の結果と比較すると、「不況」・「やや不況」の回答率が34.3%増となり、「好況」・「やや好況」の回答率が22.1%減となっている。

「不況」・「やや不況」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「内需の低迷」を理由に挙げた企業が53.4%と最も多く、次いで「原材料・商品などの仕入れ価格の上昇」25.9%、「労働力需要のひっ迫（人手不足感）」17.2%と続いた。また、「その他」として、少子化や人口減、ネット販売等による流通の変化などを挙げる企業は24.1%であった。

【参考】経営動向・景況感の推移（景況感DI）

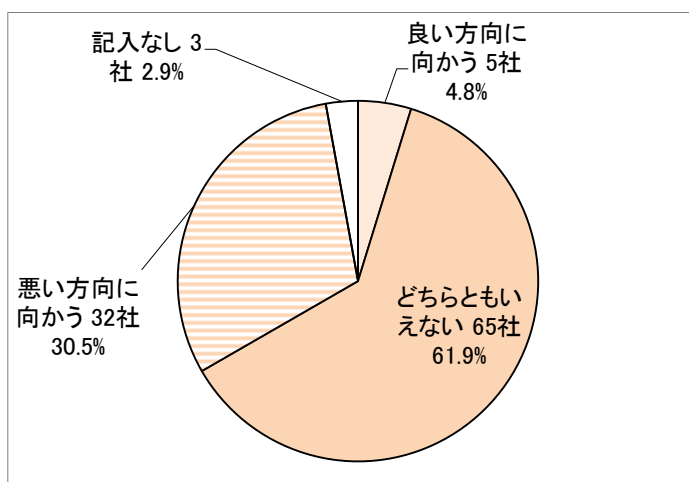


好況（好況・やや好況）の回答割合－不況（不況・やや不況）の回答割合＝DIとし、経営動向・景況感の推移を表したのが上のグラフである。

平成23年3月の東日本大震災後、平成24年の景況感はいマイナス35ポイントを示し、その後マイナスが続きましたが昨年は14ポイントと大幅に回復した。

しかしながら、今期は平成24年を更に下回るマイナス45ポイントとなった。

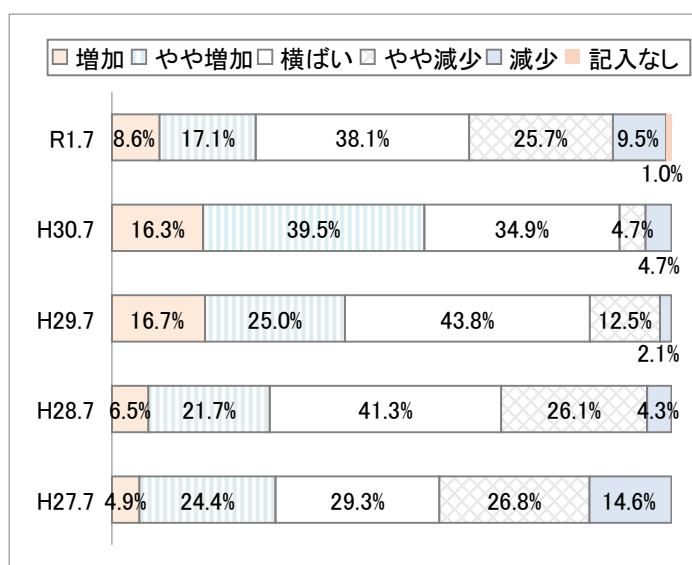
【Q2-3】 今後の景気見通しについて



良い方向に向かう	5社
どちらともいえない	65社
悪い方向に向かう	32社
記入なし	3社
合計	105社

最も多い回答は「どちらともいえない」の65社（61.9%）で、次いで32社（30.5%）が「悪い方向に向かう」と回答しており、景気の先行きについては悲観的な見通しを示している。

【Q3】 売上高対前年同期比について

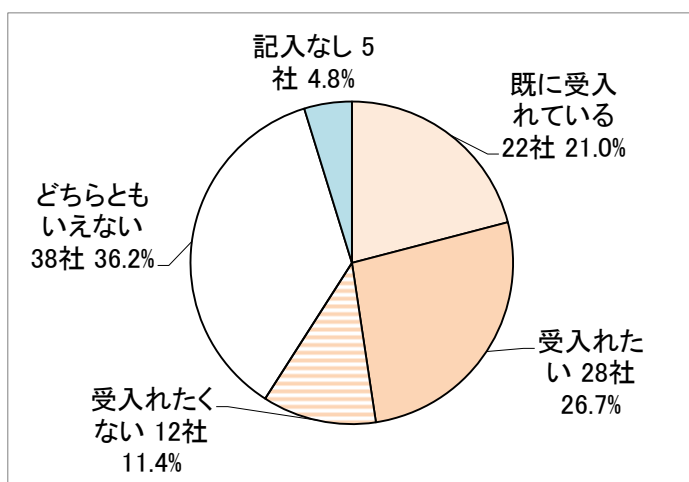


増	加	9社		
や	や	増	加	18社
横	ば	い	40社	
や	や	減	少	27社
減	少	10社		
記	入	な	し	1社
合	計	105社		

前年同期比の売上高については、「減少」・「やや減少」が37社で全体の約3.5割を占めており、昨年まで続いていた「増加」・「やや増加」の伸びは大きく減少した。

※以下、今年からの新規項目。

【Q4-1、2】セカンドキャリアの受入れについて



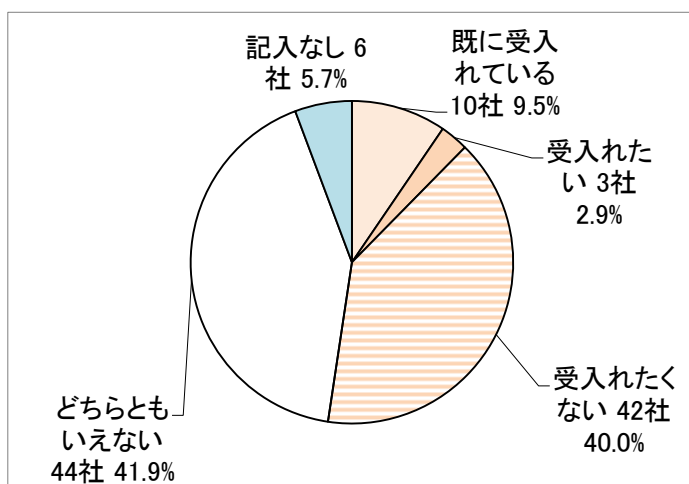
既に受入れている	22社
受入りたい	28社
受入れたくない	12社
どちらともいえない	38社
記入なし	5社
合計	105社

他の企業等で活躍した方を自社戦力として受け入れ、その豊富な経験を最大限に活用してもらう「セカンドキャリア」の受入れについては、「既に受け入れている」と回答した企業は22社で全体の2割であった。

また、「既に受け入れている」・「受け入りたい」を合わせた回答は50社（47.6%）で、おおむね半数の企業が受入れに積極的なことが読み取れる。

「セカンドキャリア」の活用イメージについてきいたところ、資格や専門技術を活かした即戦力としての活用や、若手の育成など、これまでの経験を活かした受入れイメージのコメントが寄せられた。（別紙1参照）

【Q5-1、2】海外人材の受入れについて



既に受入れている	10社
受入りたい	3社
受入れたくない	42社
どちらともいえない	44社
記入なし	6社
合計	105社

海外人材の受入れについては、「既に受け入れている」と回答した企業は10社で全体の1割にとどまる一方で、「受け入れたくない」と回答した企業は42社で全体の4割に上った。

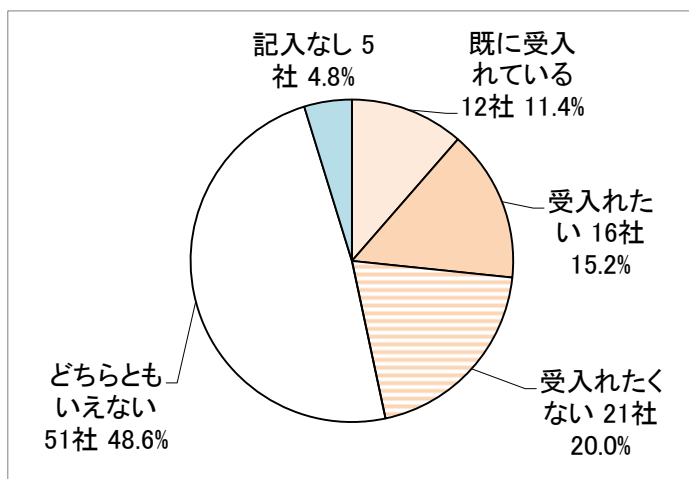
「既に受け入れている」と回答した10社はいずれも製造業社であり、製造業全体の約3割であった。

一方で、「受け入れたくない」との回答割合が多かったのは卸売業・小売業で（13社、76.5%）、業種により偏りがみられた。

なお、「既に受け入れている」との回答の中では、国籍をベトナムとした企業が3社、その他カンボジア、インドネシアが各1社であった。

「日本語教育に関するニーズ」や「技能実習に関するニーズ・イメージ」についてフリーコメントで聞いたところ、日本語の能力への不安や異なる生活習慣・文化に対する不安を寄せるコメントが寄せられた。（別紙2参照）

〔Q6－1、2〕移住者の受入れについて



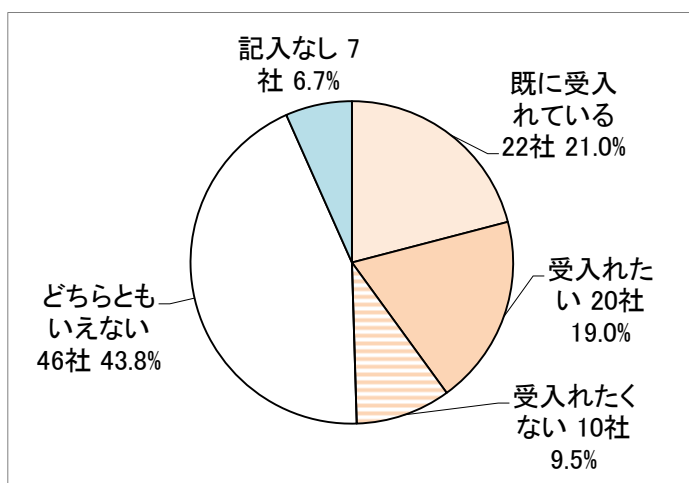
既に入れている	12社
受入れたい	16社
受入れたくない	21社
どちらともいえない	51社
記入なし	5社
合 計	105社

秩父地域外からの移住者の雇用については、「既に入れている」・「受入れたい」は28社で全体の四分の一程度であった。

業種別には、「既に入れている」と回答した12社中9社、「受け入れたい」とした16社中7社が製造業であった。

移住者に求めるスキル・年齢層等についてフリーコメントできいたところ、専門技術や資格を有する即戦力で、30代から40代後半の中堅どころの人材を求める声が寄せられた。（別紙3参照）

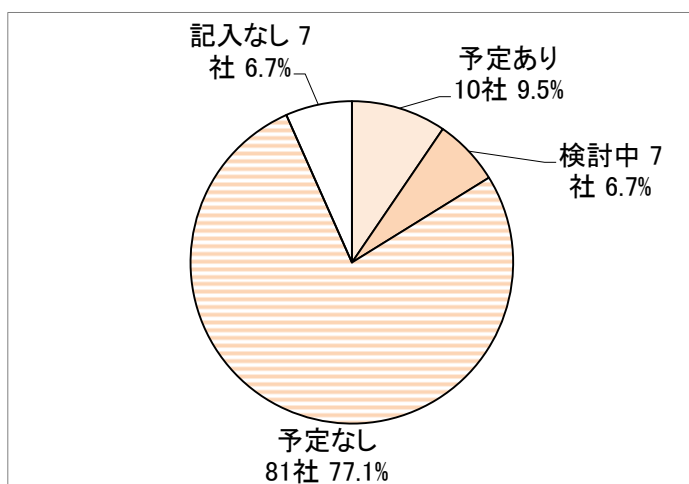
〔Q7－1〕アラフォー世代（就職氷河期世代）の受入れについて



既に入れている	22社
受入れたい	20社
受入れたくない	10社
どちらともいえない	46社
記入なし	7社
合 計	105社

非正規労働者率の高いアラフォー世代の受入れについては、「既に入れている」・「受入れたい」は42社で全体の4割であった。特に製造業や建設業、医療・福祉で「既に入れている」・「受入れたい」と回答した割合が高く見られた。

〔Q8－1、2〕新規事業への取組みについて

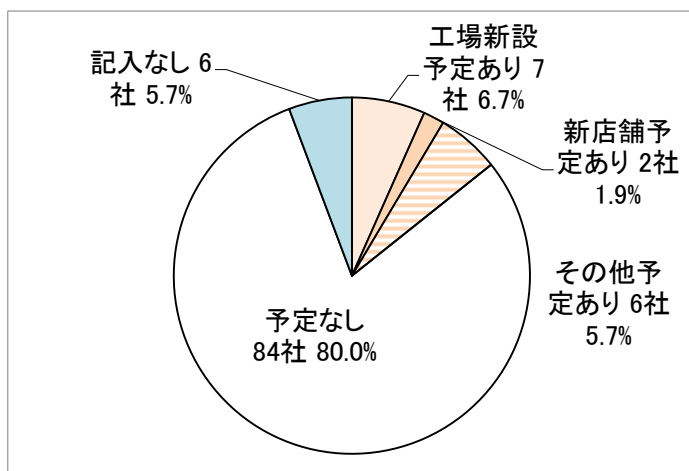


予	定	あ	り	10社
検	討	中		7社
予	定	な	し	81社
記	入	な	し	7社
合			計	105社

新規事業に取り組む「予定あり」・「検討中」と回答したのは17社で、業種別には製造業が6社と最も多く、次いで医療・福祉と建設業が各3社であった。

新規事業に取り組む上で、期待する支援についてフリーコメントで書いたところ、補助金等の経済的支援のほか、フィールドとして市有地の提供、マッチング、周辺住民との対話のサポートなども要望として挙げられた。（別紙4参照）

〔Q8－3〕設備投資（工場新設、新店舗の計画等）の予定について



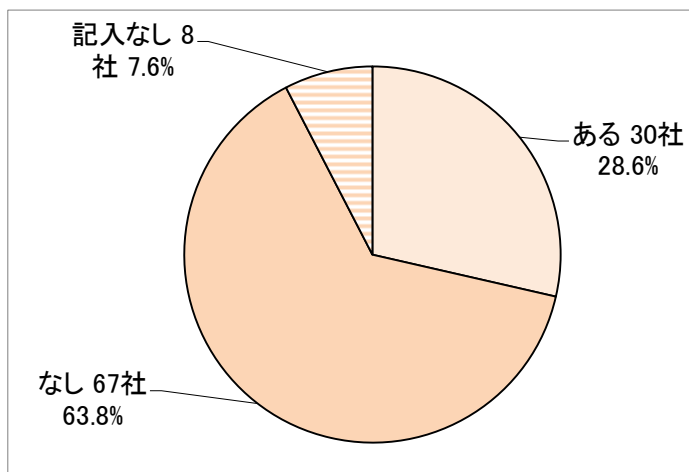
工 場 新 設 予 定 あ り	7社
新 店 舗 予 定 あ り	2社
そ の 他 予 定 あ り	6社
予 定 な し	84社
記 入 な し	6社
合 計	105社

「工場新設予定あり」と回答したのは7社で、製造業が5社と最も多く、次いで農業・林業と医療・福祉の各1社であった。

「新店舗予定あり」と回答したのは2社で、卸売業・小売業と医療・福祉の各1社であった。

「その他予定あり」と回答したのは6社で、事務所の新設、移転、備品の購入などであった。

【Ｑ９－１】事業承継について



事業承継に課題

あ	る	30社
な	い	67社
記	入	なし
合	計	105社

事業承継に課題があるか聞いたところ、「ある」と回答した企業は全体の約3割である30社だった。

その内容は、後継者不在、人材育成、技術者不足など多岐にわたった。（別紙5参照）

【Ｑ１０－１、２】秩父市の企業支援について

利用したい企業支援メニュー（複数回答可）

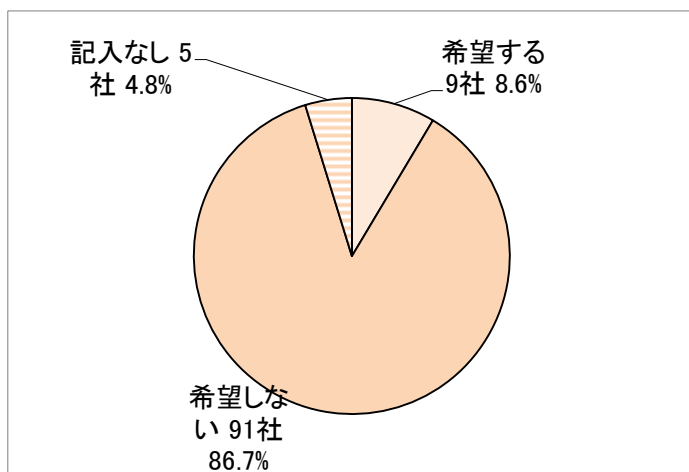
金融支援事業	17社
水道多量使用事業補助金	12社
販路開拓支援事業補助金	10社
認証取得支援事業補助金	7社
埼玉県よろず支援拠点	6社
先端産業育成補助金	5社
訪問型企業支援（産学官連携コーディネート事業・中小企業応援プロジェクト事業）	5社
創業支援事業（ちちぶ地域操業サポート窓口・ちちぶ創業塾）	5社
がけ地整備事業費補助金	4社
市職員による企業訪問（御用聞き）活動	4社
経営革新計画承認企業奨励金	3社
その他	4社

市の主な企業支援メニューのうち、利用したいものを聞いたところ、希望の多い順に「金融支援事業」17社、「水道多量使用事業補助金」12社、「販路開拓支援事業補助金」10社となった。

なお、「その他」には、雇用の促進や空き倉庫の利用に関する問合せが寄せられた。

市職員や専門家（中小企業診断士等）による、企業支援メニューの説明を希望した企業は8社あり、市企業支援センターと中小企業診断士等による対応を実施中である。

〔Q 1 1－1〕 秩父おもてなしTV（YouTube）への出演について



希 望 す る	9社
な い	91社
記 入 な し	5社
合 計	105社

秩父市イメージキャラクター「ポテくまくん」による秩父おもてなしTVでの企業紹介への出演を希望した企業は9社であった。（商工課で対応中。）

4-2 「セカンドキャリア」の活用イメージに関するコメント

- ・有資格者や経験者は、更に経験を積み重ね、人柄や実績を考慮し適所へ配置する。すぐに管理職等への配置は組織のバランスを考えると望ましくない。
- ・未経験者や転職者でも、人柄を重視し、育成と資格取得のバックアップを行う。
- ・前職の経験を活かし、現場の管理者として若手の指導・育成を期待したい。
- ・即戦力、技術資格の活用
- ・製造部門における監督職(工場長クラス)
- ・定年退職してからの就職のイメージが強いが、転職者、子育てが落ち着いてからの就職者も受け入れている。終身雇用が崩れつつある現在、採用面接を受ける年齢層の多様化、過去の実績が様々で、適正を見極めるむずかしさはある。
- ・個人差が大きいので、セカンドキャリアか否かはそれほど重要ではない。
- ・同業種からは、その専門的な分野の知識を活かしてもらい、場合によっては指導者として受け入れる。
- ・弊社でご尽力くださっていた方が、定年後も契約社員として残り活躍してくださっています。また他社で働いていて定年退職をした後、弊社でご活躍くださったりいろいろなカタチがあります。
- ・セカンドキャリアの場合やはり経験年数からすると、若年層への教育であったり、毎日ではありませんが、工事の急所の時など、現場へ赴いていただいて指揮・監督をしていただいたり、心強い部分があると思います。ですが弊社の場合は職人職なので、今後企業が発展していくためには若年層を育てていきたいと考えているため、セカンドキャリアは同業の職種の仕事がされていた方でないといけないのが現実です。
- ・契約社員として、ご本人が働きやすいような形態(パートタイム・時短)で、人脈・ノウハウを活かして正社員をサポートいただく。
- ・既に知識見識が備わっているので社員教育に係る時間が削減でき、特に同業であれば、即戦力となる。
- ・他社との比較を通して自社に感じる部分もぜひ参考にしたい。
- ・他業種で得た経験、ノウハウを生かして頂き活躍して頂けると思います。また、一般常識や辛抱する事などは今までの経験があるので、新卒者よりは職場になじむのが早いと思われます。当社では2人で仕事をする機会がほとんどなので、現場で技術を教わる事も出来ますし、また経験を積む事が出来ます。単純作業においては、健康で体力に自信のある方はすぐにお力を発揮できる可能性があります。いずれにしてもやる気のある方なら必ず成功出来ると思います。
- ・自分の体験や考えを話す、パーソナリティという職業では過去の経験はとても役に立つと考えます。
- ・資格保持者が対象
- ・実績を持っていると思うので、それを活かして活躍してもらえそう。
- ・後継者不足の解消、新規事業への展開など
- ・経験と実力
- ・高年齢
- ・自動化装置の作成及びメンテ等
- ・即戦力、新風
- ・製造スタッフ、人事総務経理スタッフ
- ・専門知識要した技術経験者

5-2 「日本語教育に関するニーズ」や「技能実習に関するニーズ・イメージ」に関するコメント

- ・技能実習を経験させて、個人スキルをアップさせる事は重要と考えるが、人手不足の影響から時間の捻出をさせるのが困難な状態と判断する。
- ・グループ会社で技能実習生を採用済み。真面目に仕事をしてくれます。
- ・利用者の人命を預かる業務につき、言語コミュニケーションや異文化理解は必須と考える。いざ受け入れを考えると躊躇してしまう。仲介する業者から話を聞いたが、どこまで信用できるか不安がある。
- ・日本語(住所・指名等の漢字)による、CP入力やチェック等に不安がある。
- ・本人からも秩父地区に日本語学校があると良い。
- ・日本語学校があることで、外国の方が移住しやすくなる。
- ・日本語学校があることで、知り合い、家族も声をかけることができる
- ・海外人材の受け入れを行うのであれば、日本語教育は、必要不可欠な内容と思う。日本語は、難しいとされているのに加え、生活習慣など全体的な指導も必要と考えられるので体制の充実が重要。国別の技能実習生の増減による対応等課題は多いと思う。現状では、海外人材の受け入れを考えていないので日本語教育は不要。
- ・技能、技術又は知識の開発途上国等への移転、経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としている技能実習制度は、ほとんどは目的通りに活用されていると思うが、一部でマイナスイメージな内容が報道されたこともあり、適切に運用されているように感じない。
- ・現在は技能実習生の受け入れをしていないので、当法人ではニーズはない。イメージとしては難しそうである。
- ・人手不足と言われる業種では外国人労働者を積極的に雇用していくといいと思う。
- ・秩父市で率先して日本語教育や研修、福利厚生を充実させて、外国人雇用形式の模範となれば良いと思う。
- ・日本語教育は、短期間での習得は難しいように思います。
- ・弊社では日本語の中でも専門用語を理解できないと無理かと思います。
- ・おそらく外国人雇用の場合は人材派遣会社をどうしての場合がほとんどなので、そちらで日本語教育まで面倒見て頂けたら助かると思います。技能実習についてもやはり派遣会社で通訳を派遣してもらって行うしかないと思いますが、マナーや安全に関して国や文化により捉え方が様々なので非常に難しいと思います。こちらも相当、準備と学習する時間が必要となり軌道にのるまではかなり時間がかかると思います。
- ・放送業として、必要最低限の日本語が喋れること、聞き取れることは重要だと思います。
- ・私たち、事業所サイドは受け入れたいと考えても、利用者サイドの受け入れがどうか？そのあたりが不安。
- ・N1,N2レベルの日本語力が求められる。
- ・大変そう
- ・日本語の理解度が必要
- ・日本語教育の前に、日本の生活習慣の教育が先かと思います。また、自社で言葉の教育となると、その分工数が必要になるので、国の教育機関等があればそこで教育して頂きたい。
- ・日本語のスキルが必要
- ・これからは国内の労働力不足は深刻な状況になることが予想され、海外人材を受け入れるために必要と思う。
- ・日本語教育をサポート頂ければ助かります
- ・まずはスキルよりも性格を重視している。管理団体にはこの点を強く申し入れている。
- ・日本語が話せること。
- ・海外人材の受け入れは、考えていない。

6-2 移住者に求めるスキル・年齢層等に関するコメント

- ・具体的には、40代男性でマネジメント能力が備わっている人材を求める。
 - ・今年度採用となった移住者は、30歳代で経験があり、即戦力であった。県外からの移住者で、仕事面において、新しい情報や違う方法など、意見交換ができることはプラスとなった。やはり若い世代のほうが順応が早く、新しい力を持っている。
 - ・林業関係の業務も多いので、体力のある方を希望
 - ・技術者人材・30代から40代後半
 - ・国内で、秩父地域外からの移住者の採用はすでに行っている。後者に限れば採用に関し秩父地域外か否かより、本人の能力を重視している。職員の採用年齢に関しては、運営上(7~10年に1人程度採用予定)、20歳代を希望する。
 - ・秩父地域で暮らす外国人の雇用をしたことはあるが、技能実習生については現状雇用しない方針。
 - ・子供の居る世代・20歳以下の年代
 - ・秩父地域内の人材には求めることが難しいスキル(ビッグデータ処理、IoTなど)。スキルからして都内の大学・企業出身の若手~中堅がターゲット。
 - ・林業というで、体力的な面を考慮すると希望としては40代前半までだが、それ以上に仕事に対して熱意のあることが重要だと考えている。
- 熱意のある方であれば本人の取り組み方次第で、体力面、技術面に関してのサポートは可能である。
- ・実務経験者
 - ・60歳以下の造園業経験者
 - ・樹木剪定技術必須
 - ・出来れば、やはり自国で電気工事等に携わっていた方が一番です。年齢は若過ぎず、高齢過ぎずでしょうか？
 - ・日本語が聞き取れるくらいに話せること。
 - ・移住者であっても、前向きに取り組んでくださる方なら受け入れたいが、年齢などにもよると考える。
 - ・50才まで
 - ・スキル、年齢等については特にこだわらない。
 - ・当社では電気関係の経験、知識のある方、できれば35才以下の若い方。
 - ・とくにない、機械設備に強い方などありがたい。
 - ・20代前半限定。

8-2 新規事業に取り組む上で、期待する支援に関するコメント

- ・全国的に見ても先駆的な取り組みであるため、行政や利用者の理解と協力を得られることを期待する。
- ・業務受注
- ・展示会出展への補助 等
- ・事業に対する補助金
- ・財政支援、人的支援(場合によっては、有期契約職員の採用)
- ・新設後は設備不足が見込まれるので備品の援助があれば助かります。
- ・金銭的支援
- ・補助金等による金融支援
- ・フィールドとして市有地の提供や周辺住民との対話のサポートなど
- ・特に、障がい者の雇用について考え、それにより新たな活力につながることを期待している。そのための、公的な支援があると、大変ありがたい。
- ・ビジネスマッチング
- ・補助金
- ・土地、融資

9-1 事業承継の課題に関するコメント

- ・若い世代の人材採用
- ・後継者がいない
- ・プロパー職員の年齢分布(30歳代がいない)
- ・10代～20代の若年層の人員の雇用を増やしていきたいこと、そして職人として現場で活躍できるような人材に育てていくこと。
- ・明確な後継者が決まっていない
- ・人材不足や技術の承継
- ・市の計画による事業規模悪化の為後継者になりたがらない
- ・後継者現在未定
- ・業務の引継ぎ
- ・技術が必要な為、早いうちに育成を含め検討したいと思います。
- ・大型店出店による個人店の経営が今後難しい為
- ・継承者が未定だが今後の発注量次第で考えたい
- ・後継者がいない
- ・従業員の高齢化、若手技術者不足
- ・技術者不足
- ・海外工場の責任者を含めた後継育成
- ・後継者がいない
- ・育成
- ・株の移動、大変です
- ・後継者がいない、これから考える
- ・後継者の選定と育成